ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021

RESULTADOS Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)

CONACYT
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

CIESAS

2022 Año de Ricardo Flores Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

INTRODUCCIÓN

Con fundamento en los numerales 59 a 62, Sección III del Clima y Cultura Organizacional de las "Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera", publicada su reforma en el Diario Oficial el 17 de mayo de 2019, se llevó a cabo en el CIESAS la aplicación electrónica de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, del 01 al 16 de noviembre del 2021.

El objetivo de la encuesta fue conocer la percepción de las personas servidoras públicas en la Administración Pública Federal que laboran a distancia, de forma presencial y mixta, respecto a las medidas y condiciones con las que se cuentan o se han implementado en sus instituciones para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por la COVID-19, y otros aspectos que puedan afectar positiva o negativamente su desempeño, la productividad, la calidad de los servicios o la imagen de la institución. A fin de que se establezcan las Prácticas de Transformación correspondientes, para la mejora de cada institución.

Cabe mencionar que la información se procesó en conjunto y fue manejada de manera confidencial.

INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional considera los siguientes criterios:

1. Análisis cuantitativo (Resultados estadísticos de índices y sociodemográficos)
2. Análisis cualitativo (Comentarios y sugerencias)
3. Análisis comparativo de resultados a nivel Administración Pública Federal (incluye Modelo Tichy)
4. Análisis comparativo de resultados a nivel interinstitucional (ramo 38)
5. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad
6. Definición de objetivos estratégicos específico, mesurable y alcanzable
7. Definición de prácticas de transformación de Clima y Cultura Organizacional
8. Programación de las prácticas de transformación
9. Difusión de los resultados de la ECCO y de los PTCCO al personal del CIESAS.
10. Efectividad de las Prácticas de transformación (PTCCO) cumplidas contra las registradas en el año inmediato anterior.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

ANÁLISIS CUANTITATIVO

En la aplicación de la encuesta participaron 48 personas servidoras públicas del CIESAS, de un total de 323 personas que conformaban la plantilla del CIESAS en el momento de la aplicación. La aplicación de la Encuesta se respondió de manera global por institución.

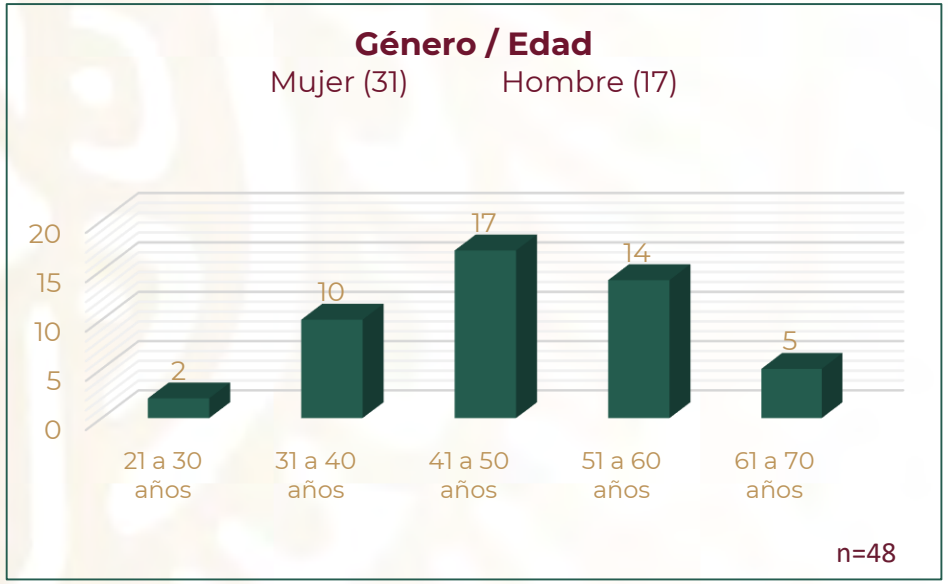
Se obtuvo una calificación global en el **CIESAS de 84.97** (escala de 0 a 100 puntos), 3 puntos más que la calificación obtenida en la ECCO aplicada en 2020.

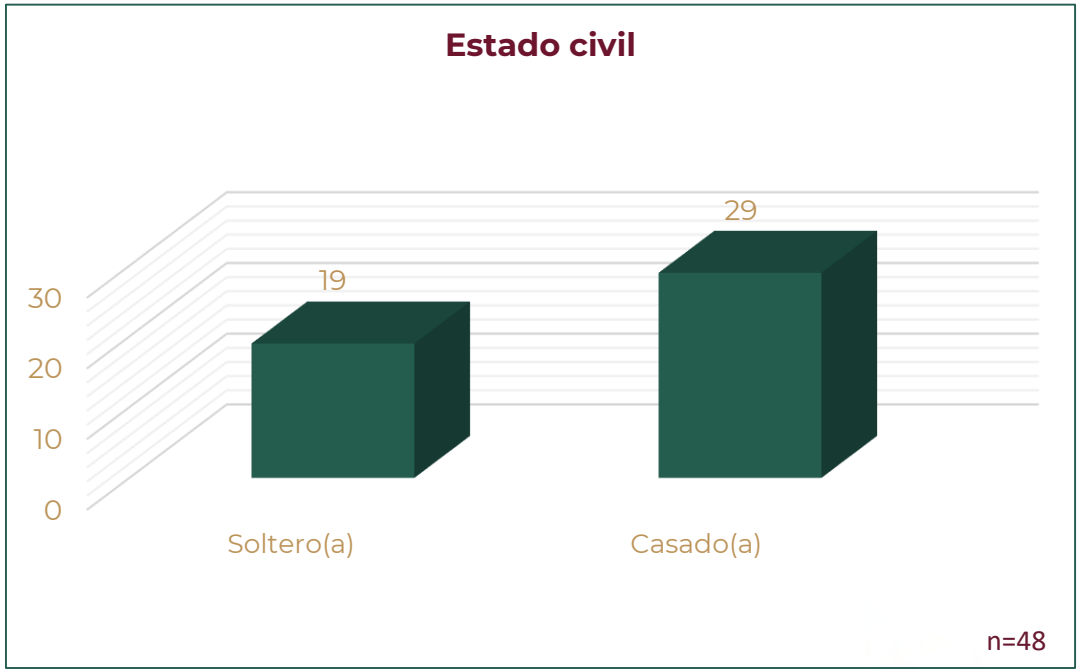
Cabe mencionar que la calificación global de la **Administración Pública Federal (APF)** en 2021 fue de **80.91**.

Destacamos que de los 21 factores considerados en la Encuesta, en 18 obtuvimos calificaciones globales por encima de las obtenidas en el global de la APF; respecto al factor mejor evaluado fue el de Identidad con la institución y valores, obteniendo un promedio de 94.97.

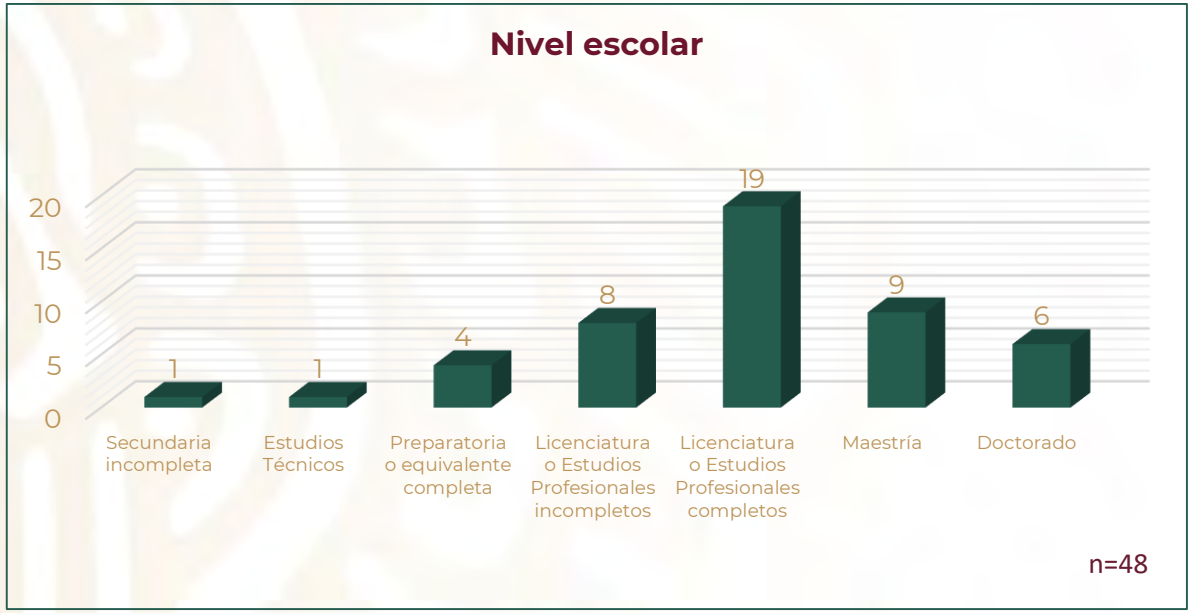
Para el caso del CIESAS, la pregunta referente a Sistema Profesional de Carrera, no aplica.

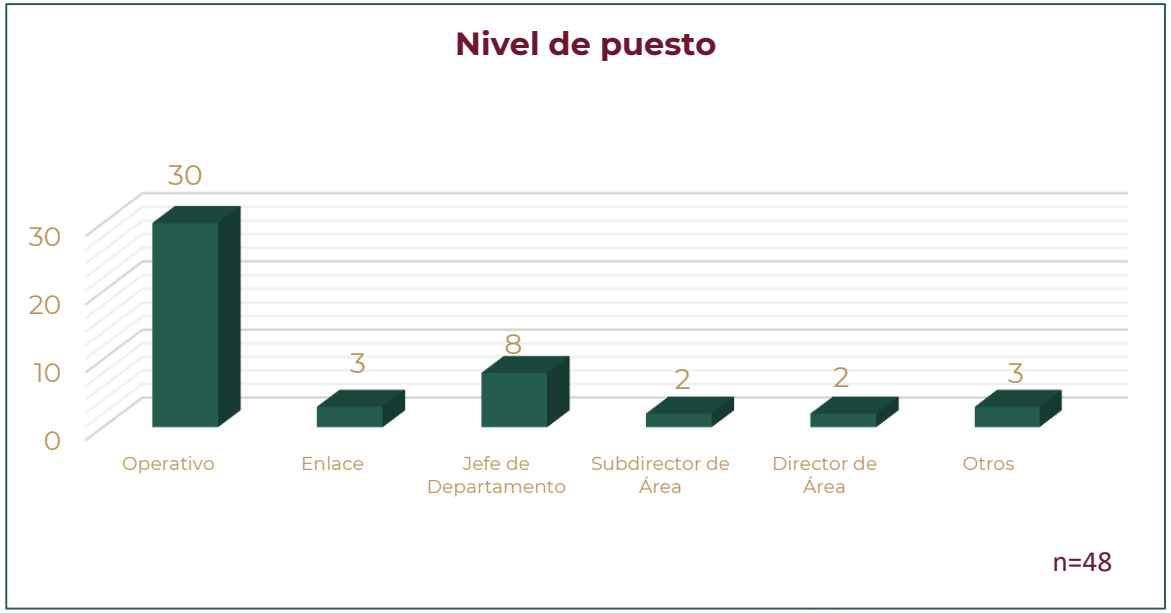
ANÁLISIS CUANTITATIVO
Datos sociodemográficos



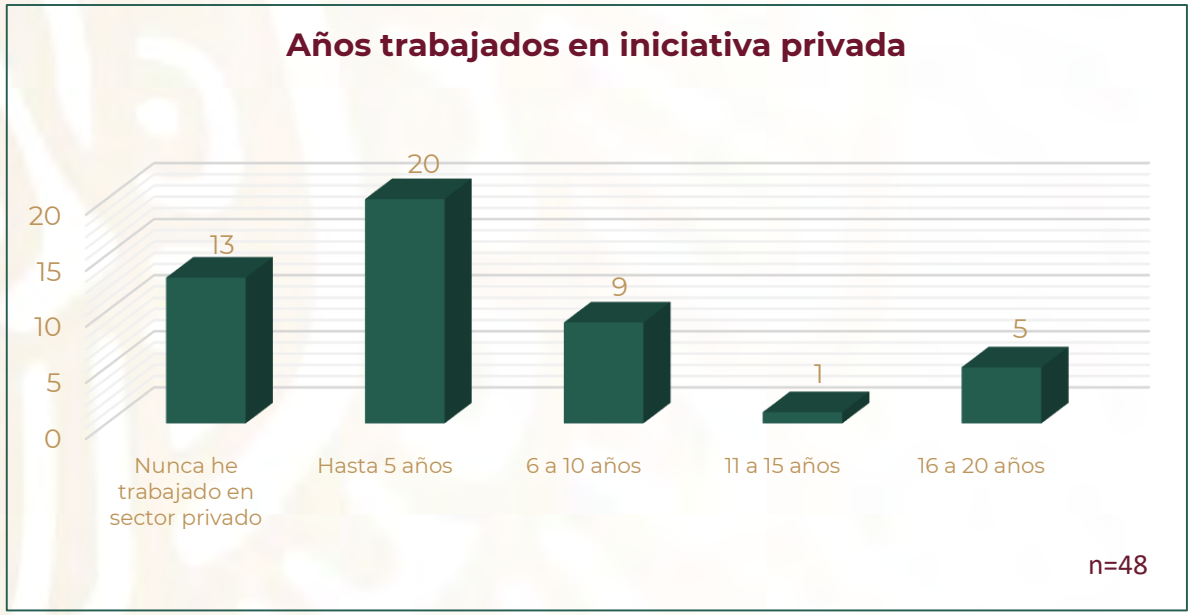


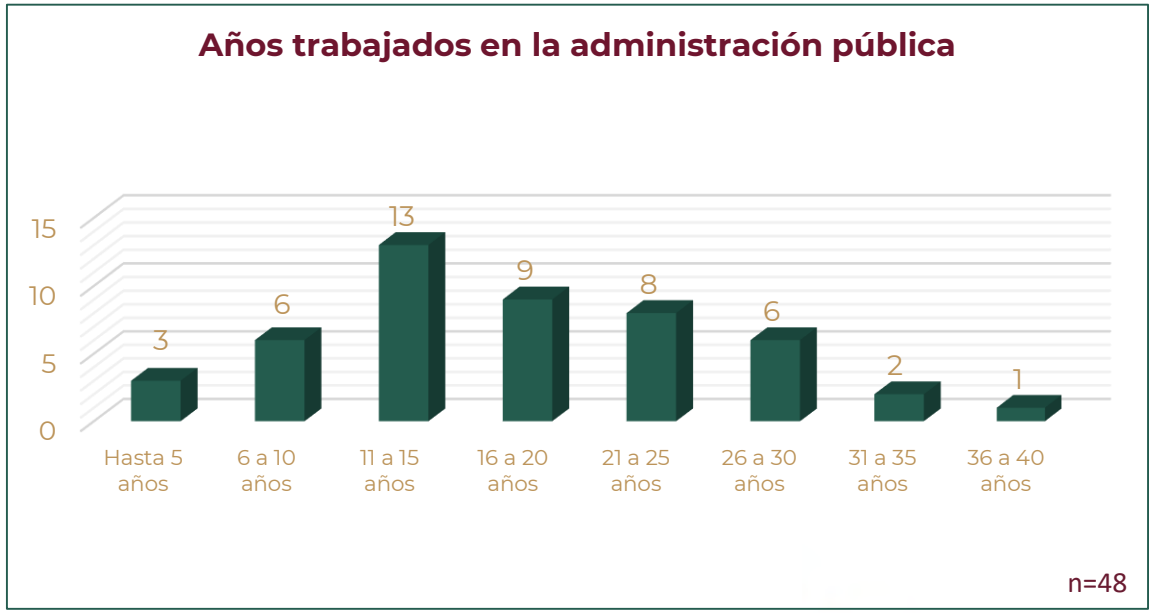
ANÁLISIS CUANTITATIVO
Datos sociodemográficos



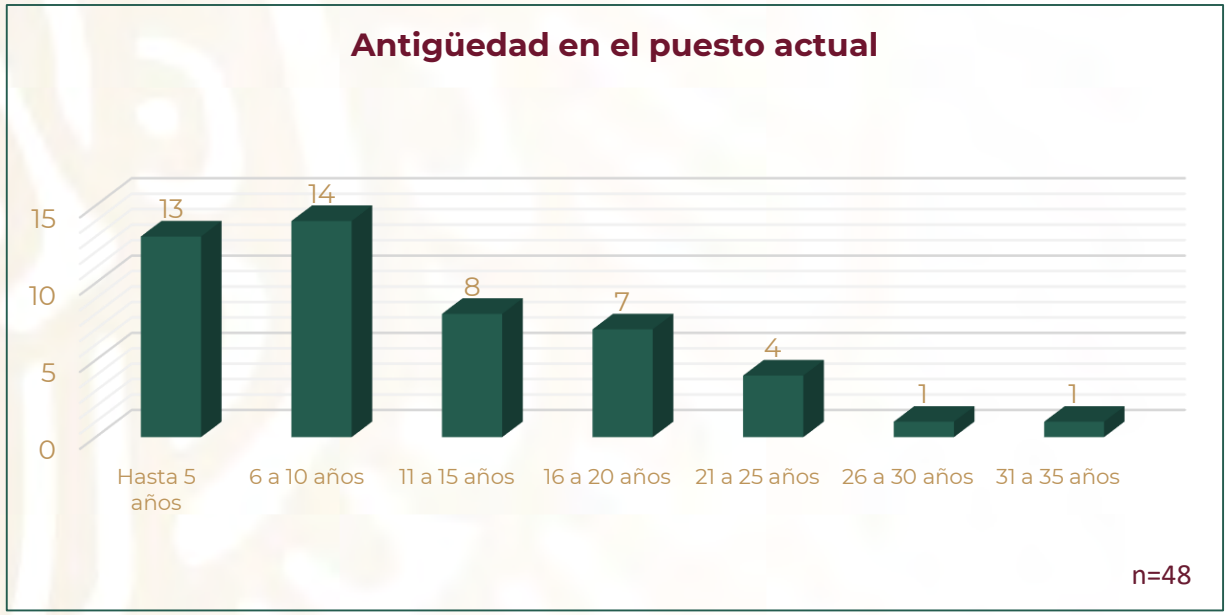


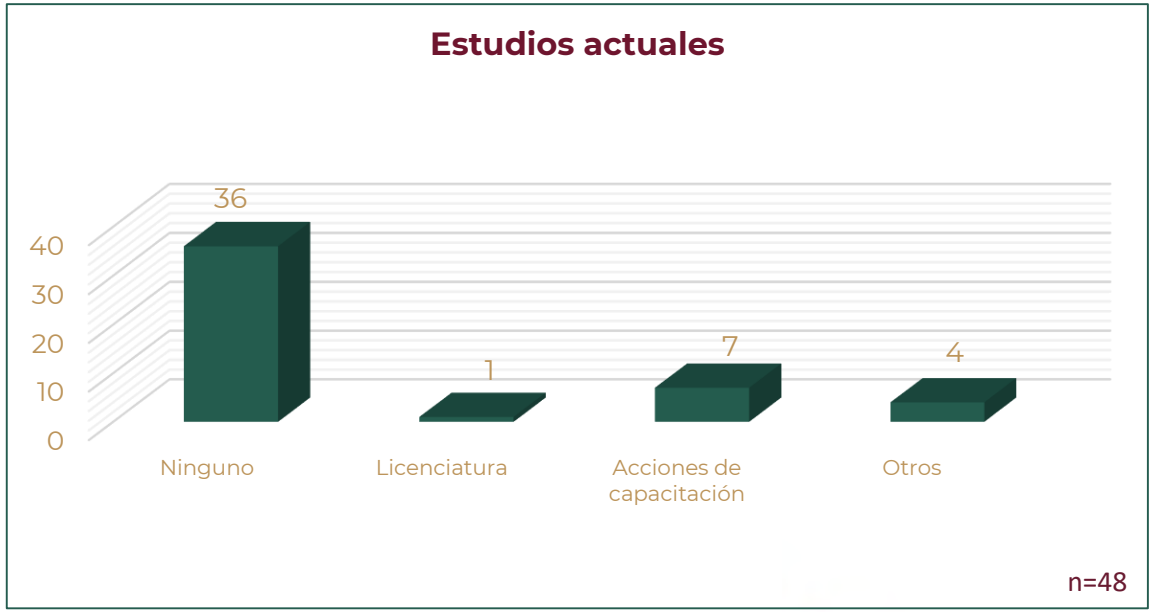
ANÁLISIS CUANTITATIVO
Datos sociodemográficos





ANÁLISIS CUANTITATIVO
Datos sociodemográficos





ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 79. Austeridad republicana

Evalúa la percepción sobre la política de austeridad republicana dentro de su institución, en la que los recursos económicos de los que se disponen se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.

Reactivos	
Considero que mis funciones institucionales no se duplican con las de otro puesto.	92.92
Considero que en mi área los recursos materiales se manejan de manera responsable y austera.	89.17
En mi institución los recursos con los que se dispone se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez, para satisfacer los objetivos a los que están destinados.	85.42

Calificación global CIESAS: 89.17
Calificación global APF: 82.09

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 80. Derechos humanos

Evalúa la percepción sobre sus obligaciones constitucionales de derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.

Reactivos	
Soy consciente de que las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos deben orientar el trabajo de mi institución porque ello contribuye a lograr el desarrollo social.	96.67
En mi institución se reconocen, investigan y sancionan las conductas del personal que vulneran los derechos de las personas.	83.91
Me informo y me capacito sobre derechos humanos, para saber cómo llevarlos a la práctica en mis funciones.	88.33
Asumo que las acciones que se realizan en mi institución pueden favorecer u obstaculizar los derechos humanos de las personas.	86.96
En mi institución se promueve la capacitación sobre derechos humanos para todo el personal, desde mandos superiores hasta el personal administrativo.	85.53

Calificación global del factor
CIESAS: 88.34
APF: 83.75

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 81. Igualdad de género

Evalúa la percepción sobre la cantidad de mujeres y hombres que acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

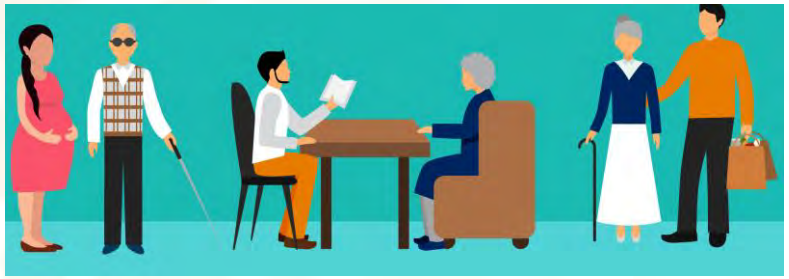
Reactivos	
En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual.	39.15
Mi institución me ha proporcionado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	96.67
En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto.	87.23
En mi institución se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.	87.92
En mi institución se realizan acciones encaminadas a impulsar el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles (acciones de capacitación, programas de mentorías, mecanismos accesibles para denunciar violencia de género, entre otros).	85.11
En mi institución se reconocen y garantizan los derechos humanos tanto de mujeres como de hombres, por igual.	89.17

Calificación global del factor
CIESAS: 80.98
APF: 76.79

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 82. Igualdad y no discriminación

Evalúa la percepción sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo.



Reactivos	
En mi institución existen instalaciones adecuadas para personas con alguna discapacidad.	43.40
En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	85.83
En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	71.91
Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.	66.81
En mi institución se respetan a las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional, discapacidad, religión, apariencia física, situación económica, diversidad sexual u otra condición o característica.	89.58
En mi institución el trato hacia la ciudadanía es igualitario y libre de discriminación.	90.42

Calificación global del factor
CIESAS: 74.81
APF: 80.08

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 83. Profesionalización de la Administración Pública Federal

Evalúa la percepción sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, así como de las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.

Reactivos	
Cuando ingresé al área me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas de la institución y tareas de cada uno de mis compañeros.	74.78
La capacitación que recibo en mi institución me permite fortalecer las competencias para desempeñar mejor mis actividades.	90.00
En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.	86.81
En mi institución la evaluación del desempeño que me aplican, refleja adecuadamente el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades	89.17
Mis metas a evaluar reflejan plenamente los resultados que se esperan de mi desempeño.	91.25

Calificación global del factor
CIESAS: 86.50
APF: 81.38

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 85. Transparencia y combate a la corrupción

Evalúa la percepción sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

Reactivos	
En mi área se actúa con transparencia y legalidad.	94.47
Si veo corrupción en mi institución la denuncio.	89.13
En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	84.26

Calificación global del factor
CIESAS: 89.29
APF: 83.38

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 86. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)

Evalúa la percepción sobre el uso eficiente de las tecnologías de información y comunicación (tic's) en su institución, para la consecución de sus objetivos.

Reactivos	
Considero que las herramientas digitales y/o tecnológicas son adecuadas para realizar mis actividades (internet, equipo de cómputo, software, etc.).	80.42
He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades.	83.83
Considero que en mi área se utilizan de manera eficiente las herramientas digitales y/o tecnológicas para mejorar procesos, trámites y/o servicios.	89.58

Calificación global del factor
CIESAS: 84.62
APF: 76.96

2022 Ricardo Flores Magón
Año de
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 87. Balance trabajo-familia

Evalúa la percepción sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

Reactivos	
Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.	78.75
Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	60.47
En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.	94.58
Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	88.75

Calificación global del factor
CIESAS: 81.18
APF: 79.65

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 88. Calidad de vida laboral

Evalúa la percepción sobre los factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

Reactivos	
En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.	78.75
Me siento satisfecho(a) haciendo mi trabajo.	97.50
En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.	84.26
En mi área, el trato es respetuoso y conciliamos las diferencias con profesionalismo.	90.42

Calificación global del factor
CIESAS: 87.75
APF: 83.33

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 89. Calidad y orientación a la ciudadanía

Evalúa la percepción sobre la identificación y conocimiento que tienen las personas servidoras públicas de las necesidades y expectativas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades.

Reactivos	
En mi área buscamos soluciones para atender las necesidades de la ciudadanía en los temas de nuestra competencia.	92.08
Mi área promueve captar las sugerencias de la ciudadanía para mejorar la calidad de los servicios	84.17
En mi institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos son considerados para mejorar nuestros servicios.	84.17
En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.	84.58
En mi institución se proporciona el servicio requerido a la ciudadanía de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	93.33

Calificación global del factor
CIESAS: 87.67
APF: 82.97

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 90. Colaboración y trabajo en equipo

Evalúa la percepción sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.

Reactivos	
En mi área se promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	87.23
En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	77.02

Calificación global del factor
CIESAS: 82.13
APF: 79.62

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 91. Comunicación

Evalúa la percepción sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.

Reactivos	
En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.	78.30
Considero que en mi institución se utilizan de forma eficiente los medios de comunicación interna.	80.00

Calificación global del factor
CIESAS: 79.15
APF: 80.05

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 92. COVID 19/2021

Evalúa la percepción sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.

Reactivos	
Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue comunicado al personal.	71.67
Cuando asisto a mi centro de trabajo ya se cuenta con los protocolos de limpieza, desinfección, toma de temperatura y espacios necesarios para resguardad la seguridad de las personas servidoras públicas.	73.33
Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.	76.25
Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.	84.58
En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19.	89.79
En mi institución se han identificado a los grupos de personas vulnerables y se han implementado acciones para favorecer su bienestar.	76.09

Calificación global del factor
CIESAS: 78.60
APF: 80.19

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 93. Disponibilidad de recursos materiales

Evalúa la percepción sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

Reactivos	
En mi institución proveen a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.	82.92
Considero que las herramientas y materiales con que cuento me permiten realizar mi trabajo de manera eficiente.	87.92

Calificación global del factor
CIESAS: 85.42
APF: 76.81

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 94. Identidad con la institución y valores

Evalúa la percepción sobre el reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.

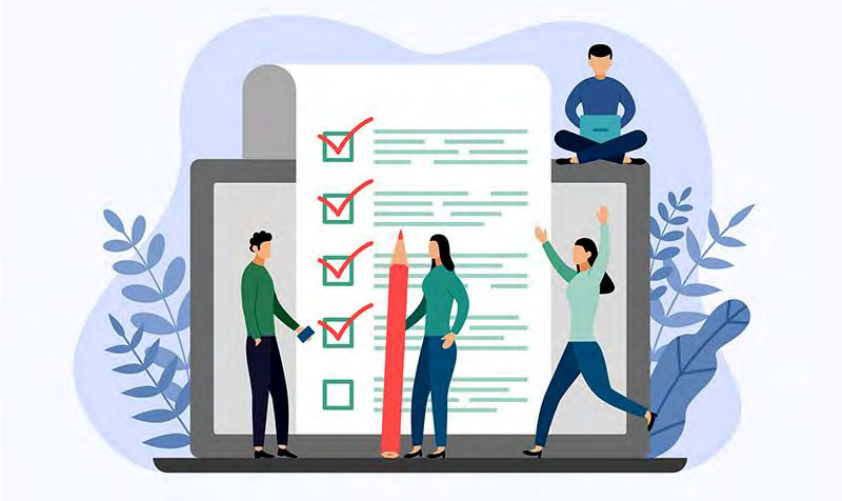
Reactivos	
Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	95.42
Considero que el trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	94.58
En mi área se actúa conforme al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.	93.19
En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.	96.67

Calificación global del factor
CIESAS: 94.97
APF: 85.60

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 95. Impacto de la encuesta en mi institución

Evalúa la percepción sobre la difusión de los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.



Reactivos	
Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	92.77
Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	83.83

Calificación global del factor
CIESAS: 88.30
APF: 79.13

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 96. Liderazgo positivo

Evalúa la percepción sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la igualdad.

Reactivos	
Mi superior jerárquico me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.	93.04
Mi superior jerárquico me orienta para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.	90.21
Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.	89.13
Mi superior jerárquico trata a todo el equipo en condiciones de igualdad.	87.66

Calificación global del factor
CIESAS: 90.00
APF: 81.56

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 97. Mejora de la gestión pública

Evalúa la percepción sobre el grado de mejora en el aprovechamiento de procesos e instrumentos, a fin de fomentar el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación de las instituciones.

Reactivos	
En mi área implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normatividad aplicable.	88.33
Conozco el impacto que los proyectos de mi área tienen en el logro de los objetivos institucionales.	92.08

Calificación global del factor
CIESAS: 90.21
APF: 82.94

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 98. Normatividad y procesos

Evalúa la percepción sobre la afectación de los procesos y la normatividad a la organización y al desarrollo de su trabajo.

Reactivos	
La normatividad y procedimientos de mi área están actualizados.	82.08
Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo y me mantengo informado(a) sobre sus actualizaciones.	89.58

Calificación global del factor
CIESAS: 85.83
APF: 82.77

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 99. Reconocimiento laboral

Evalúa la percepción sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.

Reactivos	
En mi área se reconoce el logro de resultados.	87.5
Mi superior jerárquico me distingue cuando logro los objetivos esperados.	83.4

Calificación global del factor
CIESAS: 85.47
APF: 77.52

ANÁLISIS CUANTITATIVO
Factores

Factor 100. Trabajo a distancia

Evalúa la percepción sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.

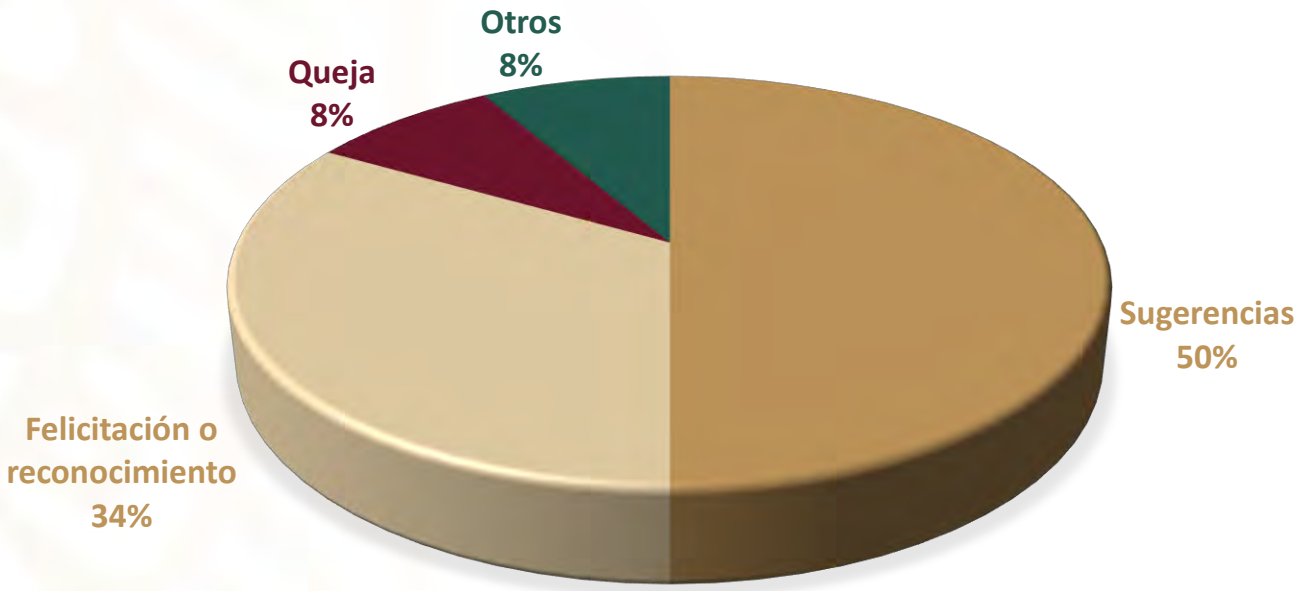
Reactivos	
Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota.	92.08
En mi área se lleva a cabo el proceso de planeación, elaboración de actividades, reporte de resultados, así como la comunicación y retroalimentación de mi trabajo durante el horario laboral.	88.51
Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales vía remota con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio, iluminación, ventilación, etc.)	80
Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de	61.82
Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.	94.47
En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.	92.34

Calificación global del factor
CIESAS: 85.12
APF: 79.18

ANÁLISIS CUALITATIVO

ANÁLISIS CUALITATIVO

Se recibieron un total de 12 comentarios y/o sugerencias en la aplicación de la encuesta, distribuidas de la siguiente manera:



ANÁLISIS CUALITATIVO
Felicitación o reconocimiento

La encuesta es clara en sus preguntas

Muy buenas preguntas en la encuesta

Agradezco a la institución en la que colaboro por brindar el apoyo necesario en esta situación de pandemia.

Es un excelente clima laboral en comparación con mi anterior trabajo.

ANÁLISIS CUALITATIVO
Sugerencias

Afortunadamente aun no vamos todos los días de manera presencial, pero en ocasiones sobre todo algunos de los jefes y jefas no traen cubrebocas en las reuniones o cuando van a los sanitarios. Los compañeros también en ocasiones se quitan el cubrebocas o lo traen mal puesto y algunos quieren prender los ventiladores. Hay lugares que no hay forma de regreso todos juntos, en todas las casas de la CDMX los baños son insuficientes y los espacios también como en Niño Jesús. Ojalá se siga trabajando de manera hibrida por lo menos hasta a finales de enero, para evitar contagios ya que en los últimos meses ha habido compañeros contagiados; además que con las distintas variantes los síntomas cambian y lo que parece una gripe al paso de los días la gente no mejora y salen positivos a covid, por lo anterior es recomendable que cuando alguien tenga "una simple gripe" no asista por lo menos tres días a la oficina. La mayoría tenemos la vacuna Cansino y ojalá antes de regresar todos juntos nos apliquen la otra dosis por lo mismo que ya hay compañeros con contagios.

Considerar tener mejor infraestructura en el internet de manera remota o en las instalaciones. En algunas áreas de la Institución hay poca ventilación y demasiado personal operativo. Hay lugares, donde existe espacio que se puede utilizar y distribuir mejor al personal. Mejorar la distribución de insumos de higiene a todas las áreas de la Institución.

ANÁLISIS CUALITATIVO
Sugerencias

Que se revisen los salarios de los mandos medios ya que cotizamos muy bajo al ISSSTE y para nuestro retiro, prestamos, etc.

Se requiere revisión de los manuales de organización ya que hay personal que pasas de un departamento a otro sin calcular si el área receptora tiene las capacidades para lleva a cabo actividades especializadas que por su naturaleza competen a otro depto.

Se sugiere que realmente se vigile y se tomen medidas de la sana distancia en las áreas, lo digo porque hay espacios pequeños en donde deben estar 4 personas y eso es un riesgo, con la situación de la pandemia.

Creo que los parámetros (de la encuesta) no deberían ser los diferentes grados de "estar de acuerdo". Por ejemplo "¿Tu jefe te permite tomar cursos de capacitación dentro del horario de trabajo"? Las opciones deberían ser: siempre, a veces, nunca, depende de la carga de trabajo, etc

ANÁLISIS CUALITATIVO

Otro

Me siento orgullosa de trabajar en la institución en donde laboro, y doy gracias por mi trabajo

Queja

Cada vez contamos con menos presupuesto operativo para mantener los contratos de algunos de nuestros trabajadores, que son de por sí precarios. Si éstos se van, por los continuos recortes no sólo perdemos capacidad de trabajo, sino el tiempo, energía y trabajo que dedicamos para capacitarlos. Así que el ahorro de la austeridad republicana, debe ser un ahorro eficaz, planeado e inteligente, o no es ahorro.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Como puede observarse, en los comentarios recibidos se destaca el sentir positivo y agradecido de pertenecer a la institución.

Aún se percibe como tema importante, el mantener las medidas y cuidados respecto a la pandemia, destacando la preocupación de los espacios que son pequeños o que no cuentan con la ventilación debida.

En varios años, se han encontrado opiniones que tiene que ver con la revisión salarial del personal de mando, así como con la importancia de contar con presupuesto que cubra las necesidades en cuanto a personal en las diferentes áreas.

ANÁLISIS COMPARATIVO

Comparación de resultados a nivel APF (incluye Modelo Tichy)

ANÁLISIS COMPARATIVO
Comparación de resultados a nivel APF

Se presenta a continuación el comparativo de las calificaciones globales de los factores obtenida en CIESAS vs la APF.

FACTORES	CIESAS	APF
Austeridad republicana	89.17	82.03
Derechos humanos	88.34	83.75
Igualdad de género	80.98	76.79
Igualdad y no discriminación	74.81	80.08
Profesionalización de la APF	86.5	81.38
Transparencia y combate a la corrupción	89.29	83.38
Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	84.62	79.96
Balance trabajo-familia	81.18	79.65
Calidad de vida laboral	87.75	83.33
Calidad y orientación a la ciudadanía	87.67	82.97
Colaboración y trabajo en equipo	82.13	79.62

FACTORES	CIESAS	APF
Comunicación	79.15	80.05
COVID-19	78.6	80.19
Disponibilidad de recursos materiales	85.42	76.81
Identidad con la institución y valores	94.97	85.60
Impacto de la encuesta en mi institución	88.3	79.13
Liderazgo positivo	90	81.56
Mejora de la gestión pública	90.21	82.94
Normatividad y procesos	85.83	82.77
Reconocimiento laboral	85.47	77.52
Trabajo a distancia	85.12	79.18

ANÁLISIS COMPARATIVO
Comparación de resultados a nivel APF

Con el fin de realizar la comparación de resultados de una forma más significativa, la Secretaría de la Función Pública optó por utilizar la Matriz de Tichy, la cual considera los siguientes cuadrantes:

Herramientas administrativas /Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
Técnico	Política de gobierno **C1**	Tareas y responsabilidades **C4**	Profesionalización **C7**
Político	Que lo público funcione **C2**	Igualdad y no discriminación **C5**	Emergencia sanitaria COVID 19 **C8**
Cultural	Cultura **C3**	Comunicación **C6**	Servicio a la sociedad **C9**

2022 Ricardo Flores Magón
Año de
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

ANÁLISIS COMPARATIVO
Comparación de resultados a nivel APF

Los cuadrantes están integrados por el promedio obtenido en los siguientes factores de la ECCO:

Herramientas administrativas /Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
Técnico	**Cuadrante: C1** Política de Gobierno Factores: Austeridad Republicana Derechos Humanos	**Cuadrante: C4** Tareas y responsabilidades Factores: Disponibilidad de recursos materiales Normatividad y procesos	**Cuadrante: C7** Profesionalización Factores: Profesionalización de la administración pública federal Calidad de vida laboral Reconocimiento laboral
Político	**Cuadrante: C2** Que lo público funcione Factores: Mejora de la función pública Transparencia y combate a la corrupción	**Cuadrante: C5** Igualdad y no discriminación Factores: Igualdad de Género Igualdad y no discriminación	**Cuadrante: C8** Emergencia sanitaria COVID 19 Factores: Covid 19 Trabajo a distancia
Cultural	**Cuadrante: C3** Cultura Factores: Identidad con la Institución y valores Liderazgo positivo Balance trabajo familia	**Cuadrante: C6** Comunicación Factores: Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación Colaboración y trabajo en equipo Comunicación Impacto de esta encuesta en mi institución	**Cuadrante: C9** Servicio a la sociedad Factores: Calidad y orientación al usuario

2022 Ricardo Flores Magón
Año de
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

ANÁLISIS COMPARATIVO
Comparación de resultados a nivel APF

A continuación se muestran los cuadrantes Tichy con los resultados de la APF y los de CIESAS.

Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	Índice Global por cuadrante APF	Índice CIESAS
C1	Política de gobierno	Austeridad republicana Derechos humanos	83.11	88.76
C2	Que lo público funcione	Mejora de la gestión pública Transparencia y combate a la corrupción	83.20	89.75
C3	Cultura organizacional	Identidad con la institución y valores Liderazgo positivo Balance trabajo-familia	82.27	89.04
C4	Tareas y responsabilidades	Disponibilidad de recursos materiales Normatividad y procesos	79.78	85.63
C5	Igualdad y no discriminación	Igualdad de género Igualdad y no discriminación	78.44	76.87
C6	Comunicación	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) Colaboración y trabajo en equipo Comunicación Impacto de la encuesta en mi institución	78.72	83.55
C7	Profesionalización	Profesionalización de la Administración Pública Federal Servicio Profesional de Carrera Calidad de vida laboral Reconocimiento laboral	81.25	89.93
C8	Emergencia sanitaria COVID 19	COVID-19 Trabajo a distancia	79.69	81.86
C9	Servicio a la sociedad	Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	87.67

2022 Ricardo Flores Magón
Año de
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

ANÁLISIS COMPARATIVO
Comparación de resultados a nivel APF

Observando los resultados comparativos señalados en este apartado, podemos destacar que:

1. De los 21 factores, únicamente el de Igualdad y no discriminación es menor en CIESAS, comparándolo con los resultados obtenidos en la APF.

2. Respecto a los cuadrantes Tichy, coincide con el punto anterior, ya que el único cuadrante en el que CIESAS obtiene un puntaje menor en comparación con el de la APF, es el C5, correspondiente a Igualdad y no discriminación, el cual engloba el factor con el mismo nombre más el de igualdad de género.

3. Cabe mencionar que el reactivo del factor de “Igualdad y no discriminación” evaluado con la calificación más baja, se refiere a las instalaciones adecuadas para personas con alguna discapacidad.

ANÁLISIS COMPARATIVO

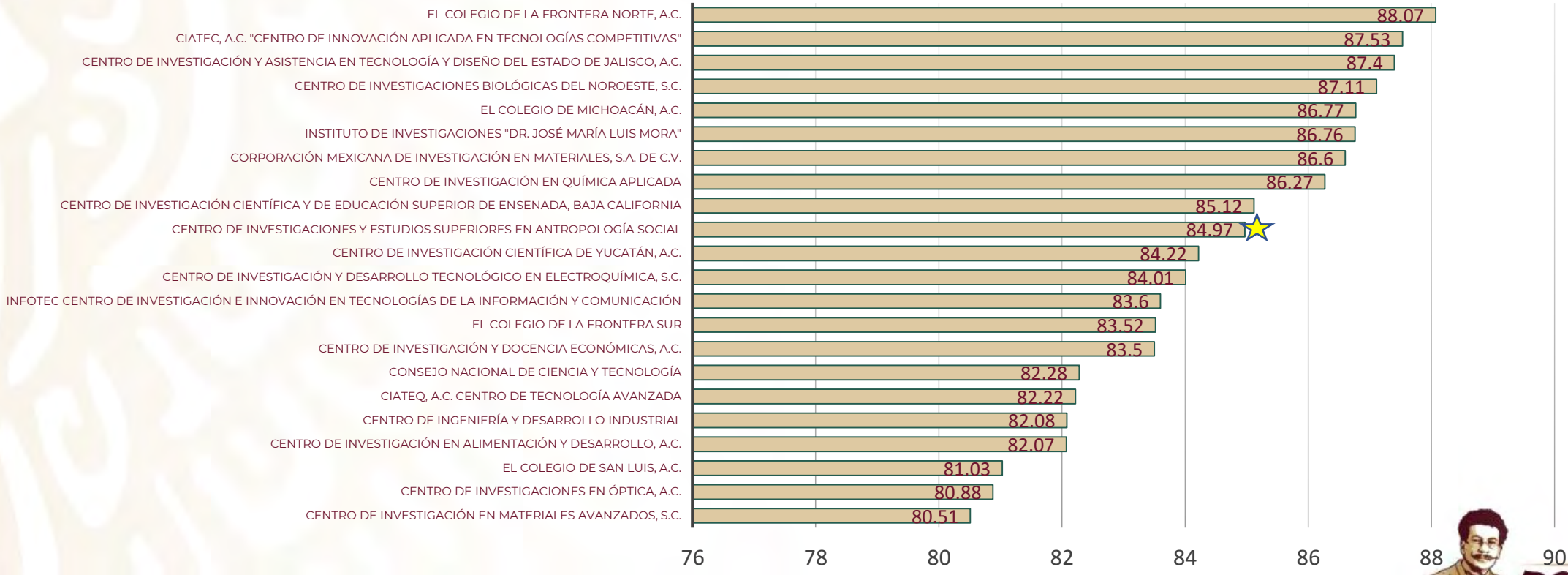
Comparación de resultados a nivel interinstitucional

2022 Año de Ricardo Flores Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

ANÁLISIS COMPARATIVO
Comparación de resultados interinstitucional

Se realizó el comparativo del CIESAS con las otras instituciones pertenecientes al ramo 38: CONACYT, observando que el CIESAS ocupa el puesto número 10 de las 26 instituciones, considerando la institución mejor evaluada. Es interesante observar que todas las instituciones del ramo están en el rango de 80 puntos.

Ramo 38: CONACYT



2022 Ricardo Flores Magón
Año de
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Con base en los resultados obtenidos, identificamos las siguientes fortalezas y áreas de oportunidad, tomando como base la calificación global obtenida en la APF: 80.91

FORTALEZAS

FACTORES	CIESAS
Identidad con la institución y valores	94.97
Mejora de la gestión pública	90.21
Liderazgo positivo	90
Transparencia y combate a la corrupción	89.29
Austeridad republicana	89.17

CUADRANTES	CIESAS
Profesionalización	89.93
Que lo público funcione	89.75
Cultura organizacional	89.04

ÁREAS DE OPORTUNIDAD

FACTORES	CIESAS
Igualdad y no discriminación	74.81
COVID-19	78.6
Comunicación	79.15

CUADRANTES	CIESAS
Igualdad y no discriminación	76.87

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

DEFINCIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Considerando las áreas de oportunidad que se detectaron con los resultados de la Encuesta 2021, se definen las siguientes Prácticas de Transformación, incluyendo el factor de liderazgo y la difusión de resultados, que son obligatorios de considerar cada año.

FACTORES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PRACTICA DE TRANSFORMACIÓN
Igualdad y no discriminación	Realizar acciones respecto a la igualdad y no discriminación, con el fin de que las y los servidores públicos conozcan las disposiciones que sustentan su cumplimiento y protección, y las apliquen en sus actividades diarias	Promover cápsulas informativas con ejemplos y recomendaciones sobre la utilización del lenguaje incluyente.
		Llevar a cabo conferencias sobre el tema de igualdad y no discriminación.
COVID-19	Ofrecer un espacio de reflexión a las personas servidoras públicas del CIESAS, con el fin de que externen sus preocupaciones y brindar recomendaciones sobre el COVID-19	Realizar un taller para compartir, en un ambiente de confianza, las experiencias de las personas servidoras públicas del CIESAS frente al COVID , brindando recomendaciones de cuidado aplicables al retorno laboral
Comunicación	Promover la comunicación dentro de las áreas del CIESAS proporcionando los medios para que fluya la información	Brindar de manera práctica los medios de comunicación institucionales disponibles, sensibilizando a la comunidad en las repercusiones que tendría el no comunicarnos adecuadamente.
Liderazgo	Fortalecer las cualidades de las y los mandos medios llevando a cabo acciones relacionadas con el factor	Compartiendo conocimientos: invitar a los mandos medios de la Institución a que compartan recomendaciones de liderazgo y colaboración, entre sus pares.
Difusión de resultados ECCO 2021	Hacer de conocimiento de la comunidad del CIESAS los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 y de la Prácticas de Transformación con el fin de informar la percepción de los colaboradores respecto a la institución	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 a las y los servidores públicos de la institución.

2022 Año de Ricardo Flores Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022, se programarán en los siguientes periodos de tiempo.

FACTORES	PRACTICA DE TRANSFORMACIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
Igualdad y no discriminación	Promover cápsulas informativas con ejemplos y recomendaciones sobre la utilización del lenguaje incluyente.	01/03/2022	31/05/2022
	Llevar a cabo conferencias sobre el tema de igualdad y no discriminación.	01/05/2022	31/10/2022
COVID-19	Realizar un taller para compartir, en un ambiente de confianza, las experiencias de las personas servidoras públicas del CIESAS frente al COVID , brindando recomendaciones de cuidado aplicables al retornó laboral	01/05/2022	31/05/2022
Comunicación	Brindar de manera práctica los medios de comunicación institucionales disponibles, sensibilizando a la comunidad en las repercusiones que tendría el no comunicarnos adecuadamente.	01/05/2022	31/10/2022
Liderazgo	Compartiendo conocimientos: invitar a los mandos medios de la Institución a que compartan recomendaciones de liderazgo y colaboración, entre sus pares.	01/05/2022	31/10/2022
Difusión de resultados ECCO 2021	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 a las y los servidores públicos de la institución.	25/04/2022	30/04/2022

CONACYT
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

CIESAS

DIFUSIÓN DE RESULTADOS DE LA ECCO Y DE LAS PTCCO

2022 Año de Ricardo Flores Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO Y DE LAS PTCCO

Con el fin de informar a la comunidad del CIESAS los resultados obtenidos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2021, la cual engloba el sentir de las personas que colaboramos en la institución, y también para que conozcan las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) que se llevarán a cabo durante el 2022, se programó su difusión a través del correo electrónico institucional el día:

27 de abril de 2022

EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO

EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO

Respecto a las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) que se llevaron a cabo durante el 2021, considerando los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, se informa que se cumplieron en su totalidad.

Fórmula:

Prácticas de Transformación cumplidas / Prácticas de Transformación programadas a realizarse durante 2021 * 100

3 / 3 * 100 = 100%

En las siguientes diapositivas se reportan las actividades realizadas, cabe mencionar que las evidencias correspondientes fueron cargadas en el Sistema RHnet, en el apartado correspondiente.

2022 Ricardo Flores Magón
Año de
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO

PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
Llevar a cabo una campaña de difusión y/o capacitación con sugerencias del tema Balance trabajo-familia	Se impartió el curso de capacitación: Herramientas de autorregulación emocional ante el COVID, el cual tiene por objetivo que las y los participantes adquieran algunas herramientas para su autorregulación emocional y desarrollen recursos para lograr respuestas asertivas en esta época de incertidumbre. Como parte de la campaña de difusión se envío 1 cápsula informativa a la comunidad conmemorando el día 1 de junio como el Día nacional del balance trabajo-familia, así como 3 cápsulas informativas del tema.
Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 y de la Practicas de Transformación, a las y los servidores públicos de la institución.	Los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 y de la Practicas de Transformación se difundieron vía correo electrónico, a la comunidad del CIESAS, el día 11 de marzo del 2021.

2022 Año de Ricardo Flores Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO

PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
Capacitar a las y los mandos medios de la institución en temas que contribuyan a mejorar su liderazgo, así como llevar a cabo una campaña de difusión con sugerencias que refuercen sus habilidades de liderazgo	Durante el 2021 se capacitó a los mandos medios en los cursos de: **Primer trimestre:** Reformas fiscales: 6 Tecnologías de la información: 7 Formularios digitales: 4 Herramientas de autorregulación ante el COVID: 5 Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público: 1 **Segundo trimestre:** Home Office: 12 Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público : 1 **Tercer trimestre:** Actualización sobre la ley de adquisiciones, arrendamientos y servicios del sector público y su reglamento: 10 Administración de almacenes e inventarios del Sector Público: 7 Los conflictos de intereses en el ejercicio del servicio público: 2 Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público: 1 Perspectiva de género: 8 No discriminación, personas con VIH: 4 **Cuarto trimestre:** Curso integral de nómina: 3 Plataformas virtuales: 2 Actualización de impuestos locales: 5 Aumenta tu productividad con BlueJeans, Google y Outlook: 3 La integridad en el servicio público "Transformando a los Comités de Ética de la Administración Pública Federal": 1 Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público: 1 Curso básico de Excel: 4 Respecto a la campaña de difusión se enviaron un total de 5 cápsulas con sugerencias que ayuden a reforzar sus habilidades de liderazgo

2022 Ricardo Flores Magón
Año de
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

CONACYT
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

CIESAS

Visto Bueno:

Lic. Claudia González Guzmán

Rosina Castillo González

Elaborado por:

Martha Alicia Munguía Pérez