



FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



PLAN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

**DERIVADAS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA 2022 EN EL CENTRO DE
INVESTIGACIÓN Y DE ESTUDIOS AVANZADOS DEL I.P.N.**



ECCO 
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA
ORGANIZACIONAL**



ÍNDICE

ANTECEDENTES.....	3
ALCANCES DEL PROGRAMA.....	4
ANÁLISIS CUANTITATIVO	
Resultados estadísticos de datos sociodemográficos.....	5
Análisis de Reactivos y Factores	10
ANÁLISIS CUALITATIVO	
Comentarios y sugerencias	22
ANÁLISIS COMPARATIVO.....	23
FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD.....	27
DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS EN MATERIA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....	28
DEFINICIÓN DE PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....	29
PROGRAMACIÓN DE PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....	31
EFFECTIVIDAD DE PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....	33
DIFUSIÓN DE RESULTADOS DE LA ECCO Y DE LAS PTCCO.....	35

ANTECEDENTES:

El Cinvestav aplicó por decimocuarta ocasión la encuesta anual para medir el Clima y Cultura Organizacional, participación que promovió la Secretaría Administrativa a través de la Subdirección de Recursos Humanos, originando la participación de los trabajadores de este Centro y sus Unidades a través de medios electrónicos, para que con base en el calendario establecido por la Secretaría de la Función Pública (SFP) fuera aplicada del 10 de octubre al 11 de noviembre del 2022.

La encuesta voluntaria y confidencial, se aplicó en 13 Unidades Administrativas que conforman este Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN de acuerdo con la información rectificada en los Sistemas de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la SFP, para que se integrará en el Sistema Único RH-net.

Este año la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional tuvo como objetivo conocer la percepción de las personas sobre el ambiente laboral de la Administración Pública Federal, y sobre los aspectos que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la institución.

Por parte de este Centro de Investigación se utilizaron diversos medios electrónicos de difusión así mismo se pusieron a disposición kioscos para que a través del sistema RH-net obtuviéramos la participación de trabajadores en diversos niveles de la estructura, mandos medios y superiores, investigadores, auxiliares de investigación, así como personal operativo adscritos a las diferentes Unidades, obteniendo como resultado 2,172 encuestas contestadas, representando el 93.26% de trabajadores con respecto al Universo del Cinvestav, mostrándose un incremento 1,386 participantes con respecto al año anterior (2021), en el que solo hubo 786 encuestas.

ALCANCES DEL PROGRAMA.

Tomando como base los resultados y los Criterios Generales para la elaboración del PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL emitidos por la SFP, el Cinvestav se abocó a diseñar su programa institucional de conformidad con las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera (numeral 62), así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, instrumento el cual observa los siguientes criterios:

- 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO.** - Resultados estadísticos de índices y datos sociodemográficos
- 2. ANÁLISIS CUALITATIVO.** - Comentarios y Sugerencias
- 3. ANÁLISIS COMPARATIVO.** - Comparación de resultados a nivel APF (incluye Modelo Tichy); Comparación de resultados a nivel interinstitucional y en su caso, entre áreas.
- 4. ANÁLISIS COMPARATIVO.** - Comparación de resultados a nivel institucional, con respecto al año anterior y en su caso, entre áreas.
- 5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD.** – Derivado del análisis de los resultados
- 6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS EN MATERIA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.** - Específicos, medibles y alcanzables, Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad
- 7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.**
- 8. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.**
- 9. EFECTIVIDAD DEL PTCCO.**
- 10. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO Y DE LAS PTCCO.**

ANÁLISIS CUANTITATIVO.

Consta de dos componentes, el análisis de datos sociodemográficos y el análisis de los reactivos y factores.

Datos sociodemográficos.

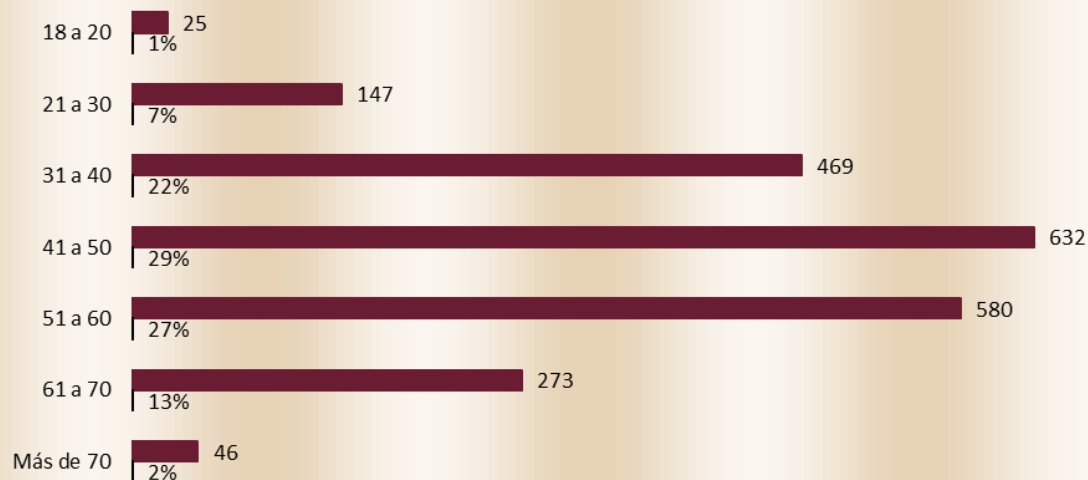
Se presentan gráficamente los resultados de los datos sociodemográficos contemplados en la encuesta:



En este ejercicio 2022 hubo mayor participación de los Hombre 52% que en el ejercicio anterior con 46%, sin dejar de ser alta la participación de las mujeres 48%, una diferencia de 6% con el año anterior (54%)



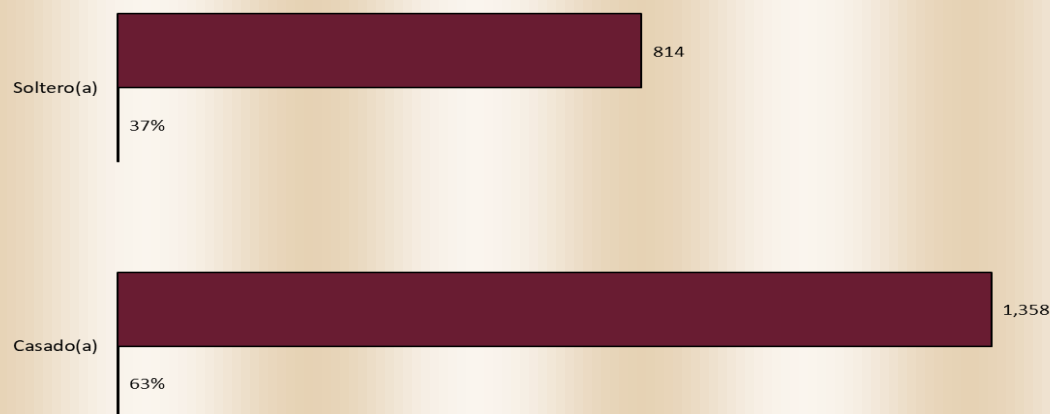
¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2022



La población con 31 a 60 años de edad representan 78 %, similar al 2021 (80%).

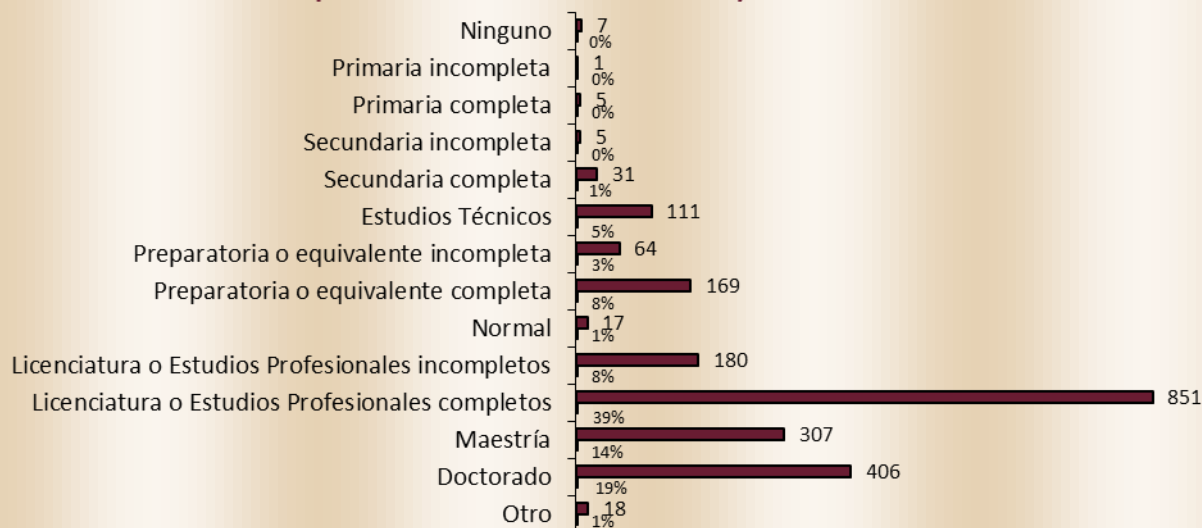
En cuanto al porcentaje de soltero 37% y casados(as) 63%, es el mismo porcentaje que el año pasado.

¿Su estado civil es? / 2022





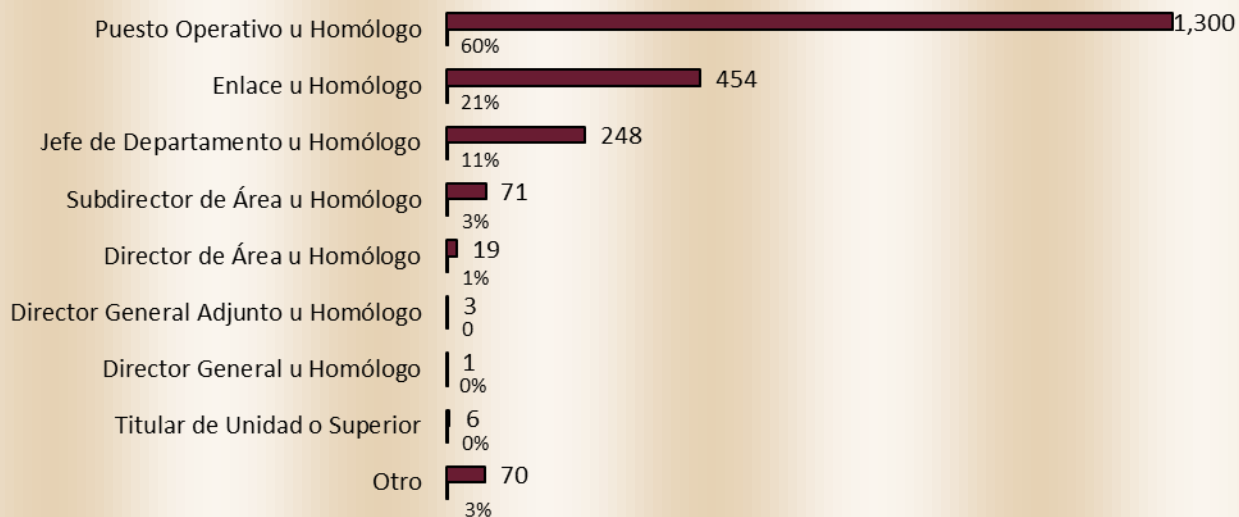
¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2022



Respecto al nivel escolar con el que cuentan los participantes se puede observar que el 39% tiene estudios de licenciatura terminada, el 14% tiene maestría y el 19% doctorado, representando el 72% del total, cifra similar al 2021 en el que 67% contaban con estudios de licenciatura terminada o superiores

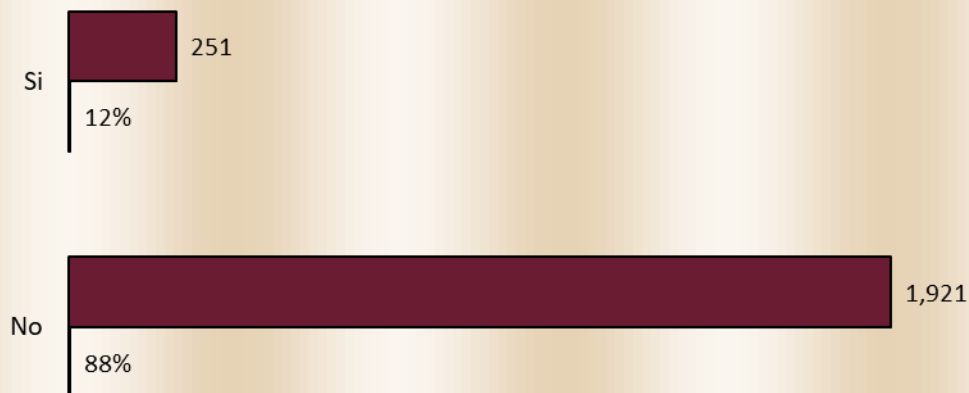
La participación de los Mandos Medios y Superiores es aproximadamente del 90%, representando en los resultados de la encuesta el 15% del total de la comunidad, siguiendo los puestos operativos y homólogos con el 60% y el 21% de enlace y homólogo.

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2022



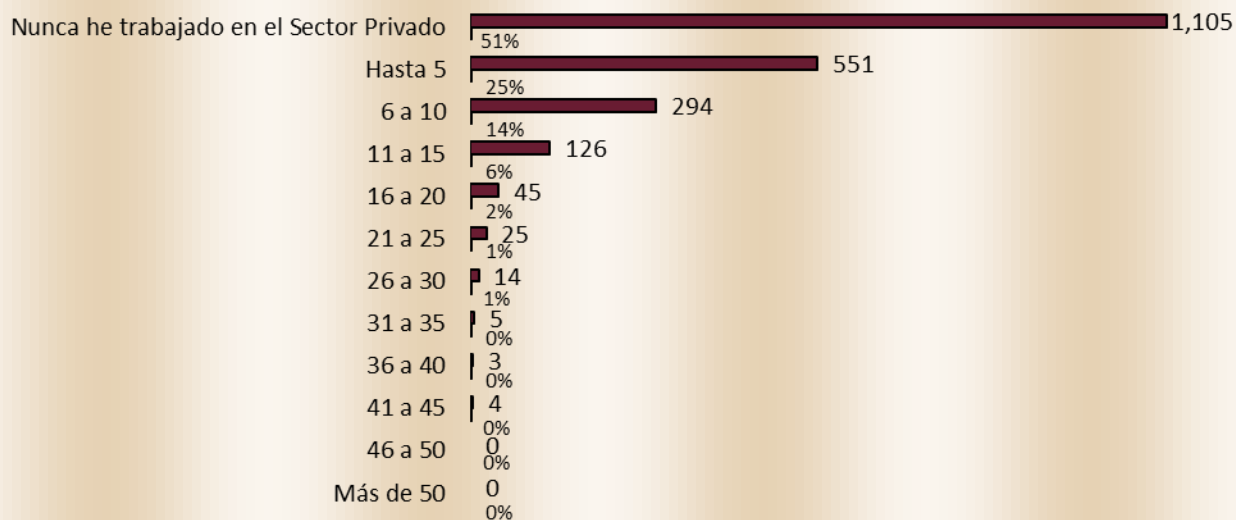


¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2022



En cuanto a la ocupación de los puestos de servicio civil, profesional o público de carrera no aplica en este Centro de Investigación.

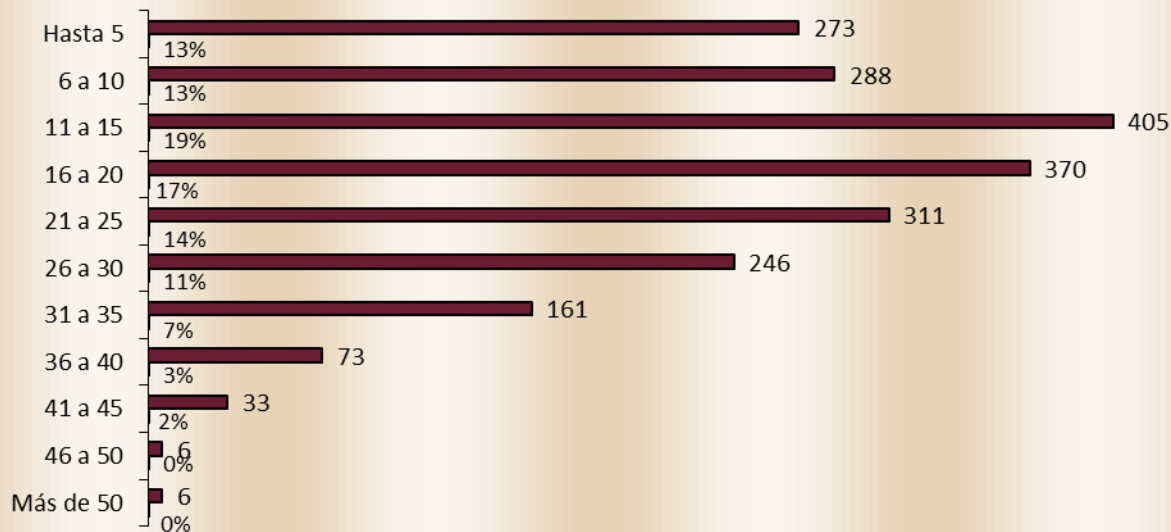
En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2022



De los participantes en el ejercicio 2022 el 51% ha trabajado en el Sector Privado, similar al 2021 (56%).



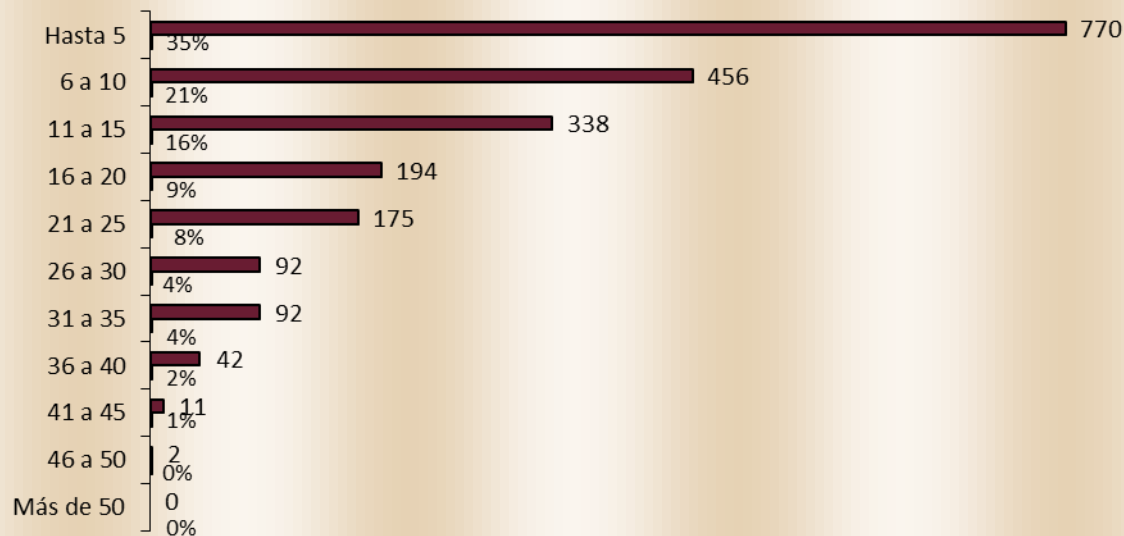
En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2022



Referente a la antigüedad en el Sector Público, en comparación con el 2022 la participación de los grupos de menos de 5 hasta 25 años representa el 76%, similar a la participación en el 2021 (75%).

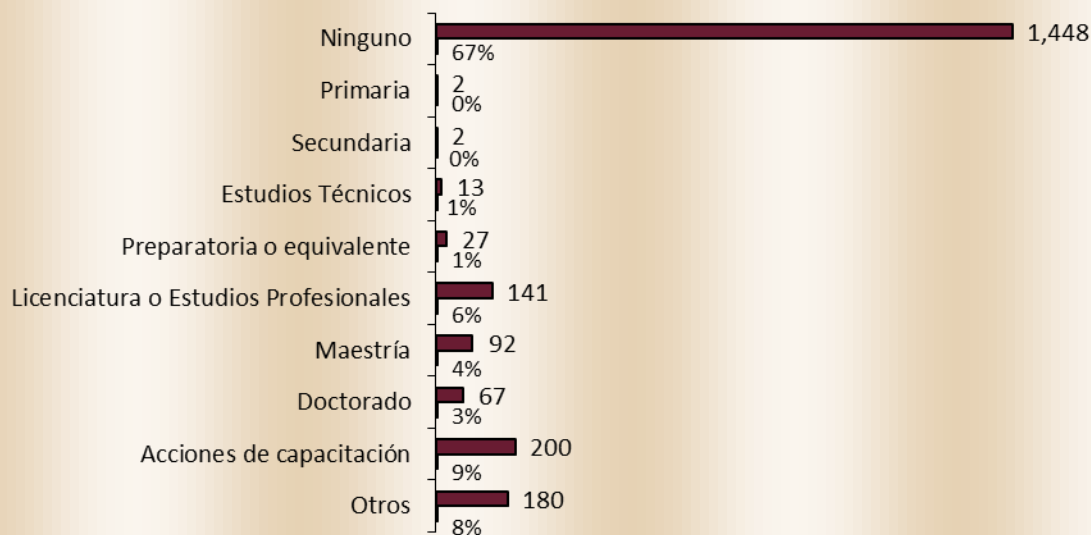
87% de los participantes tienen una antigüedad menor a 15 años en su puesto actual, el resto 13% tiene más de 16 años, cifra menor al del 2021 (30%).

¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2022





¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2022



Al momento de la encuesta el 67% de los participantes no están realizando estudios, el 6% está cursando la Licenciatura, 4% Maestría, 3% Doctorado y 9% está en acciones de capacitación.

Como se observa en las gráficas, los datos son similares al ejercicio anterior inmediato (2021), a pesar que hubo mayor participación en el 2022.

Análisis de Reactivos y Factores

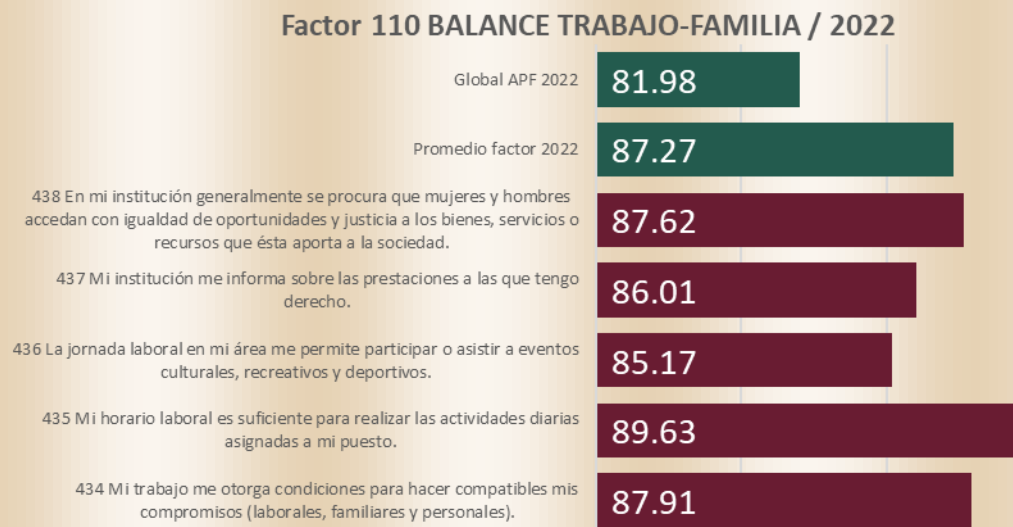
Los 19 factores que se evaluaron en la encuesta de clima y cultura organizacional del 2022 son los siguientes:

- 110 Balance trabajo-familia
- 111 Calidad de vida laboral y estrés
- 112 Capacitación
- 113 Derechos humanos
- 114 Emergencias
- 115 Evaluación del desempeño
- 116 Gestión pública



- 117 Identidad con la institución
- 118 Igualdad de género
- 119 Integridad y no discriminación
- 120 Liderazgo
- 121 Normativa y austeridad
- 122 Organización
- 123 Orientación a la ciudadanía
- 124 Reconocimiento laboral
- 125 Servicio Profesional de Carrera
- 126 Trabajo en equipo
- 127 Transparencia
- 128 Valores

Este Centro de Investigación obtuvo para cada uno de los factores y competencias, los resultados que se exponen gráficamente a continuación:



La puntuación más alta corresponde al horario laboral y tiempo para realizar actividades asignadas, sin embargo, la puntuación más baja es sobre la falta de tiempo para asistir a actividades culturales, recreativas y deportivas.



Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022



La puntuación más alta corresponde a la satisfacción en el trabajo y la más baja es respecto a la compensación económica.

La capacitación es un Factor con menor calificación que la APF, en el que los participantes no están de acuerdo en que la capacitación recibida en el último año estuvo actualizada a sus funciones en su puesto de trabajo.

Factor 112 CAPACITACIÓN





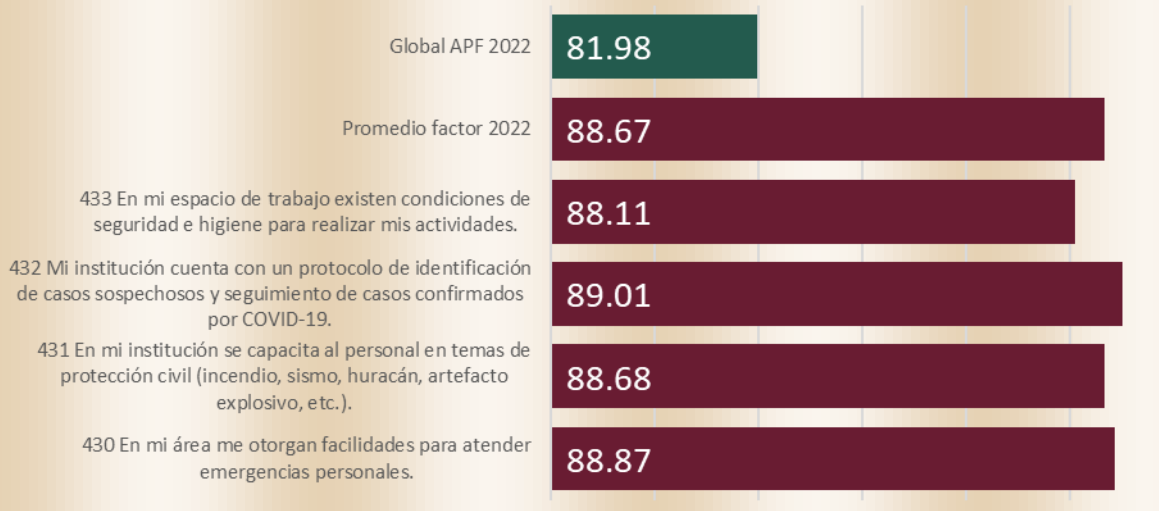
Factor 113 DERECHOS HUMANOS



Se observa que los participantes están de acuerdo en que las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo en la institución

En el factor de Emergencias, la puntuación es muy similar en todos los reactivos, y se observa que los participantes están de acuerdo en que la institución cuenta con protocolos de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID 19.

Factor 114 EMERGENCIAS





Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



La puntuación más alta respecto al Factor de Evaluación del Desempeño es en el reactivo en el cual los participantes están de acuerdo en que sus metas a evaluar reflejan los resultados que se esperan de su desempeño

La puntuación que sobre sale en este Factor de Gestión Pública es en el conocimiento del impacto que los proyectos del área de trabajo tienen en el logro de los objetivos institucionales.

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA





Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN



Los participantes de la ECCO demuestran su total acuerdo en el orgullo de ser parte de esta Institución.

El reactivo con la puntuación sobresaliente en el Factor de Igualdad de Género es el que considera que tanto mujeres como hombres realizan un trabajo útil.

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO





Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



La puntuación de los reactivos en el Factor de Integridad y no Discriminación están por arriba de la puntuación global de la APF, sobresaliendo el reactivo en el que evalúa los servicios que se otorgan a las personas, sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones.

En cuanto al reactivo de mayor puntuación de esta grafica es en el que indica que el jefe proporciona información adecuada para realizar bien su trabajo.

Factor 120 LIDERAZGO





Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD



El reactivo en el que se pregunta si la institución cumple sus atribuciones con austeridad republicana, economía, racionalidad y sustentabilidad en el uso de los recursos es el de mayor puntuación en la gráfica que se observa.

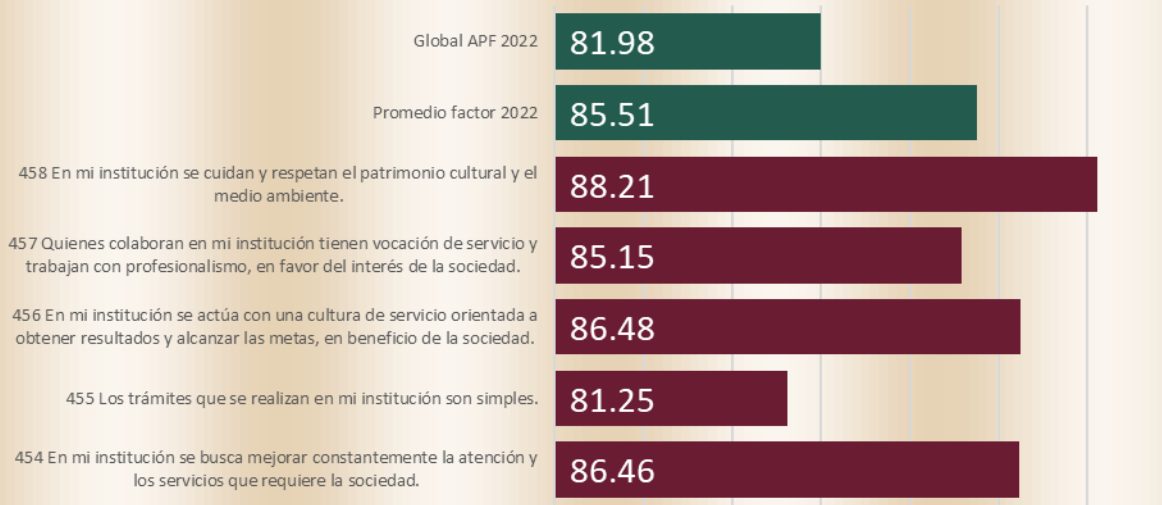
El reactivo en el cual se menciona que la labor de cada trabajador contribuye a la realización de los objetivos de la institución es el que mayor puntuación obtuvo en el Factor de Organización.

Factor 122 ORGANIZACIÓN





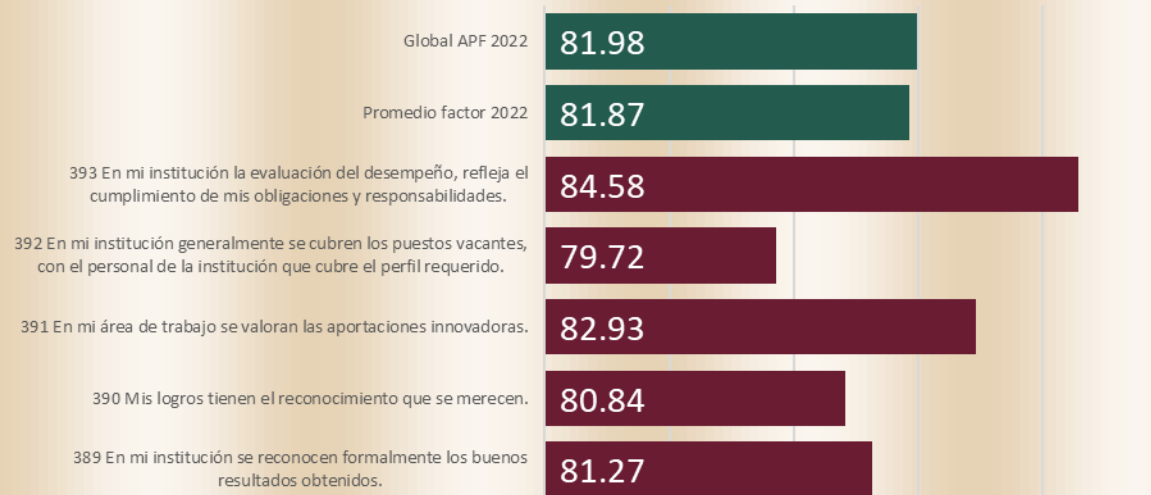
Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA



La puntuación más baja en el Factor de Orientación a la Ciudadanía, es referente a la simpleza de los trámites en la institución y el más alto es con respecto a que se cuidan y respetan el patrimonio cultural y el medio ambiente.

La puntuación del Factor de Reconocimiento Laboral es ligeramente menor al obtenido por la APF, con una mejor evaluación en el reactivo en el que la institución la evaluación del desempeño, refleja el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades.

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL





Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Global APF 2022	81.98				
Promedio factor 2022	0.00				
468 Mi área cuenta con mecanismos que le permiten, en su caso, corregir la operación del sistema del servicio profesional de carrera.	0.00				
467 Las personas que se han separado del servicio en mi área de trabajo lo han hecho con base en procedimientos normativos.	0.00				
466 La certificación de capacidades profesionales cumple con los criterios y requisitos mínimos para que las personas de carrera demuestren los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores adquiridos.	0.00				
465 En mi institución el proceso de ingreso al servicio profesional de carrera asegura la participación en igualdad de oportunidades.	0.00				
464 En mi institución el servicio profesional de carrera opera conforme a su ley y reglamento.	0.00				

El Factor de Servicio Profesional de Carrera no aplica en esta Institución.

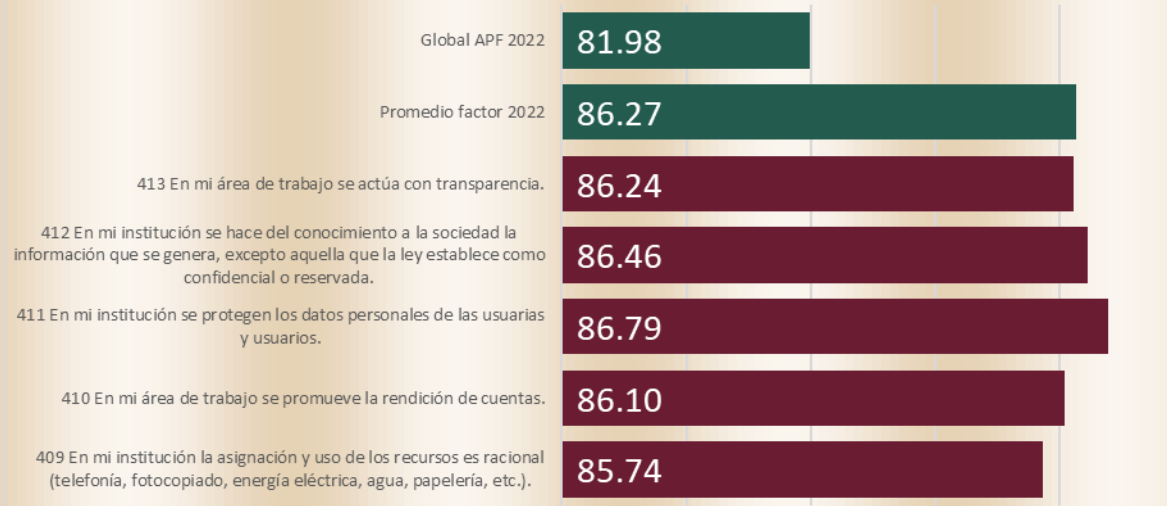
La población de esta institución que participo en la ECCO 2022 se siente parte importante de su equipo de trabajo en esta institución.

Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO

Global APF 2022	81.98				
Promedio factor 2022	86.95				
453 Soy una parte importante de mi equipo de trabajo.	90.34				
452 Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto.	89.96				
451 En mi área de trabajo cuentan nuestras opiniones para generar opciones de solución a los problemas.	84.88				
450 En mi institución se promueve la cooperación entre las personas que integran equipos de trabajo.	84.85				
449 En mi institución se trata con respeto a todas las personas que ahí colaboramos, sin agredir, insultar, amenazar, humillar, intimidar o realizar conductas similares.	84.68				



Factor 127 TRANSPARENCIA



El Factor de Transparencia tiene una puntuación más elevada que la APF, los reactivos tienen un promedio similar siendo el más sobresaliente el que menciona que se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

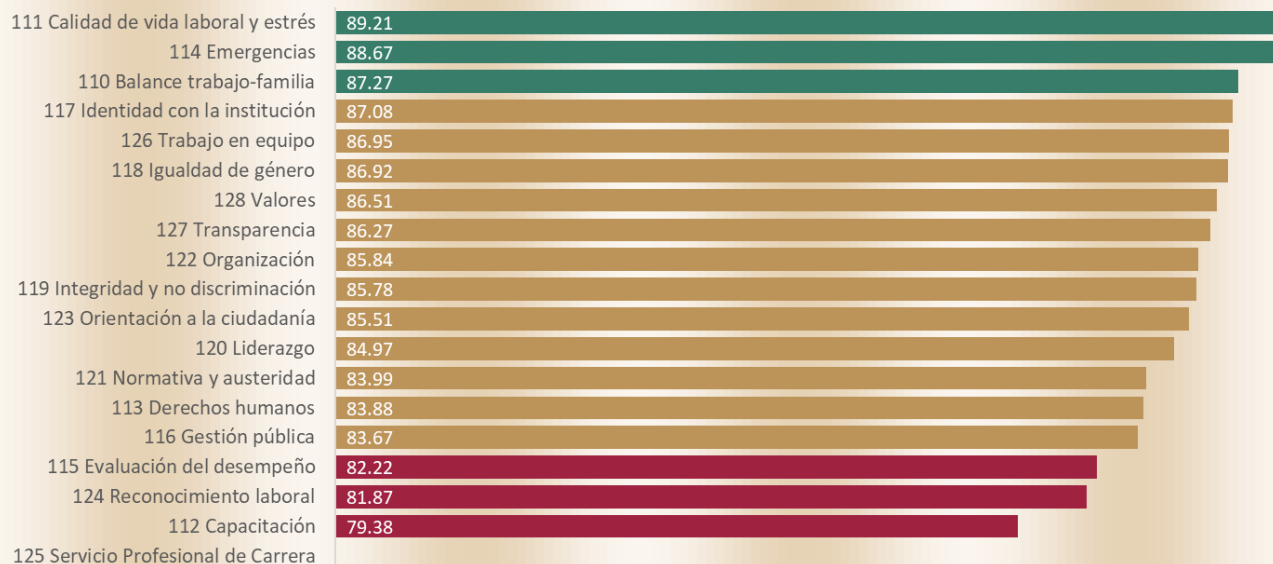
Por último se observa en esta grafica que el promedio que se obtuvo en esta Institución en el Factor de Valores es mayor que el de la APF, mostrándose que el reactivo en el que se menciona que se difunde y fomenta que se actúe conforme al Código de Conducta en la Institución, fue el mejor evaluado.

Factor 128 VALORES



Índices globales de **Factores** de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional obtenidos por el CINESTAV en el ejercicio 2022.

ÍNDICE DE FACTORES CINESTAV 2022

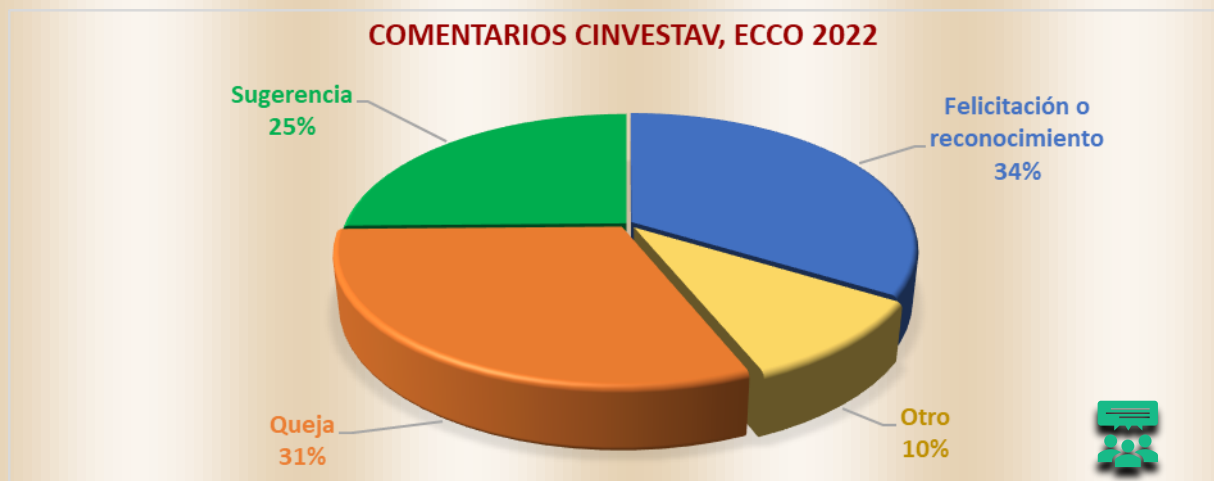


Los factores con mayor puntuación son los de Calidad de vida laboral y estrés con 89.21; Emergencias 88.67 y el tercero es Balance trabajo y Familia 87.27. Los de menor puntuación son Evaluación del desempeño 82.22, Reconocimiento laboral 81.87 y Capacitación 79.38. Con un índice global de 85.35.



ANÁLISIS CUALITATIVO.

Se recibieron 178 comentarios en la encuesta del ejercicio 2022 para el Cinvestav, de acuerdo al tipo de opinión expresada se divide en los siguientes porcentajes.

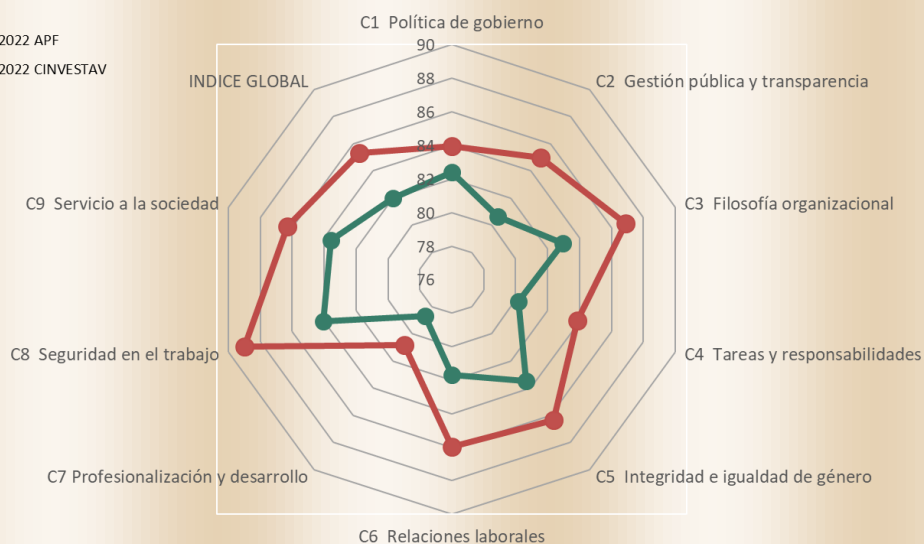


TIPO DE COMENTARIO	CANTIDAD	TEMAS
Felicitación o reconocimiento	60	Se sienten orgullosos de pertenecer al Cinvestav. Felicitaciones a los mandos superiores. El tomar en cuenta la opinión de los trabajadores. Por la aplicación de la encuesta
Otro	18	Falta de capacitación en las actividades cotidianas. Falta de mantenimiento en equipos e instalaciones para continuar con la investigación de calidad. Confusión en el cuestionario para elegir el puesto y área de trabajo.
Queja	55	Desigualdad en el trato de los jefes con sus colaboradores Falta de capacitación. Falta de personal.
Sugerencia	45	Claridad en las preguntas de la encuesta y más opciones de respuesta. Facilitar los procesos administrativos. Capacitación al personal. Revisión salarial por la responsabilidad en las actividades laborales.

ANÁLISIS COMPARATIVO

Matriz de Tichy

APF & CINVESTAV



Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 (Institución vs APF)			
Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	1.55	3.68	2.10
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	4.34	2.85	4.93
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	3.94	4.26	2.70

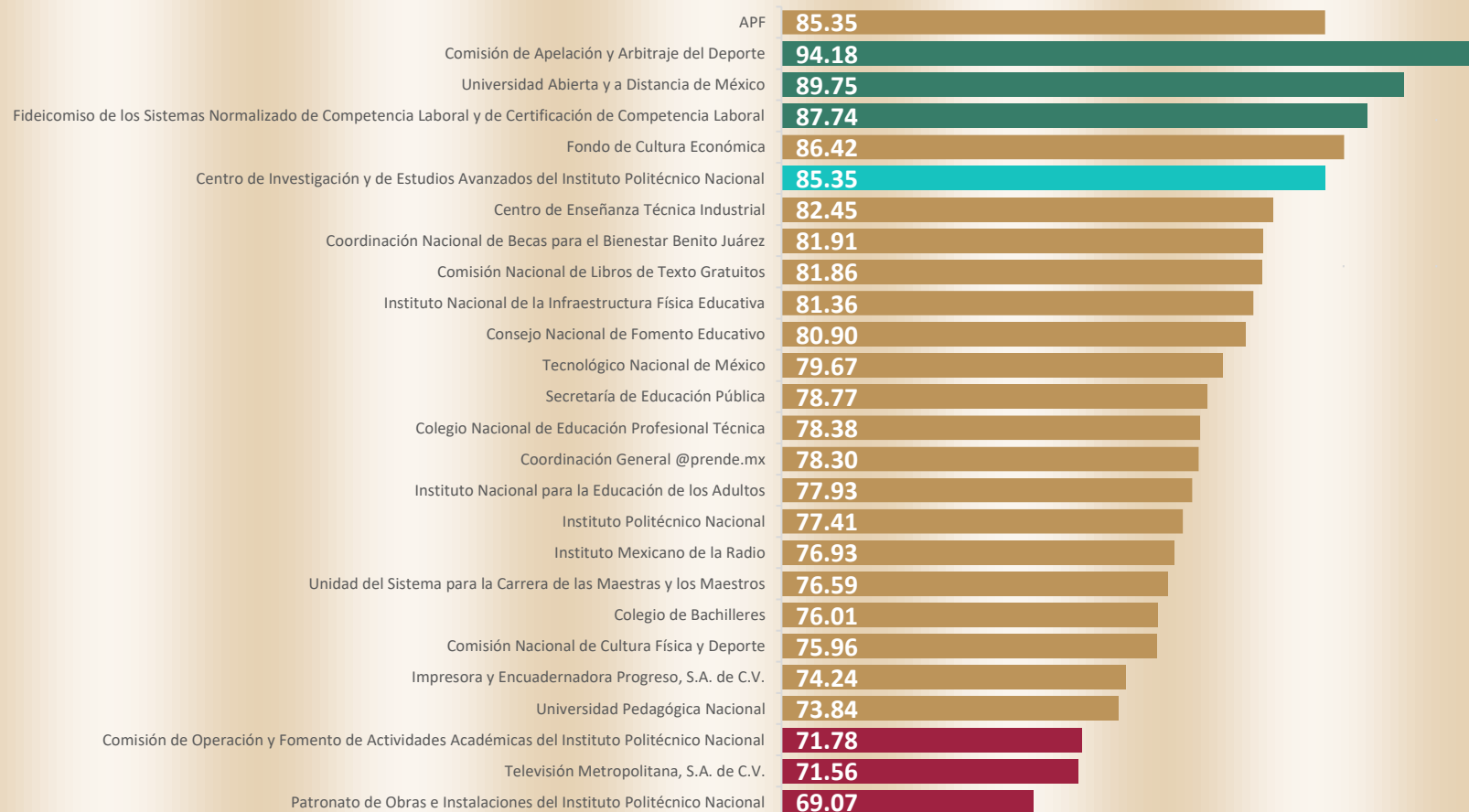
Como se observa en la gráfica de la Matriz Tichy la puntuación del Cinvestav es ligeramente superior a la obtenida por la APF en sus 9 cuadrantes. En el cuadrante **C7 Profesionalización y desarrollo**, así como el **C4 Tareas y responsabilidades** fueron los de menor puntuación para la APF y el Cinvestav. Coincidiendo también con el cuadrante **C8 Seguridad en el trabajo** que fue el de mayor puntuación para ambas instituciones.

Los cuadrantes en los que se encuentra mayor diferencia en la puntuación son: **C8 Seguridad en el trabajo**, **C2 Gestión pública y transparencia**, así como **C6 Relaciones laborales**. Los de menor diferencia son **C1 Política de Gobierno**, **C7 Profesionalización y desarrollo** y **C9 Servicio a la sociedad**.

Resultados entre Instituciones.

En la siguiente grafica se muestran los Índices Globales de las Instituciones pertenecientes al ramo 11 (Educación Pública) en donde el CINVESTAV se encuentra en al quinto lugar, con un Índice de 85.35

ÍNDICE 2022 RAMO 11



Las instituciones que obtuvieron los resultados más próximos al Cinvestav, son los que se muestran en la siguiente tabla:



CLAVE DEL RAMO	NOMBRE DEL RAMO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	ÍNDICE GLOBAL POR INSTITUCIÓN
47	Entidades no Sectorizadas	Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción	85.10
48	Cultura	Instituto Mexicano de Cinematografía	85.13
21	Turismo	Fondo Nacional de Fomento al Turismo	85.18
11	Educación Pública	Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional	85.35
47	Entidades no Sectorizadas	Procuraduría de la Defensa del Contribuyente	85.44
47	Entidades no Sectorizadas	Ferrocarril del Istmo de Tehuantepec, S.A. de C.V.	85.56
10	Economía	Servicio Geológico Mexicano	85.79

Comparación de resultados actuales con los ejercicios anteriores.

Debido a los resultados obtenidos en el 2021, las prácticas de transformación se enfocaron en el fortalecimiento de la difusión de los resultados de la ECCO 2021, PTCCO 2022; así como reforzar las habilidades de Liderazgo para el personal de mando; fomento de valores de equidad de género respeto y no discriminación; capacitación para la potencialización de las capacidades de los trabajadores mediante cursos conforme al presupuesto para contribuir al logro de los objetivos institucionales. En la ECCO 2022 se ve un incremento en la puntuación de la evaluación de los factores.

Nombre del Factor	ECCO 2021 índice del factor
94 - IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES	84.04
79 - AUSTERIDAD REPUBLICANA	82.99
88 - CALIDAD DE VIDA LABORAL	82.51
80 - DERECHOS HUMANOS	81.79
97 - MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA	81.58
85 - TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN	80.48
98 - NORMATIVIDAD Y PROCESOS	79.88
100 - TRABAJO A DISTANCIA	79.77
92 - COVID-19	79.7
89 - CALIDAD Y ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA	79.47
96 - LIDERAZGO POSITIVO	79.43
87 - BALANCE TRABAJO-FAMILIA	78.49
83 - PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL	77.06
82 - IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	76.55
99 - RECONOCIMIENTO LABORAL	74.98
91 - COMUNICACIÓN	74.97
86 - APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TICS)	74.96
90 - COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	74.65
93 - DISPONIBILIDAD DE RECURSOS MATERIALES	74.29
81 - IGUALDAD DE GÉNERO	74.08
95 - IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN	72.85
84 - SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	0

Nombre del Factor	ECCO 2022 índice del factor
111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS	89.21
114 EMERGENCIAS	88.67
110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA	87.27
117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	87.08
126 TRABAJO EN EQUIPO	86.95
118 IGUALDAD DE GÉNERO	86.92
128 VALORES	86.51
127 TRANSPARENCIA	86.27
122 ORGANIZACIÓN	85.84
119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	85.78
123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA	85.51
120 LIDERAZGO	84.97
121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD	83.99
113 DERECHOS HUMANOS	83.88
116 GESTIÓN PÚBLICA	83.67
115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	82.22
124 RECONOCIMIENTO LABORAL	81.87
112 CAPACITACIÓN	79.38
125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	0.00



Los índices globales de los factores del clima y cultura organizacional del Cinvestav en la aplicación de las Encuestas de Clima y Cultura Organizacional de los últimos años han cambiado, se observa que hubo un decremento en la puntuación en el ejercicio 2021 de 16.19 puntos con referencia al 2020, sin embargo, en el 2022 recupero 6.74 puntos, como se puede ver en la gráfica siguiente. Así mismo en la tabla se observa el incremento del puntaje en los cuadrantes del Modelo Tichy.

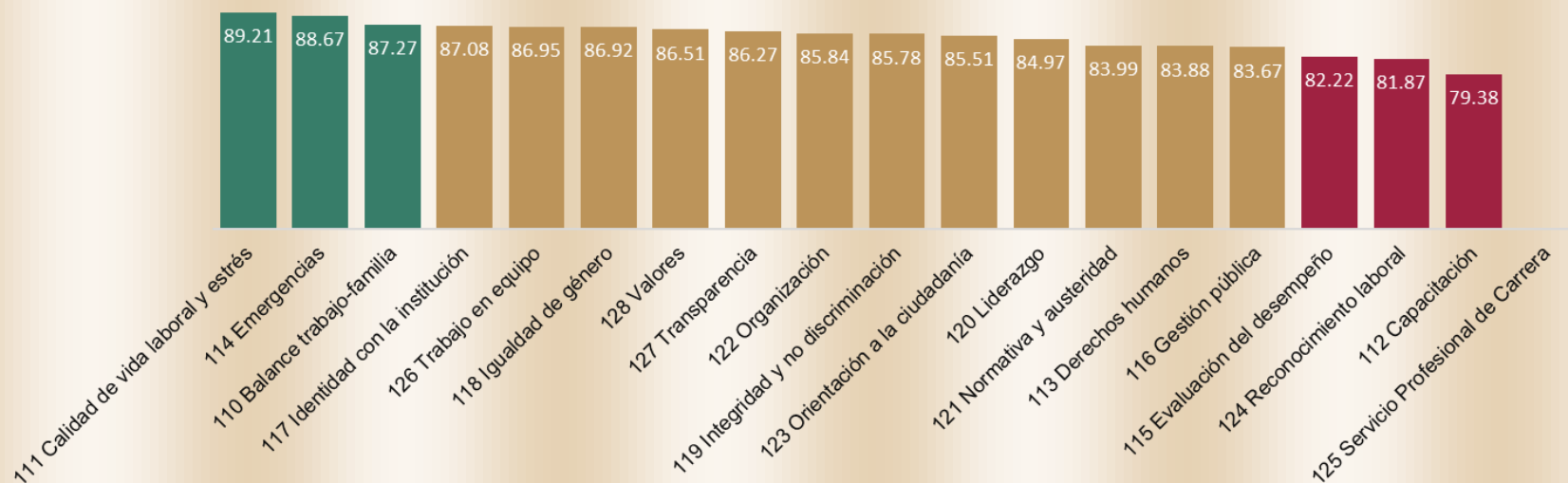


Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	2022 83.93 2021 82.39 ↑ 1.54	2022 83.86 2021 77.09 ↑ 6.77	2022 80.81 2021 78.18 ↑ 2.63
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	2022 84.97 2021 81.03 ↑ 3.94	2022 86.35 2021 75.72 ↑ 10.63	2022 88.99 2021 79.73 ↑ 9.26
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	2022 86.89 2021 80.35 ↑ 6.54	2022 85.96 2021 74.36 ↑ 11.6	2022 86.29 2021 79.47 ↑ 6.82

FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

De los resultados visualizados en las graficas y tablas donde se exponen los resultados de los factores evaluados de la ECCO 2022, se concluye que los Factores **111 Calidad de vida laboral y estrés**, **114 Emergencias**, pertenecientes las dos al cuadrante C8. Seguridad en el trabajo, y el Factor **110 Balance trabajo-familia** con puntuaciones de 89.21, 88.67 y 87.27 respectivamente son las **fortalezas** de este Centro de Investigación, por lo cual se puede concluir que en el CINVESTAV los trabajadores perciben que existe un balance en las actividades laborales y personales-familiares, así como mecanismos institucionales de apoyo ante emergencias y riesgos.

ÍNDICE DE FACTORES DEL CINVESTAV 2022



Los Factores **112 Capacitación** y **124 Reconocimiento laboral** siendo los de menor puntuación, con 81.87 y 82.22 respectivamente, son las **áreas de oportunidad** en las cuales se trabajarán para mejorar la percepción de dichos factores.



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS EN MATERIA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Los objetivos estratégicos para dar atención a las áreas de oportunidad y cumplir con los lineamientos emitidos por la Secretaría de la Función Pública, son:

1. Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.
2. Capacitar al Personal de mando, en temas relacionados con el liderazgo para que cuente con los conocimientos y herramientas necesarios para el logro de las metas estratégicas y los objetivos institucionales.
3. Fomentar la difusión del Plan de Capacitación 2023 para que el Personal esté al tanto y participe en los cursos que les aporten los conocimientos, habilidades y actitudes, para la mejora de su desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.
4. Instrumentar modelos y herramientas de evaluación de desempeño con los superiores jerárquicos para enfatizar el reconocimiento de logros y resultados de su equipo de trabajo.



DEFINICIÓN DE PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Impacto de la encuesta en mi institución: Evalúa la difusión de los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promover acciones de mejora.

Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante medios electrónicos, así como el seguimiento de las acciones. El responsable de llevar a cabo la difusión de los resultados es el coordinador de la Aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional aplicada durante el ejercicio 2022, estos resultados serán publicados en la página oficial del CINVESTAV dando cumplimiento a la fecha que señale la SFP. Esta práctica estratégica es informativa para todo el personal del Centro.

Liderazgo: Evalúa la percepción de las personas con relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de la institución.

Proporcionar capacitación mediante el Seminario Mejores Prácticas de Liderazgo, mediante el cual desarrollarán las habilidades técnicas y metodológicas del liderazgo, con el fin de fortalecer las funciones directivas y lograr su profesionalización en servicio público. Lo que facilitará contar con servidores públicos preparados para aplicar planes estratégicos de dirección del trabajo y lograr la mejora continua del personal para contribuir al logro de objetivos de la institución.



Capacitación: Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.

Utilizar diferentes medios de comunicación (electrónicos, impresos, etc.) en la difusión del Programa Anual de Capacitación 2023 para lograr mayor impacto en el personal e incrementar la participación en los cursos programados. Realizar la “Evaluación al Curso por el Participante” para medir el impacto de cada curso impartido durante el ejercicio 2023.

Evaluación de Desempeño: Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño; así como, la importancia para mejorar y permanecer en el empleo.

Efectuar cursos con el objetivo que los superiores jerárquicos desarrollen habilidades e implementen nuevos métodos y herramientas para la Evaluación de Desempeño en su equipo de trabajo, con la finalidad de que se fortalezca la permanencia en el empleo.



PROGRAMACIÓN DE PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Reporte de PTCCO 2023 derivado de la ECCO 2022

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante medios electrónicos, así como el seguimiento de las acciones. El responsable de llevar a cabo la difusión de los resultados es el coordinador de la Aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional aplicada durante el ejercicio 2022, estos resultados serán publicados en la página oficial del CINVESTAV dando cumplimiento a la fecha que señale la SFP. Esta práctica estratégica es informativa para todo el personal del Centro.	1- Todo el personal	20/04/2023	02/05/2023	15/12/2023	Se realizará la publicación en la página web del CINVESTAV, para difundir la información a todos los trabajadores.	17 - Impacto de la encuesta en mi institución			Alto
2	2 - Capacitar al Personal de mando, en temas relacionados con el liderazgo para que cuente con los conocimientos y herramientas necesarios para el logro de las metas estratégicas y los objetivos institucionales.	2- Operativa	Proporcionar capacitación mediante el Seminario Mejores Prácticas de Liderazgo, mediante el cual desarrollarán las habilidades técnicas y metodológicas del liderazgo, con el fin de fortalecer las funciones directivas y lograr su profesionalización en servicio público. Lo que facilitará contar con servidores públicos preparados para aplicar planes estratégicos de dirección del trabajo y lograr la mejora continua del personal para contribuir al logro de objetivos de la institución.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	20/04/2023	03/07/2023	15/12/2023	Se reportarán los avances del Programa Anual de Capacitación 2023	120 - Liderazgo			Bajo
3	3 - Fomentar la difusión del Plan de Capacitación 2023 para que el Personal esté al tanto y participe en los cursos que les aporten los conocimientos, habilidades y actitudes, para la mejora de su desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.	2- Operativa	Utilizar diferentes medios de comunicación (electrónicos, impresos, etc.) en la difusión del Programa Anual de Capacitación 2023 para lograr mayor impacto en el personal e incrementar la participación en los cursos programados. Realizar la Evaluación al Curso por el Participante para medir el impacto de cada curso impartido durante el ejercicio 2023.	1- Todo el personal	20/04/2023	03/07/2023	15/12/2023	Se reportarán los avances del Programa Anual de Capacitación 2023	112 - Capacitación			Medio
4	4 - Instrumentar modelos y herramientas de evaluación de desempeño con los superiores jerárquicos para enfatizar el reconocimiento de logros y resultados de su equipo de trabajo.	2- Operativa	Efectuar cursos con el objetivo que los superiores jerárquicos desarrollen habilidades e implementen nuevos métodos y herramientas para la Evaluación de Desempeño en su equipo de trabajo, con la finalidad de que se fortalezca la permanencia en el empleo.	1- Todo el personal	20/04/2023	03/07/2023	15/12/2023	Se reportarán los avances del Programa Anual de Capacitación 2023	124 Reconocimiento laboral			Medio



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DE ESTUDIOS AVANZADOS
DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

ACUSE

"2023, Año de Francisco Villa, el revolucionario del pueblo"

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA

SA/ 00330 /2023

21 de abril de 2023

Arq. Silvia Angélica Reza Cisneros
Directora General de Desarrollo Humano y
Servicio Profesional de Carrera de la APF
Av. Insurgentes Sur No. 1735, P.B.
Colonia Guadalupe Inn, Alcaldía Álvaro Obregón
C.P. 01020, CDMX
Presente

En seguimiento a la sesión de aclaración de dudas ECCO 2022/PTCCO 2023, realizada el 27 de marzo del presente, mediante el cual informaron las fechas de cumplimiento en relación al Programa de Prácticas Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023 y así mismo solicita comunicar que se ha llevado a cabo el registro en el sistema RHnet de los objetivos estratégicos, las prácticas de transformación y el Programa de PTCCO 2023, a más tardar el día viernes 28 de abril del año en curso.

Sobre el particular, hago de su conocimiento que este Centro de Investigación ha registrado en el sistema RHnet sus *Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023*, por lo que adjunto al presente se servirá encontrar el reporte debidamente requisitado.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

Jesús Corona Uribe
Secretario Administrativo



Av. Instituto Politécnico Nacional No. 2508, Col. San Pedro Zacatenco, C.P. 07360, Alcaldía Gustavo A. Madero, Ciudad de México. Tel: +52 (55) 57473800 www.cinvestav.mx

	Ramo	11- Educación Pública
	UR Siglas	141
	UR Nombre	141 - Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional
	Códigos de Ramo - UR	11 - 141
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	Presición	1° factor relacionado	2° factor relacionado	3° factor relacionado	Impacto
1	1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	1- Estratégica	Diffundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante medios electrónicos, así como el seguimiento de las acciones. El responsable de llevar a cabo la difusión de los resultados es el coordinador de la Aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional aplicada durante el ejercicio 2023, estos resultados serán publicados en la página oficial del CINVESTAV dando cumplimiento a la fecha que señale la SFP. Esta práctica estratégica es informativa para todo el personal del Centro.	1- Todo el personal	20/04/2023	02/05/2023	15/12/2023	Se realizará la publicación en la página web del CINVESTAV, para difundir la información a todos los trabajadores.	17 - Impacto de la encuesta en mi institución			Alto
2	2 - Capacitar al Personal de mando, en temas relacionados con el liderazgo para que cuente con los conocimientos y herramientas necesarios para el logro de las metas estratégicas y los objetivos institucionales.	2- Operativa	Proporcionar capacitación mediante el Seminario Mejores Prácticas de Liderazgo, mediante el cual desarrollarán las habilidades técnicas y metodológicas del liderazgo, con el fin de fortalecer las funciones directivas y lograr su profesionalización en servicio público. Lo que facilitará contar con servidores públicos preparados para aplicar planes estratégicos de dirección del trabajo y lograr la mejora continua del personal para contribuir al logro de objetivos de la institución.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	20/04/2023	03/07/2023	15/12/2023	Se reportarán los avances del Programa Anual de Capacitación 2023	120 - Liderazgo			Bajo
3	3 - Fomentar la difusión del Plan de Capacitación 2023 para que el Personal esté al tanto y participe en los cursos que les aporten los conocimientos, habilidades y actitudes, para la mejora de su desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.	2- Operativa	Utilizar diferentes medios de comunicación (electrónicos, impresos, etc.) en la difusión del Programa Anual de Capacitación 2023 para lograr mayor impacto en el personal e incrementar la participación en los cursos programados. Realizar la "Evaluación al Curso por el Participante" para medir el impacto de cada curso impartido durante el ejercicio 2023.	1- Todo el personal	20/04/2023	03/07/2023	15/12/2023	Se reportarán los avances del Programa Anual de Capacitación 2023	112 - Capacitación			Medio
4	4 - Instrumentar modelos y herramientas de evaluación de desempeño con los superiores jerárquicos para enfatizar el reconocimiento de logros y resultados de su equipo de trabajo.	2- Operativa	Efectuar cursos con el objetivo que los superiores jerárquicos desarrollen habilidades e implementen nuevos métodos y herramientas para la Evaluación de Desempeño en su equipo de trabajo, con la finalidad de que se fortalezca la permanencia en el empleo.	1- Todo el personal	20/04/2023	03/07/2023	15/12/2023	Se reportarán los avances del Programa Anual de Capacitación 2023	124 - Reconocimiento laboral			Medio

Firma:

Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Lic. Jesús Corona Uribe

Fecha : 20 de Abril de 2023



EFFECTIVIDAD DE PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

De las 4 actividades calendarizadas del PTCCO del ejercicio 2022 se llevaron a cabo cada una de las acciones programadas lo que da como resultado:

Número de Prácticas cumplidas **4**
 _____ = **100** Efectividad del último PTCCO
 Número de Prácticas Programadas **4**

En el ejercicio 2022 hubo mejora en el índice global con respecto al ejercicio 2021, de 78.61 a 85.35 respectivamente, habiendo un incremento de 6.74 puntos.

CUADRANTES CINVESTAV 2021 & 2022

	Herramientas administrativas		
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
	82.39	77.09	78.18
Político	C2 Que lo público funcione	C5 Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID -19
	81.03	75.73	79.74
Cultural	C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
	80.35	74.36	79.47

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022 Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	83.93	83.86	80.81
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	84.97	86.35	88.99
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	86.89	85.96	86.29

Se puede notar en los cuadros presentados, en la página anterior, que se obtuvieron puntuaciones más elevadas en el ejercicio 2022 que, en el 2021, mostrando la efectividad de las PTCCO trabajadas en el ejercicio 2022. En cuanto a los 3 cuadrantes de menor puntuación del ejercicio 2021, se observa que en los factores C4 Tareas y responsabilidades hubo un incremento de 6.77 puntos, el C5 Igualdad y no discriminación 10.62 y por último el C6 Comunicación de 11.6.

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021			
Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	1.54	6.77	2.63
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	3.94	10.63	9.26
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	6.54	11.60	6.82

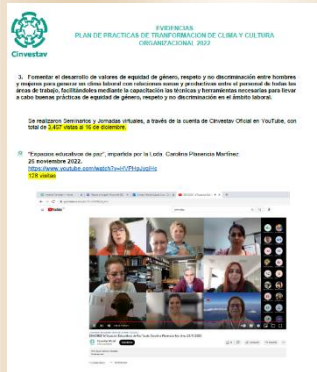
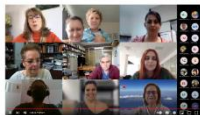


En este cuadro se observa que el cuadrante donde hay menor diferencia es el **C1 Política de gobierno**. En los cuadrantes **C6 Relaciones laborales** y **C5 Integridad e igualdad de género**, hubo mayor diferencia en las puntuaciones, lo cual indica que en el 2021 siendo los cuadrantes de menor calificación y que se trabajaron en la PTCCO 2022, la percepción de los trabajadores en el ejercicio 2022 se mejoró sustancialmente.

DIFUSIÓN DE RESULTADOS DE LA ECCO 2021 Y DE LAS PTCCO 2022

Factor relacionado 2022	Objetivos estratégicos 2022	Práctica de transformación 2022	Evidencia
95 - Impacto de la encuesta en mi institución	1. Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante medios electrónicos, así como el seguimiento de las acciones. El responsable de llevar a cabo la difusión de los resultados es el coordinador de la Aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional aplicada durante el ejercicio 2021, estos resultados serán publicados en la página oficial del CINVESTAV dando cumplimiento a la fecha que señale la SFP. Esta práctica estratégica es informativa para todo el personal del Centro.	 EVIDENCIAS PLAN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022 1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional. Se realizó la difusión de los resultados de la ECCO 2021, así como el plan de PTCCO 2022, mediante la publicación de un banner en la página principal del Cinvestav. https://www.cinvestav.mx El conteo de descargas realizadas hasta el 16 de diciembre del 2022 fue de 1,357 El link de la publicación fue el siguiente: https://www.cinvestav.mx/Portals/0/sitedocs/tmp/PTCCO_2022_11_L41_CINVESTAV.pdf 



Factor relacionado 2021	Objetivos estratégicos 2021	Práctica de transformación 2021	Evidencia
96 - Liderazgo positivo	2. Capacitar al Personal de mando, para que cuente con los conocimientos y herramientas necesarios para el logro de las metas estratégicas y los objetivos institucionales.	Proporcionar capacitación mediante el Seminario Mejores Prácticas de Liderazgo, mediante el cual desarrollarán las habilidades técnicas y metodológicas del liderazgo, con el fin de fortalecer las funciones directivas y lograr su profesionalización en servicio público. Lo que facilitará contar con servidores públicos preparados para aplicar planes estratégicos de dirección del trabajo y lograr la mejora continua del personal para contribuir al logro de objetivos de la Institución.	2 - Capacitar al Personal de mando, para que cuente con los conocimientos y las herramientas necesarios para el logro de las metas estratégicas y los objetivos institucionales. Se llevará a cabo el SEMINARIO DIRECTIVO PERFORMANCE ALTA GERENCIA "CUALIDADES, HABILIDADES Y CONOCIMIENTO" para el Personal de Mando, del 13 de febrero al 16 de marzo, con esta práctica de transformación se pretende que los participantes desarrollen sus habilidades técnicas y metodológicas del liderazgo, con el fin de fortalecer las funciones directivas y lograr su profesionalización en servicio público. Lo que facilitará contar con servidores públicos preparados para aplicar planes estratégicos de dirección del trabajo y lograr la mejora continua del personal para contribuir al logro de objetivos de la institución.  
81 - Igualdad de género	3. Fomentar el desarrollo de valores de equidad de género, respeto y no discriminación entre hombres y mujeres para generar un clima laboral con relaciones sanas y productivas entre el personal de todas las áreas de trabajo, facilitándoles mediante la capacitación las técnicas y herramientas necesarias para llevar a cabo buenas prácticas de equidad de género, respeto y no discriminación en el ámbito laboral.	Sensibilizar en materia de Igualdad de Género, por medio de la capacitación a los trabajadores, para que identifiquen las obligaciones y compromisos para lograr la equidad entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo que establecen las leyes y normas vigentes del país, lo que contribuirá a lograr un clima laboral más equitativo en la Institución.	 



Factor relacionado 2021	Objetivos estratégicos 2021	Práctica de transformación 2021	Evidencia
93 - Disponibilidad de recursos materiales	4. Capacitar al Personal para que cuente con los conocimientos y herramientas necesarios para la realización del trabajo, a fin de que contribuya al logro de los objetivos institucionales.	Efectuar cursos con el objetivo que los trabajadores desarrollen sus habilidades en el manejo de herramientas tecnológicas disponibles, trabajo colaborativo, planificación de actividades, y motivación laboral, con la finalidad de que fortalezcan sus funciones operativas y contribuyan al logro de las metas institucionales con los recursos disponibles.	
91 - Comunicación	5. Proporcionar mediante la capacitación al personal, las herramientas que le faciliten fomentar, incrementar y desarrollar los conocimientos y técnicas de comunicación efectiva y los canales de comunicación asertiva, con la finalidad de que estén en condiciones de realizar sus actividades de manera más eficiente.	Proporcionar capacitación en el tema de comunicación organizacional al personal, con la finalidad de que adquieran las herramientas metodológicas que les faciliten aplicar las técnicas de la comunicación efectiva y los canales de comunicación asertiva entre compañeros y personal de mando y se logre establecer las relaciones de calidad y mejores prácticas de comunicación que beneficien los procesos entre áreas de trabajo, así como proporcionar los servicios de calidad a los usuarios con quienes se relaciona, adquiriendo una imagen pública adecuada a los fines institucionales.	5. Proporcionar mediante la capacitación al personal, las herramientas que le faciliten fomentar, incrementar y desarrollar los conocimientos y técnicas de comunicación efectiva y los canales de comunicación asertiva, con la finalidad de que estén en condiciones de realizar sus actividades de manera más eficiente. Proporcionar capacitación en el tema de comunicación organizacional al personal, con la finalidad de que adquieran las herramientas metodológicas que les faciliten aplicar las técnicas de la comunicación efectiva y los canales de comunicación asertiva entre compañeros y personal de mando y se logre establecer las relaciones de calidad y mejores prácticas de comunicación que beneficien los procesos entre áreas de trabajo, así como proporcionar los servicios de calidad a los usuarios con quienes se relaciona, adquiriendo una imagen pública adecuada a los fines institucionales.  