

Informe de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021

Abril de 2022



1
CEN

Índice

- I. Introducción
 1. Fundamento normativo
 2. Alcance
 3. Propósito
- II. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2021
 1. Clima y Cultura Organizacional en la Administración Pública Federal
- III. Análisis de resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional
 1. Criterios de evaluación
 2. Análisis cuantitativo
 3. Análisis cualitativo
 4. Análisis comparativo
 - 4.1 APF
 - 4.2 Interinstitucional
- IV. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad
- V. Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional
 1. Generalidades
 2. Efectividad del programa de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional 2021
 3. Definición de objetivos estratégicos 2022
 4. Definición de prácticas de transformación 2022
 5. Difusión de resultados y PTCCO al personal
 6. Programa de prácticas de transformación de clima y cultural organizacional 2022
 7. Cronograma de actividades
- VI. Autorizaciones

I. INTRODUCCIÓN

1. FUNDAMENTO NORMATIVO

Con fundamento en los numerales del 59 al 62, de 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, vigente, así como el artículo 55, fracción XI, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril de 2020¹, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2021 en, del 25 de octubre al 9 de noviembre de 2021, con la finalidad de conocer el clima organizacional y conformar las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2022.

2. ALCANCE

La ECCO 2021 y las PTCCO 2022 son de aplicación general y están dirigidas a todas las personas servidoras públicas que laboran en el CONEVAL.

3. PROPÓSITO

Identificar y atender áreas de oportunidad en el CONEVAL para contar con un clima laboral favorable.

II. ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2021

1. CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

La ECCO es una herramienta de la Secretaría de la Función Pública (SFP) que se aplica en la Administración Pública Federal (APF) y sirve para medir el clima y cultura organizacional de las instituciones a través de un cuestionario que se contesta de forma anónima y permite conocer el sentir sobre diferentes aspectos importantes del ámbito de trabajo, evaluado por el personal que labora en instituciones públicas que conforman la APF.²

Es importante señalar que en 2021 se llevó a cabo una transformación de la ECCO para:

- Incorporar los valores de la Cuarta Transformación.
- Coadyuvar con el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024.
- Contribuir a la construcción de la nueva ética pública en donde la política se oriente por el principio del servicio a las demás personas y el desarrollo no deje fuera a nadie.
- Transformar la cultura en las instituciones y cimentar un servicio público austero, basado en los cinco ejes constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia,

¹ Aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2021), disponible en el Micrositio Clima y Cultura Organizacional de la APF, en el menú denominado Aplicación.

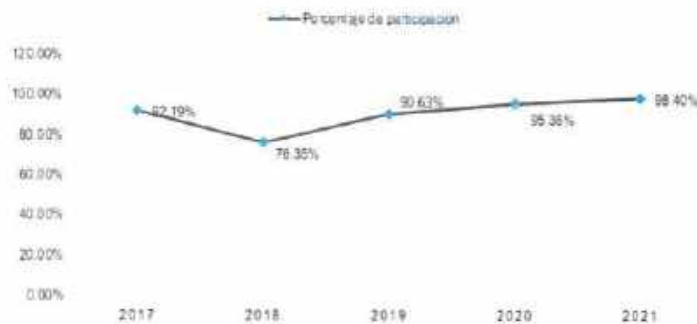
² ¿Qué es la ECCO?, Micrositio Clima y Cultura Organizacional de la APF, Secretaría de la Función Pública. Disponible en: https://usp.funcionpublica.gob.mx/ECCO_APF/index.html

así como en los principios legales y valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal.

Conforme a los datos reportados por la SFP, en el ejercicio 2021 la ECCO registró un total de 809,178 personas servidoras públicas encuestadas; es decir, participó el 49.46 % del total de personas servidoras públicas activas al momento de la aplicación, pertenecientes a 270 instituciones de la APF.

La aplicación de la ECCO en el CONEVAL contó con un nivel de participación sin precedentes del 98.4 % respecto al universo (199 personas en total).

En la gráfica 1 se observa la tendencia de la participación del CONEVAL en la ECCO en los últimos cinco años.



Gráfica 1. Porcentaje de participación en el CONEVAL en los últimos 5 años.

III. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

1. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La SPF determinó que este año se deberán de considerar prácticas de transformación para los cuadrantes y factores cuyo índice se haya ubicado por debajo del índice global.

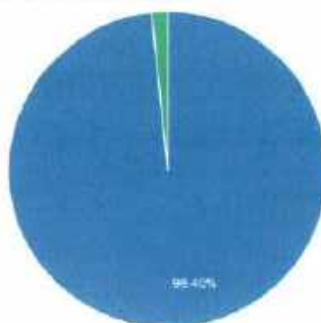
Con base en lo anterior, se llevó a cabo el análisis correspondiente y se elaboraron las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022 (PTCCO), que establecen las acciones y el plan de trabajo enfocado en solventar las áreas de oportunidad identificadas en la ECCO 2021.

Lo anterior, permitirá promover el desarrollo profesional y el compromiso del personal que coadyuve al fortalecimiento de la imagen de las personas servidoras públicas ante la ciudadanía, como reflejo de la nueva ética pública orientada a resultados y enfocada a la cultura del servicio.

2. ANÁLISIS CUANTITATIVO

• Participación

La participación total del CONEVAL en la ECCO 2021 fue de 196 personas servidoras públicas de un universo de 199, lo cual representa el 98.4 % del personal registrado en la plantilla al momento de aplicar el instrumento de evaluación.



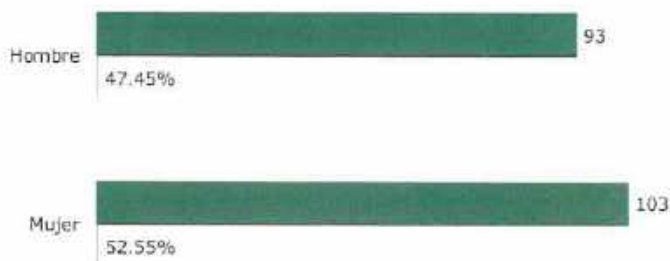
• Personas servidoras públicas participantes • Personas servidoras públicas no participantes

Gráfica 2. Porcentaje de participación en el CONEVAL.

• Datos sociodemográficos

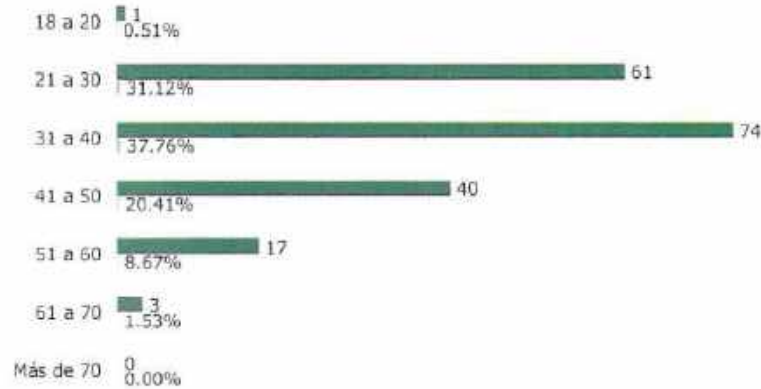
En el presente apartado se describen las características socioedemográficas de las personas participantes en la ECCO 2021, de las cuales, 52.55 % indicó ser mujer y 47.45 % hombre.

Como se aprecia, el Consejo da continuidad a las acciones de nivelación e inclusión implementadas para la certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No discriminación.



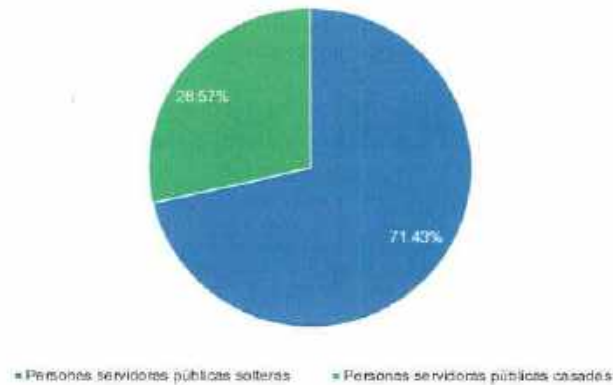
Gráfica 3. Porcentaje de participación por género.

La edad predominante de los participantes oscila entre los 31 a 40 años con el 37.75 %, seguido del grupo de 21 a 30 años con el 31.12 %. Por ende, más de la mitad de las personas trabajadoras del Consejo se encuentran en la etapa de adultez joven, como se muestra en la gráfica 4.



Gráfica 4. Porcentaje de participación por edad.

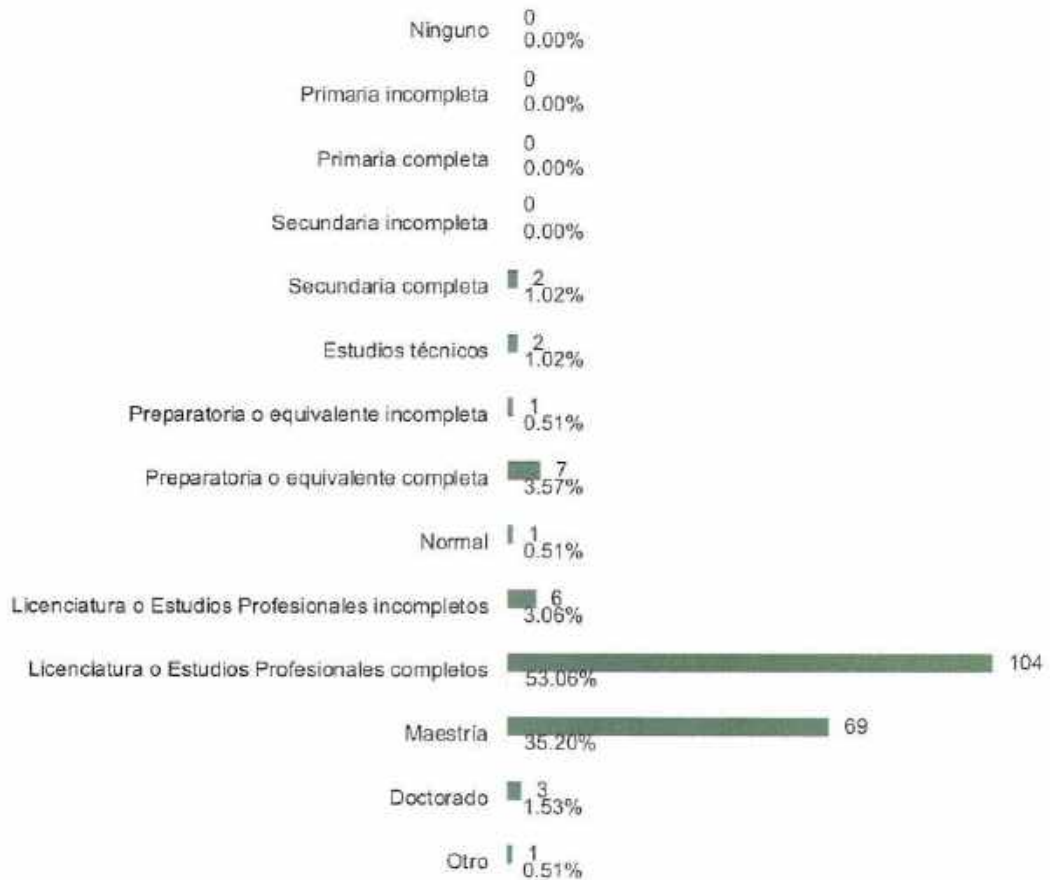
Respecto al estado civil, el estatus mayoritario lo representan las personas servidoras públicas solteras, con el 71.43 % de las personas participantes.



Gráfica 5. Estado civil.

En el caso del nivel de escolaridad, la mayoría manifestó acreditar la Licenciatura o equivalente completos (53.06%), seguido de las personas servidoras públicas con nivel de maestría (35.20%). Mientras que el extremo inferior lo conforman las personas participantes que estudiaron la normal (.51%), las que cuentan con estudios técnicos (1.02 %), así como de aquellas que cuentan con secundaria completa (1.02 %).

Por consiguiente, la mayoría de las personas trabajadoras del CONEVAL acreditan el nivel de educación medio y superior.



Gráfica 6. Escolaridad.

Al momento de la aplicación de la encuesta, el 16.84 % de las personas participantes manifestó estar realizando alguna acción de capacitación, el 8.67 % se encontraba cursando estudios de maestría, 2.04 % de doctorado y el 3.57 %, estudios de licenciatura o profesionales.



Gráfica 7. Estudios actuales.

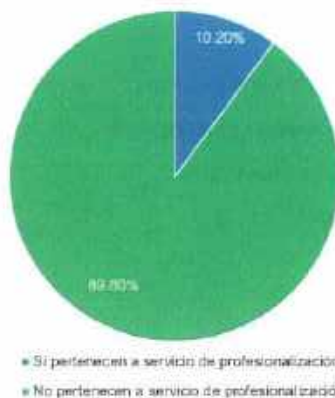
Continuando con el análisis de la estructura ocupacional del personal, el nivel de puesto predominante es jefatura de departamento con el 39.80%.



Gráfica 8. Nivel de puesto.

Respecto a la estructura ocupacional, el 89.80% de las personas servidoras públicas afirmó que su cargo no se encuentra sujeto a algún servicio civil, público o profesional de carrera.

Se precisa que, en el CONEVAL el 75 % de la estructura corresponde a plazas de carácter eventual, además de no estar sujeto al servicio profesional de carrera.



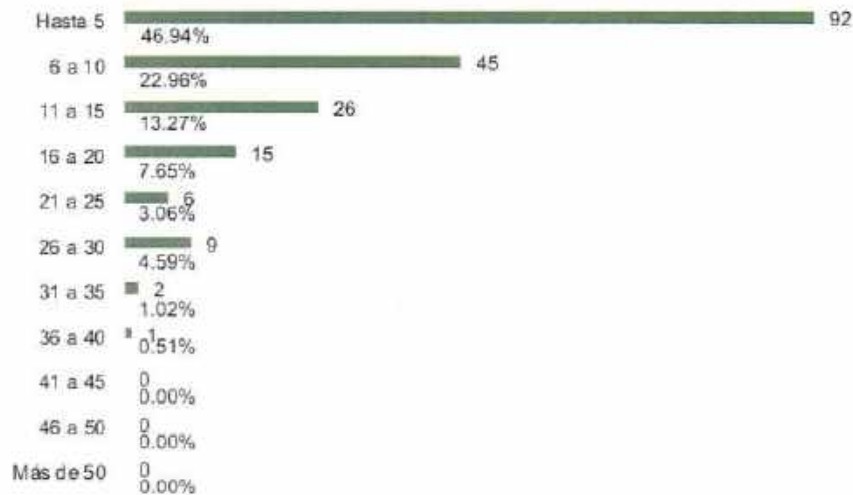
Gráfica 9. Puesto sujeto a servicio de profesionalización.

Al analizar la experiencia laboral, se encontró que poco más de la mitad de las personas participantes reportó haber trabajado hasta 5 años en el sector privado (58.67 %), siendo este el grupo representativo, seguido de quienes reportaron nunca haberlo hecho (23.47 %).



Gráfica 10. Años de servicio en el sector privado.

Adicionalmente, se observa que la mayoría de las personas servidoras públicas han prestado sus servicios en la administración pública hasta 5 años (46.94 %), seguido de quienes llevan entre 6 y 10 años (22.96 %) laborando en el sector público y únicamente el 1.53 % ha laborado más de 30 años.



Gráfica 11. Años de servicio en el sector público.

Relativo a la trayectoria profesional de los cargos que desempeñan las personas servidoras públicas del Consejo, el caso más representativo es el de aquellas que llevan hasta cinco años en el puesto actual (85.71 %).



Gráfica 12. Antigüedad en el puesto actual.

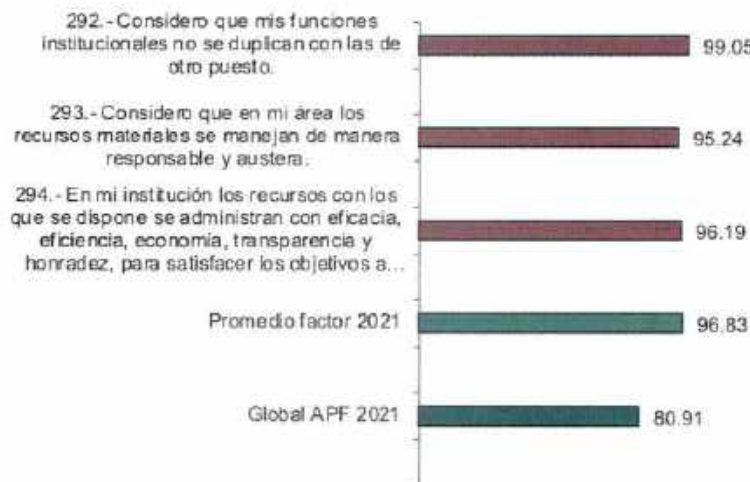
Datos por factor reactivo

- **Austeridad republicana**

En este factor se evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en el Consejo se lleva a cabo una política de austeridad republicana en la que los recursos económicos de los que se dispone se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.

Cabe resaltar que el CONEVAL obtuvo una calificación de 99.05 en la no duplicidad de funciones entre puestos, lo que evidencia la excelente administración de los recursos humanos, así como un 96.19 en lo relacionado con la administración de los recursos económicos, en apego a la austeridad republicana como principio orientador en el servicio público.

El CONEVAL obtuvo 14.8 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "austeridad republicana", respecto a toda la APF (82.03%).



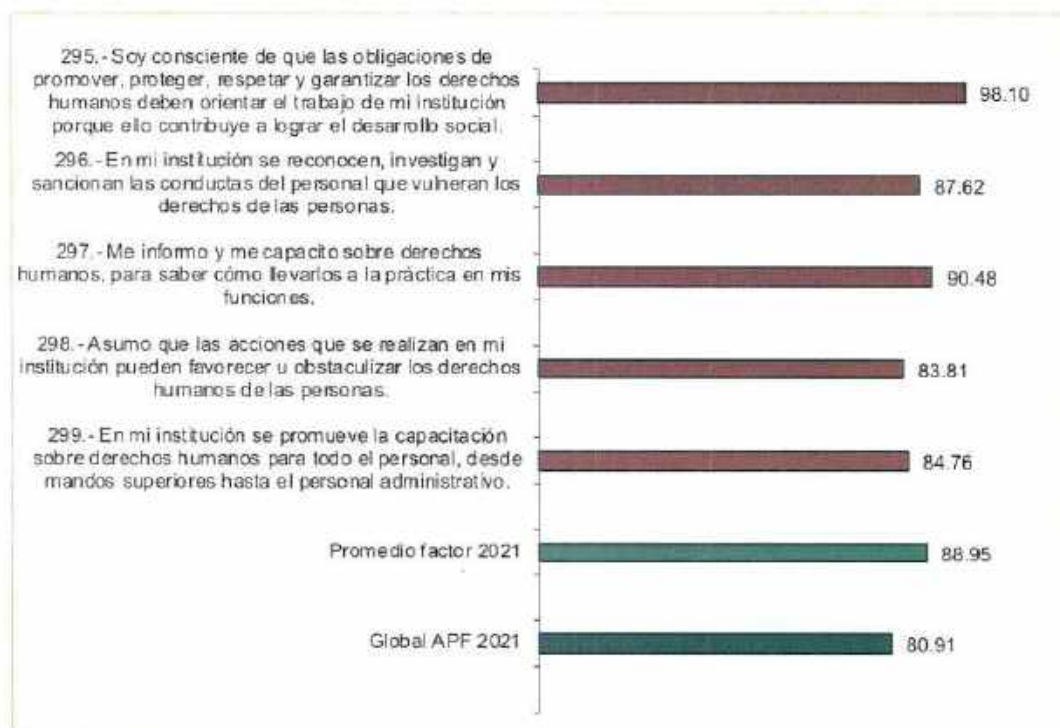
Gráfica 13. Factor "austeridad republicana".

- **Derechos humanos**

A través de este factor se busca conocer el cumplimiento del Consejo en las obligaciones constitucionales de derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.

Las personas servidoras públicas participantes manifestaron estar conscientes de la obligación de proteger, promocionar y respetar los derechos humanos, obteniendo un promedio de 98.10 en dicho reactivo y 90.48 en cuanto a capacitarse en la materia para saber cómo aplicarlo en sus funciones.

El CONEVAL obtuvo 5.2 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "derechos humanos", respecto a toda la APF (83.75%).



Gráfica 14. Factor "derechos humanos".

- **Igualdad de género**

Los reactivos incluidos en este factor están encaminados a detectar si las mujeres y hombres tienen las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en el Consejo.

Dentro de las fortalezas detectadas se encuentran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ocupar cualquier puesto, así como las acciones de promoción y difusión en materia de igualdad de género.

En cuanto a las áreas de oportunidad, es necesario reforzar las acciones de prevención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

El CONEVAL obtuvo 2.58 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "igualdad de género", respecto a toda la APF (76.79 %).



Gráfica 15. Factor "igualdad de género".

- **Igualdad 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.

Entre las fortalezas detectadas se encuentran el respeto a las personas servidoras públicas y a la ciudadanía en general.

Se detecta un área de oportunidad en cuanto al fortalecimiento de las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo con los principios de igualdad y no discriminación.

El CONEVAL obtuvo 8.95 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "igualdad y no discriminación", respecto a toda la APF (80.08 %).



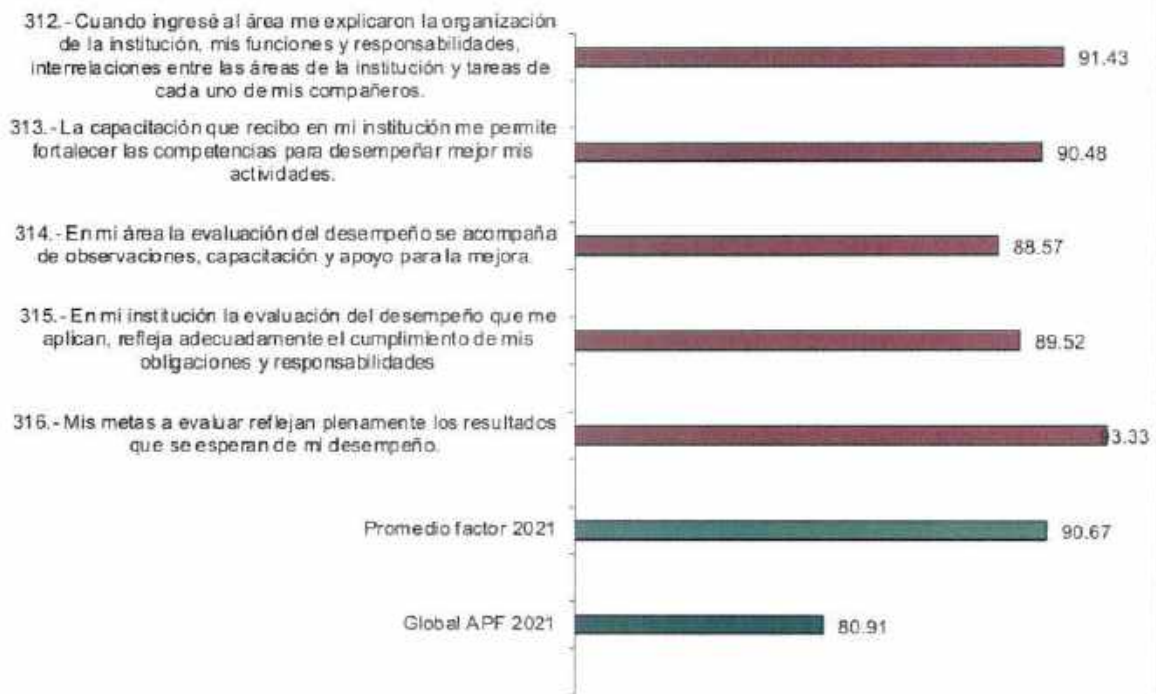
Gráfica 16. Factor "igualdad y no discriminación".

- **Profesionalización de la Administración Pública Federal**

Este factor evalúa el proceso de crecimiento profesional y compromiso con el fin de alcanzar el máximo potencial de las personas servidoras públicas, así como de las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.

Cabe señalar que en el CONEVAL únicamente cuenta con el 25 % del personal con una plaza de estructura, de las cuales solo los de nivel jefatura de departamento y subdirecciones aplican evaluaciones de desempeño de manera anual.

El CONEVAL obtuvo 9.29 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "profesionalización de la Administración Pública Federal", respecto a toda la APF (81.38 %).

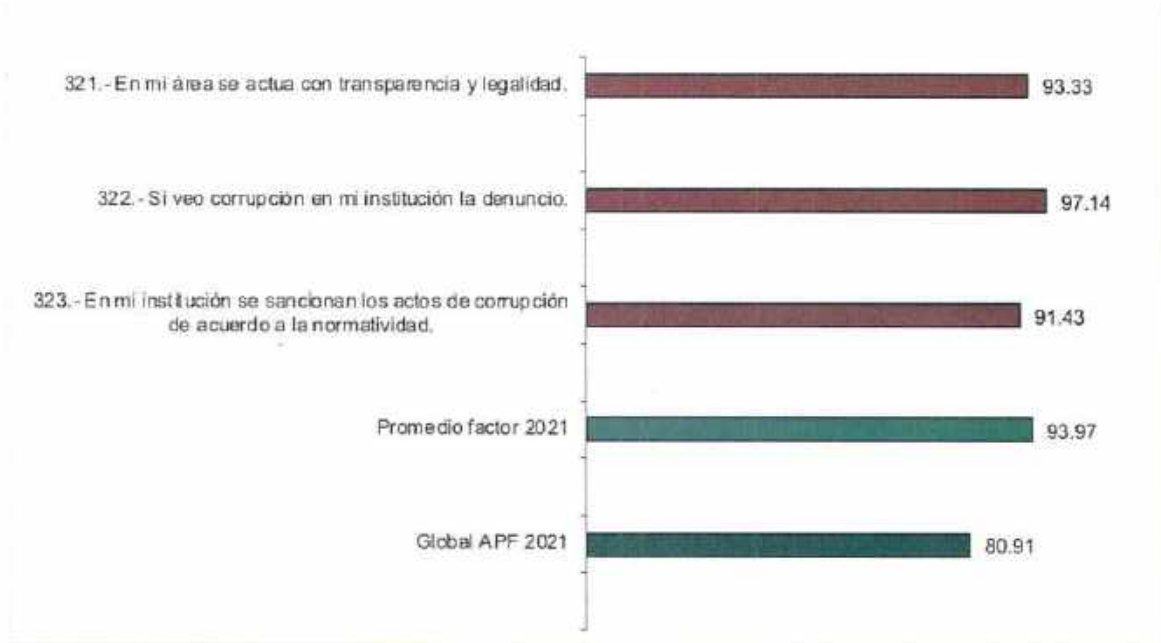


Gráfica 17. Factor "profesionalización de la APF".

- **Transparencia y combate a la corrupción**

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el aprovechamiento de los recursos del Consejo, así como de la prevención y combate a la corrupción.

El Consejo obtuvo 10.59 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "Transparencia y combate a la corrupción", respecto a toda la APF (83.38 %).

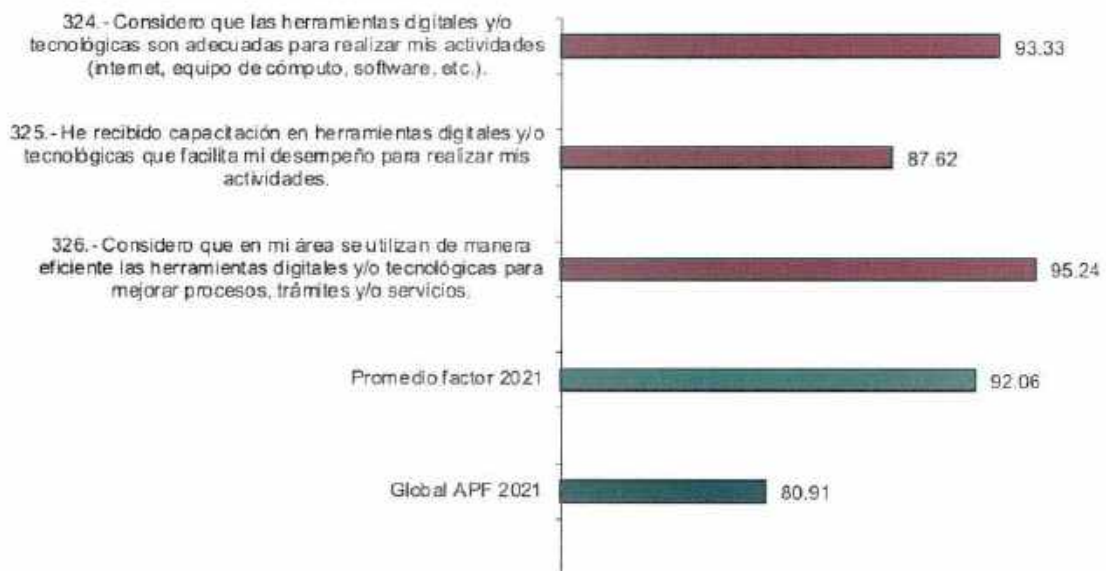


Gráfica 18. Factor "transparencia y combate a la corrupción".

- **Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de la información y comunicación**

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo utilizar eficientemente las tecnologías de información y comunicación (TICS) en el Consejo, para la consecución de sus objetivos.

Al respecto, el Consejo obtuvo 15.1 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de la información y comunicación", respecto a toda la APF (76.96 %).



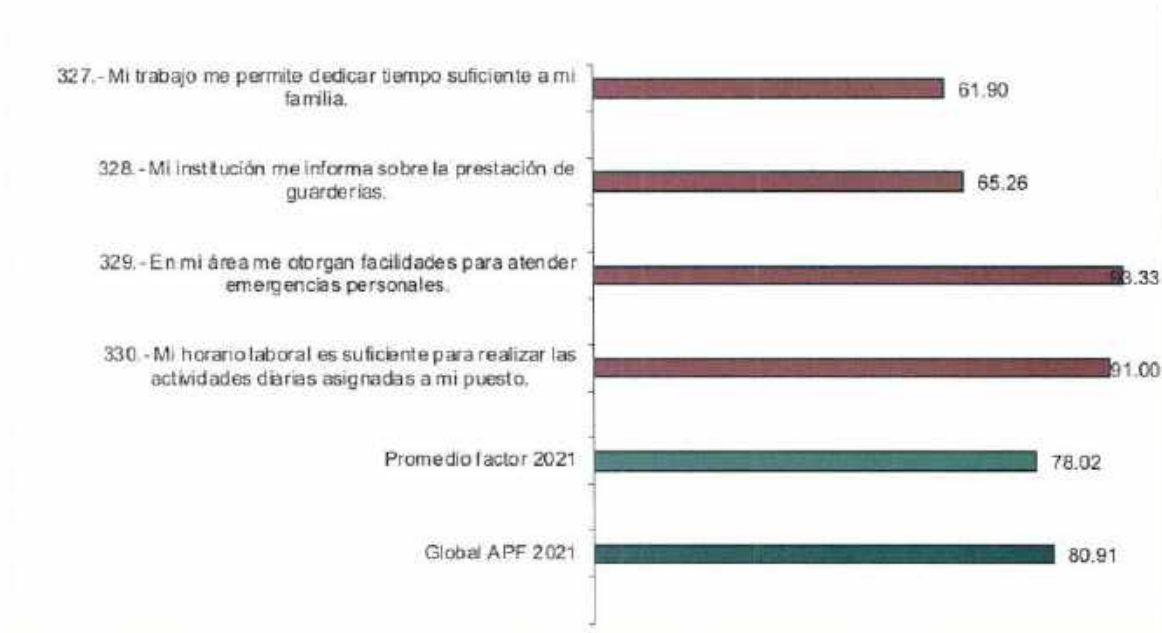
Gráfica 19. Factor "aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de la información y comunicación".

- **Balance trabajo- familia**

Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

Los reactivos con menor calificación fueron los relativos a informar sobre la prestación de guarderías (65.26 %) y si el trabajo permite a las personas servidoras publicas dedicar tiempo suficiente a su familia (61.90 %)

Al respecto, el Consejo obtuvo 1.63 puntos porcentuales promedio abajo en el factor "Balance trabajo- familia", respecto a toda la APF (79.65 %).



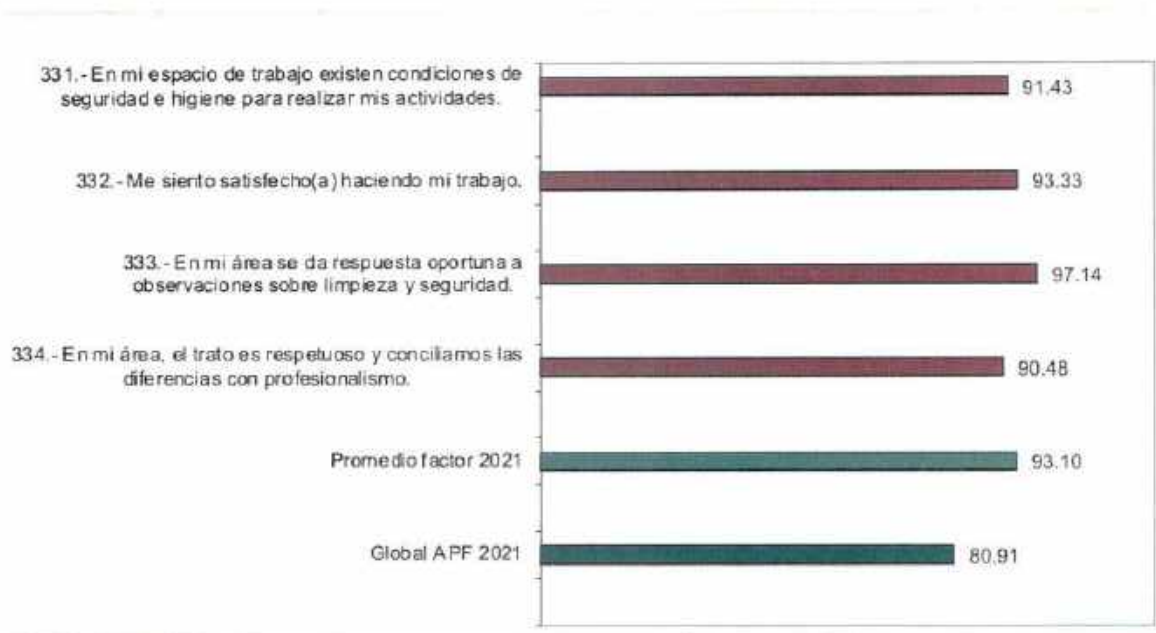
Gráfica 20. Factor "balance trabajo- familia".

- **Calidad de vida laboral**

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre factores que inciden al interior del Consejo, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

Los resultados obtenidos en este factor son un reflejo de las acciones y prácticas de transformación de clima y cultura organizacional implementadas, tendientes a crear condiciones favorables para las personas servidoras públicas que contribuyen a aumentar la satisfacción, motivación y rendimiento laboral.

Al respecto, el Consejo obtuvo 9.77 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "calidad de vida laboral", respecto a toda la APF (83.33 %).



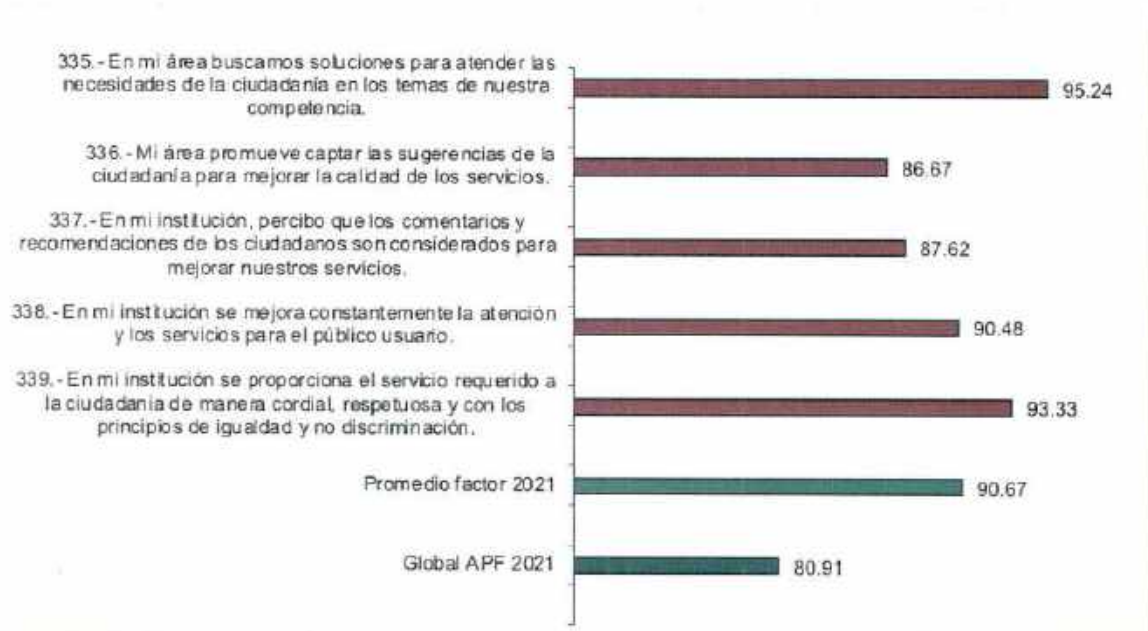
Gráfica 21. Factor "calidad de vida laboral".

- **Calidad y orientación a la ciudadanía**

Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las personas servidoras públicas de las necesidades y expectativas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades.

El CONEVAL no presta servicios directamente a la ciudadanía; sin embargo, la calidad de los productos que genera atiende las necesidades de información para los tomadores de decisión de política pública.

Al respecto, el Consejo obtuvo 7.7 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "calidad y orientación a la ciudadanía", respecto a toda la APF (82.97 %).



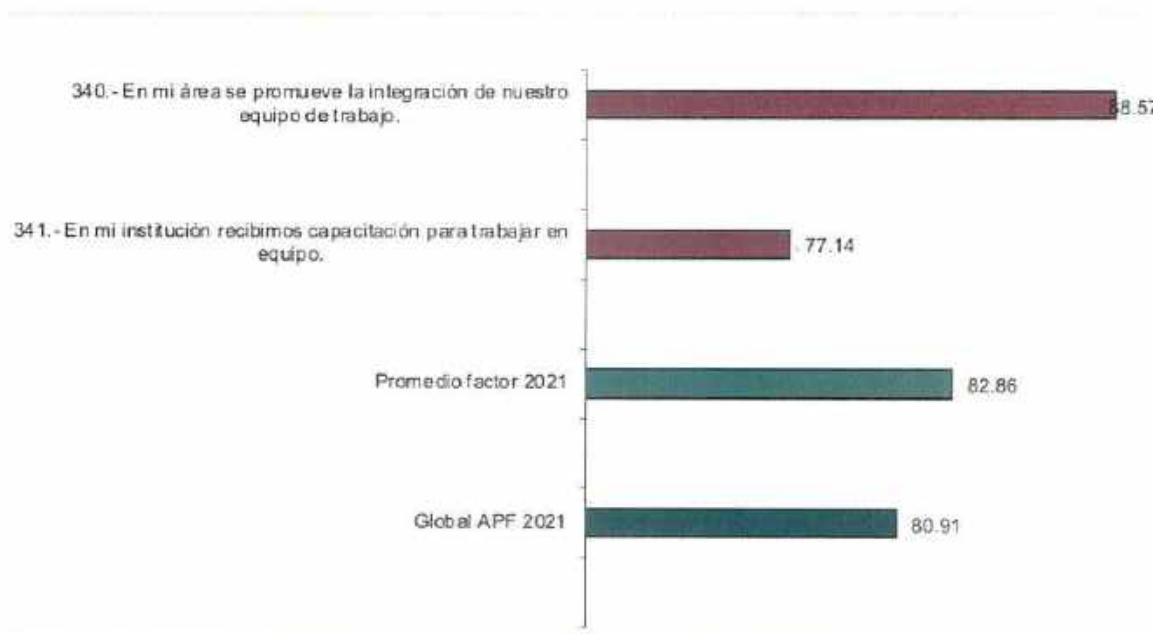
Gráfica 22. Factor "calidad y orientación a la ciudadanía".

- **Colaboración y 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.

En todas las áreas del Consejo se promueve la integración de los equipos de trabajo y, de manera adicional, en apego a las medidas de austeridad, el CONEVAL difunde a través de correo electrónico la oferta de cursos, entre los que se encuentran: "Técnicas para el trabajo en equipo" y "Trabajo en equipo" diseñados por la SFP en colaboración con la Secretaría de Economía.

Al respecto, el Consejo obtuvo 3.24 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "colaboración y trabajo en equipo", respecto a toda la APF (79.62 %).



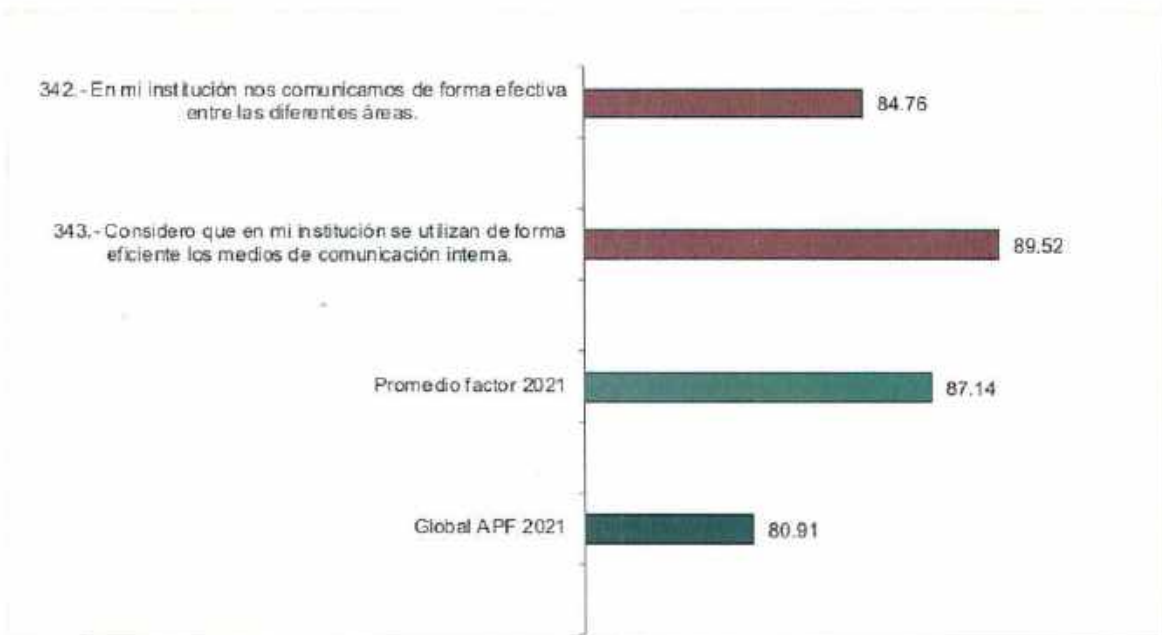
Gráfica 23. Factor "colaboración y trabajo en equipo".

- **Comunicación**

Permite evaluar la percepción que las personas servidoras públicas tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de comunicación interna en el Consejo para el cumplimiento de las metas y objetivos.

La comunicación es esencial para el logro de los objetivos institucionales, por ello, en el Consejo se cuenta con mecanismos que aseguran que los canales de comunicación interna, a través de los cuales se difunde información relevante, son efectivos.

Al respecto, el Consejo obtuvo 7.09 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "comunicación", respecto a toda la APF (80.05 %).



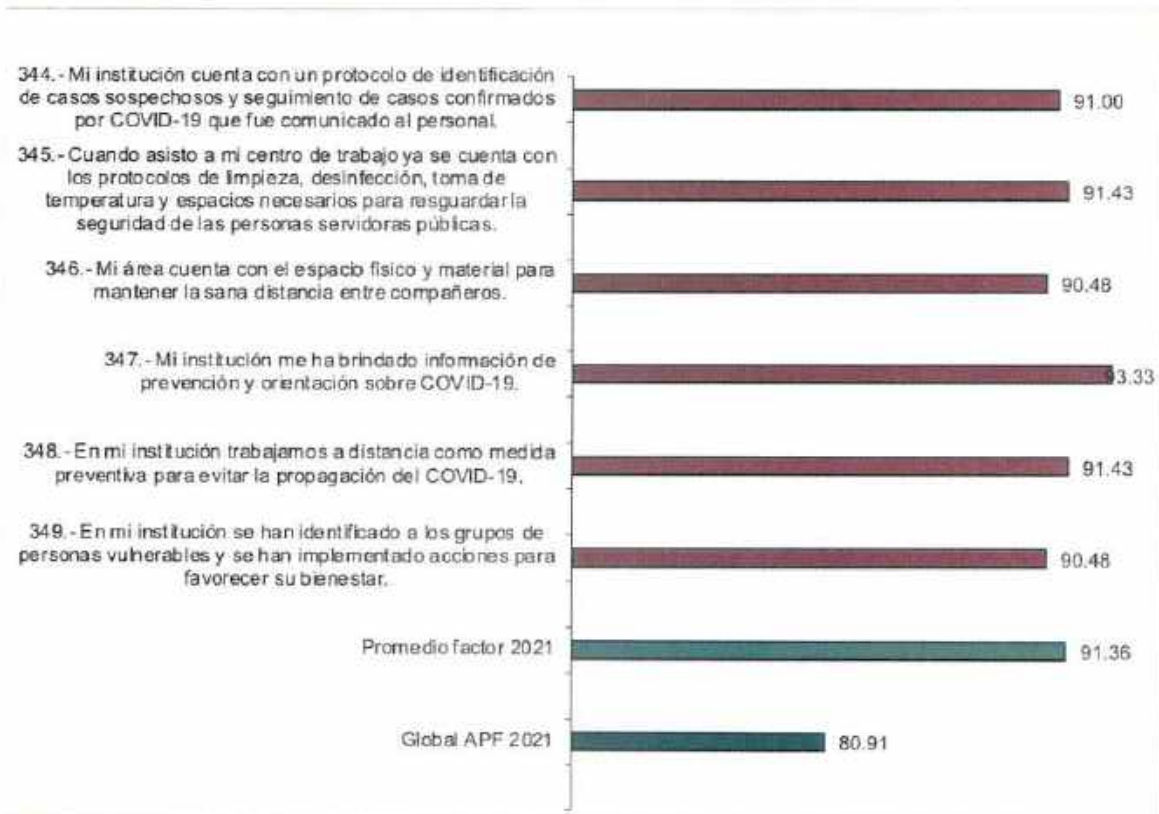
Gráfica 24. Factor "comunicación".

- Covid-19

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta del Consejo ante la emergencia sanitaria del Covid-19.

Durante 2021 el CONEVAL emitió el "Protocolo de Seguridad Sanitaria para el personal del CONEVAL", actividad comprometida en el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, a través del cual se dieron a conocer las medidas a implementar para la prevención de contagios por Covid-19, entre las cuales se encuentran el esquema híbrido de trabajo y medidas especiales para la protección de los grupos en situación de vulnerabilidad.

Al respecto, el Consejo obtuvo 11.17 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "Covid-19", respecto a toda la APF (80.19 %).



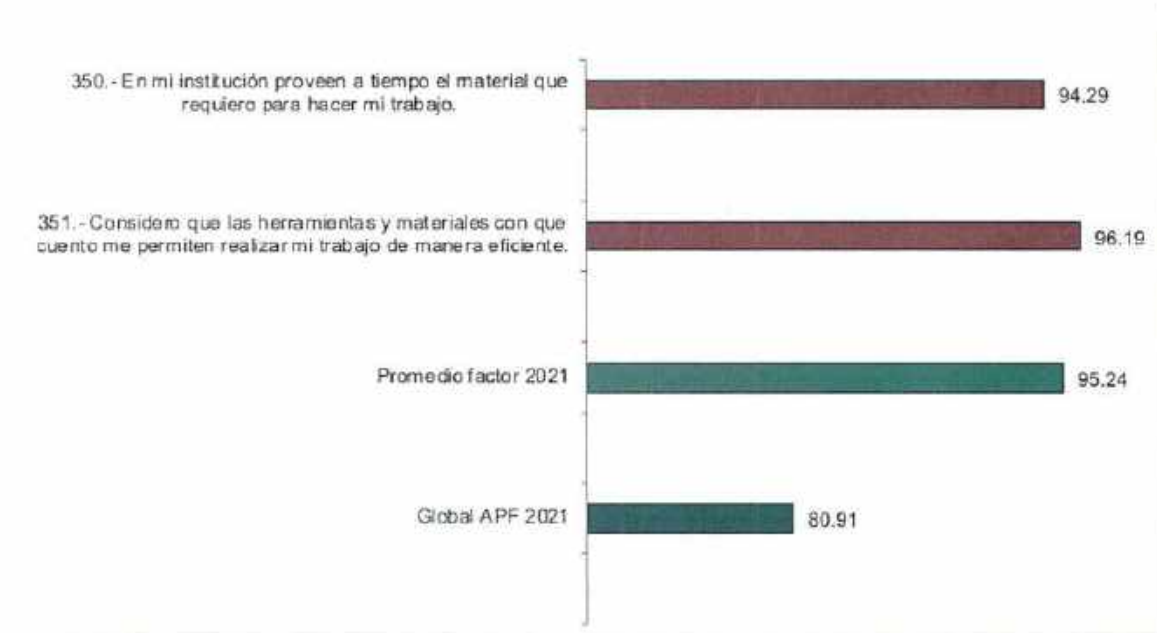
Gráfica 25. Factor "Covid-19".

- **Disponibilidad de recursos materiales**

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

En el Consejo los recursos materiales se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez, conforme lo establecen el artículo 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley de Austeridad Republicana.

Al respecto, el Consejo obtuvo 18.43 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "disponibilidad de recursos materiales", respecto a toda la APF (76.81 %).



Gráfica 26. Factor "disponibilidad de recursos materiales".

RT

- **Identidad con la institución y valores**

Permite evaluar la autoestima de las personas servidoras públicas, su percepción del reconocimiento social en relación con el Consejo y su vivencia de los valores institucionales.

El CONEVAL, a través del Comité de Ética, realiza una promoción constante de los valores contenidos tanto en el Código de Ética de la Administración Pública Federal así como del Código de Conducta institucional.

Al respecto, el Consejo obtuvo 7.26 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "identidad con la institución y valores", respecto a toda la APF (85.6 %).



Gráfica 27. Factor "identidad con la institución y valores".

- **Impacto de la encuesta en mi institución**

Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo el Consejo difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.

De manera anual, CONEVAL participa en la encuesta de clima y cultura organizacional, difunde los resultados obtenidos y elabora el programa de prácticas de transformación.

CONEVAL obtuvo 9.16 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "impacto de la encuesta en mi institución", respecto a toda la APF (79.13 %).



Gráfica 28. Factor "impacto de la encuesta en mi institución".

- **Liderazgo positivo**

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de sus personas superiores jerárquicas, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la igualdad.

Los resultados en el presente factor reflejan la buena percepción de las personas participantes acerca de las habilidades de sus superiores, en cuanto a la distribución igualitaria del trabajo, orientación a resultados y disposición para autorizar la capacitación del equipo.

El CONEVAL obtuvo 12.25 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "liderazgo positivo", respecto a toda la APF (81.56 %).



Gráfica 29. Factor "liderazgo positivo".

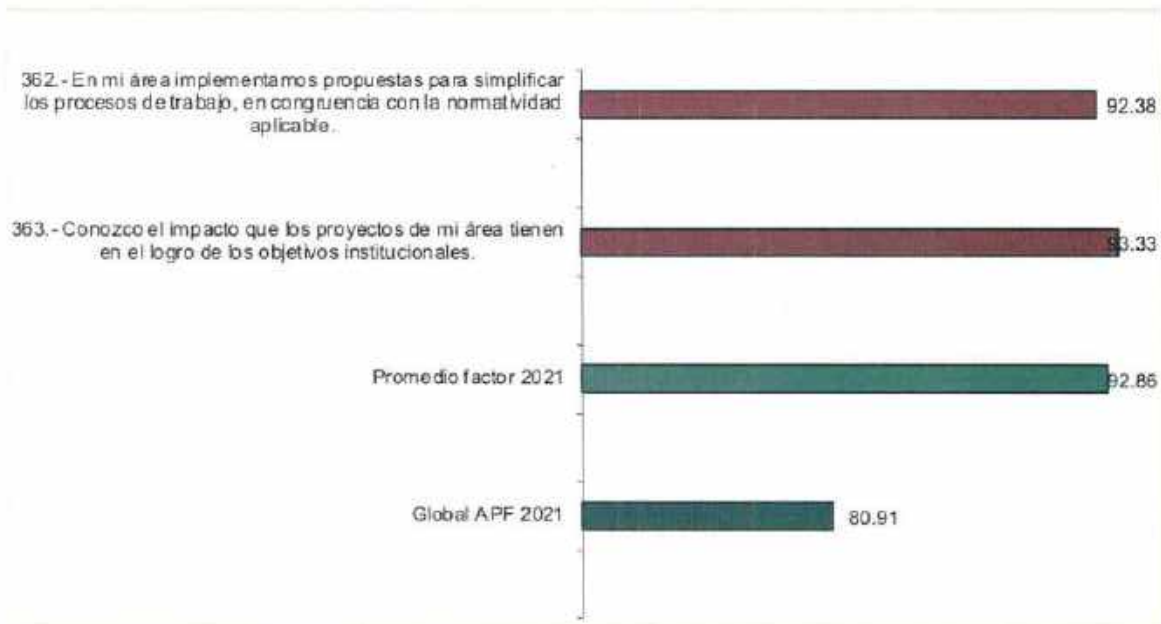
cr f

- **Mejora de la gestión pública**

Con este factor se evalúa el grado de mejora en el aprovechamiento de procesos e instrumentos, con el fin de fomentar el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación del Consejo.

Los procesos de mejora de la gestión pública en el CONEVAL promueven la adopción de buenas prácticas que permiten la simplificación de los procesos, bajo los estándares de eficiencia, eficacia, honestidad y austeridad; así como el empleo de herramientas que fomentan el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación institucional.

El CONEVAL obtuvo 9.92 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "mejora de la gestión pública", respecto a toda la APF (82.94 %).



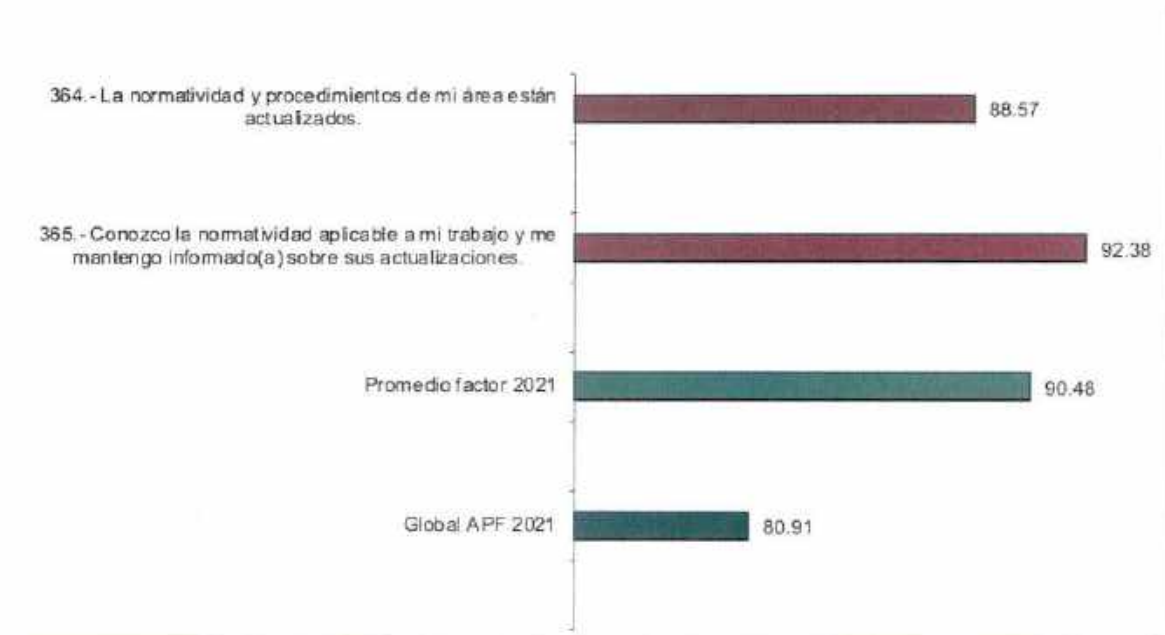
Gráfica 30. Factor "mejora de la gestión pública".

- **Normatividad y procesos**

Este factor busca conocer la afectación de los procesos y la normatividad a la organización y al desarrollo de su trabajo.

Las áreas administrativas del CONEVAL llevan a cabo de manera continua la actualización y mejora de sus procesos y normatividad, esta última con el apoyo del Grupo de Trabajo Colegiado Revisor de Normatividad Interna, lo que se refleja en el puntaje obtenido en el factor.

El CONEVAL obtuvo 7.71 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "normatividad y procesos", respecto a toda la APF (82.77 %).



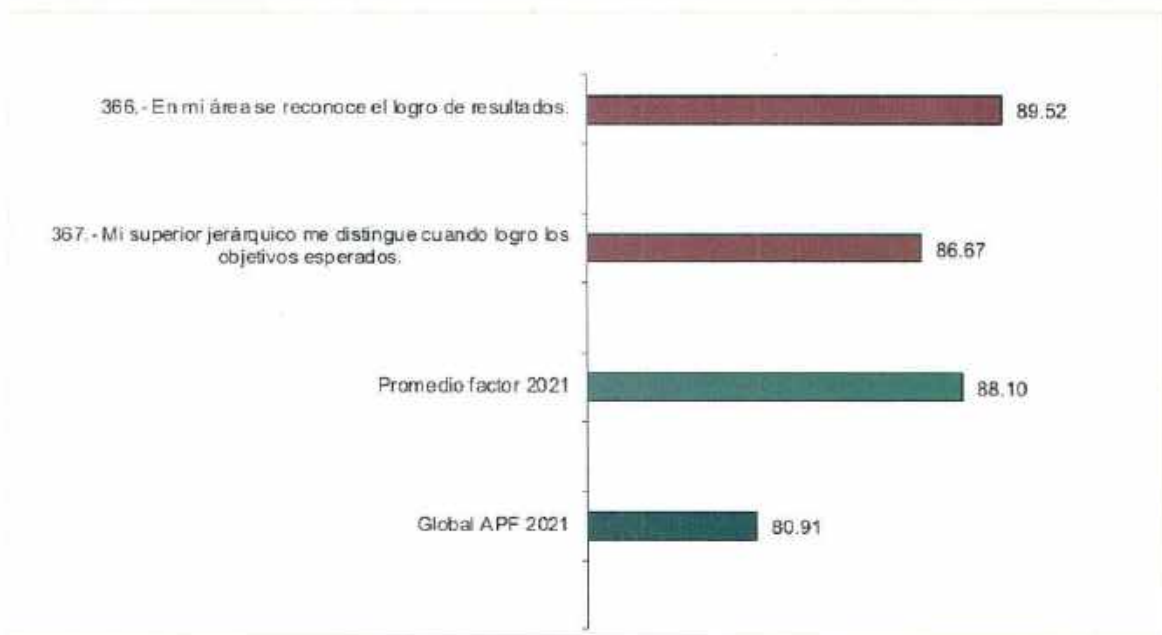
Gráfica 31. Factor "normatividad y procesos".

- **Reconocimiento laboral**

A través de este factor se evalúa la percepción de las personas servidoras públicas en cuanto al reconocimiento de su desempeño en el Consejo. El reconocimiento por parte de las personas superiores jerárquicas es una motivación que se traduce en mayor productividad y eficiencia.

En general, las personas participantes manifestaron percibir el reconocimiento en el logro de los resultados (89.52 %) y sentir el reconocimiento de la persona superior jerárquica en el logro de los objetivos (86.67 %).

El CONEVAL obtuvo 10.58 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "reconocimiento laboral", respecto a toda la APF (77.52 %).



Gráfica 32. Factor "reconocimiento laboral".

- **Trabajo a distancia**

A través de este factor se evalúan las condiciones con las que las personas servidoras públicas cuentan para realizar sus actividades laborales eficazmente vía remota.

Conforme a lo reportado, las personas participantes cumplieron con los objetivos profesionales establecidos (100 %) y llevaron a cabo su trabajo de acuerdo con lo planificado (96.19 %), en un lugar con las condiciones adecuadas (83.81%) y mantuvieron una comunicación efectiva con sus equipos (95.24 %).

El CONEVAL obtuvo 9.78 puntos porcentuales promedio arriba en el factor "trabajo a distancia", respecto a toda la APF (79.18 %).

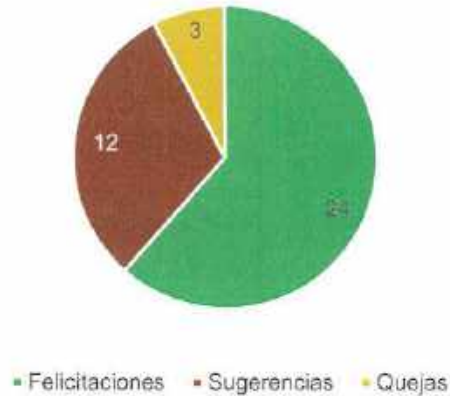


Gráfica 33. Factor "trabajo a distancia".

3. ANÁLISIS CUALITATIVO

- **Comentarios y sugerencias**

En la ECCO 2021 se registraron un total de 39 comentarios, clasificados de la siguiente manera:



Gráfica 34. Felicitaciones, sugerencias y quejas.

- **Felicitaciones**

24 de 39 comentarios están orientados a felicitar al Consejo por el excelente ambiente laboral. También resaltan las felicitaciones a todo el personal por realizar un gran trabajo y a las personas superiores jerárquicas.

Categoría	Cantidad de comentarios
Felicitaciones a todo el personal por su trabajo y/o desempeño	7
CONEVAL es una buena institución para trabajar	12
Felicitaciones a personas superiores jerárquicas	5
Total	24

Tabla 1. Felicitaciones.

- **Sugerencias**

12 de 39 comentarios corresponden a sugerencias, principalmente de mantener el trabajo a distancia como una práctica habitual en el Consejo, independientemente del contexto de la pandemia. En segundo lugar, se sugiere implementar más capacitaciones especializadas para el personal de todas las áreas.

Categoría	Cantidad de comentarios
Reforzar las capacitaciones especializadas al personal	4

Continuar con el trabajo a distancia como práctica habitual	5
Observaciones en cuanto al diseño de la encuesta	2
Sistematización de procesos	1
Total	12

Tabla 2. Sugerencias.

- **Quejas**

3 de 39 comentarios corresponden a quejas. Se externó la falta de comunicación de los contagios de COVID-19 entre compañeros para tomar medidas de prevención y se sugirió la modificación del horario laboral para favorecer el balance trabajo - familia.

Categoría	Cantidad de comentarios
Comunicación de contagios por COVID-19	2
Horario laboral	1
Total	3

Tabla 3. Quejas.

Las felicitaciones reflejan que las personas servidoras públicas disfrutan trabajar en el CONEVAL y están satisfechas con el ambiente laboral en general.

En cuanto a las sugerencias y quejas, se comunicarán a las personas titulares de las Coordinaciones para su conocimiento.

A través de las prácticas de transformación se buscó dar atención a los comentarios recibidos.

4. ANÁLISIS COMPARATIVO

- **Administración Pública Federal**

Los 22 factores de la ECCO 2021 se agruparon en una matriz compuesta de 9 cuadrantes, basada en el modelo Tichy³. Para realizar un análisis estratégico institucional, este modelo considera que las instituciones están compuestas por los sistemas técnico, político y cultural y las herramientas administrativas con las que cuenta: organizacional y estratégico; estructuras y procedimiento; y personas, pueden utilizarse para alinear estos tres sistemas entre sí y con el medio. Como se puede observar, CONEVAL obtuvo índices por arriba de la APF en los 9 cuadrantes.

³ Modelo pragmático emergente de diagnóstico organizacional.

Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	Índice Global APF por cuadrante	Índice CONEVAL
C1	Política de gobierno	Austeridad republicana Derechos humanos	83.11	92.89
C2	Que lo público funcione	Mejora de la gestión pública Transparencia y combate a la corrupción	83.20	93.42
C3	Cultura organizacional	Identidad con la institución y valores Liderazgo positivo Balance trabajo-familia	82.27	89.63
C4	Tareas y responsabilidades	Disponibilidad de recursos materiales Normatividad y procesos	79.78	92.86
C5	Igualdad y no discriminación	Igualdad de género Igualdad y no discriminación	78.44	85.81
C6	Comunicación	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) Colaboración y trabajo en equipo Comunicación Impacto de la encuesta en mi institución	78.72	87.59
C7	Profesionalización	Profesionalización de la Administración Pública Federal Servicio Profesional de Carrera Calidad de vida laboral Reconocimiento laboral	81.25	90.62
C8	Emergencia sanitaria COVID 19	COVID-19 Trabajo a distancia	79.69	90.16
C9	Servicio a la sociedad	Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	90.67

Tabla 4. Comparativo de los índices globales por cuadrante obtenidos por la APF y por el CONEVAL.

Análisis de resultados por cuadrante

Política de gobierno

Las personas servidoras públicas manifestaron una adecuada adopción institucional de la política de austeridad republicana como principio orientador del servicio público y el respeto a los derechos humanos, principios rectores del Plan Nacional de Desarrollo 2019- 2024, integrados a la planeación estratégica institucional.

El CONEVAL obtuvo 9.8 puntos porcentuales arriba en el cuadrante "política de gobierno" respecto a toda la APF (83.11).

Que lo público funcione

Las personas participantes manifestaron que en el CONEVAL se hace uso de procesos, procedimientos, metodologías y herramientas adecuadas, modernas y robustas que permiten la mejora de la gestión pública, así como el combate a la corrupción y transparencia.

El CONEVAL obtuvo 10.2 puntos porcentuales arriba en el cuadrante "que lo público funcione" respecto a toda la APF (83.20).

Cultura organizacional

El modelo de cultura organizacional en el CONEVAL busca facilitar la integración y el desarrollo profesional de las personas servidoras públicas, en un ambiente positivo, que permita lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar, al tiempo que sienta las bases para su identidad como los actores de un gobierno centrado en la ciudadanía, en el cual la planeación estratégica y el actuar institucional estén sustentados en valores compartidos y un liderazgo fortalecido e imparcial.

El CONEVAL obtuvo 7.33 puntos porcentuales arriba en el cuadrante "cultura organizacional" respecto a toda la APF (82.27).

Tareas y responsabilidades

Las personas servidoras públicas manifestaron que en el Consejo se cuenta con los recursos materiales suficientes para el cumplimiento de las metas y objetivos y reconocen el esfuerzo institucional en la mejora del marco normativo interno, lo que posibilita la mejora de los procesos para lograr mayor agilidad, certidumbre y menores costos de operación.

El CONEVAL obtuvo 13.06 puntos porcentuales arriba en el cuadrante "tareas y responsabilidad" respecto a toda la APF (79.78).

Igualdad y no discriminación

Las personas servidoras públicas del CONEVAL manifestaron en la encuesta el compromiso institucional con estos principios, lo que ha permitido mantener la certificación nivel oro en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

El CONEVAL obtuvo 7.4 puntos porcentuales arriba en el cuadrante "igualdad y no discriminación" respecto a toda la APF (78.44).

Comunicación

El empleo de las tecnologías de la información y comunicación en el Consejo ha posibilitado la creación de canales de comunicación tanto internos como externos, que han permitido incrementar la eficiencia, calidad y productividad de las personas servidoras públicas. A través de estos, se da a conocer información relevante como los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y las acciones de mejora establecidas cada año.

El CONEVAL obtuvo 8.89 puntos porcentuales arriba en el cuadrante "comunicación" respecto a toda la APF (78.72).

Profesionalización

El CONEVAL no pertenece al Servicio Profesional de Carrera; sin embargo, conforme lo manifiestan las personas participantes, el Consejo tiene un compromiso con el crecimiento profesional de quienes lo integran, con el fin de alcanzar el máximo potencial de las personas servidoras públicas, brindando las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.

CONEVAL obtuvo 9.32 puntos porcentuales arriba en el cuadrante "profesionalización" respecto a toda la APF (81.25).

Emergencia sanitaria COVID-19

Las personas servidoras públicas reconocieron el compromiso del CONEVAL con el cuidado a la salud, a través de las medidas implementadas para hacer frente a la pandemia y prevenir el riesgo de contagio de COVID-19.

CONEVAL obtuvo 10.5 puntos porcentuales arriba en el cuadrante "profesionalización" respecto a toda la APF (79.69).

Servicio a la sociedad

En el CONEVAL no se ofrecen trámites y servicios a la ciudadanía; sin embargo, al igual que en toda la APF, se refleja la nueva orientación de servir a la ciudadanía brindando información útil para la toma de decisiones.

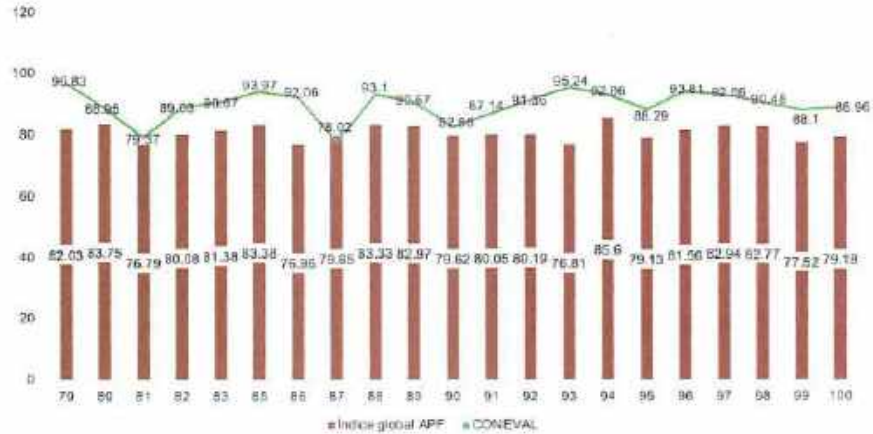
CONEVAL obtuvo 7.67 puntos porcentuales arriba en el cuadrante "profesionalización" respecto a toda la APF (82.97).

A continuación, se muestra el concentrado de los resultados obtenidos por el CONEVAL en cada uno de los nueve cuadrantes, que en todos los casos fueron superiores a los resultados globales de la APF. Lo anterior, pone en evidencia el adecuado funcionamiento del sistema organizacional institucional, al mismo tiempo que permite conocer las necesidades y condiciones que imperan en la institución, desde la perspectiva de las personas servidoras públicas que integran el Consejo.



Gráfica 35. Comparativo de índices obtenidos por el CONEVAL y por la APF.

Adicionalmente, se muestra el comparativo entre los promedios obtenidos por el Consejo en los 22 factores y los promedios globales obtenidos por la APF, en donde se puede apreciar que el CONEVAL obtuvo un promedio superior en 21 de 22 factores.



Gráfica 36. Promedios obtenidos por el CONEVAL y por la APF.

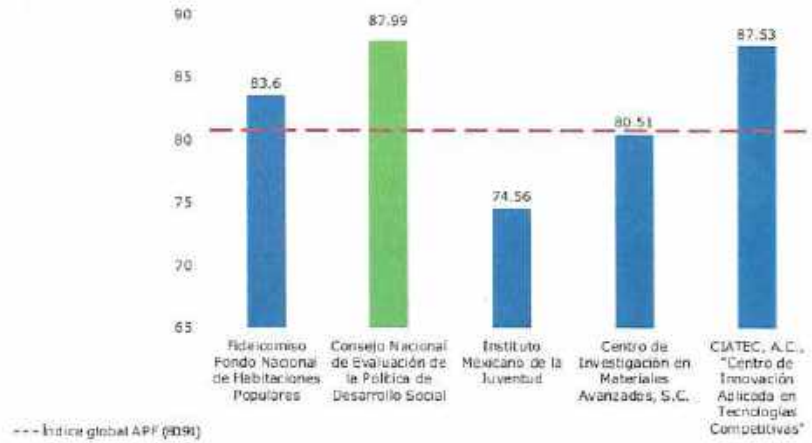
• **Interinstitucional**

En cuanto al porcentaje de participación de las instituciones del Ramo 20, CONEVAL obtuvo el primer lugar con el 98.49 %

ID UR	Unidad Responsable	Porcentaje de participación 2021
VQZ	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social	98.49 %
VRW	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad	59.26 %
VZG	Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías	28.72 %
VUY	Instituto Mexicano de la Juventud	58 %
D00	Instituto Nacional de Desarrollo Social	90.91 %
L00	Instituto Nacional de la Economía Social	96.62 %
V3A	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores	16.71 %
000	Secretaría de Bienestar	90.82 %

Tabla 5. Porcentaje de participación Ramo-20.

Haciendo un comparativo de los resultados obtenidos en índice global por el CONEVAL y cinco instituciones con una plantilla RUSP de entre 190 a 199 personas servidoras públicas, el Consejo tiene la calificación más alta (87.99), seguido del Centro de Innovación Aplicada en Tecnologías Competitivas (87.53).



Gráfica 37. Índice global de instituciones con platilla RUSP de 190-199 personas.

Al hacer un comparativo entre los cinco índices más altos obtenidos por el CONEVAL, contra los valores obtenidos por las instituciones del Ramo 20 y por la APF, el Consejo obtuvo un puntaje mayor en todos los casos.



Imagen 1. Comparativo de los cinco índices más altos obtenidos por el CONEVAL.

En cuanto al comparativo entre los cinco índices de menor puntaje obtenidos por el CONEVAL, contra los valores obtenidos por las instituciones del Ramo 20 y por la APF, el Consejo obtuvo un puntaje mayor en 4 de 5 factores. En el factor "balance trabajo-familia" el Consejo obtuvo un resultado de 4.52 puntos porcentuales promedio arriba del obtenido por el sector y 1.63 puntos porcentuales promedio por debajo de la APF.

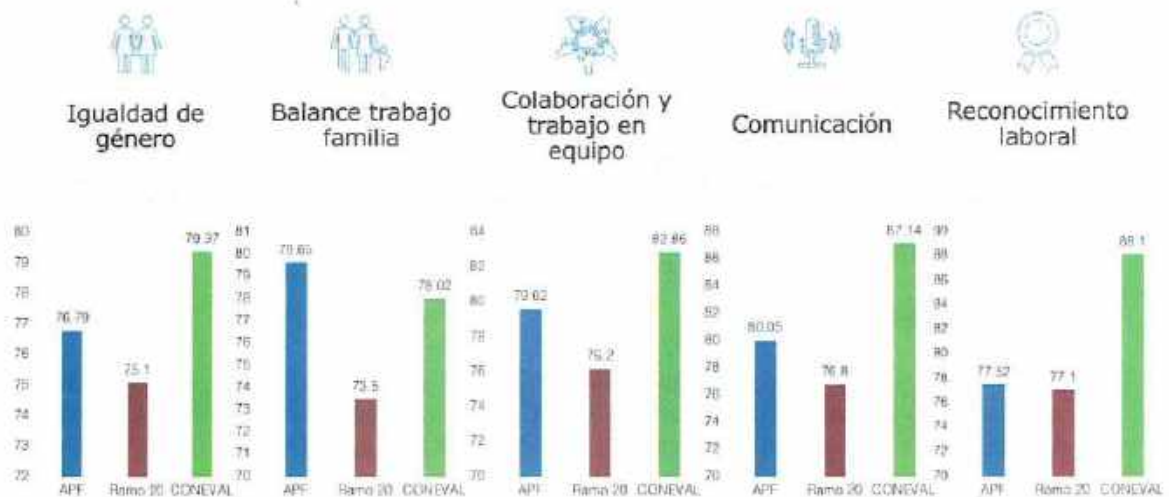


Imagen 2. Comparativo de los cinco índices más altos obtenidos por el CONEVAL.

IV. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

- Fortalezas

Se muestran a continuación los 5 factores mejor calificados en el CONEVAL:

Factor	Promedio
79. Austeridad republicana	96.83
85. Transparencia y combate a la corrupción	93.97
93. Disponibilidad de recursos materiales	95.24
96. Liderazgo positivo	93.81
92. COVID-19	91.36

- Áreas de oportunidad

Se identificó el factor en el que se obtuvo un promedio menor al obtenido por la APF:

Factor	Promedio CONEVAL	Promedio APF
87. Balance trabajo - familia	78.02	79.65

Así como los reactivos que representan áreas de oportunidad en el CONEVAL:

Reactivo	Promedio
327. Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.	61.90
328. Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	65.26
300. En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual.	36.19
341. En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	77.14

V. PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

1. GENERALIDADES

Las PTCCO tienen como propósito la mejora continua en la cultura organizacional, mediante el análisis y la detección de áreas de oportunidad e implementación de estrategias para su atención, con la finalidad de promover el desempeño, productividad e imagen institucional, así como la evaluación de políticas internas relativas a la planeación, desarrollo y mejora de habilidades mediante la profesionalización de las personas servidoras públicas, para que así se contribuya al cumplimiento de la misión y visión del Consejo.

2. EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021

A partir de los resultados de la ECCO 2020 y del Programa de Prácticas de Transformación 2021, se establecieron estrategias que propiciaron mejoras relacionadas con los temas balance trabajo- familia, actividades culturales, reconocimiento laboral, acciones de capacitación en materia de no discriminación, acoso laboral, ética y derechos humanos. Se llevaron a cabo las adaptaciones necesarias, utilizando herramientas tecnológicas, que permitieron el cumplimiento del 100 % de las acciones programadas, a pesar de la pandemia por COVID-19.

$$\begin{aligned}
 \text{Efectividad PTCCO 2021} &= \left(\frac{\text{Acciones cumplidas}}{\text{Acciones programadas}} \right) * 100 \\
 &= \left(\frac{15}{15} \right) * 100 \\
 &= 100 \%
 \end{aligned}$$

3. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2022

Derivado del análisis de resultados, se detectaron las principales áreas de oportunidad con la finalidad de establecer los objetivos estratégicos 2022, vinculados conforme se indica a continuación:

Objetivo estratégico	Reactivo o factor asociado
Detectar áreas de oportunidad a partir de los resultados de la ECCO 2021 y establecer acciones que permitan contribuir a la mejora del clima y la cultura organizacional.	N/A
Fomentar el balance trabajo- familia para procurar el bienestar integral de las personas servidoras públicas del Consejo.	Factor 87. Balance trabajo- familia 327. Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia. 328. Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.
Reforzar la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	300. En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual.
Fortalecer las habilidades de liderazgo y trabajo en equipo del personal para coadyuvar al logro de los objetivos institucionales.	341. En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

4. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2022

Una vez definidos los objetivos estratégicos, se diseñaron 12 prácticas de transformación para atender de manera puntual las áreas de oportunidad detectadas, distribuidas de la siguiente manera:

Objetivo estratégico	Número de prácticas de transformación
Detectar áreas de oportunidad a partir de los resultados de la ECCO 2021 y establecer acciones que permitan contribuir a la mejora del clima y la cultura organizacional.	4
Fomentar el balance trabajo- familia para procurar el bienestar integral de las personas servidoras públicas del Consejo.	4
Reforzar la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	2
Fortalecer las habilidades de liderazgo y trabajo en equipo del personal para coadyuvar al logro de los objetivos institucionales.	2

5. DIFUSIÓN DE RESULTADOS Y PTCCO AL PERSONAL

Con fecha 22 de abril se llevó a cabo la difusión de los resultados de la ECCO 2021 a través del correo electrónico institucional.

Correo de Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social - Resultados de la ECCO 2021

22/04/22 9:51



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

Resultados de la ECCO 2021

1 mensaje

Daniel Gutiérrez Cruz <dgutierrez@coneval.org.mx>

22 de abril de 2022, 9:30

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

Estimadas personas servidoras públicas:

A partir de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2021, se llevó a cabo el análisis correspondiente que permitió identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en aspectos relacionados con el balance trabajo- familia, igualdad de género y trabajo en equipo, entre otros. Esta información sirvió como insumo para establecer las prácticas de transformación 2022 que coadyuvará a la mejora del clima y la cultura organizacional en el Consejo.

Recordarles que el clima y cultura organizacional, es el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los productos y/o servicios, y la imagen de la institución.

En este sentido, la Coordinación General de Administración les invita a conocer los hallazgos más relevantes de los resultados en la encuesta y el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022.

¡Gracias por su participación en la ECCO 2021!



DANIEL GUTIÉRREZ CRUZ
Coordinador General de Administración
dgutierrez@coneval.org.mx
Tel. 55 5481 7200 ext. 70001

www.coneval.org.mx


Av. Insurgentes Sur 810, Col. Del Valle, alcaldía de Benito Juárez, CP. 03100

 Presentación ECCO 2021 CGA.pdf
2561K

<https://mail.google.com/mail/u/2/?ui=2&ik=941b09423&view=pt&years...1A1730d192967441588866&smtp=msg-RS3A1730819298744158886&mbot>

Página 1 de 1

6. PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

 Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social	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

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

No.	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	de Práctica transformación	de Personal dirigido	Fecha de registro	de Fecha de inicio	Fecha de fin	1 Factor relacionado	2 Factor relacionado	3 Factor relacionado	Impacto
1	1 - Detectar áreas de oportunidad a partir de los resultados de la ECCO 2021 y establecer acciones que permitan contribuir a la mejora del clima y la cultura organizacional.	1- Estratégica	Elaborar un análisis comparativo de resultados de la ECCO 2021 entre el CONEVAL y otras instituciones de la Administración Pública Federal.	1- Todo el personal	13/04/22	01/03/22	30/04/22	3 - Mejora y cambio	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	14 - Enfoque a resultados y productividad	Alto
2	1 - Detectar áreas de oportunidad a partir de los resultados de la ECCO 2021 y establecer acciones que permitan contribuir a la mejora del clima y la cultura organizacional.	1- Estratégica	Difundir el informe de resultados de la ECCO 2021 a todo el personal del CONEVAL..	1- Todo el personal	13/04/22	15/04/22	30/04/22	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	91 - Comunicación	97 - Mejora de la gestión pública	Alto

6 X 0

3	1 - Detectar áreas de oportunidad a partir de los resultados de la ECCO 2021 y establecer acciones que permitan contribuir a la mejora del clima y la cultura organizacional.	1- Estratégica	Construir el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional en conjunto con el Comité de Ética y la Comisión en Igualdad Laboral y No Discriminación.	1- Todo el personal	13/04/22	01/04/22	30/04/22	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	40 Colaborativa	Alto
4	1 - Detectar áreas de oportunidad a partir de los resultados de la ECCO 2021 y establecer acciones que permitan contribuir a la mejora del clima y la cultura organizacional.	1- Estratégica	Publicar en la página web del CONEVAL el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, previamente aprobado por la Secretaría de la Función Pública.	1- Todo el personal	13/04/22	01/05/22	30/06/22	6 - Comunicación	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	23 - Enfocar a resultados en la Administración Pública	Alto
5	2- Reforzar la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	1- Estratégica	Llevar a cabo el proceso de certificación de la persona consejera en la competencia "Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual"	1- Todo el personal	13/04/22	01/05/22	31/07/22	81 - Igualdad de género	105 - Igualdad y no discriminación C5	75 - Igualdad	Alto
6	2 - Reforzar la aplicación del Protocolo para la prevención,	1- Estratégica	Garantizar que al menos el 50% de las personas servidoras públicas del Consejo	1- Todo el personal	13/04/22	15/05/22	31/12/22	75 - Igualdad	81 - Igualdad de género	105 - Igualdad y no discriminación C5	

	atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.		acrediten el curso "Súmame al protocolo".								
7	3 - Fomentar el balance trabajo – familia para procurar el bienestar integral de las personas servidoras públicas del Consejo.	1- Estratégica	Comunicar al interior del Consejo las prestaciones y derechos de las personas servidoras públicas.	1- Todo el personal	13/04/22	01/05/22	31/12/22	6 - Comunicación	103 - Cultura organizacional C3	88 - Calidad de vida laboral	Alto
8	3 - Fomentar el balance trabajo – familia para procurar el bienestar integral de las personas servidoras públicas del Consejo.	1- Estratégica	Realizar un análisis de la oferta de guarderías cercanas al centro de trabajo para valorar la viabilidad de hacer un convenio.	1- Todo el personal	13/04/22	01/04/22	31/12/22	88 - Calidad de vida laboral	87 - Balance trabajo-familia	103 - Cultura organizacional C3	Alto
9	3 - Fomentar el balance trabajo – familia para procurar el bienestar integral de las personas servidoras públicas del Consejo.	1- Estratégica	Implementar un día de trabajo a distancia de manera mensual, independientemente al contexto de la pandemia.	1- Todo el personal	13/04/22	01/05/22	31/12/22	68 - Trabajo a distancia	87 - Balance trabajo-familia	103 - Cultura organizacional C3	Alto
10	3 - Fomentar el balance trabajo – familia para procurar el bienestar integral de las personas servidoras públicas del Consejo.	1- Estratégica	Promover la firma de convenios de descuento en actividades familiares para el beneficio del personal.	1- Todo el personal	13/04/22	01/04/22	31/12/22	47 - Motivada	87 - Balance trabajo-familia	103 - Cultura organizacional C3	Alto



	personas servidoras públicas del Consejo.										
11	4- Fortalecer las habilidades de liderazgo y trabajo en equipo del personal para coadyuvar al logro de los objetivos institucionales.	1- Estratégica	Fomentar la participación del personal directivo en los cursos de liderazgo y trabajo en equipo, disponibles a través del SICAVISP.	1- Todo el personal	13/04/22	01/05/22	31/12/22	96 - Liderazgo positivo	103 - Cultura organizacional C3	10 - Colaboración trabajo en equipo	Medio
12	4- Fortalecer las habilidades de liderazgo y trabajo en equipo del personal para coadyuvar al logro de los objetivos institucionales.	1- Estratégica	Realizar reuniones en donde participen la Secretaría Ejecutiva, las Direcciones Ejecutivas y las Direcciones de Área para tratar temas estratégicos de liderazgo y colaboración.	1- Personal directivo	13/04/22	01/05/22	31/12/22	10 - Colaboración trabajo en equipo	96 - Liderazgo positivo	103 - Cultura organizacional C3	Medio

PT

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES



Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social

Cronograma de actividades para la implementación de las prácticas de transformación de clima y cultura organizacional 2022

	2022																																							
	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	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	2	3	4	1	2	3	4
Elaborar el análisis comparativo de resultados de la ECCO 2021 entre el CONEVAL y otras instituciones de la Administración Pública Federal.																																								
Difundir el informe de resultados de la ECCO 2021 a todo el personal del CONEVAL.																																								
Contribuir al Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional en conjunto con el Comité de Ética y la Comisión Igualdad Cultural y No Discriminación.																																								
Publicar en la página web del CONEVAL el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, previamente aprobado por la Secretaría de la Función Pública.																																								
Usar a lo largo del proceso de implementación la persona responsable con la competencia "Atención a personas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual".																																								
Garantizar que el personal del CONEVAL que presta servicios públicos del Consejo acredite el curso "Sumar el proceso".																																								
Comunicar al interior del Consejo las prácticas y derechos de las personas usuarias públicas.																																								
Realizar un análisis de la oferta de guarderías cercanas al cono de trabajo para validar la estabilidad de las mismas.																																								
Implementar en el cono de trabajo la oferta de guarderías cercanas al cono de trabajo para validar la estabilidad de las mismas.																																								
Procesar la información de cumplimiento de actividades frente al área de bienestar del personal.																																								
Fomentar la participación del personal a través de los canales de diálogo y trabajo en equipo, disponibles a través del SIGAUM.																																								
Realizar reuniones de donde participen la Secretaría Ejecutiva, Comités asesores, Generales, las Direcciones Ejecutivas y las Direcciones de Área para tratar temas, estrategias de trabajo y colaboración.																																								



Handwritten signature

8. AUTORIZACIONES

<p style="text-align: center;">Elaboró</p> <p style="text-align: center;"> Laura Mariana Fabila Pineda Jefa de Departamento de Mejora de Procesos</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>	