




INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE
CIUDAD DE MÉXICO
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL

INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL


Fecha del informe: 14 de marzo del 2024

Periodo: 2024-2025

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD
	INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Índice

1. Introducción	3
2. Objetivo del informe	3
3. Método utilizado	3
4. Número de participantes	4
5. Criterios de evaluación	5
6. Resultados obtenidos	6
7. Conclusiones	7
8. Acciones de intervención	8
9. Anexos	9

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD
	INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

1. INTRODUCCIÓN

El **Clima Organizacional** o **Laboral** se define como el conjunto de percepciones que las y los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y de las variables que intervienen en su entorno de trabajo.

La **satisfacción laboral** es el resultado final que tienen estas variables sobre la persona. De acuerdo con el nivel de satisfacción laboral, encontraremos el grado de percepción sobre: **los Objetivos, la Organización, el Sentido de Pertenencia, el Trabajo en Equipo, el Liderazgo, las Condiciones de Trabajo, la Motivación, el Reconocimiento, la Actitud de Servicio y la Productividad** del funcionariado de MAC.

De acuerdo con lo establecido en el requisito 7.1.4 Ambiente para la Operación de los Procesos de la Norma Internacional ISO 9001:2015; el cual señala que, la Institución deberá proporcionar y mantener un ambiente adecuado para la operación de los procesos, mejorar la calidad y el desarrollo del talento humano.

En este sentido, se facultó a las y los coordinadores del Sistema de Gestión de la Calidad instrumentar la aplicación de una Encuesta para la Evaluación del Clima Organizacional dirigido a la totalidad del funcionariado en los módulos de atención ciudadana y auditores internos. En el desarrollo de esta actividad, se solicitó a los participantes requisitar la encuesta que busca medir el nivel de satisfacción laboral e identificar si existe o no un ambiente organizacional favorable para el personal que labora en los módulos de atención ciudadana; con ello, se buscan oportunidades de mejora en el desarrollo de las actividades de cada módulo bajo el liderazgo de la Alta Dirección, así como de los vocales ejecutivos y del registro federal de electores de las juntas distritales ejecutivas.


2. OBJETIVO DEL INFORME

Dar a conocer a la alta dirección de la Ciudad de México el grado de satisfacción laboral y la percepción que tiene el personal de los módulos de atención ciudadana respecto al entorno organizacional.

3. MÉTODO UTILIZADO

Existen distintos métodos para el levantamiento de información, ya sea por observación, entrevista, cuestionario o encuesta. En el caso particular, se decidió utilizar el método de la **Encuesta (Anexo A)** por ser la forma más eficiente de recopilar información, misma que se encuentra conformada por 45 ítems divididos en 10 categorías, conforme a lo siguiente:

1. **Objetivos:** Claridad en la definición de objetivos, seguimiento y medición de avances.
2. **Organización:** Definición de las funciones y responsabilidades de los puestos. Equilibrio en las cargas de trabajo.

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD
	INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL


3. **Sentido de Pertenencia:** Grado de identificación con la cultura de la Institución. Integración y orgullo por trabajar en la organización.
4. **Trabajo en Equipo:** Grado de colaboración e integración en los grupos.
5. **Liderazgo:** Reconocimiento del rol del líder. Apertura a las ideas y reconocimiento a los resultados de su equipo.
6. **Condiciones de Trabajo:** Calidad de las herramientas e instalaciones de la Institución.
7. **Motivación:** Grado de satisfacción, de logro personal. Motivadores organizacionales.
8. **Reconocimiento:** Grado de valoración del desempeño exitoso a sus empleados.
9. **Actitud de Servicio:** Enfoque a satisfacer las necesidades del cliente. Compromiso hacia la calidad de los productos y servicios.
10. **Productividad:** Enfoque a la optimización de recursos y establecimiento de indicadores de productividad.

4. NÚMERO DE PARTICIPANTES

Se aplicó la encuesta al funcionariado de MAC y auditores internos en un período de tiempo relativamente breve, garantizando en todo momento la confidencialidad de las personas que manifiestan su opinión. El número de participantes por distrito fue el siguiente:

Tabla de participantes por MAC

MAC de la Entidad	Número de funcionarios de MAC	Encuestas Aplicadas
Distrito 01	8	9
Distrito 02	24	24
Distrito 03	16	19
Distrito 04	26	28
Distrito 05	11	14
Distrito 06	11	14
Distrito 07	12	15
Distrito 08	36	39
Distrito 09	15	15
Distrito 10	15	18
Distrito 11	19	19
Distrito 12	32	32
Distrito 13	14	16
Distrito 14	10	10
Distrito 15	28	31
Distrito 16	23	26
Distrito 17	10	12
Distrito 18	9	10
Distrito 19	9	10

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD
	INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

MAC de la Entidad	Número de funcionarios de MAC	Encuestas Aplicadas
Distrito 20	8	10
Distrito 21	29	32
Distrito 22	26	27
Junta Local	17	17
Total	408	447

5. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Nivel de satisfacción del personal	Acciones para implementar	Calificación
Bueno	Existe un adecuado clima laboral, favorable al funcionamiento de la Institución, por lo que no se requieren medidas adicionales.	≥75%
Regular	Implementar acciones que permitan aumentar la satisfacción del personal.	≥50% pero <75%
Malo	Se requiere una intervención inmediata, es necesario analizar y reforzar la categoría mediante la implementación de acciones que permitan la mejora en el clima laboral y evitar comportamientos y relaciones negativas del personal.	<50%

6. RESULTADOS OBTENIDOS

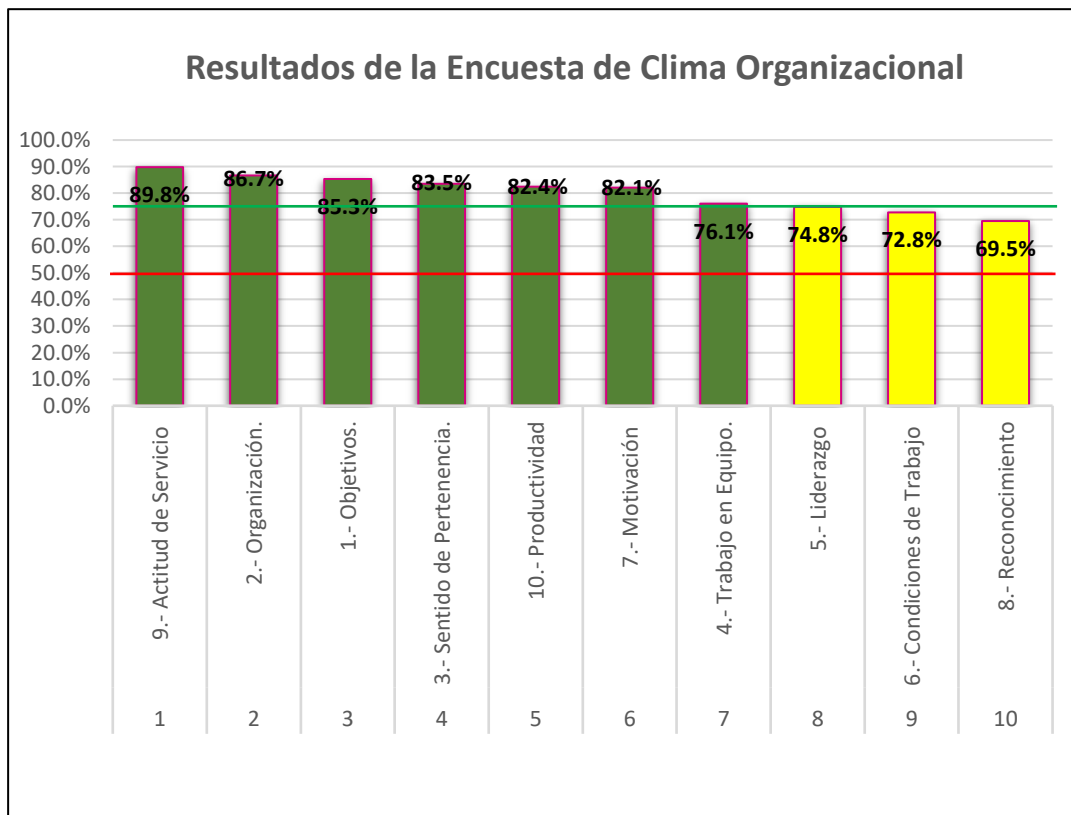
Los resultados obtenidos de **447** encuestas aplicadas es el siguiente:


Resultado General:	80.3% BUENO
---------------------------	--------------------

Resultado por categoría.

No	Categoría	Calificación	Resultado
1	Objetivos.	85.3%	Bueno
2	Organización	86.7%	Bueno
3	Sentido de Pertenencia	83.5%	Bueno
4	Trabajo en Equipo	76.1%	Bueno
5	Liderazgo	74.8%	Regular
6	Condiciones de Trabajo	72.8%	Regular
7	Motivación	82.1%	Bueno
8	Reconocimiento	69.5%	Regular
9	Actitud de Servicio	89.8%	Bueno
10	Productividad	82.4%	Bueno

Gráfica de resultados por categoría de mayor a menor calificación.



	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD
	INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Comentarios y/o propuestas personales más relevantes de los participantes:

- **CONCURSOS** Sería excelente que en los resultados de los exámenes que hacemos cuando se concursan plazas publicarán también los resultados de la entrevista. He participado en una variedad de exámenes con calificaciones de 10 y resulta ganador quien sacaba 8. La falta de ello provoca incertidumbre y estando en una institución que promueve la transparencia, esos detalles opacan la credibilidad y desmotivan a seguir participando. Me gustaría agregar que al participar en las convocatorias internas he notado que las personas encargadas de tomar la decisión en la entrevista como vocales no están dispuestos a capacitar, ya que en todas que he participado he obtenido alto puntaje en examen y entrevista, pero el ganador o ganadora es la persona que ya cubrió ese puesto por lo tanto no requiere una capacitación, cuando la convocatoria no solicita experiencia exacta en el puesto. Considero que la toma de decisión del el ganador o ganadora debe de ser por medio de una empresa externa imparcial que mida las aptitudes de los concursantes. Respecto a la oportunidad de seguir creciendo en el instituto, parece imposible para las personas del MAC incluso la última vez que dejé papeles, me hicieron el comentario de que los del MAC no tenemos llenadera, puesto que ya tenemos plaza y aun así, queríamos concursar para otra. Para crecer te piden cartas laborales que digan específicamente lo que quieren cuando no debería ser así. Transparentar los concursos de la rama administrativa.
- **RM** Solo que los Responsables de Módulo fomenten más el trabajo de equipo y no solo seleccionen a su gente de confianza ya que creo todos debemos de trabajar como un organismo unido. El ambiente laboral en algunos módulos es pésimo, las preferencias de los RM para algunos compañeros no se deben permitir debería de haber RM que no sean del mismo modulo. Que hagan evaluaciones de psiquiatría para los RM, porque actúan con discriminación, enojo, ira y contestan de manera grosera y solo actúan de manera favoritaria para sus amigas que se les da permiso para entrar tarde, salir temprano, faltar y no dejan las mismas cargas de trabajo para todos ya que si pueden le hacen la vida pesada al personal que termina por renunciar. Antes de se otorgará la plaza no existía manera de crecimiento ya que siempre los Vocales manifestaban que no eras trabajadores de este, esperemos que ahora si tengamos la oportunidad de crecer o que nos los permitan, al igual que algún día vean que los RM no están capacitados para esta función ya que sé comportan impositivos y clasistas. Espero un día el responsable de modulo no divida el equipo.
- **VOCALES** Los vocales son parciales con el personal de módulo mostrando preferencia por ciertas personas. Creo que a veces el clima organizacional en el lugar de trabajo no es tan bueno porque los comentarios y la forma en que se dirigen algunos Vocales y su perspectiva hacia los funcionarios es baja o hasta denigrante que genera molestias en todos los compañeros de no trabajar a gusto, es decir, bajo un ambiente nada sano. Deberían de supervisar a los vocales la relación con su personal en caso de el vocal del registro no nos motiva ni nos felicita es más a veces ni siquiera da el saludo deberían de reconocer nuestro esfuerzo y dedicación no solo es tener una plaza es que también sepan que somos humanos y nos cansamos estresamos y

deberían de darnos descansos no que tienen suspendidos los descansos para personal de módulos y creo que no es correcto que nos mantenga en esas condiciones porque no vamos a rendir el 100%. En la categoría de liderazgo, sería importante que les den cursos sobre liderazgo a los superiores jerárquicos (vocales), porque si la cabeza está mal lo demás está peor. Cómo en reiteradas ocasiones se le ha hecho mención del favoritismo del Vocal de Registro para con algunos compañeros. Que los superiores jerárquicos no nos echen en cara la Plaza P, y que no menosprecien nuestro trabajo. De igual forma también deberían capacitar a los vocales para apegarse al código de ética del instituto. Buen día, en mi módulo hay demasiado favoritismo hacia algunos compañeros y a otros por todo nos llaman la atención y lo peor del caso es que dicen que no es verdad eso sí me molesta muchísimo. Los últimos años ha sido tendencia el tema de los favoritismos dentro del Mac, responsables y/o vocales no se preocupan por la plantilla general, únicamente por los compañeros más cercanos a estas figuras. El día que no haya favoritismos y sea más justo en cuanto a organización de actividades, estaremos menos estresados. No se puede realizar una crítica constructiva, porque se toman represalias por parte del vocal de registro. Por opiniones de personas EXTERNAS al MAC (VRFE) se pierde armonía y motivación para el trabajo que se realiza diariamente.

- **EVALUACIÓN DESEMPEÑO** Es necesario replantear el seguimiento a los indicadores pues la alta productividad no necesariamente significa calidad por los errores de captura que se cometen. O, en su caso homologar la manera en que los vocales nos evalúan o hacer que la evaluación sea objetiva. En nuestro caso al RM y a los OET los evalúan de la misma manera, cuando se supone sus actividades y responsabilidades son diferentes. La evaluación al AAC tampoco es objetiva pues solo da cuenta de las fichas que requisita sin evaluar efectivamente el desempeño de las actividades. Las quejas no deberían afectar a todos los integrantes en la evaluación cuando tienen nombre y apellido y, el darnos a conocer nuestras evaluaciones debería hacerse en tiempo y forma y de manera tal que exista una retroalimentación que nos permita mejorar, no solo el mero cumplimiento de las evidencias del o los evaluadores. No se nos permite un permiso por cuestiones personales y en lo personal tengo hijos menores de edad y eso me implica ir a firma de boletas, por ejemplo, para nosotros como personal de módulo fue muy gratificante ser plaza presupuestal, pero parece que con ella no tenemos derecho ni siquiera a enfermarnos porque la falta es bajo nuestro riesgo.
- **VACACIONES** Con el cambio de HP a sueldos y salarios perjudico en las vacaciones y sabemos que es año electoral pero también necesitamos vacaciones para mejorar el equilibrio de trabajo. La mayoría del personal de MAC no gozamos de vacaciones en diciembre ya que se planearon escalonadamente hasta el mes de marzo y al llegar enero y firmar como personal de plaza presupuestal nos comentan que se cancelaron las vacaciones derivado del cambio de contratación, esto generó frustración, bajo rendimiento y cansancio puesto que no están tomando en cuenta la antigüedad y los derechos laborales que tenemos, además de que firmamos un documento en el que aceptábamos el periodo acordado, el cual no ha sido cancelado o quedado sin efecto. No estoy de acuerdo en que las vacaciones se otorguen conforme a la antigüedad de cada funcionario, ya que el personal de reciente contratación nunca podrá elegir su periodo vacacional, pues sólo les quedan los periodos sobrantes. Me



INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE
CIUDAD DE MÉXICO
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL

gustaría que tomen en cuenta que los MAC no tienen productividad en fines de semana y que es una estrategia poco efectiva para la operación, lo mismo con el esquema de vacaciones que no fueron otorgadas para el periodo de diciembre del 2023. No estoy de acuerdo en que la dinámica de las vacaciones sea conforme a la antigüedad de los compañeros pues siendo así nunca tendré oportunidad de escoger mis vacaciones. El cambio de régimen presupuestal dejó sin vacaciones a muchos de mis compañeros incluyéndome, vacaciones que nos corresponden por el tiempo laborado el año pasado. Les comentare que estoy totalmente en desacuerdo que se nos hayan cancelado las vacaciones del periodo de diciembre de 2023 por haber cambiado de régimen laboral aunado a que se otorgó a varios compañeros en diciembre y el resto que acatamos ordenes no, además no tenemos apoyo de ningún tipo de justificación por una necesidad personal. Fue muy desagradable que de forma arbitraria nos cancelaran las vacaciones del periodo de diciembre de 2023 cuando a algunos compañeros ya se las habían dado y solo nos dijeron que era por el cambio de régimen. Él VRFE nos pidió compromiso y ayuda a finales del año pasado, NO salimos de vacaciones. Ahora, nos enteramos que en otros distritos, todos los funcionarios de modulo ya salieron de vacaciones, y le preguntamos a nuestro VRFE ¿nosotros cuándo? ¿Por qué en otros módulos disfrutaron sus vacaciones y en el Distrito 16 los funcionarios de módulo no las pueden tomar? Nada más comentarles que estoy en desacuerdo que no nos hayan dado las vacaciones en el periodo de diciembre, aunque no dijeron que después del 22 de enero de 2024 no las darían, y algunos compañeros si se fueron Las 2 semanas, hasta firme de las vacaciones. Esa es mi inconformidad. Yo llevo un año sin días de descanso denominadas vacaciones, me tocarán hasta dentro de 6 meses.

- **EQUIPAMIENTO MAC** Mantenimiento a los equipos de cómputo, aseo profundo en las instalaciones por polvo y pelusa, modular volumen exterior (dado que es una plaza los establecimientos ponen música muy fuerte) piso resbaloso, tener línea en los motores de búsqueda en siirfe mac, incentivos para mejorar productividad entre otros. Que si se reporta algo de nuestras herramientas de trabajo lo reparen lo antes posible, que haya seguridad en el módulo que mejoren las condiciones por ejemplo que no falte agua, y que no haya mucho ruido. Tal vez dividir las estaciones de trabajo con algo que aisle el ruido entre estas, ya que llegan momentos en que no podemos comunicarnos adecuadamente con los ciudadanos. Tenemos la bomba de agua en el módulo y no permite escuchar a los ciudadanos, por qué todo el día suena mucho, y es molesto. En el caso de mi módulo, lo que falla son las instalaciones y ya se tardaron mucho en solucionarlo. Solo que remodelen todas las instalaciones de los módulos y equipo ya que tiene mucho tiempo que no se les da mantenimiento. Debido al cambio de inmueble las instalaciones no están en todo completas no hay imagen institucional parece un predio de fábrica, se le debería dar la prioridad que se merece la imagen de los Módulos de Atención Ciudadana ya que de eso depende mucho nuestra productividad ya que los ciudadanos son nuestros clientes. Mejorar las instalaciones de mi módulo. Definitivamente mejora en las instalaciones Mejorar las instalaciones de mi módulo. Las instalaciones donde estamos no son las adecuadas impide realizar un trabajo bien ya que el espacio se escucha muy eco lo cual impide que el ciudadano nos escuche, así como nosotros a ellos, los decadactilares para realizar nuestras actividades están en mal estado con manchas y a veces se traba lo cual impide una captura excelente de huellas al igual que la iluminación para las fotografías.



**INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE
CIUDAD DE MÉXICO
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD**

**INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL**

Condiciones de trabajo mejores (mobiliario - instalaciones). Sería bueno tener equipos decodificadores que funcionen bien para evitar fallas en la captura y sillas cómodas ya que nuestras actividades se realizan siempre sentados. Gracias por su atención. ¡Hola! Pues solamente que se atiendan los requerimientos acerca de la iluminación e infraestructura. En las estaciones asignadas para atender a ciudadanos en silla de ruedas, el escritorio tenga hueco debajo para que sea posible la toma de huellas y firma más cómoda para ellos, así como la movilidad en la cámara fotográfica, porque a veces quedan muy abajo del enfoque. Identificar y atender en el área de trabajo las condiciones ambientales que pudieran afectar el buen desempeño de las tareas (iluminación, ventilación, temperatura).

- **RECONOCIMIENTO** Mayor reconocimiento y equidad entre compañeros. Se nos informó que las felicitaciones están de más, ya que es nuestra obligación hacer bien el trabajo. Que, así como nos exigen resultados nos reconozcan nuestro esfuerzo y los buenos resultados estímulos económicos al personal del MAC en el caso de buen desempeño. Se marcan más los errores y se reconoce muy poco las cosas buenas que se hacen. Incluso en el tablero se les da mucho peso a las quejas, pero es nulo el valor de las felicitaciones que se dejan en el buzón. Tal vez, mejorar con respecto a los reconocimientos por el trabajo y esfuerzo desempeñado en nuestras labores. Si buenas tardes, si les dieran reconocimientos a los funcionarios con mayor productividad. Programas y acciones que conlleven el reconocimiento de todas las áreas, por parte de superiores jerárquicos el conocer a fondo el trabajo realizado y reconocer el mismo. Me desanima que trabajo bien, recibo felicitaciones y tengo buena productividad y lo único que me mandan es un mensaje semestral de parte de la vocalía ejecutiva. Buscar incentivos para el personal. Falta un programa de incentivos y reconocimientos para personal de MAC.


7. CONCLUSIONES

En general, el personal se mostró colaborativo en el proceso, teniendo un 100 % de participación. Por lo que, este análisis contempla la opinión de **447** participantes.

La tendencia de cómo se calificó el clima organizacional en la Institución es **favorable y positiva**; sin embargo, se reflejan áreas de oportunidad que se deberán de considerar para la mejora.

Los temas mejor evaluados son:

- **Actitud de servicio (89.8%)**: Los funcionarios perciben en la institución el compromiso que se tiene con la ciudadanía en proporcionarles un servicio de calidad.
- **Organización (86.7%)**: Los funcionarios muestran claridad en el conocimiento de sus responsabilidades y funciones.

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD
	INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

- **Objetivos (85.3%):** Los funcionarios tienen claro cuáles son los objetivos de la institución, así como su contribución y compromiso al logro de estos.

- **Productividad (82.4%):** Los funcionarios tienen el compromiso de trabajar con productividad, optimizando los recursos que se tienen, y cuentan con indicadores para medir su productividad.

- **Motivación (82.1%):** Los funcionarios se sienten motivados en la entidad.

- **Sentido de pertenencia (83.5.2%):** Los funcionarios se identifican con la cultura del Instituto, se han integrado adecuadamente a sus actividades y se sienten orgullosos de formar parte del instituto.


- **Trabajo en equipo (76.1%):** Los funcionarios cuentan con las habilidades necesarias para trabajar en equipo, siguen y respetan las normas de trabajo.

Áreas que requieren atención para mejorar el ambiente de trabajo y un mejor desempeño de los funcionarios de los Módulos de Atención Ciudadana de la entidad.

- **Liderazgo (74.8%):** Se considera como área de oportunidad reforzar el liderazgo en los mandos medios y operativos dentro de los MAC para fortalecer la gestión y motivación, con la finalidad de contribuir en la mejora y calidad del servicio que se brinda.

- **Condiciones de trabajo (72.8%):** Los funcionarios consideran que existen avances en sus condiciones laborales, estaciones de trabajo, mobiliario, espacios, iluminación, etcétera, pero pueden mejorarse.

- **Reconocimiento (69.5%):** Consideran que en la entidad no se impulsa el reconocimiento al desempeño de los funcionarios ya que sienten que sus superiores normativos y jerárquicos no valoran el esfuerzo y las contribuciones que aportan, no hay estímulos.

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD
	INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

8. ACCIONES DE INTERVENCIÓN

A continuación, se presenta un plan de trabajo para la atención de las categorías que salieron evaluadas de forma desfavorable.

Descripción de las actividades						
No.	Actividades	Responsable	Recursos Necesarios	Evidencia Documental	Fecha de inicio	Fecha de termino
1	Elaboración de una estrategia de Capacitación en ofimática, que permita un crecimiento laboral al personal de MAC, así como cursos de liderazgo para los VRFE y RM.	Alta Dirección	Equipo de cómputo, Internet, tiempo.	Correos electrónicos y oficios de solicitud.	06-05-2024	01-07-2024
2	Creación e implementación de un buzón de quejas y sugerencias para funcionarios de MAC.	Coordinadores y Alta Dirección		Buzón de Quejas y Sugerencias de Funcionarios de MAC.	06-05-2024	28-02-2025
3	Asegurar la correcta aplicación de la Cédula de Supervisión, por parte de los VRFED y realizar supervisiones periódicas, con el apoyo de los técnicos de actualización, para dar atención y seguimiento a las condiciones laborales en los MAC. Elaboración y envío de oficios de fideicomiso a la DOS , para tener resultado de mejora esperado.	CSGC		Cédula de Supervisión VDRFE, Coordinadores, Técnicos Actualización. Reporte de supervisión e incidencias, evidencia fotográfica. Oficios elaborados por los VRFED y Técnicos de Actualización, evidencia fotográfica	01-04-2024	31-12-2024
4	Reunión de reconocimiento con el personal de MAC con mayor calificación en la Auditoría Interna, correos electrónicos de reconocimiento por	Alta Dirección CSGC		Lista de Asistencia, evidencia fotográfica Correos electrónicos	01-07-2024	31/12/2024

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD
	INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

	la Alta Dirección para el personal con una calificación destacada en su evaluación del desempeño.					
--	---	--	--	--	--	--

Nota 1: Considerar las acciones de intervención que vienen en el formato de Excel para la evaluación del clima organizacional.

Nota 2: Se puede considerar la participación de las Vocalías Ejecutivas y del Registro Federal de Electores, así como de los funcionarios de módulo para el establecimiento de las **acciones de intervención**.

9. ANEXOS


Anexo A. Encuesta de Clima Organizacional

A continuación, se presenta la Encuesta de Clima Organizacional conformada por 45 ítems divididos en 10 categorías.

Categoría	Ítems
Objetivos	1.- Los objetivos de mi puesto están claramente definidos.
	2.- Al incorporarme a mi puesto me definieron claramente cuáles son los objetivos de mi trabajo.
	3.- Generalmente mi equipo de trabajo cumple con los objetivos.
Organización	4.- Me informaron acerca de las funciones de mi puesto.
	5.- Son claras mis responsabilidades en el trabajo.
	6.- Mi equipo de trabajo conoce perfectamente sus responsabilidades.
	7.- Conozco el organigrama del SGC.
Sentido de Pertenencia	8.- El Instituto fomenta una relación sólida de integración y pertenencia.
	9.- Me siento orgulloso de ser parte del Instituto.
	10.- Pienso permanecer en el Instituto por un largo plazo.
	11.- El Instituto se interesa por hacerme sentir parte de él.
	12.- Me siento identificado con la cultura y valores del Instituto.

Categoría	Items
Trabajo en Equipo	13.- Mis compañeros cuentan con las habilidades necesarias para trabajar en equipo.
	14.- Existe una retroalimentación sana y constructiva en nuestro equipo de trabajo.
	15.- En nuestro equipo de trabajo existen normas que se cumplen y respetan.
	16.- Si tengo problemas en mi trabajo, puedo contar con mis compañeros.
	17.- En mi equipo de trabajo existe una competencia sana y positiva.
Liderazgo	18.- Mi jefe se interesa por escuchar mis opiniones.
	19.- Mi jefe reconoce mi aportación cuando logro un buen resultado.
	20.- Mi jefe dedica tiempo para mi crecimiento personal y profesional.
	21.- Mi jefe me trata con dignidad y respeto.
	22.- Yo puedo hablar libremente con mi jefe cuando estoy en desacuerdo con algo.
	23.- Se me informa a tiempo de los cambios que hay en la operación del servicio.
	24.- Mi jefe comunica a tiempo lo necesario para hacer bien mi trabajo.
Condiciones de Trabajo	25.- Considero que las instalaciones de mi área de trabajo se encuentran en buen estado.
	26.- Mi espacio de trabajo está libre de accidentes.
	27.- Mi área de trabajo está libre de riesgos para mi salud.
	28.- El módulo cuenta con botiquín de primeros auxilios para atender alguna emergencia.

Categoría	Items
	29.- Mi espacio de trabajo cuenta con las condiciones ambientales necesarias para el buen desempeño de mis tareas (iluminación, nivel de ruido, temperatura).
	30.- Cuento con los equipos y herramientas de trabajo necesarios para la realización de mis actividades.
Motivación	31.- Me siento motivado por dar el máximo esfuerzo en mi trabajo.
	32.- Considero que hay oportunidades para crecer en el Instituto.
	33.- Estoy a gusto con el trabajo que realizo.
Reconocimiento	34.- En nuestro módulo y/o Distrito el personal de alto desempeño es reconocido.
	35.- Me siento valorado por mi jefe.
	36.- Cuando tengo alto desempeño en mi trabajo, mi jefe lo reconoce con una felicitación.
	37.- Mi esfuerzo es valorado y reconocido por mis compañeros.
Actitud de Servicio	38.- La actitud de servicio es una característica del personal de los Módulos de Atención Ciudadana.
	39.- El alto nivel de compromiso con nuestra ciudadanía es resultado de nuestra actitud de servicio.
	40.- Si cometo algún error, lo resuelvo y soluciono en el tiempo deseado.
	41.- Preguntamos a la ciudadanía si está o no satisfecha con nuestro servicio.
Productividad	42.- En nuestro equipo de trabajo hemos logrado optimizar los recursos, siendo más productivos.
	43.- En mi módulo contamos con indicadores para medir la productividad.

	INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD
	INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Categoría	Items
	44.- Existe un compromiso evidente de los funcionarios por trabajar con productividad.
	45.-El Instituto nos estimula a incrementar la productividad.
La siguiente pregunta es opcional	Te agradeceremos nos hagas llegar algunos comentarios acerca de aspectos que ayudarían a mejorar el clima organizacional.