

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO 2019) RESULTADOS GENERALES *IMJUVE*

GENERALIDADES

IMPORTANCIA DE LA ECCO 2019

La ECCO nos permite identificar áreas de oportunidad para implementar acciones de mejora continua elevando la calidad de las relaciones internas, las actitudes, las percepciones, las conductas, el reconocimiento de resultados y la atención a nuestro público.

Dicha encuesta fue aplicada en el periodo comprendido del 15 al 28 de octubre de 2019, en coordinación con la Secretaría de la Función Pública (SFP), encuesta que para su practicidad los servidores públicos del IMJUVE pudieron contestar en su equipo de computo o desde cualquier dispositivo móvil.

A través de animaciones, oficios, correos electrónicos, protector de pantalla y así como la página del Instituto, se realizó la difusión para informar a las y los trabajadores para contar con su participación.



GOBIERNO DE MÉXICO | **FUNCIÓN PÚBLICA**
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019

Estimada Persona Servidora Pública:

Te invitamos a contestar la **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019** que promueve la Secretaría de la Función Pública con el objetivo de conocer tu percepción sobre los factores que influyen en nuestro ambiente laboral, lo que permitirá proponer acciones de mejora.

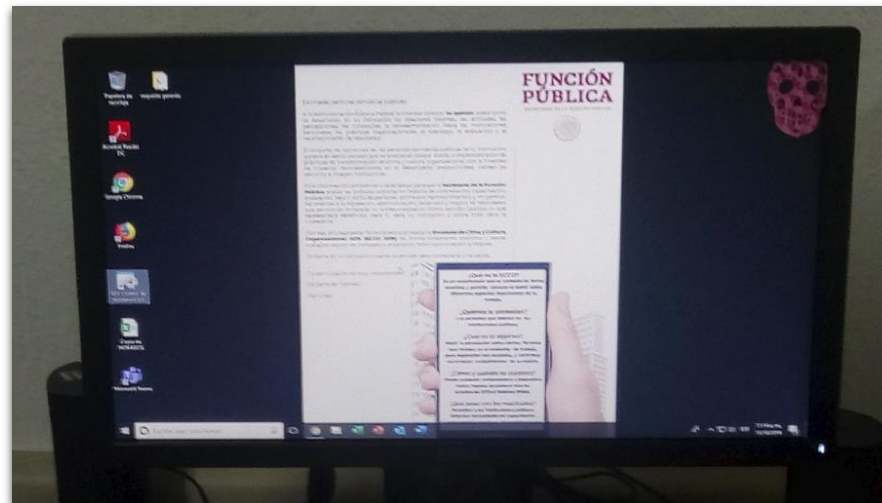
Tu participación es anónima y confidencial, no es necesario contar con un usuario y contraseña, sólo ingresa a la dirección electrónica <http://rhnet.gob.mx/> y da clic en la sección "Encuesta de clima y cultura organizacional" identificada con este símbolo .

Puedes contestarla del **15 al 28 de octubre de 2019** desde cualquier equipo de cómputo de tu centro de trabajo, casa o desde cualquier dispositivo móvil.

En caso de dudas, comunícate a tu área de recursos humanos

¡Tu participación es importante!

Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF
Dirección General de Desarrollo Humano y SPC




FUNCIÓN PÚBLICA
 SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Estimadas personas servidoras públicas:

A la Administración Pública Federal le interesa conocer **tu opinión** sobre cómo se desarrollan en tu institución las relaciones internas, las actitudes, las percepciones, las conductas, la retroalimentación hacia las motivaciones personales, las prácticas organizacionales, el liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.

El conjunto de opiniones de las personas servidoras públicas de tu Institución, generarán datos valiosos que se analizarán para el diseño e implementación de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional, con la finalidad de impactar favorablemente en el desempeño, productividad, calidad de servicios e imagen Institucional.

Esta información también servirá de apoyo para que la **Secretaría de la Función Pública** evalúe las políticas públicas en materia de contratación, capacitación, evaluación, baja o retiro de personal, estímulos, reconocimientos y, en general, las relativas a la planeación, administración, desarrollo y mejora de habilidades que permitirán fortalecer tu profesionalización como servidor público, lo que representará beneficios para ti, para tu institución y sobre todo para la ciudadanía.

¡Por eso, dílo, exprésate! Te invitamos a contestar la **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019 (ECCO 2019)** de forma totalmente anónima y desde cualquier equipo de cómputo o dispositivo móvil con conexión a Internet.

Consulta en tu institución cuál es el periodo para contestarla y recuerda:

¡Tu participación es muy importante!
¡Se parte del Cambio!
¡Participa!

¿Qué es la ECCO?
Es un cuestionario que se contesta de forma anónima y permite conocer el sentir sobre diferentes aspectos importantes de tu trabajo.

¿Quiénes la contestan?
Las personas que laboran en las instituciones públicas.

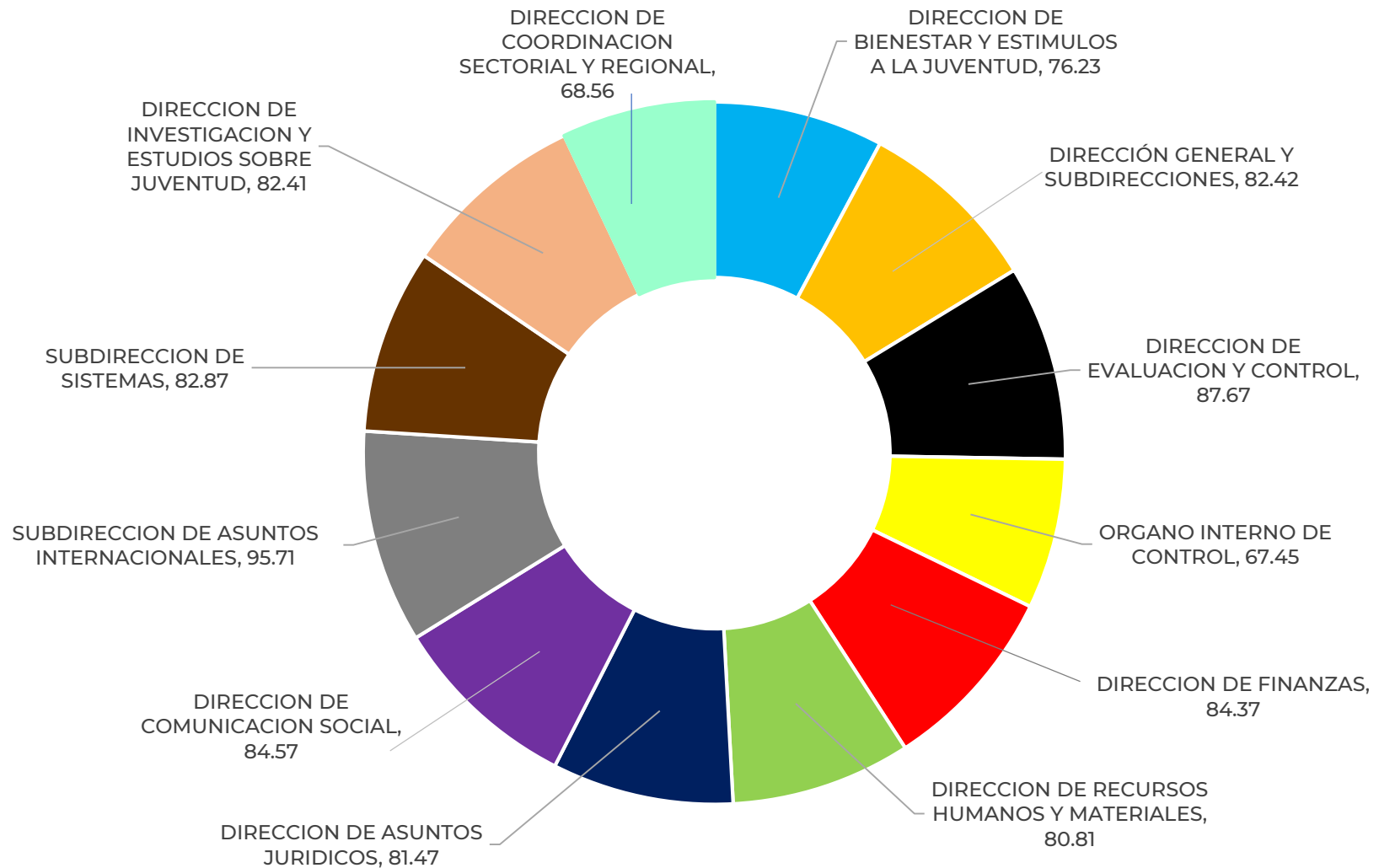
¿Cuál es el objetivo?
Medir la percepción sobre ciertos factores que inciden en el ambiente de trabajo, para mejorarlos con acciones y contribuir así al mejor cumplimiento de su misión.

¿Cómo y cuándo se contesta?
Desde cualquier computadora o dispositivo móvil, ingresa durante el mes de octubre de 2019 al Sistema Rhnet.

¿Qué pasa con los resultados?
Permiten a las instituciones públicas detectar necesidades de capacitación e instrumentar prácticas de transformación.

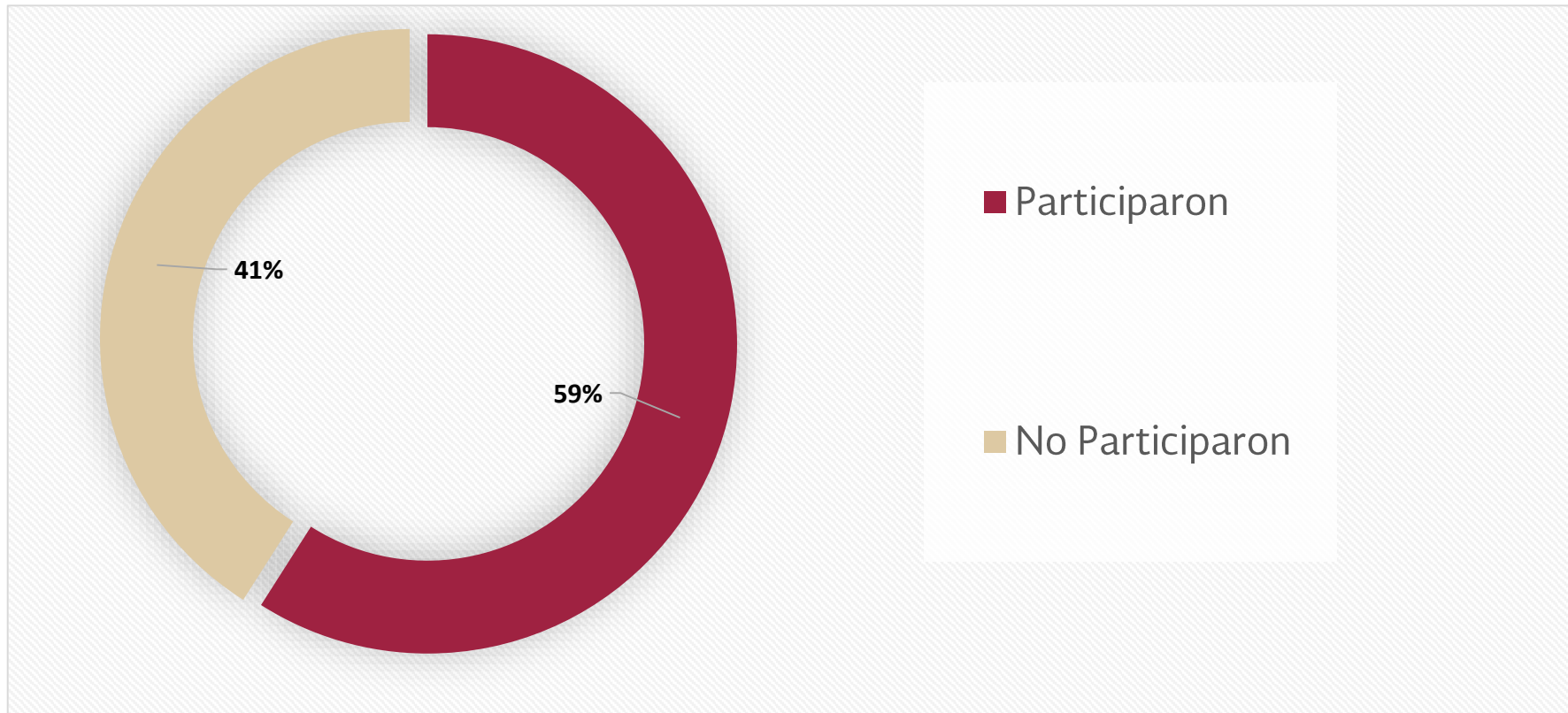
El presente análisis despliega los índices porcentuales por área, mostrando así los resultados obtenidos por el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), en una escala de 0 a 100.

La herramienta permite medir y conocer los factores que requieren acciones de mejora en el ambiente laboral, orientadas a fortalecer el desarrollo organizacional de la institución a través de la ejecución de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)” (antes PAMs).

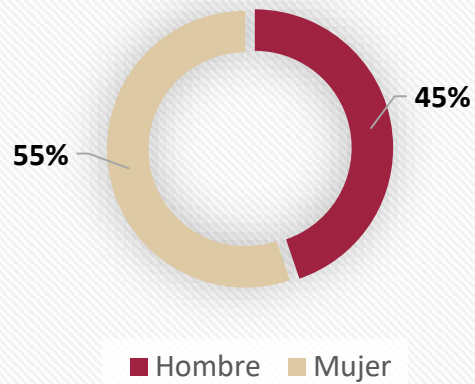


DATOS GENERALES Y SOCIOECONÓMICOS

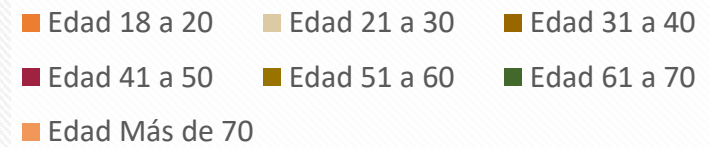
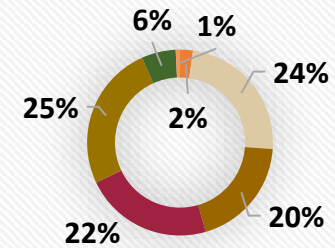
De las 208 personas convocadas, participaron 134, las cuales representaron el 64% del personal total.



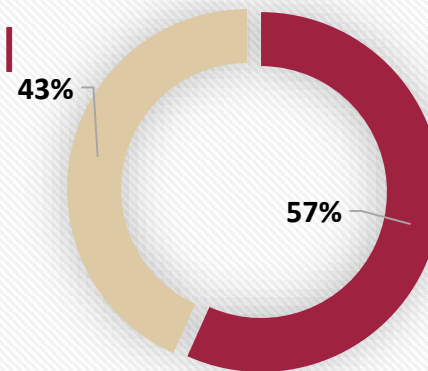
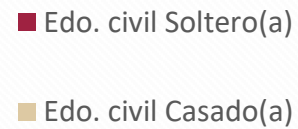
Sexo

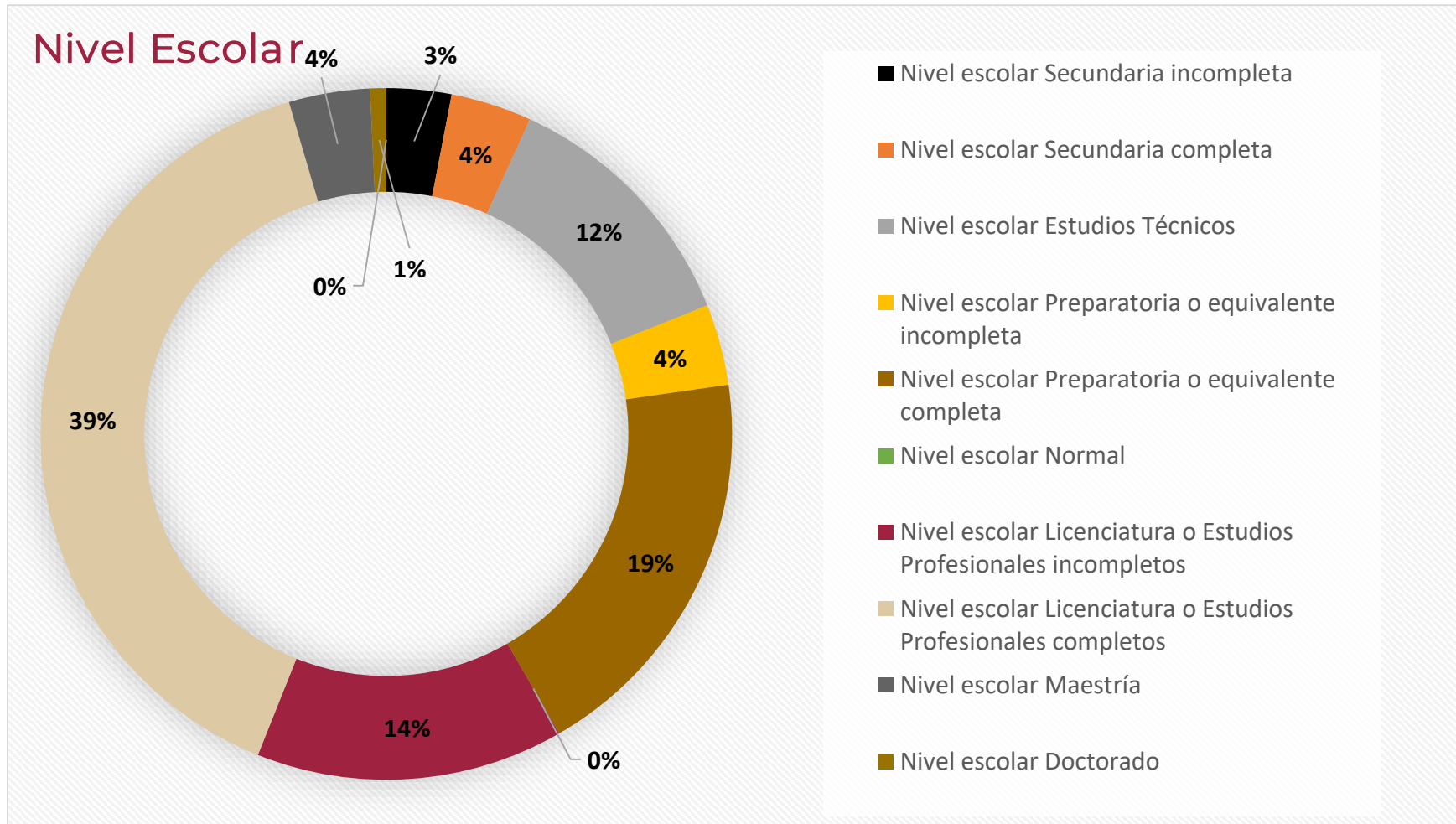


Edad

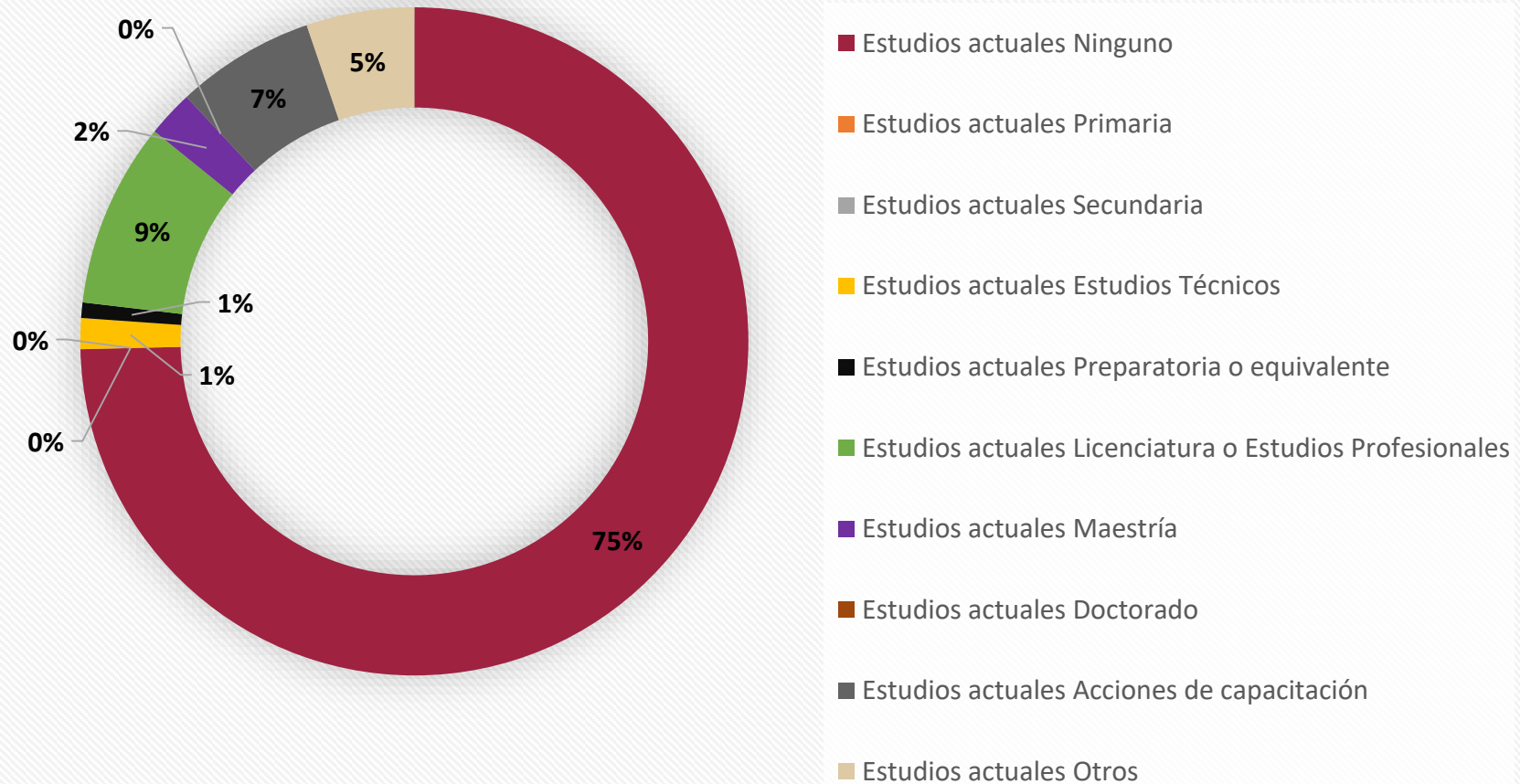


Estado Civil

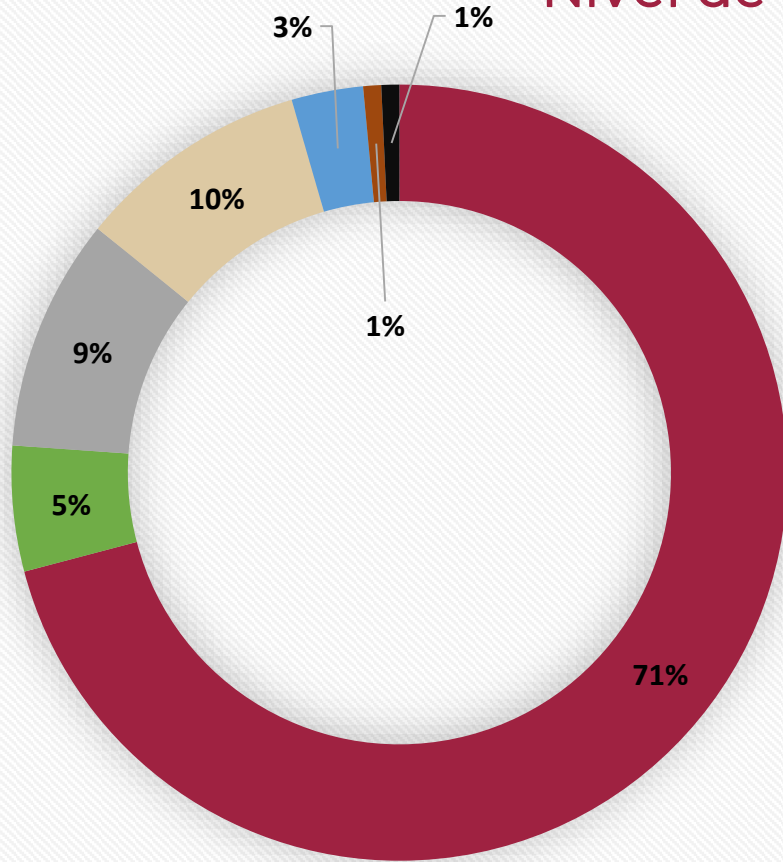




Estudios Actuales

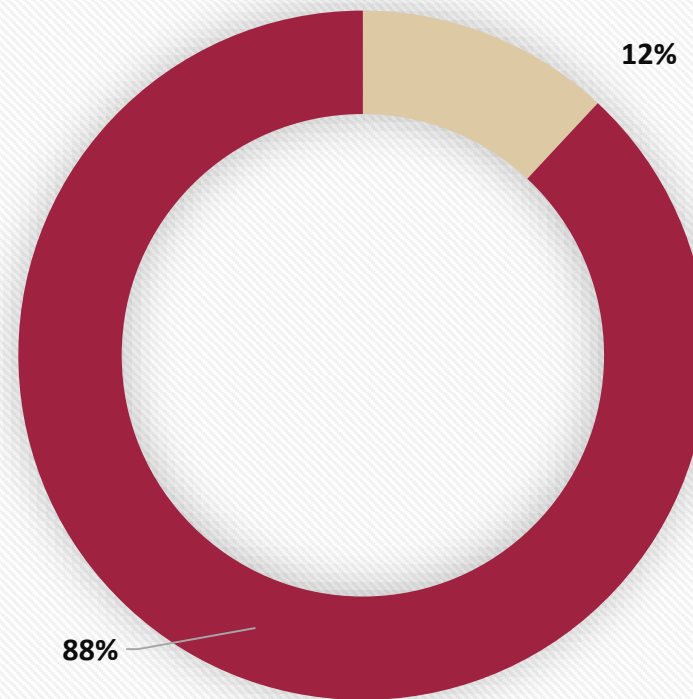


Nivel de Estudios



- Nivel del puesto Puesto Operativo u Homólogo
- Nivel del puesto Enlace u Homólogo
- Nivel del puesto Jefe de Departamento u Homólogo
- Nivel del puesto Subdirector de Área u Homólogo
- Nivel del puesto Director de Área u Homólogo
- Nivel del puesto Director General Adjunto u Homólogo
- Nivel del puesto Director General u Homólogo
- Nivel del puesto Titular de Unidad o Superior
- Nivel del puesto Otro

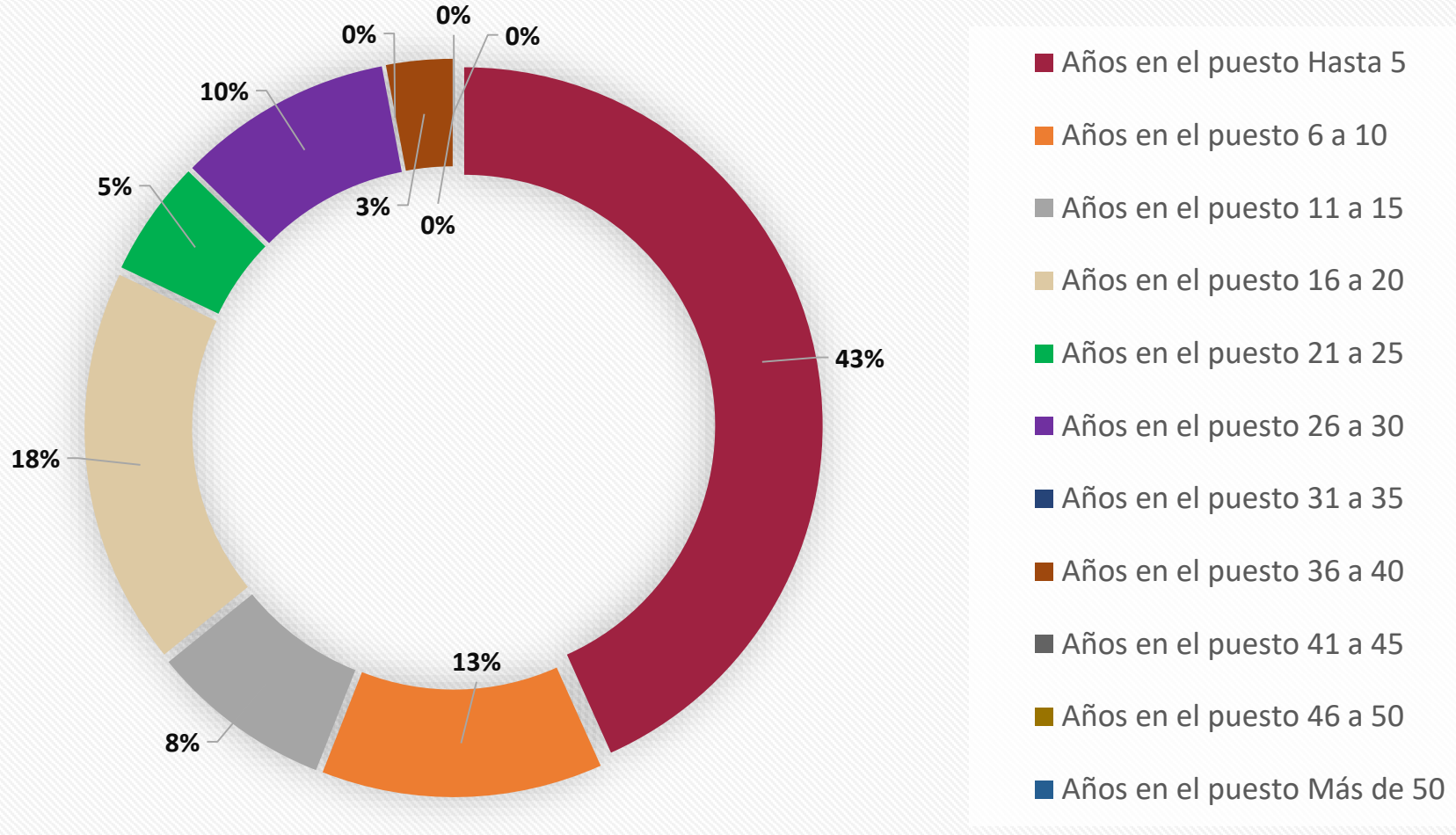
Sistema de Profesionalización



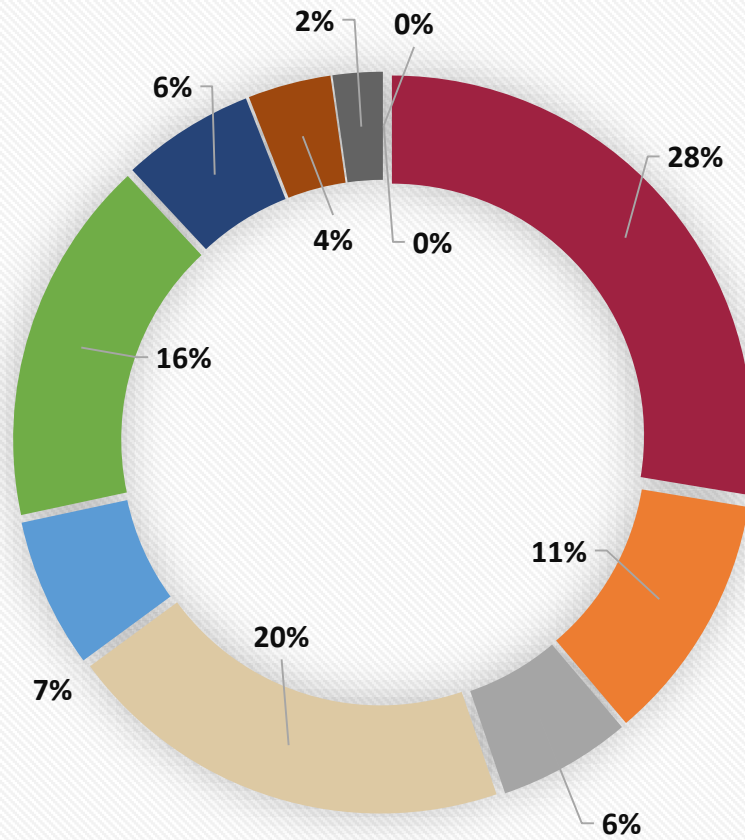
■ Sistemas de Profesionalización Si

■ Sistemas de Profesionalización No

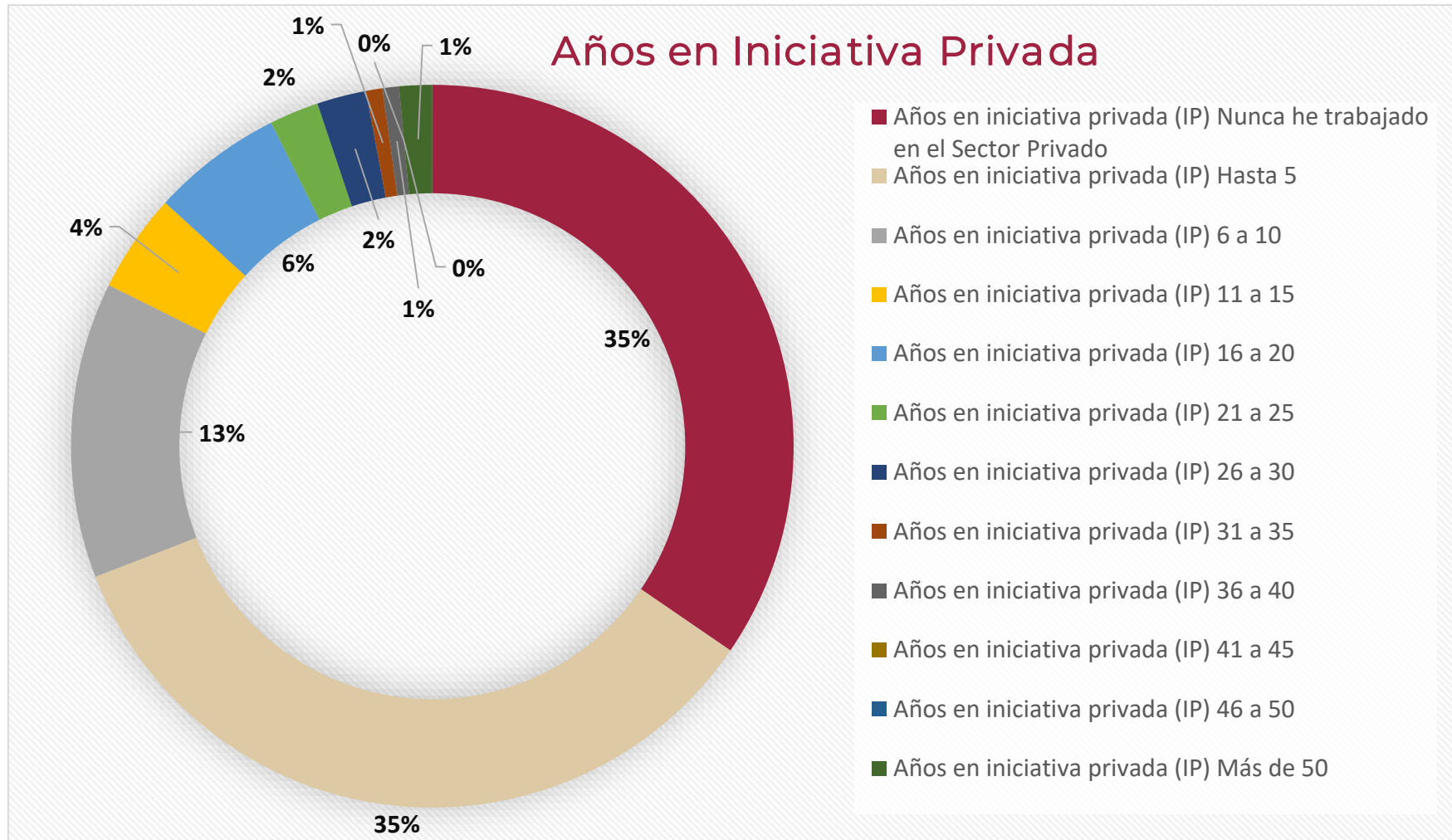
Años en el Puesto



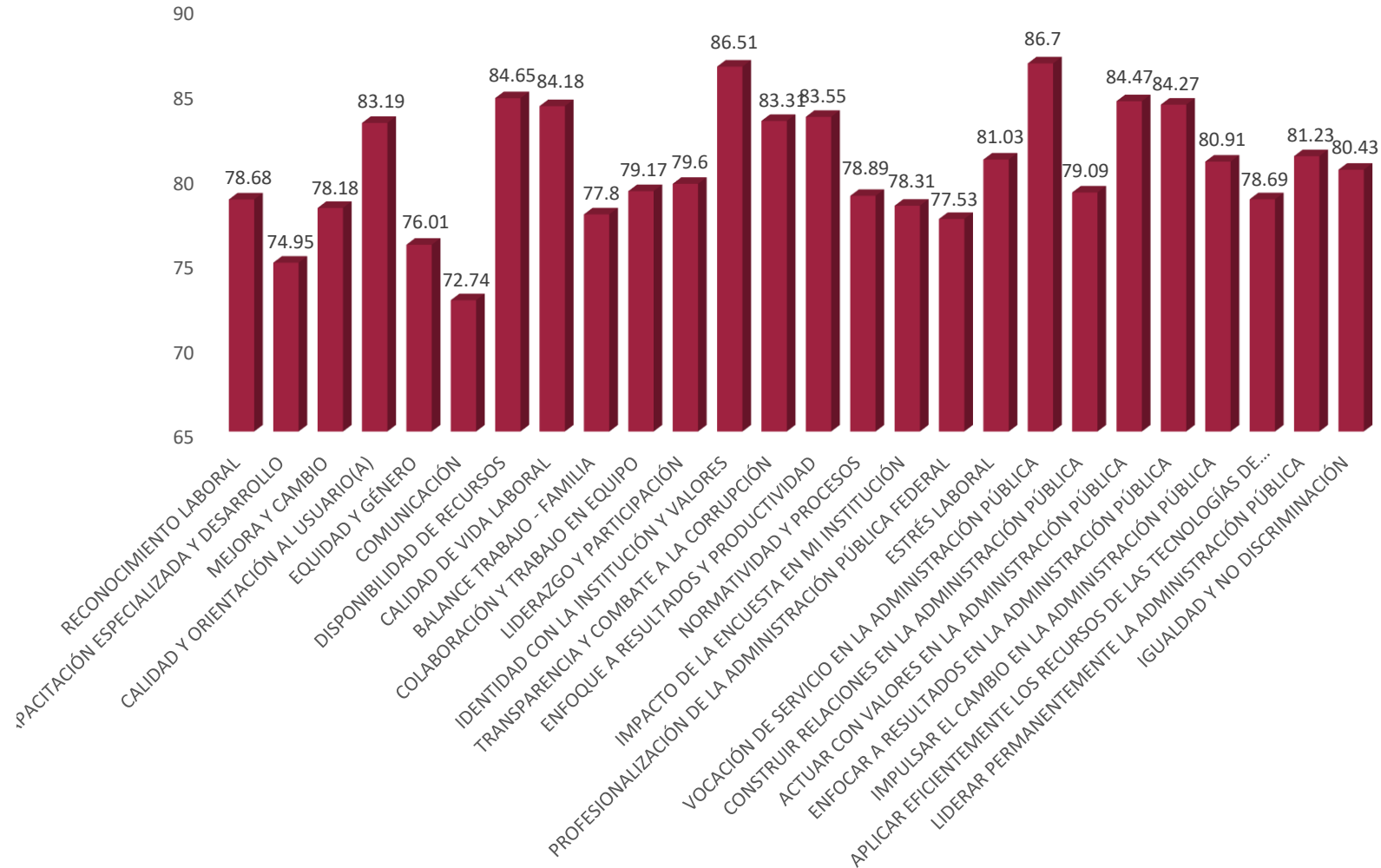
Años en la Administración Pública Federal



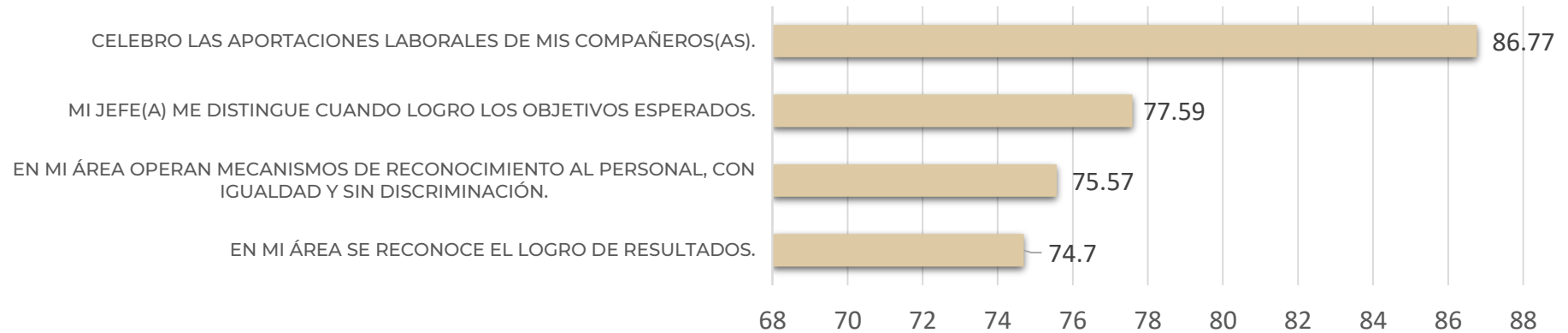
- Años en la administración pública federal Hasta 5
- Años en la administración pública federal 6 a 10
- Años en la administración pública federal 11 a 15
- Años en la administración pública federal 16 a 20
- Años en la administración pública federal 21 a 25
- Años en la administración pública federal 26 a 30
- Años en la administración pública federal 31 a 35
- Años en la administración pública federal 36 a 40
- Años en la administración pública federal 41 a 45
- Años en la administración pública federal 46 a 50
- Años en la administración pública federal Más de 50



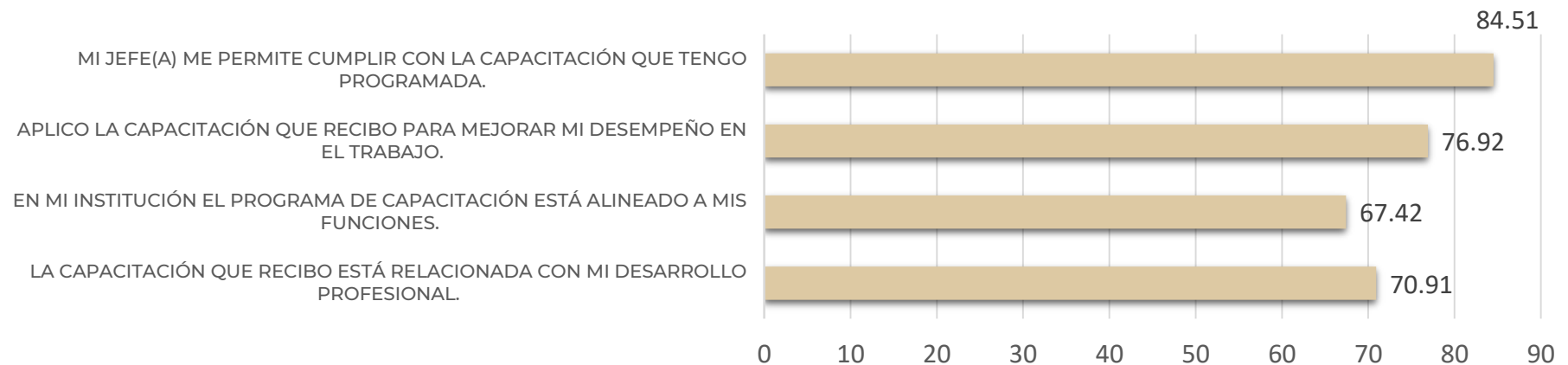
FACTORES



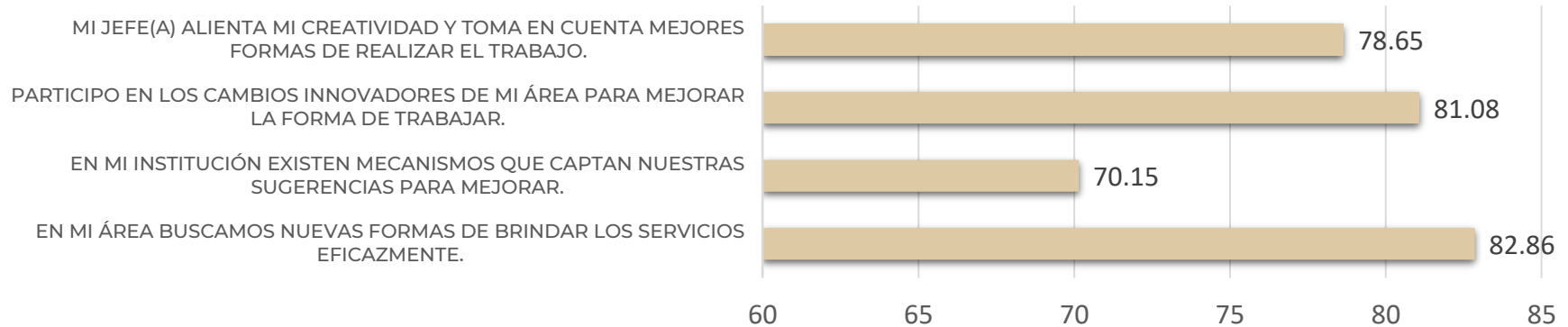
RECONOCIMIENTO LABORAL



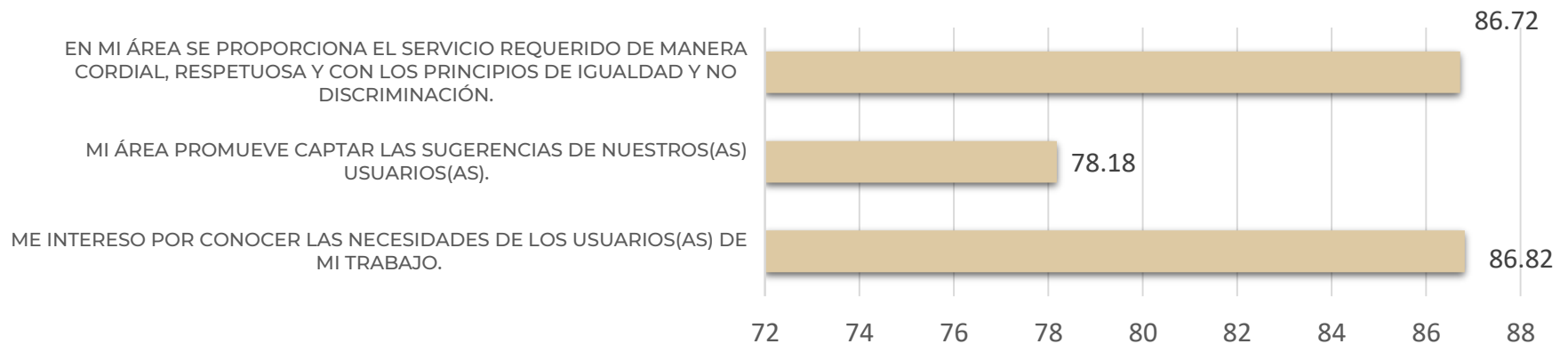
CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO



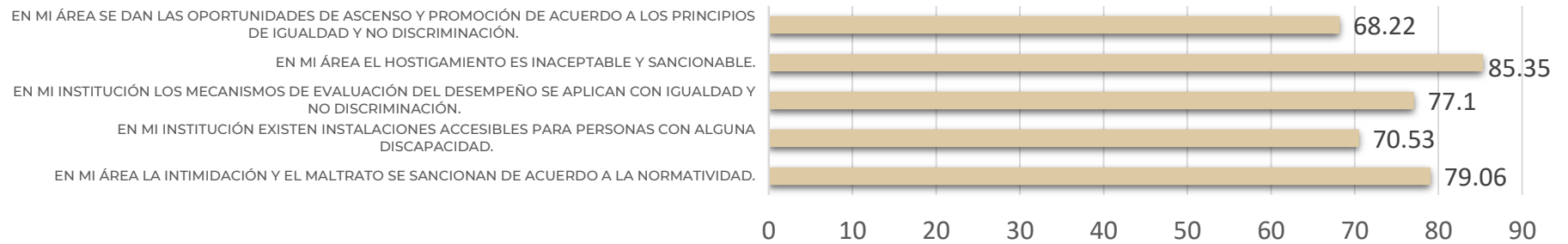
MEJORA Y CAMBIO



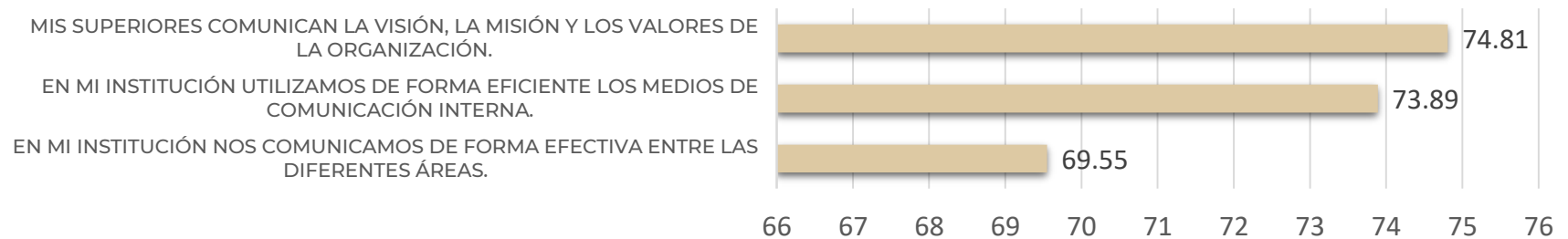
CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO(A)



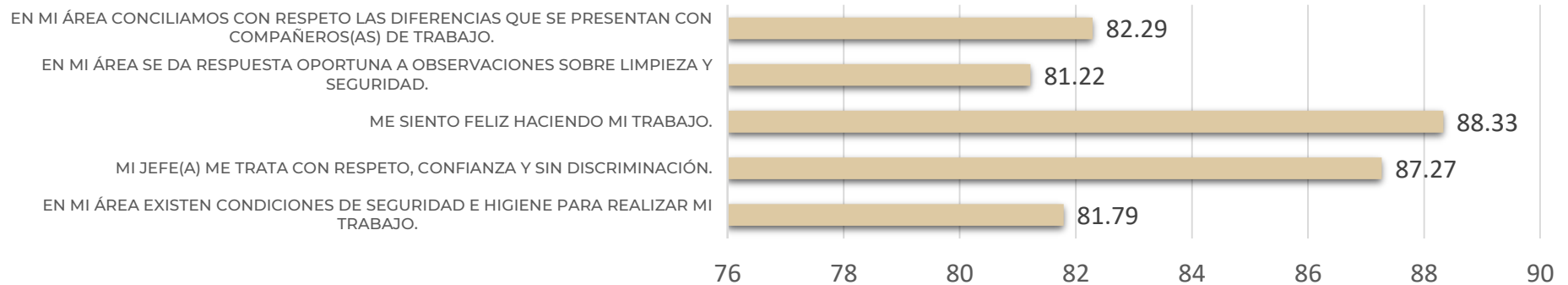
EQUIDAD Y GÉNERO



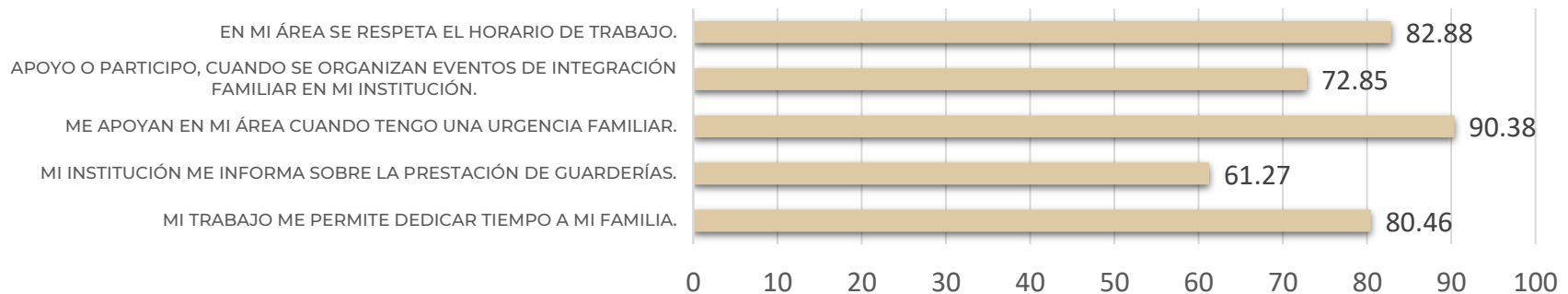
COMUNICACIÓN



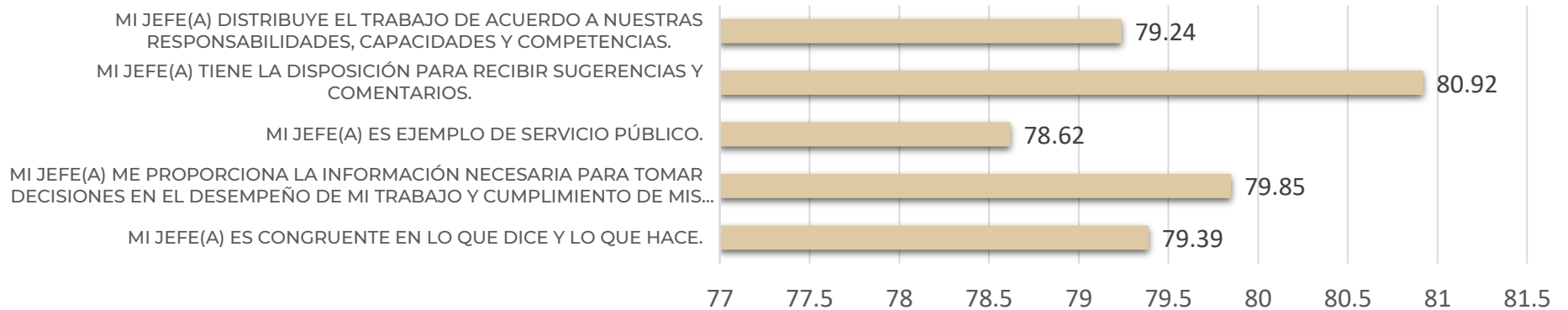
CALIDAD DE VIDA LABORAL



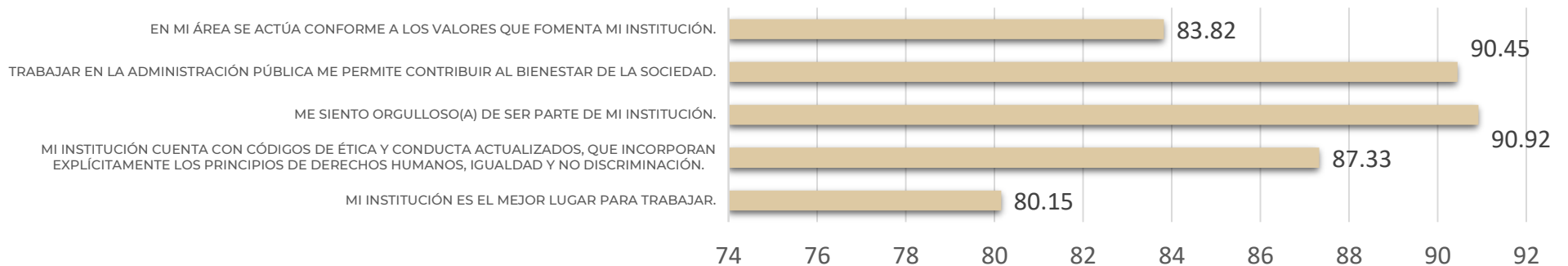
BALANCE TRABAJO - FAMILIA



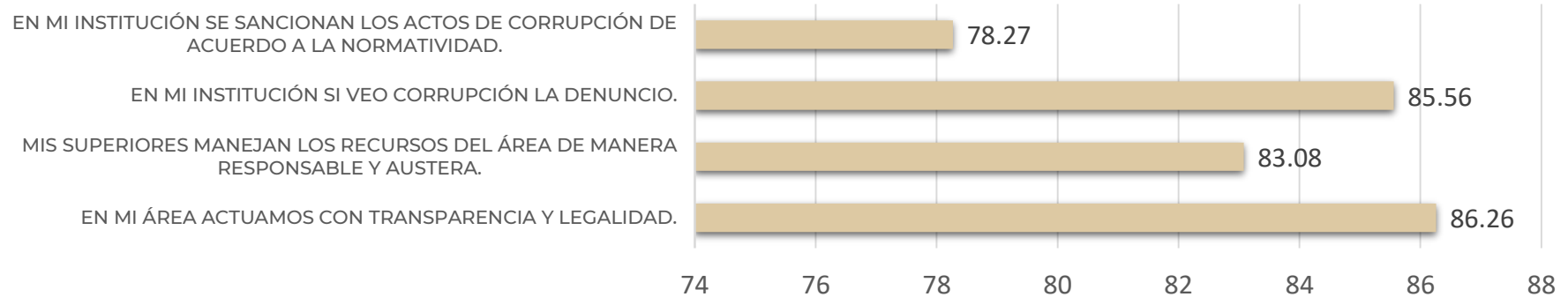
LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN



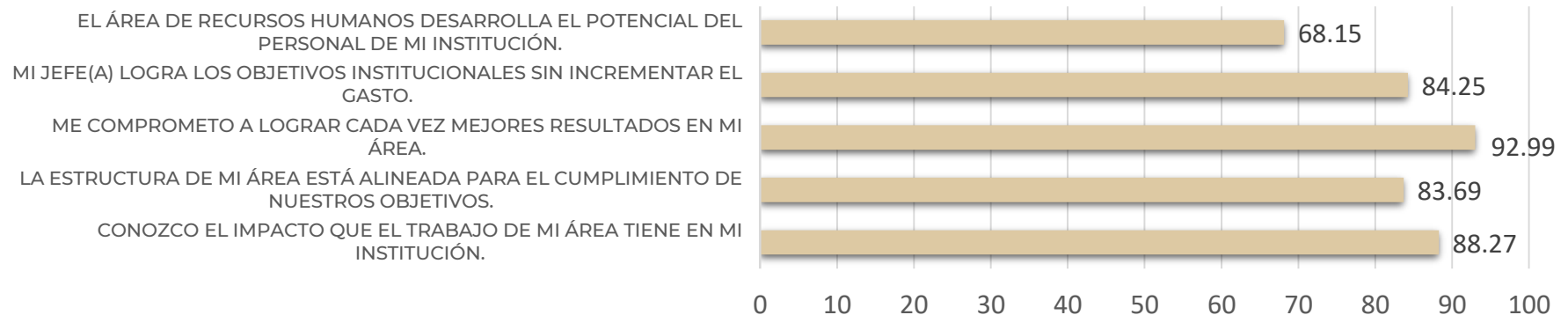
IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES



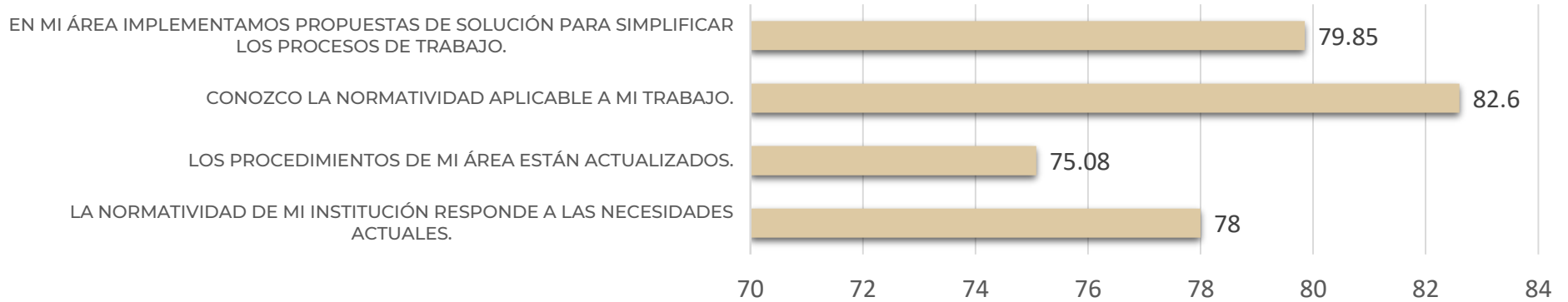
TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN



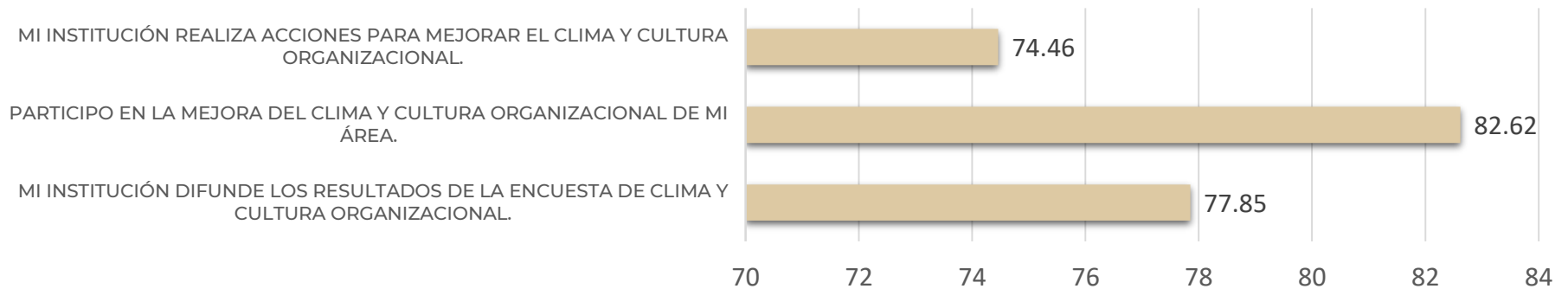
ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD



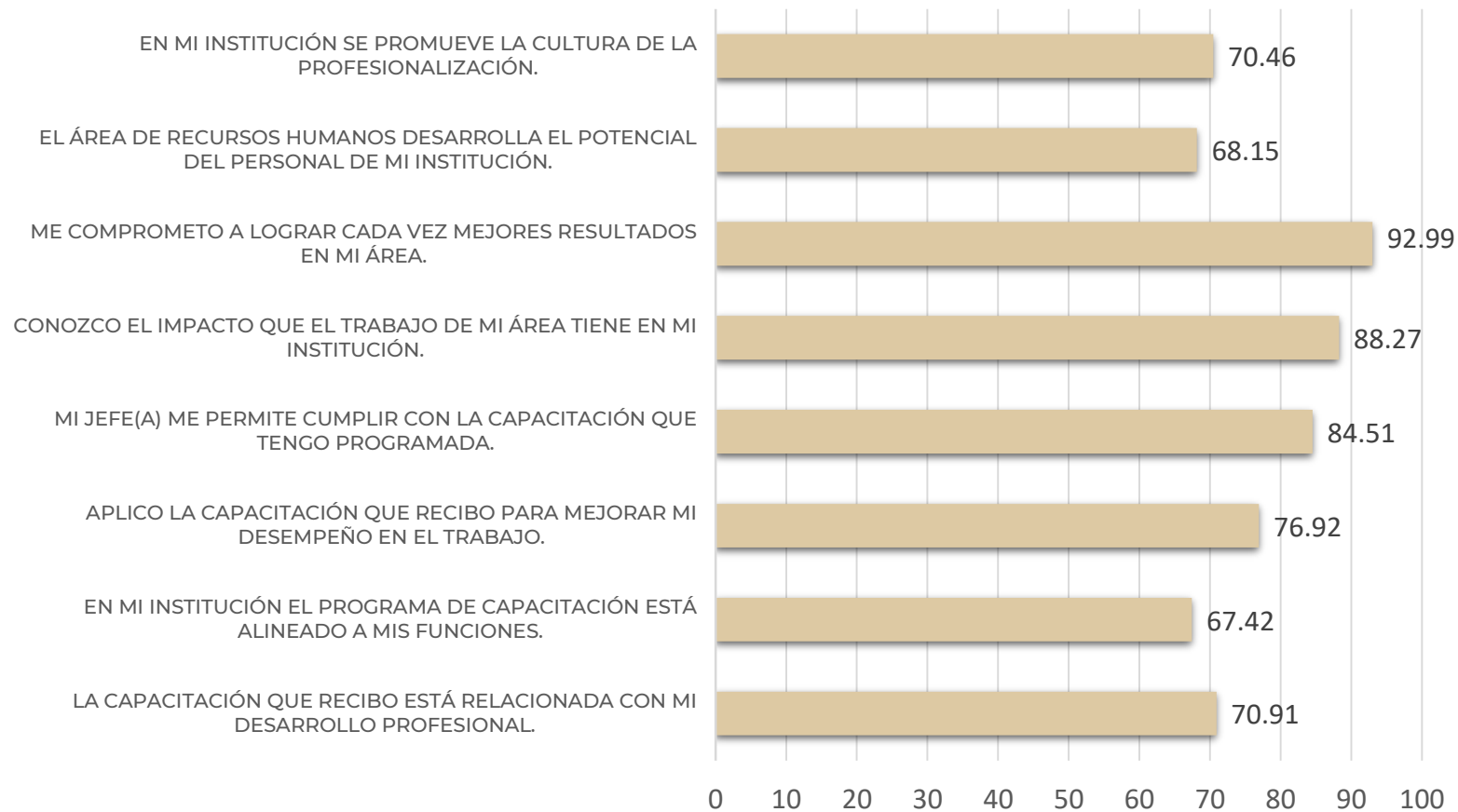
NORMATIVIDAD Y PROCESOS



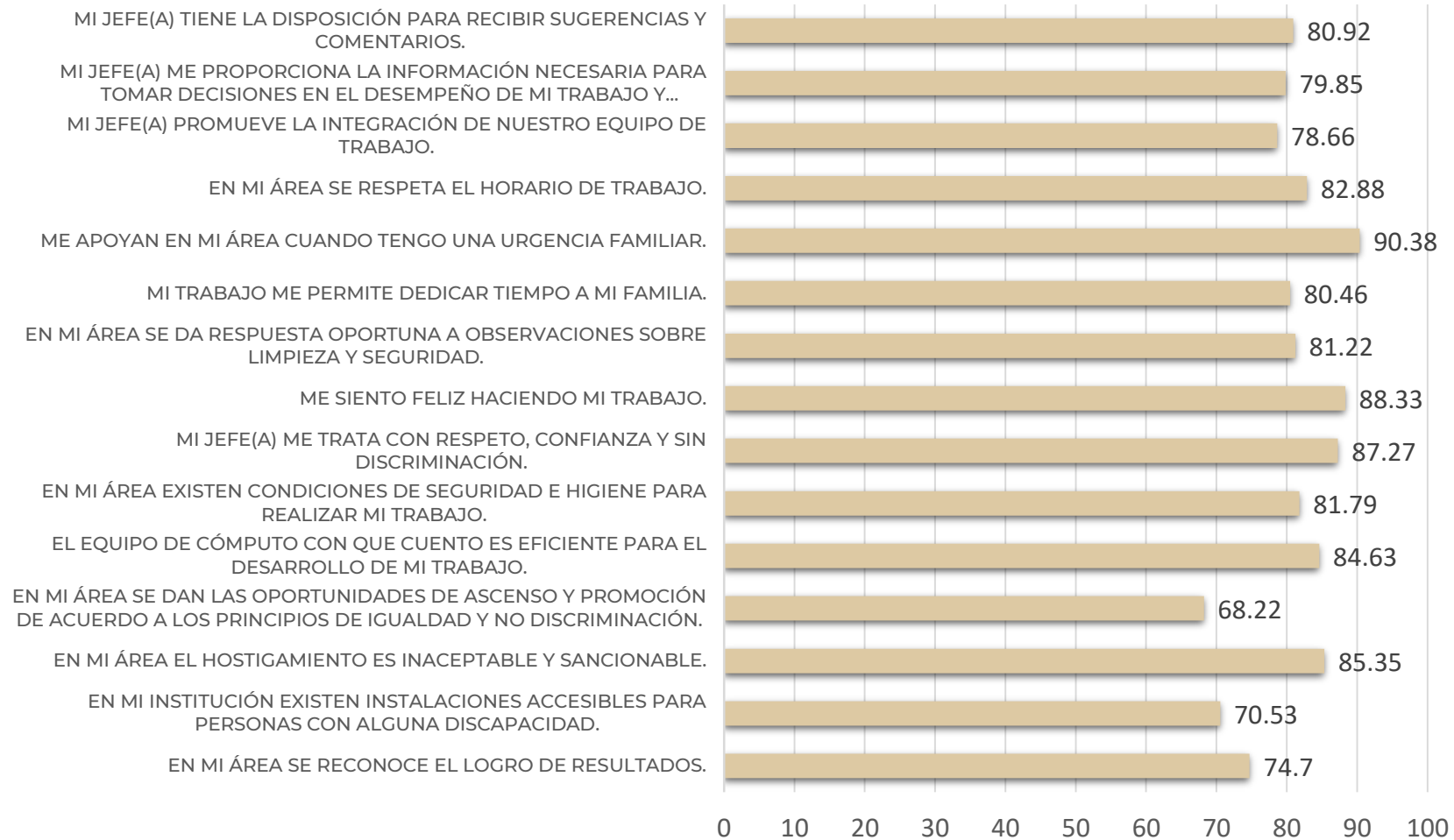
IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN



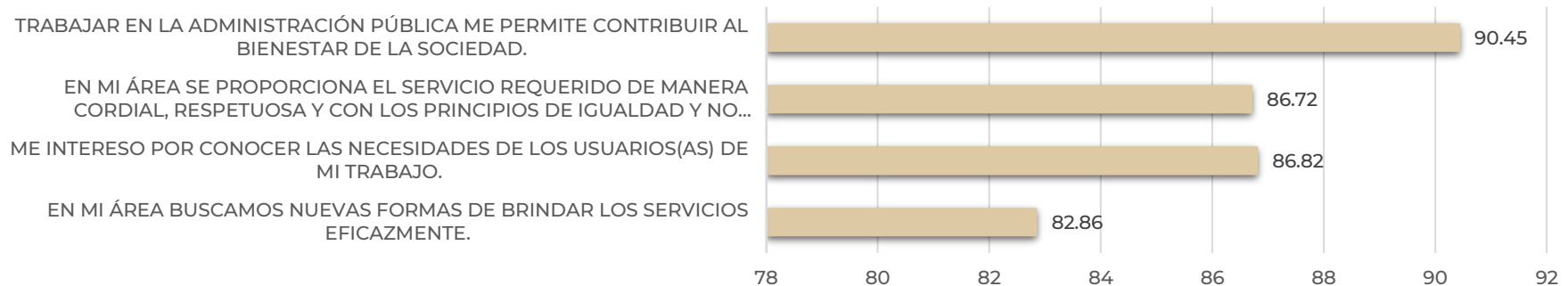
PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL



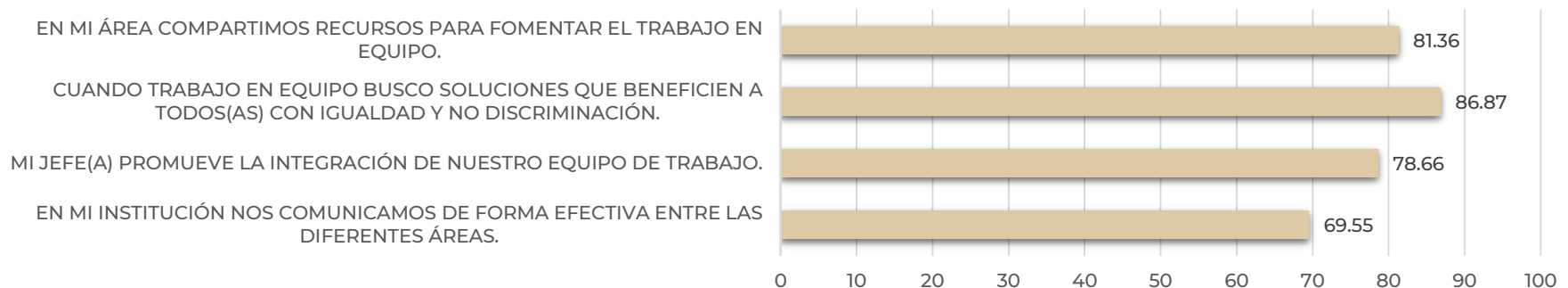
ESTRÉS LABORAL



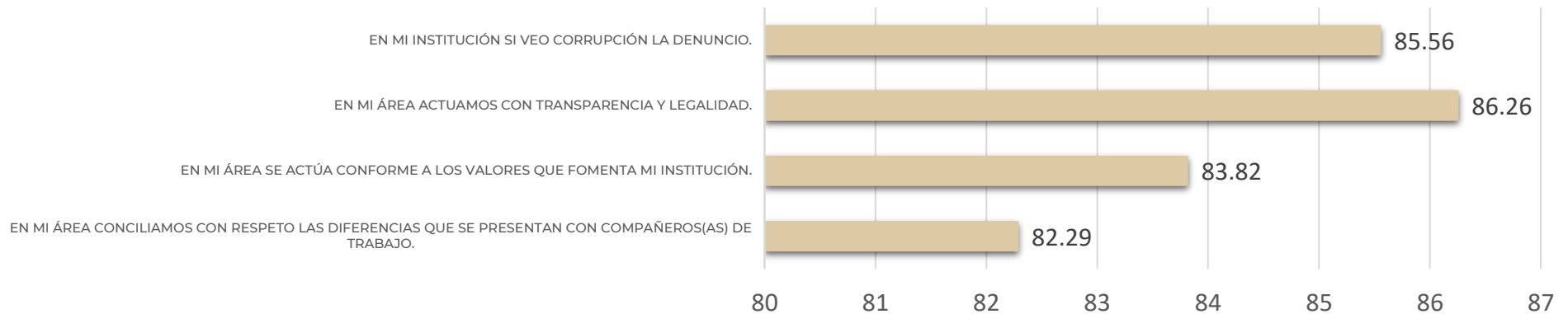
VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



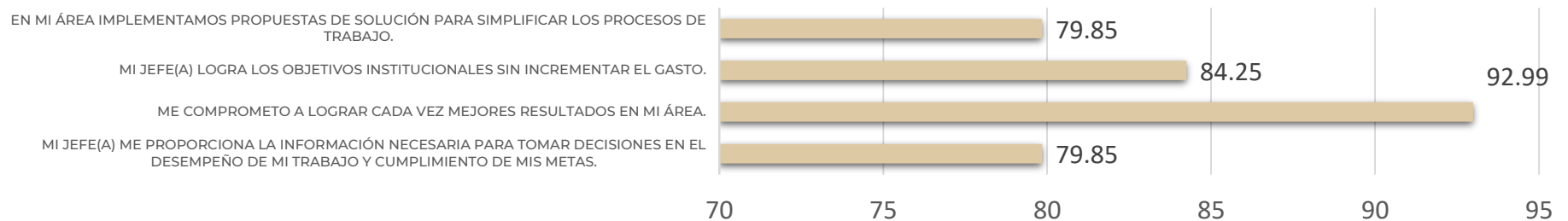
CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



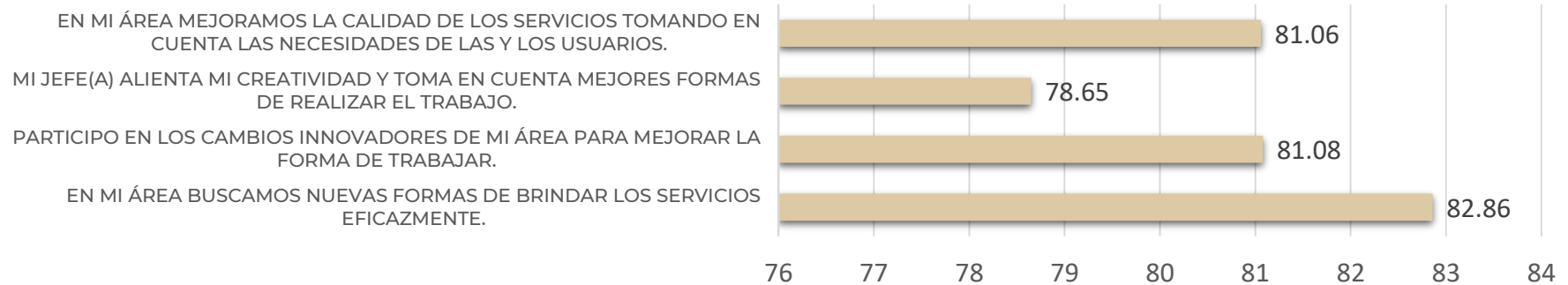
ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



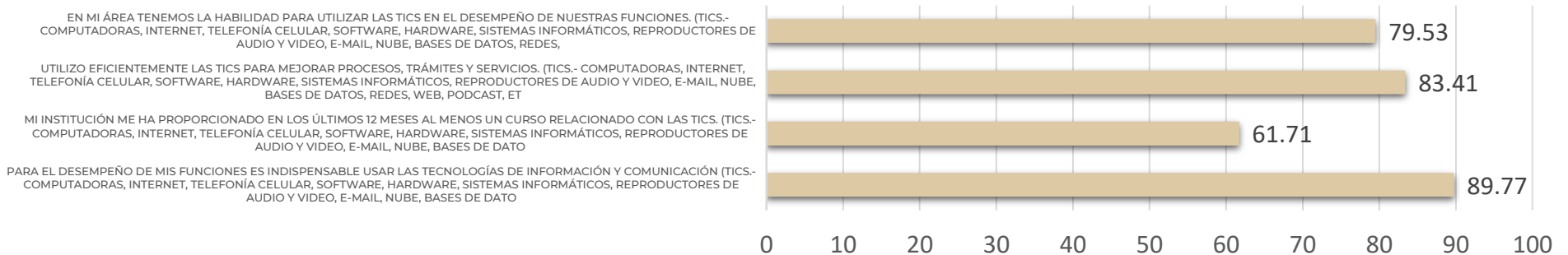
ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



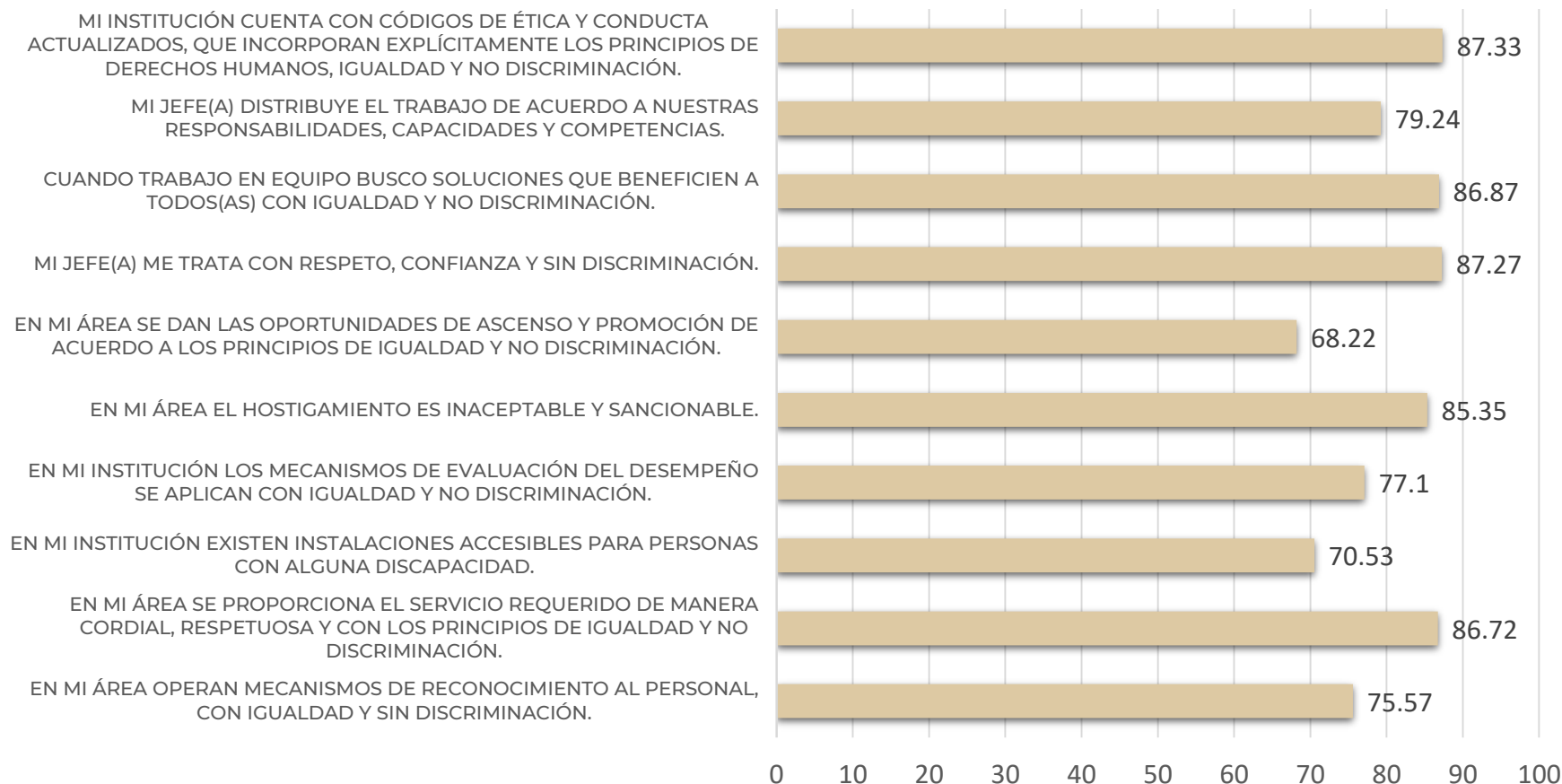
IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S)



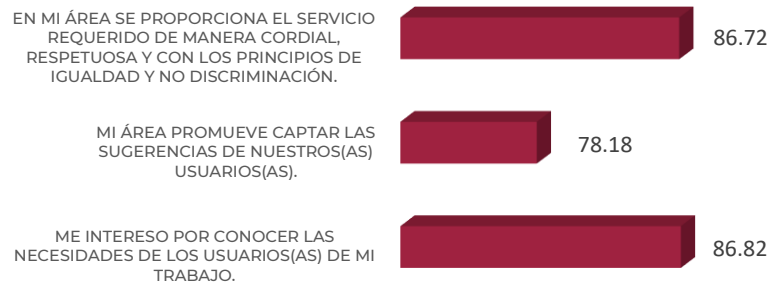
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



ANÁLISIS CUANTITATIVO (RESULTADOS ESTADÍSTICOS)

FACTORES MÁS CALIFICADOS

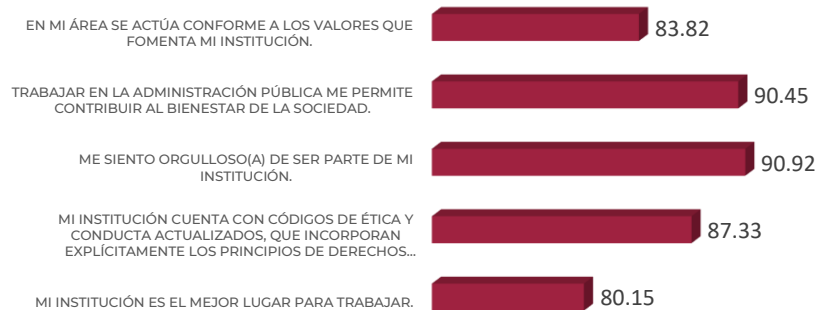
CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO(A)



CALIDAD DE VIDA LABORAL



IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES



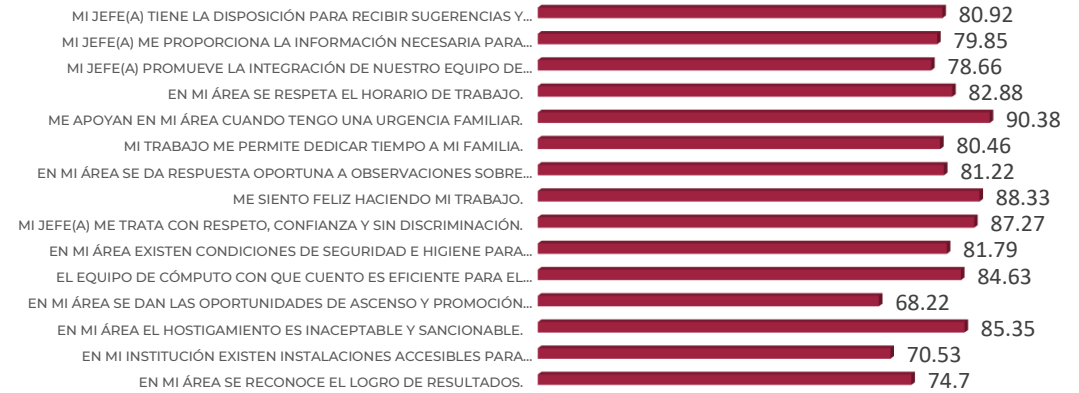
TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN



ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD



ESTRÉS LABORAL



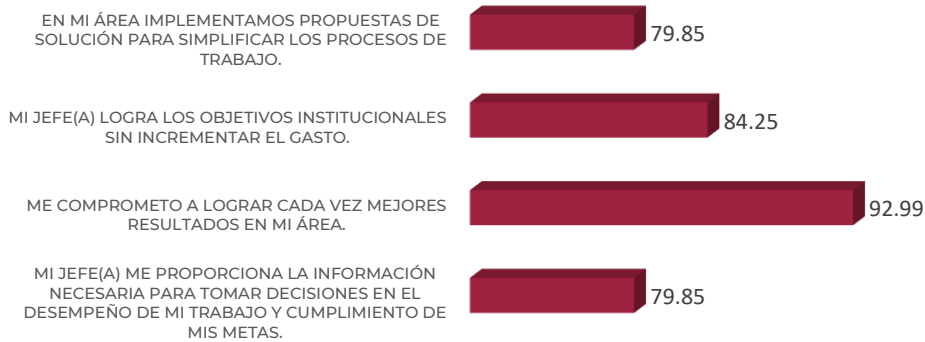
VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

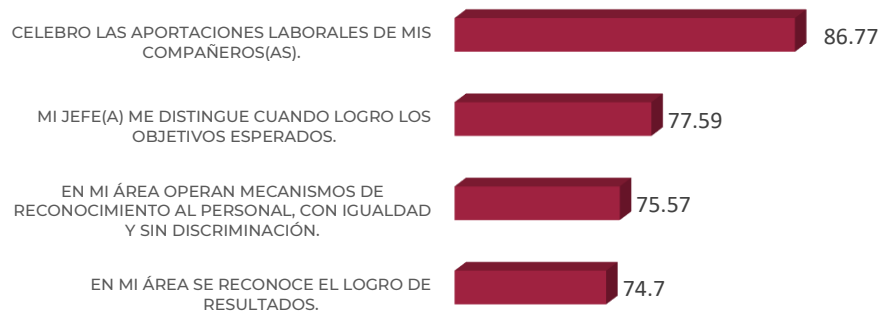


IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

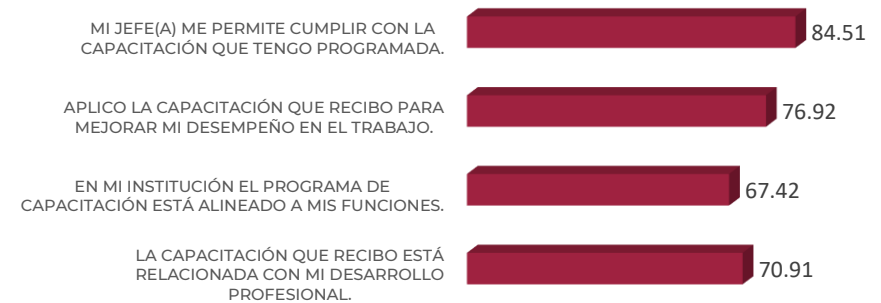


FACTORES MÁS CALIFICADOS

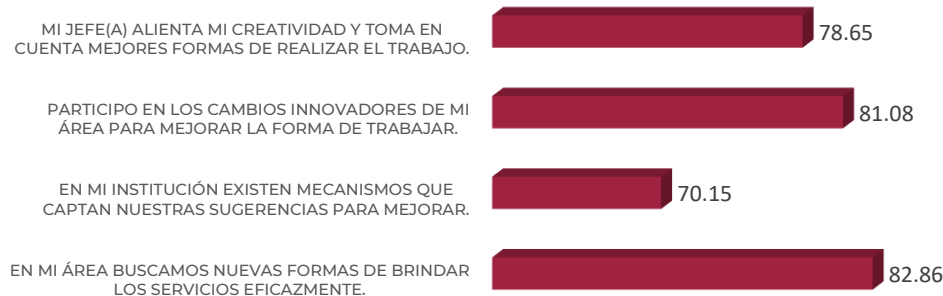
RECONOCIMIENTO LABORAL



CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO



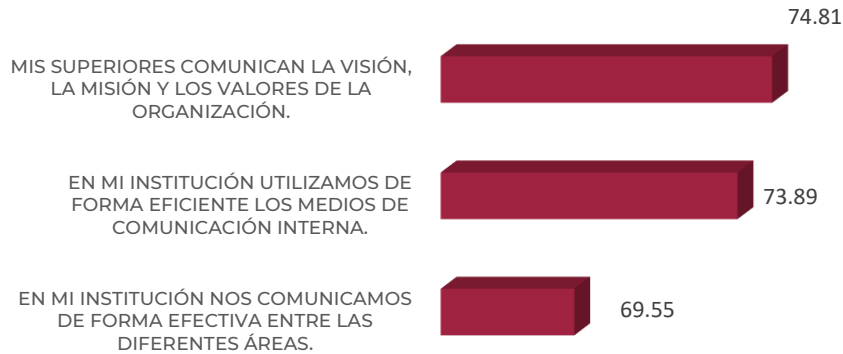
MEJORA Y CAMBIO



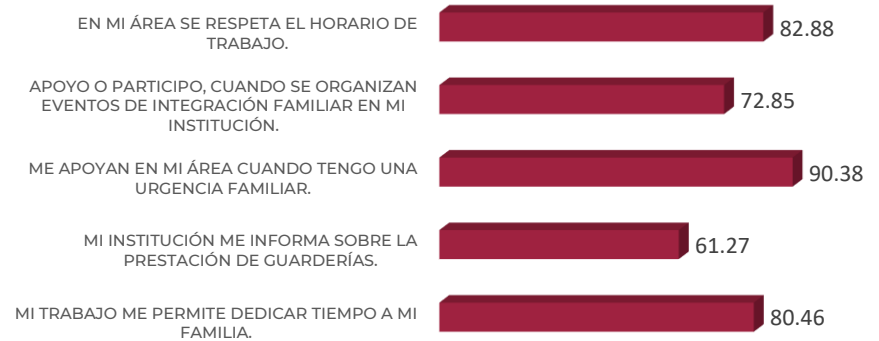
EQUIDAD Y GÉNERO



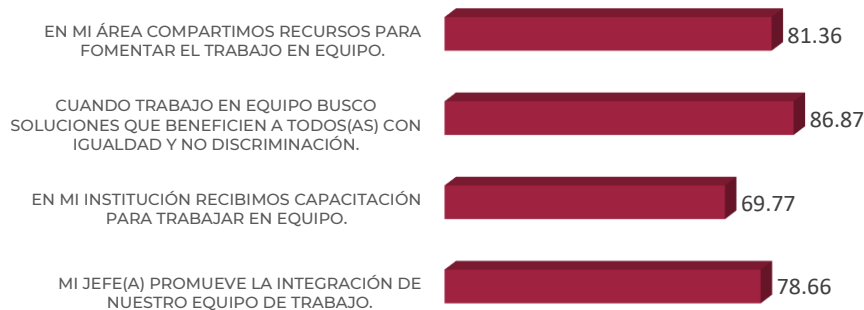
COMUNICACIÓN



BALANCE TRABAJO - FAMILIA



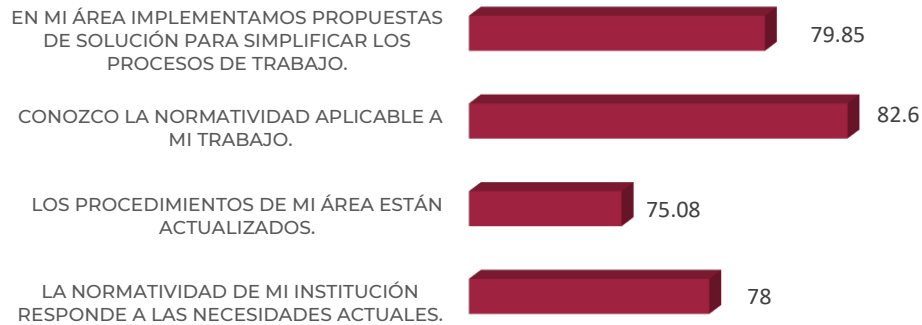
COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO



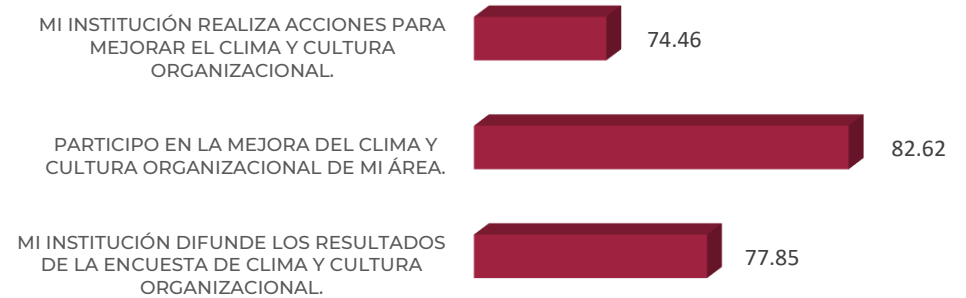
LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN



NORMATIVIDAD Y PROCESOS



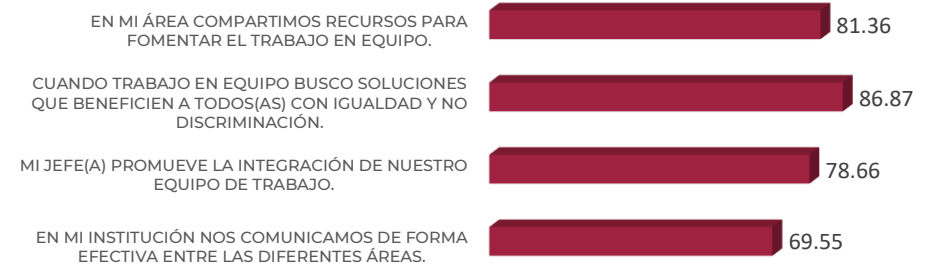
IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN



PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

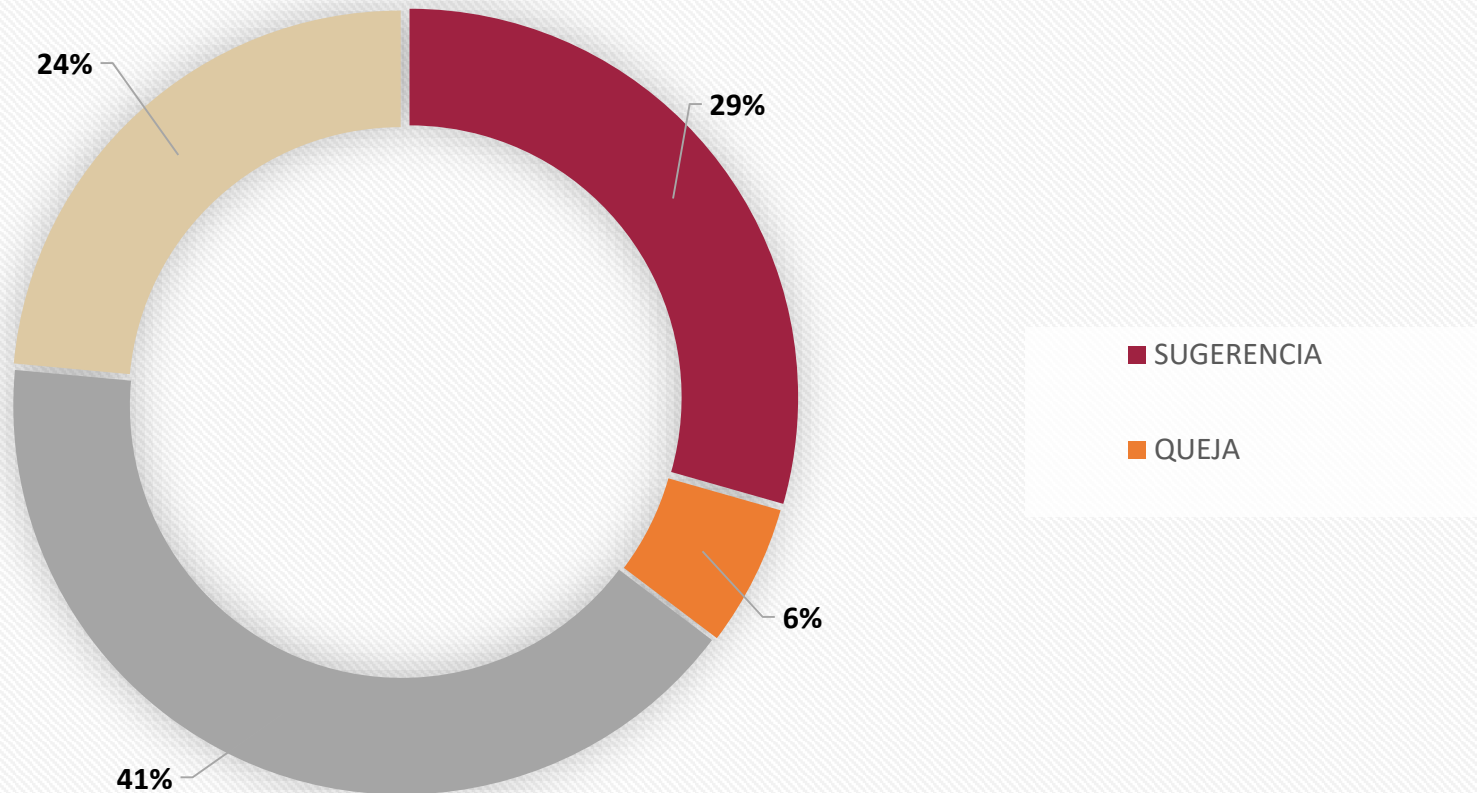


CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



ANÁLISIS CUALITATIVO EN GRAFICA DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Reporte de Comentario y Sugerencias



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL - ECCO 2019

RESULTADOS GENERALES IMJUVE

Opinión	Sugerencias
Otro	<p>La Dirección de bienestar manejan los presupuestos de manera poco transparente, se gasta en viajes sin logros claros, ni planeación, ni ahorro, el personal directivo no esta titulado ni con experiencia en función pública, La dirección de Territorialidad, tiene conductas discriminatorias hacia el personal y tiene un relación personal con el director de organización internacional de la juventud el cual tiene incidencia en el IMJUVE y han destinado presupuesto sin transparencia ni proceso legales, tienen comportamientos . Los actos de prepotencia y autoridad pasan por el director general, todo el nuevo personal es amigo del director, se han hecho pagos excesivos de gasolina a Tenosique, renta y pago hasta de toallas sanitarias, se ha denunciado el maltrato de Jazmín Flores contra el personal. Recursos humanos fomenta la denuncia y la información, pero al denunciar a las áreas de dirección general y bienestar solo hay complacencia, la gente tenemos miedo de que nos despidan por denunciar. El director pasa más tiempo de viaje que en administrando el instituto, no hay objetivos claros ni proceso de medición de los programas, existen gastos superfluos que no ayudan al ahorro y solo lo incrementan. Hay maltrato al personal antiguo por parte del nuevo, el personal no se siente escuchado, otros de base no quieren trabajar porque están respaldados por el sindicato y este por el Director General, hay impunidad y mala administración de los recursos. El dg tiene un secretario particular el cuál no esta titulado y no esta en el organigrama, cuenta el dg con chofer particular que lo lleva y trae a su casa.</p>
Sugerencia	<p>Es una pena que las titulares de la DRHyM, así como la subdirectora. de personal sigan manipulando a su conveniencia la información y procedimientos administrativos para desbloquear pagos de prestaciones de la CGT de esta institución, es una pena que estas mismas dos personas tomen decisiones de acuerdo a su estado de humor y de animo, es una pena que esta 4T no evolucione y que sigan manteniendo en puestos clave personajes que no cuentan con el perfil requerido para el nivel del puesto que "representan".</p>
Queja	<p>Hola, para concluir ya previamente elaborada la encuesta deseo ocupar este espacio que se me ofrece para expresar lo siguiente: 1.- respondí la encuesta sin ninguna presión y si de acuerdo a lo que en este momento estoy viendo en mi institución , con los nuevos representantes y el de no respetar y pedir opinión por la experiencia que tengo 2.-cada administración que a pasado por mi institución, a ofrecido alternativas ocupacionales a la/os lo que hasta la fecha no he visto 3.- estoy y estaré dispuesto a ofrecer mi disposición para brindarle a la/os jóvenes alternativas de participación si lo proponen aquí en mi institución (Instituto Mexicano de la Juventud) 4.- las preguntas que formulan son contestadas con sinceridad viendo a cada jefe que ocupa posiciones desde el director general hasta el ultimo jefe de área , observando su capacidad , actitud y aptitudes y creo que no aplican las preguntas tan acertadas que derivaran llevar acabo 5.- dentro del personal de la institución comentamos este tema del la encuesta del clima organizacional , se ha hecho tan tediosa que con solo comentarla comienzan a formular mucha negatividad de expresión hacia los compañeros , becarios y jefes y no entienden como aparecen altos niveles de aceptación en los resultados , dándonos a entender que hay malos manejos en la encuesta 6.-por ultimo y espero que mi queja, sugerencia sea analizada y a que derive mejoras para un mejor gobierno y sobre todo en bienestar de la juventud.</p>
Felicitación o reconocimiento	<p>Felicito mi institución por su labor en sus programas para los jóvenes.</p>
Sugerencia	<p>Dar seguimiento al resultado final de la encuesta institucional.</p>
Felicitación o reconocimiento	<p>Es un equipo de trabajo muy bonito que se ha ido conformando y consolidando cada día más.</p>
Felicitación o reconocimiento	<p>Ninguno.</p>

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL - ECCO 2019

RESULTADOS GENERALES IMJUVE

Opinión	Sugerencias
Sugerencia	Que nos sirva para tener mejor coordinación con las diferentes áreas de la institución.
Otro	Siempre son las mismas preguntas de cada año.
Felicitación o reconocimiento	El Imjuve y sus trabajadores cumplimos con las normas de operación así como sus objetivos para el cumplimiento de las políticas públicas dirigidas a las juventudes de México.
Felicitación o reconocimiento	En esta nueva etapa empezando con la lucha de nuestro jóvenes como hemos estado haciendo en los años pasados y ser mejores servidores publico para nuestro México y salir adelante, con nuestra institución. servirle a nuestros jóvenes queremos paz para todo el mundo que mucha falda nos hace.
Sugerencia	Tener informado a los empleados con programas, actividades, convocatorias que lanza el IMJUVE y en donde se contacta uno para seguir o mandar las dudas de las convocatorias o eventos. Ya que hablan o mandan mails y no tenemos la información.
Otro	La respuesta a esta encuesta es en base a lo que vivo como trabajador dentro de un domicilio con edificio colapsado. Donde no tenemos las condiciones laborales propias, donde han hecho caso omiso a mi accidente de trabajo y he enfermado continuamente.
Sugerencia	A fin de mejorar la cultura organización dentro y del instituto, se requiere la complementación de mecanismos de mejora que permitan diseñar y desarrollar procesos, manuales, entre otras herramientas que trazan las directrices para el correcto funcionamiento del instituto.
Felicitación o reconocimiento	Entramos en una nueva etapa y va bien, este cambio ya era muy necesario y da resultados, los felicito. Soló pediría que los ministros de la corte bajaran sus sueldazos, ya ni pena tienen.
Otro	El personal con más años de servicio muestra apatía, pues aseguran que esos cursos ya se tomaron, por lo cual se deberían de enfocar en que a esos cursos acuda el personal con menos años de servicio, pues hay temas que se desconocen, que podrían ser fructíferos. O en su defecto sacarlos a través de convocatoria, para que el personal que guste, se pueda postular.
Felicitación o reconocimiento	Celebro y reconozco el esfuerzo que se hace para mejorar cada día nuestro quehacer institucional en beneficio de nuestra población objetivo.

CONCLUSIONES DE LOS COMENTARIOS

De acuerdo al análisis, se lee que la mayoría de comentarios hacen énfasis en trabajar y modificar la comunicación organizacional, así como el trabajo en equipo y la pertenencia hacia la Institución, por lo que se hace evidente crear medidas que promuevan la eficiencia en el trabajo continuo del clima laboral, la igualdad y no discriminación, así como de una importante difusión de campañas que promuevan valores.

PTCCO 2020

SE REALIZARÁN ACCIONES DE MEJORA
CONTINUA DURANTE EL TRANCURSO DEL
AÑO

FEBRERO A DICIEMBRE