

ECCO-2016 PTCCO-2017

SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA




UNIVERSIDAD
PEDAGÓGICA
NACIONAL

Encuesta del Clima y Cultura Organizacional 2016. (ECCO)

y Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017. (PTCCO)

ECCO en la UPN

2



Considerando que uno de los retos de quienes formamos parte de la Administración Pública Federal es contar con un Gobierno Cercano y Moderno que sirva a la ciudadanía; siendo uno de los factores importantes de ese reto el desarrollo humano y profesional, es entonces, la medición del clima laboral en nuestra Universidad cobra especial relevancia al ser una herramienta de desarrollo organizacional.

Por ello, la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) durante el mes de noviembre de 2016 y por décima ocasión, participó en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), que coordina la Secretaría de la Función Pública.

Con el propósito de ofrecer información la presentación integra los resultados globales de la UPN, incluyendo el promedio global APF.

CONVOCATORIA ECCO en la UPN

3



SEP SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

ORGANO INTERNO DE CONTROL

ACUSE

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

01 NOV. 2016

RECTORÍA R-510/2016

HORA: 12:47

NOMBRE: Ciudad de México, a 31 de octubre de 2016.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

A LOS TITULARES DE LAS SECRETARÍAS, ÁREAS, COORDINACIONES, DIRECCIONES, SUBDIRECCIONES, DEPARTAMENTOS Y UNIDADES UPN EN LA CIUDAD DE MÉXICO DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL.

DIRECCIÓN DE UNIDADES UPN

Asunto: Aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en la UPN 2016.(ECCO)

01 NOV 2016

RECEPCIÓN

HORA: 12:58

FIRMA:

los compromisos de quienes formamos parte de la Administración Pública Federal es contar con un Gobierno Cercano y Moderno que sirva a la ciudadanía. En este sentido el desarrollo humano y profesional de los servidores públicos es uno de los factores importantes para hacer posible dicho compromiso; entonces, la medición del clima laboral en nuestra Casa de Estudios cobra especial relevancia al ser una herramienta de desarrollo organizacional, es por ello que la aplicación de la ECCO tiene como objetivo orientar las estrategias y acciones que tendremos que realizar para la creación de un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio proporcionado a la comunidad universitaria.

En consonancia con ello, se le instruye en el ámbito de su competencia requiriendo de su determinante intervención, supervisión y apoyo para que todos los trabajadores a su cargo y adscritos a su área y/o departamento, participen contestando la ECCO a partir de la segunda semana de noviembre del año en curso. (Se requerirá evidencia de participación por trabajador)

La encuesta ECCO es en línea a través de la dirección electrónica: www.rhnet.gob.mx facilitando la participación desde los lugares de trabajo. Asimismo serán habilitados Kioscos en las áreas y departamentos de esta universidad, para el personal que no cuenta con equipo de cómputo asignado.

Contestar la encuesta requiere de 10 a 15 minutos. Para mayor orientación, agradeceré comunicarse con el Lic. José T González Cuevas a las extensiones 1060 y 1213 y/o al correo: jgonzalez@upn.mx

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA Y SUBDIRECCIÓN DE FINANCIEROS

Dr. Tenoch Estrella Ríos
Rector

01 NOV 2016

RECEPCIÓN

HORA: 12:45

FIRMA:

Carretera al Ajusco No. 24 Edificio Académico, Colonia Tlácuex de Padilla, Delegación Tlalpán, C.P. 14200, Ciudad de México
Teléfono (55) 36309700 www.upn.mx

Recibido conó Simule 22.11.2016 11:40 am



A finales del mes de octubre y mediante oficio de Rectoría número 510, se convocó a participar en la encuesta.

CONTENIDO



4

- Objetivo de la Encuesta
- Datos sociodemográficos generales (participantes)
- Análisis Cuantitativo
- Análisis Cualitativo
- Análisis Comparativo
- Definición de Objetivos Estratégicos
- Calendarización de Objetivos

OBJETIVO



5

Conocer y analizar los resultados obtenidos de los servidores públicos que participaron en la encuesta aplicada en 2016 en la Universidad Pedagógica Nacional, a fin de orientar estrategias y acciones para propiciar un clima laboral satisfactorio que permita fortalecer la vocación de servicio a la ciudadanía, identificando áreas de oportunidad.



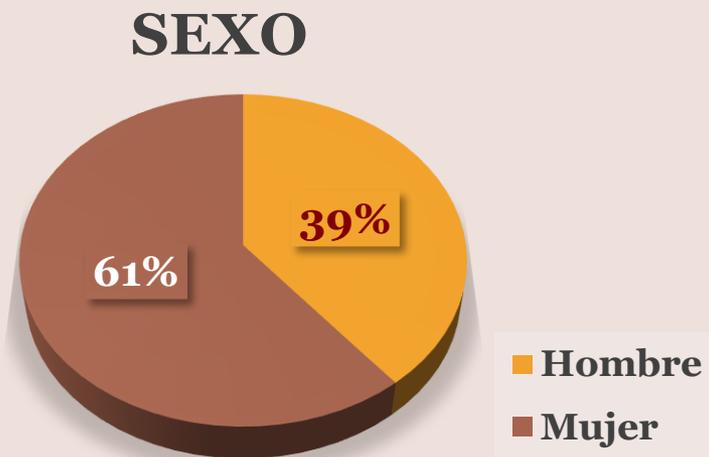
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS GENERALES

PARTICIPANTES

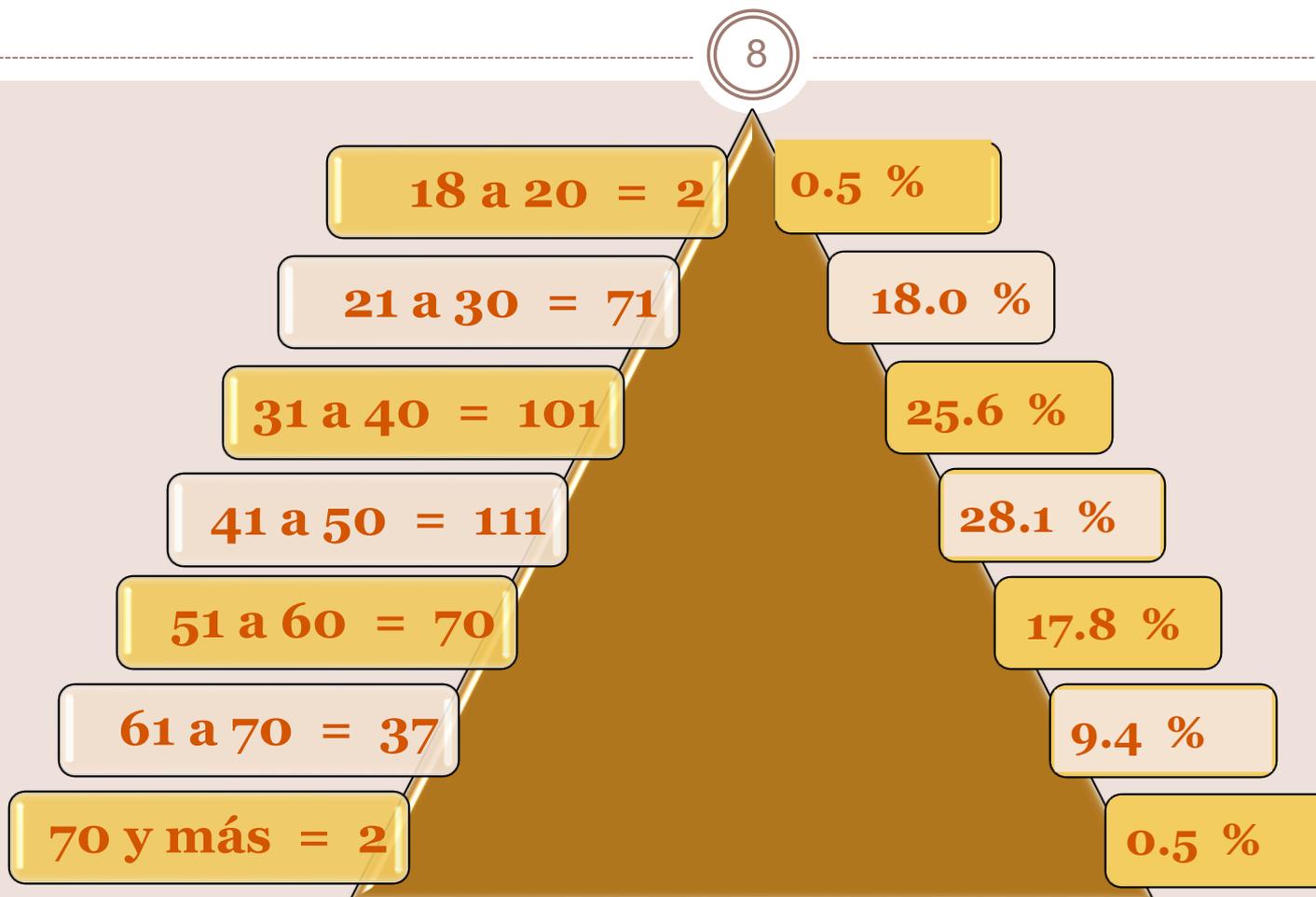


7

Se observa la mayoritaria participación del género femenino por alrededor de 20 puntos porcentuales en comparación del género masculino.



RANGO DE EDAD



Poco más del 53% de los participantes, se ubican entre los 31 y 50 años de edad.

ESTADO CIVIL



9



Soltero(a)

184
47 %



Casado(a)

210
53 %

Poco más de la mitad de los servidores públicos encuestados son casados.

ESCOLARIDAD



10



Ninguno	2	0.5 %
Primaria incompleta	1	0.2 %
Secundaria Incompleta	1	0.2 %
Secundaria Completa	12	3 %
Estudios Técnicos	25	6 %
Preparatoria o equivalente incompleta	18	5 %
Preparatoria o equivalente completa	30	8 %
Normal	2	0.5 %
Licenciatura o Estudios Profesionales incompletos	47	12 %
Licenciatura o Estudios Profesionales completos	161	41 %
Maestría	57	14 %
Doctorado	35	9%
Otro	3	0.7 %

El 76% de Servidores Públicos participantes en la encuesta cuenta con estudios mínimos de licenciatura o profesionales.

NIVEL DE PUESTO



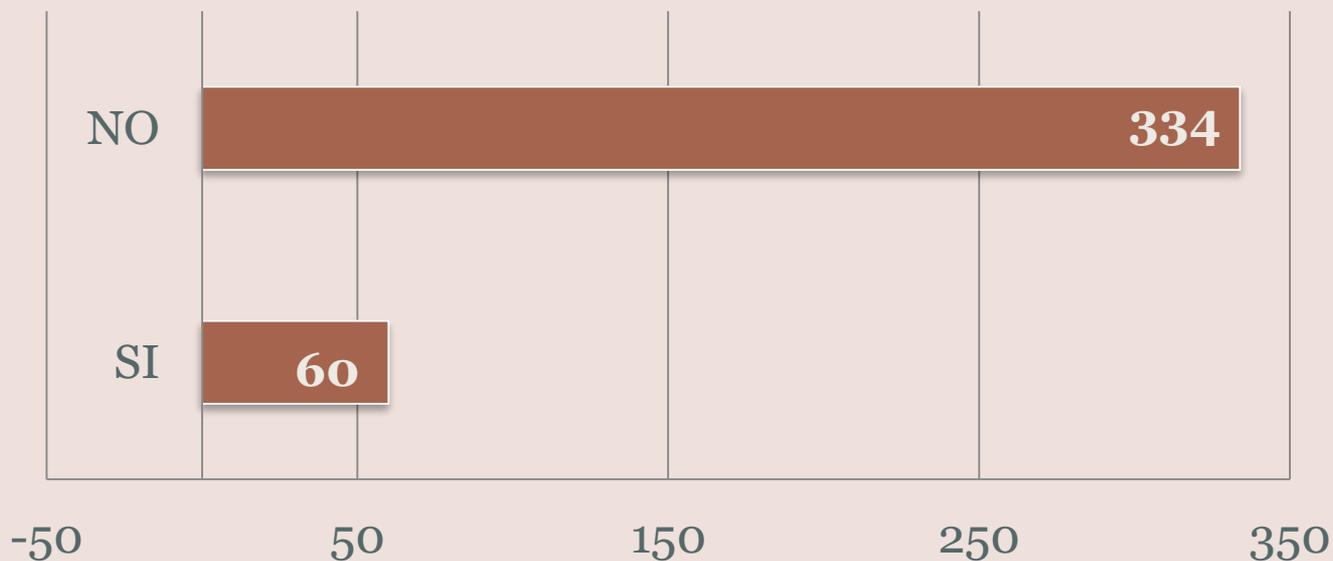
11

	2016	
Puesto Operativo u Homólogo	304	77%
Enlace u Homólogo	20	5 %
Jefe de Departamento u Homólogo	47	12 %
Subdirector de Área u Homólogo	6	2 %
Director de Área u Homólogo	9	2 %
Director General Adjunto u Homólogo	1	0.2 %
Titular de Unidad o Superior	7	2 %

De los servidores públicos encuestados, 82% es personal operativo así como de enlace. El resto ocupa puestos de mando.

12

2016



Número de servidores públicos

Un 15% de los participantes en la encuesta, su cargo esta alineado al Servicio Profesional de Carrera.

EXPERIENCIA EN EL SECTOR PRIVADO



13

Poco mas del 74% de los participantes aseguran tener experiencia en el sector privado.

Nunca he trabajado en el Sector Privado	101	26%
Hasta 5 años	139	35%
6 a 10 años	78	19%
11 a 15 años	35	9%
16 a 20 años	26	7%
21 a 25 años	10	2%
26 a 30 años	2	0.5%
31 a 35 años	3	0.7%
36 a 40 año	0	
41 a 45 años	0	
46 a 50 años	0	
Más de 50	0	

AÑOS DE SERVICIO EN LA A.P.F.



14

Hasta 5 años	87	22%
6 a 10 años	105	27%
11 a 15 años	38	10%
16 a 20 años	38	10%
21 a 25 años	45	11%
26 a 30 años	36	9%
31 a 35 años	19	5%
36 a 40 año	13	3%
41 a 45 años	11	2%
46 a 50 años	1	0.2%
Más de 50	1	0.2%

El 22% de los participantes en la encuesta 2016, son de reciente ingreso en la APF, con al menos 5 años de servicio.

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO



15

Hasta 5 años	170	43%
6 a 10 años	115	29%
11 a 15 años	29	7%
16 a 20 años	29	7%
21 a 25 años	21	5%
26 a 30 años	10	3%
31 a 35 años	6	2%
36 a 40 año	12	3%
41 a 45 años	1	0.2%
46 a 50 años	0	
Más de 50	1	0.2%

Poco menos de la mitad de los participantes en la encuesta 2016 (43%) asegura ser de reciente ingreso en la APF, con al menos 5 años de servicio.



Poco menos de la mitad de los participantes en la encuesta 2016, asegura estar estudiando a fin de obtener un grado de estudios.

NINGUNO	227	58%
PRIMARIA	2	0.5%
SECUNDARIA	1	0.2%
ESTUDIOS TÉCNICOS	3	0.7%
PREPARATORIA O EQUIVALENTE	7	2%
LICENCIATURA O ESTUDIOS PROFESIONALES	36	9%
MAESTRÍA	20	5%
DOCTORADO	9	2%
ACCIONES DE CAPACITACIÓN	45	11%
OTROS	44	11%



17

ANÁLISIS CUANTITATIVO

Resultados Estadísticos



Durante la siguientes láminas, podrá encontrar estas imágenes con las que se señala los 5 factores mejor y peor evaluados por los participantes de la UPN.

DESCRIPCIÓN DE FACTORES (1 de 5)

18

Núm. de Factor en RHNET	FACTOR BÁSICO La Institución es:	DESCRIPTOR
38	Adaptable al entorno	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a si se tiene la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la institución, de alentar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.
39	Adaptable al ciudadano	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a si se toman en cuenta las opiniones de los ciudadanos, para realizar acciones de mejora continua que agreguen valor a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.
40	Colaborativa	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto al nivel de cooperación hacia metas comunes, el sentido de pertenencia en un equipo de trabajo, la implicación y participación de los servidores públicos en los objetivos institucionales. Así mismo evalúa la percepción sobre la información disponible y utilizada en la toma de decisiones que se toman al interior de la institución y el papel de los servidores públicos en este proceso.
41	Eficiente	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el uso responsable y claro de los servicios públicos, la disponibilidad de los recursos requeridos para realizar el trabajo, y el uso transparente de los mismos. Así mismo, el grado de claridad y comunicación respecto al logro de objetivos y la orientación a resultados.
42	Equilibrada	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.
46	Inclusiva	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre prácticas de igualdad y no discriminación, así cómo de igualdad de género en la institución.

DESCRIPCIÓN DE FACTORES (2 de 5)

19

Núm. de Factor en RHNET	FACTOR BÁSICO La Institución es:	DESCRIPTOR
47	Motivada	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de aspectos que se instrumentan para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades, como son la percepción de equidad en la remuneración. Así como de la libertad que tiene el servidor público en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y normas).
48	Organizada	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre una visión clara y compartida de cómo será la institución en el futuro, de un propósito y dirección para el logro de los objetivos estratégicos, así como la forma en que los servidores públicos contribuyen a estos. Así mismo, percepción de obligaciones, reglas y políticas de la institución, y hasta qué punto se explican claramente a los servidores públicos.
49	Íntegra	Evalúa la percepción que las y los servidores públicos la institución tienen sobre una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.
50	Profesional	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la Gestión de Recursos Humanos, para que desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa, se cuente con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.

DESCRIPCIÓN DE FACTORES (3 de 5)

20

Núm. de Factor en RHNET	FACTOR COMPUESTO La Institución es:	DESCRIPTOR
52	Liderazgo Integral	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.
53	Cooperación	Los servidores públicos colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.
54	Entorno Cultural y Ecológico	Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.
55	Equidad de género	Los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.
56	Igualdad y no Discriminación	Los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

DESCRIPCIÓN DE FACTORES (4 de 5)

21

Núm. de Factor en RHNET	FACTOR COMPUESTO La Institución es:	DESCRIPTOR
57	Integridad	Los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.
58	Interés Público	Los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva
59	Liderazgo	Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.
60	Rendición de Cuentas	Los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.
61	Respeto	Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

DESCRIPCIÓN DE FACTORES (5 de 5)

22

Núm. de Factor en RHNET	FACTOR COMPUESTO La Institución es:	DESCRIPTOR
62	Respeto a los Derechos Humanos	Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.
63	Transparencia	Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

TABLA DE FACTORES y SUS REACTIVOS EN RHNET

23

FACTORES BÁSICOS

Núm. de Factor en RHNET	NOMBRE DEL FACTOR	Núm. REACTIVO EN RHNET
38	Adaptable al entorno	127, 128, 129, 130, 131, 132, 133
39	Adaptable al ciudadano	123, 124, 125, 126
40	Colaborativa	134, 135, 136, 137, 138
41	Eficiente	139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146
42	Equilibrada	147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154
46	Inclusiva	155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162
47	Motivada	175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182
48	Organizada	183, 184, 185, 186, 187, 188, 189
49	Íntegra	163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174
50	Profesional	190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199

TABLA DE FACTORES y SUS REACTIVOS EN RHNET

24

FACTORES COMPUESTOS

Núm. de Factor en RHNET	NOMBRE DEL FACTOR	Núm. REACTIVO EN RHNET
52	Liderazgo integral	132, 133, 137, 138, 143, 145, 146, 151, 152, 154, 156, 180, 184, 163, 165, 166, 169, 173, 199
53	Cooperación	134, 135, 136
54	Entorno Cultural y Ecológico	142, 149, 150
55	Equidad de género	155, 158, 159, 160
56	Igualdad y no discriminación	156, 157, 161, 162
57	Integridad	165, 167, 174
58	Interés Público	123, 124, 125, 126
59	Liderazgo	163, 169, 173
60	Rendición de Cuentas	139, 143, 144
61	Respeto	148, 152, 153
62	Respeto a los Derechos Humanos	164, 166, 170
63	Transparencia	168, 171, 172

ADAPTABLE AL ENTORNO

25

		UPN	APF
127	Considero que en mi equipo, modificamos la manera de trabajar para mejorar las formas de hacer las cosas.	78	82
128	Considero que en mi trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.	72	78
129	En mi área compartimos cotidianamente conocimientos y experiencias.	72	81
130	En mi área somos lo suficientemente flexibles para adaptarnos a los cambios.	73	82
131	En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.	64	76
132	Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua.	72	79
133	Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos	72	79

PROMEDIO DEL FACTOR

72

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

80

ADAPTABLE AL CIUDADANO

26

		UPN	APF
123	Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.	69	78
124	En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.	70	80
125	En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.	72	82
126	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	69	79

PROMEDIO DEL FACTOR

70

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

80

FACTOR RHNET 40 COLABORATIVA

27

		UPN	APF
134	El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.	74	82
135	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.	71	80
136	Me siento parte de un equipo de trabajo.	78	84
137	Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.	73	78
138	Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.	75	80

PROMEDIO DEL FACTOR

74

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

81

FACTOR RHNET 41

EFICIENTE

28

		UPN	APF
139	Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.	72	81
140	Considero que en mi área el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles.	72	80
141	Dispongo de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario.	75	78
142	En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.	74	83
143	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	67	80
144	Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	68	80
145	Mi jefe(a) propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.	76	80
146	Periódicamente tengo información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.	68	78
PROMEDIO DEL FACTOR		72	
GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)		80	

FACTOR RHNET 42 EQUILIBRADA

29

UPN

APF

147	Considero que mi ambiente de trabajo está libre de hostilidad.	71	79
148	En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.	75	81
 149	En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).	59	70
150	La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)	70	76
151	Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo.	79	81
 152	Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.	86	85
 153	Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.	86	86
154	Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.	73	77

PROMEDIO DEL FACTOR

75

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

79

FACTOR RHNET 46

INCLUSIVA

30

		UPN	APF
155	Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.	79	83
156	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	80	83
157	En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.	74	80
158	En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.	69	79
159	En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.	76	83
 160	En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.	85	87
 161	En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.	84	86
162	En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.	71	77
PROMEDIO DEL FACTOR			77
GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)			82

FACTOR RHNET 47

MOTIVADA

31

UPN

APF

175	Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta.	73	79
176	El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.	61	73
177	En mi área se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.	68	77
178	Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo	72	78
179	Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen.	66	76
180	Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.	78	81
181	Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.	50	67
182	Mi trabajo representa un reto constante.	84	87



PROMEDIO DEL FACTOR

69

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

77

FACTOR RHNET 48 ORGANIZADA

32

UPN

APF

183	Conozco los manuales de organización y procedimientos de mi institución.	75	83
184	Considero que la Misión, Visión y Valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.	75	84
185	En mi equipo de trabajo tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro.	69	80
186	Estoy consciente cómo mi trabajo contribuye a la realización de los objetivos de mi área.	86	87
187	Las manuales de organización y procedimientos de mi organización son claros y facilitan mi trabajo.	69	81
188	Me siento identificado con el propósito u objetivo de la institución.	82	86
189	Mis funciones están claramente definidas.	79	85



PROMEDIO DEL FACTOR

77

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

84

FACTOR RHNET 49

ÍNTEGRA

33

UPN

APF

163	Conozco el Código de Conducta de mi institución.	82	86
164	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.	72	82
165	Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.	60	75
166	En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.	70	82
167	En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.	70	81
168	En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.	80	85
169	En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.	74	83
170	En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.	67	80
171	En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.	81	85
172	Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.	74	82
173	Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.	80	83
174	Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.	69	82

PROMEDIO DEL FACTOR

73

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

82

FACTOR RHNET 50 PROFESIONAL

34

		UPN	APF
190	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.	68	80
191	Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.	70	78
192	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.	71	81
193	En mi institución los planes de formación se diseñan con base en nuestras necesidades de desarrollo profesional.	64	78
194	En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.	53	72
195	Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.	65	76
196	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.).	56	74
197	Recibo la capacitación adecuada para la responsabilidad de mi puesto.	62	80
198	Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.	66	79
199	Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.	70	78
PROMEDIO DEL FACTOR			64
GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)			77

LIDERAZGO INTEGRAL (1 de 2)

35

UPN

APF

132	Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua.	72	79
133	Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.	72	79
137	Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.	73	78
138	Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.	75	80
143	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	67	80
145	Mi jefe(a) propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.	76	80
146	Periódicamente tengo información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.	68	78
151	Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo.	79	81
152	Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.	86	85
154	Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.	73	78

PROMEDIO DEL FACTOR

74

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

81

LIDERAZGO INTEGRAL (2 de 2)

36

		UPN	APF
156	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.	80	83
180	Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.	82	81
184	Considero que la Misión, Visión y Valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.	60	84
163	Conozco el Código de Conducta de mi institución.	70	85
165	Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.	74	75
166	En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.	80	82
169	En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.	78	83
173	Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.	75	83
199	Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.	70	78

PROMEDIO DEL FACTOR

74

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

81

		UPN	APF
134	El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.	74	82
135	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.	71	79
136	Me siento parte de un equipo de trabajo.	78	84

PROMEDIO DEL FACTOR

74

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

82

ENTONO CULTURAL Y ECOLÓGICO

38

		UPN	APF
142	En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.	74	83
149	En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).	59	70
150	La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)	71	76

PROMEDIO DEL FACTOR

68

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

76

FACTOR RHNET 55

EQUIDAD DE GÉNERO

39

		UPN	APF
155	Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones..	79	83
158	En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres..	69	79
159	En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.	76	83
160	En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil	85	87

PROMEDIO DEL FACTOR	77
----------------------------	-----------

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)	83
--	-----------

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

40

		UPN	APF
156	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.	81	83
157	En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.	74	80
161	En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.	84	86
162	En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.	71	77

PROMEDIO DEL FACTOR

77

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

81

FACTOR RHNET 57

INTEGRIDAD

41

		UPN	APF
165	Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.	60	75
167	En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.	70	81
174	Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.	69	82

PROMEDIO DEL FACTOR

67

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

79

INTERÉS PÚBLICO

42

		UPN	APF
123	Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.	68	78
124	En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.	70	80
125	En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.	72	82
126	Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	69	79

PROMEDIO DEL FACTOR

70

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

80

FACTOR RHNET 59

LIDERAZGO

43

UPN

APF

		UPN	APF
163	Conozco el Código de Conducta de mi institución.	82	85
169	En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.	74	83
173	Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.	70	83

PROMEDIO DEL FACTOR

79

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

84

RENDICIÓN DE CUENTAS

44

UPN

APF

139	Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.	72	81
143	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	67	80
144	Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	68	80

PROMEDIO DEL FACTOR

69

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

80

FACTOR RHNET 61

RESPECTO

45

		UPN	APF
148	En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.	75	81
152	Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.	86	85
153	Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.	86	86

PROMEDIO DEL FACTOR

82

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

84

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

46

		UPN	APF
164	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.	72	82
166	En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.	70	81
170	En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.	67	80

PROMEDIO DEL FACTOR

70

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

81

FACTOR RHNET 63

TRANSPARENCIA

47

		UPN	APF
168	En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.	80	85
171	En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.	81	85
172	Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.	74	82

PROMEDIO DEL FACTOR

78

GLOBAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

84



48



ANÁLISIS CUALITATIVO

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



49

Para la Universidad Pedagógica Nacional resulta de vital importancia conocer los comentarios y sugerencias de los participantes de la encuesta acerca del ambiente laboral que prevalece en nuestra Casa de Estudios. Por ello, durante la encuesta 2016 se contó con la participación de **394 servidores públicos** de un total de 1,597 servidores públicos adscritos, lo que representó el 24.7 % del universo de la institución.

De los servidores públicos participantes, 79 de ellos en forma anónima expresaron su sentir.

20 % **Dejó comentario/sugerencia**

80 % **No**

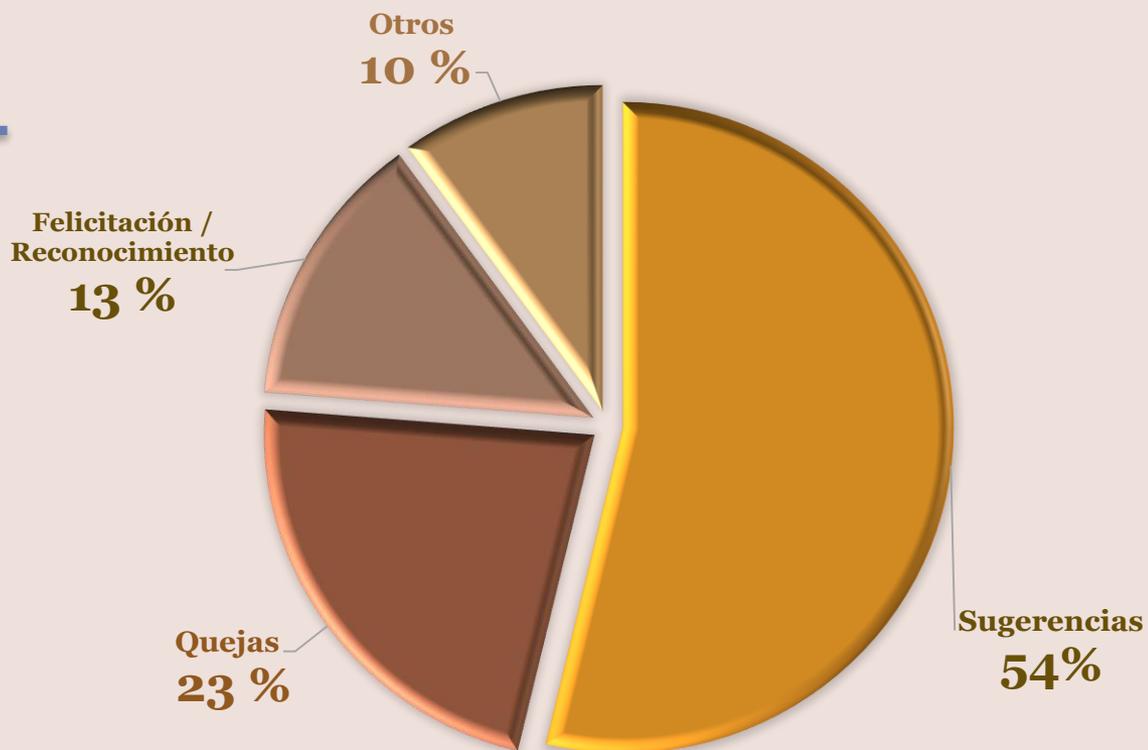
TIPO DE OPINIÓN



50

De los 79 comentarios y sugerencias anónimos obtenidas de la encuesta, destacan los siguientes tipos de opinión:

Sugerencias	43
Quejas	18
Felicitación / Reconocimiento	10
Otro	8



TIPO DE OPINIÓN



51

SUGERENCIA 1 de 2

UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y SPC

DIRECCIÓN DE CULTURA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL

REPORTE DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Ciclo	Ordinal	Ramo	Nombre de ramo	UR	Nombre de ur	Area	Nombre de area	Tema	Tipo de opinión
2016	1	11	Educación Pública	Aoo	Universidad Pedagógica Nacional	1	Universidad Pedagógica Nacional	APLICACIÓN	4
			Opinión	Sugerencias					
1	Sugerencia	Que los jefes de cada área procedan conforme al manual de procedimientos.							
2	Sugerencia	Cambiar el texto de las posibles respuestas a un porcentaje.							
3	Sugerencia	Que la Universidad cuente con un buzón de opiniones y sugerencias que sean atendidas.							
4	Sugerencia	Fortalecer más los canales de comunicación y poder entender cuales son las prácticas que la mayoría de nosotros debemos cubrir.							
5	Sugerencia	Cursos de capacitación y flexibilidad para poder asistir a ellos, los puestos no son designados por tus capacidades y desempeño.							
6	Sugerencia	Contar con servicio del elevador para personas con discapacidad.							
7	Sugerencia	Promover el trabajo colegiado y la vinculación.							
8	Sugerencia	Homologar los departamentos con los del IPN.							
9	Sugerencia	Mayor presupuesto para una mejor atención.							
10	Sugerencia	Cumplimento al cambio de horario que se estableció en la Secretaría, para fomentar la convivencia familiar.							
11	Sugerencia	Dar a conocer los resultados de la encuesta y de las opiniones.							
12	Sugerencia	Mayor comunicación directa del Rector y la Secretaría Académica.							
13	Sugerencia	Hay preguntas que no corresponden al personal académico.							
14	Sugerencia	La encuesta no deja exponer lo que realmente se maneja. Debería ser de acuerdo a la institución no generalizada.							
15	Sugerencia	Hay reactivos que no corresponde con el trabajo académico y de investigación, lo que implica vacíos de información.							
16	Sugerencia	Lo importante es ver que acciones se hacen para lograr armonía.							
17	Sugerencia	Hace falta una actualización de los procedimientos con los cuales se maneja la universidad.							
18	Sugerencia	Mayor control en el desempeño de las tareas.							
19	Sugerencia	Me gustaría saber los resultados de la institución que lo hicieran públicos ¿Qué finalidad tiene esta encuesta y si tiene algún objetivo?							

TIPO DE OPINION



52

SUGERENCIA 2 de 2

UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y SPC

DIRECCIÓN DE CULTURA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL

REPORTE DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Ciclo	Ordinal	Ramo	Nombre de ramo	UR	Nombre de ur	Area	Nombre de area	Tema	Tipo de opinión
2016	1	11	Educación Pública	Aoo	Universidad Pedagógica Nacional	1	Universidad Pedagógica Nacional	APLICACIÓN	4
			Opinión	Sugerencias					
20		Sugerencia	Re-organización de funciones de acuerdo a las aptitudes de cada persona. Capacitación del personal según el área que pertenezca						
21		Sugerencia	No sólo compartir resultados sino las acciones que deben emprenderse con base en ellos.						
22		Sugerencia	No se ven acciones, o las que se toman no son las correctas						
23		Sugerencia	Por momentos, parece más una encuesta para calificar al						
24		Sugerencia	Que los jefes lean los manuales de procedimientos						
25		Sugerencia	Acceso a todos los espacios escolares, sanitarios y administrativos para las personas con alguna necesidad especial o discapacidad.						
26		Sugerencia	Evaluar las condiciones del ambiente laboral fuera del tiempo de la encuesta.						
27		Sugerencia	Que se tomaran en cuenta las capacidades del personal que ya tiene varios años y que conoce sus actividades (promoción)						
28		Sugerencia	Remuevan al personal que le hace daño a la UPN.						
29		Sugerencia	Revisar los salarios según el nivel de responsabilidad; desde hace años están igual o por debajo.						
30		Sugerencia	Ocupar los mecanismos de atención a quejas, sugerencias y denuncias en cuanto a servicio y mejora continua que se tienen al interior. Instalación de programas efectivos a esta transición de cambio, acompañado de una difusión que promueva los valores, el respeto y todas aquellas conductas que vayan en contra de la legalidad.						
31		Sugerencia	Re nivelar los salarios del personal de mandos medios, que no ha tenido ningún ajuste desde hace más de 10 años.						
32		Sugerencia	Se promueva el desarrollo, reconocimiento del trabajo.						
33		Sugerencia	La ECCO no se adapta al trabajo que se realiza en la universidad, por tanto, no corresponde a nuestra realidad. Generen un cuestionario que permita conocer el Clima de trabajo de los académicos.						
34		Sugerencia	Mayor supervisión en la permanencia en sus lugares de trabajo del apoyo administrativo.						
35		Sugerencia	Sería conveniente saber que pasa con esta encuesta.						
36		Sugerencia	Sigamos trabajando todos en beneficio de nuestras instituciones y de nuestro país.						
37		Sugerencia	Algunas son preguntas que no se pueden responder de manera directa, no toman en cuenta las características del puesto del entrevistado.						
38		Sugerencia	Soy profesora-investigadora y estas preguntas no están para profesores, tienen un corte totalmente administrativo.						
39		Sugerencia	Sugiero que se tome muy en cuenta la elección presidencial en Estados Unidos para salir lo menos perjudicados posible.						
40		Sugerencia	Precisar más en las respuestas sí, no y quizá, un espacio para para explicar brevemente por qué						
41		Sugerencia	Que no se lucre con los recursos de la institución.						
42		Sugerencia	Que se destinen los recursos de buena manera y donde sean necesarios, no solo por justificarlos.						
43		Sugerencia	Cuestionario es muy largo, pierde el interés con facilidad del encuestado. Mejoren						

Reporte elaborado el: 27-03-2017

Fuente: Clima 2016

TIPO DE OPINIÓN



53

QUEJA 1 de 2

UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y SPC

DIRECCIÓN DE CULTURA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL

REPORTE DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Ciclo	Ordinal	Ramo	Nombre de ramo	UR	Nombre de ur	Area	Nombre de area	Tema	Tipo de opinión
2016	1	11	Educación Pública	Aoo	Universidad Pedagógica Nacional	1	Universidad Pedagógica Nacional	APLICACIÓN	4
			Opinión	Sugerencias					
1	Queja	Cada gestión los directivos traen su propio equipo sin considerar si existe personal competente que merezca alguna oportunidad.							
2	Queja	Como complemento del porque estoy muy en desacuerdo: Nos responsabilizan por errores de otras personas, en un horario mixto es imposible atender algunos asuntos urgentes familiares o administrativos y es difícil que den un permiso, además de que no se respetan los horarios laborales, aparte del hostigamiento sexual y laboral que existe, así como las constantes amenazas de despido.							
3	Queja	Dentro de la UPN no existe rendición de cuentas ni transparencia, específicamente a nivel de rectoría.							
4	Queja	El personal docente tiene edad bastante avanzada y en muchos casos no asiste a clases. Los sindicatos son muy aborazados y no rinden cuentas.							
5	Queja	En esta Institución el Código de Ética es violentado por los funcionarios que manejan esta Institución, así como por acciones de corrupción.							
6	Queja	En mi Institución fuman, eso no debe ser porque es una Institución Educativa y del Gobierno. Los jueves parece mercado el patio. El sindicato de docentes, sólo apoya a los que considera.							
7	Queja	En mi área la estructura y funciones no se respetan, la secretaria tiene jefatura, un jefe de departamento es asesor, un líder de proyecto es jefe de departamento y el recorrimiento de plazas no se respeta. Hay nepotismo puro y hostigamiento laboral no brindan apoyo para asuntos personales. nos obligan a trabajar en periodos vacacionales sin reponerlos.							
8	Queja	En mi área se vive un clima de hostilidad generado por el jefe directo que recurre a hostigamiento y amenazas; no tiene conocimiento de las funciones que debe desempeñar, a tres años ha demostrado ser incompetente para dirigir a su personal y no domina los procesos del departamento, ni siquiera tiene dominio del uso de una computadora. Se reconoce formalmente sólo a los compañeros que son condescendientes con los superiores.							
9	Queja	Gracias por la oportunidad que se nos brinda sobre el Clima Organizacional, sin embargo por segunda ocasión estoy siendo victima de acoso y hostigamiento laboral desde hace dos años y medio por parte de mi jefe inmediato superior el cual me agrede de manera constante, denigrando y humillando mi persona delante de todos me grita y ofende, especialmente cuando solicito su permiso para consultas medicas especializadas o bien realizar algún trámite. El acoso y hostigamiento que hoy refiero en líneas tan genéricas, lo sufren de manera reiterada todas mis compañeras del departamento.							

TIPO DE OPINIÓN



54

QUEJA 2 de 2

UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y SPC

DIRECCIÓN DE CULTURA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL

REPORTE DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Ciclo	Ordinal	Ramo	Nombre de ramo	UR	Nombre de ur	Area	Nombre de area	Tema	Tipo de opinión
2016	1	11	Educación Pública	A00	Universidad Pedagógica Nacional	1	Universidad Pedagógica Nacional	APLICACIÓN	4
			Opinión	Sugerencias					
10	Queja	Hay poco respeto hacia el valor de ser servidor público, se da por hecho que sólo el gobierno provee de recursos, pero no hay responsabilidad ni ética en el manejo de los mismos. Impera también un ambiente de corrupción en sindicatos y algunos puestos de mando medio y superior.							
11	Queja	No existen cursos de actualización y si los hay, los jefes no nos envían, porque se quedan sin personal durante el tiempo que dura el curso, no hay motivación laboral.							
12	Queja	Nos acaban de entregar equipos nuevos de cómputo, pero mientras la red no funcione adecuadamente, no podemos utilizar adecuadamente las computadoras.							
13	Queja	En Recursos Financieros, la toma de decisiones es unilateral, las toma el jefe y solo cuando se manifiesta una queja es que se da cuenta de que debía de haber comunicado lo que estaba pasando . . . Jefes actuales comprendan ustedes y nosotros somos importantes para los buenos resultados de la Institución, comuníquense, y sobre todo tomen en cuenta las opiniones del personal de experiencia . . . y si sobre todo conformen buenos equipos de trabajo, pero con comunicación.							
14	Queja	Verificar contratos y entregables de gente por honorarios, realizan un supuesto trabajo que lo terminan haciendo los trabajadores y es doble carga para el empleado, todo por ordenes de los jefes y bajo su consentimiento.							
15	Queja	Los jefes administrativos solo se dedican a contratar a su gente y no preocuparse por su perfil profesional.							
16	Queja	Existe discriminación total y marginación al personal de confianza operativo sin importar sus labores, cubren horarios hasta de doce horas por un mesero sueldo.							
17	Queja	No hay equidad ni sueldos iguales entre el personal basificado y el personal operativo que denominan como confianza.							
18	Queja	Hace falta apoyo a la gente que no tiene una plaza, debería haber gente realmente asignada para cada necesidad del área.							

Reporte elaborado el: 27-03-2017

Fuente: Clima 2016

TIPO DE OPINION



55

FELICITACION

UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y SPC

DIRECCIÓN DE CULTURA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL

REPORTE DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Ciclo	Ordinal	Ramo	Nombre de ramo	UR	Nombre de ur	Area	Nombre de area	Tema	Tipo de opinión
2016	1	11	Educación Pública	Aoo	Universidad Pedagógica Nacional	1	Universidad Pedagógica Nacional	APLICACIÓN	4
			Opinión	Sugerencias					
1	Felicitación o reconocimiento	A nuestros coordinadores y directivos por realizar un trabajo comprometido y eficaz.							
2	Felicitación o reconocimiento	Bienvenida la oportunidad de manifestar la forma en cómo se trabaja en la institución, en la cual me encuentro.							
3	Felicitación o reconocimiento	Creo firmemente que la Universidad Pedagógica Nacional siempre busca que los profesores se estén capacitando constantemente, ya que siempre nos impulsan y motivan a crecer profesionalmente para beneficio de la misma Universidad y el nuestro también. Felicitaciones a la UPN!!!							
4	Felicitación o reconocimiento	El Dr. Jorge Tirzo Gómez es un excelente Coordinador del área Académica 2 Diversidad e Interculturalidad.							
5	Felicitación o reconocimiento	Excelente encuesta							
6	Felicitación o reconocimiento	Felicidades este tipo de encuestas brindan información para mejorar a nuestra institución en su actividad cotidiana.							
7	Felicitación o reconocimiento	Felicidades por estas encuestas porque al realizarlas, podemos expresar claramente nuestras necesidades y opinar sobre los logros de nuestro lugar de trabajo, Gracias							
8	Felicitación o reconocimiento	Felicidades por tratar de organizar la información NACIONAL POR ESTOS MEDIOS							
9	Felicitación o reconocimiento	Todo muy bien, gracias.							
10	Felicitación o reconocimiento	si							

Reporte elaborado el: 27-03-2017

Fuente: Clima 2016

TIPO DE OPINIÓN



56

OTRO

UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y SPC

DIRECCIÓN DE CULTURA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL

REPORTE DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Ciclo	Ordinal	Ramo	Nombre de ramo	UR	Nombre de ur	Area	Nombre de area	Tema	Tipo de opinión
2016	1	11	Educación Pública	A00	Universidad Pedagógica Nacional	1	Universidad Pedagógica Nacional	APLICACIÓN	4
			Opinión	Sugerencias					
1	Otro	Ampliar periodos de aplicación en las instituciones más grandes							
2	Otro	Mi jefe inmediato es un encargado del departamento. no hay contacto con el titular del área, llevamos dos años sin jefe de departamento, tengo mucha experiencia en el puesto y antigüedad en la institución, nos quedamos horas extras sin pago alguno.							
3	Otro	Los reactivos están muy planos y de escaso valor analítico. Mejorar las preguntas y, por consiguiente, el cuestionario							
4	Otro	El cuestionario es muy largo.							
5	Otro	Nos dan opciones que no corresponden (al menos explícitamente) a la actividad que realizamos los académicos. Puse cualquier nivel para avanzar en el cuestionario, pero desconozco cuál es el que correspondería siendo profesora de la universidad. No toman en cuenta esto, ¿realmente toman en cuenta lo que respondemos?							
6	Otro	los jefes y mandos medios hacen todo para su beneficio personal y se olvidan de servir al país							
7	Otro	El cuestionario no corresponde en diferentes aspectos con el contexto del trabajo académico sino más bien con el laboral administrativo							
8	Otro	Soy profesor titular de tiempo completo del área académica 1 de la Universidad Pedagógica Nacional.							

Reporte elaborado el: 27-03-2017

Fuente: Clima 2016



ANÁLISIS COMPARATIVO

COMPARATIVO DE LOS 5 REACTIVOS en RHNET MEJOR vs PEOR EVALUADOS



58



152	Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.	86
153	Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza	86
186	Estoy consciente cómo mi trabajo contribuye a la realización de los objetivos de mi área.	86
160	En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil	85
161	En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.	84

MEJOR

PEOR

165	Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.	60
149	En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).	59
196	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.).	56
194	Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.	53
181	Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.	50

Áreas de Fortaleza
VS
Áreas de Oportunidad



COMPARATIVO DE FACTORES PEOR vs MEJOR EVALUADOS

1 de 2

59

Núm. de Factor en RHNET	FACTORES	PROMEDIO	GLOBAL EN APF (Administración Pública Federal)
50	Profesional	64	77
47	Motivada	69	77
39	Adaptable al ciudadano	70	80
38	Adaptable al entorno	72	80
41	Eficiente	72	80
49	Íntegra	73	82
40	Colaborativa	74	81
42	Equilibrada	75	79
46	Inclusiva	77	82
48	Organizada	77	84

BÁSICOS

Factor: 50 PROFESIONAL.

Gestión de Recursos Humanos, servidores públicos competentes, éticamente responsables y, con capacidades para el desempeño de sus funciones.

Factor: 47 MOTIVADA.

Motivación a los servidores públicos respondiendo a sus necesidades como equidad en la remuneración. Así como libertad en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas.

COMPARATIVO DE FACTORES PEOR vs MEJOR EVALUADOS

2 de 2

60

Factor: 57 INTEGRIDAD.

Actuación congruente con principios en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función. Conducta y desempeño ético frente a las personas con las que se vincule u observen su actuar.

Factor: 54 ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO.

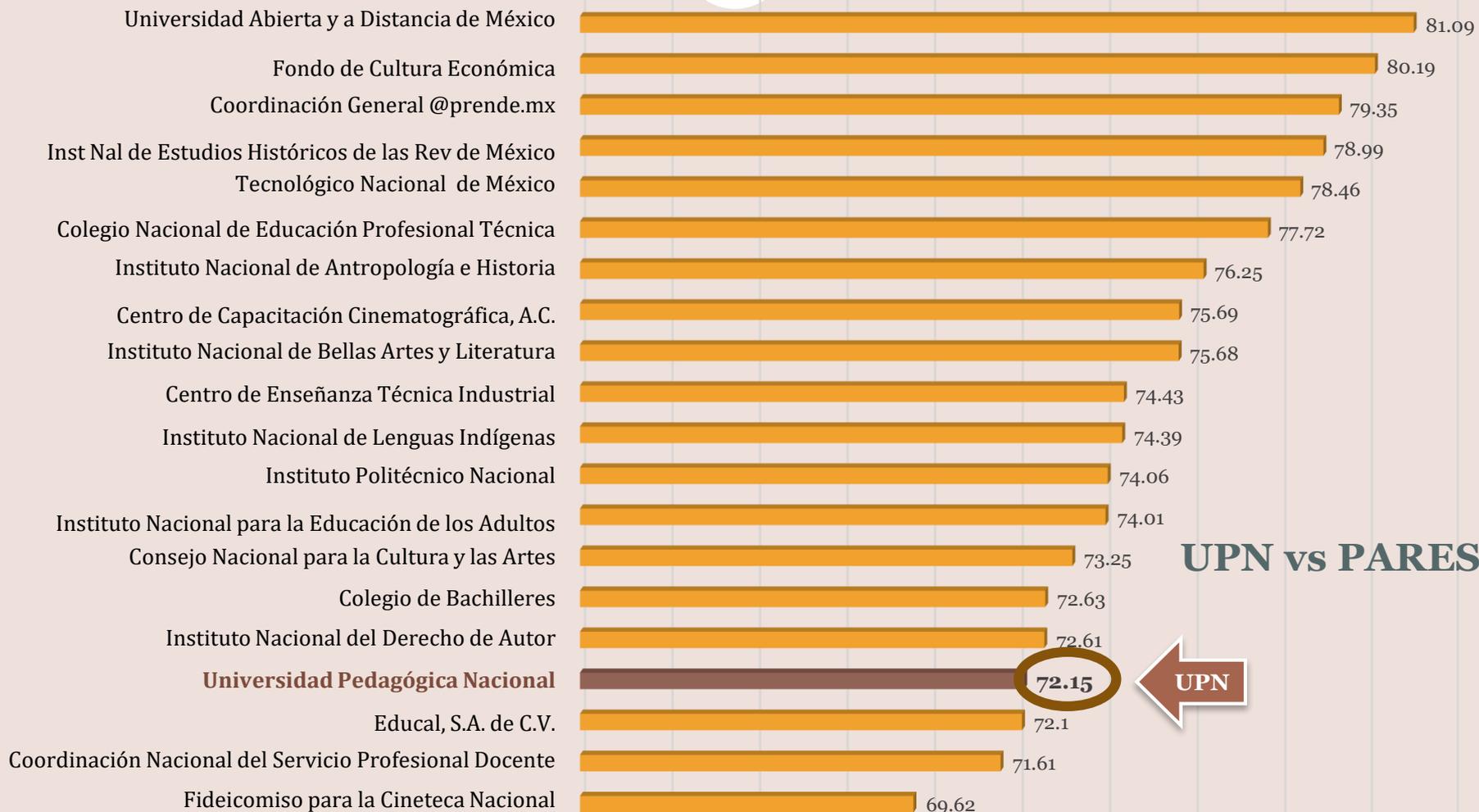
Afectación del patrimonio cultural y de los ecosistemas; respeto, defensa y preservación de una cultura del medio ambiente.

Núm. de Factor en RHNET	FACTORES		PROMEDIO	GLOBAL EN APF (Administración Pública Federal)
57	COMPUESTOS	Integridad	67	79
54		Entorno Cultural y Ecológico	68	76
60		Rendición de Cuentas	69	80
58		Interés Público	70	80
62		Respeto a los Derechos Humanos	70	81
52		Liderazgo integral	74	81
53		Cooperación	74	82
55		Equidad de género	77	83
56		Igualdad y no discriminación	77	81
63		Transparencia	78	84
59		Liderazgo	79	84
61		Respeto	82	84

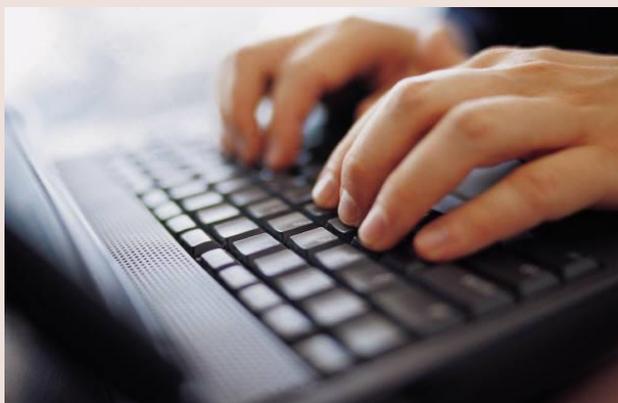
COMPARATIVO DEL SECTOR EDUCATIVO 2016



61



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



63

En la determinación de los objetivos estratégicos, se consideran los 5 Reactivos en RHNET con puntajes más bajos de evaluación, así como algunos de los comentarios obtenidos en el análisis cualitativo:

1. **Dar** a conocer los **resultados** de la Encuesta del Clima y Cultura Organizacional 2016 (ECCO), así como el Plan de **Prácticas de Transformación** de Clima y Cultura Organizacional 2017 (PTCCO).
2. **Impulsar y fomentar** acciones de **convivencia familiar**.

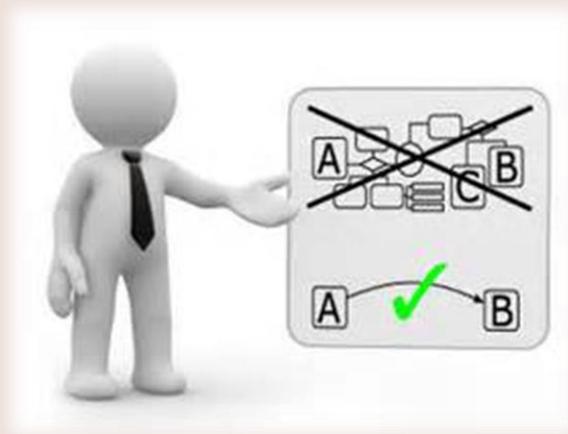
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



64

3. **Implementar el Servicio Profesional de Carrera** en la Universidad atendiendo la normatividad vigente.
4. **Reconocer** mensualmente mediante la entrega de diplomas los **logros y aptitudes del personal** por área de adscripción de esta Casa de Estudios, mediante procesos y mecanismos de liderazgo y mentoría.

PLAN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017.



PLAN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) / Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO 2017

A qué Factor contribuye cada PTCCO:

Selecciona de 1 a 3 Factores

Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	A qué Factor contribuye cada PTCCO:		
								1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
1	Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.	Difundir entre la comunidad universitaria los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante correo electrónico institucional, portal web de la UPN, así como la colocación de carteles.	Estratégica	Todo el personal	15/06/2017	30/11/2017	Dar seguimiento mensual por correo electrónico institucional y la colocación de carteles.	47 - Motivada	41 - Eficiente	57 - Integridad
2	Impulsar y fomentar acciones de convivencia familiar.	Impulsar y fomentar acciones de convivencia familiar mediante la difusión de visitas a sitios históricos, culturales o patrimoniales así como del cuidado del medio ambiente.	Estratégica	Todo el personal	01/07/2017	31/08/2017	Obtención de cortesías para el personal. 1 curso de verano.	57 - Integridad	54 - Entorno Cultural y Ecológico	47 - Motivada

PLAN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016



67

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) / Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO 2017

A qué Factor contribuye cada PTCCO:

Selecciona de 1 a 3 Factores

Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	A qué Factor contribuye cada PTCCO:		
								1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
3	Implementar el Servicio Profesional de Carrera en la Universidad atendiendo la normatividad vigente.	Impulsar la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Institución.	Estratégica	Mandos Superiores y Mandos Medios	15/06/2017	31/12/2017	Determinar al personal en puesto y función. Evaluar a ese personal. Elaborar Proyecto de Estudio de Prospectiva en materia de Recursos Humanos, Profesionalización y Organización.	50 - Profesional	39 - Adaptable al ciudadano	60 - Rendición de Cuentas
4	Reconocimiento al personal	Reconocer mensualmente mediante la entrega de diplomas o notas buenas, los logros y aptitudes del personal por área de adscripción de esta Casa de Estudios, mediante procesos y mecanismos de liderazgo y mentoría.	Estratégica	Enlaces y Operativos	15/06/2017	08/12/2017	Creación de mentorías por áreas de adscripción.	50 - Profesional	47 - Motivada	59 - Liderazgo



“Educar para Transformar”