

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL 2026

DIAGNÓSTICO, ANTECEDENTES Y
METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN 2026

COMITÉ DE ÉTICA 2025 - 2027

CONTENIDO

1. Justificación.

2. Antecedentes.

2.1. Primer ejercicio de evaluación del clima organizacional (2023).

2.1.1. Principales hallazgos y áreas de oportunidad identificadas.

2.2. Segundo ejercicio de evaluación del clima organizacional (2025).

2.2.1. Principales hallazgos y áreas de oportunidad identificadas.

2.3. Acciones de mejora implementadas.

2.4. Tercer ejercicio de evaluación del clima organizacional (2026).

3. Metodología.

3.1. Diseño del instrumento.

3.2. Escala de valoración.

3.3. Selección de muestra.

3.4. Aplicación de la encuesta.

3.5. Procesamiento y análisis de la información.

4. Actualización y mejora continua del instrumento.

5. Ficha técnica.

6. Cronograma.

JUSTIFICACIÓN

El Tribunal Estatal de Justicia Administrativa tiene como misión impartir justicia administrativa en el orden estatal y municipal, así como conocer de las faltas graves de las personas servidoras públicas y particulares vinculados con las mismas, con plena autonomía, apegado a los principios de legalidad, máxima publicidad, respeto a los derechos humanos, verdad material, razonabilidad, proporcionalidad, presunción de inocencia, tipicidad y debido proceso.

Su visión es ser un órgano jurisdiccional de fácil acceso a la ciudadanía en materia de justicia administrativa, que incidirá en la mejora de la administración pública y el combate a la corrupción e ilegalidad.

Por otra parte, en instituciones públicas, el clima laboral adquiere relevancia dado que impacta en la eficiencia y el cumplimiento de los principios base de la institución. Por ello, una evaluación periódica del clima laboral constituye una herramienta estratégica para identificar fortalezas, áreas de oportunidad y acciones de mejora que favorezcan el desarrollo organizacional.

JUSTIFICACIÓN

En concordancia con lo anterior y con fundamento en el artículo 11, fracción III del Código de Ética, el Comité de Ética realiza la siguiente encuesta para determinar, mediante la medición y el análisis de los resultados obtenidos, la satisfacción y el entorno del personal adscrito al Tribunal.

Esta encuesta nos permitirá medir las condiciones de trabajo, interacción social, comunicación, estructura organizacional, formación profesional, reconocimiento, motivación, satisfacción, dimensión psicosocial, liderazgo e igualdad de género mediante un cuestionario en la plataforma de *Google Forms* aplicado a todo el personal que integra el Tribunal.

Una vez obtenidas las respuestas de dicho cuestionario, se analizarán los resultados y se trabajará en un informe de resultados y un plan de acción en donde se diseñarán e implementarán acciones concretas, tales como capacitaciones, cursos, campañas y/o prácticas que permitan enfocarnos en las áreas de oportunidad detectadas y asegurar un ciclo de mejora continua.

ANTECEDENTES

Primer ejercicio de evaluación del clima organizacional (2023).

En mayo de 2023 se llevó a cabo una Evaluación de Clima Organizacional dirigida al personal jurisdiccional y administrativo del Tribunal, en la que participaron 22 personas servidoras públicas.

Principales hallazgos y áreas de oportunidad identificadas.

Los resultados generales ubicaron al Tribunal en un nivel de "Oportunidad de mejora, con tendencia a favorable (satisfactorio)", identificándose como principales áreas de oportunidad la comunicación, la seguridad e higiene, la percepción de un ambiente laboral respetuoso y el sentido de pertenencia institucional. Asimismo, se formularon recomendaciones relacionadas con el fortalecimiento del liderazgo, la comunicación asertiva, la convivencia laboral y la capacitación en temas de clima organizacional.

Segundo ejercicio de evaluación del clima organizacional (2025).

Posteriormente, durante octubre de 2025 se realizó una nueva medición de clima organizacional mediante un instrumento estructurado por ejes temáticos que permitieron evaluar distintos aspectos del entorno laboral. Los resultados mostraron una calificación general de 3.64 en una escala de cinco puntos, identificándose como fortalezas institucionales el liderazgo del departamento (4.14), el liderazgo institucional (4.00), la permanencia y satisfacción laboral (3.94) y el trabajo en equipo (3.77).

Año	Resultado general	Principales áreas de oportunidad
2023	Oportunidad de mejora con tendencia favorable	Comunicación, seguridad e higiene, pertenencia, ambiente respetuoso
2025	3.64/5	Comunicación interna, seguridad e infraestructura, coordinación entre departamentos

Por otra parte, los ejes que obtuvieron las calificaciones más bajas fueron la comunicación interna (2.81), la seguridad, higiene e infraestructura (3.11) y la coordinación entre departamentos (3.54), lo que evidenció la necesidad de fortalecer los mecanismos de comunicación institucional y la interacción entre las distintas áreas del Tribunal.

Principales hallazgos y áreas de oportunidad identificadas.

Dentro de los hallazgos más relevantes del ejercicio de 2025 se identificó que las principales áreas de oportunidad no derivan de problemas de disposición o colaboración entre las personas servidoras públicas, sino de aspectos relacionados con los canales, procesos y dinámicas de comunicación institucional. En consecuencia, se propuso implementar acciones orientadas a mejorar la articulación entre áreas, fortalecer los mecanismos de difusión de información institucional y generar espacios que favorezcan una comunicación más efectiva y coordinada.

Acciones de mejora implementadas.

En virtud de lo anterior, el Tribunal realizó una serie de acciones consistentes, entre otras, en:

- La impartición de talleres en materia de perspectiva de género y violencia en el ámbito laboral.
- Con motivo de mejorar la comunicación interna, la presidencia del Tribunal asumió dicha tarea y se creó un grupo de avisos en la aplicación “*WhatsApp*” denominado “*TEJA AVISOS*”, en donde se comparten circulares y avisos generales.
- Finalmente se estableció también que la Quinta Sala Unitaria se encargaría de iniciar las actividades de regulación interna del Tribunal, consistentes en la regulación de sesiones, el reglamento interior y materia de archivos, todos estos, realizados en colaboración con las demás áreas del Tribunal.

Tercer ejercicio de evaluación del clima organizacional (2026).

La presente Encuesta de Clima Laboral 2026 da continuidad a dichos ejercicios de evaluación, permitiendo conocer la evolución de las percepciones del personal, medir el impacto de las acciones implementadas y generar información que sirva de base para la toma de decisiones y el diseño de estrategias de mejora continua dentro del Tribunal.

METODOLOGÍA

La encuesta de clima laboral se desarrollará mediante un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, con el propósito de conocer la percepción de las personas servidoras públicas del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa respecto a diversos factores que influyen en su entorno laboral.

Diseño del instrumento.

Para la recolección de información se diseñó un cuestionario estructurado en la plataforma *Google Forms*, en virtud de que no recoge datos sobre la identidad del usuario, integrado por 72 reactivos distribuidos en 10 dimensiones de análisis:

Dimensión	Número de reactivos
Condiciones de trabajo	4
Interacción social	9
Comunicación	6
Estructura organizacional	5
Formación profesional	3
Reconocimiento	7
Motivación y satisfacción	11
Dimensión psicosocial	6
Liderazgo	6
Igualdad de género	7
Seguridad institucional y protección civil	4
Coordinación Administrativa	4

Adicionalmente, se incluyeron preguntas de carácter general para identificar variables demográficas relacionadas con la edad y la antigüedad laboral de las personas participantes y una sección de sugerencias generales.

Escala de valoración.

Los reactivos fueron formulados con afirmaciones y evaluados mediante una escala tipo *Likert* de 6 niveles:

- 1.Totalmente en desacuerdo
- 2.Desacuerdo
- 3.Parcialmente en desacuerdo
- 4.Parcialmente de acuerdo
- 5.De acuerdo
- 6.Totalmente de acuerdo

Esta escala permite medir el grado de conformidad de las personas participantes respecto a las condiciones y experiencias asociadas a cada una de las dimensiones evaluadas.

Selección de muestra.

La encuesta se aplicará a la totalidad de las personas servidoras públicas que conforman el Tribunal Estatal de Justicia Administrativa, independientemente de su nivel jerárquico o puesto de trabajo.

Aplicación de la encuesta.

La aplicación se realizará de manera voluntaria, en un espacio neutral y mediante la plataforma *Google Forms*. De esta manera se garantizará la confidencialidad y anonimato de las respuestas, con la finalidad de comentar opiniones honestas y objetivas.

No obstante, a fin de aplicar a todos los participantes posibles, la invitación se promoverá por medio de los canales institucionales establecidos en coadyuvancia con la presidencia del Tribunal, 5 días hábiles previos a la fecha estimada de aplicación.

Se prevé que el periodo de aplicación conste de 10 días hábiles, dentro de los cuales se dividirá al personal del Tribunal en grupos y horarios diferentes, con el fin de contar con una buena organización, en coordinación con las labores cotidianas del Tribunal.

En el caso de aquellas personas cuyas funciones no requieren el uso de equipo de cómputo durante su jornada laboral, se programarán sesiones específicas en las que se pondrán a disposición equipos de cómputo o dispositivos electrónicos para responder la encuesta.

Procesamiento y análisis de la información.

Una vez concluido el periodo de aplicación, la información recopilada será concentrada y analizada mediante estadística descriptiva. Para cada reactivo y dimensión se calcularán porcentajes y promedios a través de una Gráfica de Gant, permitiendo identificar fortalezas institucionales, áreas de oportunidad y factores que inciden en el clima laboral del Tribunal.

A fin de determinar lo anterior, los reactivos que conforman la plantilla de preguntas serán evaluados por una escala de likert de seis niveles, misma que constara de los siguientes valores numéricos:

Respuesta	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Parcialmente en desacuerdo	3
Parcialmente de acuerdo	4
De acuerdo	5
Totalmente de acuerdo	6

Para el análisis de resultados se obtendrá el promedio de cada reactivo y de cada dimensión evaluada. Considerando la escala utilizada, se establece como **valor esperado institucional** una calificación mínima de 4.50 puntos por dimensión, lo que representa una percepción favorable respecto al aspecto evaluado.

Los resultados serán interpretados conforme a los siguientes rangos de referencia:

Promedio obtenido	Interpretación
5.50 a 6.00	Excelente
4.50 a 5.49	Muy favorable
3.50 a 4.49	Favorable
2.50 a 3.49	Área de oportunidad
1.00 a 2.49	Atención prioritaria

Los valores obtenidos servirán como base para la elaboración de un informe de resultados y un plan de acción orientado a fortalecer el bienestar laboral, la cultura organizacional y el cumplimiento de la misión, visión y los valores institucionales, promoviendo un proceso permanente de mejora continua.

Una vez elaborado dicho plan de acción, será remitido al Pleno para las modificaciones que pudiera tener y su posterior aprobación.

ACTUALIZACIÓN Y MEJORA DEL INSTRUMENTO

Con el propósito de mantener la pertinencia, utilidad y confiabilidad de la Encuesta de Clima Laboral, el Comité de Ética podrá revisar periódicamente el contenido del instrumento de evaluación y, en su caso, proponer la actualización, incorporación, modificación o eliminación de reactivos.

Las adecuaciones que se realicen deberán estar orientadas a fortalecer la medición de las dimensiones evaluadas, atender nuevas necesidades institucionales, mejorar la claridad de las preguntas y garantizar la obtención de información relevante para la toma de decisiones.

Las modificaciones al instrumento no implicarán necesariamente cambios en la metodología de aplicación, procesamiento o análisis de resultados, salvo que así se determine expresamente mediante el acuerdo correspondiente.

En todo caso, las actualizaciones que se aprueben deberán procurar conservar la comparabilidad de los resultados históricos, permitiendo dar seguimiento a la evolución del clima laboral y a la efectividad de las acciones de mejora implementadas por el Tribunal.

FICHA TÉCNICA

Concepto	Descripción
Instrumento	Encuesta de Clima Laboral
Responsable de la aplicación	Comité de Ética del Tribunal Estatal de Justicia Administrativa
Objetivo	Conocer la percepción de las personas servidoras públicas respecto a diversos factores que influyen en su entorno laboral e identificar áreas de oportunidad para la mejora institucional
Población objetivo	Totalidad de las personas servidoras públicas adscritas al Tribunal Estatal de Justicia Administrativa
Modalidad	Electrónica en la plataforma <i>Google Forms</i>
Aplicación	Presencial en grupos
Total de reactivos	72
Dimensiones evaluadas	12
Escala de valoración	<i>Likert</i> 1 a 6
Valor esperado institucional	≥ 4.50
Tipo de análisis	Estadística descriptiva mediante frecuencias, porcentajes y promedios
Producto final	Informe de resultados y propuesta de acciones de mejora

CRONOGRAMA



Difusión de la invitación
(Primera semana de
septiembre)



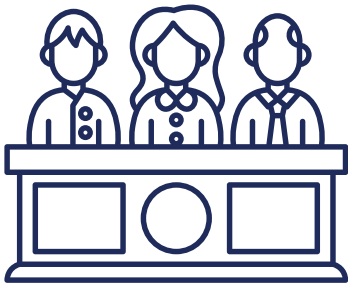
Aplicación de la encuesta
(10 días hábiles)



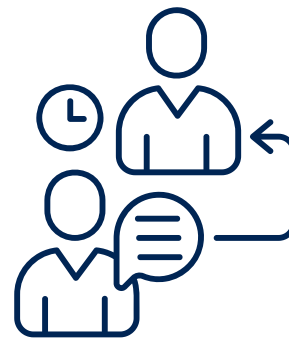
Elaboración del informe de
resultados y plan de acción
(15 días hábiles)



Análisis de resultados
(5 días hábiles)



Aprobación del Pleno



Implementación de acciones de
mejora y seguimiento