

## COMISIÓN NACIONAL DE MEJORA REGULATORIA (CONAMER)

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN  
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLÍMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022 Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN Y CLIMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO'S) 2023

#### CULTURA ORGANIZACIONAL



# Contenido

**Introducción**

**Pág.**

**Marco Normativo**

Pág.

**1.-Análisis cuantitativo**

**Resultados estadísticos de datos sociodemográficos**

Pág.

**2.-Análisis cualitativo**

Pág.

**Comentarios y sugerencias**

**3.-Análisis comparativo**

Pág.

**Comparación de resultados a nivel APF, a nivel interinstitucional y, en su caso, entre áreas**

**4.-Análisis comparativo**

Pág.

**Comparación de resultados a nivel institucional y, en su caso, entre áreas con el año anterior**

**5.-Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad**

Pág.

**6.-Definición de objetivos estratégicos, específicos mensurables y alcanzables.**

Pág.

**7.-Definición de prácticas de transformación**

Pág.

**8.-Programación de las prácticas de transformación**

Pág.

**9.-Efectividad del PTCCO. Mejoró su índice Global al año anterior.**

Pág.

**10.-Difusión de los resultados de la ECCO y de las PTCCO al personal de la institución**

Pág.



# Introducción

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, (ECCO), está integrada por 90 preguntas denominadas “Reactivos generales”, las cuáles podemos agrupar en grupos denominados “Factores” (hay 21 de los cuáles 18 son generales; 1 relativo al SPC y 2 de la SHCP y SAT) y estos a su vez se enmarcan en 9 “Cuadrantes” del Modelo Tichy.

Esta encuesta se aplica de forma anual y arroja información valiosa relacionada con la percepción de los servidores públicos en relación al clima, el cual es conjunto de las sensaciones e impresiones de los servidores públicos sobre el ambiente laboral y la cultura, que es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia un mismo objetivo organizacional, que se tiene dentro de la Comisión y los datos son de utilidad de igual forma para la Secretaría de la Función Pública que mide los datos a nivel de la Administración Pública Federal (APF).

El objetivo de la implementación de la ECCO, es el de mejorar el clima y cultura organizacional dentro de las áreas que integran a la Comisión, se deben generar procesos de cambio que impacten en el combate a la corrupción, en garantizar la austeridad, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.



# Introducción

En 2022, la ECCO fue coordinada por personal de la Secretaría de la Función Pública y aplicada en la Comisión durante el periodo del 10 de octubre al 25 de noviembre.

La SFP, mencionó que a nivel de APF, se obtuvo un 90% de participación de las instituciones y una calificación global del 81.98 (en escala del 0 al 100), del Índice de percepción de las personas servidoras públicas sobre los aspectos que favorecen o afectan su desempeño dentro de la institución en la que laboran.

En las siguientes páginas se desglosarán los resultados obtenidos de forma en particular de la CONAMER; se brindará un análisis de las causas a efecto de proponer acciones que generen un mejor clima y cultura organizacional, con la finalidad de mejorar la percepción de los servidores públicos que laboran dentro de la Comisión.

# Marco Normativo



La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, (ECCO), tiene su sustento en los numerales 59 al 62 Sección III del Clima y Cultura Organizacional 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.

Así como en:

- Cuarto objetivo prioritario del Programa Nacional de Combate a la Corrupción e Impunidad y Mejora de la Gestión Pública 2019 -2024.
- Compromiso de Bases de Colaboración. Art. 61 Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- Compromiso Recursos Humanos. Numeral 3. Acción a realizar: Control e implementación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional derivadas de los resultados de la ECCO, manteniendo niveles de participación

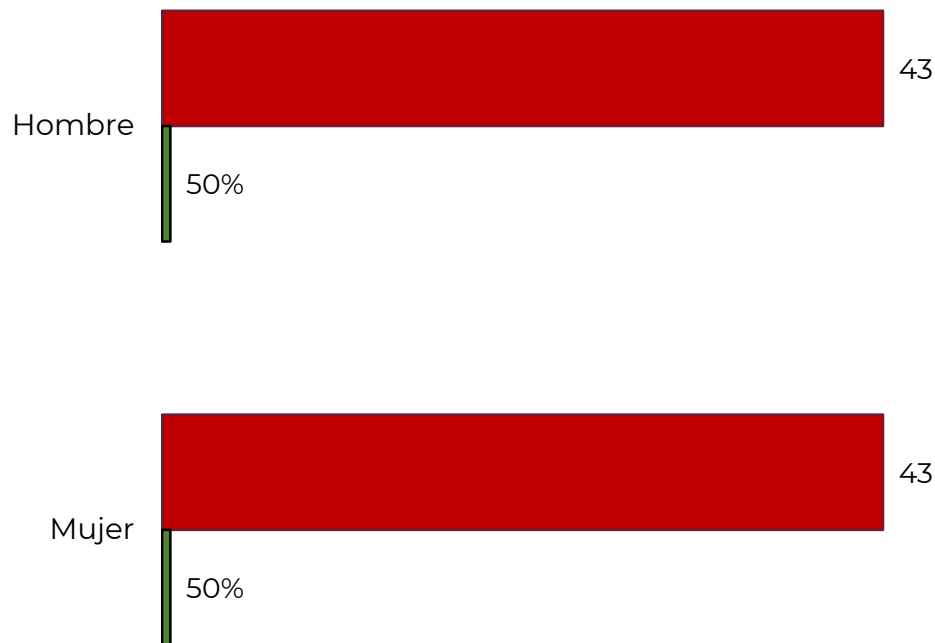
## 1.-ANÁLISIS CUANTITATIVO

- **RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**



# Género

## 4.- ¿El entrevistado es? / 2022

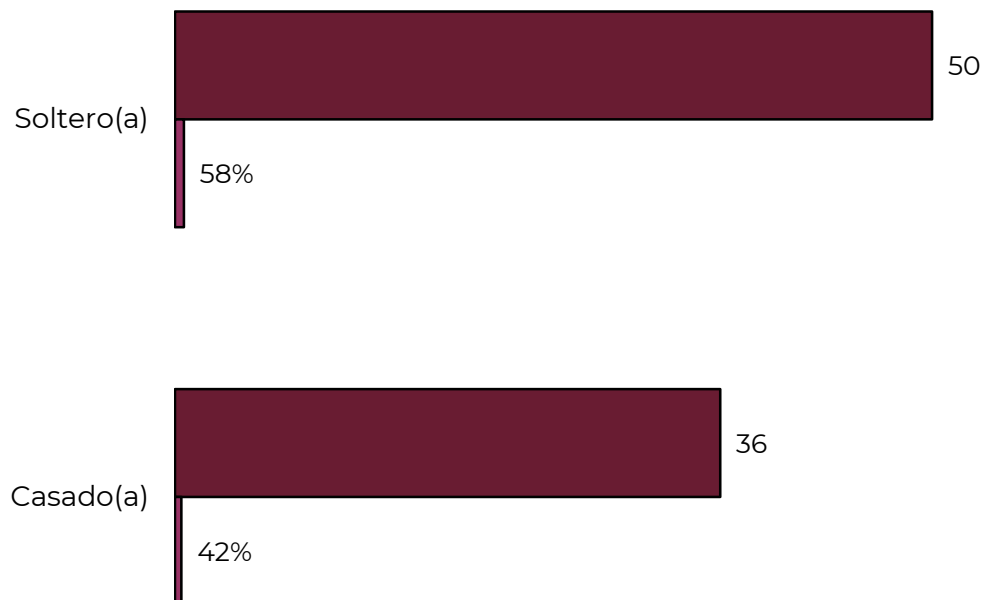


**Análisis:** Se observa en la presente grafica que el número total de personas que participaron fueron 86. Gracias a ello podemos decir que se cumplió con el objetivo de establecido

**Interpretación:** El número de participantes fue equivalente tanto en hombres como mujeres, dando así el mismo porcentaje, como se muestra en la imagen anterior.

# Estado Civil

## 5.- ¿Su estado civil es? / 2022

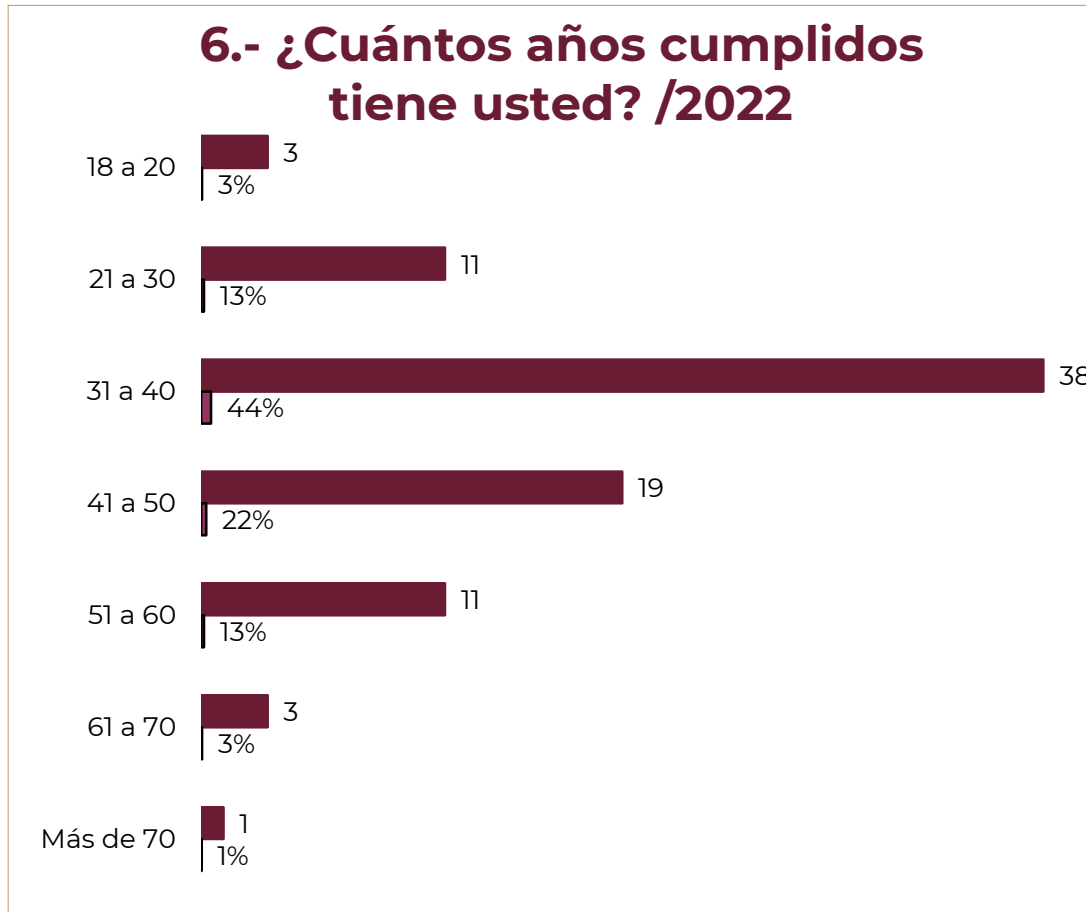


**Análisis:** Como se muestra en la imagen anterior, podemos decir que el mayor número de los participantes son solteros.

**Interpretación:** De acuerdo a la encuesta el estado civil de los participantes en el 2022, 50 de ellos son solteros y 36 casados.



# Edad

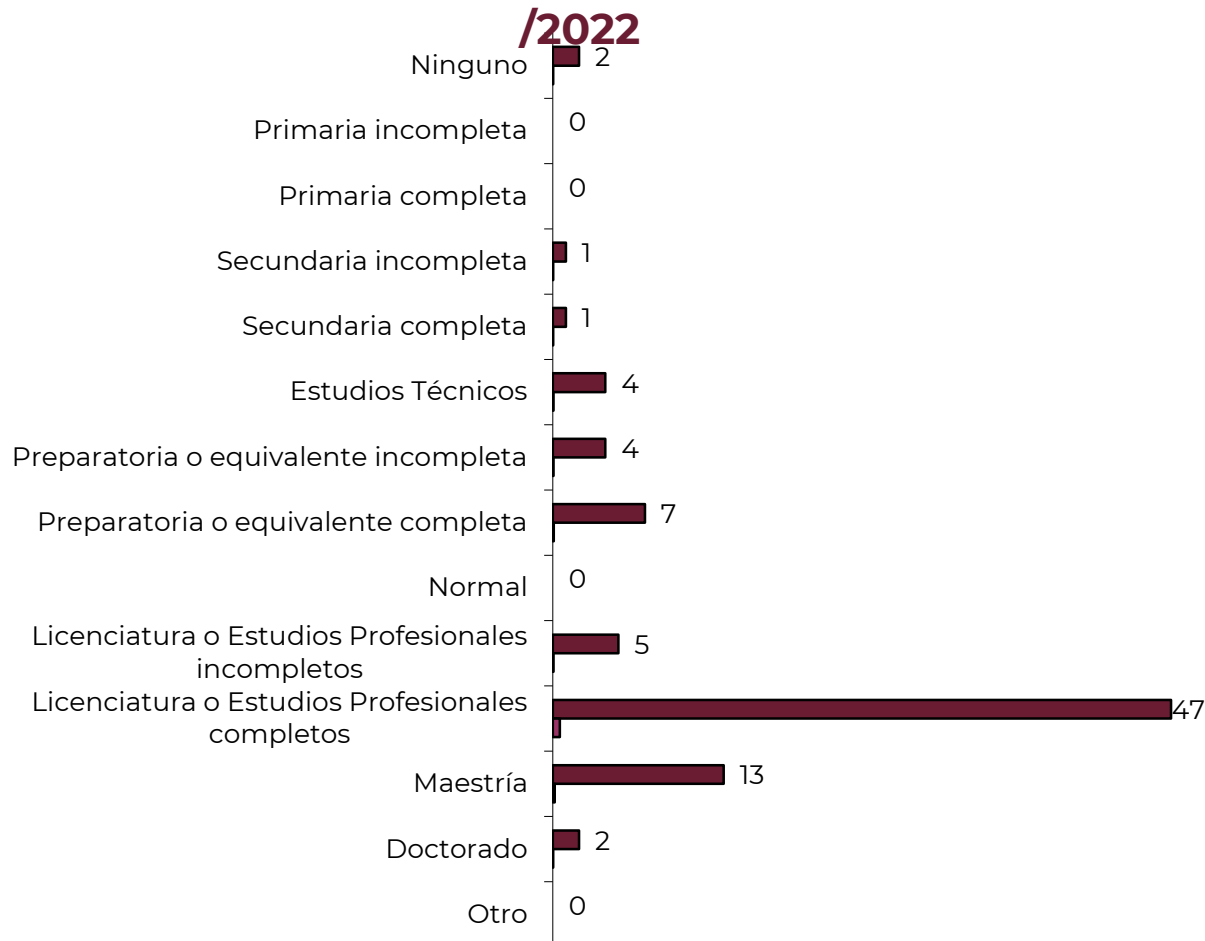


**Análisis:** En esta imagen se observa que el rango de edad de los participantes del 2022 en su mayoría cuenta ya con una edad adulta.

**Interpretación:** Se observa que el rango de edad de los participantes en su mayoría está dentro de 31 a los 40 años, lo cual representa que 38 de los 86 participantes cuenta ya con una edad adulta.

# Nivel Escolar

## 7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted?

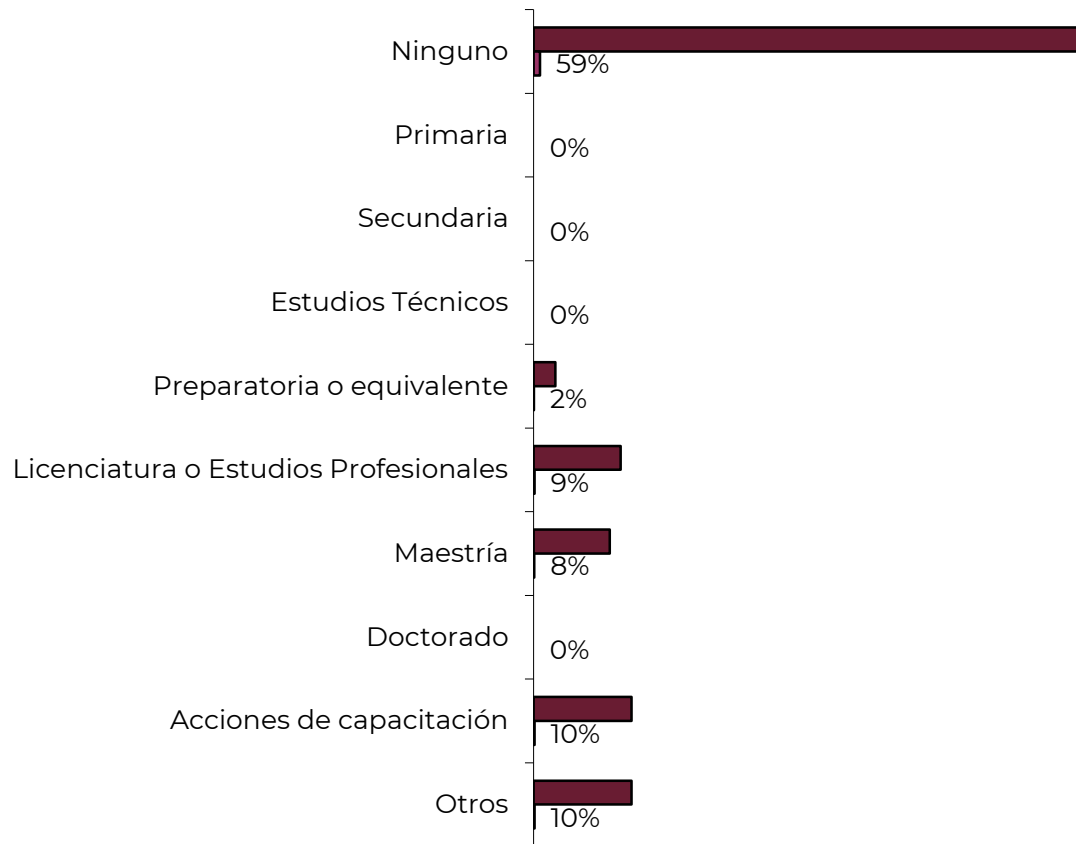


**Análisis:** Se observa en esta imagen que en su mayoría los participantes han concluido estudios de nivel licenciatura

**Interpretación:** La encuesta nos arroja que el nivel de escolaridad de los participantes cuenta con estudios profesionales completos, dando así un alto porcentaje en este rubro con un total de 62 profesionistas.

# Estudios Actuales

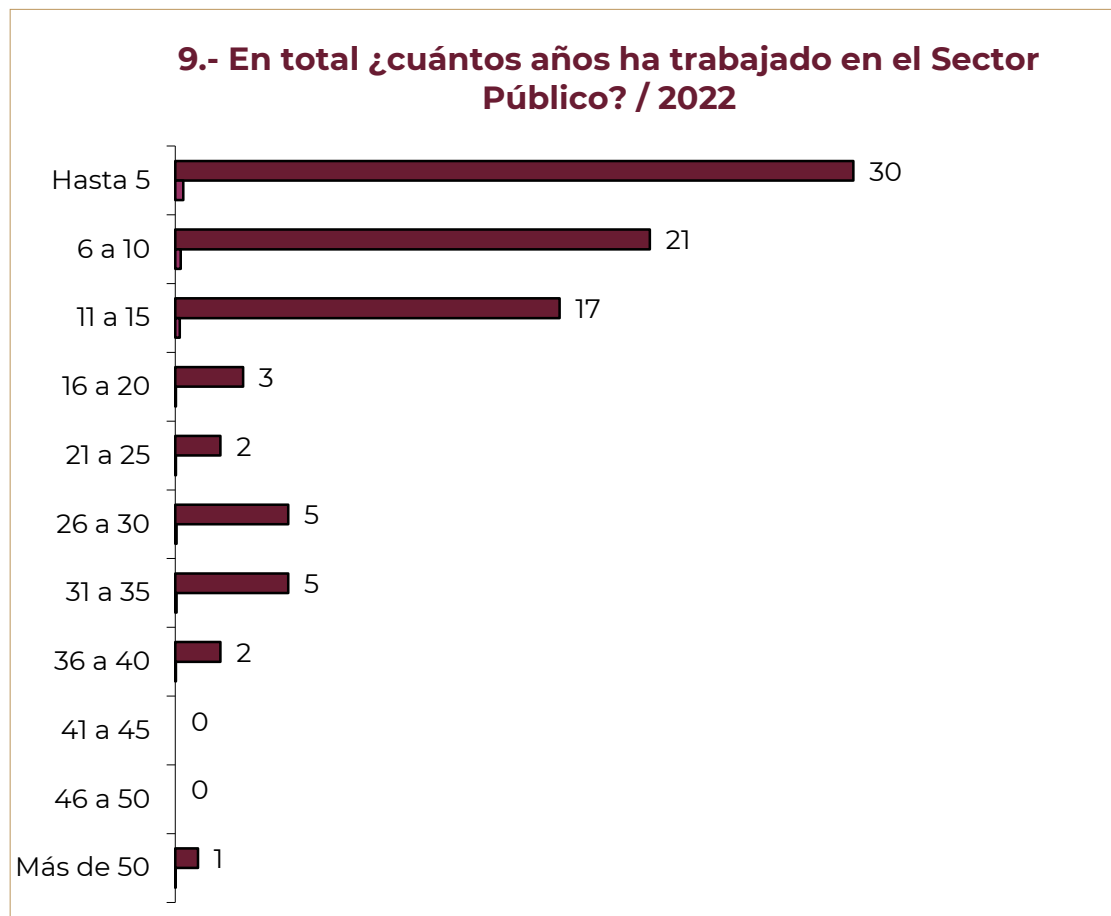
## 8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2022



**Análisis:** Se observa que en su mayoría los participantes no realizan actualmente algún tipo de estudios.

**Interpretación:** Se puede decir que los participantes no realizan actualmente algún tipo de estudios ya que su trabajo llega a ser muy demandante.

# Años laborados en el Sector Público

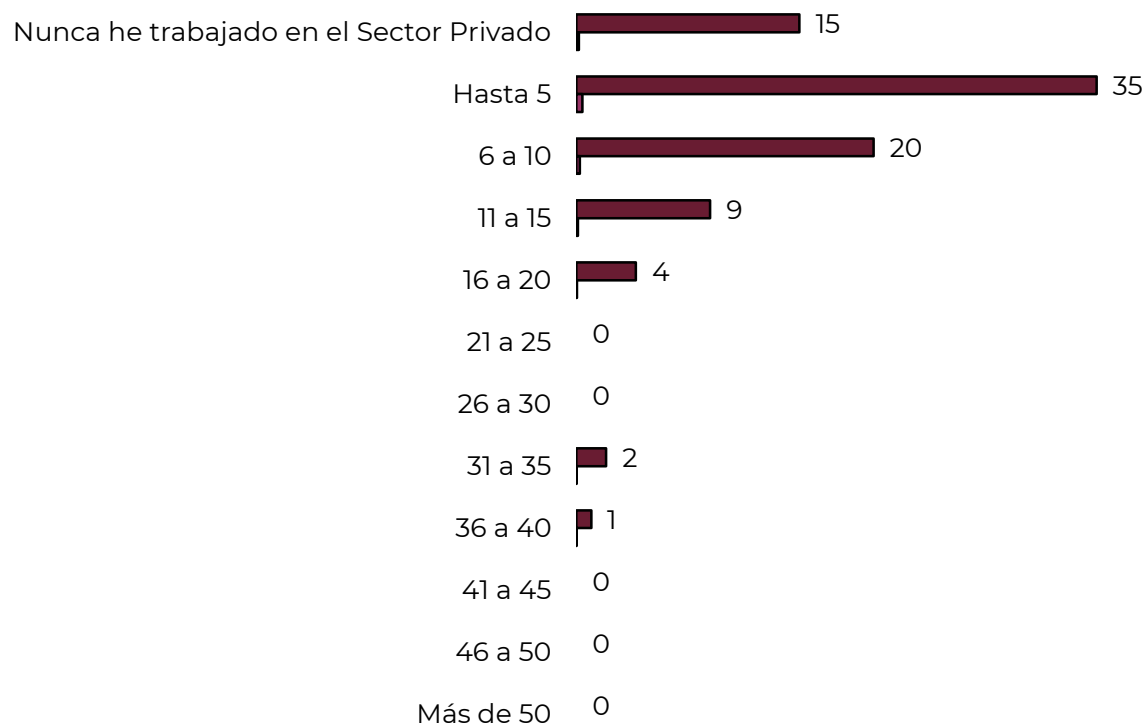


**Análisis:** Se puede observar que un gran número de participantes solo ha laborado hasta 5 años en el sector público.

**Interpretación:** 30 de los participantes han trabajado hasta 5 años en el sector público, 21 más de ellos están dentro de un rango de 6 a 10 años, mientras que 17 de ellos cuentan con experiencia de 11 a 15 años dentro del sector público.

# Años laborados en el Sector Privado

## 10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2022

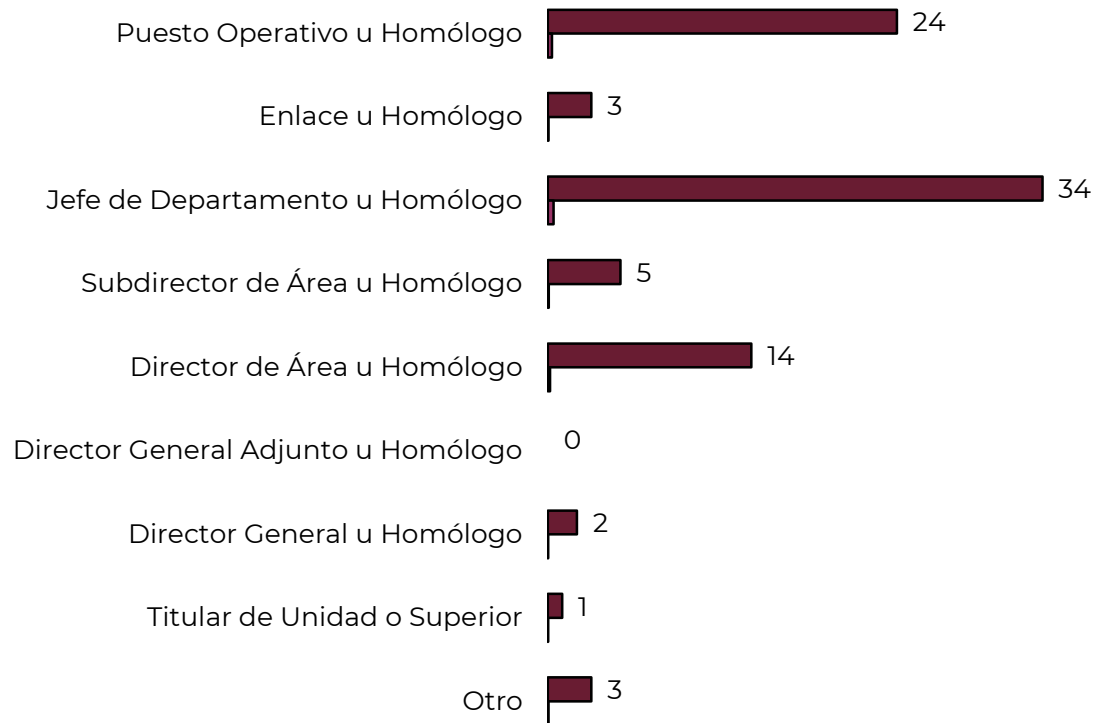


**Análisis:** Como se puede mostrar en la imagen anterior la mayoría de los participantes cuenta con experiencia laboral de 5 años o más en el sector privado.

**Interpretación:** Se observa que 35 de los 86 participantes cuentan hasta con 5 años de experiencia laboral en el sector privado y 20 más en un rango de 6 a 10 años de experiencia, cabe destacar que 15 de ellos nunca ha trabajado en un sector privado.

# Nivel de puesto

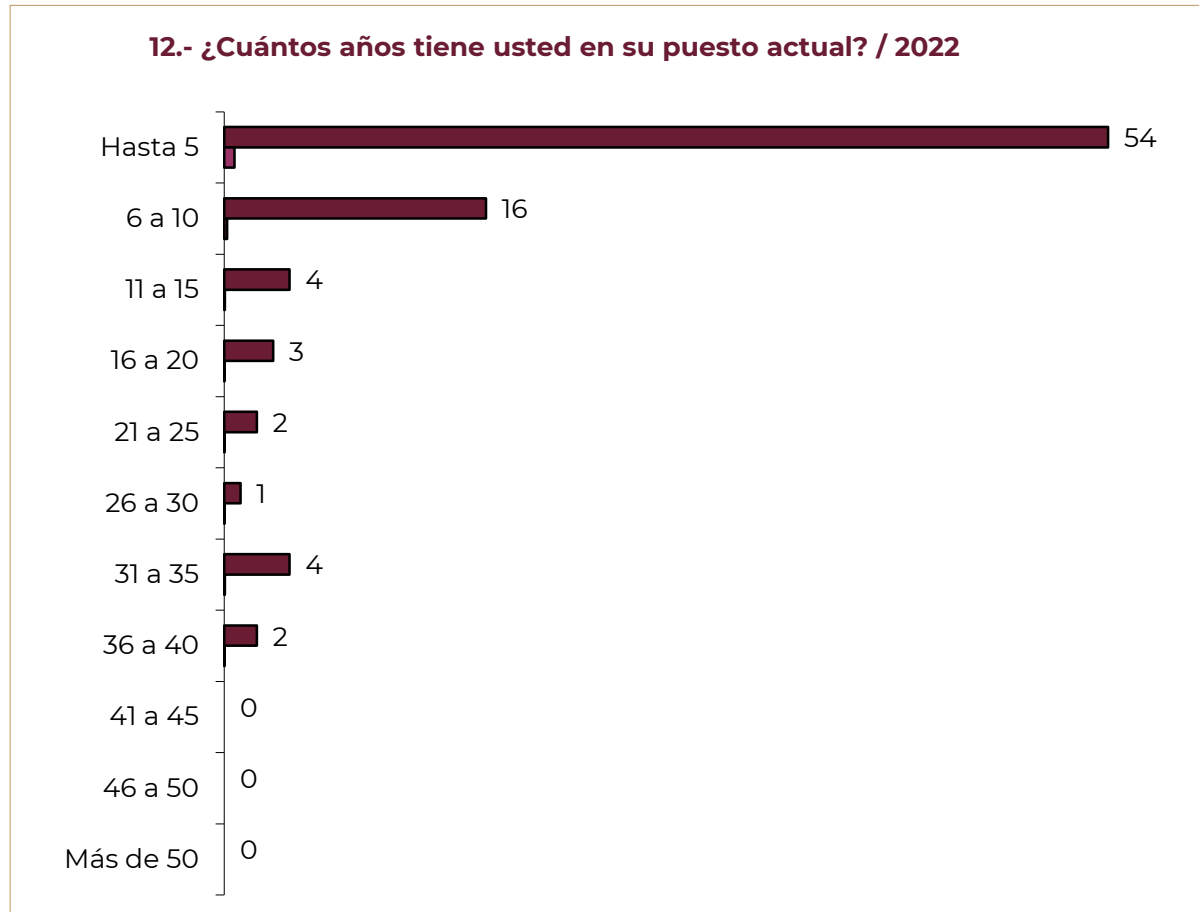
## 11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2022



**Análisis:** Se muestra en la imagen que la gran mayoría de los participantes cuentan con una plaza de (Jefe de Departamento u Homólogo).

**Interpretación:** En la imagen anterior podemos destacar que 34 de los participantes son Jefes de Departamento, seguido de un Puesto Operativo u Homólogo con 24 que son los que generan mayor participación, 16 de ellos son Directores de Área y Generales.

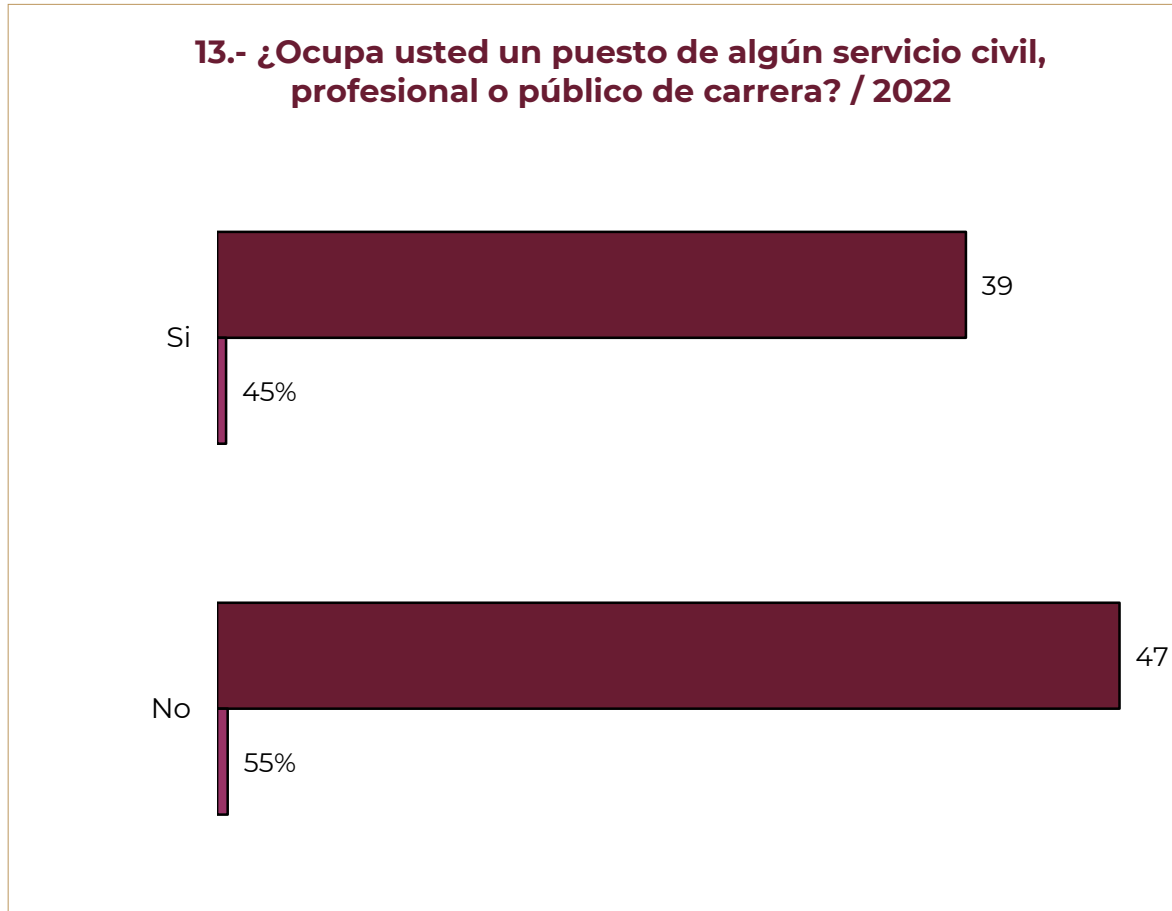
# Años en el puesto actual



**Análisis:** Se observa en la imagen que un alto porcentaje de los participantes cuenta solo con 5 años de antigüedad o menos.

**Interpretación:** la mayor parte de la población de la CONAMER, es personal de nueva integración.

# Puesto perteneciente a:



**Análisis:** Se observa que hay un nivel casi equitativo de contratación en cuanto a servicio profesional de carrera, con relación al personal del nivel operativo, artículos 34, libre designación y designación directa.

**Interpretación:** Se observa que 47 de los 86 participantes al no contar con un servicio profesional de carrera podrían ser de nivel operativo, libre designación o designación directa.



## 2.-ANÁLISIS CUALITATIVO

### COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



# Comentarios y Sugerencias. Análisis

Se recibieron 8 comentarios, entre los cuáles encontramos la siguiente clasificación:

Tipo	Opinión	Número recibido
1	Sugerencia	3
2	Felicitaciones o Reconocimiento	4
3	Quejas	3
4	Otros	1
TOTAL		11



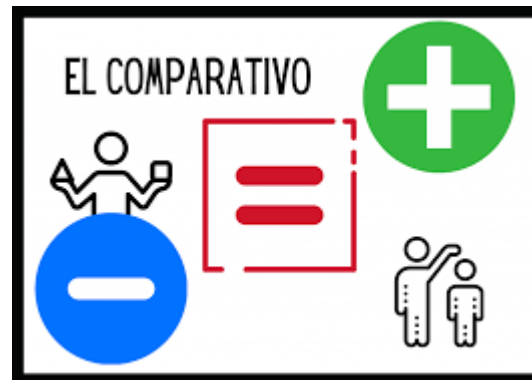
**Análisis.** En la ECCO2022 se realizaron 11 comentarios, entre los cuales encontramos 4 felicitaciones o Reconocimientos; 3 sugerencias; 3 quejas y 1 de otros

Entre las Sugerencias hay 3 referentes a la capacitación de personal directivo para sensibilizarlos en temas de Trabajo en equipo, Liderazgo, Valores y Ética, de igual forma se menciona que la aplicación de la austeridad ha impactado en algunas funciones. En cuanto a los reconocimientos están enfocados al clima laboral de la Coordinación de Proyectos Especiales y de la relación con equidad de género.

**Interpretación.** Con los comentarios obtenidos se deduce que las áreas requieren atender en la medida de lo posible 3 quejas y 1 sugerencia asociada a la contratación e ingreso de personal relacionadas con el tema de servicio profesional de carrera, así como el trato diferenciado y generar un reconocimiento laboral.










# 3.-ANÁLISIS COMPARATIVO

Comparación de resultados a nivel institucional (externo), **con el año anterior.**



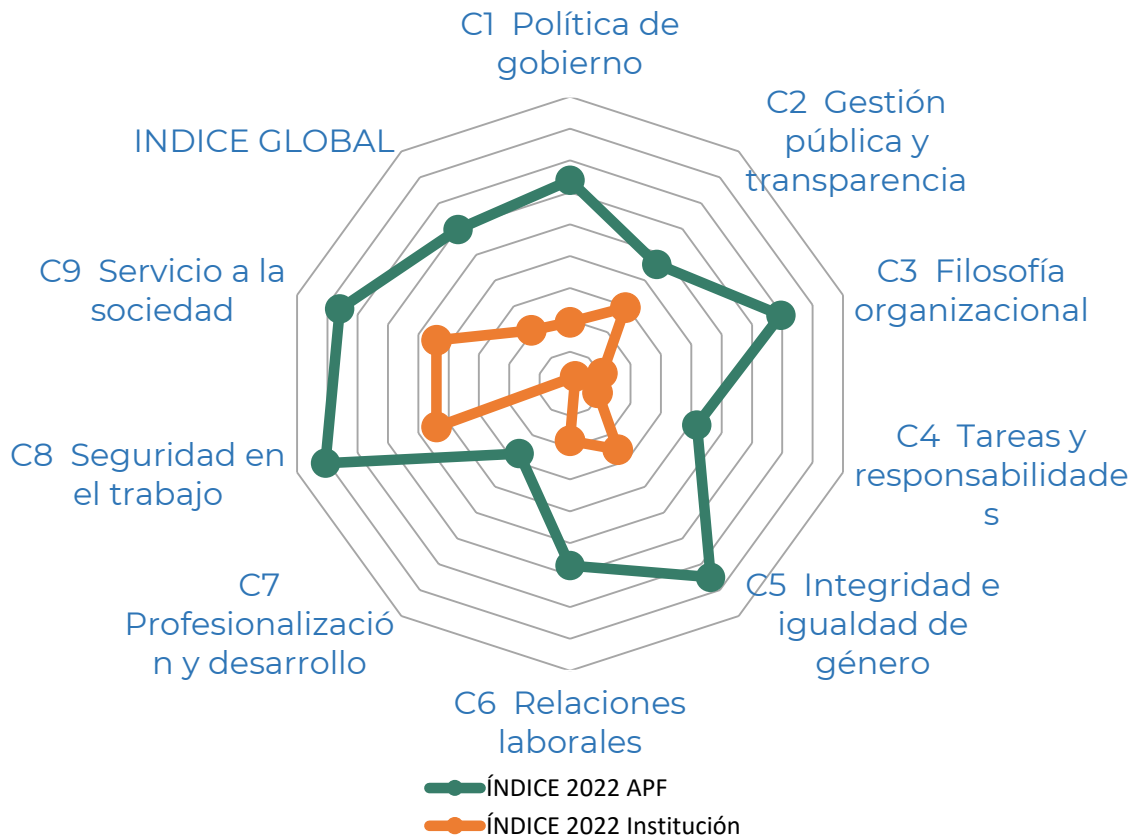
## RESULTADOS DE LOS FACTORES

- A continuación, se mostrará un análisis de los factores calificados con baja calificación y sus posibles causas, a efecto de emitir acciones de mejora.

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	<b>C1 Política de gobierno</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Normativa y austeridad</li> <li>Derechos humanos</li> </ul>	<b>C4 Tareas y responsabilidades</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Organización</li> <li>Reconocimiento laboral</li> </ul>	<b>C7 Profesionalización y desarrollo</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación</li> <li>Evaluación del desempeño</li> <li>Servicio Profesional de Carrera</li> </ul>
Sistema político	<b>C2 Gestión pública y transparencia</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión pública</li> <li>Transparencia</li> </ul>	<b>C5 Integridad e igualdad de género</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Igualdad de género</li> <li>Integridad y no discriminación</li> </ul>	<b>C8 Seguridad en el trabajo</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Emergencias</li> <li>Calidad de vida laboral y estrés</li> </ul>
Sistema cultural	<b>C3 Filosofía organizacional</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Balance trabajo – familia</li> <li>Valores</li> </ul>	<b>C6 Relaciones laborales</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo</li> <li>Trabajo en equipo</li> </ul>	<b>C9 Servicio a la sociedad</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Identidad con la institución</li> <li>Orientación a la ciudadanía</li> </ul>

### 3.1.-Comparación de Resultados a nivel APF

■ APF y ■ CONAMER



Análisis: Se observa que 4 de los 9 cuadrantes en la escala de Tichy, son cercanos a las calificaciones que obtuvieron la APF y la CONAMER, estos cuadrantes son: C2 “Gestión pública y Transparencia”; C7 “Profesionalización y Desarrollo”; C8 “Seguridad en el Trabajo” y C9 “Servicio a la Sociedad”.

Interpretación: Lo anterior avala que, en la CONAMER, se garantizan las condiciones laborales lo que permite a los servidores públicos realizar sus actividades con calidad y libres de estrés; se fomenta la importancia para mejorar y permanecer en el encargo.

De igual manera nos permite saber que las personas servidoras públicas tienen identificadas las contribuciones sociales de trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente de laboral adecuado y su relación con el orgullo de pertenecer a la institución.

### 3.2.- Comparación entre factores

Comparativo por cuadrantes entre la APF y la CONAMER

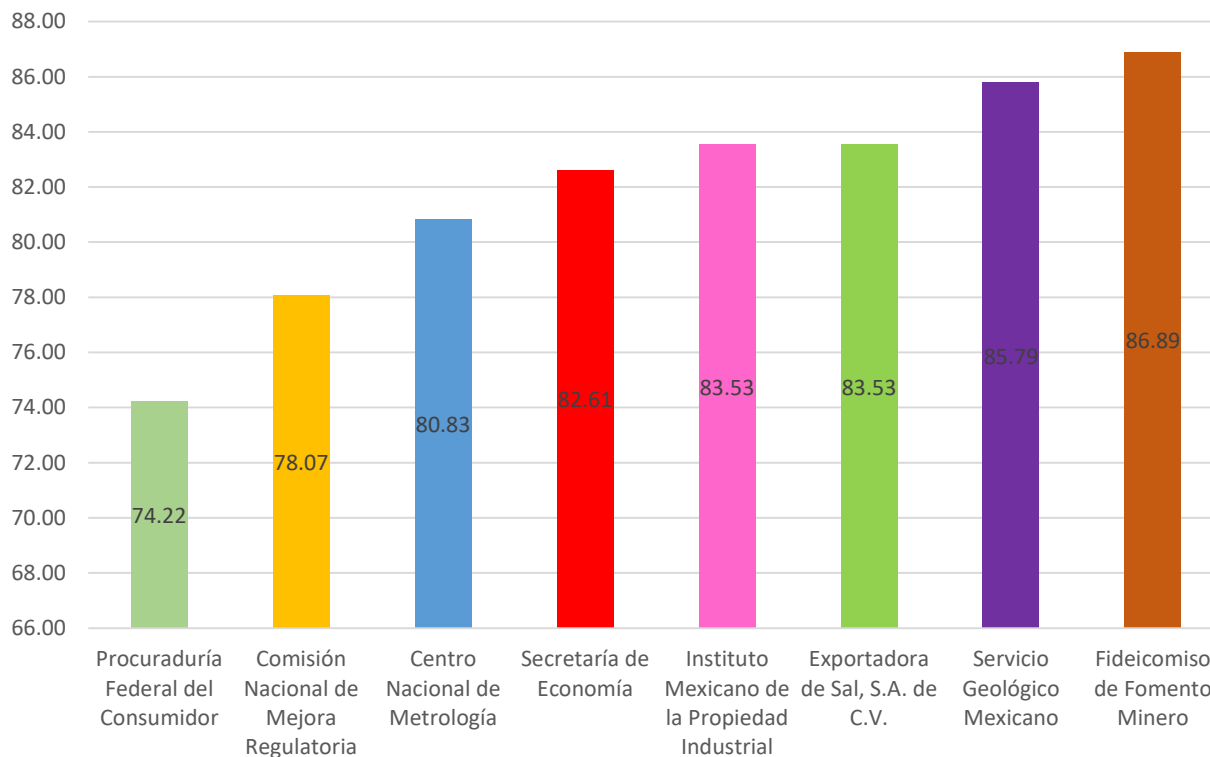


**Análisis:** De los cuadrantes más cercanos al promedio de la calificación obtenida por la APF, son: C9 “Servicio a la Sociedad”; C8 “Seguridad en el trabajo”; C7 “Profesionalización”; C6 “Relaciones laborales” y C2 “Gestión Pública”. De los cuadrantes que vemos que están alejados en un rango de entre 4 a 5 puntos tenemos a los cuadrantes de C1 “Política de gobierno”; C3 “Filosofía organizacional”; C4 “Tareas y responsabilidades”, C5 “Integridad e igualdad de género” y el C6 “Relaciones laborales”.

**Interpretación:** La institución debe trabajar en mejorar la percepción de las personas servidoras públicas en los aspectos de: a) cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones con austeridad republicana; b) en relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho; c) en la claridad de las metas y objetivos de la CONAMER; así como, su impacto en el trabajo cotidiano de las personas servidoras públicas; d) en relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción y e) en las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de la CONAMER.

### 3.4.- Comparativo a nivel interinstitucional

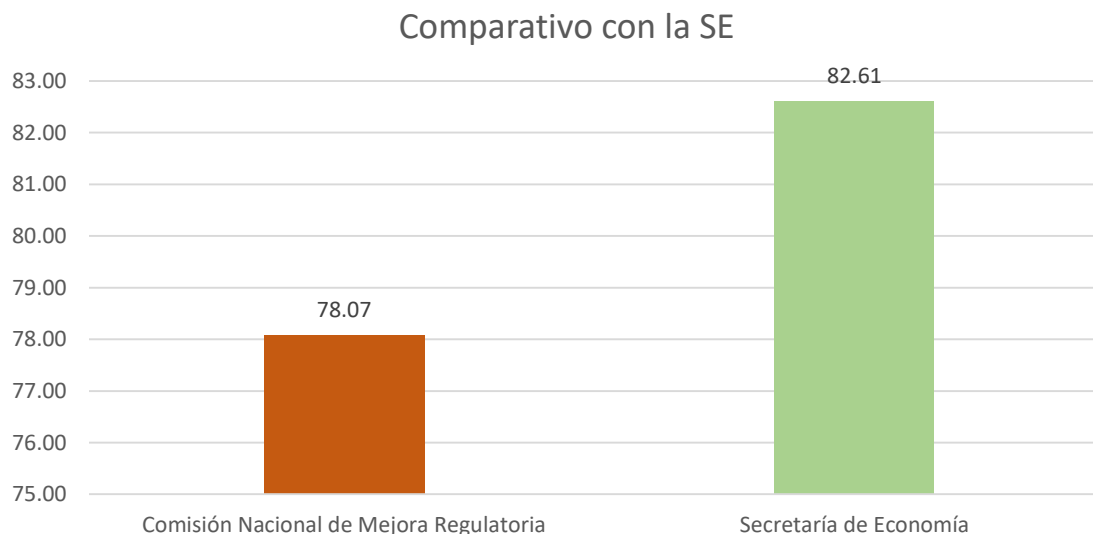
Comparativo entre el Ramo 10



**Análisis:** En esta ocasión la CONAMER (78.07), fue la segunda institución del Ramo 10 del Sector de Economía que estuvo por debajo del promedio de la calificación obtenido por la Administración Pública Federal (APF) (81.98) con un 3.91 puntos por debajo y ocupó el penúltimo lugar en comparación con las otras instituciones que integran el Ramo, en este caso está por debajo del Fideicomiso de Fomento Minero por 8.82 puntos.

**Análisis:** En esta ocasión la CONAMER (78.07), fue la segunda institución del Ramo 10 del Sector de Economía que estuvo por debajo del promedio de la calificación obtenido por la Administración Pública Federal (APF) (81.98) con un 3.91 puntos por debajo y ocupó el penúltimo lugar en comparación con las otras instituciones que integran el Ramo, en este caso está por debajo del Fideicomiso de Fomento Minero por 8.82 puntos.

# Comparativo entre la SE y la CONAMER



**Análisis:** La CONAMER (78.07), estuvo por debajo de la calificación obtenida por la Secretaría de Economía (82.61) por 4.54 puntos.

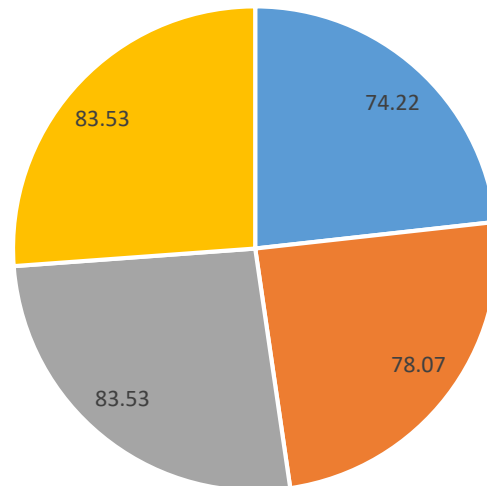
**Interpretación:** La calificación obtenida por la CONAMER, estuvo cercana a la calificación obtenida por la SE, sin embargo, en esta última se han hecho cambios a nivel mando superior, lo que ha influido o permitido un cambio de ambiente laboral y en la cultura, la llegada de nuevo personal siempre viene acompañado con mandos con nuevas ideas, lo que ha impactado de forma positiva en la percepción de las personas que laboran en la SE.

En la CONAMER, se tiene continuidad con los altos mandos, solo se observa que falta comunicación entre el personal.



# Comparativo entre instituciones desagregadas

Comparativo con otras instituciones desagregadas del Ramo 10



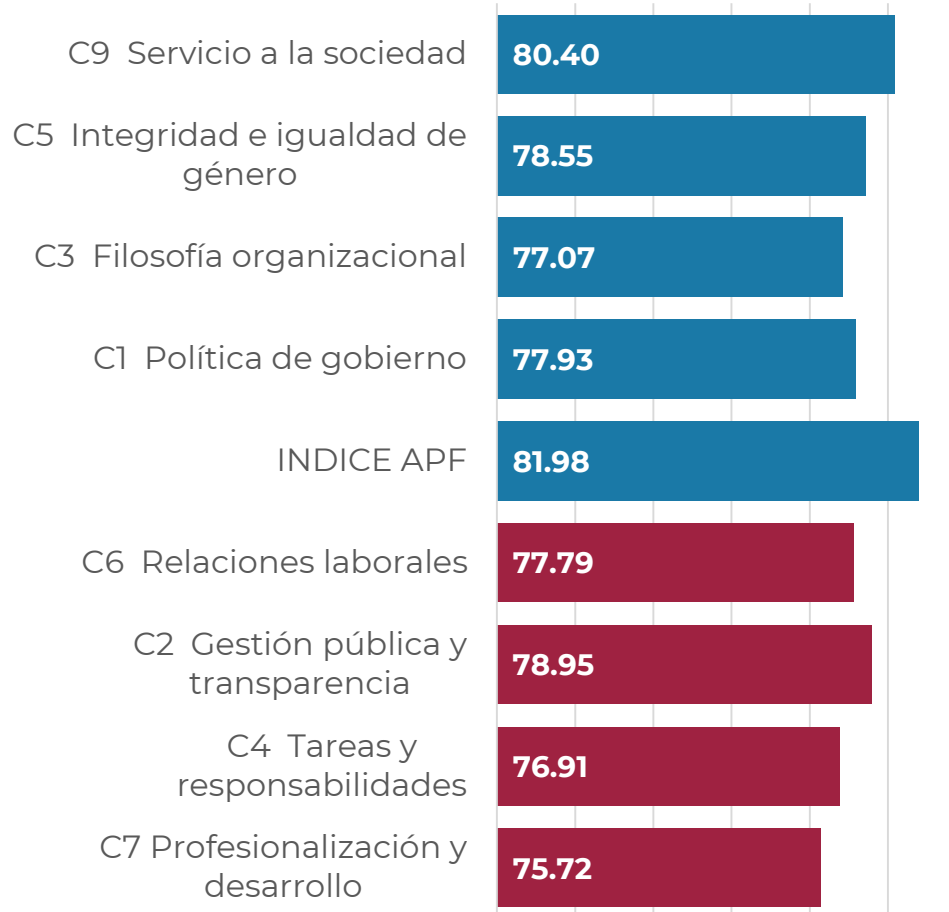
- Procuraduría Federal del Consumidor
- Comisión Nacional de Mejora Regulatoria
- Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial
- Exportadora de Sal, S.A. de C.V.

**Análisis:** La CONAMER (78.07), ocupó el tercer lugar de cuatro instituciones desagregadas o el Sector Coordinado de la SE, como lo son el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI) 83.53, a la Exportadora de Sal, S.A. 83.53; y a la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO) 74.22

**Interpretación:** La calificación obtenida por la CONAMER, puede deberse a la falta de comunicación que se ha observado entre el personal de la institución, ya que a veces la información tarda en bajar a todos los niveles, por lo que se deberá trabajar en los canales de comunicación. Cabe mencionar que en las otras instituciones pudo haber influido el factor de estabilidad laboral y el relacionado con el estrés.

## 4.1.-COMPARACIÓN DE RESULTADOS A NIVEL INSTITUCIONAL

Resultados por cuadrante de la CONAMER en 2022



**Interpretación:** Se detectó que en dos cuadrantes “Profesionalización y desarrollo” y “Gestión Pública y Transparencia” hubo decremento en un rango de entre 3 a 4 puntos, en cuanto a la percepción positiva de las personas servidoras públicas, se deberá trabajar en estos cuadrantes para fortalecerlos.

**Análisis:** De los nueve cuadrantes que integran la escala de Tichy, en siete cuadrantes se obtuvo una calificación menor a 80.

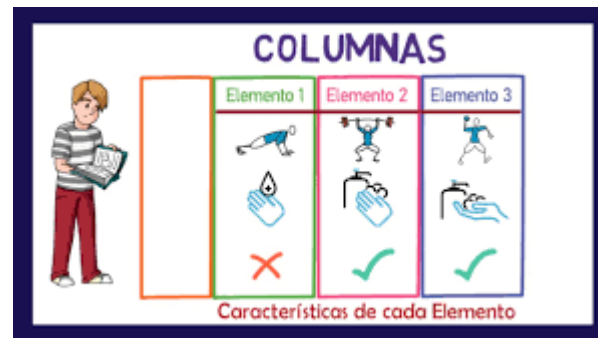
Con respecto a los resultados de 2021, los cuales son los siguientes:

N. DE FACTOR	NOMBRE	PROMEDIO CONAMER
79	1.-Austeridad republicana	85.23
80	2.-Derechos humanos	84.86
81	3.-Igualdad de género	71.91
82	4.-Igualdad y no discriminación	73.91
83	5.-Profesionalización de la Administración Pública Federal	80.24
84	6.-Servicio Profesional de Carrera	77.14
85	7.-Transparencia y combate a la corrupción	82.8

Se observa que los factores como “Profesionalización y desarrollo” en 2022 (75.72), que es compactible con “Profesionalización de la Administración Pública Federal” en 2022 (80.24), se decremento en 4.52 puntos; de igual forma el denominado “Gestión Pública y Transparencia” de 2022 (78.95) que es compactible con el denominado en 2021 “Transparencia y combate a la corrupción” (82.8), se decremento en 3.85 puntos. El factor que se incremento fue de “Igualdad de género” (71.91) en 2021, con el que es compactible en 2022, el denominado “Integridad e igualdad de género” (78.55) en 6.64 puntos.

## 4.-ANÁLISIS COMPARATIVO

Comparación de resultados a nivel institucional (interno),  
con el año anterior.



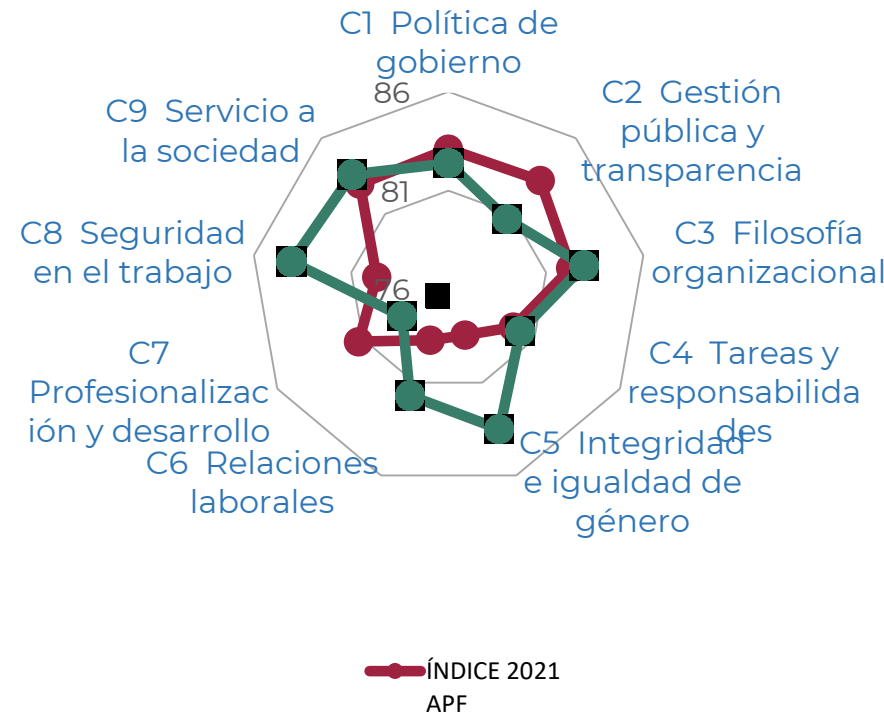
### 3.3.- Comparación entre cuadrantes

**Análisis:** se observa que en 7 cuadrantes, se estuvo por debajo de las calificaciones que se obtuvieron en promedio en la Administración Pública Federal, solo en 2 cuadrantes que son el C5 y el C8, se estuvo por arriba de las calificaciones de la APF.

**Interpretación:** La mayoría de los cuadrantes, se ha visto afectado por comunicación inadecuada, por falta de liderazgo y por falta de técnicas de trabajo en equipo, adicionalmente l falta de adaptabilidad del personal a nuevas formas de trabajo y apatía.

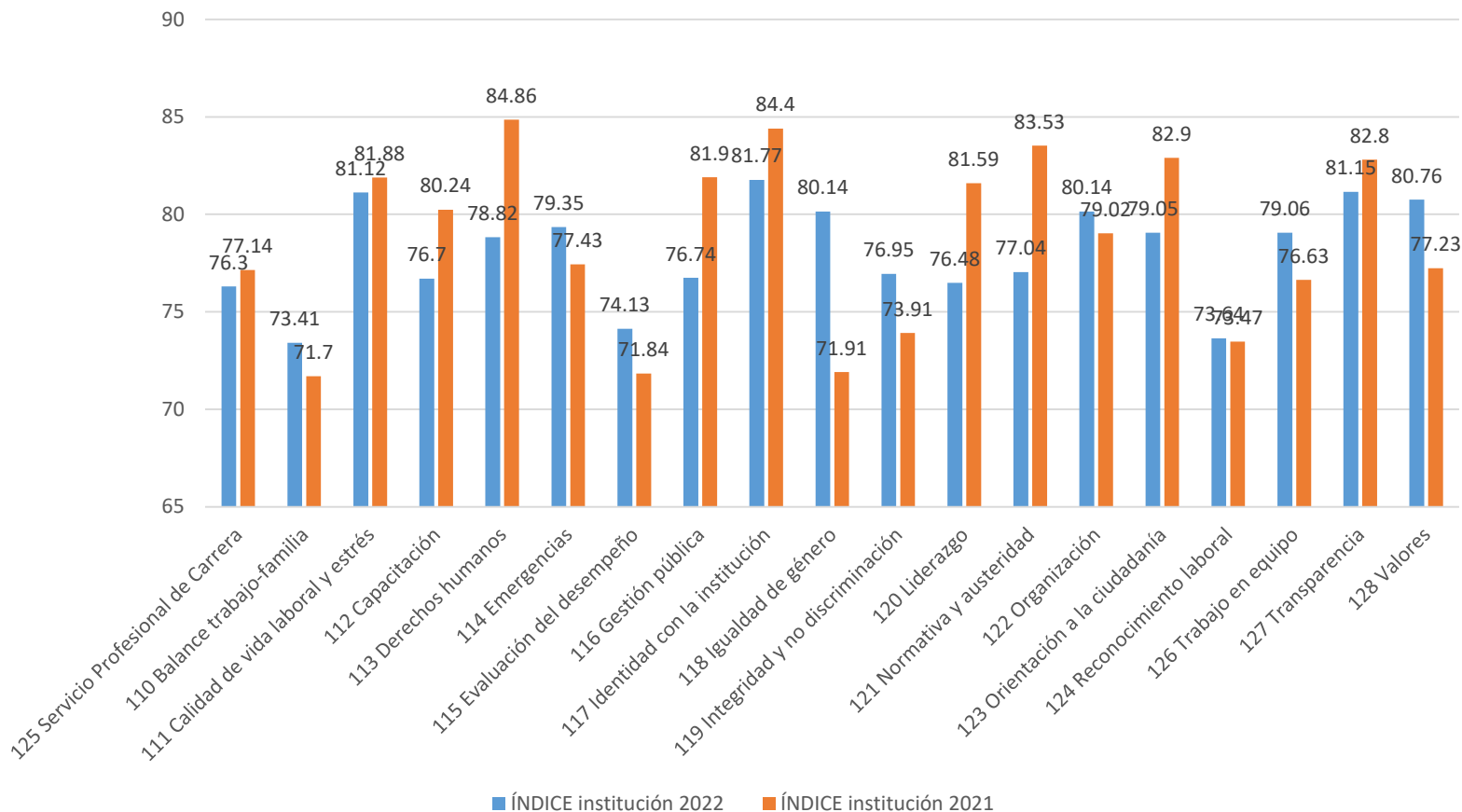
Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Comisión Nacional de Mejora Regulatoria			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno ↓	C4 Tareas y responsabilidades ↓	C7 Profesionalización y desarrollo ↓
	77.93	76.91	75.72
	83.11	79.78	81.25
Político	C2 Gestión pública y transparencia ↓	C5 Integridad e igualdad de género ↑	C8 Seguridad en el trabajo ↑
	78.95	78.55	80.40
	83.20	78.44	79.69
Cultural	C3 Filosofía organizacional ↓	C6 Relaciones laborales ↓	C9 Servicio a la sociedad ↓
	77.07	77.79	80.40
	82.27	78.72	82.97

### COMPARATIVO 2021/2022 CONAMER



### 3.3.- Comparación entre factores

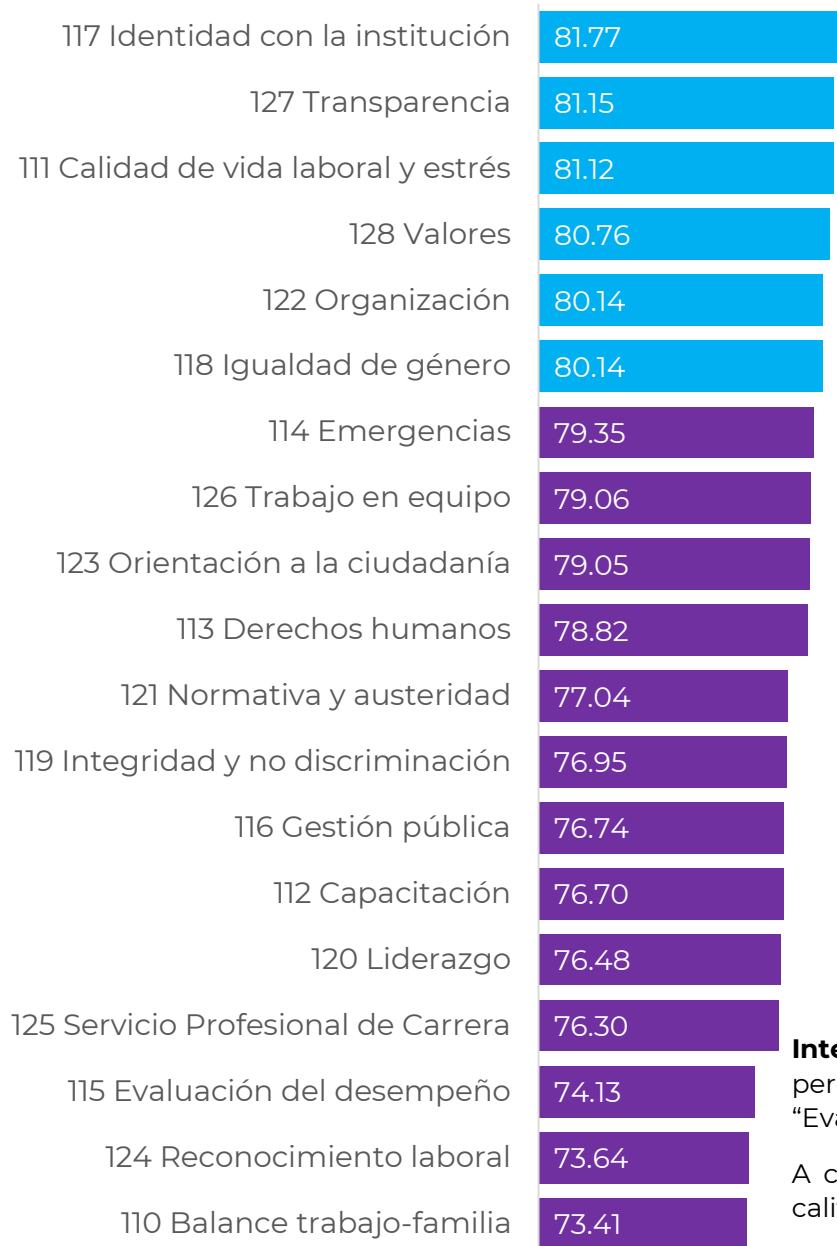
Comparativo 2022 vs 2021



**Análisis:** Se puede observar que en 2021, las calificaciones en los factores como Normatividad y austeridad; Derechos humanos, y el de Liderazgo se disminuyó la calificación con respecto a 2022, de manera importante.

**Interpretación:** Está disminución en la percepción de dichos factores puede deberse a la falta de actualización de manuales de organización y por ende de procesos de las áreas de la Comisión.

## Resultados de la CONAMER por factor en 2022



**Análisis:** de los 19 factores, podemos observar que 6 factores están por arriba de la calificación de 80; 10 factores están en un rango de 76 para arriba y 3 factores por debajo de los 76.

Los 3 factores con calificación por debajo de los 76, podemos verificar que corresponde a los siguientes cuadrantes:

CUADRANTE	FACTOR
135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL	110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA
131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES	124 RECONOCIMIENTO LABORAL

Los otros 6 factores con calificación por arriba de los 76, corresponden a los siguientes cuadrantes

CUADRANTES	FACTOR
131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	112 CAPACITACIÓN
132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA	116 GESTIÓN PÚBLICA
133 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
136 RELACIONES LABORALES	120 LIDERAZGO
129 POLÍTICA DE GOBIERNO	121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD
131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

**Interpretación:** se deberá trabajar en acciones que ayuden a mejorar la percepción principalmente en los 3 factores de “Balance trabajo-Familia”; “Evaluación del Desempeño” y el de “Reconocimiento laboral”.

A continuación se mostrará un análisis de los factores calificados con baja calificación y sus posibles causas, a efecto de emitir acciones de mejora.

## Cuadrante 1: POLÍTICA DE GOBIERNO

**FACTOR: DERECHOS HUMANOS.** -Evalúa la percepción de las personas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.

### Factor 113 DERECHOS HUMANOS



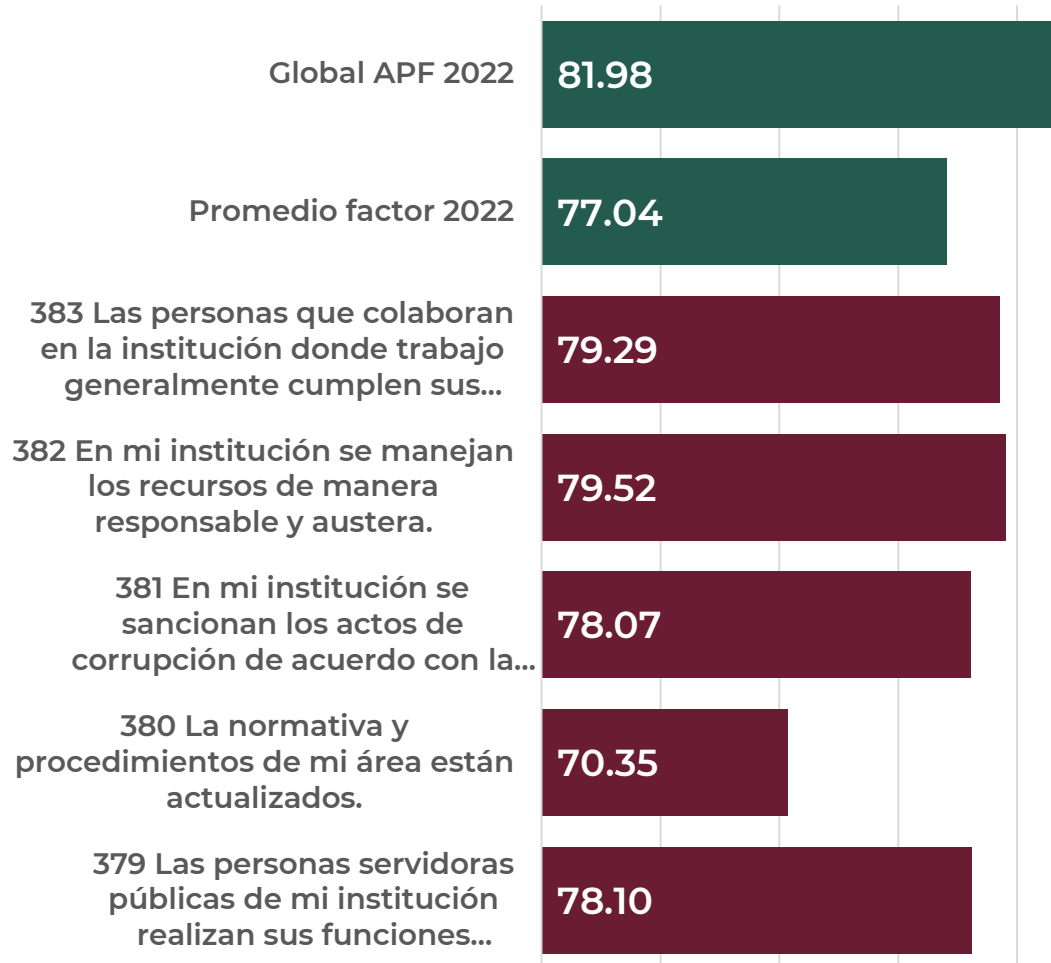
**Análisis:** en 2021, en este factor se obtuvo una calificación de 84.86, con respecto a 2022, se puede observar que se tuvo un decremento de 6.04 puntos hacia abajo, principalmente en el reactivo donde se menciona sobre la promoción de los derechos humanos.

**Interpretación:** El tema de Derechos humanos, es un tema transversal, y que todos los servidores públicos debemos conocer y aplicar, sin embargo, se ha detectado que las personas no ubican de primera mano los derechos humanos, motivo por que se deberá difundir más ampliamente, para el 2023.

## Cuadrante I: POLÍTICA DE GOBIERNO

**FACTOR: NORMATIVA Y AUSTERIDAD.-** Evalúa la percepción de las personas sobre si en su institución se lleva a cabo el cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como, el cumplimiento de las mismas con austeridad republicana.

### Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD



**Análisis:** en 2021, en este factor se obtuvo una calificación de 83.53, con respecto a 2022, se puede observar que se tuvo un decremento de 6.49 puntos hacia abajo, principalmente en el reactivo donde se menciona sobre si la normatividad y procedimientos están actualizados.

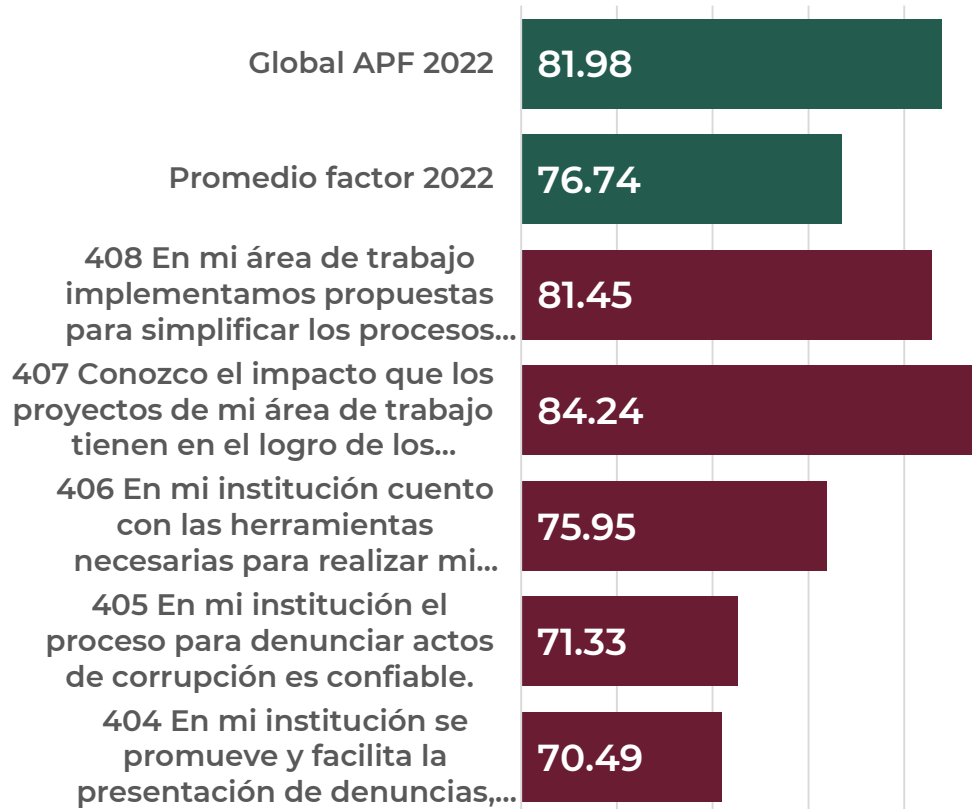
**Interpretación:** Esté reactivo se ha visto impactado por el tema de emisión de los nuevos reglamentos para la Comisión, se está en espera de la emisión de los mismos para poder establecer los mecanismos para actualizar los procedimientos y funciones del personal.



## Cuadrante 2: GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA

**FACTOR: GESTIÓN PÚBLICA.-** Evalúa la percepción de las personas en relación a los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil.

### Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA



**Análisis:** en 2021, en este factor se obtuvo una calificación de 81.98, con respecto a 2022, se puede observar que se tuvo un decremento de 5.24 puntos hacia abajo, principalmente en el reactivo donde se menciona la promoción de la presentación de denuncias sin represalias.

**Interpretación:** Se considera que se desconoce entre las personas servidoras públicas los procedimientos para prevenir las represalias, es decir los mecanismos que garantizan la seguridad de los denunciantes. Esta información se hará pública y se hará un comentario a las instancias dentro de la institución.

## Cuadrante 2: GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA

**FACTOR: TRANSPARENCIA.-** Evalúa la percepción de las personas en relación al uso racional de los recursos, transparencia y rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente.

### Factor 127 TRANSPARENCIA



**Análisis:** en 2021, en este factor se obtuvo una calificación de 82.80, con respecto a 2022, se puede observar que se tuvo un decremento de 1.65 puntos hacia abajo, aquí el reactivo no coincide con el de 2021, en 2022 el reactivo con menos calificación fue el de uso racional de los recursos.

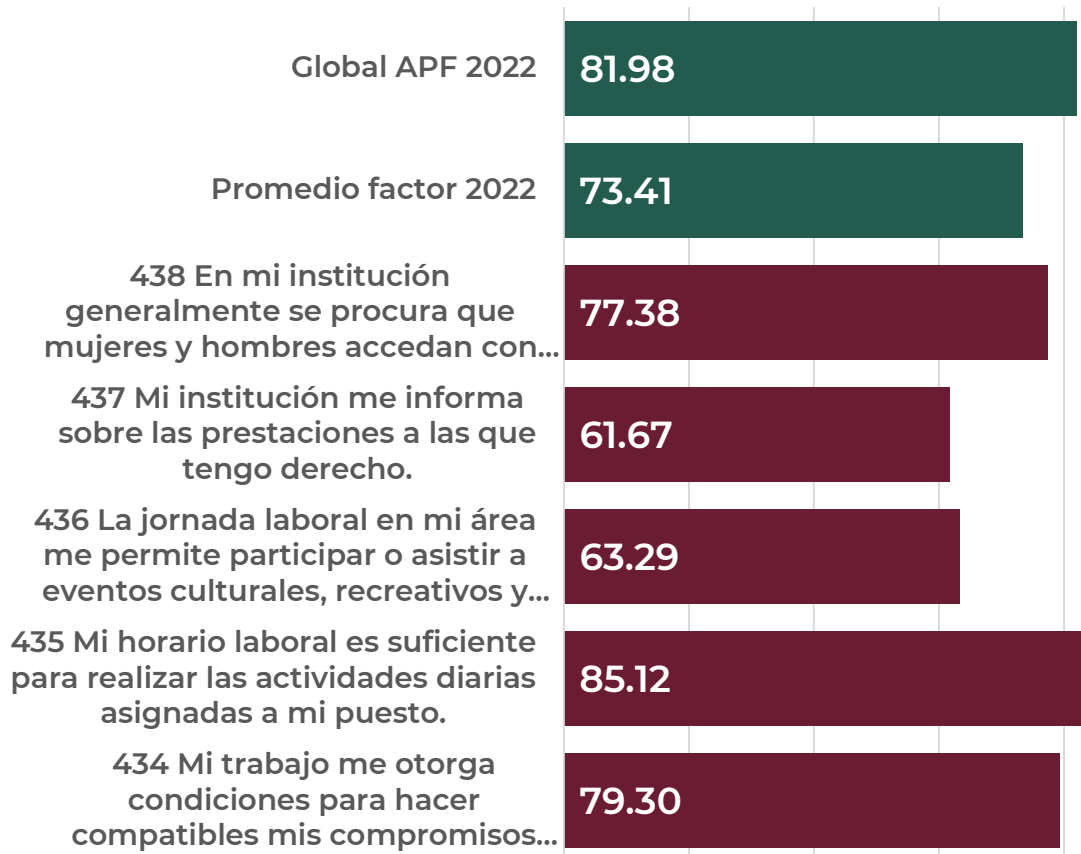
**Interpretación:** Se considera que el tema de concentración de compra de papelería, así como los lineamientos en el uso y manejo de recursos y los tiempos de respuesta han impactado en la percepción de uso de los mismos.

Adicionalmente se hace mención que la mayoría de los recursos los administra la Secretaría de Economía.

### Cuadrante 3 : FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL.

**FACTOR: BALANCE TRABAJO-FAMILIA.** Evalúa la percepción de las personas en relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.

#### Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2022



**Análisis:** en 2021, en este factor se obtuvo una calificación de 71.70, con respecto a 2022, se puede observar que se tuvo un incremento de 1.71 puntos, aquí el reactivo que tuvo una mejora fue el de la información sobre las prestaciones.

**Interpretación:** Este factor siempre va relacionado con temas de organización y trabajo en equipo, así como la mejora de procesos y asignación equilibrada de funciones. Así como de la actitud que las personas servidoras públicas asuman.

### Cuadrante 3: FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL

**FACTOR: VALORES.-** Evalúa la percepción de las personas en relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.

#### Factor 128 VALORES



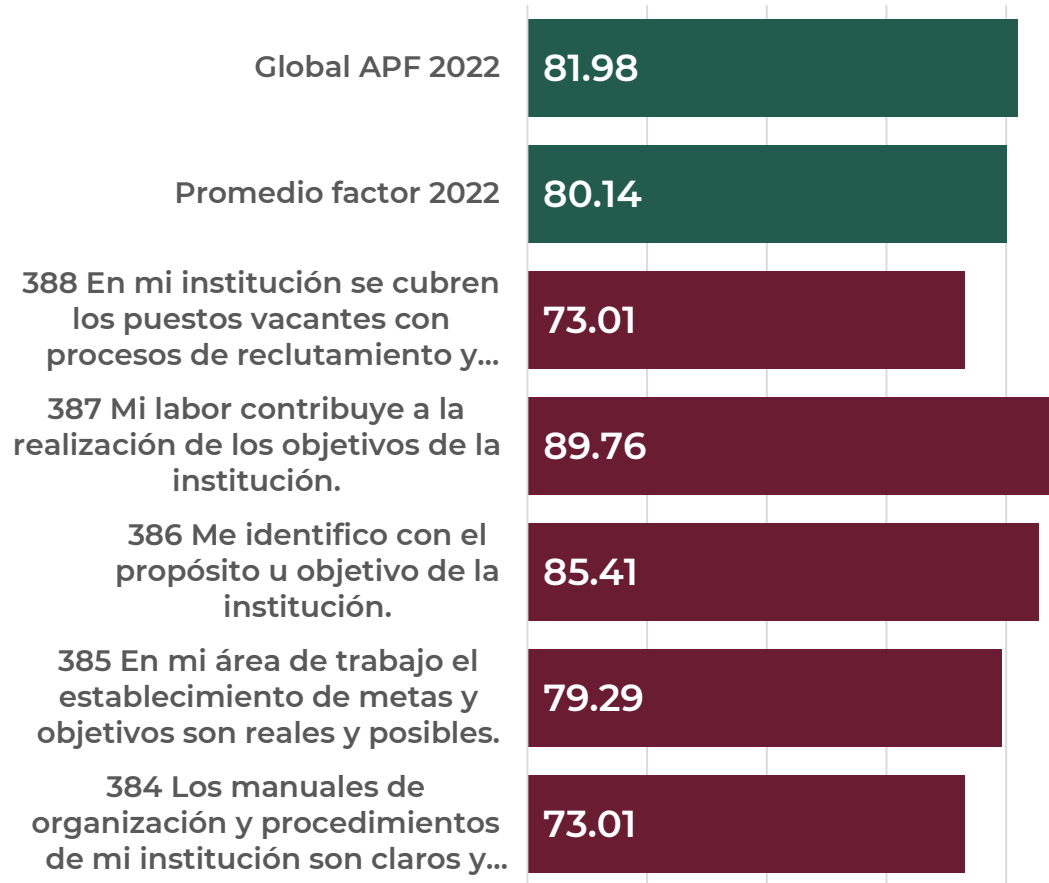
**Análisis:** en 2021, en este factor se obtuvo una calificación de 84.40, con respecto a 2022, se puede observar que se tuvo un decremento de 3.64 puntos, aquí el reactivo que tuvo una disminución no coincidió, ya que los reactivos cambiaron. En 2022 el reactivo con menor calificación fue el de trato digno, atento y cordial.

**Interpretación:** Se considera que se debe promover más el conocimiento y la implementación de los valores entre las personas servidoras públicas de todos los niveles, a efecto de tratar de modificar las conductas entre el personal, así como fomentar técnicas de trabajo en equipo el Liderazgo.

## Cuadrante 4: TAREAS Y RESPONSABILIDADES

**FACTOR: ORGANIZACIÓN.-** Evalúa la percepción de las personas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como, su impacto en el trabajo cotidiano.

### Factor 122 ORGANIZACIÓN

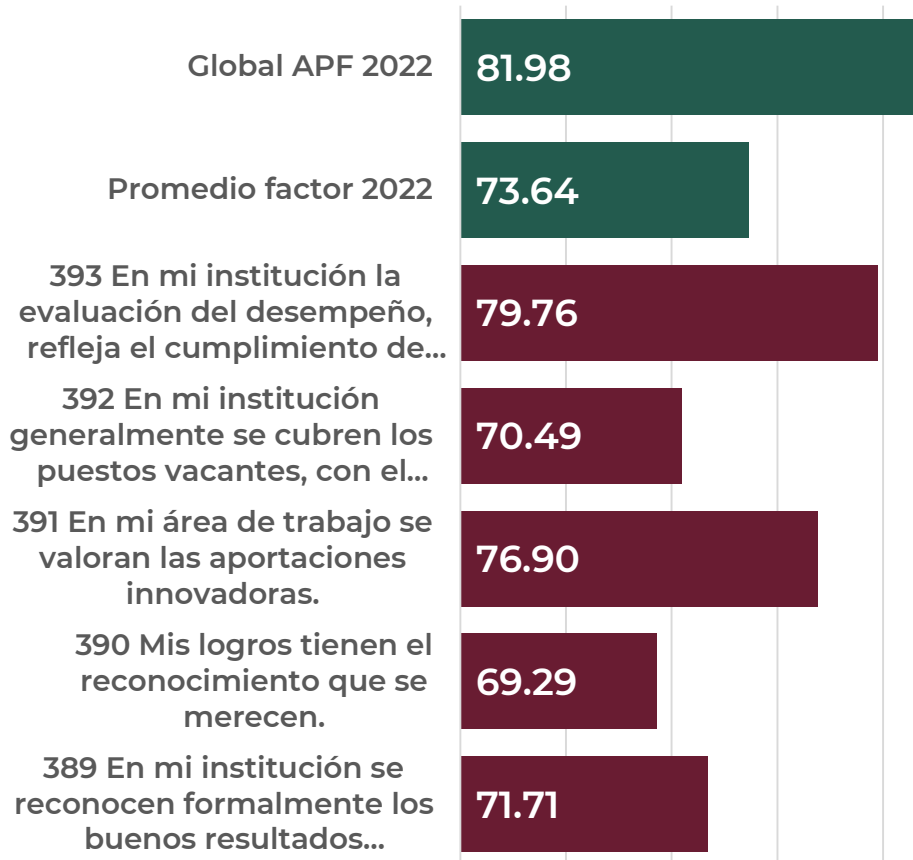


**Análisis:** en 2021, no se tiene un factor igual, sin embargo un factor equiparable es el de “Mejora de la gestión pública”, ya que también se enfoca al tema de los objetivos y metas. Se tuvo una calificación de 81.98, con respecto a 2022, se puede observar que se tuvo un decremento de 1.84 puntos, aquí los reactivos que tuvieron una disminución fueron el cubrimiento de las vacantes con procesos formales y el de los manuales de organización y procedimientos son claros y facilitan el trabajo.

**Interpretación:** en cuantos a los procedimientos se relaciona con el tema de actualización de reglamentos de la Comisión y en cuanto al tema de vacantes se deberá promover el conocimiento del sistema de servicio profesional de carrera.

**FACTOR: RECONOCIMIENTO LABORAL.-Evaluá la percepción de las personas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.**

**Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL**



**Análisis:** en 2021, en este factor se obtuvo una calificación de 73.47, con respecto a 2022, se puede observar que se tuvo un incremento de 0.17 puntos, sin embargo los reactivos que tuvieron una disminución fueron “los logros tiene el reconocimiento que se merecen” y “en mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido”.

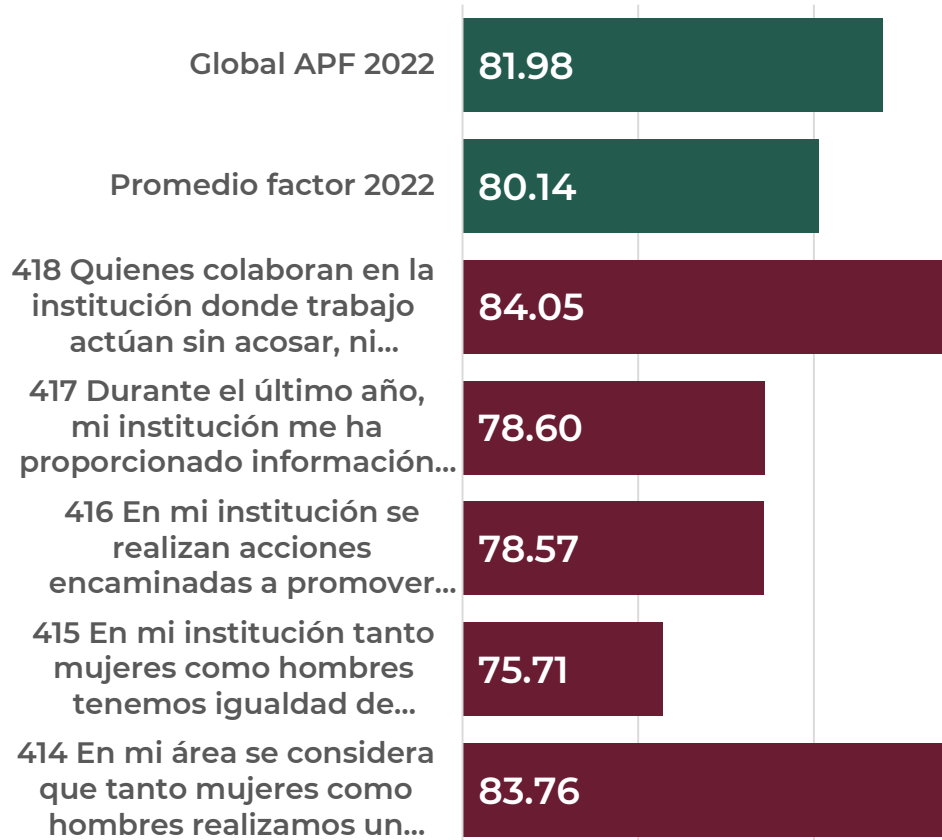
**Interpretación:** el fomentar el reconocimiento laboral, ayudara a incrementar la motivación del personal y va ligado con el liderazgo de cada Coordinación de la Comisión.

En cuanto al tema de cubrir las vacantes con el perfil requerido, se comenta que el personal de mando debe ingresar al sistema de servicio profesional de carrera y la misma plataforma de RH Net, rechaza perfiles no afines a la vacante.

## Cuadrante 5: INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

**FACTOR: IGUALDAD DE GÉNERO.-** Evalúa la percepción de las personas en relación al desempeño laboral de hombres y mujeres; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

### Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO



**Análisis:** en 2021, en este factor se obtuvo una calificación de 71.91, con respecto a 2022, se puede observar que se tuvo un incremento de 8.23 puntos, aquí los reactivos que tuvieron una mejoría fue el de “colaborar en la institución sin acoso, ni hostigamiento...” y el que sigue igual fue el reactivo de “oportunidades laborales tanto hombres como para mujeres”

**Interpretación:** Consideramos que las acciones de sensibilización como los cursos y campañas en temas de igualdad de género han funcionado y han impactado en el comportamiento y forma de pensar de las personas servidoras públicas.

## Cuadrante 5: INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

**FACTOR: INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.-Evalúa la percepción de las personas en relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo.**

### Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



**Análisis:** en 2021, en este factor se obtuvo una calificación de 73.91, con respecto a 2022, se puede observar que se tuvo un incremento de 3.04 puntos, aquí los reactivos que tuvieron una mejoría fue el de “Quienes colaboran en mi institución se conducen con honestidad, sin obtener, solicitar o aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios personales indebidos...” y el que sigue igual fue el reactivo de “En mi institución se actúa de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficios o privilegios indebidos a determinadas personas..”

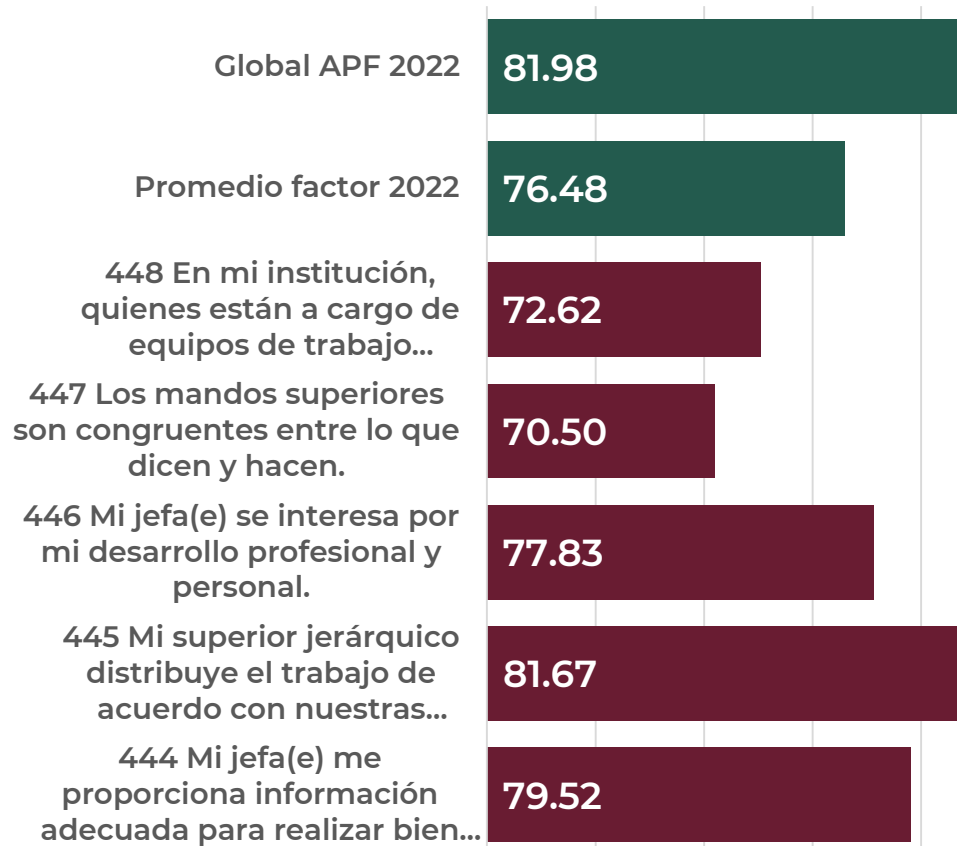
**Interpretación:** Se debe promover los valores entre los altos mandos y evitar o difundir el trato objetivo no distintivo tanto en personas del género masculino como con el género femenino.



## Cuadrante 6: RELACIONES LABORALES

**FACTOR: LIDERAZGO.**-Evalúa la percepción de las personas en relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de institución.

### Factor 120 LIDERAZGO



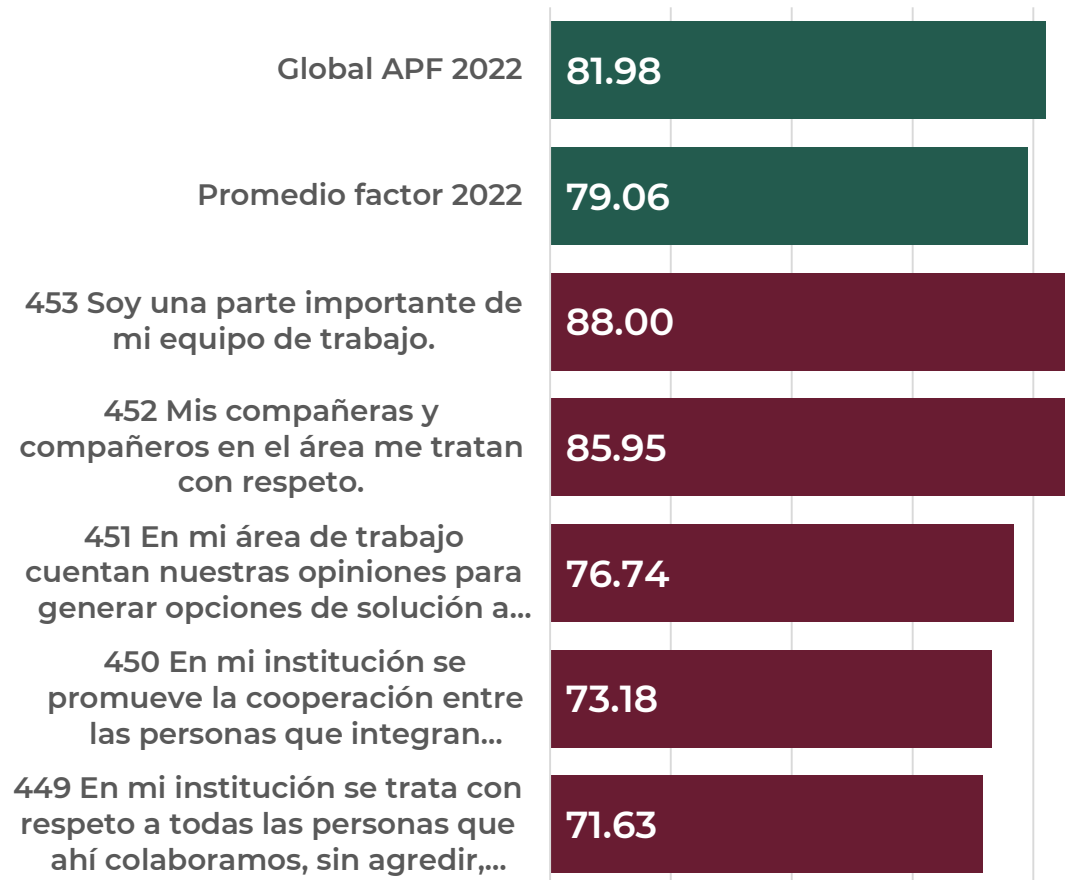
**Análisis:** en 2021, en este factor se obtuvo una calificación de 81.59, con respecto a 2022, se puede observar que se tuvo un decremento de 5.11 puntos, aquí los reactivos que tuvieron una disminución fueron el de “En mi institución, quienes están a cargo de equipos de trabajo fomentan un ambiente de trabajo basado en el respeto y el cumplimiento de las metas institucionales, y reconocen los aportes y logros de quienes colaboran con ellas.....” y el que sigue igual fue el reactivo de “Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen...”

**Interpretación:** se considera que este factor se ha visto afectado por falta de comunicación, por falta de implementación de técnicas de trabajo en equipo y de actitudes positivas y orientadas a la colaboración.

## Cuadrante 6: RELACIONES LABORALES

**FACTOR: TRABAJO EN EQUIPO.-** Evalúa la percepción de las personas en relación a los comportamientos que se poseen para colaborar y trabajar en equipo.

### Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO



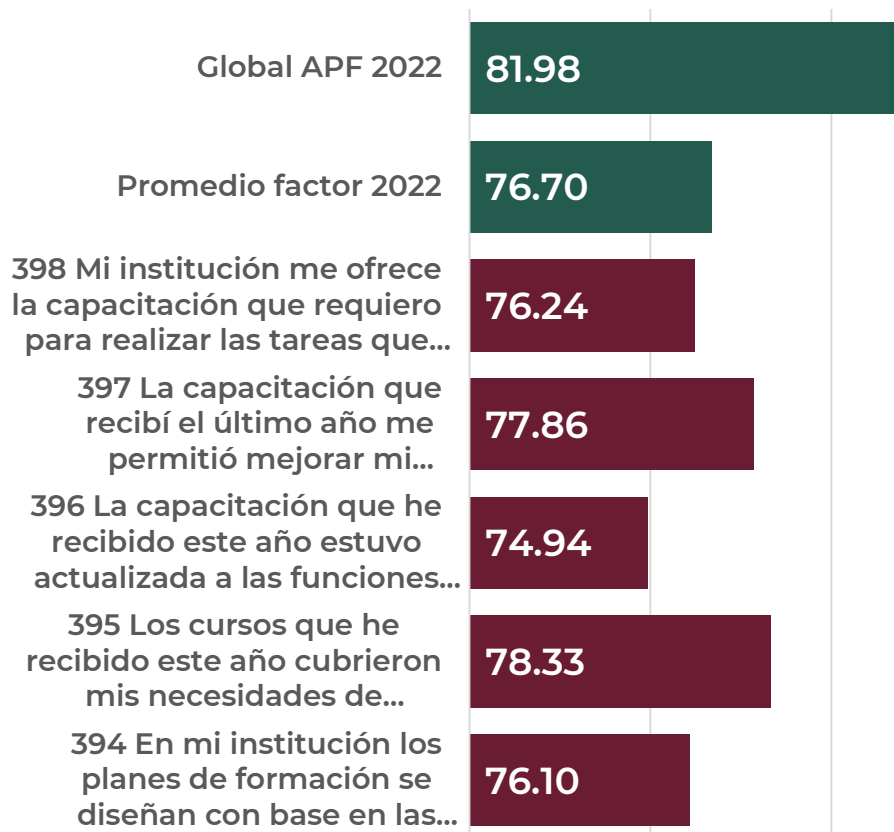
**Análisis:** en 2021, no se tiene un factor igual, sin embargo un factor equiparable es el de “Colaboración y Trabajo en equipo”, ya que también se enfoca al tema de trabajo en equipo. Se tuvo una calificación de 76.63, con respecto a 2022, se puede observar que se tuvo un incremento de 2.43 puntos, aquí el reactivo que tuvo un incremento fueron el de “ Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto”.

**Interpretación:** se considera que este factor se ha visto afectado por falta de comunicación, por falta de actitudes positivas y orientadas a la colaboración e integración de los integrantes de los equipos de trabajo.

## Cuadrante 7: PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO

**FACTOR: CAPACITACIÓN.** - Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.

### Factor 112 CAPACITACIÓN



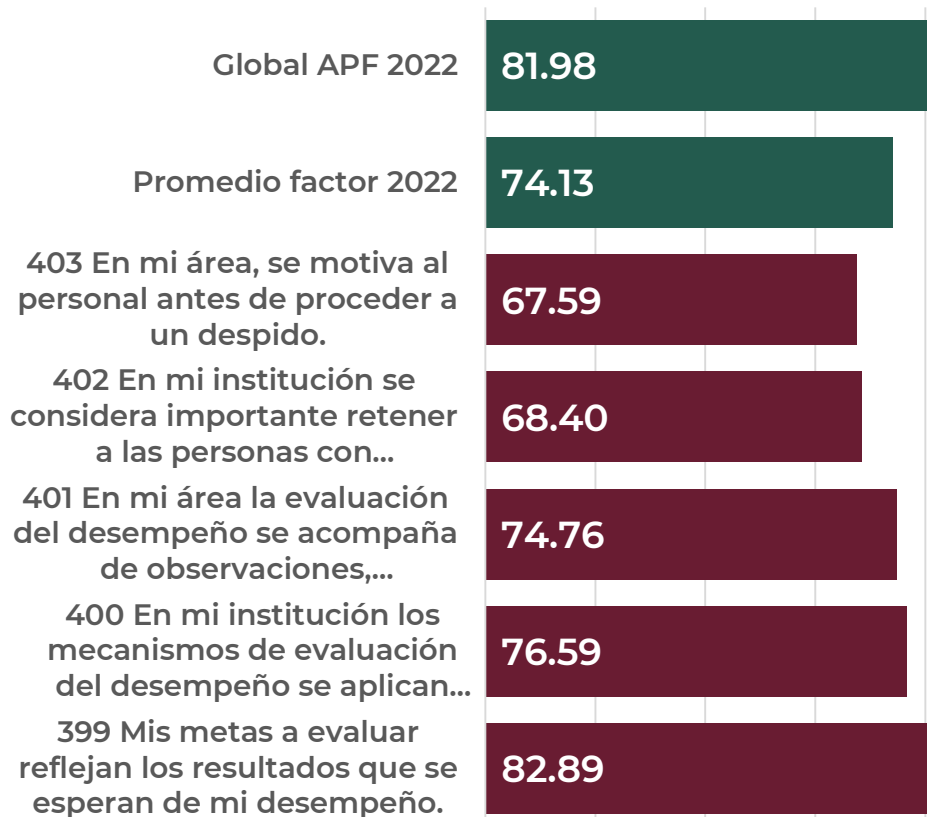
**Análisis:** en 2021, no se tiene un factor igual, o equiparable, solo se tiene un reactivo denominado “ La capacitación que recibo en mi institución me permite fortalecer las competencias para desempeñar mejor mis funciones”, en donde se obtuvo una calificación de 77.60 y en 2022 en un reactivo similar “La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto” se obtuvo un decremento de 2.66

**Interpretación:** desde el 2015 se emite una detección de necesidades de capacitación a todo el personal, y se hace hincapié en que deben mencionar las funciones y las necesidades de capacitación, sin embargo se ha observado que el formato solo se llena por llenar y en algunos casos ni se entrega, adicionalmente los perfiles están desactualizados en cuanto a funciones, por lo que es difícil emitir o programar acciones de capacitación alineadas a las funciones de todo el personal, lo que se hace es emitir acciones de forma general.

## Cuadrante 7: PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO

**FACTOR: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**-Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño; así como, la importancia para mejorar y permanecer en el empleo.

### Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



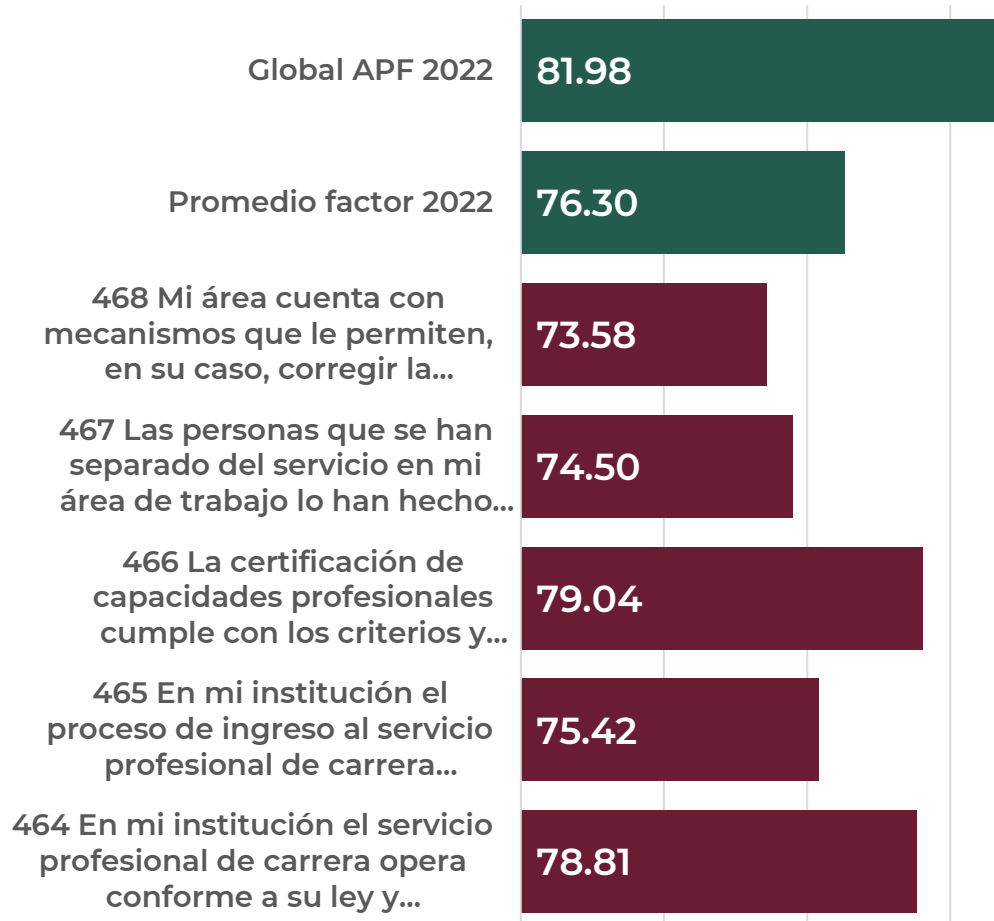
**Análisis:** en 2021, no se tiene un factor igual, o equiparable, solo se tiene un reactivo denominado “ En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora”, en donde se obtuvo una calificación de 77.20 y en 2022 en un reactivo igual, donde se obtuvo un decremento de 2.66, otro reactivo donde se obtuvo una calificación baja fue el de En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.

**Interpretación:** El proceso de evaluación del desempeño es o debe ser acompañada de una sesión denominada dialogo de desarrollo en la cual se debe emitir observaciones y detectar oportunidades de mejora, se percibe que la mayoría del personal omite esta parte para no generar conflictos internos en su área de trabajo. En cuanto al tema de motivación se deberá trabajar para reforzar este punto en las Coordinaciones de la Comisión.

## Cuadrante 7: PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO

**FACTOR: SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.-** Evalúa la percepción de las personas de carrera sobre el cumplimiento de los subprocesos del SPC en su institución.

### Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA



**Análisis:** en 2021, en este factor se obtuvo una calificación de 77.14, con respecto a 2022, se puede observar que se tuvo un incremento de 0.84 puntos, aquí los reactivos que tuvieron una disminución fueron el de “En mi institución el proceso de ingreso al servicio profesional de carrera asegura la participación en igualdad de oportunidades.....” y el que sigue igual fue el reactivo de “Mi área cuenta con mecanismos que le permiten, en su caso, corregir la operación del sistema del servicio profesional de carrera....”

**Interpretación:** Se percibe que la mayoría de las personas de la Comisión desconocen a que se refiere el servicio profesional de carrera y cómo opera dentro de la institución, por lo que se trabajará en reforzar la difusión de los subsistemas del mismo.

## Cuadrante 8: SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**FACTOR: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS.** Evalúa la percepción de las personas en relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.

### Factor III CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022



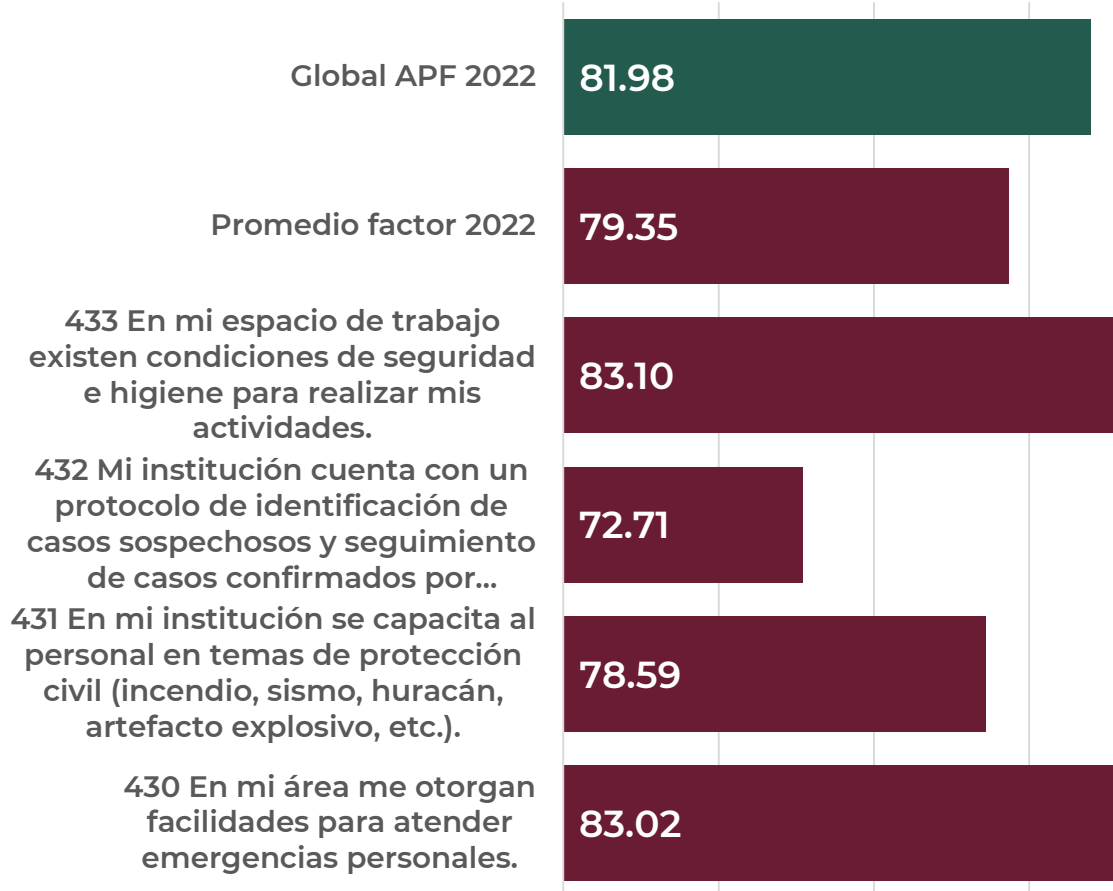
**Análisis:** en 2021, en este factor se obtuvo una calificación de 81.88, con respecto a 2022, se puede observar que se tuvo un decremento de 0.76 puntos, aquí los reactivos que tuvieron una disminución fueron el de “Mi permanencia en el trabajo es segura...”

**Interpretación:** Las condiciones de sentirse inseguro en cuanto a la permanencia, puede deberse a factores diversos como falta de comunicación entre colaboradores y superiores, puede deberse a cambios de rotación de personal y a falta de reconocimiento y cuidado del capital humano.

## Cuadrante 8: SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**FACTOR: EMERGENCIAS.** - Evalúa la percepción de las personas en relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.

### Factor 114 EMERGENCIAS



**Análisis:** en 2021, en este factor se obtuvo una calificación de 81.88, con respecto a 2022, se puede observar que se tuvo un decremento de 0.76 puntos, aquí los reactivos que tuvieron una disminución fueron el de “Mi permanencia en el trabajo es segura...”

## Cuadrante 9: SERVICIO A LA SOCIEDAD

**FACTOR: ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA.-** Evalúa la percepción de las personas en relación a la simplificación de los trámites y cultura de servicio orientada a resultados, con la finalidad de realizar acciones de mejora a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.

### Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA



**Análisis:** en 2021, se tiene un factor equiparable, denominado “ Calidad y Orientación a la ciudadanía”, en donde se obtuvo una calificación de 82.90 y en 2022 en un reactivo igual, donde se obtuvo un decremento de 3.85. El reactivo donde se obtuvo una calificación baja fue el de “Quienes colaboran en mi institución tienen vocación de servicio y trabajan con profesionalismo, en favor del interés de la sociedad”.

**Interpretación:** se promoverá entre el personal la atención con calidad, objetividad y profesionalismo.



## Cuadrante 9: SERVICIO A LA SOCIEDAD

**FACTOR: IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN.-** Evalúa la percepción de las personas en relación a la identificación de las contribuciones sociales de trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente de laboral adecuado y su relación con el orgullo de pertenecer a la institución.

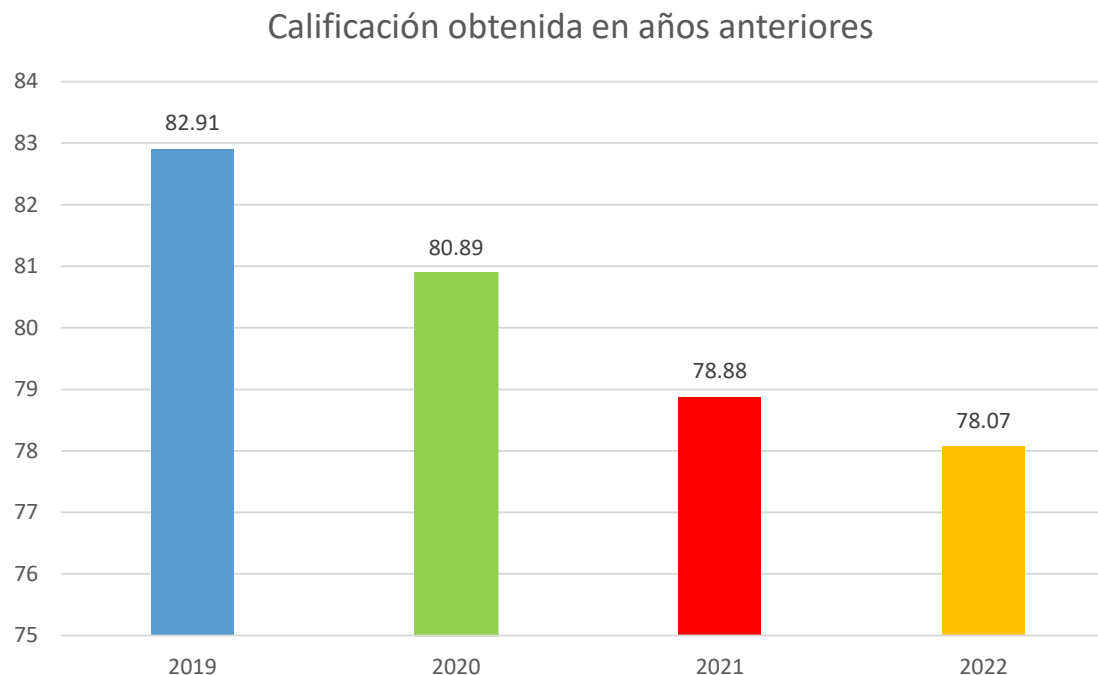
### Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN



**Análisis:** en 2021, en este factor se obtuvo una calificación de 84.40, con respecto a 2022, se puede observar que se tuvo un decremento de 2.63 puntos, aquí el reactivo que tuvo una disminución fue el de “Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional...”

**Interpretación:** Las prácticas de clima y cultura organizacional, se han visto interrumpidas, principalmente por falta de participación de las personas servidoras públicas, así como por falta de motivación para participar de los superiores jerárquicos, ya que las ven como pérdida de tiempo.

## 4.2.-COMPARACIÓN DE RESULTADOS CON EL AÑO ANTERIOR



**Análisis:** El mejor año en cuanto al Clima y Cultura Organizacional, fue en el 2019 y 2020, en los años que se laboro en la situación de la pandemia. En 2021 se laboro de formal lo más posible normal con nuevas autoridades y en el 2022, laboramos normal.

**Interpretación:** se considera que el cambio de las autoridades y la adaptabilidad en los procesos y formas de trabajo han impactado en la percepción en la mayoría de los factores

## 5.-IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Derivado del análisis de los resultados, descripción de las fortalezas y áreas de oportunidad identificadas.



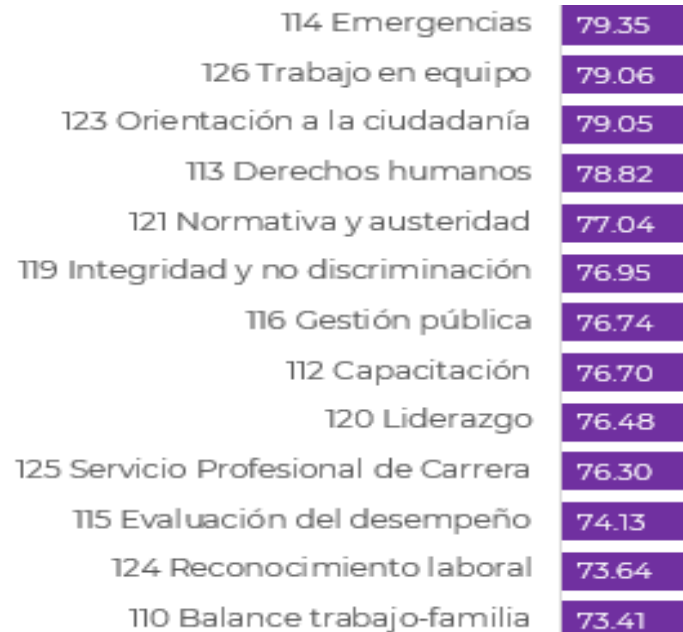
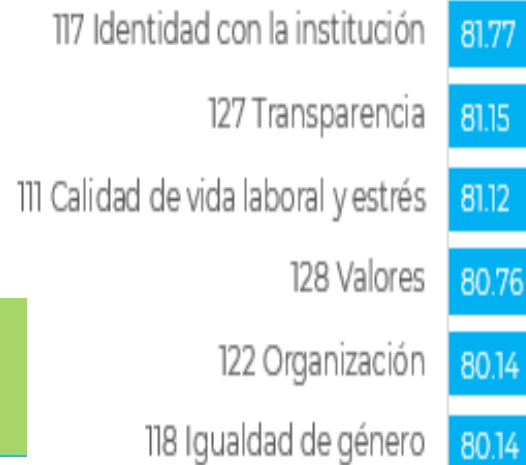
## 5.-IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

<b>Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022</b>			
<b>Comisión Nacional de Mejora Regulatoria</b>			
<b>Sistemas</b>	<b>Organizacional y estratégico</b>	<b>Estructura y procedimientos</b>	<b>Personas</b>
<b>Técnico</b>	<b>C1 Política de gobierno</b>	<b>C4 Tareas y responsabilidades</b>	<b>C7 Profesionalización y desarrollo</b>
	<b>77.93</b>	<b>76.91</b>	<b>75.72</b>
<b>Político</b>	<b>C2 Gestión pública y transparencia</b>	<b>C5 Integridad e igualdad de género</b>	<b>C8 Seguridad en el trabajo</b>
	<b>78.95</b>	<b>78.55</b>	<b>80.40</b>
<b>Cultural</b>	<b>C3 Filosofía organizacional</b>	<b>C6 Relaciones laborales</b>	<b>C9 Servicio a la sociedad</b>
	<b>77.07</b>	<b>77.79</b>	<b>80.40</b>

## 5.-IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

### Fortalezas

Son aquellos aspectos la organización positivos, que en cierta medida permiten superar obstáculos, evitar problemas o sobreponerse a situaciones adversas



### Áreas de Oportunidad

Conjunto de aspectos de la organización que funciona de manera inefectiva y que hay que trabajar para mejorarlos.

## **6.-DEFINICIÓN DE OBJETIVOS. ESTRATÉGICOS, ESPECÍFICOS MENSURABLES Y ALCANZABLES.**



## 6.-Definición de objetivos estratégicos, específicos medibles y alcanzables.



**ECONOMÍA**  
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



**CONAMER**  
COMISIÓN NACIONAL  
DE MEJORA REGULATORIA

Difusión.

Objetivo N. 1.-Difundir los resultados de la “Encuesta de clima y cultura organizacional”, realizada durante el 2022, para conocimiento del personal de la CONAMER.

Emergencias.

Objetivo N. 2.-Difundir el protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19, para conocimiento de las personas servidoras públicas

Trabajo en equipo.

Objetivo N. 3 Realizar una campaña para fomentar la cooperación entre las personas que integran los equipos de trabajo, con valores y rechazando actitudes de agresiones, insultos, humillaciones, intimidaciones o conductas similares.

Orientación a la ciudadanía.

Objetivo N. 4.-Implementar una campaña para fomentar la prestación de servicios y atención a las personas servidoras públicas con profesionalismo y fomentar la vocación de servicio.

## 6.-Definición de objetivos estratégicos específicos medibles y alcanzables.



Derechos humanos.

Objetivo N. 5.-Incrementar el conocimiento y respeto de los derechos humanos, mediante una campaña institucional donde participen las personas servidoras públicas de las áreas de la CONAMER, para fomentar su promoción y aplicación dentro de las funciones.

Normatividad y austeridad.

Objetivo N. 6.-Implementar 1 campaña de identificación de los objetivos institucionales y normatividad aplicable por parte del personal de las diferentes Coordinaciones de la CONAMER, para la que el personal pueda identificarlos, relacionarlos y dar seguimiento a su cumplimiento desde la realización de sus funciones.

Integridad y no discriminación.

Objetivo N.7.-Emitir una acción que modifique la percepción de las personas servidoras públicas sobre la promoción, respeto, protección de la dignidad, sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones en el otorgamiento de los servicios.

Gestión pública.

Objetivo N.8.-Implementar una acción que incremente el conocimiento de las personas servidoras públicas en temas de la presentación de denuncias, en específico en actos de corrupción, para promover la denuncia y conocimiento de los procedimientos.



## 6.-Definición de objetivos estratégicos, específicos medibles y alcanzables.



Capacitación.

Objetivo N.9.- Difundir opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional del personal, para motivar a las personas servidoras públicas a tomar temas de capacitación que impacten en sus funciones.

Liderazgo General.

Objetivo N. 10.-Implementar una acción que promueva a la CONAMER, dentro de la administración Pública Federal, para consolidarla como una institución líder en el tema de la Mejora Regulatoria

Liderazgo.

Objetivo N. 11.-Implementar una acción que incremente el ambiente laboral bajo los valores de respeto, orientado al logro de las metas, al reconocimiento de las aportaciones y logros de los colaboradores, para mejorar la percepción de las actitudes y comportamientos del personal de mando.

Servicio Profesional de Carrera.

Objetivo N. 12.-Incrementar la difusión del sistema del servicio profesional de carrera en lo particular con los subsistemas de ingreso y separación, para evitar sesgo en la percepción de las personas servidoras públicas

## 6.-Definición de objetivos estratégicos, específicos medibles y alcanzables.

Evaluación del desempeño.

Objetivo N.13.-Implementar 1 acción que incremente la motivación entre el personal, para generar la retención del personal, principalmente con experiencia, durante el 2023.

Reconocimiento laboral.

Objetivo N. 14.-Incrementar el reconocimiento laboral de las personas servidoras públicas dentro de las Coordinaciones de la CONAMER, para cambiar la percepción de las personas servidoras públicas, sobre lo valioso que es su esfuerzo, durante el 2023.

Balance trabajo-familia.

Objetivo N. 15.-Disminuir el nivel de desconocimiento que las personas servidoras públicas tienen sobre las prestaciones laborales a las cuales tienen derecho, para tener personal informado y con conocimiento durante el 2023.

## 7.-Definición de prácticas de transformación.

Las prácticas de Transformación de clima y cultura Organizacional (PTCCO) representan el conjunto de acciones que nos permitirán mejorar la percepción de las personas servidoras públicas.

Estas prácticas deben ser acciones con miras a la construcción de espacios laborales igualitarios y libres de todo tipo de violencia que permitan el desarrollo profesional y personal.



### **Práctica de Transformación N.1**

Promover los resultados de la Encuesta de clima y cultura organizacional (ECCO), para conocimiento de los altos mandos y de las personas servidoras públicas.

Modalidad o medio de aplicación: Infografía y Correo masivo



### **Práctica de Transformación N.2**

Promover el protocolo por COVID-19, así como la importancia del cuidado de la salud emocional en situaciones de emergencia para prevenir el impacto negativo y daños a la misma.

Modalidad o medio de aplicación: Infografía y Correo masivo



### **Práctica de Transformación N.3**

Solicitar a las personas servidoras públicas que designen a “un gran colega”, difundiendo su nombre y los motivos por los cuales adquiere dicho reconocimiento en el tema de trabajo en equipo.

Modalidad o medio de aplicación: Video – cápsula, Infografía Historieta, mural-virtual o un Correo masivo



### **Práctica de Transformación N.4**

Establecer un buzón virtual dentro de la CONAMER, para que cuando ocurra una falla o interrupción de un servicio prestado o una mala atención de forma interna, se explique y se den a conocer las causas que lo originaron, así como la acción de mejoramiento que se llevarán a cabo.

Modalidad o medio de aplicación: Infografía y Correo masivo



### Práctica de Transformación N.5

Invitar a las personas servidoras públicas a que escriban o dibujen sobre el derecho humano más importante que viven cotidianamente. Puede llevarse a cabo un concurso o socializar los trabajos que se reciban por diversos medios.

Modalidad o medio de aplicación: Mural-virtual y Correo masivo

Política de  
gobierno



### Práctica de Transformación N.6

Realizar una actividad a distancia en la que las personas servidoras públicas localicen el objetivo y funciones y reflexionen sobre el cumplimiento de las mismas intercambiando y socializando la información.

1.-Compartir con el personal los objetivos del puesto mediante el uso de alguna herramienta interactiva.

Modalidad o medio de aplicación. Infografía y Correo masivo.

2.-Realizar la relación objetivos institucionales con las funciones

Modalidad o medio de aplicación. Herramientas o aplicaciones tecnológicas que permitan el desarrollo de ejercicios, autoevaluaciones, juegos didácticos o aulas virtuales (Google Forms, Kahoot, Quizizz, Plickers o cualquier servicio web de educación social y gamificada gratuita).

C1.  
Política de  
gobierno



### **Práctica de Transformación N.7**

Elaborar juegos didácticos o desarrollar dinámicas de integración para difundir los principios, valores y reglas de integridad de las personas servidoras públicas.

Modalidad o medio de aplicación: Juegos didácticos, Dinámicas de integración Herramientas o aplicaciones tecnológicas que permitan el desarrollo de ejercicios, autoevaluaciones, juegos didácticos o aulas virtuales (Google Forms, Kahoot, Quizizz, Plickers o cualquier servicio web de educación social y gamificada gratuita).



### **Práctica de Transformación N.8**

Compartir con el personal el proceso para presentar denuncias y las medidas de protección que le corresponda implementar a la institución, atendiendo a los lineamientos y normativa vigente.

Modalidad o medio de aplicación: Infografía; Correo masivo; Herramientas o aplicaciones tecnológicas que permitan el desarrollo de ejercicios, autoevaluaciones, juegos didácticos o aulas virtuales (Google Forms, Kahoot, Quizizz, Plickers o cualquier servicio web de educación social y gamificada gratuita).



### **Práctica de Transformación N.9**

Fomentar y difundir opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional del personal (diplomados, especialidades, licenciaturas, y/o posgrados, o concluir algún grado escolar trunco) con la finalidad de incrementar la productividad laboral y su profesionalización.

Modalidad: correo electrónico y plataforma oficial.



## Práctica de Transformación N.10

Promover a la institución en eventos como ferias dando a conocer las atribuciones y la relevancia e impacto de la misma.

Modalidad: correo electrónico y plataforma oficial.



## Práctica de Transformación N.11

1.-Colocar las frases favoritas del superior jerárquico del área en lugares visibles, frases que han ayudado a motivar al equipo de trabajo, relacionadas con valores como el respeto, reconocimiento de las aportaciones y logros de los colaboradores.

Modalidad: Buzón electrónico, correo electrónico y plataforma oficial.



## Práctica de Transformación N.12

1.-Difundir las vacantes que se generen, así como los procedimientos para acceder a ellas.

Modalidad o medio de aplicación: Correo masivo

2.-Difundir los procedimientos de licencias y de separación.

Modalidad o medio de aplicación: Correo masivo.

3.-Difundir puntos del SPC relevantes.

Modalidad o medio de aplicación: Correo masivo.



## Práctica de Transformación N.13

1.-Otorgar reconocimientos a las unidades administrativas que apliquen la motivación y paridad de género.

Modalidad o medio de aplicación: Correo masivo, plataforma virtual, Mural electrónico.



### **Práctica de Transformación N.14**

1. Crear y difundir el uso de un buzón virtual para recibir felicitaciones por el trabajo realizado.



Modalidad o medio de aplicación: Correo electrónico y plataforma oficial

### **Práctica de Transformación N.15**

Realizar varias infografías con temáticas que aborden las prestaciones laborales; el balance entre trabajo y familia, los impactos de la incorporación de la mujer al mercado laboral, la corresponsabilidad parental en la crianza de las hijas e hijos y en las labores domésticas, entre otros.



Modalidad o medio de aplicación; Infografías, Correos masivos



## 8.-Programación de las prácticas de transformación



## Programación de las prácticas de transformación

Factor	N. Práctica	Fecha de inicio. A partir del	Fecha de término. Hasta el
Difusión de los resultados de la ECCO (obligatoria)	1	30 de abril de 2023	31 de diciembre de 2023
Emergencias	2	02 de mayo de 2023	31 de diciembre de 2023
Trabajo en equipo	3	02 de mayo de 2023	31 de diciembre de 2023
Orientación a la ciudadanía	4	02 de mayo de 2023	31 de diciembre de 2023
Derechos humanos	5	02 de mayo de 2023	31 de diciembre de 2023
Normativa y austeridad	6	02 de mayo de 2023	31 de diciembre de 2023
Integridad y no discriminación	7	02 de mayo de 2023	31 de diciembre de 2023
Gestión pública	8	02 de mayo de 2023	31 de diciembre de 2023
Capacitación	9	02 de mayo de 2023	31 de diciembre de 2023
Liderazgo transformacional (obligatoria)	10	02 de mayo de 2023	31 de diciembre de 2023
Liderazgo	11	02 de mayo de 2023	31 de diciembre de 2023
Servicio Profesional de Carrera	12	02 de mayo de 2023	31 de diciembre de 2023
Evaluación del desempeño	13	02 de mayo de 2023	31 de diciembre de 2023
Reconocimiento laboral	14	02 de mayo de 2023	31 de diciembre de 2023
Balance Trabajo-Familia	15	02 de mayo de 2023	31 de diciembre de 2023

## **9.-EFECTIVIDAD DEL PTCCO. MEJORÓ SU ÍNDICE GLOBAL AL AÑO ANTERIOR.**

Por cuadrante considerar el que obtuvo el resultado más bajo.



## 9.-EFECTIVIDAD DEL PTCCO. MEJORÓ SU ÍNDICE GLOBAL AL AÑO ANTERIOR.

La CONAMER, en su calificación global de 2021, tuvo 78.88 puntos con respecto a 2022, que fue de 78.07, se observó una disminución de 0.81, casi un 80% por ciento en la percepción.

De los 9 cuadrantes, en 7 se vio una disminución de entre 7 a 2 puntos. Entre los cuadrantes que se afectaron fueron los de “Profesionalización y Desarrollo” (75.72); “Tareas y Responsabilidades”, (76.91); “Filosofía Organizacional” (77.07) y “Política y Gobierno” (77.93); sin embargo consideramos que el principal Cuadrante a atender es el relacionado con este último en específico el relacionado con el factor de Reconocimiento Laboral, ya que este puede incidir en otros factores como el de “Calidad de Vida en el trabajo y Estrés” y en el de “Identidad con mi institución” pudiente impactar o permear a varios cuadrantes. Por lo que la Comisión se compromete a elevar su percepción en el cuadrante de “Tareas y Responsabilidades”, para 2023.



## **10.-DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO Y DE LAS PTCCO AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN**

Difundir entre el personal los resultados y las  
PTCCO instit



## 10.-DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO Y DE LAS PTCCO AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN

La difusión de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de 2022 al igual que las prácticas de transformación de clima y cultura para 2023, se hará mediante el correo electrónico de la Comisión, el cuál tendrá un hipervínculo a la presentación que se posteara en el sitio web oficial .

