



Ciencia y Tecnología

Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación



RESULTADOS DE LA ECCO 2025 Y PTCCO 2026 - 2027

CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE YUCATÁN A.C.



2026
año de
Margarita
Maza

Índice

- 0 Introducción
- 1. Análisis de resultados estadísticos ECCO 2025
 - 1.1 Análisis sociodemográficos
 - 1.2 Análisis de cuadrantes y factores
- 2. Análisis de resultados, comentarios y sugerencias
- 3. Comparación de resultados
- 4. Definición de objetivos estratégicos en materia del clima y de la cultura organizacional
- 5. Definición de las PTCCO
- 6. Calendarización de las PTCCO
- 7. Establecimiento de mecanismos de seguimiento y medición del impacto de las PTCCO, una vez implementadas



0. Introducción



2026
año de
Margarita
Maza

- **Misión Institucional**
- Realizamos investigación científica, formamos recursos humanos, divulgamos conocimiento, desarrollamos y transferimos tecnología e impulsamos el desarrollo de la sociedad en armonía con el medio ambiente.
- **Contexto de participación en la ECCO**
- El Centro de Investigación Científica de Yucatán A.C. es una Institución pública que, considera a las personas servidoras públicas el recurso más importante para su funcionamiento, por ende, la opinión de dichas personas en la encuesta de clima y cultura organizacional es de suma importancia, ya que nos permite realizar acciones de mejora en el CICY, se ha aplicado la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Secretaría de la Función Pública desde el año 2012 hasta la fecha, lo que ha permitido encontrar deficiencias, que requieren ser atendidas cada año. Así mismo, la ECCO es un medio de comunicación con la SABG, en el que las personas servidoras públicas expresan si están de acuerdo o en desacuerdo en diversos temas referidos a las condiciones laborales.



1. Análisis de resultados estadísticos ECCO 2025



2026
año de
Margarita
Maza

1.1 Análisis sociodemográficos



2026
año de
**Margarita
Maza**

Datos sociodemográficos

¿La persona encuestada es ? 2025



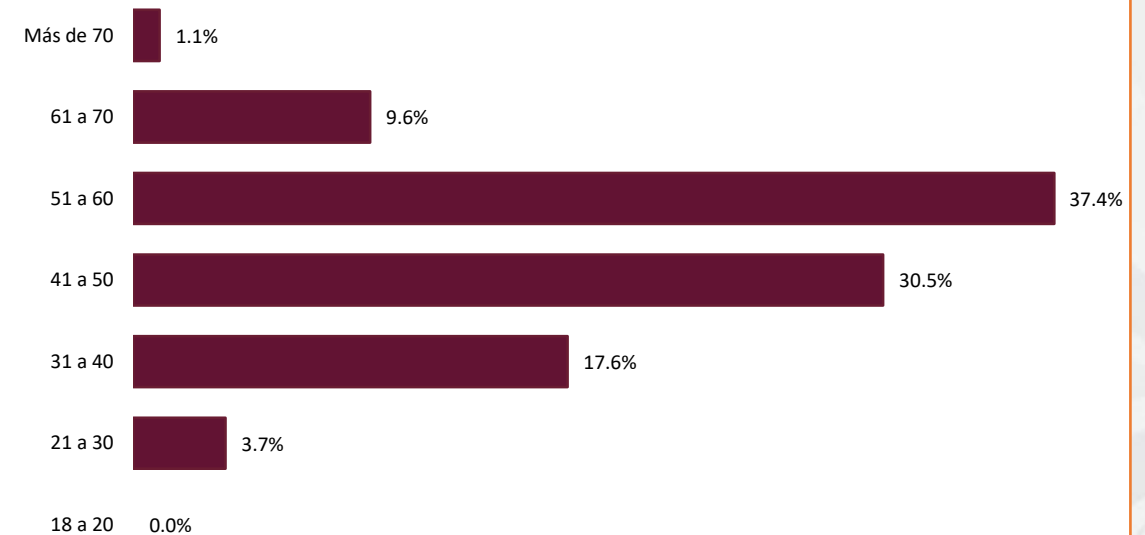
Análisis:

De acuerdo a los resultados de la ECCO 2025, las personas servidoras públicas que participaron en la encuesta, oscilan entre los 21 a los 70 años.

Análisis:

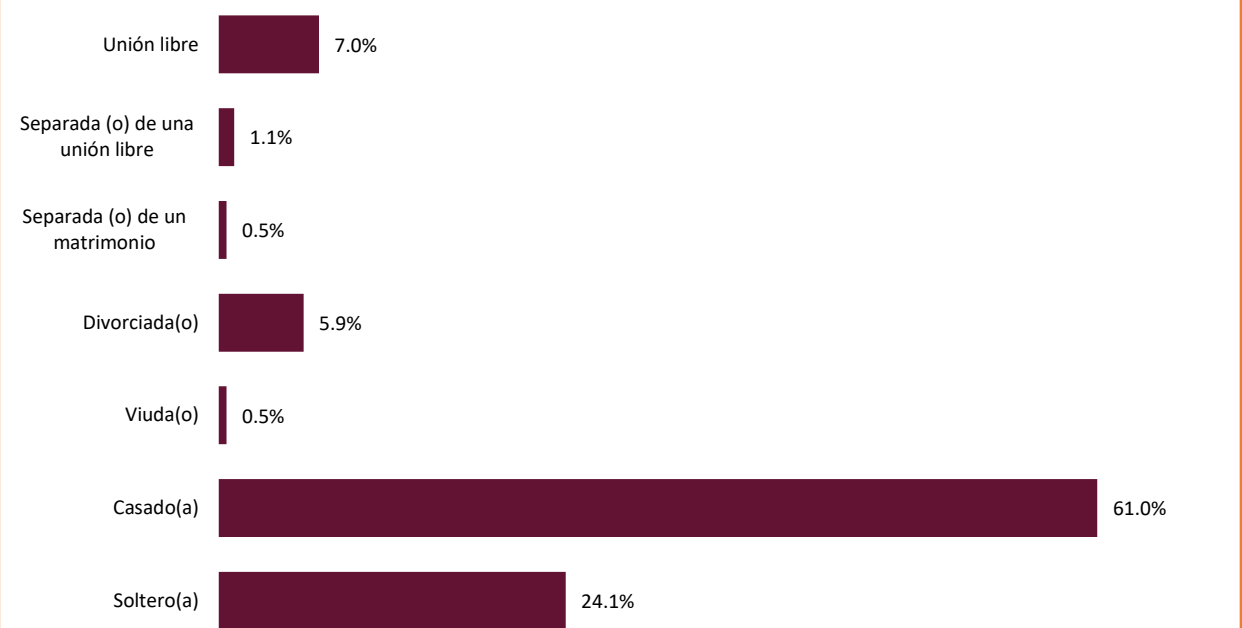
De acuerdo a los resultados de la ECCO 2025, en lo que se refiere al género se observa que, los hombres tienen levemente una mayor participación en comparación de las mujeres, y que las personas no binarias obtuvieron un 1.1. %.

¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2025



Datos sociodemográficos

¿Su estado conyugal es? / 2025



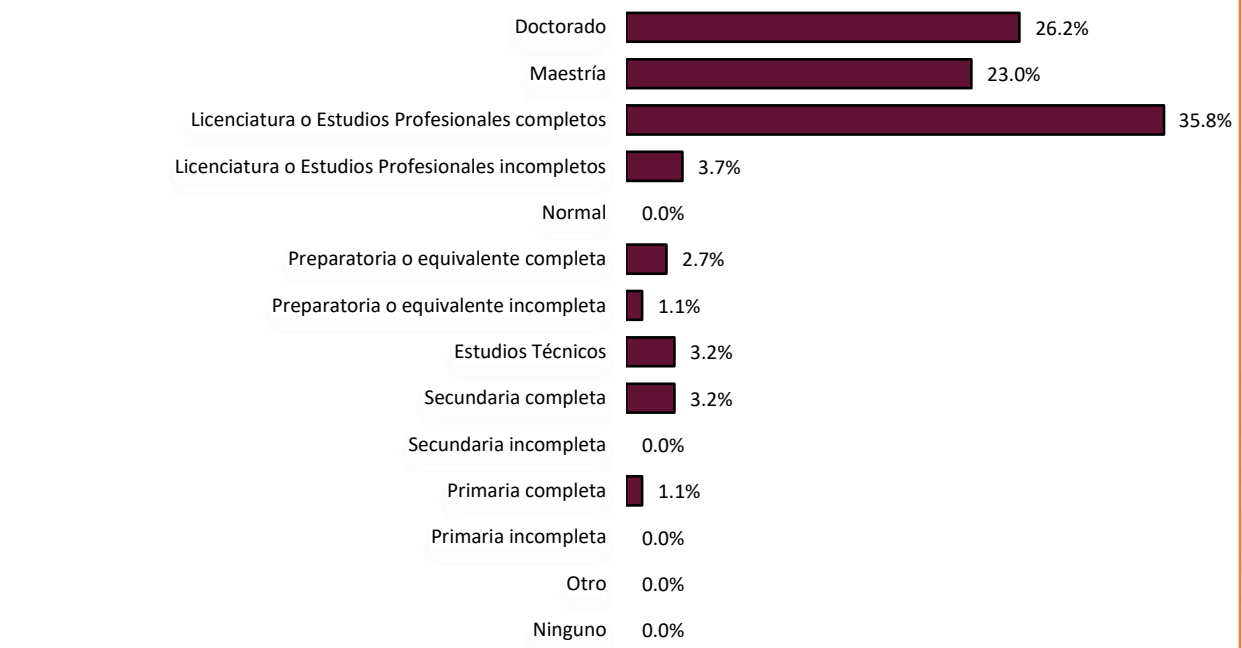
Análisis:

De acuerdo a los resultados de la ECCO 2025 se observa que el **nivel escolar** de las personas servidoras públicas del CICY que participaron en la encuesta, es de estudios profesionales hasta estudios de posgrado, con más del 85%.,

Análisis:

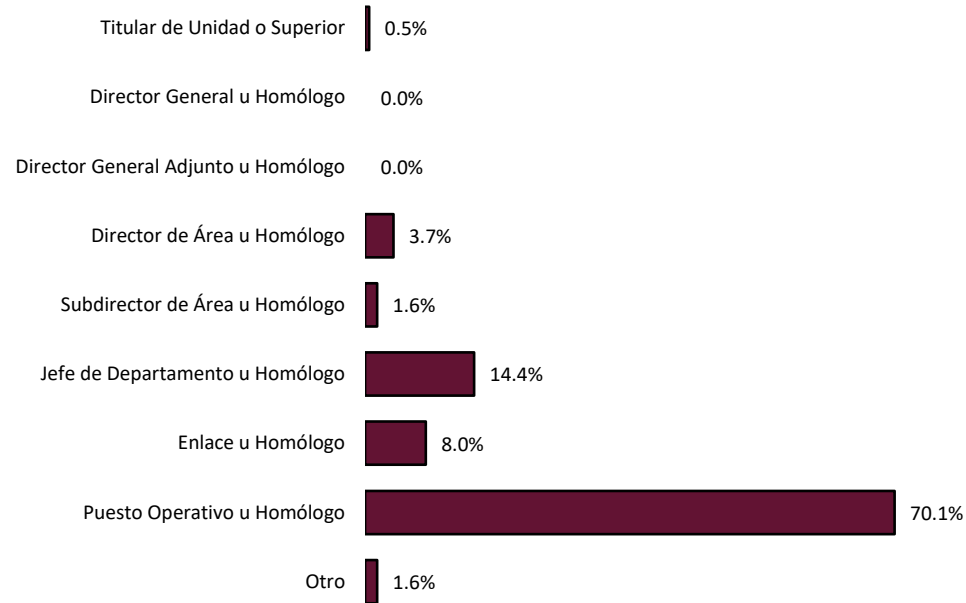
De acuerdo a los resultados de la ECCO 2025, se observa que en los datos sociodemográficos del estado civil, las personas servidoras públicas que participaron en la encuesta, el 61% se encuentra en una situación civil de casado.

¿Hasta qué nivel escolar estudió usted? /2025



Datos sociodemográficos

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2025



Análisis:

De acuerdo a los resultados de la ECCO 2025, el 85% de las personas servidoras públicas que participaron en la encuesta, actualmente solo desempeñan un empleo, y únicamente el 15% dispone de un segundo empleo.

Análisis:

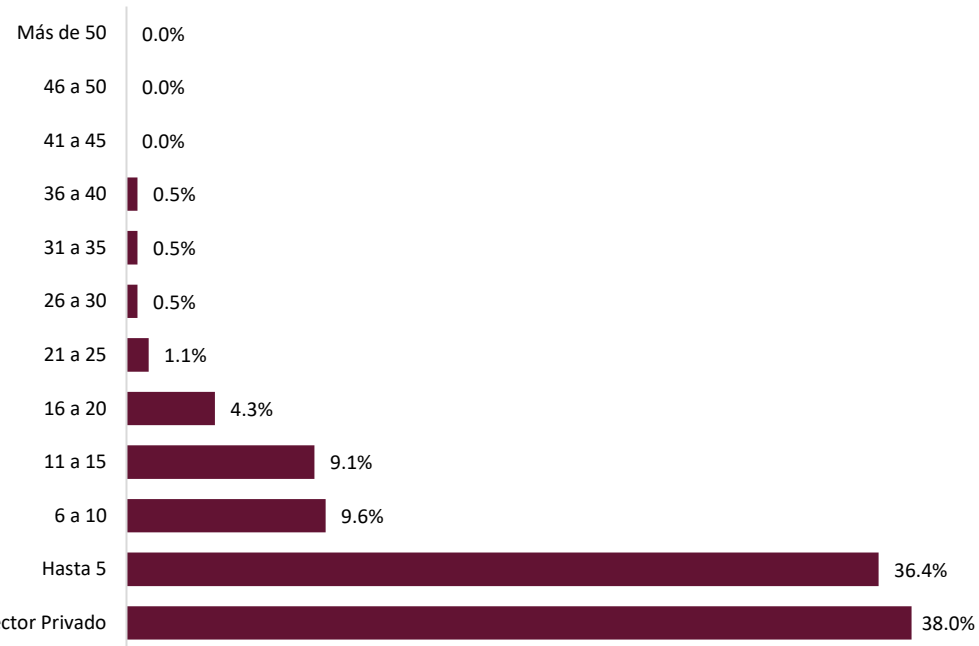
De acuerdo a los resultados de la ECCO 2025, se observa que las personas servidoras públicas que participaron en la encuesta, en su mayoría desempeñan un nivel de puesto operativo u homologo, con más del 70.1%.

¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2025



Datos sociodemográficos

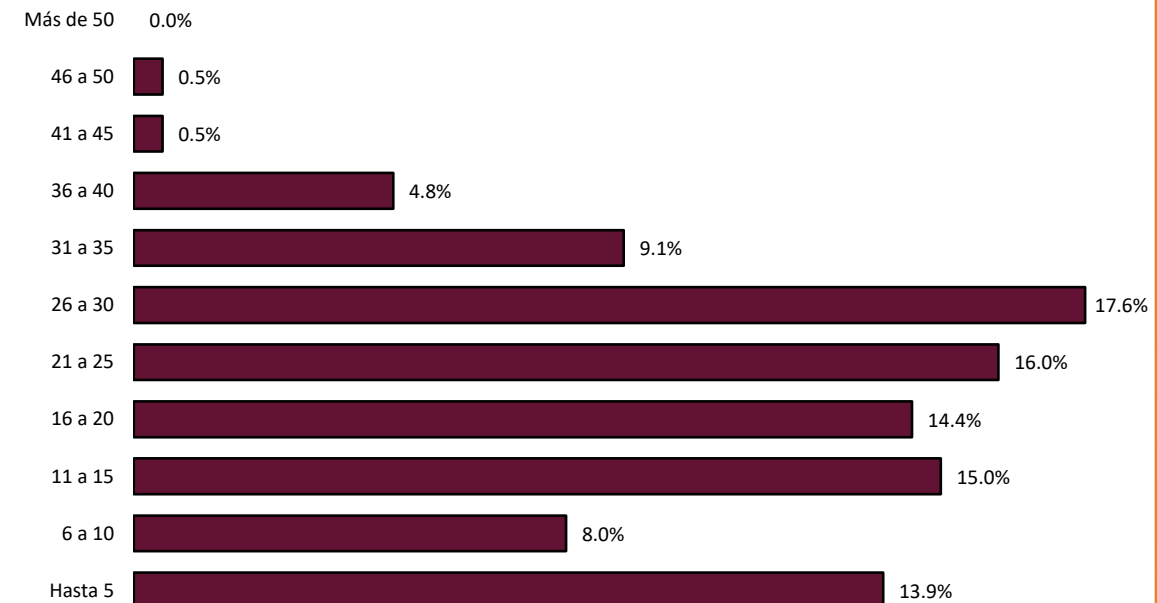
En total ¿cuántos años ha trabajado en el sector privado? / 2025



Análisis:

De acuerdo a los resultados de la ECCO 2025, el 62% de las personas participantes en la encuesta ha laborado en la iniciativa privada en algún momento de su vida, y el 38% de las personas servidoras públicas, nunca han laborado en el sector privado.

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2025



Análisis:

De acuerdo a los resultados de la ECCO 2025, el 86.1% de las personas servidoras públicas que participaron en la encuesta, tienen una experiencia de más de 5 años en el sector público, lo que demuestra que las personas participantes ya han desarrollado una carrera en la Institución.

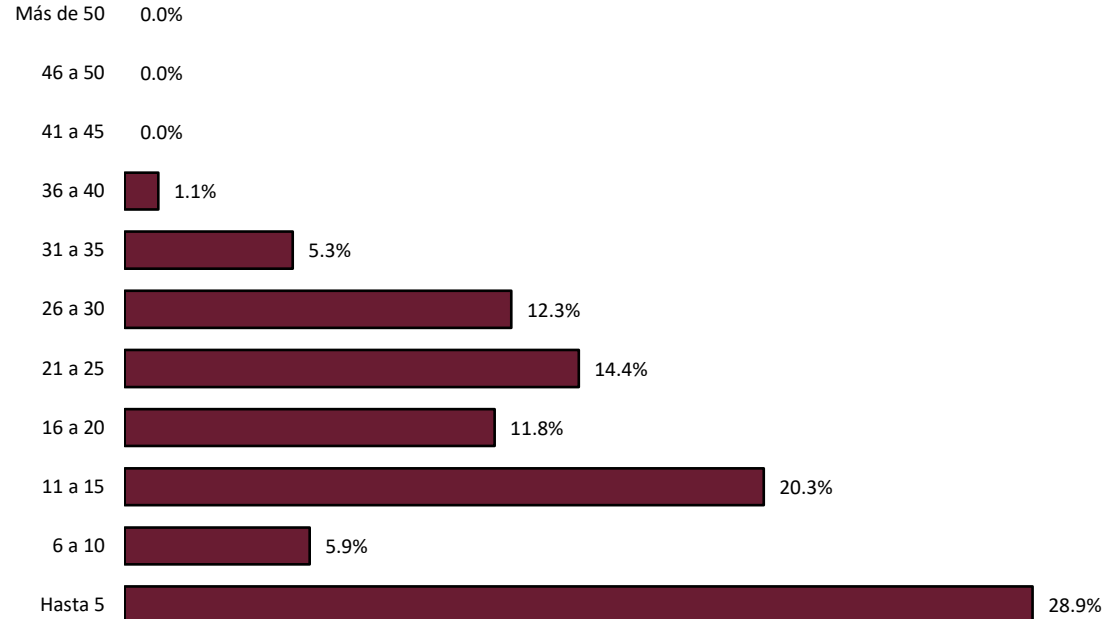
Datos sociodemográficos



Ciencia y Tecnología
Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación



¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2025



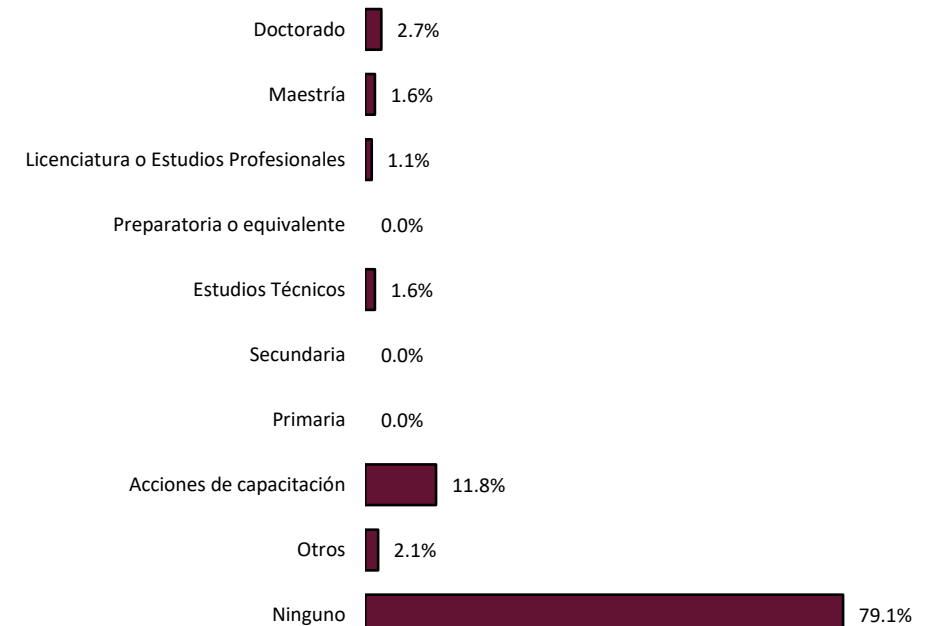
Análisis:

De acuerdo a los resultados de la ECCO 2025, el 79.1% de las personas servidoras públicas que participaron en la encuesta, actualmente no realizan estudio alguno, y el 10.9% está realizando algún tipo de estudio.

Análisis:

De acuerdo a los resultados de la ECCO 2025, el 71.1% de las personas servidoras públicas que participaron en la encuesta, tienen una experiencia de más de 5 años en su puesto actual y el 28.9% cuenta con una experiencia menor a los 5 años en su puesto actual.

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2025



1.2 Análisis de cuadrantes y factores



2026
año de
Margarita
Maza

Gráficos de cuadrantes y factores

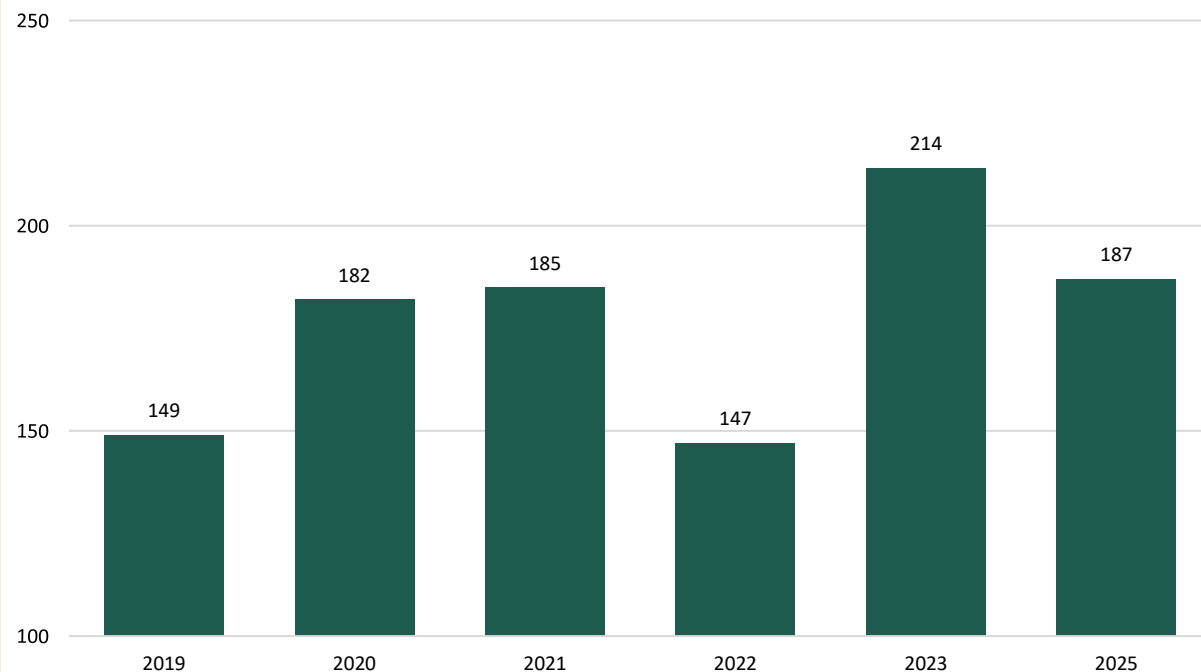


Ciencia y Tecnología

Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación

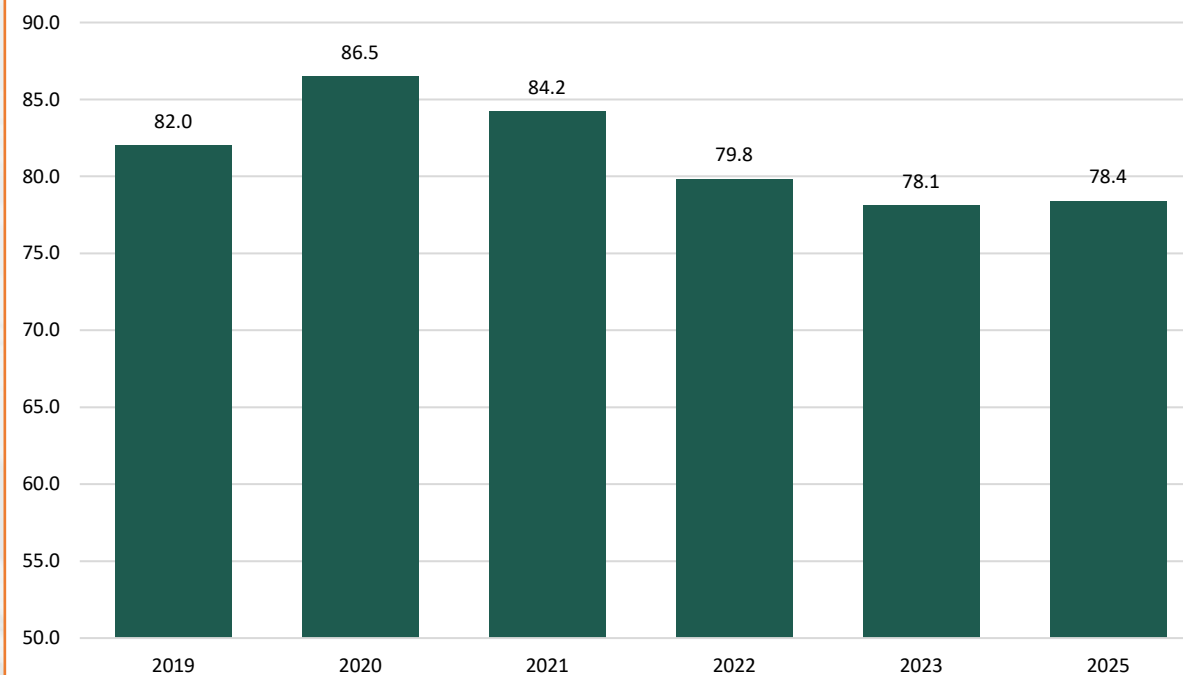


Índice Global de Encuestas recibidas



De acuerdo con los resultados obtenidos en la ECCO 2025, se observa que la participación de las personas servidoras públicas del CICY en la encuesta ha tenido una variación, sin embargo, en los últimos 2 años se ha tenido un mayor número de participantes.

Índice Global CICY 2019–2025 ÍNDICE APF



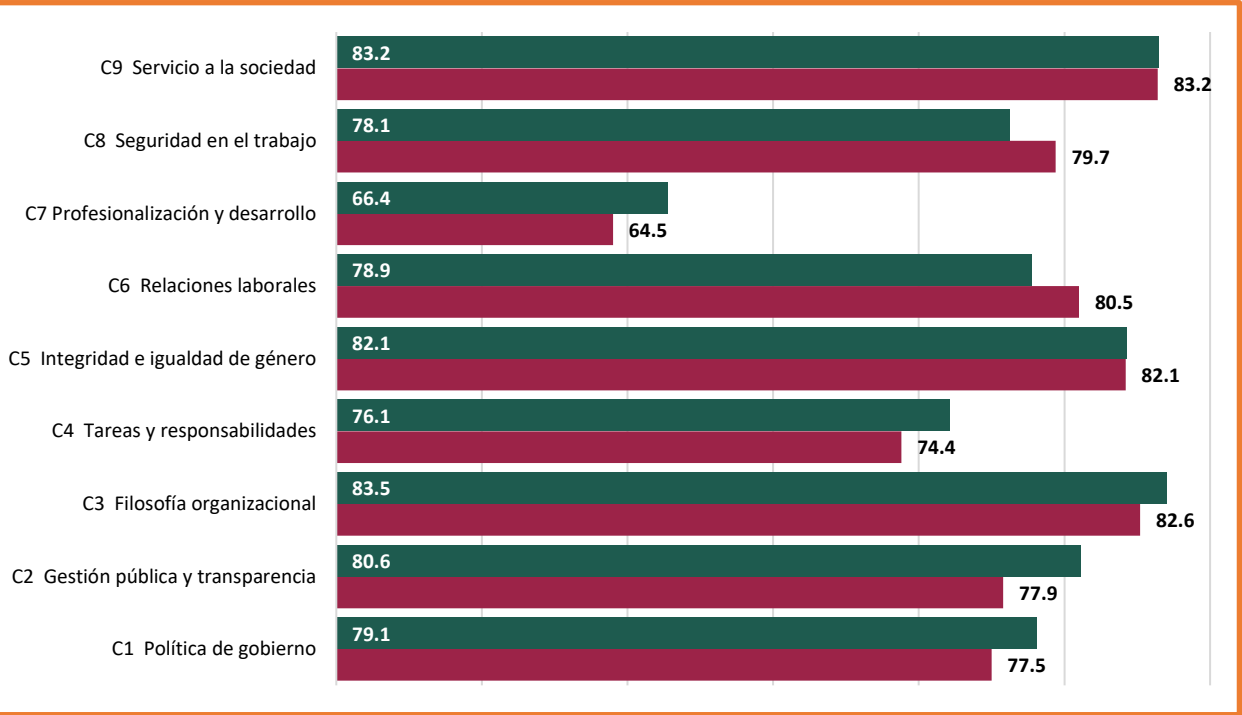
De acuerdo con los resultados obtenidos en la ECCO 2025, se observa el **índice global de los últimos 6 años**, en los que se obtuvieron calificaciones muy variables, sin embargo, de acuerdo a la encuesta 2023 y la encuesta 2025, se mejoró en el resultado por 3 decimas.



2026
año de
Margarita
Maza

Gráficos de cuadrantes y factores

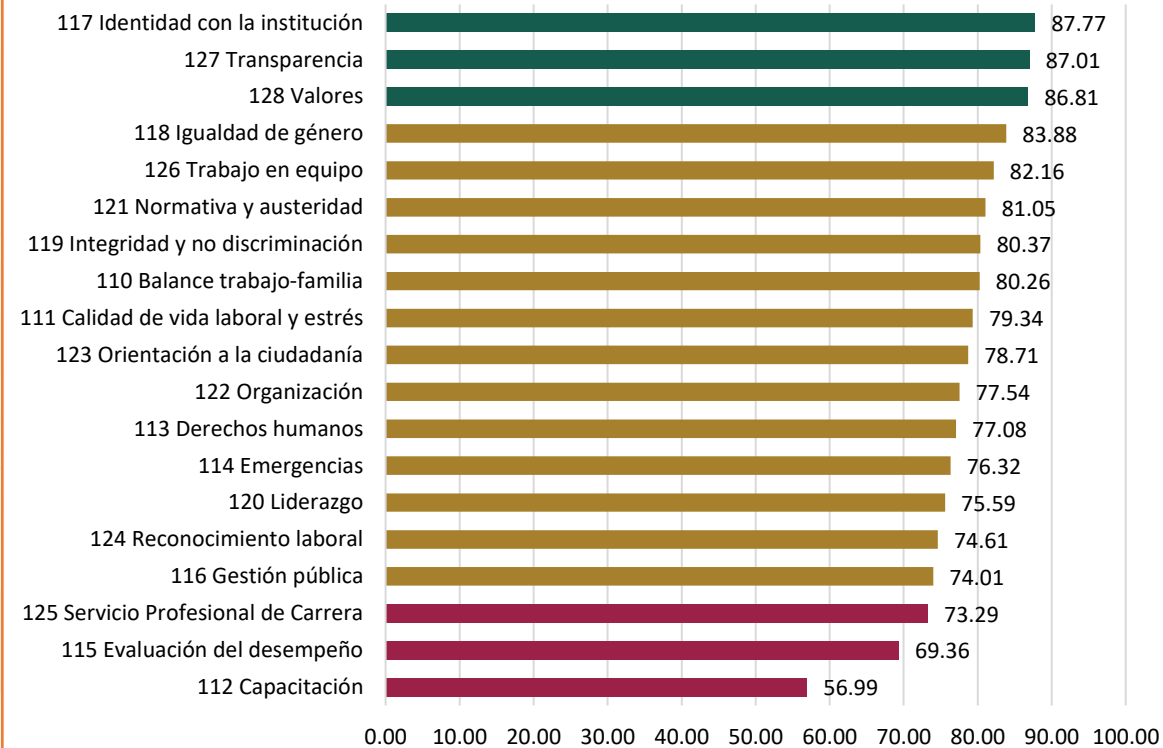
Cuadrantes del modelo Tichy



De acuerdo con los resultados obtenidos en la ECCO 2025, se observa que, en el comparativo de factores, los mejor calificados son los de: **Identidad con la Institución, Valores y Transparencia** y los factores con menor calificación son los de: **capacitación y el de evaluación de desempeño**.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la ECCO 2025, se presenta el comparativo de los cuadrantes de 2023 (rojo) y 2025 (verde), en donde se puede observar que se mejoraron las calificaciones de 5 cuadrantes en el ejercicio 2025, que en 2 cuadrantes se mantuvieron las mismas calificaciones a excepción de los cuadrantes de seguridad en el trabajo y relaciones laborales.

Índice por factor ECCO 2025

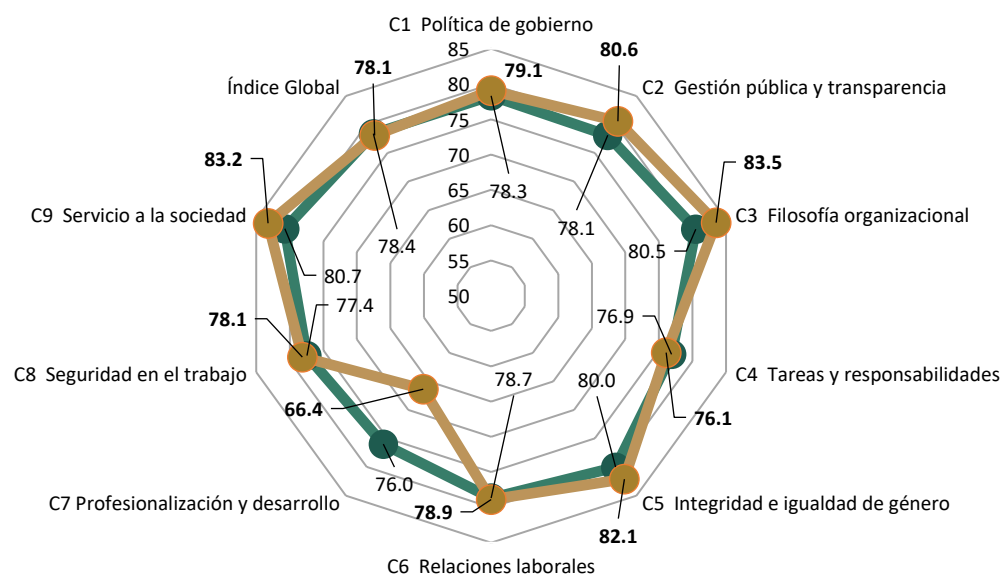


2026
año de
Margarita
Maza

Análisis de resultados, comentarios y sugerencias



Radiales APF 2025 - Institución 2025



De acuerdo a los resultados de la ECCO 2025, se observa que en el comparativo de cuadrantes entre la Institución (CICY en color café) y la Administración Pública Federal (APF en color verde), de acuerdo al modelo Tichy, el CICY obtuvo un resultado similar en 9 de los 10 cuadrantes con la APF, resaltando el cuadrante de C9 Servicio a la sociedad (83.2) y el C3 Filosofía organizacional, como los mejores calificados y el de C7 Profesionalización y desarrollo (66.4) como el cuadrante de menor calificación para el CICY.



Análisis de resultados, comentarios y sugerencias

Tabla 3. Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento APF vs Institución Centro de Investigación Científica de Yucatán, A.C.			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	0.7	-0.8	-9.6
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	2.5	2.1	0.7
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	3.0	0.2	2.5

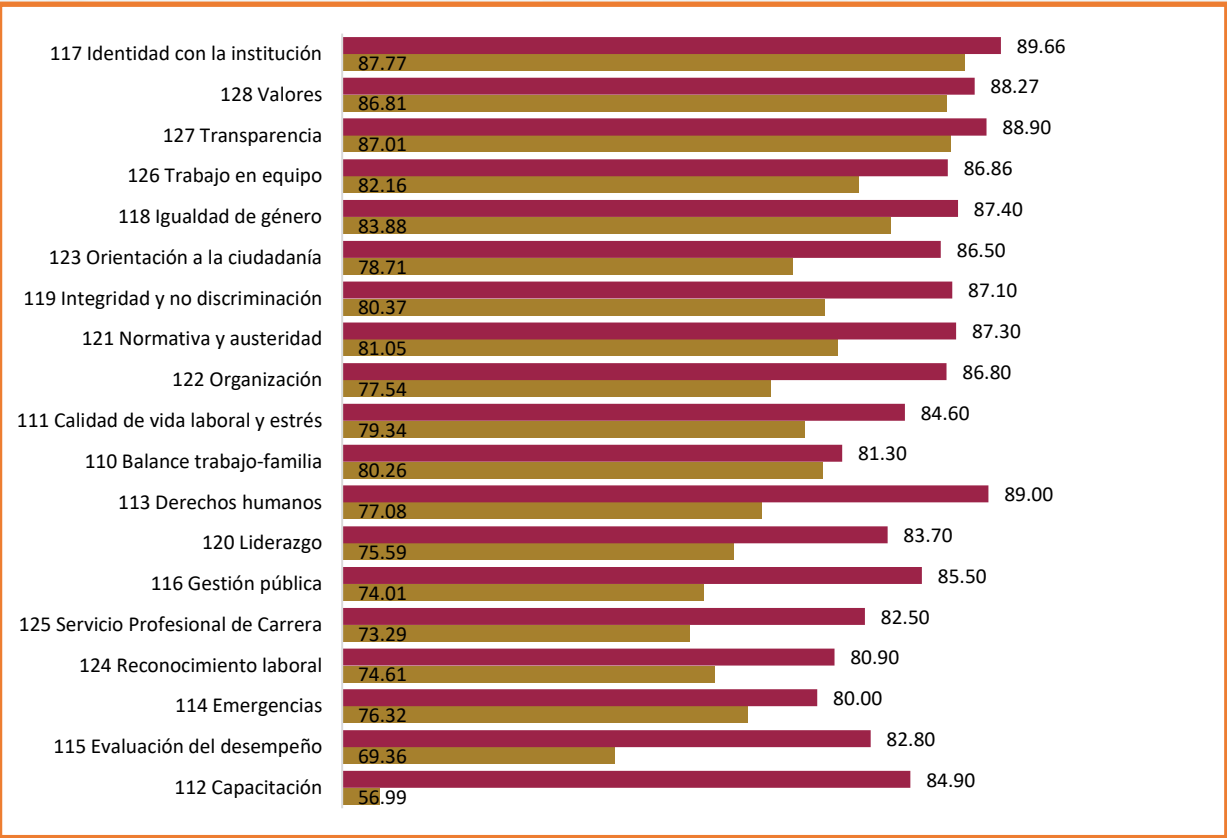
De acuerdo a los resultados de la ECCO 2025, se observa que en el comparativo de cuadrantes Tichy entre el ejercicio 2023 y 2025, teniendo a la baja los cuadrantes de C8 Seguridad en el trabajo y C6 Relaciones laborales, y teniendo a la alza los demás cuadrantes, sobresaliendo los cuadrantes C2 Gestión pública y transparencia y C7 Profesionalización y desarrollo, ya que presentaron mayor alza.

De acuerdo a los resultados de la ECCO 2025, se observa que en el comparativo de cuadrantes Tichy entre la Institución y la Administración Pública Federal, los cuadrantes C4 Tareas y responsabilidades y C7 Profesionalización y desarrollo están a la baja y los cuadrantes C2 Gestión pública y transparencia, C9 Servicio a la sociedad y C3 Filosofía organizacional son los mejor calificados.

Tabla 4. Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento Institución 2023 vs 2025 Centro de Investigación Científica de Yucatán, A.C.			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	1.6	1.7	1.9
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	2.7	0.0	-1.6
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	0.9	-3.2	0.0



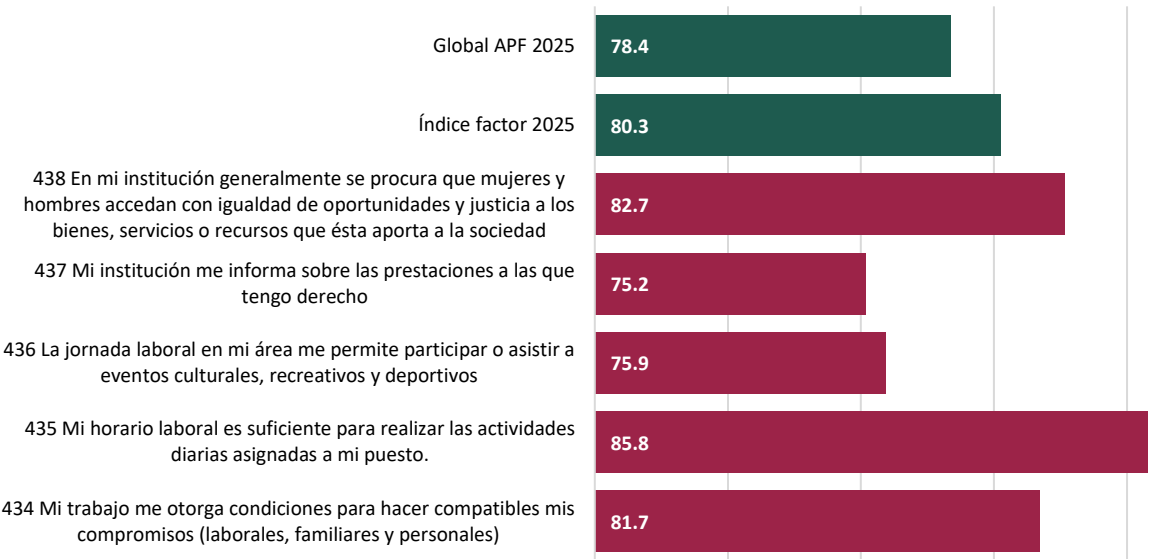
Gráficos de cuadrantes y factores



De acuerdo con los resultados obtenidos en la ECCO 2025, en el **factor de balance de trabajo - familia**, las personas servidoras públicas expresaron que la Institución les permite tener horarios flexibles, otorga igualdad de oportunidades y justicias y existen las condiciones necesarias para cubrir los compromisos laborales, familiares y personales.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la ECCO 2025 (café), al realizar el comparativo de factores con el ejercicio 2023 (rojo), se los mejor calificados son los de: **Identidad con la Institución, Valores y Transparencia** y los factores con menor calificación son los de: **capacitación y el de evaluación de desempeño**.

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2025



2026
año de
Margarita
Maza

Gráficos de cuadrantes y factores

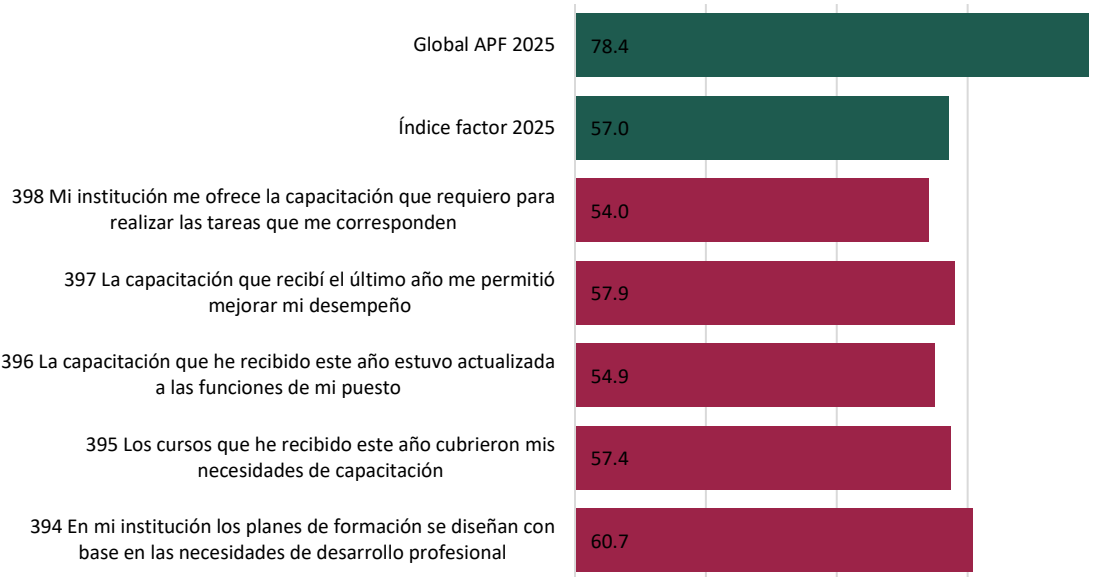
Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2025



De acuerdo con los resultados obtenidos en la ECCO 2025, en el **factor de calidad de vida laboral y estrés**, las personas servidoras públicas expresan que, se sienten satisfechos haciendo su trabajo, el cual les motiva y les presenta nuevos retos, sin embargo, considera que su sueldo no es suficiente para cubrir sus gastos y sus deudas.

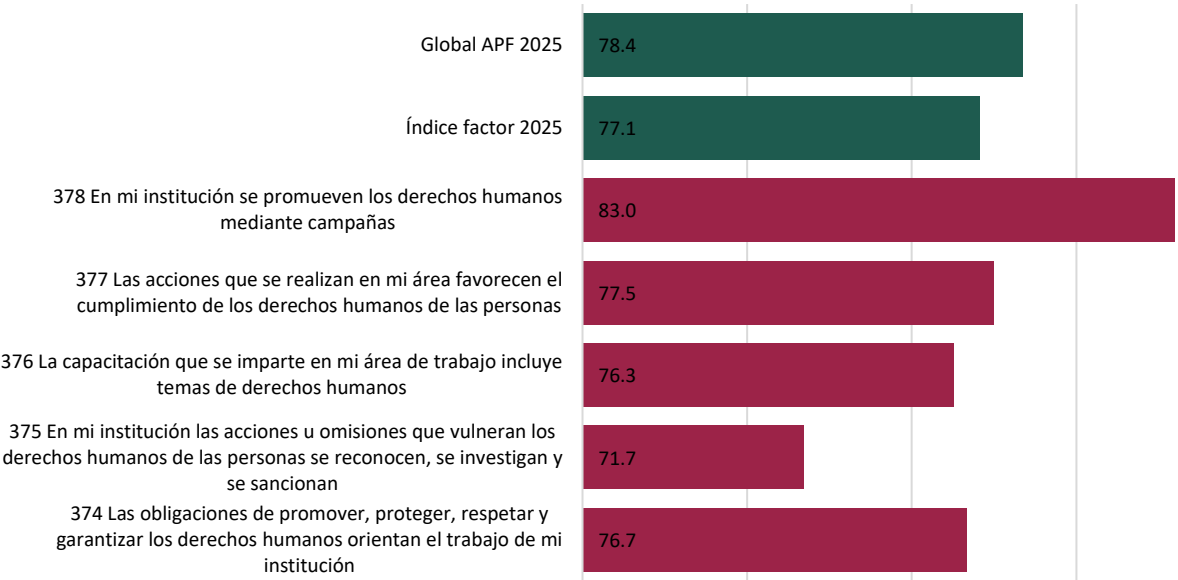
En referencia a los resultados de la ECCO 2025, en el **factor de capacitación**, las personas servidoras públicas expresaron que, la capacitación ofrecida por la Institución no corresponde a las funciones específicas de su puesto, sin embargo, hay que considerar que el proceso para la capacitación esta cambiando y el recurso sigue siendo limitado.

Factor 112 CAPACITACIÓN / 2025



Gráficos de cuadrantes y factores

Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2025



En relación con los resultados de la ECCO 2025, en el **factor de derechos humanos**, las personas servidoras públicas expresaron que, en el CICY se promueven los derechos humanos, pero se debe fortalecer la atención a las acciones u omisiones que vulneran los derechos humanos.

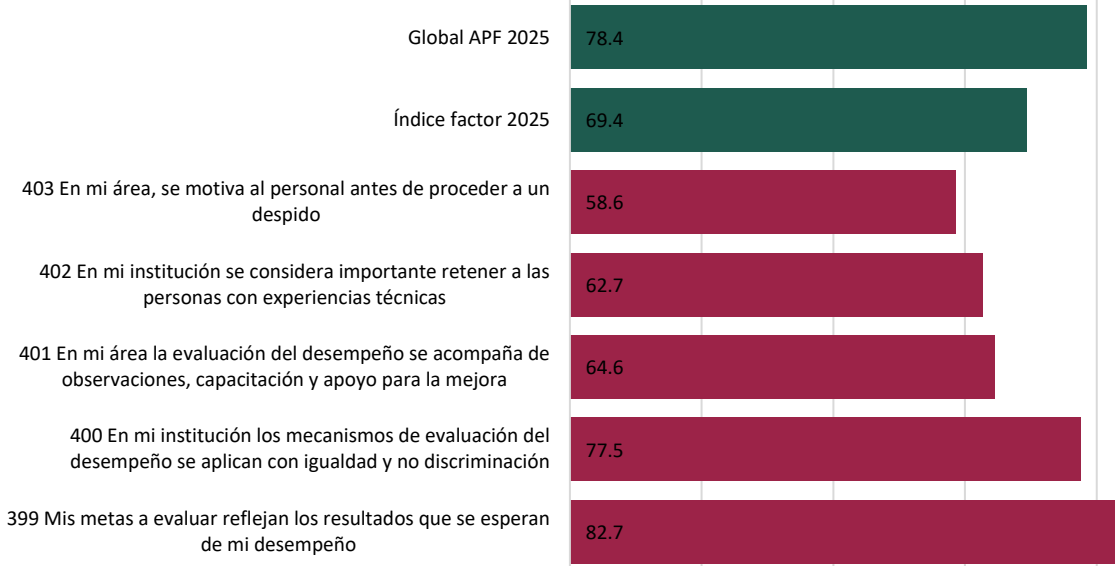
Factor 114 EMERGENCIAS / 2025



Con relación a los resultados de la ECCO 2025, en el **factor de emergencias**, las personas servidoras públicas respondieron que, en la institución se realizan acciones para mantener buenas condiciones de seguridad e higiene y protección civil, sin embargo, en lo que se refiere a los ingresos salariales, expresan que, si actualmente se quedara sin trabajo, no tendría ahorros suficientes para sobrevivir por tres meses.

Gráficos de cuadrantes y factores

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2025

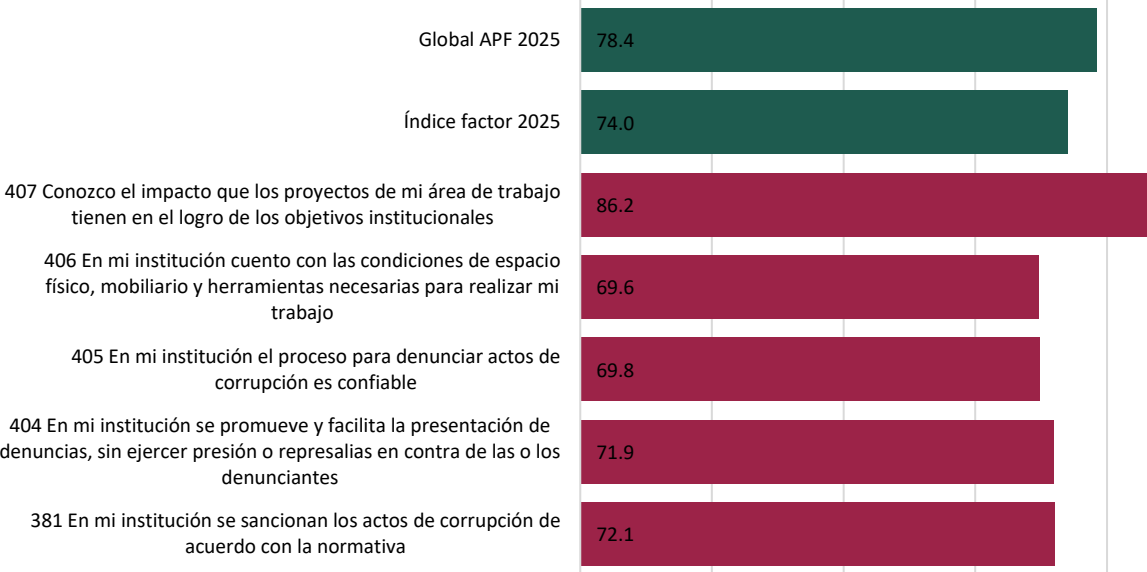


De acuerdo con los resultados de la ECCO 2025, en el **factor de gestión pública**, las personas servidoras públicas expresaron que, conocen la importancia del impacto de su labor para el logro de los objetivos Institucionales, por otra parte, expresan que se debe se deben mejorar las áreas físicas y se debe fortalecer el proceso para denunciar la corrupción, ya que no confían en dicho proceso actualmente.



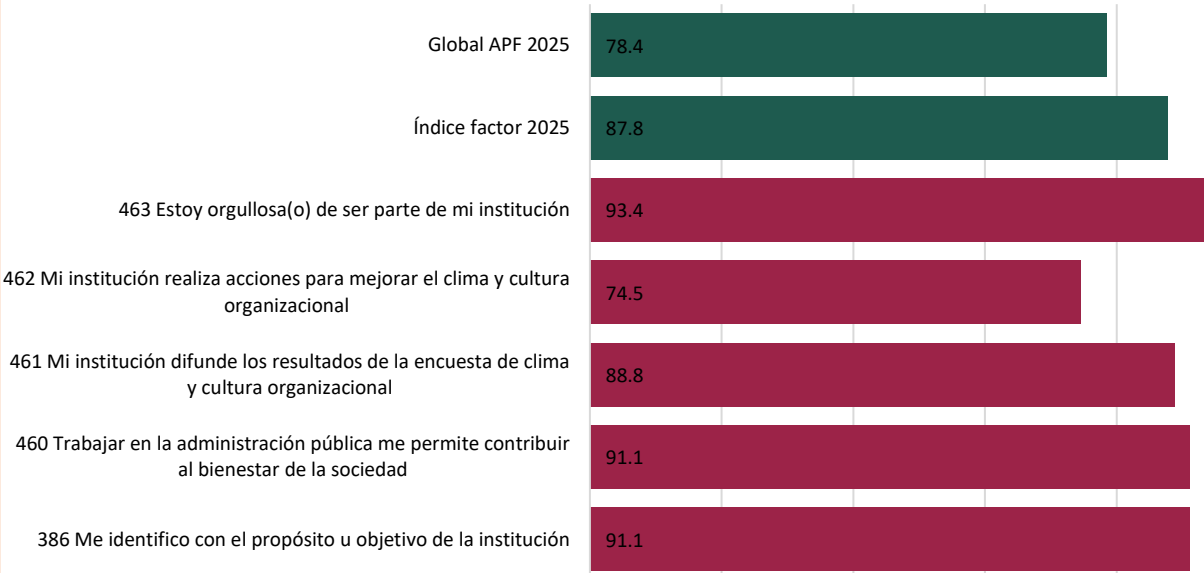
De acuerdo con los resultados de la ECCO 2025, en el **factor de evaluación del desempeño**, las personas servidoras publicas opinaron que, las metas reflejan lo esperado de su desempeño y que la evaluación se hace con igualdad y no discriminación, sin embargo, mencionan que se debe proporcionar motivación al personal antes de cualquier despido, para poder retener al personal con experiencia y talento técnico.

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2025



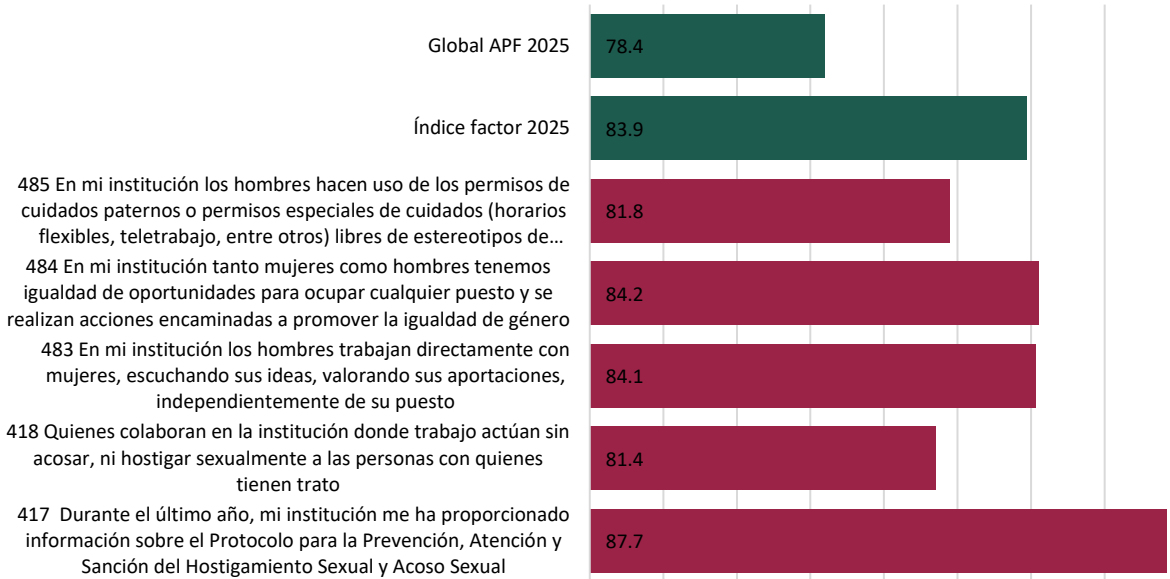
Gráficos de cuadrantes y factores

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2025



En lo que se refiere a los resultados de la ECCO 2025, en el **factor de identidad con la Institución**, las personas servidoras públicas opinaron que, están orgullosos de ser parte del CICY y se identifican con los objetivos y propósito de la Institución, así mismo, consideran que se deben realizar las acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

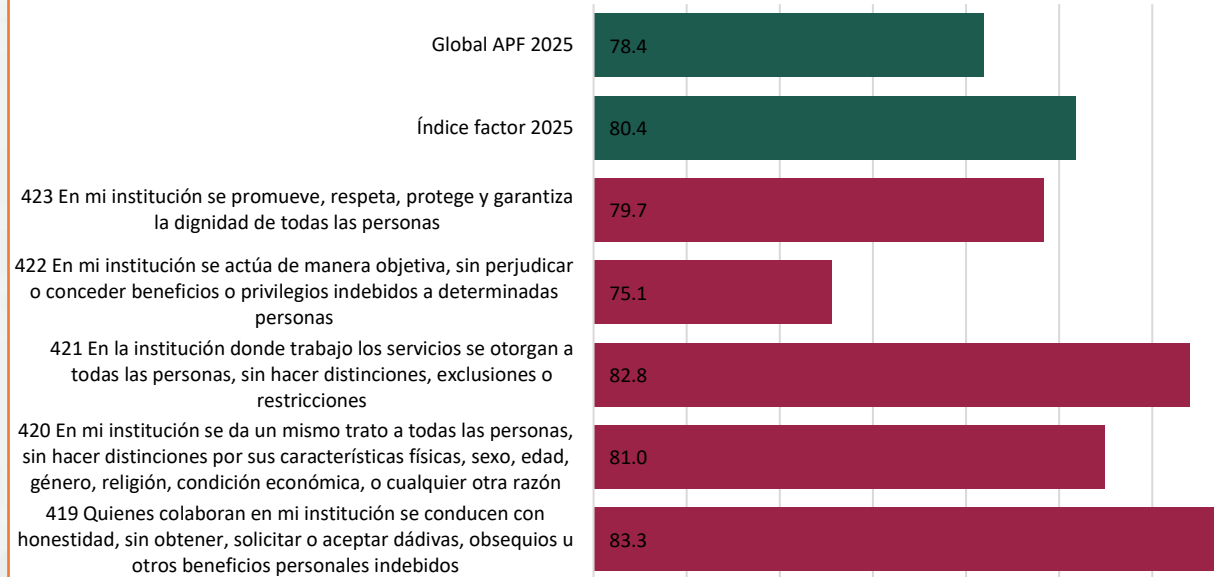
Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2025



En relación con los resultados de la ECCO 2025, en el factor de **igualdad de género**, las personas servidoras públicas opinaron que, en el CICY se trabaja con mujeres y hombres por igual, que se promueve la igualdad de género, se dan facilidades con los permisos de cuidados a terceros y que las oportunidades de trabajo esta abiertas tanto para hombres como para mujeres.

Gráficos de cuadrantes y factores

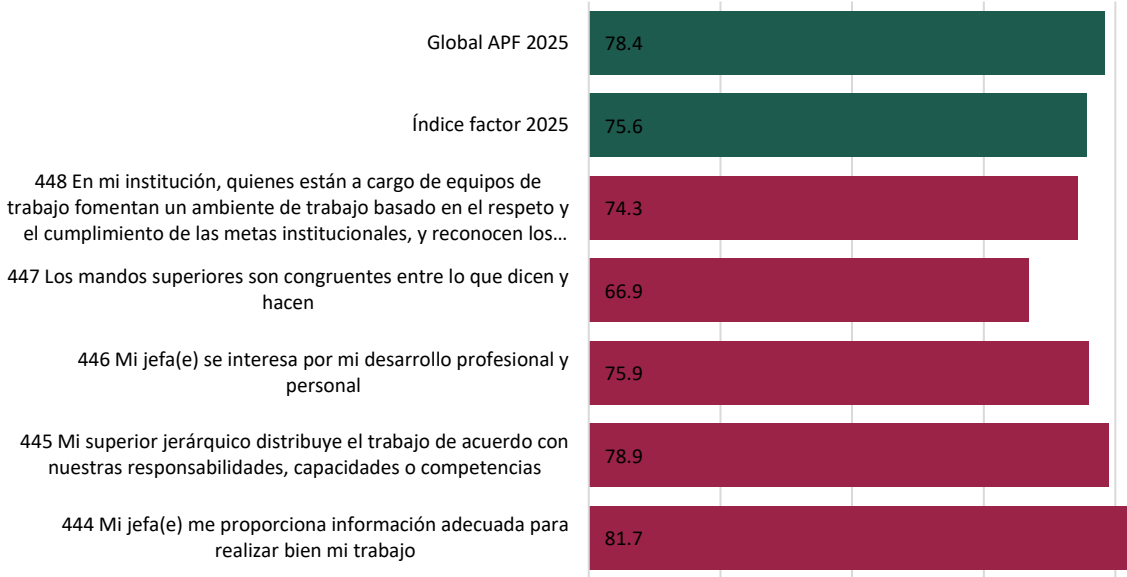
Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2025



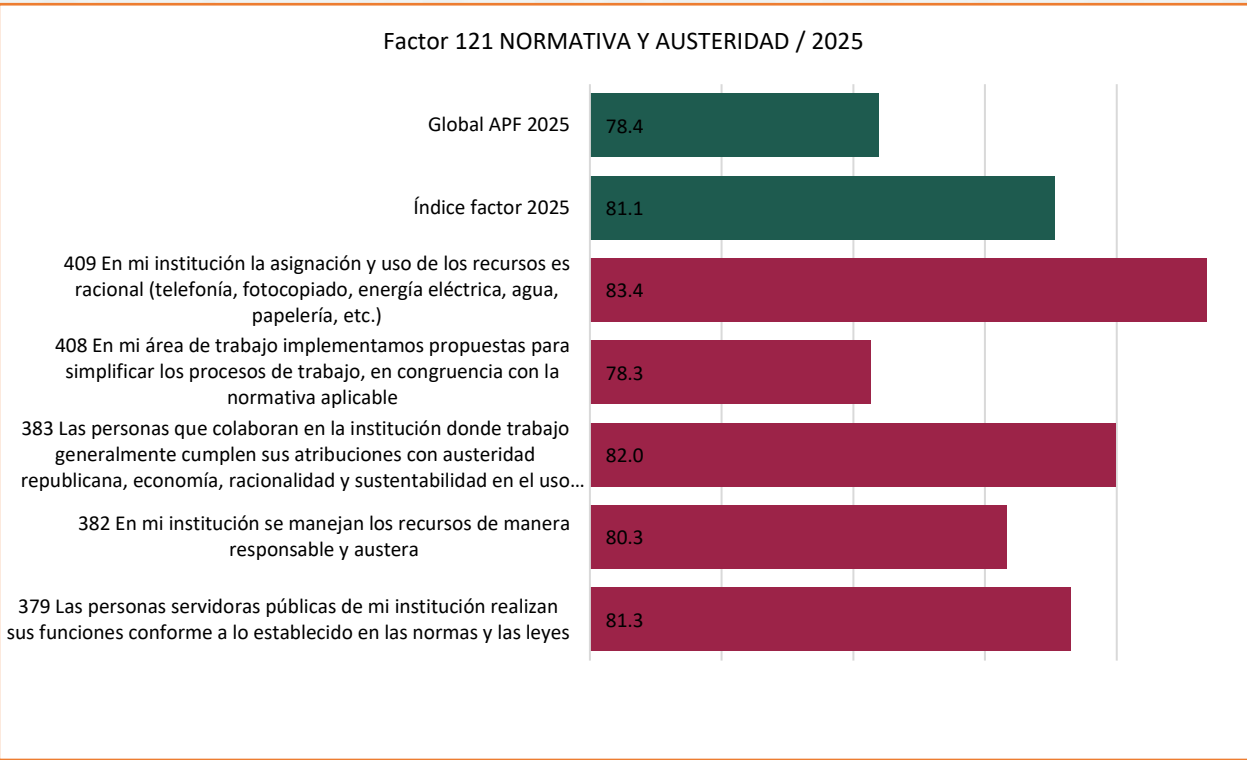
De acuerdo con los resultados de la ECCO 2025, en el **factor de integridad y no discriminación**, las personas servidoras públicas opinaron que, quienes laboran en la Institución se conducen con honestidad, que existe un trato igualitario para todos y que las personas servidoras públicas sirven sin distinción, sin embargo, se debe fortalecer la objetividad para evitar conceder privilegios.

De acuerdo con los resultados de la ECCO 2025, en el factor de **liderazgo**, las personas servidoras públicas opinaron que, las y los jefes proporcionan información adecuada para realizar su trabajo, que algunas veces se distribuyen las actividades, pero expresan que las y los jefes deben tener mayor congruencia en lo que dicen y hacen.

Factor 120 LIDERAZGO / 2025



Gráficos de cuadrantes y factores



En relación con los resultados de la ECCO 2025, en el **factor de organización**, las personas servidoras públicas expresaron que, reconocen su contribución en el cumplimiento de los objetivos Institucionales, pero también expresaron, que se debe fortalecer el proceso para la ocupación de los puestos vacantes.



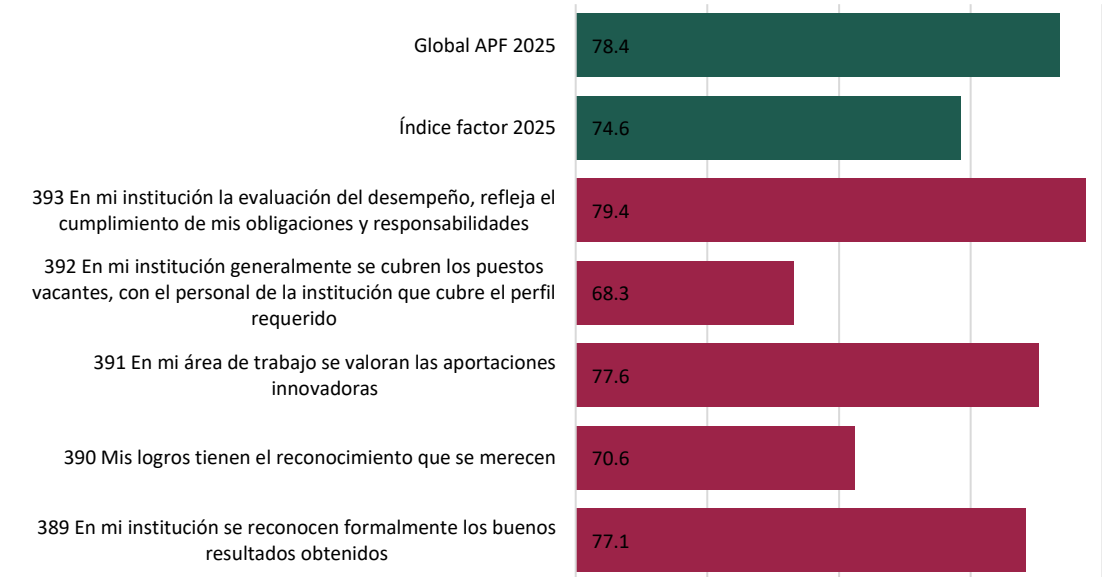
Gráficos de cuadrantes y factores

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2025



De acuerdo con los resultados de la ECCO 2025, en el **factor de orientación a la ciudadanía**, las personas servidoras públicas opinaron que, cuando realizan sus labores cuidan el medio ambiente y patrimonio cultural, teniendo siempre una actitud de servicio y de mejora constante, pero, consideran que en lo que se refiere a los trámites Institucionales, estos deben simplificarse en beneficio de todos.

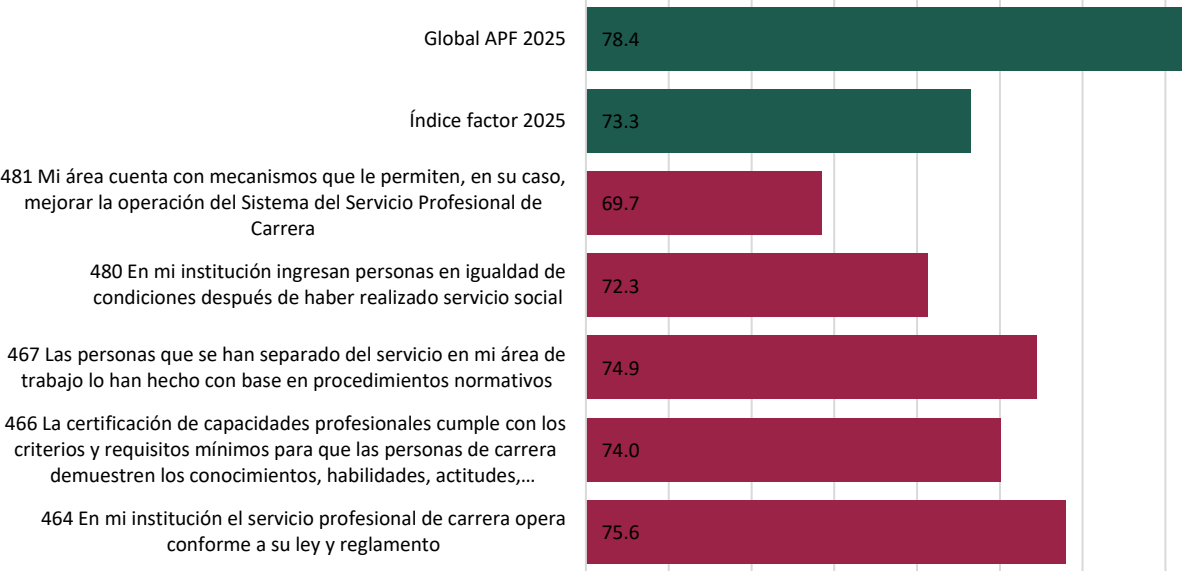
Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2025



De acuerdo con los resultados de la ECCO 2025, en el **factor de reconocimiento laboral**, las personas servidoras públicas opinaron que, se debe fortalecer el tema de los reconocimiento a los buenos resultados y se deben ocupar los puestos vacantes con el personal de la Institución.

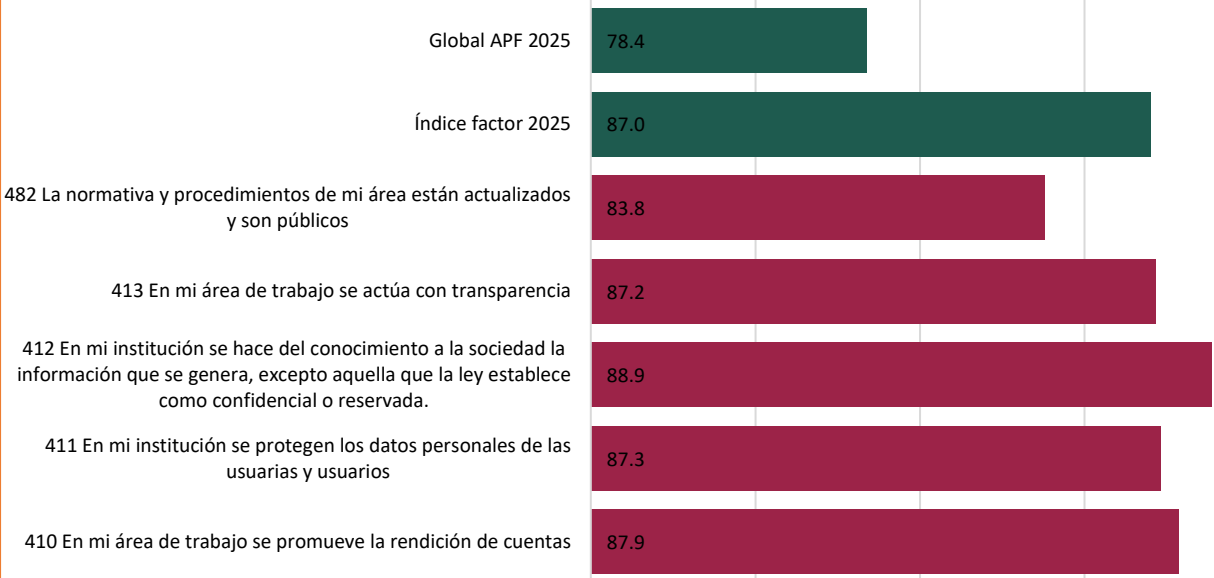
Gráficos de cuadrantes y factores

Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA / 2025



- De acuerdo con los resultados de la ECCO 2025, en el **factor de servicio profesional de carrera**, las personas servidoras públicas opinaron que, se esta aplicando el sistema de acuerdo a la leyes que lo regulan, sin embargo, consideran que se debe mejorar la operación del sistema profesional, aunque hay que considerar que en la Institución apenas se están implementando algunas partes de dicho proceso.

Factor 127 TRANSPARENCIA / 2025



De acuerdo con los resultados de la ECCO 2025, en el **factor de transparencia** el personal opinó que, en la Institución pone a disposición de la sociedad la información que se genera cuando se lo solicitan, que se trabaja en apego a la normatividad, protegiendo los datos personales y que las normas y procedimientos se han actualizado y son de carácter público.

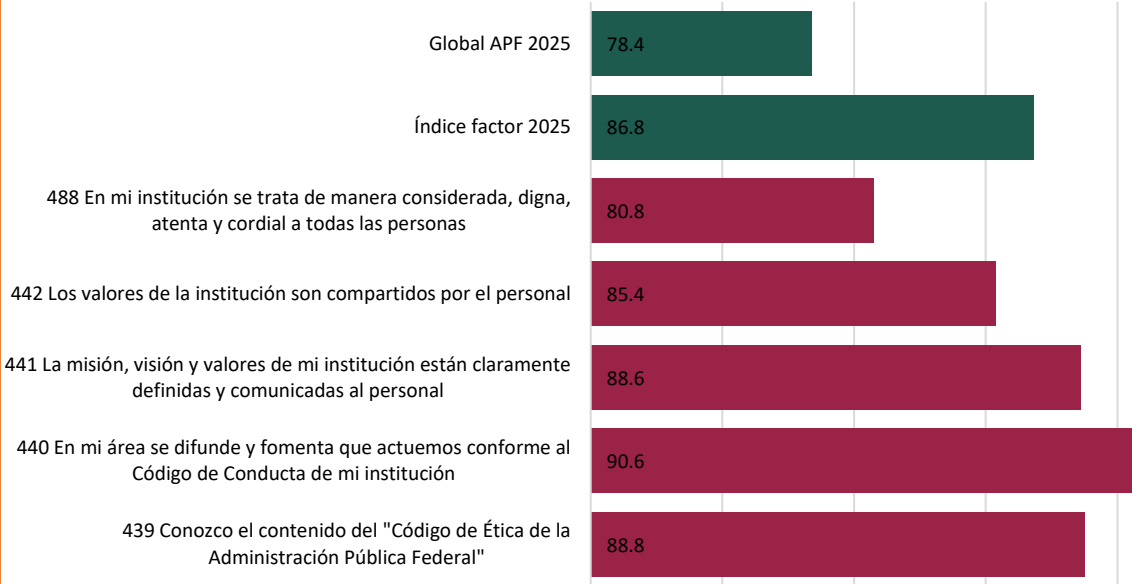
Gráficos de cuadrantes y factores

Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2025



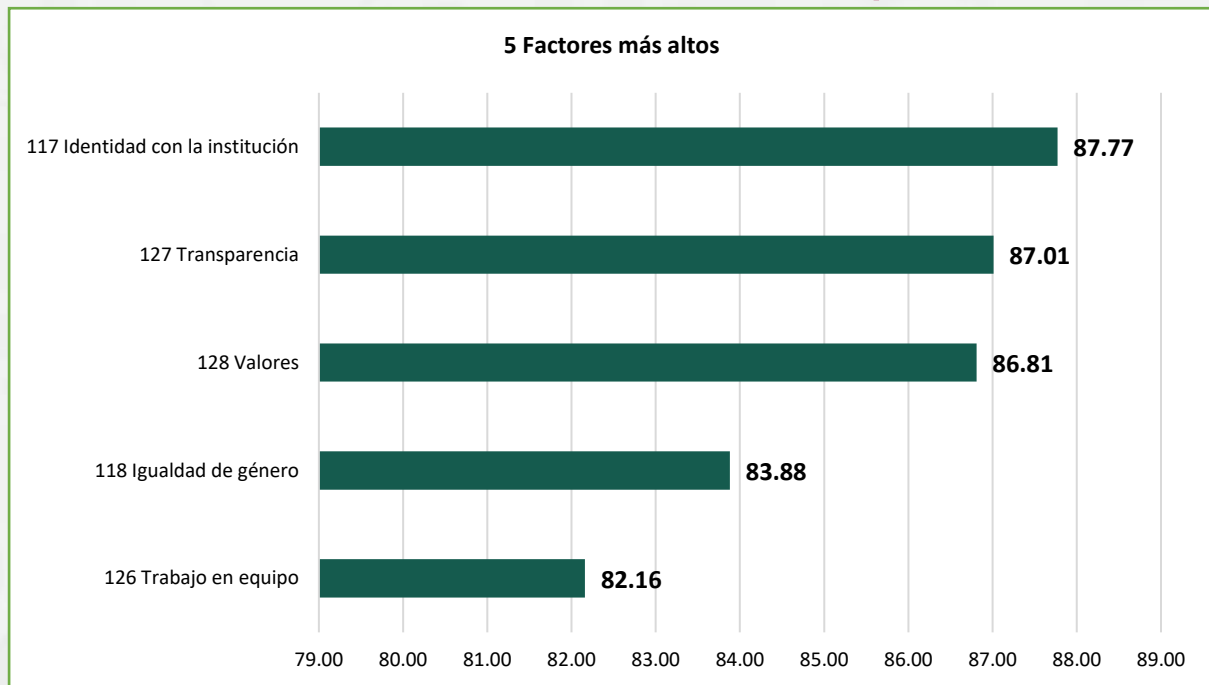
De acuerdo con los resultados de la ECCO 2025, en el **factor de trabajo en equipo**, las personas servidoras públicas opinaron que, son una parte importante en sus equipos de trabajo, que existe la cooperación entre los diversos equipos de trabajo, pero algunos consideran que no los escuchan cuando emiten sus opiniones para la solución de problemas.

Factor 128 VALORES / 2025



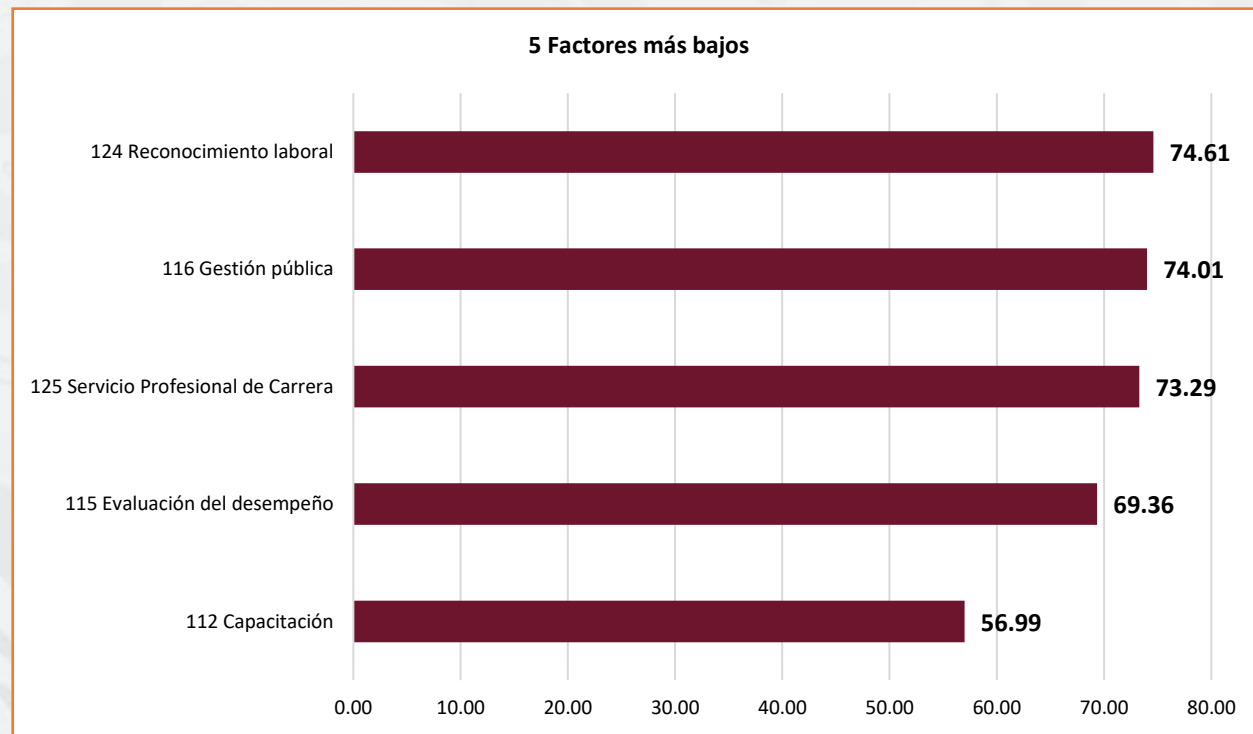
De acuerdo con los resultados de la ECCO 2025, en el **factor de valores**, las personas servidoras públicas opinaron que, en el CICY se promueven los principios y valores, el Código de ética de la A.P.F. y el Código de Conducta institucional y que conocer y entienden cada documento.

Gráficos de cuadrantes y factores



De acuerdo con los resultados de la ECCO 2025, se observa que los factores 126 Trabajo en equipo, 118 Igualdad de género, 128 Valores, 127 Transparencia y 117 Identidad con la institución, como los **factores mejor calificados**, los cuales se enfocan a la filosofía organizacional, a la integridad e igualdad de género y el servicio a la sociedad.

De acuerdo con los resultados de la ECCO 2025, se observa que los factores 112 Capacitación, 115 Evaluación del desempeño, 125 Servicio Profesional de Carrera, 116 Gestión pública y 124 Reconocimiento laboral, como los **factores peor calificados**, los cuales se enfocan a las tareas y responsabilidades, a la profesionalización y desarrollo y a la seguridad en el trabajo.





2. Análisis de resultados, comentarios y sugerencias



2026
año de
Margarita
Maza

Análisis de resultados, comentarios y sugerencias

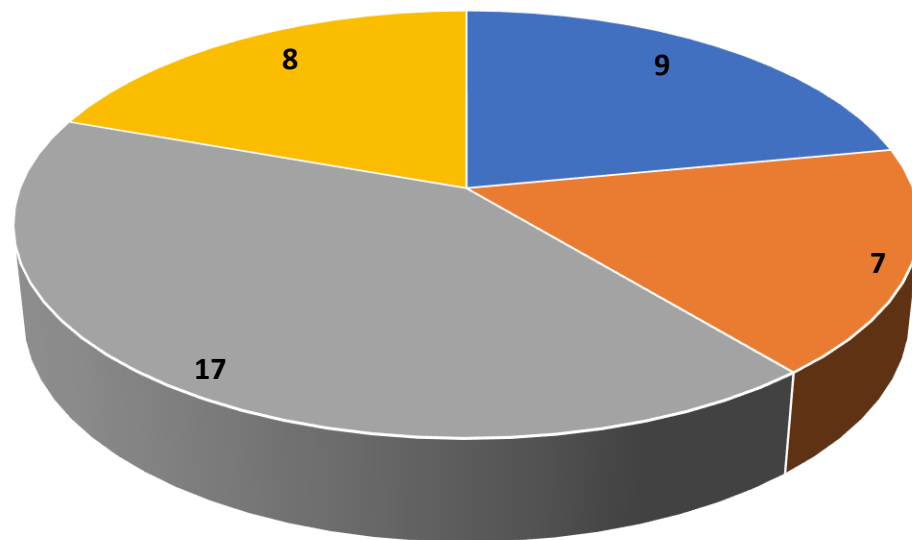


Ciencia y Tecnología

Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación



Comentarios y opiniones recibidas ECCO 2025



■ Sugerencia ■ Felicitación o reconocimiento ■ Queja ■ Otros

De acuerdo con los resultados obtenidos en la ECCO 2025, se observa en las **opiniones y comentarios**, que solo el 25% del total de las personas servidoras públicas que participaron en la ECCO 2025 decidieron emitir algún tipo de opinión: en el que su mayoría decidió emitir una queja, y el resto se divide en sugerencia, felicitación o reconocimiento.

Dichas opiniones abordan los siguientes factores:

Balance trabajo-familia

Calidad de vida laboral y estrés

Capacitación

Encuesta

Gestión pública

Identidad con la institución

Integridad y no discriminación

Liderazgo

Normatividad y austeridad

Organización

Reconocimiento laboral

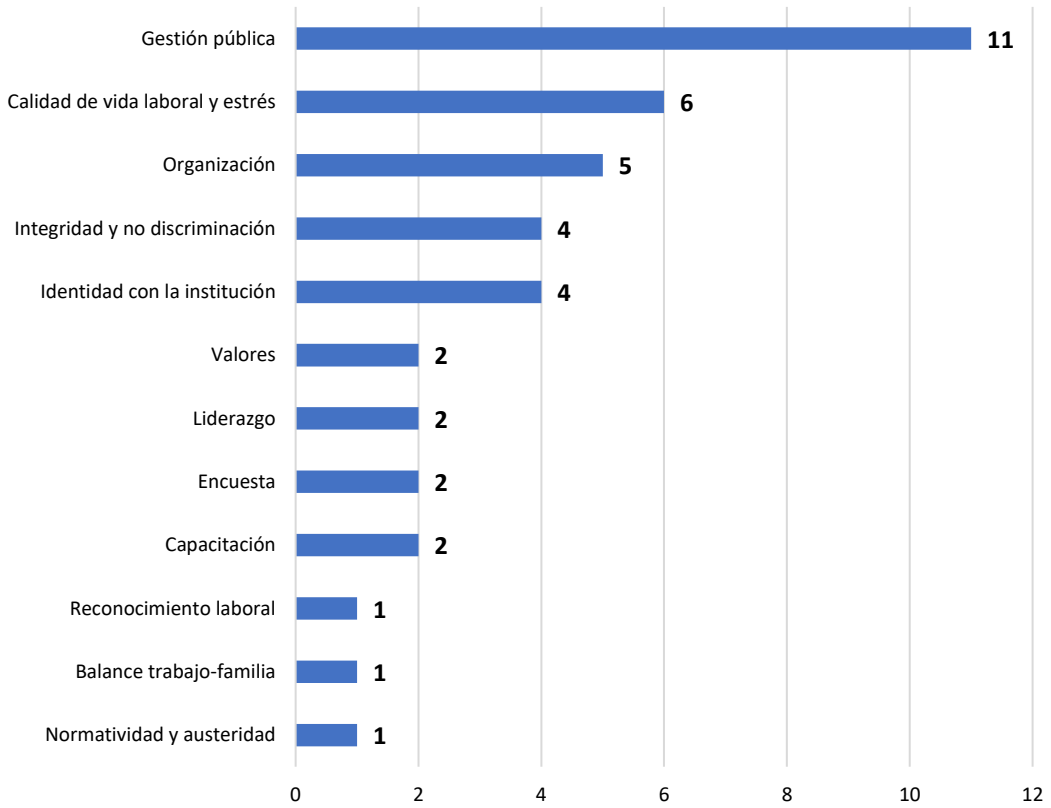
Valores



2026
año de
Margarita
Maza

Análisis de resultados, comentarios y sugerencias

Factores considerados en las opiniones y comentarios



No	Factor	Análisis
1	Gestión pública	En las opiniones y comentarios referidos a la Gestión Pública, 11 personas expresaron que no se cuentan con infraestructura, equipos y materiales adecuados para desempeñar su trabajo, ya que consideran que el Gobierno ha decidido no invertir en la ciencia.
2	Calidad de vida laboral y estrés	En las opiniones y comentarios enfocados a la Calidad de vida y estrés, 6 personas opinaron que su sueldo no son suficientes para atender la situaciones económica actual, así mismo, consideran que se retrasa mucho el pago del retroactivo salarial y las prestaciones autorizadas en el CCT.
3	Organización	En las opiniones y comentarios referidos a la Organización, 5 personas opinaron que el proceso de reclutamiento y selección para la contratación del personal de nuevo ingreso, debe ser revisado ya que han observado que el personal de nuevo ingreso en ocasiones no cumple con lo que se requiere.
4	Identidad con la institución	En las opiniones y comentarios referidos a la Identidad con la institución, 4 mencionaron que están orgullosos de pertenecer a la Institución, y son felices realizando las labores asignadas.
5	Integridad y no discriminación	En las opiniones y comentarios enfocados a la Integridad y no discriminación, 4 personas opinaron que, en algunos casos se han observado tratos preferenciales de directivos hacia algunas personas, y que se debe mejorar las condiciones de trabajo al personal de servicio.
6	Capacitación	En las opiniones y comentarios referidos a la Capacitación, 2 personas mencionaron que ya no se apoya al personal para que continúen sus estudios académicos, para que pueden mejorar sus cargos en la Institución, así como, que se debe gestionar más recurso para la impartición de más cursos especializados para el personal académico.
7	Encuesta	En las opiniones y comentarios referidos a la Encuesta, 2 personas comentaron que la encuesta es muy larga, sin embargo, esperan que con la propuesta de mejoras, se corrijan algunos problemas.
8	Liderazgo	En las opiniones y comentarios referidos al Liderazgo, 2 personas expresaron que, se debe mejorar la comunicación entre los lideres y su personal, sobre los cambios normativos y procesos que se van dando, así mismo, piden que dichos lideres sean más empáticos ya que les exigen grandes metas en poco tiempo.
9	Valores	En las opiniones y comentarios enfocados a los Valores, 2 personas opinaron que, varias de las personas no actúan de manera honesta.
10	Normatividad y austeridad	En las opiniones y comentarios enfocados a la Normatividad y austeridad, 1 persona opinó que se busca trabajar en apego a las Normas y reglas que regulan a la Institución, pero la burocracia limita el avance y cumplimiento de objetivos y metas.
11	Balance trabajo-familia	En las opiniones y comentarios enfocados al Balance trabajo-familia, 1 persona opinó que el personal directivo le solicita que trabaje fuera de su horario laboral y que no se ha gestionado recursos adicionales como el pago de estímulos.
12	Reconocimiento laboral	En las opiniones y comentarios referidos al Reconocimiento laboral, 1 persona opinó que se debe valorar el trabajo cotidiano que se realiza en la Institución.

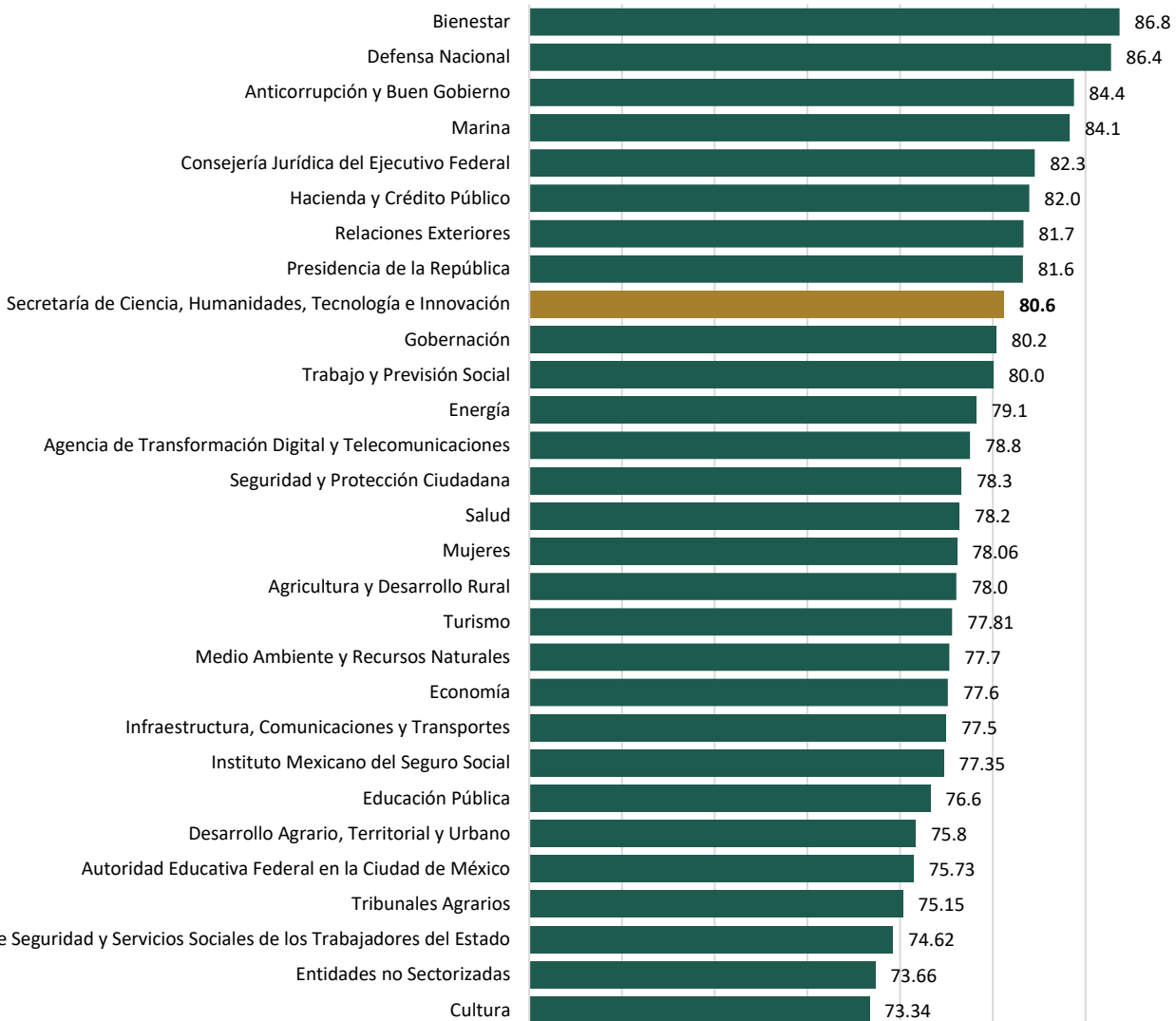


3. Comparación de resultados



2026
año de
Margarita
Maza

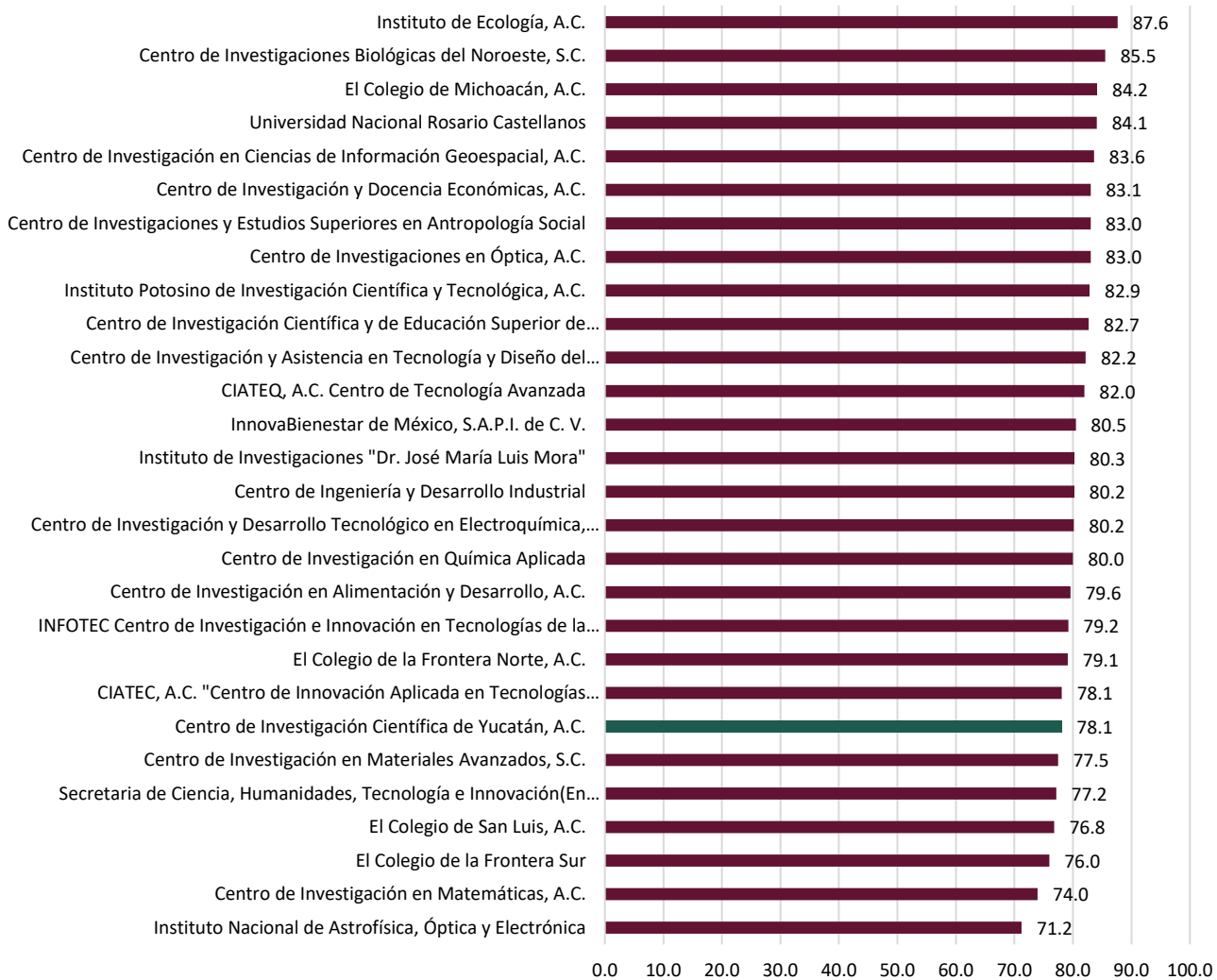
Comparación de resultados



De acuerdo con los resultados de la ECCO 2025, se observa en el **Índice Global por Sectores**, que la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (Ramo 38), es uno de los mejor evaluados con una calificación de 80.6, lo que demuestra que el sector esta realizando esfuerzo para mantener un clima organizacional adecuado para realizar las labores.

Comparación de resultados

Comparativo entre Instituciones



De acuerdo con los resultados de la ECCO 2025, en el **Comparativos entre Instituciones**, podemos observar que el Centro de Investigación Científica de Yucatán A.C., obtuvo una calificación promedio de 78.1, lo cual lo ubica en la parte baja entre los Centro de Investigación del Sector.

Lo anterior nos muestra que se debe continuar mejorando con las acciones que se propongan, para poder tener una mejor aceptación por parte de las personas servidoras públicas.

Derivado de los resultados obtenidos en la ECCO 2025, y considerando los índices más bajos y los índices más altos, se realizó un análisis en el que se describe la perspectiva que arroja la encuesta del clima y cultura organizacional, obteniendo la siguiente conclusión:

Los resultados de la Encuesta del Clima y Cultura Organizacional 2025, nos muestran que existen áreas de oportunidad en los factores de Reconocimiento Laboral, Gestión Pública, Servicio Profesional de Carrera, Evaluación del Desempeño y Capacitación, los cuales están centrados en el cuadrante de Profesionalización y desarrollo, por lo que es necesario la programación de prácticas de transformación que impacten positivamente el clima y cultura organizacional de la institución, así mismo, se implementaran mecanismos de seguimiento y medición para medir su impacto y efectividad, en nuestra Institución.

También se muestra que los factores mejor evaluados son los de Identidad con la Institución, Transparencia, Valores, Igualdad de Género y Trabajo de campo, por lo que hay que continuar trabajándolos de la misma manera.



Conclusiones de los Factores mejor calificados 2025

Valoración del trabajo Institucional

Existe un fuerte sentido de orgullo por pertenecer a institución y contribuir a la sociedad y reconocen que se realizan acciones para mejorar el Clima Organizacional.

Transparencia Institucional en el trabajo

Existe un gran compromiso por el correcto manejo de la información, el cual se pone disponible para que la sociedad pueda acceder a ella, en apego a la ley.

Integridad personal y laboral

Existe un gran compromiso por cumplir con lo establecido en las reglas y normas que regulan la conducta de las personas servidoras públicas en la Institución y fuera de ella.

Humanización del personal

Existe un gran compromiso en promover las normas y reglas que regulen los derechos humanos de todas las personas sin discriminación.

Contribución a través del trabajo

- Existe un gran reconocimiento por parte de las personas servidoras públicas de que su trabajo es importante y que se trabaja con total respeto por los integrantes de los grupos de trabajo



2026
año de
Margarita
Maza

Conclusiones de los Factores peor calificados 2025

Reconocimiento laboral

- Fortalecer y actualizar la cultura institucional de reconocimiento y motivación laboral

Gestión Pública

- Valorar y reparar daños estructurales y renovar mobiliario, de acuerdo a la autorización hacendaria.

Evaluación del Desempeño

- Aplicar la evaluación del desempeño al personal Directivo y de Mando.
- Establecer una política para motivar al personal antes de proceder a un despido.

Capacitación

- Incrementar la oferta de cursos al personal de la Institución.



2026
año de
Margarita
Maza



4. Definición de objetivos estratégicos en materia del clima y de la cultura organizacional



2026
año de
Margarita
Maza

Objetivos estratégicos



Ciencia y Tecnología

Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación



1

Comunicar los resultados obtenidos en la ECCO 2025 y las PTCCO 2026 – 2027 a todas las personas del CICY, para fortalecer el factor de identidad con la Institución.

2

Fortalecer la cultura institucional de reconocimiento y motivación laboral, para fortalecer el factor de Reconocimiento laboral.

3

Aumentar la confianza institucional y las condiciones laborales mediante acciones preventivas, de transparencia y bienestar laboral, para fortalecer el factor de Gestión pública.

4

Fortalecer los mecanismos de evaluación mediante procesos más transparentes, humanos y orientados a la mejora continua, para mejorar el factor de evaluación al desempeño.

5

Fortalecer el esquema institucional de capacitación mediante acciones alineadas a las funciones sustantivas, administrativas y de bienestar laboral del personal, para continuar fortaleciendo el factor de capacitación.



2026
año de
**Margarita
Maza**



5. Definición de las PTCCO



2026
año de
**Margarita
Maza**

Definición de las PTCCO 2026-2027



1

- Dar a conocer los resultados de la ECCO 2025 y las PTCCO 2026 – 2027, a todas las personas del CICY, a través de los medios electrónicos.

2

- Fortalecer la percepción de crecimiento y desarrollo profesional mediante mecanismos transparentes de promoción.

3

- Implementar acciones graduales de mejora de espacios y herramientas de trabajo.

4

- Establecer una política de prevención, acompañamiento y motivación laboral, al personal que presente dicha necesidad, para fortalecer su desempeño laboral.

5

- Implementar un programa permanente de capacitación técnica y preventiva (PAC).



2026
año de
Margarita
Maza



6. Calendarización de las PTCCO



2026
año de
Margarita
Maza

	Ramo	38- Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación
	UR Siglas	'90Q
	UR Nombre	90Q - Centro de Investigación Científica de Yucatán, A.C.
	Códigos de Ramo - UR	38 - 90Q
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 TUAF o Equivalente

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Práctica de transformación	Personal dirigido	Alcance	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	Mecanismo de seguimiento 1
1	1 - Comunicar los resultados obtenidos en la ECCO 2025 y las PTCCO 2026 a 2027 a todas las personas del CICY, para fortalecer el factor de identidad con la institución.	Dar a conocer los resultados de la ECCO 2025 y las PTCCO 2026 a 2027, a todas las personas del CICY, a través de los medios electrónicos.	1- Todo el personal	282	28/05/2026	01/06/2026	29/10/2027	Publicar en las páginas oficiales los resultados institucionales en la ECCO 2025 y las PTCCO 2026-2027 (Intranet y página web) y realizar publicaciones especiales de los resultados institucionales en la ECCO 2025 y las PTCCO 2026-2027, en la revista electrónica interna, de manera semestral.	117 - Identidad con la institución	Encuesta de validación y conocimiento, de los resultados de la ECCO 2025.
2	2 - Fortalecer la cultura institucional de reconocimiento y motivación laboral, para fortalecer el factor de Reconocimiento laboral.	Fortalecer la percepción de crecimiento y desarrollo profesional mediante mecanismos transparentes de promoción.	1- Todo el personal	282	28/05/2026	01/06/2026	29/10/2027	Difusión de vacantes internas, abiertas y transparentes publicadas en los canales oficiales, con descripción clara del puesto, requisitos y plazos. Incluir a la comisión mixta de ingreso, promoción y escalafón y dar retroalimentación a los participantes en cada convocatoria oficial de puestos vacantes.	124 - Reconocimiento laboral	Encuesta de percepción de utilidad, de la difusión de convocatorias internas para los puestos vacantes.
3	3 - Aumentar la confianza institucional y las condiciones laborales mediante acciones preventivas, de transparencia y bienestar laboral, para fortalecer el factor de Gestión pública.	Implementar acciones graduales de mejora de espacios y herramientas de trabajo.	1- Todo el personal	282	28/05/2026	01/06/2026	29/10/2027	Aplicar diagnóstico ergonómico, de mobiliario y de espacios físicos para identificar riesgos e implementar acciones graduales de mejora de espacios y herramientas de trabajo, mediante trabajos de mantenimiento en áreas prioritarias.	116 - Gestión pública	Encuesta de satisfacción, para medir la satisfacción de las mejoras a espacios físicos.
4	4 - Fortalecer los mecanismos de evaluación mediante procesos más transparentes, humanos y orientados a la mejora continua, para mejorar el factor de evaluación al desempeño.	Establecer una política de prevención, acompañamiento y motivación laboral, al personal que presente dicha necesidad, para fortalecer su desempeño laboral.	1- Todo el personal	282	28/05/2026	01/06/2026	29/10/2027	Establecer sesiones de retroalimentación entre mandos y personal evaluado al personal que requiera mejorar su desempeño y dar seguimiento.	115 - Evaluación del desempeño	Análisis de la retroalimentación, de acuerdo a las respuestas recibidas en las entrevistas en la prevención, acompañamiento y motivación laboral.



5	5 - Fortalecer el esquema institucional de capacitación mediante acciones alineadas a las funciones sustantivas, administrativas y de bienestar laboral del personal, para continuar fortaleciendo el factor de capacitación.	Programa Institucional de capacitación, con enfoque a sistemas institucionales y normatividad.	1- Todo el personal	282	28/05/2026	01/06/2026	29/10/2027	Detectar las necesidades propias de la capacitación para cada área institucional y ofertar cursos o talleres sobre procesos internos, normatividad aplicable y funciones correspondientes al puesto.	112 - Capacitación	Encuesta de satisfacción a las personas participantes en el Programa Anual de Capacitación.
---	---	--	---------------------	-----	------------	------------	------------	--	--------------------	---

Firma: _____

Nombre de TUAF o Equivalente: Eic. Alberto Orci Magaña

Fecha : 28 de Mayo de 2026

Calendarización de las PTCCO 2026 -2027

					2026							2027									
NO	PTCCO	FACTOR	ACTIVIDADES ESPECIFICAS	DURACI ÓN	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O
1	Dar a conocer los resultados de la ECCO 2025 y las PTCCO 2026 – 2027, a todas las personas del CICY, a través de los medios electrónicos	Identidad con la Institución	- Publicar en las páginas oficiales los resultados Institucionales en la ECCO 2025 y las PTCCO 2026-2027 (Intranet y página web). - Realizar publicaciones especiales de los resultados Institucionales en la ECCO 2025 y las PTCCO 2026-2027, en la revista electrónica interna, de manera semestral.	4 meses																	
2	Fortalecer la percepción de crecimiento y desarrollo profesional mediante mecanismos transparentes de promoción.	Reconocimiento laboral	- Difusión de vacantes internas, abiertas y transparentes publicadas en los canales oficiales, con descripción clara del puesto, requisitos y plazos. - Incluir a la comisión mixta de ingreso, promoción y escalafón. - Dar retroalimentación a los participantes en cada convocatoria oficial de puestos vacantes.	11 meses																	
3	Implementar acciones graduales de mejora de espacios y herramientas de trabajo.	Gestión Pública	- Aplicar diagnostico ergonómico, de mobiliario y de espacios físicos para identificar riesgos. - Implementar acciones graduales de mejora de espacios y herramientas de trabajo, mediante trabajos de mantenimiento en áreas prioritarias.	12 meses																	
4	Establecer una política de prevención. acompañamiento y motivación laboral, al personal que presente dicha necesidad, para fortalecer su desempeño laboral.	Evaluación al desempeño	Establecer sesiones de retroalimentación entre mandos y personal evaluado al personal que requiera mejorar su desempeño y dar seguimiento.	10 meses																	
5	Programa institucional de capacitación, con enfoque a sistemas institucionales y normatividad.	Capacitación	- Detectar las necesidades propias de la capacitación para cada área institucional. - Ofertar cursos o talleres sobre procesos internos, normatividad aplicable y funciones correspondientes al puesto.	12 meses																	



7. Establecimiento de mecanismos de seguimiento y medición del impacto de las PTCCO, una vez implementadas



2026
año de
Margarita
Maza

Mecanismos de seguimiento PTCCO 2026 - 2027

NO	PTCCO	FACTOR	ACTIVIDADES ESPECIFICAS	MECANISMO DE EVALUACIÓN
1	Dar a conocer los resultados de la ECCO 2025 y las PTCCO 2026 – 2027, a todas las personas del CICY, a través de los medios electrónicos	Identidad con la Institución	• Publicar en las páginas oficiales los resultados Institucionales en la ECCO 2025 y las PTCCO 2026-2027 (Intranet y página web). • Realizar publicaciones especiales de los resultados Institucionales en la ECCO 2025 y las PTCCO 2026-2027, en la revista electrónica interna, de manera semestral.	Encuesta de validación y conocimiento, de los resultados de la ECCO 2025.
2	Fortalecer la percepción de crecimiento y desarrollo profesional mediante mecanismos transparentes de promoción.	Reconoci miento laboral	• Difusión de vacantes internas, abiertas y transparentes publicadas en los canales oficiales, con descripción clara del puesto, requisitos y plazos. • Incluir a la comisión mixta de ingreso, promoción y escalafón. • Dar retroalimentación a los participantes en cada convocatoria oficial de puestos vacantes.	Encuesta de percepción de utilidad, de la difusión de convocatorias internas para los puestos vacantes.
3	Implementar acciones graduales de mejora de espacios y herramientas de trabajo.	Gestión Pública	• Aplicar diagnostico ergonómico, de mobiliario y de espacios físicos para identificar riesgos. • Implementar acciones graduales de mejora de espacios y herramientas de trabajo, mediante trabajaos de mantenimiento en áreas prioritarias.	Encuesta de satisfacción, para medir la satisfacción de las mejoras a espacios físicos.
4	Establecer una política de prevención. acompañamiento y motivación laboral, al personal que presente dicha necesidad, para fortalecer su desempeño laboral.	Evaluación al desempeño	• Establecer sesiones de retroalimentación entre mandos y personal evaluado al personal que requiera mejorar su desempeño y dar seguimiento.	Análisis de la retroalimentación, de acuerdo a las respuestas recibidas en las entrevistas en la prevención. acompañamiento y motivación laboral.
5	Programa institucional de capacitación, con enfoque a sistemas institucionales y normatividad	Capacitación	• Detectar las necesidades propias de la capacitación para cada área institucional. • Ofertar cursos o talleres sobre procesos internos, normatividad aplicable y funciones correspondientes al puesto.	Encuesta de satisfacción a las personas participantes en el Programa Anual de Capacitación.



2026
año de
Margarita Maza





Ciencia y Tecnología

Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación



CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE YUCATÁN A.C.

Lic. Fátima del rocío Ceballos López
Coordinadora de aplicación ECCO 2025
Correo: recursos_humanos@cicy.mx
Tel: 9999428330 ext. 142

Lic. Gustavo Adolfo Orozco
Asistente de la Coordinadora de aplicación ECCO 2025
Correo: gustavo.orozco@cicy.mx
Tel: 9999428330 ext. 100



2026
año de
**Margarita
Maza**