

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

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



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



INTRODUCCIÓN

En el marco del cuarto objetivo del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la impunidad, y de la Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, *“Promover la profesionalización y a la gestión eficiente de los recursos humanos de la Administración Pública Federal”* relacionado con el tema Mandar obedeciendo del Eje General 1.- Política y Gobierno del Plan Nacional de Desarrollo, el cual refleja el objetivo de redimensionar el valor de capital humano con la construcción de un clima y cultura organizacional basado en servicio público de calidad, austero, profesional, equitativo, inclusivo, eficiente, y con la identidad institucional; mediante la administración del cambio estratégico que formulen prácticas de transformación en favor de la mejora de la Gestión Pública, es pieza fundamental para el cumplimiento de los objetivos y principios reactores del Gobierno de México





En este contexto, el CIESAS llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, en el periodo del 25 de septiembre al 06 de octubre de 2023.

El objetivo de la encuesta fue conocer la percepción de las y los integrantes del CIESAS sobre aspectos que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la institución.

INTRODUCCIÓN

En el presente informe de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, encontrarán una serie de datos recolectados en tablas, gráficas y análisis de los resultados de la práctica realizada.

La encuesta digital se conforma por 9 cuadrantes, integrados por 18 factores generales, los cuales están compuestos por 95 reactivos, vinculados a condiciones, cualidades y atributos de la institución, y que sirven para realizar la recopilación y análisis de las percepciones del personal del CIESAS.

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	C1 Política de gobierno  <ul style="list-style-type: none"> • Normativa y austeridad • Derechos humanos 	C4 Tareas y responsabilidades  <ul style="list-style-type: none"> • Organización • Reconocimiento laboral 	C7 Profesionalización y desarrollo  <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Evaluación del desempeño • Servicio Profesional de Carrera
Sistema político	C2 Gestión pública y transparencia  <ul style="list-style-type: none"> • Gestión pública • Transparencia 	C5 Integridad e igualdad de género  <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de género • Integridad y no discriminación 	C8 Seguridad en el trabajo  <ul style="list-style-type: none"> • Emergencias • Calidad de vida laboral y estrés
Sistema cultural	C3 Filosofía organizacional  <ul style="list-style-type: none"> • Balance trabajo – familia • Valores 	C6 Relaciones laborales  <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Trabajo en equipo 	C9 Servicio a la sociedad  <ul style="list-style-type: none"> • Identidad con la institución • Orientación a la ciudadanía

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



INTRODUCCIÓN

En la aplicación de la encuesta **participaron 187 personas** servidoras públicas del CIESAS, de un total de 331 que conformaban la plantilla del CIESAS en el momento de la aplicación. En 2023 seguimos superando la meta de encuestas respondidas respecto al año anterior, siendo del **56.5%** de la comunidad.

Se obtuvo un índice global en el **CIESAS de 84.8** (escala de 0 a 100 puntos), 1 punto menos que el índice obtenido en la ECCO aplicada en 2022 (85.8). Cabe mencionar que el índice global de la **Administración Pública Federal (APF)** también disminuyó en un punto, siendo en 2023 de **80.9**

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

- Dirección General (profesores investigadores y personal de sedes foráneas): 117 personas
- Dirección de Vinculación: 9 personas
- Dirección de Administración: 45 personas
- Órgano Interno de Control: 3 personas

Destacamos que de los 18 factores considerados en la Encuesta, en 16 obtuvimos calificaciones globales por encima de las obtenidas en el global de la APF; respecto al **factor mejor evaluado** fue el **Identidad con la institución**, obteniendo un promedio de 91.8



CONTENIDO

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 (ECCO 2023-PTCCO 2024)
10. Difusión al personal del CIESAS de la efectividad 2022 vs 2023, y de los resultados de la ECCO 2023 (PTCCO 2024).



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

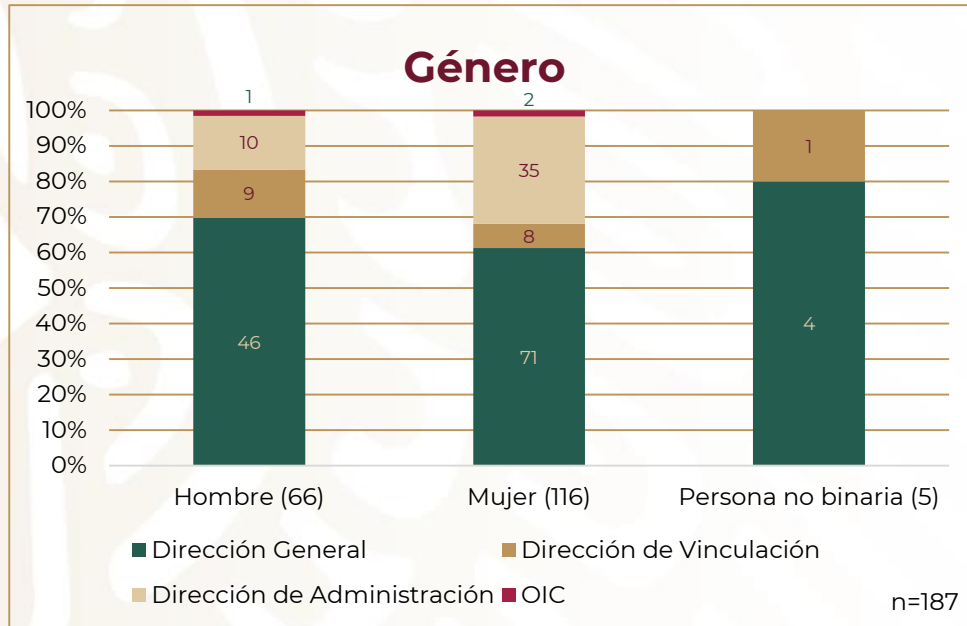
Resultados estadísticos de datos sociodemográficos





ANÁLISIS CUANTITATIVO

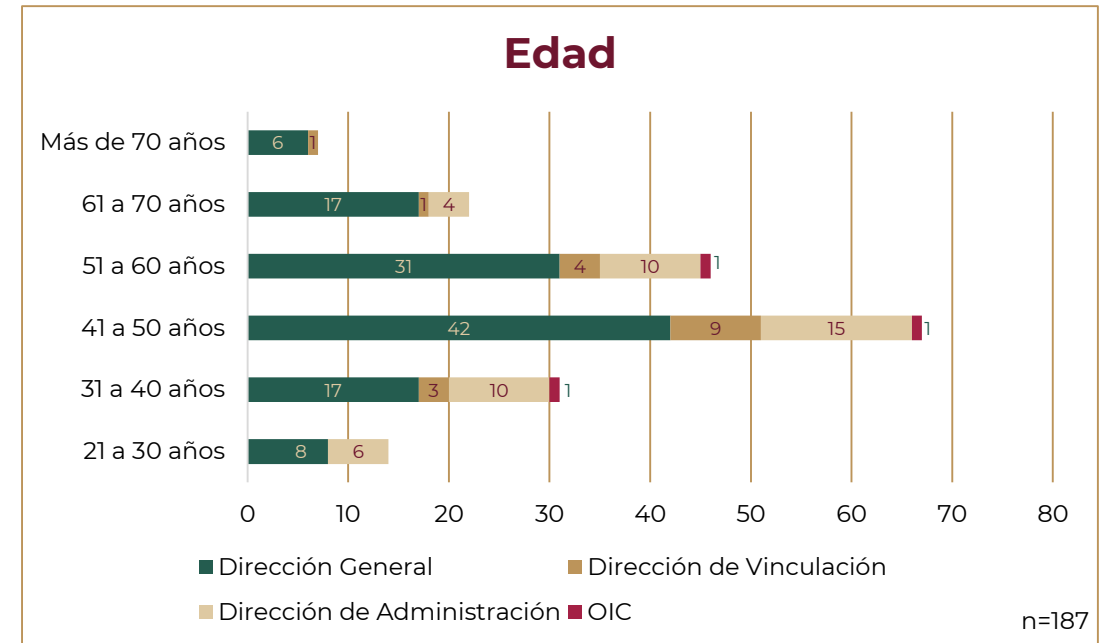
Datos sociodemográficos



De las 187 personas que dieron respuesta a la ECCO 2023, se observa mayor participación de las mujeres, con un porcentaje de 62%, seguido por los hombres con un 35% y personas no binarias con un 3%

Como dato adicional, la plantilla ocupada total del CIESAS cuenta con un porcentaje del 58% de población femenina.

En la gráfica de “edad” podemos observar que el grupo de personal más numeroso está en el rango de edad de 41 a 50 años, representando un porcentaje de 36%, continuando con el rango de 51 a 60 años: 25%, estos dos rangos suman el 61% de la población que dio respuesta a la encuesta.



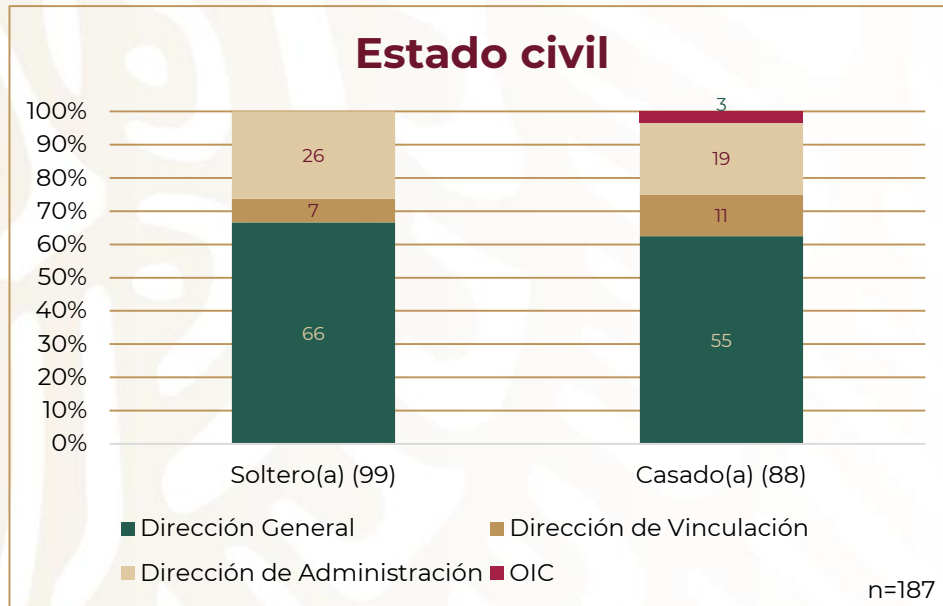


ANÁLISIS CUANTITATIVO

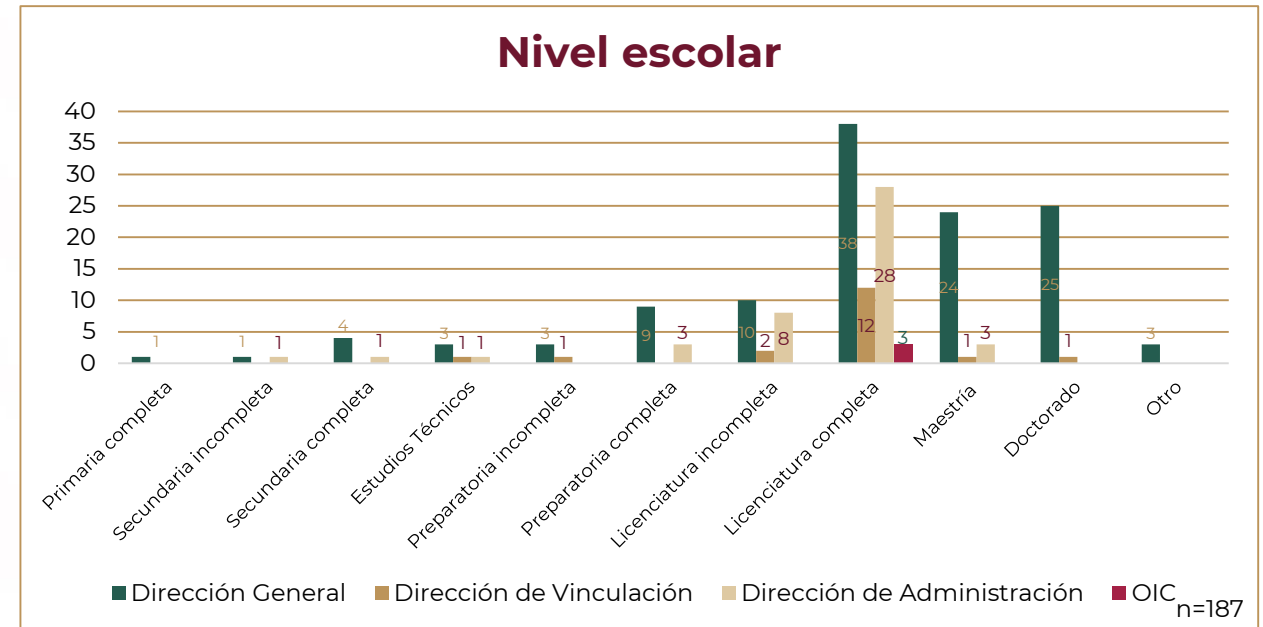
Datos sociodemográficos

En lo referente a la preparación escolar del personal participante de la ECCO, observamos en primer lugar el de licenciatura completa con un porcentaje de 43% en las áreas de la Dirección General y la Dirección de Administración.

La gráfica nos permite observar que el 83% 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 hay más personas solteras que casadas, con un porcentaje de 53% y de 47% respectivamente.



ANÁLISIS CUANTITATIVO

Datos sociodemográficos



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Nivel de puesto*

	Dirección General	Dirección de Vinculación	Dirección de Administración	OIC	TOTAL
Operativo	51	10	26	0	87
Enlace	15	3	2	2	22
Jefe de departamento	19	0	3	0	22
Subdirector de Área	18	0	1	1	20
Director de Área	1	1	0	0	2
Director General adjunto	0	0	1	0	1
Director General	0	0	0	0	0
Titular de Unidad	2	0	0	0	2
Otro	15	4	12	0	31
TOTAL	121	18	45	3	187

*La clasificación del nivel de puesto, la elige cada persona al seleccionar las opciones de la Encuesta, no se tiene control de la respuesta, por lo anterior estos datos no concuerdan con el inventario de plazas del CIESAS.

Se destaca la participación en la ECCO del personal operativo con un 46%. En el caso del CIESAS, incluye a las y los profesores investigadores, personal administrativo, técnicos y asistentes de investigación.

La tabla nos muestra que el 86% de las personas no se está profesionalizando.

A pesar de que el CIESAS no cuenta con servicio profesional de carrera, se impulsa a la comunidad a profesionalizarse, capacitarse y actualizarse; cabe mencionar que el Contrato Colectivo de Trabajo contempla varias prestaciones económicas como motivación al personal.

Sistema de profesionalización

	Dirección General	Dirección de Vinculación	Dirección de Administración	OIC	Total
Si	19	2	5	0	26
No	102	16	40	3	161



ANÁLISIS CUANTITATIVO

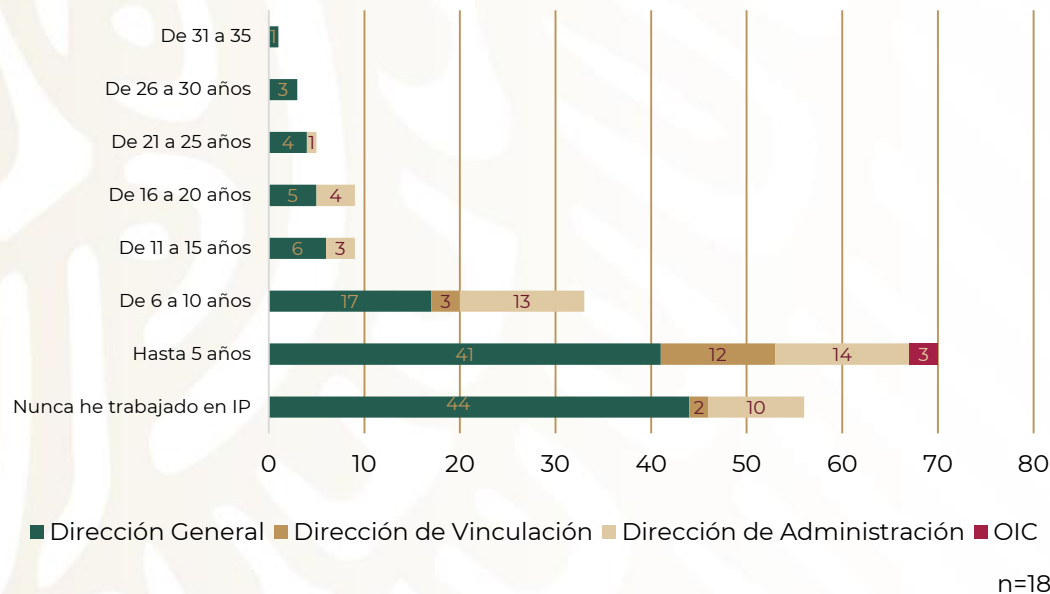
Datos sociodemográficos



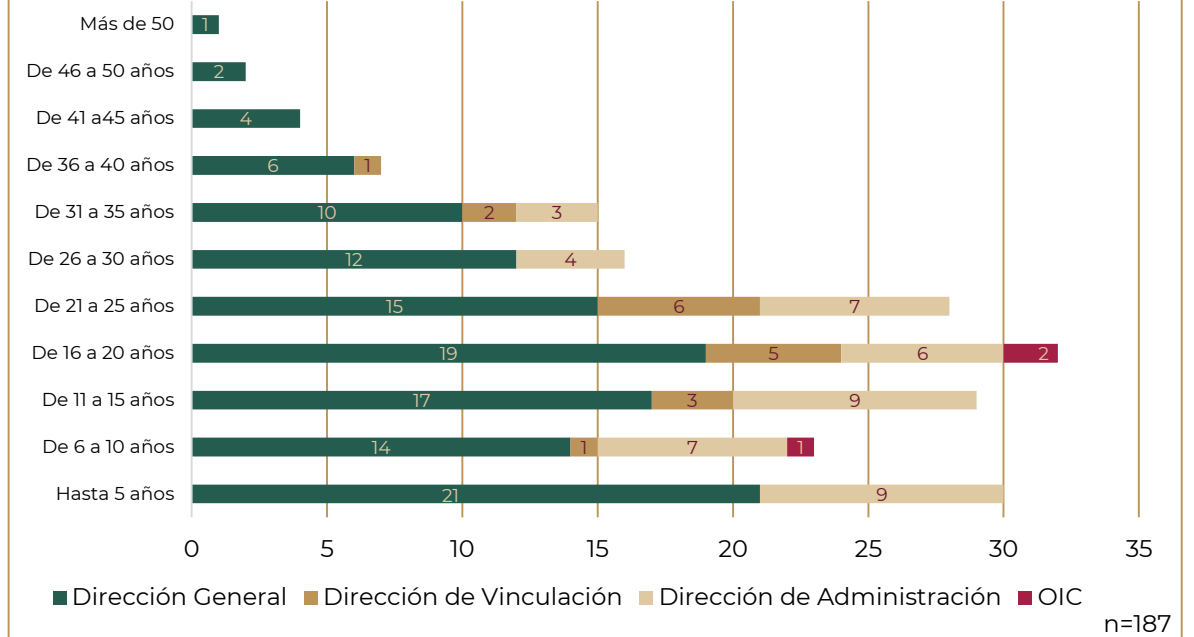
CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Años trabajados en la iniciativa privada



Años trabajados en la APF



El 30% 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 16 a 20 años: 17%, seguido por el rango de 11 a 15 años: 16%

Por lo anterior, podemos destacar que el CIESAS cuenta con personal con experiencia en los temas propios de la Administración Pública Federal, y también que existe nuevo personal que tiene menos de 5 años en la APF: 16%



ANÁLISIS CUANTITATIVO

Datos sociodemográficos



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Años en el puesto actual

	Dirección General	Dirección de Vinculación	Dirección de Administración	OIC
Hasta 5 años	37	7	6	0
De 6 a 10 años	21	2	10	2
De 11 a 15 años	23	4	8	1
De 16 a 20 años	16	2	3	0
De 21 a 25 años	11	3	3	0
De 26 a 30 años	4	0	4	0
De 31 a 35 años	4	0	1	0
De 36 a 40 años	3	0	0	0
De 41 a 45 años	2	0	0	0

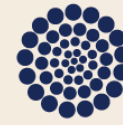
El personal que tiene mayor antigüedad en su puesto, pertenece a la Dirección General, sin embargo, se observa que esta misma área, cuenta con personal que tiene hasta 5 años en su puesto actual.

El 65% del personal que dio respuesta a la encuesta no está realizando ningún estudio, a pesar que el CIESAS impulsa a la comunidad a profesionalizarse, capacitarse y actualizarse.

Cabe mencionar que el Contrato Colectivo de Trabajo contempla varias prestaciones económicas como motivación al personal.

Estudios actuales

	Dirección General	Dirección de Vinculación	Dirección de Administración	OIC
Ninguno	80	13	27	2
Preparatoria o equivalente	1	0	1	0
Licenciatura	4	1	4	0
Maestría	4	0	1	0
Doctorado	4	0	1	0
Acciones de capacitación	15	3	10	1
Otros	13	1	1	0



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



2. ANÁLISIS CUALITATIVO Comentarios y sugerencias





ANÁLISIS CUALITATIVO

Se recibieron un total de 38 comentarios y/o sugerencias en la aplicación de la encuesta 2023, distribuidas de la siguiente manera:

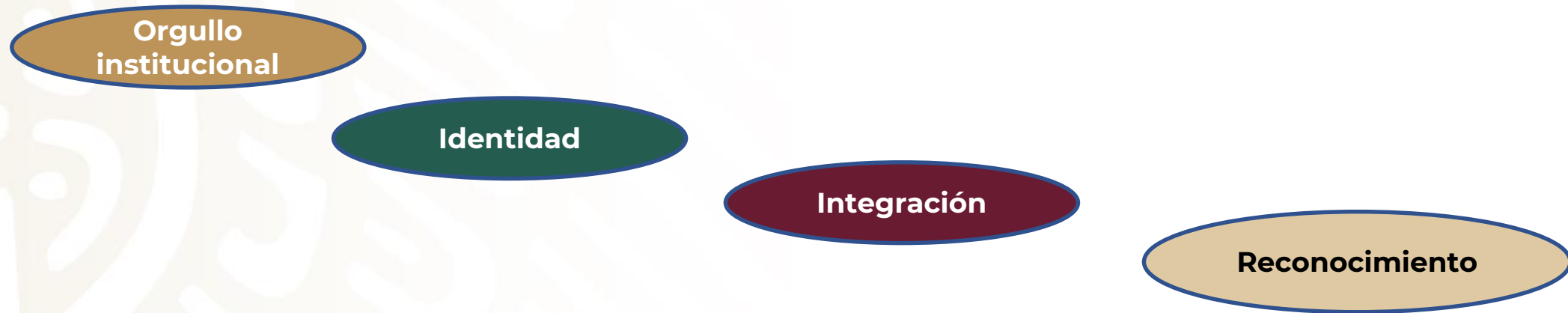


En las siguientes diapositivas se presenta una clasificación y resumen de cada tipo de comentario recibido.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Felicitaciones (50%)

Se recibieron 19 felicitaciones, 11 por parte del personal de la Dirección General, 7 de la Dirección de Administración y 1 de la Dirección de Vinculación, en los siguientes temas:



Se destacan las felicitaciones al CIESAS por ser una institución excelente y reconocida en sus 50 años de trayectoria, resalta el orgullo de pertenencia, la contribución y compromiso que tiene cada persona para el logro de metas y objetivos; además se agradece por el apoyo institucional en la realización de las labores, en la integración del personal, y en la implementación de medidas y mejoras en la institución. Se reconoce la labor docente, académica y sobre todo administrativa. Por último, se reconoce al grupo que coordina y realiza las acciones de mejora derivadas de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

ANÁLISIS CUALITATIVO

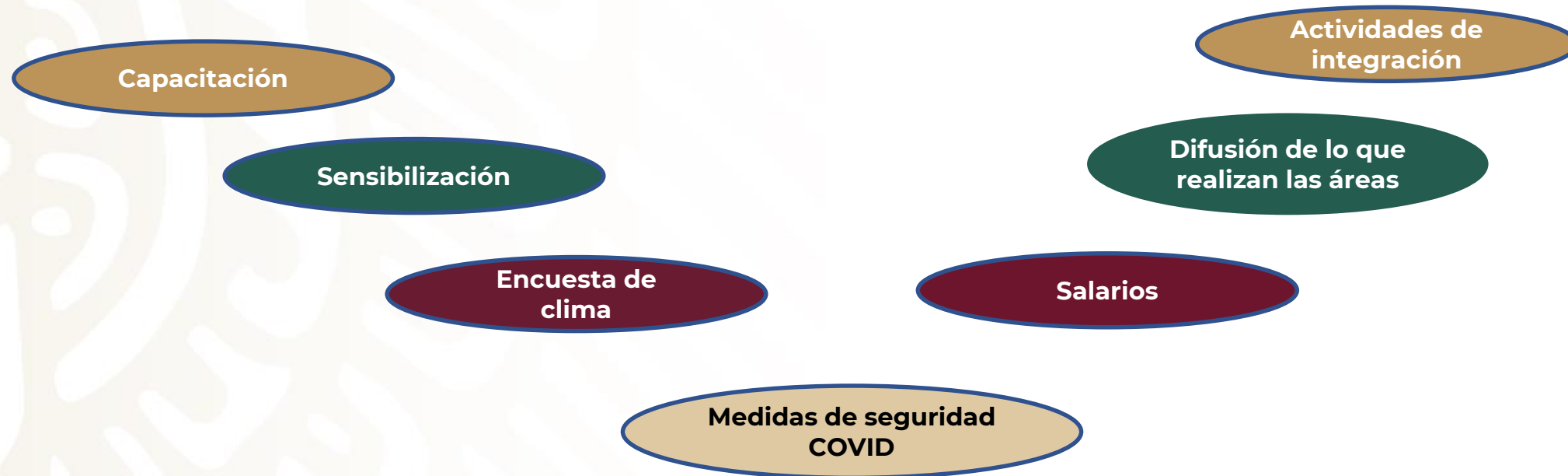
Sugerencias (26%)



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



De las sugerencias recibidas, 4 corresponden al área de Dirección General, 2 a Dirección de Vinculación, 3 a Dirección de Administración y 1 al Órgano Interno de Control , destacando los siguientes temas:



Destaca la sugerencia de revisar y regularizar el salario del personal de mando, con el fin de poder tener una pensión digna; asimismo, se sugiere que se sensibilice y capacite al personal en temas de discriminación, acoso laboral y trato respetuoso; que se siga aplicando anualmente la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, pero que se tengan diferentes reactivos y opciones de respuesta; realizar actividades de integración entre el personal, difundir las actividades que se llevan a cabo en las áreas, ya que existe desconocimiento; y por último, tomar las medidas de seguridad e higiene frente a casos de COVID, informando a la comunidad cuando existan casos activos.

ANÁLISIS CUALITATIVO



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Otro (13%)

2 comentarios fueron recibidos por parte del personal de la Dirección General, 2 de la Dirección de Vinculación y 1 de la Dirección de Administración:

Tipo de
contratación

Encuesta de
clima

Liderazgo

Equipo de
cómputo

Definición de
actividades

Por una parte se felicita por la aplicación de la Encuesta ya que permite conocer el interior de la Institución, sin embargo, por otra parte opinan que el diseño es deficiente, rígido y extenso, por lo que se sugiere el uso de otras herramientas. Se solicita que el personal de mando se capacite obligatoriamente en temas de liderazgo, manejo de estrés y frustración. Se sugiere que el personal de vigilancia y de limpieza tenga bien definidas sus funciones, y capacitarlos para que tengan cuidado de no dar información personal para evitar extorsiones. Se externa que los equipos de cómputo con los que se cuenta, son obsoletos, el antivirus es deficiente y urge su funcionamiento adecuado por el uso de la banca electrónica. Se solicita que el personal contratado por honorarios profesionales sea contratado por honorarios asimilados.

ANÁLISIS CUALITATIVO



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Quejas (11%)

De las quejas recibidas 2 se realizaron por parte de personal del área de Dirección General y 2 por personal de la Dirección de Administración:

Capacitación

Trato

Quejas

Reconocimiento
laboral

Las quejas recibidas en la encuesta se refieren al trato de las y los jefes inmediatos, percibidas en ocasiones como acoso laboral o un trato no adecuado e irrespetuoso, por lo que se sugiere que se capaciten en temas de mobbing. Se hace referencia a lo tardado en la atención a las quejas presentadas. Se solicita reconocer el desempeño laboral, debido a no ser considerado en plazas con un nivel de ingreso más alto.

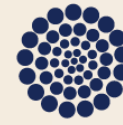


ANÁLISIS CUALITATIVO

Es importante destacar que el 50% de los comentarios recibidos son de la categoría “Felicitación” en la cual resalta el reconocimiento que tiene el CIESAS como institución, el sentido de pertenencia y orgullo de las personas que forman parte de su comunidad y la felicitación al trabajo que desarrollan las y los trabajadores de la institución.

Existen aún temas que atender, y son aquellos recibidos en las sugerencias, comentarios y quejas; algunos podrán ser atendidos a un corto plazo, como son la capacitación al personal, el sensibilizar a la comunidad en los valores del Código de Conducta, para que impere un ambiente cordial y de respeto al interior de la institución. Otros son factores externos que dependen de gestiones que involucran el incremento salarial al personal de mando, la basificación del personal, renivelación considerando el salario con la responsabilidad de las actividades desarrolladas.

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



CONAHCYT

CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



3. ANÁLISIS COMPARATIVO

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



ANÁLISIS COMPARATIVO

A nivel Administración Pública Federal

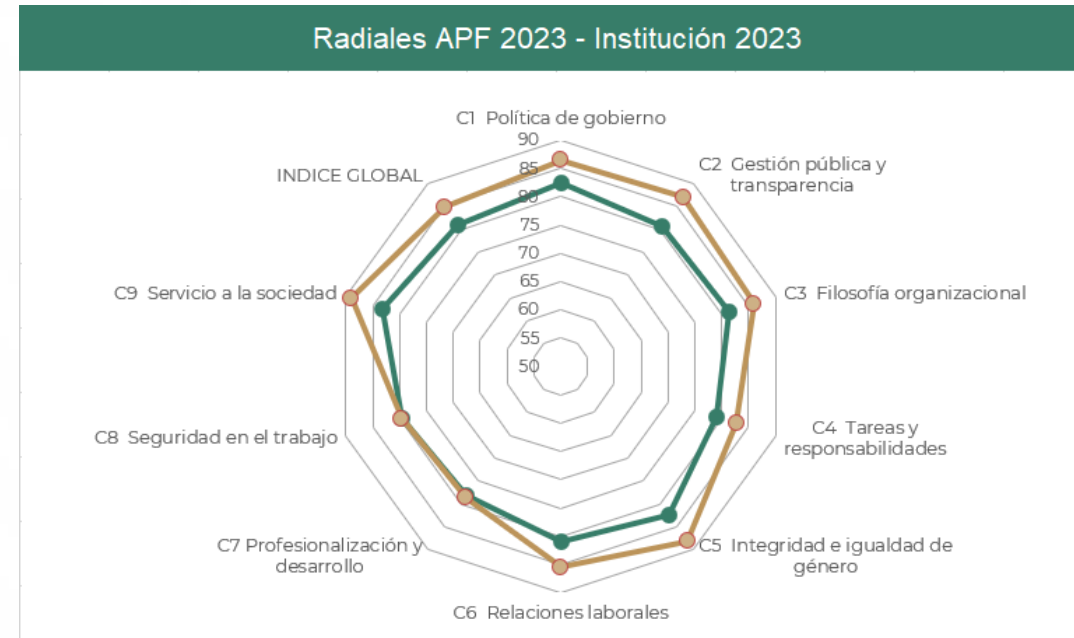


CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Comparativo modelo Tichy APF - CIESAS

Cuadrante	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2023 APF	ÍNDICE 2023 Institución
C1 Política de gobierno	82.4	82.4	86.5
C2 Gestión pública y transparencia	80.6	80.6	87.0
C3 Filosofía organizacional	83.0	81.5	86.0
C4 Tareas y responsabilidades	80.2	79.1	82.7
C5 Integridad e igualdad de género	83.5	82.5	88.2
C6 Relaciones laborales	81.7	81.0	85.5
C7 Profesionalización y desarrollo	78.7	78.3	78.6
C8 Seguridad en el trabajo	84.1	79.5	79.7
C9 Servicio a la sociedad	83.6	83.3	89.0
ÍNDICE GLOBAL	82.0	80.9	84.8



Cabe destacar que en la gráfica, la línea color café es la que representa los resultados del CIESAS, y el color verde el de la APF 2023.

Podemos observar en la tabla que las calificaciones obtenidas en los cuadrantes por el CIESAS, todas son mayores a las obtenidas a nivel APF en 2023.

Podemos observar en la gráfica que los cuadrantes más bajos son *C8 Seguridad en el trabajo* y *C7 Profesionalización y desarrollo*

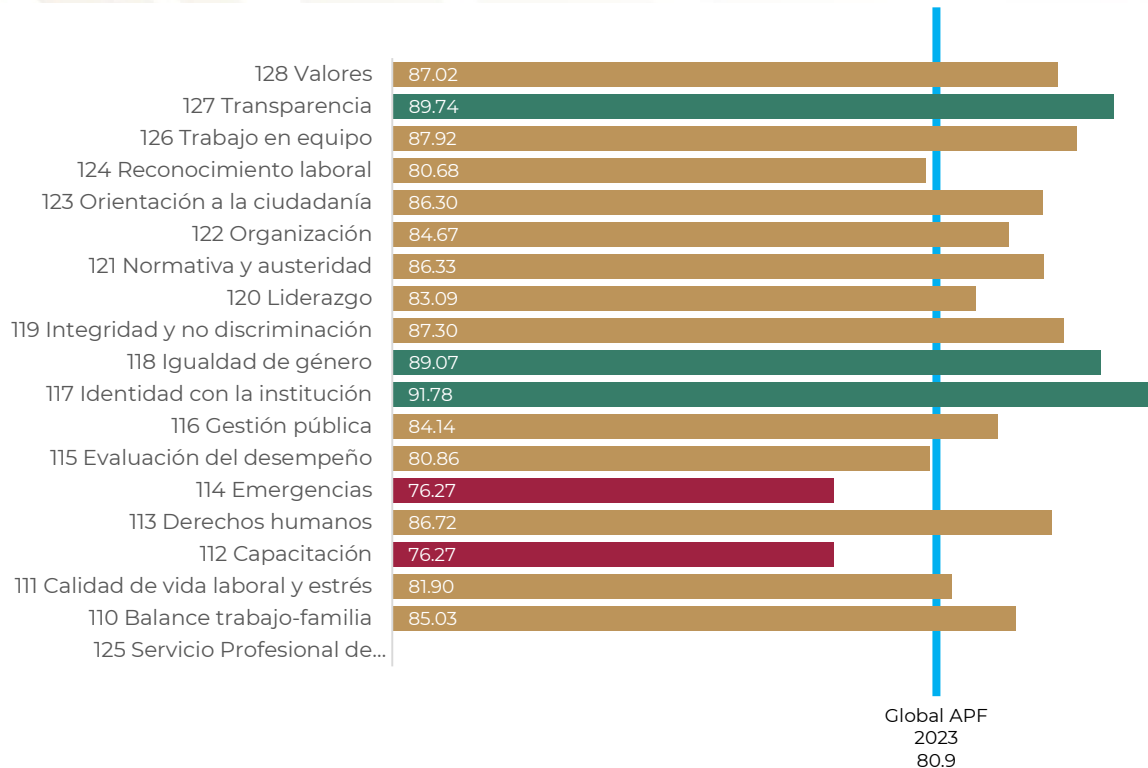
Respecto a la calificación global, el CIESAS obtuvo un puntaje más alto que la APF.



ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel factores



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



FACTOR	ÍNDICE CIESAS	INDICE APF
110 Balance trabajo-familia	85.03	80.4
111 Calidad de vida laboral y estrés	81.90	81.2
112 Capacitación	76.27	78.3
113 Derechos humanos	86.72	83.4
114 Emergencias	76.27	76.9
115 Evaluación del desempeño	80.86	78.2
116 Gestión pública	84.14	78.2
117 Identidad con la institución	91.78	85
118 Igualdad de género	89.07	82.7
119 Integridad y no discriminación	87.30	82.3
120 Liderazgo	83.09	79.2
121 Normativa y austeridad	86.33	81.3
122 Organización	84.67	81.8
123 Orientación a la ciudadanía	86.30	81.5
124 Reconocimiento laboral	80.68	76.4
126 Trabajo en equipo	87.92	76.1
127 Transparencia	89.74	83
128 Valores	87.02	82.5

En la gráfica se observan los 3 factores mejor evaluados en CIESAS: “Identidad con la institución”, “Transparencia” e “Igualdad de género”; asimismo se puede ver que los factores con calificación más baja son: “Emergencia” y “Capacitación”.

Recordando el índice global de la ECCO 2023 de la APF, la mayoría de los factores sobrepasan este índice.

En la tabla identificamos que en 16 de los 18 factores, el CIESAS obtuvo un índice mayor que el índice de la APF.



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 reactivos de este factor obtuvieron un rango favorable, superior a 80; sin embargo, el reactivo más bajo es el referente a si la jornada de trabajo permite asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.

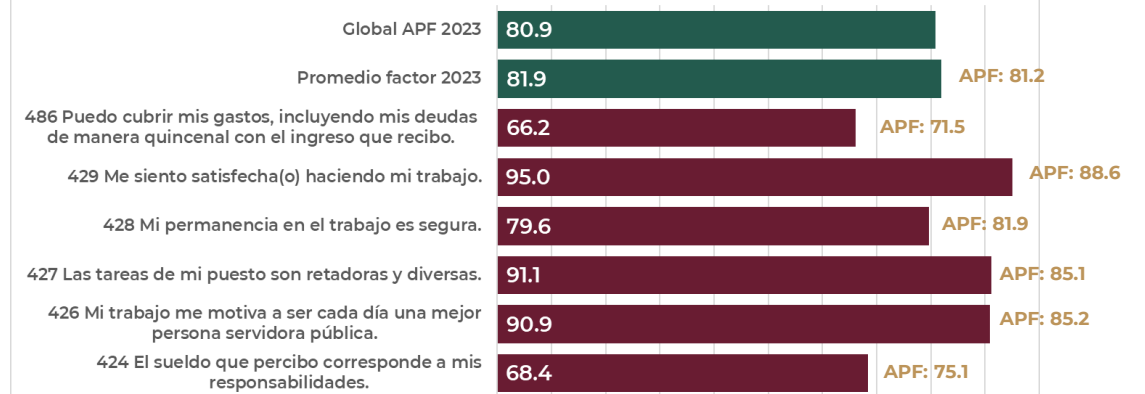
Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2023



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2023



Calidad de vida laboral y estrés

El reactivo detectado con un puntaje muy bajo es el nivel de sueldo de acuerdo con las responsabilidades.

El más alto pone en relieve la satisfacción del trabajo realizado.

ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Capacitación

Este es el factor más bajo en las calificaciones recibidas, permitiendo conocer que el personal percibe que la capacitación brindada no es acorde con las actividades que realiza; siendo este punto importante para poder programar una práctica de transformación para 2024.

Factor 112 CAPACITACIÓN / 2023



Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2023



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.

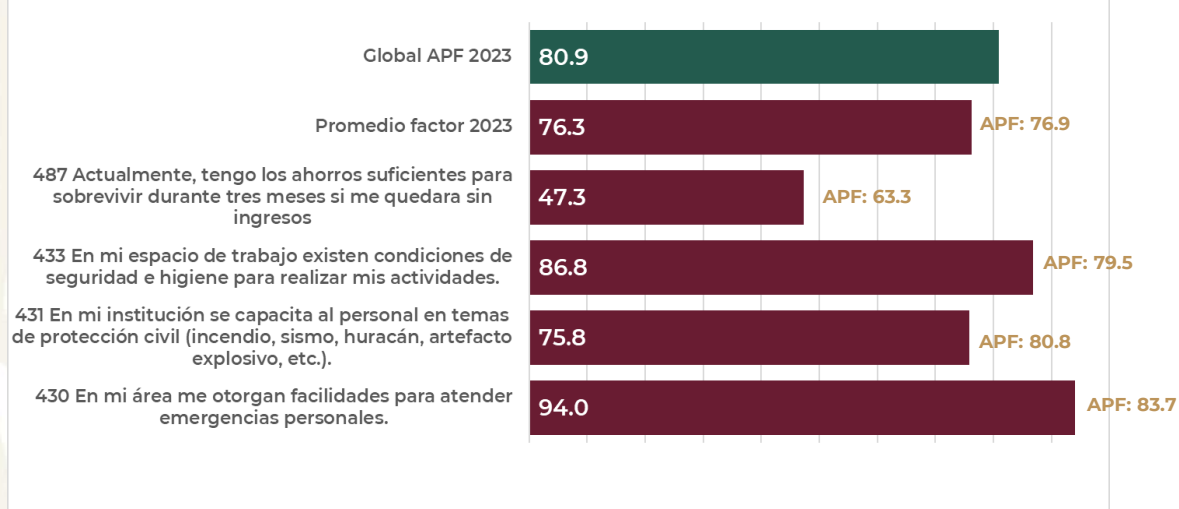
ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos



Emergencias

Este es el segundo factor con el índice más bajo, destacando el reactivo de los ahorros que pueda tener el personal para sobrevivir durante 3 meses si fuera el caso de quedarse sin ingresos. Este reactivo nos permitirá diseñar una acción de mejora en 2024.

Factor 114 EMERGENCIAS / 2023



Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2023



Evaluación del desempeño

Este factor obtuvo un índice superior al de la APF, en cuanto a los reactivos evaluados más bajos es el de motivar al personal antes de proceder a un despido y el de retener a personas con experiencia.

ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos



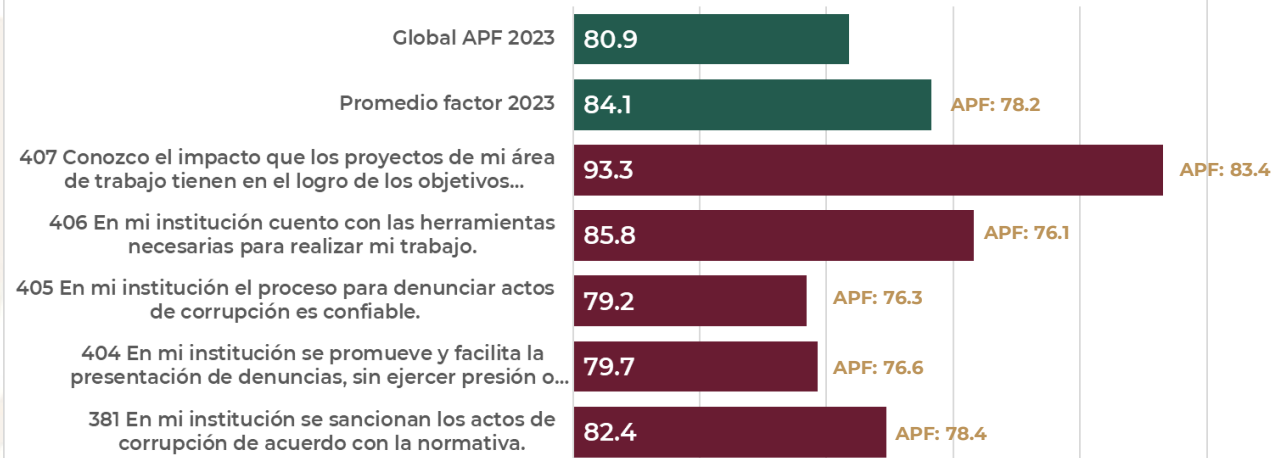
CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



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. Así como hacer de conocimiento las sanciones.

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2023



Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023



Identidad con la institución

Este factor es el mejor evaluado, sobresale el orgullo del personal por ser parte del CIESAS. Además, se reconoce que el CIESAS difunde los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional y que se realizan acciones para su mejora.

ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Igualdad de género

Este es el segundo factor mejor evaluado de 2023, cabe destacar que en 2021 fue el factor más bajo y que debido a las acciones que se continúan realizando se mantiene en los 3 primeros.

Se destaca la información proporcionada sobre el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del HSAS*, así como la igualdad de oportunidades.



Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2023



Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2023



Integridad y no discriminación

Resalta el reconocimiento al trabajo realizado sin distinciones, además de que las y los colaboradores en el CIESAS se conducen con honestidad, sin obtener, solicitar o aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios personales indebidos

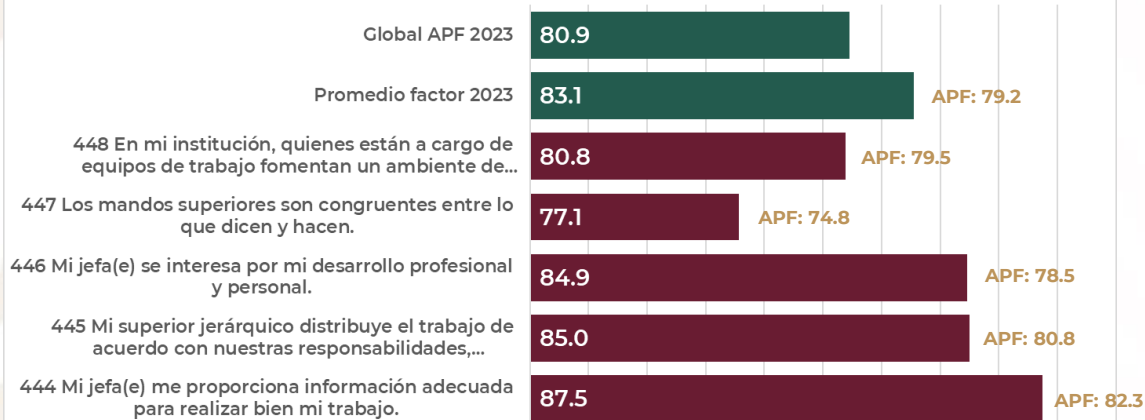
ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos



Liderazgo

El reactivo del factor mejor evaluado es el que señala que la jefa(e) proporciona la información adecuada para realizar bien su trabajo, sin embargo el más bajo menciona que los mandos superiores son poco congruentes entre lo que dicen y hacen.

Factor 120 LIDERAZGO / 2023



Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD / 2023



Normatividad y austeridad

Se observa como reactivos mejor evaluados, el uso de los recursos de manera racional, responsable y austera, así como la contribución del personal para conducirse bajo esta política.

ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos



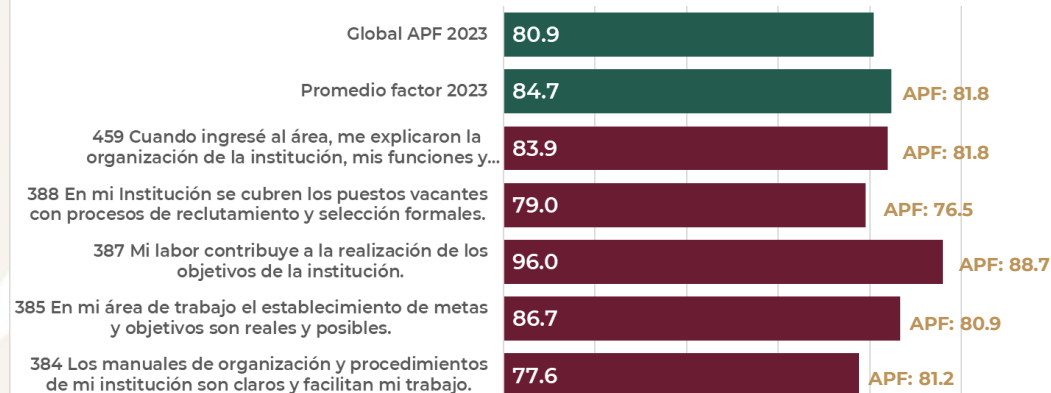
CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Organización

En este factor destacan el reactivo que reconoce que la labor del personal contribuye a la realización de los objetivos de la institución. El más bajo es lo referente a los manuales de organización y procedimientos.

Factor 122 ORGANIZACIÓN / 2023



Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2023



Orientación a la ciudadanía

Sobresale el reactivo con evaluación más alta referente a la cultura de servicio orientada a la obtención de resultados y metas; hay que poner atención a la realización de trámites con el fin de que se realicen de manera más simple.

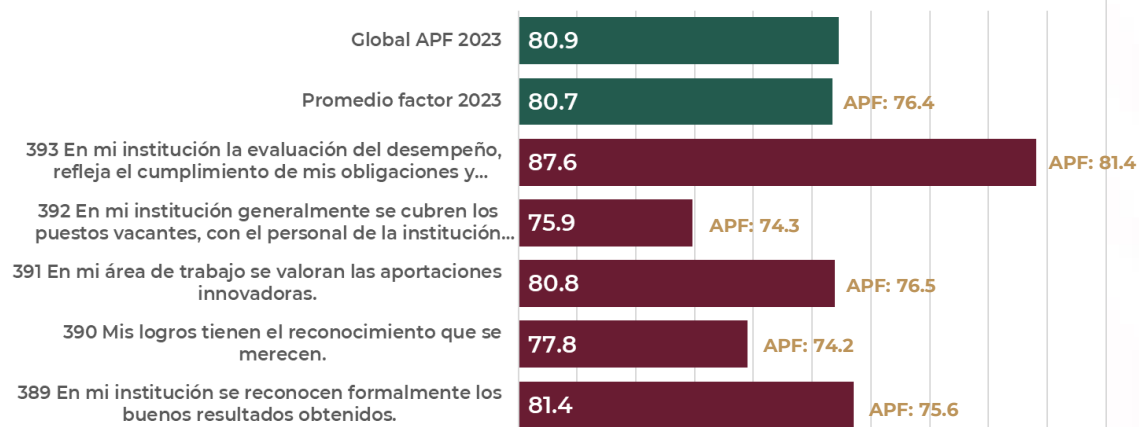
ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos



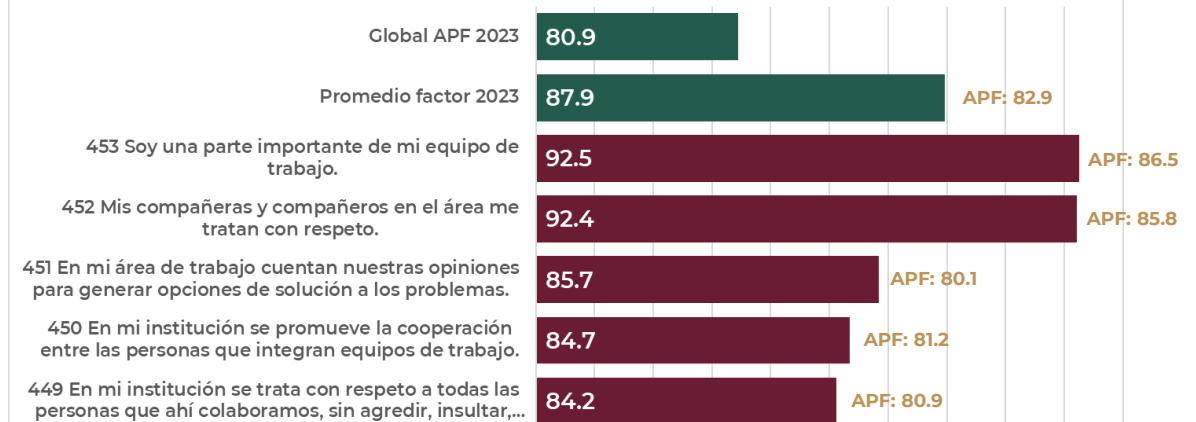
Reconocimiento laboral

El reactivo mejor evaluado es el que reconoce que la evaluación de desempeño refleja el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades. Y el más bajo el referente a cubrir los puestos vacantes, con personal de la institución que cubre el perfil requerido.

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2023



Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2023



Trabajo en equipo

En general el factor obtuvo una buena evaluación en cada uno de sus factores, destacando la percepción de las y los servidores públicos de ser una parte importante de su equipo de trabajo.

ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel reactivos

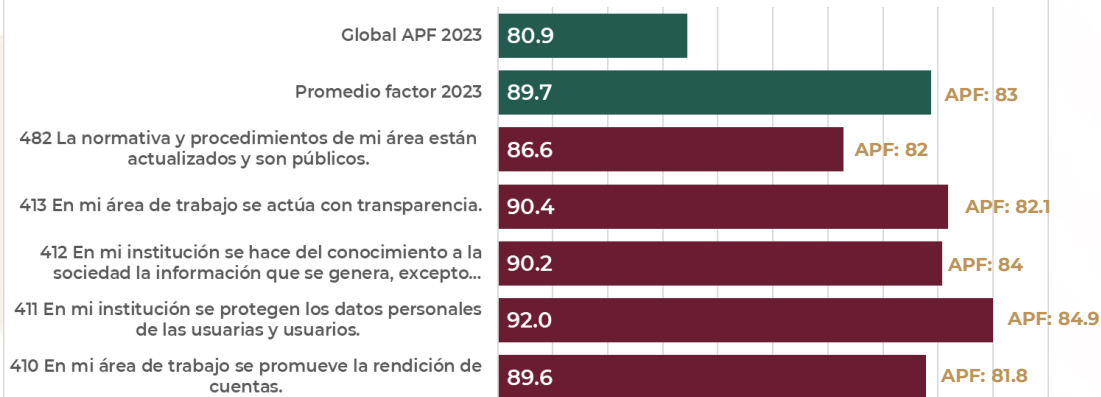


Transparencia

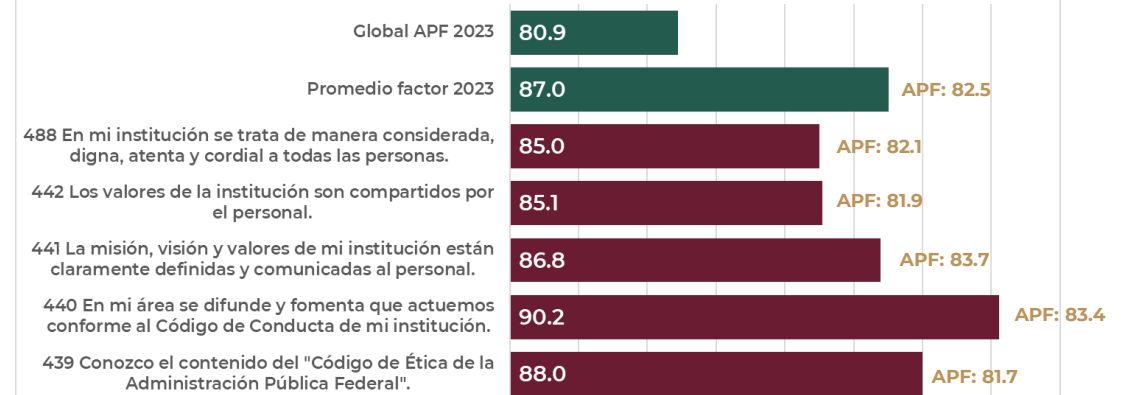
Este factor se encuentra en los mejores evaluados reconociendo que el CIESAS protege los datos personales de las usuarias y usuarios, y además que se actúa con transparencia.



Factor 127 TRANSPARENCIA / 2023



Factor 128 VALORES / 2023



Valores

Se destaca el reactivo referente a la difusión y fomento del actuar conforme al Código de Conducta del CIESAS; asimismo, se reconoce el conocimiento del contenido del "Código de Ética de la APF"; labores realizadas de manera continua por el Comité de Ética.

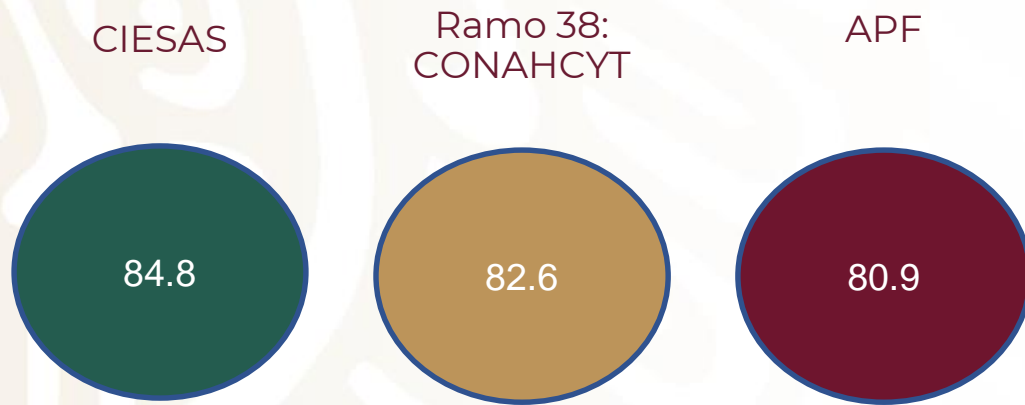
ANÁLISIS COMPARATIVO A nivel interinstitucional



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Comparación índice global 2023



Se observa que el CIESAS obtuvo una calificación global superior en 2.2 con respecto al ramo 38: CONAHCYT, y de 3.9 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 272 instituciones que participaron en la ECCO 2022, el CIESAS obtuvo un puntaje mayor de la institución con el índice global más bajo de 19.6 y comparado con la más alta, la diferencia fue de 12.4

Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"

97.2

CIESAS

84.8

Centro Nacional de Transfusión Sanguínea

65.2

ANÁLISIS COMPARATIVO

A nivel interinstitucional



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Comparación índice global 2023 – Ramo 38

Entre las 27 instituciones que conforman el ramo 38, y considerando el índice más alto, el CIESAS se ubica en el octavo lugar.

Cabe mencionar que en la ECCO 2022, el CIESAS estaba en treceavo lugar.

En cuanto a los índices globales, existe una diferencia de 2.6 con respecto a la calificación más alta y de 10.6 de la calificación más baja.

#	CLAVE DE LA UR	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	INDICE GLOBAL POR INSTITUCION
1	90G	CIATEC, A.C., "Centro de Innovación Aplicada en Tecnologías Competitivas"	87.4
2	90I	Centro de Investigación y Asistencia en Tecnología y Diseño del Estado de Jalisco, A.C.	86.9
3	91Q	Instituto de Ecología, A.C.	86.8
4	90M	Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C.	86.3
5	91W	Instituto Potosino de Investigación Científica y Tecnológica, A.C.	85.4
6	90O	Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste, S.C.	85.1
7	9ZW	Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada, Baja California	85.1
8	90W	Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social	84.8
9	91S	Instituto de Investigaciones "Dr. José María Luis Mora"	84.6
10	91I	El Colegio de Michoacán, A.C.	83.8
11	90U	Centro de Investigación en Química Aplicada	83.5
12	91M	INFOTEC Centro de Investigación e Innovación en Tecnologías de la Información y Comunicación	83.2
13	91C	El Colegio de la Frontera Norte, A.C.	83.1
14	90A	Centro de Investigación en Ciencias de Información Geoespacial, A.C.	82.5
15	91E	El Colegio de la Frontera Sur	82.5
16	91A	Corporación Mexicana de Investigación en Materiales, S.A. de C.V.	82.1
17	90Y	CIATEQ, A.C. Centro de Tecnología Avanzada	81.9
18	90K	Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico en Electroquímica, S.C.	81.8
19	90X	Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías	81.0
20	9ZY	Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.	80.9
21	90S	Centro de Investigaciones en Óptica, A.C.	80.3
22	9ZU	Centro de Ingeniería y Desarrollo Industrial	80.1
23	90Q	Centro de Investigación Científica de Yucatán, A.C.	78.1
24	91K	El Colegio de San Luis, A.C.	77.0
25	91U	Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica	76.3
26	90E	Centro de Investigación en Materiales Avanzados, S.C.	74.5
27	90C	Centro de Investigación en Matemáticas, A.C.	74.2



ANÁLISIS COMPARATIVO

A nivel interinstitucional



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Comparación índice global 2023 – Universo similar

INSTITUCIÓN	UNIVERSO	ÍNDICE 2022
Centro de Investigación Científica de Yucatán, A.C.	312	78.1
Universidad Abierta y a Distancia de México	315	87.8
Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático	317	78.9
Fondo Nacional de Fomento al Turismo	330	82.9
Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social	331	84.8
Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa	331	78.9
El Colegio de la Frontera Norte, A.C.	334	83.1
Instituto Mexicano de Tecnología del Agua	342	80.2

Comparando al CIESAS con las instituciones de la APF que cuentan con un universo similar, observamos que es el segundo mejor evaluado, con una diferencia de 3 puntos.

La diferencia respecto a la calificación más baja es de 6.7



ANÁLISIS COMPARATIVO

A nivel área

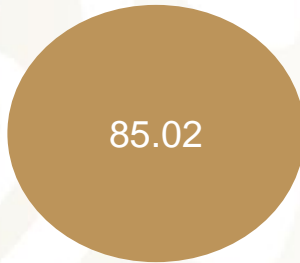


CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS

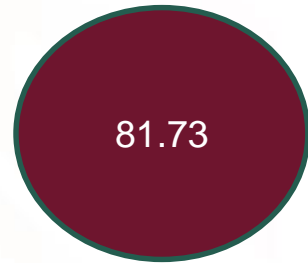


Comparación índice global 2023

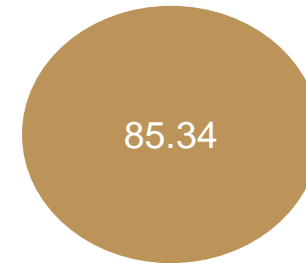
Dirección General
(profesores investigadores y personal de sedes foráneas)



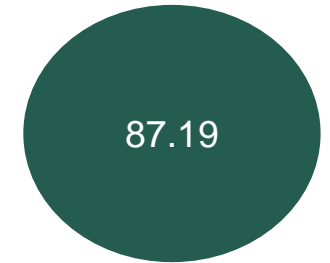
Dirección de Vinculación



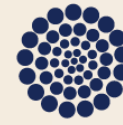
Dirección de Administración



Órgano Interno de Control



El área con el índice global más alto fue la del Órgano Interno de Control, seguido por la Dirección de Administración.



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



4. ANÁLISIS COMPARATIVO

Resultados a nivel institucional con el año anterior



ANÁLISIS COMPARATIVO

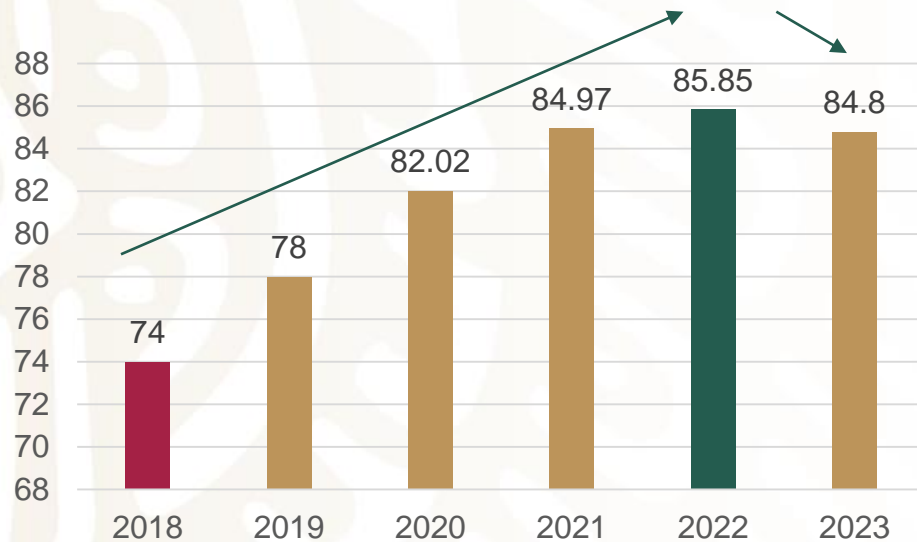
A nivel institucional con el año anterior



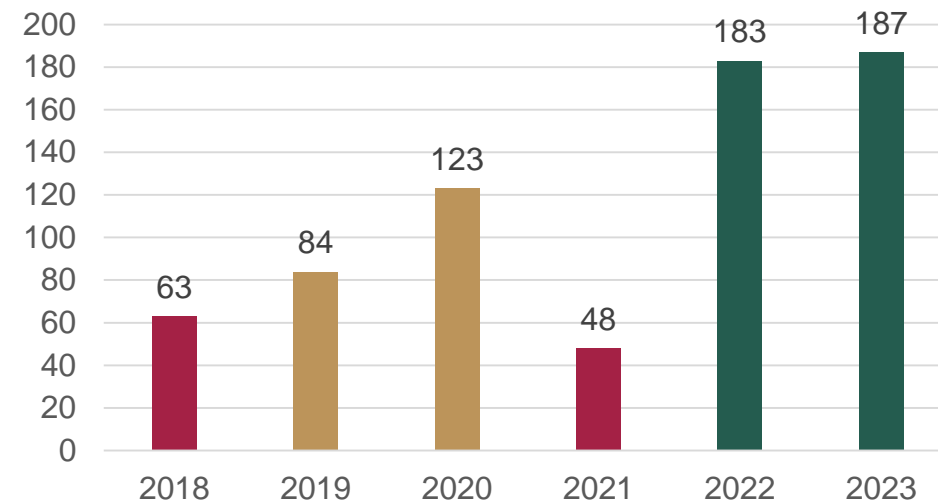
CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Calificación global en CIESAS 2018 a 2023



Encuestas aplicadas en CIESAS 2018 a 2023



En la gráfica se representa la calificación global del CIESAS de la ECCO 2018 a 2023, observando que tuvo un incremento importante, de más de 10 puntos de 2018 a 2022. Sin embargo, el índice global de 2023, disminuyó un punto respecto al 2022, situación que también se vio reflejada en la calificación de la ECCO a nivel Administración Pública Federal, la cual en 2022 fue de 81.9 y el 2023 de 80.9

Respecto al número de encuestas aplicadas, sigue en aumento, logrando la participación de 4 personas más respecto a la ECCO 2022.



ANÁLISIS COMPARATIVO

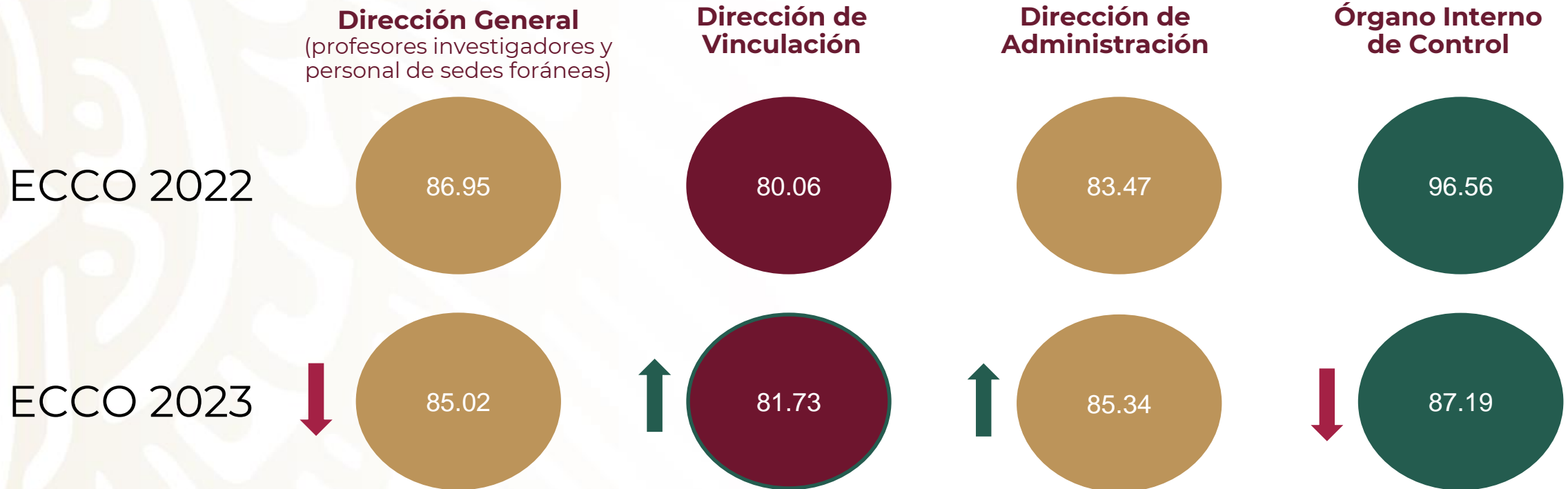
A nivel área



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Comparación índice global 2023



Respecto a la ECCO 2022 vs 2023, se observa una variación del índice global en las áreas del CIESAS: en Dirección General se obtuvo un decremento de 1.93 y en el Órgano Interno de Control de 8.37. Sin embargo, aumentó la calificación en las áreas de la Dirección de Vinculación y la Dirección de Administración en 1.67 y 1.87 respectivamente.

ANÁLISIS COMPARATIVO

A nivel institucional con el año anterior



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Análisis por cuadrante comparado con el año anterior

Cuadrantes Modelo Tichy - 2022 vs 2023

Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas		
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo		
	2023 - 86.5 2022 - 85.4	↑ 1.1	2023 - 82.7 2022 - 84.3	↓ -1.6	2023 - 78.6 2022 - 77.2
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo		
	2023 - 87.0 2022 - 86.2	↑ 0.8	2023 - 88.2 2022 - 88.7	↓ -0.5	2023 - 79.7 2022 - 86.8
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad		
	2023 - 86.0 2022 - 88.5	↓ 2.5	2023 - 85.5 2022 - 86.9	↓ -1.4	2023 - 89.0 2022 - 88.1

En la tabla se observa la variación de resultados por cuadrante de la ECCO 2022 vs la ECCO 2023, en la cual podemos destacar el aumento en los cuadrantes: Política de gobierno, Gestión pública y transparencia, Profesionalización y desarrollo, y Servicio a la sociedad.

Cabe destacar que las PTCCO realizadas en el año 2023, estuvieron dirigidas en su mayoría a los factores que conforman el cuadrante **“Profesionalización y desarrollo”** el cual tuvo un **incremento de 1.4**



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



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
387 - Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.	96
463 - Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.	95.8
429 - Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo.	95

FACTORES	ÍNDICE
Identidad con la institución	91.8
Transparencia	89.7
Igualdad de género	89.1

CUADRANTE	ÍNDICE
Servicio a la sociedad	89
Integridad e igualdad de género	88.2
Gestión pública y transparencia	87

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, un ambiente de integridad e igualdad de género y una gestión pública y transparencia.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



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

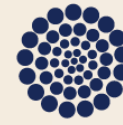
REACTIVOS	ÍNDICE
487 - Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos (C8)	47.3
486 - Puedo cubrir mis gastos, incluyendo mis deudas de manera quincenal con el ingreso que recibo (C8)	66.2
424 - El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades (C8)	68.4

FACTORES	ÍNDICE
Capacitación (C7)	76.3
Emergencias (C8)	76.3

CUADRANTE	ÍNDICE
Profesionalización y desarrollo (C7)	77.25
Seguridad en el trabajo (C8)	79.7

En la detección de áreas de oportunidad podemos observar que la mayoría de ellas recae en el cuadrante *C8: Seguridad en el Trabajo* y en segundo lugar en el *C7: Profesionalización y Desarrollo*. Y destacamos que los reactivos más bajos, se observa que son los relacionados a los ahorros, cobertura de gastos quincenales y a la equiparación del sueldo y las responsabilidades.

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2024, se redactarán conforme a dichos cuadrantes, factores y reactivos; asimismo se integrará la práctica relacionada con la difusión de resultados y PTCCO y en igualdad de género.



6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.



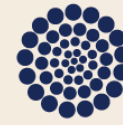
CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



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
C8: Seguridad en el Trabajo	Emergencias	Ofrecer a las personas servidoras públicas del CIESAS estrategias con el fin de apoyarles en el manejo de las emociones.	Promover la importancia del cuidado de la salud emocional en situaciones de emergencia para prevenir el impacto negativo y daños a la misma.
	Calidad de vida laboral y estrés	Invitar a la comunidad del CIESAS a pausar brevemente sus actividades diarias, con el fin de reducir el sedentarismo a lo largo de la jornada laboral	Realizar ejercicios simples dentro del recinto laboral, con el propósito de que las personas servidoras públicas pausen sus actividades cotidianas para relajarse, activarse, y fortalecer su cuerpo y mente
		Promover entre el personal, mecanismos de implementación para unas finanzas sanas.	Incentivar al personal para que realice el curso en línea de “Educación Financiera para todos”, impartido por la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros.
C7: Profesionalización y Desarrollo.	Capacitación	Brindar capacitación institucional a las personas de la comunidad, con la finalidad de fomentar su profesionalización y la productividad laboral.	Partiendo de una detección de necesidades de capacitación, promover y difundir las opciones de cursos que acuerden las personas integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
C9: Servicio a la sociedad	Identidad con la institución	Informar a las y los servidores públicos el impacto de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, llevadas a cabo durante 2023.	Difundir la efectividad de las PTCCO realizadas durante 2023 a la comunidad del CIESAS.
		Hacer de conocimiento de la comunidad del CIESAS los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 y de la Prácticas de Transformación 2024, 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 2023 a las y los servidores públicos de la institución.
C5: Integridad e igualdad de género	Igualdad de género	Propiciar una cultura organizacional que promueva relaciones igualitarias, sin discriminación y libres de violencia de género	Sensibilizar al personal del CIESAS promoviendo el conocimiento y capacitación en temas de igualdad de género.





CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



8. PROGRAMACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



PROGRAMACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



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

PRACTICA DE TRANSFORMACIÓN	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Promover la importancia del cuidado de la salud emocional en situaciones de emergencia para prevenir el impacto negativo y daños a la misma.			Infografía		Video-cápsula	
Realizar ejercicios simples dentro del recinto laboral, con el propósito de que las personas servidoras públicas pausen sus actividades cotidianas para relajarse, activarse, y fortalecer su cuerpo y mente	Realización de pausa activa e infografías con sugerencias de ejercicios					
Incentivar al personal para que realice el curso en línea de “Educación Financiera para todos”, impartido por la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros.		Invitación curso “Educación financiera para todos”				
Partiendo de una detección de necesidades de capacitación, promover y difundir las opciones de cursos que acuerden las personas integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.		Promoción continua de las acciones de capacitación				
Difundir la efectividad de las PTCCO realizadas durante 2023 a la comunidad del CIESAS.	Difusión a través de correo electrónico y página web del CIESAS					
Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 a las y los servidores públicos de la institución.	Difusión a través de correo electrónico y página web del CIESAS					
Sensibilizar al personal del CIESAS promoviendo el conocimiento y capacitación en temas de igualdad de género.	Infografía	Promoción de cursos	Difusión	Promoción de cursos	Promoción de cursos	Promoción de cursos





CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



9. EFECTIVIDAD DE LAS PTCCO 2024



EFECTIVIDAD DE LAS PTCCO 2024 (ECCO 2023)

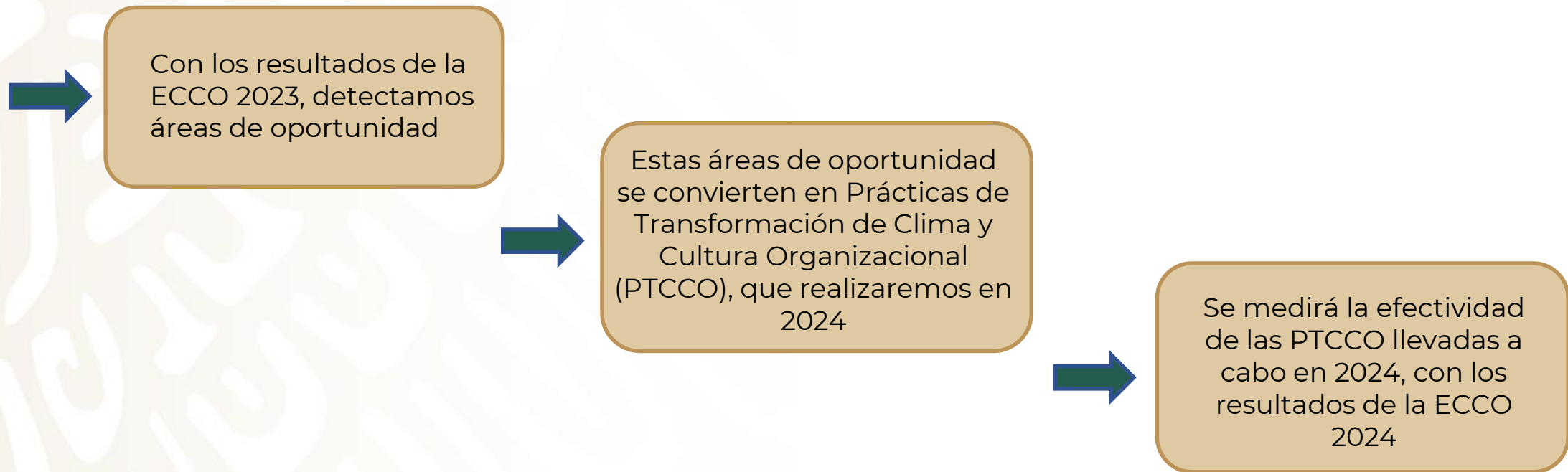


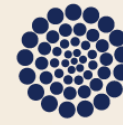
CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



De conformidad con las indicaciones de la Secretaría de la Función Pública, la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) que se realizarán durante el 2024, será evaluada con las respuestas de la comunidad del CIESAS en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2024.

Por lo anterior, se hará de conocimiento, una vez contando con los resultados de la ECCO 2024.





CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



10. DIFUSIÓN DE EFECTIVIDAD Y RESULTADOS ECCO Y PTCCO



DIFUSIÓN DE EFECTIVIDAD ECCO 2022 VS ECCO 2023

Con el fin de informar a la comunidad del CIESAS la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) realizadas en 2023 y evaluadas en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2023, se programó su difusión a través del correo electrónico institucional el día:

15 de marzo de 2024.



DIFUSIÓN DE RESULTADOS ECCO 2023 Y PTCCO 2024



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



Con el fin de informar a la comunidad del CIESAS los resultados obtenidos de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2023, 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 2024, se programó su difusión a través del correo electrónico institucional el día:

22 de marzo de 2024





Visto Bueno:

L.C.P. Claudia González Guzmán – Directora de Administración

C.P. Lucero Alicia Galindo Balderrabano – Subdirectora de Recursos Financieros

C. Rosina Castillo González – Jefa del Departamento de Recursos Humanos

Elaborado por:
Martha Alicia Munguía Pérez