



**GOBIERNO DE  
MÉXICO**

CEPROPIE



# **PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022**

## **CENTRO DE PRODUCCIÓN DE PROGRAMAS INFORMATIVOS Y ESPECIALES**



**2022** *Ricardo Flores*  
*Año de Magón*  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



# CEPROPIE

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
ALCANCE.....	4
INTENCIÓN .....	4
PRIORIDADES.....	4
ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	5
A. PARTICIPACIÓN .....	5
B. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS .....	5
C. RESULTADOS DE LA ENCUESTA .....	10
D. MUESTRA DEL COMPORTAMIENTO DE LOS RESULTADOS POR FACTOR Y REACTIVOS .....	12
FACTOR 88. CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	12
FACTOR 94. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES .....	14
FACTOR 97. MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA.....	15
FACTOR 80. DERECHOS HUMANOS.....	17
FACTOR 95. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN .....	19
FACTOR 92. COVID-19 .....	20
FACTOR 99. RECONOCIMIENTO LABORAL .....	23
FACTOR 87. BALANCE TRABAJO-FAMILIA .....	25
FACTOR 81. IGUALDAD DE GÉNERO.....	26
FACTOR 82. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....	30
E. RESULTADOS DE CEPROPIE POR REACTIVO .....	33
2. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS COMENTARIOS Y SUGERENCIAS .....	36
3. ANÁLISIS COMPARATIVO .....	38
3.1 COMPARATIVA DE RESULTADOS AÑO 2019, 2020 y 2021.....	39
3.3 COMPARATIVA ENTRE INSTITUCIONES.....	40
3.4 COMPARATIVA ENTRE ÁREAS .....	43
4. EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2021.....	47



5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ..... 48

    Objetivos Específicos..... 48

6. PTCCO 2021 ..... 49

    6.1 CONCLUSIONES ..... 50





## INTRODUCCIÓN

El Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales (CEPROPIE), implementó y dio seguimiento de manera constante a “Las Prácticas de Transformación de Cultura y Cambio Organizacional 2021” 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*

Lo anterior, 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, adquieren 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 paralela a la misión y visión Institucional.

La dinámica de aplicar la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional dirige y es orientada a la detección de áreas de oportunidad dentro de la institución, así como a la implementación de líneas de acción que permitan mejorar y corregir las mismas, y con ello conseguir el predominio de un Clima Laboral agradable y satisfactorio que conlleve a que se brinde calidad en el servicio y el logro de metas y objetivos para el ejercicio 2021, apuntalando de ésta forma al Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales a la vanguardia institucional dentro del sector gubernamental.

Las Prácticas de Transformación de Cultura y Cambio Organizacional 2022, resultan de evaluar los resultados arrojados por la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 y así incidir en:

\* Dar reconocimiento a la atención y esfuerzo que realiza cada institución en el análisis de su clima y cultura organizacional.



\* Encamina a crear un ambiente imperante de bienestar entre los servidores públicos de la institución, optimización del trabajo y desempeño de sus responsabilidades.

\* Orienta al desarrollo institucional de manera eficiente y eficaz en el cumplimiento de su misión, visión y objetivos propios.

## **ALCANCE**

Servidores Públicos que adscritos al Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales (CEPROPIE).

## **INTENCIÓN**

Establecer cursos de acción que fortalezcan de manera eficaz las áreas de oportunidad que surgieron como resultado de implementar la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) del ejercicio 2021, y de esa forma direccionar líneas de acción establecidas para 2022, contribuyendo así a un clima laboral sano entre los integrantes del CEPROPIE, promoviendo la optimización de su desempeño, siempre con el claro reconocimiento a su esfuerzo y labor, aportándole también, un evidente sentido de pertenencia dentro de la institución y estabilidad laboral, que en consecuencia derive en compromiso hacia las metas y objetivos que persigue el CEPROPIE.

## **PRIORIDADES**

Atender las áreas de oportunidad que hayan sido detectadas a través de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada al personal del CEPROPIE, en el ejercicio 2021, para ello se tomarán en cuenta los reactivos que presentaron un índice bajo de valoración y la consideración de las opiniones vertidas por el personal.



## ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)

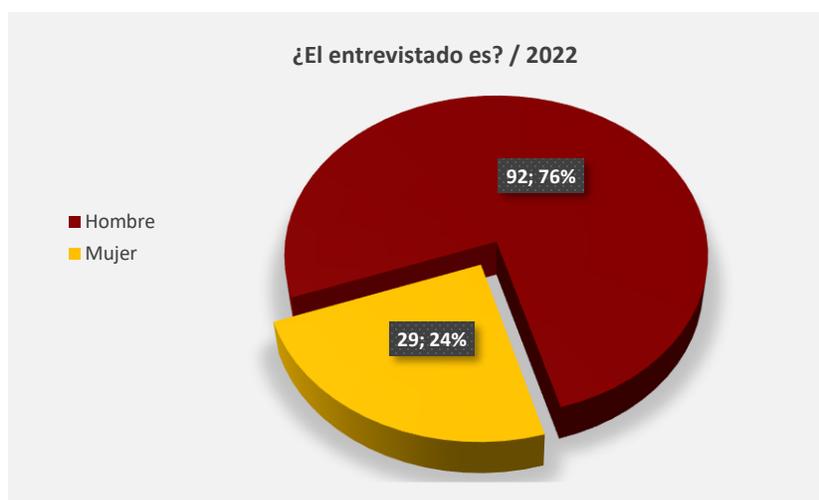
### A. PARTICIPACIÓN

Durante la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2021, se tuvo un total de 121 servidores públicos participantes adscritos al CEPROPIE, lo que representa el 100% del universo reportado para aplicación. La participación de los servidores públicos se llevó a cabo conforme a los criterios de aplicación establecidos para la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, emitidos por la Secretaría de la Función Pública. En este orden de ideas y en consideración a lo anteriormente mencionado, se estableció la exclusión de los servidores públicos adscritos a la Coordinación para la Atención Integral de la Migración en la Frontera Sur, y que se encuentran comisionados al CEPROPIE.

### B. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

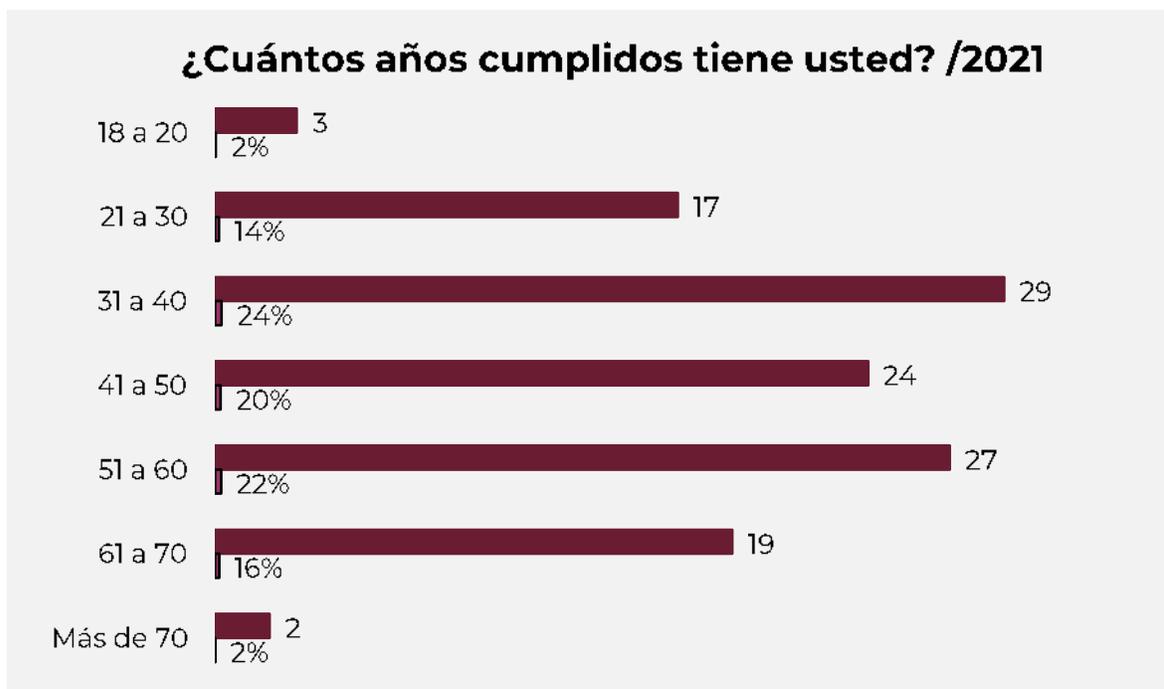
Con relación al universo reportado por este Centro, se observa en las gráficas que la participación del personal del CEPROPIE fue de 121 encuestados, lo cual corresponde al universo real de servidores públicos adscritos a la Institución.

Respecto a dicho universo, se observa un predominio del sexo masculino con 92 participantes, lo cual equivale a un 76% del total encuestado y el restante corresponde al sexo femenino, con 29 participantes que representan 24% de la población.

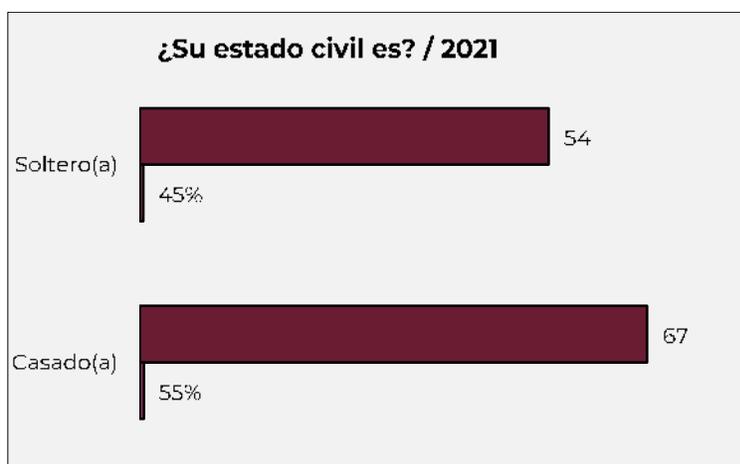




Ahora bien, con relación a la edad de los participantes destaca que el rango predominante del personal de la Institución se encuentra en los intervalos de 31 a 40 y de 51 a 60 años, lo que equivale al 24% y 22% de la totalidad de los encuestados y, en conjunto, representa 46% de quienes laboran en este Centro.



En cuanto al estado civil, se evidencia que 67 participantes, el 55% están casados y 54 de ellos, es decir, un 45% están solteros.

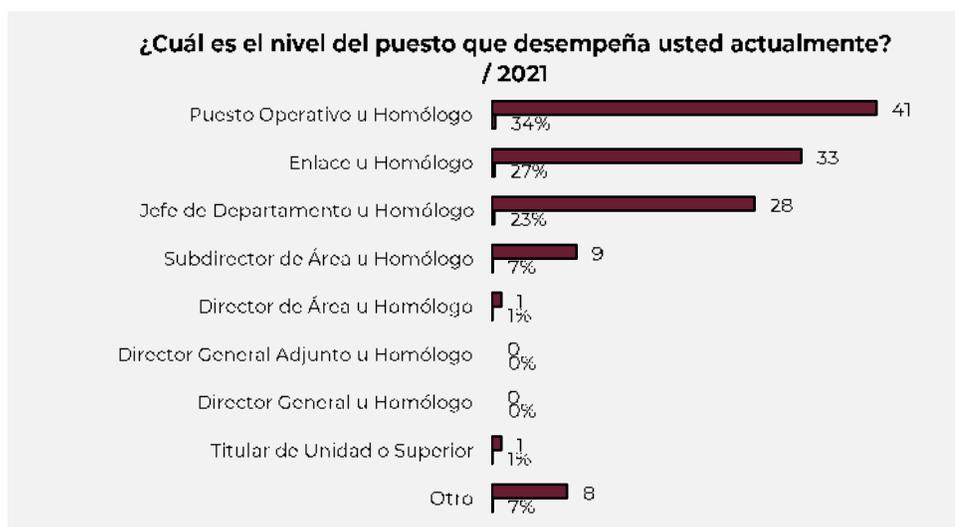




El nivel escolar que predomina es el de Licenciatura o Estudios Profesionales completos, representado por 33 personas (27%), en segundo lugar, está el nivel Preparatoria o equivalente completa con 30 personas (25%) y en tercer término el de Licenciatura o Estudios Profesionales incompletos, con 17 personas (14%).

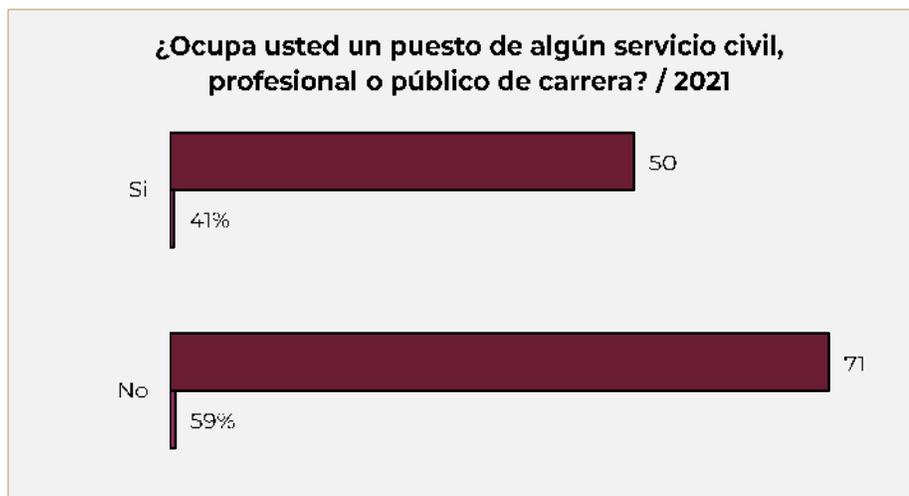


Por su parte, en referencia al nivel de puesto, se destaca la presencia del personal operativo u homólogo, representado por 41 personas (34%) de la población encuestada.





Ahora bien, la siguiente gráfica permite identificar que el 41% (50 personas) de la población encuestada ocupa un puesto de servicio civil, profesional o de carrera.

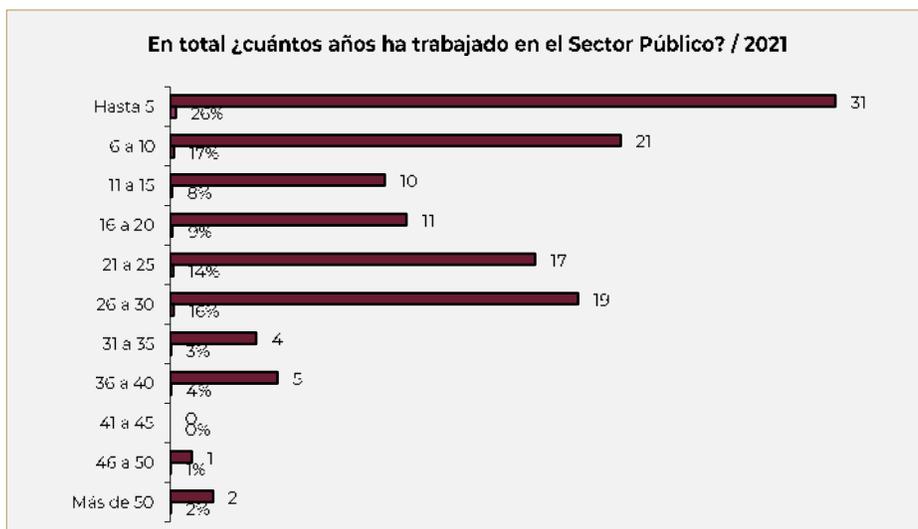


En continuidad, el análisis de los datos del personal que respondió a la encuesta arrojó que 35 personas (29%) reportaron no haber laborado nunca en el sector privado, mientras que 34 (28%) personas han laborado de 1 a 5 años en este sector.

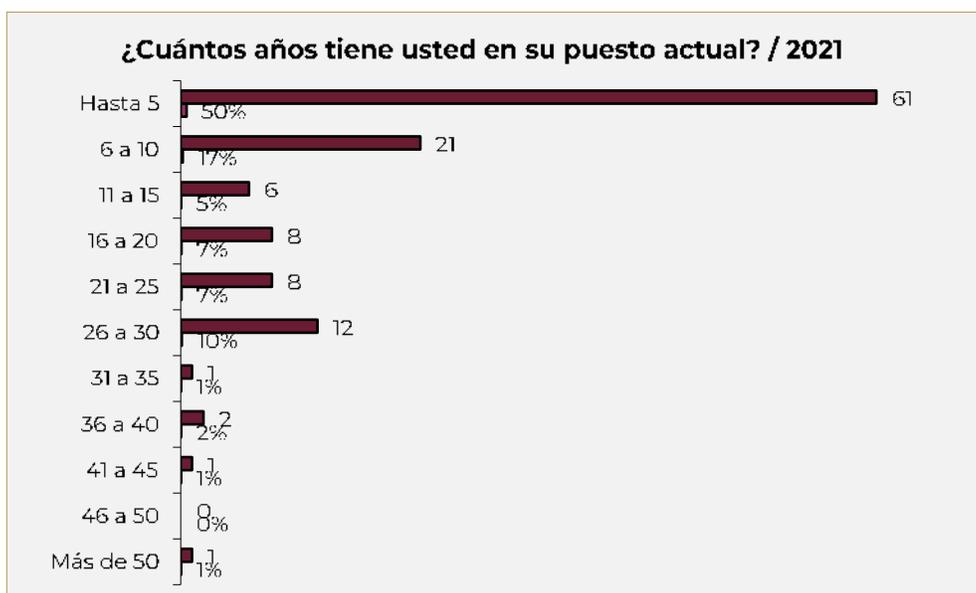




Referente a los años laborados en la Administración Pública Federal, 31 personas (26%) reportaron contar con 5 años, mientras que 21 personas (17%) manifestaron tener entre 6 y 10 años, lo cual es reflejo de su experiencia como servidor público.

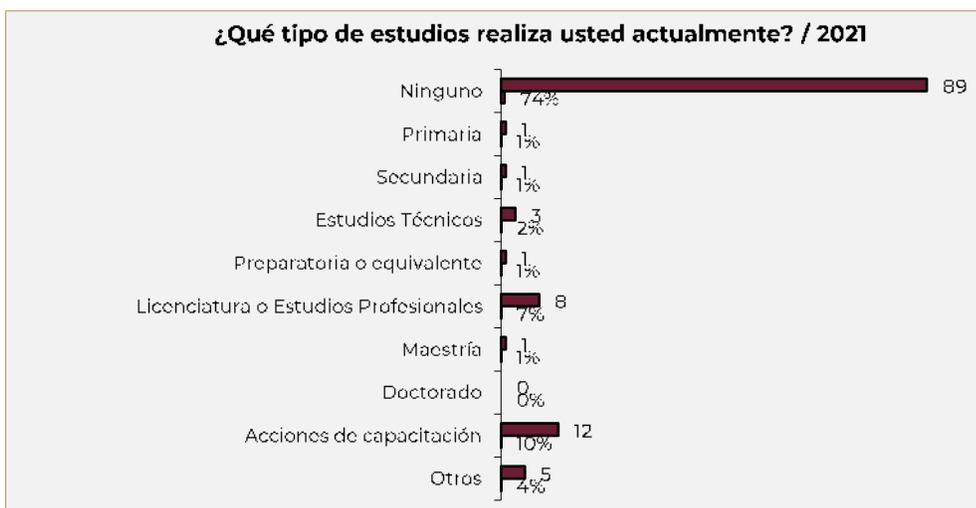


Como reflejo de la experiencia laboral en CEPROPIE, en relación a la antigüedad en el puesto, 61 de los entrevistados (quienes representan un 50%) cuenta con una antigüedad de hasta 5 años en el puesto actual.





Con relación a la población que actualmente realiza estudios, 12 (10%) se encuentra en acciones capacitación; asimismo, 89 personas entrevistadas (74%) refirieron que en la actualidad no se encuentran cursando ningún tipo de estudio

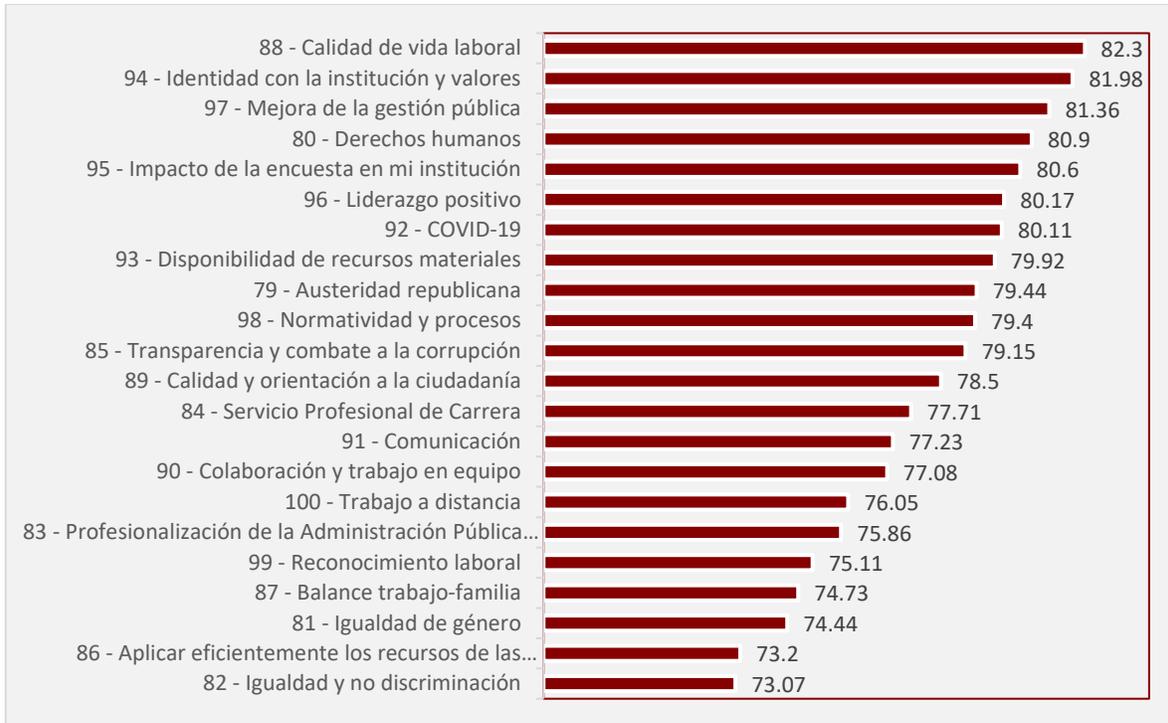


### C. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

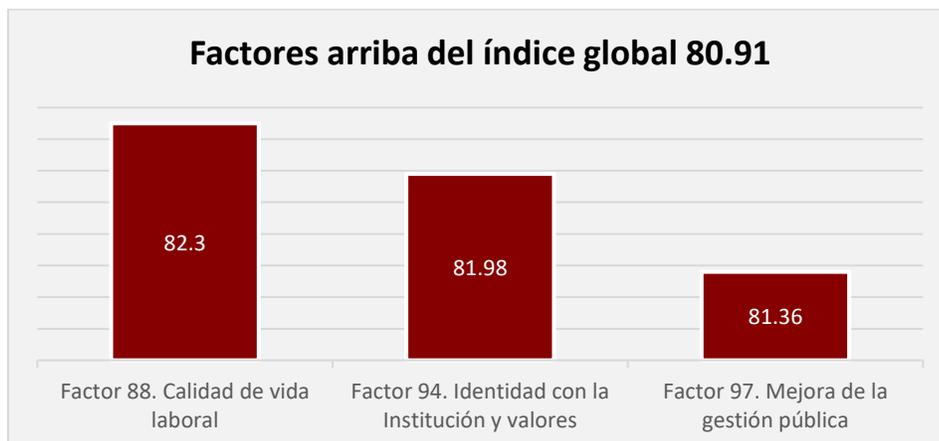
Como inicio del análisis se presenta el resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 en la totalidad de los factores que la integran, lo cual aporta una perspectiva general del sistema organizacional y el comportamiento individual en este Órgano Administrativo Desconcentrado. Al respecto se pueden identificar 18 indicadores en un rango Notable.



RESULTADOS DE FACTORES DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021



Cabe hacer notar que al evaluar la percepción de los trabajadores mediante la ECCO 2021, se obtuvo un promedio global de 80.91% entre las 270 instituciones participantes de la Administración Pública Federal (APF) y, en lo que respecta al CEPROPIE, se ubicaron 3 factores: 88. Calidad de vida laboral, 94. Identidad con la institución y valores y 97. Mejora en la gestión pública, dentro de los mejor calificados por encima de este promedio global.





### **D. MUESTRA DEL COMPORTAMIENTO DE LOS RESULTADOS POR FACTOR Y REACTIVOS**

A continuación, se presentan los resultados de los factores y reactivos con mejor desempeño, lo cual permite identificar las fortalezas percibidas por los encuestados, con relación a los factores que afectan positivamente en su desempeño, productividad, calidad de los servicios e imagen institucional.

#### **FACTOR 88. CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Ubicado con una tendencia de 82.3 %, dentro de un rango **Notable**, evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

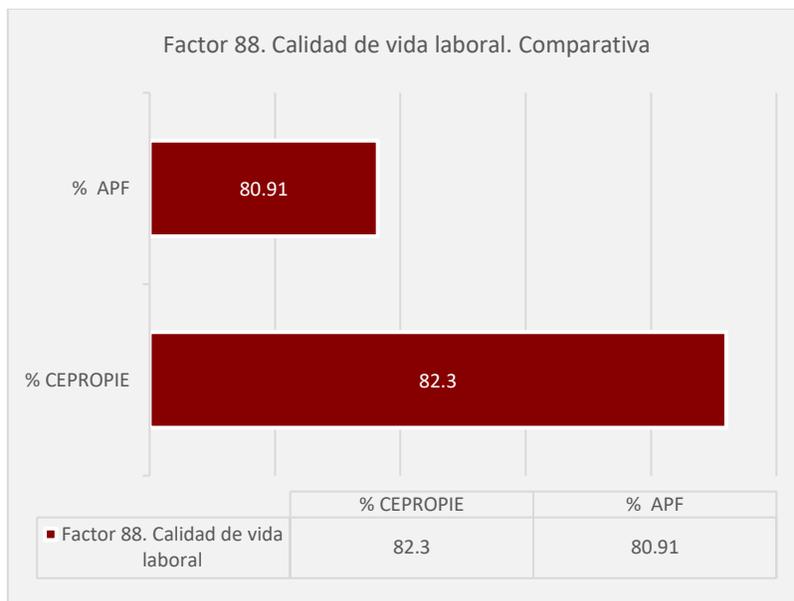
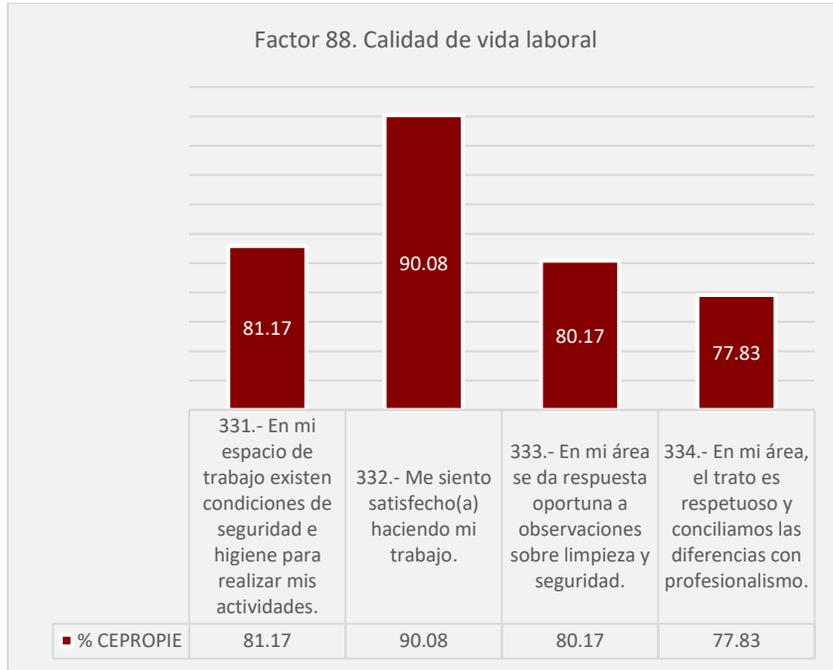
#### **REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 88 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF**

No obstante, al enfocarnos al interior de los reactivos incluidos en el Factor 88, se pueden identificar aquellas preguntas que presentaron un menor desempeño, lo cual representa una oportunidad para encaminar los esfuerzos institucionales y evitar así que se conviertan en áreas de oportunidad en subsecuentes ejercicios.

<b>No.</b>	<b>REACTIVO</b>	<b>PROMEDIO 2021</b>
<b>331</b>	En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.	81.17%
<b>332</b>	En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad	90.08%
<b>333</b>	En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad	80.17%



<b>334</b>	En mi área, el trato es respetuoso y conciliamos las diferencias con profesionalismo	<b>77.83%</b>
------------	--	---------------





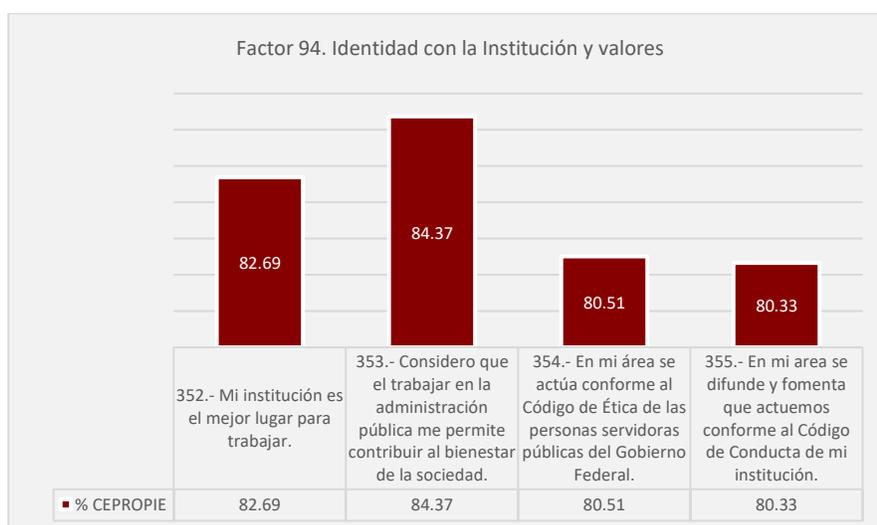
### FACTOR 94. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES

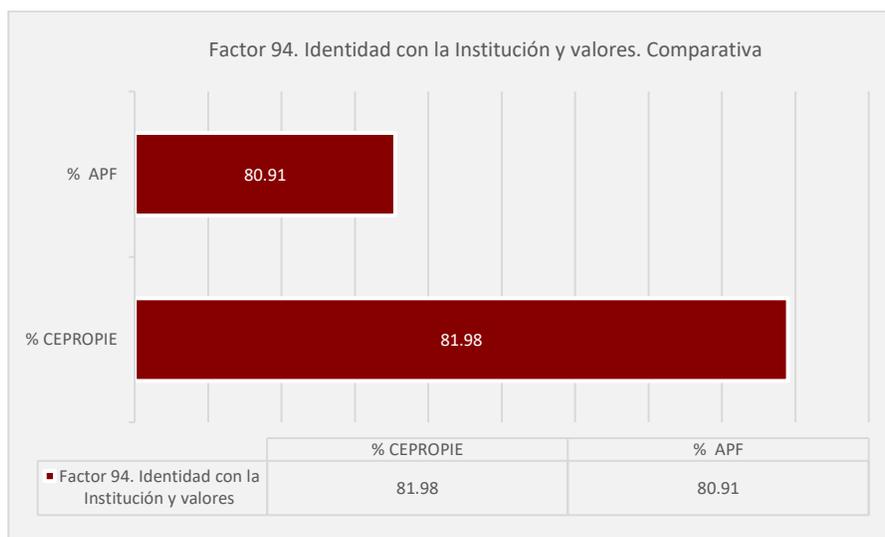
Ubicado con una tendencia de 81.98 %, dentro de un rango **Notable** en la presente encuesta, permite evaluar la autoestima de las personas servidoras públicas, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.

### REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 94 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

En la siguiente tabla, donde se incluyen los reactivos del Factor 94, se puede identificar la pregunta 355 como aquella que presentó un menor desempeño.

No.	REACTIVO	PROMEDIO 2021
352	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	82.69%
353	Considero que el trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	84.37%
354	En mi área se actúa conforme al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.	80.51%
355	En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.	80.33%





### FACTOR 97. MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Este factor permite evaluar el grado en que las personas servidoras públicas mejoran el aprovechamiento de procesos e instrumentos, a fin de fomentar el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación de las instituciones; se ubicó con un índice de 81.36%

### REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 97 COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

Los 2 reactivos que integran el factor 97 se ubicaron por encima del índice global determinado en 80.91%.

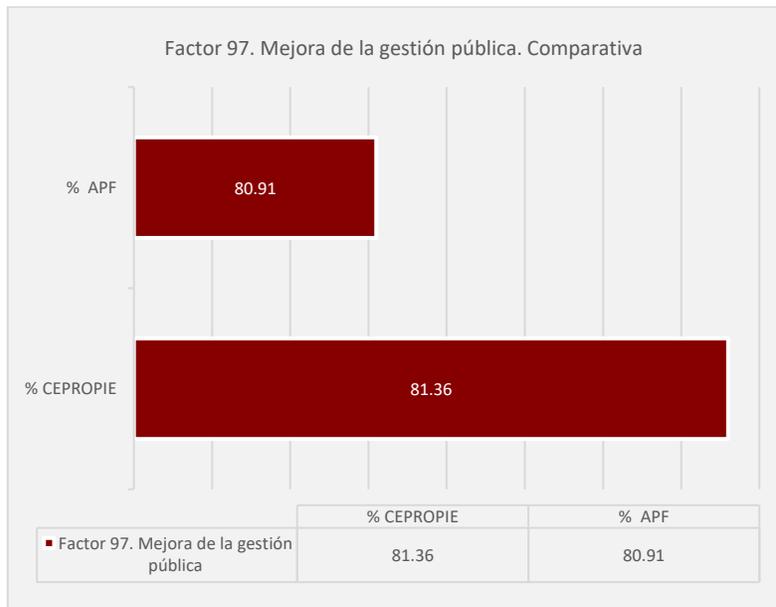
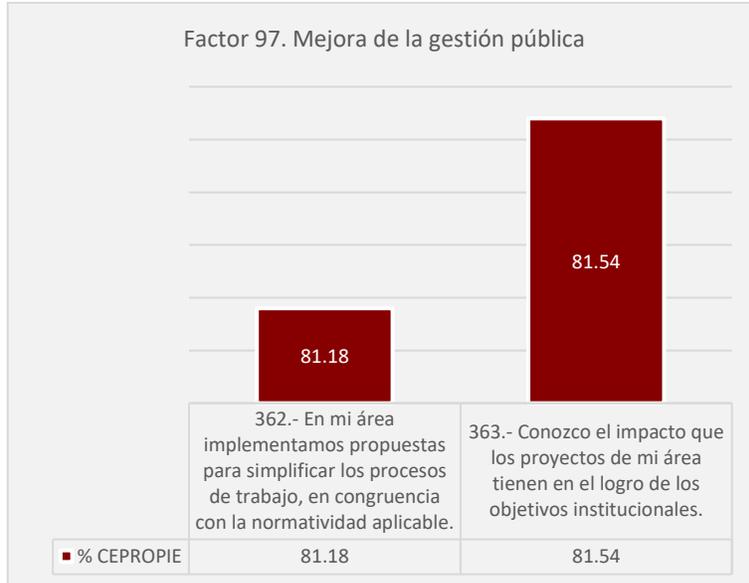
No.	REACTIVO	PROMEDIO 2021
362	En mi área implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normatividad aplicable.	81.18%



363

Conozco el impacto que los proyectos de mi área tienen en el logro de los objetivos institucionales.

81.54%





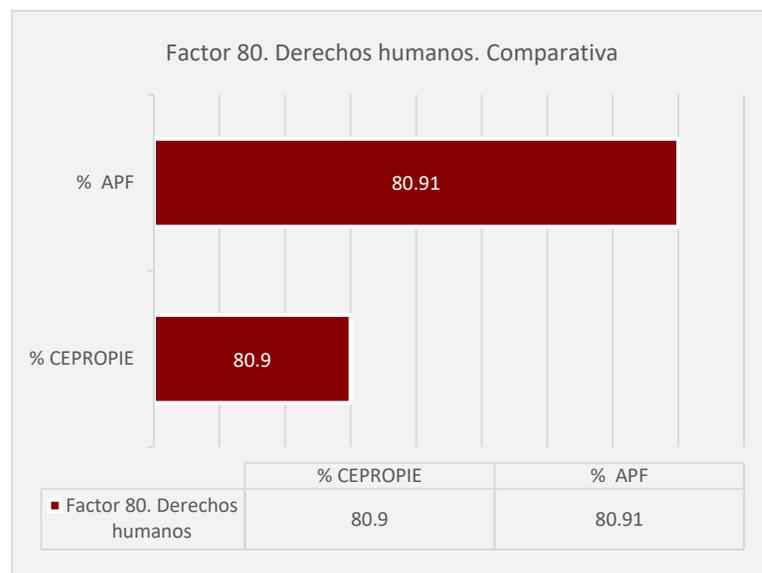
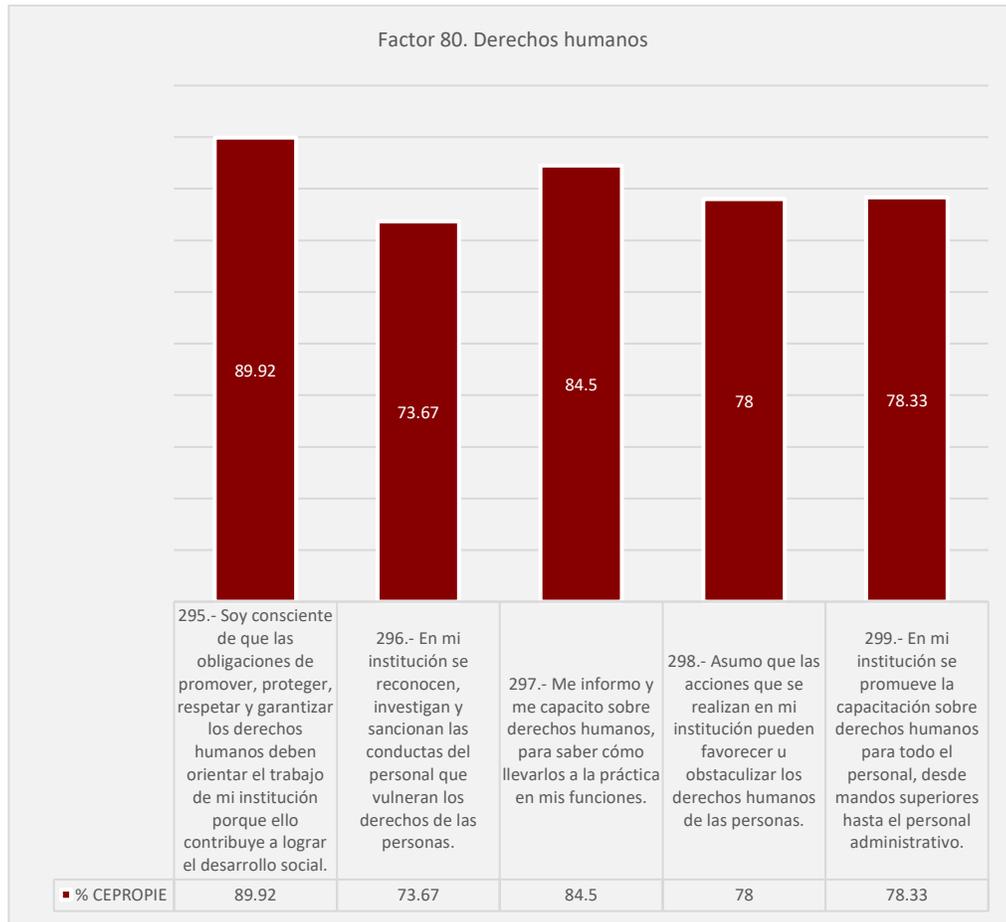
**FACTOR 80. DERECHOS HUMANOS**

Factor que evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia, en este caso el indicador se situó en 80.9%, dentro de un rango Notable.

**REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 80 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF**

Al interior de los reactivos incluidos en el Factor 80, se posicionó el reactivo 296 como uno de los afectados en la percepción de los encuestados.

No.	REACTIVO	PROMEDIO 2021
295	Soy consciente de que las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos deben orientar el trabajo de mi institución porque ello contribuye a lograr el desarrollo social.	89.92%
296	En mi institución se reconocen, investigan y sancionan las conductas del personal que vulneran los derechos de las personas.	73.67%
297	Me informo y me capacito sobre derechos humanos, para saber cómo llevarlos a la práctica en mis funciones.	84.5%
298	Asumo que las acciones que se realizan en mi institución pueden favorecer u obstaculizar los derechos humanos de las personas.	78%
299	En mi institución se promueve la capacitación sobre derechos humanos para todo el personal, desde mandos superiores hasta el personal administrativo.	78.33%





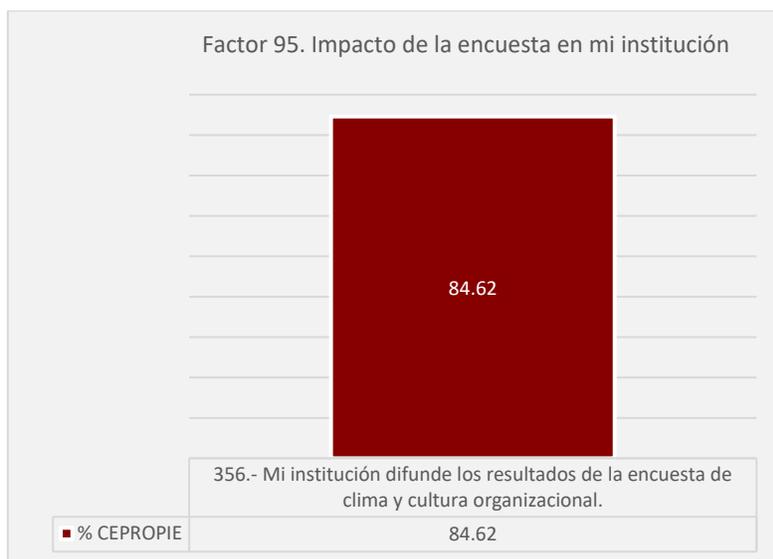
### FACTOR 95. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN

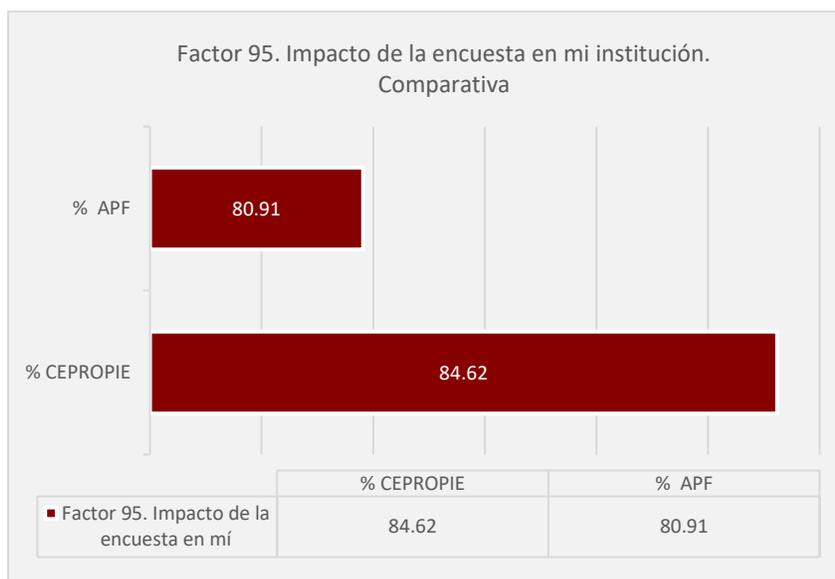
Este factor permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo su institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora, se observó con un indicador posicionado en 80.6%.

### REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 95 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

Son 2 reactivos que integran este factor, destaca la percepción menos favorable del número 357 con 76.58%

No.	REACTIVO	PROMEDIO 2021
356	Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	84.62%
357	Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	76.58%





### FACTOR 92. COVID-19

En consideración a la emergencia sanitaria ocasionada por la presencia de COVID-19, al interior de las instituciones se generaron nuevos escenarios de trabajo, tal como el trabajo a distancia, escalonado y/o la flexibilidad de horario. En este sentido, el promedio que obtuvo CEPROPIE respecto a los reactivos evaluados en la ECCO 2021 fue de 80.11%, ocupando este factor el séptimo lugar entre las mejores posicionadas al interior de la Institución.

Sin embargo, cabe destacar que, por las naturaleza de las funciones realizadas para la cobertura de transmisiones televisivas, se optara por implementar estrategias como guardias y horarios escalonados en ciertas posiciones fundamentales, ante la complejidad de realizar el trabajo a distancia, lo cual explicaría los resultados arrojados en el reactivo 348.

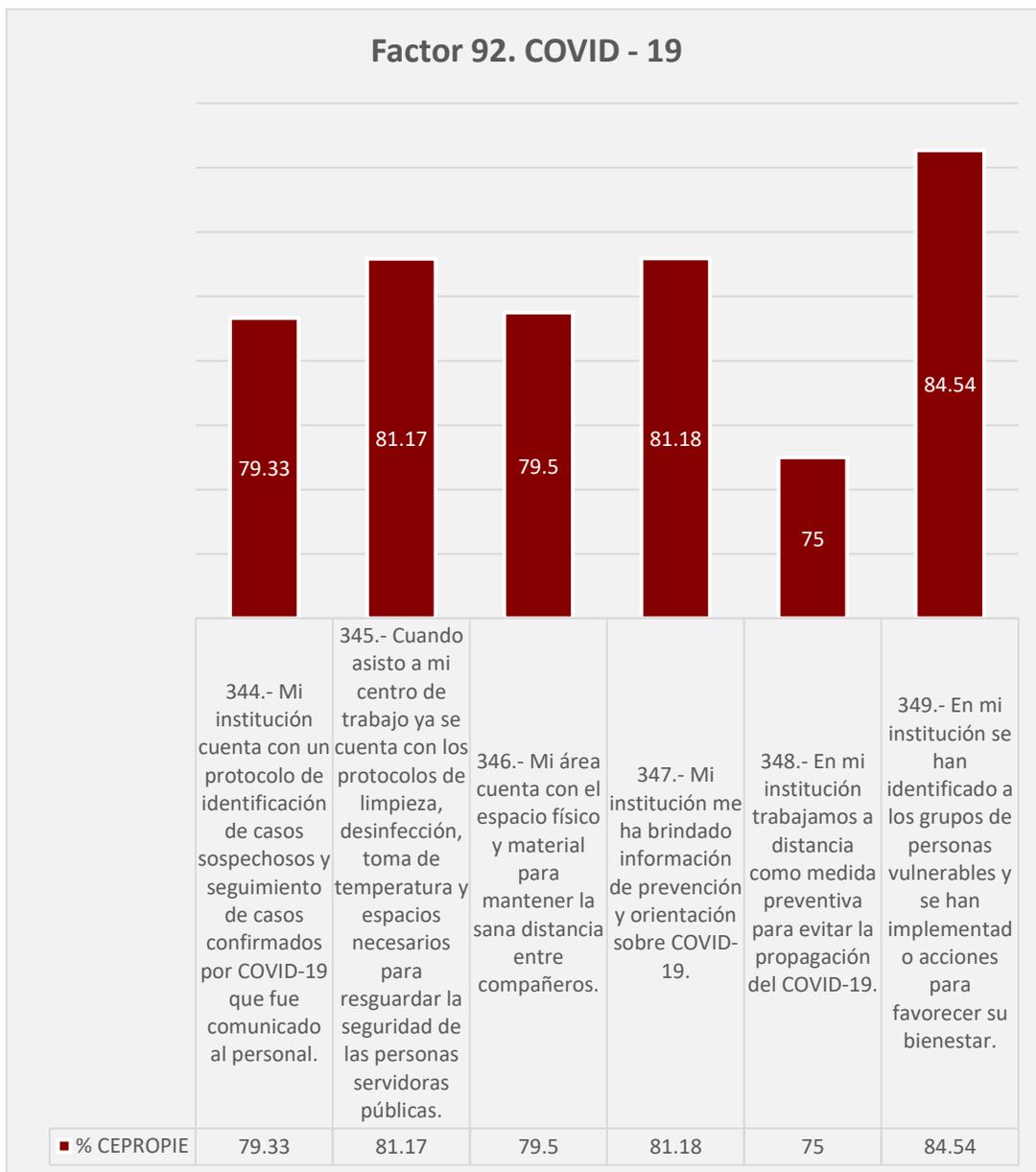
No.	REACTIVO	PROMEDIO 2021
344	Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue comunicado al personal.	79.33%

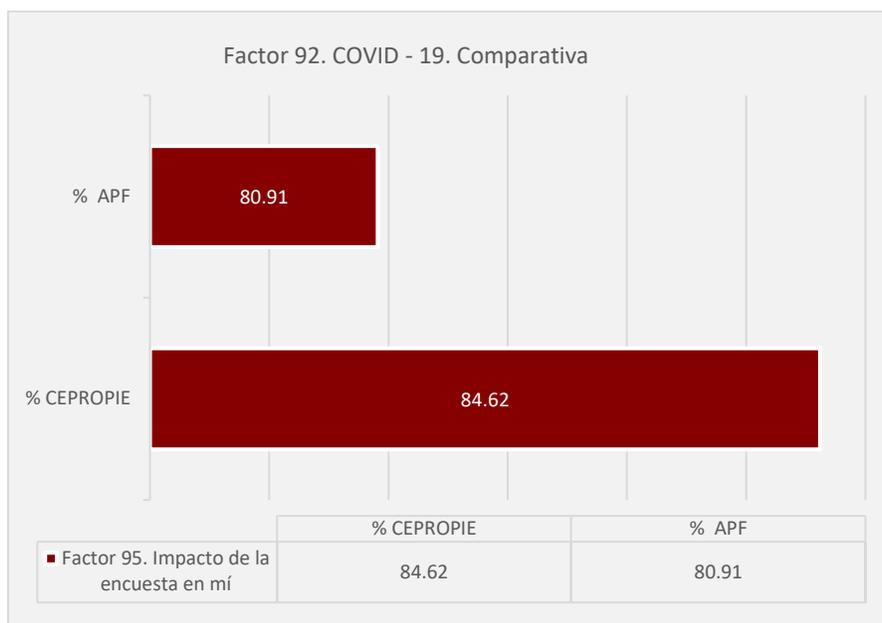


<b>345</b>	Cuando asisto a mi centro de trabajo ya se cuenta con los protocolos de limpieza, desinfección, toma de temperatura y espacios necesarios para resguardar la seguridad de las personas servidoras públicas.	81.17%
<b>346</b>	Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.	79.5%
<b>347</b>	Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.	81.18%
<b>348</b>	En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19.	75%
<b>349</b>	En mi institución se han identificado a los grupos de personas vulnerables y se han implementado acciones para favorecer su bienestar.	84.54%



Factor 92. COVID - 19





Por otro lado, a continuación, se presentan los resultados de los factores y reactivos con menor índice de aceptación positiva, cuyo análisis permitirá atenderlos y fortalecer mediante acciones de mejora institucional a lo largo del año 2022.

### FACTOR 99. RECONOCIMIENTO LABORAL

El Factor 99 permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar, el cual puntuó un promedio de 75.11%.

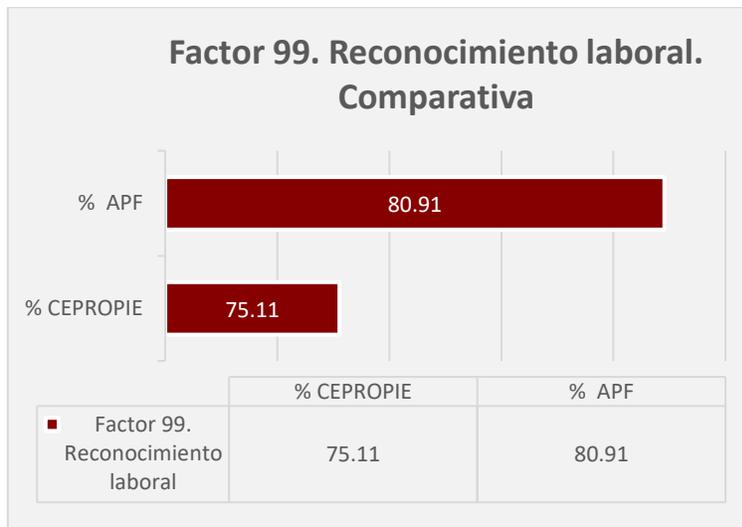
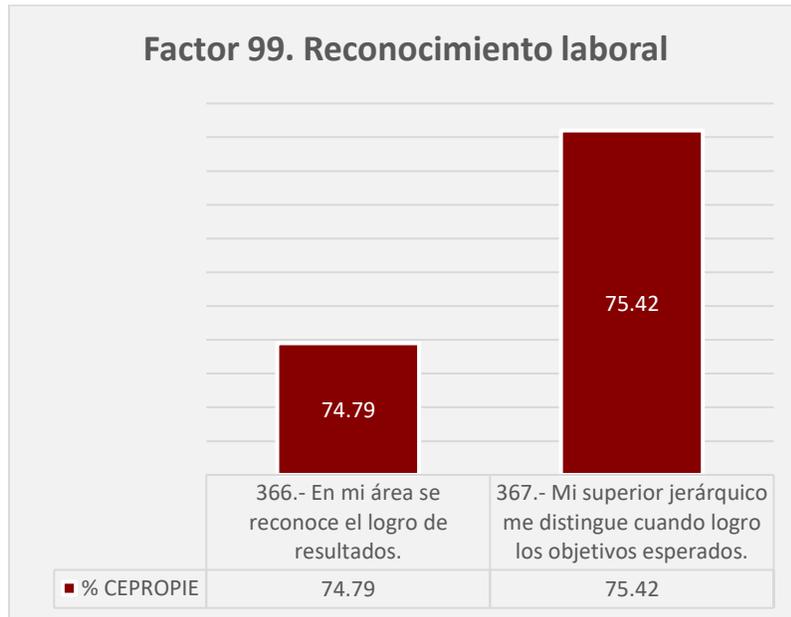
### REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 99 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

La información de este factor y sus reactivos destaca la percepción menos favorable del número 366 con 74.79%.

No.	REACTIVO	PROMEDIO 2021
366	En mi área se reconoce el logro de resultados.	74.79%



<b>367</b>	Mi superior jerárquico me distingue cuando logro los objetivos esperados.	75.42%
------------	---	--------





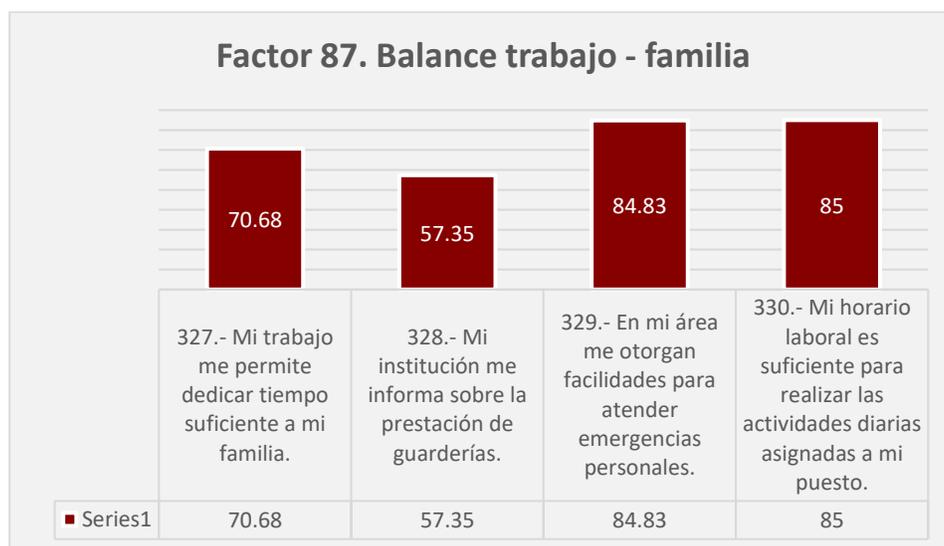
**FACTOR 87. BALANCE TRABAJO-FAMILIA**

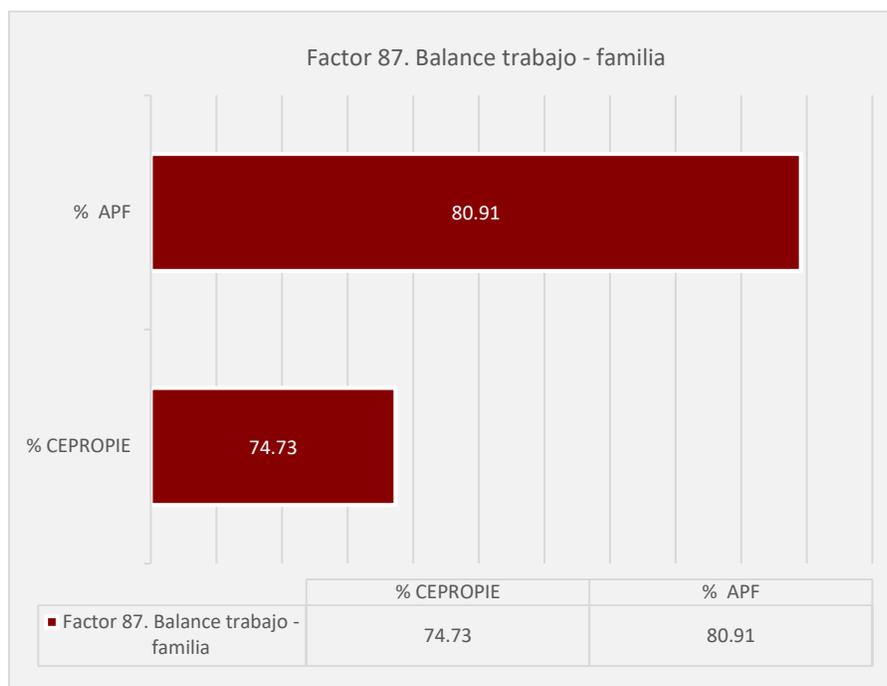
Los reactivos de este factor arrojan información de la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar, cuyo promedio correspondió al 74.73%.

**REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 87 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF**

Se observa que la calificación más baja se obtuvo en el reactivo acerca de la información correspondiente a la prestación de guarderías, con un índice ubicado en 57.35%.

No.	REACTIVO	PROMEDIO 2021
327	Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.	70.68%
328	Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	57.35%
329	En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.	84.83%
330	Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	85%





### FACTOR 81. IGUALDAD DE GÉNERO

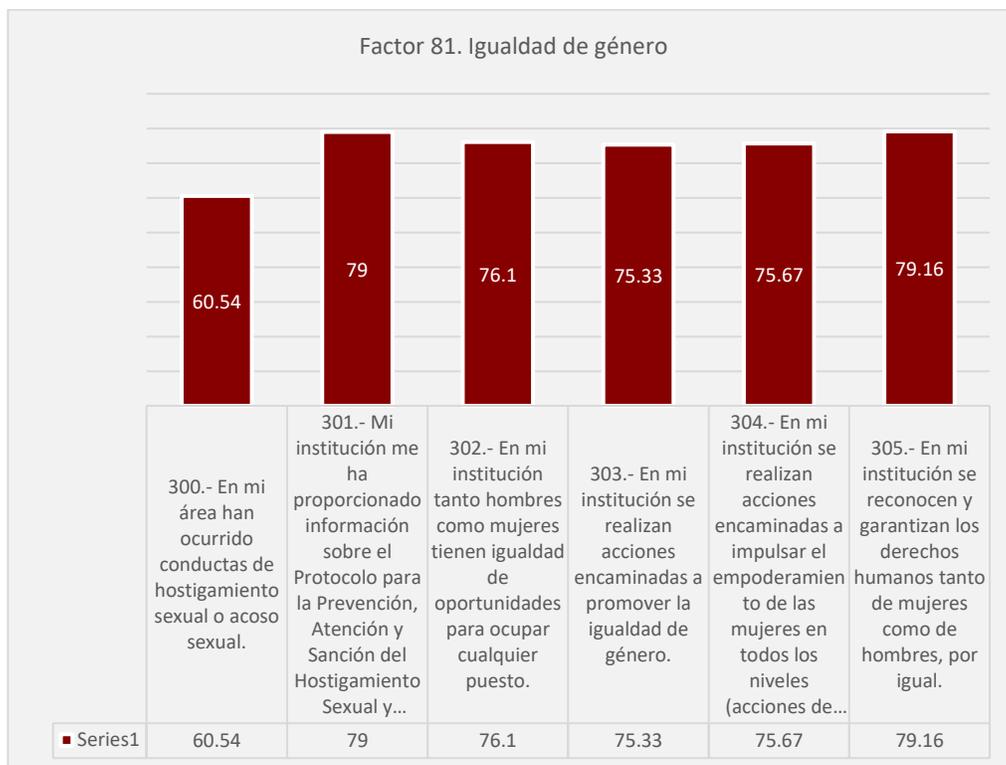
Respecto a este factor, que permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre qué tanto mujeres como hombres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales, se observó como uno de aquellos con menor índice de aceptación positiva tanto en el promedio global y, particularmente, en CEPROPIE, cuyos indicadores se ubicaron en 76.79% y 74.44% respectivamente.

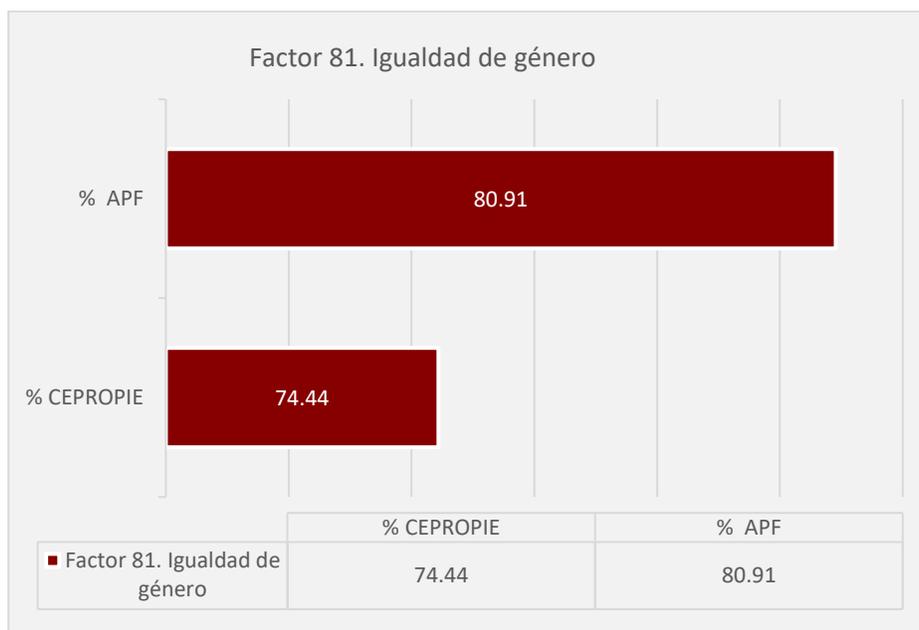
### REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 81 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

No.	REACTIVO	PROMEDIO 2021
300	En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual.	60.54%



<b>301</b>	Mi institución me ha proporcionado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	79%
<b>302</b>	En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto.	76.1%
<b>303</b>	En mi institución se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.	75.33%
<b>304</b>	En mi institución se realizan acciones encaminadas a impulsar el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles (acciones de capacitación, programas de mentorías, mecanismos accesibles para denunciar violencia de género, entre otros).	75.67%
<b>305</b>	En mi institución se reconocen y garantizan los derechos humanos tanto de mujeres como de hombres, por igual.	79.16%





### FACTOR 86. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC´S)

En este factor se alcanzó un promedio de 73.2%, lo cual permite recabar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo utilizar eficientemente las tecnologías de información y comunicación (TIC´S) para la consecución de sus objetivos y, con estos datos, dirigir los esfuerzos institucionales e implementar soluciones para mejorar el desempeño y la productividad, tanto individual como colectiva.

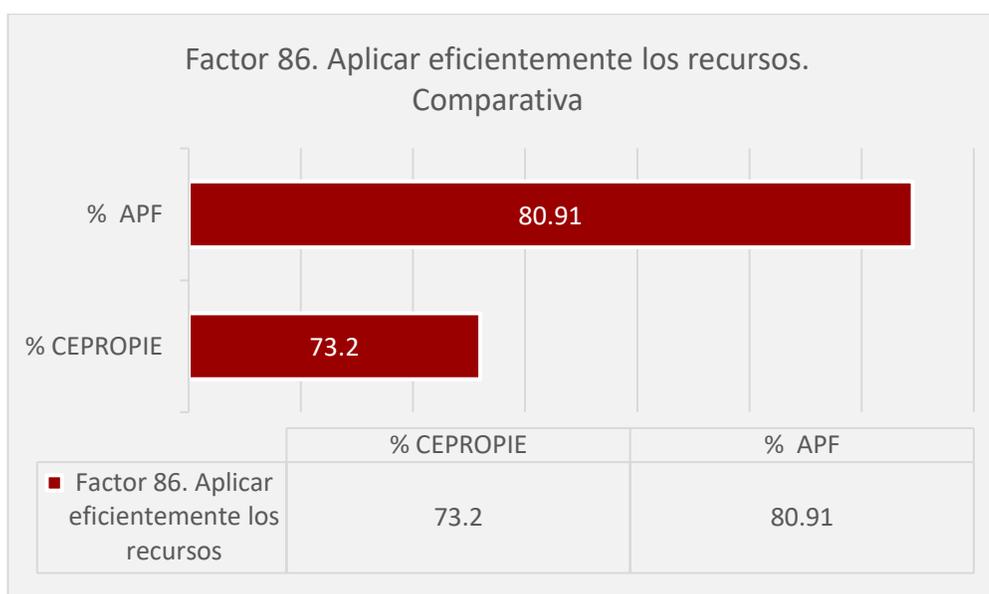
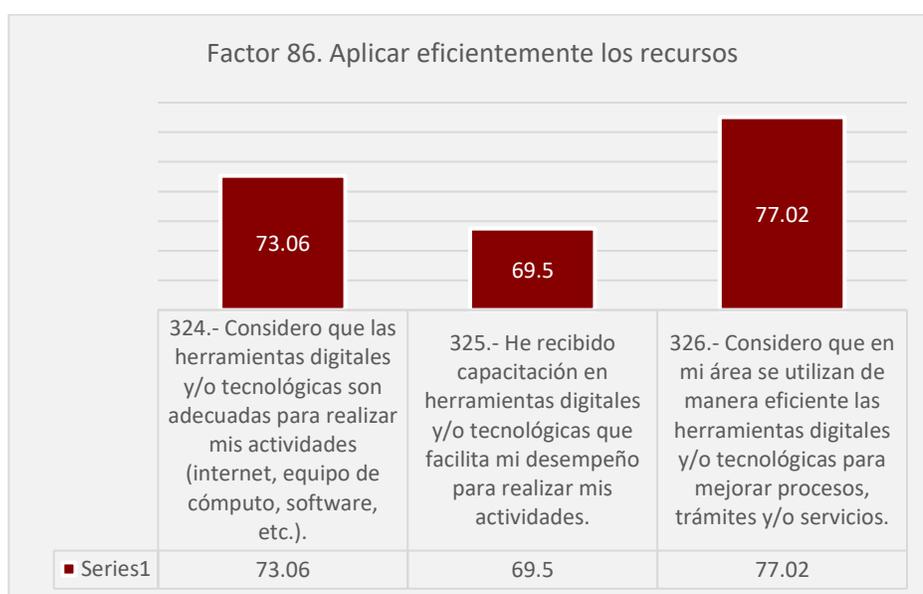
### REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 86 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

Son 3 reactivos que integran este factor, destaca la percepción menos favorable del número 325.

No.	REACTIVO	PROMEDIO 2021
324	Considero que las herramientas digitales y/o tecnológicas son adecuadas para realizar mis	73.06%



	actividades (internet, equipo de cómputo, software, etc.).	
<b>325</b>	He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades.	69.5%
<b>326</b>	Considero que en mi área se utilizan de manera eficiente las herramientas digitales y/o tecnológicas para mejorar procesos, trámites y/o servicios.	77.02%





**FACTOR 82. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, evaluación que determinó un índice de percepción positiva en 73.07% del conjunto de integrantes de la institución.

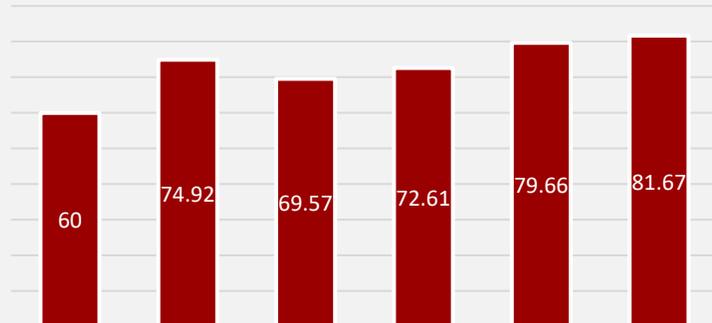
**REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 82 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF**

De los reactivos que integran este factor destaca la percepción menos favorable del número 306 con 60% respecto al mejoramiento de las instalaciones para personas con discapacidad.

No.	REACTIVO	PROMEDIO 2021
306	En mi institución existen instalaciones adecuadas para personas con alguna discapacidad.	60%
307	En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	74.92%
308	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	69.57%
309	Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.	72.61%
310	En mi institución se respetan a las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional, discapacidad, religión, apariencia física, situación económica, diversidad sexual u otra condición o característica.	79.66%
311	En mi institución el trato hacia la ciudadanía es igualitario y libre de discriminación.	81.66%



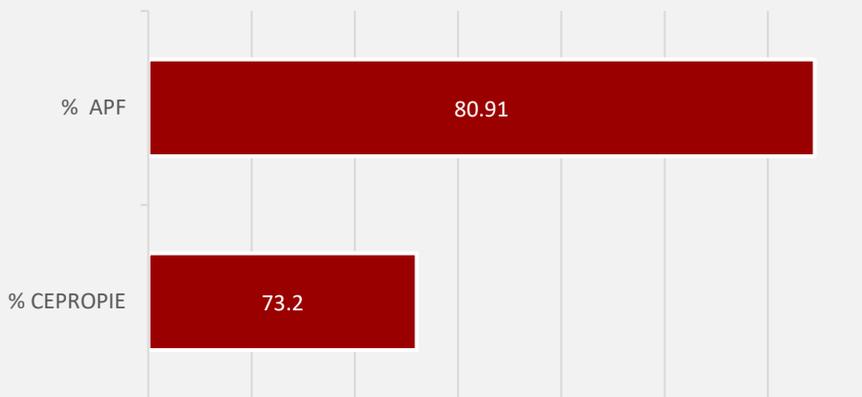
**Factor 82. Igualdad y no discriminación**



306.- En mi institución existen instalaciones adecuadas para personas con alguna discapacidad.	307.- En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad...	308.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de...	309.- Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.	310.- En mi institución se respeta a las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o...	311.- En mi institución el trato hacia la ciudadanía es igualitario y libre de discriminación.
--	---	--	--	--	--

% CEPROPIE	60	74.92	69.57	72.61	79.66	81.67
------------	----	-------	-------	-------	-------	-------

**Factor 82. Igualdad y no discriminación. Comparativa**



	% CEPROPIE	% APF
Factor 86. Aplicar eficientemente los recursos	73.2	80.91



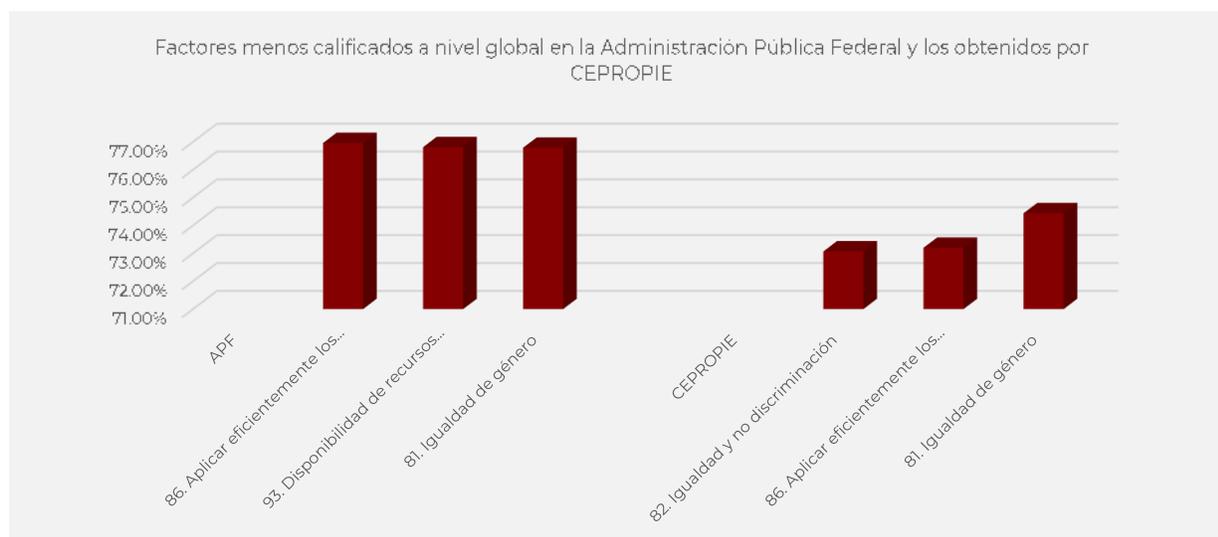
A manera de resumen, la siguiente gráfica contrasta los resultados obtenidos en los factores menos calificados a nivel global en la Administración Pública Federal y los obtenidos por CEPROPIE.

**APF**

<b>FACTOR</b>	<b>PROMEDIO</b>
<b>86. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TIC´s)</b>	76.96%
<b>93. Disponibilidad de recursos materiales</b>	76.81%
<b>81. Igualdad de género</b>	76.79%

**CEPROPIE**

<b>FACTOR</b>	<b>PROMEDIO</b>
<b>82. Igualdad y no discriminación</b>	73.07%
<b>86. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TIC´s)</b>	73.20%
<b>81. Igualdad de género</b>	74.44%





## E. RESULTADOS DE CEPROPIE POR REACTIVO

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021 estuvo compuesto de 143 reactivos, que muestran la percepción que el servidor público tiene con respecto a la estructura y procesos que ocurren dentro de su entorno laboral, es así que al considerar los valores que arrojó la ECCO en la totalidad de factores, se obtuvo una **CALIFICACIÓN GLOBAL de 77.84%**, lo que ubica a este Desconcentrado dentro de un Rango Positivo de 75-90, con una calificación **Notable**; lo anterior en consideración a las recomendaciones emitidas por la Secretaría de la Función Pública respecto a la elaboración de las PTCCO 2021.

De esta manera, para continuar con el análisis de los datos, señalaremos los reactivos que destacan por haberseles asignado una percepción más positiva y también una menos positiva, a fin de favorecer el reconocimiento de las fortalezas y debilidades que esta información cuantitativa representa para el CEPROPIE.

FACTOR	LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS 2021	PROMEDIO
88	332. Me siento satisfecho(a) haciendo mi trabajo.	90.08%
80	295. Soy consciente de que las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos deben orientar el trabajo de mi institución porque ello contribuye a lograr el desarrollo social.	89.92%
87	330. Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	85%
87	329. En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.	84.83%
95	356. Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	84.62%
92	349. En mi institución se han identificado a los grupos de personas vulnerables y se han implementado acciones para favorecer su bienestar.	84.54%
80	297. Me informo y me capacito sobre derechos humanos, para saber cómo llevarlos a la práctica en mis funciones.	84.5%
94	353. Considero que el trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	84.37%



<b>85</b>	322. Si veo corrupción en mi institución la denuncio.	84.1%
<b>96</b>	358. Mi superior jerárquico me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.	83.87%

### Reactivos mejor calificados



FACTOR	LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS 2021	PROMEDIO
<b>87</b>	328. Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	57.35%
<b>82</b>	306. En mi institución existen instalaciones adecuadas para personas con alguna discapacidad.	60%
<b>81</b>	300. En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual.	60.54%
<b>86</b>	325. He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades.	69.5%
<b>82</b>	308. En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	69.57%
<b>87</b>	327. Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.	70.68%
<b>100</b>	371. Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.	70.83%



<b>82</b>	309. Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.	72.61%
<b>83</b>	314. En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.	72.94%
<b>86</b>	324. Considero que las herramientas digitales y/o tecnológicas son adecuadas para realizar mis actividades (internet, equipo de cómputo, software, etc.).	73.06%





## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

A continuación, se retoman felicitaciones, quejas y demás opiniones generadas por los participantes de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021; se recibieron en total de 19 comentarios, los cuales se pueden clasificar en las siguientes dimensiones que son el principal interés del personal:

<b>DIMENSIÓN (Necesidad Identificada)</b>	<b>COMENTARIOS</b>
1. <i>Difusión Objetivo y Resultados de la ECCO</i>	7
2. <i>Capacitación especializada en las diferentes áreas</i>	4
3. <i>Reforzamiento y difusión de medidas preventivas ante la contingencia por COVID-19</i>	0
4. <i>Proyectos para el desarrollo de mejora en el Clima y Cultura Organizacional.</i>	3
<b>DIMENSIÓN (Fortaleza Identificada)</b>	<b>COMENTARIOS</b>
1. <i>Liderazgo y participación del personal</i>	7

Del análisis al Resultado de Comentarios y Sugerencias vertidas en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 por el personal de CEPROPIE, se puede observar la necesidad de implementar proyectos que incentiven y motiven el desarrollo del personal, reforzar las medidas de prevención ante la contingencia por COVID-19; asimismo, fomentar la capacitación especializada y desarrollo, que contribuyan con el trabajo a



distancia, así como el desempeño en las diferentes áreas de especialidad en el Centro.

En el siguiente cuadro se muestra los comentarios y quejas generadas de la ECCO 2021.

### REPORTE DE COMENTARIOS Y QUEJAS 2021

CICLO	RAMO	NOMBRE RAMO	NOMBRE UR	OPINIÓN	SUGERENCIAS
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Otro	Debemos tomarle más importancia ya que nos toman en cuenta
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Otro	Más capacitación para los trabajadores de acuerdo con el área
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Sugerencia	El área en la que estoy debe tener posibilidad de tener recursos propios y una cartera de inversión o el rubro 5000
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Sugerencia	Falta más comunicación en la empresa y trabajadores y evitar favoritismos entre las personas. Así como también, se nos asigne en el área que corresponde.
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Sugerencia	La encuesta es muy larga sugiero sintetizen el cuestionario
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Sugerencia	Más capacitación y más cursos para estar actualizados aún mas
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Sugerencia	Que los jefes sean agradecidos con los trabajadores y lo demuestren.
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Felicitación o reconocimiento	Agradezco mucho a la institución, por el clima laboral en el que laboramos y es una empresa en la que recomiendo a más personas para trabajar. Por la forma que actuado ante el COVID y que nos han cuidado como miembros de este equipo.
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Felicitación o reconocimiento	Felicitaciones por la encuesta.
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Felicitación o reconocimiento	Me siento muy satisfecho de todo lo que e aprendido
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Felicitación o reconocimiento	Reconocimiento a todo el personal que trabajamos en la diaria información que generamos en la transmisión oficial por televisión



2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Felicitación o reconocimiento	Sería muy importante que si tomarán en cuenta nuestras opiniones ya que es para un mejoramiento profesional
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Felicitación o reconocimiento	Trabajar en CEPROPIE es lo mejor que me ha pasado, en especial en esta administración
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Felicitación o reconocimiento	Todo muy bien!! ¿¿
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Queja	En mí órgano hay monopolio de funciones, no hay equidad, ni igualdad
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Otro	Debemos tomarle más importancia ya que nos toman en cuenta
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Otro	Más capacitación para los trabajadores de acuerdo al área
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Sugerencia	El área en la que estoy debe tener posibilidad de tener recursos propios y una cartera de inversión o el rubro 5000
2021	4	Gobernación	CEPROPIE	Sugerencia	Falta más comunicación en la empresa y trabajadores y evitar favoritismos entre las personas. Así como también, se nos asigne en el área que corresponde.

Respecto a lo anterior, el Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales, ha detectado la necesidad de duplicar esfuerzos y realizar ajustes en sus líneas de acción previamente programadas, así mismo establecer medidas de cambio que permitan la mejora en áreas de oportunidad surgidas en los resultados de la ECCO 2021; así mismo, reiterar su compromiso hacia las Prácticas de Transformación para el 2022, y elevar la calificación alcanzada en el 2021, redoblando esfuerzos para incrementar la percepción del personal al interior del Órgano, en cada uno de los reactivos que contempla dicha encuesta y no solamente para aquellos en los que se obtuvo un índice bajo de apreciación.

### 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

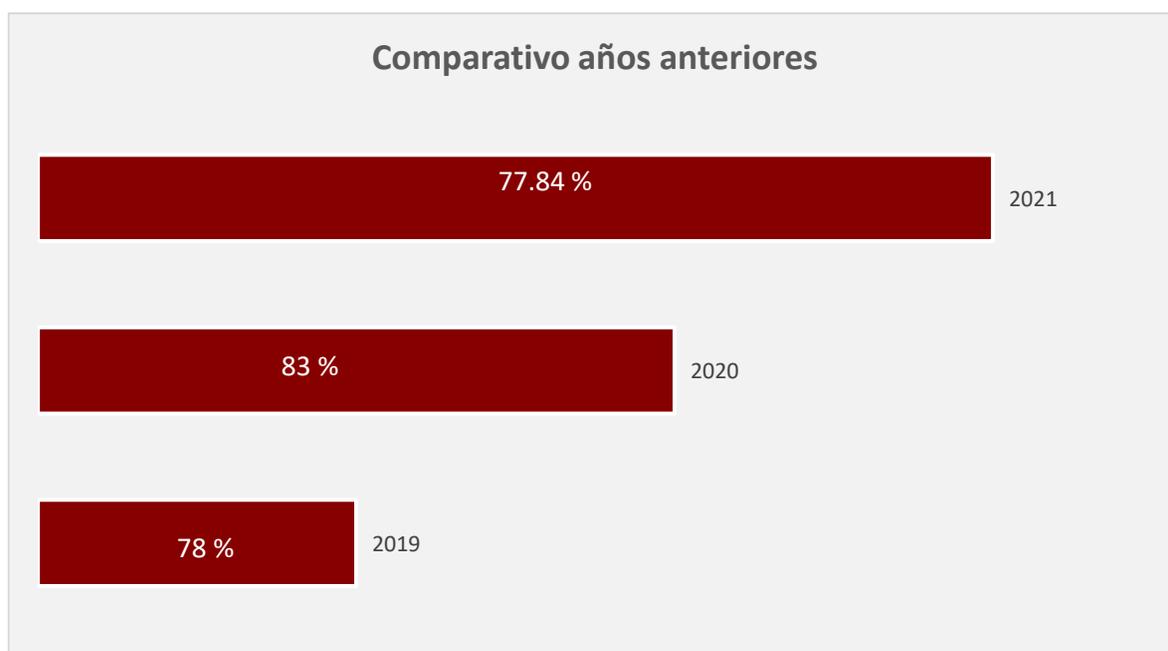
Es de resaltar que, al contratar diferentes años, se observan diferencias con la naturaleza propia de las encuestas respectivas, respecto al ejercicio



anterior, se observó un diferencia entre los indicadores de en la calificación global en el CEPROPIE, por tanto, se tiene como objetivo dar continuidad y atender los factores que requieran vital atención a efecto de implementar las prácticas propuestas y lograr un Clima Organizacional favorable; así como seguir fortaleciendo aquellas áreas que fueron calificadas como **Notables**.

### 3.1 COMPARATIVA DE RESULTADOS AÑO 2019, 2020 y 2021

Para este ejercicio se puede obtener la evolución de los resultados de la encuesta ECCO a lo largo de los años, destacándose similitudes en los resultados cuando se trata de años impares, no obstante, resalta la diferencia respecto al año inmediato anterior, donde se evaluaron 22 factores y en el año 2020, se evaluaron 5 factores dadas las condiciones sanitarias generadas por Covid 19 en nuestro país.



El promedio obtenido de la Calificación Global alcanzado en el año 2020 fue de 83, siendo para el 2021 de 77.84%, observándose una diferencia de 5 puntos porcentuales, sin embargo, la comparación a la encuesta del año impar inmediato anterior corresponde a menos de 1 punto porcentual.



El promedio obtenido de la Calificación Global alcanzado en el año 2019 fue de 78, siendo para el 2020 de 83, observándose una diferencia de 5 puntos porcentuales, que reflejan un avance en la percepción. Con relación a la diferencia de puntos porcentuales observada en la comparativa del ejercicio 2019 y 2020, se hace referencia a lo siguiente:

### 3.3 COMPARATIVA ENTRE INSTITUCIONES

Dentro de los 30 Ramos Administrativos, la Secretaría de Gobernación ocupa el lugar 24 con una calificación global de 78.75%. Cabe destacar que CEPROPIE como Organismo Administrativo Desconcentrado de la Secretaría de Gobernación, obtuvo una calificación de 77.84%.

No.	ID Sector	SECTOR	INDICE
1	7	Defensa Nacional	87.9
2	13	Marina	85.88
3	46	Comisión Nacional de Hidrocarburos	85.7
4	2	Presidencia de la República	85.69
5	6	Hacienda y Crédito Público	84.53
6	38	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	84.53
7	27	Función Pública	83.89
8	5	Relaciones Exteriores	82.87
9	8	Agricultura y Desarrollo Rural	82.25
10	18	Energía	81.97
11	47	Entidades no sectorizadas	81.68
12	21	Turismo	80.46
13	11	Educación Pública	80.44
14	50	Instituto Mexicano del Seguro Social	80.39
15	16	Medio Ambiente y Recursos Naturales	80.36
16	48	Cultura	80.33
17	45	Comisión Reguladora de Energía	80.24
18	9	Comunicaciones y Transportes	79.84
19	37	Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal	79.77
20	20	Bienestar	79.72
21	10	Economía	79.53



22	25	Administración Federal de Servicios Educativos en el D.F.	79.19
23	14	Trabajo y Previsión Social	79.04
24	4	<b>Gobernación</b>	<b>78.75</b>
25	51	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores	78.68
26	15	Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	78.59
27	36	Seguridad y Protección Ciudadana	78.27
28	31	Tribunales Agrarios	77.88
29	12	Salud	77.43
30	28	Participación a Entidades Federativas y Municipios	76.63

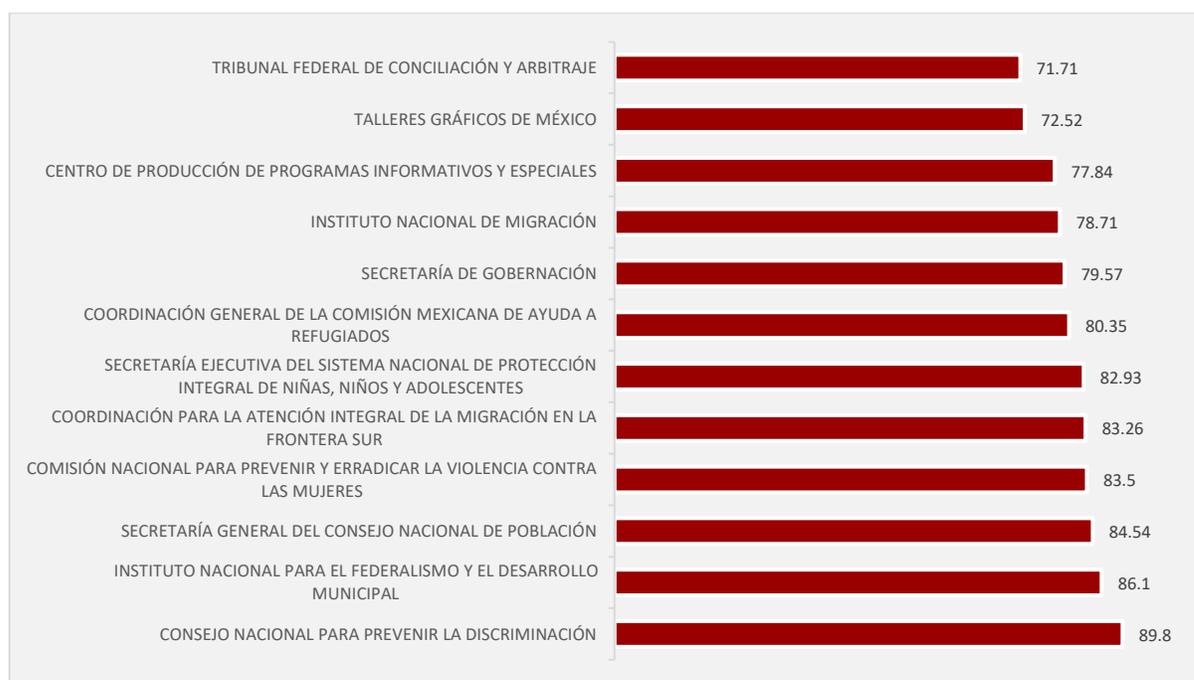


Respecto a la comparativa de los Órganos Administrativos Desconcentrados de la Secretaría de Gobernación, CEPROPIE obtuvo un promedio de 77.84 puntos, siendo el más valorado el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación con 89.8 puntos y el menos valorado el



Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje con 71.71 puntos, como a continuación se observa:

CLAVE DEL RAMO	NOMBRE DEL RAMO	CLAVE DE LA UR	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Índice Global por Institución
04	GOBERNACIÓN	EZQ	CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN	89.8
04	GOBERNACIÓN	A00	INSTITUTO NACIONAL PARA EL FEDERALISMO Y EL DESARROLLO MUNICIPAL	86.1
04	GOBERNACIÓN	G00	SECRETARÍA GENERAL DEL CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN	84.54
04	GOBERNACIÓN	V00	COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	83.5
04	GOBERNACIÓN	T00	COORDINACIÓN PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LA MIGRACIÓN EN LA FRONTERA SUR	83.26
04	GOBERNACIÓN	P00	SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA NACIONAL DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES	82.93
04	GOBERNACIÓN	N00	COORDINACIÓN GENERAL DE LA COMISIÓN MEXICANA DE AYUDA A REFUGIADOS	80.35
04	GOBERNACIÓN	0	SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN	79.57
04	GOBERNACIÓN	K00	INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN	78.71
04	GOBERNACIÓN	Q00	CENTRO DE PRODUCCIÓN DE PROGRAMAS INFORMATIVOS Y ESPECIALES	77.84
04	GOBERNACIÓN	E2D	TALLERES GRÁFICOS DE MÉXICO	72.52
04	GOBERNACIÓN	F00	TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	71.71





### 3.4 COMPARATIVA ENTRE ÁREAS

Respecto a la comparativa entre áreas, no es posible realizar una comparativa con otras Unidades Administrativas, derivado a que el CEPROPIE se compone de una sola área administrativa con nivel Dirección, adicional a que en todo el Sector Gobernación en el cual se encuentran centralizados sus procesos, no existen unidades que compartan atribuciones y giro.

### 3.5 ANALISIS DE INFORMACIÓN DE ACUERDO CON LA MATRIZ TICHY

El autor Noel Tichy considera **TODO EL ENTORNO DE LAS INSTITUCIONES** para generar un verdadero cambio estratégico, para ello toma en cuenta diferentes enfoques de lo que ocurre al interior de las organizaciones:

#### a) SISTEMAS

- Técnico
- Político
- Cultural

Estos sistemas a su vez interactúan entre sí con las prácticas administrativas:

#### b) PRÁCTICAS O HERRAMIENTAS ADMINISTRATIVAS

- Organizacional y estratégico
- Estructuras y procedimientos
- Procesos

Es así que, a partir de la ECCO 2021, se distribuyeron los 22 factores de la encuesta entre los **9 cuadrantes** que resultan de integrar los primeros a una única matriz.



Como derivación de la distribución anterior, resultó la siguiente tabla con los índices promedio de las respuestas proporcionadas por personal de CEPROPIE en cada cuadrante.

**INDICE FACTORES TICHY CEPROPIE 2021**

<b>Herramientas administrativas</b>		
<b>Organizacional y estratégico</b>	<b>Estructura y procedimientos</b>	<b>Personas</b>
<b>Cuadrante 1 Política de gobierno</b>	<b>Cuadrante 4 Tareas y responsabilidades</b>	<b>Cuadrante 7 Profesionalización</b>
<b>80.17</b>	<b>79.66</b>	<b>77.75</b>
<b>Cuadrante 2 Que lo público funcione</b>	<b>Cuadrante 5 Igualdad y no discriminación</b>	<b>Cuadrante 8 Emergencia sanitaria COVID -19</b>
<b>80.255</b>	<b>73.62666667</b>	<b>78.08</b>
<b>Cuadrante 3 Cultura organizacional</b>	<b>Cuadrante 6 Comunicación</b>	<b>Cuadrante 9 Servicio a la sociedad</b>
<b>79.26</b>	<b>77.03</b>	<b>78.50</b>

Como se puede observar, entre los cuadrantes mejor colocados están el correspondiente a la categoría: *Que lo público funcione* y *Política de gobierno*.

De manera complementaria, el modelo Tichy también permite identificar aquellos cuadrantes cuya diferencia es mayor al contrastar los datos con el índice global obtenido por la APF, y tomarlos, así como referencia para enfatizarlos en el diseño de las PTCCO de este Desconcentrado durante el presente ejercicio.

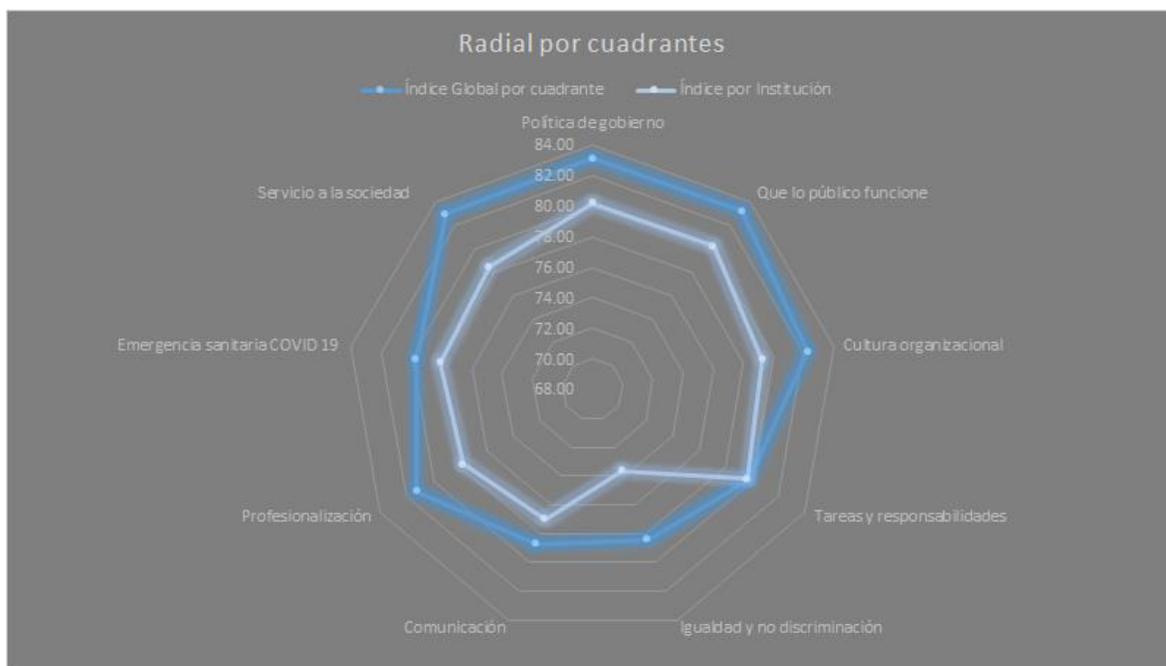


**DIFERENCIAS RESPECTO AL INDICE GLOBAL APF 2021**

Sistemas	Herramientas administrativas		
	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
	-2.9	-0.14	-3.55
Político	C2 Que lo público funcione	C5 Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID -19
	-2.9	-4.8	-1.6
Cultural	C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
	-3.04	-1.67	-4.50

De la misma manera se empleó el modelo Tichy para contrastar, mediante una gráfica de radiales, el resultado por cada uno de los 9 cuadrantes, derivando lo anterior en una especie de **radiografía** que ilustra cómo se encuentra la Institución. Finalmente, este ejercicio permite visualizar los puntos más distantes del índice global, entre los que se encuentran:

CUADRANTE	Rango de diferencia con el índice global
<b>C5. Igualdad y no discriminación</b>	-4.8
<b>C9. Servicio a la sociedad</b>	-4.50
<b>C7. Profesionalización</b>	-3.55
<b>C3. Cultura Organizacional</b>	-3.04



Específicamente, estos son los factores incluidos en los cuadrantes anteriores, destacando en color aquellos que se situaron en un índice menor en la percepción de los encuestados.

CUADRANTE	FACTOR	POSICIÓN EN LA ENCUESTA
<b>C5.</b>	81. Igualdad de género	20
	82. Igualdad y no discriminación	22
<b>C9.</b>	89. Calidad y orientación al usuario	21
<b>C7.</b>	83. Profesionalización de la APF	17
	84. Servicio Profesional de Carrera	13
	88. Calidad de vida laboral	1
<b>C3.</b>	99. Reconocimiento laboral	18
	94. Identidad con la institución y valores	2
	96. Liderazgo positivo	6
	87. Balance trabajo-familia	19



## 4. EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2021

CVO	OBJETIVO A LOGRAR	NO. ACCIO N	ACCION DE MEJORA	FECHA DE EJECUCIÓN	FACTORES	%
1	Difundir el resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019 al personal del CEPROPIE.	11	Comunicar a través de la página del CEPROPIE, infografías en las instalaciones y correo electrónico institucional, los resultados de la ECCO 2020, siguiendo las medidas y recomendaciones ante la contingencia por COVID. Dar a conocer los resultados al personal de mando para su difusión.	31/03/2021	<b>IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN</b>	100
2	Solicitar la adecuación del inmueble que ocupa el CEPROPIE para Contar con áreas de acceso total	1	Solicitar estudio y recursos a la Secretaría de Gobernación para la adecuación de instalaciones / Dar seguimiento a la adecuación de las instalaciones para que sean 100% accesibles.	31/12/2021	<b>GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</b>	100
3	Fomentar e incentivar en el personal el equilibrio sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar	2	Solicitar al personal de mando, brindar flexibilidad horaria y apoyo al personal para la atención de asuntos personales, de carácter urgente e importante, a efecto de contribuir en su estabilidad familiar, bajo la premisa de no afectación a la operación y recursos del Centro, a través de medidas cualitativas no económicas, establecidas desde las posiciones de mando.	31/12/2021	<b>BALACEN TRABAJO – FAMILIA</b>	100
4	Difundir y sensibilizar al personal, sobre la importancia de seguir las medidas preventivas, para evitar el contagio por COVID -19.	3	Elaborar infografías y cartelones, sobre las medias preventivas para el personal. Solicitar al personal de mando, continuar implementando protocolos, respecto al trabajo a distancia o escalonado. Fomentar y difundir el seguimiento de las medias sanitarias y protocolos, para evitar el contagio por COVID – 19, al interior de las instalaciones.	31/12/2021	<b>COVID – 19</b>	100
5	Fortalecer la comunicación efectiva. Y la apertura de sugerencias del personal de CEPORPIE.	4	Realizar una encuesta en el personal del CEPROPIE, orientada a evaluar el clima y cultura organizacional, así como considerar las opiniones y sugerencias recibidas. A través de un buzón institucional (Buzón permanente de Quejas y Sugerencias)	31/12/2021	TRABAJO PRESENCIAL	100
6	Proporcionar capacitación especializada en materia de: TIC's, Ingeniería, Transmisión, Producción y Edición de materiales audiovisuales para la producción televisiva.	5	Difundir las opciones de capacitación, que ofrece la Secretaría de Gobernación. Brindar capacitaciones internas especializadas, para el personal técnico y de producción. Promover la capacitación interna en línea. Como medio para fortalecer el trabajo a distancia.	31/12/2021	TRABAJO A DISTANCIA	100
7	Proporcionar capacitación en materia de liderazgo.	6	Proporcionar capacitación en materia de liderazgo.	31/12/2021	TRABAJO A DISTANCIA	100

En relación a la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021, es de señalarse que se dio cumplimiento al 100% del Programa de Trabajo planteado para el ejercicio; asimismo, se identificó de forma favorable que el factor COVID – 19, se mantuvo dentro de los promedios mejor calificados en la Encuentra 2021, por lo que permite concluir que se realizaron acciones efectivas para contener la propagación del Virus y la atención y seguimiento a las personas afectadas y con secuelas.



Por lo anterior, el compromiso de las Prácticas de Transformación para el 2022, tienen como principal objetivo redoblar esfuerzos para incrementar la percepción favorable del personal al interior del Órgano y subsanar las áreas de oportunidad identificadas posterior al ejercicio.

## **5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

Con el objeto de fomentar al interior del equipo que conforma al Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales, un Clima y Cultura Organizacional que contribuya al mejoramiento y fortalecimiento del desarrollo personal, profesional y laboral en armonía con los objetivos y metas que normativamente nos rigen, se tienen considerados los objetivos siguientes:

*Objetivos Específicos.*

- 1. Contribuir a la construcción de un Clima y Cultura Organizacional sólida, que abone a la mejora de los resultados y promueva al desarrollo del personal, a través de líneas de acción encaminadas a:*
  - Capacitaciones específicas de conocimiento,
  - Programas desarrollo organizacionales,
  - Promover la flexibilidad horaria y de trabajo, como prestaciones no económicas, acción contemplada en consideración a los recursos, facultades y posibilidades del CEPROPIE.
- 2. Considerar las opiniones y sugerencias del personal como medio de retroalimentación para evaluar la factibilidad de las líneas de acción tomadas.*

Lo anterior, manteniendo los canales de comunicación abiertos de manera permanente, en específico el buzón institucional y encuestas en el personal.



**6. PTCCO 2021**

<b>CVO</b>	<b>OBJETIVO A LOGRAR</b>	<b>NO. ACCION</b>	<b>ACCION DE MEJORA</b>	<b>FECHA DE EJECUCIÓN</b>	<b>FACTORES</b>	<b>%</b>
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2021 al personal del CEPROPIE.	1	Comunicar a través de la página oficial de CEPROPIE infografías de los resultados de la ECCO 2021. Dar a conocer al personal de mando mediante oficio los resultados principales del ejercicio. Realizar publicaciones semanales con infografías de los resultados de la ECCO 2021. Elaborar carteles informativos y colocarlos en áreas comunes.	25/04/2022	IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN	100
2	Solicitar la adecuación del inmueble que ocupa el CEPROPIE para contar con áreas de acceso total para personas con capacidades diferentes.	2	Solicitar estudio y recursos a la Secretaría de Gobernación para la adecuación de instalaciones/ Dar seguimiento a la adecuación de las instalaciones para que sean 100% accesibles.	31/12/2022	IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 80 - DERECHOS HUMANOS	100
3	Fomentar e incentivar en el personal el equilibrio sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.	3	Solicitar al personal de mando brindar flexibilidad horaria y apoyo al personal para la atención de asuntos personales de carácter urgente e importantes a efecto de contribuir en su estabilidad familiar, bajo la premisa de no afectación a la operación y recursos de Centro.	31/12/2022	CALIDAD DE VIDA LABORAL BALANCE TRABAJO-FAMILIA RECONOCIMIENTO LABORAL	100
4	Difundir y sensibilizar al personal sobre la importancia de seguir medidas preventivas para evitar el contagio de Covid-19.	3	Promover la difusión de contenido informativo acerca de los lineamientos del trabajo seguro y "Decálogo del COVID en semáforo verde para los trabajadores del CEPROPIE.	31/12/2022	COVID-19 TRABAJO A DISTANCIA	100
5	Fortalecer la comunicación efectiva para incentivar la participación del personal de CEPROPIE a efecto de que presenten propuestas y/o sugerencias en los medios de comunicación: buzón institucional y/o correo institucional.	5	Realizar una encuesta al personal del CEPROPIE, orientada a evaluar el Clima y Cultura Organizacional, así como considerar las opiniones y sugerencias recibidas a través del buzón institucional (medio permanente para la recepción de quejas y denuncias).	31/12/2022	IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN COMUNICACIÓN	100
6	Proporcionar capacitación especializada en materia de TIC's que faciliten el trabajo a distancia y el manejo de herramientas tecnológicas, ingeniería, transmisión, producción y edición de materiales.	6	Difundir las opciones de capacitación que ofrece la Secretaría de Gobernación y/o la Administración Pública Federal, a través de los medios de difusión disponibles. Brindar capacitación interna especializada para el personal sustantivo. Promover la capacitación interna en línea como medio para fortalecer el trabajo a distancia.	31/12/2022	APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TICS) TRABAJO A DISTANCIA	100
7	Proporcionar capacitación en materia de liderazgo, comunicación asertiva y solución de conflictos.	7	Difundir las opciones de capacitación en materia de liderazgo, que proporciona la Secretaría de Gobernación y/o la Administración Pública Federal, vía virtual.	31/12/2022	LIDERAZGO POSITIVO COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	100



CVO	OBJETIVO A LOGRAR	NO. ACCION	ACCION DE MEJORA	FECHA DE EJECUCIÓN	FACTORES	%
8	Implementar acciones de información y capacitación en igualdad de género.	8	Difundir la oferta de capacitación en materia de género de plataformas digitales como INMUJERES, ONU MUJERES, PLATAFORMA INMUJERES DIGITAL CDMX, CONAPRED, CNDH, SICAVID y demás asociados al tema, para todos los servidores públicos de CEPROPIE.	31/12/2022	IGUALDAD DE GÉNERO APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TICS) LIDERAZGO POSITIVO	100
9	Promover el conocimiento del documento "El A-B-C para identificar y prevenir el hostigamiento y acoso sexual".	9	Publicar en medios digitales oficiales información relacionada con el documento denominado 'El A-B-C para identificar y prevenir el hostigamiento y acoso sexual' con el fin de reafirmar la importancia de actuar conforme al Código de Ética.	31/12/2022	DERECHOS HUMANOS IGUALDAD DE GÉNERO IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	100
10	Fomentar en los miembros de la Institución la importancia de trabajar en equipo.	10	Realizar una convocatoria para participar en el evento CEPRO-CHALLENGE, con el fin de fomentar la integración y trabajo en equipo de los servidores públicos del CEPROPIE.	31/12/2022	COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO LIDERAZGO POSITIVO APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TICS)	100
11	Fomentar en los servidores públicos del CEPROPIE una cultura ética, profesional y de participación como elementos que fortalezcan el clima y desarrollo organizacional y abone a la implementación del código conducta.	11	Programar y organizar la proyección de películas que fomenten el conocimiento e interés de los servidores públicos del CEPROPIE en temas de interés como: comunicación asertiva, solución de problemas, relaciones familiares, liderazgo, código de conducta, etc.	31/12/2022	COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO LIDERAZGO POSITIVO IGUALDAD DE GÉNERO	100
12	Estimular en los servidores públicos el Equilibrio en el trabajo mediante la difusión de cápsulas informativas.	12	Difundir a través de medios digitales, una serie de cápsulas de manera periódica con el tema 'Equilibrio en el trabajo' para conocer las prestaciones culturales, de salud y recreación para los servidores públicos.	31/12/2022	APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TICS) BALANCE TRABAJO-FAMILIA	100
13	Fomentar la cultura del reconocimiento al desempeño de los trabajadores al interior de su área de trabajo.	13	Realizar prácticas de reconocimiento mensual al empleado que destaque por sus habilidades personales al colaborar en su área de trabajo, a través de un periódico mural y medios de comunicación disponibles.	31/12/2022	LIDERAZGO POSITIVO NORMATIVIDAD Y PROCESOS	100

## 6.1 CONCLUSIONES

De acuerdo con lo anterior, la implementación y seguimiento de las Prácticas de Transformación representan el medio por el que el Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales, tiene por objeto fortalecer las áreas de oportunidad detectadas, así como el promedio de



calificación obtenido, derivado de la ECCO 2021. Asimismo, implementar acciones de mejora que contribuyan a subsanar las áreas de oportunidad detectadas, y contribuyan a un Clima y Cultura Organizacional asertivo y enriquecedor para el personal que integra el Centro.





GOBIERNO DE  
**MÉXICO**

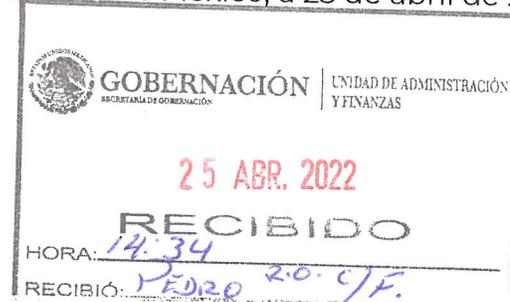
CEPROPIE



**ACUSE**

Oficio DIR/043/2022  
Ciudad de México, a 25 de abril de 2022

**Arq. Silvia Angélica Reza Cisneros**  
**Directora General de Desarrollo Humano y**  
**Servicio Profesional de Carrera de la**  
**Administración Pública Federal de la**  
**Secretaría de la Función Pública**  
**Presente**



Relativo a la carga de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021, me permito enviar el formato de registro de PTCCO 2022 y el Reporte de los resultados derivados del análisis obtenido de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2021, de la UR - Q00 Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales (CEPROPIE), perteneciente al Sector 04 de la Secretaría de Gobernación: lo anterior para los efectos conducentes.

Sin más por el momento, le envío un cordial saludo.

Atentamente



**Sigfrido Barjau de la Rosa**  
**Director del CEPROPIE**

*RECIBIÓ COPIA  
J. LAURO PADILLA R.  
25/4/22*

C.c.p.: **Dra. Adriana Bezares Bravo**. - Coordinadora de las Unidades Internas de Protección Civil en SEGOB. Para su conocimiento. Presente  
**M.V.Z. Alfonso Abraham Sánchez Anaya**. - Titular de la Unidad de Administración y Finanzas en la Secretaría de Gobernación. Para su conocimiento. Presente  
**Mtra. Nancy Uribe Gutiérrez**. - Gerente Administrativa del CEPROPIE.

Mina No. 24, Col. Guerrero, CP. 06300, Cuauhtémoc, Ciudad de México.  
Tel: (+52) 5551301820 [www.cepropie.gob.mx](http://www.cepropie.gob.mx)





Nombre  
 UIN Siglas  
 Número  
 Código de Banco: 118

del Gobernación  
 000  
 000 - Centro de Producción de Programas Informativos y Espectáculos  
 04 - 000

de la JAI (CCO)  
 Fuente de Clima y Cultura Organizacional (CCO)  
 Reporte para firma del Fiscal Mayor o Equivalente

Número	Objetos estadísticos	Tipo de análisis	Metodología de transformación	Personal dirigido	Reporte de PFCO			1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
					Fecha de inicio	Fecha de fin	Previsión				
1	1. Obtener los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (CCO) 2021 al personal del CEFNORPE.	1. Estadística	Comunicar a través de la página oficial de CEFNORPE los resultados de la encuesta de la CCO 2021. Dar a conocer al personal de mundo mediante correo los resultados parciales del ejercicio. Realizar presentaciones y reuniones con integrantes de los departamentos y recursos a la Secretaría de Gobernación para la adecuación de instalaciones/ Dar seguimiento a la adecuación de las instalaciones para que sea 100% accesibles.	2. Mandos Superiores	23/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Comunicar a través de la página oficial de CEFNORPE los resultados de los resultados de la CCO 2021.	95. Impacto de la encuesta en instituciones	80. Derechos humanos	Alto
2	2. Seleccionar la adecuación del inmueble que ocupa el CEFNORPE para contar con áreas de acceso total para personas con capacidades diferentes.	1. Estadística	Solicitar al personal de mundo brindar flexibilidad horaria y apoyo al personal para la atención de asuntos personales de carácter urgente e impositivos a efecto de contribuir en su estabilidad familiar. Bajo la premisa de no afectar a la organización recursos de Centro. Promover la difusión de contenidos informativos acerca de los beneficios del trabajo seguro, a través de CCOID en formato video para los trabajadores del CEFNORPE.	6. Mandos Superiores y Mandos Medios	23/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Solicitar al personal de mundo brindar flexibilidad horaria, mediante correo.	87. Calidad de vida laboral	87. Balance trabajo familia	Medio
3	3. Promover e incentivar en el personal el equilibrio entre la vida laboral y su impacto en la vida familiar.	1. Estadística	Realizar una encuesta al personal del CEFNORPE, orientada a evaluar el clima y cultura organizacional, así como el grado de satisfacción y compromiso para la recepción de quejas y denuncias.	1. Todo el personal	23/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Promover la difusión de contenidos informativos acerca de los beneficios del trabajo seguro, a través de medios electrónicos y físicos.	92. COVID-19	100. Trabajo a distancia	Alto
4	4. Ofender y sensibilizar al personal sobre la importancia de seguir medidas preventivas para evitar el contagio de Covid-19.	1. Estadística	Realizar una encuesta al personal del CEFNORPE, orientada a evaluar el clima y cultura organizacional, así como el grado de satisfacción y compromiso para la recepción de quejas y denuncias.	1. Todo el personal	23/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Realizar una encuesta al personal del CEFNORPE, a través de medios electrónicos.	95. Impacto de la encuesta en instituciones	91. Comunicación	Alto
5	5. Fortalecer la comunicación efectiva para incentivar la participación del personal en la toma de decisiones institucionales.	1. Estadística	Ofender las opciones de capacitación que ofrece la Secretaría de Gobernación y/o la Administración Pública Federal, a través de los medios de difusión disponibles. Brindar capacitación interna especializada para el personal sustantivo. Promover la capacitación interna en línea como medio para fortalecer el trabajo a distancia.	1. Todo el personal	23/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Ofender las opciones de capacitación que ofrece la Secretaría de Gobernación a través de los medios de difusión.	85. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	100. Trabajo a distancia	Alto
6	6. Promover la capacitación especializada en materia de TICs, que fortalezca el trabajo a distancia y el manejo productivo y eficiente de materiales.	1. Estadística	Ofender las opciones de capacitación en materia de liderazgo que proporciona la Secretaría de Gobernación y/o la Administración Pública Federal, vía virtual.	1. Todo el personal	23/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Ofender las opciones de capacitación en materia de liderazgo que proporciona la Secretaría de Gobernación vía virtual.	95. Liderazgo positivo	90. Colaboración y trabajo en equipo	Alto
7	7. Promover la capacitación en materia de liderazgo.	1. Estadística	Ofender las opciones de capacitación en materia de liderazgo que proporciona la Secretaría de Gobernación y/o la Administración Pública Federal, vía virtual.	1. Todo el personal	23/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Ofender las opciones de capacitación en materia de liderazgo que proporciona la Secretaría de Gobernación vía virtual.	85. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	90. Colaboración y trabajo en equipo	Alto
8	8. Implementar acciones de información y capacitación en igualdad de género.	1. Estadística	Publicar en medios digitales oficiales información referente a la igualdad de género en materia de género MUJERES, PLATAFORMA MÚJERES DIGITAL, COMARCAS, CENOS, SICAMID y demás acciones al tema, para todos los servidores públicos de CEFNORPE.	1. Todo el personal	23/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Ofender la oferta de capacitaciones de plataformas digitales.	81. Igualdad de género	84. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	Alto
9	9. Promover el conocimiento del documento "E.I.A.B-C para identificar y prevenir el hostigamiento y acoso sexual".	1. Estadística	Publicar en medios digitales oficiales información referente a la igualdad de género en materia de género MUJERES, PLATAFORMA MÚJERES DIGITAL, COMARCAS, CENOS, SICAMID y demás acciones al tema, para todos los servidores públicos de CEFNORPE.	1. Todo el personal	23/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Publicar en medios digitales oficiales el documento referente a la igualdad de género "E.I.A.B-C para identificar y prevenir el hostigamiento y acoso sexual" con el fin de realzar la importancia de actuar conforme al Código de Ética.	81. Igualdad de género	82. Igualdad y no discriminación	Alto
10	10. Fomentar en los miembros de la institución la importancia de trabajar en equipo.	2. Operativa	Realizar una convocatoria para participar en el evento CEFNORPE-CALITVEG con el fin de fomentar la colaboración y trabajo en equipo de los servidores públicos del CEFNORPE.	1. Todo el personal	23/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Realizar una convocatoria para participar en el evento CEFNORPE-CALITVEG por medio de difusión disponible.	90. Colaboración y trabajo en equipo	95. Liderazgo positivo	Medio
11	11. Fomentar en los servidores públicos del CEFNORPE una cultura de participación y de participación como organizaciones y personas a la implementación del código de ética.	2. Operativa	Ofender a través de medios digitales una serie de copias de manuales periódicos con el tema "Equilibrio en el trabajo" para conocer las prestaciones culturales, de salud y recreación para sus servidores públicos.	1. Todo el personal	23/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Programar y organizar la proyección de películas que fomenten el conocimiento e interés de los servidores públicos del CEFNORPE en temas de interés como: relaciones familiares, liderazgo, código de ética, etc.	90. Colaboración y trabajo en equipo	95. Liderazgo positivo	Medio
12	12. Estimular en los servidores públicos el equilibrio en el trabajo mediante la difusión de copias informativas.	1. Estadística	Ofender a través de medios digitales una serie de copias de manuales periódicos con el tema "Equilibrio en el trabajo" para conocer las prestaciones culturales, de salud y recreación para sus servidores públicos.	1. Todo el personal	23/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Ofender a través de medios digitales una serie de copias de manuales periódicos con el tema "Equilibrio en el trabajo" para conocer las prestaciones culturales, de salud y recreación para sus servidores públicos.	86. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	87. Balance trabajo familia	Alto
13	13. Fomentar la cultura del reconocimiento al desempeño de los trabajadores al interior de su sede de trabajo.	1. Estadística	Realizar prácticas de reconocimiento mensual al empleado que destaque por sus habilidades personales al colaborar en su sede de trabajo, a través de un periódico mural y medios de comunicación disponibles.	1. Todo el personal	23/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Realizar prácticas de reconocimiento mensual al empleado que destaque por sus habilidades personales al colaborar en su sede de trabajo, a través de un periódico mural y medios de comunicación disponibles.	95. Liderazgo positivo	92. Normatividad y procesos	Alto

Firma  
 Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: MARCO URBEL GARCÍA  
 Fecha: 22 de Abril de 2022