

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2018



**Prácticas de Transformación de
Clima y Cultura Organizacional
2019 (PTCCO)**

1

ECCO en la UPN INTRODUCCIÓN

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; y siendo uno de los factores importantes de ese reto el desarrollo humano y profesional, es entonces, que 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 Octubre de 2018, participó en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), que coordina la Secretaría de la Función Pública.

2

Para tener un comparativo, esta presentación integra los resultados globales de la UPN, incluyendo el promedio global de la APF.

Convocatoria ECCO en la UPN



RECTORÍA
CIRCULAR NÚM. R-09/2018
Ciudad de México, a 26 de septiembre de 2018

PERSONAL DE ESTRUCTURA DE MANDO DE LA UPN (SECRETARIOS, DIRECTORES, SUBDIRECTORES, Y JEJES DE DEPARTAMENTO), ASÍ COMO AQUELLOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE CUENTEN CON NOMBRAMIENTO DE ENCARGADO DE ALGUNO DE LOS NIVELES REFERIDOS. PRESENTE

Con fundamento en el numeral 59 del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicado en el DOF el 12 de julio de 2010; que señala el Clima y Cultura Organizacional como el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen institucional.

En este contexto, la medición del clima laboral en nuestra Casa de Estudios cobra especial relevancia, al ser una herramienta de desarrollo organizacional, por ello que la aplicación de la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional (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 y las prácticas al interior de la organización.

Por lo que 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 del 1° al 5 de octubre del presente año, y para que asigne un enlace, cuyos datos deben ser remitido al Departamento de Capacitación y Servicios al Personal y a los correos znhernandez@upn.mx y lserralde@upn.mx a más tardar el viernes 28 de octubre de 2018.

La encuesta ECCO se aplica en línea a través de la dirección electrónica: www.rhnet.gob.mx, facilitando la participación desde los lugares de trabajo, toda vez que contestarla solo requiere de 10 a 15 minutos. Asimismo, serán habilitados Kioscos para el personal que no cuenta con equipo de cómputo asignado en las áreas y departamentos de esta Universidad, (es necesario enviar evidencia de participación por trabajador).

Para mayor orientación, agradeceré comunicarse con la Lic. Jeticia Serralde Márquez a las extensiones 1480 y 1627 y/o al correo: lserralde@upn.mx

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"

Dr. Tenoch Esau Cedillo Ávalos
Rector

Dr. Carlos Omar Albeno Torres Nolasco, - Secretario Administrativo - (Firma)

CONTENIDO

- ✓ Objetivo de la Encuesta
- ✓ Datos sociodemográficos generales (participantes)
- ✓ Análisis Cuantitativo
- ✓ Análisis Cualitativo
- ✓ Análisis Comparativo
- ✓ Objetivos estratégicos PTCCO 2019

Conocer, comparar y analizar los resultados de los servidores públicos que participaron en la encuesta aplicada en 2018 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.

Objetivos en los estudios de clima organizacional:

- Obtener resultados. Mediante la aplicación de ciertos instrumentos de valoración (encuesta) se logra conocer el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la Universidad.
- Analizar resultados. Toda la información debe organizarse por categorías, niveles y funciones, con la finalidad de reconocer en dónde se generan conflictos, cuellos de botella que puedan traer resultados inadecuados.
- Determinar causales. Al realizar el análisis, se detectan las posibles causales que estuvieran bloqueando e impidiendo el logro de objetivos y metas de la institución.
- Definir las acciones de mejora. Se incorporan nuevas estrategias de mejora o acciones que refuercen las ya existentes, con el propósito de mejorar el clima laboral.
- Evaluar toma de decisiones. Considera una autoevaluación del impacto y la eficacia de las estrategias, acciones y actividades de mejora que se hayan implementado para obtener una retroalimentación del tratamiento a los conflictos corregidos y de aquellos que subsistan en los diferentes niveles y funciones de operación.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS GENERALES (PARTICIPANTES)

6

ECCO 2018

Universo

374

Participantes
por Género

HOMBRES

207

44%

MUJERES

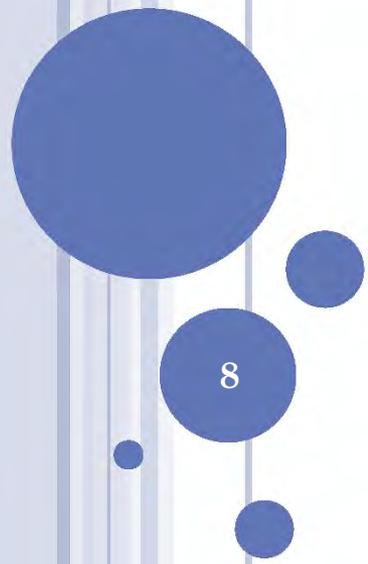
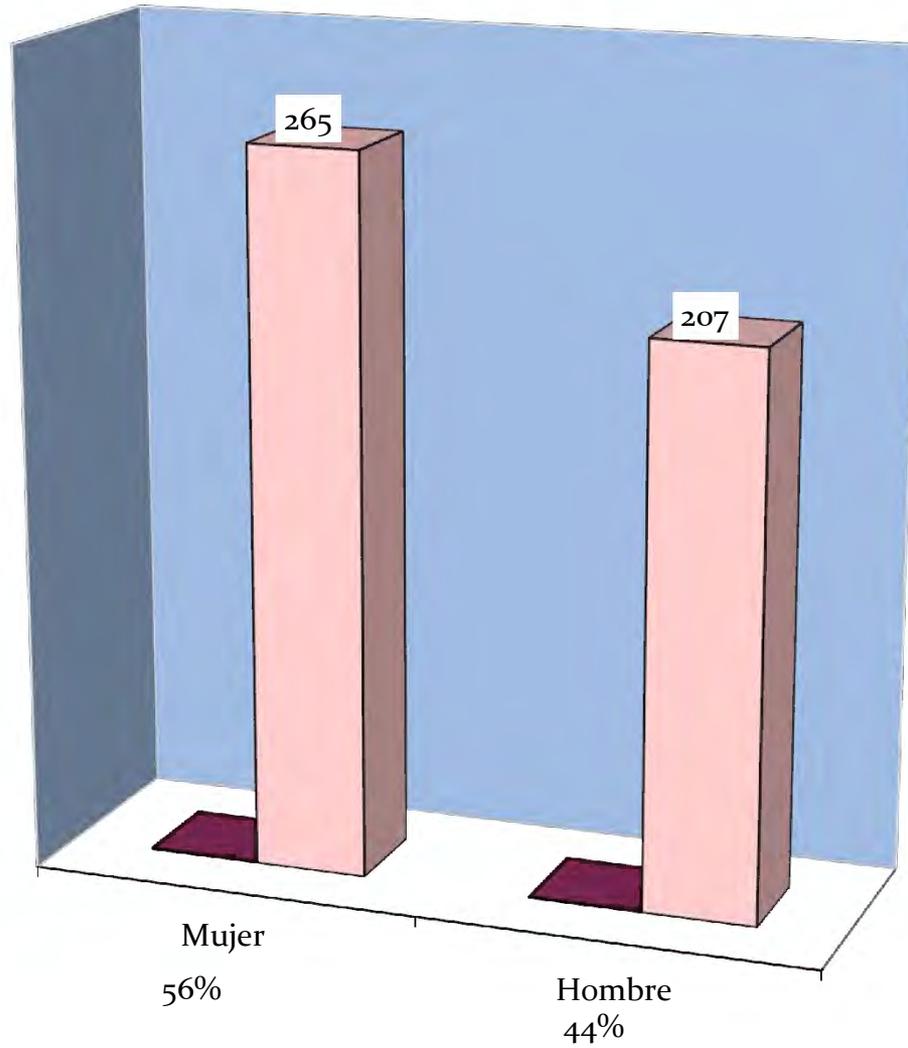
265

56%

7

La participación del género femenino es mayoritaria por alrededor de 12 puntos porcentuales, en comparación del género masculino. (véase la gráfica siguiente)

GÉNERO 2018





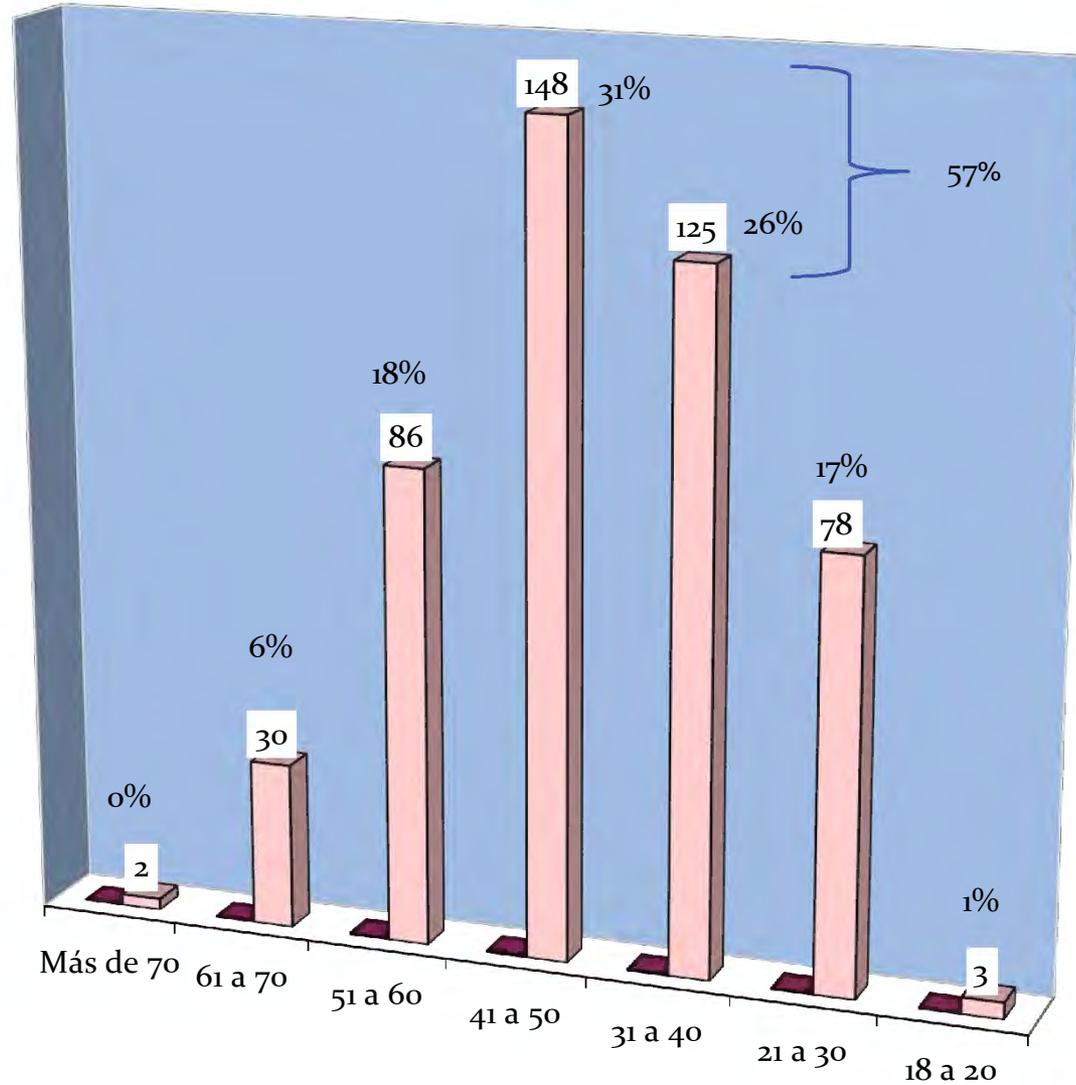
RANGO DE EDAD

Edad	Casos	2018		2017	
		Casos	%	Casos	%
18 a 20	3		1%		
21 a 30	78		17%		
31 a 40	125		26%	24.9%	
41 a 50	148		31%	31.3%	
51 a 60	86		18%		
61 a 70	30		6%		
Más de 70	2		0%		
TOTAL	472		100%		

Como se puede apreciar el 57% de los participantes se ubican entre los 31 y 50 años de edad, si consideramos el año 2017 el rango de edad es ligeramente menor 56.2% (véase gráfica siguiente)



EDAD 2018



ESTADO CIVIL



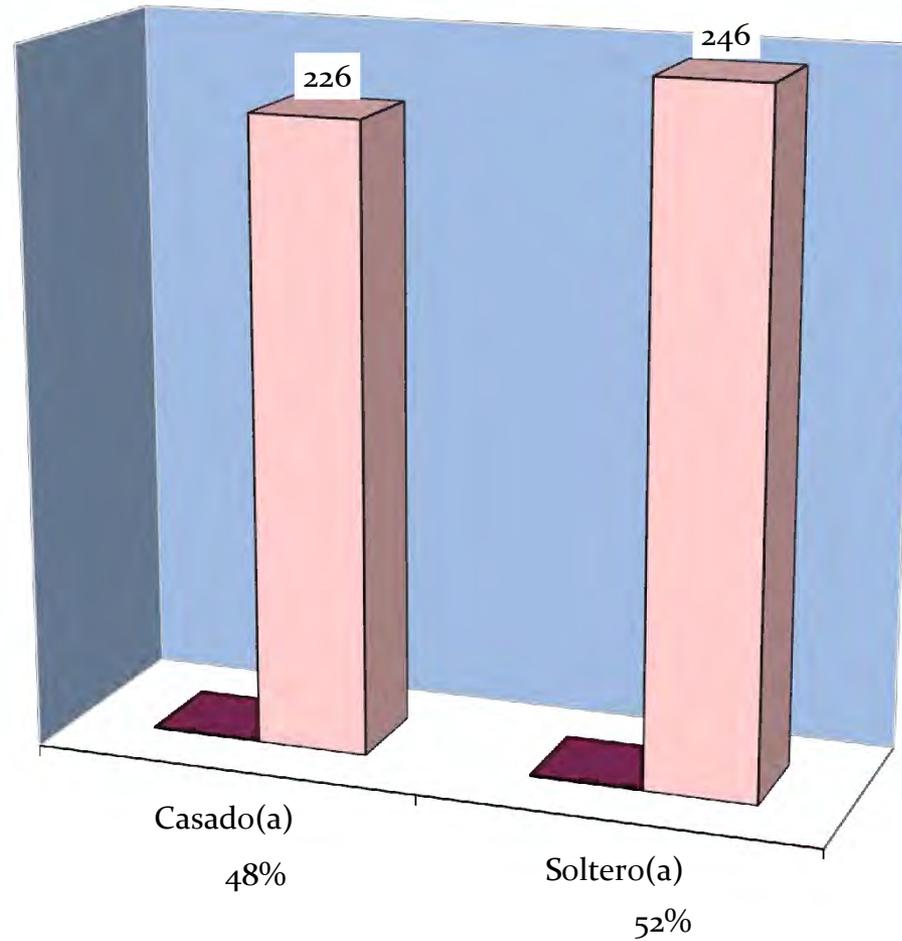
2018

2017

Soltero(a)	246	52%	48%
Casado(a)	226	48%	52%
TOTAL	472	100%	

El 52% de los participantes tienen la oportunidad de desarrollar su vida en pareja, comparado con el año anterior el 48% de los participantes son solteros. (véase gráfica siguiente)

ESTADO CIVIL 2018

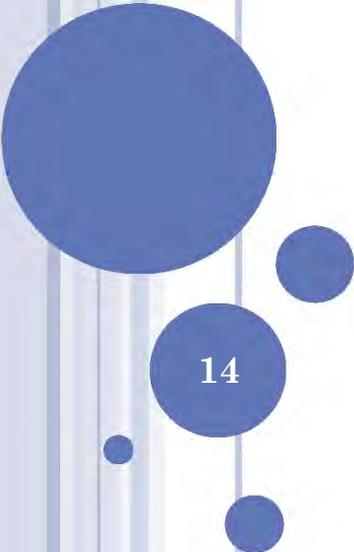
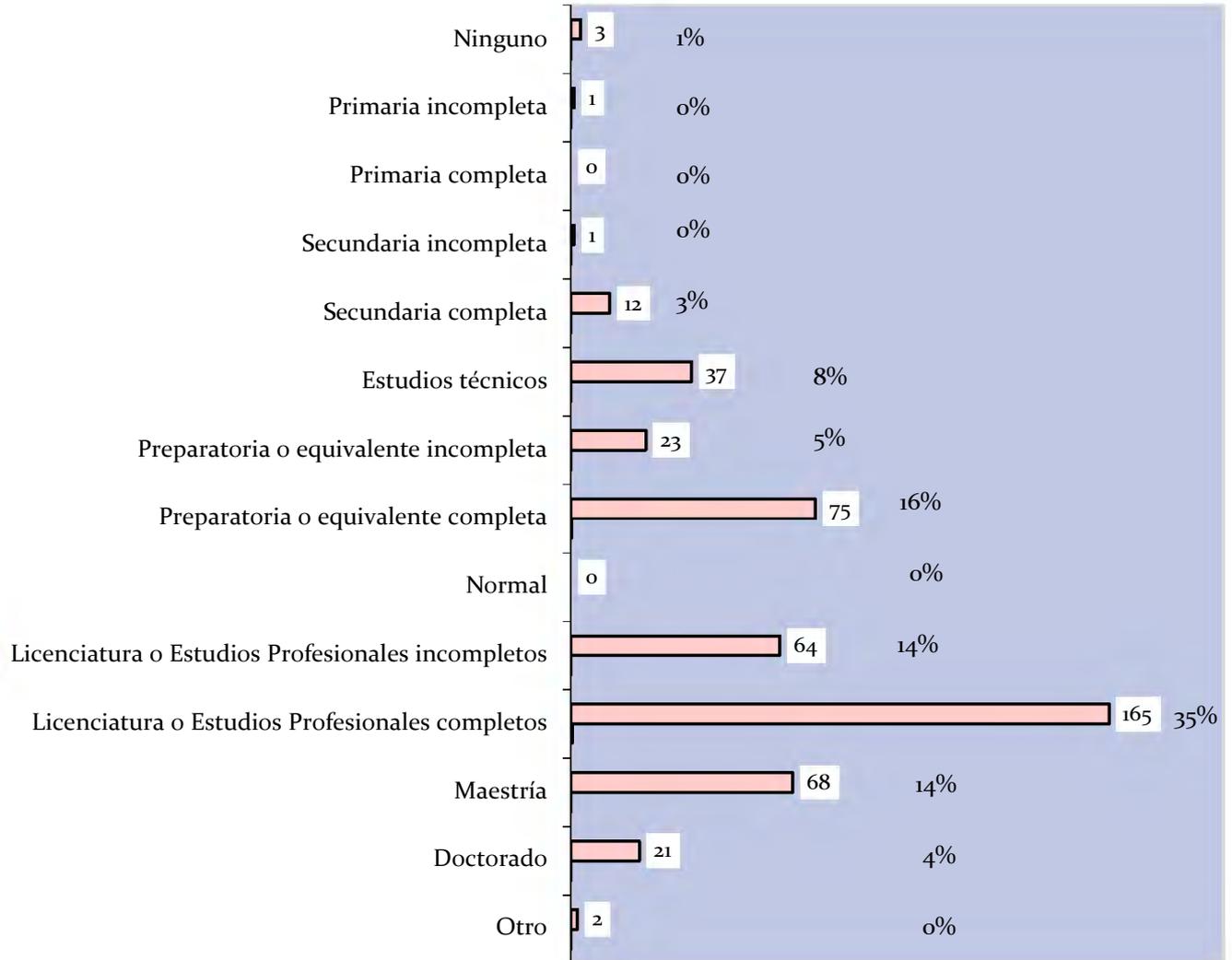


2018

2017

Ninguno	3	1%	
Primaria incompleta	1	0%	
Primaria completa	0	0%	
Secundaria incompleta	1	0%	
Secundaria completa	12	3%	
Estudios técnicos	37	8%	
Preparatoria o equivalente incompleta	23	5%	
Preparatoria o equivalente completa	75	16%	
Normal	0	0%	
Licenciatura o Estudios Profesionales incompletos	64	14%	
Licenciatura o Estudios Profesionales completos	165	35%	38.7%
Maestría	68	14%	17.5%
Doctorado	21	4%	7.3%
Otro	2	0%	
TOTAL	472	100%	

El 53% de los encuestados cuenta con estudios profesionales o de posgrado, comparado con el año anterior la participación en este nivel fue mayoritaria de 63.5% (véase gráfica siguiente)

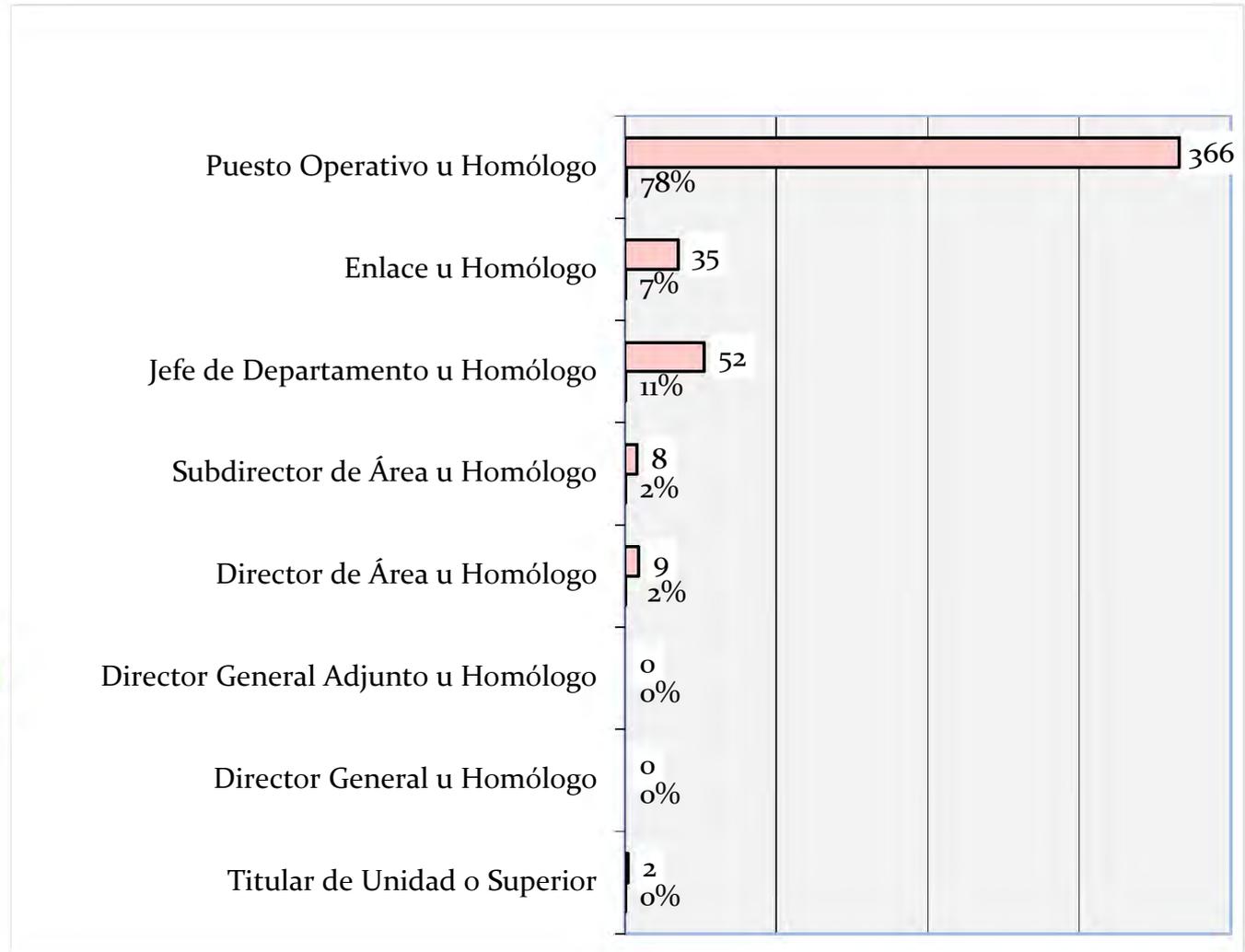


NIVEL DE PUESTOS 2018

		2018	2017
Puesto Operativo u Homólogo	366	78%	75.9%
Enlace u Homólogo	35	7%	8.6%
Jefe de Departamento u Homólogo	52	11%	11.5%
Subdirector de Área u Homólogo	8	2%	1.3%
Director de Área u Homólogo	9	2%	1.6%
Director General Adjunto u Homólogo	0	0%	0.3%
Director General u Homólogo	0	0%	
Titular de Unidad o Superior	2	0%	0.8%
TOTAL	472	100%	100%

De los servidores públicos encuestados, alrededor del 85% ocupa puestos operativos y de enlace, y el resto corresponde a puestos de mando. En 2017 los datos mas representativo son el 75.9% correspondiente al personal operativo u homólogo.

NIVEL DE PUESTOS 2018



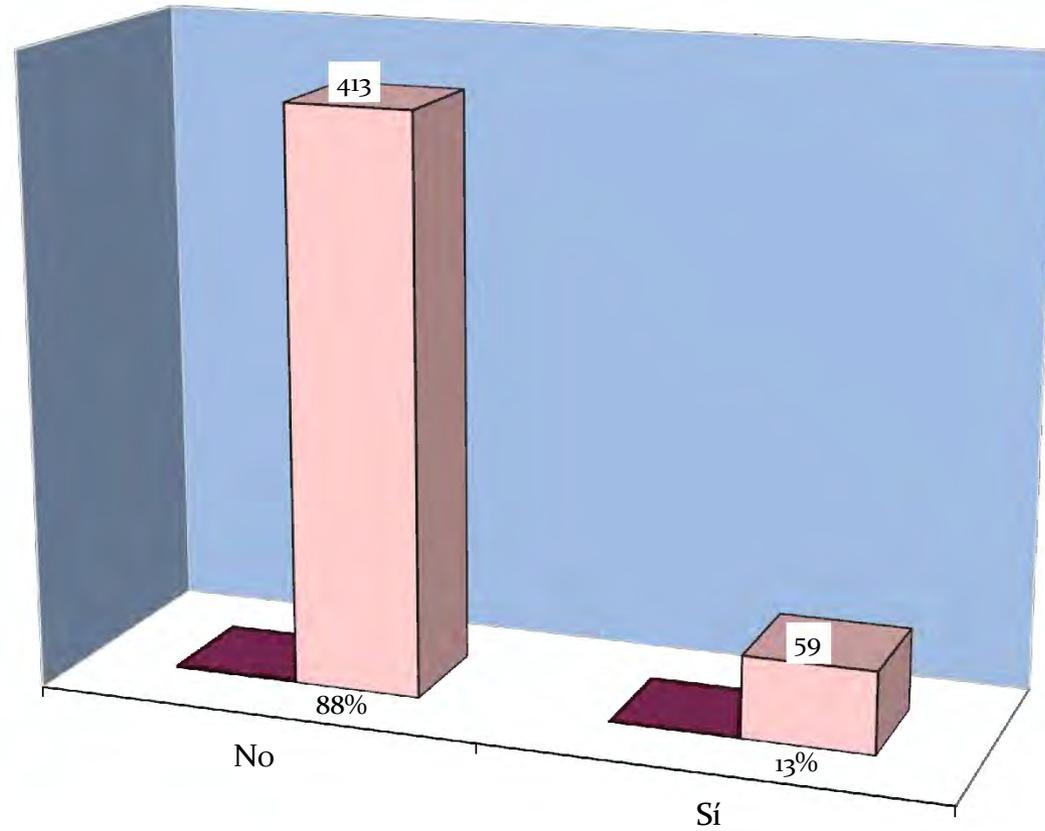
16

SPC 2018

Puesto en SPC		
Sí	59	13%
No	413	88%
TOTAL	472	100%

Un 13% de los participantes en la encuesta ocupan un puesto de los Sistemas de Profesionalización.

SPC 2018



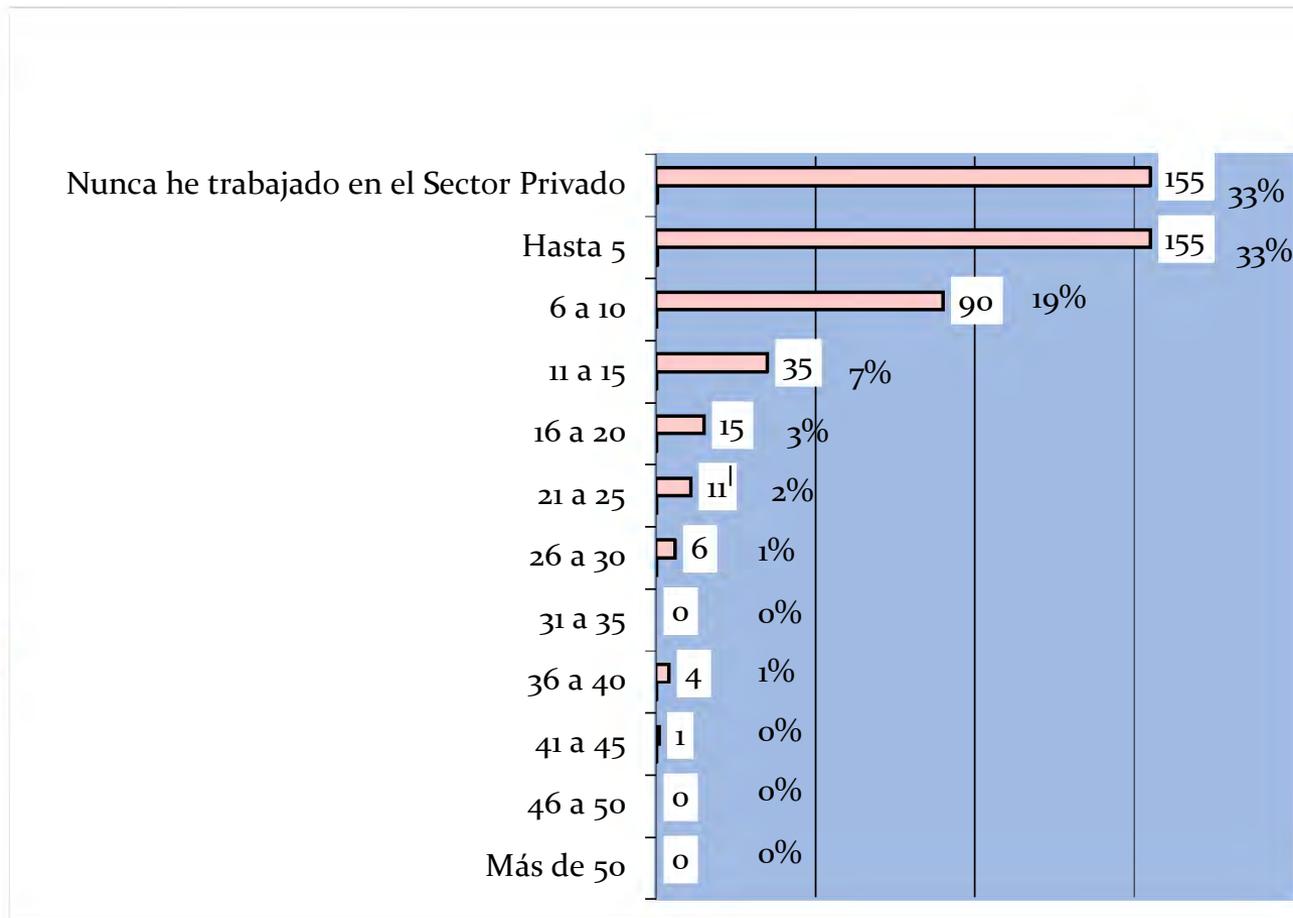
EXPERIENCIA EN EL SECTOR PRIVADO

Nunca he trabajado en el Sector Privado	155	33%
Hasta 5	155	33%
6 a 10	90	19%
11 a 15	35	7%
16 a 20	15	3%
21 a 25	11	2%
26 a 30	6	1%
31 a 35	0	0%
36 a 40	4	1%
41 a 45	1	0%
46 a 50	0	0%
Más de 50	0	0%
TOTAL	472	100%

19

El 33% de los participantes en la encuesta nunca ha trabajado en el sector privado.

EXPERIENCIA EN EL SECTOR PRIVADO





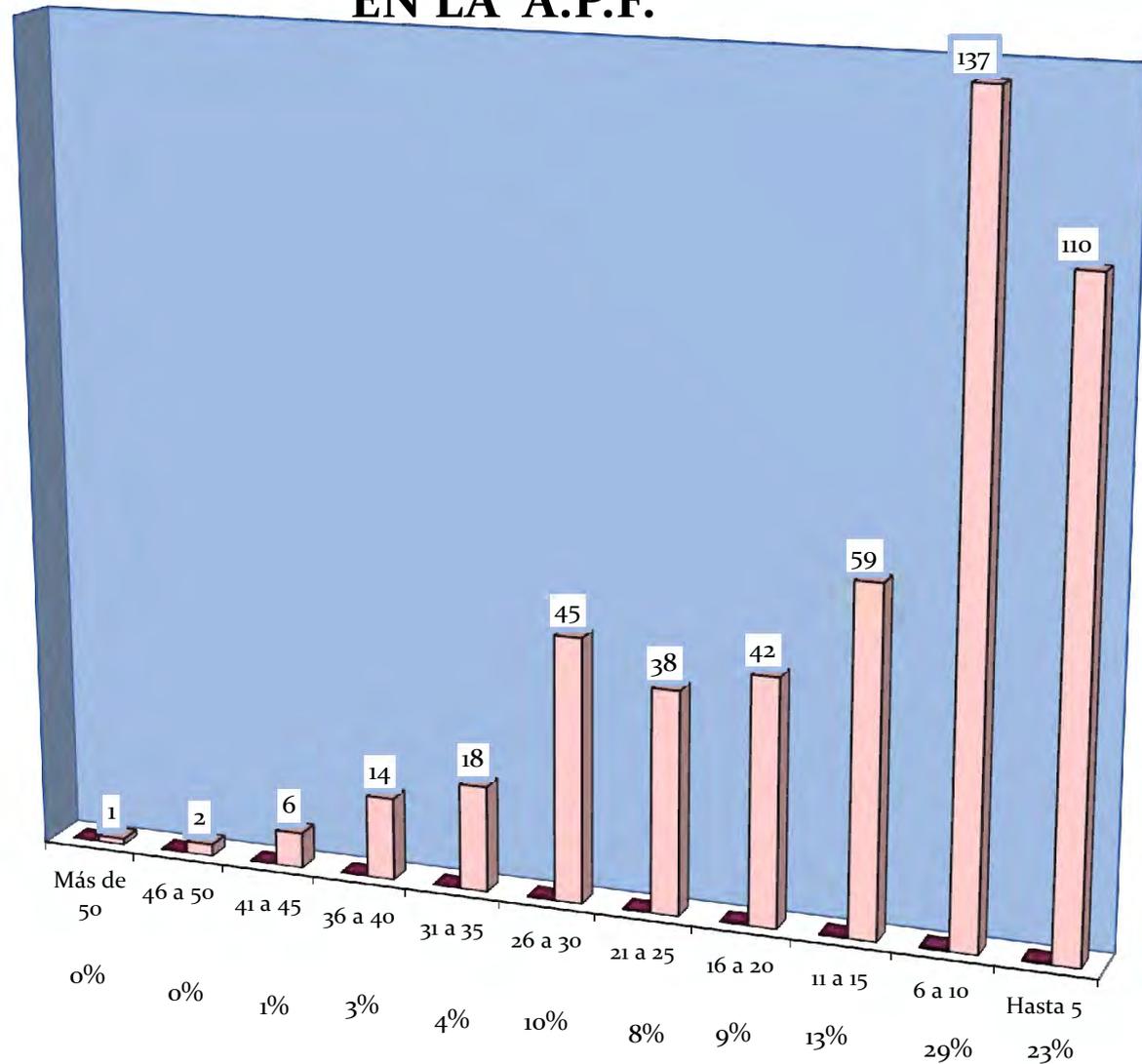
AÑOS DE SERVICIOS EN LA A.P.F.

		2018	2017
Hasta 5	110	23%	21%
6 a 10	137	29%	23%
11 a 15	59	13%	13%
16 a 20	42	9%	12%
21 a 25	38	8%	11%
26 a 30	45	10%	9%
31 a 35	18	4%	5%
36 a 40	14	3%	4%
41 a 45	6	1%	2%
46 a 50	2	0%	1%
Más de 50	1	0%	1%
TOTAL	472	100%	100%

El 23% de los participantes en la encuesta 2018 son de reciente ingreso en la APF, con al menos 5 años de servicio. Se aprecia una mínima diferencia de 2% con respecto al año anterior 2017.



AÑOS DE SERVICIOS EN LA A.P.F.



22

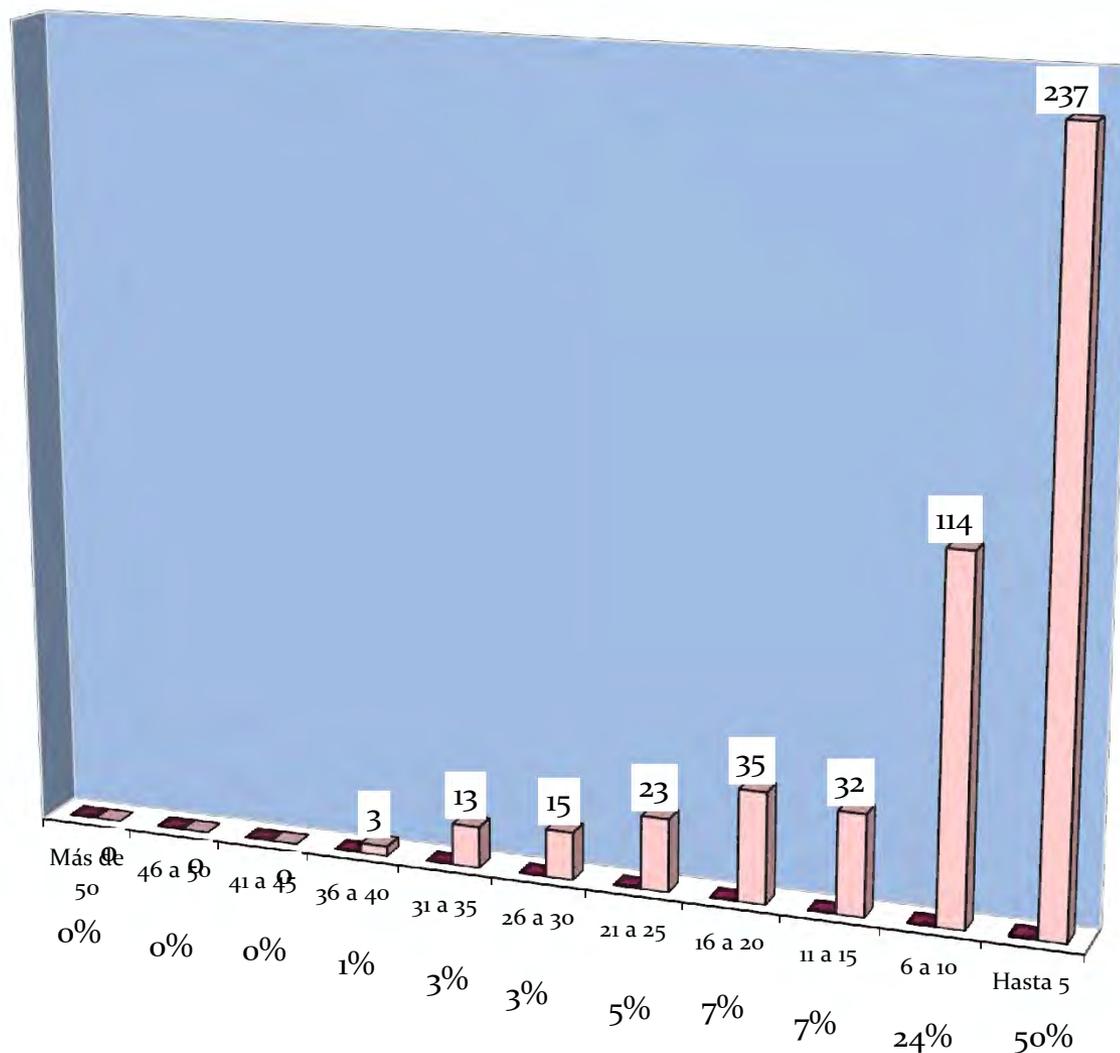
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO

Hasta 5	237	50%
6 a 10	114	24%
11 a 15	32	7%
16 a 20	35	7%
21 a 25	23	5%
26 a 30	15	3%
31 a 35	13	3%
36 a 40	3	1%
41 a 45	0	0%
46 a 50	0	0%
Más de 50	0	0%
TOTAL	472	100%

El 50% de los participantes en la encuesta llevan ocupando su puesto actual con al menos 5 años de antigüedad.

El 31% tienen entre 6 y 15 años de antigüedad en su puesto.

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO 2018



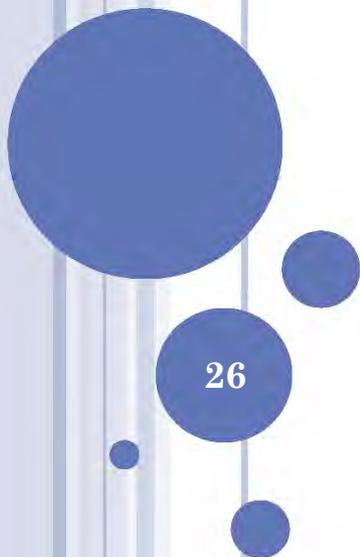
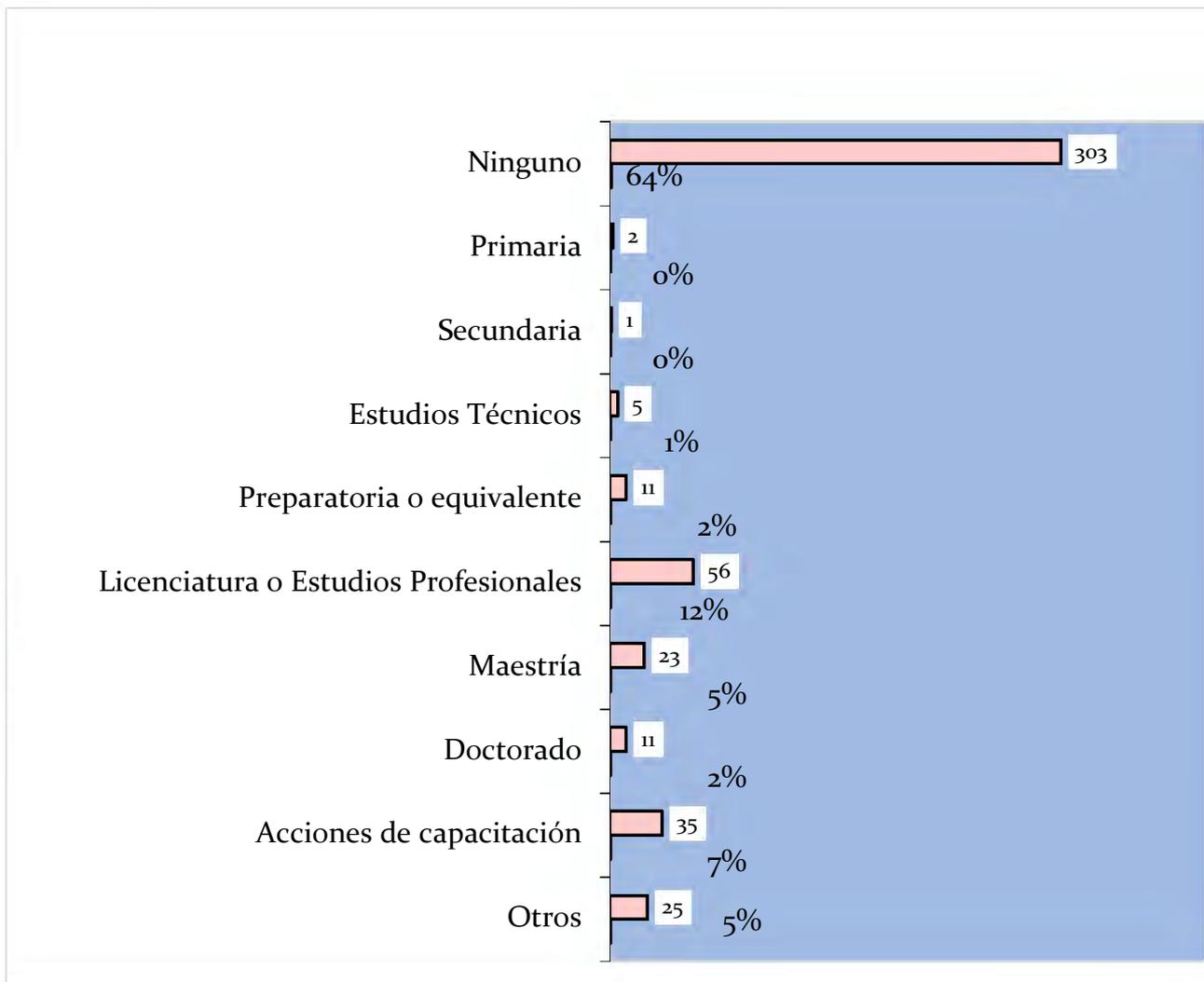
24

ESTUDIOS ACTUALES

Ninguno	303	64%
Primaria	2	0%
Secundaria	1	0%
Estudios Técnicos	5	1%
Preparatoria o equivalente	11	2%
Licenciatura o Estudios Profesionales	56	12%
Maestría	23	5%
Doctorado	11	2%
Acciones de capacitación	35	7%
Otros	25	5%
TOTAL	472	100%

El 12% de los participantes en la encuesta 2018 realizan estudios profesionales.

ESTUDIOS ACTUALES 2018



26

ANÁLISIS CUANTITATIVO

RESULTADOS ESTADÍSTICOS

27



FACTOR 38 ADAPTABLE AL ENTORNO

UPN

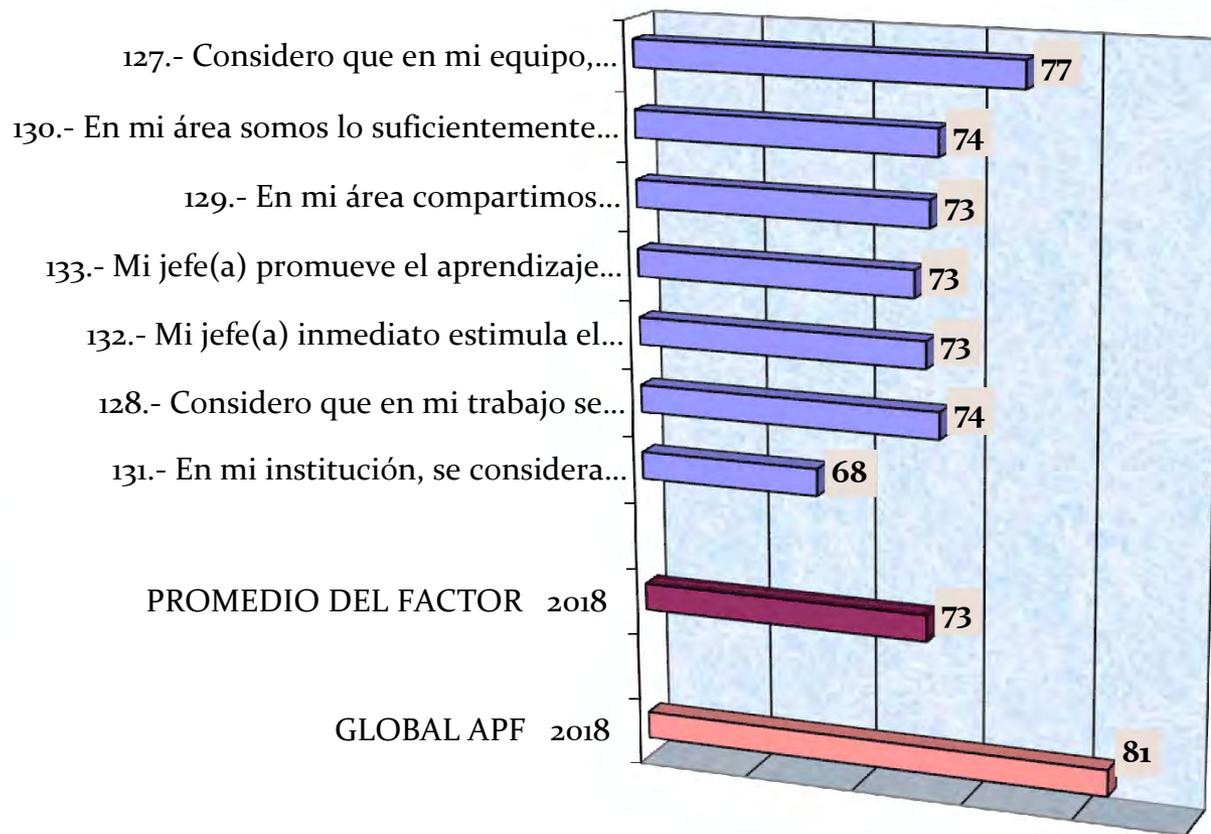
APF

127.- Considero que en mi equipo, modificamos la manera de trabajar para mejorar las formas de hacer las cosas.	77	83
130.- En mi área somos lo suficientemente flexibles para adaptarnos a los cambios.	74	83
129.- En mi área compartimos cotidianamente conocimientos y experiencias.	73	82
133.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.	73	80
132.- Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua.	73	80
128.- Considero que en mi trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.	74	80
131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.	68	79
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	73	
GLOBAL APF 2018	81	

Este factor 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.

FACTOR 38 ADAPTABLE AL ENTORNO

FACTOR 38 / 2018





FACTOR 39 ADAPTABLE AL CIUDADANO

UPN

APF

125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.	74	82
124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.	73	82
126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	74	81
123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.	70	80
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	73	
GLOBAL APF 2018	81	

Este factor 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.

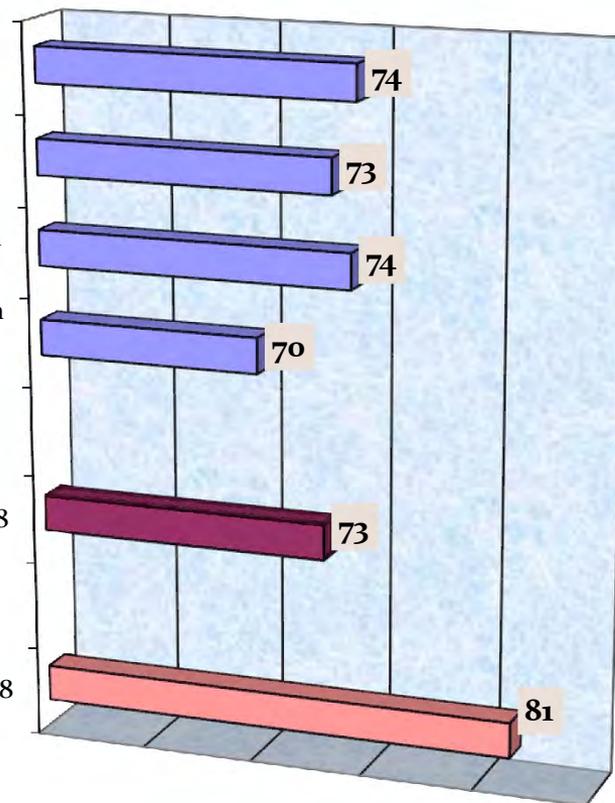
FACTOR 39 ADAPTABLE AL CIUDADANO

FACTOR 39 / 2018

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

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

GLOBAL APF 2018





FACTOR 40 COLABORATIVA

UPN

APF

136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.	78	84
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.	76	82
138.- Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.	75	81
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.	72	81
137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.	74	80
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	75	
GLOBAL APF 2018	81	

Este factor 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.

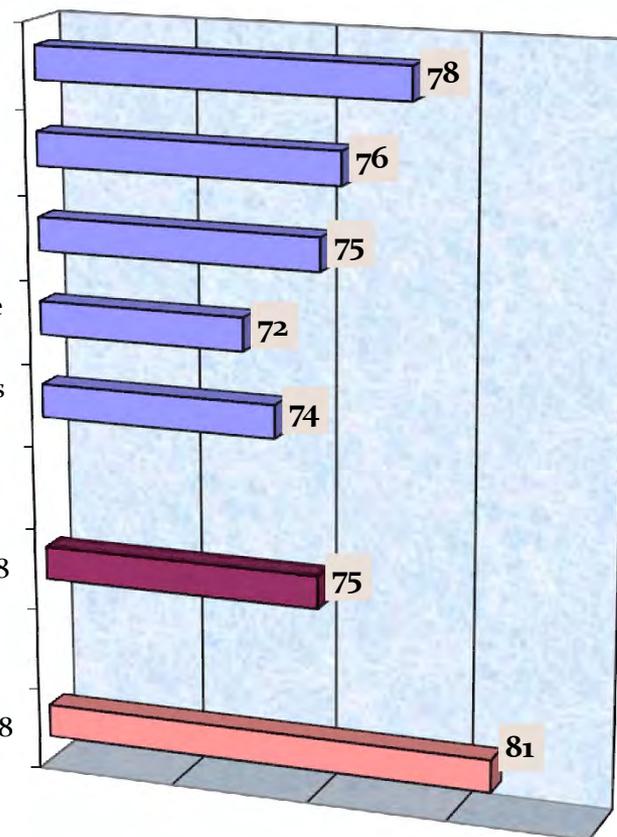
FACTOR 40 COLABORATIVA

FACTOR 40 / 2018

- 136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.
- 134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la...
- 138.- Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.
- 135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para...
- 137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

GLOBAL APF 2018





FACTOR 41 EFICIENTE

UPN

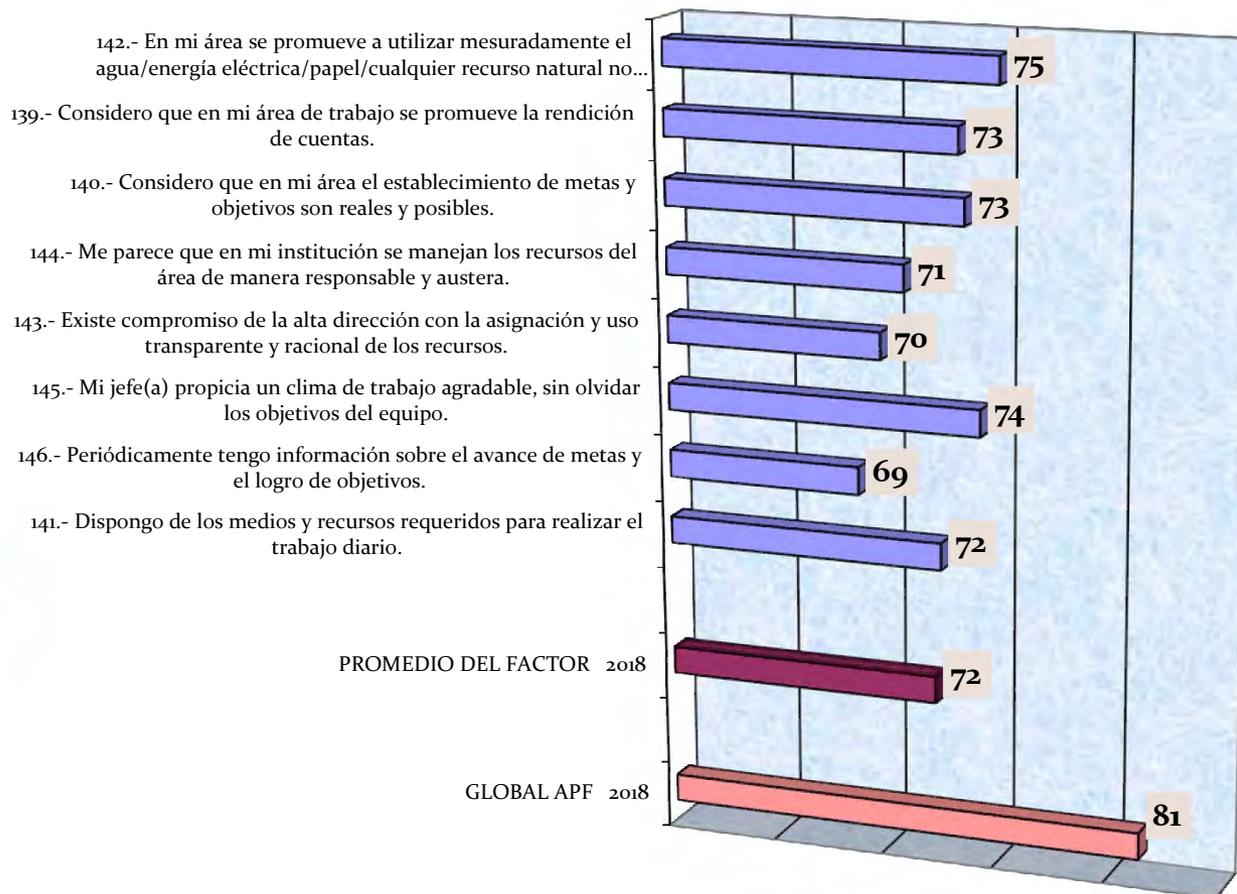
APF

142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.	75	83
139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.	73	82
140.- Considero que en mi área el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles.	73	82
144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	71	81
143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	70	81
145.- Mi jefe(a) propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.	74	81
146.- Periódicamente tengo información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.	69	80
141.- Dispongo de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario.	72	80
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	72	
GLOBAL APF 2018	81	

Este factor 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

FACTOR 41 EFICIENTE

FACTOR 41 / 2018





FACTOR 42 EQUILIBRADA

UPN

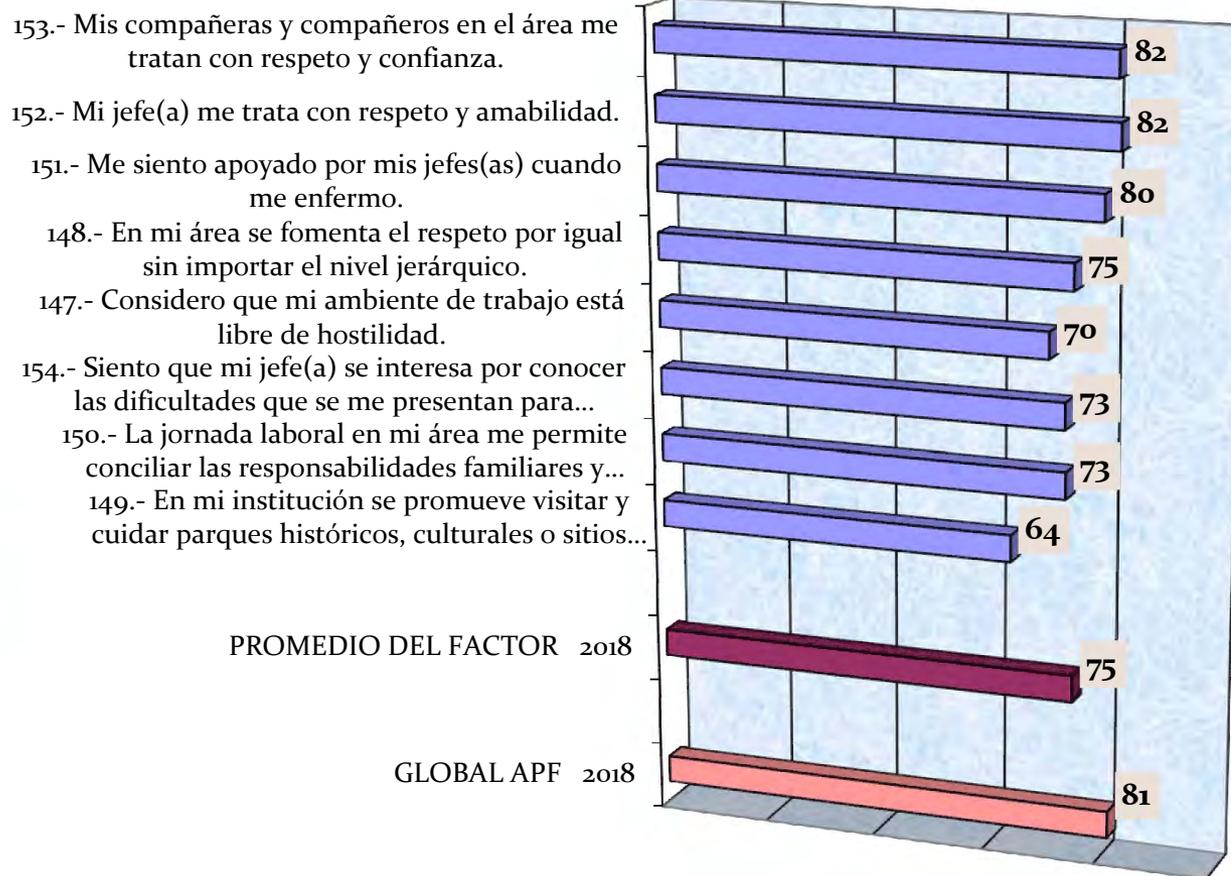
APF

153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.	82	86
152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.	82	85
151.- Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo.	80	82
148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.	75	82
147.- Considero que mi ambiente de trabajo está libre de hostilidad.	70	80
154.- Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.	73	80
150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)	73	78
149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).	64	75
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	75	
GLOBAL APF 2018	81	

Este factor 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

FACTOR 42 EQUILIBRADA

FACTOR 42 / 2018





FACTOR 46 INCLUSIVA

UPN

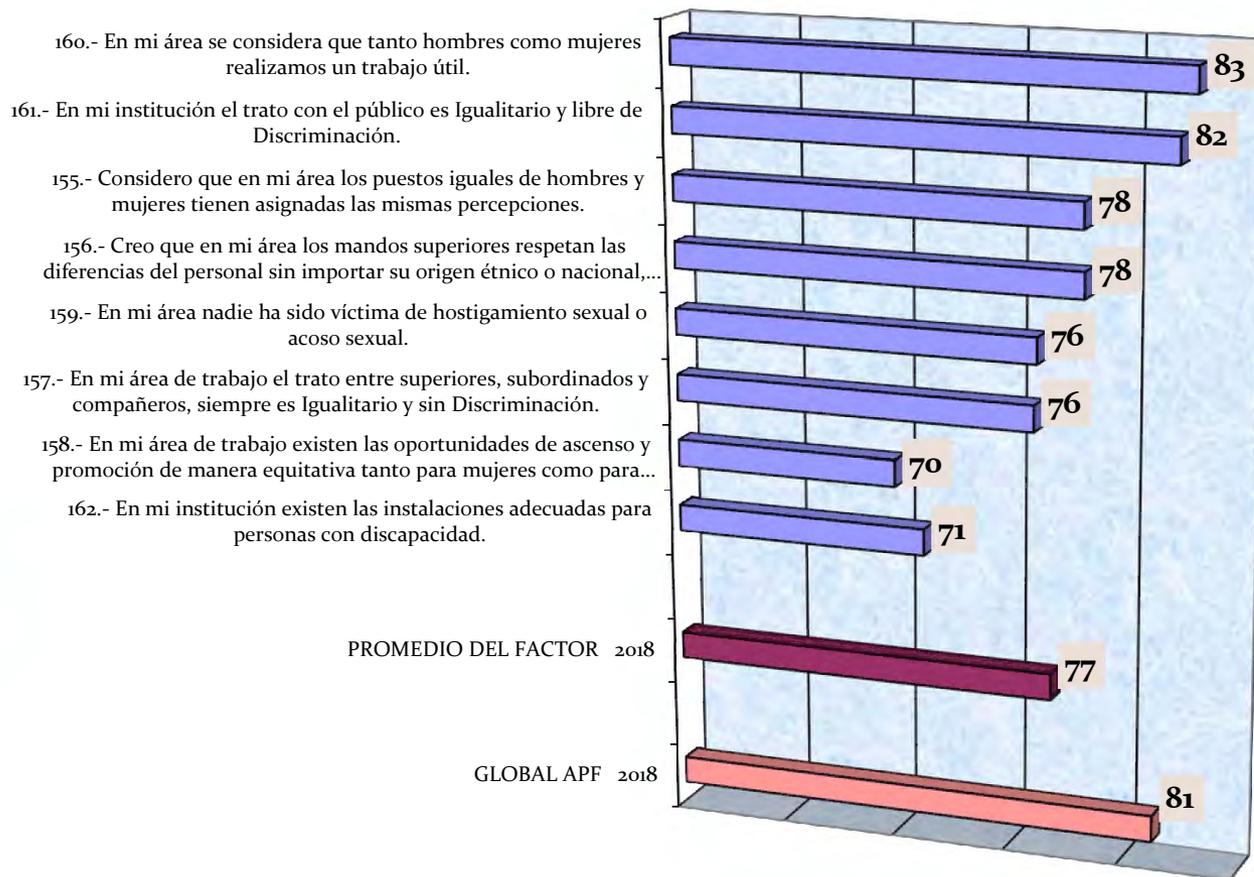
APF

160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.	83	86
161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.	82	85
155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.	78	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.	78	83
159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.	76	82
157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.	76	81
158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.	70	80
162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.	71	79
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	77	
GLOBAL APF 2018	81	

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre prácticas de igualdad y no discriminación, así como de igualdad de género en la institución.

FACTOR 46 INCLUSIVA

FACTOR 46 / 2018





FACTOR 47 MOTIVA

UPN

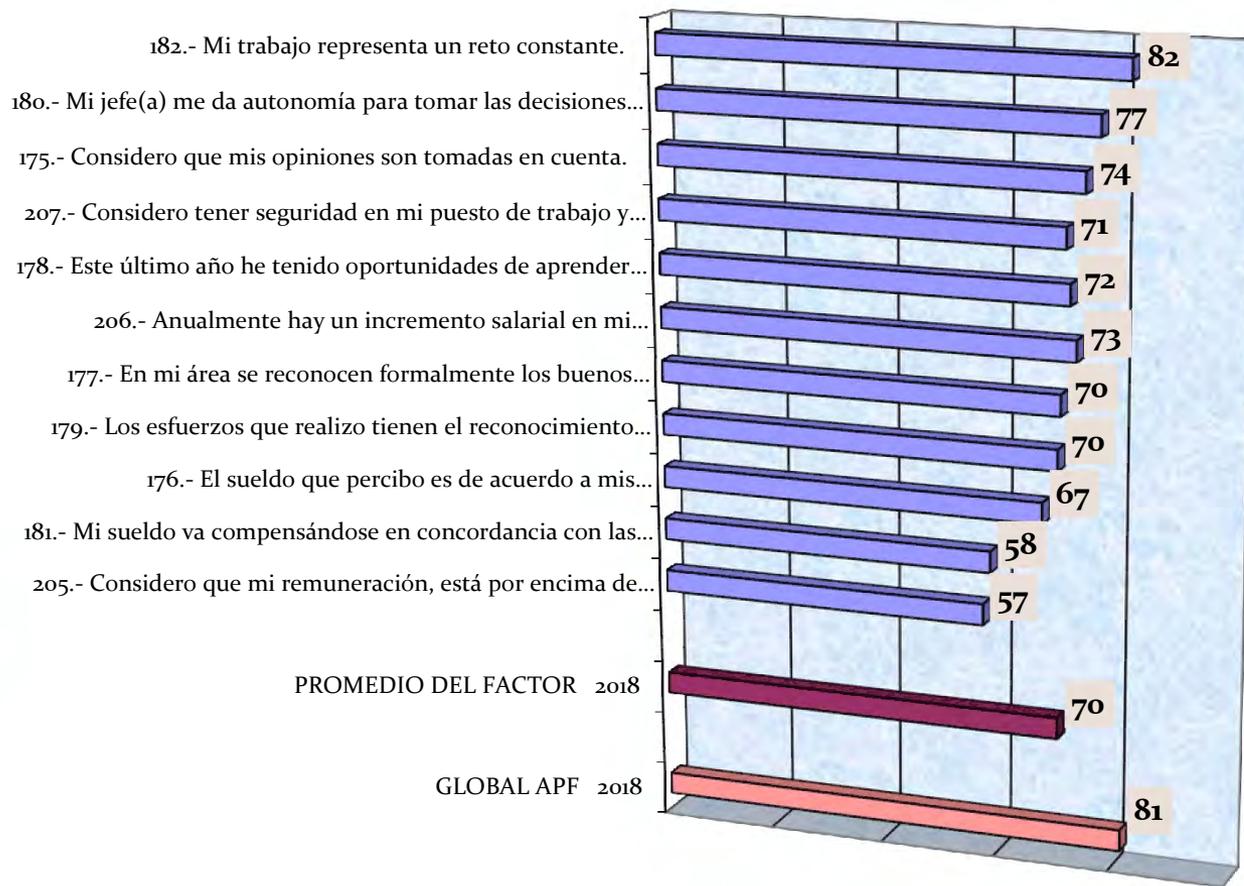
APF

182.- Mi trabajo representa un reto constante.	82	86
180.- Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.	77	81
175.- Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta.	74	80
207.- Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.	71	80
178.- Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo.	72	80
206.- Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución.	73	80
177.- En mi área se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.	70	79
179.- Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen.	70	78
176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.	67	76
181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.	58	73
205.- Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.	57	72
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	70	
GLOBAL APF 2018	81	

Este factor 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).

FACTOR 47 MOTIVA

FACTOR 47 / 2018





FACTOR 48 ORGANIZADA

UPN

APF

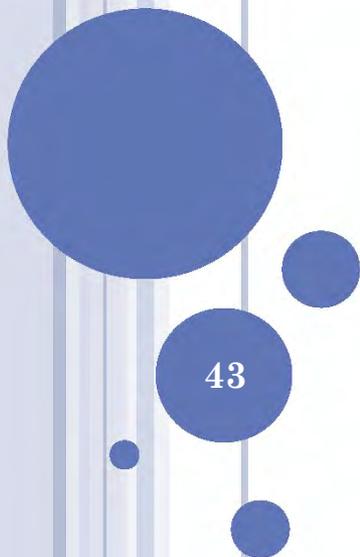
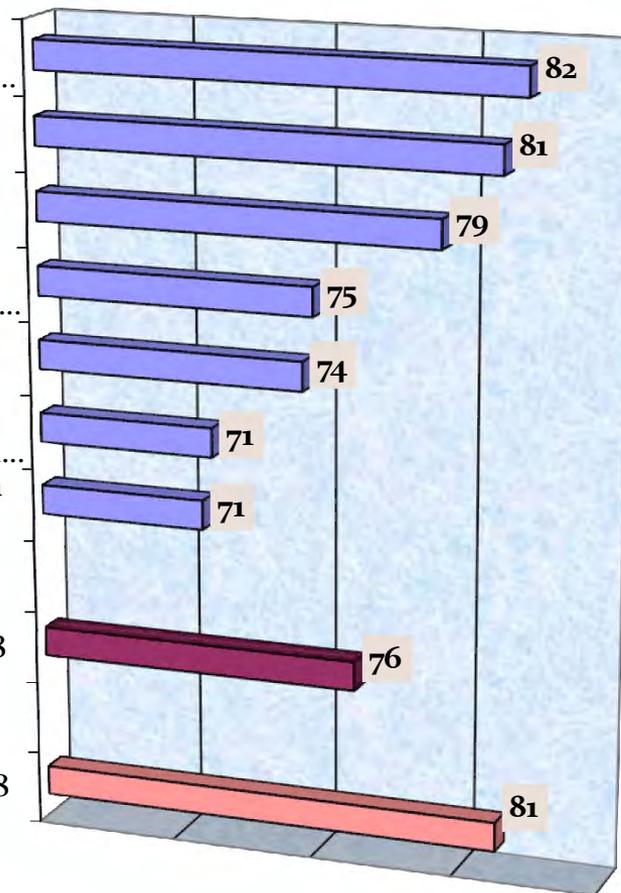
186.- Estoy consciente cómo mi trabajo contribuye a la realización de los objetivos de mi área.	82	86
188.- Me siento identificado con el propósito u objetivo de la institución.	81	86
189.- Mis funciones están claramente definidas.	79	85
184.- Considero que la Misión, Visión y Valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.	75	85
183.- Conozco los manuales de organización y procedimientos de mi institución.	74	84
187.- Las manuales de organización y procedimientos de mi organización son claros y facilitan mi trabajo.	71	83
185.- En mi equipo de trabajo tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro.	71	81
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	76	
GLOBAL APF 2018	81	

Este factor 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.

FACTOR 48 ORGANIZADA

FACTOR 48 / 2018

- 186.- Estoy consciente cómo mi trabajo contribuye a la realización de los objetivos...
- 188.- Me siento identificado con el propósito u objetivo de la institución.
- 189.- Mis funciones están claramente definidas.
- 184.- Considero que la Misión, Visión y Valores de mi institución están claramente...
- 183.- Conozco los manuales de organización y procedimientos de mi institución.
- 187.- Las manuales de organización y procedimientos de mi organización son...
- 185.- En mi equipo de trabajo tenemos una visión compartida de cómo será esta...



43



FACTOR 49 INTEGRAL

UPN

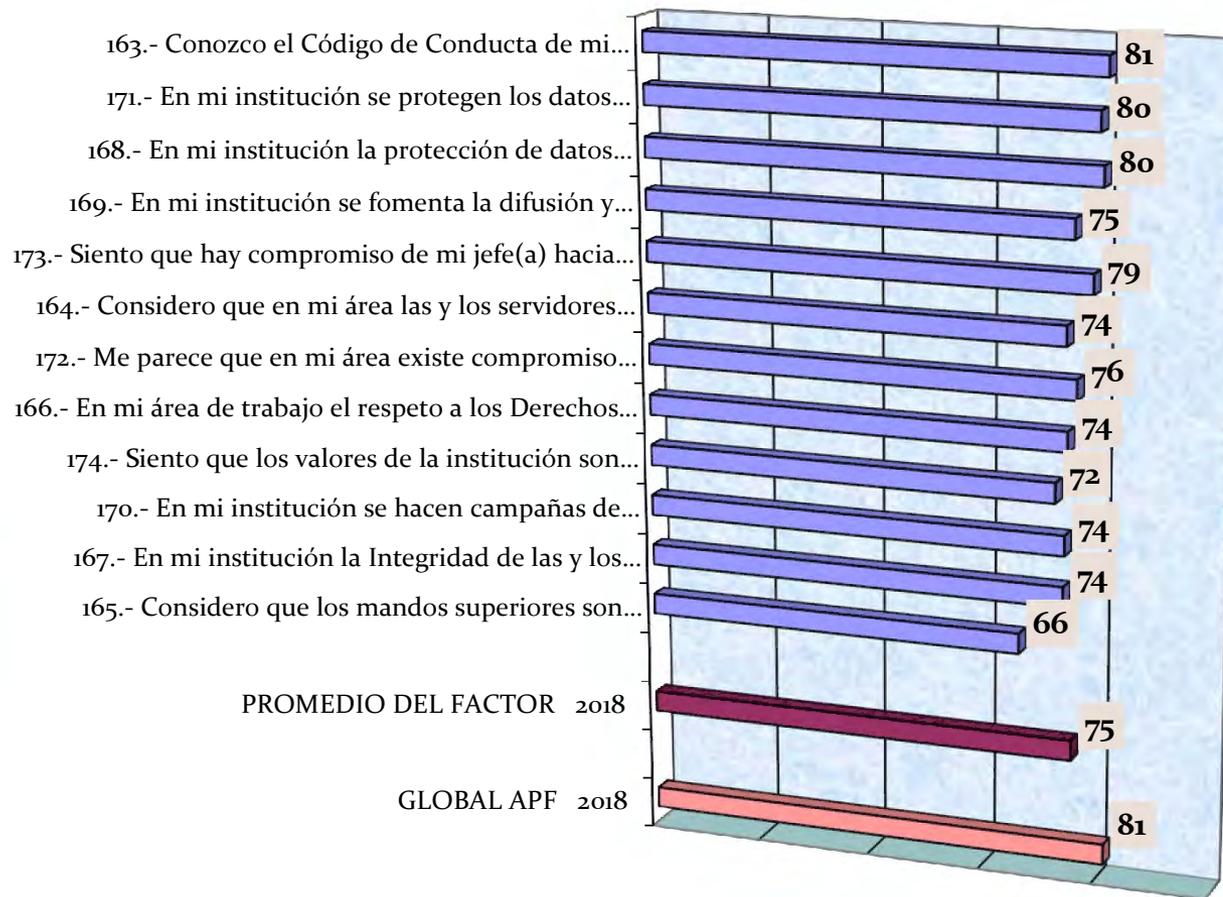
APF

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.	81	85
171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.	80	85
168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.	80	85
169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.	75	84
173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.	79	83
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.	74	83
172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.	76	83
166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.	74	83
174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.	72	83
170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.	74	82
167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.	74	82
165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.	66	78
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	75	
GLOBAL APF 2018	81	

Este factor 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.

FACTOR 49 INTEGRAL

FACTOR 49 / 2018





FACTOR 50 PROFESIONAL

UPN

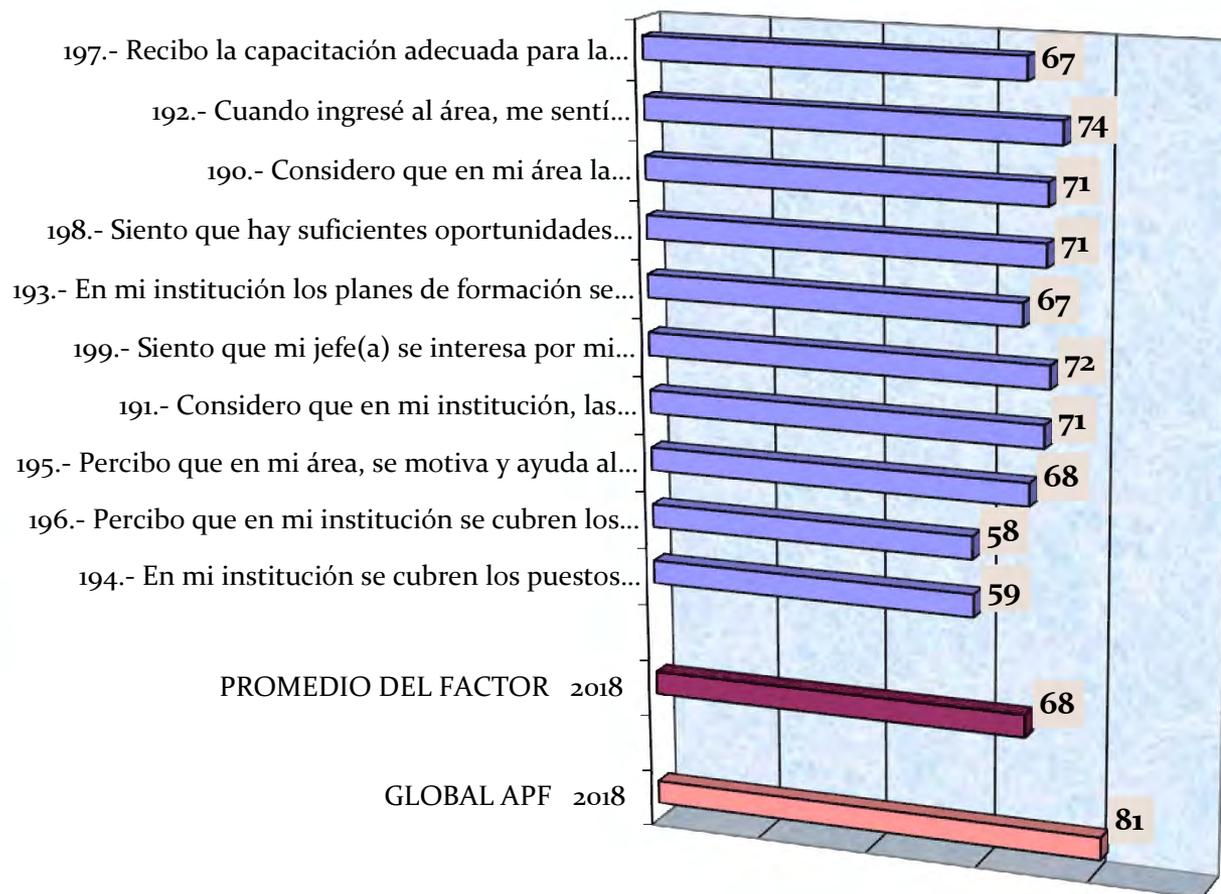
APF

197.- Recibo la capacitación adecuada para la responsabilidad de mi puesto.	67	82
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.	74	82
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.	71	81
198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.	71	80
193.- En mi institución los planes de formación se diseñan con base en nuestras necesidades de desarrollo profesional.	67	80
199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.	72	80
191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.	71	80
195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.	68	79
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.).	58	77
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.	59	75
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	68	
GLOBAL APF 2018	81	

Este factor 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

FACTOR 50 PROFESIONAL

FACTOR 50 / 2018



47



FACTOR 52 LIDERAZGO INTEGRAL

UPN

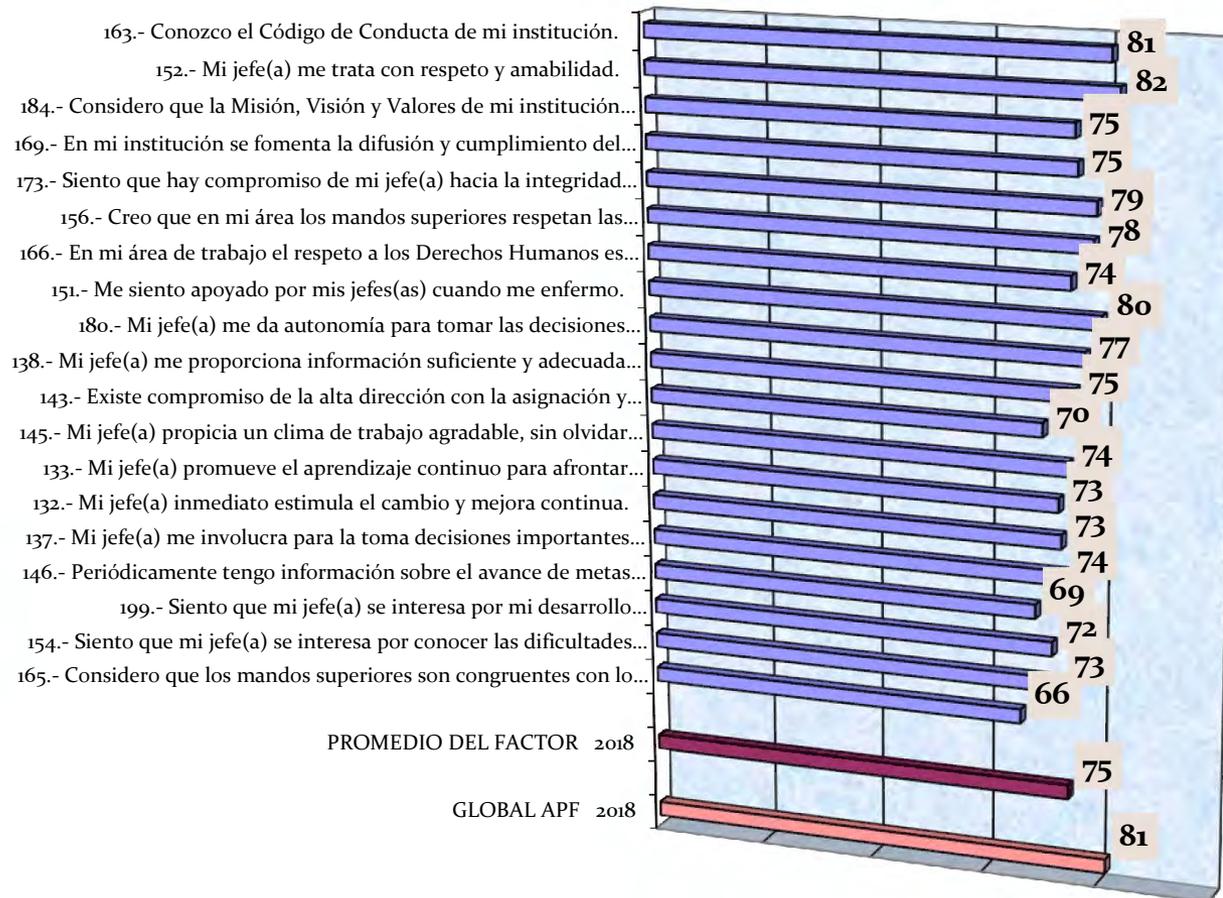
APF

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.	81	85
152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.	82	85
184.- Considero que la Misión, Visión y Valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.	75	85
169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.	75	84
173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.	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.	78	83
166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.	74	83
151.- Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo.	80	82
180.- Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.	77	81
138.- Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.	75	81
143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	70	81
145.- Mi jefe(a) propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.	74	81
133.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.	73	80
132.- Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua.	73	80
137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.	74	80
146.- Periódicamente tengo información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.	69	80
199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.	72	80
154.- Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.	73	80
165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.	66	78
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	75	
GLOBAL APF 2018	81	

Este factor 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.

FACTOR 52 LIDERAZGO INTEGRAL

FACTOR 52 / 2018





FACTOR 53 COOPERACIÓN

UPN

APF

136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.	78	84
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.	76	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.	72	81
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	76	
GLOBAL APF 2018	81	

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.

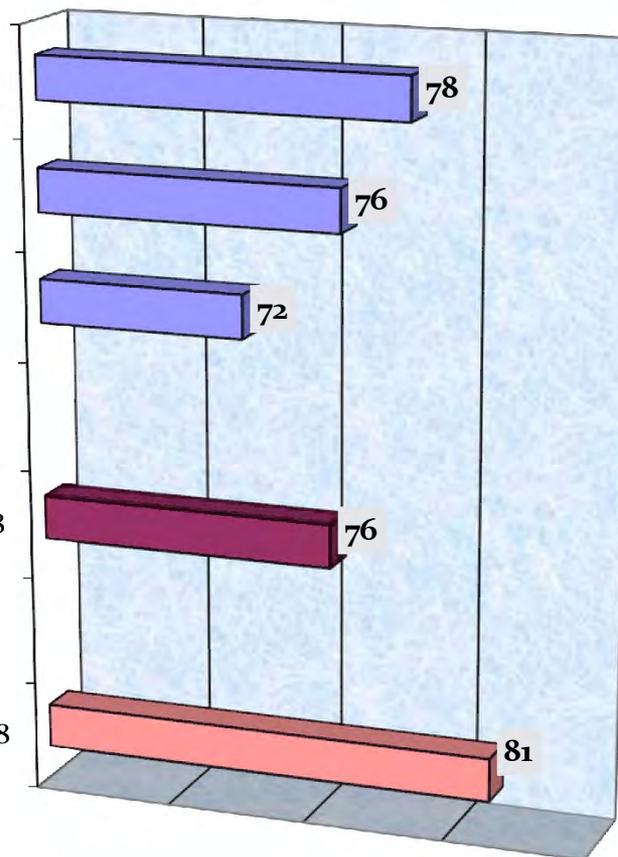
FACTOR 53 COOPERACIÓN

FACTOR 53 / 2018

- 136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.
- 134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.
- 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.

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

GLOBAL APF 2018





FACTOR 54 ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO

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.	75	83
150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)	73	78
149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).	64	75
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	71	
GLOBAL APF 2018	81	

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.

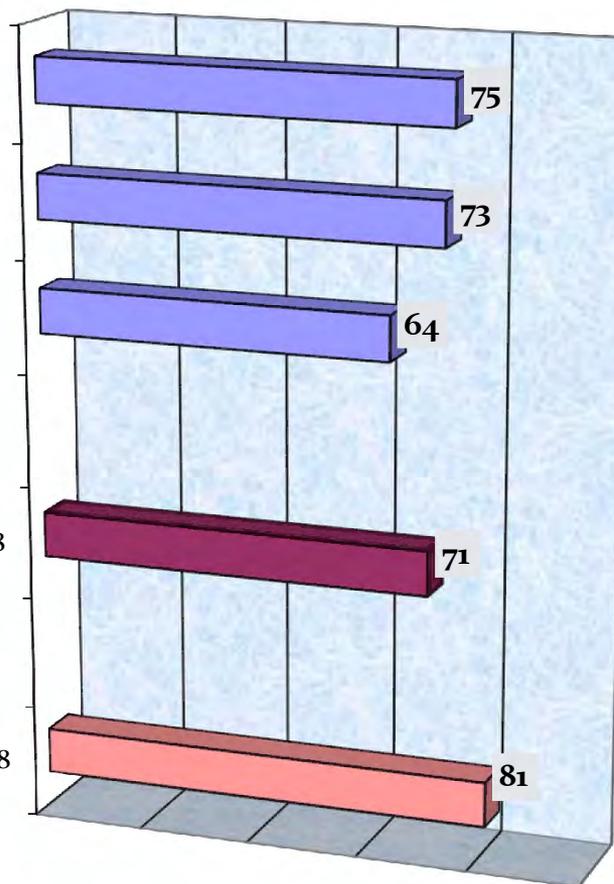
FACTOR 54 ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO

FACTOR 54 / 2018

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

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

GLOBAL APF 2018





FACTOR 55 EQUIDAD DE GÉNERO

UPN

APF

160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.	83	86
155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.	78	83
159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.	76	82
158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.	70	80
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	77	
GLOBAL APF 2018	81	

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.

FACTOR 55 EQUIDAD DE GENERO

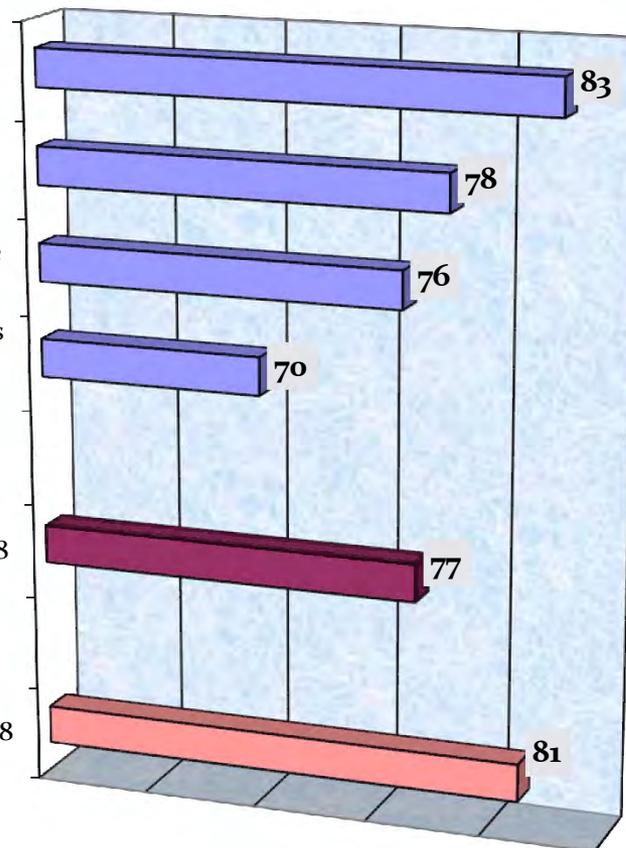
FACTOR 55 / 2018

160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.

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

159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.

158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.





FACTOR 56 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

UPN

APF

161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.	82	85
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.	78	83
157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.	76	81
162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.	71	79
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	77	
GLOBAL APF 2018	81	

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.

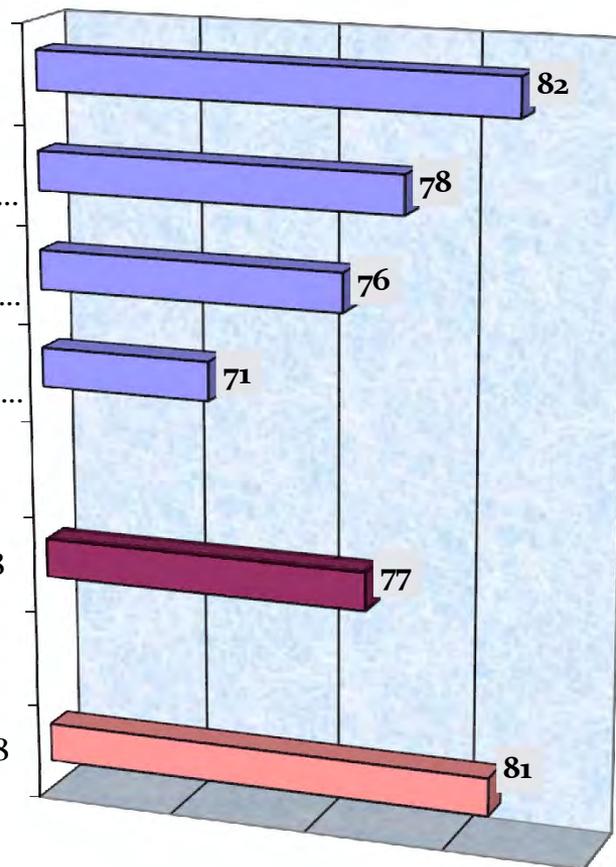
FACTOR 56 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

FACTOR 56 / 2018

- 161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.
- 156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del...
- 157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros,...
- 162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con...

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

GLOBAL APF 2018





FACTOR 57 INTEGRIDAD

UPN

APF

174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.	72	83
167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.	74	82
165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.	66	78
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	71	
GLOBAL APF 2018	81	

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.

FACTOR 57 INTEGRIDAD

FACTOR 57 / 2018

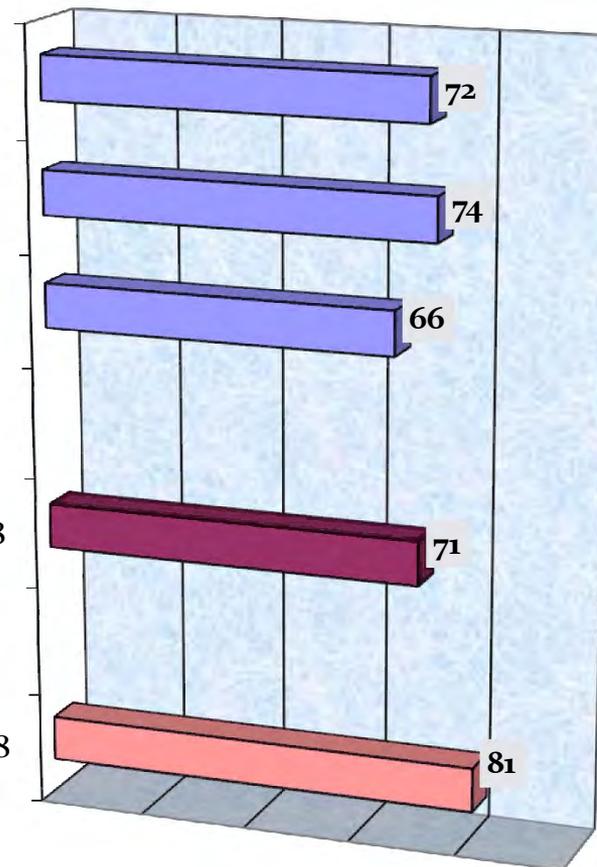
174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.

167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.

165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

GLOBAL APF 2018





FACTOR 58 INTERÉS PÚBLICO

UPN

APF

125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.	74	82
124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.	73	82
126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	74	81
123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.	70	80
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	73	
GLOBAL APF 2018	81	

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

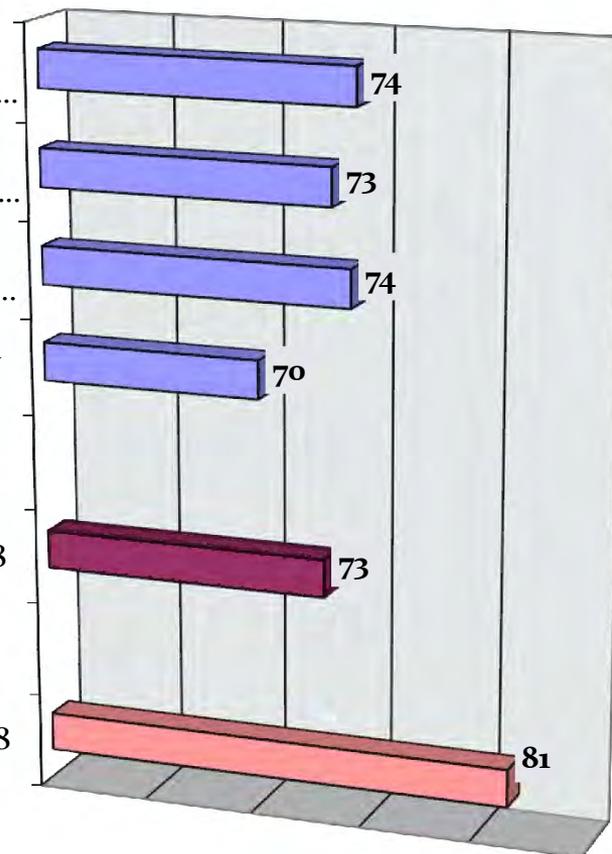
FACTOR 58 INTERÉS PÚBLICO

FACTOR 58 / 2018

- 125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios...
- 124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los...
- 126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la...
- 123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de...

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

GLOBAL APF 2018





FACTOR 59 LIDERAZGO

UPN

APF

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.	81	85
169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.	75	84
173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.	79	83
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	78	
GLOBAL APF 2018	81	

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.

FACTOR 59 LIDERAZGO

FACTOR 59 / 2018

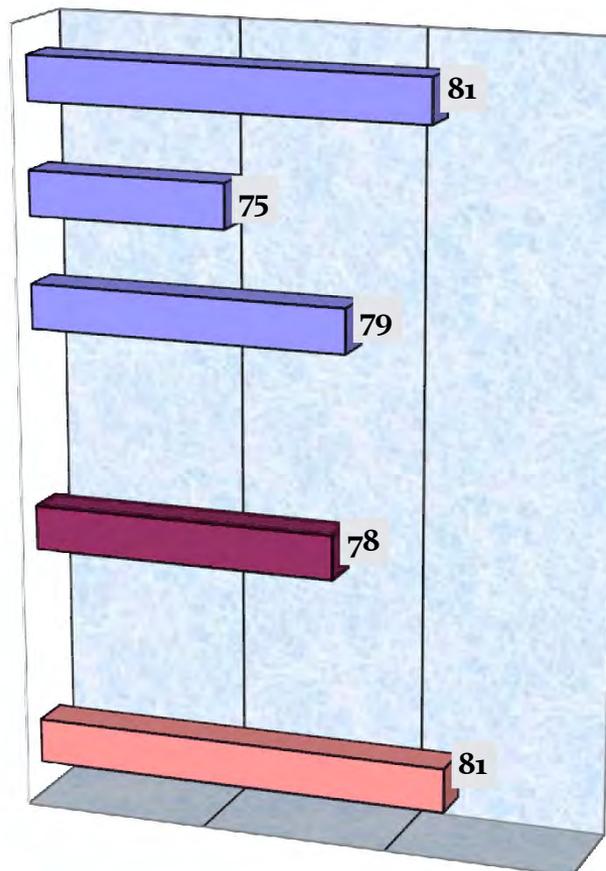
163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.

169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

GLOBAL APF 2018



63



FACTOR 6o RENDICIÓN DE CUENTAS

UPN

APF

139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.	73	82
144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	71	81
143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	70	81
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	71	
GLOBAL APF 2018	81	

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.

FACTOR 6o RENDICIÓN DE CUENTAS

FACTOR 6o / 2018

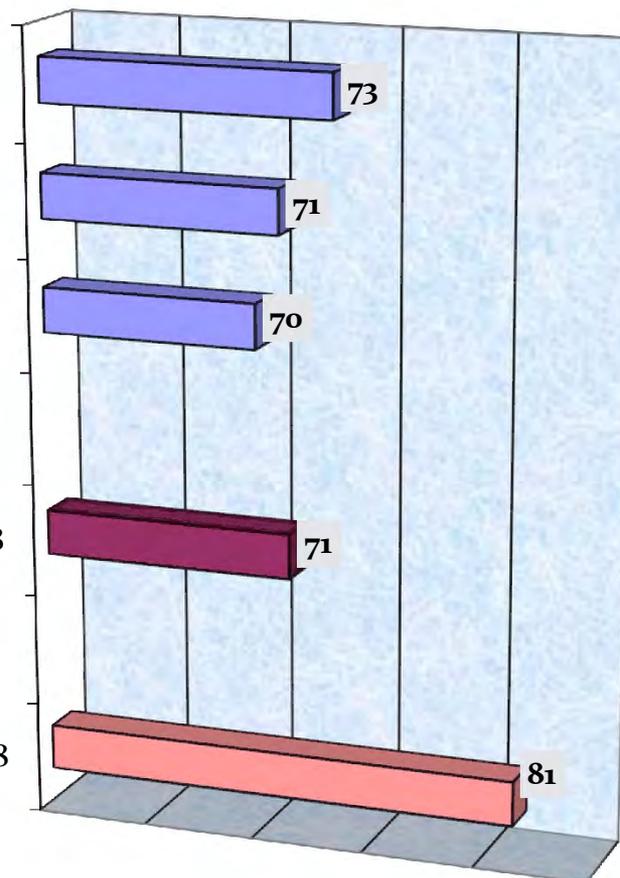
139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.

144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

GLOBAL APF 2018



65



FACTOR 61 RESPETO

UPN

APF

153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.	82	86
152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.	82	85
148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.	75	82
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	80	
GLOBAL APF 2018	81	

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.

FACTOR 61 RESPETO

FACTOR 61 / 2018

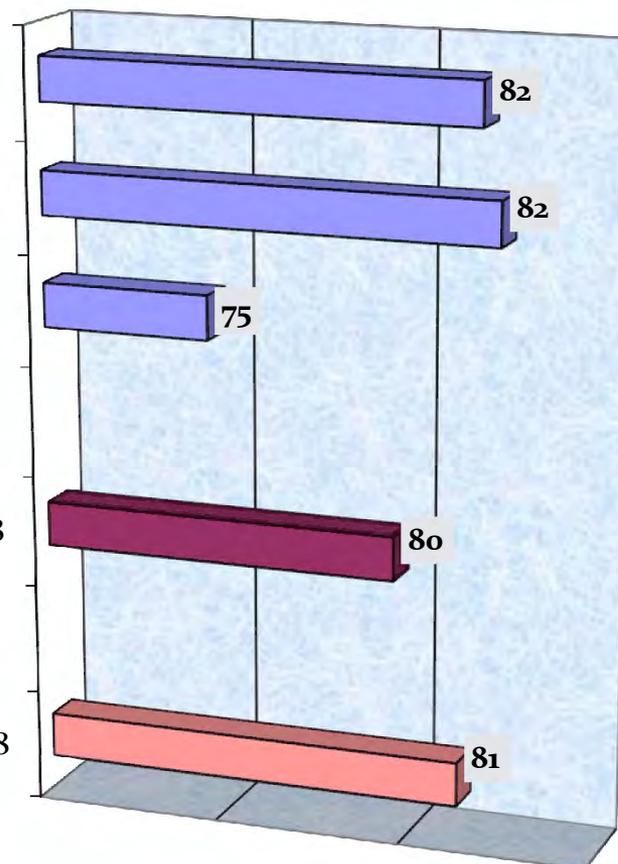
153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.

148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

GLOBAL APF 2018



67

Derechos Humanos para Todos



FACTOR 62 RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

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.	74	83
166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.	74	83
170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.	74	82
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	74	
PROMEDIO DEL FACTOR 2016	81	

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.

FACTOR 62

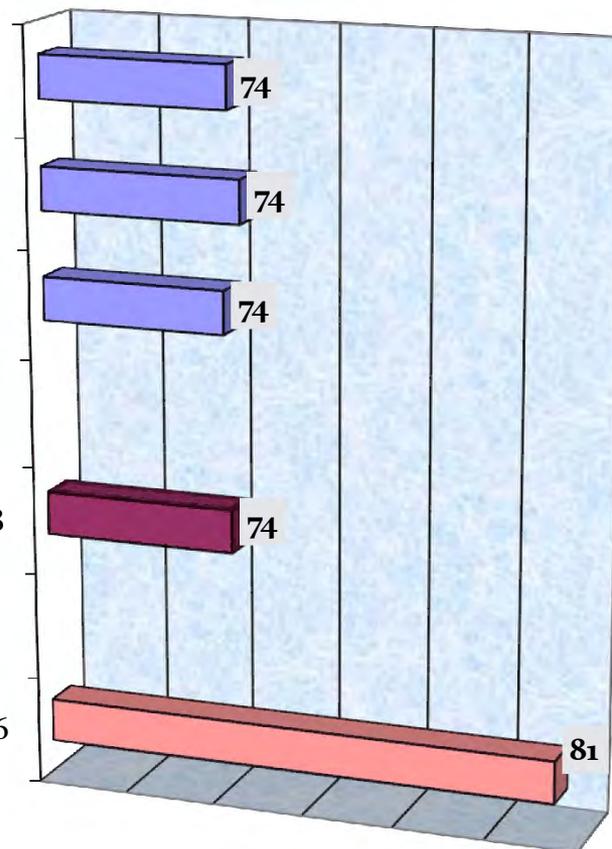
RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

FACTOR 62 / 2018

- 164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la...
- 166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.
- 170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.

PROMEDIO DEL FACTOR 2018

PROMEDIO DEL FACTOR 2016





FACTOR 63 TRANSPARENCIA

UPN

APF

171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.	80	85
168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.	80	85
172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.	76	83
PROMEDIO DEL FACTOR 2018	79	
GLOBAL APF 2018	81	

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

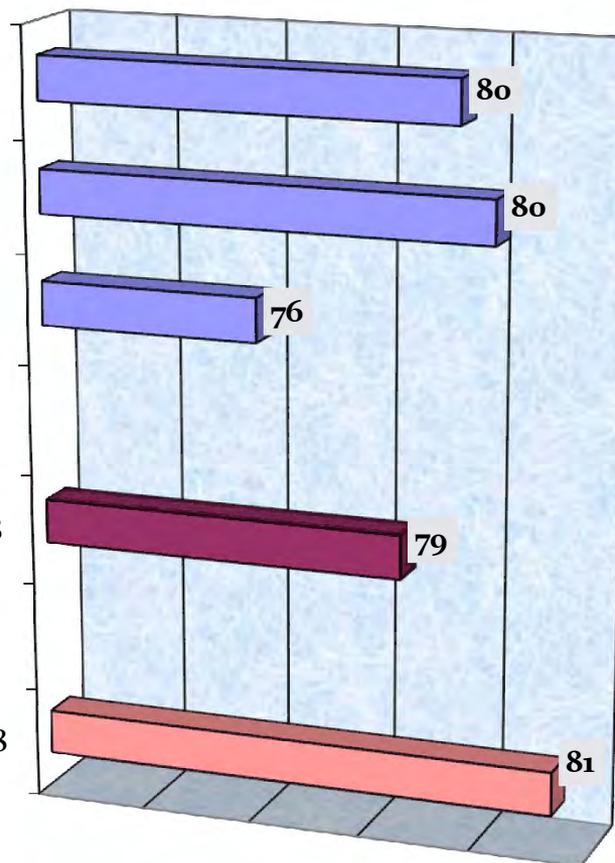
FACTOR 63 TRANSPARENCIA

FACTOR 63 / 2018

171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.

172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.



PROMEDIO DEL FACTOR 2018

GLOBAL APF 2018

71

ANÁLISIS CUALITATIVO

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



Para la Universidad Pedagógica Nacional conocer las distintas inquietudes y manifestaciones de los participantes de la encuesta acerca del ambiente laboral que prevalece en nuestra Casa de Estudios es importante. Por ello, durante la encuesta 2018 se contó con la participación de 472 servidores públicos de un Universo de 1,590 servidores públicos adscritos, lo que representó el 29.69 % del universo de la institución.

De los servidores públicos participantes, 75 de ellos en forma anónima expresaron su sentir.

Tipo de comentario

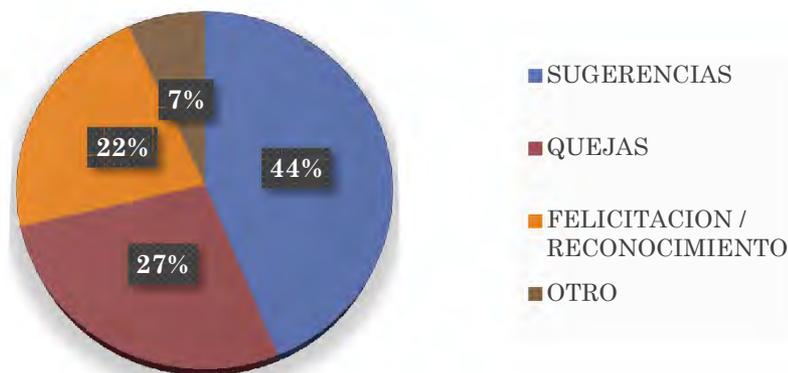


TABLA DE CLASIFICACIÓN DE COMENTARIOS



Tipo de comentario	
Felicitación o reconocimiento	16
Quejas	20
Sugerencias	32
Otros tipo de comentario	5
No deseo opinar	2
Total de comentarios	75

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

Tipo de comentario	Comentario	Número
Otro tipo de comentario	Difundir las acciones planeadas de los resultados de la ECCO.	1
Otro tipo de comentario	Se violentan los derechos laborales de los trabajadores, se les intimida en el uso de sus prestaciones (omisiones entrada- salida, vacaciones, etc.)	2
Otro tipo de comentario	Los trabajadores se olvidan que el objetivo principal y la misión de la Universidad es servir de forma excelente a los alumnos.	3
Otro tipo de comentario	Los ítems de la encuesta deben estructurarse objetivamente.	4
Sugerencias	En la institución no existen mecanismos que ayuden a la transparencia de gastos.	6
Sugerencias	Cambiar a los Servidores Públicos sin capacitación; se requiere preparar a los trabajadores de acuerdo a sus funciones	7
Sugerencias	A partir de la encuesta se realice un diagnostico para solucionar los problemas en la Administración Pública Federal	15
Sugerencias	Incrementar cursos de capacitación, para el progreso personal e institucional	18
Sugerencias	Los puestos asignados deben ser congruentes con el cargo, hay plazas de jefaturas donde sus actividades son secretariales o inferiores.	27
Sugerencias	El presupuesto designado a vestuario deportivo debe ser transparente; y entregar a cada jugador su dotación completa	29

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

Tipo de comentario	Comentario	Número
Sugerencias	No todos los puestos de trabajo cubren el perfil profesional	35
Sugerencias	Los jefes inmediatos deben valoren el trabajo de la gente responsable	37
Felicitación o reconocimiento	La encuesta es una forma eficiente de dar a conocer la opinión de los trabajadores sobre la institución	38
Felicitación o reconocimiento	Es una buena encuesta, permite conocer el entorno de los trabajadores en la organización y así mejorar nuestro país	41
Felicitación o reconocimiento	La encuesta permite expresar nuestras opiniones y necesidades	42
Felicitación o reconocimiento	Felicidades a la UPN por apoyar siempre al personal docente	45
Felicitación o reconocimiento	Felicitación a algunos Servidores Públicos como ejemplo de liderazgo	47
Felicitación o reconocimiento	Reconocimiento a algunas Subdirecciones, por ser eficientes y eficaces.	50
Felicitación o reconocimiento	Es muy importante laborar en un ambiente agradable.	53
Queja	Los malos y desleales manejos; así como el desvío de recursos han generado una crisis en nuestra Institución	65
Queja	No existe un plan de Carrera, las plazas se dan a amigos y personas con pocas funciones y mínimos estudios.	73



EFFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTTCO

EFFECTIVIDAD DE PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2018

$$\text{EFFECTIVIDAD DE ÚLTIMO PTCCO (2018)} = \frac{\text{Acciones cumplidas}}{\text{Acciones programadas}} * 100$$

ACCIONES CUMPLIDAS = 4

ACCIONES PROGRAMADAS = 4

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

78



EFECTIVIDAD DE PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Ciclo	Ordinal	Sector	Siglas	Institución	UA	Objetivos estratégicos	Ord. práctica de transformación	Práctica de transformación	Archivo	Fecha de cierre	Estatus
2017	1	11 - Educación Pública	UPN	A00 - Universidad Pedagógica Nacional	A00	2 - Difundir los resultados de la ECCO 2017	1	Difundir entre la comunidad universitaria los resultados de la ECCO 2017 y las Prácticas de Transformación a todo el personal, a través de los diferentes medios informativos con los que cuenta la Institución.	Difusión de los resultados ECCO 2017 y PTCCO 2018	30-11-2018	A tiempo
2017	1	11 - Educación Pública	UPN	A00 - Universidad Pedagógica Nacional	A00	3 - Reforzar las habilidades del personal de Mando	2	Impartir cursos sobre: Toma de Decisiones y Liderazgo Directivo; Liderazgo en la Gestión Directiva y Trabajo Colaborativo.	Práctica 2 Trabajo colaborativo	30-11-2018	A tiempo
2017	1	11 - Educación Pública	UPN	A00 - Universidad Pedagógica Nacional	A00	4 - Continuar con la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la UPN	3	Continuar con las actividades relativas a la implementación del Servicio Profesional de Carrera en la	Práctica 3 Servicio Profesional de Carrera	31-12-2018	A tiempo
2017	1	11 - Educación Pública	UPN	A00 - Universidad Pedagógica Nacional	A00	5 - Reconocer al personal más asertivo que se destaca por sus aportaciones.	4	Reconocer mensualmente a través de diferentes mecanismos los logros y aptitudes del personal por área de adscripción de esta Universidad	Práctica 4 Logros y aptitudes	31-12-2018	A tiempo



ANÁLISIS COMPARATIVO

COMPARATIVO ENTRE INSTITUCIONES DEL RAMO 11(SECTOR EDUCATIVO)



De las 36 Instituciones del Ramo 11 (EDUCACIÓN) la UPN se ubica en el 24° lugar con un promedio de 73 puntos. De igual forma la diferencia entre la puntuación mayor es de 19 puntos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PTCCO 2019

(PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL)





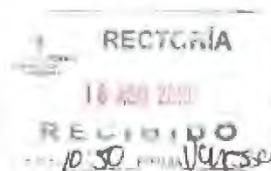
RECTORÍA
Secretaría Administrativa

R-SA-SP-19-04-02/35
Ciudad de México, a 02 de abril de 2019



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PTCCO 2019

Francisco Javier Varela Sandoval
Titular de la Unidad de
Política de Recursos Humanos de la
Administración Pública Federal
Secretaría de la Función Pública
PRESENTE



Me refiero al mensaje electrónico recibido el 06 de febrero del año en curso, suscrito por el Lic. Jorge Cedillo Navarro Director de Cultura y Cambio Organizacional de esa Secretaría, en el cual se menciona en el asunto: ECCO_036_19_PTCCO 2018-2019_3º REPORTE DE AVANCE DE CARGA DE OBJETIVOS Y PRACTICAS EN RHNET-AL 05 02 2019; asimismo, se hace referencia al respeto de la carga de Prácticas de Transformación de Cultura y Cultura Organizacional 2019, la cual se hizo en el módulo del sistema RHnet.

Derivado de lo anterior y con el propósito de agilizar el cumplimiento de programación y entrega correspondiente, se remite el formato de registro de PTCCO 2019 de esta Casa de Estudios. Así mismo se solicita una prórroga para atender su correo de fecha 27 de marzo donde se requiere subir la presentación con el análisis de la información correspondiente.

Sin otro particular, le envío un cordial saludo.

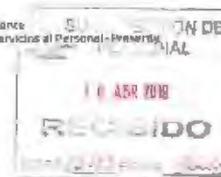
Atentamente
EDUCAR PARA TRANSFORMAR

Omar Alberto Ibarra Nakamichi
Secretario Administrativo



C.C.P. Rosa María Torres Hernández, Rectora - Presente
Katy Remírez Cruz, Encargada de la Subdirección de Personal - Presente
Raúl Morales Hernández, Jefe de Departamento de Capacitación y Servicios al Personal - Presente

RECIBIDO



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PTCCO 2019

	Ramo	11- Educación Pública
	UR Siglas	A00
	UR Nombre	A00 - Universidad Pedagógica Nacional
	Códigos de Ramo - UR	11 - A00
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

Núm	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	Difundir a los Servidores Públicos de esta Casa de Estudios y en las Unidades UPN los resultados de la ECCO 2018, así como la Programación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019	Estratégica	Enviar los resultados de la ECCO 2018 y las Practicas de Transformación 2019, a todas las áreas y Unidades de la UPN , por medio del correo electrónico institucional, portal web, carteles y trípticos.	Todo el personal	25/01/2019	05/02/2018	30/11/2019	Informar de manera mensual las acciones que se llevan a cabo en la Institución para lograr el cambio del Clima y Cultura Organizacional que se presenta en esta Institución.	40 - Colaborativa	46 - Inclusiva	48 - Organizada	Alto
2	Generar liderazgo en los mandos, que logre una comunicación asertiva con los Servidores Publicos de esta Institución	Estratégica	Impartir cursos sobre: Derechos humanos, prespectiva de género, comunicación asertiva, transparencia e inteligencia emocional	Todo el personal	25/01/2019	01/03/2019	30/11/2019	Capacitar a los jefes de área para que mejoren sus practicas de liderazgo y relaciones humanas, generando así la construcción de un mejor clima organizacional.	52 - Liderazgo Integral	53 - Cooperación	56 - Igualdad y no Discriminación	Alto



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PTCCO 2019

	Ramo	11- Educación Pública
	UR Siglas	A00
	UR Nombre	A00 - Universidad Pedagógica Nacional
	Códigos de Ramo - UR	11 - A00
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

Núm	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
3	Promover la educación ambiental y la recreación cultural	Estratégica	Realizar convenios con parques históricos, culturales y/o sitios patrimoniales para visitar y conocer el pasado de nuestro país.	Todo el personal	21/03/2019	29/04/2019	29/11/2019	Crear una oficina de informes, cartelería y folletería que ayude a proteger ecosistemas importantes, así como el patrimonio cultural de nuestro país.	54 - Entorno Cultural y Ecológico	53 - Cooperación	42 - Equilibrada	Alto
4	Servicio Profesional de Carrera	Estratégica	Registro de la estructura organizacional de la UPN. Con apego a la aplicación del Tabulador de Sueldos y Salarios brutos del Presidente y de los Servidores Públicos de Mando y Enlaces de las Dependencias y sus equivalentes en las Entidades.	Mandos Superiores y Mandos Medios	21/03/2019	01/01/2019	30/12/2019	Identificar los requerimientos futuros en la estructura modificada. Opera el proceso de reclutamiento y selección de candidatos con apego a las disposiciones vigentes.	41 - Eficiente	52 - Liderazgo Integral	63 - Transparencia	Medio

¡GRACIAS POR PARTICIPAR!

“Aunque el reto sea organizacional,
el verdadero cambio siempre ocurre
a nivel individual”