



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

Secretaría Administrativa

Subdirección de Personal

Departamento de Capacitación y Servicios al Personal

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

-ANÁLISIS DE RESULTADOS-



INTRODUCCIÓN

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), es una herramienta de la Secretaría de la Función Pública (SFP) que se aplica en todas las instituciones dependientes del Gobierno Federal y que sirve para medir el Clima y Cultura Organizacional de las instituciones públicas. Tiene como objetivo principal identificar y medir el grado de percepción que tienen los servidores públicos, sobre el clima en el que se desenvuelven dentro de su entorno laboral.

En el caso de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), el periodo de aplicación se llevó a cabo de octubre a diciembre de 2019, con la participación de 507 servidores públicos, de un universo de 1451, lo que representó el 34.94% de participación.

La SFP recomienda que la calificación global de las instituciones participantes sea mayor a 80 puntos, ya que esto determina la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) y un avance constante en el Clima y Cultura Organizacional.

En la ECCO 2019, la UPN obtuvo una calificación global de 76 puntos, por lo que durante el 2020 se buscará diseñar e implementar estrategias y acciones que impacten en el sentir y actuar de los servidores públicos, con el propósito de alcanzar el puntaje recomendado por la SFP.

El presente análisis comprende la participación de 507 servidores públicos y corresponde a los siguientes reportes:

1.-Análisis cuantitativo: Se divide en datos sociodemográficos, reactivos y factores por institución.

Datos sociodemográficos.- Los datos mostrados en las gráficas corresponden a: género, edad, estado civil, nivel escolar, nivel de puesto, años en el servicio público, años en el puesto, años en la iniciativa privada, estudios actuales y, si ocupa un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera, mencionando en cada gráfica, el dato de mayor relevancia.

Reactivos y factores por institución.- Se graficaron los índices de cada reactivo (pregunta) con el índice de su factor, los índices de los factores de clima y cultura organizacional y de competencias, así como el índice de todos los reactivos de la ECCO, mencionando los mayores reactivos calificados mismos que son considerados como fortalezas.

2.- Análisis cualitativo: Las opiniones y sugerencias emitidas por los encuestados se clasificaron y se calificaron por tipo de opinión, señalando las que tuvieron mayor mención.

3.- Análisis comparativo: Mediante una tabla se compararon los resultados obtenidos en la ECCO 2017 con los de la ECCO 2019.



4.- Efectividad del último PTCCO: Se realizó un comparativo entre las prácticas cumplidas contra las registradas del año inmediato anterior, con la finalidad de obtener el porcentaje de cumplimiento del PTCCO 2018.

5.- Definición de objetivos estratégicos: Se construyeron 5 objetivos estratégicos, los cuales derivan de los factores calificados más bajos, toda vez que demuestran las áreas de oportunidad de la UPN.

Objetivo y características de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

De acuerdo con la Secretaría de la Función Pública, el **objetivo de la ECCO** es **"Conocer el sentir de los servidores públicos y la forma en que viven y perciben el ambiente de trabajo en diferentes aspectos; el propósito está enfocado en fortalecer la cultura de servicio y en la búsqueda de transformaciones organizacionales, en consonancia con la misión y visión de la institución y las motivaciones personales"**.

Asimismo, las **características** de la encuesta es que:

- 1.-Es electrónica.
- 2.-Es censal.
- 3.-Es confidencial: no se registra ningún nombre o datos personales de identificación; las respuestas son procesadas en grupo y su manejo es absolutamente privado.
- 4.-Es insumo para la elaboración del PTCCO.

Cuestionarios

Actualmente, con el fin de no viciar los resultados del diagnóstico, la SFP implementa alternadamente dos modelos de la ECCO (encuesta tipo A y tipo B), utilizando los mismos reactivos con diferente acomodo de factores.

De acuerdo con lo observado en años anteriores, la encuesta tipo A se aplicó durante los años 2015, 2017 y 2019, en tanto que en el 2016 y el 2018 se utilizó el modelo tipo B.



Factores de medición

- I.-Reconocimiento laboral
- II.-Capacitación especializada y desarrollo
- III.-Mejora y cambio
- IV.-Calidad y orientación al usuario
- V.-Equidad y género
- VI.-Comunicación
- VII.-Disponibilidad de recursos
- VIII.-Calidad de vida laboral
- IX.-Balance trabajo - familia
- X.-Colaboración y trabajo en equipo
- XI.-Liderazgo y participación
- XII.-Identidad con la Institución y valores
- XIII.-Austeridad y Combate a la corrupción
- XIV.-Enfoque a resultados y productividad
- XV.-Normatividad y procesos
- XVI.-Servicio Profesional de Carrera
- XVII.-Impacto de la encuesta en mi institución



Factores fractales* básicos

XVIII.-Profesionalización de la
Administración
Pública Federal

XIX.-Estrés laboral

XXVII.-Igualdad y No-Discriminación

***Fractal:** quiere decir que
tomando de los mismos
reactivos y combinándolos de
diferentes forma entre ellos,
nos permite crear nuevas
relaciones, y por lo tanto medir
temas diferentes.

Factores fractales* competencias

XX.-Vocación de servicio en la Administración
Pública

XXI.-Construir relaciones en la Administración
Pública

XXII.-Actuar con valores en la Administración
Pública

XXIII.-Enfocar a resultados en la Administración
Pública

XXIV.-Impulsar el cambio en la Administración
Pública

XXV.-Aplicar eficientemente los recursos de las
tecnologías de información y comunicación (TIC's)

XXVI.-Liderar permanentemente la
Administración
Pública



1. Recibo la capacitación adecuada para la responsabilidad de mi puesto.
2. Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución
3. Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.
4. Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.
5. En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras nuestros servicios.
6. En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.
7. Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.
8. Considero que en mi equipo, modificamos la manera de trabajar para mejorar las formas de hacer las cosas.
9. Considero que en mi trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.
10. En mi área compartimos cotidianamente conocimientos y experiencias.
11. En mi área somos lo suficientemente flexibles para adaptarnos a los cambios.
12. En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.
13. Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua.
14. Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.
15. El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.
16. En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.
17. Me siento parte de un equipo de trabajo.
18. Mi jefe(a) me involucra para la toma decisiones importantes en mi área de trabajo.
19. Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.
20. Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.
21. Considero que en mi área el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles.
22. Dispongo de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario.
23. La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)
24. Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.
25. Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones
26. Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.
27. En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es igualitario y sin Discriminación.
28. En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.
29. En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.
30. En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.
31. En mi institución el trato con el público es igualitario y libre de Discriminación.
32. En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.
33. Conozco el Código de Conducta de mi institución.
34. Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.
35. Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.
36. En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.
37. En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.
38. En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.

39. En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.
40. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.
41. Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.
42. Mi jefe(a) propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.
43. Periódicamente tengo información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.
44. Considero que mi ambiente de trabajo está libre de hostilidad.
45. En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.
46. En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).
47. Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo.
48. Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.
49. Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.
50. En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.
51. En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.
52. En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.
53. Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.
54. Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.
55. Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.
56. Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta.
57. El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.
58. En mi área se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.
59. Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo.
60. Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen.
61. Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.
62. Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.
63. Mi trabajo representa un reto constante.
64. Conozco los manuales de organización y procedimientos de mi institución.
65. Considero que la Misión, Visión y Valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.
66. En mi equipo de trabajo tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro.
67. Estoy consciente cómo mi trabajo contribuye a la realización de los objetivos de mi área.
68. Las manuales de organización y procedimientos de mi organización son claros y facilitan mi trabajo.
69. Me siento identificado con el propósito u objetivo de la institución.
70. Mis funciones están claramente definidas.
71. Considero que en mi área la retroalimentación de la evaluación del desempeño se acompaña en primera instancia de capacitación y apoyo, en lugar de amenazas y críticas.
72. Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.
73. Cuando ingresé al área, me sentí bienvenido(a) y me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas de la institución y tareas de cada uno de mis compañeros.
74. En mi institución los planes de formación se diseñan con base en nuestras necesidades de desarrollo profesional.
75. En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
76. Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
77. Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).



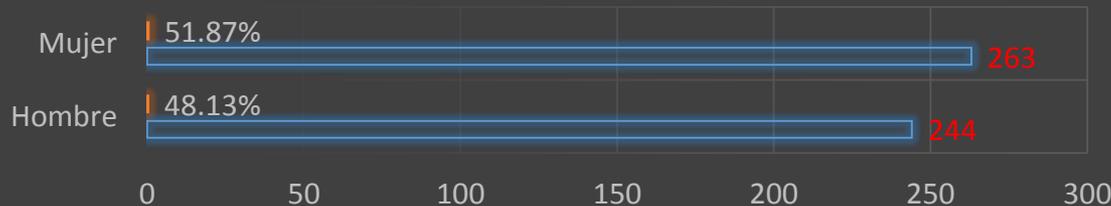
ANÁLISIS CUANTITATIVO

- ✓ DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
- ✓ REACTIVOS Y FACTORES

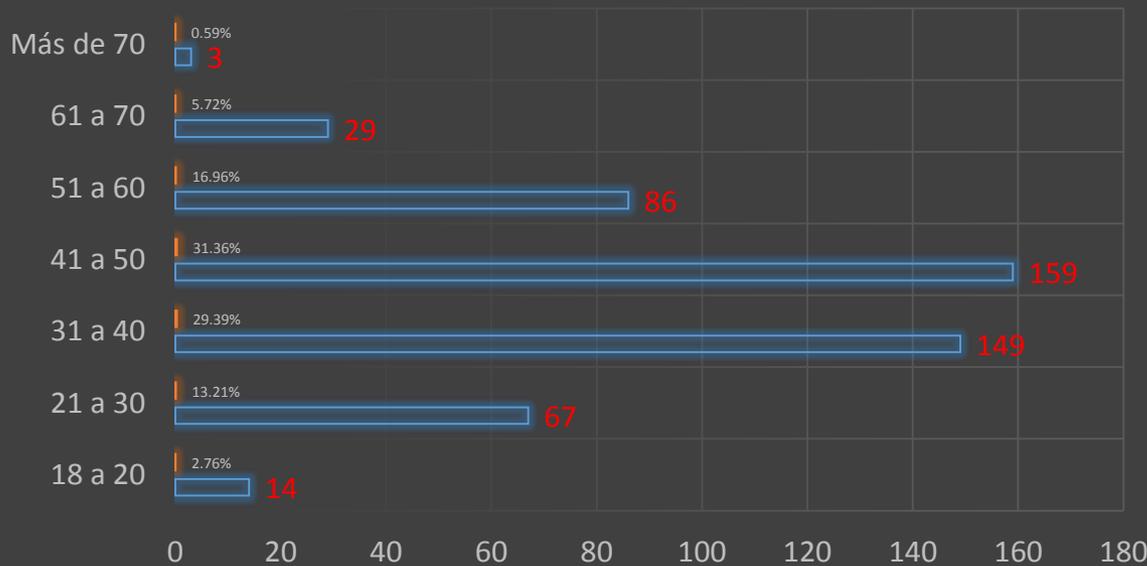


52% del universo total de encuestados fueron mujeres.

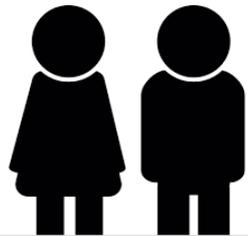
1.- Género / ECCO-2019



2.- Años cumplidos / ECCO-2019

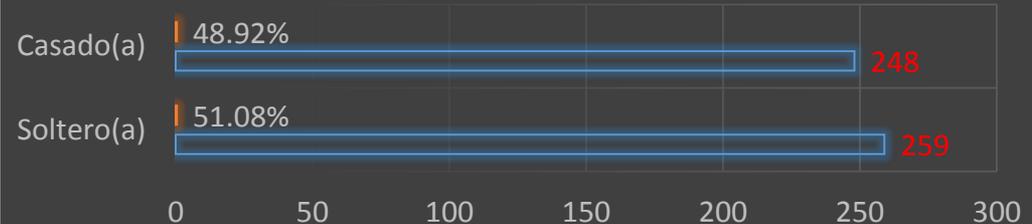


El **31%** de los encuestados tienen un promedio de edad entre los 41 y 50 años.

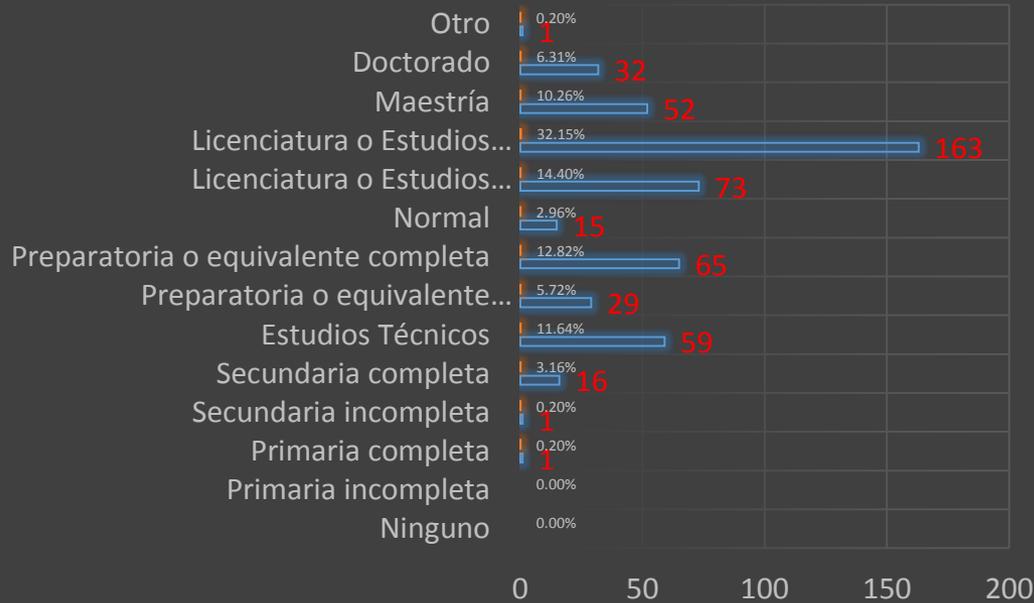


El **51%** de los encuestados son solteros.

3.- Estado civil / ECCO-2019



4.- Nivel Escolar / ECCO-2019

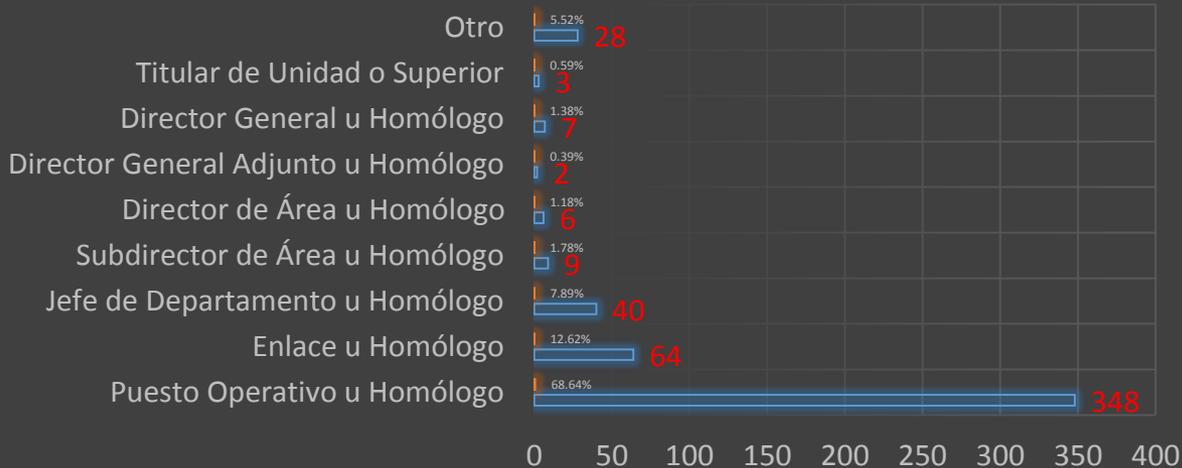


32% de los encuestados cuentan con estudios Profesionales completos.

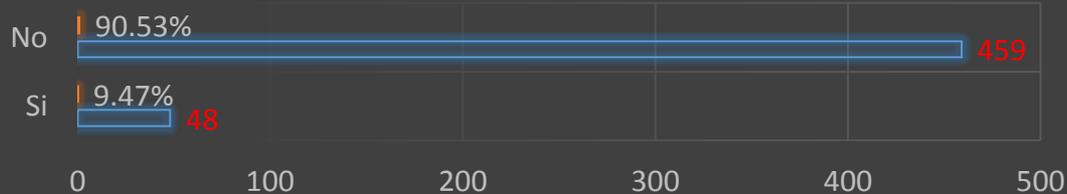


69% de Servidores Públicos de nivel operativo y homólogo contestaron la Encuesta.

5.- Nivel del Puesto / ECCO-2019

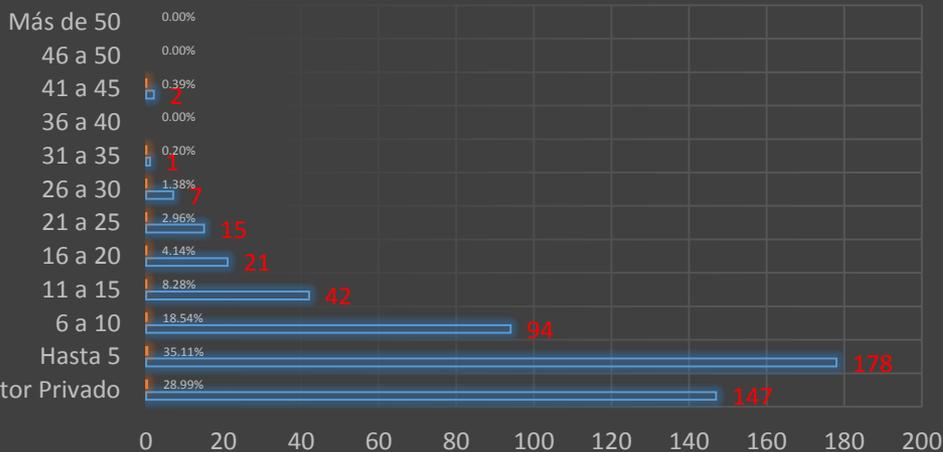


6.- Puesto de servicio civil, profesional o público de carrera / ECCO-2019



El 91% de Servidores Públicos que contestaron la Encuesta no ocupan un puesto de servicio civil, profesional o público de carrera.

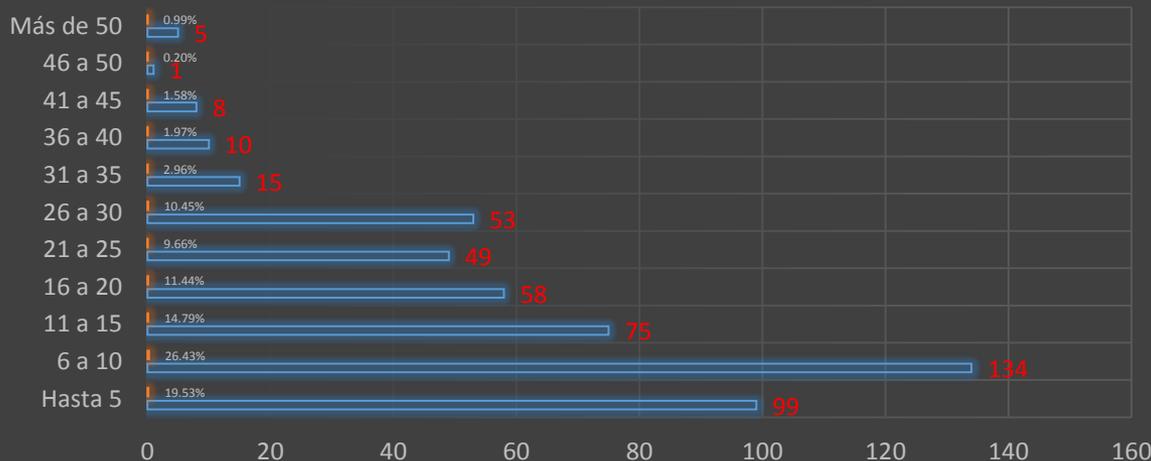
7.- Años en iniciativa privada (IP) ECCO-2019



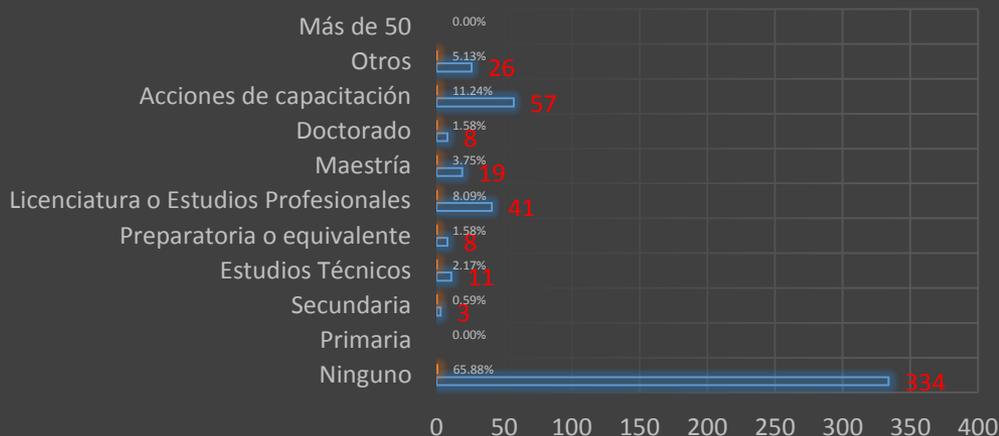
El **35%** de los encuestados, ha trabajado hasta 5 años en el Sector Privado.

El **26%** de los encuestados, ha trabajado de 6 a 10 años en el Sector Público.

8.- Años en la administración pública federal ECCO-2019



9.- Estudios actuales ECCO-2019



El **66%** de los encuestados, no cursa ningún tipo de estudios actualmente.



El **39%** de los encuestados, lleva trabajando hasta 5 años en su puesto actual.

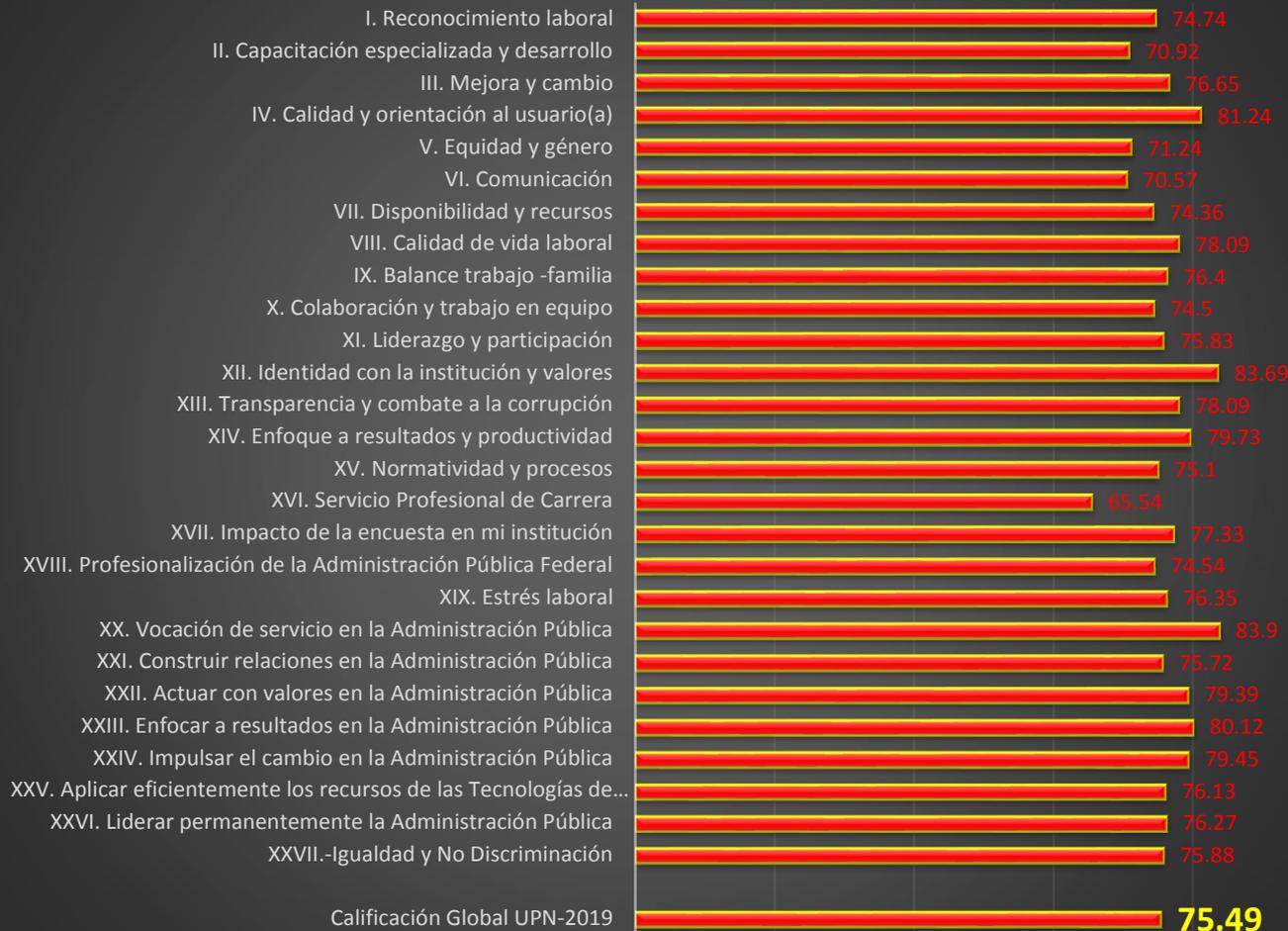
10.- Años en el puesto ECCO-2019





RESULTADOS GLOBALES UPN-2019

FACTORES / 2019



FACTOR I

Reconocimiento Laboral

Reactivo 2.-En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.



FACTOR I. Reconocimiento Laboral / 2019

2.-En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación. **84.85**

1.-En mi área se reconoce el logro de resultados. **82.93**

3.-Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados. **81.93**

4.-Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as). **81.58**

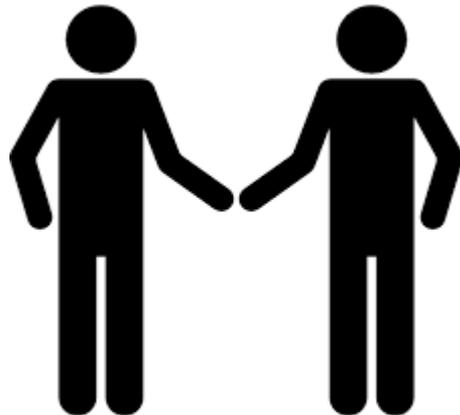
PROMEDIO DEL FACTOR 2019 **74.74**

GLOBAL APF 2019 **82**

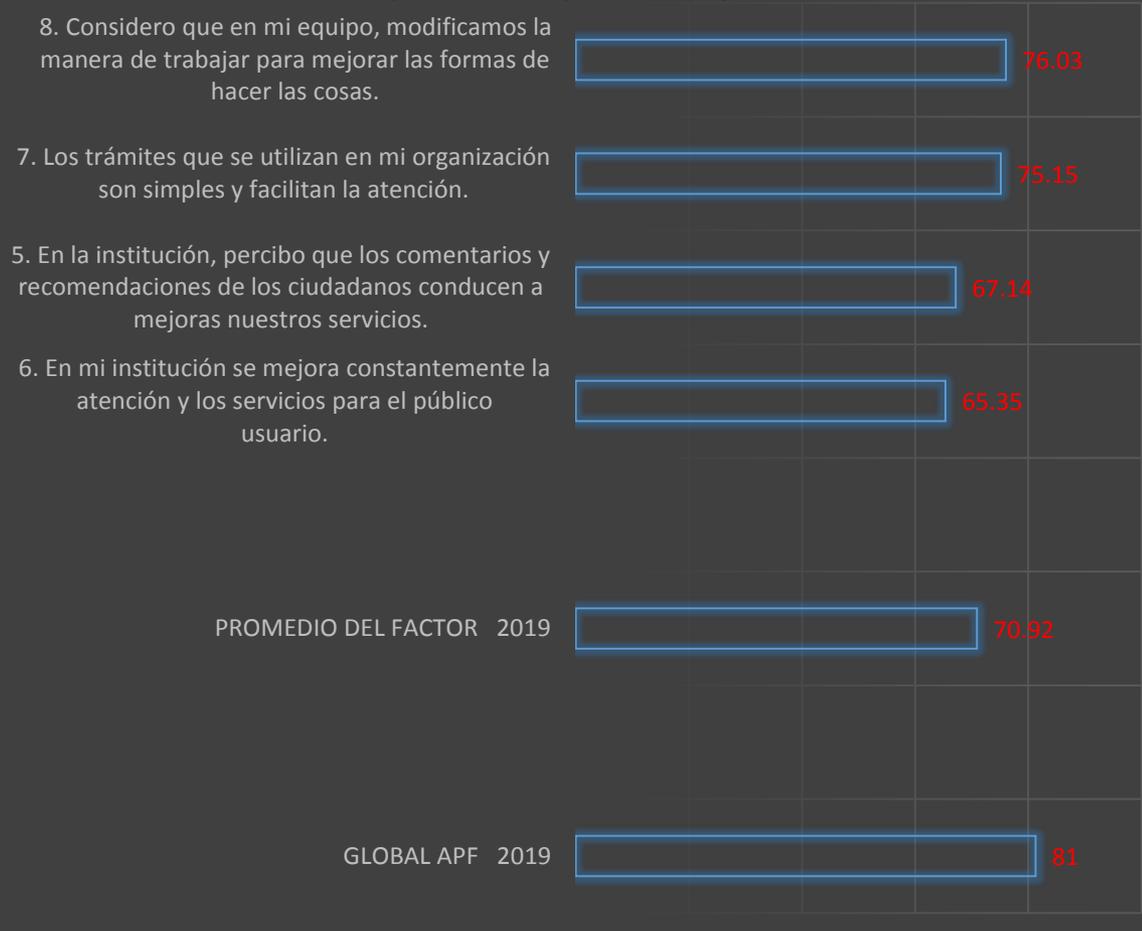
FACTOR II

Capacitación especializada y desarrollo

Reactivo 8. Considero que en mi equipo, modificamos la manera de trabajar para mejorar las formas de hacer las cosas.



FACTOR II. Capacitación especializada y desarrollo / 2019

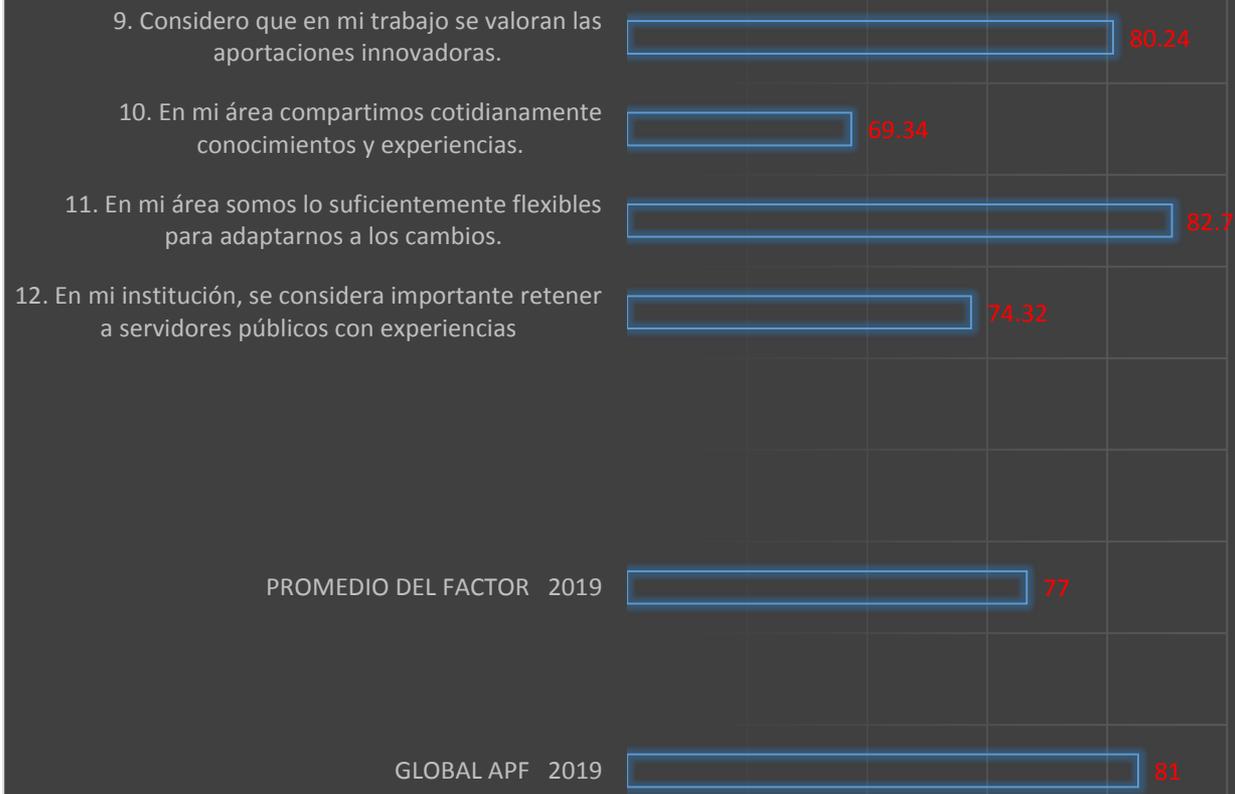


FACTOR III Mejora y cambio

Reactivo 11. En mi área somos lo suficientemente flexibles para adaptarnos a los cambios.



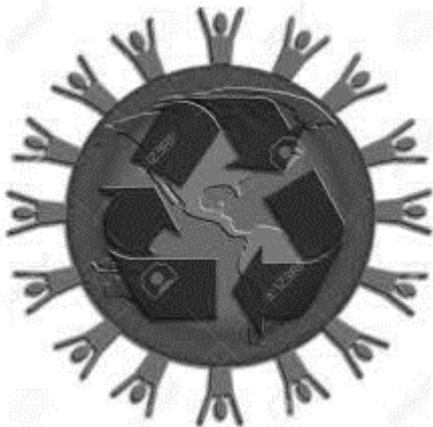
FACTOR III Mejora y cambio / 2019



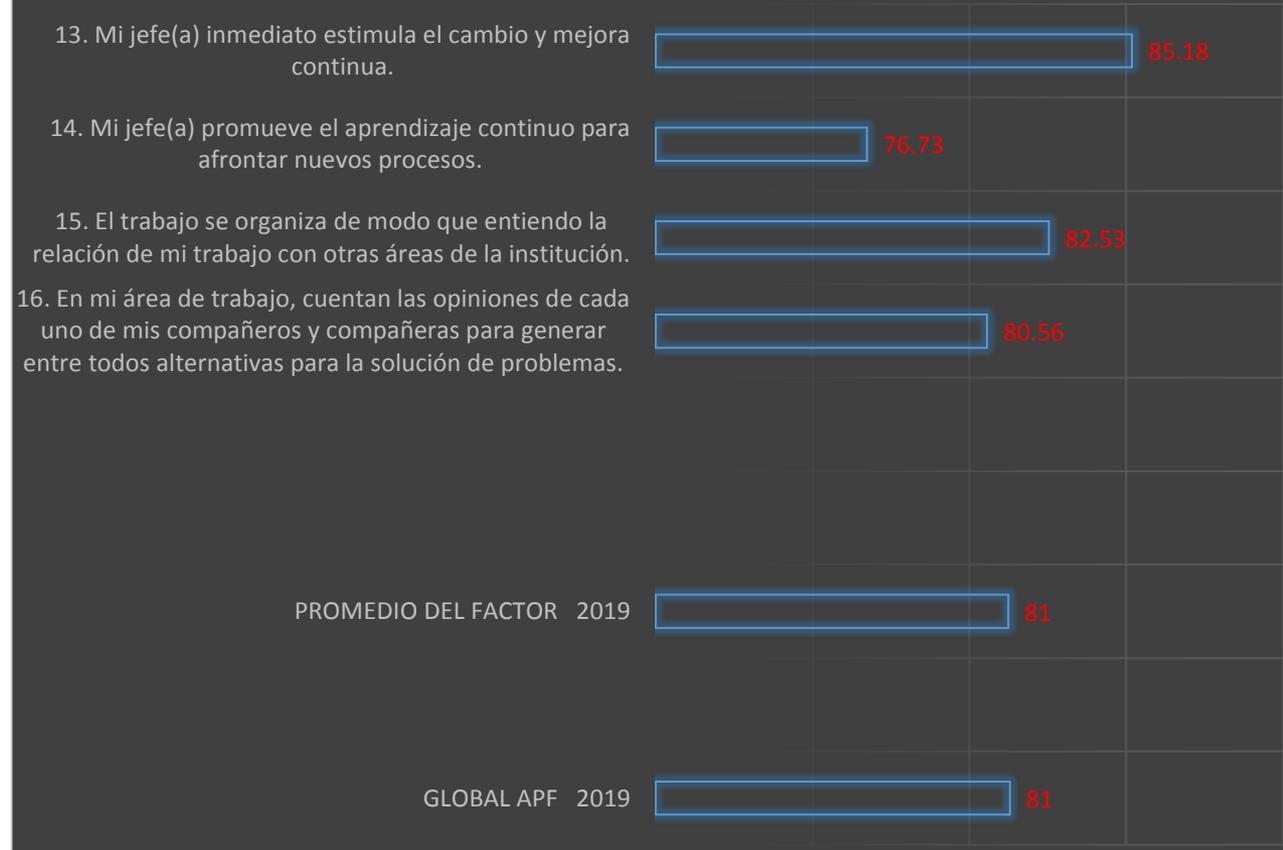
FACTOR IV

Calidad y orientación al usuario

Reactivo 13. Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua.



FACTOR IV Calidad y orientación al usuario / 2019



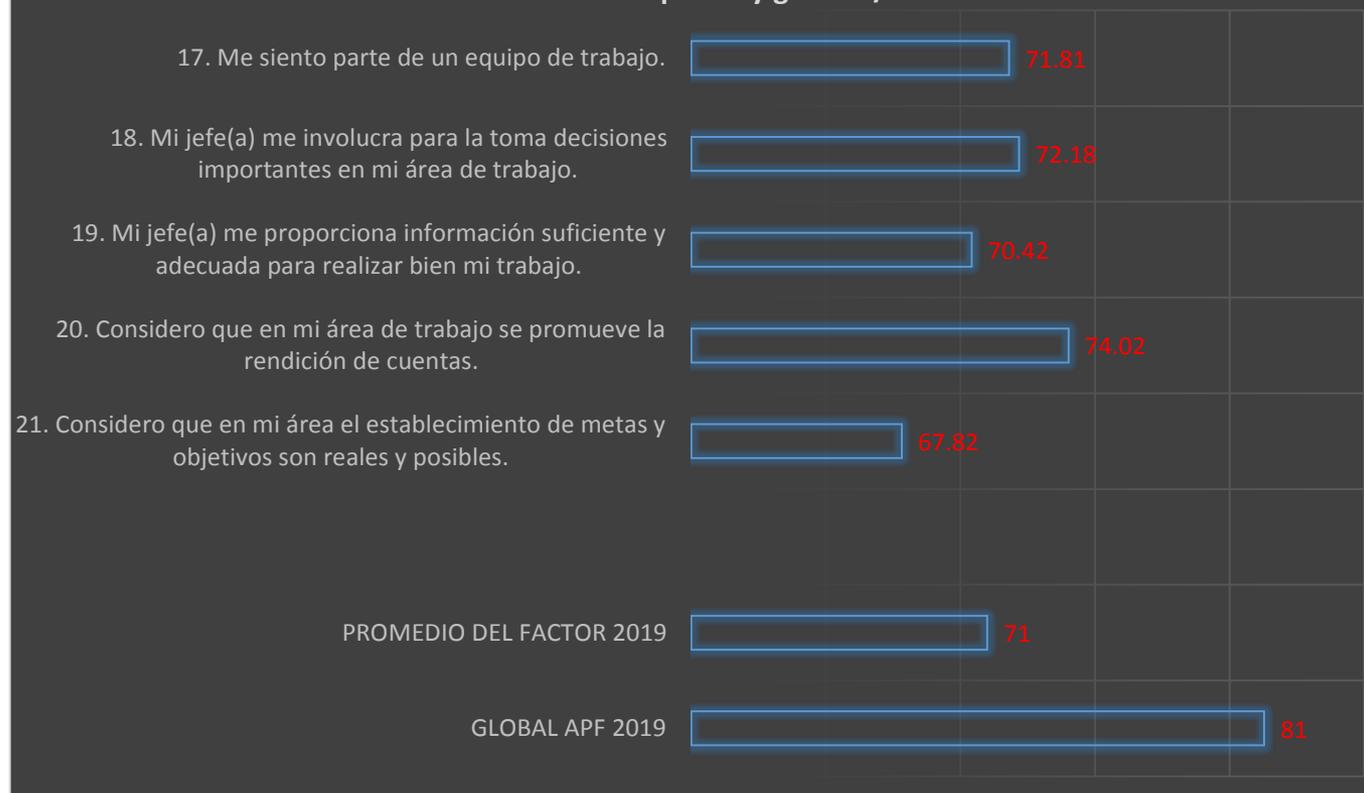
FACTOR V

Equidad y género

Reactivo 20. Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.



FACTOR V Equidad y género / 2019



FACTOR VI Comunicación

Reactivo 23. La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)



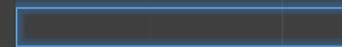
FACTOR VI Comunicación / 2019

22. Dispongo de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario.



69.54

23. La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)



72.68

24. Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.



69.5

PROMEDIO DEL FACTOR 2019



71

GLOBAL APF 2019

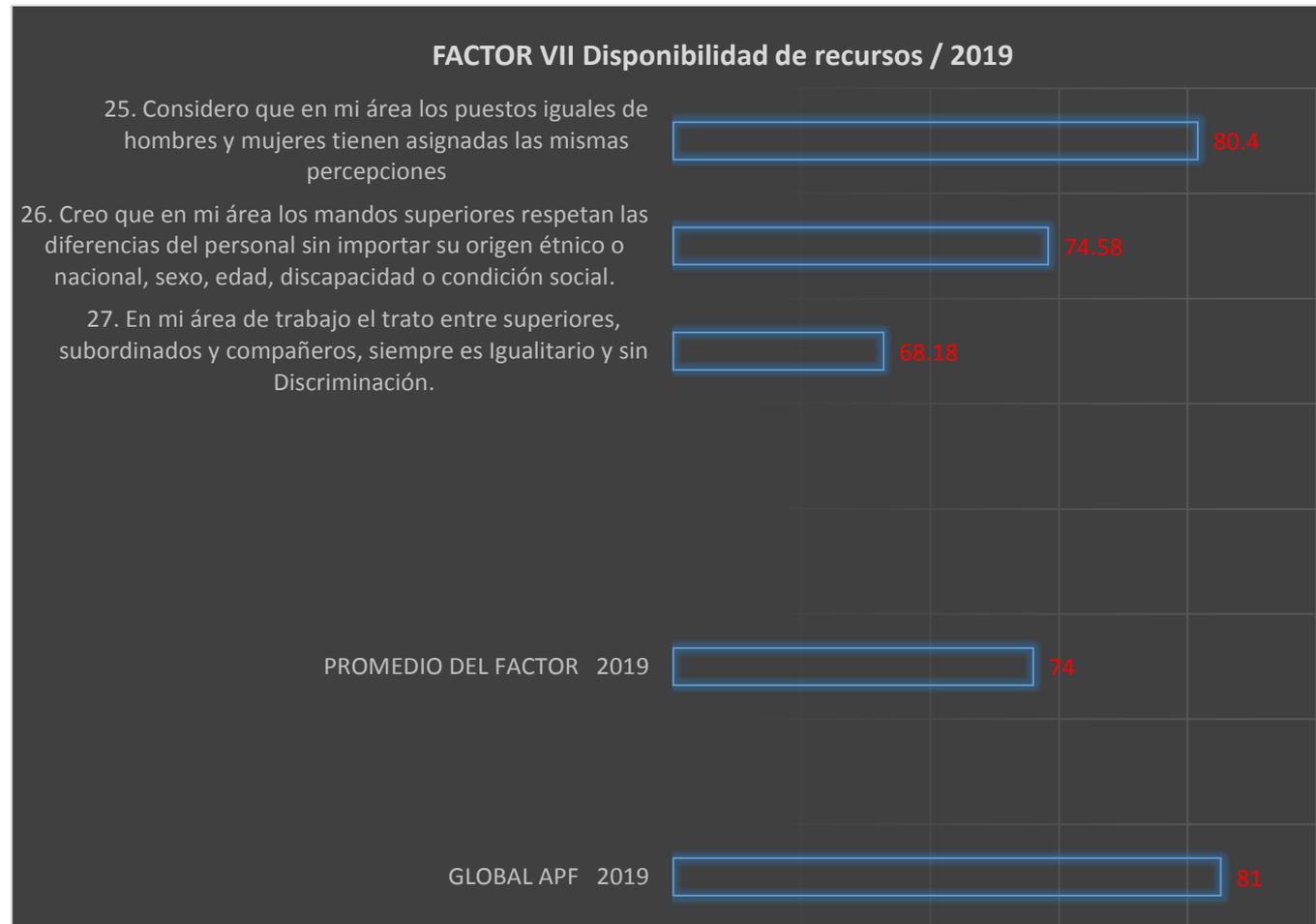


81

FACTOR VII

Disponibilidad de recursos

Reactivo 25. Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones



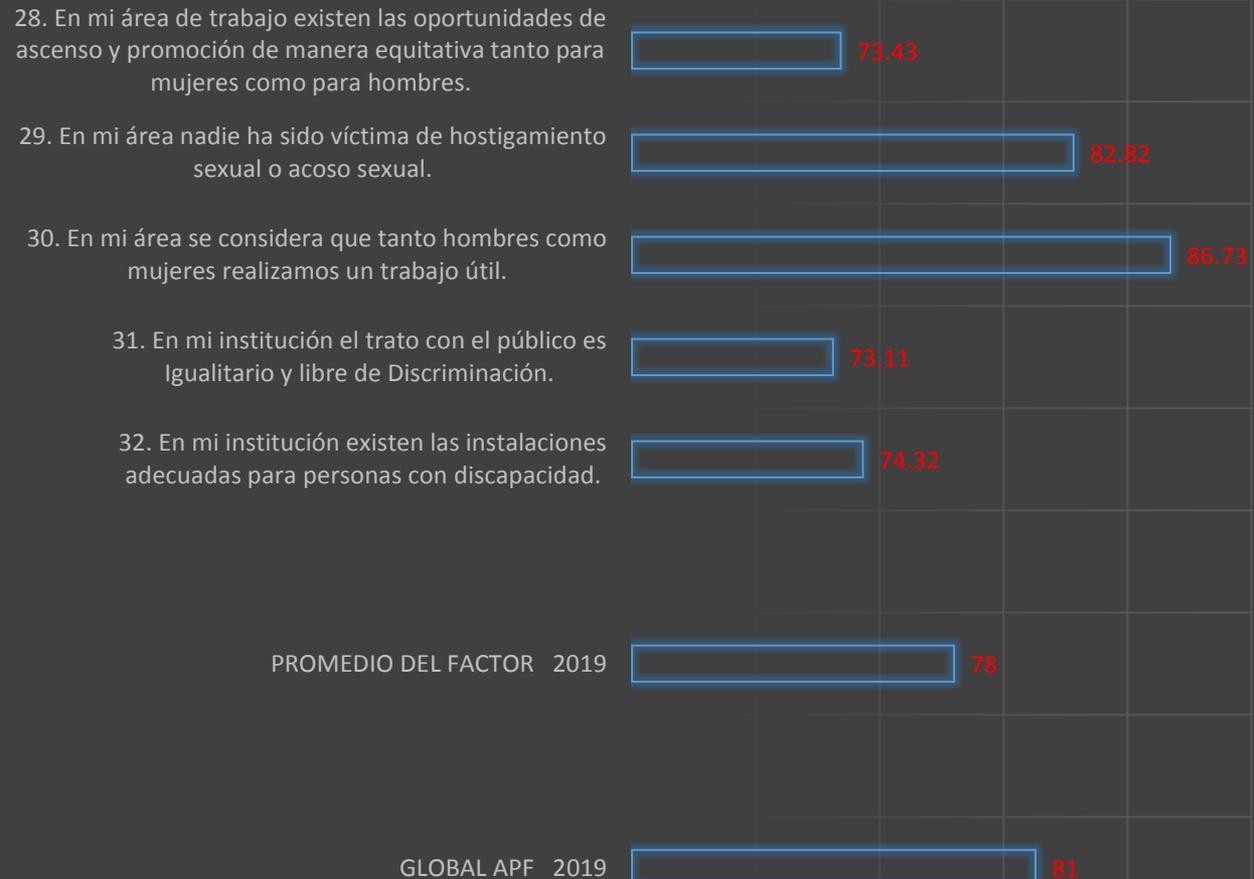
FACTOR VIII

Calidad de vida laboral

Reactivo 30. En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.



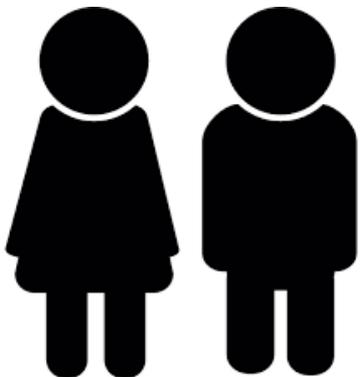
FACTOR VIII Calidad de vida laboral / 2019



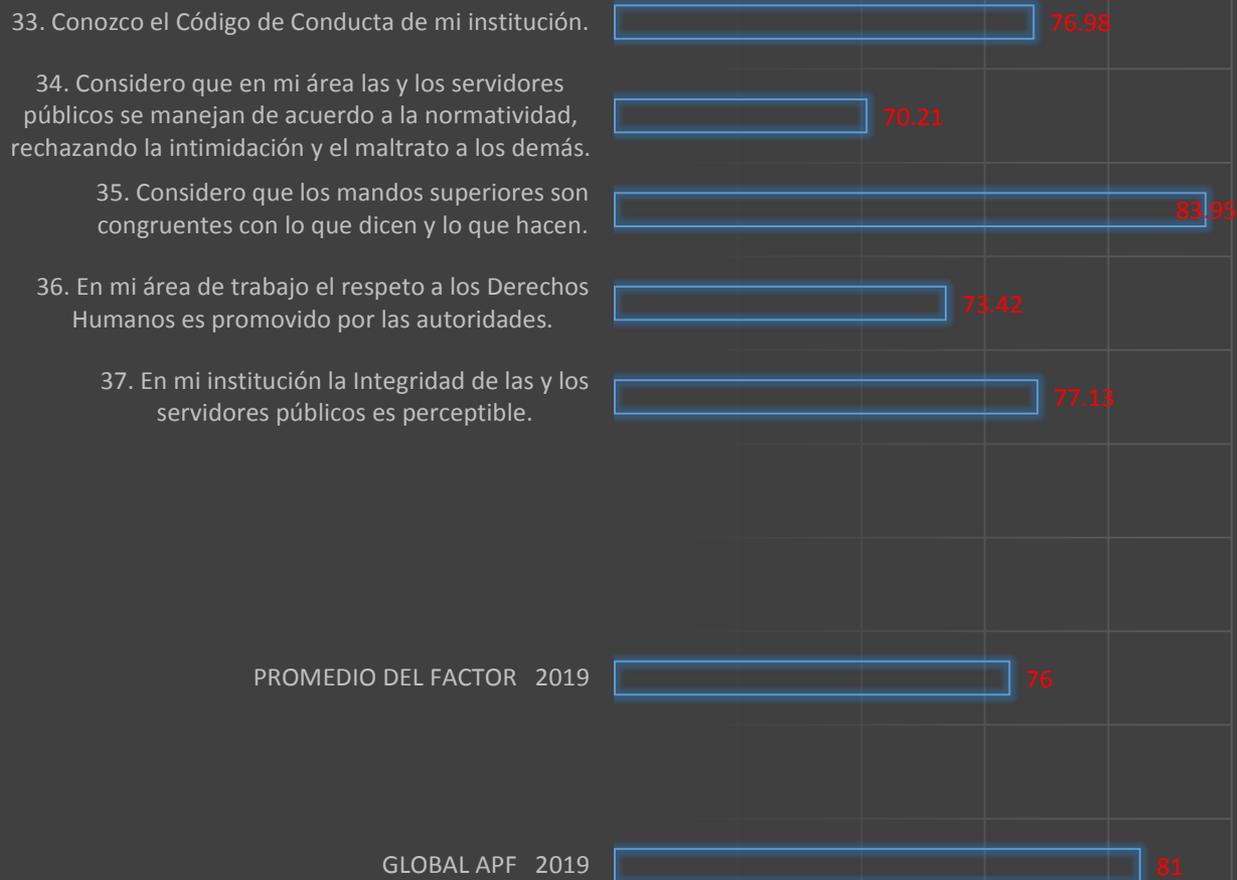
FACTOR IX

Balance trabajo - familia

Reactivo 35. Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.



FACTOR IX Balance trabajo - familia / 2019



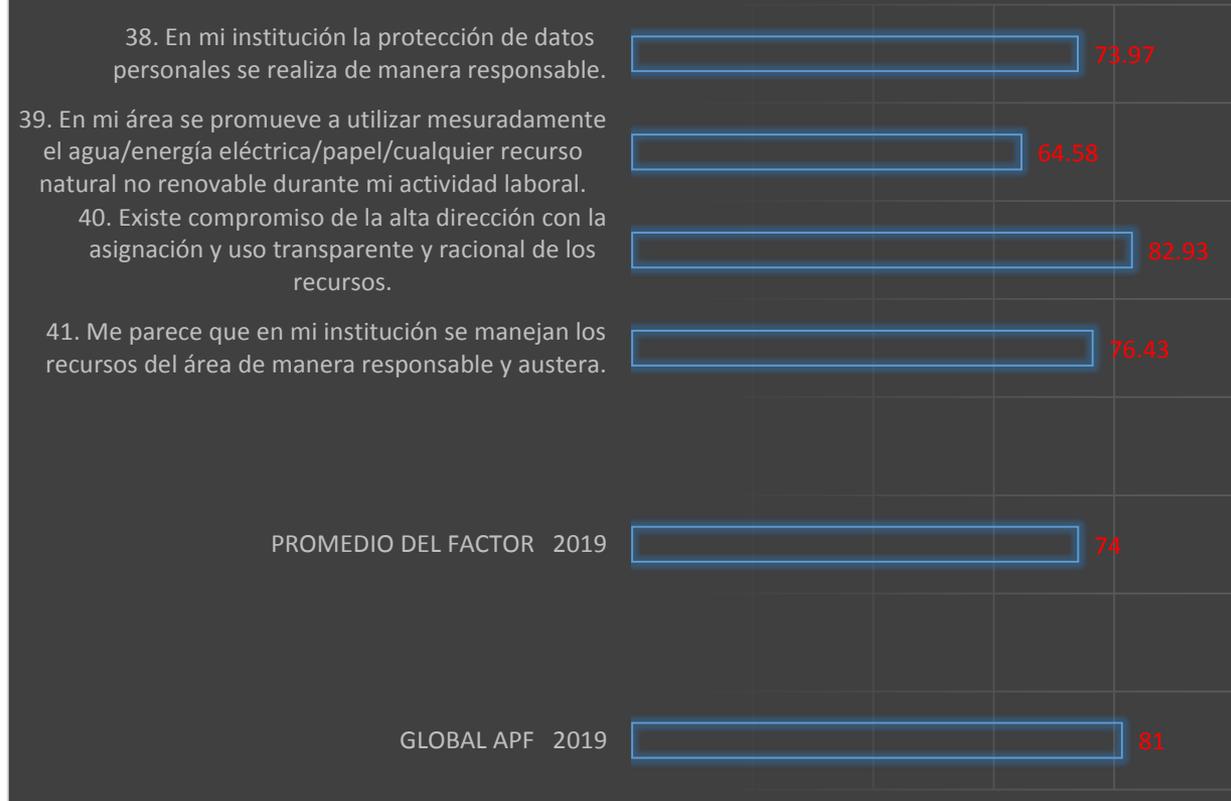
FACTOR X

Colaboración y trabajo en equipo

Reactivo 40. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.



FACTOR X Colaboración y trabajo en equipo / 2019



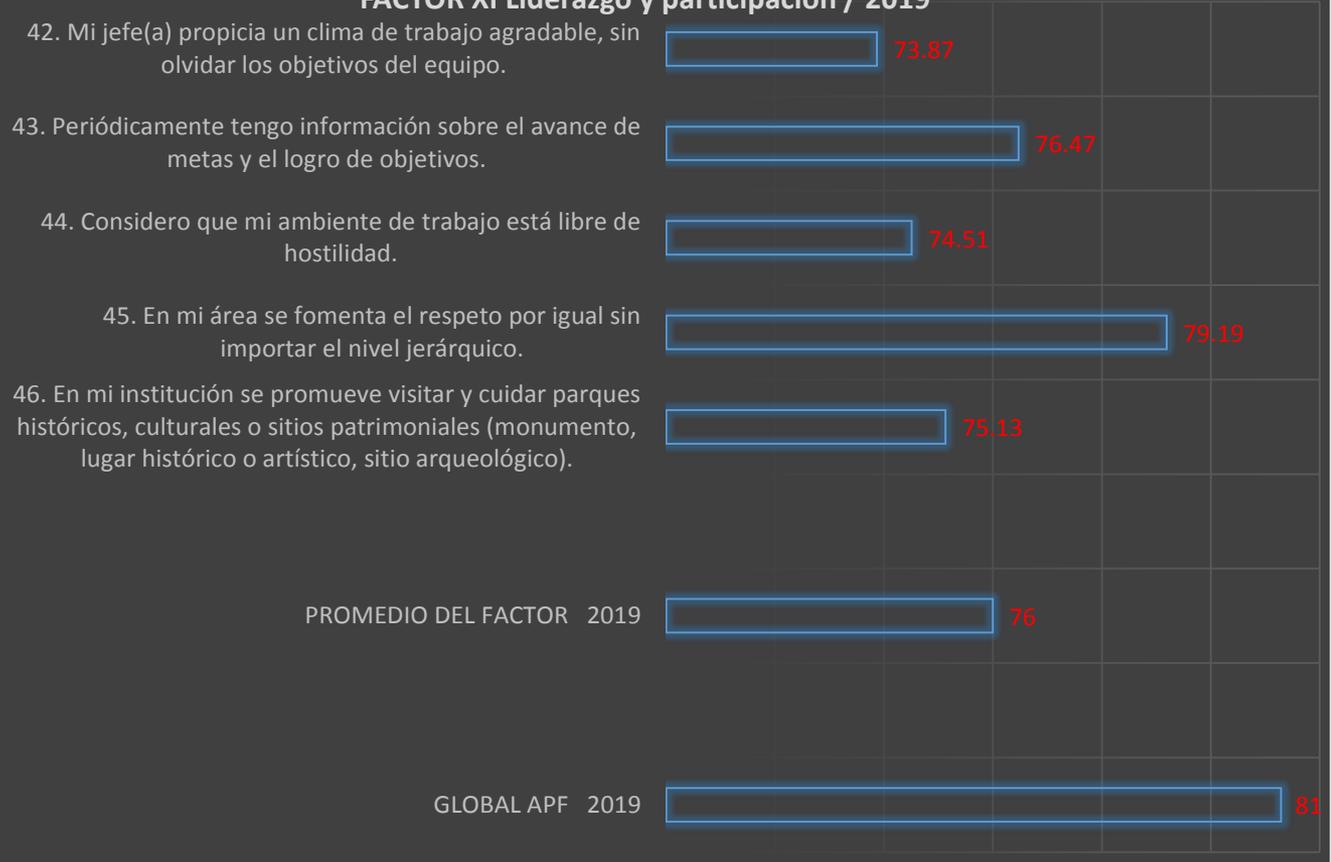
FACTOR XI

Liderazgo y participación

Reactivo 45. En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.



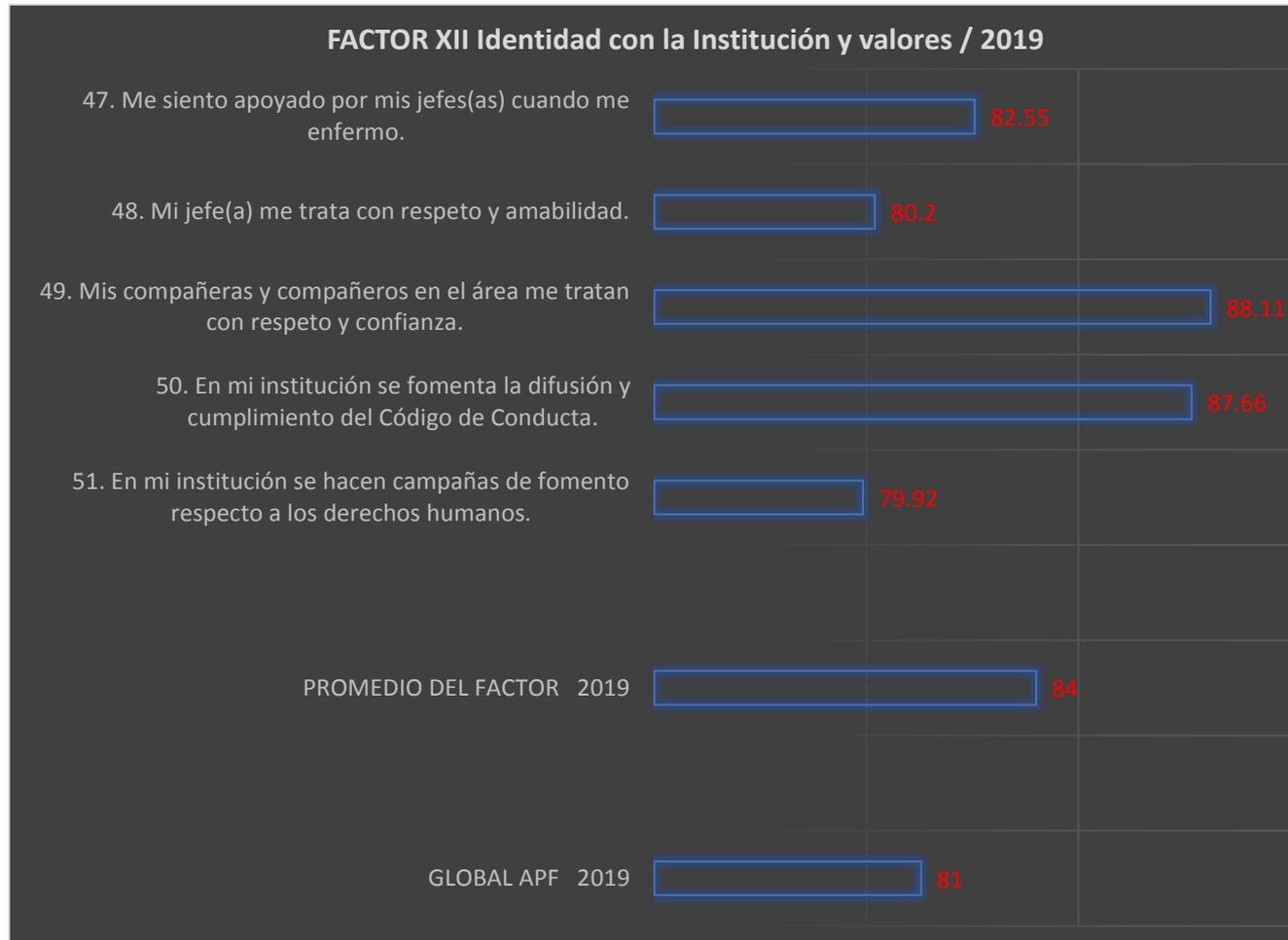
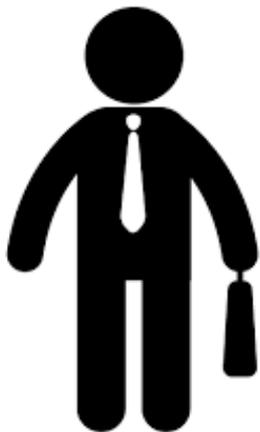
FACTOR XI Liderazgo y participación / 2019



FACTOR XII

Identidad con la Institución y valores

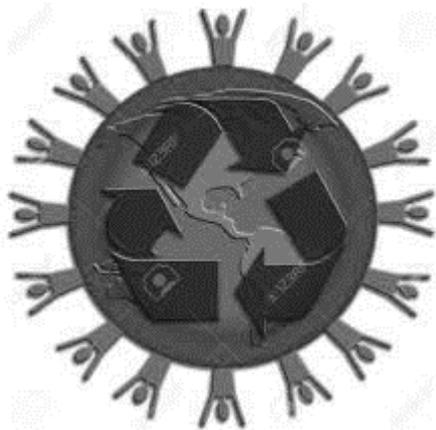
Reactivo 49. Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.



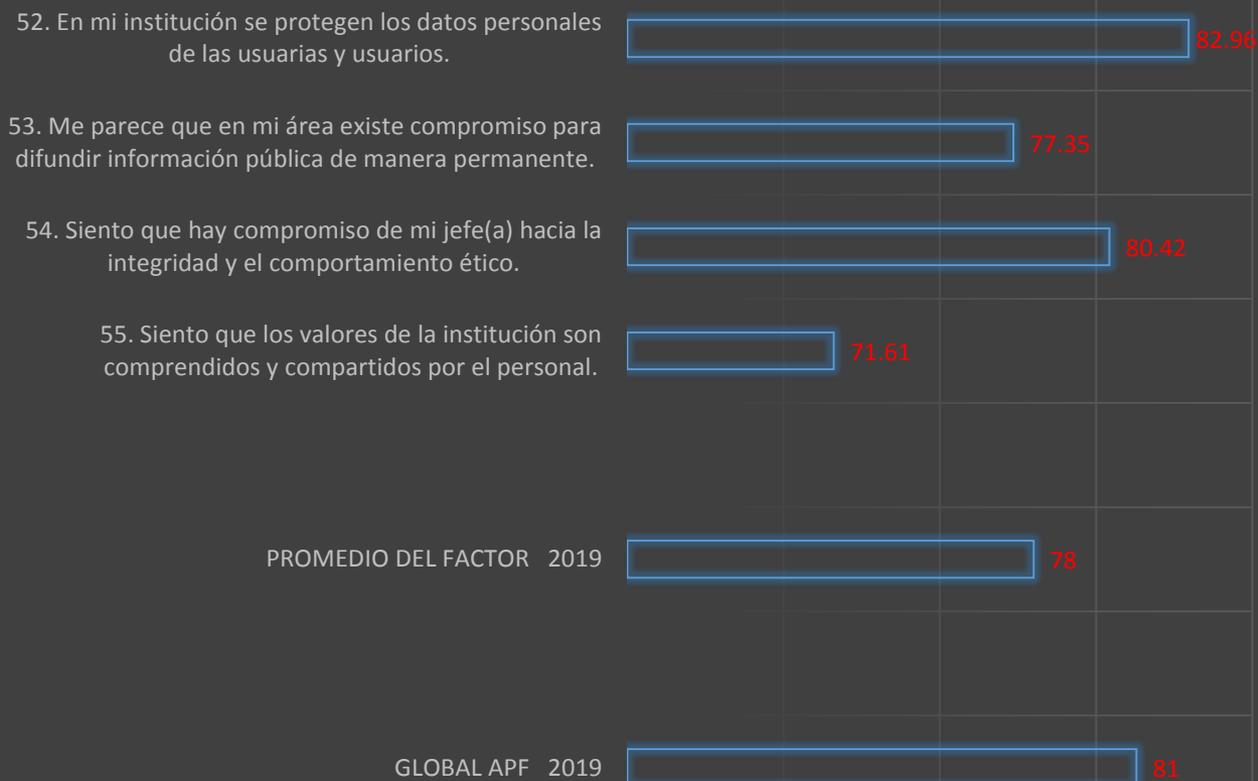
FACTOR XIII

Austeridad y Combate a la corrupción

Reactivo 52. En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.



FACTOR XIII Austeridad y Combate a la corrupción / 2109

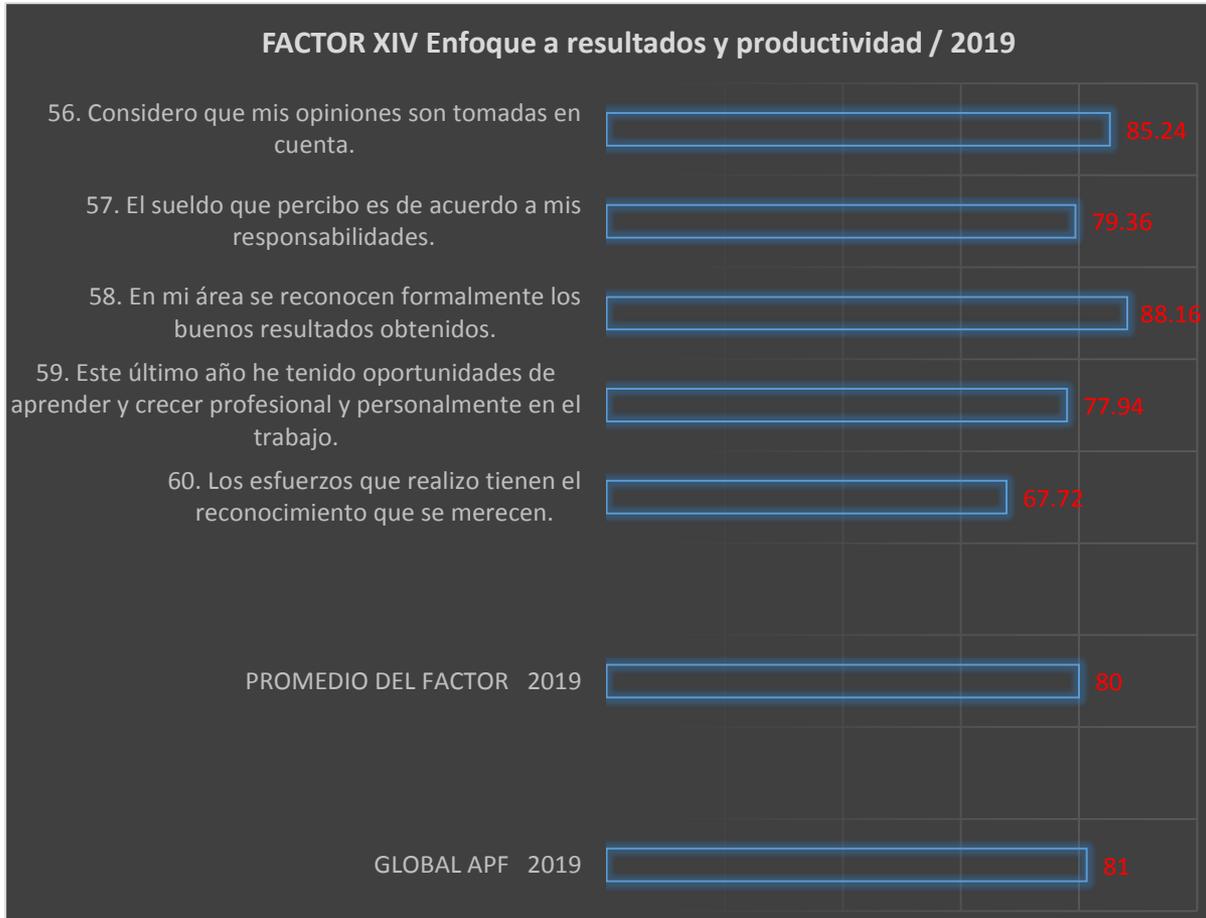




FACTOR XIV

Enfoque a resultados y productividad

Reactivo 58. En mi área se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.



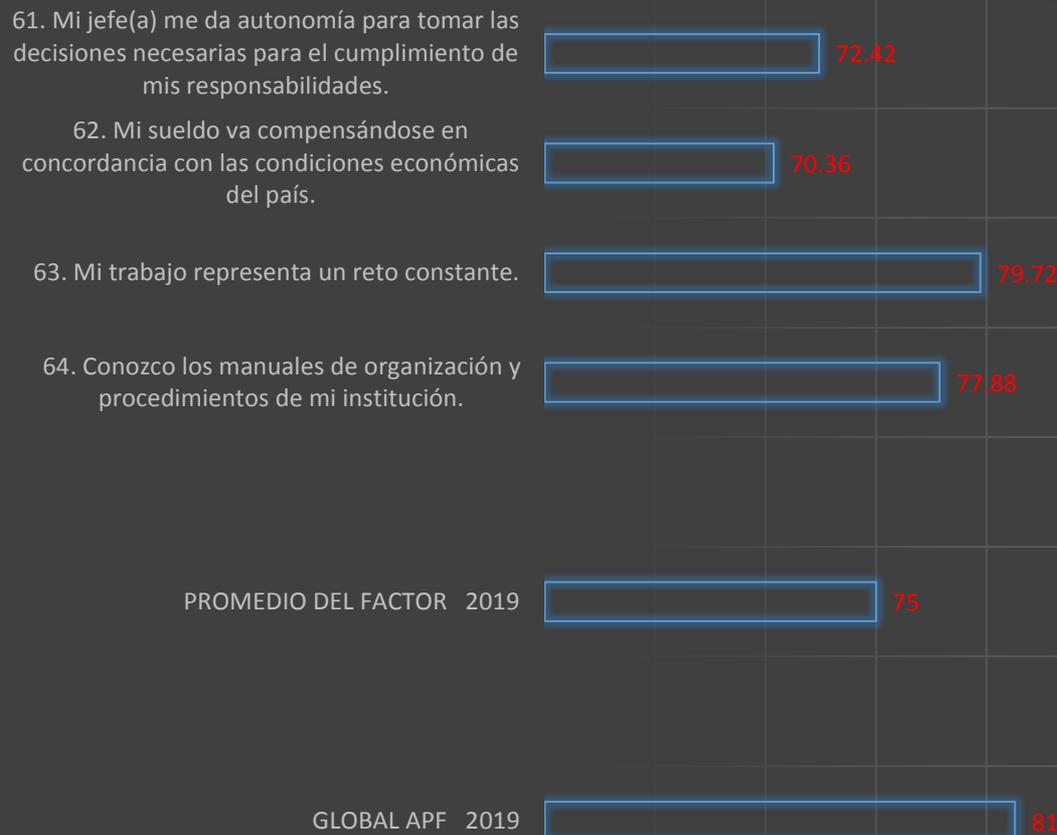
FACTOR XV

Normatividad y procesos

Reactivo 63. Mi trabajo representa un reto constante.



FACTOR XV Normatividad y procesos / 2019



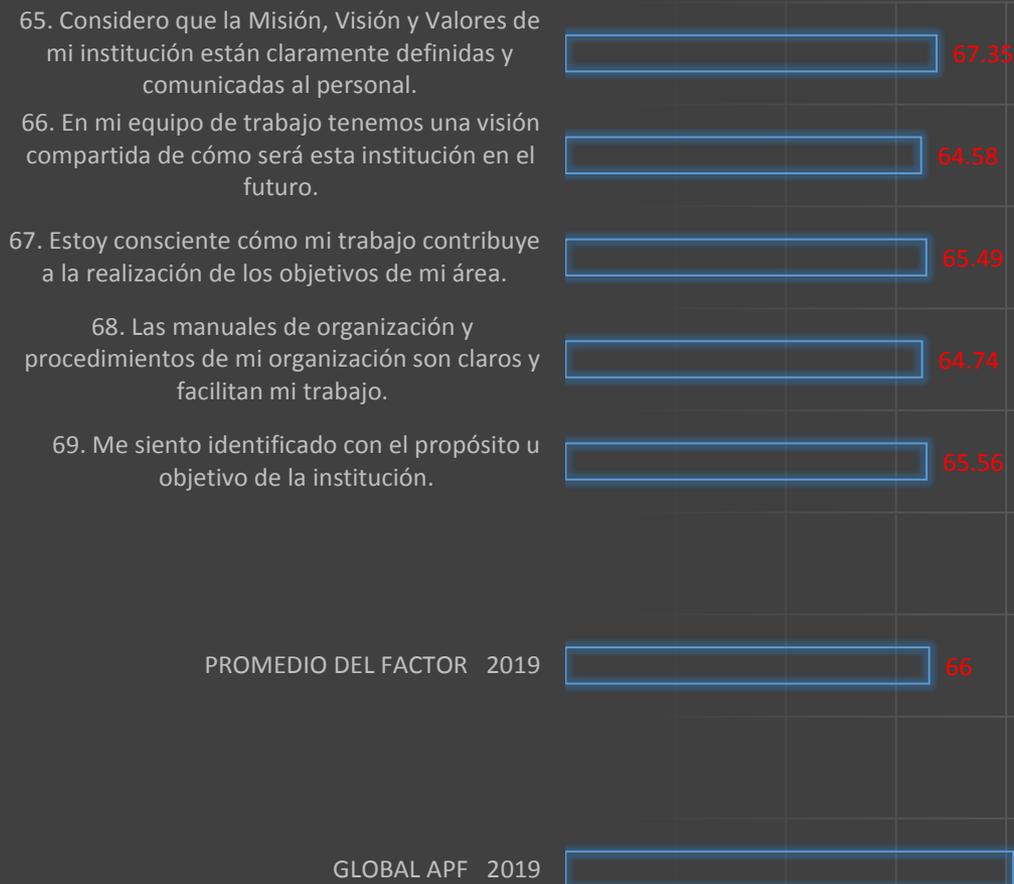
FACTOR XVI

Servicio Profesional de Carrera

Reactivo 65. Considero que la Misión, Visión y Valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.



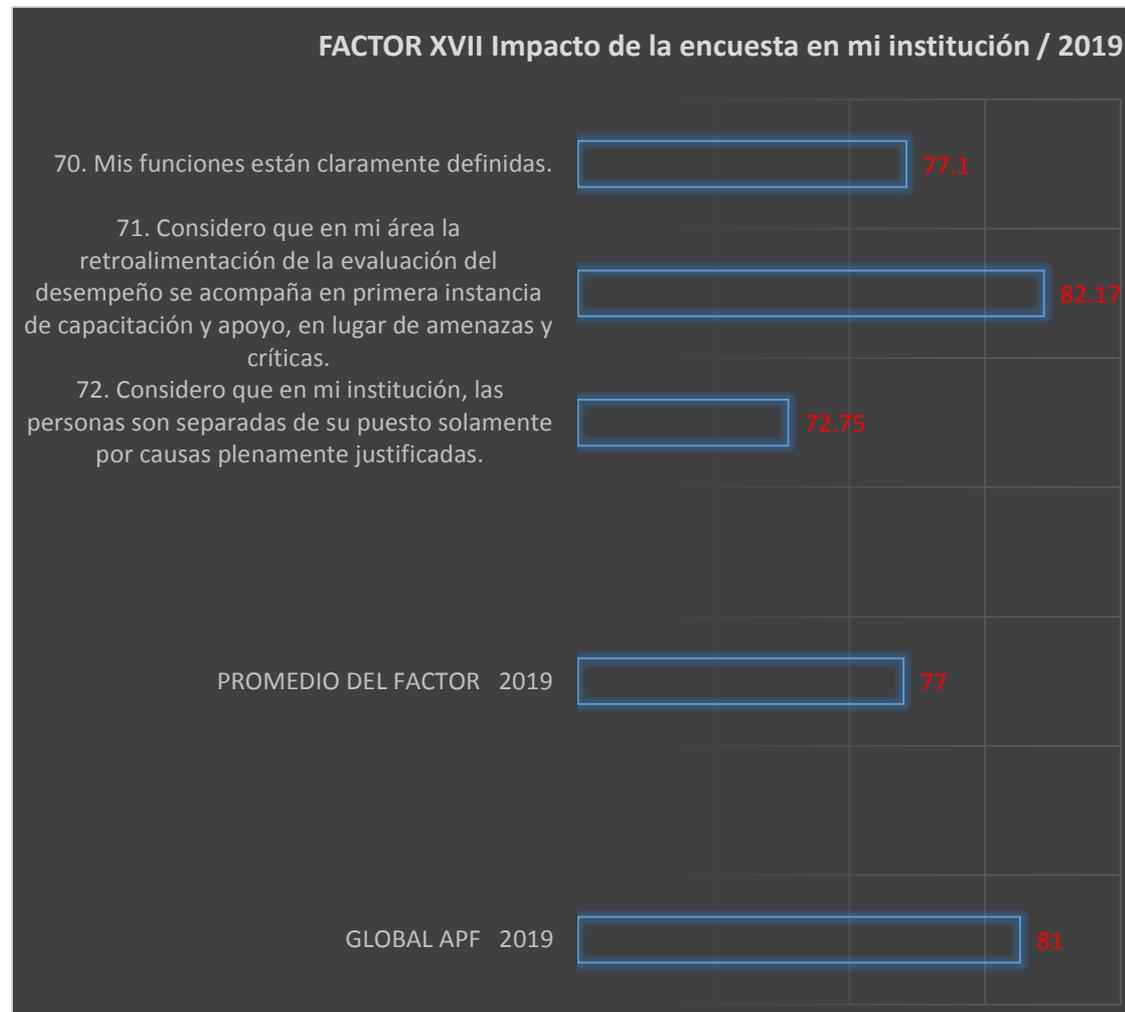
FACTOR XVI Servicio Profesional de Carrera / 2019



FACTOR XVII

Impacto de la encuesta en mi institución

Reactivo 71. Considero que en mi área la retroalimentación de la evaluación del desempeño se acompaña en primera instancia de capacitación y apoyo, en lugar de amenazas y críticas.



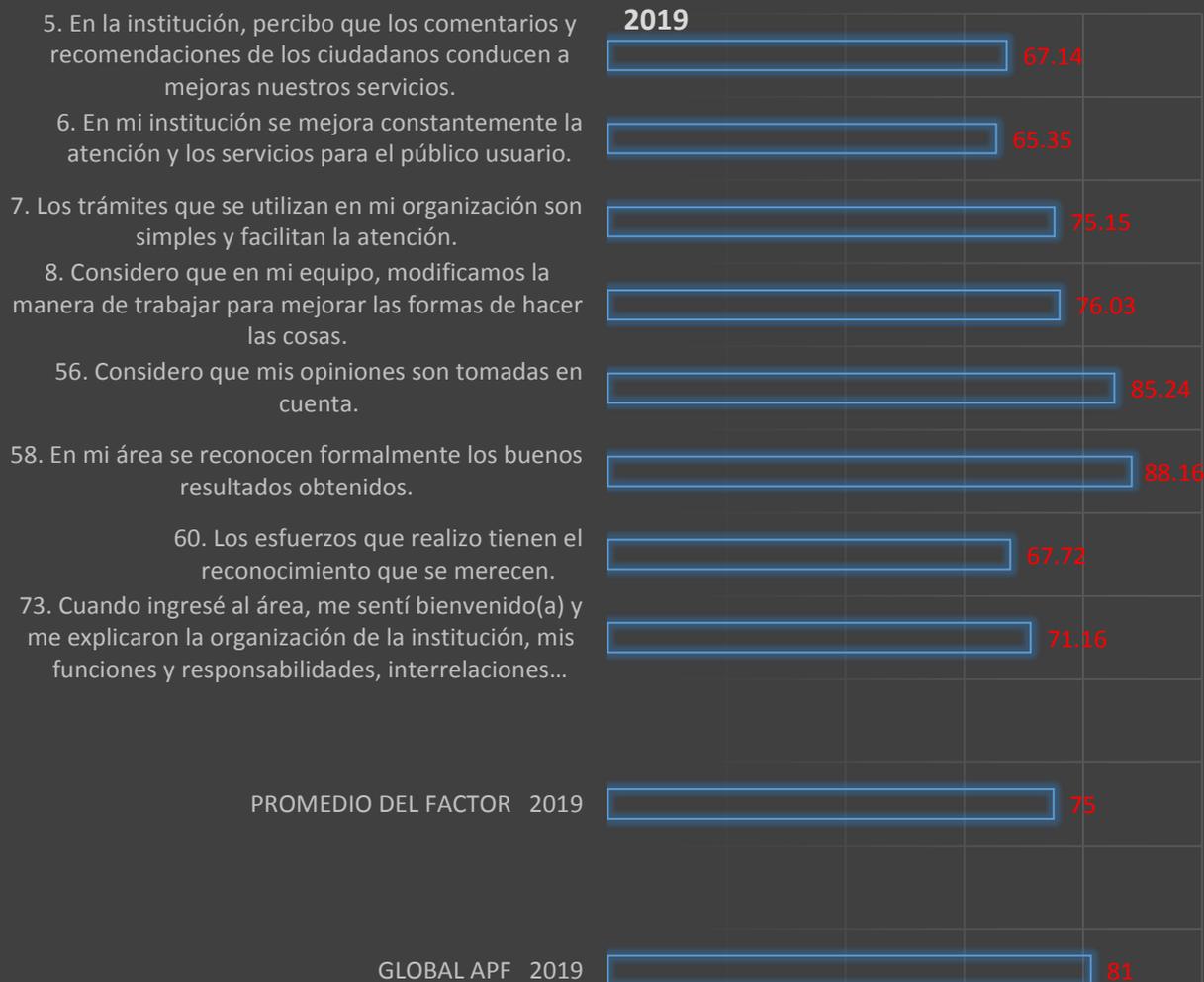
FACTOR XVIII

Profesionalización de la Administración Pública Federal

Reactivo 58. En mi área se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.



FACTOR XVIII Profesionalización de la Administración Pública Federal /



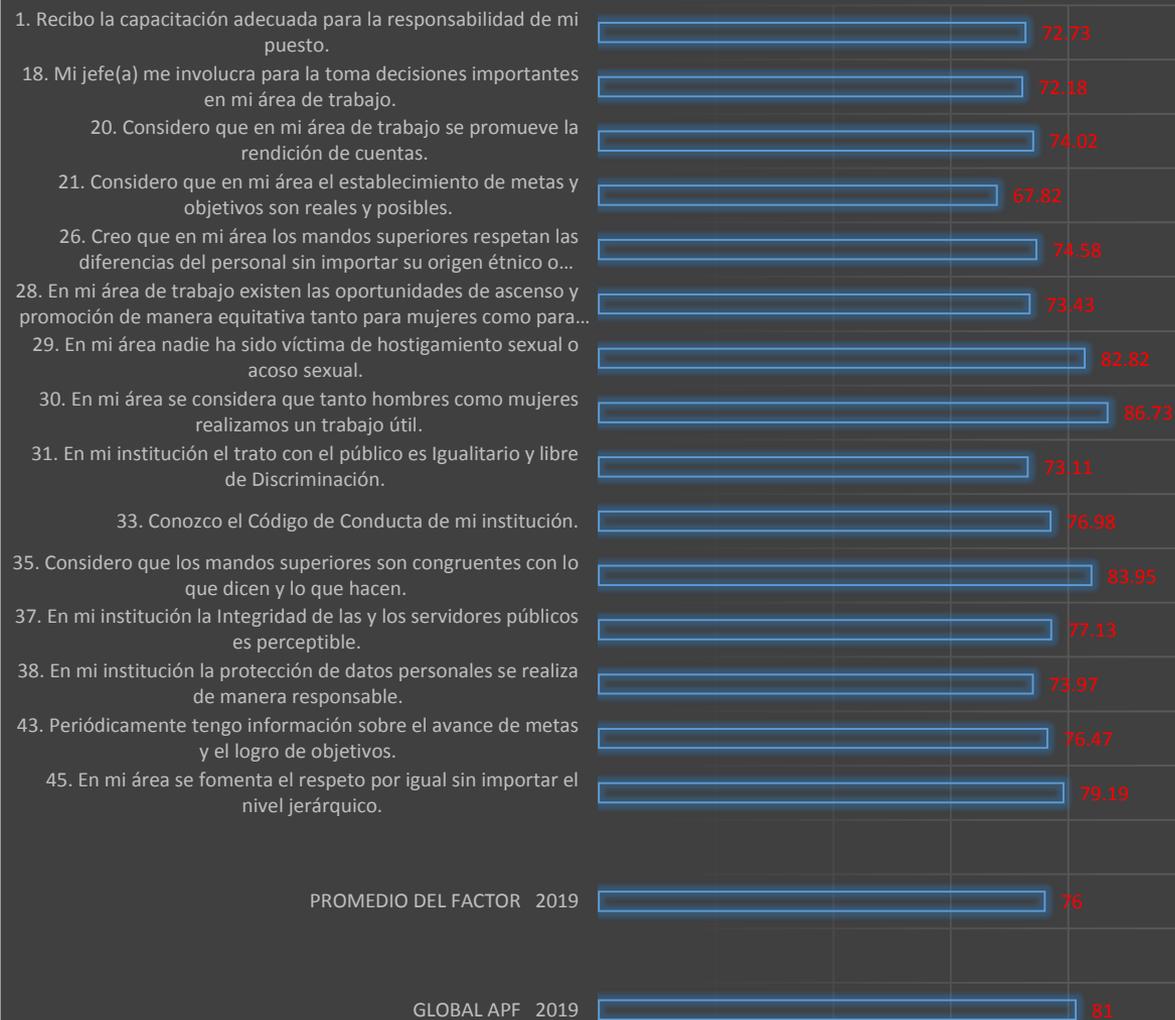
FACTOR XIX

Estrés laboral

Reactivo 35. Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.



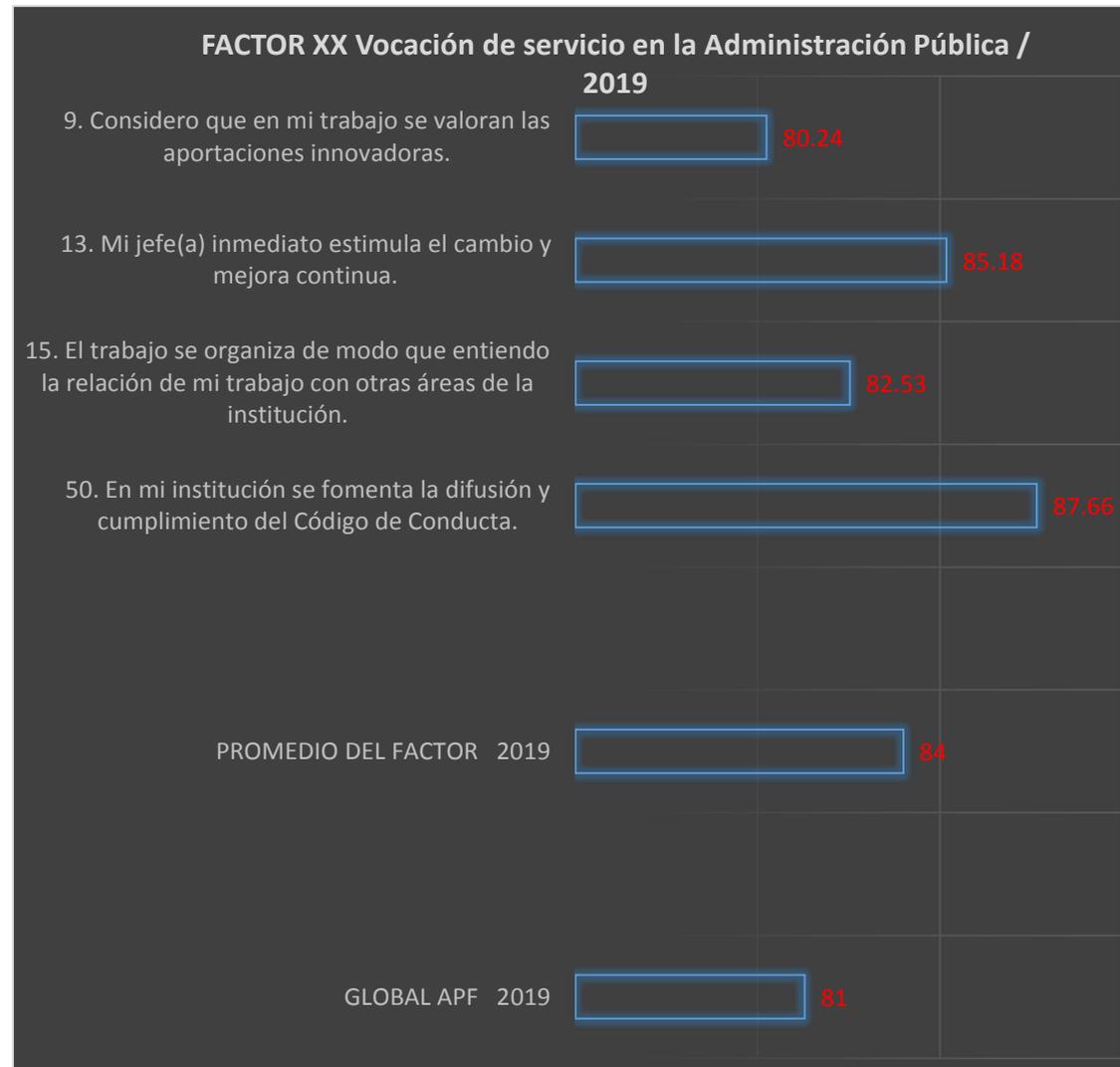
FACTOR XIX Estrés laboral / 2019



FACTOR XX

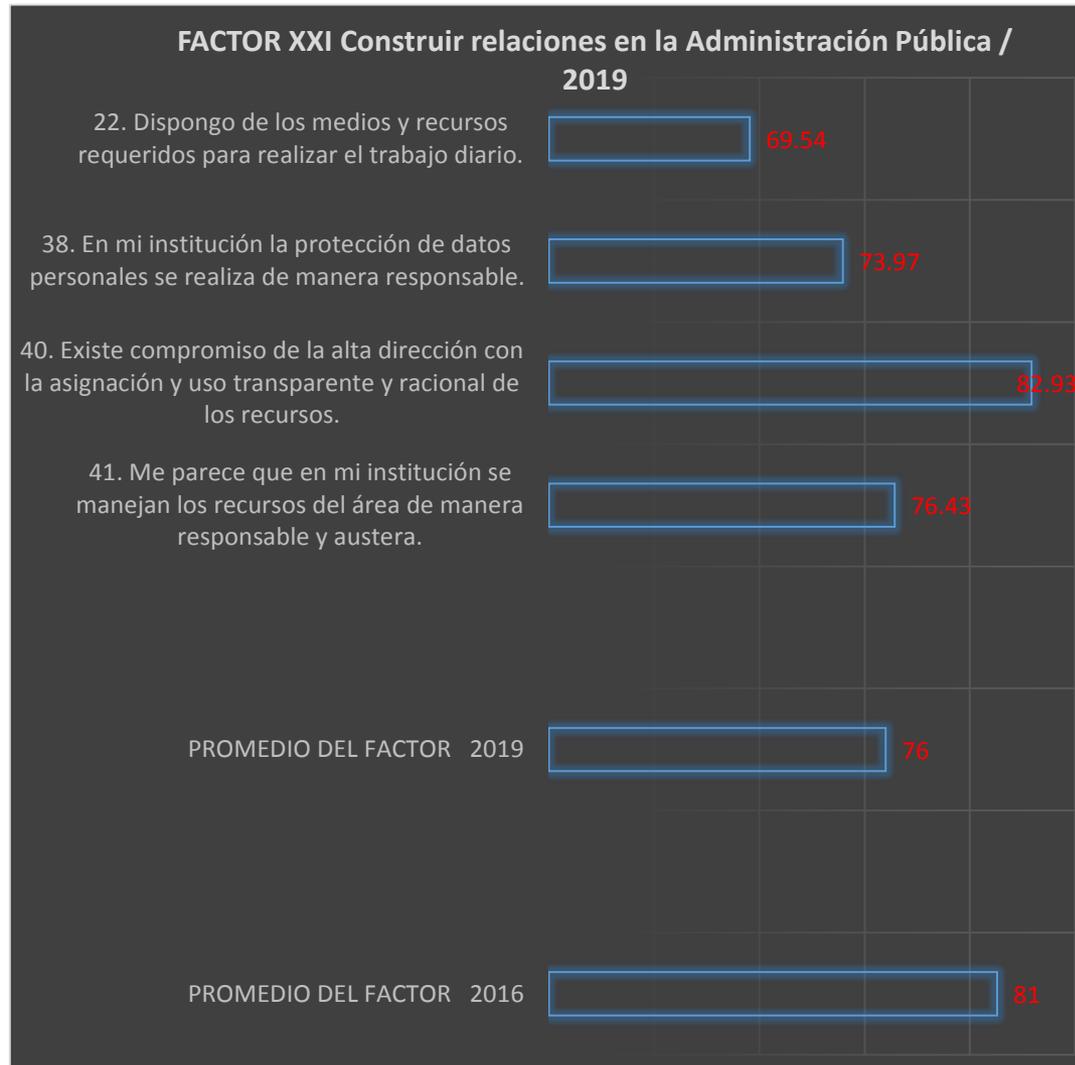
Vocación de servicio en la Administración Pública

Reactivo 50. En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.



FACTOR XXI Construir relaciones en la Administración Pública

Reactivo 40. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.



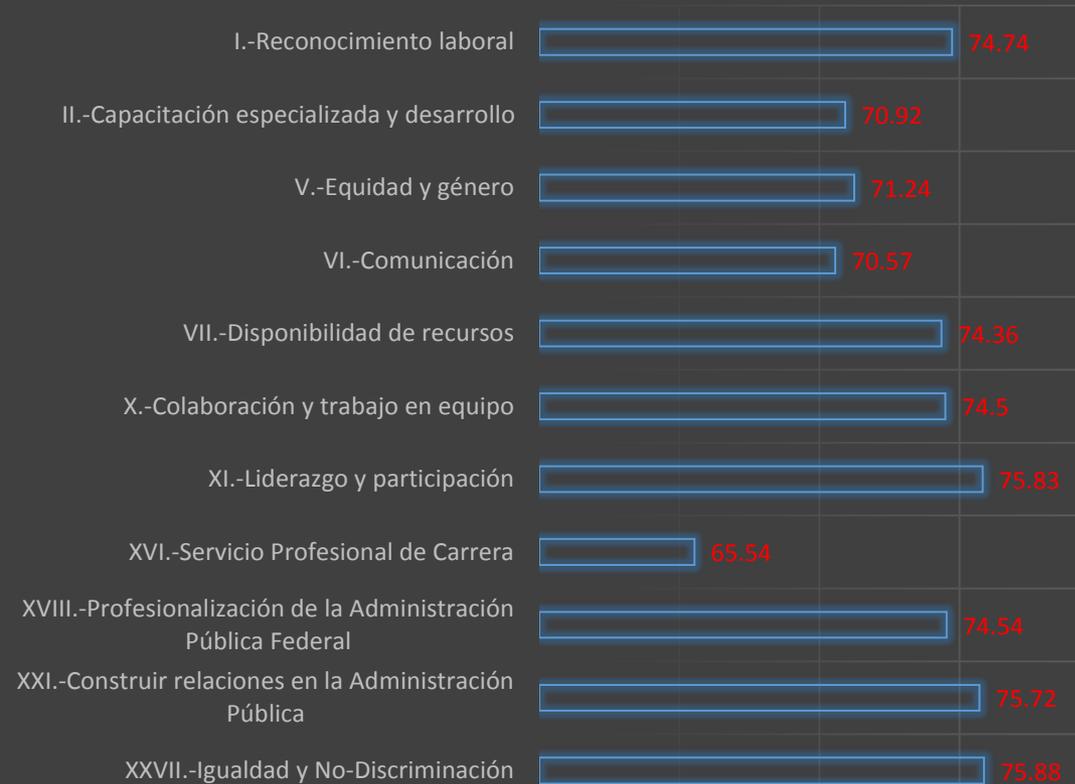
FACTOR XXII

Actuar con valores en la Administración Pública

Reactivo 52. En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.



FACTORES CON MENOR CALIFICACIÓN / 2019





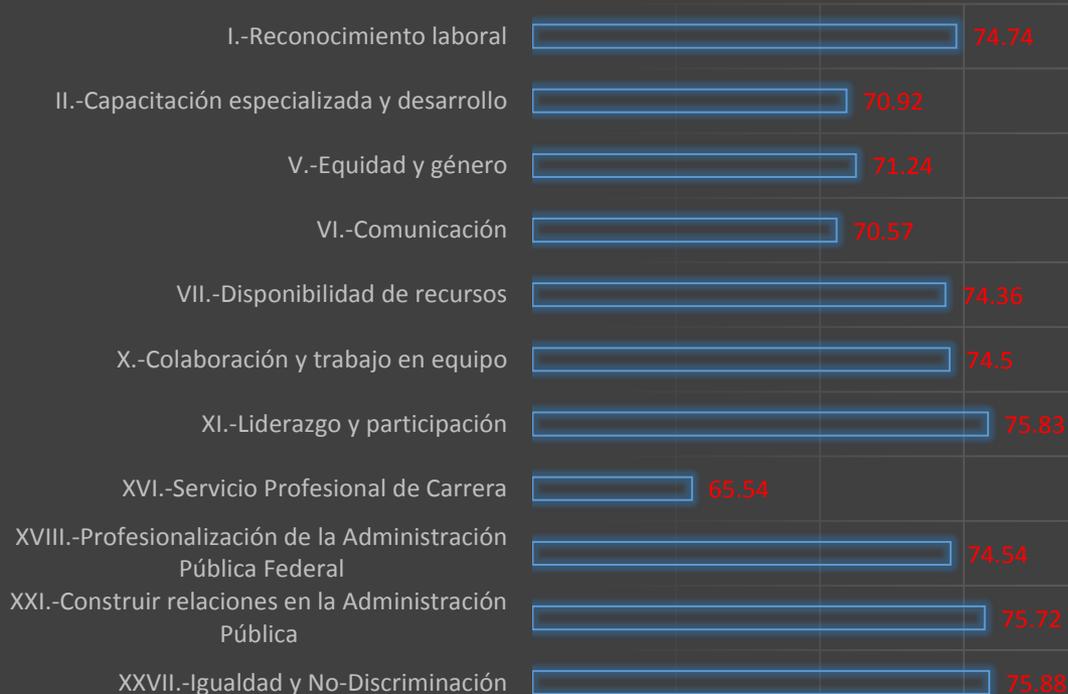
FACTOR XXIII

Enfocar a resultados en la Administración Pública

Reactivo 58. En mi área se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.



FACTORES CON MENOR CALIFICACIÓN / 2019





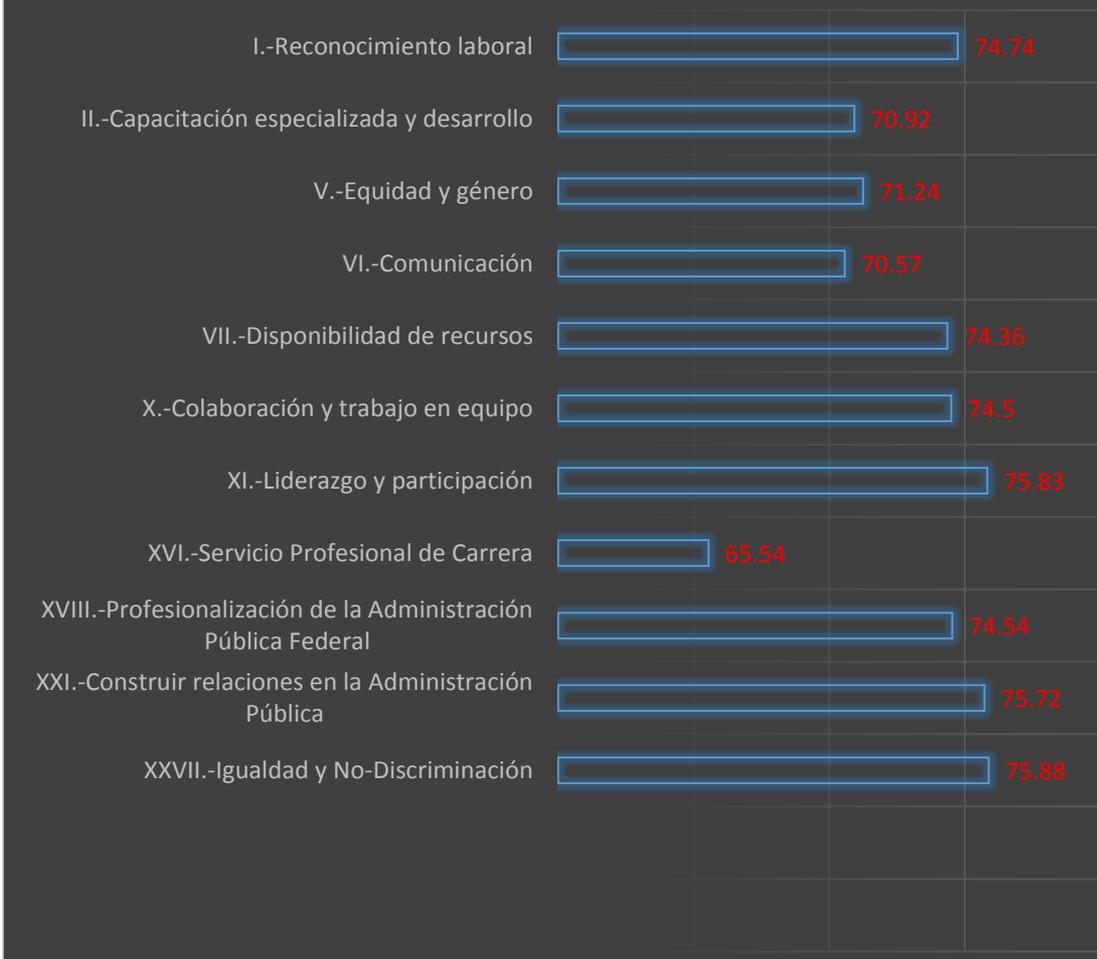
FACTOR XXIV

Impulsar el cambio en la Administración Pública

Reactivo 11. En mi área somos lo suficientemente flexibles para adaptarnos a los cambios.



FACTORES CON MENOR CALIFICACIÓN / 2019



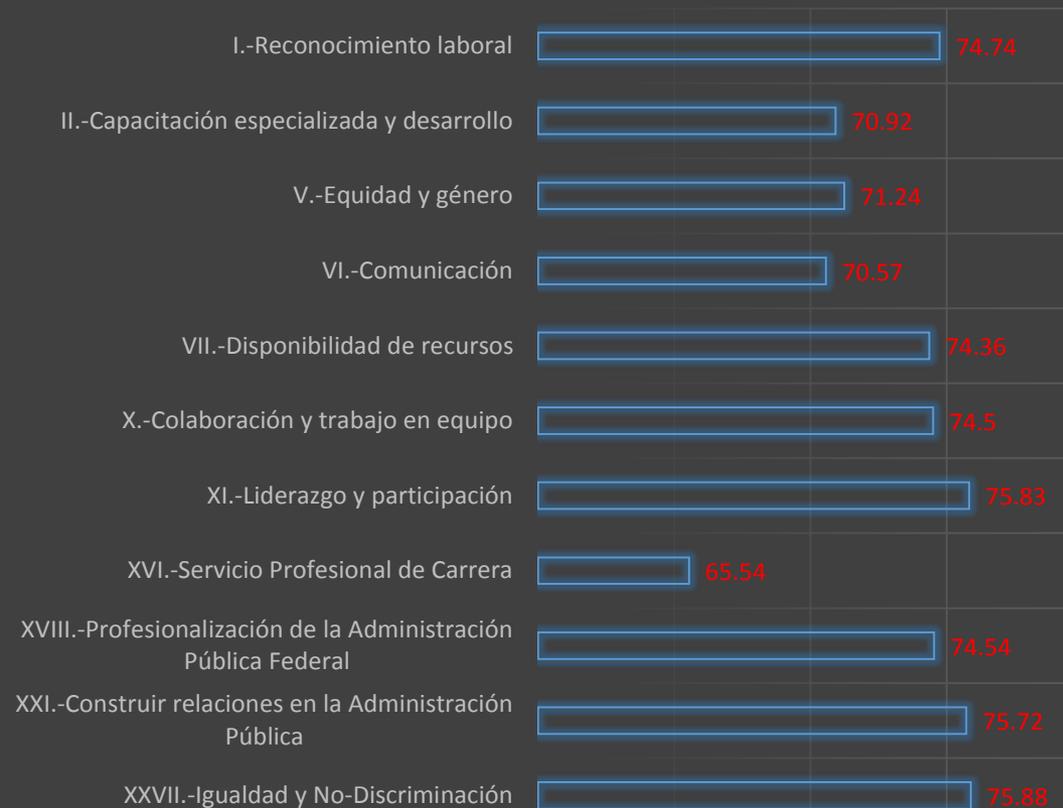
FACTOR XXV

Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TIC's)

Reactivo 74. En mi institución los planes de formación se diseñan con base en nuestras necesidades de desarrollo profesional.



FACTORES CON MENOR CALIFICACIÓN / 2019





FACTOR XXVI

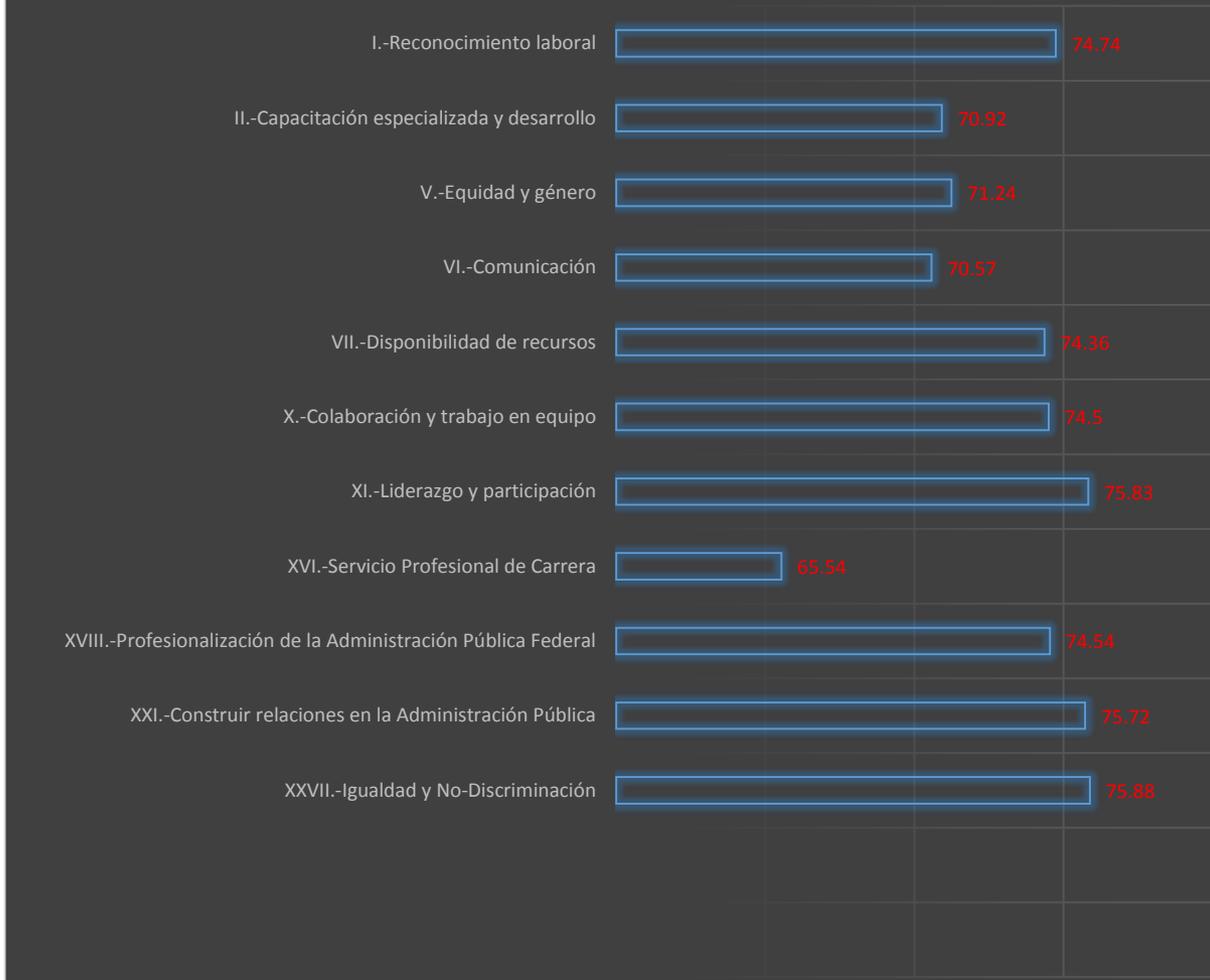
Liderar

permanentemente la Administración Pública

Reactivo 35. Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.



FACTORES CON MENOR CALIFICACIÓN / 2019



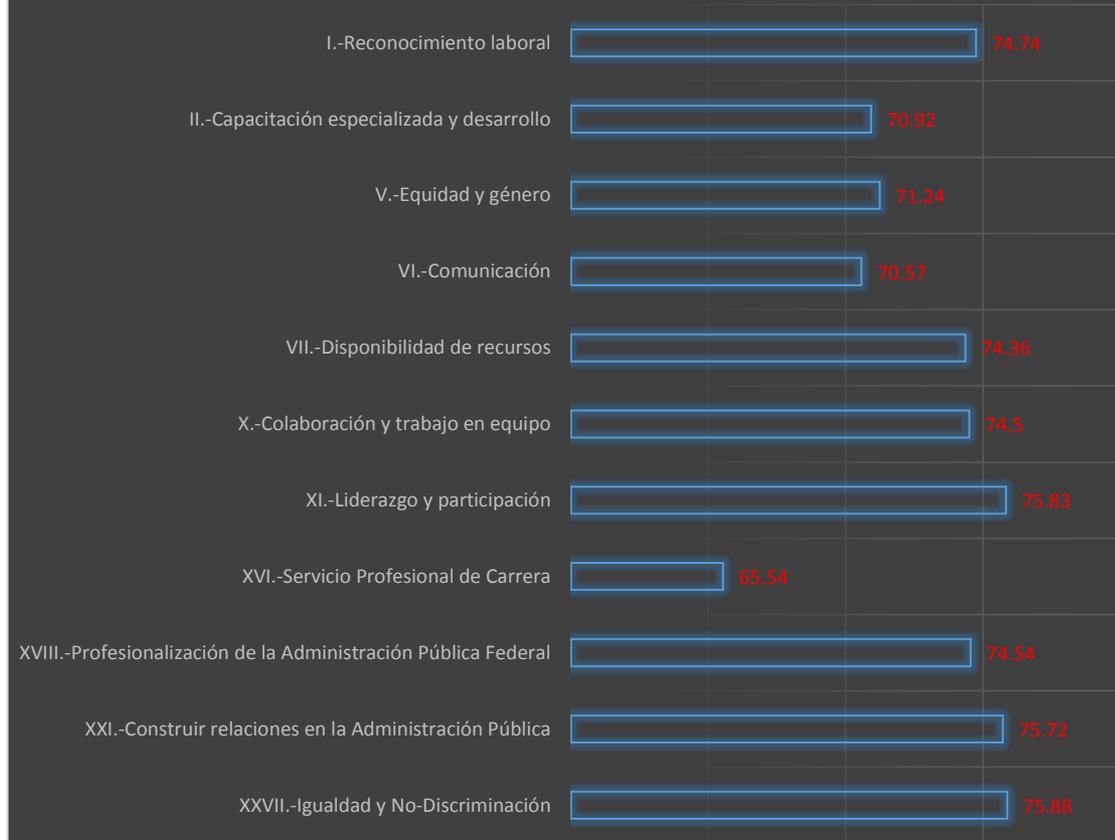
FACTOR XXVII

Igualdad y No-Discriminación

Reactivo 40. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos



FACTORES CON MENOR CALIFICACIÓN / 2019



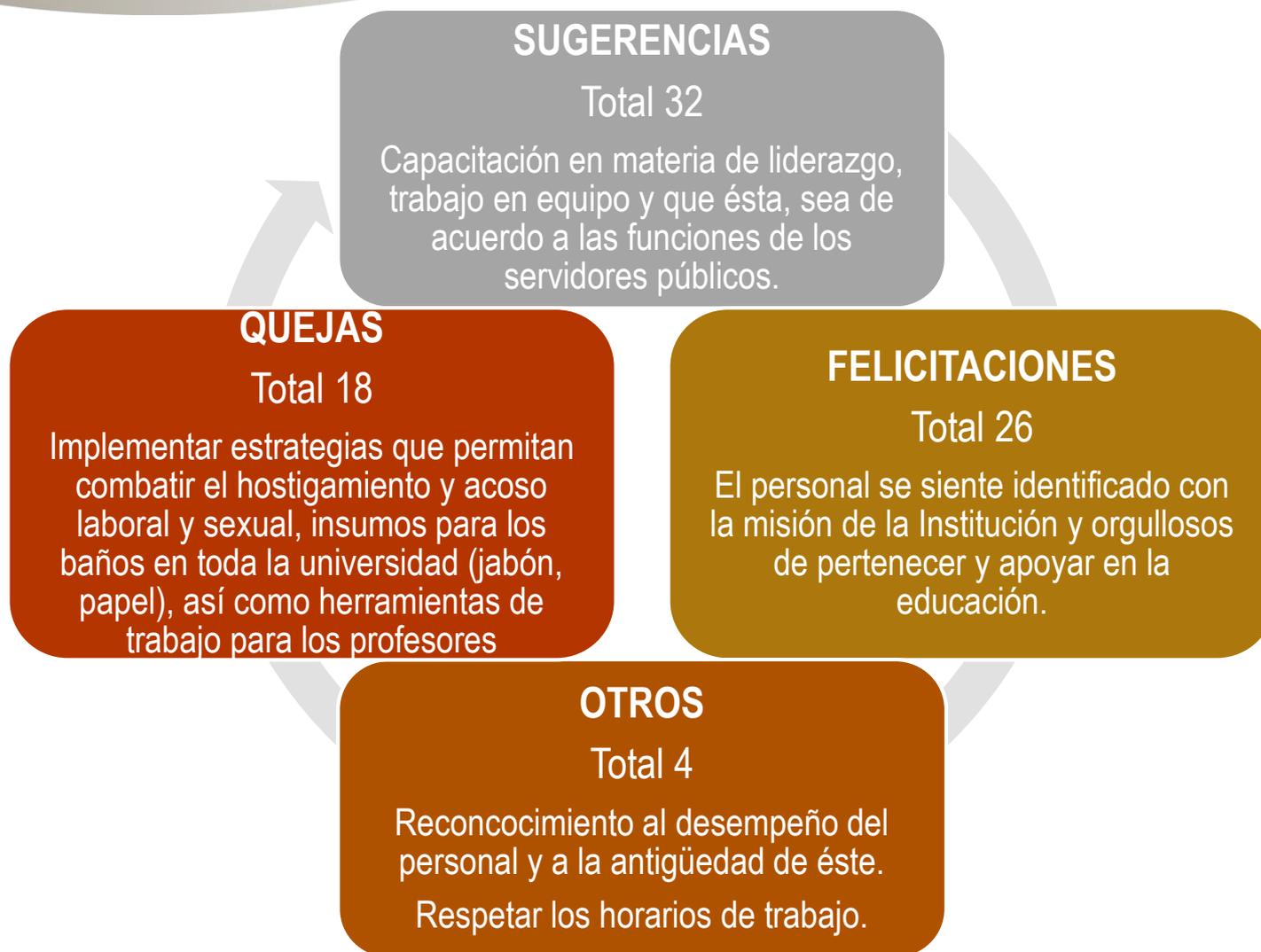


ANÁLISIS CUALITATIVO

✓ COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



Después de realizar un análisis al archivo que contiene los comentarios y sugerencias se pudo observar que se recibieron **80** opiniones, las cuales se distribuyeron de la siguiente manera:





ANÁLISIS COMPARATIVO



- ✓ En la siguiente gráfica se muestra el comparativo de calificaciones entre las diferentes Instituciones que comprenden el Ramo 11, la UPN se sitúa en la media con una calificación de 76.

RESULTADOS POR INSTITUCIÓN RAMO 11

ECCO / 2019

Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa	84
Compañía Operadora del Centro Cultural y Turístico de...	84
Coordinación General @prende.mx	82
Universidad Abierta y a Distancia de México	81
Educal, S.A. de C.V.	81
Instituto Mexicano de la Radio	80
Instituto Nacional de Lenguas Indígenas	80
Patronato de Obras e Instalaciones del Instituto Politécnico...	80
Instituto Nacional del Derecho de Autor	80
Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura	79
Fideicomiso para la Cineteca Nacional	79
Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente	79
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	78
Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos	78
Centro de Enseñanza Técnica Industrial	78
Instituto Nacional para la Educación de los Adultos	77
Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del...	77
Instituto Mexicano de Cinematografía	76
Instituto Politécnico Nacional	76
Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C.	76
Universidad Pedagógica Nacional	76
Comisión de Operación y Fomento de Actividades...	76
Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones...	76
Instituto Nacional de Antropología e Historia	76
Televisión Metropolitana, S.A. de C.V.	76
Secretaría de Educación Pública	75
Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte	75
Radio Educación	75
Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V.	75



COMPARACIÓN DE RESULTADOS 2017 Y 2019



NO.		ECCO 2017	ECCO 2019	
FACTOR	NOMBRE DEL FACTOR	ÍNDICE DEL FACTOR	ÍNDICE DEL FACTOR	DIFERENCIA %
EN RHNET				
I	Reconocimiento laboral	75	75	-0.26
II	Capacitación especializada y desarrollo	71	71	-0.08
III	Mejora y cambio	76	77	0.65
IV	Calidad y orientación al usuario(a)	82	81	-0.76
V	Equidad y género	70	71	1.24
VI	Comunicación	71	71	-0.43
VII	Disponibilidad y recursos	79	74	-4.64
VIII	Calidad de vida laboral	79	78	-0.91
IX	Balance trabajo -familia	76	76	0.4
X	Colaboración y trabajo en equipo	76	75	-1.5
XI	Liderazgo y participación	76	76	-0.17
XII	Identidad con la institución y valores	85	84	-1.31
XIII	Transparencia y combate a la corrupción	76	78	2.09
XIV	Enfoque a resultados y productividad	82	80	-2.27
XV	Normatividad y procesos	75	75	0.1
XVI	Servicio Profesional de Carrera	63	66	2.54
XVII	Impacto de la encuesta en mi institución	74	77	3.33
XVIII	Profesionalización de la Administración Pública Federal	75	75	-0.46
XIX	Estrés laboral	77	76	-0.65
XX	Vocación de servicio en la Administración Pública	85	84	-1.1
XXI	Construir relaciones en la Administración Pública	77	76	-1.28
XXII	Actuar con valores en la Administración Pública	79	79	0.39
XXIII	Enfocar a resultados en la Administración Pública	82	80	-1.88
XXIV	Impulsar el cambio en la Administración Pública	79	79	0.45
XXV	Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	79	76	-2.87
XXVI	Liderar permanentemente la Administración Pública	77	76	-0.73
XXVII	Igualdad y No Discriminación	76	76	-0.12
	GLOBAL UPN	76	76	0

El comparativo se realiza de los ejercicios 2017 y 2019, ya que corresponden al Cuestionario tipo "A"



EFFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO 2019



EFFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN PARA LA MEJORA DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

Acciones cumplidas:

$$\text{EFFECTIVIDAD DE ÚLTIMO PTCCO (2019)} = \frac{\text{Acciones programadas}}{\text{Acciones Cumplidas}} * 100$$

ACCIONES CUMPLIDAS = 4
ACCIONES PROGRAMADAS= 4

$$\text{EFFECTIVIDAD} = \frac{4}{4} * 100 = 100$$

CONCLUSIONES

Algunas personas perciben áreas de oportunidad referentes a la instrumentación de acciones que los motiven y que respondan a sus necesidades, principalmente a la remuneración justa por sus servicios, al reconocimiento expreso de su trabajo y a las oportunidades de mejora profesional, incluyendo su participación en acciones de capacitación especializada y en materia de TIC´s.

Asimismo, se requiere implementar estrategias de reconocimiento a su trabajo, en forma justa, motivándolo hacia su permanente desarrollo personal y profesional y a que existan mecanismos para captar sugerencias de mejora.

Los encuestados se sienten identificados con la función social y con los valores de la institución, a la vez que existe un reconocimiento de su contribución a los objetivos institucionales y al aprovechamiento eficiente de los recursos.



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2020

A partir de los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO aplicada en el ejercicio 2019 y después de haber realizado el análisis de la información sociodemográfica, de los factores y reactivos evaluados en la encuesta y de los comentarios y sugerencias vertidos por los participantes, se presenta a continuación la definición de los Objetivos Estratégicos con los que se pretenden atender las áreas de oportunidad que presenta la UPN relacionadas con el ambiente laboral y organizacional.

La definición de los Objetivos Estratégicos permitirá establecer de manera específica las Prácticas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional - PTCCO que se deberán implementar en el presente ejercicio 2020, considerando el tipo de práctica a realizar, la población objetivo, el periodo de cumplimiento, las precisiones operativas de cada práctica y los factores a los que están relacionadas.

Se incluyen, asimismo, la difusión obligatoria de los Resultados de la ECCO 2019 y de las PTCCO 2020, así como una acción de mejora relacionada con el tema de Liderazgo que permita capacitar de manera permanente a las y los servidores públicos de mando con el propósito de formar líderes en los grupos de trabajo para la consecución de los fines estratégicos institucionales.

La gráfica muestra los **factores menos calificados**, mismos que representan las áreas de oportunidad de la UPN y con base en ellos se diseñaron los siguientes **objetivos estratégicos**:

FACTORES CON MENOR CALIFICACIÓN / 2019





NO.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Factor XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	Dar a conocer los resultados de la ECCO 2019 así como las PTCCO 2020, con la finalidad de orientar estrategias para fortalecer el ambiente laboral y organizacional que asegure el cumplimiento de los propósitos institucionales.
Factor XI - Liderazgo y participación	Desarrollar las habilidades del personal de mando como líderes de equipos de trabajo, para planear e implementar las estrategias que promuevan la consecución de metas y objetivos institucionales.
Factor I. Reconocimiento laboral	Fomentar el reconocimiento de los servidores públicos por el logro de sus resultados en proyectos individuales o grupales, instrumentando mecanismos que permitan destacar su desempeño laboral en la institución.
Factor XVIII - Profesionalización de la Administración Pública Federal	Desarrollar el potencial individual y profesional del personal adscrito a la UPN a través de la capacitación especializada en sus áreas de trabajo, que les permita contribuir al cumplimiento de los objetivos personales e institucionales.
Factor V. Equidad y Género	Fomentar dentro de la institución los principios, valores y disposiciones de la no discriminación, así como el respeto y prácticas de equidad.



DEFINICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2020 PTCCO-2020

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

1	Difundir los resultados de la ECCO-2019 en todas las Unidades de la UPN.
2	Diseñar estrategias y/o medios que permitan formar líderes, a través de cursos a distancia (línea) que permita capacitar de manera permanente a las y los servidores públicos de mando con la finalidad de generar una cultura de liderazgo.
3	Reconocer el esfuerzo que realiza el personal en las actividades encomendadas, por medio del otorgamiento de los estímulos y recompensas a los servidores públicos de nivel operativo base y confianza que se hayan acreedores por obtener resultados sobresalientes en su Evaluación del Desempeño.
4	Fortalecer la difusión del Programa Anual de Capacitación (PAC) que se elabora e implementa para todos los servidores públicos de esta Casa de Estudios, a efecto de dar a conocer la oferta educativa de cursos en materia de transparencia, de habilidades técnicas y de desarrollo de competencias estandarizadas para mejorar su aprendizaje y crecimiento personal y profesional.
5	Diseñar y difundir diapositivas al personal de la UPN en materia de Equidad y Género, Acoso y hostigamiento.