

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2022

RESULTADOS

ÍNDICE

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

- I. ANÁLISIS CUANTITATIVO**
- II. ANÁLISIS CUALITATIVO**
- III. ANÁLISIS COMPARATIVO**
- IV. ANÁLISIS COMPARATIVO ANUAL**
- V. IDENTIFICACIÓN FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD**
- VI. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**
- VII. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN**
- VIII. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN**
- IX. EFECTIVIDAD PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2021-2022**
- X. DIFUSIÓN DE RESULTADOS DE LA ECCO Y DE LAS PTCCO**

INTRODUCCIÓN



1. FUNDAMENTO JURÍDICO

Con fundamento en los numerales del 59 a 62, de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y 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 2020, se llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022 en el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), del 31 de octubre al 11 de noviembre de 2022, con la finalidad de determinar las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023.

2. ALCANCE

La ECCO 2022 y las PTCCO 2023 son de aplicación general, dirigidas a los servidores públicos que laboran en el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, adscritos a las diversas Unidades Administrativas.

3. PROPÓSITO

Identificar y atender las áreas de oportunidad del Conacyt, con la finalidad de contar con un clima laboral sano y cordial bajo los siguientes objetivos:

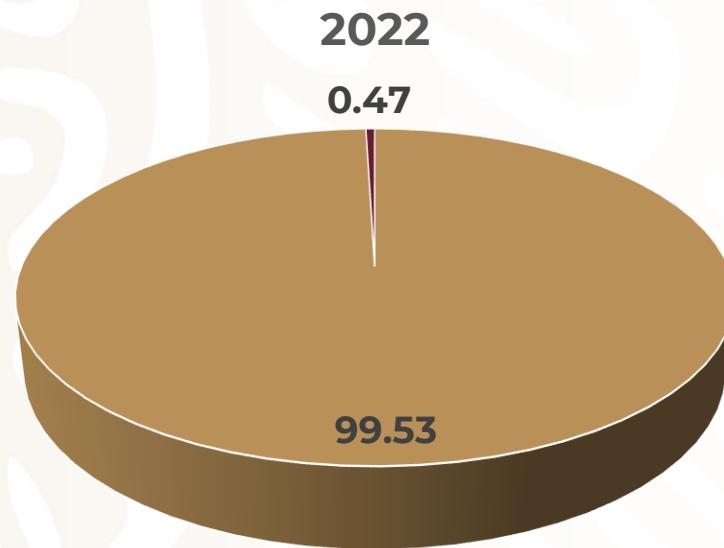
- Establecer un plan de trabajo con acciones encaminadas a mejorar el clima laboral dentro del Conacyt.
- Reconocer el esfuerzo realizado por todas las personas servidoras públicas de las distintas Unidades Administrativas del Consejo en la medición de su clima y cultura organizacional, al realizar acciones de mejora.
- Proporcionar un servicio adecuado a los usuarios internos y externos.
- Mejorar el desempeño y desarrollo profesional de las personas servidoras públicas del CONACYT.

I. ANÁLISIS CUANTITATIVO

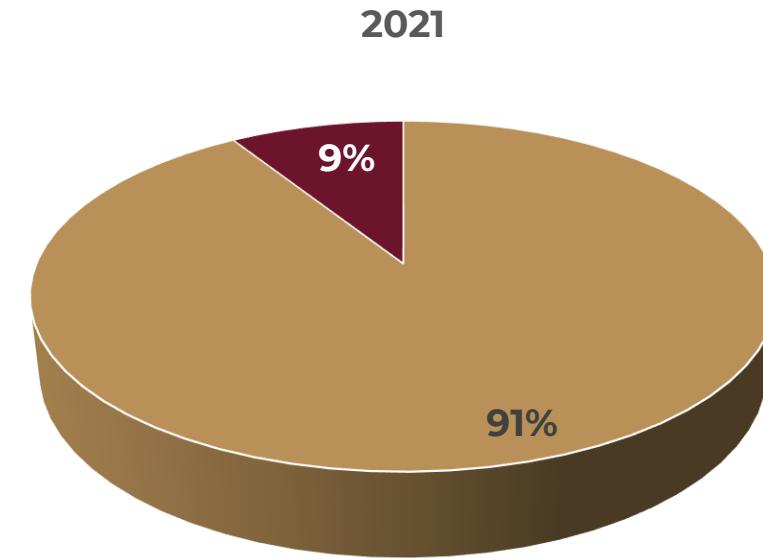
1.1. PARTICIPACIÓN ECCO



El universo registrado en la Secretaría de la Función Pública, para la aplicación de la **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022**, fue de **636** personas servidoras públicas, de las cuales **633** aplicaron la encuesta, lo que representa un **99%** de participación, misma que tuvo un **incremento** de **8** puntos porcentuales, a comparación del ejercicio **2021**, en el que la participación fue del **91%**.



■ Participó ■ No Participó



■ Participó ■ No Participó

1.1.1. PARTICIPACIÓN (JUSTIFICACIÓN)

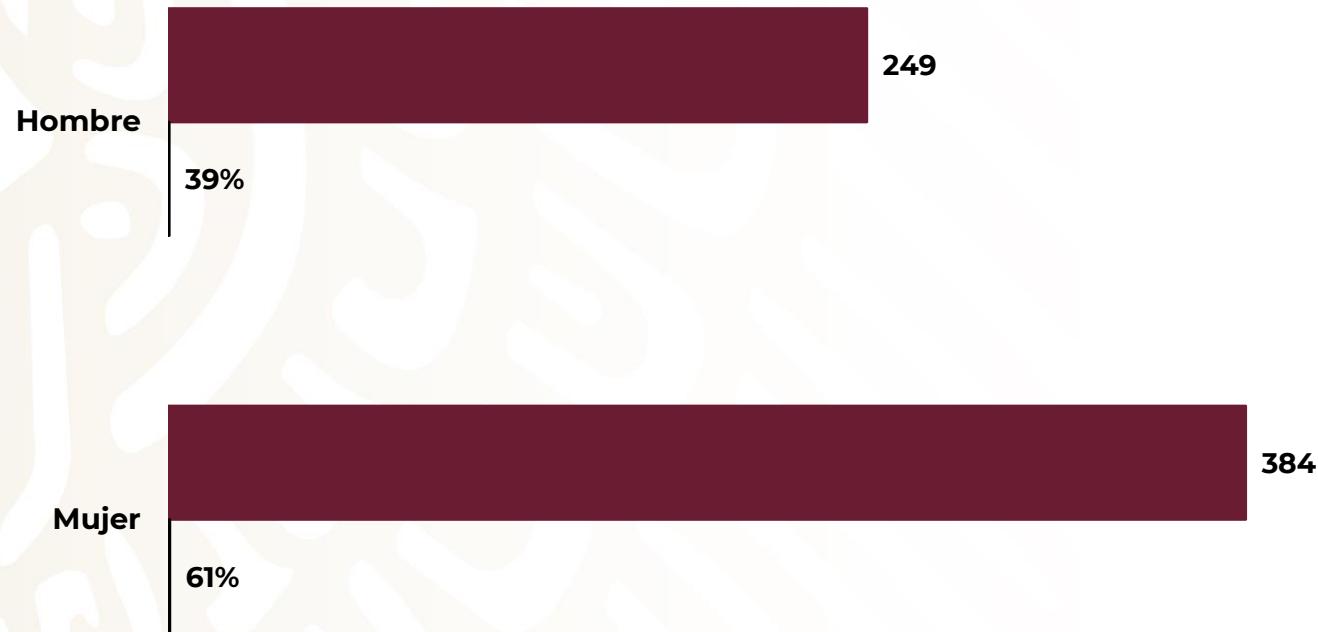
El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología reporta un universo de **636** empleados, el cual corresponde al personal del CONACYT, la diferencia que existe con el personal que refleja RUSP corresponde al personal de cátedras que se encuentran laborando en diferentes estados de la República, conforme a lo que a continuación se describe:

En los **Lineamientos para la Administración de las Cátedras Conacyt**, ahora **"Investigadoras e Investigadores por México"** se establece que el personal de cátedras se asignará en diferentes instituciones amparado en La Ley de Ciencia y Tecnología que regula los apoyos que el Gobierno Federal está obligado a otorgar para impulsar, fortalecer, desarrollar y consolidar la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación en el país, en su Artículo 2 fracción I establece, como una de las bases de una política de Estado que sustente la integración del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, el “incrementar la capacidad científica, tecnológica, de innovación y la formación de investigadores y tecnólogos para resolver problemas nacionales fundamentales, que contribuyan al desarrollo del país y a elevar el bienestar de la población en todos sus aspectos”.

Los catedráticos no participan en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), ya que, realizan sus actividades en las instituciones beneficiadas definidas en el Artículo 3. Fracción XI; Institución beneficiada: Se dice de las Instituciones, entidades, organizaciones y asociaciones en general que realicen investigación, desarrollo tecnológico e innovación, que sean beneficiadas con las Cátedras Conacyt en los términos de la convocatoria correspondiente y que sean receptoras del personal académico del Conacyt.

1.2. PARTICIPACIÓN POR GÉNERO

¿El entrevistado es? / 2022



ANÁLISIS:

Del universo de 633 encuestas contestadas, 384 son del personal femenino y 249 personal masculino, dando un 61% y un 39% respectivamente de participación.

INTERPRETACIÓN:

La mayor parte del personal del Consejo es del género femenino, dando cumplimiento al Eje transversal 1 “Igualdad de género, no discriminación e inclusión ” del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

1.3. PARTICIPACIÓN POR EDAD

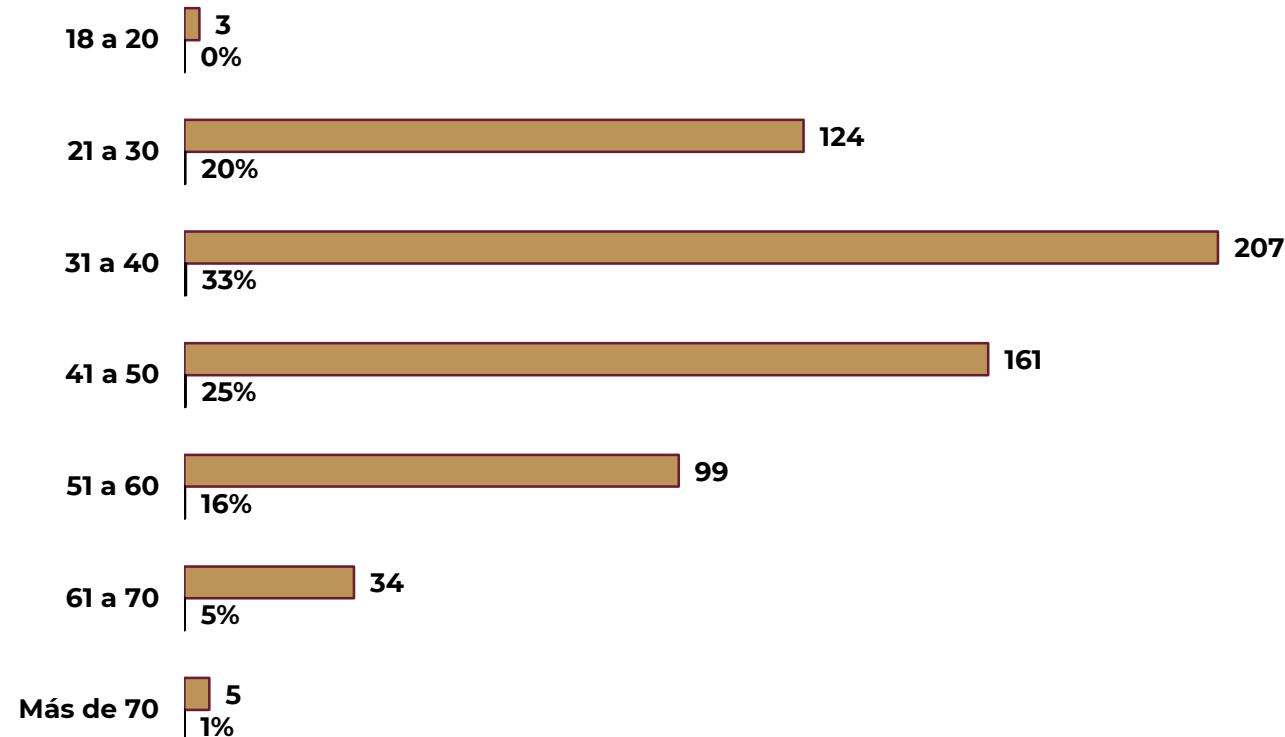
ANÁLISIS:

Del universo de 633 participantes, el 78% pertenece a personal de 21 a 50 años.

INTERPRETACIÓN:

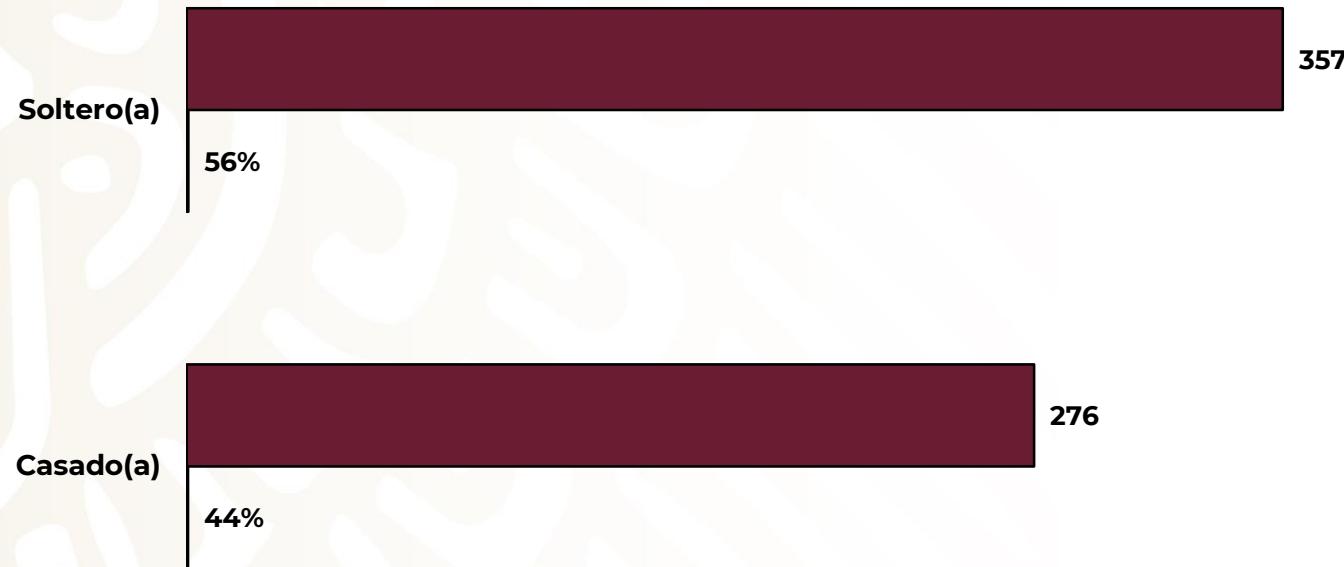
La mayoría del personal se encuentra en el rango de 31 a 40 años de edad, no se omite mencionar que el 6% del personal que labora en la institución son adultos mayores. Es importante mencionar que en cumplimiento a la acción puntual **2.2.1 Fomentar la incorporación, transversalización y fortalecimiento de la perspectiva de juventudes en los programas, proyectos y procesos implementados por las entidades y dependencias de la APF**, el Consejo cuenta con un 20% de personal en el rango de edad de 18 a 29 años.

¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2022



1.4. ESTADO CIVIL

¿Su estado civil es? / 2022



ANÁLISIS:

Dentro de las 633 encuestas contestadas se observa que la mayoría del personal es soltero con un 56%, el restante 44% son con estado civil casado.

INTERPRETACIÓN:

No se identifican factores que influyan para la determinación del estado civil de los servidores públicos.

1.5. NIVEL ESCOLAR

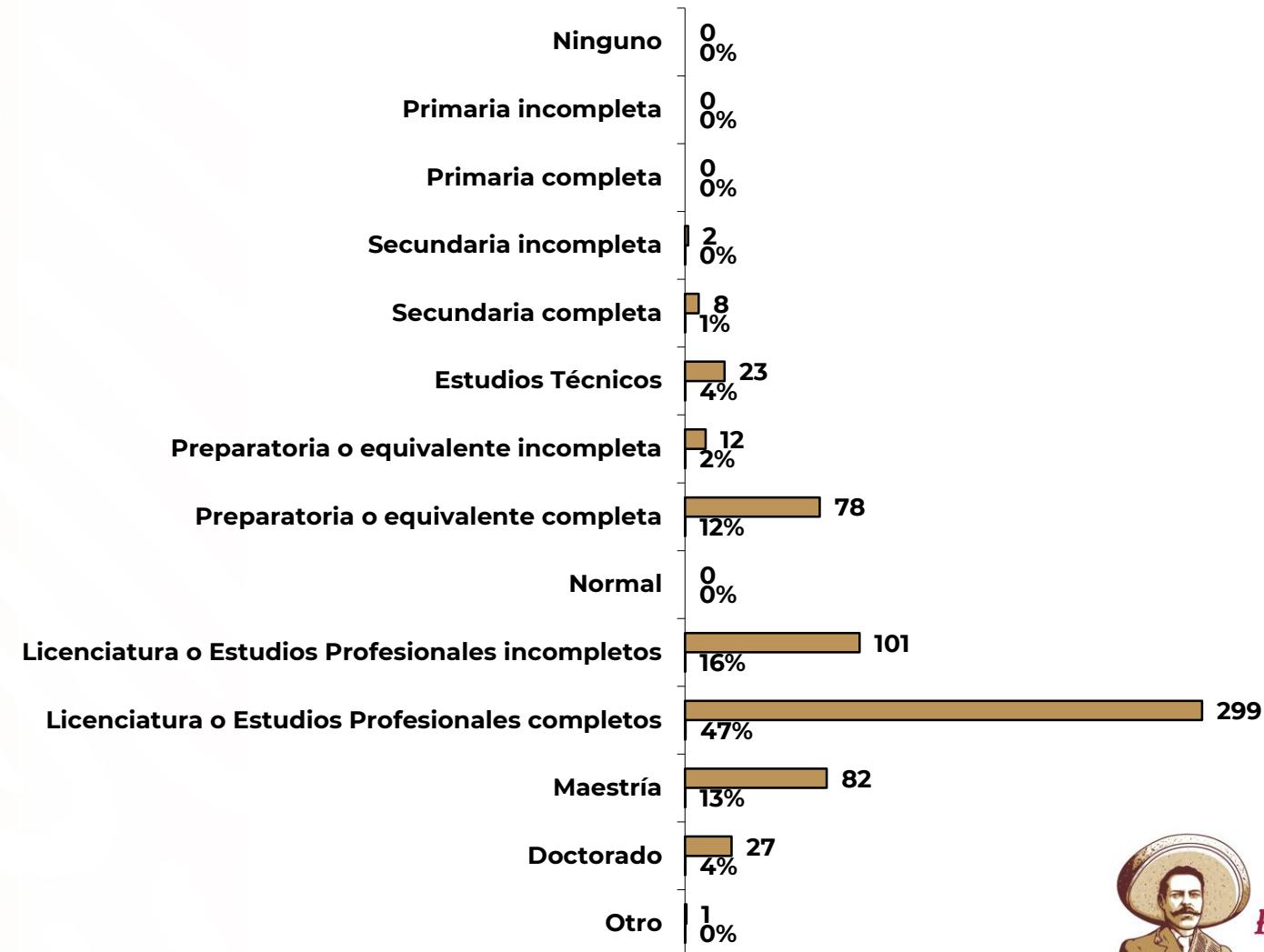
ANÁLISIS:

El 64% del personal, cuenta con estudios profesionales: 47% en Licenciatura, 13% Maestría y un 4% Doctorado, concluidos; el 16% tiene estudios de licenciatura, truncos o siguen cursando la carrera.

INTERPRETACIÓN:

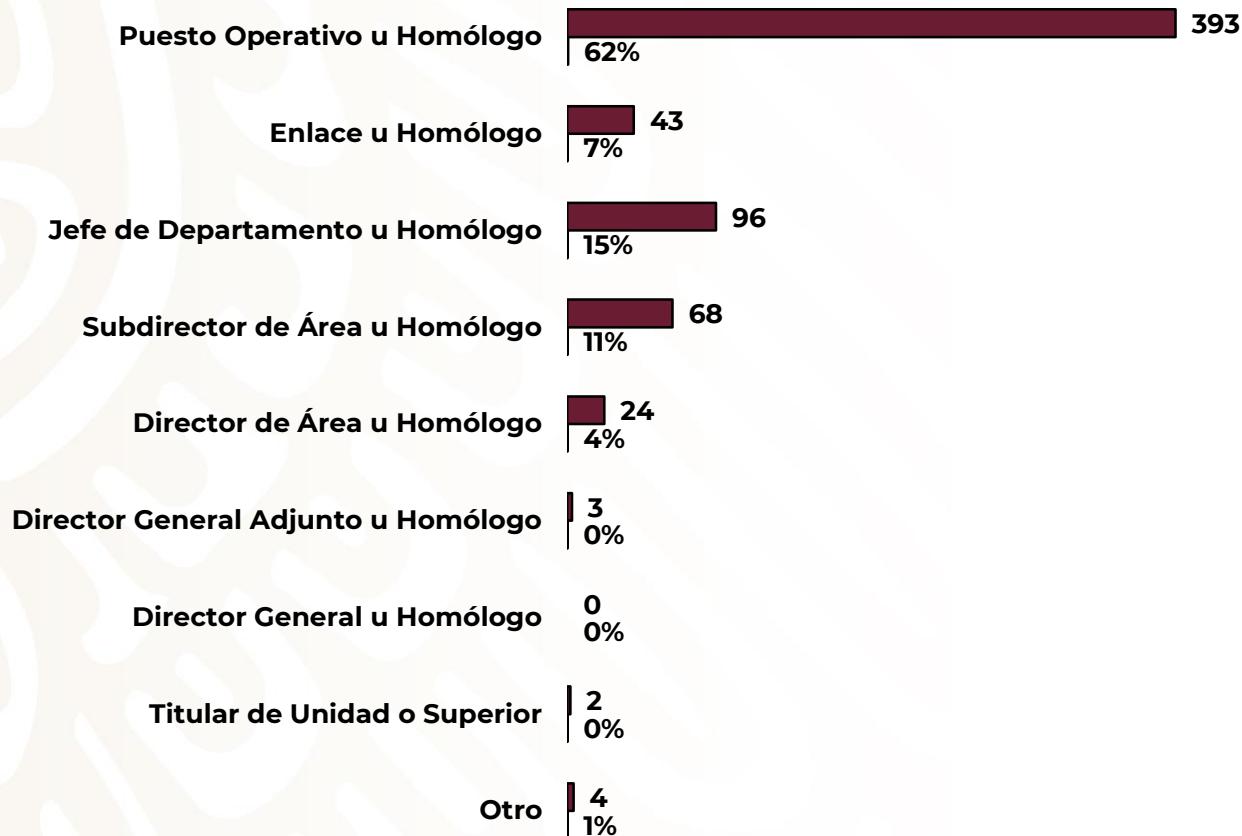
Más del 50% del personal del Consejo cuenta con estudios profesionales, lo que permite tener una plantilla altamente capacitada, sin dejar de lado la importancia del personal operativo, ya que muchos cuentan con más experiencia en el ámbito laboral, principalmente en áreas administrativas, lo que es de gran apoyo para las actividades diarias.

¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2022



1.6. NIVEL JERÁRQUICO

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



ANÁLISIS:

Del 99% de participación el 62% fue de personal operativo y el 30% del personal de mando.

INTERPRETACIÓN:

En la gráfica podemos observar el compromiso del personal, en los diferentes niveles del puesto que forma parte de la institución, ya que el 99% expresó su opinión para mejorar el clima y la cultura institucional de nuestro centro de trabajo.

1.7. PUESTO DE ALGÚN SERVICIO CIVIL, PROFESIONAL O PÚBLICO DE CARRERA

NO APLICA EL SERVICIO PROFESIONAL O PÚBLICO DE CARRERA.

1.8. AÑOS TRABAJADOS EN EL SECTOR PRIVADO (IP)

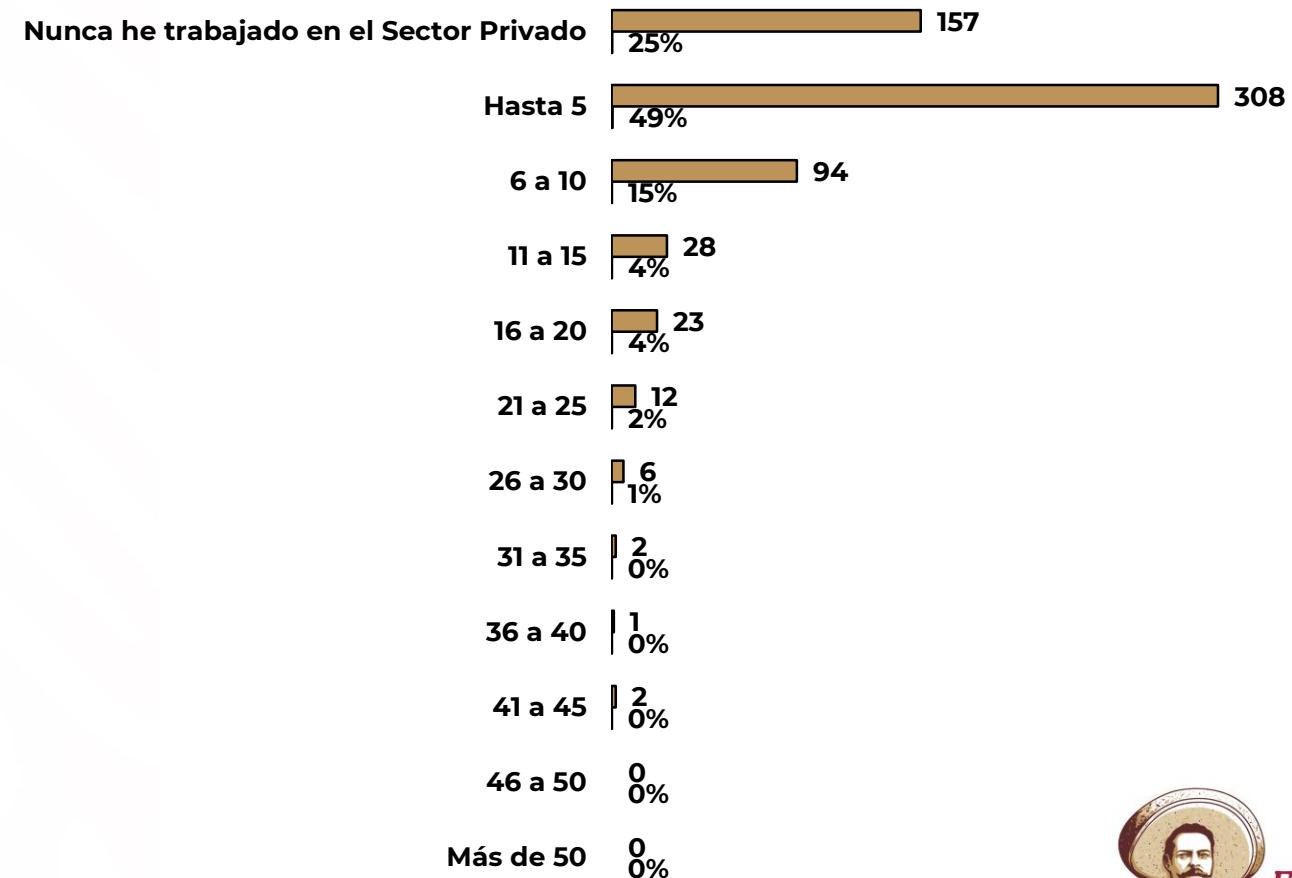
ANÁLISIS:

El 75% del personal ha laborado en iniciativa privada.

INTERPRETACIÓN:

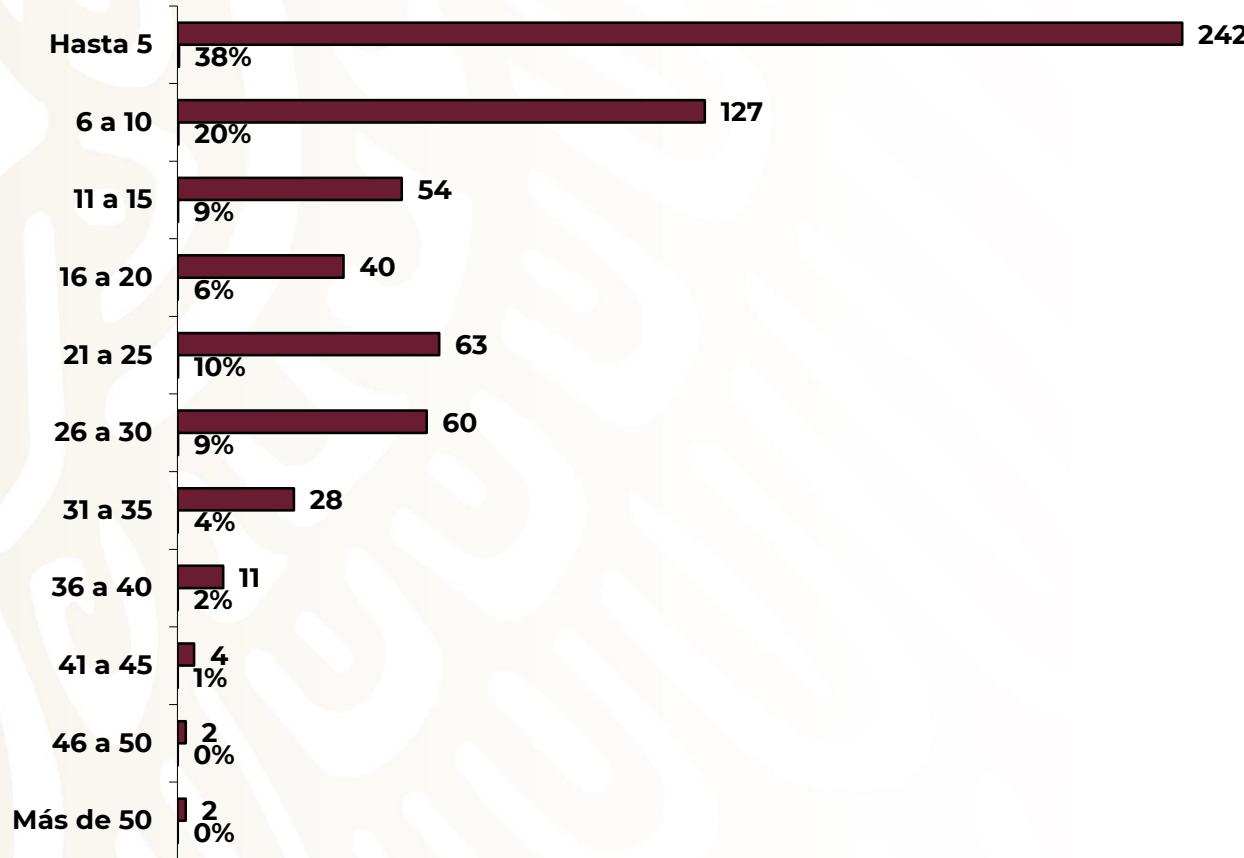
La mayoría del personal cuenta con experiencia en el sector privado, lo que puede ayudar a tener mayor claridad de las necesidades de la ciudadanía y que sean ámbito de competencia del Conacyt.

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



1.9. AÑOS TRABAJADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

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



ANÁLISIS:

Es importante mencionar que el 42% del personal cuenta con más de 10 años de experiencia en la APF y el 58% restante es personal con menos de 10 años.

INTERPRETACIÓN:

Contar con personal que cuente con experiencia en la APF, ayuda a que el personal nuevo en la administración se integre al manejo de formatos y actividades administrativas que dan cumplimiento de objetivos institucionales.

1.10. AÑOS EN EL PUESTO ACTUAL

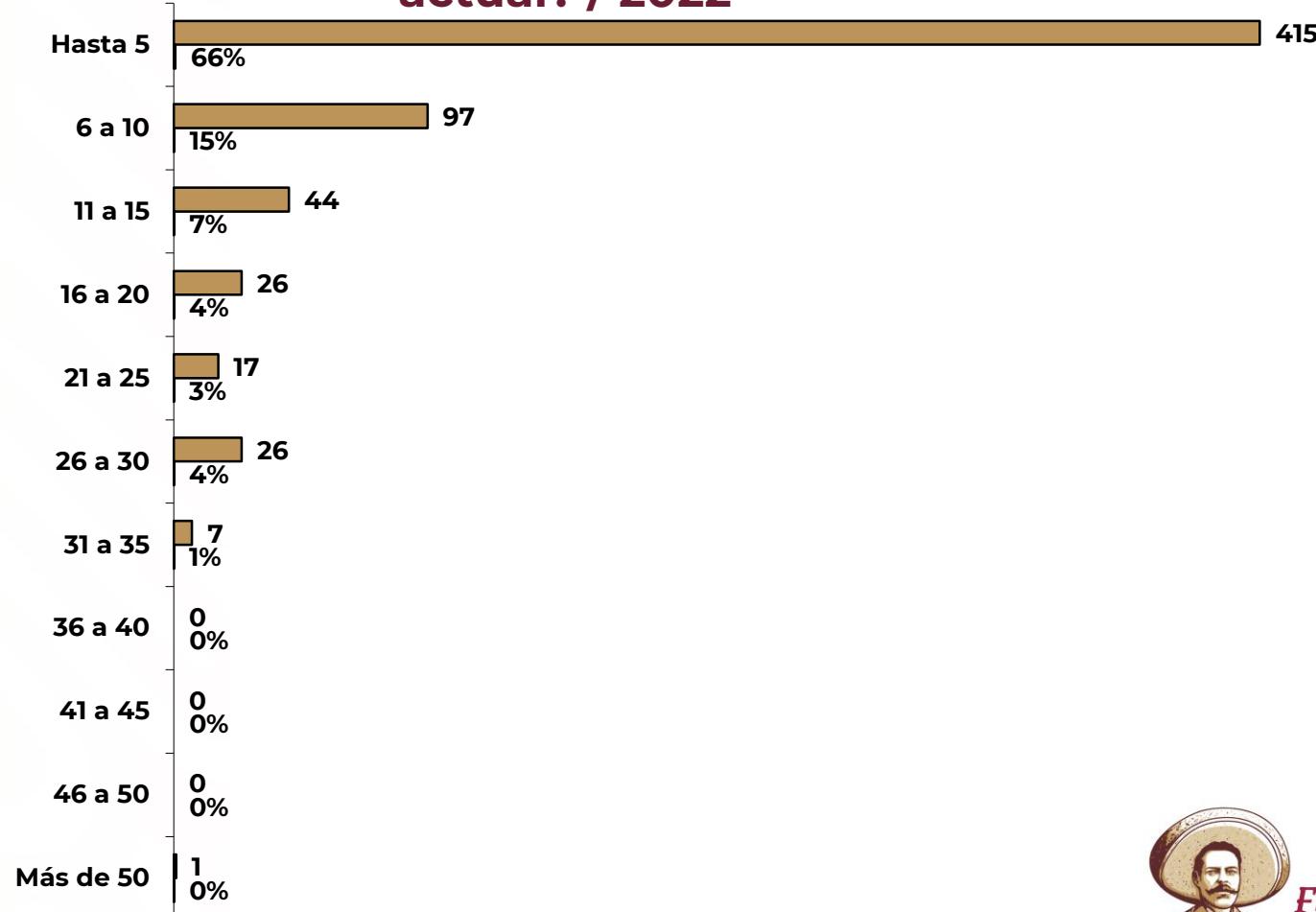
ANÁLISIS:

El 66% tiene hasta 5 años en el puesto actual y resto tienen más de 10 años.

INTERPRETACIÓN:

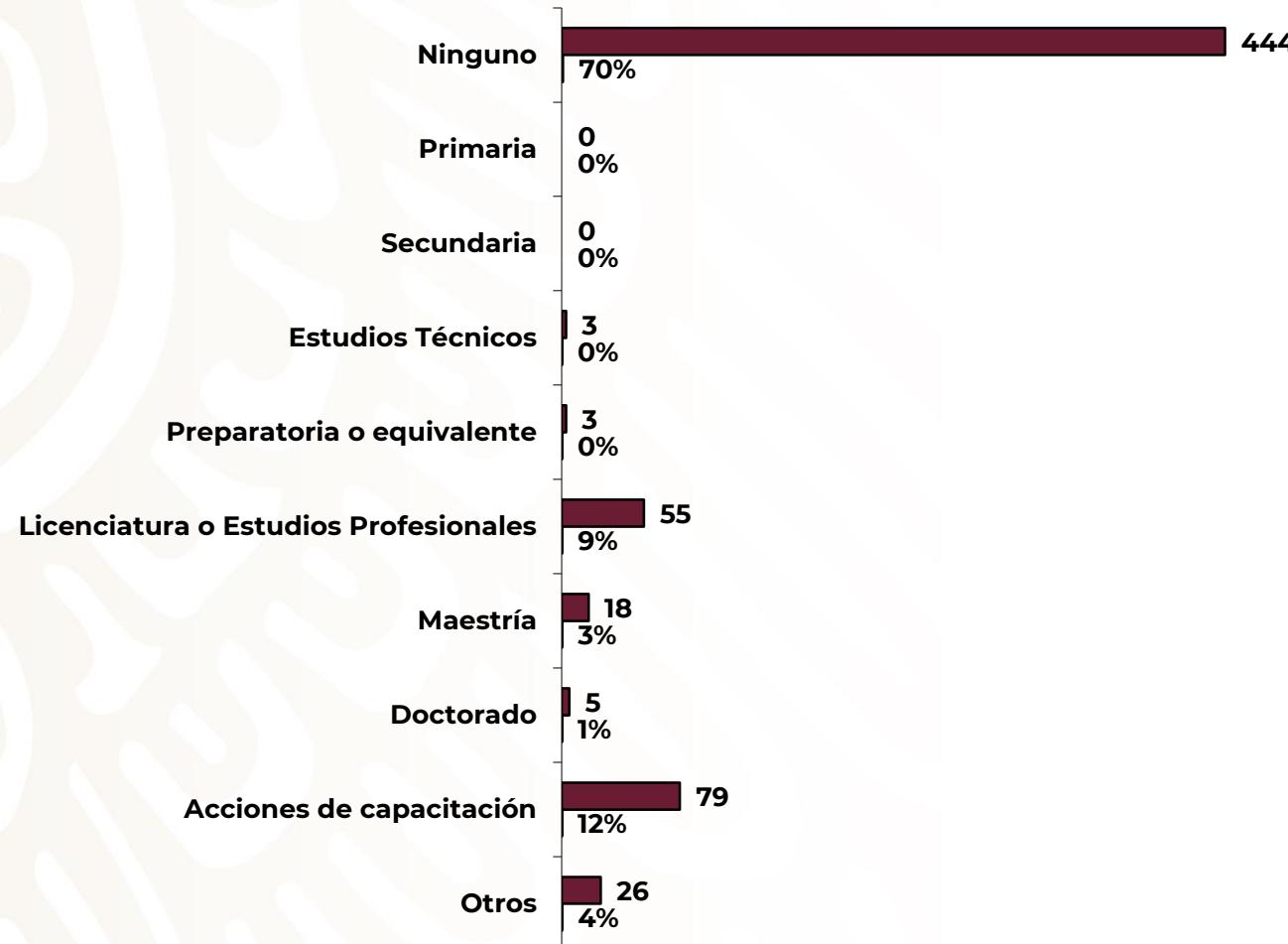
Dentro del 66% se contempla al personal de mando, el cual tiene mayor movilidad en el puesto, así como personal operativo de base que derivado de movimientos escalafonarios, generó cambio de puesto.

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



1.11. ESTUDIOS ACTUALMENTE

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2022



ANÁLISIS:

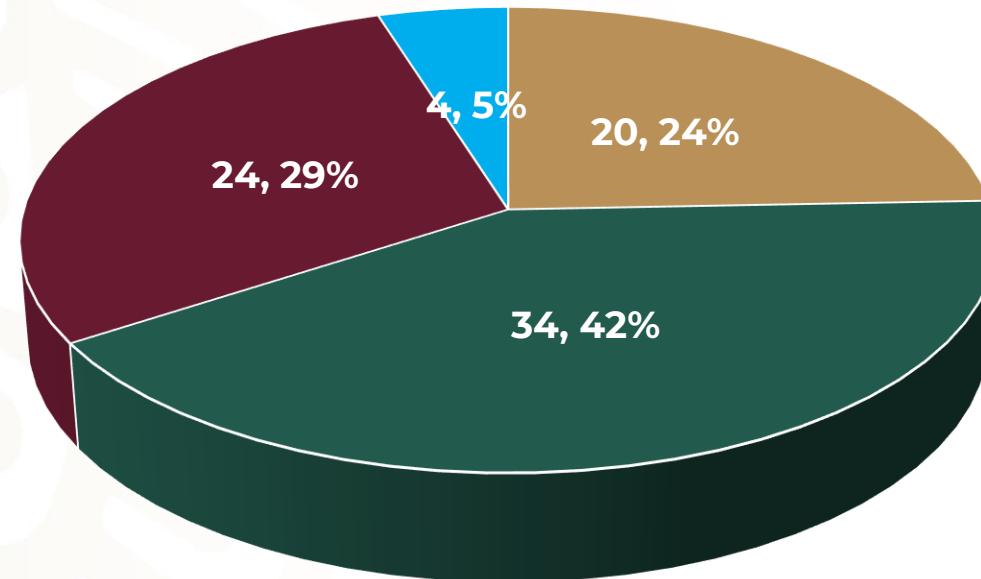
El 30% del personal se encuentra cursando los siguientes niveles académicos: 9% la licenciatura, 3% la maestría y el 1% un doctorado, además de que otro 16% toma algunas acciones de capacitación.

INTERPRETACIÓN:

El Conacyt apoya con acciones de capacitación y facilidad de horario, con el fin de que el personal se siga desarrollando y cuente con los conocimientos necesarios para el desempeño de sus actividades diarias.

II. ANÁLISIS CUALITATIVO

2.1. COMENTARIOS Y SUGERENCIAS (82)



- 1. Sugerencia
- 2. Felicitación o reconocimiento
- 3. Queja
- 4. Otro

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Se observa un mayor porcentaje en felicitaciones, con un 42%, se fortalecerán las acciones de mejora en base a las sugerencias y quejas para mejorar el clima y cultura organizacional.

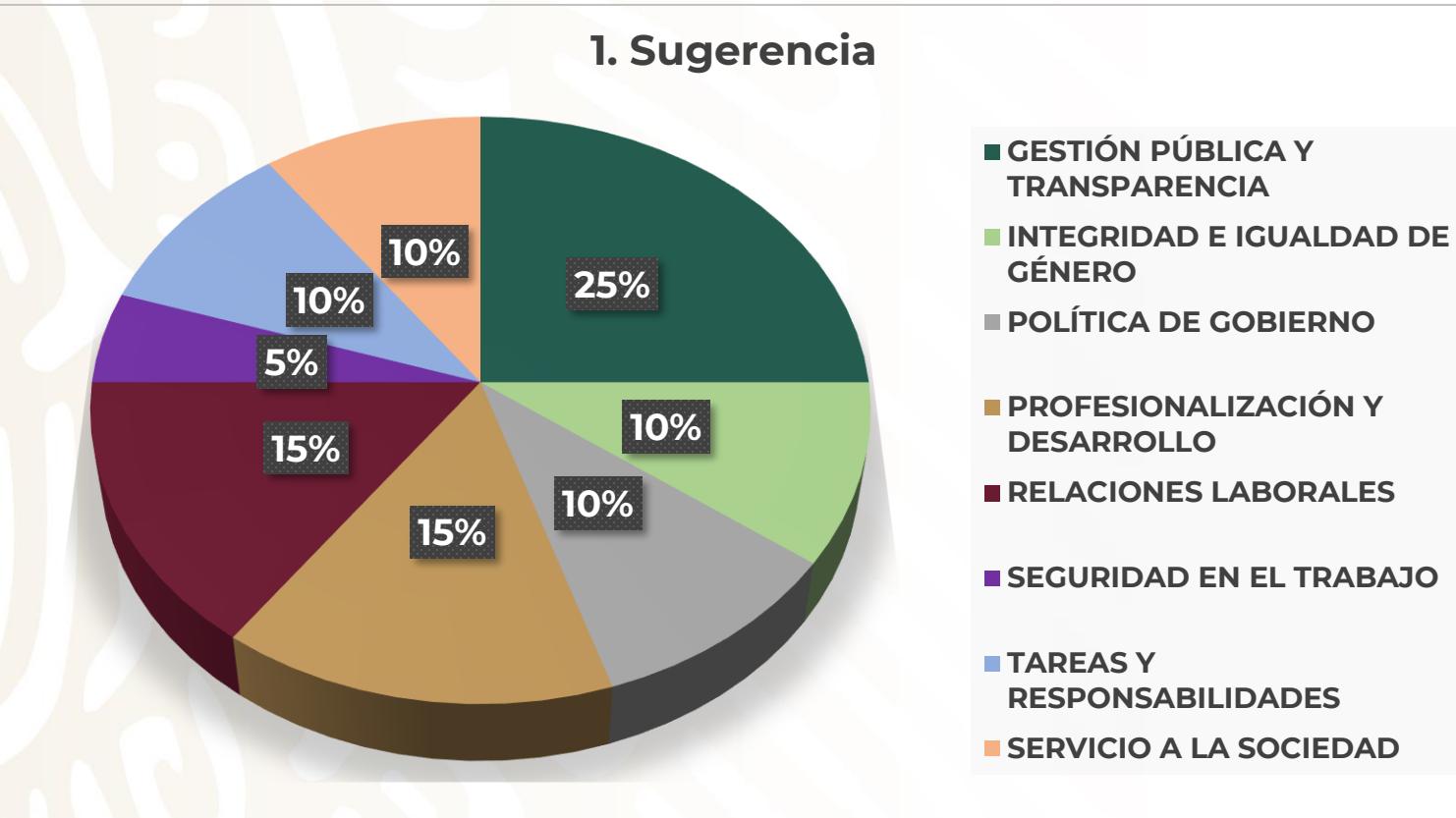
2.2 DISTRIBUCIÓN DEL TIPO DE OPINIÓN

ÁREA	TIPO DE OPINÓN				Total general
	1. Sugerencia	2. Felicitación o reconocimiento	3. Queja	4. Otro	
A. DIRECCIÓN GENERAL	0	0	0	1	1
B. UNIDAD DE PLANEACIÓN COMUNICACIÓN Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL	1	5	2	0	8
C. DIRECCIÓN ADJUNTA DE DESARROLLO CIENTÍFICO	4	3	11	2	20
D. DIRECCIÓN ADJUNTA DE DESARROLLO TECNOLÓGICO VINCULACIÓN E INNOVACIÓN	6	2	0	0	8
G. UNIDAD DE ARTICULACIÓN SECTORIAL Y REGIONAL	2	8	6	0	16
H. UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	4	7	2	1	14
I. UNIDAD DE ASUNTOS JURÍDICOS	2	6	0	0	8
L. TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN EL CONACYT	1	2	1	0	4
N. COORDINACIÓN DE REPOSITORIOS INVESTIGACIÓN Y PROSPECTIVA	0	1	2	0	3
Total general	20	34	24	4	82

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En esta tabla se observa cómo se distribuyen las opiniones por unidad administrativa del Conacyt, lo que nos permite identificar las áreas de oportunidad para implementar acciones de mejora.

2.3. SUGERENCIAS (20)



INTERPRETACIÓN:

Entre los temas prioritarios se encuentran los recursos que la institución proporciona, y en la falta de transparencia del uso de los mismos, así como las Relaciones Laborales, donde el personal requiere a una mejor comunicación entre compañeros y superiores jerárquicos.

ANÁLISIS:

Los resultados de la encuesta nos arrojaron 20 sugerencias, entre las que destacan: Gestión Pública y Transparencia con el mayor porcentaje de comentarios, con un 25%, seguida por Relaciones Laborales y Profesionalización y desarrollo con un 15% cada una.

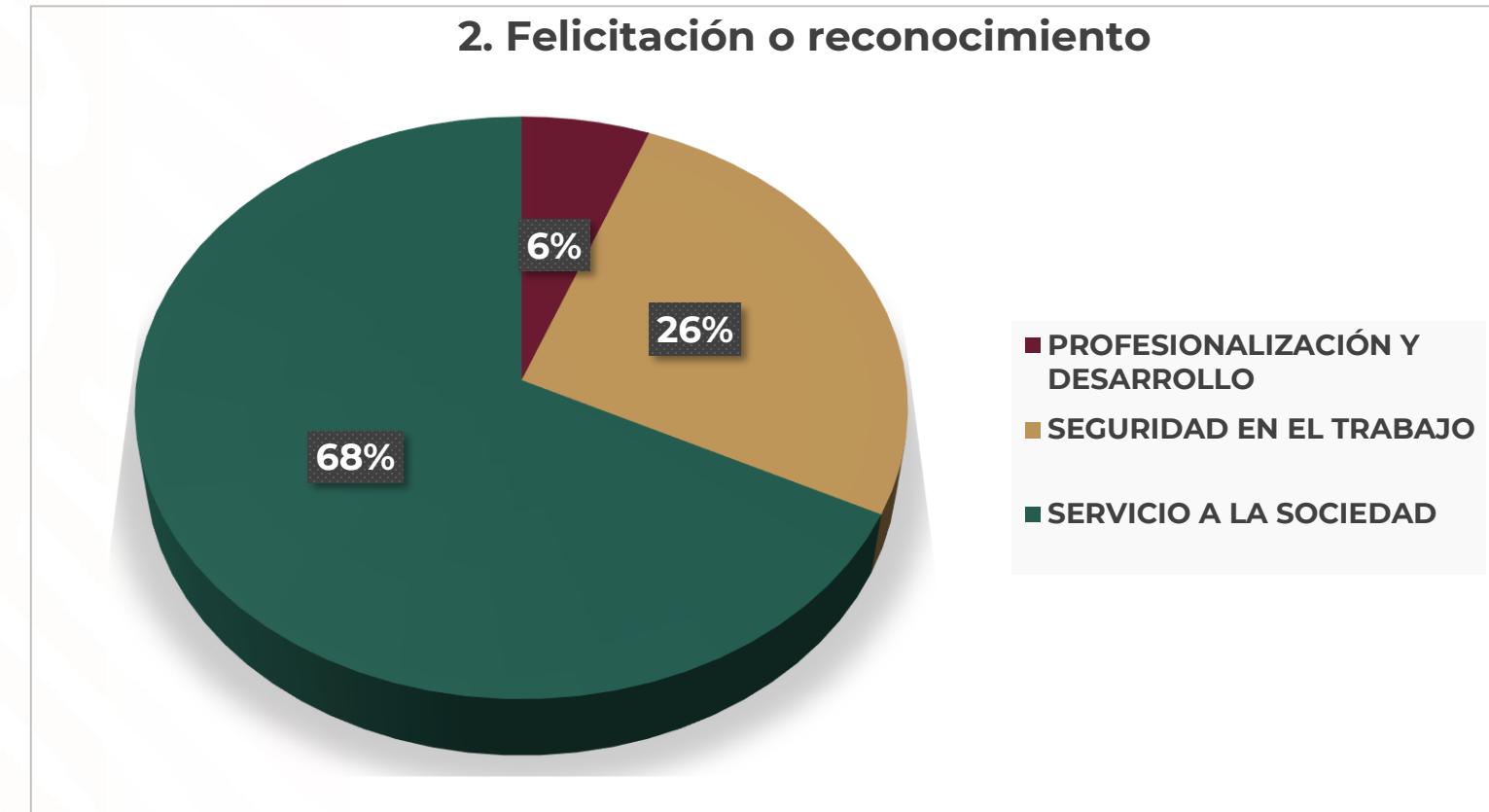
2.4. FELICITACIÓN O RECONOCIMIENTO(34)

ANÁLISIS:

Dentro de las felicitaciones y reconocimientos, se consideran 3 puntos importantes en los que destacan, con un 68% el Servicio a la Sociedad.

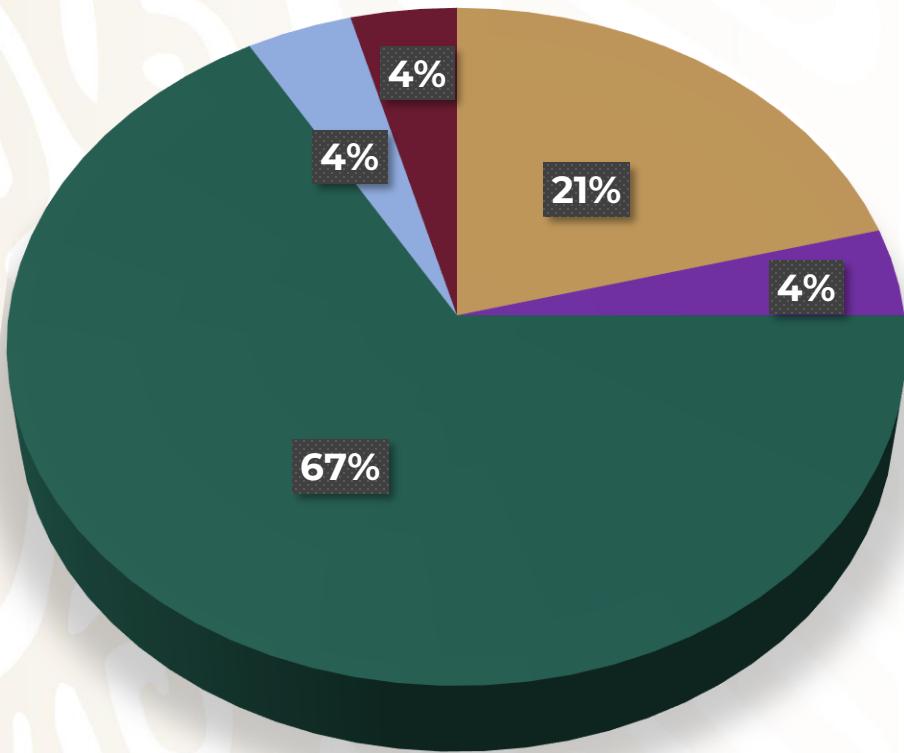
INTERPRETACIÓN:

En el Servicio a la Sociedad, existe el compromiso de los servidores públicos del consejo a actuar con transparencia en cuanto a los servicios que se proporcionan.



2.5. QUEJAS (24)

3. Queja



- GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA
- INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO
- RELACIONES LABORALES
- TAREAS Y RESPONSABILIDADES
- FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL

ANÁLISIS:

Una de las situaciones que se debe de tomar en cuenta es que, en las quejas, tiene mayor impacto, con un 67% en Relaciones Laborales y 21% Gestión Pública y Transparencia.

INTERPRETACIÓN:

Las quejas están relacionadas con el tema de Relaciones Laborales ya que se identifica la falta de liderazgo, trabajo en equipo, actos discriminatorios, por lo que se implementaran acciones para disminuir o eliminar este tipo de quejas.

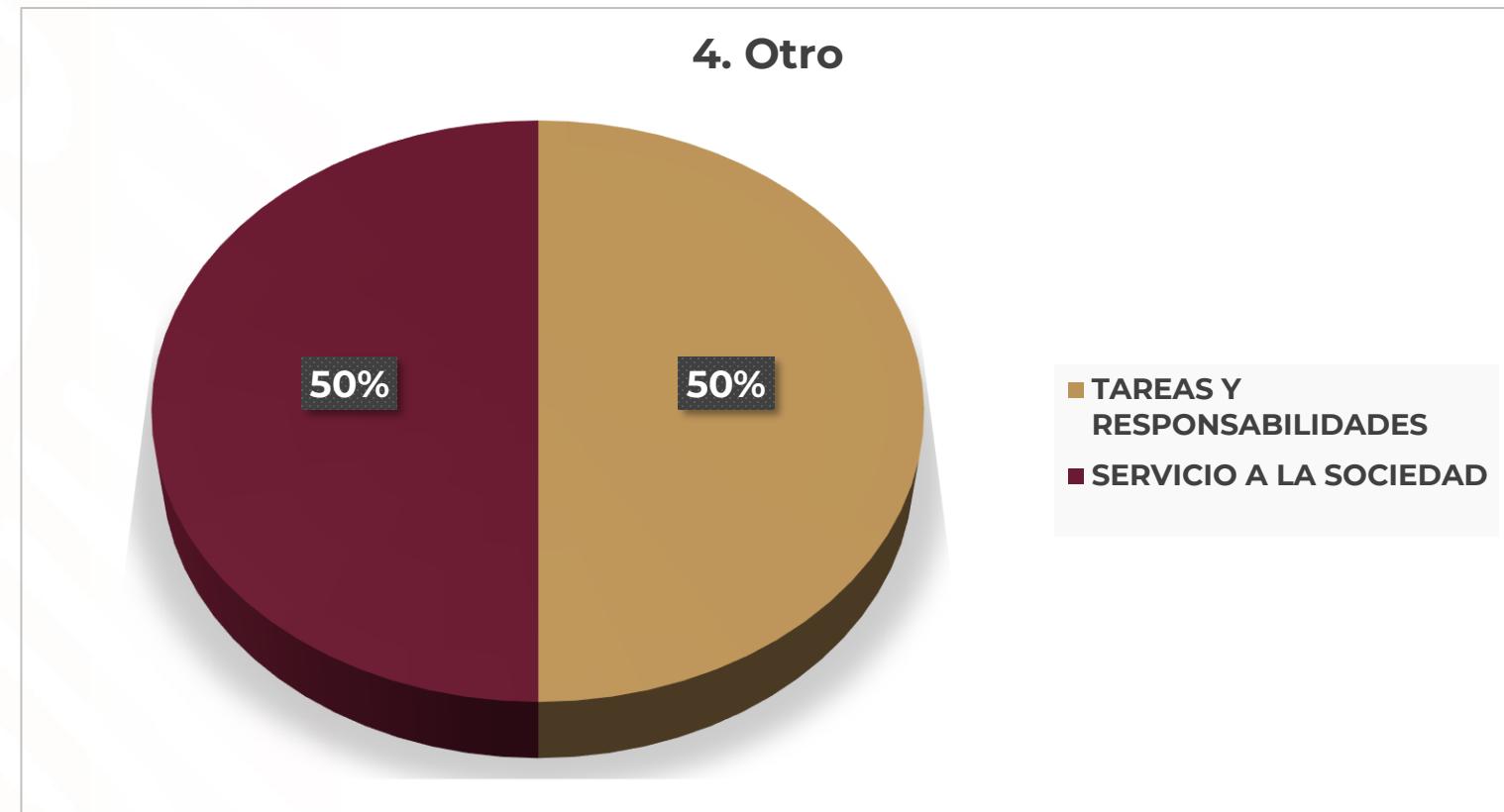
2.6. OTRO (4)

ANÁLISIS:

De acuerdo a los comentarios vertidos en este rubro, estos se incluyen en la clasificación de los otros tipos de opinión.

INTERPRETACIÓN:

No se identifican elementos para implementar acciones de mejora.



III. ANÁLISIS COMPARATIVO

3.1. RESULTADOS APF VS CONACYT (MODELO TICHY)

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 (Institución vs APF)

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno -4.40	C4 Tareas y responsabilidades -4.32	C7 Profesionalización y desarrollo -0.45
Político	C2 Gestión pública y transparencia -0.32	C5 Integridad e igualdad de género -1.08	C8 Seguridad en el trabajo -3.92
Cultural	C3 Filosofía organizacional -3.92	C6 Relaciones laborales -4.68	C9 Servicio a la sociedad -1.93

ANÁLISIS:

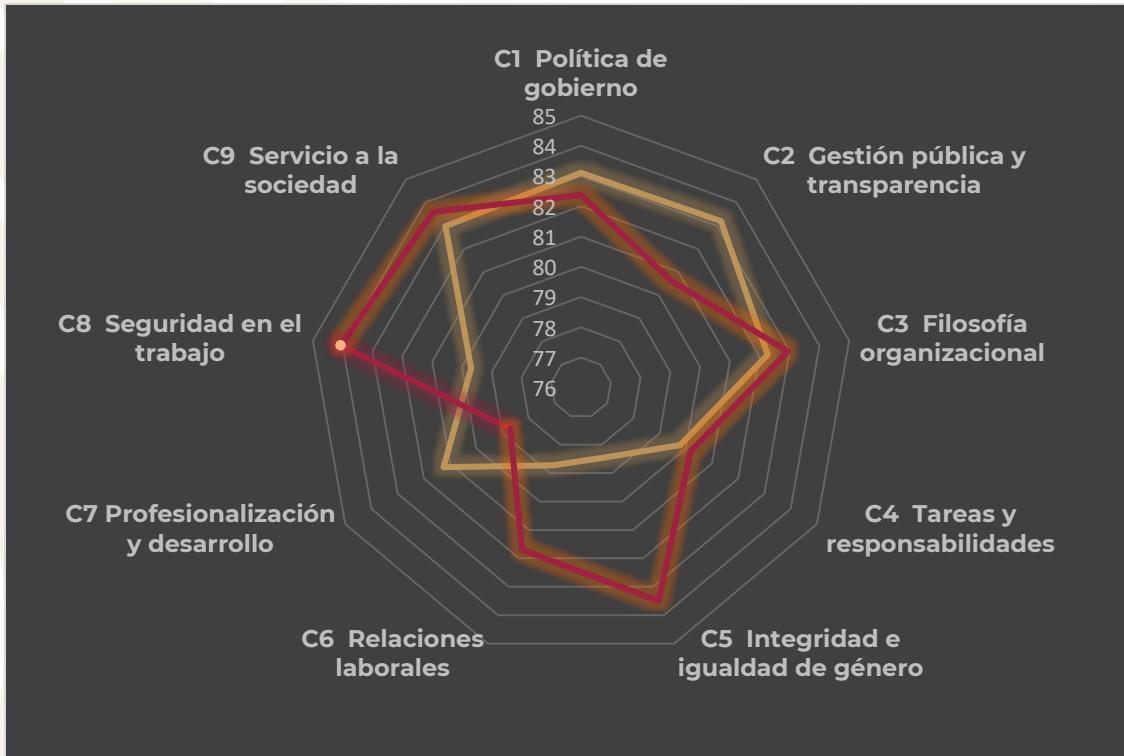
Dentro del cuadro del Modelo Tichy, se aprecia que los resultados no fueron del todo satisfactorios, siendo los de Política de Gobierno y Relaciones Laborales las más desfavorables en la encuesta, con -4.40 y -4.68 respectivamente.

3.1.1. INTERPRETACIÓN

Este año, los resultados para el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología no han sido los óptimos, respecto a los resultados globales de la APF, sin embargo, este tipo de resultados nos permiten identificar áreas de oportunidad para mejorar el clima organizacional.

Los resultados de Política de Gobierno y Relaciones Laborales son los más bajos en la institución, debido a la falta de acercamiento del personal, pues después de dos años en confinamiento por el virus SAR-COV2; y la adaptación a la nueva normalidad ha sido un factor que se reflejó en los resultados.

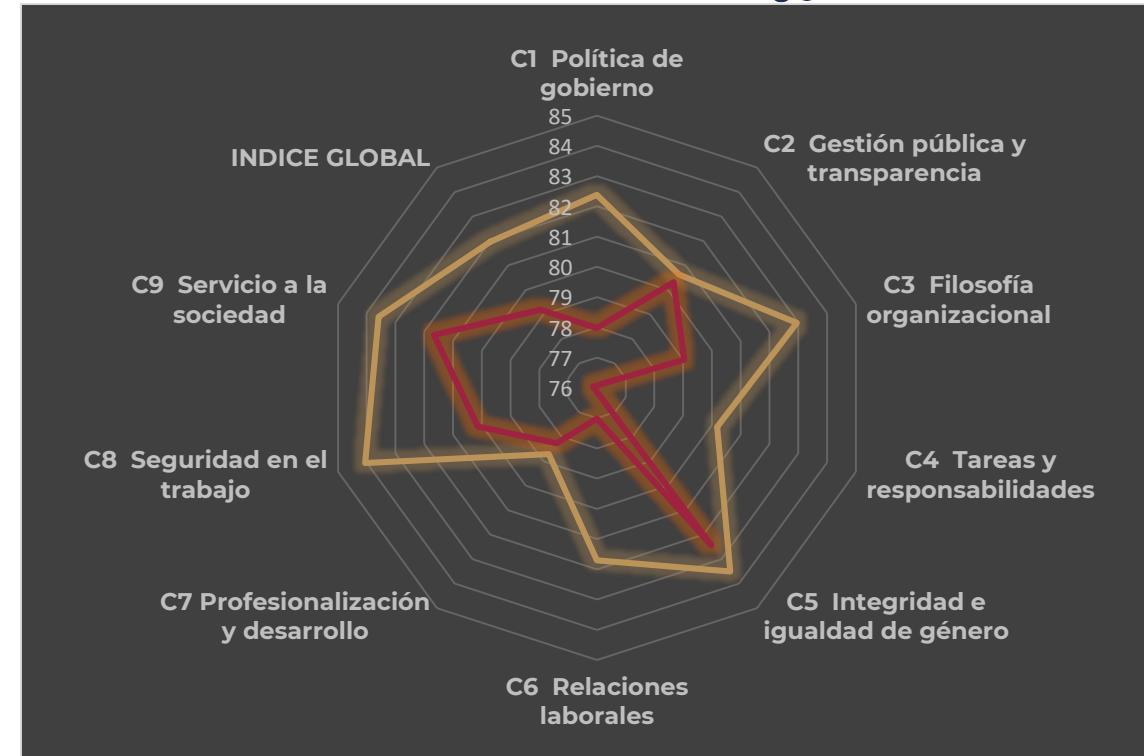
3.1.2. RADIALES



2021

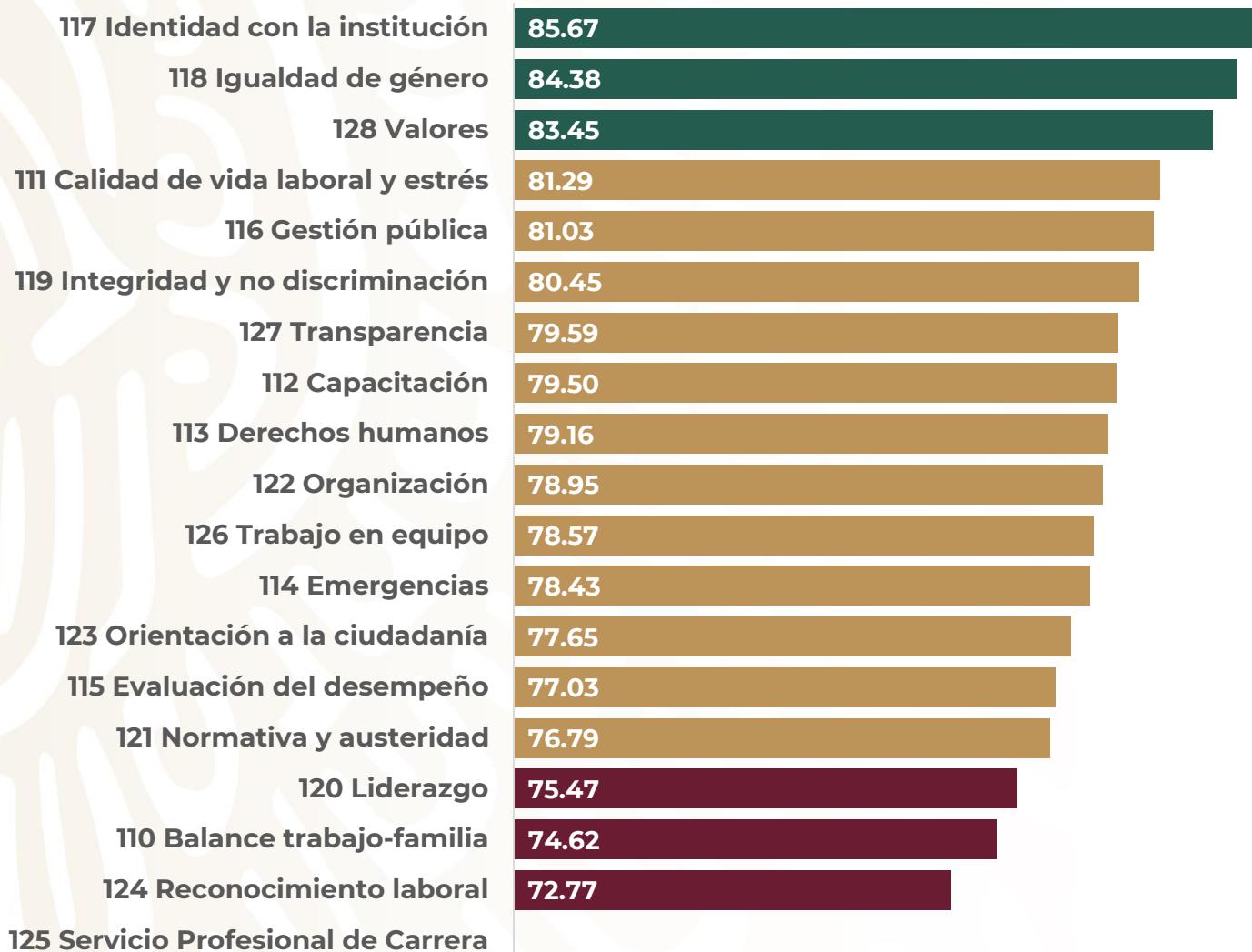
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el gráfico Radial hay un descenso del 2021 al 2022, en el año pasado solo había 2 cuadrantes con promedios inferiores a los de la APF, en 2022 se observa que los promedios se encuentran por debajo de la media de la APF, por lo que se deberá de implementar acciones que permitan mejorar el clima y la cultura organizacional institucional.



2022

3.2. COMPARATIVO POR FACTOR



ANÁLISIS:

Los factores más altos superan el 80% y los más bajos apenas llegan a un 75% y ninguno de los factores tuvo resultados menores al 72%.

INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar los 3 factores con porcentaje más alto, la institución ha realizado acciones que permiten que las personas servidoras públicas tengan o adquieran identidad institucional, así mismo se brindan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y un trato digno.

Adicionalmente se identifica que se deberá de fortalecer las acciones respecto a respetar los horarios laborales establecidos, así como la promoción de personal que se desempeña adecuadamente.

3.3 BALANCE TRABAJO-FAMILIA

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2022



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El resultado de este factor se encuentra por debajo de la media de la APF; identificando que se debe de analizar las jornadas laborales y la asignación de tareas para lograr un equilibrio que permita a los trabajadores destinar el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones, así como la convivencia personal o familiar.

3.3.1 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS

Factor III CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022

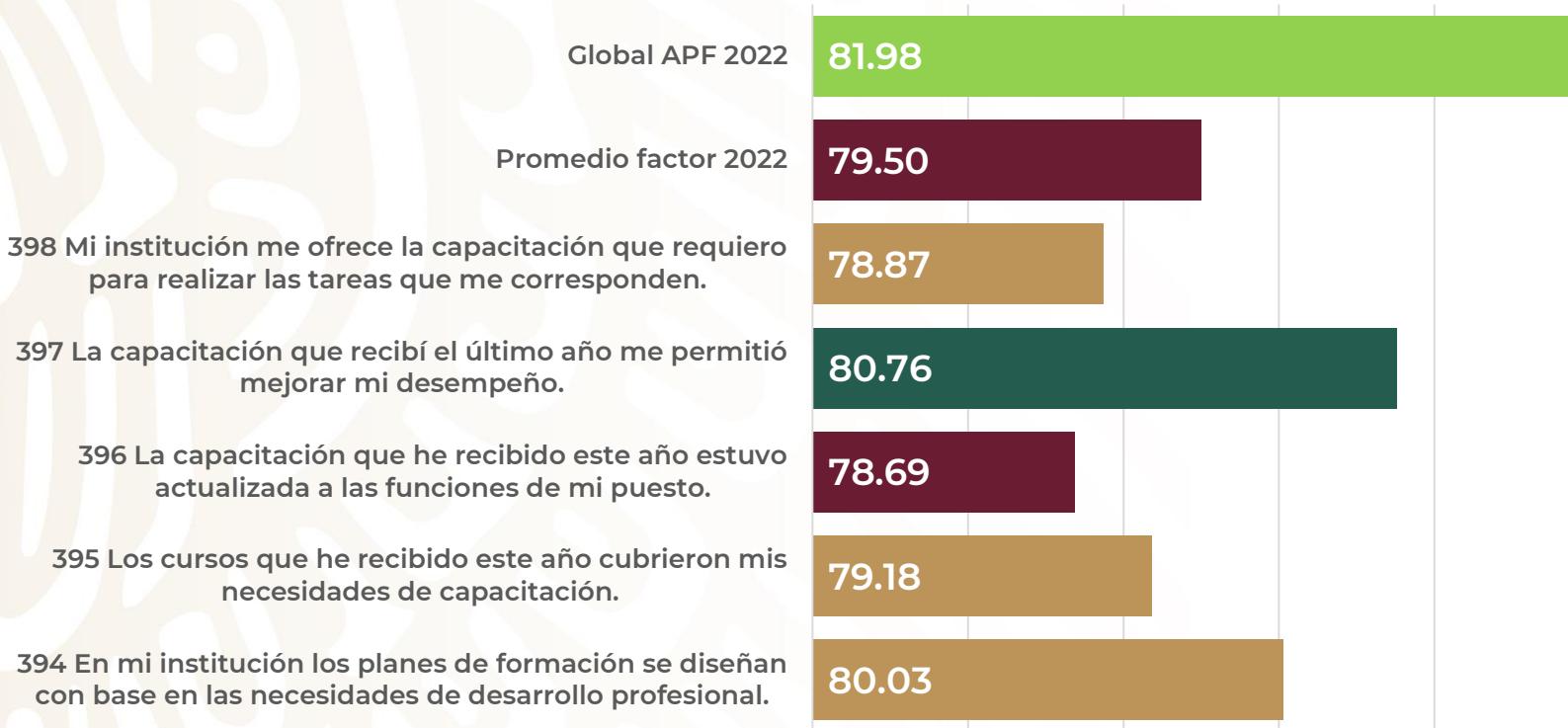


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El resultado de este factor es aceptable en relación a la media de la APF; así mismo se identifica un área de oportunidad de revisar la asignación de responsabilidades en función al nivel de puesto.

3.3.2. CAPACITACIÓN

Factor II2 CAPACITACIÓN

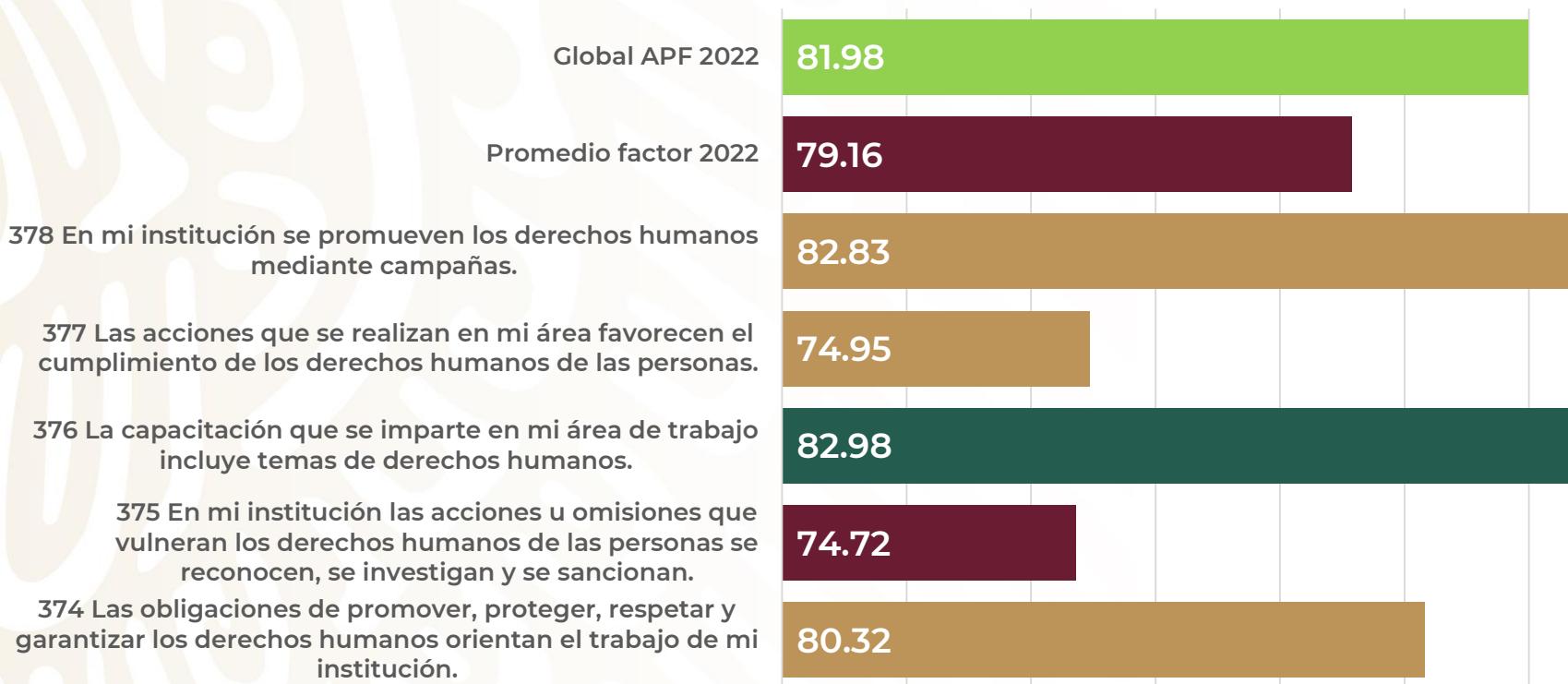


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Este factor se encuentra ligeramente por debajo de la media de la APF; sin embargo, se puede observar que la capacitación brindada a las personas servidoras públicas es aceptable y fortalece los conocimientos para un mejor desempeño.

3.3.3 DERECHOS HUMANOS

Factor 113 DERECHOS HUMANOS

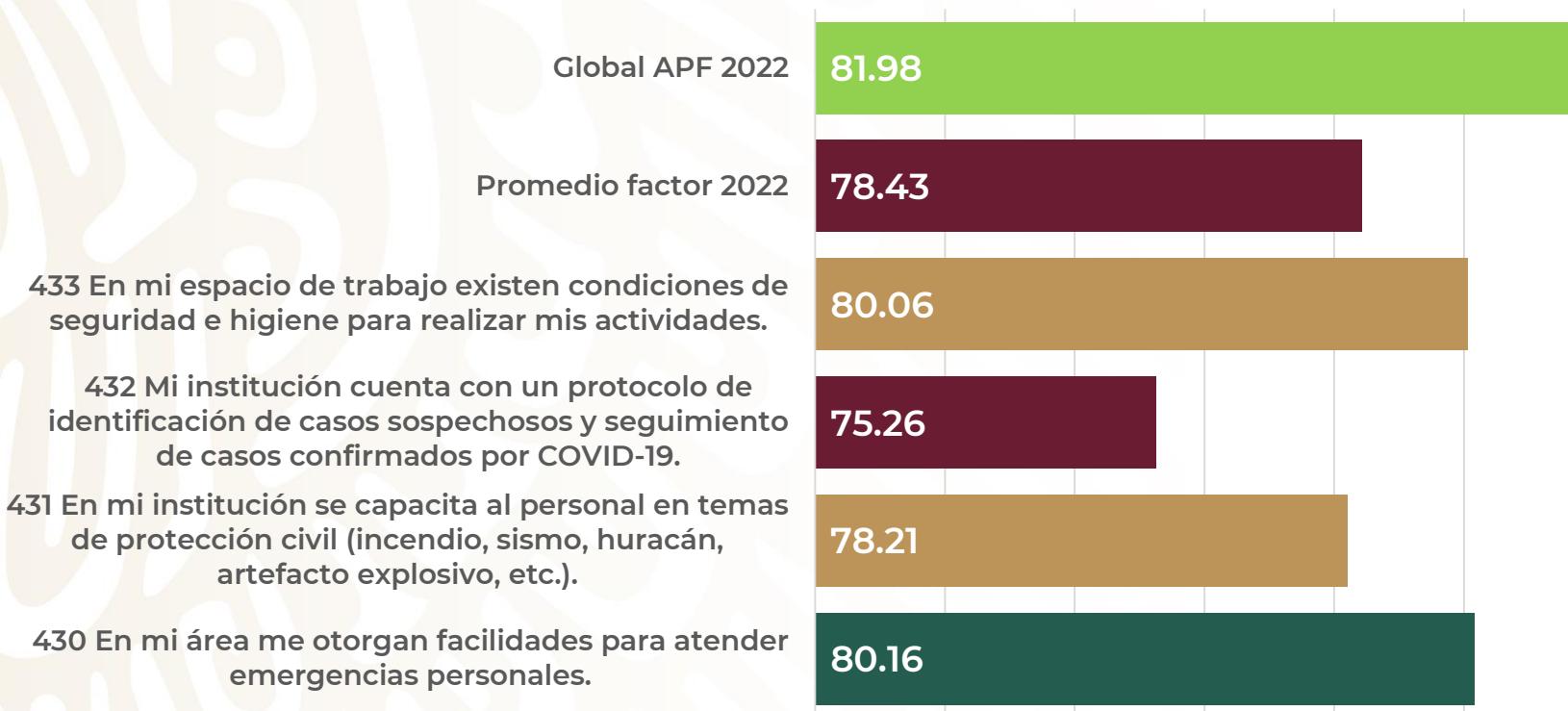


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Este factor se encuentra con una percepción aceptable y ligeramente debajo de la media de la APF; identificando que se realizan acciones en pro del respeto a los Derechos Humanos.

3.3.4 114 EMERGENCIAS

Factor 114 EMERGENCIAS

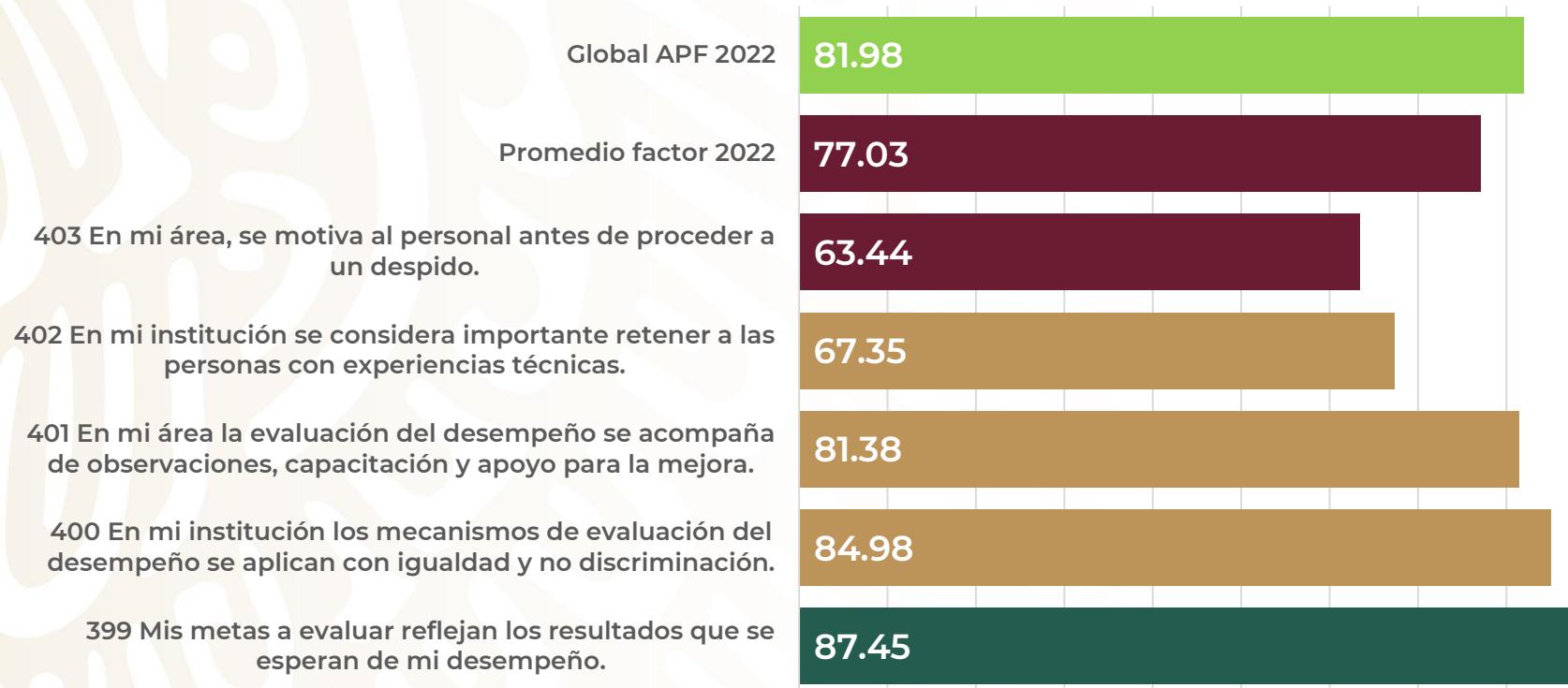


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Este factor es encuentra por debajo de la media de la APF; y se identifica que en la institución no se cuenta con área específica que pueda afrontar con mayor eficiencia eventos fortuitos como lo fue la pandemia derivada del COVID -19, sin embargo, el nivel de percepción es adecuado.

3.3.5 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

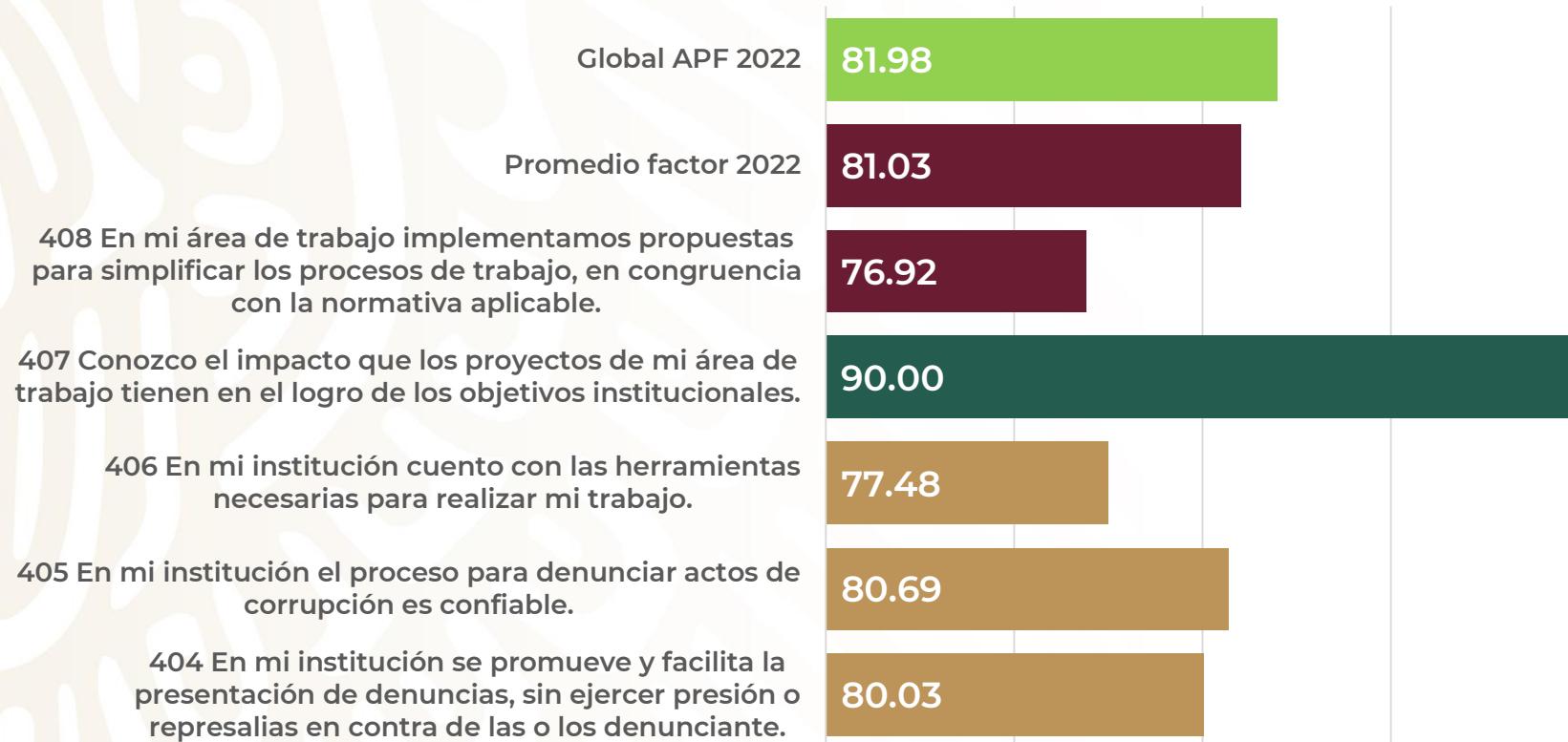


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El resultado de este factor se encuentra por debajo de la media de la APF; se identifica áreas de oportunidad para realizar acciones motivacionales para mejorar el desempeño de las personas servidoras públicas.

3.3.6 GESTIÓN PÚBLICA

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA

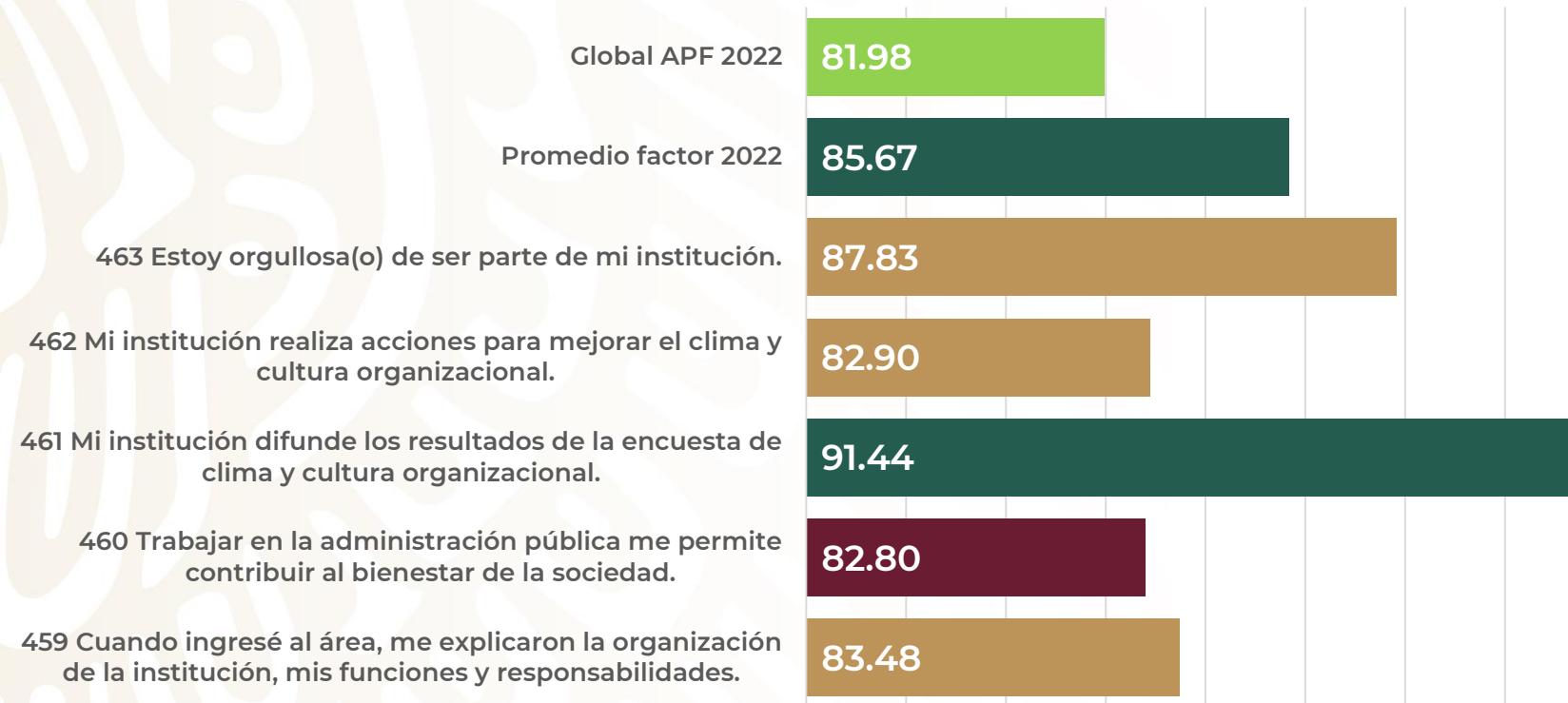


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Este factor se encuentra dentro del promedio de la media de la APF; el nivel de percepción de las personas servidoras públicas es adecuado respecto a las acciones para mejorar la gestión pública.

3.3.7 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN

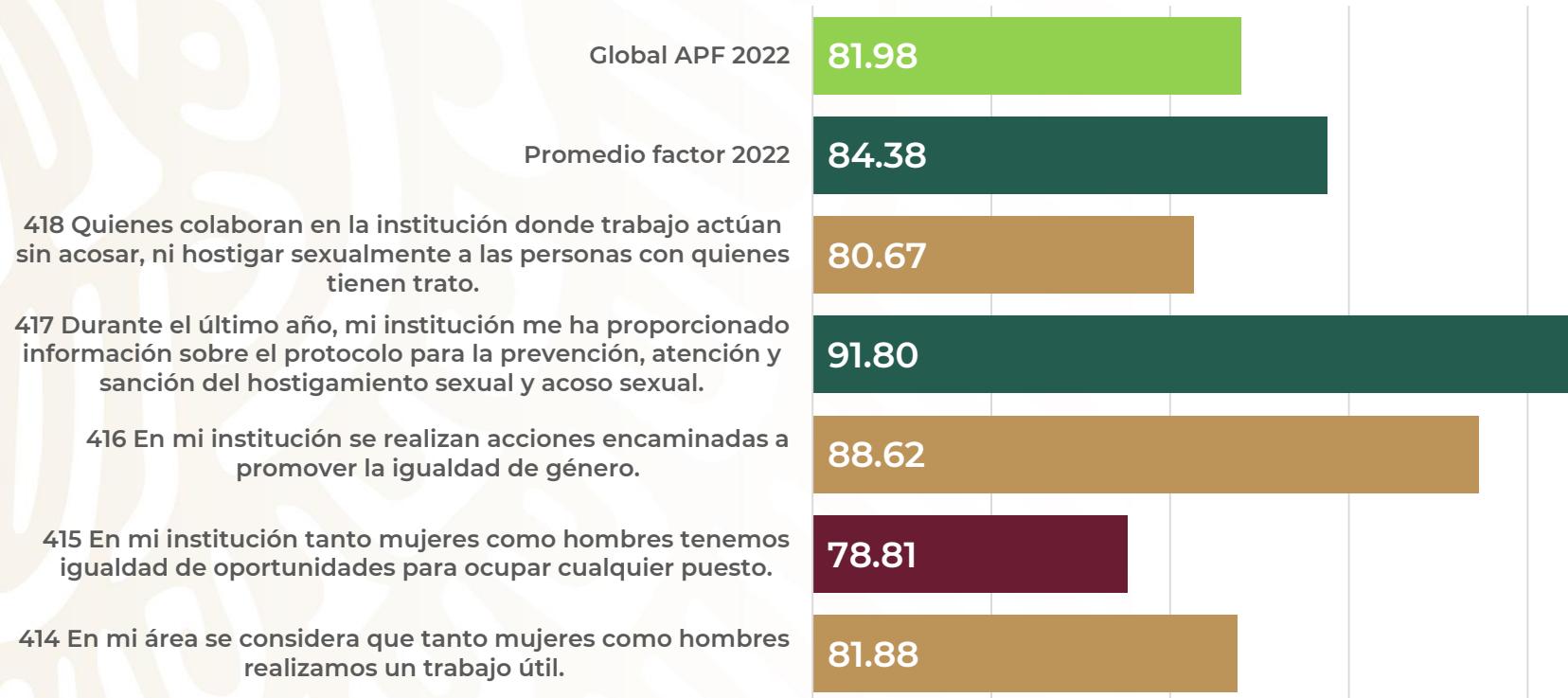


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El resultado de este factor es superior a la media de la APF; esto se deriva de las acciones implementadas en cuanto a la inducción institucional y al puesto del personal de nuevo ingreso, así como a la ejecución del programa de las Prácticas de Transformación de Cultura y Clima Organizacional (PTCCO).

3.3.8 IGUALDAD DE GÉNERO

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO

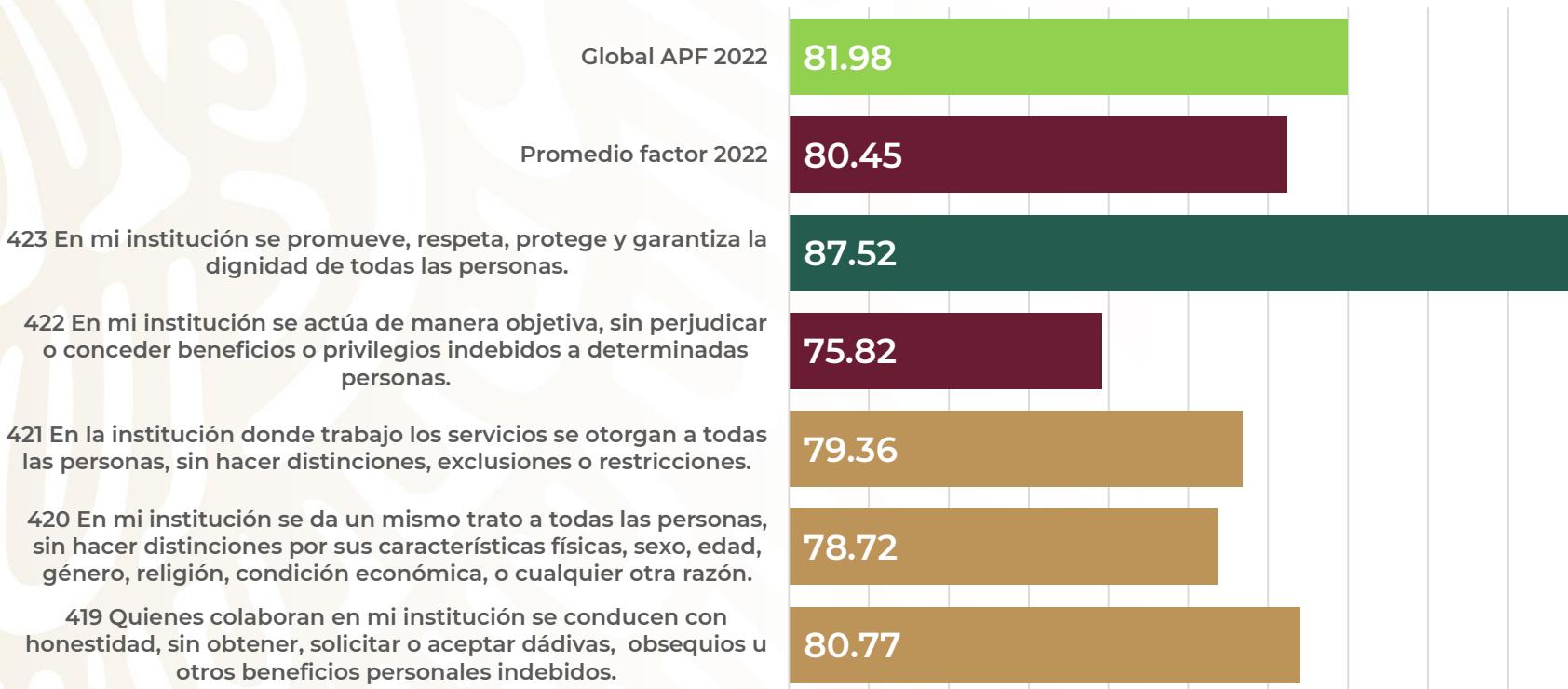


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Este factor es superior a la media de la APF; reflejando el impacto de la difusión de los protocolos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso sexual y no discriminación; en cuanto a la igualdad de oportunidades se cumple fehacientemente, como se puede acreditar a través de la ocupación laboral, misma que para 2022 se encontraba con el 54% de mujeres y el 46% de hombres, de personal de designación directa, sin considerar las plazas de categoría (Cátedras Conacyt), ya que estas se asignan a través de concurso vía convocatoria.

3.3.9 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

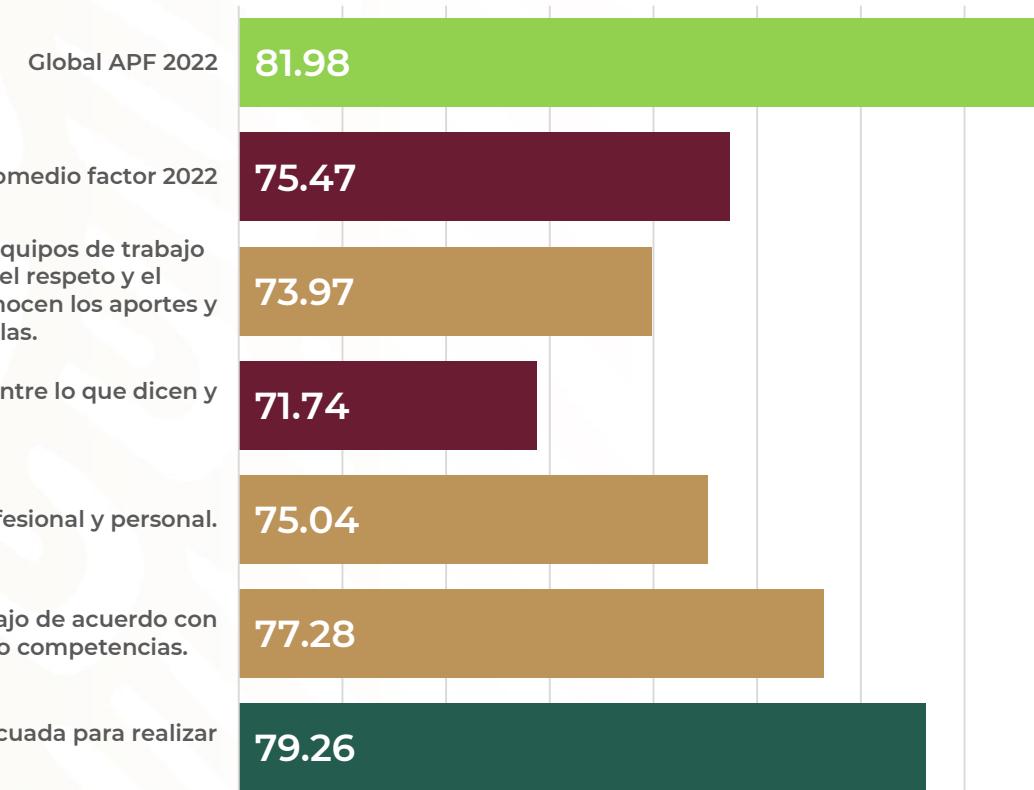


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Este factor se encuentra ligeramente por debajo de la media de la APF; en el cual se puede percibir que en la institución existe una política de actuación en apego a los principios fundamentales para una buena gestión pública, que se establecen en el Código de ética de la APF, y el Código de Conducta del Conacyt.

3.3.10 LIDERAZGO

Factor 120 LIDERAZGO

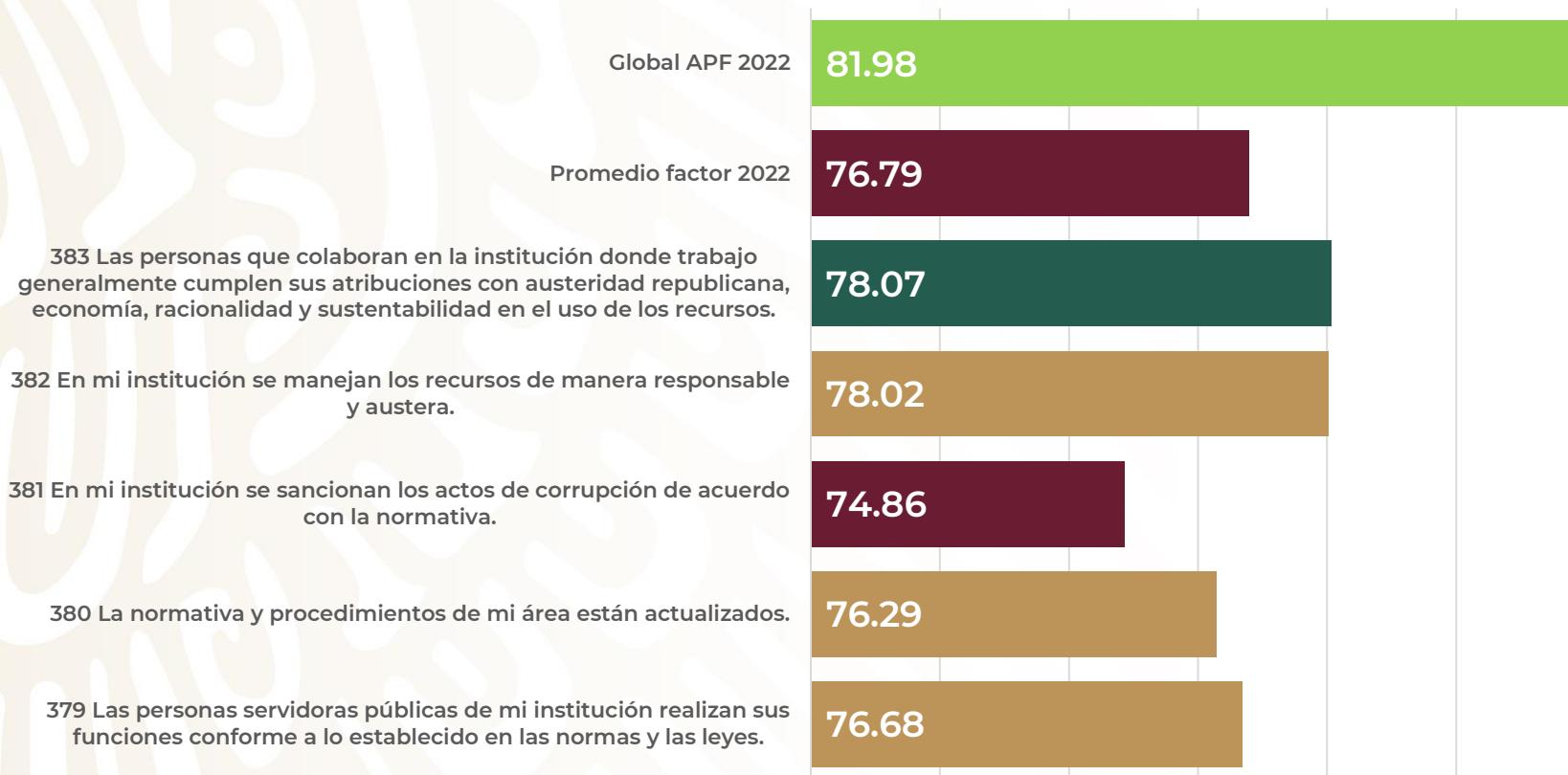


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Este factor se encuentra por debajo de la media de la APF; en el cual se identifica la necesidad de fortalecer las acciones que permitan mejorar la comunicación y distribución de responsabilidades.

3.3.11 NORMATIVA Y AUSTERIDAD

Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El resultado de este factor se encuentra por debajo de la media de la APF; considerando que la percepción es adecuada, sin embargo, se fortalecerá la difusión sobre el marco normativo que regula el actuar de la gestión pública.

3.3.12 ORGANIZACIÓN

Factor 122 ORGANIZACIÓN

Global APF 2022

81.98

Promedio factor 2022

78.95

70.54

93.42

82.36

74.94

73.27

388 En mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales.

387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.

386 Me identifico con el propósito u objetivo de la institución.

385 En mi área de trabajo el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles.

384 Los manuales de organización y procedimientos de mi institución son claros y facilitan mi trabajo.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El resultado de este factor se encuentra por debajo de la media de la APF; aun cuando es aceptable la percepción de cumplimiento en este factor se fortalecerán las acciones para la actualización de los manuales de organización que permitan eficientar el desempeño de las personas servidoras públicas.

3.3.13 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA

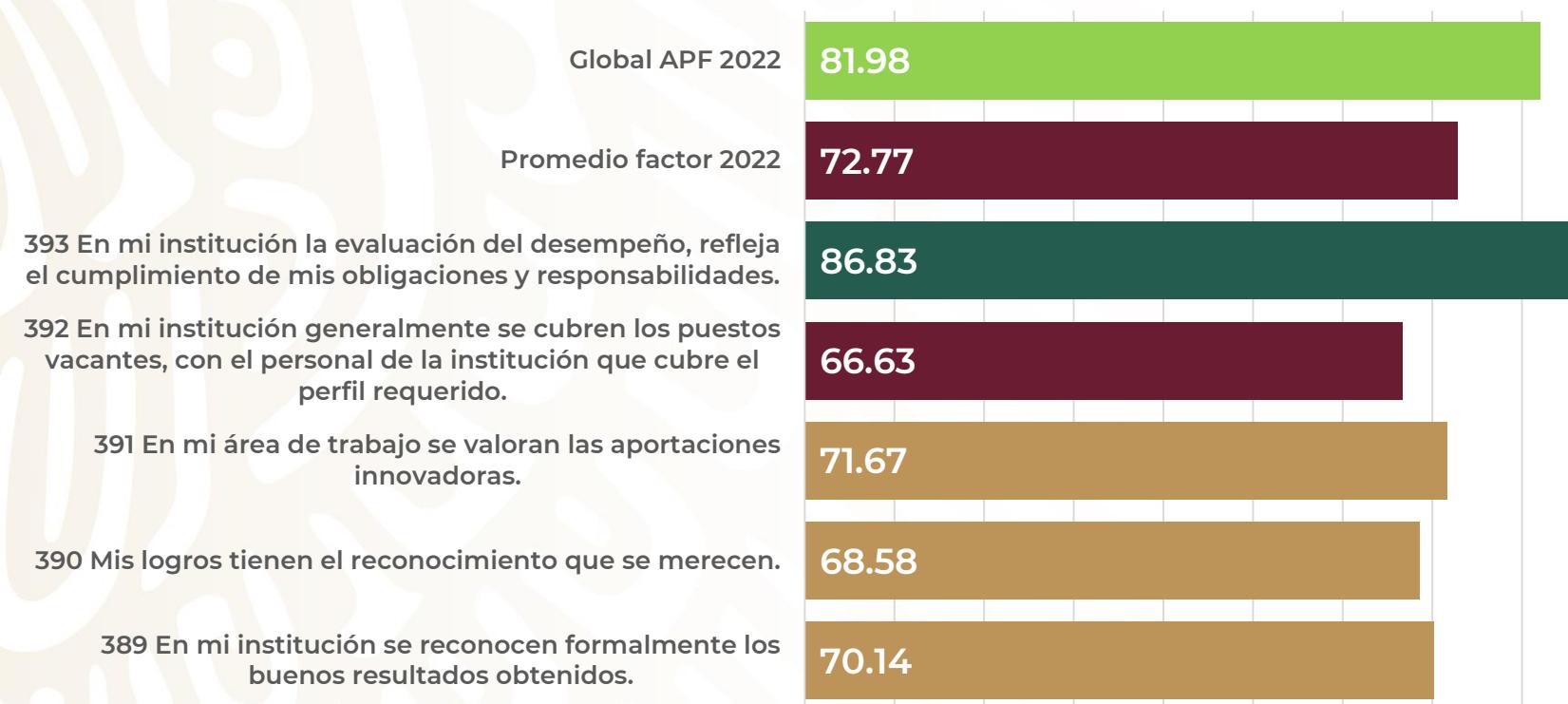


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Este factor se encuentra por debajo de la media de la APF; se identifica el área de oportunidad para fortalecer la difusión al interior de la institución, en cuanto a los apoyos para el desarrollo de la investigación, así como las becas de los diferentes niveles académicos que se ofertan, a fin de mejorar los procesos que intervienen para su otorgamiento.

3.3.14 RECONOCIMIENTO LABORAL

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El factor es considerablemente inferior al promedio de la APF; identificando que el impacto en la percepción, en el reconocimiento laboral es dentro de otros, el no otorgamiento del estímulo por antigüedad por lo que se analizará la viabilidad de implementar dicho estímulo ya que existe la regulación para tal fin.

3.3.15 TRABAJO EN EQUIPO

Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO

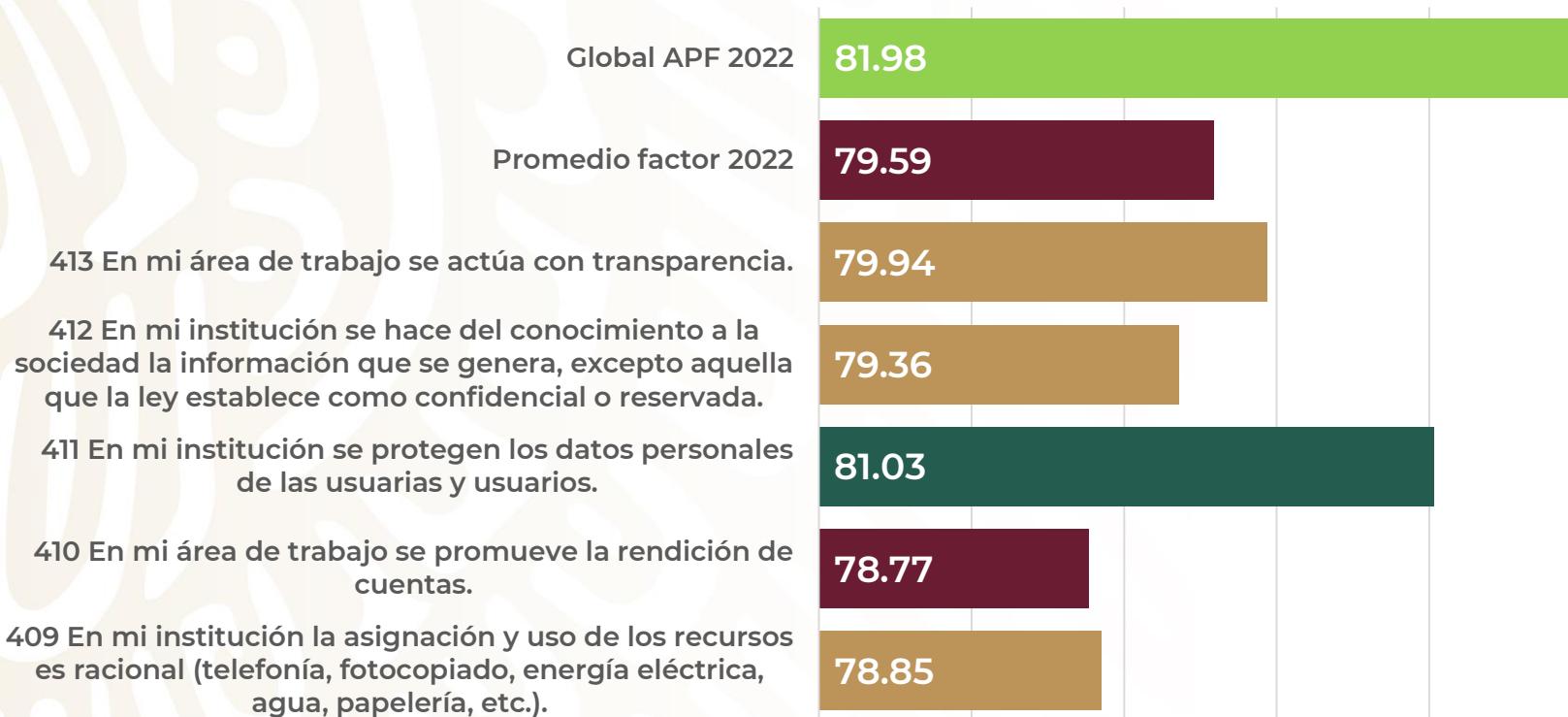


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El nivel de percepción de este factor, aunque es aceptable, se fortalecerán las acciones para fomentar el trabajo en equipo.

3.3.16 TRANSPARENCIA

Factor 127 TRANSPARENCIA



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Este factor es aceptable en cuanto a la percepción de cumplimiento en materia de transparencia, sin embargo, se continuará con las acciones para fomentar el cumplimiento en una adecuada gestión pública.

3.3.17 VALORES

Factor 128 VALORES

Global APF 2022

81.98

Promedio factor 2022

83.45

443 En mi trabajo se trata de manera considerada, digna, atenta y cordial a todas las personas.

77.08

442 Los valores de la institución son compartidos por el personal.

76.01

441 La misión, visión y valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.

86.71

440 En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.

89.50

439 Conozco el contenido del "Código de Ética de la Administración Pública Federal".

87.95

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Este factor se encuentra ligeramente superior a la media de la APF; sin embargo, se realizarán acciones para difundir los valores institucionales, mismos que se encuentran plasmados en el Código de Conducta institucional.

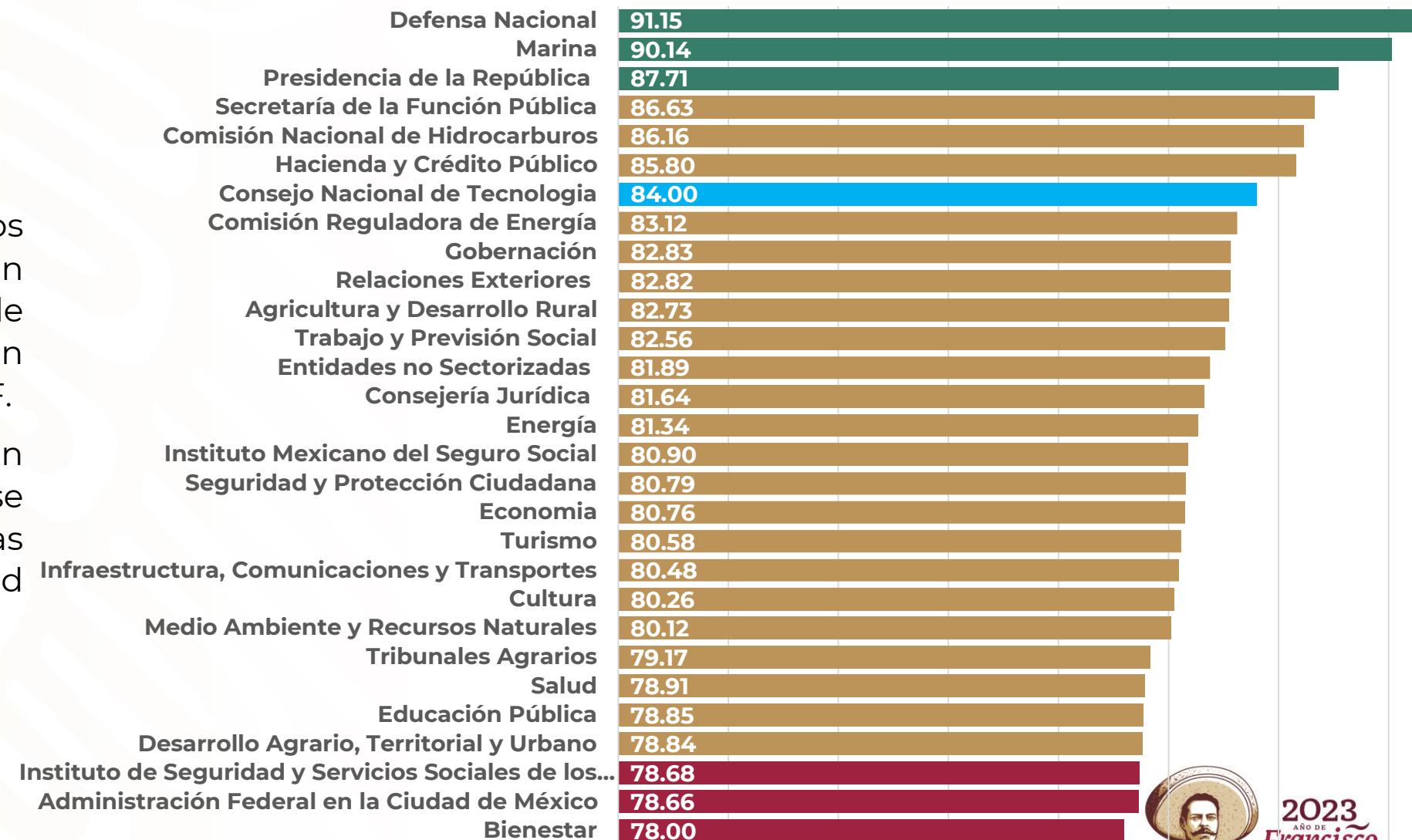
3.4. COMPARATIVO POR INSTITUCIÓN



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El Ramo 38 se encuentra en los primeros 7 lugares con un porcentaje de 84% de calificación obtenida en la encuesta, respecto a la APF.

Si bien es una calificación aceptable, sin embargo, se implementarán acciones en las áreas de oportunidad identificadas.

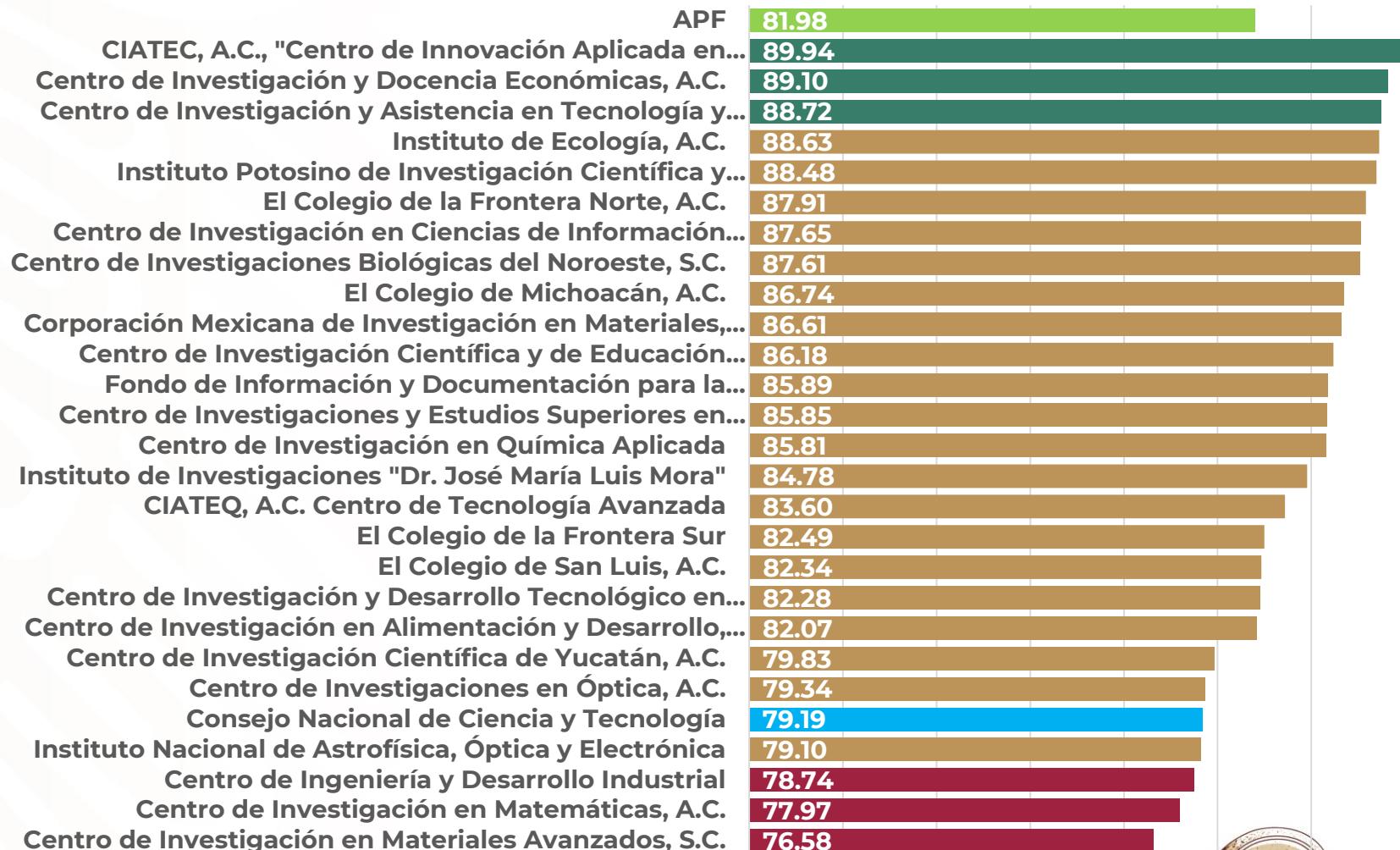


3.5. COMPARATIVO INTERINSTITUCIONAL

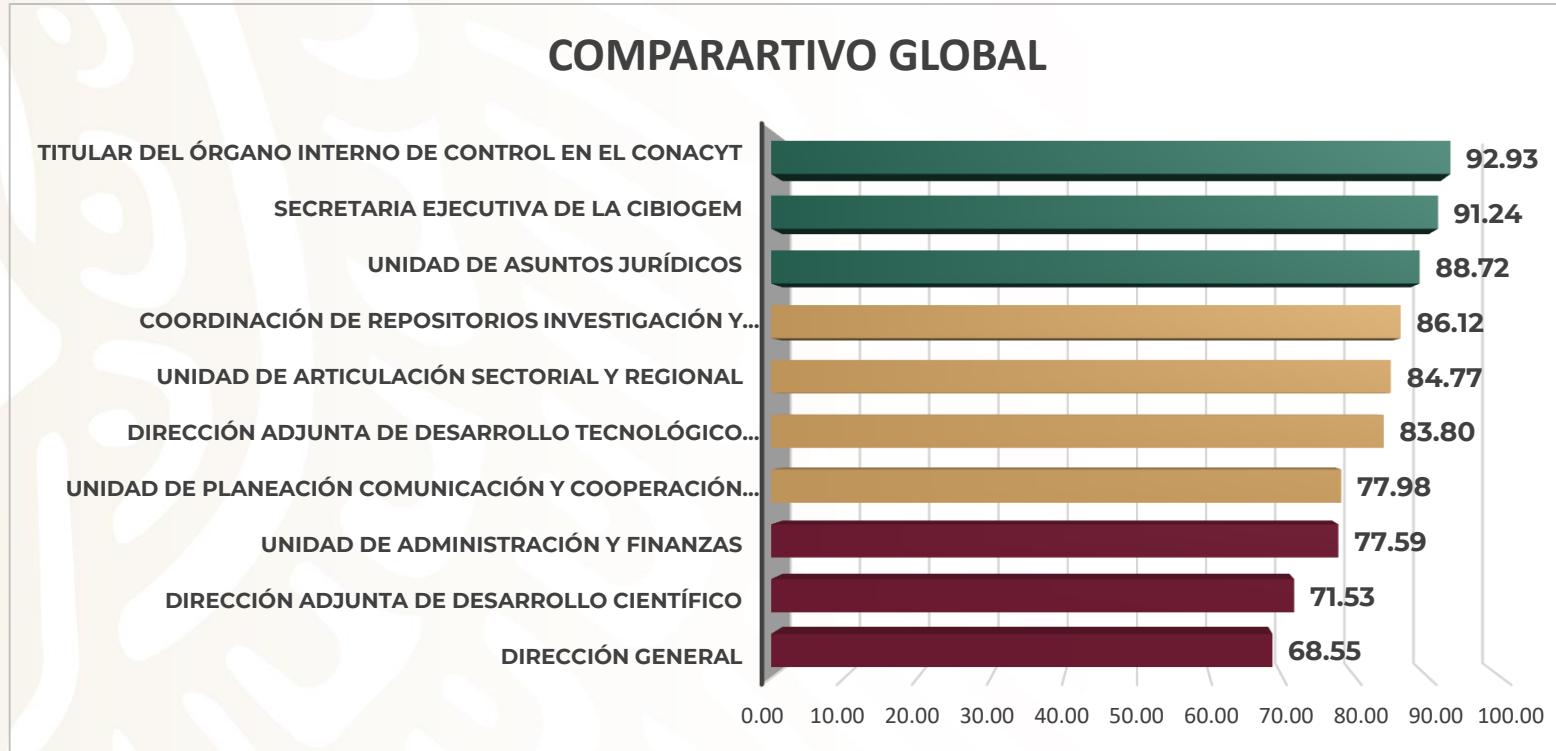
RAMO 38

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Dentro del ramo 38 el Conacyt obtuvo una evaluación aceptable, sin embargo, considerablemente baja en comparación con otras instituciones del mismo sector, por lo que se implementarán acciones para mejorar el clima y la cultura organizacional.



3.6. COMPARATIVO POR ÁREA



INTERPRETACIÓN:

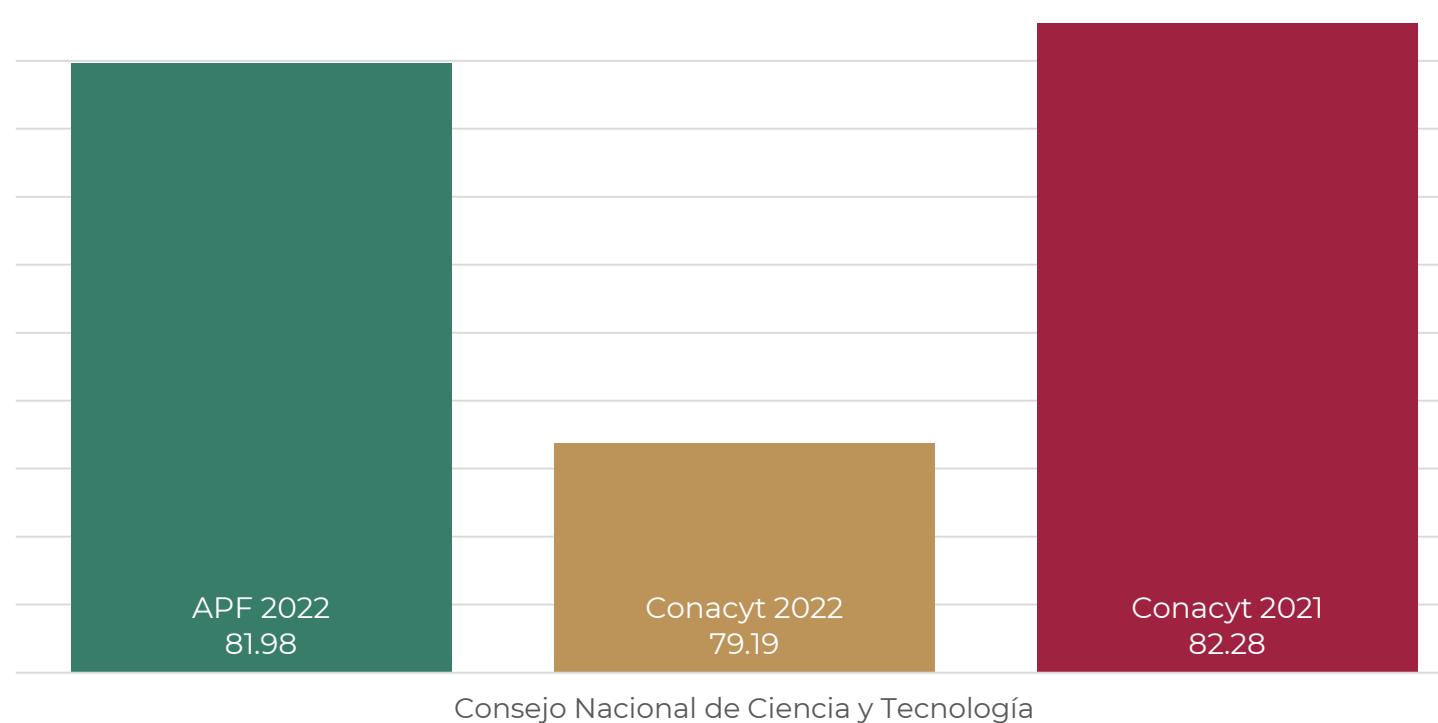
Las áreas del Conacyt viven un Clima y Cultura Organizacional de manera diferente, por lo que se deberá de identificar los factores que influyen en generar una opinión no satisfactoria y que permita implementar acciones para generar el cambio necesario y mejorar el clima y la cultura organizacional.

ANÁLISIS:

El gráfico es el comparativo del Clima y Cultura organizacional entre áreas del Conacyt, siendo el Órgano Interno de Control con un 92.93% el más alto dentro del Consejo.

IV. ANÁLISIS COMPARATIVO ANUAL

4.1. COMPARATIVO ANUAL INSTITUCIONAL



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El promedio bajo ligeramente este año y donde se identifican áreas de oportunidad en que se deberá de fortalecer las acciones respecto a respetar los horarios laborales establecidos, así como la promoción de personal que se desempeña adecuadamente.

4.2. COMPARATIVO ANUAL (MODELO TICHY)

2021

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2021			
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	83.11	79.78	81.25
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	83.20	78.44	79.69
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	82.27	78.72	82.97

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	77.98	75.86	78.26
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	80.31	82.42	80.14
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	79.03	77.02	81.66

2022

4.2.1. COMPORTAMIENTO 2022 (MODELO TICHY)

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021			
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-5.13	-3.92	-2.99
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-2.89	3.98	0.45
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-3.24	-1.70	-1.31

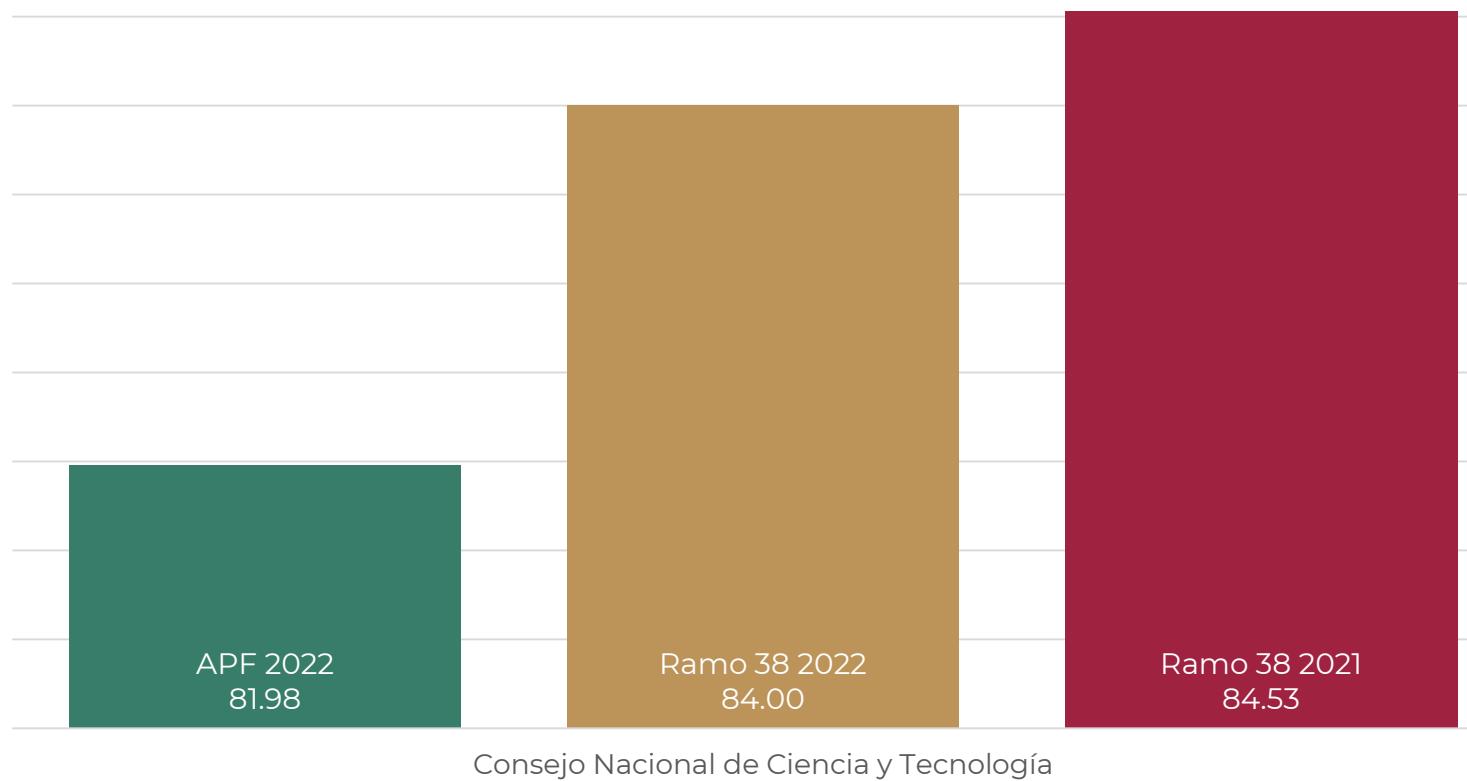
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados para el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología 2022, no han sido del todo satisfactorios con respecto al año 2021, así como a la media de la APF.

Política de Gobierno es el cuadrante más vulnerable, disminuyendo más de 5 puntos, sin embargo, se identificó dentro de los factores analizados, que se fortalecerán las acciones en pro del respeto a los Derechos Humanos y al cumplimiento de las medidas de racionalidad y austeridad.

Los resultados positivos, se enfocan en temas como: adaptarse a una nueva normalidad; la Integridad e igualdad de género, tolerancia, el respeto, la seguridad en el trabajo, rubros importantes dentro de la organización y que, de acuerdo a los resultados, la institución mantendrá y seguirá con acciones de mejora.

4.3. COMPARATIVO ANUAL INTERINSTITUCIONAL

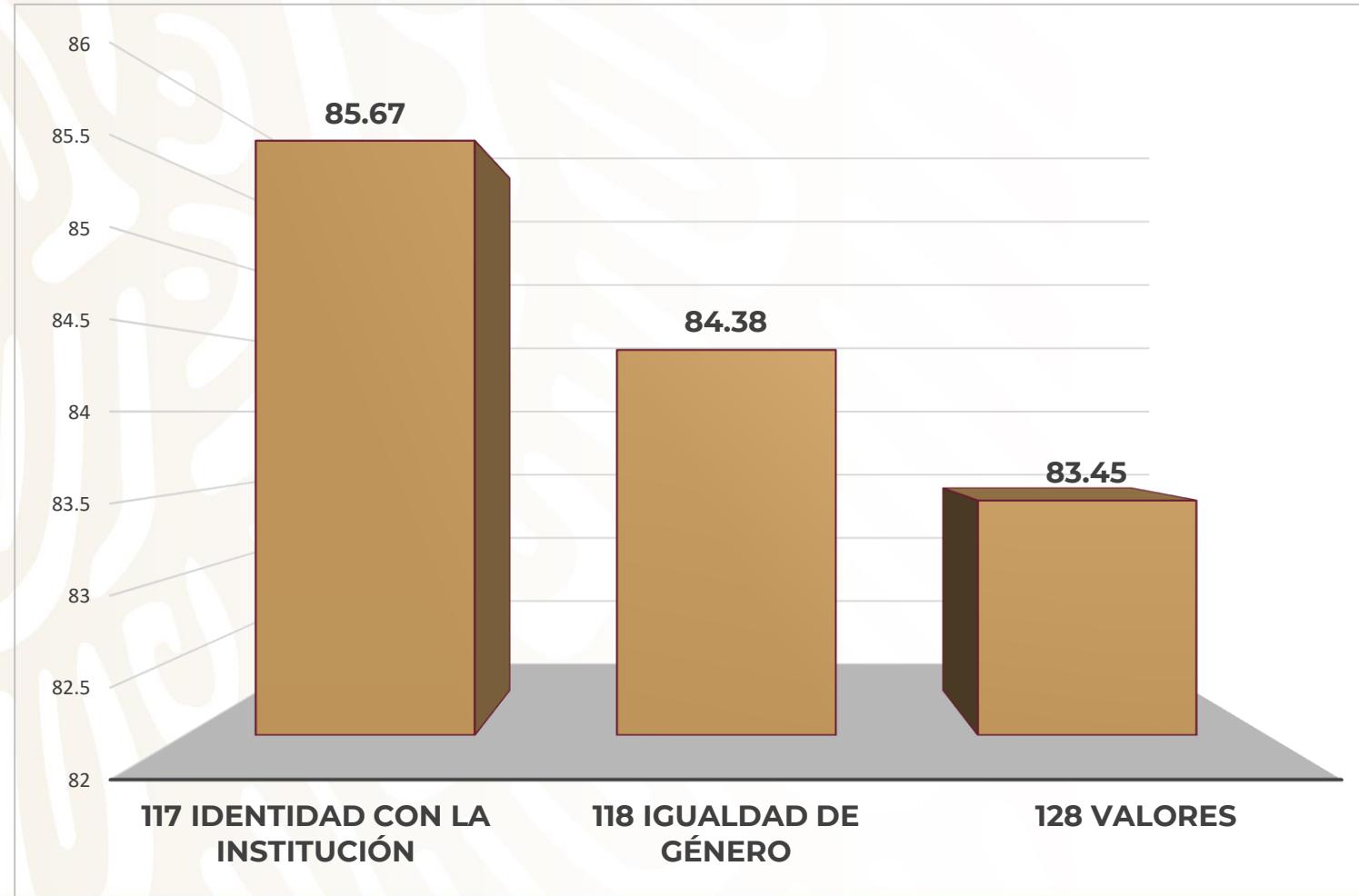


ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el Ramo 38 se mantuvo en una evaluación aceptable y ligeramente superior a la media de la APF, esto debido a ejecución y al impacto de los programas de las Prácticas de Transformación de Cultura y Clima Organizacional (PTCCO) que las instituciones de este ramo llevan a cabo.

V. IDENTIFICACIÓN FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

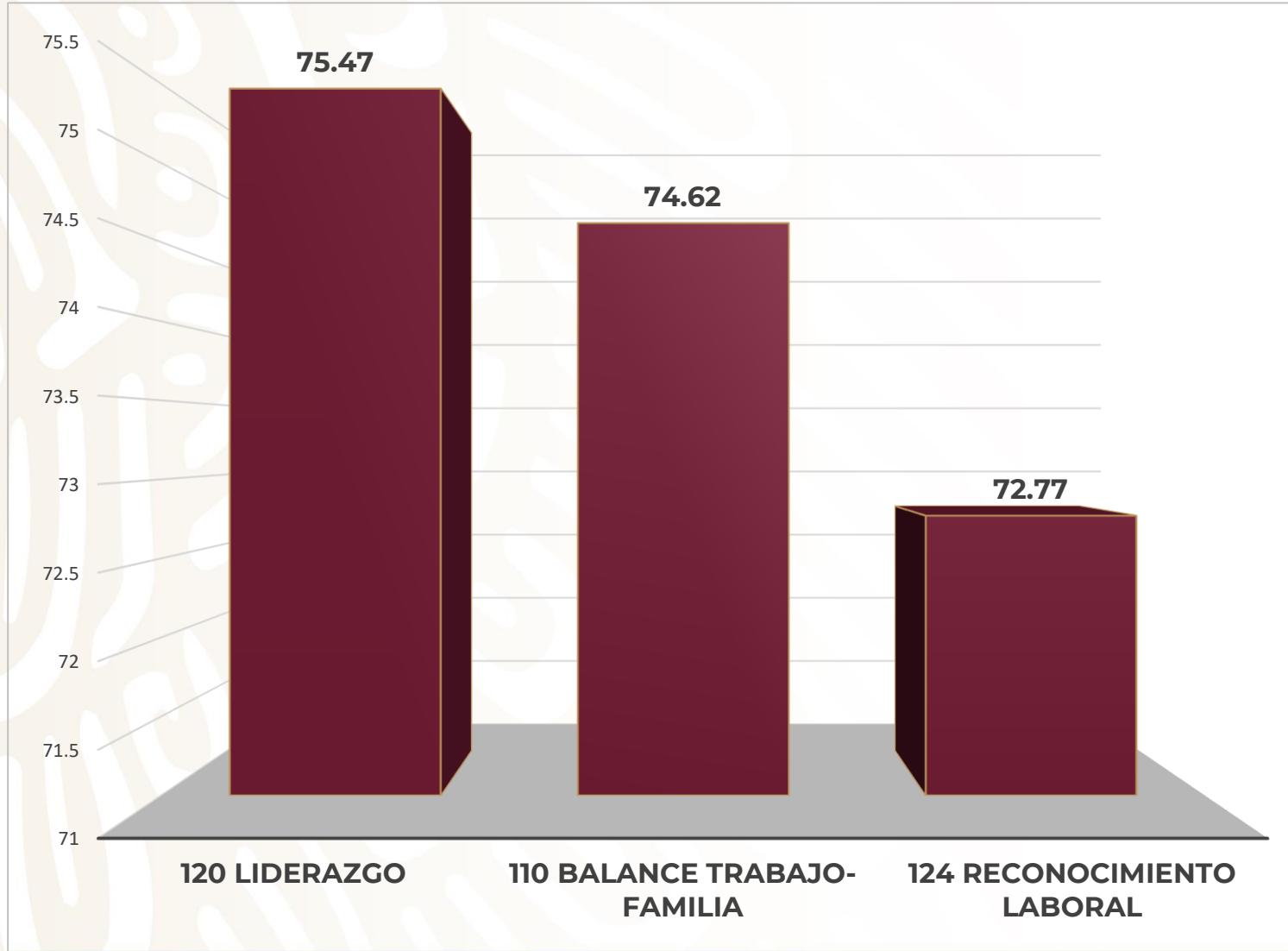
5.1. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De los 18 factores que integran la encuesta, se identifican estos 3 como fortalezas dentro de la institución, mismas que se pueden considerar como base fundamental para mejorar la gestión pública institucional.

5.2. IDENTIFICACIÓN DE ÁREAS DE OPORTUNIDAD



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Dentro de los 18 factores que integran la ECCO, en la gráfica se identifican estos con una percepción de cumplimiento inferior, identificando que son áreas de oportunidad para fortalecer acciones de mejora.

VI. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

6.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Comunicar las fortalezas y áreas de mejora del Conacyt a todo su personal, derivadas de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022.
2. Fortalecer las habilidades de liderazgo del personal del Conacyt.
3. Fomentar el tiempo de calidad de los Servidores públicos con la familia, facilitando el acceso a actividades educativas y recreativas.
4. Reconocer al personal su dedicación dentro de la Institución
5. Reconocer al personal de Conacyt, la antigüedad en la Institución y en la APF
6. Fortalecer el conocimiento de la normatividad y acciones para prevenir la corrupción y fomentar la austeridad
7. Capacitar en necesidades específicas al personal del Conacyt relacionadas con las funciones del área correspondiente.

VII. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

7.1 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

1. Publicar los resultados generales de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022 en la Intranet del Conacyt y mediante correo electrónico institucional.
2. Ejecutar acciones de formación en materia de habilidades gerenciales.
3. Gestionar y formalizar convenios con organizaciones que otorguen facilidades de acceso a servicios educativos y recreativos.
4. Crear banners con mensajes motivacionales y de agradecimientos para el personal.
5. Realizar el proceso de entrega de reconocimientos al personal que cumple cierta antigüedad en la APF.
6. Copilar toda la información de la normatividad que rige al Conacyt.
7. Implementar el Programa Anual de Capacitación (PAC) 2023

7.2 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN FORMATO

   <p>2023 Francisco VILLA</p>	Ramo	38- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
	UR Siglas	90X
	UR Nombre	90X - Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
	Códigos de Ramo - UR	38 - 90X
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

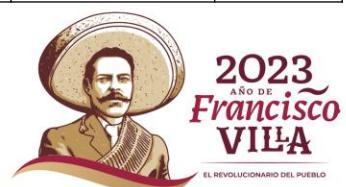
Reporte de PTCCO											
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	Impacto	
1	1 - Comunicar las fortalezas y áreas de mejora del Conacyt a todo su personal, derivadas de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022.	2- Operativa	Publicar los resultados generales de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022 en la Intranet del Conacyt y mediante correo electrónico institucional.	1- Todo el personal	25/04/2023	02/05/2023	14/11/2023	Publicar los resultados generales de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022 en la Intranet del Conacyt y mediante correo electrónico institucional, con el fin de que el personal conozca de como se encuentra la institución en dicho ámbito	117 - Identidad con la institución	Medio	
2	2 - Fortalecer las habilidades de liderazgo del personal del Conacyt.	1- Estratégica	Ejecutar acciones de formación en materia de habilidades gerenciales.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023	Otorgar un curso o taller de Liderazgo dirigido al personal del Conacyt, con el fin de fortalecer el trabajo en equipo y toma de decisiones.	120 - Liderazgo	Medio	
3	3 - Fomentar el tiempo de calidad de los Servidores públicos con la familia, facilitando el acceso a actividades educativas y recreativas.	2- Operativa	Gestionar y formalizar convenios con organizaciones que otorguen facilidades de acceso a servicios educativos y recreativos	1- Todo el personal	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023	Difundir los convenios para actividades recreativas y educativas con el fin de que el personal tenga tiempo de calidad con su familia	110 - Balance trabajo-familia	Medio	
4	4 - Reconocer al personal su dedicación dentro de la Institución	1- Estratégica	Crear banners con mensajes motivacionales y de agradecimientos para el personal	1- Todo el personal	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023	Difundir los banners con los mensajes los días importantes para la institución, con el fin de que el personal se sienta reconocido por su labor dentro del Consejo.	124 - Reconocimiento laboral	Alto	
5	5 - Reconocer al personal de Conacyt, la antigüedad en la Institución y en la APF	1- Estratégica	Realizar el proceso de entrega de reconocimientos al personal que cumple cierta antigüedad en la APF	1- Todo el personal	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023	Entregar reconocimientos al personal del Conacyt que cumple cierta antigüedad en la APF, con el fin de que el personal se sienta reconocido por su labor dentro del Consejo.	124 - Reconocimiento laboral	Alto	
6	6 - Fortalecer el conocimiento de la normatividad y acciones para prevenir la corrupción y fomentar la austeridad	2- Operativa	Copilar toda la información de la normatividad que rige al Conacyt	1- Todo el personal	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023	Difundir al personal de Conacyt, la información de la normatividad y las acciones para prevenir la corrupción y fomentar la austeridad	121 - Normativa y austeridad	Medio	
7	7 - Capacitar en necesidades específicas al personal del Conacyt relacionadas con las funciones del área correspondiente.	1- Estratégica	Implementar el Programa Anual de Capacitación (PAC) 2023	1- Todo el personal	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023	Otorgar un curso o taller de Trabajo en Equipo dirigido al personal del Conacyt, con el fin de fortalecer el trabajo en equipo y toma de decisiones.	126 - Trabajo en equipo	Alto	

Firma:

Lic. Juan Francisco Mora Anaya

Titular de la Unidad de Administración y Finanzas

Fecha : 25 de Abril de 2023

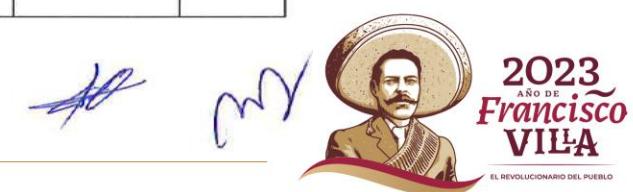


7.3 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN FORMATO FORMALIZADO

GOBIERNO DE MÉXICO	CONACYT	2023 Francisco Villa	Ramo UR Siglas UR Nombre Códigos de Ramo - UR	38- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología '90X 90X - Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología 38 - 90X
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)				
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) /Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente				

Reporte de PTCCO											
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	Impacto	
1	1 - Comunicar las fortalezas y áreas de mejora del Conacyt a todo su personal, derivadas de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022.	2- Operativa	Publicar los resultados generales de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022 en la Intranet del Conacyt y mediante correo electrónico institucional.	1- Todo el personal	25/04/2023	02/05/2023	14/11/2023	Publicar los resultados generales de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022 en la Intranet del Conacyt y mediante correo electrónico institucional, con el fin de que el personal conozca de como se encuentra la institución en dicho ámbito	117 - Identidad con la institución	Medio	
2	2 - Fortalecer las habilidades de liderazgo del personal del Conacyt.	1- Estratégica	Ejecutar acciones de formación en materia de habilidades gerenciales.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023	Otorgar un curso o taller de Liderazgo dirigido al personal del Conacyt, con el fin de fortalecer el trabajo en equipo y toma de decisiones.	120 - Liderazgo	Medio	
3	3 - Fomentar el tiempo de calidad de los Servidores públicos con la familia, facilitando el acceso a actividades educativas y recreativas.	2- Operativa	Gestionar y formalizar convenios con organizaciones que otorguen facilidades de acceso a servicios educativos y recreativos	1- Todo el personal	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023	Difundir los convenios para actividades recreativas y educativas con el fin de que el personal tenga tiempo de calidad con su familia	110 - Balance trabajo-familia	Medio	
4	4 - Reconocer al personal su dedicación dentro de la Institución	1- Estratégica	Crear banners con mensajes motivacionales y de agradecimientos para el personal	1- Todo el personal	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023	Difundir los banners con los mensajes los días importantes para la institución, con el fin de que el personal se sienta reconocido por su labor dentro del Consejo.	124 - Reconocimiento laboral	Alto	
5	5 - Reconocer al personal de Conacyt, la antigüedad en la Institución y en la APF	1- Estratégica	Realizar el proceso de entrega de reconocimientos al personal que cumple cierta antigüedad en la APF	1- Todo el personal	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023	Entregar reconocimientos al personal del Conacyt que cumple cierta antigüedad en la APF, con el fin de que el personal se sienta reconocido por su labor dentro del Consejo.	124 - Reconocimiento laboral	Alto	
6	6 - Fortalecer el conocimiento de la normatividad y acciones para prevenir la corrupción y fomentar la austeridad	2- Operativa	Copilar toda la información de la normatividad que rige al Conacyt	1- Todo el personal	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023	Difundir al personal de Conacyt, la información de la normatividad y las acciones para prevenir la corrupción y fomentar la austeridad	121 - Normativa y austeridad	Medio	
7	7 - Capacitar en necesidades específicas al personal del Conacyt relacionadas con las funciones del área correspondiente.	1- Estratégica	Implementar el Programa Anual de Capacitación (PAC) 2023	1- Todo el personal	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023	Otorgar un curso o taller de Trabajo en Equipo dirigido al personal del Conacyt, con el fin de fortalecer el trabajo en equipo y toma de decisiones.	126 - Trabajo en equipo	Alto	

Firma: 
Lic. Juan Francisco Mora Anaya
Titular de la Unidad de Administración y Finanzas
Fecha : 25 de Abril de 2023



VIII. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

8.1 PROGRAMACIÓN PTCCO 2023

Práctica de transformación	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin
Publicar los resultados generales de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022 en la Intranet del Conacyt y mediante correo electrónico institucional.	25/04/2023	02/05/2023	14/11/2023
Ejecutar acciones de formación en materia de habilidades gerenciales.	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023
Gestionar y formalizar convenios con organizaciones que otorguen facilidades de acceso a servicios educativos y recreativos	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023
Crear banners con mensajes motivacionales y de agradecimientos para el personal	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023
Realizar el proceso de entrega de reconocimientos al personal que cumple cierta antigüedad en la APF	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023
Copilar toda la información de la normatividad que rige al Conacyt	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023
Implementar el Programa Anual de Capacitación (PAC) 2023	25/04/2023	02/05/2023	15/12/2023

8.2 CRONOGRAMA ESPECÍFICO



CONACYT
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

CRONOGRAMA ESPECÍFICO DE LAS PTCCO 2023

ABRIL	1	2	3	4	5	6	7
ENTREGA DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022 Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023							
MAYO	1	2	3	4	5	6	7
	Publicar los resultados generales de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022		Difundir los convenios para actividades recreativas y educativas con el fin de que el personal tenga tiempo de calidad con su familia	Difundir los banners con los mensajes los días importantes para la institución, con el fin de que el personal se sienta reconocido por su labor dentro del Consejo.		Difundir al personal de Conacyt, la información de la normatividad y las acciones para prevenir la corrupción y fomentar la autseridad	
JUNIO	1	2	3	4	5	6	7
	Publicar los resultados generales de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022		Difundir los convenios para actividades recreativas y educativas con el fin de que el personal tenga tiempo de calidad con su familia			Difundir al personal de Conacyt, la información de la normatividad y las acciones para prevenir la corrupción y fomentar la autseridad	
JULIO	1	2	3	4	5	6	7
	Publicar los resultados generales de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022		Difundir los convenios para actividades recreativas y educativas con el fin de que el personal tenga tiempo de calidad con su familia	Difundir los banners con los mensajes los días importantes para la institución, con el fin de que el personal se sienta reconocido por su labor dentro del Consejo.		Difundir al personal de Conacyt, la información de la normatividad y las acciones para prevenir la corrupción y fomentar la autseridad	
AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7
	Publicar los resultados generales de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022		Difundir los convenios para actividades recreativas y educativas con el fin de que el personal tenga tiempo de calidad con su familia	Difundir los banners con los mensajes los días importantes para la institución, con el fin de que el personal se sienta reconocido por su labor dentro del Consejo.		Difundir al personal de Conacyt, la información de la normatividad y las acciones para prevenir la corrupción y fomentar la autseridad	
SEPTIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7
	Publicar los resultados generales de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022	Otorgar un curso o taller de Liderazgo dirigido al personal del Conacyt, con el fin de fortalecer el trabajo en equipo y toma de decisiones.	Difundir los convenios para actividades recreativas y educativas con el fin de que el personal tenga tiempo de calidad con su familia			Difundir al personal de Conacyt, la información de la normatividad y las acciones para prevenir la corrupción y fomentar la autseridad	Otorgar un curso o taller de Trabajo en Equipo dirigido al personal del Conacyt, con el fin de fortalecer el trabajo en equipo y toma de decisiones.
OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7
	Publicar los resultados generales de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022		Difundir los convenios para actividades recreativas y educativas con el fin de que el personal tenga tiempo de calidad con su familia		Entregar reconocimientos al personal del Conacyt que cumple cierta antigüedad en la APF, con el fin de que el personal se sienta reconocido por su labor dentro del Consejo.	Difundir al personal de Conacyt, la información de la normatividad y las acciones para prevenir la corrupción y fomentar la autseridad	
NOVIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7
	Publicar los resultados generales de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022		Difundir los convenios para actividades recreativas y educativas con el fin de que el personal tenga tiempo de calidad con su familia	Difundir los banners con los mensajes los días importantes para la institución, con el fin de que el personal se sienta reconocido por su labor dentro del Consejo.		Difundir al personal de Conacyt, la información de la normatividad y las acciones para prevenir la corrupción y fomentar la autseridad	
DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7
CARGA DE EVIDENCIAS DE LAS PTCCO 2023							



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

IX. EFECTIVIDAD PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2021-2022

9.1. CÁLCULO

Con la finalidad de coadyuvar a mejorar los factores detectados como área de oportunidad de la ECCO 2021, el Conacyt llevó a cabo el registro de 06 Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (ver tabla 1), alineadas a los siguientes objetivos estratégicos:

1. Comunicar las fortalezas y áreas de mejora del Conacyt a todo su personal, derivadas de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2021.
2. Fortalecer las habilidades de liderazgo del personal del Conacyt.
3. Implementar el Programa Anual de Capacitación (PAC) 2022.
4. Que los servidores públicos de nuevo ingreso logren el sentido de pertenencia de la misión, visión y los valores de la institución.
5. Prevención Riesgos de la Salud.
6. Fortalecimiento del uso de las herramientas electrónicas para el cumplimiento de las funciones.

Efectividad PTCCO 2022:

Acciones cumplidas / Acciones programadas

2022 * 100

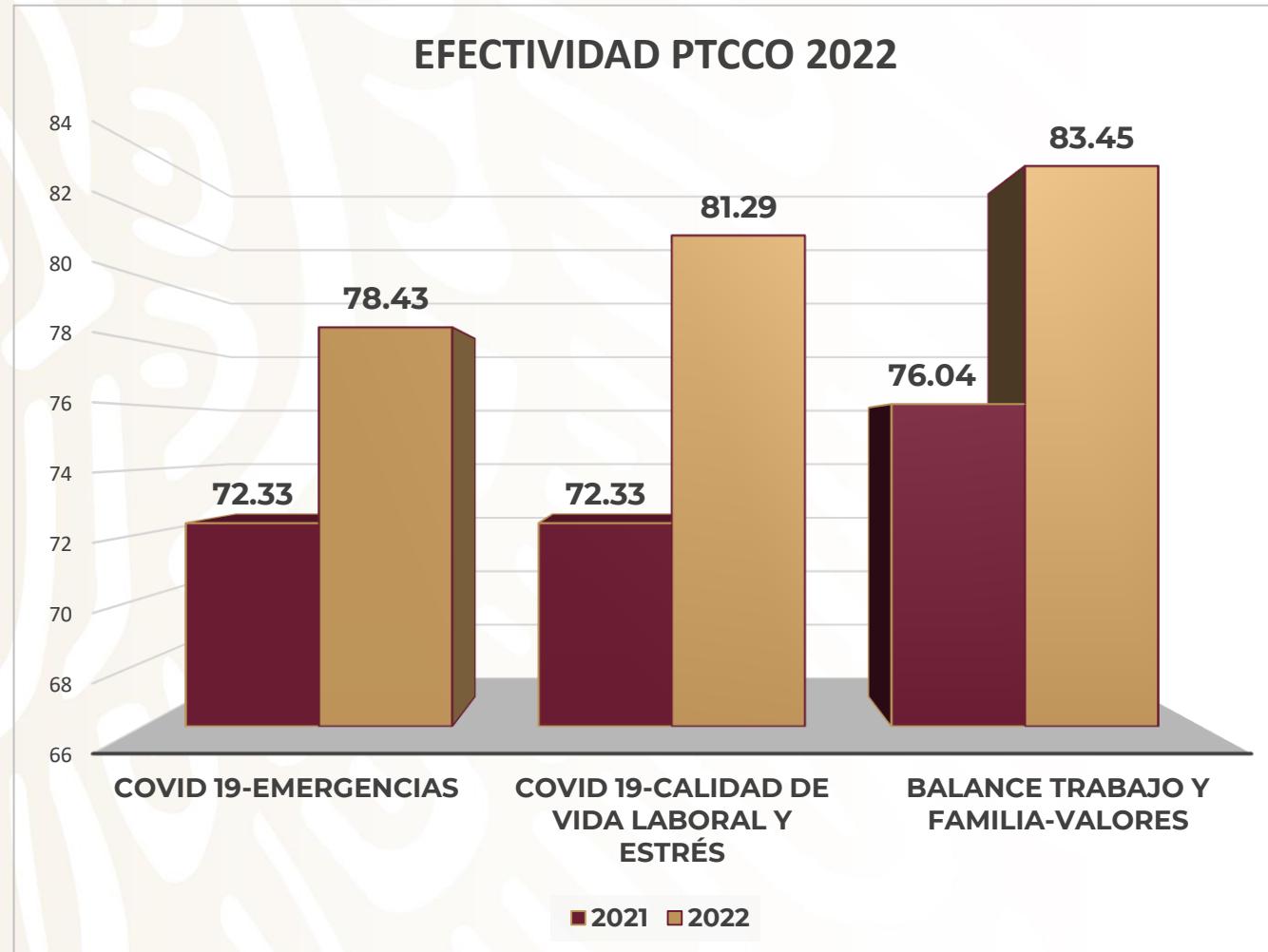
$$06 / 06 * 100 = 100\% \text{ (ver tabla 1)}$$

Nota: El resultado obtenido del cálculo solo es una autoevaluación de cumplimiento por el Conacyt.

9.2. TABLA 1

Num.	Prácticas de Transformación	Puntos Posibles	Cumplimiento
1	Publicar los resultados generales de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2021 en la Intranet del Conacyt y mediante correo electrónico institucional.	1	1
2	Ejecutar acciones de formación en materia de habilidades gerenciales.	1	1
3	Realizar la Detección de Necesidades a través de una encuesta electrónica, así como la identificación de dichas necesidades a través de la Evaluación al desempeño.	1	1
4	Realizar la Inducción Institucional mediante una herramienta electrónica, que permita transmitir el conocimiento respecto de la identidad institucional.	1	1
5	Implementar Semana de la Salud, "ECOS para el bienestar", campaña de vacunación contra la Influenza y fortalecer la difusión de prevención sobre la pandemia de SARS-CoV2	1	1
6	Implementar herramientas electrónicas de control y seguimiento para la declaración de modificación patrimonial, e Inducción Institucional	1	1

9.3. EFECTIVIDAD PTCCO 2022



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, tuvieron un impacto positivo, en la Encuesta 2022; la colaboración entre instituciones, difusiones preventivas de salud y la utilización de los medios electrónicos, disminuyó los riesgos de salud, los cuales se reflejaron un aumento en la percepción del factor de seguridad en el trabajo.

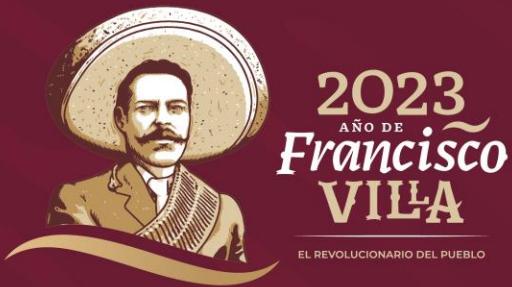
X. DIFUSIÓN DE RESULTADOS DE LA ECCO Y DE LAS PTCCO

10.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS ECCO Y DE LAS PTCCO



Los resultados de ECCO 2022, serán difundidos, al día siguiente de que la Dirección de Personal del Conacyt cargue las Practicas de Transformación en el Portal de RHNet; La difusión será mediante el correo electrónico de dirección.personal@conacyt.mx a todo el personal, el cual tendrá un vínculo que los redireccionará la presentación de los resultados, los cuales se encontrarán en la página de intranet de la institución en la siguiente liga <http://comunidadconacyt/index.php/recursos-humanos/ser-conacyt>.





¡GRACIAS POR TÚ PARTICIPACIÓN!

