

México D.F. a 17 de julio de 2017.

INTRODUCCIÓN:

La aplicación de la Encuesta del Clima y Cultura Organizacional (ECCO), a cargo de la Secretaría de la Función Pública, es posible gracias a la coordinación que año con año se realiza, este año participaron 506 Dependencias de la Administración Pública Federal.

La ECCO tiene por propósito, conocer el sentir de los servidores públicos, la forma en que vive y percibe el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, enfocado al servidor público y la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

Así mismo, es fundamental contar con servidores públicos profesionales, comprometidos, que se fortalezca la imagen del servidor público y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio.

RESUMEN EJECUTIVO:

El presente análisis se realiza con la información de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016, obtenida gracias a la valiosa colaboración del personal del Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán.

El número de participaciones del instituto fue de 474 encuestas de trabajadoras (res) de la Dependencia, guardando representatividad proporcional de todos los niveles organizacionales y de cada área de trabajo en el Instituto, presentando una disminución de 48 servidores públicos encuestados respecto al 2015.

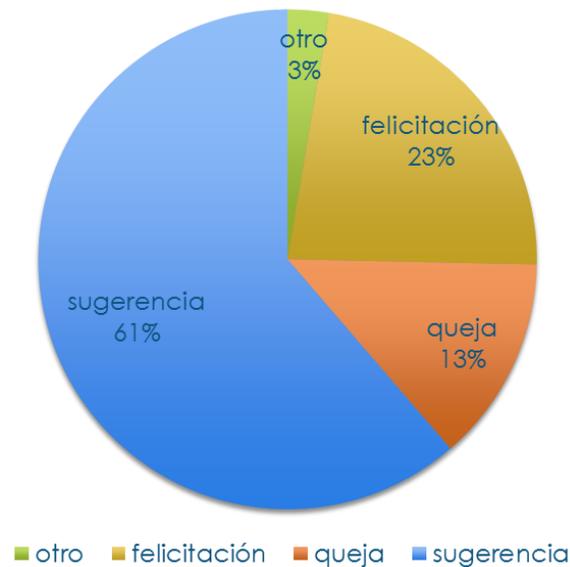
La encuesta considera 10 factores básicos y 12 factores compuestos, el promedio simple del total de estos factores nos arroja una cifra de **74%**, calificación final del Clima y Cultura Organizacional que se percibe en el Instituto.

La calificación media para toda la Administración Pública Federal (APF) es de 80%, por lo que nos encontramos seis puntos por debajo, comparado con el Sector Salud 5 puntos abajo, siendo la media el 79%.

ANÁLISIS DE RESULTADOS ESTADÍSTICOS:

- De las 474 encuestas aplicadas, 150 (32 %) fueron hombres y 324 (68 %) mujeres.
- El 55 % (261) de las (los) encuestados son casadas(os) y 45 % (213) solteras(os).
- Por edades, el grupo con más representación está entre 31 y 40 años (34%), el segundo está entre 41 y 50 años (31%) y el tercero entre 21 y 30 años (17 %). Es decir, dos de cada tres encuestados están entre los 21 y los 50 años de edad.

- El 44% del personal encuestado cuenta con “Licenciatura completa”, el 24% cuenta con “Bachillerato” y 18% cuentan con algún “Posgrado”, un 7% cuenta con “Licenciatura trunca”, y un 7% se encuentra por debajo de este nivel de escolar.
- El 48% de los encuestados nunca han trabajado en el sector privado y 26% ha laborado de 1 a 5 años en dicho sector y el restante 26% de 6 años en adelante.
- En contraparte, 23% ha trabajado en la Administración Pública Federal entre 1 y 5 años, 19% entre 6 y 10 años y 11% entre 11 y 15 años. El 47% restante está entre 16 y 50 años como servidores públicos federales.
- En el Instituto se obtuvieron 75 comentarios por parte de los trabajadores, mismos que se muestran debidamente a continuación:



La encuesta considera 10 factores básicos con un total de 77 reactivos. Los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la institución. Qué tanto es: Adaptable al Ciudadano, Adaptable al entorno, Colaborativa, Eficiente, Equilibrada, Incluyente, Íntegra, Motivada, Organizada, Profesional.

De estos surgen factores compuestos, que se integran de la combinación de distintos reactivos de los factores básicos:

–1 factor que identifica el Liderazgo integral, siendo este un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones: 19 reactivos.

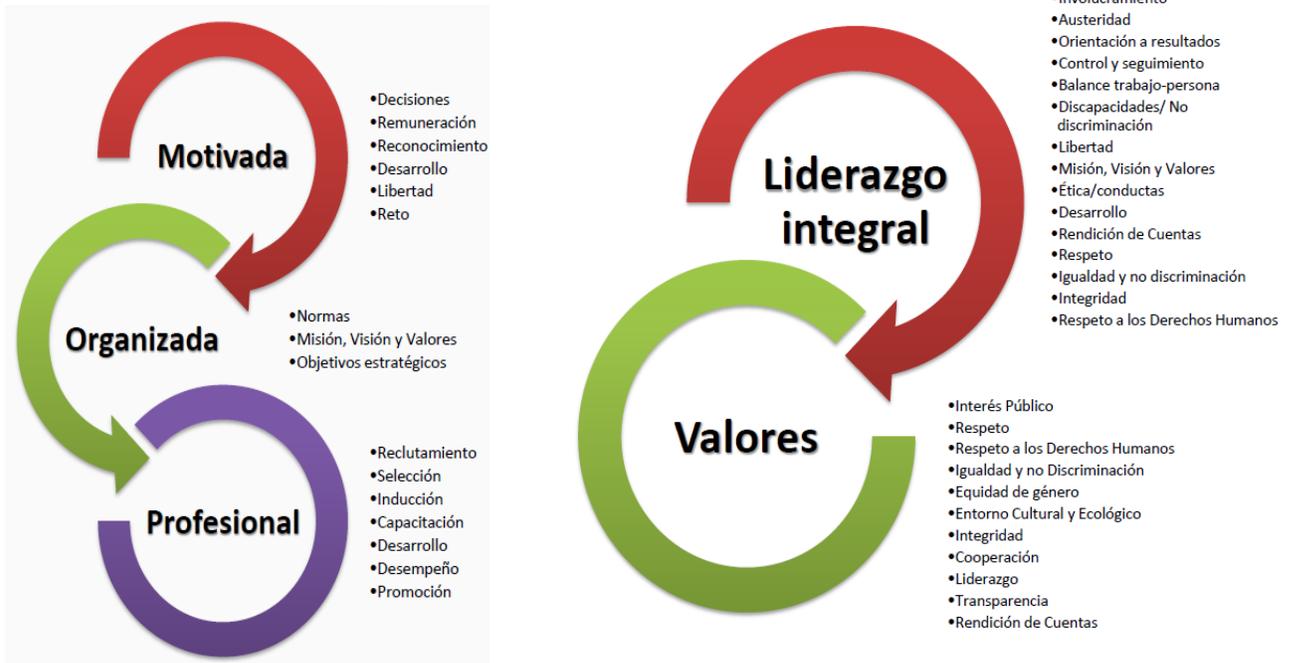
–11 factores relacionados con los Valores del Código de Ética de la APF, del cual se generan índices para saber la percepción de cómo se viven los valores en cada institución: 36 reactivos.

Es muy importante, fomentar valores que conlleven al comportamiento ético de los servidores públicos, estos no sólo deben establecerse de forma explícita, sino que deben ser un compromiso de los servidores públicos para consolidar una cultura organizacional.

Factores y características



Factores compuestos y características



La siguiente tabla muestra el comparativo de los factores considerados y sus resultados.

NO.	NOMBRE DE FACTOR	CALIFICACIÓN	TIPO DE FACTOR
1	Adaptable al entorno	73	BÁSICO
2	Adaptable al ciudadano	73	BÁSICO
3	Colaborativa	75	BÁSICO
4	Eficiente	74	BÁSICO
5	Equilibrada	74	BÁSICO
6	Inclusiva	78	BÁSICO
7	Motivada	69	BÁSICO
8	Organizada	80	BÁSICO
9	Íntegra	77	BÁSICO
10	Profesional	69	BÁSICO
11	Liderazgo integral	75	COMPUESTO-LIDERAZGO
12	Cooperación	76	COMPUESTO-VALORES
13	Entorno Cultural y Ecológico	73	COMPUESTO-VALORES
14	Equidad de género	79	COMPUESTO-VALORES
15	Igualdad y no discriminación	78	COMPUESTO-VALORES
16	Integridad	71	COMPUESTO-VALORES
17	Interés Público	73	COMPUESTO-VALORES
18	Liderazgo	80	COMPUESTO-VALORES
19	Rendición de Cuentas	74	COMPUESTO-VALORES
20	Respeto	79	COMPUESTO-VALORES
21	Respeto a los Derechos Humanos	75	COMPUESTO-VALORES
22	Transparencia	81	COMPUESTO-VALORES

El promedio simple del total de estos factores nos arroja una cifra de 74. Los resultados de las preguntas, por sentido práctico no se detallan. Sin embargo, conviene considerar las cinco preguntas que obtuvieron el puntaje más alto, así como el más bajo, ya que estas se perciben como nuestras fortalezas y debilidades en el Instituto.

FORTALEZAS:

FACTOR NOMBRE	DESCRIPCIÓN DEL REACTIVO	2016
Inclusiva	En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.	87
Motivada	Mi trabajo representa un reto constante.	87
Organizada	Estoy consciente cómo mi trabajo contribuye a la realización de los objetivos de mi área.	87
Equilibrada	Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.	86
Organizada	Me siento identificado con el propósito u objetivo de la institución.	86

DEBILIDADES:

FACTOR NOMBRE	DESCRIPCIÓN DEL REACTIVO	2016
Profesional	Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).	74

Motivada	El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.	73
Profesional	En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.	72
Equilibrada	En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).	70
Motivada	Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.	67

Se debe trabajar en los siguientes factores:

La Institución es:	Valores:
<ul style="list-style-type: none"> •Profesional •Motivada •Adaptable al entorno •Adaptable al ciudadano 	<ul style="list-style-type: none"> •Integridad •Entorno cultural y ecológico •Interés publico

Por último, para dar atención a los factores se registran las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2017, contemplando los siguientes objetivos.

Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional
Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.	Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal.
Promover la atención con calidad y calidez a los usuarios a través de un trato digno por parte del personal de las áreas	Realizar cursos de capacitación para atención de usuarios
Capacitar al personal de diferentes áreas con la finalidad de realizar su trabajo de manera eficiente.	Capacitación al personal de las diferentes áreas.
Desarrollo de actividades culturales y ambientales	Difusión de campañas para hacer conciencia del entorno ambiental, tapatón, ahorro de agua, reciclaje, sesiones culturales, programas de activación física, espacio de lectura.
Fortalecer la difusión de temas de género, no discriminación, derechos humanos.	Difusión de material para cumplimiento de líneas de acción establecidas por el INMUJERES, y el Centro Nacional de equidad de Género y Salud Reproductiva.