



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

CEPROPIE



PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

CENTRO DE PRODUCCIÓN DE PROGRAMAS INFORMATIVOS Y ESPECIALES



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO



CEPROPIE

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
ALCANCE	4
INTENCIÓN	4
PRIORIDADES	4
ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos).....	5
A. PARTICIPACIÓN	5
B. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	5
C. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	11
D. MUESTRA DEL COMPORTAMIENTO DE LOS RESULTADOS POR FACTOR Y REACTIVOS.....	13
FACTOR 117. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	13
FACTOR 111. CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS.....	15
FACTOR 128. VALORES.....	16
FACTOR 114. EMERGENCIAS.....	17
FACTOR 122. ORGANIZACIÓN	18
FACTOR 123. ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA.....	20
FACTOR 113. DERECHOS HUMANOS.....	21
FACTOR 126. TRABAJO EN EQUIPO.....	22
FACTOR 118. IGUALDAD DE GÉNERO.....	24





FACTOR 110. BALANCE TRABAJO – FAMILIA.....	25
FACTOR 127. TRANSPARENCIA.....	26
FACTOR 125. SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.....	28
FACTOR 120. LIDERAZGO.....	29
FACTOR 121. NOMRATIVIDAD Y AUSTERIDAD.....	30
FACTOR 112. CAPACITACIÓN.....	31
FACTOR 124. RECONOCIMIENTO LABORAL.....	33
FACTOR 115. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	34
FACTOR 119. INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....	35
FACTOR 116. GESTIÓN PÚBLICA.....	37
E. RESULTADOS DE CEPROPIE POR REACTIVO.....	38
2. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS COMENTARIOS Y SUGERENCIAS.....	41
3. ANÁLISIS COMPARATIVO.....	44
3.1 COMPARATIVA DE RESULTADOS AÑO 2020, 2021 y 2022.....	44
3.3 COMPARATIVA ENTRE INSTITUCIONES.....	45
3.4 COMPARATIVA ENTRE ÁREAS.....	47
3.5 ANALISIS DE INFORMACIÓN DE ACUERDO CON LA MATRIZ TICHY.....	47
4. EFECTIVIDAD DE LAS PTCCO 2022.....	51
5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	53
Objetivos Específicos.....	53
6. PTCCO 2022.....	54
6.1 CONCLUSIONES.....	55





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 2022” 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, adquiere notable importancia debido a la formal convicción de que quienes formamos parte de la institución logremos, de forma efectiva conocer y poner en práctica los propósitos que se persiguen, de tal manera que resulta imprescindible que los principios, ética, valores, cultura y puntos de opinión de cada integrante sea unánime y paralela a la misión y visión Institucional.

La dinámica de aplicar la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional dirige y está 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 al logro de metas y objetivos para el ejercicio 2023, 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 2023, resultan de evaluar los resultados arrojados por la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 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 2022, 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 y estabilidad laboral que, en consecuencia, derive en mayor compromiso con las metas y objetivos que persigue el CEPROPIE.

PRIORIDADES

Atender las áreas de oportunidad que fueron detectadas a través de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada al personal del CEPROPIE en el ejercicio 2022, para ello se tomaron 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) 2022, se tuvo un total de 115 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

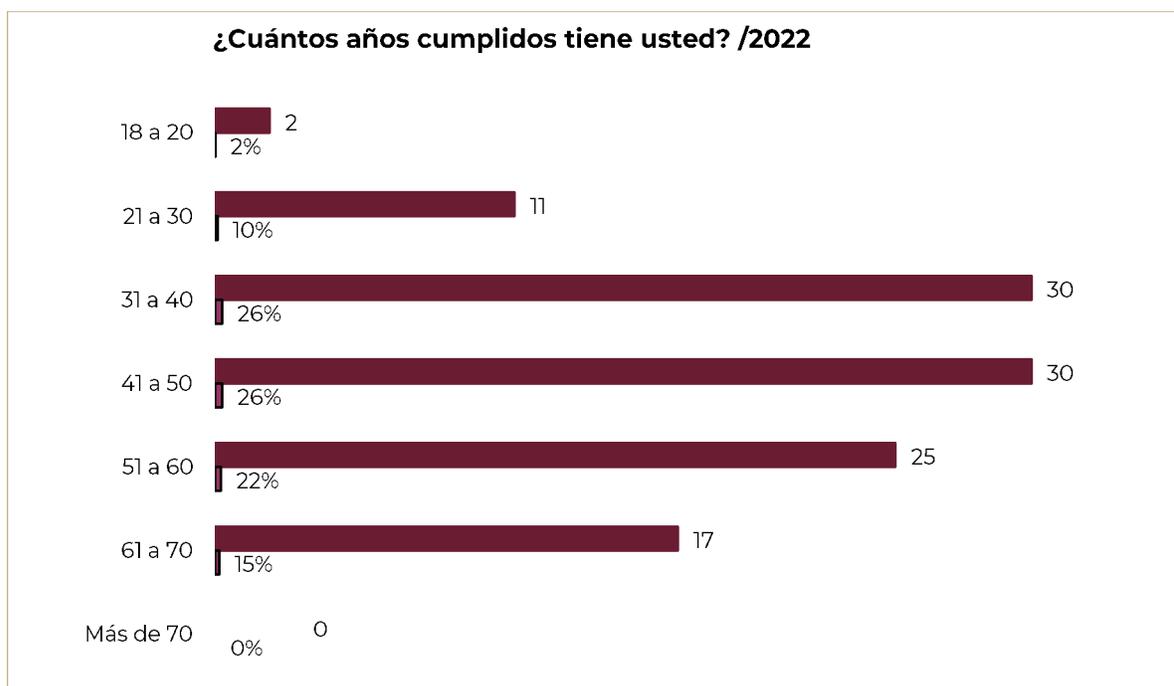
Con relación al universo reportado por este Centro, se observa en las gráficas que la participación del personal del CEPROPIE fue de 115 encuestados, lo cual corresponde al universo real de servidores públicos adscritos a la Institución.

Respecto a dicho universo, se observa un predominio del sexo masculino con 91 participantes, lo cual equivale a un 79% del total encuestado y el restante corresponde al sexo femenino, con 24 participantes que representan 21% de la población.

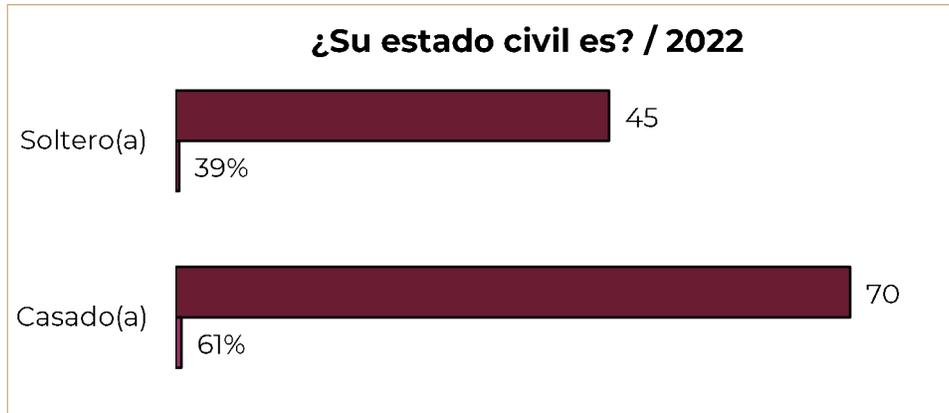




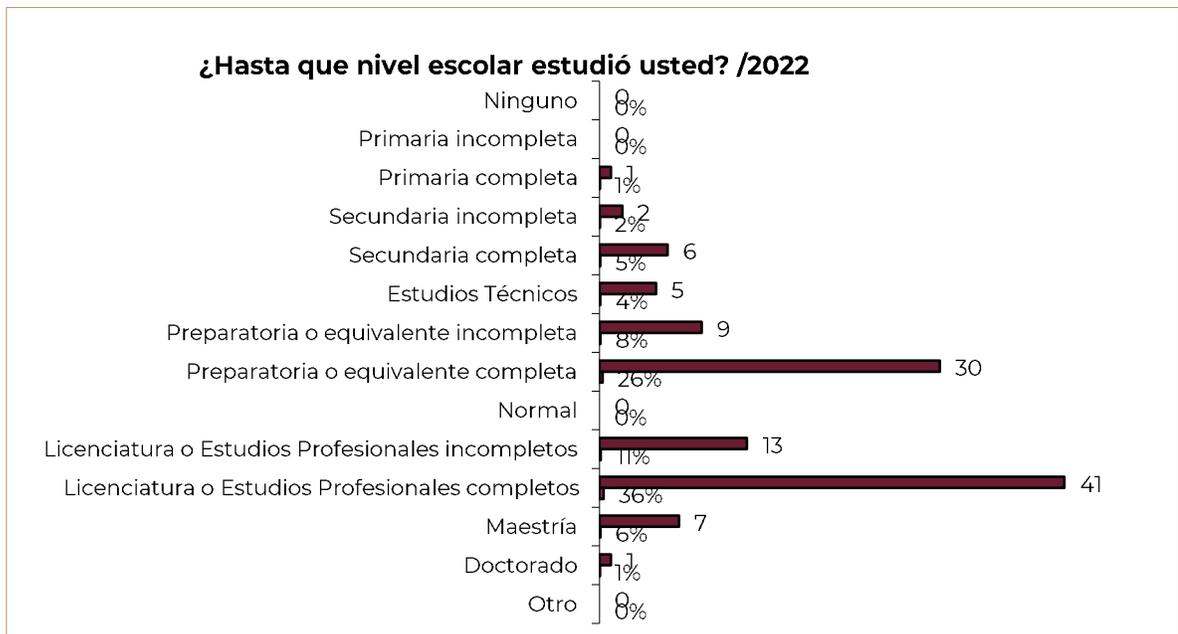
Ahora bien, con relación a la edad de los participantes destaca que el rango predominante del personal de la Institución se encuentra en los intervalos de 31 a 40 y de 41 a 50 años, con un porcentaje de 30%, lo que en conjunto, representan el 60% de quienes laboran en este Centro. En los extremos se encuentra el 2% con un rango de edad entre 18 y 20 años y, su opuesto, el 37% de personas de entre los 51 y más de 61 años.



En cuanto al estado civil, la encuesta arrojó que 70 participantes, el 61% están casados y 45 de ellos, es decir, un 39% están solteros.



El nivel escolar que predomina es el de Licenciatura o Estudios Profesionales completos, representado por 41 personas (36%), en segundo lugar está el nivel Preparatoria o equivalente completa con 30 personas (26%) y en tercer término el de Licenciatura o Estudios Profesionales incompletos, con 13 personas (11%).

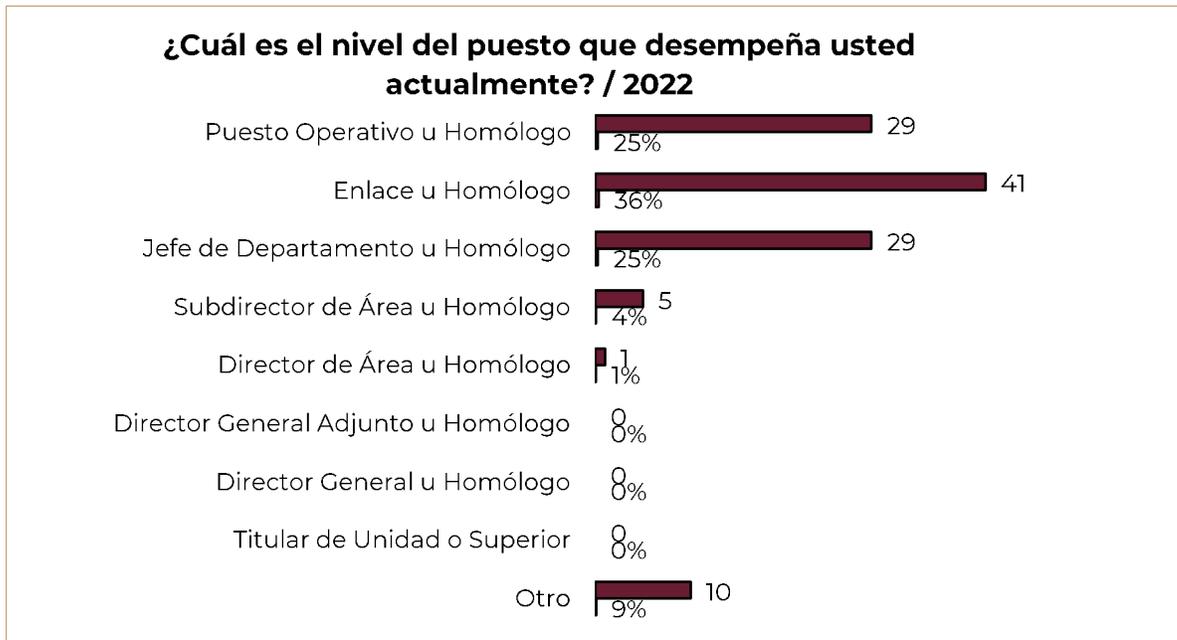


En cuanto al nivel de puesto que desempeñan los encuestados, se destaca la presencia del personal de Enlace u Homólogo, representado por 41 personas (36%) de la población que respondió y con un porcentaje de 25%

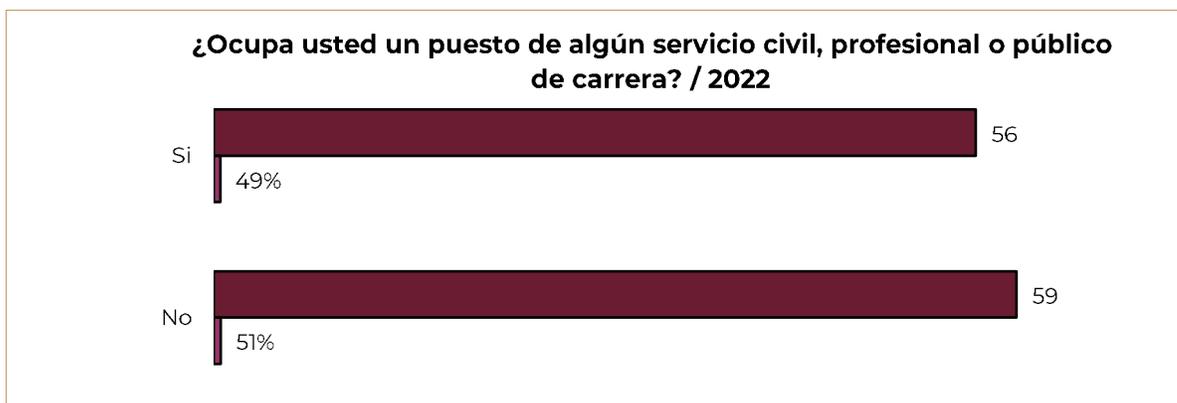




los niveles de puesto Operativo u Homólogo y el de Jefe de Departamento u Homólogo correspondiente a 29 encuestados respectivamente.



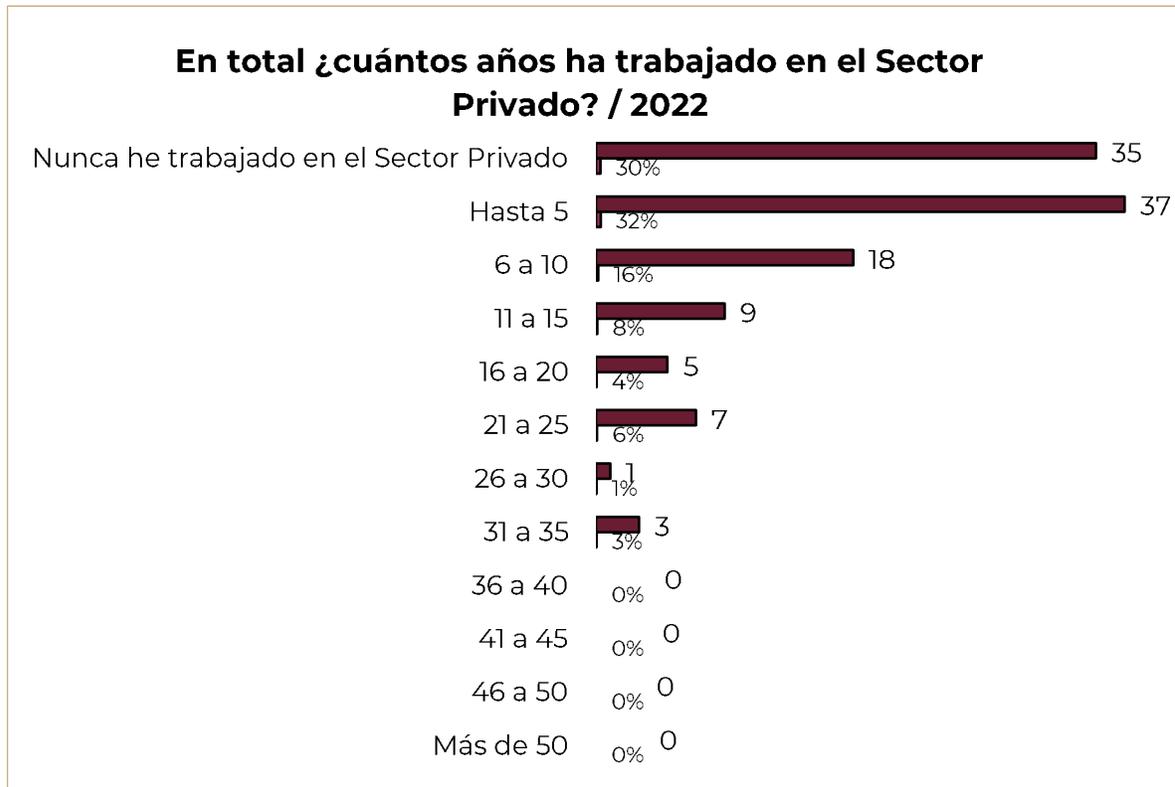
Ahora bien, la siguiente gráfica permite identificar que el 56% (49 personas) de la población encuestada ocupa un puesto de servicio civil, profesional o público de carrera.



En continuidad, la revisión de datos del personal que respondió a la encuesta muestra que 35 personas (30%) nunca han laborado en el sector



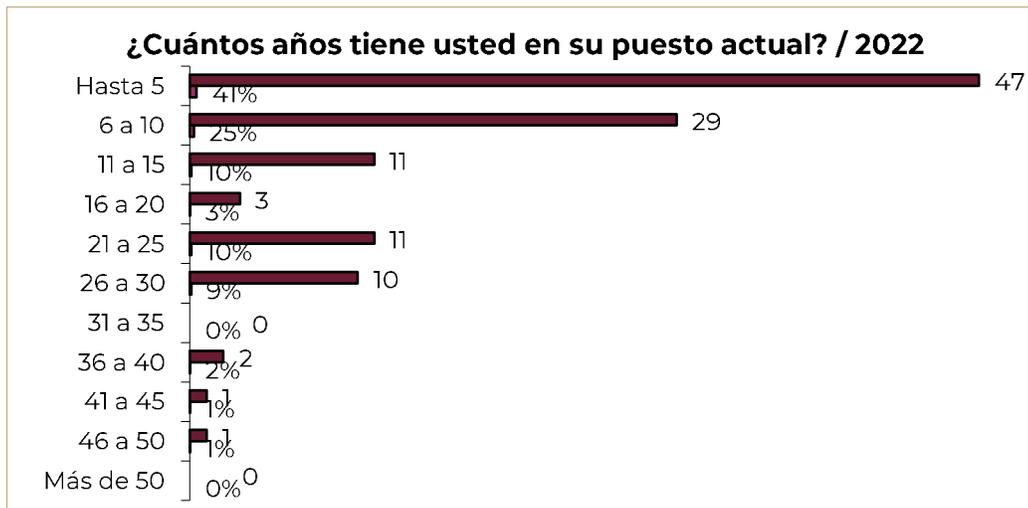
privado, mientras que 37 (32%) personas cuentan con experiencia laboral en este sector entre 1 y 5 años.



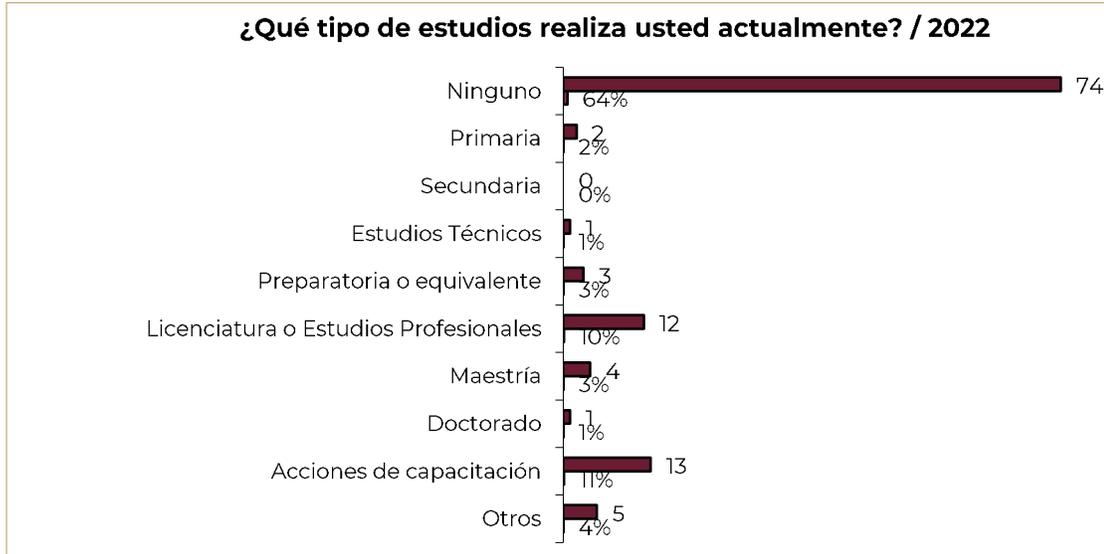
Referente a los años laborados en la Administración Pública Federal al corte de 2022, 30 personas (26%) reportaron tener de 6 a 10 años de experiencia, mientras que 24 personas (21%) manifestaros haber ingresado de 1 a 5 años atrás, lo cual refleja su experiencia como servidor público. En el otro extremo, quienes cuentan con más de 40 años de experiencia en la administración pública equivalen al 7% de los encuestados.



Como reflejo de la experiencia laboral en CEPROPIE, en relación a la antigüedad en el puesto actual, 76 de los entrevistados (quienes representan un 66%) cuenta con una antigüedad de hasta 10 años en el puesto actual.



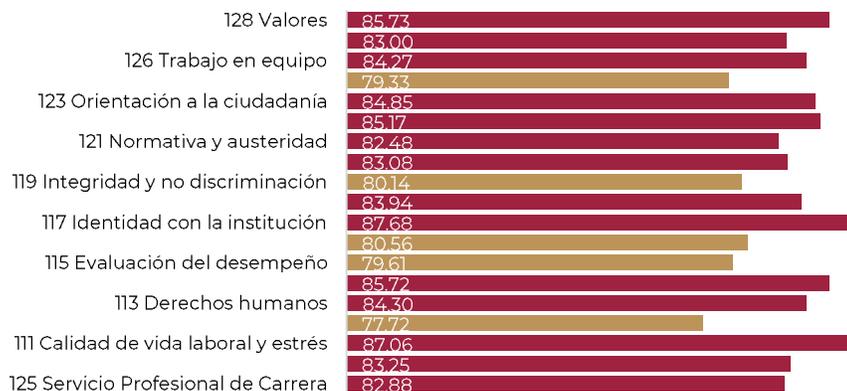
Con relación a la población que actualmente realiza estudios, 13 (11%) se encuentra realizando acciones de capacitación y 12 (10%) cursa una licenciatura o estudios profesionales; asimismo, 74 personas entrevistadas (64%) refirieron que no llevan a cabo ningún tipo de estudio.



C. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Como inicio del análisis se presenta el resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 en la totalidad de los 19 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 19 indicadores en un rango Notable.

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





Cabe hacer notar que al evaluar la percepción de los trabajadores mediante la ECCO 2022, se obtuvo un promedio global de 83.22% entre las 270 instituciones participantes de la Administración Pública Federal (APF) y, en lo que respecta al CEPROPIE, se ubicaron 14 de 19 factores entre los mejores calificados por encima del índice global APF.

CVO	Factor	Índice 2023
1	117. Identidad con la institución	87.68
2	111. Calidad de vida laboral y estrés	87.06
3	128. Valores	85.73
4	114. Emergencias	85.72
5	122. Organización	85.17
6	123. Orientación a la ciudadanía	84.85
7	113. Derechos Humanos	84.3
8	126. Trabajo en equipo	84.27
9	118. Igualdad de género	83.94
10	110. Balance trabajo-familia	83.25
11	120 Liderazgo	83.08
12	127 Transparencia	83
13	125 Servicio Profesional de Carrera	82.88
14	121 Normativa y austeridad	82.48





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

A continuación, se presentan 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 INFLUYEN DE MANERA POSITIVA en su desempeño, productividad, calidad de los servicios e imagen institucional.

FACTOR 117. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN

Ubicado con una tendencia de 87.68 este factor evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a la identificación de las contribuciones sociales de trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente de laboral adecuado y su relación con el orgullo de pertenecer a la institución.



REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 117 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

Al enfocarnos al interior del Factor 117, se identifican las siguientes preguntas.

No.	REACTIVO	Índice 2022
459	<i>Cuando ingresé al área, me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades.</i>	85.57
460	<i>Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.</i>	89.12
461	<i>Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.</i>	88.42
462	<i>Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.</i>	83.21
463	<i>Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.</i>	92.00
Promedio factor 2022		87.68
Global APF 2022		81.98





FACTOR 111. CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS

Ubicado con una tendencia de 87.06 %, en la presente encuesta, permite evaluar la percepción de las personas con relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.

REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 111 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

En la siguiente tabla que incluye los reactivos del Factor 111, se puede identificar la pregunta 424 como aquella que presentó un menor desempeño.

No.	REACTIVO	Índice 2022
424	<i>El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades.</i>	75.44
425	<i>Me siento feliz haciendo mi trabajo.</i>	90.96
426	<i>Mi trabajo me motiva a ser cada día una mejor persona servidora pública.</i>	90.26
427	<i>Las tareas de mi puesto son retadoras y diversas.</i>	90.43
428	<i>Mi permanencia en el trabajo es segura.</i>	82.63
429	<i>Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo.</i>	92.52
Promedio factor 2022		87.06
Global APF 2022		81.98



Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022



FACTOR 128. VALORES

Este factor permite evaluar la percepción de las personas con relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.

REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 128. COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

Los reactivos que integran el factor 128 se ubicaron por encima del índice global determinado en 81.98%.

No.	REACTIVO	Índice 2022
439	<i>Conozco el contenido del "Código de Ética de la Administración Pública Federal".</i>	83.97
440	<i>En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.</i>	85.69
441	<i>La misión, visión y valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.</i>	86.40
442	<i>Los valores de la institución son compartidos por el personal.</i>	84.14





443	<i>En mi trabajo se trata de manera considerada, digna, atenta y cordial a todas las personas.</i>	82.95
Promedio factor 2022		85.73
Global APF 2022		81.98



FACTOR 114. EMERGENCIAS

Es un factor que Evalúa la percepción de las personas en relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución, en este caso el indicador se situó en 85.72%.

REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 114 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

Los reactivos incluidos en el Factor 114 se posicionaron todos por encima del índice global APF.

No.	REACTIVO	Índice 2022
430	<i>En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.</i>	88.87





431	<i>En mi institución se capacita al personal en temas de protección civil (incendio, sismo, huracán, artefacto explosivo, etc.).</i>	83.16
432	<i>Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19.</i>	83.68
433	<i>En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.</i>	87.13
Promedio factor 2022		85.72
Global APF 2022		81.98



FACTOR 122. ORGANIZACIÓN

La organización es un factor que permite evaluar la percepción de las personas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como, su impacto en el trabajo cotidiano, el cual se observó con un indicador posicionado en 85.17%.



REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 122 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

Son 5 reactivos que integran este factor, destaca la percepción menos favorable de los números 388 y 384 con 80.88% y 81.58% respectivamente, ambos por debajo del índice global; lo que nos lleva a reforzar la promoción del contenido de manuales y procedimientos al interior de la organización, y abordarlos como áreas de oportunidad identificadas.

No.	REACTIVO	Índice 2022
384	<i>Los manuales de organización y procedimientos de mi institución son claros y facilitan mi trabajo.</i>	81.58
385	<i>En mi área de trabajo el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles.</i>	83.48
386	<i>Me identifico con el propósito u objetivo de la institución.</i>	88.52
387	<i>Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.</i>	91.30
388	<i>En mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales.</i>	80.88
Promedio factor 2022		85.17
Global APF 2022		81.98



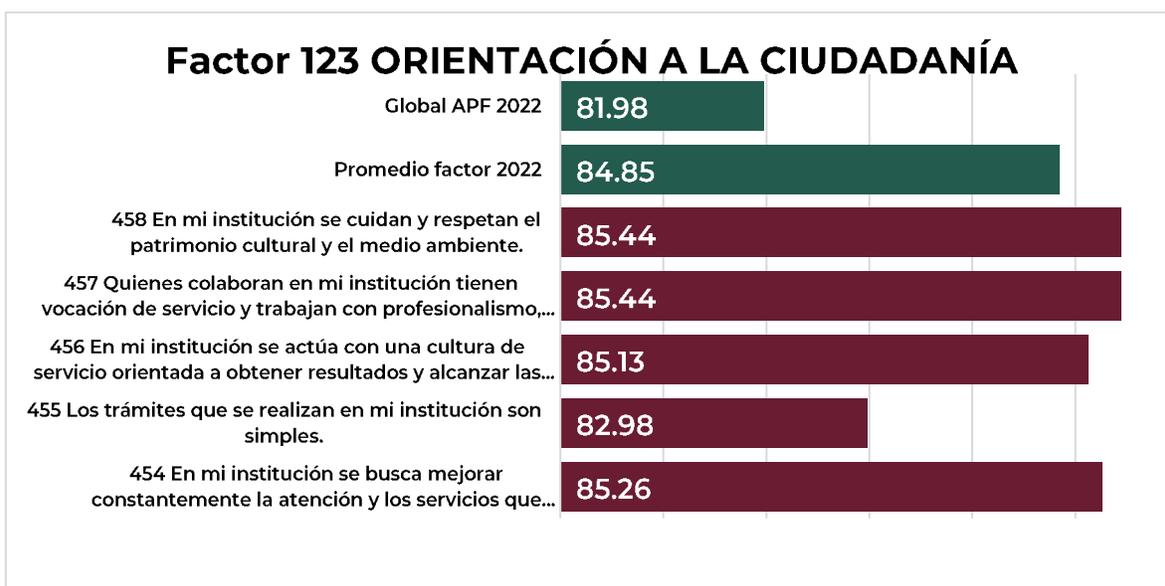
FACTOR 123. ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA

El contenido de este factor evalúa la percepción de las personas en relación a la simplificación de los trámites y cultura de servicio orientada a resultados, con la finalidad de realizar acciones de mejora a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía; ocupando el sexto lugar entre las mejores posicionadas al interior de la Institución.

No.	REACTIVO	Índice 2022
454	<i>En mi institución se busca mejorar constantemente la atención y los servicios que requiere la sociedad.</i>	85.26
455	<i>Los trámites que se realizan en mi institución son simples.</i>	82.98
456	<i>En mi institución se actúa con una cultura de servicio orientada a obtener resultados y alcanzar las metas, en beneficio de la sociedad.</i>	85.13
457	<i>Quienes colaboran en mi institución tienen vocación de servicio y trabajan con profesionalismo, en favor del interés de la sociedad.</i>	85.44



458	<i>En mi institución se cuidan y respetan el patrimonio cultural y el medio ambiente.</i>	85.44
Promedio factor 2022		84.85
Global APF 2022		81.98



FACTOR 113. DERECHOS HUMANOS

El factor Derechos Humanos permite recoger la percepción de las personas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia. En el ejercicio de la ECCO 2022 se posicionó en séptimo lugar de percepción favorable, con un promedio por encima del índice global.

REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 113 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

Factor constituido por 5 reactivos; en este caso se ubicó el número 375 por debajo del índice global con 80.88%, respecto a una opinión favorable de su contenido.





No.	REACTIVO	Índice 2022
374	<i>Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo de mi institución.</i>	88.00
375	<i>En mi institución las acciones u omisiones que vulneran los derechos humanos de las personas se reconocen, se investigan y se sancionan.</i>	80.88
376	<i>La capacitación que se imparte en mi área de trabajo incluye temas de derechos humanos.</i>	85.91
377	<i>Las acciones que se realizan en mi área favorecen el cumplimiento de los derechos humanos de las personas.</i>	85.13
378	<i>En mi institución se promueven los derechos humanos mediante campañas.</i>	83.51
Promedio factor 2022		84.30
Global APF 2022		81.98

FACTOR 126. TRABAJO EN EQUIPO

El contenido de este factor permite identificar 2 reactivos por debajo del índice global: 449 y 451, indicadores que nos acercan a la percepción de las personas con relación a los comportamientos que se poseen para colaborar y trabajar en equipo.

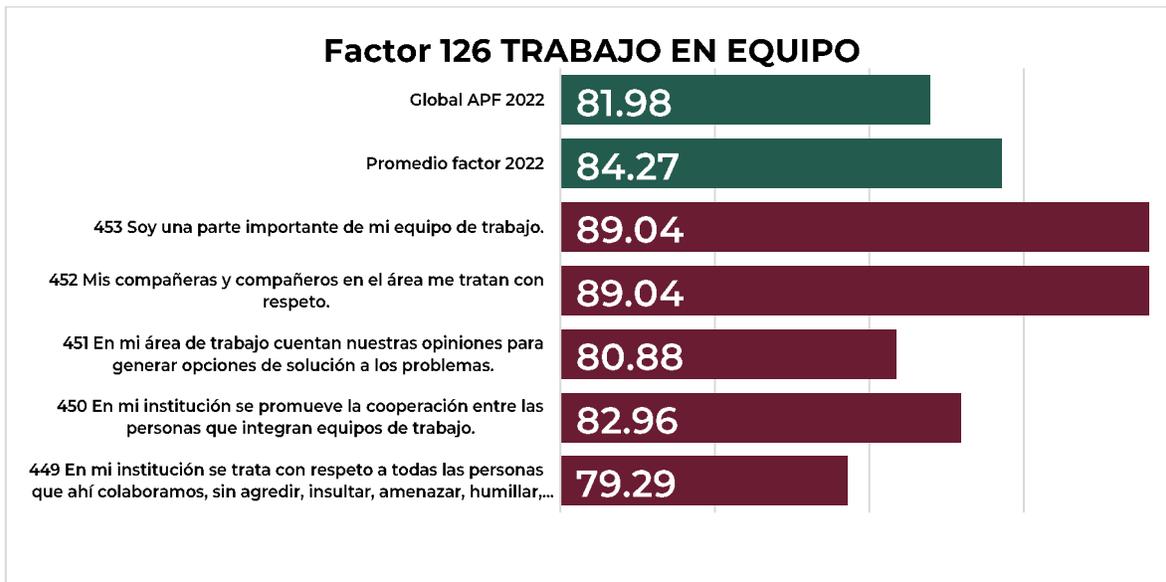
REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 126 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

Pese a que, en conjunto, el factor Trabajo en equipo se encuentre entre los mejores posicionados en la tabla de indicadores por representar los aspectos que favorecen el desempeño, también destaca como un aspecto que afecta el desenvolvimiento laboral cotidiano para algunos de sus integrantes, según queda señalado en la siguiente tabla.

No.	REACTIVO	Índice 2022
-----	----------	-------------



449	<i>En mi institución se trata con respeto a todas las personas que ahí colaboramos, sin agredir, insultar, amenazar, humillar, intimidar o realizar conductas similares.</i>	79.29
450	<i>En mi institución se promueve la cooperación entre las personas que integran equipos de trabajo.</i>	82.96
451	<i>En mi área de trabajo cuentan nuestras opiniones para generar opciones de solución a los problemas.</i>	80.88
452	<i>Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto.</i>	89.04
453	<i>Soy una parte importante de mi equipo de trabajo.</i>	89.04
Promedio factor 2022		84.27
Global APF 2022		81.98





FACTOR 118. IGUALDAD DE GÉNERO

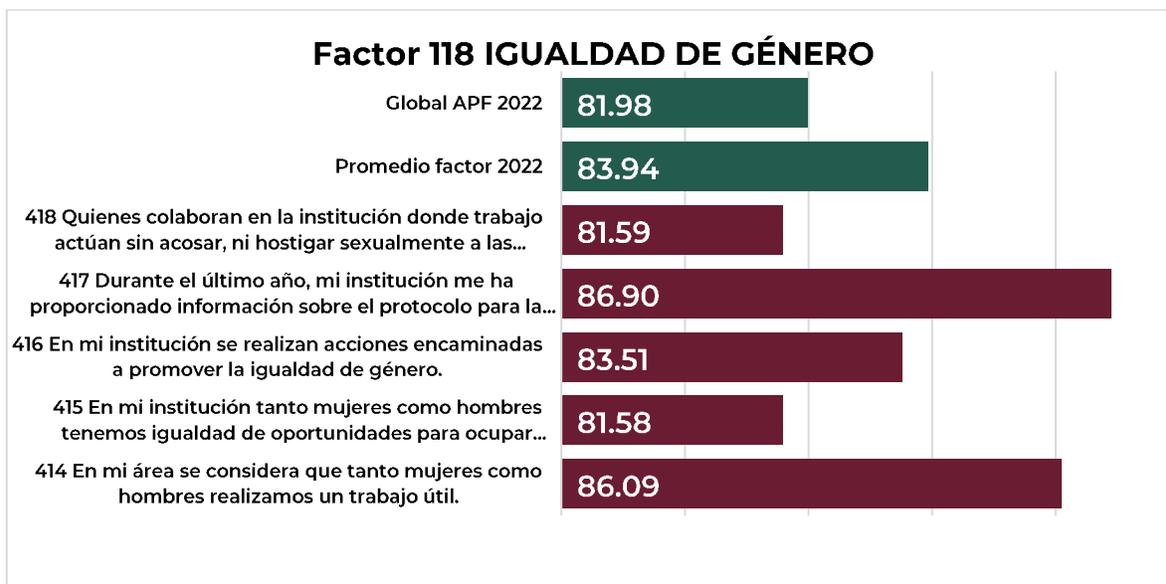
Ubicado con una tendencia de 81.98 %, en la presente encuesta, permite evaluar la percepción de las personas con relación al desempeño laboral de hombres y mujeres; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 118 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

En la siguiente tabla que incluye los reactivos del Factor 118, se puede identificar las preguntas 415 y 418 como aquella que presentaron un menor desempeño.

No.	REACTIVO	Índice 2022
414	En mi área se considera que tanto mujeres como hombres realizamos un trabajo útil.	86.09
415	En mi institución tanto mujeres como hombres tenemos igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto.	81.58
416	En mi institución se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.	83.51
417	Durante el último año, mi institución me ha proporcionado información sobre el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.	86.90
418	Quienes colaboran en la institución donde trabajo actúan sin acosar, ni hostigar sexualmente a las personas con quienes tienen trato.	81.59
Promedio factor 2022		83.94
Global APF 2022		81.98





FACTOR 110. BALANCE TRABAJO – FAMILIA

Ubicado con una tendencia de 83.25 este factor evalúa la percepción de las personas en relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.

REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 110 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

Se puede observar que de los reactivos del Factor 110, se identifica que las preguntas 436 y 437 como aquellas que presentaron un menor desempeño.

No.	REACTIVO	Índice 2022
434	Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares y personales).	85.04
435	Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	89.91
436	La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.	78.61



437	Mi institución me informa sobre las prestaciones a las que tengo derecho.	78.60
438	En mi institución generalmente se procura que mujeres y hombres accedan con igualdad de oportunidades y justicia a los bienes, servicios o recursos que ésta aporta a la sociedad.	84.04
Promedio factor 2022		83.25
Global APF 2022		81.98

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2022



FACTOR 127. TRANSPARENCIA

Ubicado con una tendencia de 83.00 este factor evalúa la percepción de las personas en relación al uso racional de los recursos, transparencia y rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente.

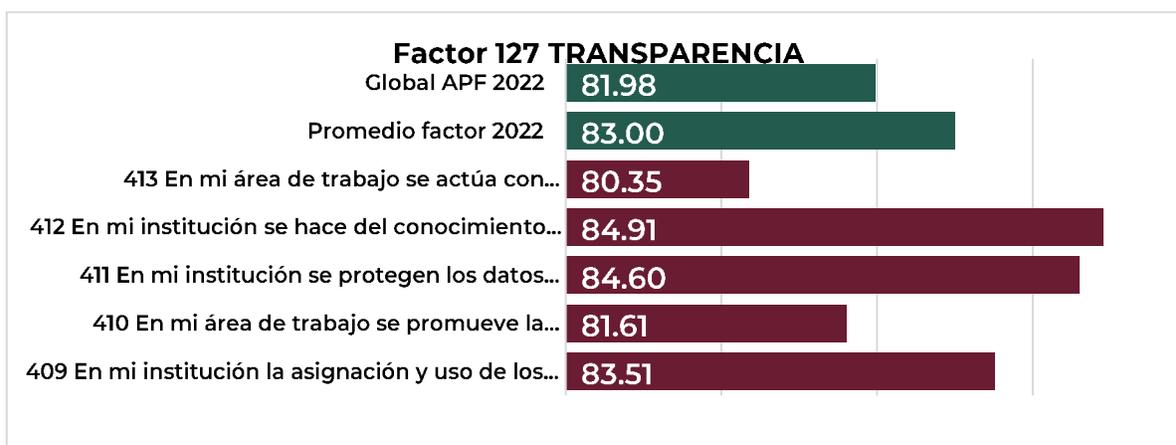
REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 127 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

Se puede observar que de los reactivos del Factor 127, se identifica la pregunta 412 como aquella que presentó un menor desempeño.





No.	REACTIVO	Índice 2022
409	En mi institución la asignación y uso de los recursos es racional (telefonía, fotocopiado, energía eléctrica, agua, papelería, etc.).	83.51
410	En mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.	81.61
411	En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.	84.60
412	En mi institución se hace del conocimiento a la sociedad la información que se genera, excepto aquella que la ley establece como confidencial o reservada.	84.91
413	En mi área de trabajo se actúa con transparencia.	80.35
Promedio factor 2022		83.00
Global APF 2022		81.98





FACTOR 125. SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

Ubicado con una tendencia de 87.68 este factor evalúa la percepción de las personas de carrera sobre el cumplimiento de los subprocesos del SPC en su institución.

REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 125 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

Al enfocarnos al interior del Factor 125, se identifican que la pregunta 467 presentó un porcentaje menor de aceptación a comparación de la otras que integran el presente factor.

No.	REACTIVO	Índice 2022
464	En mi institución el servicio profesional de carrera opera conforme a su ley y reglamento.	85.95
465	En mi institución el proceso de ingreso al servicio profesional de carrera asegura la participación en igualdad de oportunidades.	82.83
466	La certificación de capacidades profesionales cumple con los criterios y requisitos mínimos para que las personas de carrera demuestren los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores adquiridos.	83.19
467	Las personas que se han separado del servicio en mi área de trabajo lo han hecho con base en procedimientos normativos.	80.35
468	Mi área cuenta con mecanismos que le permiten, en su caso, corregir la operación del sistema del servicio profesional de carrera.	82.14
Promedio factor 2022		82.88
Global APF 2022		81.98



FACTOR 120. LIDERAZGO

Ubicado con una tendencia de 83.08 este factor evalúa la percepción de las personas en relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de institución..

REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 120 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

Al enfocarnos al interior del Factor 120, se identifican que la pregunta 447 presentó un porcentaje menor de aceptación a comparación de la otras que integran el presente factor.

No.	REACTIVO	Índice 2022
444	Mi jefa(e) me proporciona información adecuada para realizar bien mi trabajo.	87.83
445	Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo con nuestras responsabilidades, capacidades o competencias.	85.39
446	Mi jefa(e) se interesa por mi desarrollo profesional y personal.	82.43
447	Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.	78.94



448	448 En mi institución, quienes están a cargo de equipos de trabajo fomentan un ambiente de trabajo basado en el respeto y el cumplimiento de las metas institucionales, y reconocen los aportes y logros de quienes colaboran con ellas.	80.71
Promedio factor 2022		83.08
Global APF 2022		81.98

FACTOR 121. NOMRATIVIDAD Y AUSTERIDAD

Ubicado con una tendencia de 82.48 este factor evalúa la percepción de las personas sobre si en su institución se lleva a cabo el cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como, el cumplimiento de las mismas con austeridad republicana.

REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 121 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

Al enfocarnos al interior del Factor 121, se identifican que la pregunta 381 presentó un porcentaje menor de aceptación a comparación de la otras que integran el presente factor.

No.	REACTIVO	Índice 2022
379	Las personas servidoras públicas de mi institución realizan sus funciones conforme a lo establecido en las normas y las leyes.	82.26
380	La normativa y procedimientos de mi área están actualizados.	84.87
381	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo con la normativa.	78.77
382	En mi institución se manejan los recursos de manera responsable y austera.	82.46
383	Las personas que colaboran en la institución donde trabajo generalmente cumplen sus atribuciones con austeridad republicana, economía,	84.04



racionalidad y sustentabilidad en el uso de los recursos.	
Promedio factor 2022	82.48
Global APF 2022	81.98



Ahora bien, en adelante se presenta el análisis de factores y reactivos con menor índice de aceptación positiva, lo que permitirá atenderlos y fortalecer mediante acciones de mejora institucional a lo largo del año 2023 por medio de la propuesta de Prácticas de Transformación y Clima Organizacional (PTCCO).

FACTOR 112. CAPACITACIÓN

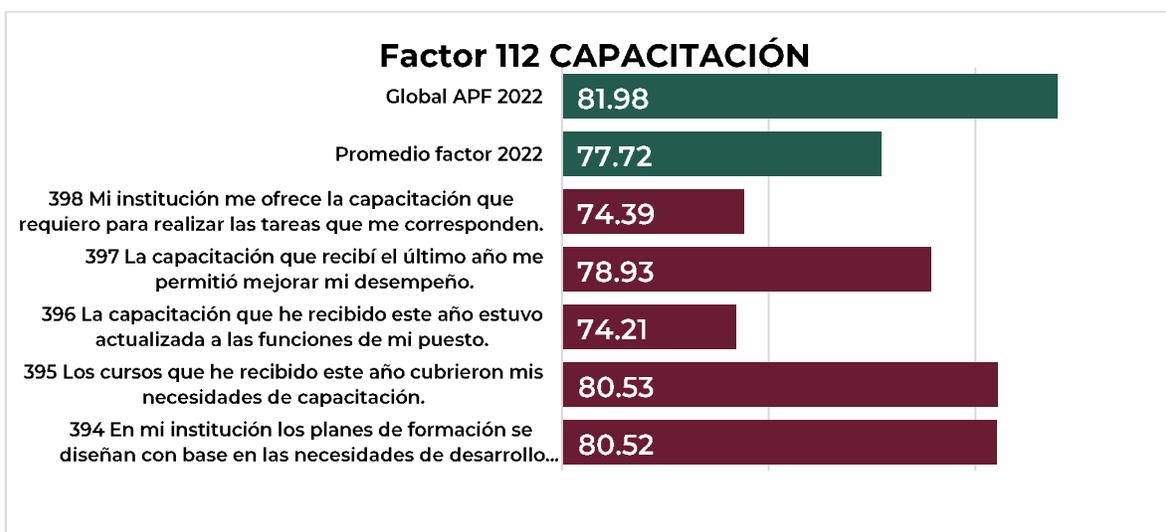
El Factor 112 evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones, el cual puntuó un promedio de 77.72%.



REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 112 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

La información de este factor y sus reactivos destaca la percepción menos favorable del número 396 con 74.21% y del 398 con 74.39%

No.	REACTIVO	Índice 2022
394	<i>En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional.</i>	80.52
395	<i>Los cursos que he recibido este año cubrieron mis necesidades de capacitación.</i>	80.53
396	<i>La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto.</i>	74.21
397	<i>La capacitación que recibí el último año me permitió mejorar mi desempeño.</i>	78.93
398	<i>Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden.</i>	74.39
Promedio factor 2022		77.72
Global APF 2022		78.78





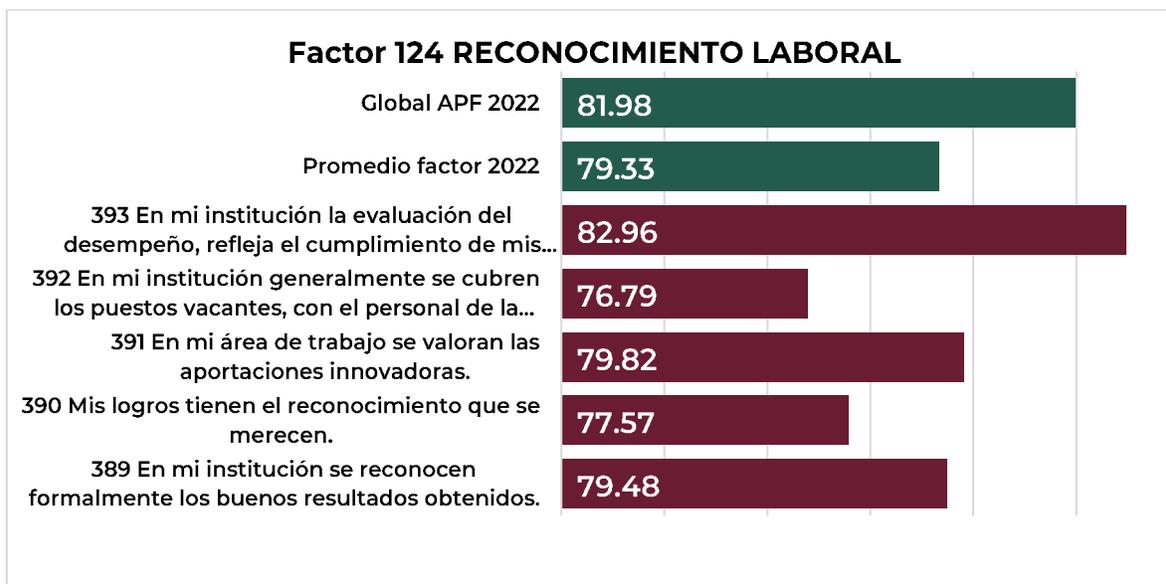
FACTOR 124. RECONOCIMIENTO LABORAL

Los reactivos de este factor arrojan información de la percepción de las personas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución, cuyo promedio correspondió al 79.33%.

REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 124 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

Se observa que la calificación más baja se obtuvo en el reactivo 390 acerca de la opinión que los encuestados manifestaron respecto a reconocimiento que esperan recibir por sus logros, puntuada con 77.57%.

No.	REACTIVO	Índice 2022
389	<i>En mi área de trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.</i>	79.48
390	<i>Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.</i>	77.57
391	<i>En mi área de trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.</i>	79.82
392	<i>En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.</i>	76.79
393	<i>En mi institución la evaluación del desempeño, refleja el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades.</i>	82.96
Promedio factor 2022		79.33
Global APF 2022		76.81



FACTOR 115. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

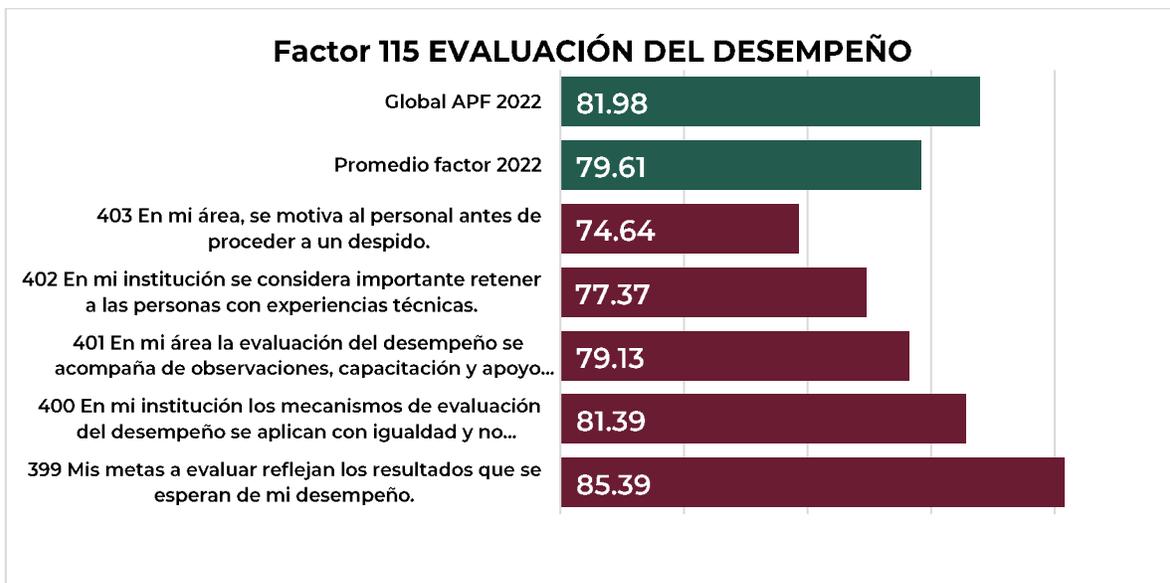
Respecto a este factor que evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño; así como la importancia para mejorar y permanecer en el empleo, se observó como el tercer lugar con menor índice de aceptación positiva tanto en el promedio global y, particularmente, en CEPROPIE, cuyos indicadores se ubicaron en 78.66% y 79.61% respectivamente.

REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 115 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

No.	REACTIVO	Índice 2022
399	<i>Mis metas a evaluar reflejan los resultados que se esperan de mi desempeño.</i>	85.39
400	<i>En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.</i>	81.39
401	<i>En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.</i>	79.13



402	<i>En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.</i>	77.37
403	<i>En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.</i>	74.64
Promedio factor 2022		79.61
Global APF 2022		78.66



FACTOR 119. INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

En este factor se alcanzó un promedio de 80.14%, lo cual permite recabar la percepción de las personas servidoras públicas en relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo.

REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 119 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

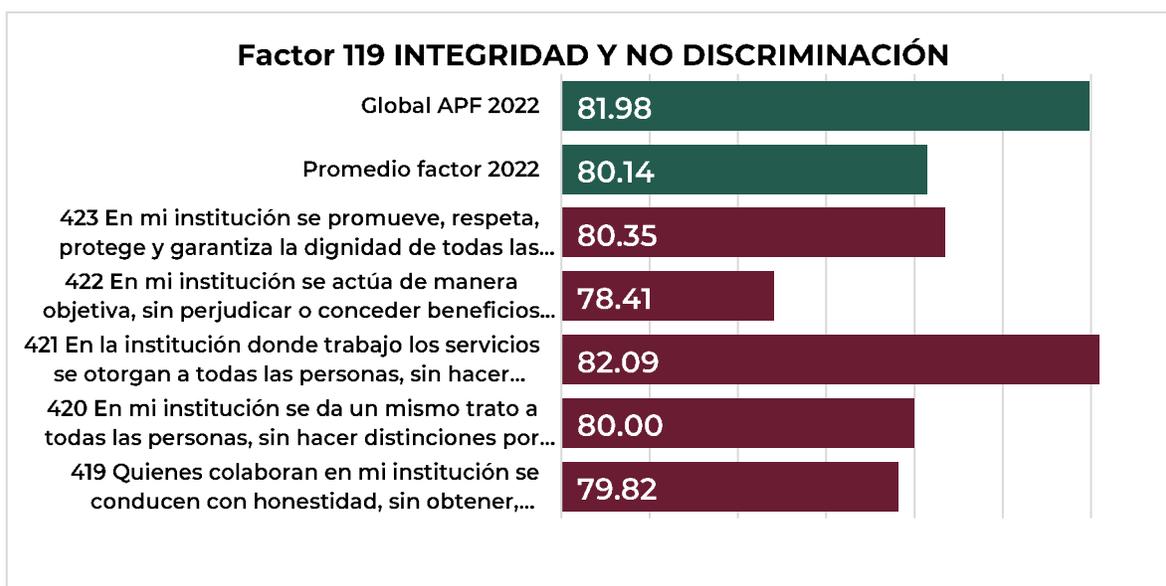
Son 5 reactivos que integran este factor, 4 de los cuales alcanzaron una valoración favorable por debajo del indicador global APF del 81.98%.





No.	REACTIVO	Índice 2022
419	<i>Quienes colaboran en mi institución se conducen con honestidad, sin obtener, solicitar o aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios personales indebidos.</i>	79.82
420	<i>En mi institución se da un mismo trato a todas las personas, sin hacer distinciones por sus características físicas, sexo, edad, género, religión, condición económica, o cualquier otra razón.</i>	80.00
421	<i>En la institución donde trabajo los servicios se otorgan a todas las personas, sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones.</i>	82.09
422	<i>En mi institución se actúa de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficios o privilegios indebidos a determinadas personas.</i>	78.41
423	<i>En mi institución se promueve, respeta, protege y garantiza la dignidad de todas las personas.</i>	80.35
Promedio factor 2022		80.14
Global APF 2022		82.85

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN





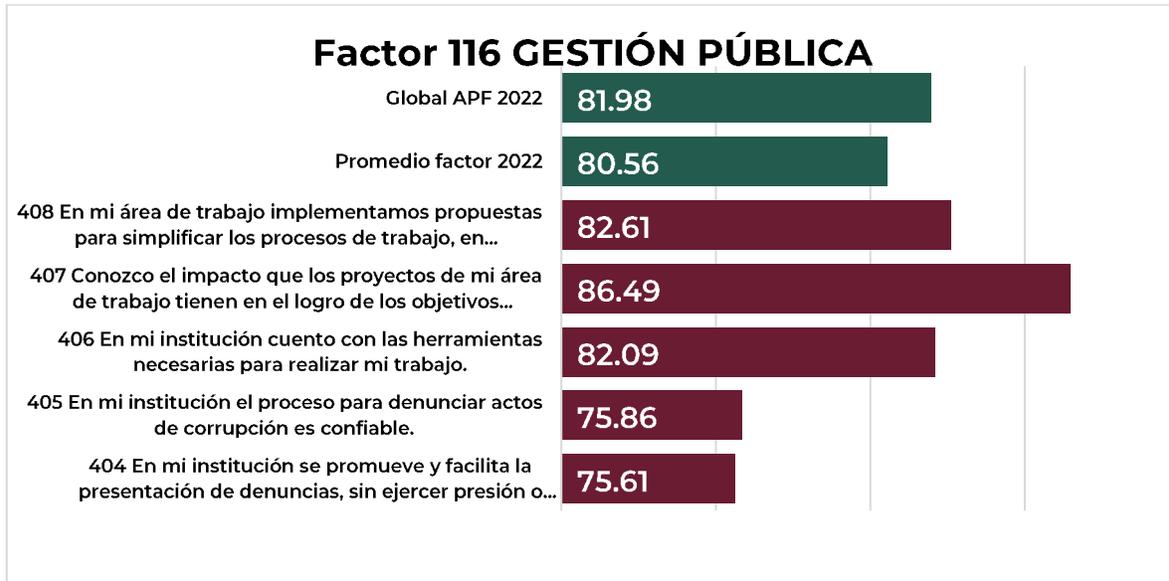
FACTOR 116. GESTIÓN PÚBLICA

Evalúa la percepción de las personas en relación a los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil, evaluación que determinó un índice de percepción positiva en 80.56% del conjunto de integrantes de la institución; puntaje por debajo del índice global.

REACTIVOS QUE INTEGRAN EL FACTOR 116 Y COMPARATIVA CON EL PROMEDIO ALCANZADO EN LA APF

De los reactivos que integran este factor destaca la percepción menos favorable del número 404 con 75.61% con relación a la promoción y seguimiento de denuncias al interior de la institución.

No.	REACTIVO	Índice 2022
404	<i>En mi institución se promueve y facilita la presentación de denuncias, sin ejercer presión o represalias en contra de las o los denunciante.</i>	75.61
405	<i>En mi institución el proceso para denunciar actos de corrupción es confiable.</i>	75.86
406	<i>En mi institución cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo.</i>	82.09
407	<i>Conozco el impacto que los proyectos de mi área de trabajo tienen en el logro de los objetivos institucionales.</i>	86.49
408	<i>En mi área de trabajo implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normativa aplicable.</i>	82.61
Promedio factor 2022		80.56
Global APF 2022		78.92



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	
FACTOR	PROMEDIO
124. Reconocimiento laboral	76.91
125. Servicio Profesional de Carrera	78.60
126. Evaluación del desempeño	78.66

CEPROPIE	
FACTOR	PROMEDIO
112. Capacitación	77.72
124. Reconocimiento laboral	79.33
115. Evaluación del desempeño	79.61

E. RESULTADOS DE CEPROPIE POR REACTIVO

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 estuvo compuesta de 95 reactivos generales, 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 83.22%**, lo que ubica a este Desconcentrado dentro de un Rango Positivo de 75-95, con una calificación **Notable**.

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 2022	PROMEDIO
429	<i>Me siento satisfecha(o) haciendo mí trabajo.</i>	92.52
463	<i>Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.</i>	92
387	<i>Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.</i>	91.3
425	<i>Me siento feliz haciendo mi trabajo.</i>	90.96
427	<i>Las tareas de mi puesto son retadoras y diversas.</i>	90.43
426	<i>Mi trabajo me motiva a ser cada día una mejor persona servidora pública.</i>	90.26
435	<i>Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.</i>	89.91
460	<i>Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.</i>	89.12
453	<i>Soy una parte importante de mi equipo de trabajo.</i>	89.04
452	<i>Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto.</i>	89.04





10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS 2022



FACTOR	LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS 2022	PROMEDIO
396	<i>La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto.</i>	74.21
398	<i>Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden.</i>	74.39
403	<i>En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.</i>	74.64
424	<i>El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades.</i>	75.44
404	<i>En mi institución se promueve y facilita la presentación de denuncias, sin ejercer presión o represalias en contra de las o los denunciante.</i>	75.61
405	<i>En mi institución el proceso para denunciar actos de corrupción es confiable.</i>	75.86



392	<i>392 En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.</i>	76.79
402	<i>En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.</i>	77.37
390	<i>Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.</i>	77.57
422	<i>En mi institución se actúa de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficios o privilegios indebidos a determinadas personas.</i>	78.41



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 2022; se recibieron un total de **10 comentarios**, los cuales se pueden clasificar en las siguientes tendencias que son el principal interés del personal:





FORTALEZAS IDENTIFICADAS	COMENTARIOS
La encuesta como forma de expresión	3
Opinión sobre aspectos de la organización	1
Total	4
ÁREAS DE OPORTUNIDAD IDENTIFICADAS	
Necesidades de capacitación	2
Extensión y propuestas de cambio a la ECCO	2
Aspectos de la organización	2
Total	6

Del análisis al Resultado de Comentarios y Sugerencias vertidas en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 por el personal de CEPROPIE, se puede observar la necesidad de incidir en aspectos de capacitación presencial y de mejorar el acercamiento de la información de la ECCO a los integrantes, además de promover los resultados derivados del presente ejercicio.

De manera esquemática, en el siguiente cuadro se muestran los comentarios y quejas generadas de la ECCO 2022.

REPORTE DE COMENTARIOS Y QUEJAS 2022

CICLO	RAMO	NOMBRE DE RAMO	NOMBRE DE UR	TIPO DE OPINIÓN	OPINIÓN	SUGERENCIAS
2022	4	Gobernación	Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales	1	Sugerencia	<i>Den más capacitación técnica</i>
2022	4	Gobernación	Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales	1	Sugerencia	<i>Esperemos y si se logre ver el cambio en nuestras instituciones, basado en las respuestas dadas, ya que el personal que disfruta y le apasiona su trabajo sea manchado por gente que siempre buscará su beneficio acosta de afectar a otros y no por su trabajo si no por otras cuestiones</i>



CICLO	RAMO	NOMBRE DE RAMO	NOMBRE DE UR	TIPO DE OPINIÓN	OPINIÓN	SUGERENCIAS
2022	4	Gobernación	Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales	1	Sugerencia	<i>Hacer los cursos presenciales</i>
2022	4	Gobernación	Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales	2	Felicitación o reconocimiento	<i>Agradezco este tipo de encuesta para el beneficio y mejoramiento en función de la institución.</i>
2022	4	Gobernación	Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales	2	Felicitación o reconocimiento	<i>Les felicito por el cuestionario</i>
2022	4	Gobernación	Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales	2	Felicitación o reconocimiento	<i>Poner más opiniones de este tipo para la mejora</i>
2022	4	Gobernación	Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales	2	Felicitación o reconocimiento	<i>Se trabaja contento</i>
2022	4	Gobernación	Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales	3	Queja	<i>El monopolio de las funciones de algunos mandos de mi institución ha afectado de forma sustancial el buen clima, competencia y crecimiento de las personas que laboramos en esta entidad, además de mal uso de los bienes materiales</i>
2022	4	Gobernación	Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales	3	Queja	<i>Esta encuesta y sus resultados no reflejan el clima laboral 2022, sigue siendo mero trámite, no hay acciones de mejora.</i>
2022	4	Gobernación	Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales	3	Queja	<i>Son muchas preguntas, creo que se podría simplificar</i>

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





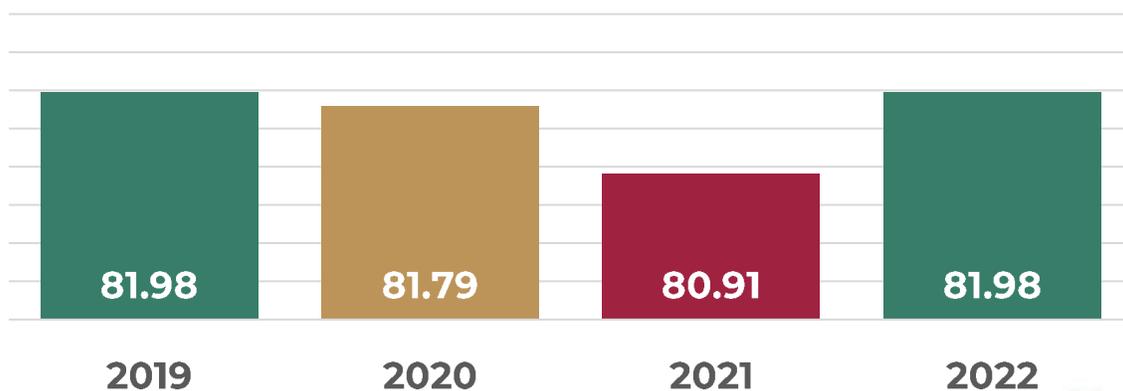
oportunidad surgidas en los resultados de la ECCO 2022; así mismo, reiterar su compromiso hacia las Prácticas de Transformación para el ejercicio 2023, redoblando esfuerzos para mejorar la percepción del personal al interior del Órgano, en cada uno de los reactivos que contempla dicha encuesta y no solamente para aquellos en los que se obtuvo un índice bajo de apreciación.

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

Es de resaltar que, al contrastar diferentes años se observan diferencias con la naturaleza propia de las encuestas respectivas; respecto al ejercicio anterior, se observó un incremento en los indicadores y calificación global en el CEPROPIE reflejándose en ellos una percepción más favorable, 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 apropiado; así como seguir fortaleciendo aquellas áreas en las que no se identificaron áreas de oportunidad.

3.1 COMPARATIVA DE RESULTADOS AÑO 2020, 2021 y 2022

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 número de factores evaluados por año, desde 22 hasta 5 factores, dadas las condiciones sanitarias generadas por Covid 19 en nuestro país durante el 2020.





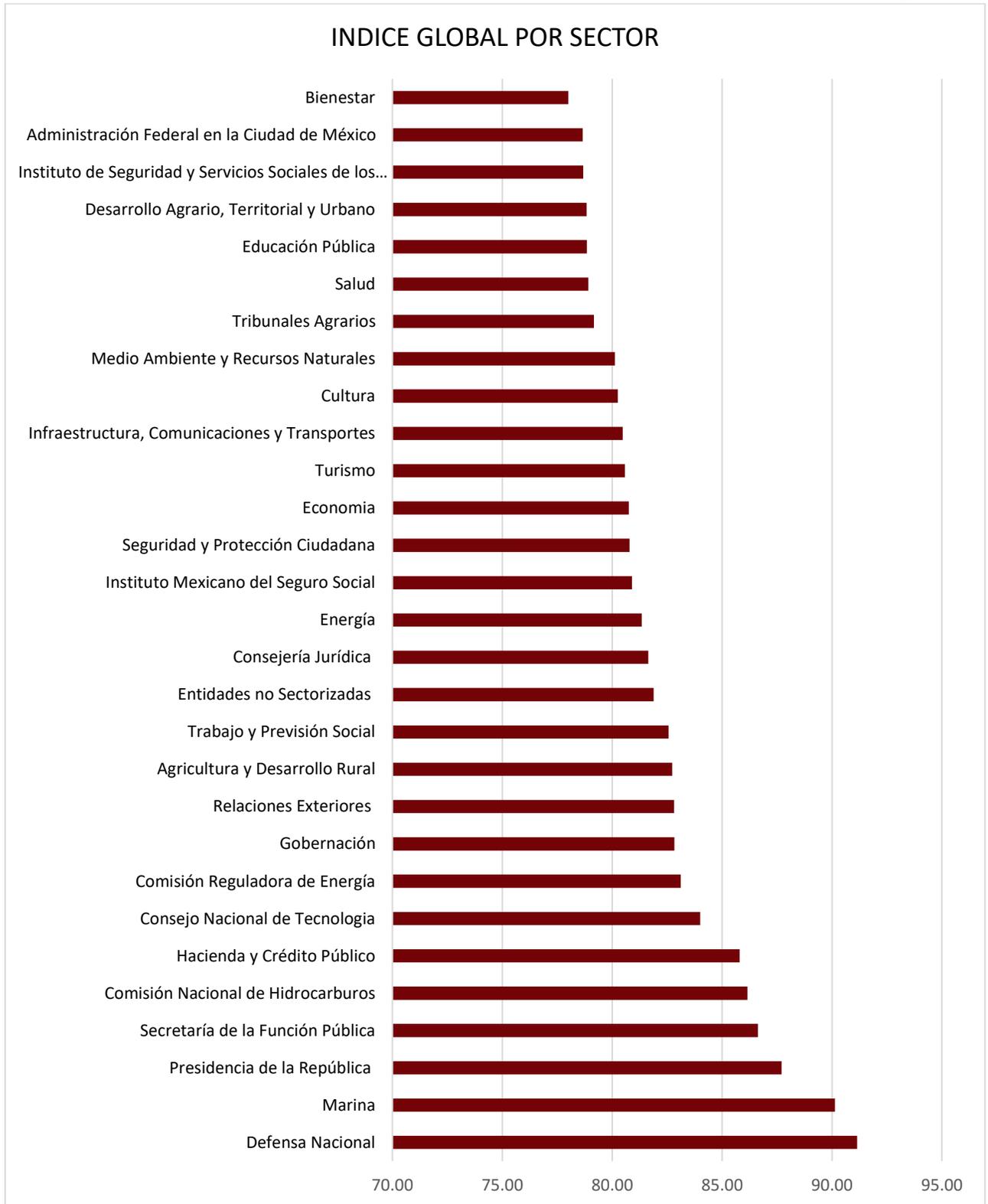
El promedio obtenido de la Calificación Global alcanzado en el año 2019 fue de 81.98, siendo para el 2020 de 81.79, observándose una diferencia de .19 puntos porcentuales que reflejan una disminución mínima en la percepción. Con relación a la diferencia de puntos porcentuales observada en la comparativa de los ejercicios 2021 y 2022, se observa también un avance, de .88 puntos.

3.3 COMPARATIVA ENTRE INSTITUCIONES

Dentro de los 29 Ramos Administrativos, la Secretaría de Gobernación ocupa el lugar 9 con una calificación global de 82.83%. Cabe destacar que CEPROPIE como Organismo Administrativo Desconcentrado de la Secretaría de Gobernación, obtuvo una calificación de 83.22%.

CLAVE DEL RAMO	NOMBRE DEL RAMO	INDICE GLOBAL POR SECTOR
7	Defensa Nacional	91.15
13	Marina	90.14
2	Presidencia de la República	87.71
27	Secretaría de la Función Pública	86.63
46	Comisión Nacional de Hidrocarburos	86.16
6	Hacienda y Crédito Público	85.80
38	Consejo Nacional de Tecnología	84.00
45	Comisión Reguladora de Energía	83.12
4	Gobernación	82.83
5	Relaciones Exteriores	82.82
8	Agricultura y Desarrollo Rural	82.73
14	Trabajo y Previsión Social	82.56
47	Entidades no Sectorizadas	81.89
37	Consejería Jurídica	81.64
18	Energía	81.34
50	Instituto Mexicano del Seguro Social	80.90
36	Seguridad y Protección Ciudadana	80.79
10	Economía	80.76
21	Turismo	80.58
9	Infraestructura, Comunicaciones y Transportes	80.48
48	Cultura	80.26
16	Medio Ambiente y Recursos Naturales	80.12
31	Tribunales Agrarios	79.17
12	Salud	78.91
11	Educación Pública	78.85
15	Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano	78.84
51	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	78.68
25	Administración Federal en la Ciudad de México	78.66
20	Bienestar	78.00







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 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 2022

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	83.39	82.26	80.06
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	81.78	82.04	86.53
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	84.49	83.67	86.27

Como se puede observar, entre los cuadrantes mejor colocados están el correspondiente a la categoría: C8 Seguridad en el trabajo y C9 Servicio a la sociedad.

COMPARATIVA CUADRANTES 2022 VS 2021

Al ser el segundo año consecutivo en el que contamos con la aplicación del Modelo Tychy al análisis de los resultados de la encuesta nos permite la comparación entre ejercicios.





Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021			
Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	0.28	2.48	-1.19
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-1.42	3.60	6.84
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	2.22	4.95	3.30

DIFERENCIAS RESPECTO AL INDICE GLOBAL APF 2022

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 como referencia para enfatizarlos en el diseño de las PTCCO de este Desconcentrado durante el presente ejercicio.

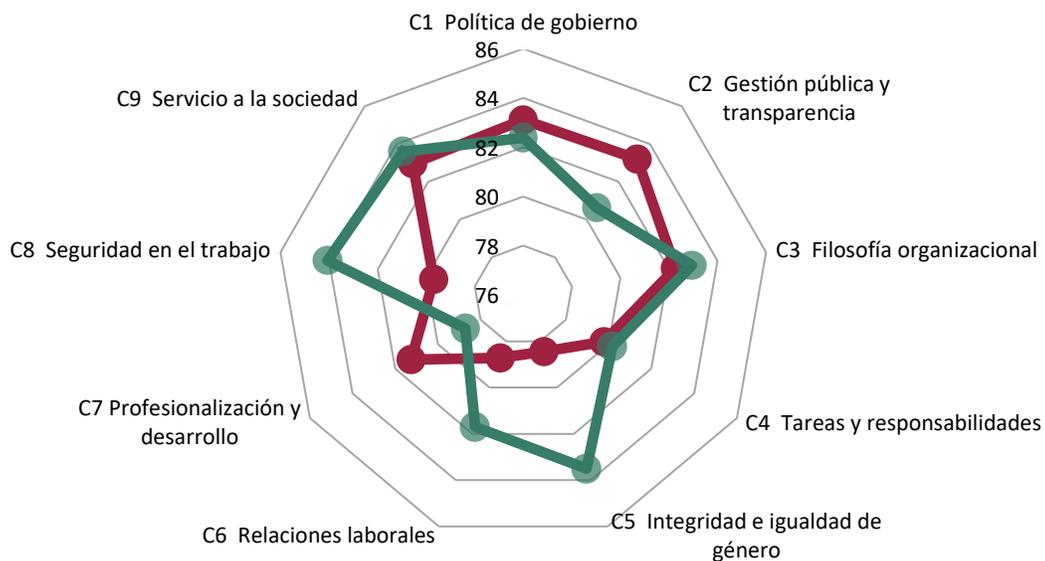
Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 (Institución vs APF)			
Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	1.01	2.08	1.35



Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 (Institución vs APF)			
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	1.15	-1.46	2.47
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	1.54	1.97	2.68

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
C9 Servicio a la sociedad	2.68
C8 Seguridad en el trabajo	2.47
C4 Tareas y responsabilidades	2.08





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

CUADRANTES	FACTOR	POSICIÓN EN LA ENCUESTA
C5	Integridad e igualdad de género	-1.46
C1	Política de gobierno	1.01
C2	Gestión pública y transparencia	1.15
C7	Profesionalización y desarrollo	1.35
C3	Filosofía organizacional	1.54
C6	Relaciones laborales	1.97

4. EFECTIVIDAD DE LAS PTCCO 2022

CVO	OBJETIVO A LOGRAR	NO. ACCION	ACCION DE MEJORA	FECHA DE EJECUCIÓN	FACTORES	Porcentaje de avance%
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





CVO	OBJETIVO A LOGRAR	NO. ACCION	ACCION DE MEJORA	FECHA DE EJECUCIÓN	FACTORES	Porcentaje de avance%
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
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	98

Con relación a la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022, es de señalarse que se dio cumplimiento al 98% del Programa de Trabajo planteado para el ejercicio una vez que se sustituyeron las modalidades de reconocimiento al desempeño por un documento personalizado a nivel individual; asimismo, se identificó de forma favorable que la mayoría de los factores (11 de 19) se ubicaron por arriba del índice global APF (81.98%).





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 sólido, 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,
- 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 2022

NÚMERO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	TIPO DE PRÁCTICA	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN
1	1 - Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022 al personal del CEPROPIE.	2- Operativa	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022 al personal del CEPROPIE.
2	2 - Proporcionar información con relación a la oferta educativa en materia de capacitaciones especializada en TIC's que faciliten el trabajo a distancia y el manejo de herramientas tecnológicas, ingeniería, transmisión, producción y edición de materiales.	1- Estratégica	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.
3	3 - Proporcionar información con relación a la capacitación disponible en materia de liderazgo, comunicación asertiva y solución de conflictos.	1- Estratégica	Difundir las opciones de capacitación en materia de liderazgo, que proporciona la Secretaría de Gobernación y/o la Administración Pública Federal, vía virtual.
4	4 - Implementar acciones de información y oferta de capacitación en materia de igualdad de género.	1- Estratégica	Difundir la oferta de capacitación en materia de género de plataformas digitales como INMUJERES, ONU MUJERES, PLATAFORMA INMUJERES DIGITAL CDMX, CONAPRED, CNDH, SICAVISP y demás asociados al tema, para todos los servidores públicos de CEPROPIE.
5	5 - Promover el conocimiento del documento "El A-B-C para identificar y prevenir el hostigamiento y acoso sexual".	1- Estratégica	Publicar en medios digitales oficiales información relacionada con el documento denominado
6	6 - 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.	1- Estratégica	Programar y organizar la proyección de películas/documentales que fomenten el conocimiento e interés de los servidores públicos del CEPROPIE en temas como: igualdad, liderazgo, código de conducta, derechos humanos, diversidad.
7	7 - Promover el conocimiento del Sistema Ciudadanos Alertadores Internos y Externos.	1- Estratégica	Difundir la existencia del Sistema de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Secretaría de la Función Pública como medio de combate a la corrupción.



NÚMERO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	TIPO DE PRÁCTICA	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN
8	8 - Fomentar la cultura del Trabajo en Equipo	1- Estratégica	Fomentar la cultura del Trabajo en Equipo
9	9 - Fomentar la cultura del reconocimiento al desempeño de los trabajadores al interior de su área de trabajo.	1- Estratégica	Fomentar la cultura del reconocimiento al desempeño de los trabajadores al interior de su área de trabajo.
10	10 - Difusión del contenido del Servicio Profesional de Carrera.	1- Estratégica	Difusión del contenido del Subsistema de Evaluación y Desempeño del Servicio Profesional de Carrera.

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 2022. 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



Oficio DIR/080/2023

Ciudad de México, a 28 de abril de 2023

Asunto: Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal (ECCO 2022) y registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para 2023 (PTCCO 2023)

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

Hago referencia a los artículos 55, fracción XI del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública; Noveno Transitorio del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación, y 59 al 62 del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera; en los que se precisa que las Instituciones deberán aplicar anualmente la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal (ECCO), así como el registro del programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) en el sistema de RHnet de la Secretaría de la Función Pública (SFP).

Con base en lo anterior, me permito enviar el formato de registro de PTCCO 2023 y el Reporte de los resultados derivados del análisis obtenido de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022, de la UR - Q00 Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales (CEPROPIE) relativo a la carga de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022, perteneciente al Sector 04 de la Secretaría de Gobernación: lo anterior para los efectos conducentes.

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

Atentamente

LIC. SIGFRIDO BARJAU DE LA ROSA
Director del CEPROPIE

C.c.p.: **Lic. Anabella Mendoza Mayares.**—Titular del Órgano Interno de Control en la Oficina de la Presidencia de la República. Para su conocimiento

Lic. Jorge Alberto Medina González. - Titular de la Unidad de Administración y Finanzas en la Secretaría de Gobernación. Para su conocimiento.

Mtra. Nancy Uribe Gutiérrez. - Gerente de Administración del CEPROPIE.

Elaboró: Gloria Fabiola Flores
Supervisó: Gloria Fabiola Flores

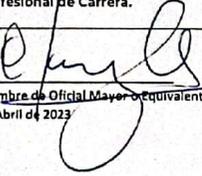


2023
AÑO DE
Francisco
VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL NOROCCIDENTE

	Ramo	04- Gobernación
	UR Siglas	Q00
	UR Nombre	Q00 - Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales
Códigos de Ramo - UR		04 - Q00
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de Inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022 al personal del CEPROPIE.	2- Operativa	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022 al personal del CEPROPIE.	1- Todo personal	28/04/2023	01/03/2023	31/05/2023	Dar a conocer los resultados de la aplicación de la ECCO 2022	127 - Transparencia			Medio
2	2 - Proporcionar Información con relación a la oferta educativa en materia de capacitaciones especializada en TIC's que faciliten el trabajo a distancia y el manejo de herramientas tecnológicas, Ingeniería, transmisión, producción y edición de materiales.	1- Estratégica	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.	1- Todo personal	28/04/2023	01/03/2023	31/12/2023	De manera periódica de conformidad con la disponibilidad de la Información en las diferentes plataformas	112 - Capacitación			Alto
3	3 - Proporcionar información con relación a la capacitación disponible en materia de liderazgo, comunicación asertiva y solución de conflictos.	1- Estratégica	Difundir las opciones de capacitación en materia de liderazgo, que proporciona la Secretaría de Gobernación y/o la Administración Pública Federal, vía virtual.	1- Todo personal	28/04/2023	01/03/2023	31/12/2023	Difundir de manera periódica la disponibilidad de cursos en materia de Liderazgo para promoverlo a los Servidores Públicos del CEPROPIE	120 - Liderazgo			Alto
4	4 - Implementar acciones de Información y oferta de capacitación en materia de Igualdad de género.	1- Estratégica	Difundir la oferta de capacitación en materia de género de plataformas digitales como INMUJERES, ONU MUJERES, PLATAFORMA INMUJERES DIGITAL CDMX, CONAPRED, CNDH, SICAVISP y demás asociados al tema, para todos los servidores públicos de CEPROPIE.	1- Todo personal	28/04/2023	01/03/2023	31/12/2023	Difundir de manera periódica la disponibilidad de cursos en materia de Género para promoverlo a los Servidores Públicos del CEPROPIE	118 - Igualdad de género			Alto
5	5 - Promover el conocimiento del documento "El A-B-C para identificar y prevenir el hostigamiento y acoso sexual".	1- Estratégica	Publicar en medios digitales oficiales Información relacionada con el documento denominado	1- Todo personal	28/04/2023	01/03/2023	31/12/2023	Difundir a todos los Servidores Públicos el documento A-B-C para que conozcan la importancia de prevenir e identificar el hostigamiento y acoso sexual.	118 - Igualdad de género			Alto
6	6 - 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 de conducta.	1- Estratégica	Programar y organizar la proyección de películas/documentales que fomenten el conocimiento e interés de los servidores públicos del CEPROPIE en temas como: igualdad, liderazgo, código de conducta, derechos humanos, diversidad.	1- Todo personal	28/04/2023	01/03/2023	31/12/2023	Sensibilizar a los Servidores Públicos mediante la proyección de películas/documentales en temas de Igualdad, Liderazgo, Código de Conducta, Derechos Humanos, Diversidad	119 - Integridad y no discriminación			Alto
7	7 - Promover el conocimiento del Sistema Ciudadanos Alertadores Internos y Externos.	1- Estratégica	Difundir la existencia del Sistema de Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Secretaría de la Función Pública como medio de combate a la corrupción.	1- Todo personal	28/04/2023	01/03/2023	31/12/2023	Difundir el sitio del Sistema de Alertadores Internos y Externos como fomento al combate a la corrupción	116 - Gestión pública			Alto
8	8 - Fomentar la cultura del Trabajo en Equipo	1- Estratégica	Fomentar la cultura del Trabajo en Equipo	1- Todo personal	28/04/2023	01/03/2023	31/12/2023	Fomentar entre los Servidores Públicos el Trabajo en Equipo mediante el intercambio de buenas prácticas	126 - Trabajo en equipo			Alto
9	9 - Fomentar la cultura del reconocimiento al desempeño de los trabajadores al interior de su área de trabajo.	1- Estratégica	Fomentar la cultura del reconocimiento al desempeño de los trabajadores al interior de su área de trabajo.	1- Todo personal	28/04/2023	01/03/2023	31/12/2023	Fomentar entre los Servidores Públicos el reconocimiento entre ellos, mediante diversas dinámicas.	124 - Reconocimiento laboral			Alto
10	10 - Difusión del contenido del Servicio Profesional de Carrera.	1- Estratégica	Difusión del contenido del Subsistema de Evaluación y Desempeño del Servicio Profesional de Carrera.	1- Todo personal	28/04/2023	30/04/2023	31/12/2023	Difundir entre los Servidores Públicos la importancia de observar los criterios de evaluación del desempeño, así como el establecimiento de la metas anuales.	115 - Evaluación del desempeño			Alto

Firma: 
Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Nancy Uribe Gutiérrez
Fecha: 28 de Abril de 2023