




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

INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL CLIMA  
ORGANIZACIONAL

# **INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**


Fecha del informe: 23 de junio del 2025

Periodo: 2024-2025

	<p style="text-align: center;"><b>INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</b></p>
	<p style="text-align: center;"><b>INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p>

## Índice

<b>1. Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Objetivo del informe .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Método utilizado .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Número de participantes .....</b>	<b>4</b>
<b>5. Criterios de evaluación .....</b>	<b>5</b>
<b>6. Resultados obtenidos .....</b>	<b>6</b>
<b>7. Conclusiones .....</b>	<b>14</b>
<b>8. Acciones de intervención .....</b>	<b>15</b>
<b>9. Anexos .....</b>	<b>16</b>

	<b>INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</b>
	<b>INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El **Clima Organizacional** o **Laboral** se define como el conjunto de percepciones que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y de las variables que intervienen en el entorno de su 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 funcionario 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; 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 comisionó a 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 de los funcionarios en los Módulos de Atención Ciudadana. 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, de los Vocales de las Juntas Distritales Ejecutivas y del Registro Federal de Electores.


## 2. OBJETIVO DEL INFORME

Dar a conocer a la alta dirección de la entidad 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 y encuesta. En nuestro caso se ha decidido utilizar el método de la **Encuesta** por ser la forma más eficiente de recopilar información. Esta encuesta (**Anexo A**) está conformada por **68** ítems divididos en 10 categorías, las categorías son las siguientes:

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.

	<b>INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</b>
	<b>INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>


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 ha aplicado la encuesta a los funcionarios de MAC en un período de tiempo relativamente breve y, sobre todo, de manera que se garantice 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	8
Distrito 02	24	24
Distrito 03	16	16
Distrito 04	26	24
Distrito 05	11	9
Distrito 06	11	8
Distrito 07	12	13
Distrito 08	33	33
Distrito 09	15	15
Distrito 10	15	15
Distrito 11	19	19
Distrito 12	32	32
Distrito 13	14	14
Distrito 14	10	10
Distrito 15	28	28
Distrito 16	23	23
Distrito 17	10	10
Distrito 18	9	8
Distrito 19	9	9

	<b>INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</b>
	<b>INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>

MAC de la Entidad	Número de funcionarios de MAC	Encuestas Aplicadas
Distrito 20	8	8
Distrito 21	29	29
Distrito 22	26	26
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>381</b>

## 5. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Nivel de satisfacción del personal	Acciones para implementar	Calificación
<b>Bueno</b>	Existe un adecuado clima laboral, favorable al funcionamiento de la Institución, por lo que no se requieren medidas adicionales.	≥75%
<b>Regular</b>	Implementar acciones que permitan aumentar la satisfacción del personal.	≥50% pero <75%
<b>Malo</b>	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

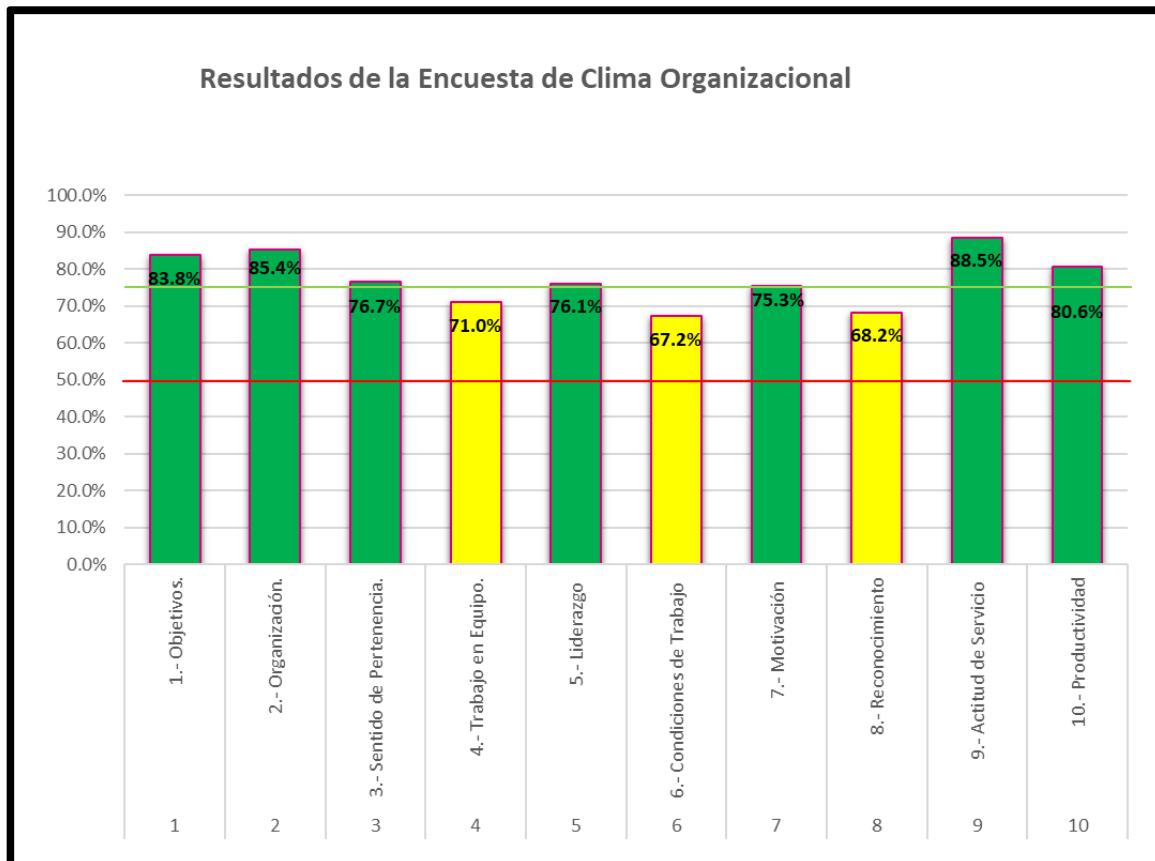
Los resultados obtenidos de **381** encuestas aplicadas es el siguiente:


<b>Resultado General:</b>	<b>77.3% BUENO</b>
---------------------------	--------------------

Resultado por categoría.

No	Categoría	Calificación	Resultado
1	Objetivos.	83.8%	Bueno
2	Organización.	85.4%	Bueno
3	Sentido de Pertenencia.	76.7%	Bueno
4	Trabajo en Equipo.	71.0%	Regular
5	Liderazgo	76.1%	Bueno
6	Condiciones de Trabajo	67.2%	Regular
7	Motivación	75.3%	Bueno
8	Reconocimiento	68.2%	Regular
9	Actitud de Servicio	88.5%	Bueno
10	Productividad	80.6%	Bueno

Gráfica de resultados por categoría de mayor a menor calificación.



	<p style="text-align: center;"><b>INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</b></p>
	<p style="text-align: center;"><b>INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p>

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

- **CONCURSOS:** La oportunidad de subir de puesto parece solo trámite y que ya está elegido quien se quedará en el puesto. Me gustaría que realmente sea tomado en cuenta, cuando quiero participar por una plaza ya sea en la JLE o en un puesto superior. Considero que la posibilidad de crecimiento dentro del instituto es muy complicada para el personal, no se nos hace llegar las convocatorias externas y menos las internas o las mandan tarde cuando falta poco tiempo para que termine. Sería excelente que los concursos por plazas fueran transparentes al 100 %, que mostraran las calificaciones de todas las etapas porque nunca mandan los resultados de la etapa de entrevistas. ¿Como hablar de certeza sin transparencia? Realizar la selección y/o evaluación del personal verdaderamente objetiva. Llevo mucho tiempo en el instituto y más de varias ocasiones tristemente me di cuenta que el poder subir de puesto es mero dedazo. No existe NINGUNA oportunidad de crecimiento, cuando quieres participar en una convocatoria no te aceptan tus documentos porque "no cubres con el perfil", pero ese perfil si lo cubre según el vocal que lo escoge. Los puestos de alto mando realmente sean ocupados por personas que si tengan una preparación que corresponda al cargo y no por dedazo.
  
- **RM:** Hace falta empatía de parte de los RM y cuando se requiera llamar la atención sea en privado. Nuestro RM nos prometió rolarnos para enseñarnos a todos, sin embargo, solo se queda con unos que coincidentemente son los amigos con quien se va a tomar en fin de semana. Ver cómo son los RM con nosotros y en especial los vocales, por qué cuando estamos en un distrito en donde no se nos quiere se nota mucho la falta de comunicación y de recursos. Pues la RM es una persona que es grosera y agresiva en sus contestaciones, que hace comentarios de manera indirecta, que busca hacer quedar mal a compañeros, varios compañeros terminaron renunciando porque les hacía la vida imposible y ella también checa horarios de entrada a sus

amigas favorecidas cuando no vienen o llegan tarde al MAC, les deja su espacio para que no quede evidencias. Verificar que el trato del RM hacia los trabajadores sea digno y respetuoso y no de manera grosera o prepotente. El RM tiene privilegios solo con algunos compañeros. El trato del RM siendo parcial y las llamadas de atención las haga en privado y no delante de todos los compañeros. La actitud de mi responsable de módulo no da las indicaciones claras, en el momento de preguntarle sobre en qué más se le puede apoyar nos deja esperando, con algunos compañeros ella es diferente ya que les tolera todo y solapa para que no trabajen pues se la pasan su tiempo en platicar en su oficina y podrán justificarse diciendo que es conversación referente al trabajo siendo que la reuniones semanales en cuestión del trabajo se pueden conversar al término de las actividades y por consecuencia tener la misma comunicación sobre las actividades a realizar. Las actitudes de las RM hacia los funcionarios. Es cierto que llevan años en el cargo, más no por eso quiere decir que sus viejas prácticas sigan siendo correctas, e incluso éticas. Una mejor actitud de mi RM con el equipo, para mejorar la integración de este, así como evitar el favoritismo. Hay bastante avance, pero falta, más precisión en los líderes directos que son los RM, la Vocal de Registro es muy buena líder empática, justa nos escucha y nos apoya, el tema son RM que siguen con sus ideas retrógradas hace falta más profesionalismo, empatía y neutralidad para un avance laboral, un clima más gentil. La RM ha hecho que su equipo de trabajo este dividido, debido a que tiene favoritismo por algunos compañeros. Que haya imparcialidad, un trato equitativo hacia mis compañeros por parte del RM, que no haya favoritismos que crea separación por los demás integrantes del equipo. La RM turno vespertino, tiene mejor comunicación con el turno matutino que con su propio equipo al cual dice que no sabemos ser buen equipo, siendo que cuando la RM no está sacamos rápido el trabajo al final de la jornada, que cuando ella está salimos muy tarde y cuando ella quiere salir temprano hasta nos apura, sin dejar de mencionar que tiene sus consentidos, se toma mas tiempo de comida con su consentidos.

- **VOCALES:** Todos deberían ser más imparciales y hablo de los jefes de las Vocalías distritales y locales. Si alguien lee esto, si deberían poner atención. Gracias. Cuando se dijo que era molesto que tuvieran consentidos, nuestro vocal nos dijo que si tenían consentidos porque era gente en la que podían confiar y que siempre estaban a disposición de ellos. Mientras los VRFE sigan teniendo favoritismo con parte del personal, el personal que realmente está comprometido con su labor no sea reconocido, esto solo se quedara en una encuesta. deben tener rotación de vocales para evitar vicios. En mi MAC, se nota una gran diferencia, en el favoritismo que existe entre un RM y su equipo contra el otro. Que los vocales nos traten con respeto y valoren nuestro trabajo y que en su trato no haya privilegios. Una compañera metió su queja y aparte se animó a hablar con el VRFE de Junta Local y le salió que él no puede hacer nada para hablar con el Maestro ya que no le compete, que ironía que se rasque con sus propias uñas y así quieren que uno se sienta parte del Instituto. La vocal carece de habilidades de liderazgo ya que no sabe cómo encaminar a los funcionarios, solo le hace caso a ciertas personas que solo están en el módulo para inventar cosas que no van. Incluir al VRFE en mesas de trabajo para exponer inquietudes y dudas en los equipos de trabajo. Que sean accesibles a responder dudas, sugerencias y sobre todo no generalizar situaciones que con lleven a una acta circunstanciada o minutas de reunión donde si alguien comete una falta afecte a todo el personal. Que haya reuniones de trabajo con el vocal, no solo con los RM si no también con operadores. Por su disposición hacia los compañeros y compañeras, apoyo por parte de la Vocal y comunicación, ya que nos escucha y en lo que nos pueda apoyar siempre está para con nosotros, maravillosa persona. El trato de nuestra VRFE es súper humano, y empático, ojalá las situaciones que han pasado en el MAC no cambien su manera de tratarnos. Es de las pocas cosas que valen la pena del Distrito entero.
- **EQUIPAMIENTO MAC:** Me encantaría tener un lugar más amplio como MAC y que no se una misión imposible conseguir un lugar nuevo. Dar un mantenimiento constante a los equipos. LAS INSTALACIONES DEL

MAC baños sin ventilación, falta de agua y cuando llega esta fuga de la misma, lámparas fundidas, cablearía por todos lados, como es posible que se paguen más de cien mil pesos de renta y todo mal...dinero tirado a la basura. Que no falle tan seguido nuestro internet, porque NO NOS DA LAS BUSQUEDAS EN LINEA y mucha gente no trae consigo su DOCUMENTACIÓN COMPLETA o sus testigos. Que las impresoras sean funcionales. Mejorar las instalaciones, monitorear cada módulo más de cerca. Podrían mejorar los inmuebles donde está el módulo ya que no se cuenta con el mantenimiento a este inmueble. Las instalaciones en algunos módulos no son óptimas para la operación, como el aire acondicionado o ventilación. Las instalaciones del MAC y preferentemente cambiarnos de inmueble ya que los servicios son deficientes (agua, iluminación, loseta y hace demasiado calor). Agradecería su apoyo, para la gestión de licencia de office 365, estoy limitada en acceso a la paquetería de office para poder desarrollar mis funciones. Mejorar la búsqueda nacional, ya que constantemente tiene problemas o está en mantenimiento. Mejores instalaciones e indumentaria. La iluminación en las estaciones de trabajo es deficiente y es un elemento importante. Ojalá tomarán en cuenta la calidad de la tela de los uniformes ya que los últimos que nos dieron no son tan prácticos pues la tela es muy delicada y los chalecos y chamarras no funcionan los cierres. Tener mejores instalaciones para el desarrollo de nuestras actividades. Mejorar los equipos biométricos, pues los que se encuentran en los módulos algunos ya no sirven o se desconectan constantemente. Cambiar el mobiliario (sillas de funcionarios, escritorios, sillar para la ciudadanía).

- **RECONOCIMIENTO:** Al INE le falta reconocernos varias cosas, lo mismo sucede con los incentivos por las Auditorias, las Certificaciones y los cursos. Exigen mucho si hay quejas castigan parejo, pero cuando hay felicitación o un trabajo extraordinario no es reconocido. Reconocimiento de los logros no sólo de los errores que se cometen. Que se reconozca más nuestra labor y que las oportunidades sean igualitarias para todo el personal. Dar motivación, reconocimiento y que

nos hagan llegar a todos la información. La falta de reconocimiento es otro factor clave, ya que los empleados rara vez reciben el mérito por su trabajo porque el líder tiende a apropiarse de los éxitos.

- **SUELDO:** El sueldo no corresponde a las responsabilidades, aptitudes, capacidades del puesto. Nos presionan por certificar al instituto, pero no hay una remuneración por ser una persona certificada. Podría mejorar bastante la paga (somos los peor pagados y los que SI trabajamos TODO el año). Los salarios no me parecen acordes a los niveles de responsabilidades que se tiene al manejar datos personales y el tiempo extra que a veces se requiere para el adecuado funcionamiento del MAC esto fuera de periodo electoral, tanto para realizar cierres de semana como para reforzamiento del sistema de gestión. El aumento de salario sería una buena manera de reconocer el trabajo de los funcionarios de MAC, por capacitarnos constantemente, mantenernos actualizados y el manejo de datos tan importantes. Aumentar el salario, por la responsabilidad muy grande que tenemos al interactuar con datos personales sensibles, además de ser los funcionarios del INE que damos la cara a la ciudadanía en el día a día, soportando desde buenos tratos hasta mentadas de madre y alguno que otro escupitajo o agresiones físicas. Las brechas salariales y las prestaciones conforme a otras áreas de trabajo del instituto son causa de sentir que no somos parte a el 100 % de la institución. Que nuestro salario sea equitativo, acorde a nuestro grado de responsabilidades. Que nos tomen en cuenta ya que podríamos percibir un mejor salario al saber que nosotros somos los que tenemos contacto con la ciudadanía.
- **OTROS:** Fomentar algún programa al No Favoritismo de amigas/amigos. Una mejor organización para las actividades de toda la junta. El favoritismo que persiste con algunos compañeros, considero que rolar turnos sería una buena opción para que todos estemos en igualdad de condiciones y se genere una empatía entre todos ya que en ocasiones no se tiene el conocimiento que puede llegar a tener una mesa de trabajo deficiente



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

INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL CLIMA  
ORGANIZACIONAL


puesto que el segundo turno tiene que corregir los errores cometidos del primer turno y viceversa. En ocasiones esta encuesta termina siendo solo un medio para señalar al de enfrente. Que nuestros superiores jerárquicos realizaran cambios reales con nuestras inconformidades. Lo mejor que tenemos en el distrito es nuestra Vocal Ejecutiva, siempre tiene actitudes genuinas que nos motivan a ser mejores. Hacen falta más figuras de autoridad como ella; todos somos un gran equipo, pero los preferencialismos dividen y lo que necesitamos es unión. Definitivamente, pienso que deben terminar el nepotismo y compadrazgos. Sería bueno que el personal podamos decidir con que RM o grupo de trabajo nos sintamos a gusto, estar con personas afines no perjudica el desempeño de nuestras funciones con responsabilidad ni la productividad, simplemente existiría un ambiente psicosocial laboral sano. Que no hagan caso cuando se les dice que estamos siendo MALTRATADOS y HUMILLADOS por el Vocal ejecutivo tenemos miedo de perder nuestro trabajo creo que ningún ser humano se merece ser maltratado y mucho menos ser comparado con animales amaestrados. Que acaben los vicios de tener a gente recomendada dentro del instituto porque son los que menos quieren trabajar y abusan de la amistad que tienen con el Vocal Ejecutivo y del Vocal del Registro Federal para faltar llegar tarde e irse temprano sin que nadie les diga nada. Se deben realizar supervisiones tanto en Juntas Distritales y Módulos, sobre el ambiente laboral ya que en ocasiones muchas veces por temor se calla y no se puede opinar. Homologar la información con Inetel. De ser posible, manejar desde otra perspectiva el SGC, ya que se percibe de forma evaluativa y punitiva. Mayor soporte en problemas técnicos de equipos. Que no haya favoritismo, que no se molesten cuando uno da una opinión, que nos permitan expresarnos cuando algo está mal. Que no diferenciaran entre el personal del instituto como personal administrativo y de módulo eso es ser discriminatorio o que nuestro trabajo es menos que el de los demás. Unificar días de descanso en todos los distritos para el personal del MAC, en el aspecto: que todos descansen la misma cantidad de días. En el MAC no existe compromiso, ya que solo se guían por chismes. La comunicación, dejar de llevarse por los chismes, poner a personas aptas cuando no esté el RM y sobre todo, no permitir que los OET y los AAC



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

INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL CLIMA  
ORGANIZACIONAL

tengan privilegios por encima de las personas que Sí trabajan y sacan el módulo adelante, no solo porque son amigos del VRFE. Sin comentarios el año pasado era una cacería de quien escribió que cosa. El ambiente podría ser más agradable si se nos tratara a todos por igual. Que todo el equipo de trabajo se le trate de la misma manera y que se le den las mismas oportunidades a todos. dejar de tener favoritismos, no usen nuestra rama administrativa como vehículo para estar utilizando como pretexto para estarnos señalando constantemente y no prestarse a un hostigamiento laboral. Todas las evaluaciones, deben de tener ética y profesionalismo conforme a los estatutos organizacionales, alejándose del favoritismo. Que no haya favoritismo y que sea el calificar de acuerdo con tu productividad, desempeño, actitud, aptitud, que no sea una calificación personal porque me caes bien o mal. Solo pediría se guarde mi anonimato para que no haya represalias por las percepciones vertidas en este cuestionario del clima laboral. Que sea anónimo este cuestionario para evitar represalias por las partes interesadas de este clima organizacional. Que no haya privilegios para nadie, aquí valoran más a una persona que sea lambiscona, barbera, que les sirva a una persona que no tiene errores, y que día a día está en el módulo dando atención. Por favor, espero que esto se pueda mantener en anonimato, ya que temo represalias. El clima laboral que existe dentro del área de trabajo a nivel junta es hostil y de incertidumbre constante. Muchas personas sienten que merecen un trato especial, ciertos derechos o privilegios, sin importar cuánto se les conceda, esta actitud arrogante y egoísta parece haberse normalizado. Los protocolos hablados se podrían resumir para reducir el tiempo de atención, sobre todo en el proceso de trámite y entregas. Las preferencias personales que tienen hacia algunos compañeros, desde permitirles inasistencia, retardos y hasta errores en captura. Que existiera igualdad en el trato de parte de los superiores normativos y jerárquicos, porque pesa más la amistad y el barberismo que el desempeño. Considero que se deben tomar medidas; en las cuales se considere el trabajo personal y colectivo; y no tanto el favoritismo. La forma de calificación de la consistencia es muy estricta tomando en cuenta la cantidad de trámites que se realizan. Ojalá se pudiera tener la comunicación de los Coordinadores del SGC no solo con VRFE y VE, si no

	<b>INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</b>
	<b>INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>

que nos pudiesen comunicar las actividades a realizar a los RM para no atrasarnos en las actividades a realizar.

## 7. CONCLUSIONES

En general, el personal se mostró colaborativo en el proceso, teniendo un 100 % de participación. Por lo que en este análisis se contempla la opinión de **381** personas.


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

### Los temas mejor evaluados son:

- Actitud de servicio (**88.5%**): Los funcionarios perciben en la institución el compromiso que se tiene con la ciudadanía en proporcionarles un servicio de calidad.
- Organización (**85.4%**): Los funcionarios muestran claridad en el conocimiento de sus responsabilidades y funciones.
- Objetivos (**83.8%**): Los funcionarios tienen claro cuáles son los objetivos de la institución, así como su contribución y compromiso al logro de estos.
- Productividad (**80.6%**): Los funcionarios tienen el compromiso de trabajar con productividad, optimizando los recursos que se tienen, y cuentan con indicadores para medir su productividad.
- Sentido de pertenencia (**76.7%**): 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.
- Liderazgo (**76.1%**): Se considera como área de oportunidad reforzar el liderazgo en los mandos medios para fortalecer la gestión, motivación, reconocimiento y de esta manera contribuir en la mejora y calidad del servicio que se brinda.
- Motivación (**75.3%**): Los funcionarios se sienten motivados en la entidad.

### 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.

- Trabajo en equipo (**71.0%**): Los funcionarios cuentan con las habilidades necesarias para trabajar en equipo, siguen y respetan las normas de trabajo.

	<b>INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</b>
	<b>INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>

- Reconocimiento **(68.2%)**: Consideran que en la entidad no se impulsa el reconocimiento al desempeño de los funcionarios ya que sienten que sus jefes no valoran el esfuerzo y las contribuciones que aportan, no hay estímulos.
- Condiciones de trabajo **(67.2%)**: Los funcionarios consideran que existen mejoras a sus condiciones laborales, estaciones de trabajo, mobiliario, espacios, iluminación, etcétera, pero pueden mejorarse.


## 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	Generar una base de datos de correos electrónicos de contacto con los integrantes del Comité de la Calidad. Envío de convocatorias internas.	Coordinadores del SGC	Directorio de correos electrónicos	Base de datos	<b>16/06/2025</b>	<b>15/07/2025</b>
2	Bitácora de tareas y materia para cursos al personal operativo	Coordinadores del SGC	Listado de tareas administrativas	Presentaciones electrónicas Bitácora de tareas	<b>16/06/2025</b>	<b>31/07/2025</b>
3	Curso de actividades administrativas para OET y AAC	Responsable de Módulo	Presentaciones electrónicas Bitácora de tareas	Programación de cursos	<b>01/08/2025</b>	<b>30/11/2025</b>

**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**.

	<b>INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</b>
	<b>INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>

## 9. ANEXOS

### Anexo A. Encuesta de Clima Organizacional

A continuación, se presenta la Encuesta de Clima Organizacional conformada por 68 items divididos en 10 categorías.


<b>Categoría</b>	<b>Items</b>
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 solida de integración y pertenencia.
	9.- El Distrito fomenta una relación solida de integración y pertenencia:
	10.- Me siento orgulloso de ser parte del Instituto:
	11.- Me siento orgulloso de ser parte del Distrito:
	12.- Pienso permanecer en el Instituto por un largo plazo:
	13.- Pienso permanecer en el Distrito por un largo plazo:
	14.- El Instituto se interesa por hacerme sentir parte de el:
	15.- El Distrito se interesa por hacerme sentir parte de el:
Trabajo en Equipo	16.- Me siento identificado con la cultura y valores del Instituto:
	17.- El Distrito se apega a los valores y principios del instituto:
	18.- Mis compañeros cuentan con las habilidades necesarias para trabajar en equipo:
	19.- ¿Confío en mis compañeros del equipo para cumplir con sus responsabilidades? en nuestro equipo de trabajo:
	20.- Me siento a gusto en mi grupo de trabajo.
	21.- Existe una retroalimentación sana y constructiva en nuestro equipo de trabajo:
	22.- En nuestro equipo de trabajo existen normas que se cumplen y respetan, por todos los integrantes del equipo:
	23.- Si tengo problemas en mi trabajo, puedo contar con mis compañeros:
Liderazgo	24.- En mi equipo de trabajo existe una competencia sana y positiva.
	25.- Mis compañeros de trabajo son colaboradores.
	26.- Mi VRFE se interesa por escuchar mis opiniones.
	27.- Mi VRFE reconoce mi aportación cuando logro un buen resultado.
	28.- Mi VRFE dedica tiempo para mi crecimiento personal y profesional.
	29.- Mi VRFE me trata con dignidad y respeto.



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

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

	30.- Yo puedo hablar libremente con mi VRFE cuando estoy en desacuerdo con algo.
	31.- Se me informa a tiempo de los cambios que hay en la operación del servicio por mi VRFE.
	32.- Mi VRFE comunica a tiempo lo necesario para hacer bien mi trabajo.
	33.- Mi RM se interesa por escuchar mis opiniones.
	34.- Mi RM reconoce mi aportación cuando logro un buen resultado.
	35.- Mi RM dedica tiempo para mi crecimiento personal y profesional.
	36.- Mi RM me trata con dignidad y respeto.
	37.- Yo puedo hablar libremente con mi RM cuando estoy en desacuerdo con algo.
	38.- Se me informa a tiempo de los cambios que hay en la operación del servicio por mi RM.
	39.- Mi RM comunica a tiempo lo necesario para hacer bien mi trabajo.
Condiciones de Trabajo	40.- Considero que las instalaciones de mi área de trabajo se encuentran en buen estado.
	41.- Mi espacio de trabajo está libre de accidentes.
	42.- Mi área de trabajo está libre de riesgos para mi salud.
	43.- El módulo cuenta con botiquín de primeros auxilios para atender alguna emergencia.
	44.- Mi espacio de trabajo cuenta con las condiciones ambientales necesarias para el buen desempeño de mis tareas (iluminación, nivel de ruido, temperatura).
	45.- Cuento con los equipos y herramientas de trabajo necesarios para la realización de mis actividades.
	46.- Existe un trato respetuoso entre los integrantes de mi grupo de trabajo.
	47.- Se me trata con respeto en mi lugar de trabajo.
	48.- Todas las personas del equipo obtienen un trato digno y decente.
	49.- ¿Hay personas que discriminan, tratan mal o faltan el respeto a compañeras/os, debido a sus características?
Motivación	50.- Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento.
	51.- Me siento motivado por dar el máximo esfuerzo en mi trabajo.
	52.- Considero que hay oportunidades para crecer en el Instituto.
Reconocimiento	53.- Estoy a gusto con el trabajo que realizo.
	54.- En nuestro módulo y/o Distrito el personal de alto desempeño es reconocido por el VRFE.
	55.- Me siento valorado por mi VRFE.
	56.- Cuando tengo alto desempeño en mi trabajo, mi VRFE lo reconoce con una felicitación.
	57.- Mi esfuerzo es valorado y reconocido por mis compañeros.

	<b>INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL JLE CIUDAD DE MÉXICO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</b>
	<b>INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>

	58.- En nuestro módulo y/o Distrito el personal de alto desempeño es reconocido por el RM.
	59.- Me siento valorado por mi RM.
	60.- Cuando tengo alto desempeño en mi trabajo, mi RM lo reconoce con una felicitación.
Actitud de Servicio	61.- La actitud de servicio es una característica del personal de los Módulos de Atención Ciudadana.
	62.- El alto nivel de compromiso con nuestra Ciudadanía es resultado de nuestra actitud de servicio.
	63.- Si cometo algún error, lo resuelvo y soluciono en el tiempo deseado:
	64.- Preguntamos a la Ciudadanía si está satisfecha o no satisfecha con nuestro servicio.

Productividad	65.- En nuestro equipo de trabajo hemos logrado optimizar los recursos, siendo más productivos.
	66.- En mi módulo contamos con indicadores para medir la productividad.
	67.- Existe un compromiso evidente de los funcionarios por trabajar con productividad.
	68.- El Instituto nos estimula a incrementar la productividad.