



Instituto Electoral del Estado

IEE/JE-021/12

ACUERDO DE LA JUNTA EJECUTIVA DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO, POR EL QUE APRUEBA LA METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA CONSULTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y AFINIDAD DEL PERSONAL CON EL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO, ASÍ COMO EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DEL MISMO

ANTECEDENTES

I.- En sesión ordinaria iniciada en fecha veintiocho de octubre de dos mil once y concluida el once de noviembre del mismo año, el Consejo General del Instituto Electoral del Estado aprobó mediante el acuerdo número CG/AC-066/11 los programas operativos anuales de las Unidades Técnicas y Administrativas de este Organismo para el año dos mil doce, así como el anteproyecto de presupuesto de egresos para el ejercicio fiscal dos mil doce.

Así, la actividad 8.1 del Programa Operativo Anual 2012 de la Unidad del Servicio Electoral Profesional aprobado por el Consejo General en los siguientes términos: *"Realizar la metodología de elaboración de la consulta de clima laboral institucional"*.

II.- Con fecha quince de junio del año que transcurre mediante memorándum número IEE/USEP-275/12, el Encargado de Despacho de la Unidad del Servicio Electoral Profesional solicitó al Secretario Ejecutivo del Instituto lo siguiente:

"...Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 95, 107 y 176 del Código de Instituciones y Procesos Electorales del Estado de Puebla, en atención al ACUERDO -03/COPESEP/130612, emitido por la Comisión Permanente del Servicio Electoral Profesional y en cumplimiento a la actividad 8.1 del Programa Operativo Anual 2012 de esta Unidad que a la letra dice: *"Realizar la metodología de elaboración de la Consulta de Clima Laboral Institucional"*, respetuosamente pido su apoyo para que por medio de su atribución se someta a consideración de los integrantes de la Junta Ejecutiva los proyectos que a continuación se describen:

- METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA CONSULTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y AFINIDAD DEL PERSONAL CON EL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO
- INSTRUMENTO PARA LA OBTENCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y AFINIDAD DEL PERSONAL CON EL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO

CONSIDERANDO

1.- Que, el artículo 78 del Código de Instituciones y Procesos Electorales del Estado de Puebla establece que son órganos centrales del Instituto Electoral del Estado el Consejo General y la Junta Ejecutiva.

2.- Que, en términos del numeral 95 fracciones II y IV del Código de la materia la Junta Ejecutiva tiene como atribuciones fijar las políticas generales, programas, sistemas y procedimientos administrativos del Instituto, así como de



revisar la ejecución y evaluar el desempeño del Servicio Electoral Profesional en los términos de la Ley y del Estatuto correspondiente, por lo que resulta competente para atender la solicitud puesta a su consideración.

3.- Que, el artículo 107 del Código en comento señala que el Instituto contará además con una Unidad del Servicio Electoral Profesional adscrita al Consejo General que, en el desempeño de sus atribuciones deberá observar invariablemente los principios rectores de legalidad, imparcialidad, objetividad, certeza e independencia.

De igual manera, el numeral antes citado en sus fracciones II y IV del Código Comicial establece que la Unidad del Servicio Electoral Profesional tendrá entre otras las atribuciones de llevar a cabo los programas de reclutamiento, selección, formación y desarrollo del personal del Servicio Electoral Profesional y cumplir y hacer cumplir, en el ámbito de su competencia, las normas, derechos, obligaciones y procedimientos del Servicio Electoral Profesional.

4.- Que, los diversos 176 y 177 del ordenamiento legal en cita establecen que para dar cumplimiento a las disposiciones constitucionales relativas y para dar vigencia y asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto Electoral del Estado, se organizará y desarrollará el Servicio Electoral Profesional, bajo los principios rectores de legalidad, imparcialidad, objetividad, certeza e independencia que, en términos de la Constitución Local y de este Código, sustentan la función estatal de organizar las elecciones.

En el mismo sentido, la referida normatividad electoral establece, bases y directrices del servicio electoral profesional, así como los medios para su profesionalización y permanencia en el mismo.

Por tanto, aspectos laborales del personal administrativo y de los miembros del Servicio Electoral Profesional se debe revisar en función de los ejes rectores antes mencionados y su interrelación con la organización de un proceso electoral.

Ahora bien, para acotar la temática en estudio es preciso indicar que se entiende por clima laboral y afinidad:

- **Clima laboral.**- comprende las actitudes, experiencias, creencias y valores, tanto personales como laborales de una organización. Es la suma determinada de valores y normas que son compartidos por personas y grupos de una organización y que controlan la manera en que interaccionan unos con otros y ellos con el entorno de la organización.
- **Afinidad.**- es el resultado de un clima organizacional positivo dentro de una Institución; lo que se busca es conocer en que grado el personal comparte y se encuentra convencido de los valores del Instituto Electoral del Estado y son semejantes a sus valores y creencias personales.



Instituto Electoral del Estado

IEE/JE-021/12

Bajo ese contexto, la Unidad del Servicio Electoral Profesional presenta la metodología de la consulta de clima organizacional y afinidad del personal con el Instituto, y que a continuación se procede a resumir:

Rubros	Contenido
Sujetos de consulta	<ul style="list-style-type: none"> Personal que labora en el Instituto Electoral del Estado, con excepción del Consejero Presidente, Consejeros Electorales, Secretario Ejecutivo y Titulares de las Unidades Administrativas y Técnicas de este Organismo Electoral.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar al personal del Instituto, el medio para expresar su sentir y opinión sobre aspectos importantes de su trabajo. Hacer del Instituto Electoral del Estado un mejor lugar en donde trabajar.
Alcance	<ul style="list-style-type: none"> Dimensiones: Credibilidad y Liderazgo. Respeto. Imparcialidad – Equidad - Justicia. Orgullo, Camaradería y Sentido de Pertenencia.

Esta última dimensión, denominada "Orgullo, Camaradería y Sentido de Pertenencia, de manera particular permitirá identificar la afinidad que tiene el personal con el Instituto, además de conocer el grado de compromiso que tiene con su área laboral y con este Organismo Electoral. Así mismo cada dimensión dará la opción al empleado de poder sugerir acciones de mejora para perfeccionar el clima laboral en el Instituto.

En el mismo orden de ideas la propuesta metodológica prevé la participación de diversas áreas del Instituto, así como la delimitación de las responsabilidades, y que se detallan en los siguientes términos:

Área	Actividades
Coordinación de Informática de la Dirección Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollará el sistema mediante el cual se llevará a cabo la consulta o encuesta del clima laboral. Verificará la correcta ejecución del sistema. Cerciorará de garantizar la confidencialidad de la encuesta. Remitirá a la Unidad del Servicio Electoral Profesional, al término del periodo de realización de la encuesta, los resultados obtenidos para su análisis.
Unidad del Servicio Electoral Profesional	<ul style="list-style-type: none"> Elaborará la consulta o encuesta correspondiente. Orientará y dará apoyo en la aplicación de la consulta. Interpretará los resultados obtenidos en la aplicación de la metodología. Hará del conocimiento de la Comisión Permanente del Servicio Electoral Profesional y del Secretario Ejecutivo el diagnóstico de resultados correspondiente.
Contraloría Interna	<ul style="list-style-type: none"> Elaborará las actas correspondientes para constatar la legitimidad de la actividad.
Consejero Presidente, los Consejeros Electorales, el Secretario Ejecutivo y los Titulares de las Unidades Administrativas y Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> Facilitarán el cumplimiento de la metodología. Motivarán al personal adscrito a su Unidad o Área a participar en la aplicación de la consulta.

Finalmente la metodología propuesta contempla la concentración de resultados en los siguientes términos:



Instituto Electoral del Estado

IEE/JE-021/12

Área	Actividad
Unidad del Servicio Electoral Profesional	Elaborará el diagnóstico estadístico de los resultados obtenidos de la encuesta y resumirá las propuestas de mejora descritas por el personal.
Secretaría Ejecutiva	Gestionará los recursos necesarios para implementar las acciones de mejora que se consideren apropiadas, lo anterior con el previo conocimiento de la Comisión Permanente del Servicio Electoral Profesional.

Por lo que concierne al instrumento de medición se presenta un cuestionario por cada una de las dimensiones que contempla la metodología propuesta.

En ese entendido, tomando en consideración la solicitud realizada por la Unidad del Servicio Electoral Profesional, en la que remite los proyectos de la *Metodología para la aplicación de la consulta de clima organizacional y afinidad del personal con el Instituto Electoral del Estado y el instrumento para la obtención del clima organizacional y afinidad del personal con el Instituto Electoral del Estado*, este Órgano Central procedió a analizar los citados documentos observando que los mismos cumple con lo dispuesto en la normatividad vigente, así como con lo previsto en el Programa Operativo Anual dos mil doce de la mencionada Unidad, y que la misma permitirá una medición objetiva del clima organizacional de la Institución y conglomerar propuestas de mejorar que reditúen en logar que el Instituto Electoral del Estado sea un mejor lugar en donde trabajar, considerando que lo procedente es aprobarlos en los términos de los documentos que corren agregados al presente acuerdo como anexos I y II formando parte integrante del mismo.

5.- Que, el artículo 107 fracciones II, IV y VII del Código Comicial establece que la Unidad del Servicio Electoral Profesional tiene como atribuciones, entre otras, llevar a cabo los programas de reclutamiento, selección, formación y desarrollo del personal del Servicio Electoral Profesional, Cumplir y hacer cumplir, en el ámbito de su competencia, las normas, derechos, obligaciones y procedimientos del Servicio Electoral Profesional y las demás que le confiera el Consejo General, el Consejero Presidente, el Secretario Ejecutivo y la Junta Ejecutiva conforme a este Código y disposiciones aplicables es que se faculta a la referida Unidad, para efecto de en forma coordinada con las diferentes áreas Técnicas y Administrativas del Organismo proceda con la aplicación de la consulta de clima organizacional y afinidad del personal con el Instituto dos mil doce.

6.- Que, el artículo 42 último párrafo del Reglamento de Sesiones de Junta Ejecutiva establece que los acuerdos emitidos por dicho Órgano Central se notificarán a los miembros del Consejo General, dentro de los tres días siguientes a su aprobación.



Instituto Electoral del Estado

IEE/JE-021/12

Como consecuencia de lo anterior, se faculta al Consejero Presidente para hacer del conocimiento de los integrantes del Consejo General de este Organismo Electoral, el contenido de este documento.

Por lo antes expuesto y fundado, la Junta Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado emite el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO.- La Junta Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado aprueba la Metodología para la aplicación de la consulta de clima organizacional y afinidad del Personal con el Instituto Electoral del Estado, así como el instrumento de medición del mismo, en atención a los razonamientos vertidos en el considerando 4 del presente acuerdo.

SEGUNDO.- La Junta Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado instruye a la Unidad del Servicio Electoral Profesional para que efectúe los tramites administrativos correspondientes y se ejecute el presente acuerdo, en atención a los considerandos 4 y 5 de este documento.

TERCERO.- La Junta Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado faculta al Consejero Presidente del Organismo para hacer del conocimiento de los integrantes del Consejo General el contenido de este documento, en atención al considerando 6 del presente documento.

Este acuerdo fue aprobado por unanimidad de votos de los integrantes de la Junta Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado, en sesión ordinaria iniciada en fecha veintiuno de junio de dos mil doce.

CONSEJERO PRESIDENTE

SECRETARIO EJECUTIVO

LIC. JORGE SÁNCHEZ MORALES

LIC. MIGUEL DAVID JIMÉNEZ LÓPEZ



Instituto Electoral del Estado

ANEXO I

METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN DE LA CONSULTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y AFINIDAD DEL PERSONAL CON EL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO.

Dentro de las atribuciones conferidas a la Unidad del Servicio Electoral Profesional, a través de los artículos 107 y 176 del Código de Instituciones y Procesos Electorales del Estado de Puebla, está asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto Electoral del Estado con base en los principios rectores de legalidad, imparcialidad, objetividad, certeza e independencia.

En cumplimiento de la meta número 8 del Programa Operativo Anual 2012 para la Unidad del Servicio Electoral Profesional que cita: *"Elaborar y aplicar el proyecto de Consulta del Clima Organizacional y Afinidad del Personal con el Instituto, con el objeto de fortalecer la identidad del personal con los propósitos y valores Institucionales"*, esta Unidad realizará un estudio a través del diagnóstico del clima laboral mediante el diseño y aplicación de la consulta o encuesta dirigida a todo el personal que labora en el Instituto Electoral del Estado, con excepción del Consejero Presidente, Consejeros Electorales, Secretario Ejecutivo y Titulares de las Unidades Administrativas y Técnicas de este Organismo Electoral.

El clima laboral comprende las actitudes, experiencias, creencias y valores, tanto personales como laborales de una organización. Es la suma determinada de valores y normas que son compartidos por personas y grupos de una organización y que controlan la manera que interaccionan unos con otros y ellos con el entorno de la organización.

La Unidad del Servicio Electoral Profesional como punto de partida hará un diagnóstico del clima laboral en este Organismo Electoral con la finalidad de identificar por medio de un análisis la afinidad actual del personal con el Instituto.

OBJETIVO

El propósito de esta encuesta es proporcionar al personal del Instituto, el medio para expresar su sentir y opinión sobre aspectos importantes de su trabajo.



Instituto Electoral del Estado

Las respuestas obtenidas ayudarán a conocer lo que piensa el personal acerca del Instituto Electoral del Estado, el grado de afinidad que existe entre sus intereses personales, los propósitos y valores institucionales del Instituto, así como las sugerencias de mejora, lo anterior con el propósito de atender específicamente los intereses personales e incentivar la participación pro-activa del personal.

El objetivo final es hacer del Instituto Electoral del Estado un mejor lugar en donde trabajar.

ALCANCE

La encuesta o consulta de clima laboral estará conformada por cuatro dimensiones que son:

- Credibilidad y Liderazgo.
- Respeto.
- Imparcialidad - Equidad - Justicia.
- Orgullo, Camaradería y Sentido de Pertenencia.

Con la elaboración de la encuesta o consulta se pretende medir la estabilidad que se vive en el Instituto sobre las dimensiones mencionadas anteriormente y que se describen a continuación:

- **Dimensión: Credibilidad y Liderazgo**

Credibilidad. Se compone de dos dimensiones principales: capacidad de generar confianza y grado de conocimiento:

- **Confianza.-** es la opinión favorable en que una persona o grupo será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada situación y pensamientos.
- **Conocimiento.-** Hechos, o datos de información adquiridos por una persona a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un tema u objeto de la realidad.

Liderazgo. Es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Lo anterior con el propósito de que el equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas y objetivos establecidos.



Instituto Electoral del Estado

Por lo tanto, en este rubro se pretende identificar la percepción que tiene el personal de este Organismo Electoral, con respecto al actuar de los demás en la manera que enfrentar una determinada situación y pensamiento. Asimismo, se pretende identificar si el personal reconoce el potencial laboral en si mismo y el del personal con quien interactúa.

- **Dimensión: Respeto**

El respeto consiste en el reconocimiento de los intereses y sentimientos del otro en una relación. Involucra dar a los colaboradores el agradecimiento por el trabajo bien hecho y el esfuerzo extra. Incluye el acercamiento de los colaboradores y hacerlos partícipes en las actividades del Instituto, promover el espíritu de colaboración entre los departamentos y crear un ambiente de trabajo que sea saludable y seguro.

En esta dimensión se pretende identificar la percepción que tiene el personal en relación con el comportamiento que existe entre los subordinados con los jefes inmediatos y viceversa.

- **Dimensión: Imparcialidad - Equidad - Justicia**

Imparcialidad. Es un criterio de justicia que sostiene que las decisiones deben tomarse con base en criterios objetivos, sin prejuicios o tratos diferenciados por razones inapropiadas.

Equidad. Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece.

Justicia. Es el conjunto de reglas y normas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones. Ausencia de discriminación y acceso a mecanismos de defensa.

En esta dimensión se pretende identificar la percepción del personal con respecto a la igualdad de oportunidades.

- **Dimensión: Orgullo, Camaradería y Sentido de Pertenencia**

Orgullo:

En el trabajo personal, por el trabajo individual.

En el trabajo producido por el equipo o el Instituto.

En su posicionamiento en la comunidad.



Instituto Electoral del Estado

Camaradería:

Se puede ser uno mismo.

Socialmente amigable y atmósfera de bienvenida.

Sentido de familia o de equipo.

Sentido de Pertenencia:

Arraigo a la comunidad laboral en relación con las personas con las que convive, instalaciones y medios de trabajo.

En esta dimensión se pretende identificar la afinidad que tiene el personal con el Instituto, además de conocer el grado de compromiso que tiene con su área laboral y con este Organismo Electoral.

Cabe señalar que invariablemente al final de cada conjunto de preguntas correspondientes a cada dimensión existirá un recuadro en el que se dará la opción al empleado de poder sugerir las acciones de mejora que recomienda para perfeccionar el clima laboral en el Instituto. Esto servirá para determinar las actividades de interés e identificar la voluntad del personal de este Organismo Electoral para participar en eventos, concursos, celebraciones, foros, cursos, actividades de integración, etc., que se puedan realizar.



Instituto Electoral del Estado

METODOLOGÍA

Con la finalidad de poder realizar la consulta de manera confiable es indispensable delimitar las responsabilidades, las cuales serán compartidas de la siguiente manera:

- **La Coordinación de Informática de la Dirección Administrativa.**
 - Desarrollará el sistema mediante el cual se llevará a cabo la consulta o encuesta del clima laboral.
 - Verificará la correcta ejecución del sistema.
 - Cerciorará de garantizar la confidencialidad de la encuesta.
 - Remitirá a la Unidad del Servicio Electoral Profesional, al término del periodo de realización de la encuesta, los resultados obtenidos para su análisis.

- **La Unidad del Servicio Electoral Profesional.**
 - Elaborará la consulta o encuesta correspondiente.
 - Orientará y dará apoyo en la aplicación de la consulta.
 - Interpretará los resultados obtenidos en la aplicación de la metodología.
 - Hará del conocimiento de la Comisión Permanente del Servicio Electoral Profesional y del Secretario Ejecutivo el diagnóstico de resultados correspondiente.

- **La Contraloría Interna.**
 - Elaborará las actas correspondientes para constatar la legitimidad de la actividad.

- **El Consejero Presidente, los Consejeros Electorales, el Secretario Ejecutivo y los Titulares de las Unidades Administrativas y Técnicas.**
 - Facilitarán el cumplimiento de la metodología.
 - Motivarán al personal adscrito a su Unidad o Área a participar en la aplicación de la consulta.



PROCEDIMIENTO

La consulta podrá ser contestada por todo el personal del Instituto Electoral del Estado a través del ingreso a la dirección electrónica que se dará a conocer por la Unidad del Servicio Electoral Profesional con la anticipación debida y se realizará de la siguiente manera:

- a) La consulta se podrá responder en la computadora que para tal efecto designe el Titular de la adscripción del personal o, en dado caso, en la Unidad del Servicio Electoral Profesional.
- b) Los instrumentos necesarios para poder garantizar la confidencialidad en el momento de responder la consulta por el personal, serán establecidos por la Coordinación de Informática de la Dirección Administrativa.
- c) La consulta no contemplará datos personales a fin de conservar la certeza y objetividad de la misma.
- d) La participación del personal será voluntaria.
- e) El personal tendrá las facilidades laborales necesarias, durante el periodo que se aplique la consulta, para poder participar en la actividad.
- f) Los resultados serán almacenados en una base de datos administrada por la Coordinación de Informática de la Dirección Administrativa.
- g) Una vez finalizado el plazo para la realización de la consulta, la Coordinación de Informática de la Dirección Administrativa remitirá los resultados obtenidos a la Unidad del Servicio Electoral Profesional para su análisis.
- h) La Unidad del Servicio Electoral Profesional elaborará el diagnóstico estadístico de los resultados obtenidos de la encuesta y resumirá las propuestas de mejora descritas por el personal.

Lo anterior será remitido al Secretario Ejecutivo para que mediante su atribución se pueda gestionar los recursos necesarios para implementar las acciones de mejora que se consideren apropiadas, lo anterior con el previo conocimiento de la Comisión Permanente del Servicio Electoral Profesional.

al



INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO
UNIDAD DEL SERVICIO ELECTORAL PROFESIONAL
ANEXO II

INSTRUMENTO PARA LA OBTENCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y
AFINIDAD DEL PERSONAL CON EL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO

DIMENSIÓN: CREDIBILIDAD Y LIDERAZGO		RESPUESTA		
NO.	PREGUNTA	SI	NO	NO SE
1	La actuación que tengo en el desempeño de mi trabajo se apega a las normas y reglamentos establecidos.			
2	Considero que algunas veces el actuar de mis colaboradores no es en apego a los principios rectores.			
3	Mi trabajo lo realizo sin presión de criterios o intereses.			
4	En situaciones de alto stress, he sido presionado por mis superiores jerárquicos para realizar acciones que en situaciones normales no lo permitirían.			
5	Considero que las acciones que mi superior jerárquico decide, son en búsqueda del beneficio institucional por encima del beneficio personal.			
6	Prefiero cuestionar una instrucción directa, a pesar de saber que al hacerlo puede salir afectada la percepción que tiene mi jefe.			
7	Considero que mi superior jerárquico me proporciona información incompleta a propósito.			
8	Prefiero preguntar a colaboradores ajenos a mi área sobre la forma de atender un problema, que a mis compañeros.			
9	Reconozco que la información y proyectos generados por mis colaboradores está realizada con el mismo esfuerzo que yo tendría.			
10	Considero que la percepción que tienen los demás de mí, es que soy una persona creíble.			
11	Mis compañeros consideran mi opinión al tomar una decisión en grupo.			
12	Reconozco que mi jefe inmediato es un líder nato.			
13	Mi jefe nos proporciona ayuda a mis compañeros y a mí cuando requerimos mejorar nuestro trabajo.			
14	Pienso que mi jefe prefiere las opiniones de mis compañeros a la mía, a pesar de ser mi área de dominio.			
15	Reconozco a un líder cuando interactúo con él.			
16	Considero que la relación que tiene mi jefe con sus homólogos es desfavorable.			
17	Mi jefe me ayuda a fijar objetivos en mi trabajo.			
18	Reconozco que si mi jefe no me dice que hacer, no hago nada.			
19	El nivel de exigencia por parte de mi jefe es equitativa a la demandada a los demás compañeros.			
20	Considero que soy el líder en mi área.			
¿Qué acciones de mejora propondrías para fortalecer la credibilidad?				
¿Qué acciones de mejora propondrías para fortalecer el liderazgo?				
En escala del 1 al 10, en donde 1 equivale a la peor opinión y 10 a la mejor opinión, emite tu valoración sobre la actuación de las autoridades del Instituto en relación con:				
21	Toma de decisiones.			
22	Efectividad en su decisión.			
23	Delegación.			
24	Comunicación.			
25	Involucramiento.			
26	Evaluación del desempeño.			
27	Liderazgo.			
28	Credibilidad.			



INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO
UNIDAD DEL SERVICIO ELECTORAL PROFESIONAL
ANEXO II

INSTRUMENTO PARA LA OBTENCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y
AFINIDAD DEL PERSONAL CON EL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO

DIMENSIÓN: RESPETO		RESPUESTA		
NO.	PREGUNTA	SI	NO	NO SE
29	Siento que a mi jefe le falta la experiencia necesaria para promover un espíritu de colaboración entre los departamentos.			
30	Mi carga de trabajo actual me permite efectuar mis deberes con calidad.			
31	Las cargas de trabajo son equitativamente distribuidas en mi Unidad de adscripción.			
32	Considero que tengo el derecho de conocer sobre la situación económica que enfrenta el Instituto por conducto de mis superiores jerárquicos y no por medio de la prensa.			
33	Reconozco que trato a los demás como quiero que se me trate.			
34	Considero que realizo un trabajo útil para el Instituto.			
35	Tengo oportunidad de participar en la fijación de las metas y objetivos para mi grupo de trabajo.			
36	Considero que existe un trato respetable entre el personal de este Organismo Electoral, sin importar el nivel jerárquico.			
37	Siento que mi trabajo es reconocido por mis superiores jerárquicos y colaboradores.			
38	Considero que es obligación de los jefes agradecer por el trabajo bien hecho y el esfuerzo extra.			
En escala del 1 al 10, en donde 1 equivale a la peor opinión y 10 a la mejor opinión, ¿Qué opinión tienes sobre:				
39	seguridad e higiene de las oficinas?			
40	ambiente de trabajo?			
41	las condiciones físicas del mobiliario que conforma las oficinas y/o espacios de trabajo?			
42	disponibilidad de materiales para el trabajo en oficinas?			
43	el respeto que recibes por tus superiores jerárquicos?			
44	el respeto que recibes por tus colaboradores?			
45	la participación de mis superiores jerárquicos en la realización de actividades laborales físicas?			
46	la atención de las autoridades de este Organismo Electoral a las necesidades de los empleados?			
¿Qué acciones de mejora propondrías para fortalecer el respeto?				
DIMENSIÓN: IMPARCIALIDAD - EQUIDAD - JUSTICIA		RESPUESTA		
IMPARCIALIDAD. Es un criterio de justicia que sostiene que las decisiones deben tomarse con base en criterios objetivos, sin prejuicios o tratos diferenciados por razones inapropiadas. EQUIDAD. Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece. JUSTICIA. Es el conjunto de reglas y normas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones. Ausencia de discriminación y acceso a mecanismos de defensa.				
NO.	PREGUNTA	SI	NO	NO SE
47	El Instituto provee igualdad de oportunidades de empleo a todos los solicitantes y promueve a su personal con base en su capacidad, preparación y experiencia, sin distinción de sexo, raza, edad, religión, etc.			
48	Creo que en el Instituto existe igualdad de oportunidades entre los empleados.			
49	Ante situaciones difíciles, siempre me apegó a la aplicación de metodologías o procedimientos.			
50	Considero que es justo el trato que recibo de mi superior jerárquico.			
51	En el Instituto es posible lograr un ascenso o una promoción laboral basada en resultados.			
52	Las decisiones y actividades dentro del Instituto no se basan en favoritismos ni inclinaciones personales.			



INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO
UNIDAD DEL SERVICIO ELECTORAL PROFESIONAL
ANEXO II

INSTRUMENTO PARA LA OBTENCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y
AFINIDAD DEL PERSONAL CON EL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO

53	Considero que tengo un cierto nivel de seguridad en mi trabajo dentro del Instituto.			
54	Considero que es justo los derechos y obligaciones de mi puesto con el salario que percibo.			
55	En comparación con personas que ocupan puestos similares al mío en otras empresas, considero que mi sueldo en el Instituto es adecuado.			
56	Mi sueldo es equitativo al de otros empleados que tienen cargos comparables al mío.			
En escala del 1 al 10, en donde 1 equivale a la peor opinión y 10 a la mejor opinión, ¿Qué opinión tienes sobre:				
57	igualdad de oportunidades?			
58	la importancia del otorgamiento de reconocimientos?			
59	el procedimiento inconformidad o acceso a mecanismo de defensa?			
60	la forma de designación de carga de trabajo en tu área de adscripción?			
¿Qué acciones de mejora propondrías para mejorar la imparcialidad?				
¿Qué acciones de mejora propondrías para fortalecer la equidad?				
¿Qué acciones de mejora propondrías para fortalecer la justicia?				
DIMENSIÓN: ORGULLO, CAMADERÍA Y SENTIDO DE PERTENENCIA.		RESPUESTA		
Orgullo: En el trabajo personal, por el trabajo individual. En el trabajo producido por el equipo o el Instituto. En su posicionamiento en la comunidad. Camaradería: Se puede ser uno mismo. Socialmente amigable y atmósfera de bienvenida. Sentido de familia o de equipo. Sentido de Pertenencia: Arraigo a la comunidad laboral en relación con las personas con las que convive, instalaciones y medios de trabajo.				
NO.	PREGUNTA	SI	NO	NO SE
61	El puesto que tengo en el Instituto está en relación con la experiencia que poseo.			
62	Mi puesto está en relación con mi formación académica.			
63	Estoy orgulloso de trabajar en el Instituto Electoral del Estado.			
64	Mi trabajo me permite hacer buen uso de mis conocimientos y habilidades.			
65	Mi trabajo me produce un sentimiento de realización personal.			
66	Me siento integrado a este Organismo Electoral.			
67	Considero que tengo un entorno de amigos entre mis compañeros de trabajo.			
68	Si surgiera otra oportunidad de trabajo, un factor a considerar sería el ambiente de trabajo que tengo con mis compañeros.			
69	Siento que laboralmente no me gustaría estar en ningún otro lugar.			
70	Me siento integrado al Instituto Electoral del Estado.			
En escala del 1 al 10, en donde 1 equivale a la peor opinión y 10 a la mejor opinión, ¿Qué opinión tienes sobre el nivel de satisfacción que:				
71	tienes de laborar en el Instituto Electoral del Estado?			
72	sientes en tu actual puesto?			
73	tienes de laborar en tu área de adscripción?			
74	sientes cuando al preguntar, mencionas que trabajas en el Instituto Electoral del Estado?			
75	sientes al saber que pocas personas en la República Mexicana realizan la misma labor que tu efectúas?			
¿Qué acciones de mejora propondrías para fortalecer el orgullo?				



INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO
UNIDAD DEL SERVICIO ELECTORAL PROFESIONAL
ANEXO II

INSTRUMENTO PARA LA OBTENCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y
AFINIDAD DEL PERSONAL CON EL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO

¿Qué acciones de mejora propondrías para fortalecer la camaradería?				
¿Qué acciones de mejora propondrías para mejorar el sentido de pertenencia?				
PREGUNTAS GENERALES		RESPUESTA		
NO.	PREGUNTA	SI	NO	NO SE
76	Consideras que esta consulta es una buena forma de hacer saber a las autoridades del Instituto sobre las necesidades del personal.			
77	Creo que el cuerpo colegiado que integra el Consejo General y la Junta Ejecutiva podrían utilizar los resultados de la consulta para implementar algunas acciones de mejora.			
78	La dirección de mi área tomará acciones positivas como resultado de esta consulta.			
79	El Instituto ha cubierto mis expectativas laborales.			
80	Considero que acciones como la consulta de clima laboral afectará de manera positiva a este Organismo Electoral.			
¿Qué cursos de capacitación requieres para desarrollar y fortalecer tus capacidades laborales?				
¿Qué acciones propones para fortalecer tu formación y desarrollo?				
Ante los sucesos económicos que están pasando en el Instituto Electoral del Estado, ¿sientes estabilidad y tranquilidad en tu puesto de trabajo?				
Define en tres palabras ordenadas con base en su importancia: ¿Cómo te hace sentir trabajar en el Instituto Electoral del Estado?				
Al comparar tu trabajo con el de las personas pertenecientes a tu círculo social: ¿Describe con tres adjetivos como te hace sentir?				
De acuerdo con tu plan de vida y a tu situación laboral en el Instituto: ¿Cuánto tiempo más te gustaría laborar en él?				
COMENTARIOS (Este es un espacio para que expreses tus opiniones, lo que te agrada y lo que te desagrada; está abierto para la crítica constructiva. Recuerda que la información es anónima, aprovecha esta oportunidad para ayudar a mejorar el Instituto Electoral del Estado.)				