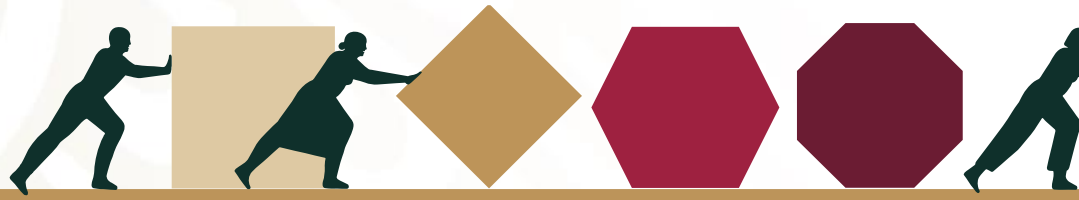


2023

E ncuesta de C lima y C ultura O rganizacional



La encuesta de todas y de todos

Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal

Dirección General de Profesionalización de la Administración Pública Federal



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

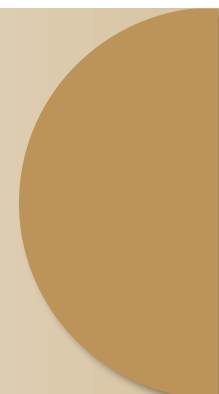
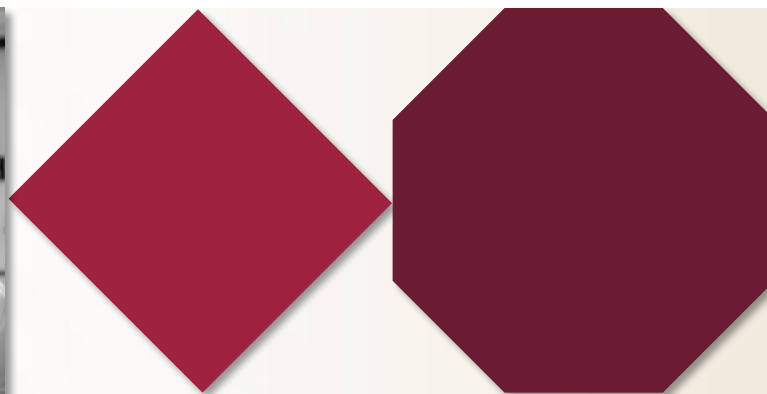


Contenido

1. Planeación y Aplicación de la ECCO 2023
2. Resultados de la ECCO 2023
3. Instituciones con mejores índices de la ECCO 2023
4. Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)



1. Planeación y Aplicación de la ECCO 2023



Objetivo de la ECCO



Mejorar el clima y cultura organizacional, con mayor énfasis en desarrollar los procesos de cambio que incidan en el combate a la corrupción, garanticen la austeridad, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.

Marco normativo y programático

Artículo 86 fracción VIII del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.

Numerales 59 al 62 Sección III del Clima y Cultura Organizacional 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.

Cuarto objetivo prioritario del Programa Nacional de Combate a la Corrupción e Impunidad y Mejora de la Gestión Pública 2019 -2024.

Compromiso de Bases de Colaboración. Art. 61 Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Compromiso Recursos Humanos. Numeral 3. Acción a realizar: Control e implementación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional derivadas de los resultados de la ECCO, manteniendo niveles de participación.



Etapas



Planeación



Aplicación



Resultados



Prácticas de Transformación de Clima
y Cultura Organizacional

Instrumento

Incorpora Clima y Cultura Organizacional e incluye información para el sondeo de Ética

Colaboraciones Interinstitucionales

Derechos Humanos (SEGOB)

INMUJERES

Unidad de Ética (SFP)

CONDUSEF (nuevo)

9 Cuadrantes

18 Factores generales

90 Reactivos generales

1 Factor SPC (cinco reactivos)

1 Factor específico (SAT)









1 Reactivo autoadscripción (nuevo)

1 Reactivo discapacidad (nuevo)

1 Reactivo identidad sexual y género no binario

Modelo Tichy

Para facilitar la organización y análisis

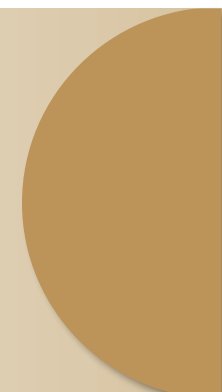
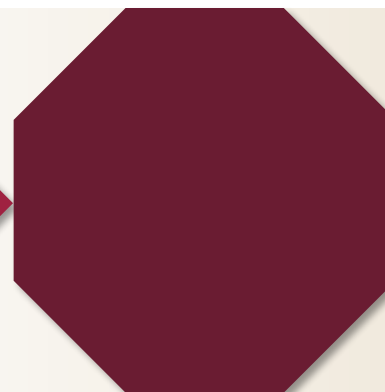
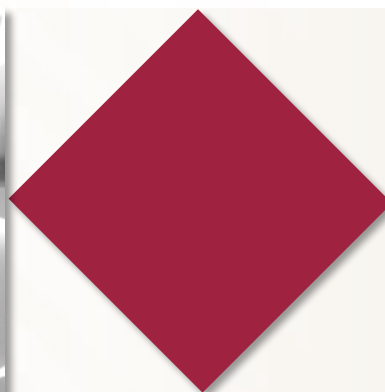
	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	C1 Política de gobierno  <ul style="list-style-type: none"> • Normativa y austeridad • Derechos humanos 	C4 Tareas y responsabilidades  <ul style="list-style-type: none"> • Organización • Reconocimiento laboral 	C7 Profesionalización y desarrollo  <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Evaluación del desempeño • Servicio Profesional de Carrera
Sistema político	C2 Gestión pública y transparencia  <ul style="list-style-type: none"> • Gestión pública • Transparencia 	C5 Integridad e igualdad de género  <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de género • Integridad y no discriminación 	C8 Seguridad en el trabajo  <ul style="list-style-type: none"> • Emergencias • Calidad de vida laboral y estrés
Sistema cultural	C3 Filosofía organizacional  <ul style="list-style-type: none"> • Balance trabajo – familia • Valores 	C6 Relaciones laborales  <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Trabajo en equipo 	C9 Servicio a la sociedad  <ul style="list-style-type: none"> • Identidad con la institución • Orientación a la ciudadanía

Método

Se utiliza una escala de Likert para evaluar la percepción de las personas servidoras públicas, que responden con base en el nivel de su acuerdo o desacuerdo con diversas situaciones.

Rango	(+) Positivo			(-) Negativo		
Respuesta	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo	No aplica
Valor de la respuesta	5	4	3	2	1	0

2. Resultados de la ECCO 2023



Participación

Del 4 de septiembre al 13 de octubre de 2023.

1,017,478

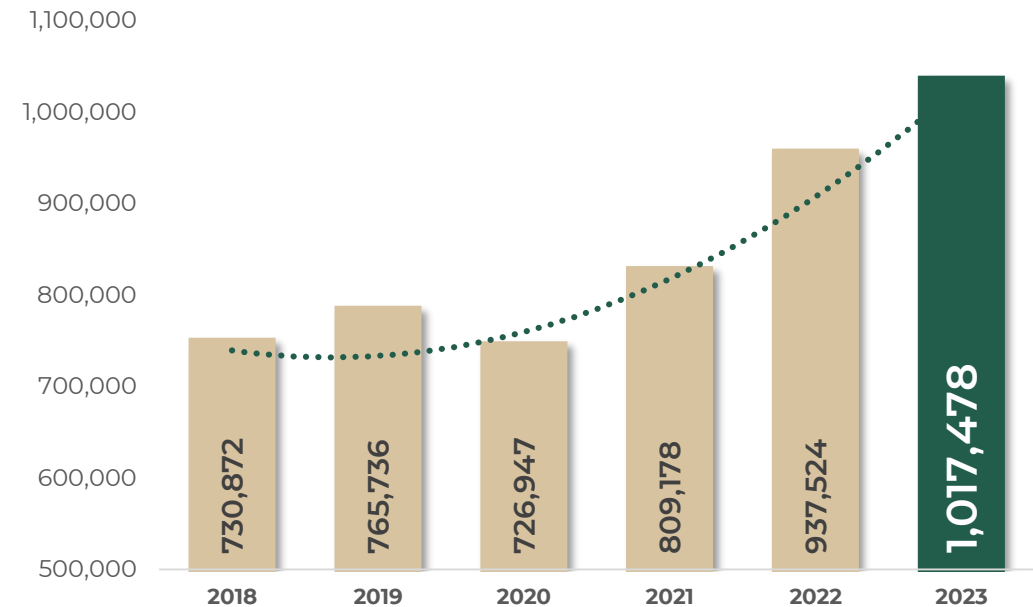
Encuestas realizadas

Participación histórica que superó con más de **79 mil** encuestas el récord anterior

Personas Servidoras Públicas activas

1,364,814

Corte 30 de septiembre de 2023



Participación

80 al 100%

185
instituciones

60 al 79%

35
instituciones

40 al 59%

30
instituciones

20 al 39%

13
instituciones

1 al 19%

9
instituciones

272

Instituciones
APF

2

Instituciones
pertenecientes
a los Gobiernos
de Hidalgo
y
San Luis Potosí

Sociodemográficos

¿La persona encuestada es?

Hombre

49.7 %

505,185

Mujer

49.5 %

503,771

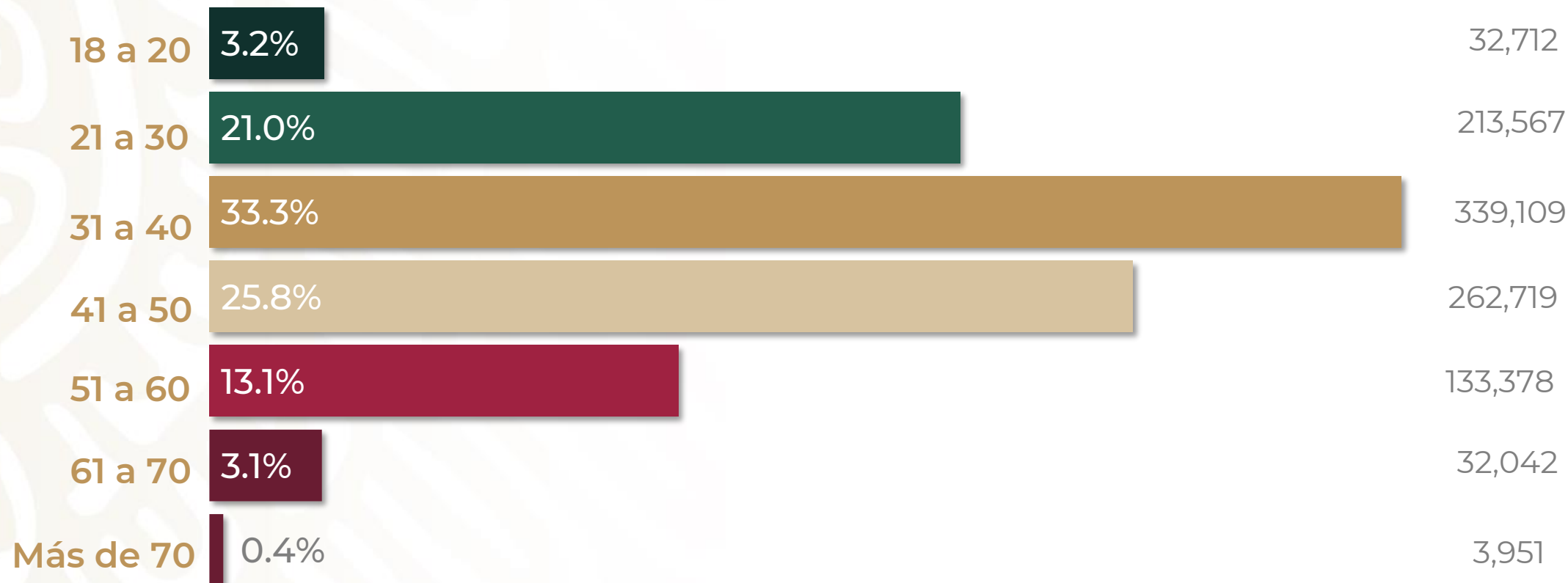
**Persona
no binaria**

0.8 %

8,522

Sociodemográficos

¿Cuántos años cumplidos tiene usted?



Sociodemográficos

¿Su estado civil es?

Soltero (a)

50.1%

509,801

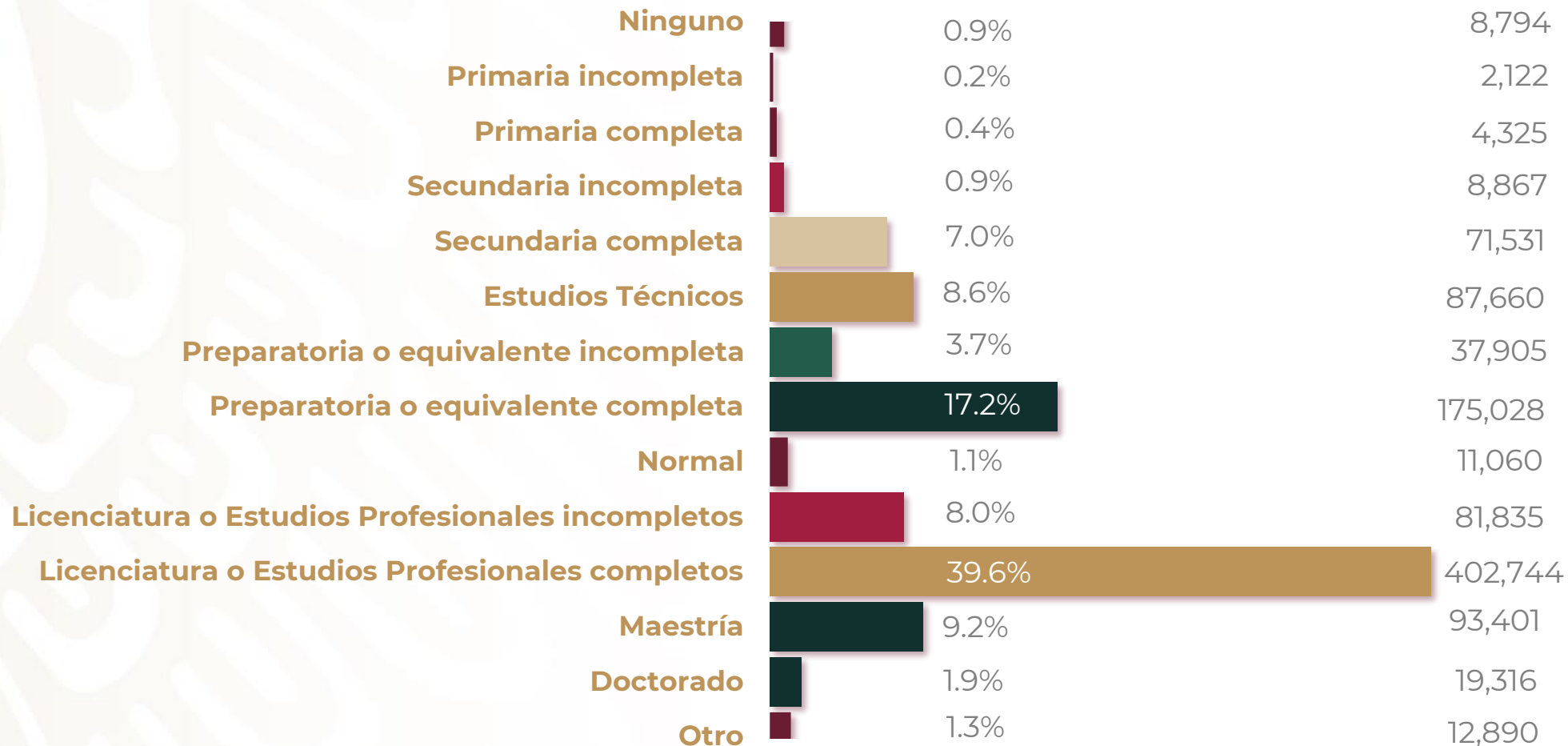
Casado (a)

49.9%

507,677

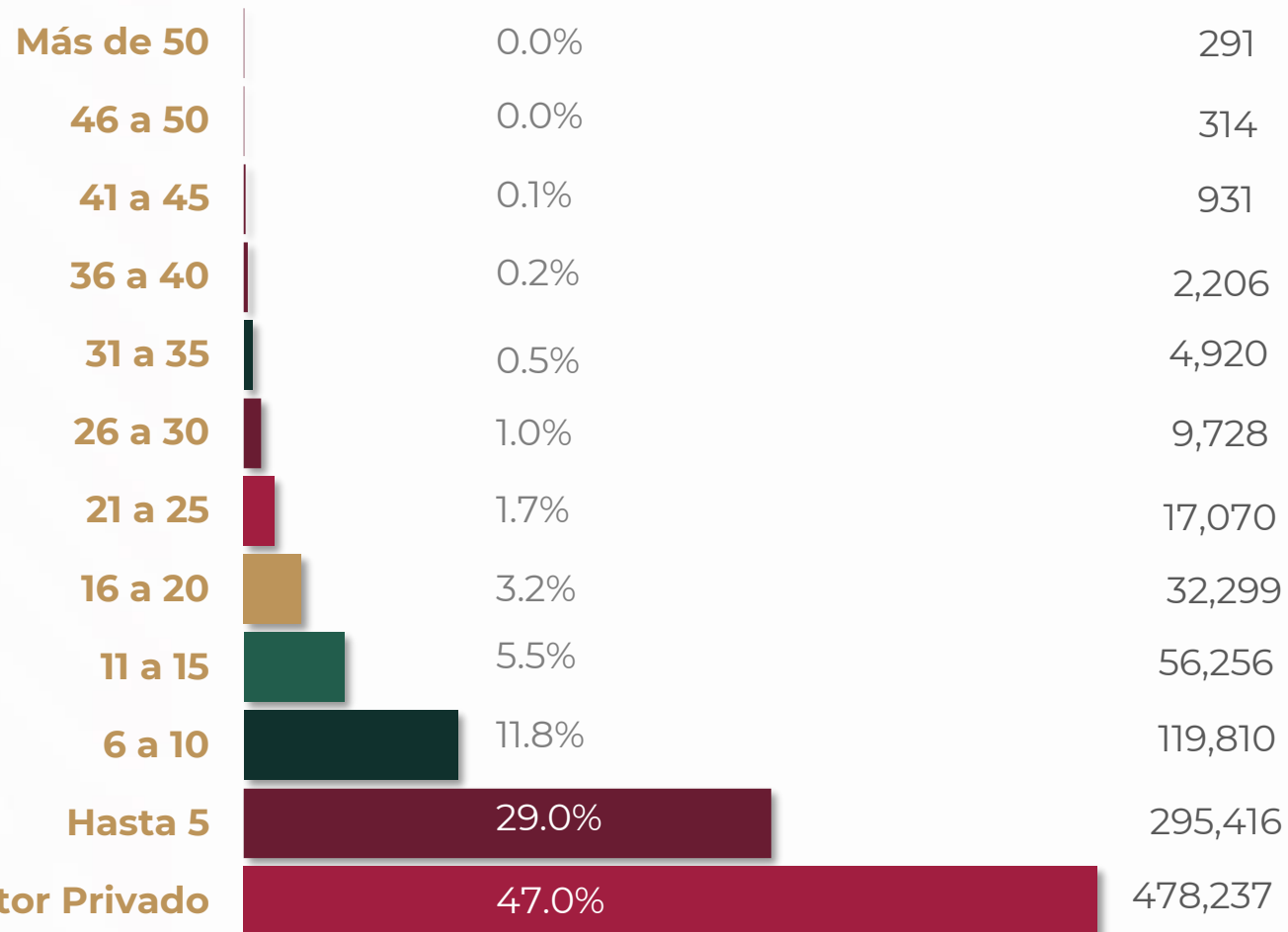
Sociodemográficos

¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?



Sociodemográficos

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado?

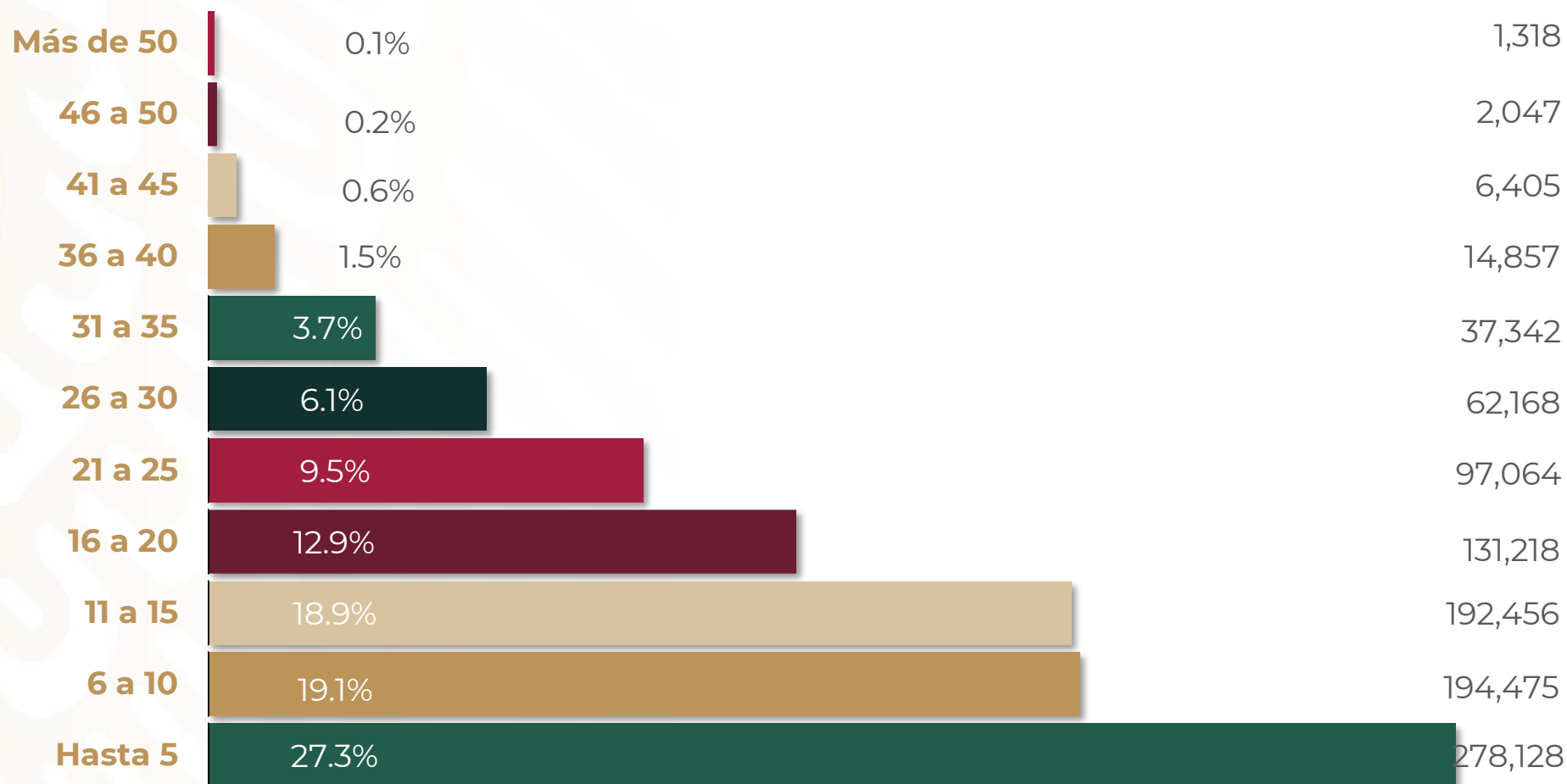


Nunca he trabajado en el Sector Privado



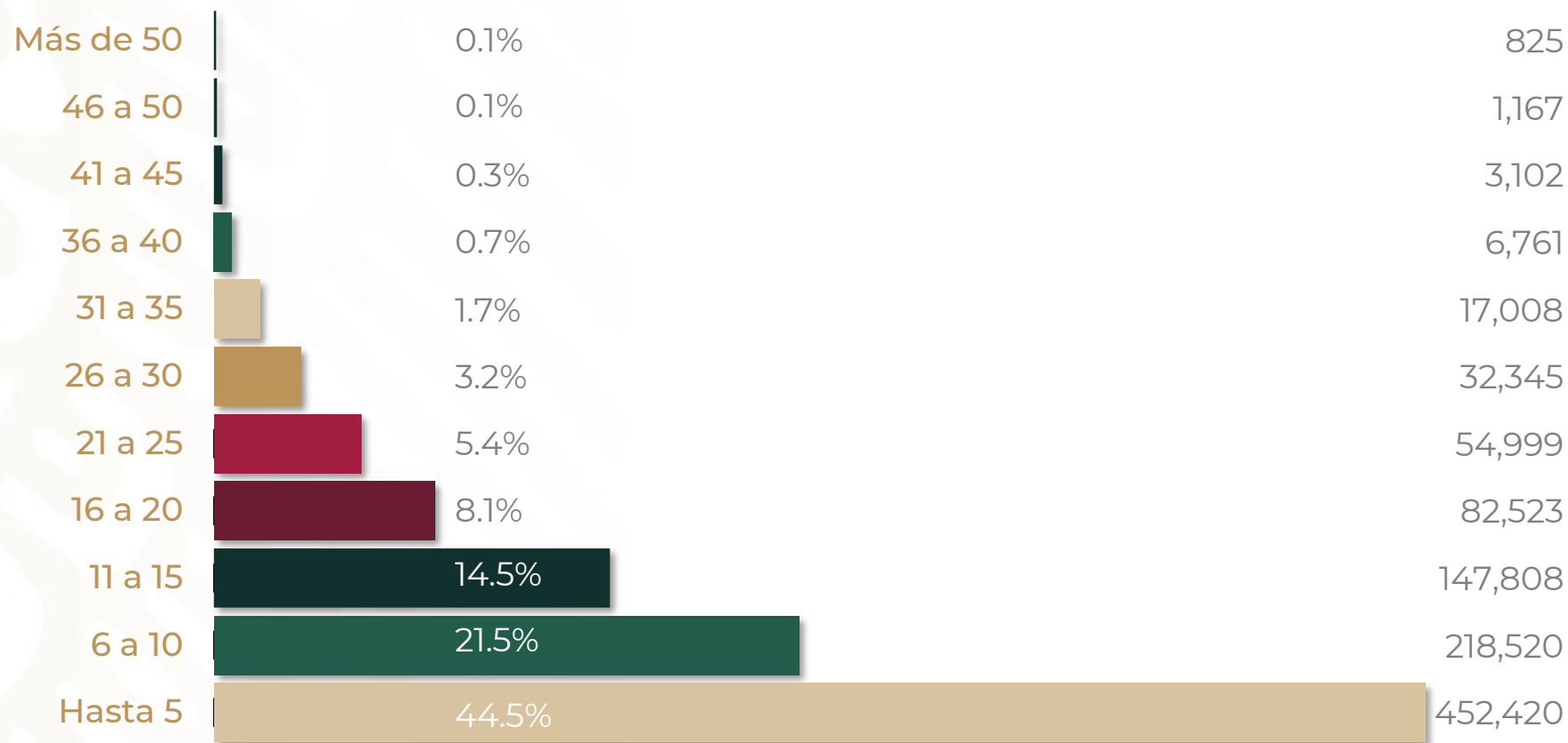
Sociodemográficos

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



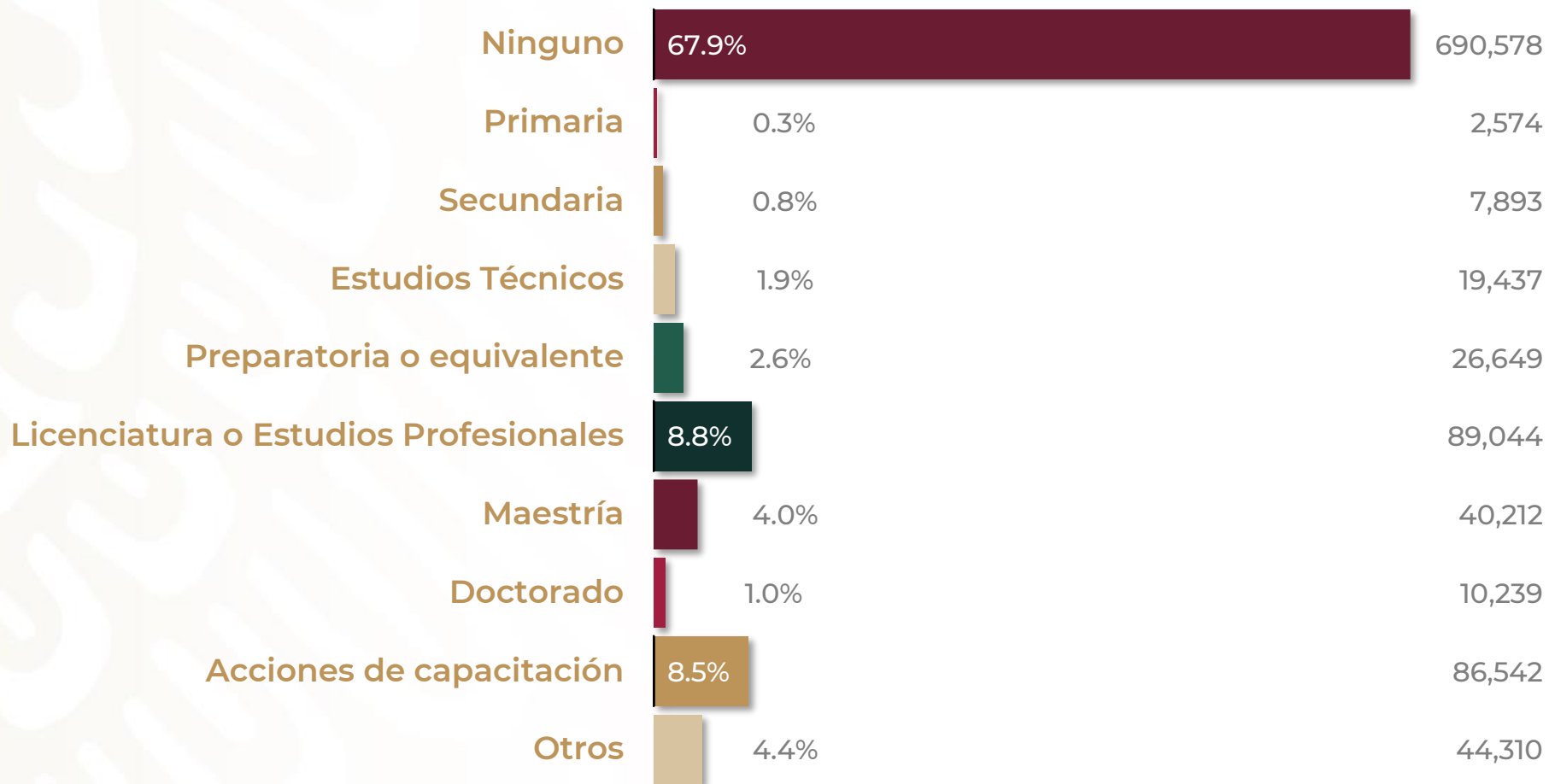
Sociodemográficos

¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual?



Sociodemográficos

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?



Sociodemográficos

¿Usted se autoadscribe, reconoce o considera persona indígena o afromexicana?

No me autoadscribo, reconozco o considero persona indígena o afromexicana

887,354
87.2%

Sí, me autoadscribo, reconozco o considero persona indígena

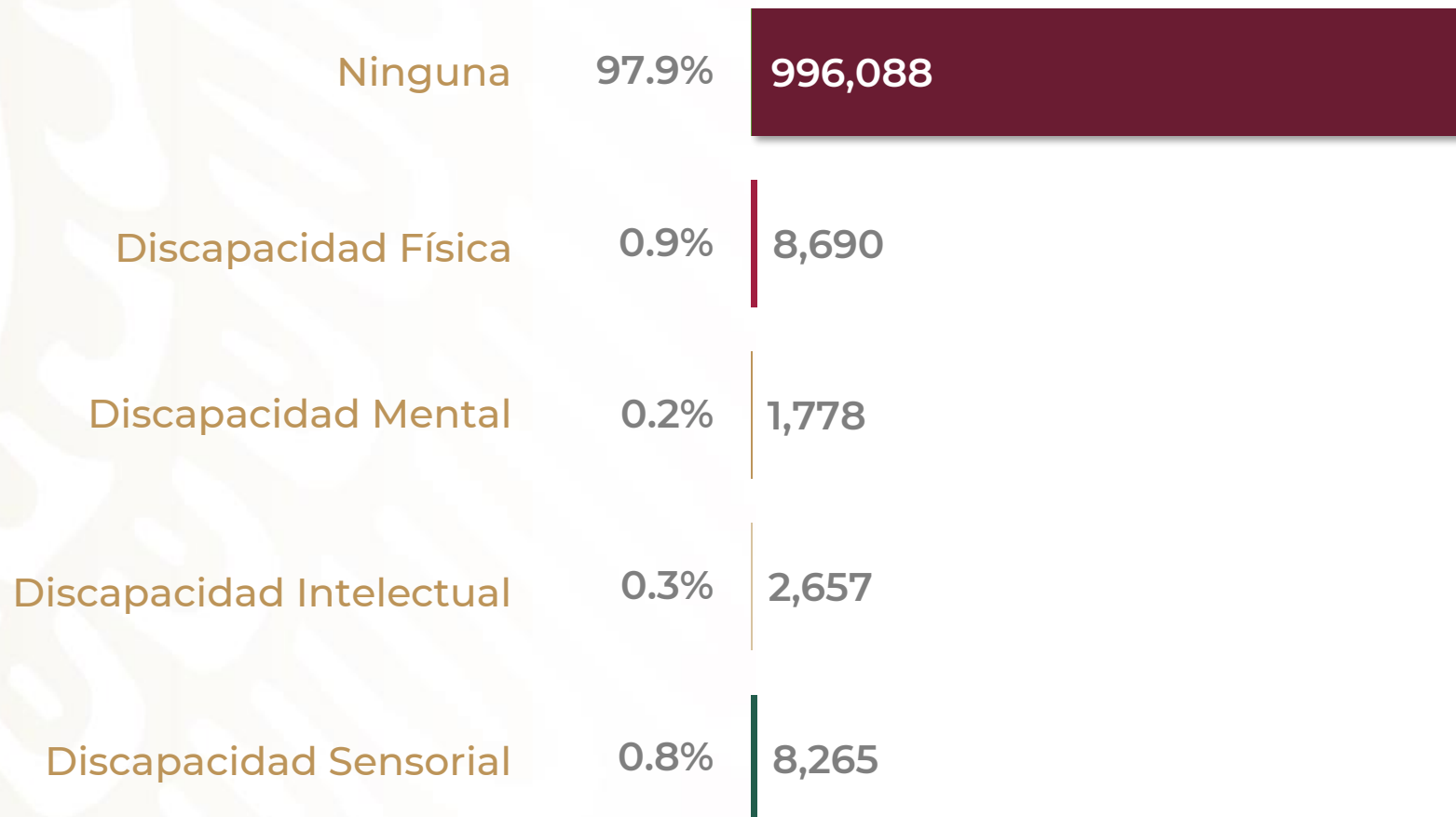
102,399
10.1%

Sí, me autoadscribo, reconozco o considero persona afromexicana

27,725
2.7%

Sociodemográficos

¿Vive usted con alguna discapacidad?



Sociodemográficos

Nivel puesto

Operativo u Homólogo	792,980
Enlace u Homólogo	86,225
Jefe de Departamento	67,826
Otro	27,729
Subdirector u Homólogo	21,798
Director u Homólogo	12,029
Titular	4,820
DG u Homólogo	2,209
DGA u Homólogo	1,862

Sistemas de Profesionalización

204,473 SÍ

813,005 No

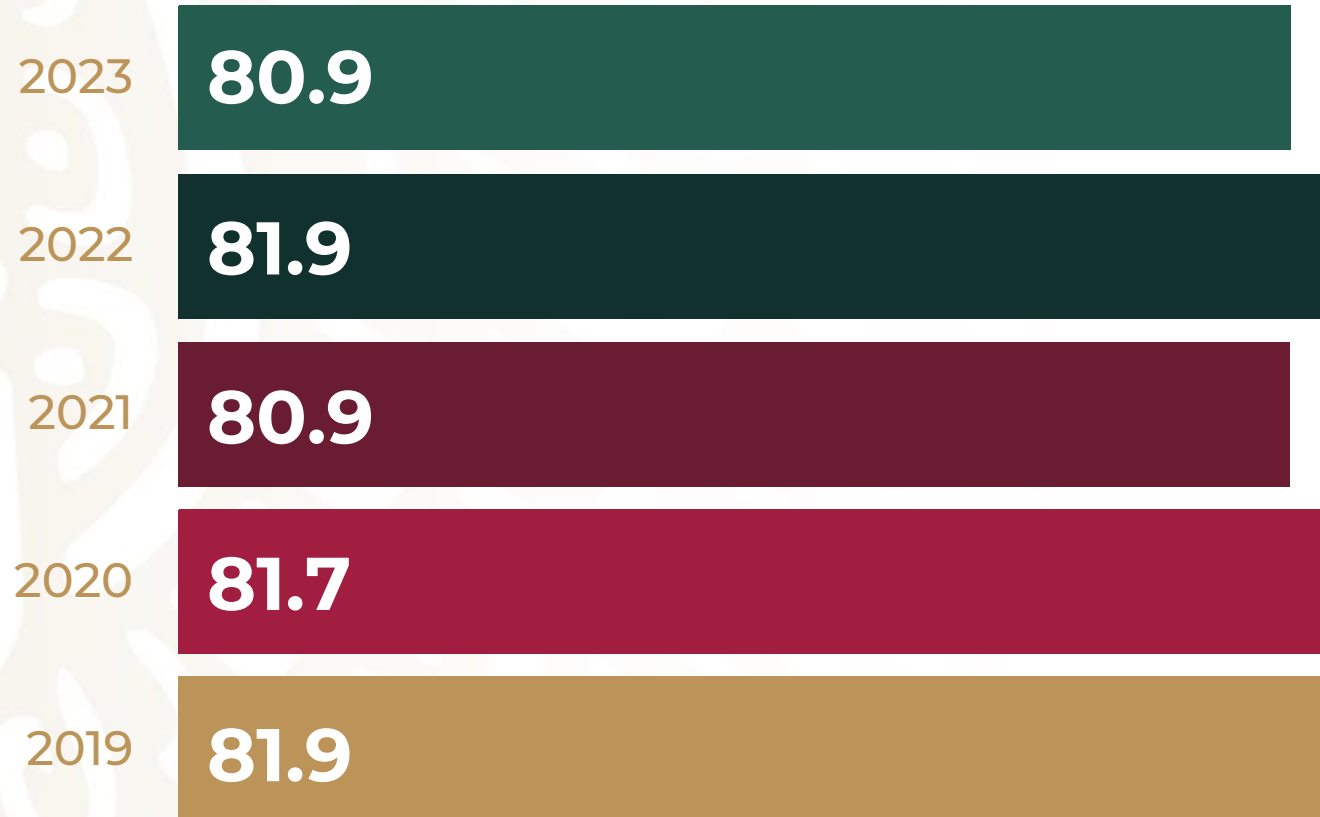
Personas que cuentan con algún servicio civil, profesional o público de carrera

Índices ECCO 2023



- Índice global
- Índice por cuadrante
- Índice por cuadrante comparado con el año anterior
- Análisis por cuadrante comparado con el año anterior
- Índice por factor
- Índice por sector

Índice global



80.9
APF

Índice de percepción de las personas servidoras públicas sobre los aspectos que favorecen o afectan su desempeño dentro de la institución en la que laboran.

Índice por cuadrante



Servicio a la sociedad

83.3



Integridad e igualdad de género

82.5



Política de gobierno

82.4



Filosofía organizacional

81.5



Relaciones laborales

81.0



Gestión pública y transparencia

80.6



Seguridad en el trabajo

79.5



Tareas y responsabilidades

79.1



Profesionalización y desarrollo

78.3

80.9
APF

Índice por cuadrante comparado con el año anterior



Servicio a la sociedad

83.6

2022

83.3

2023



Integridad e igualdad de género

83.5

82.5



Política de gobierno

82.4

82.4



Filosofía organizacional

83.0

81.5



Relaciones laborales

81.7

81.0



Gestión pública y transparencia

80.6

80.6



Seguridad en el trabajo

84.1

79.5



Tareas y responsabilidades

80.2

79.1



Profesionalización y desarrollo

78.7

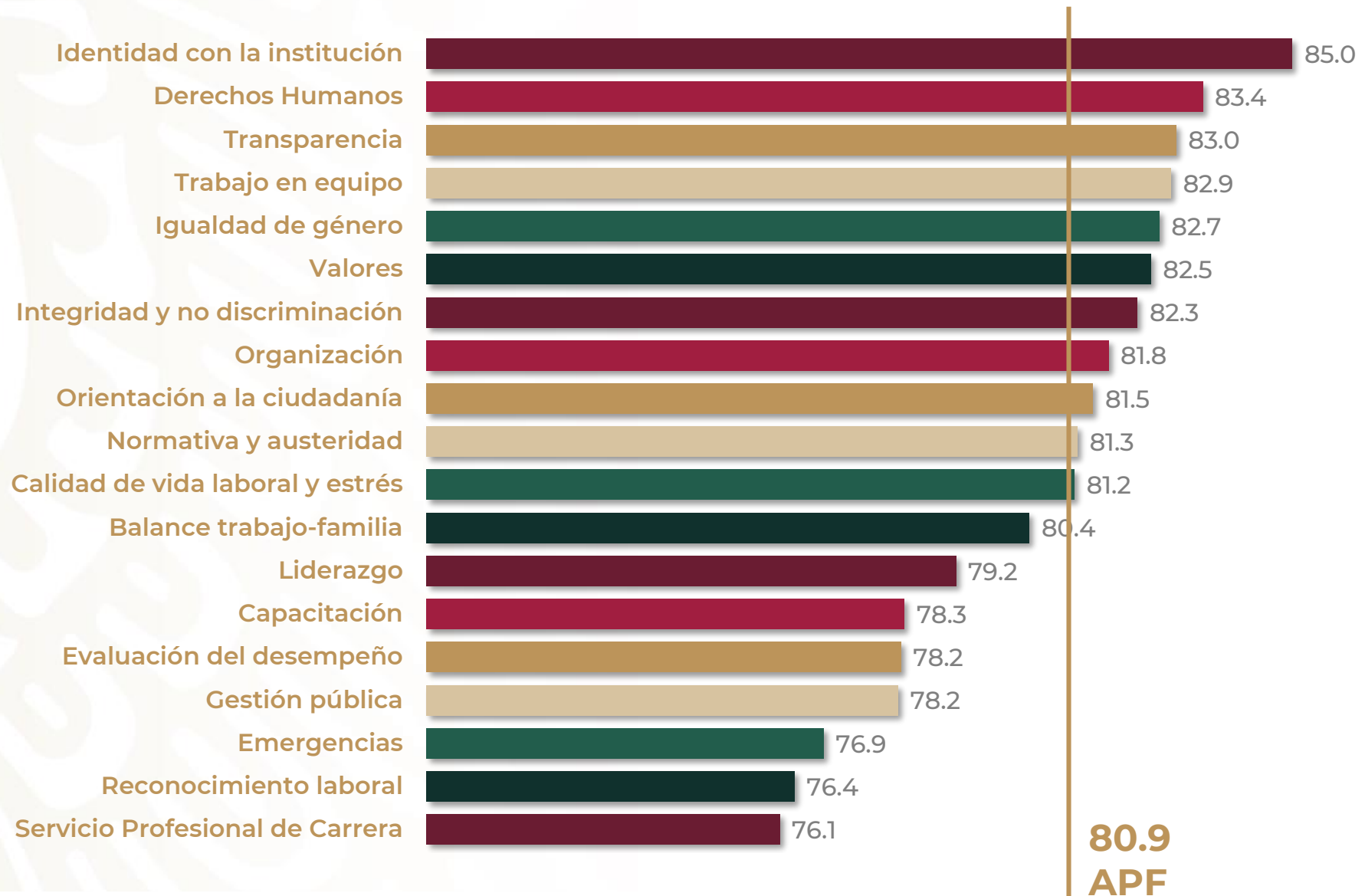
78.3

80.9
APF

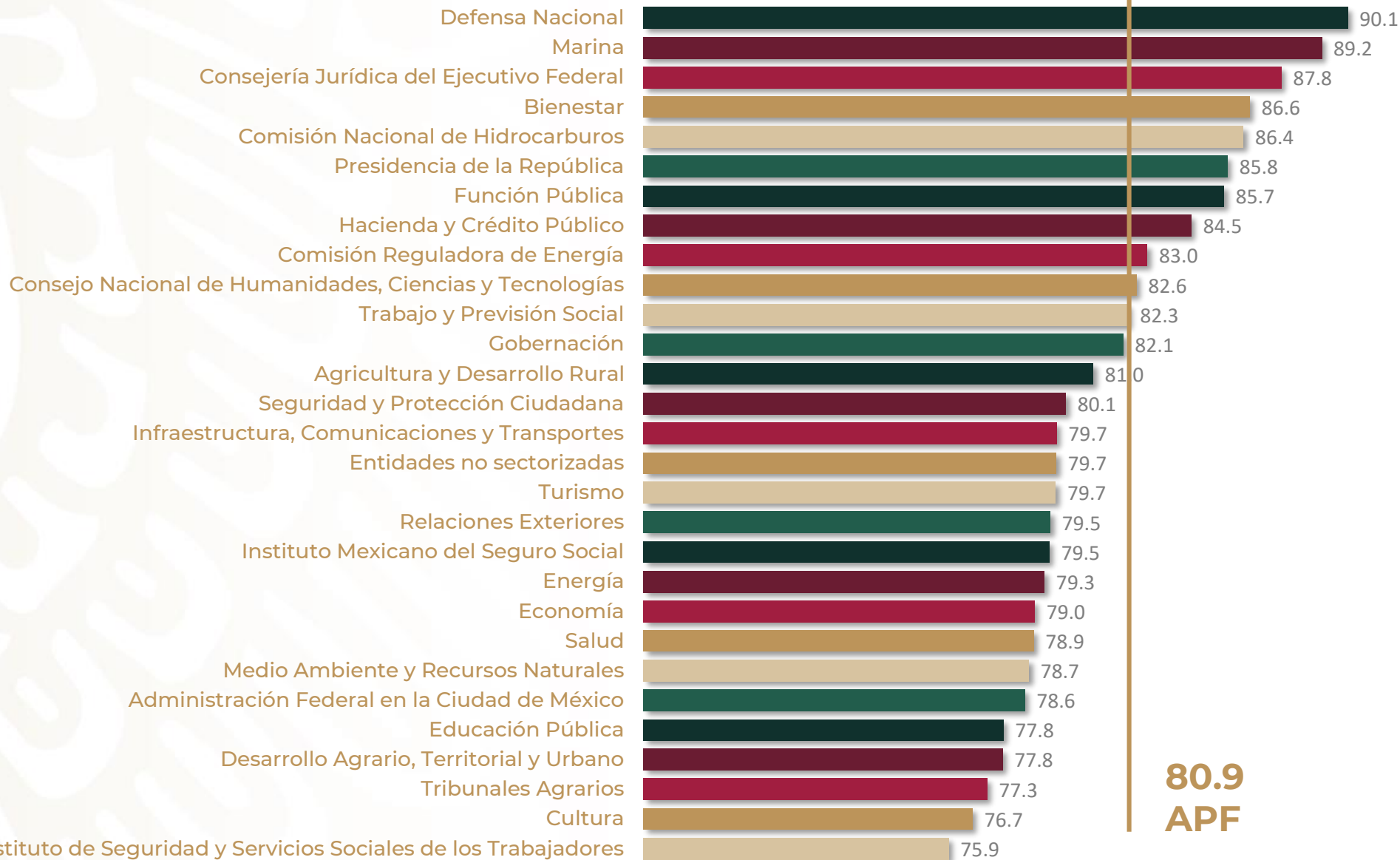
Análisis por cuadrante comparado con el año anterior

	Misión estratégica		Estructura de la organización		Administración de recursos humanos	
Sistema técnico	C1 Política de gobierno		C4 Tareas y responsabilidades		C7 Profesionalización y desarrollo	
	2023	82.4	2023	79.1	2023	78.3
	2022	82.4	2022	80.2	2022	78.7
Sistema Político	C2 Gestión pública y transparencia		C5 Integridad e igualdad de género		C8 Seguridad en el trabajo	
	2023	80.6	2023	82.5	2023	79.5
	2022	80.6	2022	83.5	2022	84.1
Sistema Cultural	C3 Filosofía organizacional		C6 Relaciones laborales		C9 Servicio a la sociedad	
	2023	81.5	2023	81.0	2023	83.3
	2022	83.0	2022	81.7	2022	83.6

Índice por factor



Índice por sector



80.9
APF



Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores

Los 3 reactivos mejor evaluados

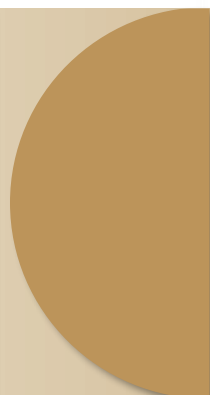
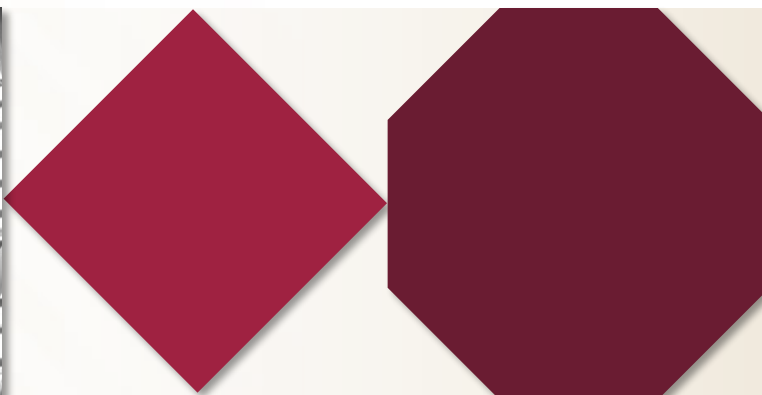
- | | |
|--------|---|
| 96.1 % | Me conduzco con actitud de servicio a mis compañeras y compañeros. |
| 95.7 % | Utilizo de manera responsable los recursos públicos. |
| 94.3 % | Mi comportamiento está orientado a la atención y vigilancia permanente de la aplicación de la legislación fiscal. |

Los 3 reactivos peor evaluados

- | | |
|--------|---|
| 74.2 % | Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen. |
| 71.5 % | Puedo cubrir mis gastos, incluyendo mis deudas de manera quincenal con el ingreso que recibo. |
| 63.3 % | Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos. |

3.

Instituciones con mejores índices de la ECCO 2023



Participación

Las cinco instituciones que aplicaron más encuestas



Instituciones con mejores resultados por tamaño y con participación superior al 80%

Instituciones con más de
15,000 personas

Índice global

- 1.** **84.8** **Servicio de Administración Tributaria**
- 2.** **81.4** **Guardia Nacional**
- 3.** **79.5** **Instituto Mexicano del Seguro Social**

Instituciones con mejores resultados por tamaño y con participación superior al 80%

Instituciones que cuentan con
5,000 – 14,999 personas

Índice global

1.	85.0	Instituto Nacional de Migración
2.	84.5	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
3.	82.7	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural

Instituciones con mejores resultados por tamaño y con participación superior al 80%

Instituciones que cuentan con
1,500 – 4,999 personas

Índice global

1.

97.2

Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias "Ismael Cosío Villegas"

2.

90.2

Secretaría de la Defensa Nacional

3.

89.2

Secretaría de Marina

Instituciones con mejores resultados por tamaño y con participación superior al 80%

Instituciones que cuentan con
500 – 1,499 personas

Índice global

1.

92.9

**Fondo de Garantía y Fomento para la
Agricultura, Ganadería y Avicultura**

2.

89.2

Nacional Financiera, S.N.C.

3.

88.7

**Instituto de Seguridad Social para las
Fuerzas Armadas Mexicanas**

Instituciones con mejores resultados por tamaño y con participación superior al 80%

Instituciones que cuentan con menos de **500 personas**

Índice global

1.	94.9	Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte
2.	94.2	Administración del Sistema Portuario Nacional Dos Bocas, S.A. de C.V.
3.	93.4	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar

Plantillas ECCO 2023

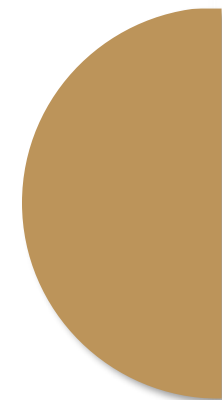
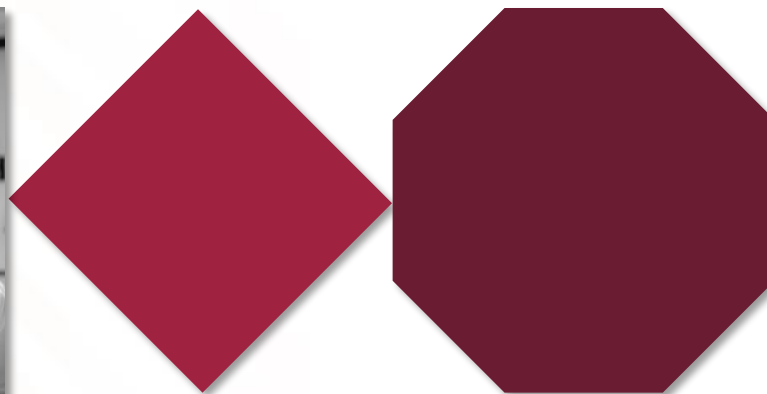
¿Dónde?
Micrositio ECCO:

https://uprh.apps.funcionpublica.gob.mx/ECCO_APF/resultados.html

CLAVE DEL RAMO	NOMBRE DEL RAMO	CLAVE DE LA UR	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	INDICE GLOBAL POR INSTITUCION	Encuestas recibidas	Puestos ocupados	% Participación
27	Secretaría de la Función Pública	000	Secretaría de la Función Pública	85.7	2,539	2,344	100.0



4. Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)



¿Qué son?

CATÁLOGO DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Unidad de Política de Recursos Humanos
de la Administración Pública Federal.

Dirección General de Profesionalización de la APF.

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional **(PTCCO)** representan el conjunto de acciones que nos permitirán mejorar la APF mediante la construcción de espacios laborales igualitarios y libres de todo tipo de violencia que permitan el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos, ello como parte de las estrategias del combate a la corrupción y a la impunidad para lograr la consolidación de un ambiente laboral que permita servir más y mejor a todo el pueblo de México.

¿Qué deben incluir en las PTCCO 2024?

Conforme al 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, se deberá incluir:

- 1** **Análisis de resultados estadísticos**
- 2** **Análisis de resultados de comentarios y sugerencias**
- 3** **Comparativo de resultados**
- 4** **Definición de objetivos**
- 5** **Definición de las PTCCO**
- 6** **Calendarización de las PTCCO**

Obligaciones en la elaboración de las PTCCO 2024

1

Considerar la difusión a todo el personal de los resultados generales de la institución y de las prácticas de transformación programadas.

2

Considerar el desarrollo de las PTCCO para los cuadrantes y factores cuyo índice se haya ubicado por debajo del índice global de la APF.

3

Es conveniente que las prácticas promuevan los fines del servicio público.

4

Analizar globalmente los resultados de la institución.

5

Definir objetivos y prácticas con alcance institucional, que sean precisos, eficaces, claros, medibles y con plazos de cumplimiento determinados y viables.

¿Cómo se evaluarán las PTCCO 2024?

	Criterios que cumplir	Puntuación	Descripción
1	Análisis cuantitativo Resultados estadísticos de datos sociodemográficos	5	Gráficas y/o tablas de factores, reactivos y datos sociodemográficos con análisis e interpretación.
2	Análisis cualitativo Comentarios y sugerencias	5	Gráficas y/o tablas de comentarios y sugerencias con análisis e interpretación.
3	Análisis comparativo Comparación de resultados a nivel APF, a nivel interinstitucional y, en su caso, entre áreas	10	Gráficas y/o tablas de resultados, comparando cuadrantes, factores y reactivos con análisis e interpretación. (Para el análisis de los resultados a nivel APF únicamente emplear el modelo Tichy)
4	Análisis comparativo Comparación de resultados a nivel institucional y, en su caso, entre áreas con el año anterior	10	Gráficas y/o tablas de resultados, comparando cuadrantes entre el año actual y el anterior, con análisis e interpretación.
5	Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad	10	Derivado del análisis de los resultados, descripción de las fortalezas y áreas de oportunidad identificadas

¿Cómo se evaluarán las PTCCO 2024?

	Criterios que cumplir	Puntuación	Descripción
6	Definición de objetivos estratégicos , específicos mensurables y alcanzables	10	Objetivos que fortalezcan cuadrantes, factores y reactivos identificados con baja puntuación, así como el resultado del análisis de los comentarios o sugerencias, identificados como áreas de oportunidad
7	Definición de prácticas de transformación	10	Vincular a cada objetivo práctica o acciones para su logro. Nótese que debe incluir al menos una práctica de transformación relacionada con liderazgo
8	Programación de las prácticas de transformación	5	Cronograma de actividades orientadas a la realización de la práctica (inicio y fin), durante el periodo del 1° de enero al 13 de septiembre. (Incluir un cronograma específico por cada práctica distinta a las que incluye la cédula de programación de las PTCCO 2023)
9	Efectividad de las PTCCO. Mejóro su índice Global al año anterior	30	Por cuadrante y factor (deberá considerar el que obtuvo el resultado más bajo en año anterior) Por UA (en su caso, deberá considerar la que obtuvo el resultado más bajo en año anterior)
10	Difusión de los resultados de la ECCO y de las PTCCO al personal de la institución	5	Difundir entre el personal los resultados y las PTCCO institucionales Este criterio es obligatorio

Compromiso para el programa de PTCCO 2024

Registrar el programa de PTCCO* en el sistema RHnet

Comunicar mediante oficio a la DGPRO** el reporte Excel, firmado por el TUAJF u homólogo, con los objetivos, prácticas con calendario y remitir por correo electrónico a la DCE***.

Registrar las evidencias del cumplimiento de cada PTCCO en el sistema RHnet durante todo el año, conforme a las fechas comprometidas 2024

1

Hasta el 29 de marzo de 2024

2

Hasta el 29 de marzo de 2024

3

Hasta el 13 de septiembre de 2024

Ejemplo de efectividad de las PTCCO 2023, criterio 9 (ciclo 2022)

Criterio 9 de evaluación	Descripción
Efectividad de las PTCCO (Resultados ECCO 2022 vs Resultados ECCO 2023)	<ul style="list-style-type: none">¿Se encontraron mejoras en el índice global, puntajes de cuadrantes y factores a comparación con el año anterior?.Se deberán considerar los cuadrantes y factores que obtuvieron los puntajes más bajos el año anterior.Se deberán realizar las comparaciones de los puntajes a nivel APF, nivel interinstitucional y, en su caso, entre áreas.

Fecha límite para cargar en el sistema RHnet:
29 de febrero de 2024.

¿Dónde? Sección “CARGA DE ARCHIVOS PTCCO”.

	Factor	Índice 2022	Índice 2023	
Gráfica comparativa Institución/Factor	Igualdad de género	75.5	70.1	↓
	Reconocimiento laboral	78.1	80.1	↑
	Balance trabajo-familia	75.1	75.4	↑
	Integridad y no discriminación	79.8	77.2	↓

Con relación a la Efectividad de las PTCCO en los factores más bajos del ciclo 2022, podemos apreciar que para el ciclo 2023, Igualdad de Género e Integridad y no discriminación, no incrementaron su índice por lo que dicha institución se enfocará en realizar Prácticas de Transformación eficaces, desarrollando actividades creativas que se vean reflejadas en la perspectiva del personal que labora en esta institución.

*Para más ejemplos consulta la presentación “Ejemplo Efectividad ECCO 2022 vs 2023” en Materiales de apoyo (Documentos relevantes) dentro del Micrositio ECCO: https://uprh.apps.funcionpublica.gob.mx/ECCO_APF/documentos.html



Prácticas destacadas (PTCCO 2023)

CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS

CIATEJ

Buzón del Reconocimiento

BUZÓN DEL RECONOCIMIENTO

Instrucciones:

¡Participa!

Lo estás haciendo bien, no te exijas tanto, estás aprendiendo, vas a tu propio ritmo. ¡Suerte! - Arturo Lugo S.

Dinámica La Carta Anónima

Objetivo: Cada persona trabajadora podrá identificar los principales obstáculos para lograr la igualdad de género en los diferentes ámbitos en que se desarrollan y de esta manera detectar posible soluciones.

Factor de impacto: Igualdad de género

Tamaño del grupo: Cualquier número de integrantes.

Material utilizado: Hoja en blanco, una caja, lápiz o pluma para cada participante.

Tiempo requerido: 35 minutos.

Método:

1. Cada persona participante de manera individual, debe escribir en una hoja cuál es el principal obstáculo que detectan para alcanzar la igualdad de género en los diferentes ámbitos en que se desarrollan.

GOBIERNO DE MÉXICO

DATOS GENERALES

Acción:

Objetivo:

SOPORTES DE CUMPLIMIENTO

Impacto:

Comentarios:

El objetivo del "Salud de las trabajadoras lesbianas", tiene como objetivo crear conciencia y sensibilización de las autoridades de gobierno en los ámbitos públicos que afectan con su actuar al ambiente laboral por tal motivo es importante fomentar un ambiente de respeto y cordialidad entre el personal, para fortalecer una buena imagen institucional y vitalidad en los servicios.

¿Salud de las trabajadoras lesbianas?

LGB

Este acrónimo se utiliza para referirse a las personas transgénero, transexuales, y su significado varía según los significados.

L: Lesbiana: Se refiere a mujeres que se atraen sexualmente hacia otras mujeres.

G: Gay: Generalmente se utiliza para hombres que se atraen sexualmente hacia otros hombres. También se utiliza como término genérico para referirse a personas homosexuales.

B: Bisexual: Se refiere a personas que se atraen sexualmente tanto hacia personas del mismo género como hacia personas de otro género.

T: Transgénero: Hace referencia a personas cuyo género asignado al nacer y su identidad de género difieren.

T: Transexual: Si bien el término "transgénero" es más amplio, algunas personas aún utilizan el término "transexual" para referirse a personas que han realizado una transición médica o social.

I: Interssexual: Se refiere a personas que nacen con características sexuales que no se ajustan a las definiciones típicas de masculino o femenino. Esto puede incluir ausencia de ciertos órganos reproductivos.

Q: Queer: Originalmente utilizado como un término de insulto por algunas personas como una forma de desafiar las categorías tradicionales de género, ahora se ajusta a las categorías tradicionales de género.

***:** El símbolo "*" se utiliza para incluir a personas con identidades de género y orientaciones sexuales que no se ajustan a las definiciones típicas de masculino o femenino. Esto puede incluir asexualidad.

Es importante destacar que...

"Campaña de salud de las trabajadoras lesbianas"

Desafíos que enfrenta la comunidad LGBTTIQ+

A lo largo de la historia, las personas LGBTTIQ+ han enfrentado discriminación, estigmatización y violencia debido a su orientación sexual o identidad de género.

Aunque se han logrado avances en la lucha por la igualdad de derechos, todavía existen desafíos y disparidades en muchos países en términos de legislación, acceso a servicios de salud y bienestar y aceptación social.

"La igualdad no es una opción, es un derecho para todas y todos"

Reconocer a las personas LGBTTIQ+ es un acto de igualdad y justicia, ya que todas las personas merecen ser tratadas con dignidad y respeto.

CONAFOR

Investiga y conoce

Aprende sobre la diversidad sexual y de género. Familiarízate con los términos y conceptos relacionados con la comunidad LGBTI+ para comprender mejor sus experiencias y desafíos. La educación te ayudará a evitar estereotipos y prejuicios.

Escucha y aprende

Mantente abierto(a) a escuchar las experiencias y perspectivas de las personas LGBTIQ+ sin juzgar. Pregúntales acerca de sus vivencias y desafíos, y muestra empatía hacia sus experiencias.

Comparte

Transmite tu conocimiento y experiencias con otras personas. Explica la importancia de la igualdad y los derechos de las personas LGBTIQ+, y trabaja para desear los estereotipos y la discriminación en los círculos sociales.

Actúa contra la discriminación

Si presencias o escuchas comentarios o acciones discriminatorias hacia las personas LGBTIQ+, actúa en consecuencia.

Estadísticas

El motivo de este mensaje es comunicarle los resultados de la COMISIÓN DE EVALUACIÓN INTERNA DE LA DICTE para el cuarto trimestre de 2023. Las etapas del proceso para seleccionar al personal a obtener el estatus de **DESARROLLADO** del MES fueron:

1. **Recepción de propuestas:** Por medio de correo electrónico, se solicitó al personal de planta de la DICTE el envío de producciones con fecha límite al martes 3 de octubre de 2023. En total se presentaron siete propuestas, una por la Dirección de Sistemas, dos por la Dirección General y cuatro por la Dirección de Informática y Telecomunicaciones.
2. **Integración de la comisión:** La comisión fue integrada por miembros de las tres áreas de la DICTE: Informática y Telecomunicaciones, Recursos Humanos y Administración. El personal operativo de base seleccionado a la C. Bertha Patricia Mora Ballesteros, en su momento la participación de su padre. Por parte del personal operativo de confianza, fue seleccionado a la C. María Guadalupe Sánchez Abalar y como suplente, al C. Rómulo Parraza García. Se adjuntan resultados de las votaciones. Nota: del personal operativo seleccionado se evaluó a sí mismo, ni a favor, ni en contra.
3. **Evaluación:** La reunión de la Comisión se llevó a cabo el martes 10 de octubre de 2023 a las 12:00 horas. El orden del día fue: presentación de resultados de votaciones para integrar la Comisión, lectura de propuestas y evaluación de cada persona propuesta. Las evaluaciones son anónimas, en el sentido de que no se registra el nombre del evaluador.
4. **Publicación de resultados:** Una vez recibidas las evaluaciones de la Comisión, se realizó el control de los puntajes por factores conforme a los "Criterios" para el otorgamiento del premio "El servidor público del mes" al personal operativo activo en el ámbito de trabajo administrativo. De las siete producciones, se otorgó el premio a los tres puntajes más altos, uno por mes del periodo de octubre a diciembre. Los resultados fueron los siguientes: doctor Efraim Acuña, Oscar Dávalos Hernández y Rómulo Parraza García.

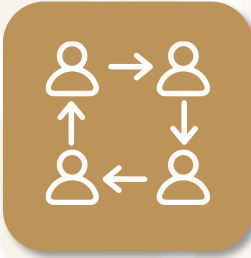
Si eres o fuiste víctima de hostigamiento u acoso sexual, violencia laboral y discriminación, NO DUEDES EN DENUNCIAR.

DENUNCIANDO MEJORAMOS NUESTRO CLIMA ORGANIZACIONAL



2024 AÑO DE Felipe Carrillo PUERTO GOBIERNO DEL PUEBLO, REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR DEL MAYOR

Prácticas destacadas (PTCCO 2023, ECCO 2022)



Factor: Integridad y no discriminación

Institución: Comisión Nacional Forestal (CONAFOR)

PTCCO: Campaña de no Discriminación a las Personas LGBTTIQ+

Descripción:

Promover la no discriminación hacia las personas LGBTTIQ+ con la Campaña de Conmemoración del 28 de junio "Día Internacional del Orgullo LGBTTIQ+" mediante el diseño y difusión de infografías creativas e informativas.

Desafíos que enfrenta la comunidad LGBTTIQ+

CONAFOR

A lo largo de la historia, las personas LGBTTIQ+ han enfrentado discriminación, estigmatización y violencia debido a su orientación sexual o identidad de género.

Aunque se han logrado avances en la lucha por la igualdad de derechos, todavía existen desafíos y disparidades en muchos países en términos de legislación, acceso a servicios de salud y bienestar y aceptación social.

"La igualdad no es una opción, es un derecho para todas y todos"

Reconocer a las personas LGBTTIQ+ es un acto de igualdad y justicia, ya que todas las personas merecen ser tratadas con dignidad, promover la igualdad de derechos y oportunidades para todos es un valor fundamental en una sociedad inclusiva.

"Campaña de Conmemoración del 28 de junio: Día Internacional del Orgullo LGBTTIQ+"

Formas de respetar los derechos de las personas LGBTTIQ+

CONAFOR

Investiga y conoce
Aprende sobre la diversidad sexual y de género. Familiarízate con los términos y conceptos relacionados con la comunidad LGBT+ para comprender mejor sus experiencias y desafíos. La educación te ayudará a evitar estereotipos y prejuicios.

Escucha y aprende
Mantente abierto(a) a escuchar las experiencias y perspectivas de las personas LGBTTIQ+ sin juzgar. Pregúntales acerca de sus vivencias y desafíos, y muestra empatía hacia sus experiencias.

Actúa contra la discriminación
Si presencias o escuchas comentarios o acciones discriminatorias hacia personas LGBTTIQ+, alza la voz y denuncia la discriminación. Sé un aliado activo y defiende la igualdad y el respeto.

Comparte
Transmite tu conocimiento y experiencias con otras personas. Explica la importancia de la igualdad y los derechos de las personas LGBTTIQ+, y trabaja para desafiar los estereotipos y la discriminación en tus círculos sociales.

"Campaña de Conmemoración del 28 de junio: Día Internacional del Orgullo LGBTTIQ+"

¿Sabes qué significa el acrónimo LGBTTIQ+?

Este acrónimo se utiliza para referirse a una variedad de identidades y orientaciones sexuales, y su significado varía según el contexto y la comunidad, conoce los significados más comunes:

- L: Lesbiana:** Se refiere a mujeres que se sienten atraídas emocional, romántica y/o sexualmente hacia otras mujeres.
- C: Gay:** Generalmente se utiliza para hombres que se sienten atraídos emocional, romántica y/o sexualmente hacia otros hombres. También se puede utilizar como un término genérico para referirse a personas homosexuales, independientemente de su género.
- B: Bisexual:** Se refiere a personas que se sienten atraídas emocional, romántica y/o sexualmente tanto hacia personas del mismo género como hacia personas de otro género.
- T: Transgénero:** Hace referencia a personas cuya identidad de género difiere del sexo asignado al nacer. Una persona transgénero puede identificarse como hombre, mujer o en una variedad de identidades de género diferentes.
- T: Transexual:** Si bien el término "transgénero" se utiliza de manera más común y amplia, algunas personas aún utilizan el término "transexual" para describir a personas que han realizado una transición médica o social para vivir de acuerdo con su identidad de género.
- I: Intersexual:** Se refiere a personas que nacen con características sexuales que no se ajustan a las definiciones típicas de masculino o femenino. Las personas intersexuales pueden tener variaciones en sus cromosomas, hormonas o anatomía sexual.
- Q: Queer:** Originalmente utilizado como un término peyorativo, ha sido reclamado por algunas personas como una forma de identificación. Se utiliza para describir una amplia gama de identidades y expresiones de género y orientaciones sexuales que no se ajustan a las categorías tradicionales de heterosexualidad y cisgénero.

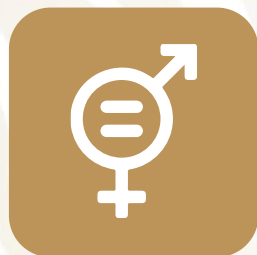
*El símbolo "+" se utiliza para incluir a todas las demás identidades, expresiones de género y orientaciones sexuales que no se mencionan específicamente en el acrónimo. Esto puede incluir asexuales, pansexuales, no binarios, entre otros.

Es importante destacar que estos términos y sus significados están en constante evolución, y que cada persona puede tener su propia forma de identificarse y expresarse. Además, es fundamental respetar y reconocer la diversidad de las experiencias y vivencias de las personas LGBTIQ+.

"Campaña de Conmemoración del 28 de junio: Día Internacional del Orgullo LGBT+"



Prácticas destacadas (PTCCO 2023, ECCO 2022)



Factor: Igualdad de género

Institución: Tribunal Superior Agrario (TSA)

PTCCO: La Carta Anónima

Descripción:

Crear un espacio seguro en el que se compartieran mediante cartas anónimas barreras y problemáticas hacia la igualdad de género y, posteriormente, proponer posibles soluciones de manera grupal.



UNIDAD GENERAL ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
**COORDINACIÓN
ECCO - PTCCO**

"Dinámica La Carta Anónima"

Objetivo: Cada persona trabajadora podrá identificar los principales obstáculos para lograr la igualdad de género en los diferentes ámbitos en que se desarrollan y de esta manera detectar posible soluciones.

Factor de impacto: Igualdad de género

Tamaño del grupo: Cualquier número de integrantes.

Material utilizado: Hoja en blanco, una caja, lápiz o pluma para cada participante.

Tiempo requerido: 35 minutos.

Método:

- Cada persona participante de manera individual, debe escribir en una hoja cuál es el principal obstáculo que detectan para alcanzar la igualdad de género en los diferentes ámbitos en que se desarrollan.



- Al redactar el obstáculo deben especificar detalles con el fin de que lo pueda leer otra persona y entienda la problemática manifestada. También se debe aclarar que la hoja no debe firmarse.





UNIDAD GENERAL ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
**COORDINACIÓN
ECCO - PTCCO**

TUA 47








Prácticas destacadas (PTCCO 2023, ECCO 2022)



Factor: Reconocimiento laboral

Institución: Centro de Investigación y Asistencia en Tecnología y Diseño del Estado de Jalisco, A.C. (CIATEJ)

PTCCO: Buzón del Reconocimiento

Descripción:

Repartir buzones de reconocimiento por área y motivar a reconocer las pequeñas y grandes acciones que se desempeñan en el ambiente laboral.

Finalmente entregar reconocimientos a las personas que fueron mencionadas en los buzones.



Prácticas destacadas (PTCCO 2023, ECCO 2022)



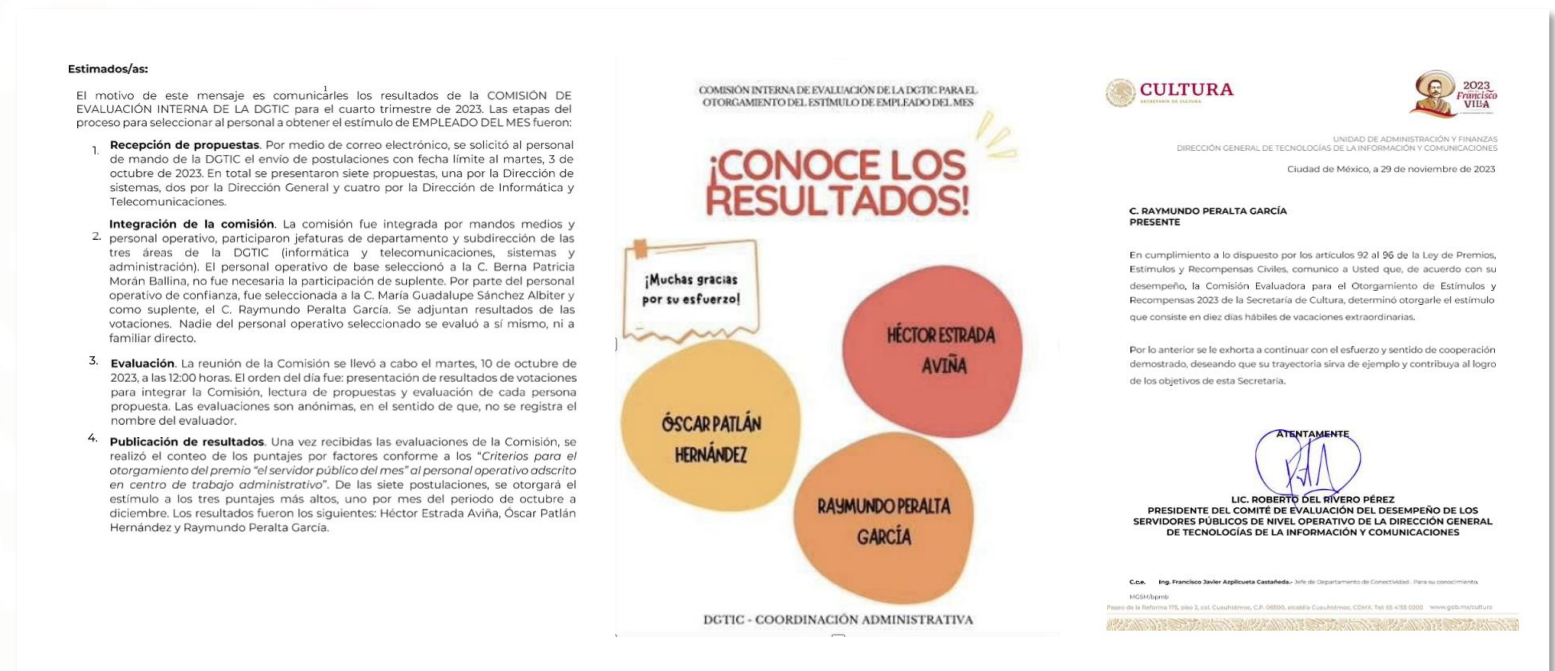
Factor: Reconocimiento laboral (incentivos no monetarios)

Institución: Secretaría de Cultura

PTCCO: Convocatoria para otorgar estímulos (días hábiles de vacaciones extraordinarias o tardes libres) innovadores a las personas servidoras públicas con el mejor desempeño del mes

Descripción:

Creación de convocatoria para obtener el estímulo de “Persona Empleada del Mes”; se integró una comisión para la evaluación de las personas postulantes, se comunicaron los resultados y otorgaron diez días hábiles de vacaciones extraordinarias a las personas ganadoras.



Estimados/as:

El motivo de este mensaje es comunicarle los resultados de la COMISIÓN DE EVALUACIÓN INTERNA DE LA DGITIC para el cuarto trimestre de 2023. Las etapas del proceso para seleccionar al personal a obtener el estímulo de EMPLEADO DEL MES fueron:

- Recepción de propuestas.** Por medio de correo electrónico, se solicitó al personal de mando de la DGITIC el envío de postulaciones con fecha límite al martes, 3 de octubre de 2023. En total se presentaron siete propuestas, una por la Dirección de sistemas, dos por la Dirección General y cuatro por la Dirección de Informática y Telecomunicaciones.
- Integración de la comisión.** La comisión fue integrada por mandos medios y personal operativo, participaron jefaturas de departamento y subdirección de las tres áreas de la DGITIC (informática y telecomunicaciones, sistemas y administración). El personal operativo de base seleccionó a la C. Berna Patricia Morán Ballina, no fue necesaria la participación de suplente. Por parte del personal operativo de confianza, fue seleccionada a la C. María Guadalupe Sánchez Albitar y como suplente, el C. Raymundo Peralta García. Se adjuntan resultados de las votaciones. Nadie del personal operativo seleccionado se evaluó a sí mismo, ni a familiar directo.
- Evaluación.** La reunión de la Comisión se llevó a cabo el martes, 10 de octubre de 2023, a las 12:00 horas. El orden del día fue: presentación de resultados de votaciones para integrar la Comisión, lectura de propuestas y evaluación de cada persona propuesta. Las evaluaciones son anónimas, en el sentido de que, no se registra el nombre del evaluador.
- Publicación de resultados.** Una vez recibidas las evaluaciones de la Comisión, se realizó el conteo de los puntajes por factores conforme a los "Criterios para el otorgamiento del premio "el servidor público del mes" al personal operativo adscrito en centro de trabajo administrativo". De las siete postulaciones, se otorgará el estímulo a los tres puntajes más altos, uno por mes del periodo de octubre a diciembre. Los resultados fueron los siguientes: Héctor Estrada Aviña, Óscar Patlán Hernández y Raymundo Peralta García.

¡MUCHAS GRACIAS por su esfuerzo!

HÉCTOR ESTRADA AVIÑA

ÓSCAR PATLÁN HERNÁNDEZ

RAYMUNDO PERALTA GARCÍA

DGITIC - COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES
Ciudad de México, a 29 de noviembre de 2023

C. RAYMUNDO PERALTA GARCÍA
PRESENTE

En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 92 al 96 de la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, comunico a Usted que, de acuerdo con su desempeño, la Comisión Evaluadora para el Otorgamiento de Estímulos y Recompensas 2023 de la Secretaría de Cultura, determinó otorgarle el estímulo que consiste en diez días hábiles de vacaciones extraordinarias.

Por lo anterior se le exhorta a continuar con el esfuerzo y sentido de cooperación demostrado, deseando que su trayectoria sirva de ejemplo y contribuya al logro de los objetivos de esta Secretaría.

¡ATENCIÓN!

LIC. ROBERTO DEL RÍO PÉREZ
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE NIVEL OPERATIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

C.c. Ing. Francisco Javier Apicueca Castañeda. Jefe de Departamento de Conectividad. Para su conocimiento.
MCM/Agpe
Plaza de la Reforma 195, piso 3, col. Cuauhtémoc, C.P. 06600, Alcaldía Cuauhtémoc, CDMX. Tel. 55 4158 0200 www.dgcmcultura



Consulta el Catálogo de Prácticas de Transformación de Clima y cultura Organizacional en el Micrositio ECCO: https://uprh.apps.funcionpublica.gob.mx/ECCO_APF/resultados.html

Prácticas destacadas (PTCCO 2023, ECCO 2022)



Factor: Gestión Pública – Anticorrupción

Institución: Fideicomisos Instituidos en Relación con la AGRICULTURA (FIRA)

PTCCO: Campaña de cultura de la denuncia sin represalias a fin de fortalecer la gestión pública y transparencia

Descripción:

Diseñar una campaña para sensibilizar al personal con relación a la cultura de denuncia. Difusión por medio de correo electrónico de carteles informativos diseñados por la propia institución acerca del código de Ética de la APF, así como el Código de Conducta de FIRA, particularmente de aquellas denuncias relacionadas con la violencia laboral.



Prácticas destacadas (PTCCO 2023, ECCO 2022)



Factor: Trabajo en equipo

Institución: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

PTCCO: El Árbol de las Buenas Prácticas Laborales

Descripción:

Convocar al personal de las Unidades Médicas y No Médicas del OOAD CDMX Sur a realizar su “Árbol de las Buenas Prácticas Laborales” con materiales gráficos y de manera creativa.

PTCCO 2023

El Departamento de Capacitación y Transparencia dará a conocer, al Cuerpo de Gobierno de las Unidades Médicas y No Médicas del OOAD Sur del Distrito Federal, las acciones para mejorar el ambiente laboral en los equipos de trabajo, mediante la difusión del “El árbol de las buenas prácticas laborales”.



GOBIERNO DE MÉXICO | IMSS | 30

DATOS GENERALES

Acción 16

La Oficina de Capacitación dará a conocer, al Cuerpo de Gobierno de las Unidades Médicas y No Médicas del OOAD Sur del Distrito Federal, las acciones para mejorar el ambiente laboral en los equipos de trabajo, mediante la difusión del “El árbol de las buenas prácticas laborales”. Quienes serán responsables de implementar las acciones que se realizarán durante los últimos tres trimestres del año, mediante infografías, que deberán rotar en las diferentes áreas que integran la Unidad, colocándolas en lugares visibles para la mayoría de los trabajadores.

Objetivo

Que todo el personal que conforma las Unidades Médicas y No Médicas del OOAD Sur del Distrito Federal, conozcan “El árbol de las buenas prácticas laborales”, mediante la difusión y elaboración de materiales gráficos, con la finalidad de favorecer y mejorar el ambiente laboral.

SOPORTES DE CUMPLIMIENTO

- Evidencia comprometida: Fotografías de la infografía colocada en las áreas estratégicas de los diversos centros de trabajo.

La estrategia del “árbol de las buenas prácticas laborales”, tiene como objetivo crear conciencia principalmente de las situaciones de violencia entre los servidores públicos que vician con su actuar el ambiente laboral, por tal motivo es importante fomentar un ambiente de respeto y cordialidad entre el personal, para fortalecer una buena imagen institucional y calidad en los servicios.

2023 Premio Villa

GOBIERNO DE MÉXICO | IMSS | 30

“Escuela de Enfermería de CMN SXKI”

“Hospital General Regional No. 1 Carlos Mac Gregor”

“Unidad de Medicina Familiar No. 161”

2023 Premio Villa

Prácticas destacadas (PTCCO 2023, ECCO 2022)



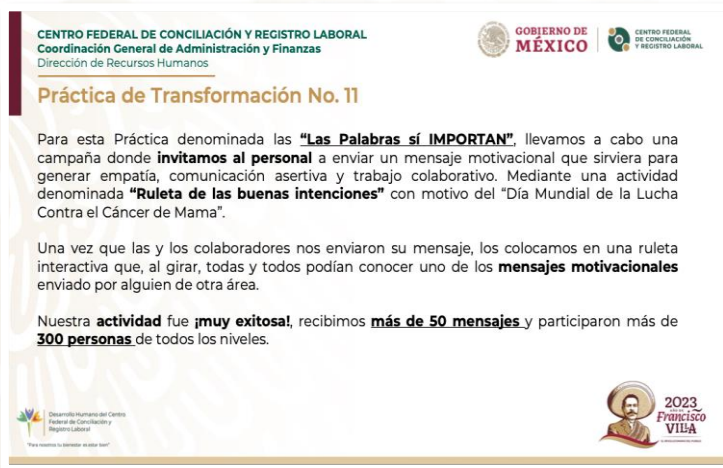
Factor: Calidad de vida laboral y estrés

Institución: Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)

PTCCO: Las Palabras Sí Importan

Descripción:

Crear de manera virtual una “Ruleta de Buenas Intenciones” para motivar a las personas que estén pasando por un momento complicado generando empatía, comunicación asertiva y trabajo colaborativo entre el personal.



CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL
Coordinación General de Administración y Finanzas
Dirección de Recursos Humanos

GOBIERNO DE MÉXICO

CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

Práctica de Transformación No. 11

Para esta Práctica denominada las **“Las Palabras sí IMPORTAN”**, llevamos a cabo una campaña donde **invitamos al personal** a enviar un mensaje motivacional que sirviera para generar empatía, comunicación asertiva y trabajo colaborativo. Mediante una actividad denominada **“Ruleta de las buenas intenciones”** con motivo del “Día Mundial de la Lucha Contra el Cáncer de Mama”.

Una vez que las y los colaboradores nos enviaron su mensaje, los colocamos en una ruleta interactiva que, al girar, todas y todos podían conocer uno de los **mensajes motivacionales** enviado por alguien de otra área.

Nuestra **actividad** fue **¡muy exitosa!**, recibimos **más de 50 mensajes** y participaron más de **300 personas** de todos los niveles.

Coordinación General de Administración y Finanzas
Dirección de Recursos Humanos

2023
FRANCISCO VILLA
REINICIO DEL HILLETARIADO REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR DEL MAYA



Coordinación General de Administración y Finanzas
Dirección de Recursos Humanos

Ruleta de las Buenas Intenciones

Las palabras sí **IMPORTAN**

En el marco del **“Día Mundial de la Lucha Contra el Cáncer de Mama”**, participa a través de mensajes o frases para formar una **“Ruleta de Buenas Intenciones”** que sirva para motivar a alguna persona que esté pasando por un momento difícil.



INSTRUCCIONES

Durante el 16 y 17 de octubre, envía al correo electrónico: arisa.rh@centrolaboral.gob.mx alguna frase o mensaje que a ti en algún momento difícil en tu vida te hubiese gustado escuchar.

No olvides colocar tu nombre



Lo estás haciendo bien, no te exijas tanto, estás aprendiendo, vas a tu propio ritmo. ¡Suerte! - Arturo Lugo S.



Consulta el Catálogo de Prácticas de Transformación de Clima y cultura Organizacional en el Micrositio ECCO: https://uprh.apps.funcionpublica.gob.mx/ECCO_APF/resultados.html

Conclusiones



Conclusiones



- La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 da cuenta de la percepción de 1,017,478 personas servidoras públicas sobre los aspectos que les afectan positiva o negativamente en su entorno laboral. Se logró un índice de aceptación global de 80.9, calificación que existía en el 2021.
- Se incluyen dos nuevos reactivos referentes a la autoadscripción y discapacidad de las personas servidoras públicas, fortaleciendo el instrumento del clima y cultura organizacional. Se obtuvieron resultados referentes a 19 factores de las 272 instituciones y dos Gobiernos Estatales participantes.
- El factor mejor evaluado fue **identidad con la institución** (85.0), seguido de **derechos humanos** (83.4), y de **transparencia** (83.0).

Conclusiones



- Los factores con menor índice de percepción positiva de las personas servidoras públicas corresponden al servicio profesional de carrera (76.1), reconocimiento laboral (76.4) y emergencias (76.9).
- En la Administración Pública en general, durante 2024, las prácticas de transformación deberán enfocarse principalmente a los factores que refiere el párrafo anterior. Así como a fortalecer la educación financiera de las personas servidoras públicas mediante los cursos que ofrece CONDUSEF.
- Para mejorar el entorno laboral, las instituciones deberán elaborar un programa de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional y registrarlo para su evaluación ante la Secretaría de la Función Pública quién dará en todo momento un acompañamiento para el correcto cumplimiento del programa.

Directorio

Roberto Salcedo Aquino

Secretario de la Función Pública

Jaime Arturo Larrazábal Escárraga

Jefe de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF

Silvia Angélica Reza Cisneros

Directora General de Profesionalización de la APF

correo: silvia.reza@funcionpublica.gob.mx

Ana Itzel Urrutia Caballero

Directora de Capacitación y Certificación

correo: itzel.urrutia@funcionpublica.gob.mx

Raúl S. Ramírez Haasmann

Director de Información Estratégica de Personal

correo: rsramirez@funcionpublica.gob.mx

Directorio

Dudas
Técnicas

Galo Molina Diego

Subdirector de Cultura y Cambio Organizacional
correo: gmolina@funcionpublica.gob.mx

Dudas
Metodológicas

Ana Itzel Urrutia Caballero

Directora de Capacitación y Certificación
correo: itzel.urrutia@funcionpublica.gob.mx



ecco@funcionpublica.gob.mx

¡ Gracias !

2023

Encuesta de
Clima y
Cultura
Organizacional



La encuesta de todas y de todos

