



RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL
Mayo 2019

Santo Domingo, D. N.
Mayo 2019

Tabla de contenido

Estructura del Informe:	3
Sección I. Introducción:	4
Sección II: Demografía del grupo seccionado	4
Sección III: Definiciones:	5
¿Qué es el clima Organizacional?	5
¿Para qué sirve la encuesta de clima Organizacional?	5
Objetivo General	5
Objetivos de la aplicación de la encuesta de clima:	5
Instrumento de Evaluación:	6
Escala de Valoración y aspectos a evaluar	6
Proceso de la encuesta (Metodología)	9
Sección IV. Análisis de los Datos:	11
Presentación de resultados	11
1. Reconocimiento Laboral	11
2. Capacitación Especializada y Desarrollo	12
3. Mejora y Cambio	13
4. Calidad y Orientación al Usuario	14
5. Equidad y Género	15
6. Comunicación	16
7. Disponibilidad y Recursos	17
8. Calidad de Vida Laboral	18
9. Balance Trabajo Familia	19
10. Colaboración y Trabajo en Equipo	20
11. Liderazgo y Participación	21
12. Identidad con la Institución y Valores	22
13. Austeridad y Combate a la Corrupción	23
14. Enfoque a Resultados y Productividad	24
15. Normatividad y Proceso	25
16. Servicio Profesional de Carrera	26
17. Impacto de la Encuesta en mi Institución	26
18. Uso de la Tecnología	27
19. Beneficios	28
20. Relación con los empleados/colegas/colaboradores	29
21. Salarios	30
22. Cantidad de Trabajo	31
Distribución de frecuencias	32
Sección V: Reflexiones y Recomendaciones	45
Interpretación de data por dimensiones	45
Puntos para el mejoramiento del Clima y la Cultura Organizacional	53
Encuesta de Clima Organizacional Tabulada y Graficaciones de Datos Generales	54-58

Estructura del Informe:

Este informe está compuesto por cinco secciones principales: Introducción, Demografía del Grupo seleccionado, Definiciones, Evaluación y presentación de los resultados, y Recomendaciones.

Sección I. Introducción:

Donde se describe brevemente los objetivos de la evaluación, las variables o competencias evaluadas y la metodología de aplicación de la encuesta.

Sección II: Demografía del grupo seccionado:

En esta sección describimos el grupo o departamento seleccionado a participar en el proceso de entrevista de clima.

Sección III. Definiciones:

En esta parte estamos detallando algunos términos vinculados directamente con el clima organizacional. El Objetivo General de la Encuesta y los Objetivos Específicos.

Sección IV. Evaluación y Presentación de los resultados:

En esta sección se describe la metodología utilizada para la aplicación del instrumento y la forma en que fueron analizados los resultados obtenidos, identificando así las brechas entre la situación actual y el deber ser.

Sección V: Recomendaciones:

En esta sección presentaremos las posibles recomendaciones de lugar según los resultados por indicadores.

Sección I

Introducción:

El presente documento contiene el informe final del diagnóstico del clima organizacional realizado para la Junta de Distrito Municipal de Veragua, cuyos resultados son manejados a través de conclusiones globales.

Los resultados fueron obtenidos a través de la aplicación de una encuesta de clima y cultura organizacional, utilizando un cuestionario digital en pantalla, del Sistema de Encuesta de Clima para la Administración Pública SECAP. Dichos resultados se analizaron de acuerdo a una evaluación cualitativa y cuantitativa de 22 dimensiones, las cuales inciden en el clima y la cultura organizacional.

La escala utilizada es de 1 a 5, en donde 1 representa la manera más deficiente en que los factores pueden manifestarse o ser percibidos, y el 5 la manifestación ideal o deseable, con la intención de identificar cuáles son las fortalezas (puntos fuertes, logros, ventajas, estados ideales, clima organizacional excelente, bueno o aceptable, etc.), y las debilidades (causas o percepciones de insatisfacción y/o desmotivación, desventajas, ambiente organizacional poco gratificante, etc.).

La realización de esta Encuesta de Clima proporcionará información precisa y útil para la institución, ya que de la misma se puede obtener una retroalimentación por parte de los/a colaboradores/as/a, con respecto a la institución, sus procesos, normas y procedimientos, ambiente de trabajo, sentido de pertenencia de los/a colaboradores/as/a, entre otros.

Además de que por medio de este instrumento podemos identificar directamente las acciones por las cuales podemos retener los talentos y puestos claves de la institución, anticipándonos proactivamente a la problemática de un ambiente laboral negativo para los/as colaboradores/as.

Sección II

Demografía del grupo seccionado:

La muestra seleccionada para la aplicación del estudio de clima organizacional representa los niveles y grupos ocupacionales clasificados según Manual General de Cargos Civiles Comunes Clasificados del Poder Ejecutivo, Grupo Ocupacional I, II, III, IV y V. Incluye todas las áreas que conforman la institución, directivo, asesor, apoyo y sustantivas u operativas.

Sección III

Definiciones:

¿Qué es el Clima Organizacional?

El Clima Organizacional son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

¿Para qué sirve la encuesta de Clima Organizacional?

Esta sirve para medir la percepción tanto positiva, como negativa de los/las colaboradores/as en relación a las condiciones que se encuentra en la organización para desempeñar su trabajo y las valoraciones s motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, carga laboral, etc.).

Objetivo General:

Identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los/la colaboradores/as tienen dentro de la institución y la institución sobre ellos. Adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los/las colaboradores/as/a, como en la estructura organizacional.

Objetivos de la aplicación de la encuesta de clima:

1. Determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral de los/las colaboradores/as para encontrar aspectos que puedan entorpecer la obtención de los resultados programados.
2. Identificar fuentes de conflicto que puedan traer resultados inadecuados.
3. Evaluar el comportamiento de la toma de decisiones y las acciones que se ponen en práctica.
4. Poder tomar las medidas correctivas relacionadas con los planes puestos en práctica, determinando nuevas acciones o consolidando las existentes.
5. Corregir comportamientos de los responsables de dirigir, supervisar y coordinar las labores en la entidad y personal colaborador supervisado en general.

Instrumento de Evaluación:

La encuesta de Clima que utilizamos fue desarrollada tomando en cuenta los factores organizacionales que pueden influir en el comportamiento de los/las colaboradores/as, los cuales lo dividimos en 22 dimensiones:

Factores / Dimensiones	
1	Reconocimiento Laboral
2	Capacitación Especializada y Desarrollo
3	Mejora y Cambio
4	Calidad y Orientación al Usuario
5	Equidad y Genero
6	Comunicación
7	Disponibilidad y Recursos
8	Calidad de Vida Laboral
9	Balance Trabajo Familia
10	Colaboración y Trabajo en Equipo
11	Liderazgo y Participación
12	Identidad con la Institución y Valores
13	Austeridad y Combate a la Corrupción
14	Enfoque a Resultados y Productividad
15	Normatividad y Proceso
16	Servicio Profesional de Carrera
17	Impacto de la Encuesta en mi Institución
18	Uso de la Tecnología
19	Beneficios
20	Relación con los empleados/colegas/colaboradores
21	Salarios
22	Cantidad de Trabajo

Escala de Valoración: Frecuencia	Esc.
Muy en Descuerdo	1
En Descuerdo	2
Neutro	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

Aspectos a Evaluar:

Reconocimiento Laboral. - Es un conjunto de prácticas diseñadas con miras a exaltar y premiar públicamente o en privado a los colaboradores en las instituciones, con la finalidad de cultivar y fortalecer el comportamiento y las conductas positivas alineándolas a las estrategias institucionales y al desarrollo del potencial humano de colaboración. Es por ende que en este estudio de clima organizacional se toma en cuenta esta dimensión y se realizaron algunas consultas en este tenor.

Capacitación Especializada y Desarrollo. - El desarrollo de las capacidades es el principal activo de las entidades prestadoras de servicios, y su especialización a través de capacitaciones y adiestramiento no es un lujo sino una inversión para la mejora continua y la garantía del cumplimiento de la misión institucional.

Mejora y Cambio. - Esta dimensión está íntimamente relacionada con los procesos de transformación e innovación renovadora de las organizaciones, la búsqueda de nuevas formas de

dar los servicios al ciudadano cliente, el desarrollo de ideas innovadoras y su aceptación en el entorno laboral, y por qué no decir la integración e identificación de los colaboradores en el proceso de transformación institucional.

Calidad y Orientación al Usuario. - La calidad y la orientación al usuario están correlacionadas ya que la calidad es definida por el cliente o usuario del servicio, es por ende que para conocer el nivel de calidad de los servicios que ofrecemos es imprescindible conocer las especificaciones y las expectativas de los usuarios clientes. Desde la óptica del servicio al ciudadano cliente o usuario las especificaciones son orientadas a las expectativas de los clientes usuarios, razón de ser de la organización. Esta dimensión procura ver esa perspectiva que se posee en el tenor antes mencionado.

Equidad y Género. - La equidad y el género al ser transfundidas en equidad de género señala que tantos hombres como mujeres son iguales ante la ley, toda persona sin distinción de sexo posee los mismos derechos y obligaciones frente al Estado y la sociedad en su conjunto. Igualdad de derechos y oportunidades, pero también igualdad de deberes y responsabilidades.

Comunicación. - Es uno de los procesos más importantes en la interacción social, el ser humanos comunica pensamientos y emociones, es por ende que al referirnos a la comunicación partiendo de lo individual como ente humano lo extrapolamos a la comunicación organizacional, la cual implica el comportamiento y la cultura del ente social en grupo organizados. Para esta comunicación organizacional la dimensionamos en tres esferas, entre las cuales está la informativa, afectiva colaborativa y estratégica que se alinea a la misión de la organización.

Disponibilidad y Recursos. - La correcta distribución y manejo de los recursos, la pulcritud y el buen uso de aquello que es puesto a disposición para la realización de los trabajos agregando un valor que eleve la calidad de los servicios; ser eficientes y eficaces aplicando los principios de la economía, que llama a la creación de riqueza y valor a través de bienes escasos.

Calidad de Vida Laboral. - Se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral, en qué medida los colaboradores se sienten bien en sus entornos laborales, la seguridad, reducción del estrés entre otros aspectos.

Balance Trabajo Familia. - Este balance debe existir para poder compensar no solo el aspecto laboral si no el familiar, ser lo más eficiente que se pueda durante las horas en el trabajo así evitas llevar trabajo a casa, pero si aun así tienes que trabajar en casa, hacerlo mientras los hijos duermen. Es dedicar a la familia un tiempo de calidad, aunque carezcas de la cantidad.

Colaboración y Trabajo en Equipo. - Los trabajos colaborativos normalmente arrojan grandes fortalezas para las instituciones, la integración de fuerzas individuales, aprovechando las capacidades de cada integrante logran que el trabajo se simplifique, el trabajo en equipo es la correlación de fuerzas en un mismo sentido para alcanzar objetivos comunes definidos o metas.

Liderazgo y Participación. - El líder es la persona que dirige, orienta o conduce a un conjunto de personas hacia un determinado resultado, es aquel que crea espacios de desarrollo de las personas, es un formador de nuevos líderes, posee la capacidad de influir en los demás a través del

convencimiento y la iniciativa, va dando ideas y el grupo las toma porque decide hacerlo. Apoyan la organización y se preocupa por el bienestar de los demás, casi sin que se den cuenta los demás le delegan la conducción, escuchan sus opiniones y confían en él. El líder participa de forma proactiva y crea los espacios para que el equipo tenga el mismo protagonismo de participación.

Identidad con la Institución y Valores- La **Identidad organizacional** como la base inconsciente de la cultura organizacional. Específicamente es la totalidad de los patrones repetitivos del comportamiento individual y de relaciones interpersonales, que todos juntos reflejan el significado no reconocido de la vida organizacional. Si bien la **identidad organizacional** está influenciada por el pensamiento consciente: la forma en que se relacionan los individuos en el trabajo está en principio motivada por pensamientos y sentimientos inconscientes. Su nacimiento depende de la transferencia de emociones que se da bajo la estructura organizacional. En ese tenor los valores identifican y diferencian los comportamientos ante el entorno de la organización, la identidad hace de los valores parte de la esencia y el sentir de los colaboradores.

Austeridad y Combate a la Corrupción. - Esta dimensión evalúa la percepción del servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

Enfoque a Resultados y Productividad. - Permite evaluar la percepción del servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

Normatividad y Proceso. - Permite evaluar la percepción del servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

Servicio Profesional de Carrera. - Permite evaluar la percepción del servidor público sobre el cumplimiento del servicio profesional de carrera apegado estrictamente a la ley vigente.

Impacto de la Encuesta en mi Institución. - Permite evaluar la percepción del servidor público sobre cómo su institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

Uso de la Tecnología. - Permite evaluar la percepción del servidor público sobre cómo su institución hace un adecuado uso de las herramientas y equipos tecnológicos en la consecución de resultados.

Beneficios: Se refiere al conocimiento que tiene el empleado sobre los beneficios que la institución ofrece, a su nivel de satisfacción y percepción al compararlo con otras empresas del mercado.

Relaciones con los Empleados/ Colegas/ Colaboradores: Se refiere a la percepción que tienen los empleados en relación a los niveles de comprensión, cooperación e integración entre los diferentes departamentos y sus miembros.

Salarios: Se refiere a la percepción que tiene el empleado con relación a la equidad de las remuneraciones, sistema de administración salarial y un nivel de competitividad con respecto al mercado.

Cantidad de Trabajo: Se refiere a la percepción que tiene el empleado sobre la cantidad de trabajo que se le asigna y la manera en que pueden ejecutarlas.

Metodología (Proceso de la Encuesta):

La metodología utilizada en el estudio fue mixta Cuantitativa y Cualitativa; se aplicaron (45) cuestionarios, a través de un sistema informático denominado Sistema de Encuesta de Clima para la Administración Pública SECAP, a una muestra de (45) colaboradores, entre directivos y supervisados de la Junta de Distrito Municipal de Veragua, de los cuales participaron todos los colaboradores, sin mostrar nivel de abstención.

N: es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

k: es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean ciertos: un 95,5 % de confianza es lo mismo que decir que nos podemos equivocar con una probabilidad del 4,5%.

Los valores k más utilizados y sus niveles de confianza son:

La extensión del uso de Internet y la comodidad que proporciona, tanto para el encuestador como para el encuestado, hacen que este método sea muy atractivo.

K	1.65	1.96	2,58
Nivel de confianza	90%	95%	99%

e: es el error muestral deseado. El error muestral es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella. Ejemplos:

p: es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0.5$ que es la opción más segura.

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es $1-p$.

n: es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

Esta fórmula está integrada en la herramienta de cálculo de muestreo en el sistema SECAP, facilitando el desarrollo del cálculo muestral.

La escala utilizada es de 1 a 5, en donde 1 representa la manera más deficiente en que los factores pueden manifestarse o ser percibidos, y el 5 la manifestación ideal o deseable, con la intención de identificar cuáles son las fortalezas (puntos fuertes, logros, ventajas, estados ideales, clima organizacional excelente, bueno o aceptable, etc.), y las debilidades (causas o percepciones de insatisfacción y/o desmotivación, desventajas, ambiente organizacional poco gratificante, etc.).

Los resultados arrojados en el estudio son el fruto de la percepción que al momento de aplicación de la encuesta poseían los consultados, expresiones cualitativas que luego fueron llevadas a datos cuantitativos para fines de análisis.

Para el análisis cuantitativo fue calculada la frecuencia de respuesta de cada consultado por afirmación, por dimensión, formando una tabla de data tabulada.

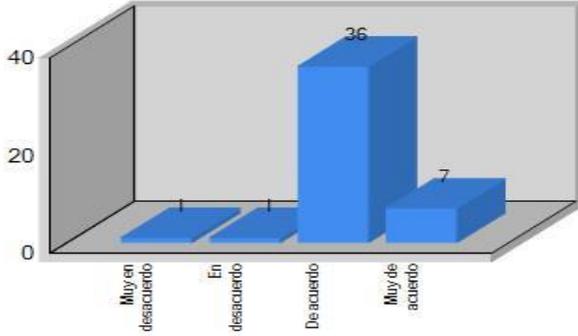
Los resultados se muestran a través de gráficas, partiendo de un análisis general de los datos suministrados y llegando al análisis particular por dimensión evaluada.

La figura de abstención refleja el diferencial entre el muestreo y los encuestados.

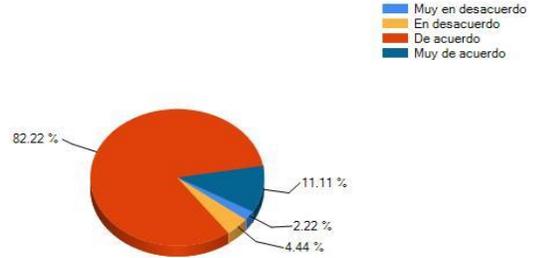
Sección IV. Análisis de los Datos (resultados y valoraciones):

Reconocimiento Laboral:

Pregunta 1 - En mi área se reconoce el logro de resultados.



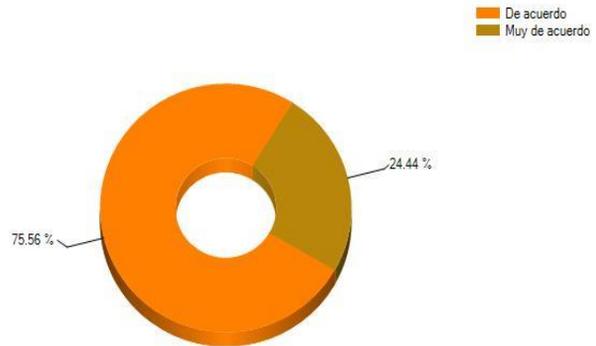
Pregunta 16 - En mi institución existen mecanismos para reconocer al personal.



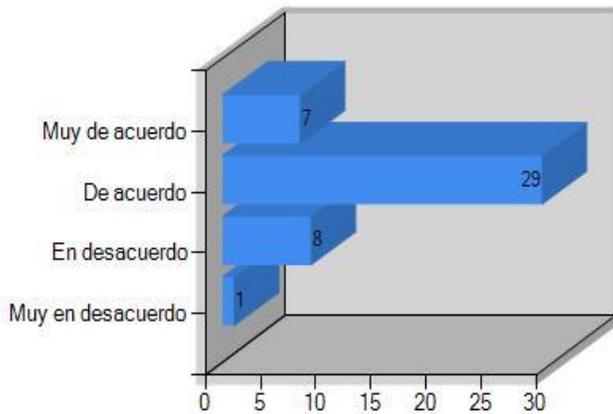
Pregunta 32 - Mi supervisor me distingue cuando logro las metas asignadas.



Pregunta 46 - Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros.

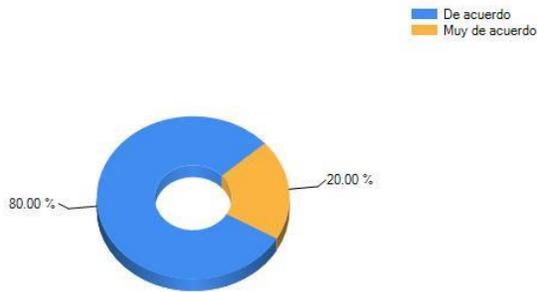


Pregunta 64 - Mi institución cuenta con un Sistema de compensación y beneficios.

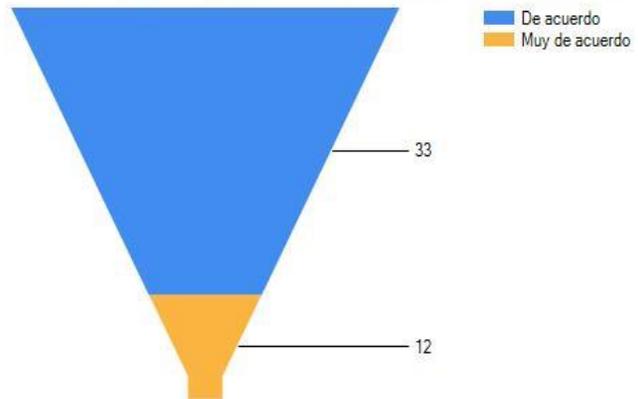


Capacitación especializada y desarrollo

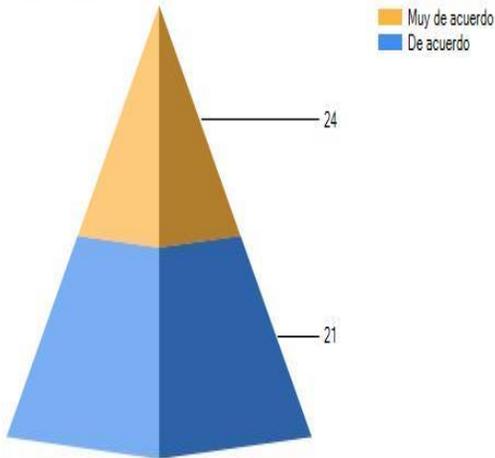
Pregunta 2 - La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.



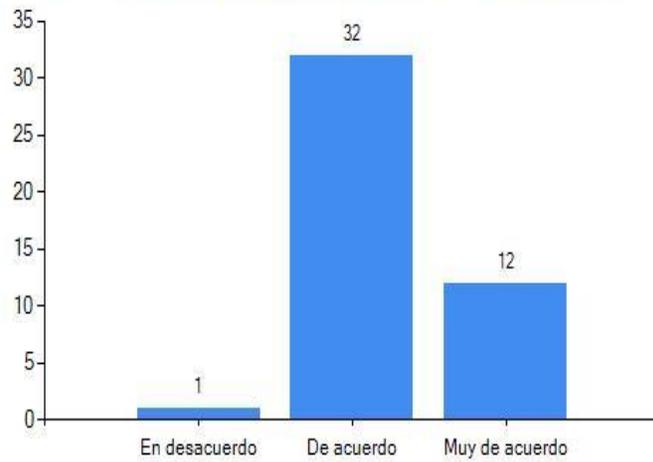
Pregunta 17 - En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.



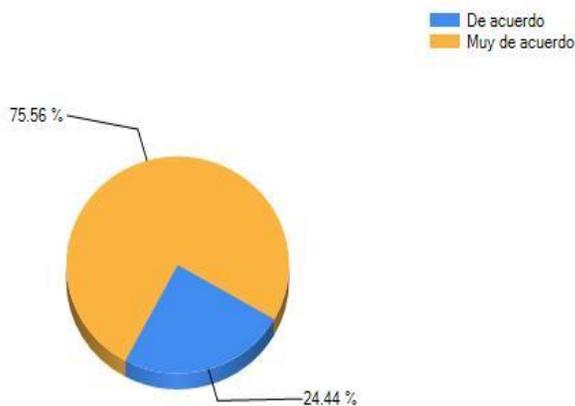
Pregunta 33 - Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.



Pregunta 47 - Mi supervisor me permite cumplir con la capacitación que ha programado.

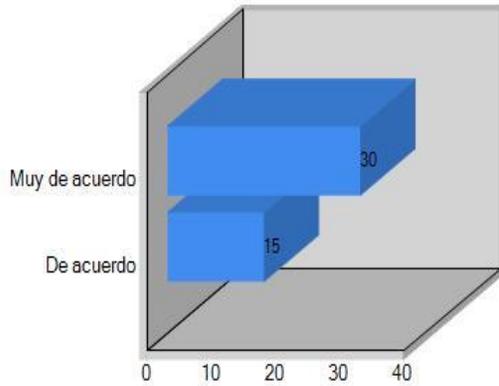


Pregunta 67 - En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.

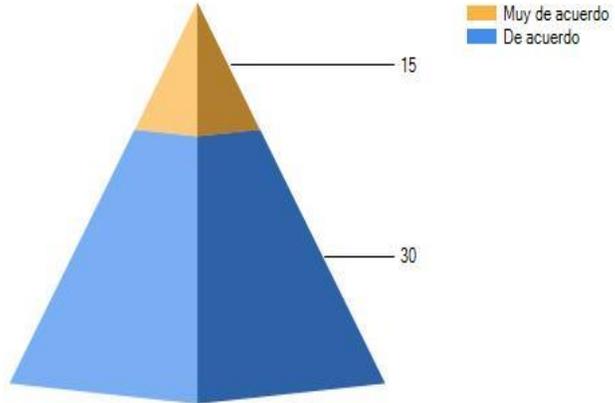


Mejora y cambio

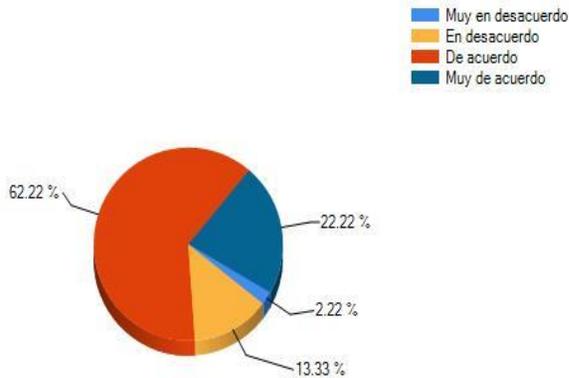
Pregunta 3 - En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios.



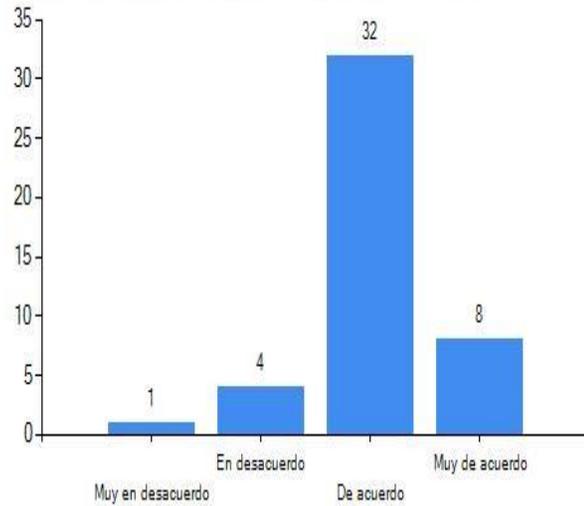
Pregunta 18 - En mi institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar.



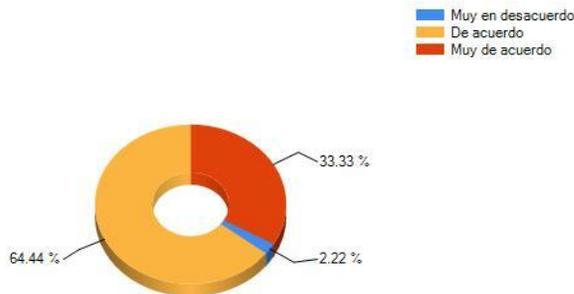
Pregunta 31 - Participo en la elaboración y la implementación de los planes de mejoras que están dirigidos a mejorar el clima y la cultura organizacional de mi institución.



Pregunta 34 - Impulso cambios innovadores en mi área para mejorar la forma de trabajar.

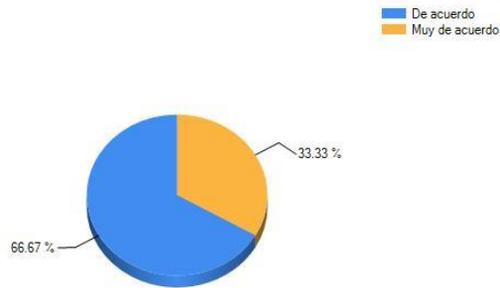


Pregunta 48 - Mi supervisor me alienta a ser creativo y toma en cuenta otras formas de realizar el trabajo.

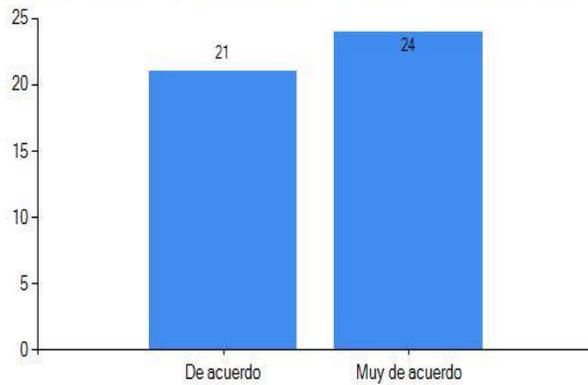


Calidad y orientación al usuario

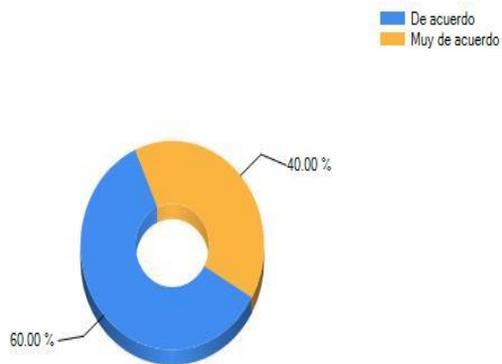
Pregunta 4 - Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios de mi trabajo.



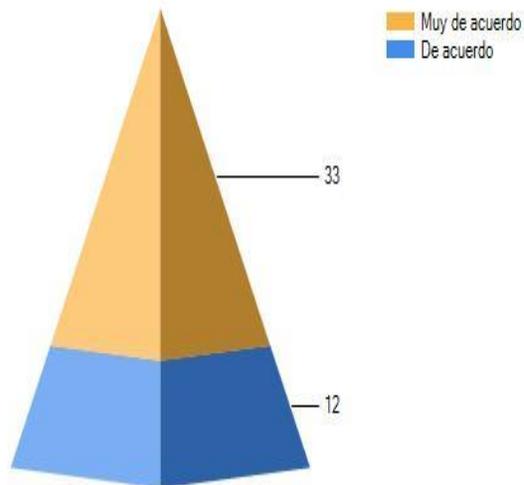
Pregunta 19 - Mi institución promueve captar las sugerencias y expectativas de nuestros usuarios.



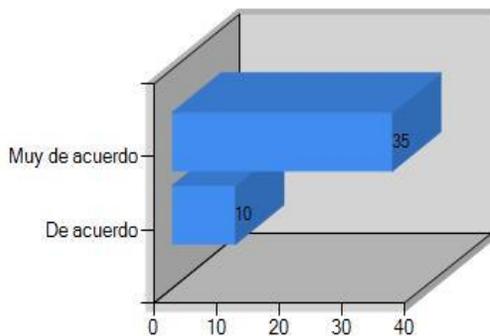
Pregunta 35 - En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial y respetuosa.



Pregunta 36 - Conozco la carta de servicios o catálogos de servicios de mi institución.

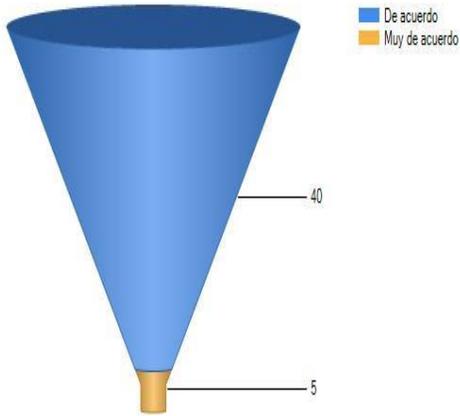


Pregunta 50 - En mi área mejoramos la calidad de los servicios de acuerdo a las sugerencias que recibimos.

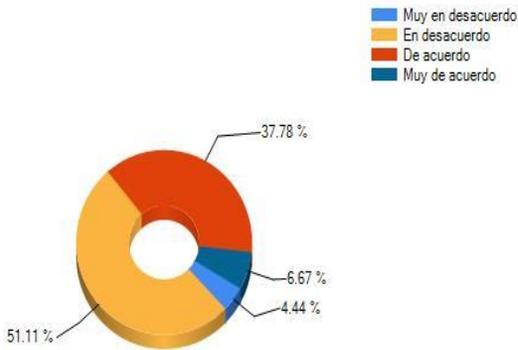


Equidad y Género

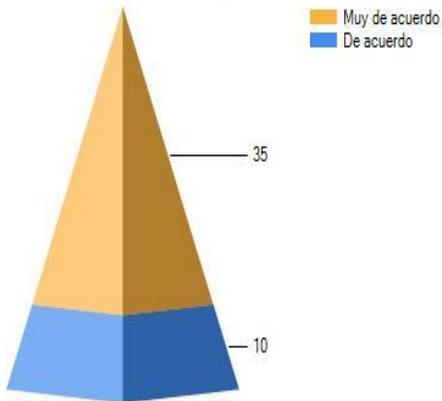
Pregunta 5- En mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a las normativas.



Pregunta 20- En mi institución existen instalaciones para personas con discapacidad.

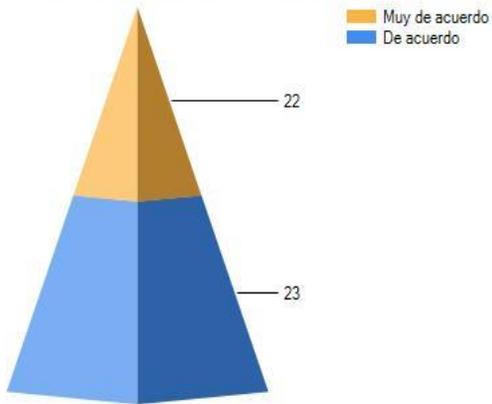


Pregunta 66- En mi institución se dan las oportunidades de ascenso y promoción, sin distinción entre mujeres y hombres.

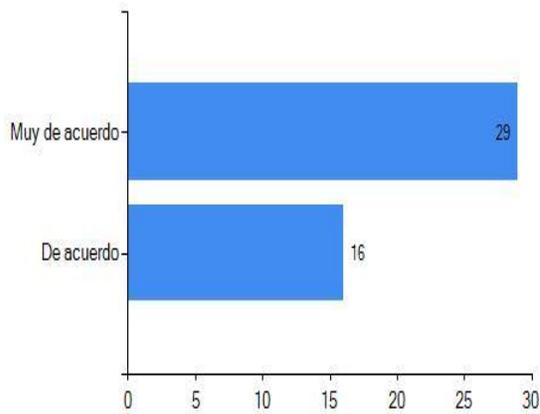


Comunicación

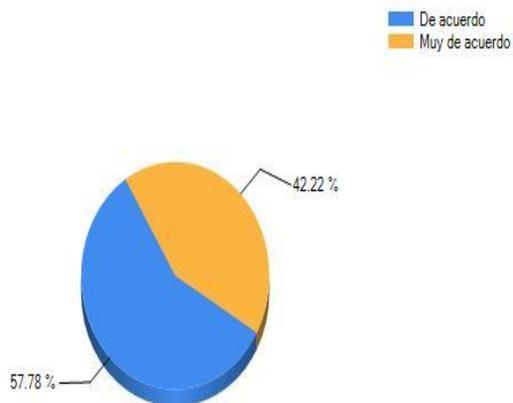
Pregunta 6 - En mi trabajo nos comunicamos entre las diferentes áreas.



Pregunta 21 - En mi trabajo utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna.

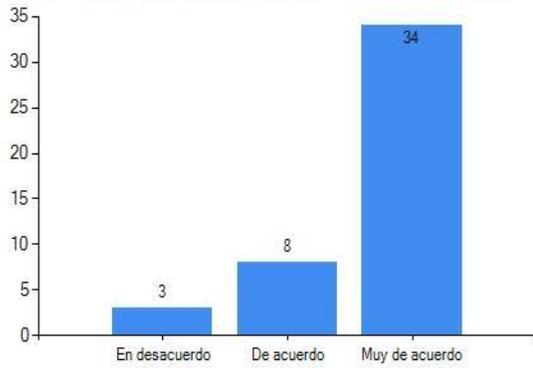


Pregunta 37 - Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.

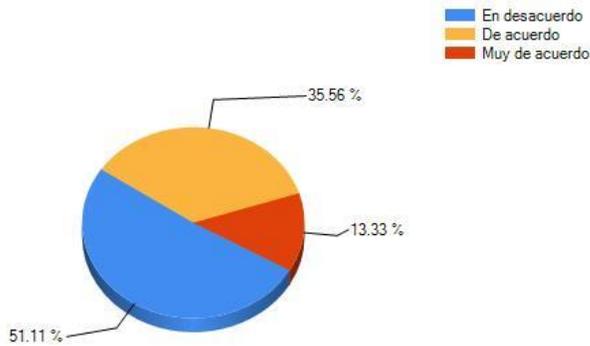


Disponibilidad y Recursos

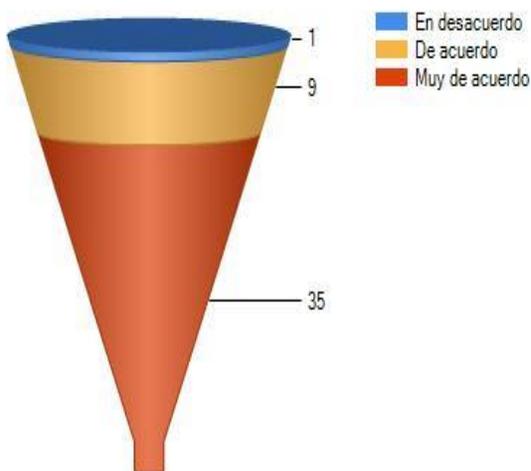
Pregunta 7 - Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.



Pregunta 22 - El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.

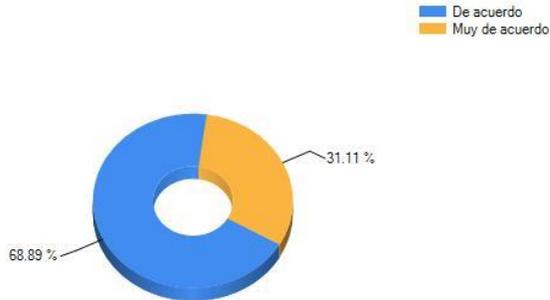


Pregunta 38 - Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.

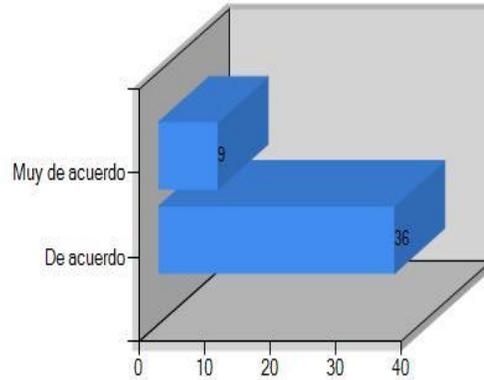


Calidad de vida laboral

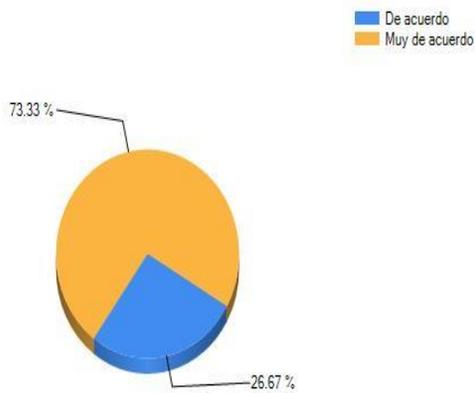
Pregunta 8 - En mi institución existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.



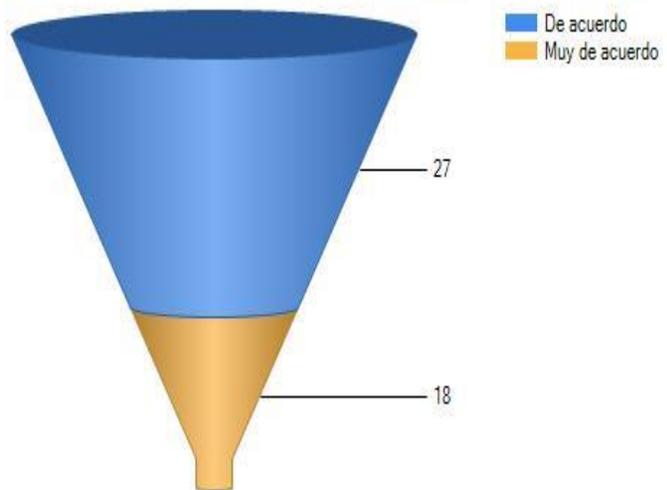
Pregunta 27 - En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con los compañeros de trabajo.



Pregunta 39 - Mi supervisor me trata con respeto, cordialidad y confianza.



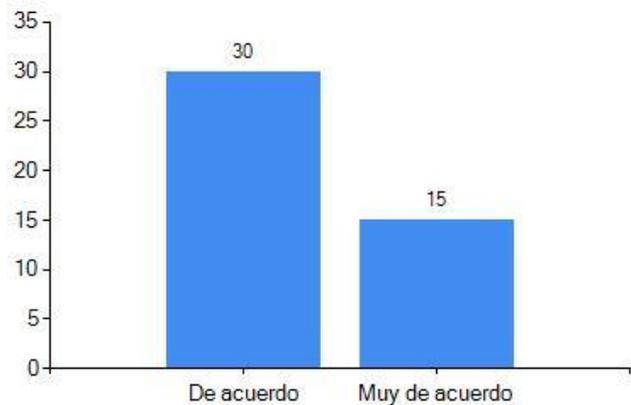
Pregunta 45 - Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y la cultura organizacional.



Pregunta 51 - Me siento feliz haciendo mi trabajo.

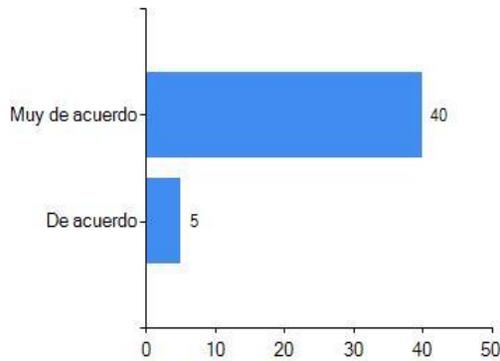


Pregunta 59 - Mi institución da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.

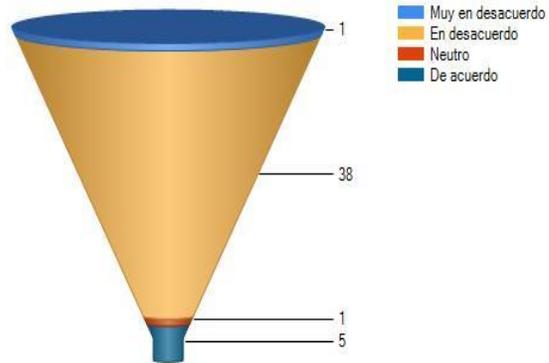


Balance trabajo familia

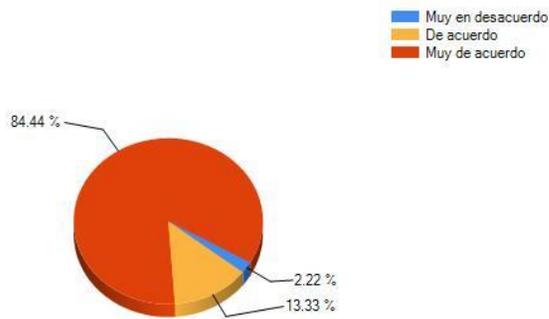
Pregunta 9 - Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.



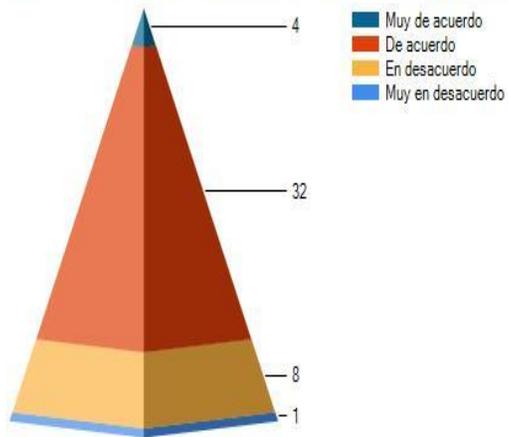
Pregunta 23 - Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías o cuidado de niño.



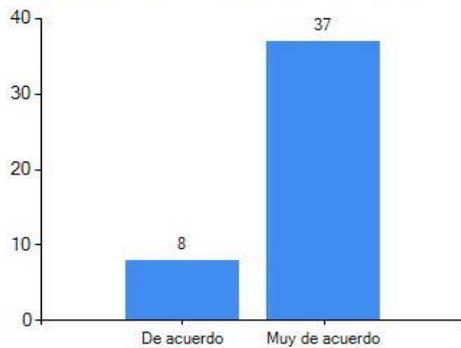
Pregunta 40 - Me apoyan en la institución cuando tengo urgencia familiar.



Pregunta 52 - Participo en los eventos familiares que se organizan en mi institución.

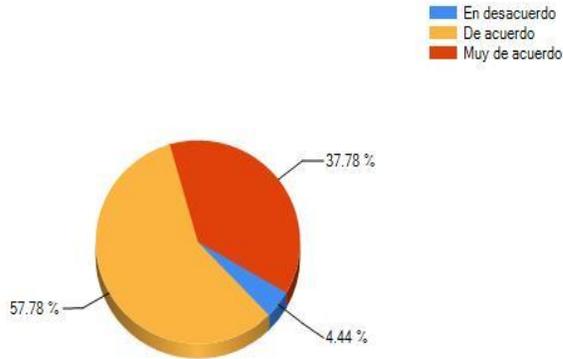


Pregunta 60 - En mi área se respeta el horario de trabajo.

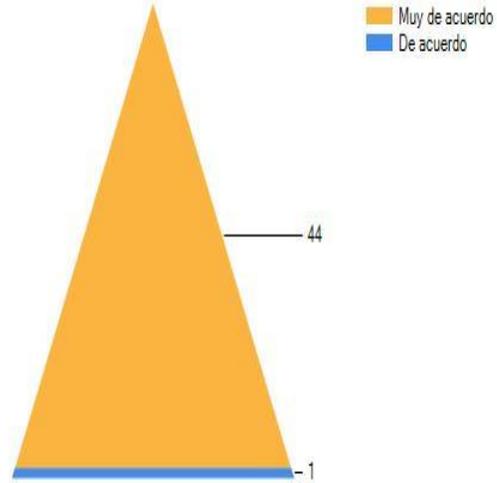


Colaboración y trabajo en equipo

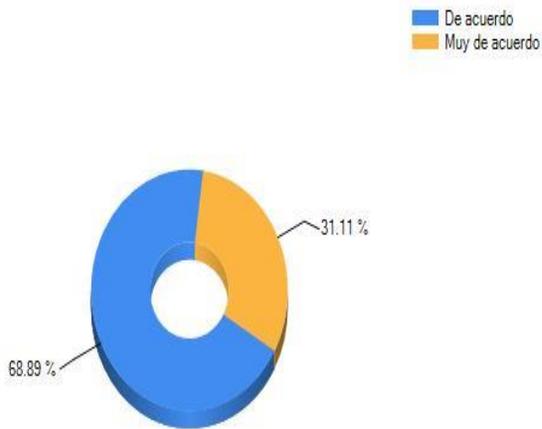
Pregunta 10 - Mi supervisor promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.



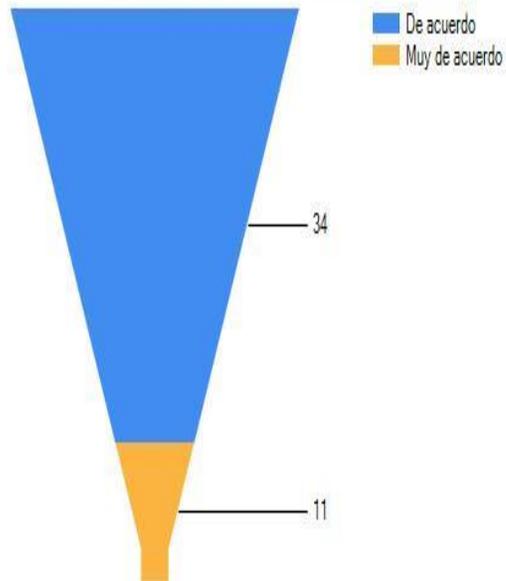
Pregunta 24 - En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.



Pregunta 41 - Cuando trabajo en equipo, busco soluciones que beneficien a todos.

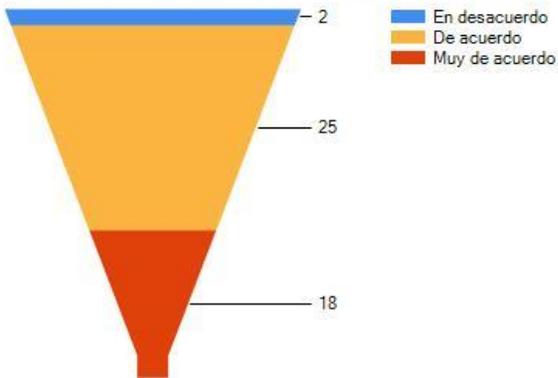


Pregunta 53 - En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.

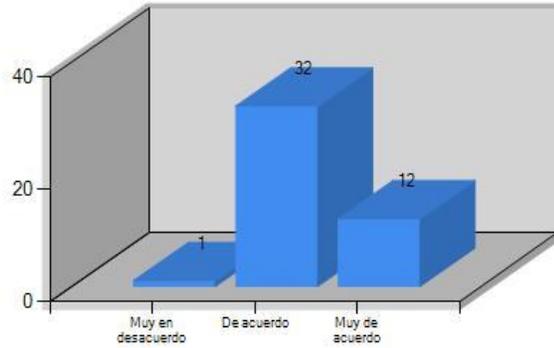


Liderazgo y participación

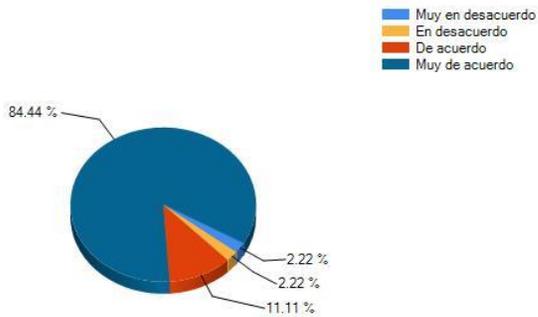
Pregunta 11 - Mi supervisor es congruente en lo que dice y lo que hace.



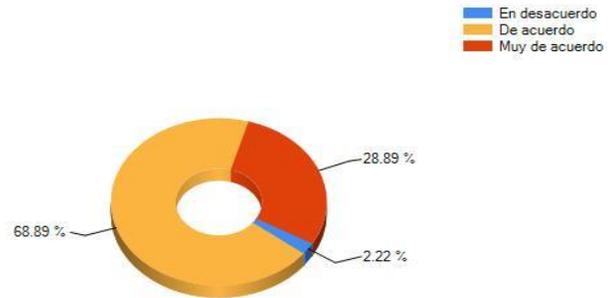
Pregunta 25 - Mi supervisor me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.



Pregunta 42 - Mi supervisor es un servidor público ejemplar.



Pregunta 54 - Mi supervisor está abierto para recibir sugerencias y comentarios.

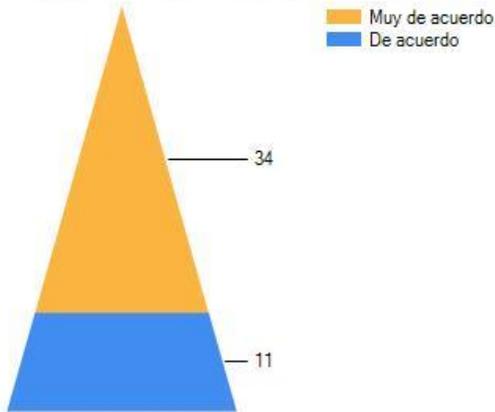


Pregunta 61 - Mi supervisor distribuye el trabajo de acuerdo a capacidades o competencias.

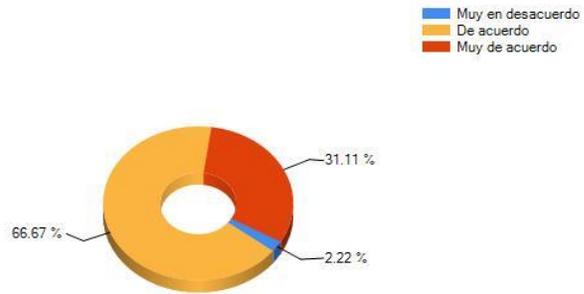


Identidad con la institución y valores

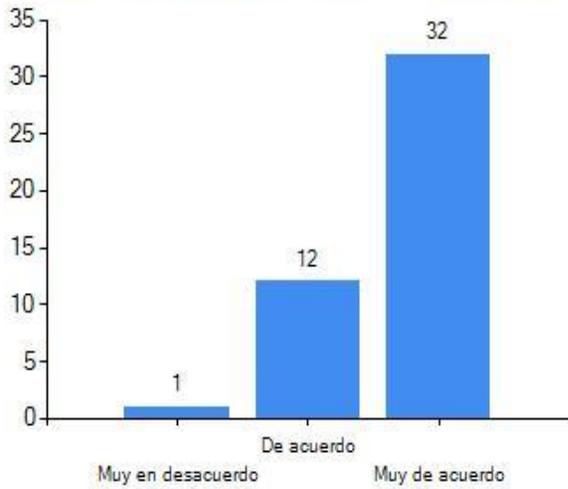
Pregunta 12 - Mi institución es el mejor lugar para trabajar.



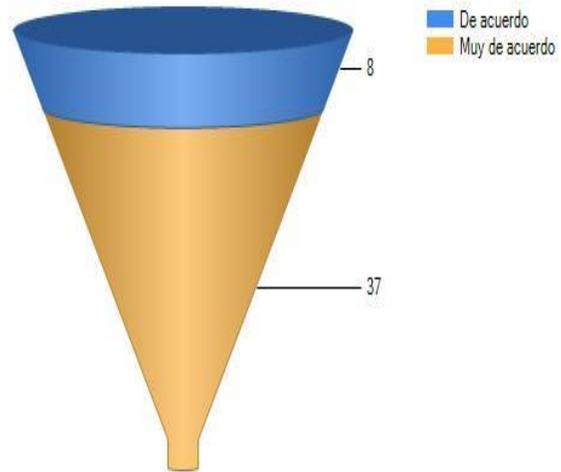
Pregunta 26 - Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados.



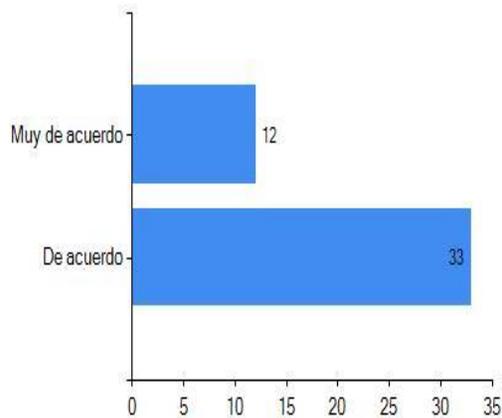
Pregunta 43 - Siento orgullo por formar parte de mi institución.



Pregunta 55 - Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar del Ciudadano.

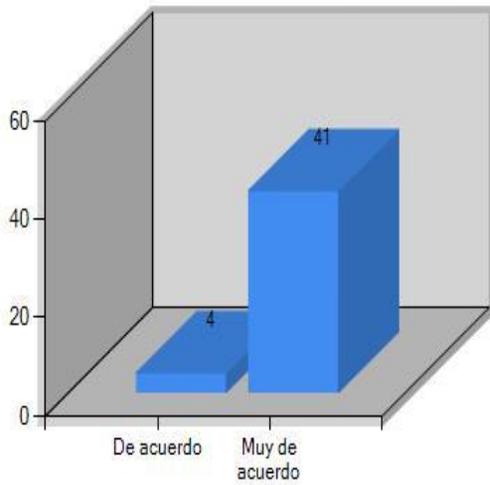


Pregunta 65 - En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.

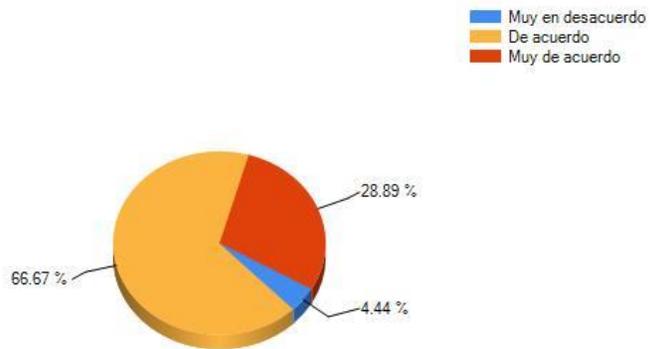


Austeridad y combate a la corrupción

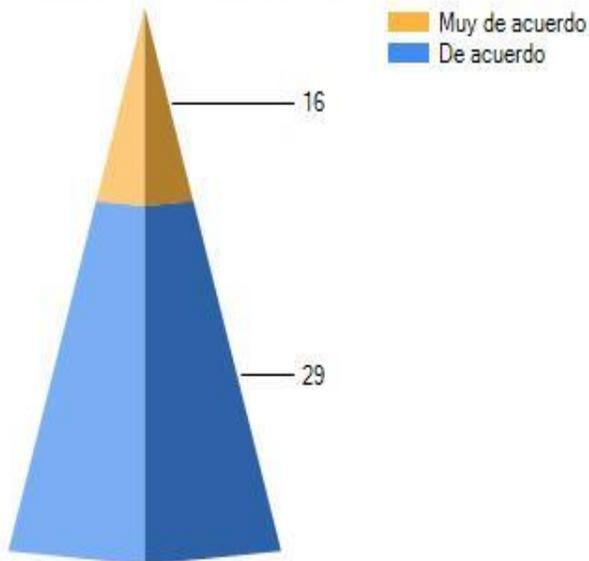
Pregunta 13 - En mi área actuamos con transparencia y legalidad.



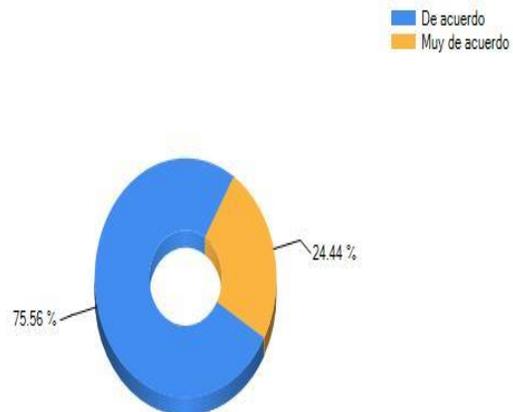
Pregunta 44 - Mi supervisor es austero en el manejo de los recursos del área.



Pregunta 56 - En mi trabajo si veo corrupción la denuncio.

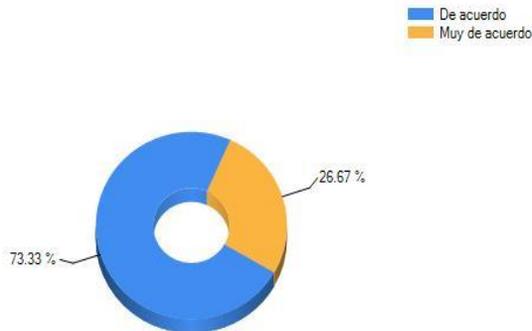


Pregunta 62 - En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normativa.

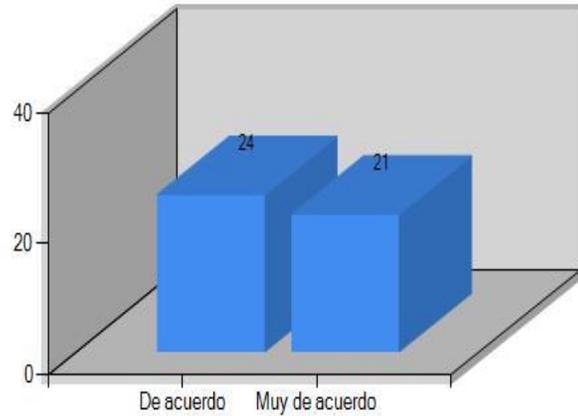


Enfoque a resultados y productividad

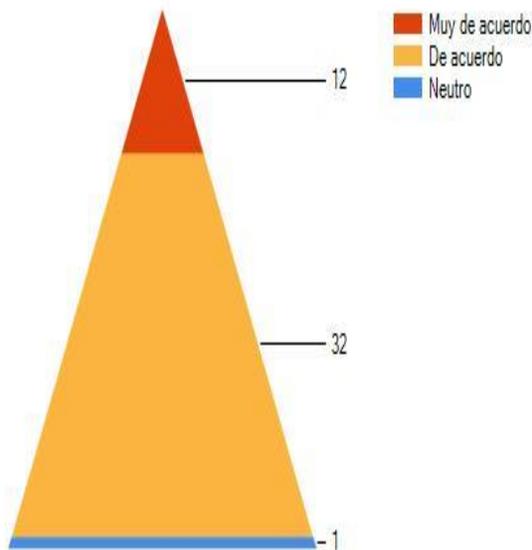
Pregunta 14 - Conozco el impacto del trabajo de mi institución.



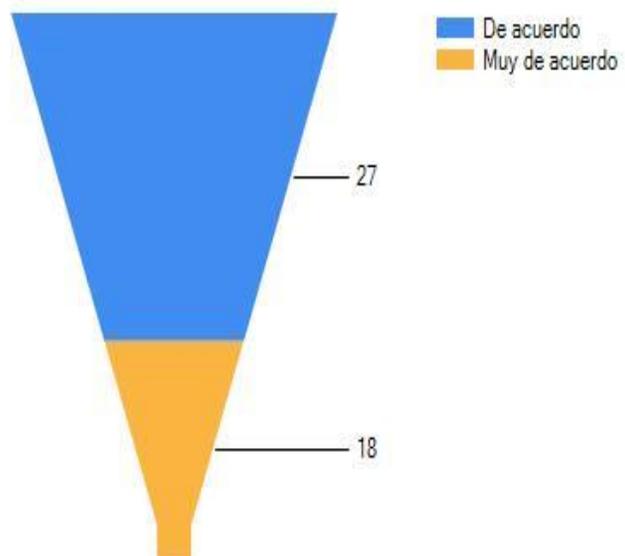
Pregunta 28 - La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.



Pregunta 57 - Mi supervisor logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.

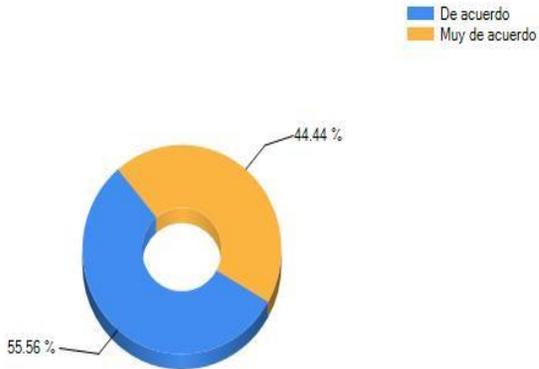


Pregunta 58 - El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.

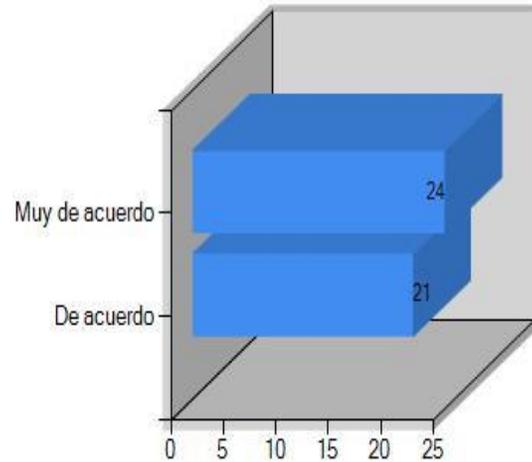


Normatividad y proceso

Pregunta 29 - La normativa de mi institución responde a las necesidades actuales.



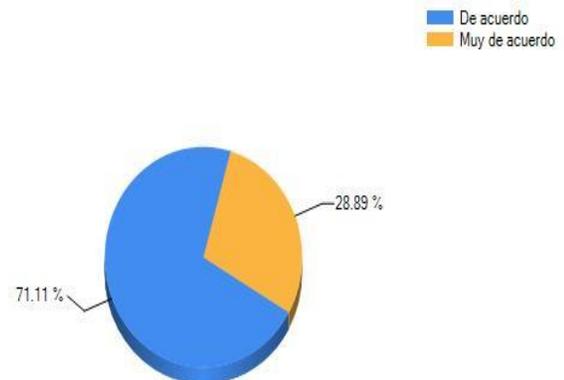
Pregunta 30 - Los procedimientos de mi institución están actualizados.



Pregunta 49 - Conozco la normativa aplicada en mi trabajo (Procedimiento, procesos, entre otros).



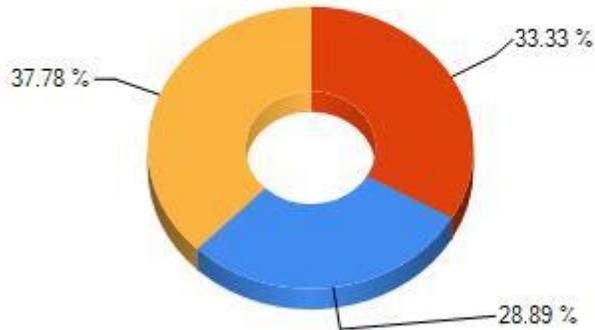
Pregunta 63 - En mi institución implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.



Servicio profesional de carrera

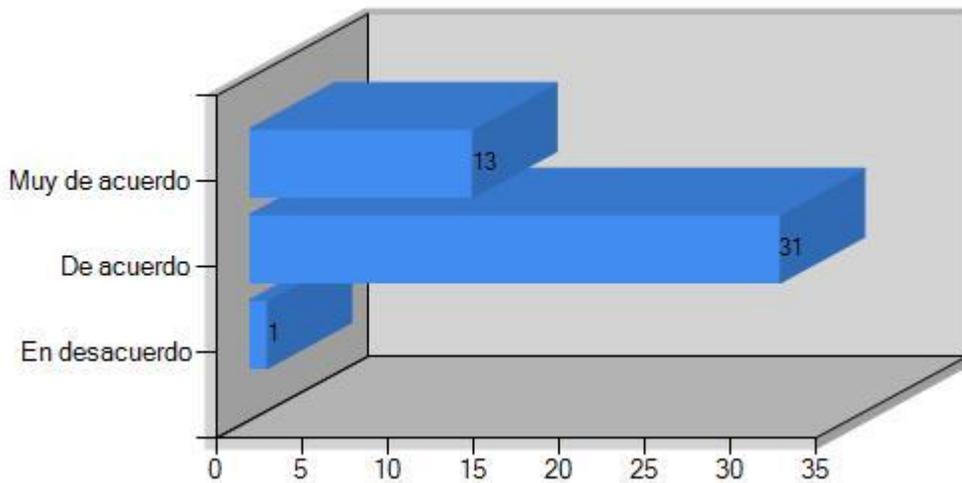
Pregunta 72 - Mi institución promueve el movimiento como una forma de crecimiento dentro del Sistema de Carrera.

- En desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo



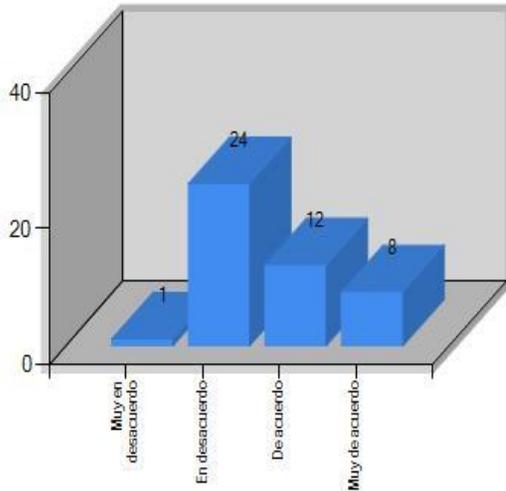
Impacto de la encuesta en mi institución

Pregunta 15 - Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.

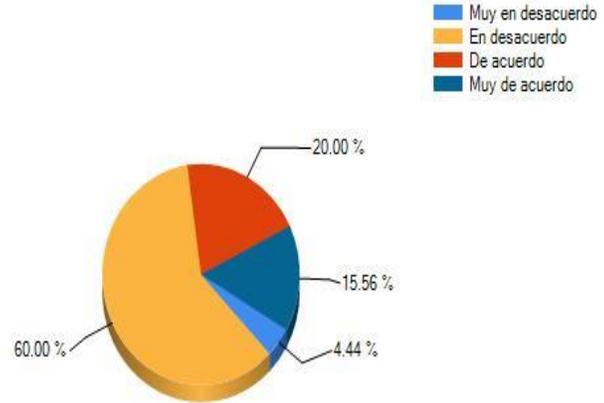


Uso de la tecnología

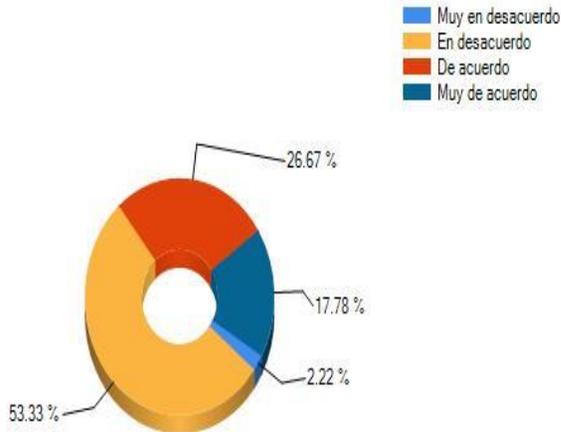
Pregunta 68 - Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las tecnologías de la información y comunicaciones (computadora, internet, celular, audio, e-mail, nube, bases de datos, redes, web, podcast, software, hardware).



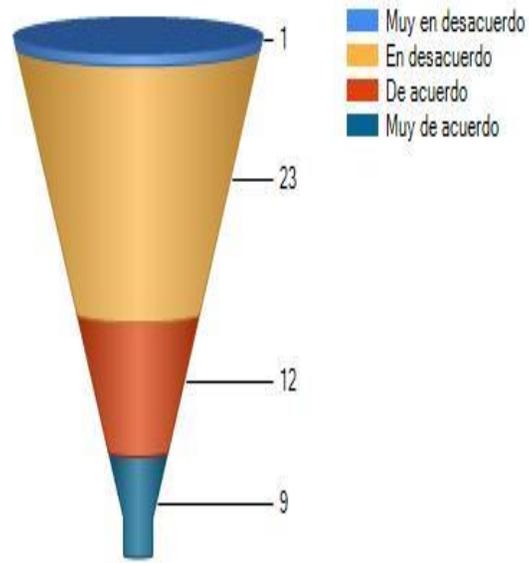
Pregunta 69 - En los últimos 12 meses tome al menos un curso relacionado con las tecnologías de la información y comunicaciones.



Pregunta 70 - Utilizo eficientemente las tecnologías de la información para mejorar los procesos, trámites y servicios.

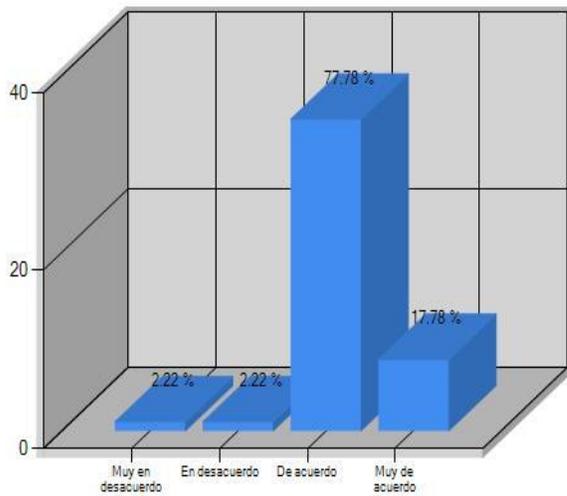


Pregunta 71 - En mi área tenemos la habilidad para utilizar las tecnologías de la información en el desempeño de nuestras funciones.

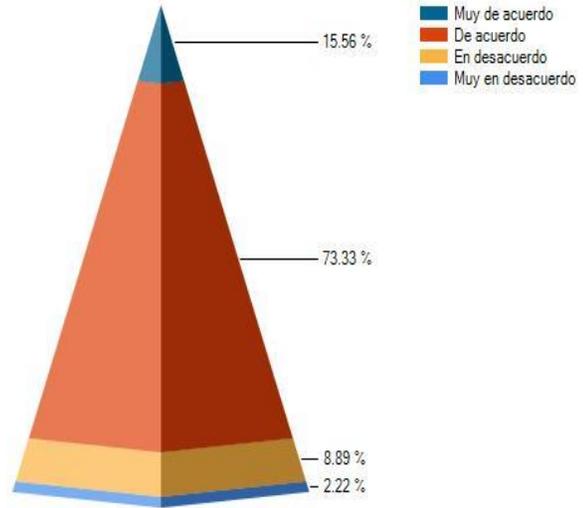


Beneficios:

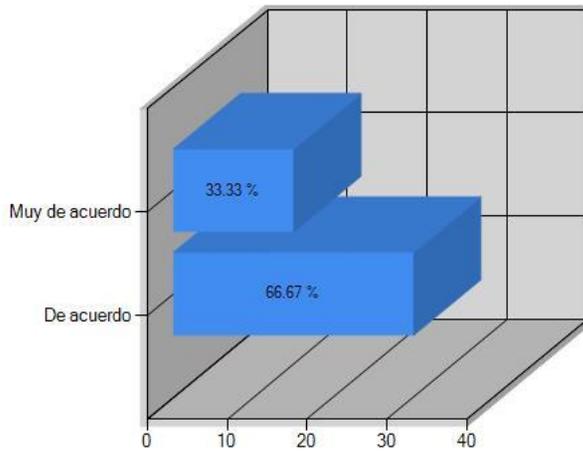
Pregunta 73 - Como empleado de la institución, recibo equitativamente los beneficios que ésta ofrece, acorde al puesto que desempeño.



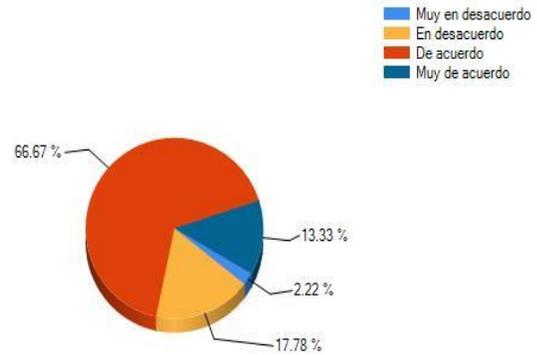
Pregunta 74 - Estoy satisfecho con los beneficios que me ofrece la institución (seguro, vacaciones, uniformes, otros).



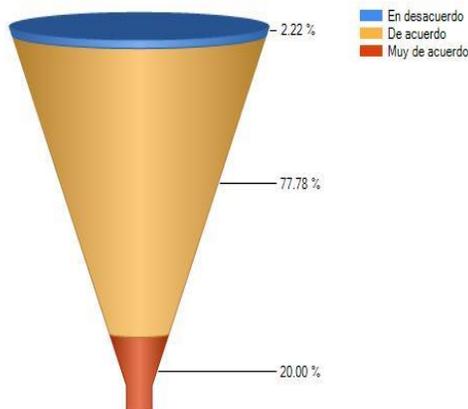
Pregunta 75 - Conozco los beneficios que ofrece la institución.



Pregunta 76 - Los beneficios que ofrece la Institución son competitivos en relación a lo que otras instituciones ofrecen a sus empleados.

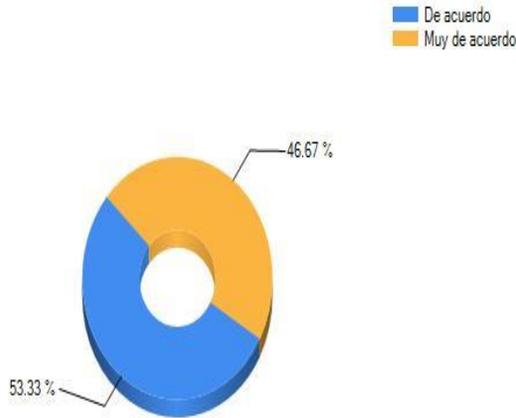


Pregunta 77 - La institución se preocupa por mejorar los beneficios y facilidades que ofrece a los empleados.

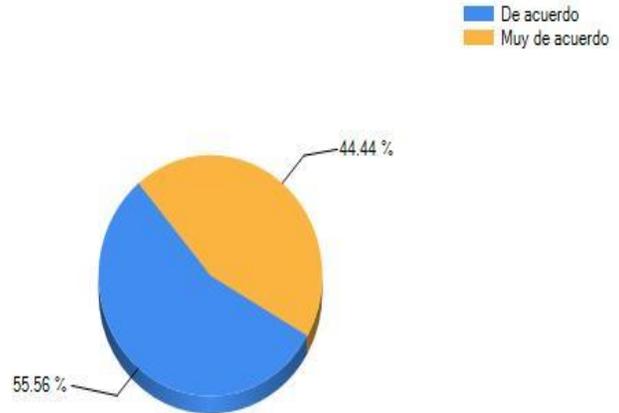


Relaciones con los Empleados/ Colegas/ Colaboradores:

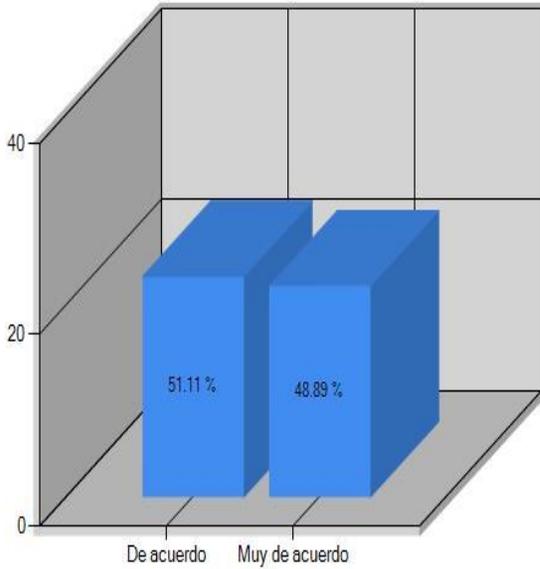
Pregunta 78 - Recibo respuesta y cooperación oportuna de los miembros de otros departamentos a los que requiero información o apoyo para realizar mi trabajo.



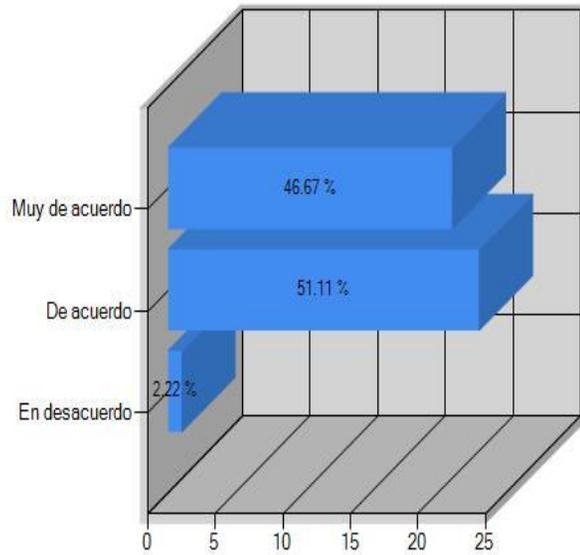
Pregunta 79 - Mis compañeros responden a tiempo a mis requerimientos de servicios e informaciones de trabajo.



Pregunta 80 - Existe armonía entre los empleados de mi área de trabajo.

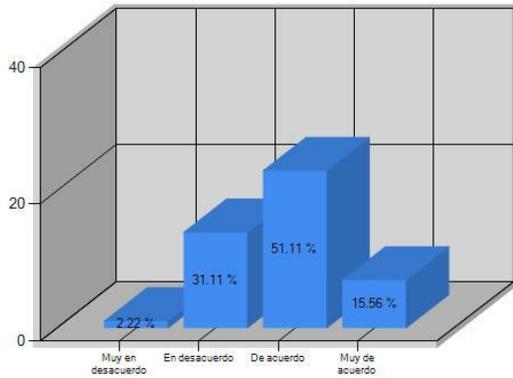


Pregunta 81 - El trato humano que la institución brinda a sus empleados es bueno.

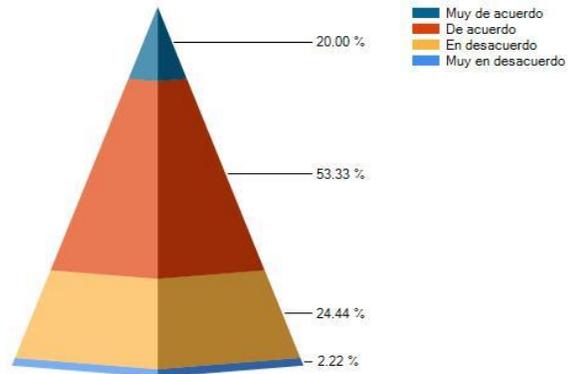


Salarios:

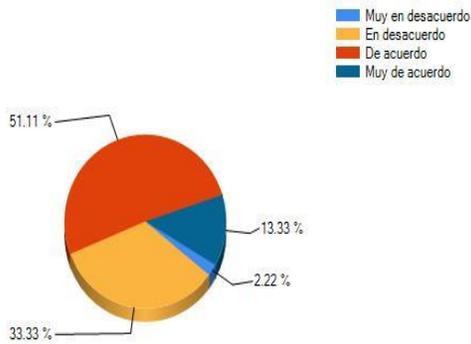
Pregunta 82 - La institución otorga importancia a la compensación/salario de su gente.



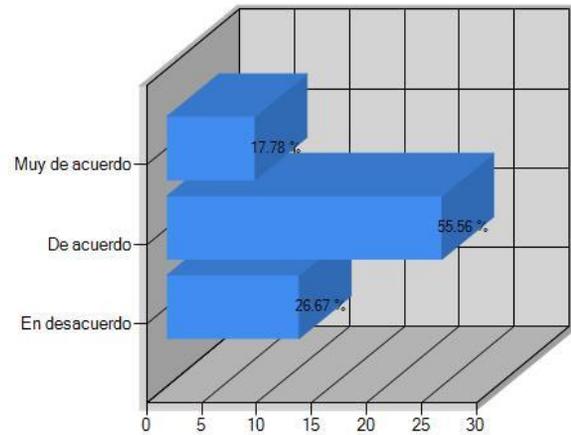
Pregunta 83 - Lo que la institución me paga es justo, en función con el cargo que desempeño.



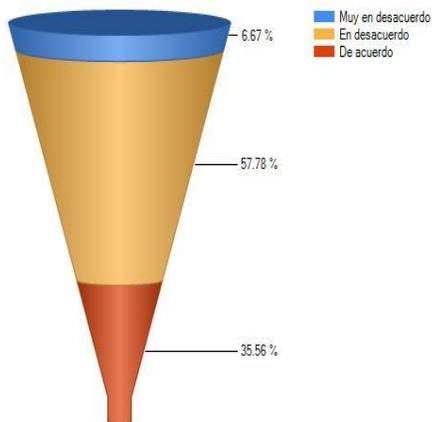
Pregunta 84 - Los salarios que paga la institución son competitivos en relación a lo que pagan otras empresas en el mercado u otras instituciones del Estado.



Pregunta 85 - Mi salario es adecuado con relación a los demás salarios de la institución.

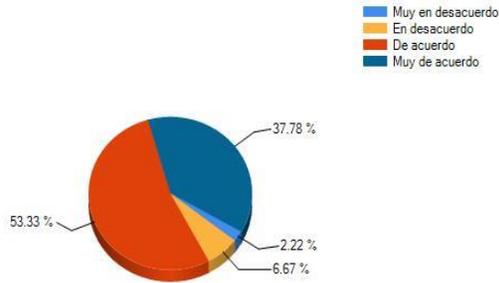


Pregunta 86 - La institución realiza Ajustes o Incrementos salariales de forma periodica.

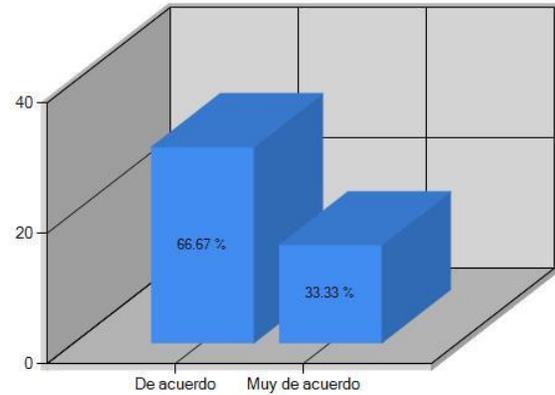


Cantidad de Trabajo:

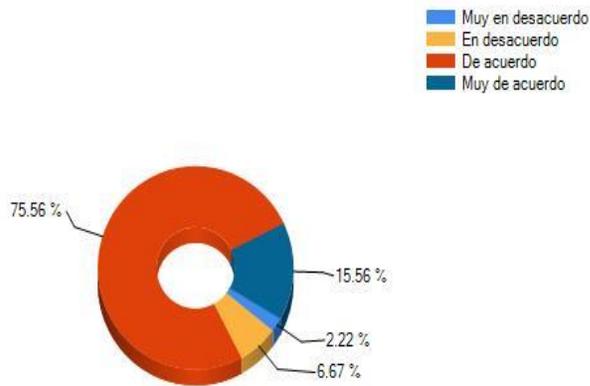
Pregunta 87 - La cantidad de empleados en mi área/departamento es adecuada para el trabajo que hacemos.



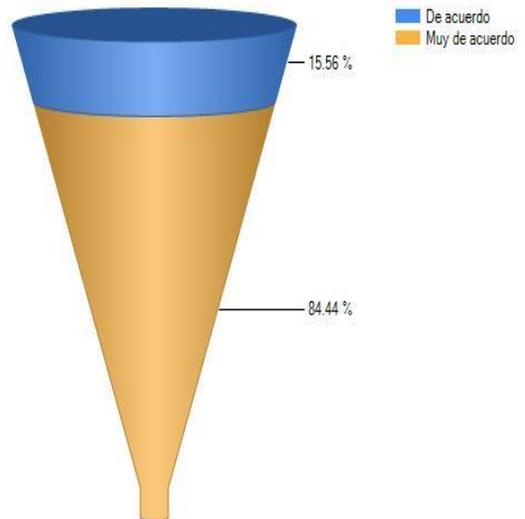
Pregunta 88 - La cantidad de funciones que tengo asignadas, me permite desarrollarlas con la calidad esperada y en el tiempo estimado.



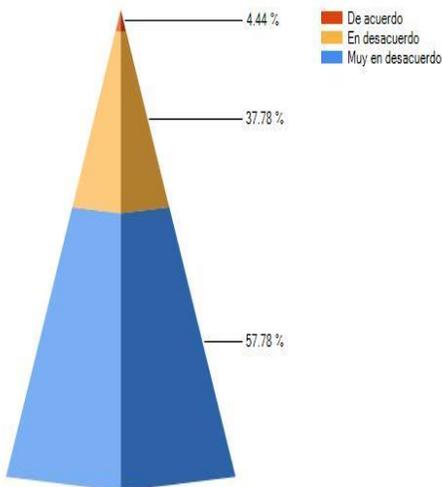
Pregunta 89 - Se requiere mi trabajo, después de cumplir mi horario regular.



Pregunta 90 - Puedo lograr balance entre mi trabajo y mi vida privada.



Pregunta 91 - Me siento muy presionado para realizar el trabajo.



Distribución de Frecuencia con las preguntas, cantidad de respuestas y su equivalente en porcentaje.

1. En mi área se reconoce el logro de resultados.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	1	2.22
De acuerdo	36	80
Muy de acuerdo	7	15.56

2. La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	36	80
Muy de acuerdo	9	20

3. En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	15	33.33
Muy de acuerdo	30	66.67

4. Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios de mi trabajo.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	30	66.67
Muy de acuerdo	15	33.33

5. En mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a las normativas.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	40	88.89
Muy de acuerdo	5	11.11

6. En mi trabajo nos comunicamos entre las diferentes áreas.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	23	51.11
Muy de acuerdo	22	48.89

7. Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.

LEYENDA	RESPUESTAS	PORCENTAJE
En desacuerdo	3	6.67
De acuerdo	8	17.78
Muy de acuerdo	34	75.56

8. En mi institución existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	31	68.89
Muy de acuerdo	14	31.11

9. Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	5	11.11
Muy de acuerdo	40	88.89

10. Mi supervisor promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
En desacuerdo	2	4.44
De acuerdo	26	57.78
Muy de acuerdo	17	37.78

11. Mi supervisor es congruente en lo que dice y lo que hace.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
En desacuerdo	2	4.44
De acuerdo	25	55.56
Muy de acuerdo	18	40

12. Mi institución es el mejor lugar para trabajar.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	11	24.44
Muy de acuerdo	34	75.56

13. En mi área actuamos con transparencia y legalidad.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	4	8.89
Muy de acuerdo	41	91.11

14. Conozco el impacto del trabajo de mi institución.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	33	73.33
Muy de acuerdo	12	26.67

15. Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
En desacuerdo	1	2.22
De acuerdo	31	68.89
Muy de acuerdo	13	28.89

16. En mi institución existen mecanismos para reconocer al personal.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	2	4.44
De acuerdo	37	82.22
Muy de acuerdo	5	11.11

17. En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	33	73.33
Muy de acuerdo	12	26.67

18. En mi institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	30	66.67
Muy de acuerdo	15	33.33

19. Mi institución promueve captar las sugerencias y expectativas de nuestros usuarios.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	21	46.67
Muy de acuerdo	24	53.33

20. En mi institución existen instalaciones para personas con discapacidad.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	2	4.44
En desacuerdo	23	51.11
De acuerdo	17	37.78
Muy de acuerdo	3	6.67

21. En mi trabajo utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	16	35.56
Muy de acuerdo	29	64.44

22. El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
En desacuerdo	23	51.11
De acuerdo	16	35.56
Muy de acuerdo	6	13.33

23. Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías o cuidado de niño.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	38	84.44
Neutro	1	2.22
De acuerdo	5	11.11

24. En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	1	2.22
Muy de acuerdo	44	97.78

25. Mi supervisor me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
De acuerdo	32	71.11
Muy de acuerdo	12	26.67

26. Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
De acuerdo	30	66.67
Muy de acuerdo	14	31.11

27. En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con los compañeros de trabajo.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	36	80
Muy de acuerdo	9	20

28. La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	24	53.33
Muy de acuerdo	21	46.67

29. La normativa de mi institución responde a las necesidades actuales.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	25	55.56
Muy de acuerdo	20	44.44

30. Los procedimientos de mi institución están actualizados.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	21	46.67
Muy de acuerdo	24	53.33

31. Participo en la elaboración y la implementación de los planes de mejoras que están dirigidos a mejorar el clima y la cultura organizacional de mi institución.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	6	13.33
De acuerdo	28	62.22
Muy de acuerdo	10	22.22

32. Mi supervisor me distingue cuando logro las metas asignadas.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	2	4.44
En desacuerdo	7	15.56
De acuerdo	30	66.67
Muy de acuerdo	6	13.33

33. Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	21	46.67
Muy de acuerdo	24	53.33

34. Impulsos cambios innovadores en mi área para mejorar la forma de trabajar.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	4	8.89
De acuerdo	32	71.11
Muy de acuerdo	8	17.78

35. En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial y respetuosa.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	27	60
Muy de acuerdo	18	40

36. Conozco la carta de servicios o catálogos de servicios de mi institución.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	12	26.67
Muy de acuerdo	33	73.33

37. Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	26	57.78
Muy de acuerdo	19	42.22

38. Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
En desacuerdo	1	2.22
De acuerdo	9	20
Muy de acuerdo	35	77.78

39. Mi supervisor me trata con respeto, cordialidad y confianza.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	12	26.67
Muy de acuerdo	33	73.33

40. Me apoyan en la institución cuando tengo urgencia familiar.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
De acuerdo	6	13.33
Muy de acuerdo	38	84.44

41. Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	31	68.89
Muy de acuerdo	14	31.11

42. Mi supervisor es un servidor público ejemplar.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	1	2.22
De acuerdo	5	11.11
Muy de acuerdo	38	84.44

43. Siento orgullo por formar parte de mi institución.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
De acuerdo	12	26.67
Muy de acuerdo	32	71.11

44. Mi supervisor es austero en el manejo de los recursos del área.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	2	4.44
De acuerdo	30	66.67
Muy de acuerdo	13	28.89

45. Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y la cultura organizacional.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	27	60
Muy de acuerdo	18	40

46. Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	34	75.56
Muy de acuerdo	11	24.44

47. Mi supervisor me permite cumplir con la capacitación que ha programado.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
En desacuerdo	1	2.22
De acuerdo	32	71.11
Muy de acuerdo	12	26.67

48. Mi supervisor me alienta a ser creativo y toma en cuenta otras formas de realizar el trabajo.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
De acuerdo	29	64.44
Muy de acuerdo	15	33.33

49. Conozco la normativa aplicada en mi trabajo (Procedimiento, procesos, entre otros).

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	24	53.33
Muy de acuerdo	21	46.67

50. En mi área mejoramos la calidad de los servicios de acuerdo a las sugerencias que recibimos.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	10	22.22
Muy de acuerdo	35	77.78

51. Me siento feliz haciendo mi trabajo.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
En desacuerdo	1	2.22
De acuerdo	7	15.56
Muy de acuerdo	37	82.22

52. Participo en los eventos familiares que se organizan en mi institución.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	8	17.78
De acuerdo	32	71.11
Muy de acuerdo	4	8.89

53. En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	34	75.56
Muy de acuerdo	11	24.44

54. Mi supervisor está abierto para recibir sugerencias y comentarios.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
En desacuerdo	1	2.22
De acuerdo	31	68.89
Muy de acuerdo	13	28.89

55. Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar del Ciudadano.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	8	17.78
Muy de acuerdo	37	82.22

56. En mi trabajo si veo corrupción la denuncio.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	29	64.44
Muy de acuerdo	16	35.56

57. Mi supervisor logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Neutro	1	2.22
De acuerdo	32	71.11
Muy de acuerdo	12	26.67

58. El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	27	60
Muy de acuerdo	18	40

59. Mi institución da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	30	66.67
Muy de acuerdo	15	33.33

60. En mi área se respeta el horario de trabajo.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	8	17.78
Muy de acuerdo	37	82.22

61. Mi supervisor distribuye el trabajo de acuerdo a capacidades o competencias.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	1	2.22
De acuerdo	36	80
Muy de acuerdo	7	15.56

62. En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normativa.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	34	75.56
Muy de acuerdo	11	24.44

63. En mi institución implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	32	71.11
Muy de acuerdo	13	28.89

64. Mi institución cuenta con un Sistema de compensación y beneficios.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	8	17.78
De acuerdo	29	64.44
Muy de acuerdo	7	15.56

65. En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	33	73.33
Muy de acuerdo	12	26.67

66. En mi institución se dan las oportunidades de ascenso y promoción, sin distinción entre mujeres y hombres.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	10	22.22
Muy de acuerdo	35	77.78

67. En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	11	24.44
Muy de acuerdo	34	75.56

68. Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las tecnologías de la información y comunicaciones (Computadora, Internet, Celular, Audio, E-mail, Nube, bases de datos, redes, web, Podcast, Software, Hardware).

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	24	53.33
De acuerdo	12	26.67
Muy de acuerdo	8	17.78

69. En los últimos 12 meses tome al menos un curso relacionado con las tecnologías de la información y comunicaciones.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	2	4.44
En desacuerdo	27	60
De acuerdo	9	20
Muy de acuerdo	7	15.56

70. Utilizo eficientemente las tecnologías de la información para mejorar los procesos, trámites y servicios.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	24	53.33
De acuerdo	12	26.67
Muy de acuerdo	8	17.78

71. En mi área tenemos la habilidad para utilizar las tecnologías de la información en el desempeño de nuestras funciones.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	23	51.11
De acuerdo	12	26.67
Muy de acuerdo	9	20

72. Mi institución promueve el movimiento como una forma de crecimiento dentro del Sistema de Carrera.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
En desacuerdo	13	28.89
De acuerdo	17	37.78
Muy de acuerdo	15	33.33

73. Como empleado de la institución, recibo equitativamente los beneficios que ésta ofrece, acorde al puesto que desempeño.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	1	2.22
De acuerdo	35	77.78
Muy de acuerdo	8	17.78

74. Estoy satisfecho con los beneficios que me ofrece la institución (seguro, vacaciones, uniformes, otros).

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	4	8.89
De acuerdo	33	73.33
Muy de acuerdo	7	15.56

75. Conozco los beneficios que ofrece la institución.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	30	66.67
Muy de acuerdo	15	33.33

76. Los beneficios que ofrece la Institución son competitivos en relación a lo que otras instituciones ofrecen a sus empleados.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	8	17.78
De acuerdo	30	66.67
Muy de acuerdo	6	13.33

77. La institución se preocupa por mejorar los beneficios y facilidades que ofrece a los empleados.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
En desacuerdo	1	2.22
De acuerdo	35	77.78
Muy de acuerdo	9	20

78. Recibo respuesta y cooperación oportuna de los miembros de otros departamentos a los que requiero información o apoyo para realizar mi trabajo.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	24	53.33
Muy de acuerdo	21	46.67

79. Mis compañeros responden a tiempo a mis requerimientos de servicios e informaciones de trabajo.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	25	55.56
Muy de acuerdo	20	44.44

80. Existe armonía entre los empleados de mi área de trabajo.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	23	51.11
Muy de acuerdo	22	48.89

81. El trato humano que la institución brinda a sus empleados es bueno.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
En desacuerdo	1	2.22
De acuerdo	23	51.11
Muy de acuerdo	21	46.67

82. La institución otorga importancia a la compensación/salario de su gente

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	14	31.11
De acuerdo	23	51.11
Muy de acuerdo	7	15.56

83. Lo que la institución me paga es justo en función con el cargo que desempeño.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	11	24.44
De acuerdo	24	53.33
Muy de acuerdo	9	20

84. Los salarios que paga la institución son competitivos en relación a lo que pagan otras empresas en el mercado u otras instituciones del Estado.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	15	33.33
De acuerdo	23	51.11

Muy de acuerdo	6	13.33
----------------	---	-------

85. Mi salario es adecuado con relación a los demás salarios de la institución

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
En desacuerdo	12	26.67
De acuerdo	25	55.56
Muy de acuerdo	8	17.78

86. La institución realiza Ajustes o Incrementos salariales de forma periódica

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
En desacuerdo	3	6.67
De acuerdo	26	57.78
Muy de acuerdo	16	35.56

87. La cantidad de empleados en mi área/departamento es adecuada para el trabajo que hacemos

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	3	6.67
De acuerdo	24	53.33
Muy de acuerdo	17	37.78

88. La cantidad de funciones que tengo asignadas, me permite desarrollarlas con la calidad esperada y en el tiempo estimado.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	30	66.67
Muy de acuerdo	15	33.33

89. Se requiere mi trabajo, después de cumplir mi horario regular.

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	2.22
En desacuerdo	3	6.67
De acuerdo	34	75.56
Muy de acuerdo	7	15.56

90. Puedo lograr balance entre mi trabajo y mi vida privada institución realiza Ajustes o Incrementos salariales de forma periódica

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De acuerdo	7	15.56
Muy de acuerdo	38	84.44

91. Me siento muy presionado para realizar el trabajo

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	26	57.78
En desacuerdo	17	37.78
De acuerdo	2	4.44

Sección V. En función de estos resultados hacemos la siguiente interpretación de data y recomendaciones:

Interpretación de data por dimensiones:

• Reconocimiento Laboral

- **(pregunta No.1)**
En mi área se reconoce el logro de resultados, presenta una valoración positiva de **95.56%**
- **(pregunta No.16)**
En mi institución existen mecanismos para reconocer al personal, presenta una valoración positiva de **93.33%**
- **(pregunta No.32)**
Mi supervisor me distingue cuando logro las metas asignadas, presenta una valoración positiva de **80%**
- **(pregunta No.46)**
Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros, presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.64)**
Mi institución cuenta con un sistema de compensación y beneficios, presenta una valoración positiva de **80%**

• Capacitación Especializada y Desarrollo

- **(pregunta No.2)**
La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional, presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.17)**
En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones, presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.33)**
Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo, presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.47)**
Mi supervisor me permite cumplir con la capacitación que ha programado, presenta una valoración positiva de **97.78%**
- **(pregunta No.67)**
En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización, presenta una valoración positiva de **100%**

- **Mejora y Cambio**

- **(pregunta No.3)**
En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios, presenta una valoración positiva de 100%
- **(pregunta No.18)**
En mi institución existen comités que captan nuevas sugerencias para mejorar, presenta una valoración positiva de 100%
- **(pregunta No.31)**
Participo en la elaboración y la implementación de los planes de mejora que están dirigidos a mejorar el clima y la cultura de mi institución, presenta una valoración positiva de 84.44%
- **(pregunta No.34)**
Impulso cambios innovadores en mi área para mejorar la forma de trabajo, presenta una valoración positiva de 88.89%
- **(pregunta No.48)**
Mi supervisor me alienta a ser creativo y toma en cuenta otras formas de realizar el trabajo, presenta una valoración positiva de 97.77%

- **Calidad y Orientación al Usuario**

- **(pregunta No.4)**
Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios de mi trabajo, presenta una valoración positiva de 100%
- **(pregunta No.19)**
Mi institución promueve captar las sugerencias y expectativas de nuestros usuarios, presenta una valoración positiva de 100%
- **(pregunta No.35)**
En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial y respetuosa, presenta una valoración positiva de 100%
- **(pregunta No.36)**
Conozco la carta de servicios o catálogo de servicios de mi institución, presenta una valoración positiva de 100%
- **(pregunta No.50)**
En mi área mejoramos la calidad de los servicios de acuerdo a las sugerencias que recibimos, presenta una valoración positiva de 100%

- **Equidad y Género**

- **(pregunta No.5)**
En mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a las normativas, presenta una valoración positiva de 100%
- **(pregunta No.20)**
En mi institución existen instalaciones para personas con discapacidad, presenta una valoración negativa de 55.55%

- **(pregunta No.66)**
En mi institución se dan las oportunidades de ascenso y promoción, sin distinción entre mujeres y hombres, presenta una valoración positiva de 100%

- **Comunicación**

- **(pregunta No.6)**
En mi institución nos comunicamos entre las diferentes áreas, presenta una valoración positiva de 100%
- **(pregunta No.21)**
En mi trabajo utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna, presenta una valoración positiva de 100%
- **(pregunta No.37)**
Mis superiores comunican la visión, misión y los valores de la organización, presenta una valoración positiva de 100%

- **Disponibilidad y Recursos**

- **(pregunta No.7)**
Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones, presenta una valoración positiva de 93.34%
- **(pregunta No.22)**
El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo, presenta una valoración negativa de 51.11%
- **(pregunta No.38)**
Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo, presenta una valoración positiva de 97.78%

- **Calidad de Vida Laboral**

- **(pregunta No.8)**
En mi institución existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo, presenta una valoración positiva de 100%
- **(pregunta No.27)**
En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con los compañeros de trabajo, presenta una valoración positiva de 100%
- **(pregunta No.39)**
Mi supervisor me trata con respeto, cordialidad y confianza, presenta una de valoración positiva de 100%
- **(pregunta No.45)**
Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y la cultura organizacional, presenta una valoración positiva de 100%
- **(pregunta No.51)**
Me siento feliz haciendo mi trabajo, presenta una valoración positiva de 97.78%

- **(pregunta No.59)**
Mi institución da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad, presenta una valoración positiva de **100%**

- **Balance Trabajo Familia**

- **(pregunta No.9)**
Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia, presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.23)**
Mi institución me informa sobre la prestación de guardería o cuidado de niño(a), presenta una valoración positiva de **86.66%**
- **(pregunta No.40)**
Me apoyan en la institución cuando tengo urgencia familiar, presenta una valoración positiva en **97.77%**
- **(pregunta No.52)**
Participo en los eventos familiares que se organizan en mi institución, presenta una valoración positiva de **80%**
- **(pregunta No.60)**
En mi área se respeta el horario de trabajo, presenta una valoración positiva de **100%**

- **Colaboración y Trabajo en Equipo**

- **(pregunta No.10)**
Mi supervisor promueve la integración de nuestro equipo de trabajo, presenta una valoración positiva de **95.56%**
- **(pregunta No.24)**
En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo, presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.41)**
Cuando trabajo en equipo, busco soluciones que beneficie a todos, presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.53)**
En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo, presenta una valoración positiva de **100%**

- **Liderazgo y Participación**

- **(pregunta No.11)**
Mi supervisor es congruente en lo que dice y lo que hace, presenta una valoración positiva de **95.56%**
- **(pregunta No.25)**
Mi supervisor me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas, presenta una valoración positiva de **97.78%**

- **(pregunta No.42)**
Mi supervisor es un servidor público ejemplar, presenta una valoración positiva de **95.55%**
- **(pregunta No.54)**
Mi supervisor está abierto para recibir sugerencias y comentarios, presenta una valoración positiva de **97.78%**
- **(pregunta No.61)**
Mi supervisor distribuye el trabajo de acuerdo a capacidades o competencias, presenta una valoración positiva de **95.56%**

• **Identidad con la Institución y Valores**

- **(pregunta No.12)**
Mi institución es el mejor lugar para trabajar, presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.26)**
Mi institución cuenta con código de ética y de conducta actualizados, presenta una valoración positiva de **97.78%**
- **(pregunta No.43)**
Siento orgullo por formar parte de mi institución, presenta una valoración positiva de **97.78%**
- **(pregunta No.55)**
Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar del ciudadano, presenta una valoración positiva en **100%**
- **(pregunta No.65)**
En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución, presenta una valoración positiva de **100%**

• **Austeridad y Combate a la Corrupción**

- **(pregunta No.13)**
En mi área actuamos con transparencia y legalidad, presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.44)**
Mi supervisor es austero en el manejo de los recursos del área, presenta una valoración positiva de **95.56%**
- **(pregunta No.56)**
En mi trabajo si veo corrupción la denuncio, presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.62)**
En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normativa, presenta una valoración positiva de **100%**

• **Enfoque a Resultados y Productividad**

- **(pregunta No.14)**
Conozco el impacto del trabajo de mi institución, presenta una valoración positiva de **100%**

- **(pregunta No.28)**
La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos, presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.57)**
Mi supervisor logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto, presenta una valoración positiva de **97.78%**
- **(pregunta No.58)**
El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución, presenta una valoración positiva de **100%**

• **Normatividad y Proceso**

- **(pregunta No.29)**
La normativa de mi institución responde a las necesidades actuales, presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.30)**
Los procedimientos de mi institución están actualizados, presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.49)**
Conozco la normativa aplicada en mi trabajo (procedimiento, procesos, entre otros). Presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.63)**
En mi institución implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo, presenta una valoración positiva de **100%**

• **Servicio Profesional de Carrera**

- **(pregunta No.72)**
Mi institución promueve el movimiento como una forma de crecimiento dentro del sistema de carrera, presenta una valoración negativa de **28.89%**

• **Impacto de la Encuesta en mi Institución**

- **(pregunta No.15)**
Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional, presenta una valoración positiva de **97.78%**

• **Uso de la Tecnología**

- **(pregunta No.68)**
Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las tecnologías de la información y comunicaciones (computadora, internet, celular, audio, e-mail, nube, base de datos, redes, web, postcast, software, hardware), presenta una valoración negativa de **55.55%**

- **(pregunta No.69)**
En los últimos 12 meses tome al menos un curso relacionado con las tecnologías de la información y comunicaciones, presenta una valoración negativa de **64.44%**
- **(pregunta No.70)**
Utilizo eficientemente las tecnologías de la información para mejorar los procesos, trámites y servicios, presenta una valoración negativa de **55.55%**
- **(pregunta No.71)**
En mi área tenemos la habilidad para utilizar las tecnologías de la información en el desempeño de nuestras funciones, presenta una valoración negativa de **53.33%**

- **Beneficios**

- **(pregunta No.73)**
Como empleado de la institución, recibo equitativamente los beneficios que ésta ofrece, acorde al puesto que desempeño presenta una valoración positiva de **95.56%**
- **(pregunta No.74)**
Estoy satisfecho con los beneficios que me ofrece la institución (seguro, vacaciones, uniformes, otros) presenta una valoración positiva de **88.89%**
- **(pregunta No.75)**
Conozco los beneficios que ofrece la institución presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.76)**
Los beneficios que ofrece la institución son competitivos en relación a lo que otras instituciones ofrecen a sus empleados presenta una valoración positiva de **80%**
- **(pregunta No.77)**
La institución se preocupa por mejorar los beneficios y facilidades que ofrece a los empleados presenta una valoración positiva de **97.78%**

- **Relación con los Empleados/Colegas/Colaboradores**

- **(pregunta No.78)**
Recibo respuesta y cooperación oportuna de los miembros de otros departamentos a los que requiero información o apoyo para realizar mi trabajo presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.79)**
Mis compañeros responden a tiempo a mis requerimientos de servicios e informaciones de trabajo presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.80)**
Existe armonía entre los empleados de mi área de trabajo presenta una valoración positiva de **100%**
- **(pregunta No.81)**
El trato humano que la institución brinda a sus empleados es bueno presenta una valoración positiva de **97.78%**

- **Salarios**

- **(pregunta No.82)**

La institución otorga importancia a la compensación/ salario de su gente presenta una valoración negativa de **33.33%**

- **(pregunta No.83)**

Lo que la institución me paga es justo, en función con el cargo que desempeño presenta una valoración negativa de **26.66%**

- **(pregunta No.84)**

Los salarios que paga la institución son competitivos en relación a lo que pagan otras empresas en el mercado u otras instituciones del Estado presenta una valoración negativa de **35.55%**

- **(pregunta No.85)**

Mi salario es adecuado con relación a los demás salarios de la institución presenta una valoración negativa de **26.67%**

- **(pregunta No.86)**

La institución realiza Ajustes o Incrementos salariales de forma periódica presenta una valoración negativa de **64.45%**

- **Cantidad de Trabajo**

- **(pregunta No.87)**

La cantidad de empleados en mi área /departamento es adecuada para el trabajo que hacemos presenta una valoración positiva de **91.11%**

- **(pregunta No.88)**

La cantidad de funciones que tengo asignadas, me permite desarrollarlas con la calidad esperada y en el tiempo estimado presenta una valoración positiva de **100%**

- **(pregunta No.89)**

Se requiere de mi trabajo, después de cumplir mi horario regular presenta una valoración positiva de **91.12%**

- **(pregunta No.90)**

Puedo lograr balance entre mi trabajo y mi vida privada presenta una valoración positiva de **100%**

- **(pregunta No.91)**

Me siento muy presionado para realizar el trabajo presenta una valoración positiva de **95.56%**

Puntos para el mejoramiento del Clima y la Cultura Organizacional son:

1. Se recomienda revisar los puntos fuertes o valoración positiva con miras a utilizarlos como recurso en la mejora de los puntos de valoración negativa, revirtiendo la condición de percepción negativa a positiva.
2. Se recomienda priorizar la intervención de acciones de mejora para planificar a corto mediano y largo plazo según sea el caso, visualizando las posibles inversiones de recursos financieros y no financieros en procura del mejoramiento de la eficiencia y eficacia del plan de acción de mejora.
3. Identificar posibles alianzas estratégicas que sumen a la consecución las metas que se tracen en el plan de acción.
4. Se recomienda trabajar la propuesta del plan de acción conjuntamente con representantes del área administrativa y financiera, el área de calidad, planificación y recursos humanos.
5. Se recomienda difundir por los medios internos de comunicación la importancia de la medición del clima organizacional, con miras a crear las bases de una cultura de medición de clima y elevar el conocimiento sobre estos procesos como herramienta de la gestión de cambio.

Recomendaciones finales:

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, la cual realizaron por medio del Sistema de Encuesta de Clima para la Administración Pública (SECAP), sin mostrar nivel de abstención ya que todos completaron la encuesta, de una muestra de (45) colaboradores. De igual forma los mismos no mostraron quejas ni sugerencias.

Les exhortamos socializar los resultados con todos los Directivos y demás colaboradores, de igual forma, **les reiteramos sobre la importancia de elaborar un Plan de Acción realista**, para ello es importante considerar el hecho de que nos encontramos en el segundo trimestre del año; cuando éste sea aprobado por usted, les sugerimos remitirlo a nuestra institución, para cárgalo en el SISMAP. Nos reiteramos a su orden.

ANEXO
Datos Generales Encuesta de Clima Organizacional
Tabulación y Graficaciones

Tiempo en la Institución

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
De 0 a 4 años	27	60
De 5 a 15 años	18	40

Nivel Jerárquico

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Supervisado	36	80
Supervisión	9	20

Edad

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
18-29	5	11.11
30-39	22	48.89
40-49	4	8.89
50 en adelante	14	31.11

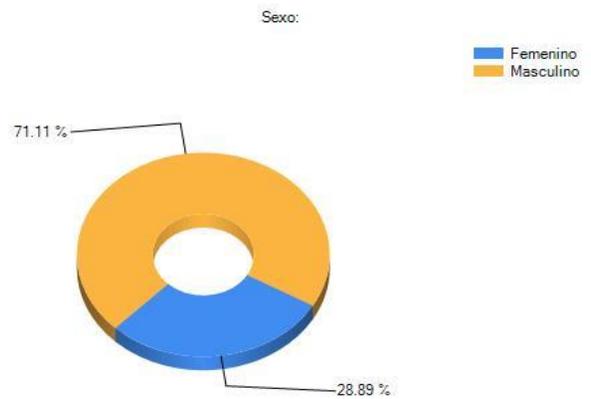
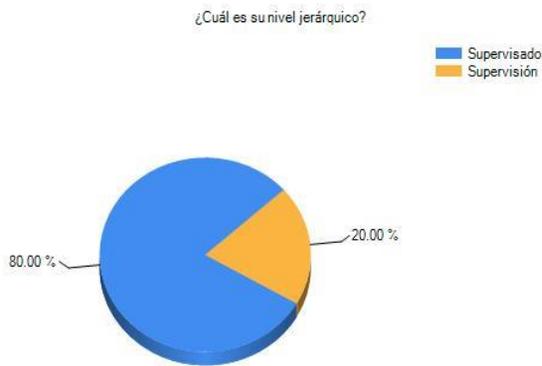
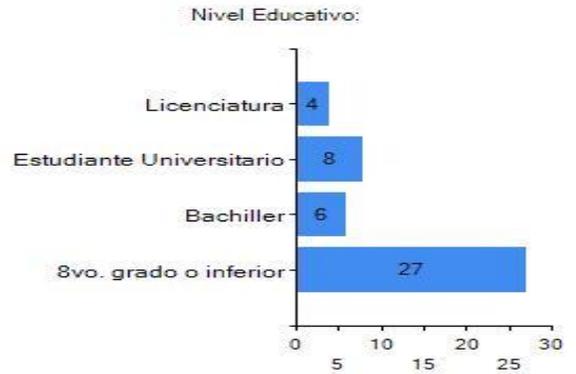
Sexo

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
Femenino	13	28.89
Masculino	32	71.11

Nivel Educativo

Leyenda	RESPUESTAS	PORCENTAJE
8vo. grado o inferior	27	60
Bachiller	6	13.33
Licenciatura	8	17.78
Maestría / Doctorado	4	8.89

Grafica General



CANTIDAD DE SERVIDORES ENCUESTADOS Y QUE FALTARON POR ENCUESTAR DESPUÉS DEL PROCESO

Año: 2019
Institución: Junta de Distrito Municipal de

INSTITUCION	MUESTRA	ENCUESTADOS	FALTANTES
Junta de Distrito Municipal de Veragua	45	45	0

Listado de Áreas Participantes

Área
Administración Financiera
Administración financiera
Brigada de casco urbano
Brigada limpieza de calle
Brigada limpieza por comunidad
Chofer
Colectores de impuesto
Colectores de Impuestos
Compras y Contrataciones
Conserje
Departamento de Ornato
Departamento de Seguridad
Despacho de la directora
Director Bomberos
Educación, género y salud
Encargado de Cultura
Encargado de los cementerios
Recursos Humanos
Tesorería

Sugerencias y Quejas capturadas por el Sistema, al momento de los servidores participar de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

Año: 2019 ▼
Institución: Junta de Distrito Municipal de Veragua ▼
Esta encuesta fue respondida por 45 servidores.
Tabular: Quejas o Sugerencias ▼

A la pregunta si desea externar una Queja o Sugerencia, los servidores seleccionaron:

Opción	Cantidad
Ninguno	45