

18
AÑOS

CONeVAL

Consejo Nacional de Evaluación
de la Política de Desarrollo Social

Informe de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022

Programa de Prácticas de Transformación de Clima y
Cultura Organizacional 2023

Marzo de 2023

1/47

Índice

- I. Introducción
 - I.I Fundamento normativo y programático
 - I.II Alcance
 - I.III Propósito
- II. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022
 - II.I En la Administración Pública Federal
 - II.II En el CONEVAL
- III. Análisis de resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional
 - III.I Estructura y criterios de evaluación
 - III.II Análisis cuantitativo
 - III.III Análisis cualitativo
 - III.IV Análisis comparativo
 - Factores y reactivos
 - APF
 - Interinstitucional
 - Comparativo institucional 2021- 2022
- IV. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad
- V. Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional
 - V.I Generalidades
 - V.II Efectividad del programa de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional 2022
 - V.III Definición de objetivos estratégicos 2023
 - V.IV Definición de prácticas de transformación 2023
 - V.V Difusión de resultados y PTCCO al personal
 - V.VI Programa de prácticas de transformación de clima y cultural organizacional 2023
 - V.VII Cronograma de actividades
- VI. Autorizaciones

I. Introducción

I.I Fundamento normativo y programático

Con fundamento en los numerales del 59 al 62 de las *Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera*, en el *Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos*, en 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 2020, así como en el cuarto objetivo prioritario del *Programa Nacional de Combate a la Corrupción y la Impunidad y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024*; se llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022 en el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), con la finalidad de monitorear el clima organizacional y conformar las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023.

I.II Alcance

La ECCO 2022 y las PTCCO 2023 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, con mayor énfasis en desarrollar los procesos de cambio que incidan en el combate a la corrupción, la austeridad republicana, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.

II. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022

II.I En la Administración Pública Federal

“El clima y la cultura organizacional son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución; y son el resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados. [...]”¹

La ECCO es una herramienta de la Secretaría de la Función Pública (SFP) que se aplica en toda la APF y sirve para poder evaluar el clima y la cultura organizacional de las instituciones, a través de un cuestionario que se contesta de forma anónima y permite conocer el sentir sobre diferentes aspectos que afectan positiva o negativamente el desempeño laboral.

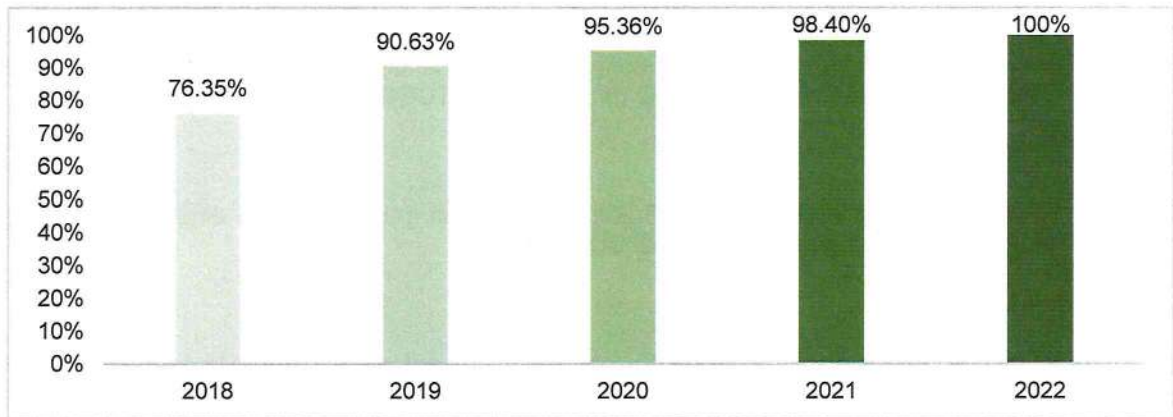
Los resultados obtenidos en la ECCO permiten identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en aspectos relacionados con la austeridad republicana, igualdad y no discriminación, derechos humanos, igualdad de género, profesionalización de la administración pública, transparencia y combate a la corrupción.

¹ Numeral 59 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”, última reforma del 17 de mayo de 2019.

Conforme a los datos reportados por la SFP, en la aplicación de la ECCO 2022 se registró un total de 937,524 personas servidoras públicas encuestadas de la Administración Pública Federal; es decir, participó el 68.45 % del total de personas servidoras públicas activas al momento de la aplicación.

II.II En el CONEVAL

La aplicación de la ECCO en el CONEVAL se realizó del 24 de octubre al 4 de noviembre de 2022 y se contó con un nivel de participación del 100 % respecto al universo (185 personas servidoras públicas en total).



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

El índice global obtenido por el CONEVAL en 2022 es de 86.75, 1.24 puntos por debajo del índice global obtenido en 2021 (87.99); sin embargo, el índice 2022 del Consejo se sitúa 4.77 puntos por arriba del índice global de la APF (81.98).

III. Análisis de resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional

III.I Estructura y criterios de evaluación

La ECCO 2022 se conforma por un total de 90 reactivos, distribuidos en 18 factores y 9 cuadrantes. Este año se deberán de considerar prácticas de transformación para los cuadrantes y factores cuyo índice se haya ubicado por debajo del índice global de 81.98.

Con base en lo anterior, se llevó a cabo el análisis correspondiente y se elaboraron las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023, con la finalidad de solventar las áreas de oportunidad identificadas, así como promover el desarrollo profesional y el compromiso del personal, para fortalecer la imagen de la institución ante la ciudadanía, orientada a resultados y enfocada a la cultura de servicio con integridad.

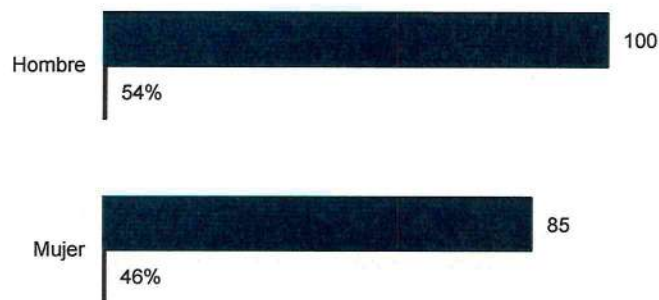
III.II Análisis cuantitativo

Datos sociodemográficos

Género

En el CONEVAL, el 46 % de las personas participantes indicó ser mujer y el 54 % hombre.

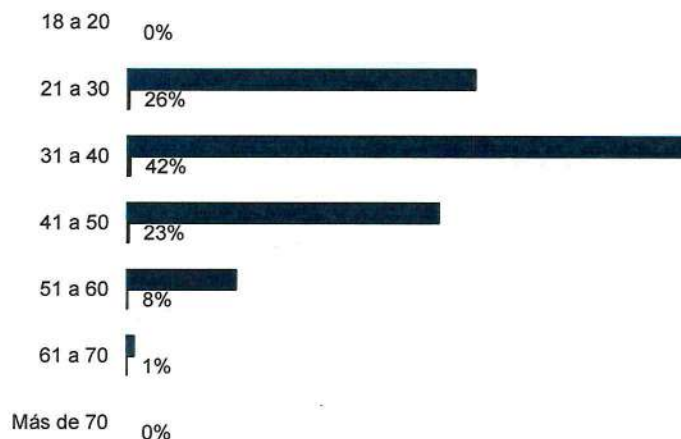
Como se aprecia, el Consejo da continuidad a las acciones de nivelación e inclusión implementadas para la certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.



Gráfica 2. Porcentaje de participación por género.

Edad

La edad predominante de las personas participantes oscila entre los 31 y 40 años con el 42 %, porcentaje muy similar a lo observado en 2021, seguido del grupo de 21 a 30 años con el 26 %. En tanto que, el 68 % de las personas trabajadoras del Consejo se encuentra en la etapa de adultez joven y se ubica en las generaciones "x" y "millennial".



Gráfica 3. Porcentaje de participación por edad.

Estado civil

Respecto al estado civil, el estatus mayoritario lo representan las personas servidoras públicas solteras, con el 71 %, mientras que el 29 % restante son casadas.

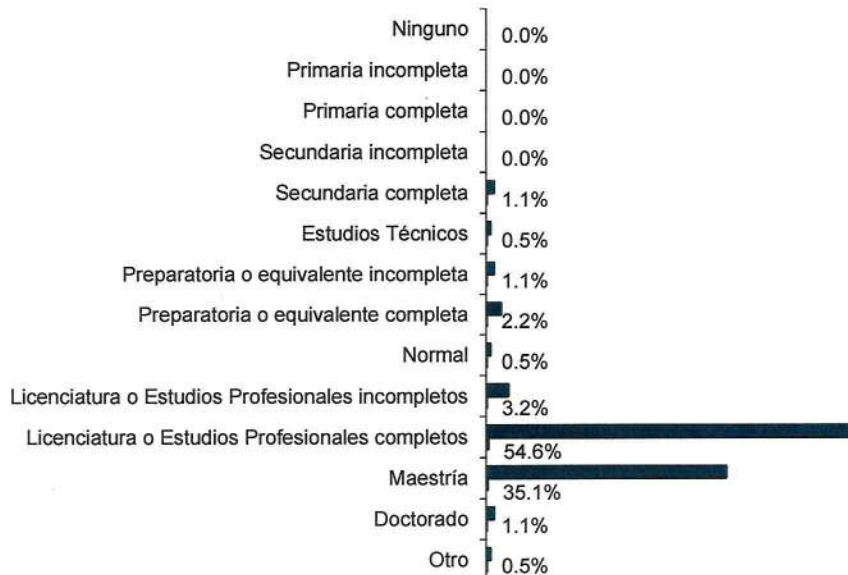


Gráfica 4. Porcentaje de participación por estado civil.

Nivel de escolaridad

En el caso del nivel de escolaridad, la mayoría manifestó acreditar la licenciatura o equivalente completos (55 %), seguido de las personas servidoras públicas con nivel de maestría (35 %). Mientras que el extremo inferior lo conforman las personas participantes que estudiaron la normal (1 %), las que cuentan con estudios técnicos (1 %), así como aquellas que cuentan con secundaria completa (1 %).

Por consiguiente, el 91 % de las personas trabajadoras del CONEVAL cuenta con, al menos, el nivel licenciatura terminado.



Gráfica 5. Porcentaje de participación por nivel de escolaridad.

Nivel de puesto

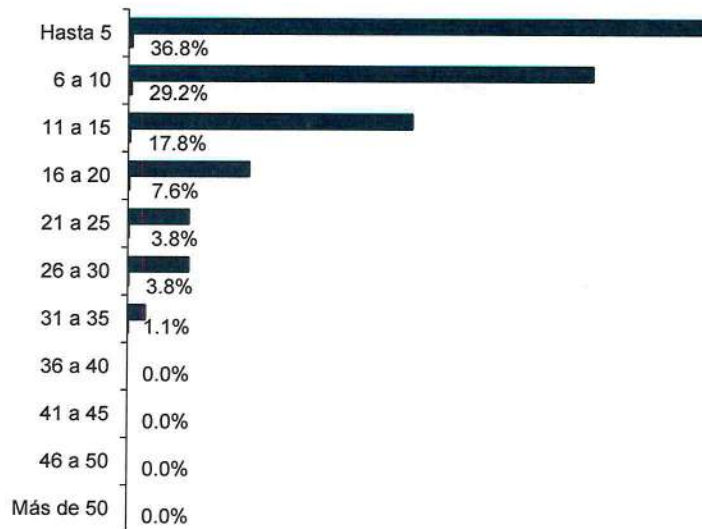
Continuando con el análisis de la estructura ocupacional del personal, el nivel de puesto predominante es jefatura de departamento con el 43 %.



Gráfica 6. Porcentaje de participación por nivel de puesto.

Experiencia en el sector privado

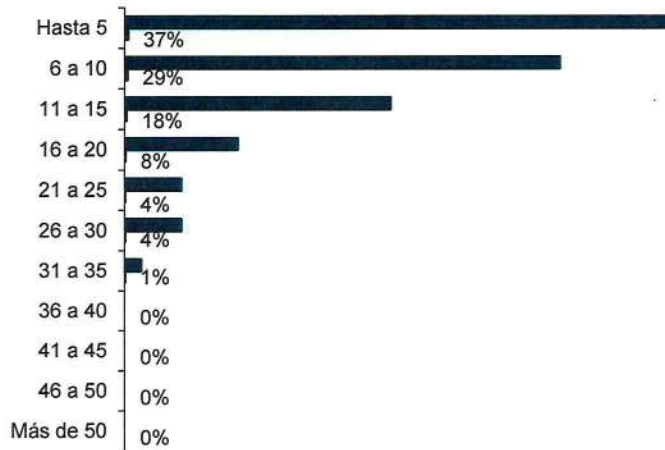
Al analizar la experiencia laboral, se encontró que la mitad de las personas participantes reportó haber trabajado hasta 5 años en el sector privado (50 %), siendo este el grupo más representativo, seguido de quienes reportaron nunca haberlo hecho (29 %).



Gráfica 7. Porcentaje de participación por años de experiencia en el sector privado.

Experiencia en el sector público

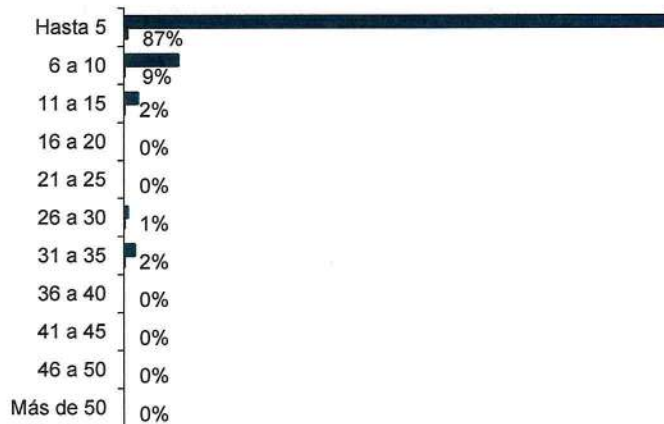
Adicionalmente, se observa que la mayoría de las personas servidoras públicas han prestado sus servicios en la administración pública hasta por 5 años (37 %), seguido de quienes llevan entre 6 y 10 años (29 %) y únicamente el 1 % ha laborado por más de 30 años en este sector.



Gráfica 8. Porcentaje de participación por años de experiencia en el sector público.

Antigüedad en el puesto actual

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 (87 %).



Gráfica 9. Porcentaje de participación por antigüedad en el puesto actual.

Rx

Estudios actuales

Al momento de la aplicación de la encuesta, el 21 % de las personas participantes manifestó estar realizando alguna acción de capacitación, el 7 % se encontraba cursando estudios de maestría, 2 % de doctorado y 2 % estudios de licenciatura.



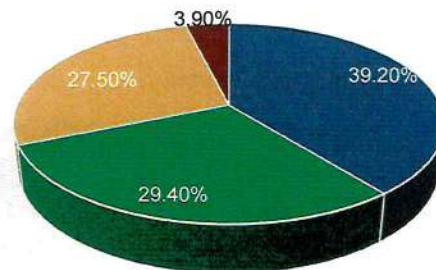
Gráfica 10. Porcentaje de personas participantes que estudian actualmente.

III.III Análisis cualitativo

En la ECCO 2022 se registró un total de 51 comentarios, clasificados de la siguiente manera:

Rubro	Cantidad
Sugerencias	20
Felicitaciones	15
Quejas	14
Otros	2

Tabla 3. Clasificación de comentarios.



Gráfica 29. Distribución de los comentarios registrados.

Los comentarios se analizaron y se clasificaron en las siguientes categorías:

Felicitaciones

Categorías	Cantidad de comentarios
1. Aplicar la ECCO es un ejercicio relevante Buen ejercicio de monitoreo, es relevante conocer la opinión del personal.	2
2. Felicitaciones a directivos en general Escuchan inquietudes, buscan soluciones, apoyan al personal.	4
3. Reconocimiento al compromiso de las personas servidoras públicas Excelente labor, cumplimiento de funciones, compromiso.	2
4. Orgullo/ Felicidad por pertenecer al CONEVAL Magnífica institución, muy comprometida con el desarrollo del país.	3
5. Reconocimiento a la labor técnica del Consejo Institución comprometida con el desarrollo social y la disminución de la pobreza.	3
6. Buena organización Orden, buen proceso de vuelta al trabajo presencial.	2
Total*	16

Tabla 4. Comentarios clasificados como felicitaciones.

* Los comentarios que abordan más de una temática se subdividieron y se clasificaron en la categoría correspondiente.

Quejas y sugerencias

Categorías	Cantidad de comentarios
1. Modificación del horario laboral para favorecer el balance trabajo- familia Jornada laboral mal distribuida, tiempo excesivo para comer, no es posible realizar más actividades.	12
2. No se respeta el horario laboral/ media jornada	9

Horarios diferenciados de entrada y salida, no se aplica media jornada y se hacen guardias aunque no haya trabajo pendiente, horario de salida hasta que los directivos deciden.	
3. Carga de trabajo inequitativa entre miembros del equipo Distribución desigual del trabajo, no se distribuye conforme a responsabilidades.	3
4. Falta de imparcialidad/ favoritismo en procesos de contratación y ascenso El crecimiento no se basa en desempeño y conocimientos, procesos de contratación no son claros ni uniformes, simulación en los procesos.	4
5. Hostigamiento laboral/ faltas de respeto al personal Malos tratos al personal, ambiente no se basa en respeto, hostigamiento por parte de superiores.	3
6. Modelo híbrido de trabajo (home office) Medida de conciliación vida familiar-laboral, cumplimiento de objetivos demostrado en pandemia.	3
7. Falta de capacitación en materia de liderazgo a tomadores de decisiones Falta de retroalimentación, orientación, actividades de integración, reconocimiento, liderazgo en general.	4
8. Favoritismo en el trato al personal/ represalias por quejas Trato diferenciado, falta de apertura a la recepción de quejas, repercusiones por manifestar inconformidad.	5
Total*	43

Tabla 5. Comentarios clasificados como Sugerencias, Quejas y Otros.

* Los comentarios que abordan más de una temática se subdividieron y se clasificaron en la categoría correspondiente.

Las quejas y sugerencias que se manifestaron, en su mayoría tienen relación con el horario de trabajo y la dificultad para conciliar el trabajo, la familia y disfrutar de otras actividades. Por otra parte, existe un gran orgullo y sentido de pertenencia del personal, el cual se manifiesta a través de los comentarios de felicitación y reconocimientos al impacto positivo de la encuesta. En ese sentido, es necesario enfocarse en atender el factor "Balance trabajo-familia".

III.IV Análisis comparativo

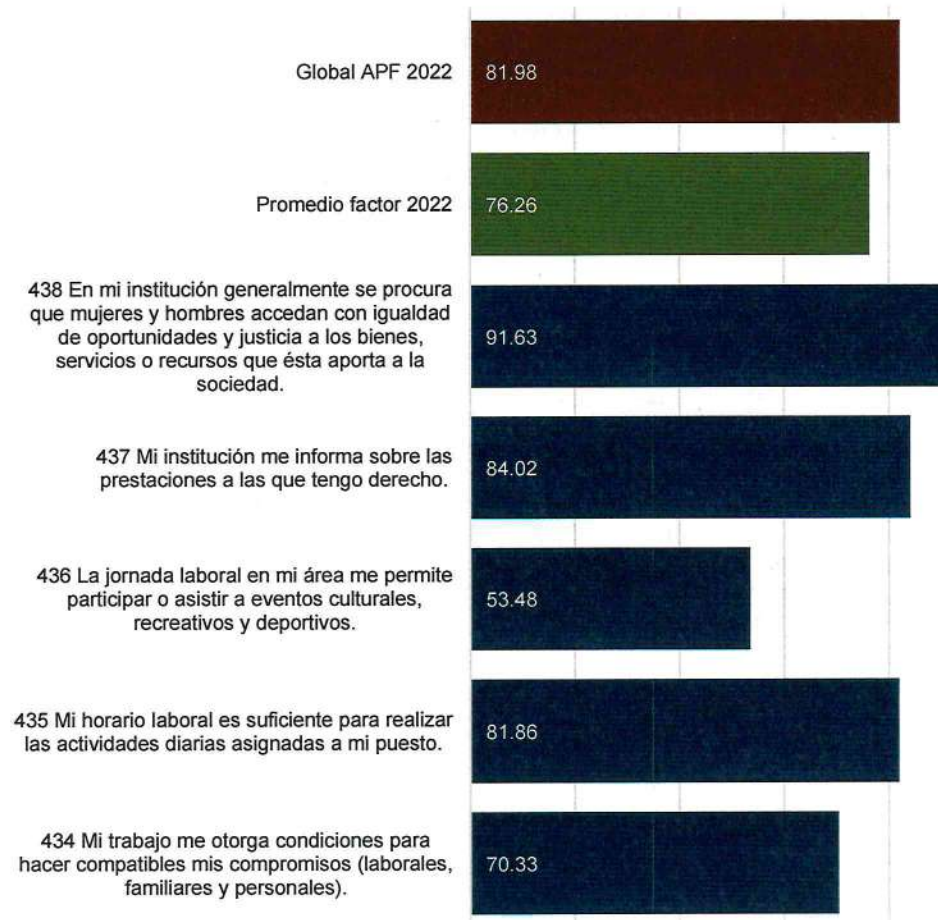
- Factores y reactivos

Factor 110. Balance trabajo- familia

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

El reactivo con mayor calificación fue el relacionado con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (91.63), en tanto que los reactivos con menor calificación fueron los enfocados a conocer si la jornada laboral permite participar o asistir a otros eventos (53.48) y si el trabajo otorga condiciones para hacer compatibles los compromisos (70.33). Este factor representa históricamente la principal área de oportunidad en el Consejo.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 76.26, 6.13 puntos por debajo de la calificación global obtenida por la APF en el factor (82.39).



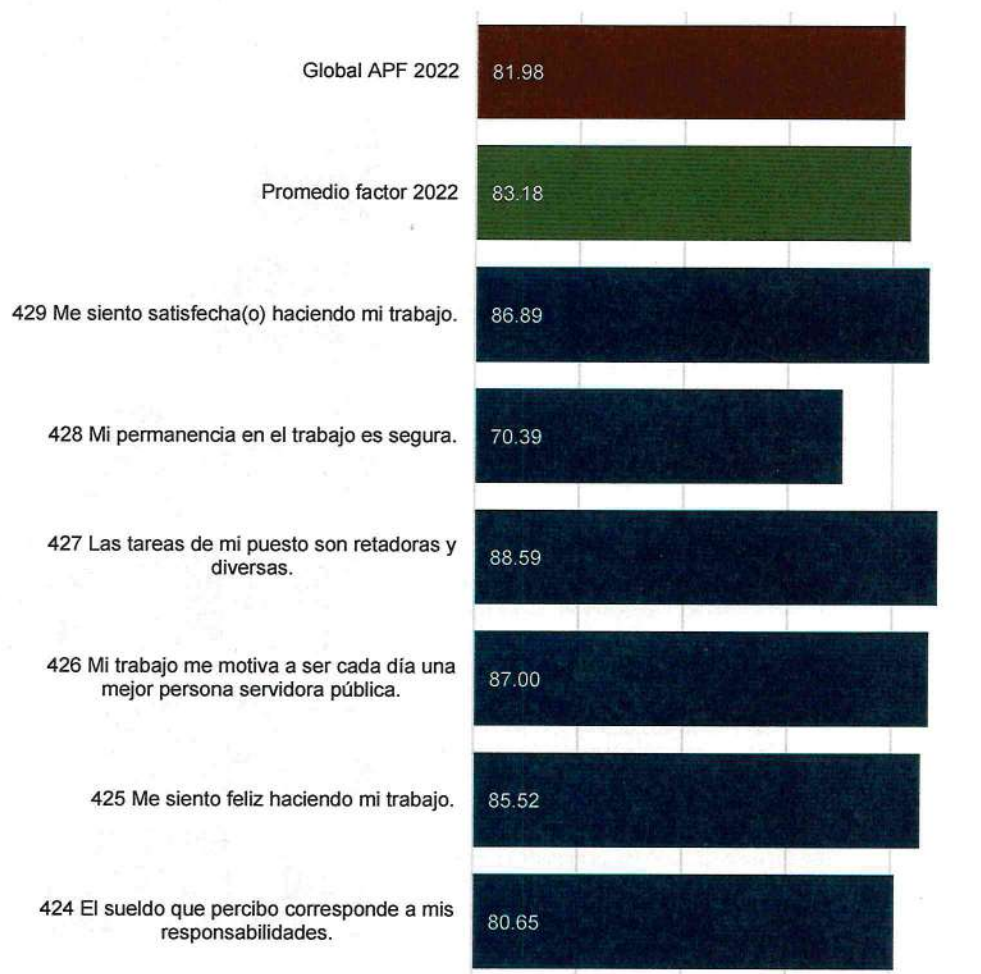
Gráfica 11. Resultados por reactivo del factor 110. Balance trabajo- familia.

Factor 111. Calidad de vida laboral y estrés

Evalúa la percepción de las personas con relación a las condiciones laborales, con la finalidad de conocer si estas les permiten realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.

El reactivo con mayor calificación fue el relacionado a las tareas retadoras y diversas en el puesto (88.59), en tanto que, en el reactivo en el cual se obtuvo una menor calificación, es relativo a la percepción de si la permanencia en el trabajo es segura (70.39), lo anterior obedece a que el 75% del personal en el Consejo es de carácter eventual, lo que provoca incertidumbre en cuanto a la renovación del contrato.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 83.18, 2 puntos por debajo de la calificación global obtenida por la APF en el factor (85.18).



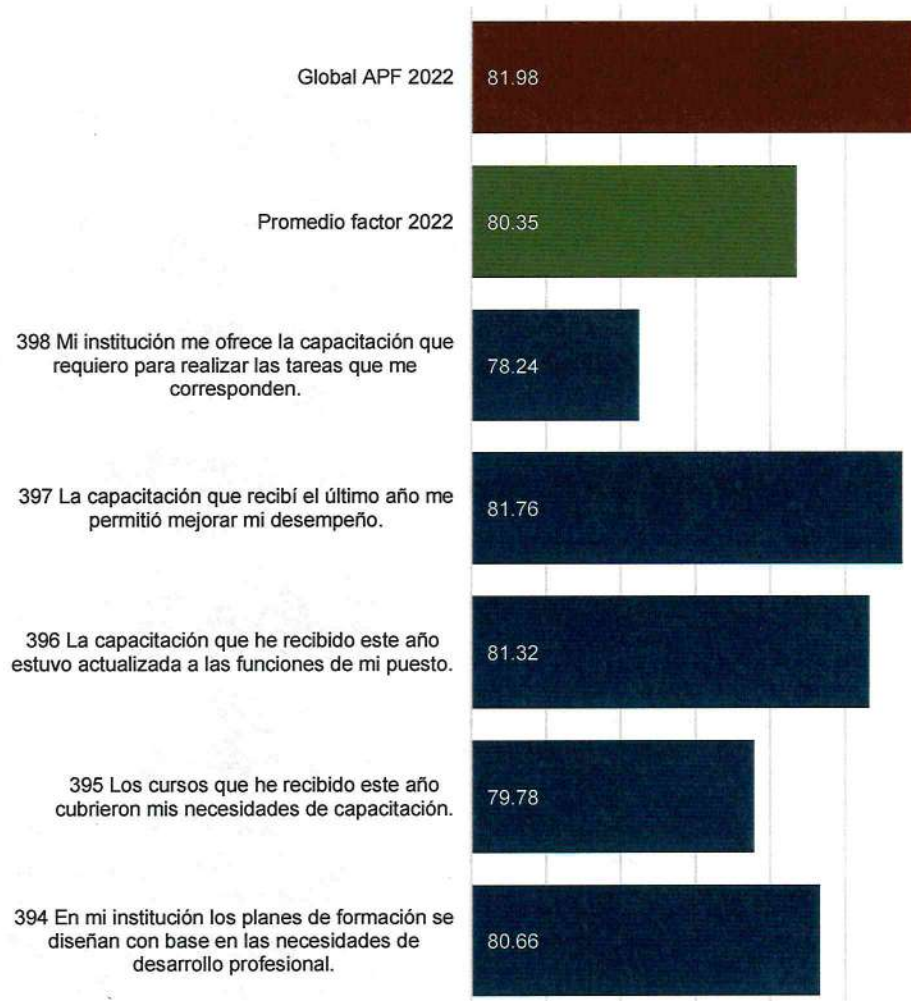
Gráfica 12. Resultados por reactivo del factor 111. Calidad de vida laboral y estrés.

Factor 112. Capacitación

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

Las respuestas reflejan que si bien, las capacitaciones recibidas han sido útiles, actualizadas y han permitido mejorar el desempeño laboral (81.76), no son suficientes para cubrir las necesidades de capacitación en todos los casos (79.78). Es necesario reforzar la capacitación especializada.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 80.35, 1.57 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (78.78).



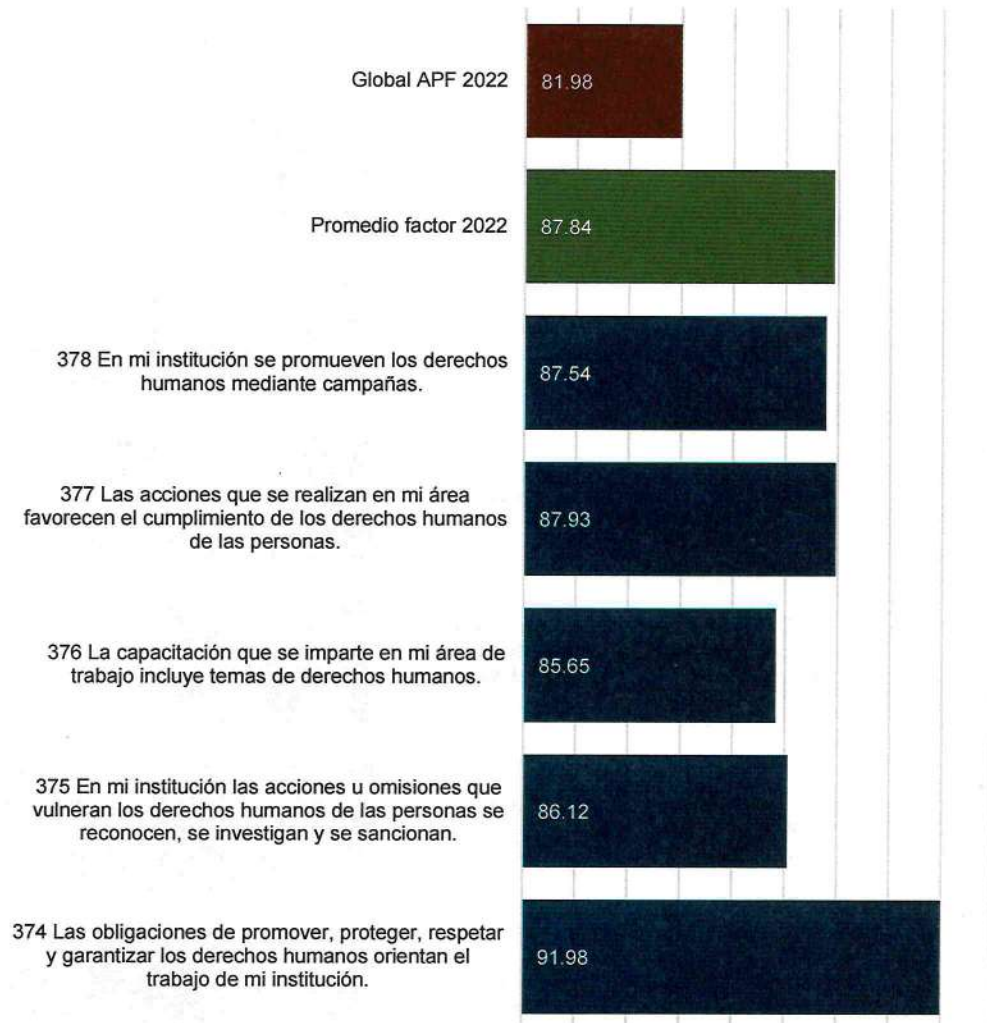
Gráfica 13. Resultados por reactivo del favor 112. Capacitación.

Factor 113. Derechos humanos

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

La opinión general reconoce que el esfuerzo del Consejo en cuanto a la promoción, protección, respeto y garantía de los derechos humanos en la institución es sobresaliente (91.98).

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 87.84, 4.6 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (83.24).



Gráfica 14. Resultados por reactivo del factor 113. Derechos Humanos.

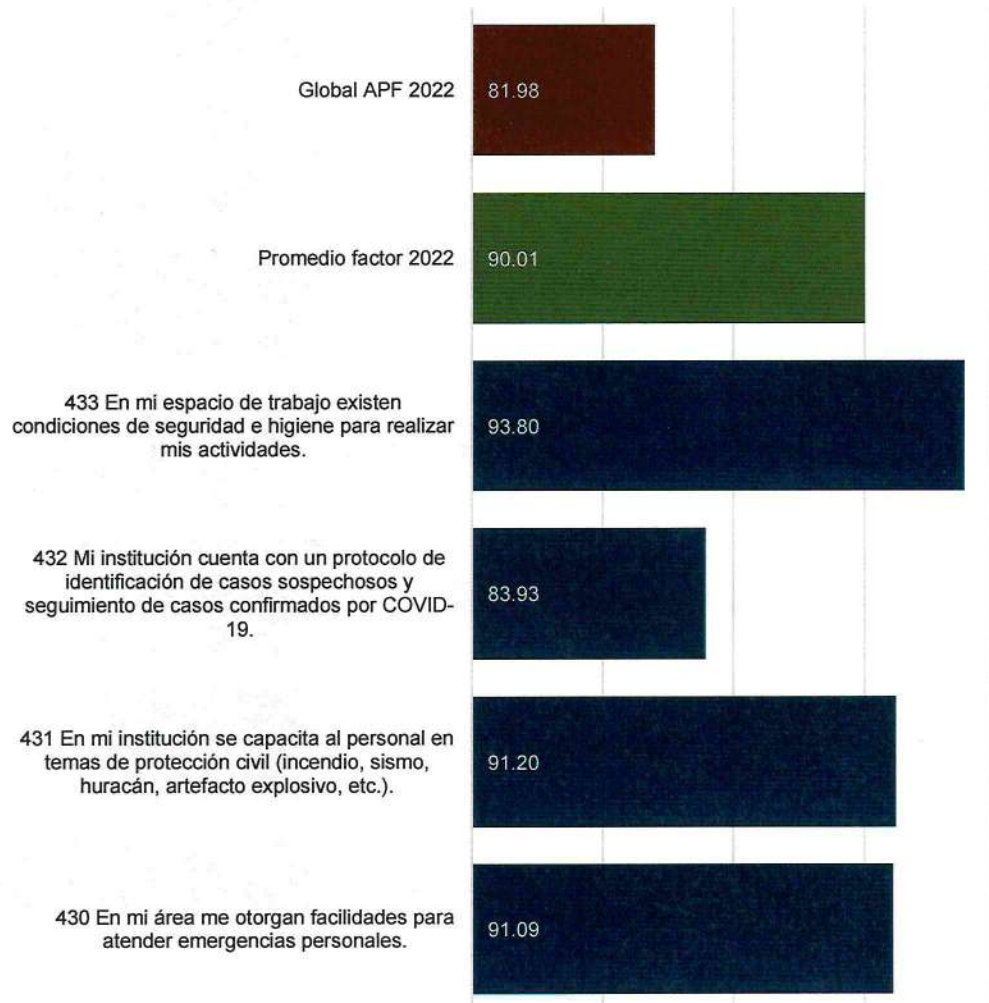
Handwritten signature

Factor 114. Emergencias

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

El CONEVAL cuenta con un protocolo de protección civil y de manera anual lleva a cabo capacitaciones en la materia (91.20), asimismo las personas servidoras públicas reconocieron el compromiso del Consejo con el cuidado a la salud, a través del *Protocolo de seguridad sanitaria para el personal del CONEVAL*, el cual establece las medidas para hacer frente a la pandemia y prevenir el riesgo de contagio de COVID-19 (83.93).

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 90.01, 7.63 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (82.38).



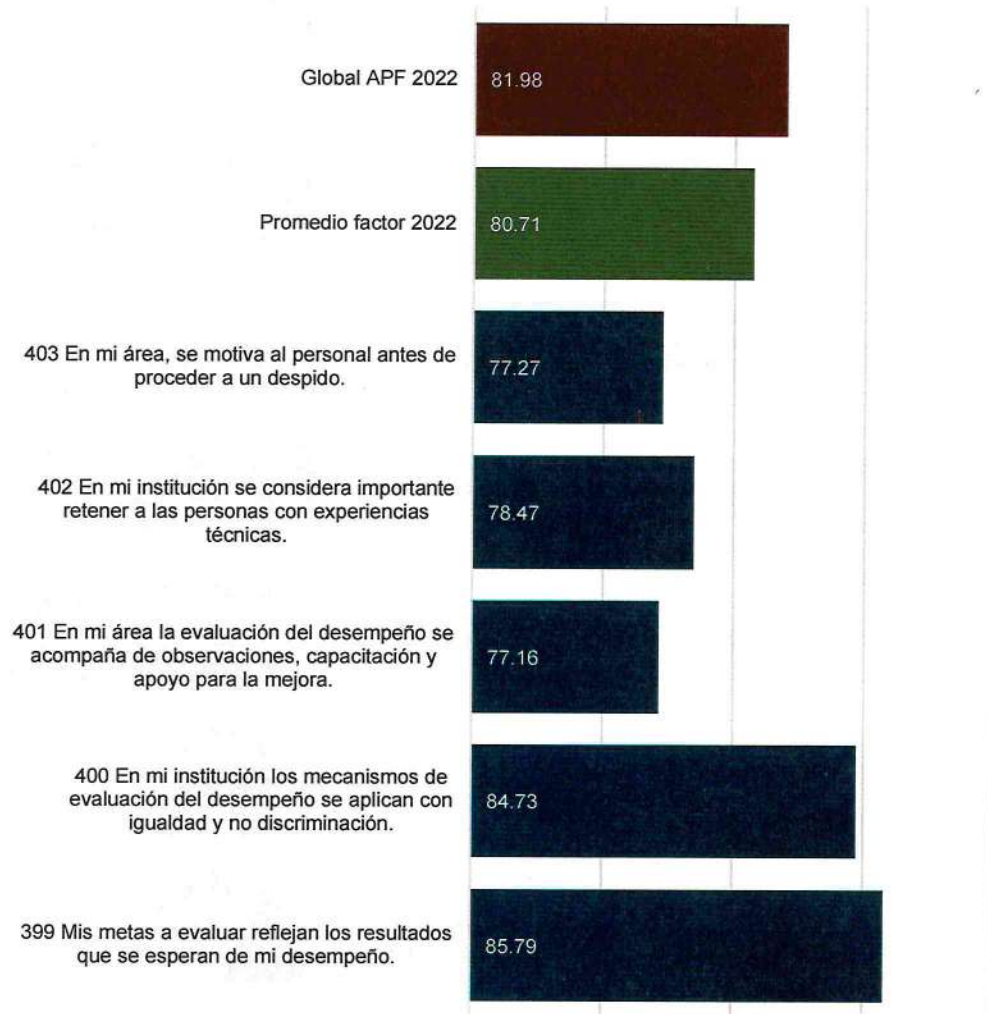
Gráfica 15. Resultados por reactivo del factor 114. Emergencias.

Factor 115. Evaluación del desempeño

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

Dentro de las áreas de oportunidad detectadas, se encuentra la implementación de evaluaciones del desempeño que se acompañen de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora (77.16). En el CONEVAL, no se aplica una evaluación de desempeño al personal eventual, ni al personal de estructura con nivel directivo, lo que dificulta la retroalimentación y la detección de áreas de oportunidad.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 80.71, 2.05 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (78.66).



Gráfica 16. Resultados por reactivo del factor 115. Evaluación del Desempeño.

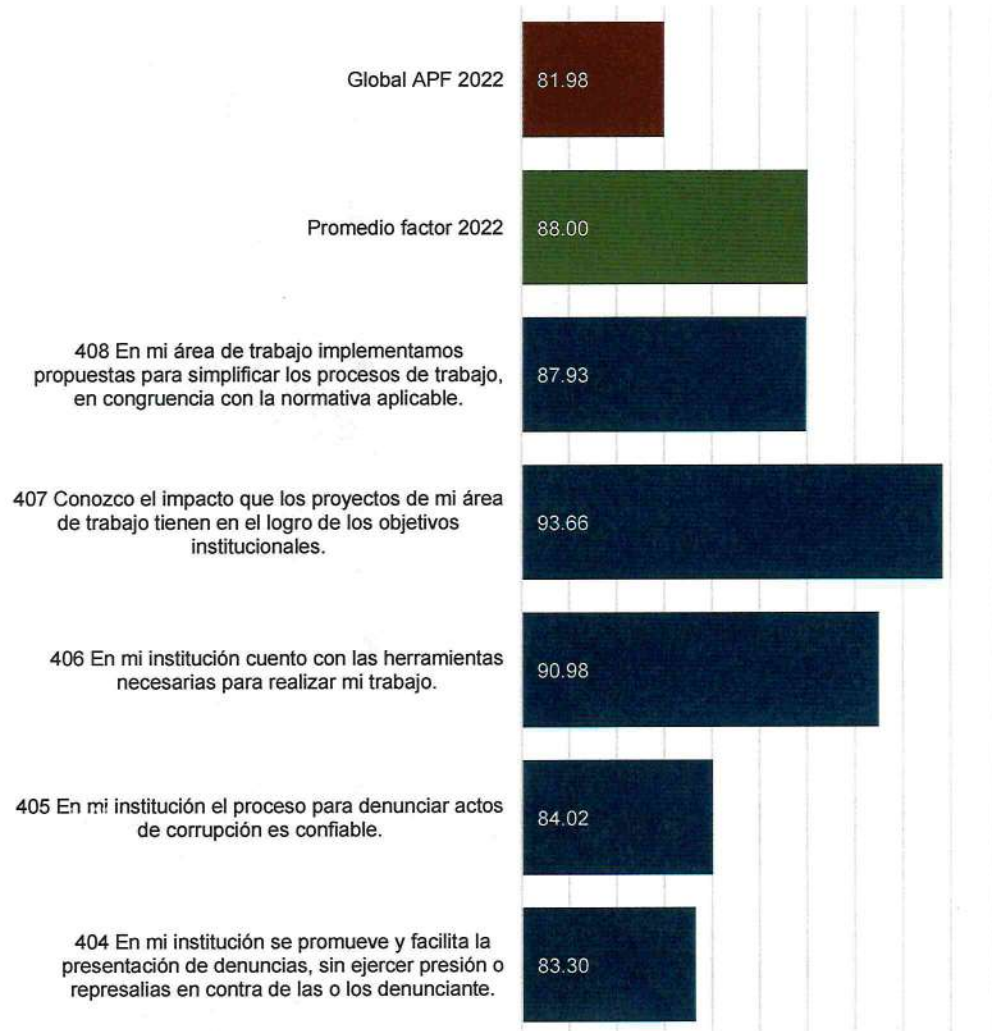
Handwritten signature

Factor 116. Gestión pública

Evalúa la percepción de las personas en relación con los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil.

Se detecta un área de oportunidad en la promoción de la presentación de denuncias, sin ejercer presión o represalias en contra de las personas denunciantes (83.30). En tanto que la calificación más alta está relacionada con el impacto que los proyectos del área de trabajo tienen en el logro de los objetivos institucionales (93.66).

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 88, 9.08 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (78.92).



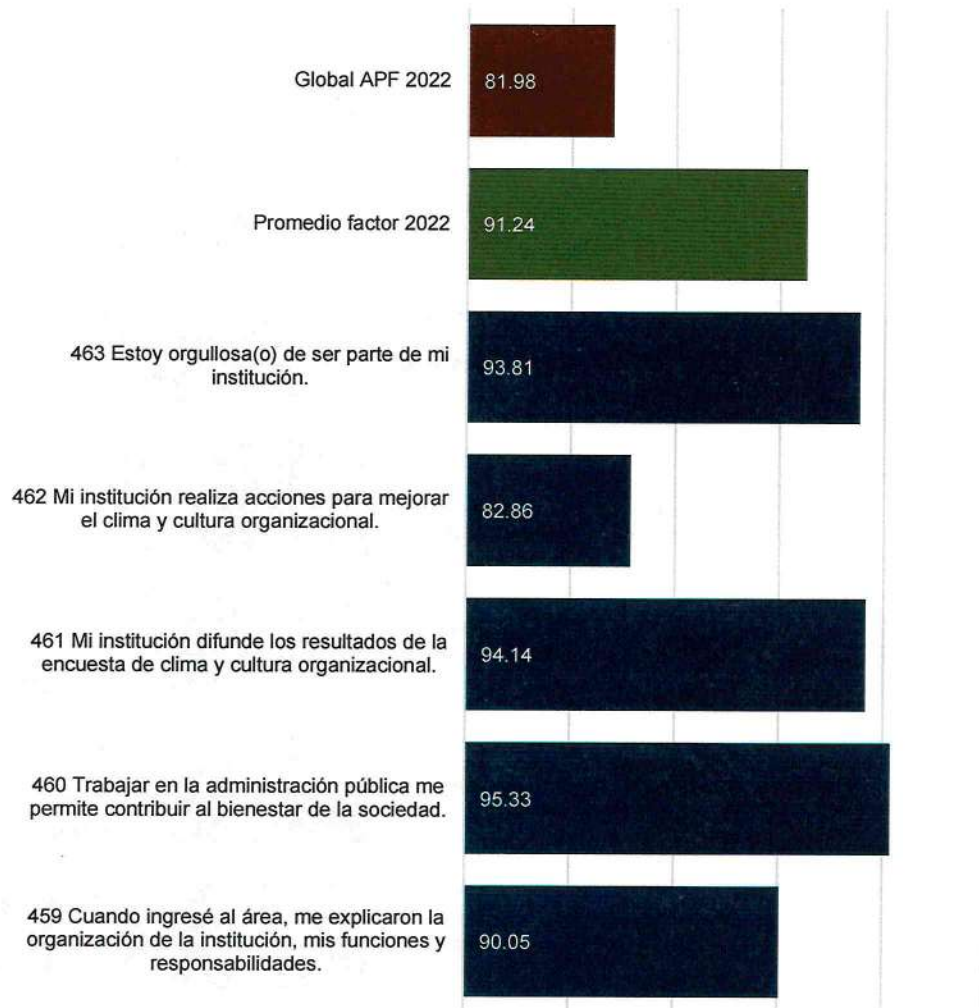
Gráfica 17. Resultados por reactivo del factor 116. Gestión Pública.

Factor 117. Identidad con la institución

Evalúa la percepción de las personas con relación a la identificación de las contribuciones sociales de trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente laboral adecuado y su relación con el orgullo de pertenecer a la institución.

Este factor representa una de las fortalezas del Consejo, ya que la gente manifiesta orgullo de pertenecer a la institución (93.81) y están conscientes de su contribución a la sociedad a través del servicio público (95.33). El CONEVAL ha hecho un gran trabajo en promover la identidad institucional en el personal.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 91.24, 6.65 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (84.59).



Gráfica 18. Resultados por reactivo del factor 117. Identidad con la institución.

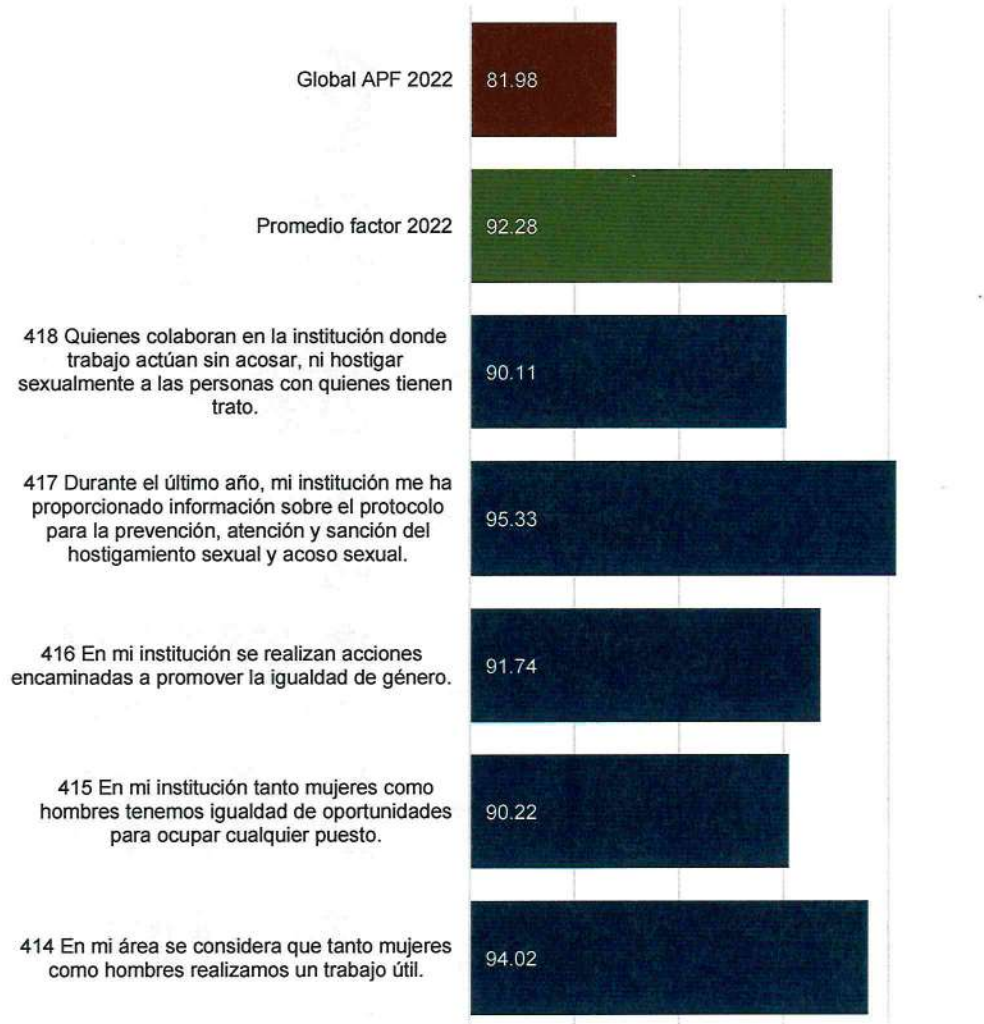
19/47 *RS*

Factor 118. Igualdad de género

Evalúa la percepción de las personas con relación al desempeño laboral de hombres y mujeres; así como el cumplimiento del *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*.

El CONEVAL es una institución que se caracteriza por promover la cultura de la igualdad y la cero tolerancia a conductas de acoso y hostigamiento sexual, tal y como se refleja en los resultados obtenidos en el reactivo.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 92.28, 8.13 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (84.15).



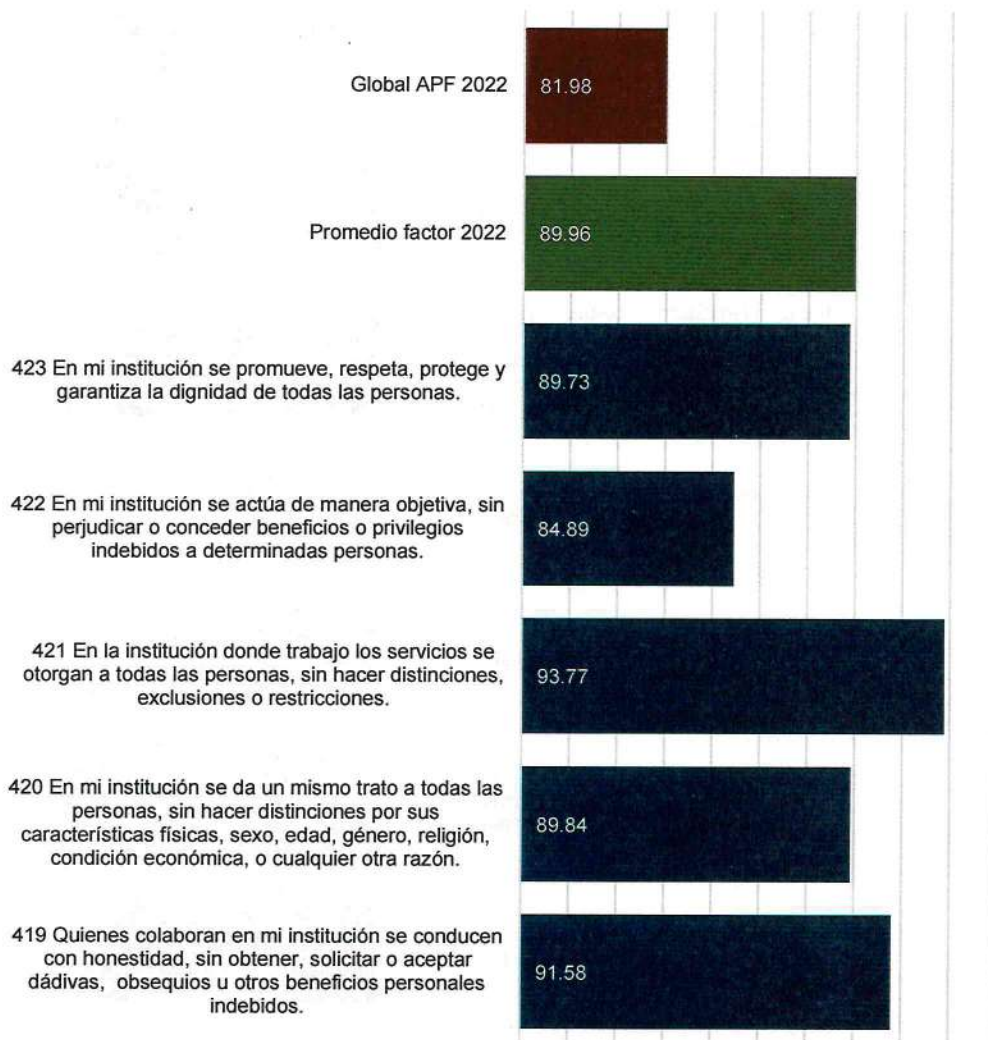
Gráfica 19. Resultados por reactivo del factor 118. Igualdad de género.

Factor 119. Integridad y no discriminación

Evalúa la percepción de las personas con relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo.

En el Consejo se da el mismo trato a todas las personas sin hacer distinciones por ningún motivo (89.84) y los servicios disponibles se otorgan a todas las personas por igual (93.77).

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 89.96, 7.11 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (82.85).



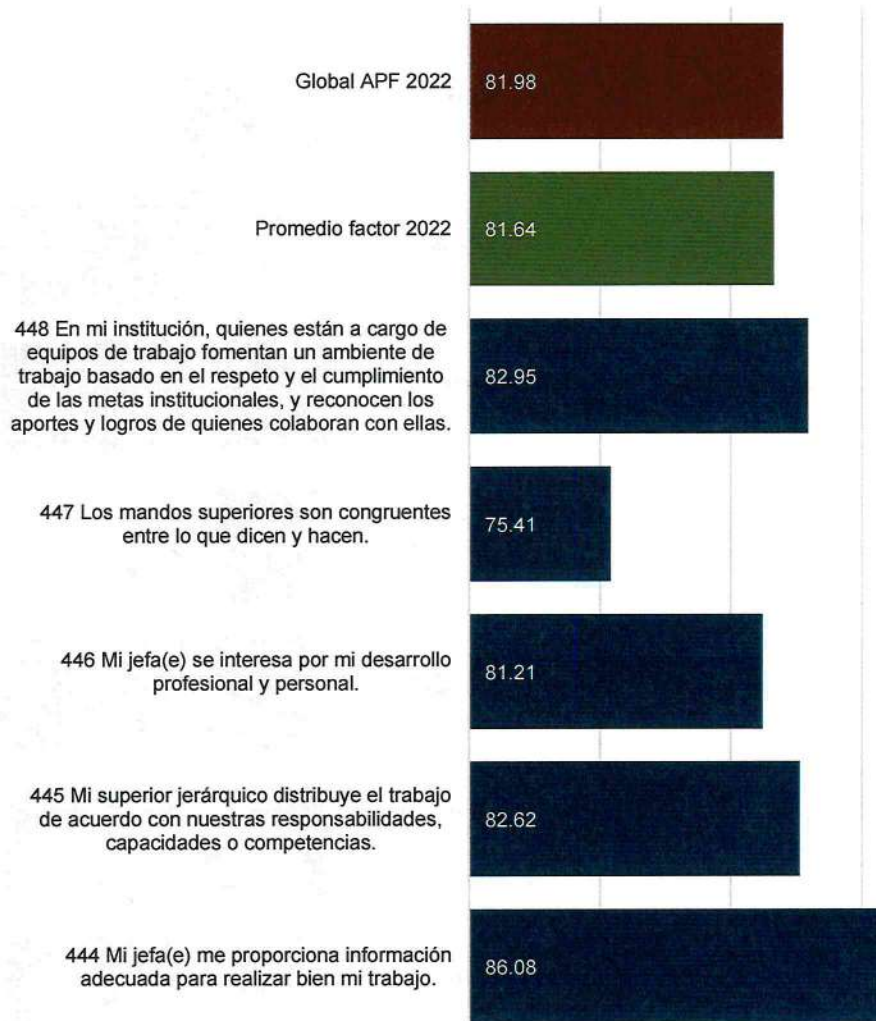
Gráfica 20. Resultados por reactivo del factor 119. Integridad y no discriminación.

Factor 120. Liderazgo

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

La congruencia de los mandos superiores representa un área de oportunidad en el Consejo (75.41), por lo que se procurará reforzar las habilidades de liderazgo de manera integral.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 81.64, 1.57 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (80.07).



Gráfica 21. Resultados por reactivo del factor 120. Liderazgo.

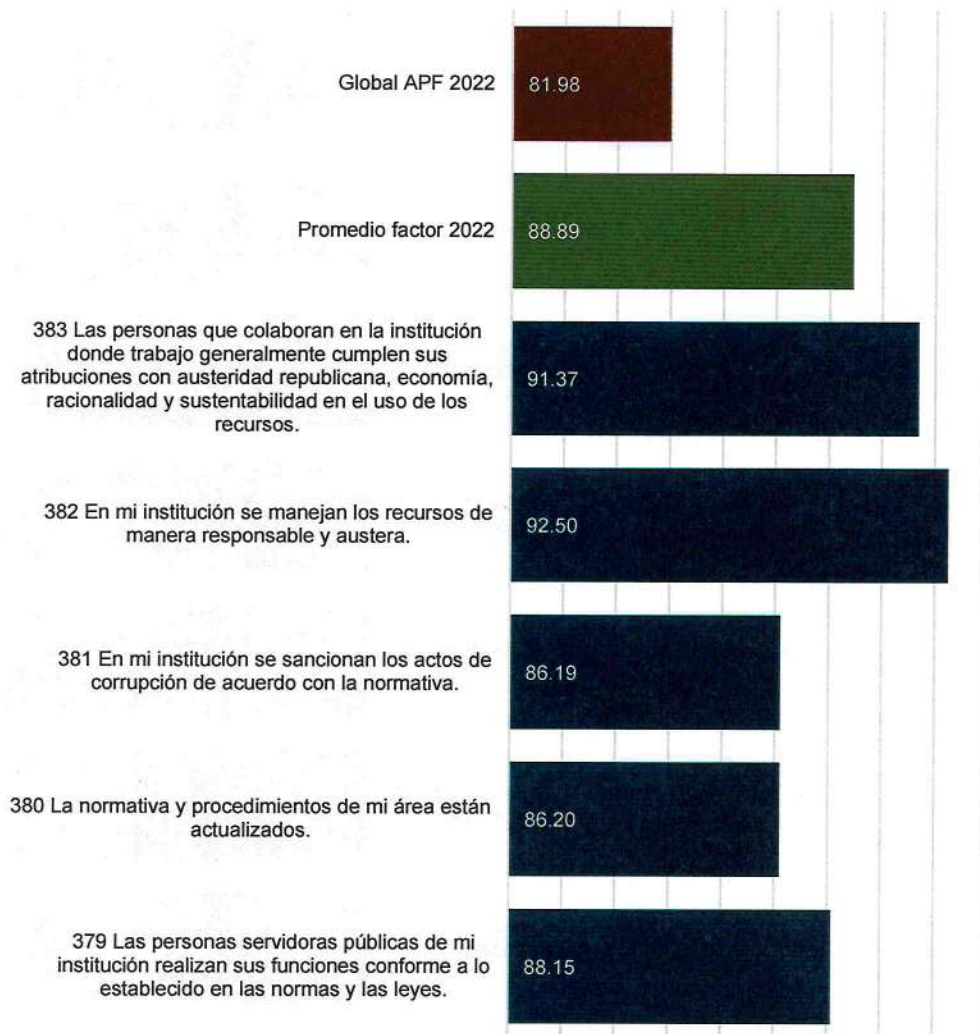
21. Normativa y austeridad

Evalúa la percepción de las personas sobre si la institución lleva a cabo el cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como, el cumplimiento de estas con austeridad republicana.

A través del Grupo Colegiado Revisor de Normatividad Interna, se trabaja en la actualización y simplificación del marco normativo interno (86.20).

El manejo de los recursos con economía, sustentabilidad y racionalidad, en apego a la *Ley Federal de Austeridad Republicana*, es una de las fortalezas del CONEVAL (91.37).

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 88.89, 7.37 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (81.52).



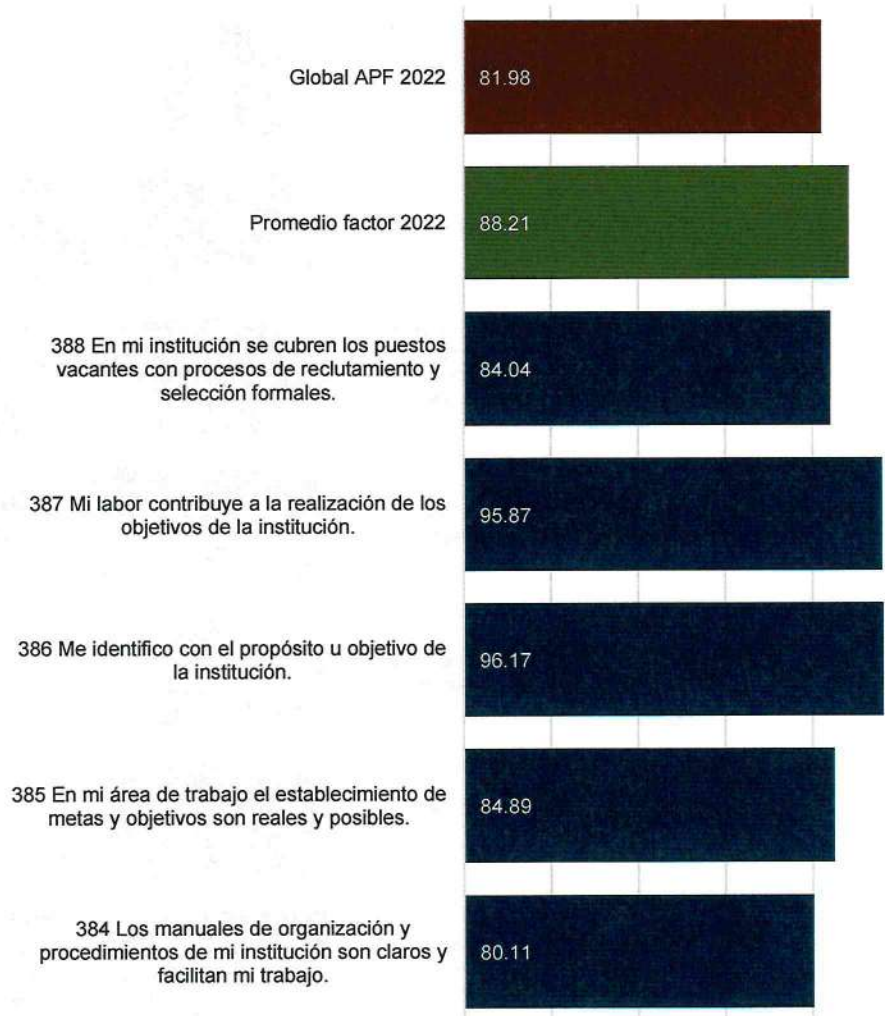
Gráfica 22. Resultados por reactivo del factor 121. Normativa y austeridad.

122. Organización

Evalúa la percepción de las personas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como, su impacto en el trabajo cotidiano.

Las personas se identifican con el objetivo de la institución (96.17) y están conscientes de cómo contribuye su labor diaria al cumplimiento de este (95.87). Adicionalmente, el Manual de Organización General y Específico del CONEVAL se actualizó durante 2022 y se continúa trabajando en la mejora continua de las guías de procedimientos (80.11).

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 88.21, 4.77 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (83.44).



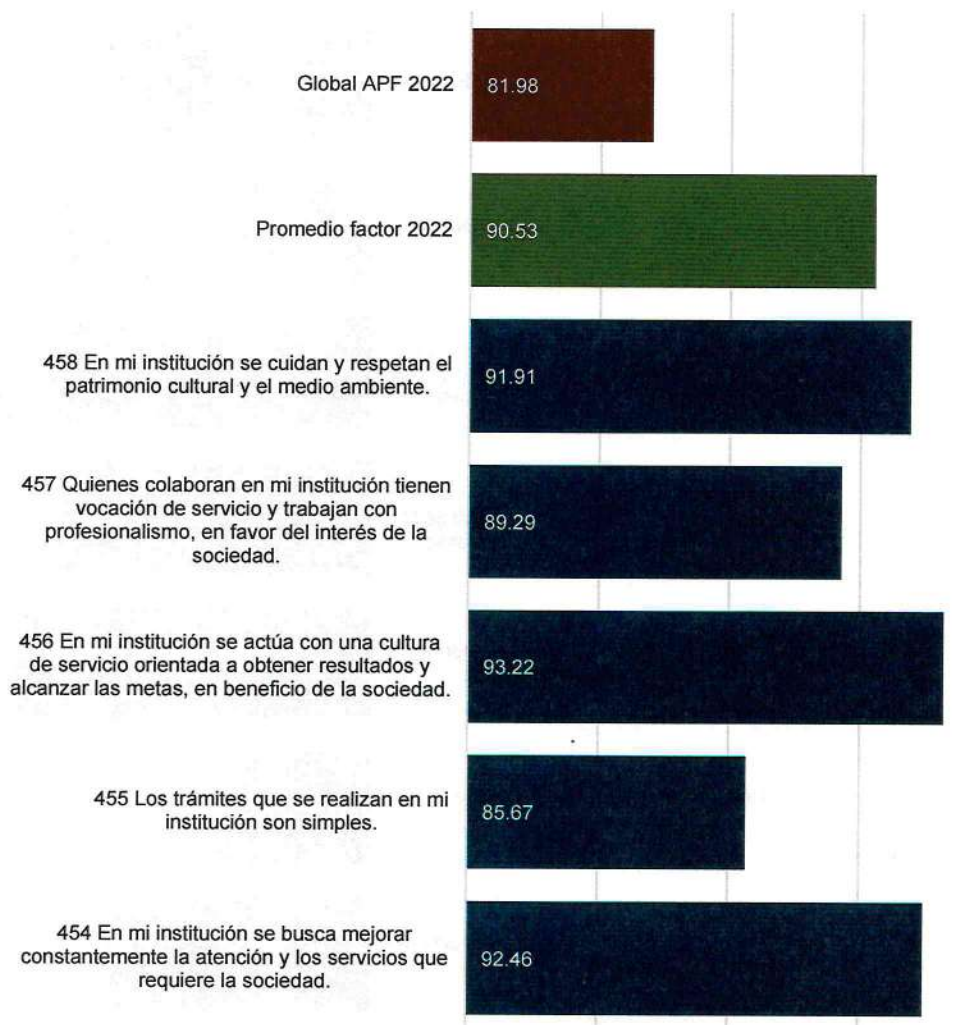
Gráfica 23. Resultados por reactivo del factor 122. Organización.

123. Orientación a la ciudadanía

Evalúa la percepción de las personas con relación a la simplificación de los trámites y cultura de servicio orientada a resultados, con la finalidad de realizar acciones de mejora a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.

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 sociedad, generando información útil para la toma de decisiones en política pública.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 90.53, 7.94 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (82.59).



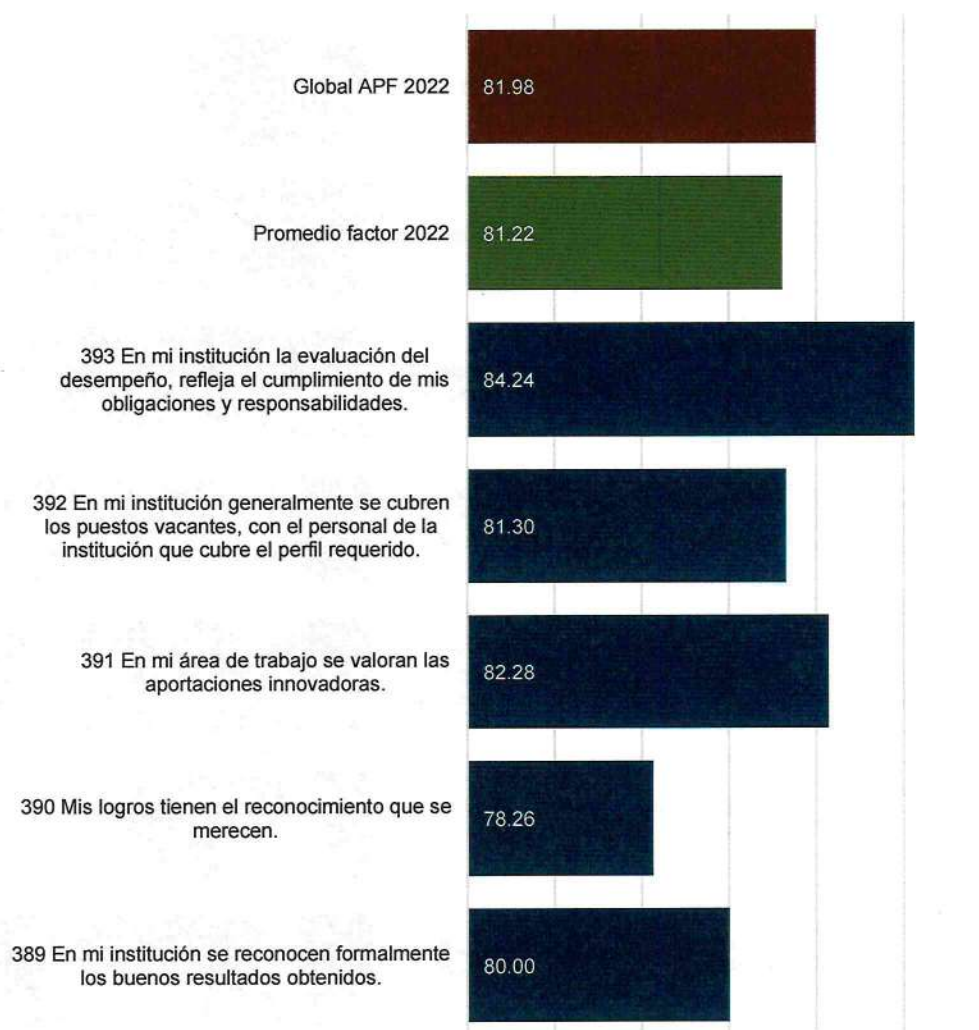
Gráfica 24. Resultados por reactivo del factor 123. Orientación a la ciudadanía.

124. Reconocimiento laboral

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

En general, las personas participantes manifestaron un área de oportunidad en cuanto al reconocimiento de los logros (78.26) y de los buenos resultados alcanzados (80.00). Es importante reforzar los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos del CONEVAL.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 81.22, 4.31 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (76.91).



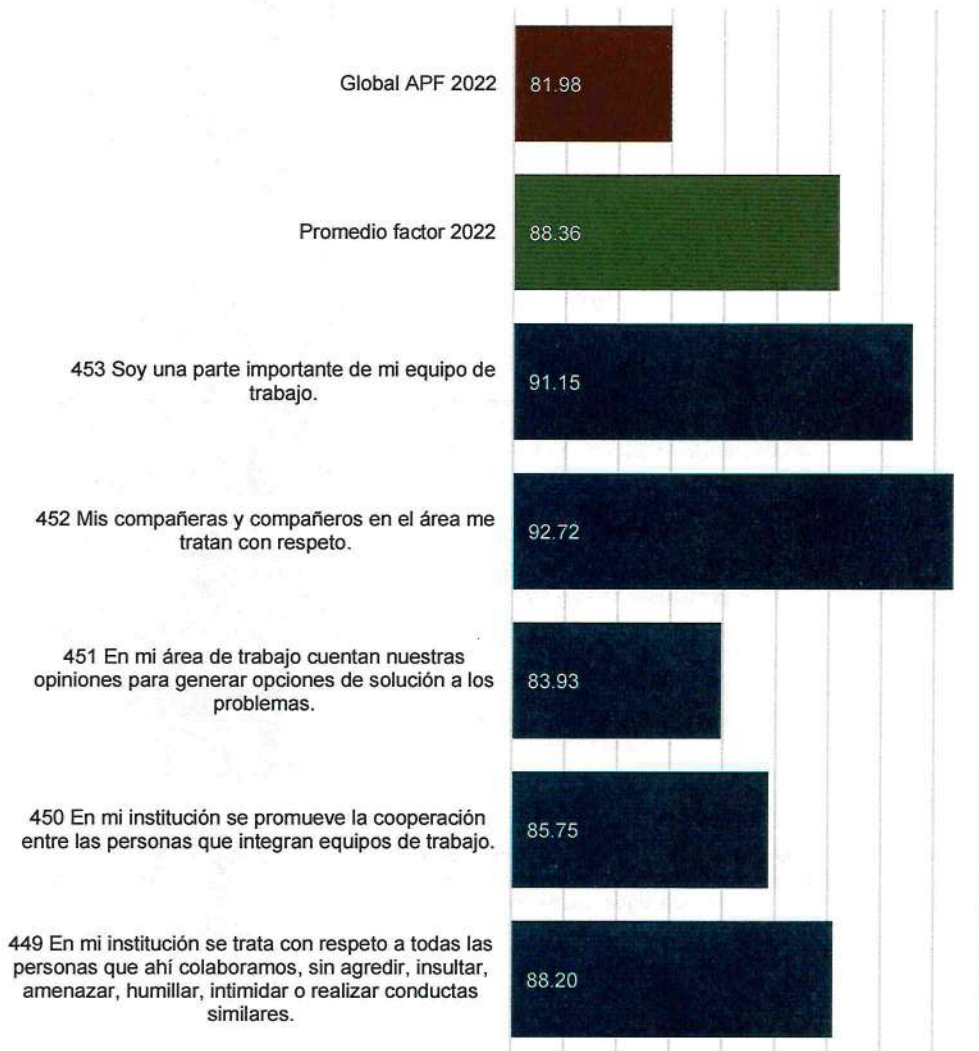
Gráfica 25. Resultados por reactivo del factor 124. Reconocimiento laboral.

126. Trabajo en equipo

Evalúa la percepción de las personas con relación a los comportamientos que poseen para colaborar y trabajar en equipo.

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 una calificación de 88.36, 5.03 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (83.33).



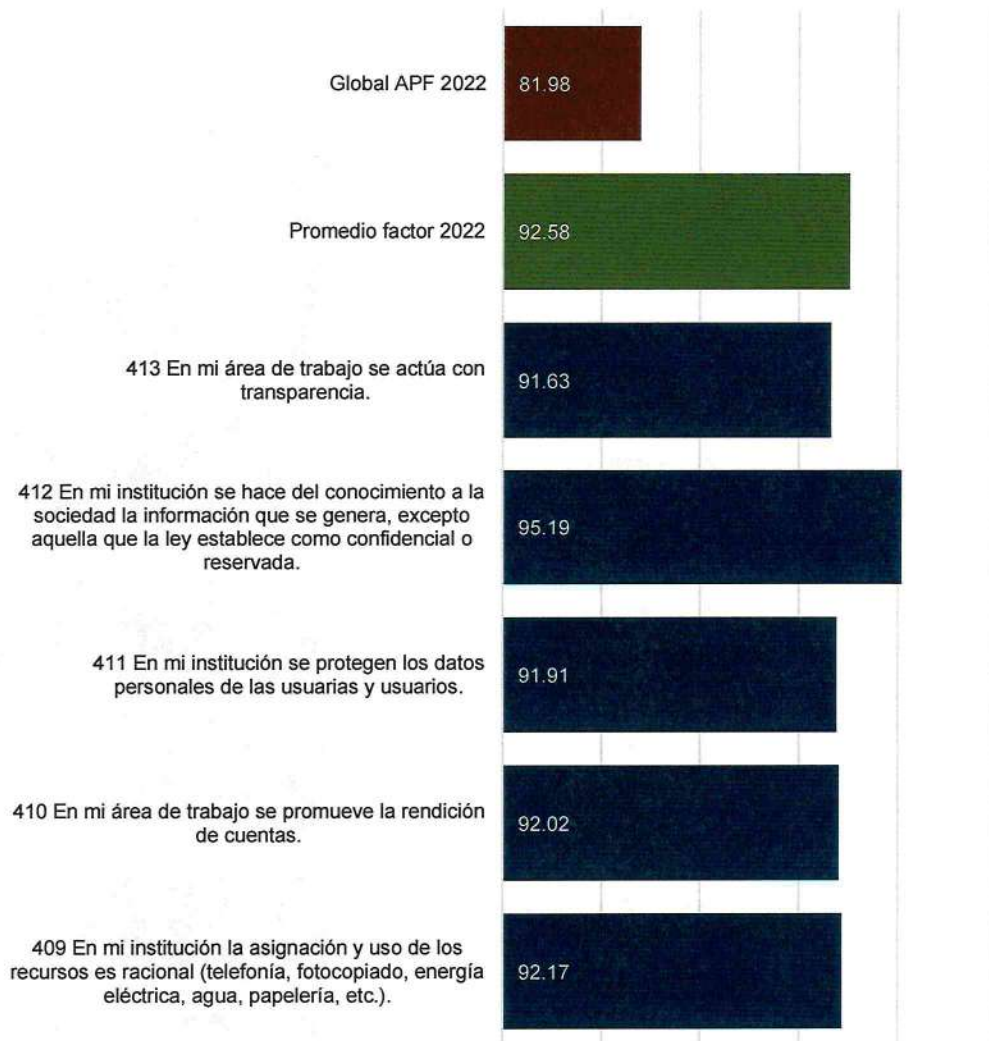
Gráfica 26. Resultados por reactivo del factor 126. Trabajo en equipo.

127. Transparencia

Evalúa la percepción de las personas con relación al uso racional de los recursos, transparencia y rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente.

Este factor ha representado históricamente una de las fortalezas en el CONEVAL, reflejando el compromiso proactivo del Consejo en materia de transparencia y apertura gubernamental.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 92.58, 10.24 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (82.34).



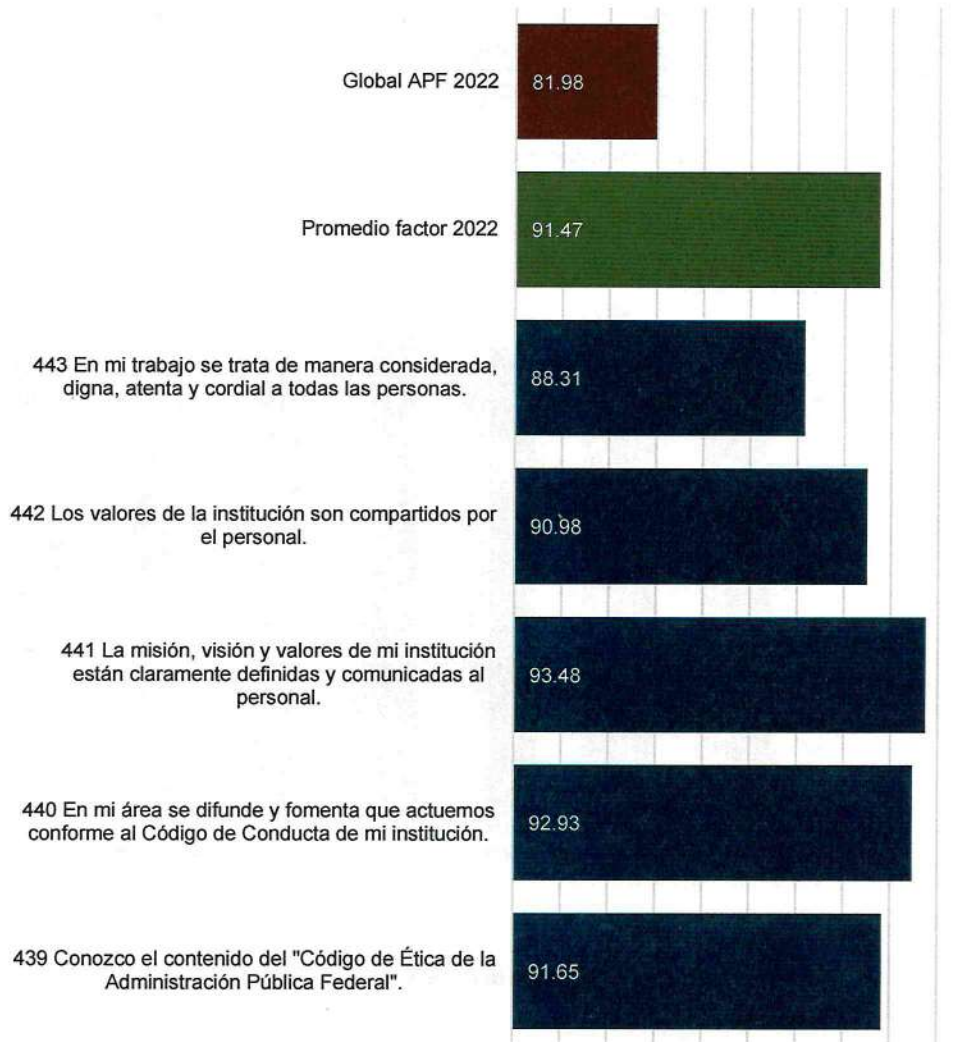
Gráfica 27. Resultados por reactivo del factor 127. Transparencia.

128. Valores

Evalúa la percepción de las personas 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 representa una de las principales fortalezas del CONEVAL. El Comité de Ética realiza la promoción constante de los valores y principios contenidos tanto en el Código de Ética de la Administración Pública Federal, como en el Código de Conducta institucional.

Al respecto, el Consejo obtuvo una calificación de 91.47, 7.96 puntos por arriba de la calificación global obtenida por la APF en el factor (83.51).

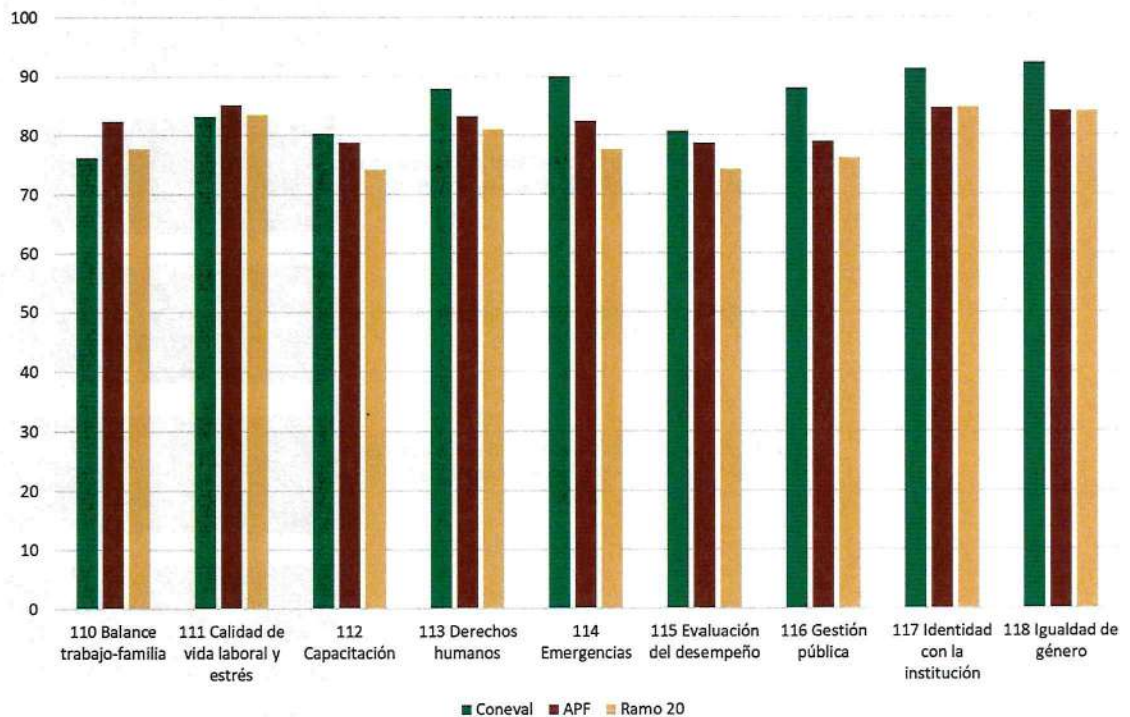


Gráfica 28. Resultados por reactivo del factor 128. Valores.

A manera de resumen, se muestra el comparativo de los índices obtenidos por el CONEVAL, las instituciones del Ramo- 20 y la APF en los 18 factores:

Factores	Coneval	APF	Ramo 20
110 Balance trabajo-familia	76.26 ↓	82.39	77.66
111 Calidad de vida laboral y estrés	83.18 ↓	85.18	83.42
112 Capacitación	80.35 ↑	78.78	74.16
113 Derechos humanos	87.84 ↑	83.24	81.02
114 Emergencias	90.01 ↑	82.38	77.57
115 Evaluación del desempeño	80.71 ↑	78.66	74.21
116 Gestión pública	88.00 ↑	78.92	76.15
117 Identidad con la institución	91.24 ↑	84.59	84.75
118 Igualdad de género	92.28 ↑	84.15	84.05

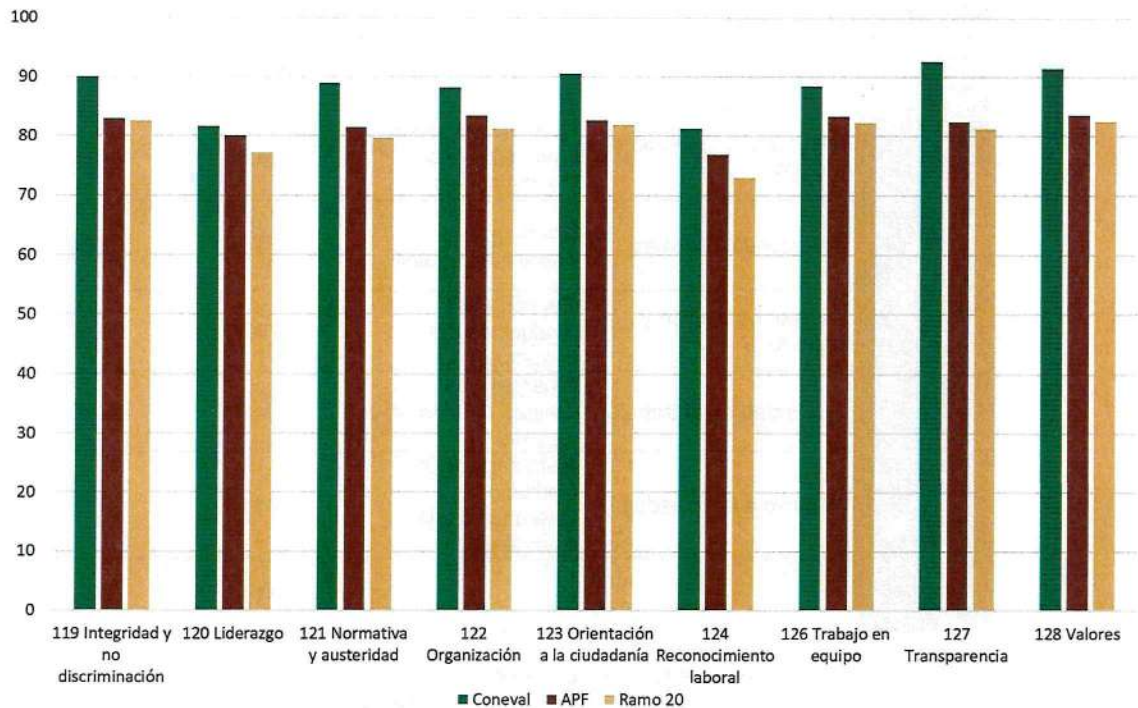
Tabla 1. Resultados del CONEVAL, la APF y el Ramo-20 en de los factores 110- 118.



Gráfica 29. Resultados del CONEVAL, la APF y el Ramo-20 en de los factores 110- 118.

Factores	Coneval	APF	Ramo 20
119 Integridad y no discriminación	89.96 ↑	82.85	82.56
120 Liderazgo	81.64 ↑	80.07	77.15
121 Normativa y austeridad	88.89 ↑	81.52	79.66
122 Organización	88.21 ↑	83.44	81.21
123 Orientación a la ciudadanía	90.53 ↑	82.59	81.80
124 Reconocimiento laboral	81.22 ↑	76.91	72.99
126 Trabajo en equipo	88.36 ↑	83.33	82.31
127 Transparencia	92.58 ↑	82.34	81.20
128 Valores	91.47 ↑	83.51	82.55

Tabla 2. Resultados del CONEVAL, la APF y el Ramo-20 en de los factores 119- 128.



Gráfica 30. Resultados del CONEVAL, la APF y el Ramo-20 en de los factores 119- 128.

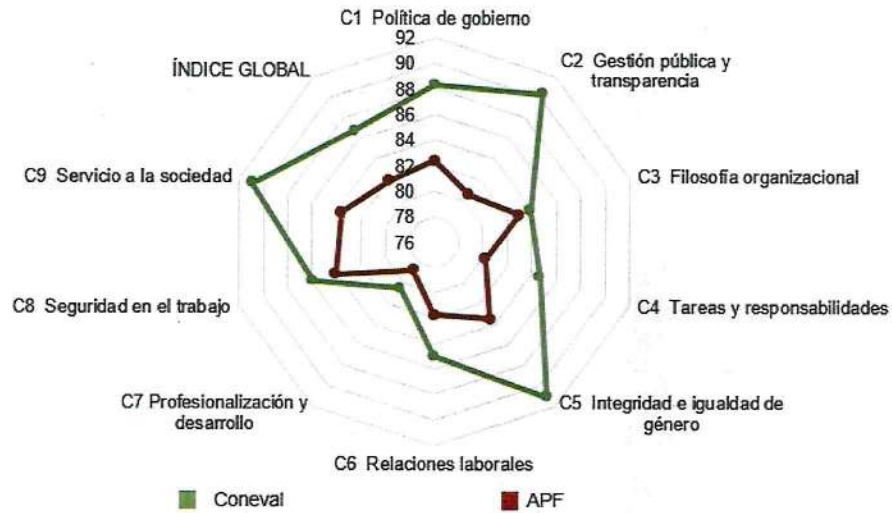
• **Administración Pública Federal**

Los 18 factores de la ECCO 2022 se agruparon en una matriz compuesta de 9 cuadrantes, basada en el modelo Tichy.² 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, el CONEVAL obtuvo índices por arriba de la APF en los 9 cuadrantes.

Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	Índice Global APF por cuadrante	Índice CONEVAL	Diferencia entre el CONEVAL y la APF
C1	Política de gobierno	Normativa y austeridad Derechos humanos	82.38	88.36	↑ 5.98
C2	Gestión pública y transparencia	Gestión pública Transparencia	80.63	90.30	↑ 9.67
C3	Filosofía organizacional	Balance trabajo-familia Valores	82.95	83.86	↑ 0.91
C4	Tareas y responsabilidades	Organización Reconocimiento laboral	80.18	84.71	↑ 4.53
C5	Integridad e igualdad de género	Igualdad de género Integridad y no discriminación	83.50	91.12	↑ 7.62
C6	Relaciones laborales	Liderazgo Trabajo en equipo	81.70	85.01	↑ 3.31
C7	Profesionalización y desarrollo	Capacitación Evaluación del desempeño	78.71	80.53	↑ 1.82
C8	Seguridad en el trabajo	Emergencias Calidad de vida laboral y estrés	84.06	85.93	↑ 1.87
C9	Servicio a la sociedad	Identidad con la institución Orientación a la ciudadanía	83.59	90.88	↑ 7.29
Índice global			81.98	86.75	

Tabla 6. Diferencia entre los índices obtenidos por el CONEVAL y la APF en los nueve cuadrantes de la matriz Tichy.

² Modelo pragmático emergente de diagnóstico organizacional.



Gráfica 31. Comparativo de los índices obtenidos por el CONEVAL y por la APF en los cuadrantes del modelo Tichy.

- **Interinstitucional**

Porcentaje de participación

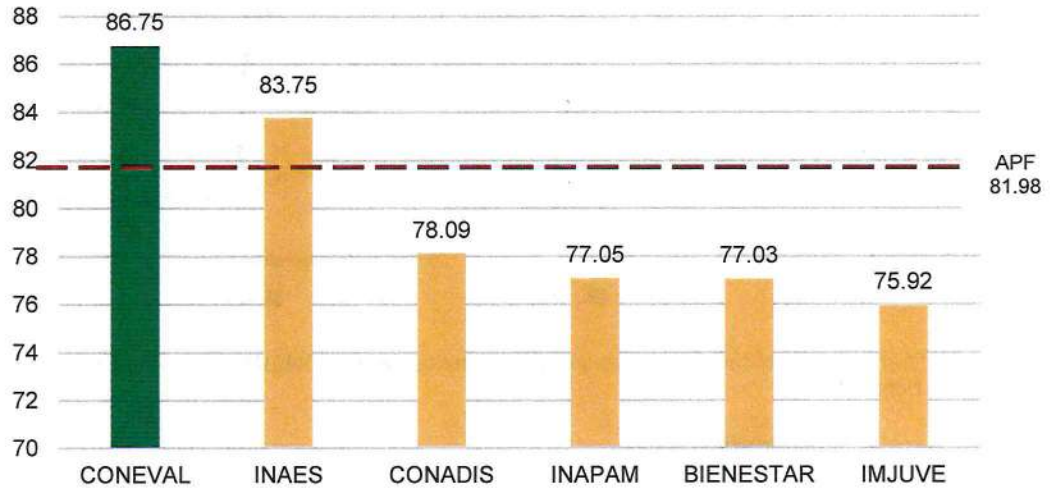
En cuanto al porcentaje de participación de las instituciones pertenecientes al Ramo-20 (Bienestar), tres de las seis instituciones registraron una participación del 100 % conforme al universo registrado, entre ellas el CONEVAL.

ID UR	Unidad Responsable	Porcentaje de participación 2022
000	Secretaría de Bienestar	94.98%
L00	Instituto Nacional de la Economía Social	100.50%
V3A	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores	54.70%
VQZ	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social	100.00%
VRW	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad	61.29%
VUY	Instituto Mexicano de la Juventud	105.85%

Tabla 7. Porcentaje de participación en la ECCO 2022 de las instituciones del Ramo-20.

Índice global

Haciendo un comparativo de los resultados obtenidos en índice global por las seis instituciones del Ramo-20, el CONEVAL ocupa el primer lugar con 86.75, seguido del Instituto Nacional de la Economía Social (INAES) que obtuvo un índice global de 83.75, 3 puntos por debajo del Consejo.



Gráfica 32. Índices globales obtenidos por las instituciones del Ramo-20 y la APF.

Índices por cuadrante

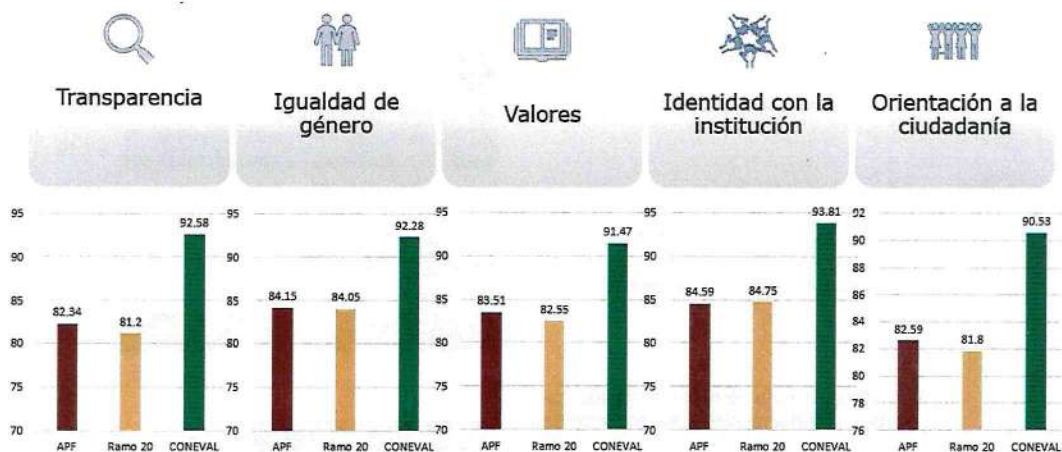
Al hacer un comparativo entre los índices obtenidos en cada cuadrante del modelo Tichy por estas mismas instituciones, el CONEVAL obtuvo el valor más alto en 8 de 9 cuadrantes.

Institución	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	88.36▲	90.30▲	83.86▼	84.71▲	91.12▲	85.01▲	80.53▲	85.93▲	90.88▲
Instituto Nacional de la Economía Social	86.24	81.45	84.79	81.61	88.83	84.37	79.77	80.73	87.80
Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad	78.02	76.46	77.22	75.47	80.65	78.35	75.85	80.40	80.65
Instituto Mexicano de la Juventud	75.37	75.07	76.44	73.51	78.68	77.58	69.05	78.63	78.84
Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores	76.38	73.75	81.45	72.31	81.48	75.73	68.62	81.86	81.51
Secretaría de Bienestar	77.70	75.08	77.79	75.23	79.07	77.37	73.73	78.91	79.94

Tabla 8. Índices obtenidos por las instituciones del Ramo-20 en los nueve cuadrantes del modelo Tichy.

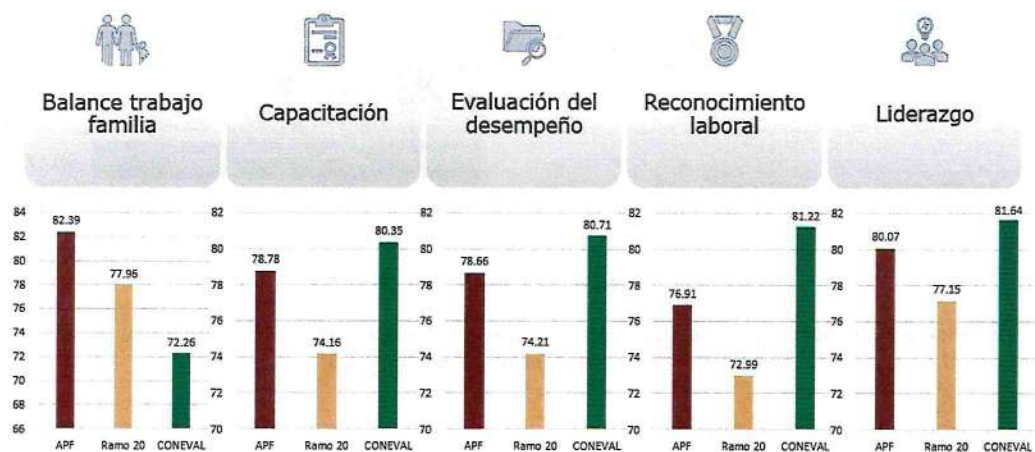
Índices por factor

Se realizó el comparativo entre los índices obtenidos por el CONEVAL, las instituciones del Ramo-20 y la APF, respecto a los cinco factores mejor evaluados en el Consejo. Como se aprecia, el CONEVAL obtuvo resultados superiores en todos los casos.



Gráfica 33. Índices de los cinco factores con mayor calificación en el CONEVAL y su comparativo con la APF y el Ramo-20.

De igual manera, se realizó el comparativo de los cinco índices con menor calificación en el CONEVAL. De lo anterior se concluye que el Consejo tiene como área de oportunidad el reforzar acciones tendientes a la mejora del balance trabajo- familia.

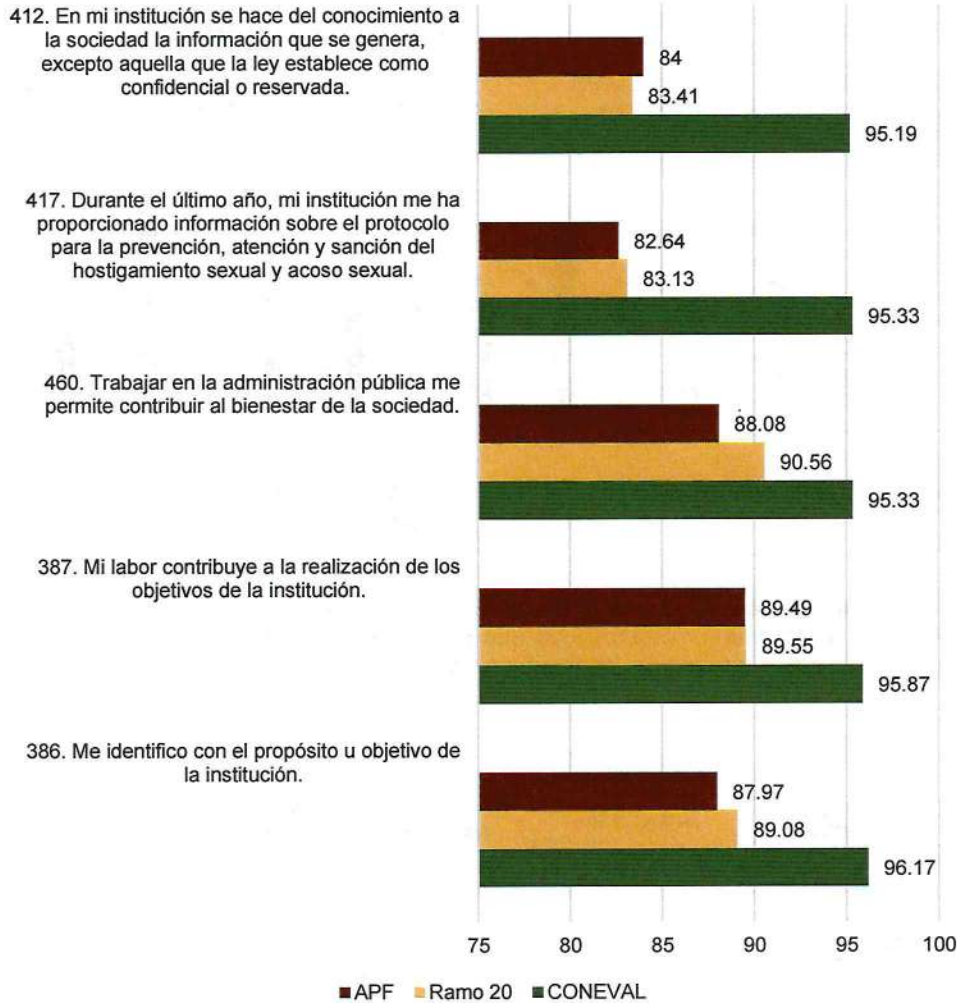


Gráfica 34. Índices de los cinco factores con menor calificación en el CONEVAL y su comparativo con la APF y el Ramo-20.

Índices por reactivo

Se realizó 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, los resultados obtenidos por el CONEVAL fueron superiores.

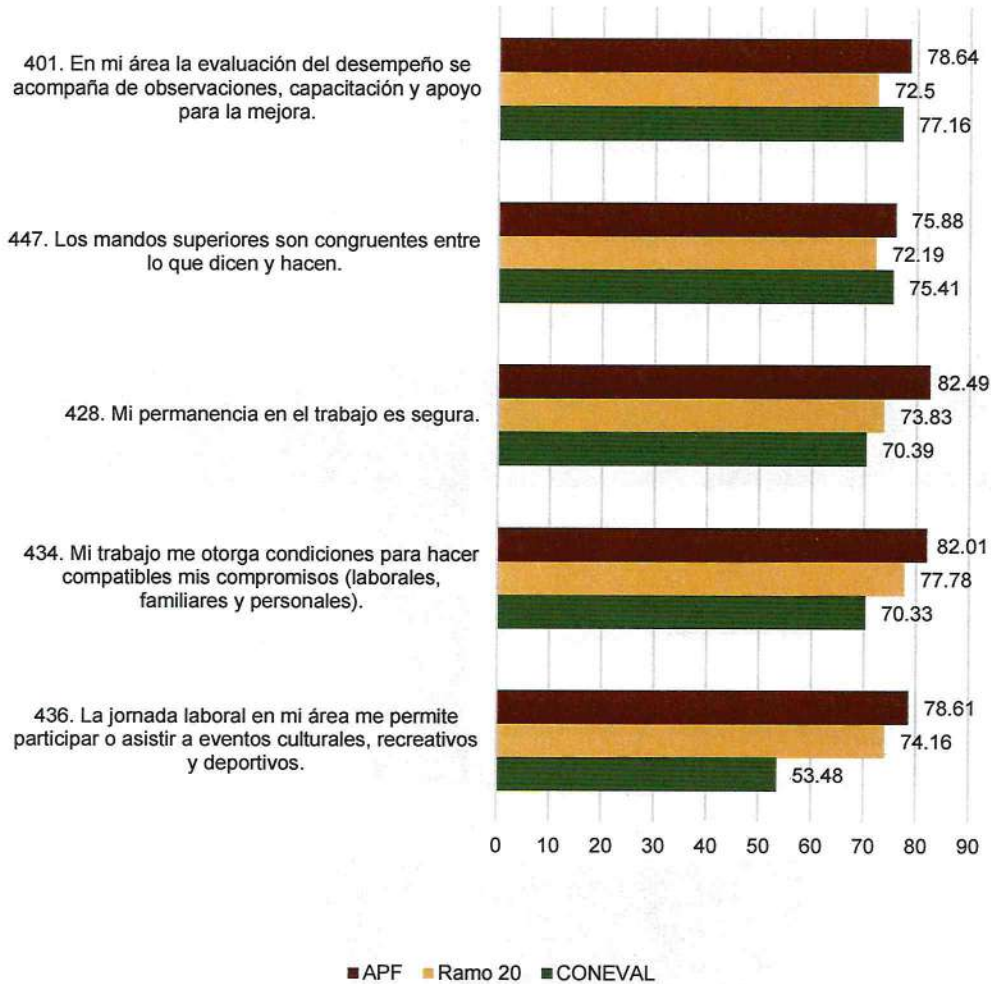
Los reactivos relativos a la identidad con la institución reflejan los índices más altos.



Gráfica 35. Índices de los cinco reactivos con mayor calificación en el CONEVAL y su comparativo con la APF y el Ramo-20.

36/47 *RF*

De igual manera, se compararon los cinco reactivos con menor calificación en el Consejo. El CONEVAL obtuvo índices menores que la APF y las instituciones del Ramo-20 en los reactivos relacionados al balance trabajo- familia, evaluación del desempeño y liderazgo.



Gráfica 36. Índices de los cinco reactivos con menor calificación en el CONEVAL y su comparativo con la APF y el Ramo-20.

• **Comparativo institucional 2021 y 2022**

En cuanto al comparativo entre los índices obtenidos por el CONEVAL en los nueve cuadrantes de la matriz del modelo Tichy en los años 2021 y 2022, se aprecia que si bien, los índices de siete de los nueve cuadrantes fueron menores en 2022, en el índice C5 “Integridad e igualdad de género”, se obtuvo un resultado mayor por 5.31 puntos como resultado de las prácticas de transformación implementadas durante 2022 para reforzar la cultura de la integridad, igualdad y no discriminación en el Consejo.

Asimismo, las personas servidoras públicas del Consejo corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población, lo que se reflejan en un aumento de 0.21 en el cuadrante C9 “Servicio a la sociedad” (90.88).

Aunado a lo anterior, pese a la disminución en el valor de los índices globales en 2022, en los nueve cuadrantes el CONEVAL obtuvo puntajes mayores que la APF.

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2021 Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social				Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022 Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas	Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo	Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	92.89	92.86	90.62		88.36	84.71	80.53
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo	Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	93.42	85.81	90.16		90.30	91.12	85.93
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad	Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	89.63	87.59	90.67		83.86	85.01	90.88

Tablas 9 y 10. Índices obtenidos por el CONEVAL en los 9 cuadrantes de la matriz Tichy en 2021 y 2022 respectivamente.

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021 Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-4.53	-8.15	-10.09
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-3.12	5.31	-4.23
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-5.77	-2.58	0.21

Tabla 11. Diferencia entre los índices obtenidos por el CONEVAL en 2021 y 2022.

IV. Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad

Fortalezas

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

Factores

Factor	Calificación
127. Transparencia	92.58
118. Igualdad de género	92.28
128. Valores	91.47
117. Identidad con la institución	91.24
123. Orientación a la ciudadanía	90.53

Reactivos

Reactivo	Calificación
386. Me identifico con el propósito u objetivo de la institución.	96.17
387. Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.	95.87
460. Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	95.33
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.	95.33
412. En mi institución se hace del conocimiento a la sociedad la información que se genera, excepto aquella que la ley establece como confidencial o reservada.	95.19

Cuadrantes

Cuadrante	Calificación
C5 Integridad e igualdad de género	91.12
C9 Servicio a la sociedad	90.88
C2 Gestión pública y transparencia	90.30

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 2023:

Factores

Factor	Calificación
110. Balance trabajo- familia	72.26
112. Capacitación	80.35
115. Evaluación del desempeño	80.71
124. Reconocimiento laboral	81.22
120. Liderazgo	81.64

Reactivos

Reactivo	Calificación
436. La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.	53.48
434. Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares y personales).	70.33
428. Mi permanencia en el trabajo es segura.	70.39
447. Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.	75.41
401. En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.	77.16

Cuadrantes

Cuadrante	Calificación
C7 Profesionalización y desarrollo	80.53
C3 Filosofía organizacional	83.86
C6 Relaciones laborales	85.01

V. Prácticas de transformación de clima y cultura organizacional

V.I Generalidades

Las prácticas de transformación representan el conjunto de acciones que nos permitirán mejorar la APF mediante la construcción de espacios laborales igualitarios y libres de todo tipo de violencia, que permitan el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos, ello como parte de las estrategias de combate a la corrupción y a la impunidad para lograr la consolidación de un ambiente laboral que permita servir más y mejor a todo el pueblo de México.

V.II Efectividad del programa de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional 2022

En la ECCO aplicada durante el ejercicio 2021, se obtuvo un índice de 85.81 para el cuadrante C5 "Integridad e igualdad de género", que si bien, no fue una calificación por debajo del promedio de la APF, representó un área de oportunidad para el Consejo. En ese sentido, se implementaron prácticas de transformación para favorecer la cultura de igualdad y no discriminación en el Consejo. Como resultado del éxito, podemos ver reflejado un aumento de 5.31 puntos en el resultado obtenido en este mismo índice en 2022.

Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	Índice CONEVAL 2021	Índice CONEVAL 2022
C5	Integridad e igualdad de género	Igualdad de género Integridad y no discriminación	85.81	91.12 ↑

Durante el ejercicio 2023, se implementarán prácticas de transformación enfocadas principalmente a incidir de manera positiva en el factor "balance trabajo- familia", con lo que se pretende elevar el índice global 2023, ya que en 2022 se observó una disminución de 1.24 puntos por debajo del valor obtenido en 2021 (87.99).

V.III Definición de objetivos estratégicos 2023

Derivado del análisis de resultados, se detectaron las principales áreas de oportunidad con la finalidad de establecer los objetivos estratégicos 2023, vinculados conforme se indica a continuación:

Objetivos estratégicos	Cuadrantes, factores y reactivos asociados
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.	C9 Servicio a la sociedad 117. Identidad con la institución. 461. Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional. 462. Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.
2. Fomentar el balance trabajo- familia para procurar el bienestar de las personas servidoras públicas.	C3 Filosofía organizacional 110. Balance trabajo- familia. 436. La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos. 434. Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares y personales).

<p>3. Propiciar la mejora de la calidad de vida laboral y la gestión eficiente de la jornada de trabajo.</p>	<p>C4 Tareas y responsabilidades C8 Seguridad en el trabajo 111. Calidad de vida laboral y estrés 124. Reconocimiento laboral 428. Mi permanencia en el trabajo es segura.</p>
<p>4. Fortalecer las habilidades de liderazgo del personal para coadyuvar al logro de las metas y objetivos institucionales.</p>	<p>C6 Relaciones laborales C7 Profesionalización y desarrollo 112. Capacitación 119. Liderazgo 447. Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.</p>

V.IV Definición de prácticas de transformación 2023

Una vez definidos los objetivos estratégicos, se diseñaron 11 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
<p>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.</p>	<p>2</p>
<p>2. Fomentar el balance trabajo- familia y la gestión eficiente de la jornada laboral para procurar el bienestar de las personas servidoras públicas.</p>	<p>3</p>
<p>3. Propiciar la mejora de la calidad de vida laboral y la convivencia institucional.</p>	<p>3</p>
<p>4. Fortalecer la capacitación especializada del personal para coadyuvar al logro de las metas y objetivos institucionales.</p>	<p>2</p>

V.V Difusión de resultados y PTCCO al personal

A través de correo electrónico de fecha 27 de marzo del presente, se difundió la presentación de principales resultados de la ECCO 2022 al personal del Consejo.

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 📊👉

1 mensaje

Jorge Reyes Lory <jreyes@coneval.org.mx>
Para: Grupo del CONEVAL <coneval_grupo@coneval.org.mx>
Cc: Grupo del CIC <cic_coneval@coneval.org.mx>

27 de marzo de 2023, 17:27



A partir de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, se realizó un análisis que permitió identificar las principales fortalezas y áreas de oportunidad en el CONEVAL, a partir de los factores que inciden positivamente 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 2022.

Les y los invitamos a consultar los principales resultados.



RESULTADOS

¡Gracias por su participación! ❤️

Asimismo, 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.

...CONEVAL PÁGINA PRINCIPAL >> Quiénes Somos >> Recursos Humanos >> Clima y Cultura Organizacional

¿QUIÉNES SOMOS?

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO)

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) es una herramienta que nos permite realizar una medición de la percepción que tenemos las personas servidoras públicas del CONEVAL de factores como:


- > Balance trabajo-familia
- > Género, Igualdad y No Discriminación
- > Trabajo a distancia y COVID-19

El CONEVAL es una institución que comitea relevante promover un ambiente laboral que permita a las y los servidoras públicas del Consejo el desarrollo de sus funciones para la consecución de las metas y objetivos institucionales.

- > Informe de resultados ECCO 2021
- > Informe de resultados ECCO 2022
- > Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2021
- > Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2022

Handwritten signature

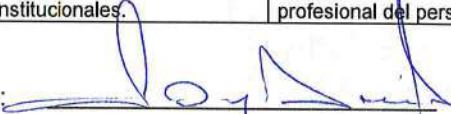
V.VI Programa de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional 2023

 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

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 2022 y establecer acciones que permitan contribuir a la mejora del clima y la cultura organizacional.	Realizar una presentación dirigida al personal del Consejo con los principales resultados de la ECCO 2022.	Todo el personal	23/03/2023	01/03/2023	31/03/2023	3 - Mejora y cambio	14 - Enfoque a resultados y productividad	23 - Enfocar a resultados en la Administración Pública
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 2022 y el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023.	Todo el personal	23/03/2023	31/03/2023	07/04/2023	3 - Mejora y cambio	6 - Comunicación	127 - Transparencia
3	2.Fomentar el balance trabajo- familia y la gestión eficiente de la jornada laboral para procurar el bienestar de las personas servidoras públicas.	Suscribir convenios de descuento atractivos para el personal, considerando los datos sociodemográficos de la población del CONEVAL.	Todo el personal	27/03/2023	01/02/2023	29/12/2023	110 - Balance trabajo-familia	111 - Calidad de vida laboral y estrés	103 - Cultura organizacional C3
4	2.Fomentar el balance trabajo- familia y la gestión eficiente de la jornada laboral para procurar el bienestar de las personas servidoras públicas.	Implementar un día mensual de trabajo a distancia, extensivo para todos los niveles jerárquicos del Consejo.	Todo el personal	27/03/2023	01/03/2023	29/12/2023	110 - Balance trabajo-familia	68 - Trabajo a distancia	111 - Calidad de vida laboral y estrés
5	2.Fomentar el balance trabajo- familia y la gestión eficiente de la jornada laboral para procurar el bienestar de las personas servidoras públicas.	Difundir información que favorezca la eficiencia en la administración de la jornada laboral a través del Boletín institucional.	Todo el personal	27/03/2023	15/05/2023	15/10/2023	110 - Balance trabajo-familia	41 - Eficiente	68 - Trabajo a distancia

6	3. Propiciar la mejora de la calidad de vida laboral y la convivencia institucional.	Promover actividades recreativas, enfocadas a fomentar la sana competencia y la convivencia entre el personal.	Todo el personal	27/03/2023	01/05/2023	29/12/2023	8 - Calidad de vida laboral	19 - Estrés laboral	70 - Colaboración
7	3. Propiciar la mejora de la calidad de vida laboral y la convivencia institucional.	Aplicar un cuestionario interno que permita conocer de manera más amplia, la percepción de las personas servidoras públicas del Consejo acerca de los factores que influyen en la calidad de vida laboral.	Todo el personal	27/03/2023	04/04/2023	30/09/2023	3 - Mejora y cambio	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	91 - Comunicación
8	3. Propiciar la mejora de la calidad de vida laboral y la convivencia institucional.	Realizar una reunión institucional en donde se otorguen los reconocimientos por antigüedad en la institución.	Todo el personal	27/03/2023	29/09/2023	29/12/2023	1 - Reconocimiento laboral	47 - Motivada	71 - Comunicación
9	3. Propiciar la mejora de la calidad de vida laboral y la convivencia institucional.	Proporcionar al personal de nuevo ingreso una plática de inducción en donde se aborden temas relacionados con prestaciones, horario laboral, tipo de contratación y generalidades del Consejo.	Todo el personal	27/03/2023	01/06/2023	29/12/2023	111 - Calidad de vida laboral y estrés	130 - Tareas y responsabilidad	106 - Comunicación C6
10	4. Fortalecer la capacitación especializada del personal para coadyuvar al logro de las metas y objetivos institucionales.	Impartir un curso de liderazgo que permita fortalecer las habilidades del personal en la materia.	Todo el personal	27/03/2023	04/07/2023	29/09/2023	131 - Profesionalización	120 - Liderazgo	112 - Capacitación
11	4. Fortalecer la capacitación especializada del personal para coadyuvar al logro de las metas y objetivos institucionales.	Reforzar la oferta de cursos de capacitación especializada en beneficio del desarrollo profesional del personal.	Todo el personal	27/03/2023	01/03/2023	29/12/2023	131 - Profesionalización	112 - Capacitación	107 - Profesionalización C7


Firma:



Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Daniel Gutiérrez Cruz

Fecha: 27 de marzo de 2023

V.VII Cronograma de actividades

 Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social		Coordinación General de Administración Dirección de Transparencia																																															
		Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Institucional																																															
No.	Prácticas de transformación	Febrero				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	1	2	3	4				
1	Realizar una presentación dirigida al personal del Consejo con los principales resultados de la ECCO 2022.																																																
2	Difundir los resultados de la ECCO 2022 y el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023.																																																
3	Suscribir convenios de descuento atractivos para el personal, considerando los datos sociodemográficos de la población del CONEVAL.																																																
4	Implementar un día mensual de trabajo a distancia, extensivo para todos los niveles jerárquicos del Consejo.																																																
5	Difundir información que favorezca la eficiencia en la administración de la jornada laboral a través del Boletín institucional.																																																
6	Promover actividades recreativas, enfocadas a fomentar la sana competencia y la convivencia entre el personal.																																																
7	Aplicar un cuestionario interno que permita conocer de manera más amplia, la percepción de las personas servidoras públicas del Consejo acerca de los factores que influyen en la calidad de vida laboral.																																																
8	Realizar una reunión institucional en donde se otorguen los reconocimientos por antigüedad en la institución.																																																
9	Proporcionar al personal de nuevo ingreso una plática de inducción en donde se aborden temas relacionados con prestaciones, horario laboral, tipo de contratación y generalidades del Consejo.																																																
10	Impartir un curso de liderazgo que permita fortalecer las habilidades del personal en la materia.																																																
11	Reforzar la oferta de cursos de capacitación especializada en beneficio del desarrollo profesional del personal.																																																

VI. Autorizaciones

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