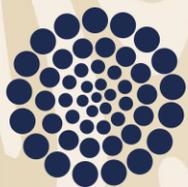


ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

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



CONACYT
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

INTRODUCCIÓN

La aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, se llevó a cabo en el CIESAS en el periodo del 31 de octubre al 18 de noviembre de 2022.

El objetivo de la encuesta es mejorar el clima y cultura organizacional, con mayor énfasis en desarrollar los procesos de cambio que incidan en el combate a la corrupción, garantizar la austeridad, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.

El marco normativo en el cual se sustenta la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional es el siguiente:

- ❖ Artículo 55 fracción XI del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.
- ❖ Numerales 59 al 62 Sección III del Clima y Cultura Organizacional del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera
- ❖ Cuarto objetivo prioritario del Programa Nacional de Combate a la Corrupción e Impunidad y Mejora de la Gestión Pública 2019 -2024.
- ❖ Compromiso de Bases de Colaboración. Art. 61 Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Compromiso Recursos Humanos. Numeral 3. Acción a realizar: Control e implementación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional derivadas de los resultados de la ECCO, manteniendo niveles de participación.

INTRODUCCIÓN

En la aplicación de la encuesta **participaron 183 personas** servidoras públicas del CIESAS, de un total de 329 que conformaban la plantilla del CIESAS en el momento de la aplicación. En 2022 rompimos el récord de participación, siendo del **56%** de la comunidad.

Se obtuvo una calificación global en el **CIESAS de 85.85** (escala de 0 a 100 puntos), 1 punto más que la calificación obtenida en la ECCO aplicada en 2020 (84.97). Cabe mencionar que la calificación global de la **Administración Pública Federal (APF)** en 2022 fue de **81.98**

La aplicación de la Encuesta se respondió **por área**, con la siguiente participación:

- Dirección General: 129 personas
- Dirección de Vinculación: 11 personas
- Dirección de Administración: 41 personas
- Órgano Interno de Control: 2 personas

Destacamos que de los 18 factores considerados en la Encuesta, en 15 obtuvimos calificaciones globales por encima de las obtenidas en el global de la APF; respecto al **factor mejor evaluado** fue el **Igualdad de Género**, obteniendo un promedio de 90.32, es importante destacar que este factor fue de los más bajos en 2021.

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

INDICE

El presente documento, considera los siguientes criterios:

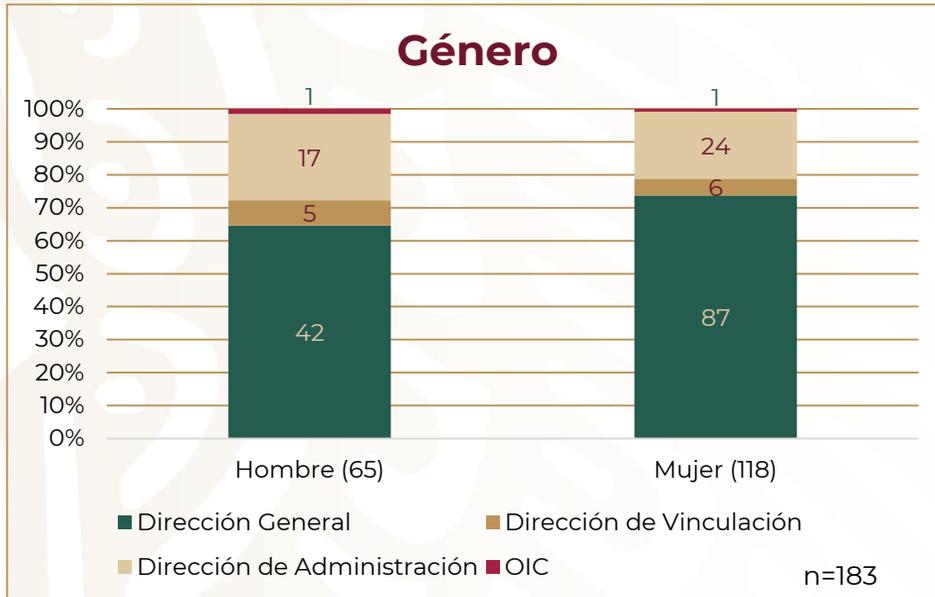
1. Análisis cuantitativo (Resultados estadísticos de datos sociodemográficos)
2. Análisis cualitativo (Comentarios y sugerencias)
3. Análisis comparativo de resultados a nivel Administración Pública Federal, a nivel interinstitucional (ramo 38) y, en su caso, entre áreas, incluye Modelo Tichy)
4. Análisis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

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Resultados estadísticos de datos
sociodemográficos

ANÁLISIS CUANTITATIVO

Datos sociodemográficos

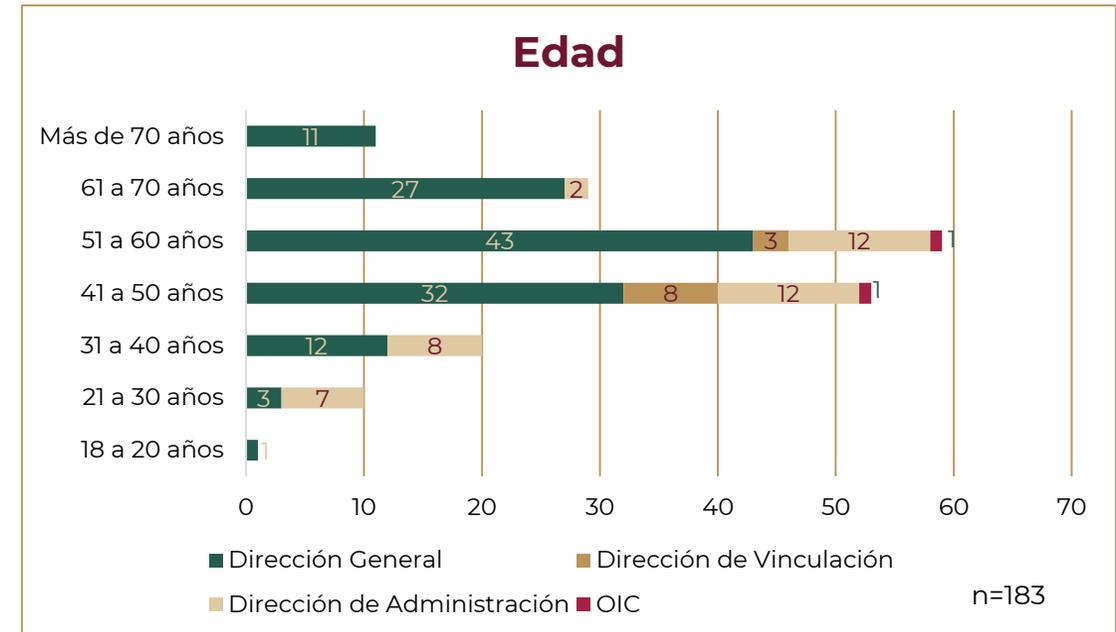


De las 183 personas que dieron respuesta a la ECCO 2022, se observa mayor participación de las mujeres, con un porcentaje de 64%, respecto a los hombres que fue del 36%.

Considerando lo anterior, con la participación en la ECCO de un mayor porcentaje de mujeres, se refleja la plantilla ocupada total del CIESAS en la cual se cuenta con el 58% de población femenina.

Respecto a la edad, el rango predominante es la de 51 a 60 años, lo que corresponde al 32% del universo de 183 encuestas respondidas, seguido del rango de 41 a 50 años con un porcentaje del 29%

Tomando en cuenta estos dos rangos se cuenta con una población en edad productiva.

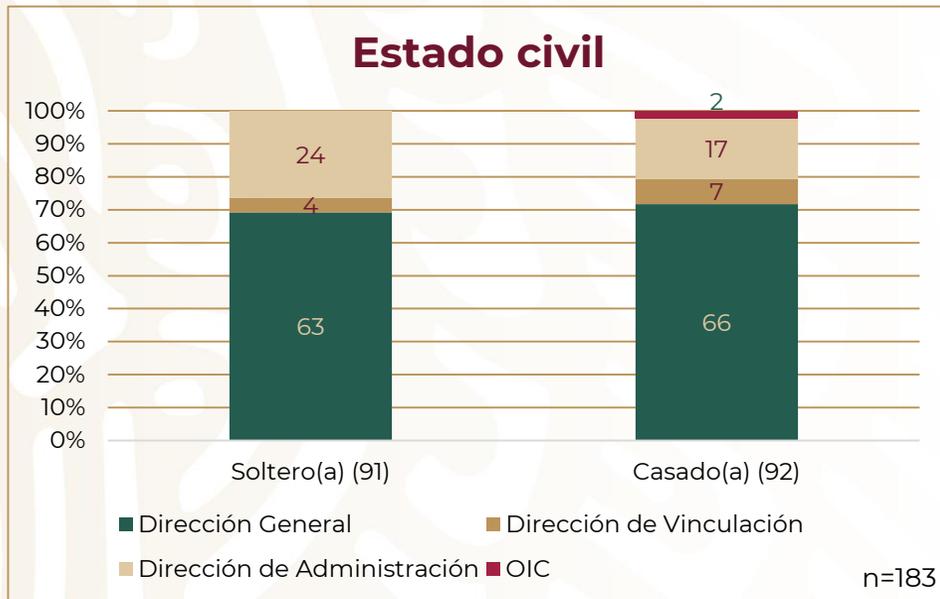


ANÁLISIS CUANTITATIVO

Datos sociodemográficos

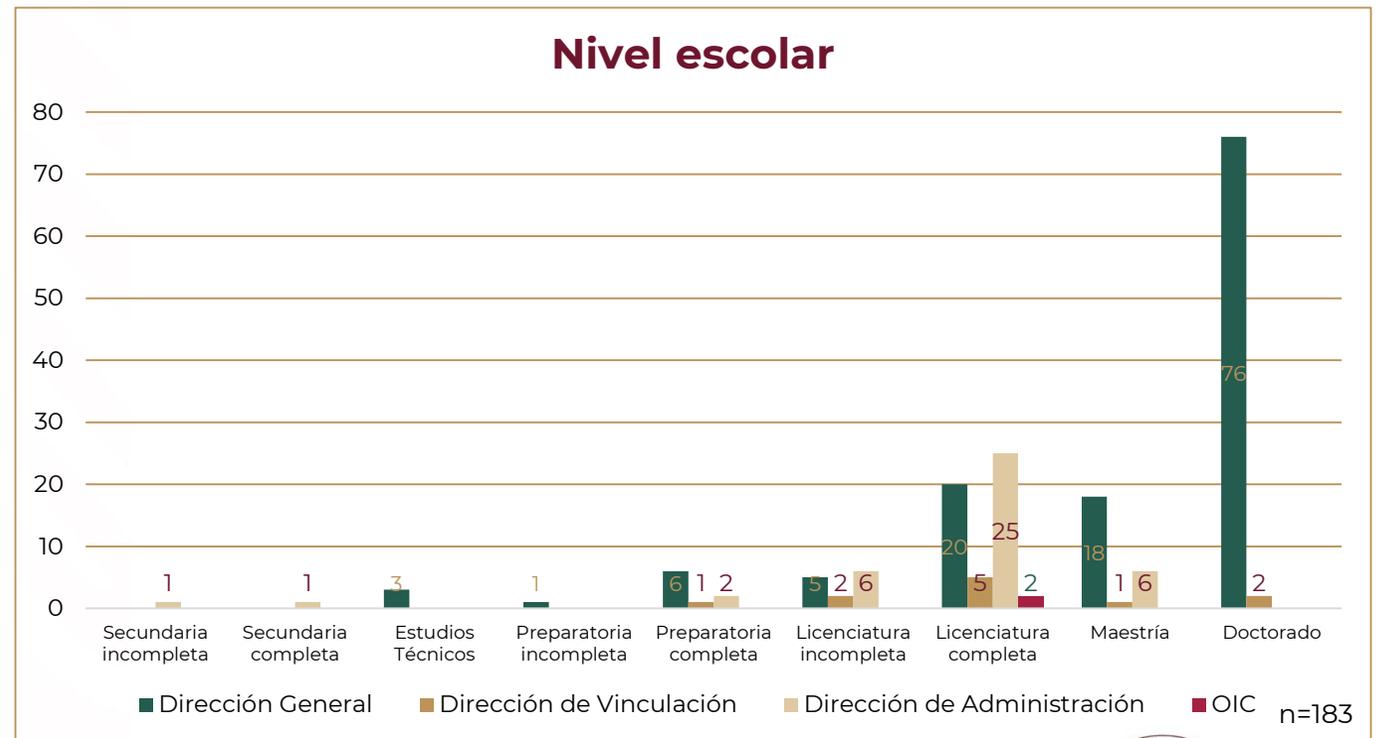
En lo referente a la preparación escolar del personal participante de la ECCO, observamos en primer lugar el de doctorado en el área de la Dirección General: 42%, seguido de licenciatura completa en la Dirección de Administración: 14% y Dirección General: 11%

La gráfica nos permite observar que el 86% del personal del CIESAS que dio respuesta, tiene una preparación profesional, en la cual se apoya el Centro para dar cumplimiento a sus objetivos y metas.



Respecto al estado civil, se observa que es mínima la diferencia entre las personas solteras de las casadas, sólo es una persona más en las casadas, con un porcentaje de 50.27%

Este dato es importante de considerar para la realización de acciones en el balance trabajo-familia.



ANÁLISIS CUANTITATIVO

Datos sociodemográficos

Nivel de puesto

	Dirección General	Dirección de Vinculación	Dirección de Administración	OIC	TOTAL
Operativo	112	10	35	1	158
Jefe de departamento	11	0	4	0	15
Subdirector de Área	5	0	1	0	6
Director de Área	0	1	1	0	2
Director General	1	0	0	0	1
Titular de Unidad	0	0	0	1	1
TOTAL	129	11	41	2	183

Se destaca la participación en la ECCO del personal operativo con un 86%, en el caso del CIESAS, incluye a las y los profesores investigadores, personal administrativo, técnicos y asistentes de investigación.

En cualquier institución, el personal operativo es el que, con su actividad laboral, logra el logro de objetivos y metas institucionales.

La tabla nos muestra que el 87% de las personas no se está profesionalizando.

A pesar de que el CIESAS no cuenta con servicio profesional de carrera, habría que tomar en consideración el resultado de la tabla y buscar, en la medida de lo posible, que el personal continúe con su profesionalización.

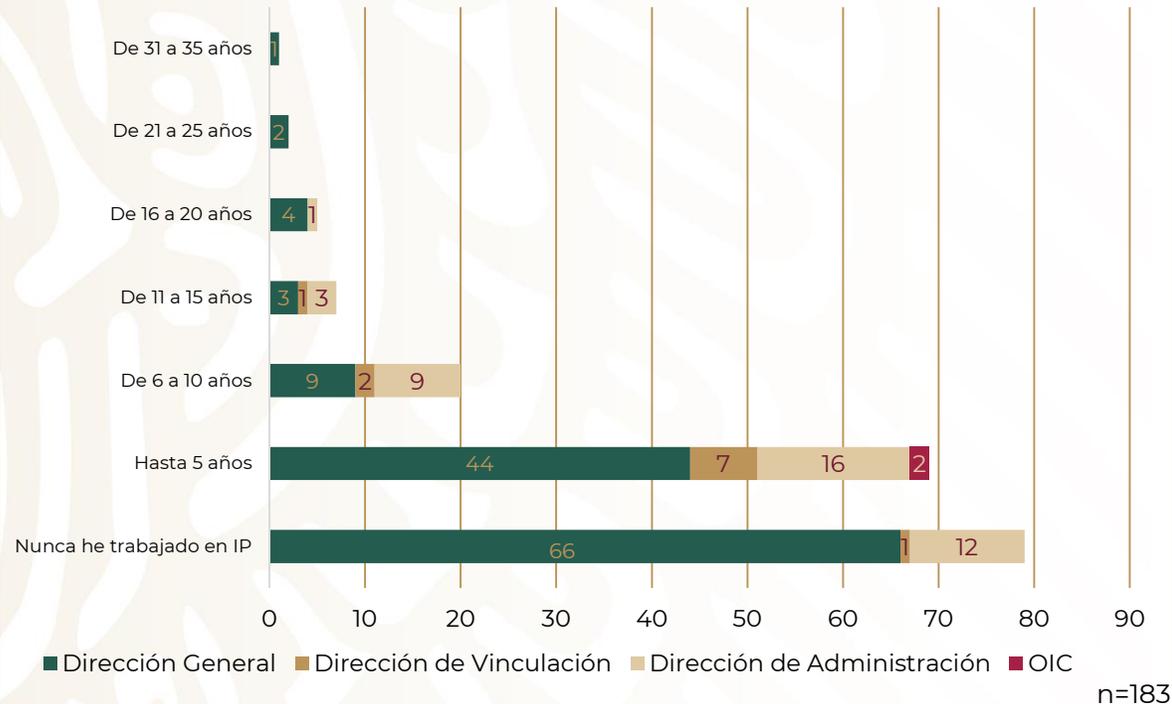
Sistema de profesionalización

	Dirección General	Dirección de Vinculación	Dirección de Administración	OIC
Si	18	2	3	0
No	111	9	38	2

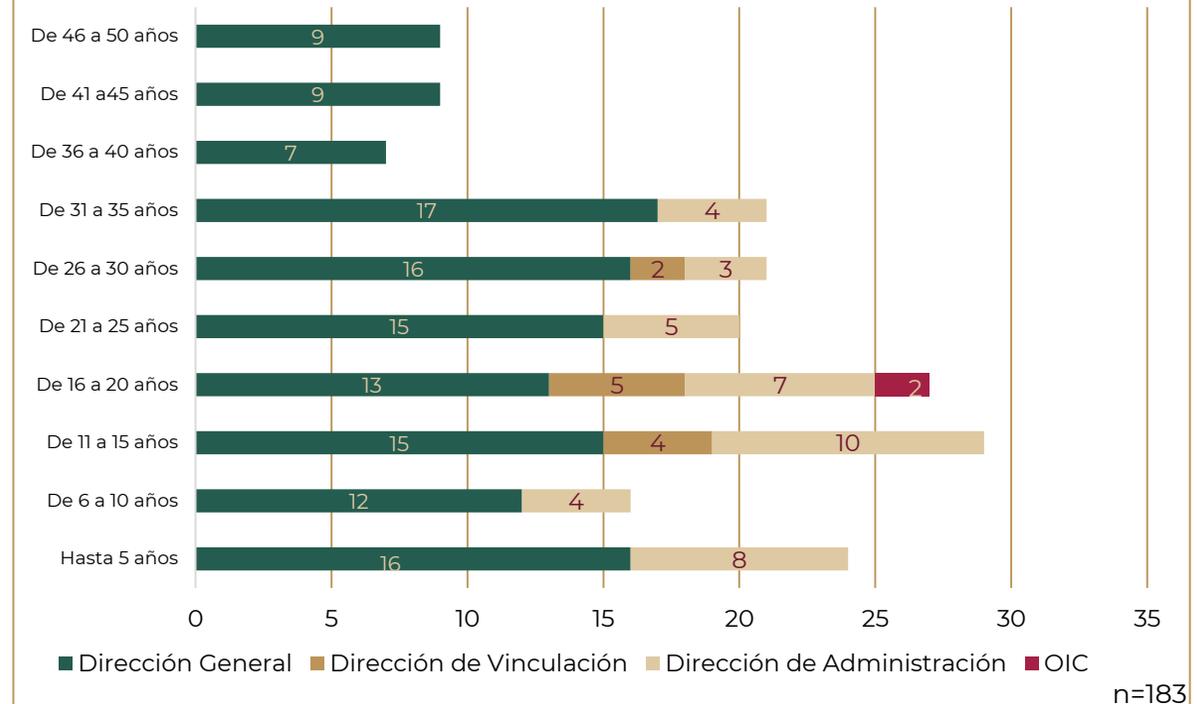
ANÁLISIS CUANTITATIVO

Datos sociodemográficos

Años trabajados en la iniciativa privada



Años trabajados en la APF



El 43% del personal del CIESAS nunca ha trabajado en la iniciativa privada.

Respecto a los años en que el personal del CIESAS ha trabajado en la APF podemos observar que el porcentaje mayor se encuentra entre los 11 a 20 años: 31%

Por lo anterior, podemos destacar que el CIESAS cuenta con personal con experiencia en los temas propios de la Administración Pública Federal.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

Datos sociodemográficos

Años en el puesto actual

	Dirección General	Dirección de Vinculación	Dirección de Administración	OIC
Hasta 5 años	28	3	13	-
De 6 a 10 años	21	3	10	2
De 11 a 15 años	15	2	10	-
De 16 a 20 años	15	1	6	-
De 21 a 25 años	19	1	-	-
De 26 a 30 años	6	1	1	-
De 31 a 35 años	12	-	1	-
De 36 a 40 años	5	-	-	-
De 41 a 45 años	4	-	-	-
De 46 a 50 años	4	-	-	-

El personal que tiene mayor antigüedad en su puesto, pertenece a la Dirección General, pudiendo inferir que se trata de las y los profesores investigadores.

La mayoría del personal que dio respuesta a la encuesta, no está realizando ningún estudio, habría que difundir con mayor frecuencia para que al menos participen en las acciones de capacitación que son impulsadas por parte de la Institución.

Estudios actuales

	Dirección General	Dirección de Vinculación	Dirección de Administración	OIC
Ninguno	96	7	30	2
Licenciatura	3	-	-	-
Maestría	1	-	-	-
Doctorado	3	-	-	-
Acciones de capacitación	16	4	9	-
Otros	10	-	2	-

2. ANÁLISIS CUALITATIVO

Comentarios y sugerencias

ANÁLISIS CUALITATIVO

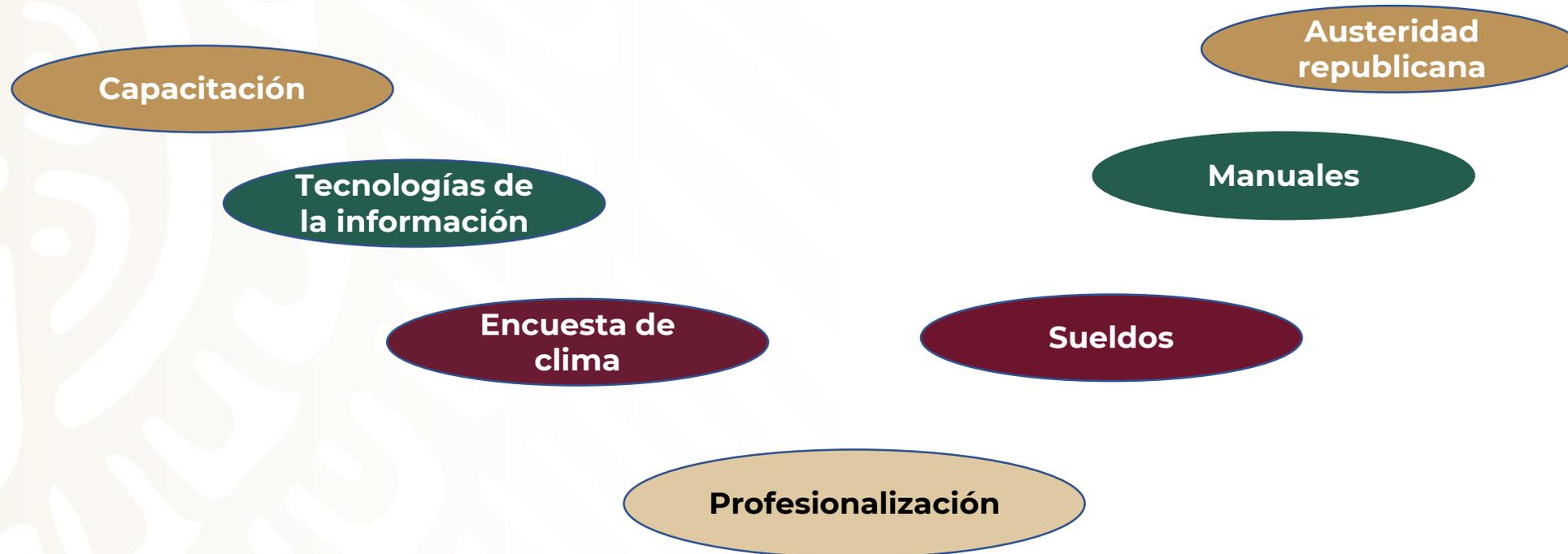
Se recibieron un total de 37 comentarios y/o sugerencias en la aplicación de la encuesta 2022, distribuidas de la siguiente manera:



En las siguientes diapositivas se presenta una clasificación y resumen de cada tipo de comentario recibido.

Sugerencias (38%)

De las sugerencias recibidas 12 corresponden al área de Dirección General y 2 a la Dirección de Administración, destacando los siguientes temas:

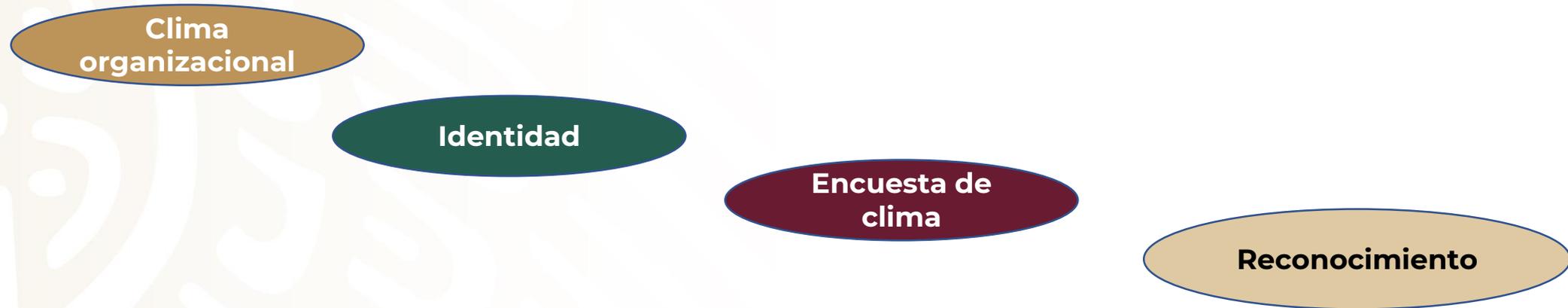


Las sugerencias con mayor solicitud son las referentes a capacitación y profesionalización, correspondiente al cuadrante C7: Profesionalización y desarrollo de la ECCO 2022.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Felicitaciones (32%)

Se recibieron 12 felicitaciones, recibidas 9 por parte del personal de la Dirección General y 3 de la Dirección de Administración, en los siguientes temas:

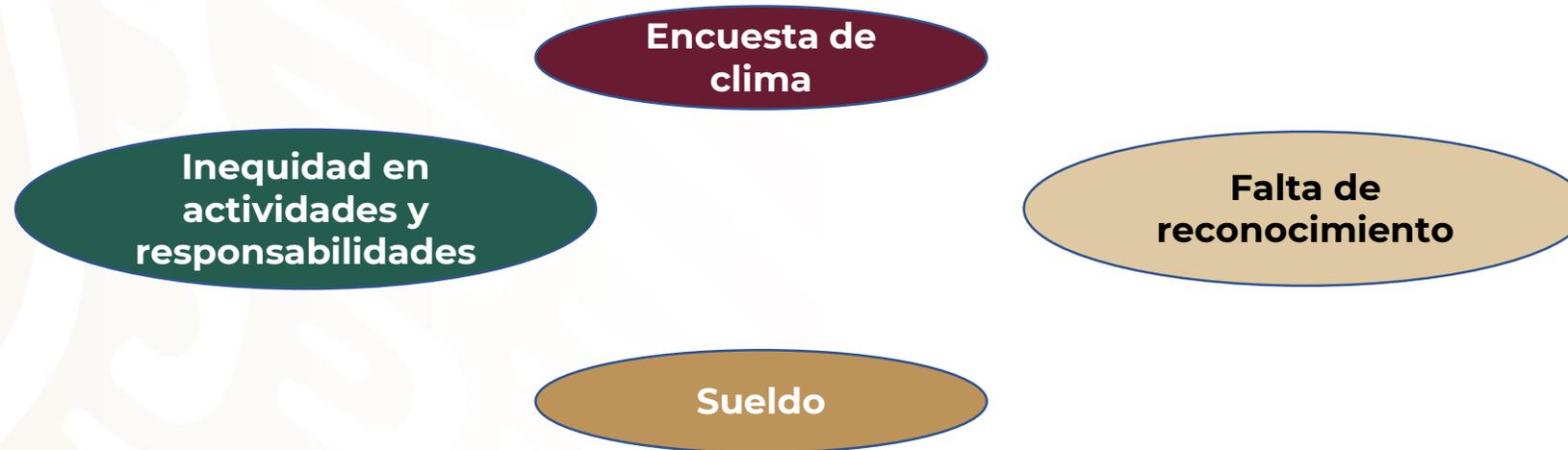


Se destacan las felicitaciones al CIESAS por construir un clima organizacional de respeto y solidaridad en la comunidad académica y administrativa; se reconoce la importancia de participar en la aplicación de la encuesta, asimismo, se felicita a las personas que la llevan a cabo y realizan las acciones en este tema; se externa el orgullo y sentido de pertenencia a la institución.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Otro (16%)

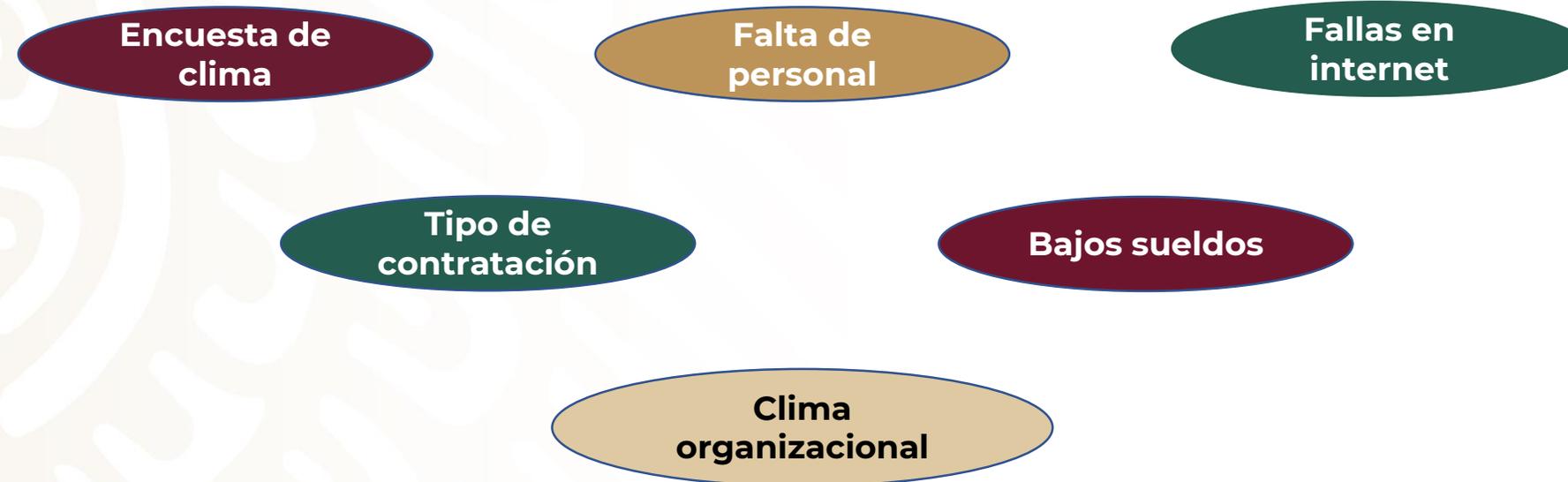
4 comentarios fueron recibidos por parte del personal de la Dirección General y 2 de la Dirección de Administración:



Se realizan sugerencias para que la encuesta de clima sea menos extensa y se consideren otras opciones de respuesta. Respecto a los otros temas, se solicita que haya una equidad en las actividades y responsabilidades asignadas a cada persona, así como que el personas de mando reconozca el trabajo y logro del personal a su cargo, y por último que el sueldo base, en particular del persona de mando, sea incrementado, ya que repercute negativamente cuando llegan a su jubilación.

Quejas (14%)

De las quejas recibidas 4 se realizaron por parte de personal del área de Dirección General y 1 por personal de la Dirección de Administración:



Las quejas respecto a la encuesta se refieren a que está elaborada pensando en un sistema burocrático. Respecto al tipo de contratación se percibe inestabilidad por parte del personal que no cuenta con una plaza; asimismo, se destacan los bajos sueldos que no corresponden a la carga de trabajo y horarios asignados; por último se requiere de un buen servicio de internet y de personal para poder cumplir con las actividades encomendadas.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Haciendo un recuento de los comentarios recibidos, es importante destacar en primer lugar el reconocimiento que tiene el CIESAS como institución, el sentido de pertenencia de las personas que forman parte de su comunidad y la felicitación al trabajo que desarrollan las y los trabajadores de la institución.

Aún quedan aspectos que atender, los cuales vimos reflejados en las sugerencias, comentarios y quejas; algunos son de mayor facilidad de implementación, tales como los cursos de capacitación propuestos, el hacer el reconocimiento al personal por su desempeño, etc.; otros habrá que trabajar en propuestas con el fin de poder lograr la estabilidad del personal considerando el poder basificarlos, en solicitar el presupuesto correspondiente a viáticos, recursos para las tecnologías necesarias en comunicación y cómputo, proponer una renivelación en el sueldo del personal de mando, etc.

Respecto a la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, existen variados comentarios, desde las personas que reconocen esta práctica como una acción importante para externar sus puntos de vista, y otras que sugieren que se cambien las opciones de respuesta, o que las preguntas no les aplican a ellos.

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

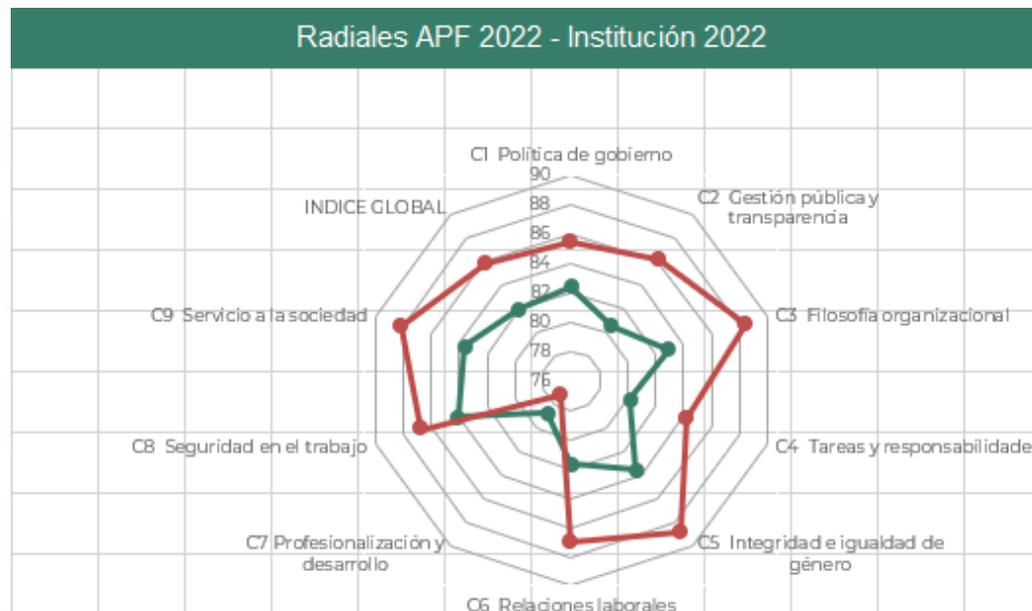
A nivel APF, a nivel interinstitucional (ramo 38) y entre áreas, incluye Modelo Tichy

ANÁLISIS COMPARATIVO

A nivel Administración Pública Federal

Comparativo modelo Tichy APF - CIESAS

Cuadrante	ÍNDICE 2021 APF	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2022 Institución
C1 Política de gobierno	83.11	82.38	85.38
C2 Gestión pública y transparencia	83.20	80.63	86.20
C3 Filosofía organizacional	82.27	82.95	88.49
C4 Tareas y responsabilidades	79.78	80.18	84.29
C5 Integridad e igualdad de género	78.44	83.50	88.73
C6 Relaciones laborales	78.72	81.70	86.96
C7 Profesionalización y desarrollo	81.25	78.71	77.25
C8 Seguridad en el trabajo	79.69	84.06	86.76
C9 Servicio a la sociedad	82.97	83.59	88.11
INDICE GLOBAL	80.91	81.98	85.85



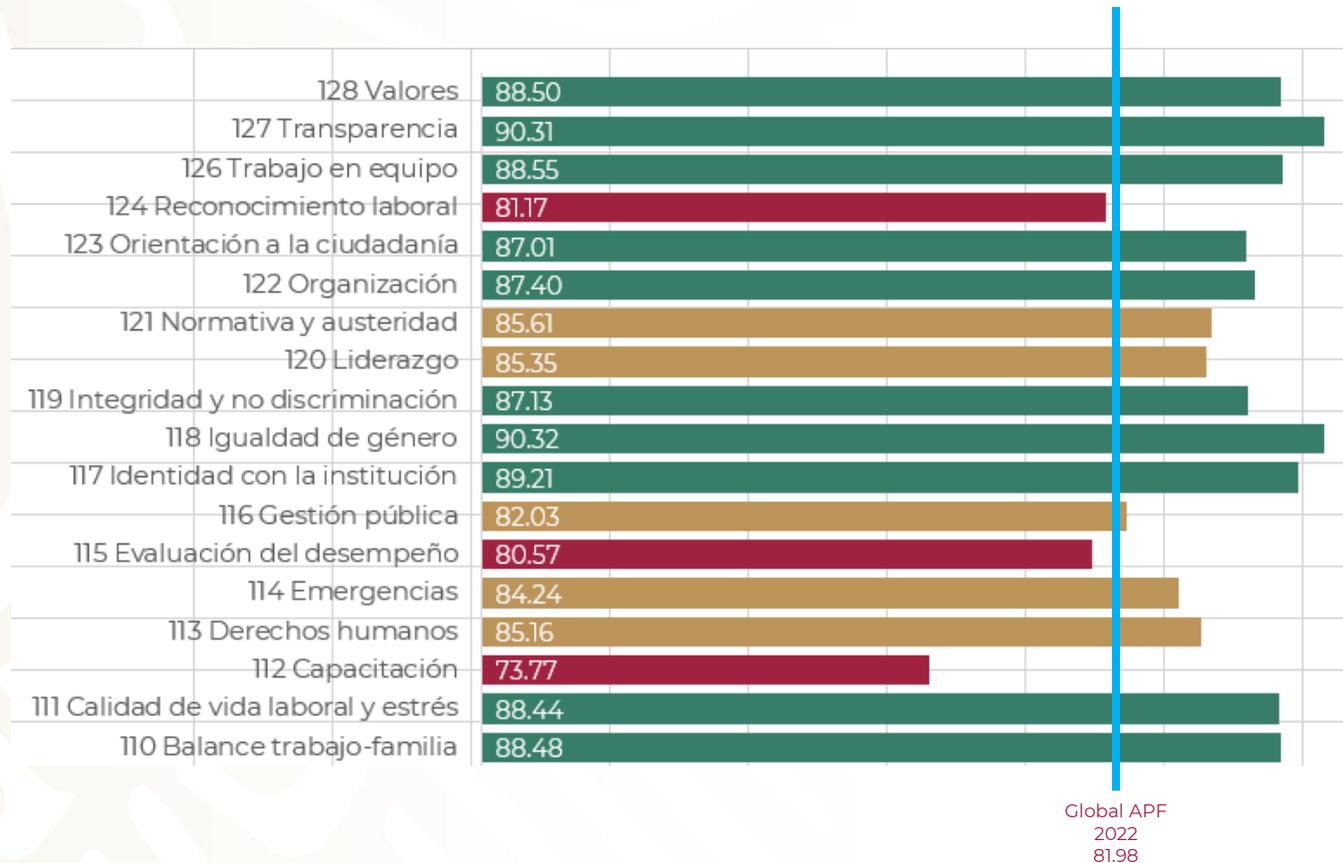
Cabe destacar que en la gráfica, la línea color rojo es la que representa los resultados del CIESAS, y el color verde el de la APF 2022.

Podemos observar en la tabla que las calificaciones obtenidas en los cuadrantes por el CIESAS, son mayores a las obtenidas a nivel APF en 2022, a excepción del cuadrante C7: *Profesionalización y desarrollo*, el cual también es el cuadrante más bajo en la APF. Si recordamos en el apartado cualitativo, este cuadrante también fue destacado en los comentarios del personal.

Respecto a la calificación global, el CIESAS obtuvo un puntaje más alto que la APF.

ANÁLISIS COMPARATIVO

A nivel factores



Se puede observar que los factores con calificación más baja son: “Capacitación”, “Evaluación del desempeño” y “Reconocimiento laboral”, lo que podemos interpretar como una falta de difusión y promoción para que las personas se enteren y participen en las acciones de capacitación, asimismo, buscar mecanismos para reconocer el desempeño laboral así como su evaluación.

ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos

En las siguientes gráficas del comparativo por reactivos, observamos en la gráfica los resultados del CIESAS, y en el costado derecho, la calificación que obtuvo el reactivo a nivel Administración Pública Federa (APF).

Balance trabajo-familia

Los resultados por reactivo son superiores al global de la APF, sin embargo destaca el reactivo más bajo referente a la duración de la jornada laboral, aunque curiosamente el más alto reconoce que el trabajo es compatible con los compromisos familiares y personales.

Factor T10 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2022



Factor T11 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022



Calidad de vida laboral y estrés

El reactivo detectado con un puntaje muy bajo es el nivel de sueldo de acuerdo con las responsabilidades, tema que también destaca en los comentarios que hicieron llegar varias de las personas del CIESAS. El más alto pone en relieve la satisfacción del trabajo realizado.

ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos

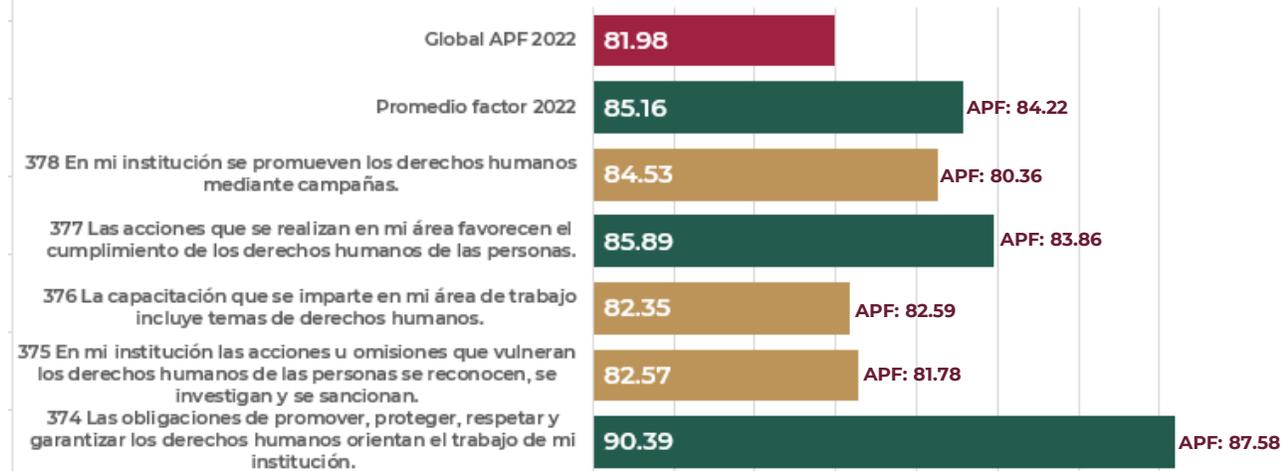
Capacitación

Este es el factor más bajo en las calificaciones recibidas, por lo que habrá que tomar en consideración que la capacitación que se brinde sea de acuerdo con las actividades del personal para cubrir sus necesidades; y como resultado de ello, se obtengan mayores logros institucionales.

Factor 112 CAPACITACIÓN



Factor 113 DERECHOS HUMANOS



Derechos humanos

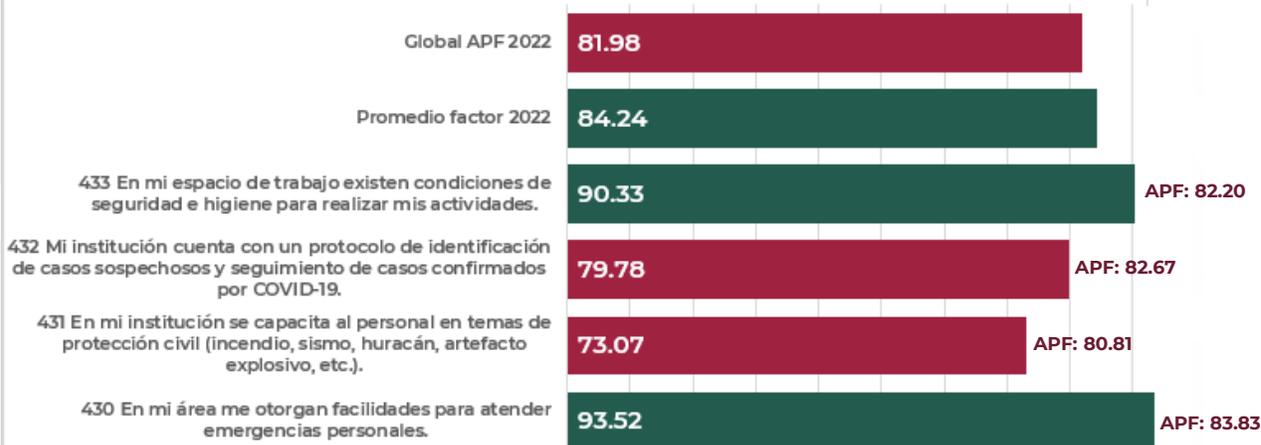
Los reactivos obtuvieron buenas calificaciones, sobresaliendo la promoción, protección, respeto y garantía de los derechos humanos como ejes del trabajo en el CIESAS, actividades que constantemente promueve el Comité de Ética.

ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos

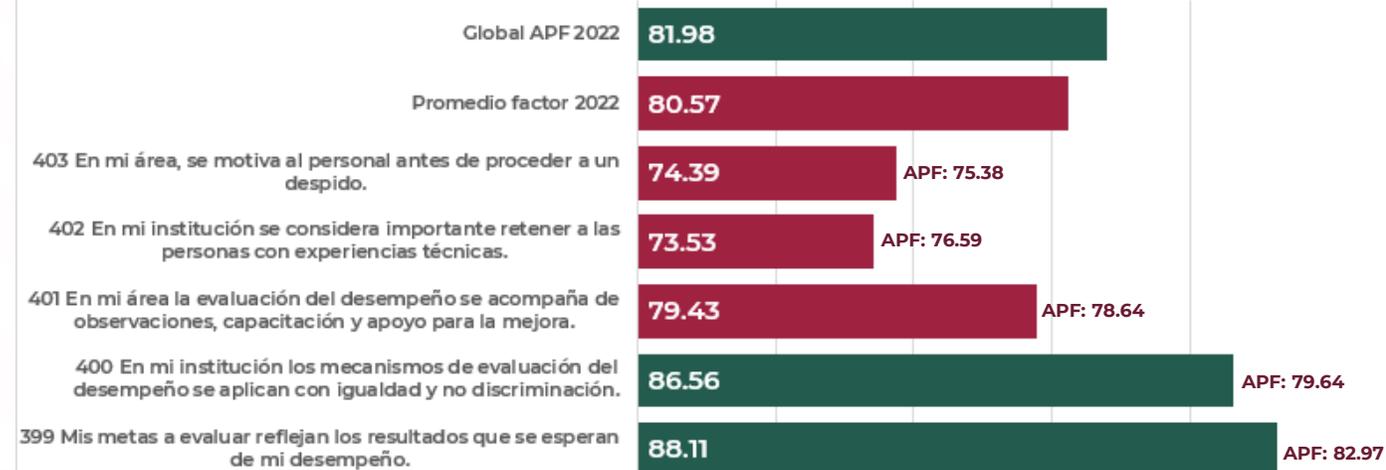
Emergencias

A pesar de que el factor obtuvo una buena calificación, sobresalen dos factores con calificación por debajo del global de la APF: protocolo de identificación y seguimiento a los casos de COVID-19 y la falta de capacitación en temas de protección civil.

Factor T14 EMERGENCIAS



Factor T15 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



Evaluación del desempeño

Este es el segundo factor con calificación baja, por lo que habrá que tomar acciones para procurar reconocer la labor del personal, capacitarlo, retroalimentarlo y retener a aquellas que cuentan con experiencia.

ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos



Gestión pública

Considerando los reactivos más bajos, es importante promover la presentación de denuncias, garantizando la confidencialidad y brindando la confianza a las personas de presentarlas. Además procurar que las y los trabajadores cuenten con las herramientas de trabajo para realizar sus actividades.

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA



Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN



Identidad con la institución

Este factor es el tercero mejor evaluado, sobresale el orgullo del personal por ser parte del CIESAS, siendo el reactivo con la mayor calificación de la encuesta. Además, se identifica la contribución que CIESAS hace a la sociedad.

ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos

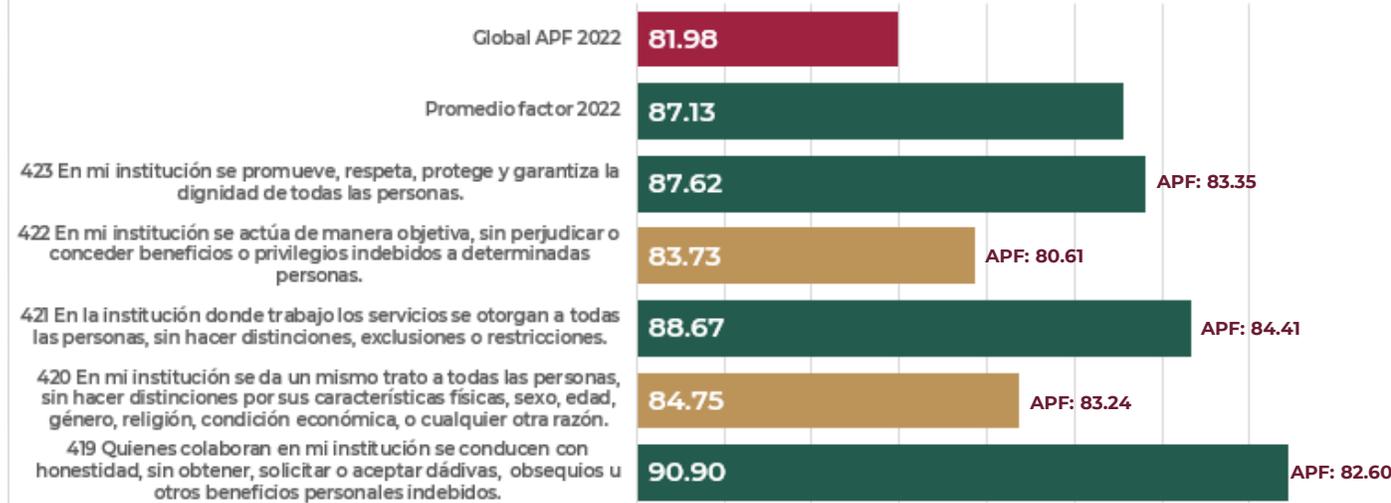
Igualdad de género

Este fue el factor mejor evaluado de 2022, cabe destacar que en 2021 fue el factor más bajo y que debido a las acciones realizadas, este año se encuentra posicionado como el número 1. Se destaca la igualdad de género en cuanto al trabajo realizado en cada área.

Factor T18 IGUALDAD DE GÉNERO



Factor T19 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



Integridad y no discriminación

Resalta el reconocimiento al trabajo realizado con honestidad, sin distinciones, exclusiones o restricción, además de que en el CIESAS se promueve, respeta, protege y garantiza la dignidad de las personas.

ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos

Liderazgo

Respecto al personal de mando, se observa en los resultados que proporcionan la información adecuada para realizar bien el trabajo, sin embargo hace falta desarrollar la congruencia entre lo que dicen y lo que hacen, siendo este el reactivo con la evaluación más baja.

Factor 120 LIDERAZGO



Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD



Normatividad y austeridad

Se observa como reactivos mejor evaluados el referente al cumplimiento de la austeridad republicana, economía, el uso de los recursos de manera responsable y la realización de las funciones conforme a lo establecido en las normas y leyes.

ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos

Organización

En este factor destacan dos reactivos con calificaciones bajas: manuales de organización y procedimientos, los cuales no son claros ni facilitan las actividades, y sobre los procesos de reclutamiento y selección los cuales no se perciben “formales” para cubrir los puestos vacantes.

Factor 122 ORGANIZACIÓN



Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA



Orientación a la ciudadanía

Sobresale el reconocimiento del cuidado y respeto del patrimonio cultural y del medio ambiente al interior del CIESAS; sin embargo hay que poner atención a la realización de trámites con el fin de que se realicen de manera más simple.

ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos

Reconocimiento laboral

Este es el tercer factor evaluado con un promedio bajo, resaltando los reactivos referentes a la ocupación de puestos vacantes los cuales no se perciben que se cubren con personal con el perfil requerido, y a la falta de reconocimiento a los logros del personal.

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL



Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO



Trabajo en equipo

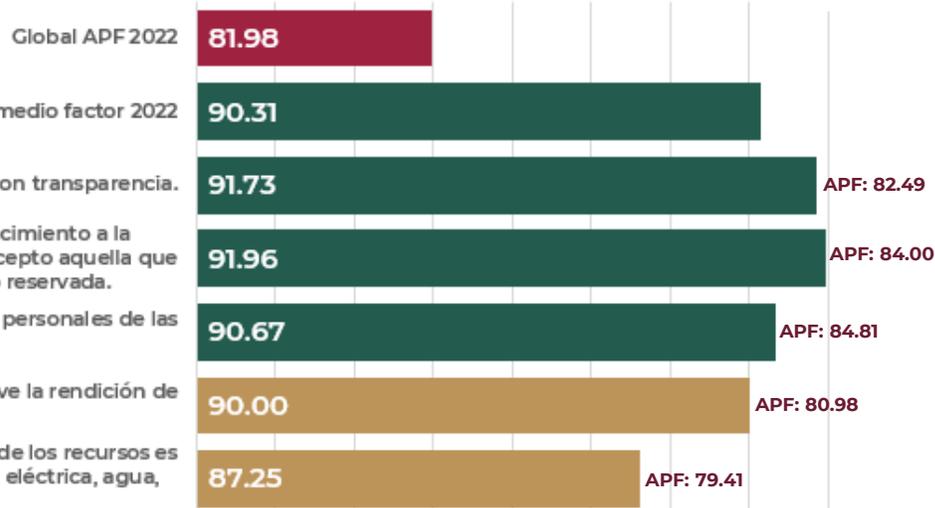
Se resalta el trato con respeto entre compañeros, así como la pertenencia al equipo de trabajo. En general el factor obtuvo una buena evaluación en cada uno de sus factores.

ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos

Transparencia

Este factor se encuentra en segundo lugar con la mejor evaluación, reconociendo que el CIESAS hace de conocimiento a la sociedad la información que genera, protegiendo los datos personales y además que se actúa con transparencia.

Factor 127 TRANSPARENCIA



Factor 128 VALORES



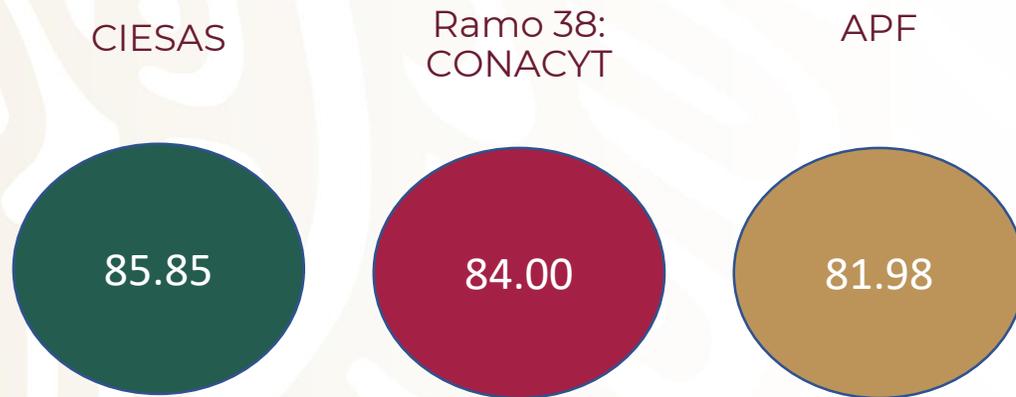
Valores

Se destaca el reactivo referente a la difusión y fomento del actuar conforme al Código de Conducta del CIESAS, labor realizada de manera continua por el Comité de Ética.

Asimismo, se reconoce el conocimiento de la misión, visión y valores institucionales.

ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel interinstitucional

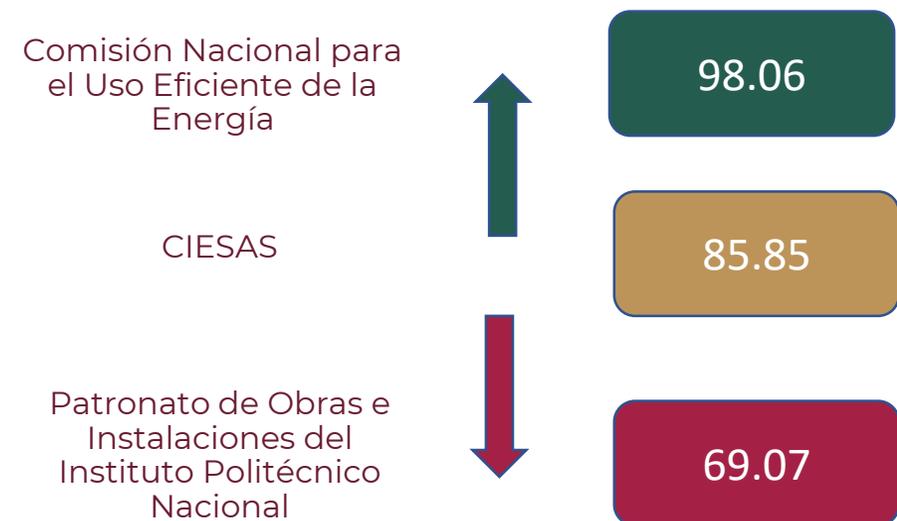
Comparación índice global 2022



Se observa que el CIESAS obtuvo una calificación global superior en 1.85 con respecto al ramo 38: CONACYT, y de 3.87 del índice global de la Administración Pública Federal.

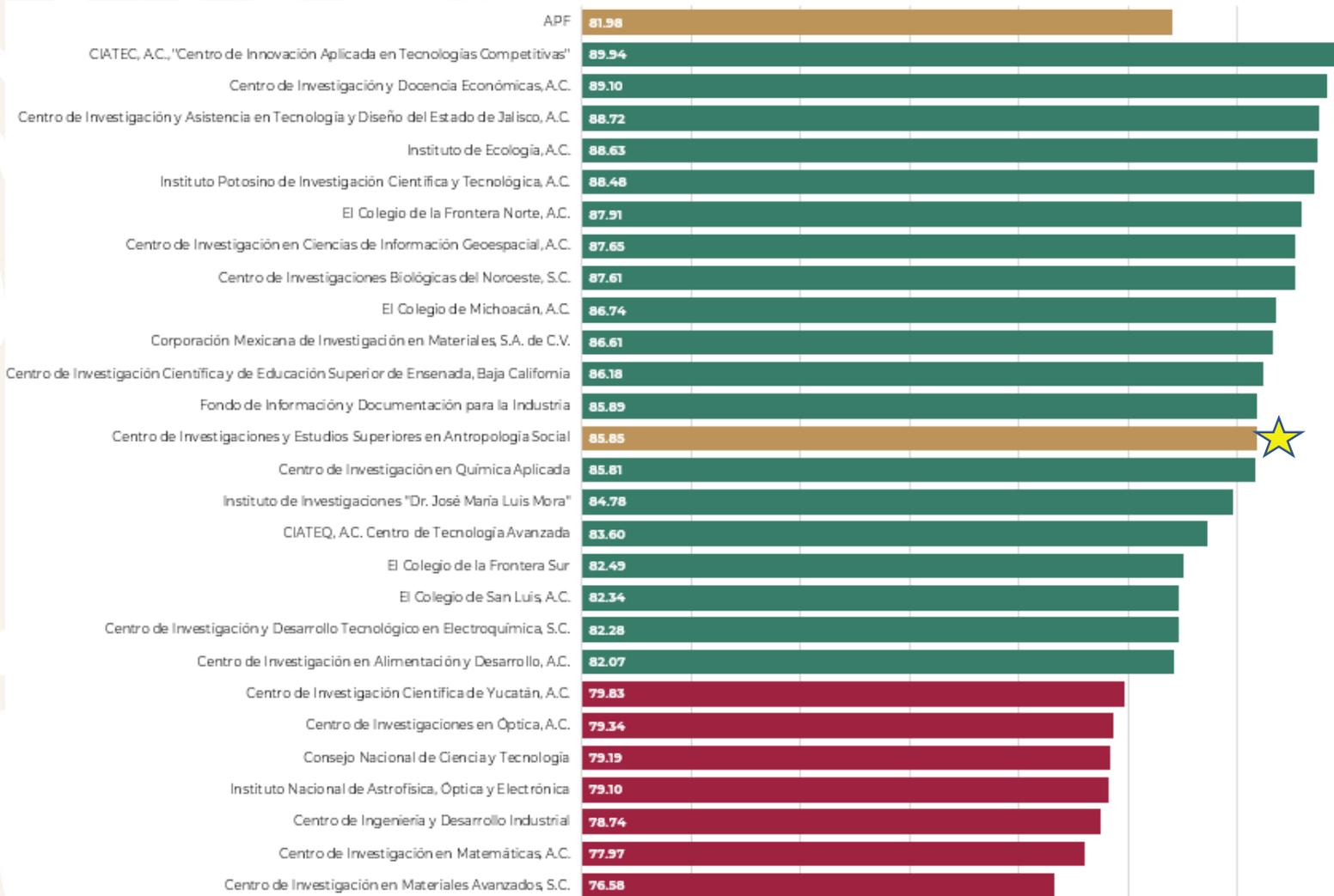
Lo que nos permite interpretar que la institución se encuentra posicionada en un buen nivel.

De las 270 instituciones que participaron en la ECCO 2022, el CIESAS obtuvo un puntaje mayor de la institución con el índice global más bajo de 16.78 y comparado con la más alta, la diferencia fue de 12.21.



ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel interinstitucional

Comparación índice global 2022 – Ramo 38



Entre las instituciones que conforman el ramo 38, con respecto a la calificación más alta, el CIESAS se ubica en el treceavo lugar.

En cuanto a los índices globales, existe una diferencia de 4.09 con respecto a la calificación más alta y de 9.29 de la calificación más baja.

ANÁLISIS COMPARATIVO

A nivel interinstitucional

Comparación índice global 2022 – Universo similar

INSTITUCIÓN	UNIVERSO	ÍNDICE 2022
Universidad Abierta y a Distancia de México	328	89.75
El Colegio de la Frontera Norte, A.C.	337	87.91
Fondo de Información y Documentación para la Industria	319	85.89
Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social	328	85.85
Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático	320	81.80
Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa	329	81.36
Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.	324	71.56

Comparando al CIESAS con las instituciones de la APF que cuentan con un universo similar, observamos que la institución se encuentra en un punto más cercano al nivel mejor evaluado, sólo con una diferencia de 3.9

La diferencia respecto a la calificación más baja es de 14.29

ANÁLISIS COMPARATIVO

A nivel área

Comparación índice global 2022

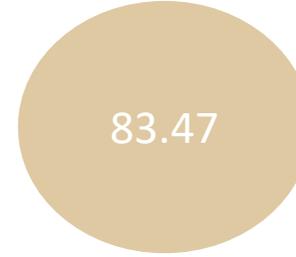
Dirección General
(profesores investigadores y personal de sedes foráneas)



Dirección de Vinculación



Dirección de Administración



Órgano Interno de Control



El área que obtuvo una mejor evaluación, considerando el índice global fue el Órgano Interno de Control.

La diferencia entre el área evaluada con calificación más alta y más baja es de 16.50

Cabe mencionar que el nivel de participación en cada área fue de Dirección General: 129 personas, Dirección de Vinculación: 11 personas, Dirección de Administración: 41 personas y Órgano Interno de Control: 2 personas.

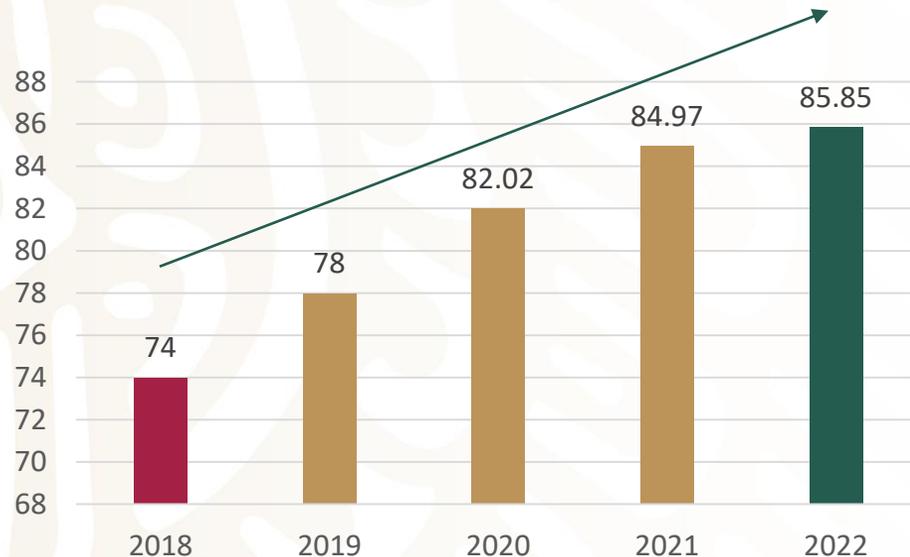
4. ANÁLISIS COMPARATIVO

Resultados a nivel institucional con el año anterior

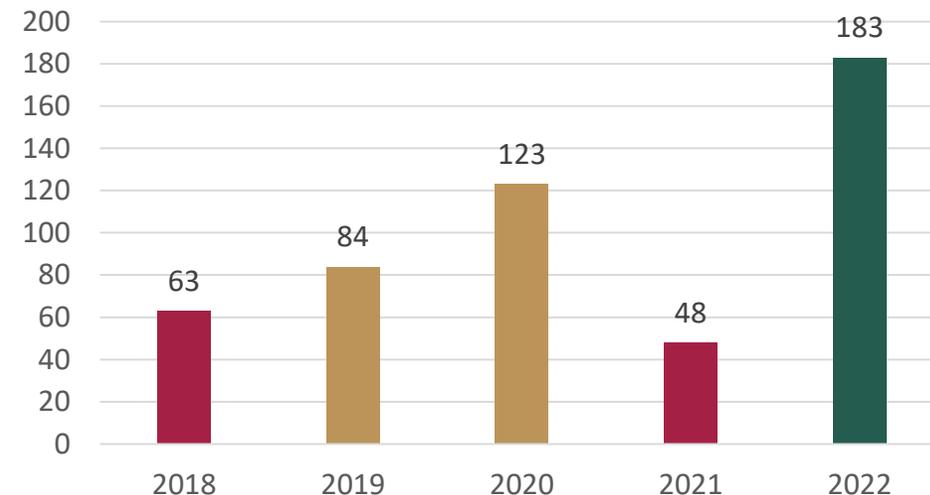
ANÁLISIS COMPARATIVO

A nivel institucional con el año anterior

Calificación global en CIESAS 2018 a 2022



Encuestas aplicadas en CIESAS 2018 a 2022



Observamos en las gráficas que la calificación global del CIESAS ha aumentado considerablemente de 2018 a 2022, en más de 10 puntos. Podemos concluir que las prácticas de transformación han contribuido a este logro.

Respecto al número de encuestas aplicadas, también ha ido en aumento, a excepción de 2021 que fue el año más bajo. En 2022 se rompió el récord de aplicación, ya que se contó con el apoyo de la Dirección de Administración, repercutiendo en la participación de 183 personas.

ANÁLISIS COMPARATIVO

A nivel institucional con el año anterior

Análisis por cuadrante comparado con el año anterior

Cuadrantes Modelo Tichy					
Sistemas	Organizacional y estratégico		Estructura y procedimientos		Personas
Técnico	C1 Política de gobierno		C4 Tareas y responsabilidades		C7 Profesionalización y desarrollo
	2022 - 85.38 2021 - 88.76	↓ -3.38	2022 - 84.29 2021 - 79.78	↑ 4.51	2022 - 77.25 2021 - 89.93
Político	C2 Gestión pública y transparencia		C5 Integridad e igualdad de género		C8 Seguridad en el trabajo
	2022 - 86.20 2021 - 89.75	↓ -3.55	2022 - 88.73 2021 - 76.87	↑ 11.86	2022 - 86.76 2021 - 81.86
Cultural	C3 Filosofía organizacional		C6 Relaciones laborales		C9 Servicio a la sociedad
	2022 - 88.49 2021 - 89.04	↓ -0.55	2022 - 86.96 2021 - 83.55	↑ 3.41	2022 - 88.11 2021 - 87.67

Observamos en la tabla las variaciones de calificación de los cuadrantes del modelo Tichy entre el año 2021 y 2022; en 2021 el cuadrante con la calificación más baja fue el C5: *Integridad e igualdad de género*, sin embargo, gracias a las prácticas de transformación realizadas, subió 11.86 puntos, siendo el mejor evaluado en 2022. Curiosamente, el cuadrante C7: *Profesionalización y desarrollo*, que obtuvo la mejor calificación en 2021, descendió drásticamente 12.68 puntos, siendo el factor más bajo en 2022.

5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS

Tomando como base los resultados obtenidos y analizados en los puntos anteriores, podemos identificar como fortalezas, las siguientes:

REACTIVOS	ÍNDICE
Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución	97.79
Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución	96.89
Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo	95.80

FACTORES	ÍNDICE
Igualdad de género	90.32
Transparencia	90.31
Identidad con la institución	89.21

CUADRANTE	ÍNDICE
Integridad e igualdad de género	88.73
Filosofía organizacional	88.49
Servicio a la sociedad	88.11

Los 3 reactivos mejor evaluados nos muestran el compromiso y sentido de pertenencia del personal del CIESAS para con la institución, además del reconocimiento de su labor para el logro de los objetivos.

Respecto a los 3 factores con mejor calificación, son temas imprescindibles y de base para el funcionamiento de cualquier institución, el contar con un ambiente de igualdad de género, transparencia e identidad del personal con la institución.

En cuanto a los cuadrantes, se observan aquellos temas base para la APF, los valores de servicio a la sociedad, filosofía organización en un ambiente de integridad e igualdad de género.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Detectamos las siguientes áreas de oportunidad, tomando como base los reactivos, factores y cuadrantes con la calificación más baja.

REACTIVOS	ÍNDICE
El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades (C8)	68.78
Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden (C7)	68.98
La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto (C7)	71.18

FACTORES	ÍNDICE
Capacitación (C7)	73.77
Evaluación del desempeño (C7)	80.57
Reconocimiento laboral (C4)	81.17

CUADRANTE	ÍNDICE
Profesionalización y desarrollo (C7)	77.25

En la detección de áreas de oportunidad podemos observar que la mayoría de ellas recae en el cuadrante *C7: Profesionalización y Desarrollo*, seguida del cuadrante *C8: Seguridad en el Trabajo* y por último el *C4: Tareas y responsabilidades*.

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) se redactarán conforme a dichos cuadrantes y factores; asimismo se integrarán prácticas de transformación relacionadas con el liderazgo, con igualdad de género y la difusión de resultados y PTCCO, acciones que son obligatorias de atender.

6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.

Considerando las áreas de oportunidad detectadas en el análisis anterior, se redactan los siguientes objetivos estratégicos y prácticas de transformación:

CUADRANTE	FACTOR	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PRACTICA DE TRANSFORMACIÓN
C7: Profesionalización y Desarrollo.	Capacitación	Ofertar la capacitación institucional a las personas de la comunidad, destacando la importancia de su participación, con la finalidad de incrementar la productividad laboral y su profesionalización.	Promover y difundir las opciones de capacitación que acuerden las personas integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, tomando como base la detección de necesidades realizada.
	Evaluación del desempeño	Fomentar la retroalimentación entre el jefe inmediato y las y los trabajadores, para contar con retroalimentación, propiciar una relación horizontal y mejorar el trabajo en equipo.	Realizar la evaluación de desempeño entre el superior jerárquico y el personal, llevando a cabo retroalimentación
C8: Seguridad en el Trabajo	Calidad de vida laboral y estrés*	Ofrecer a las personas servidoras públicas del CIESAS estrategias con el fin de apoyar en el manejo del estrés laboral y una mejor calidad de vida.	Fomentar estrategias orientadas a minimizar las fuentes de estrés (incluyendo la pausa laboral) y mejora de calidad de vida.
C4: Tareas y responsabilidades	Reconocimiento laboral	Promover el reconocimiento laboral del personal, para valorar su esfuerzo y aportaciones que realizan para el logro de los objetivos institucionales.	Impulsar que dos veces al año, el Director General del CIESAS reconozca y felicite a las y los empleados, considerando su productividad, logros y compromisos; dichos empleados serán seleccionados por cada jefa o jefe inmediato.

*El reactivo considerado en este factor, está relacionado con el sueldo, debido a que a través de las PTCCO no se puede contribuir con un aumento, se decide realizar una PTCCO relacionada con la vida laboral y estrés.

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.

Considerando las áreas de oportunidad detectadas en el análisis anterior, se redactan los siguientes objetivos estratégicos y prácticas de transformación:

CUADRANTE	FACTOR	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PRACTICA DE TRANSFORMACIÓN
C6: Relaciones laborales	Liderazgo	Reconocer las cualidades positivas de los superiores jerárquicos, con el fin de reforzar y promover estos comportamientos y que repercuta en el clima laboral y logro de resultados.	Crear un buzón virtual para expresar un día al año las cualidades que identifica el personal en los superiores jerárquicos del CIESAS y difusión de los hallazgos
C5: Integridad e igualdad de género	Igualdad de género	Promover acciones de capacitación y difusión en igualdad de género y acosos sexual y hostigamiento sexual con el fin de sensibilizar al personal del CIESAS	Sensibilizar al personal del CIESAS en acoso sexual y hostigamiento sexual, así como difundir información referente a la igualdad de género.
C9: Servicio a la sociedad	Identidad con la institución	Hacer de conocimiento de la comunidad del CIESAS los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 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 2022 a las y los servidores públicos de la institución.

8. PROGRAMACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

PROGRAMACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Considerando las áreas de oportunidad detectadas en el análisis anterior, se redactan los siguientes objetivos estratégicos:

PRACTICA DE TRANSFORMACIÓN	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE
Promover y difundir las opciones de capacitación que acuerden las personas integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, tomando como base la detección de necesidades realizada.	Reunión Comisión	Promoción continua de las acciones de capacitación						
Realizar la evaluación de desempeño entre el superior jerárquico y el personal, llevando a cabo retroalimentación					Planeación evaluación del desempeño	Aplicación de la evaluación del desempeño		
Fomentar estrategias orientadas a minimizar las fuentes de estrés (incluyendo la pausa laboral) y mejora de calidad de vida.	Higiene del sueño		Pausa laboral		Autocuidado	Diabetes		Cáncer
Impulsar que dos veces al año, el Director General del CIESAS reconozca y felicite a las y los empleados, considerando su productividad, logros y compromisos; dichos empleados serán seleccionados por cada jefa o jefe inmediato.	Elaboración de criterios, invitación a la implementación de la actividad			Entrega de reconocimientos				Entrega de reconocimientos
Crear un buzón virtual para expresar un día al año las cualidades que identifica el personal en los superiores jerárquicos del CIESAS y difusión de los hallazgos		Planeación de la actividad y emisión de invitación		Recopilación de información	Difusión			
Sensibilizar al personal del CIESAS en acoso sexual y hostigamiento sexual, así como difundir información referente a la igualdad de género.		Curso de capacitación acoso sexual y hostigamiento sexual	Difusión igualdad de género		Difusión igualdad de género	Plática sobre los valores del código de conducta, con énfasis en igualdad de género		Difusión igualdad de género
Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 a las y los servidores públicos de la institución.	Difusión a través de correo electrónico y página web del CIESAS 11 de abril							



Ramo	38 - Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
UR Siglas	90W
UR Nombre	90W - Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social
Códigos de Ramo - UR	38 - 90W

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	Impacto
1	1 - Ofertar la capacitación institucional a las personas de la comunidad, destacando la importancia de su participación, con la finalidad de incrementar la productividad laboral y su profesionalización.	1- Estratégica	Promover y difundir las opciones de capacitación que acuerden las personas integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, tomando como base la detección de necesidades realizada.	1- Todo el personal	23/03/2023	01/04/2023	15/12/2023	Ninguna	112 - Capacitación	Alto
2	2 - Fomentar la retroalimentación entre el jefe inmediato y las y los trabajadores, para contar con retroalimentación, propiciar una relación horizontal y mejorar el trabajo en equipo.	1- Estratégica	Realizar la evaluación de desempeño entre el superior jerárquico y el personal, llevando a cabo retroalimentación.	5- Operativos	23/03/2023	30/04/2023	30/09/2023	Ninguna	115 - Evaluación del desempeño	Medio
3	3 - Ofrecer a las personas servidoras públicas del CIESAS estrategias con el fin de apoyar en el manejo del estrés laboral y una mejor calidad de vida.	1- Estratégica	Fomentar estrategias orientadas a minimizar las fuentes de estrés (incluyendo la pausa laboral) y mejora de calidad de vida.	1- Todo el personal	23/03/2023	01/04/2023	15/12/2023	Ninguna	111 - Calidad de vida laboral y estrés	Alto
4	4 - Promover el reconocimiento laboral del personal, para valorar su esfuerzo y aportaciones que realizan para el logro de los objetivos institucionales.	1- Estratégica	Impulsar que dos veces al año, el Director General del CIESAS reconozca y felicite a las y los empleados, considerando su productividad, logros y compromisos; dichos empleados serán seleccionados por cada jefa o jefe inmediato.	5- Operativos	23/03/2023	01/04/2023	15/12/2023	Ninguna	124 - Reconocimiento laboral	Medio
5	5 - Reconocer las cualidades positivas de los superiores jerárquicos, con el fin de reforzar y promover estos comportamientos y que repercuta en el clima laboral y logro de resultados.	1- Estratégica	Crear un buzón virtual para expresar un día al año las cualidades que identifica el personal en los superiores jerárquicos del CIESAS y difusión de los hallazgos	3- Mandos Medios	23/03/2023	30/04/2023	31/08/2023	Ninguna	120 - Liderazgo	Medio
6	6 - Promover acciones de capacitación y difusión en igualdad de género y acosos sexual y hostigamiento sexual con el fin de sensibilizar al personal del CIESAS.	1- Estratégica	Sensibilizar al personal del CIESAS en acoso sexual y hostigamiento sexual, así como difundir información referente a la igualdad de género.	1- Todo el personal	23/03/2023	30/04/2023	15/12/2023	Ninguna	118 - Igualdad de género	Alto
7	7 - Hacer de conocimiento de la comunidad del CIESAS los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 y de la Prácticas de Transformación con el fin de informar la percepción de los colaboradores respecto a la institución.	2- Operativa	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 a las y los servidores públicos de la institución.	1- Todo el personal	23/03/2023	01/04/2023	30/04/2023	Ninguna	117 - Identidad con la institución	Medio

Firma:

Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: L.C.P. Claudia González Guzmán

Fecha : 23 de Marzo de 2023

9. EFECTIVIDAD DEL PTCCO

EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022 (ECCO 2021)

Cuadrantes Modelo Tichy					
Sistemas	Organizacional y estratégico		Estructura y procedimientos		Personas
Técnico	C1 Política de gobierno		C4 Tareas y responsabilidades		C7 Profesionalización y desarrollo
	2022 - 85.38 2021 - 88.76	↓ -3.38	2022 - 84.29 2021 - 79.78	↑ 4.51	2022 - 77.25 2021 - 89.93 ↓ -12.68
Político	C2 Gestión pública y transparencia		C5 Integridad e igualdad de género		C8 Seguridad en el trabajo
	2022 - 86.20 2021 - 89.75	↓ -3.55	2022 - 88.73 ↑ 11.86 2021 - 76.87	↑ 4.90	2022 - 86.76 2021 - 81.86
Cultural	C3 Filosofía organizacional		C6 Relaciones laborales		C9 Servicio a la sociedad
	2022 - 88.49 2021 - 89.04	↓ -0.55	2022 - 86.96 2021 - 83.55	↑ 3.41	2022 - 88.11 2021 - 87.67

Tomando como base el Modelo Tichy y las calificaciones recibidas en la ECCO 2021, se llevaron a cabo, durante 2022, 6 Prácticas de Transformación, realizando acciones prioritarias en el cuadrante C5. Se observa que gracias a las actividades realizadas el cuadrante subió más de 11 puntos.

Los otros cuadrantes atendidos fueron el C8 y C6, aumentando de 2021 a 2022: 4.90 y 3.41, respectivamente.

La efectividad del PTCCO también puede observarse en el incremento de calificación del índice global. (ver diapositiva 25)

De las 6 prácticas registradas, durante 2022 se realizaron el 100% de ellas.

Prácticas de Transformación cumplidas / Prácticas de Transformación programadas a realizarse durante 2022 * 100
 $6 / 6 * 100 = 100\%$

EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022 (ECCO 2021)

PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>Promover cápsulas informativas con ejemplos y recomendaciones sobre la utilización del lenguaje incluyente.</p>	<p>Se diseñaron y promovieron cápsulas informativas, que fueron difundidas a la comunidad del CIESAS a través de correo electrónico: la actividad incluyó 6 cápsulas sobre el tema de lenguaje incluyente y 2 más sobre comunicación visual incluyente sin sexismos.</p> <p><i>Actividad cumplida al 100%</i></p>
<p>Llevar a cabo conferencias sobre el tema de igualdad y no discriminación.</p>	<p>Con apoyo del Comité de Ética se planearon dos charlas virtuales en temas de género:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Violencia extrema de género contra mujeres y niñas: violencia feminicida y feminicidio desde la perspectiva antropológica", realizada el martes 28 de junio, a las 10 horas, contando con la asistencia de 105 personas de CIESAS y de otras instituciones de la APF 2. "La perspectiva interseccional: Recorridos, alcances y desafíos", realizada el miércoles 14 de septiembre, a las 12 horas, contando con la asistencia de 40 personas del CIESAS y de otras instituciones de la APF <p><i>Actividad cumplida al 100%</i></p>
<p>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</p>	<p>Se promovió y llevó a cabo el taller-charla sobre el tema del COVID-19 el día 26 de mayo del presente.</p> <p><i>Actividad cumplida al 100%</i></p> <p>Como actividad adicional se implementó la realización de ejercicios de relajación y respiración en las casas de la CDMX</p>
<p>Brindar de manera práctica los medios de comunicación institucionales disponibles, sensibilizando a la comunidad en las repercusiones que tendría el no comunicarnos adecuadamente.</p>	<p>Se envió a través del correo electrónico una infografía destacando los medios de comunicación en la institución, el día 21 de octubre del presente</p> <p><i>Actividad cumplida al 100%</i></p>
<p>Compartiendo conocimientos: invitar a los mandos medios de la Institución a que compartan recomendaciones de liderazgo y colaboración, entre sus pares.</p>	<p>Se invitó al personal de mando del CIESAS a responder un cuestionario sobre liderazgo; posteriormente se conjuntaron las respuestas y elaboró la presentación, misma que se les envió a través de correo electrónico, el día 24 de octubre del presente.</p> <p><i>Actividad cumplida al 100%</i></p>
<p>Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 a las y los servidores públicos de la institución</p>	<p>La difusión de los resultados de la ECCO 2021 y de las PTCCO, se realizó a través de correo electrónico el día 27 de abril de 2022.</p> <p><i>Actividad cumplida al 100%</i></p>

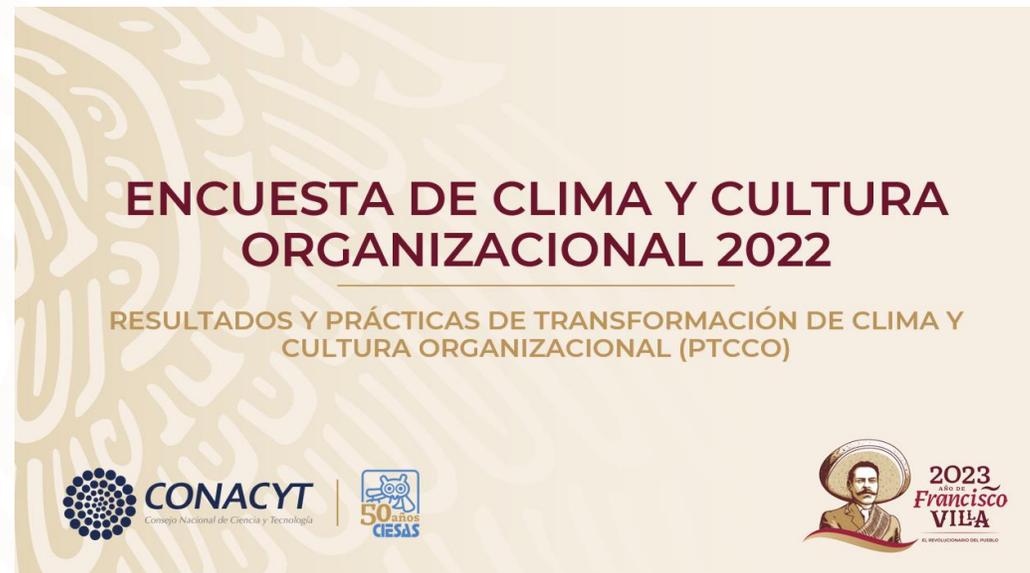
10. DIFUSIÓN DE RESULTADOS ECCO Y PTCCO

DIFUSIÓN DE RESULTADOS ECCO 2022 Y PTCCO



Con el fin de informar a la comunidad del CIESAS los resultados obtenidos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022, 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 2023, se programó su difusión a través del correo electrónico institucional el día:

11 de abril de 2023





Visto Bueno:

L.C.P. Claudia González Guzmán – Directora de Administración
Rosina Castillo González – Jefa del Departamento de Recursos Humanos

Elaborado por:

Martha Alicia Munguía Pérez



CONACYT
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

