



**FUNCIÓN PÚBLICA**

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



**PLAN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA  
ORGANIZACIONAL 2022**

**DERIVADAS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA 2021 EN EL CENTRO DE  
INVESTIGACIÓN Y DE ESTUDIOS AVANZADOS DEL I.P.N.**





## **ANTECEDENTES:**

El Cinvestav aplicó por decimotercera 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 11 al 26 de octubre del 2021.

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 servidoras públicas en la Administración Pública Federal que laboran a distancia, de forma presencial y/o mixta, respecto a las medidas y condiciones con las que cuentan o se han implementado en sus instituciones para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por la COVID-19, y otros aspectos que pueden afectar positiva o negativamente su desempeño, productividad, la calidad de los servicios o la imagen institucional. A fin de que se establezcan las Prácticas de Transformación correspondientes, para la mejora de cada 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 786 encuestas respondidas, lo cual representa el 34.04% de trabajadores con respecto al Universo, mostrándose un decremento



con referencia al año anterior (2021) en el cual se obtuvo la cantidad de 2,080 encuestas contestadas representando la participación del 94.59%.

## **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. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS EN MATERIA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.** - Específicos, mesurables y alcanzables, Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad
- 5. DEFINICIÓN DE PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL**
- 6. CALENDARIZACIÓN DE LAS PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

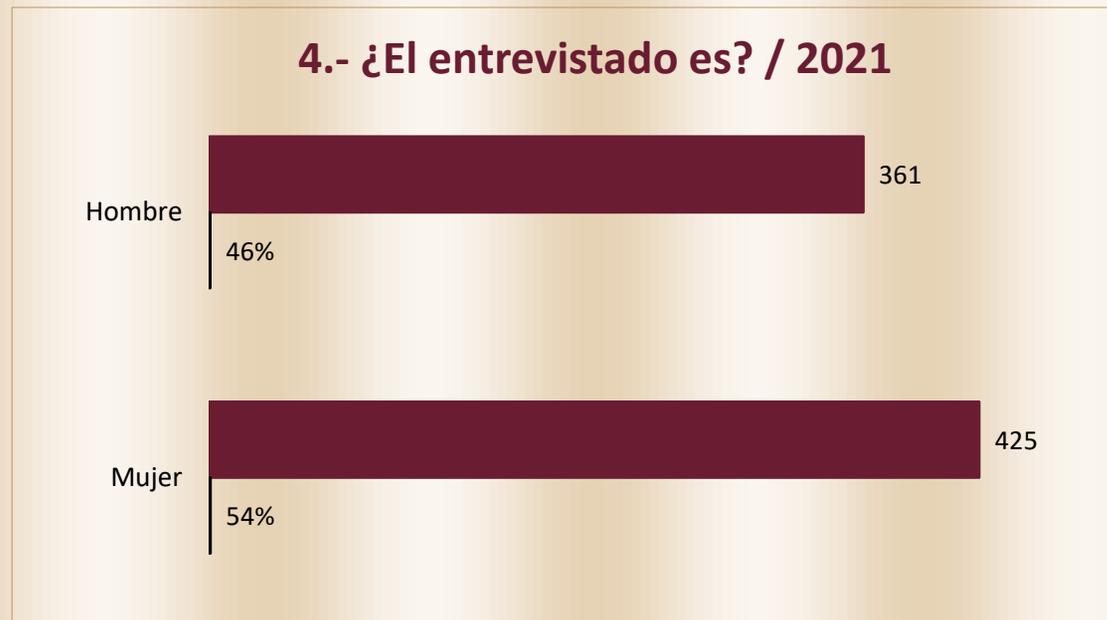


## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO.

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

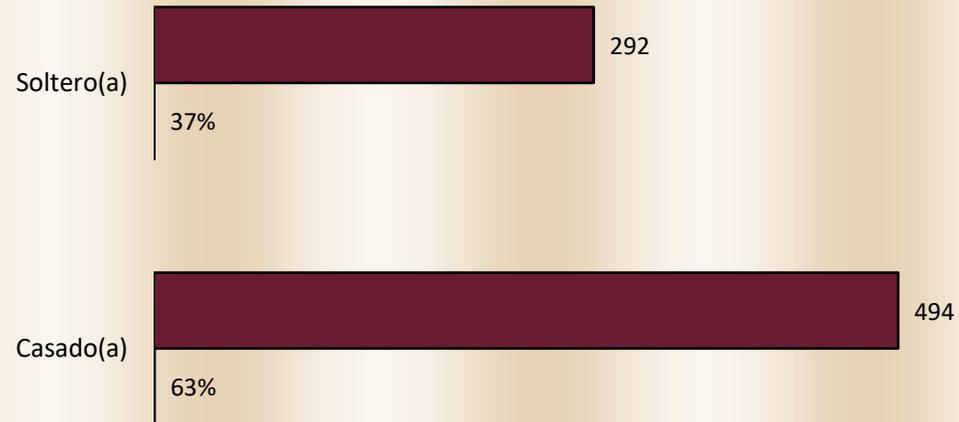
### *Datos sociodemográficos.*

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





### 5.- ¿Su estado civil es? / 2021



### 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2021

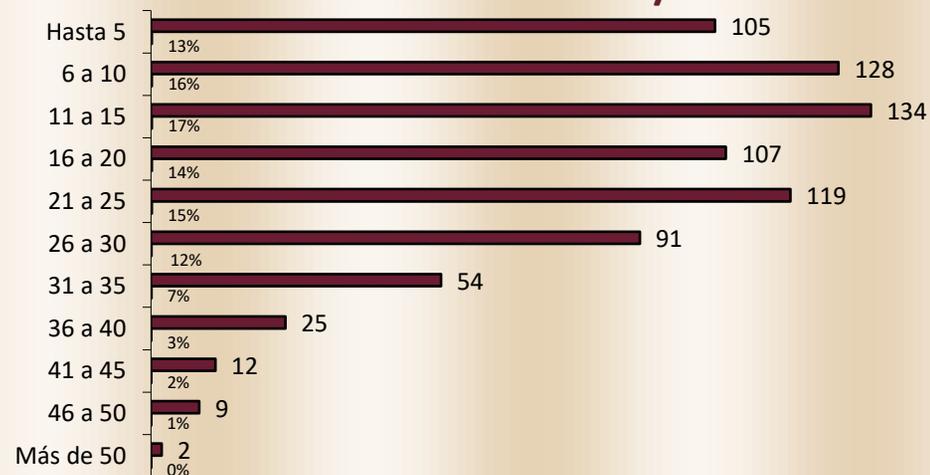




## 7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2021



## 9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2021

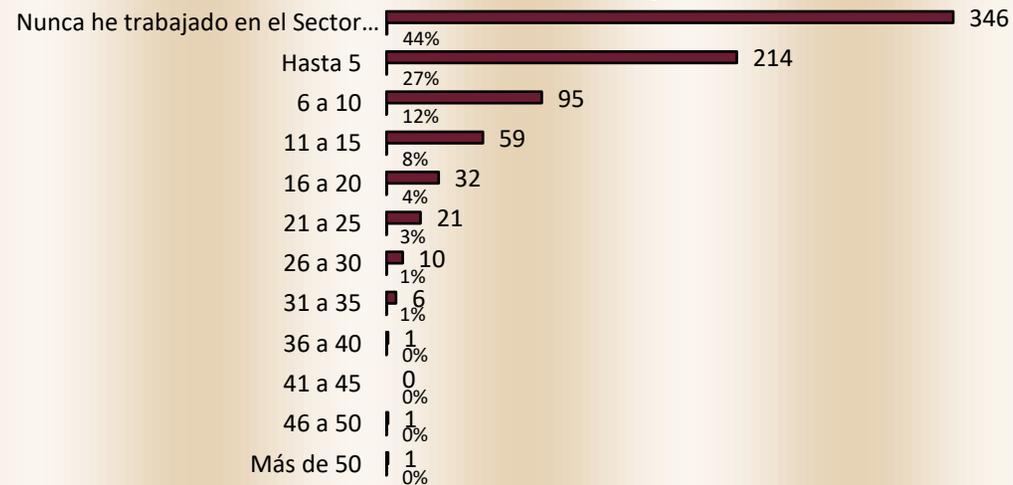




### 8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2021

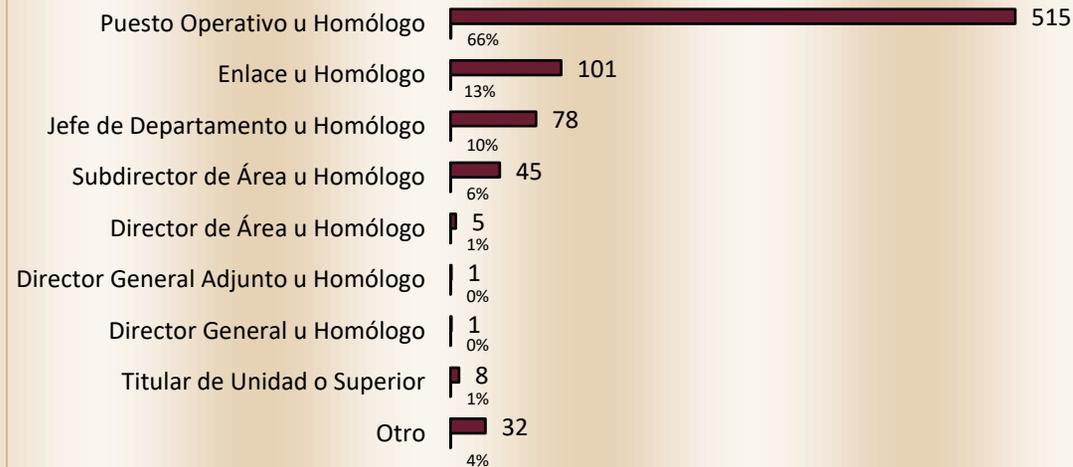


### 10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2021

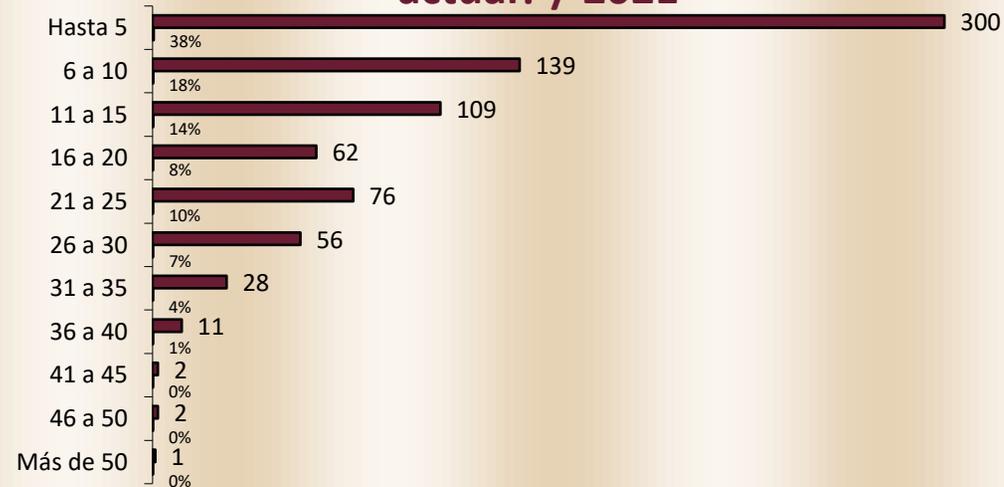




### 11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2021



### 12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2021





De los datos sociodemográficos obtenidos en la encuesta correspondiente al ejercicio 2021, es importante destacar que:

- Al igual que en el ejercicio 2020 la participación de las mujeres (54%) continúa siendo mayor que a la de los hombres (46%).
- Con respecto al estado civil, el 63% de los participantes menciono ser casado y el 38% restante solteros, cifra similar que en el año 2020.
- El 30% de los participantes tiene entre 41 a 50 años de edad, siguiendo con el 26 % entre 51 a 60 y el 24% de 31 a 40 años.
- Respecto al nivel escolar con el que cuentan los participantes se puede observar que el 35% tiene estudios de licenciatura terminada, el 14% tiene maestría y el 18% doctorado, representando el 67% del total, cifra similar al 2020 en el que 61% contaban con estudios de licenciatura terminada o superiores,
- Al momento de la encuesta el 78% de los participantes no están realizando estudios, el 6% esta cursando la Licenciatura, 3% Maestría, 2% Doctorado y 10% está en acciones de capacitación.



- f. Referente a la antigüedad en el Sector Público, en comparación con el 2020 la participación de los grupos de menos de 5 hasta 25 años representa el 75%, similar a la participación en el 2020 (70%).
- g. De los participantes en el ejercicio 2021 el 56% ha trabajado en el Sector Privado, porcentaje menor al 2020 (70%).
- h. La participación de los Mandos Medios y Superiores es al 100%, representando en los resultados de la encuesta el 18% del total de la comunidad, siguiendo los puestos operativos y homólogos con el 66% y el 13% de enlace y homólogo.
- i. 70% de los participantes tienen una antigüedad menor a 15 años en su puesto actual, el resto 30% tiene más de 16 años, cifra similar al del 2020 (32%).
- j. En cuanto a la ocupación de los puestos de servicio civil, profesional o público de carrera no aplica en este Centro de Investigación.

### ***Análisis de Reactivos y Factores***

En el ejercicio 2021 la calificación global obtenida por la Administración Pública Federal en los factores y valores evaluados en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional fue de 80.91 en el 2020 el promedio fue de 81.79.

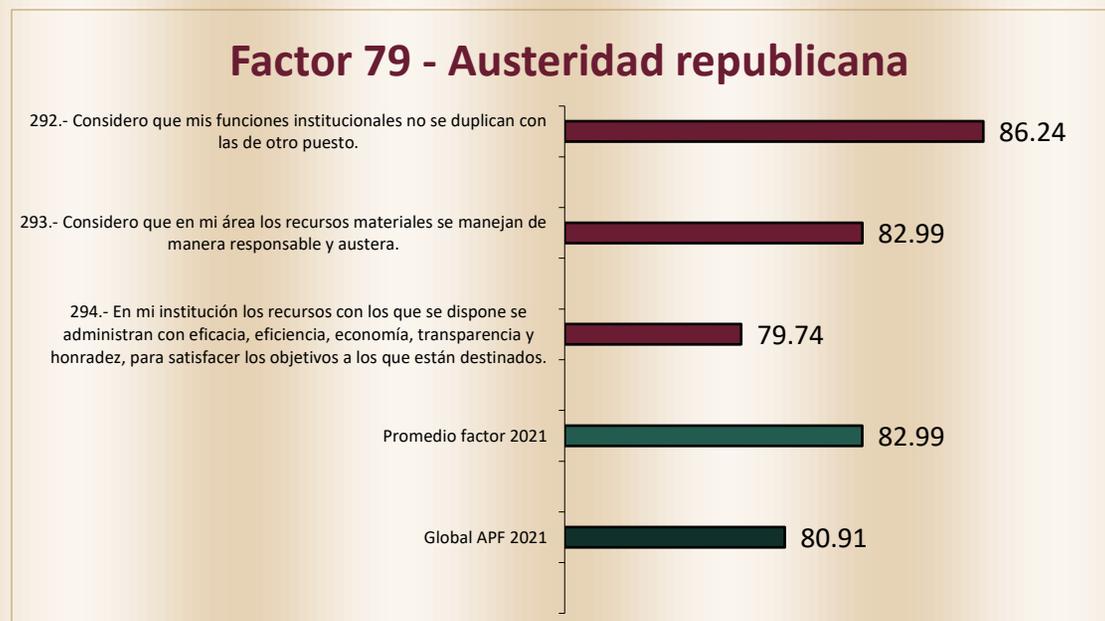
Los factores que se evaluaron en la encuesta de clima y cultura organizacional del 2021 son los siguientes:

- 79 - Austeridad republicana
- 80 - Derechos humanos
- 81 - Igualdad de género
- 82 - Igualdad y no discriminación
- 83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal
- 84 - Servicio Profesional de Carrera
- 85 - Transparencia y combate a la corrupción
- 86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)
- 87 - Balance trabajo-familia



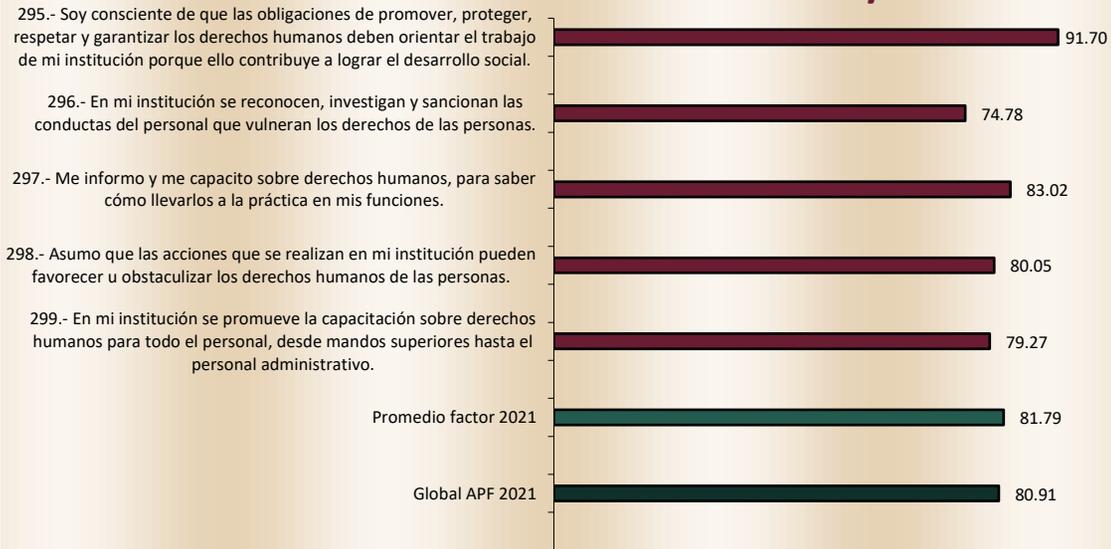
- 88 - Calidad de vida laboral
- 89 - Calidad y orientación a la ciudadanía
- 90 - Colaboración y trabajo en equipo
- 91 - Comunicación
- 92 - COVID-19
- 93 - Disponibilidad de recursos materiales
- 94 - Identidad con la institución y valores
- 95 - Impacto de la encuesta en mi institución
- 96 - Liderazgo positivo
- 97 - Mejora de la gestión pública
  
- 98 - Normatividad y procesos
- 99 - Reconocimiento laboral
- 100 - Trabajo a distancia

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

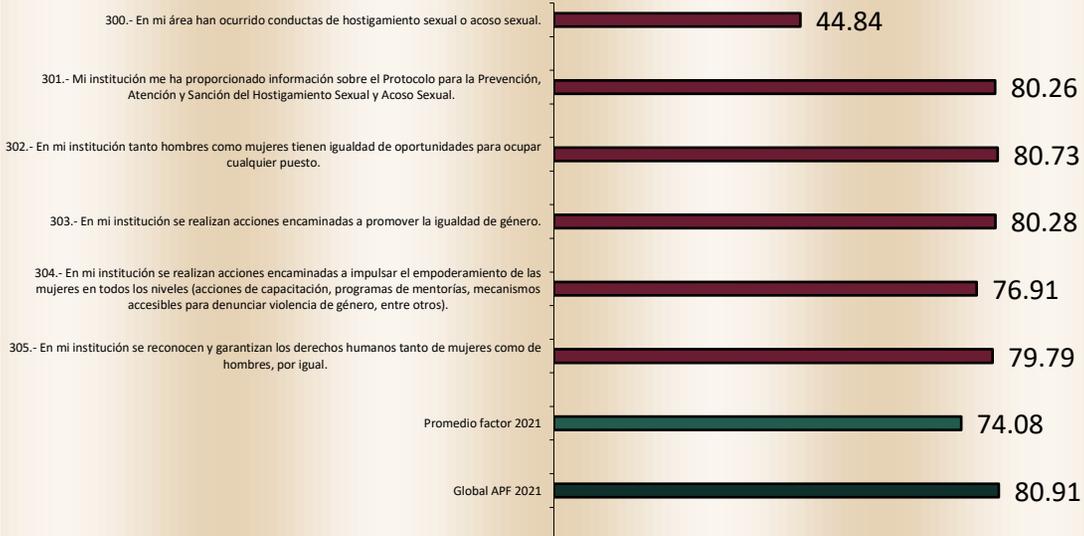




### Factor 80 - Derechos humanos / 2021



### Factor 81 - Igualdad de género





## Factor 82 - Igualdad y no discriminación

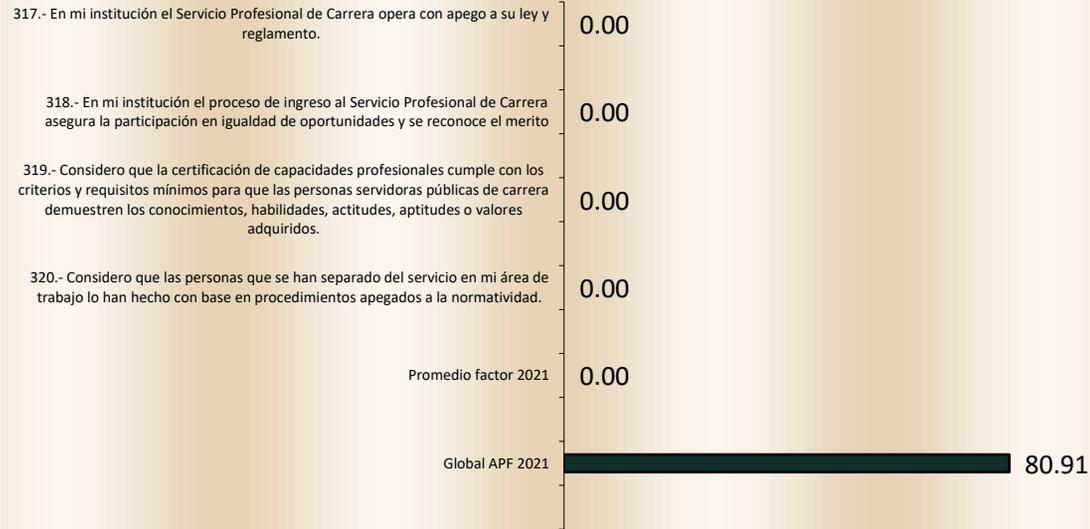


## Factor 83 - Profesionalización de la Administración





## Factor 84 - Servicio Profesional de Carrera



## Factor 85 - Transparencia y combate a la corrupción





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



### Factor 87 - Balance trabajo-familia





### Factor 88 - Calidad de vida laboral

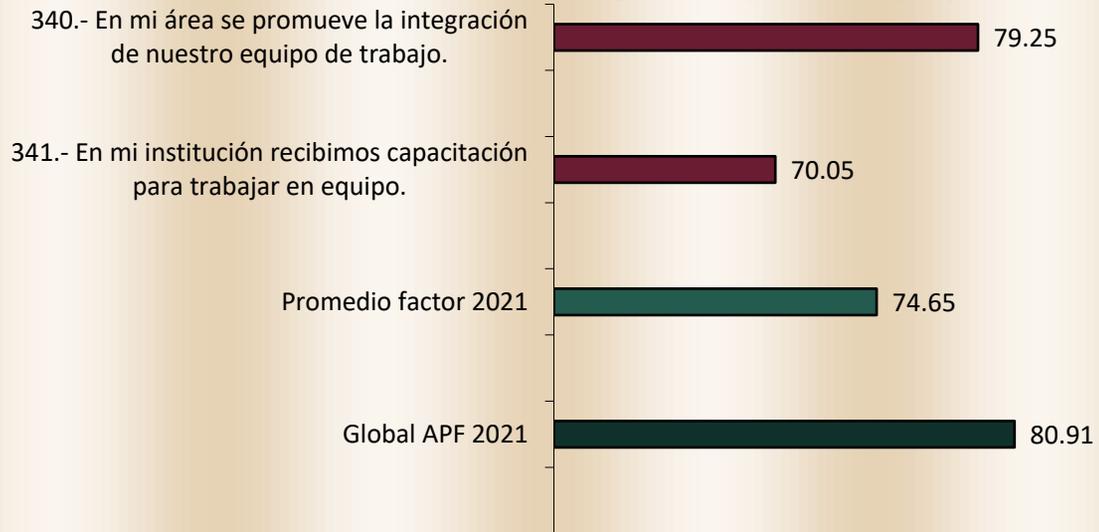


### Factor 89 - Calidad y orientación a la ciudadanía





### Factor 90 - Colaboración y trabajo en equipo



### Factor 91 - Comunicación





### Factor 92 - COVID-19 / 2021



### Factor 93 - Disponibilidad de recursos materiales





### Factor 94 - Identidad con la institución y valores



### 95 - Impacto de la encuesta en mi institución





### Factor 96 - Liderazgo positivo

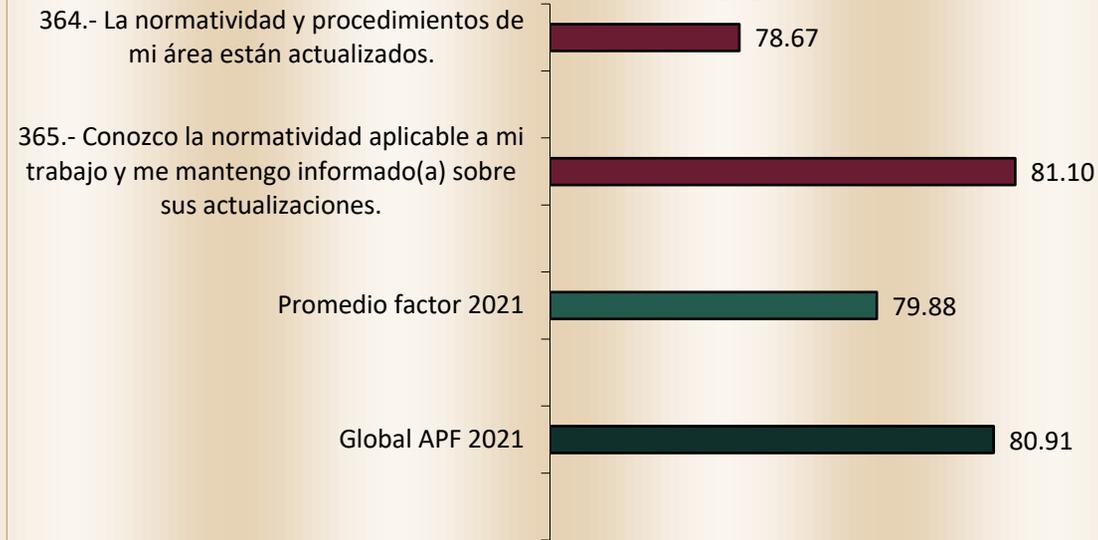


### Factor 97 - Mejora de la gestión pública

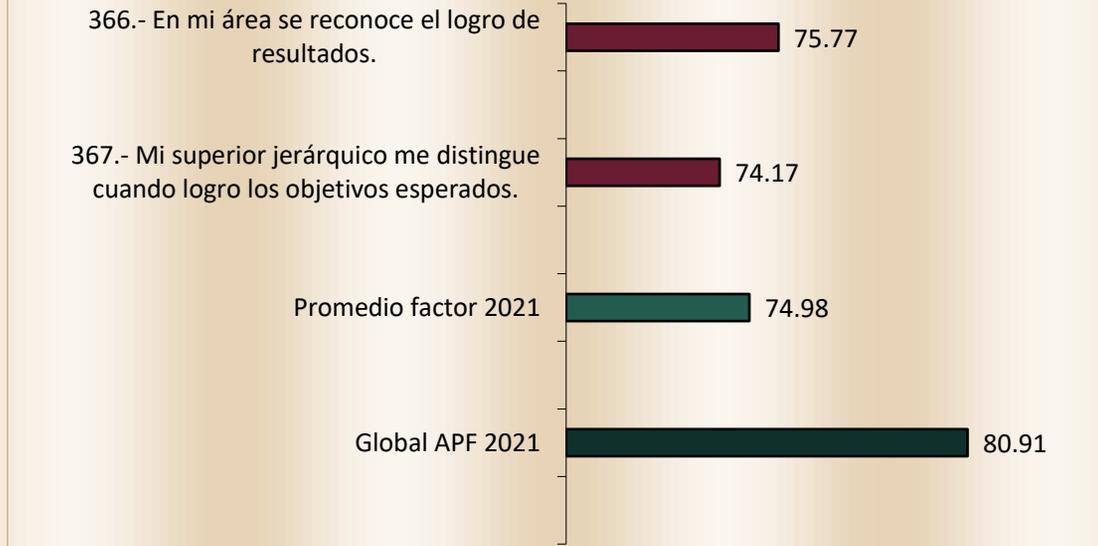




### Factor 98 - Normatividad y procesos



### Factor 99 - Reconocimiento laboral





Índices globales de **Factores** de Clima y Cultura Organizacional obtenidos por el CINVESTAV.

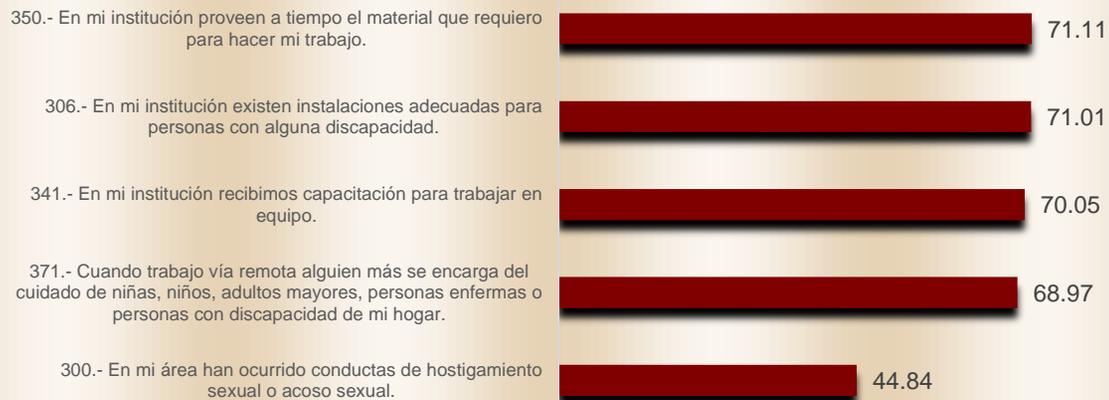




## PREGUNTAS CON MAYOR PUNTUACIÓN CINVESTAV



## PREGUNTAS CON MENOR PUNTUACION CINVESTAV





Este Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN el Índice Global que obtuvo es de 78.61 y del análisis de las gráficas anteriores se deriva que los Factores **94 - Identidad con la institución y valores**, **79 - Austeridad republicana** y **88 - Calidad de vida laboral**, son los de mayor puntuación y por ende son **fortalezas** de este Centro de Investigación, concluyendo que se tiene una percepción positiva del reconocimiento social con relación a la institución y la vivencia de los valores institucionales; sobre cómo se lleva a cabo una política de austeridad republicana en la que los recursos económicos de los que se disponen se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez; y sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso



Los Factores **93 - Disponibilidad de recursos materiales**, **81 - Igualdad de género** y **95 - Impacto de la encuesta en mi institución**, son los de menor puntuación, mostrando ser **áreas de oportunidad** que se deben trabajar para mejorar la percepción sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo; la percepción sobre qué tanto mujeres como hombres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales; así como la percepción sobre cómo la institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.



## 2. Análisis Cualitativo

Se recibieron 123 comentarios en la encuesta para el Cinvestav, de acuerdo al tipo de opinión expresada se divide en los siguientes porcentajes.

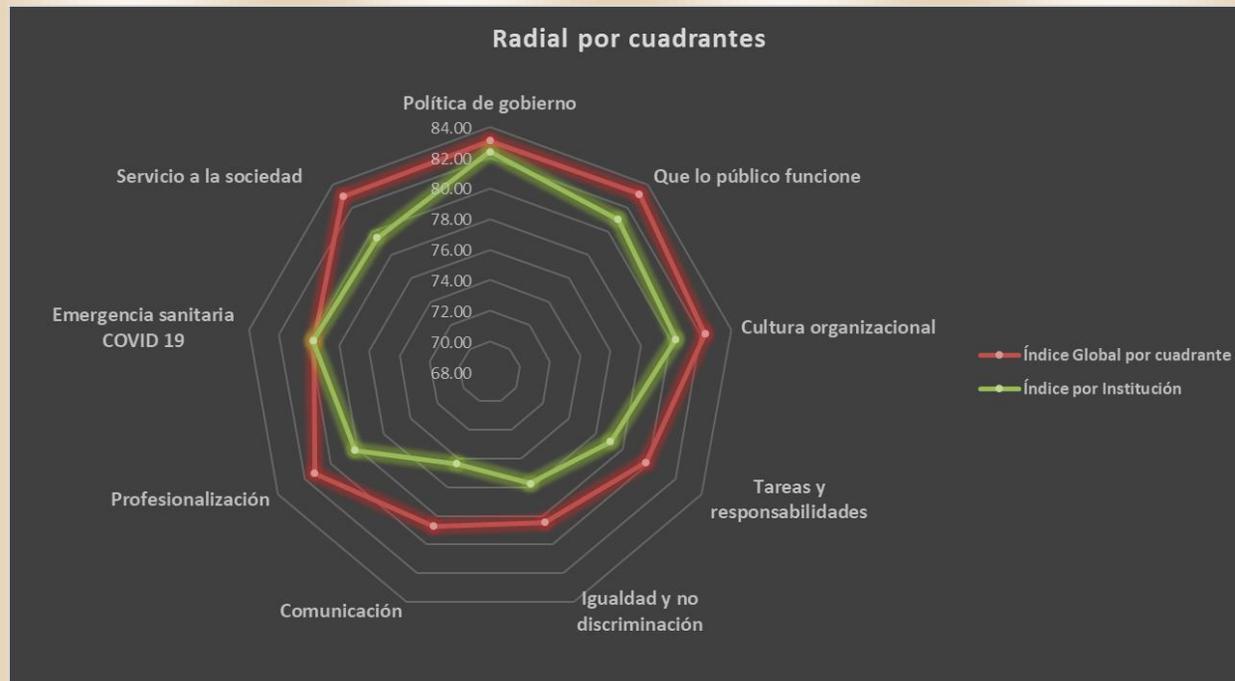


TIPO DE COMENTARIO	CANTIDAD	TEMAS
Felicitación o reconocimiento	48	El tomar en cuenta la opinión de los trabajadores. Por la aplicación de la encuesta A la Institución
Otro	11	Algunas preguntas y respuestas no son congruentes Falta de especificación de la encuesta
Queja	28	La encuesta no está enfocada al personal de Investigación o educación
Sugerencia	36	Claridad en las preguntas de la encuesta y más opciones de respuesta. Mejorar las condiciones de trabajo a distancia (equipo, horarios, distribución de trabajo) Mayo difusión de resultados de la encuesta



### 3. Análisis Comparativo

#### Matriz de Tichy



Como se observa en la gráfica del Modelo Tichy los cuadrantes referentes a la Emergencia sanitaria COVID 19 y Política de gobierno tanto el Cinvestav obtuvo resultados similares a la APF.

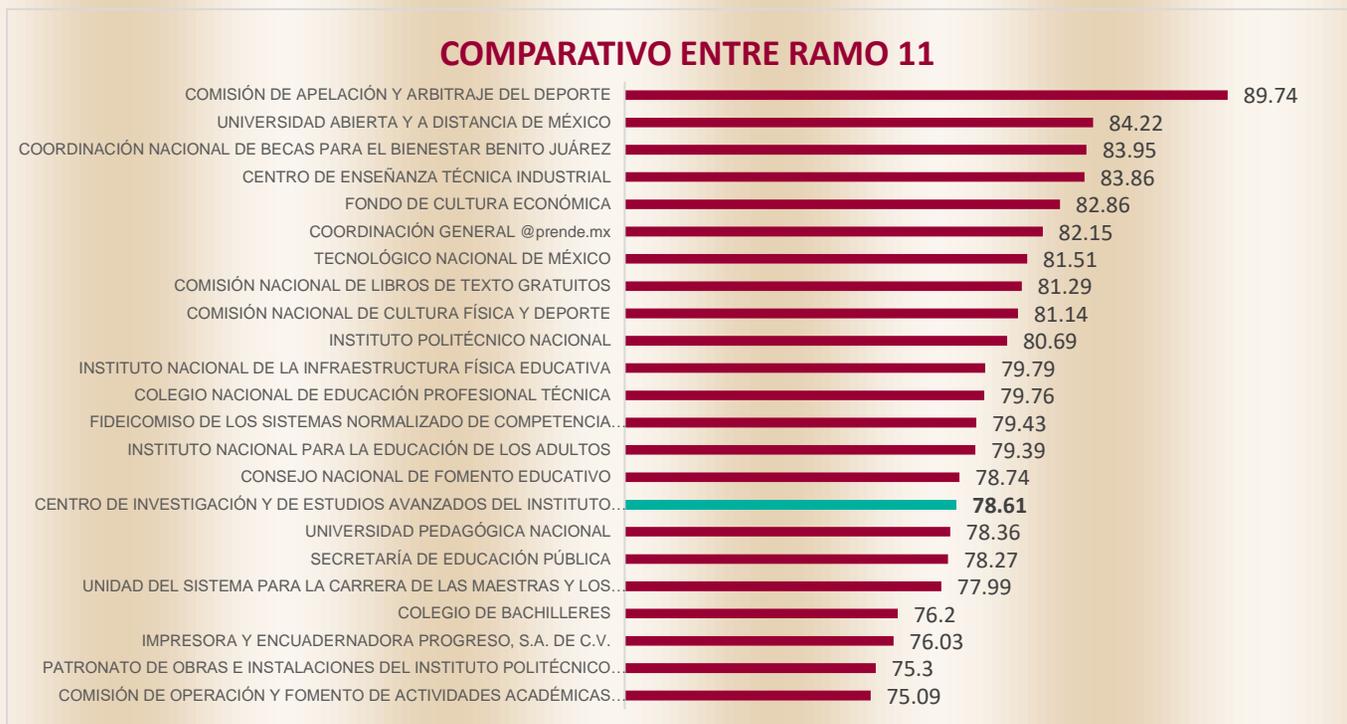
Los tres cuadrantes pertenecientes a las herramientas administrativas Organizacional y estratégico (Política de gobierno, Que lo público funcione y Cultura organizacional), son los de puntuación más elevada para el Cinvestav, ocurriendo lo mismo para la APF con los dos primeros cuadrantes.

Los cuadrantes de menor puntuación para el Cinvestav son los de Comunicación, Igualdad y no discriminación y el de Tareas y responsabilidades; se puede observar que la APF tiene también como áreas de oportunidad a los cuadrantes Igualdad y no discriminación y Comunicación.



## 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 décimo sexto lugar, con un Índice de 78.61.



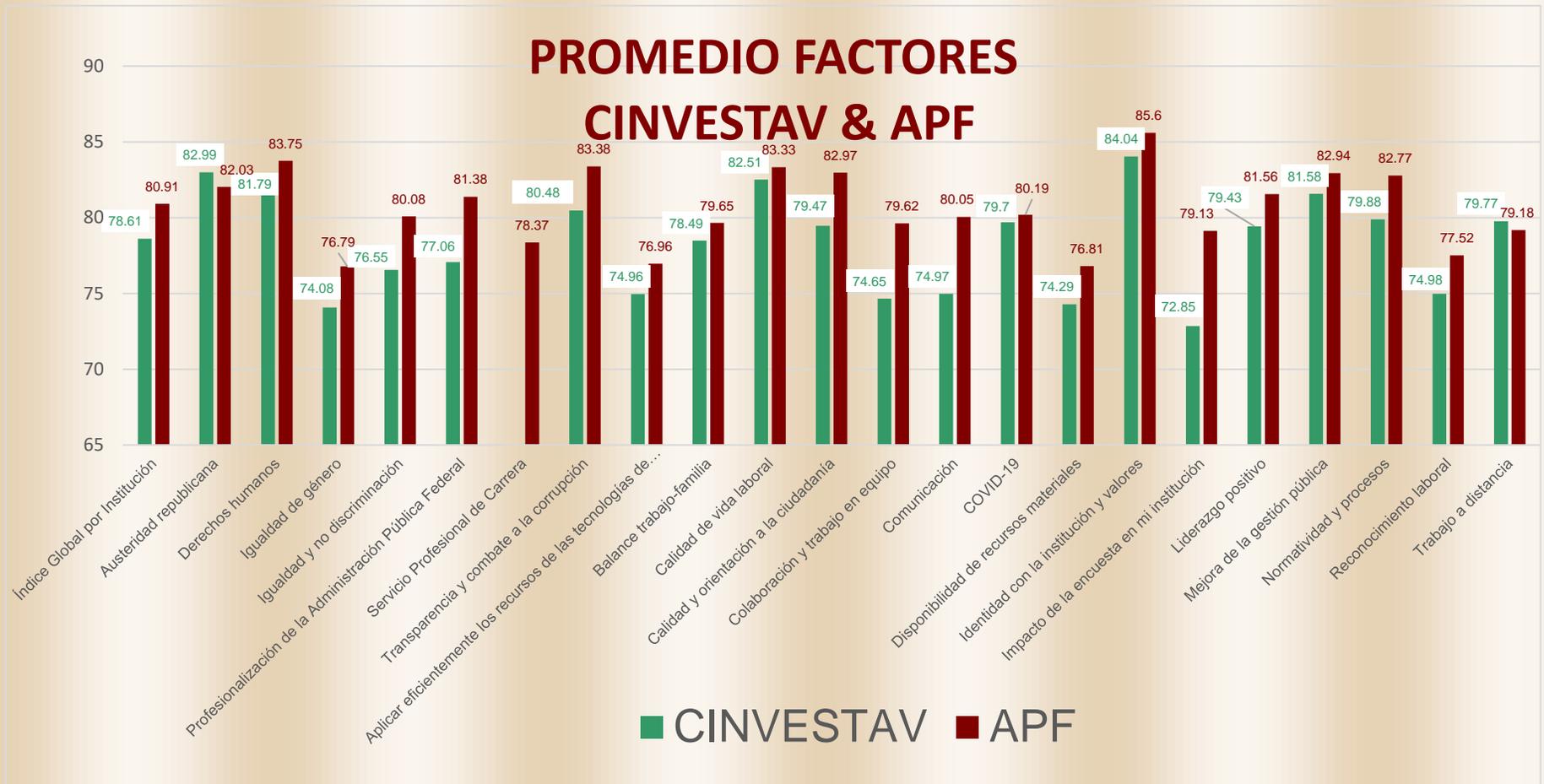
Las instituciones que obtuvieron los resultados más próximos al Cinvestav son los que se muestran en la siguiente tabla:

CLAVE DEL RAMO	NOMBRE DEL RAMO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	ÍNDICE GLOBAL POR INSTITUCIÓN
09	COMUNICACIONES Y TRANSPORTES	AGENCIA REGULADORA DEL TRANSPORTE FERROVIARIO	78.55
11	EDUCACIÓN PÚBLICA	CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DE ESTUDIOS AVANZADOS DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL	78.61
51	INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES	INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO	78.68



**Comparativo de resultados de Índices promedio con la APF.**

En la grafica que a continuación se muestra, se pretende realizar un comparativo de los promedios de los factores obtenidos por el Cinvestav con la APF, el factor de mayor puntuación para ambos, es la Identidad con la Institución y Valores con un promedio de 84.04 y 85.60 respectivamente, sin embargo, el de menor puntuación para el Cinvestav es Impacto de la Encuesta en mi Institución con 72.85 y para la APF es Igualdad y Genero con un promedio de 76.79.





### Comparación de resultados actuales y el ejercicio anterior precedente.

El índice global de los factores del clima y cultura organizacional del Cinvestav en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 es de **95**, el índice obtenido en el 2021 es de 78.61 habiendo 16.19 puntos de diferencia.



Debido a los resultados obtenidos en el 2020, las prácticas de transformación se enfocaron en el fortalecimiento de la difusión de los resultados de la ECCO 2021, PPTCO 2022, así como reforzar las habilidades de Liderazgo para los Mandos Superiores y Mandos Medios, Género, igualdad y no discriminación; Trabajo a distancia mediante la Capacitación y la potencialización de las capacidades de los trabajadores mediante cursos conforme al presupuesto autorizado y la identificación de áreas de oportunidad mediante encuestas.

Nombre del Factor	ECCO 2020 índice del factor
I. BALANCE TRABAJO-FAMILIA	95
II. COVID-19	95
III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	94
IV. TRABAJO A DISTANCIA	94
V. TRABAJO PRESENCIAL	95

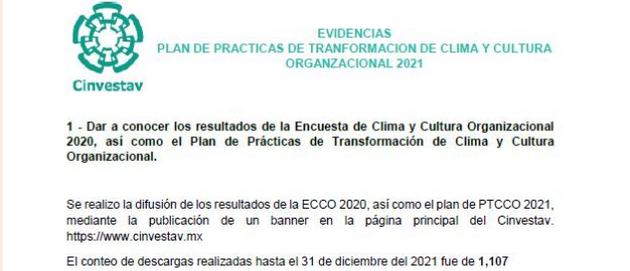
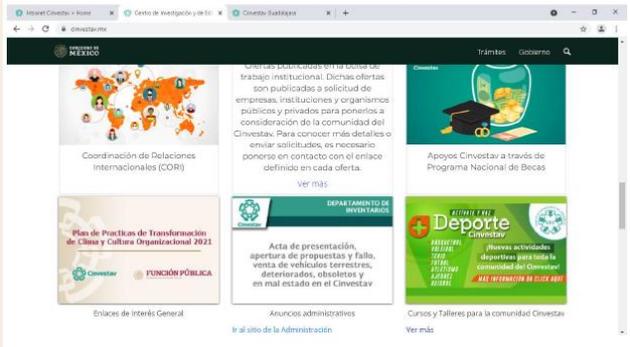
Nombre del Factor	ECCO 2021 índice del factor
79 - AUSTERIDAD REPUBLICANA	82.99
80 - DERECHOS HUMANOS	81.79
81 - IGUALDAD DE GÉNERO	74.08
82 - IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	76.55
83 - PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL	77.06
84 - SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	0.00
85 - TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN	80.48
86 - APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TICS)	74.96
87 - BALANCE TRABAJO-FAMILIA	78.49
88 - CALIDAD DE VIDA LABORAL	82.51
89 - CALIDAD Y ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA	79.47
90 - COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	74.65
91 - COMUNICACIÓN	74.97
92 - COVID-19	79.70
93 - DISPONIBILIDAD DE RECURSOS MATERIALES	74.29
94 - IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES	84.04
95 - IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN	72.85
96 - LIDERAZGO POSITIVO	79.43
97 - MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA	81.58
98 - NORMATIVIDAD Y PROCESOS	79.88
99 - RECONOCIMIENTO LABORAL	74.98
100 - TRABAJO A DISTANCIA	79.77



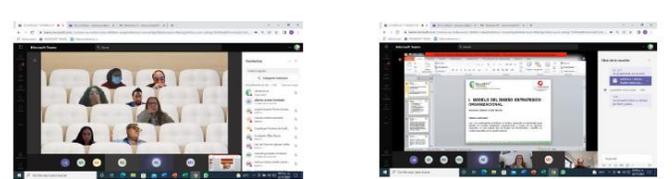
**Efectividad del último PTCCO**

De las 4 actividades calendarizadas del PTCCO del ejercicio 2021 se llevó a cabo cada una de las acciones programadas lo que da como resultado:

$$\frac{\text{Número de Prácticas cumplidas } 4}{\text{Número de Prácticas Programadas } 4} = 100 \text{ Efectividad del último PTCCO}$$

Factor relacionado 2021	Objetivos estratégicos 2021	Práctica de transformación 2021	Evidencia 2021
17 - Impacto de la encuesta en mi institución	1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, 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 pizarras y en la Intranet, 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 serán publicados en la página oficial del CINESTAV dando cumplimiento a la fecha que señale la SFP. Esta práctica estratégica es informativa para todo el personal del Centro.	 <p><b>1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.</b></p> <p>Se realizó la difusión de los resultados de la ECCO 2020, así como el plan de PTCCO 2021, mediante la publicación de un banner en la página principal del Cinvestav. <a href="https://www.cinvestav.mx">https://www.cinvestav.mx</a></p> <p>El conteo de descargas realizadas hasta el 31 de diciembre del 2021 fue de 1,107</p> 



Factor relacionado 2021	Objetivos estratégicos 2021	Práctica de transformación 2021	Evidencia 2021
11 - Liderazgo y participación	2 - Capacitar al Personal de mando, para que cuente con los conocimientos y las herramientas necesarias para el logro de las metas estratégicas y los objetivos institucionales.	Llevar a cabo el Seminario Desarrollo de Liderazgo de Alta Gerencia para el Personal de Mando, con esta práctica de transformación se logrará que desarrollen sus habilidades en el manejo de Modelos de diseño estratégico organizacional, Visión de la calidad en el proceso, Assessment Center, Potencialización del capital humano directo, Investigación directiva en la información ejecutiva, Administración de medios digitales para el control en la alta dirección y Toma de decisiones en la alta dirección, con la finalidad de que fortalezcan sus funciones directivas, y contribuyan al logro de las metas institucionales.	<p>Se llevo a cabo el Seminario Desarrollo de Liderazgo de Alta Gerencia para el Personal de Mando, con esta práctica de transformación se logró que desarrollen sus habilidades en el manejo de Modelos de diseño estratégico organizacional, Visión de la calidad en el proceso, Assessment Center, Potencialización del capital humano directo, Investigación directiva en la información ejecutiva, Administración de medios digitales para el control en la alta dirección y Toma de decisiones en la alta dirección, con la finalidad de que fortalezcan sus funciones directivas, y contribuyan al logro de las metas institucionales.</p> <p style="text-align: center;"><b>SEMINARIO DESARROLLO DE LIDERAZGO DE ALTA GERENCIA MÓDULO 1. MODELO DE DISEÑO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL</b></p> <p>Se inscribieron 11 personas.</p>  <p style="text-align: center;">SEMINARIO DESARROLLO DE LIDERAZGO DE ALTA GERENCIA MÓDULO 1 MODELO DEL DISEÑO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL</p> 
67 - Género, igualdad y no discriminación	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 Equidad de Género y no Discriminación, por medio de la capacitación a los trabajadores para que identifiquen las obligaciones y compromisos para lograr la equidad de género, igualdad, respeto y no discriminación 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.	<p>Se realizaron Coloquios, Seminarios y Jornadas virtuales, a través de la cuenta de Cinvestav Oficial en YouTube y Facebook Watch, con total de 465 participantes y 2,413 vistas.</p> <p>I. Coloquio Institucional Cinvestav dedicado a temas de género. "Panorama actual de la igualdad de género en México y un ejemplo de la academia". Impartido por Mtra. María Margarita Cortés, Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Inmujeres) y Dra. Lucía Raphael de la Madrid, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Virtual 10 de marzo 2021. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=3-8ngce6qaM">https://www.youtube.com/watch?v=3-8ngce6qaM</a> 1,292 vistas</p>



Factor relacionado 2021	Objetivos estratégicos 2021	Práctica de transformación 2021	Evidencia 2021
68 - Trabajo a distancia	4 - Capacitar al Personal para que cuente con los conocimientos y herramientas necesarios para la realización del trabajo a distancia con tecnologías de teletrabajo, a fin de que contribuya al logro de los objetivos institucionales.	Efectuar el Taller Trabajo a Distancia, con esta práctica de transformación se logrará que los trabajadores desarrollen sus habilidades en el manejo de herramientas tecnológicas enfocadas al teletrabajo, trabajo colaborativo, conferencias con el equipo de trabajo, planificación de actividades, y almacenamiento de información en la nube institucional, con la finalidad de que fortalezcan sus funciones operativas y contribuyan al logro de las metas institucionales.	

#### 4. Definición de Objetivos Estratégicos.

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 2021, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.
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.
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.

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.
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.

## **5. Definición de Prácticas de Transformación.**

**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 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.

**El liderazgo positivo:** Evalúa el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la igualdad.

Se contempla llevar a cabo Seminario Mejores Prácticas de Liderazgo, con esta práctica de transformación se logrará que desarrollen sus habilidades en el manejo de liderazgo, empoderamiento, coaching enfocado a resultados, comunicación con PNL, creatividad laboral, equipos de trabajo unificados, inteligencia emocional para un liderazgo efectivo, mindfulness, manejo del estrés, con la finalidad de que fortalezcan sus funciones directivas, y contribuyan al logro de las metas 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.

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

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.

**Disponibilidad de recursos materiales:** Evalúan la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

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.

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

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 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.



## 6. Programación de las acciones de mejora

### Reporte de PTCCO 2022 derivado de la ECCO 2021

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 2021, 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 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.	1- Todo el personal	13/04/2022	28/04/2022	31/12/2022	Se realizará la publicación en la página web del CINVESTAV, para difundir la información a todos los trabajadores.	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	91 - Comunicación		Alto
2	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.	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.	1- Todo el personal	13/04/2022	01/07/2022	31/12/2022	Se reportarán los avances en el Programa Anual de Capacitación 2022	96 - Liderazgo positivo			Medio
3	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.	2- Operativa	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.	1- Todo el personal	13/04/2022	01/07/2022	31/12/2022	Se reportarán los avances en el Programa Anual de Capacitación 2022	81 - Igualdad de género			Medio
4	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.	2- Operativa	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.	1- Todo el personal	13/04/2022	01/07/2022	31/12/2022	Se reportarán los avances en el Programa Anual de Capacitación 2022	93 - Disponibilidad de recursos materiales			Medio
5	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.	2- Operativa	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.	1- Todo el personal	18/04/2022	01/07/2022	31/12/2022	Se reportarán los avances en el Programa Anual de Capacitación 2022	91 - Comunicación			Medio