

Estudio

Clima Organizacional 2018

C E C S N S P



Índice

Informe de Resultados del Instrumento de Clima Organizacional	4
1. Datos Generales.....	4
1.1 Distribución por sexos	4
1.2 Edad.....	4
1.3 Escolaridad	5
1.4 Cargo	5
1.5 Antigüedad.....	6
1.6 Inclusión y discapacidad.....	6
2. Resultados obtenidos del instrumento de Clima Organizacional.....	7
2.1 Condiciones físicas del área de trabajo	7
2.2 Reconocimiento	7
2.3 Gerencia Efectiva	8
2.4 Conocimiento estratégico de la Institución	8
2.5 Trabajo en equipo.....	9
2.6 Competencia Laboral.....	9
2.7 Compromiso e identidad con la institución	10
2.8 Comunicación Organizacional.....	10
2.9 Motivación por el trabajo	11
2.10 Equidad de género	11
2.11 Valores	12
2.12 Discriminación.....	12
3. Fortalezas	13
4. Áreas de Oportunidad.....	14

Introducción

Para el buen funcionamiento de la Administración Pública se debe de tener en cuenta un aspecto fundamental, el clima laboral de la Institución, las cuales incluyen: prácticas laborales, relaciones personales, condiciones de trabajo, formación en el trabajo, entre otros aspectos, los cuales propician una motivación laboral favorable y un mayor grado de involucramiento del personal con la consecuente alineación de los objetivos de la institución y los intereses y expectativas del personal.

El diagnóstico del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos mencionados y permite identificar las necesidades reales de la institución, para de esta forma desarrollar planes de mejoramiento en el ambiente laboral, con el fin de elevar los niveles de motivación y rendimiento profesional.

En el Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública (CECSNSP), con la finalidad de garantizar y desarrollar el máximo potencial del capital humano y propiciar un mejor desempeño institucional, como parte integrante del Programa de Trabajo del Comité de Control Interno y Desempeño Institucional (COCODI) y el Comité de Ética del CECSNSP se determinó llevar a cabo la evaluación del clima organizacional que permitirá medir el nivel de satisfacción del personal y conocer sus comentarios y sugerencias para implementar acciones de mejora.

Las dimensiones que se evaluaron a través del estudio de Clima Organizacional son:

- ✚ Condiciones físicas del área de trabajo
- ✚ Reconocimiento
- ✚ Gerencia Efectiva
- ✚ Conocimiento Estratégico de la Institución
- ✚ Competencia Laboral
- ✚ Compromiso e identidad con la Institución
- ✚ Trabajo en Equipo
- ✚ Comunicación Organizacional
- ✚ Motivación por el trabajo
- ✚ Equidad de género
- ✚ Valores
- ✚ Discriminación.

La escala de medición a las respuestas de esta encuesta incluyó cinco opciones:

- Muy de acuerdo;
- De acuerdo;
- Neutral;
- En desacuerdo;
- Muy en desacuerdo.

El estudio se llevó a cabo en el periodo comprendido del 24 al 31 de octubre del 2018, mediante un cuestionario vía online, obteniendo una participación 447 servidores públicos del Consejo, lo que equivale al 77% de la plantilla de personal; por lo cual se considera que se cumplió con el objetivo de participación, ya que la muestra es estadísticamente representativa, con un nivel de confianza del 95% y un error de muestreo del ± 2 %.

Los resultados de este estudio serán utilizados como insumo para que las áreas correspondientes puedan tomar acciones que impacten positivamente en las dimensiones valoradas.

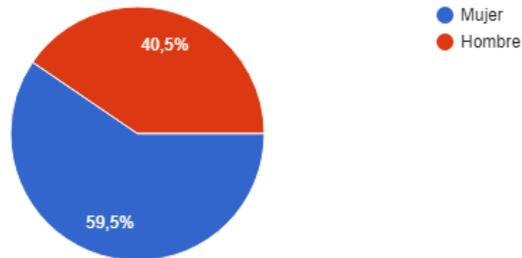
Informe de Resultados del Instrumento de Clima Organizacional

El instrumento de Clima Organizacional fue aplicado mediante un cuestionario vía online, invitando al personal de esta Institución a responderlo, logrando una participación del 77%, lo que equivale a un total de 447 respuestas, por lo cual se considera que se cumplió con el objetivo de participación y la muestra es representativa, con un nivel de confianza del 95% y un error de muestreo del $\pm 2\%$, el instrumento nos muestra los siguientes resultados:

1. Datos Generales

1.1 Distribución por sexos

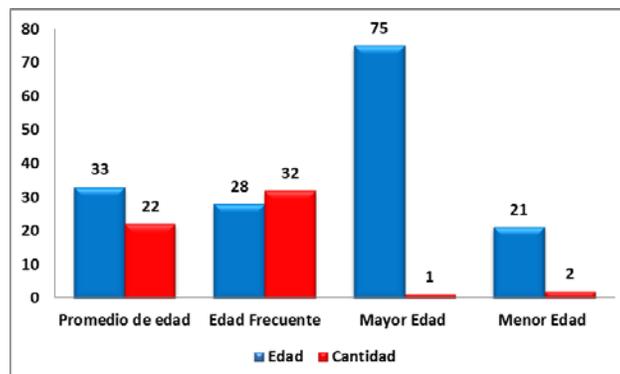
Esta grafica muestra el sexo de las personas encuestadas, se indica que de las 447 personas, 266 son de sexo femenino lo que equivale al 59.5% y 181 del sexo masculino lo que equivale al 40.5%. Este factor es de resaltar ya



que notamos que el CECSNSP ha mantenido una constante inclusión de las mujeres al ambiente laboral así como una igualdad de oportunidades.

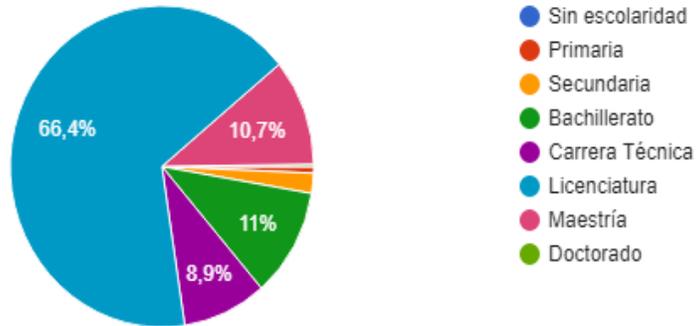
1.2 Edad

La edad Promedio del personal que labora en el CECSNSP es de 33 Años, así como la edad más frecuente es de 28 años, por lo cual podemos ver que esta Institución Pública además de ser inclusiva con las mujeres, también lo es con los jóvenes a los cuales les da oportunidad para incorporarse al ambiente laboral, otro dato relevante es contar con 4 servidores públicos de un rango de edad de 70 a 75 años.



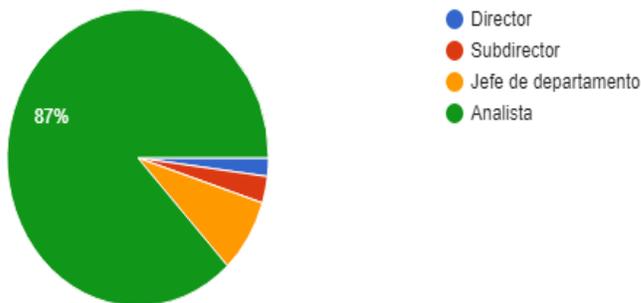
1.3 Escolaridad

Como podemos notar la mayoría del personal del CECSNSP cuenta con la preparación necesaria para la realización de sus funciones, 66.4% que equivale a 297 servidores públicos cuentan con Licenciatura; 10.7% lo que equivale a 48 servidores públicos cuentan con Maestría; 11% cuentan con Bachillerato lo que equivale a 49 servidores públicos; 8.9% lo que equivale a 40 servidores públicos con carrera técnica; 2% con Secundaria lo que equivale a 9 servidores públicos y 0.7 % con Doctorado lo que equivale a 1 servidor público. Cabe destacar que se detectaron varias respuestas en las cuales se hacía hincapié en que los servidores públicos se encontraban cursando algún posgrado.



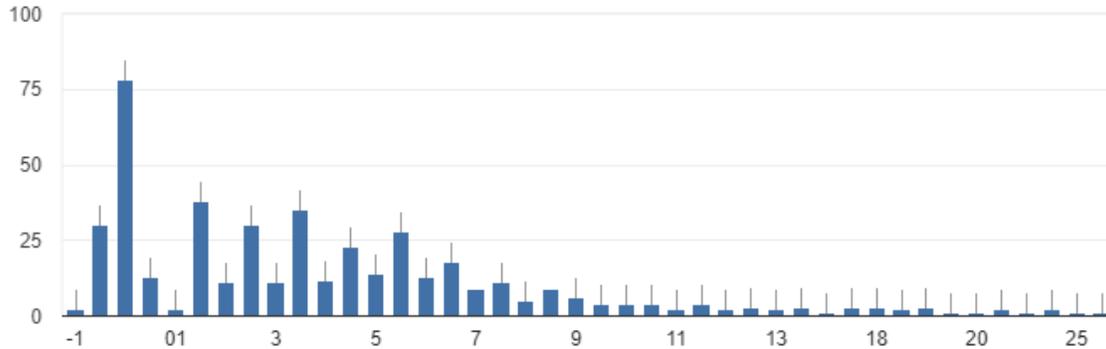
1.4 Cargo

El 87% que equivale a 389 son Analistas; el 8.1% que equivale a 36 son Jefes de Departamento; 2.9% que equivale a 13 son Subdirectores y el 2% que equivale a 9 son Directores. Cabe hacer mención que los Directivos de 7 áreas (Dirección de Administración y Finanzas, Dirección de Asuntos Jurídicos y Normatividad, Dirección General de Planeación Vinculación, Seguimiento y Evaluación, Dirección de Planeación, Vinculación y Seguimiento) no contestaron esta encuesta.



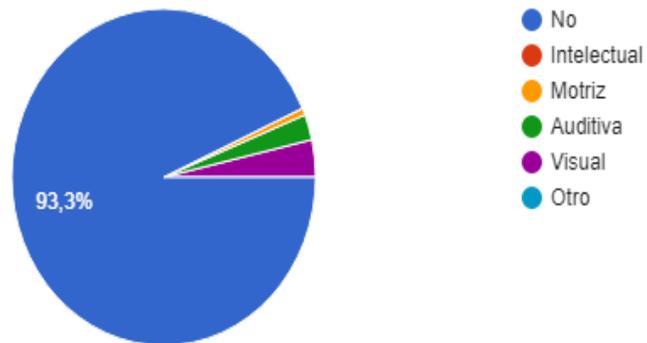
1.5 Antigüedad

En referencia a la antigüedad de servicio en el CECSNSP, podemos observar que el promedio de antigüedad es de 4 Años, el valor recurrente es de 1 año de Antigüedad; además cabe resaltar que tres personas cuentan con una antigüedad de 25 años, siendo esta la máxima antigüedad dentro del CECSNSP.



1.6 Inclusión y discapacidad

Como parte de la difusión de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación específicamente en su punto 5.3.5 Medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, en la cual se establece la integración de personas con algún tipo de discapacidad al centro laboral, se quiso conocer si el personal de este CECSNSP cuenta con algún tipo de discapacidad, para que en base a ello existiera un área de oportunidad, los resultados obtenidos nos indican que el 93.3% del personal que equivale a 417 funcionarios no cuentan con alguna discapacidad, el 3.6% que equivale a 16 funcionarios cuenta con discapacidad Visual, 2.5% que equivale a 11 funcionarios presenta discapacidad auditiva y 0.7% que equivale a 3 funcionarios presentan una discapacidad motriz.



2. Resultados obtenidos del instrumento de Clima Organizacional

Se establecieron 12 dimensiones para evaluar el Clima Organizacional dentro del Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, dándonos los siguientes resultados:

2.1 Condiciones físicas del área de trabajo

El Grado de percepción de los funcionarios públicos del CECSNSP, acerca de las condiciones físicas de las instalaciones donde desarrollan el trabajo habitual (espacio, aseo); de las herramientas, materiales y equipos asignados para el desempeño de las tareas, nos muestra que con un porcentaje de 42.75% el personal está de acuerdo con las condiciones físicas de su área de trabajo y 36.48% está totalmente de acuerdo, lo que refleja que más de mitad del personal que integra esta Institución se siente cómodo en el espacio asignado para realizar sus funciones, el área de oportunidad detectada ha sido la limpieza y suministros del área de los sanitarios, sobre todo en las áreas que corresponden a C5 y C3 donde la disponibilidad del servicio es insuficiente en relación con la cantidad de personal adscrito, adicionalmente en C5 refieren que tienen áreas con 3 turnos que cubren 24 horas de servicio, mientras que la limpieza de los sanitarios solo cubre 2 turnos.

Totalmente de acuerdo: 36.48%
De acuerdo: 42.75%
Neutral: 13%
En desacuerdo: 5.95%
Totalmente en desacuerdo: 2.25%

2.2 Reconocimiento

El tema de reconocimiento laboral es de suma importancia pues produce una satisfacción personal que hace que los servidores públicos desarrollen mejor su trabajo y a su vez crean un ambiente laboral sano, por tal motivo se quiso saber si en el CECSNSP existía una retroalimentación constructiva y un reconocimiento al personal por sus actividades, los resultados nos muestran que el 23.30% está totalmente de acuerdo y el 42.5% está de acuerdo en el reconocimiento de su trabajo y únicamente el 10.80% del personal considera que no ha recibido el debido reconocimiento por su trabajo, siendo esta un área de oportunidad por parte de los Directivos de las diferentes áreas del CECSNSP

Totalmente de acuerdo: 23.30%

De acuerdo: 42.15%

Neutral: 23.80%

En desacuerdo: 8.30%

Totalmente en desacuerdo: 2.50%

2.3 Gerencia Efectiva

La gerencia efectiva se ha caracterizado por mantener un equilibrio entre el cumplimiento de los objetivos de la institución así como el bienestar de los empleados públicos, considerando aspectos de comunicación efectiva, integración al ambiente laboral así como toma de decisiones, esta sinergia dará como resultado el cumplimiento de la Misión y Visión de la Institución, los resultados obtenidos son los siguientes, el 33.42% de los servidores públicos se encuentra totalmente de acuerdo con la gerencia efectiva así como el 39.54% está de acuerdo, sin embargo el 3.30% que equivale a 73 personas se encuentra totalmente en desacuerdo, principalmente en el tema de no sentirse involucrados en las tomas de decisiones y por la percepción de que su jefe no se preocupa por ellos como personas.

Totalmente de acuerdo: 33.42%

De acuerdo: 39.54%

Neutral: 18.60%

En desacuerdo: 5.14%

Totalmente en desacuerdo: 3.30%

2.4 Conocimiento estratégico de la Institución

El conocimiento estratégico de la Institución es primordial para el buen desempeño de las funciones, en esta dimensión el 81.7% de los integrantes del Consejo afirmaron conocer el manual de procedimientos de sus respectivas áreas, considerándolos de utilidad. De igual manera afirmaron conocer los objetivos del Plan Estatal de Desarrollo que son competencia es esta Institución.

Totalmente de acuerdo: 36.55%

De acuerdo: 45.10%

Neutral: 11.60%

En desacuerdo: 4%

Totalmente en desacuerdo: 3 %

2.5 Trabajo en equipo

El trabajo en equipo dentro de una institución se mide mediante la percepción del grado de colaboración y apoyo de los equipos de trabajo que se forman en cada área administrativa, cuando los funcionarios públicos trabajan en equipo, las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente, por lo tanto es necesario que se siga fortaleciendo el trabajo en equipo para contribuir a alcanzar los propósitos institucionales, el instrumento de clima organizacional nos indica que el 38.17% de los funcionarios que contestaron la encuesta se encuentran totalmente de acuerdo y el 42.50% se encuentra de acuerdo, con el trabajo en equipo en su área por lo cual más del 60% de los funcionarios que realizaron las encuesta consideran que tienen un equipo de trabajo solido el cual contribuye a los logros del CECSNSP.

Totalmente de acuerdo: 38.17%
De acuerdo: 42.50%
Neutral: 13.53%
En desacuerdo: 3.73%
Totalmente en desacuerdo: 2.10 %

2.6 Competencia Laboral

Las competencias laborales que busca el CECSNSP de sus funcionarios van más allá de los conocimientos que puedan tener, la institución busca profesionales con un desempeño eficaz y eficiente en la organización, al preguntarles a los encuestados si se consideran aptos para realizar las funciones propias de su área y al mismo tiempo si estas les ayudan a crecer profesionalmente, se obtuvo los siguientes datos, el 47.35% esta totalmente de acuerdo y el 31.13% está de acuerdo en contar con las habilidades necesarias para realizar su trabajo adecuadamente, ***un área de oportunidad detectada ha sido la petición de cursos de capacitación para continuar con su desarrollo profesional.***

Totalmente de acuerdo: 47.35%
De acuerdo: 36.13%
Neutral: 11.65%
En desacuerdo: 2.48%
Totalmente en desacuerdo: 2.40%

2.7 Compromiso e identidad con la institución

El compromiso e identidad con la institución fortalece el sentimiento de que todos somos un equipo y por lo tanto debemos apoyar de igual manera, este mismo sentimiento está presente en el desempeño y entusiasmo al laborar, cuando un funcionario está identificado con la Institución, trabajara en pro de las metas, en esta dimensión se quiso saber que tan orgulloso se siente el personal, los resultados fueron que el 54.80% esta totalmente de acuerdo y 36.10% está de acuerdo, lo que significa que el 90% del personal que realizo la encuesta se encuentra orgulloso de pertenecer al CECSNSP.

Totalmente de acuerdo: 54.80%
De acuerdo: 36.10%
Neutral: 6.57%
En desacuerdo: 1%
Totalmente en desacuerdo: 1.03%

2.8 Comunicación Organizacional

La percepción de sentirse adecuadamente informados acerca de las actividades que se llevan a cabo en la unidad administrativa a la que se pertenece, así como la efectividad de los canales de comunicación existentes y la calidad de la información institucional, no sólo facilitan la actualización de conocimientos, sino que eleva la motivación y desarrolla actitudes y opiniones confiables. Los datos nos muestran que el 29.13% está totalmente de acuerdo y el 42.57% está de acuerdo con la comunicación que existe en sus áreas de igual manera el 17.77% se mostraron neutrales ante el tema, lo que representa un área de oportunidad para que exista mayor comunicación en todos los niveles administrativos.

Totalmente de acuerdo: 29.13%
De acuerdo: 42.57%
Neutral: 17.77%
En desacuerdo: 7.7%
Totalmente en desacuerdo: 3.43%

2.9 Motivación por el trabajo

La motivación laboral es otro de los factores más importante dentro de una institución, cuando un funcionario está satisfecho y se siente realizado con su puesto de trabajo es más productivo y eficiente, de acuerdo a lo anterior el 37% del personal está totalmente de acuerdo y el 45.03% está de acuerdo con su satisfacción laboral, haciendo hincapié en que consideran un reto constante sus actividades diarias.

Totalmente de acuerdo: 37%
De acuerdo: 45.03%
Neutral: 14.60%
En desacuerdo: 2.70%
Totalmente en desacuerdo: 0.77%

2.10 Equidad de género

La equidad de género en el ambiente laboral implica que las mujeres y los hombres tengan las mismas posibilidades y oportunidades de acceder al ambiente laboral sin ningún tipo de prejuicios, la equidad de género, fomenta un ambiente laboral sano, agradable y libre de discriminación, la percepción acerca del tema fue que el 47.07% está totalmente de acuerdo, a este porcentaje se suma el 30.43 % de opiniones expresadas en desacuerdo a que es más importante el género sobre las habilidades profesionales como criterio de contratación; el 17.17% está de acuerdo en que el CECSNSP se da un respeto tanto a hombres como a mujeres, teniendo ambos las misma oportunidades en su entorno laboral.

Totalmente de acuerdo: 47.07%
De acuerdo: 30.43%
Neutral: 17.17%
En desacuerdo: 3.60%
Totalmente en desacuerdo: 1.77 %

2.11 Valores

Un factor importante en el logro del correcto funcionamiento de la administración pública, está referido a la necesidad de contar con una implementación eficiente del Código de Ética y Normas de Integridad, cuando se realizó la pregunta si se conocían los valores que rigen al CECSNSP el 92% de los encuestados contestaron que conocen los valores que rigen a la institución y están de acuerdo con ellos.

Totalmente de acuerdo: 50%
De acuerdo: 42.30%
Neutral: 6.60%
En desacuerdo: 0.80%
Totalmente en desacuerdo: 0.40 %

2.12 Discriminación

Como parte del Código de Conducta de la institución y de los valores que todos los servidores públicos del Estado de Puebla deben guiarse, se prohíbe la discriminación de cualquier tipo, dichos principios se han difundido en todas las áreas de este consejo por diferentes medios, tanto físicos como electrónicos, al cuestionar a los funcionarios si existe discriminación en su área de trabajo o han presenciado situaciones contrarias al Código de Ética o Código de Conducta el 45.13% respondió estar totalmente en desacuerdo y el 32% estar en desacuerdo, lo que nos indica que ninguna de las situaciones anteriores se han realizado en el CECSNSP, de la misma manera han afirmado que siempre han recibido un trato de respeto.

Totalmente en desacuerdo: 45.13 %
En desacuerdo: 32%
Neutral: 11.08 %
De acuerdo: 8.10 %
Totalmente de acuerdo: 3.70 %

3. Fortalezas

Las fortalezas detectadas en base a los resultados obtenidos fueron las siguientes:

- ✚ El 86.8% del personal conocen el manual de procedimiento de su área ya que lo consideran útil para poder llevar a cabo sus actividades diarias.
- ✚ Los encuestados dictan que están totalmente de acuerdo en que en esta institución se da el respeto tanto a las mujeres como a los hombres.
- ✚ Los funcionarios públicos del CECSNSP conocen el Código de Ética, Código de Conducta y los valores que deben de implementar en sus actividades diarias.
- ✚ La mayoría del consejo está en acuerdo o total acuerdo en que su jefe(a) se interesa por lograr una buena integración del personal dentro de su área de labores para tener un buen clima en esta.
- ✚ En el departamento que se encuentra cada uno de los que respondieron dicha encuesta la mayoría está de acuerdo y totalmente de acuerdo en que se realizan reuniones periódicas para intercambiar información favoreciendo la comunicación efectiva.

4. Áreas de Oportunidad

En base a las respuestas y el análisis realizado a las mismas se pudieron detectar diferentes áreas de oportunidad dentro del Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, las cuales se enlistan a continuación.

- ✚ En la dimensión Condiciones físicas de trabajo, se detectó que es necesario contar con los insumos necesarios en el área de los sanitarios, así como mejorar su limpieza periódica.
- ✚ En la dimensión de Reconocimiento si bien el porcentaje de 65.45% es muy favorable, se tiene el 23.8% de respuestas neutrales y aun cuando se considera que es muy difícil obtener pleno consenso para este tema, será necesario revisar los mecanismos de reconocimiento al personal.
- ✚ En el tema de competencia laboral, se sugiere implementar y en su caso continuar con la capacitación del personal para lograr una mayor profesionalización. En seguimiento a este tema la capacitación que eligieron los funcionarios para ser implementada fue: Metodología para solución de problemas en el ámbito laboral.