

SEMARNAT



SECRETARÍA DE
MEDIO AMBIENTE Y
RECURSOS NATURALES



*UNIDAD EJECUTIVA DE ADMINISTRACION Y ASUNTOS JURIDICOS
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y SERVICIOS*

CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

ENCUESTA 2008

INFORME DE RESULTADOS

PERIODO DE APLICACIÓN: JUNIO - JULIO

SEPTIEMBRE 2008



P r e s e n t a c i ó n

Hoy en día el Clima Organizacional es un tema de gran importancia para casi todas las organizaciones, ya que a través de su medición y análisis, se busca el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo que en ellas prevalece, para así incidir sobre la eficiencia de su operación y el aumento de su productividad.

Para las organizaciones resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este factor puede impactar significativamente sobre los resultados obtenidos de la gestión desarrollada, en estos términos, el clima organizacional puede hacer significativamente la diferencia respecto al nivel de su desempeño.

Para conocer y medir las características de los factores que inciden sobre el clima organizacional, se debe analizar al conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él, estas percepciones dependen en buena medida, de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro mantenga con la organización, de ahí que el clima organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales.



Como resultado de esta relación intrínseca entre la organización y el factor humano, se constituyen los factores y estructuras que definen las características del sistema organizacional, que determinan el clima laboral de las Instituciones, en función a las percepciones de sus miembros. Este clima resultante induce hacia determinados comportamientos en los individuos y a su vez, estos comportamientos inciden en la organización, y por ende en su clima laboral.

Bajo estas premisas, el Instituto Nacional de Ecología, convencido de la importancia que reviste lograr que sus colaboradores puedan desarrollar de manera óptima su función institucional encomendada, en un ambiente laboral propicio que permita la identidad y generación del sentimiento de pertenencia a la Institución como un miembro valioso del equipo de trabajo y genere la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización, sumó sus esfuerzos a los de otras Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, para el levantamiento de la **Encuesta de Clima Organizacional de la Administración Pública Federal 2008**, a fin de conocer la perspectiva del ambiente laboral que prevalece en la institución, con el firme propósito de definir y establecer las acciones que permitan mejorar las condiciones donde se desenvuelve el personal, en el entendido de que el clima organizacional debe ofrecer calidad de vida laboral, toda vez que para que una persona puede trabajar bien, debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira a su alrededor y entender las condiciones y particularidades del ambiente laboral donde se encuentra.





Introducción

El desarrollo humano y profesional de los servidores públicos, se ha constituido en la columna vertebral de las acciones emprendidas en gran parte de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, como parte de las acciones encaminadas a propiciar el cumplimiento de uno de los principales retos de la actual administración, relativa a constituirse en un gobierno eficiente y productivo, orientado a servir y cubrir satisfactoriamente las necesidades de la ciudadanía, a través del logro cada vez mayor de mejores resultados de su gestión desarrollada.

Para alcanzar este objetivo, se hace necesario llevar a cabo la medición del clima laboral, conceptualizándolo como la herramienta de desarrollo organizacional, que facilita la identificación de los factores que inciden directamente sobre el ambiente de trabajo dentro de la organización, que se constituye en el elemento determinante del ambiente propicio para el óptimo desarrollo profesional, laboral y personal de los servidores públicos.

Con este propósito se llevó a cabo en diversas Dependencias de la Administración Pública Federal, en los Sectores Central, Desconcentrado, Descentralizado y no Sectorizado, la aplicación de la **Encuesta de Clima Organizacional de la APF 2008**, bajo la coordinación de la Secretaría de la Función Pública, siendo el total de instituciones participantes en dicha encuesta un total de 144 dependencias y entidades.





Derivado de este proceso, el Instituto Nacional de Ecología obtuvo buenos resultados en comparación con otros Órganos Desconcentrados participantes dentro y fuera del propio sector, ya que se obtuvo una participación del 57.39% del universo de aplicación que corresponde a 194 encuestas levantadas de un total de 338 previstas, así mismo se tuvo como resultado el 75% de satisfacción.

Cabe indicar que en el presente documento, inicialmente se presenta de manera gráfica los aspectos más relevantes que permiten delinear las características socio-culturales de los servidores públicos que participaron en la aplicación de la encuesta, así también se incluye los resultados del análisis realizado sobre las sugerencias o comentarios vertidos por los participantes, respecto a distintas temas y/o aspectos abordados dentro de dicho cuestionario aplicado, con la intención de inducir con ello dentro de las distintas áreas del Instituto involucradas, a la determinación e implementación de las acciones de mejora necesarias para fortalecer y/o mejorar el clima laboral que en ellas prevalece y así lograr con ello de manera sustancial, el mejoramiento del clima laboral al interior del Instituto e incrementar la eficiencia y eficacia de sus funciones.





*UNIDAD EJECUTIVA DE ADMINISTRACION Y ASUNTOS JURIDICOS
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y SERVICIOS*

Nivel de Satisfacción por Dependencia o Entidad

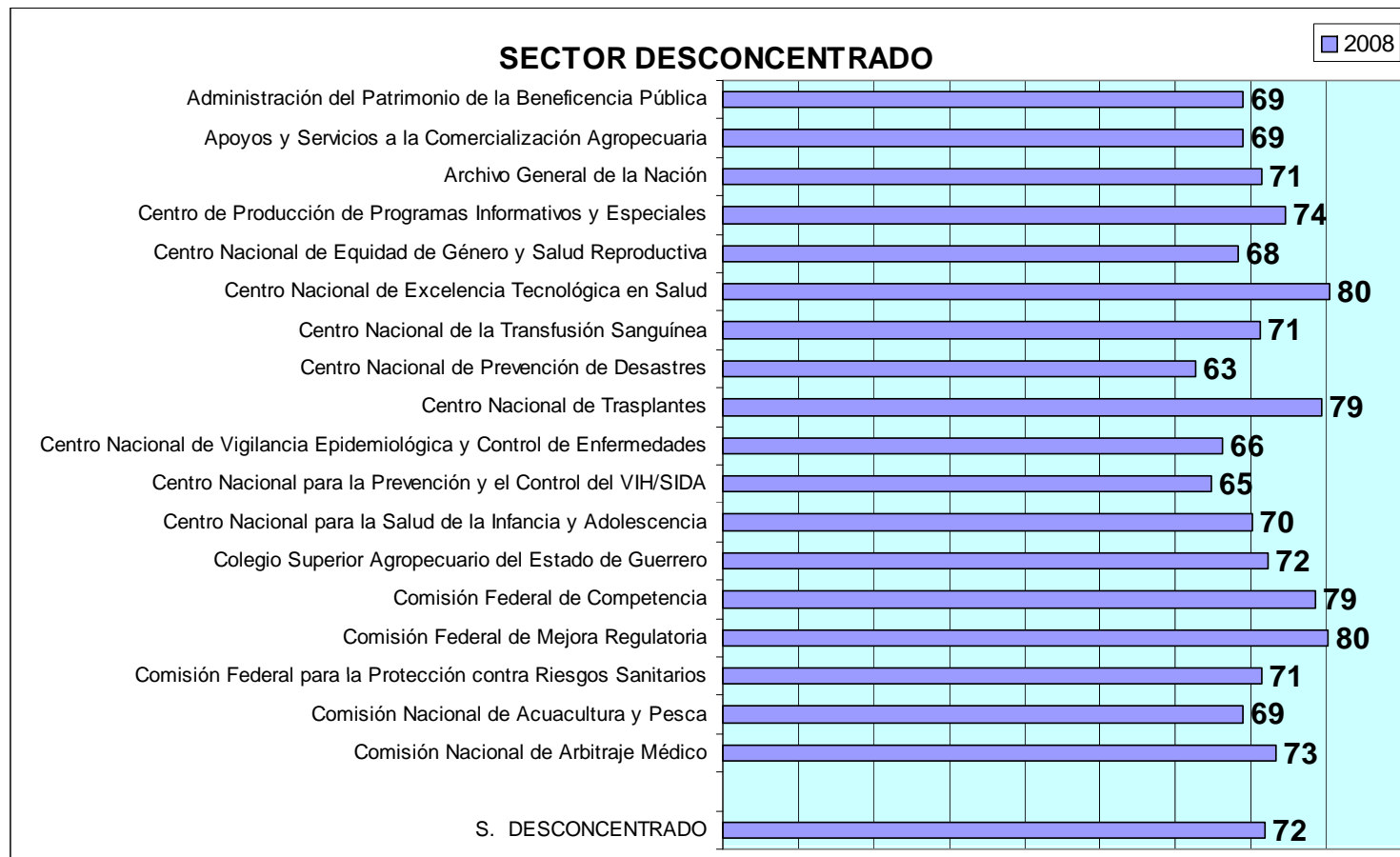
SEMARNAT



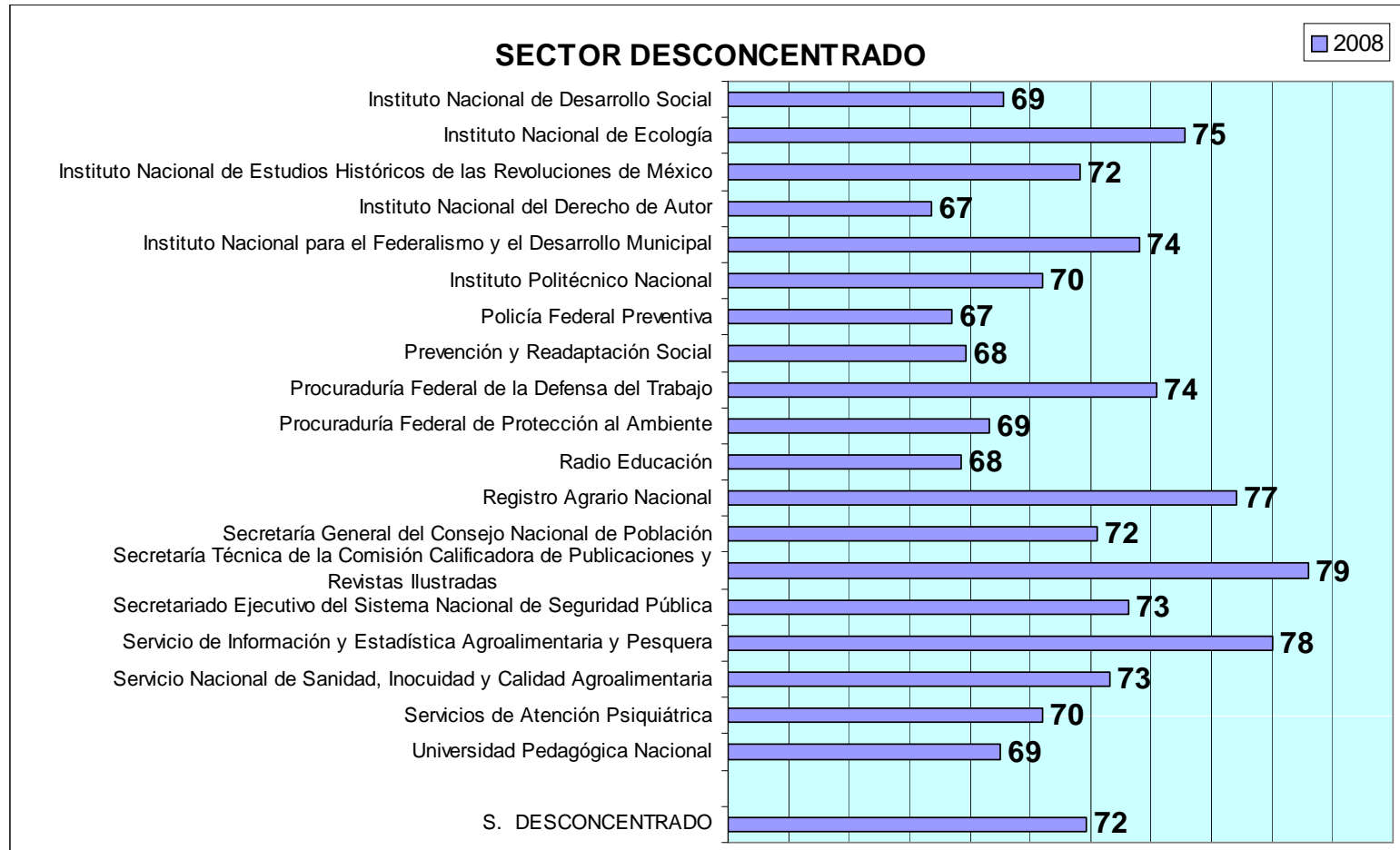
SECRETARÍA DE
MEDIO AMBIENTE Y

*CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA APF
INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA 2008*

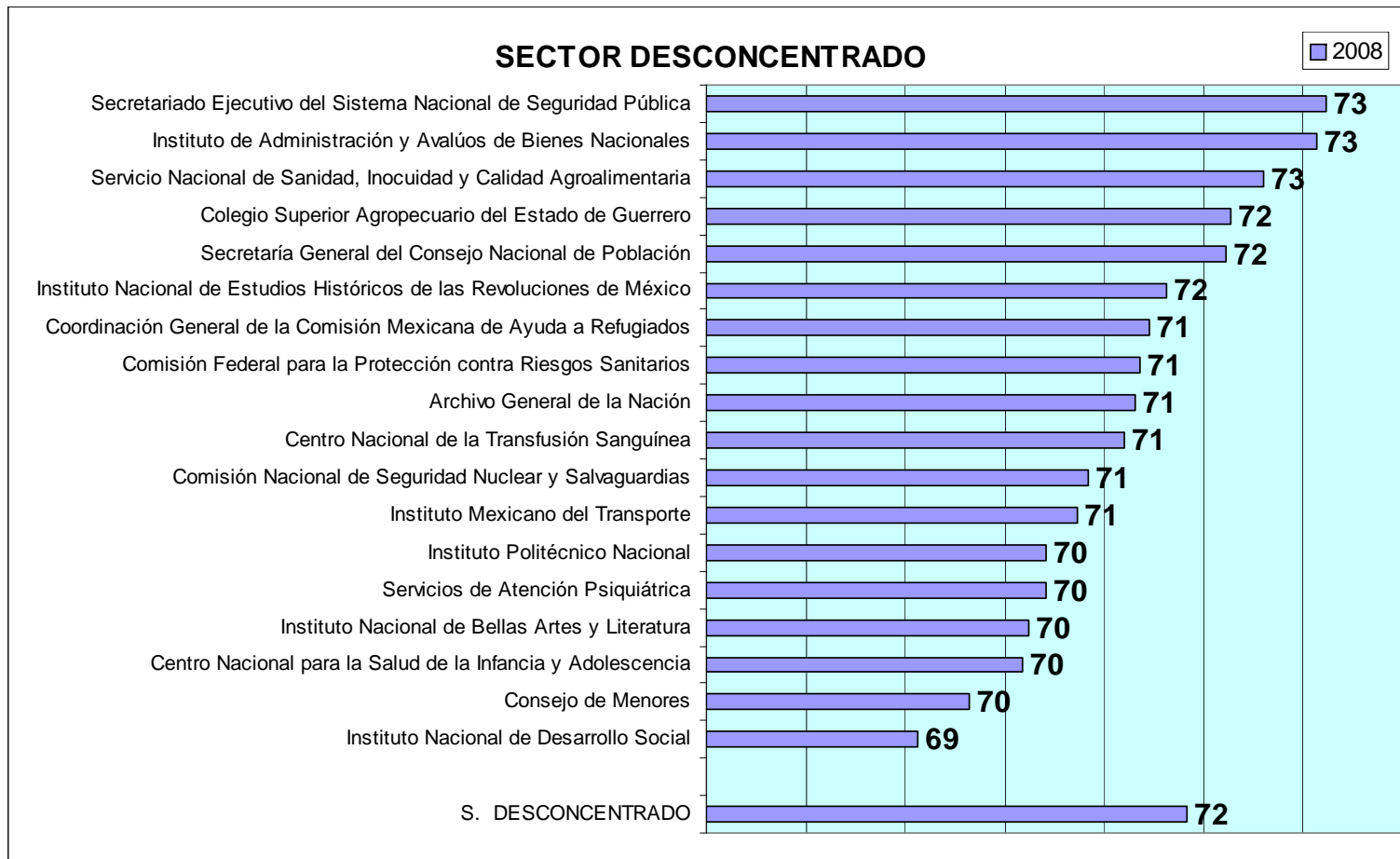
Nivel de Satisfacción por Dependencia o Entidad

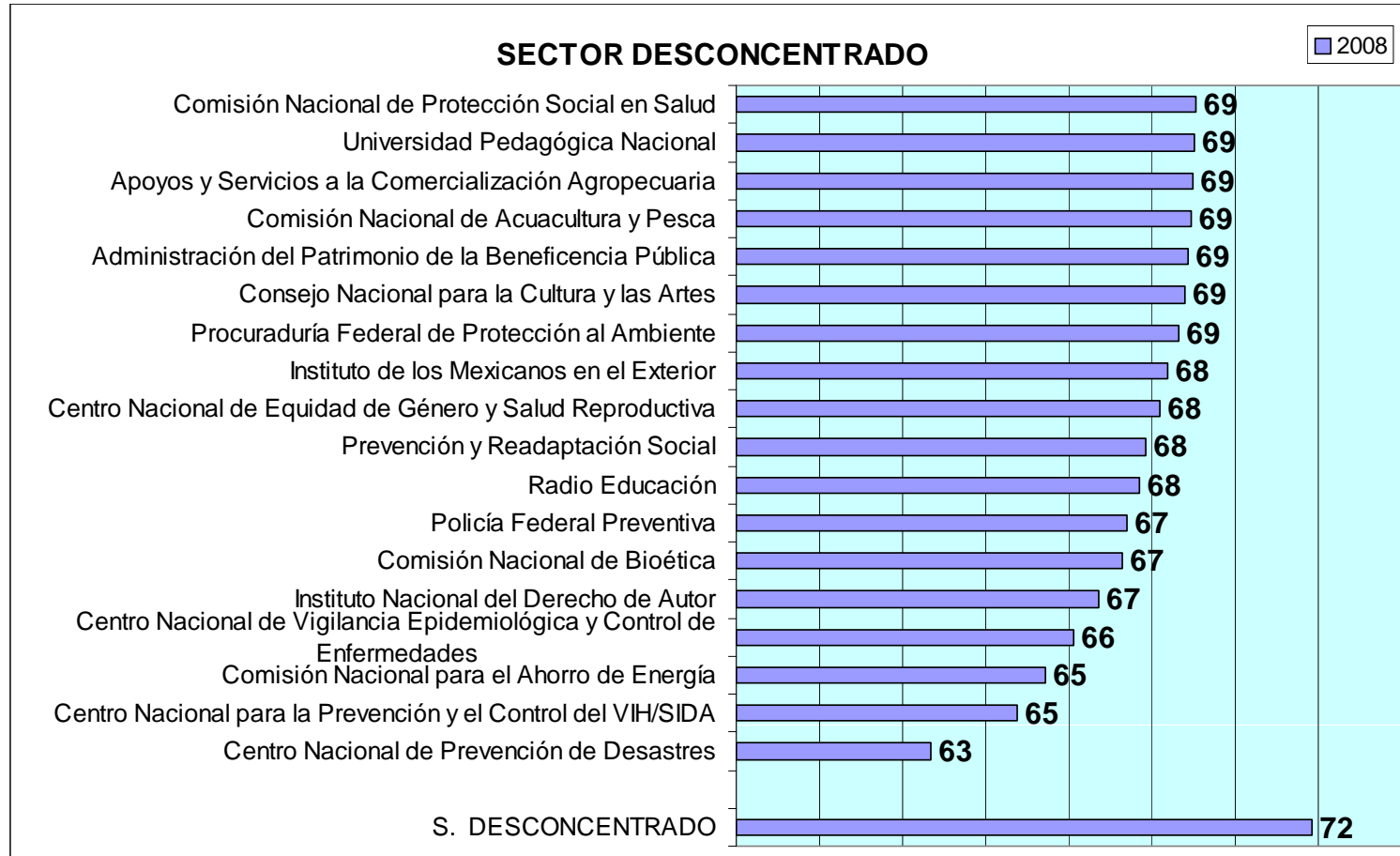










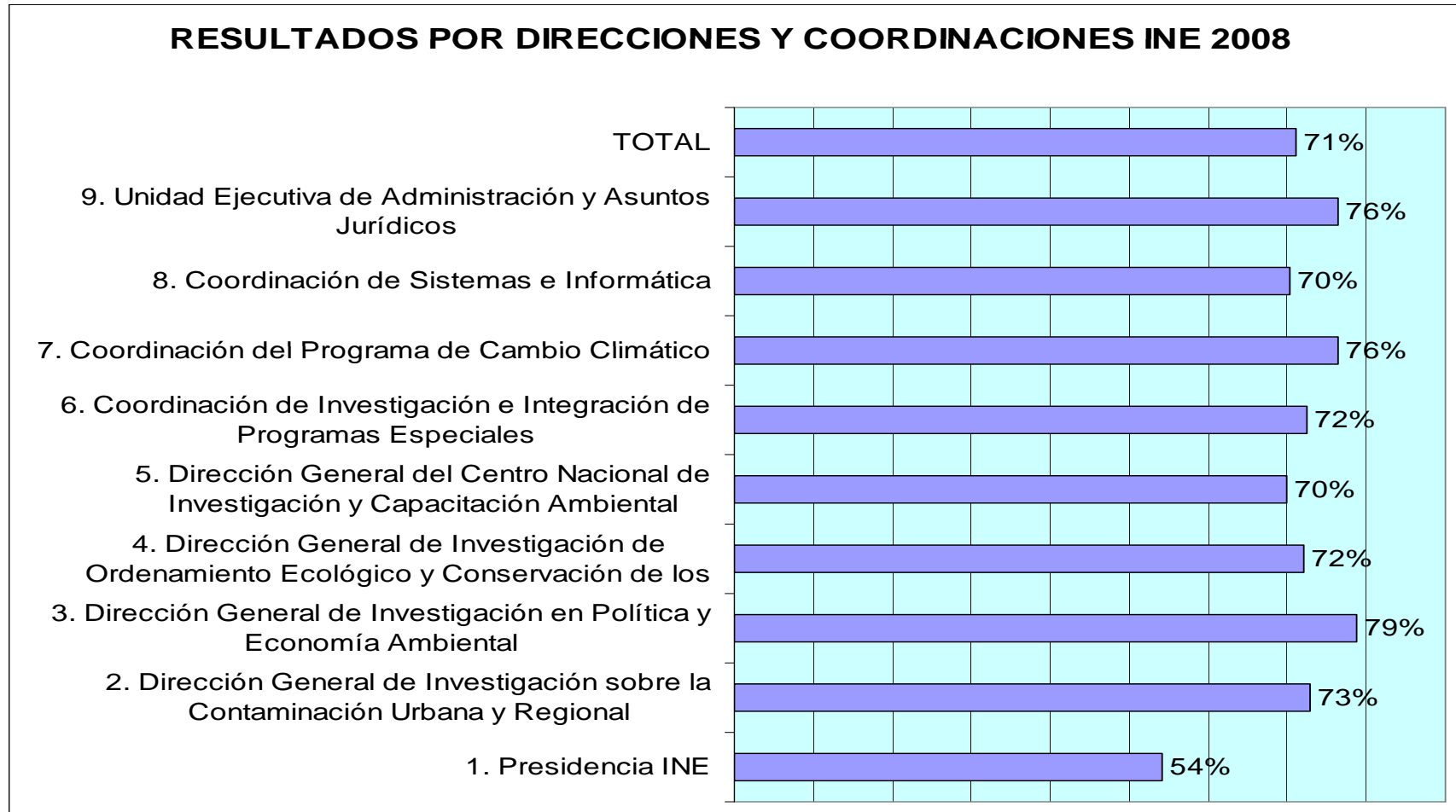




*UNIDAD EJECUTIVA DE ADMINISTRACION Y ASUNTOS JURIDICOS
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y SERVICIOS*

Nivel de Satisfacción por Dirección y/o Coordinación del INE

Nivel de Satisfacción por Dirección y/o Coordinación del INE

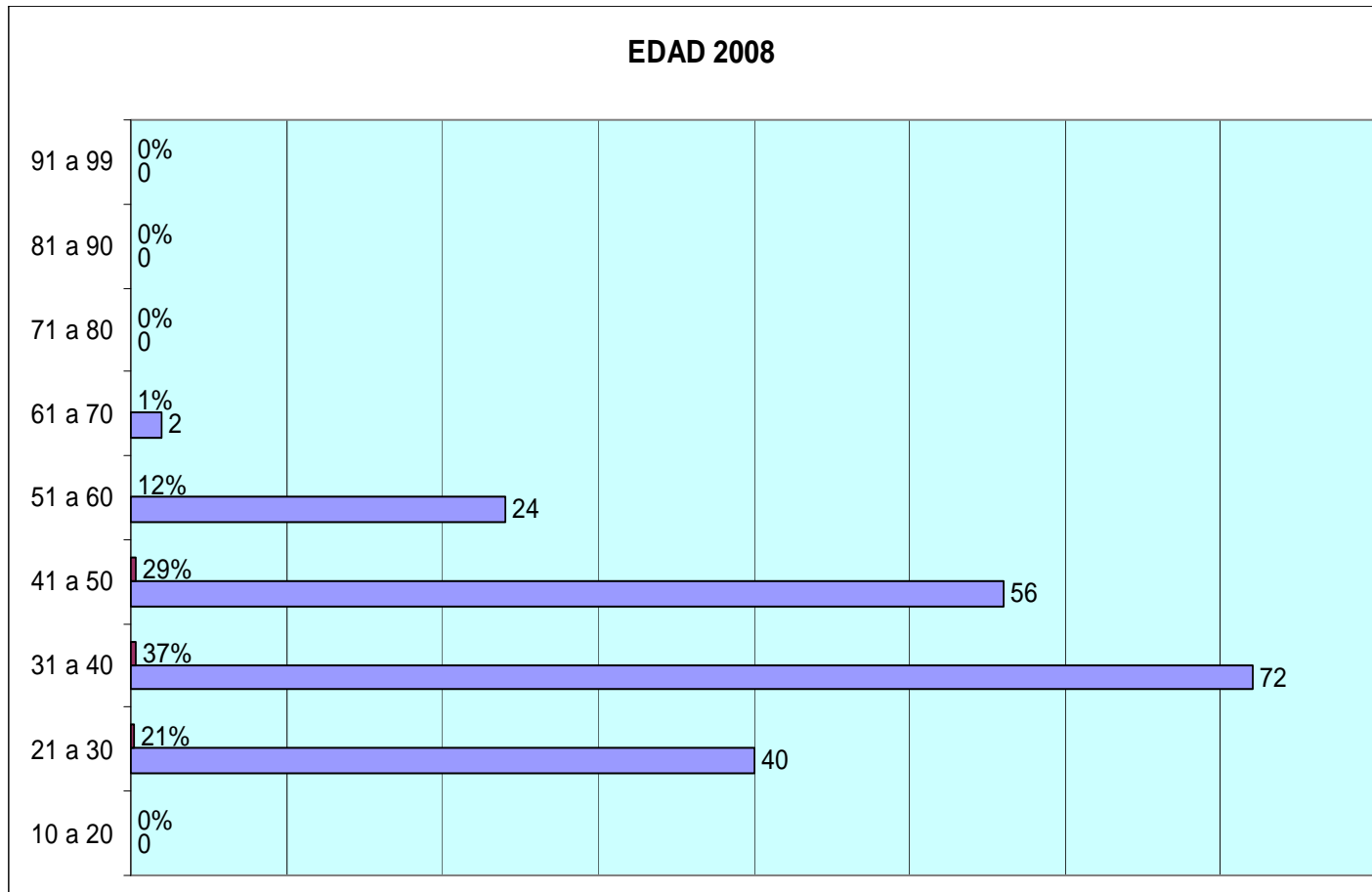




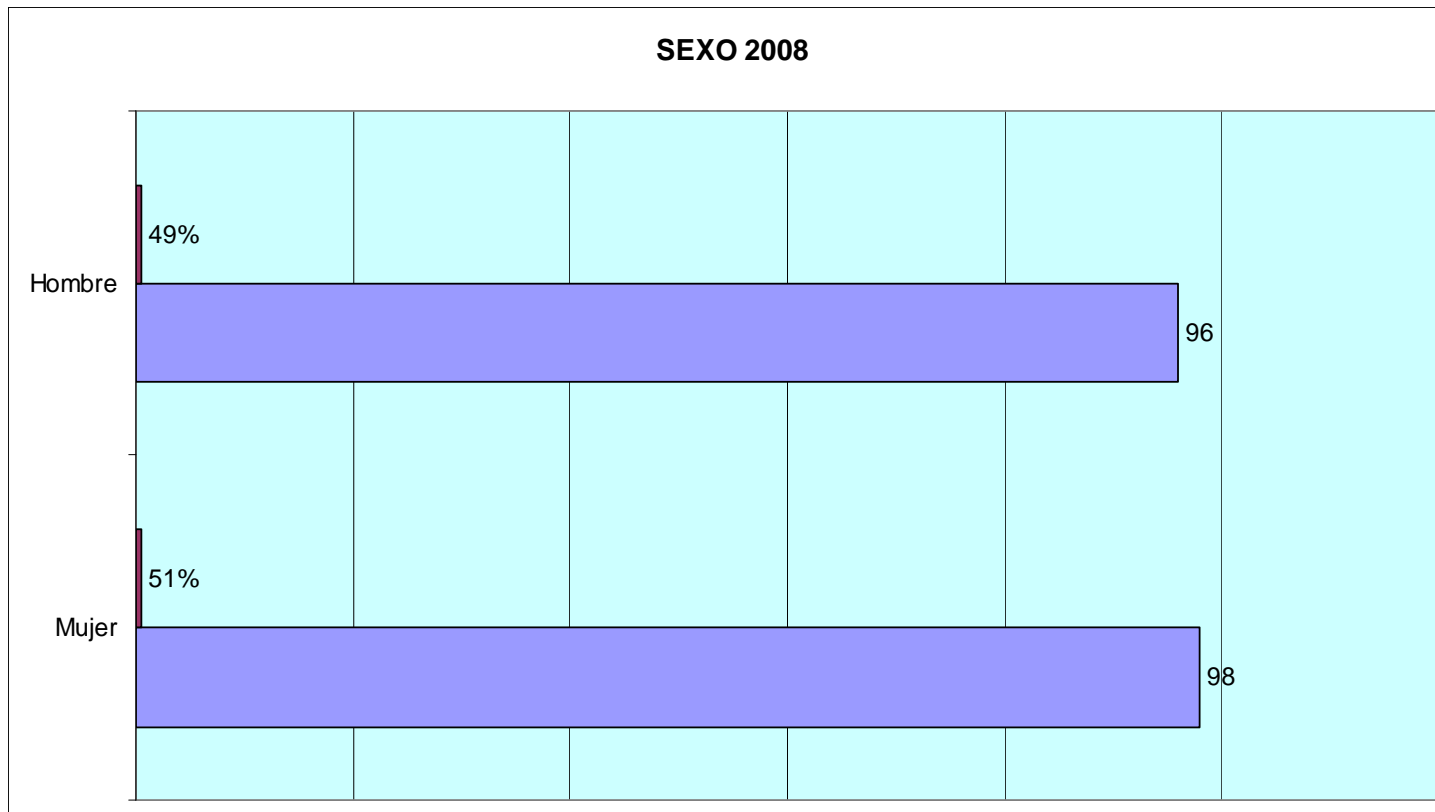
*UNIDAD EJECUTIVA DE ADMINISTRACION Y ASUNTOS JURIDICOS
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y SERVICIOS*

Perfil de los Servidores Públicos Participantes en la Aplicación de la Encuesta por Características Socio-Culturales y Laborales

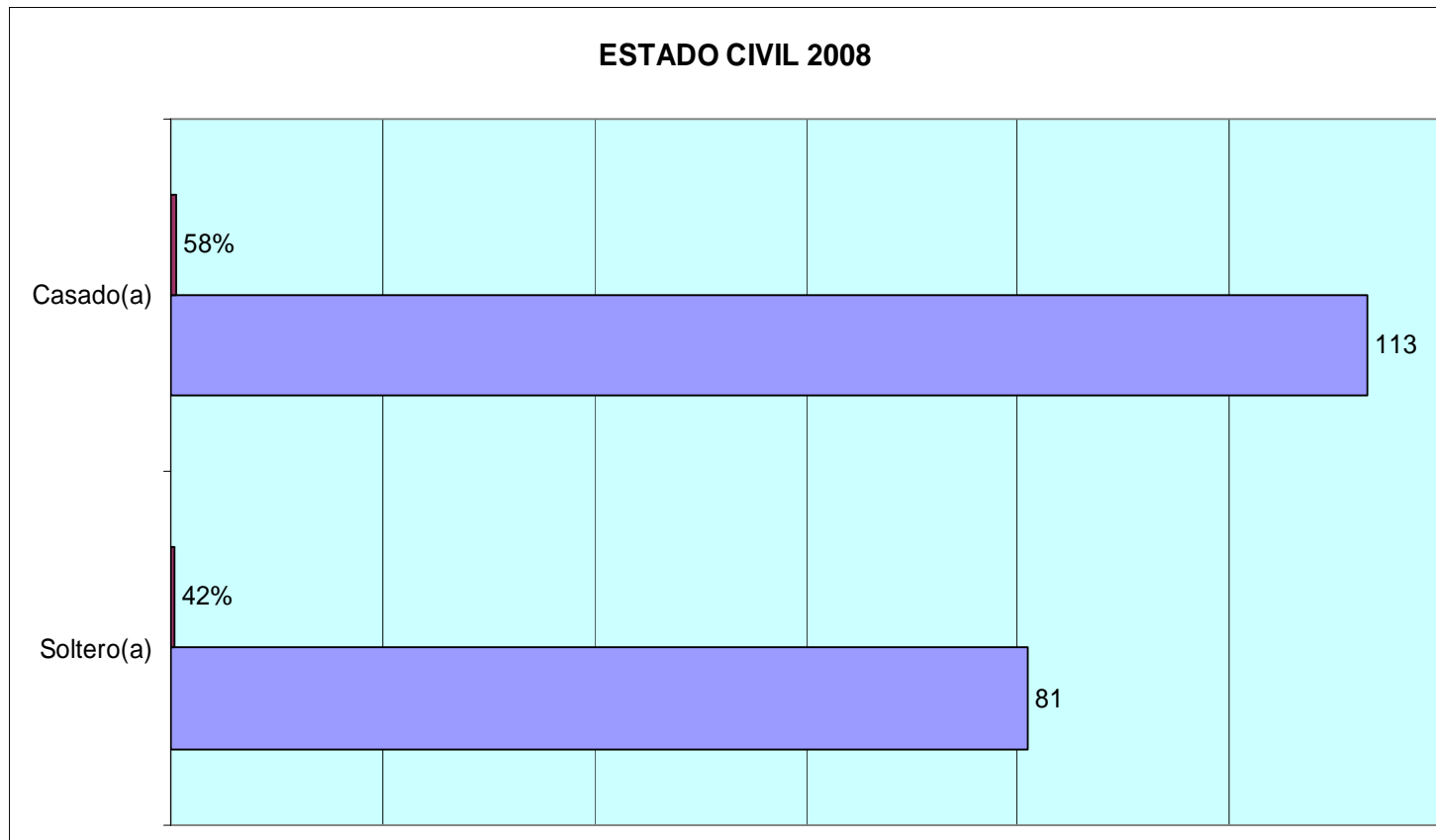
Personal que Aplicó la Encuesta por Edad



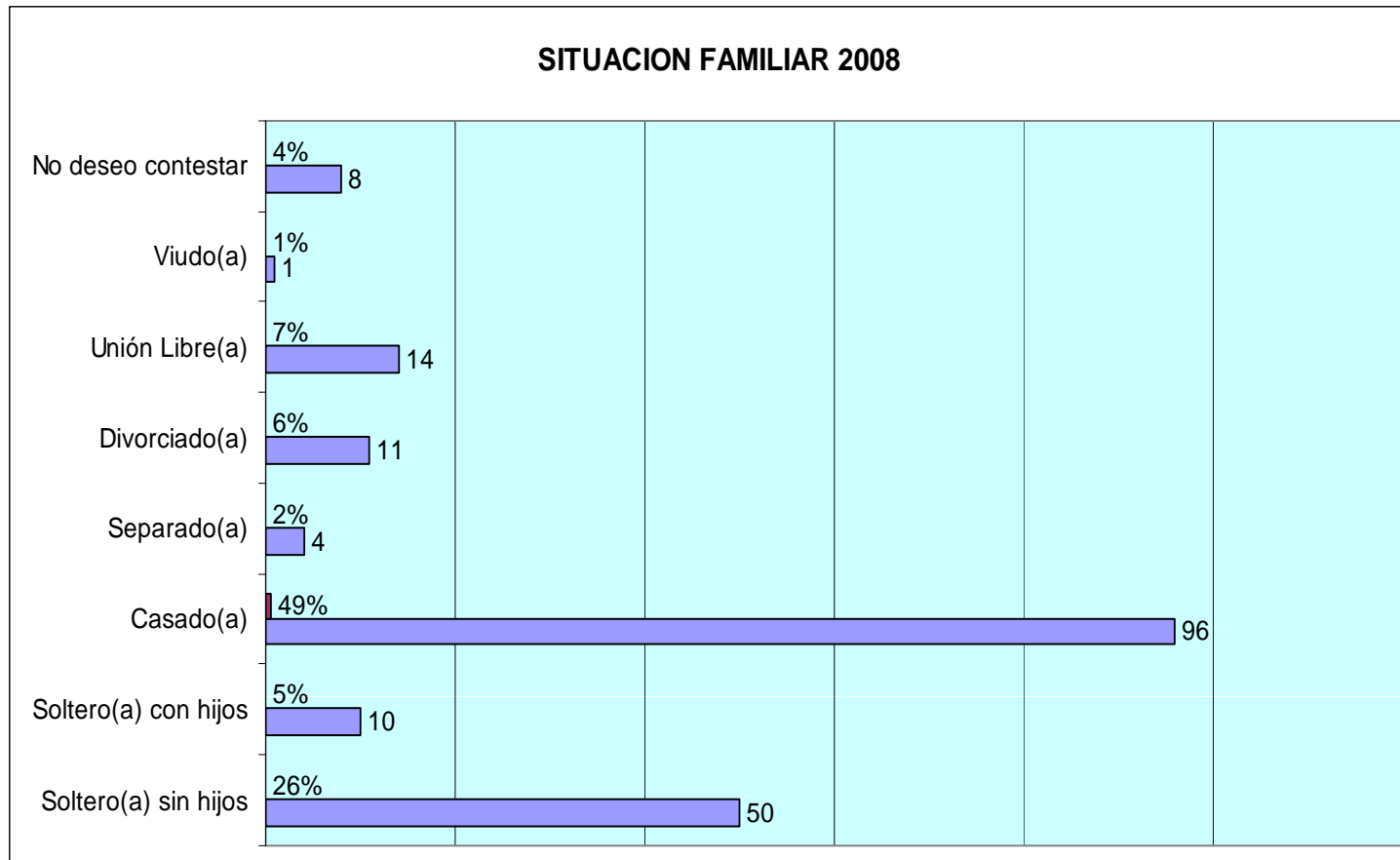
Personal que Aplicó la Encuesta por Sexo



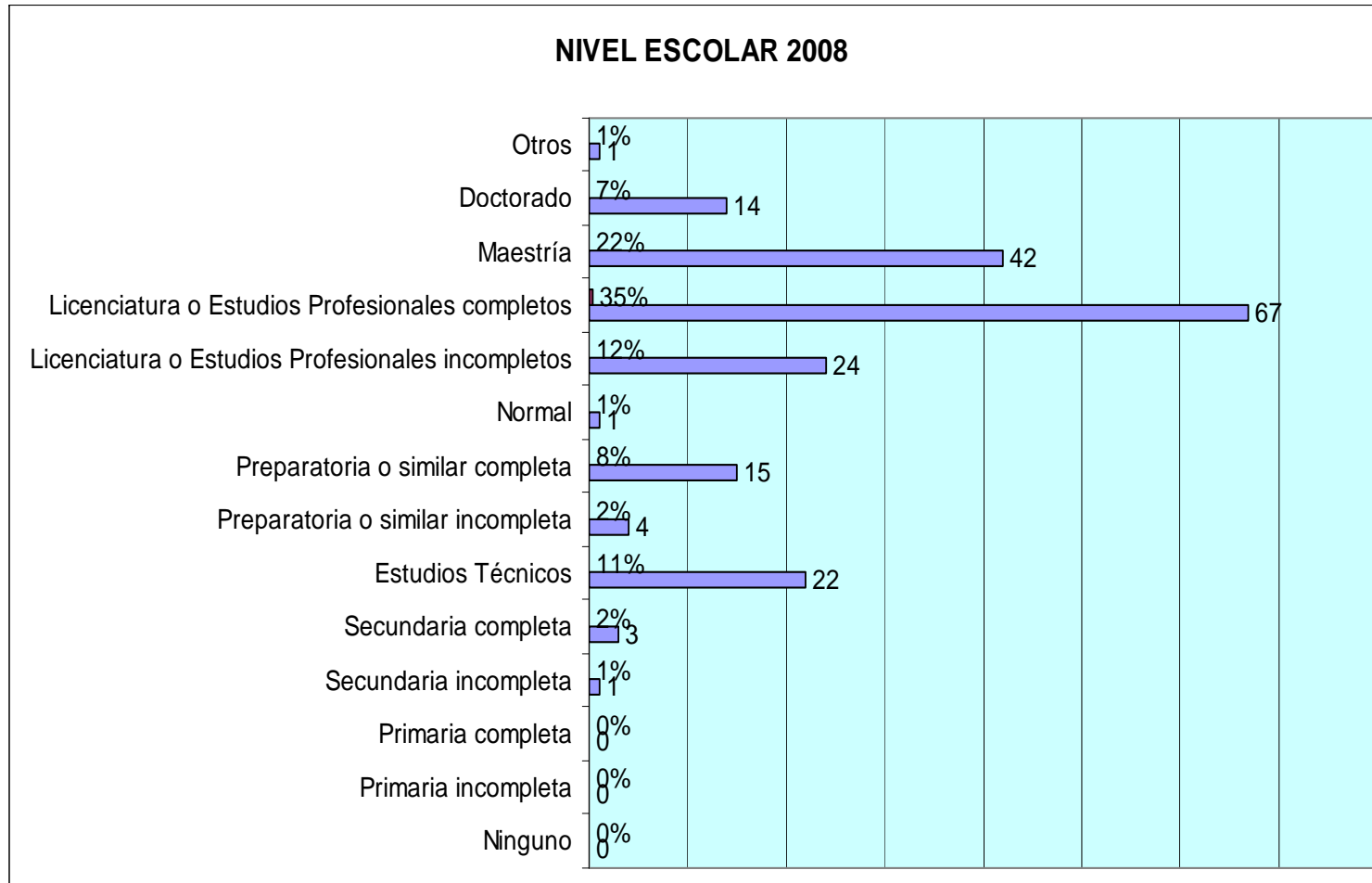
Personal que Aplicó la Encuesta por Estado Civil



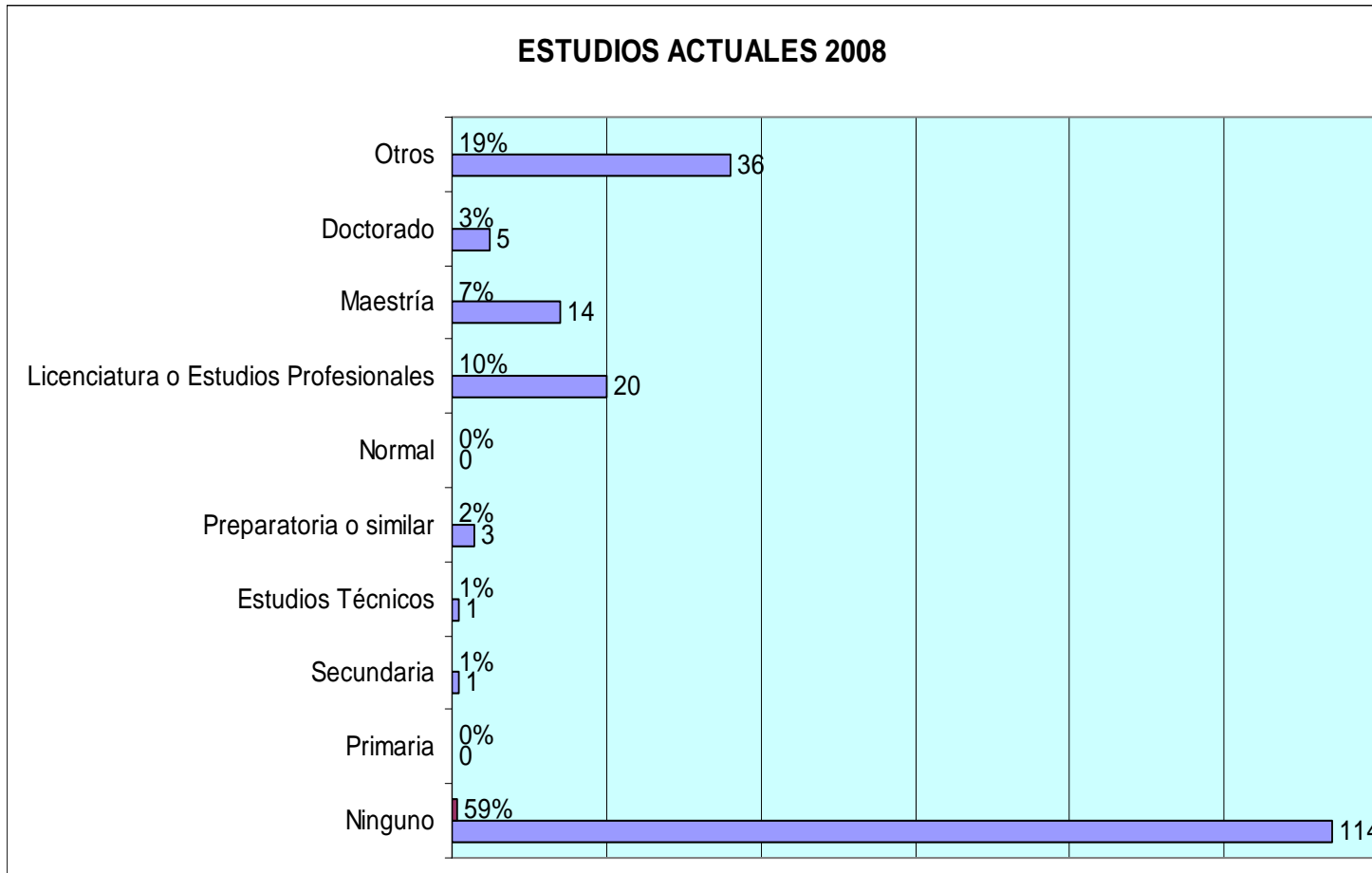
Personal que Aplicó la Encuesta por Situación Familiar



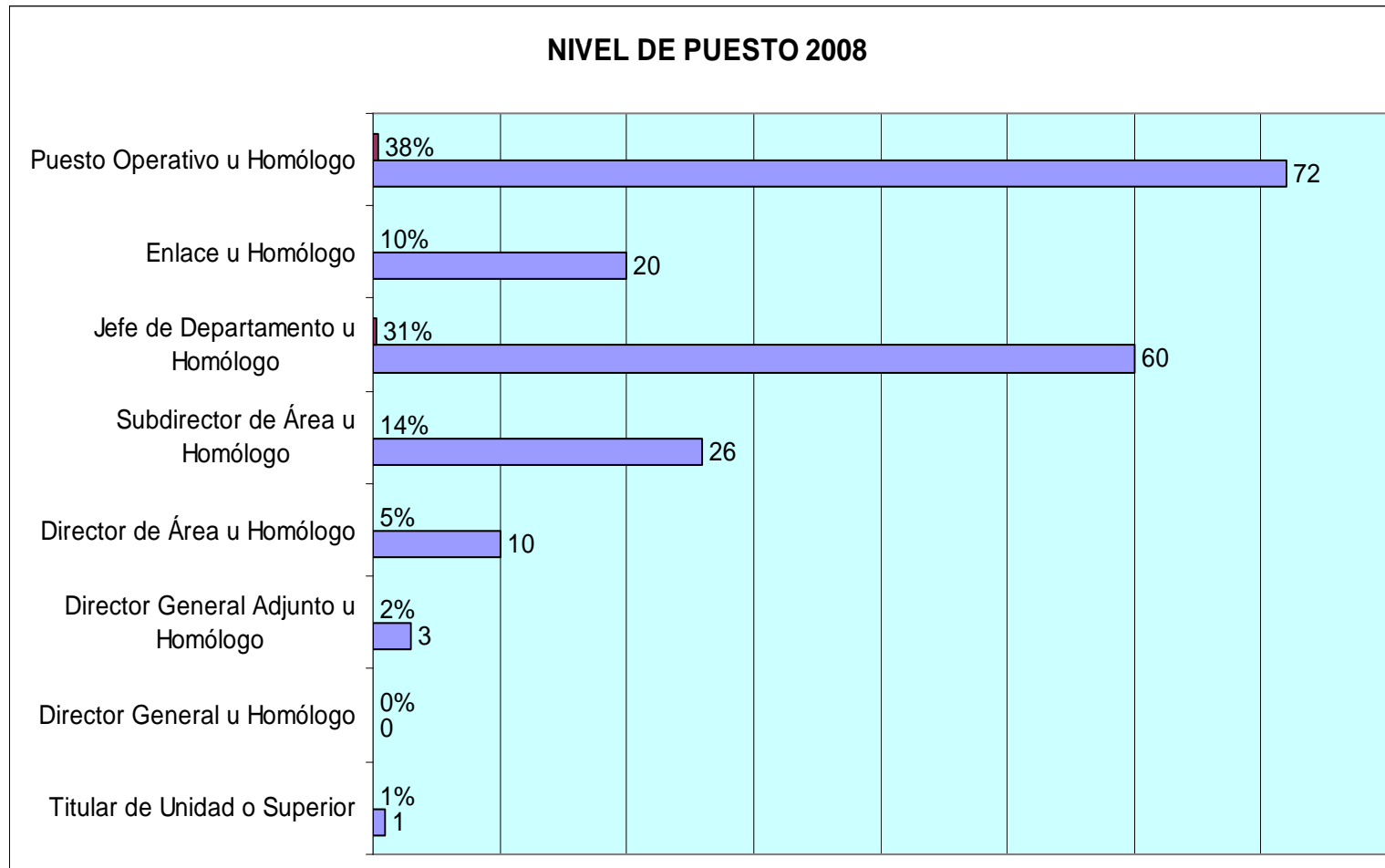
Personal que Aplicó la Encuesta por Nivel Escolar



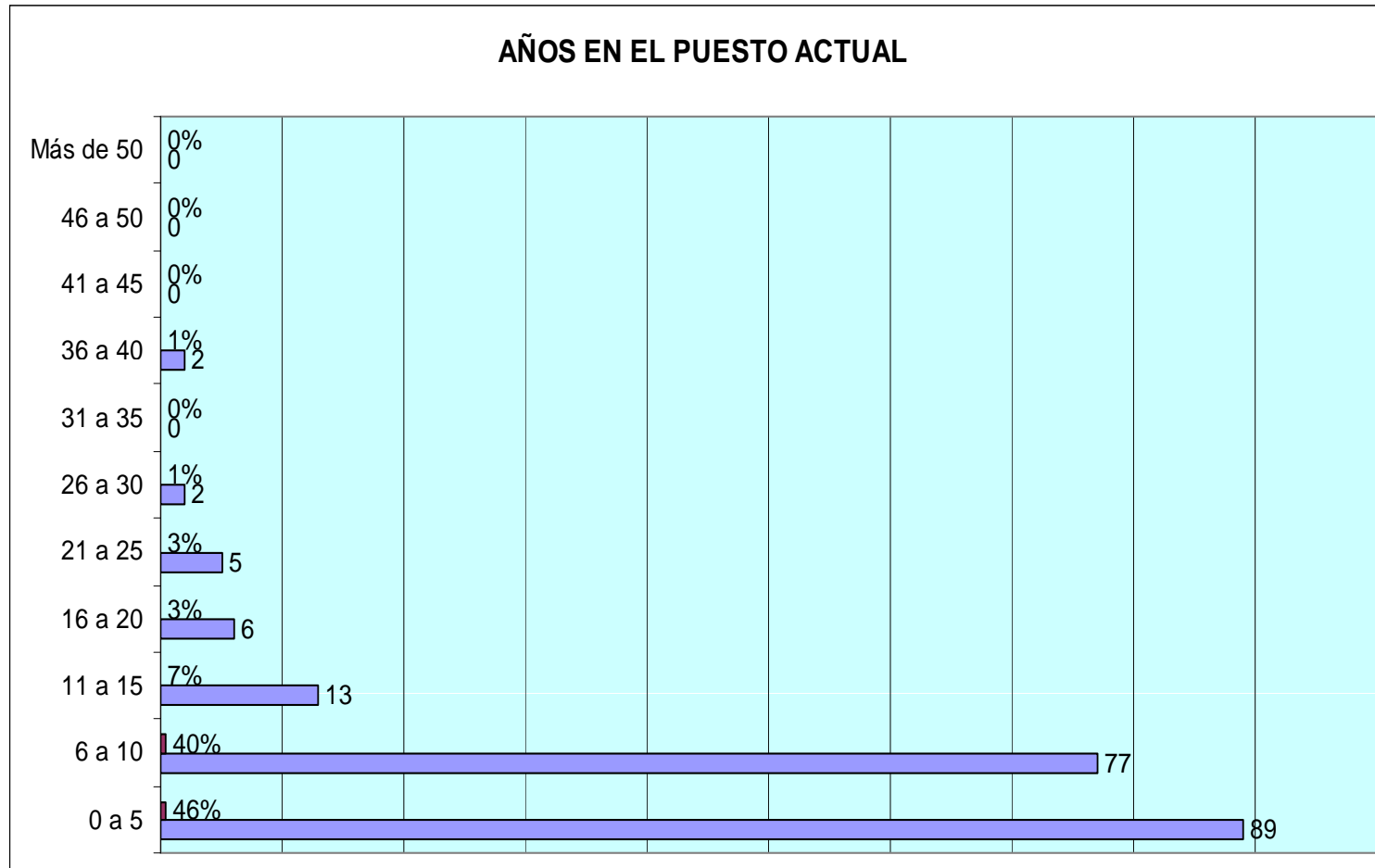
Personal que Aplicó la encuesta por Estudios Actuales



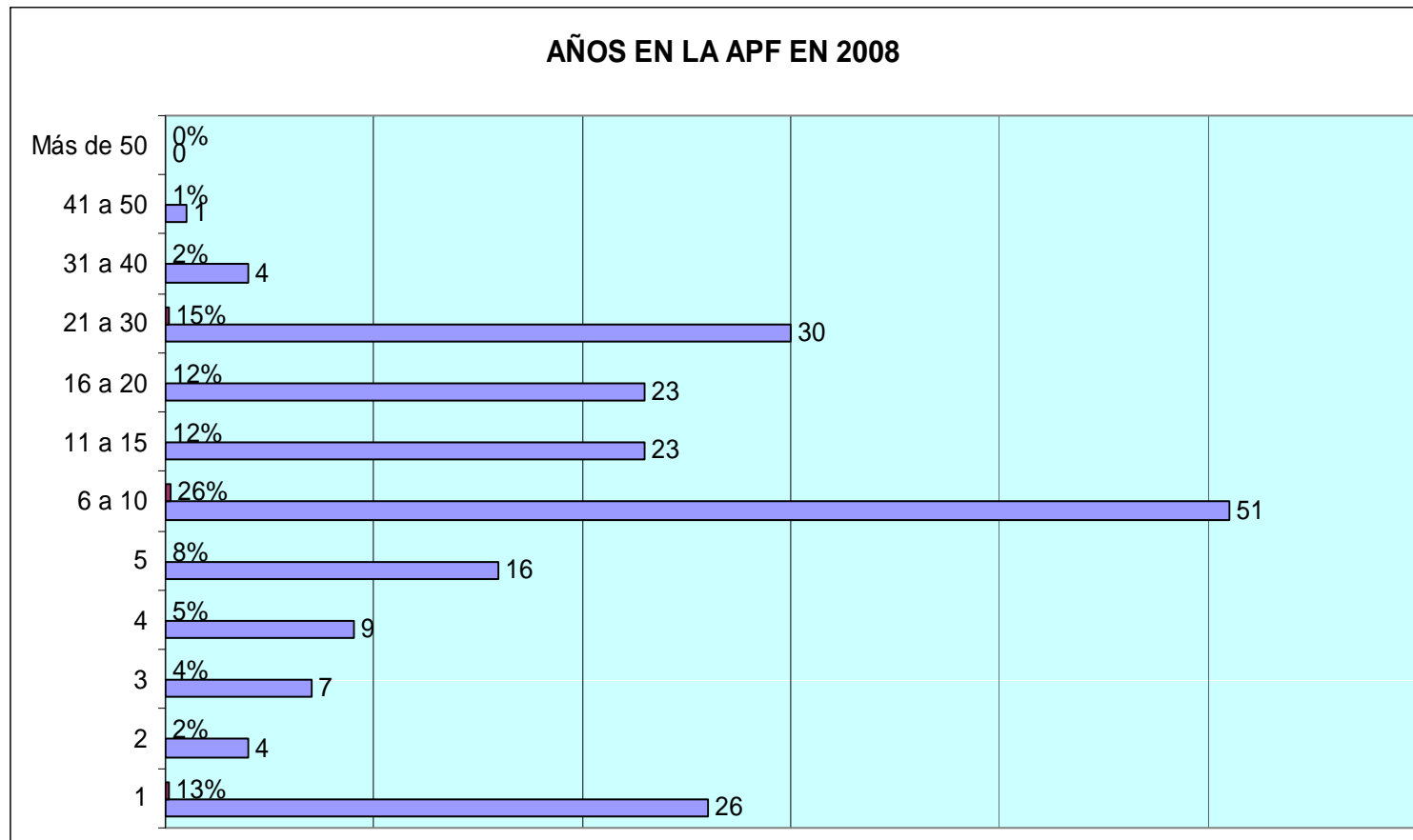
Personal que Aplicó la Encuesta por Nivel de Puesto



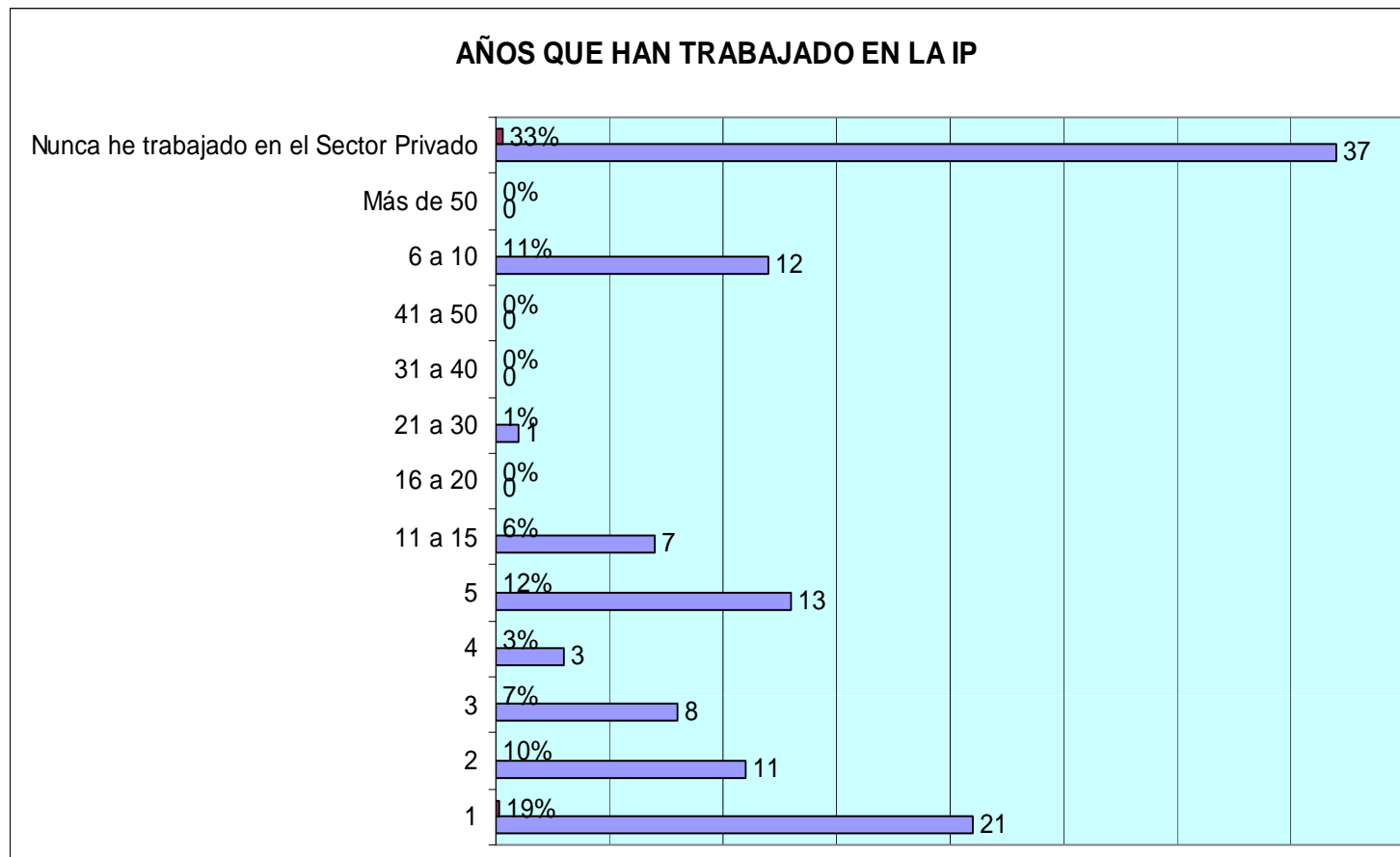
Personal que Aplicó la Encuesta por Años en el Puesto Actual



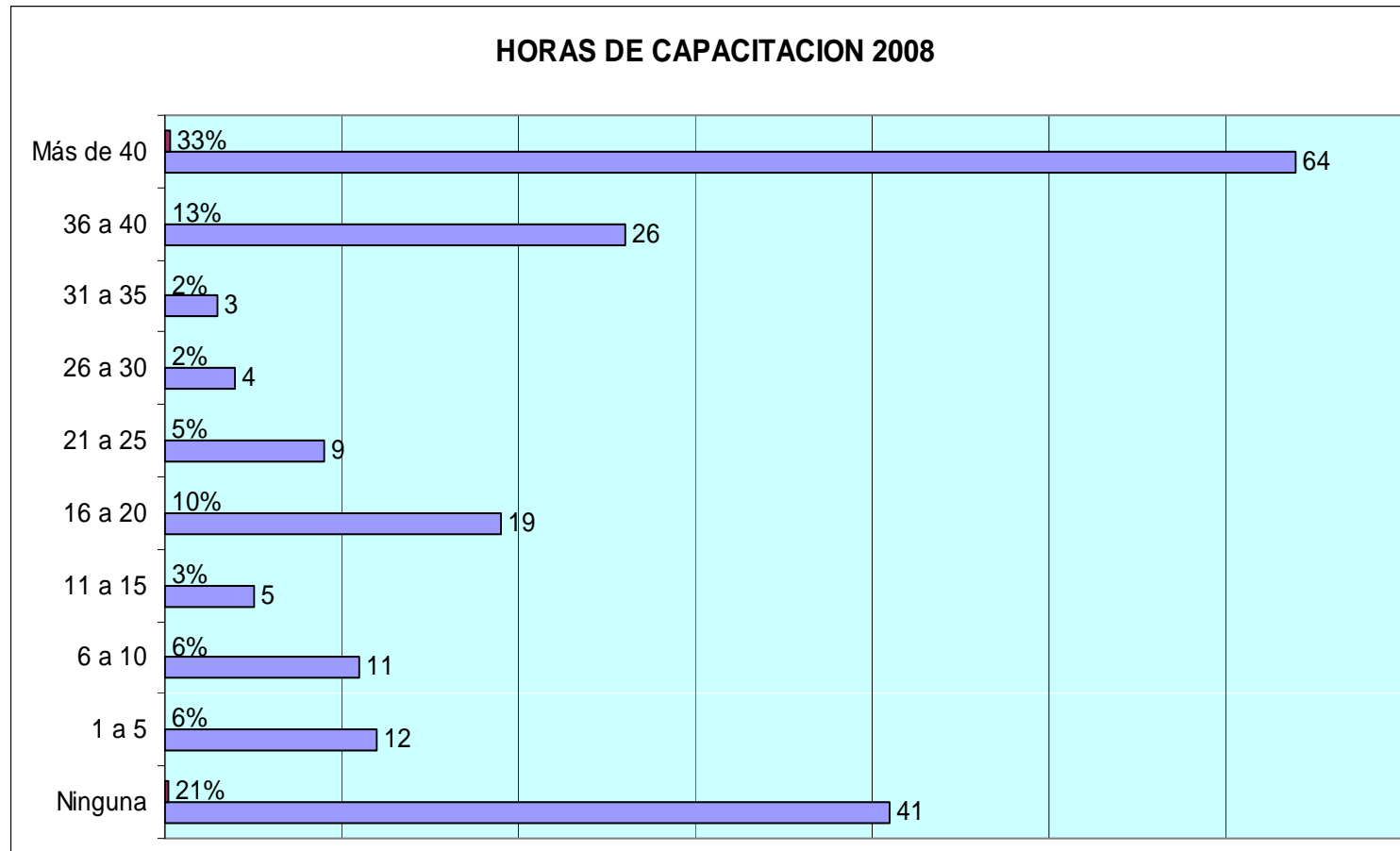
Personal que Aplicó la Encuesta por Años de Servicio en la Administración Pública Federal



Personal que Aplicó la Encuesta por Años de Servicio en la Iniciativa Privada



Personal que Aplicó la Encuesta por horas de Capacitación





*UNIDAD EJECUTIVA DE ADMINISTRACION Y ASUNTOS JURIDICOS
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y SERVICIOS*

Resultados de los Factores de la Encuesta de Clima Organizacional 2008

SEMARNAT



SECRETARÍA DE
MEDIO AMBIENTE Y
RECURSOS NATURALES

*CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA APF
INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA 2008*

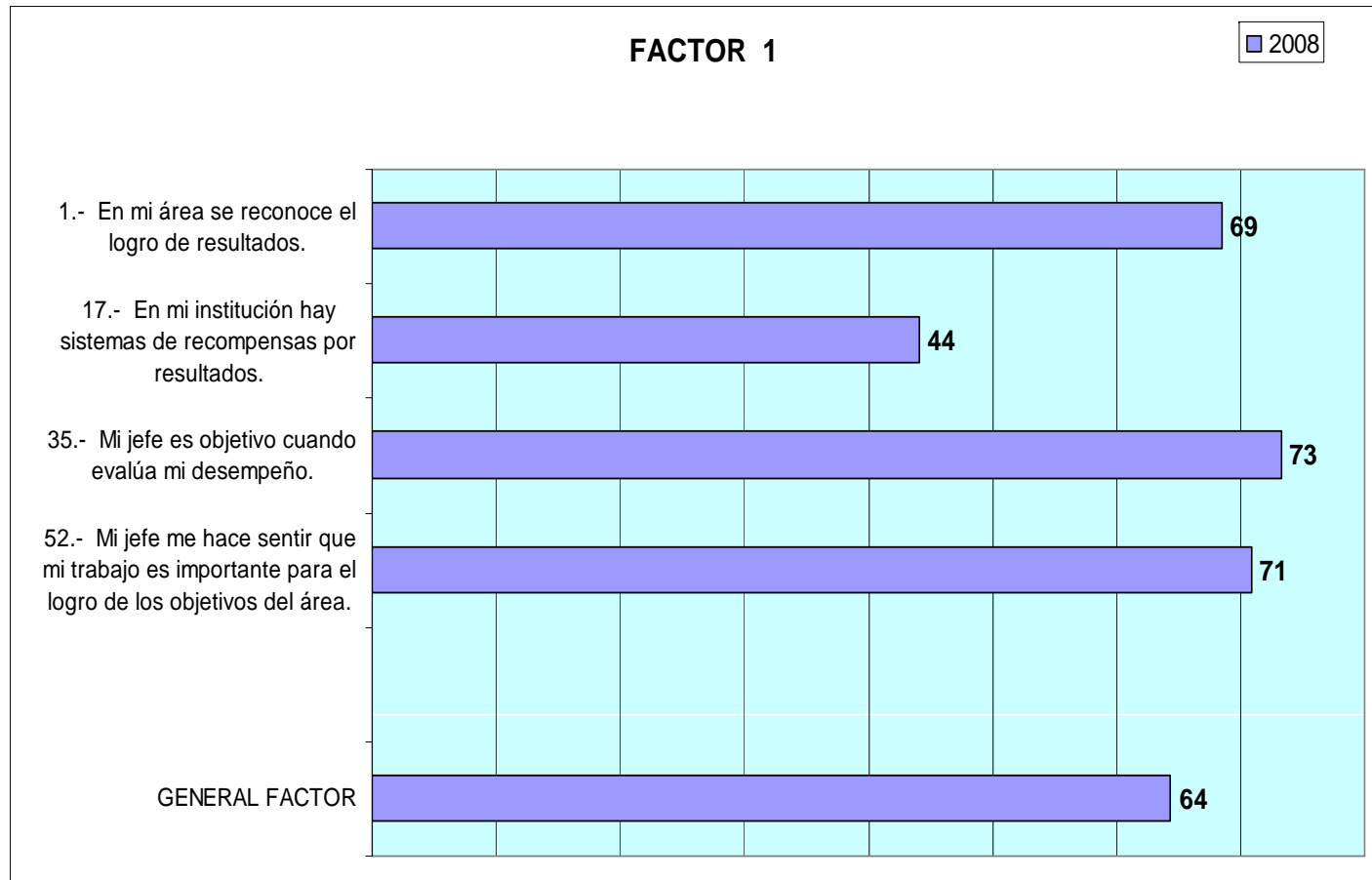


Factores de la Encuesta de Clima Organizacional 2008

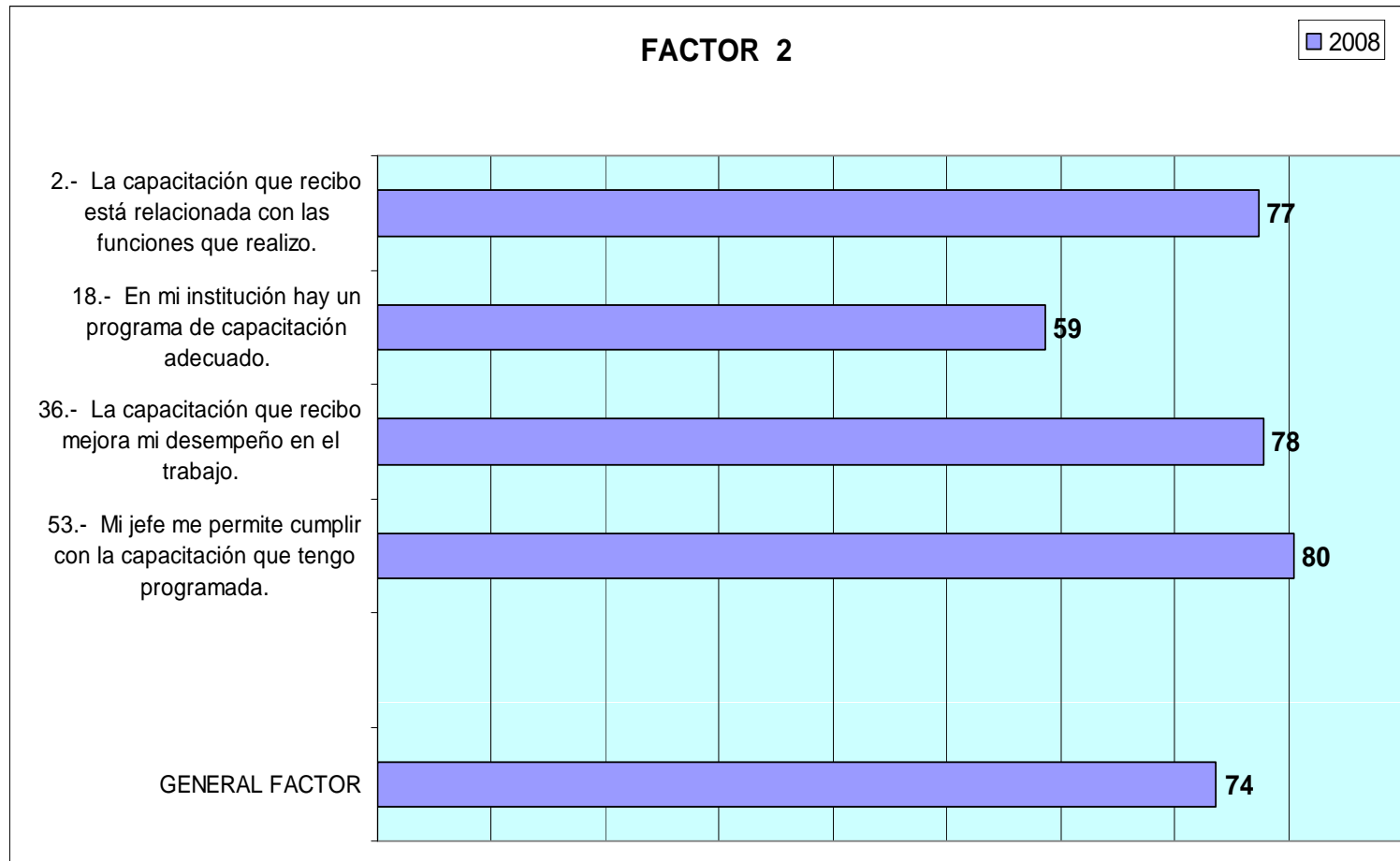
I. Recompensas y Reconocimientos.	X. Colaboración y Trabajo en Equipo.
II. Capacitación y Desarrollo.	XI. Liderazgo y Participación.
III. Mejora y Cambio.	XII. Identidad con la Institución y Valores.
IV. Calidad y Orientación al Usuario.	XIII. Austeridad y Combate a la Corrupción.
V. Equidad y Género.	XIV. Enfoque a Resultados y Productividad.
VI. Comunicación.	XV. Normatividad y Procesos.
VII. Disponibilidad de Recursos.	XVI. Servicio Profesional de Carrera.
VIII. Calidad de Vida Laboral.	XVII. Impacto de la Encuesta en la Institución.
IX. Balance Trabajo – Familia.	



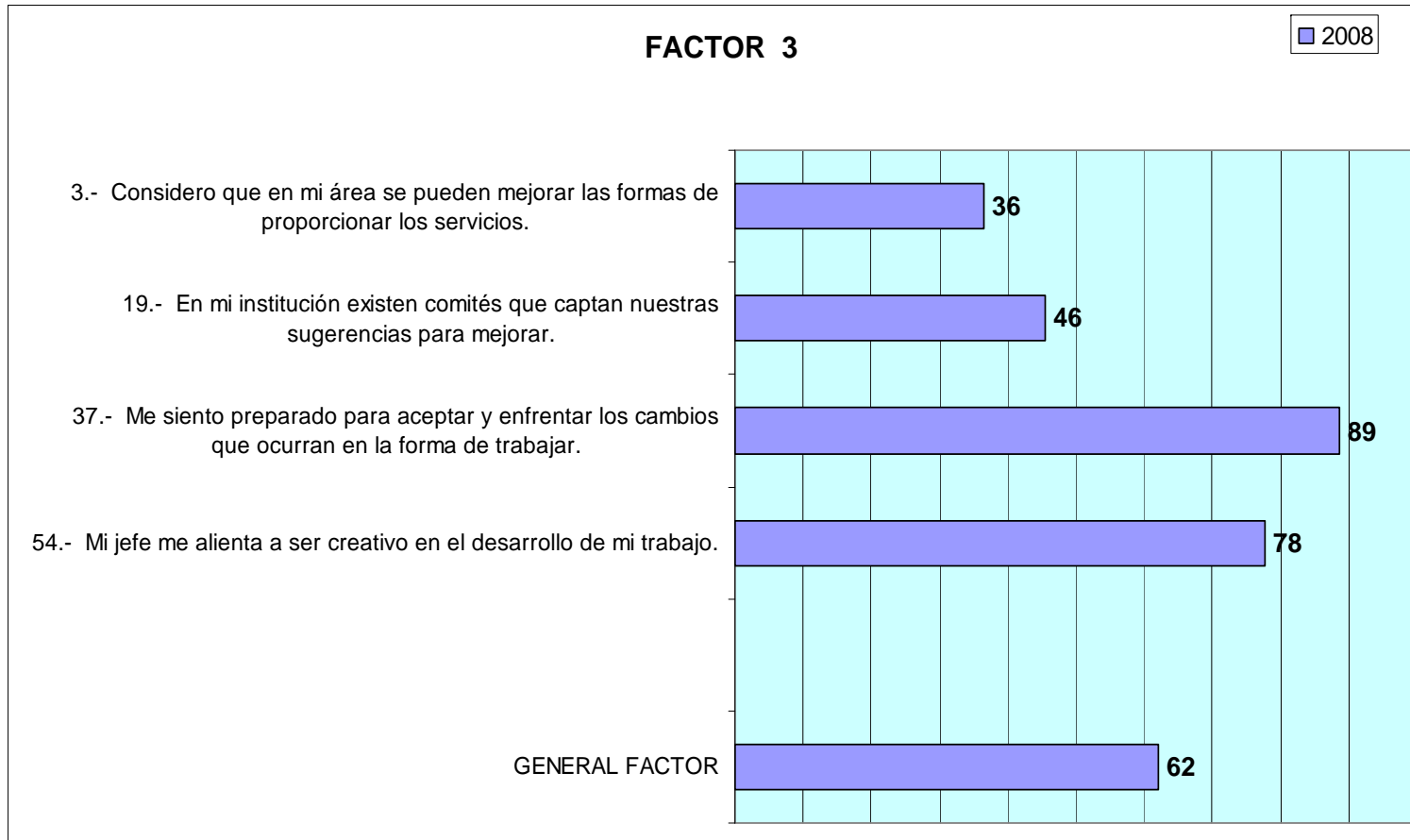
I. Recompensas y Reconocimientos



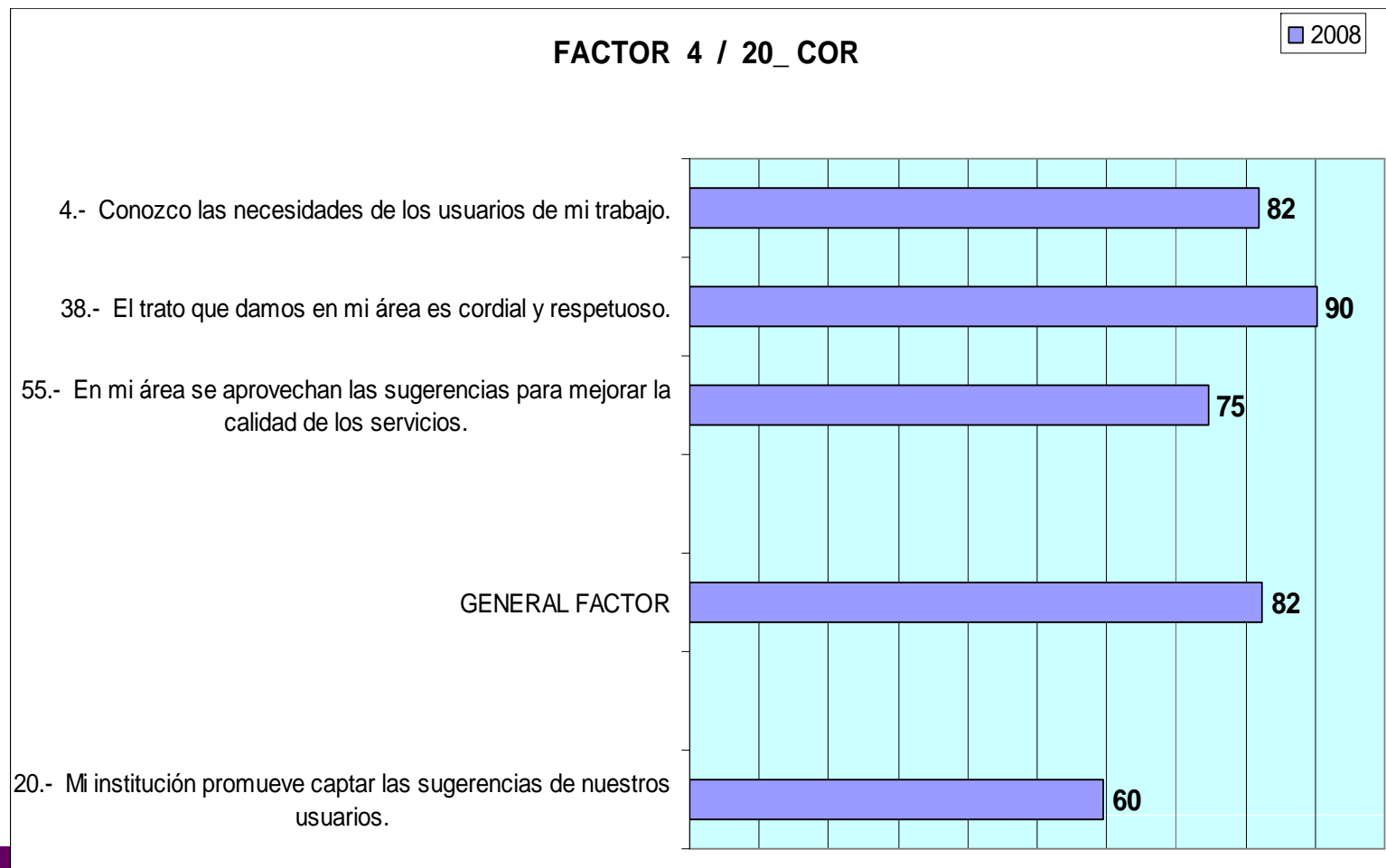
II. Capacitación y Desarrollo



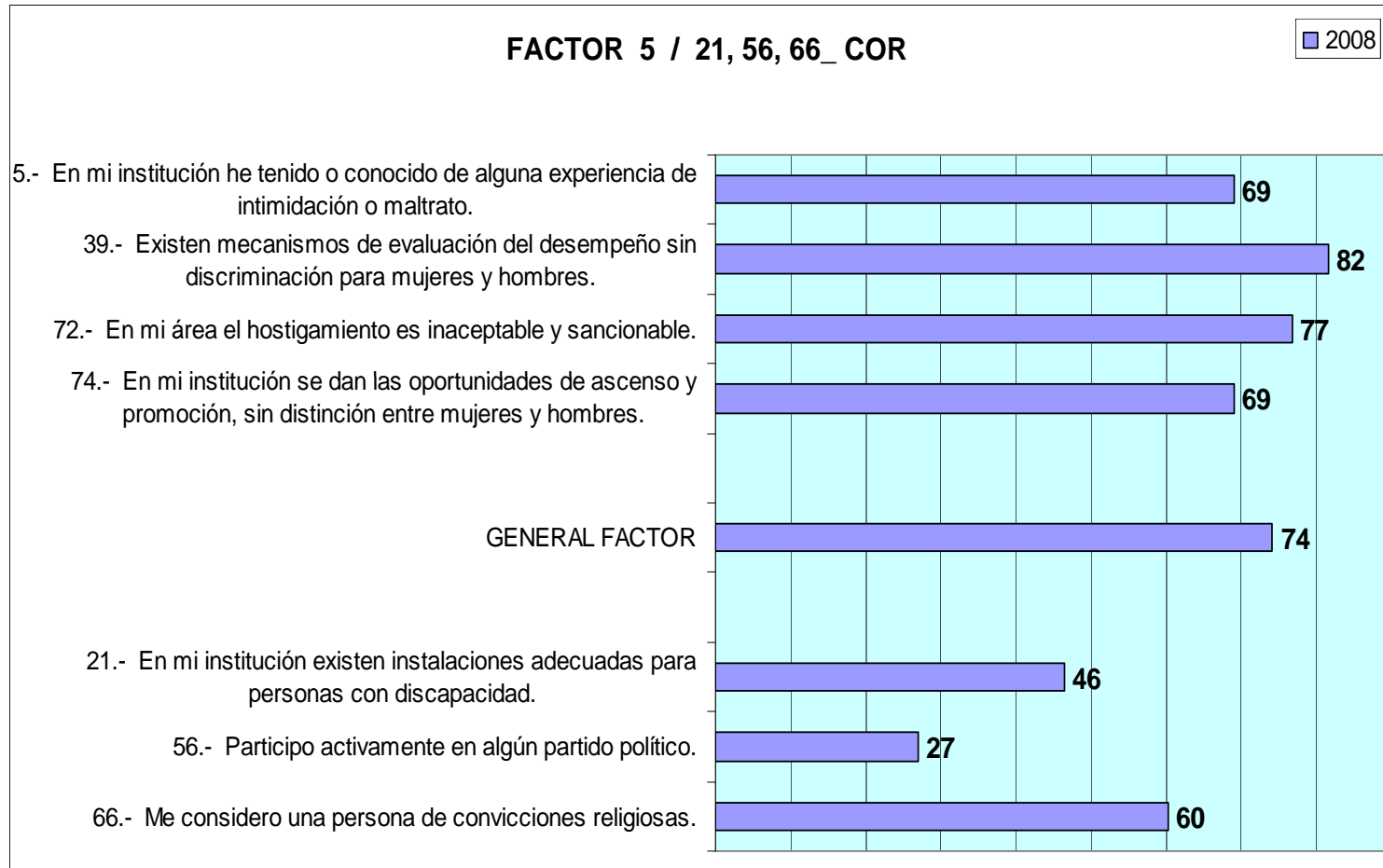
III. Mejora y Cambio



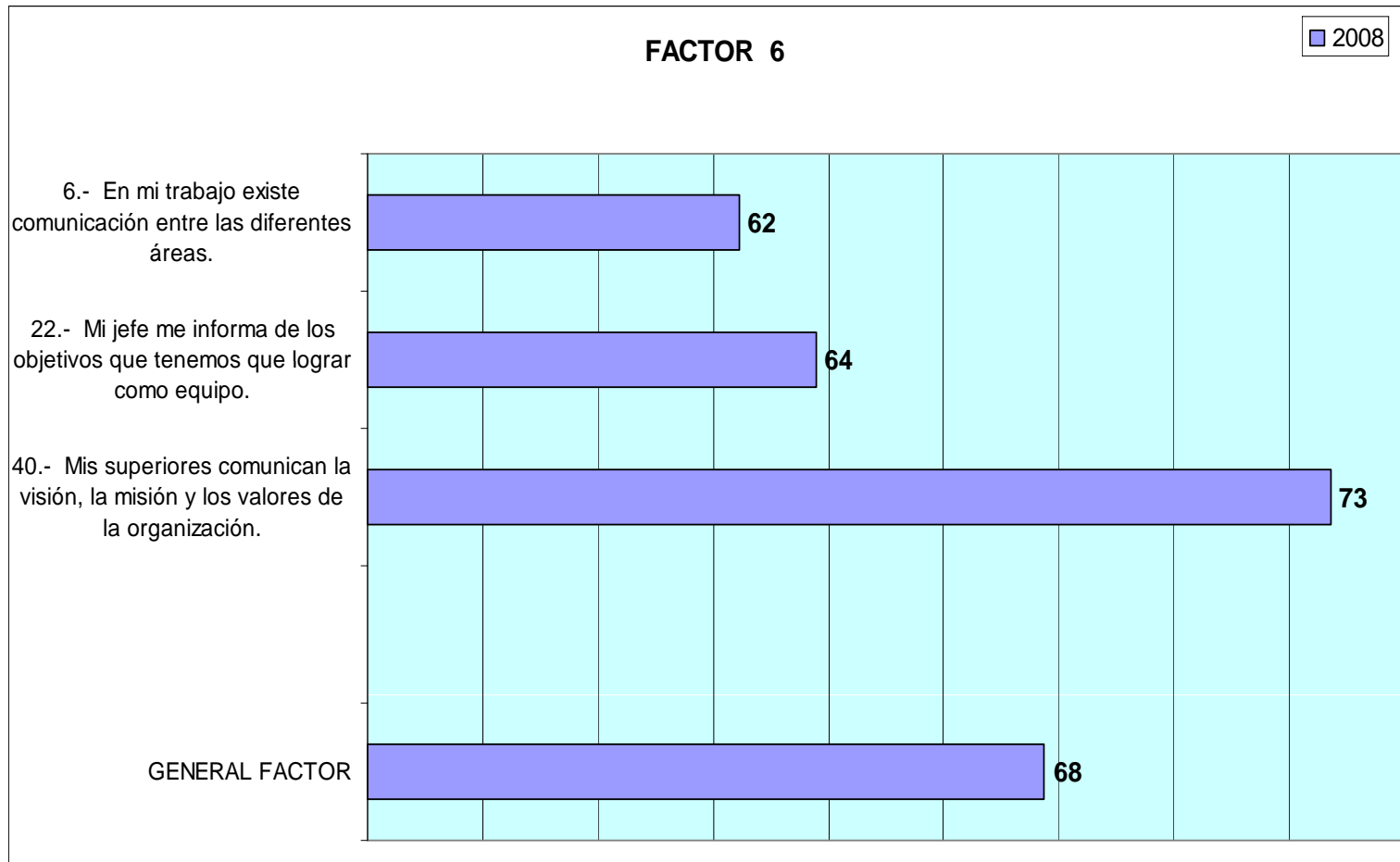
IV. Calidad y Orientación al Usuario



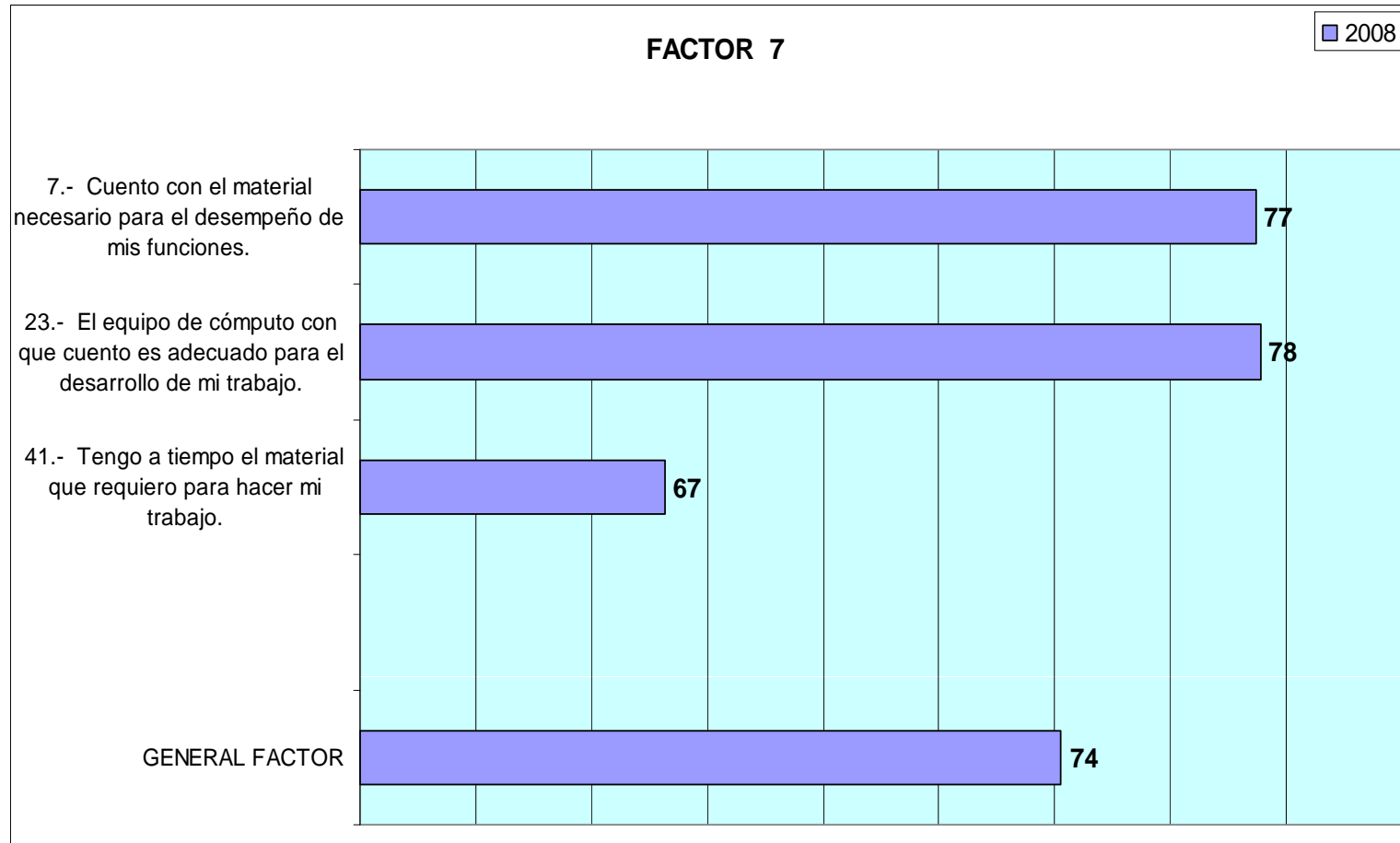
V. Equidad y Género



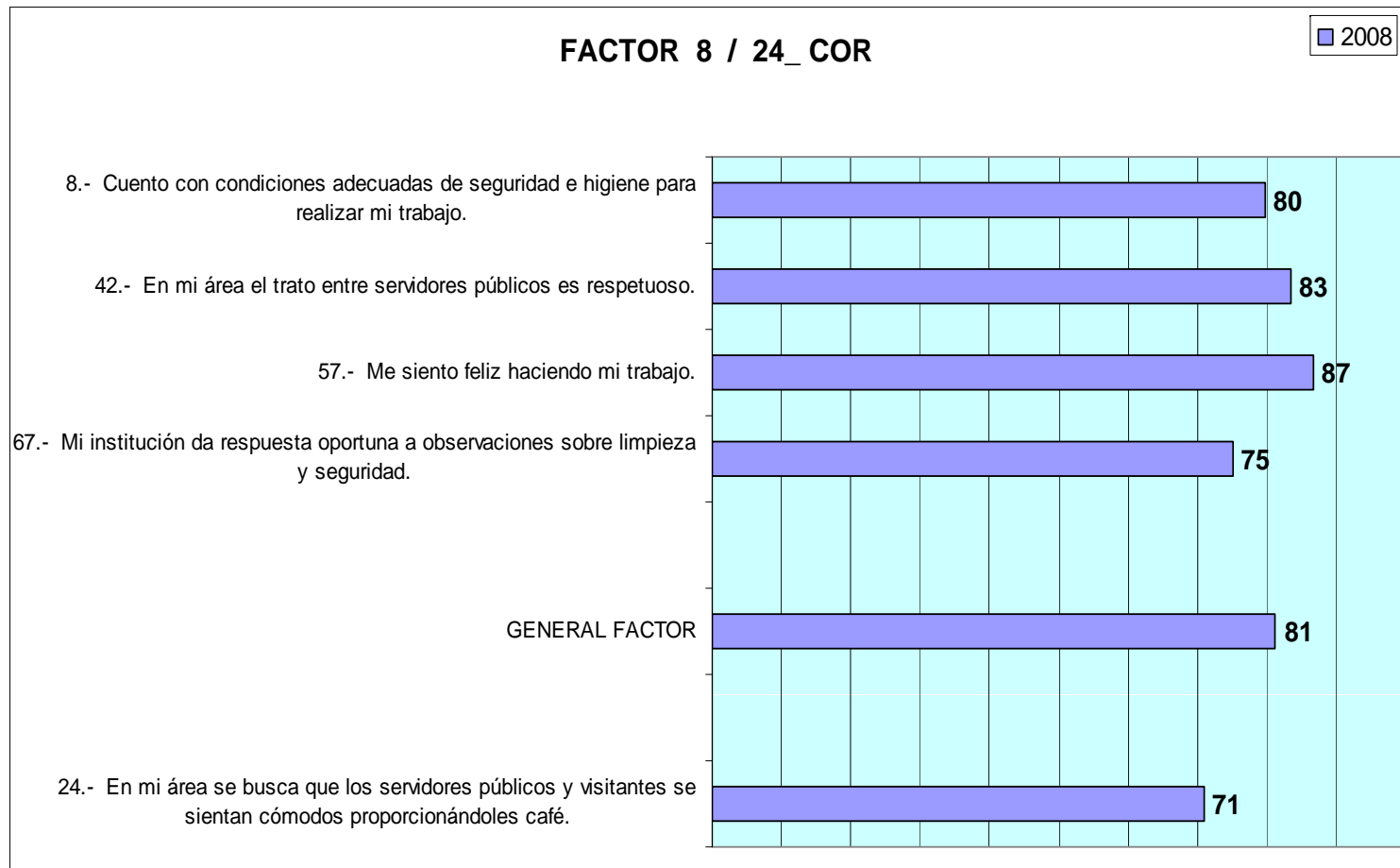
VI. Comunicación



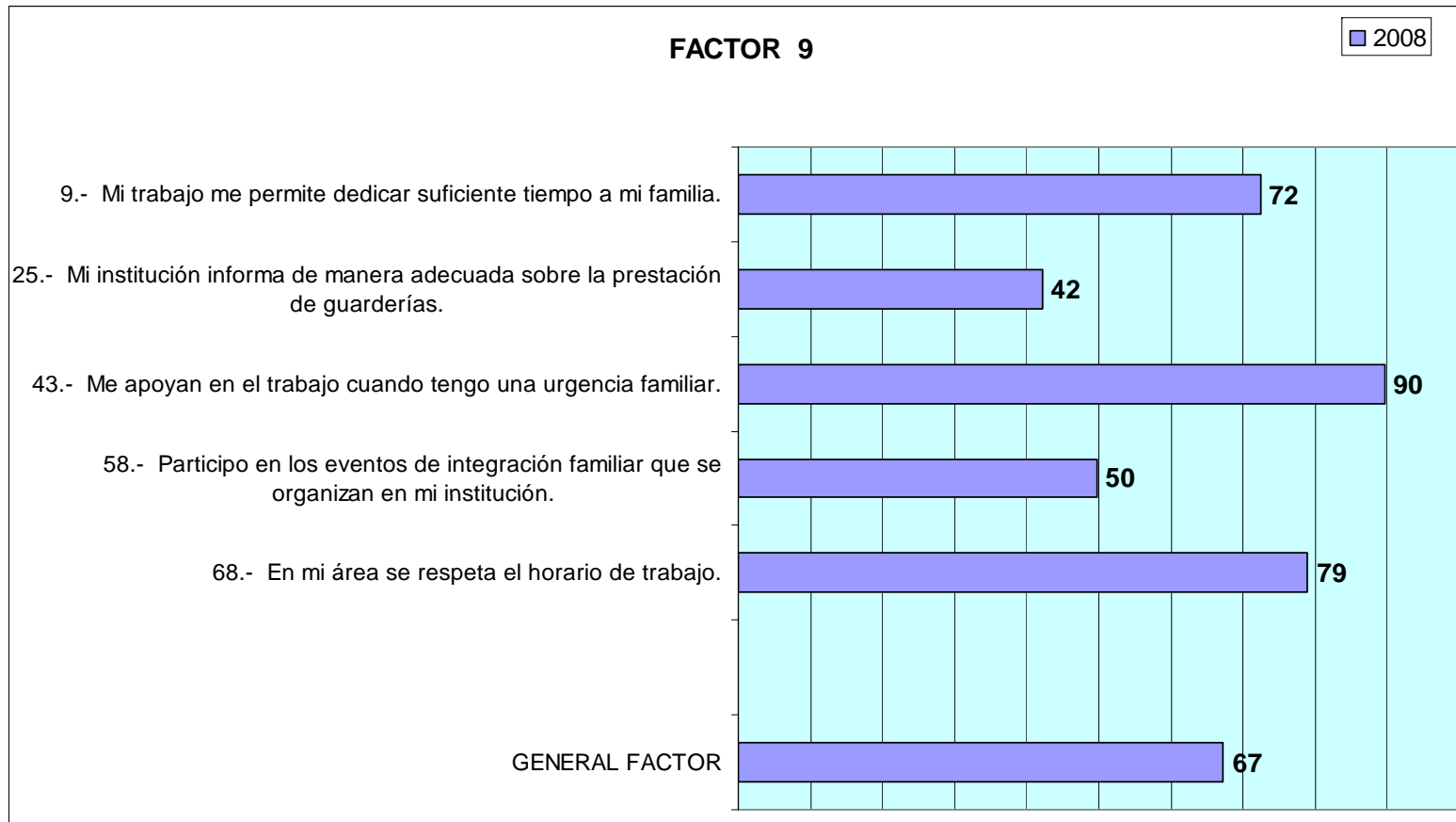
VII. Disponibilidad de Recursos



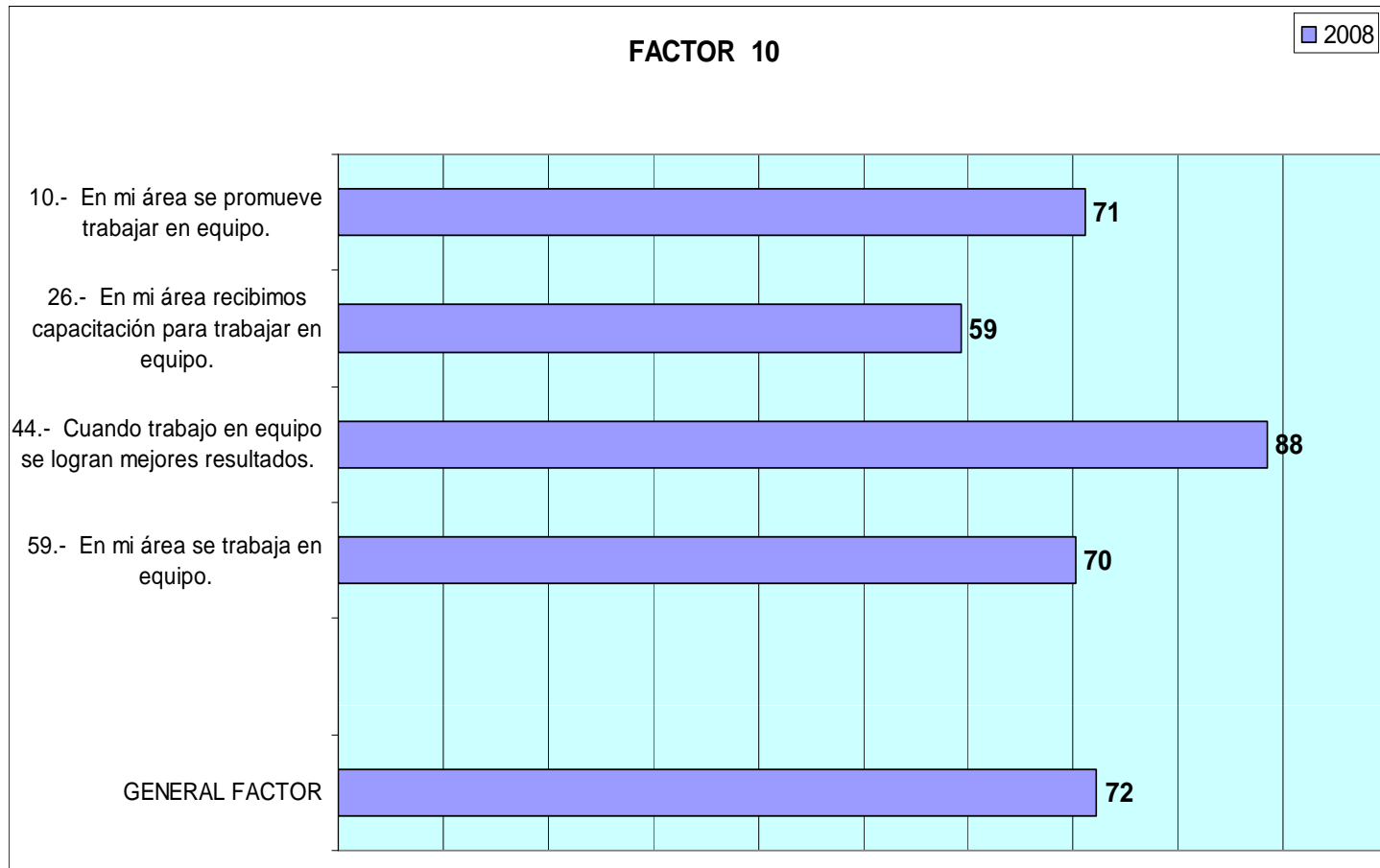
VIII. Calidad de Vida Laboral



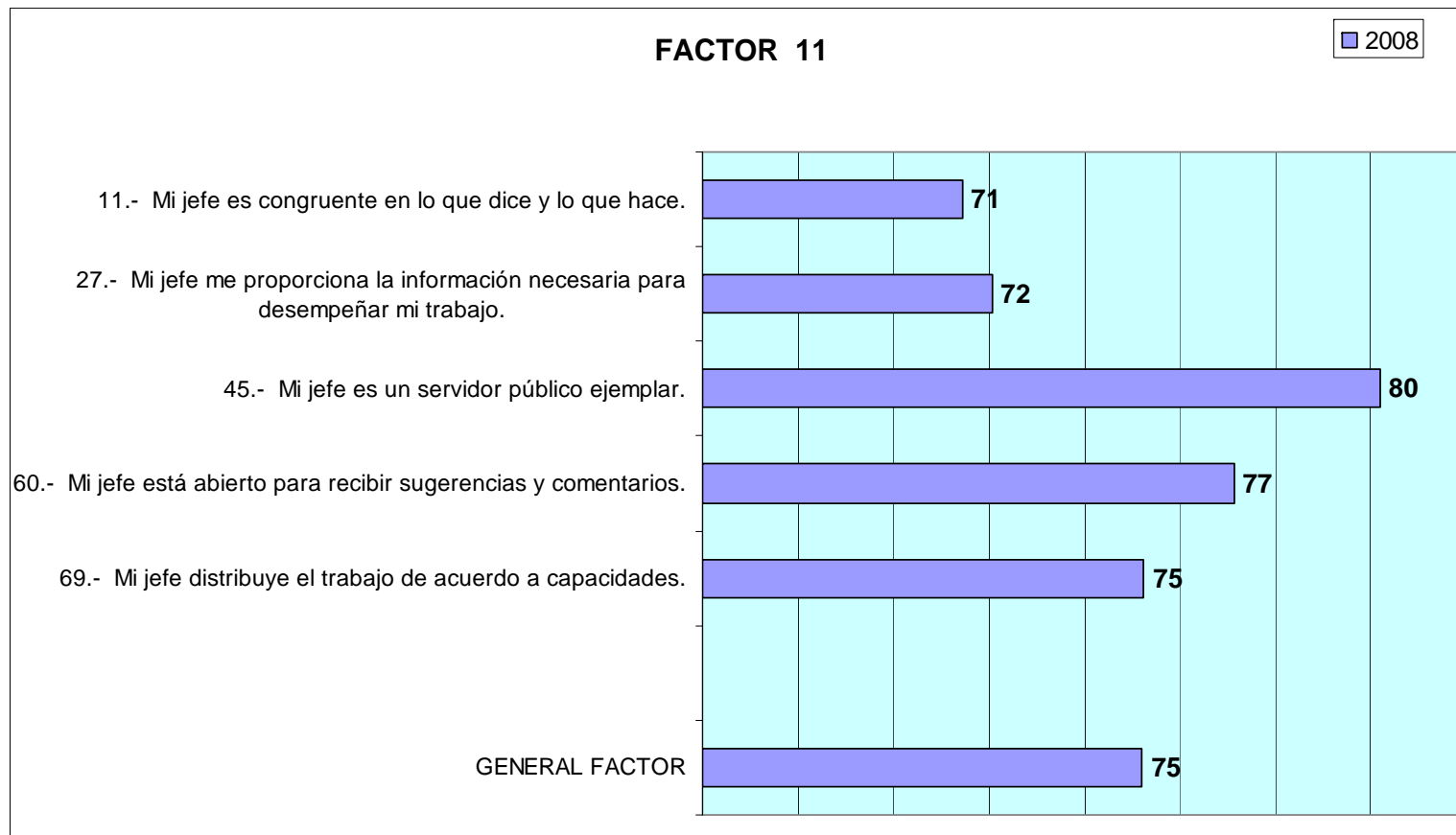
IX. Balance Trabajo - Familia



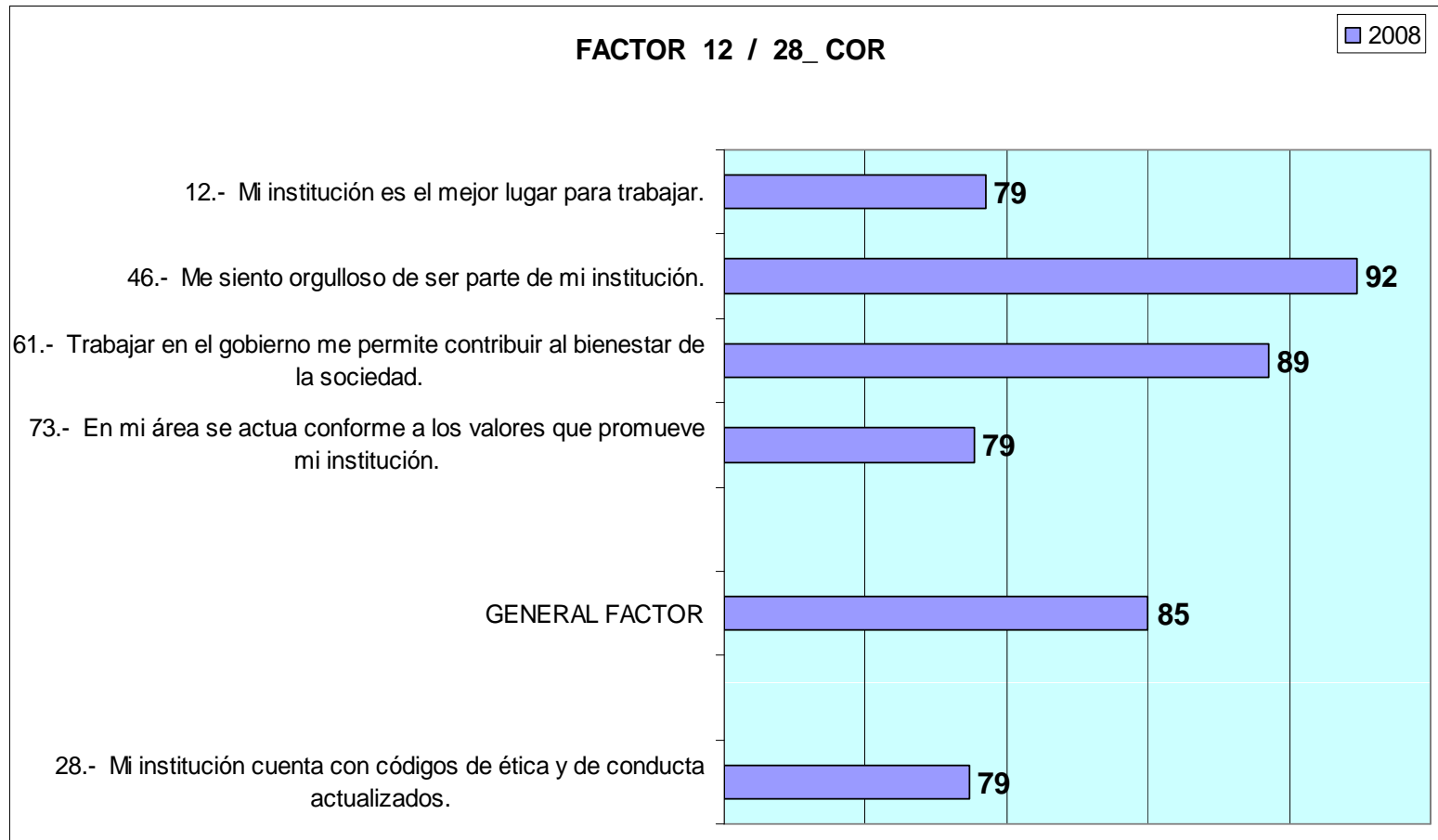
X. Colaboración y Trabajo en Equipo



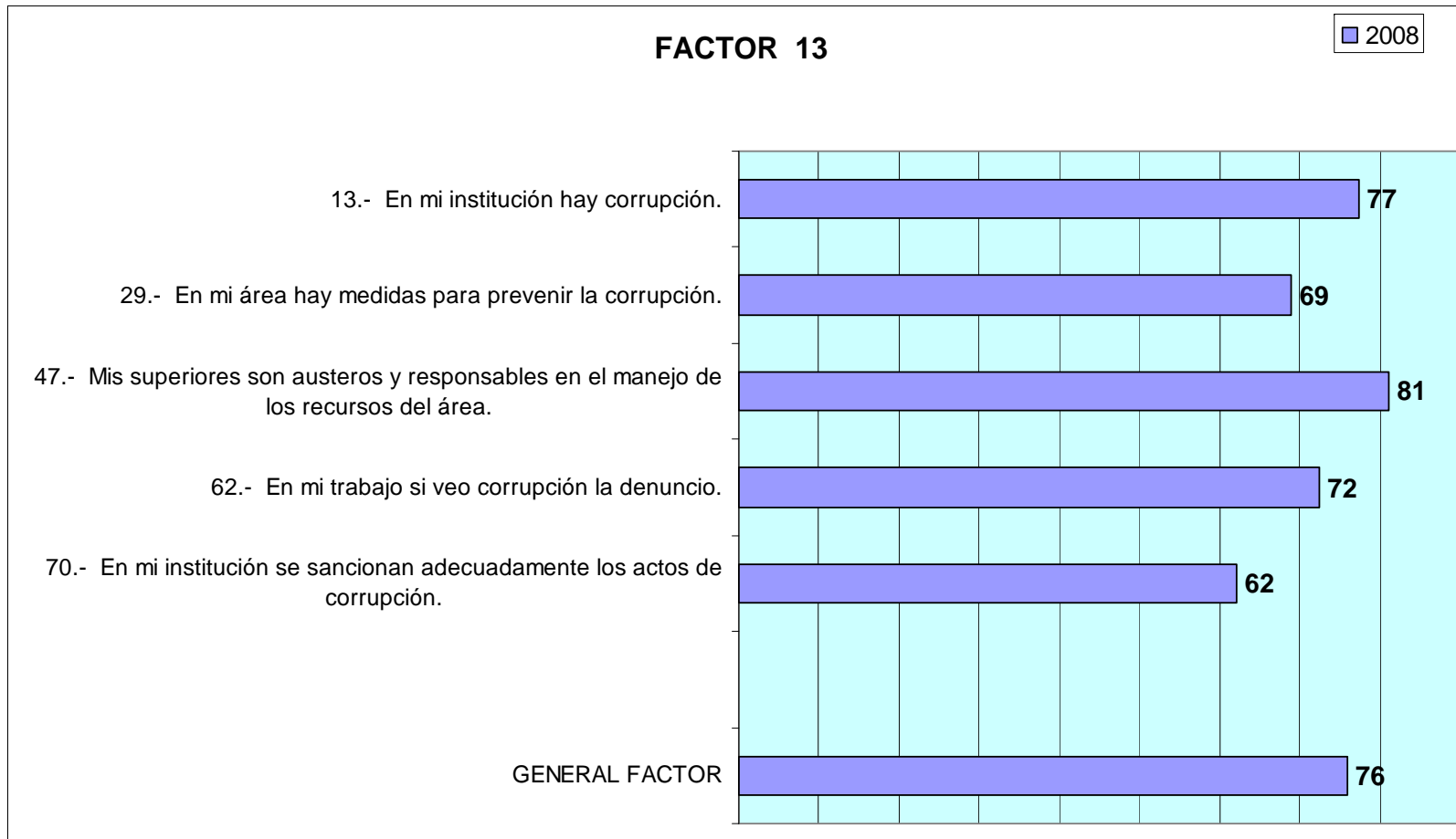
XI. Liderazgo y Participación



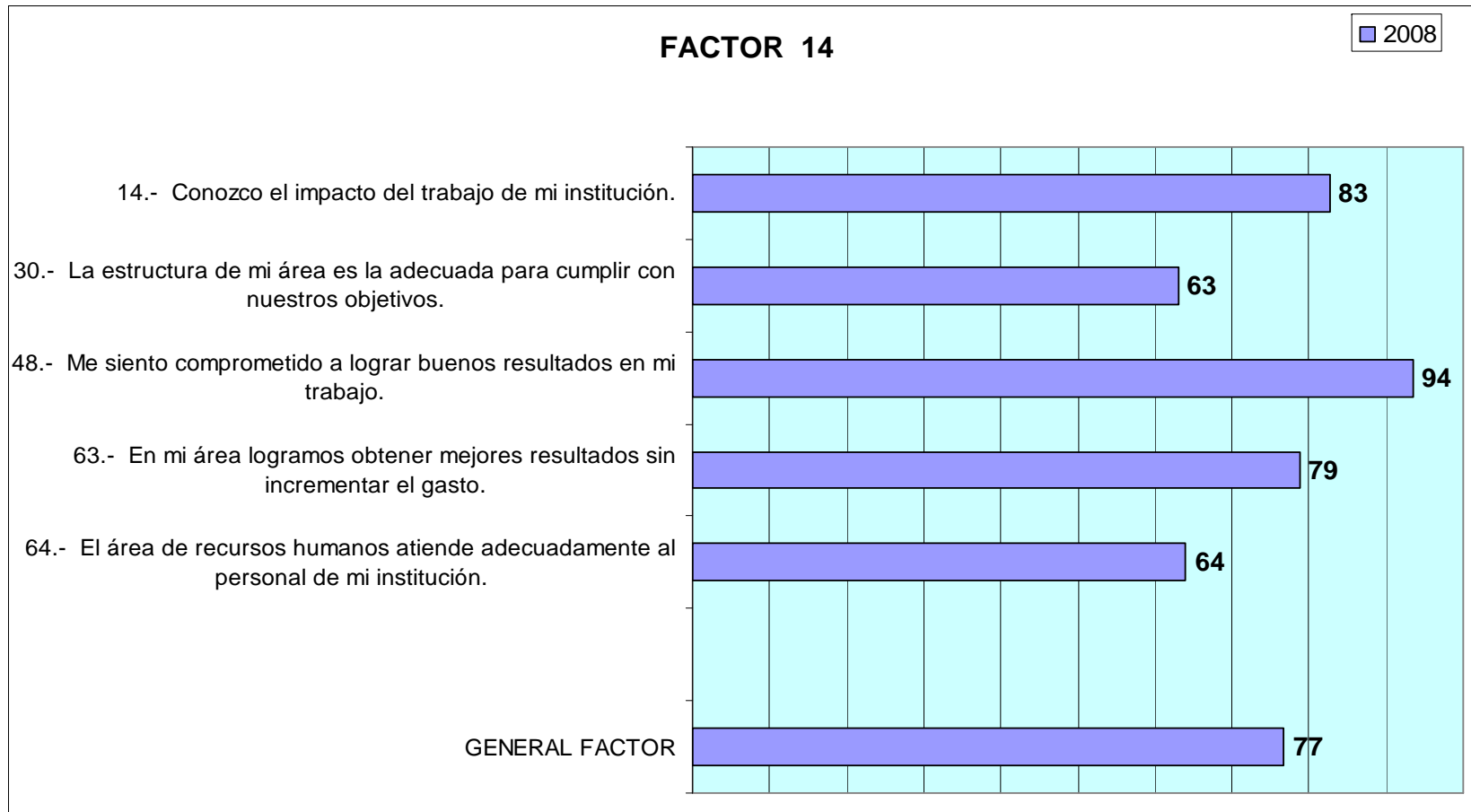
XII. Identidad con la Institución y Valores



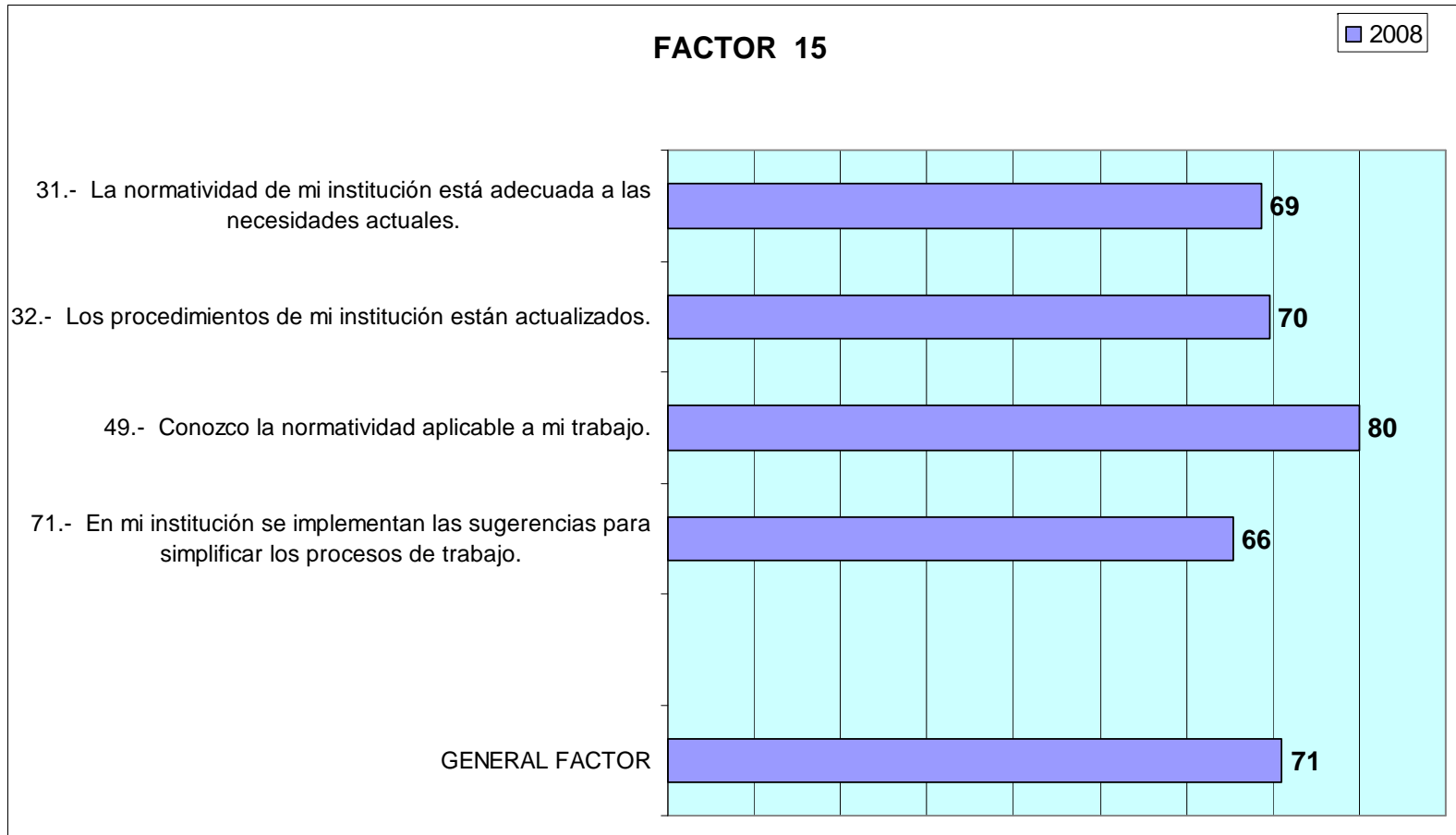
XIII. Austeridad y Combate a la Corrupción



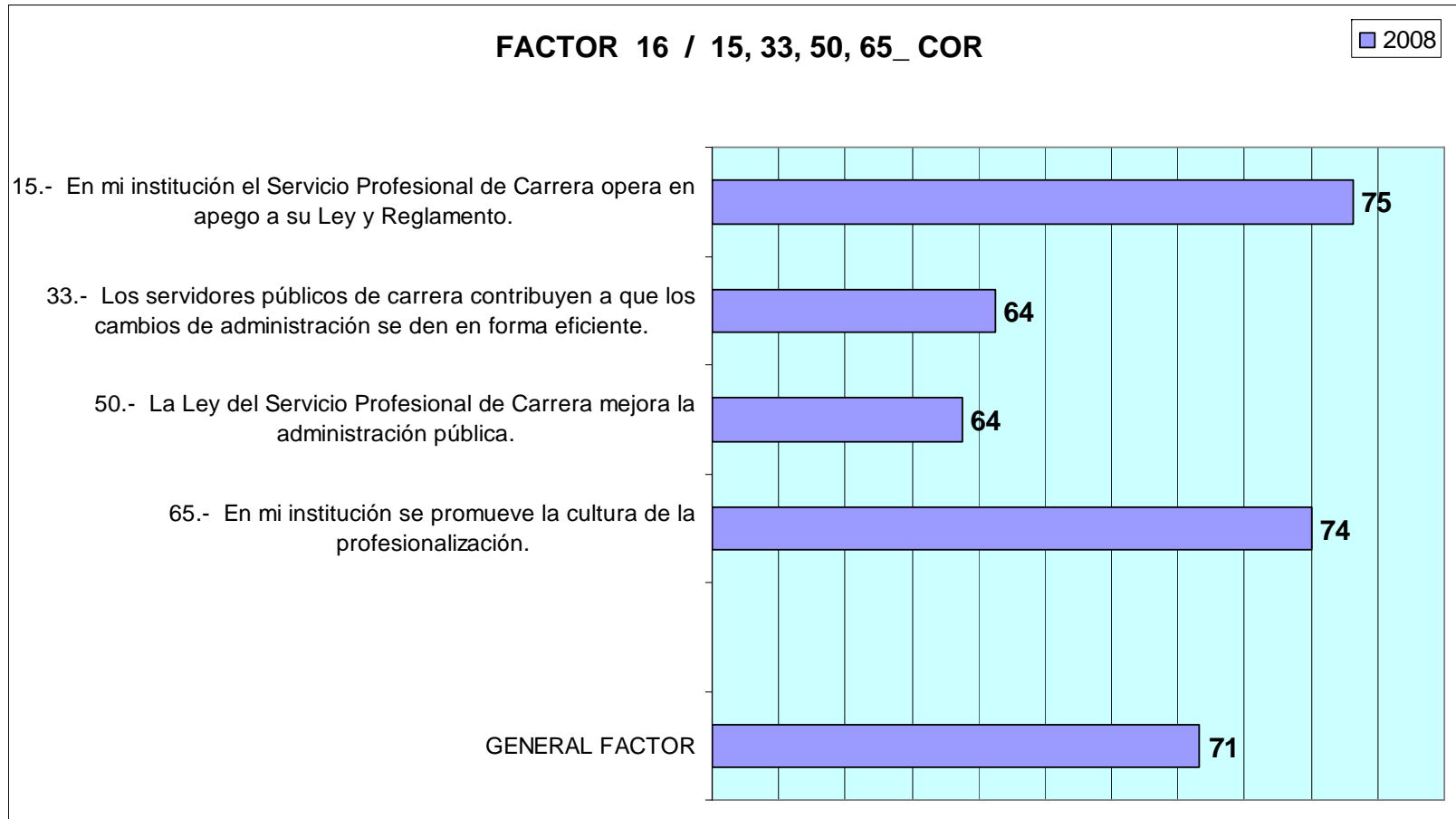
XIV. Enfoque a Resultados y Productividad



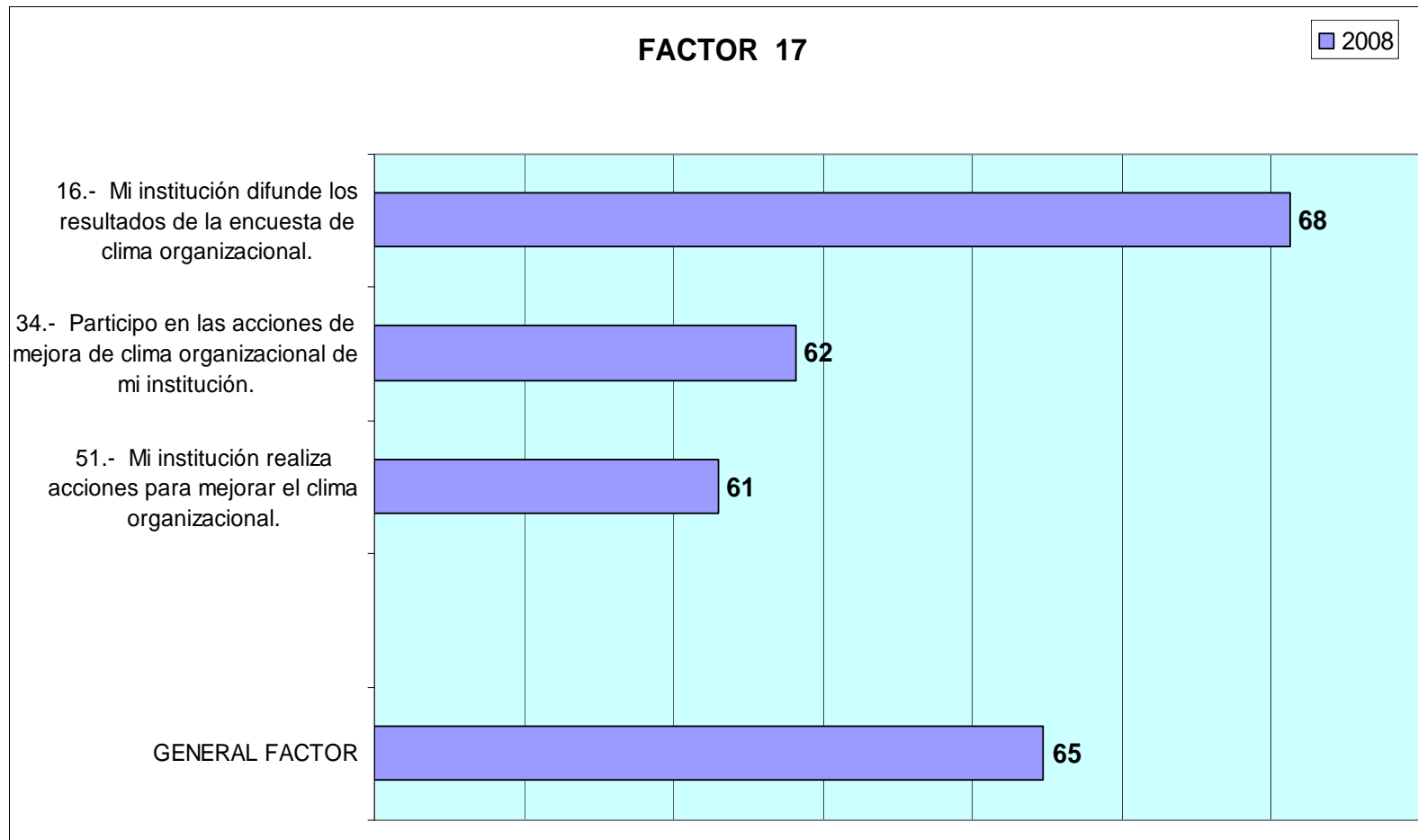
XV. Normatividad y Procesos



XVI. Servicio Profesional de Carrera

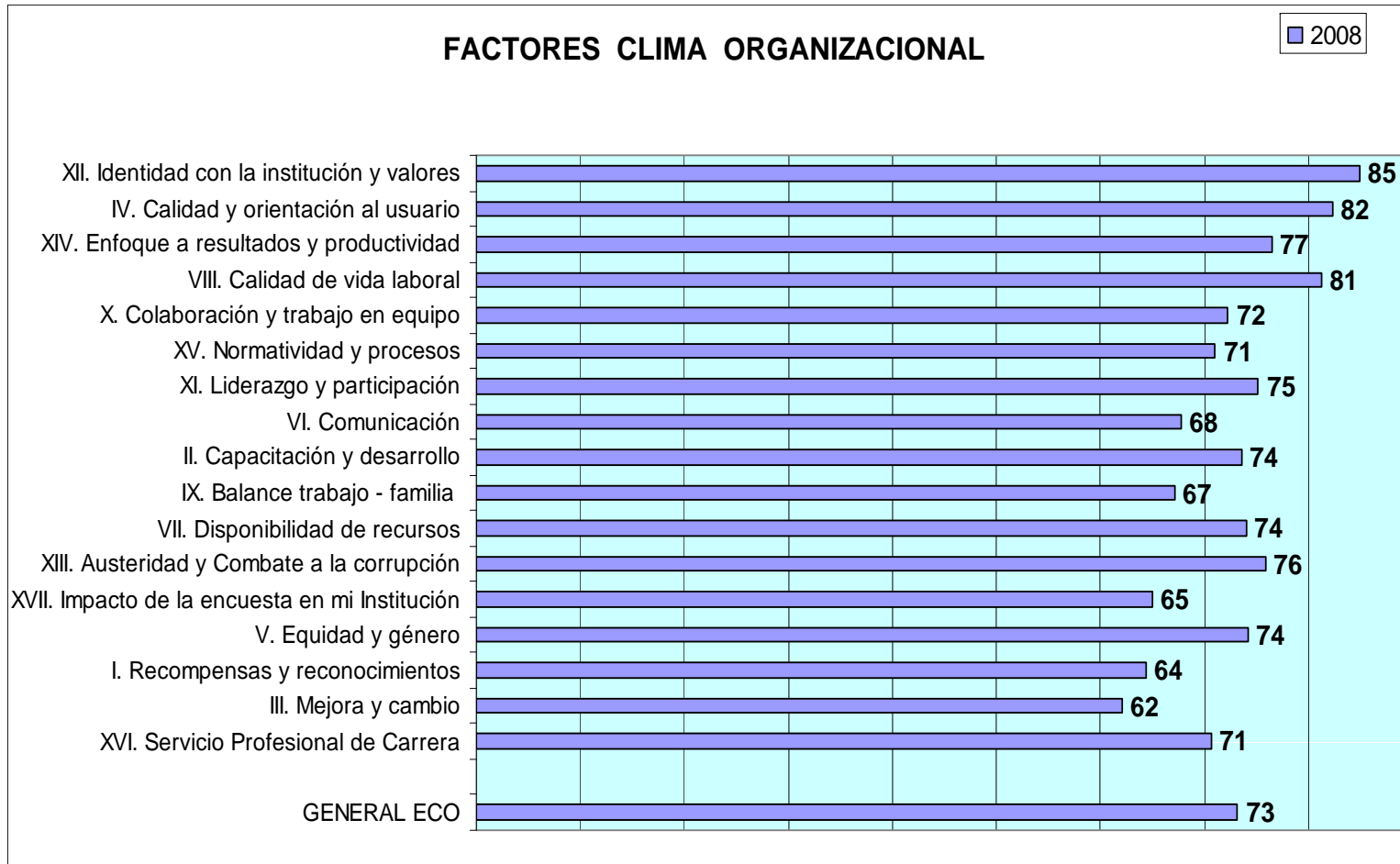


XVII. Impacto de la Encuesta en la Institución



Índices Generales de los Factores de Clima Organizacional







*UNIDAD EJECUTIVA DE ADMINISTRACION Y ASUNTOS JURIDICOS
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y SERVICIOS*

Comentarios Captados en la Encuesta de Clima Organizacional por Concepto

SEMARNAT



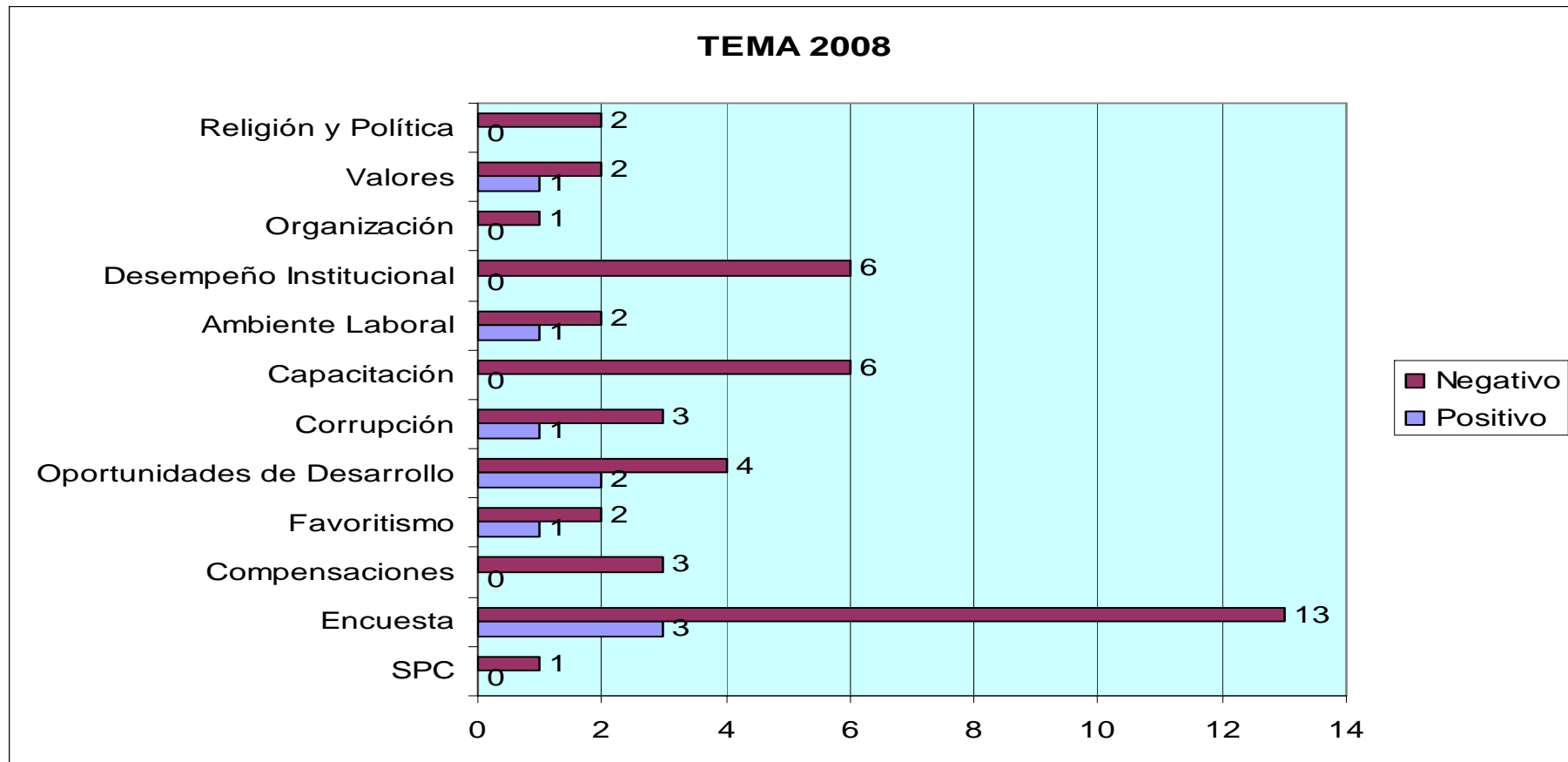
SECRETARÍA DE
MEDIO AMBIENTE Y
RECURSOS NATURALES

*CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA APF
INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA 2008*

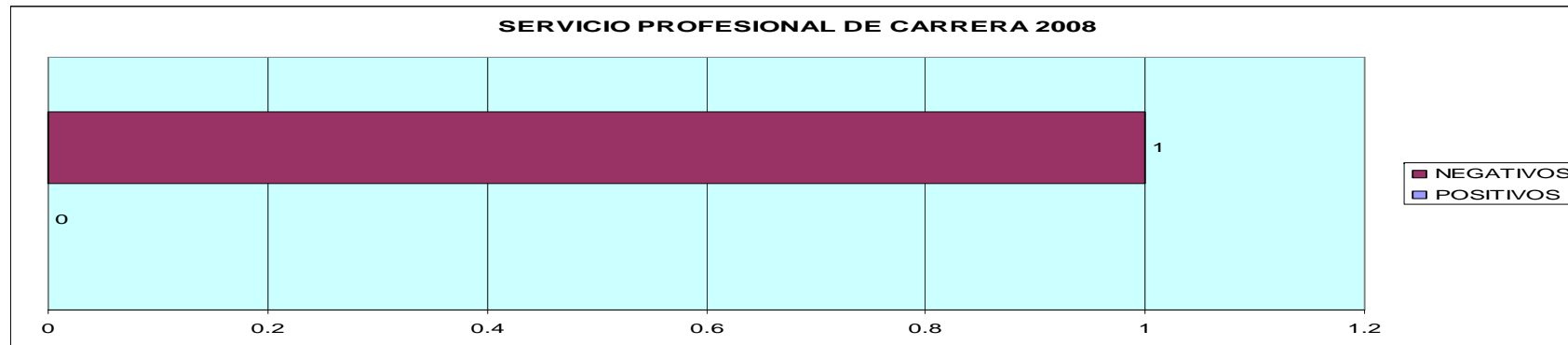
Conceptos sobre los que se Captaron Comentarios en la Encuesta

- Servicio Profesional de Carrera
- Características y Aplicación de la Encuesta
- Compensaciones
- Favoritismo
- Oportunidades de Desarrollo
- Corrupción
- Capacitación
- Ambiente Laboral
- Desempeño Institucional
- Organización
- Valores
- Religión y Política

Comentarios Captados en la Encuesta por Conceptos

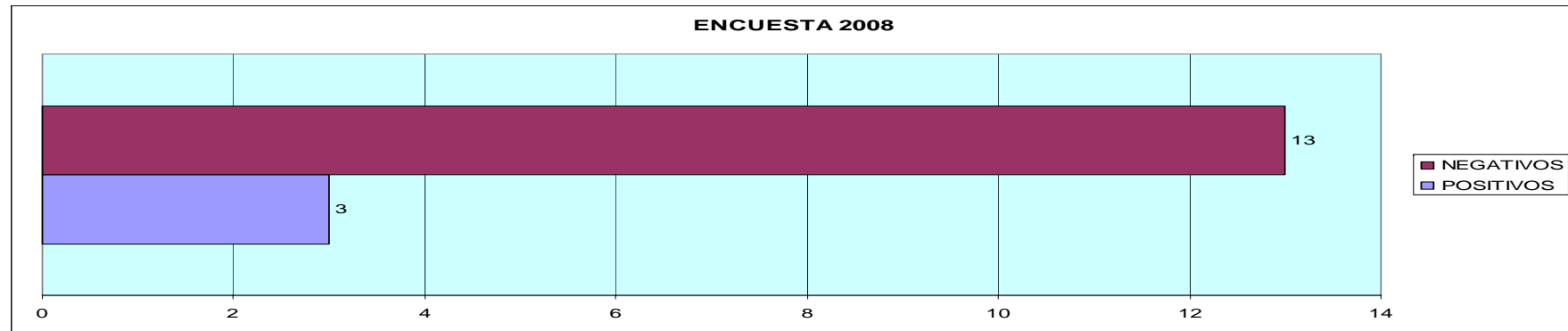


Análisis de los Comentarios Captados por Concepto Servicio Profesional de Carrera



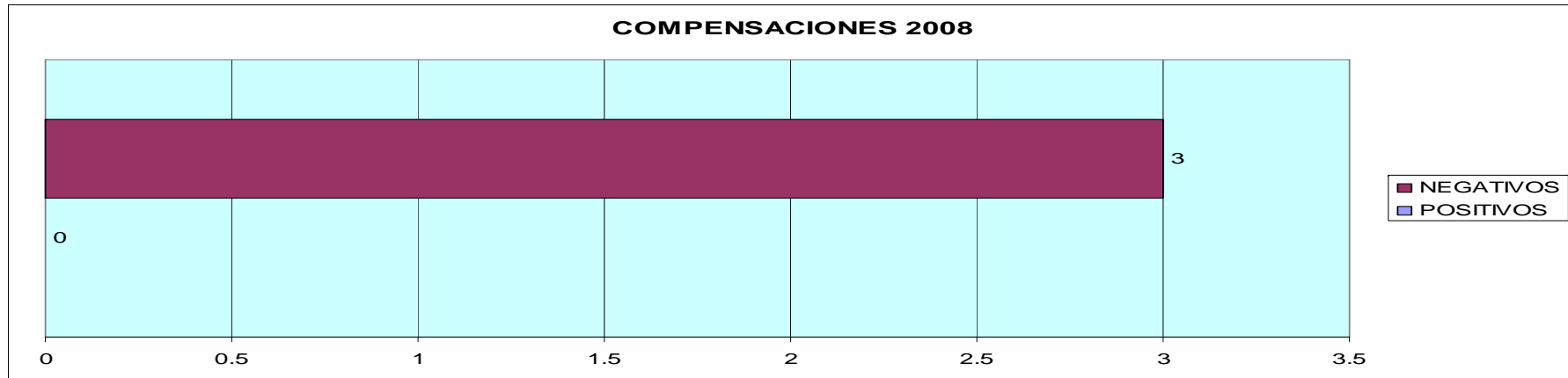
Dentro de los 194 Cuestionarios levantados, pudo identificarse únicamente un comentario vertido en relación al Servicio Profesional de Carrera, el cual fue negativo, ya que se señaló la necesidad de que dicha Ley debería de mejorarse, buscando mejores opciones para la Institución.

Características y Aplicación de la Encuesta



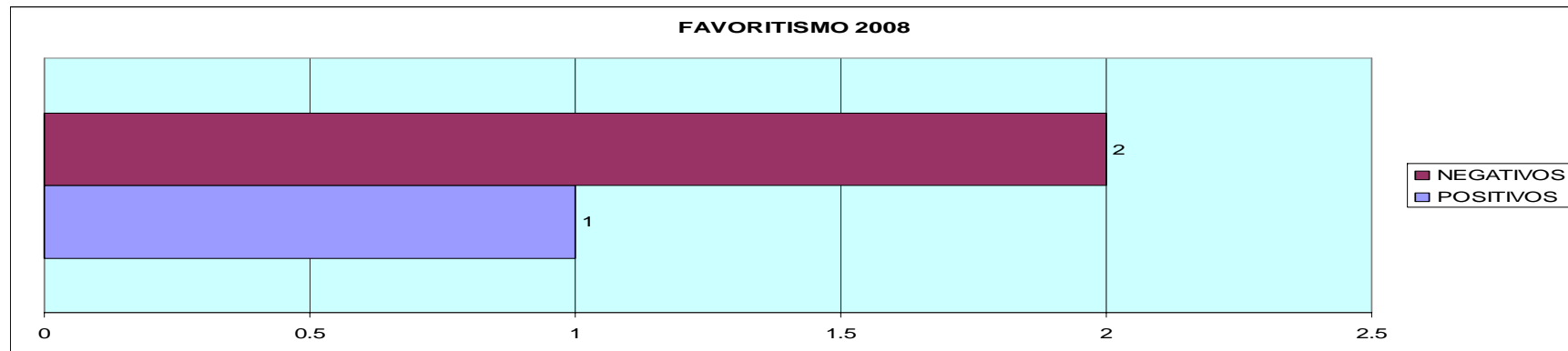
En relación a las características y respecto a la aplicación de la Encuesta, se formularon un total de 16 comentarios, siendo de estos 13 negativos y 3 positivos. Como principales conclusiones de los comentarios negativos efectuados puede indicarse; la necesidad de estructurar y plantear la encuesta de una forma más funcional, ya que las ideas abordadas se considerarán como incompletas y con falta de información, se consideró que algunas preguntas eran absurdas, así como el hecho de mejorar el planteamiento de las preguntas para hacerlas más comprensibles, el agregar opciones de respuesta dado que las opciones disponibles no aplican en todas las preguntas y concretarlas en mayor grado a fin de evitar la diversidad de interpretaciones, evitar la inclusión de respuestas que pudieran ser desmotivantes para los participantes, evitar incluir preguntas sobre temas como religión y política, por otra parte se cuestionó la utilidad de la información levantada en otras ocasiones respecto a acciones concretas para mejorar el clima laboral, así como el hecho de que los resultados obtenidos permitan efectuar mejoras reales en beneficio de la institución, como lo es la erradicación de favoritismos y beneficios especiales para algunos servidores públicos en la institución. Mientras que en torno a los comentarios positivos, se hizo alusión al agradecimiento de contar mecanismos como dicha encuesta, como espacios de libre expresión que permiten expresar opiniones y observaciones, así también se hizo hincapié sobre la necesidad de que la información captada sea utilizada en beneficio grupal como resultado de los esfuerzos que se realicen para mejorar a la Institución.

Compensaciones



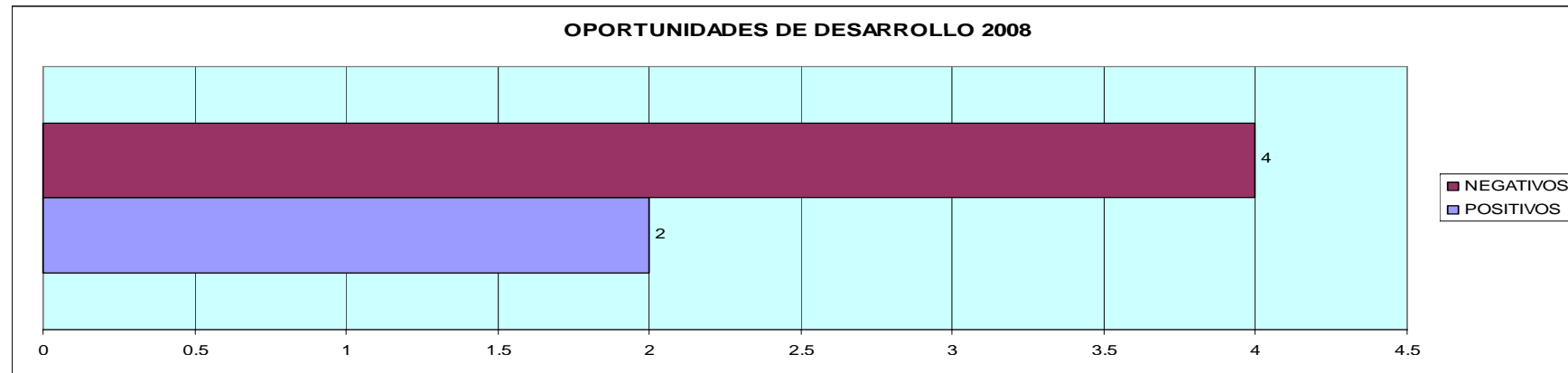
En torno a las compensaciones de los servidores públicos, se efectuaron un total de 3 comentarios, siendo la totalidad de estos negativos para la Institución, mismos que se refieren a la brecha de desigualdad existente entre las percepciones monetarias de los puestos operativos en contraste principalmente con los puestos de mando superior, se enuncio también la carencia de aumentos salariales, la necesidad de homologación de sueldos con los de los tabuladores de la cabeza de sector, el incremento en el pago de impuestos, la falta de ventajas económicas al ingresar los servidores públicos a un puesto sujeto al Servicio Profesional de Carrera, así como el correspondiente descenso en la calidad de vida y la falta de oportunidades del personal de confianza para competir por incrementos salariales y mejores puestos.

Favoritismo



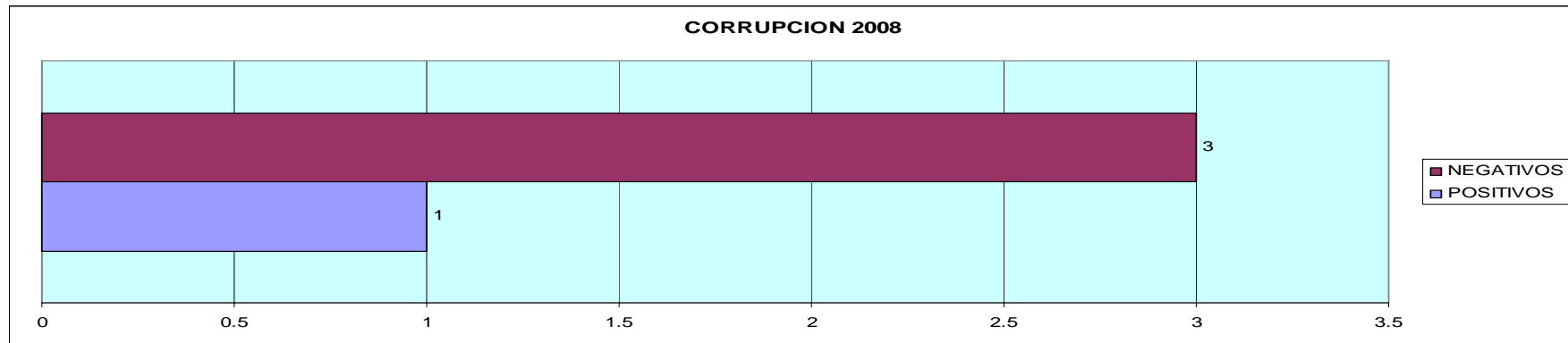
En relación al favoritismo, se señaló que pese a que actualmente hay sistemas que permiten la igualdad de oportunidades de crecimiento profesional y laboral, siguen existiendo favoritismos, se indicó la necesidad de evaluar e incentivar también a la gente de nivel operativo que realmente desempeña satisfactoriamente su puesto, por otra parte, se enfatizó una profunda queja respecto a la DEA, en donde se indicó que existen preferencias personales y favoritismo en relación a la determinación de las percepciones, no implicando ello una diferencia sustantiva en cuanto a capacidades del personal, así como excesiva flexibilidad respecto a las normas establecidas institucionalmente en materia de administración de personal, aunado a ello a una centralización en el manejo de los recursos del Instituto para cuya administración se antepone el criterio personal y dominio.

Oportunidades de Desarrollo



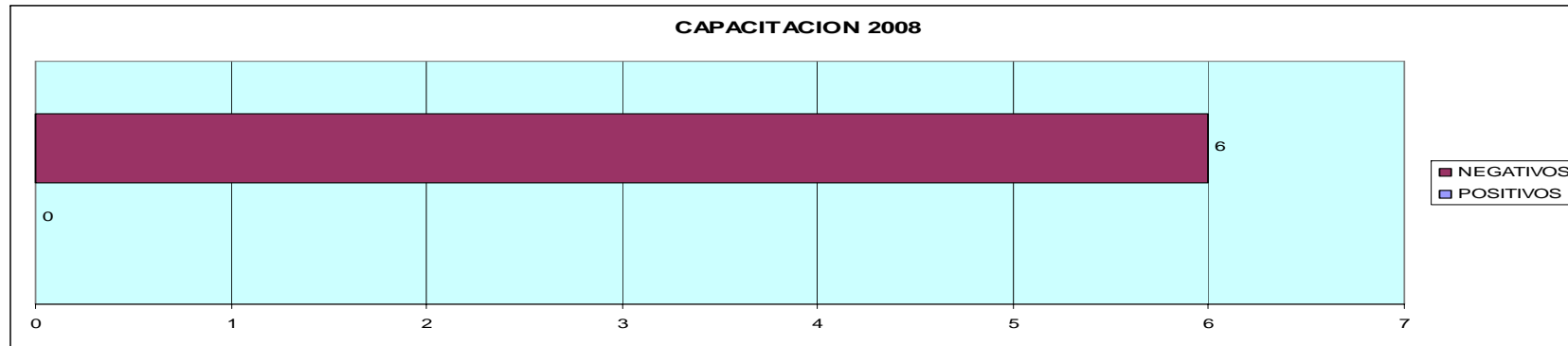
En materia de oportunidades de desarrollo, se manifestaron un total de 6 observaciones, 4 de las cuales negativas y 2 positivas. Las primeras hacen alusión a la falta de motivación del personal, por la ausencia de reconocimiento a la labor así como los correspondientes apoyos económicos, se indicó que el trabajo dentro de algunas áreas del Instituto a pesar de ser excesivo no se cuenta con suficientes plazas, situación que limita las oportunidades de desarrollo, se comentó adicionalmente que a pesar de existir personal altamente calificado se desperdicia talento por falta de oportunidades. Por su parte, los comentarios positivos refieren al orgullo de pertenecer a la Institución y la oportunidad de colaborar en mejorar a México, así como modificar la percepción que se tiene del servicio público, se señaló que existe ética dentro del Instituto y que se hace necesaria la focalización de objetivos institucionales importantes para el país y asegurar su continuidad para que trasciendan los resultados obtenidos.

Corrupción



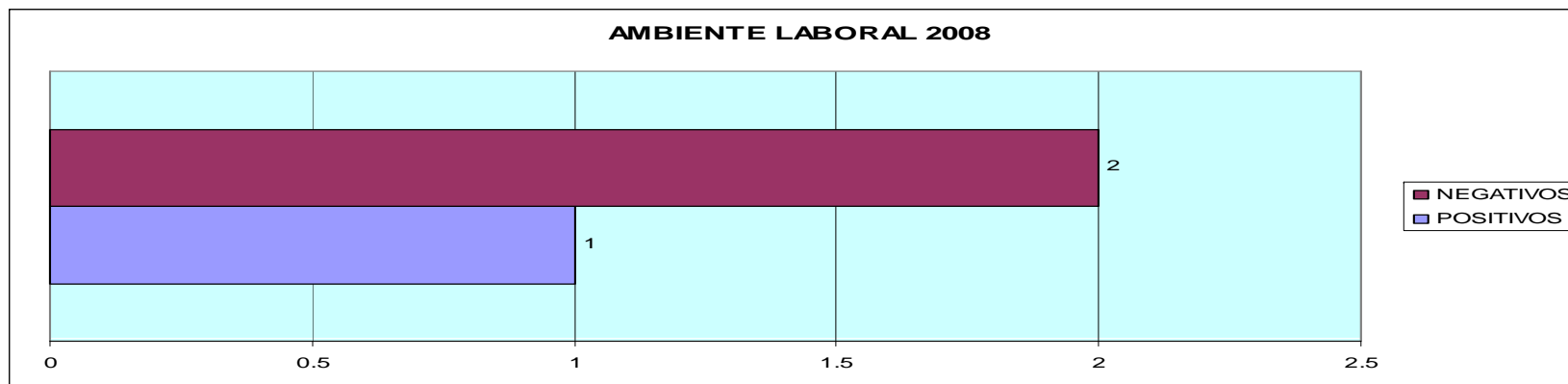
En torno al tema de corrupción, se manifestaron 4 observaciones, 3 de ellas negativas y 1 favorable, las primeras se refirieron a la persistencia de irregularidades tales como maltrato a trabajadores, sueldos bajos e inequidad en las gratificaciones, se indicó la inconformidad en relación a los niveles que ocupan distintos servidores públicos en el Instituto argumentando por ello las diferencias sustanciales entre puesto y las funciones que se desarrollan en el caso de algunos servidores públicos, la falta de apoyo por parte del Sindicato o funcionarios para aspirar a nuevas alternativas para alcanzar el desarrollo profesional y laboral, se pidió la implementación de acciones al interior del Instituto para erradicar algunos vicios existentes en algunas de sus áreas. La observación favorable fue en un área que mencionó no existir casos de corrupción.

Capacitación



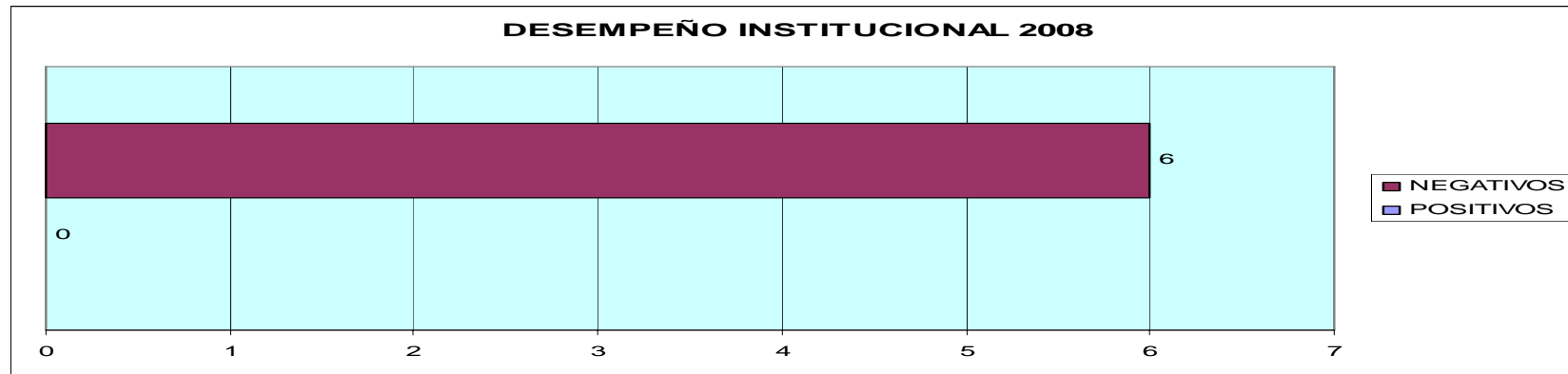
En relación al tema de capacitación, se captaron 6 comentarios los cuales en su totalidad son negativos y se refieren a la solicitud de incremento de las acciones implementadas en esta materia dentro del Instituto, a fin de que el personal cuente con los elementos necesarios para poder crecer laboral y profesionalmente así como mejorar el trabajo que se desarrolla, se reiteró la necesidad de que sea brindada capacitación oportuna y de acuerdo a las funciones realizadas por los servidores públicos, también se indicó que era necesario ampliar el número de los lugares disponibles para participar en los cursos de capacitación programados, presentar de manera más clara el esquema para el otorgamiento de becas (económicas y en tiempo) para estudios de postgrado para el personal de confianza, no escatimar recursos para la capacitación en detrimento de la calidad de las acciones desarrolladas en la materia, se indicó por otra parte, que la capacitación que ofrece el SPC no es adecuada para el trabajo que se realiza en áreas técnico científicas del INE, finalmente se reitero sobre la necesidad del otorgamiento de facilidades para coadyuvar con ello a la participación de los servidores públicos dentro de este proceso.

Ambiente Laboral



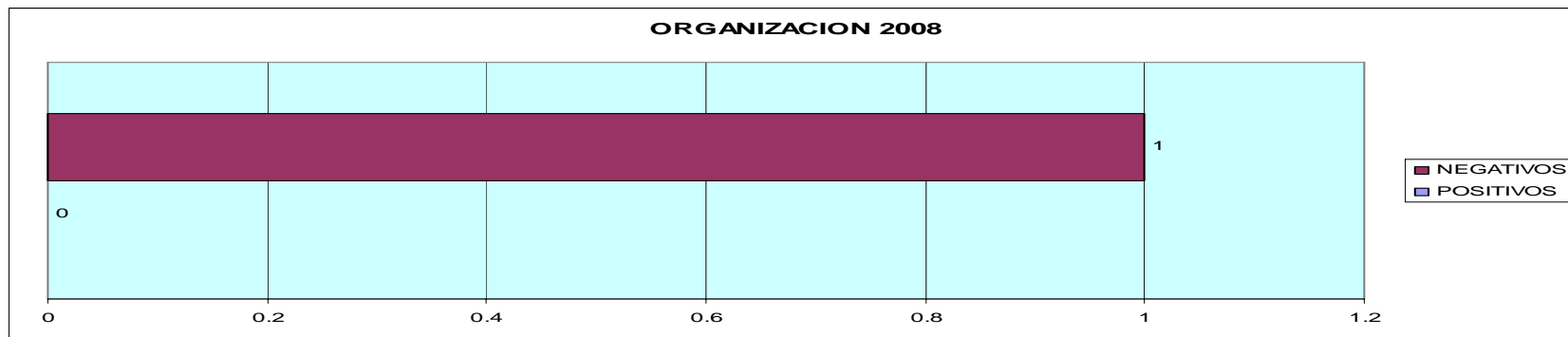
En cuanto al ambiente laboral, se captaron 3 comentarios, 2 de ellos negativos y 1 positivo, refiriéndose los primeros al mantenimiento dentro del Instituto, de viejos vicios burocráticos por parte del personal como lo es; llegar a la oficina a desayunar o almorzar, no obstante que en la mayor de las ocasiones llegan tarde o al límite del tiempo de tolerancia establecido, aunado a la venta de alimentos en las instalaciones del Instituto, aunado al hecho de que algunas servidoras públicas llegan a maquillarse y peinarse con tenazas o secadoras de pelo tanto en baños como en las oficinas, mientras que el comentario positivo hace alusión al orgullo del servidor público por el trabajo que desempeña y satisfecho con el clima de trabajo que prevalece, siendo este adecuado para desarrollar el trabajo encomendado de conformidad a los objetivos Institucionales, también se indicó que el trato al personal es muy bueno y eso da pauta a confiar en la gente y hacer mejor el trabajo que se tiene encomendado.

Desempeño Institucional



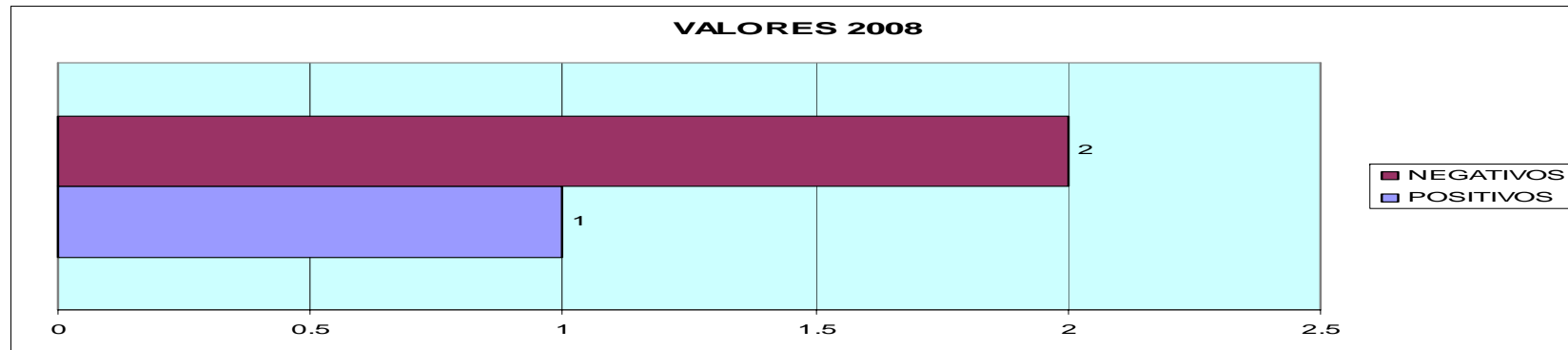
Por su parte en cuanto al desempeño institucional, se captaron 6 comentarios, siendo todos ellos adversos, mismos que indicaron entre otros aspectos, la necesidad de mejorar la comunicación inter e intrainstitucional fundamentalmente en el área de laboratorios, dado que el personal de estas áreas no se encuentra concentrado en las mismas instalaciones, se manifestó que la distancia existente entre las oficinas centrales y las demás instalaciones que se encuentran en otros edificios, afectan notablemente respecto a la oportunidad de la información, por otro lado se considera grave la falta de personal capacitado principalmente en las áreas técnico científicas, adicionalmente de ser necesario el agilizar los procedimientos de contratación de personal, a fin de contar con oportunidad con el elemento humano para atender satisfactoriamente los objetivos institucionales, así también se enfatizó la necesidad de simplificar procedimientos para optimizar las horas/hombre y acrecentar con ello la efectividad del trabajo desarrollado.

Organización



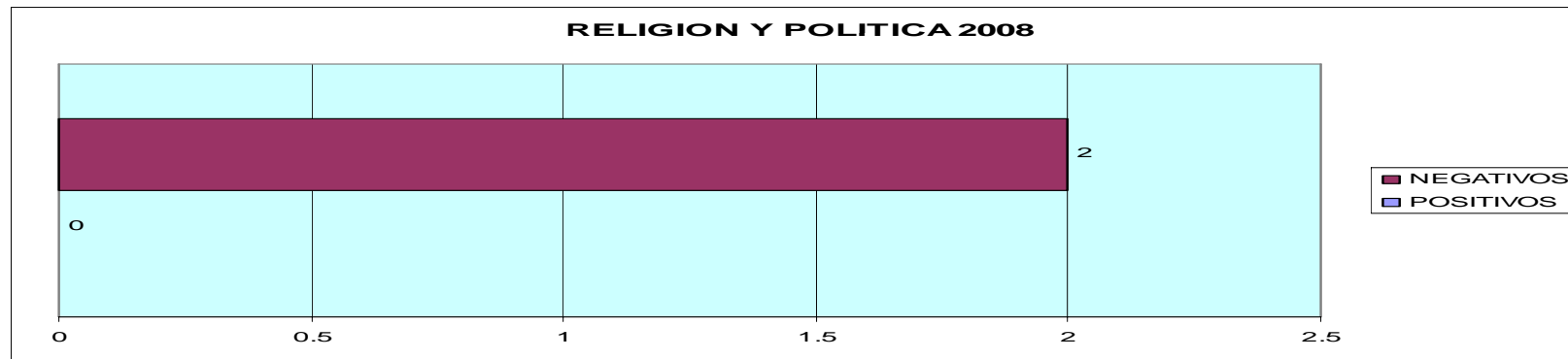
En cuanto al tema de organización, se captó 1 comentario, mismo que presenta un contenido adverso, refiriéndose este específicamente a la Coordinación de Sistemas e Informática, que se percibió como fracturada dado que según se argumenta, el titular de la misma carece de las habilidades para ser un buen líder, ya que actúa de forma autónoma y no se consideran acuerdos para el trabajo en equipo, no hay una división clara de funciones y actividades y niveles de responsabilidad, se sugirió la necesidad de contar con un enlace que se aboque a la atención de los asuntos administrativos derivados de la operación normal del área, relevando de esta función al personal técnico que podría abocarse a la realización de sus funciones técnicas.

Valores



En materia de valores, se captaron 3 comentarios, siendo 2 de ellos negativos y 1 favorable, los primeros dos se refirieron al contenido de la pregunta 66 del Cuestionario, el cual consideraron contrario a los preceptos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como irrespetuoso y una invasión a la privacidad del servidor público, mientras que en el comentario favorable se hizo patente la satisfacción del servidor público de pertenecer a una de las instituciones más importantes del país e indicó adicionalmente la necesidad de fomentar más sus principios y valores.

Religión y Política



Por último en cuanto a religión y política, fueron captados 2 comentarios, mismos que son negativos refiriéndose uno de ellos a la incomprensible razón de hacer cuestionamientos acerca de partidos políticos y religión, mientras que el otro señaló la falta de claridad en las opciones de respuesta contenidas en el cuestionario en estas materias, así como el hecho de que estos son temas que no tienen razón de ser tratados en una encuesta como la aplicada.



*UNIDAD EJECUTIVA DE ADMINISTRACION Y ASUNTOS JURIDICOS
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y SERVICIOS*

Conclusiones Generales sobre los Comentarios Captados en la Encuesta de Clima Organizacional

SEMARNAT



SECRETARÍA DE
MEDIO AMBIENTE Y

*CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA APF
INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA 2008*

Conclusiones Generales:

1. Los temas de mayor incidencia negativa que requieren atención prioritaria son: Características y Aplicación de la Encuesta, Capacitación, Desempeño Institucional, Oportunidades de Desarrollo, Compensaciones y Corrupción.
2. **Características y Aplicación de la Encuesta:** Analizar la posibilidad de rediseñar la encuesta en cuanto a estructura, contenido de las preguntas y opciones de respuesta, difusión de los resultados así como la utilidad de la misma.
3. **Capacitación:** Realizar una Detección de Necesidades de Capacitación objetiva en todas las Direcciones y Coordinaciones del Instituto de acuerdo a las necesidades de los servidores públicos para el cumplimiento de los objetivos y metas del INE, programando los cursos necesarios.
4. **Desempeño Institucional:** Colaborar para el mejor desempeño entre las Direcciones y las Coordinaciones, para lograr una mejor comunicación entre todos.
5. **Oportunidades de Desarrollo:** Brindar apoyos para promover y fomentar las capacidades técnicas del personal, contar con un clima laboral favorable, así como manuales y procedimientos para un eficiente desempeño.
6. **Compensaciones:** Revisar la compatibilidad entre el nivel organizacional de los puestos y la remuneración asignada.
7. **Corrupción:** Realizar los procedimientos operativos con transparencia y apegados a la normatividad.



*UNIDAD EJECUTIVA DE ADMINISTRACION Y ASUNTOS JURIDICOS
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y SERVICIOS*

CLIMA ORGANIZACIONAL

PROGRAMA DE ACCIONES DE MEJORA 2008

SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

SEMARNAT



SECRETARÍA DE
MEDIO AMBIENTE Y

*CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA APF
INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA 2008*



Análisis de Resultados y Conclusión

A fin de llevar a cabo el diagnóstico del Clima Organizacional que actualmente prevalece en el Instituto, se llevó a cabo el análisis de la información que como resultado de la aplicación de la Encuesta de Clima Organizacional 2008, fue proporcionada por la Unidad de Profesionalización y Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública, procediendo para ello a realizar dicho análisis, mediante diferentes cortes de la información, para identificar los indicadores que reflejan los aspectos más relevantes sobre los diferentes factores medidos a través de dicha encuesta, a fin de contar con los elementos que permitieron proceder a definir para su posterior implementación las acciones de fortalecimiento y/o mejora correspondientes.

Derivado de dicho análisis, pudo identificarse que de una población de 338 servidores públicos adscritos al Instituto Nacional de Ecología (INE), se contó con la participación de 194 de ellos, de acuerdo a la cifra de encuestas recibidas, representando esta cifra el 57.40% del universo de aplicación previsto, correspondiendo estos a todos los niveles de la estructura, siendo la suma del nivel operativo y jefe de departamento, la participación más significativa, ascendiendo esta a un 68.75%.





Asimismo, se pudo observar que el resultado general del nivel de satisfacción de los Órganos Desconcentrados, alcanzó un promedio de 72%, mientras que el INE obtuvo el 75%, por lo que se considera que de acuerdo a estos resultados, se arrojó un nivel de satisfacción superior a la media, sin que esto sea una limitante para optimizar en futuros eventos nuestro alcance.

Por otra parte, es importante también indicar, que en esta misma encuesta fueron captados 54 comentarios formulados por los servidores públicos que participaron en este proceso, correspondiendo 1 al Servicio Profesional de Carrera, 16 en relación a las características y contenido de la encuesta aplicada, 3 en materia de compensaciones, 3 relativas a favoritismos en la Institución, 6 sobre oportunidades de desarrollo, 4 en relación a corrupción, 6 sobre capacitación, 3 relativas al ambiente laboral, 6 de desempeño Institucional, 1 de organización, 3 de valores y 2 sobre religión y política, cabe señalar que de esta información se hizo un profundo análisis que permitió generar las conclusiones por cada una de estas variables, con el propósito de retroalimentar con ello a las distintas áreas del INE para su sensibilización y posterior operación de las estrategias pertinentes para resarcir sus efectos.

Por último, como conclusión puede considerarse, que debido al porcentaje de participación de los servidores públicos en la aplicación de la encuesta, los resultados obtenidos son representativos y reflejan en gran medida el clima organizacional del Instituto, por lo cual puede tomarse como referencia para el establecimiento e implementación de acciones de fortalecimiento o mejora en algunos de los factores que fueron valorados como poco satisfactorios y que permitirán mejorar las condiciones del clima laboral y por ende la eficiencia y calidad en la operación institucional.



Recompensas y Reconocimientos

- Asegurar la estricta aplicación de las Condiciones Generales de Trabajo, así como la Norma para el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos del Nivel Operativo y los Servidores Públicos sujetos al Servicio Profesional de Carrera, a fin de fortalecer la motivación permanente del personal mediante el reconocimiento de su función desarrollada.
- De parte de la Dirección de Recursos Humanos difundir oportunamente entre los servidores públicos sujetos al Servicio Profesional de Carrera los cursos, tanto en @CampusMéxico como de otras instituciones, la aplicación de evaluaciones de certificación y evaluación del desempeño, encaminado a fortalecer sus conocimientos y habilidades para mejorar con ello su desempeño y el reconocimiento institucional. Y de parte de las Direcciones Generales y Coordinaciones del INE, cumplir con las acciones de capacitación que programaron inicialmente en el PAC.
- Mantener permanentemente actualizada la base de datos vinculada a la evaluación del desempeño de los servidores públicos del Instituto, a fin de contar con los soportes documentales que amparen el reconocimiento a su labor desarrollada, para fomentar su motivación y la identificación personal con los objetivos grupales dentro de las distintas áreas del INE.



Mejora y Cambio

- Propiciar el proceso de cambio dentro del Instituto, mediante la difusión de conocimientos vertidos en cursos en línea, así como con información oportuna y de interés para los servidores públicos, con el propósito de mantenerse vigentes y actualizados para el ejercicio de sus funciones, a través de las páginas de intranet con las que cuentan las Direcciones y las Coordinaciones.
- Con el propósito de fortalecer el proceso de mejora continua dentro del Instituto. Se dará seguimiento permanente al cumplimiento de las acciones de capacitación, tanto presupuestalmente como de cumplimiento a lo programado en el PAC y su vinculación con los programas prioritarios y sectoriales del INE.





Impacto de la Encuesta en mi Institución

- Difusión de los resultados generados por la encuesta de clima organizacional 2008 en el mes de septiembre, a través del portal del INE, para que todos los servidores públicos del Instituto conozcan la información que se obtuvo en dicha encuesta y tengan un panorama muy amplio de cómo está el Instituto en sus distintos factores.
- Se pretenderá que todos los servidores públicos del Instituto participen en los resultados de acciones de mejora para lograr un mejor clima organizacional en las distintas Direcciones y Coordinaciones del INE.
- La Dirección de Recursos Humanos dará seguimiento a las acciones de mejora pertinentes para un excelente desempeño en todo el Instituto Nacional de Ecología.



Factores o Áreas de Oportunidad

Después de llevar a cabo la revisión y el análisis correspondiente de los resultados generales del proceso y particulares del INE, obtenidos por la aplicación de la Encuesta de Clima Organizacional 2008, identificamos las áreas de oportunidad, tomando como criterio, atender principalmente aquellos factores que calificaron por debajo de 65, de acuerdo a lo descrito en el cuadro siguiente:

FACTOR	NOMBRE	CALIFICACION
I	Recompensas y reconocimientos	64
III	Mejora y cambio	62
XVII	Impacto de la encuesta en mi institución	65

Líneas Estratégicas de Acción

- A) Difusión de Resultados y Sensibilización
- Se darán a conocer los resultados de la encuesta organizacional 2008 a todo el personal del INE, a través de la página www.ine.gob.mx en los últimos días del mes de septiembre.
 - Se promoverá en las distintas Direcciones Generales y Coordinaciones las acciones pertinentes definidas para mejorar el clima organizacional institucional, brindando principal énfasis sobre aquellos factores valuados por debajo de los 65 puntos a fin de fortalecer la calidad de vida laboral de los servidores públicos en beneficio del desempeño del instituto
- B) Involucramiento Institucional
- Para el mes de noviembre se contará con el programa de un curso de capacitación en línea denominado “Código de Ética para los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Ecología”, el cual se difundirá a todo el personal en el mes de diciembre, para que en los meses de enero y febrero de 2009, el 100% del personal lo haya concluido.
- C) Programa de Acciones de Mejora
- Las acciones de mejora que integran el programa de mejoramiento de los tres factores identificados como áreas de oportunidad para el fortalecimiento del clima organizacional, surtirá efecto en el mes de diciembre del presente año.

Calendarización Estimada de Actividades

Actividades	SEPTIEMBRE 2008	OCTUBRE 2008	NOVIEMBRE 2008	DICIEMBRE 2008
Revisión y análisis de Resultados	X			
Difusión de resultados y sensibilización		X		
Elaboración de programa de trabajo			X	
Involucramiento Institucional				X
Programa de acciones de mejora				X