



# INFORME DE LA EVALUACIÓN EN MATERIA DE CLIMA LABORAL

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS, PLANEACIÓN  
Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Diciembre 2023

# CONTENIDO

## ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
ANTECEDENTES.....	4
RESULTADOS.....	5
RECOMENDACIONES.....	14
CONCLUSIONES.....	16



## INTRODUCCIÓN

Ante la constante exigencia de la ciudadanía para contar con un gobierno honesto y cercano, es que las instituciones públicas deben de contar con un ambiente y/o clima laboral que permita que las y los servidores públicos brinden trámites y servicios bajo los principios de eficacia y eficiencia.

Es por ello, que se deben de ejecutar estrategias y acciones que permitan que los funcionarios obtengan mayor satisfacción en su lugar de trabajo; y con ello se genere una mejora en la productividad del ente público.

Ante este contexto y en cumplimiento a las atribuciones de la Dirección de Administración de Riesgos, Planeación y Evaluación del Desempeño es que procedió a realizar una evaluación del clima laboral dentro de las unidades administrativas de la Presidencia Municipal de Actopan.

Lo anterior, con el propósito de encontrar áreas de oportunidad que nos permitan mejorar el clima de trabajo, obtener mejores resultados y cumplir las metas y objetivos que nos planteamos como administración municipal.



## ANTECEDENTES

De conformidad con los artículos 41 y 42 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Municipio de Actopan Hidalgo, se contempló dentro del Programa Anual de Evaluación de la Dirección de Administración de Riesgos, Planeación y Evaluación del Desempeño realizar una Evaluación sobre el Clima Laboral en la Presidencia Municipal.

Para poder llegar a cabo dicha actividad, se realizó el uso de las herramientas tecnológicas con que se contaba, con la elaboración de un cuestionario en la plataforma de "Google"; lo anterior para poder tener un mayor alcance en la muestra de servidores públicos que fueron consultados.

El cuestionario constó de 20 preguntas que versaron principalmente en los temas liderazgo, resultados, organización y las condiciones laborales en general.

Para realizar el diagnóstico, se solicitó vía oficio a las distintas unidades administrativas de la Presidencia Municipal, que instruyeran a su personal asignado el contestar el cuestionario en turno.

Fue durante el periodo comprendido del 14 al 20 de diciembre del año en turno, que se dio a las áreas para que su personal pudiera dar respuesta al formulario.

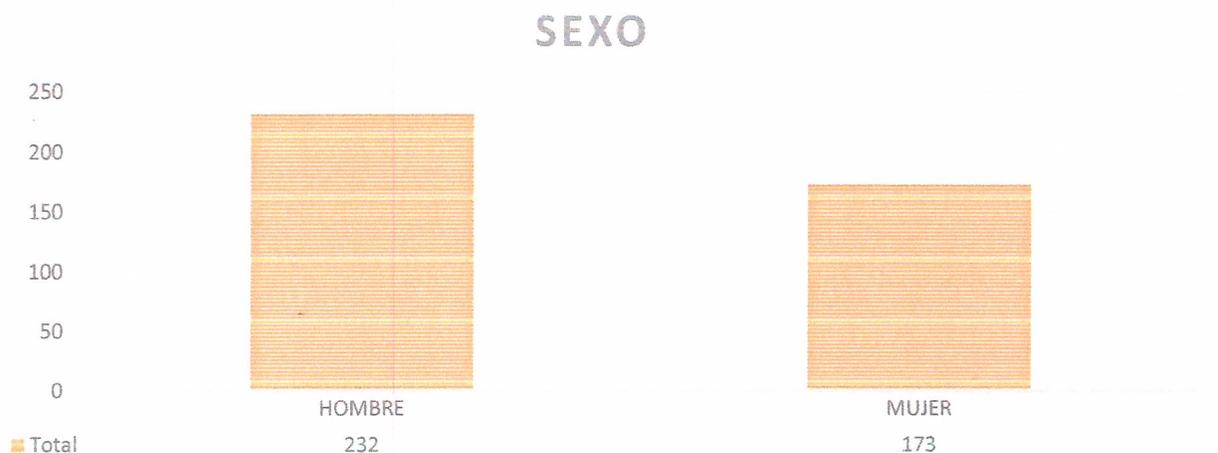
Una vez transcurrido el plazo señalado, se obtuvo una participación total de 405 funcionarios de las distintas unidades, lo que representa un porcentaje de participación del 80% aproximadamente de la plantilla total.

Por todo lo anterior, es que con la información obtenida la Dirección de Administración de Riesgos, Planeación y Evaluación del Desempeño, procedió a realizar el presente informe.

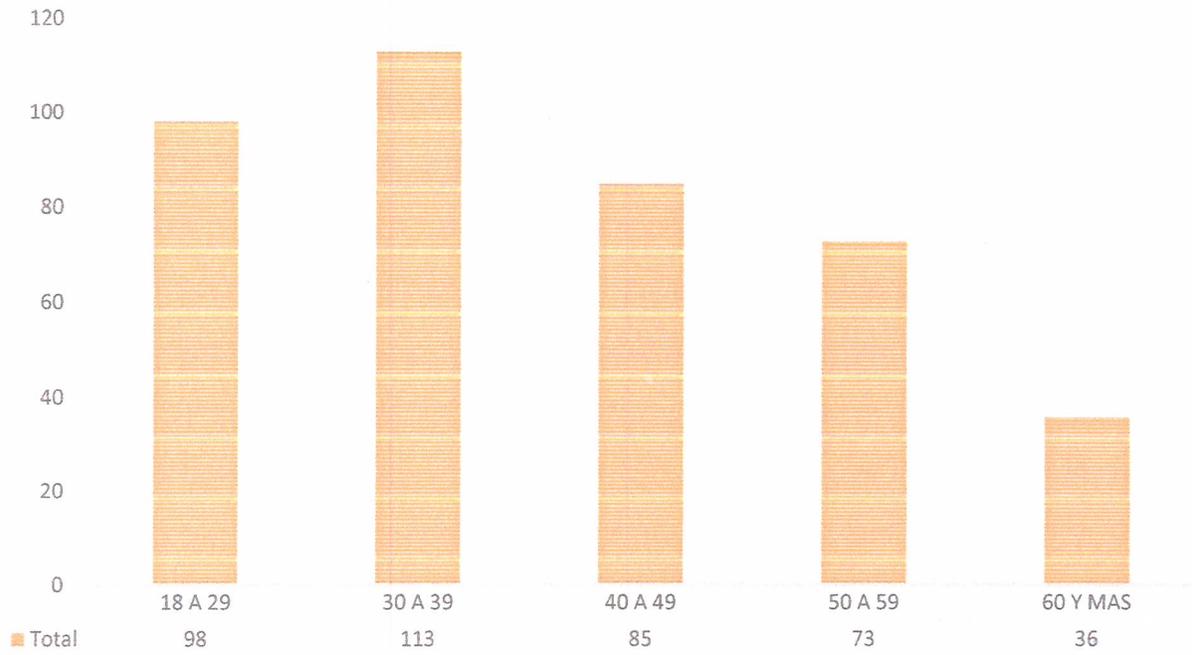
## RESULTADOS

Una vez que se obtuvo la respuesta de la encuesta, se procedió a hacer una estudio y análisis de la información de las respuestas obtenidas, dando como resultado los datos siguientes:

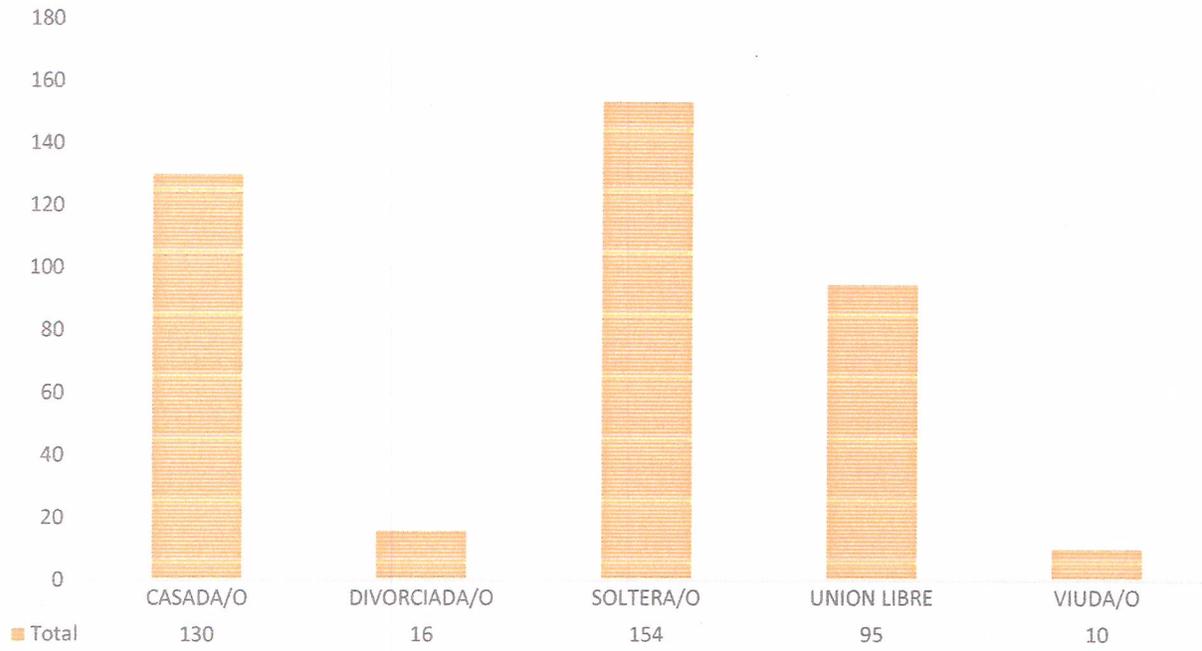
### DATOS GENERALES:



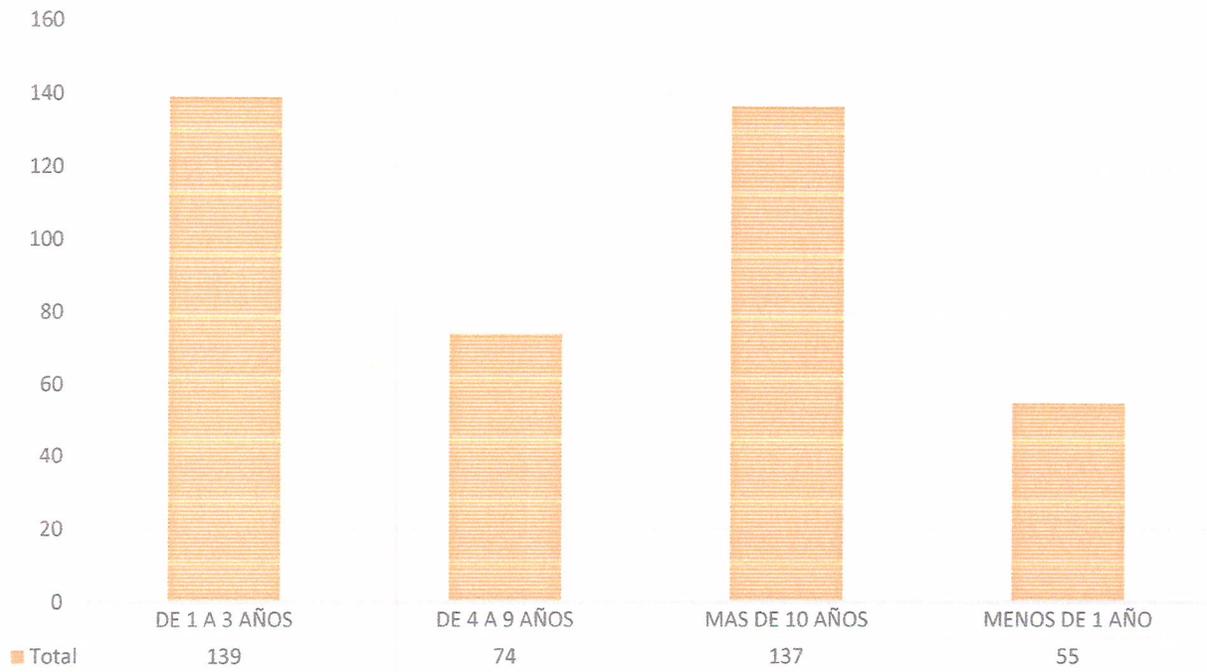
## EDAD



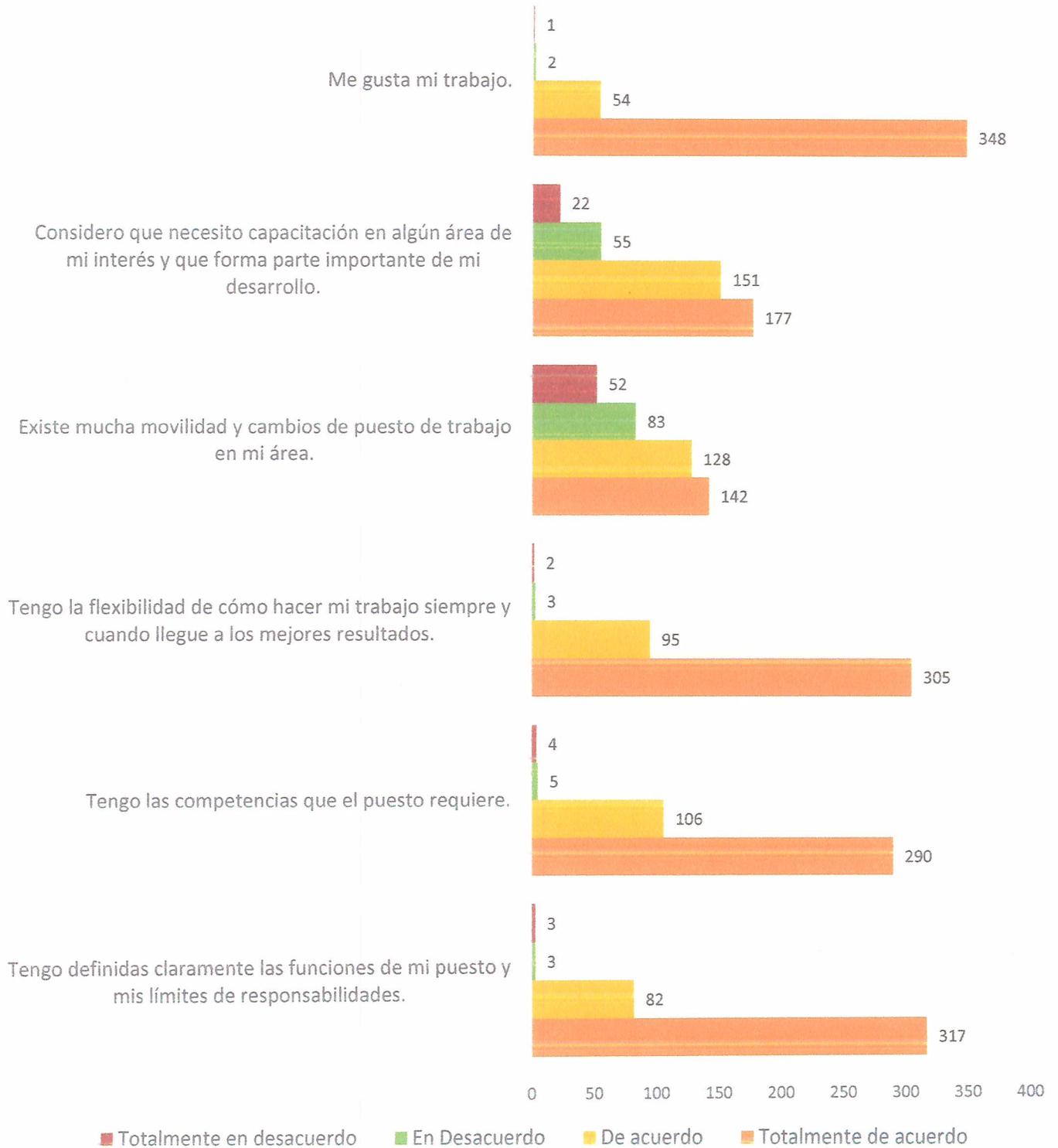
## ESTADO CIVIL



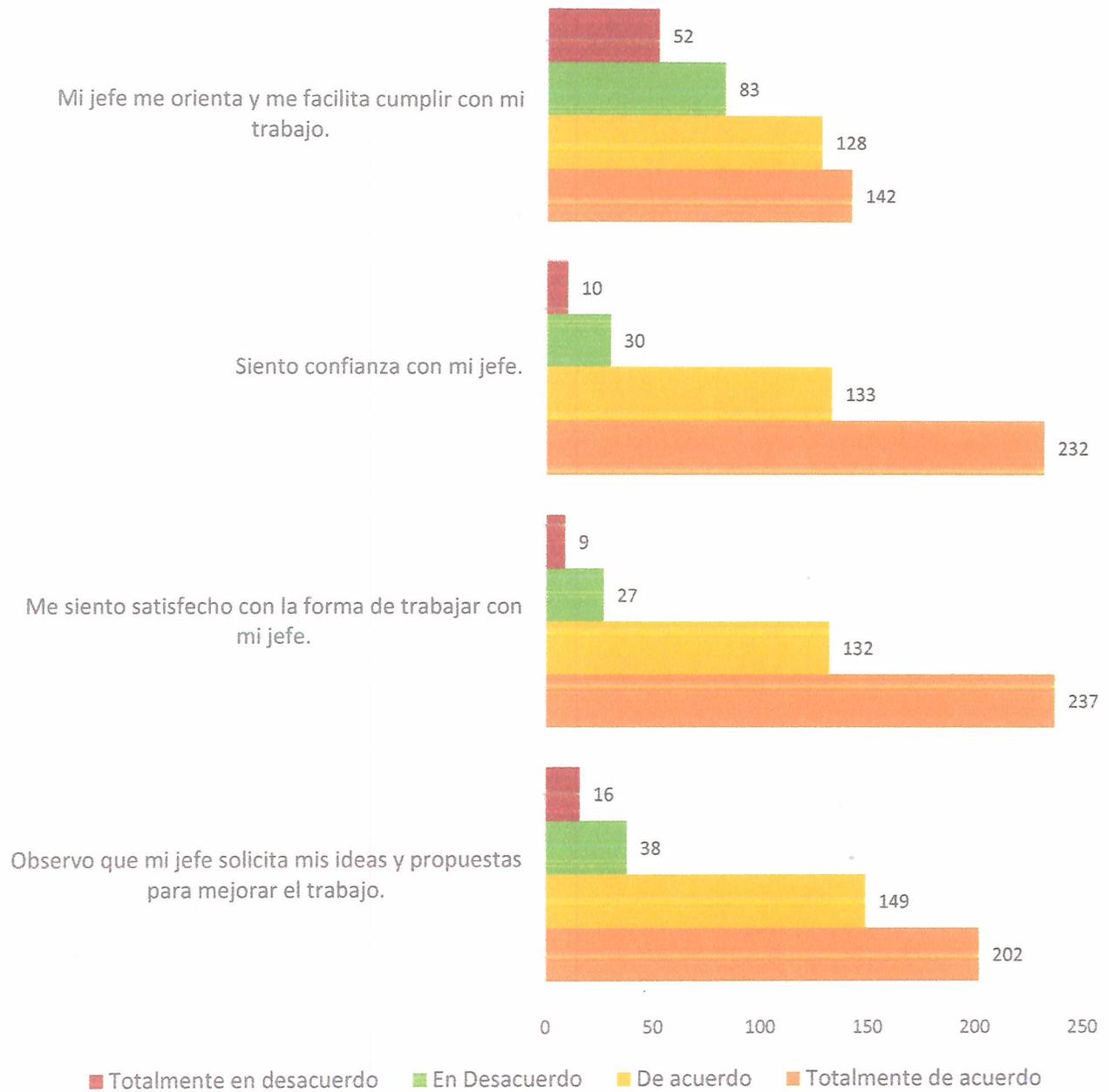
## AÑOS DE ANTIGUEDAD



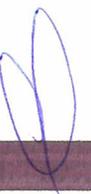
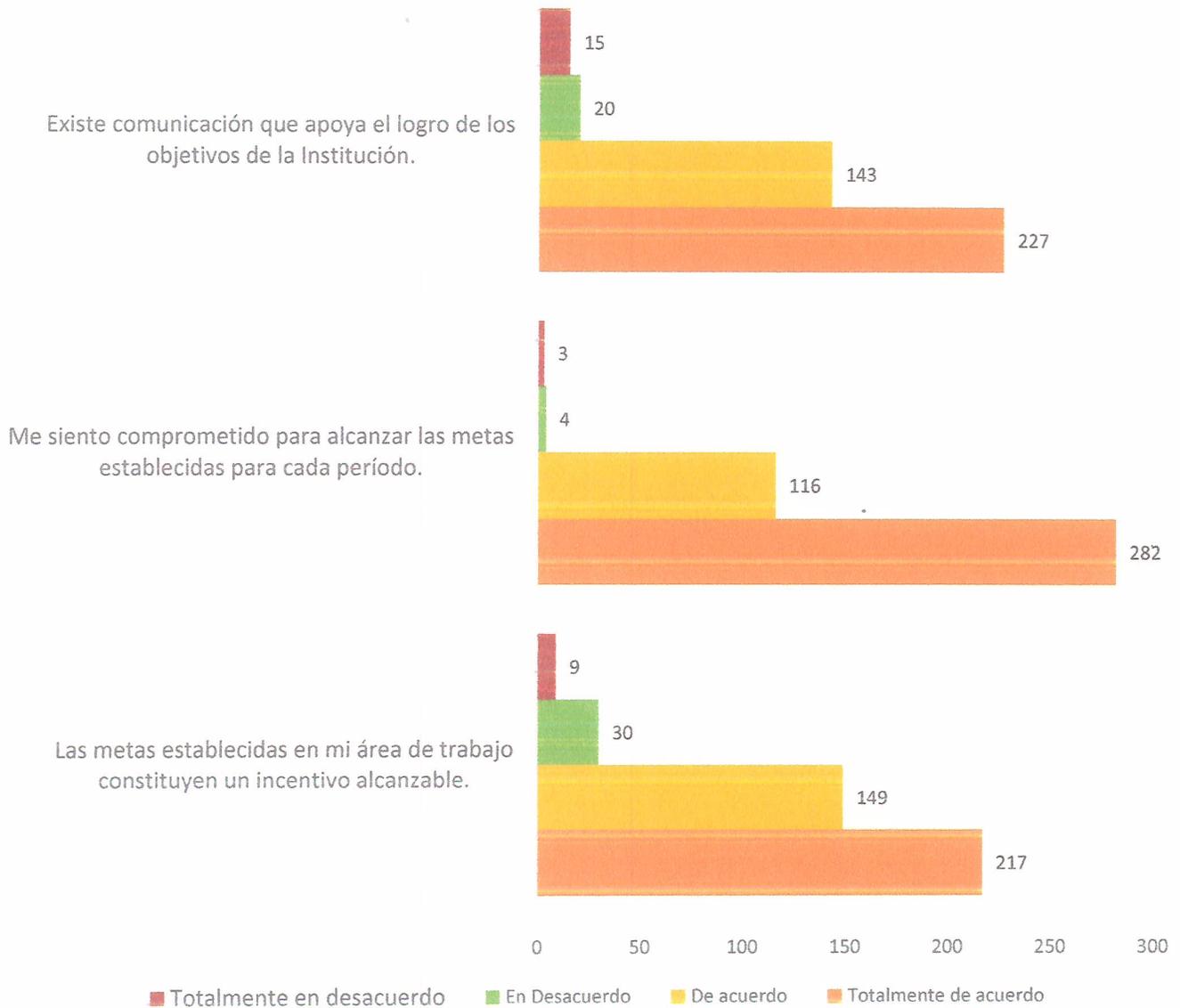
## SOBRE MI TRABAJO:



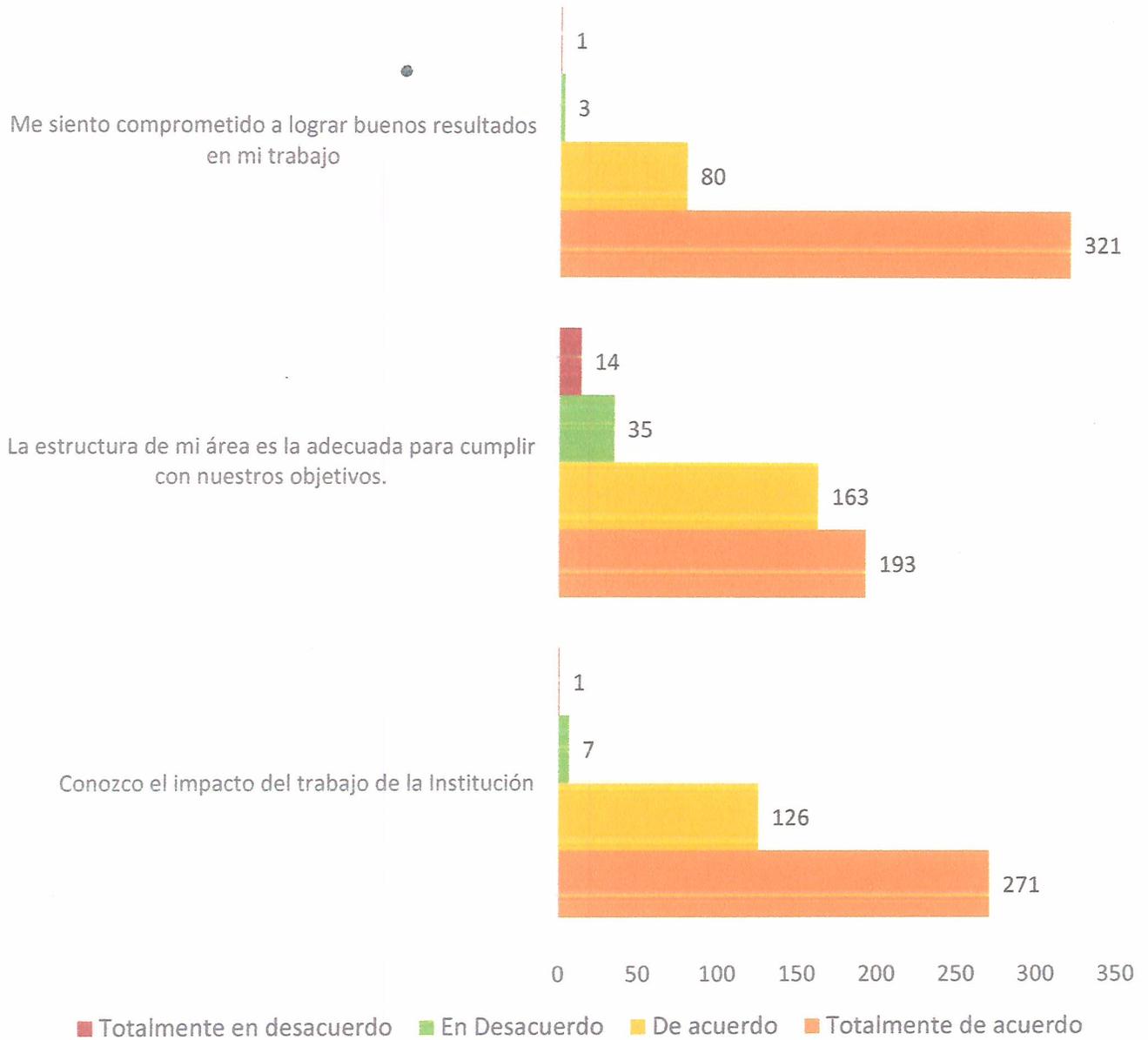
## LIDERAZGO:



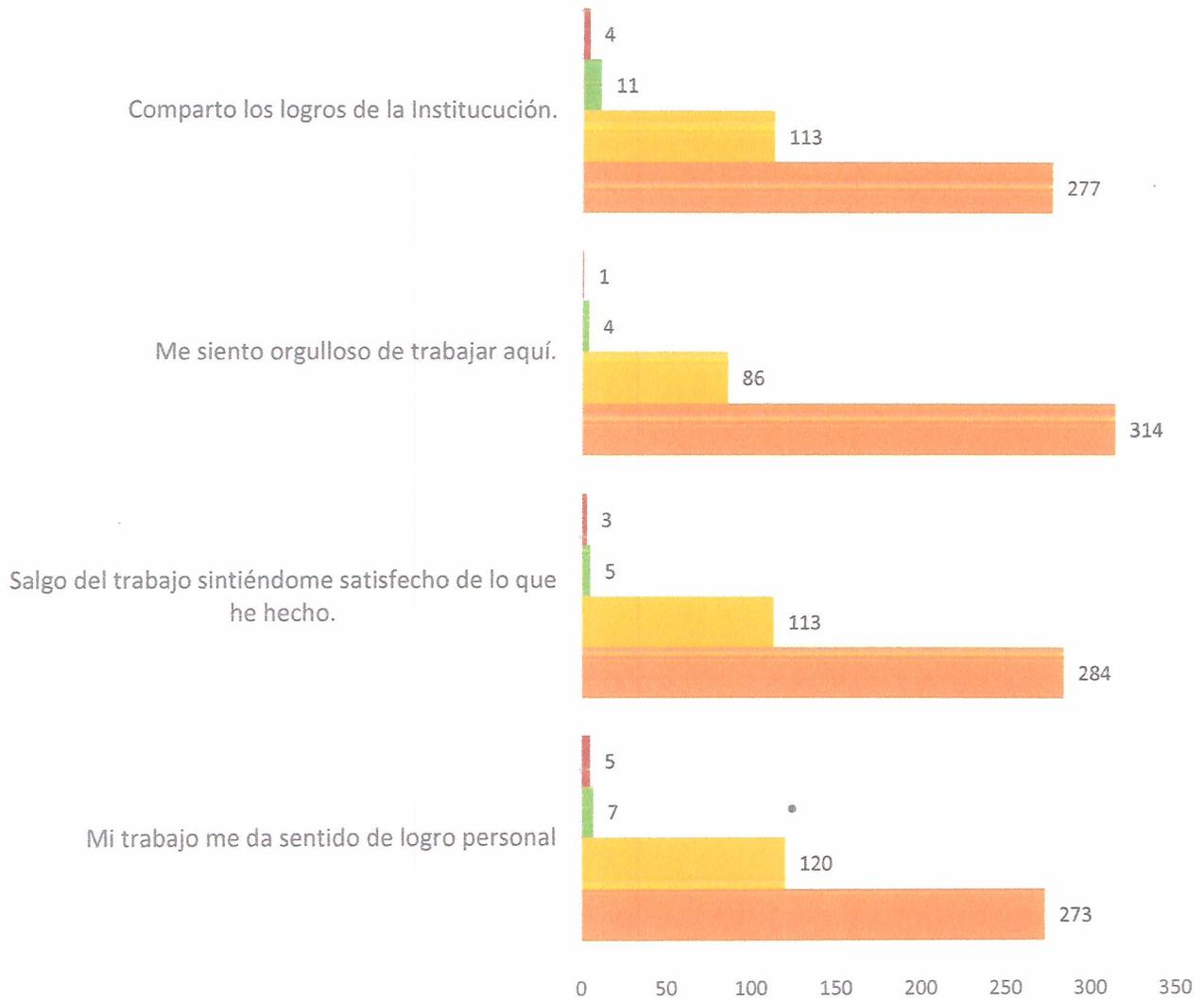
## ORGANIZACIÓN:



## RESULTADOS:



**EN GENERAL:**



■ Totalmente en desacuerdo ■ En Desacuerdo ■ De acuerdo ■ Totalmente de acuerdo



## RECOMENDACIONES

En virtud de los resultados obtenidos se aprecia que las y los servidores públicos que laboran en la Presidencia municipal manifiestan de manera general tener un grado de aceptación con el clima laboral de su centro de trabajo; sin embargo, las acciones para mantener esta situación y en su caso mejorar las áreas de oportunidad obliga a que la administración implemente acciones para lograr un ambiente sano de trabajo-

Por lo anterior, es que se emiten las recomendaciones siguientes:

### **A. Programa de Capacitación Continuo.**

Dentro del apartado "Sobre mi Trabajo", se sometió a consideración de los encuestados la siguiente afirmación: "Considero que necesito capacitación en algún área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo", a lo que 328 servidores públicos manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con dicha consideración, es decir el 80% del personal encuestado.

Ante este resultado, resulta conveniente recomendar que la Dirección de Recursos Humanos y las distintas unidades administrativas verifiquen que el programa anual de capacitación cumpla con las necesidades del personal, y dotar con ellos de las instrumentos y competencias necesarias para contar con mejores funcionarios.

Todo lo anterior de conformidad con los artículos 58, 59 y 60 del del Reglamento Interior de la Administración Pública del Municipio de Actopan, Hidalgo,



No se omite señalar que el resultado también puede guardar relación con la afirmación siguiente: "Existe mucha movilidad y cambios de puesto de trabajo en mi área"; en donde de igual manera el 66% manifestó estar de acuerdo con la misma.

## **B. Liderazgo de Mandos Medios y Altos**

En cuanto a la sección "Liderazgo", se consultó al personal la siguiente afirmación: "Mi jefe me orienta y me facilita cumplir con mi trabajo"; a lo cual 270 servidores públicos manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con dicha consideración, lo que representa más del 66% por ciento.

Si bien la cantidad anterior, representa la mayoría de la plantilla no se debe de dejar a un lado que el restante 33% manifestó estar en desacuerdo o totalmente desacuerdo" con dicha afirmación; lo que es un porcentaje importante.

En este sentido; es que se deben de analizar las situaciones o causas que originan que 1 de cada 3 funcionarios municipales consideren que su jefe no orienta ni facilita cumplir con su trabajo,

Por todo lo anterior; es que se recomienda que la Dirección de Recursos Humanos y las distintas unidades administrativas verifiquen que los mandos medios y altos cuenten con una estrategia que permita una comunicación efectiva entre los distintos colaboradores o en su caso establecer dentro del programa anual de capacitación los temas de liderazgo, trabajo en equipo y resultados.

De conformidad con los artículos 58, 59 y 60 del del Reglamento Interior de la Administración Pública del Municipio de Actopan, Hidalgo,



## CONCLUSIÓN

La Presidencia Municipal de Actopan debe estar comprometida en contar con un adecuado clima laboral que permita que las y los servidores públicos municipales tengan un sentido de pertenencia con los metas y objetivos de la institución; y con ello que se brinde un servicio de calidad para la ciudadanía

Para ello, se debe de contar con un diagnóstico que permita conocer el sentir de las personas que laboran en la presidencia y mediante ello establecer una ruta en la implementación de acciones de mejora, las cuales servirán como base para solventar los requerimientos y problemáticas manifestados por las y los trabajadores.

Por todo lo anterior, es que el presente informe busca ser un punto de partida que ayude a las áreas responsables y a los altos funcionarios en la toma de decisiones para que se realicen las acciones de promoción y fomento de un ambiente laboral sano donde los colaboradores pueden realizar sus actividades en las mejores condiciones posibles.

ELABORO:



LIC. OLGA YAÑEZ RAMIREZ  
TITULAR DE LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS,  
PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.



ACTOPAN, HGO.  
2020-2024