

Jornada de Capacitación en materia de Clima y Cultura Organizacional

2024

Dirección General de Profesionalización de la Administración Pública Federal

Encuesta de
Clima y
Cultura
Organizacional



La encuesta de todas y de todos



Principales Temas

1. Efectividad de las PTCCO 2023 (ciclo 2022)

2. Carga de Presentación de Resultados por Institución

3. Carga de Presentación de Evidencias PTCCO 2024

4. Dudas y comentarios

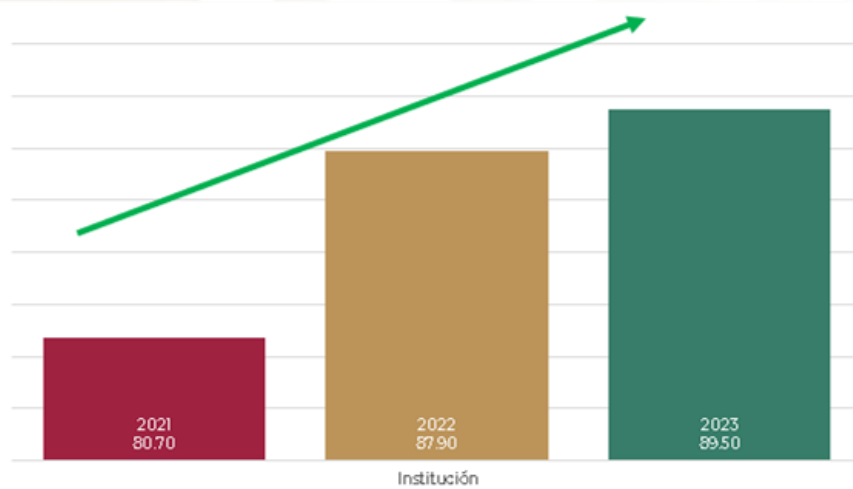
1. Efectividad de las PTCCO 2023 (Ciclo 2022)

Criterio 9	Escala de Evaluación (Grado de logro)		
	Máximo (30)	Suficiente (15)	Inadecuado (0)
Efectividad del último PTCCO. ¿Mejoraron los puntajes de los cuadrantes y factores con respecto al año anterior? Este criterio se evalúa posterior a la obtención de los resultados de la ECCO 2023.	Mejoraron todos los puntajes de cuadrantes y factores más bajos a comparación con el año anterior.	Los puntajes obtenidos de al menos la mitad o más de la mitad de los factores más bajos mejoraron con respecto al año anterior (Por ejemplo: mejoró el puntaje en 2 de los 4 factores más afectados o en 2 de los 3 factores más afectados).	No se encontraron mejoras en ninguno de los puntajes obtenidos en cuadrantes y factores.

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

¿Dónde? RHnet > Sección **“CARGA DE ARCHIVOS PTCCO”**.

Ejemplo por índice global



Ejemplo por cuadrante

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022 Secretaría de la Función Pública			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	82.4	80.2	78.7
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	80.6	83.5	84.1
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	83.0	81.7	83.6

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023 Secretaría de la Función Pública			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	88.2 ↑	83.8 ↑	83.9 ↑
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	87.2 ↑	87.3 ↑	82.8 ↓
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	84.8 ↑	85.3 ↑	88.1 ↑

Ejemplo por factor

Gráfica comparativa Institución / Factor	Factor	Índice 2022	Índice 2023
	Igualdad de género	75.50	70.15 ↓
	Reconocimiento laboral	78.10	80.10 ↑
	Balance trabajo-familia	75.10	75.40 ↑
	Integridad y no discriminación	79.80	77.20 ↓

Cada gráfica comparativa debe estar acompañada de un análisis explicativo.

¿Dónde encuentro la Guía de Efectividad?



The screenshot shows the website interface for the 'MICROSITIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA APF'. The top navigation bar includes 'Trámites', 'Gobierno', and a search icon. Below this, there are tabs for 'Etapas', 'Material de Apoyo', and 'Contacto'. The 'Material de Apoyo' tab is active, and its dropdown menu is open, showing three options: 'Documentos Relevantes', 'Guías de aplicación', and 'Material de difusión'. A mouse cursor is pointing at 'Documentos Relevantes'. The main content area is titled 'Documentos relevantes' and lists four items, each with a download icon: 'Reunión de Planeación ECCO 2023', 'Oficio Circular SRCI/UPRH/009/2023 Invitación a participar en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional', 'Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera.', and 'Guía de Efectividad'. A mouse cursor is pointing at the 'Guía de Efectividad' item.

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

2. Carga de Presentación de Resultados por Institución

1

Cumplir con los 10 criterios y en el orden establecido

2

Cada una de las gráficas deberá contar con su análisis e interpretación.

3

El diseño de la presentación será de manera autónoma

4

La carga deberá realizarse en RHnet ciclo 2023 > Sección > “CARGA DE ARCHIVOS PTCCO”

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

	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 1º 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. Mejoró 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

¿Cómo debemos realizar nuestra Presentación de Resultados?

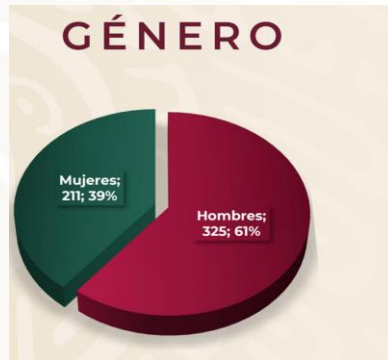


Ejemplos representativos por cada criterio...

1 Análisis cuantitativo

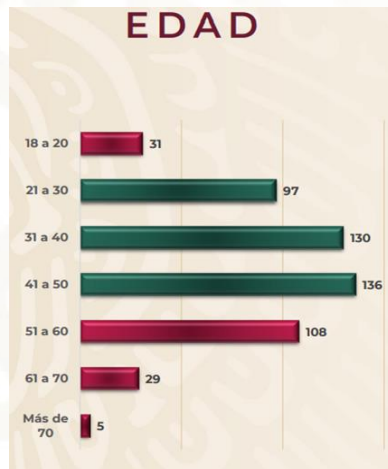
Resultados estadísticos de datos sociodemográficos

Ejemplo



Análisis

El desglose de las personas servidoras públicas en esta institución es de 211 mujeres y 325 hombres lo que nos da un total porcentual de M (39%) H(61%)



Análisis

Podemos apreciar que en la institución la mayoría del personal se encuentra entre los 31 y 50 años

Desarrollar los demás datos sociodemográficos

2 Análisis cualitativo

Comentarios y sugerencias



Ejemplo

Análisis

En la ECCO 2023, se formularon 73 comentarios, de los cuales: el 69.9% fueron felicitaciones y reconocimiento, 20.5% sugerencias y únicamente 2.7% quejas. Los comentarios y sugerencias positivas son muestra de que vamos por buen camino y que estamos haciendo bien las cosas.



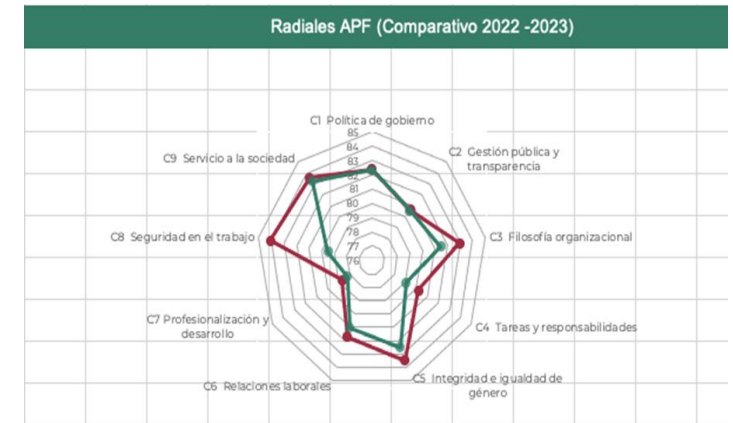
3 Análisis comparativo

Comparación de resultados a nivel APF, a nivel interinstitucional y, en su caso, entre áreas

Ejemplo
APF

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Secretaría de la Función Pública			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	82.4	80.2	78.7
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	80.6	83.5	84.1
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	83.0	81.7	83.6

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
Secretaría de la Función Pública			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	88.2	83.8	83.9
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	87.2	87.3	82.8
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	84.8	85.3	88.1



Análisis

El radial por cuadrante comprueba que en todos los factores la institución sobresalió en las calificaciones obtenidas en la ECCO 2023, en comparación al índice global de la APF.

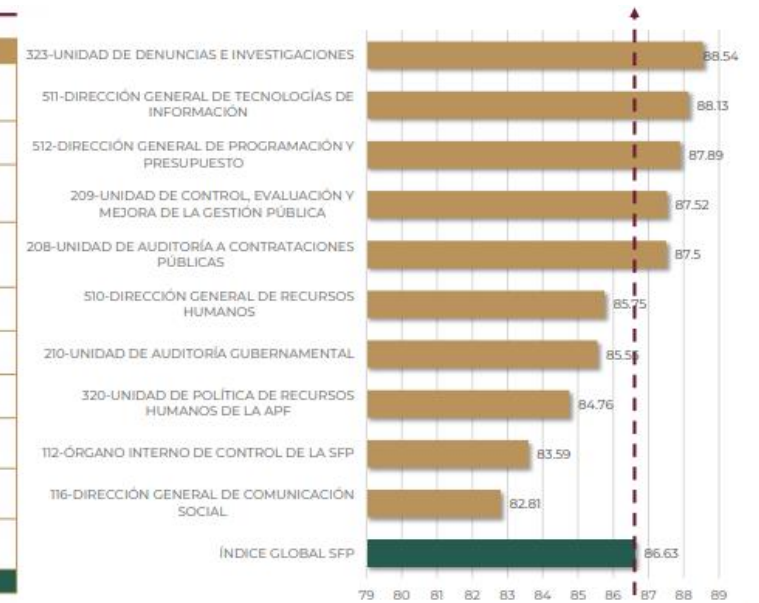
También, nos permite identificar los cuadrantes a considerar como áreas de oportunidad (Profesionalización y desarrollo y tareas y responsabilidades) en el diseño de las Prácticas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional 2024.



Nombre del ramo	Índice global
Defensa Nacional	91.15
Marina	90.14
Presidencia de la República	87.71
Comisión Nacional de Hidrocarburos	86.16
Hacienda y Crédito Público	85.8
Consejo Nacional de Tecnología	84
Comisión Reguladora de Energía	83.12
Gobernación	82.83
Relaciones Exteriores	82.82
Agricultura y Desarrollo Rural	82.73
Trabajo y Previsión Social	82.56
Entidades no Sectorizadas	81.89
Consejería Jurídica	81.64
Energía	81.34
Secretaría de la Función Pública	86.63

Ejemplo Interinstitucional

Área	Calificación
323-UNIDAD DE DENUNCIAS E INVESTIGACIONES	88.54
511-DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	88.13
512-DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO	87.89
209-UNIDAD DE CONTROL, EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA GESTIÓN PÚBLICA	87.52
208-UNIDAD DE AUDITORÍA A CONTRATACIONES PÚBLICAS	87.5
510-DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	85.75
210-UNIDAD DE AUDITORÍA GUBERNAMENTAL	85.55
320-UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA APF	84.76
112-ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DE LA SFP	83.59
116-DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL	82.81
ÍNDICE GLOBAL SFP	86.63



Ejemplo entre áreas

4 Análisis comparativo

Comparación de resultados a nivel institucional y, en su caso, entre áreas con el año anterior

Cuadrante	2022	2023	APF 2023
C1 Política de gobierno	83.11	82.38	88.70
C2 Gestión pública y transparencia	83.20	80.63	87.93
C3 Filosofía organizacional	82.27	82.95	87.31
C4 Tareas y responsabilidades	79.78	80.18	85.63
C5 Integridad e igualdad de género	78.44	83.50	89.69
C6 Relaciones laborales	78.72	81.70	87.59
C7 Profesionalización y desarrollo	81.25	78.71	84.14
C8 Seguridad en el trabajo	79.69	84.06	88.68
C9 Servicio a la sociedad	82.97	83.59	89.66
INDICE GLOBAL	80.91	81.98	87.71

Análisis

En 2022, el cuadrante con menor índice global evaluado fue el de Integridad e igualdad de género, con una calificación de 78.44 y en 2023 incrementó su evaluación a 83.50, lo que representa 5.06+. Respecto de este mismo rubro, la institución en 2022 obtuvo 89.69, lo que supera en ambos años la calificación de la APF.

El mismo comportamiento se detecta en el índice global, al lograrse un incremento de la percepción positiva en el tiempo, lo cual refleja el avance alcanzado en estas materias.

5 Identificación de **fortalezas** y **áreas de oportunidad**

Son fortalezas de la institución y su personal:

Con relación a los resultados obtenidos en este ciclo, podemos aseverar que hemos mantenido un índice alto en los siguientes factores:

- **117 Identidad con la institución**
- **118 Igualdad de género**
- **111 Calidad de vida laboral y estrés**

Esto nos indica que hemos venido realizando prácticas de transformación que se han reflejado en buenos resultados.

Son áreas de oportunidad y mejora de la institución y su personal:

Debemos considerar que se pondrá mayor esfuerzo en los factores.

- **115 Evaluación del desempeño**
- **112 Capacitación**
- **124 Reconocimiento laboral**

Esto nos lleva a desarrollar actividades dentro de la institución que se encuentren enfocadas a tener una visión distinta en los factores antes mencionados. Por tal motivo se desarrollarán Prácticas de Transformación enfocadas en el bienestar de los empleados y de la institución.

6 Definición de **objetivos estratégicos**, específicos mensurables y alcanzables

¡Podemos!

Listar
Enumerar
Desarrollar

Ejemplo

- ❑ **Establecer los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que deben ser conocidos y aplicados por todas las personas servidoras públicas, para proporcionar ambientes laborales adecuados, través del Código de Ética y el Código de Conducta.**
- ❑ **Promover cursos de capacitación para desarrollar habilidades gerenciales para el personal adscrito a la institución.**
- ❑ **Dar a conocer mediante actividades dinámicas la importancia del Clima Organizacional y la Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.**
- ❑ **Generar acciones que contribuyan a reconocer el trabajo de las personas servidoras públicas de la institución, incentivando sus esfuerzos y motivando la realización de sus labores.**
- ❑ **Difundir propuestas de actividades culturales-recreativas que les permitan a las personas servidoras públicas, lograr un equilibrio entre el trabajo y la familia.**

7 Definición de **prácticas** de transformación

Ejemplo

Num	OBJETIVO ESTRATÉGICO	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN O ACCIONES DE MEJORA	FACTOR
1	Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023	Se difundirán los resultados globales a través de comunicación interna. Así mismo, se enviará a cada una de las unidades administrativas y Órganos Internos de Control el detalle de los resultados obtenidos por UA.	117 – Identidad con la institución
2	Difundir “Gaceta en familia” a través de comunicación interna en la SFP. La revista digital tiene el objetivo de que el personal tenga mensualmente: claves para mejorar el clima y cultura organizacional al interior de la SFP; actividades para realizar en familia; esparcimiento y cultura en general para mejorar el balance entre familia-trabajo	Se difundirá una publicación mensual en la intranet de la institución y ofrecerá como secciones : 1) Claves para mejorar el clima y cultura organizacional al interior de la SFP; 2) Actividades para realizar en familia; 3) Esparcimiento y cultura en general; 4) Técnicas sobre la administración efectiva del tiempo	110 – Balance trabajo-familia
3	Implementar el curso Habilidades gerenciales.	Instrumentar en la plataforma del Sistema de Profesionalización de la SFP el curso Habilidades gerenciales	124 – Reconocimiento laboral
4	Sentar las bases organizacionales y operativas del Centro de Estudios para prevenir la Corrupción y la Impunidad	Se sentarán las bases organizacionales y operativas del Centro de Estudios para prevenir la Corrupción y la Impunidad	112 – Capacitación 125 – Servicio Profesional de Carrera

CATÁLOGO DE PTTCO 2023-2024

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.



GOBIERNO DE MÉXICO

Trámites Gobierno

MICROSITIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA APF

Etapas ▾ Material de Apoyo ▾ Contacto

Planeación
Aplicación
Resultados

Resultados ECCO

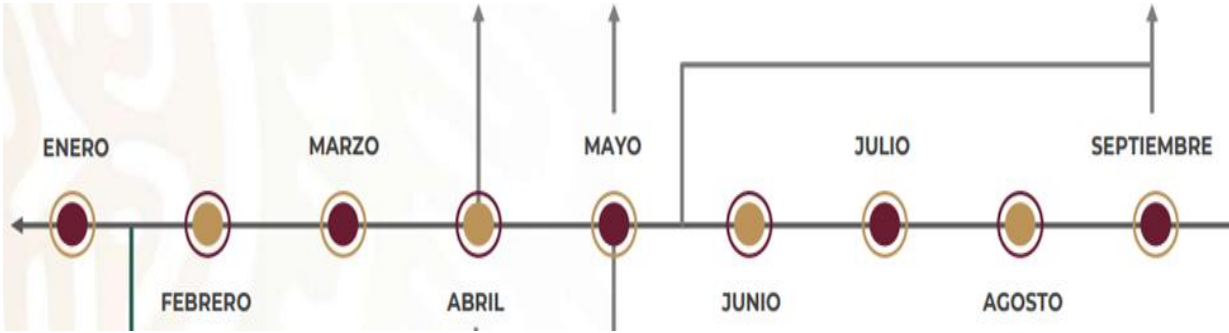
- Resultados ECCO 2019
- Resultados ECCO 2020
- Resultados ECCO 2021
- Plantillas ECCO 2021
- Resultados ECCO 2022
- Plantillas ECCO 2022
- Video ECCO 2022
- Resultados ECCO 2023
- Plantillas ECCO 2023
- CATALOGO DE PTCCO 2022
- CATALOGO DE PTCCO 2023-2024

8 Programación de las prácticas de transformación

No.	PRÁCTICA DE TRANSFORMACIÓN	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Publicar por medios impresos y/o electrónicos, los resultados de la ECCO 2022, así como las PTCCO que serán implementadas en 2023, a fin de que todo el personal de la Dependencia se involucre en su cumplimiento.	28	14								
2	Difundir la ubicación de la ludoteca, al interior de la Dependencia, así como el Reglamento que deberá seguirse para el otorgamiento del servicio.		17					15			
3	Difundir, vía correo electrónico, actividades lúdicas que las personas servidoras públicas puedan desarrollar en compañía de su familia.			18				15			
4	Desarrollar una rutina de ejercicios simples que puedan realizar todas las personas servidoras públicas sin importar edad, sexo y/o condición física, programar el horario en el que se realizará y hacerlo del conocimiento de todo el personal.			08							15

Debe incluir:
Cronograma con fechas de inicio y término

Ejemplo



9 Efectividad de las PTCCO. Mejoró su índice Global al año anterior

Debemos realizar comparativo de nuestros cuadrantes y factores más bajos con respecto al ciclo anterior

Cada gráfica comparativa debe estar acompañada de un análisis explicativo.

Ejemplo

	Factor	Índice 2023	Índice 2024	
Gráfica comparativa Institución / Factor	Igualdad de género	75.50	70.15	↓
	Reconocimiento laboral	78.10	80.10	↑
	Balance trabajo-familia	75.10	75.40	↑
	Integridad y no discriminación	79.80	77.20	↓

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

10 **Difusión** de los resultados de la ECCO y de las PTCCO al personal de la institución

1.- **Informar los logros y resultados obtenidos**

2.- **Informar las prácticas programadas**

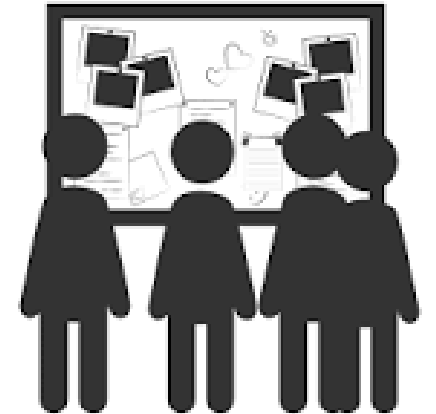
CATÁLOGO DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

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

Dirección General de Profesionalización de la APF.

Sugerencias de modalidades de difusión

- **Presentación Power Point**
- **Video - cápsula**
- **Podcast**
- **Folleto**
- **Infografía**
- **Historieta**
- **Cartel**
- **Periódico mural-virtual**
- **Correo masivo**



3. Carga de Presentación de Evidencias PTCCO 2024

Para facilitar y agilizar los procesos de entrega y evaluación de evidencias de las PTCCO 2024, solicitamos como nuevo requerimiento que estas sean cargadas cumpliendo con los **6 criterios** desglosados en la siguiente diapositiva.



Criterios		Descripción
1	Factor relacionado	Especificar el factor relacionado con la PTCCO.
2	Objetivos estratégicos	Describir la meta propuesta a alcanzar de manera concisa.
3	Práctica de Transformación del Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)	¿Cuáles fueron las acciones de mejora realizadas? Mencionar el nombre de la PTCCO y describir las actividades realizadas de manera clara y detallada.
4	Difusión de la PTCCO y Participantes	Describir las vías de difusión de la PTCCO al personal. Mencionar qué grupo/s participaron en la realización de la PTCCO. Si se conoce el número de asistentes añadirlo.
5	Fecha y duración de la PTCCO	Especificar la fecha en que se llevaron a cabo las PTCCO y la duración que éstas tuvieron.
6	Evidencias materiales	Añadir fotos, documentos, y/o archivos que den prueba de las acciones de mejora llevadas a cabo. En caso de cursos, se pide adjuntar lista de asistencia y ejemplos de las constancias. (No es necesario compartir el total de estas)

Ejemplo: PTCCO 1

1 Factor: Reconocimiento laboral

2 **Objetivos Estratégicos:** Reconocer el desempeño destacado y/o sobresaliente del personal en el ejercicio de sus funciones o actividades.

- 3 **PTCCO:**
- Convocar a un buzón de reconocimientos por área y motivar al personal a reconocer a las personas que ejercen pequeñas y grandes acciones en el ambiente laboral.
 - Crear un sistema de incentivos mensuales no económicos con el propósito de reconocer a las personas servidoras públicas a que logren cumplir sus metas y objetivos, mediante beneficios como días o tardes libres.

4 Difusión de la PTCCO y Participantes

- Tanto la invitación a las conferencias como a los cursos en línea se realizó por medio de correo institucional, para los cursos se mandaban recordatorios mensuales.
- Práctica dirigida hacia todo el personal. El total de las constancias de asistencia a cursos fue de 320 personas servidoras públicas.

5 Fecha y/o duración de la PTCCO:

Práctica realizada de marzo a agosto 2024 con entrega de reconocimientos en la primera semana de cada mes.

Calidad es mejor que cantidad:
Añadir únicamente aquellas
PTCCO relacionadas con el factor a
mejorar.

6 Evidencias materiales:



Desarticulando las violencias, tejiendo coincidencias
17 de marzo a las 10:00 horas



Evitar añadir imágenes/archivos difusos o borrosos.

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 TUAF 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

4. Dudas y comentarios



Encuesta de
Clima y
Cultura
Organizacional



¡Logremos que las dinámicas cuadradas se conviertan en círculos en movimiento!