



Centro de Investigación y Asistencia en Tecnología y Diseño del Estado de Jalisco, A.C.

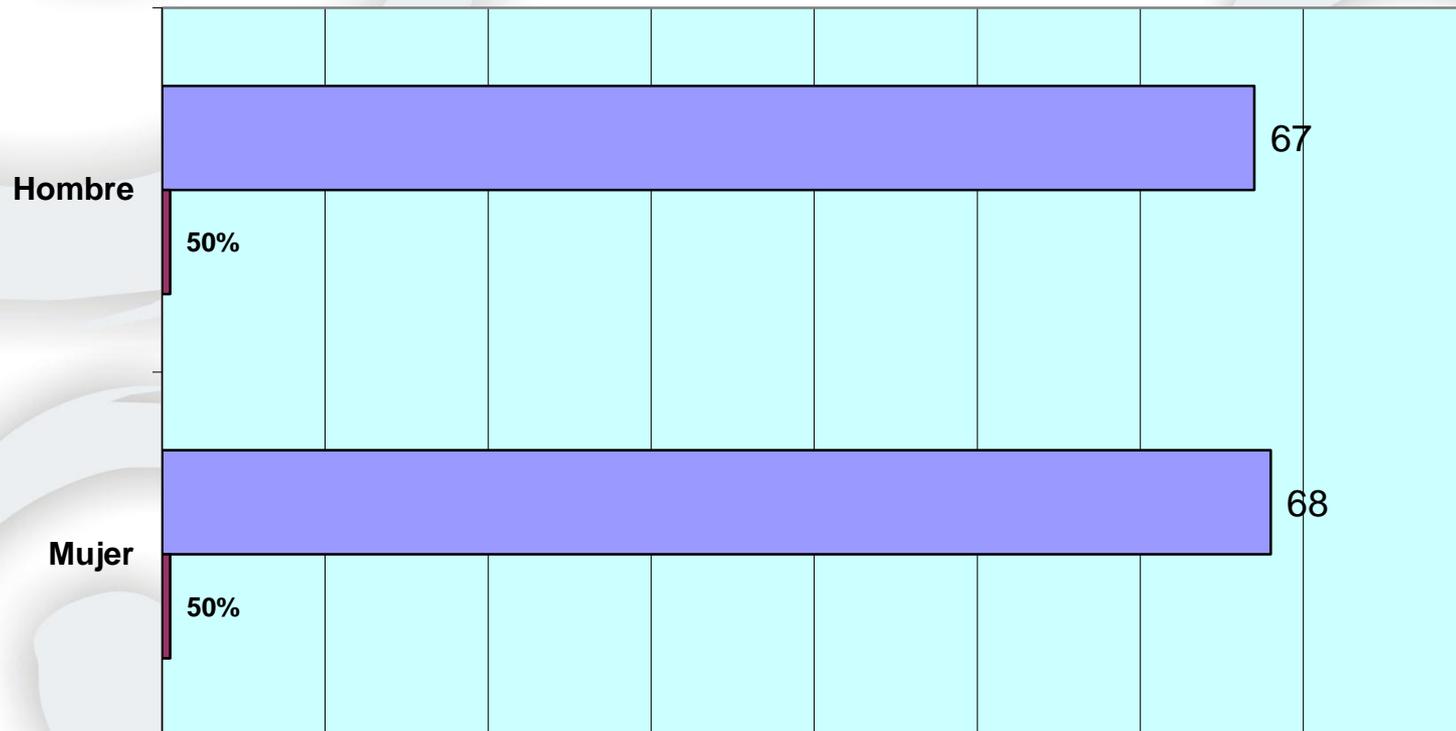
Programa de Acciones de Mejora (PAM)

Clima y Cultura Organizacional APF 2012



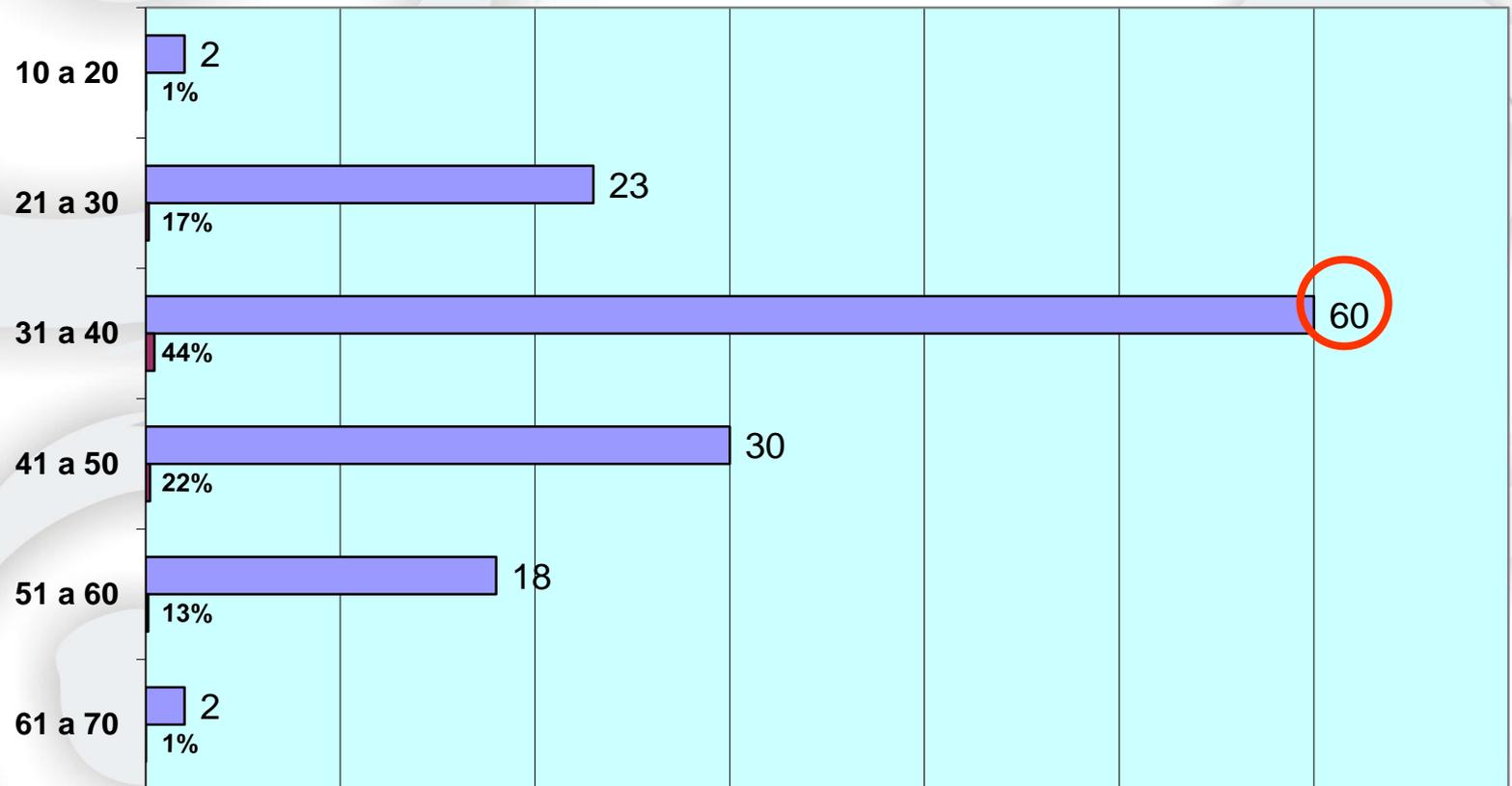
I. ANÁLISIS DE RESULTADOS ESTADÍSTICOS

1.- GÉNERO / 2012



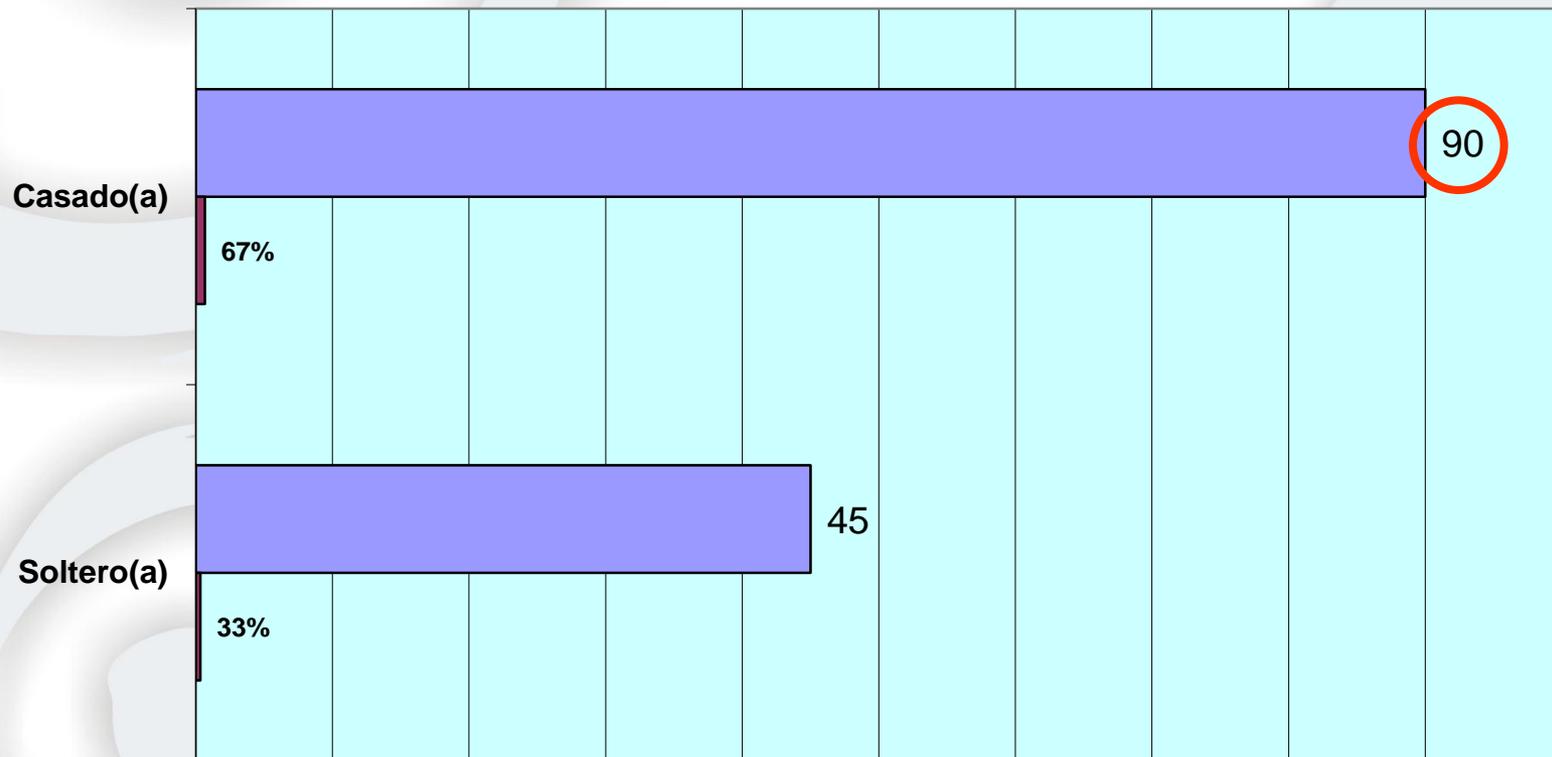
En la gráfica podemos apreciar que actualmente existe un porcentaje equitativo en el número de hombres y mujeres que laboran en el Centro.

2.- EDAD / 2012



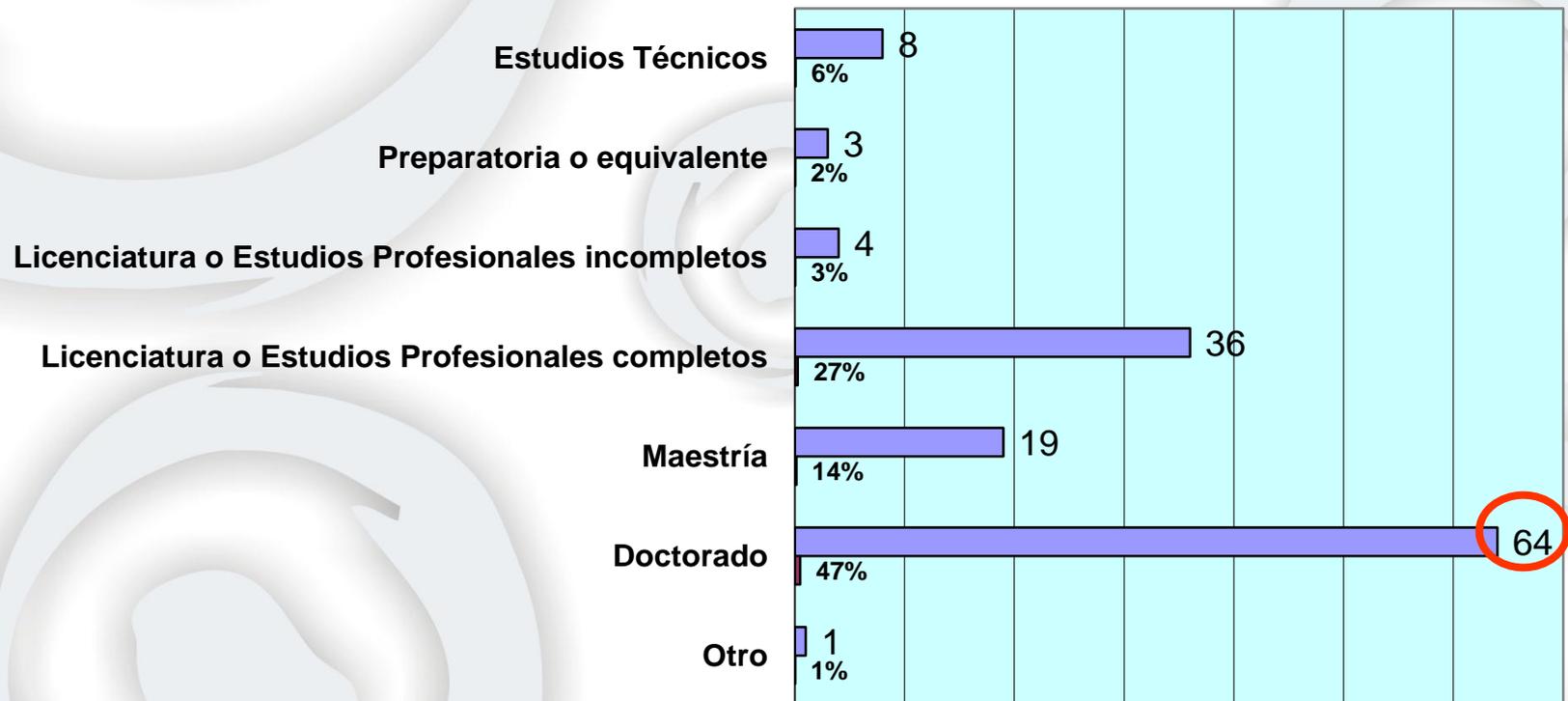
La mayor parte del personal del Centro se encuentran entre los 31 y 40 años de edad.

3.- ESTADO CIVIL / 2012



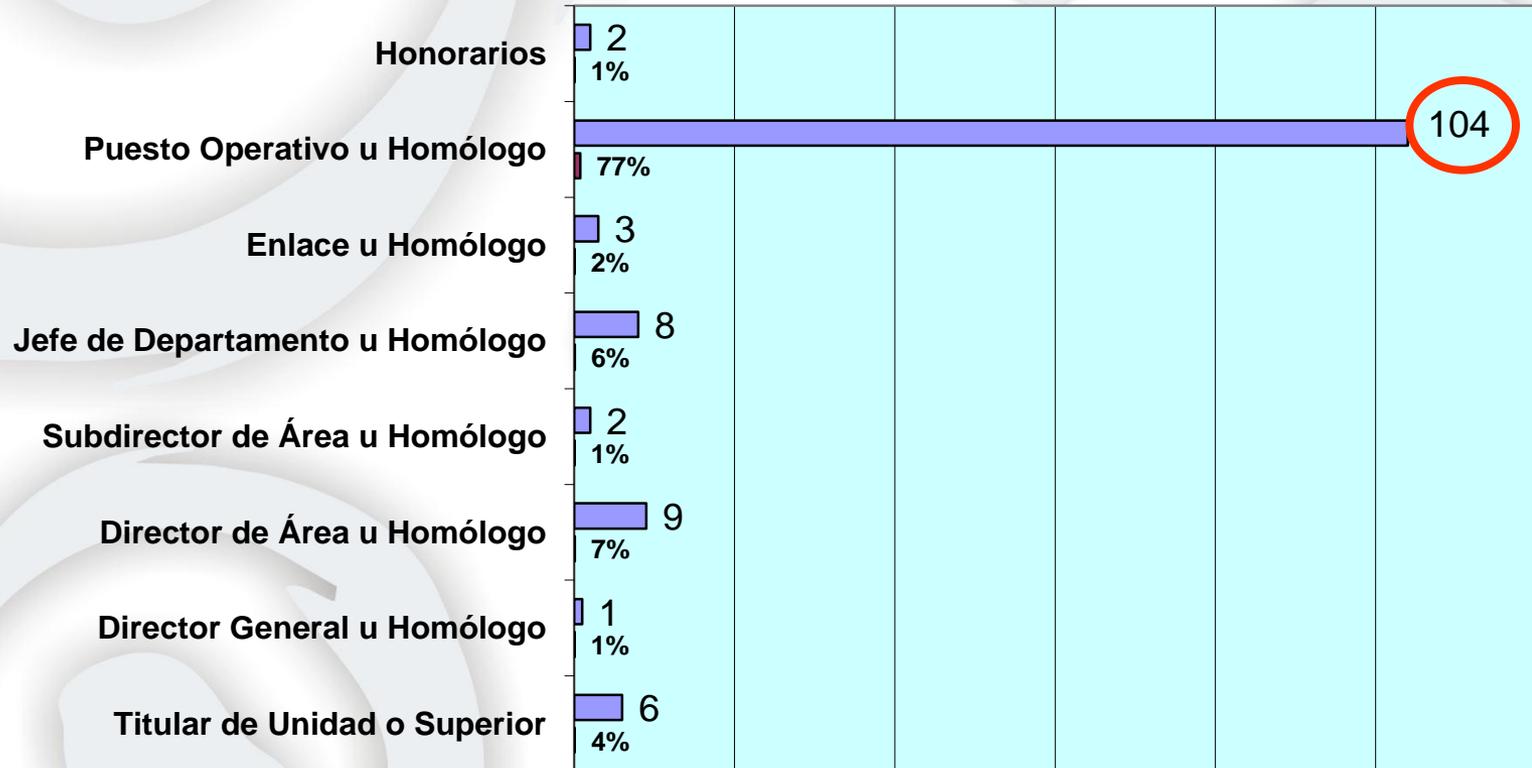
La mayor parte del personal del Centro reporta ser casado.

4.- ESCOLARIDAD / 2012



La plantilla de personal del CIATEJ se encuentra integrada principalmente por personal de nivel doctorado.

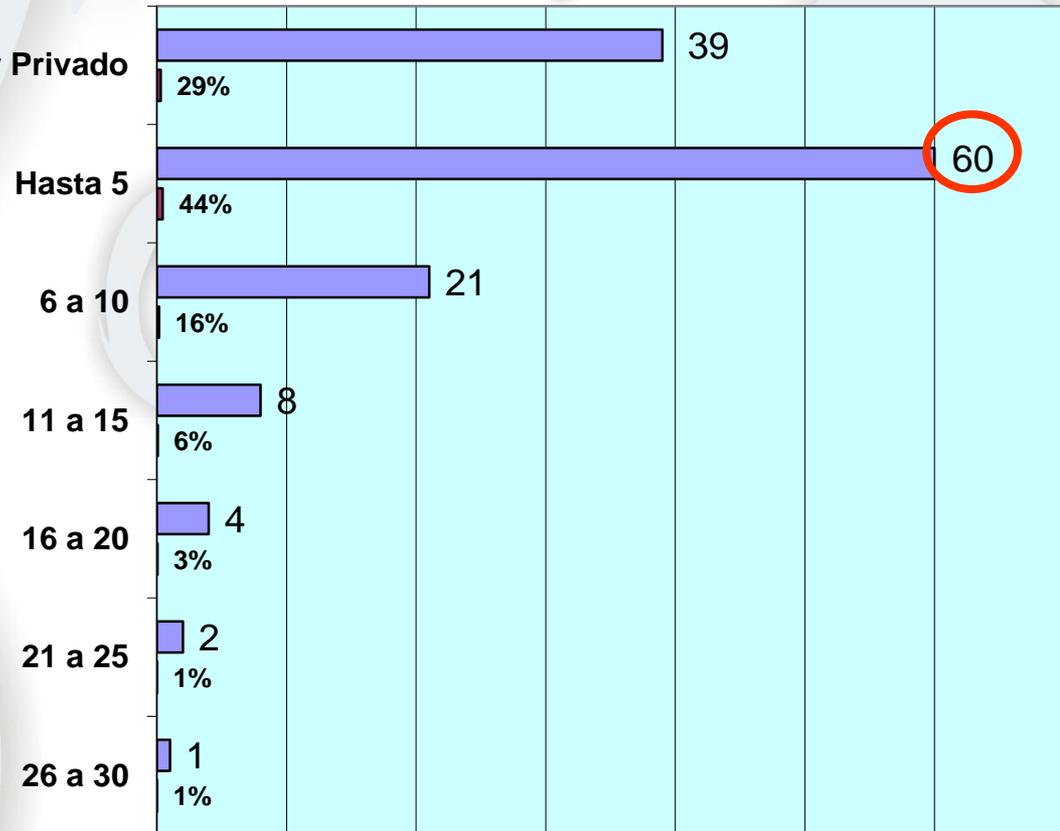
5.- NIVEL DE PUESTO / 2012



La mayor parte del personal que integra la plantilla del CIATEJ pertenece al nivel operativo u homólogo.

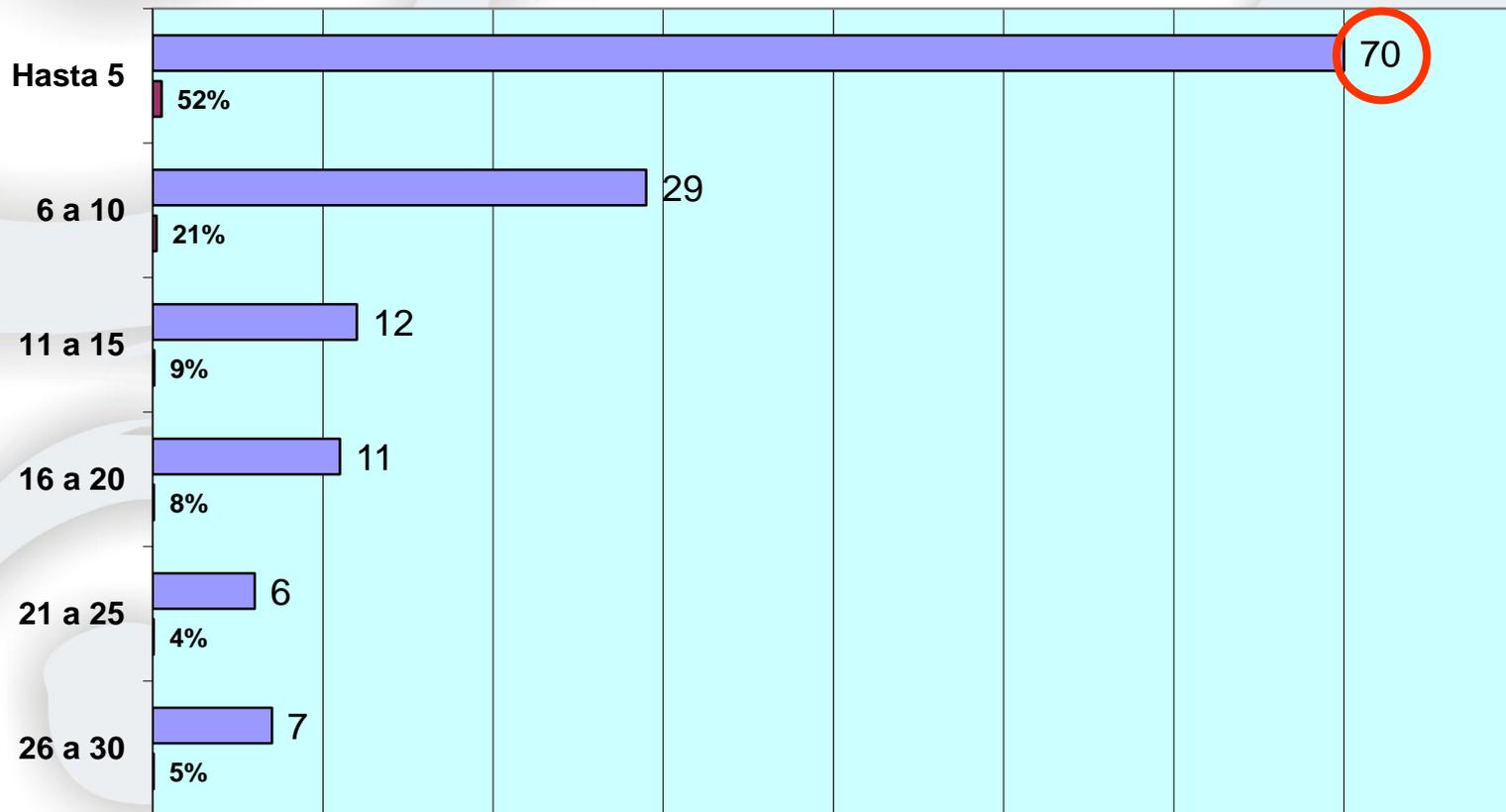
6.- AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PRIVADO / 2012

Nunca he trabajado en el Sector Privado



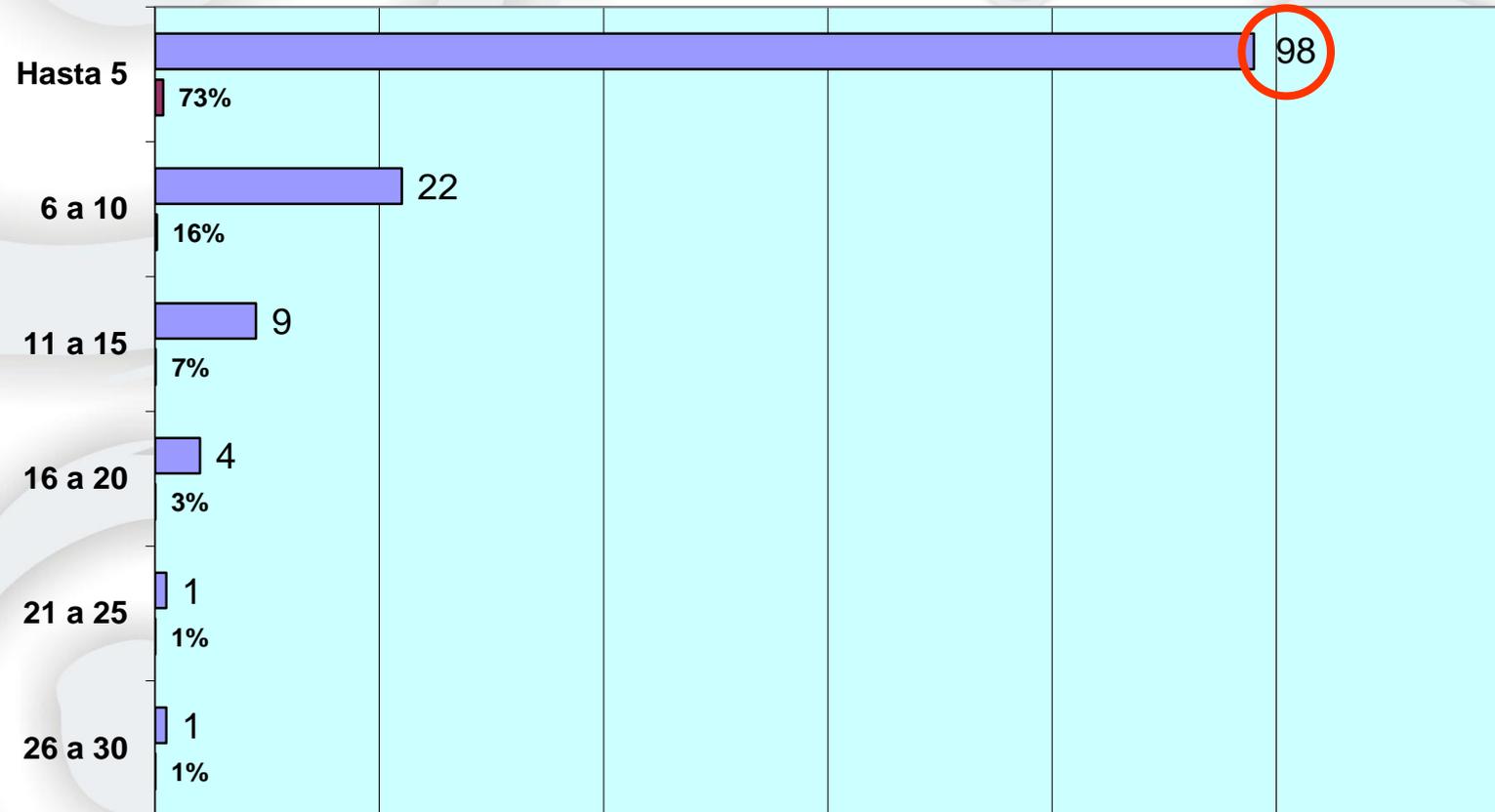
El 44% del personal encuestado reporta que únicamente cuenta con hasta 5 años de experiencia en el sector privado.

7.- AÑOS DE SERVICIO EN LA APF / 2012



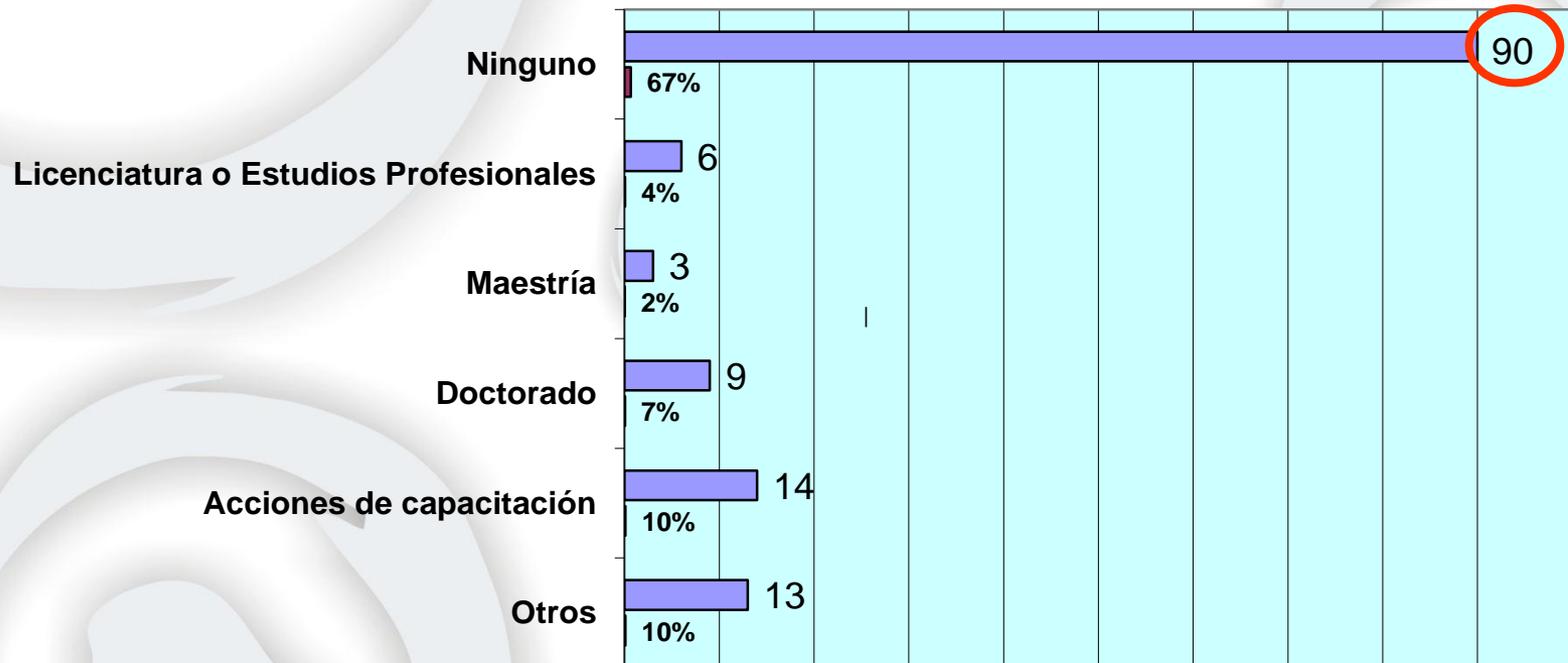
La mayor parte del personal encuestado reporta que cuenta con hasta 5 años de experiencia en la APF.

8.- ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO ACTUAL / 2012



El 73% del personal encuestado reporta que solo cuenta con hasta 5 años de antigüedad en su puesto actual.

9.- ESTUDIOS ACTUALES / 2012



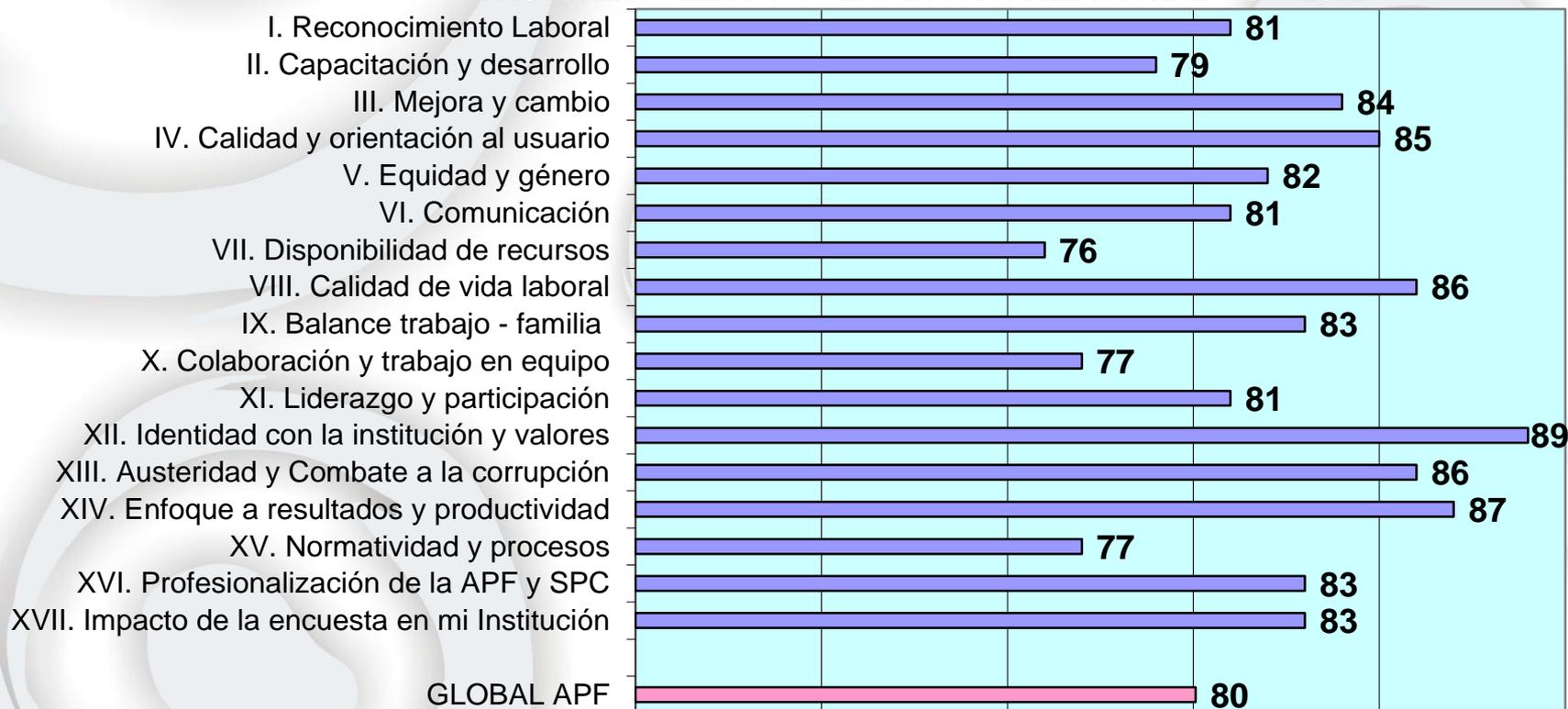
Un 67% del personal encuestado indica que actualmente no realiza ningún tipo de estudio.

| FACTORES EVALUADOS | |
|---------------------------|--|
| I | Reconocimiento laboral |
| 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 | Profesionalización de la APF y SPC |
| XVII | Impacto de la encuesta en mi institución |

Resultados globales de los factores evaluados

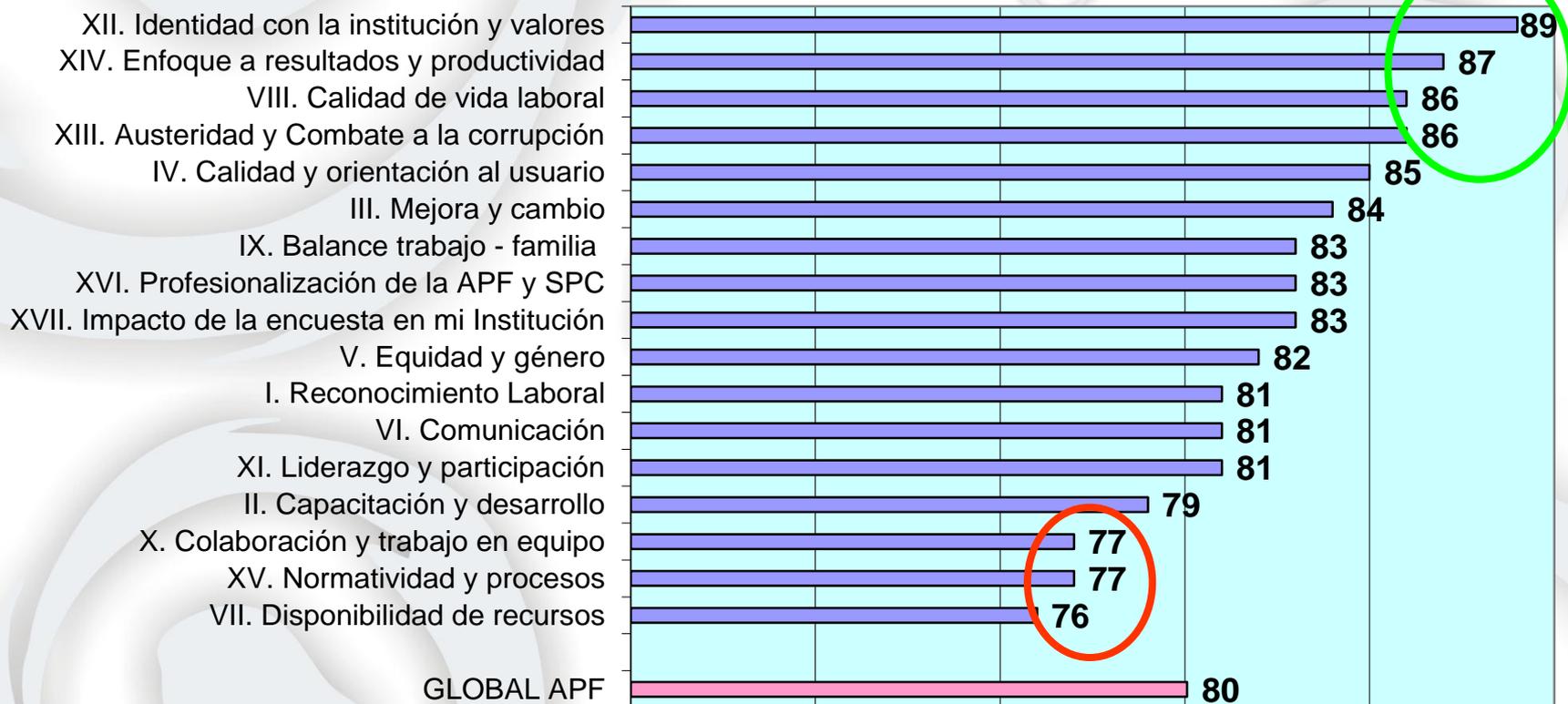


FACTORES CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2012



La calificación general obtenida en esta encuesta es de 83, mientras que en 2011 fue 75, en el 2010 de 73 y en 2009 se obtuvo un 78.

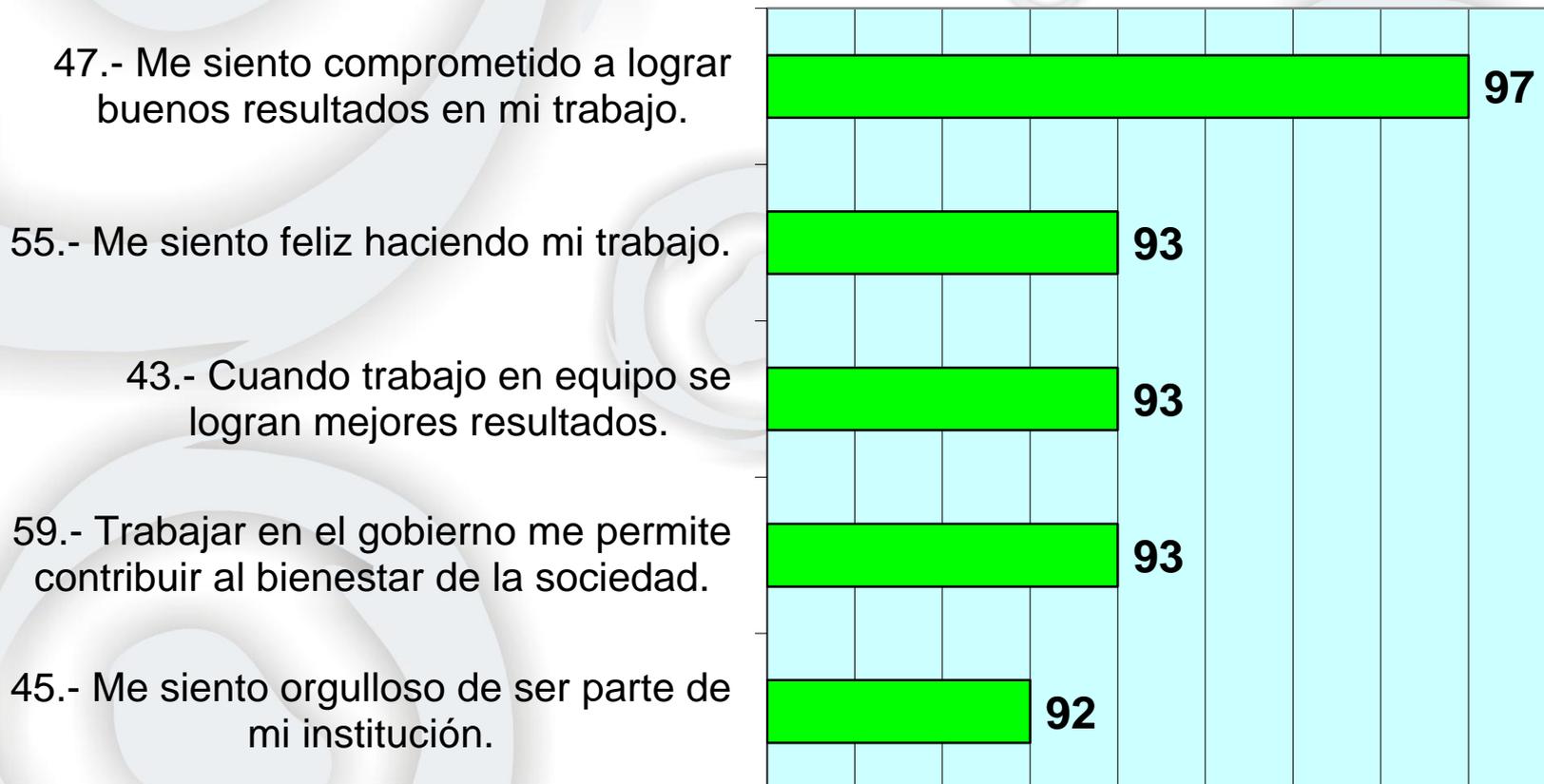
FACTORES CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2012



Aparecen en los primeros lugares los factores “Identidad con la Institución y valores”, “Enfoque a resultados y productividad” y “Austeridad y combate a la corrupción” tal como ocurrió en el 2011, sumándose en esta ocasión “Calidad de vida laboral”. Los factores evaluados con menor porcentaje fueron, igual que el año pasado, “Normatividad y procesos” y “Disponibilidad de recursos”, sumándose en esta ocasión “Colaboración y trabajo en equipo”; dejando de estar en esta categoría el factor “Capacitación y desarrollo”.

Los 5 reactivos mejor calificados

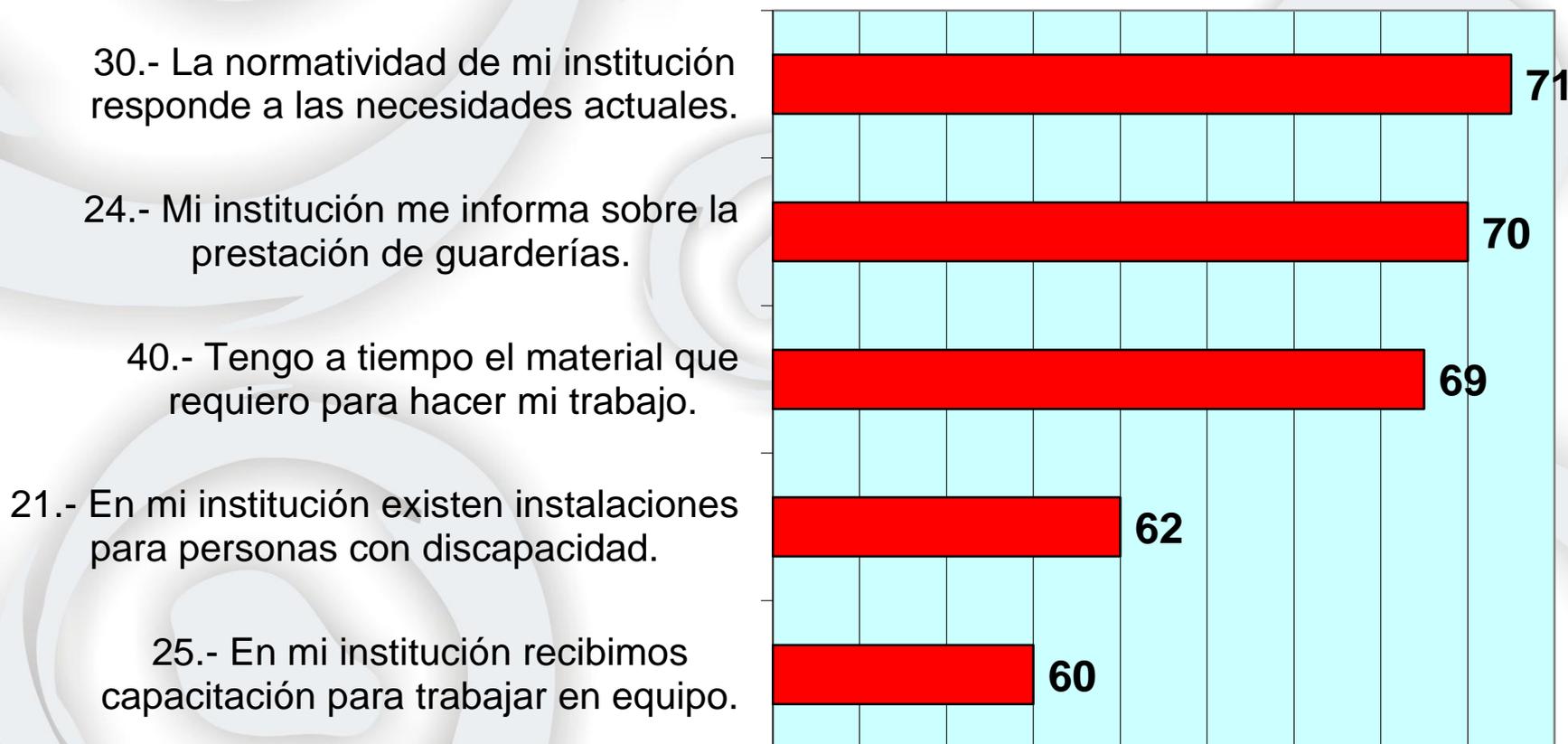
LOS 5 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF / 2012



Igual que en el 2012 y 2011, vuelve a posicionarse el reactivo 47 en el primer lugar. También se repite dentro de las mejores posiciones el reactivo 55. En esta ocasión se suman a los mejores puntajes los reactivos 43, 45 y 59.

Los 5 con más baja calificación

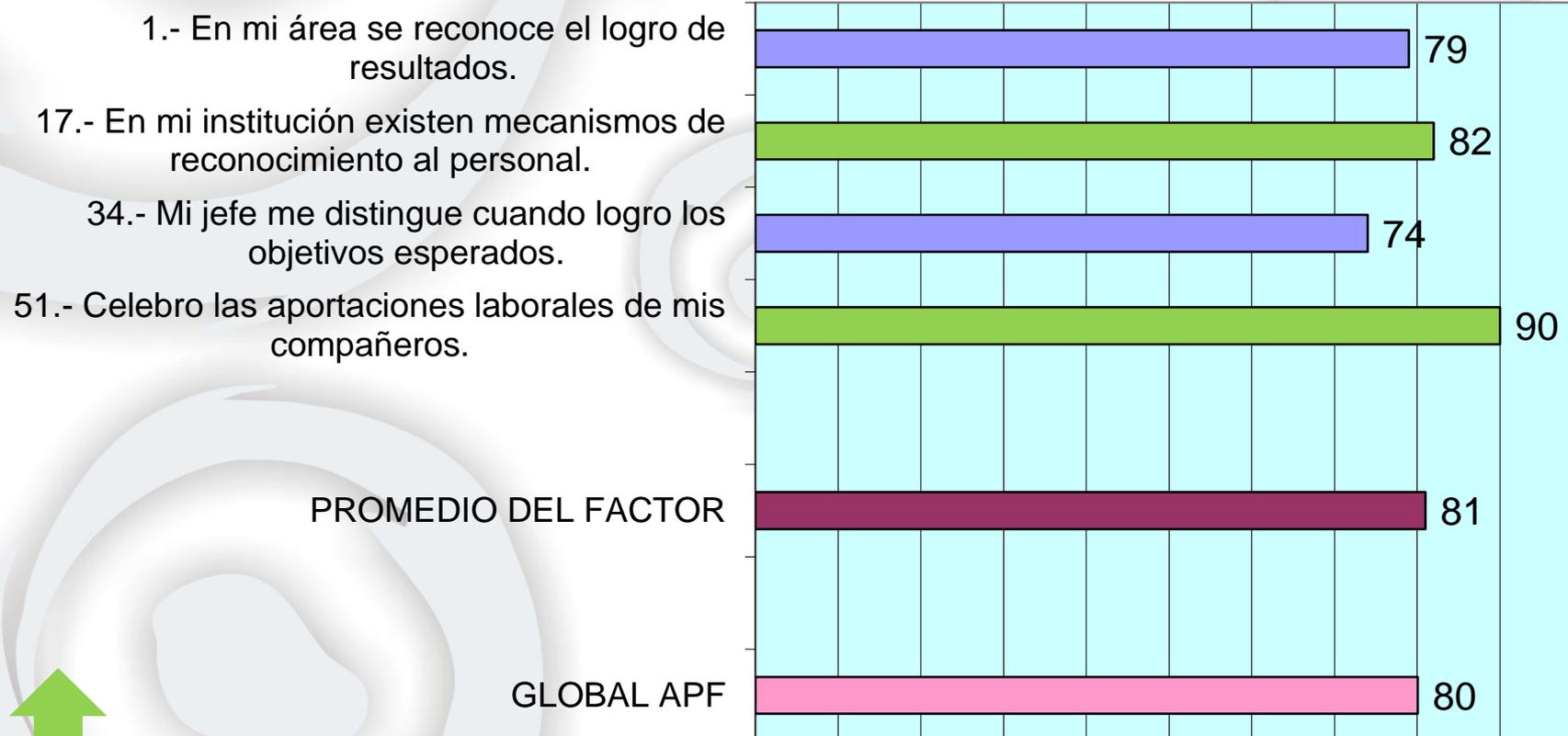
LOS 5 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF / 2012



Desde el 2010 se encuentran en esta posición los reactivos 21, 24 y 25, y el reactivo 30 aparece desde el 2011. Cabe señalar que en este año, ninguno de ellos aparece con calificación reprobatoria.

Factor I Reconocimiento laboral

FACTOR I / 2012



2010 - 70

2011- 75

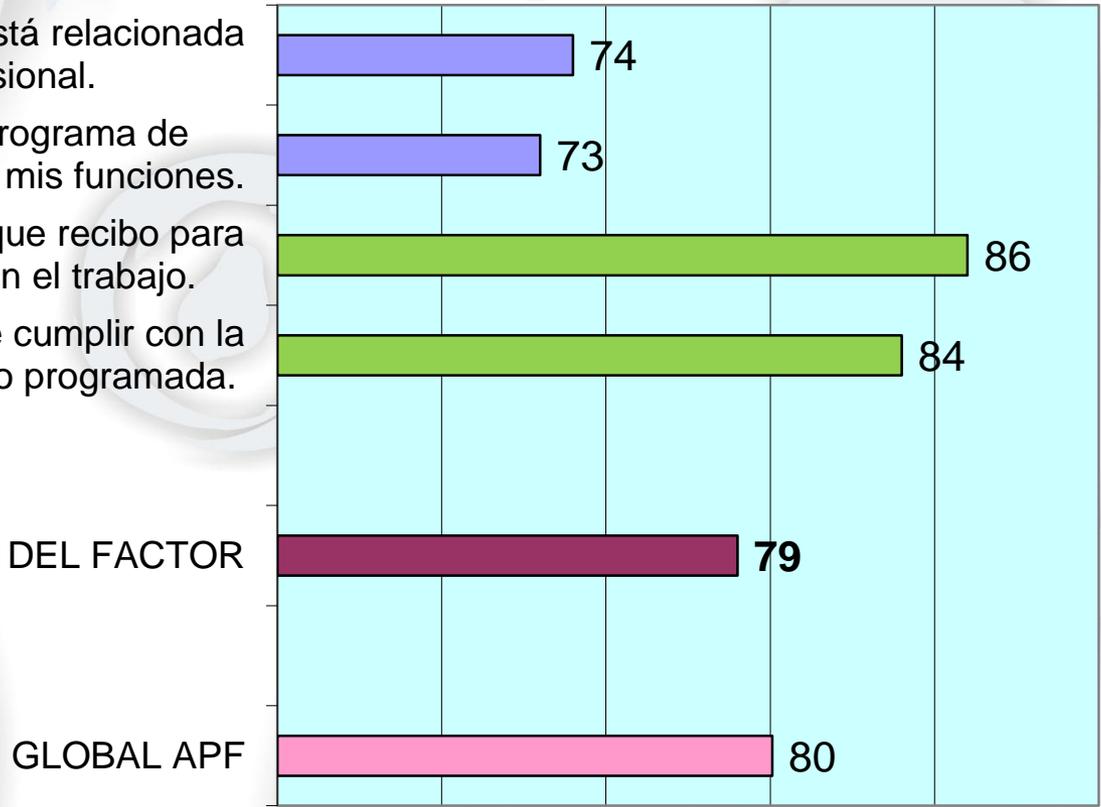
2012- 81

Factor II Capacitación y desarrollo



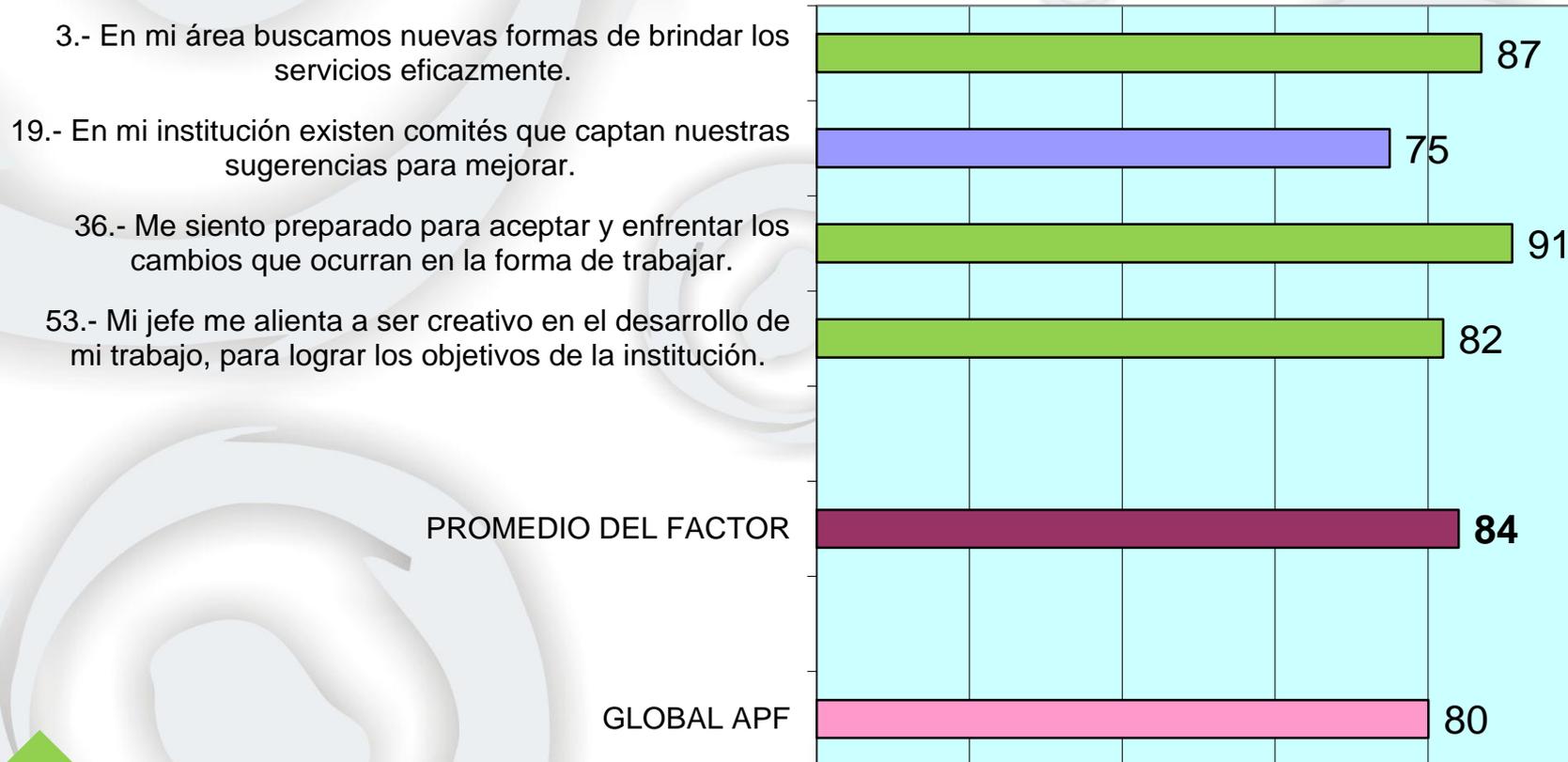
FACTOR II / 2012

- 2.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.
- 18.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.
- 35.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.
- 52.- Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.



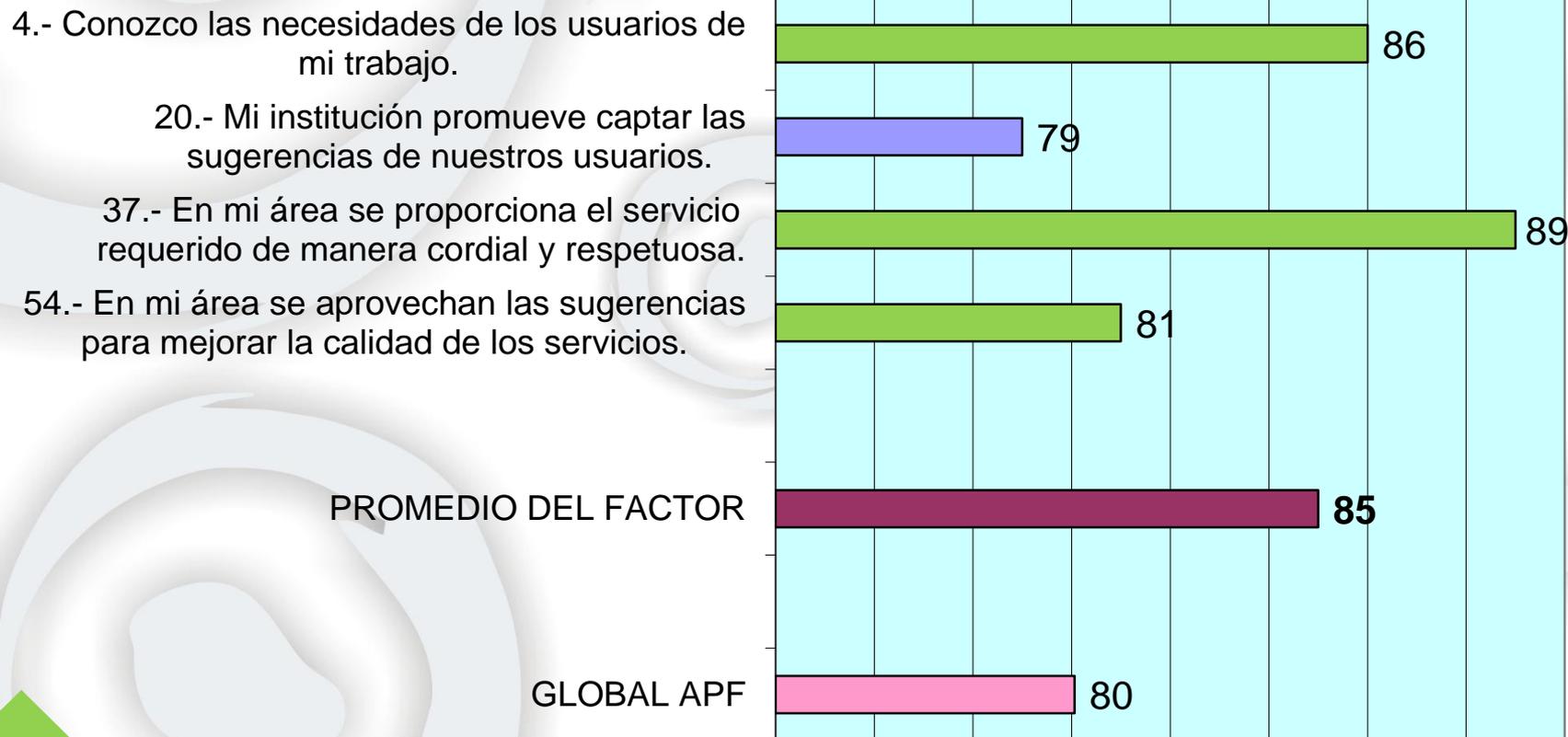
Factor III Mejora y cambio

FACTOR III / 2012



Factor IV Calidad y orientación al usuario

FACTOR IV / 2012



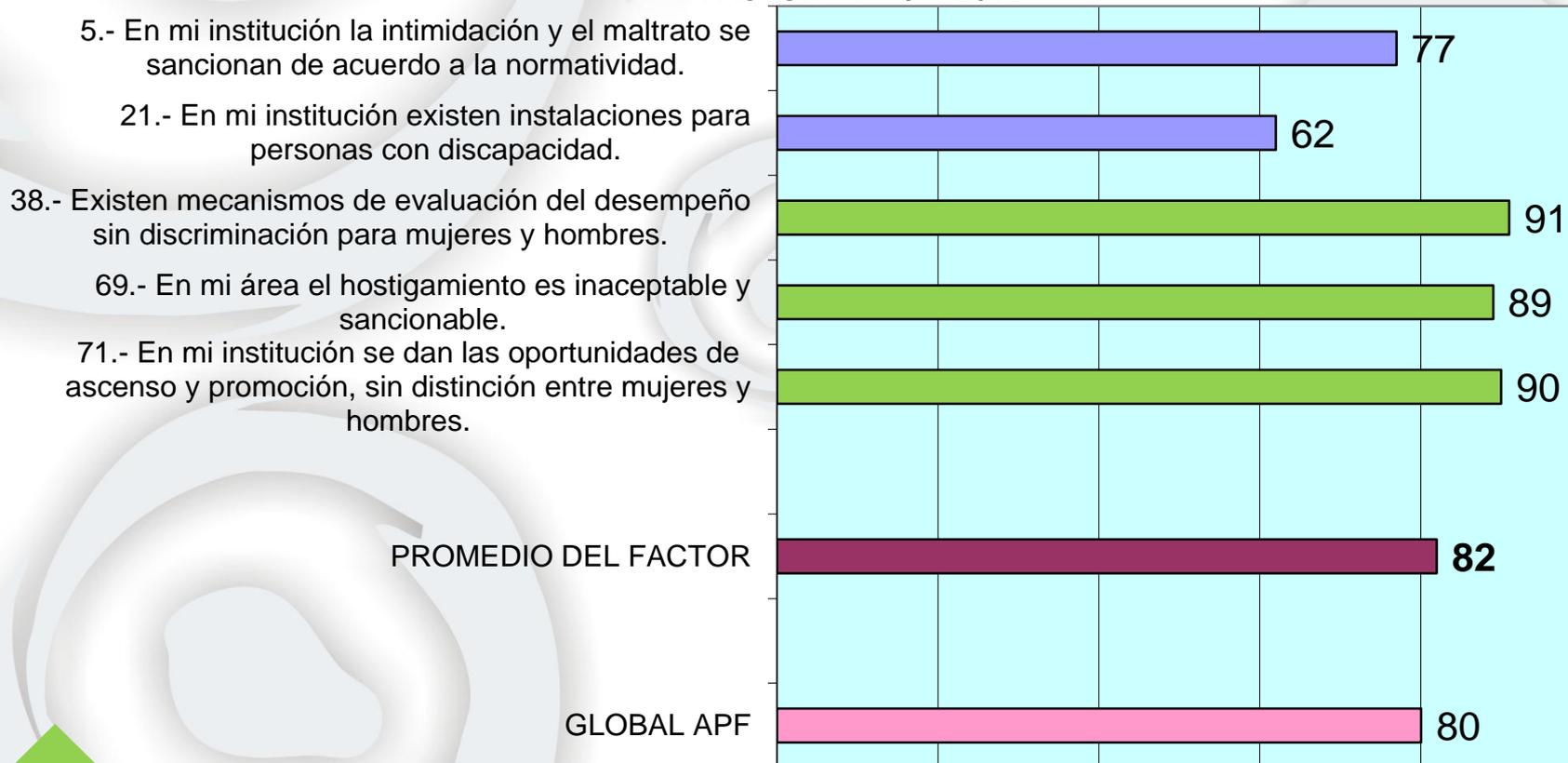
2010 - 78

2011- 76

2012- 85

Factor V Equidad y género

FACTOR V / 2012



2010 - 72

2011- 75

2012- 82

Factor VI Comunicación

FACTOR VI / 2012



2010 - 74

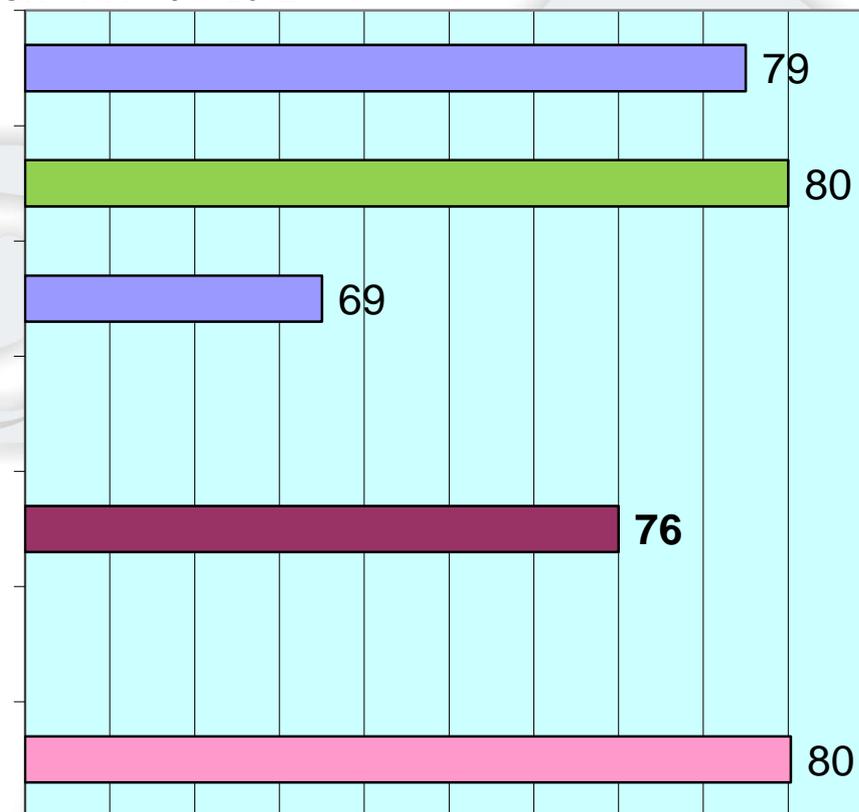
2011- 77

2012- 80

Factor VII Disponibilidad de recursos

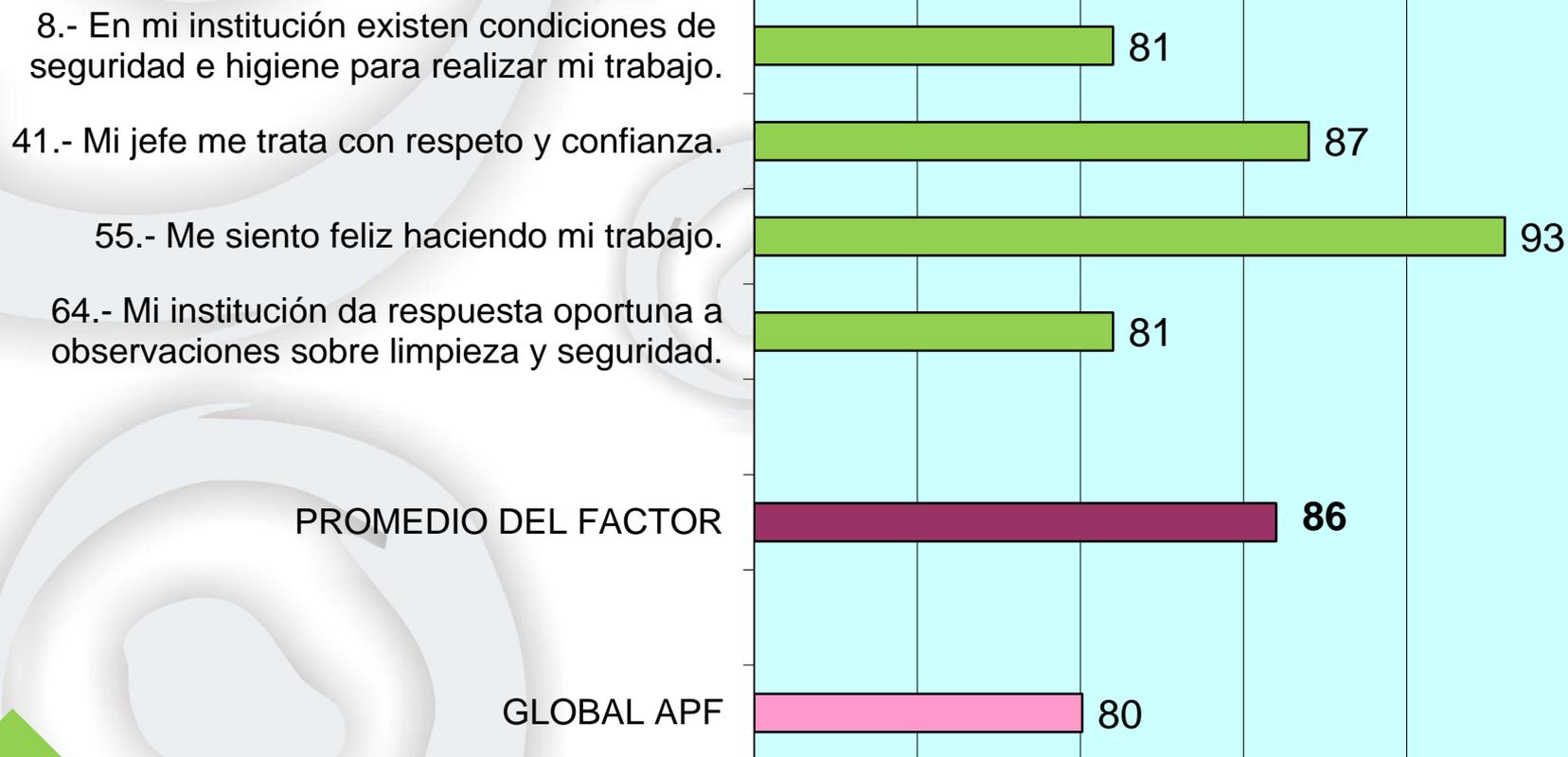
FACTOR VII / 2012

- 7.- Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.
- 23.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.
- 40.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.



Factor VIII Calidad de vida laboral

FACTOR VIII / 2012



2010 - 78

2011- 69

2012- 86

Factor IX Balance trabajo - familia

FACTOR IX / 2012



Factor X

Colaboración y trabajo en equipo



FACTOR X / 2012

10.- Mi jefe promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.

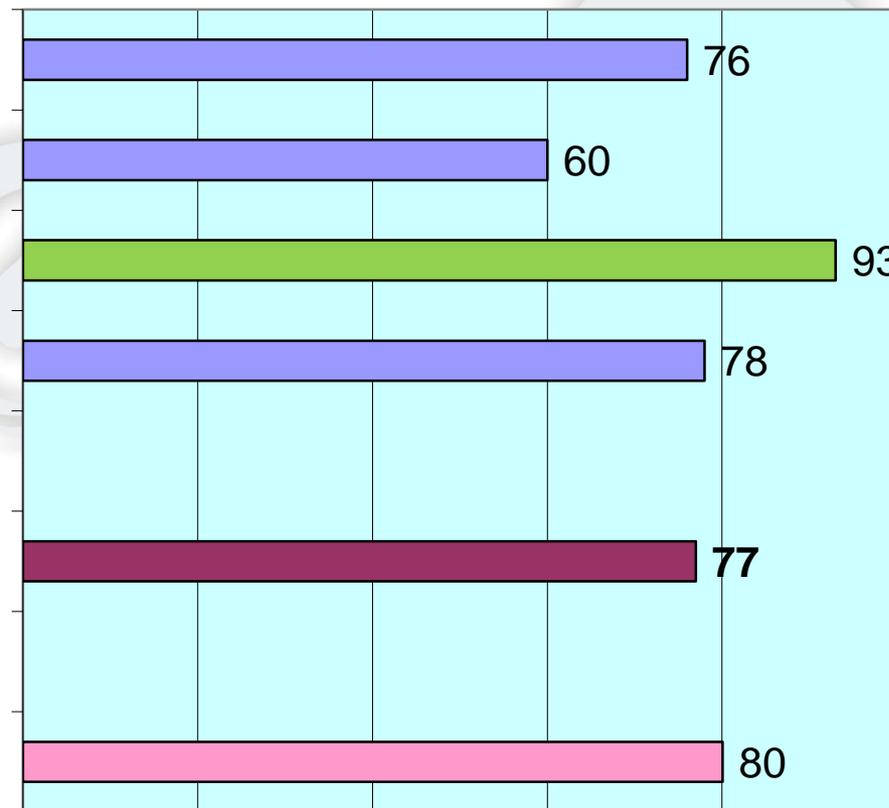
25.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

43.- Cuando trabajo en equipo se logran mejores resultados.

57.- En mi área se trabaja en equipo.

PROMEDIO DEL FACTOR

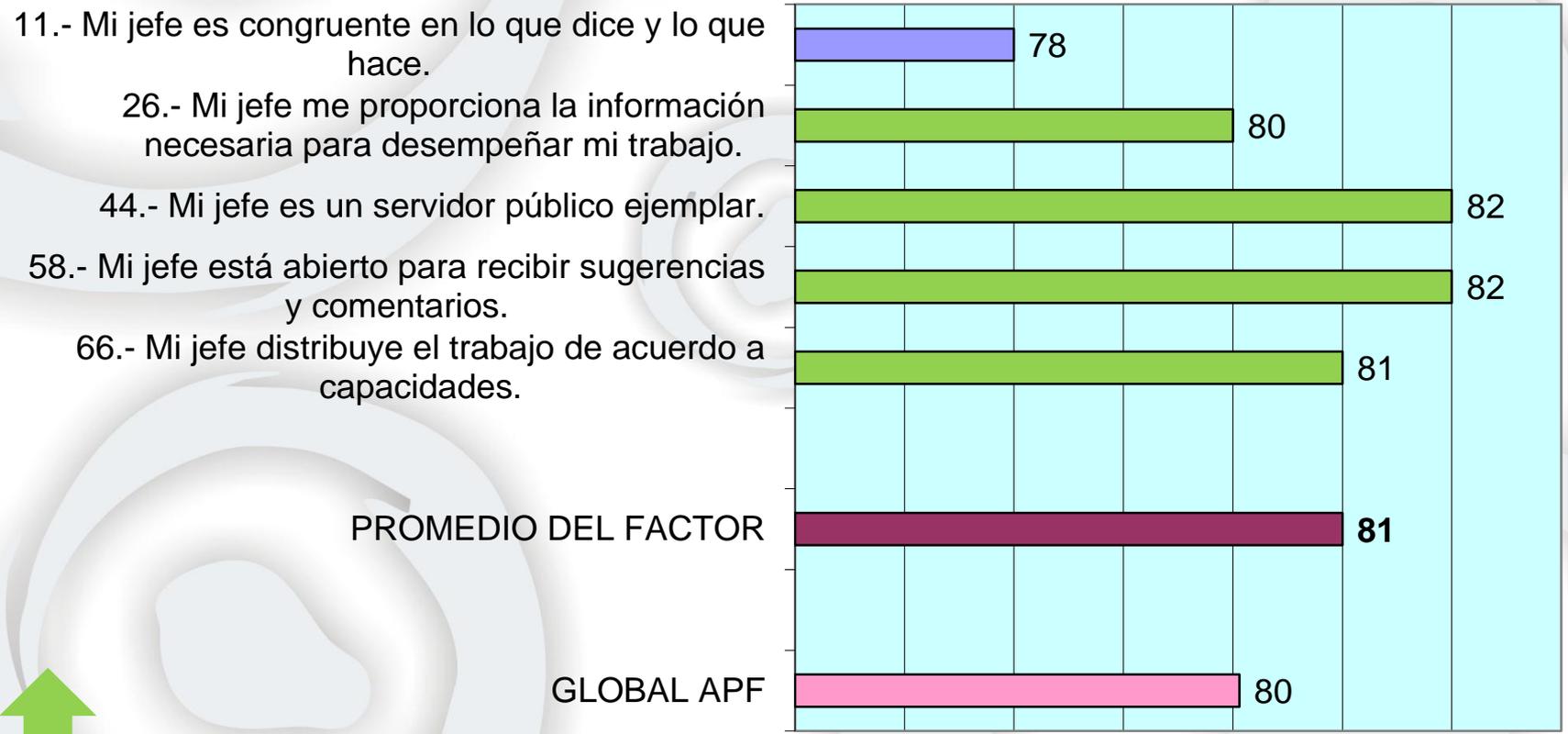
GLOBAL APF



Factor XI Liderazgo y participación



FACTOR XI / 2012



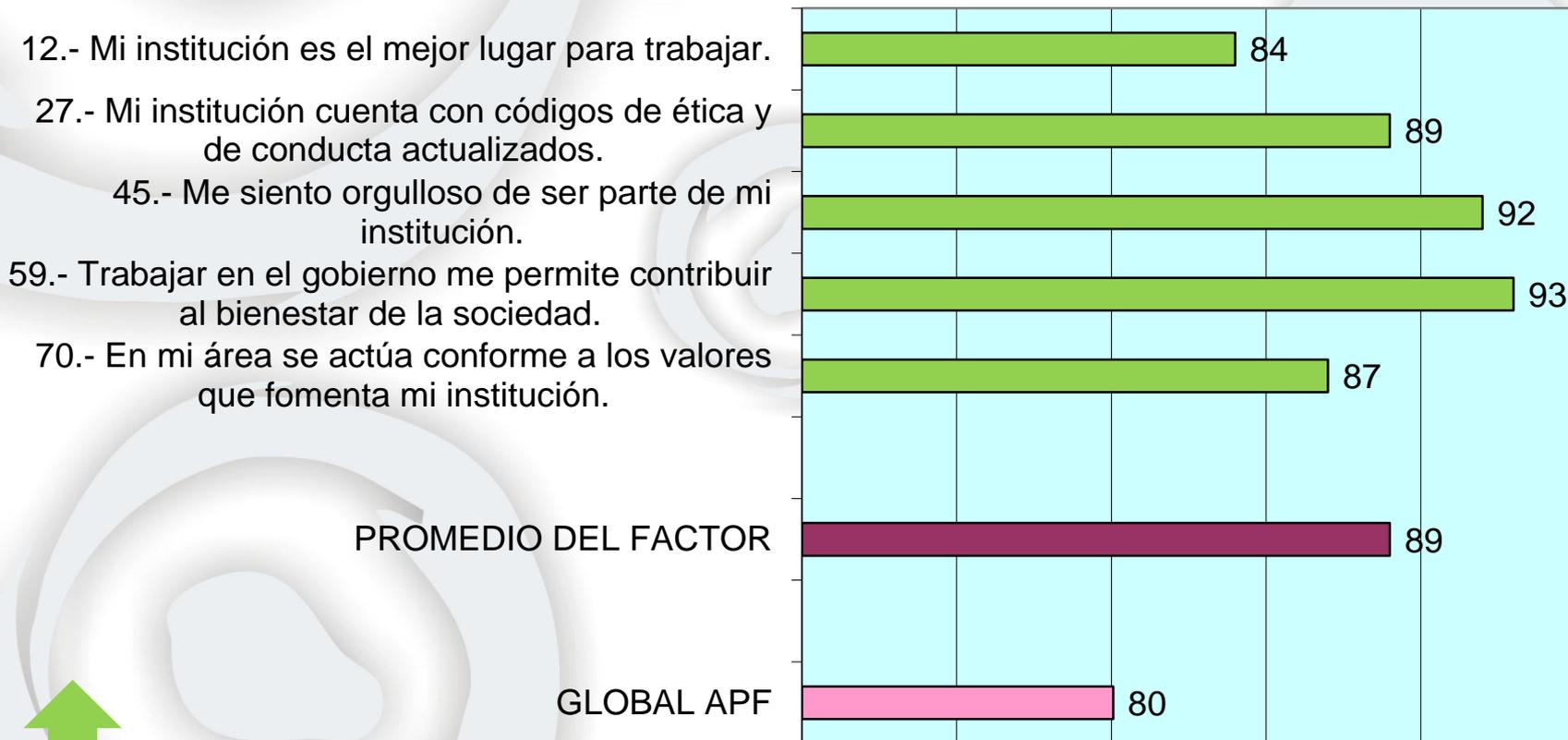
2010 - 69

2011- 74

2012- 81

Factor XII Identidad con la Institución y valores

FACTOR XII / 2012



2010 - 80

2011- 84

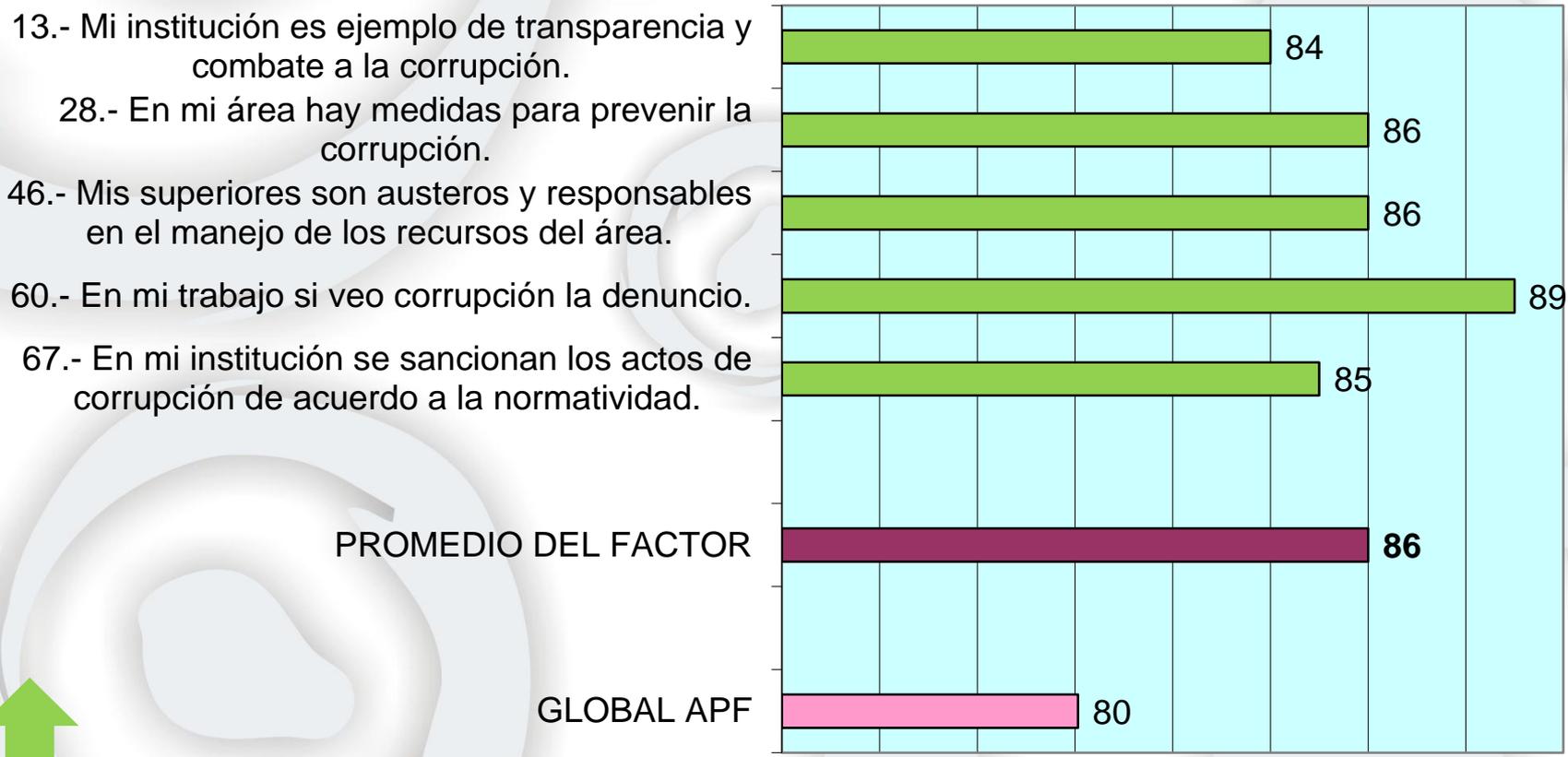
2012- 89

Factor XIII

Austeridad y combate a la corrupción



FACTOR XIII / 2012



2010 - 75

2011- 80

2012- 86

Factor XIV Enfoque a resultados y productividad

FACTOR XIV / 2012



2010 - 80

2011- 81

2012- 87

Factor XV Normatividad y procesos

FACTOR XV / 2012

30.- La normatividad de mi institución responde a las necesidades actuales.

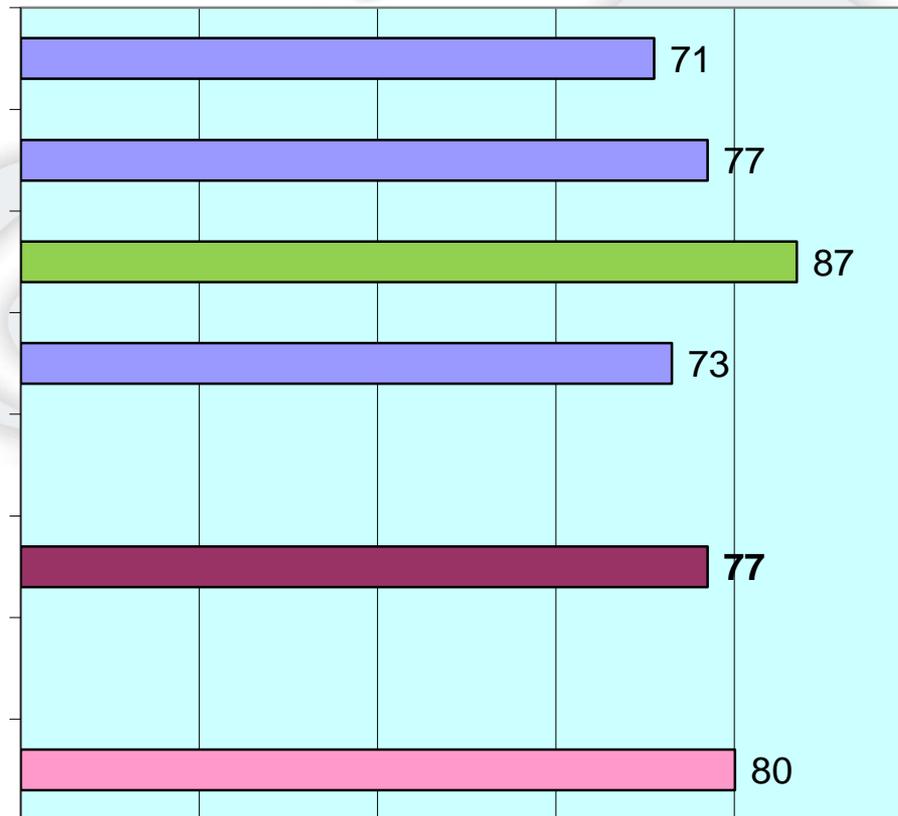
31.- Los procedimientos de mi institución están actualizados.

48.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.

68.- En mi institución se implementan las sugerencias para simplificar los procesos de trabajo.

PROMEDIO DEL FACTOR

GLOBAL APF



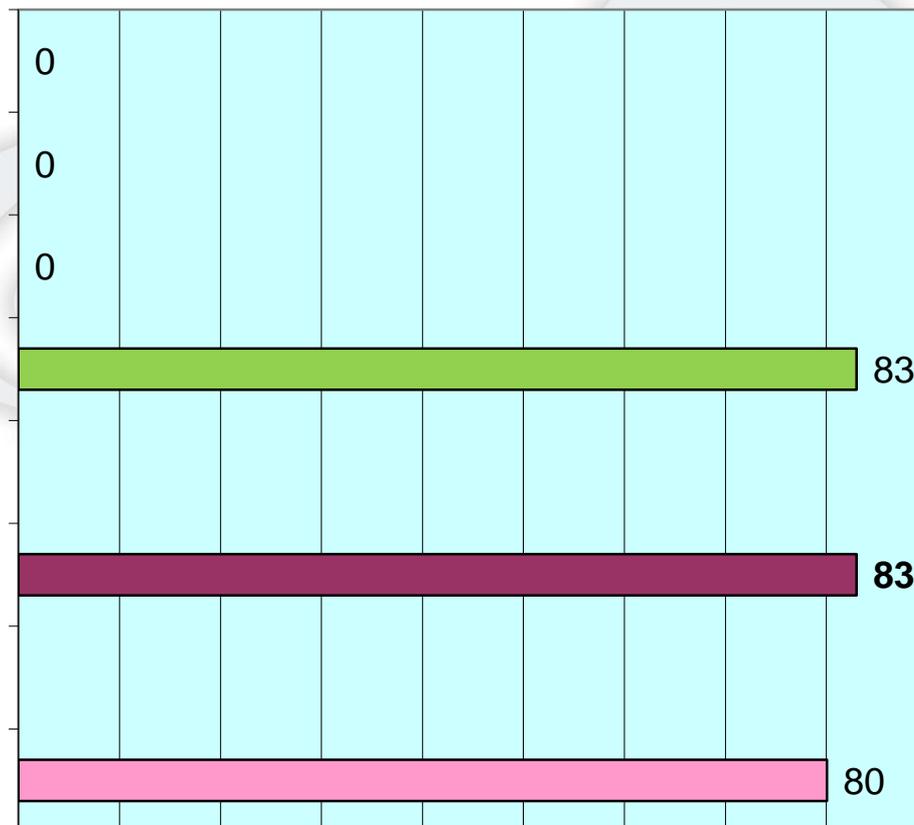
Factor XVI

Profesionalización de la APF y Servicio Profesional de Carrera



FACTOR XVI / 2012

- 15.- En mi institución el Servicio Profesional de Carrera opera en apego a su Ley y Reglamento.
- 32.- Los servidores públicos de carrera contribuyen a que los cambios de administración se den en forma eficiente.
- 49.- El Servicio Profesional de Carrera mejora la administración pública.
- 63.- En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.



2010 - 72

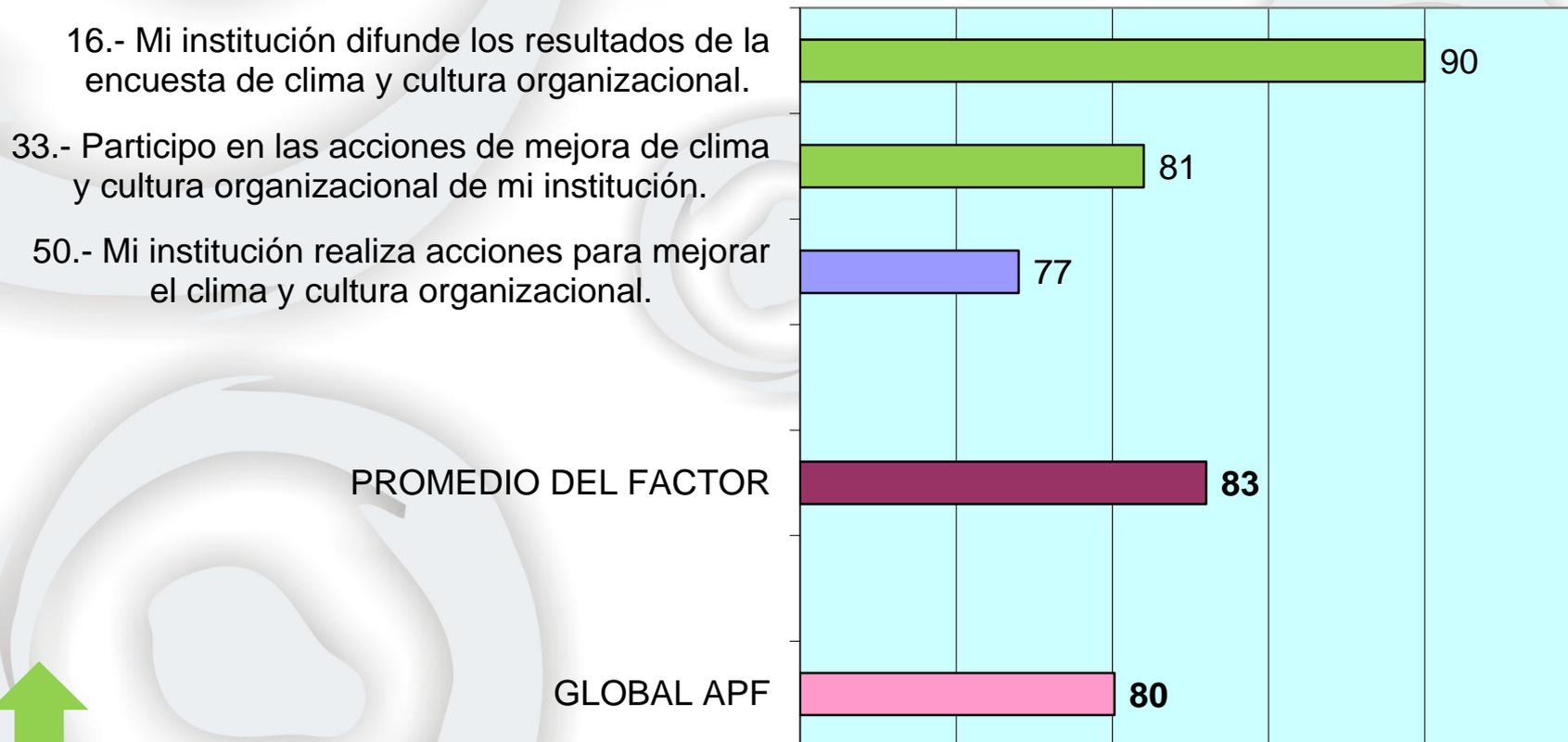
2011- 74

2012- 83

Factor XVII

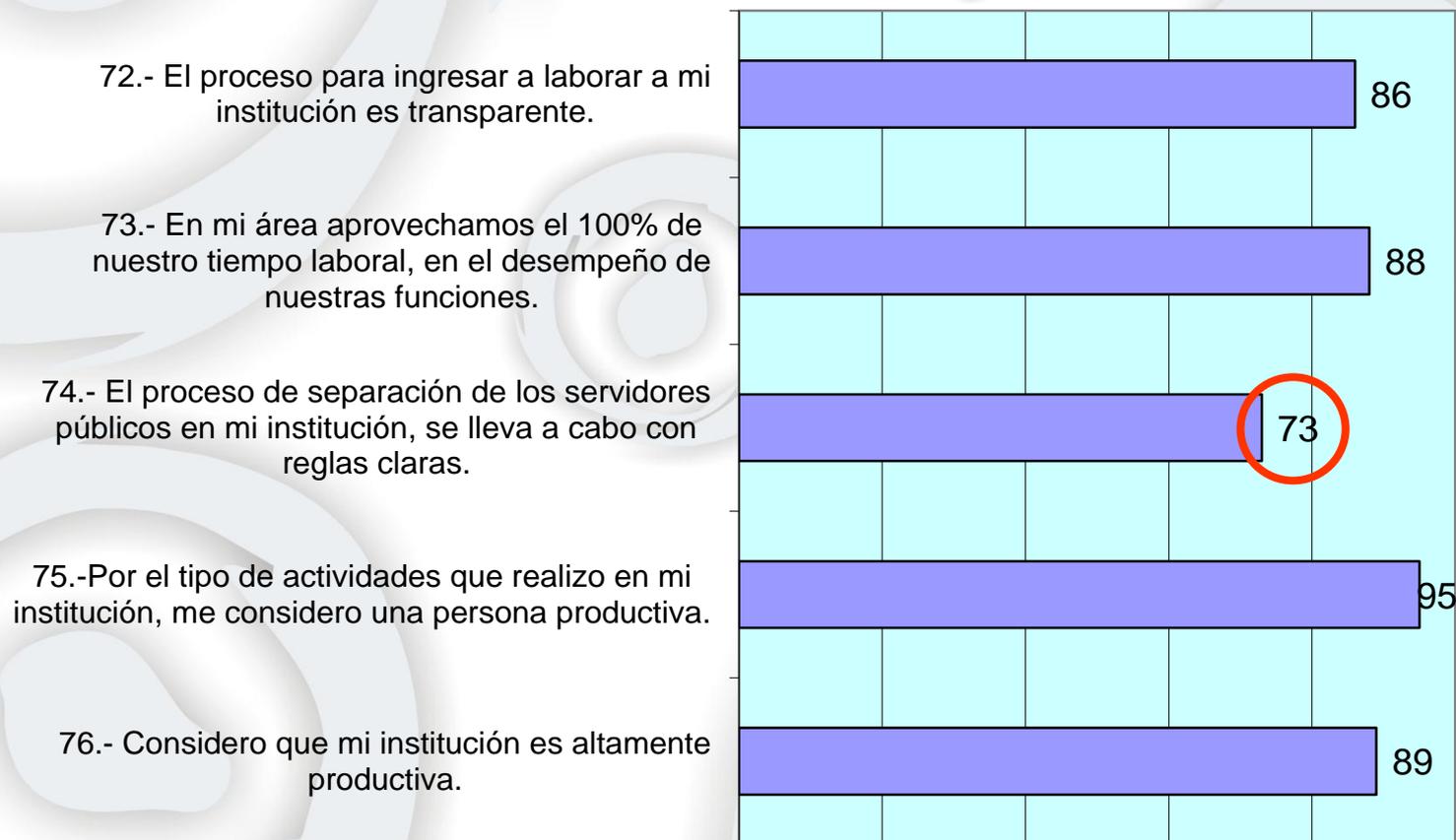
Impacto de la encuesta en mi Institución

FACTOR XVII / 2012



Reactivos específicos por ramo

REACTIVOS ESPECÍFICOS POR RAMO / 2012



ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD REFERENCIADO

XVIII Condiciones de trabajo

XIX Organización del trabajo

XX Comunicación – Coordinación – Concertación

XXI Gestión del tiempo

XXII Formación integrada

XXIII Implementación estratégica

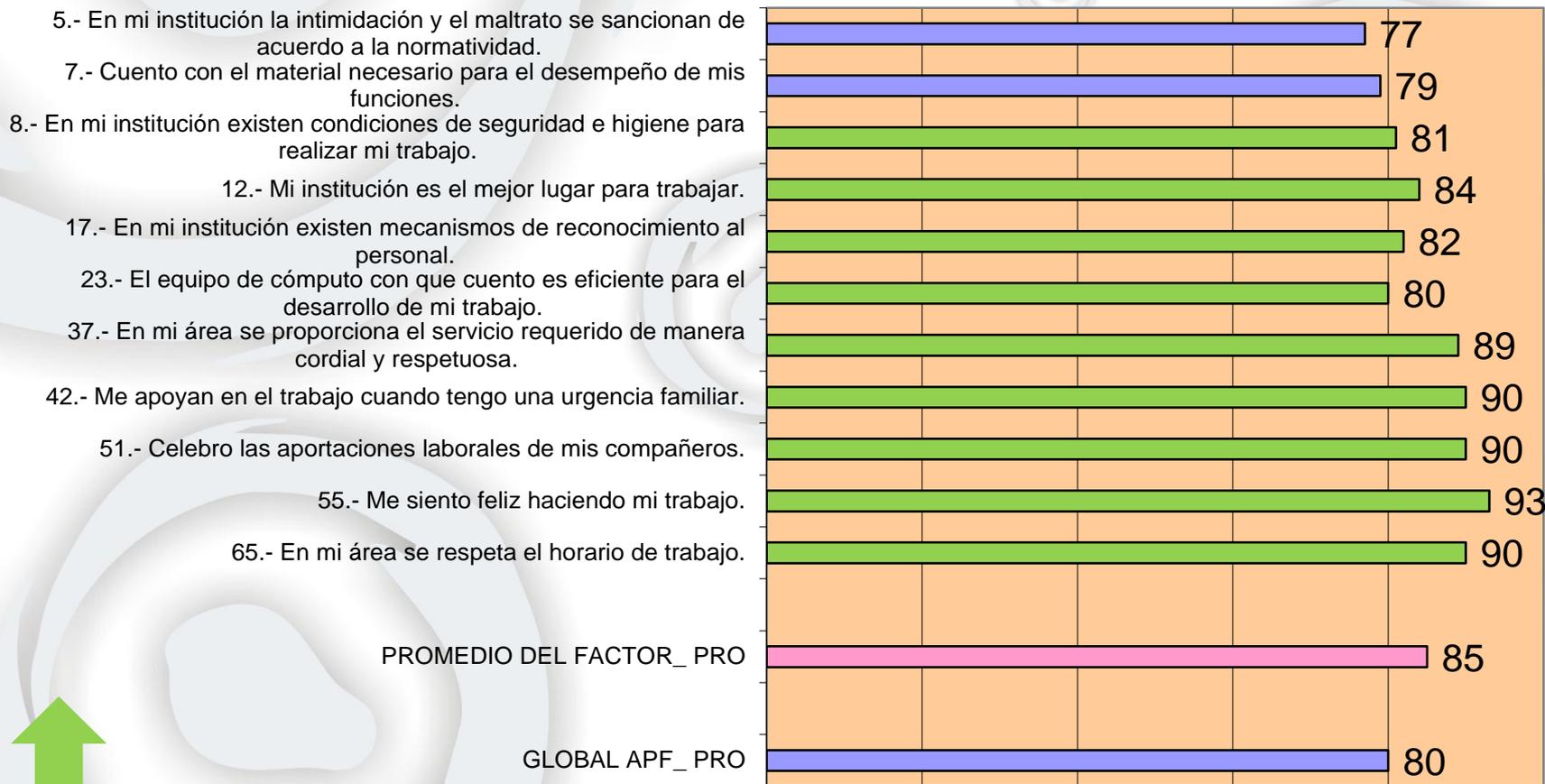
Índice de productividad referenciado

Factor XVIII

Condiciones de trabajo



FACTOR PRO XVIII / 2012



Índice de productividad referenciado

Factor XIX

Organización del trabajo



FACTOR PRO XIX / 2012



2011- 80

2012- 83

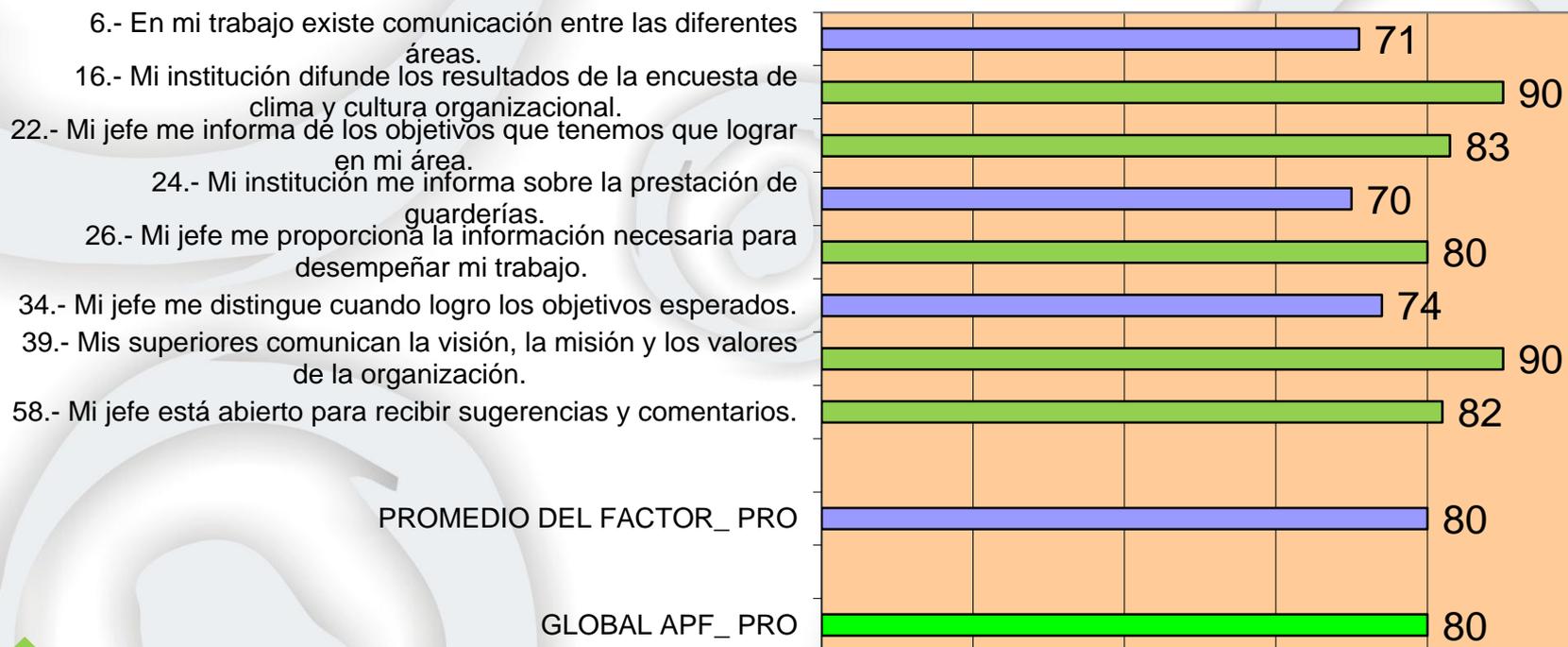
Índice de productividad referenciado

Factor XX

Comunicación – Coordinación - Concertación



FACTOR PRO XX / 2012



Índice de productividad referenciado

Factor XXI

Gestión del tiempo



FACTOR PRO XXI / 2012

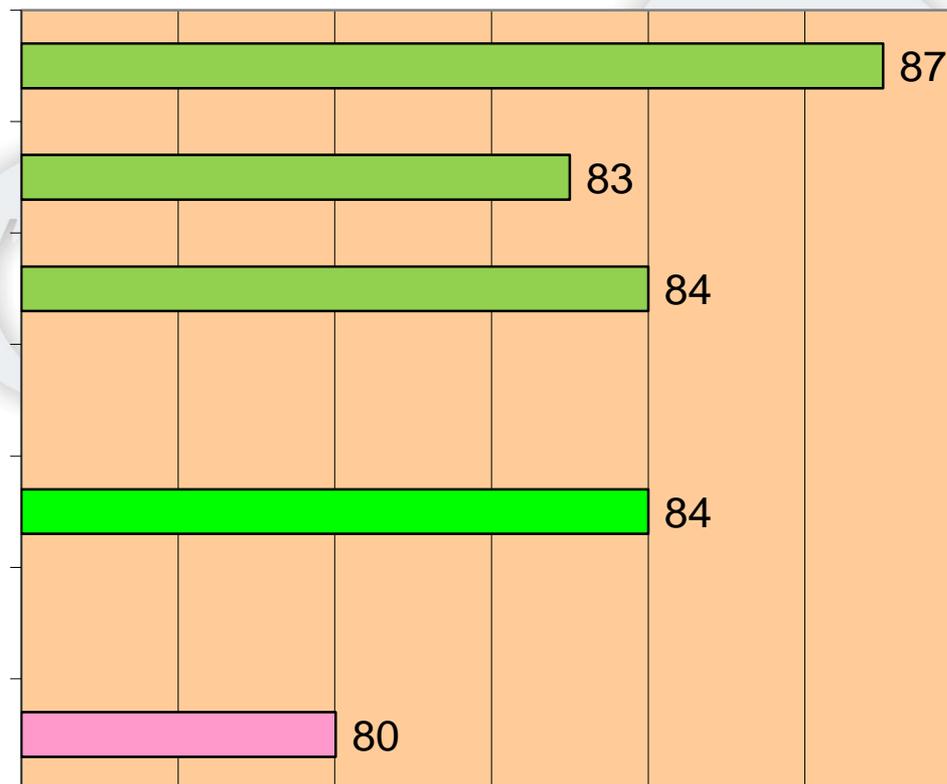
3.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.

9.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.

61.- Mi jefe está enfocado a obtener mejores resultados sin incrementar el gasto.

PROMEDIO DEL FACTOR_ PRO

GLOBAL APF_ PRO



2011- 80

2012- 84

Índice de productividad referenciado

Factor XXII

Formación Integrada



FACTOR PRO XXII / 2012



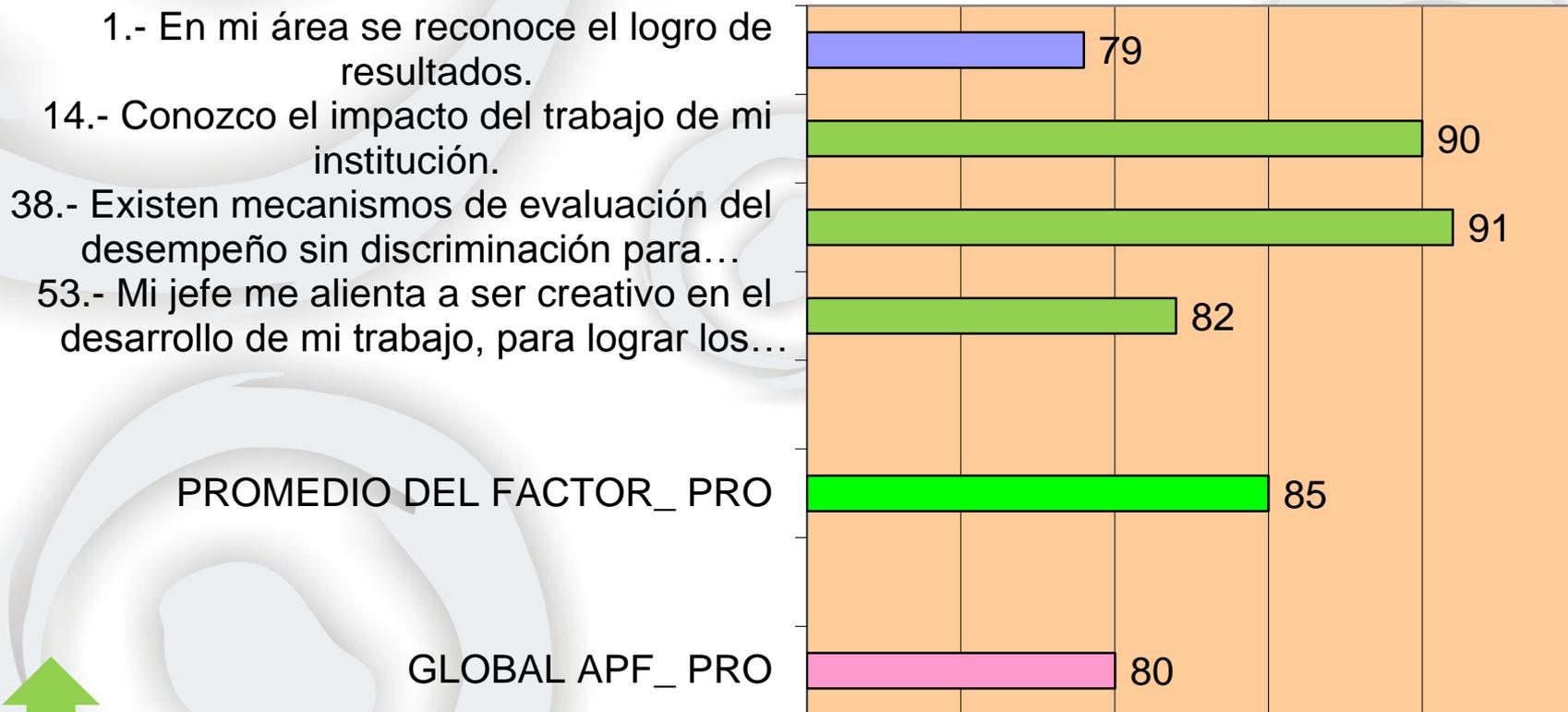
Índice de productividad referenciado

Factor XXIII

Implementación Estratégica



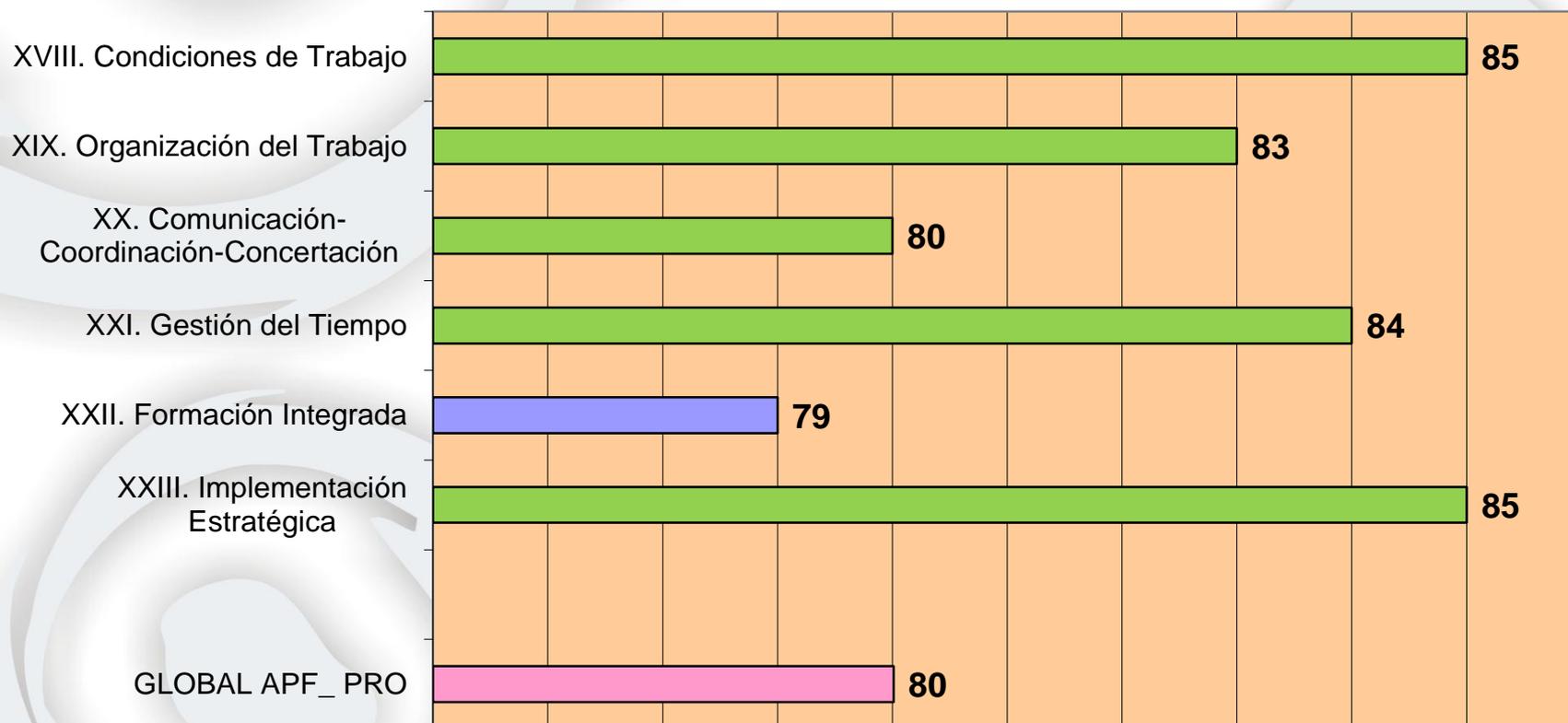
FACTOR PRO XXIII / 2012



Resultados globales del índice de productividad referenciado

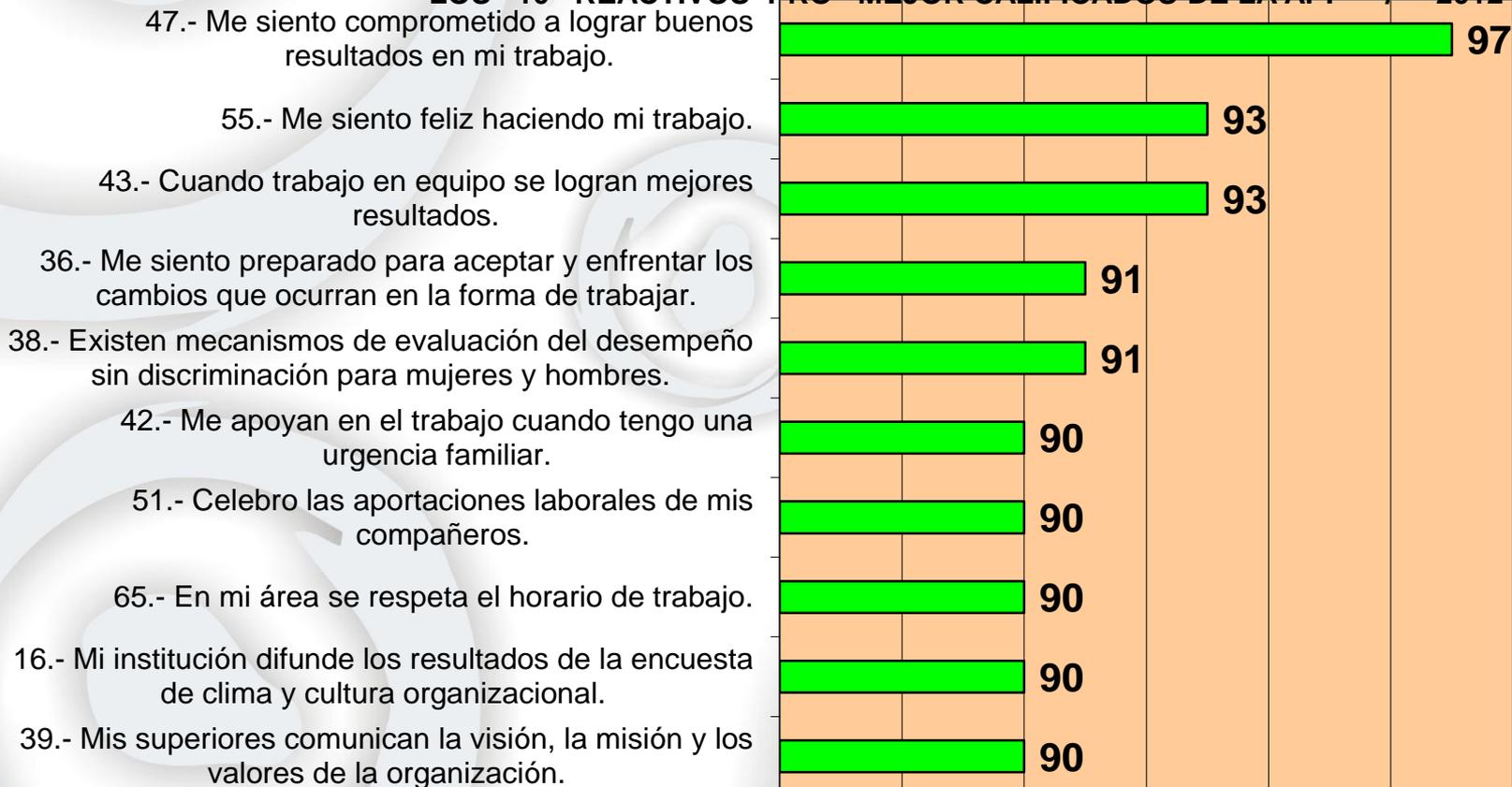


FACTORES PRO -FUNCIONAMIENTOS ORGANIZACIONALES- / 2012



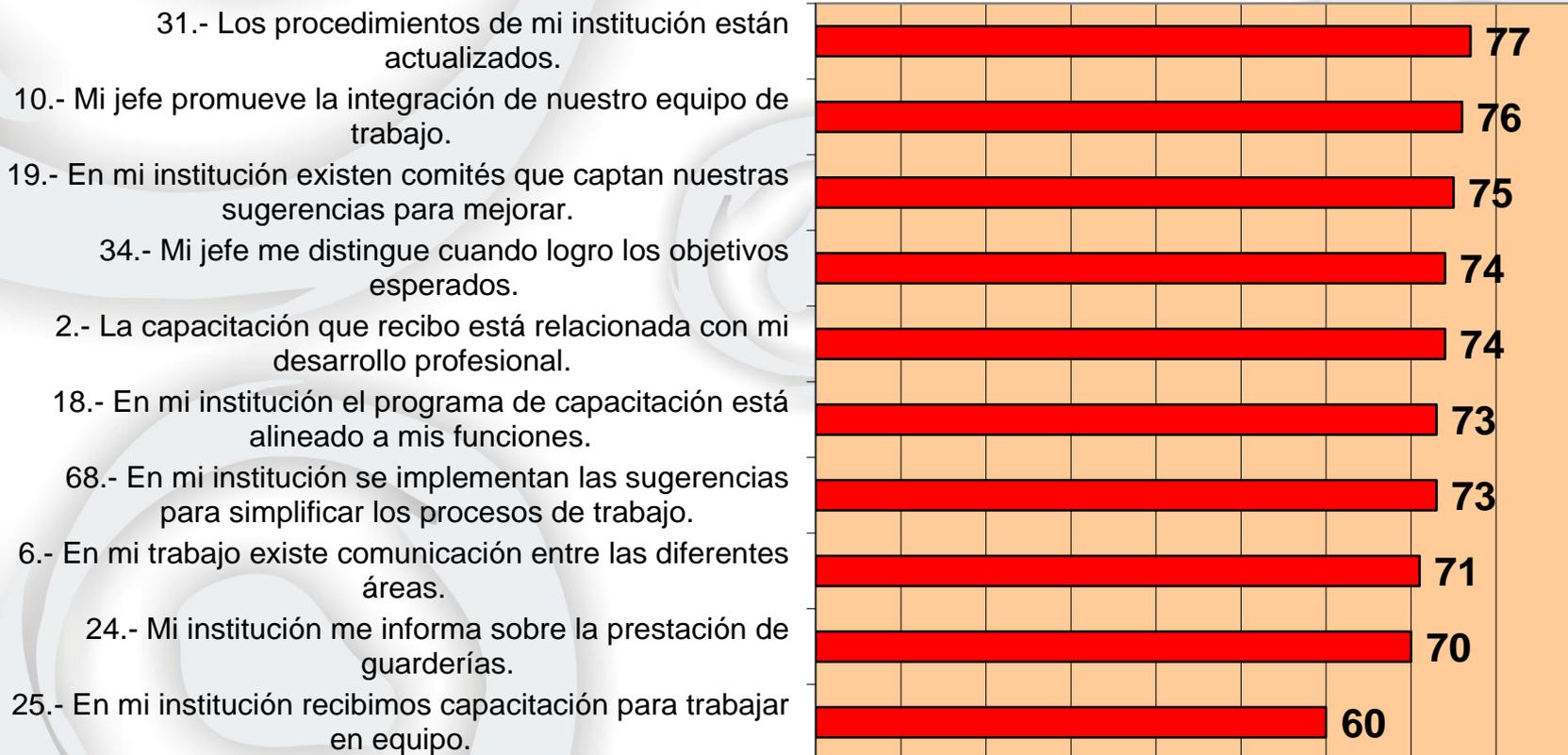
Los 10 reactivos PRO mejor calificados

LOS 10 REACTIVOS PRO MEJOR CALIFICADOS DE LA APF / 2012



Los 10 reactivos PRO con más baja calificación

LOS 10 REACTIVOS PRO MENOS CALIFICADOS DE LA APF / 2012



II. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

En la encuesta se realizaron diversos comentarios, enfocados a temas que el personal considera que se relacionan de manera directa con el clima laboral del Centro.

⊕ **Felicitaciones**

En esta ocasión, se recibieron varios comentarios de felicitación a la Institución por el camino recorrido en estos últimos años, en los cuales se comenta que el CIATEJ es percibido como un excelente espacio para desarrollarse profesionalmente y crecer como personas, que les resulta satisfactorio formar parte del equipo de trabajo de este Centro y se reconoce también, que el personal trabaja fuerte y con alto sentido de compromiso para alcanzar buenos resultados.

⊕ **Sugerencias**

- Para dar respuesta a las observaciones sobre seguridad e higiene, se sugiere mayor inversión de recursos en este tema, así como, una mejor distribución de los espacios existentes.
- Solicitar al Órgano Interno de Control mayor instrucción al personal del Centro sobre la ley de funcionarios públicos, a fin de evitar castigos por omisiones o faltas.

⊕ **Sugerencias**

- Incluir en el Programa de Capacitación Anual, cursos de inducción sobre trabajo en equipo, con el fin de incrementar la productividad.
- Contar con una oficina para soportar la edición de artículos con la finalidad de facilitar las publicaciones científicas, así como con una oficina de patentes.
- Realizar mecanismos para que los procesos administrativos y operativos sean más eficientes.

⊕ **Sobre el área Administrativa**

En general, el personal percibe un exceso de mando y control por parte del área administrativa, indicando que les gustaría un estilo de mando transparente y participativo, así como mayor voluntad de apoyar al área productiva, con la finalidad de lograr una mejor integración y comunicación entre las áreas de I+D con dicha área.

También se indica que el personal de esta área se molesta cuando se les envían sugerencias de mejora a través del sistema de quejas de Gestión de la Calidad y que se toman represalias.

⊕ **Sobre el área Administrativa**

A pesar de que se han realizado esfuerzos en este sentido, el personal no percibe que se haya hecho una simplificación de los procesos administrativos.

Se menciona que el clima laboral ha decaído debido a restricciones impuestas a través de actas circunstanciadas o administrativas, que levanta el departamento de Recursos Humanos, lo cual es percibido por el personal del Centro como hostigamiento laboral.

⊕ **Capacitación**

Se solicita mayor apoyo económico y revisión del sistema interno para la asistencia a cursos en el extranjero , ya que es común que se tenga que subsidiar una parte del costo de esta actividad por parte del investigador.

⊕ **Junta de Bienestar**

Se comenta que generalmente asume una actitud pasiva ante los casos de agravio en contra del personal del Centro.

Dentro de este análisis de comentarios expresados por el personal del Centro, es importante comentar que, como se ha venido señalando es esta encuesta desde el 2012, persiste la idea de que la Dirección General no tiene control sobre el área administrativa.

Aún que en menor escala que en años pasados, aún se comenta que continúa habiendo miedo al despido entre el personal del Centro.

Comentarios que impactan factores evaluados por la encuesta



⊕ **Factor I. Reconocimiento laboral**

Se reconoce que “el personal trabaja fuerte para alcanzar buenos resultados” lo cual se ve reflejado en la evaluación del reactivo “51. ¿Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros” que obtuvo una calificación de 90.

⊕ **Factor II. Capacitación y desarrollo**

Se comenta que no existe el apoyo económico ni de sistema para la toma de cursos en el extranjero, lo cual está impactando al reactivo “2. ¿La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional?” que obtuvo una calificación de 74. Esto debido a que como resultado de la falta de apoyo, el personal se ve forzado a tomar únicamente los cursos programados en el Plan Anual de Capacitación, los cuales corresponde a la capacitación de tipo institucional, que no relacionan con su desarrollo profesional.

⊕ **Factor III. Mejora y cambio**

Debido a que las sugerencias de mejora recibidas a través del sistema de quejas de Gestión de la Calidad generan incomodidad y represalias por parte del área que las recibe, se vio impactado el reactivo “19. ¿En mi Institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar?”, que obtuvo una calificación de 75.

⊕ **Factor VI. Comunicación**

Se comenta también que existe desintegración y falta de comunicación entre el área administrativa y el área de investigación, lo cual impacta al reactivo “6. ¿En mi trabajo existe comunicación entre las diferentes áreas?” que obtuvo una calificación global de 71 puntos.

Es importante señalar que en la encuesta del año pasado este mismo reactivo obtuvo una calificación de 66 por lo que podemos observar una mejora en este aspecto.

⊕ **Factor X. Colaboración y trabajo en equipo**

En los comentarios generados en la encuesta se sugiere incluir en el Programa Anual de Capacitación cursos sobre trabajo en equipo. Esta petición está relacionada con el reactivo “25. ¿En mi Institución recibimos capacitación para trabajar en equipo?” el cual obtuvo una calificación de 60 puntos.

⊕ **Factor XII. Identidad con la Institución y valores**

Los comentarios señalan que se percibe al CIATEJ como un excelente espacio para desarrollarse profesionalmente, percepción que se confirma a través del reactivo “12. ¿Mi Institución es el mejor lugar para trabajar?”, que obtuvo una calificación de 84.

⊕ **Factor XIV. Enfoque a resultados y productividad**

Se menciona en los comentarios que el personal se siente comprometido para alcanzar buenos resultados, lo cual se confirma a través del reactivo “47. ¿Me siento comprometido a lograr buenos resultados en mi trabajo?”, el cual tiene una calificación de 97 puntos.

⊕ **Factor XIV. Enfoque a resultados y productividad**

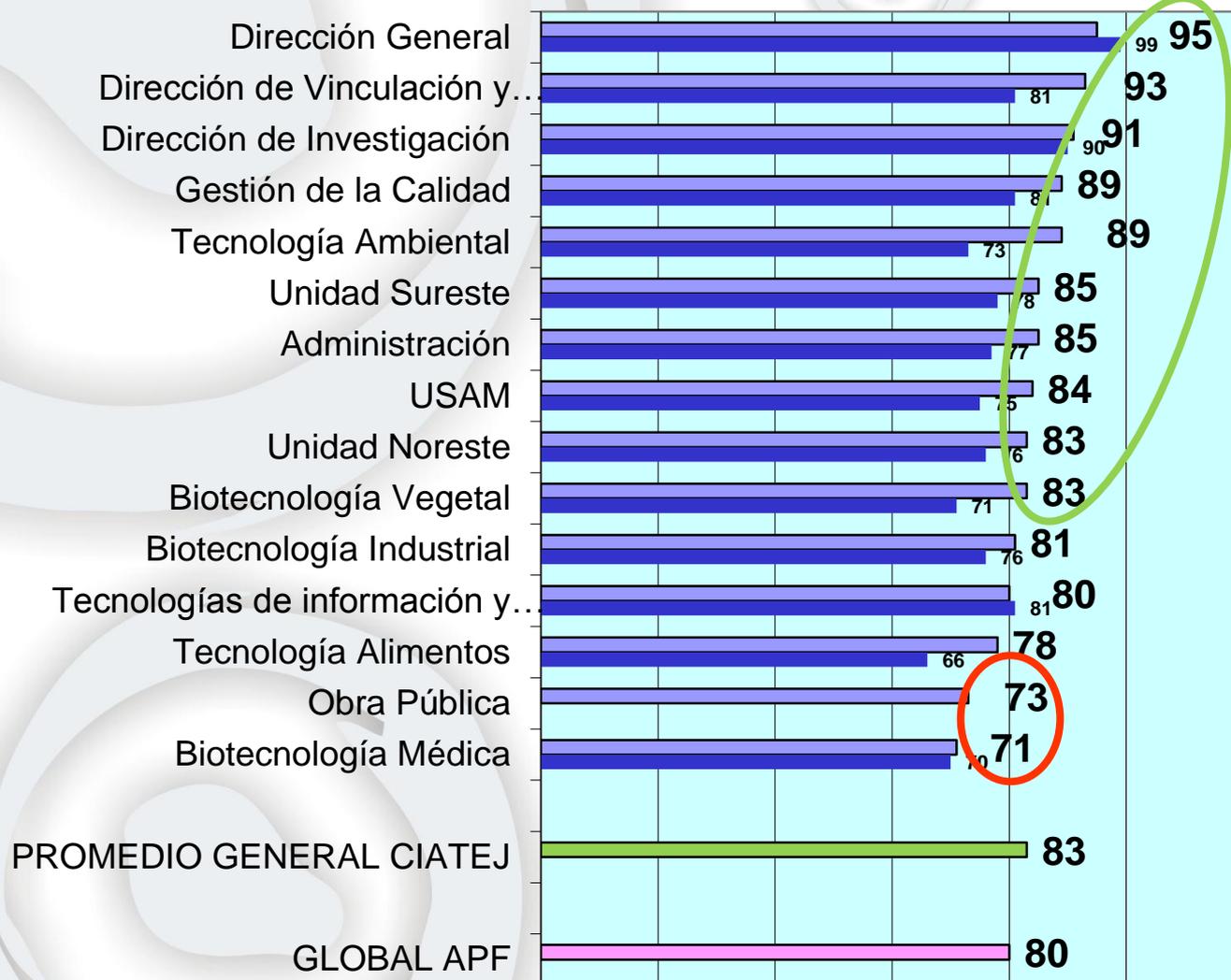
Este factor también tuvo relación con los comentarios recibidos en relación al departamento de Recursos Humanos, los cuales parecen contradictorios, ya que se mencionó que dicho departamento realiza acciones percibidas por el personal como hostigamiento laboral, sin embargo, el reactivo “62. ¿El área de Recursos Humanos da buen servicio al personal de la Institución?”, obtuvo una calificación de 81 puntos.

III. COMPARACIÓN DE RESULTADOS



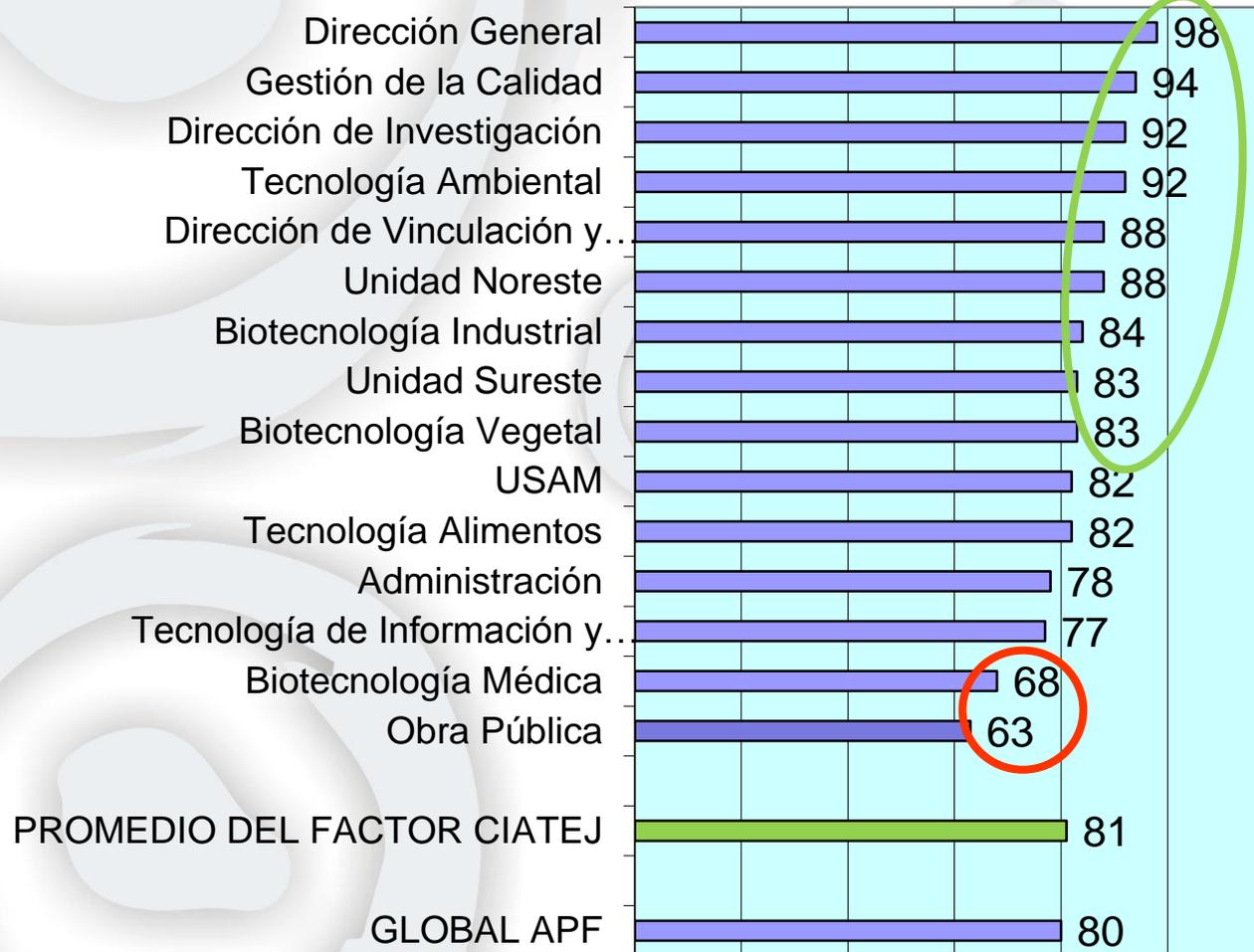
CIATEJ

Resultado por Unidad



En la columna azul claro se muestra la calificación obtenida en el 2012 y con la azul oscuro la obtenida en 2011.

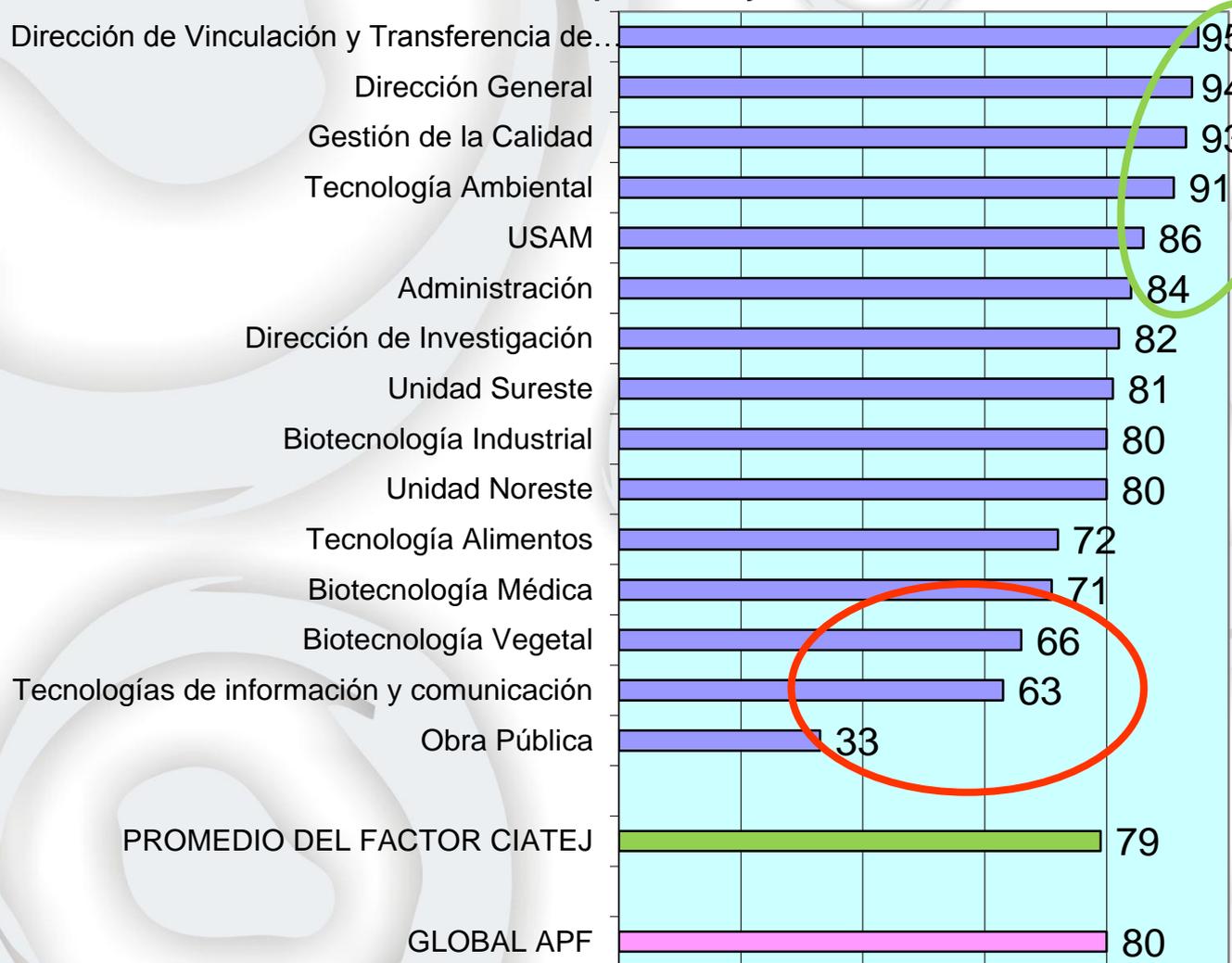
I. Reconocimiento laboral / 2012





CIATEJ

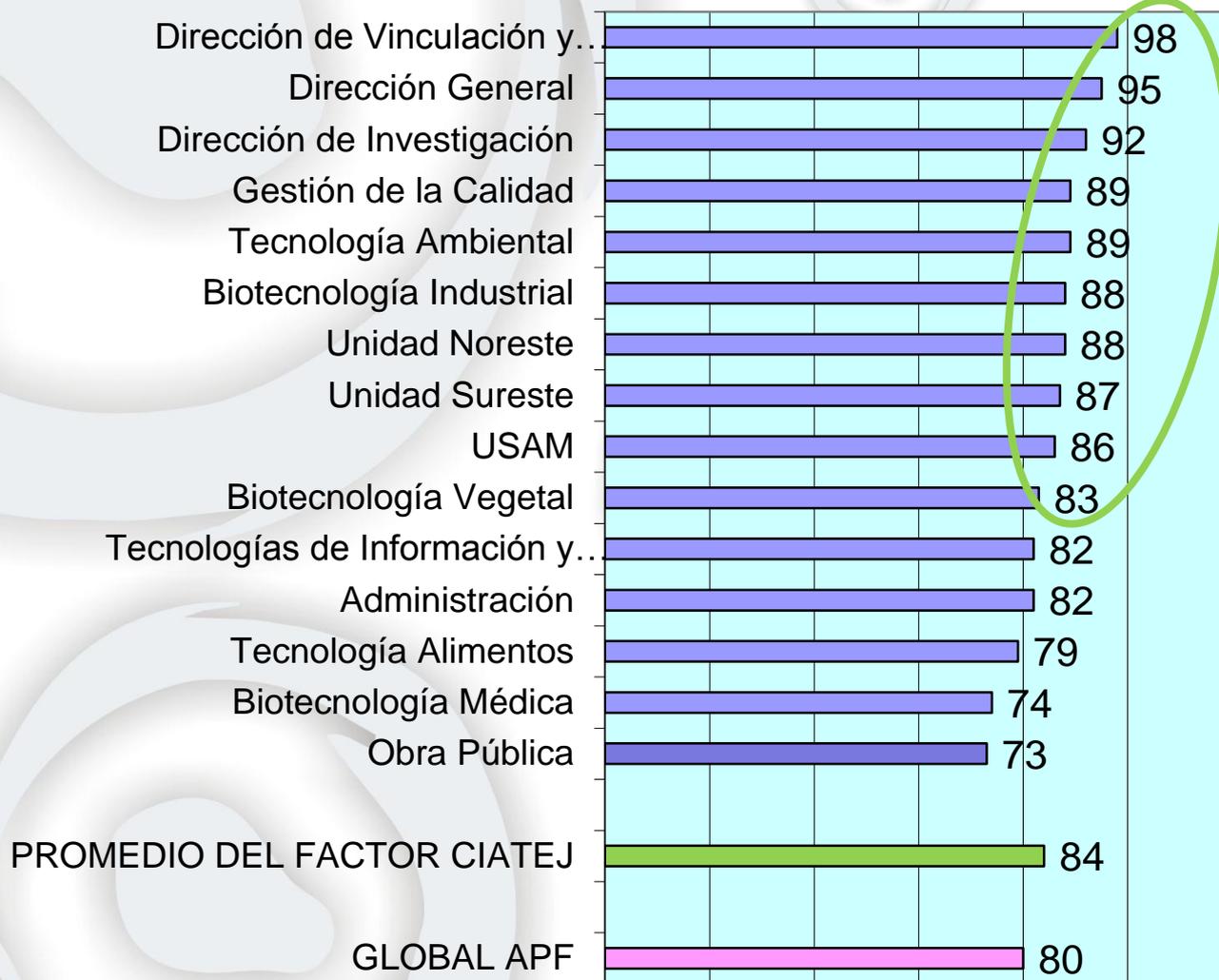
II. Capacitación y Desarrollo / 2012





CIATEJ

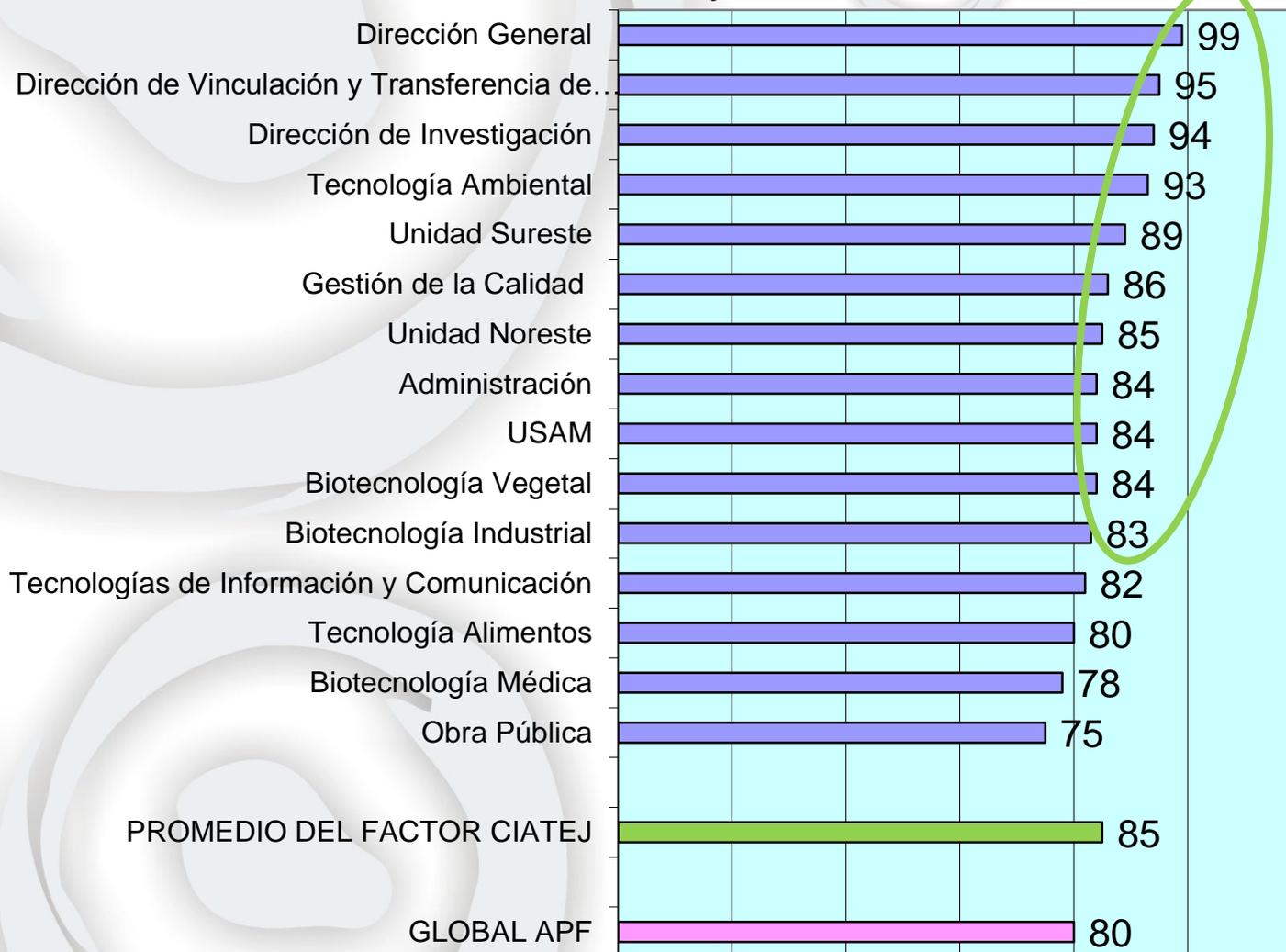
III. Mejora y Cambio / 2012



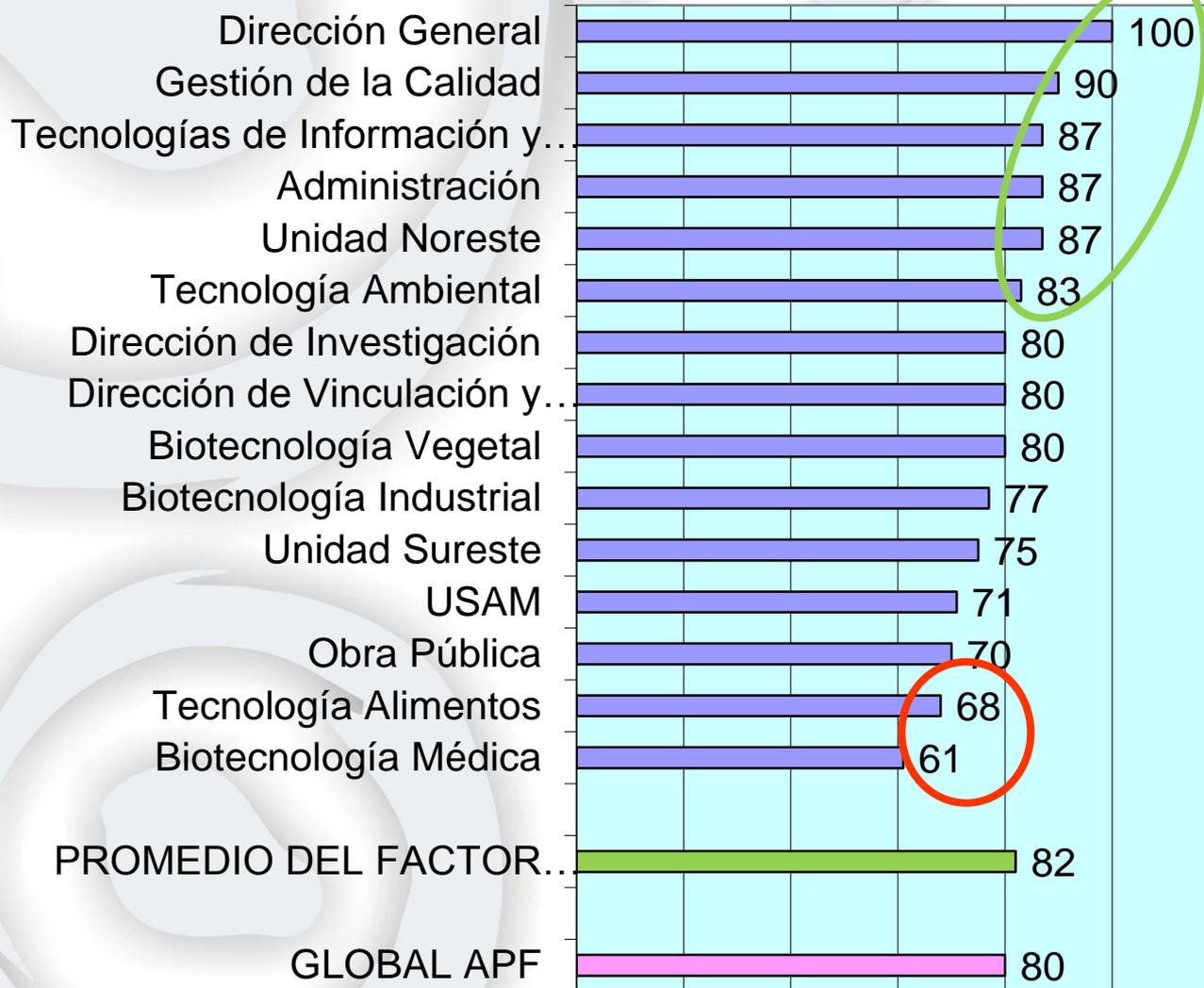


CIATEJ

IV. Calidad y orientación al usuario / 2012



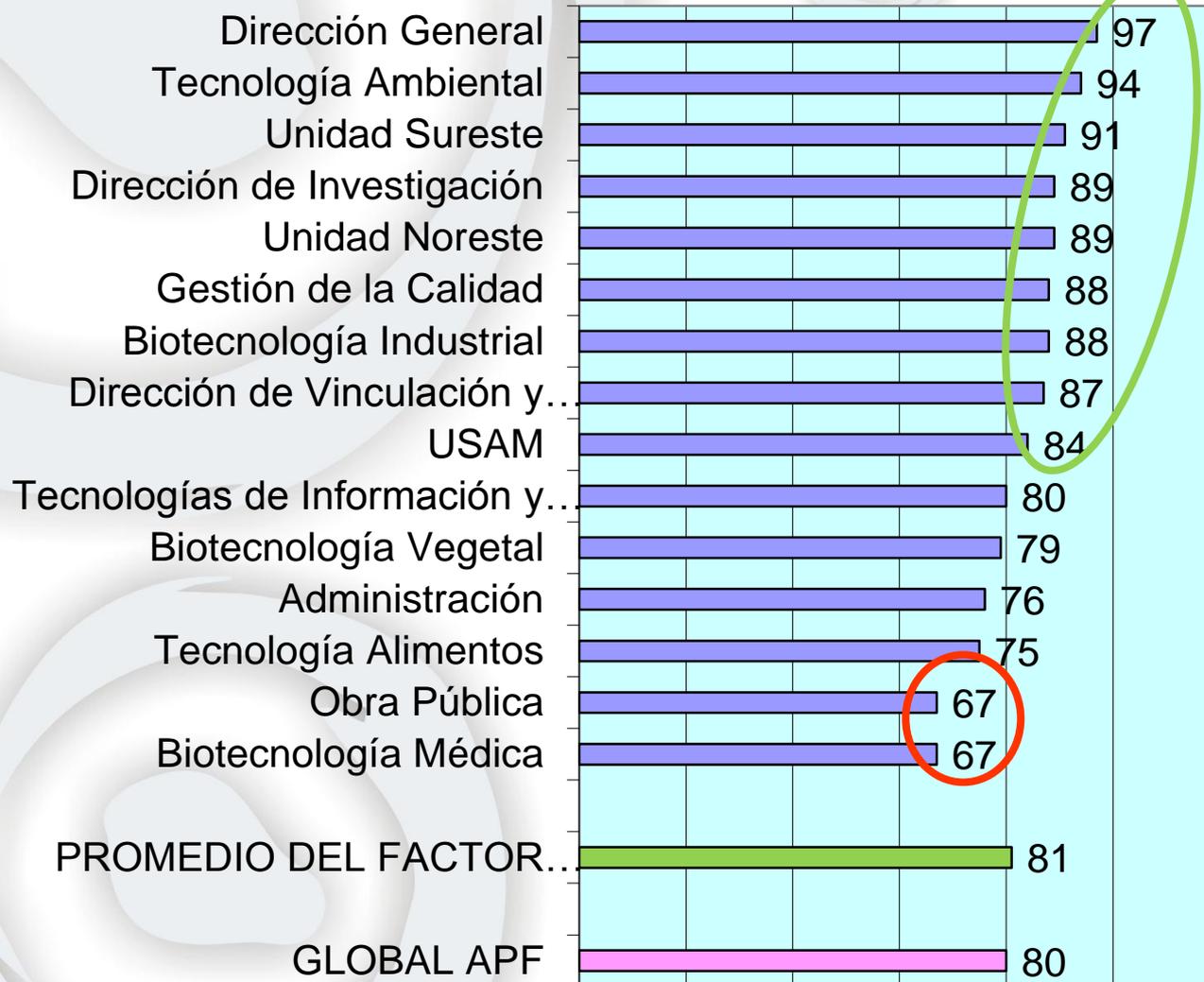
V. Equidad y Género / 2012





CIATEJ

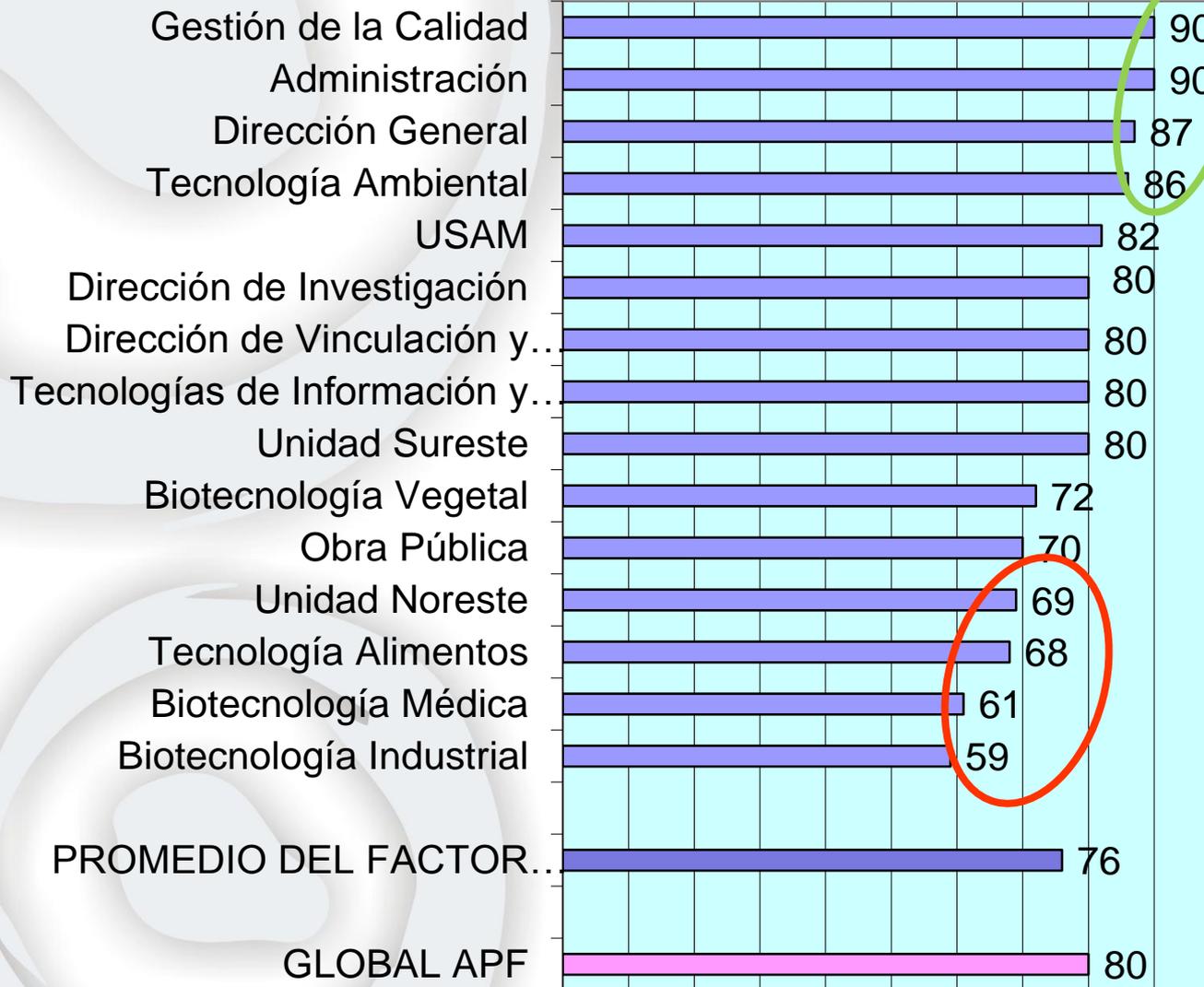
V I. Comunicación / 2012





CIATEJ

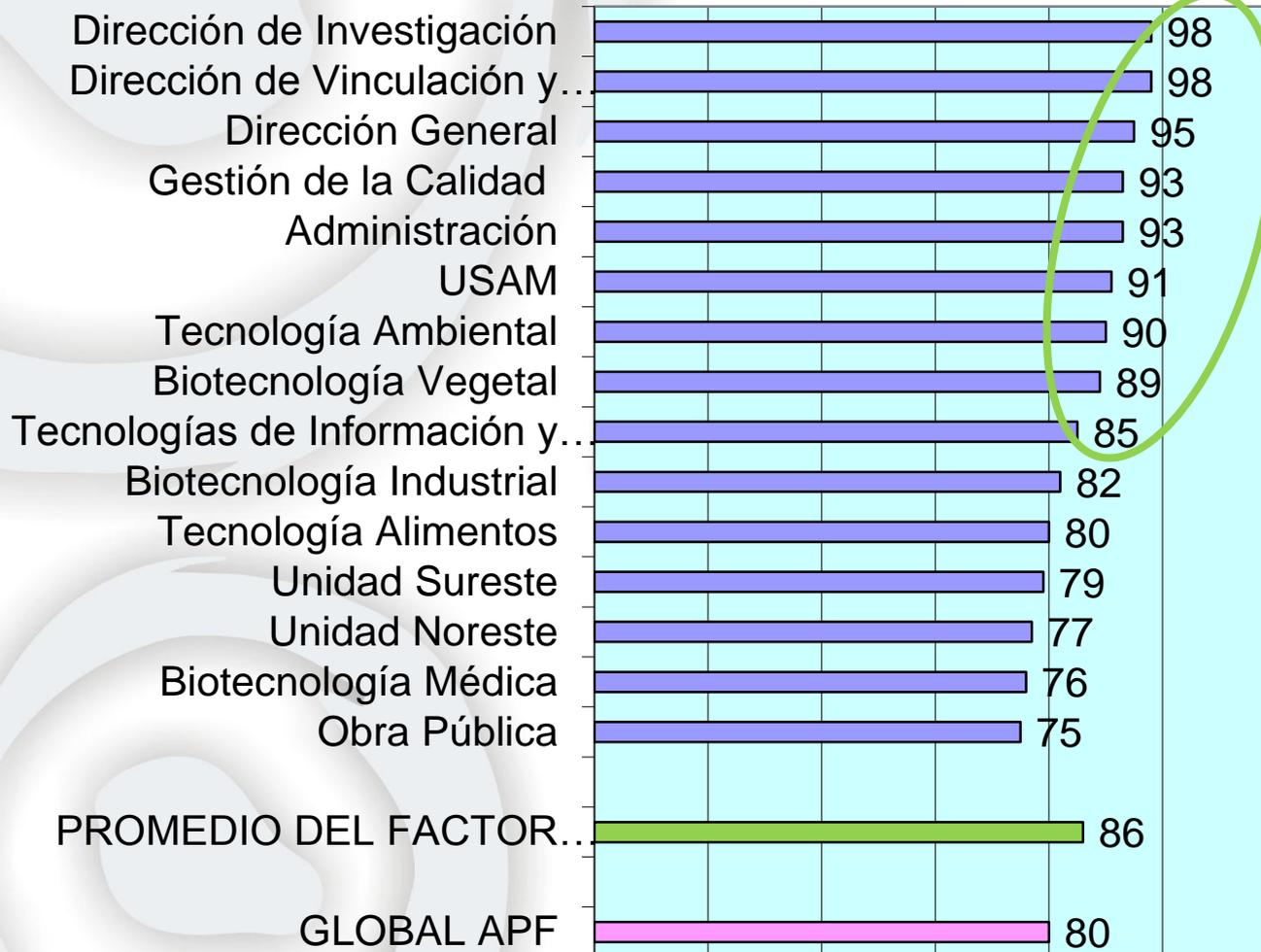
V II. Disponibilidad de recursos / 2012





CIATEJ

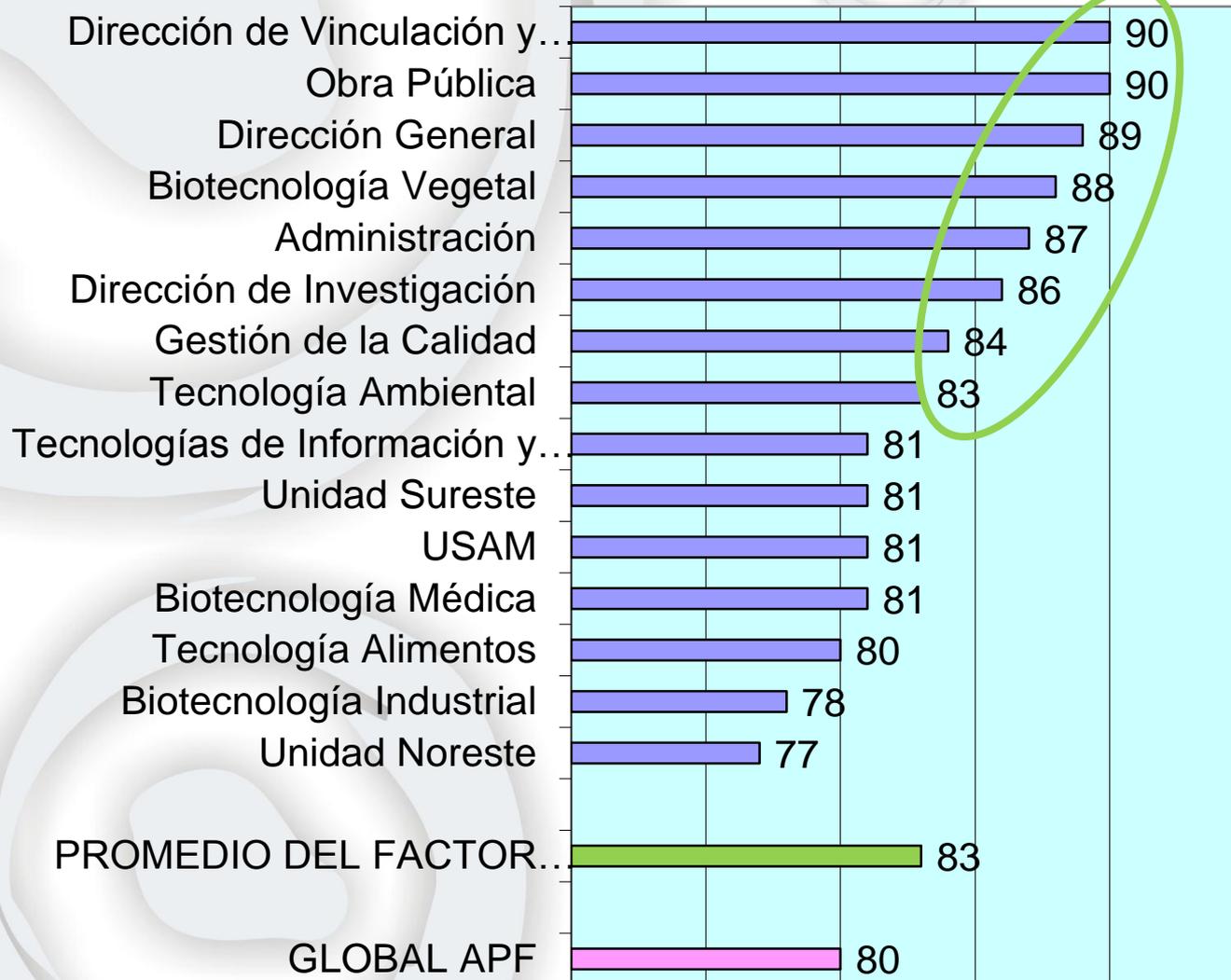
VIII. Calidad de vida laboral / 2012





CIATEJ

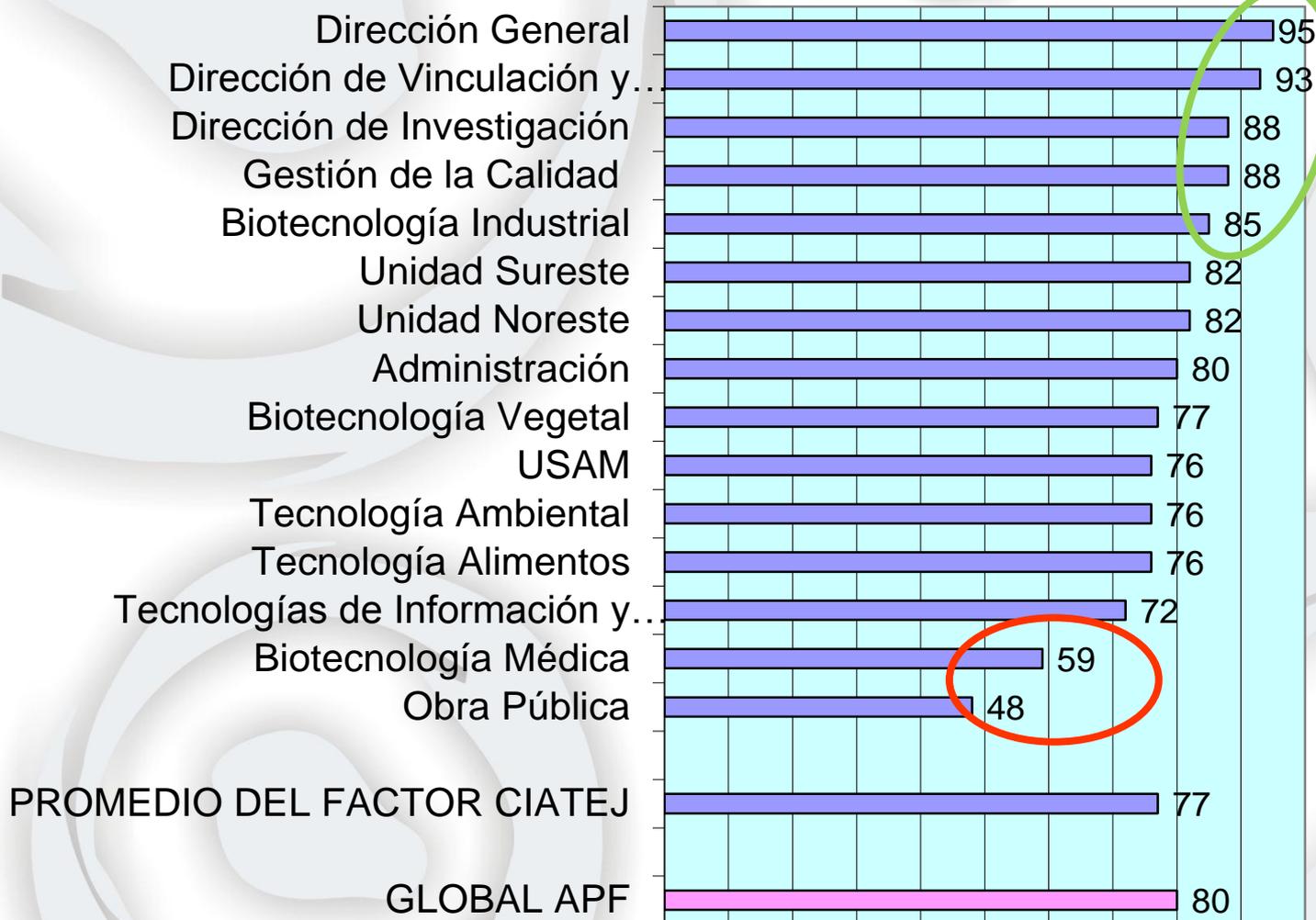
XI. Balance trabajo - familia / 2012





CIATEJ

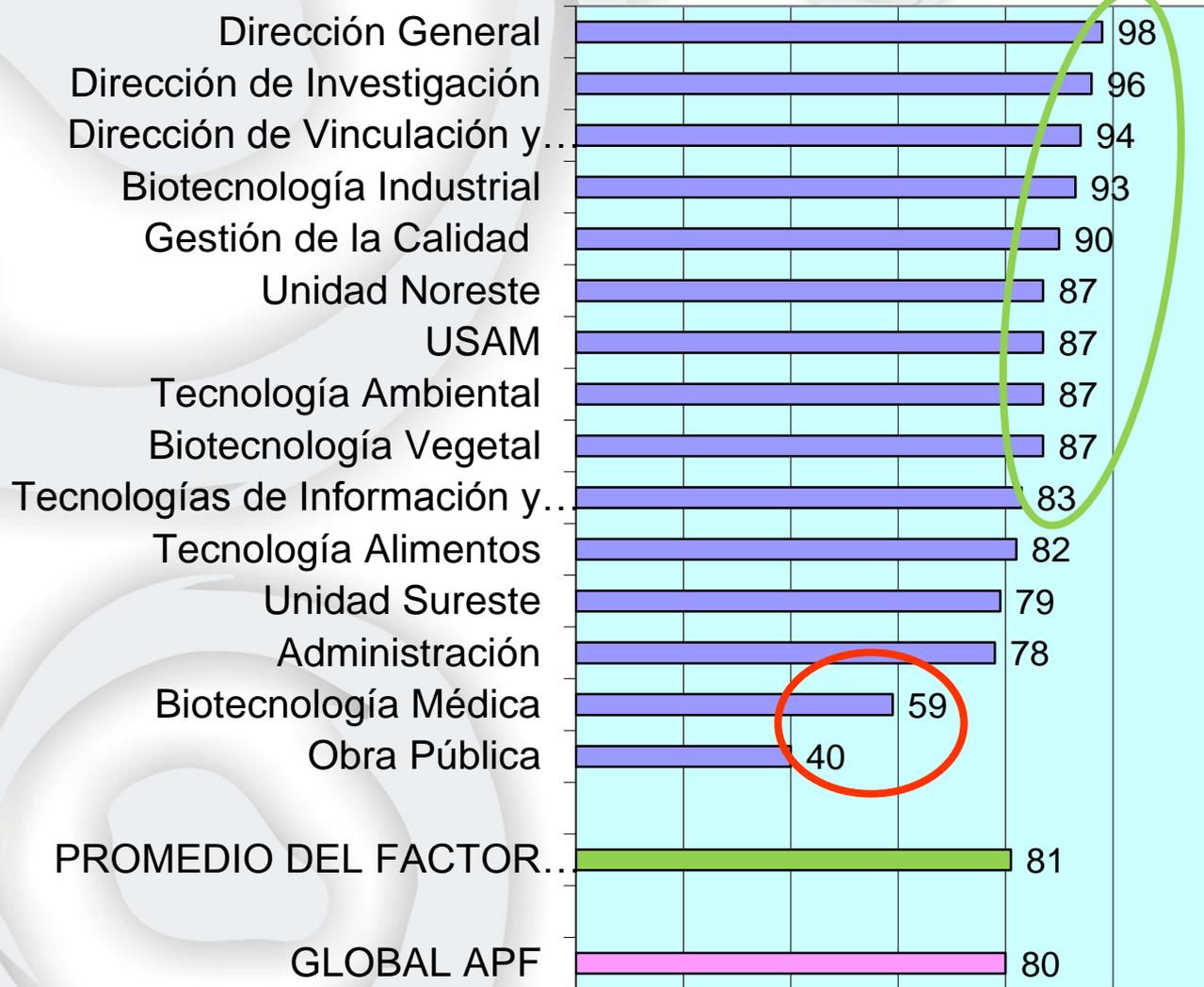
X. Colaboración y trabajo en equipo / 2012





CIATEJ

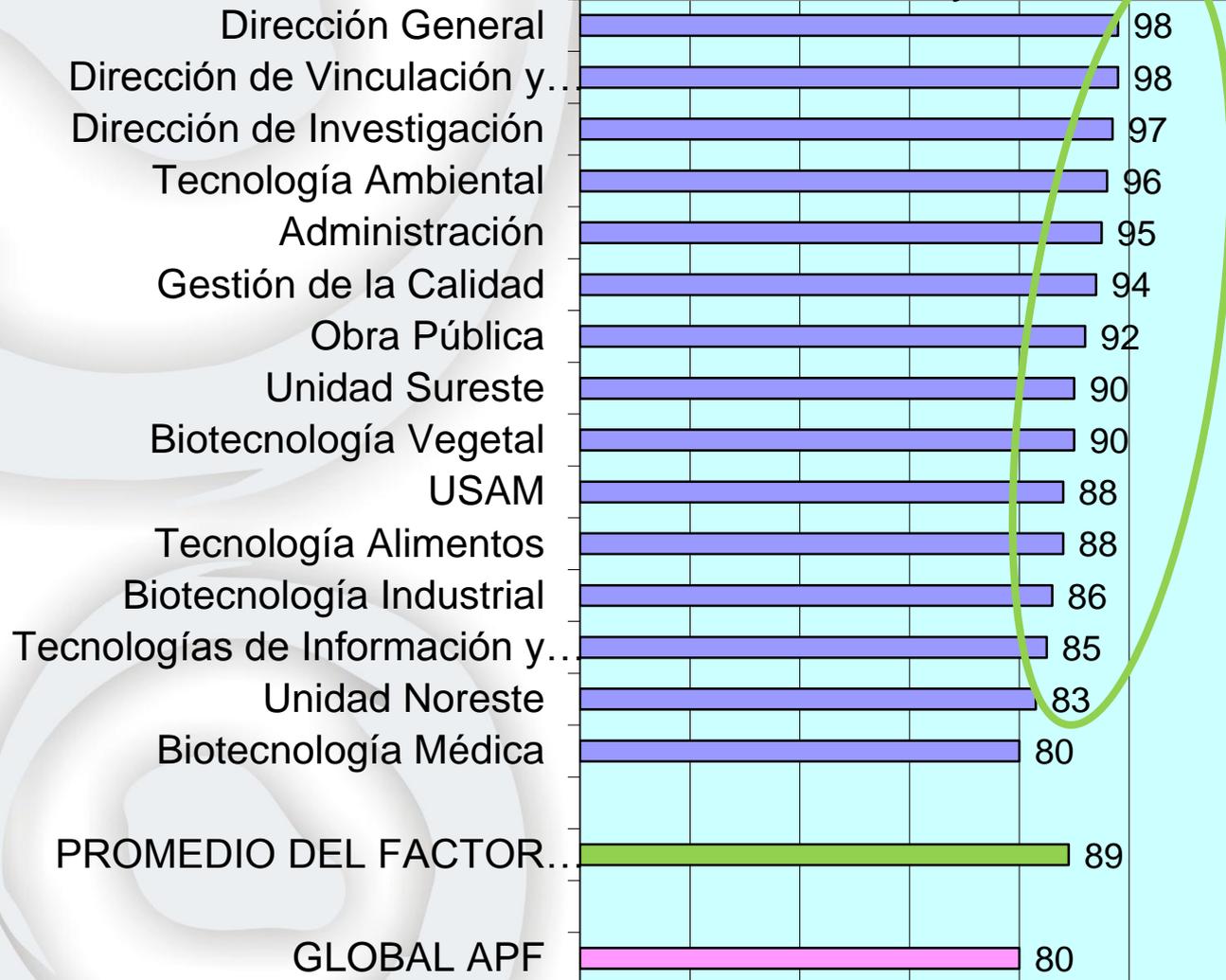
XI. Liderazgo y participación / 2012





CIATEJ

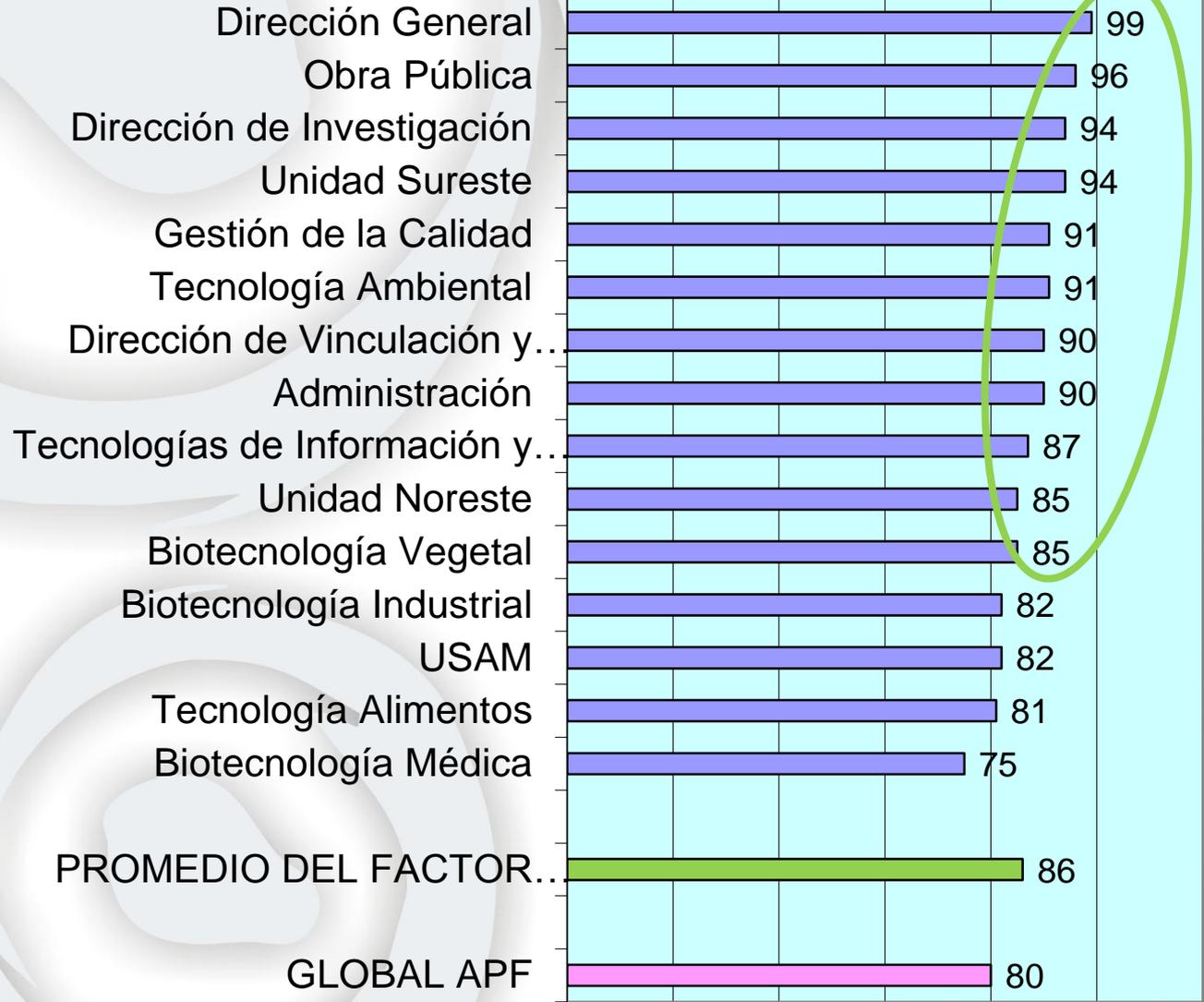
X II. Identidad con la Institución y valores / 2012





CIATEJ

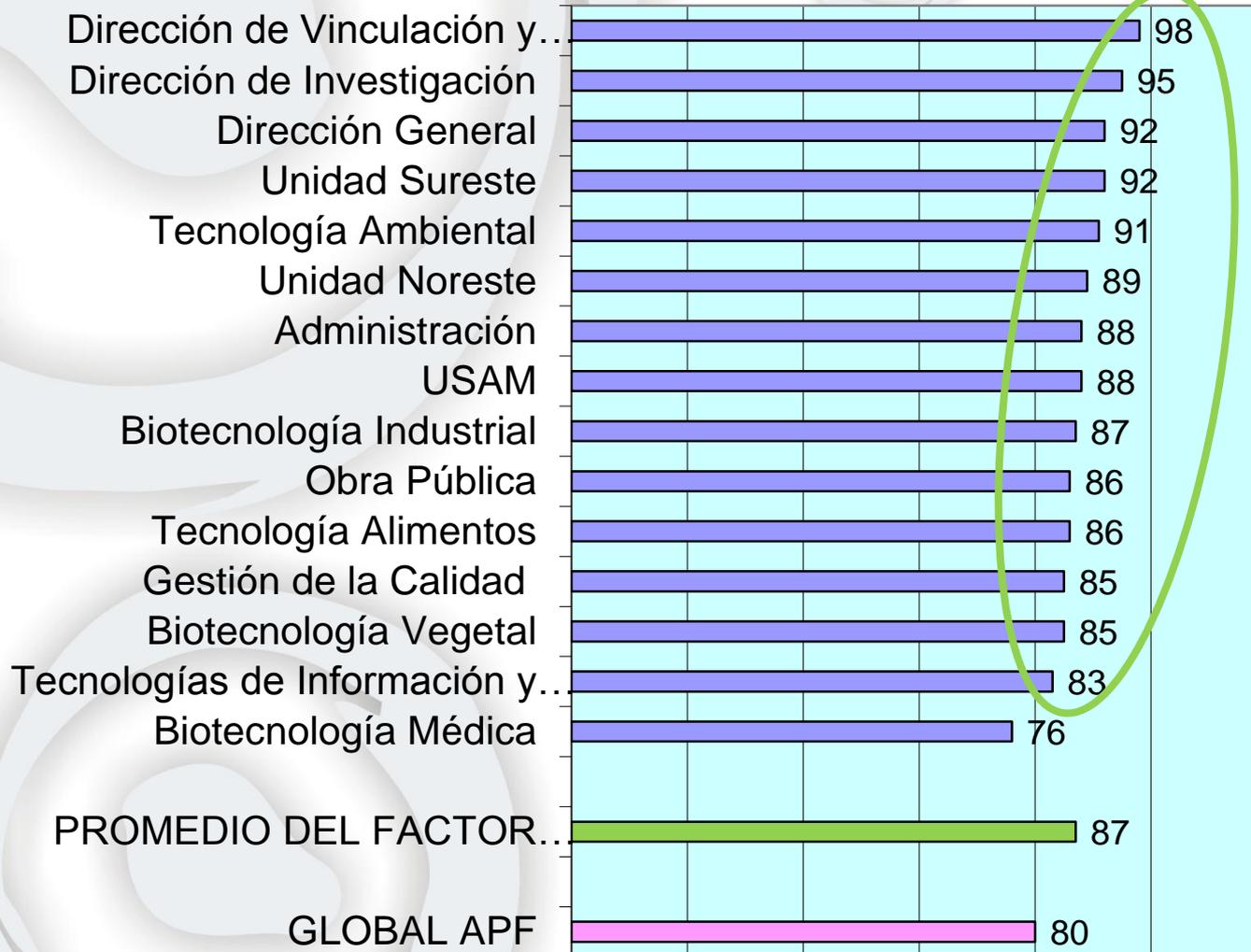
XIII. Austeridad y combate a la corrupción / 2012



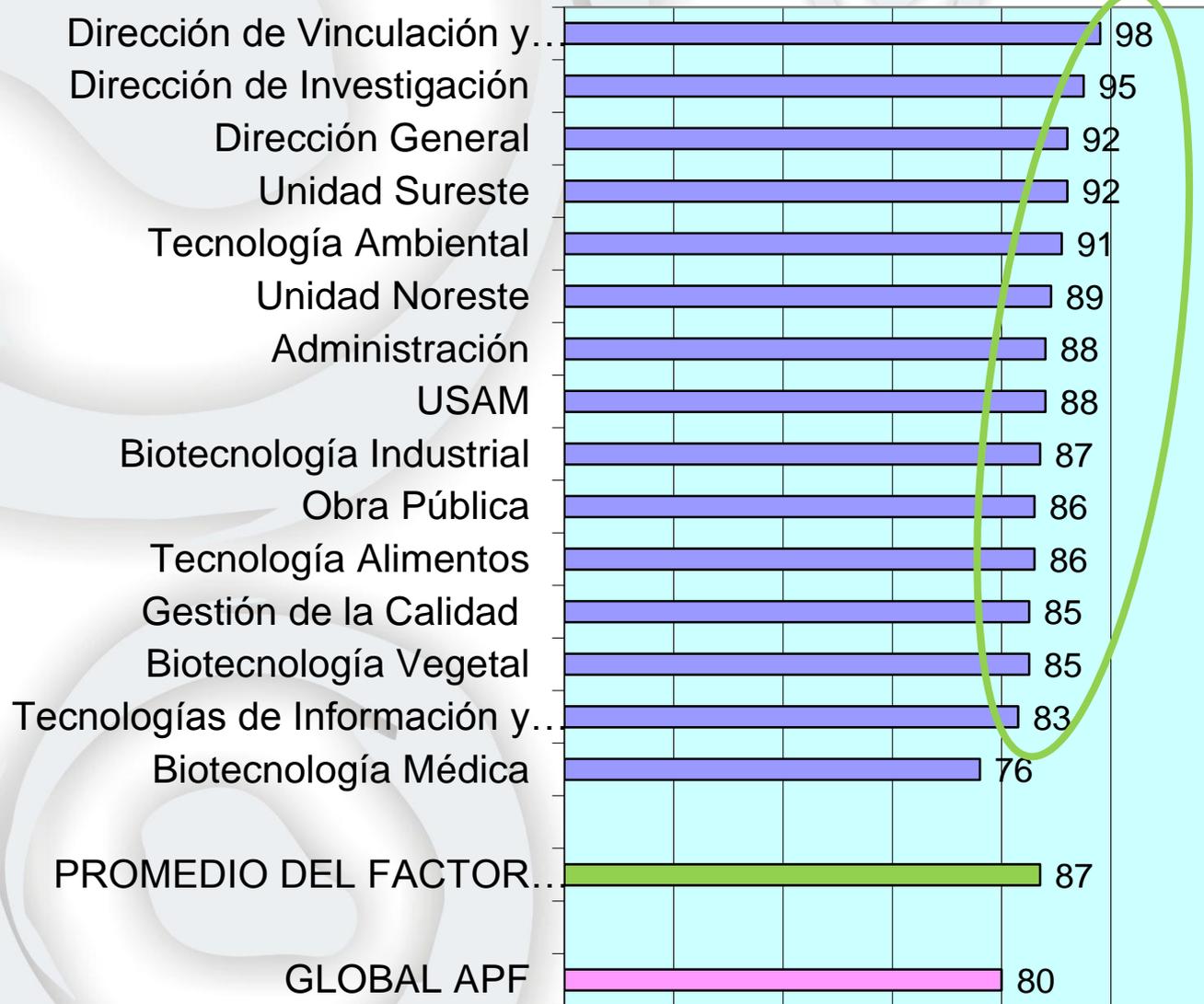


CIATEJ

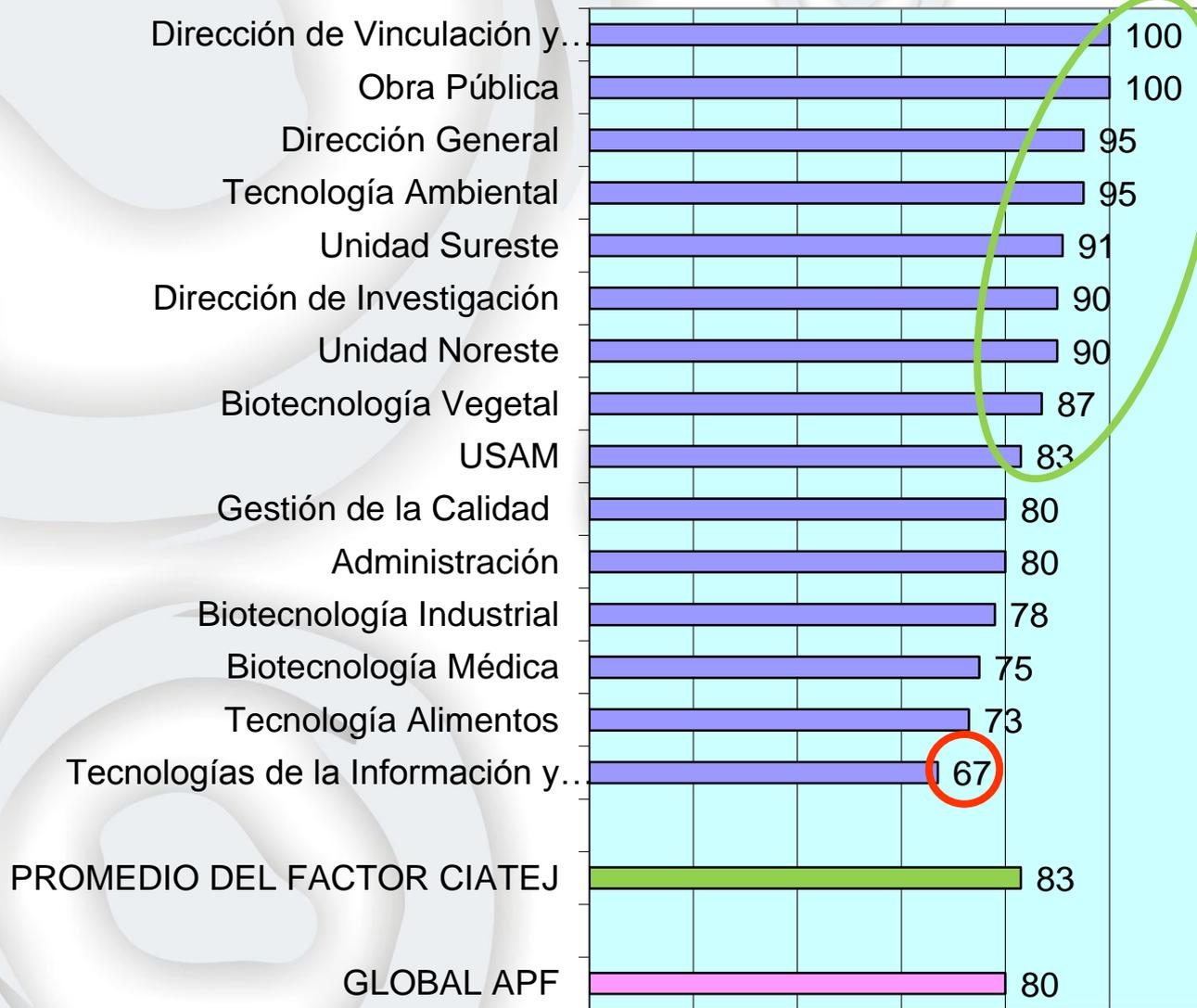
XI V. Enfoque a resultados y productividad / 2012



XI V. Enfoque a resultados y productividad / 2012



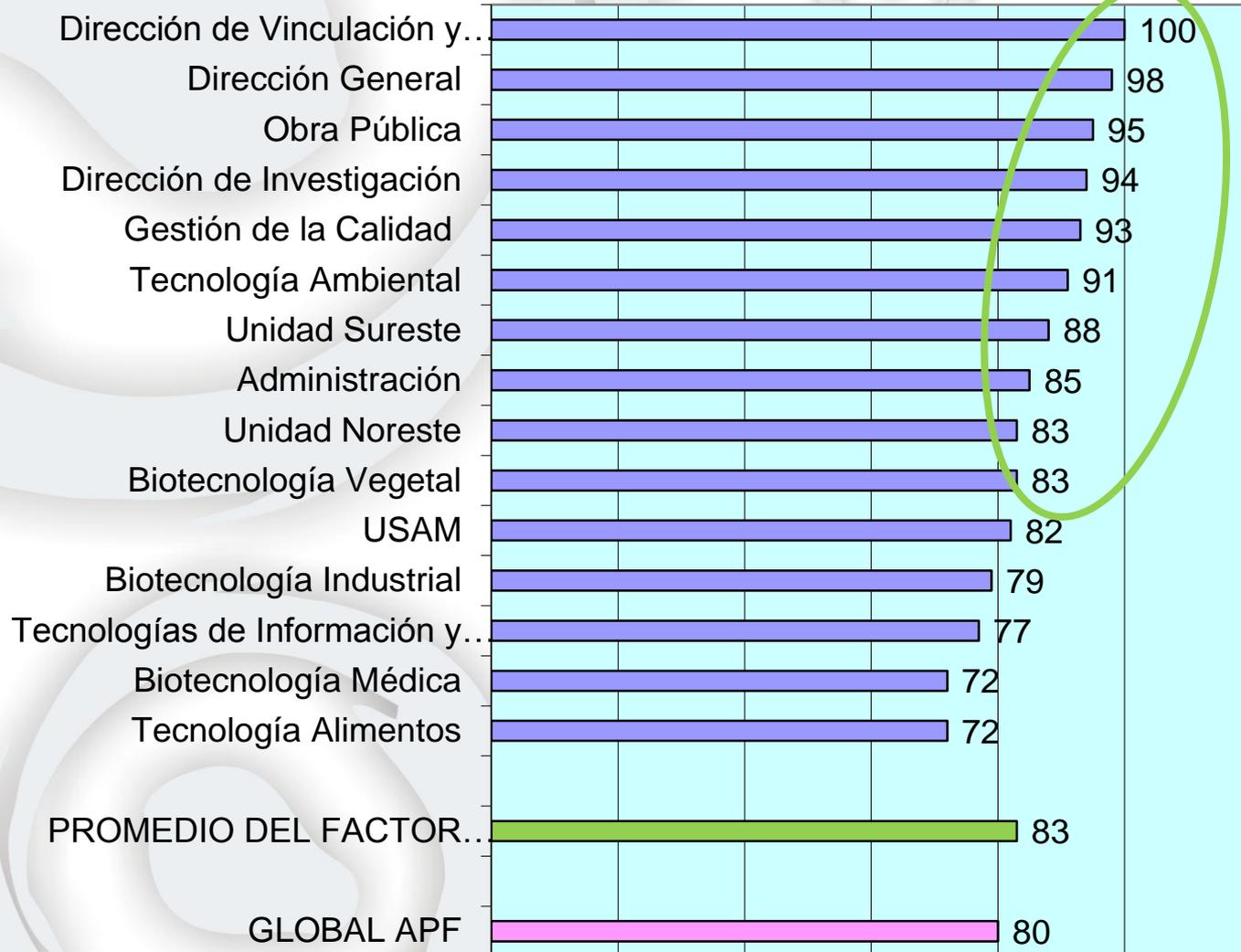
XVI. Profesionalización de la APF / 2012



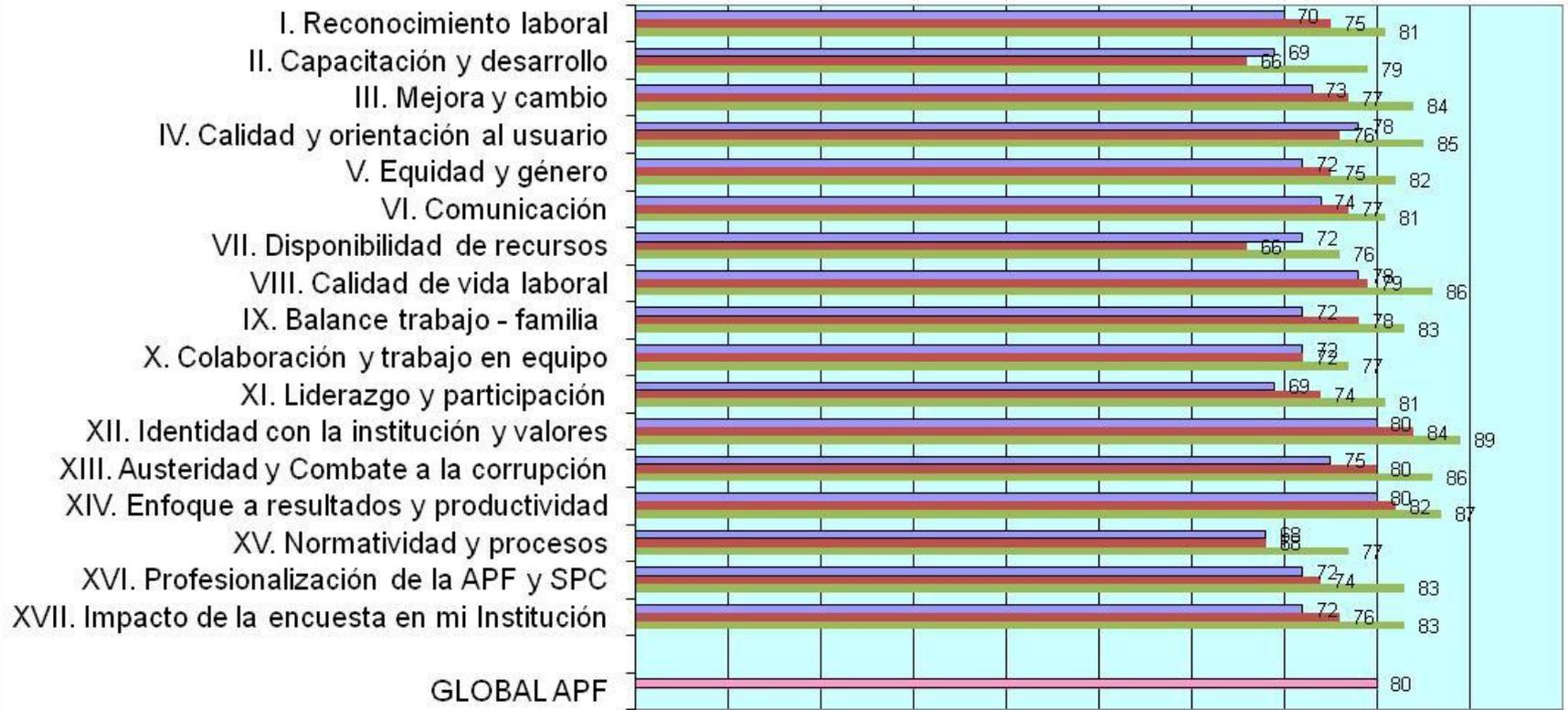


CIATEJ

XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución/ 2012



COMPARATIVO DE RESULTADOS POR FACTOR



Comparativo de calificaciones con Institutos del mismo sector



Este año, el CIATEJ logró posicionarse entre las ocho Instituciones mejor evaluadas del sector "No Sectorizados".

Comparativo de calificaciones PRO con Institutos del mismo sector



NO SECTORIZADOS PRO 2012



Conclusiones



En general encontramos que, en la encuesta aplicada en el 2012 sobre Cultura y Clima Organizacional (ECCO) por parte de la Secretaría de la Función Pública, se obtuvo una la calificación global superior a la obtenida en esta misma encuesta en el 2011, posicionando a la Institución entre una de las mejor evaluadas dentro del sector que nos corresponde.

Se logró mejorar la calificación obtenida el año pasado para todos los factores que integran la encuesta.

El factor mejor evaluado, fue nuevamente “XII. Identidad con la Institución y valores” que obtuvo una calificación de 89; seguido del factor “XIV. Enfoque a resultados y productividad”, con 87 puntos; y de los factores “VIII. Calidad de vida laboral” y “XIII. Austeridad y combate a la corrupción” que obtuvieron 86 puntos.

El factor que obtuvo la más baja ponderación fue “VII. Disponibilidad de recursos”, que también estuvo entre los más bajos el año pasado.

En los resultados desagregados por Unidad podemos observar que las áreas mejor evaluadas fueron la Dirección General (95) y la Dirección de Vinculación y Transferencia de Tecnología (93). Cabe señalar que en esta última se detecta una mejora importante, ya que en la encuesta del año pasado obtuvo un puntaje de 81.

Por otro lado, la áreas que obtuvieron el más bajo puntaje fueron Biotecnología Médica y Farmacéutica (71) y Obra Pública (73).