



PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR Y GESTIONAR EL AMBIENTE DE TRABAJO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE HUICHAPAN

Responsable: Departamento de Personal	Fecha de revisión: 12-Marzo-2024
Código: P-SA-08	No. de revisión: 6

1. Propósito

Establecer la metodología para evaluar el conocimiento, aplicación y la percepción del personal que labora con enfoque en la mejora continúa aplicado al SGI (Sistema de Gestión de la Calidad, Sistema de Gestión Ambiental, Sistema en Salud y Seguridad en el Trabajo, Responsabilidad Social, Sistema de Gestión en Igualdad Laboral y no Discriminación, Sistema de Gestión de la Energía) del ITESHU., sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno.

2. Alcance

El presente procedimiento aplica a todo el personal del Instituto Tecnológico Superior de Huichapan desde la evaluación hasta la determinación del ambiente de trabajo; considerando la normatividad aplicable al SGI del Instituto Tecnológico Superior de Huichapan.

3. Referencias

Código	Descripción
NMX-CC-9001-IMNC-2015 (ISO 9001:2015)	Sistema de Gestión de la Calidad.
NMX-SAA-14001-IMNC-2015 (ISO 14001:2015)	Sistema de Gestión Ambiental.
NMX-SAST-45001-ANCE-IMNC-2018 (ISO 45001:2018)	Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.
NMX-J-SAA-5001-ANCE-IMNC-2018 (ISO 50001:2018)	Sistema de Gestión de la Energía.
NMX-SAST-26000-IMNC-2011 (ISO 26000:2011)	Sistema de Responsabilidad Social.
NMX-R-025-SCFI-2015	Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación (SGIG).
Decreto Núm. 547	Ley de Educación Superior del Estado de Hidalgo
Documento externo	Código Único de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo.
N/A	Código De Conducta del Instituto Tecnológico Superior de Huichapan.
P-SA-07	Procedimiento de capacitación del personal.

4. Términos y definiciones

CLIMA LABORAL: La norma NMX-R-025-SCFI-2015 define el clima laboral como: “conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

AMBIENTE PARA LA OPERACIÓN DE LOS PROCESOS: La norma ISO 9001:2015, menciona ambiente adecuado puede ser una combinación de factores humanos y físicos, tales como:

- Sociales (por ejemplo, no discriminatorio, ambiente tranquilo, libre de conflictos)
- Psicológicos (por ejemplo, reducción de estrés, prevención).

Elaboró: Mtro. Rafael Cruz Bautista Jefe de Departamento de Personal (Nombre y puesto)	Aprobó: Mtra. Norma Pérez Espinoza Directora General
---	--

Responsable: Departamento de Personal	Fecha de revisión: 12-Marzo-2024
Código: P-SA-08	No. de revisión: 6

- c) Físicos (por ejemplo, temperatura, calor, humedad, iluminación, circulación del aire, higiene, ruido).

CULTURA ORGANIZACIONAL: Es la percepción que se tiene de la organización en relación a sus valores, costumbres y hasta hábitos que se respiran y se viven en la empresa.

CAPITAL HUMANO: La mezcla de aptitudes y habilidades innatas a las personas, así como la calificación y el aprendizaje que adquieren en la educación y la capacitación.

CÓDIGO DE ÉTICA: se entenderá por código de ética, como el instrumento deontológico, al que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira un servidor público, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

CÓDIGO DE CONDUCTA: El instrumento que establecen los principios, valores, responsabilidades y obligaciones de todo el personal del instituto.

5. Registros

Código	Registros	Tiempo de Conservación	Responsable de Conservarlo	Lugar de Almacenamiento
F-SA-18	Cuestionario para evaluar la percepción de clima laboral del Instituto Tecnológico Superior de Huichapan	1 año	Departamento de Personal	El correspondiente al área operativa
N/A	Informe de resultados	1 año	Departamento de Personal	El correspondiente al área operativa

6. Control de cambios

Revisión	Descripción
5	Se actualizo en la denominación del puesto decía Departamento de Recursos Humanos y se cambió por el nombre de Departamento de Personal, y que quito el nombre del departamento de estadística y calidad, cambios que se realizaron en la sesión 5, 7 y 8. Se cambió el número de revisión R01/0923.
6	Se actualiza el procedimiento para Determinar y Gestionar el Ambiente de Trabajo del Instituto Tecnológico Superior de Huichapan, en los siguientes apartados: Propósito: en esta apartado se agregó el enunciado Establecer la metodología para evaluar el conocimiento, aplicación y la percepción.... Antes mencionaba solo Establecer la metodología para evaluar la percepción..... Referencias: se agregó en la descripción Código Único de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo y Código De Conducta del Instituto Tecnológico Superior de Huichapan. Políticas: 7.1 se agregó el enunciado "así como la evaluación del conocimiento del código de ética y código de conducta, y evaluación de cumplimiento del código de ética y código de conducta".

Responsable: Departamento de Personal	Fecha de revisión: 12-Marzo-2024
Código: P-SA-08	No. de revisión: 6

7.3 se agrega la tercera parte y hace mención que se basa la evaluación del conocimiento del código de ética y código de conducta, y evaluación de cumplimiento del código de ética y código de conducta, cuya evaluación se basa en medir el conocimiento y aplicación de la misma.
En el Cuestionario para evaluar la percepción de clima laboral del Instituto Tecnológico Superior de Huichapan, se agregan 6 preguntas para evaluar el conocimiento del código de ética y código de conducta, así mismo se agregan 6 preguntas para evaluar de cumplimiento del código de ética y código de conducta.

7. Políticas

7.1 Es responsabilidad del jefe(a) del Departamento de Personal de aplicar, concentrar y procesar los datos obtenidos a través de la encuesta de ambiente organizacional (F-SA-18) del Instituto Tecnológico Superior de Huichapan para determinar el ambiente de trabajo, así como la evaluación del conocimiento del código de ética y código de conducta, y evaluación de cumplimiento del código de ética y código de conducta.

7.2 El cuestionario para determinar el ambiente de trabajo se debe aplicarse durante la semana que se lleve a cabo la auditoría interna a los Sistemas de Gestión y cuando se lleve a cabo la auditoría externa de la norma en igualdad laboral y no discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

7.3 El cuestionario se compone de tres partes: la primera de ellas basada es el Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación que establece la norma NMX-R-025-SCFI-2015 en el apéndice normativo E y cuya evaluación e interpretación se basará en el puntaje que establece la misma norma. La segunda parte del cuestionario, se compone de diferentes dimensiones, cuya evaluación e interpretación se basará en el puntaje establecido en el mismo cuestionario. La tercera parte se basa en la evaluación del conocimiento del código de ética y código de conducta, y evaluación de cumplimiento del código de ética y código de conducta, cuya evaluación se basa en medir el conocimiento y aplicación de la misma.

7.4 Se utilizará el diagrama de pareto para identificar, de cada una de las partes del cuestionario, los apartados y dimensiones que requieren principal atención, considerando que se podrán levantar acciones correctivas y preventivas según se determine.

7.5 Para determinar el tamaño de la muestra con un nivel de confianza del 95% se hará con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Donde

Z = Nivel de confianza, será igual al 95%

p = Probabilidad a favor, será 0.5

q = Probabilidad en contra, será 0.5

n = Número de elementos, es resultado que se obtendrá una vez aplicada la fórmula, será el número de empleados a los cuales deberemos aplicar la encuesta

N = Universo o población, corresponde al número de personal de la Institución

Responsable: Departamento de Personal	Fecha de revisión: 12-Marzo-2024
Código: P-SA-08	No. de revisión: 6

e = Error de estimación (precisión de los resultados), considerando que el nivel de confianza será del 95% el error de estimación será entonces del 5%

Se enviará la invitación a todo el personal del Instituto a responder el cuestionario y en el momento que se tengan el número de cuestionarios que corresponde a la muestra se cerrará su aplicación.

7.6 El personal docente y no docente que no participe en la encuesta del cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación que establece la norma NMX-R-025-SCFI-2015, el Departamento de Personal no emitirá la constancia de cumplimiento obtención, seguimiento y conservación de las certificaciones de cada uno de los sistemas de gestión integral.

8.- Diagrama de Flujo

Actividades	Descripción	Responsable	Cuándo
<pre> graph TD INICIO([INICIO]) --> S1[1. Determinación de la muestra] S1 --> S2[2. Aplicación de la encuesta] S2 --> S3[3. Elaboración de informe] S3 --> S4[4. Determinar acciones] S4 --> S5[5. Verificar la ejecución de las acciones] S5 --> FIN([FIN]) FSA18[F-SA-18] -.-> S2 </pre>	1 Determinar el tamaño de la muestra y dar a conocer al Departamento de Personal.	Departamento de Personal	Una semana antes de la auditoría interna o externa, según corresponda.
	2 Enviar invitación a todo el personal a responder el cuestionario de manera electrónica.	Departamento de Personal	Durante la semana de la auditoría interna o externa, según corresponda.
	3 Elaborar y entregar el informe.	Departamento de Personal	22 días después de cerrada la aplicación de la encuesta
	4 Definir acciones a ejecutar de acuerdo a los resultados obtenidos. Distribuye las acciones a cada área de responsabilidad.	Comité de calidad	En sesión ordinaria del comité de calidad más próxima después de concluidos los puntos anteriores
	5 Verificar que el área responsable esté aplicando las acciones correspondientes.	Departamento de Personal	Cuando sea necesario

9. Análisis del proceso.

N/A.