

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024

Análisis de resultados

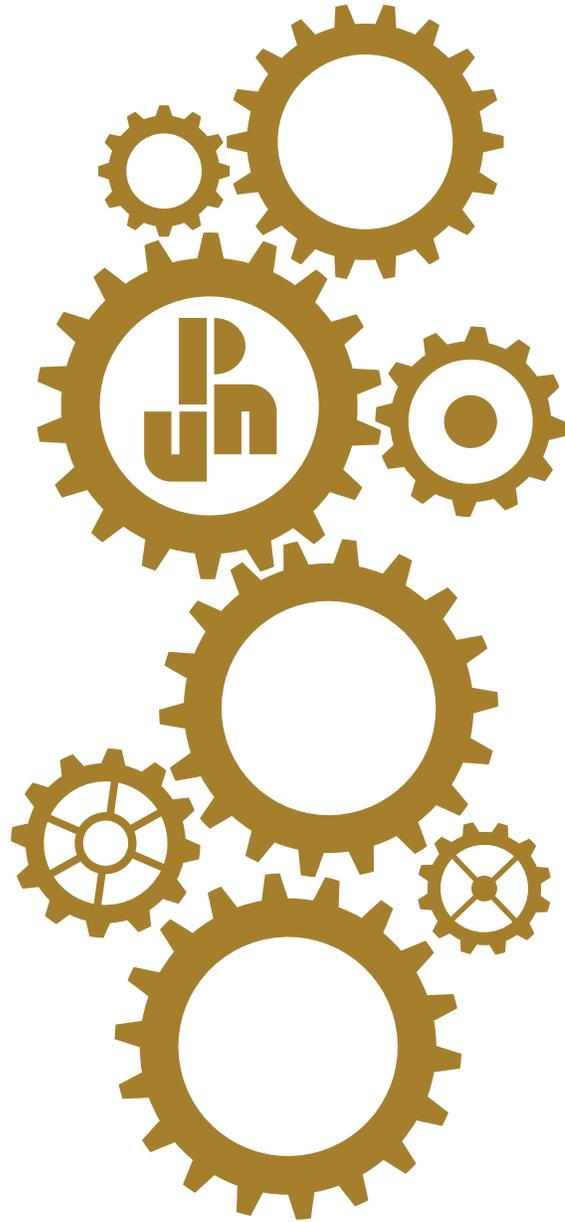
Universidad Pedagógica Nacional

Secretaría Administrativa

Área de Personal

Departamento de Capacitación y Servicios al Personal





Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024

Análisis de resultados

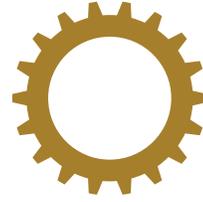
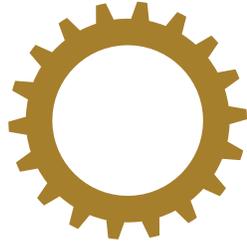
Universidad Pedagógica Nacional

Secretaría Administrativa

Área de Personal

Departamento de Capacitación y Servicios al Personal

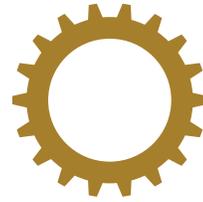
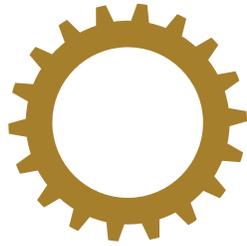




Contenido

- 07 Introducción
- 08 Justificación
- 08 Marco conceptual
- 09 ¿Qué es el Clima y la Cultura Organizacional?
- 10 Análisis Cuantitativo (resultados estadísticos)
- 10 Datos sociodemográficos
- 25 Análisis Cualitativo (comentarios y sugerencias)
- 26 Análisis Comparativo (APF, cuadrantes, factores)
- 28 Análisis FODA (análisis de fortalezas y áreas de oportunidad)
- 30 Definición de Objetivos Estratégicos
- 31 Definición de prácticas de Transformación
- 32 Calendarización de Objetivos y Prácticas de Transformación
- 33 Efectividad del último PTCCO 2023
- 34 Conclusiones (entorno de la institución utilizando el modelo Tichy)





Introducción

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), es el instrumento por medio del cual las personas que colaboran en la Administración Pública Federal manifiestan sus opiniones sobre el ambiente laboral de su institución.

Es de **suma importancia** ya que refleja la percepción de las personas que trabajan para el gobierno federal y con ello se pueden tomar decisiones que propicien la mejora de las condiciones laborales y de trabajo.

La **ECCO 2023** se contestó de manera anónima, desde cualquier equipo de cómputo o dispositivo móvil con conexión a internet.

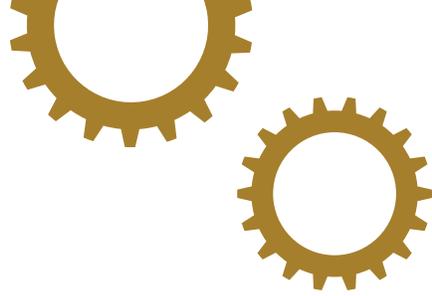
Consta de 19 factores agrupados en 9 cuadrantes, integrando el contenido de clima y cultura organizacional en un instrumento equilibrado, en donde las personas identifican de manera clara sus condiciones laborales; desde la normativa y aplicación de los derechos humanos, hasta la organización, trabajo en equipo y el orgullo de colaborar con la institución.

En el caso de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), el periodo de aplicación fue en **octubre de 2023**, con la participación de **920** personas servidoras públicas, de un universo de **1,447**, lo que representó el **63.6%** de participación.

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

En la ECCO 2023, la UPN obtuvo una calificación de efectividad de **100/100**, que demostró que el diseño e implementación de estrategias y acciones transversales impactaron positivamente.





Justificación

Con los resultados de la ECCO, se busca que las instituciones de la APF identifiquen el conjunto de acciones que permitirán su mejora, construyendo espacios laborales igualitarios y libres de todo tipo de situaciones de conflicto, en donde las personas servidoras públicas se sientan motivadas y reconocidas, se fomenten los derechos humanos, la inclusión, el combate a la corrupción y garantice la austeridad, que permita el desarrollo profesional y personal de las personas servidoras públicas mediante el establecimiento de Prácticas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), para la mejora de la institución, ello como parte de las estrategias del combate a la corrupción e impunidad, para lograr la consolidación de un ambiente laboral que permita servir más y mejor a todo el pueblo de México.

Marco Conceptual

El clima laboral es un tema de gran importancia en las organizaciones tanto privadas como públicas, las cuales buscan un mejoramiento continuo del ambiente en donde se desempeñan, con el objetivo de alcanzar un aumento de la productividad y el desarrollo del capital humano.

Los factores que integran la atmósfera laboral son apreciados directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente; la percepción es determinante en la conformación del clima organizacional y ella incide en el desempeño individual y colectivo.

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

La medición del ambiente institucional es importante porque la información obtenida se traduce en acciones que generan cambios beneficiosos para las personas servidoras públicas y el servicio que brindan a los usuarios.





¿Qué es el Clima y la Cultura Organizacional?

La **cultura** representa la verdadera imagen de la UPN, mientras que el **clima** refleja las percepciones de los individuos sobre la misma. ¿Alguna vez has sentido que los esfuerzos no son reconocidos en la institución y que hay quejas por todos los rincones?, este clima organizacional pesado no es bueno para nadie.

Un buen clima organizacional permite que nuestra **Casa de Estudios** retenga su fuerza laboral y que estos sean más productivos y estén satisfechos con su trabajo. Cómo notan, la experiencia de los colaboradores es sumamente importante para garantizar la productividad de nuestra institución.



Análisis cuantitativo (Resultados estadísticos)

Datos Sociodemográficos Generales

Género

En la UPN, el 54.8% de los participantes indicó ser mujer, el 44.2% hombre y el 1.0% persona no binaria.

Porcentaje de participación por género / 2023



Basándonos en las cifras de años pasados se vuelve a observar la participación mayoritaria en mujeres (504) en comparación con la de los hombres (407). En este año la APF añadió por primera vez la opción de respuesta “**persona no binaria**”, el 1.0% de las personas servidoras públicas de una Institución la seleccionó (9).

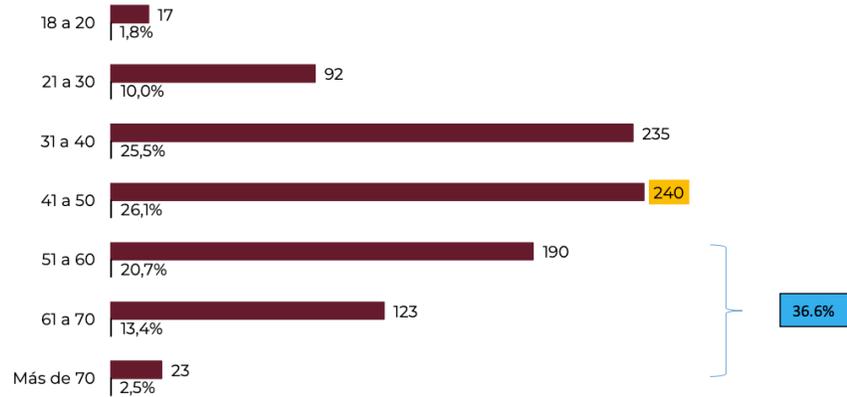
Edad

La edad predominante de las personas participantes oscila entre los 41 a 50 años con el 26.1%, porcentaje muy similar a 2023, seguido del grupo de 31 a 40 años con 25.5%, la llamada **generación millennial**. Mientras que el 10.0% de las personas trabajadoras de la UPN se encuentra entre los 21 y 30 años. El grupo menor lo conforma el porcentaje de 18 a 20 años con sólo el 1.8%. Mientras que el rango de 51 a 70 años representa el 36.6%.





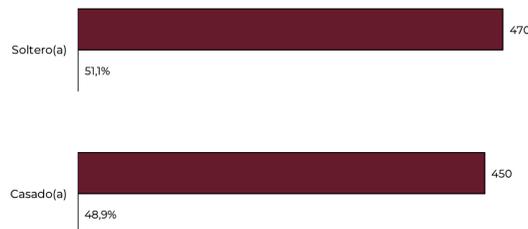
Porcentaje de participación por edad /2023



Estado civil

En relación al estado civil, el estatus mayoritario lo figuran las personas solteras con el 51.1%, mientras que el 48.9% restante son casados.

Porcentaje de participación por estado civil / 2023

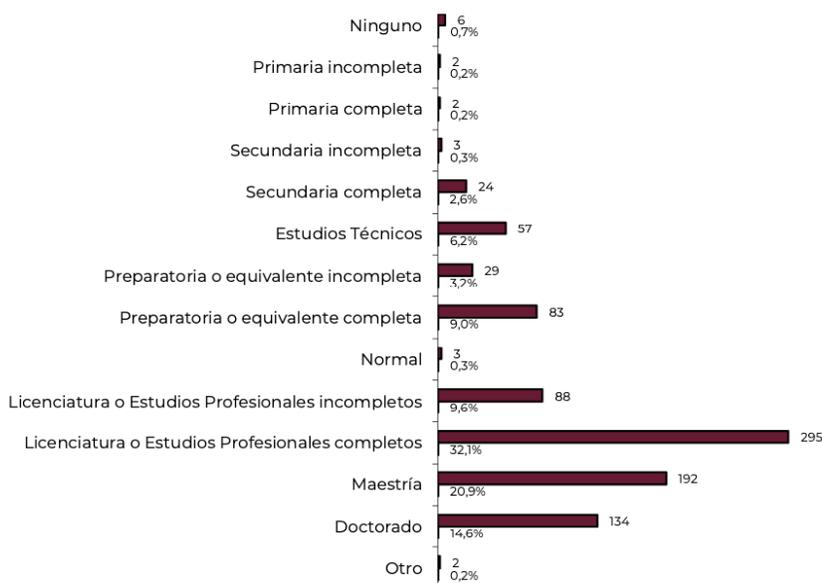


Nivel de escolaridad

Con relación al nivel de escolaridad de las personas servidoras públicas participantes, se destaca que 295 (32.1%) cuentan con estudios profesionales completos, 192 (20.9%) con maestría y 134 (14.6%) con doctorado, mostrando que el personal está preparado para dar respuesta positiva a los requerimientos laborales.



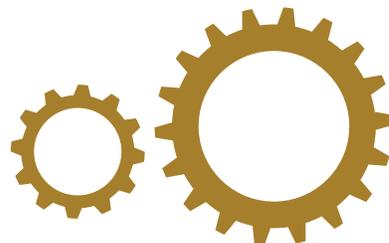
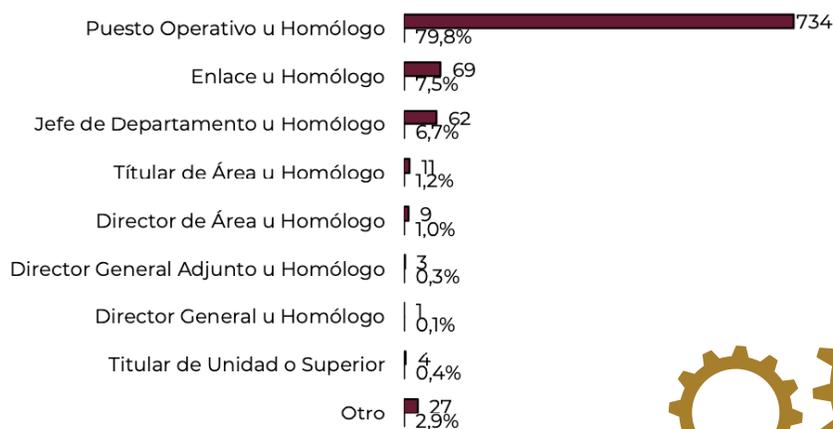
Porcentaje de participación por nivel escolar / 2023



Nivel de puesto

La representación gráfica correspondiente al nivel de puestos, el rango **mayor de participación la destacada** el **personal operativo u homologo** 734 (79.8%), dentro de este nivel se llevan a cabo y ejecutan las actividades que le dan vida a la Universidad Pedagógica Nacional. Las personas al frente de cargos operativos también deben evolucionar. Es decir, su preparación va de la mano de la tecnología, ya que es necesaria para optimizar procesos y mejorar las tareas en cada área.

Porcentaje de participación puesto que desempeña / 2023

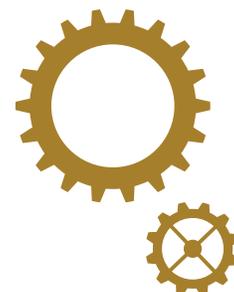


Servicio civil, profesional o público de carrera.

En el gráfico se observa que el **10.9%** de las personas servidoras públicas, ya ocupa un puesto del Servicio Profesional de Carrera, con este mecanismo se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a la UPN con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de esta Institución educativa.

En este año se está impulsando la profesionalización de las y los servidores que ocupan un puesto de estructura en nuestra Casa de Estudios, con el fin de que cada uno ejerza sus funciones en estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema.

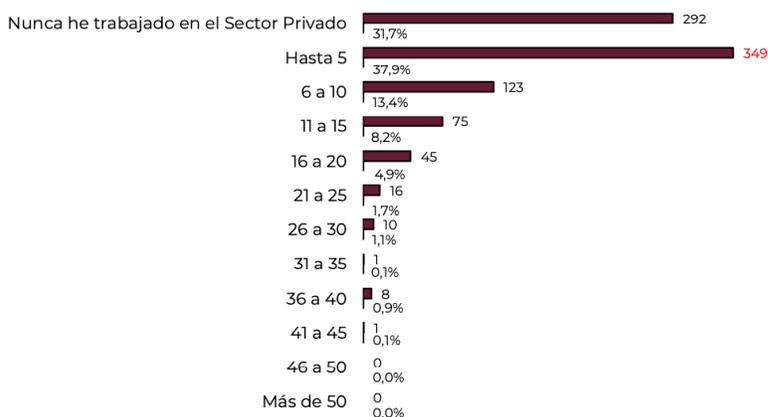
Porcentaje de participación por servicio civil, profesional o público de carrera / 2023



Experiencia en el sector privado

Al analizar la experiencia laboral, se encontró que el **37.9%** (349) reportó haber trabajado hasta 5 años en el sector privado, siendo este rango el más representativo, seguido de quienes reportan nunca haberlo experimentado (292).

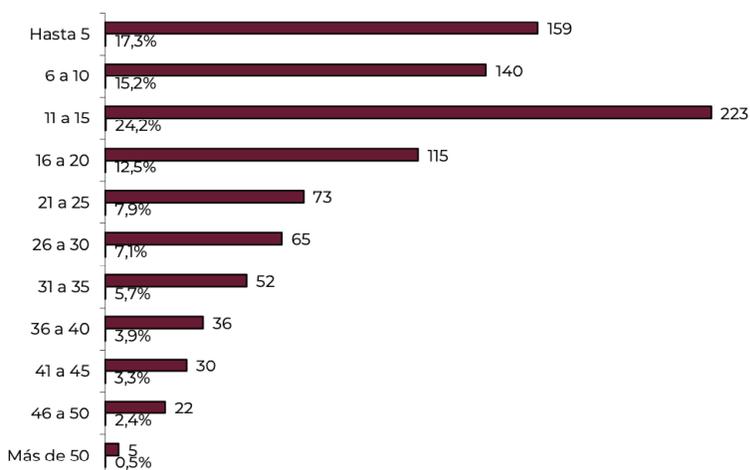
Años trabajados en el Sector Privado / 2023



Experiencia en el sector público

La gráfica muestra la experiencia laboral, en el sector público con mayor representatividad es el rango de 11 a 15 años con un 24.2% (223), seguido de los que tienen hasta 5 años (17.3%) y en tercer lugar tenemos un porcentaje de 15.2% entre los que tienen entre 6 y 10 años (140). El aspecto más positivo de este sector es su jornada laboral de menos horas que en el sector privado.

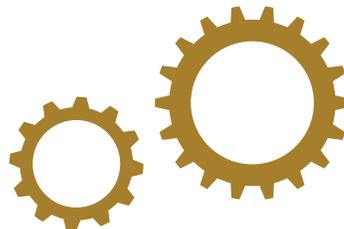
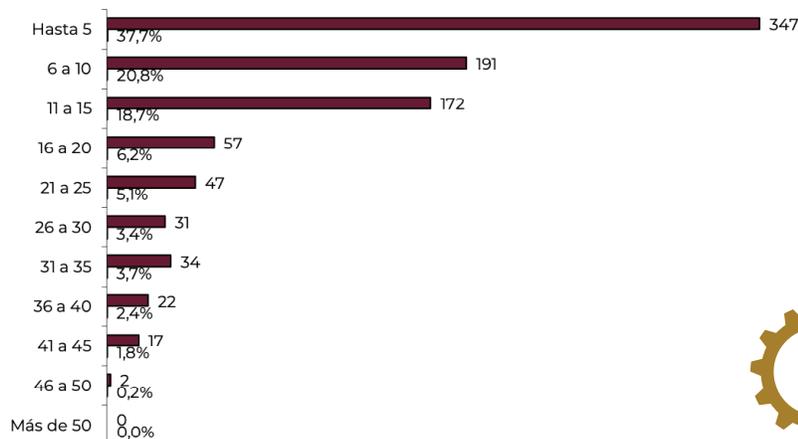
Años trabajado en el Sector Público / 2023



Años en su puesto actual

El caso más característico es el de los y las personas servidoras públicas que llevan hasta 5 años en el puesto actual 37.7% (347), este dato presenta la **primer oportunidad de asumir algún liderazgo y mayor responsabilidad en un puesto futuro.**

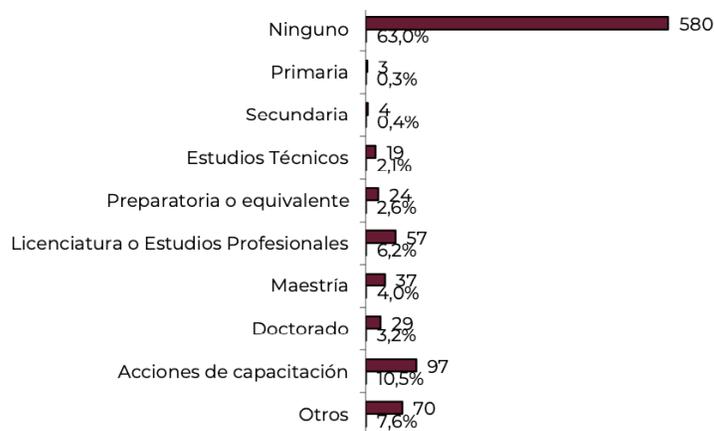
Años en su puesto actual / 2023



Estudios actuales

580 (63.5%) de los participantes actualmente no se encuentran estudiando, por tal motivo se utilizarán estrategias para construir un verdadero sistema de profesionalización. Cabe resaltar que 97 (10.5%) de los encuestados al momento de la encuesta se encontraban realizando alguna acción de capacitación, dándose la oportunidad de integrar una comunidad ideal en la UPN con el desarrollo nuevos conocimientos.

Estudios actuales/ 2023



Datos estadísticos

En este apartado se presentan los resultados de cada uno de los factores aplicados en la encuesta de Clima y Cultura Organizacional (2023)

Factor 110 balance trabajo-familia / 2023



En la gráfica anterior se observa en 9º lugar con 76.00 global el factor balance trabajo familia, las personas servidoras públicas perciben que su horario es factible con sus actividades diarias asignadas a sus puestos. Igualmente la UPN se procura que mujeres y hombres accedan con igualdad de oportunidades y justicia a los bienes, servicios o recursos que ésta aporta a la sociedad.

Factor en 6° lugar con **77.60 global**, los reactivos que incluyen condiciones físicas, sociales y psicológicas; enfocán en el bienestar y satisfacción de los trabajadores, así como en el efecto en la productividad y calidad de servicios.

Factor 111 calidad de vida laboral y estrés / 2023



Factor 112 capacitación / 2023



Factor situado en **último lugar con 67.00**, se observa que en cada encuesta las personas servidoras públicas expresan que la capacitación debe estar actualizada en función a su puesto. Por lo anterior, nuevamente nuestro Programa Anual de Capacitación (PAC) se rediseña, debido a que es una práctica que ha tomado mucha fuerza en los últimos años, hoy en día se pretende potenciar la cooperación entre las áreas y mejorar las relaciones entre jefaturas y colaboradores. (**vida sin violencia, los conflictos de interés en el ejercicio del servicio público**); así mismo se direccionaron cursos de acuerdo a la normatividad que marca el SPC.

Como se puede observar en la siguiente gráfica la UPN cuenta con un promedio de 4.1 menor que la APF, en este factor se tomaron en cuenta 5 preguntas fundamentales que permite el cumplimiento del programa de derechos humanos.



Factor 113 Derechos Humanos / 2023

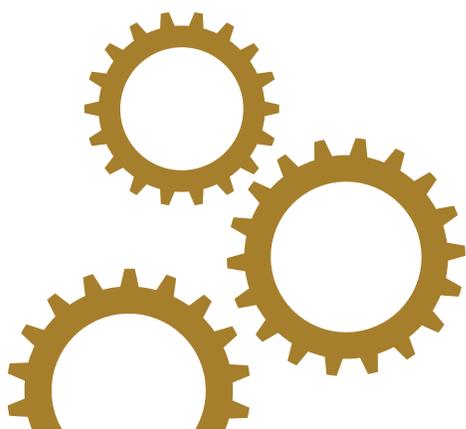


Factor 114 Emergencias / 2023



Se presenta el factor emergencias con un promedio de 70.6, como se puede analizar, las personas servidoras públicas consideran que no cuentan con el apoyo suficiente en caso de situaciones extraordinarias. Sin embargo, en nuestra institución se brindan facilidades para atender emergencias personales de acuerdo a la LFT y al cuadro de prestaciones interno.

Evaluación al Desempeño, factor con **11.2 menor al logrado en la APF**, considerando este resultado, al interior de nuestra institución se reflexionaron en aspectos primordiales para realizar un resultado confiable que evidencie el desempeño real de las personas servidoras públicas. En este año se incluyen soportes documentales (capacitación, apoyo para mejorar) para otorgar diferentes premios, estímulos y recompensas.





Factor 115 Evaluación del Desempeño / 2023



La siguiente gráfica demuestra que las personas servidoras públicas de la UPN, consideran que el impacto de los proyectos del área de trabajo vislumbran el logro de los objetivos institucionales, factor con una diferencia de **10.8 puntos** por debajo de la APF. De igual manera, reflexionan que se debe contar con un proceso de denuncias confiable en temas de corrupción.

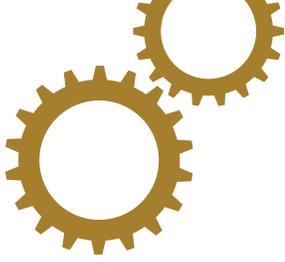
Factor 116 Gestión Pública / 2023



Se observa que la mayoría de los y las personas servidoras públicas se sienten orgullosas de formar parte de esta Casa de Estudios y sobre todo reconocen que formar parte de la administración pública contribuye al bienestar de la sociedad.

A diferencia del resultado anterior se aprecia un bajo puntaje (**73.7**); de allí que debe mejorar nuestro ambiente de trabajo, es importante mencionar que en **PAC 2024**, se incluyó el curso de **“Clima Organizacional”**.





Factor 117 Identidad con la Institución / 2023



Se aprecia que el promedio logrado en **igualdad de género** es de 78.6 y se encuentra **2.3** puntos por debajo de la APF. En este año se realizaron acciones al interior de la Institución para valorar y potenciar por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Factor 118 Igualdad de Género / 2023



Factor 119 Integridad y No Discriminación / 2023



En la UPN los servicios se otorgan a todas las personas servidoras públicas sin hacer distinciones, en este tenor se rechazan las conductas que atentan contra los principios de igualdad laboral y no discriminación, por lo que asumimos el compromiso de promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas.

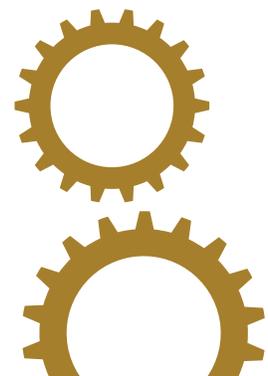
Factor 120 Liderazgo / 2023



La percepción de este factor está en 8º lugar con **74.4 puntos** así como **6.5** por debajo de la APF, se puede estimar que los mandos superiores son en menor medida congruentes entre lo que dicen con lo que hacen; sin embargo el trabajo se distribuye de acuerdo con las responsabilidades para tener como resultado aumentar la eficiencia en los procesos

A continuación se aprecia el factor **normatividad y austeridad** con un promedio de 74.3 y con 6.6 puntos menores que el resultado global de la APF; los colaboradores de esta universidad cumplen sus funciones conforme a lo establecido en las normas y las leyes, de tal forma que los recursos se manejan con responsabilidad y austeridad teniendo la oportunidad de ser creativos y eficientes.

Factor 121 Normativa y Austeridad / 2023



Las funciones de las personas servidoras públicas contribuyen a la realización de los objetivos de la UPN, resulta importante decir que los Manuales de Organización y Procedimientos tienen que ser claros para facilitar el trabajo.

Factor 122 Organización / 2023



Factor 123 Orientación a la Ciudadanía / 2023



En la séptima posición con **76.9**, en la institución se cuida y se respeta el patrimonio cultural y el medio ambiente (en este año se transversó el factor el balance trabajo familia para darle fortaleza a nuestro resultado), se priorizan la atención a las personas, y la colocación de buzones de quejas y sugerencias.



Factor 124 Reconocimiento Laboral / 2023



Ocupa la posición 18 con el **68.4 global**, factor que señala que los puestos vacantes no se cubren con el personal de la institución, por esta razón vislumbra la implementación del Servicio Profesional de Carrera de forma transparente. Se puede evidenciar que durante el último bienio se destacan de forma notoria los logros en las diferentes áreas.

Factor con un promedio de **69.9** en la posición **16** en este **2023**. A pesar de que el mayor porcentaje de las personas servidoras públicas no pertenece al SPC, nuestro programa de capacitación tiene como propósito que los servidores públicos dominen los conocimientos y competencias necesarios para poder ser los mejores candidatos.

Factor 125 Servicio Profesional de Carrera / 2023



Los colaboradores son una parte importante en nuestra institución, en general se tratan con respeto entre compañeros y compañeras, cabe destacar que son parte importante de cada equipo de trabajo.

Este factor subió 2.65 puntos con respecto al año pasado, debe señalarse que los cursos que se seleccionaron en 2022 favorecieron la opinión.



Factor 126 Trabajo en Equipo / 2023

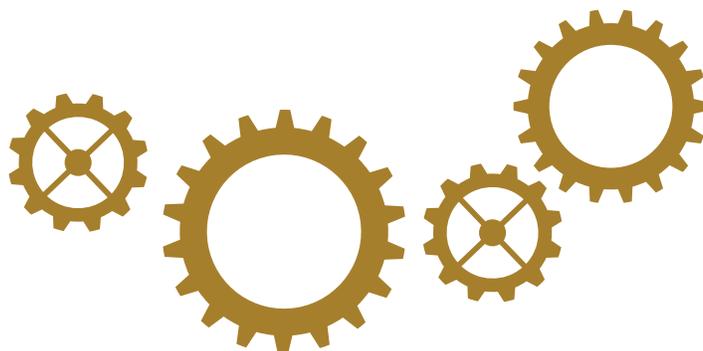


Transparencia obtuvo una puntuación de **77,7**, en este rubro se evalúa la percepción sobre la rendición de cuentas. Es importante resaltar que en este año promedio del factor aumento **2.21** en razón al año anterior.

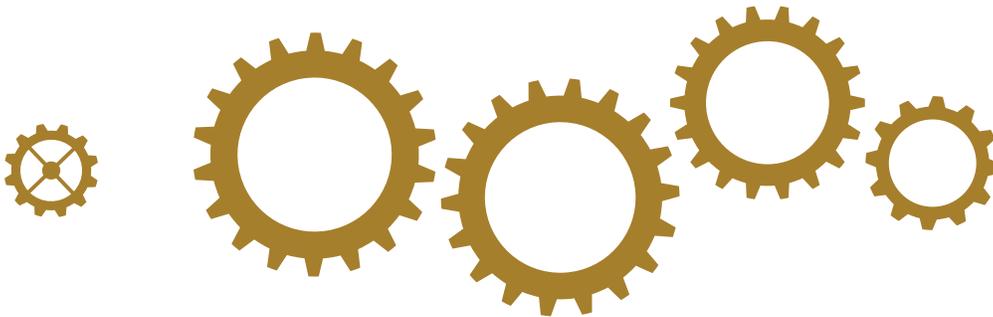
Factor 127 Transparencia / 2023

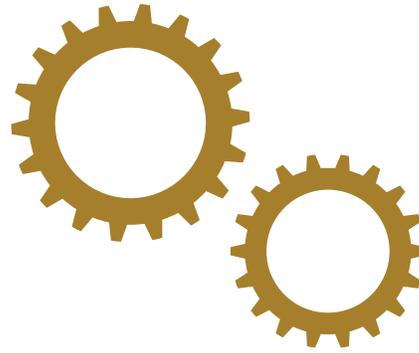


Las personas servidoras públicas en nuestra institución se conducen de manera digna, atenta y cordial: sobre todo saben que la misión, visión y valores de nuestra Casa de Estadios están definidos y comunicados. En este año se encuentra en el 5° lugar con **77.7** puntos



Factor 128 Valores / 2023





Análisis Cualitativo (comentarios y sugerencias)

Reporte de comentarios y sugerencias

Se recibieron 181 comentarios y sugerencias de forma anónima como a continuación se detallan



Aspectos sobresalientes:

Para nuestra Casa de Estudios conocer el estado de los comentarios y sugerencias de las personas servidoras públicas encuestadas acerca del clima laboral son importantes. Sabemos que su sentir se encuentra ligado a su vida cotidiana.

 <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Sugerencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contrataciones de base para profesores de asignatura. • Libertad de cátedra. • Acciones par evitar conflictos. • Frenar las distinciones entre trabajadores. • Reconocimientos a los esfuerzos. • Inclusión a las personas servidoras publicas con capacidades diferentes. • Capacitadores en el "Área de Personal". • Funciones de acuerdo al puesto. • Recorridos por las áreas por los superiores jerárquicos. • Cumplimiento en los horarios.
 <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Quejas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actos de discriminación. • Injusticia laboral • Transparencia en las plazas vacantes. • Distinción de atención. • Abuso de autoridad. • Desigualdad de género.
 <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Felicitaciones y reconocimientos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agradecimiento a las unidades. • Felicitaciones por la "ECCO". • Homenaje a la UPN. • Reconocimiento a las autoridades académicas y administrativas. • Excelente encuesta. • UPN "magnífica institución" para trabajar.





Análisis Comparativo (APF, cuadrantes, factores)

ANÁLISIS COMPARATIVO APF

Resultados globales en los últimos 5 años

Al realizar un comparativo de los últimos 5 años, observamos en la APF resultados similares en los años 2019 y 2022 (82.0); al igual que para 2021 y 2023 (80.9). Ahora bien en 2021 y 2023 (80.9) disminuyó su porcentaje respecto a 2022 (82.0).

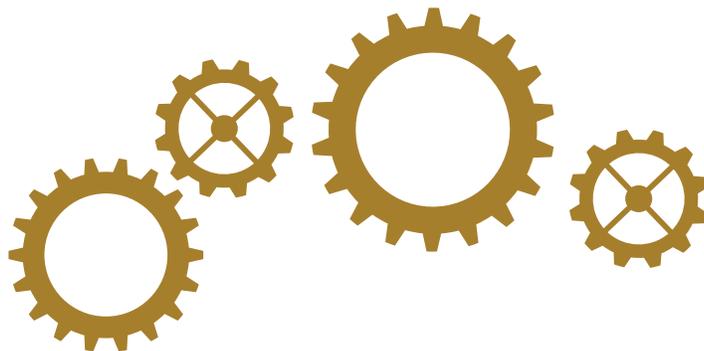
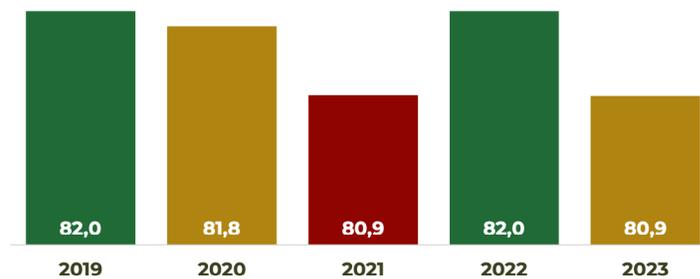




Tabla por Cuadrantes

Cuadrante	ÍNDICE 2023 UPN
C1 Política de gobierno	75.1
C2 Gestión pública y transparencia	73.9
C3 Filosofía organizacional	76.9
C4 Tareas y responsabilidades	71.9
C5 Integridad e igualdad de género	77.6
C6 Relaciones laborales	77.2
C7 Profesionalización y desarrollo	68.3
C8 Seguridad en el trabajo	74.8
C9 Servicio a la sociedad	81.0
INDICE APF	80.9

De acuerdo con los resultados, el cuadrante con mayor calificación en el 2023 corresponde al **C9 Servicio a la sociedad (81.0)**.

Grafica Factores

En la gráfica el factor que destaca pertenece a “**identidad con la institución**” (85.08), en este sentido las personas servidoras públicas de esta Universidad desempeñan un papel relevante en la esencia del **saber ser**; mientras que el correspondiente a “**capacitación**” permanece como en otros años con un menor puntaje (67.00), razón por la cual el **PAC 2024 se** está rediseño con cursos de interés.





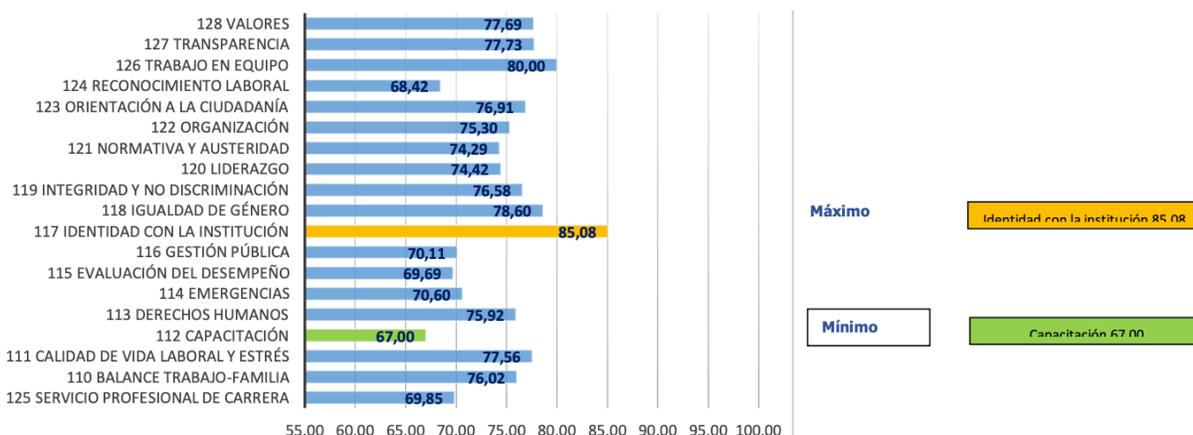
Análisis FODA

(Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad)

Análisis FODA

Los resultados obtenidos en 2023, demuestran que hemos mantenido un índice máximo y mínimo en los siguientes factores:

Fortalezas	Áreas de oportunidad
<ul style="list-style-type: none"> 117 Identidad con la institución (85.08) 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación (67.00)
<ul style="list-style-type: none"> 126 Trabajo en equipo (80.0) 	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento laboral (68.42)
<ul style="list-style-type: none"> 118 Igualdad de género (78.60) 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación al desempeño (69.69)
<ul style="list-style-type: none"> 127 Transparencia (77.73) 	<ul style="list-style-type: none"> Servicio profesional de carrera (69.85)



Nuevamente las áreas de oportunidad una buena tendencia al factor **(identidad con la institución)** evidenciando 85.08%. Así mismo, la cual **capacitación con 67.00 puntos requiere mejora para alcanzar nuestro máximo**. Observamos en la gráfica anterior, las fortaleza de nuestra Casa de Estudios, en donde las personas servidoras públicas expresan **potencial**, por tanto en el nuevo PAC las personas servidoras públicas encontraran cursos para adquirir nuevos conocimientos, habilidades, herramientas y actitudes, con todo lo anterior se pretende que la UPN aumente la calidad en sus servicios.

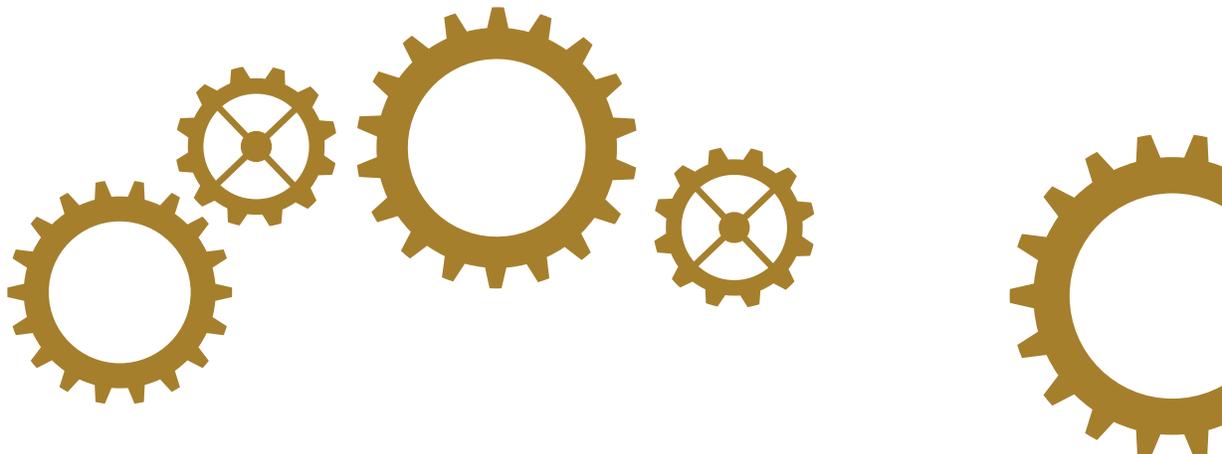


Gráfica por Cuadrantes

De acuerdo con los resultados el cuadrante con menor calificación corresponde al **C7 profesionalización y desarrollo (68.3)** con la finalidad de mejorar lo anterior en la Universidad Pedagógica Nacional se implementa la **PTCCO 4 (opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional)**.



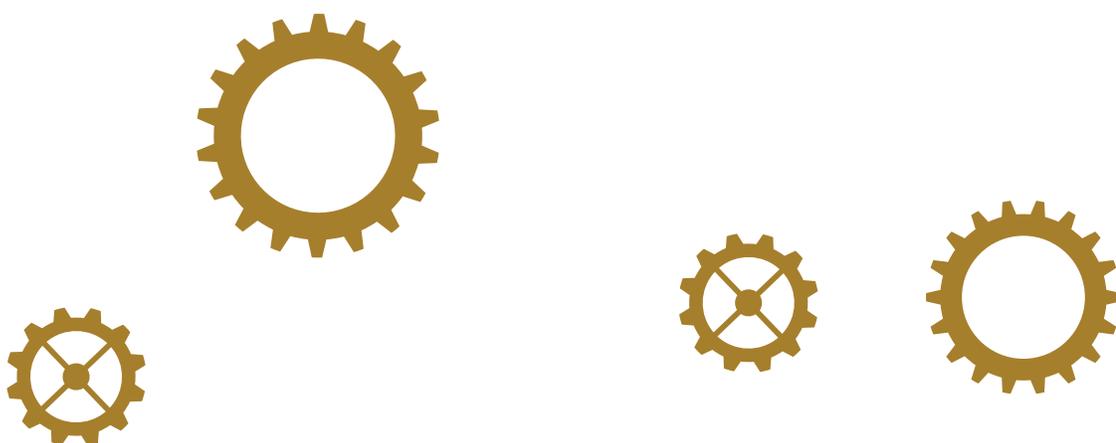
En nuestra institución hemos diseñado una planeación trascendental en la implementación de la práctica mencionada "PTCCO 4", para conllevar, crecer, adquirir nuevas habilidades, actualizar conocimientos y mejorar las competencias existentes como personas servidoras públicas, todo lo anterior nos permitirá lograr las metas de esta Casa de Estudios.



Definición de objetivos estratégicos y prácticas de transformación 2024

Objetivos Estratégicos 2024

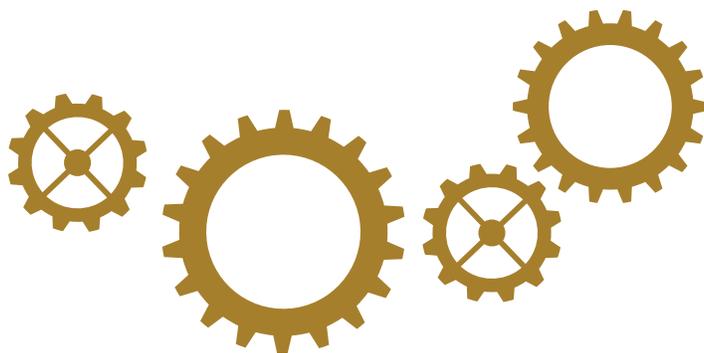
1	Difundir en los diferentes espacios de la UPN y las unidades, los resultados obtenidos en la ECCO, así como las prácticas de transformación.
2	Incentivar la motivación de los servidores públicos a través de la entrega de reconocimientos y resaltar la razón de la premiación
3	Promover y desarrollar acciones que capaciten en temas de SPC
4	Apoyar en el desarrollo de las habilidades y aptitudes
5	Garantizar la igualdad de oportunidades con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo.



Definición de prácticas de Transformación 2024

Definición de prácticas de transformación de clima y cultura organizacional 2024

1	Publicar en los diferentes medios los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023. Así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024.
2	Organizar la entrega de los premios institucionales a que haya lugar (antigüedad, productividad, compromiso y labor en esta Casa de Estudios.
3	Acciones de capacitación en materia de Servicio Profesional de Carrera.
4	Implementar la retroalimentación entre las y los titulares de área y el personal operativo, encaminada a mejorar los procesos de trabajo para comunicar de manera directa los logros, inquietudes, reconocimiento y participación en los objetivos de la institución.
5	Continuar con el fomento y difusión de opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional de las personas servidoras públicas (diplomados, especialidades, licenciaturas, y/o posgrados, o concluir algún grado escolar trunco), para crecimiento personal que facilite el logro de las metas de esta Casa de Estudios



Calendarización de objetivos y prácticas de transformación 2024

Calendarización y objetivos

Núm. de Práctica	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Prácticas de transformación y cultura organizacional	Personal al que va dirigido	Fecha de inicio	Fecha de fin
1	Difundir en los diferentes espacios de la UPN y las unidades, los resultados obtenidos en la ECCO, así como las prácticas de transformación.	Estratégica	Publicar en los diferentes medios los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023. Así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024	Todo el personal	29/04/2024	13/09/2024
2	Incentivar la motivación de los servidores públicos a través de la entrega de reconocimientos y resaltar la razón de la premiación.	Estratégica	Organizar la entrega de los premios institucionales a que haya lugar (antigüedad, productividad, compromiso y labor en nuestra Casa de Estudios.	Todo el personal	15/05/2024	13/09/2024
3	Promover y desarrollar acciones que capaciten en temas de SPC	Estratégica	Acciones de capacitación en materia de Servicio Profesional de Carrera.	Todo el personal	31/05/2024	13/09/2024
4	Apoyar en el desarrollo de las habilidades y aptitudes	Estratégica	Implementar la retroalimentación entre las y los titulares de área y el personal operativo, encaminada a mejorar los procesos de trabajo para comunicar de manera directa los logros, inquietudes, reconocimiento y participación en los objetivos de la institución	Todo el personal	13/05/2024	13/09/2024
5	Garantizar la igualdad de oportunidades con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo.	Estratégica	Continuar con el fomento y difusión de opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional de las personas servidoras públicas (diplomados, especialidades, licenciaturas, y/o posgrados, o concluir algún grado escolar trunco), para crecimiento personal que facilite el logro de las metas de esta Casa de Estudios	Todo el personal	31/05/2024	13/09/2024



Efectividad del último PTCCO 2023

Efectividad de las prácticas de transformación para la mejora del clima y cultura organizacional 2023

Acciones cumplidas:

$$\text{EFECTIVIDAD DE ÚLTIMO PTCCO (2022)} = \frac{\text{Acciones programadas}}{\text{Acciones Cumplidas}} * 100$$

ACCIONES CUMPLIDAS = 7
ACCIONES PROGRAMADAS = 7
EFECTIVIDAD = $7/7 * 100 = 100$

Efectividad resultados ECCO 2022 vs ECCO 2023. Índice global UPN. Análisis

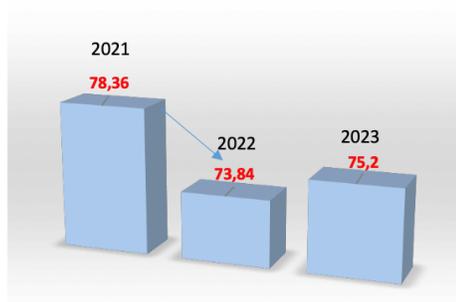
Con el propósito de cumplir con el Criterio 9 de evaluación, se muestra el siguiente reporte, en donde se comparan los resultados de la ECCO 2022 contra los resultados alcanzados en la ECCO 2023, para diagnosticar si las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional llevadas a cabo en la UPN fueron efectivas.

En tal sentido, se analizará si se presentaron mejoras en nuestra Casa de Estudios en el Índice Global, los puntajes de cuadrantes, factores y áreas, conjuntamente realizando una comparación de los resultados alcanzados en los últimos años.

Dentro de este orden de datos, en 2023 alcanza una valoración de **75.2**, se aprecia que aumentar **1.36** puntos respecto de 2022.

Interpretación

Nuestra institución muestra un incremento mínimo, por tal motivo debemos **reforzar y diseñar** prácticas de Transformación que posibiliten incrementar mayormente el **índice global**; mostrando mejoras que garanticen que las iniciativas de cambio involucren a todos los niveles.



Conclusiones

(entorno de la institución utilizando el modelo TICHY)

Factores más bajos 2023

Índice UPN

1.	67.00	Capacitación
2.	68.42	Reconocimiento
3.	69.69	Evaluación al desempeño

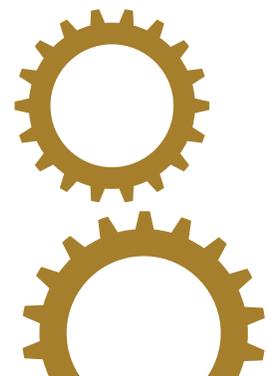
Factores mejor evaluados 2023

Índice UPN

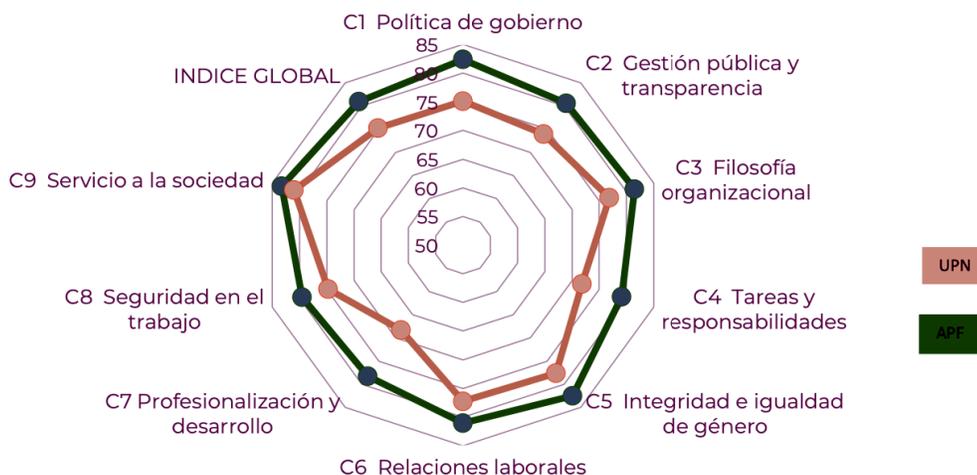
1.	85.08	Identidad con la institución
2.	80.00	Trabajo en equipo
3.	78.60	Igualdad de género

Módulo tichy Cultura organizacional de la UPN 2023

De acuerdo a los resultados de la ECCO 2023, nuevamente los 9 Cuadrantes del Modelo Tichy 2023 se encuentran por debajo de la APF. Cabe aclarar que la



Universidad está experimentando grandes cambios y situaciones de incertidumbre. En este año alinearemos los tres sistemas (técnicos, políticos y culturales) para desarrollar una imagen de la institución deseada.



Comparativo por cuadrante

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2022			
Universidad Pedagógica Nacional			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	2.6	0.6	0.8
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	1.2	0.8	-3.3
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	1.7	2.2	2.8

Interpretación:

Se planean al interior de nuestra Casa de Estudios, escenarios que permitan aumentar considerablemente la puntuación en los tres sistemas. Se tiene la necesidad de alinear el cuadrante 8 (Seguridad en el Trabajo) dado que en este año disminuyó más de tres puntos.



Autorizó: Arturo Latabán López
Secretaría Administrativa

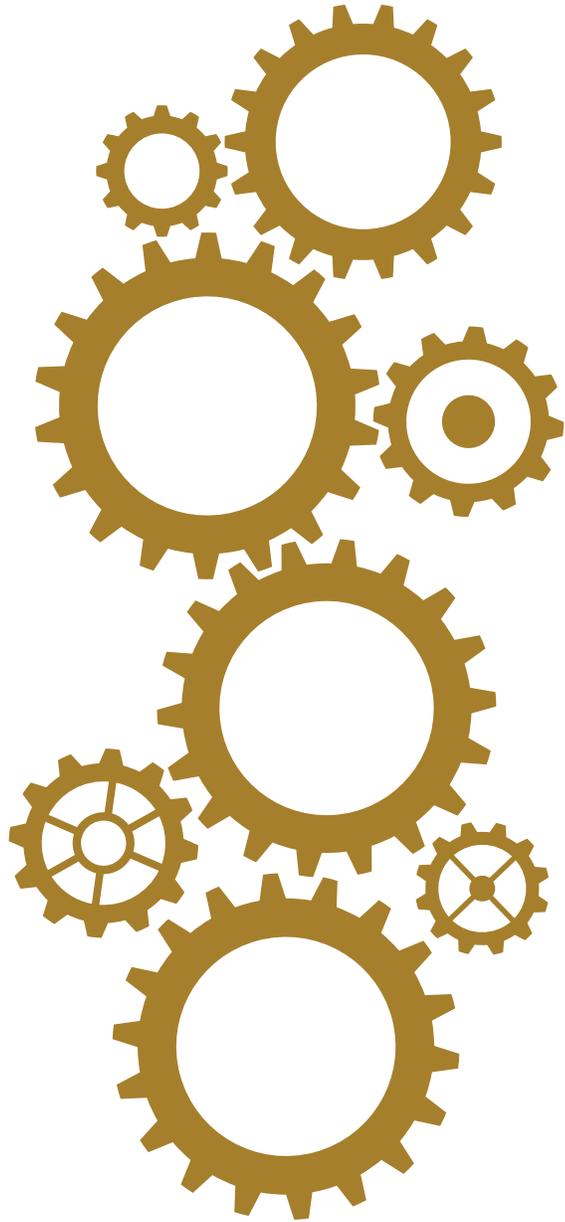
Aprobó: María del Carmen Ventura Cuenca
Titular del Área de Personal

Revisó: José Guadalupe Venegas Ávila
Jefe del Departamento de Capacitación y Servicios al Personal

Elaboró: Lic. Leticia Serralde Márquez
Coordinadora ECCO

2024







Educación
Secretaría de Educación Pública

