

COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023



CEAV
COMISIÓN EJECUTIVA
DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

INTRODUCCIÓN

LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) ES UN PROCEDIMIENTO ESTADÍSTICO ANUAL, ELABORADO Y APLICADO POR LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

SU APLICACIÓN INICIA EN EL AÑO 2002 Y A LO LARGO DE ESTOS AÑOS SU CONTENIDO HA IDO EVOLUCIONANDO DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE TRANSFORMAR Y MEJORAR EL SERVICIO PÚBLICO.

SU OBJETIVO PRINCIPAL ES CONOCER EL CONJUNTO DE FACTORES QUE AFECTAN POSITIVA O NEGATIVAMENTE EL DESEMPEÑO, LA PRODUCTIVIDAD, LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS Y LA IMAGEN DE LAS INSTITUCIONES, CON EL FIN DE MEJORAR EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL, CON MAYOR ÉNFASIS EN DESARROLLAR LOS PROCESOS DE CAMBIO QUE INCIDAN EN EL COMBATE A LA CORRUPCIÓN, GARANTIZAR LA AUSTERIDAD, LOS DERECHOS HUMANOS, LA IGUALDAD DE GÉNERO, LA INCLUSIÓN Y EL RECONOCIMIENTO LABORAL.

DE IGUAL FORMA PROPORCIONA INFORMACIÓN QUE SIRVE DE BASE PARA LA REORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, APOYANDO SU TRANSFORMACIÓN EN ORGANIZACIONES MODERNAS, ORIENTADAS A RESULTADOS Y ENFOCADAS A UNA CULTURA DE SERVICIO.

SUS RESULTADOS OFRECEN INFORMACIÓN DIRECTA Y DE PRIMERA MANO SOBRE LA FORMA EN CÓMO LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PERCIBEN SU AMBIENTE DE TRABAJO, SU CALIDAD DE VIDA LABORAL, SU DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL, EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS, LA CALIDAD DEL SERVICIO QUE SE OFRECE Y, EN GENERAL, TODOS LOS ASPECTOS QUE CONFORMAN EL CLIMA LABORAL DE LA INSTITUCIÓN.

CON BASE EN ESTOS RESULTADOS SE PLANTEAN OBJETIVOS DE MEJORA SOBRE LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD QUE REQUIEREN DE MAYOR ATENCIÓN, DEFINIENDO PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN ORIENTADAS AL MEJORAMIENTO DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

DURANTE LOS MESES DE OCTUBRE Y NOVIEMBRE DE 2022 SE LLEVÓ A CABO LA APLICACIÓN DE LA ECCO EN TODO EL PAÍS POR MEDIOS ELECTRÓNICOS A LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE TODOS LOS NIVELES DE LA ESTRUCTURA OPERATIVA DE LAS DIFERENTES ENTIDADES GUBERNAMENTALES.

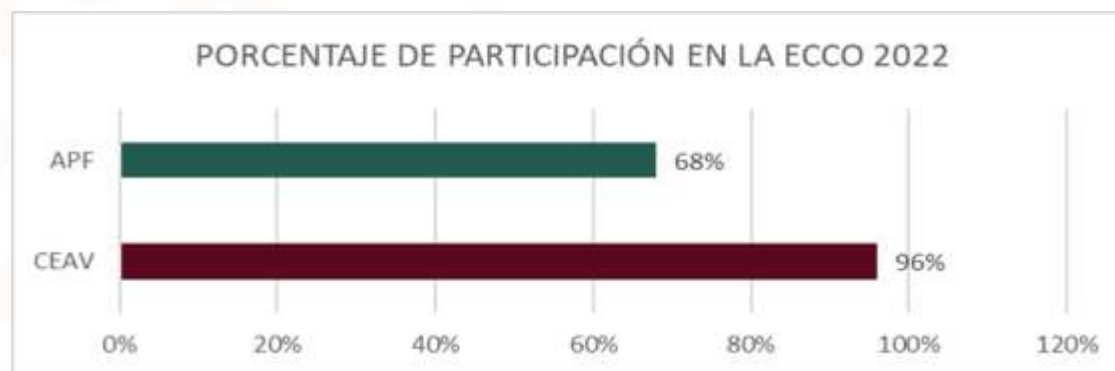
A NIVEL NACIONAL, DE UN UNIVERSO DE 1,369,721 PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS, SE APLICARON UN TOTAL DE 937,524 ENCUESTAS, EN 270 ENTIDADES PÚBLICAS, LO QUE REPRESENTA EL 68% DEL TOTAL A NIVEL NACIONAL.



PARA EL CASO DE LA COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS (CEAV), LA APLICACIÓN DE LA ECCO SE LLEVÓ A CABO DURANTE EL MES DE NOVIEMBRE, CON LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE TODOS LOS NIVELES DE LA ESTRUCTURA OPERATIVA, A NIVEL NACIONAL.

EL UNIVERSO DE APLICACIÓN DE LA ECCO EN LA CEAV FUE DE 578 PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS, ALCANZANDO UNA PARTICIPACIÓN DEL 96%, CON 557 ENCUESTAS CONTESTADAS.

UNIDAD ENCUESTADA	UNIVERSO	ENCUESTAS REALIZADAS	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN
APF	1,369,721	937,524	68%
CEAV	578	557	96%



ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA

LA ECCO 2022 ESTÁ CONFORMADA POR 9 CUADRANTES PARA FACILITAR SU ORGANIZACIÓN Y ANÁLISIS, 18 FACTORES QUE CONCENTRAN LAS TEMÁTICAS A ESTUDIAR Y UN TOTAL DE 90 REACTIVOS GENERALES, A TRAVÉS DE LOS CUALES SE PUEDE CONOCER CÓMO ES LA CULTURA LABORAL DE LA INSTITUCIÓN:

- 9 CUADRANTES
- 18 FACTORES GENERALES
- 90 REACTIVOS GENERALES

LOS RESULTADOS DE LA ECCO NOS PERMITEN CONOCER LAS ESTADÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA INSTITUCIÓN, TALES COMO GÉNERO, ESTADO CIVIL, RANGO DE EDADES, ESCOLARIDAD Y DATOS LABORALES DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS PARTICIPANTES.

DE IGUAL FORMA ARROJA INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE CADA UNO DE LOS CUADRANTES, FACTORES Y REACTIVOS ANALIZADOS, TANTO DE LA INSTITUCIÓN EN GENERAL, COMO DE CADA UNA DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS QUE LA CONFORMAN.

ESTA INFORMACIÓN OBTENIDA PERMITE PLANTEAR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y DEFINIR PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN ORIENTADAS AL MEJORAMIENTO DE LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD IDENTIFICADAS EN ESTE PROCESO.

A CONTINUACIÓN, SE PRESENTAN LOS RESULTADOS ARROJADOS POR LA ECCO 2022 EN LA CEAV, TANTO DE LA INSTITUCIÓN EN GENERAL, COMO DE CADA UNA DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS QUE LA CONFORMAN.

LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ECCO 2022 EN LA CEAV SE PRESENTAN AGRUPADOS EN LOS SIGUIENTES APARTADOS:

ÍNDICE

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

1.1 RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1.2 RESULTADOS GENERALES POR CUADRANTE, FACTOR Y REACTIVOS

2. ANÁLISIS CUALITATIVO

3. ANÁLISIS COMPARATIVO POR CUADRANTES, FACTORES Y REACTIVOS A NIVEL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

4. ANÁLISIS COMPARATIVO A NIVEL INSTITUCIONAL, ENTRE ÁREAS Y CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR

5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

8. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

9. EFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

10. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2022 Y DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023 AL PERSONAL DE LA CEAV

RESULTADOS DE LA ECCO 2022

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

1.1 RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

EN CUANTO AL **GÉNERO**, DEL TOTAL DEL PERSONAL ENCUESTADO, EL 60% SON MUJERES, MIENTRAS QUE EL 40% RESTANTE SON HOMBRES, LO CUAL SE VE REFLEJADO CON 114 MUJERES MÁS QUE EL TOTAL DE HOMBRES.

ESTA TENDENCIA SE INCREMENTÓ DOS PUNTOS PORCENTUALES CON RESPECTO AL AÑO 2021, CUANDO SE REGISTRÓ EL 58% PARA MUJERES Y EL 42% PARA HOMBRES.

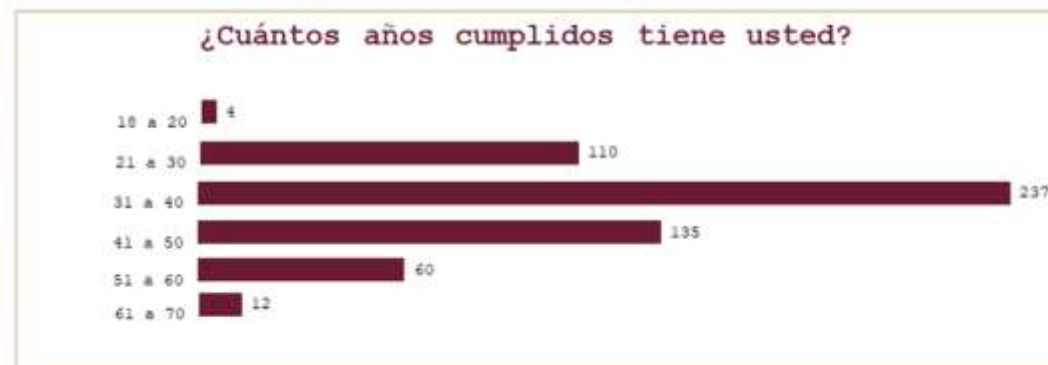
Género		
Hombre	222	40%
Mujer	336	60%
TOTAL	558	100%



DENTRO DE LOS **RANGOS DE EDADES** QUE SE PRESENTAN EN LA CEAV, SE OBSERVA QUE PREDOMINAN LAS Y LOS TRABAJADORES DE ENTRE 31 Y 40 AÑOS CON 42% DEL TOTAL; EL SIGUIENTE GRUPO DE EDADES MAYOR REPRESENTADO ES EL DE 41 A 50 AÑOS CON EL 24% Y EL TERCERO ES EL RANGO DE ENTRE 21 Y 30 AÑOS CON EL 20% DEL TOTAL.

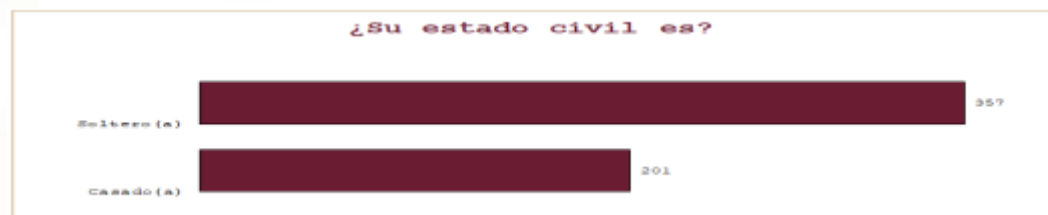
ESTOS RANGOS DE EDADES MANTUVIERON SU PREDOMINANCA CON RESPECTO AL 2021, YA QUE SE QUE EN ESE AÑOS EL 44% DEL TOTAL REGISTRADO SE ENCONTRABA ENTRE 31 Y 40 AÑOS.

Edad		
18 a 20	4	1%
21 a 30	110	20%
31 a 40	237	42%
41 a 50	135	24%
51 a 60	60	11%
61 a 70	12	2%
Más de 70	0	0%
TOTAL	558	100%



REFERENTE AL **ESTADO CIVIL**, LA CEAV PRESENTA UN 64% DE PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS SOLTERAS, MIENTRAS QUE EL 36% SON CASADAS, SITUACIÓN QUE SE MANTIENE CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR CUANDO SE REGISTRÓ EL 63% DE PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS SOLTERAS Y EL 37% CASADAS.

Edo. Civil		
Soltero(a)	357	64%
Casado(a)	201	36%
TOTAL	558	100%



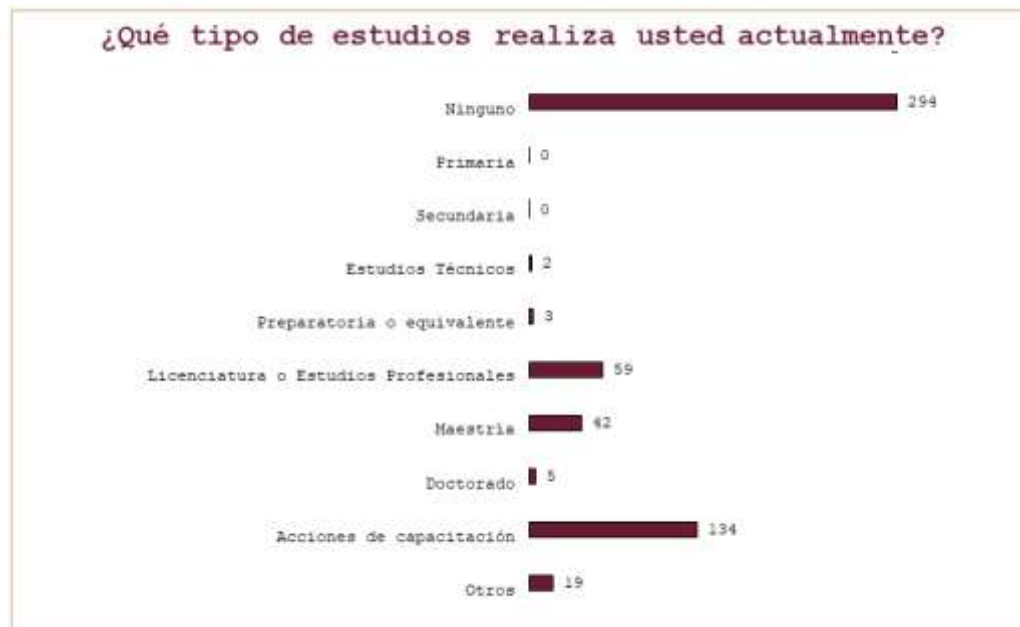
EN CUANTO AL **NIVEL ESCOLAR**, SE DESTACA QUE EL 61% DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA CEAV CUENTA CON LICENCIATURA O ESTUDIOS PROFESIONALES CONCLUIDOS, MIENTRAS QUE EL 22% TIENE ESTUDIOS DE MAESTRÍA Y DOCTORADO; ESTOS TRES RANGOS DE NIVEL ESCOLAR REPRESENTAN EL 83% DEL TOTAL DEL PERSONAL ENCUESTADOS, REFLEJANDO UNA CEAV ALTAMENTE PROFESIONALIZADA.

Nivel escolar		
Secundaria incompleta	1	0%
Secundaria completa	1	0%
Estudios Técnicos	17	3%
Preparatoria incompleta	5	1%
Preparatoria completa	27	5%
Licenciatura incompletos	44	8%
Licenciatura completos	340	61%
Maestría	110	20%
Doctorado	10	2%
Otro	3	0%
TOTAL	558	100%



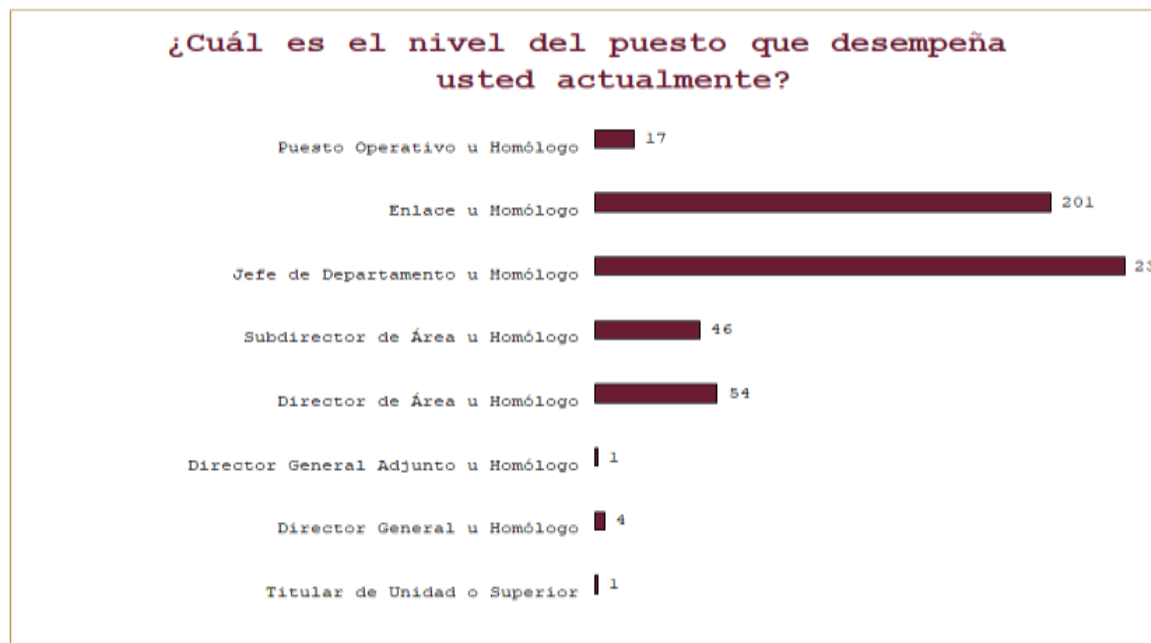
EL 52% DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA CEAV NO REALIZA NINGÚN **TIPO DE ESTUDIO ACTUALMENTE**, SIN EMBARGO, EL 48% RESTANTE SE ENCUENTRA CURSANDO LA LICENCIATURA, MAESTRÍA, DOCTORADO, O PARTICIPA EN LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL, EQUILIBRANDO LA SITUACIÓN DE ESTUDIOS ACTUALES.

Estudios actuales		
Ninguno	294	52%
Primaria	0	0%
Secundaria	0	0%
Estudios Técnicos	2	0%
Preparatoria o equivalente	3	1%
Licenciatura o Estudios Profesionales	59	11%
Maestría	42	8%
Doctorado	5	1%
Acciones de capacitación	134	24%
Otros	19	3%
TOTAL	558	100%



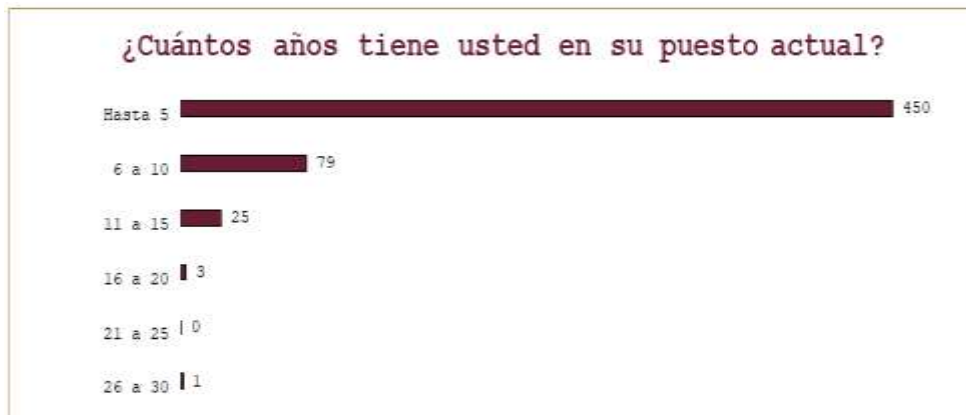
REFERENTE AL **NIVEL DEL PUESTO**, EL 61% DEL PERSONAL DE LA CEAV OCUPA PUESTOS DE MANDO, MIENTRAS QUE EL 39% CORRESPONDE A PERSONAL DE NIVEL DE ENLACE Y OPERATIVO, DESTACANDO EL NIVEL DE JEFATURA DE DEPARTAMENTO CON 42% DEL TOTAL ENCUESTADO.

Nivel del puesto		
Puesto Operativo	17	3%
Enlace	201	36%
Jefe de Departamento	234	42%
Subdirector de Área	46	8%
Director de Área	54	10%
Director General Adjunto u Homólogo	1	0%
Director General	4	1%
Titular de Unidad o Superior	1	0%
TOTAL	558	100%



EN CUANTO A LOS **AÑOS EN EL PUESTO**, EL 81% DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA CEAV MANIFESTÓ NO TENER MÁS DE CINCO AÑOS EN EL PUESTO, ADEMÁS DE QUE EL 14% TIENE ENTRE 6 Y 10 AÑOS EN EL PUESTO ACTUAL, LO QUE SE TRADUCE EN UNA LIMITADA PERMANENCIA EN EL PUESTO Y UNA ELEVADA ROTACIÓN DE PERSONAL.

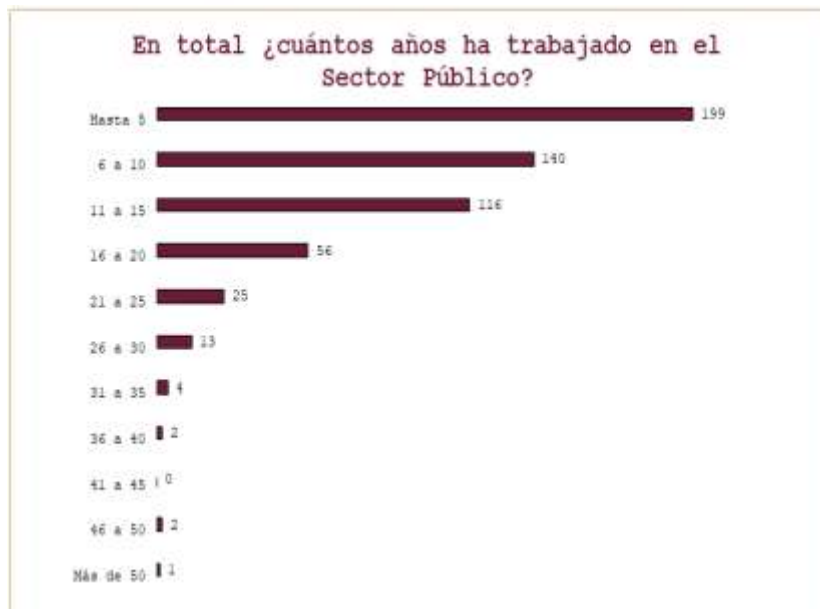
Años en el puesto		
Hasta 5	450	81%
6 a 10	79	14%
11 a 15	25	4%
16 a 20	3	1%
21 a 25	0	0%
26 a 30	1	0%
TOTAL	558	100%



REFERENTE A LOS **AÑOS TRABAJANDO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**, MÁS DE LA MITAD DEL PERSONAL, EL 62%, MANIFESTÓ TENER 10 AÑOS COMO MÁXIMO EN EL GOBIERNO, MIENTRAS QUE EL 36% RESTANTE PRESENTA UNA ANTIGÜEDAD MAYOR A 10 AÑOS.

ESTO REFLEJA LA IMPORTANTE ROTACIÓN DE PERSONAL EN TODO EL GOBIERNO FEDERAL, CUYA TENDENCIA SE MANTIENE CON RESPECTO AL AÑO 2021, DONDE EL 60% DEL PERSONAL MANIFESTÓ TENER 10 AÑOS COMO MÁXIMO TRABAJANDO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

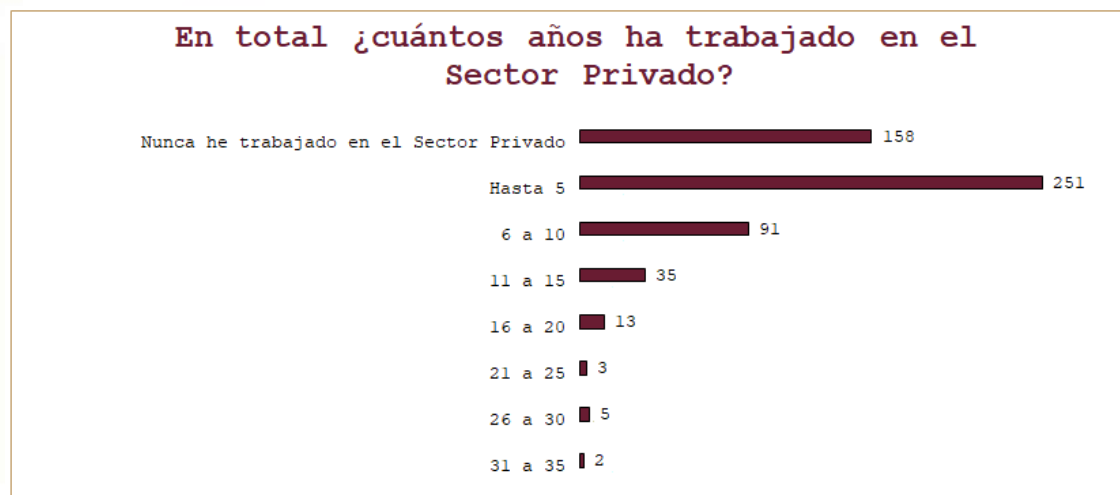
Años en la administración pública federal		
Hasta 5	199	37%
6 a 10	140	25%
11 a 15	116	21%
16 a 20	56	10%
21 a 25	25	4%
26 a 30	13	2%
31 a 35	4	1%
36 a 40	2	0%
41 a 45	0	0%
46 a 50	2	0%
Más de 50	1	0%
TOTAL	558	100%



EN CUANTO A SU **EXPERIENCIA EN LA INICIATIVA PRIVADA**, EL 28% DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA CEAV MANIFESTARON NUNCA HABER TRABAJADO EN LA INICIATIVA PRIVADA, MIENTRAS QUE EL 45% DECLARÓ QUE TRABAJÓ HASTA 5 AÑOS EN ESE SECTOR.

EN ESTE RUBRO SE DESTACA UN IMPORTANTE 27% DE PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS QUE HAN TRABAJADO DE 6 HASTA 35 AÑOS EN EL SECTOR PRIVADO.

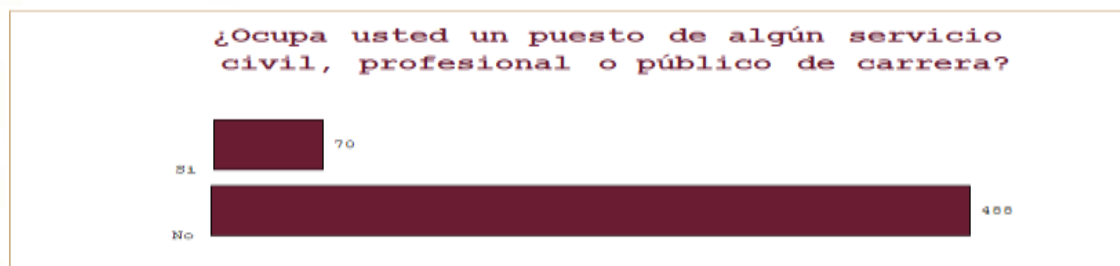
Años en iniciativa privada (IP)		
Nunca he trabajado en el Sector Privado	158	28%
Hasta 5	251	45%
6 a 10	91	16%
11 a 15	35	6%
16 a 20	13	2%
21 a 25	3	1%
26 a 30	5	1%
31 a 35	2	1%
TOTAL	558	100%



LA CEAV NO CUENTA CON UN **SERVICIO CIVIL O SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**, NO OBSTANTE, 70 PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DECLARARON PERTENECER AL UN SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN, REPRESENTANDO EL 13%.

EL RESTANTE 87% SEÑALÓ QUE NO FORMA PARTE DE UN SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN.

Sistemas de Profesionalización		
Si	70	13%
No	488	87%
TOTAL	558	100%

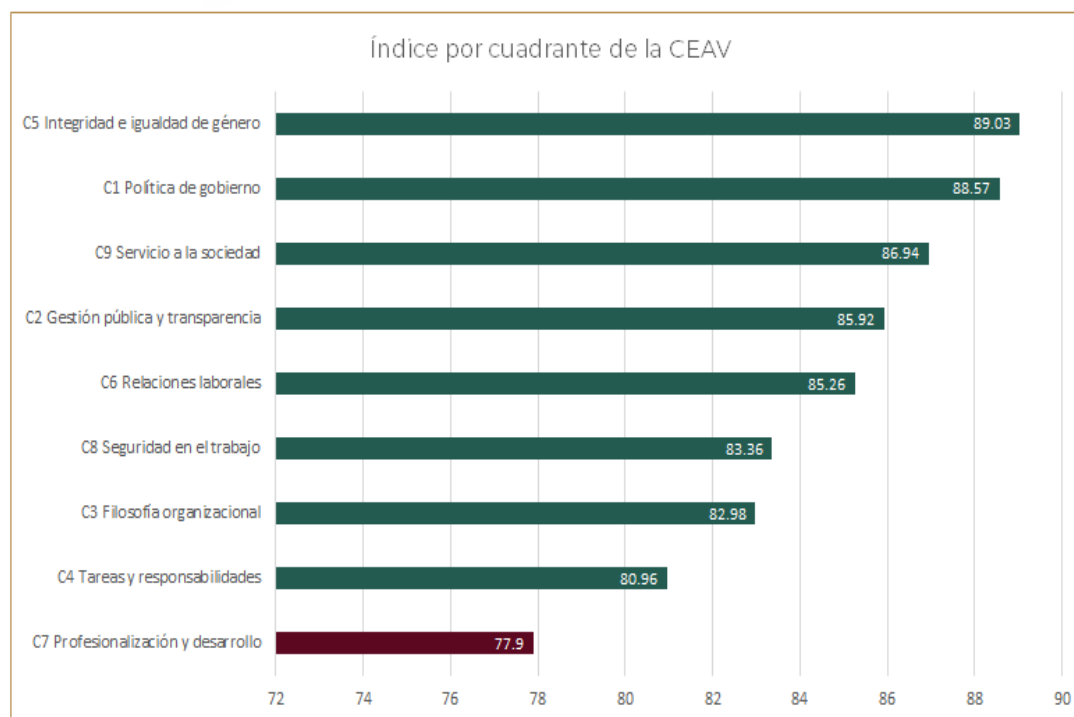


1.2 RESULTADOS GENERALES POR CUADRANTE, FACTOR Y REACTIVOS

LA ESTRUCTURA DE LA ECCO ESTÁ CONFORMADA POR CUADRANTES, FACTORES Y REACTIVOS.

A CONTINUACIÓN SE MUESTRAN LOS 9 CUADRANTES Y LOS FACTORES QUE LOS CONFORMAN, CON LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR LA CEAV.

CUADRANTE	ÍNDICE CEAV
C1 Política de gobierno	88.57
C2 Gestión pública y transparencia	85.92
C3 Filosofía organizacional	82.98
C4 Tareas y responsabilidades	80.96
C5 Integridad e igualdad de género	89.03
C6 Relaciones laborales	85.26
C7 Profesionalización y desarrollo	77.90
C8 Seguridad en el trabajo	83.36
C9 Servicio a la sociedad	86.94



TODOS LOS CUADRANTES OBTUVIERON UNA CALIFICACIÓN POR ENCIMA LOS 80 PUNTOS, EXCEPTO EL RELATIVO A LA PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO QUE OBTUVO 77.9 PUNTOS.

FACTORES EVALUADOS

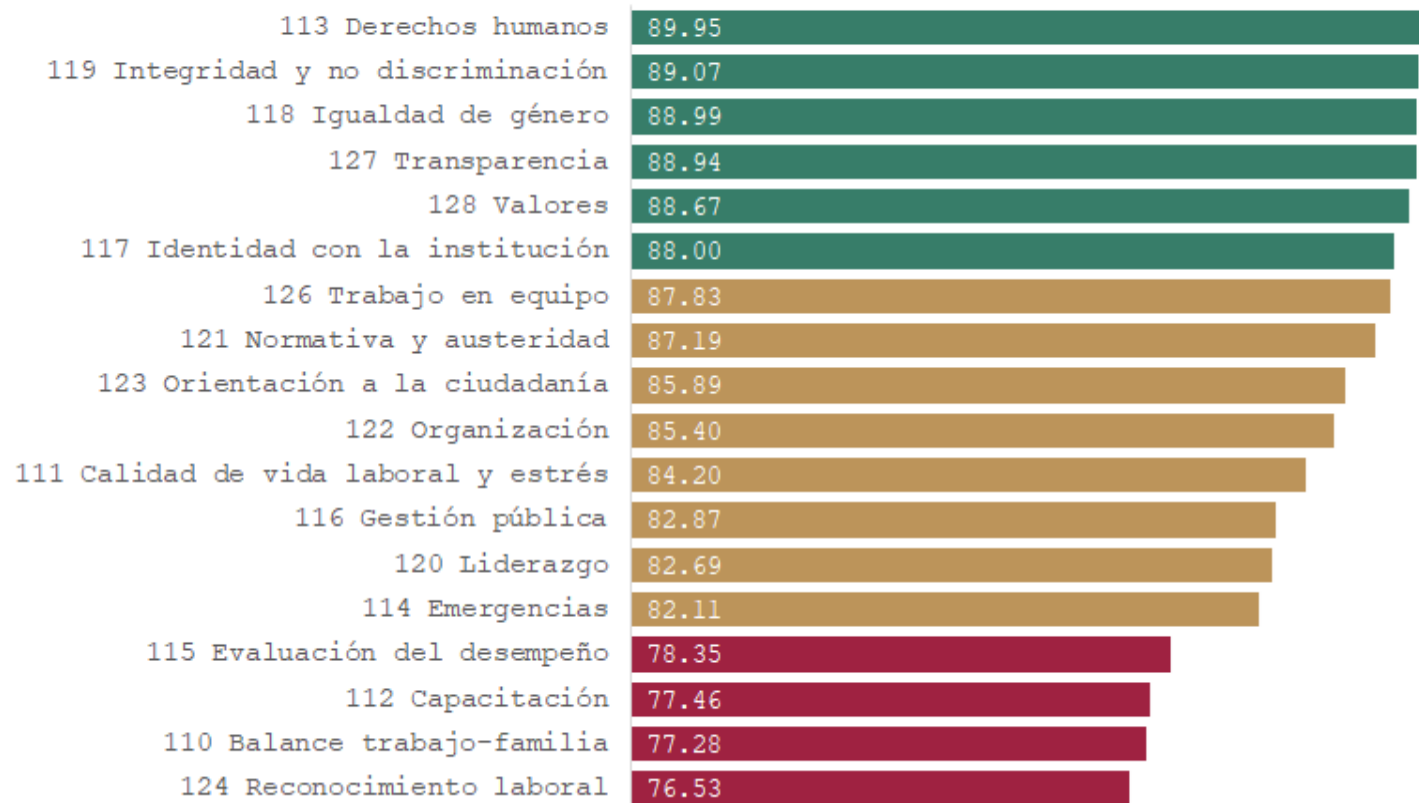
LOS RESULTADOS DE LOS FACTORES EVALUADOS EN LA ECCO 2022 INDICAN UNA CALIFICACIÓN GLOBAL DE LA CEAV DE 84.55 PUNTOS, EL CUAL SE UBICA POR ENCIMA DEL PROMEDIO GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, QUE ALCANZÓ UNA CALIFICACIÓN DE 81.98 PUNTOS.

DE MANERA GENERAL, LOS FACTORES EVALUADOS Y LAS CALIFICACIONES OBTENIDAS POR LA CEAV SE OBSERVAN EN EL SIGUIENTE CUADRO, DEBIENDO SEÑALAR QUE EL FACTOR 125 CORRESPONDE AL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA, EL CUAL NO APLICA PARA LA CEAV.

FACTOR	ÍNDICE DE LA CEAV
110 Balance trabajo-familia	77.28
111 Calidad de vida laboral y estrés	84.20
112 Capacitación	77.46
113 Derechos humanos	89.95
114 Emergencias	82.11
115 Evaluación del desempeño	78.35
116 Gestión pública	82.87
117 Identidad con la institución	88.00
118 Igualdad de género	88.99
119 Integridad y no discriminación	89.07
120 Liderazgo	82.69
121 Normativa y austeridad	87.19
122 Organización	85.40
123 Orientación a la ciudadanía	85.89
124 Reconocimiento laboral	76.53
126 Trabajo en equipo	87.83
127 Transparencia	88.94
128 Valores	88.67

ORDENADOS DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN, GRÁFICAMENTE SE OBSERVA DE LA SIGUIENTE FORMA:

Factores evaluados CEAV 2023



ESTA INFORMACIÓN RESALTA QUE LAS CALIFICACIONES MÁS ALTAS SE OBSERVAN EN EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS, CON 89.95 PUNTOS, INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN CON UN PUNTAJE DE 89.07, E IGUALDAD DE GÉNERO, CON 88.99 PUNTOS, FACTORES QUE IDENTIFICAN A LA CEAV Y QUE REPRESENTAN LOS OBJETIVOS PRINCIPALES Y LA RAZÓN DE SER DE LA INSTITUCIÓN.

DE IGUAL FORMA SE DESTACAN CALIFICACIONES ALTAS, POR ARRIBA DE 88 PUNTOS, EN LOS FACTORES DE TRANSPARENCIA, VALORES E IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN, QUE SE TRADUCEN EN LA IDENTIFICACIÓN QUE TIENE EL PERSONAL CON SU INSTITUCIÓN.

CON CALIFICACIONES SUPERIORES A 85 PUNTOS SE OBSERVAN FACTORES COMO TRABAJO EN EQUIPO, NORMATIVA Y AUSTERIDAD, ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA Y ORGANIZACIÓN, QUE DAN SOPORTE A LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS QUE SE REALIZAN EN LA CEAV.

POR OTRO LADO, LOS FACTORES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, CAPACITACIÓN, BALANCE TRABAJO-FAMILIA Y RECONOCIMIENTO LABORAL, OBTUVIERON CALIFICACIONES POR ENTRE 76 Y 78 PUNTOS, LO QUE REPRESENTA ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA ORIENTAR PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.

REACTIVOS EVALUADOS

CADA UNO DE LOS FACTORES EVALUADOS SE COMPONEN DE UNA SERIE DE PREGUNTAS O REACTIVOS QUE, AL SER CALIFICADOS DE FORMA INDIVIDUAL, VAN ARROJANDO LA CALIFICACIÓN PROMEDIO PARA CADA FACTOR.

DE ESTA FORMA, UN FACTOR SE CONFORMA POR DIVERSOS REACTIVOS, POR LO QUE SE HACE INDISPENSABLE EL CONOCER LA CALIFICACIÓN INDIVIDUAL POR FACTOR Y REACTIVO.

A NIVEL NACIONAL, LAS CALIFICACIONES EXTREMAS DE LOS REACTIVOS EVALUADOS SE OBSERVAN EN LA SIGUIENTE TABLA:

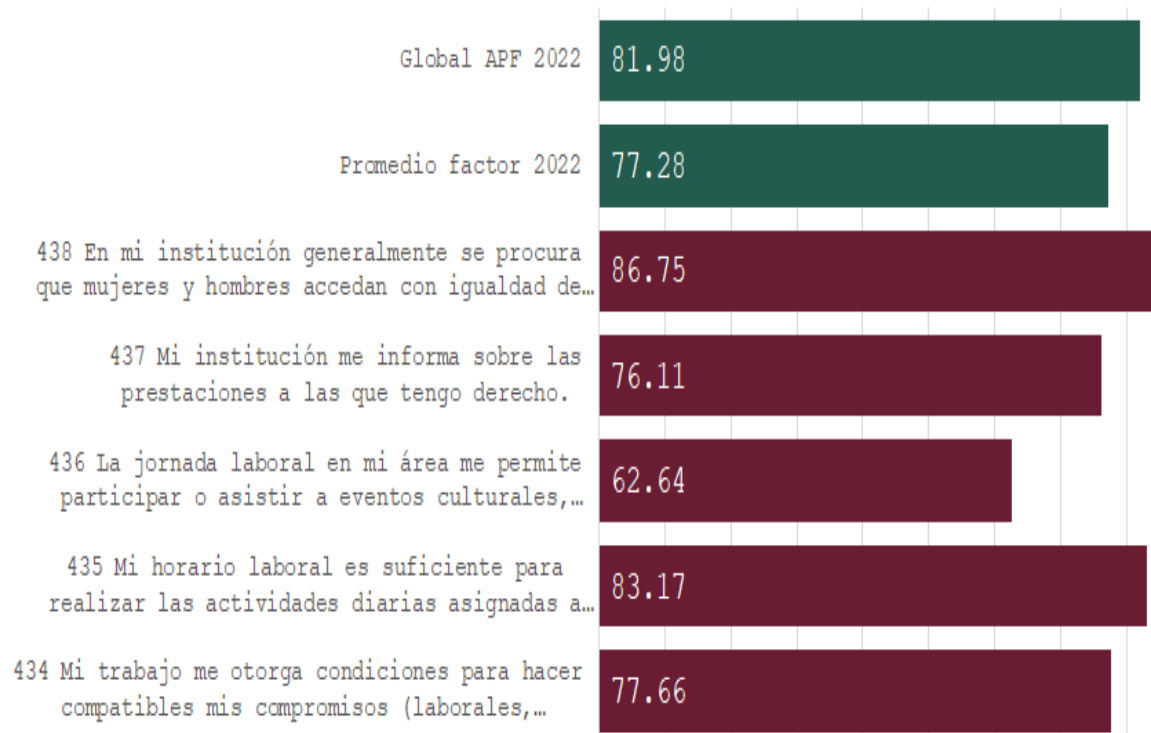
REACTIVOS CON CALIFICACIÓN MÁS ALTA	CALIFICACIÓN
Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.	90.64
Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.	89.49
Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo.	88.89
Me siento feliz haciendo mi trabajo.	88.18
Mi trabajo me motiva a ser cada día una mejor persona servidora pública.	88.06
REACTIVOS CON CALIFICACIÓN MÁS BAJA	CALIFICACIÓN
En mi institución cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo.	76.01
Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.	75.88
En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.	75.38
Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.	74.97
En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.	74.55

LOS RESULTADOS DE LA CEAV OBTENIDOS EN CADA REACTIVO SE PUEDEN VISUALIZAR CON LOS SIGUIENTES CUADROS Y GRÁFICAS:

FACTOR BALANCE TRABAJO-FAMILIA

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA	Índice
434 Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares y personales).	77.66
435 Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	83.17
436 La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.	62.64
437 Mi institución me informa sobre las prestaciones a las que tengo derecho.	76.11
438 En mi institución generalmente se procura que mujeres y hombres accedan con igualdad de oportunidades y justicia a los bienes, servicios o recursos que ésta aporta a la sociedad.	86.75
Promedio factor 2022	77.28
Global APF 2022	81.98

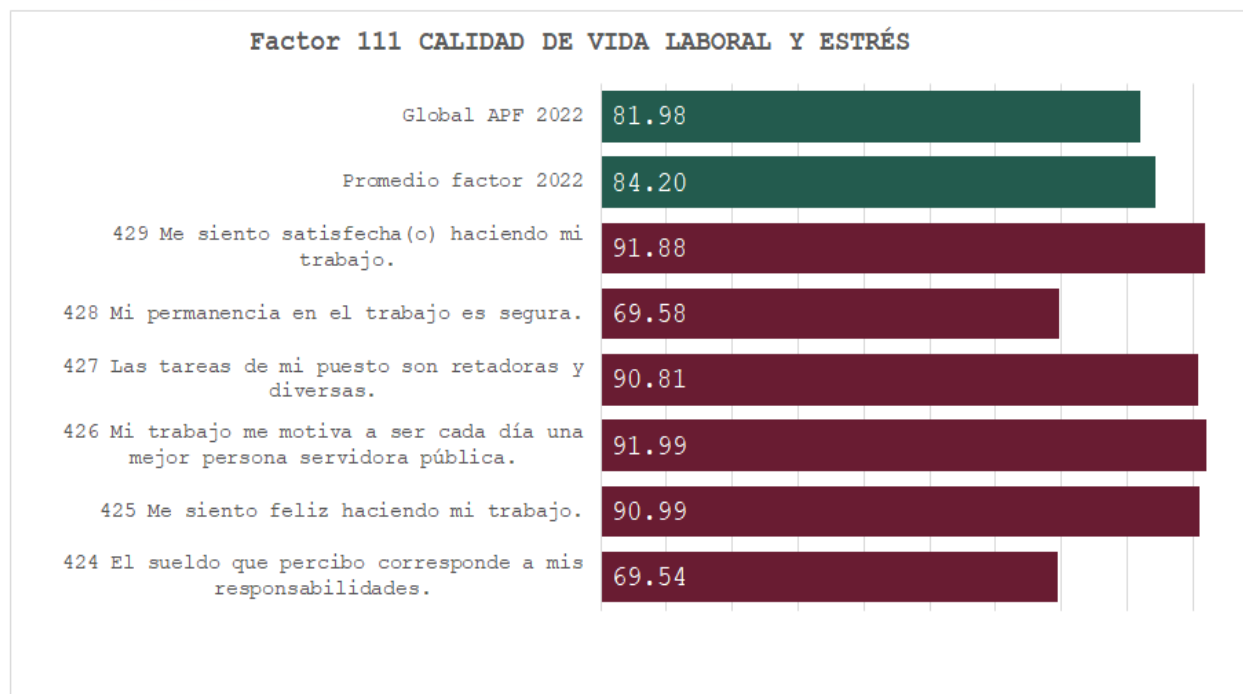
Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA



EN EL FACTOR BALANCE TRABAJO-FAMILIA SE OBSERVA UNA DE LAS CALIFICACIONES MENORES OBTENIDAS, EN EL REACTIVO “LA JORNADA LABORAL EN MI ÁREA ME PERMITE PARTICIPAR O ASISTIR A EVENTOS CULTURALES, RECREATIVOS Y DEPORTIVOS”, CON 62.64 PUNTOS.

FACTOR CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS

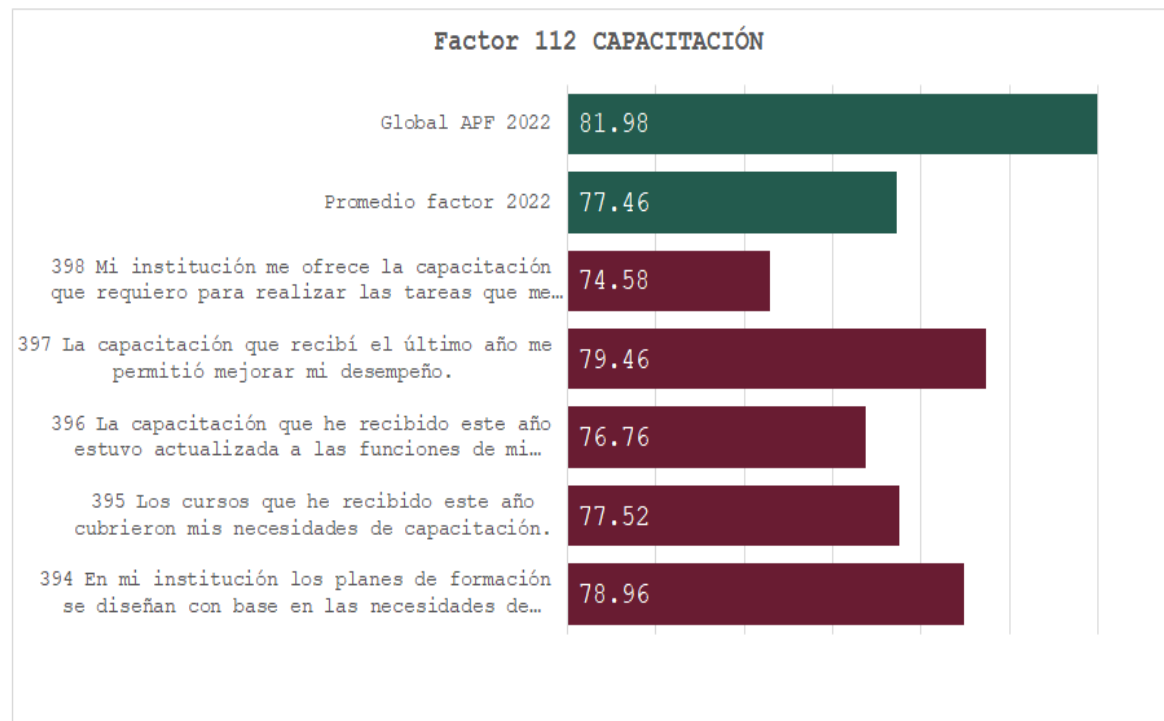
Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS	Índice
424 El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades.	69.54
425 Me siento feliz haciendo mi trabajo.	90.99
426 Mi trabajo me motiva a ser cada día una mejor persona servidora pública.	91.99
427 Las tareas de mi puesto son retadoras y diversas.	90.81
428 Mi permanencia en el trabajo es segura.	69.58
429 Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo.	91.88
Promedio factor 2022	84.20
Global APF 2022	81.98



EN ESTE FACTOR SE DESTACA LA IDENTIDAD DEL PERSONAL CON SU TRABAJO, CONTRASTANDO CON SU INCONFORMIDAD CON EL SUELDO RECIBIDO Y LA POCA SEGURIDAD DE PERMANECER EN SU PUESTO.

FACTOR CAPACITACIÓN

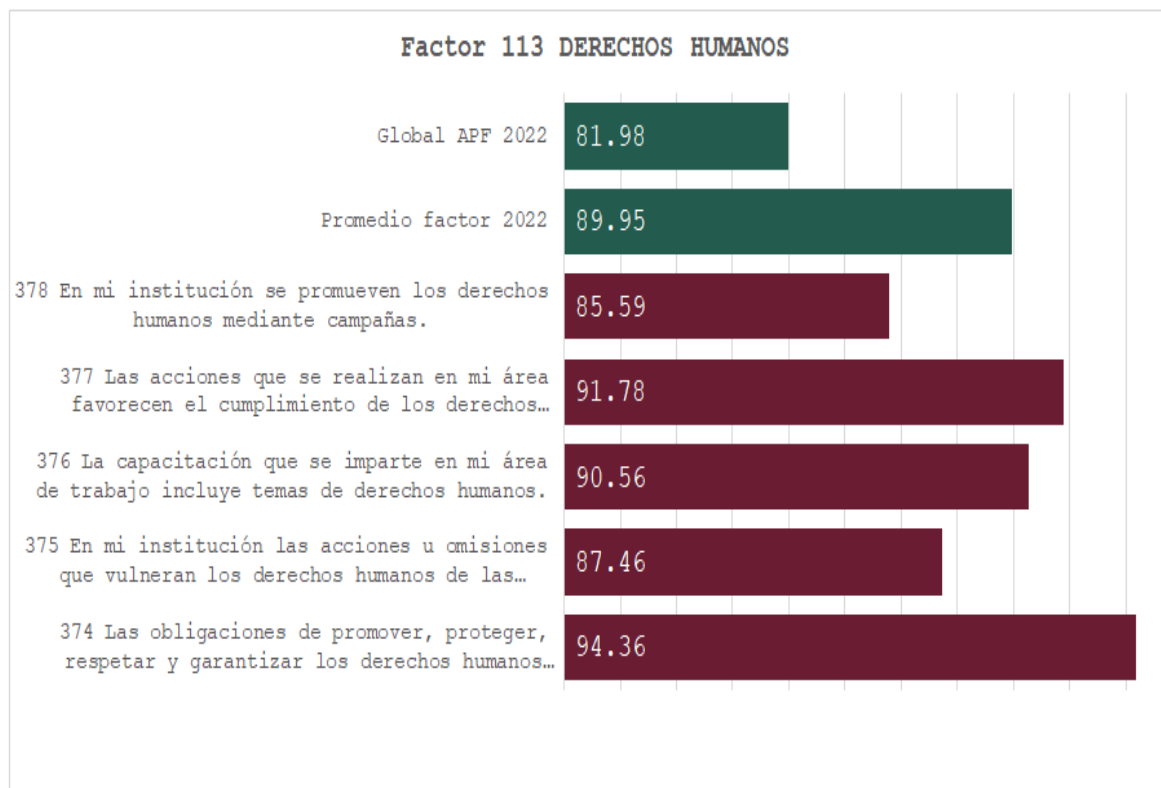
Factor 112 CAPACITACIÓN	Índice
394 En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional.	78.96
395 Los cursos que he recibido este año cubrieron mis necesidades de capacitación.	77.52
396 La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto.	76.76
397 La capacitación que recibí el último año me permitió mejorar mi desempeño.	79.46
398 Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden.	74.58
Promedio factor 2022	77.46
Global APF 2022	81.98



ESTE FACTOR RESALTA LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UNA MAYOR CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA EN LAS ÁREAS SUSTANTIVAS DE LA CEAV.

FACTOR DERECHOS HUMANOS

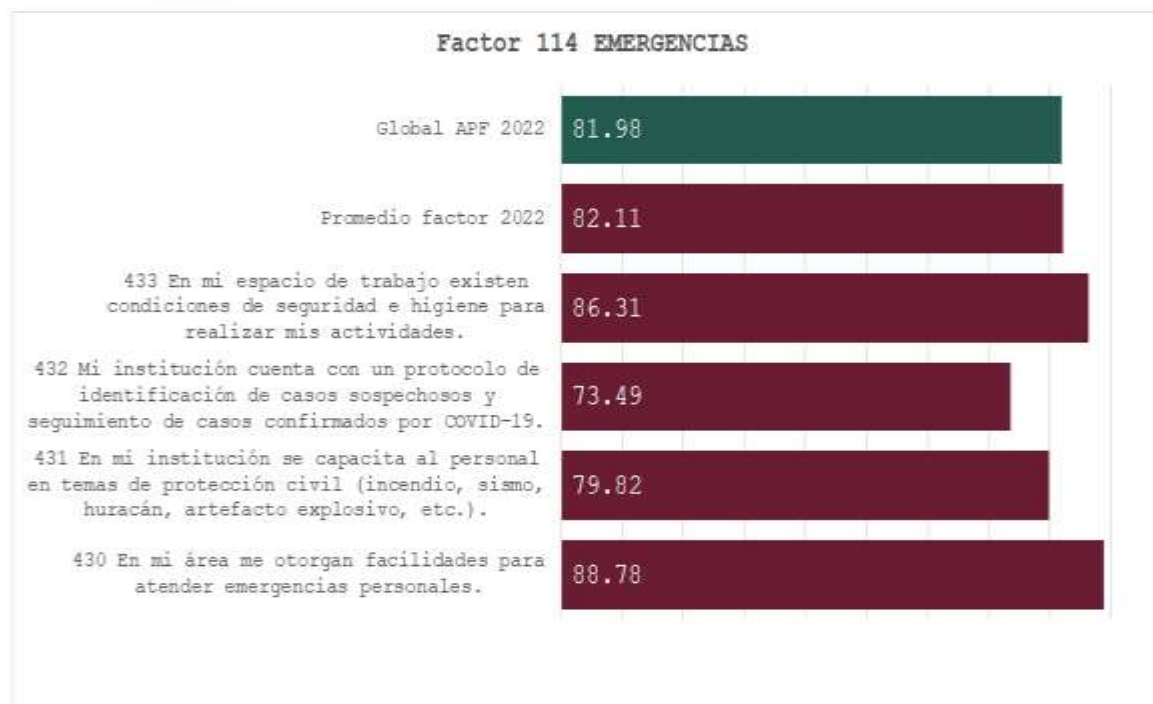
Factor 113 DERECHOS HUMANOS	Índice
374 Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo de mi institución.	94.36
375 En mi institución las acciones u omisiones que vulneran los derechos humanos de las personas se reconocen, se investigan y se sancionan.	87.46
376 La capacitación que se imparte en mi área de trabajo incluye temas de derechos humanos.	90.56
377 Las acciones que se realizan en mi área favorecen el cumplimiento de los derechos humanos de las personas.	91.78
378 En mi institución se promueven los derechos humanos mediante campañas.	85.59
Promedio factor 2022	89.95
Global APF 2022	81.98



ESTE FACTOR FUE UNO DE LOS MEJORES CALIFICADOS, CON 89.95 PUNTOS, QUEDANDO POR ENCIMA DEL PROMEDIO GLOBAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL CON 81.98 PUNTOS.

FACTOR EMERGENCIAS

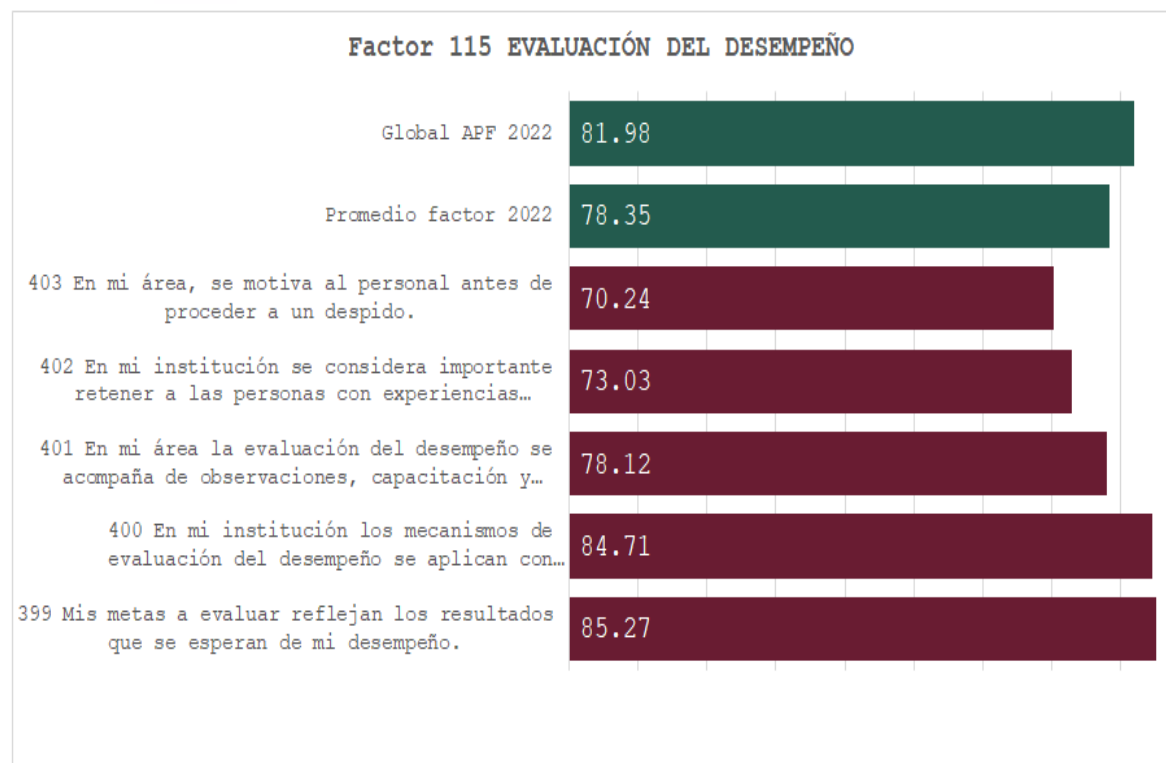
Factor 114 EMERGENCIAS	Índice
430 En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.	88.78
431 En mi institución se capacita al personal en temas de protección civil (incendio, sismo, huracán, artefacto explosivo, etc.).	79.82
432 Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19.	73.49
433 En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.	86.31
Promedio factor 2022	82.11
Global APF 2022	81.98



ESTE FACTOR REFLEJA LA NECESIDAD DE UNA MAYOR CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN MATERIA DE PROTECCIÓN CIVIL Y UNA MAYOR DIFUSIÓN DE LOS PROTOCOLOS DE IDENTIFICACIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE COVID-19.

FACTOR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

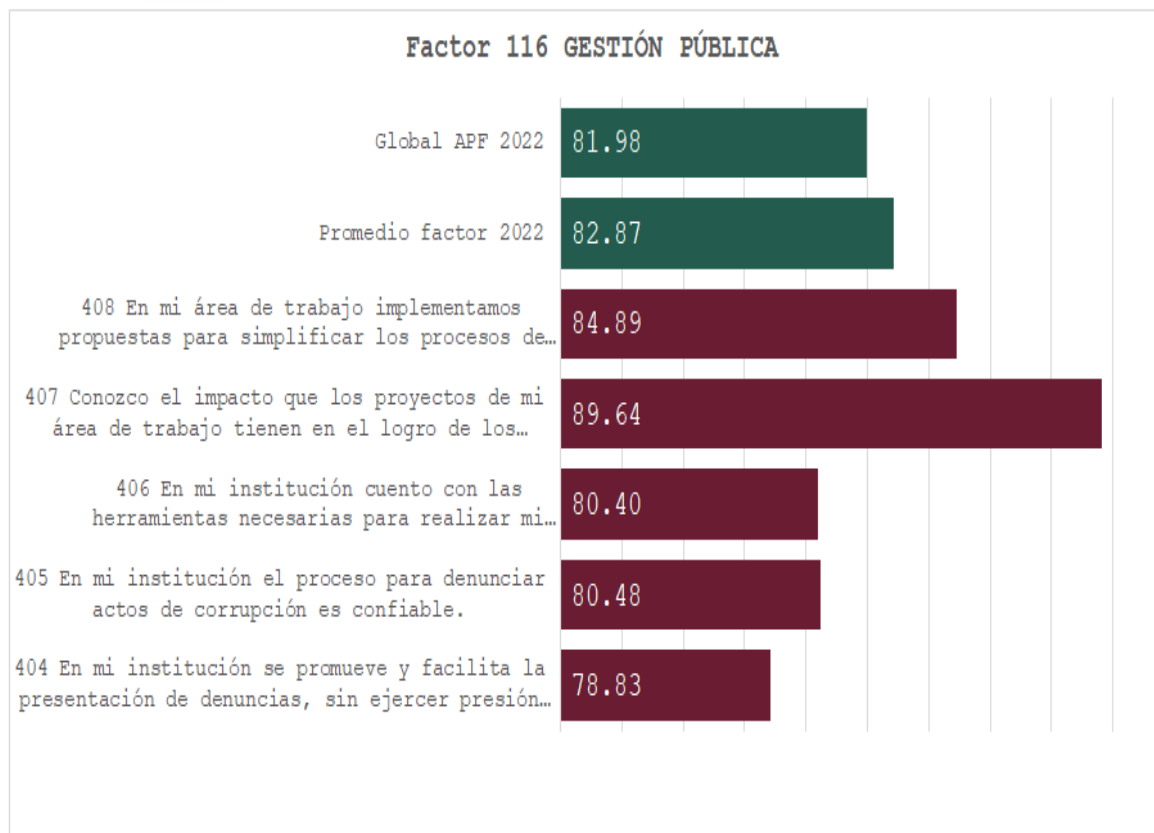
Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Índice
399 Mis metas a evaluar reflejan los resultados que se esperan de mi desempeño.	85.27
400 En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	84.71
401 En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.	78.12
402 En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.	73.03
403 En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.	70.24
Promedio factor 2022	78.35
Global APF 2022	81.98



CON UNA CALIFICACIÓN PROMEDIO SUPERIOR A LOS 78 PUNTOS, SE ENCUENTRAN REACTIVOS QUE SEÑALAN LA INCONFORMIDAD DEL PERSONAL EN CUANTO A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA FALTA DE RETROALIMENTACIÓN POR PARTE DE LAS Y LOS SUPERIORES JERÁRQUICOS.

FACTOR GESTIÓN PÚBLICA

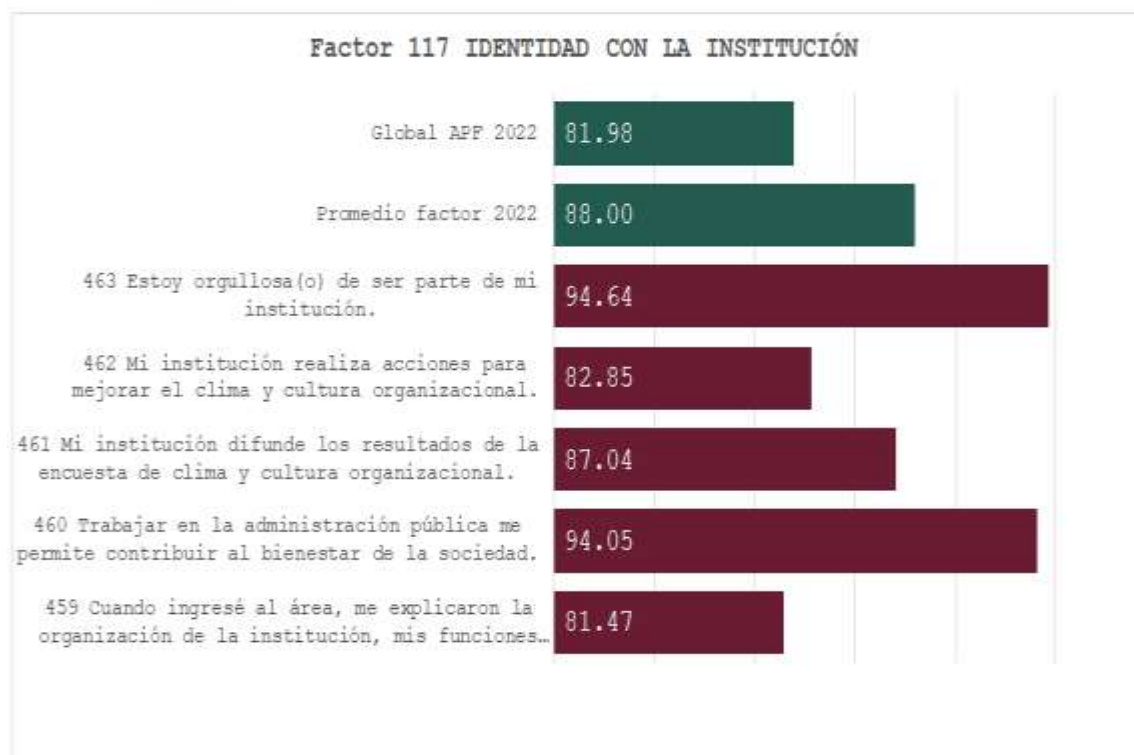
Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA	Índice
404 En mi institución se promueve y facilita la presentación de denuncias, sin ejercer presión o represalias en contra de las o los denunciante.	78.83
405 En mi institución el proceso para denunciar actos de corrupción es confiable.	80.48
406 En mi institución cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo.	80.40
407 Conozco el impacto que los proyectos de mi área de trabajo tienen en el logro de los objetivos institucionales.	89.64
408 En mi área de trabajo implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normativa aplicable.	84.89
Promedio factor 2022	82.87
Global APF 2022	81.98



DENTRO DE ESTE FACTOR SE DESTACA LA BAJA CALIFICACIÓN EN EL REACTIVO DE PROMOVER Y FACILITAR LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS, CON UNA CALIFICACIÓN DE 78.83 PUNTOS.

FACTOR IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN

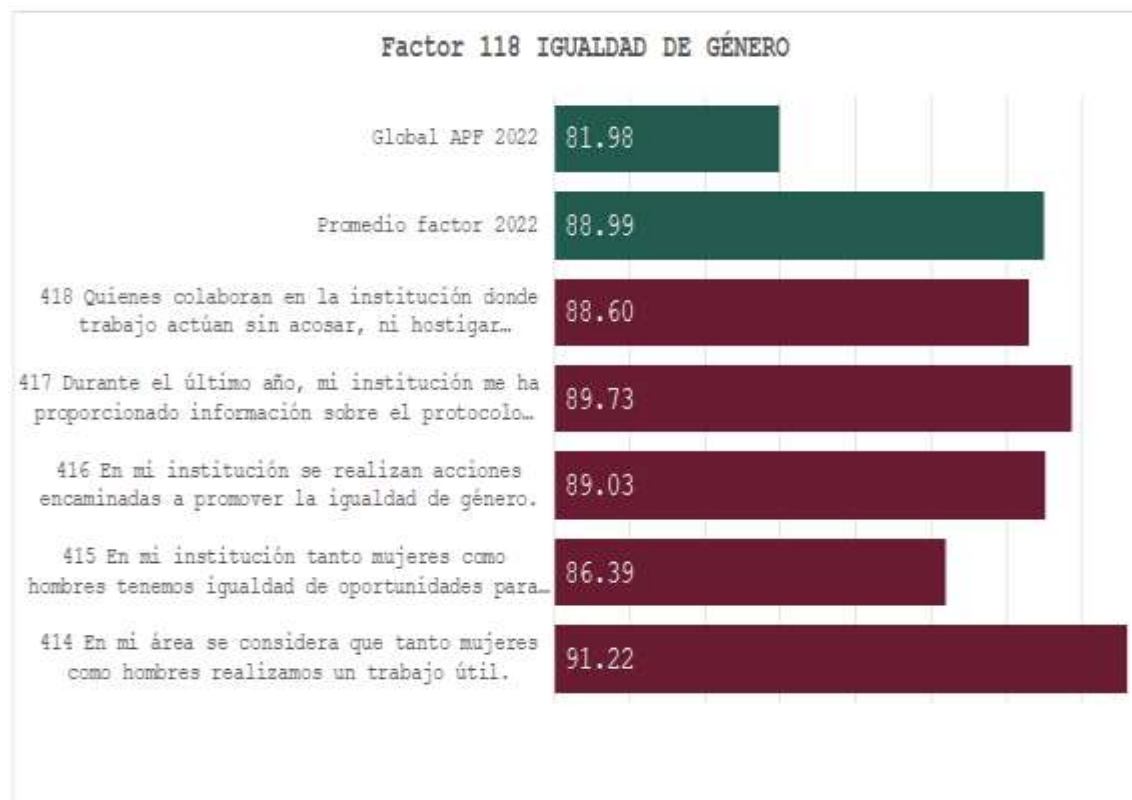
Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	Índice
459 Cuando ingresé al área, me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades.	81.47
460 Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	94.05
461 Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	87.04
462 Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	82.85
463 Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.	94.64
Promedio factor 2022	88.00
Global APF 2022	81.98



EN GENERAL LOS REACTIVOS DE ESTE FACTOR OBTUVIERON UNA CALIFICACIÓN ALTA, DE HASTA 94.64 PUNTOS, EN CUANTO A QUE EL PERSONAL SE SIENTE ORGULLOSO DE SU INSTITUCIÓN.

FACTOR IGUALDAD DE GÉNERO

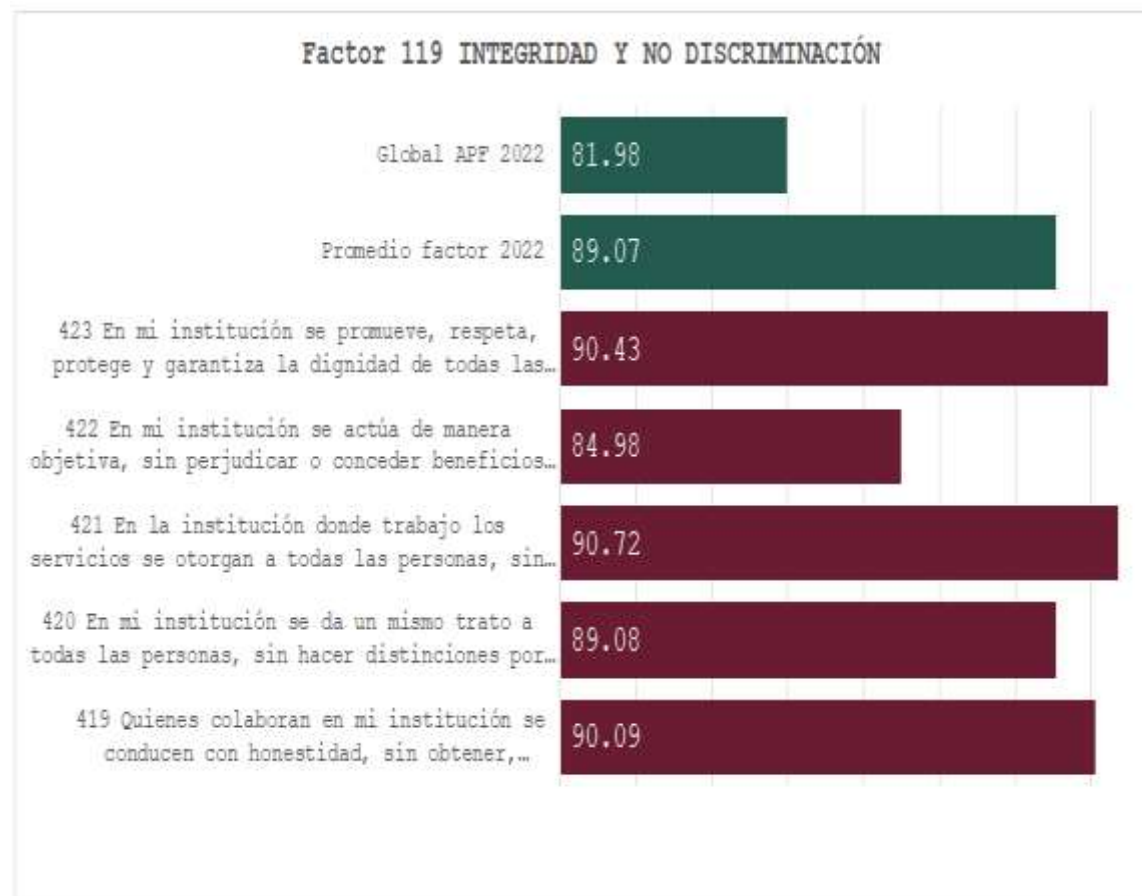
Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO	Índice
414 En mi área se considera que tanto mujeres como hombres realizamos un trabajo útil.	91.22
415 En mi institución tanto mujeres como hombres tenemos igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto.	86.39
416 En mi institución se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.	89.03
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.	89.73
418 Quienes colaboran en la institución donde trabajo actúan sin acosar, ni hostigar sexualmente a las personas con quienes tienen trato.	88.60
Promedio factor 2022	88.99
Global APF 2022	81.98



LA CALIFICACIÓN OBTENIDA EN ESTOS REACTIVOS SON ALTAS Y SE ORIENTAN HACIA EL TRATO IGUALITARIO PARA MUJERES Y HOMBRES Y LA AMPLIA DIFUSIÓN QUE SE HACE SOBRE LOS PROTOCOLOS PARA EVITAR CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN.

FACTOR INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

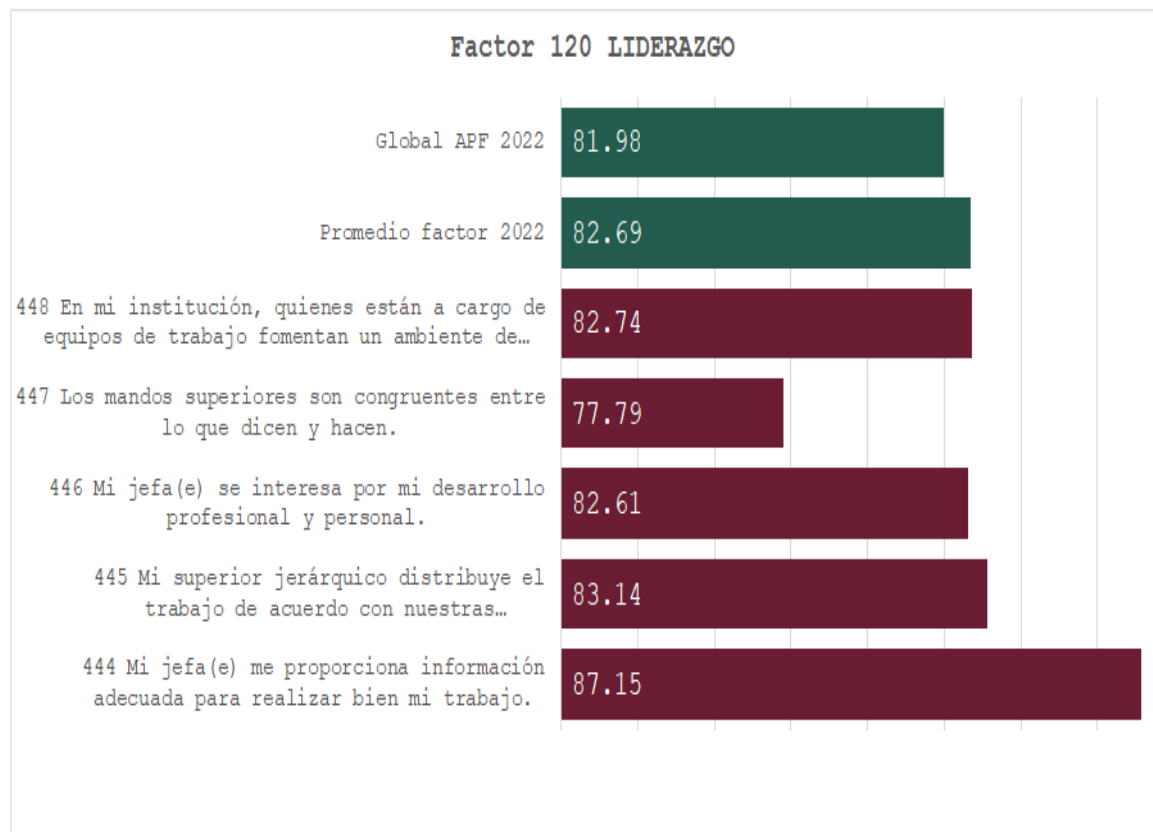
Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Índice
419 Quienes colaboran en mi institución se conducen con honestidad, sin obtener, solicitar o aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios personales indebidos.	90.09
420 En mi institución se da un mismo trato a todas las personas, sin hacer distinciones por sus características físicas, sexo, edad, género, religión, condición económica, o cualquier otra razón.	89.08
421 En la institución donde trabajo los servicios se otorgan a todas las personas, sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones.	90.72
422 En mi institución se actúa de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficios o privilegios indebidos a determinadas personas.	84.98
423 En mi institución se promueve, respeta, protege y garantiza la dignidad de todas las personas.	90.43
Promedio factor 2022	89.07
Global APF 2022	81.98



POR ENCIMA DEL PROMEDIO GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, LOS REACTIVOS DE ESTE FACTOR SE ORIENTAN HACIA UNA CEAV SIN DISCRIMINACIÓN Y CON TRATO IGUALITARIO.

FACTOR LIDERAZGO

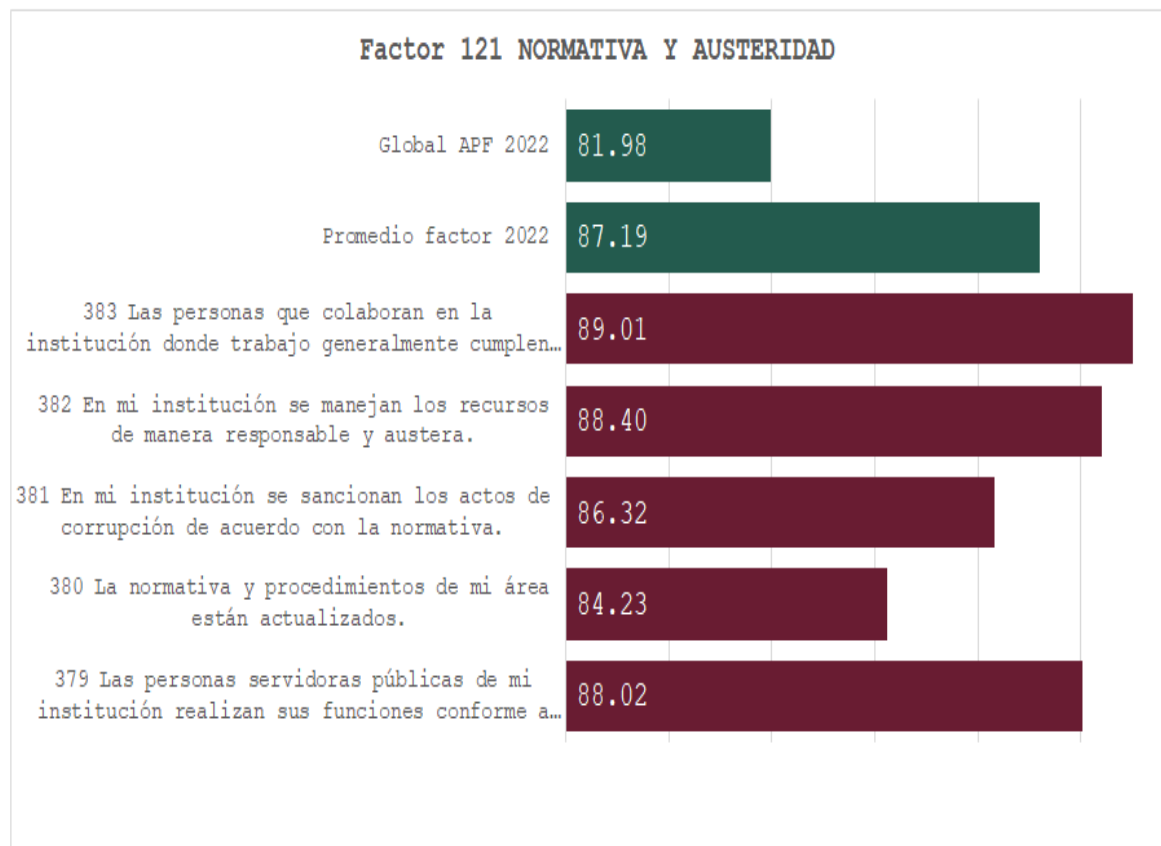
Factor 120 LIDERAZGO	Índice
444 Mi jefa(e) me proporciona información adecuada para realizar bien mi trabajo.	87.15
445 Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo con nuestras responsabilidades, capacidades o competencias.	83.14
446 Mi jefa(e) se interesa por mi desarrollo profesional y personal.	82.61
447 Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.	77.79
448 En mi institución, quienes están a cargo de equipos de trabajo fomentan un ambiente de trabajo basado en el respeto y el cumplimiento de las metas institucionales, y reconocen los aportes y logros de quienes colaboran con ellas.	82.74
Promedio factor 2022	82.69
Global APF 2022	81.98



DENTRO DE ESTE FACTOR, SE DESTACA EL REACTIVO CON CALIFICACIÓN MENOR, DE 77.79, QUE SEÑALA LA FALTA DE CONGRUENCIA DE LAS Y LOS SUPERIORES JERÁRQUICOS EN CUANTO A LO QUE DICEN CONTRA LO QUE HACEN.

FACTOR NORMATIVA Y AUSTERIDAD

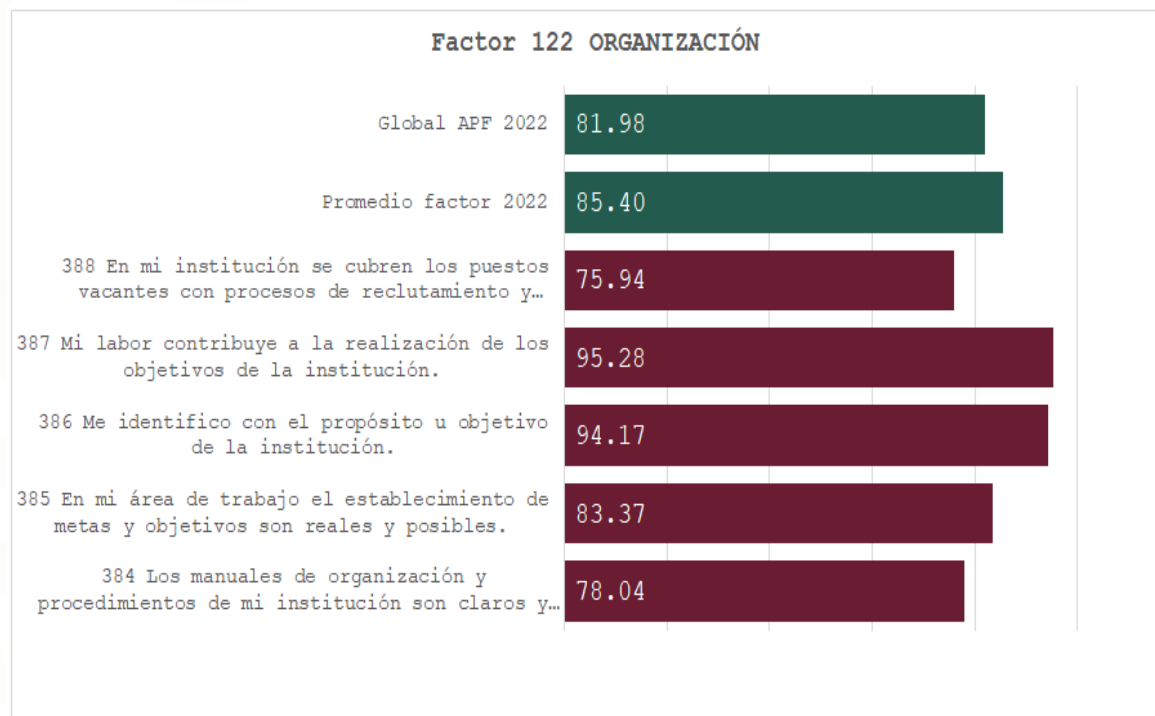
Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD	Índice
379 Las personas servidoras públicas de mi institución realizan sus funciones conforme a lo establecido en las normas y las leyes.	88.02
380 La normativa y procedimientos de mi área están actualizados.	84.23
381 En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo con la normativa.	86.32
382 En mi institución se manejan los recursos de manera responsable y austera.	88.40
383 Las personas que colaboran en la institución donde trabajo generalmente cumplen sus atribuciones con austeridad republicana, economía, racionalidad y sustentabilidad en el uso de los recursos.	89.01
Promedio factor 2022	87.19
Global APF 2022	81.98



LA CALIFICACIÓN DE ESTOS REACTIVOS DEMUESTRAN EL APEGO A LA NORMATIVIDAD Y LA TRANSPARENCIA EN EL MANEJO DE RECURSOS PÚBLICOS.

FACTOR ORGANIZACIÓN

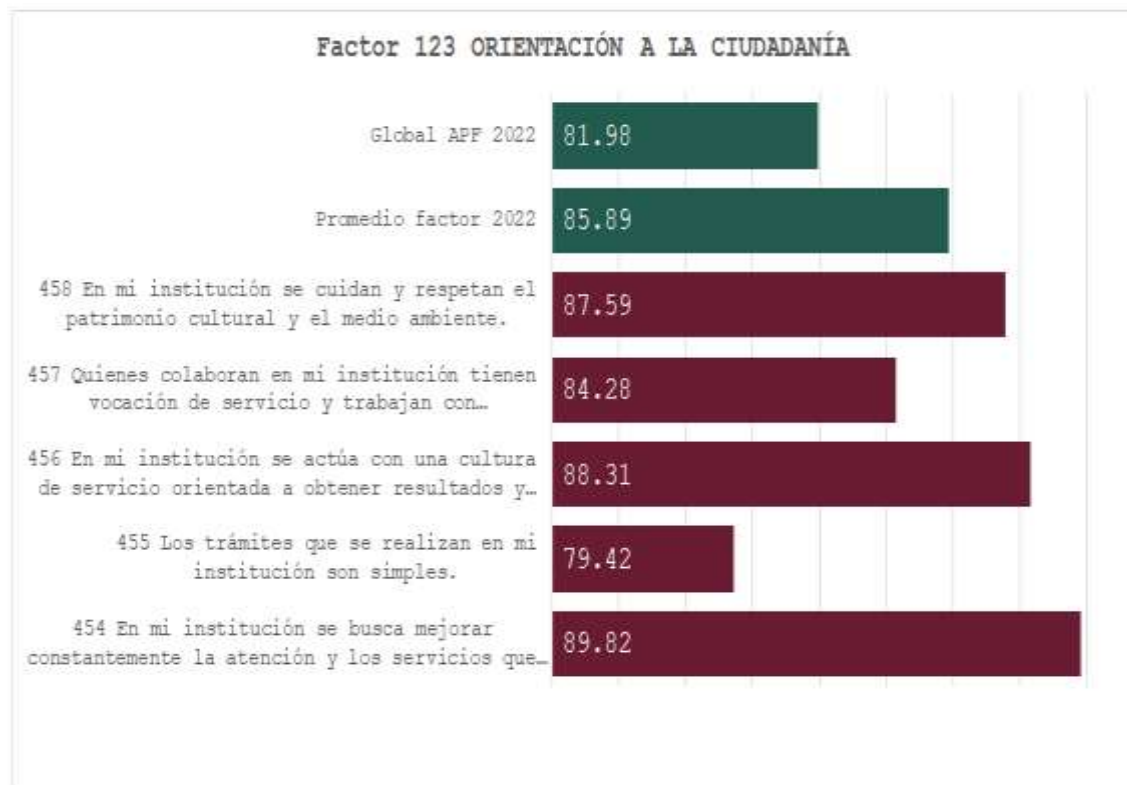
Factor 122 ORGANIZACIÓN	Índice
384 Los manuales de organización y procedimientos de mi institución son claros y facilitan mi trabajo.	78.04
385 En mi área de trabajo el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles.	83.37
386 Me identifico con el propósito u objetivo de la institución.	94.17
387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.	95.28
388 En mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales.	75.94
Promedio factor 2022	85.40
Global APF 2022	81.98



EN ESTE FACTOR SE DESTACA UN REACTIVO QUE DEMUESTRA LA INCONFORMIDAD DEL PERSONAL EN CUANTO QUE LA PLAZAS VACANTES NO SON OCUPADAS POR EL PERSONAL DEL ÁREA, OBTENIENDO UNA CALIFICACIÓN DE 75.94 PUNTOS.

FACTOR ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA

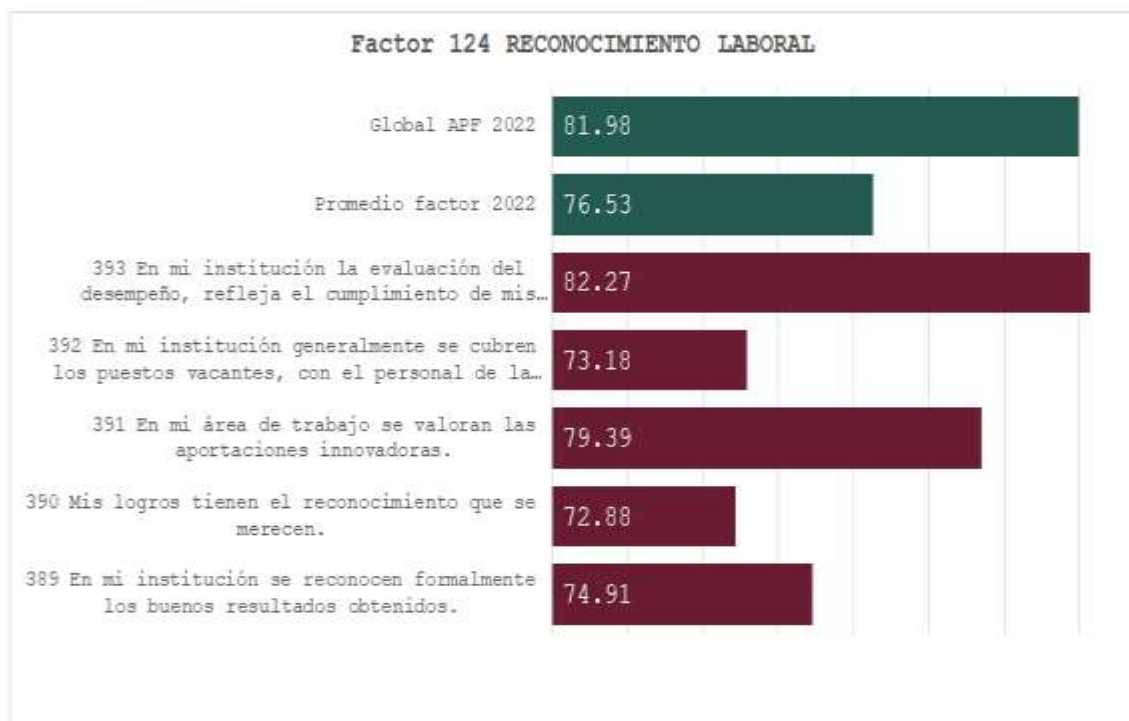
Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA	Índice
454 En mi institución se busca mejorar constantemente la atención y los servicios que requiere la sociedad.	89.82
455 Los trámites que se realizan en mi institución son simples.	79.42
456 En mi institución se actúa con una cultura de servicio orientada a obtener resultados y alcanzar las metas, en beneficio de la sociedad.	88.31
457 Quienes colaboran en mi institución tienen vocación de servicio y trabajan con profesionalismo, en favor del interés de la sociedad.	84.28
458 En mi institución se cuidan y respetan el patrimonio cultural y el medio ambiente.	87.59
Promedio factor 2022	85.89
Global APF 2022	81.98



EN GENERAL SON REACTIVOS CON CALIFICACIÓN ALTA QUE REFLEJAN LA RAZÓN DE SER DE LA INSTITUCIÓN, EN CUANTO A LA ATENCIÓN Y SERVICIOS QUE SE BRINDAN A LA SOCIEDAD, CON VOCACIÓN Y PROFESIONALISMO.

FACTOR RECONOCIMIENTO LABORAL

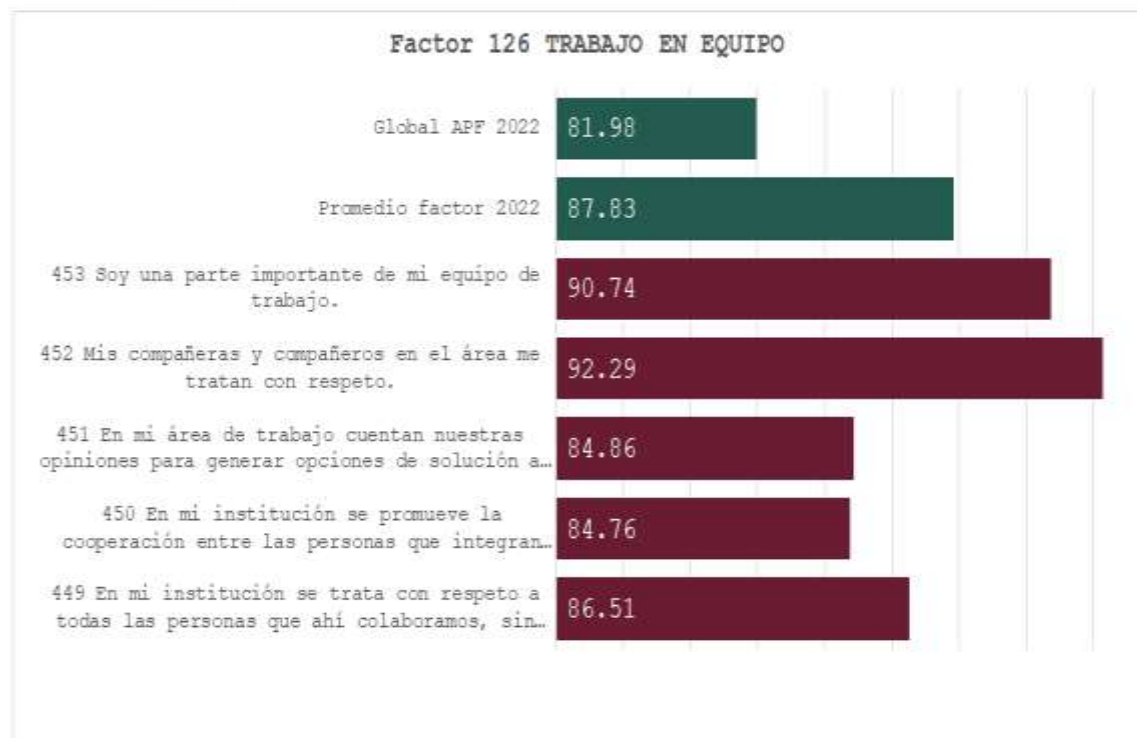
Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL	Índice
389 En mi institución se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.	74.91
390 Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.	72.88
391 En mi área de trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.	79.39
392 En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.	73.18
393 En mi institución la evaluación del desempeño, refleja el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades.	82.27
Promedio factor 2022	76.53
Global APF 2022	81.98



EN ESTE FACTOR SE DESTACA EL REACTIVO REFERENTE A QUE EN LA INSTITUCIÓN NO SE CUBREN LOS PUESTOS VACANTES CON EL PERSONAL DE LA PROPIA CEAV, EL CUAL OBTUVO UNA CALIFICACIÓN DE 73.18.

FACTOR TRABAJO EN EQUIPO

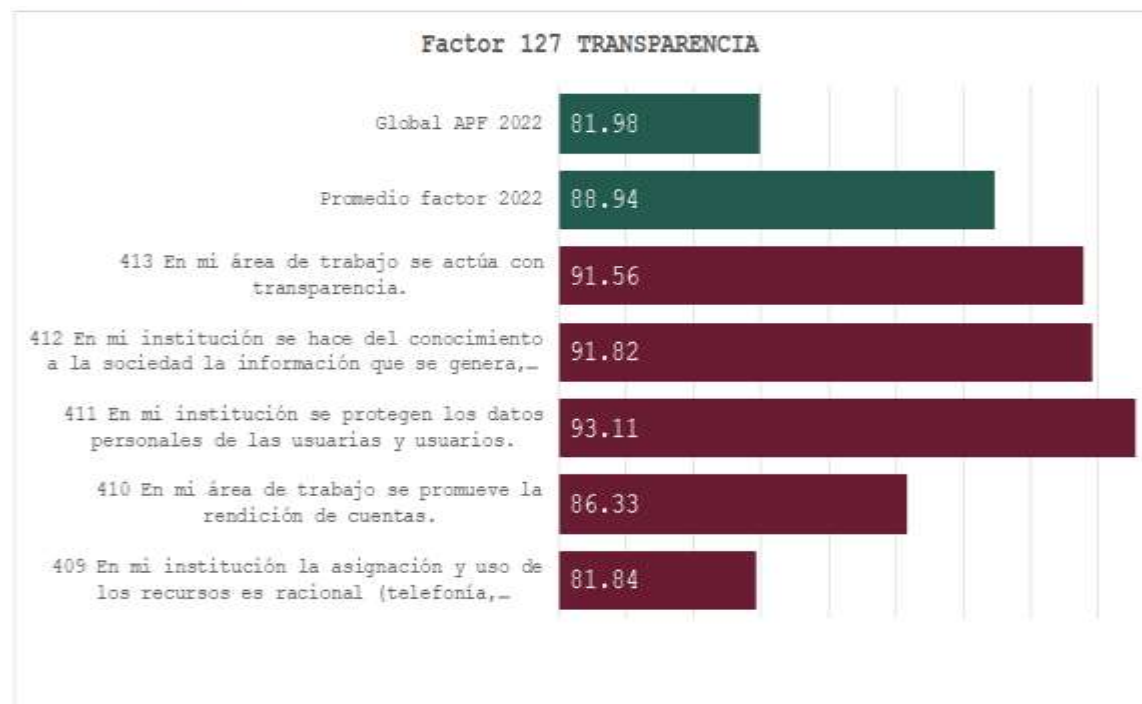
Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO	Índice
449 En mi institución se trata con respeto a todas las personas que ahí colaboramos, sin agredir, insultar, amenazar, humillar, intimidar o realizar conductas similares.	86.51
450 En mi institución se promueve la cooperación entre las personas que integran equipos de trabajo.	84.76
451 En mi área de trabajo cuentan nuestras opiniones para generar opciones de solución a los problemas.	84.86
452 Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto.	92.29
453 Soy una parte importante de mi equipo de trabajo.	90.74
Promedio factor 2022	87.83
Global APF 2022	81.98



SE OBSERVAN, DE FORMA GENERAL, REACTIVOS CON CALIFICACIÓN ALTA, POR ENCIMA DEL PROMEDIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, QUE REFLEJA EL RESPETO, EL TOMAR EN CUENTA TODAS LAS OPINIONES Y LA COOPERACIÓN ENTRE EL PERSONAL DE LA CEAV.

FACTOR TRANSPARENCIA

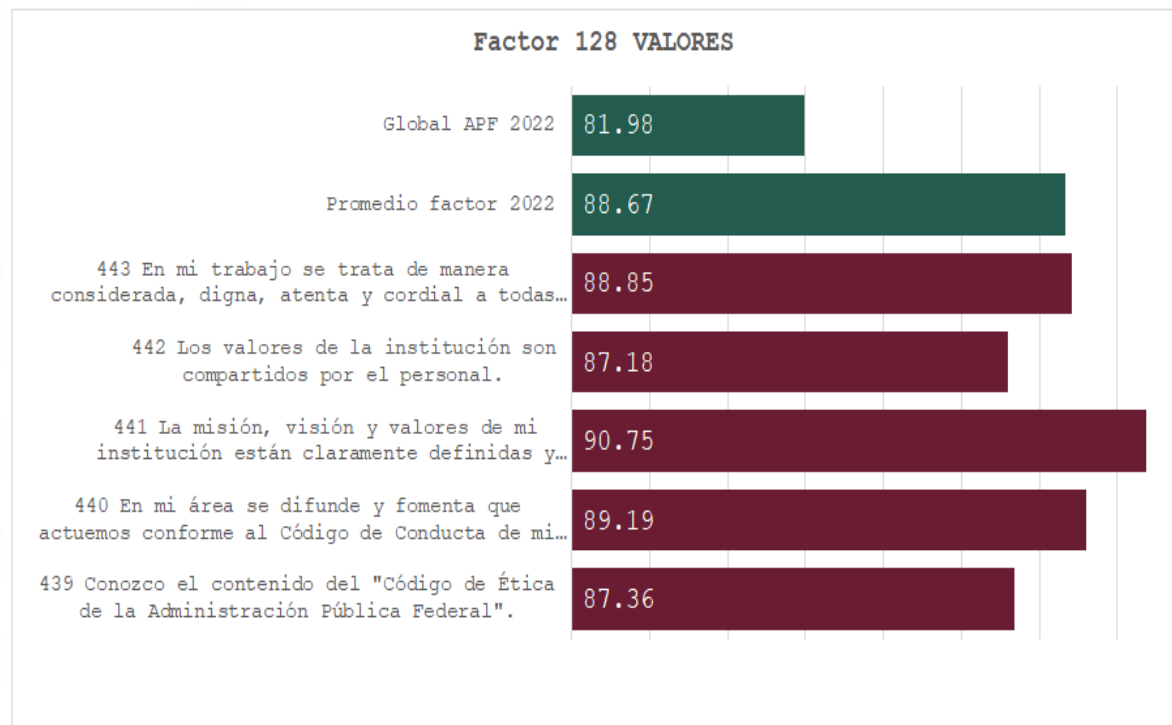
Factor 127 TRANSPARENCIA	Índice
409 En mi institución la asignación y uso de los recursos es racional (telefonía, fotocopiado, energía eléctrica, agua, papelería, etc.).	81.84
410 En mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.	86.33
411 En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.	93.11
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.	91.82
413 En mi área de trabajo se actúa con transparencia.	91.56
Promedio factor 2022	88.94
Global APF 2022	81.98



LA ALTA CALIFICACIÓN DE ESTOS REACTIVOS REFLEJA LA IMPORTANCIA Y COMPROMISO DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS Y EL MANEJO TRANSPARENTE DE LOS RECURSOS EN LA CEAV.

FACTOR VALORES

Factor 128 VALORES	Índice
439 Conozco el contenido del "Código de Ética de la Administración Pública Federal".	87.36
440 En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.	89.19
441 La misión, visión y valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.	90.75
442 Los valores de la institución son compartidos por el personal.	87.18
443 En mi trabajo se trata de manera considerada, digna, atenta y cordial a todas las personas.	88.85
Promedio factor 2022	88.67
Global APF 2022	81.98



LA ALTA CALIFICACIÓN DE ESTOS REACTIVOS, POR ENCIMA DEL PROMEDIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, INDICAN EL CONOCIMIENTO DE LOS VALORES INSTITUCIONALES Y LA APROPIACIÓN QUE HACE EL PERSONAL DE LOS MISMOS.

DE MANERA GENERAL, LOS REACTIVOS QUE SE DESTACAN POR HABER OBTENIDO LAS MEJORES CALIFICACIONES SON LOS SIGUIENTES:

REACTIVOS CON CALIFICACIONES MÁS ALTAS	CALIFICACIÓN
387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.	95.28
463 Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.	94.64
374 Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo de mi institución.	94.36
386 Me identifico con el propósito u objetivo de la institución.	94.17
460 Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	94.05
411 En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.	93.11
452 Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto.	92.29
426 Mi trabajo me motiva a ser cada día una mejor persona servidora pública.	91.99

ESTOS REACTIVOS, AL IGUAL QUE LOS FACTORES MEJOR CALIFICADOS, REFLEJAN LOS ASPECTOS QUE, DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA CEAV, SON LAS QUE DAN FORTALEZA A LA INSTITUCIÓN:

- RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS
- INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
- IGUALDAD DE GÉNERO
- TRANSPARENCIA
- VALORES
- IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN

ESTOS ASPECTOS PERMITEN DELINEAR LAS FORTALEZAS DE LA INSTITUCIÓN Y SIRVEN DE BASE PARA SUSTENTAR ACCIONES ORIENTADAS AL MEJORAMIENTO DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

POR OTRO LADO, DE MANERA GENERAL, LOS REACTIVOS QUE OBTUVIERON LAS CALIFICACIONES MÁS BAJAS, SON LOS SIGUIENTES:

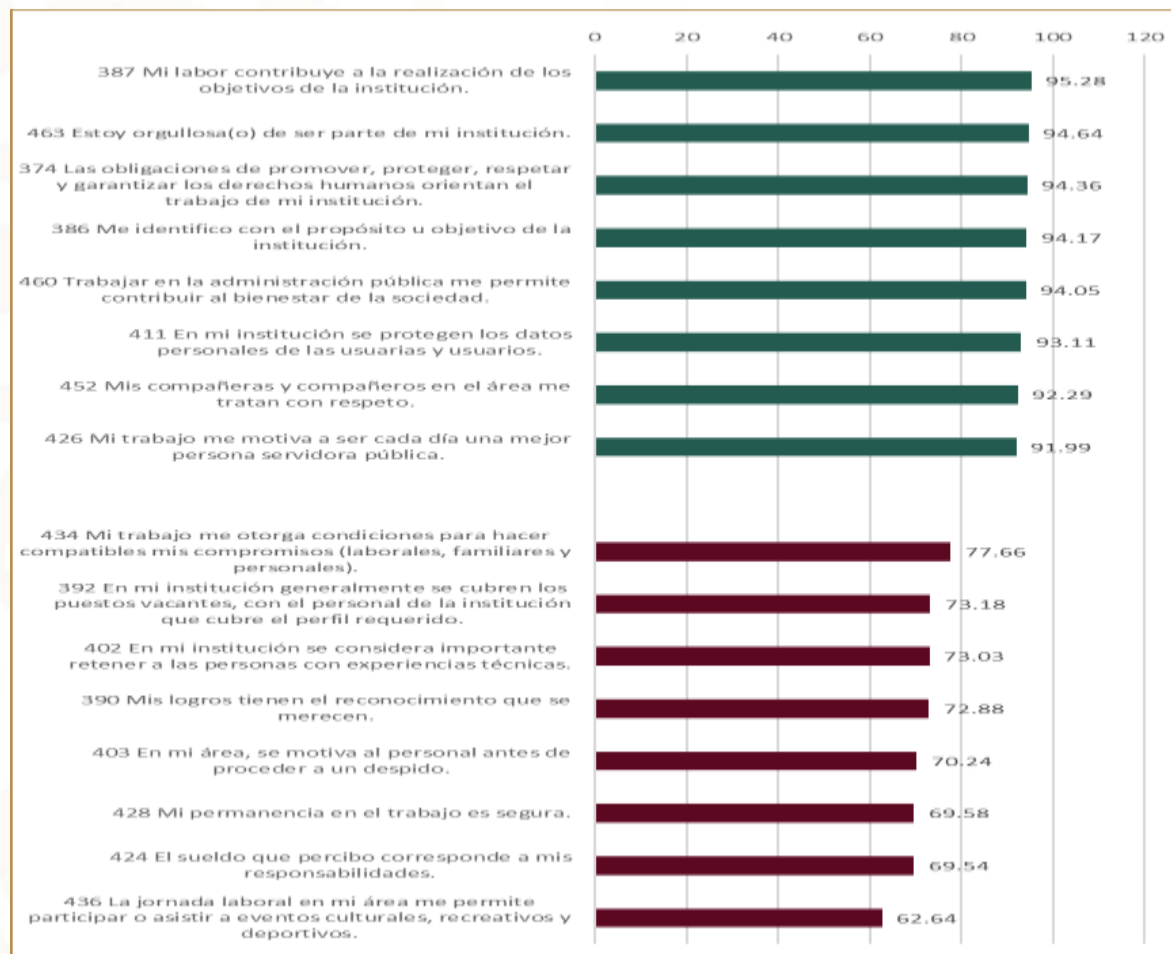
REACTIVOS CON CALIFICACIONES MÁS BAJAS	CALIFICACIÓN
436 La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.	62.64
424 El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades.	69.54
428 Mi permanencia en el trabajo es segura.	69.58
403 En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.	70.24
390 Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.	72.88
402 En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.	73.03
392 En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.	73.18
434 Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares y personales).	77.66

ESTOS REACTIVOS, AL IGUAL QUE LA EVALUACIÓN GENERAL DE LOS FACTORES, DETERMINAN LOS ASPECTOS QUE EL PERSONAL DE LA CEAV CONSIDERA QUE DEBEN SER MEJORADOS, YA QUE ESTARÍA AFECTANDO EL CLIMA LABORAL DE LA INSTITUCIÓN:

- RECONOCIMIENTO LABORAL
- EL BALANCE TRABAJO-FAMILIA
- CAPACITACIÓN
- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

LOS RESULTADOS DE ESTOS FACTORES Y REACTIVOS SEÑALAN LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD EN LAS QUE SE DEBEN DELINEAR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y APLICAR PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN QUE ORIENTEN ACCIONES TENDIENTES A MEJORAR ESTOS ASPECTOS.

AL GRAFICAR ESTOS RESULTADOS SE OBSERVA DE LA SIGUIENTE FORMA:



UNA VEZ ANALIZADOS LOS RESULTADOS ARROJADOS POR LA ECCO 2022, SE PUEDE ADVERTIR QUE, DE MANERA GENERAL, LA CEAV HA CUMPLIDO SATISFACTORIAMENTE EN LA ATENCIÓN DE LOS FACTORES ANALIZADOS.

SIN EMBARGO, LAS CALIFICACIONES MÁS BAJAS OBTENIDAS TANTO EN LOS CUADRANTES, COMO EN LOS FACTORES Y REACTIVOS, EVIDENCIAN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y DESTACAN PUNTOS QUE REQUIEREN MAYOR ATENCIÓN POR PARTE DE LA CEAV.

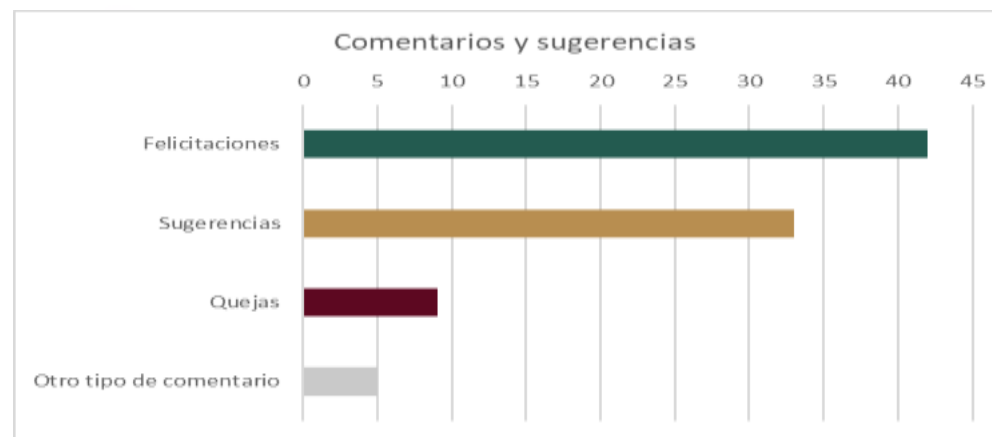
ESTAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD SERVIRÁN COMO INSUMO PRIMORDIAL PARA ELABORAR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y DELINEAR PROCESOS DE MEJORA A TRAVÉS DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

2. ANÁLISIS CUALITATIVO

LA REALIZACIÓN DE LA ECCO 2022 TAMBIÉN APORTÓ EL SENTIR DIRECTO DE LAS Y LOS TRABAJADORES AL RECOGER, DE FORMA ANÓNIMA, SUS COMENTARIOS Y SUGERENCIAS SOBRE LOS DIFERENTES TEMAS ABORDADOS.

SE RECIBIERON 89 COMENTARIOS PERSONALES CON PARTICIPACIONES DE DIVERSA ÍNDOLE, AGRUPADOS EN LOS SIGUIENTES RUBROS:

COMENTARIO REALIZADO	NÚMERO DE PARTICIPACIONES
Felicitaciones	42
Sugerencias	33
Quejas	9
Otro tipo de comentario	5
TOTAL	89



UNA VEZ RECOPIADAS Y ANALIZADAS LAS SUGERENCIAS HECHAS POR EL PERSONAL DE LA CEAV, SE PUDIERON OBSERVAR LAS SIGUIENTES TEMÁTICAS:

SUGERENCIAS	NÚMERO DE PARTICIPACIONES
ACOSO LABORAL	2
BALANCE TRABAJO FAMILIA	4
EXCESO DE CARGAS DE TRABAJO	5
CONDICIONES LABORALES	3
CRECIMIENTO PROFESIONAL	3
ESTRUCTURA DE LA ECCO	5
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	1
MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES	1
PROTECCIÓN CIVIL	2
RECONOCIMIENTO LABORAL	3
SITUACIÓN LABORAL DE LOS CAI EN LOS ESTADOS	3
TRABAJO EN EQUIPO	1

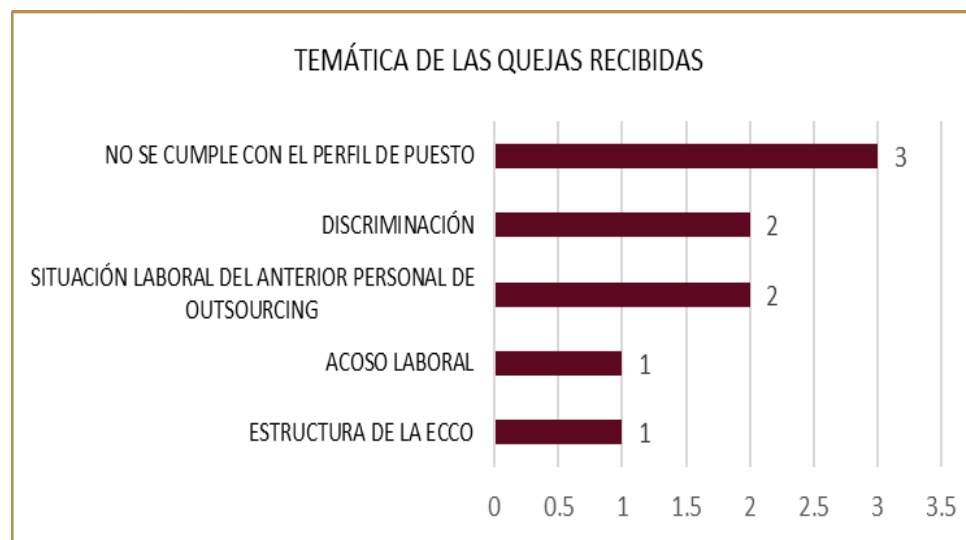


DE LAS SUGERENCIAS PRESENTADAS, EL MAYOR NÚMERO DE ELLAS SE REFIERE A LA ESTRUCTURA DE LA ECCO, EN PARTICULAR A QUE EL DISEÑO DEL CUESTIONARIO ES TOTALMENTE GENÉRICO Y NO REFLEJA SITUACIONES PARTICULARES DE ALGUNAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA CEAV.

DE IGUAL FORMA, EL EXCESO DE CARGAS DE TRABAJO Y EL BALANCE TRABAJO FAMILIA, SON DE LOS ELEMENTOS MÁS SEÑALADOS EN ESTAS EXPRESIONES DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA CEAV.

EN CUANTO A LAS QUEJAS RECIBIDAS, SE OBSERVAN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:

QUEJAS	NÚMERO DE PARTICIPACIONES
NO SE CUMPLE CON EL PERFIL DE PUESTO	3
SITUACIÓN LABORAL DEL ANTIGUO PERSONAL DE OUTSOURCING	2
DISCRIMINACIÓN	2
ESTRUCTURA DE LA ECCO	1
ACOSO LABORAL	1

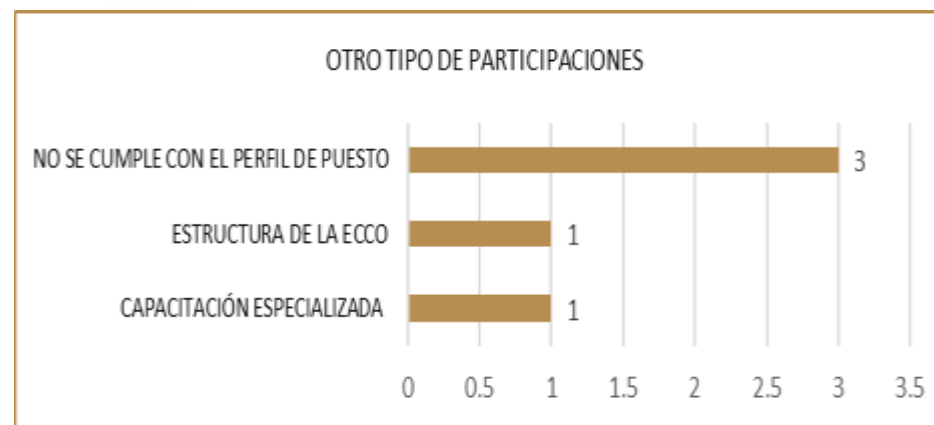


DE 9 QUEJAS RECIBIDAS, 3 DE ELLAS HACEN MENCIÓN A QUE NO SE CUMPLE CON EL PERFIL DE PUESTO, HACIENDO REFERENCIA A QUE ALGUNAS PERSONAS DE NUEVO INGRESO, NO TIENEN LA EXPERIENCIA NI LAS CAPACIDADES PARA CUBRIR UNA VACANTE, SIN EMBARGO, AL SER RECOMENDADAS, NO IMPORTA EL PERFIL QUE PRESENTEN.

ESTAS QUEJAS SE ORIENTAN A QUE NO SE LE BRINDA LA OPORTUNIDAD DE ASCENSO AL PERSONAL QUE YA SE ENCUENTRA LABORANDO EN EL ÁREA DONDE SE ABREN VACANTES.

EN CUANTO A OTRO TIPO DE COMENTARIOS RECIBIDOS, SE OBSERVA LO SIGUIENTE:

OTROS	NÚMERO DE PARTICIPACIONES
CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA	1
NO SE CUMPLE CON EL PERFIL DE PUESTO	3
ESTRUCTURA DE LA ECCO	1



DE LOS 5 COMENTARIOS RECIBIDOS EN EL APARTADO DE “OTROS”, 3 DE ESTOS SE ALINEAN A LA MAYORÍA DE QUEJAS RECIBIDAS EN CUANTO A QUE NO SE CUMPLE CON EL PERFIL DE PUESTO, HACIENDO REFERENCIA A QUE ALGUNAS PERSONAS DE NUEVO INGRESO, NO TIENEN LA EXPERIENCIA NI LAS CAPACIDADES PARA CUBRIR UNA VACANTE.

OTRO DE LOS COMENTARIOS RECIBIDOS EN ESTE RUBRO HACE REFERENCIA A QUE EL DISEÑO DEL CUESTIONARIO DE LA ECCO ES GENÉRICO Y NO REFLEJA SITUACIONES PARTICULARES DE LA INSTITUCIÓN Y DE ALGUNAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA CEAV.

NO OBSTANTE QUE LA MAYORÍA DE LAS PARTICIPACIONES FUERON DE FELICITACIONES CON EL 43%, EL DESACUERDO MOSTRADO EN LAS QUEJAS Y SUGERENCIAS DEL PERSONAL SE VE REFLEJADO EN LAS CALIFICACIONES MÁS BAJAS OBTENIDAS EN LAS SIGUIENTES TEMÁTICAS.

- HORAS DE TRABAJO EXCESIVAS
- REQUERIMIENTO DE MAYOR TIEMPO PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES
- RECONOCIMIENTO LABORAL
- MAYOR CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA
- RETROALIMENTACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ESTAS QUEJAS Y SUGERENCIAS APORTADAS POR LAS Y LOS TRABAJADORES, REFUERZA LA IDENTIFICACIÓN DE LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD YA EVIDENCIADAS POR LAS CALIFICACIONES MÁS BAJAS OBTENIDAS EN ALGUNOS REACTIVOS Y FACTORES.

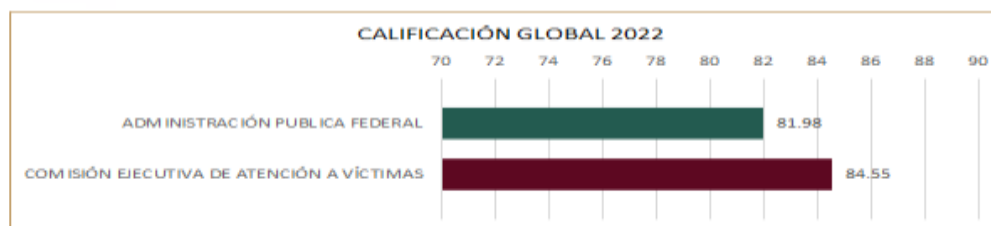
LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD IDENTIFICADAS SERVIRÁN COMO INSUMO PRIMORDIAL PARA ORIENTAR NUEVOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y GUIAR LOS PROCESOS DE MEJORA ORGANIZACIONAL QUE SE REQUIEREN IMPLEMENTAR DENTRO DE LA CEAV.

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

3.1 COMPARATIVO A NIVEL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

LA COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS OBTUVO UNA CALIFICACIÓN GENERAL DE 84.55, PUNTUACIÓN POR ENCIMA DEL PROMEDIO GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, QUE ALCANZÓ 81.98 DE CALIFICACIÓN.

RESULTADOS ECCO 2022	CALIFICACIÓN GLOBAL
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL	81.98
COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS	84.55



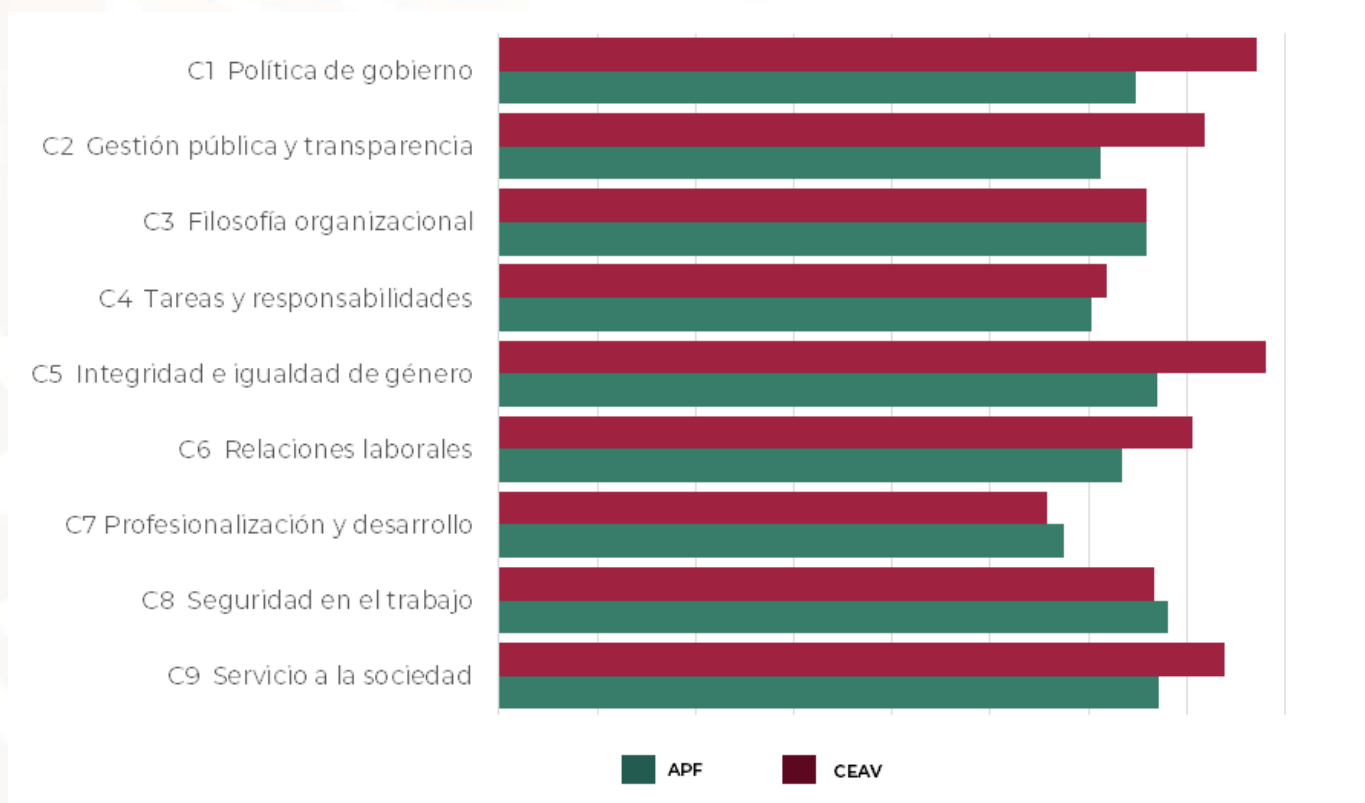
COMPARATIVO DE CUADRANTES CON LA APF

A CONTINUACIÓN, SE PRESENTA EL COMPARATIVO DE CUADRANTES DE LA CEAV CON LOS RESULTADOS GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL:

Cuadrante	ÍNDICE APF	ÍNDICE CEAV
C1 Política de gobierno	82.38	88.57
C2 Gestión pública y transparencia	80.63	85.92
C3 Filosofía organizacional	82.95	82.98
C4 Tareas y responsabilidades	80.18	80.96
C5 Integridad e igualdad de género	83.50	89.03
C6 Relaciones laborales	81.70	85.26
C7 Profesionalización y desarrollo	78.71	77.90
C8 Seguridad en el trabajo	84.06	83.36
C9 Servicio a la sociedad	83.59	86.94

DE MANERA GENERAL, LOS RESULTADOS DE LA ECCO MUESTRAN QUE EN LA MAYORÍA DE LOS CUADRANTES LA CEAV OBTUVO UNA CALIFICACIÓN POR ENCIMA DEL PROMEDIO GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, EXCEPTO EN LOS CUADRANTES DE PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO, Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

GRÁFICAMENTE SE OBSERVA DE LA SIGUIENTE MANERA:



MODELO TICHY

EL MODELO TICHY ES UNA GUÍA DE DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL QUE TOMA EN CUENTA TODOS LOS ENFOQUES DE LO QUE OCURRE AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES.

TOMA EN CUENTA LOS SISTEMAS TÉCNICO, POLÍTICO Y CULTURAL Y SU INTERRELACIÓN CON PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS, COMO ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES, ESTRUCTURAS Y PROCEDIMIENTOS, Y EL PERSONAL.

APLICADO A LA ECCO, EL MODELO TICHY PERMITE ANALIZAR LOS RESULTADOS CON BASE EN LA SIGUIENTE MATRIZ, LA CUAL INTEGRA TODOS LOS FACTORES ESTUDIADOS EN LA ENCUESTA:

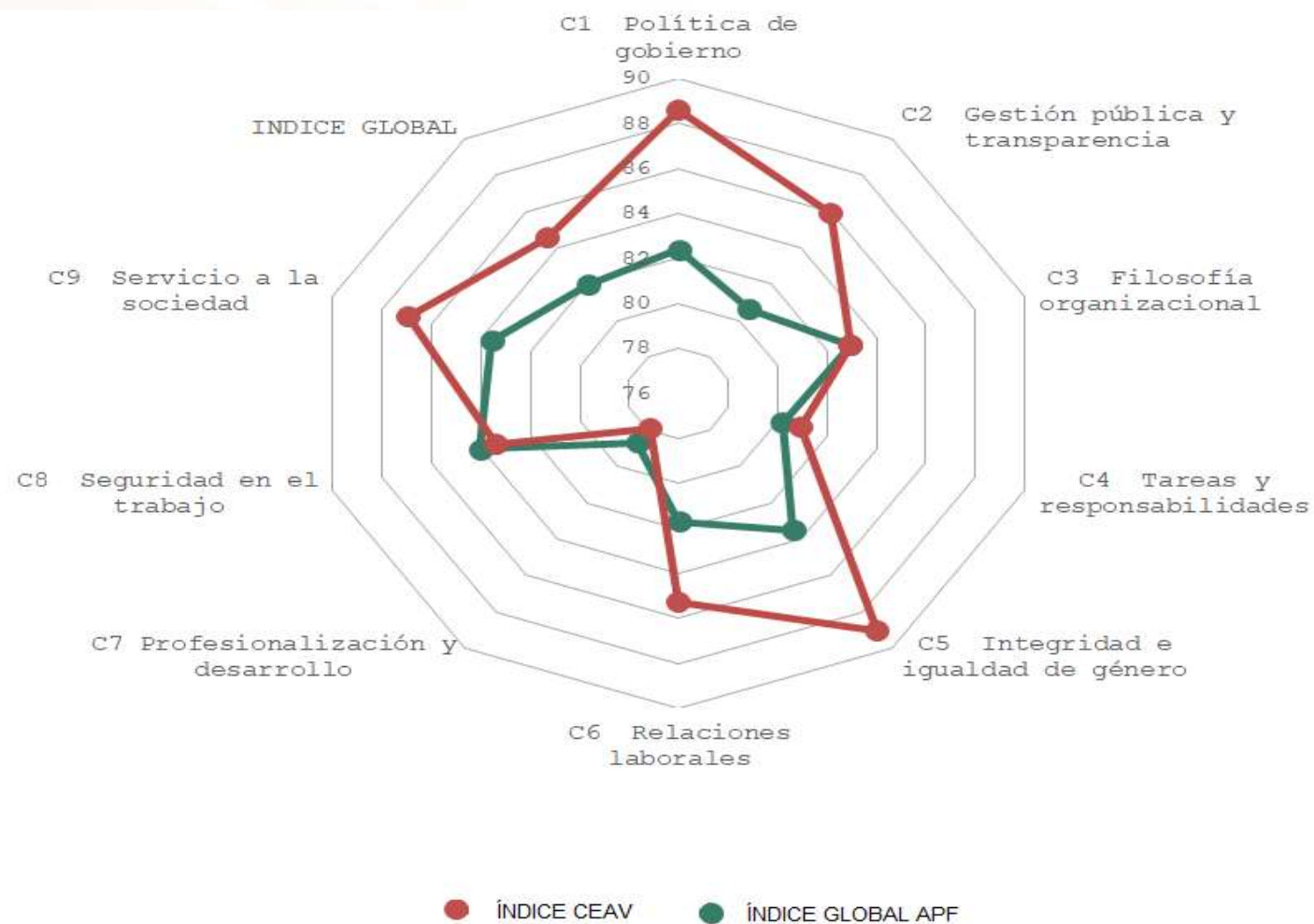
SISTEMAS	HERRAMIENTAS ADMINISTRATIVAS		
	Organizacional y Estratégico	Estructuras y Procedimientos	Personas
Técnico	CUADRANTE 1 1. Política de gobierno: - Normativa y austeridad - Derechos Humanos	CUADRANTE 4 4. Tareas y responsabilidades: - Organización - Reconocimiento laboral	CUADRANTE 7 7. Profesionalización y desarrollo: - Capacitación - Evaluación del desempeño
Político	CUADRANTE 2 2. Gestión pública y transparencia: - Gestión pública - Transparencia	CUADRANTE 5 5. Integridad e igualdad de género: - Igualdad de género - Integridad y no discriminación	CUADRANTE 8 8. Seguridad en el trabajo: - Emergencias - Calidad de vida laboral y estrés
Cultural	CUADRANTE 3 3. Filosofía organizacional: - Balance trabajo familia - Valores	CUADRANTE 6 6. Relaciones laborales: - Liderazgo - Trabajo en equipo	CUADRANTE 9 9. Servicio a la sociedad: - Identidad con la institución - Orientación a la ciudadanía

UN VEZ IDENTIFICADOS TODOS LOS FACTORES QUE CONFORMAN LA ECCO Y DESPUÉS DE RELACIONARLOS CON LOS SISTEMAS DEL MODELO TICHY, A CONTINUACIÓN SE PRESENTAN LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR LA CEAV, ASÍ COMO SU COMPARACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

Cuadrante	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2022 CEAV
C1.- Política de gobierno	82.38	88.57
C2.- Gestión pública y transparencia	80.63	85.92
C3.- Filosofía organizacional	82.95	82.98
C4.- Tareas y responsabilidades	80.18	80.96
C5.- Integridad e igualdad de género	83.50	89.03
C6.- Relaciones laborales	81.70	85.26
C7.- Profesionalización y desarrollo	78.71	77.90
C8.- Seguridad en el trabajo	84.06	83.36
C9.- Servicio a la sociedad	83.59	86.94
ÍNDICE GLOBAL	81.98	84.55



MODELO TICHY RADIAL POR CUADRANTE APF / CEAV



EN LA GRÁFICA SE OBSERVA LA SEPARACIÓN O UNIÓN ENTRE DIFERENTES RADIALES, COMO RESULTADO DE LA COMPARACIÓN ENTRE EL ÍNDICE GLOBAL DE LA APF Y EL ÍNDICE DE LA CEAV.

ENTRE LOS ÍNDICES QUE SE OBSERVAN MÁS DISTANTES ENTRE SÍ Y QUE INDICAN UNA CALIFICACIÓN MAYOR DE LA CEAV POR ENCIMA DEL PROMEDIO NACIONAL SE ENCUENTRAN:

- POLÍTICA DE GOBIERNO
- GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA
- INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO
- RELACIONES LABORALES
- SERVICIO A LA SOCIEDAD

ESTOS FACTORES SE ORIENTAN HACIA LAS FORTALEZAS QUE SE HABÍAN IDENTIFICADO COMO RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS, INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD DE GÉNERO, TRANSPARENCIA, VALORES E IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN.

POR OTRO LADO, LOS RADIANTES QUE SE UNEN Y SE EMPALMAN EN CIERTOS FACTORES, CORRESPONDEN A CALIFICACIONES DE LA CEAV SIMILARES O POR DEBAJO DE LA MEDIA NACIONAL, COMO SON:

- FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL
- TAREAS Y RESPONSABILIDADES
- PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO
- SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ESTOS FACTORES SEÑALAN LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD IDENTIFICADAS ANTERIORMENTE, COMO RECONOCIMIENTO LABORAL, BALANCE TRABAJO-FAMILIA, CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

ESTO SE MUESTRA EN EL SIGUIENTE CUADRO:

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022			
Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas / APF			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	6.19	0.78	-0.81
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	5.29	5.53	-0.70
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	0.03	3.56	3.35

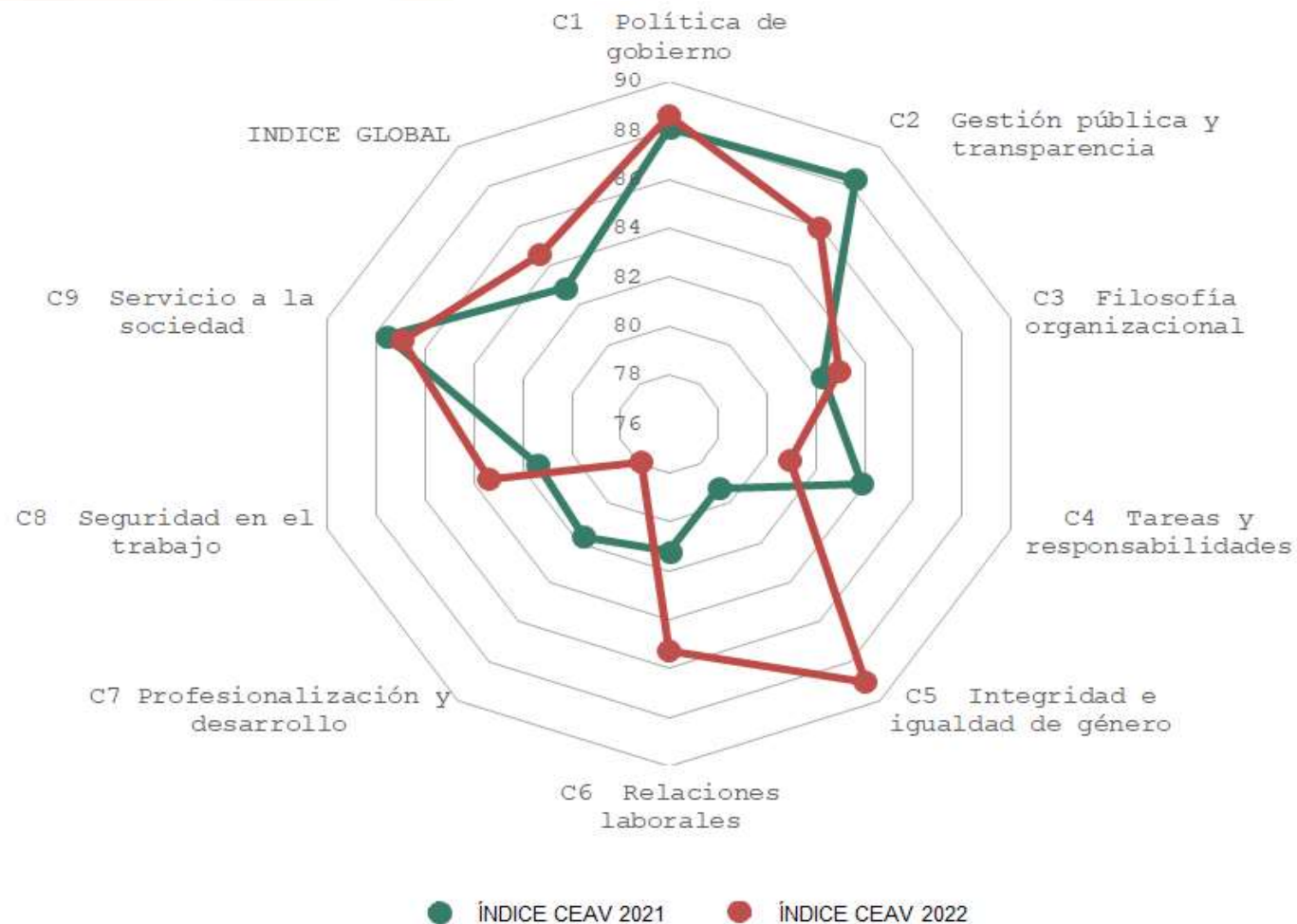
EL MODELO TICHY REFUERZA EL ANÁLISIS REALIZADO MEDIANTE LA COMPARACIÓN DE FACTORES, REACTIVOS, Y COMENTARIOS Y SUGERENCIAS, PERMITIENDO DELINEAR LAS FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD DE LA INSTITUCIÓN.

COMPARANDO LOS RESULTADOS POR CUADRANTE CON RESPECTO AL AÑO 2021, SE OBSERVA LO SIGUIENTE:

Cuadrante	ÍNDICE CEAV 2021	ÍNDICE CEAV 2022
C1 Política de gobierno	88.09	88.57
C2 Gestión pública y transparencia	88.34	85.92
C3 Filosofía organizacional	82.27	82.98
C4 Tareas y responsabilidades	83.88	80.96
C5 Integridad e igualdad de género	79.27	89.03
C6 Relaciones laborales	81.22	85.26
C7 Profesionalización y desarrollo	81.70	77.90
C8 Seguridad en el trabajo	81.39	83.36
C9 Servicio a la sociedad	87.60	86.94
ÍNDICE GLOBAL	82.89	84.55



MODELO TICHY RADIAL POR CUADRANTE CEAV 2021 / 2022



ESTO SE MUESTRA EN EL SIGUIENTE CUADRO:

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento CEAV 2022 / 2021			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	0.48	-2.92	-3.80
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-2.42	9.76	1.97
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	0.71	4.04	-0.66

LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2022 CON RESPECTO A LOS DATOS DEL 2021, MUESTRAN UN INCREMENTO GLOBAL DE 1.66 PUNTOS PORCENTUALES, LO CUAL SE OBSERVA EN EL CUADRANTE 5, INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO, CON 9.76 PUNTOS, CUADRANTE 6, RELACIONES LABORALES CON 4.04 PUNTOS Y CUADRANTE 8, SEGURIDAD EN EL TRABAJO, CON 1.97 PUNTOS.

DE IGUAL FORMA SE MUESTRAN RESULTADOS QUE SE MANTIENEN, COMO LOS OBTENIDOS EN EL CUADRANTE 1, POLÍTICA DE GOBIERNO Y CUADRANTE 3, FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL, CUYOS RESULTADOS PRÁCTICAMENTE SE MANTIENEN SIN VARIACIÓN.

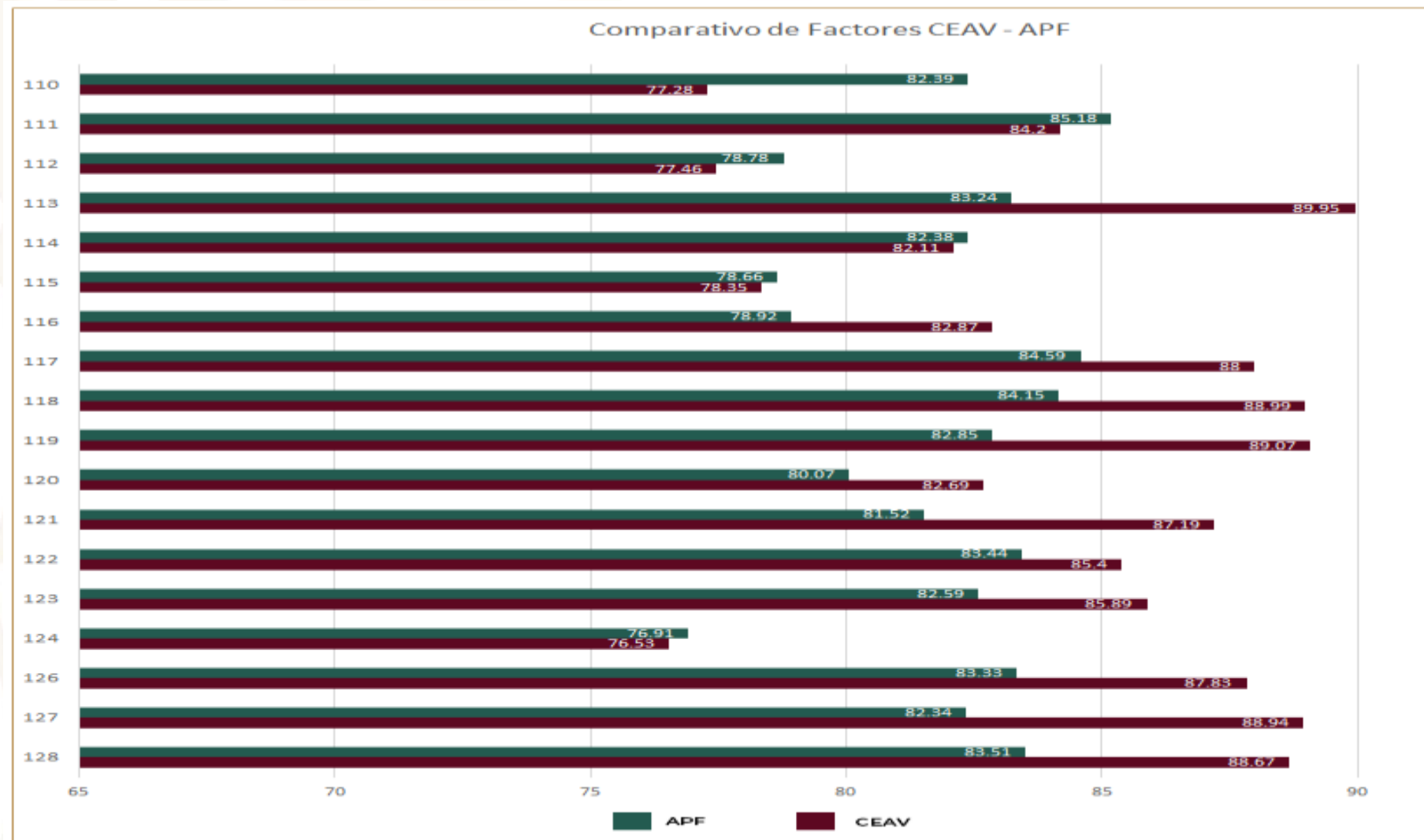
ESTA COMPARACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL 2022 CON RESPECTO DEL AÑO ANTERIOR, MUESTRAN UNA DISMINUCIÓN PORCENTUAL EN LOS CUADRANTES DE GESTIÓN Y TRANSPARENCIA, TAREAS Y RESPONSABILIDADES, PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO, Y SERVICIO A LA SOCIEDAD.

3.2 COMPARATIVO DE FACTORES CON LA APF

EN CUANTO A LOS PROMEDIOS DE LOS FACTORES ESTUDIADOS, LA COMPARACIÓN SE OBSERVA EN EL SIGUIENTE CUADRO.

Factor	ÍNDICE CEAV	ÍNDICE APF
110 Balance trabajo-familia	77.28	82.39
111 Calidad de vida laboral y estrés	84.20	85.18
112 Capacitación	77.46	78.78
113 Derechos humanos	89.95	83.24
114 Emergencias	82.11	82.38
115 Evaluación del desempeño	78.35	78.66
116 Gestión pública	82.87	78.92
117 Identidad con la institución	88.00	84.59
118 Igualdad de género	88.99	84.15
119 Integridad y no discriminación	89.07	82.85
120 Liderazgo	82.69	80.07
121 Normativa y austeridad	87.19	81.52
122 Organización	85.40	83.44
123 Orientación a la ciudadanía	85.89	82.59
124 Reconocimiento laboral	76.53	76.91
126 Trabajo en equipo	87.83	83.33
127 Transparencia	88.94	82.34
128 Valores	88.67	83.51

GRÁFICAMENTE SE OBSERVA DE LA SIGUIENTE FORMA.



LA CEAV PRESENTA 12 FACTORES CON CALIFICACIÓN SUPERIOR A LA ALCANZADA EN EL PROMEDIO NACIONAL, PRESENTANDO 6 FACTORES CON CALIFICACIÓN POR DEBAJO DEL PROMEDIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

LOS FACTORES QUE OBTUVIERON UNA CALIFICACIÓN MENOR AL PROMEDIO NACIONAL FUERON LOS SIGUIENTES:

Factor	ÍNDICE CEAV	ÍNDICE APF
110 Balance trabajo-familia	77.28	82.39
111 Calidad de vida laboral y estrés	84.20	85.18
112 Capacitación	77.46	78.78
114 Emergencias	82.11	82.38
115 Evaluación del desempeño	78.35	78.66
124 Reconocimiento laboral	76.53	76.91

ES IMPORTANTE DESTACAR QUE, SI BIEN EN LA MAYORÍA DE LOS FACTORES EVALUADOS, LA CALIFICACIÓN DE LA CEAV ES SUPERIOR A LO ALCANZADO EN EL GLOBAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, EXISTEN FACTORES POR DEBAJO DE ÉSTE, LO QUE INDICA QUE LA CEAV PRESENTA DESATENCIÓN EN ESTOS TEMAS.

CABE DESTACAR TAMBIÉN QUE EL FACTOR BALANCE TRABAJO-FAMILIA, HISTÓRICAMENTE HA REPRESENTADO UN ÁREA DE OPORTUNIDAD, TANTO A NIVEL DE LA CEAV, COMO A NIVEL NACIONAL.

EN LA PRESENTE EDICIÓN DE LA ECCO, ESTE FACTOR ALCANZÓ UNA CALIFICACIÓN DE 77.28, QUE COMPARADO CON EL RESULTADO DE 2021 CON 72 PUNTOS, REPRESENTA UN LIGERO AVANCE, SIN EMBARGO SIGUE REPRESENTANDO 5 PUNTOS POR DEBAJO DE LA MEDIA NACIONAL.

3.3 COMPARATIVO DE REACTIVOS CON LA APF

EN CUANTO A LOS REACTIVOS EVALUADOS, SE OBSERVA UNA TENDENCIA SIMILAR CUANDO SE COMPARAN AL INTERIOR DE LOS FACTORES QUE RESULTARON CON UNA CALIFICACIÓN POR DEBAJO DEL PROMEDIO NACIONAL.

A CONTINUACIÓN SE HACE UNA COMPARATIVA DE LOS REACTIVOS CON MENOR CALIFICACIÓN:

REACTIVOS CON MENOR CALIFICACIÓN	ÍNDICE CEAV	ÍNDICE APF
436 La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.	62.64	78.61
424 El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades.	69.54	76.66
428 Mi permanencia en el trabajo es segura.	69.58	82.49
403 En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.	70.24	75.38
390 Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.	72.88	74.97
402 En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.	73.03	76.59
392 En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.	73.18	74.55
434 Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares y personales).	77.66	82.01

LOS REACTIVOS CON MENOR CALIFICACIÓN DE LA CEAV TAMBIÉN SE ENCUENTRAN POR DEBAJO DEL PROMEDIO NACIONAL, POR LO QUE RESULTA DOBLEMENTE IMPORTANTE SU ATENCIÓN MEDIANTE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.

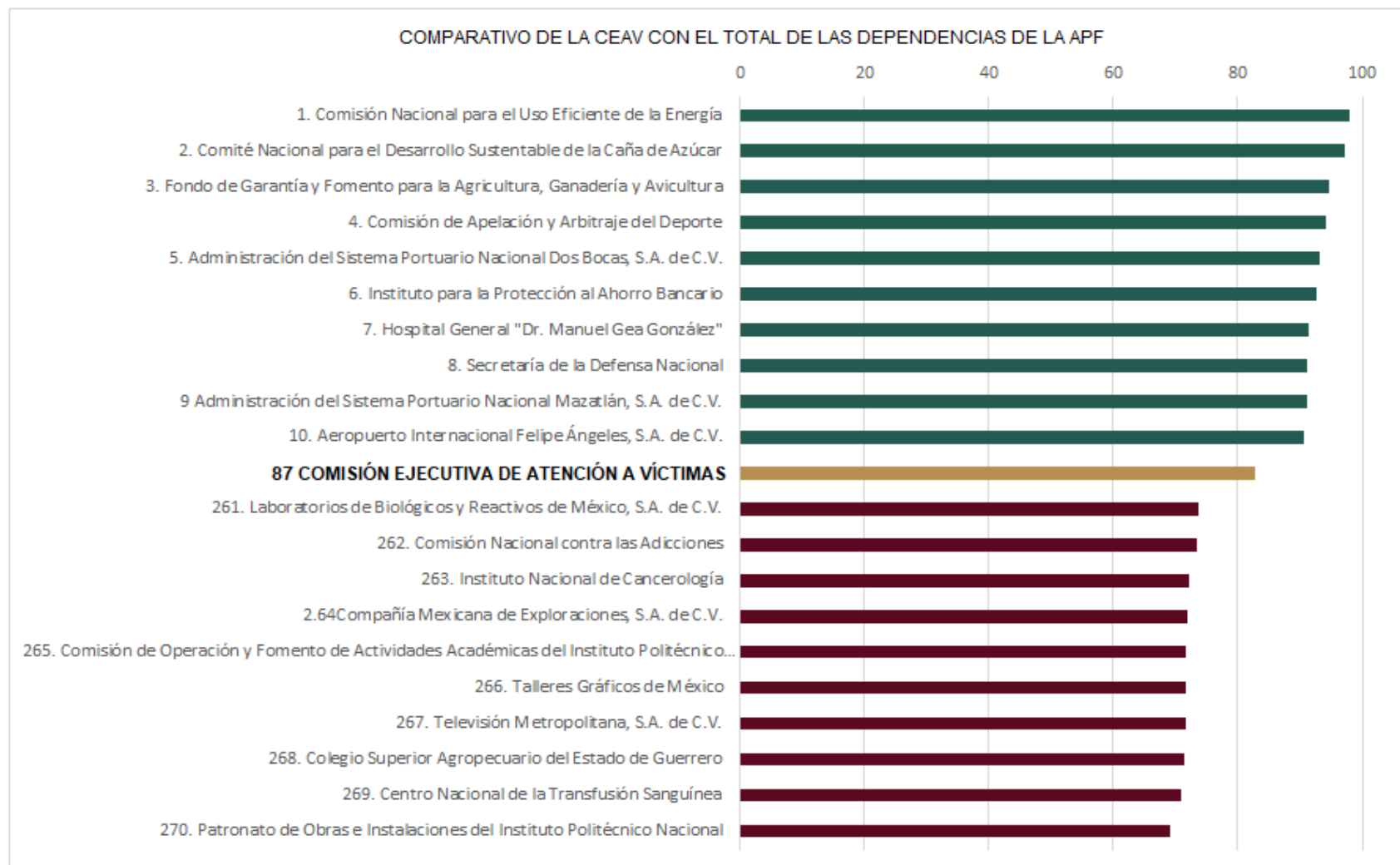
3.4 ANÁLISIS COMPARATIVO A NIVEL INTERINSTITUCIONAL

LA COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS OBTUVO UN PROMEDIO GENERAL DE 84.55 PUNTOS, QUE LA UBICAN EN LA PARTE CENTRAL DE LA LISTA DE 270 ENTIDADES PÚBLICAS PARTICIPANTES.

POSICIÓN APF	ENTIDAD PÚBLICA	CALIFICACIÓN GLOBAL
1	Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía	98.06
2	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar	97.29
3	Fondo de Garantía y Fomento para la Agricultura, Ganadería y Avicultura	94.79
4	Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte	94.18
5	Administración del Sistema Portuario Nacional Dos Bocas, S.A. de C.V.	93.17
6	Instituto para la Protección al Ahorro Bancario	92.73
7	Hospital General "Dr. Manuel Gea González"	91.51
8	Secretaría de la Defensa Nacional	91.24
9	Administración del Sistema Portuario Nacional Mazatlán, S.A. de C.V.	91.04
10	Aeropuerto Internacional Felipe Ángeles, S.A. de C.V.	90.76
87	COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS	82.89
261	Laboratorios de Biológicos y Reactivos de México, S.A. de C.V.	73.74
262	Comisión Nacional contra las Adicciones	73.39
263	Instituto Nacional de Cancerología	72.16
264	Compañía Mexicana de Exploraciones, S.A. de C.V.	71.80
265	Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del IPN	71.78
266	Talleres Gráficos de México	71.56
267	Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.	71.56
268	Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero	71.47
269	Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea	70.87
270	Patronato de Obras e Instalaciones del Instituto Politécnico Nacional	69.07

DE 270 ENTIDADES PARTICIPANTES, LA CEAV SE COLOCÓ EN EL LUGAR 87 A NIVEL NACIONAL.

GRÁFICAMENTE SE OBSERVA DE LA SIGUIENTE FORMA:



POR OTRO LADO, AL PRESENTAR LOS RESULTADOS GENERALES DE LA ECCO 2022 AGRUPADOS DE ACUERDO CON LA NATURALEZA DEL ORGANISMO PÚBLICO, SE PUEDEN OBTENER LOS SIGUIENTES ANÁLISIS COMPARATIVOS:

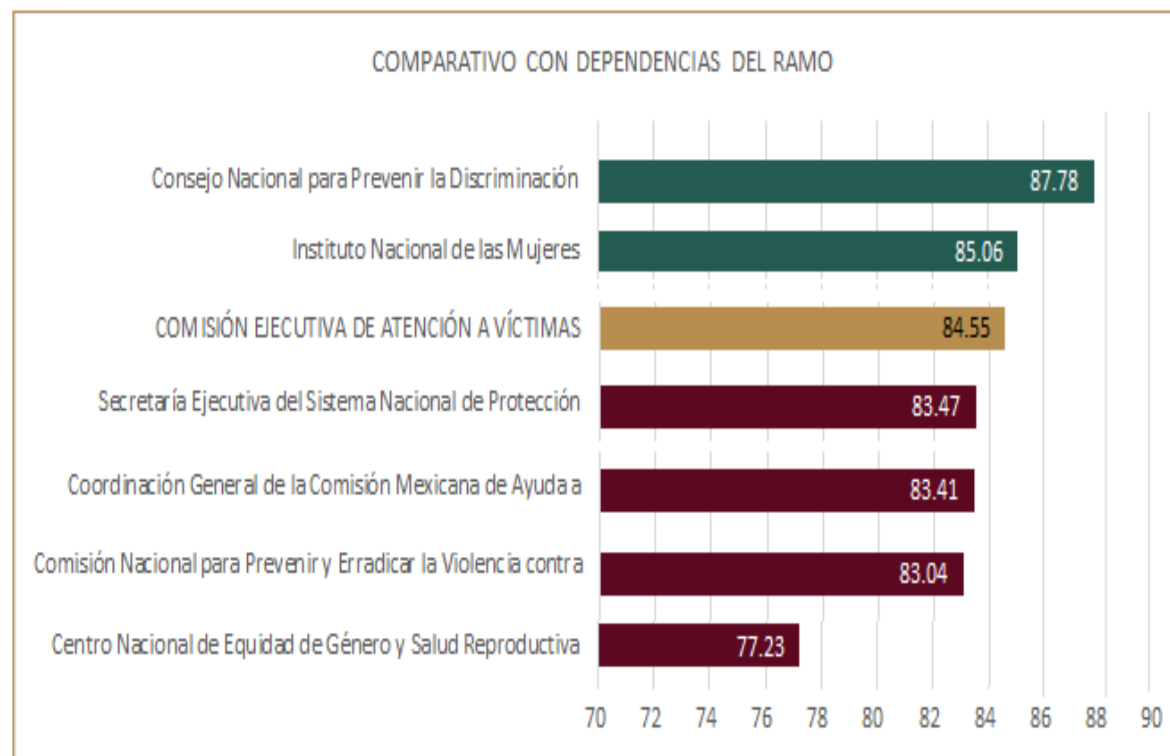
ENTIDADES NO SECTORIZADAS	CALIFICACIÓN GLOBAL
Administración Portuaria Integral de Salina Cruz, S.A. de C.V.	90.02
Administración Portuaria Integral de Coatzacoalcos, S.A. de C.V.	88.41
Ferrocarril del Istmo de Tehuantepec, S.A. de C.V.	85.56
Procuraduría de la Defensa del Contribuyente	85.44
Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción	85.10
Instituto Nacional de las Mujeres	85.06
COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS	84.55
Archivo General de la Nación	81.31
Corredor Interoceánico del Istmo de Tehuantepec	80.26
Comisión Nacional para la Mejora Continua de da Educación	79.89
Sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano	78.27
Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas	78.17



LA CEAV SE ENCUENTRA AGRUPADA DENTRO DE LAS ENTIDADES NO SECTORIZADAS, EN DONDE OCUPA UN LUGAR CENTRAL ENTRE LOS 90.02 PUNTOS DE LA ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE SALINA CRUZ Y EL INSTITUTO NACIONAL DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS QUE ALCANZÓ 78.17 PUNTOS.

CON RESPECTO A OTRAS ENTIDADES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS A PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD, LA CEAV SE UBICA EN LA SIGUIENTE POSICIÓN:

DEPENDENCIA	CALIFICACIÓN GLOBAL
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	87.78
Instituto Nacional de las Mujeres	85.06
COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS	84.55
Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes	83.47
Coordinación General de la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados	83.41
Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	83.04
Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva	77.23



EN COMPARACIÓN CON LAS DEPENDENCIAS DEL RAMO, LA CEAV AVANZÓ 2 LUGARES CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR, CUANDO REGISTRÓ UN PROMEDIO DE 82.89 PUNTOS.

4. ANÁLISIS COMPARATIVO DE RESULTADOS A NIVEL INSTITUCIONAL, ENTRE ÁREAS Y CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR

EL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS ENTRE LAS DIFERENTES UNIDADES ADMINISTRATIVAS QUE CONFORMAN LA CEAV, PERMITE UBICAR EL NIVEL EN EL QUE SE ENCUENTRAN Y EL GRADO DE ATENCIÓN QUE REQUIEREN PARA FORTALECER SUS ÁREAS DE OPORTUNIDAD.

LA BASE DE PARTIDA PARA EL ANÁLISIS, ES LA CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, CON 81.98 PUNTOS, Y LA CALIFICACIÓN GLOBAL DE LA CEAV, QUE ALCANZÓ 84.55 PUNTOS.

AL INTERIOR DE LA CEAV SE OBSERVA QUE EL 73% DE LAS ÁREAS SE UBICAN POR ENCIMA DEL PROMEDIO GLOBAL DEL GOBIERNO FEDERAL, ES DECIR, PRESENTA UNA CALIFICACIÓN DE 81 PUNTOS O MÁS, MIENTRAS QUE EL 27% RESTANTE SE ENCUENTRA POR DEBAJO DE ESTA MEDIA.

DE IGUAL FORMA SE PUEDE DESTACAR QUE 20 UNIDADES ADMINISTRATIVAS OBTUVIERON UNA CALIFICACIÓN DE MÁS DE 85 PUNTOS, LO QUE SE TRADUCE EN UN 54% DE ÁREAS CON UN AMBIENTE LABORAL ADECUADO, DE ACUERDO CON LA APRECIACIÓN DE SU PERSONAL.

POR OTRO LADO, 10 ÁREAS OBTUVIERON UNA CALIFICACIÓN POR DEBAJO DE LA MEDIA NACIONAL, Y DE ÉSTAS, SÓLO 2 CALIFICARON POR DEBAJO DE LOS 75 PUNTOS.

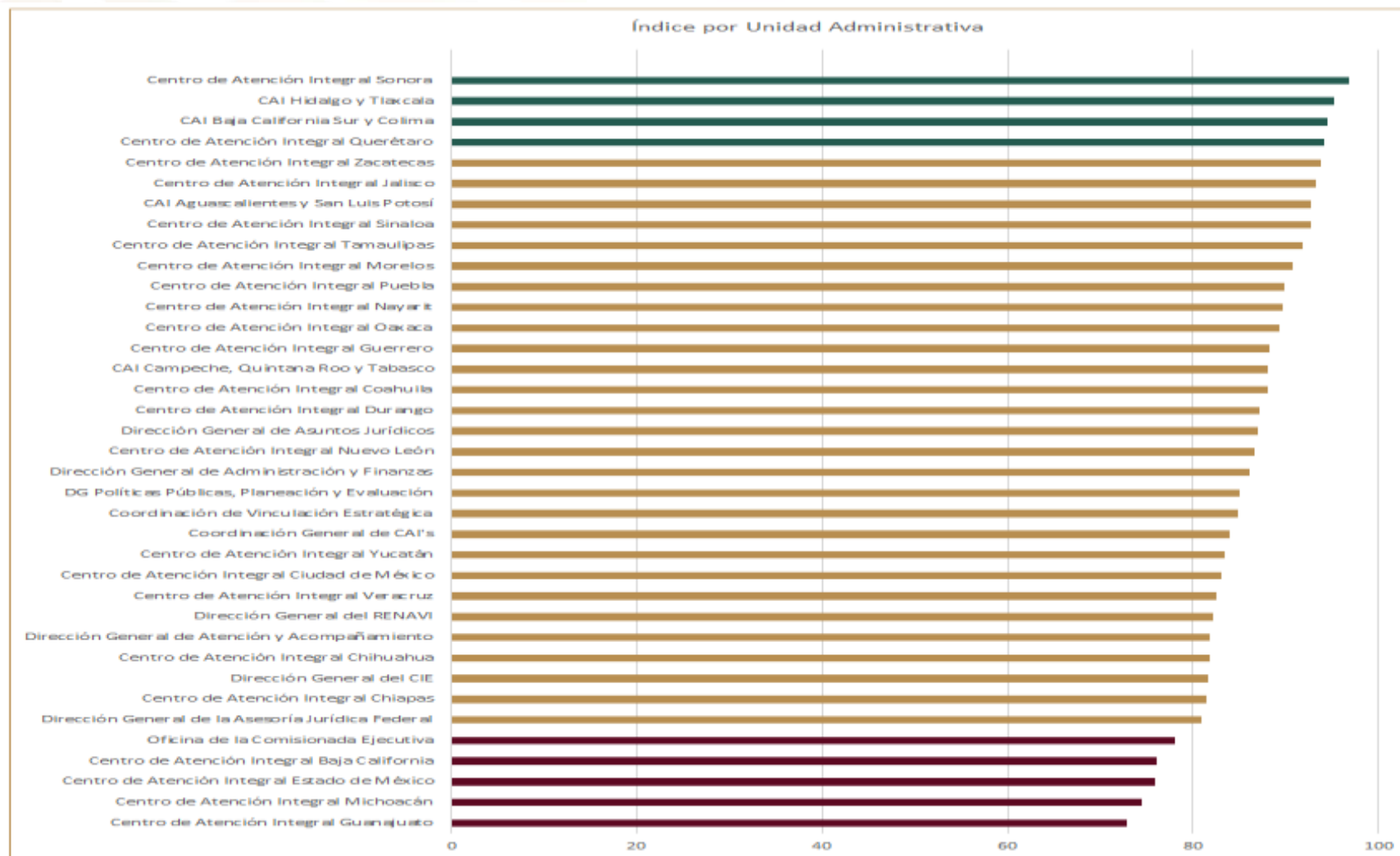
Nombre de área	Calificación
Oficina de la Comisionada Ejecutiva	78.02
Dirección General de Asuntos Jurídicos	87.02
Dirección General de la Asesoría Jurídica Federal	80.99
Dirección General de Atención y Acompañamiento	81.88
Dirección General de Políticas Públicas, Planeación y Evaluación	84.97
Dirección General del Registro Nacional de Víctimas	82.11
Dirección General del Comité Interdisciplinario Evaluador	81.62
Dirección General de Administración y Finanzas	86.08
Coordinación de Vinculación Estratégica	84.88



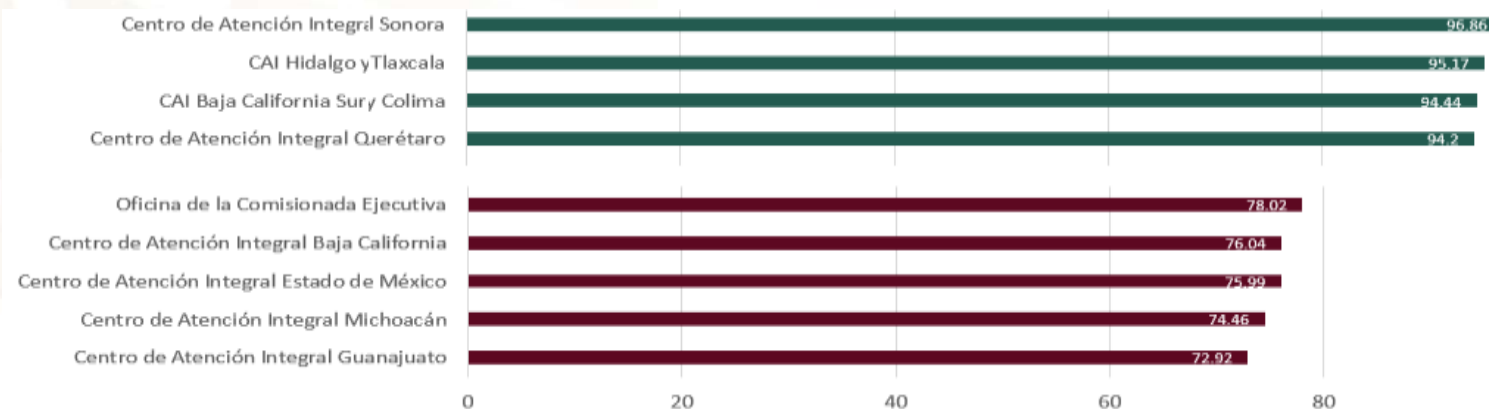
Nombre de área	Calificación
Coordinación General de Centros de Atención Integral	83.97
Centros de Atención Integral Aguascalientes y San Luis Potosí	92.73
Centro de Atención Integral Baja California	76.04
Centros de Atención Integral Baja California Sur y Colima	94.44
Centros de Atención Integral Campeche, Quintana Roo y Tabasco	88.16
Centro de Atención Integral Ciudad de México	83.12
Centro de Atención Integral Chiapas	81.5
Centro de Atención Integral Chihuahua	81.78
Centro de Atención Integral Coahuila	88.13
Centro de Atención Integral Durango	87.1
Centro de Atención Integral Estado de México	75.99
Centro de Atención Integral Guanajuato	72.92
Centro de Atención Integral Guerrero	88.33
Centros de Atención Integral Hidalgo y Tlaxcala	95.17
Centro de Atención Integral Jalisco	93.31
Centro de Atención Integral Michoacán	74.46
Centro de Atención Integral Morelos	90.78
Centro de Atención Integral Nayarit	89.6
Centro de Atención Integral Nuevo León	86.64
Centro de Atención Integral Oaxaca	89.39
Centro de Atención Integral Puebla	89.87
Centro de Atención Integral Querétaro	94.2
Centro de Atención Integral Sinaloa	92.72
Centro de Atención Integral Sonora	96.86
Centro de Atención Integral Tamaulipas	91.84
Centro de Atención Integral Veracruz	82.47
Centro de Atención Integral Yucatán	83.34
Centro de Atención Integral Zacatecas	93.85



DE FORMA GENERAL, LA CALIFICACIÓN DE LAS DIFERENTES ÁREAS QUE CONFORMAN LA CEAV SE OBSERVAN EN EL SIGUIENTE GRÁFICO.

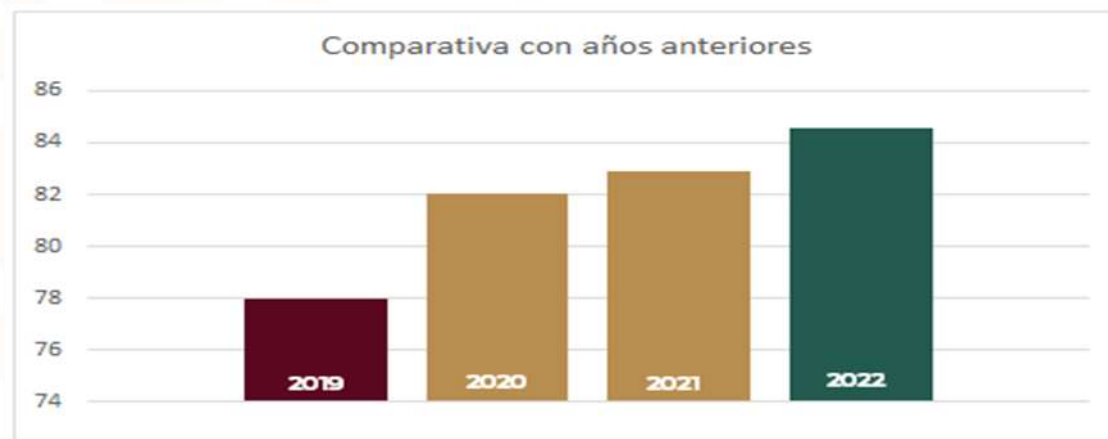


LAS UNIDADES QUE SE ENCUENTRAN EN LOS EXTREMOS DE LA PUNTACIÓN SE OBSERVAN EN LA SIGUIENTE GRÁFICA.



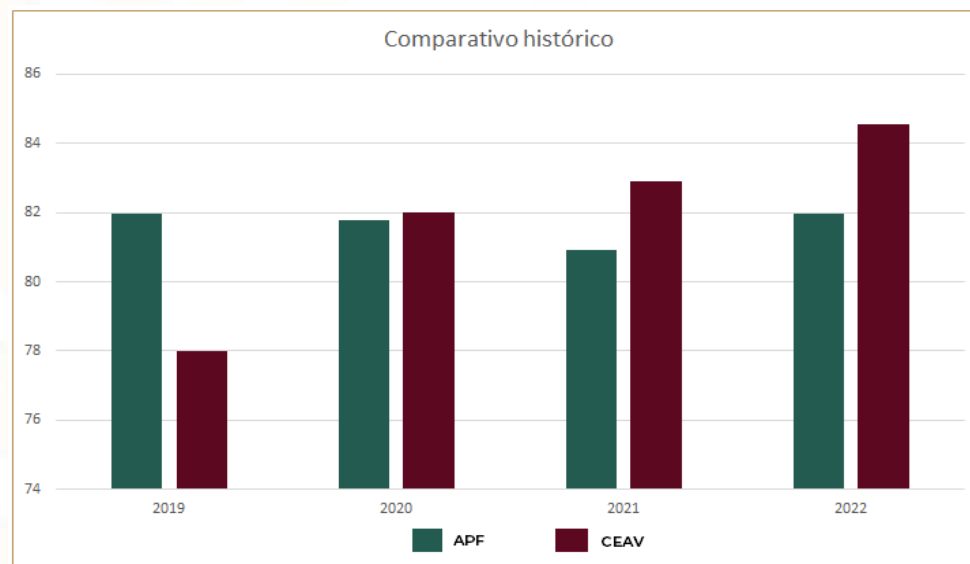
ESTE GRÁFICO DESTACA LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS QUE REQUIEREN UNA MAYOR ATENCIÓN EN LA APLICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR, LOS ÍNDICES GENERALES DE LA CEAV SE HAN IDO INCREMENTANDO PAULATINAMENTE, PARA PASAR DE 78 PUNTOS EN 2019 A 84.55 EN 2022, COMO SE OBSERVA EN LA SIGUIENTE GRÁFICA.



A NIVEL HISTÓRICO, LA CEAV HA OBTENIDO LOS SIGUIENTES RESULTADOS EN COMPARACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL:

	2019	2020	2021	2022
APF	81.98	81.79	80.91	81.98
CEAV	78.00	82.00	82.89	84.55



ESTOS GRÁFICOS MUESTRAN LA EVOLUCIÓN POSITIVA EN EL PROMEDIO OBTENIDO POR LA CEAV A LO LARGO DE LAS ÚLTIMAS 4 EMISIONES DE LA ECCO, DONDE EL PROMEDIO OBTENIDO EN 2019 FUE DE 78 PUNTOS, HASTA OBTENER SU PROMEDIO MÁXIMO EN 2022 CON 84.55 PUNTOS.

5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

UNA VEZ ANALIZADOS LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2022 EN SUS DIFERENTES NIVELES DE DESAGREGACIÓN: POR CUADRANTE, POR FACTOR, POR REACTIVO Y A TRAVÉS DEL MODELO TICHY, Y UNA VEZ HECHAS LAS COMPARACIONES AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN Y EN RELACIÓN CON LA APF Y OTRAS DEPENDENCIAS DEL SECTOR Y DEL RAMO, SE PUDO OBTENER LA SIGUIENTE MATRIZ:

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - INSTITUCIÓN ÉTICAMENTE SOLVENTE (RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS, A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y A LA NO DISCRIMINACIÓN). - VALORES Y TRABAJO EN EQUIPO. - SUS SERVICIOS SE ORIENTAN A LA CIUDADANÍA. 	<ul style="list-style-type: none"> - ES UNA INSTITUCIÓN CON PERSONAL JOVEN Y PREPARADO (EDUCACIÓN SUPERIOR). - SE APEGA A LA NORMATIVIDAD ESTABLECIDA (TRANSPARENCIA). - TIENE IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - ALTA ROTACIÓN DEL PERSONAL QUE DIFICULTA LOS PROCESOS DE DIFUSIÓN. - FALTA DE CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA EN LAS ÁREAS SUSTANTIVAS. - FALTA DE OPORTUNIDADES PARA OCUPAR PLAZAS VACANTES. 	<ul style="list-style-type: none"> - INCONFORMIDAD POR EL EXCESO DE HORAS DE TRABAJO Y EL POCO TIEMPO PARA ATENDER ASUNTOS FAMILIARES. - OCUPACIÓN DE PLAZAS SIN CUBRIR EL PERFIL CORRESPONDIENTE. - FALTA DE RECONOCIMIENTOS LABORALES.

LAS FORTALEZAS ORGANIZACIONALES NO SÓLO COADYUVAN AL LOGRO DE LAS METAS INSTITUCIONALES, SI NO QUE PUEDEN SERVIR COMO BASE PARA IMPULSAR CAMBIOS ORGANIZACIONALES A TRAVÉS DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

DE IGUAL FORMA, LAS DEBILIDADES Y AMENAZAS RESALTAN LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y DELINEAN LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.

EN CUANTO A LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD DE LA CEAV QUE FUERON EVIDENCIADAS POR LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2022, SE DESTACAN 4 EN LOS QUE SE REQUIERE PONER MAYOR ATENCIÓN:

FACTORES DE LA CEAV EVALUADOS POR DEBAJO DEL PROMEDIO NACIONAL	ÍNDICE CEAV
RECONOCIMIENTO LABORAL	76.53
BALANCE TRABAJO-FAMILIA	77.28
CAPACITACIÓN	77.46
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	78.35

EL TRABAJO EN EQUIPO, LA DISCIPLINA ADMINISTRATIVA Y LA IDENTIDAD QUE TIENE EL PERSONAL HACIA SU INSTITUCIÓN, ASÍ COMO LA ORIENTACIÓN DEL SERVICIO HACIA LA CIUDADANÍA, SON FACTORES QUE INCIDEN POSITIVAMENTE EN LA ATENCIÓN DE LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD.

EN ESTE SENTIDO, LA CAPACITACIÓN, LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y EL RECONOCIMIENTO LABORAL SE PODRÁN ATENDER MEDIANTE LA APLICACIÓN DE PRÁCTICAS TRANSFORMADORAS QUE INCIDAN DIRECTAMENTE EN LA PROBLEMÁTICA.

POR OTRO LADO, EL BALANCE TRABAJO-FAMILIA SERÁ ATENDIDO DESDE DIVERSOS ÁNGULOS QUE PROPICIEN LA INTEGRACIÓN Y COORDINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES LABORALES CON LA VIDA FAMILIAR DE LAS Y EL PERSONAL DE LA CEAV.

6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

UNA VEZ REALIZADOS LOS ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022 DE LA CEAV, Y CON EL FIN DE ATENDER LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD DETECTADAS CON LA ENCUESTA, SE ELABORARON LOS SIGUIENTES OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. UNA DE LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD QUE REQUIEREN MAYOR ATENCIÓN, DE ACUERDO CON LOS DATOS ARROJADOS POR LA ENCUESTA, ES LO RELATIVO AL RECONOCIMIENTO LABORAL, SIENDO EL FACTOR CON LA CALIFICACIÓN MÁS BAJA, ALCANZANDO 76.53 PUNTOS.

ESTA CALIFICACIÓN OBLIGA A IMPLEMENTAR MEDIDAS PARA FOMENTAR ACCIONES DE RECONOCIMIENTO LABORAL AL PERSONAL DE LA CEAV, POR LO QUE SE PLANTEA EL SIGUIENTE OBJETIVO ESTRATÉGICO:

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. IMPLEMENTAR UN PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO LABORAL, CONSISTENTE EN EL ENVÍO DE DOCUMENTOS Y CORREOS DE FELICITACIÓN Y AGRADECIMIENTO, LA ELABORACIÓN DE UN MURO DE RECONOCIMIENTO EN LA INTRANET Y LA IMPLEMENTACIÓN DE RECONOCIMIENTOS EN REDES SOCIALES, CON EL FIN DE VALORAR EL TRABAJO DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA CEAV QUE REDUNDEN EN MOTIVACIÓN Y MEJORA CONTINUA PARA LA INSTITUCIÓN.

2. OTRA DE LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD QUE HAN REQUERIDO ATENCIÓN HISTÓRICA, ES LO RELATIVO AL FACTOR BALANCE TRABAJO FAMILIA, QUE EN 2022 OBTUVO UNA CALIFICACIÓN DE 77.28.

ESTE RESULTADO OBLIGA A IMPLEMENTAR MEDIDAS PARA FOMENTAR ACCIONES QUE PERMITAN AL PERSONAL PROGRAMAR Y ORGANIZAR SUS TIEMPOS PARA ATENDER ASUNTOS PERSONALES Y FAMILIARES, POR LO QUE SE PLANTEA EL SIGUIENTE OBJETIVO ESTRATÉGICO:

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. COADYUVAR EN EL EQUILIBRIO TRABAJO FAMILIA MEDIANTE ACCIONES QUE FACILITEN AL PERSONAL EL TRABAJO A DISTANCIA CUANDO TENGAN LA NECESIDAD DEL CUIDADO DE MENORES EN EDAD PREESCOLAR, PRIMARIA Y SECUNDARIA.



3. OTRA DE LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD DETECTADAS CON LOS RESULTADOS DE LA ECCO, ES EL DESCONOCIMIENTO DE LAS PRESTACIONES A LAS QUE SE TIENE DERECHO DENTRO DE LA CEAV.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. DIFUNDIR LAS PRESTACIONES A LAS QUE SE TIENEN DERECHO, MEDIANTE EL ENVÍO DE CORREOS INFORMATIVOS A TODO EL PERSONAL DE LA CEAV.

4. EN CUANTO AL TEMA DE LA CAPACITACIÓN, SE BUSCARÁ UNA CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA PARA LAS ÁREAS SUSTANTIVAS, POR LO QUE EL OBJETIVO ESTRATÉGICO ESTARÁ ORIENTADO HACIA LA IMPLEMENTACIÓN DE CURSOS EN LÍNEA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, NO DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DIFERENCIADA A VÍCTIMAS.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. IMPLEMENTAR CURSOS DE CAPACITACIÓN ESPECIALIZADOS EN LÍNEA, EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, NO DISCRIMINACIÓN Y ATENCIÓN DIFERENCIADA A VÍCTIMAS, CON EL FIN DE QUE LLEGUEN A TODO EL PERSONAL DE LAS ÁREAS SUSTANTIVAS A NIVEL NACIONAL, PROPICIANDO EL FOMENTO DEL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA CEAV.

5. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ES OTRO DE LOS FACTORES QUE RESULTARON CON UNA CALIFICACIÓN POR DEBAJO DEL PROMEDIO NACIONAL, ALCANZANDO UNA CALIFICACIÓN DE 78.35 PUNTOS, POR LO QUE ES NECESARIO SU DEBIDA ATENCIÓN.

EN ESTE TEMA SE SUBRAYA LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR ACCIONES DE RETROALIMENTACIÓN CON EL FIN DE QUE EL PERSONAL EVALUADO PUEDA CONOCER LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD QUE DEBE ATENDER INDIVIDUALMENTE.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. DESARROLLAR UN MÓDULO INFORMÁTICO DE RETROALIMENTACIÓN Y CAPACITACIÓN DENTRO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, A FIN DE QUE LA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA EVALUADA TENGA CONOCIMIENTO DE SUS CALIFICACIONES Y DE LAS ACCIONES SUGERIDAS PARA SU MEJORA CONTINUA.

6. PARA LA CEAV, EL MANTENER INFORMADO A TODO EL PERSONAL ES UNA ACTIVIDAD DE SUMA IMPORTANCIA, YA QUE GENERA APEGO, PARTICIPACIÓN E INICIATIVAS DE MEJORAS CONTINUAS, MOTIVO POR EL CUAL ES IMPORTANTE EL SIGUIENTE OBJETIVO:

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6. INFORMAR A TODO EL PERSONAL DE LA CEAV SOBRE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022 Y LA ELABORACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023, MEDIANTE EL ALOJAMIENTO DEL DOCUMENTO DE DIFUSIÓN EN LA PÁGINA OFICIAL DE LA CEAV Y EN LA INTRANET, ASÍ COMO EL ENVÍO DEL MISMO A CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA A TRAVÉS DE LOS CORREOS INSTITUCIONALES.

7. UNO DE LOS FACTORES A LOS QUE SIEMPRE SE LES HA DADO UNA ESPECIAL IMPORTANCIA DENTRO DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN, ES LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES QUE FAVOREZCAN EL LIDERAZGO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CADA INSTITUCIÓN.

SI SE REQUIERE CONDUCIR A UN GRUPO DE PERSONAS PARA LA REALIZACIÓN DE TAREAS CON EFICIENCIA E IMPLEMENTAR ACCIONES QUE TRANSFORMEN A UNA INSTITUCIÓN, ES NECESARIO DOTAR DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES A LOS RESPONSABLES DE LLEVAR A CABO ESTAS ACTIVIDADES.

ES POR ESTE MOTIVO QUE DENTRO DE LA CEAV SE TIENE PROGRAMADO IMPLEMENTAR CURSOS DE LIDERAZGO QUE PREPAREN AL PERSONAL DE MANDO PARA CONDUCIR EQUIPOS DE TRABAJO MOTIVADOS Y ORGANIZADOS PARA ALCANZAR LAS METAS DE CADA ÁREA, ASÍ COMO EL OBJETIVO GENERAL DE LA INSTITUCIÓN.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7. REFORZAR EL LIDERAZGO AL INTERIOR DE CADA UNA DE LAS ÁREAS QUE CONFORMAN LA CEAV, MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN CURSO ESPECIALIZADO DE LIDERAZGO

ESTOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SERÁN ATENDIDOS A TRAVÉS DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL A IMPLEMENTARSE EN 2023.

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

UNA VEZ ESTABLECIDOS LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA ATENDER LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD, SE ELABORARON LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN QUE SE ENLISTAN A CONTINUACIÓN.

NO.	OBJETIVO ESTRATÉGICO	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN	PERSONAL DIRIGIDO	FACTOR
1	Implementar un programa de reconocimiento laboral, consistente en el envío de documentos y correos de felicitación y agradecimiento, la implementación de un muro de reconocimiento en la intranet y la implementación de reconocimientos en redes sociales, con el fin de valorar el trabajo de las personas servidoras públicas de la ceav que redunden en motivación y mejora continua para la institución.	Implementar un programa de reconocimiento laboral con el fin de valorar el trabajo de las personas servidoras públicas de la CEAV que redunden en motivación y mejora continua para la Institución.	Todo el personal	Reconocimiento laboral.
2	Coadyuvar en el equilibrio trabajo familia mediante acciones que faciliten al personal el trabajo a distancia cuando tengan la necesidad del cuidado de menores en edad preescolar, primaria y secundaria.	Coadyuvar en el equilibrio trabajo familia mediante acciones que faciliten al personal el trabajo a distancia cuando tengan la necesidad del cuidado de menores en edad preescolar, primaria y secundaria.	Todo el personal	Balance trabajo familia.
3	Difundir las prestaciones a las que se tienen derecho, mediante el envío de correos informativos a todo el personal de la CEAV.	Difundir las prestaciones a las que se tienen derecho, mediante el envío de correos informativos a todo el personal de la CEAV.	Todo el personal	Balance trabajo familia.



NO.	OBJETIVO ESTRATÉGICO	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN	PERSONAL DIRIGIDO	FACTOR
4	Implementar cursos de capacitación especializados en línea, en materia de derechos humanos, no discriminación y atención diferenciada a víctimas, con el fin de que lleguen a todo el personal de las áreas sustantivas a nivel nacional, propiciando el fomento del desarrollo profesional de las personas servidoras públicas de la CEAV.	Implementar cursos de capacitación en línea, en materia de derechos humanos, no discriminación y atención diferenciada a víctimas.	Todo el personal	Capacitación
5	Desarrollar un módulo informático de retroalimentación y capacitación dentro del sistema de evaluación del desempeño, a fin de que la persona servidora pública evaluada tenga conocimiento de sus calificaciones y de las acciones sugeridas para su mejora continua	Desarrollar un módulo informático de retroalimentación y capacitación dentro del sistema de evaluación del desempeño.	Todo el personal	Evaluación del desempeño.
6	Informar a todo el personal de la CEAV sobre los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 y la elaboración de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023, mediante el alojamiento del documento de difusión en la página oficial de la CEAV y en la intranet, así como el envío del mismo a cada persona servidora pública a través de los correos institucionales	Difundir los resultados de la ECCO 2022 y de las PTCCO 2023, a través de la página oficial de la CEAV, la intranet y el envío de correos electrónicos a todo el personal de la Institución.	Todo el personal	Impacto de la encuesta en mi institución.
7	Reforzar el liderazgo al interior de cada una de las áreas que conforman la CEAV, mediante la implementación de un curso especializado de liderazgo.	Reforzar el liderazgo al interior de cada una de las áreas que conforman la CEAV, mediante la implementación de un curso especializado de liderazgo.	Personal de Mando Medio	Liderazgo



8. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA CEAV 2023, SE TIENEN PROGRAMADAS DE LA SIGUIENTE FORMA:

NO.	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN	INICIO	TÉRMINO	PROGRAMACIÓN ESPECÍFICA
1	Implementar un programa de reconocimiento laboral con el fin de valorar el trabajo de las personas servidoras públicas de la CEAV que redunden en motivación y mejora continua para la Institución.	01/05/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la primer quincena de mayo se elaborará el directorio de personal por área, identificando puesto, funciones, jefe inmediato y onomásticos. - De igual forma, en esta fecha se elaborarán formatos para que cada área distinga al personal destacado por su desempeño. - Se enviarán reconocimientos de manera personal al personal acreedor y se identificarán a través de la intranet durante el mes de vigencia.
2	Coadyuvar en el equilibrio trabajo familia mediante acciones que faciliten al personal el trabajo a distancia cuando tengan la necesidad del cuidado de menores en edad preescolar, primaria y secundaria.	01/05/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Una vez enviadas y registradas las PTCCO 2023 ante la Secretaría de la Función Pública, durante la primera quincena de mayo se elaborará el promocional y el correo de difusión para difundir este apoyo. - Durante la primera quincena de mayo se identificarán las fechas oficiales de la SEP en las que se suspendan clases por cuestiones técnico-administrativas. - Difundir este apoyo a todo el personal previo a las fechas establecidas por la SEP.
3	Difundir las prestaciones a las que se tienen derecho, mediante el envío de correos informativos a todo el personal de la CEAV.	01/05/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Durante la primera quincena de mayo se identificarán las prestaciones a las que se tiene derecho. - Difundir, de manera mensual, el listado de prestaciones a las que el personal de la CEAV tiene derecho, así como los requisitos para acceder a ellas.




NO.	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN	INICIO	TÉRMINO	PROGRAMACIÓN ESPECÍFICA
4	Implementar cursos de capacitación en línea, en materia de derechos humanos, no discriminación y atención diferenciada a víctimas.	01/05/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none">- Durante la primera quincena de mayo se adicionarán cursos de capacitación especializados al Programa Anual de Capacitación.- Una vez establecidos los convenios con la CNDH, CONAPRED y otras dependencias, se implementarán cursos en línea a lo largo del año.
5	Desarrollar un módulo informático de retroalimentación y capacitación dentro del sistema de evaluación del desempeño.	01/07/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none">- Una vez concluida la evaluación del desempeño 2022, durante el mes de junio se diseñará y pondrá en operación un módulo de retroalimentación en el sistema informático para que el personal tenga acceso a los comentarios y recomendaciones de su evaluación.- A partir de la carga de metas para la evaluación del desempeño 2023, durante el mes de octubre se dará a conocer a todo el personal sobre el módulo de retroalimentación y el mecanismo de operación.
6	Difundir los resultados de la ECCO 2022 y de las PTCCO 2023, a través de la página oficial de la CEAV, la intranet y el envío de correos electrónicos a todo el personal de la Institución.	01/05/2023	31/05/2023	<ul style="list-style-type: none">- Durante la segunda quincena de abril se elaborará el formato de difusión de los resultados de la ECCO 2022.- A partir del envío y registro de las PTCCO 2023 ante la Secretaría de la Función Pública, el primer día hábil de mayo se enviarán los resultados de la ECCO 2022 a todo el personal a través de los correos institucionales.- Durante los primeros 10 días de mayo se subirá el documento de difusión a la página oficial de la CEAV y a la intranet y se mantendrán por el resto del año.
7	Reforzar el liderazgo al interior de cada una de las áreas que conforman la CEAV, mediante la implementación de un curso especializado de liderazgo.	01/07/2023	15/12/2023	<ul style="list-style-type: none">- Durante el mes de mayo se realizarán convenios con otras dependencias para acceder a su oferta educativa, dirigida hacia un curso de liderazgo en la administración pública.- Durante el mes de junio llevar a cabo la capacitación del personal de mando en materia de liderazgo.





A CONTINUACIÓN, SE PRESENTA EL FORMATO DE CAPTURA DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023 DE LA CEAV, EMITIDO POR EL SISTEMA RHNET, EN DONDE SE DETALLA LA PROGRAMACIÓN DE DICHAS PRÁCTICAS.

	Ramo	
	UR Siglas	
	UR Nombre	
	Códigos de Ramo - UR	
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

No.	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Implementar un programa de reconocimiento laboral, consistente en el envío de documentos y correos de felicitación y agradecimiento, la implementación de un muro de reconocimiento en la Intranet y la implementación de reconocimientos en redes sociales, con el fin de valorar el trabajo de las personas servidoras públicas de la ceav que redunden en motivación y mejora continua para la institución.	2- Operativa	Implementar un programa de reconocimiento laboral con el fin de valorar el trabajo de las personas servidoras públicas de la CEAV que redunden en motivación y mejora continua para la institución.	1- Todo el personal	01/05/2023	15/12/2023	Actividad coordinada entre la Dirección General de Administración y Finanzas y la Dirección de Comunicación Social.	1 - Reconocimiento laboral	Medio
2	2 - Coadyuvar en el equilibrio trabajo familia mediante acciones que faciliten al personal el trabajo a distancia cuando tengan la necesidad del cuidado de menores en edad preescolar, primaria y secundaria.	1- Estratégica	Coadyuvar en el equilibrio trabajo familia mediante acciones que faciliten al personal el trabajo a distancia cuando tengan la necesidad del cuidado de menores en edad preescolar, primaria y secundaria.	1- Todo el personal	01/05/2023	15/12/2023	Actividad a cargo de la Unidad de Igualdad de Género.	9 - Balance trabajo familia	Alto
3	3 - Difundir las prestaciones a las que se tienen derecho, mediante el envío de correos informativos a todo el personal de la CEAV.	2- Operativa	Difundir las prestaciones a las que se tienen derecho, mediante el envío de correos informativos a todo el personal de la CEAV.	1- Todo el personal	01/05/2023	15/12/2023	Actividad coordinada entre la Dirección General de Administración y Finanzas y la Dirección de Comunicación Social.	9 - Balance trabajo familia	Medio
4	4 - Implementar cursos de capacitación especializados en línea, en materia de derechos humanos, no discriminación y atención diferenciada a víctimas, con el fin de que lleguen a todo el personal de las áreas sustantivas a nivel nacional, propiciando el fomento del desarrollo profesional de las personas servidoras públicas de la CEAV.	1- Estratégica	Implementar cursos de capacitación en línea, en materia de derechos humanos, no discriminación y atención diferenciada a víctimas.	1- Todo el personal	01/05/2023	15/12/2023	Actividad a cargo de la Dirección de Recursos Humanos.	2 - Capacitación especializada y desarrollo	Alto





5	5 - Desarrollar un módulo informático de retroalimentación y capacitación dentro del sistema de evaluación del desempeño, a fin de que la persona servidora pública evaluada tenga conocimiento de sus calificaciones y de las acciones sugeridas para su mejora continua.	1- Estratégica	Desarrollar un módulo informático de retroalimentación y capacitación dentro del sistema de evaluación del desempeño.	1- Todo el personal	01/05/2023	15/12/2023	Actividad a cargo de la Dirección de Recursos Humanos.	115 - Evaluación del desempeño	Alto
6	6 - Informar a todo el personal de la CEAV sobre los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 y la elaboración de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023, mediante el alojamiento del documento de difusión en la página oficial de la CEAV y en la intranet, así como el envío del mismo a cada persona servidora pública a través de los correos institucionales.	2- Operativa	Difundir los resultados de la ECCO 2022 y de las PTCCO 2023, a través de la página oficial de la CEAV, la intranet y el envío de correos electrónicos a todo el personal de la Institución.	1- Todo el personal	01/05/2023	31/05/2023	Actividad coordinada entre la Dirección General de Administración y Finanzas y la Dirección de Comunicación Social.	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	Medio
7	7 - Reforzar el liderazgo al interior de cada una de las áreas que conforman la CEAV, mediante la implementación de un curso especializado de liderazgo.	1- Estratégica	Reforzar el liderazgo al interior de cada una de las áreas que conforman la CEAV, mediante la implementación de un curso especializado de liderazgo.	3- Mandos Medios	01/07/2023	15/12/2023	Actividad a cargo de la Dirección de Recursos Humanos.	120 - Liderazgo	Medio

Firma:

Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Mtro. Marcel Romero Rivizar Bañuelos

Fecha : 4 de Abril de 2023



9. EFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

EN 2022 SE PROGRAMARON UN TOTAL DE 7 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL, PARA ATENDER LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD EVIDENCIADAS CON LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2021.

EN EL CUADRO SIGUIENTE SE ENLISTAN LAS PRÁCTICAS PROGRAMADAS, ASÍ COMO EL PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO.

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
1. Elaboración y distribución de oficios circulares de forma trimestral, solicitando a las y los titulares de las diferentes Unidades Administrativas, el estricto cumplimiento de los horarios establecidos.	100%. Se dio cumplimiento en tiempo y forma.
2. Difusión de carteles promocionales sobre eventos culturales y de esparcimiento, accesibles para todo el personal y sus familias, mediante el envío mensual de correos electrónicos.	100%. Se dio cumplimiento en tiempo y forma.
3. Difusión de comunicados trimestrales a todo el personal sobre los lineamientos, protocolos y acciones implementadas para la atención a la pandemia provocada por el COVID-19.	100%. Se dio cumplimiento en tiempo y forma.
4. Implementación de un curso de capacitación en materia de trabajo en equipo, dirigido a personal de mando de la CEAV.	100%. Se dio cumplimiento en tiempo y forma.
5. Orientación del Programa Anual de Capacitación 2022, hacia los requerimientos específicos de las áreas sustantivas de la CEAV.	100%. Se dio cumplimiento en tiempo y forma.
6. Impartición de un curso de capacitación en materia de liderazgo a personal de mando de la CEAV.	100%. Se dio cumplimiento en tiempo y forma.
7. Difusión de resultados de la ECCO 2021 y las PTCCO 2022, a través de medios electrónicos a todo el personal de la CEAV.	100%. Se dio cumplimiento en tiempo y forma.

EL PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022 DE LA CEAV SE CUMPLIÓ EN TIEMPO Y FORMA AL 100%, DE ACUERDO CON LA PROGRAMACIÓN REGISTRADA EN EL SISTEMA RHNET.

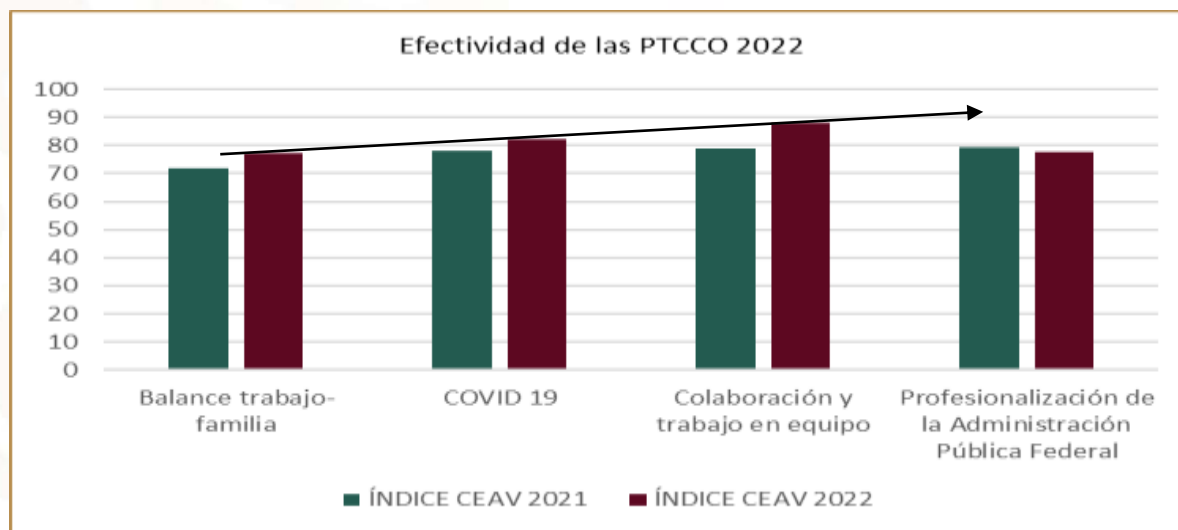
EN CUANTO A LA EVOLUCIÓN QUE OBTUVO LA CEAV CON RESPECTO DEL AÑO ANTERIOR, SE DESTACA UNA DISMINUCIÓN EN EL ÍNDICE OBTENIDO EN LOS CUADRANTES DE GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA, TAREAS Y RESPONSABILIDADES, PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO, Y SERVICIO A LA SOCIEDAD.

Cuadrante	ÍNDICE CEAV 2021	ÍNDICE CEAV 2022
C1.- Política de gobierno	88.09	88.57
C2.- Gestión pública y transparencia	88.34	85.92
C3.- Filosofía organizacional	82.27	82.98
C4.- Tareas y responsabilidades	83.88	80.96
C5.- Integridad e igualdad de género	79.27	89.03
C6.- Relaciones laborales	81.22	85.26
C7.- Profesionalización y desarrollo	81.70	77.90
C8.- Seguridad en el trabajo	81.39	83.36
C9.- Servicio a la sociedad	87.60	86.94

COMPARANDO LOS FACTORES QUE OBTUVIERON UNA MENOR CALIFICACIÓN EN 2021 Y PARA LOS CUALES SE IMPLEMENTARON PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN, CON RESPECTO A LOS ÍNDICES OBTENIDOS EN 2022, SE OBSERVA LO SIGUIENTE.

Factor	ÍNDICE CEAV 2021	ÍNDICE CEAV 2022
Balance trabajo-familia	72.00	77.28
COVID 19	78.12	82.11
Colaboración y trabajo en equipo	78.79	87.83
Profesionalización de la Administración Pública Federal	79.15	77.46

GRÁFICAMENTE SE OBSERVA DE LA SIGUIENTE FORMA.



LA APLICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN PROGRAMADAS EN 2022, REFLEJAN UNA EFECTIVIDAD ACEPTABLE, LO CUAL SE PUEDE OBSERVAR EN EL INCREMENTO EN LOS ÍNDICES DE LOS FACTORES ATENDIDOS, CON EXCEPCIÓN DEL FACTOR CAPACITACIÓN QUE DECRECIÓ 2 PUNTOS PORCENTUALES.

10. DIFUSIÓN DE RESULTADOS DE LA ECCO 2022 Y DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2023

PARA LA CEAV, EL MANTENER INFORMADO A TODO EL PERSONAL ES UNA ACTIVIDAD DE SUMA IMPORTANCIA, YA QUE GENERA APEGO, PARTICIPACIÓN E INICIATIVAS DE MEJORA CONTINUA.

LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2022 SERÁN DADOS A CONOCER A TODO EL PERSONAL EN CUANTO EL DOCUMENTO DE PRESENTACIÓN SEA ENVIADO Y AUTORIZADO POR LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

LA DIFUSIÓN SERÁ MEDIANTE EL ALOJAMIENTO DEL DOCUMENTO ÍNTEGRO EN LA PÁGINA OFICIAL DE LA CEAV Y EN LA INTRANET, ASÍ COMO EL ENVÍO DEL MISMO A CADA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA A TRAVÉS DE LOS CORREOS INSTITUCIONALES.

DE IGUAL FORMA, LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023 SERÁN DIFUNDIDAS A TODO EL PERSONAL POR LOS MISMOS MEDIOS Y SE DARÁ SEGUIMIENTO A LA INFORMACIÓN DE CUMPLIMIENTO CONFORME A LA PROGRAMACIÓN ESTABLECIDA.

CON ESTA ACCIONES SE DARÁ CUMPLIMIENTO AL OBJETIVO ESTRATÉGICO Y PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN DE INFORMAR A TODO EL PERSONAL DE LA CEAV SOBRE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022 Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023.

POR ÚLTIMO, ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE LA PARTICIPACIÓN DE LA COMISIÓN EJECUTIVA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS EN LA APLICACIÓN ED LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022, REBASÓ LAS EXPECTATIVAS DE CUMPLIMIENTO Y ALCANZÓ UNA EVALUACIÓN PROMEDIO SATISFACTORIA, QUE COMPROMETE A LA INSTITUCIÓN A CONTINUAR MEJORANDO EN TODOS LOS ASPECTOS.



PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023



GOBIERNO DE
MÉXICO



CEAV
COMISIÓN EJECUTIVA
DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS