



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

Secretaría Administrativa
Área de Personal



ECCO 2021
PTTCO 2022

-ANÁLISIS DE RESULTADOS-



2022 Ricardo Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



INTRODUCCIÓN

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) es el instrumento diseñado por la Secretaría de la Función Pública (SFP), que año con año se implementa con la finalidad de medir la percepción de los factores que afectan positiva o negativamente el bienestar laboral del personal de las instituciones de la Administración Pública Federal (APF).

En los últimos años, este instrumento ha manejado dos modalidades que se van alternando anualmente en su aplicación: el instrumento "A" mide Clima y se aplica en años noes, y dos: el instrumento "B" que mide Cultura y se aplica en años pares; para 2021, se aplicó de manera excepcional una encuesta relacionada con factores y reactivos relativos a la emergencia sanitaria generada por el SARS-CoV-2.

En dichos instrumentos se han identificado áreas de oportunidad relacionadas con la estructura del instrumento, es decir: la descripción de diversos factores y reactivos que pudieran influir en la respuesta de los participantes por lo que se pueden obtener resultados no deseados o no relevantes para las Instituciones. Esto implica que se estén desarrollando prácticas de transformación intrascendentes o que no contribuyen a mejorar el clima y cultura organizacional.





CONTENIDO

- **Objetivo de la Encuesta**
- **Datos Sociodemográficos Generales (participantes)**
- **Análisis Cuantitativo (resultados estadísticos)**
- **Análisis Cualitativo (comentarios y sugerencias)**
- **Análisis Comparativo (factores, reactivos e instituciones)**
- **Efectividad del último PTCCO (2021)**
- **Definición de Objetivos Estratégicos y Practicas de Transformación**
- **Calendarización de Objetivos y Practicas de Transformación 2022**





OBJETIVO

Conocer la percepción de las personas servidoras públicas en la Universidad Pedagógica Nacional que laboran a distancia, de forma presencial y mixta, respecto a las medidas y condiciones con las que cuentan nuestra institución para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por la COVID-19, y otros aspectos que pueden afectar positiva o negativamente su desempeño, productividad, la calidad de los servicios o la imagen institucional durante 2021. A fin de que se establezcan las Prácticas de Transformación 2022 correspondientes, para la mejora de nuestra Casa de Estudios.

Con la nueva función pública de la cuarta transformación, se retoma el mandato de mejorar el clima y cultura organizacional, pero con mayor énfasis en desarrollar los procesos de cambio que incidan en el combate a la corrupción, en garantizar la austeridad republicana, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y la pertinencia cultural, los cuales se concretarán en las nuevas Prácticas de Transformación a partir de los resultados de la ECCO 2021.





EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS GENERALES



2022 Ricardo Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



PARTICIPANTES



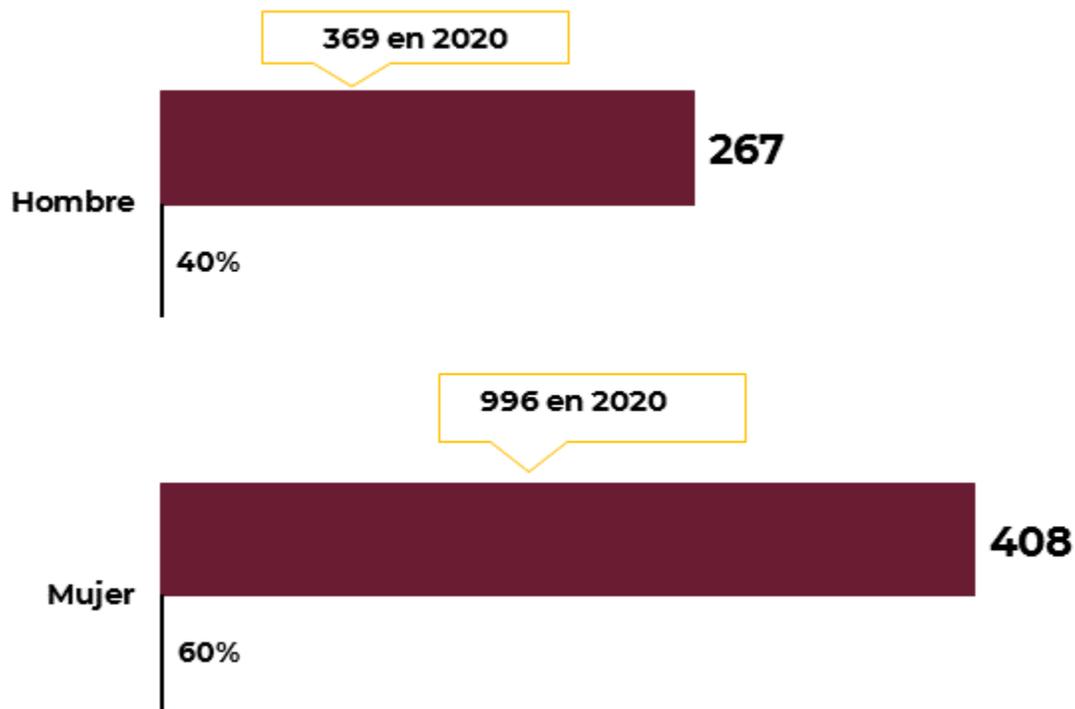
En 2021 se recibió en total, 675 encuestas de un universo de 1435 servidores públicos registrado en el mes de septiembre. En 2020 y 2019 se recibieron 1420 y 472 participaciones respectivamente.



ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados estadísticos)



Participación por género

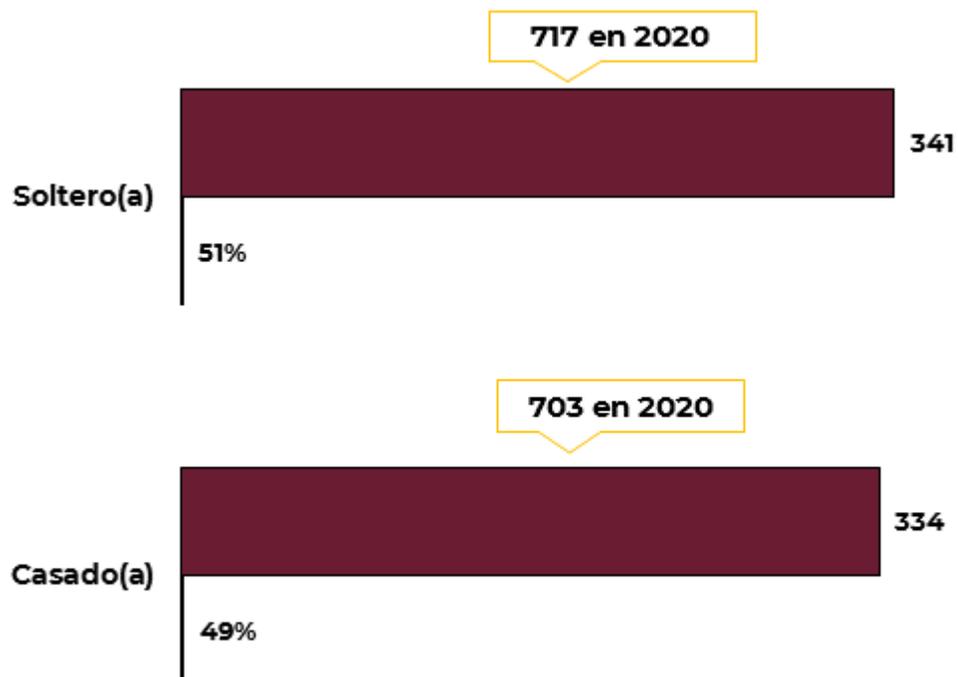


Participaron un total de 675 personas servidoras públicas, siendo 408 mujeres y 267 hombres; representando el 60% y 40% respectivamente. Al igual que los años anteriores la participación del género femenino es mayoritaria por alrededor de 20 puntos porcentuales en comparación del género masculino.





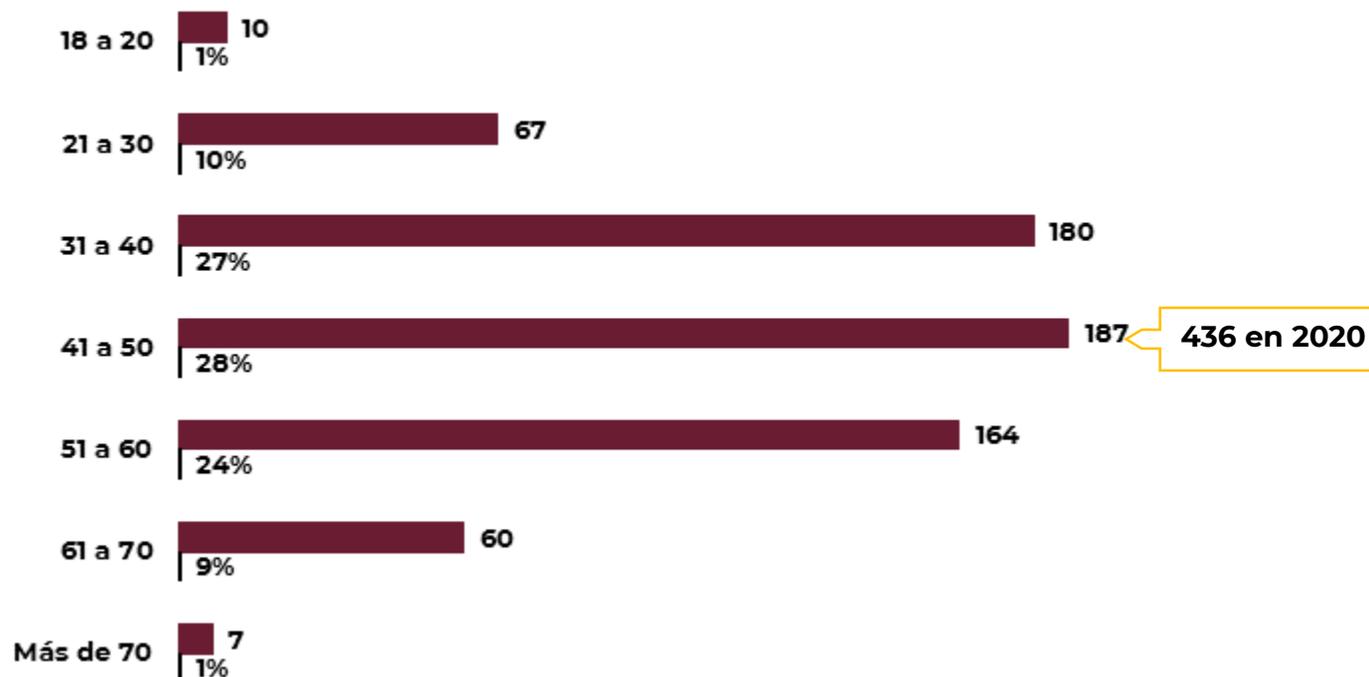
Estado civil de los participantes



Poco más de la mitad de los servidores públicos encuestados son solteros, el 49% tienen la oportunidad de desarrollar su vida en pareja; al igual que el año anterior los participantes solteros fueron mayor en comparación con la de los casados.



Participación por edad

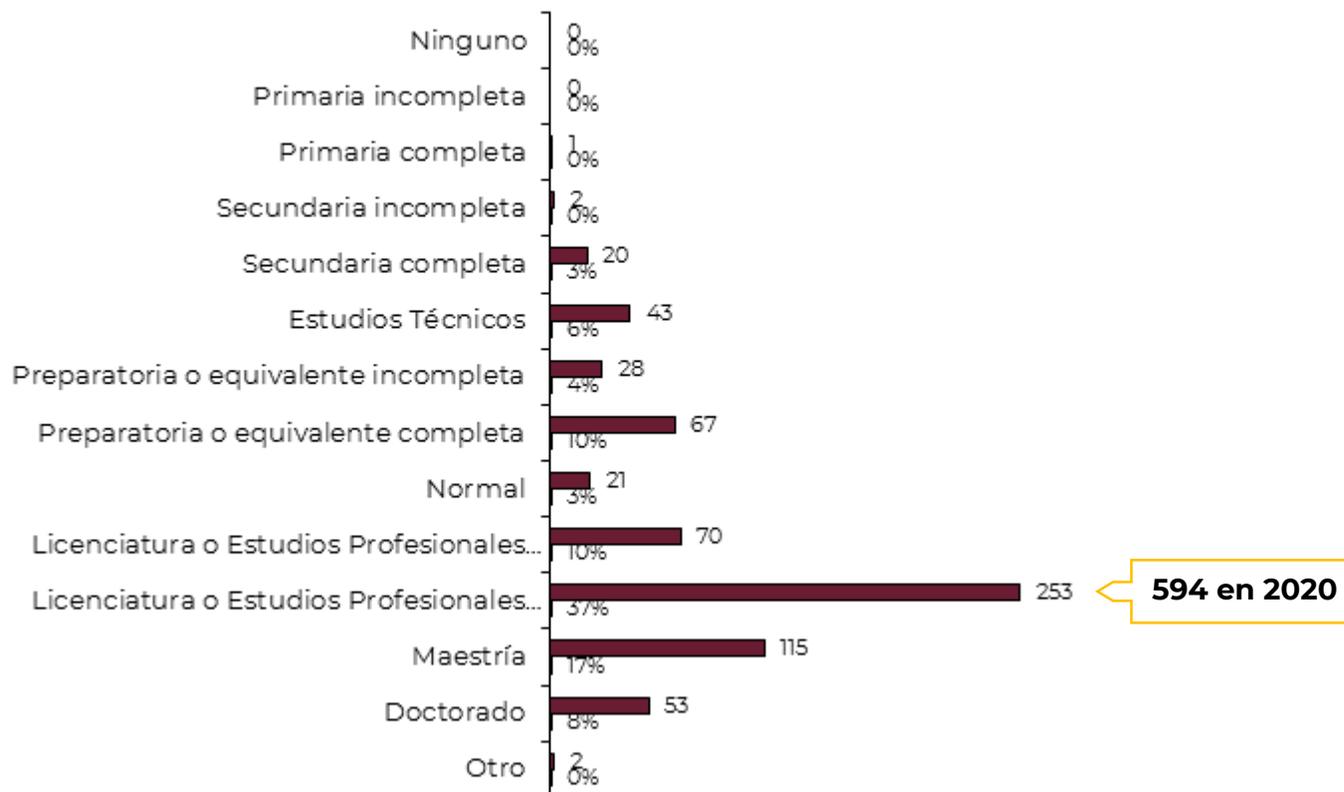


La mayor participación en la ECCO en la edición de este año se encuentra en edades de los 41 a 50 años, lo que representa un 28%, seguido del personal con edad de 31 a 40 años, representando 27 %. Al igual que el año pasado la mayor colaboración también se observó en este rango de edad (41 a 50), siendo la etapa más productiva.





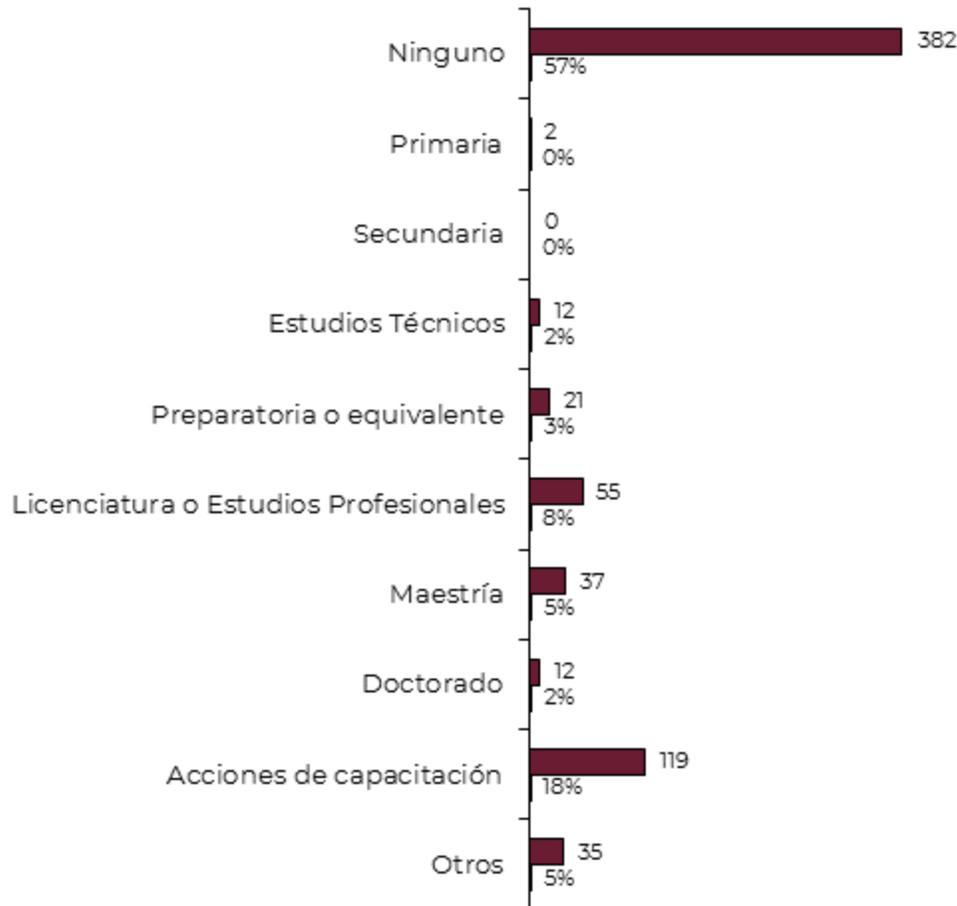
Escolaridad de los participantes



El 37% de los encuestados cuenta con estudios profesionales o de posgrado, comparado con el año anterior la participación en este nivel fue mayoritaria de 32% (véase gráfica anterior). Demostrando que las personas servidoras públicas de nuestra casa de Estudios están preparadas para dar un mejor servicio.



Estudios actuales 2021

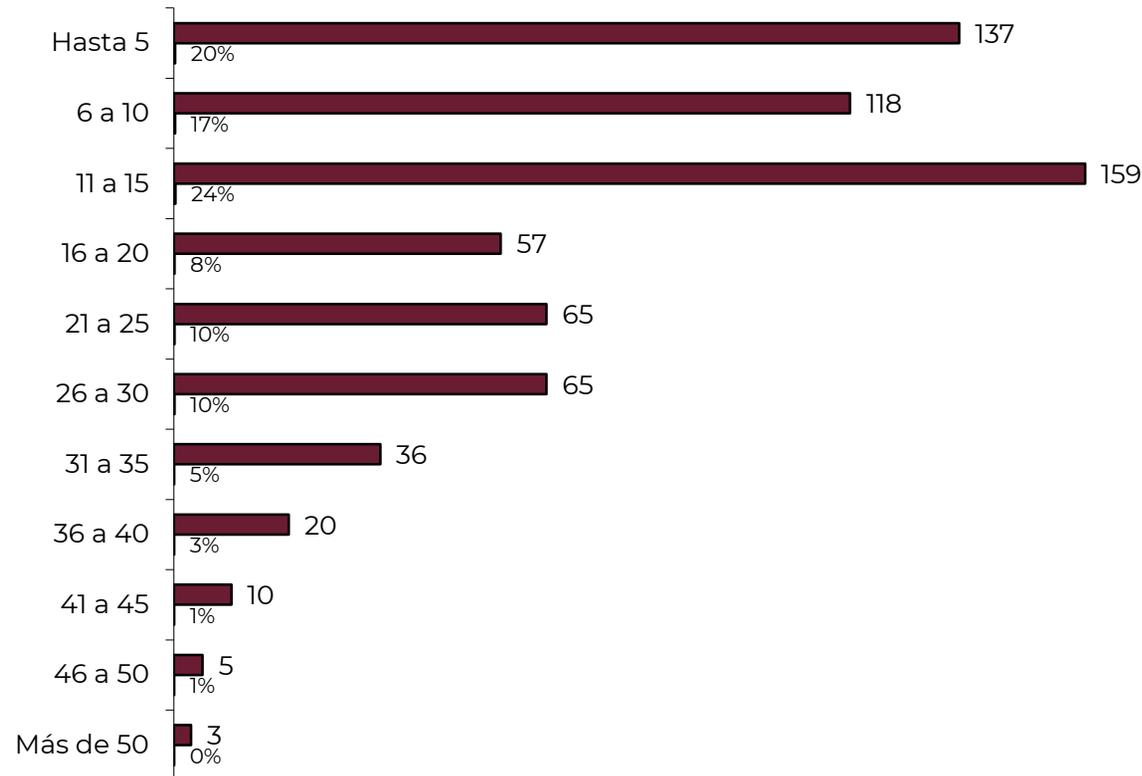


El 57 % de los encuestados reporta no estar estudiando actualmente, seguido del 18% que al aplicar la encuesta se encontraba realizando alguna acción de capacitación y el 8% se encuentra realizando una licenciatura o estudios profesionales. Comparado con el año anterior el 66% no cursaba ningún tipo de estudios.





Años de Servicio en el Sector Público

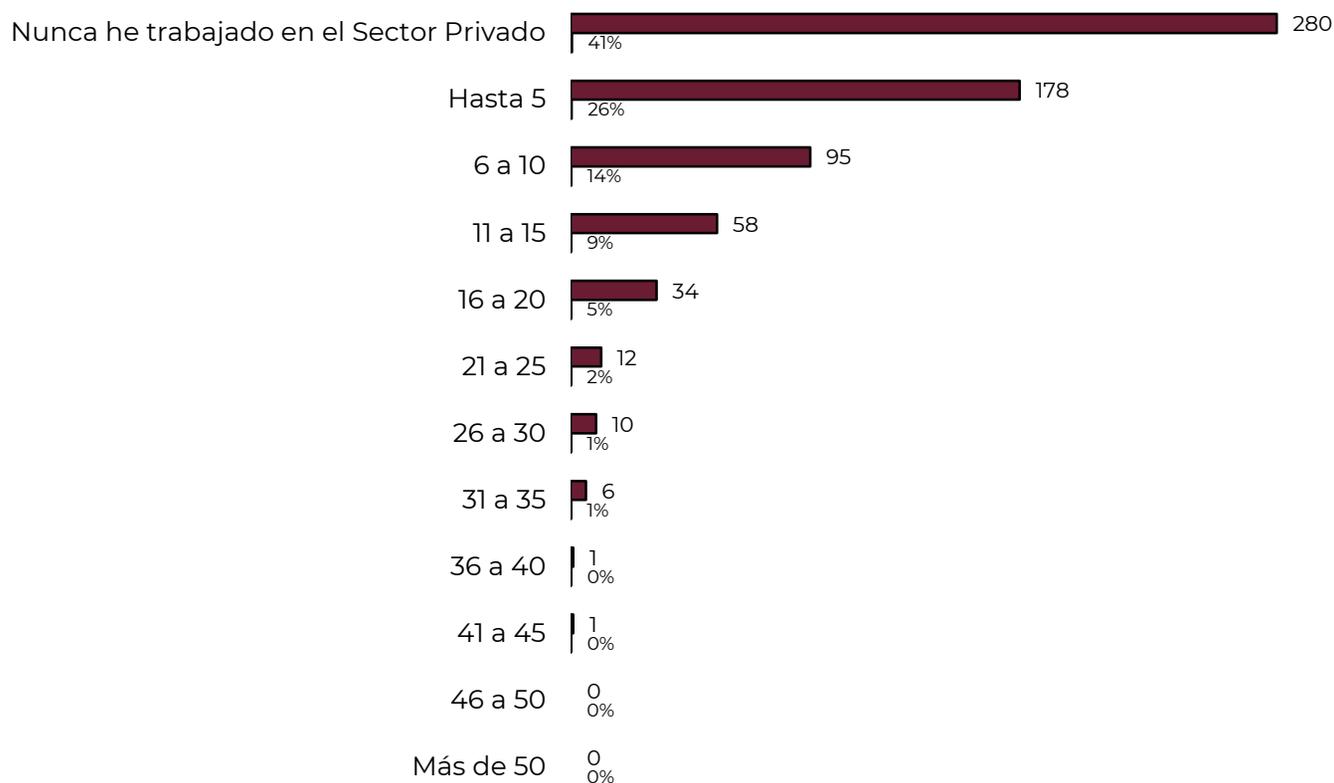


Destaca 24% del personal que tiene trabajando en la Administración Pública entre 11 y 15 años, seguido de los que tienen entre los 21 y 25 años (10%) y en tercer lugar tenemos un empate con los que tienen 26 y 30 años (10%).





Años de Servicio en el Sector Privado

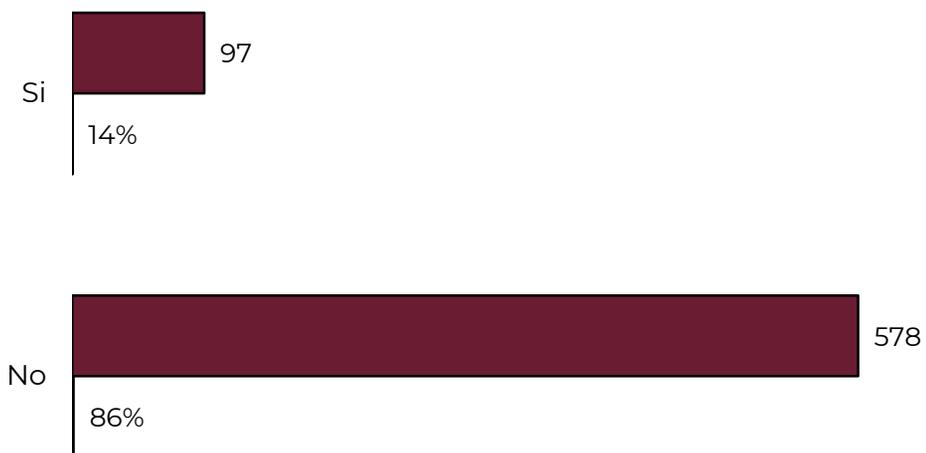


El 41 % de los participantes en la encuesta 2021 nunca han trabajado en el sector privado, enseguida observamos un 26 % con al menos 5 años de servicio y en tercer lugar tenemos un 14% de 6 a 10 años de experiencia en otros sectores.





Servicio Profesional de Carrera



88% en 2020

La gráfica nos muestra, al igual que el año pasado la mayor parte del personal encuestado no cuenta con un puesto de algún Servicio Civil, Profesional o Público de Carrera al momento de la encuesta 2021.





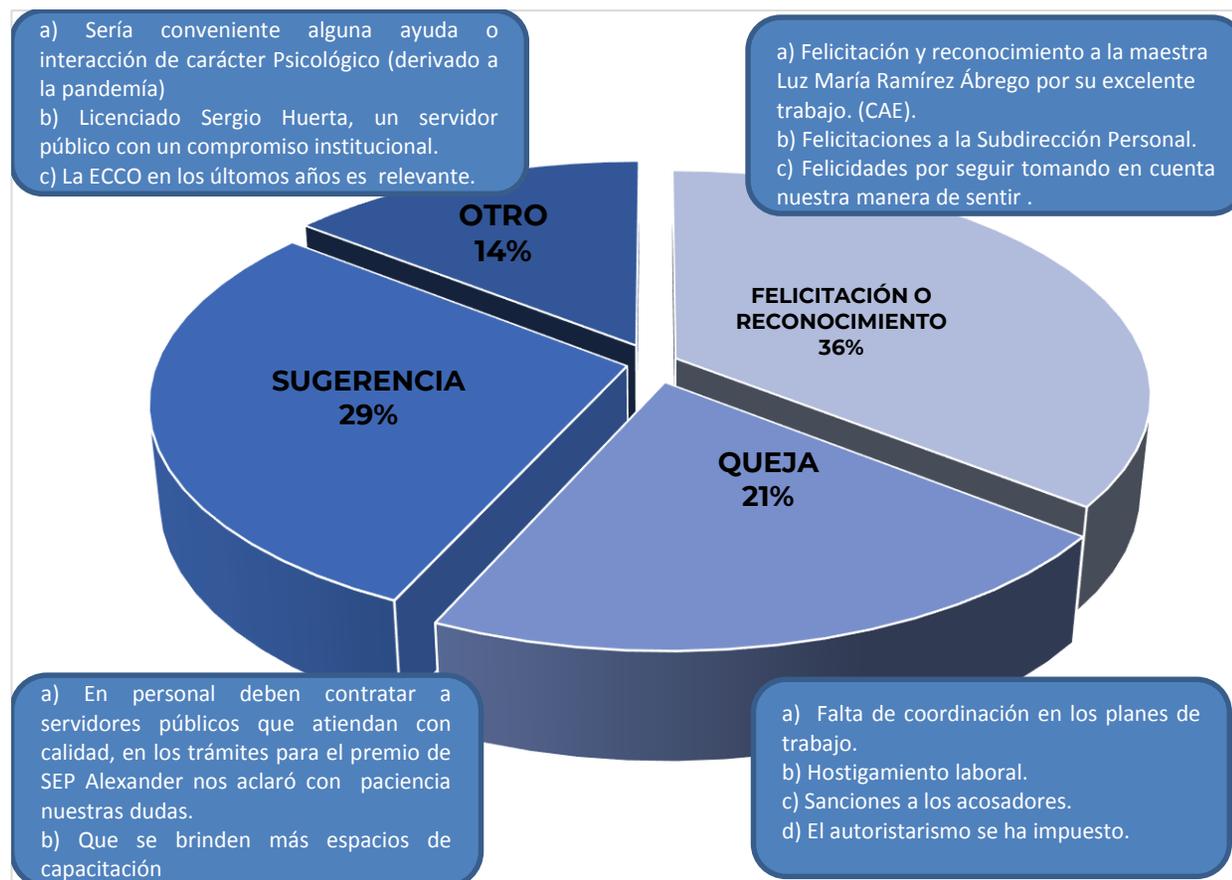
EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



ANÁLISIS CUANTITATIVO (Comentarios y sugerencias)



REPORTE DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



Resulta importante conocer los aspectos que afectan el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y sobre todo repercute en la imagen de nuestra Casa de Estudios; por tal motivo mostramos la siguiente gráfica que contiene los comentarios y sugerencias con diversas opiniones.

Para la Universidad Pedagógica Nacional conocer las distintas inquietudes y manifestaciones de los participantes de la encuesta acerca del ambiente laboral es trascendental. De las personas servidoras públicas participantes, 118 de ellas en forma anónima expresaron su sentir.



CONCLUSIÓN

- ✓ Con la información de los comentarios y sugerencias obtenida en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, podemos apreciar el clima laboral actual de esta Casa de Estudios, así como las áreas de oportunidad.
- ✓ Observamos que el liderazgo debe ser considerado como uno de los aspectos más relevantes dentro de esta Universidad.
- ✓ Con respecto a los comentarios de felicitaciones y sugerencias, apreciamos el apoyo de los nuevos servidores públicos con su participación en la atención a cada una de las prestaciones, así como su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
- ✓ De acuerdo con las quejas que afecta el entorno de trabajo incluimos prácticas de transformación que logre espacios libres de conflictos y acontecimientos que afecte la estabilidad emocional de las personas servidoras públicas.





EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



ANÁLISIS COMPARATIVO





Factor 79 - Austeridad republicana

292.- Considero que mis funciones institucionales no se duplican con las de otro puesto.	86.34
293.- Considero que en mi área los recursos materiales se manejan de manera responsable y austera.	82.34
294.- En mi institución los recursos con los que se dispone se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez, para satisfacer los objetivos a los que están destinados.	78.43
Promedio factor UPN 2021	82.37
Global APF 2021	80.91

Este factor evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana en la que los recursos económicos de los que se disponen se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez. Se aprecia un promedio de 82.37 puntos, el cual es mayor al Global de la APF (80.91) considerado como una fortaleza.





Factor 80 - Derechos humanos / 2021

295.- Soy consciente de que las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos deben orientar el trabajo de mi institución porque ello contribuye a lograr el desarrollo social.	92.51
296.- En mi institución se reconocen, investigan y sancionan las conductas del personal que vulneran los derechos de las personas.	76.15
297.- Me informo y me capacito sobre derechos humanos, para saber cómo llevarlos a la práctica en mis funciones.	85.89
298.- Asumo que las acciones que se realizan en mi institución pueden favorecer u obstaculizar los derechos humanos de las personas.	80.72
299.- En mi institución se promueve la capacitación sobre derechos humanos para todo el personal, desde mandos superiores hasta el personal administrativo.	79.70
Promedio factor UPN 2021	83.02
Global APF 2021	80.91

Evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia. Nuevamente se aprecia una fortaleza en el promedio de factor (83.02); debido a la capacitación de derechos humanos que se implementó en los últimos años; y por la difusión de los cursos a distancia que ofrece la CNDH (Comisión Nacional de los Derechos Humanos).





Factor 81 - Igualdad de género

300.- En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual.	49.15
301.- Mi institución me ha proporcionado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	77.13
302.- En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto.	82.25
303.- En mi institución se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.	82.15
304.- En mi institución se realizan acciones encaminadas a impulsar el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles (acciones de capacitación, programas de mentorías, mecanismos accesibles para denunciar violencia de género, entre otros).	79.06
305.- En mi institución se reconocen y garantizan los derechos humanos tanto de mujeres como de hombres, por igual.	81.29
Promedio factor UPN 2021	75.38
Global APF 2021	80.91

En la tabla se observa el sentir de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo. El primer reactivo muestra un puntaje de 49.13 puntos, tenemos una amenaza que atender referente a las conductas de hostigamiento y acoso sexual.





Factor 82- Igualdad y no discriminación

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo.

Factor 82 - Igualdad y no discriminación	
306.- En mi institución existen instalaciones adecuadas para personas con alguna discapacidad.	68.72
307.- En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	75.38
308.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	72.72
309.- Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.	75.45
310.- En mi institución se respetan a las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional,	83.19
311.- En mi institución el trato hacia la ciudadanía es igualitario y libre de discriminación.	83.21
Promedio factor 2021	76.44
Global APF 2021	80.91

Resulta de gran importancia dar atención a los resultados de este factor (76.44); se encuentra entre los más bajos de nuestra institución.





Factor 83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal

312.- Cuando ingresé al área 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.	76.64
313.- La capacitación que recibo en mi institución me permite fortalecer las competencias para desempeñar mejor mis actividades.	78.02
314.- En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.	73.71
315.- En mi institución la evaluación del desempeño que me aplican, refleja adecuadamente el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades	77.50
316.- Mis metas a evaluar reflejan plenamente los resultados que se esperan de mi desempeño.	80.30
Promedio factor UPN 2021	77.23
Global APF 2021	80.91

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, así como de las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.





Factor 84 - Servicio Profesional de Carrera

317.- En mi institución el Servicio Profesional de Carrera opera con apego a su ley y reglamento.	72.94
318.- En mi institución el proceso de ingreso al Servicio Profesional de Carrera asegura la participación en igualdad de oportunidades y se reconoce el merito	70.70
319.- Considero que la certificación de capacidades profesionales cumple con los criterios y requisitos mínimos para que las personas servidoras públicas de carrera demuestren los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores adquiridos.	73.44
320.- Considero que las personas que se han separado del servicio en mi área de trabajo lo han hecho con base en procedimientos apegados a la normatividad.	77.59
Promedio factor UPN 2021	73.69
Global APF 2021	80.91

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera sobre el cumplimiento del servicio profesional de carrera en su institución. En la tabla se refleja que el Servicio Profesional de Carrera no opera con apego a su ley; por lo tanto no hay igualdad de oportunidades en el proceso de ingreso y no se asegura una igualdad de oportunidades.





Factor 85 - Transparencia y combate a la corrupción

321.- En mi área se actúa con transparencia y legalidad.	81.30
322.- Si veo corrupción en mi institución la denuncio.	86.59
323.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	75.13
Promedio factor UPN 2021	81.00
Global APF 2021	80.91

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción. En cuanto a este factor el personal que participo en la encuesta expreso un sentir positivo en relación a la transparencia y combate a la corrupción la Universidad logro 81 puntos de promedio.



Factor 86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)

324.- Considero que las herramientas digitales y/o tecnológicas son adecuadas para realizar mis actividades (internet, equipo de cómputo, software, etc.).	72.07
325.- He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades.	71.74
326.- Considero que en mi área se utilizan de manera eficiente las herramientas digitales y/o tecnológicas para mejorar procesos, trámites y/o servicios.	77.08
Promedio factor UPN 2021	73.64
Global APF 2021	80.91

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo utilizar eficientemente las tecnologías de información y comunicación (TICS) en su institución, para la consecución de sus objetivos. Dentro de nuestra institución debemos generar estrategias virtuales para utilizar eficientemente las herramientas tecnológicas.



Factor 87 - Balance trabajo-familia

327.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.	71.14
328.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	67.29
329.- En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.	82.87
330.- Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	81.77
Promedio factor UPN 2021	75.87
Global APF 2021	80.91

Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar. El promedio de este factor es de 75.87 puntos, se considera un área de oportunidad para la mejora al generar un equilibrio con una práctica de transformación que ayude a las familias a tener información de las guarderías





Factor 88 Calidad de vida laboral

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso. En este factor se alcanzaron 81.78 puntos.

Factor 88 - Calidad de vida laboral	
331.- En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.	75.70
332.- Me siento satisfecho(a) haciendo mi trabajo.	91.37
333.- En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.	78.26
334.- En mi área, el trato es respetuoso y conciliamos las diferencias con profesionalismo.	81.77
Promedio factor 2021	81.78
Global APF 2021	80.91





Factor 89-Calidad y orientación a la ciudadanía

Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las personas servidoras públicas de las necesidades y expectativas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades.

Factor 89 - Calidad y orientación a la ciudadanía	
335.- En mi área buscamos soluciones para atender las necesidades de la ciudadanía en los temas de nuestra	84.76
336.- Mi área promueve captar las sugerencias de la ciudadanía para mejorar la calidad de los servicios.	79.52
337.- En mi institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos son considerados para	77.46
338.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.	79.94
339.- En mi institución se proporciona el servicio requerido a la ciudadanía de manera cordial, respetuosa y con los principios	83.71
Promedio factor 2021	81.08
Global APF 2021	80.91





Factor 90- Colaboración y trabajo en equipo

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.

Factor 90 - Colaboración y trabajo en equipo	
340.- En mi área se promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	79.55
341.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	70.75
Promedio factor 2021	75.16
Global APF 2021	80.91

El promedio de este factor fue de 75.16, lo que significa que al interior de nuestra institución se deben crear mecanismos para promover la integración de los equipos, lo anterior se lograra al fomentar grupos de trabajo con instructores por áreas de adscripción; lo cual dará resultados positivos dentro y fuera de la Universidad.





Factor 91-Comunicación

Permite evaluar la percepción que las personas servidoras públicas tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.

Factor 91 - Comunicación	
342.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.	76.54
343.- Considero que en mi institución se utilizan de forma eficiente los medios de comunicación interna.	76.85
Promedio factor 2021	76.69
Global APF 2021	80.91





Factor 92- COVID-19

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.

En los resultados muestran que no fue efectiva la implementación de los protocolos sanitarios conforme a los espacios y material para mantener la sana distancia entre compañeros.

Factor 92 - COVID-19 / 2021	
344.- Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por	74.84
345.- Cuando asisto a mi centro de trabajo ya se cuenta con los protocolos de limpieza, desinfección, toma de temperatura y	78.29
346.- Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.	72.47
347.- Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.	77.98
348.- En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19.	78.83
349.- En mi institución se han identificado a los grupos de personas vulnerables y se han implementado acciones para	76.49
Promedio factor 2021	76.48
Global APF 2021	80.91





Factor 93- Disponibilidad de recursos materiales

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

Considerando el promedio de este factor 73.07 puntos, el cual refleja que la institución no provee a tiempo el material para hacer su trabajo. Es importante destacar que durante el año pasado las personas servidoras públicas trabajaron de forma escalonada; motivo por el cual no se creó una práctica de transformación para atender este factor

Factor 93 - Disponibilidad de recursos materiales	
350.- En mi institución proveen a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.	71.05
351.- Considero que las herramientas y materiales con que cuento me permiten realizar mi trabajo de manera eficiente.	75.09
Promedio factor 2021	73.07
Global APF 2021	80.91





Factor 94- Identidad con la institución y los valores

Permite evaluar la autoestima de las personas servidoras públicas, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales. Este factor se destaca con 84.60 puntos por ser mayor al global de la APF.

Factor 94 - Identidad con la institución y valores	
352.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	82.38
353.- Considero que el trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	90.37
354.- En mi área se actúa conforme al Código de Etica de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.	82.87
355.- En mi area se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.	82.75
Promedio factor 2021	84.60
Global APF 2021	80.91





Factor 95-Imparto de la encuesta en mi institución

Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo su institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.



Es importante considerar este factor para innovar en los procesos de difusión de los resultados de la encuesta, para demostrar las acciones que ayudan a la mejora del clima cultural y organizacional





Factor 96- Liderazgo positivo

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la igualdad.

Factor 96 - Liderazgo positivo	
358.- Mi superior jerárquico me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.	82.42
359.- Mi superior jerárquico me orienta para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.	81.39
360.- Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.	78.19
361.- Mi superior jerárquico trata a todo el equipo en condiciones de igualdad.	79.03
Promedio factor 2021	80.26
Global APF 2021	80.91

Podemos observar con los resultados de este factor (80.26), los superiores que laboran en esta Casa de Estudios permiten el cumplimiento de los programas de capacitación; así mismo orienta en la toma de decisiones del personal a su cargo.





Factor 97- Mejora de la gestión pública

Permite evaluar el grado en que las personas servidoras públicas mejoran el aprovechamiento de procesos e instrumentos, a fin de fomentar el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación de las instituciones.

Factor 97 - Mejora de la gestión pública	
362.- En mi área implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normatividad	80.33
363.- Conozco el impacto que los proyectos de mi área tienen en el logro de los objetivos institucionales.	81.69
Promedio factor UPN 2021	81.01
Global APF 2021	80.91

En cuanto a este factor se observa que los proyectos en las áreas permiten alcanzar los objetivos institucionales.



Factor 98- Normatividad y procesos

Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

Factor 98 - Normatividad y procesos	
364.- La normatividad y procedimientos de mi área están actualizados.	76.26
365.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo y me mantengo informado(a) sobre sus actualizaciones.	81.42
Promedio factor 2021	78.85
Global APF 2021	80.91

Es factor es de gran importancia ayudan a evitar acciones diferentes en los procedimientos de cada área. Son directrices que mantienen informados a las personas servidoras públicas con el fin de evitar diversas situaciones.



Factor 99- Reconocimiento laboral

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.

Factor 99 - Reconocimiento laboral	
366.- En mi área se reconoce el logro de resultados.	74.83
367.- Mi superior jerárquico me distingue cuando logro los objetivos esperados.	74.63
Promedio factor 2021	74.73
Global APF 2021	80.91

Los resultados de este factor muestran la necesidad de diseñar una práctica de transformación, la cual cambie los resultados en la labor al ser reconocido el desempeño y los objetivos esperados.



Factor 100- Trabajo a distancia

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.

Factor 100 - Trabajo a distancia	
368.- Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota.	85.38
369.- En mi área se lleva a cabo el proceso de planeación, elaboración de actividades, reporte de resultados, así como la	79.91
370.- Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales vía remota con las condiciones adecuadas para ello	77.19
371.- Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o	67.85
372.- Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.	87.41
373.- En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.	82.98
Promedio factor 2021	80.22
Global APF 2021	80.91

En este factor las personas servidoras públicas que trabajaron vía remota tuvieron dificultad para el desempeño de sus actividades; debido a que al mismo tiempo cuidaban a sus hijos y a familiares vulnerables.





REACTIVOS CON MENOR CALIFICACIÓN.

Los diez reactivos que representan los puntos a reforzar en nuestra institución, son:



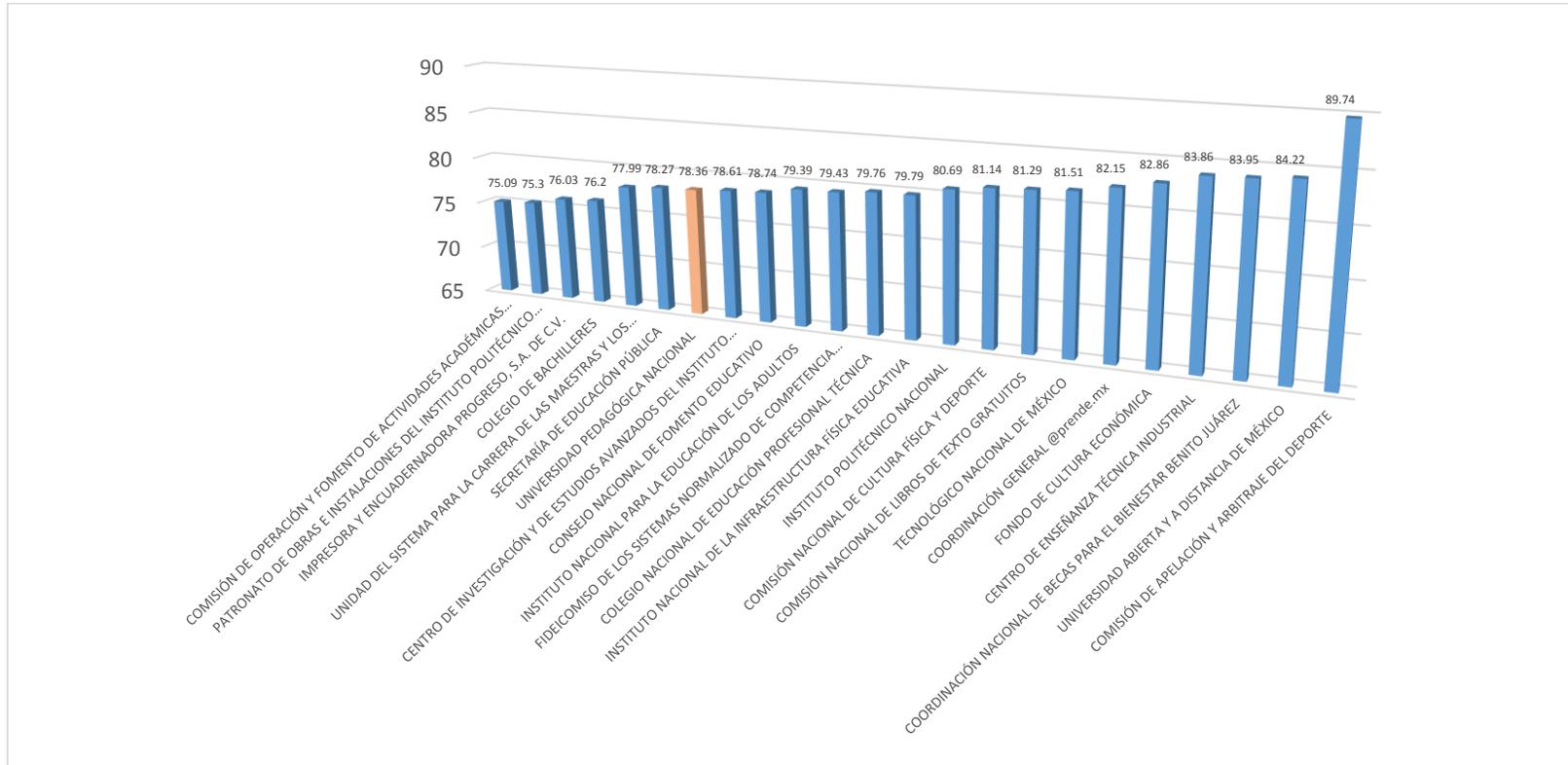


REACTIVOS CON MAYOR CALIFICACIÓN.





COMPARATIVO ENTRE INSTITUCIONES DEL RAMO 11 (SECTOR EDUCATIVO)

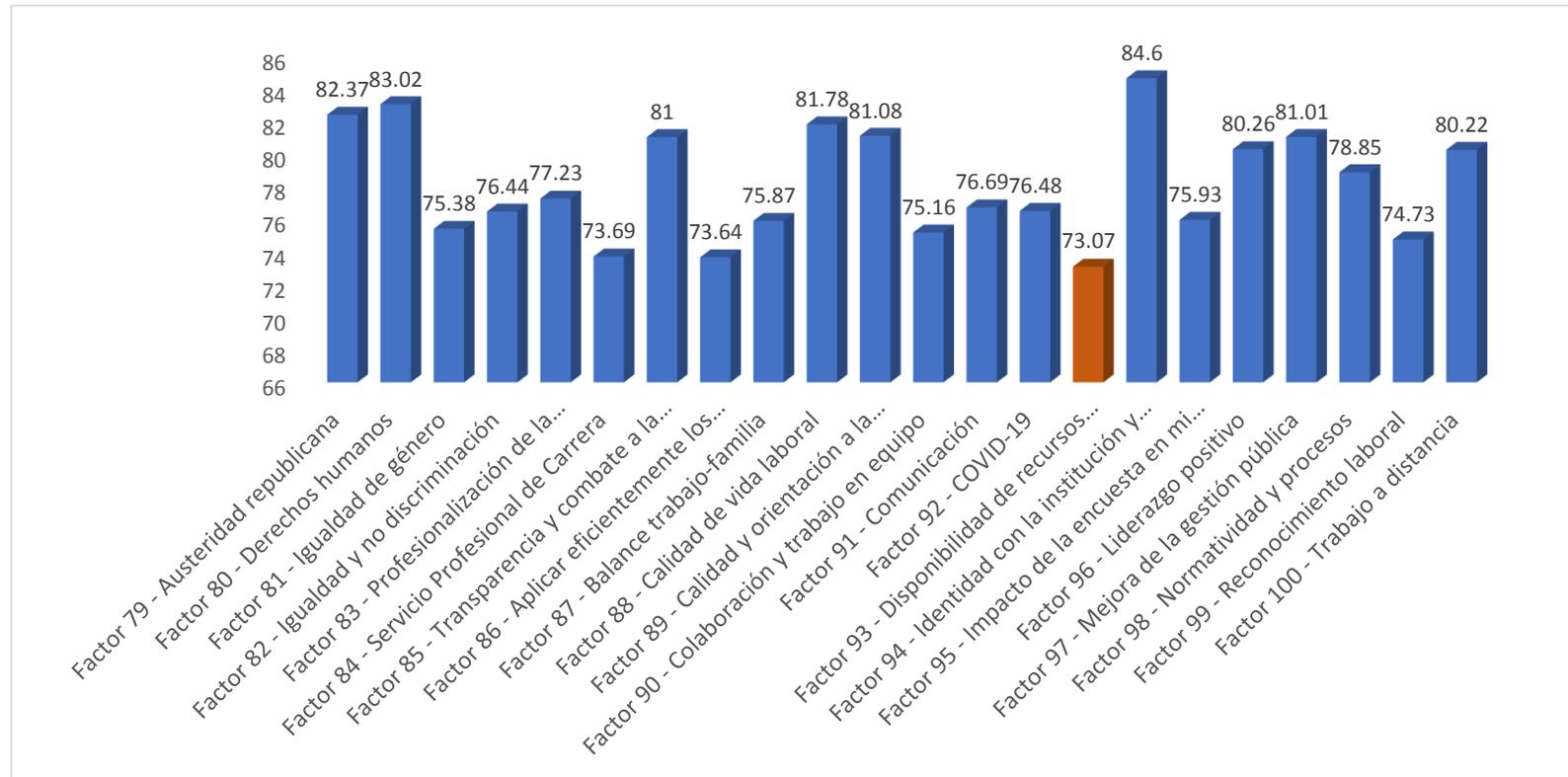


En la gráfica anterior se muestra el comparativo de calificaciones entre las diferentes instituciones del ramo 11, la Universidad Pedagógica Nacional con 78.27 de calificación, lo que muestra una comparación de 11. 47 puntos por debajo de la más alta (Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte con 89.74)





COMPARATIVO ENTRE FACTORES



De los 22 factores de la encuesta, el más bajo corresponde al 93 (Disponibilidad de recursos materiales) con 73.07 puntos; así como el más alto 94 (Identidad con la institución y valores) con 84.6 puntos.





EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



EFFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTTCO 2021



2022 Ricardo Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



EFFECTIVIDAD DE PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2021

$$\text{EFECTIVIDAD DE ÚLTIMO PTCCO (2021)} = \frac{\text{Acciones cumplidas}}{\text{Acciones programadas}} * 100$$

$$\text{ACCIONES CUMPLIDAS} = 4$$
$$\text{ACCIONES PROGRAMADAS} = 4$$

$$\text{EFECTIVIDAD} = \frac{4}{4} * 100 = 100\%$$

En el portal rhnet.gob.mx se encuentran cargados en tiempo y forma los archivos que representan la implementación de las prácticas de transformación (PTCCO 2021).





EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2022



2022 Ricardo Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



Entorno de la institución utilizando el modelo Tichy.



En esta grafica de radiales se muestra el resultado por cada uno de los nueve cuadrantes que obtuvo la Universidad Pedagógica Nacional comparado con los resultados globales de la APF.

Es una radiografía de cómo se encuentra nuestra institución. Se muestran todos los puntos de los 9 cuadrantes por debajo del índice global, por lo que es conveniente enfatizar un cambio planeado de la siguiente forma:





Objetivos estratégicos 2022.

A partir del análisis de los resultados de la Encuesta 2021 aplicada en nuestra Casa de Estudios, se establecieron objetivos que fortalecen los factores, reactivos y sugerencias para mejorar nuestras áreas de oportunidad.

1. Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, así como el plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.
2. Impulsar el Servicio Profesional de Carrera de la Universidad Pedagógica Nacional.
3. Fortalecer las habilidades del personal de mando.
4. Reconocimiento al personal.
5. Promover acciones en materia de género, para fortalecer conocimientos y prácticas que logren entornos libres de violencia.
6. Elaborar y publicar información sobre la prestación de guarderías.





Práctica de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022.

Para generar un verdadero cambio estratégico en el Clima y Cultura, se consideraron diferentes enfoques de lo que ocurre al interior de la Universidad Pedagógica Nacional, en sus sistemas técnico, político y cultural; para tal resultado se crearon las siguientes prácticas de transformación:

1. Publicar carteles electrónicos y presentaciones en Power Point a través del correo institucional, portal web de la UPN, así como el reparto de trípticos a la comunidad.
2. Implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Institución para garantizar la igualdad de oportunidades.
3. Capacitación relacionada con temas de liderazgo que permita a las personas servidoras publicas desarrollar sus habilidades directivas.
4. Reconocer mensualmente por áreas los méritos de los servidores públicos entregando diplomas, estímulos y oportunidad de crecimiento.
5. Vincular acciones en materia de igualdad de género, para lograr espacios libres de conflictos y acometimientos, a fin de lograr un mejor ambiente laboral.
6. Crear un mural con temas del cuidado y derechos de la niñez mexicana, así como de personas vulnerables en nuestra familia.





EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



CALENDARIZACIÓN DE OBJETIVOS Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



2022 Ricardo Flores
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



Calendarización de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022

Núm. de Práctica	Objetivos estratégicos	Tipo de practica	Practica de transformación de Clima y Cultura Organizacional	Personal al que va dirigido	Fecha de inicio	Fecha de fin
1	Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, así como el plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.	Estratégica	Publicar carteles electrónicos y presentaciones en Power Point a través del correo institucional, portal web de la UPN, así como el reparto de trípticos a la comunidad.	Todo el personal	18/04/2022	30/11/2022
2	Impulsar el Servicio Profesional de Carrera en la Universidad Pedagógica Nacional	Estratégica	Implementación del Servicio Profesional de Carrera en la Institución para garantizar la igualdad de oportunidades.	Mandos superiores y mandos medios	18/04/2022	30/11/2022
3	Fortalecer las habilidades del personal de mando.	Estratégica	Capacitación relacionada con temas de liderazgo que permita a las personas servidoras publicas desarrollar sus habilidades directivas.	Todo el personal	18/04/2022	30/11/2022
4	Reconocimiento al personal.	Estratégica	Reconocer mensualmente por áreas los méritos de los servidores públicos entregando diplomas, estímulos y oportunidad de crecimiento.	Todo el personal	18/04/2022	30/11/2022
5	Promover acciones en materia de género, para fortalecer conocimientos y prácticas que logren entornos libres de violencia.	Estratégica	Vincular acciones en materia de igualdad de género, para lograr espacios libres de conflictos y acometimientos, a fin de lograr un mejor ambiente laboral.	Todo el personal	19/04/2022	30/11/2022
6	Elaborar y publicar información sobre la prestación de guarderías.	Estratégica	Crear un mural con temas del cuidado y derechos de la niñez mexicana, así como de personas vulnerables en nuestra familia.	Todo el personal	21/04/2022	30/11/2022





¡GRACIAS POR PARTICIPAR!

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

