



SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

CEPROPIE
CENTRO DE PRODUCCIÓN DE PROGRAMAS
INFORMATIVOS Y ESPECIALES

CENTRO DE PRODUCCIÓN DE PROGRAMAS
INFORMATIVOS Y ESPECIALES
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021

CENTRO DE PRODUCCIÓN DE PROGRAMAS INFORMATIVOS Y ESPECIALES

CEPROPIE





Contenido

INTRODUCCIÓN	3
ALCANCE	4
INTENCIÓN	4
PRIORIDADES	4
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)	4
A. PARTICIPACIÓN	4
B. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	5
C. RESULTADOS DE LA ENCUESTA	14
D. MUESTRA DEL COMPORTAMIENTO DE LOS RESULTADOS POR FACTOR:	16
BALANCE TRABAJO-FAMILIA	16
COVID-19	18
GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	21
TRABAJO A DISTANCIA	24
TRABAJO PRESENCIAL	27
E. RESULTADOS DE CEPROPIE POR REACTIVO	29
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)	33
3. ANÁLISIS COMPARATIVO	35
3.1 COMPARATIVA RESULTADOS OBTENIDOS 2019 VS 2020	35
3.2 COMPARATIVA AÑO INMEDIATO ANTERIOR (PROMEDIO GLOBAL)	36
3.3 COMPARATIVA ENTRE INSTITUCIONES	37
3.4 COMPARATIVA ENTRE ÁREAS	39
4. EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2020	40
5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	41
Objetivos Específicos	42
6. PTCCO 2021	42
6.1 CONCLUSIONES	43





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 2020” 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 2021, resultan de evaluar los resultados arrojados por la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 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 2020, y de esa forma direccionar líneas de acción establecidas para 2021, 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 2020, 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.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)

A. PARTICIPACIÓN

Durante la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2020, 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

En relación al universo reportado por este Centro, se observa en las gráficas que la participación del personal del CEPROPIE fue de 123 servidores públicos; no obstante, por situaciones relacionadas al registro en la plataforma, se duplicaron dos registros. Cabe destacar que el universo real corresponde a 121 servidores públicos. No obstante, para efectos precisos de la estadística y el cálculo del porcentaje de los resultados, se consideró un universo de 123.

*De dicho universo, predominó el sexo masculino con 94 participantes que equivale a un 76% del total encuestados y el restante correspondiente al sexo femenino con 29 participantes, que representa es de 24%.



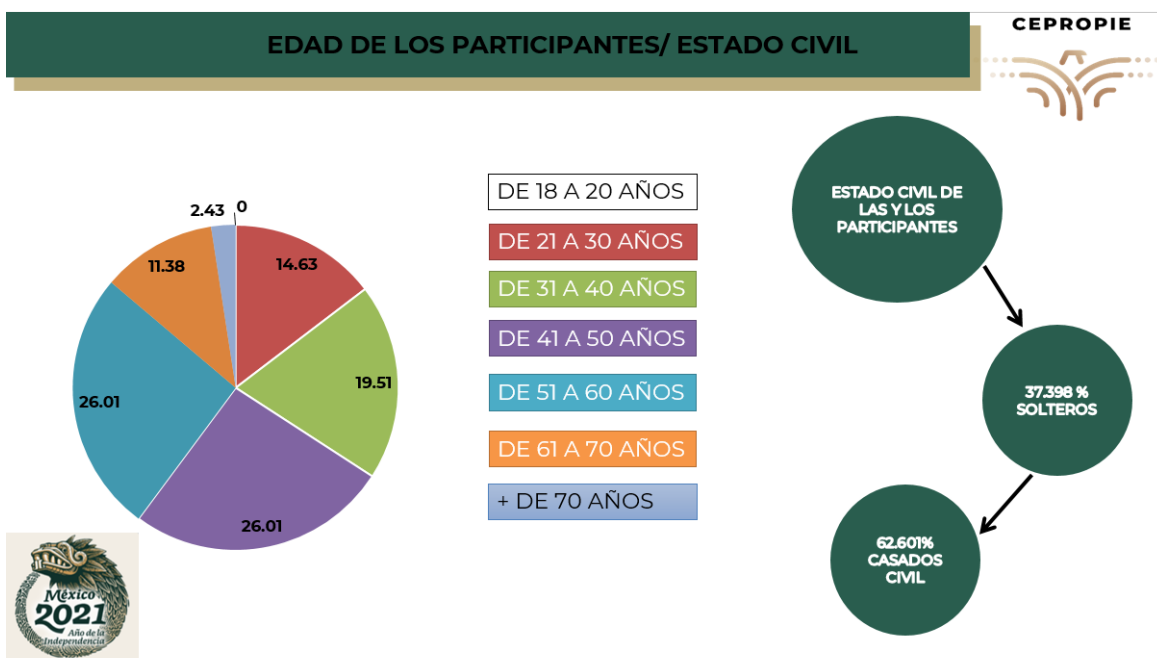
*En otro rubro, se identificó que con relación a la edad de los participantes se tiene lo siguiente:





RANGO	EDAD						
	18 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	Más de 70
TOTAL	0	18	24	32	32	14	3

*En cuanto al estado civil se evidencia que, de los 77 participantes, que representan un 63% están casados; y 46 de los participantes, que son un 37%, son solteros.

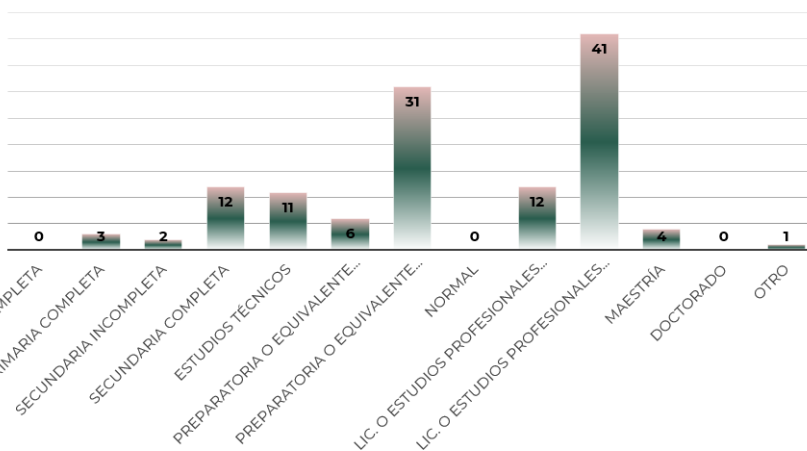




*El nivel escolar que predomina es el de Licenciatura o Estudios Profesionales representado por 41 personas (33%) y en segundo lugar es Preparatoria o equivalente completa siendo 31 personas (25 %).

ESCOLARIDAD DE LOS PARTICIPANTES AL RESPONDER LA ECCO 2020

CEPROPIE



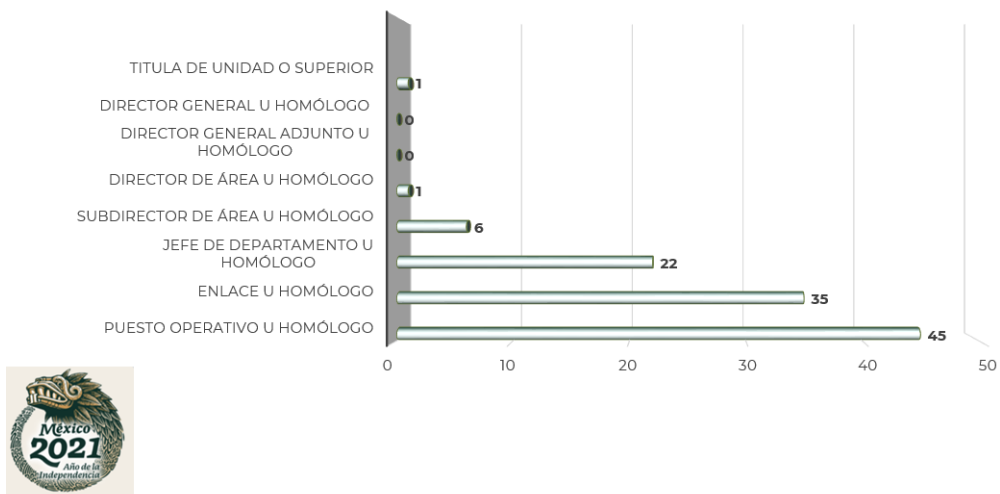


*

En referencia al nivel de puesto, se destaca la intervención del personal operativo u homologo, representado por 45 personas (37%) de la población encuestada.

NIVEL DE PUESTO DE LOS PARTICIPANTES

CEPROPIE

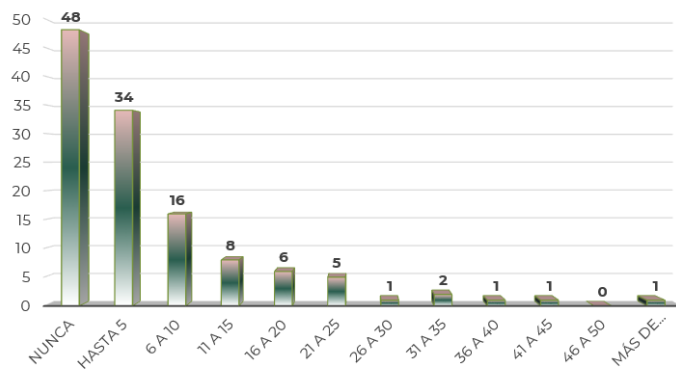




*En otro rubro, 48 personas (39%) de los encuestados reporta no haber laborado en el sector privado.

AÑOS DE EXPERIENCIA EN LA INICIATIVA PRIVADA

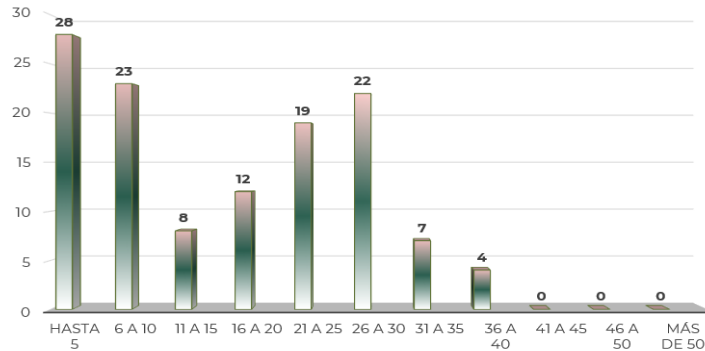
CEPROPIE





*Referente a los años laborados en la Administración Pública Federal, 28 personas (22%) reportan haber laborado 5 años, mientras que 4 personas (3%) manifestaron tener entre 36 y 40 años.

AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

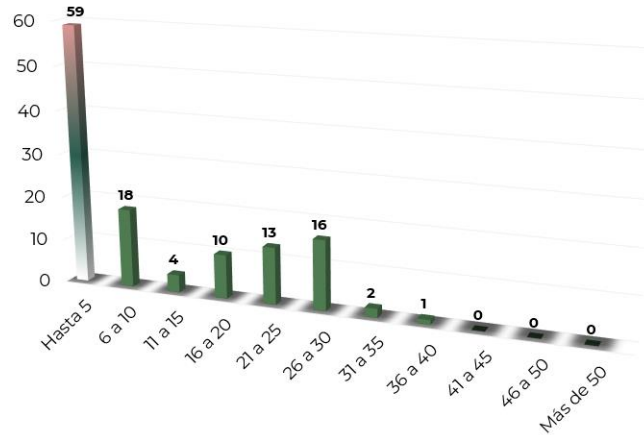




*En relación a la antigüedad en el puesto, 59 de los entrevistados (que representan un 48%) cuenta con una antigüedad de hasta 5 años en el puesto, siendo esta la cifra predominante en este rubro.

AÑOS DESEMPEÑADOS EN EL PUESTO

CEPROPIE

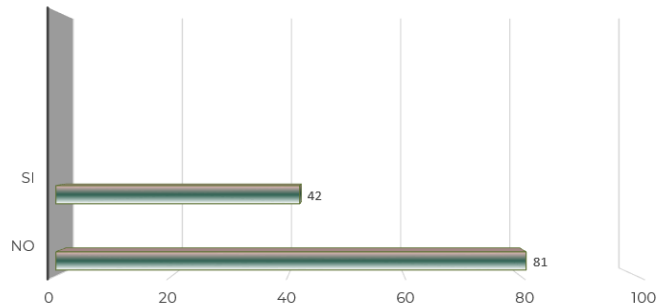




En relación a las personas que cuentan con servicio civil, profesional o público de carrera de la plantilla que compone a CEPROPIE, de un universo de 121; son 42 personas (34%) las que forman parte del servicio de profesionalización, mientras que 81 personas (65%) no cuenta con ello.

SISTEMAS DE PROFESIONALIZACIÓN

CEPROPIE

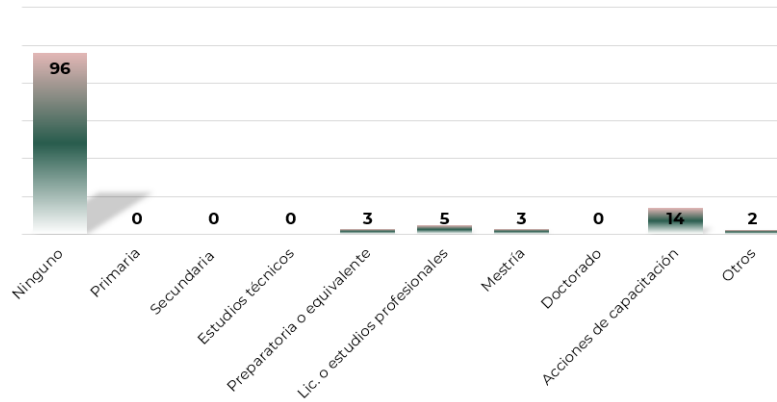




*Con relación a la población que actualmente realiza estudios, 96 personas entrevistadas (78%) refieren que en la actualidad no se encuentran cursando ningún tipo de estudio; asimismo, 14 (11%) se encuentra en acciones capacitación.

ESTUDIOS ACTUALES

CEPROPIE





C. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

Como principio del análisis se presenta el total de los factores y el resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, como una perspectiva general del sistema organizacional y el comportamiento individual en este Órgano Administrativo Desconcentrado.

No obstante, y en consideración a la emergencia sanitaria por la que atraviesa nuestro país, 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 factores y elementos evaluados en la ECCO 2020 en comparativa con el promedio obtenido por la Administración Pública Federal, son los siguientes:

No.	FACTOR	PROMEDIO CEPROPIE 2020	PROMEDIO APF 2020
1	F65: BALANCE TRABAJO-FAMILIA	79.89	80.52
2	F66: COVID-19	82.97	81.81
3	F67: GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	83.35	83.36
4	F68: TRABAJO A DISTANCIA	82.3	79.83
5	F69: TRABAJO PRESENCIAL	87.7	83.22
	PROMEDIO GLOBAL POR FACTOR	83.24	81.74

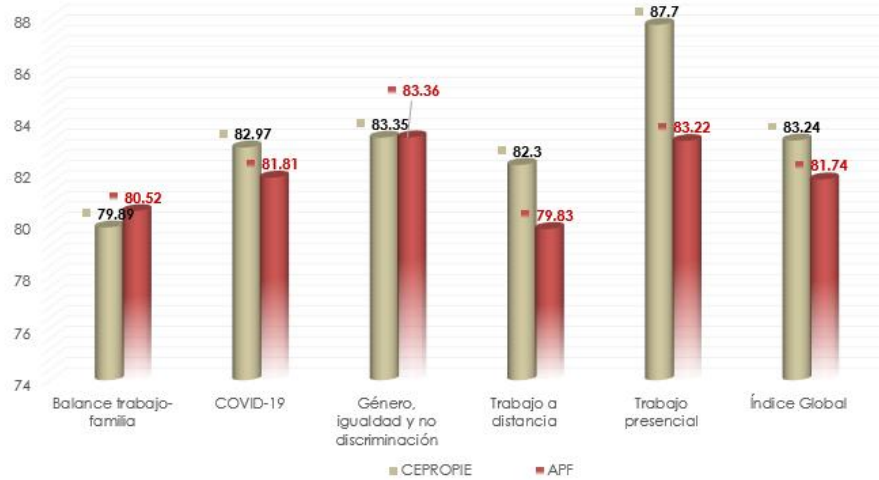




Del análisis realizado, se desprende que CEPROPIE obtuvo un promedio global de 83.24, lo que representa una diferencia de 1.5 puntos porcentuales más que del promedio obtenido por la APF, 81.74.

Factores de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2020

CEPROPIE





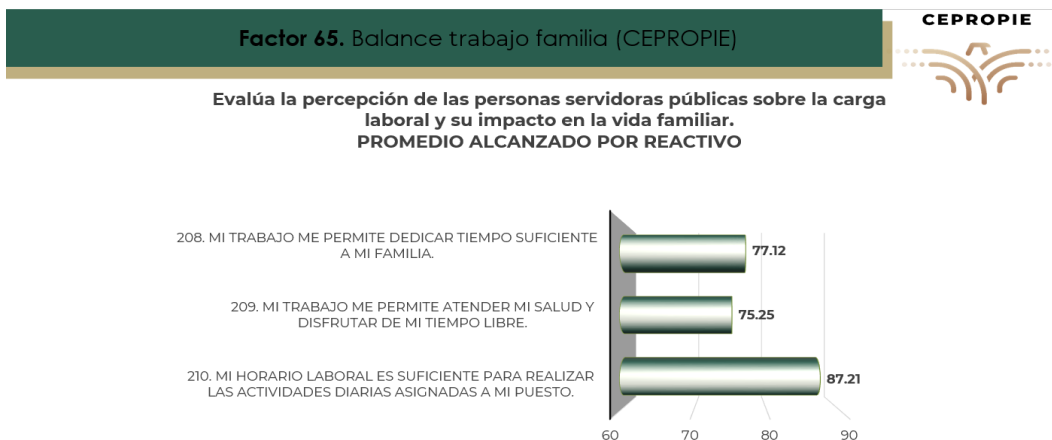
D. MUESTRA DEL COMPORTAMIENTO DE LOS RESULTADOS POR REACTIVO:

BALANCE TRABAJO-FAMILIA

No.	REACTIVO	PROMEDIO 2020
208	Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.	77.12
209	Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre.	75.25
210	Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	87.21

I. **Factor Balance trabajo-familia**, ubicado con una tendencia de 79.86, dentro de un rango *Aceptable*. Describe al servidor público desde su perspectiva muy personal, si bien el horario le satisface, requiere de mayores espacios para dar atención a su salud; asimismo, el tiempo libre en familia es tolerable.

GRÁFICA



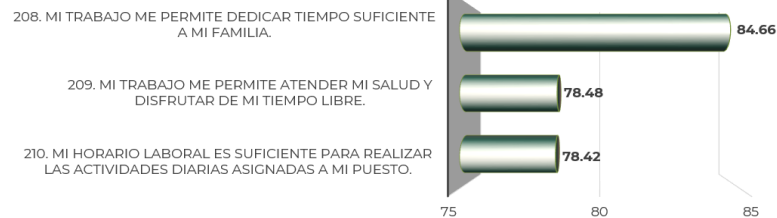


Factor 65. Balance trabajo familia (APF)

CEPROPIE



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.
PROMEDIO ALCANZADO POR REACTIVO

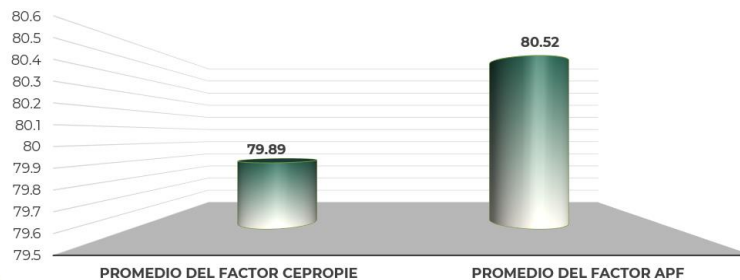


Factor 65. Balance trabajo familia

CEPROPIE



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.
PROMEDIO ALCANZADO POR FACTOR





COVID-19

No.	REACTIVO	PROMEDIO 2020
211	Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue comunicado al personal.	81.97
212	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.	84.92
213	Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.	84.63
214	Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.	79.67
215	En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19.	79.66
216	En mi institución se han identificado a los grupos de personas vulnerables y se han implementado acciones para favorecer su bienestar.	86.83





II. Factor COVID-19. Nuevo factor implementado a los tiempos actuales muestra la percepción sobre la emergencia sanitaria por parte de los servidores públicos. Fue evaluado con una tendencia de 82.97, ubicado como un rango notable y en sentido positivo. Distingue la detección de población vulnerable así como la implementación de acciones que favorecen su bienestar.

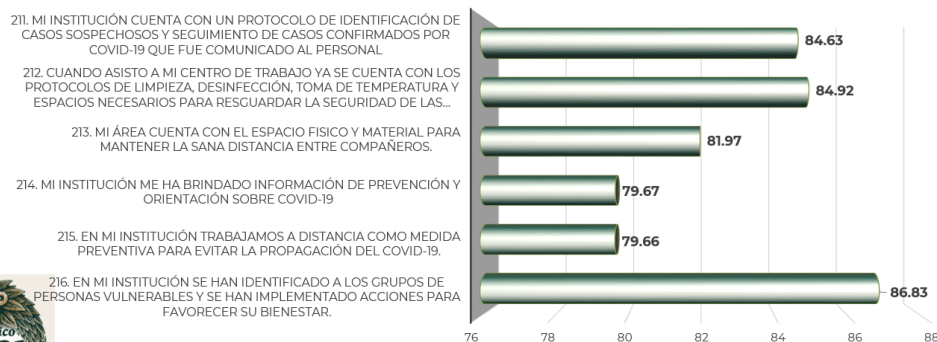
GRÁFICA

Factor 66. COVID-19 (CEPROPIE)

CEPROPIE



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19
PROMEDIO ALCANZADO POR REACTIVO

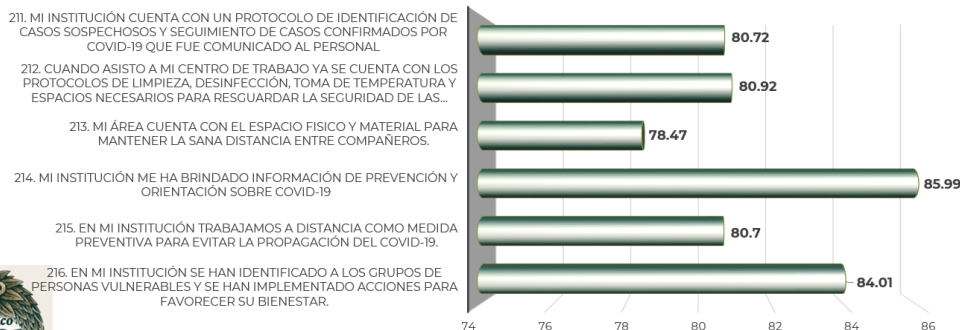


Factor 66. COVID-19 (APF)

CEPROPIE



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19
PROMEDIO ALCANZADO POR REACTIVO



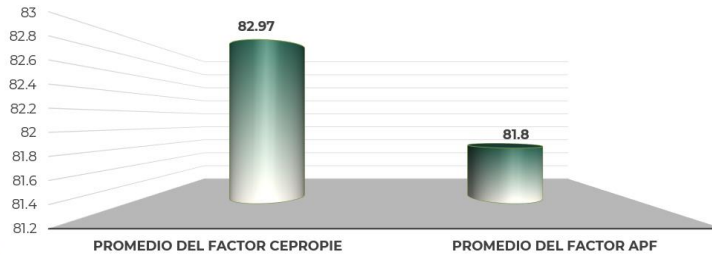


Factor 66. COVID-19

CEPROPIE



**Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas
sobre la respuesta de la institución ante la emergencia
sanitaria del COVID-19
PROMEDIO ALCANZADO POR FACTOR**





GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

No.	REACTIVO	PROMEDIO 2020
217	En mi área el acoso y hostigamiento (presencial o cibernético) son inaceptables y sancionables.	86.83
218	Mi institución me ha brindado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	84.23
219	En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades de liderazgo.	82.95
220	En mi institución se han adoptado políticas encaminadas a promover la igualdad de género, así como impulsar el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles.	81.63
221	Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.	80.34
222	En mi institución se impulsa la eliminación de imágenes estereotipadas sobre las mujeres.	82.02
223	En mi institución se respetan las diferencias de las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional, discapacidad, religión, apariencia física, situación económica, orientación y diversidad sexual u otra condición	85.53
224	En mi institución se implementan acciones encaminadas a cerrar brechas de desigualdad entre hombres y mujeres	82.64
225	En mi institución se reconocen los derechos humanos tanto de mujeres como hombres, por igual.	84.39





III. Factor Género, Igualdad y No discriminación.

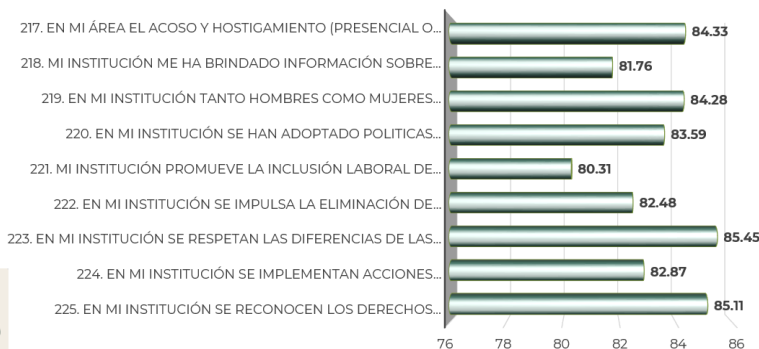
GRÁFICA

Factor 67. Género, Igualdad y No Discriminación (APF)

CEPROPIE



Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la igualdad y no discriminación en su ambiente de trabajo y la percepción de las personas servidoras públicas.
PROMEDIO ALCANZADO POR REACTIVO

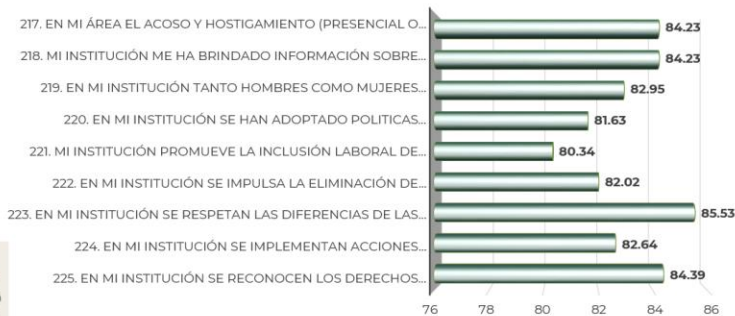


Factor 67. Género, Igualdad y No Discriminación (CEPROPIE)

CEPROPIE



Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la igualdad y no discriminación en su ambiente de trabajo y la percepción de las personas servidoras públicas.
PROMEDIO ALCANZADO POR REACTIVO



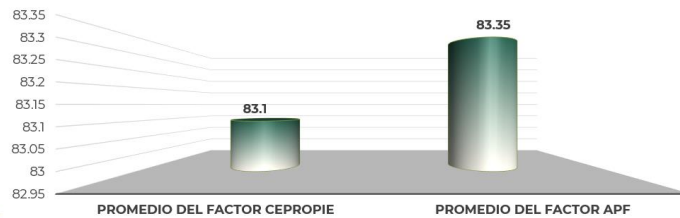


Factor 67. Género, Igualdad y No Discriminación

CEPROPIE



Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la igualdad y no discriminación en su ambiente de trabajo y la percepción de las personas servidoras públicas.
PROMEDIO ALCANZADO POR FACTOR





TRABAJO A DISTANCIA

No.	REACTIVO	PROMEDIO 2020
226	Tengo acceso a las herramientas digitales y/o tecnológicas necesarias para realizar mis actividades vía remota (internet, equipo de cómputo, software, etc.).	82.02
227	He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades vía remota.	76.33
228	Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota.	80.71
229	En mi área se lleva a cabo el proceso de planeación, elaboración de actividades, reporte de resultados, así como la comunicación y retroalimentación de mi trabajo durante el horario laboral.	81.14
230	Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales vía remota con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio, iluminación, ventilación, etc.).	84.42
231	Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.	79.8
232	Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.	88.22
233	En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.	86.42

IV. Factor Trabajo a distancia. Tercer nuevo Factor para la ECCO 2020, tuvo una tendencia suficiente de 82.38, en un rango positivo con 2.56 puntos porcentuales arriba con respecto a la APF. El servidor público describe que ha recibido herramientas digitales o tecnológicas de capacitación para sus actividades lo que le permite cumplir con objetivos establecidos, e incluso percibe que la comunicación es efectiva al realizar actividades vía remota





GRÁFICA

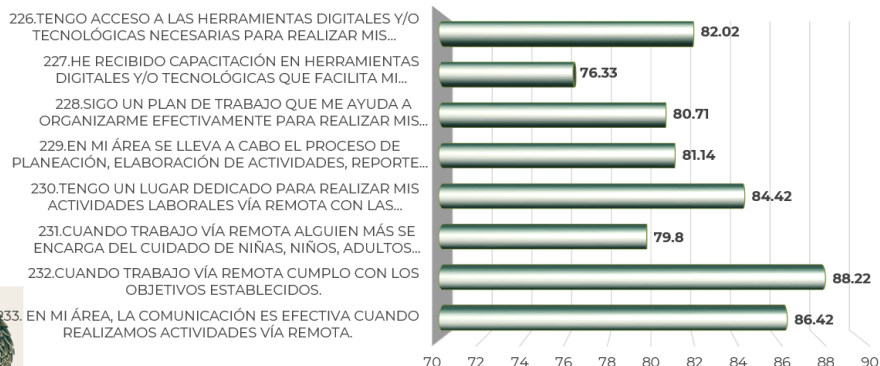
Factor 68. Trabajo a Distancia(CEPROPIE)

CEPROPIE



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.

PROMEDIO ALCANZADO POR REACTIVO



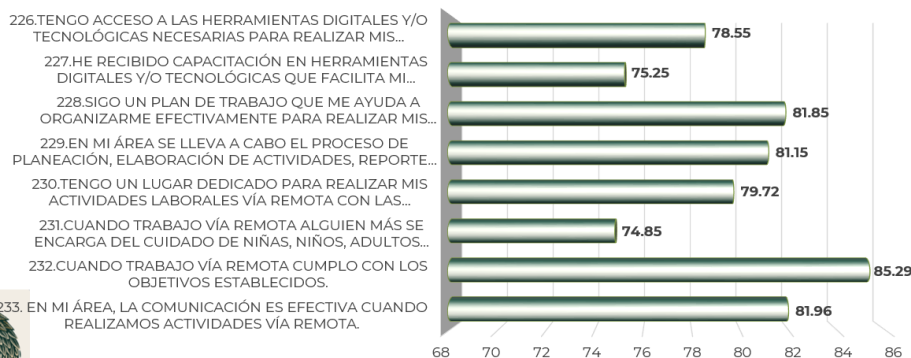
Factor 68. Trabajo a Distancia(APF)

CEPROPIE



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.

PROMEDIO ALCANZADO POR REACTIVO



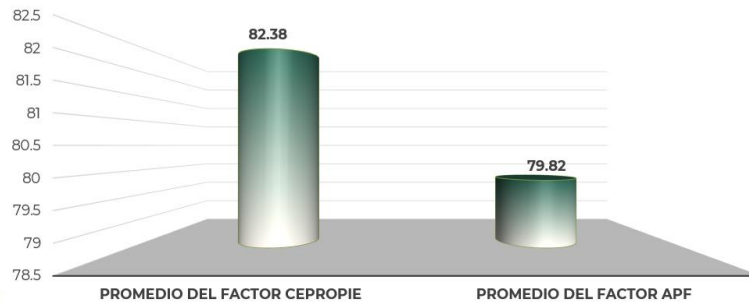


Factor 68. Trabajo a Distancia

CEPROPIE



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas
sobre las condiciones con las que cuenta para realizar
actividades eficazmente vía remota.
PROMEDIO ALCANZADO POR FACTOR





TRABAJO PRESENCIAL

No.	REACTIVO	PROMEDIO 2020
234	Cuando asisto a mi lugar de trabajo cumplo con los objetivos establecidos en tiempo y forma observando las medidas necesarias de acuerdo a la emergencia sanitaria.	89.51
235	En mi área asistimos a nuestro lugar de trabajo físico porque realizamos actividades esenciales.	89.67
236	Cuando asisto a mi lugar de trabajo físico cuento con el equipo, herramientas y materiales necesarios para realizar mis actividades incluso durante la emergencia sanitaria.	85.53
237	En mi institución se han establecido horarios escalonados para el cumplimiento de la jornada laboral durante la emergencia sanitaria.	86.05

V. Factor Trabajo presencial. Factor con 87.69 de tendencia y con un rango de Notable y positivo con 4.53 décimas por encima de la APF; también es un Factor de enfoque personal del trabajador con respecto a su trabajo, reconoce asistir a su lugar de trabajo físico porque realiza actividades esenciales, aunado a que ello le permite cumplir con los objetivos establecidos en tiempo y forma observando las medidas necesarias de acuerdo con la emergencia sanitaria.

GRÁFICA

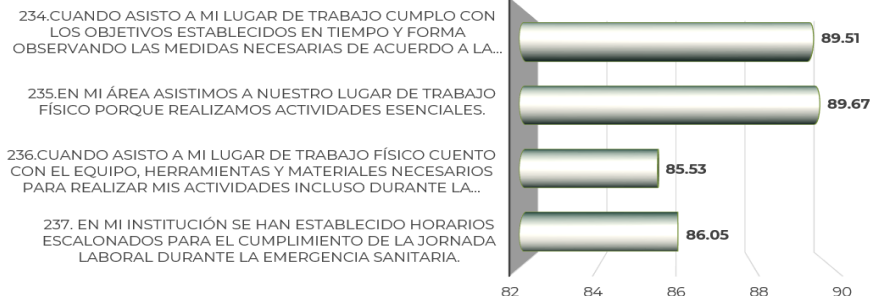
Factor 69. Trabajo Presencial (CEPROPIE)

CEPROPIE



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades en los centros de trabajo y/o trabajo de campo eficazmente durante en esta emergencia sanitaria.

PROMEDIO ALCANZADO POR REACTIVO





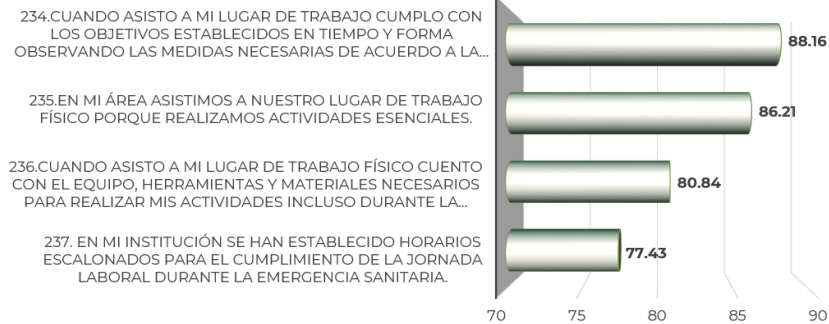
Factor 69. Trabajo Presencial (APF)

CEPROPIE



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades en los centros de trabajo y/o trabajo de campo eficazmente durante en esta emergencia sanitaria.

PROMEDIO ALCANZADO POR REACTIVO



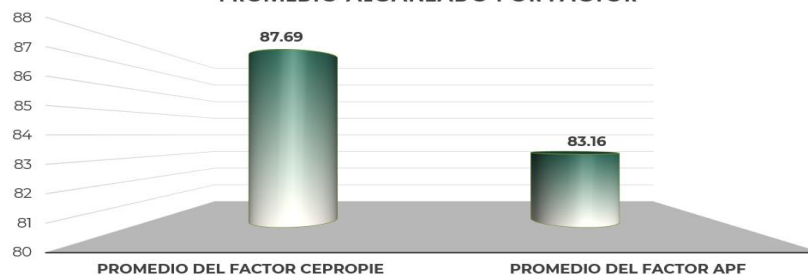
Factor 69. Trabajo Presencial

CEPROPIE



Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades en los centros de trabajo y/o trabajo de campo eficazmente durante en esta emergencia sanitaria.

PROMEDIO ALCANZADO POR FACTOR





Considerando los valores que arrojó la ECCO en la totalidad de factores, se obtuvo una **CALIFICACIÓN GLOBAL de 8.3**, 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 del PTCCO 2021.

De acuerdo a lo anterior, se procede a realizar un análisis detallado de cada factor y de los reactivos que lo conformaron, para continuar con el reconocimiento de las fortalezas y debilidades que esta información cuantitativa representa para el CEPROPIE.

E. RESULTADOS DE CEPROPIE POR REACTIVO

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional estuvo compuesto de 30 reactivos, que muestran la percepción que el servidor público tiene con respecto a la estructura y procesos que ocurren dentro de su entorno laboral, como lo muestran las gráficas de los ocho mejores reactivos calificados, de conformidad a las respuestas de la encuesta aplicada en el Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales.

Derivado del análisis realizado a los reactivos menos calificados de la ECCO 2020, se obtuvo:

DESC RAMO	ID UR	DESC UR	F:65 R:208	F:65 R:209	F:68 R:227
04_- _Gobernación	Q00	CEPROPIE	77.12	75.25	76.33





GRÁFICA

REACTIVOS MENOS CALIFICADOS

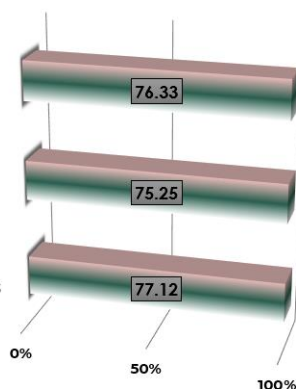
CEPROPIE



Factor 65. Reactivo 208. Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.

Factor 65. Reactivo 209. Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre.

Factor 68. Reactivo 227. He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi...



FACTOR	REACTIVO	LOS 03 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS
65	208	Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.
65	209	Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre.
68	227	He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades vía remota.

Derivado del análisis realizado a los reactivos mejor calificados de la ECCO 2020, se obtuvo:

DESC RAMO	ID UR	DESC UR	F:65	F:66	F:66	F:66	F:67	F:67	F:67	F:67
			R:210	R:212	R:213	R:216	R:217	R:218	R:223	R:225
04_- _Gobernación	Q00	CEPROPIE	87.2	84.9	84.6	86.8	86.3	84.2	85.5	84.3

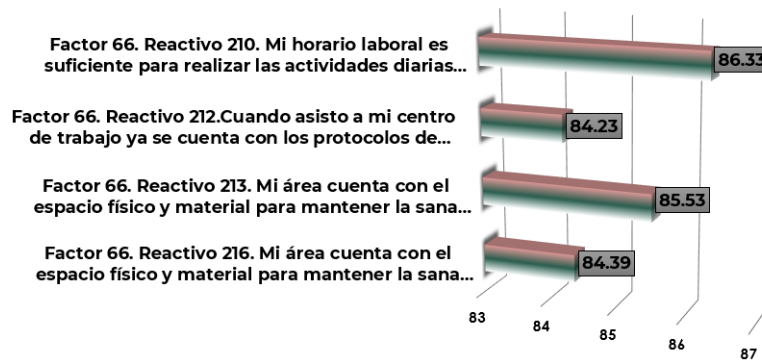




GRÁFICA

REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS

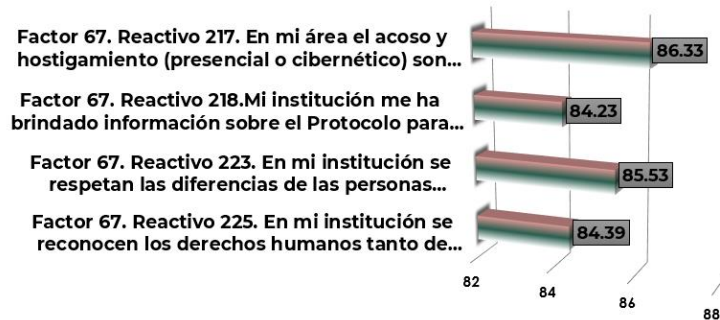
CEPROPIE



GRÁFICA

REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS

CEPROPIE





FACTOR	REACTIVO	LOS 08 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS
65	210	Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.
66	212	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.
66	213	Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.
66	216	En mi institución se han identificado a los grupos de personas vulnerables y se han implementado acciones para favorecer su bienestar.
67	217	En mi área el acoso y hostigamiento (presencial o cibernético) son inaceptables y sancionables.
67	218	Mi institución me ha brindado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
67	223	En mi institución se respetan las diferencias de las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional, discapacidad, religión, apariencia física, situación económica, orientación y diversidad sexual u otra condición.
67	225	En mi institución se reconocen los derechos humanos tanto de mujeres como hombres, por igual.





2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)

De la encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, se contaron con 12 comentarios, los cuales se pueden clasificar en las siguientes dimensiones que son el principal interés del personal:

DIMENSIÓN (Necesidad Identificada)	COMENTARIOS
1. Difusión Objetivo y Resultados de la ECCO	1
2. Capacitación especializada en las diferentes áreas	1
3. Reforzamiento y difusión de medidas preventivas ante la contingencia por COVID-19	2
4. Proyectos para el desarrollo de mejora en el Clima y Cultura Organizacional.	4

DIMENSIÓN (Fortaleza Identificada)	COMENTARIOS
1. Liderazgo y participación del personal	4

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.

A continuación, en el siguiente cuadro se muestran los comentarios generados de la ECCO 2020.





Reporte de Comentarios y Quejas 2020

Ciclo	Ramo	Nombre ramo	UR	Nombre de UR	Opinión	Sugerencias
2020	4	Gobernación	Q00	CEPROPIE	Sugerencia	A veces no se siguen las medidas recomendadas para evitar la propagación de virus.
2020	4	Gobernación	Q00	CEPROPIE	Sugerencia	Deberían de proveer de material para sanitizar los equipos que manipulados, ya que no se sigue protocolo para esos casos.
2020	4	Gobernación	Q00	CEPROPIE	Sugerencia	Mejorar la comunicación entre el equipo de trabajo a distancia para completar trabajos de mejor manera y con tiempos razonables.
2020	4	Gobernación	Q00	CEPROPIE	Sugerencia	Sugiero que en mi centro de trabajo hay más comunicación entre los compañeros de trabajo, es muy pobre y eso hace que haya complicaciones
2020	4	Gobernación	Q00	CEPROPIE	Sugerencia	implementar más cursos de todas la áreas correspondientes
2020	4	Gobernación	Q00	CEPROPIE	Felicitación o reconocimiento	Esta muy bien que se preocupan por el desarrollo del personal que elabora
2020	4	Gobernación	Q00	CEPROPIE	Felicitación o reconocimiento	FELICIDADES A MIS COMPAÑEROS QUE ME APOYAN
2020	4	Gobernación	Q00	CEPROPIE	Felicitación o reconocimiento	La dependencia ha cumplido con los protocolos para atender la pandemia. En mi caso, me han indicado que por mi edad, no me presente a trabajar hasta que haya menores riesgos de contraer el virus.
2020	4	Gobernación	Q00	CEPROPIE	Felicitación o reconocimiento	Muy buen trabajo por parte del C. Erwin Neumaier
2020	4	Gobernación	Q00	CEPROPIE	Queja	Aquí en el Cepropie hay un coto de poder muy difícil, el subdirector del área de seguimiento es controlador, autoritario y ofensivo con su grupo de trabajo y los compañeros operativos. Es muy bueno en su trabajo pero no cumple con los códigos de ética. La dirección no ha logrado erradicar ese maltrato Por otro lado felicito a nuestro director que ha llegado a innovar y a estrechar lazos de confianza y participación en los grupos de trabajo
2020	4	Gobernación	Q00	CEPROPIE	Queja	No respetan antigüedad, solapan que muchos no trabajan los encubren no es justo para los demás, tienen preferencias y privilegios
2020	4	Gobernación	Q00	CEPROPIE	Queja	Saludos Con todo respeto, estás encuestas no han aportado nada para la mejora del clima laboral. Urgen auditorías y revisión de puestos





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 2020; así mismo, reiterar su compromiso hacia las Prácticas de Transformación para el 2021, y elevar la calificación alcanzada en el 2020, 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 respecto al ejercicio anterior se observa un aumento 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 RESULTADOS OBTENIDOS 2019 VS 2020

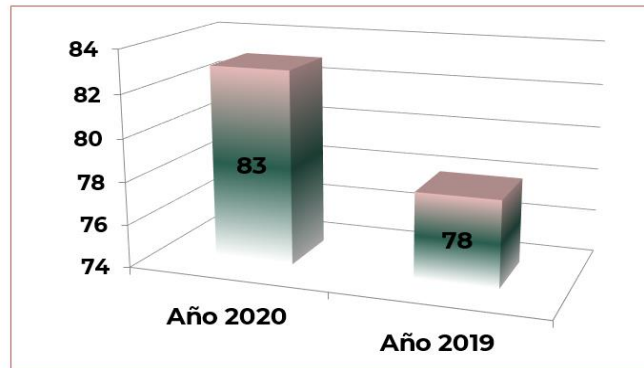
En consideración a las medidas y condiciones establecidas por la Secretaría de Salud para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, y atendiendo al cambio que experimentó la aplicación de la ECCO para el ejercicio 2020, se establecieron factores diferentes con el objeto de conocer la percepción de las personas servidoras públicas que trabajan a distancia, de manera escalonada y/o presencial o mixta. Por tanto, a diferencia de ejercicios anteriores, no es posible realizar comparativa entre los factores, derivado que el esquema de evaluación para este ejercicio, se tomaron en consideración solo 5 factores; resultado de un contexto atípico y determinante para nuestro país.





**COMPARATIVA AÑO INMEDIATO ANTERIOR
(PROMEDIO GLOBAL)**

CEPROPIE



3.2 COMPARATIVA AÑO INMEDIATO ANTERIOR (PROMEDIO GLOBAL)

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. En relación a la diferencia de puntos porcentuales observada en la comparativa del ejercicio 2019 y 2020, se hace referencia a lo siguiente:

Contexto. - Como parte de las actividades que desarrolla el Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales (CEPROPIE), en relación a los productos televisivos de las actividades públicas del Poder Ejecutivo Federal a los que brinda cobertura para posteriormente poner a disposición a los medios de comunicación y sociedad; se observa que para este ejercicio 2020 se dio un incremento importante de las actividades. De ahí que inicialmente CEPROPIE bajo la expectativa de las metas de trabajo de anteriores ejercicios programó una meta de 3640 actividades anuales en 2020; no obstante, derivado de las solicitudes de cobertura del Ejecutivo Federal y de la APF, dicha meta se vio rebasada y alcanzó un total de 14240 actividades, que representan un índice de cumplimiento de 390%. Con independencia del cumplimiento de la meta requerida, a nivel de clima laboral y organizacional, lo anterior generó:





- a) Aumento en la carga de trabajo para el personal, por tanto,
- b) Se requirió de solicitar la presencia del personal y redoblar esfuerzos a efecto de cubrir las metas requeridas, implicando exponerlo a escenarios de estrés y de posible riesgo.

Por tanto, para este ejercicio 2021 y en tanto la operatividad lo permita se buscará generar mejores condiciones de trabajo, respecto a horarios y estrategias que reduzcan y permitan distribuir la carga laboral en el personal operativo y administrativo.

3.3 COMPARATIVA ENTRE INSTITUCIONES

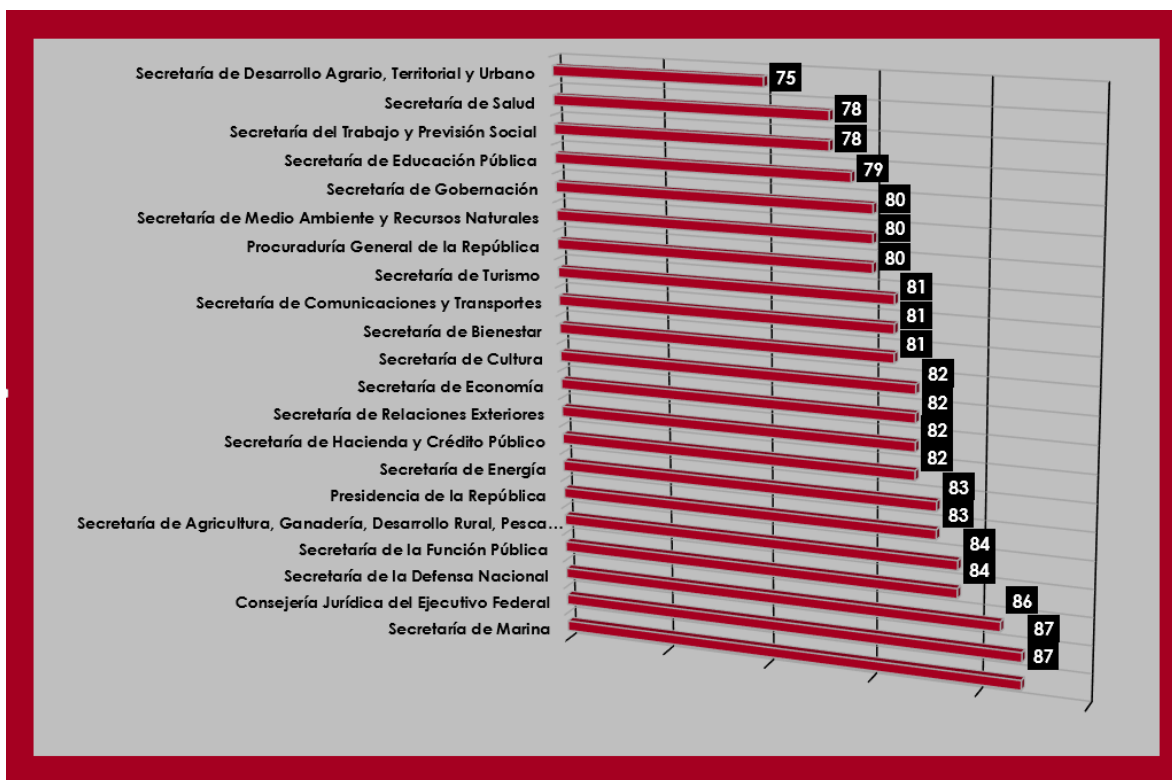
Dentro de los 21 Ramos Administrativos, la Secretaría de Gobernación ocupa el lugar 21 con una calificación global de 80. Cabe destacar que CEPROPIE como Organismo Desconcentrado obtuvo una calificación de 83.

SECTOR	SECTOR_DES	SIGLAS	ECCO
13	Secretaría de Marina	SEMAR	87
37	Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal	CJEF	87
7	Secretaría de la Defensa Nacional	SEDENA	86
27	Secretaría de la Función Pública	SFP	84
8	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	SAGARPA	84
2	Presidencia de la República	PRES	83
18	Secretaría de Energía	SENER	83
6	Secretaría de Hacienda y Crédito Público	SHCP	82
5	Secretaría de Relaciones Exteriores	SER	82
10	Secretaría de Economía	SE	82
48	Secretaría de Cultura	SCT	82
20	Secretaría de Bienestar	BIENESTAR	81
9	Secretaría de Comunicaciones y Transportes	SCT	81
21	Secretaría de Turismo	SECTUR	81
17	Procuraduría General de la República	PGR	80
16	Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales	SEMARNAT	80
4	Secretaría de Gobernación	SEGOB	80
11	Secretaría de Educación Pública	SEP	79
14	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	STPS	78
12	Secretaría de Salud	SS	78
15	Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	SEDATU	75





GRÁFICA



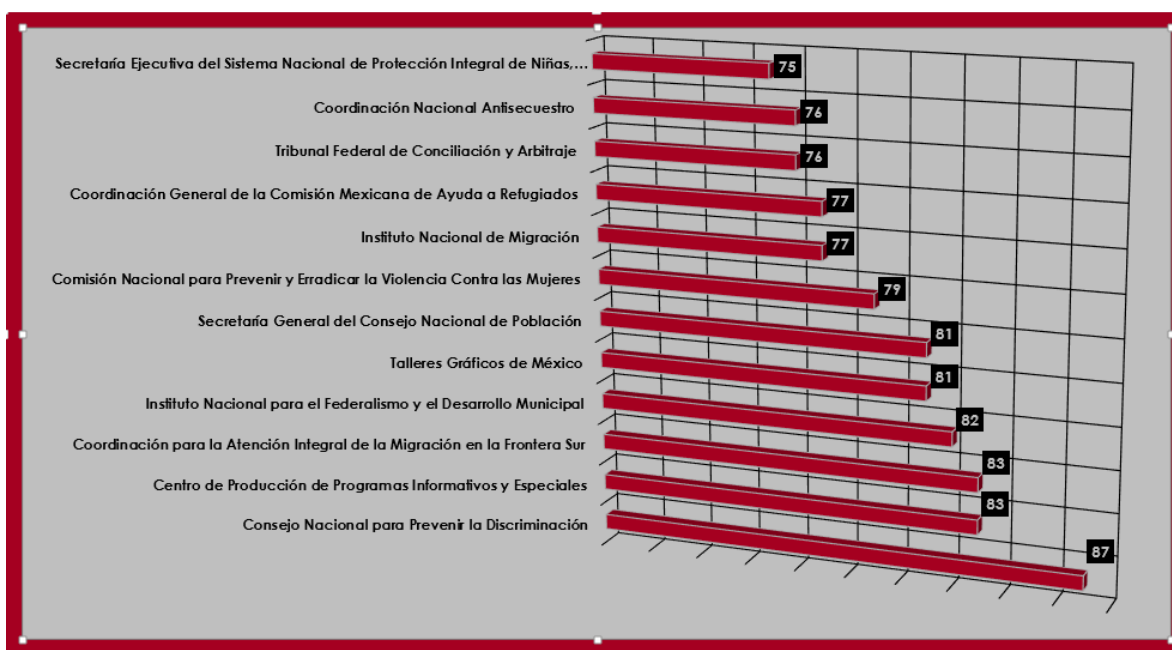
Respecto a la comparativa de los Órganos Administrativos Desconcentrados de la Secretaría de Gobernación, CEPROPIE se encuentra en el segundo lugar con un promedio de 83 puntos, siendo el más valorado el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación con 87 puntos y el menos valorado la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes con 75 puntos, como a continuación se observa:





CLAVE DEL RAMO	NOMBRE DEL RAMO	CLAVE DE LA	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	ÍNDICE GLOBAL POR INSTITUCIÓN
04	Gobernación	EZQ	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación	87
04	Gobernación	Q00	Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales	83
04	Gobernación	T00	Coordinación para la Atención Integral de la Migración en la Frontera Sur	83
04	Gobernación	A00	Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal	82
04	Gobernación	E2D	Talleres Gráficos de México	81
04	Gobernación	G00	Secretaría General del Consejo Nacional de Población	81
04	Gobernación	V00	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres	79
04	Gobernación	K00	Instituto Nacional de Migración	77
04	Gobernación	N00	Coordinación General de la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados	77
04	Gobernación	F00	Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	76
04	Gobernación	R00	Coordinación Nacional Antisecuestro	76
04	Gobernación	P00	Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adoles	75

GRÁFICA



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.

4. EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2020

CVO	OBJETIVO A LOGRAR	NO. ACCIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	FECHA DE EJECUCIÓN	FACTORES	%
1	Difundir el resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019 al personal del CEPROPIE.	11	Elaborar cartelones y colocarlos en áreas comunes y visibles del CEPROPIE / Dar a conocer los resultados al personal de mando para su difusión vía correo electrónico institucional.	31/03/2020	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	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.	31/12/2020	EQUIDAD Y GENERO	100
3	Difundir a través de convocatorias las oportunidades de ascenso y promoción del personal.	2	Difundir las convocatorias de las promociones y ascensos de acuerdo a los calendarios establecidos por la unidad correspondiente.	31/12/2020	EQUIDAD Y GENERO/IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION	100
4	Difundir a través de medios electrónicos y el tríptico los periodos, así como las condiciones para la aplicación de la evaluación de desempeño.	3	Elaborar tríptico informativo para notificar al evaluado sobre el ejercicio correspondiente para su evaluación del desempeño/ Se colocarán carteles informativos en áreas comunes y visibles del CEPROPIE donde se publique el ejercicio para la evaluación del desempeño, efectos, mecanismos de supervisión, métodos para comunicar sus opiniones.	31/12/2020	EQUIDAD Y GENERO	100
5	Difundir entre el personal las prestaciones de carácter social y cultural que ofrece la Secretaría de Gobernación	4	Difundir por el tríptico de identidad institucional, las promociones, beneficios sociales y culturales que otorga la Secretaría de Gobernación (licencias por maternidad, paternidad, programa de desarrollo humano a través de prestaciones no económicas).	31/12/2020	BALANCE TRABAJO-FAMILIA/IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION	100
6	Continuar con el sistema de reconocimientos laborales cualitativos no económicos para el personal del CEPROPIE.	5	Continuar incentivando al personal de mando la flexibilidad horaria y apoyo al personal para la atención de asuntos personales de carácter urgente e importante para su estabilidad familiar, bajo la premisa de no afectación a la operación y recursos del Centro. / programa de desarrollo humano a través de prestaciones no económicas / programa de desarrollo organizacional.	31/12/2020	BALANCE TRABAJO-FAMILIA/IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION	100
7	Promover la capacitación especializada en las diversas áreas del CEPROPIE.	6	Difundir las opciones de capacitación que ofrece la Secretaría de Gobernación, así como promover capacitaciones internas especializadas para el personal técnico y de producción.	31/12/2020	CAPACITACION ESPECIALIZADA Y DESARROLLO/ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD	100
8	Promover la comunicación efectiva y la apertura a sugerencias del personal de CEPROPIE	7	Realizar encuestas en el personal del CEPROPIE, orientadas a evaluar el Clima y Cultura Organizacional, así como considerar las opiniones y sugerencias a través de un buzón institucional (buzón permanente de quejas y denuncias) / Conformación del Comité de Ética.	31/12/2020	RECONOCIMIENTO LABORAL/MEJORA Y CAMBIO	100
9	Difundir a través de un tríptico las medidas de seguridad y resguardo en caso de siniestros	8	Difundir a través de un tríptico las medidas y procedimientos de actuación que debe seguir el personal del CEPROPIE en escenarios de emergencia, protocolo de protección civil, seguridad e higiene laboral.	31/12/2020	ESTRÉS LABORAL	100





CVO	OBJETIVO A LOGRAR	NO. ACCIO N	ACCION DE MEJORA	FECHA DE EJECUCIO N	FACTORES	%
10	Difundir al personal la normatividad que rige al servicio profesional de carrera y sus subsistemas	9	Elaborar tríptico informativo sobre el Servicio Profesional de Carrera, además, de carteles informativos en áreas comunes y visibles del CEPROPIE donde se publiquen las condiciones relacionadas con el ingreso.	31/12/2020	SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	100
11	Proporcionar capacitación en materia del uso adecuado de las TIC's	10	Difundir las opciones de capacitación que ofrece la Secretaría de Gobernación relacionada con el uso de TIC's. Promover cursos de capacitación en TICs al interior de la institución proporcionado por el propio personal.	31/12/2020	APLICACIÓN EFICIENTE DE LAS TIC'S	100
12	Proporcionar capacitación en materia de liderazgo	10	Difundir las opciones de capacitación que ofrece la Secretaría de Gobernación relacionada con el liderazgo.	31/12/2020	LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN/ LIDERAR PERMANENTEMENTE LA APF	100

En relación a la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020, es de señalarse que se dio cumplimiento al 100% del Programa de Trabajo planteado para el ejercicio; asimismo, se identificó de forma favorable un aumento en la calificación global, por lo que se concluye que las estrategias implementadas para el ejercicio 2020 contribuyeron a fortalecer el Clima y Cultura Organizacional. No obstante, ante el aumento en la carga de trabajo para el personal a efecto de cubrir las metas requeridas por la presente administración se observó un impacto en la percepción del Clima organizacional, reflejándose en la apreciación de los reactivos que evalúa la ECCO. Por lo anterior, el compromiso de las Prácticas de Transformación para el 2021, tienen como principal objetivo redoblar esfuerzos para incrementar la percepción del personal al interior del Órgano y subsanar las áreas de oportunidad identificadas posterior al ejercicio. En virtud de las necesidades identificadas y la disminución de la efectividad del ejercicio de las Prácticas que contempló la ECCO 2020, se desprende un Programa de Trabajo que tiene como finalidad fortalecer y promover el Clima y Cultura Organizacional en este ciclo 2021, a efecto de generar una mejor percepción de la Institución en el personal.

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

CVO	OBJETIVO A LOGRAR	NO. ACCION	ACCION DE MEJORA	FECHA DE EJECUCION	FACTORES	%
1	Difundir el resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 y el PTCCO al personal del CEPROPIE.	1	Comunicar a través de la página oficial del CEPROPIE, infografías en las instalaciones y correo electrónico institucional los resultados de la ECCO 2020 y de los PTCCO, siguiendo las medidas y recomendaciones ante la contingencia por COVID-19. Dar a conocer los resultados al personal de mando para su difusión.	31/03/2021	DIFUSIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN	100
2	Dar continuidad a las solicitudes de adecuación del inmueble que ocupa el CEPROPIE, a efecto de brindar áreas de acceso total a discapacitados.	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 a personas con discapacidad.	31/12/2021	TRABAJO PRESENCIAL/ GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	100
3	Fomentar e incentivar medidas cualitativas no económicas en el personal para favorecer 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 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	31/12/2021	BALANCE TRABAJO FAMILIA	100





CVO	OBJETIVO A LOGRAR	NO. ACCION	ACCION DE MEJORA	FECHA DE EJECUCION	FACTORES	%
			cualitativas no económicas, establecidas desde las posiciones demandó.			
4	Difundir y sensibilizar al personal sobre la importancia de seguir las medidas preventivas para evitar el contagio por COVID19.	4	Elaborar infografías y cartelones sobre las medidas preventivas para el personal. Solicitar al personal de mando, continuar implementando protocolos respecto al trabajo a distancia y/o escalonado, Fomentar y difundir el seguimiento de las medidas sanitarias y protocolos para evitar el contagio por COVID-19 al interior de las instalaciones.	31/12/2021	COVID-19/TRABAJO PRESENCIAL	100
5	Promover ejercicios que permitan identificar áreas de oportunidad en el Clima Organizacional de CEPROPIE y fortalecer la comunicación efectiva y apertura a sugerencias del personal.	5	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 denuncias).	31/12/2021	GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN /TRABAJO A DISTANCIA	100
6	Proporcionar capacitación interna especializada en materia de: TIC's, ingeniería, transmisión, producción, y edición de materiales audiovisuales para la producción televisiva.	6	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	GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN /TRABAJO A DISTANCIA	100
7	Proporcionar capacitación en materia de liderazgo, para fortalecer las capacidades de los mandos, con la finalidad de influir, motivar y desarrollar asertivamente al personal y equipos a su cargo.	7	Difundir las opciones de capacitación que ofrece la Secretaría de Gobernación relacionada con el liderazgo.	31/12/2021	LIDERAZGO	100

6.1 CONCLUSIONES

De acuerdo a 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 2020. 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.

