RESULTADOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DERIVADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA 2013 EN EL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DE ESTUDIOS AVANZADOS DEL I.P.N.

1. ANTECEDENTES:

Con base en el calendario establecido por la Secretaría de la Función Pública (SFP), del 2 al 13 de septiembre de 2013, el Cinvestav aplicó por quinta vez la encuesta anual para medir el clima organizacional, participación que promovió la Secretaría Administrativa por medios electrónicos a partir del 28 de agosto de 2013.

La encuesta, voluntaria y confidencial, se aplicó por medio del sistema habilitado en internet por la SFP. Un total de 184 trabajadores la requisitaron, entre mandos, investigadores, auxiliares de investigación y personal operativo, adscritos a 32 áreas diferentes.

El 6 de noviembre de 2013, la SFP celebró la "Reunión de Entrega de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2013 de la APF", evento en el que se presentaron los resultados en la APF y la entrega a cada dependencia y entidad.

2. ALCANCES DEL PROGRAMA.

Tomando como base los resultados y los Criterios Generales para el Diseño del Programa de Mejora del Clima Organizacional emitidos por la SFP, la administración del Cinvestav se abocó a diseñar su programa institucional, instrumento que cubre lo siguiente:

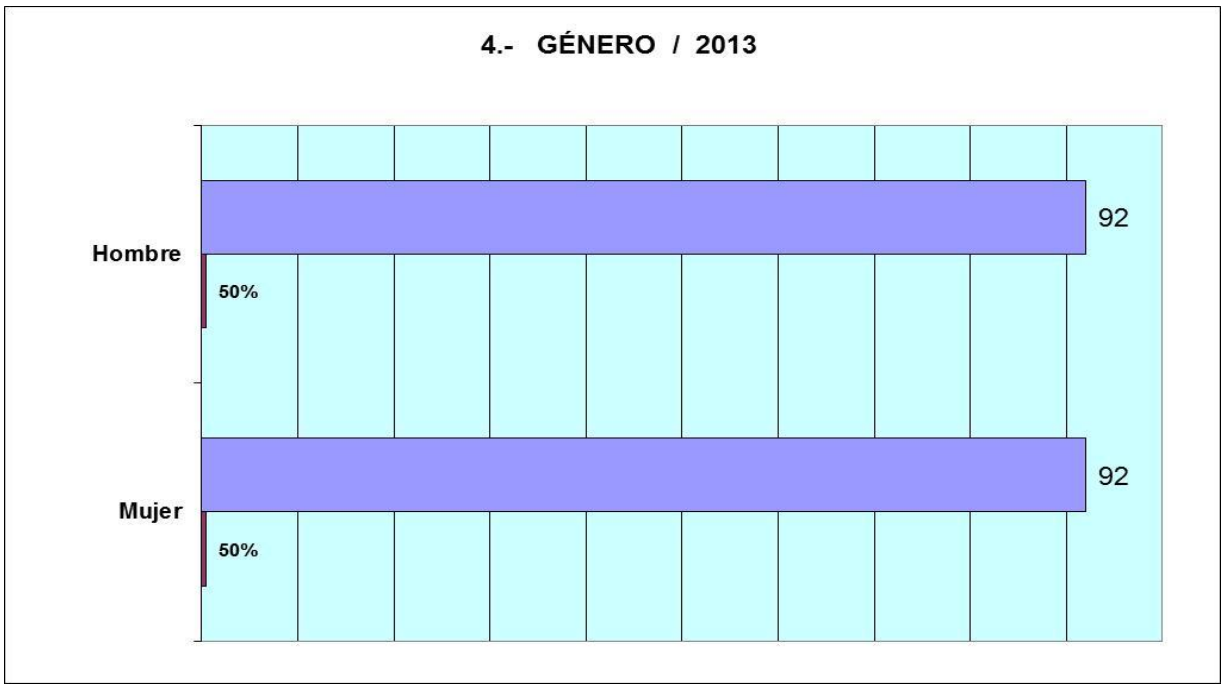
1 Análisis Cuantitativo (Resultados Estadísticos)
2 Análisis Cualitativo (Comentarios y Sugerencias)
3 Análisis Comparativo
4 Objetivos Estratégicos
5 Acciones de Mejora
6 Calendarización de Acciones

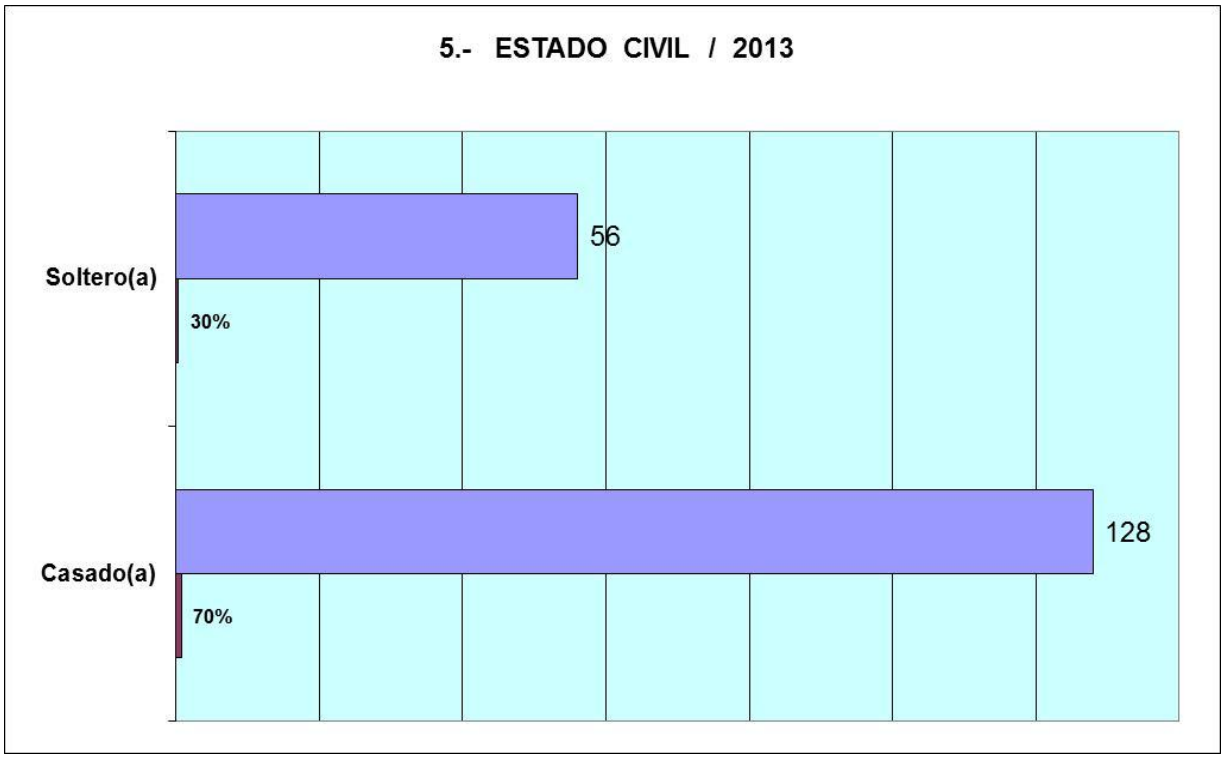
2.1 Análisis Cuantitativo.

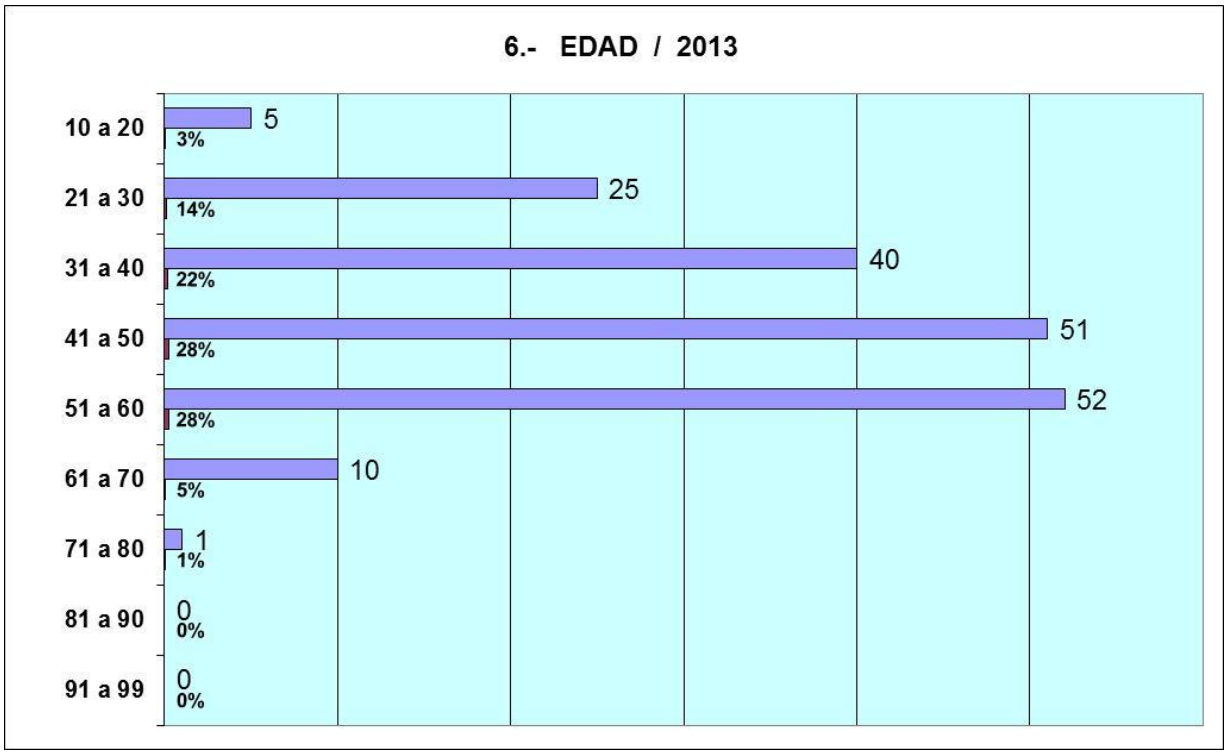
Consta de dos componentes, el análisis de datos sociodemográficos y el análisis de los factores asociados con las preguntas de la encuesta.

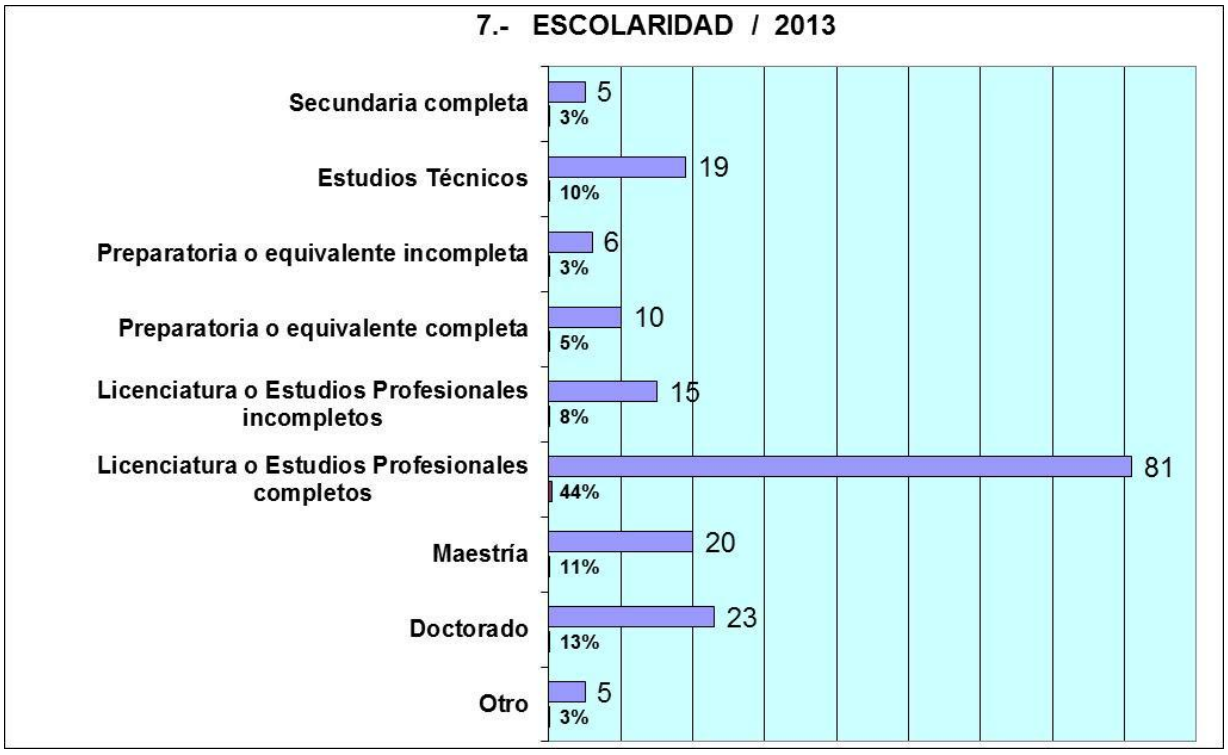
2.1.1 Datos sociodemográficos.

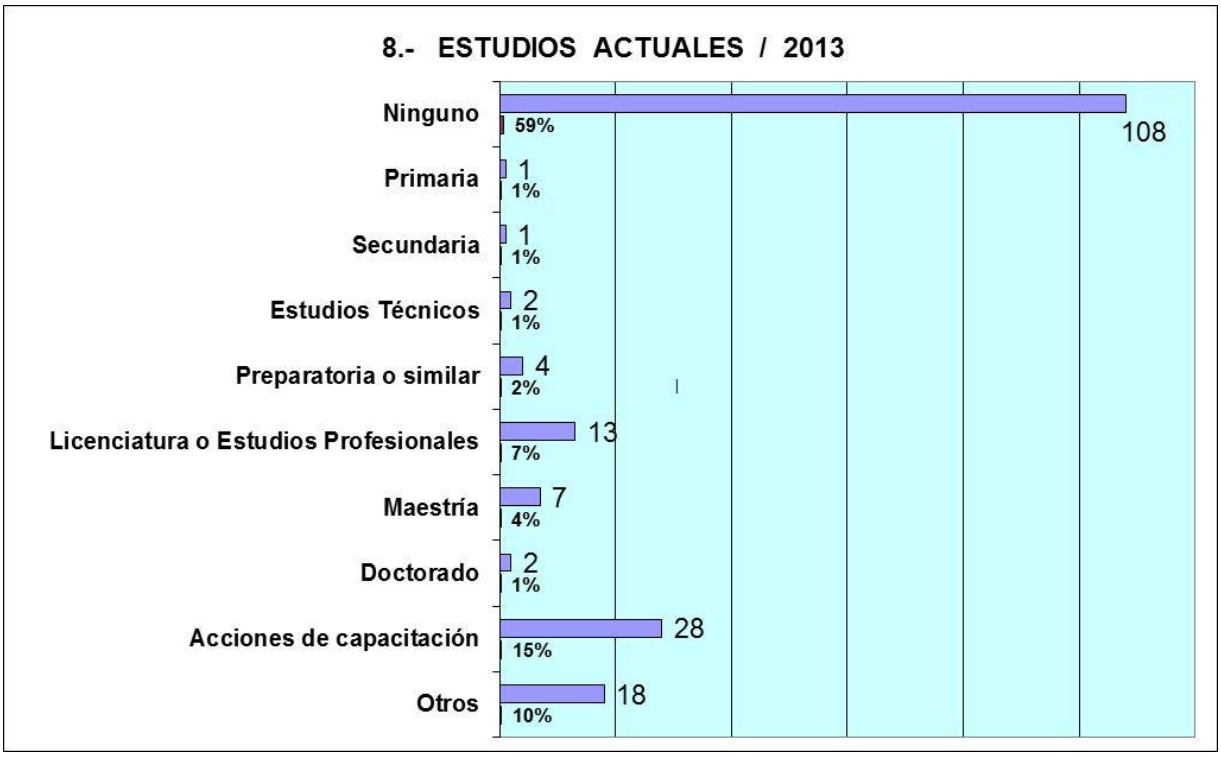
Se presentan gráficamente los resultados de los factores contemplados en la encuesta:


4.- GÉNERO / 2013
Hombre
92
50%
Mujer
92
50%

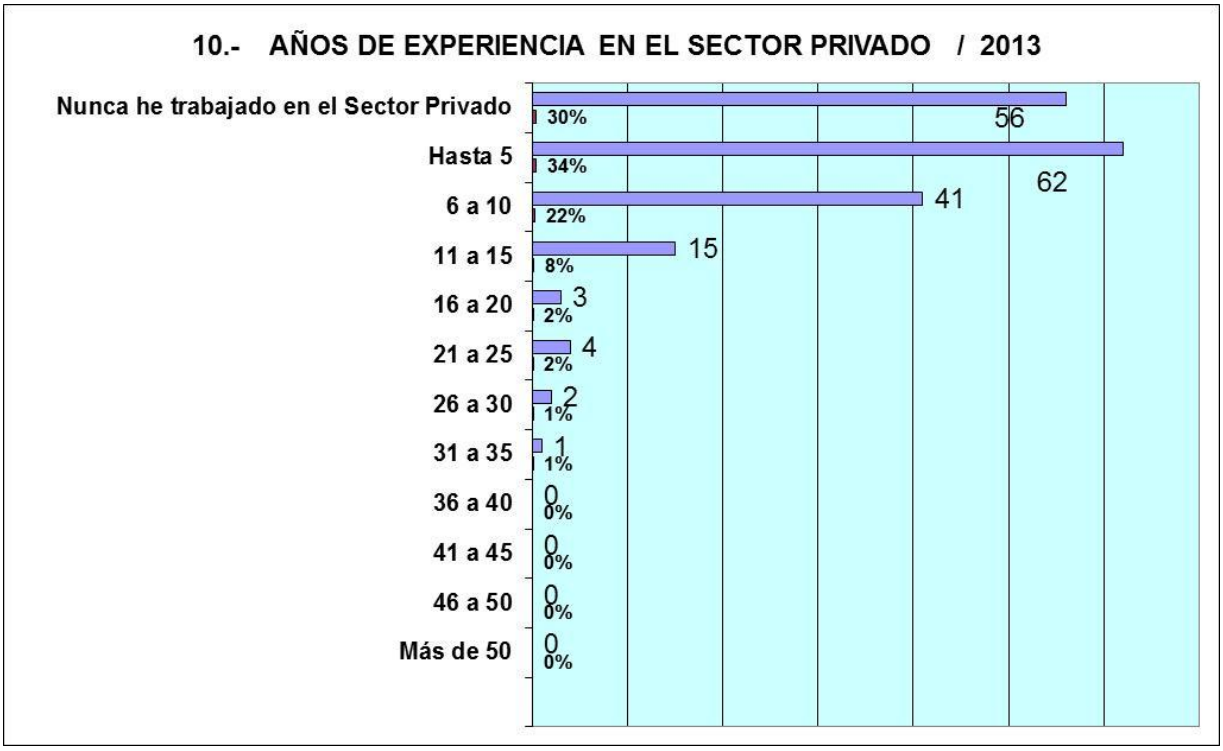

5.- ESTADO CIVIL / 2013
Soltero(a)
56
30%
Casado(a)
128
70%

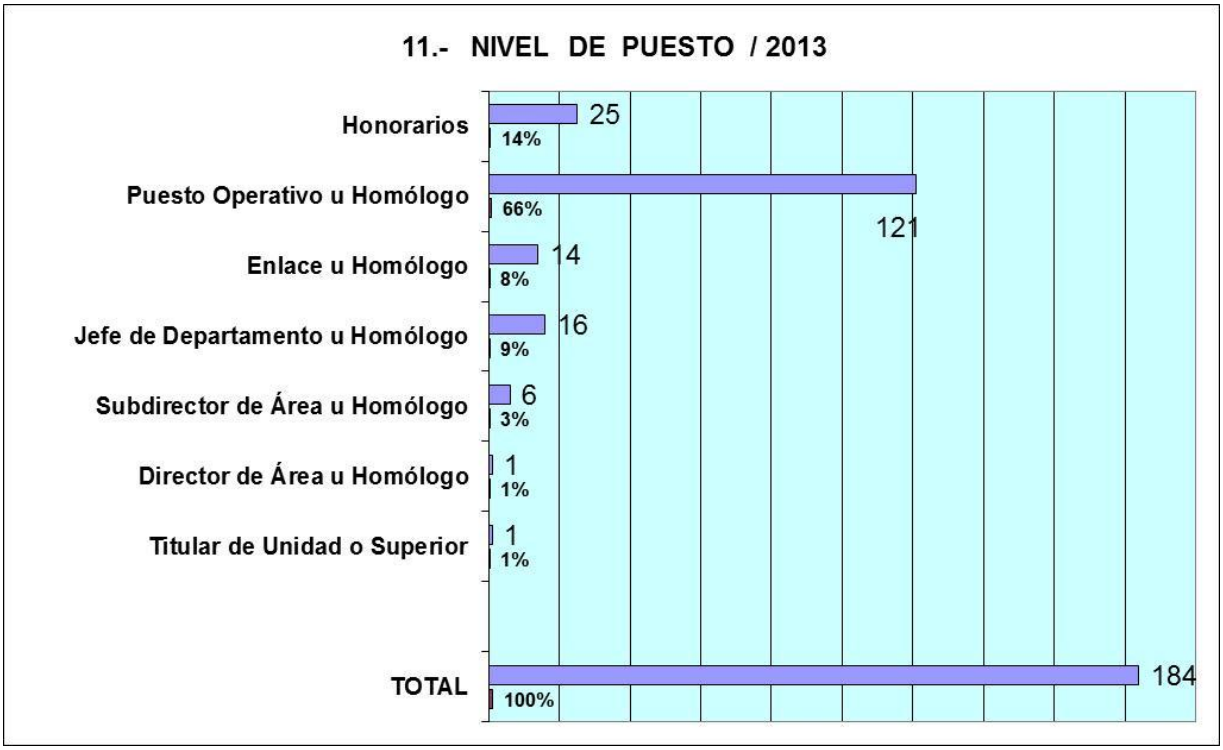

6.- EDAD / 2013
10 a 20
5
3%
21 a 30
25
14%
31 a 40
40
22%
41 a 50
51
28%
51 a 60
52
28%
61 a 70
10
5%
71 a 80
1
1%
81 a 90
0
0%
91 a 99
0
0%

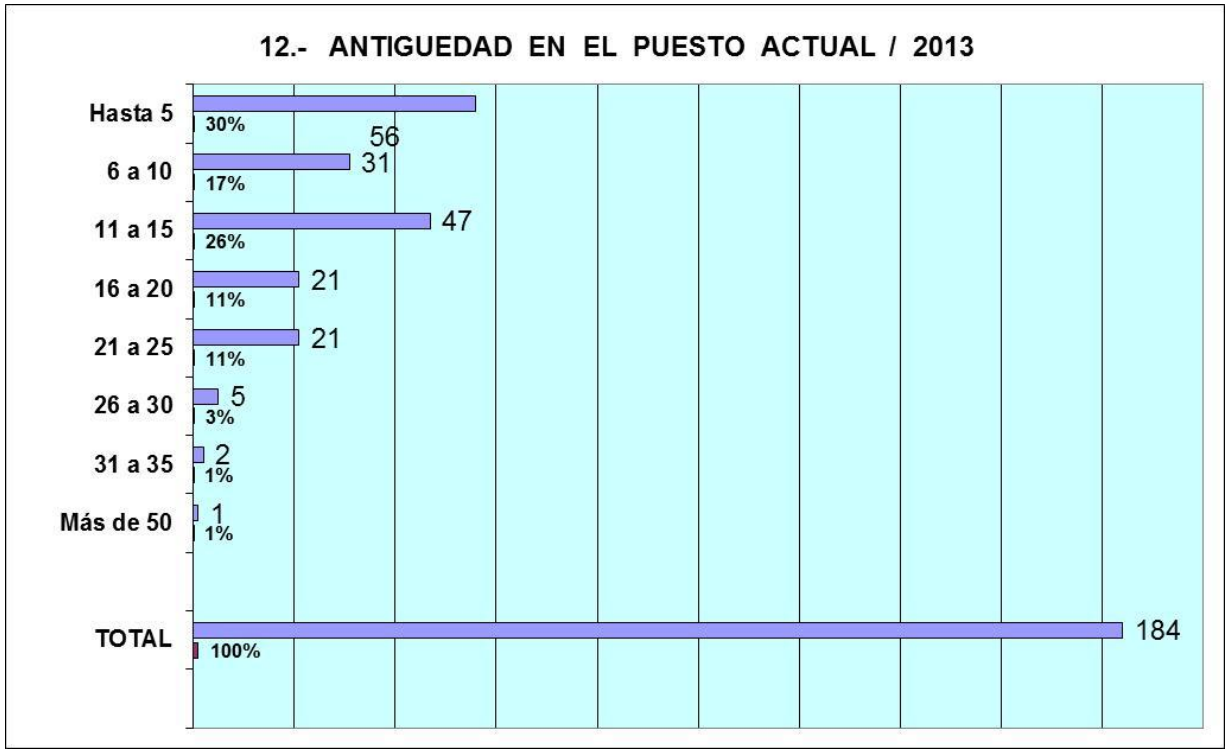

7.- ESCOLARIDAD / 2013
Secundaria completa
5
3%
Estudios Técnicos
19
10%
Preparatoria o equivalente incompleta
6
3%
Preparatoria o equivalente completa
10
5%
Licenciatura o Estudios Profesionales incompletos
15
8%
Licenciatura o Estudios Profesionales completos
81
44%
Maestría
20
11%
Doctorado
23
13%
Otro
5
3%

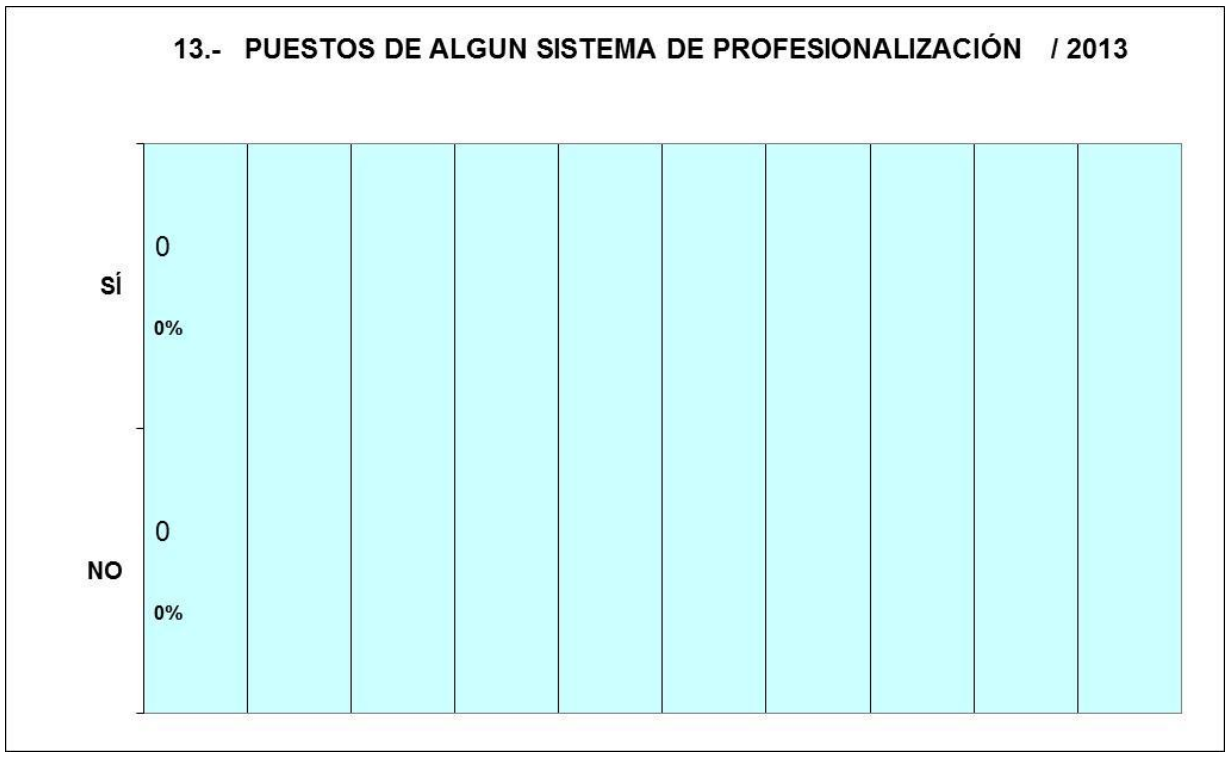

8.- ESTUDIOS ACTUALES / 2013
Ninguno
59%
108
Primaria
1
1%
Secundaria
1
1%
Estudios Técnicos
2
1%
Preparatoria o similar
4
2%
Licenciatura o Estudios Profesionales
13
7%
Maestría
7
4%
Doctorado
2
1%
Acciones de capacitación
28
15%
Otros
18
10%

9.- AÑOS DE SERVICIO EN LA A P F / 2013
Hasta 5
21%
38
6 a 10
11%
20
11 a 15
18%
34
16 a 20
13%
24
21 a 25
17%
32
26 a 30
10%
18
31 a 35
7%
12
36 a 40
2%
3
41 a 45
1%
2
46 a 50
1%
1
Más de 50
0%
0


10.- AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PRIVADO / 2013
Nunca he trabajado en el Sector Privado
30%
56
Hasta 5
34%
62
6 a 10
22%
41
11 a 15
8%
15
16 a 20
2%
3
21 a 25
2%
4
26 a 30
1%
2
31 a 35
1%
1
36 a 40
0%
0
41 a 45
0%
0
46 a 50
0%
0
Más de 50
0%
0


11.- NIVEL DE PUESTO / 2013
Honorarios
14%
25
Puesto Operativo u Homólogo
66%
121
Enlace u Homólogo
8%
14
Jefe de Departamento u Homólogo
9%
16
Subdirector de Área u Homólogo
3%
6
Director de Área u Homólogo
1%
1
Titular de Unidad o Superior
1%
1
TOTAL
100%
184


12.- ANTIGUEDAD EN EL PUESTO ACTUAL / 2013
Hasta 5
30%
56
6 a 10
17%
31
11 a 15
26%
47
16 a 20
11%
21
21 a 25
11%
21
26 a 30
3%
5
31 a 35
1%
2
Más de 50
1%
1
TOTAL
100%
184


13.- PUESTOS DE ALGUN SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN / 2013
SÍ
0
0%
NO
0
0%

De los datos sociodemográficos de 2013, es importante destacar que tenemos: La participación femenina es equitativa a la masculina (50% v.s. 50%) lo cual muestra la participación igualitaria con respecto al año pasado; el 52% tiene de 41 a 60 años de edad (menor al 57% del 2012); el 66% es personal operativo u homólogo (arriba del 64% del 2012); el 68% tiene estudios de licenciatura completos, maestría o doctorado (menor al 70% del 2012); el 59% no realiza estudios actualmente (menor al 68% registrado en 2012); 38% tiene más de 21 años en la Administración Pública Federal (mayor al 30% registrado en 2012); 16% tiene más de 15 años en el puesto actual (menor al 21% en 2012); y, 70% manifestó tener experiencia en la iniciativa privada (menor al 75% en la encuesta 2012).

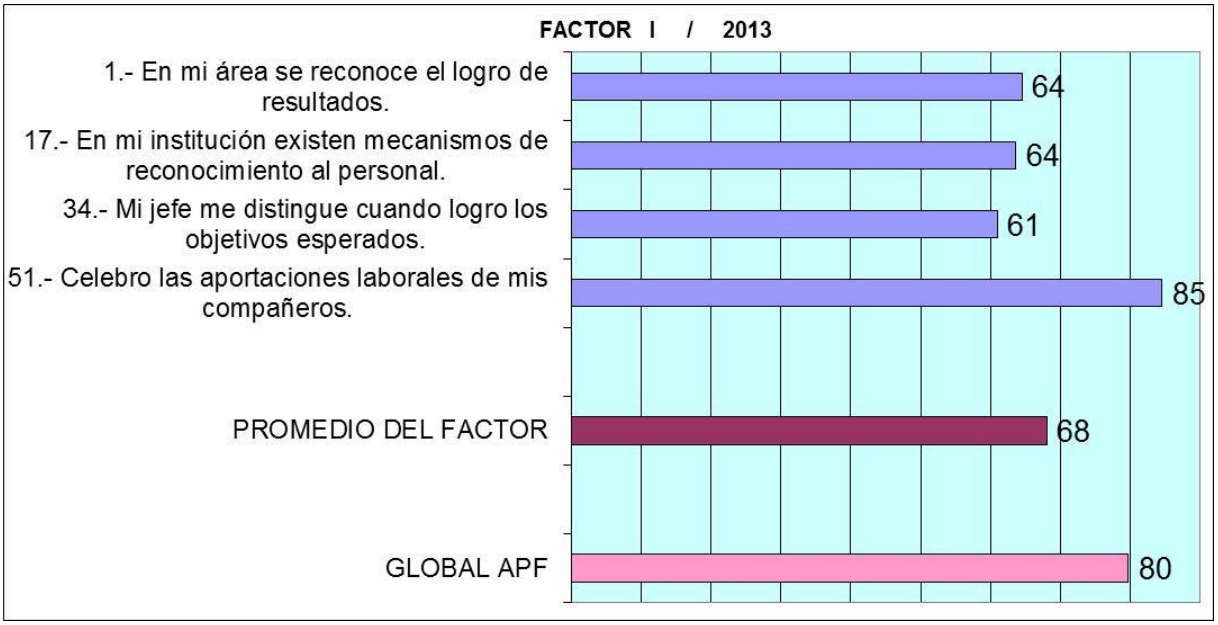
2.1.2 Análisis de los factores asociados a las preguntas de la encuesta.

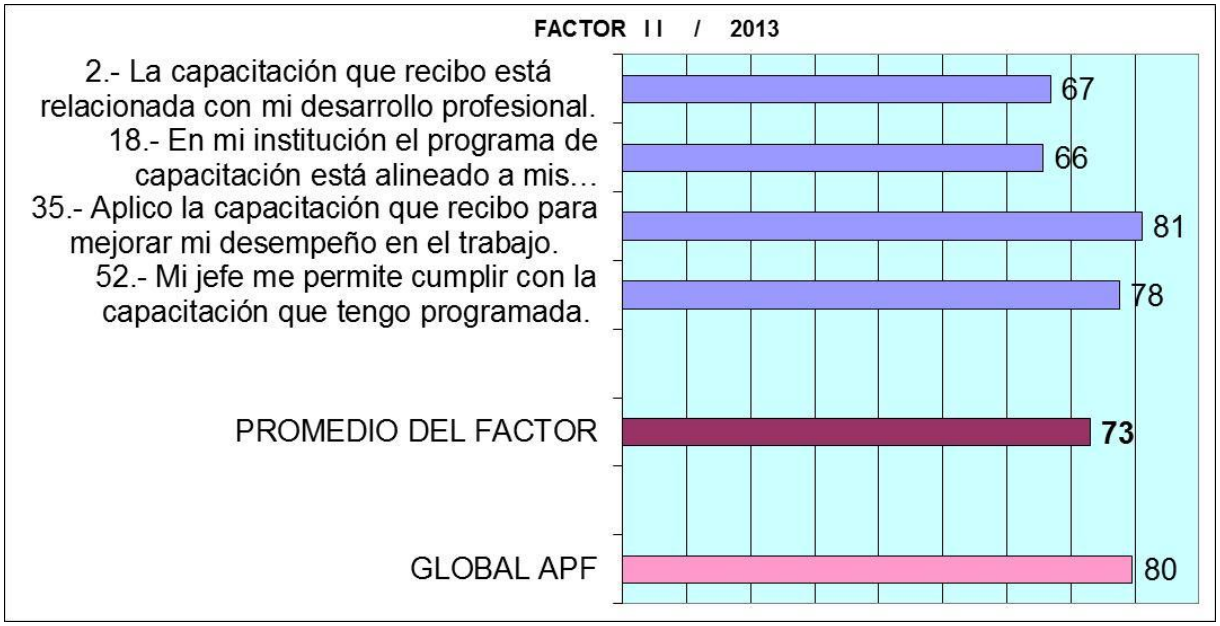
Los 17 factores motivo de análisis son los que a continuación se enuncian:

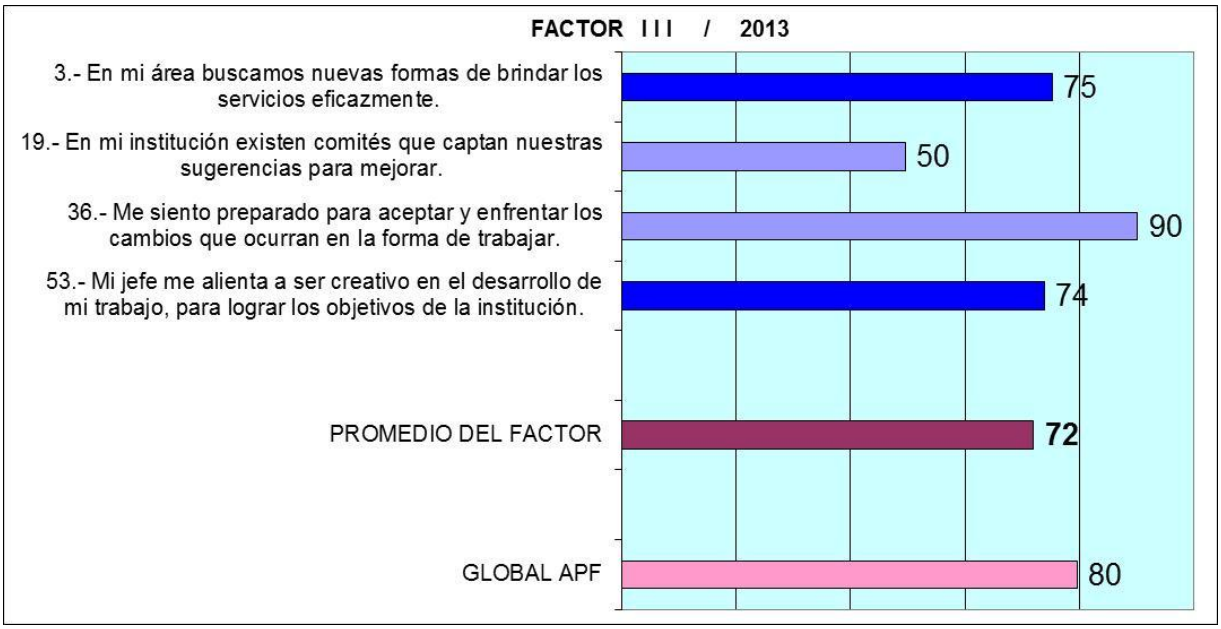
I. Recompensas y reconocimientos
II. Capacitación y desarrollo
III. Mejora y cambio
IV. Calidad y orientación al usuario
V. Equidad y género
VI. Comunicación
VII. Disponibilidad de recursos
VIII. Calidad de vida laboral
IX. Balance trabajo - familia
X. Colaboración y trabajo en equipo
XI. Liderazgo y participación
XII. Identidad con la institución y valores
XIII. Austeridad y Combate a la corrupción
XIV. Enfoque a resultados y productividad
XV. Normatividad y procesos
XVI. Profesionalización de la APF y SPC
XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución

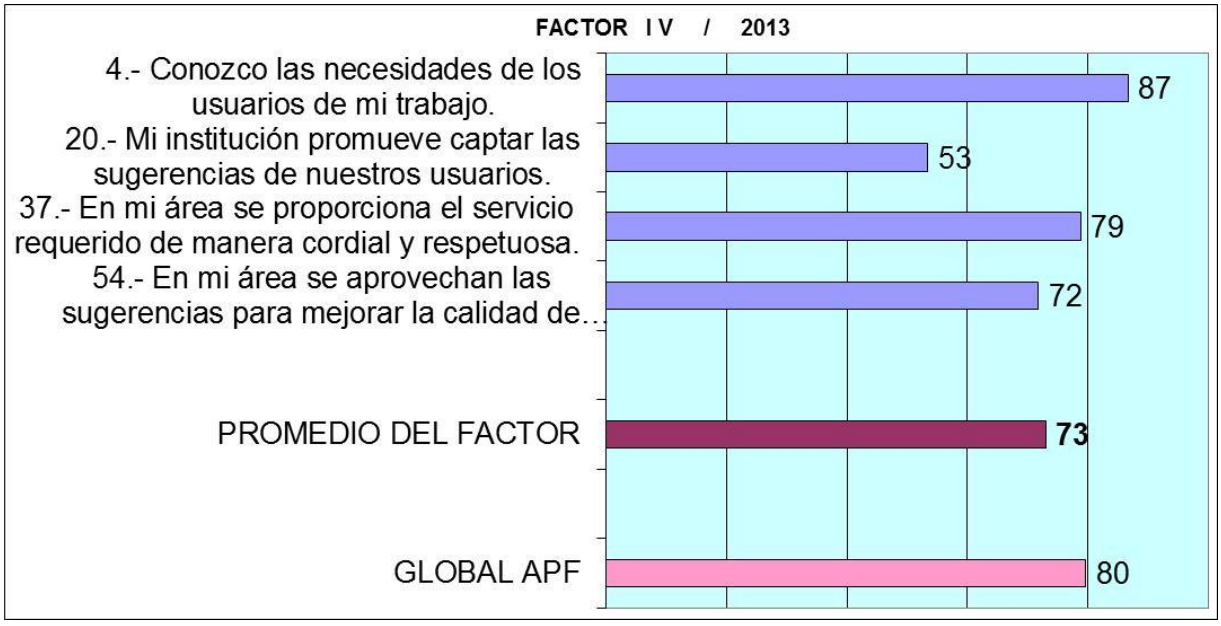
En el ejercicio 2012 el promedio en la Administración Pública Federal de los 17 factores del clima organizacional fue de 80, índice que se mantiene respecto al año anterior (80).

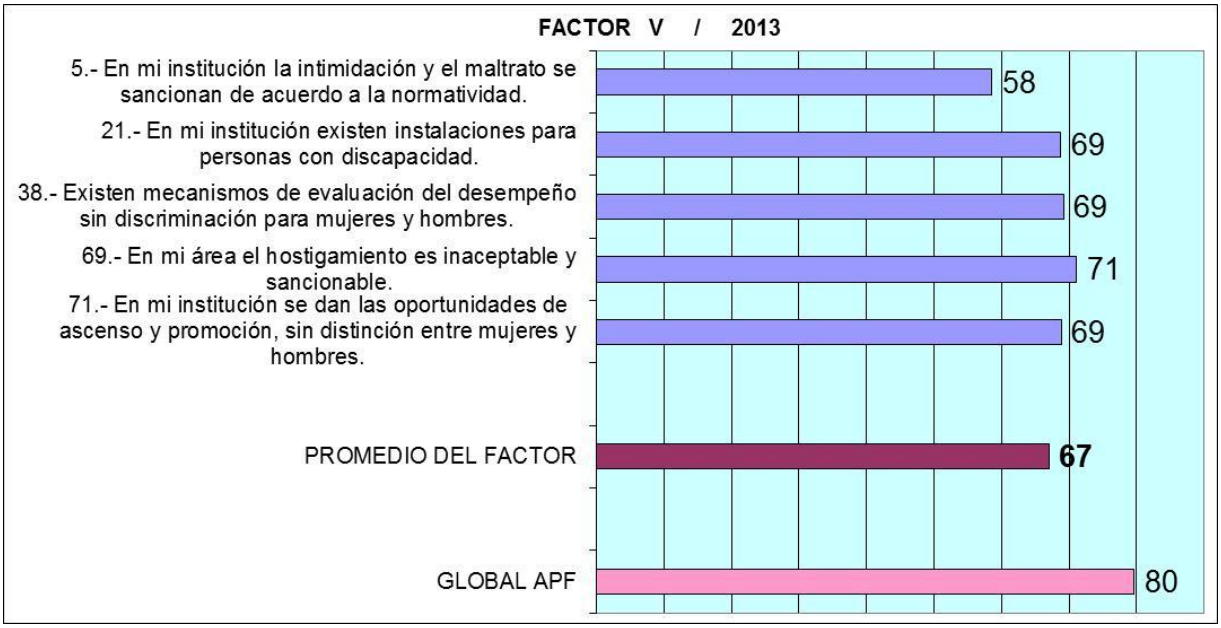
En el caso del CINVESTAV, los resultados obtenidos para cada uno de los factores se exponen gráficamente a continuación:

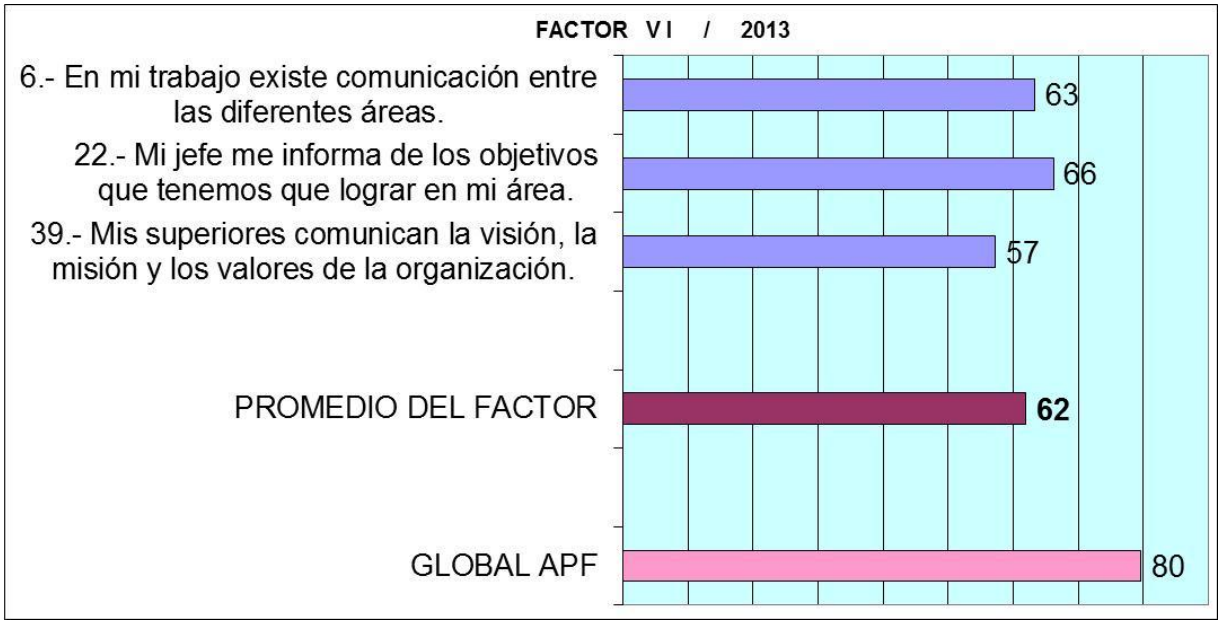

FACTOR I / 2013
1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.
64
17.- En mi institución existen mecanismos de reconocimiento al personal.
64
34.- Mi jefe me distingue cuando logro los objetivos esperados.
61
51.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros.
85
PROMEDIO DEL FACTOR
68
GLOBAL APF
80

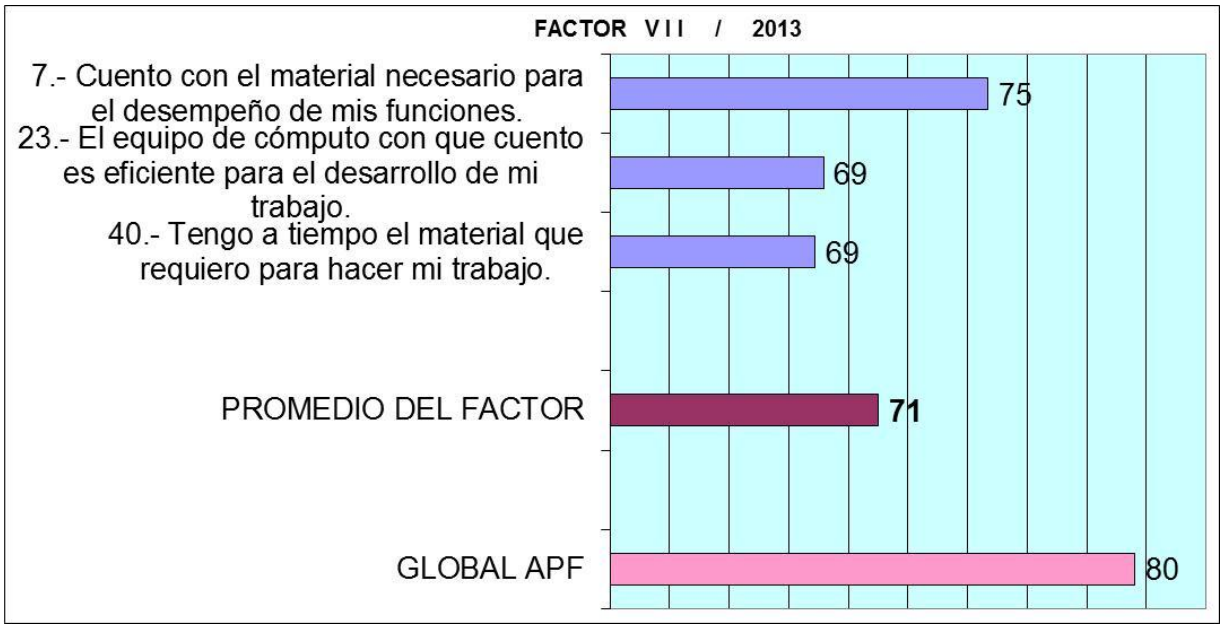

FACTOR II / 2013
2.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.
67
18.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis…
66
35.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.
81
52.- Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.
78
PROMEDIO DEL FACTOR
73
GLOBAL APF
80

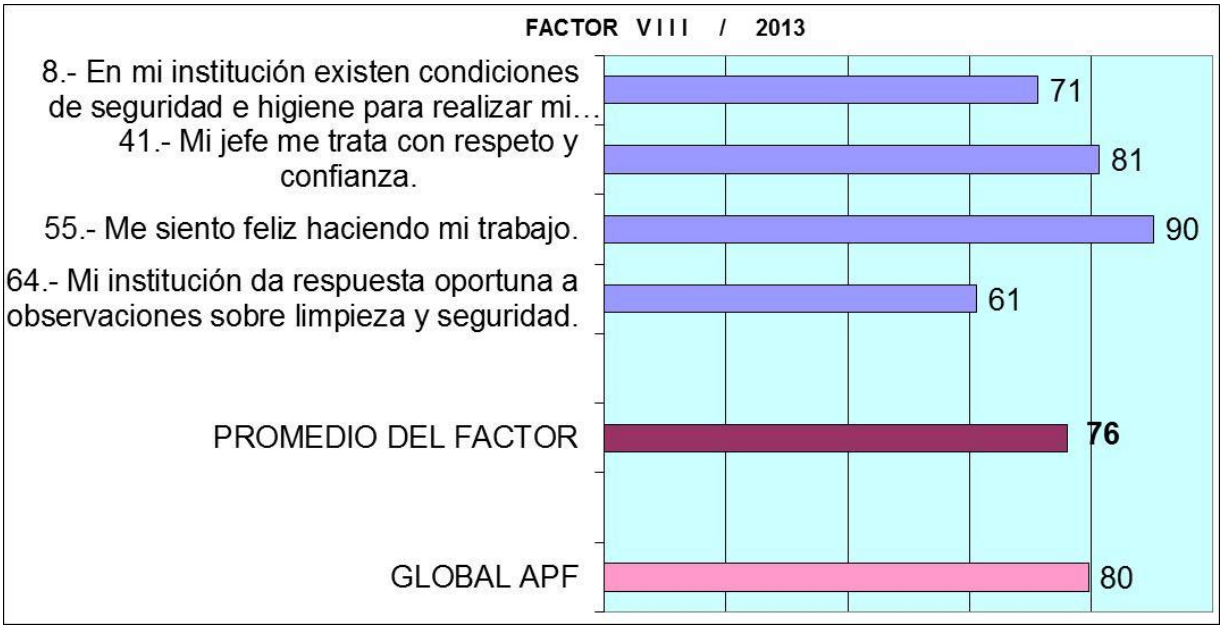

FACTOR III / 2013
3.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.
75
19.- En mi institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar.
50
36.- Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar.
90
53.- Mi jefe me alienta a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo, para lograr los objetivos de la institución.
74
PROMEDIO DEL FACTOR
72
GLOBAL APF
80


FACTOR IV / 2013
4.- Conozco las necesidades de los usuarios de mi trabajo.
87
20.- Mi institución promueve captar las sugerencias de nuestros usuarios.
53
37.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial y respetuosa.
79
54.- En mi área se aprovechan las sugerencias para mejorar la calidad de...
72
PROMEDIO DEL FACTOR
73
GLOBAL APF
80

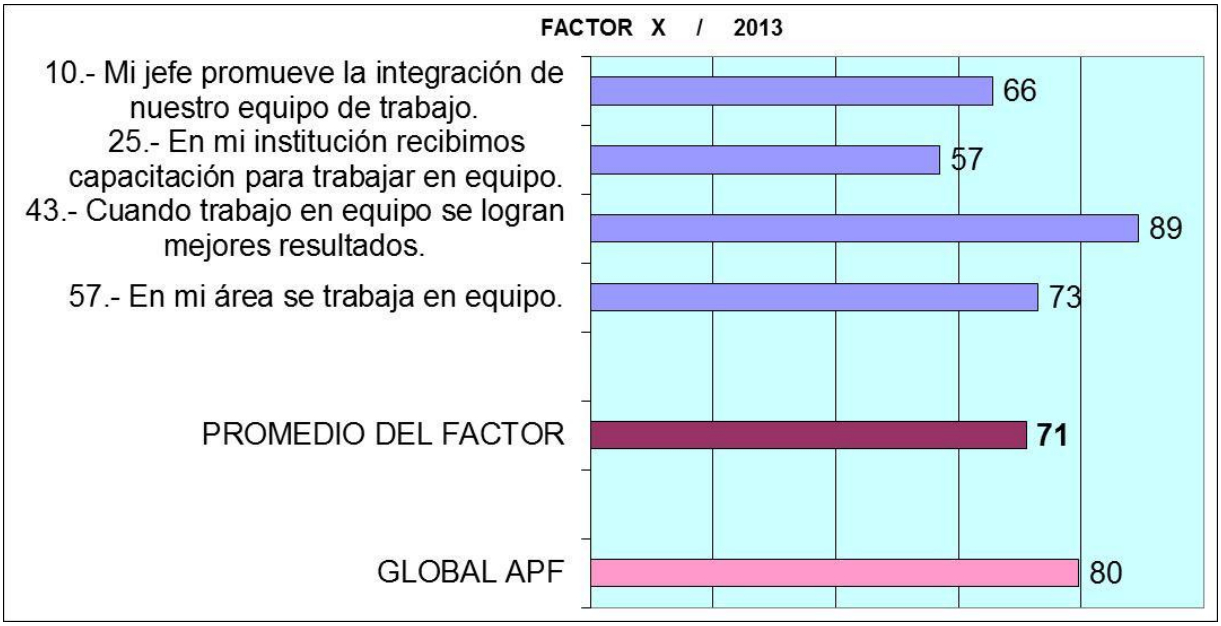

FACTOR V / 2013
5.- En mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.
58
21.- En mi institución existen instalaciones para personas con discapacidad.
69
38.- Existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.
69
69.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.
71
71.- En mi institución se dan las oportunidades de ascenso y promoción, sin distinción entre mujeres y hombres.
69
PROMEDIO DEL FACTOR
67
GLOBAL APF
80


FACTOR VI / 2013
6.- En mi trabajo existe comunicación entre las diferentes áreas.
63
22.- Mi jefe me informa de los objetivos que tenemos que lograr en mi área.
66
39.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.
57
PROMEDIO DEL FACTOR
62
GLOBAL APF
80

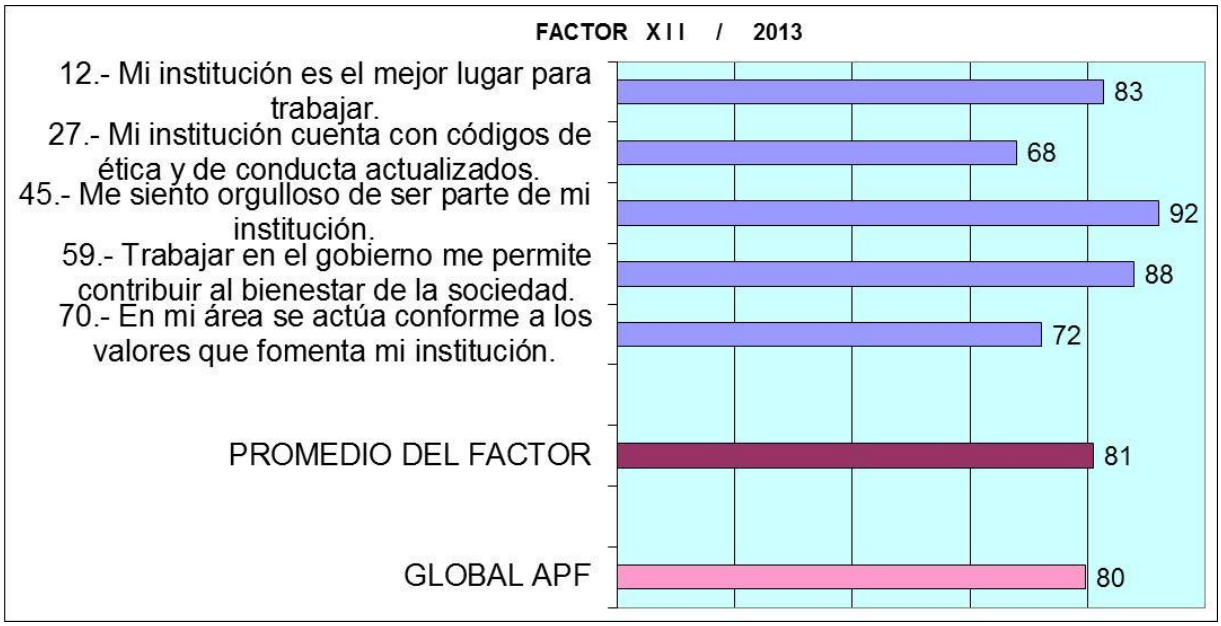

FACTOR VII / 2013
7.- Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.
75
23.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.
69
40.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.
69
PROMEDIO DEL FACTOR
71
GLOBAL APF
80

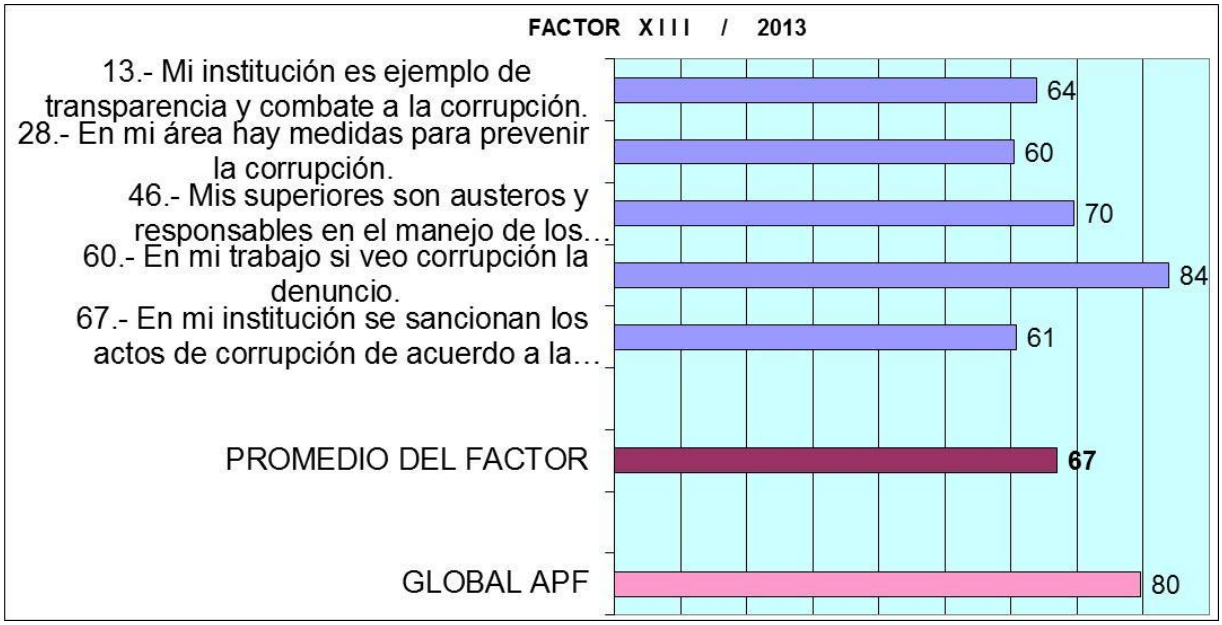

FACTOR VIII / 2013
8.- En mi institución existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi…
71
41.- Mi jefe me trata con respeto y confianza.
81
55.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.
90
64.- Mi institución da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.
61
PROMEDIO DEL FACTOR
76
GLOBAL APF
80

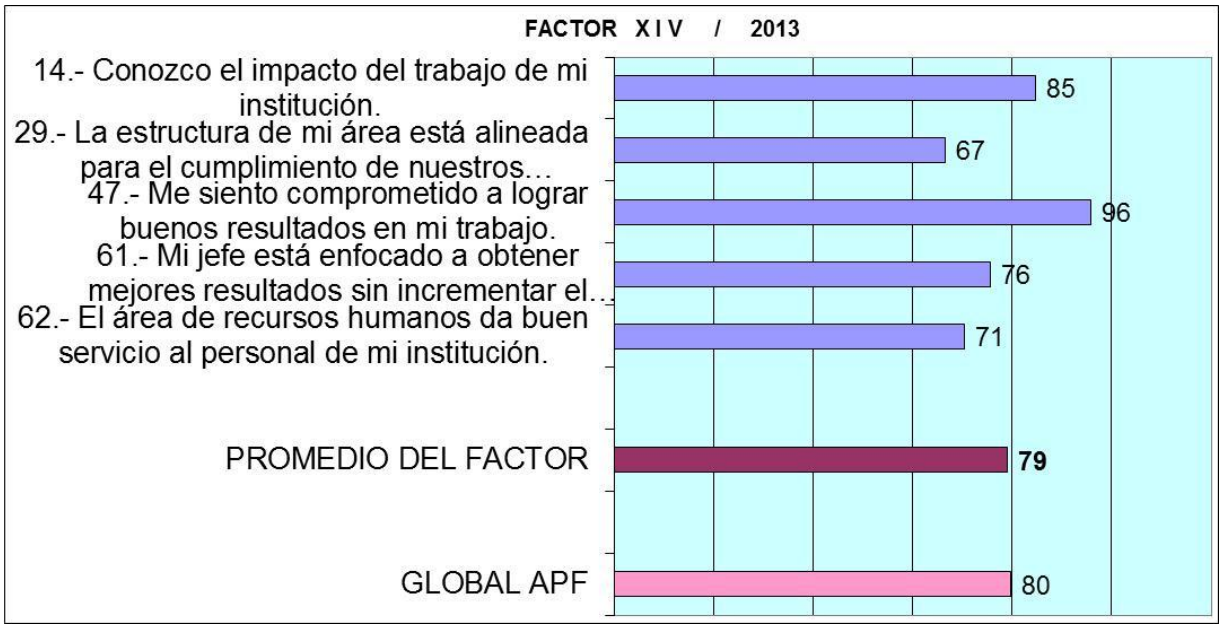
FACTOR I X / 2013
9.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.
81
24.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.
64
42.- Me apoyan en el trabajo cuando tengo una urgencia familiar.
84
56.- Participo en los eventos de integración familiar que se organizan en mi institución.
69
65.- En mi área se respeta el horario de trabajo.
78
PROMEDIO DEL FACTOR
76
GLOBAL APF
80

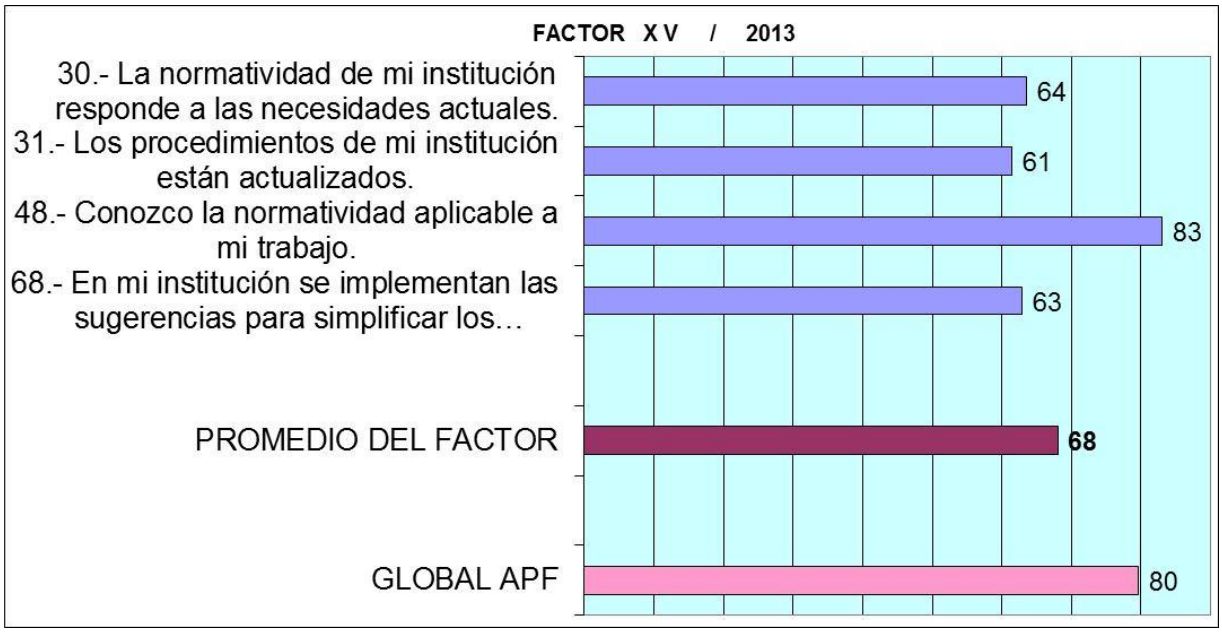

FACTOR X / 2013
10.- Mi jefe promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.
66
25.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.
57
43.- Cuando trabajo en equipo se logran mejores resultados.
89
57.- En mi área se trabaja en equipo.
73
PROMEDIO DEL FACTOR
71
GLOBAL APF
80

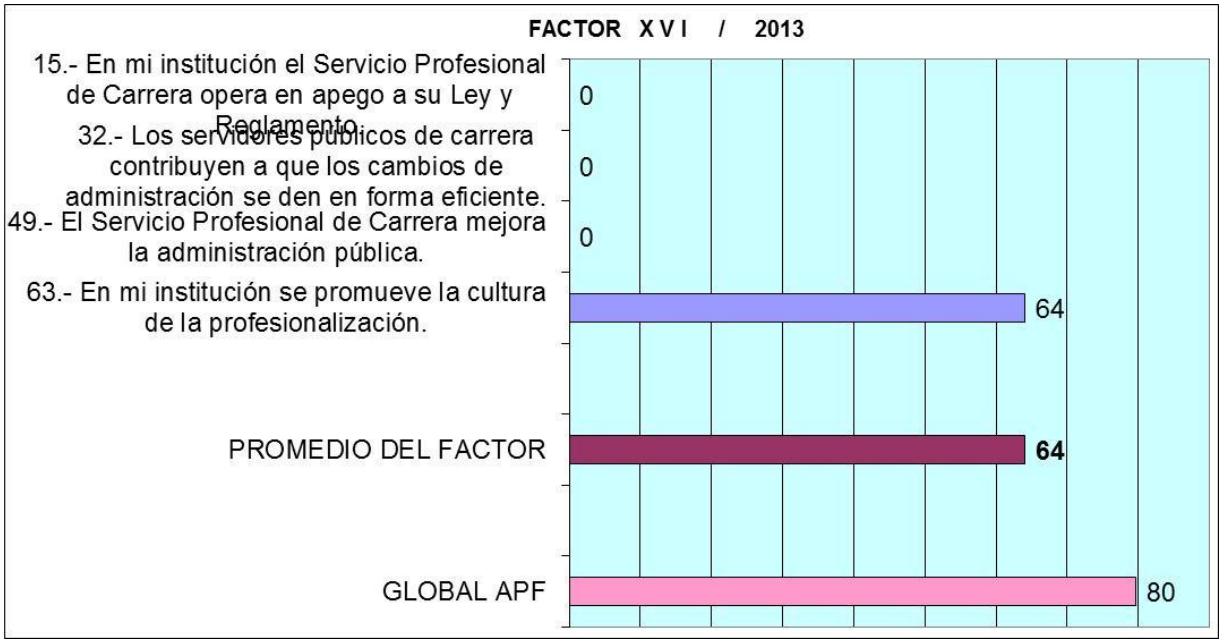
FACTOR XI / 2013
11.- Mi jefe es congruente en lo que dice y lo que hace.
66
26.- Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo.
68
44.- Mi jefe es un servidor público ejemplar.
70
58.- Mi jefe está abierto para recibir sugerencias y comentarios.
75
66.- Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a capacidades.
70
PROMEDIO DEL FACTOR
70
GLOBAL APF
80


FACTOR XII / 2013
12.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.
83
27.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados.
68
45.- Me siento orgulloso de ser parte de mi institución.
92
59.- Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad.
88
70.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.
72
PROMEDIO DEL FACTOR
81
GLOBAL APF
80


FACTOR XIII / 2013
13.- Mi institución es ejemplo de transparencia y combate a la corrupción.
64
28.- En mi área hay medidas para prevenir la corrupción.
60
46.- Mis superiores son austeros y responsables en el manejo de los…
70
60.- En mi trabajo si veo corrupción la denuncio.
84
67.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la…
61
PROMEDIO DEL FACTOR
67
GLOBAL APF
80


FACTOR XIV / 2013
14.- Conozco el impacto del trabajo de mi institución.
85
29.- La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros…
67
47.- Me siento comprometido a lograr buenos resultados en mi trabajo.
96
61.- Mi jefe está enfocado a obtener mejores resultados sin incrementar el…
76
62.- El área de recursos humanos da buen servicio al personal de mi institución.
71
PROMEDIO DEL FACTOR
79
GLOBAL APF
80


FACTOR XV / 2013
30.- La normatividad de mi institución responde a las necesidades actuales.
64
31.- Los procedimientos de mi institución están actualizados.
61
48.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.
83
68.- En mi institución se implementan las sugerencias para simplificar los…
63
PROMEDIO DEL FACTOR
68
GLOBAL APF
80


FACTOR XVI / 2013
15.- En mi institución el Servicio Profesional de Carrera opera en apego a su Ley y Reglamento.
0
32.- Los servidores públicos de carrera contribuyen a que los cambios de administración se den en forma eficiente.
0
49.- El Servicio Profesional de Carrera mejora la administración pública.
0
63.- En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.
64
PROMEDIO DEL FACTOR
64
GLOBAL APF
80

Un resumen de los 17 factores del CINVESTAV se muestra en las dos gráficas siguientes:

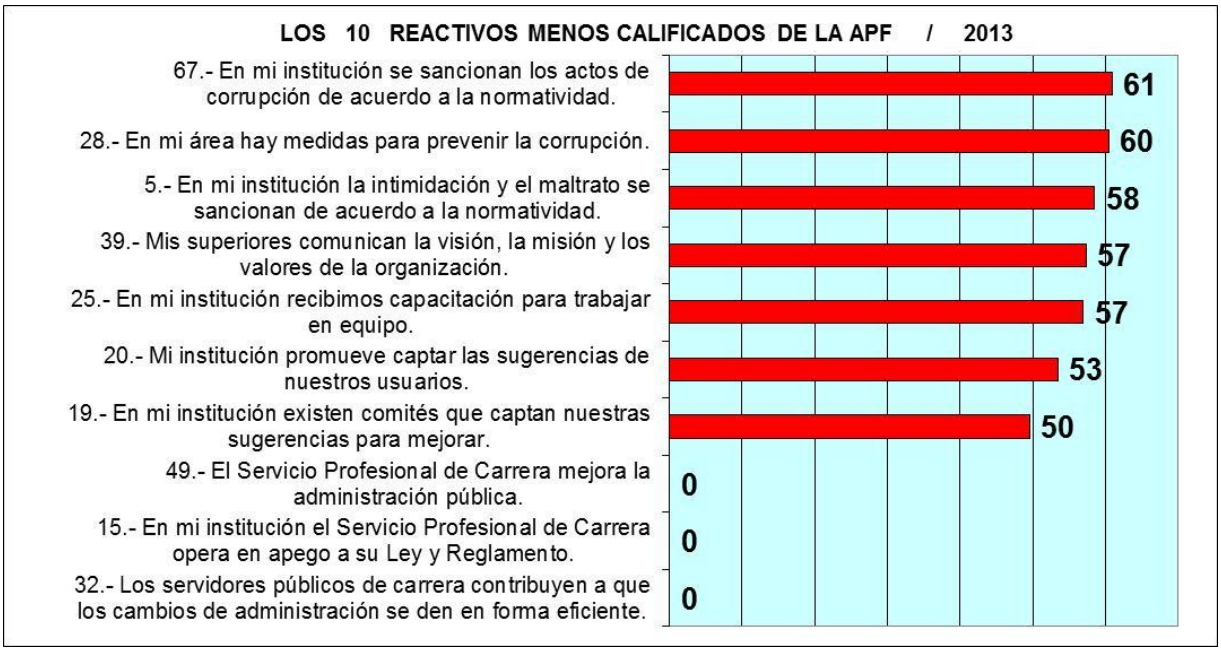
Del análisis se desprende que dieciséis de los factores estuvieron por abajo del promedio en la Administración Pública Federal; los dos factores que presentaron los menores valores y por lo tanto representan las debilidades del Centro son: VI y XVI; lo que obliga a orientar los esfuerzos a mejorar la percepción de los trabajadores en esos rubros.

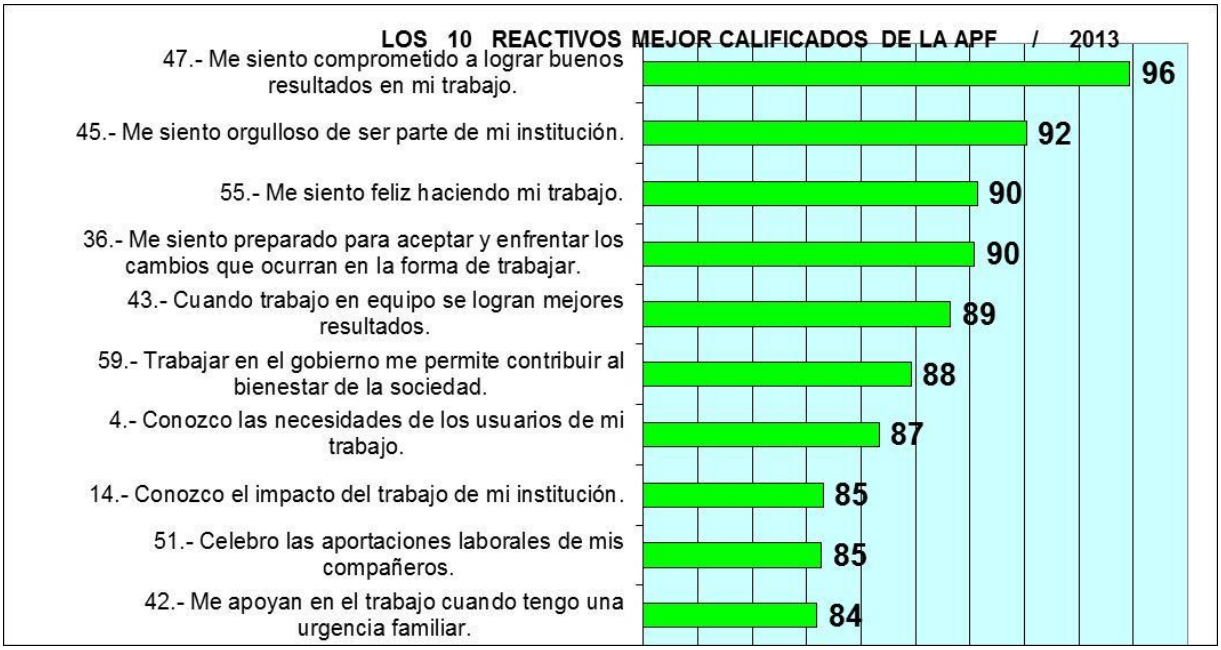
Por su parte, los dos factores que destacan por las mayores calificaciones y por ende los que indican las fortalezas del Centro, son: XII y XIV; sin embargo, es importante tomar en cuenta que solo el factor XII “Identidad con la institución y valores” está por arriba del promedio de la Administración Pública Federal, aunque se disminuyó en un puntos con respecto a año anterior (81 vs 82).

Respecto a los reactivos que forman parte de cada factor, en las debilidades repiten con los menores valores el reactivo 19: “En mi institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar”, que forma parte del factor III; el reactivo 20 “Mi institución promueve captar las sugerencias de nuestros usuarios”, que forma parte del factor IV; y, el reactivo 25: “En mi área recibimos capacitación para trabajar en equipo”, que se circunscribe en el factor X. Los factores relacionados con el Servicio Profesional de Carrera no aplican al Centro, motivo por el cual aparecen con calificación de cero.

En lo relativo a las fortalezas, repite con calificación de 96 el reactivo 47: “Me siento comprometido a lograr buenos resultados en mi trabajo”, el cual forma parte del factor IV; así como con calificación de 92 el reactivo 45: “Me siento orgulloso de ser parte de mi institución”, que se asocia al factor XII.

A continuación se presenta las gráficas de los diez reactivos con menor calificación, así como los diez más favorecidos.


LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF / 2013
67.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.
61
28.- En mi área hay medidas para prevenir la corrupción.
60
5.- En mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.
58
39.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.
57
25.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.
57
20.- Mi institución promueve captar las sugerencias de nuestros usuarios.
53
19.- En mi institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar.
50
49.- El Servicio Profesional de Carrera mejora la administración pública.
0
15.- En mi institución el Servicio Profesional de Carrera opera en apego a su Ley y Reglamento.
0
32.- Los servidores públicos de carrera contribuyen a que los cambios de administración se den en forma eficiente.
0


LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF / 2013
47.- Me siento comprometido a lograr buenos resultados en mi trabajo.
96
45.- Me siento orgulloso de ser parte de mi institución.
92
55.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.
90
36.- Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar.
90
43.- Cuando trabajo en equipo se logran mejores resultados.
89
59.- Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad.
88
4.- Conozco las necesidades de los usuarios de mi trabajo.
87
14.- Conozco el impacto del trabajo de mi institución.
85
51.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros.
85
42.- Me apoyan en el trabajo cuando tengo una urgencia familiar.
84

2.2 Análisis de Resultados de Comentarios y Sugerencias.

Se recibieron 64 comentarios de los trabajadores del Cinvestav, de los cuales 5 no tienen relación con los factores del clima organizacional.

Debido a que los comentarios y sugerencias de los participantes fueron libres, para efectos del análisis e interpretación de lo expresado en las preguntas de la encuesta, se buscó alinear cada comentario con cada uno de los 17 factores que forman parte de la misma.

De los 44 comentarios que tienen relación con los factores de la encuesta del clima organizacional, los resultados aparecen en la tabla siguiente.

	Factores	Comentarios	%
I.	Reconocimiento Laboral	5	7.80%
II.	Capacitación y desarrollo	5	7.80%
III.	Mejora y cambio	6	9.30%
IV.	Calidad y orientación al usuario	2	3.12%
V.	Equidad y género	3	4.68%
VI.	Comunicación	3	4.68%
VII.	Disponibilidad de recursos	4	6.25%
VIII.	Calidad de vida laboral	2	3.12%
IX.	Balance trabajo - familia	2	3.12%
X.	Colaboración y trabajo en equipo	4	4.68%
XI.	Liderazgo y participación	2	3.12%
XII.	Identidad con la institución y valores	3	4.68%
XIII.	Austeridad y Combate a la corrupción	2	3.12%
XIV.	Enfoque a resultados y productividad	2	3.12%
XV.	Normatividad y procesos	5	7.80%
XVI.	Profesionalización de la APF y SPC	3	4.68%
XVII.	Impacto de la encuesta en mi Institución	12	18.75%
	SUMA	**64**	**100.0%**

Los comentarios o sugerencias de mayor impacto son: 18.75% “Impacto de la encuesta en mi institución”, 9.30% “Mejora y cambio” y, 7.80% “Normatividad y procesos”,” Reconocimiento Laboral” y “Capacitación y desarrollo “, los cuales en conjunto representan el 51.45% del total.

2.3 Comparación de Resultados.

El índice de la medición de los 17 factores del clima organizacional del Cinvestav arroja un valor de 72, lo cual fue mayor en un puntos al valor obtenido en el ejercicio 2012 (71), aunque aún se ubica por abajo del promedio de la Administración Pública Federal (80).

En comparación con el Instituto Politécnico Nacional, el Centro se encuentra cuatro puntos por abajo del índice de dicha institución: 72 v.s. 76 (en el año 2012 el resultado fue de tres puntos menos: 73 v.s. 76); mientras que con respecto a la Secretaría de Educación Pública así como dos puntos por abajo del resultado obtenido por la Secretaría de Educación Pública o Coordinadora Sectorial: 72 v.s. 74 (al año pasado fue de un puntos menos: 73 v.s. 74).

Es evidente que ha habido una ligera disminución en la mejora en la percepción del clima organizacional; sin embargo, la meta de la administración del CINVESTAV es ubicar esa percepción al menos en el promedio de la APF.

De las menores calificaciones obtenidas en la encuesta de 2013, representadas por los factores: VI y XVI; comparando los resultados con el año 2012, se tiene que repite como debilidad el factor VI “Comunicación”.

Las mayores calificaciones en el 2013 se presentaron en los factores: XII y XIV, repitiendo la XII con respecto a 2012. El valor de factor XII ”Identidad con la institución y valores”, se mantiene ubicada por encima del promedio global en la APF: (81 vs 80).

Las metas para el ejercicio fiscal 2014 deberán estar enfocadas a: mejorar la percepción del clima laboral, incrementar el número de los encuestados y establecer acciones para atacar las principales debilidades del CINVESTAV en materia organizacional.