

Informe de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura 2024

Ciudad de México a 25 de marzo de 2024

J

x

Q

Índice

- I. Introducción**
 - I.I Fundamento normativo y programático**
 - I.II Alcance**
 - I.III Objetivo**
- II. Análisis cuantitativo**
 - II.I Datos sociodemográficos**
 - II.II Factores y reactivos**
- III. Análisis cualitativo**
- IV. Análisis comparativo a nivel APF e interinstitucional**
- V. Análisis comparativo institucional (resultados 2022 vs 2023)**
- VI. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad**
- VII. Definición de objetivos estratégicos**
- VIII. Definición de prácticas de transformación**
- IX. Programación de prácticas de transformación**
- X. Efectividad de las prácticas de transformación 2023**
- XI. Difusión de los resultados al personal**
- XII. Autorizaciones**

I. Introducción

Con la finalidad de impulsar las acciones orientadas a la Mejora de la Gestión Pública Gubernamental, la Secretaría de la Función Pública (SFP) implementó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2023, la cual es una herramienta diseñada para conocer la percepción de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, en cuanto a aquellos factores que influyen de manera positiva o negativa al desempeño, la productividad, la calidad de los productos generados y la imagen institucional.

La ECCO 2023 se integró por 90 reactivos generales, divididos en 18 factores los cuales a su vez se clasifican en 9 cuadrantes del modelo Tichy y 3 factores adicionales con información referente a autoadscripción, discapacidad e identidad sexual y género no binario para fines estadísticos.

La encuesta se aplicó en el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) del 18 al 29 de septiembre de 2023 en todas las Unidades Administrativas y se contó con la participación de 194 personas servidoras públicas, lo cual representó el 100 % del personal.

El promedio global de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 para la Administración Pública Federal (APF) fue de 80.9 puntos, mientras que el CONEVAL obtuvo 86.5 puntos.

Los resultados obtenidos en la ECCO, han permitido al CONEVAL identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en aspectos relacionados con derechos humanos, capacitación, identidad institucional, transparencia, austeridad republicana y balance trabajo-familia, entre otros.

I.I Fundamento normativo y programático

La aplicación de la ECCO en el CONEVAL se realiza en términos de lo establecido en los numerales 59 al 62 del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera.

Así como en el compromiso 3 de Recursos Humanos de las bases de colaboración para el cumplimiento del Programa Nacional para el Combate a la Corrupción e Impunidad y Mejora de la Gestión Pública 2019-2024.

I.II Alcance

La ECCO 2023 y el programa de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional 2024, son de aplicación general y están dirigidas a todas las personas servidoras públicas que laboran en el CONEVAL.

I.III Objetivo

Mejorar el clima y la cultura organizacional en el CONEVAL, con énfasis en desarrollar los procesos de cambio que incidan en el combate a la corrupción, garanticen la austeridad, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.

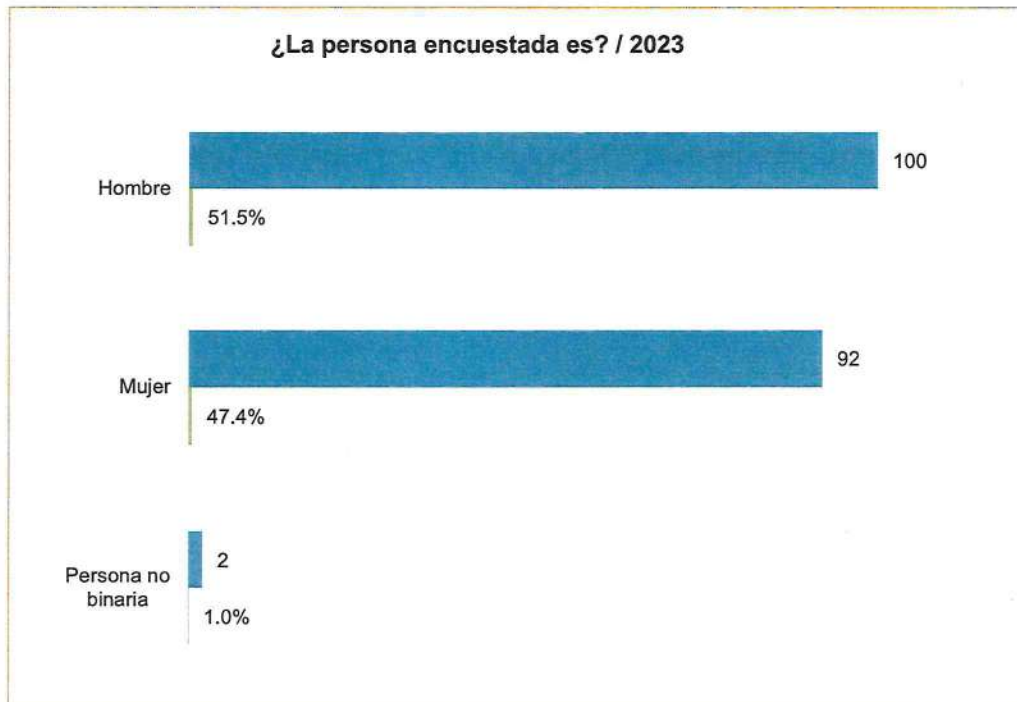
II. Análisis cuantitativo

II.I Datos sociodemográficos

Identidad sexual y género no binario

En relación con los datos registrados en la ECCO 2022, en 2023 se favoreció la paridad de género en la integración de la plantilla de personas empleadas, aumentando las mujeres en 1 punto porcentual.

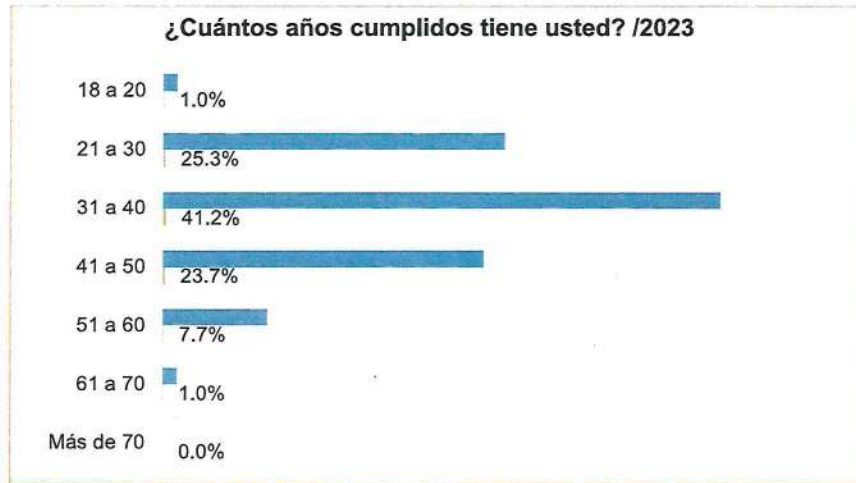
En el ejercicio 2023, la SFP añadió por primera vez la opción de respuesta “persona no binaria”, que de acuerdo con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), este término hace referencia a las personas cuya identidad de género no encaja con la estructura tradicional de dos categorías; es decir, que no se identifican con ningún género en particular¹. Esta opción fue seleccionada por el 1 % de las personas servidoras públicas del CONEVAL.



¹ COPRED (2022). Copred llama a respetar los derechos de las personas no binarias y a erradicar la violencia en su contra, México. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/copred-llama-respetar-los-derechos-de-las-personas-no-binarias-y-erradicar-la-violencia-en-su-contra>

Edad

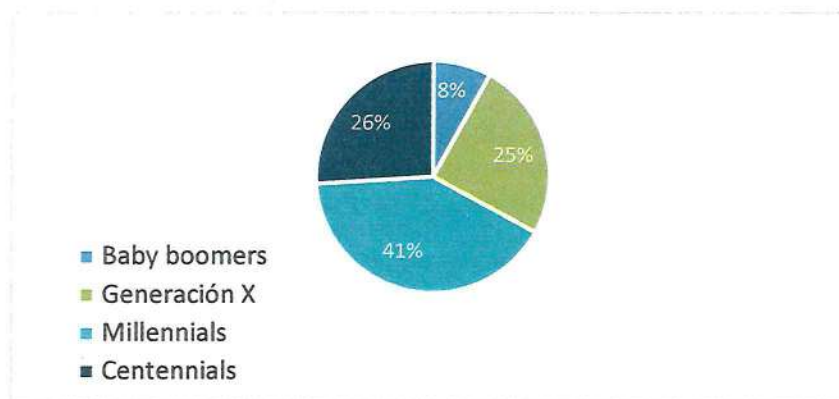
La edad predominante de las personas servidoras públicas en el Consejo es de 31 a 40 años con el 41 %, un resultado similar al registrado en 2022, seguido del grupo de 21 a 30 años con el 25 %.



Edades generacionales en el CONEVAL

La edad generacional es un término que se utiliza para agrupar a las personas que nacieron en un mismo intervalo de tiempo y que, por ende, tienen aproximadamente la misma edad. De esto se desprende que, cada generación de personas trabajadoras comparte una serie de características, habilidades y áreas de oportunidad.

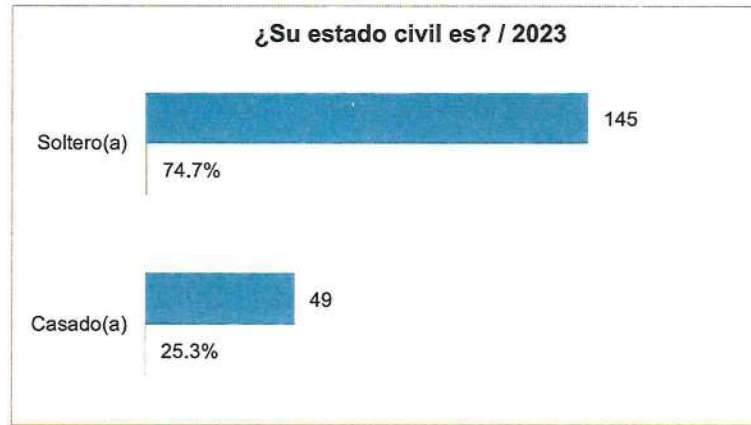
De acuerdo con las edades generacionales, el CONEVAL está integrado en su mayoría por millennials (41.2 %) y centennials (25.3 %), al ser las generaciones más jóvenes, su perspectiva en torno al mundo del trabajo suele ser distinta a la del resto. Esta fuerza laboral está influyendo en la cultura organizacional al buscar mayor flexibilidad en el trabajo y se caracterizan por tener amplias capacidades digitales, lo que los hace personas creativas e innovadoras.²



² Hernández Gerardo (2022, marzo 18). Por generación, habilidades blandas clave para ser competitivo en el mercado. El Economista. México. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Por-generacion-habilidades-blandas-clave-para-ser-competitivo-en-el-mercado-20220317-0081.html>

Estado civil

De la distribución del personal por estado civil, se registró que la mayor parte del personal que integra la plantilla es soltera, representando al 75 % del total.



Nivel escolar

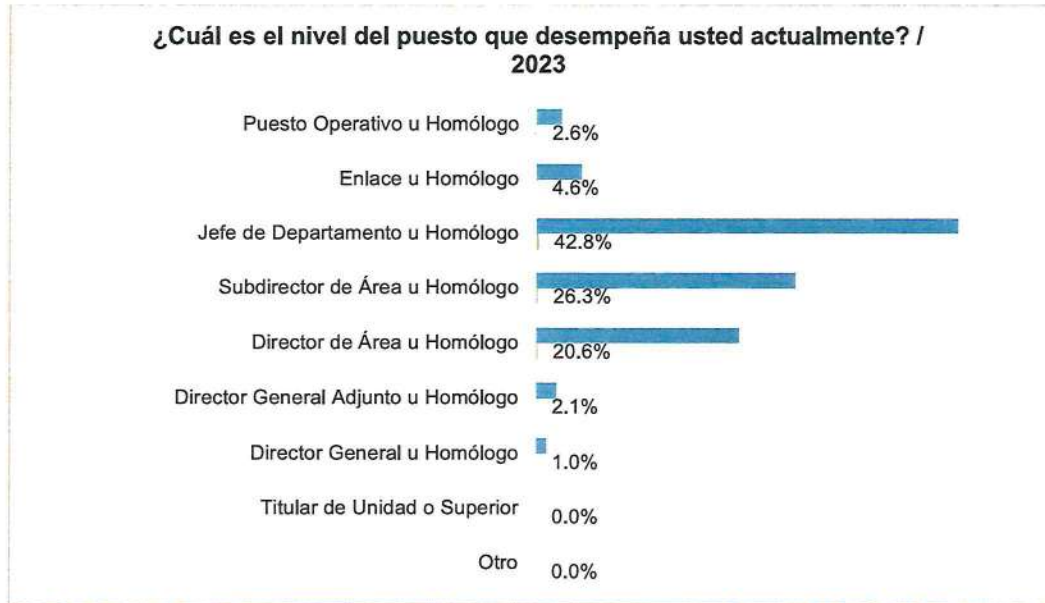
Respecto al nivel de estudios con el que cuentan las personas servidoras públicas participantes, se destaca que el 49 % (95 personas) cuenta con estudios de Licenciatura u otros estudios profesionales completos, 38 % (73) cuenta con grado de Maestría y el 3 % (5) cuenta con estudios de Doctorado. Estos grupos representan el 90 % del total de la población del Consejo, lo que indica que el personal está preparado para dar respuesta a los requerimientos laborales.

En comparación con el nivel de estudios promedio en la APF que fue del 51 %, en el CONEVAL es mayor por 39 puntos porcentuales.



Nivel de puesto

En cuanto al nivel de puesto ocupado por las personas participantes en la encuesta, se destaca que en el CONEVAL participó el 100 % del personal, y el 42.8 % está representado por Jefaturas de Departamento.



Años de servicio en el sector privado

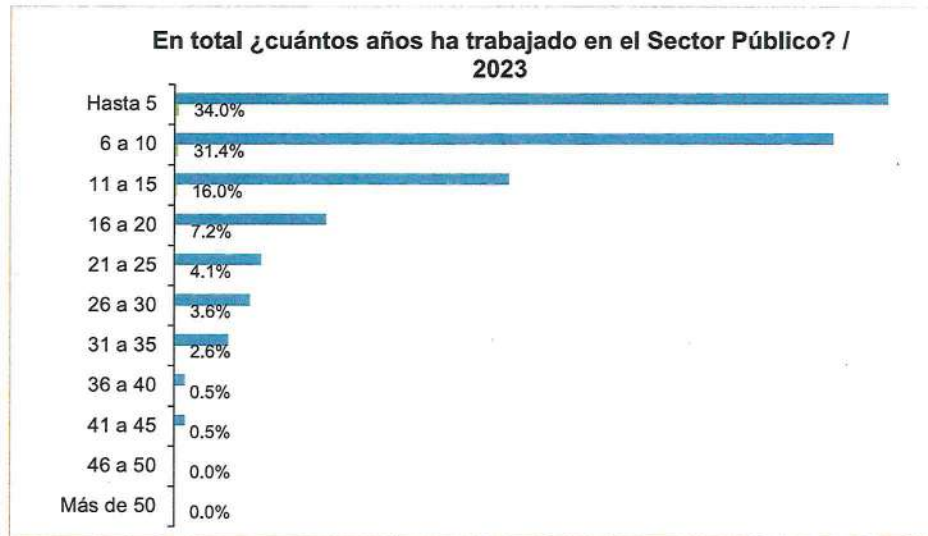
Del total de participantes en la encuesta, el 71 % de las personas servidoras públicas ha trabajado con anterioridad en el sector privado y el 29 % nunca lo ha hecho. Lo anterior indica que su experiencia en otros sectores, puede enriquecer sus aportaciones en sus respectivas áreas de trabajo.



Años en la APF

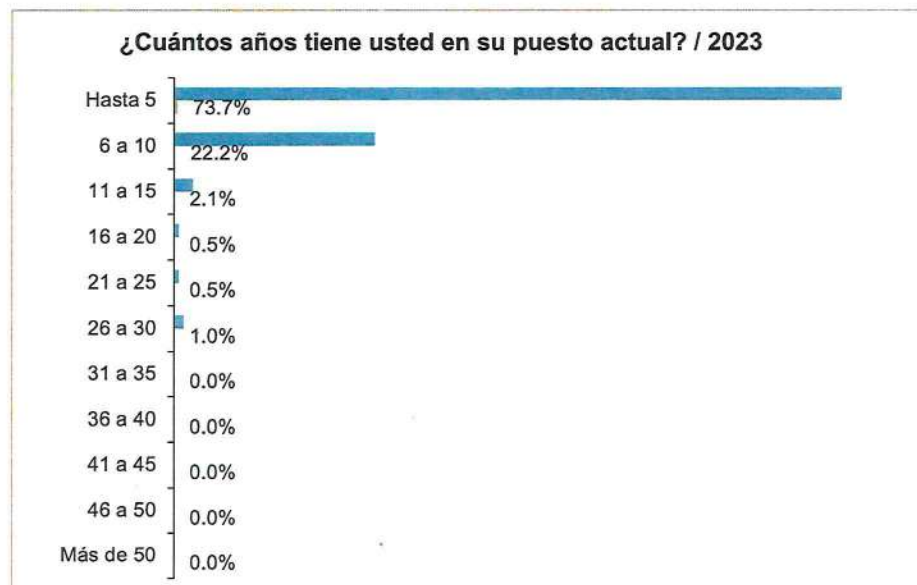
En cuanto a los años de servicio que el personal participante tiene en la Administración Pública, destaca que el 34 % cuenta con hasta 5 años de experiencia, seguido de los que tienen entre 6 y 10 años de servicio (31.4 %), 2.4 % más que el ejercicio anterior; y en tercer lugar, se encuentran los que tienen laborando en la Administración Pública entre 11 y 15 años (16 %).

Derivado de lo anterior, de manera general, el 62 % del personal del CONEVAL cuenta con más de 5 años de experiencia en el sector público.



Antigüedad en el puesto

Los resultados de la ECCO 2023 muestran que el 74 % de las personas servidoras públicas encuestadas cuenta hasta con 5 años de antigüedad en su puesto actual.



Estudios actuales

Respecto a los estudios que el personal realiza actualmente, el 63 % reportó no estar estudiando en la actualidad, seguido del 20 % que al momento de la encuesta estaba realizando alguna acción de capacitación, el 5 % que está estudiando una Licenciatura o Estudios Profesionales y el 7 % reporta estudiar un Posgrado.



II.II Factores y reactivos

La ECCO incluye 18 factores estratégicos que influyen de manera directa e indirecta en el ambiente laboral del personal de las instituciones. De los 18 factores evaluados, en 16 se obtuvieron puntajes por encima de 80.9, promedio global de la APF.

| | | |
|-----|----------------------------------|-------|
| 127 | Transparencia | 93.88 |
| 117 | Identidad con la institución | 92.90 |
| 128 | Valores | 91.56 |
| 121 | Normativa y austeridad | 91.22 |
| 123 | Orientación a la ciudadanía | 90.48 |
| 118 | Igualdad de género | 90.41 |
| 119 | Integridad y no discriminación | 90.41 |
| 122 | Organización | 88.36 |
| 126 | Trabajo en equipo | 88.21 |
| 116 | Gestión pública | 87.84 |
| 113 | Derechos humanos | 86.98 |
| 111 | Calidad de vida laboral y estrés | 82.43 |
| 114 | Emergencias | 82.17 |
| 112 | Capacitación | 81.51 |
| 124 | Reconocimiento laboral | 81.18 |
| 115 | Evaluación del desempeño | 80.96 |
| 120 | Liderazgo | 80.58 |
| 110 | Balance trabajo-familia | 74.83 |

Balance trabajo- familia

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.

Este factor representa la principal área de oportunidad del CONEVAL. El reactivo mejor calificado fue el relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, en tanto que los reactivos con menor calificación fueron los enfocados a conocer si la jornada laboral permite participar en otras actividades y si el trabajo otorga condiciones para hacer compatibles los compromisos personales.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 74.8, 5.6 puntos por debajo de la calificación global obtenida por la APF en el factor (80.4).

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2023



Calidad de vida laboral y estrés

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas en relación con las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.

El índice en este factor refleja que el personal del Consejo se siente satisfecho con el trabajo que realiza y considera que sus tareas son retadoras.

La SFP añadió una pregunta referente a si las personas pueden cubrir sus gastos y deudas con el ingreso que perciben, en donde se obtuvo el índice más bajo en el factor. En las prácticas de transformación 2024 se buscará abordar aspectos relacionados a la salud financiera.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 82.4, 1.2 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (81.2).

Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2023

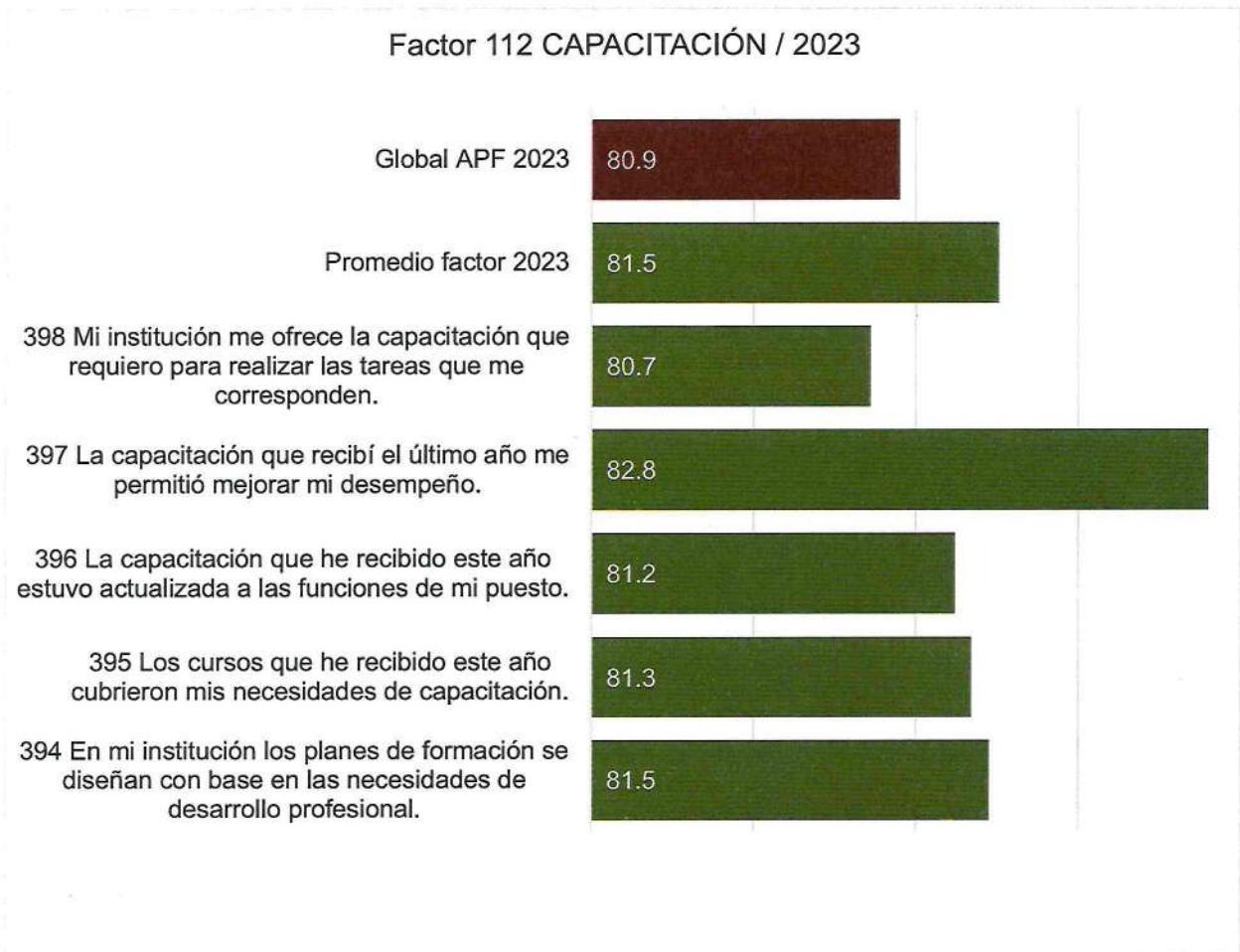


Capacitación

Evalúa la percepción sobre las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño y, en su caso, certificación, de las personas servidoras públicas.

Este factor presenta un incremento del índice obtenido en relación con 2022, como resultado del aumento de capacitaciones especializadas, acción comprometida como práctica de transformación en 2023. En 2024 se continuará reforzando este aspecto en todas las áreas del Consejo.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 81.5, 3.2 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (78.3).



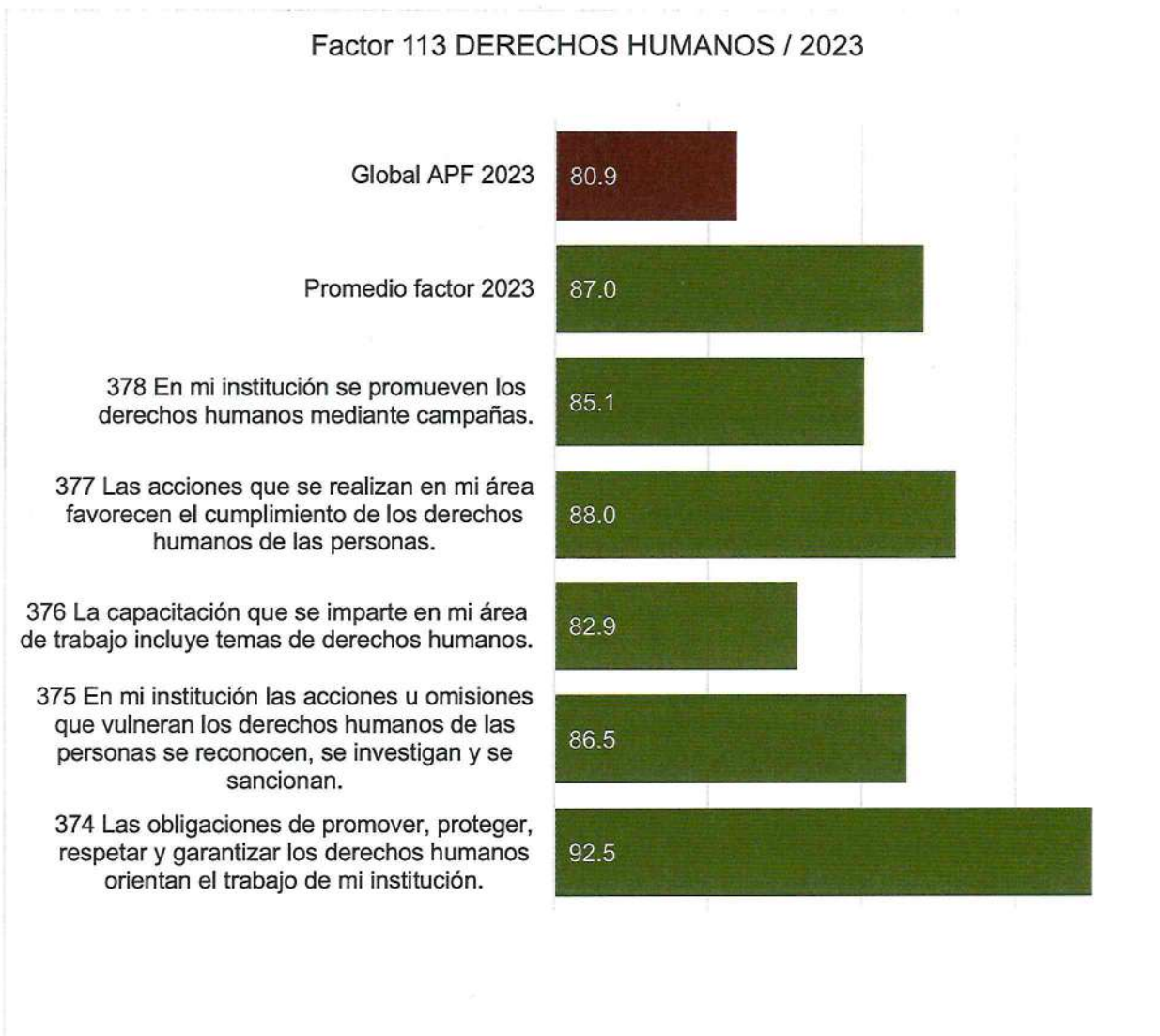
Derechos humanos

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

Los resultados muestran que, si bien, el trabajo dentro del CONEVAL está orientado en apego a los derechos humanos, se reconoce que la capacitación en la materia es primordial para promover, proteger, respetar y garantizar los mismos, aspecto que debe fortalecerse en el Consejo.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 87, 3.6 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (83.4).

Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2023



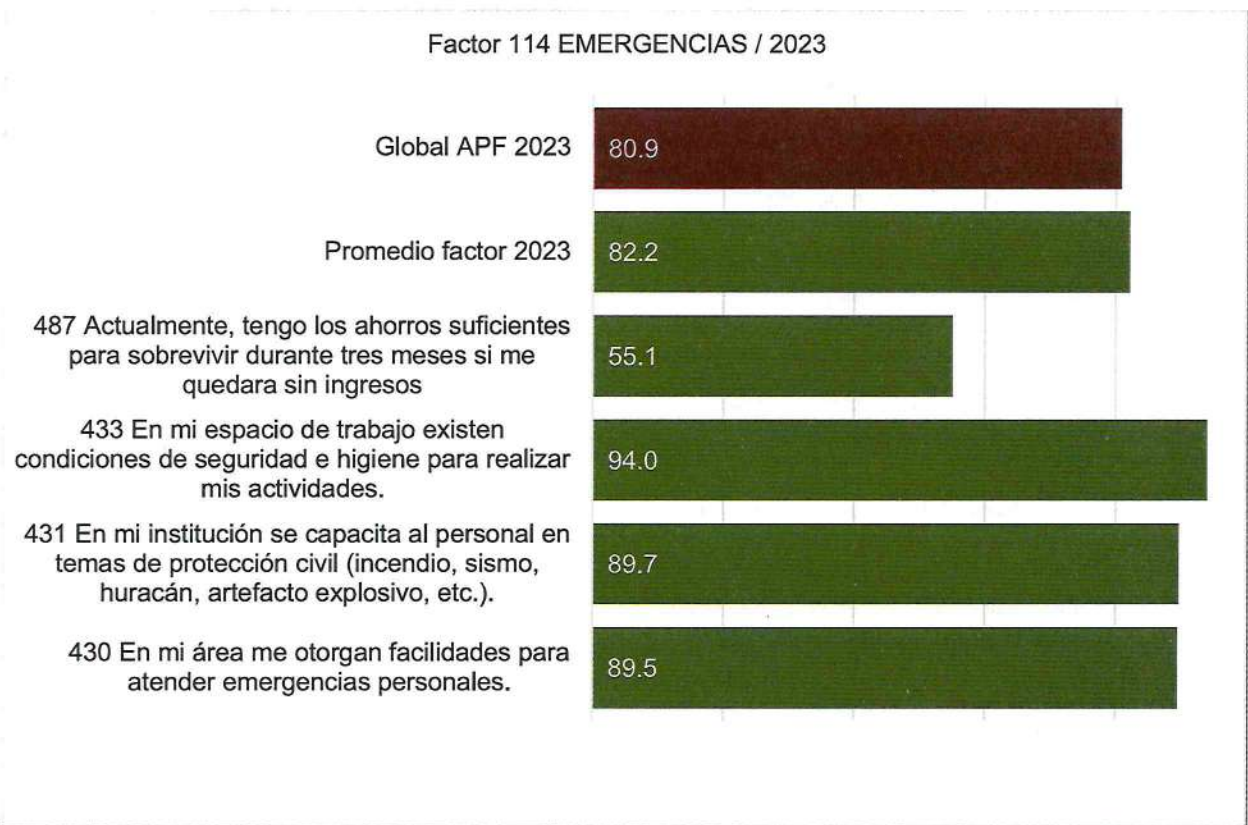
Emergencias

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.

Este factor refleja que las instalaciones en las que el personal desempeña sus actividades diarias cuentan con medidas de seguridad e higiene y se capacita al personal en temas de protección civil. Dentro de las *Políticas Laborales del CONEVAL*, se establecen los permisos con goce de sueldo por urgencia demostrada, aspecto reflejado en el índice del reactivo.

Adicionalmente, la SFP incorporó un nuevo reactivo referente a si la gente cuenta con ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si se quedara sin ingresos, reactivo en el que se obtuvo un índice bajo; sin embargo, no refleja de manera directa un aspecto de injerencia del Consejo.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 82.2, 5.3 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (76.9).

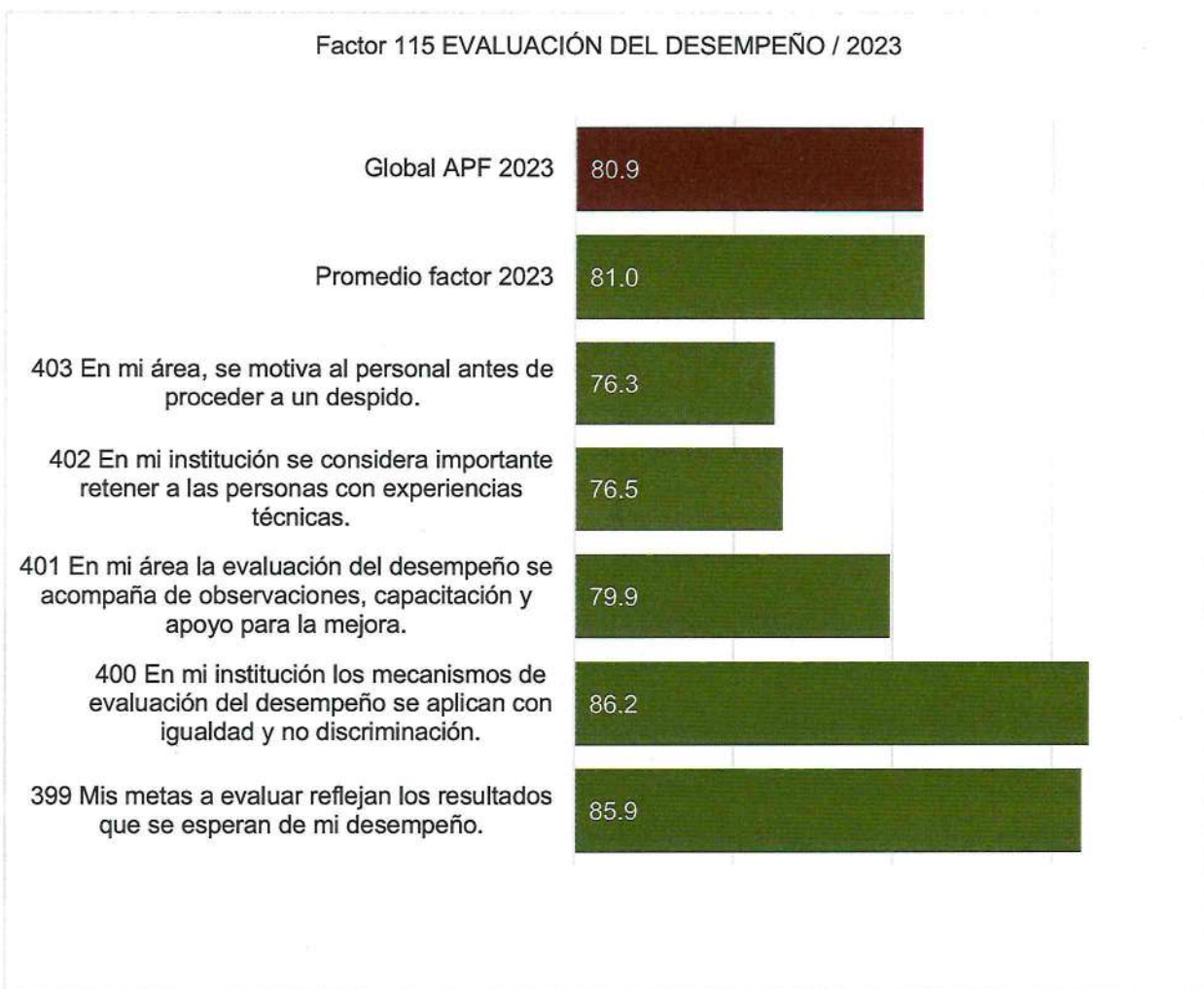


Evaluación del desempeño

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño existentes; así como la importancia para su crecimiento profesional y las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.

La metodología de evaluación del desempeño se realiza únicamente al personal de estructura con nivel de jefatura de departamento y subdirección, lo que equivale al 12 % de la plantilla, por lo que tres de los cinco reactivos del factor no son aplicables al Consejo.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 81, 2.8 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (78.2).



Gestión pública

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre su conocimiento de los procesos institucionales y el aprovechamiento de los instrumentos con los que cuentan con la finalidad de erradicar la corrupción e incrementar la efectividad en la gestión pública para el beneficio de la sociedad.

Este factor refleja que el personal del Consejo conoce el impacto que su trabajo tiene en el logro de los objetivos institucionales y cuenta con las herramientas necesarias para desempeñar el mismo. Como área de oportunidad se encuentra el fortalecer la cultura de la denuncia sin presión o represalias para las y los denunciantes.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 87.8, 9.6 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (78.2).

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2023



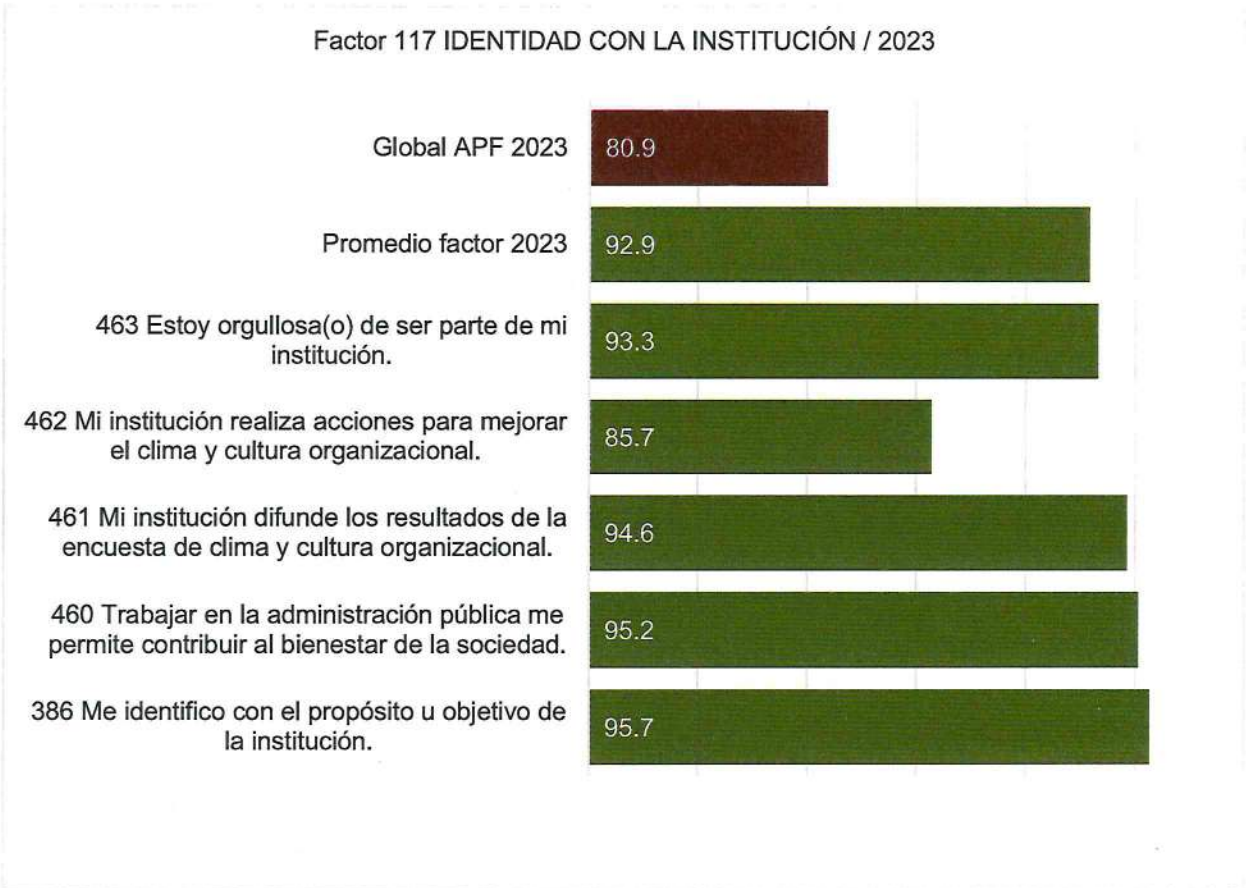
Identidad con la institución

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la identificación que tienen con la institución y el orgullo de pertenecer a ella, su contribución al trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente laboral adecuado.

Este factor refleja que las personas servidoras públicas tienen sentido de pertenencia y consideran un orgullo ser parte de la institución, ya que trabajar en CONEVAL les permite contribuir al bienestar de la sociedad; sin embargo, el reactivo con menor calificación indica que el personal percibe que falta realizar acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 92.9, 7.9 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (85).

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023



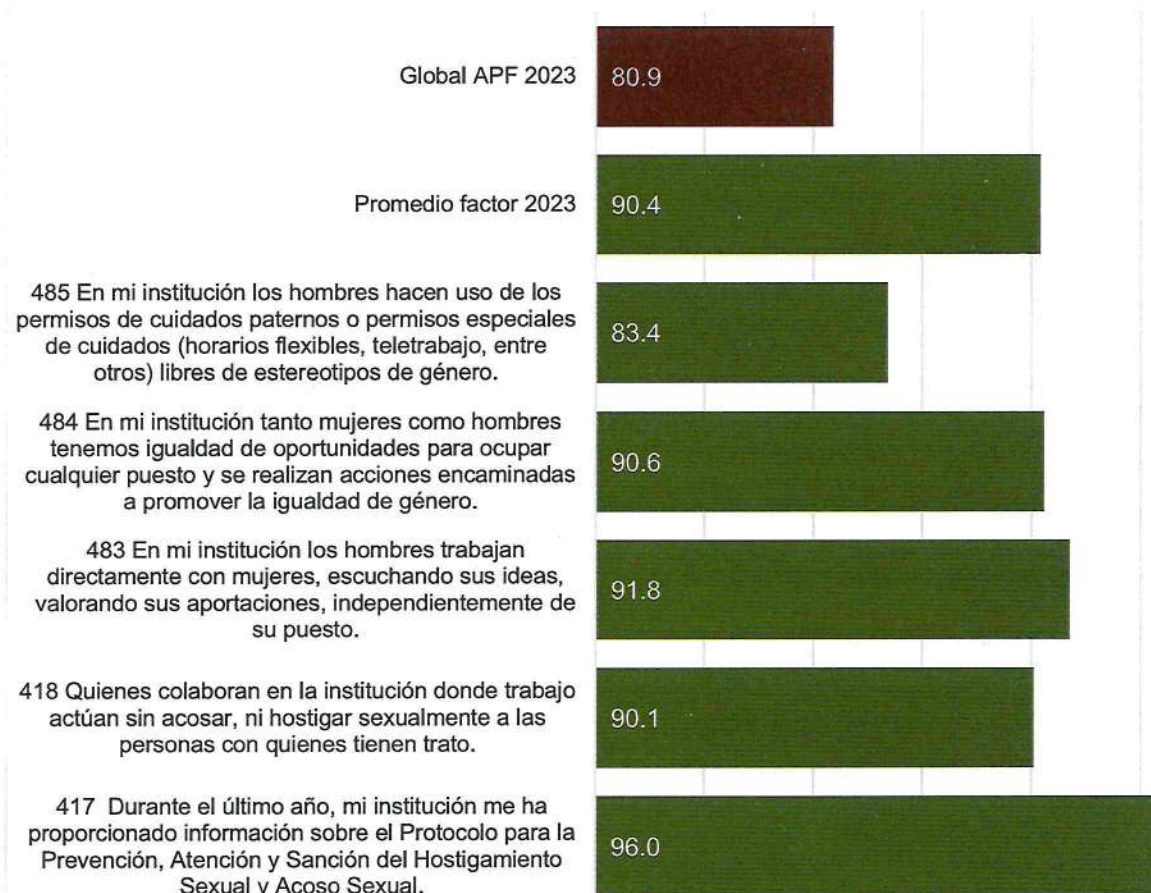
Igualdad de género

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el acceso de bienes y servicios públicos a mujeres y hombres con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades, a los programas, beneficios institucionales, empleos, cargos y comisiones gubernamentales; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Las personas servidoras publicas perciben que en su área de trabajo tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades laborales y se generan acciones encaminadas a promover la igualdad de género. Así mismo, les ha sido proporcionada información sobre el *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 90.4, 7.7 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (82.7).

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2023



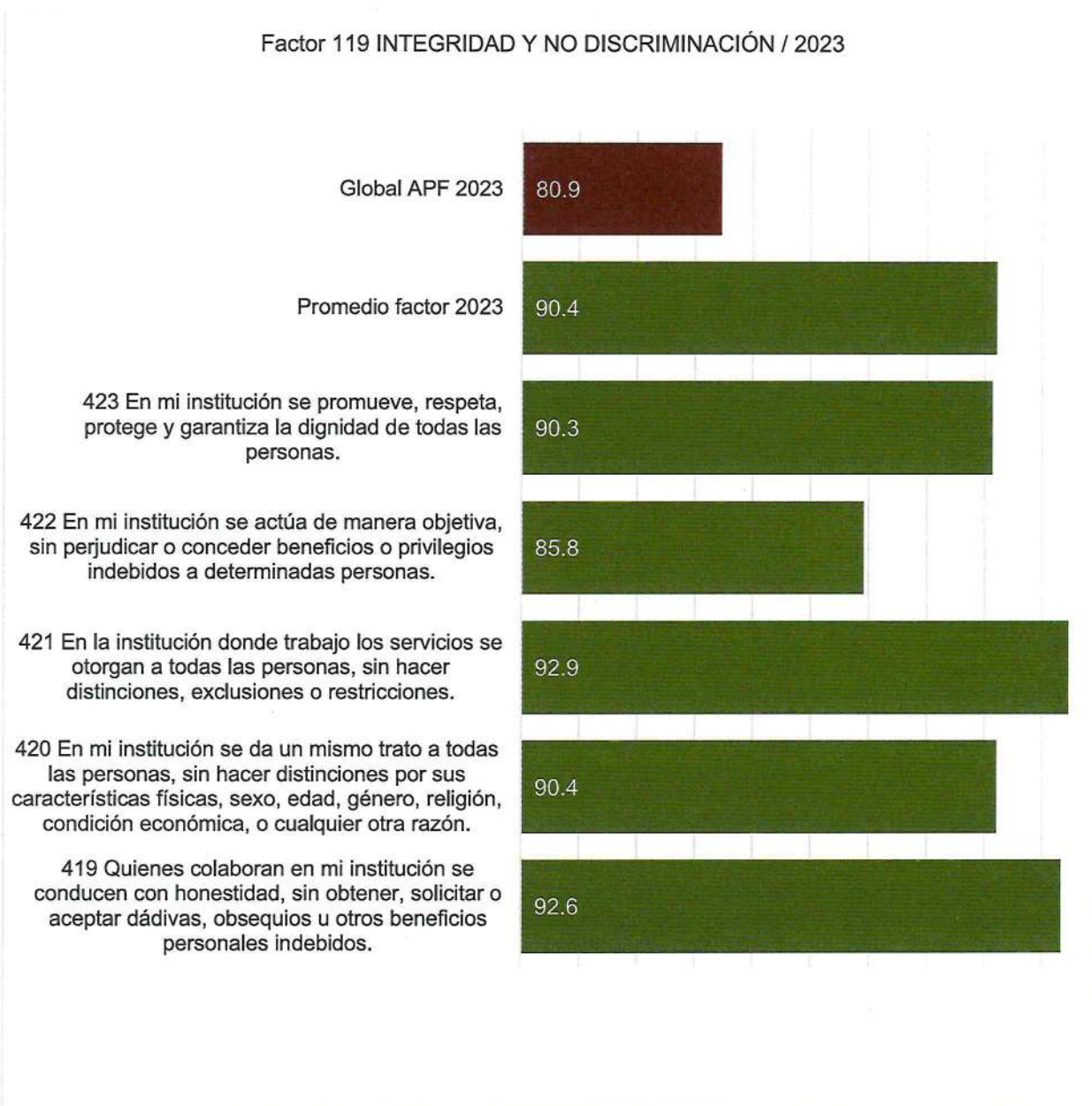
Integridad y no discriminación

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo; así como su actuar con integridad, honestidad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

En cuanto al factor de integridad y no discriminación, el personal encuestado percibe que los servicios se otorgan a todas las personas servidoras públicas sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones, y que el personal se conduce con honestidad.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 90.4, 8.1 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (82.3).

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2023



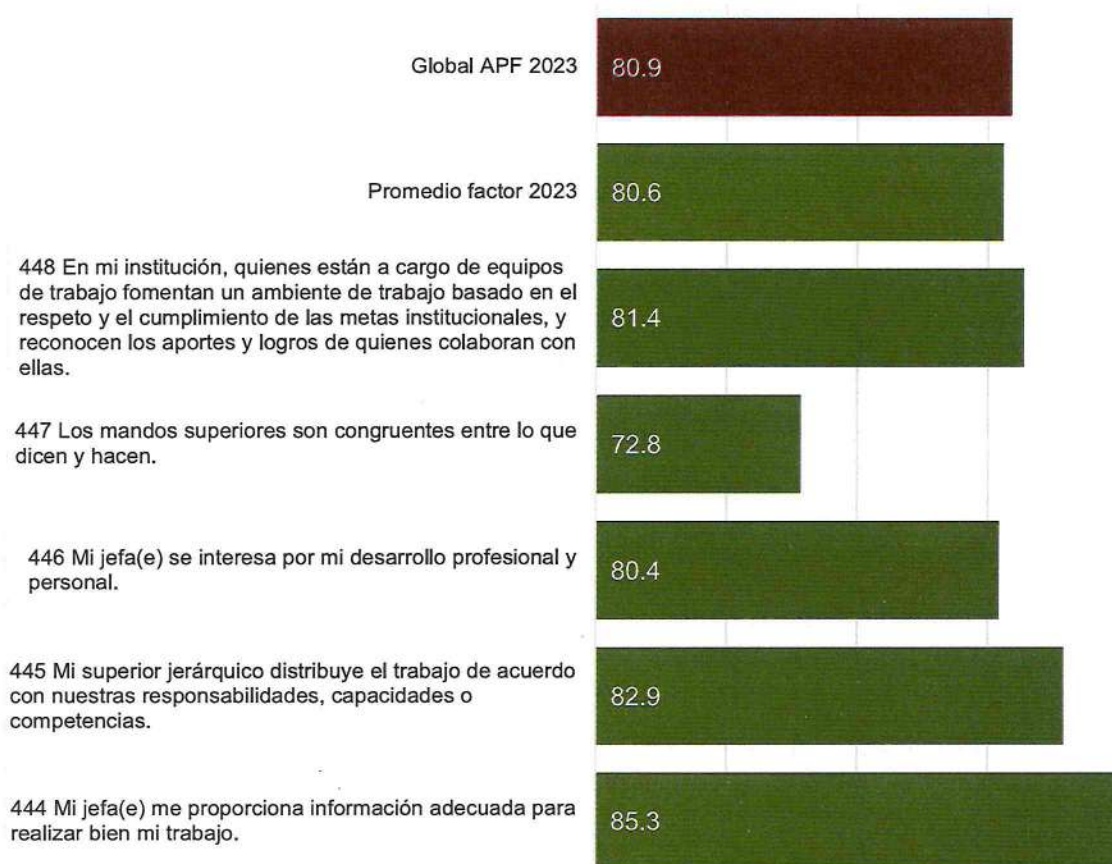
Liderazgo

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad, las cuales impactan en los resultados de su institución.

En materia de liderazgo, el personal percibe que su jefe o jefa le proporciona la información adecuada para realizar su trabajo y distribuye el trabajo de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias de cada integrante del equipo; sin embargo, los dos reactivos con menor calificación muestran que el personal percibe que falta congruencia entre lo que dice y hace la persona superior jerárquica y, adicionalmente, es necesario reforzar el interés por el desarrollo profesional de las personas.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 80.6, 1.4 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (79.2).

Factor 120 LIDERAZGO / 2023

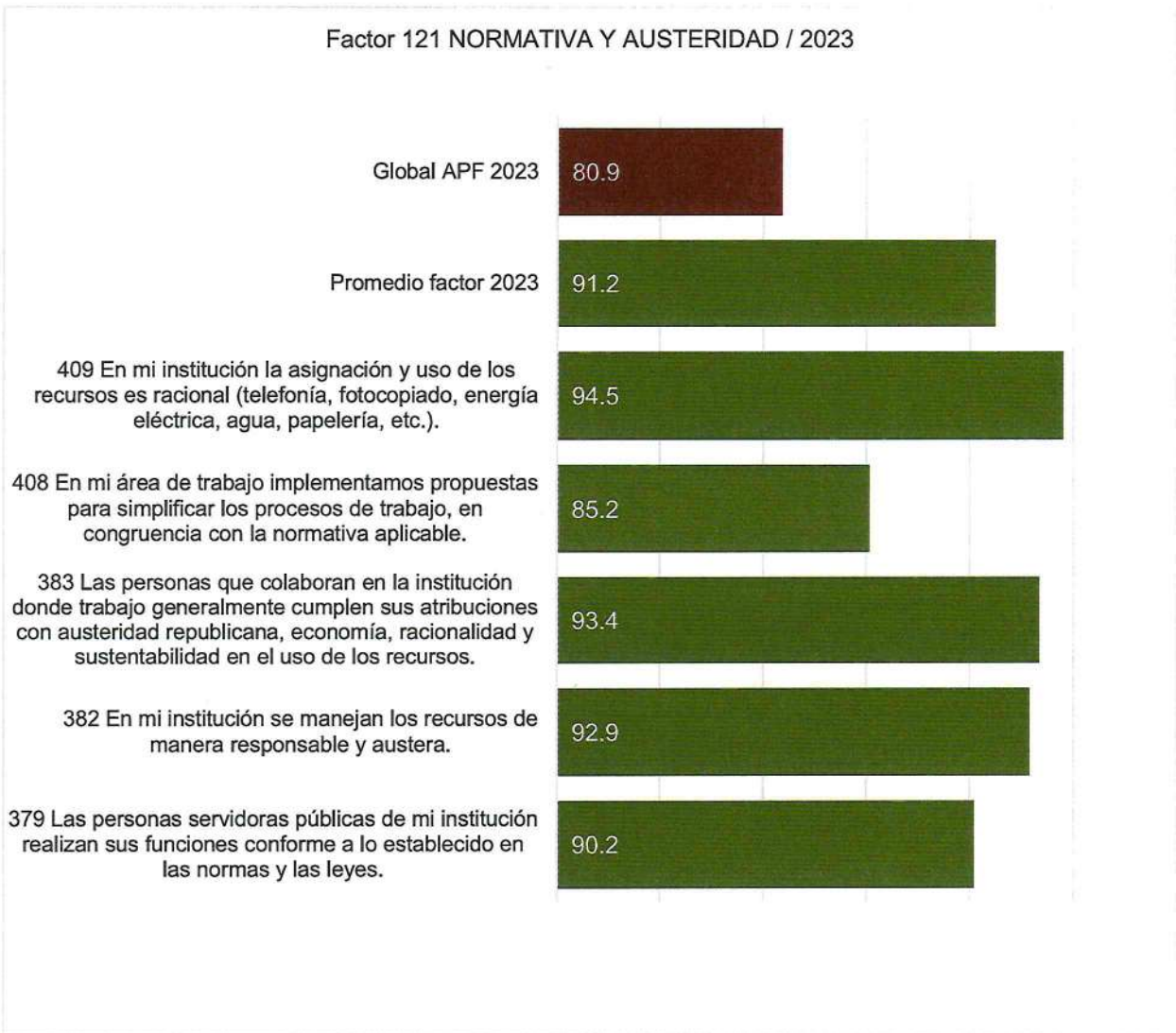


Normativa y austeridad

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se cumplen las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana y el aprovechamiento responsable de los recursos de la institución.

Este factor refleja que las personas servidoras públicas perciben que en el Consejo cumplen sus atribuciones con austeridad republicana, economía y racionalidad; además, que los recursos se manejan de manera responsable y austera. De igual manera, consideran que las labores diarias se desempeñan siempre en observancia del marco jurídico y normativo aplicable. Se detecta un área de oportunidad en la simplificación de los procesos de trabajo, en apego a la normativa.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 91.2, 9.9 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (81.3).

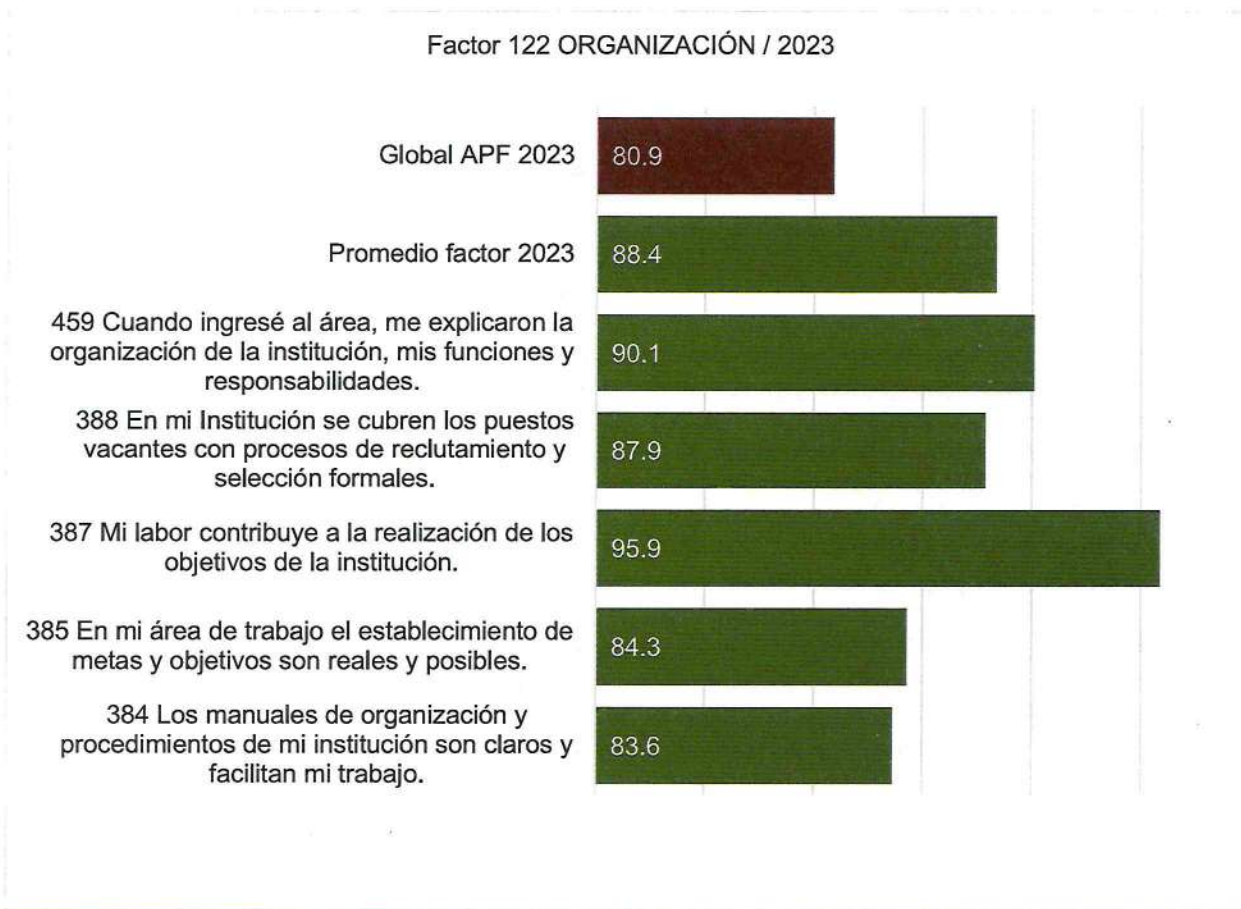


Organización

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como el impacto que tienen en el logro de los objetivos estratégicos en su trabajo cotidiano.

La calificación promedio de este factor indica que las personas servidoras públicas encuestadas tienen la percepción de sentirse identificadas con el propósito de la institución, reconocen que los puestos vacantes se cubren con procesos de reclutamiento y selección formales y se detecta un área de oportunidad en la mejora de los manuales de procedimientos.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 88.4, 6.6 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (81.8).



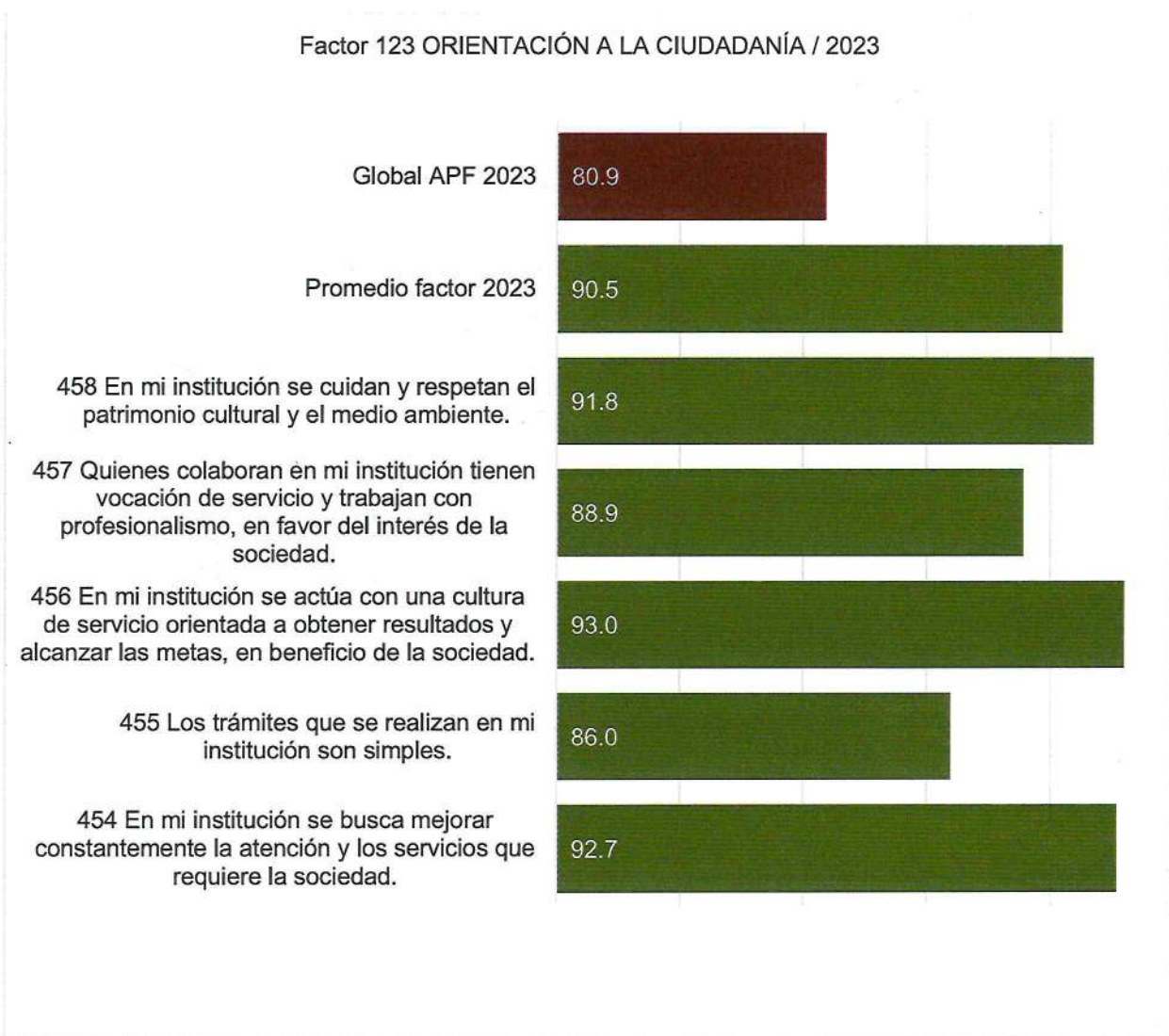
Orientación a la ciudadanía

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el conocimiento que tienen de las necesidades, expectativas y demandas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades y buscar en todo momento su máxima atención por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

Los resultados muestran el compromiso que las personas servidoras públicas tienen hacia su trabajo y la sociedad, ya que en el CONEVAL se actúa de acuerdo con la cultura de servicio orientada a obtener resultados y alcanzar las metas establecidas.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 90.5, 9 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (81.5).

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2023



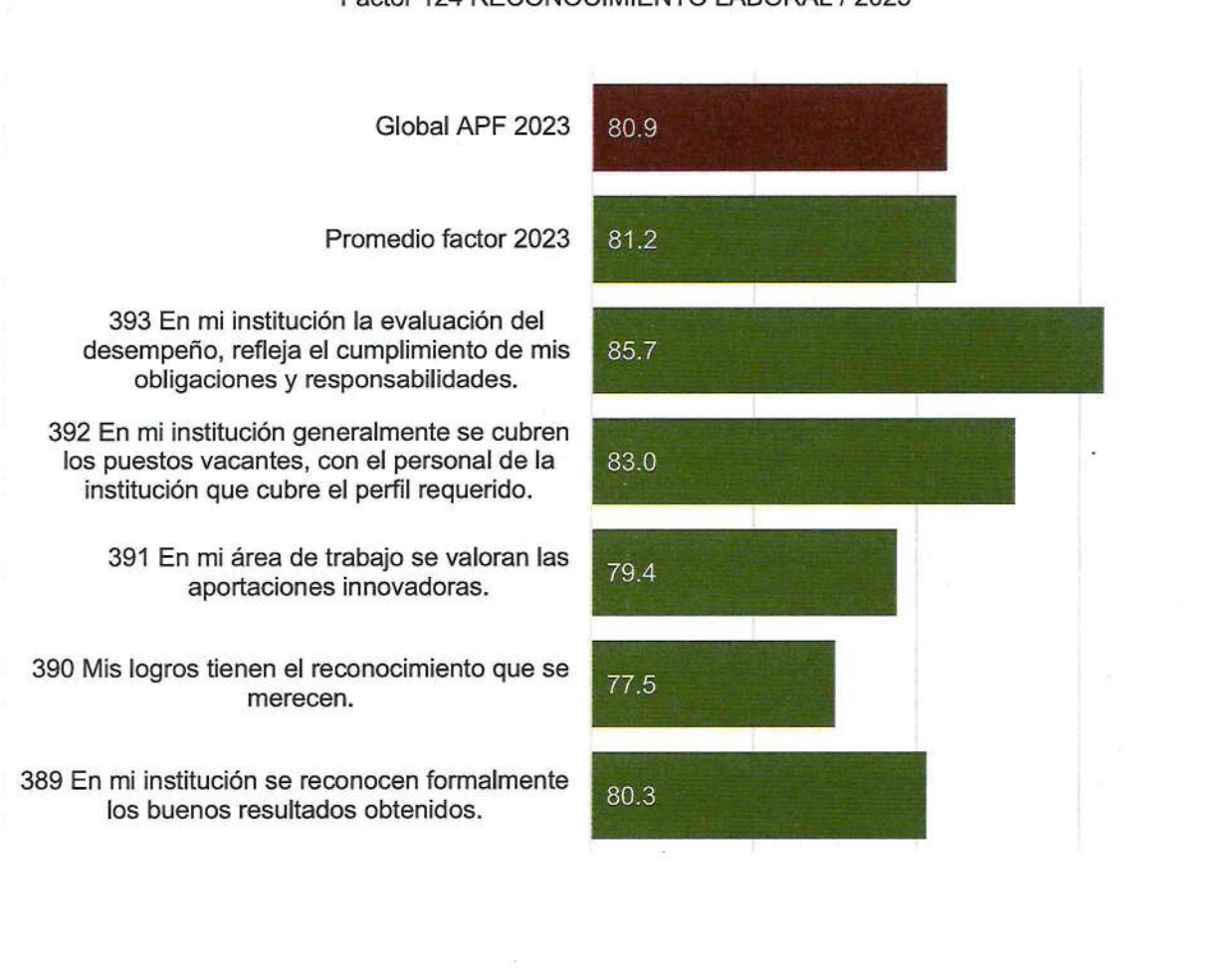
Reconocimiento laboral

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.

Este factor representa una de las principales áreas de oportunidad en el CONEVAL, por un lado, se reconoce que las vacantes generalmente son cubiertas con personas con el perfil requerido; sin embargo, en el Consejo no se realiza una evaluación del desempeño al personal eventual, lo que dificulta el reconocimiento de logros y de los buenos resultados del personal.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 81.2, 4.8 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (76.4).

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2023

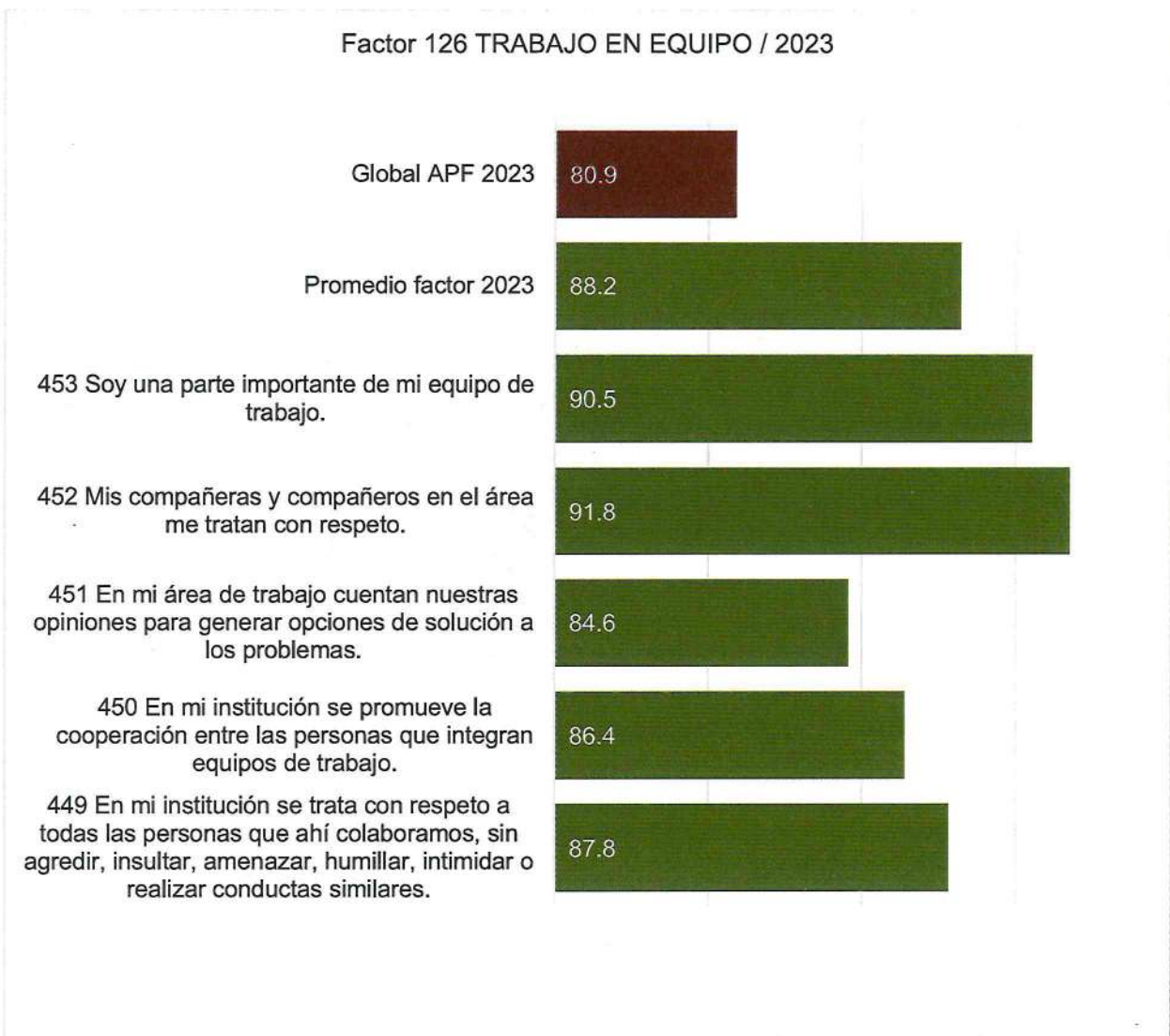


Trabajo en equipo

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

Este factor refleja que las personas que laboran en nuestra institución perciben que se promueve la integración de los equipos de trabajo con respeto y libre de cualquier forma de violencia, de igual manera, reconocen su valor dentro de los equipos de trabajo. Como área de oportunidad se refleja el considerar las opiniones de todas las personas colaboradoras para la solución de los problemas.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 88.2, 5.3 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (82.9).

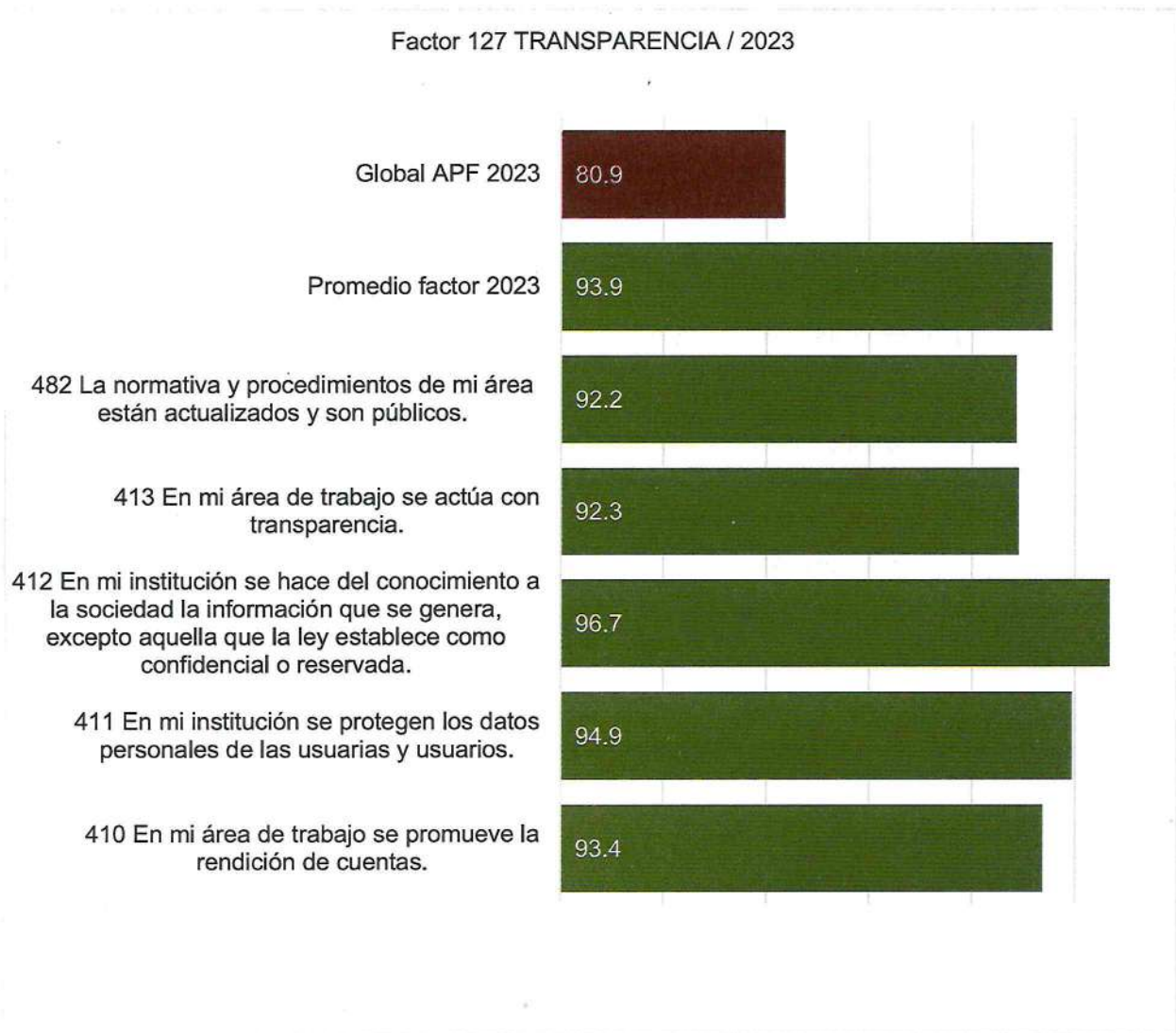


Transparencia

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la protección de los datos personales que se encuentran bajo su custodia; privilegiando el principio de máxima publicidad de la información pública y, en el ámbito de su competencia, la difusión de manera proactiva de información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

En materia de transparencia se destaca el compromiso de la Entidad en dar a conocer a la sociedad la información que se genera, excepto aquella que guarda un estatus de confidencial o reservada, así como, la protección de datos personales de las personas usuarias.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 93.9, 10.9 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (83).



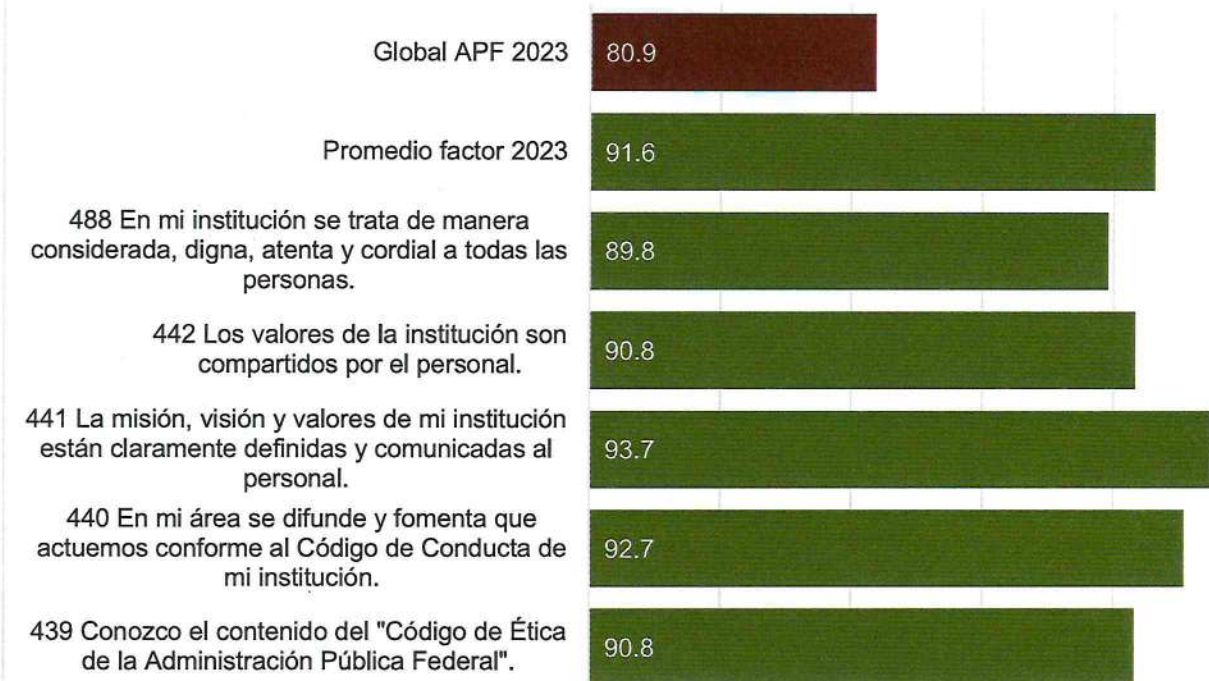
Valores

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.

Este factor refleja que las personas consideran que en el CONEVAL se promueve de manera activa el conocimiento del Código de Ética de la APF y del Código de Conducta institucional, así como su aplicación en las labores cotidianas.

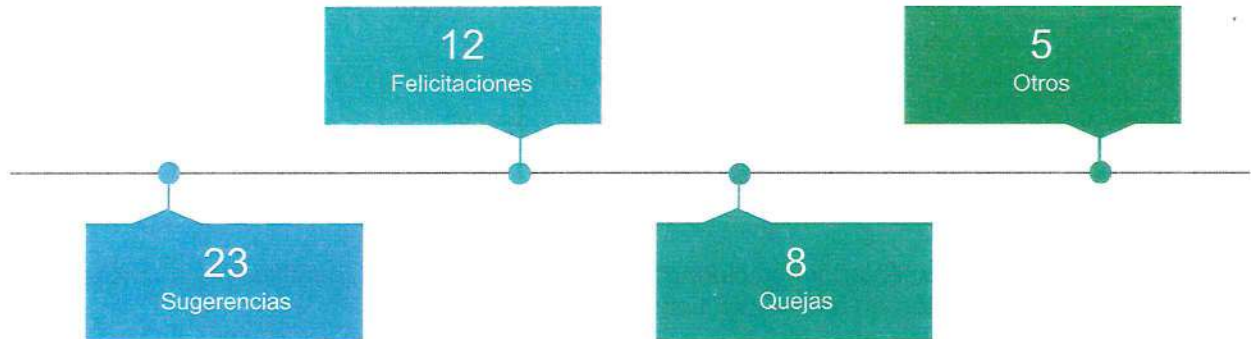
Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 96.1, 13.6 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (82.5).

Factor 128 VALORES / 2023



III. Análisis cualitativo

En la ECCO 2023 se recibieron 48 comentarios, los cuales se clasificaron de la siguiente manera:



a) Sugerencias

| | Tema | Cantidad de comentarios |
|---|--|-------------------------|
| 1 | Incremento de días de trabajo a distancia, modificación del horario laboral en el Consejo para salir más temprano y respeto a la hora de salida. | 14 |
| 2 | Mejora de las condiciones laborales en la APF | 3 |
| 3 | Replantear la planeación interna, la carga de trabajo es excesiva. | 3 |
| 4 | Observaciones acerca de las preguntas de la ECCO | 2 |
| 5 | Sensibilizar a superiores jerárquicos en materia de hostigamiento laboral. | 1 |
| | Total | 23 |

b) Felicidades

| | Tema | Cantidad de comentarios |
|---|---|-------------------------|
| 1 | Excelente institución para trabajar | 6 |
| 2 | Felicidades al personal | 2 |
| 3 | Felicidades por monitorear los temas de clima y cultura | 1 |
| 4 | Otros | 3 |
| | Total | 12 |

c) Quejas

| | Tema | Cantidad de comentarios |
|---|--|-------------------------|
| 1 | El horario laboral no permite realizar otras actividades | 2 |
| 2 | Trato diferenciado, falta de liderazgo | 2 |
| 3 | Fortalecer capacitaciones sobre acoso y hostigamiento sexual | 2 |
| 4 | No existen reconocimientos laborales | 1 |
| 5 | Personal que no cubre el perfil de puesto | 1 |
| | Total | 8 |

d) Otros

| | Tema | Cantidad de comentarios |
|---|---|-------------------------|
| 1 | La planeación no va en función de los recursos humanos disponibles. | 2 |
| 2 | Presuntas acciones de hostigamiento sexual sin consecuencias | 1 |
| 3 | La evaluación de desempeño solamente es para el personal de estructura | 1 |
| 4 | Existen áreas de oportunidad a nivel directivo en cuanto al manejo del personal | 1 |
| | Total | 5 |

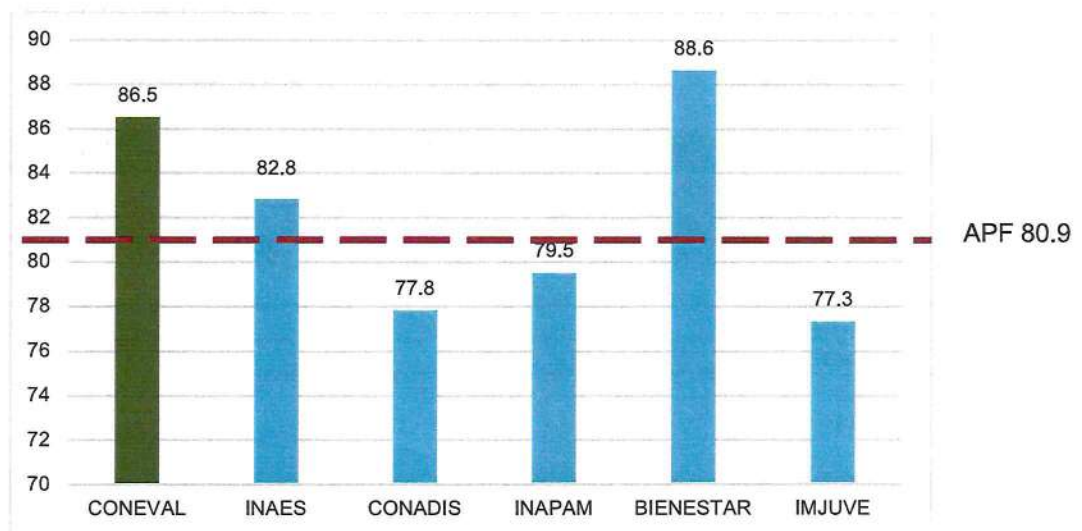
Derivado de los comentarios recibidos, las principales temáticas identificadas que representan áreas de oportunidad en el Consejo son:

- a) Modificar el horario laboral y aumentar el trabajo a distancia (16 comentarios).
- b) Replantear la planeación interna, no va en función de los recursos humanos disponibles (5 comentarios).
- c) Reforzar capacidades de liderazgo en el personal directivo (4 comentarios).

De igual manera, a través de los comentarios de felicitación se percibe el orgullo y sentido de pertenencia del personal. También se identificaron comentarios propositivos que serán considerados para la mejora de las áreas de oportunidad.

IV. Análisis comparativo a nivel APF e interinstitucional

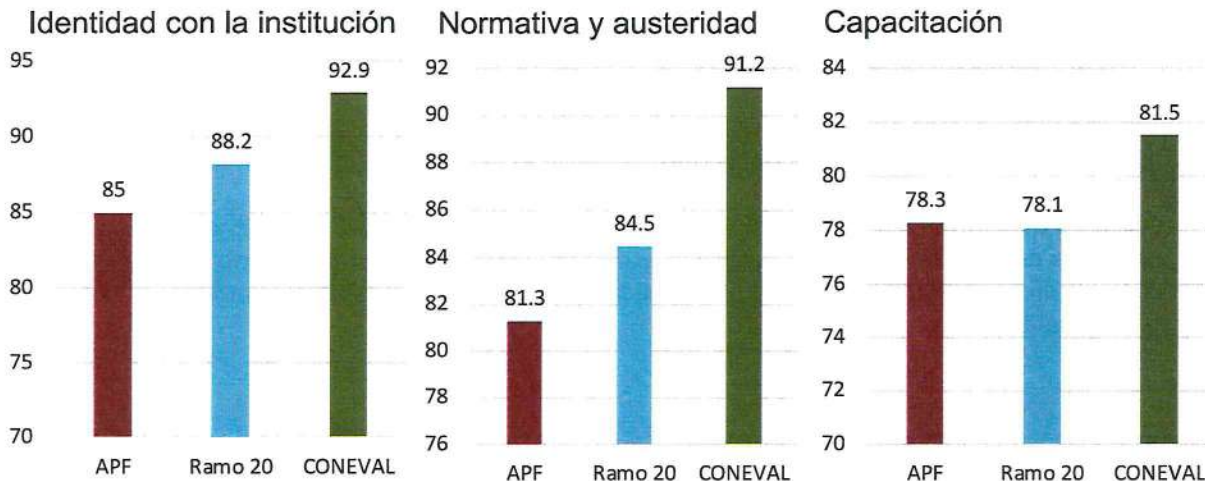
Índice global



El CONEVAL obtuvo un índice global de 86.5, superior a cuatro de las cinco instituciones que conforman el Ramo-20 Bienestar y 5.6 puntos por encima del promedio global de la APF.

Factores

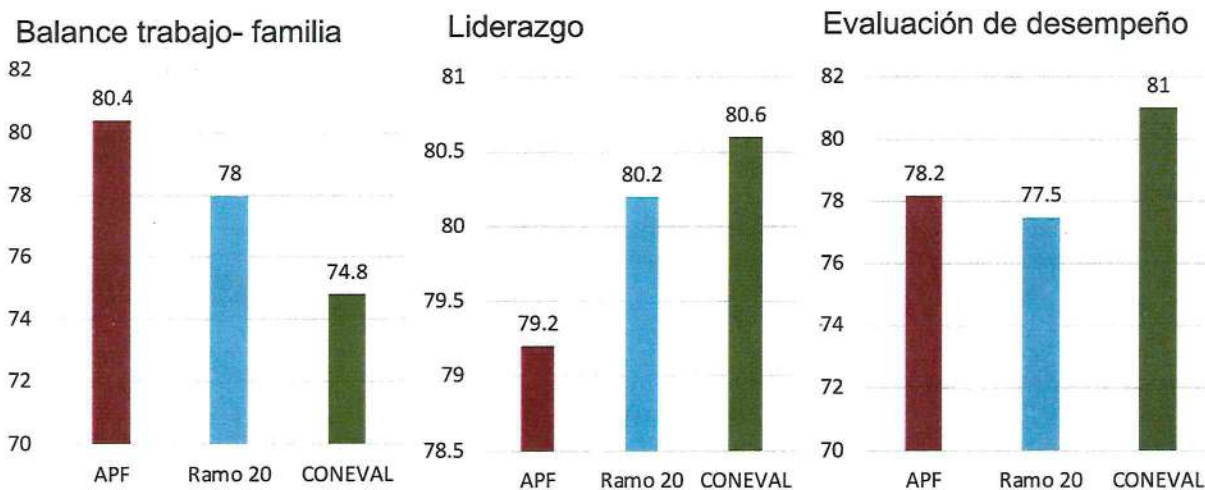
Fortalezas



Se identificaron los tres factores en los cuales el CONEVAL obtuvo un mayor puntaje y se realizó el comparativo con los índices obtenidos por la APF y las instituciones del Ramo-20. En el caso de los tres factores, los índices obtenidos por el CONEVAL son significativamente mayores.

Resulta relevante mencionar que en el ejercicio 2023, se establecieron prácticas de transformación relativas a los factores “Identidad con la institución” y “Capacitación”.

Áreas de oportunidad



De igual manera, se realizó el comparativo de los tres factores con menor calificación en el CONEVAL, de lo que se concluye que el Consejo tiene como principal área de oportunidad el reforzar las acciones tendientes a la mejora del balance trabajo- familia. En cuanto a liderazgo y evaluación del desempeño; si bien, se consideran dentro de los factores con menor calificación de manera institucional, los índices obtenidos son 1.4 y 2.8 puntos por arriba de los índices obtenidos por la APF, respectivamente.

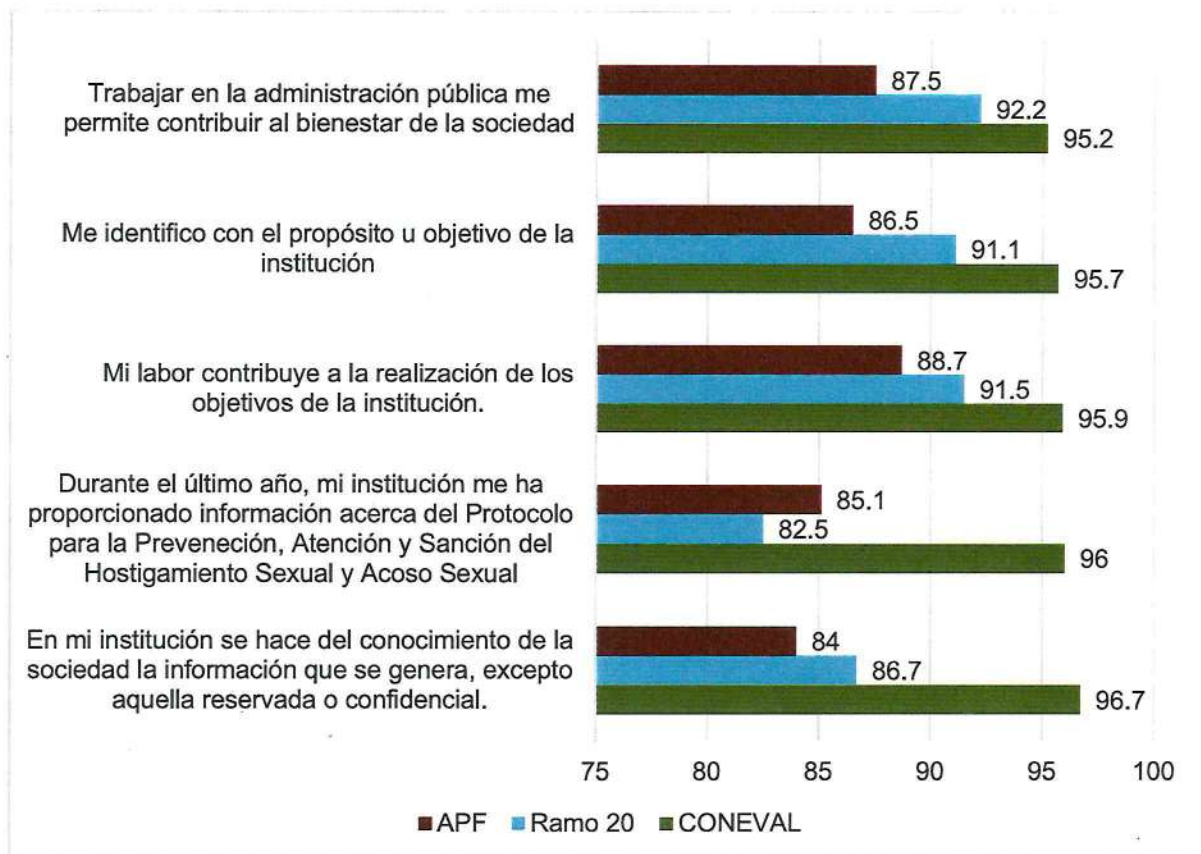
Reactivos

Fortalezas

Se llevó a cabo el comparativo de los índices obtenidos por el CONEVAL, las instituciones del Ramo- 20 y la APF, respecto a los cinco reactivos mejor calificados en el Consejo. Como se aprecia, en todos los casos el índice obtenido por el CONEVAL fue superior.

Los reactivos mejor calificados son, en primer lugar, el relativo a transparencia y en segundo, el relacionado con la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual en la institución.

Cabe resaltar que los cinco reactivos mejor calificados en la ECCO 2023, coinciden con los cinco reactivos mejor calificados en la ECCO 2022, lo que refleja el compromiso constante del Consejo con la cultura de la transparencia, la igualdad entre mujeres y hombres y el fomento a la identidad con la institución.

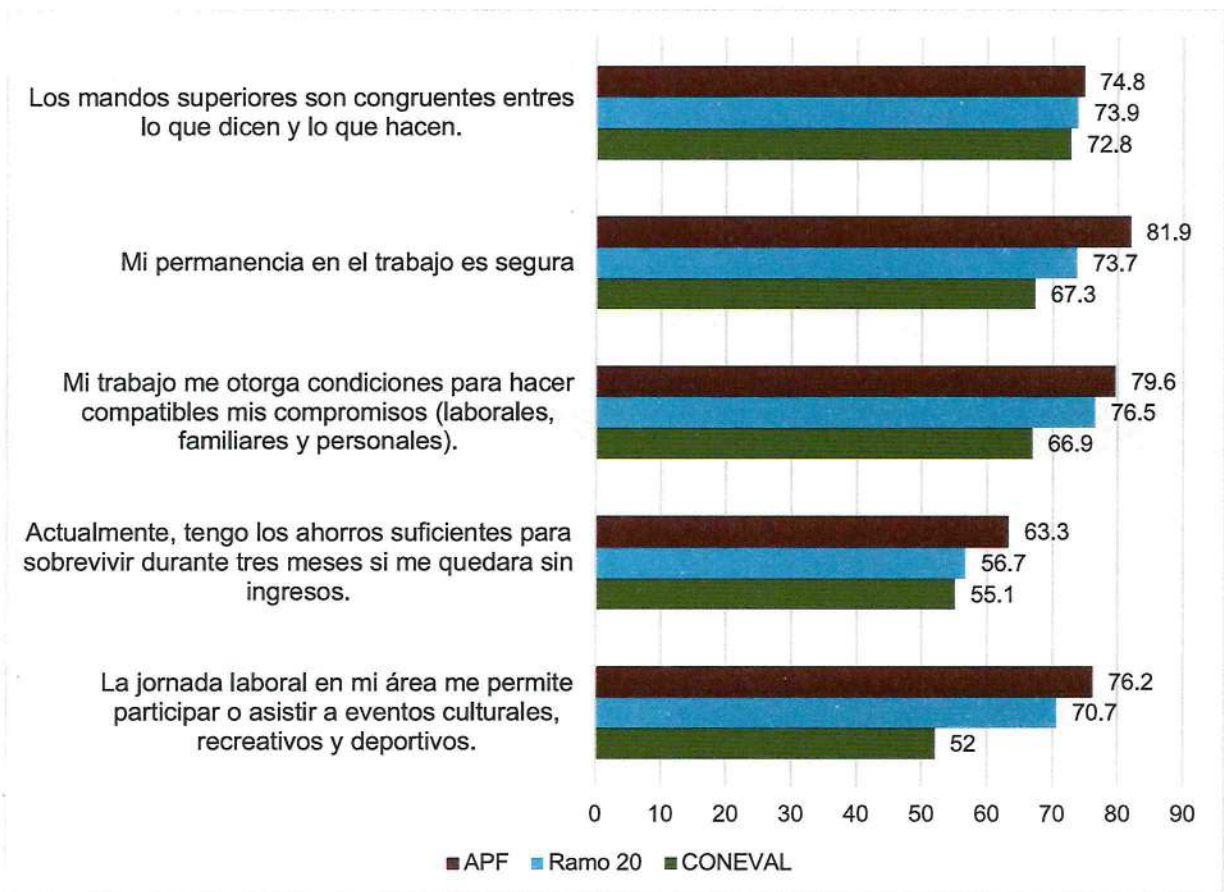


Áreas de oportunidad

De igual manera, se realizó el comparativo de los índices obtenidos por el CONEVAL, las instituciones del Ramo-20 y la APF, respecto a los cinco reactivos con menor calificación en el Consejo.

Dentro de las áreas de oportunidad en el Consejo, se encuentran los reactivos relacionados al balance trabajo- familia, salud financiera y liderazgo, los cuales se reforzarán a través de prácticas de transformación durante el ejercicio 2024.

Resulta relevante mencionar que, cuatro de los cinco reactivos con menor puntaje obtenido en la ECCO 2023, coinciden con los reactivos con menor puntaje en la ECCO 2022, a excepción del relativo a salud financiera, integrado en la encuesta por primera vez en 2023.



Cuadrantes del Modelo Tichy

El modelo Tichy contempla todo el entorno de las instituciones para generar un verdadero cambio estratégico, considerando que el entorno está en constante cambio y requiere tomar en cuenta diferentes enfoques de lo que ocurre al interior de la institución, a través de sus sistemas: técnico, político y cultural, los cuales interactúan entre sí en el quehacer administrativo³.

Tichy ilustró su modelo mediante una matriz que muestra los tres sistemas citados junto con las herramientas administrativas: organizacional y estratégico; estructuras y procedimientos, y personas, estas herramientas pueden ser usadas para modificar o ajustar cualquiera de los tres sistemas⁴.

La SFP llevó a cabo la agrupación de los 18 factores en los 9 cuadrantes de la matriz, lo que permite a las instituciones crear conciencia acerca de los problemas organizacionales y las oportunidades actuales, así como evaluar las directrices para llevar a cabo acciones futuras.

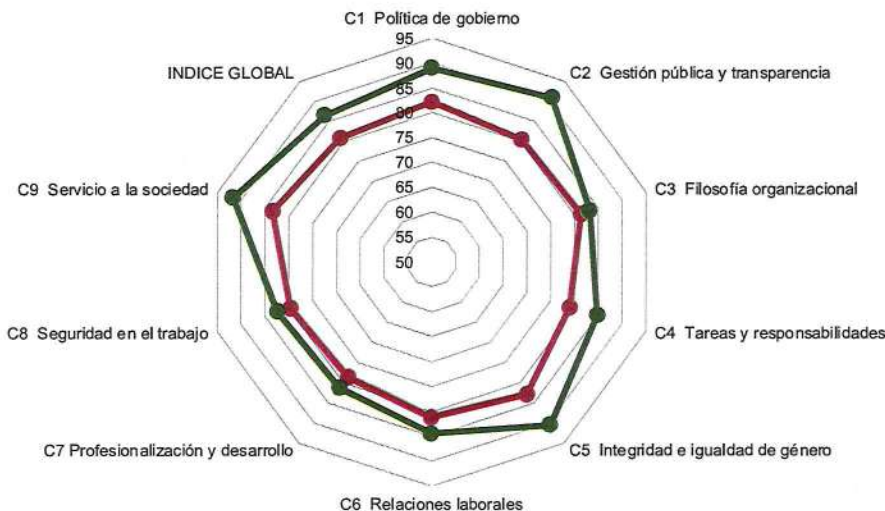
Al hacer un comparativo, el CONEVAL obtuvo índices superiores a la APF en los nueve cuadrantes. En relación con las instituciones del Ramo 20, el Consejo tuvo el promedio más alto en cuatro de los nueve cuadrantes.

| Institución | Índice Global | Cuadrantes | | | | | | | | |
|---|---------------|-------------------------|------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------------------------|-------------------------|------------------------------------|----------------------------|---------------------------|
| | | C1 POLÍTICA DE GOBIERNO | C2 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA | C3 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL | C4 TAREAS Y RESPONSABILIDADES | C5 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO | C6 RELACIONES LABORALES | C7 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO | C8 SEGURIDAD EN EL TRABAJO | C9 SERVICIO A LA SOCIEDAD |
| Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social | 86.5 | 89.1 | 90.9 | 83.2 | 84.8 | 90.4 | 84.4 | 81.2 | 82.3 | 91.7 |
| Secretaría de Bienestar | 88.6 | 81.2 | 83.2 | 82.5 | 76.9 | 85.8 | 80.7 | 73.6 | 78.7 | 82.0 |
| Instituto Nacional de la Economía Social | 82.8 | 89.2 | 88.2 | 89.3 | 87.2 | 89.5 | 89.1 | 86.9 | 86.8 | 91.0 |
| Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores | 79.5 | 84.7 | 82.5 | 83.1 | 81.3 | 87.0 | 83.7 | 78.5 | 76.7 | 88.1 |
| Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad | 77.8 | 89.1 | 90.9 | 83.2 | 84.8 | 90.4 | 84.4 | 81.2 | 82.3 | 91.7 |
| Instituto Mexicano de la Juventud | 77.3 | 81.2 | 78.8 | 75.9 | 77.1 | 75.6 | 79.4 | 75.9 | 75.7 | 80.6 |
| APF | 80.9 | 82.4 | 80.6 | 81.5 | 79.1 | 82.5 | 81.0 | 78.3 | 79.5 | 83.3 |

³ Juárez Gómez Guadalupe (2008), El desarrollo organizacional como teoría de cambio en las empresas, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas, Veracruz. Disponible en: <https://1library.co/document/zxvvr9wy-desarrollo-organizacional-alternativa-cambio-empresas-autoservicio.html>

⁴ Ídem

Otro instrumento proporcionado por la SFP para la identificación de las áreas de oportunidad es la gráfica de radiales, que permite valorar cómo se encuentra cada institución conforme a los cuadrantes del modelo Tychy, en comparación con los resultados globales de la APF. Al respecto, se puede apreciar que el CONEVAL obtuvo índices mayores en todos los cuadrantes.



V. Análisis comparativo institucional (resultados 2022 vs 2023)

Cuadrantes del Modelo Tichy

En cuanto al comparativo entre los índices obtenidos por el CONEVAL en los nueve cuadrantes de la matriz del modelo Tichy en los años 2022 y 2023, se aprecia que cinco de los nueve índices aumentaron en 2023 y en tres de los cuatro restantes, no se identifica una disminución significativa de los índices resultantes. En cuanto al cuadrante C8 "Seguridad en el trabajo" en el que se presenta una disminución de 3.6 puntos, esto se debe a la incorporación de preguntas en la ECCO 2023, relativas a salud financiera.

Es de resaltar el incremento en el índice "Profesionalización y desarrollo", en el que se obtuvo la menor calificación en 2022, pasando de 80.53 a 81.2 en 2023.

Cabe mencionar que, por segundo año, se observa un incremento en el índice del cuadrante C9 "Servicio a la sociedad" de 0.9, que reafirma el compromiso de las personas servidoras públicas del CONEVAL con la confianza que el Estado les ha conferido; su vocación absoluta de servicio a la sociedad, y el compromiso con la satisfacción del interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general.

| Cuadrante | Nombre del cuadrante | Índice CONEVAL 2022 | Índice CONEVAL 2023 | Índice global APF 2023 |
|-----------|---------------------------------|---------------------|---------------------|------------------------|
| C1 | Política de gobierno | 88.36 | 89.1 ↑ | 82.4 |
| C2 | Gestión pública y transparencia | 90.30 | 90.9 ↑ | 80.6 |
| C3 | Filosofía organizacional | 83.86 | 83.2 | 81.5 |
| C4 | Tareas y responsabilidades | 84.71 | 84.8 ↑ | 79.1 |
| C5 | Integridad e igualdad de género | 91.12 | 90.4 | 82.5 |
| C6 | Relaciones laborales | 85.01 | 84.4 | 81 |
| C7 | Profesionalización y desarrollo | 80.53 | 81.2 ↑ | 78.3 |
| C8 | Seguridad en el trabajo | 85.93 | 82.3 | 79.5 |
| C9 | Servicio a la sociedad | 90.88 | 91.7 ↑ | 83.3 |

VI. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad

Fortalezas

A continuación, se muestran las fortalezas identificadas en cada categoría, mismas que el Consejo continuará reforzando como parte de las acciones para la mejora continua:

Cuadrantes

| Cuadrante | Calificación |
|------------------------------------|--------------|
| C9 Servicio a la sociedad | 91.7 |
| C2 Gestión pública y transparencia | 90.9 |
| C5 Integridad e igualdad de género | 90.4 |

Factores

| Factor | Calificación |
|----------------------------------|--------------|
| 127 Transparencia | 93.88 |
| 117 Identidad con la institución | 92.90 |
| 128 Valores | 91.56 |
| 121 Normativa y austeridad | 91.22 |
| 123 Orientación a la ciudadanía | 90.48 |

Reactivos

| Reactivo | Calificación |
|--|--------------|
| 412 En mi institución se hace del conocimiento de la sociedad, la información que se genera, excepto aquella que la ley establece como confidencial o reservada | 96.7 |
| 417 Durante el último año, mi institución me ha proporcionado información sobre el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. | 96 |
| 122 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución. | 95.9 |
| 386 Me identifico con el propósito u objetivo de la institución. | 95.7 |
| 411 En mi institución se protegen los datos personales de las personas usuarias. | 94.9 |

Áreas de oportunidad

De igual manera, se identificaron las áreas de oportunidad en cada categoría, mismas que se tomaron en consideración para la integración de los objetivos estratégicos 2024:

Cuadrantes

| Cuadrante | Calificación |
|------------------------------------|--------------|
| C7 Profesionalización y desarrollo | 81.2 |
| C8 Seguridad en el trabajo | 82.3 |
| C3 Filosofía organizacional | 83.2 |

Factores

| Factores | Calificación |
|------------------------------|--------------|
| 110 Balance trabajo- familia | 74.83 |
| 120 Liderazgo | 80.58 |
| 115 Evaluación del desempeño | 80.96 |
| 124 Reconocimiento laboral | 81.2 |
| 112 Capacitación | 81.51 |

Reactivos

| Reactivos | Calificación |
|--|--------------|
| 436. La jornada laboral me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos. | 52 |
| 487. Actualmente tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos. | 55.1 |
| 434. Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares y personales). | 66.9 |
| 447. Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y lo que hacen. | 72.8 |
| 486. Puedo cubrir mis gastos, incluyendo mis deudas, de manera quincenal con lo que gano. | 75.6 |

VII. Definición de objetivos estratégicos

Derivado del análisis de resultados, se detectaron las principales áreas de oportunidad con la finalidad de establecer los objetivos estratégicos 2024, alineados conforme se indica a continuación:


| Objetivo estratégico | Cuadrantes, factores y reactivos asociados |
|---|--|
| 1. Detectar áreas de oportunidad a partir de los resultados de la ECCO 2023 y establecer acciones enfocadas en la mejora del clima y la cultura organizacional. | <p>C9 Servicio a la sociedad</p> <p>117. Identidad con la institución.</p> <p>461. Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.</p> <p>462. Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.</p> |
| 2. Fomentar la cultura/salud financiera en las personas servidoras públicas del Consejo. | <p>C8 Seguridad en el trabajo</p> <p>111. Calidad de vida laboral y estrés</p> <p>114. Emergencias</p> <p>486. Puedo cubrir mis gastos, incluyendo mis deudas, de manera quincenal con lo que gano.</p> <p>487. Actualmente tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos.</p> |
| 3. Fortalecer el desarrollo de las habilidades de liderazgo del personal de mando. | <p>C6 Relaciones laborales</p> <p>C7 Profesionalización y desarrollo</p> <p>112. Capacitación</p> <p>120 Liderazgo</p> <p>124 Reconocimiento laboral</p> <p>447. Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y lo que hacen.</p> |
| 4. Favorecer el balance trabajo- familia de las personas servidoras públicas del CONEVAL. | <p>C3. Filosofía organizacional</p> <p>110. Balance trabajo- familia</p> <p>434. Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares y personales).</p> <p>436. La jornada laboral me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.</p> |

| | |
|---|---|
| | 437 Mi institución me informa sobre las prestaciones a las que tengo derecho. |
| 5. Promover el desarrollo profesional del personal a través de capacitaciones especializadas. | <p>C7 Profesionalización y desarrollo</p> <p>112. Capacitación</p> <p>394 En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional.</p> <p>486 Puedo cubrir mis gastos, incluyendo mis deudas de manera quincenal con el ingreso que recibo.</p> <p>395 Los cursos que he recibido este año cubrieron mis necesidades de capacitación.</p> <p>396 La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto.</p> <p>397 La capacitación que recibí el último año me permitió mejorar mi desempeño.</p> |



VIII. Definición de prácticas de transformación

Programa de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional 2024

| | | |
|--|--------------------|--|
|  <p>CONEVAL Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social</p> | Ramo | 20- Bienestar |
| | UR Siglas | VQZ |
| | UR Nombre | VQZ - Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social |
| | Clave de Ramo - UR | 20 - VQZ |

| No. | Objetivos estratégicos | Práctica de transformación | Personal dirigido | Fecha de registro | Fecha de inicio | Fecha de fin | 1 Factor relacionado | 2 Factor relacionado | 3 Factor relacionado |
|-----|--|--|-------------------|-------------------|-----------------|--------------|--|--|--|
| 1 | 1. Detectar áreas de oportunidad a partir de los resultados de la ECCO 2023 y establecer acciones que permitan contribuir a la mejora del clima y la cultura organizacional. | Realizar una presentación dirigida al personal del Consejo relativa a los resultados de la ECCO en el CONEVAL. | Todo el personal | 22/03/2024 | 01/03/2023 | 28/06/2024 | 17- Impacto de la encuesta en mi institución | 60- Rendición de cuentas | 71- Comunicación |
| 2 | 1. Detectar áreas de oportunidad a partir de los resultados de la ECCO 2022 y establecer acciones que permitan contribuir a la mejora del clima y la cultura organizacional. | Difundir los resultados de la ECCO 2023 y el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024. | Todo el personal | 22/03/2024 | 15/03/2024 | 29/03/2024 | 17- Impacto de la encuesta en mi institución | 95- Impacto de la encuesta en mi institución | 14- enfoque a resultados y productividad |
| 3 | 2. Fomentar la cultura financiera en las personas servidoras públicas del Consejo. | Facilitar fuentes de conocimiento de productos y servicios financieros básicos que favorezcan la educación financiera en las personas servidoras públicas del CONEVAL. | Todo el personal | 22/03/2024 | 01/02/2024 | 13/09/2024 | 114- Emergencias | 111- Calidad de vida laboral y estrés | 1342- Seguridad en el trabajo |
| 4 | 3. Fortalecer el desarrollo de las habilidades de liderazgo del personal de mando. | Impartir una plática de liderazgo enfocado al grupo de edad predominante en el Consejo y reforzar el tema a través de otros medios. | Alta dirección | 22/03/2024 | 01/04/2024 | 31/05/2024 | 26- Liderar la APF | 52- Liderazgo integral | 96- Liderazgo positivo |
| 5 | 4. Favorecer el balance trabajo- familia de las personas servidoras públicas del CONEVAL. | Consolidar un esquema laboral flexible que involucre trabajo a distancia y días de media jornada. | Todo el personal | 22/03/2024 | 01/02/2024 | 13/09/2024 | 9 - Balance trabajo-familia | 24- Impulsar el cambio en la AP | 42- Equilibrada |
| 6 | 4. Favorecer el balance trabajo- familia de las personas servidoras públicas del CONEVAL. | Reforzar la difusión de las prestaciones laborales en el CONEVAL. | Todo el personal | 22/03/2024 | 01/03/2024 | 13/09/2024 | 6- Comunicación | 9- Balance trabajo- familia | 76- Mejora y cambio |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|------------------|------------|------------|------------|---------------------------------|--|----------------------------------|
| 7 | 4. Favorecer el balance trabajo- familia de las personas servidoras públicas del CONEVAL. | Realizar un análisis de las implicaciones de la modificación del horario laboral en el Consejo. | Todo el personal | 22/03/2024 | 01/05/2024 | 13/09/2024 | 9- Balance trabajo- familia | 14- Enfoque a resultados y productividad | 103- Cultura organizacional C3 |
| 8 | 5. Promover el desarrollo profesional del personal a través de capacitaciones especializadas. | Establecer un calendario de capacitaciones administrativas disponibles para todo el personal del Consejo. | Todo el personal | 22/03/2024 | 01/04/2024 | 13/09/2024 | 18- Profesionalización de la AP | 76- Mejora y cambio | 97- Mejora de la gestión pública |

IX. Programación de prácticas de transformación

La implementación de las prácticas de transformación para el ejercicio 2024 se encuentra programada conforme se muestra a continuación:



Coordinación General de Administración

Dirección de Transparencia

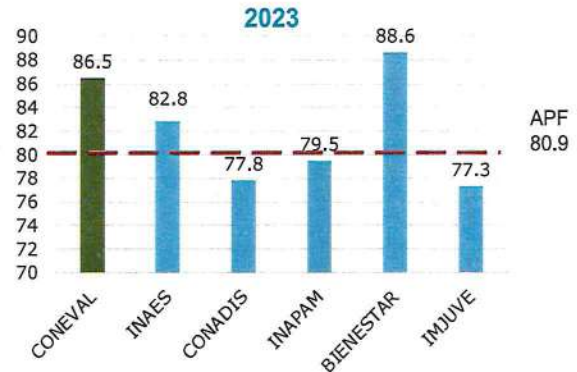
Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Institucional 2024

| No. | Prácticas de transformación | Febrero | | | | Marzo | | | | Abril | | | | Mayo | | | | Junio | | | | Julio | | | | Agosto | | | | Septiembre | | | | | | | |
|-----|--|---------|---|---|---|-------|---|---|----|-------|---|---|---|------|---|---|----|-------|---|---|---|-------|---|---|---|--------|---|---|---|------------|---|---|---|--|--|--|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| 1 | Práctica de transformación Realizar una presentación dirigida al personal del Consejo relativa a los resultados de la ECCO en el CONEVAL. | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Difundir los resultados de la ECCO 2023 y el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024. | | | | | 15 | | | 29 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Facilitar fuentes de conocimiento de productos y servicios financieros básicos que favorezcan la educación financiera en las personas servidoras públicas del CONEVAL. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Impartir una plática de liderazgo enfocado al grupo de edad predominante en el Consejo y reforzar el tema a través de otros medios. | | | | | | | | | 1 | | | | | | | 31 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Consolidar un esquema laboral flexible que involucre trabajo a distancia y días de media jornada. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Reforzar la difusión de las prestaciones laborales en el CONEVAL. | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Realizar un análisis de las implicaciones de la modificación del horario laboral en el Consejo. | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Establecer un calendario de capacitaciones administrativas disponibles para todo el personal del Consejo. | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

X. Efectividad de las prácticas de transformación 2023

Tanto en 2022 como en 2023, el CONEVAL obtuvo índices globales por encima de los obtenidos por la APF y por las instituciones del Ramo-20 (a excepción de la Secretaría del Bienestar en 2023).

Cabe resaltar que pese a la disminución del índice global en la APF para 2023, en el CONEVAL este se mantuvo.



En la ECCO 2022 únicamente en el factor “Balance trabajo-familia” se obtuvo un índice por debajo de la APF, el cual disminuyó en 2023 a pesar de la implementación del trabajo a distancia y los permisos con goce de sueldo. En consecuencia, el CONEVAL buscará implementar acciones eficaces para favorecer la mejora en la percepción de este factor.

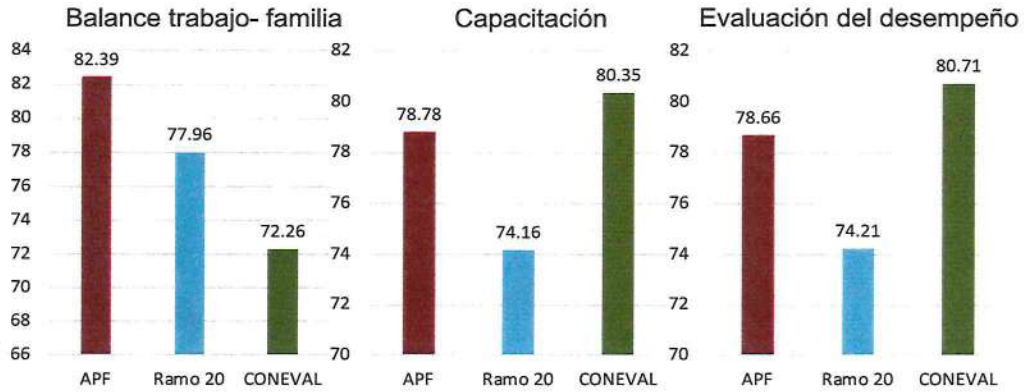
Adicionalmente, se muestran dos índices que se consideraron como áreas de oportunidad (“Evaluación del desempeño” y “Capacitación”), en los que, gracias a las acciones implementadas, se incrementaron los índices obtenidos en 2023. Estas acciones continuarán implementándose en 2024.

| Factor | Índice 2022 | Índice 2023 |
|-----------------------------|-------------|-------------|
| 1. Balance trabajo-familia | 76.26 | 74.8 ↓ |
| 2. Capacitación | 80.35 | 81.5 ↑ |
| 3. Evaluación del desempeño | 80.71 | 81 ↑ |

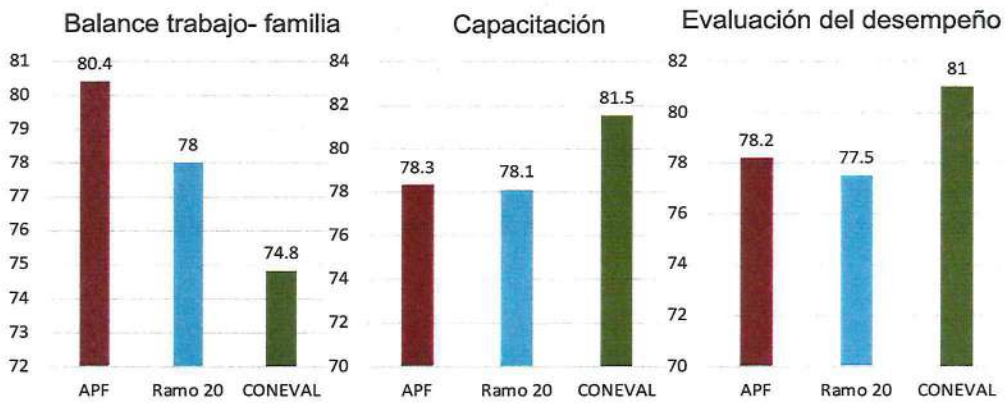
Tanto en 2022 como en 2023, el índice obtenido en el factor “Balance trabajo- familia” fue inferior en el CONEVAL comparado con la APF y con las instituciones del Ramo-20. Por otro lado, se aprecia que los índices obtenidos en los factores de “Capacitación” y “Evaluación de desempeño” en ambos años son mayores en el CONEVAL.

Las acciones a implementar en el Consejo durante 2024, deberán encaminarse a la mejora del factor “Balance trabajo- familia”, así como a la mejora en la percepción del mismo.

2022



2023



Del comparativo de los índices obtenidos en los cuadrantes de Tichy en 2022 y 2023, se desprende que en la ECCO 2023 se incrementó el índice obtenido en cinco de nueve cuadrantes.

En relación con el cuadrante C8 “Seguridad en el trabajo” en el que se observa una disminución de 3.6, esta obedece a las preguntas relativas a la salud financiera, incorporadas por primera vez en la ECCO 2023.

En 2024 se buscará fortalecer los conocimientos de las personas servidoras públicas del Consejo en cuanto a salud financiera; sin embargo, no se espera una mejora en el índice por la manera en la que están redactadas las preguntas.

| Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2022 | | | |
|---|--|---|--|
| Sistemas | Organizacional y estratégico | Estructura y procedimientos | Personas |
| Técnico | C1 Política de gobierno (DDHH, normativa y austeridad) | C4 Tareas y responsabilidades (Organización, reconocimiento laboral) | C7 Profesionalización y desarrollo (capacitación, evaluación del desempeño) |
| | 0.7 | 0.1 | 0.7 |
| Político | C2 Gestión pública y transparencia (Gestión pública y transparencia) | C5 Integridad e igualdad de género (Igualdad, integridad y no discriminación) | C8 Seguridad en el trabajo (Calidad de vida laboral, emergencias) |
| | 0.6 | -0.7 | -3.6 |
| Cultural | C3 Filosofía organizacional (Balance trabajo-familia, valores) | C6 Relaciones laborales (Liderazgo, trabajo en equipo) | C9 Servicio a la sociedad (identidad con la institución, servicio a la ciudadanía) |
| | -0.7 | -0.6 | 0.8 |

XI. Difusión de los resultados al personal

A través de correo electrónico de fecha 02 de abril del presente, se llevó a cabo la difusión de la presentación de los principales resultados de la ECCO 2023 al personal del Consejo.

De igual manera, tanto el informe de análisis de resultados, como el Programa de Prácticas de Transformación, son publicados en el apartado de "Recursos Humanos" del sitio web del CONEVAL.

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 📊

1 mensaje

Laura Mariana Fabila Pineda <lmfabila@coneval.org.mx>

2 de abril de 2024, 10:30

Para: Grupo del CONEVAL <coneval_gpo@coneval.org.mx>, Grupo del OIC <oic_coneval@coneval.org.mx>

CONeVAL
Consejo Nacional de Evaluación
de la Política de Desarrollo Social

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2023 en el CONEVAL

A partir de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, se realizó un análisis que permitió identificar las principales fortalezas y áreas de oportunidad en el CONEVAL, a partir de los factores que inciden positiva o negativamente en el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen institucional.

Esta información sirvió como insumo para establecer el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024.

Las y los invitamos a consultar los principales resultados.

Resultados


¡Gracias por su participación!

CONeVAL
Consejo Nacional de Evaluación
de la Política de Desarrollo Social

Lo que se mide se puede mejorar

www.coneval.org.mx

XII. Autorizaciones

| | |
|---|---|
| <p style="text-align: center;">Elaboró</p> <p style="text-align: center;"> Laura Mariana Fabila Pineda Subdirectora de Control Interno, Integridad y Mejora Institucional</p> | <p style="text-align: center;">Revisó</p> <p style="text-align: center;"> Jorge Reyes Lory Director de Transparencia</p> |
| <p style="text-align: center;">Autorizó</p> <p style="text-align: center;"> Daniel Gutiérrez Cruz Coordinador General de Administración</p> | |