

# RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

ANÁLISIS 2019 - 2024

---

CENTRO DE PRODUCCIÓN DE PROGRAMAS  
INFORMATIVOS Y ESPECIALES

CEPROPIE



GOBIERNO DE  
**MÉXICO**

CEPROPIE





# Análisis ECCO PTCCO

---

# 2019 - 2024

# CEPROPIE

Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales





## Contenido

- Introducción
- Resultados ECCO 2019-2023
- Resultados PTCCO 2019-2024
- Conclusiones
  - Factores mejor evaluados
  - Factores peor evaluados
  - Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023
  - ¿Cómo responde mi institución a los factores peor evaluados?
  - Cédula de programación de PTCCO 2025

# Introducción

CEPROPIE



**FUNCIÓN PÚBLICA**  
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

## MISIÓN

- Garantizar la realización y transmisión de programas informativos de las actividades del Ejecutivo Federal, para su difusión, en apego a los Principios marcados por el Plan Nacional de Desarrollo en materia de comunicación social, a través de los medios electrónicos de comunicación, para mantener informada a la ciudadanía del cumplimiento de las políticas públicas y ayudar al fortalecimiento de la legitimidad de las instituciones.
- El Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales (CEPROPIE), implementa y da seguimiento a la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional desde el año 2016 así como a “Las Prácticas de Transformación de Cultura y Cambio Organizacional” de cada año, *en apego y directriz de las “Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como del Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y del Manual del Servicio Profesional de Carrera”, vigentes hasta el 21 de febrero de 2024.*



# Introducción



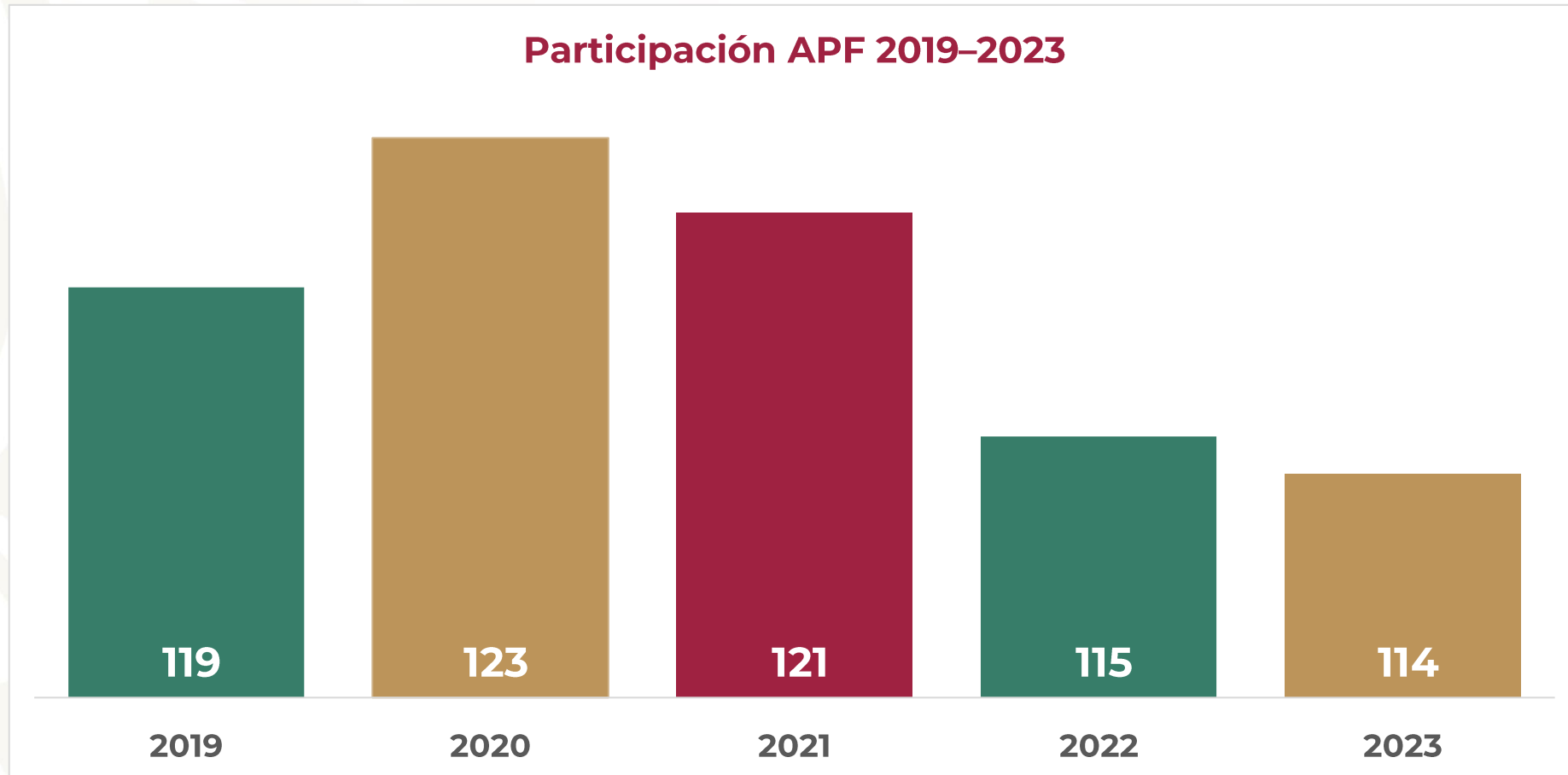
## OBJETIVO

- Con el claro objeto de mantener como elemento clave el “Desarrollo Humano y Profesional” de los servidores públicos, por lo que, la relevancia de los temas en materia de clima laboral en este Órgano Administrativo Desconcentrado, adquiere notable importancia debido a la formal convicción de que quienes formamos parte de la institución logremos, de forma efectiva, conocer y poner en práctica los propósitos que se persiguen, de tal manera que resulta imprescindible que los principios, ética, valores, cultura y puntos de opinión de cada integrante sea unánime y apegadas a la misión y visión Institucional.



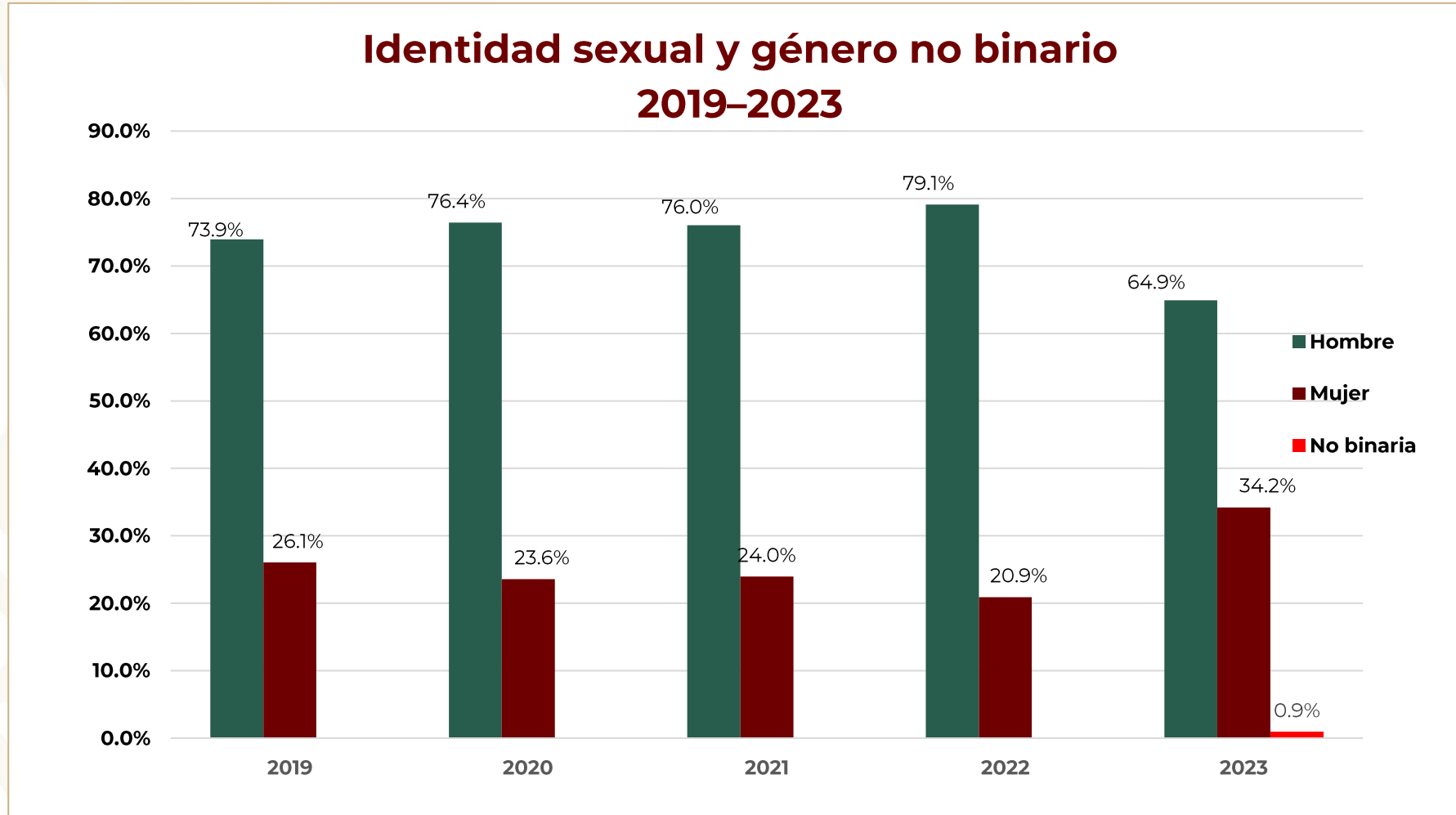
# Resultados ECCO 2019-2023

## Participación





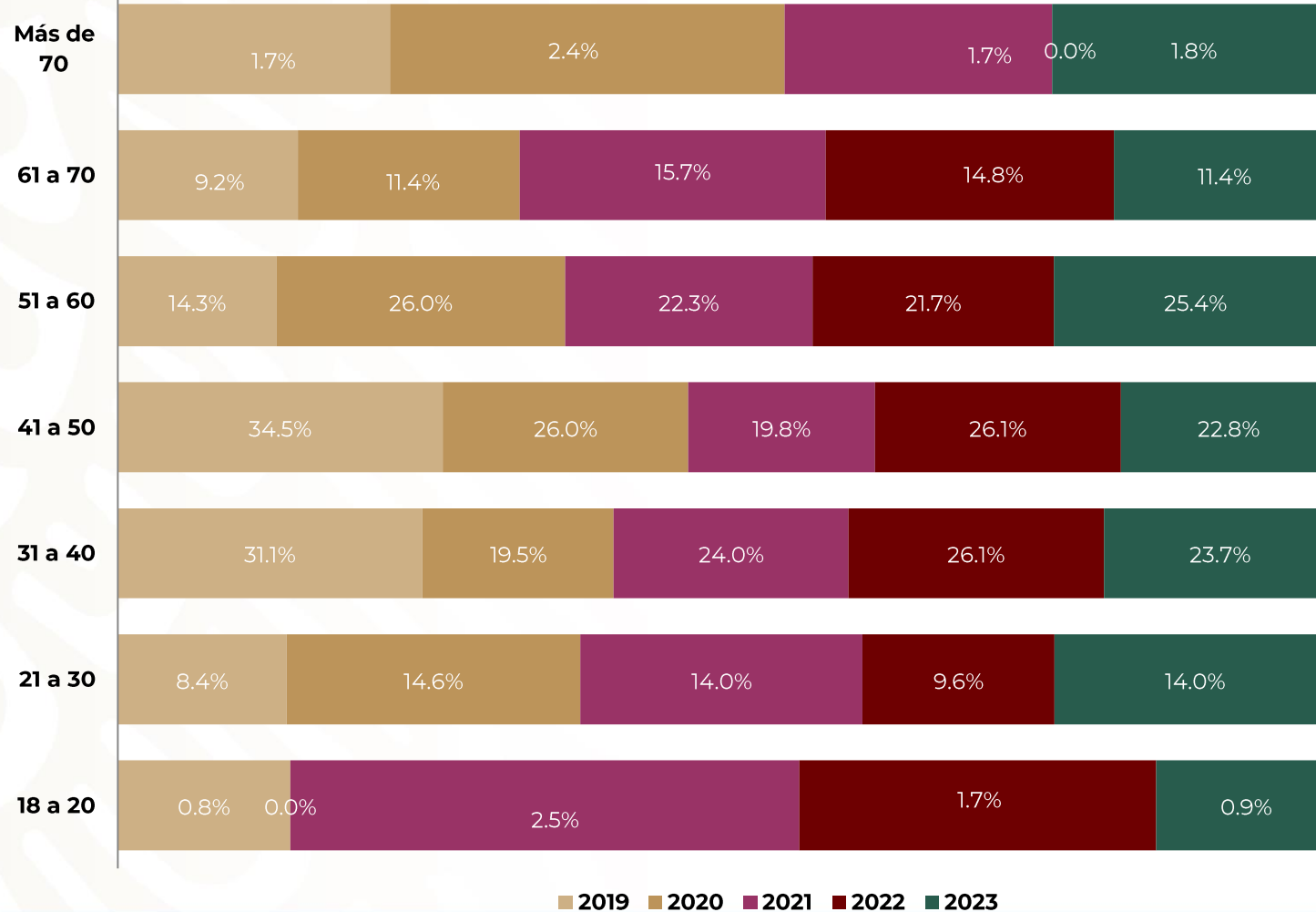
## Sociodemográficos





# Sociodemográficos

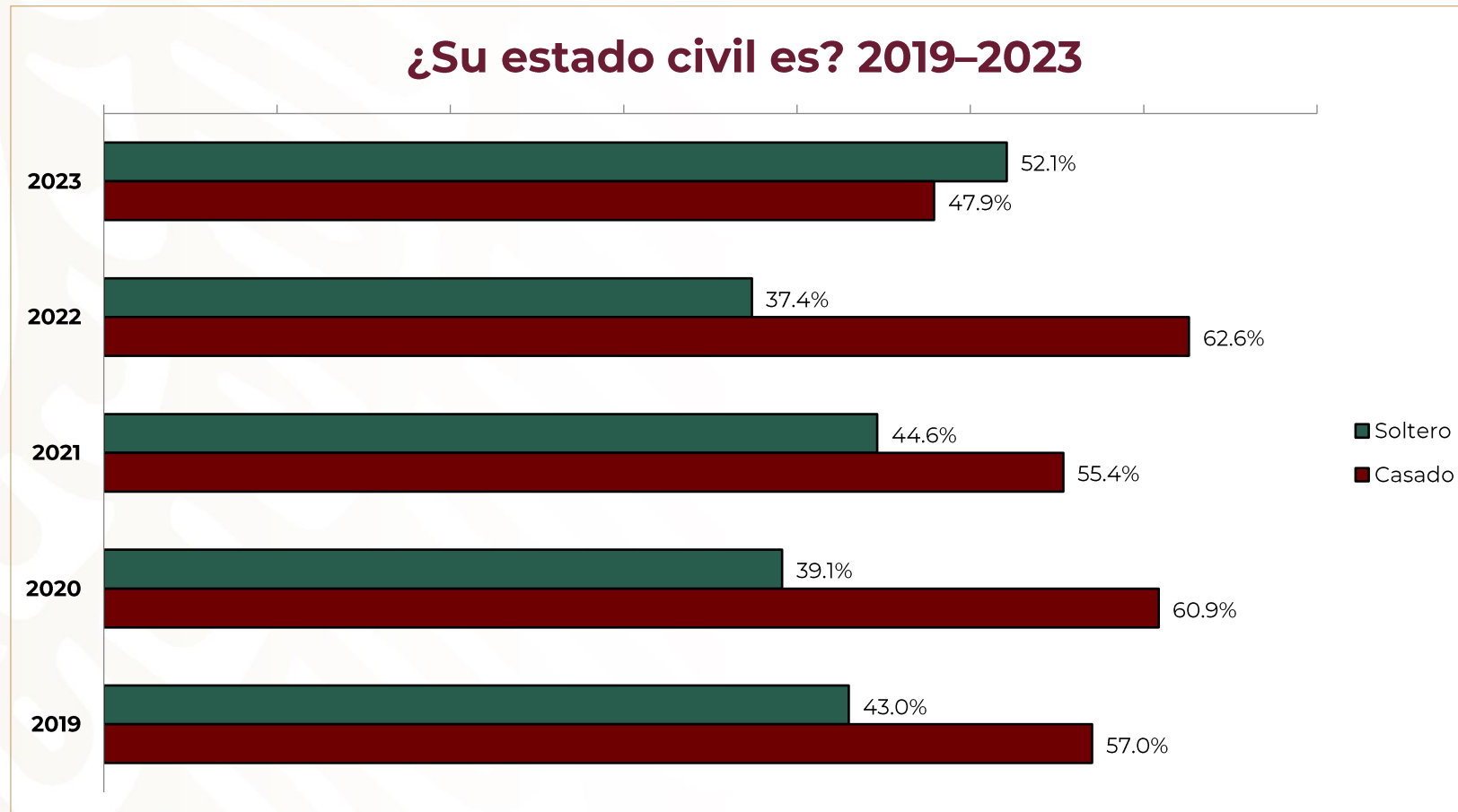
## ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? 2019–2023





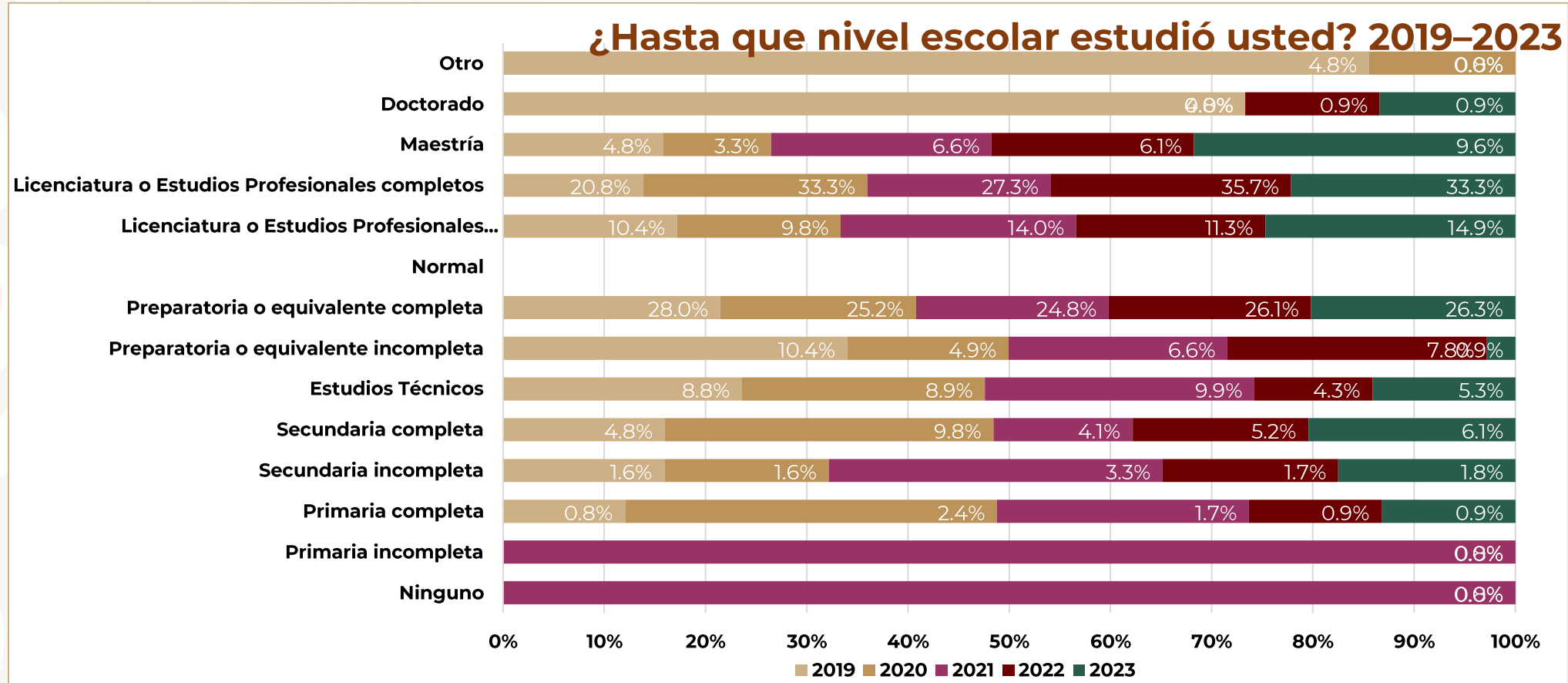


## Sociodemográficos





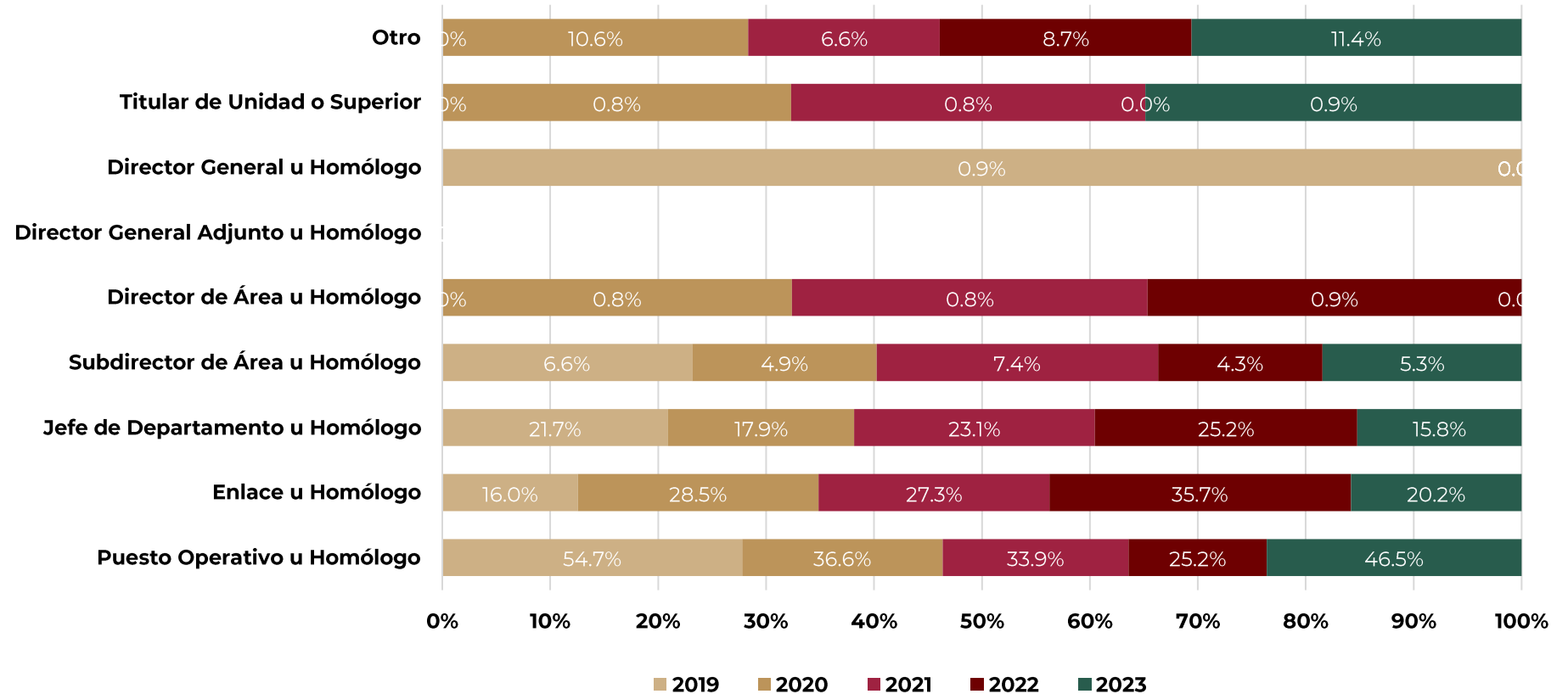
# Sociodemográficos





# Sociodemográficos

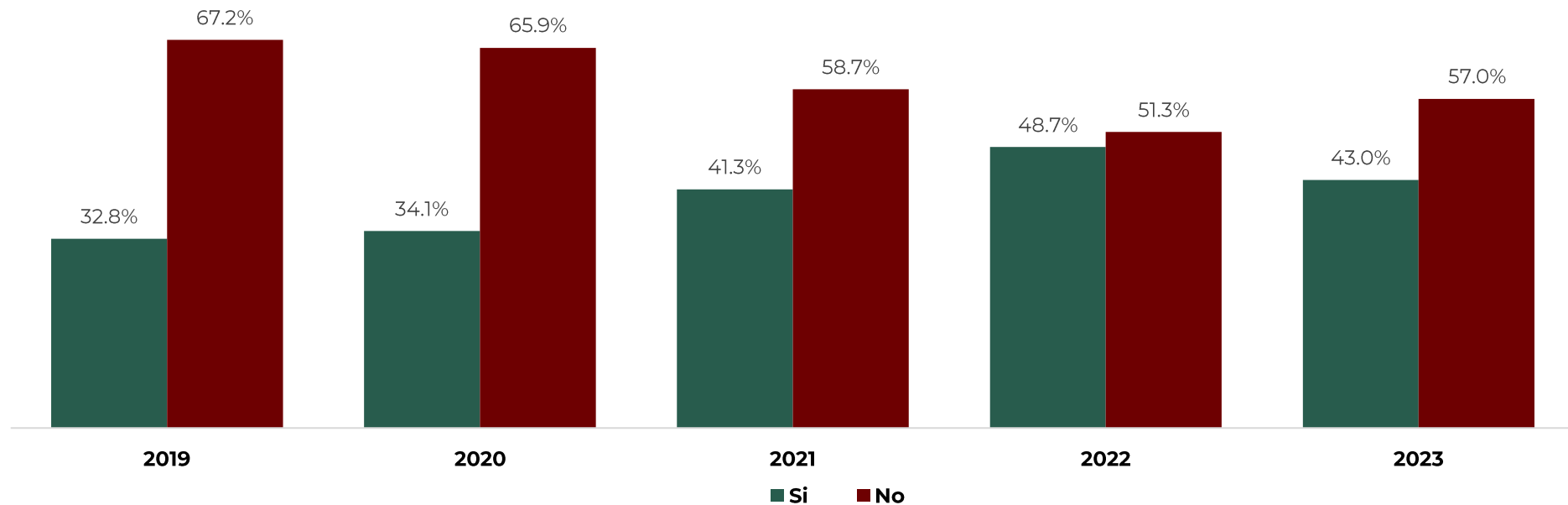
¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? 2019–2023





## Sociodemográficos

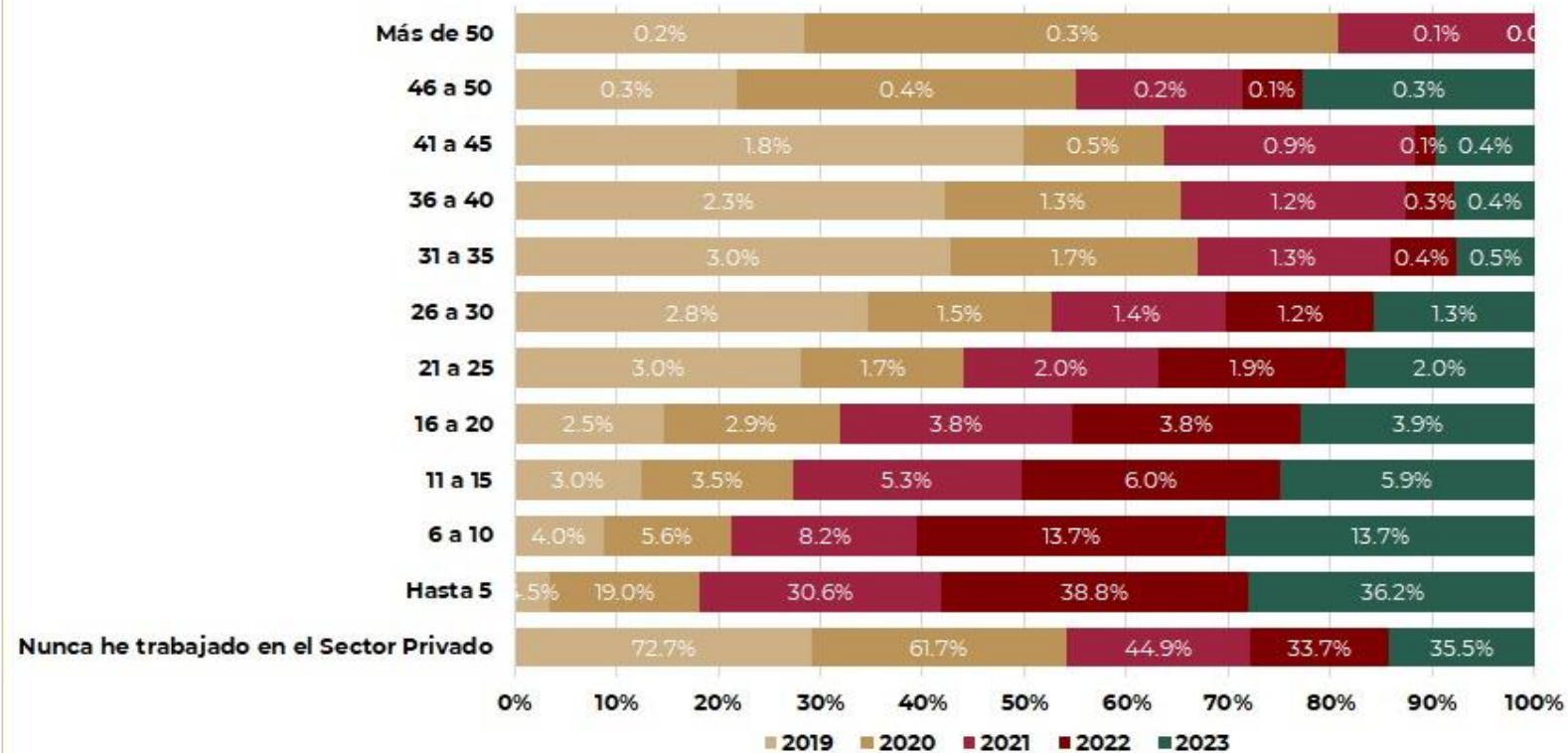
¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? 2019–2023





# Sociodemográficos

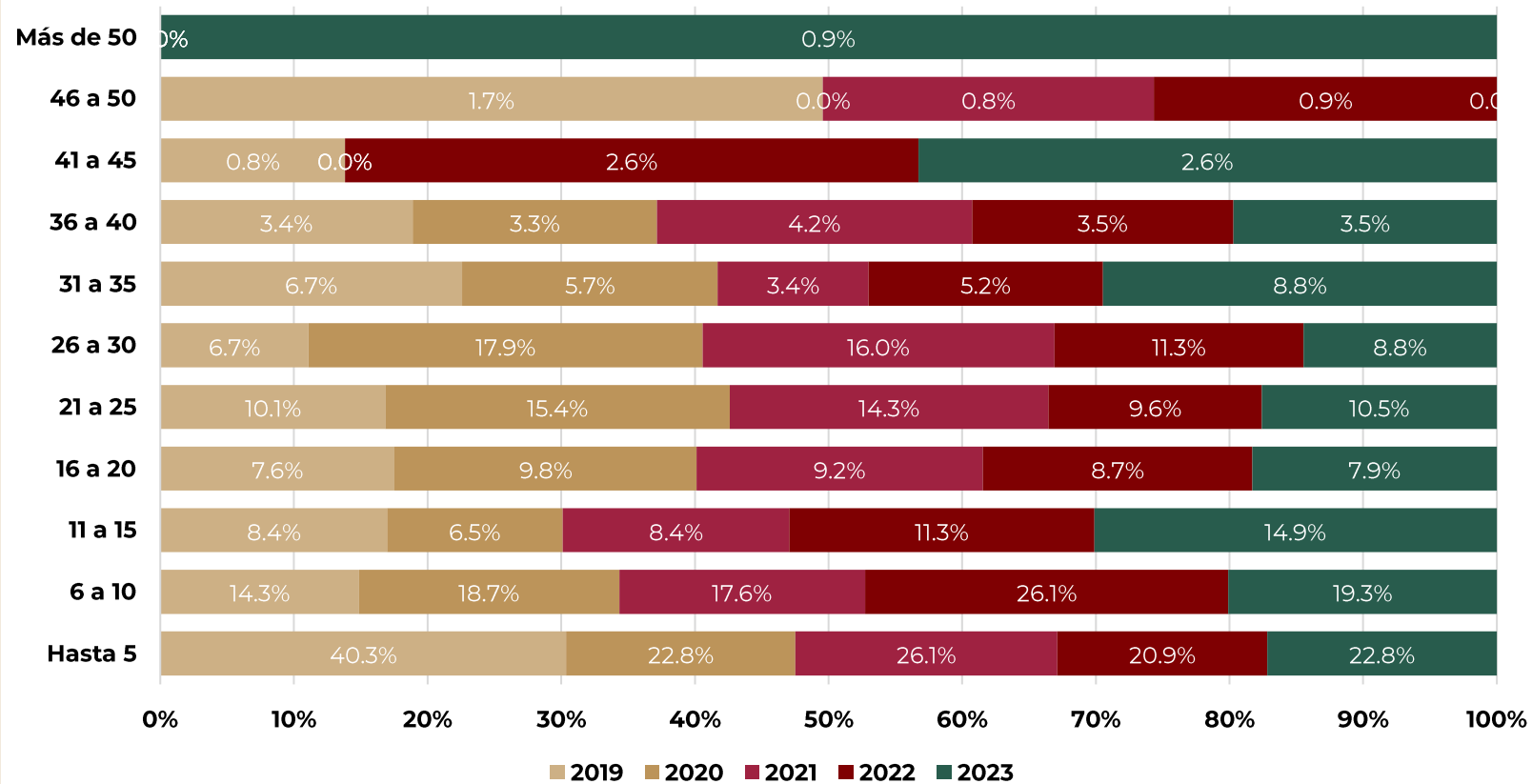
## En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? 2019–2023





# Sociodemográficos

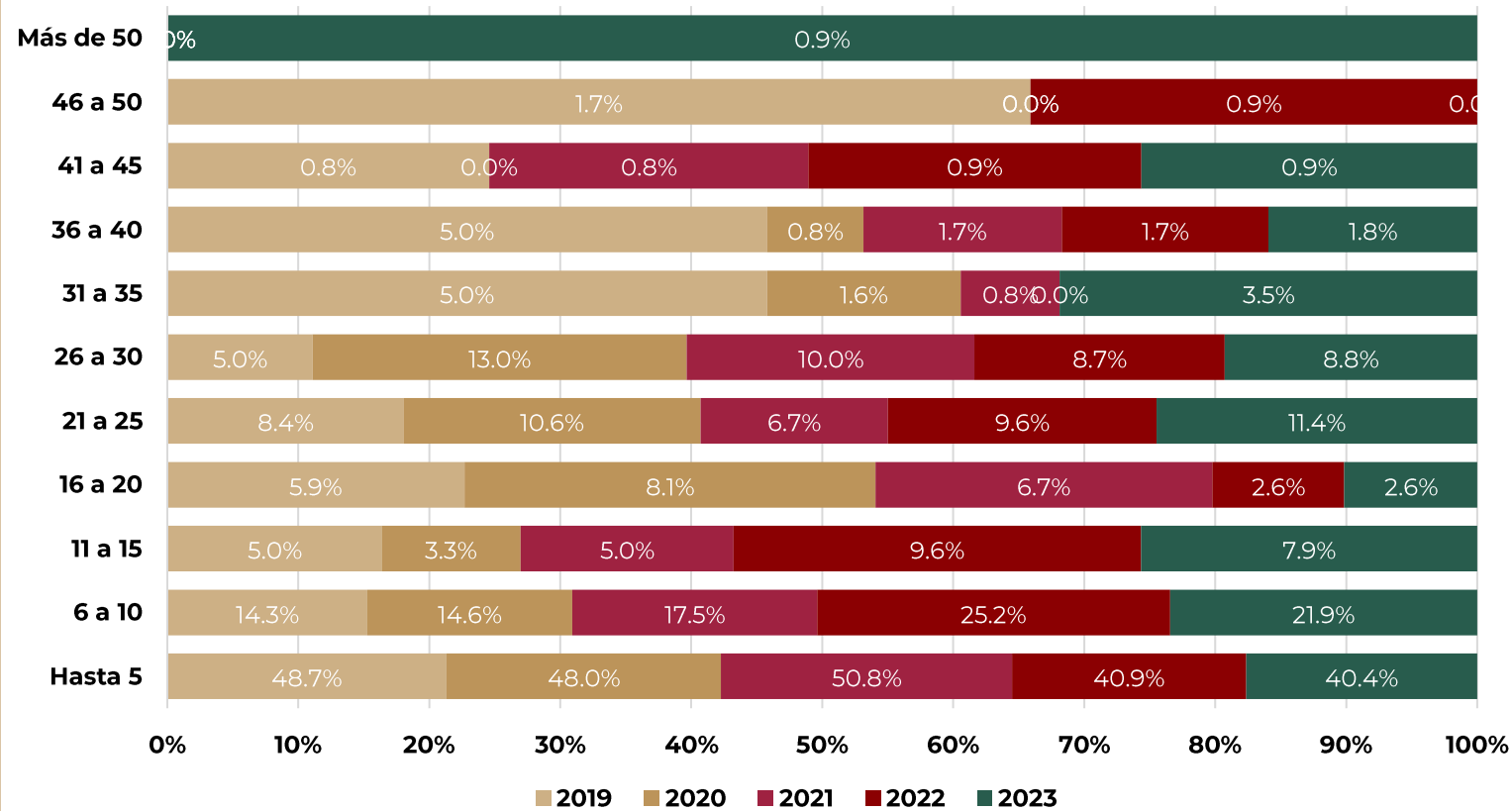
**En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? 2019–2023**





# Sociodemográficos

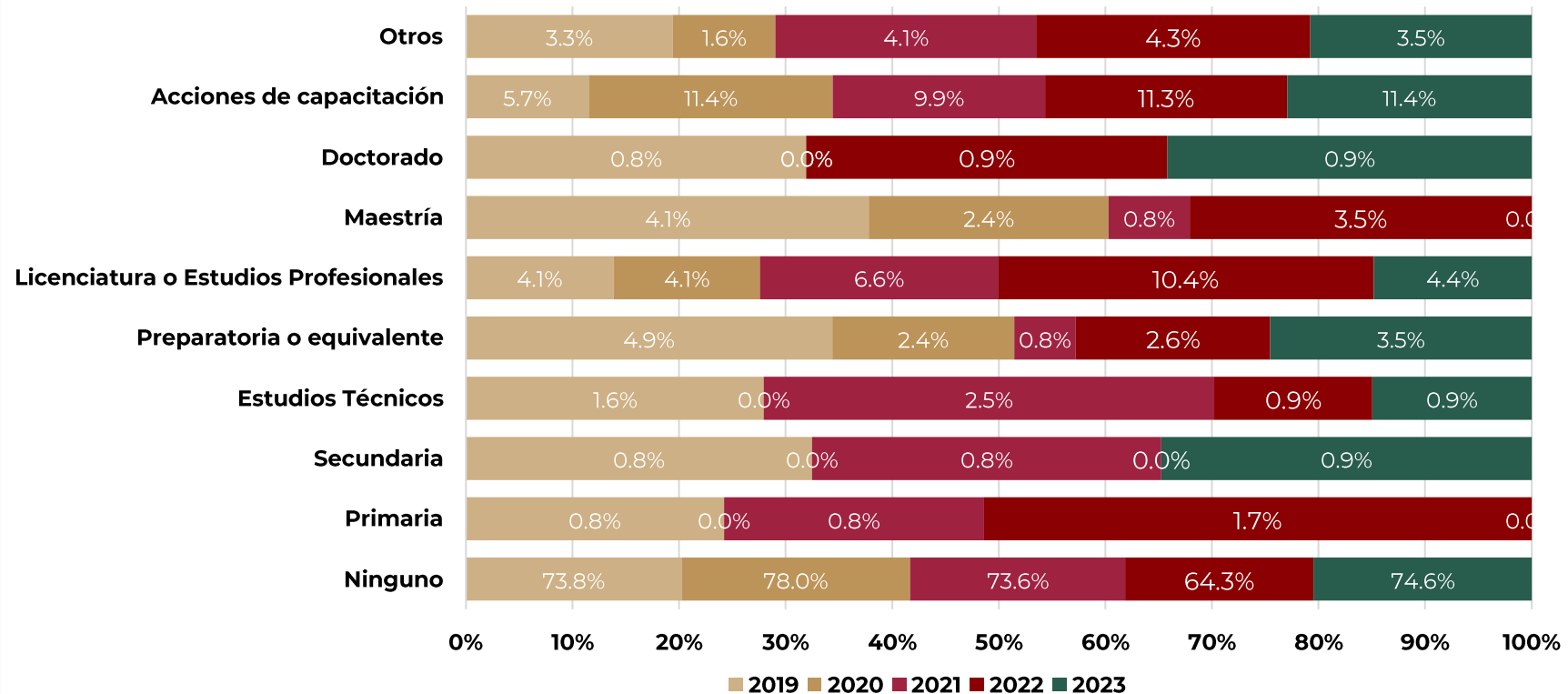
## ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? 2019–2023





# Sociodemográficos

## ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? 2019–2023

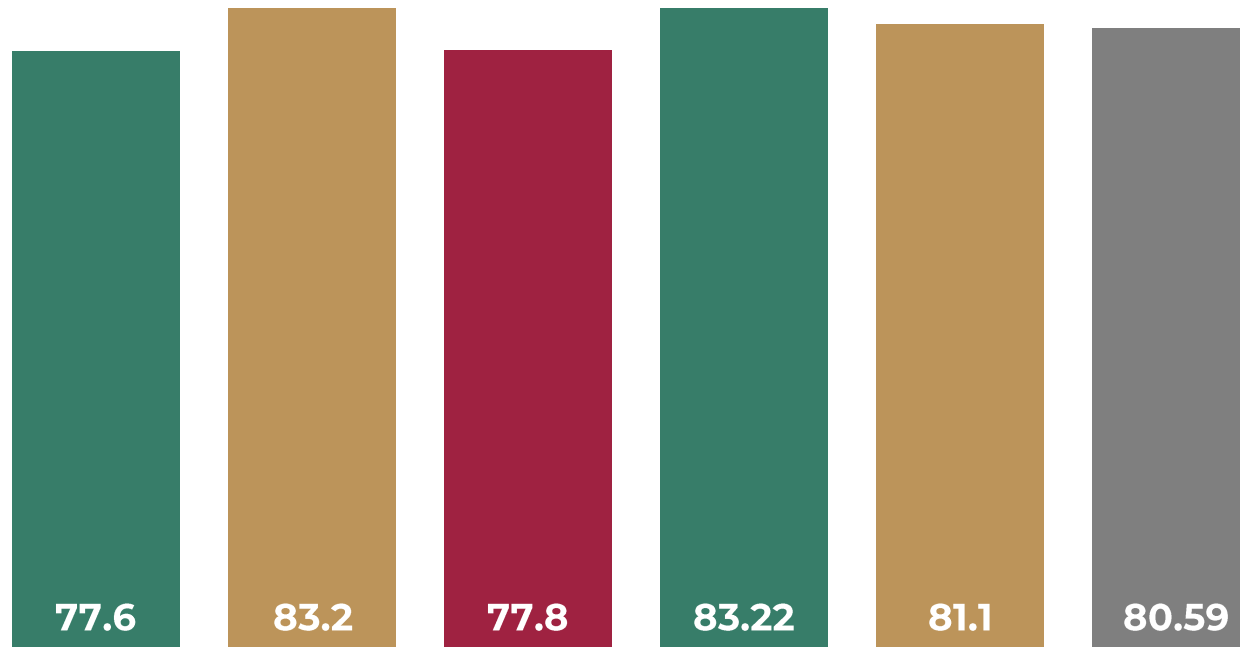






# Índice Global

## Índice Global APF 2019-2023



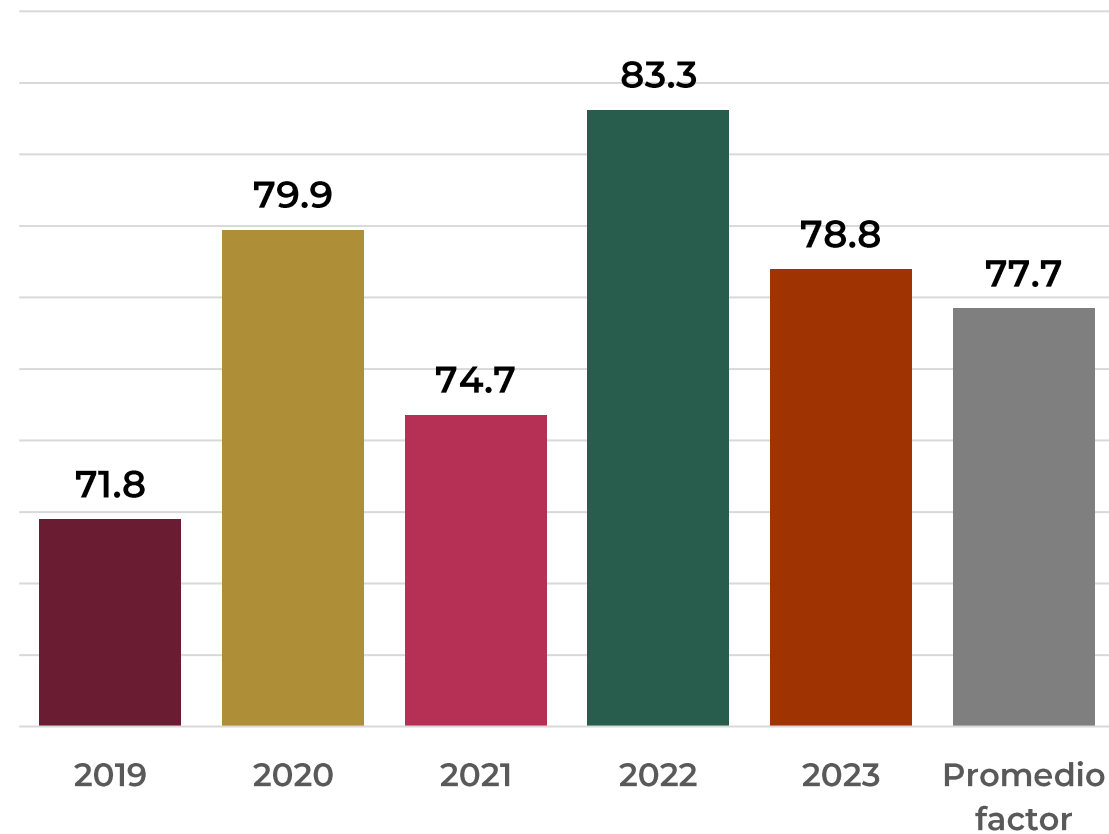
Promedio del índice global de la institución 2019-2023:

**80.59**



# Factores

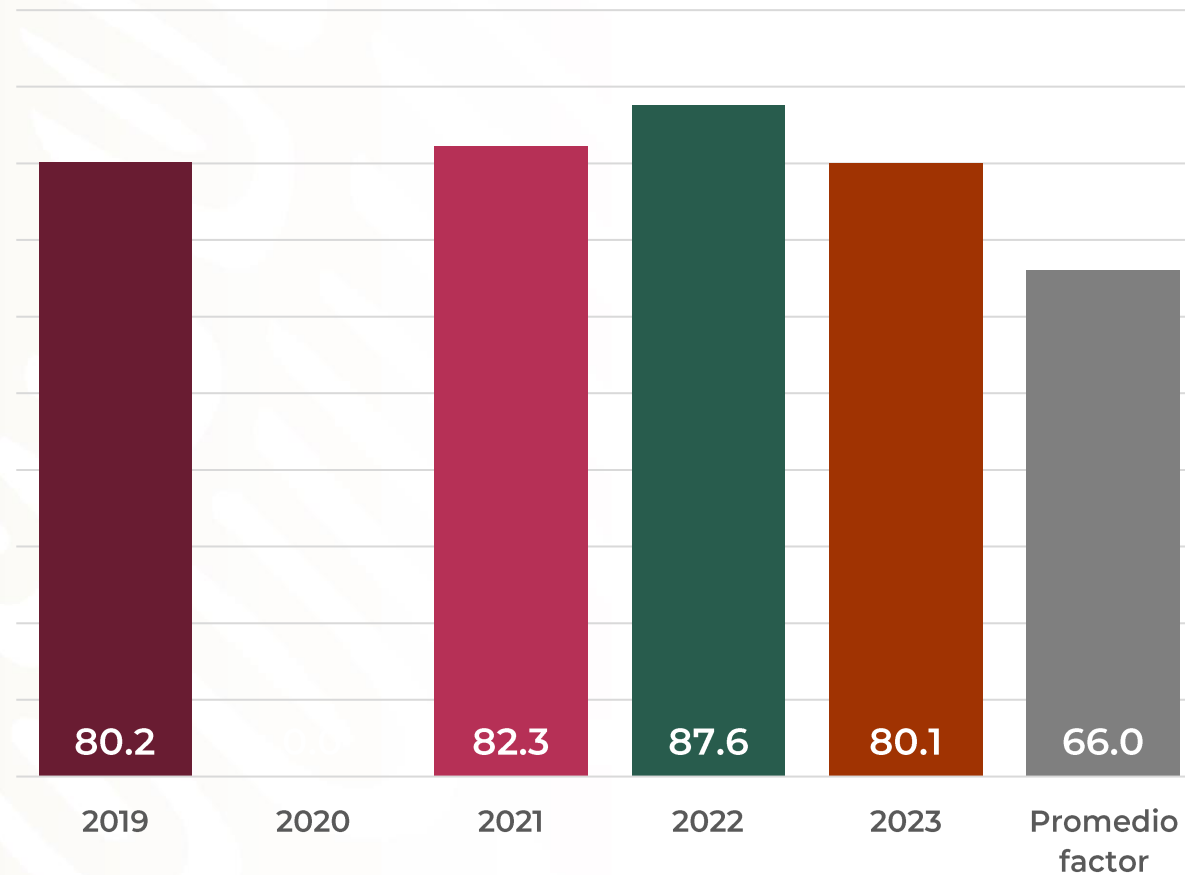
## BALANCE TRABAJO-FAMILIA 2019-2023





# Factores

## CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS 2019-2023



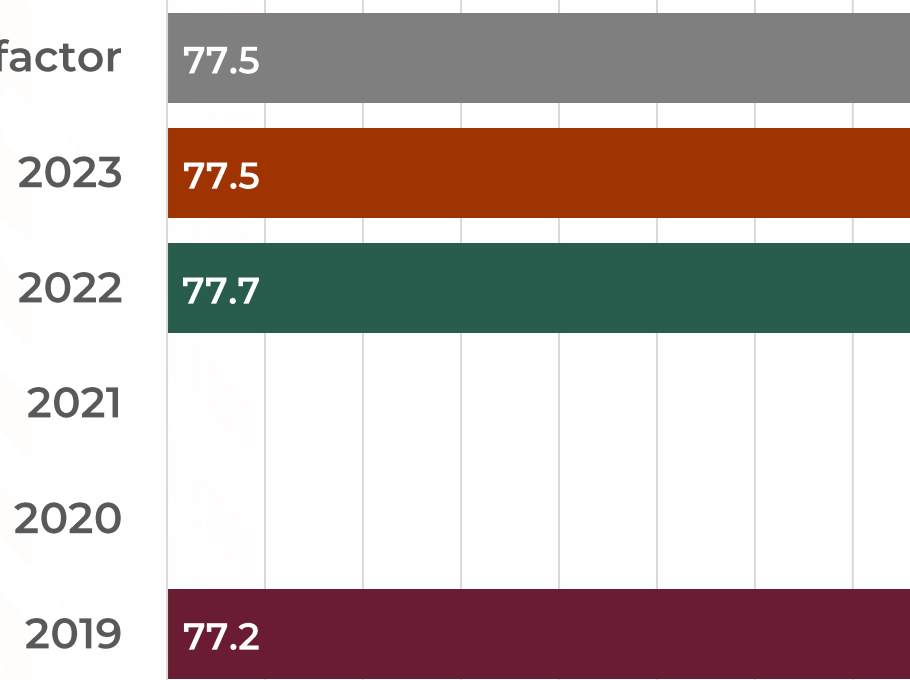


# Factores

## CAPACITACIÓN 2019–2023



Promedio factor



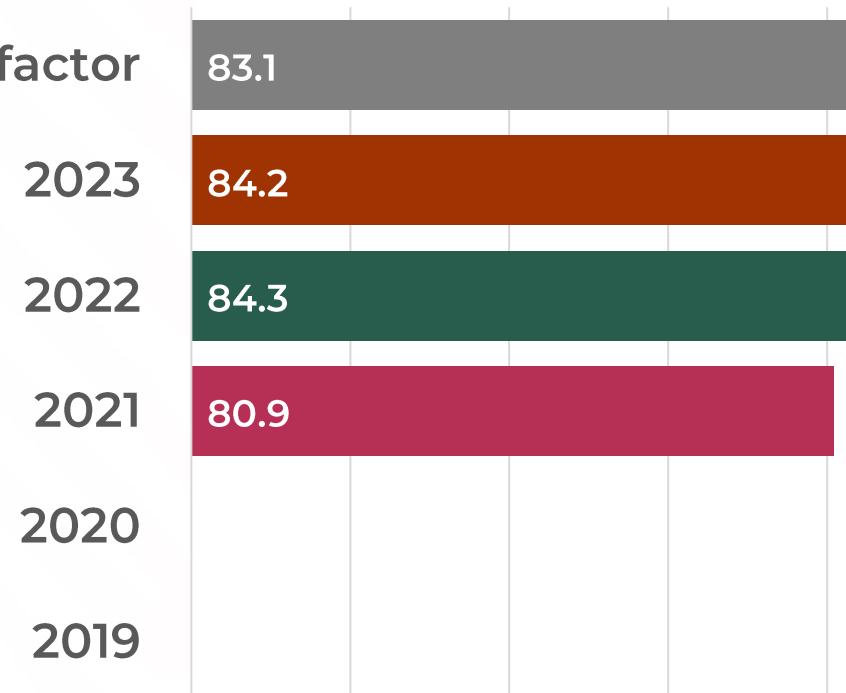


# Factores

## DERECHOS HUMANOS 2021-2023



Promedio factor



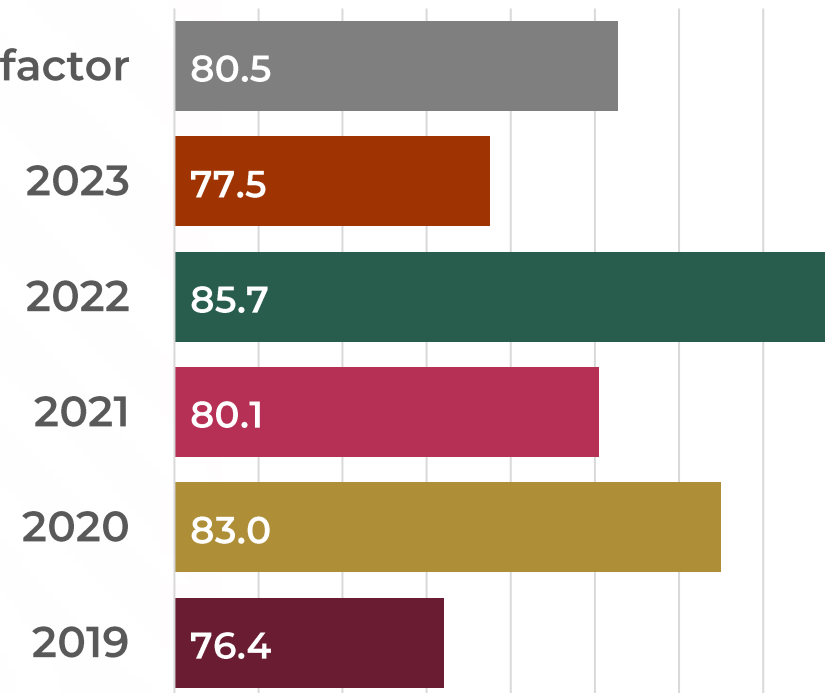


# Factores

## EMERGENCIAS 2019–2023



Promedio factor





## Factores

### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2021-2023



Promedio factor

77.6

2023

77.4

2022

79.6

2021

75.9

2020

2019

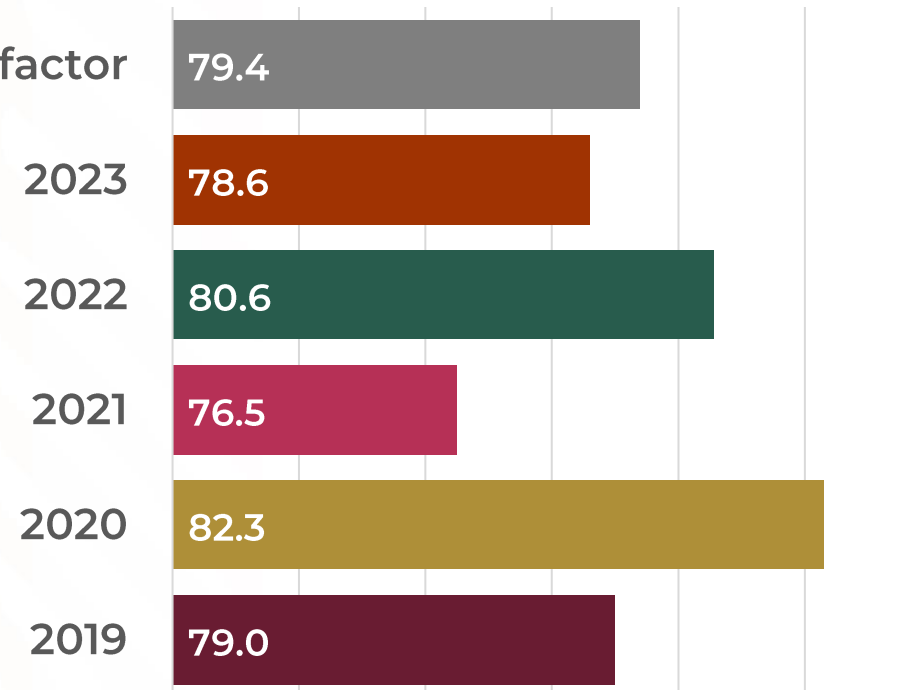


# Factores

## GESTIÓN PÚBLICA 2019–2023



Promedio factor

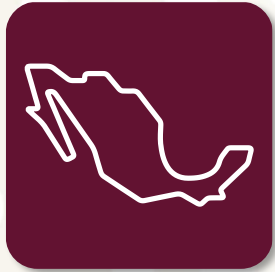




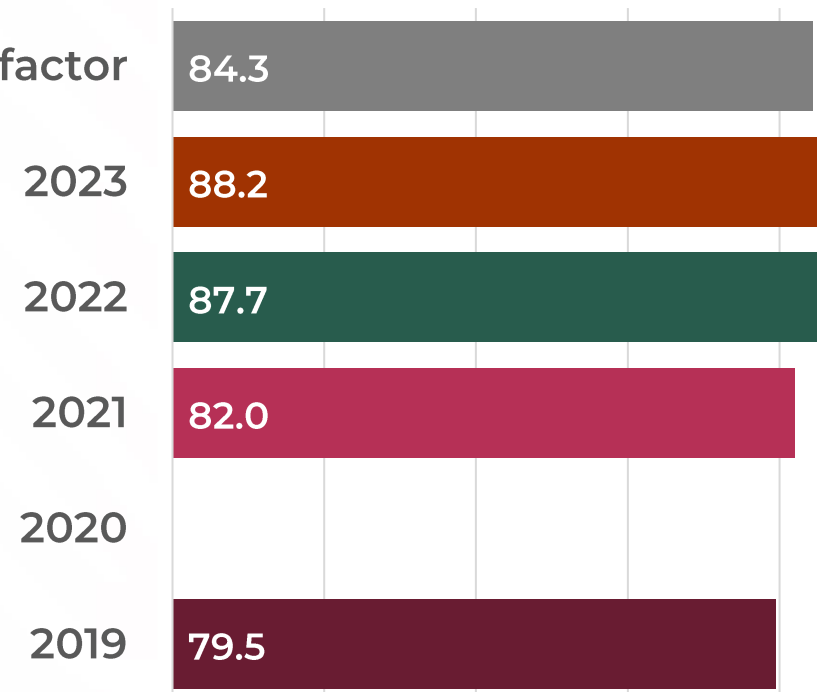


## Factores

### IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN 2019–2023



Promedio factor



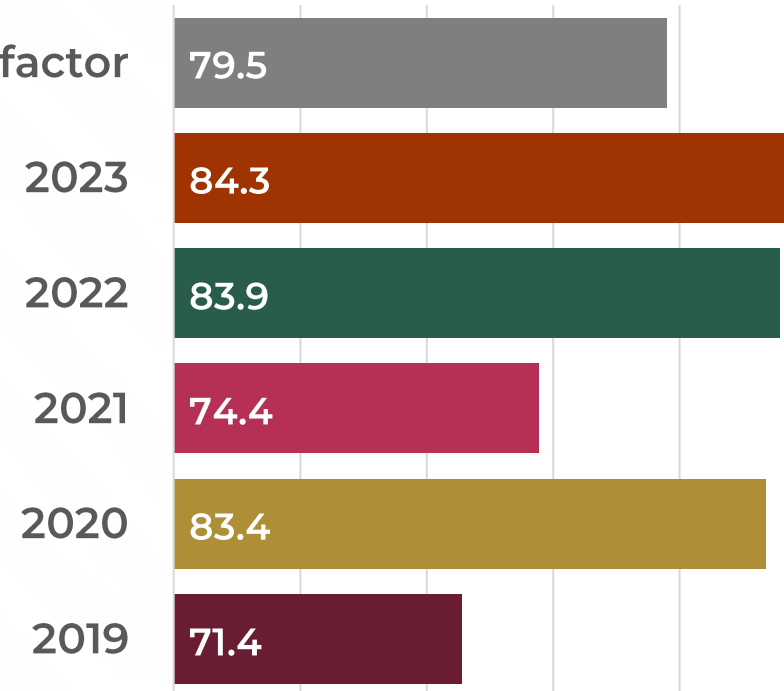


# Factores

## IGUALDAD DE GÉNERO 2019–2023



Promedio factor



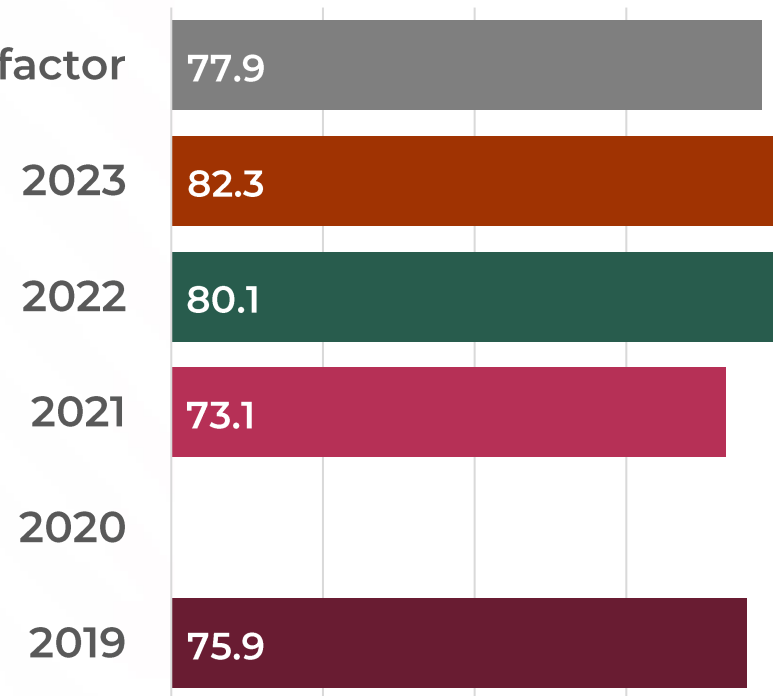


## Factores

### INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2019–2023



Promedio factor



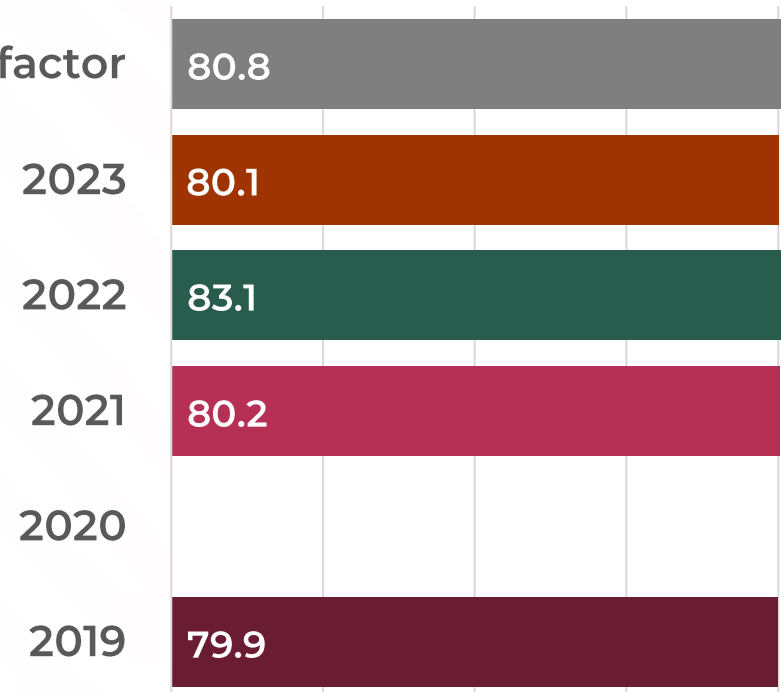


# Factores

## LIDERAZGO 2019-2023



Promedio factor





## Factores

### NORMATIVA Y AUSTERIDAD 2019–2023



Promedio factor

Promedio factor	79.5
2023	79.2
2022	82.5
2021	79.4
2020	
2019	77.0

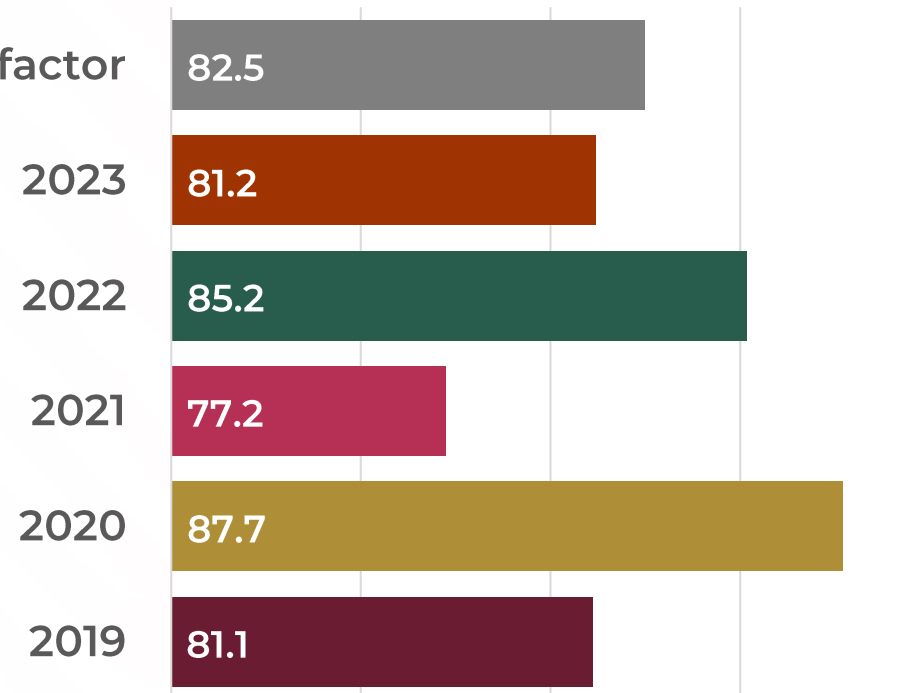


# Factores

## ORGANIZACIÓN 2019–2023



Promedio factor



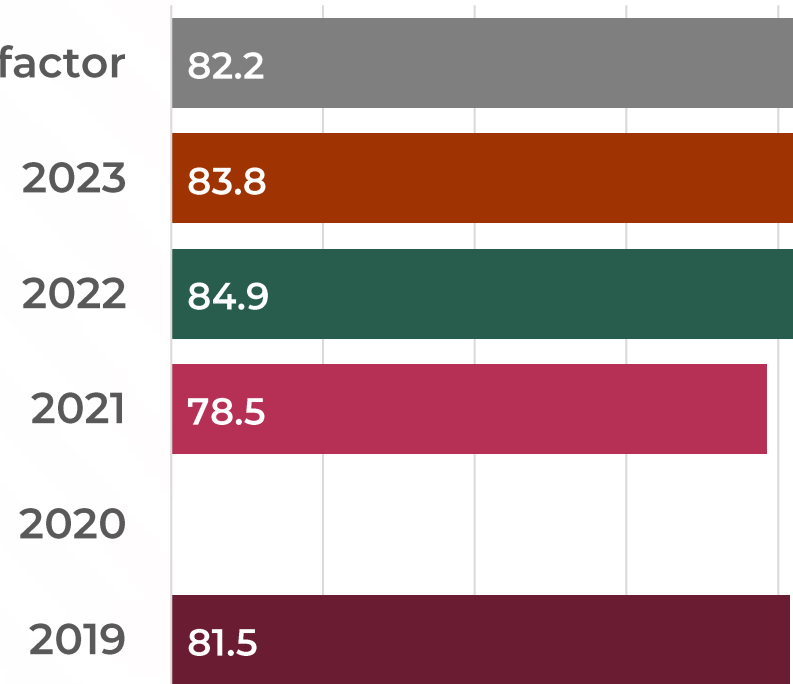


## Factores

### ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA 2019–2023



Promedio factor



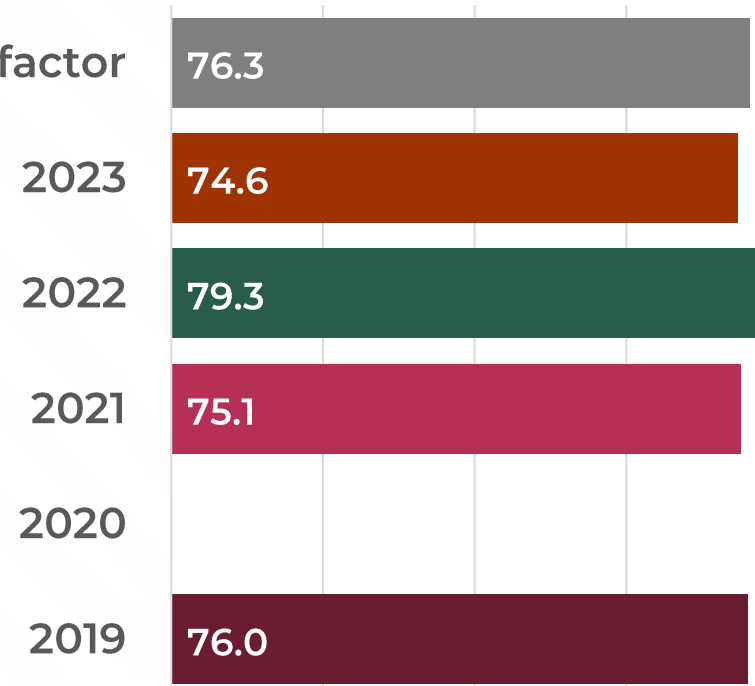


# Factores

## RECONOCIMIENTO LABORAL 2019–2023



Promedio factor

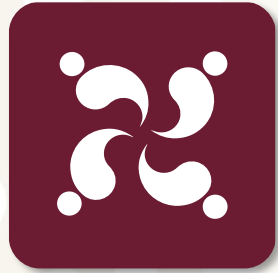




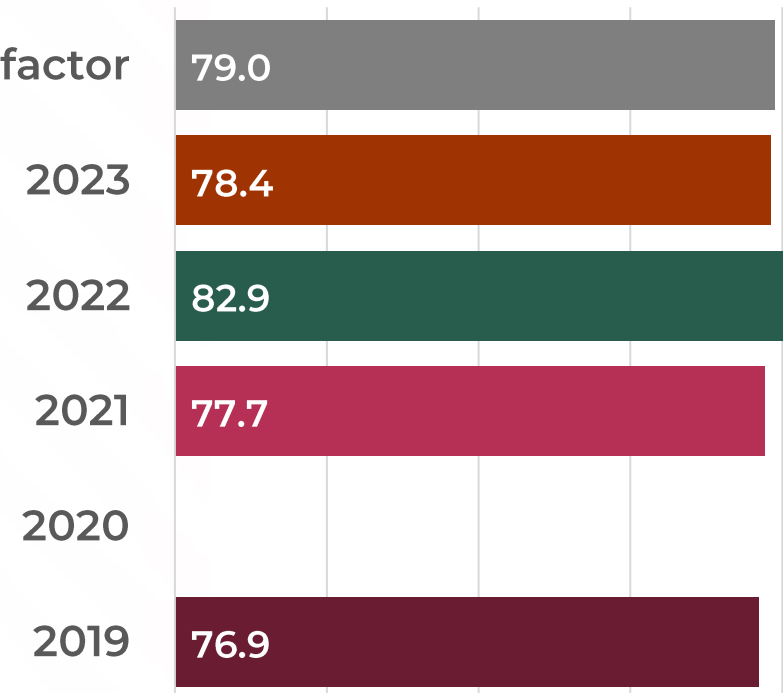


## Factores

### SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA 2019–2023



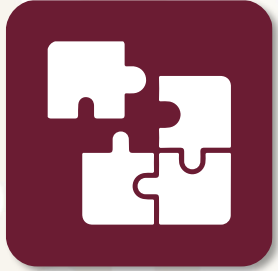
Promedio factor



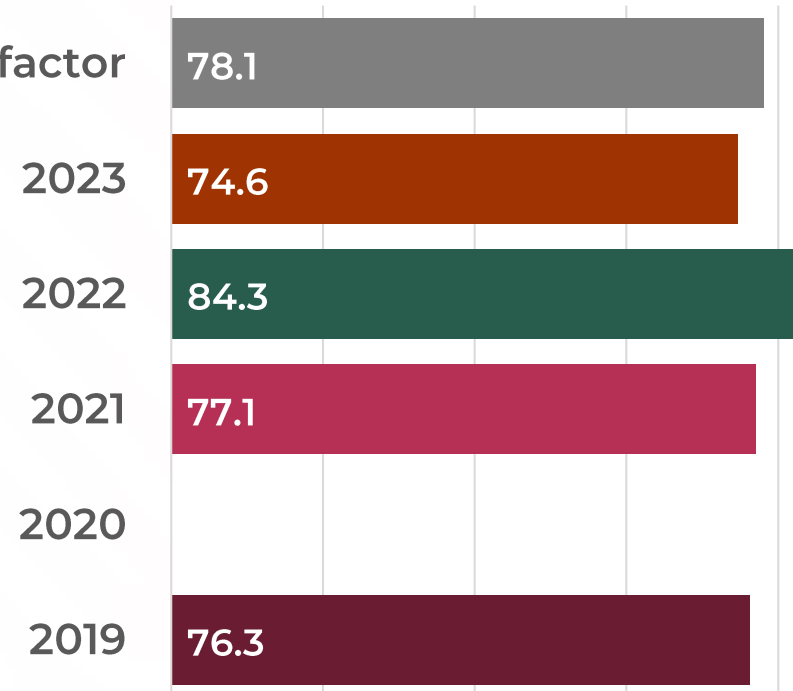


## Factores

### TRABAJO EN EQUIPO 2019–2023



Promedio factor



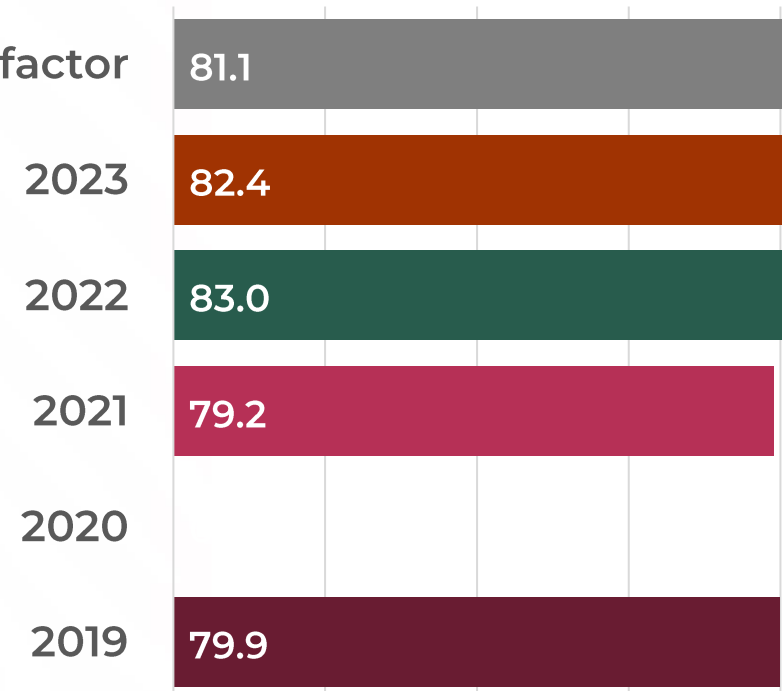


# Factores

## TRANSPARENCIA 2019–2023



Promedio factor



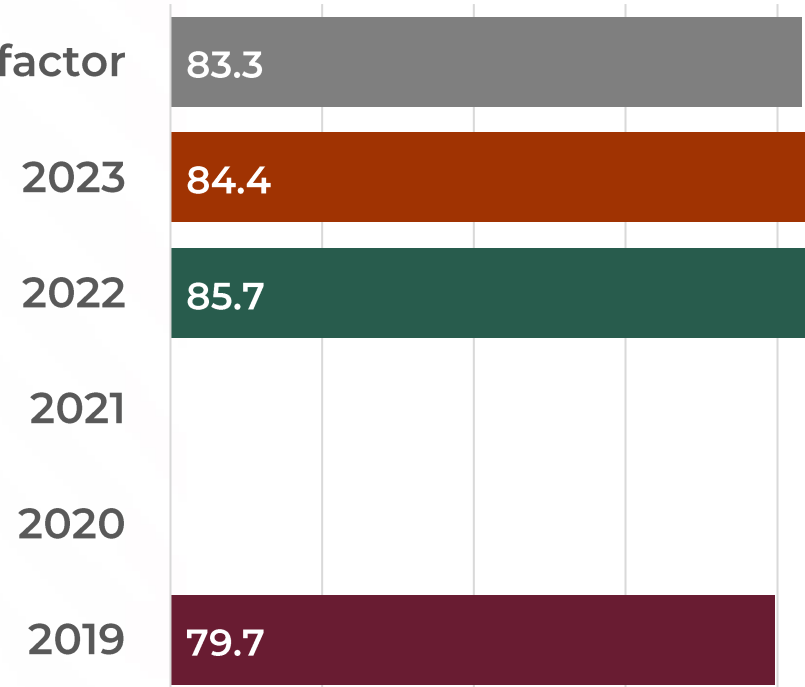


# Factores

## VALORES 2019–2023



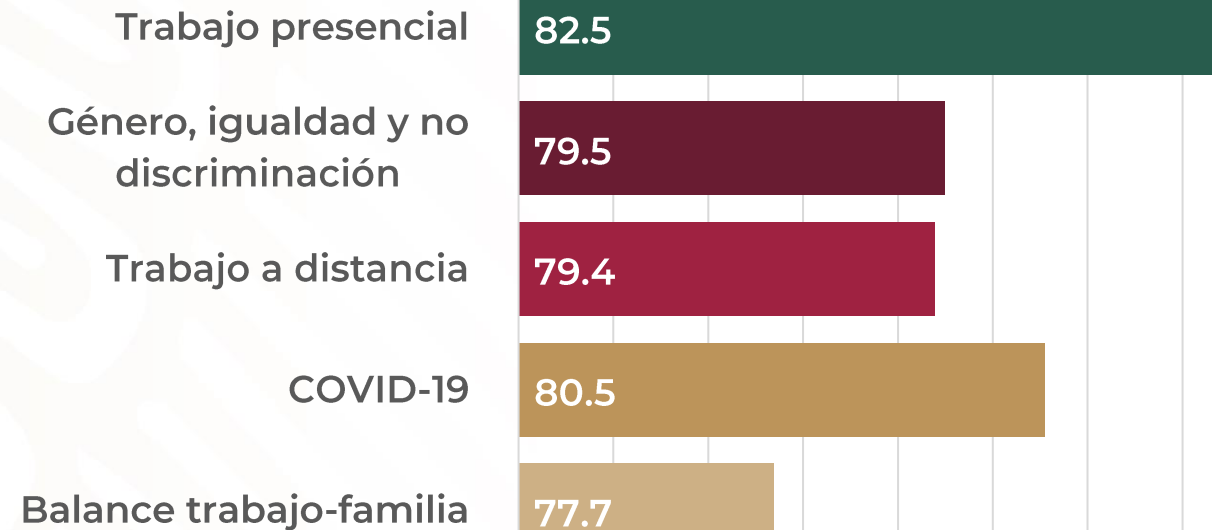
Promedio factor





# Factores

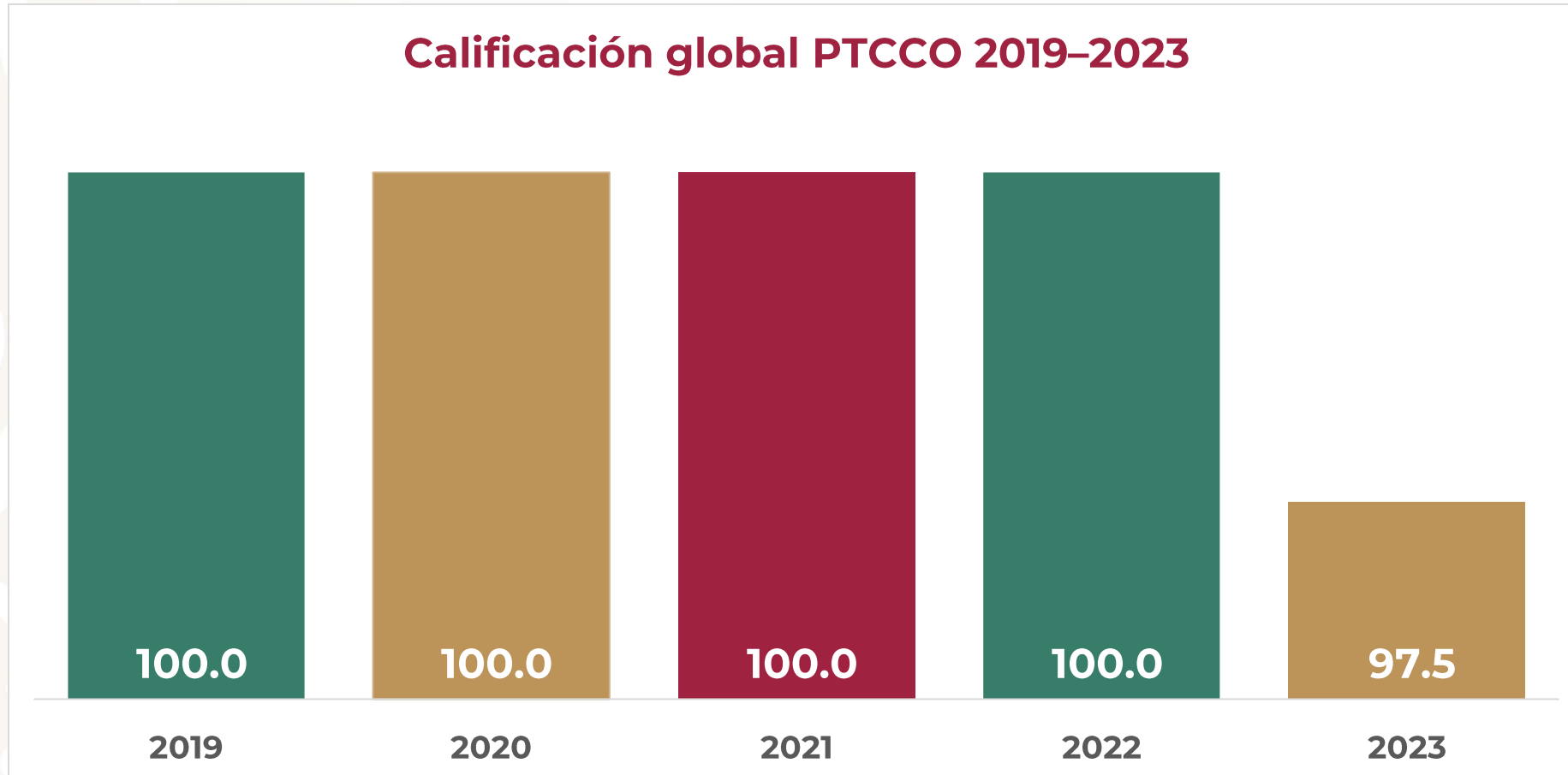
## FACTORES PANDEMIA 2020





# Resultados PTCCO 2019-2024

## Calificación global PTCCO 2019-2023





# Conclusiones

## Factores mejor evaluados

### Índice global

1.

84.3

Identidad con la institución



2.

83.3

Valores



3.

83.1

Derechos humanos



4.

82.5

Calidad de vida laboral y estrés



5.

83.1

Organización





# Conclusiones

## Factores peor evaluados

### Índice global

1.

78.1 Trabajo en equipo



2.

77.7 Balance trabajo-familia



3.

77.6 Evaluación del desempeño



4.

77.5 Capacitación



5.

76.3 Reconocimiento laboral







# Conclusiones

## Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023



	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
<b>Sistema técnico</b>	<b>C1</b> Política de gobierno 82.6	<b>C4</b> Tareas y responsabilidades 80.1	<b>C7</b> Profesionalización y desarrollo 78.8 
<b>Sistema Político</b>	<b>C2</b> Gestión pública y transparencia 81.2	<b>C5</b> Integridad e igualdad de género 82.6	<b>C8</b> Seguridad en el trabajo 83.0
<b>Sistema Cultural</b>	<b>C3</b> Filosofía organizacional 83.1	<b>C6</b> Relaciones laborales 83.0	<b>C9</b> Servicio a la sociedad 86.2 



# Conclusiones

## ¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?

### Acciones y prácticas implementadas en la institución para mejorar los factores peor evaluados

- Difusión de información de:
  - Protocolo HAAS.
  - Prestaciones de la dependencia
  - Capacitación en temas sustantivos tanto presencial como en línea
  - Capacitación en materia de Género
  - Código de Ética de la Administración Pública Federal y del Código de Conducta de la Dependencia



# Conclusiones

## ¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?

### Acciones y prácticas implementadas en la institución para mejorar los factores peor evaluados

- Difusión de información de:
  - Las faltas administrativas graves y no graves
  - El Servicio Profesional de Carrera
  - Del Sistema de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos
  - Criterios mínimos al presentar una denuncia
  - Posibles resoluciones del OIC ante una denuncia



# Conclusiones

## ¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?

### Acciones y prácticas implementadas en la institución para mejorar los factores peor evaluados

- Desarrollar actividades encaminadas a:
  - Tardes de Cine con temas relacionados a la Ética
  - Fomentar la cultura del Reconocimiento Laboral
  - Campaña del día Naranja (Día Internacional para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, 25 de cada mes)
  - Conferencia relacionada al uso y aprovechamiento de los recursos financieros personales
  - Fomentar el Trabajo en Equipo

# Conclusiones

## Insertar cédula de programación de PTCCO 2025 firmado por el TUAUF u homólogo



CEPROPIE		Título		Unidad								
		CEPROPIE		CEPROPIE								
		CEPROPIE		CEPROPIE								
		CEPROPIE		CEPROPIE								
Código de Rema: UR		Código de Rema: UR		Código de Rema: UR								
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)												
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)												
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Descripción	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1 - Difundir los resultados del análisis de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2019 - 2023 al personal del CEPROPIE, con el objetivo de que las personas servidoras conozcan el impacto de sus respuestas a la encuesta	2 - Operativa	Comunicar a través de la página oficial de CEPROPIE, infografías de los resultados del análisis de la ECCO 2019 - 2023. Dar a conocer al personal de mando mediante oficio los resultados arrojados del ejercicio. Realizar publicaciones con infografías de los resultados del análisis ECCO 2019 - 2023. Elaborar cartelles informativos y colocarlos en áreas comunes.	1- Todo el personal	03/09/2024	01/01/2025	31/12/2025	Comunicar a través de la página oficial de CEPROPIE, infografías de los resultados del análisis de la ECCO 2019 - 2023. Dar a conocer al personal de mando mediante oficio los resultados principales del ejercicio. Realizar publicaciones con infografías de los resultados del análisis ECCO 2019 - 2023. Elaborar cartelles informativos y colocarlos en áreas comunes.	127 - Transparencia			Medio
2	2 - Difundir capacitaciones en línea que se encuentran disponibles en temas sustantivos del CEPROPIE, Promover cursos de capacitación sustantiva con capital humano y especialista de la Unidad de conformidad con la DNC 2025 con el objetivo de coadyuvar en el cumplimiento de la normatividad en materia de horas de capacitación, estabilidad y que abonen a mejorar el desempeño de sus atribuciones y funciones de cada puesto.	2- Operativa	Difundir las opciones de capacitación que ofrece las diferentes plataformas en temas sustantivos del CEPROPIE, así como capacitación especializada con capital humano de la Unidad.	1- Todo el personal	03/09/2024	01/01/2025	31/12/2025	Difundir las opciones de capacitación que ofrece las diferentes plataformas en temas sustantivos del CEPROPIE, así como capacitación especializada con capital humano de la Unidad.	112 - Capacitación			Medio
3	3 - Desarrollar dinámicas de reconocimiento laboral, como los aportes a la institución, trabajos destacados, méritos de los procesos, con el objetivo de las personas servidoras públicas reconocidas por el reconocimiento y el personal en general se pregunte ¿Que debo hacer para estar allí?, Despertar la curiosidad e interés y se esfuerzan por estar allí, coadyuvar en mejorar la percepción del liderazgo de sus jefes inmediatos.	1- Estratégica	Desarrollar dinámicas de reconocimiento laboral como los aportes a la institución, trabajos destacados, méritos de los procesos, así como los trabajos destacados designen al personal a reconocer su desempeño mensual y difundir en el periódico mural llamado Conoce a "Nuestras Estrellas".	2- Mandos Superiores	03/09/2024	01/01/2025	31/12/2025	Desarrollar dinámicas de reconocimiento laboral como los aportes a la institución, trabajos destacados, méritos de los procesos, así como los trabajos destacados designen al personal a reconocer su desempeño mensual y difundir en el periódico mural llamado Conoce a "Nuestras Estrellas".	130 - Liderazgo	124 - Reconocimiento laboral		Medio
4	4 - Difusión de información con respecto a las prestaciones a las que tienen derecho, y en cuanto al factor igualdad de género, la percepción es baja en cuanto a los permisos de cuidados potenciales o permisos especiales de cuidados a los compañeros hombres dentro de la institución, a fin de que tengan uso de su derecho así como de las obligaciones con respecto los criterios del Protocolo HAAS.	1- Estratégica	Difundir las prestaciones a las que tienen derechos los Servidores Públicos de Carrera, (Jubilación de paternidad) y continuar con la difusión del protocolo HAAS.	1- Todo el personal	03/09/2024	01/01/2025	31/12/2025	Difundir las prestaciones a las que tienen derechos los Servidores Públicos de Carrera, (Jubilación de paternidad) y continuar con la difusión del protocolo HAAS.	110 - Balance trabajo-familia	116 - Igualdad de género	119 - Integridad y no discriminación	Alto
5	5 - Aclarar información referente a la importancia del ahorro y planeación de ingresos, con el objetivo de apoyar en un mejor aprovechamiento de sus recursos y con ello coadyuvar en mejorar la percepción de que no cubren sus gastos y gastos con los ingresos que perciben, así como sus cuentas con ahorros suficientes que pueden utilizar para sobrevivir durante tres meses si se quedara sin ingresos.	1- Estratégica	Difundir y aclarar información referente a la importancia del ahorro y planeación de ingresos, con el objetivo de apoyar en un mejor aprovechamiento de sus recursos.	1- Todo el personal	03/09/2024	01/01/2025	31/12/2025	Difundir y aclarar información referente a la importancia del ahorro y planeación de ingresos, con el objetivo de apoyar en un mejor aprovechamiento de sus recursos.	111 - Calidad de vida laboral y estrés	114 - Emergencias		Alto
6	6 - Difundir los criterios que debe contener una denuncia para que sea revisada por el CE, el proceso y las posibles resoluciones por parte del CIC. Difundir información con relación a las faltas administrativas graves, con el objetivo de que las personas servidoras públicas comprendan el proceso de una denuncia y las consecuencias de cometer faltas administrativas graves.	1- Estratégica	Difundir los criterios que debe contener una denuncia para que sea revisada por el CE, el proceso y las posibles resoluciones por parte del CIC. Difundir información con relación a las faltas administrativas graves y sus consecuencias.	1- Todo el personal	03/09/2024	01/01/2025	31/12/2025	Difundir los criterios que debe contener una denuncia para que sea revisada por el CE, el proceso y las posibles resoluciones por parte del CIC. Difundir información con relación a las faltas administrativas graves y sus consecuencias.	113 - Derechos Humanos	115 - Gestión pública		Alto
7	7 - Difundir información ostensiva con relación al Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y sus Subsistemas. Realizar Talleres con la información proporcionada con el objetivo de fomentar la lectura con respecto a la normatividad que le aplica a los Servidores Públicos de Carrera.	1- Estratégica	Realizar difusiones de "Sabas que?" con información relacionada a el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y sus subsistemas.	1- Todo el personal	03/09/2024	01/01/2025	31/12/2025	Realizar difusiones de "Sabas que?" con información relacionada a el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y sus subsistemas.	115 - Evaluación del desempeño	122 - Organización	125 - Servicio Profesional de Carrera	Alto
8	8 - Difundir información con respecto al Código de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta de los Servidores Públicos del CEPROPIE, mediante banners, y taller interactivo con relación a la información proporcionada con el objetivo de fomentar la lectura y conocimiento de los Códigos.	1- Estratégica	Difundir información con respecto al Código de Ética de la Administración Pública Federal, y el Código de Conducta de los Servidores Públicos del CEPROPIE.	1- Todo el personal	03/09/2024	01/01/2025	31/12/2025	Difundir información con respecto al Código de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta de los Servidores Públicos del CEPROPIE.	121 - Normativa y sustentabilidad	128 - Valores		Alto

Firma:   
Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Nancy Uribe Cutierrez  
Fecha: 3 de Septiembre de 2024.



# Conclusiones



## Estimado Compañero (a):

### **Agradecemos de tu participación en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022**

Es importante señalar que con tu colaboración y la de todos, se logró el objetivo de llevar a cabo este ejercicio. Asimismo, a través de las opiniones y/o sugerencias, así como las áreas de mejora identificadas, nos permitirá dar seguimiento continuo e implementar acciones de mejora que contribuyan a un Clima y Cultura Organizacional asertivo y enriquecedor para el personal que integra el Centro.