

INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL



DIRECCIÓN DE ESTADÍSTICA

FECHA DE INFORME: 24 DE OCTUBRE

PERIODO: 2025

Índice

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

1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

En este sentido, se comisionó a los Coordinadores del Sistema de Gestión de la Calidad instrumentar la aplicación de una Encuesta para la Evaluación del Clima Organizacional dirigido a la totalidad del personal de la Dirección de Estadística. En el desarrollo de esta actividad se solicitó a los participantes contestar una encuesta que busca medir el nivel de satisfacción laboral e identificar si existe o no un ambiente organizacional favorable para el personal que labora la Dirección de Estadística, con ello se buscan oportunidades de mejora en el desarrollo de las actividades de cada área bajo el liderazgo de la Alta Dirección.

2. OBJETIVO DEL INFORME

Dar a conocer a la Alta Dirección el grado de satisfacción laboral y la percepción que tiene el personal de la Dirección de Estadística respecto al entorno organizacional.

3. MÉTODO UTILIZADO

Existen distintos métodos para el levantamiento de información, ya sea por observación, entrevista, cuestionario y encuesta. En nuestro caso se ha decidido utilizar el método de la **Encuesta** por ser la forma más eficiente de recopilar información. Esta encuesta (**Anexo A**) está conformada por **6** preguntas abiertas para conocer los comentarios puntuales y **49 items** divididos en 7 categorías, las categorías son las siguientes:

1. Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad en la comunicación. • Accesibilidad y apoyo brindado. • Estilo de liderazgo. • Reconocimiento y retroalimentación.
2. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez y transparencia en la comunicación interna. • Oportunidades para expresar ideas y sugerencias. • Efectividad de los canales y medios de comunicación.

3. Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones entre equipo de trabajo. • Respeto, inclusión y colaboración. • Niveles de estrés, presión y conflicto.
4. Reconocimiento y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de crecimiento profesional y capacitación. • Evaluación justa del desempeño. • Reconocimiento a logros individuales o grupales.
5. Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios físicos adecuados y recursos disponibles (Papelería, mobiliario, equipos tecnológicos, etc.) • Seguridad e higiene en el lugar de trabajo.
6. Motivación y compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción general con el trabajo. • Sentido de pertenencia y orgullo por la institución. • Nivel de compromiso con los objetivos institucionales.
7. Gestión por procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad sobre cómo el trabajo individual impacta en los procesos. • Identificación con el enfoque basado en procesos. • Percepción de eficiencia y fluidez entre procesos.

4. NÚMERO DE PARTICIPANTES

Se ha aplicado la encuesta al personal de la Dirección de Estadística un período de tiempo relativamente breve y, sobre todo, de manera que se garantice la confidencialidad de las personas que manifiestan su opinión, el número de participantes fue de **24 personas**.

5. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Nivel de satisfacción del personal	Acciones para implementar	Calificación
Bueno	Existe un adecuado clima laboral, favorable al funcionamiento de la Institución, por lo que no se requieren medidas adicionales.	≥80%
Regular	Implementar acciones que permitan aumentar la satisfacción del personal.	<80% pero ≥60%
Malo	Se requiere una intervención inmediata, es necesario analizar y reforzar la categoría mediante la implementación de acciones que permitan la mejora en el clima laboral y evitar comportamientos y relaciones negativas del personal.	<60%

6. RESULTADOS OBTENIDOS

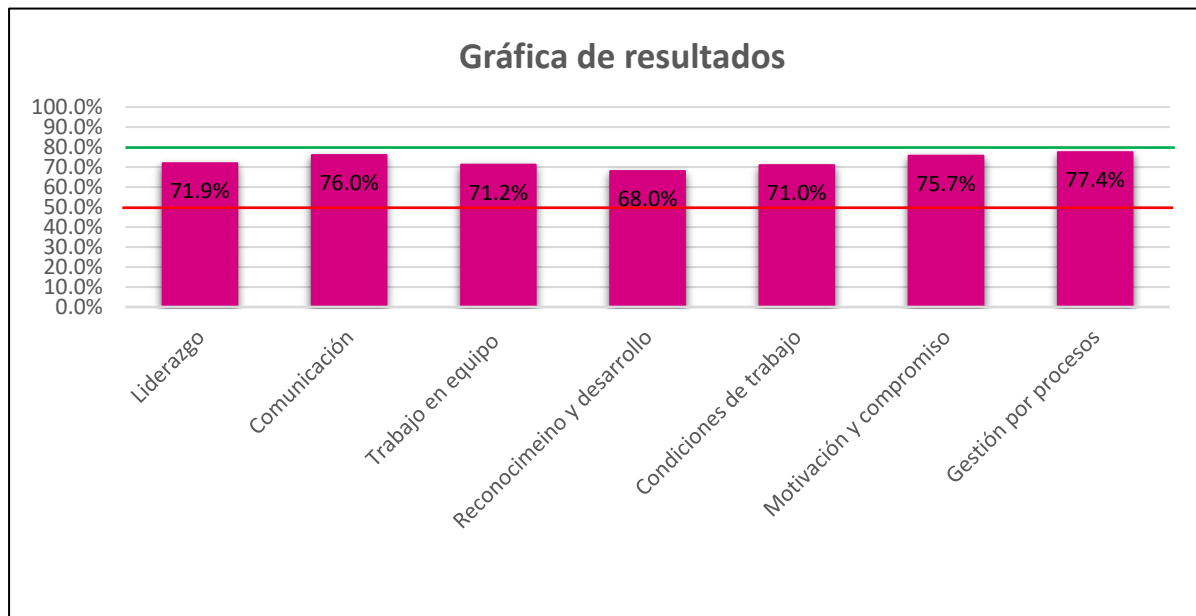
Los resultados obtenidos de las **24** encuestas aplicadas es el siguiente:

Resultado General:	73.0%	REGULAR
---------------------------	--------------	----------------

Resultado por categoría.

Categoría	Resultado	Nivel
Liderazgo	71.9%	REGULAR
Comunicación	76.0%	REGULAR
Trabajo en equipo	71.2%	REGULAR
Reconocimiento y desarrollo	68.0%	REGULAR
Condiciones de trabajo	71.0%	REGULAR
Motivación y compromiso	75.7%	REGULAR
Gestión por procesos	77.4%	REGULAR

Gráfica de resultados por categoría.



Para más detalle ver el formato de Excel sobre la Evaluación del Clima Organizacional.

Preguntas abiertas:

Si consideras que tu área de trabajo NO está libre de riesgos para la salud, ¿qué riesgos identificas?

- En ocasiones los vidrios de la oficina se cimbran cuando corre el viento de manera intensa. Ignoro qué tan seguros son.
- Los vidrios vibran cuando hay viento y desconozco si son lo suficientemente resistentes, lo que me genera temor. El área no cuenta con suficiente ventilación y hay compañeros que acuden a trabajar estando enfermos y se dan contagios.
- iluminación adecuada, area especial para cafeteria, no hay aire acondicionado.
- Ventilación insuficiente, piso en malas condiciones.
- Falta de una ventilación adecuada, en temporada de calor los ventiladores son insuficientes, lo que afecta el rendimiento del personal.
- stres laboral, ansiedad, por la falta de ventilación problemas respiratorios.
- La poca ventilación del área, y que el personal se presente enfermo a laboral.
- Las temperaturas dentro de la oficina en tiempo de calor no se soportan dado que nos hace falta aire acondicionado.
- Ninguno
- Falta de ventilación, al no contar con ventilación ni aire acondicionado el aire se vicia, y si alguien se enferma el virus permanece en el área mucho tiempo y es casi inevitable que haya contagios.
- Falta de ventilación, cuando algún compañero está enfermo esta falta de ventilación aumenta la probabilidad de contagio.
- Ninguno
- El área de trabajo no cuenta con aire acondicionado ni con un sistema adecuado de ventilación, lo que provoca temperaturas elevadas durante las épocas de calor y genera sensación de sofoco, cansancio y somnolencia. Además, la iluminación en las estaciones de trabajo resulta insuficiente, lo que dificulta la concentración y el desempeño de las tareas. La falta de ventilación también incrementa el riesgo de contagio cuando alguna persona presenta enfermedades respiratorias, afectando el bienestar general del equipo.
- Ninguno
- Las ventanas no se abren lo suficiente para tener una buena ventilación y en época de fríos o cuando alguien enfermo se enferma hay múltiples contagios.
- infraestructura en mal estado
- Falta de ventilación
- No, considero que no existe una ventilación adecuada, especialmente en tiempos de calor, la iluminación no es la adecuada

Si NO cuentas con los equipos y herramientas de trabajo necesarios para la realización de tus actividades, ¿qué te hace falta?

- Cuento con los equipos y herramientas necesarios para mi trabajo.
- Cuento con el equipo y herramientas necesarias.
- mejor equipo de cómputo, acceso a suscripción a plataformas para uso de aplicaciones que usan inteligencia artificial para desarrollo
- capacitación para uso de software
- Computadoras con mejores condiciones, tanto de memoria de almacenamiento como de velocidad de procesamiento, también hace falta la instalación de aire acondicionado para la temporada del calor.
- Licencias y acceso a servidores para difusión de Tableros
- mejorar la capacitación
- Hasta ahora considero que nada me hace falta.
- Ninguna
- nada
- Software estadístico, en particular una versión más actualizada de Stata, actualmente tenemos la 15, en el mercado se liberó la versión 19
- Equipos de computo con mayor capacidad y memoria
- Un monitor ya que la pantalla de la laptop es muy pequeña.
- no identifica herramientas faltantes indispensables para desarrollar mis labores
- Equipos con mayor capacidad de almacenamiento para evitar el uso de discos externos.
- Que me den home office, así como la subdirectora Raquel delgado y su mano derecha Gabriel avalos lo proporcionan a ciertos compañeros, argumentando que son de honorarios y no tienen quien les cuide a su hijo.
- Tableros y Monitor y área para coffee break
- Un monitor, ya que el equipo lap top, es muy pequeño, asi como el teclado y mouse, mismo que adquirí con mi propios recursos

¿Qué aspectos del ambiente laboral de la Dirección consideras que más te motivan?

- La salida temprano de los viernes resulta un buen estímulo.
- Me motivan los viernes que podemos salir temprano, realizo mi trabajo con oportunidad para poder disfrutar del beneficio.
- la relación personal y profesional con mis jefes y algunos de mis compañeros
- La buena relación con algunos compañeros
- La convivencia entre compañeros de trabajo, en general hay un trato cordial y buena actitud, salvo en algunos casos
- En general existe un ambiente adecuado, hay flexibilidad para el tratamiento de asuntos personales de urgencia o inevitables
- Ninguno
- Los proyectos y trabajos especiales que le asignan a la Dirección.
- Actualmente ninguno, la dirección ya no es lo mismo que en otros años, cada vez el ambiente laboral se vuelve mas pesado y mas tedioso.
- la coordinación en grupo
- El hecho de que me involucran en proyectos relevantes
- El reconocimiento al trabajo realizado
- La sinergia que comparto con mis compañeros y el valor que encuentro en algunas de mis funciones son los principales motores de mi motivación profesional.
- Las oportunidades de capacitación
- el reconocimiento de los trabajos que realizo
- En general existe respeto entre todos los compañeros.
- La constante capacitación, y la flexibilidad en los horarios laborales
- ver y convivir con algunos de mis compañeros.
- la comunicación abierta y el liderazgo participativo
- Ninguno
- Ninguno

¿Y los que menos te motivan?

- Que no se haya implementado un esquema de trabajo híbrido.
- La falta de áreas ventiladas. El estrés que genera desplazarse a la oficina.
- las condiciones y recursos limitados para la pretensión que se quiere que logremos
- Preferencias hacia algunas personas, distribución inequitativa del trabajo, horarios diferentes, falta de organización y comunicación
- Las distinciones que se hace entre el personal, algunos compañeros gozan de ciertos privilegios o se los toman, llegan tarde y se van antes, en otras palabras, no cumplen con el horario laboral .
- Sería conveniente implementar home office un día a la semana
- Que el trato no es parejo, algunos tienen privilegios, la retribución económica de todos es igual, razón por la cual si alguien no trabaja no pasa nada, ya que para algunos el trabajo es más que para otros. Y otro grave que si alguien comete un error no son para llamarle la atención a esa persona, lo más fácil es hacer el regaño o la sanción de manera colectiva. Aquí celebran a las personas que por motivos personales o porque le caigo bien a esa persona ascienden, no toman en cuenta la experiencia ni la calidad del trabajo.
- La desigualdad, tanto en el desarrollo profesional, en los sueldos y las cargas de trabajo.
- Sinceramente hay mucha desmotivación dado que desde la alta dirección y algunos jefes departamento dado que no hay la suficiente comunicación, no hay organización y además de que dan prioridad a gente de honorarios cuando no se la merecen dado que hay muchas fallas y no reconocen quieren tapar el sol con un dedo. Algunos jefes solo ven beneficio suyo por que según indican que quieren hacer el trabajo igualitario cuando no lo es.
- la desconfianza
- en ocasiones pareciera haber favoritismos por algunos compañeros
- La desigualdad en las cargas de trabajo y horarios.
- Ninguno
- La comunicación dentro del área no es clara ni constante, lo que genera malentendidos y falta de coordinación. Además, se percibe un trato preferencial hacia ciertos compañeros, quienes reciben mayores oportunidades, reconocimiento y acceso a información relevante, mientras que otros miembros del equipo quedan en segundo plano. Las actividades más interesantes o con mayor proyección suelen asignarse siempre a las mismas personas, lo que provoca desmotivación y sensación de injusticia entre el resto del personal. Las opiniones y aportaciones de algunos empleados no se toman en cuenta, lo que refuerza la percepción de que existen “grupos” o favoritismos dentro del equipo. Los conflictos que surgen no se resuelven de manera efectiva, sino que simplemente se contienen o se ignoran, lo que contribuye a un ambiente de tensión y desconfianza. En general, se percibe un clima de descontento, desmotivación y falta de equidad. El trato no es uniforme para todos; no se aplican los mismos criterios al evaluar el desempeño o asignar responsabilidades. Además, hay casos en los que se excluye a ciertos compañeros de actividades o de información importante, limitando su participación y sentido de pertenencia dentro del equipo o la misma Dirección.
- Carga de trabajo poco equilibrada entre las dos subdirecciones
- la falta de exigencia hacia mis pares y sanciones para quienes no cumplen con sus responsabilidades
- El trato desigual.

- lidiar con un director, una subdirectora injustos, que hacen diferencias entre todo el equipo de trabajo. en especial la subdirectora Raquel delgado y su mano derecha Gabriel avalos
- La negatividad
- Uno de los aspectos que me genera inquietud en el ambiente laboral es la distribución de las cargas de trabajo, ya que en ocasiones no resulta equitativa en relación con la responsabilidad y remuneración que percibimos. Esto puede generar apatía y una sensación de desigualdad entre el personal. Asimismo, he observado que no todos contamos con los mismos privilegios o condiciones laborales, lo cual puede afectar el sentido de justicia dentro del equipo.
- Me gustaría expresar algunas inquietudes respecto al ambiente laboral y la gestión organizacional que actualmente se vive en nuestra área: Se percibe una falta de equidad en las oportunidades para el desarrollo profesional y la asignación de encargadurías. No todos los colaboradores tienen las mismas posibilidades de crecimiento, lo cual genera desmotivación y descontento. Mientras algunos compañeros cumplen con sus responsabilidades de manera constante, otros dedican parte de su jornada a actividades ajenas al trabajo (como ver telenovelas, redes sociales y meditar (dormir)), sin que esto tenga consecuencias. Por el contrario, en algunos casos, estas conductas parecen ser recompensadas con beneficios como el home office. Se observa una carencia de liderazgo efectivo por parte de la dirección. No existe una planeación adecuada para la ejecución de actividades, lo que provoca que muchas tareas se realicen de forma improvisada y a último momento, afectando la calidad del trabajo y generando estrés innecesario. La comunicación interna es limitada y poco asertiva. Con frecuencia, nos enteramos de asuntos importantes a través de compañeros y no por medio de nuestros superiores directos, lo que genera confusión y desinformación. Se ha notado que algunas personas reciben beneficios o consideraciones especiales debido a actitudes de conmisericordia, mientras que otros, a pesar de enfrentar situaciones personales similares o más complejas, no reciben el mismo trato. Esto crea un ambiente de injusticia y desmotivación. La mezcla de relaciones personales con decisiones laborales ha derivado en que algunas sugerencias o propuestas no sean tomadas en cuenta, o incluso se perciban represalias hacia quienes expresan ideas diferentes.

¿Qué cambios recomendarías para mejorar el clima laboral en la Dirección?

- Que se implemente un esquema híbrido de trabajo.
- Realizar trabajo en casa que abona a un menor estrés laboral y mejora las condiciones de vida.
- mejores equipos de cómputo, poder acceder a uso de plataformas de software con uso de IA
- Que todos cumplan con el horario laboral y que las personas se hagan responsables cuando tienen alguna falla y no busquen culpar a los demás
- Mejorar la comunicación tanto verticalmente, de jefes a empleados, así como entre compañeros del área. Planear, en medida de lo posible, las actividades de la Dirección para alcanzar mejores resultados y evitar presiones innecesarias.
- Sería conveniente implementar home office un día a la semana
- La verdad no dan ganas de hacer recomendaciones por que al final del día no se toman en cuenta.
- Que haya más comunicación, que se mejoren los sueldos, que si hay beneficios sea para todos y no para unos cuantos.
- Que los mandos superiores tengan mas compromiso y que en verdad cumplan con el trabajo equitativo y que todo sea igualitario.
- por momento ninguno
- Que se homologuen horarios y actividades según nivel de responsabilidad
- Ninguno
- Considero que para mejorar el ambiente laboral y fortalecer la equidad en nuestro Departamento, Subdirección y Dirección, es necesario fomentar una comunicación más clara y abierta. Me gustaría que se establecieran canales accesibles y reuniones periódicas que nos permitan compartir información, expresar ideas y participar en las decisiones de forma más transparente. Pienso que también sería importante revisar los criterios con los que se asignan las tareas y las oportunidades, de modo que todos podamos participar en actividades interesantes y tener las mismas posibilidades de desarrollo. Creo que un reparto más equilibrado y el reconocimiento del esfuerzo de cada persona contribuirían a un clima más justo y motivador. Asimismo, considero necesario mejorar la gestión de los conflictos, estableciendo mecanismos claros de diálogo y promoviendo un liderazgo más empático. Me gustaría que existieran espacios seguros para expresar inquietudes y recibir retroalimentación sin temor a consecuencias negativas. Con estos cambios, confío en que podríamos construir un entorno laboral más equitativo, colaborativo y positivo, en el que todos nos sintamos valorados y con las mismas oportunidades de crecimiento.
- Actividades de integración entre las subdirecciones
- Mayor exigencia a la Subdirección de Análisis Estadístico y Demográfico en el cumplimiento del horario de trabajo y colaboración en el desarrollo de actividades de la Dirección
- Trato equilibrado considerando las condiciones de cada persona.
- Actividades de integración en las que participáramos todos (juegos por equipos etc)

- Para mejorar el clima laboral en la Dirección, es fundamental revisar y fortalecer los principios de liderazgo, justicia y equidad en la toma de decisiones. Actualmente, se percibe una falta de dirección clara y una gestión poco equitativa por parte de la Subdirectora y del jefe inmediato Gabriel Ávalos. Esta situación ha generado desmotivación, incertidumbre y un ambiente de trabajo tenso entre el personal. Ambos funcionarios han demostrado una gestión que carece de transparencia y de criterios justos para la asignación de tareas, reconocimiento del desempeño y resolución de conflictos. Por ello, considero necesario que se evalúe su desempeño de manera objetiva y, de encontrarse fundamentos, se apliquen las sanciones correspondientes conforme a la normativa institucional. Esto no solo permitiría restablecer la confianza del equipo, sino también sentar un precedente de responsabilidad y compromiso con una cultura organizacional más sana y profesional.
- equilibrio entre la vida laboral y personal
- Considero importante promover una comunicación clara y transparente sobre los criterios establecidos para acceder a ciertos beneficios o apoyos, como el trabajo en modalidad de home office. Actualmente, he observado que algunos compañeros tienen acceso a esta modalidad, mientras que otros no contamos con las mismas condiciones, lo cual puede generar percepciones de desigualdad. Sería valioso que se definieran y comunicaran de manera formal los lineamientos para su aplicación, asegurando que todos los colaboradores tengan las mismas oportunidades de acceder a este beneficio, siempre que sus funciones lo permitan. Esto no solo fortalecería la equidad dentro del equipo, sino que también contribuiría a un ambiente laboral más justo y motivador.
- Fomentar un liderazgo sólido que promueva la confianza y el respeto entre los colaboradores, y que no solo escuche las inquietudes del equipo, sino que también actúe con firmeza y justicia ante situaciones inequitativas.

Comentarios adicionales

- Sin comentarios adicionales
- Se debe considerar regresar al trabajo en casa, ya se demostró que se puede realizar. Tener un menor estrés contribuye a la salud de las personas que laboramos.
- Si se tiene el sistema de gestión de calidad, se debería realmente trabajar con esto, pues hay muchas cosas que no se tienen estandarizadas, sobre todo respecto a la generación de informes, que cada persona tenga claro conocimiento de sus funciones y responsabilidades.
- Se requiere brindar un trato más justo y equilibrado al interior de la dirección, en ocasiones se premia o se dan ciertas concesiones a personas que no se comprometen con las actividades que se realizan al interior de la Dirección.
- Sería conveniente implementar home office un día a la semana
- Espero que esta encuesta se realicen acciones que en verdad fortalezcan a la Dirección
- Considero que debería de haber más participación en los proyectos y trabajos que se asignan, por parte de todas las áreas que conforman la dirección.
- Ojala tomen en cuenta todo lo relacionado en esta encuesta la Alta Dirección y logra cambiar todo este mal ambiente que se ha generado.
- El personal es insuficiente para el volumen de trabajo asignado.
- Ninguno
- Creo firmemente que sería muy beneficioso para todos que se impulsen espacios de convivencia e integración dentro de la Dirección, más allá de las tradicionales celebraciones de cumpleaños. Estas iniciativas podrían incluir dinámicas grupales, talleres colaborativos, desayunos informales o incluso actividades culturales que nos permitan interactuar en un ambiente relajado y auténtico. Lo ideal sería que estas acciones reflejen un interés genuino por fortalecer los lazos entre compañeros, fomentando una cultura de cercanía, respeto y empatía. Conocernos más allá del rol profesional —sin invadir la privacidad de nadie— puede contribuir significativamente a mejorar la comunicación, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia. En definitiva, promover este tipo de encuentros puede transformar el ambiente laboral en uno más humano, colaborativo y enriquecedor para todos.
- Las nuevas conexiones eléctricas no se encuentran bien colocadas y se desprenden los paneles.

- El clima laboral en la Dirección se ha visto gravemente afectado por prácticas de liderazgo que distan mucho de ser justas, equitativas o profesionales. En particular, la gestión de Raquel Delgado y Gabriel Ávalos ha generado un ambiente de trabajo tenso, desmotivador y, en algunos casos, intimidante. Raquel Delgado ha demostrado una falta de apertura al diálogo y una tendencia a tomar decisiones de manera unilateral, sin considerar las necesidades reales del equipo. Su estilo de liderazgo ha contribuido a una cultura organizacional donde predomina la desconfianza y la falta de reconocimiento al esfuerzo del personal. Por su parte, Gabriel Ávalos ha incurrido en conductas aún más preocupantes. Diversos miembros del equipo, tanto mujeres como hombres, han manifestado sentirse amenazados o presionados por él cuando no se acatan sus instrucciones al pie de la letra. Este tipo de comportamiento no solo es inaceptable, sino que también vulnera los principios básicos de respeto y dignidad en el trabajo. La intimidación no puede ni debe ser una herramienta de gestión. Es urgente que se realice una evaluación objetiva del desempeño de ambos funcionarios y que, de comprobarse estas conductas, se apliquen las sanciones correspondientes conforme a la normativa institucional. La Dirección necesita líderes que promuevan el respeto, la equidad y el desarrollo profesional, no figuras que generen miedo o división.
- Promover una comunicación clara sobre los criterios para acceder a ciertos beneficios o apoyos, asegurando que todos los colaboradores tengan las mismas oportunidades. Crear canales formales donde el personal pueda expresar sus inquietudes y sugerencias de manera segura y sin repercusiones.
- Que todo lo anteriormente expuesto sea considerado de manera seria y no se limite a un ejercicio sin seguimiento. Asimismo, se recomienda promover el esquema de home office de forma equitativa para todo el personal, y no únicamente para ciertos individuos, ya que esta modalidad ha sido implementada con éxito en otras direcciones sin afectar el cumplimiento de las actividades.

7. CONCLUSIONES

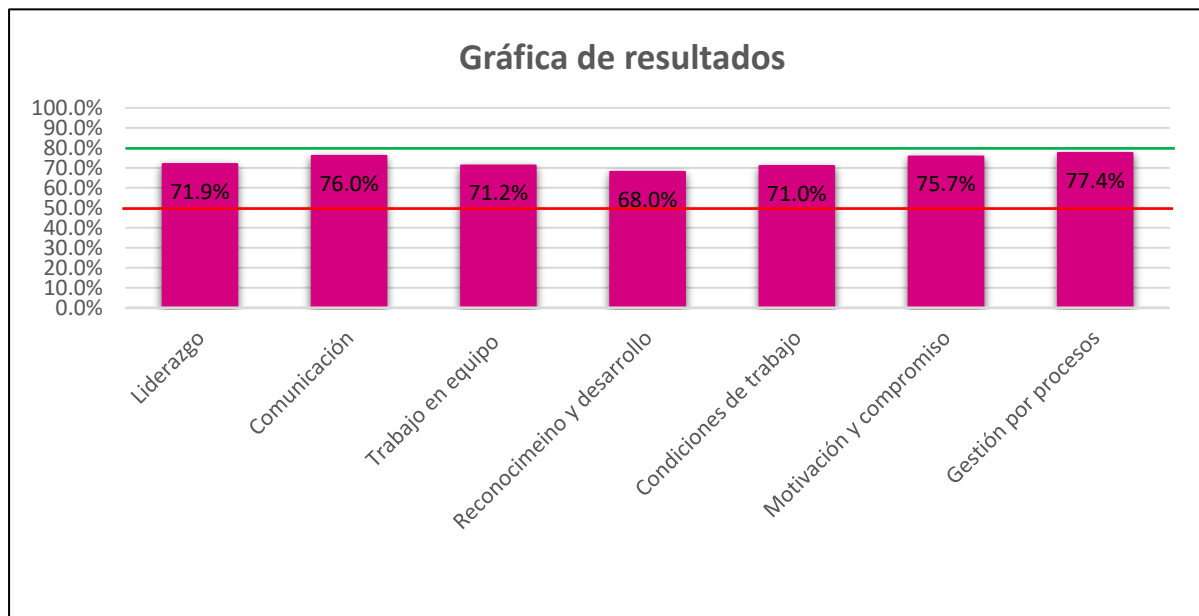
En general, el personal se mostró colaborativo en el proceso.

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

Categorías con área de oportunidad:

- **Liderazgo (71.9%)**
- **Comunicación (76.0%)**
- **Trabajo en equipo (71.2%)**
- **Reconocimiento y desarrollo (68.0%)**
- **Condiciones de trabajo (71.0%)**
- **Motivación y compromiso (75.7%)**
- **Gestión de procesos (77.4%)**

Resultados < 80 %



8. ACCIONES DE INTERVENCIÓN

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

Núm.	Categoría	Actividades	Responsable	Recursos necesarios	Evidencia documental	Fecha de inicio	Fecha de término
1	Liderazgo	1) Cursos de capacitación sobre liderazgo y/o manejo de equipos para mandos medios. 2) Reuniones de seguimiento mensuales con los equipos de las jefaturas.	Alta Dirección / Dueños de procesos	-Búsqueda de cursos en plataformas tecnológicas. -Equipo de cómputo	1) Constancia del curso, una vez finalizado 2) Minutas de las reuniones	19/12/2025	20/11/2026
2	Comunicación	1) Reforzar la comunicación entre la alta Dirección y el equipo, así como entre los integrantes de cada subdirección. 2) Elaboración de un boletín bimestral con los proyectos, tareas y/o actividades que lleva a cabo la dirección, así como indicaciones relevantes.	Alta Dirección / Comité del SGC	-Equipo de cómputo	1) Convocatorias para las reuniones de comunicación interna 2) Boletín bimestral	07/01/2026	20/11/2026
3	Trabajo en equipo	- Reasignación de roles y responsabilidades al interior de los equipos -Curso de capacitación de trabajo en equipo para todo el personal de la Dirección. -Actividades de integración	Alta Dirección / Comité del SGC	-Búsqueda de cursos en plataformas tecnológicas. -Equipo de cómputo asignado.	1) Constancia del curso 2) Plan de trabajo para la reasignación de roles y responsabilidades 3) Convocatorias a las actividades de integración	14/01/2026	20/11/2026

4	Reconocimiento y desarrollo	<p>-Reforzar la estrategia de capacitación otorgando las facilidades para el cumplimiento de los objetivos planteados de forma individual (Cursos de capacitación en Ciencia de Datos y Estadística y asignación de proyectos en función de las capacidades desarrolladas).</p> <p>-Reconocimiento público de logro de objetivos y metas</p>	Alta Dirección	<p>-Realizar los cursos de capacitación recomendados por la Dirección.</p> <p>-Equipo de cómputo asignado.</p>	<p>1) Constancia del curso</p> <p>2) Minutas de reuniones mensuales</p>	19/12/2025	20/11/2026
5	Condiciones de trabajo	<p>-Levantar un censo de necesidades urgentes de recursos (software, mobiliario, condiciones especiales)</p> <p>-Buscar la provisión de los recursos para cubrir las necesidades más urgentes</p> <p>-Asegurar el cumplimiento del reglamento y el estatuto de condiciones de trabajo sin distinción</p>	Alta dirección / Comité del SGC / Equipo administrativo	<p>-Equipo de cómputo</p> <p>-Plataforma para el levantamiento del Censo</p>	<p>1) Resultados del censo</p> <p>2) Comunicación oficial de las condiciones de horarios y permisos especiales</p> <p>3) Oficios para la provisión de recursos</p>	24/11/2025	20/11/2026
6	Motivación y compromiso	<p>-Asignación de responsabilidades conforme a experiencia y capacidades.</p> <p>Comunicación de los proyectos y tareas de la Dirección con invitación a quienes quieran integrarse a los equipos de trabajo.</p> <p>-Incentivos de trabajo híbrido para el cumplimiento en tiempo y forma con los proyectos urgentes DURANTE LOS PROCESOS ELECTORALES.</p>	Alta Dirección / Dueños de procesos	<p>-Software y equipo de cómputo asignado.</p>	<p>1) Planner y correos de asignación de tareas y entrega de resultados.</p> <p>2) Reglas para la implementación de trabajo híbrido durante los procesos electorales, con aprobación sólo de la alta dirección.</p>	14/01/2025	20/11/2026

7	Gestión por procesos	Llevar a cabo una reunión mensual para dar a conocer los avances en el tema de gestión de procesos.	Alta Dirección / Coordinadores del Sistema de Gestión de la Calidad	-Software y equipo de cómputo asignado.	1) Minutas de las reuniones.	02/12/2025	31/12/2026
---	----------------------	---	---	---	------------------------------	------------	------------

9. ANEXOS

Anexo A. Encuesta de Clima Organizacional

A continuación, se presenta la Encuesta de Clima Organizacional conformada por 49 ítems divididos en 7 categorías y 6 preguntas abiertas.

Categoría	Ítems
Liderazgo	1) Mi jefa/jefe inmediato comunica claramente lo que espera de mí:
	2) Siento que puedo acudir a mi jefa/jefe para resolver dudas o problemas:
	3) El liderazgo de mi jefa/jefe promueve un ambiente de respeto:
	4) Recibo retroalimentación útil sobre mi desempeño:
	5) Mi jefa/jefe escucha y toma en cuenta mis sugerencias:
	6) Mi jefa/jefe se interesa por mi crecimiento personal:
	7) Mi jefa/jefe garantiza un entorno laboral libre de discriminación por razón de género:
	8) Existe apertura con mi jefa/jefe para expresar desacuerdos o puntos de vista distintos en temas laborales:
	9) La Dirección comparte sus objetivos y metas con el personal adscrito:
	10) El liderazgo de mi jefa/jefe inmediato fomenta en mí una relación basada en el respeto y la confianza:
	11) Identifico la presencia de liderazgo estratégico y efectivo por parte del Director en el ejercicio de sus funciones dentro de la Dirección:
	12) Identifico la presencia de liderazgo estratégico y efectivo por parte de mi Subdirección en el ejercicio de sus funciones dentro de la Dirección:
	13) Identifico la presencia de liderazgo estratégico y efectivo por parte de mi jefa/jefe de Departamento en el ejercicio de sus funciones dentro de la Dirección:
	14) Estoy informada(o) sobre los temas relevantes:
	15) La comunicación de la información es efectiva:
	16) Tengo oportunidades de expresar mis ideas y sugerencias:

Comunicación	17) Mi jefa/jefe inmediato me mantiene informad(a) sobre asuntos y cambios importantes en el trabajo:
	18) Las tareas que me asigna mi jefa/jefe inmediato las recibo con claridad y las comprendo en su totalidad:
	19) Existe un buen ambiente de colaboración entre compañeras(os):
Trabajo en equipo	20) Me siento respetada(o) por mis colegas:
	21) Se manejan adecuadamente los conflictos dentro del equipo:
	22) Existe una integración y cooperación entre los miembros del Departamento:
	23) Cuando tengo problemas en mi trabajo, puedo contar con el apoyo de mi Departamento:
	24) Siento que mi equipo confía en mis capacidades y valora mi aporte:
	25) La distribución de la carga laboral entre el personal se realiza de manera equitativa:
	26) Estoy contenta(o) con el ambiente que tengo en el trabajo:
Reconocimiento y desarrollo	27) Mis logros son reconocidos:
	28) Tengo oportunidades de desarrollo profesional en esta Institución:
	29) Recibo capacitación suficiente para desempeñar mi trabajo:
	30) En nuestra Subdirección o Dirección, según sea el caso, el personal es reconocido por su trabajo:
	31) Mi esfuerzo es reconocido de manera justa por parte de mi jefa/jefe inmediato:
	32) Mi esfuerzo es valorado y reconocido por mis compañeros:
Condiciones de trabajo	33) Las instalaciones donde laboro se encuentran en buen estado para realizar mis funciones:
	34) Cuento con los recursos necesarios para trabajar eficientemente:
	35) Mi espacio de trabajo cuenta con las condiciones ambientales necesarias para el buen desempeño de mis funciones (iluminación, climatización, ruido):
	36) Mi espacio de trabajo está libre de accidentes:
	37) La Dirección cuenta con botiquín útil de primeros auxilios para atender alguna emergencia:
Motivación y compromiso	38) Me siento motivada(o) para realizar mi trabajo lo mejor posible:
	39) Estoy comprometida(o) con los objetivos de la institución:
	40) Me siento orgullosa(o) de trabajar en el Instituto Nacional Electoral:
	41) Considero que tengo oportunidad de crecimiento laboral en la Dirección:
	42) El trabajo que realizo y mis responsabilidades están acordes a mi retribución económica:

	43) Estoy a gusto con las actividades que realizo diariamente:
	44) Tengo la oportunidad de participar en proyectos interesantes:
	45) La Dirección fomenta que el personal se sienta tratado de manera equitativa, sin favoritismos ni prejuicios, lo que les permite sentirse seguros, valorados y libres para desarrollarse profesionalmente:
	46) La Dirección asegura un entorno profesional manteniendo separados los asuntos personales de los laborales:
Gestión por procesos	47) Entiendo cómo mi trabajo contribuye a los procesos de la institución:
	48) Las actividades entre las áreas están bien coordinadas:
	49) Los procesos de trabajo están claramente definidos y documentados:
Preguntas abiertas	
50) Si consideras que tu área de trabajo NO está libre de riesgos para la salud, ¿qué riesgos identificas?	
51) Si NO cuentas con los equipos y herramientas de trabajo necesarios para la realización de tus actividades, ¿qué te hace falta?	
52) ¿Qué aspectos del ambiente laboral de la Dirección consideras que más te motivan?	
53) ¿Y los que menos te motivan?	
54) ¿Qué cambios recomendarías para mejorar el clima laboral en la Dirección?	
55) Comentarios adicionales:	

