PLAN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 DERIVADAS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA 2018 EN EL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DE ESTUDIOS AVANZADOS DEL I.P.N.

ANTECEDENTES:

El Cinvestav aplicó por décima ocasión la encuesta anual para medir el Clima y Cultura Organizacional, participación que promovió la Secretaría Administrativa a través de la Subdirección de Recursos Humanos, originando la participación de los trabajadores de este Centro y sus Unidades a través de medios electrónicos e impresos, para que con base en el calendario establecido por la Secretaría de la Función Pública (SFP) fuera aplicada del 01 al 12 de octubre de 2018.

La encuesta voluntaria y confidencial, se aplicó en el Cinvestav y las Unidades Foráneas que lo conforman, de acuerdo con la información que se remitió al Sistema Único RH-net, que es dirige la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Secretaría de la Función Pública.

Por parte de este Centro de Investigación fueron puestos a disposición kioscos para que través del sistema RH-net obtuviéramos la participación de trabajadores en diversos niveles de la estructura, mandos medios y superiores, investigadores, auxiliares de investigación, así como personal operativo adscritos a las diferentes Unidades, obteniendo como resultado 649 encuestas.

ALCANCES DEL PROGRAMA.

Tomando como base los resultados y los 6 criterios establecidos en el artículo 62 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, Sección III, Del Clima y Cultura Organizacional, estableciendo el registro anual de los Programas de Acciones de Mejora, utilizando los resultados de la encuesta, particularmente en aquellos aspectos o factores que presenten mayores áreas de oportunidad, observando los criterios descritos a continuación para la elaboración del PLAN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

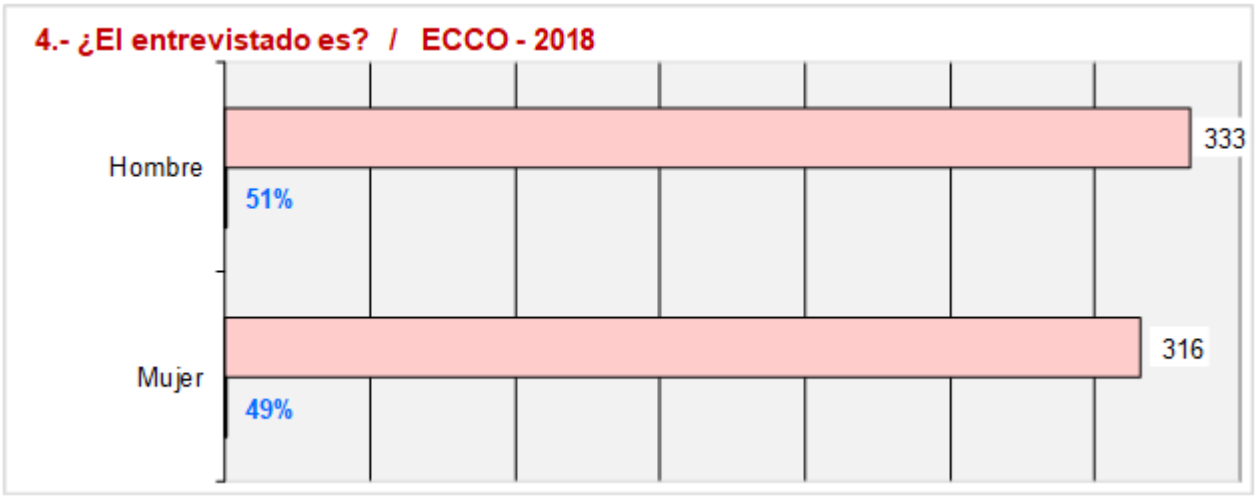
I. ANÁLISIS CUANTITATIVO. - Resultados estadísticos de índices y sociodemográficos
II. ANÁLISIS CUALITATIVO. - Comentarios y Sugerencias
III. ANÁLISIS COMPARATIVO. - Comparación de Resultados y Efectividad del último PTCCO
IV. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS. - En materia de clima y cultura organizacional
V. DEFINICIÓN DE PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN
VI. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

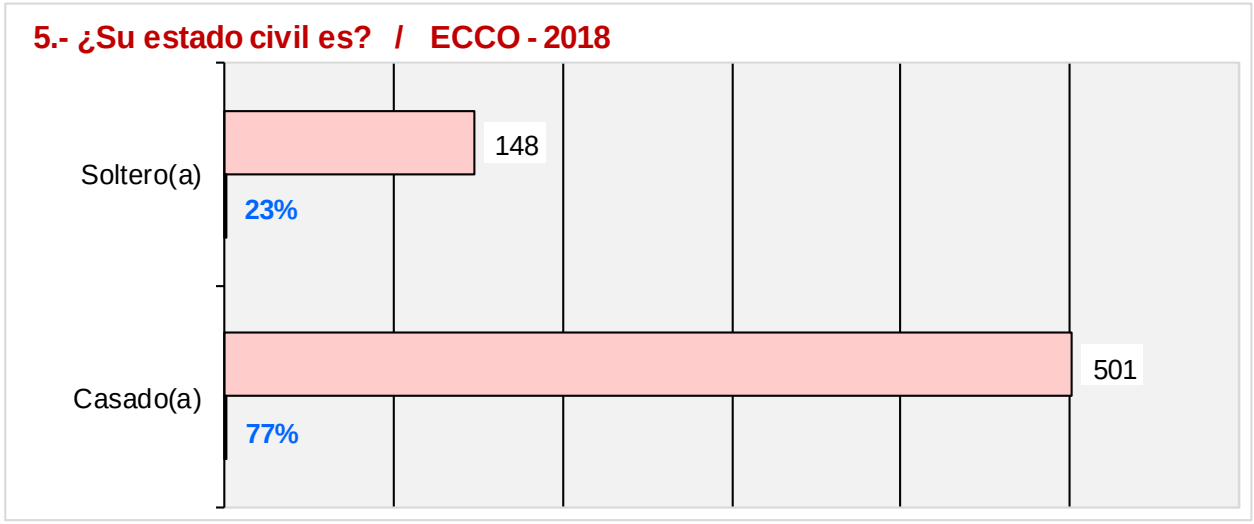
I. Análisis cuantitativo.

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

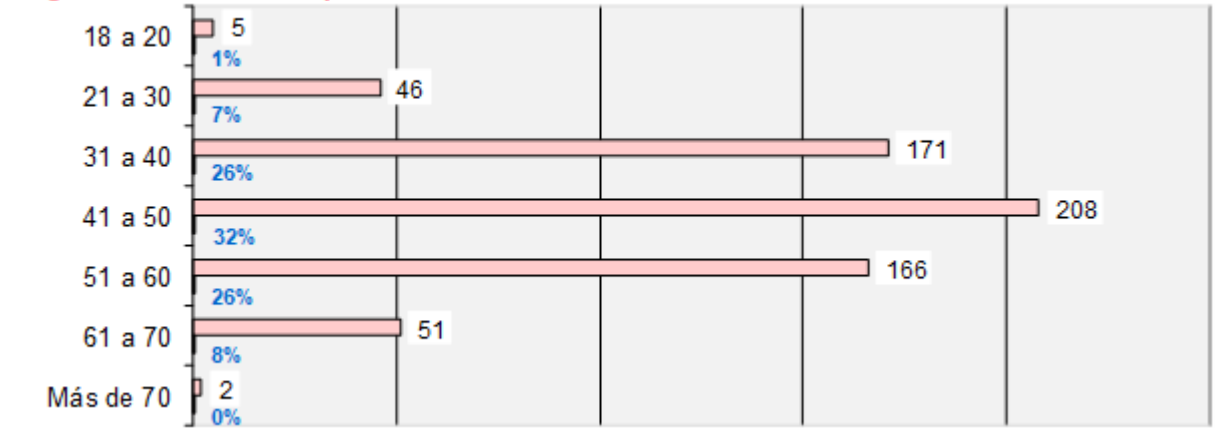
Datos sociodemográficos.

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

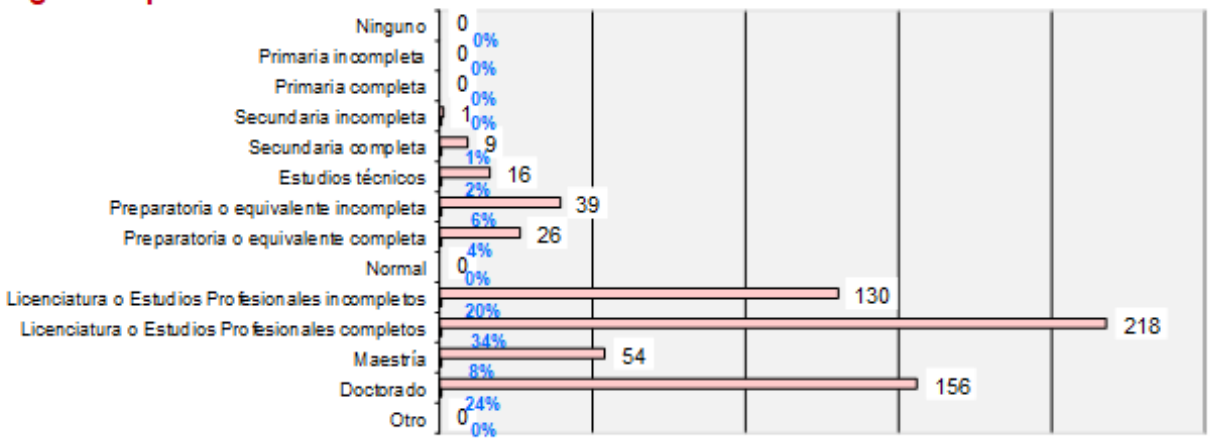




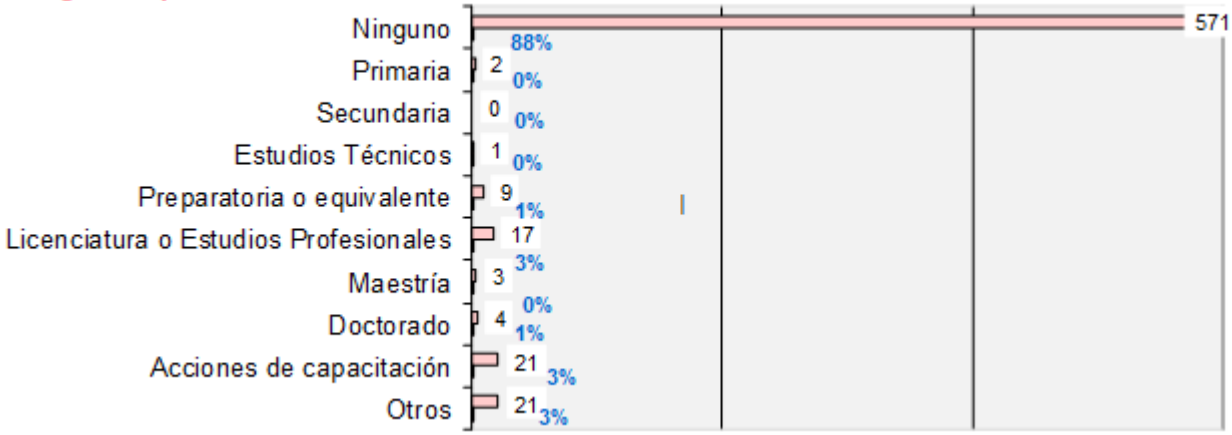
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / ECCO - 2018



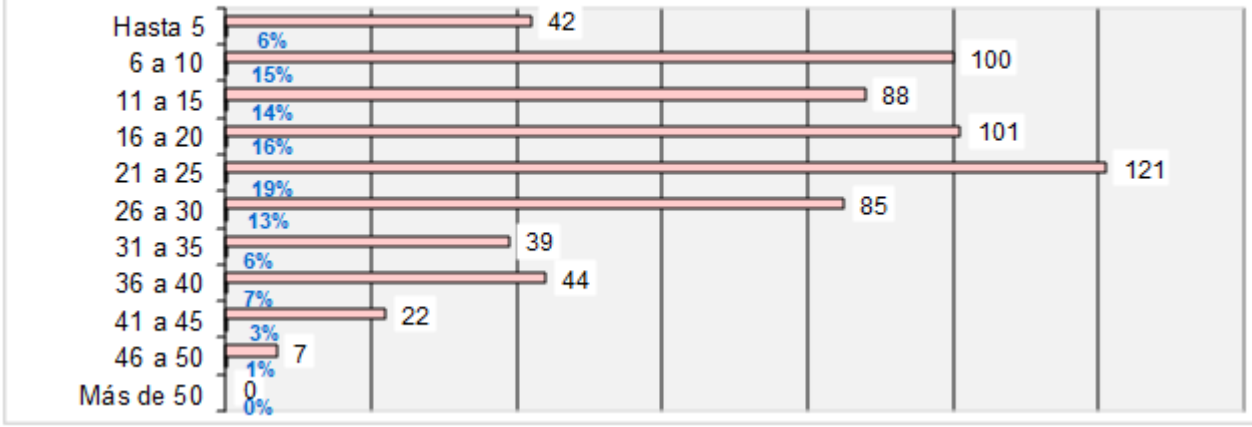
7.- ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted? / ECCO - 2018



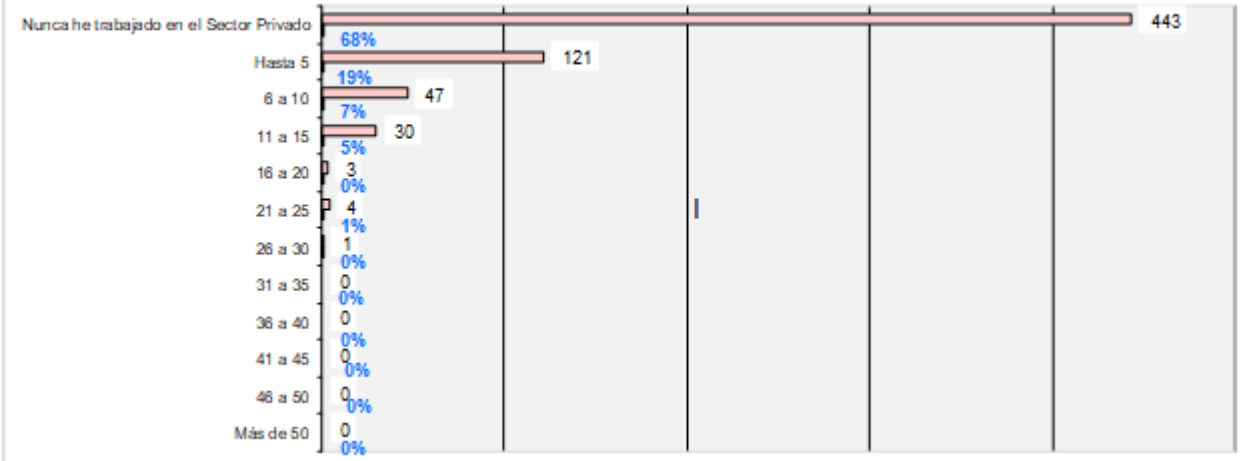
8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / ECCO - 2018



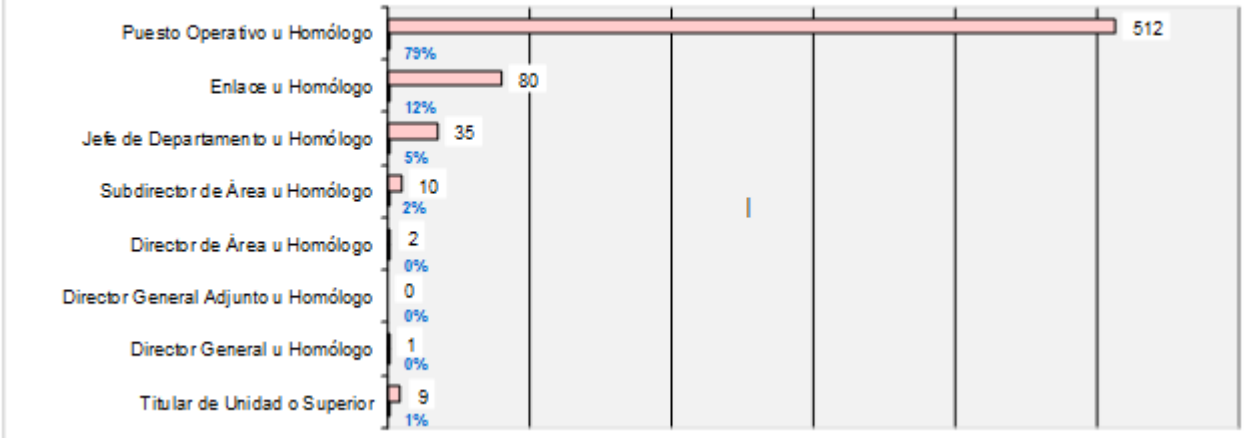
9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / ECCO - 2018

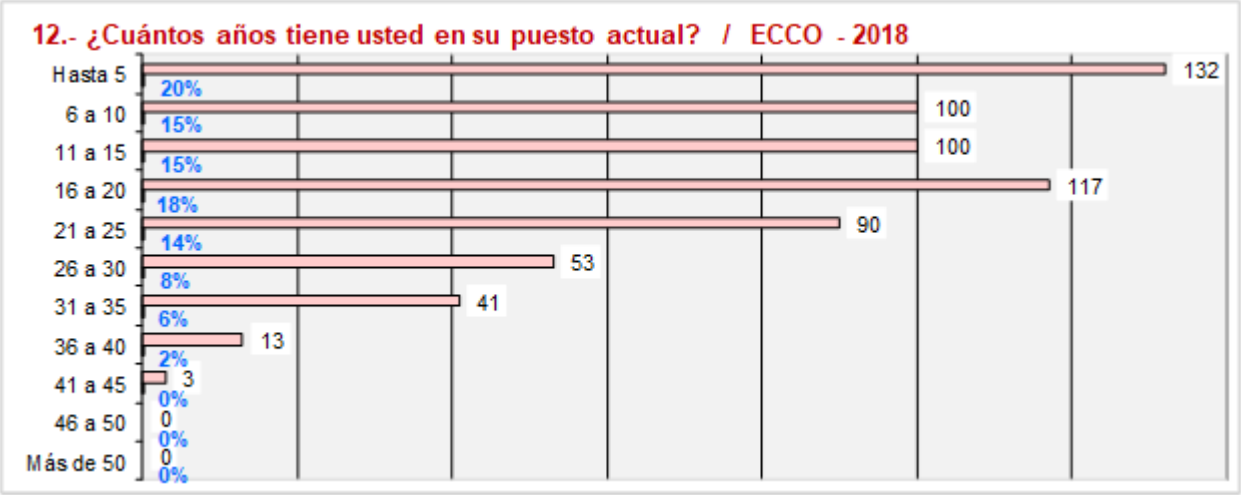


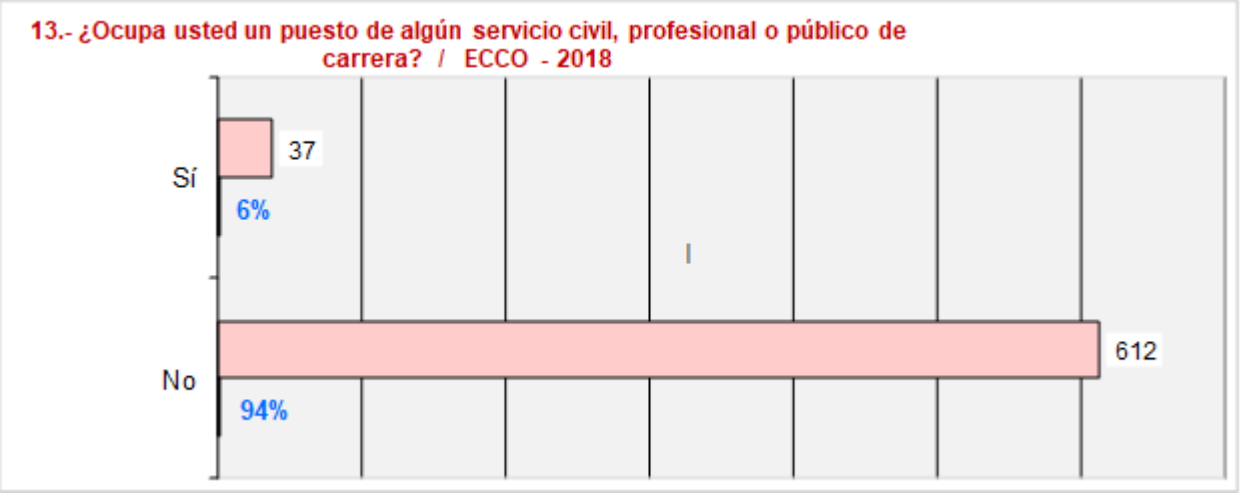
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / ECCO - 2018



11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / ECCO - 2018







De los datos sociodemográficos de 2018, es importante destacar que:

1) En comparación con el 2017 la participación de las mujeres (49%) incremento un 4% habiendo diferencia de 2% con respecto a la participación masculina (51%)

2) Se mantiene similar en relación con el 2017 el porcentaje de participantes con edad de 41 o más años 66%.

3) Al respecto con el estado civil de los participantes el 77% son casados y el 23% restante son solteros

4) El 58% cuenta con estudios de licenciatura terminada o superiores, cifra similar al 2017 (57%);

5) El 79% de los participantes desempeñan un nivel operativo u homólogo en la institución, cifra similar al 2017 (78%);

6) Referente a la antigüedad el 49% menciona tener 21 o más años de servicio en la Administración Pública Federal (cifra superior a la del 2017 con 29%);

7) De los participantes el 48% cuenta con más de 16 años de antigüedad en su puesto actual (superior que en el 2017 (41%);

8) Los participantes que han trabajado en el sector privado es inferior que el 2017 siendo este 53% y el 32% corresponde al 2018;

9) El 88% de los participantes no realizan estudios actualmente, cifra que incremento 18% en comparación al año anterior.

Análisis de reactivos y factores

En el ejercicio 2018 la calificación obtenida por la Administración Pública Federal en los factores y valores evaluados en la encuesta de clima y cultura organizacional fue de 80, promedio similar al 2016 y ligeramente inferior en comparación con el 2017 que fue del 86.

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

38. Adaptable al entorno
39. Adaptable al Ciudadano
40. Colaborativa
41. Eficiente
42. Equilibrada
46. Inclusiva
47. Motivada
48. Organizada
49. Íntegra
50. Profesionalismo
52. Liderazgo integral

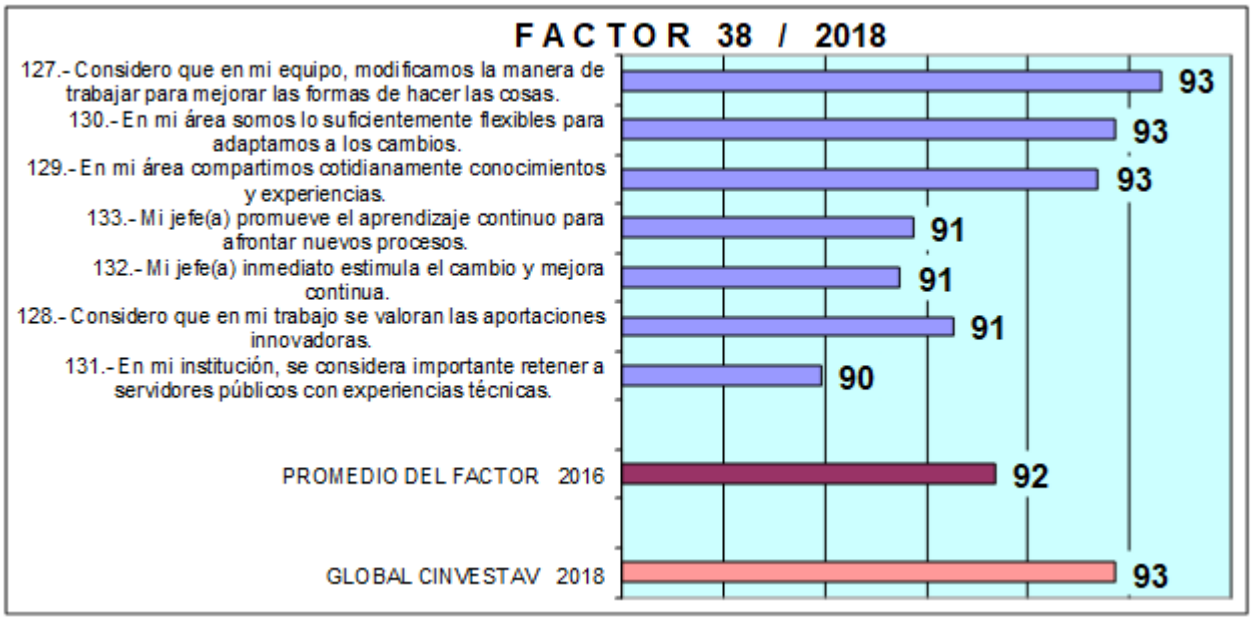
En la encuesta de clima y cultura organizacional del año 2017 se evaluaron las **competencias** y en el ejercicio 2018 los **valores** que se enlistan a continuación:

53. Cooperación
54. Entorno Cultural y Ecológico
55. Equidad de género
56. Igualdad y no discriminación
57. Integridad

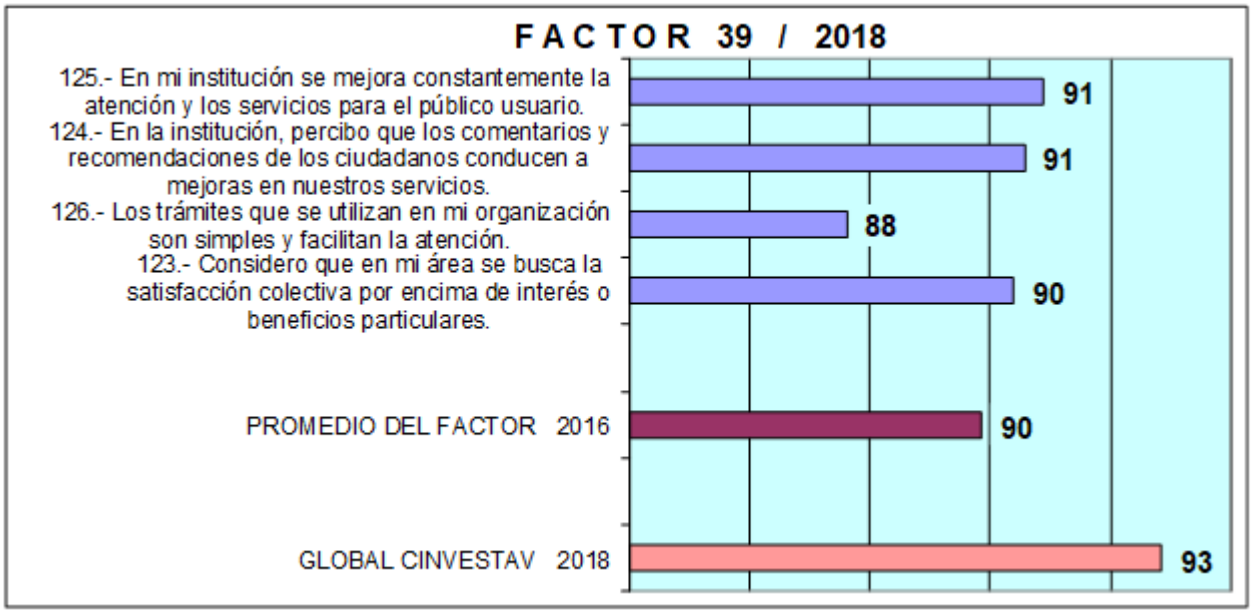
58. Interés Público
59. Liderazgo
60. Rendición de Cuentas
61. Respeto
62. Respeto a los Derechos Humanos
63. Transparencia

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

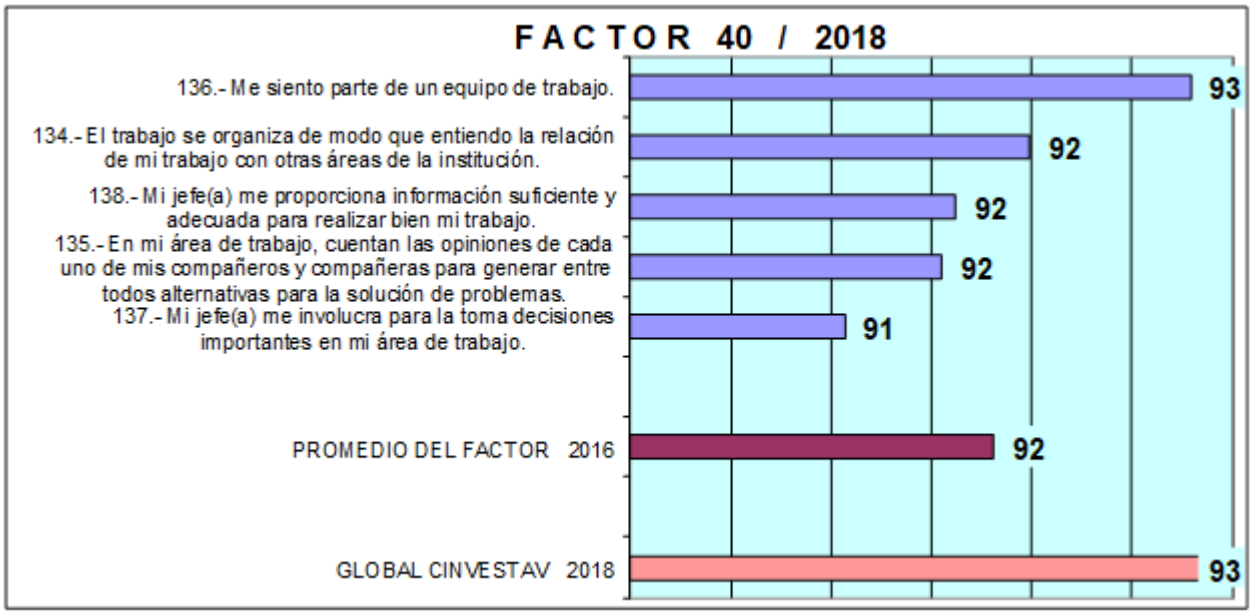
Adaptable al entorno



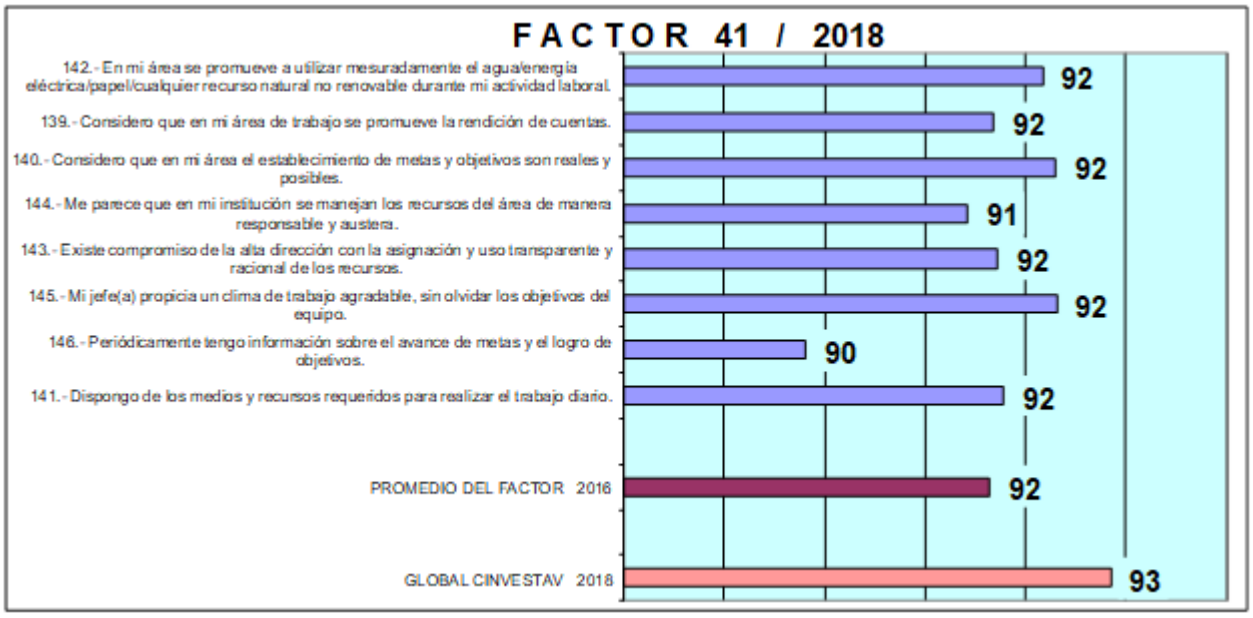
Adaptable al Ciudadano



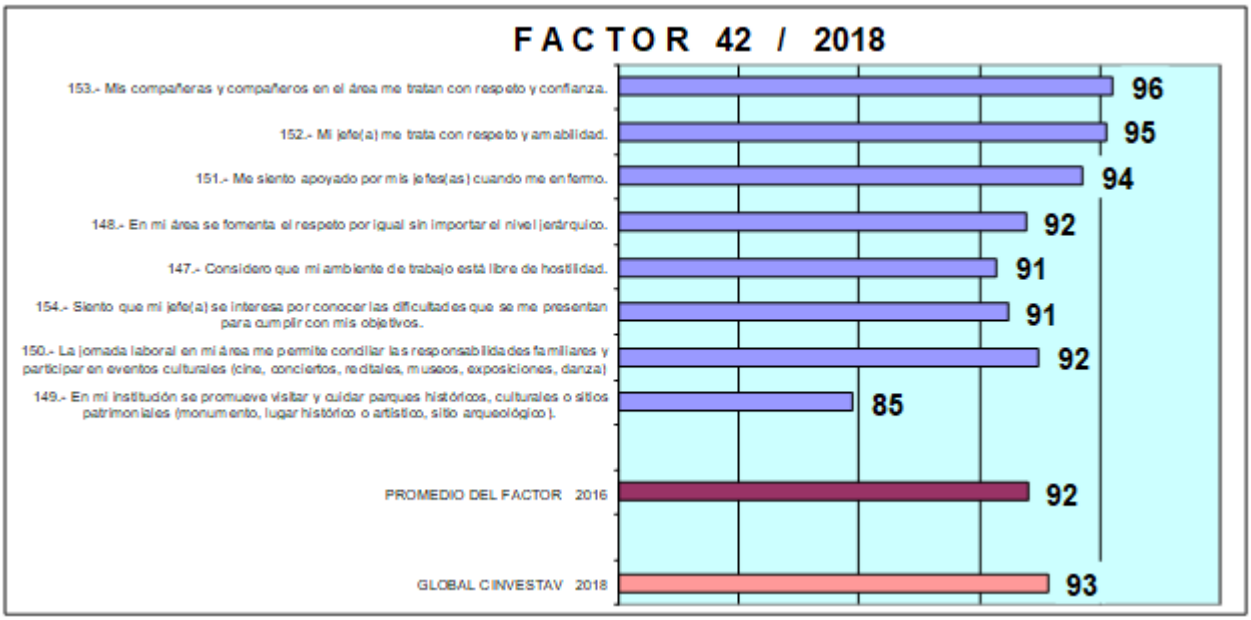
Colaborativa



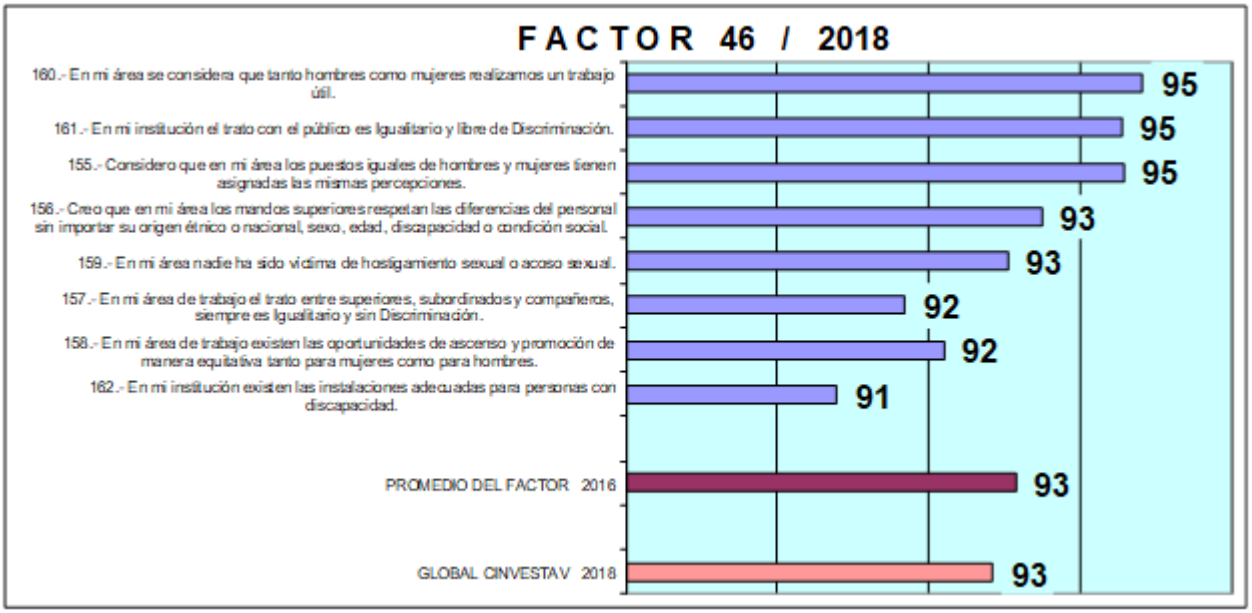
Eficiente



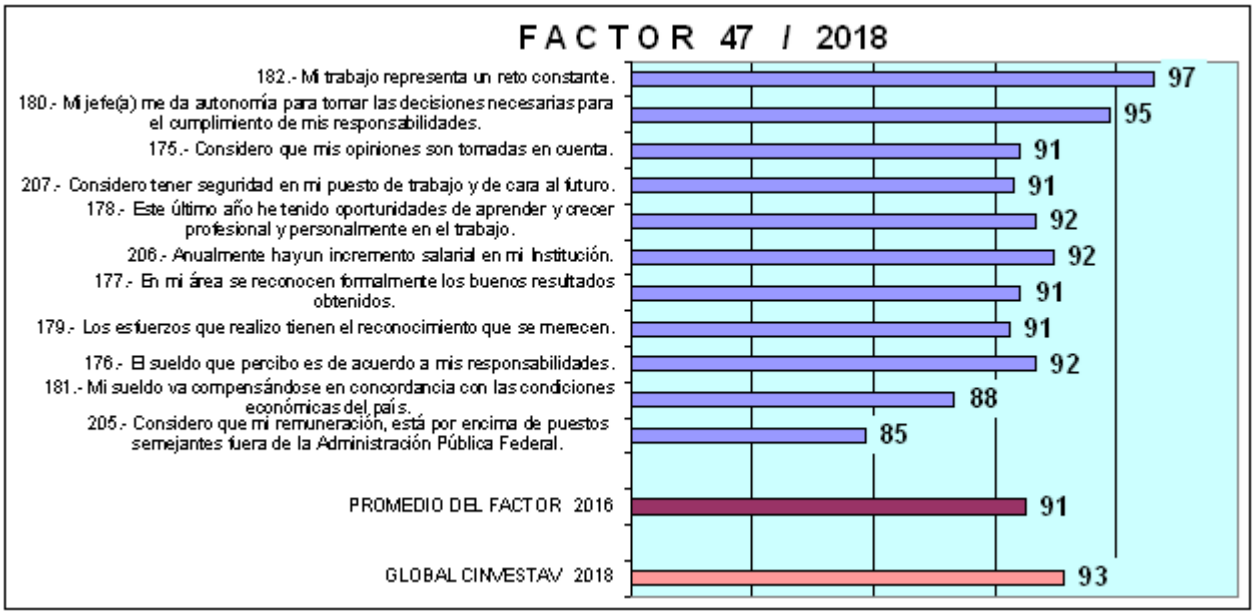
Equilibrada



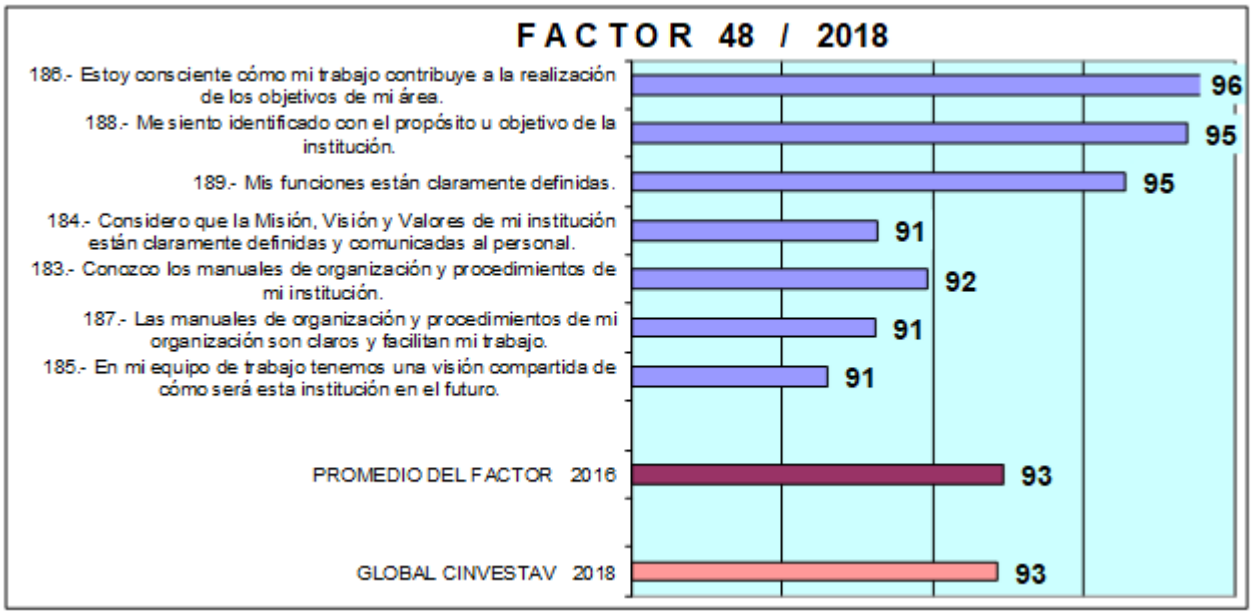
Inclusiva



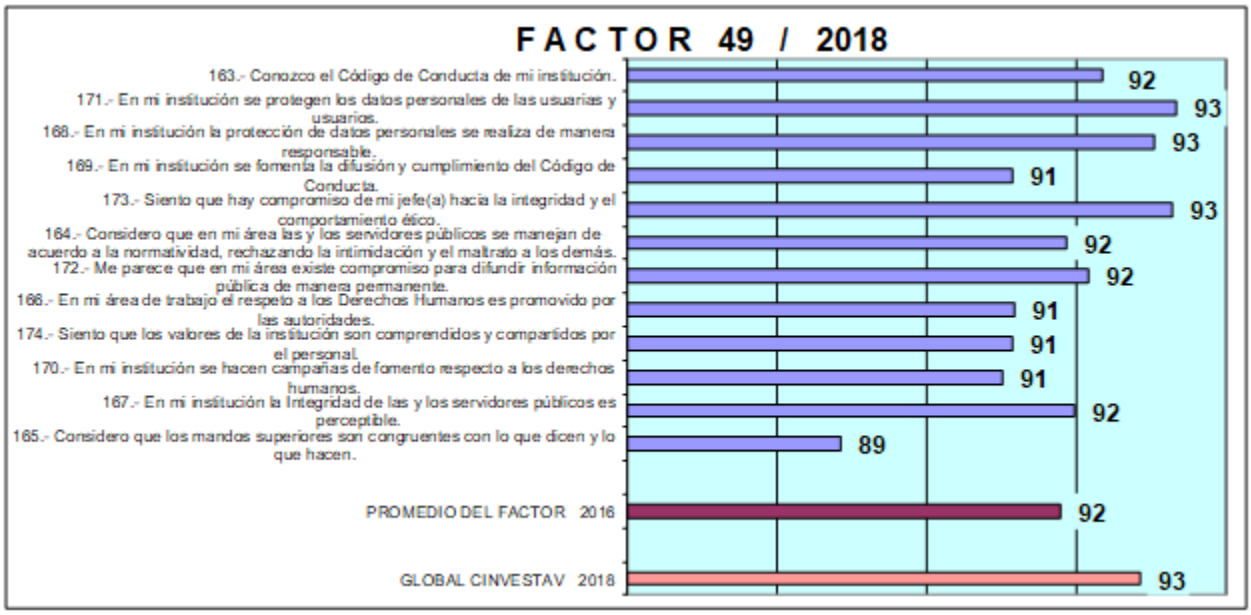
Motivada



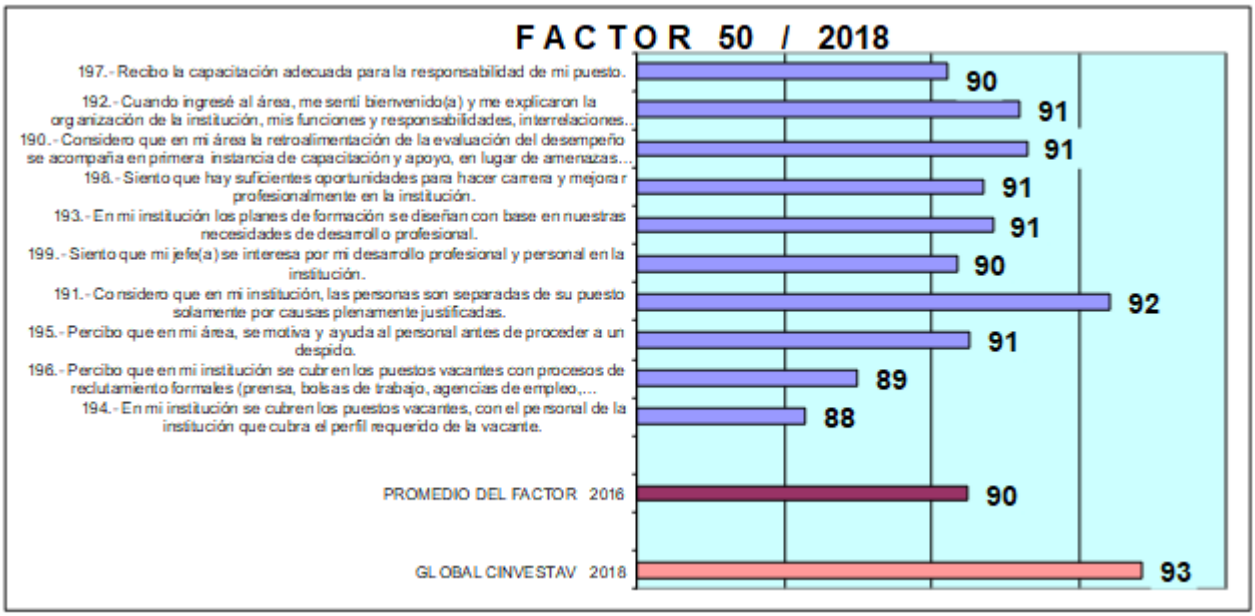
Organizada



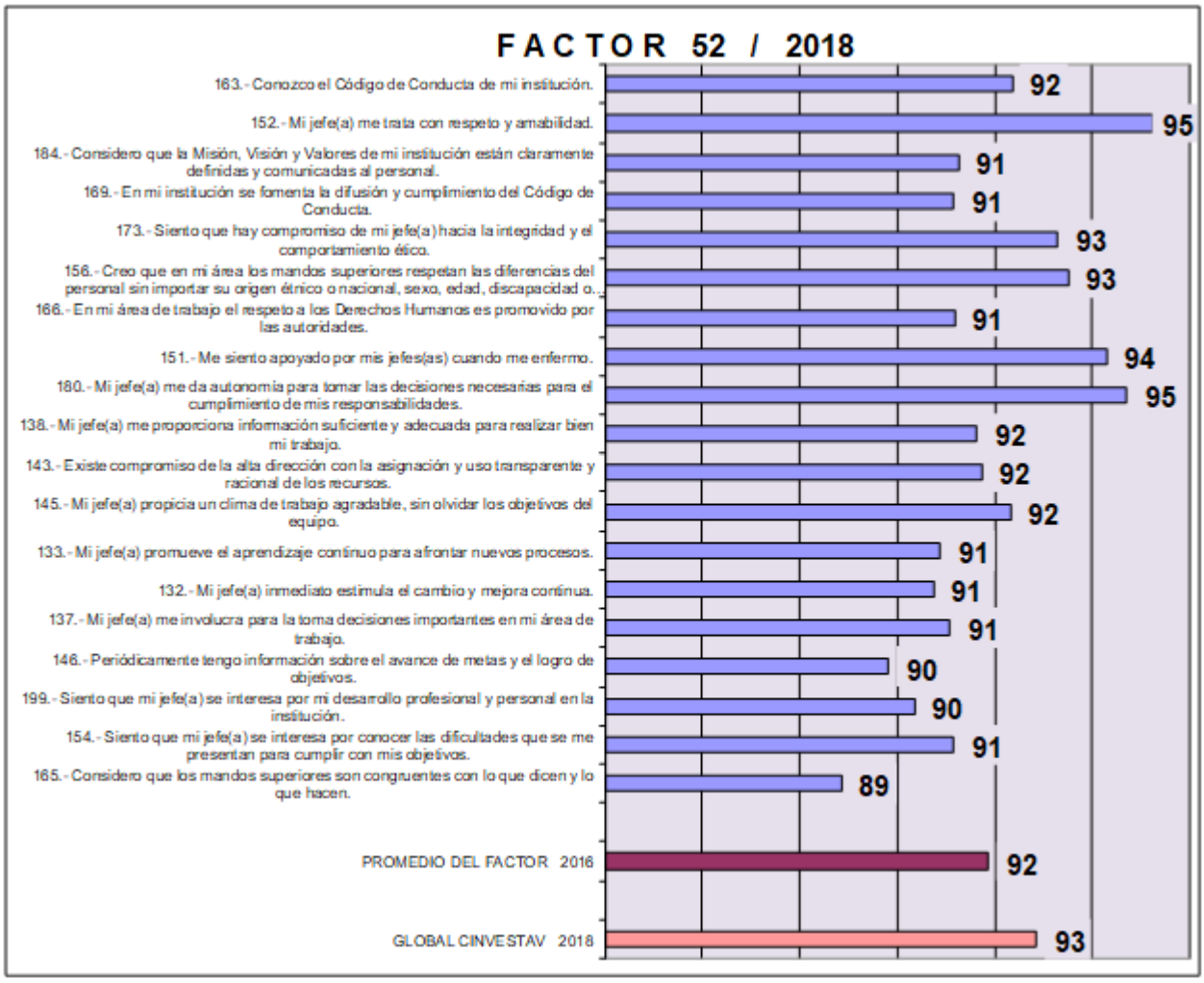
Íntegra



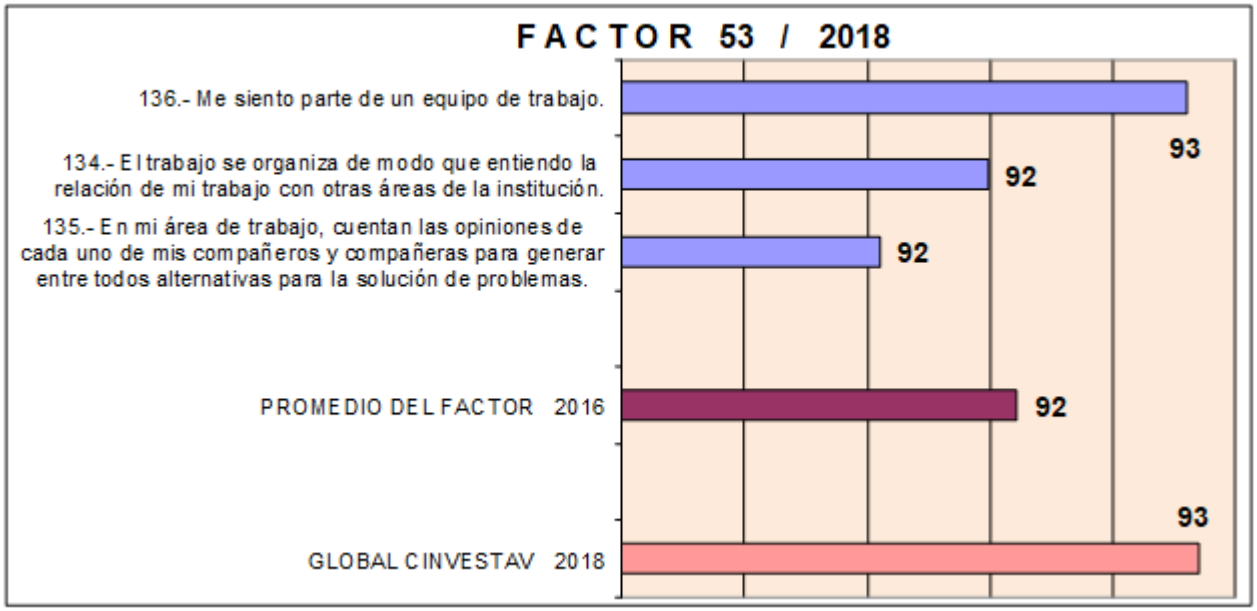
Profesionalismo



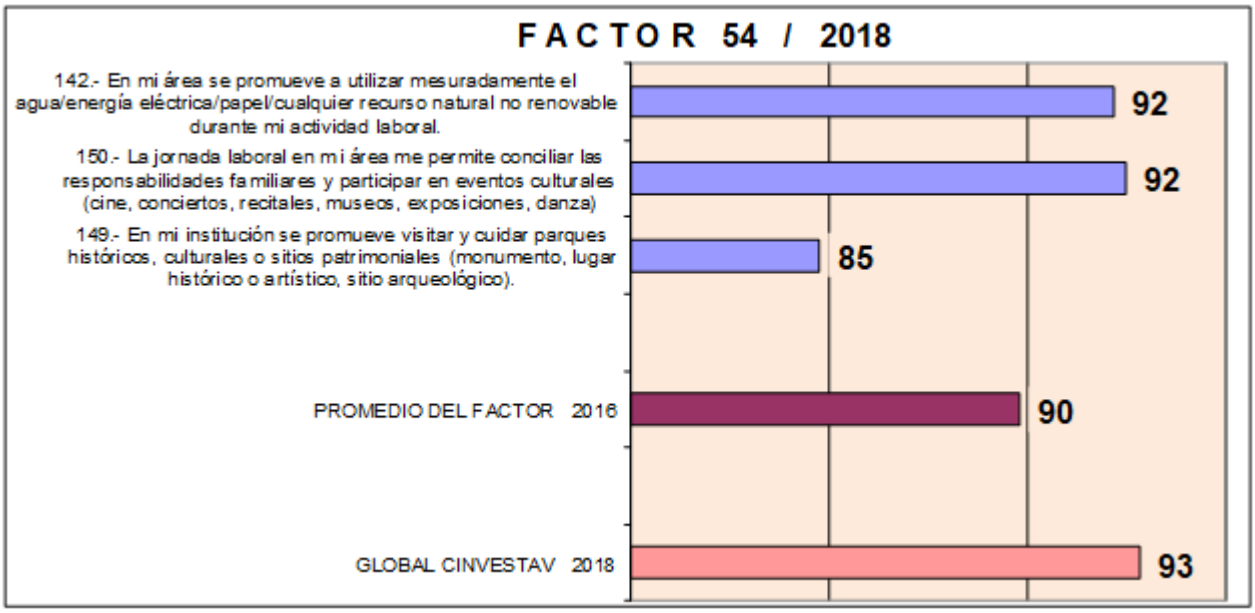
Liderazgo integral



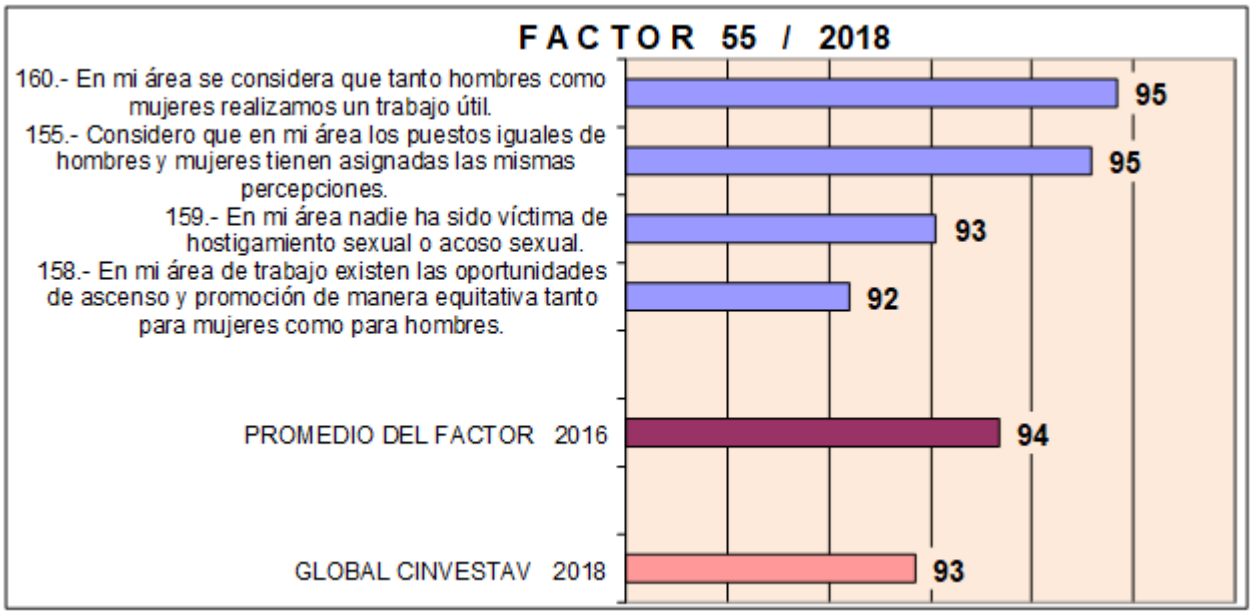
Cooperación



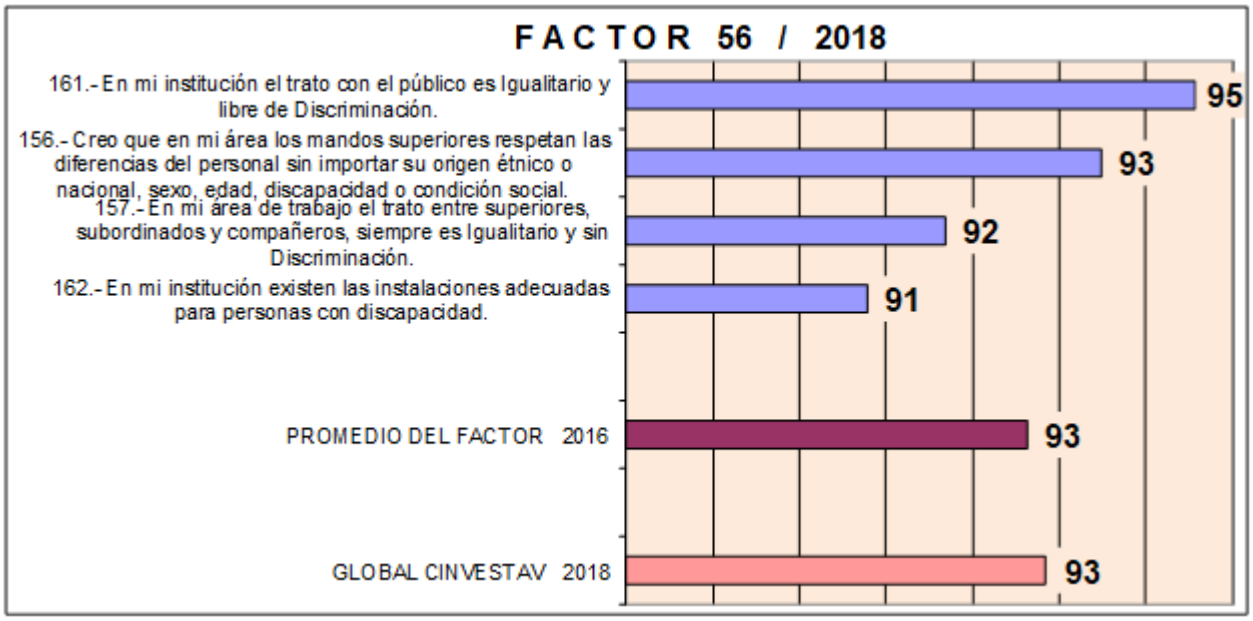
Entorno Cultural y Ecológico



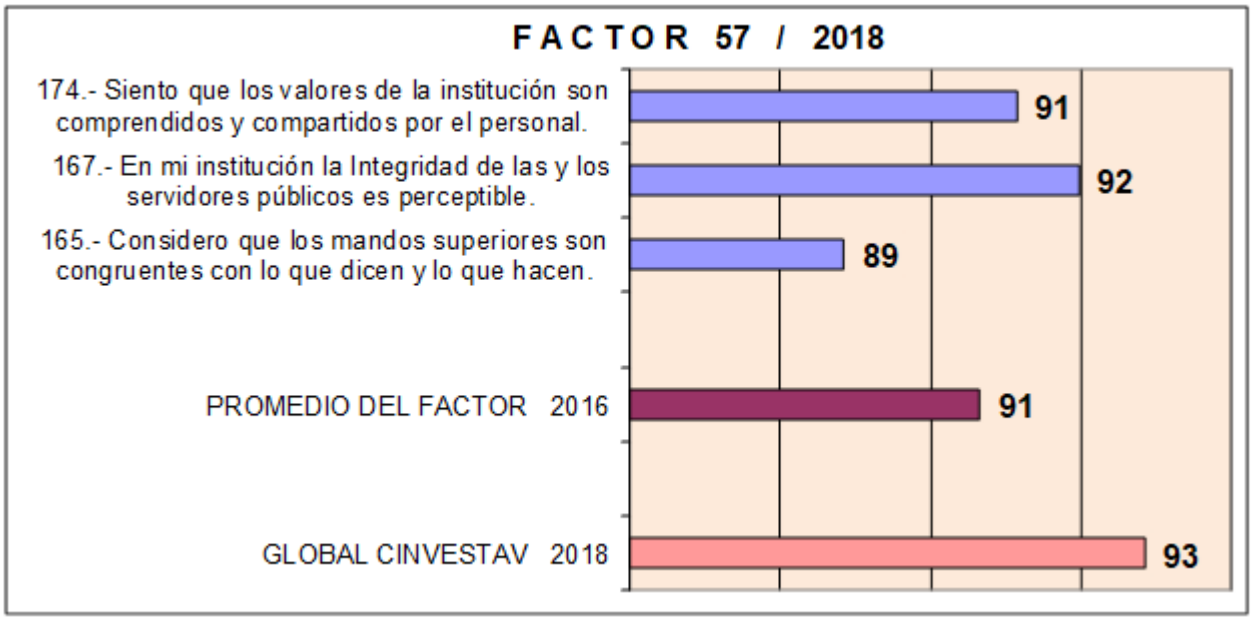
Equidad de género



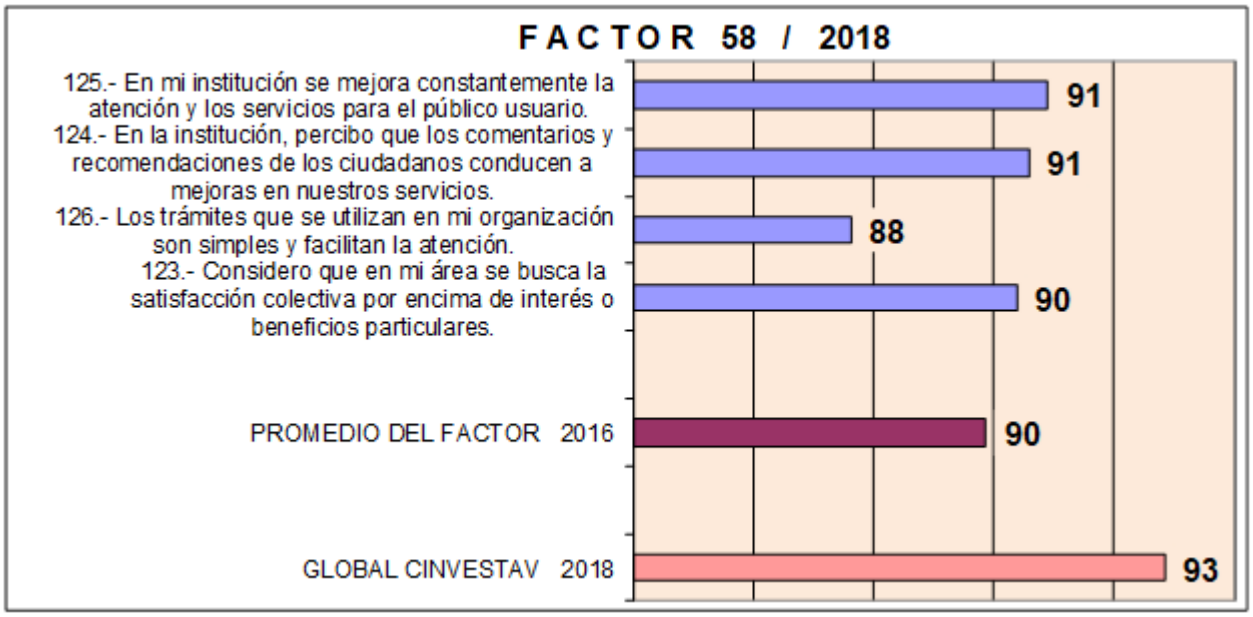
Igualdad y no discriminación



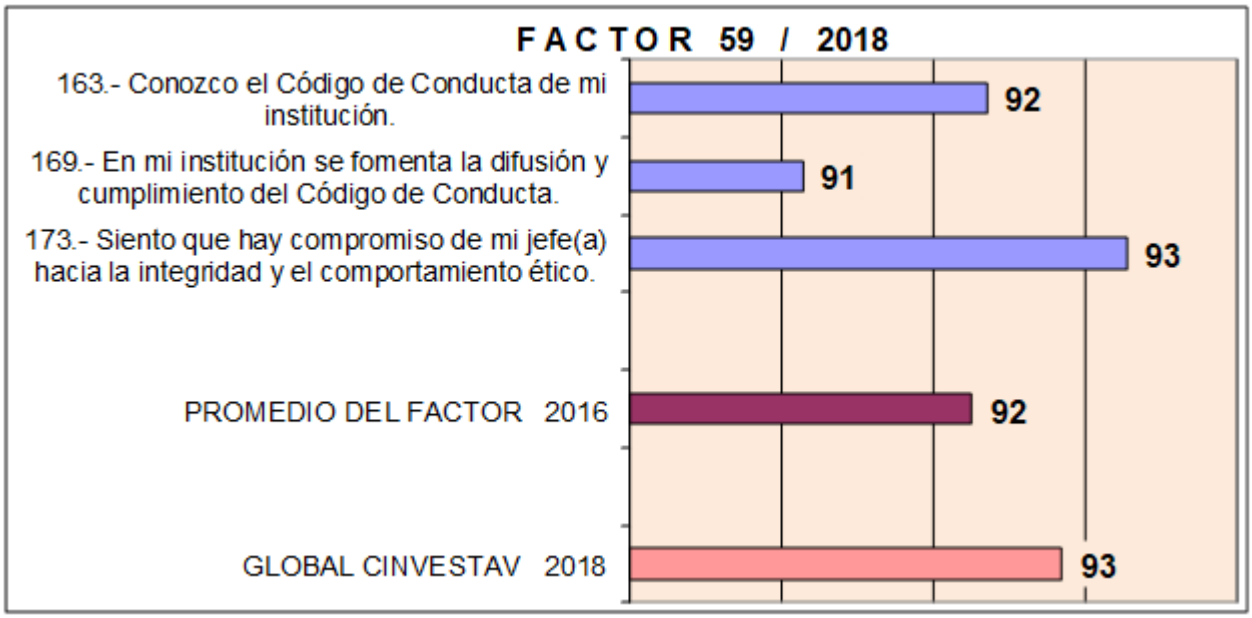
Integridad



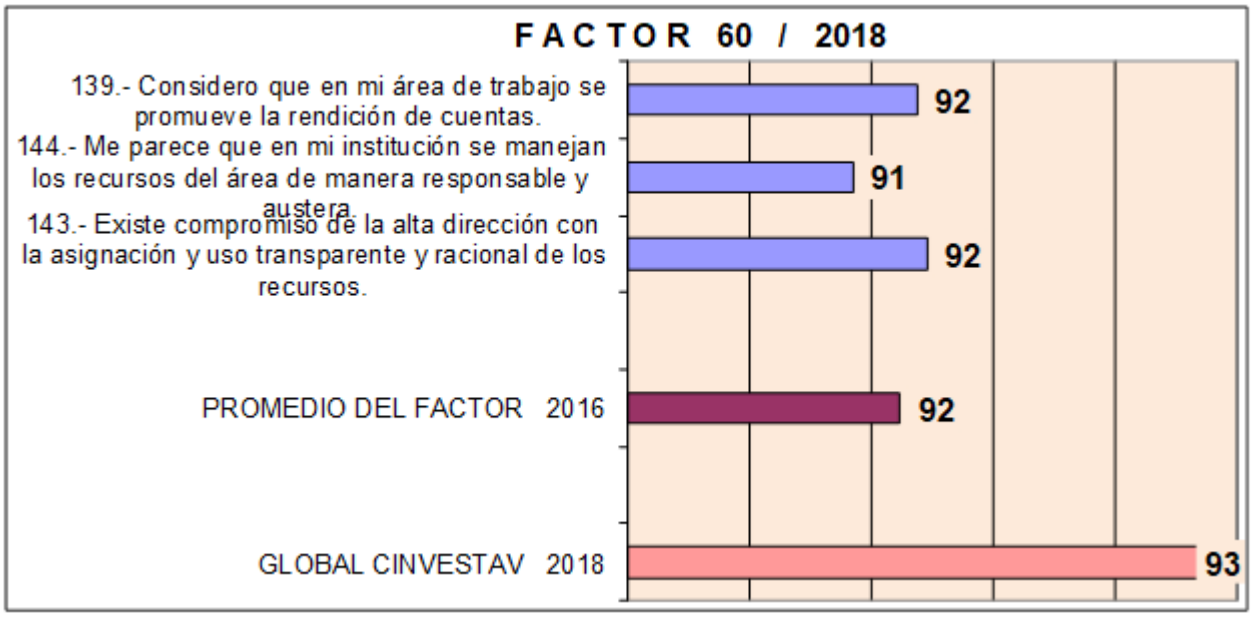
Interés Público



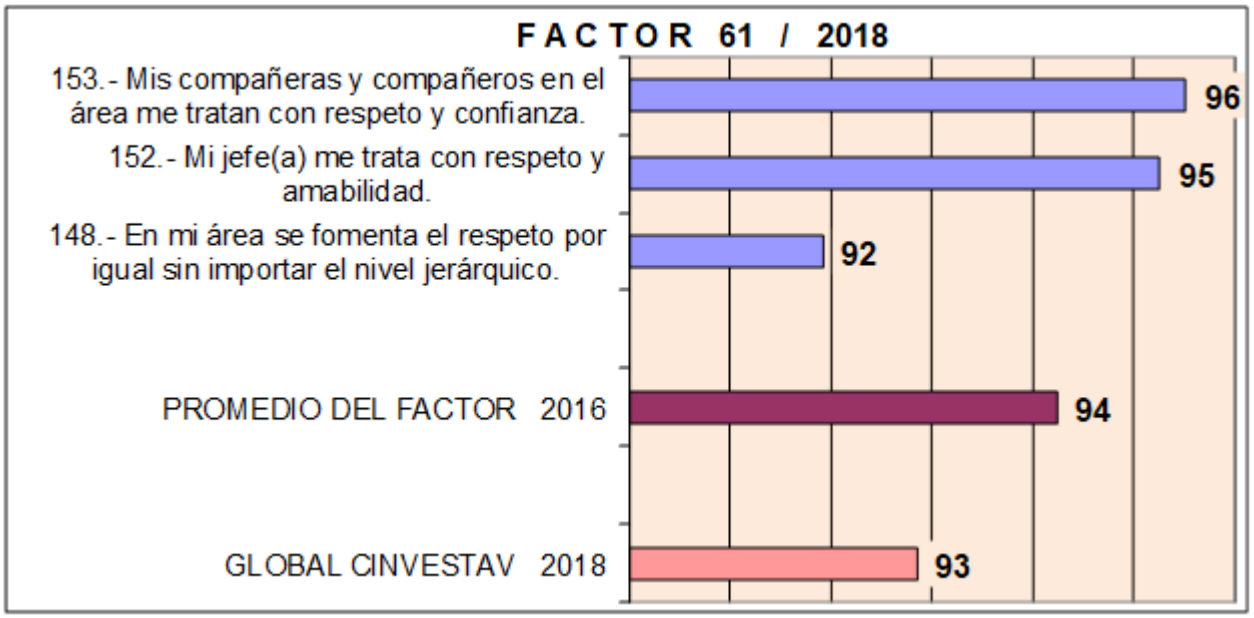
Liderazgo



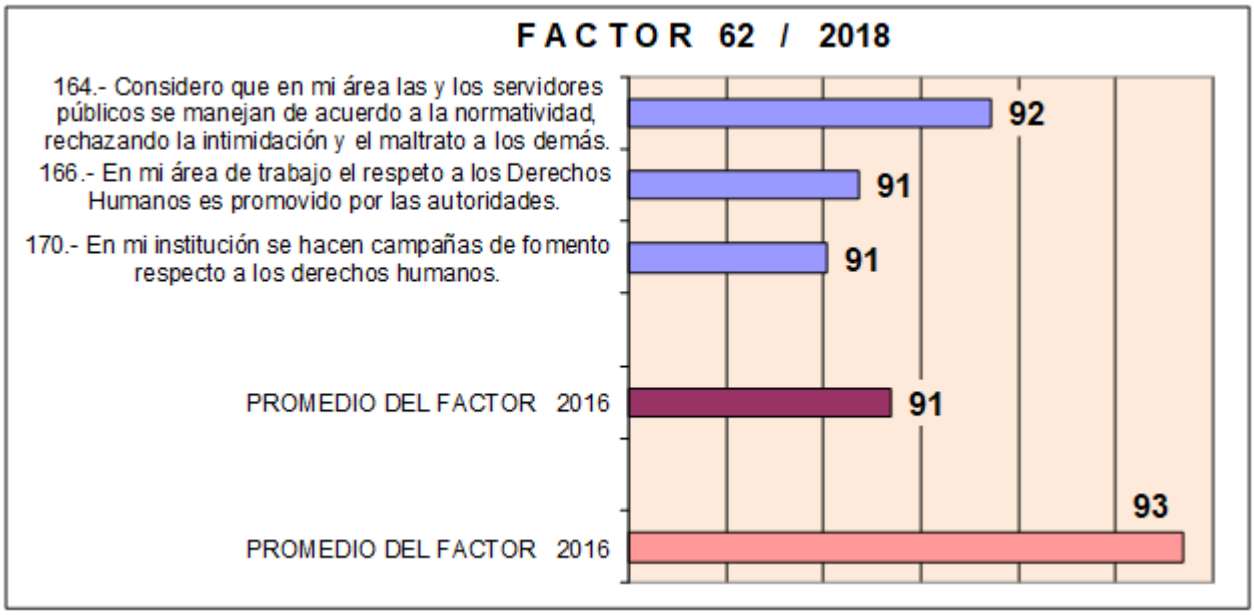
Rendición de Cuentas



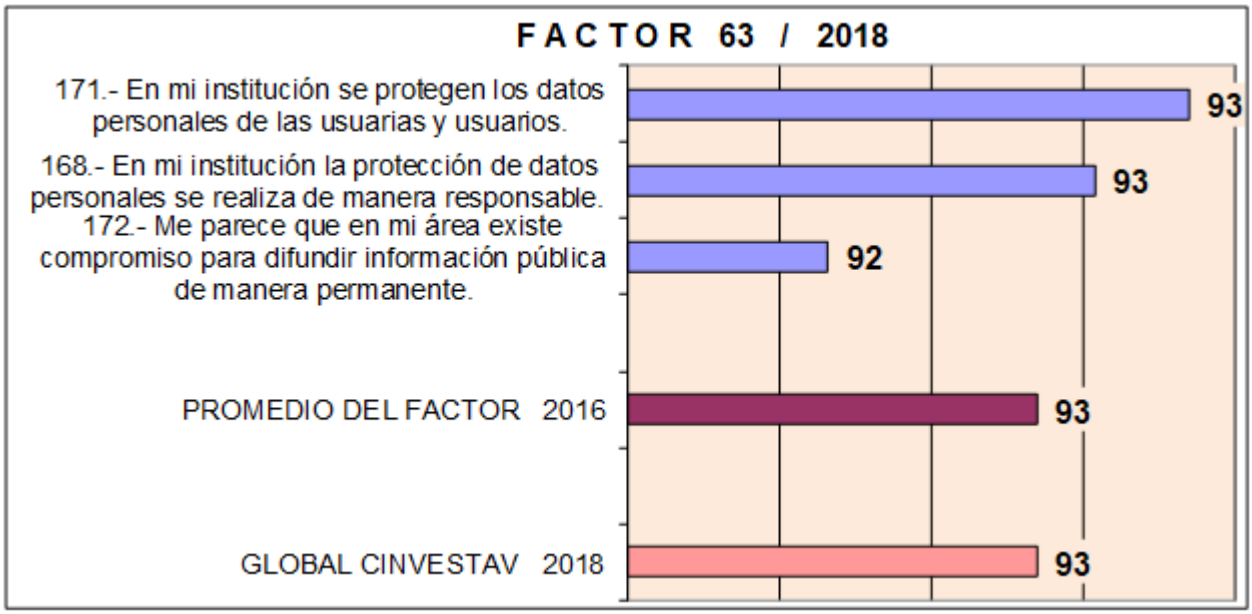
Respeto



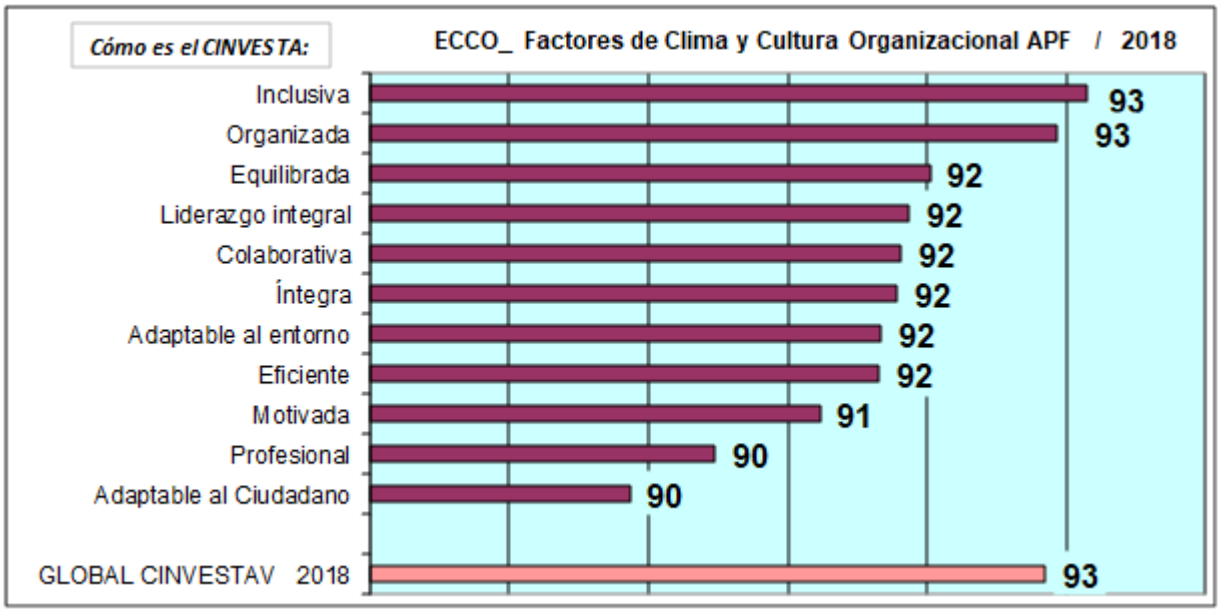
Respeto a los Derechos Humanos



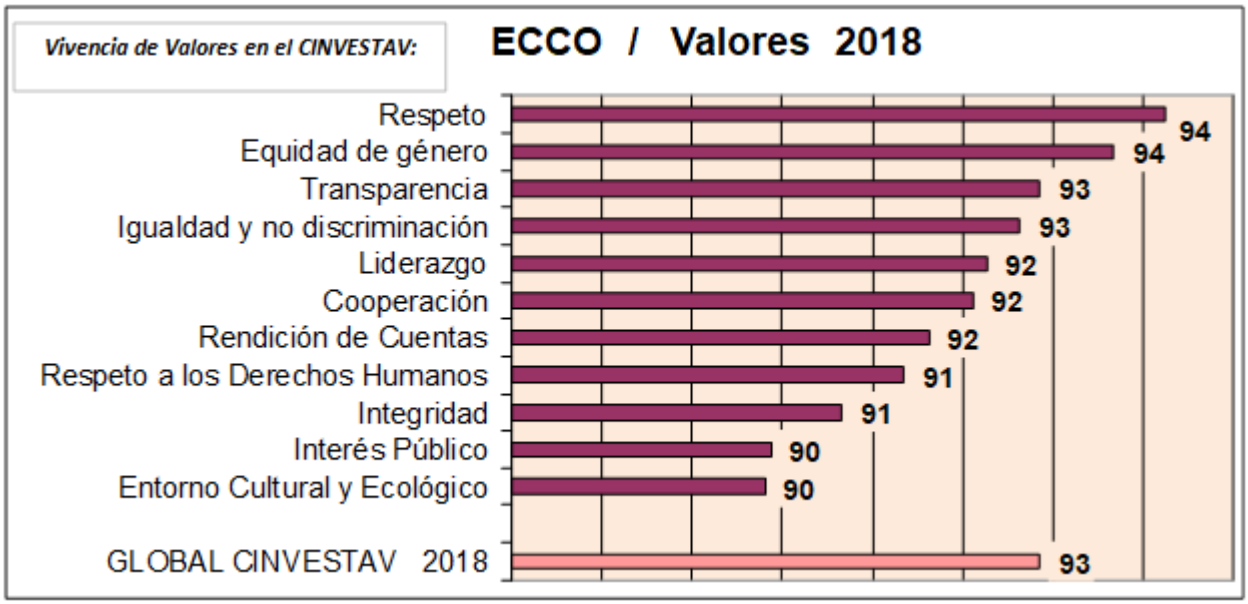
Transparencia



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



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



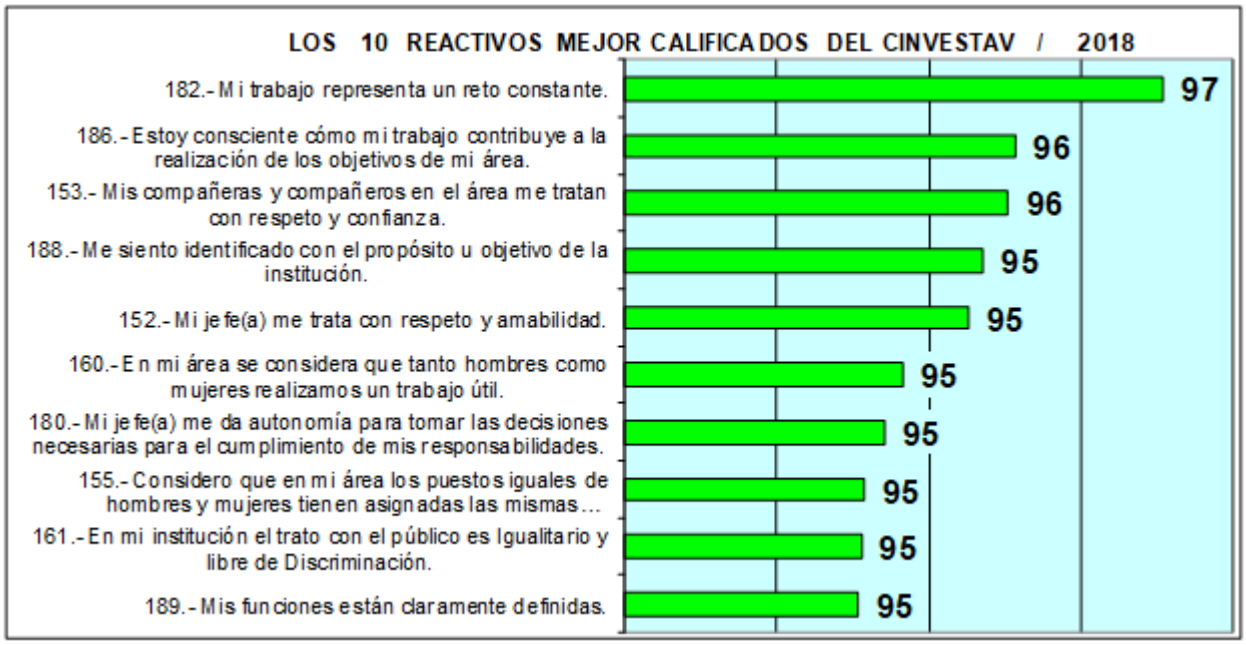
Del análisis de las gráficas anteriores los de menor puntuación, representando las áreas de oportunidad para este Centro de Investigación son:

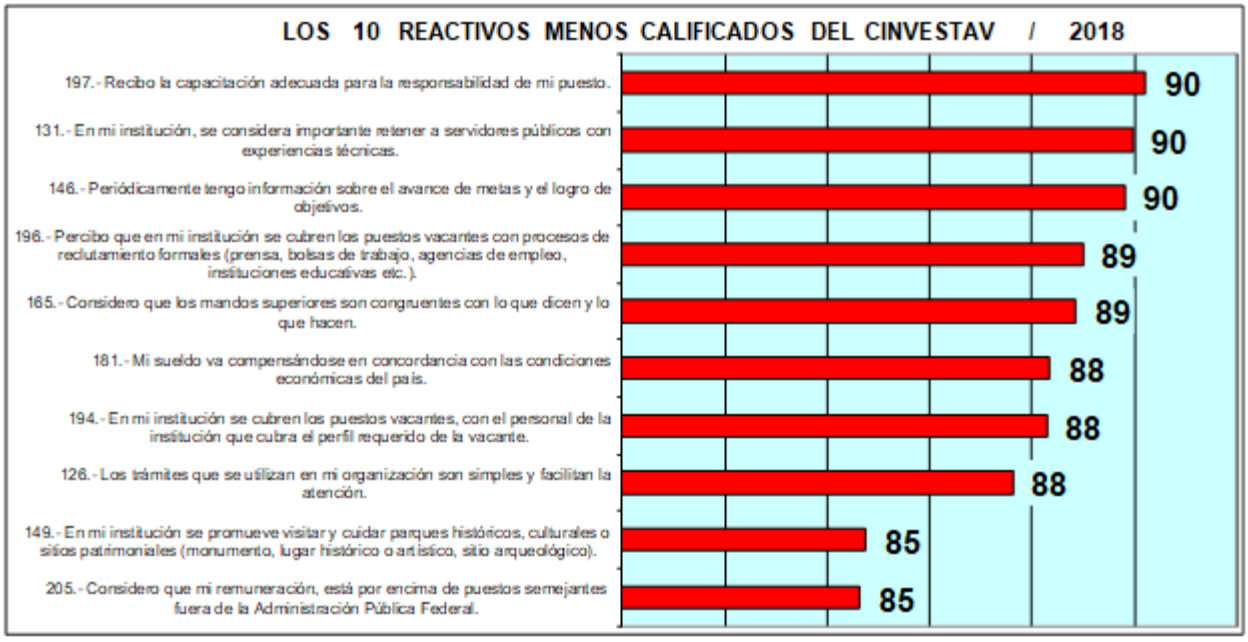
Factores 50 Profesionalismo y 39 Adaptable al Ciudadano

Valores 58 Interés Público y 54 Entorno Culturan y Ecológico

Los Factores son 46. Inclusiva, 48. Organizada y 42. Equilibrada; así como los valores 61. Respeto, 55. Equidad de género y 63. Transparencia, son los de **mayor puntuación** y por ende son **fortalezas de este Centro de Investigación**.

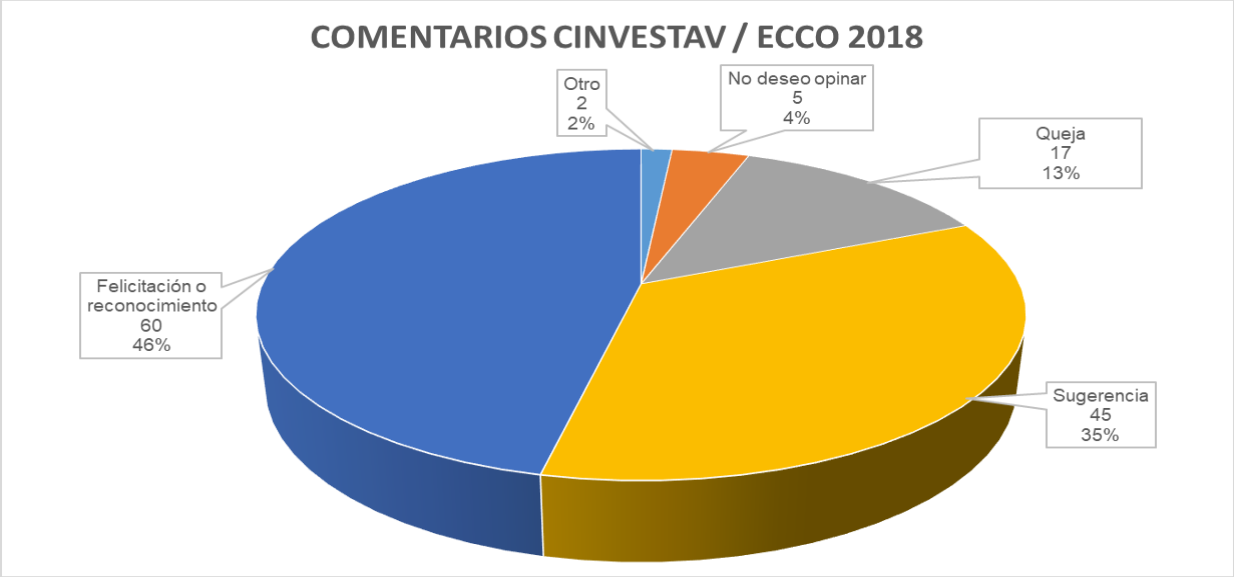
A continuación, se muestran las gráficas con los índices de los 10 reactivos mejor calificados y los 10 menos favorecidos por los participantes.





II. **Análisis Cualitativo**

Se recibieron 129 comentarios de los trabajadores del Cinvestav de acuerdo al tipo de opinión expresada, se obtuvieron los siguientes porcentajes:

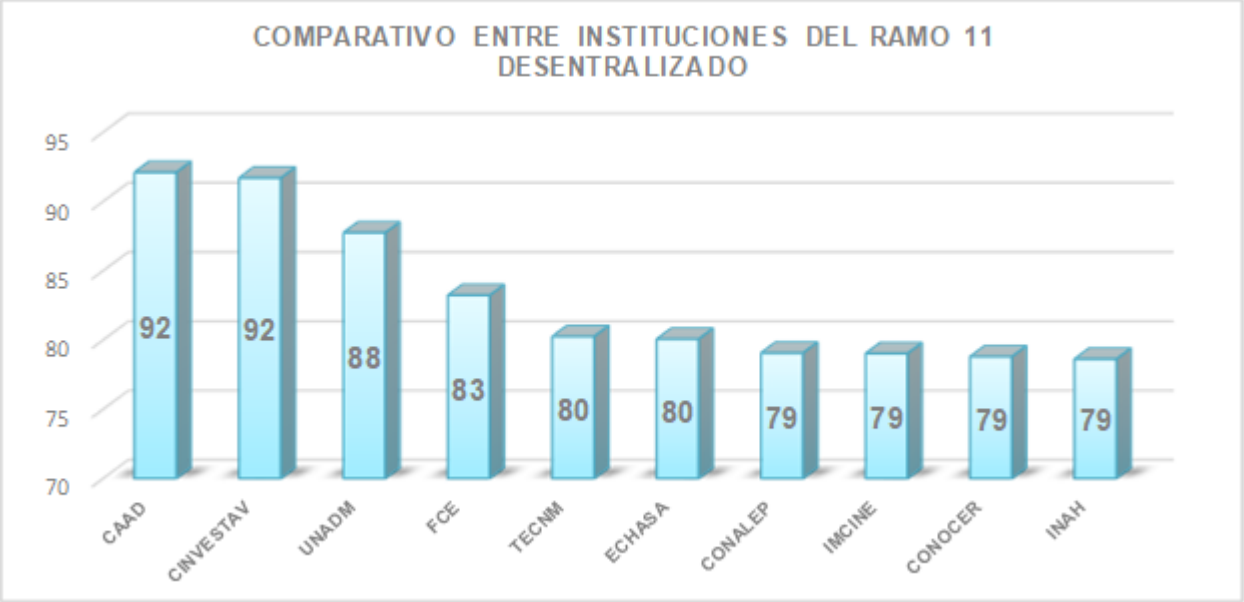


TIPO DE COMENTARIO	CANTIDAD	TEMAS
Felicitación o reconocimiento	60	Felicitaciones al personal en general. Reconocimiento al CINVESTAV por ser un bien lugar de trabajo.
No deseo opinar	5	
Otro	2	Complicaciones al contestar la ECCO. Desigualdad en la carga de trabajo.
Queja	17	Solicitan oportunidades de crecimiento. Solicitan transparencia y oportunidades para ocupar Plazas. Faltas de respeto y actos prepotentes por parte de algunos mandos superiores con su personal. Procesos de adquisición engorrosos para equipos en los laboratorios. Salarios
Sugerencia	45	Oportunidades de promociones. En relación a la ECCO, que sea más corto, definición del área a evaluar. Se tenga respeto y se tome en cuenta la opinión del personal operativo. Capacitación Apoyo Psicológico al personal por estrés y ansiedad laboral. El área Académica solicita menos burocracia

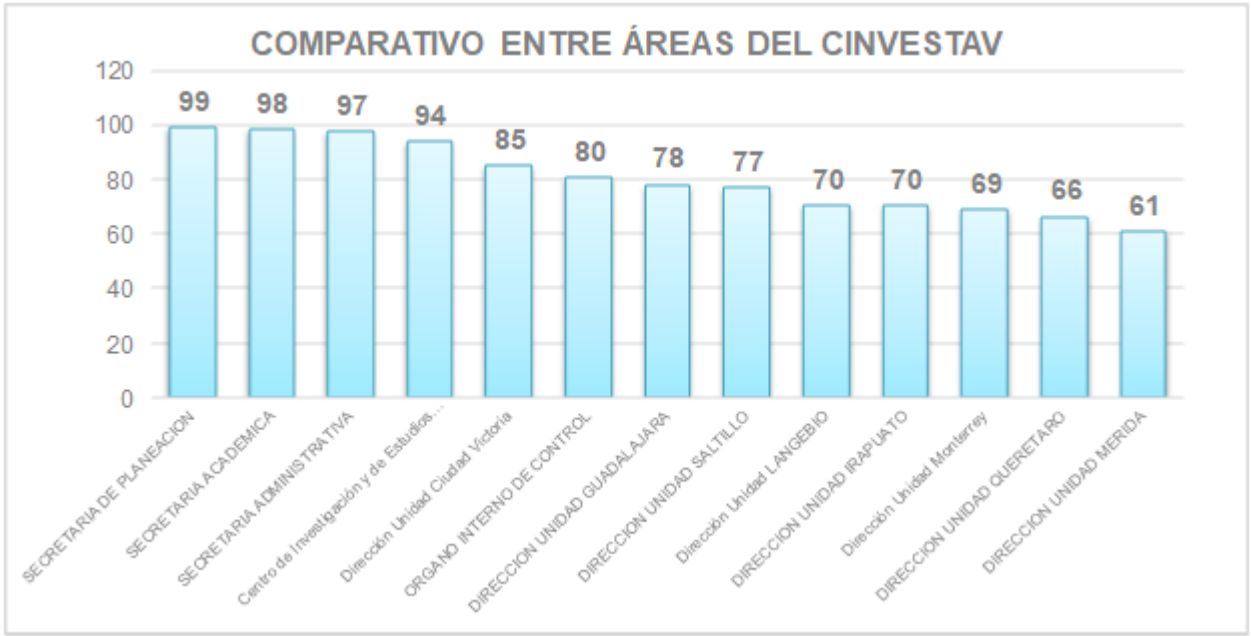
III. Análisis Comparativo

Resultados entre Instituciones y Áreas.

En la siguiente gráfica se muestran los datos obtenidos por el Ramo 11, Descentralizado, correspondiente a la Secretaría de Educación Pública, en la cual se observa que el CINVESTAV se encuentra en el segundo lugar de este grupo en cuanto a la satisfacción del clima laboral en su ramo, empatando con CAAD con 92 puntos.



Como se observa en la siguiente gráfica la Secretaria de Planeación del Cinvestav es la que mayor calificación obtuvo en la Encuesta de Clima y Cultura Laboral.



IV. Comparación de resultados actuales y el ejercicio anterior procedente.

No. Factor en RHNet	Nombre del Factor	ECCO 2016 índice del factor	ECCO 2018 índice del factor	Diferencia
38	Adaptable al entorno	79	92	-12
39	Adaptable al Ciudadano	77	90	-13
40	Colaborativa	80	92	-12
41	Eficiente	78	92	-13
42	Equilibrada	79	92	-13
46	Inclusiva	81	93	-12
47	Motivada	78	91	-13
48	Organizada	78	93	-15
49	Íntegra	77	92	-15
50	Profesional	76	90	-14
52	Liderazgo integral	78	92	-14
53	Cooperación	80	92	-12
54	Entorno Cultural y Ecológico	75	90	-15
55	Equidad de género	82	94	-11
56	Igualdad y no discriminación	79	93	-13
57	Integridad	75	91	-15
58	Interés Público	77	90	-13
59	Liderazgo	77	92	-15
60	Rendición de Cuentas	78	92	-14
61	Respeto	82	94	-12
62	Respeto a los Derechos Humanos	74	91	-17
63	Transparencia	80	93	-13

El índice global de los factores del clima y cultura organizacional del Cinvestav es de **93**, el cual es superior al obtenido en el ejercicio anterior procedente (2016) de **78**, habiendo una diferencia de -15 puntos.

Debido a los resultados obtenidos en el 2016, las prácticas de transformación se enfocaron en el fortalecimiento de la difusión de los resultados de la ECCO 2016, PPTCO, así como el cumplimiento del código de conducta, la misión visión y valores, la visión compartida entre los trabajadores y la institución a futuro, no había suficientes campañas que fomentaran el respeto a los derechos humanos, entre otras.

Viéndose reflejados estos esfuerzos en la calificación del 2017 (91 puntos), siendo los factores mejores evaluados el **XVII Impacto de la encuesta en mi institución, XII Identidad con la institución y valores, XIV Enfoque a resultados y productividad, y IV Calidad y orientación al usuario(a).**

V. Efectividad del último PTCCO

De las 4 actividades calendarizadas del PTCCO del ejercicio 2019 se llevó a cabo cada una de las acciones programadas lo que da como resultado:

Número de Prácticas cumplidas **4**

_____ = **100** Efectividad del último PTCCO

Número de Prácticas Programadas **4**

	Ramo	11- Educación Pública
	UR Siglas	L4J
	UR Nombre	L4J - Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional
	Códigos de Ramo - UR	11 - L4J
Requisito de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)	/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	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - 1. Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO y de las Prácticas de Transformación a todo el personal, en la página web institucional, así como dar seguimiento de las acciones. El responsable de llevar a cabo la difusión de los resultados es el coordinador de la Aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional aplicada durante el ejercicio 2017, dando cumplimiento a la fecha que establecida. Esta práctica estratégica es informativa para todo el personal del Centro	1- Todo el personal	14/03/2018	16/04/2018	31/05/2018	Se realizará la publicación en la página web de CINVESTAV, se difundirá a los trabajadores.	17 - Impacto de la encuesta en mi institución			Alto
2	2 - 2. Capacitar al personal de mando, para que cuente con los conocimientos y herramientas necesarios para el logro de los objetivos institucionales.	2- Operativa	El Programa Anual de Capacitación 2018 contempla que se imparta el Diplomado de Alta Dirección a mandos medios y superiores, ésta práctica de transformación será llevada a cabo con la finalidad de prepáralos para la adquisición de las competencias necesarias para el logro de metas, en temas relacionados con el liderazgo, comunicación, gestión emocional, pensamiento estratégico y coadyuven con objetivos organizacionales.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	14/03/2018	20/08/2018	21/12/2018	Se reportaran los avances del Programa Anual de Capacitación 2018	11 - Liderazgo y participación			Bajo
3	3 - 3. Fomentar un desarrollo sano y productivo de los trabajadores proporcionándole las herramientas para una previsión y manejo adecuado del estrés, capacitándolos para reducir los efectos negativos que produce sobre el organismo, enfocándonos en un mejor desempeño laboral.	1- Estratégica	El estrés laboral es uno de los factores fractales del Clima y Cultura Organizacional y dado que el recurso humano es el más importante para cualquier organización, ya que ésta se forma o se destruye por la calidad o el comportamiento de su gente, proporcionar a los trabajadores las herramientas que le permitan identificar las condiciones o actividades que producen el incremento del estrés laboral, es de vital importancia ya que capacitarlos los hará capaces de prevenir y manejar las condiciones bajo las cuales se merma el cumplimiento de sus objetivos o el detrimento de su salud física y emocional.	1- Todo el personal	14/03/2018	20/08/2018	21/12/2018	Se reportaran los avances del Programa Anual de Capacitación 2018	19 - Estrés laboral			Alto
4	4 - 4. Proporcionar a los trabajadores a través de la capacitación las herramientas que fomenten la comunicación y el liderazgo	1-·Estratégica	"El liderazgo es definido como el proceso de influir, guiar y dirigir a los miembros de un grupo u organización, quienes siguen al líder de forma voluntaria en la búsqueda del éxito en la consecución de unos objetivos".Facilitar a los servidores públicos las herramientas necesarias para que desarrollen a través de la capacitación el liderazgo, permitirá ,que el Centro de Investigación cuente con personal profesionalizado que logre fomentar más fácilmente el cambio en sus colaboradores, la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.	1- Todo el personal	14/03/2018	20/08/2018	21/12/2018	Se reportaran los avances del Programa Anual de Capacitación 2018	11 - Liderazgo y participación			Alto

Firma:
Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Dr. José Mustre de León
Fecha : 14 de Marzo de 2018

De los resultados obtenidos por este Centro de Investigación, se tienen como áreas de oportunidad los factores **50. Profesional, 58. Interés público y 54. Entorno Global y Cultural.**

VI. Definición de Objetivos Estratégicos.

Los objetivos estratégicos para dar atención a las áreas de oportunidad y cumplir con los lineamientos emitidos por la Secretaría de la Función Pública, son:

1. Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.

2. Capacitar al personal de mando, para que cuente con los conocimientos y herramientas necesarios para el logro de los objetivos institucionales.

3. Proporcionar a los trabajadores a través de la capacitación las herramientas que fomenten la profesionalización para el mejor desempeño de su trabajo.

4. Aplicar a los trabajadores encuestas de satisfacción respecto de los servicios brindado por la Subdirección de Recursos Humanos.

VII. Definición de Practicas de Transformación.

Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante pizarras y en la Intranet, así como el seguimiento de las acciones. El responsable de llevar a cabo la difusión de los resultados es el coordinador de la Aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional aplicada durante el ejercicio 2018, estos serán publicados en la página oficial del CINVESTAV dando cumplimiento a la fecha que señale la SFP. Esta práctica estratégica es informativa para todo el personal del Centro.

En el Programa Anual de Capacitación 2019 se tiene contemplado el seguimiento del Diplomado de Alta Dirección a mandos medios y superiores, llevado a cabo en segundo semestre de 2018, esto con la finalidad de afianzar los conocimientos adquiridos en cada uno de los módulos y a su vez seguir con el desarrollo de las competencias necesarias para el logro de metas, en temas relacionados con el liderazgo, comunicación, gestión emocional, pensamiento estratégico y coadyuven con objetivos organizacionales.

En el Programa Anual de Capacitación 2019 de este Centro de Investigación se contempla la profesionalización de las y los servidores públicos, el presente ejercicio contempla brindar las herramientas necesarias para que desde una dimensión organizativa conceptual metodológica y operativa, se cuente con colaboradores competentes, éticamente profesionales, responsables y que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y coadyuvando siempre con los objetivos organizacionales.

Se busca la mejora continua, para ello la Subdirección de Recursos Humanos aplicará encuestas de satisfacción en algunos de los servicios que brinda a los trabajadores, con la finalidad de conocer sus necesidades y demandas, atendiendo los comentarios y sugerencias que viertan con la finalidad de optimizar procesos.

VIII. Programación de las acciones de mejora

Cinvestav	Ramo	11- Educación Pública
	UR Siglas	"LKI
	UR Nombre	LKJ - Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional
	Códigos de Ramo - UR	11 - LKI
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	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - 1. Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante pizarras y en la Intranet, así como el seguimiento de las acciones. El responsable de llevar a cabo la difusión de los resultados es el coordinador de la Aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional aplicada durante el ejercicio 2018, estos serán publicados en la página oficial del CINVESTAV dando cumplimiento a la fecha que señale la SFP. Esta práctica estratégica es informativa para todo el personal del Centro.	1- Todo el personal	17/01/2019	15/03/2019	30/04/2019	Se realizará la publicación en la página web de CINVESTAV, se difundirá a los trabajadores	58 - Interés Público			Alto
2	2 - 2. Capacitar al personal de mando, para que cuente con los conocimientos y herramientas necesarios para el logro de los objetivos institucionales.	1- Estratégica	En el Programa Anual de Capacitación 2019 se tiene contemplado el seguimiento del Diplomado de Alta Dirección a mandos medios y superiores, llevado a cabo en segundo semestre de 2018, esto con la finalidad de afianzar los conocimientos adquiridos en cada uno de los módulos y a su vez seguir con el desarrollo de las competencias necesarias para el logro de metas, en temas relacionados con el liderazgo, comunicación, gestión emocional, pensamiento estratégico y coadyuven con objetivos organizacionales.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	17/01/2019	15/08/2019	30/12/2019	Se reportaran los avances del Programa Anual de Capacitación 2019	52 - Liderazgo integral	59 - Liderazgo		Medio
3	3 - 3. Proporcionar a los trabajadores a través de la capacitación las herramientas que fomenten la profesionalización para el mejor desempeño de su trabajo	2- Operativa	En el Programa Anual de Capacitación 2019 de este Centro de Investigación se contempla la profesionalización de las y los servidores públicos, el presente ejercicio contempla brindar las herramientas necesarias para que desde una dimensión organizativa conceptual metodológica y operativa, se cuenta con colaboradores competentes, éticamente profesionales, responsables y que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y coadyuvando siempre con los objetivos organizacionales.	1- Todo el personal	17/01/2019	15/08/2019	30/12/2019	Se reportaran los avances del Programa Anual de Capacitación 2019	50 - Profesional			Medio
4	4 - 4. Aplicar a los trabajadores encuestas de satisfacción respecto de los servicios brindado por la Subdirección de Recursos Humanos.	2- Operativa	Se busca la mejora continua, para ello la Subdirección de Recursos Humanos aplicará encuestas de satisfacción en algunos de los servicios que brinda a los trabajadores, con la finalidad de conocer sus necesidades y demandas, atendiendo los comentarios y sugerencias que viertan con la finalidad de optimizar procesos.	1- Todo el personal	17/01/2019	15/08/2019	30/12/2019	Informar seguimiento trimestral de los procesos susceptibles de mejora	39 - Adaptable al ciudadano			Medio

Firma:

Dr. José Mustre de León

Fecha : 17 de Enero de 2019