

INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Fecha de elaboración del informe: 15 de julio de 2025

Periodo: 2025

Entidad: México

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO DEL INFORME.....	3
3. MÉTODO UTILIZADO.....	3
4. NÚMERO DE PARTICIPANTES.....	4
5. CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....	6
6. RESULTADOS OBTENIDOS.....	6
7. CONCLUSIONES	30
8. PLAN DE ACCIÓN.....	32
9. ANEXO A.....	32

1. INTRODUCCIÓN.

El presente informe, tiene como finalidad dar a conocer los resultados obtenidos a través de la aplicación de una encuesta que evalúa el Clima Organizacional de los procesos sustantivos en los Módulos de Atención Ciudadana (MAC)] en la entidad de México. Esta evaluación se realiza en cumplimiento al **requisito 7.1.4** de la Norma Internacional ISO 9001:2015, que estipula; *La organización debe determinar, proporcionar y mantener el ambiente necesario para la operación de sus procesos y para lograr la conformidad de los productos y servicios.*

2. OBJETIVO DEL INFORME.

Evaluar el grado de satisfacción y la percepción que tiene el personal respecto al ambiente laboral, con el fin de identificar áreas de mejora y garantizar un buen entorno laboral. A través del análisis de los resultados de la encuesta, se buscará establecer planes de acción que promuevan un clima organizacional saludable y productivo.

3. MÉTODO UTILIZADO.

La información fue recopilada mediante la aplicación de una **encuesta anónima (ver Anexo A)**, dirigida a las y los funcionarios de los MAC de la entidad.

Se evaluaron **23** preguntas divididas en **7** categorías mediante una escala Likert de **5** puntos:

Categoría	Objetivos de la categoría
1. Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad en la comunicación. • Accesibilidad y apoyo brindado. • Estilo de liderazgo. • Reconocimiento y retroalimentación.
2. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez y transparencia en la comunicación interna. • Oportunidades para expresar ideas y sugerencias. • Efectividad de los canales y medios de comunicación.
3. Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones entre equipo de trabajo. • Respeto, inclusión y colaboración. • Niveles de estrés, presión y conflicto.
4. Reconocimiento y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de crecimiento profesional y capacitación. • Evaluación justa del desempeño. • Reconocimiento a logros individuales o grupales.

5. Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios físicos adecuados y recursos disponibles (Papelería, mobiliario, equipos tecnológicos, etc.) • Seguridad e higiene en el lugar de trabajo.
6. Motivación y compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción general con el trabajo. • Sentido de pertenencia y orgullo por la institución. • Nivel de compromiso con los objetivos institucionales.
7. Gestión por procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad sobre cómo el trabajo individual impacta en los procesos. • Identificación con el enfoque basado en procesos. • Percepción de eficiencia y fluidez entre procesos.

4. NÚMERO DE PARTICIPANTES.

La participación efectiva del personal es el siguiente:

Total de encuestas aplicadas

JDE	Total de funcionarios	Encuestas aplicadas	% de Participación
01	13	13	100%
02	22	22	100%
03	18	18	100%
04	13	13	100%
05	6	6	100%
06	28	27.00	96.43%
07	14	13.00	92.86%
08	12	12	100%
09	20	20	100%
10	16	16	100%
11	17	17	100%
12	22	22	100%
13	11	11	100%
14	9	9	100%
15	15	15	100%
16	29	29	100%
17	15	14.00	93.33%

JDE	Total de funcionarios	Encuestas aplicadas	% de Participación
18	20	20	100%
19	34	34	100%
20	30	30	100%
21	11	11	100%
22	27	24.00	88.89%
23	17	17	100%
24	14	14	100%
25	18	16.00	88.89%
26	14	14	100%
27	24	23.00	95.83%
28	10	10	100%
29	20	20	100%
30	30	30	100%
31	10	9.00	90.00%
32	22	22	100%
33	20	20	100%
34	13	13	100%
35	16	16	100%
36	19	19	100%
37	13	13	100%
38	18	18	100%
39	16	15.00	93.75%
40	24	24	100%
Totales	720	709	98.47%

5. CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

Los niveles de satisfacción se interpretan con base en los siguientes parámetros:

Nivel	Acciones a implementar	Parámetro
Bueno	El clima organizacional es favorable; no se requieren acciones.	≥ 80%
Regular	Es necesario implementar un plan de acción para elevar el clima organizacional del personal.	< 80% pero ≥ 60%
Malo	Se requiere analizar el problema e identificar la causa raíz para establecer acciones correctivas en el plan de acción que permitan mejorar y evitar comportamientos negativos.	< 60%

6. RESULTADOS OBTENIDOS.

Los resultados obtenidos de 709 encuestas aplicadas es el siguiente:

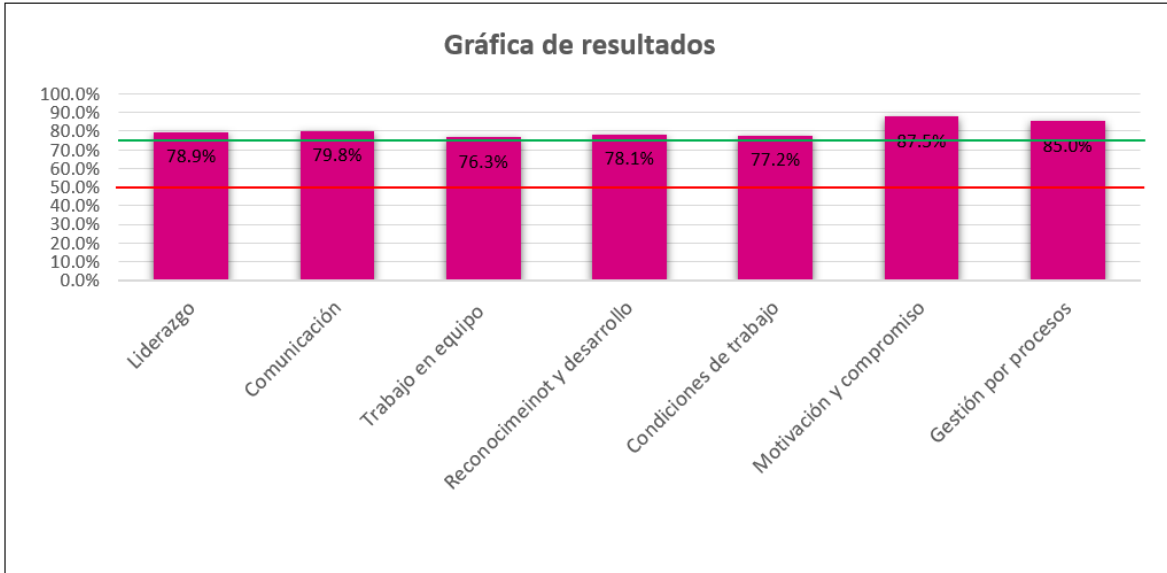
Resultado general:

Resultado general	80.4%	Bueno
--------------------------	--------------	--------------

Resultado por categoría:

Categoría	Resultado	Nivel
Liderazgo	78.9%	Regular
Comunicación	79.8%	Regular
Trabajo en equipo	76.3%	Regular
Reconocimiento y desarrollo	78.1%	Regular
Condiciones de trabajo	77.2%	Regular
Motivación y compromiso	87.5%	Bueno
Gestión por procesos	85.0%	Bueno

Gráfica de resultados por categoría de mayor a menor calificación.



Comentarios relevantes de los participantes:

1ue los jefes muestren empatia conblos empleados
 A mi parecer todo está muy bien laboralmente
 A pesar de que se pueda expresar la opinión sobre la problemática que existe, no hay cambios que ayuden a mejorar
 Aanalizar los periodos de vacaciones ya que en este momento lo tomamos 2 personas y aparte el que descansa el MAC se queda operando sin 3 figuras lo que provoca estres para atender a la ciudadanía y por premura se puede sucitar algun error
 Abrir un espacio grupal en el cual podamos expresarnos y ser escuchados respecto de algunas dudas e inconformidades.chado
 ACTUALMENTE LA RELACION ENTRE COMPAÑEROS SE ENCUTRA FRAGMENTADA, PIENSO QUE HACE FALTA LIDERAZGO POR PARTE DEL RM PARA SOBRELLEVAR LAS RELACIONES LABORALES Y PERSONALES POR QUE NO SE ESTAN SEPARANDO, HAY MUCHA CONSIDERACION Y APOYO HACIA LOS AMIGOS Y NO SE ES EQUITATIVO CON LOS DEMAS COMPAÑEROS
 Adecuaciones para ciudadanos con discapacidad
 Agradecida con el instituto .
 Agradeciendo la atenciones
 Agradezco formar y ser parte del Instituto, me gusta mi trabajo y creo que lo desempeño con entusiasmo. Y es por eso que me gustaría que algunas decisiones o situaciones no quedarán solo a criterio. Cómo por ejemplo los días de descanso (cuando se trabajan los sábados) y los días de descanso obligatorio (feriados, conmemorativos). Ya que según a criterio si existe descanso obligatorio ya no tienes derecho a tener el día de descanso y en otras juntas se tienen ambos días. Cuando los de la Alta Dirección y los de la Rama Administrativa si se toman los días de

descanso obligatorio más aparte su fin de semana. O cuando están de vacaciones y existe algún día de descanso obligatorio.. se recorren sus días de vacaciones 😊. Mi jefe dice que no los fijemos en lo que hacen las otras juntas, o que son decisiones tomadas de acuerdo a los requerimientos del Instituto. Pero porque en unas juntas dónde puede y en otras no.. Gracias
Alargar los tiempos en campus virtual y demas actividades

Algún curso para implementar la imparcialidad

Ampliar los enfoques de comunicación con soluciones verdaderas para mejorar el ambiente laboral

Aplicar la matriz de comunicación con respeto,empatía y tolerancia.

Ayudaría cursos de gestión de emociones, generalmente los compañeros no saben separar sus problemas personales de los laborales. La ventilación en mi área de trabajo es necesaria, se encierra mucho el calor.

Buen día, es una lástima que las preguntas que se realizan en esta encuesta sean en su mayoría negativas, no cuento con instalaciones adecuadas para trabajar pues tiene semanas que el agua está contaminada y siendo tratada con cloro, por otro lado esta institución tiene personas como nuestras vocales distritales que consideran que los acuerdos emitidos por la junta local son simples acuerdos y por lo tanto ellas no tienen la obligación de respetar lo que se dice en ellos, cuando se trata de expresar una opinión o una inconformidad las vocales se sienten atacadas por lo que es necesario que aprendan a escuchar y a dejar de tomar represalias y sobre todo a culparnos, después de los resultados seguramente nos darán una retroalimentación como la del otro año donde solo nos amedrentaron justificando que esos resultados y calificaciones son para nosotros y no para ellas lo cual es totalmente falso, existe un acoso laboral grave para las personas de módulo por parte de las vocales. Se toman condiciones personales para discriminarnos y se hacen comentarios con los demás compañeros a conveniencia de la vocal del registro para crear conflictos entre nosotros.

BUEN DIA, QUISIERA PROPONER PREMIOS Y GRATIFICACIONES DE DESEMPEÑO ANUAL PARA EL PERSONAL DE LOS MACS, YA QUE A NOSOTROS NOS EVALUAN POR MEDIO DEL SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD. ASÍ COMO EXISTEN PREMIOS PARA EL PERSONAL DE LA RAMA ADMINISTRATIVA DE LAS JUNTAS, POR QUE NO HAY PREMIOS PARA LAS TRES MEJORES CALIFICACIONES DE LOS MACS, OBTENIDAS EN EL TABLERO DE CONTROL DE INDICADORES DEL SGC. CON ESTO LE ESTARIAN DANDO IMPORTANCIA AL PUNTO NUMERO 6 DE ESTA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL, YA QUE NO TENEMOS LOS MISMOS PARAMETROS DE EVALUACION, Y ASI SE ESTARIA EN UNA COMPETENCIA Y MOTIVACION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS MACS. GRACIAS POR ESCUCHARNOS YA QUE TAMBIEN SOMOS PARTE DE ESTE GRAN INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, POR QUE TODOS SOMOS INEe

Capacitaciones relacionadas al liderazgo y trabajo en equipo

Cómo tema a tomar en cuenta, quizá no tenga que ver el saber la organización de otras juntas referente a la toma de decisiones. Pero pensando que estamos trabajando en homologar las funciones, he notado que en otras juntas del Estado de México toman diferentes decisiones en su organización de personal acuerdo a las normas que marcan para los distritos es por eso que pienso las decisiones se consideran por los jefes de cada junta interpretando los lineamientos. Es por eso que esto me lleva a la pregunta de: ¿Por qué en otras juntas lo hacen diferente a otras si la indicación es la misma?

competencias deportivas

Comunicación efectiva

Comunicación y Transparencia

Con la RM Maura Pérez lora, a pesar de que esta comisionada en otra vocalía, hace comentarios a mis compañeros en contra de mi persona, que yo no se hacer nada de lostrabajos de módulo, que yo no hacer nada respecto a las funciones de módulo, y hace comentarios negativos en contra de mi persona y compañeras. Por lo que sugiero se toman otras medidas para mejorar el ambiente organizacional, ya que la actitud de ella genera un ambiente negativo dentro de módulo Considerar cerrar los MAC en periodo vacacional, para que todos tengamos la misma fecha de descanso, candelarizada lo que permitiría programar nuestro descanso con tiempo.

Considero importante hacer exámenes psicométricos profesionales a los vocales, ya que muchas de sus decisiones son tomas a su estado de ánimo o viciadas por las amistades que tiene dentro del instituto. Esto, debido a que su puesto y sueldo conlleva una mayor responsabilidad en todo lo que deciden. (Hay vocales ya no aptos para tener personal a su cargo, debido a su ahora, problemas mentales).

considero que el respeto y el trabajo de cada uno es importante.

Considero que en general los jefes necesitan tener mas empatia con los empleados de nivel operativo, lo cuales deben ser valorados, teniendo en cuenta que la labor que se realiza por parte del personal de modulos es importante ya que es el contacto mas cercano con la ciudadanía.

Considero que podríamos mejorar con un ambiente sano siendo equitativos.

CONSIDERO QUE SE DEBERIA DE INVOLUCRAR A LOS FUNCIONARIOS DE MAC EN LA TOMA DE DECISIONES QUE LES AFECTAN, ASI COMO ASEGURAR UN EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL SIN QUE SE TOMEN REPRESALIAS

Considero si debiera haber un mecanismo de medicion sobre el alcance de objetivos, el respeto entre colaboradores y vigilar no haya ni preferencias ni trato desigual, pero como una actividad de verificacion continua, ello ayudaria a mejorar la institucion y la comunicacion interna.

Contar con comunicación más efectiva por parte de los vocales para mejorar en el trabajo colectivo, así como tener muestras de respeto hacia sus equipos de trabajo, dejando de lado las jerarquías.

Continuar con las actividades de Capacitación en atención a las actividades que nos corresponde.

Creo que debe existir mas reconocimiento al trabajo que desarrollamos en el Instituto

Creo que el instituto debería buscar que los ayuntamientos se comprometan a darnos lugares dignos para brindar servicio tanto como para nosotros como para los ciudadanos.

Creo que es importante que sigamos trabajando en fortalecer el clima organizacional. Un ambiente laboral positivo no solo mejora el bienestar de todos los colaboradores, sino que también impacta directamente en nuestra productividad y compromiso. Propongo que abramos más espacios de comunicación abierta y reconocimiento, donde cada persona se sienta escuchada y valorada. Además, sería útil revisar cómo estamos manejando la carga de trabajo y los canales de retroalimentación, para asegurar que todos nos sintamos apoyados y motivados. Estoy convencido de que, si cultivamos una cultura de respeto, colaboración y confianza, el equipo podrá alcanzar mejores resultados y, sobre todo, disfrutar más del trabajo que hacemos juntos.

Creo que falta un poco mas de entendimiento y humanidad para con nosotros y respeto en la forma de dar instucciones ya que una cosa es dar instrucciones y otra ordenar y tener cuidado el autoritarismo no deja ver que tenemos apoyo de nuestros superiores al contrario da temor para hacerles algun comentario de cualquier indole

Creo que ha mejorado mucho el clima laboral en el módulo

Creo que se necesita más empatía entre todos, que los superiores no promuevan los grupos separados ni hagan distinciones.

Creo totalmente en la institución pero me decepciona, el proceder de algunos superiores jerárquicos

Cuando el Vocal del Registro hace cambios de personal en los modulos a su cargo, lo informa solo por correo, sugiero que lo informe tambien de forma personal y con varios dias de anticipación.

CUANDO EXISTAN DIFERENCIAS ENTRE COMPAÑEROS SE ESCUCHE A TODAS LAS PARTES Y NO SOLO A UNOS CUANTOS

Cuando les conviene todo es dentro del estatuto, pero cuando es a su favor toman tiempo personal sin importar el tiempo personal de cada uno, deberian de considerarlo y ser reciprocos cuando se nos presenta una situacion personal.

Cursos presecales

Dar a conocer los codigos de etica y conducta y las implicaciones de no apegarse a estos lineamientos

De momento todo bien

De momento, todo está biebn

Deben dar oportuidades de crecimiento a los empleados que llevan más de 10 años y han demostrado un excelente desempeño

Deben poner más atención en el trato que tienes nuestros superiores ante problemas cotidianos que tenemos los que somos padres así como en la se solución de conflictos laborales

Debería existir capacitaciones grupales que sean impartidas presencialmente en los MAC para fomentar el trabajo en equipo y tener de esa manera una mejor dinámica laboral para evitar conflictos laborales, las estaciones de trabajo deberán ser cambiadas ya que algunas se encuentran ya en mal estado y llega afectar el desempeño de las actividades propias del Módulo.

Deberían asignar una mejor distribución en las tareas para que el trabajo se realice de manera equitativa entre todo el personal del MAC

Deberían darles mayores oportuidades de crecimiento a los Mac, pero mientras siga existiendo el compadrazgo y el amiguismos , no se podrá

Deberían de dar una buena supervisión a los modulos , entrevistas a los operadores sobre el clima organizacional ! Se sorprenderan!

DEBERIAN DE PONER ENFASIS EN LAS PERSONAS CONFLICTIVAS

Deberían de usar sus cargos con ética profesional

Deberían poner preguntas los responsables de módulo para valorar el liderazgo

Delegar de forma explícita las funciones adicionales que se asignen a todo el personal

Dentro del apartado de Liderazgo considero que mi jefe inmediato que es el Responsable de Módulo está cumpliendo, sin embargo el Vocal no está cumpliendo con la parte de liderazgo que le corresponde dejándole la responsabilidad al Responsable de Módulo

DESARROLLAR PROGRAMAS QUE PROMUEVAN LA EMPATÍA

Desgraciadamente mis jefes no se prestan para que comentemos los desacuerdos que tenemos en nuestro trabajo, la cartografía en mi distrito es deficiente. En el proceso pasado contrstaeon tecnicos que no hacian su trabajo y el personal de modulo hizo todo el trabajo de ellos, un tecnico y también responsable de las comidas descuidaba su trabajo por ir a organizar la comida, que nos daba de forma irrespetuosa y que tsmbien repitio el menu en varias ocasiones, si el personal de modulo puede hacer el trabajo de los técnicos, no es mejor mejorar nuestro salario y dejar en lugar de tecnicos al personal de módulo?? Porque hicimos todo desde organizar los paquetes de material para los CAES, enmicar y hasta mandar correos a los observadores electorales,, sabemos que nuestro papel es apoyar a los trabajos de todo lo que implica el proceso electoral pero los tecnicos literal no hacian nada, el personal de módulo siempre esta con toda la disposición de apoyar en todo y lo hacemos con gusto pero no esta padre que no se nos reconozca nuestro trabajo... Creo que los jefes deben dejar sus preferencias de personal a un lado y tratarnos a todos por igual y también deben de entablar el dialogo certero con el personal de módulo, pero siempre nos hacen a un lado. Solo pido que tengan mas atencion y tengan disponibilidad en escucharnos sin jugar que recuerden que al final somos un equipo de trabajo y debe haber cordialidad entre nosotros

Deverian reconocer y valorar a los operade mac económicamente ya que nosotros también manejamos información delicada de los ciudadanos dinámicas de convivencia entre el personal

El ambiente entre los compañeros de módulo es excelente pero con los compañeros de la junta no es bueno, parece que les dio coraje que nos hayan dado base siempre se quejan de nosotros pero siempre terminamos haciéndoles su trabajo, y ojalá nos dejen planear nuestras vacaciones y no que nos las impongan como fue en este periodo

el calor en las instalaciones es extremadamente sofocante , varias ciudadana(o) se han quejado en el buzón

El clima organizacional es bueno pero pienso que puede mejorar si se fomenta aun más el sentido de pertenencia, trabajo en equipo y reconocimiento hacia los funcionarios

El distrito 32 necesita un médico de planta (ISSSTE), para el empleado y sus derechohabientes
El distrito 6 es un lugar donde te discriminan, afectan tu salud emocional, y lo más grave ponen en riesgo tu integridad. Es un lugar donde la vocal ejecutiva es autoritaria, y no tiene la capacidad de resolver un problema, como por ejemplo las plagas de insectos que hay en nuestra área de trabajo, así como poner en riesgo nuestra salud ya que vierte cloro al agua de las cisternas según ella para desinfectarla

El mobiliario del módulo está muy desgastado, y las sillas que tenemos ya no sirven sus ruedas.

El modulo donde laboro,tiene chinches,cucarachas es muy pequeño,no nos hacen caso,lo toman a la ligera,nuesyta ejecutiva es grocera y no sabe tratar al personal,me gusta mi trabajo,pero estas situaciones estan peor cada vez

EL RESPETO Y RECONOCIMIENTO A LOS LOGROS ADICIONALES A LO ESPERADO.

El RM debería de fungir como buen lider, no hablar pestes a las espaldas de los demas, esto hace que el equipo se fracture y que nadie confie en los demas, pues sabes que si te equivocas tu lider en lugar de mediar habla mal de ti a las espaldas,

El salario es el más bajo de la institución,

EL SALARIO QUE PERSIVO ES BAJO PARA TODAS LA EXIGENCIA QUE TENEMOS

El ser buen jefe empieza desde el ejemplo y en este distrito discriminan a los hombre para cualquier trabajo manual solamente se nos utiliza para eso a si mismo nos discriminan ya que no los quieren cambiar de turno aunque los vocales allan quedado muy formalmente que cada año abría rotación a hora solo quieren que los hombres estén en turno vespertino aunque también tengamos hijos y por último los vocales son grosero y arrogantes además de crear un ambiente hostil y si no te parece alguna conducta nos dicen que en este instituto no aplica la ley general del trabajo y si no nos parece la puerta está muy grande

El Vocal del Registro de la 37 Junta Distrital deja mucho que desear no solo con su trabajo, jamás procura un ambiente de trabajo sano, por el contrario el es el primero en tomar represalias contra el personal de módulo, además de delegar funciones a su secretaria la cual toma el control y actitud déspota hacia todos.

El vocal ejecutivo nos condiciona , nos amenaza con quitarnos el día de descanso y nos ve inferiores a el , no nada humano

EL VRFE no tiene liderazgo, no es imparcial y actua siempre a la defensiva y con prepotencia, entre vocalias no hay compañerismo hay señalamientos entre ellos, no hay empatia entre ellos . en general son situaciones que generan tension en el ambiente laboral. (Seria bueno cosiderar impartir cursos de liderazgo PRESENCIAL a los vocales)

Eliminar favoritismos al momento de ascender a otro puesto.

Empatía

Empezando por los vocales cabe mencionar que son déspotas y volubles . Todo el tiempo se la pasan mendrentando con comentarios fuera de lugar y en forma de ostigamiento. La responsable de módulo todo el tiempo nos delega sus actividades. Se la pasa haciendo pedidos en tiendas por linea. Nunca nos da solución y es la principal en general un mal ambiente laboral. Los vocales son despotas y groseros haciéndonos saber que tenemos que aguantar que para eso se nos está pagando. Nos quitan los descansos y no quieren darnos vacaciones . A veces nos ignora y otras veces a conveniencia nos hace caso .

En conveniente se revice los procedimientos del trato que se recibe por los Ejecutivos.

En el sentido de pertenencia sinceramente no me siento que pertenezca a esta institución, aquí todos los días nos recuerdan los principios rectores, el actuar de los servidores públicos, de nuestras responsabilidades, pero la Vocal Ejecutiva propicia un ambiente hostil, que cuando conviene habla de que todos somos parte del INE, que debemos actuar acorde a todos los principios y normas, pero en el actuar es diferente, por que a nosotros en módulo aún nos tratan como “los otros”, no hay paridad ni equidad, al menos como hombre siento que abusan de esa condición humana, aún marca mucho los roles de género, cuando se supone no debe ser así. Al dar una opinión y expresar algún sentir o algo que no nos parezca, hay represalias, hay un mal trato, ya te vuelves un revoltoso, que no está de acuerdo, cuando se supone estamos en una institución plural, donde la opinión de todos cuenta, pero eso solo se ve bonito en los spots o en las pláticas, por que en el deber ser esto no pasa. Aún faltan muchas cosas por mejorar, al menos por parte de nosotros los que laboramos en el módulo tenemos un compromiso de mejora continua, de seguir con apego a un marco normativo y reglamentario, mientras las cosas no cambien con los de arriba, las condiciones laborales seguirán siendo malas. Siempre que hay proceso electoral nos echan en cara que “todos los días y todas las horas son laborables” sé que

está estipulado en la ley y es algo que se debe de acatar. Que por eso recibimos un bono y no debemos de quejarnos. Pero ese bono se da proporcional al trabajo que desempeñamos en módulo por ciertas horas de trabajo. No por estar trabajando horas de más, pagando comidas y transporte por las largas jornadas que se laboran. Al final del día los dos bonos que nos dan no nos alcanza para solventar los gastos extra que conlleva trabajar más tiempo en el proceso electoral. La carga de trabajo debería ser proporcional a lo que se nos paga. No por ser proceso electoral se nos explote trabajando hasta 12 horas al día o más. Los vocales reciben un buen bono por las jornadas extensas, pero no se compara en nada lo que recibe uno que trabaja en módulo y que siempre nos echen en cara “por eso recibes un bono” “cuando les dan el bono ahí si no se quejan”

En épocas de calor el módulo no cuenta con el equipo adecuado para su funcionamiento así como el que en una parte de los equipos de cómputo el sol nos da en la cara sin poder ver bien nuestros monitores

En este proceso electoral al personal de módulo lo subieron de apoyo a otras áreas y NO fue justo que solo unos cuantos hiciéramos más actividades que a los demás nos debieron rolar para que fuera justo porque finalmente percibimos el mismo salario. Eso desde la justa local estuvo mal y ni siquiera fueron para reconocer nuestro trabajo empezando por la vocal ejecutiva que ni educación. Y la vocal del registro no es para defender a su personal como si no fuéramos parte de su equipo. Entre más cosas que pasan en este distrito. A nosotros nos exigen tener puntualidad y los vocales no lo aplican todos los días llegan hasta más de media hora de retraso.

En general desde mi perspectiva, creo que todo está perfecto.

En general el clima laboral es bueno, desde que la RM Maura Pérez está comisionada a la Junta Distrital, todo fluye mucho mejor, no nos sentimos intimidados, amenazados, ridiculizados ni menospreciados ya que el trato de ella para el personal de MAC es muy hostil

En general es un buen ambiente

En la evaluación anual de desempeño los jefes no evalúan de manera objetiva. Siento que deberían de darles herramientas para evaluar ya que lo hacen según lo "que ellos creen que merecemos o que es lo correcto".

En los Mac's de doble turno deberían de distribuir de manera equitativa el trabajo

En mi área de trabajo se da de frente el sol y eso afecta la visión para realizar trámites, y hace mucho calor

En mi distrito está muy marcado el favoritismo y las preferencias hacia otros compañeros.

En mi distrito se trabaja para que todos nos sintamos cómodos, aunque muchas veces hay diferencias esenciales entre los administrativos y los de módulo. Ojalá se pudiera hacer algo, para que las diferencias no sean tan evidentes, y puedan ser más equitativas.

En mi junta nos hacen juntas para regañarnos de los resultados de esta encuesta organizacional pero no hacen juntas para atender nuestras necesidades o peticiones como trabajadores. Desde que se nos considera como trabajadores de plaza presupuestal/rama administrativa de nos da un trato diferente se nos dan cargas de trabajo más pesadas, no nos respetan nuestros derechos, no se nos da la información correcta. Nuestra vocal ejecutiva ni tienen ninguna comunicación con nosotros como módulo de atención ciudadana, hay una comunicación bastante distorsionada con la vocal de registro y no sabemos a quien dirigirnos. En el pasado proceso electoral tenemos el conocimiento que tenemos un horario extendido y que debemos cumplir

con lo marcado en la reglamentación pero a nosotros como personal de módulo nunca se los día instrucciones claras precisas y con justificación, se nos negó darnos información alguna de como se trabajaría en esos días, a otras áreas de la junta de le dieron días de descanso o hacían guardias y a nosotros nos hacían ir todos los días sin actividades a veces. En el aspecto de crecimiento laboral en el trabajo hay muchos favoritismos y solo a esa personas se les permite trabajar en otro puesto o aprender actividades nuevas, hay favoritismos en el aspecto de elegir turno, faltas, día de descanso. Por último quisiera agregar que por pasarte de nuestras jefas directas no hay interés alguno por mejorar la situación del equipo de trabajo , del servicio, de los músculos físicamente; hay muy poco interés por su personal y sus necesidades, hay muchos comentarios innecesarios así como normas inventadas por ellas, no nos dejan últimamente ni hablar entre nosotros, en proceso electoral de nos arriesgo muchísimo en salud nunca se tomaron medidas de seguridad para el personal. Desearía que hubiera más interés en nuestra junta ,nuestros jefes y nosotros como su personal, sabemos que tenemos obligaciones pero también tenemos derechos y el primero es que se nos trate con dignidad, me digan mis derechos y obligaciones y que se hagan cumplir para todos. Por su atención gracias en mi opinión debería la alta dirección (vocales de la junta local)hacer reuniones con el personal de los MAC de las juntas distritales

EN MI OPINION ES QUE LA VOCAL EJECUTIVA Y VOCAL DEL REGISTRO NO ME DEBERIAN DISCRIMINAR POR MI SITUACION DE SALUD Y TAMBIEN QUE DEJEN DE TENER A SUS CONCENTIDOS PORQUE PARA UNAS PERSONAS SI HAY PERMISOS DE CAMBIAR DESCANSOS O FALTAR Y A LOS QUE NUNCA PEDIMOS PERMISOS, EL DIA QUE SE NOS PRESENTA UNA URGENCIA Y QUEREMOS CAMBIAR NUESTRO DIA DE DESCANSO PARA NO AFACTAR LAS ACTIVIDADES DEL MAC , NOS NIEGAN EL PERMISO DEL CAMBIO " NO SABEN SER UN BUEN LIDER LABORAL"

En mi opinión para lograr una estandarización como lo quiere el instituto, pienso que las decisiones deberían de venir de la junta local sin que esto quedará a consideración de terceras personas

En referencia a la pregunta 17 es posible contagiarse de alguna enfermedad, y la 17 el ruido es un caso constante.

Enfocarnos en realizar bien nuestro trabajo con la mejor calidad posible

Es bueno hacer este tipo de encuestas para conocer mas a profundidad la opinión de los colaboradores solo creo que se podrían hacer un poco más específicas las preguntas y las áreas donde se desea implementar una mejora y tomar acciones con la información recopilada, gracias

Es bueno que nos estén capacitando constantemente, gracias.

Es cierto que el recurso es para la junta y no para los módulos de atención ciudadana que para los módulos de atención ciudadana el recurso a veces no hay o es mínimo

Es el tercer año de encuesta del clima, sigue siendo el mismo resultado. La alta dirección no se involucra, no hay plan de mejoras y cambios, supuestamente se preparan a los auditores y cada uno entiende la norma como quiere. No hay mejora en el liderazgo desde la junta local hasta las juntas distritales. No habrá una mejoría mientras personal del servicio profesional piense que todo lo que hace está bien, se necesita una correcta implementación de manejo de grupos, liderazgo, trabajo en equipo, sensibilización, no solo es mandar un correo y tener una

capacitación por teams. Si la misma dirección no logra analizar porque año tras año son los mismo bajos resultados entonces no está haciendo bien su trabajo.

Es evidente siempre el favoritismo para algunos, el esfuerzo que hacemos todos cuenta más para unos cuantos. No sé diga si es de pedir permiso e ir al médico a algunos es fácil dárselos otros nos piden ir al ISSSTE. La empatía aquí no existe ni mucho menos la ética profesional para los líderes.

Es fundamental reconocer el esfuerzo y compromiso de todo el personal, no solo de algunos, si bien cada persona puede aportar habilidades distintas, todos contribuimos de manera equitativa al cumplimiento de las tareas, demostrando responsabilidad y trabajo en equipo.

Es muy importante aclarar que no es anónima la encuesta ya que se realizan juntas mencionando los puntos negativos en repercusiones y aclarar que no hay acuerdos que se respeten en la institución bajo comentarios que no son forma de dirigirse al personal

Es necesaria la implementación de aire acondicionado

Es necesario mejorar la comunicación y planeación entre vocalías y atender el problema de falta de agua

Es realmente triste ver cómo en lugar de mejorar casa vez está peor y es que todo viene desde la cabeza , como quieren que hagamos bien nuestro trabajo cuando se le persigue a uno por tratar de expresar sus inconformidades , cuando se les premia a las personas que menos trabajan mientras estén llevando los chismes y temas a las jefas esas personas siempre son recompensadas , es triste ver y desmotivante como se les dan días de descanso a personas que no lo merecen. Cómo no podemos tener un área correcta de aseo ni para lavarnos las manos. Pero si se nos exige dar mucho de nosotros pero más de las personas que si trabajamos y de las personas que no trabajan como ya saben que no trabajan pues mejor no les dan ninguna asignacion , como desde la cabeza se creen tan importantes como para poder decidir si nos atienden o no en asuntos que se quieren tratar con algún jefe , y si no es relevante algún tema entonces n se dignan a hablar con uno y con para todo asunto que se quiere tratar o arreglar siempre se estén echando la bolita para que nadie pueda resolver. En conclusión esto no va a mejorar a menos que se cambie desde la cabeza desde los jefes sino se hace un cambio hasta que no se les humanice más hasta ese miembro esto no va a mejorar sino va a empeorar .

es un orgullo laborar en esta institución

Escuchar con recurrencia al personal de MAC

Escuchar ideas de todos y tomar la mejor

espero que esta encuesta "anónima" no tenga repercusiones como la pasada donde fuimos citados a cuestionarnos porque respondimos de la forma en que lo hicimos y hubo represalias y malos tratos a quienes expresamos nuestra opinión.

Espero que mis respuestas sean de ayuda para encontrar oportunidades de mejora ya que la ocasión pasada se mostró mucha molestia por expresar honestidad en dicha encuesta

Establecer mejores canales de comunicación respecto a toda la información generada día a día

Estaría bien que aparte de impartir cursos de capacitación se nos proporcione material impreso para retroalimentar en casa después de cada uno, y a su vez se nos reconozco con algún diploma cuando sea pertinente

Estaría bien que la información se diera cuando todas y todos estemos juntos para tener la misma idea

Estaría muy bien que se implementara alguna plática acerca del control del Ira o similar

Estoy orgullosa de pertenecer al Instituto y realizo mi trabajo con responsabilidad

Estoy orgullosa de trabajar en el INE

Evaluaciones de personal operativo individuales, con el fin de saber la ACTITUD DE SERVICIO...

Evitar el favoritismo en los módulos de atención ciudadana. No realizar actividades que no estén en las instrucciones de trabajo.

Evitar poner unos contra otros,

Existe reconocimiento por parte de superiores, sin embargo faltan apoyos para incentivar a todo el personal que realmente se esfuerza al realizar las actividades que les corresponden, así como también las oportunidades para tener un mayor crecimiento laboral dentro de la institución. Por otra parte sigue existiendo la distinción de áreas por parte de algunos elementos cuando en realidad todos somos parte fundamental del Instituto, ya que cada área realiza una labor indispensable.

Existen oportunidades de mejora en todas las áreas del INE, en particular en los procesos electorales, las cargas de trabajo son desiguales, existen muchos puestos que sobran dentro de las juntas y realmente no aportan nada al instituto y los que hacen el trabajo en su mayoría no se les reconoce

Falta de motivación económica, el salario es muy bajo

Falta de un verdadero liderazgo.

Falta liderazgo por parte de las Vocalías.

Falta más empatía de los jefes

Falta organización entre los altos mandos y comunicación

Faltan actividades que contribuyan al trabajo en equipo

Fomentar la comunicación al 100 % y reconocimiento a los empleados

Gracias por enviar estas encuestas para poder mejorar el clima laboral y tener un mejor desempeño

Gracias por tomar en cuenta las opiniones

Hace falta más diálogo de retroalimentación de parte de los jefes inmediatos, de escuchar y comprender evitando la imposición de ideas.

Hace falta reconocer más el trabajo del personal de los Módulos de Atención Ciudadana

Hacen falta capacitaciones sobre manejo de estrés laboral

Hay buen ambiente laboral, pero entre turnos hay muchas diferencias de opiniones, el cual luego llegan de manera incorrecta.

hay clasismo

Hemos avanzado mucho hay más comunicación asertiva

Implementación de dinámicas de integración entre compañeros.

Implementar un programa integral que impulse el crecimiento profesional de los colaboradores y reconozca sus logros de manera constante y significativa.

Incluir y/o promover actividades deportivas interinstitucionales que mejoren el trabajo en equipo.

La confianza y el respeto entre jefe y subordinados

La congruencia es importante, fomenta respeto, credibilidad y fomenta la construcción de relaciones solidas , creo que si bien se deben escuchar opiniones y sugerencias, el clima que se genera con algunas acciones se percibe como favoritismo

La encuesta anterior hice mención del mismo tema la RM es muy grosera con el equipo y tiene ciertos privilegios con algunos compañeros. La VRFE está enterada del tema pero no hace nada. Solo pido respeto para todos los compañeros del MAC en gral que sea amable con todos no solo con sus amigas gracias.

La encuesta debería especificar a quien se esta refiriendo las preguntas de liderazgo, si es a el VRF o a el VE.

La falta de condiciones en el lugar de trabajo es probablemente por el reciente cambio en la ubicación del módulo y que apenas va a iniciar el proyecto arquitectonico

La forma en que se trabaja se me hace óptima y adecuada

La información debe de ser clara para todos y eso se debe de encargar el responsable de módulo, ya que luego solo lo comenta con un sector de compañeros y ellos se encargan de comentar a los demás pero luego esto distorsiona toda la información..o que mandé por correo la información..

La Institución genera un mejor clima organizacional cuando todos los que laboramos en ella somos empáticos y humanos. Que la confianza, el respeto, el dar y recibir, etcétera, no solo se dé, de altos mandos a personal operativo, sino también de personal operativo a altos mandos. La principal desmotivación que recibimos son los comentarios groseros de parte de las vocales sobre nuestro trabajo en módulo, se nos hace ir a la Junta a ayudar en actividades que deben realizar los técnicos que contratan de manera eventual, y cabe destacar que siempre son los mismos, y nos hacen repetir la misma actividad ya que estás personas no saben qué se debe hacer. Son groseros y tienen formas muy feas para darnos indicaciones. Se nos trata como mano de obra y no se nos respeta. Disponen de nuestro tiempo, aún cuando no sea proceso electoral y ningún vocal nos da explicaciones de nada.

La última vez que realizamos la encuesta, nos mandaron a llamar a una junta para regañarnos por haber contestado la encuesta de una forma que no le complació a la Jefa y por la cual nos castigo, nos sentamos todos en una junta y nos preguntó qué habías respondido en la encuesta de clima organizacional y nos puso un protector con las preguntas y a cada uno nos hizo responder lo que pusimos, después de Eso la Ejecutiva, nos castigó, nos cambió de turno, nos ha llamado la atención y dijo que no sabíamos responder adecuadamente. La verdad no sé, si responder esto sea bueno o malo, u me vaya a ir peor. No hay mejoras, no hay unión, no hay comunicación, ni liderazgo, solo imponer sin flexibilidad, sé que lo que representa el instituto no es esto, pero las personas que lideran, no lo hacen con amor a la institución, no nos hacen parte. Me siento excluida, señalada y menospreciada. Ojalá esto cambiará para bien, porque amo al Instituto y me ha dado mucho, pero las personas me hacen sentir menos.

Las calificaciones no solo son para mis vocales tambien para los de junta local y por supuesto mi RM

Las instalaciones son inadecuadas para dar un servicio de calidad.

Las instalaciones y el equipo para trabajar si insuficientes no una silla decente tenemos

Las oportunidades de crecimiento son limitadas

Les sugiero que realicen una revisión a los presupuesto gastados en nuestra Junta Distrital ya que varios productos que se nos proporcionan son de pesima calidad, por ejemplo los alimentos que nos proporcionaron en el proceso electoral, da pie a qué se piense en un desvío de recursos, además de que no se proporciona capacitación por parte de los mandos superiores

Lo considero innecesario, todo sigue igual. Gracias

Los comentarios son respecto al módulo, se podría mejorar la iluminación y retirar la alfombra ya que guarda mucho polvo, de eso mismo se quejan los ciudadanos, en general está bien, solo comento que se podría mejorar en estos dos aspectos

Los funcionarios del MAC son de gran importancia en la estructura del INE, tomarlos en cuenta al igual que las distintas figuras.

Los jefes tienes preferencia con algunas compañeras y yo al expresar mis derechos recibo amenazas y mal trato

Los vocales deberían estar sujetos a este tipo de evaluaciones ya que su carácter autoritario; poco empatico y de discriminación por nivel jerárquico hacen que nosotros como trabajadores nos sentamos con temor y con poco valor para estar en el instituto. Además de que sus instancias de conciliación tienen poco carácter para poder manejar y atender situaciones de conflicto. Ojalá con la reforma electoral se eliminen todas esas instancias y servidores que sirven solo para crear caos y conflictos entre individuos.

Los vocales necesitan cursos de liderazgo y empatía

Mantener siempre el respeto entre compañeros

Mantener una relación con más armonía en cuanto a los volaes de la institución y sus subordinados

Más apoyo en las necesidades del módulo.

Más comprensión con el personal de módulos

Mas comunicación entre compañeros .

Más cursos de atención y sevicio

MAS EMPATIA A LOS TRABAJADORES

Más empatía por parte del Vocal Ejecutivo

Más platicas de trabajo en equipo, y trabajo bajo presión. Y motivar al personal a trabajar con verdadera vocación

Más respeto a mis derechos como trabajador

mayor compromiso de los compañeros

Mayor comunicación y respetar horarios de trabajo y de capacitación

Mayor reconocimiento al esfuerzo que realiza cada funcionario del MAC, supervisión efectiva a funcionarios que constantemente fallan en los procesos, mayor apertura para el crecimiento profesional dentro de la institución.

Mayores incentivos y reconocimientos adicionales que puedan apoyar y aportar directamente al personal y no solo a la institucion, como cursos con valor extracurricular

Mayores oportunidades de crecimiento

Mayores oportunidades equitativas de crecimiento

Me encuentro muy contento y motivado trabajando en el Instituto, disfruto mucho la interacción con la ciudadanía y me satisface ver el resultado de mi trabajo cuando el ciudadano acude a recoger su credencial.

Me gusta trabajar para el instituto y me siento orgullosa de pertenecer a su equipo de trabajo..

Me gustaría que mi responsable de módulo y Vocal de registro demuestren más empatía y liderazgo.

Me gustaría que mis vocales y las personas que trabajan en el aerea administrativa fueran educados y respetuosos a nuestra área como módulos de atención ciudadana

Me gustaría que nos impartieron cursos sobre trabajo en equipo y liderazgo.

Me gustaría que pudieran habilitar un buzón de quejas y sugerencias internas en las que pudiéramos expresarnos sin represalias por nuestros jefes inmediatos y que se tomará en cuenta nuestra opinión para mejorar continuas así como para evitar el trato diferenciado gracias

Me gustaría que se me tome en cuenta para actividades para las que tengo conocimiento y si no lo tuviera poder adquirirlo

Me gustaría que, en algún momento se acercaran al personal de módulo a sostener pláticas directas con lo que realmente afecta llevar a cabo nuestras actividades y conocer como es el ambiente de trabajo.

Me gustaría tener un poco apoyo del área de Soporte Técnico

ME PARECE QUE REGULARMENTE SE NOS HAGA ESTOS CUESTIONARIOS PARA LLEGAR A UN 100% SEAN AFINES PARA TODOS

Me parecería importarte verificar reportes de productividad de los funcionarios, ya que en algunos casos se comenta que se excede el tiempo de comida o idas al baño y eso hace que la carga de trabajo para los demás, aumente.

Me siento a gusto con mi equipo de trabajo que es muy comprometido!

Me siento a gusto en el ambiente laboral no tengo ninguna sugerencia, gracias.

Mejor comunicación

Mejor comunicación por parte de la jefa directa, menos comunicación pasivo agresiva y menos hostigamiento.

MEJOR COMUNICACION Y COORDINACION CON LAS OTRAS VOCALIAS

Mejora en ambiente laboral

Mejora en la resolución de conflictos en los equipos de trabajo.

Mejorar capacitación para RMs

Mejorar en cuanto a estímulos de reconocimiento por buen desempeño y resultados

Mejorar la comunicación entre el personal y los jefes, mejor instalaciones, reconocimiento por un buen trabajo.

Mejorar la comunicacion para que las indicaciones sean compartidas entre el personal y poner énfasis en el equipo de trabajo ya que no todos apoyan con compromiso y dedicacion.

Mejorar la comunicación y coordinación entre las distintas áreas que conforman el Instituto, así como una mejor manera de llevar la comunicación por parte de los superiores jerárquicos con el personal humano a su cargo.

Mejorar la eficiencia y alcanzar objetivos

Mejorar la forma de las auditorias internas pues las hacen demasiado pesadas y no apegadas a la auditoria real, quieren que se memorice todo el manual del SGC cuando la auditoria es diferente, no se enfocan bien

Mejorar las condiciones del lugar donde se labora, proveer de una línea telefónica, internet y suministros básicos, se nota el recorte del presupuesto

Mejorar un buen ambiente de trabajo sin favoritismo entre los compañeros, por parte de mi jefe inmediato (RM)

Mejoras en las procesos de reconocimiento al buen desempeño de los funcionarios de MAC
mejoras en los manuales

Mejoras en los sistemas de reconocimiento

Mejores instalaciones. Y mejor mobiliario y equipos

Mejores las oportunidades de crecimiento para personal de Módulo, flexibilidad en los años de experiencia para cubrir plazas administrativas.

Mención especial para la VRFE Lic. Blanca Teja que sabe como contribuir a la comunicación y mejora el trato con sus subordinados para mejorar el servicio, no así las demás vocalías.

Mi punto de vista es que cuando simpatisas con tu superior ya tienes ganado unos puntos y cuando no , es complicado tener un buen ambiente laboral.

Motivación personal MAC

Muchas gracias por preocuparse por el personal del INE, solo faltaría un espacio más amplio para desarrollar nuestro tras actividades diarias.

Necesitamos tener mejores espacios de trabajo y reconocimiento por nuestras actividades.

Necesitamos una mejor comunicación sobre nuestros derechos como plaza y definir con mayor conocimiento nuestros dechos y también nuestras obligaciones.

necesito un espacio de "justifique su respuesta"

No debe haber favoritismos, todos debemos trabajar las mismas cantidades, se debe avisar con tiempo las vacaciones, hace una reunión con todos y limar aparezas, fomentar la colaboración y el respeto, juntar a las personas que lo sé llevan bien y hablar para arreglar el problema, que la institución provea todos los recursos, ayudar a los más resagados, tener paciencia

no es necesario

No ha servido de nada ser parte de la institución en el área administrativa. Los vocales nos dieron las vacaciones sin preguntarnos y de forma unilateral. Además, hay muchos rumores de que están mal usando los recursos de la junta. Nos prometieron uniformes para el personal de la junta distrital, pero nunca llegaron. Los recursos destinados para la comida no se están usando bien. El liderazgo está totalmente ausente, y parece que los vocales solo lideran a base de amenazas y venganzas personales.

No hay ambiente de trabajo

No hay empatía, aún predomina el favoritismo personal.

No hay trato igualitario y se sigue con las costumbre de contratar familiares y con esto el trato es preferencial

No sirve de nada que nos hagan esta encuesta, sinceramente no les importa el personal, solo lo hacen por cumplir con sus "metas" y tener todo en "regla" para las auditorias.

No son parejos en el rol de personal que se tiene en los MAC ya que dan indicaciones y después las cambian a favoritismo,
No tenemos agua en nuestro distrito la cortaron xfalta de pago es antihigiénico trabajar asi
No tenemos ventilador ni clima,
No tener favoritismo entre los empleados.
Nos den la oportunidad de tomar los días económicos que no sean tan cuestionables, muchasgracias
nos hace falta buenas condiciones de trabajo en cuanto espacio,mobiliario y recursos, con esto no quiero decir que no se tiene, solo que no es suficiente para afluencia con la que se cuenta en el Mac
Nos han mandado videos de liderazgo donde dice que un líder se preocupa en como está su personal , como se siente , se interesan en los problemas de su personal , hay empatía, pero eso desafortunadamente no veo aquí, nuestros superiores hablo en especial de mi área, tendrían que ver esos videos
Nuestro trabajo es muy importante y gracias por qué nos dieron la plaza presupuestal, pero también necesitamos más remunerable en el sueldo
Nuevamente comunico cono hace un año en que exprese la forma en que mus jefas gerarquicas nos tratan con coraje resentimiento desde que se nos otorgo la plaza es un afan de estar manipulando sus intereses personales a ciertas personas .solo pido que tomen cursos de liderazgo k lo apliquen y que sean congruentes con sus acciones y palabras
NUNCA SE NOS TOMA EN CUENTA PARA SUBIR DE NIVEL DE TRABAJO, LO JUSTO SERÍA QUE CUALQUIER VACANTE SE CUBRIERA MEDIANTE EXAMEN
Nunguno
Ojala el resto de la junta nos trataran mejor (al mac) y valoren nuestro trabajo y no digan qué somos unos flojos. Solo pedimos respeto
Ojalá los jefes superiores pudieran realmente escucharnos sin que se pongan a la defensiva o lo tomen personal pues eso impide una comunicación asertiva.
Ojala se recupere presupuesto para realizar minimo mantenimiento a los equipos o herramientas de trabajo
ojala tomaran mas en cuenta las observaciones y comentarios para la mejora de las actividades
Óptimo
Organización y estrategias para las actividades extras en proceso y no se cargue más a unas trabajadores y otros no
Organizar las tareas en el área de trabajo a fin de que se ejecuten de manera colaborativa
Para mí todo está bien definido.
Para ocupar puestos en oficina prefieren buscar personal externo que tomarnos en cuenta.
Para que esta organización mejore y se logre consolidar en el sistema de gestión de calidad debe contar con verdaderos líderes que asuman ese rol. Una organización donde no existe el liderazgo no crecerá. Un líder camina de la mano con su equipo, no menosprecia, no hostiga, reconoce la labor de los integrantes de su equipo, sabe dirigirlos hacia los objetivos y metas. Debería trabajarse mas ese aspecto
Para que si no hay cambios

Pensar en incluir el tiempo laborado en MAC para poder concursar para otras vacantes
Pido ser considerados con el tiempo fuera de los horarios de trabajo, que si debemos de quedar la a juntas, reuniones de trabajo o capacitaciones se nos avise con días de anticipación y no horas, ya que se me hace una falta de respeto a mi tiempo fuera del horario laboral
Por el momento ninguno.
Por el momento ninguno.
Por favor, habilitar para poder quitar la numeración de la cartografía!! Porque no se ve el nombre de las calles y nos afectamos mucho la vista, que sea manipulable esa opción como estaba antes
premios por evaluación específicamente para MAC
Prestar mas atención el la resolución de conflictos en cuestiones de infraestructura de modulo y relaciones con la plantilla de personal
Principalmente ,que mis jefes inmediatos ,respeten el estatuto ,por que cuando les conviene usan el estatuto y cuando no pues simplemente no existe , en cuestion de salud nula importancia por la institucion y menos por la vocal ejecutiva
Promover la participación y fomentar un ambiente positivo
Pueden mejorar el moviliario de los macs moviles ya que por los traslados se deterioran
Que cambien las sillas
Que dejen de fomentar la contratación de familiares dentro de la misma junta para evitar conflictos de intereses y se supervise que todos los colaboradores cumplan con las actividades asignadas a sus puertos y no por tener un nivel jerarquico mayor solo deleguen sus actividades que los jefes reconzcan los logros individuales y en equipo que se tiene en mac
QUE EL EJECUTIVO SEA MAS CONSIDERA CON EL PERSONAL, DICE QUE SOMOS PERSONAL DE LA JUNTA Y NO NOS TRATAN IGUAL
Que el MAC cuente con todo los insumos necesarios para desempeñar las actividades y sobre todo sillas para funcionarios ya que las que se tienen están en pésimas condiciones.
Que el sistema de gestion de calidad que no sea pretexto para que los jefes empiecen a presionar al personal por la auditoría
Que el VRFE y RM no hagan distinción entre compañeros y compañeras creo que todos somos iguales pero se nota claramente que hay preferencias. Entonces hay que ser objetivos y profesionales. Saludos cordiales.
Que exista escalafón, en donde los técnicos operativos tengamos oportunidad de ascender a otros puestos
QUE EXISTA MAYOR ACERCAMIENTO, ENTRE JUNTA LOCAL Y MACS POR MEDIO DE PLATICAS DIRECTAS CON EL PERSONAL
Que exista mejor comunicación entre el personal para realizar un buen trabajo de equipo. Y que los jefes sean justos con todos y haya igualdad de circunstancias para todos.
Que exista un programa para evaluar al personal para promover ascensos
Que exista una mejor coordinación entre areas
Que fueran más empaticos
Que haya igualdad entre módulos y turnos. Que sean los jefes más concientes de nuestras necesidades personales así como damos hasta extra en el trabajo de igual forma se nos

reconozca. Que implementen personal de limpieza en módulos adicionales. Que no paguen con tiempo el mismo tiempo que nos exigen de más por reuniones o cursos. Así como cumplimos en estar tiempo extra fuera del horario laboral cuando requiramos algún permiso por motivo personal se nos autorice como compensación y que los RM hagan a un lado lo personal con lo laboral y me refiero a que no actúan igual con todo su personal a cargo ya que tienen favoritismo. Que haya más comunicación con los jefes jerárquicos que se presten a escuchar nuestras sugerencias y no se pongan en el papel de "yo soy el jefe " y que se le de continuidad a la problemática que se les plantea respecto al MAC

Que haya más cursos para prepararnos en promoción de Ascensión de puestos

Que haya más empatía entre los compañeras y compañeros de trabajo

Que haya más incentivos para el personal de modulo

Que haya respeto a la expresión, no represalias. Inclusión por sexo, edad. Que no se generalicen situaciones y problemas personales. Que se acaben las preferencias, no estoy en contra de las amistades o relaciones amorosas Pero que no haya preferencia por esos motivos.

Que haya un verdadero cambio en la forma de trabajar desde el jefe inmediato y los demás compañeros.

Que hubiera mejora en las instalaciones de iluminación y ventilación en el módulo

Que la comunicación entre los líderes vocales sea acertiva y de amplio criterio

Que la comunicación fuera mejor entre las diferentes áreas independiente de la vacalia

Que la comunicación sea más fluida, que nos hagan sentir parte del instituto, que cuando demos un punto de visto y opinión no lo tomen como negativa y nos castiguen, está encuesta la respondemos y luego nos hacen una junta para saber porqué de nuestras respuestas. Nos hacen llegar más temprano y cuando se solicita un permiso siempre hay negativas, los días de descanso los hacen llegar el lunes por la mañana, teniendo la incertidumbre todo el fin de semana. Los insumos de limpieza para el sanitario nunca son bastos y en toda la junta siempre que se terminan lo surten en ese momento. Ya no somos HP pero son siguen tratando igual. En proceso electoral nos distribuyen a otras áreas y casi siempre se quedan los mismos en módulo. Me gustaría que se rolarán turnos en módulo incluyendo a los RM.

Que la decisiones las tome el vocal ejecutivo local y no queden a consideración de cada vocal que las preguntas sean un poco mas claras

Que las supervisiones no solo sean de manera presencial, también se de seguimiento a la productividad del personal, pues cuándo hay supervisiones todo el personal trabaja que los jefes se preocupen más por el buen desempeño laboral y no por los chismes que se generan en el área laboral

Que los MAC sean reconocidos economicamente en un sistema distinto al de la junta distrital

Que los sábados salgamos más temprano para poder hacer cosas en familia o con los compañeros de trabajo

Que mejoren los sueldos de los funcionarios de Mac

Que mi vocal sea mas empático

Que no se tome está encuesta para amedrentar al personal ni a modo de represalia como ya a pasado en otras ocasiones lo único que pido es respeto y comunicación efectiva por mi vocal ejecutivo

Que no trabajen familiares en el mismo distrito, ya que es muy difícil laborar, menos cuando son jefes

Que nuestra opinión ser escuchada por nuestros jefes sin temor a que tomen represalias contra nosotros, y que se nos reconozca el apoyo que brinda especialmente el área de módulo en los procesos electorales. Que el trato sea igualitario ya que han existido diferencias y malos tratos hacia el área de módulo.

QUE NUESTRO TRABAJO NO ES RECONOCIDO POR ALGUNOS VOCALES

Que nuestros jefes por lo menos nos respetaran

Que nuestros jefes sean mas accesibles

Que nuestros jefes superiores tomen más en cuenta nuestras opiniones y/o sugerencias, y que al tomar una decisión o acuerdo estos sean respetados , que nos den su respaldo ante situaciones de conflicto con los ciudadanos y no nos dejen como payasos frente a los ciudadanos.

Que nuestros jefes vocales sepan separar la vida laboral de la vida personal. Gracias

Que podamos crecer laboralmente

Que presten atención al trato para los integrantes de módulo por parte de los superiores inmediatos el salario con relación a las exigencias y los tiempos q permanecemos en los modulo

Que realmente se de el seguimiento a los resultados obtenidos con esta encuesta

Que realmente se tomen medidas para mejorar el clima, que existan líderes no dictadores, que se bajen de su nivel para entender que los operativos también somos compañeros de trabajo, que solucionen la falta de agua que nos ha traído como consecuencia enfermedades, que las RM's ejerzan liderazgo no chismes

QUE RECONOZCAN MEJOR EL TRABAJO QUE REALIZAMOS

Que se contará con un red de internet para los trabajos que se requieren

Que se dirijan a los empleados del MAC en conjunto, sin hacer separación y/o distinción por turnos.

Que se involucre más el Vocal de registro respecto al módulo

Que se lleve a cabo toda actividad con Respeto en todas las áreas laborales dentro de la Institución, fomentar un buen ambiente laboral.

Que se reconozca nuestro trabajo, que somos seres humanos y no máquinas de trabajo

Que se respeten nuestros horarios tanto de entrada como salida. Así como se nos exige llegar temprano también para salir. Que sea parejo para todos sin excepciones.que el uso de uniformes sea el mismo ya que otros módulos no lo llevan a cabo y no siquiera se les llama la atención en cambio a nosotros por el más mínimo detalle se no llama la atención. Si vamos a apoyar a otras áreas que se nos reconozca y que seamos todos no siempre la misma persona, además de que se nos proporcione el recurso necesario para tal fin. Que los cursos se realicen a los largo de las fechas establecidas y no se nos pida ya concluidos en el primer día. Que se respeten nuestros días de descanso.

Que se tenga empatía y respeto hacia todos los compañeros para poder generar un buen ambiente de trabajo y obtener mejores resultados trabajando en equipo.

Que se tenga un buen ambiente laboral

Que se tome en cuenta darnos los mismos días de vacaciones qué rama administrativa, ya que son fechas que pueden coincidir con nuestros familiares

Que se tomen el tiempo para discutir temas relevantes con los mac aun fuera del horario laboral.
Que se valore desde el mando principal ya que muchas veces desde ahí es el problema
Que sean imparciales nuestros líderes
Que solucionen lo del agua contaminada ya que ni las manos nos podemos lavar
Que tanto el Vocal Ejecutivo como Vocal de Registro, estén pendientes del trabajo que están realizando los RM, que los supervisen para cerciorarse de que tratan al personal de módulo de manera igualitaria, evitando favoritismos derivados de las relaciones interpersonales que hay en algunos casos, que todos apoyen en las actividades y no solo a personal con el que empatizan, eso ocasiona desagrado en el ambiente laboral. Gracias.
Que todos los funcionarios fuéramos tratados con igualdad en todos los sentidos y no a consideración de como le caemos al vocal o la responsable de módulo
QUE TODOS LOS INVOLUCRADOS SEPAN LOS LINEAMIENTOS DE CADA UNA DE LAS VOCALIAS EN LOS PROCESOS ELECTORALES
QUE TODOS SE ENFONQUEN EN SU AREA
Quiero reiterar que los comentarios es hacia mi jefe inmediato como la RM y la del VRFE las demás vocalías y Ejecutivas tienen profesionalismo gracias por tomar en cuenta nuestra opinión quizá implementar capacitaciones en temas de liderazgo hacia jefes inmediatos de área
Quizá la instalación de una rampa para sillas de ruedas en el MAC, así como, tiras antiderrapantes en el piso
Realizar dinámicas de trabajo en equipo
Realizar un par de reuniones con todo el personal para plantear ideas con el propósito de enriquecer el clima organizacional.
Reconocer y agradecer por las labores extraordinarias que realiza el personal, aunado a ello, respetar los horarios personales de los trabajadores.
Reconocimiento a todas las actividades del Mac, atención, entregas, trámites.
Reconocimiento y motivación por parte de los superiores jerárquicos.
RECONOCIMIENTO, DONDE VALOREN EL DESEMPEÑO INDIVIDUAL Y EN EQUIPO
Reconocimientos y felicitaciones
Respecto a los años anteriores, las cosas han mejorado bastante, incluso el trabajo entre vocalías y puntualmente en el proceso electoral reciente, el trabajar codo a codo con nuestros compañeros de distintas áreas ha mejorado la percepción que teníamos los unos de los otros, sobre todo en lo que a la complejidad del trabajo que cada puesto tiene; es grato ver que los altos mandos nos consideren ya como parte de la Rama administrativa, sin embargo respecto a las vacaciones, si bien se agradece que se nos considere para tener esa prestación; me parece desafortunado que nos impongan la fecha de las mismas sin considerar las necesidades de los compañeros; si todos saliéramos de vacaciones al mismo tiempo se entendería, pero no permitimos seleccionar los días que podrían ser mejores para nosotros y nuestras familias cuando pareciera que existe la posibilidad, se siente un tanto autoritario y aún más si se nos exige firmar el documento de las mismas sin anticipación, espero eso pueda cambiar en el futuro, sin más que agregar, agradezco las mejoras que han llegado junto con nuestras plazas, cada vez vamos mejor, saludos y gracias también por su atención a estos comentarios.

Respetar a los trabajadores cómo personas y no solamente como material de uso para cumplir metas así mismo incentivar al personal con un salario digno

Respetar los descansos

Respetar los horarios de entrada y salida de labores.

Se continúa estableciendo canales de comunicacion

Se debe mejorar con respecto al liderazgo y a la organización de los mandos especialmente durante el periodo de duración de los procesos electorales.

Se debe reconocer el trabajo de todos los compañeros.

Se debe respetar los roles y responsabilidades que le competen a cada integrante de la Institución, porque comúnmente los titulares de área (Vocales en la Junta Distrital) delegan la mayor parte de sus funciones a su personal, mientras que el personal operativo debe de cumplir con las propias actividades y además atender las responsabilidades de los titulares lo cual es injusto. Por otra parte, debe de reconocerse constantemente el buen desempeño de los elementos del personal operativo y hacerlo de manera documentada. Otro aspecto que puede abonar a mejorar el clima organizacional es que las cargas laborales en procesos electorales sean equitativas, pues siempre descansan más los mismos y trabajan más los que menos ganan.

Se ha mejorado el clima organizacional.

Se ha visto mejora en cuanto al trato.

Se han visto acciones generadas a nivel de jefe inmediato, sin embargo, las acciones que corresponden a la alta dirección muestran omisión y sería un gran aporte al SGC, conocer que medidas se están considerando acerca de las áreas de oportunidad que se observan, ya que su inacción sugiere falta de compromiso en quienes dirigen el sistema.

Se necesita implementar estrategias que fomenten la comunicación entre nosotros

Se necesita mas compañerismo

Se necesita más empatía por parte de los jefes

Se necesita ser claros en los objetivos, tener en cuenta los méritos y logros de cada colaborador, no todos somos iguales, cumplir con nuestro trabajo y no meterse en la vida personal de los demás o andar vigilado a los colaboradores. Si se da una instrucción, se debe de atender. Dar lo mejor de si mismos en nuestro trabajo, independientemente si se tiene problemas personales. Somos seres humanos con defectos, errores y debemos apoyarnos como equipo de trabajo, sin importar si te cae bien o no el compañero (a)

Se podría hacer una reunión mensual para revisar pendientes o tratar temas que salgan.

Se requiere un mejor mobiliario, para desempeñar mejor las labores institucionales o bien cambiar de inmueble arrendado y concientizar al servidor público que como traté será tratado, sin importar el rango de autoridad con el que cuente, trabajar con autócratas desmotivada.

Se requieren cursos para mejorar la calidad humana, empatia y liderazgo en todos los niveles jerárquicos.

Se tiene que garantizar que cada integrante , empezando por los vocales sean verdaderamente responsables de sus roles y responsabilidades

Seguimiento a los resultados de la encuesta de parte de las autoridades locales y retroalimentación hacia los MACS

Seguimos en la misma situación y ya cada vez es peor, lo que es inquietante es como la alta dirección en Junta Local sabe de todo lo que sucede y no se ha hecho nada para solucionarlo, algunas cosas, pero muy remotas, si han cambiado pero lo que es la comunicación, coordinación, liderazgo, la autonomía, propósitos claros y objetivos, la relación con la VRFE y el VE, la confianza, entre otros, son deplorables, nos han causado ansiedad, duda, desconfianza, incertidumbre, no existe EQUILIBRIO LABORAL Y PERSONAL, siempre nos están mandando mensajes a nuestro numero personal para solicitarnos trabajo fuera de horarios laborales excusándose que EN PROCESO ELECTORAL TODOS LOS DÍAS Y TODAS LAS HORAS SON LABORABLES PARA TODAS LAS ÁREAS, pero se les olvida que aclara que solo para diligencias, como lo expresa el estatuto, siempre dicen que POR INSTRUCCIONES DE LA JUNTA LOCAL, pero jamás hemos recibido oficio o instrucciones de la junta local y por esa razón nos dejan vulnerables ya que la alta dirección local no se entera de lo que sucede en los organismos delegacionales y si lo saben, lo minimizan al grado de dejarnos desprotegidos. También es importante mencionar que todo el tiempo en los módulos de atención ciudadana se deja la plantilla incompleta porque se llevan a personal de MAC a cubrir actividades en la JDE que bien pueden ser cubiertas por el mismo personal de la Junta Distrital, pero se excusan diciendo que hay mucho trabajo en todas las áreas y es necesario disponer del personal de MAC ´s además de decir que es mas importante sacar los trabajos de la Junta que de los MAC ya que la ciudadanía puede esperar, y esto se vio reflejado cuando se regreso a atención ciudadana el pasado 2 de junio donde en este distrito se abrió MAC con solo con 7 y 3 funcionarios incluyendo RM, en turno matutino y vespertino respectivamente, para tanta ciudadanía que requería sus trámites y así se mantuvo hasta la primer quincena de ese mismo mes y poco a poco fueron mandando al demás personal y aún así se saca el trabajo porque los funcionarios siempre responderán ante las cargas de trabajo aunque los vocales del RFE y VE jamás reconozcan la labor y el alto estrés al que se somete el personal. Se jactan diciendo que nosotros no debemos pensar en la ley federal del trabajo porque esa ley no sirve para el instituto ya que por eso tiene sus propias normas y por eso nos hostigan con las jornadas extendidas de trabajo, también se les olvida la Norma 035 (NOM-035-STPS-2018), la cual obliga a los centros de trabajo a implementar acciones para prevenir los riesgos psicosociales y garantizar la salud psicológica de los empleados ya que con sus mensajes a números personales de media noche dando instrucciones nos causan incertidumbre, ansiedad, perdida de sueño etc. Porque según ellos la junta local siempre da instrucciones a la mera hora o cambia de parecer, pero creen que estamos ciegos? No señores, siempre estamos enterados de muchas instrucciones que se dan y que aquí se las pasan por el arco del triunfo porque dicen que ellos son los que deciden. Eso es ser líder? Eso es tener comunicación? Eso es reconocer el trabajo del personal? Eso es organización?, pero aunque nuestros altos directivos lo sepan, parece que les da miedo actuar. El VE de esta JD ya no quiere trabajar, todo le molesta, no ha insultado indirectamente, nos ha corrido sutilmente diciendo que al que no le parezca están las puertas abiertas, o que busquen otro trabajo que les requiera menos, pero en sí no es el trabajo, son los lideres que hacen pesado el ambiente laboral. Ahora la VRFE en vez de estar pendiente de su área, siempre esta pendiente de la VE y pregunten a quien sea si se ha interesado en como se siente el personal a su cargo, tanto ella como el VE piensan que somos sus empleados porque nos dicen “Esten agradecidos que están empleados y que se les paga, porque el trabajo que realizan ya lo quisiera otro, agradezcan que somos buenos y

jamás les hemos descontado...” pero porque se descontaría? Al contrario si hacemos cuentas nos deben tiempo, tiempo que podemos invertir en nuestra salud, porque ahora hasta para atender tu salud te dicen que no hay permisos. Tanto la VRFE y el VE se aprovechan porque ellos no tienen decendencia y los que tenemos no podemos ver crecer a los hijos o acompañarlos en su crecimiento profesional y emocional porque estos “líderes” siempre nos tiene bajo el yugo y es porque ellos no tienen decendencia y como la VRFE se le olvida que tiene facultad par decidir entonces siempre estamos a la espera de que el VE resuelva, pero como ya no tiene ganas de trabajar y ya no se siente a gusto donde esta, entonces nos hace la vida imposible y tampoco resuelve. Nos dicen que en vacaciones debemos estar pendientes por si se nos requiere acudir a realizar alguna actividad ya que la junta local así lo decide, entonces, para que son vacaciones si no puedo salir a recrearme y tengo que estar atento a que me llamen? Y por que no son claros con los periodos con anticipación para planear algún viaje con mucha anticipación? Siempre nos avisan un día antes de que se vaya la primer persona y luego nos sujetan a semanas que ya están predichas. Eso es frustrante. No es malo el instituto, es mala su administración organización y sus líderes no son escogidos de manera correcta. Junta Local, deberían tomarse el tiempo de venir a encuestarnos presencialmente para que se enteren del trato inhumano que a veces recibimos, pero sin evidenciar a nadie porque no tenemos la confianza de hablar ya que siempre nos acusan y hay represalias y eso no es de líderes, no existe confianza. Ni nos dan oportunidad de comer algo porque dicen que no tienen derecho a horario de alimentos en MAC. A ver aguanten ustedes. Aprendan a valorar a los empleados, porque nadie nos defiende ni nos valora. Hay más que decir pero no alcanza el tiempo para decir todo. Ya cambien a esta señora y ya jubilen a el VE, ya se canso el señor, todos hacemos el trabajo, menos ellos y se les dice que por eso ganan mas y se enojan, si nos pagaran por hacer el trabajo que ellos no hacen, nadie se quejaría. AYUDA

seguir fomentando la confianza y el respeto y muy importante saber que se se nos escucha sea cual sea nuestro puesto.

Seguir fomentando la empatía de los funcionarios con los ciudadanos

Ser enpaticos con los compañeros

Ser más empáticos con todo el personal son preferencias con nadie

SER OBJETIVOS

Sería bueno que en el MAC se contara con aire acondicionado, ya que dentro se encierra demasiado calor, lo que afecta tanto a los ciudadanos (muchos de ellos, adultos mayores), como al funcionariado.

Sí no se cumplen los parámetros de comunicación efectiva, siempre existirá ese conflicto entre el conocimiento oportuno que empodera, y el desfase qué retrasa y no permite tomar decisiones oportunas y veraces

si nos falta unidad como equipo de trabajo pero asumimos cada uno la responsabilidad individual y como equipo tambien y eso nos mantiene trabajando eficientemente aunque no con buen clima

SIEMPRE EXISTE ALGO POR MEJORAR

Siento que es muy importante que los jefes dejen de tener favoritismos por dos o tres personas, nada más porque le sonrío y eso hace que haya un ambiente laboral muy intenso, pues nadie

puede meterse con esas personas porque no nos creen a nosotros, y por otro lado las instalaciones no son las adecuadas para brindar un buen servicio al ciudadano

Siento que hace falta más reconocimiento hacia las labores de quienes estamos en modulo, así como mejorar la comunicación para que se tenga la informacion a tiempo.

Sigamos creciendo en lo profesional como en lo personal

Sobre el periodo vacacional, consideró se debería tomar en cuenta el cierre de los MAC para que todos estemos en posibilidad de planear nuestros descansos, tomando en cuenta que personal de Rama Administrativa, que no labora en MAC, puede suspender sus actividades aun estando en Proceso Electoral.

Solo considerar el mismo respeto pero no dentro del MAC y/ o registro federal sino en cuanto con otras vocalias, sobre todo cuando participamos en conjunto con las actividades de otras vocalias ya que a veces no valoran lo que trabajamos

Solo que mejore la comunicación entre los vocales y personal del MAC.

Sólo tengo una observación no e visto mejora en el liderazgo quizás falta más énfasis para que es punto pueda mejorar y es una oportunidad de mejora

Sugiero que el encargado de la Vocalía de registro junta 8 que cubrió las necesidades y resolvió los problemas que se quedaron pendientes del otro vocal del anterior vocal,su desempeño a sido buenos para el registro se considere para quedar a cargo como vocal ya que si se están poco tiempo y regresan otro ,ocasiona incertidumbre al personal y estrés al personal,sin más por el momento quedó Asus apreciables órdenes

Tenemos buena organización

Tenemos plagas de animales y la mayoría de las sillas donde nos sentamos están rotas

Tenemos un VE, Benigno y una VRFE, muy malos líderes ella hace lo que el.dice siempre, nosé le da oportunidad al personal delMAC, de quedarse como secretaria de la VRFE, ya que esa lugar estaba vacante pero siempre meten a alguien externo, como desde al año pasado meterion a una encargada de una vacante en el módulo, la cual durante todo el.proceso recibió trato especial , como de entrar tarde y salir temprano, el problema es que no aplica para todo el.presonal el VE, es una persona déspota y grosera igual que la VRFE, la RM Teresa es una persona que de igual manera consiente a unas y pone a trabajar o otras, desde mi punto de vista deberían de hablar con los vocales y RM, por qué incluso la VOE, siempre grosera y nos gritaba ,cuando llegábamos a dar apoyo con el.proceso ,ojalá realmente leyeran esto y les llamarán la atención las compañeras del módulo son unas personas que se siente RM, siempre criticando juzgando esun pésimo ambiente y que revisaran las personas que entran y no solo que sean asignadas por dedo del VE. Se supone que es una institución democrática y objetiva.

Tener una mejor organización para laborar todavía con más eficiencia

Teniendo unas mejores instalaciones y equipo tecnologico completo en el modulo de atención ciudadana

TODO BIEN SOLO SI SEGUIR MEJORANDO Y NO DEJAR DE HACERLO

Todo bien y solo que haya un poco de empatía con todo el personal

Todo está muy bien

Todo excelente en la junta 40

Todo muy muy bien estás siempre al pendiente del personal que labora en el instituto

Todo siempre es mejorable
Todos en la JD 19 formamos un muy buen equipo de trabajo!
Todos tendríamos que contar con personal de limpieza de nuestras áreas de trabajo ya en particular laboro en un modulo y además de atender a los ciudadanos tenemos que realizar la limpieza o pagar de nuestro propio dinero para que se realice esta actividad siendo esta la presentación que damos a la ciudadanía además que al personal de módulo no se le trata de la misma manera que el personal de oficina aunque tengamos el mismo nivel de contratación
Toma de decisión en cuanto al periodo de vacaciones.
Tomen en cuenta nuestras ideas
TOMEN MAS EN CUENTA LAS CARACTERISTICAS LABORALES EN CUANTO A TIEMPOS, SALARIOS Y PRESTACIONES.
Trabajamos día a día con el fin de dar un buen servicio
Trabajar en equipo
Un buen clima organizacional se da cuando el Jefe predica con el ejemplo
Un curso sobre comunicación acertiva para RM'S.
Un mejor compañerismo
Un salario más justo al trabajo desarrollado
Una buena motivación sería q nuestro jefe pudiera escuchar nuestras propuestas ya que no tiene interes alguno en tener algun contacto con nosotros los compañeros nos sentimos muy desmotivados con la manera en que nos tratan
Unificar las forma de trabajar de todos los módulos a nivel nacional
Yo creo que deberían dar un curso de empatia y liderazgo y trabajo en equipo a todo el personal que se encuentra laborando en el ine sin importar el nivel gerarquico
Yo sí considero que ha habido mejoras

7. CONCLUSIONES

En general, el personal se mostró colaborativo en el proceso, teniendo un **98.47 %** de participación. Por lo que en este análisis se contempla la opinión de **709** personas.

La tendencia de cómo se calificó el clima organizacional es **favorable y positivo**; sin embargo, se reflejan áreas de oportunidad que se deberán ser consideradas para la mejora.

Los temas mejor evaluados son:

- **Motivación y Compromiso (87.5%)**: Los funcionarios se sienten motivados en la entidad.
- **Gestión de Procesos (85.0%)**: Los funcionarios tienen claramente definidos los procesos y entienden como contribuyen con la institución.
-

- **Comunicación (79.8%):** Los funcionarios pueden expresar ideas y sugerencias y se les informa de los temas relevantes con comunicación efectiva.

Los temas más bajos son:

- **Liderazgo (78.9%):** Se considera como área de oportunidad reforzar el liderazgo en los mandos medios para fortalecer la gestión, motivación, reconocimiento y de esta manera contribuir en la mejora y calidad del servicio que se brinda.
- **Reconocimiento y Desarrollo (78.1%):** Consideran que en la entidad no se impulsa el reconocimiento al desempeño de los funcionarios ya que sienten que sus jefes no valoran el esfuerzo y las contribuciones que aportan.
- **Condiciones de trabajo (77.2%):** Los funcionarios consideran que existen mejoras a sus condiciones laborales, estaciones de trabajo, mobiliario, espacios, iluminación, etc.
- **Trabajo en equipo (76.3%):** Los funcionarios cuentan con las habilidades necesarias para trabajar en equipo, siguen y respetan las normas de trabajo.

8. PLAN DE ACCIÓN

Si bien, el resultado general y por categoría, a nivel entidad, son de nivel “BUENO” conforme los criterios de evaluación y definen que existe un adecuado clima laboral y es favorable al funcionamiento de la Institución, por lo tanto, no se requiere implementar medidas adicionales, sin embargo, es de hacer notar el aumento positivo en la percepción de satisfacción del personal en todas las categorías. Es necesario comentar que, durante el periodo del presente informe se realizó el Proceso Electoral Extraordinario del Poder Judicial de la Federación 2024-2025 teniendo participación los dueños de procesos sustantivos y de apoyo en actividades propias de la jornada electoral y en los cómputos distritales.

Se recomienda a la Alta Dirección, instruya a las juntas distritales ejecutivas, a efecto de que difundan el contenido del presente informe en sesiones de retroalimentación o círculos de calidad entre el personal de los Módulos de Atención Ciudadana y, que los vocales del Registro Federal de Electores de las juntas distritales ejecutivas informen y documenten mediante la elaboración de una Minuta, la atención a situaciones muy específicas que deben traducirse en oportunidades de mejora al clima laboral (particularmente las de carácter administrativo).

9. ANEXO A

Preguntas de la encuesta:

Categoría	Ítems
1. Liderazgo	1. Mi jefa/jefe inmediato comunica claramente lo que espera de mí. 2. Siento que puedo acudir a mi jefa/jefe para resolver dudas o problemas. 3. El liderazgo de mi jefa/jefe promueve un ambiente de respeto. 4. Recibo retroalimentación útil sobre mi desempeño.
2. Comunicación	5. Estoy informada(o) sobre los temas relevantes. 6. La comunicación de la información es efectiva. 7. Tengo oportunidades de expresar mis ideas y sugerencias.
3. Trabajo en equipo	8. Existe un buen ambiente de colaboración entre compañeras(os). 9. Me siento respetada(o) por mis colegas. 10. Se manejan adecuadamente los conflictos dentro del equipo.
4. Reconocimiento y desarrollo	11. Mis logros son reconocidos. 12. Tengo oportunidades de desarrollo profesional en esta institución. 13. Recibo capacitación suficiente para desempeñar mi trabajo.
5. Condiciones de trabajo	14. Las instalaciones donde laboro se encuentran en buen estado para realizar mis funciones. 15. Cuento con los recursos necesarios para trabajar eficientemente. 16. Mi área de trabajo esta libre de riesgos para mi salud. 17. Mi espacio de trabajo cuenta con las condiciones ambientales necesarias para el buen desempeño de mis funciones (Iluminación, climatización, ruido).

6. Motivación y compromiso	18. Me siento motivada(o) para realizar mi trabajo lo mejor posible. 19. Estoy comprometida(o) con los objetivos de la institución. 20. Me siento orgullosa(o) de trabajar en el Instituto Nacional Electoral.
7. Gestión por procesos	21. Entiendo cómo mi trabajo contribuye a los procesos de la institución. 22. Las actividades entre áreas están bien coordinadas. 23. Los procesos de trabajo están claramente definidos y documentados.
Comentarios adicionales:	24. Comentarios adicionales con enfoque a mejorar el clima organizacional.

TABLA DE RESPONSABLES		
Elaboró	Revisó	Aprobó
Sandra Olivia Villafaña Terán	Biol. Abel Rubén Pérez Pérez	Mtro. Joaquín Rubio Sánchez
María Dolores Susana Ortiz Sánchez		
Anita Colin García		
Virginia Sánchez Díaz		Dr. Oscar Alberto Ciprián Nieto
Ricardo Cuevas Juárez		
Rebeca Esperanza Toledo Ménez		
Cynthia Vianney Valtierra Romero		Mtro. Alberto Omar Ramírez Lucero
Gaspar Cervantes Pérez		
Marco Antonio González Palacios		
Rafael Martínez Iturbe		
Esther Martínez Guerra		
Maximino Morales Quintanar		
Jesús Manuel Capitán Velázquez		
Coordinadores de la Calidad	Alta Dirección	

