



Asunto: Resultados ECCO 2023 y PTCCO´s 2024

Ciudad de México a 19 de marzo de 2024.

ARQ. SILVIA ÁNGELICA REZA CISNEROS
DIRECTORA GENERAL DE DESARROLLO HUMANO
Y SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DE LA APF.
SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA
PRESENTE



Por este medio, se envían los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2023, por la CONAMER con el análisis solicitado.

De igual forma, se anexan las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO´s) que se implementarán en el 2024, y las cuáles fueron ya registradas en el sistema RH Net.

Se anexa al presente la hoja denominada "Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional", para las gestiones pertinentes.

Lo anterior se realiza para dar cumplimiento al artículo 172 de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera.

Sin más por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

Recibi 21/03/2024

ING. EMILIO DE LEO BLANCO.
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN.

Recibi copia con anexos 21/03/24

C.c.p. Dr. Alberto Montoya Martín del Campo. -Comisionado Nacional de la Comisión de Mejora Regulatoria. -Para su conocimiento.
C.P. Carolina Neri Hernández. -Subdirectora de Recursos Humanos. -Mismo fin.

RENOAFIR





Remo
Una Siglas
Una Teoría
Códigos de Remo - IR

ID-Economía
B001
B00 - Comisión Nacional de Mejora Regulatoria
10 - R00

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF FCCO

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (FCCO)

Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Periodicidad	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1 - Difundir los resultados de la Encuesta de clima y cultura organizacional, realizada durante el 2023, para dar conocimiento al personal de la CONAMER.	1- Estratégica	Promover los resultados de la Encuesta de clima y cultura organizacional (ECCO) para conocimiento de los altos mandos y de las personas servidoras públicas.	1- Todo el personal	19/03/2024	01/01/2024	13/09/2024	Anual	17 - Impacto de la encuesta en mi institución			Alto
2	2 - Incrementar la percepción positiva de las personas servidoras públicas en temas del cuidado y manejo de ingresos monetarios, para que las personas generen una cultura de ahorro, que les permitan tener una seguridad financiera.	1- Estratégica	Promover temas del cuidado y manejo de ingresos monetarios, para que las personas generen una cultura de ahorro, que les permitan tener una seguridad financiera, mediante pláticas dentro de la institución.	1- Todo el personal	19/03/2024	01/01/2024	13/09/2024	Anual	9 - Balance trabajo - familia	8 - Calidad de vida laboral	10 - Estrés laboral	Alto
3	3 - Fomentar una cultura de seguridad y protección civil para que las personas conozcan y apliquen las medidas de seguridad dentro de las instalaciones, lo que les permitirá sentirse seguros.	1- Estratégica	Promover la cultura de seguridad y protección civil para que las personas conozcan y apliquen las medidas de seguridad dentro de las instalaciones, mediante infografías.	1- Todo el personal	19/03/2024	01/01/2024	13/09/2024	Anual	19 - Estrés laboral			Alto
4	4 - Incrementar el nivel de conocimiento sobre las prestaciones laborales a las cuales tienen derecho para tener personal informado y con conocimiento de prestaciones laborales durante su estancia en la institución.	1- Estratégica	Promover las prestaciones laborales a las cuales tienen derecho el personal de la Comisión.	1- Todo el personal	19/03/2024	01/01/2024	13/09/2024	Trimestral	9 - Balance trabajo - familia	8 - Calidad de vida laboral	10 - Estrés laboral	Alto
5	5 - 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	1- Estratégica	Crear y difundir el uso de un buzón físico para que los servidores públicos envíen sus boletas de reconocimiento a otros servidores públicos por el trabajo realizado, por la ejecución de actividades que consideren valiosas, aportaciones que haya reducido tiempos o por la atención brindada. Se pasará con un buzón, para recabar las boletas, dos días en la mañana y tres días en la tarde.	1- Todo el personal	19/03/2024	01/01/2024	13/09/2024	Trimestral	1 - Reconocimiento laboral			Alto
6	6 - Fortalecer el desarrollo de las acciones internas de capacitación para impulsar el desarrollo profesional del personal, para motivar a las personas servidoras públicas a tomar temas de capacitación que impacten en sus funciones.	2- Operativa	Generar un checklist para verificar que los cursos internos se apeguen a ciertos criterios y empleen ciertas dinámicas para mejorar y fortalecer los temas que impartan y de esta manera asegurar que los cursos serán llamativos y relevantes para las personas servidoras que participen en ellos.	10- Mandos Superiores y Operativos	19/03/2024	01/01/2024	13/09/2024	Anual	2 - Capacitación especializada y desarrollo			Bajo
7	7 - Desarrollar el liderazgo del personal de mando para mejorar la percepción de las actitudes y comportamientos por parte del personal de mando medio.	2- Operativa	Diseñar una campaña para fortalecer las habilidades que debe poseer toda persona servidora pública que tenga personal de mando a su cargo.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	19/03/2024	01/01/2024	13/09/2024	Trimestral	11 - Liderazgo y participación			Bajo

Firma:

Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Ing. Emilio De la Cruz Blanco

Fecha: 19 de Marzo de 2024

COMISIÓN NACIONAL DE MEJORA REGULATORIA (CONAMER)

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLÍMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023
Y
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN Y CLIMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL
(PTCCO) 2024



Contenido

Introducción	Pág. 3
Marco Normativo	Pág. 5
1.-Análisis cuantitativo	Pág. 6
Resultados estadísticos de datos sociodemográficos	
2.-Análisis cualitativo	Pág. 19
Comentarios y sugerencias	
3.-Análisis comparativo	Pág. 19
Comparación de resultados a nivel APF, a nivel interinstitucional y, en su caso, entre áreas	
4.-Análisis comparativo	Pág. 27
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. 51
6.-Definición de objetivos estratégicos, específicos mensurables y alcanzables.	Pág. 54
7.-Definición de prácticas de transformación	Pág. 59
8.-Programación de las prácticas de transformación	Pág. 65
9.-Efectividad del PTCCO. Mejoró su índice Global al año anterior.	Pág. 67
10.-Difusión de los resultados de la ECCO y de las PTCCO al personal de la institución	Pág. 69



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 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, garantizar la austeridad, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.

Introducción

En 2023, la ECCO fue coordinada por personal de la Secretaría de la Función Pública y aplicada en la Comisión durante el periodo del 11 al 22 de septiembre.

La SFP, mencionó que a nivel de APF, se obtuvo un 90% de participación de las instituciones y una calificación global del 80.90 (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 posibles causas en algunos factores, 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 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:

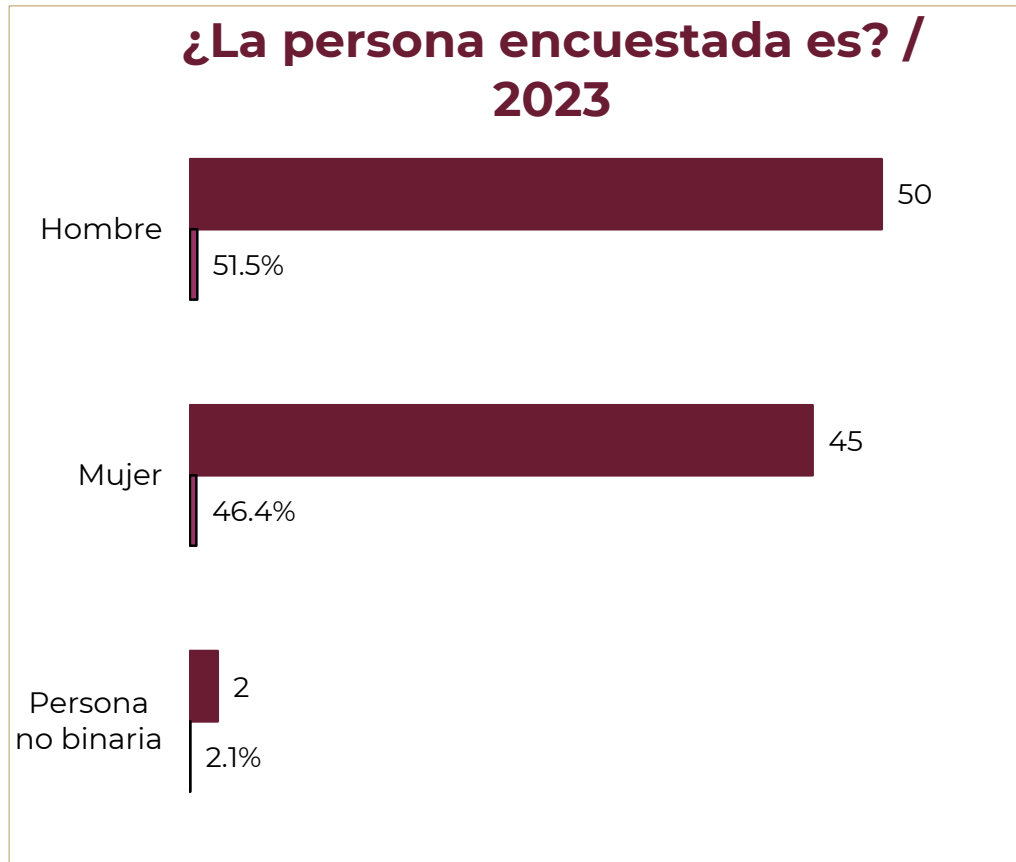
- Cuarto objetivo prioritario del Programa Nacional de Combate a la Corrupción e Impunidad y Mejora de la Gestión Pública 2019 -2024.
- Compromiso de Bases de Colaboración. Art. 61 Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- Compromiso Recursos Humanos. Numeral 3. Acción a realizar: Control 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**



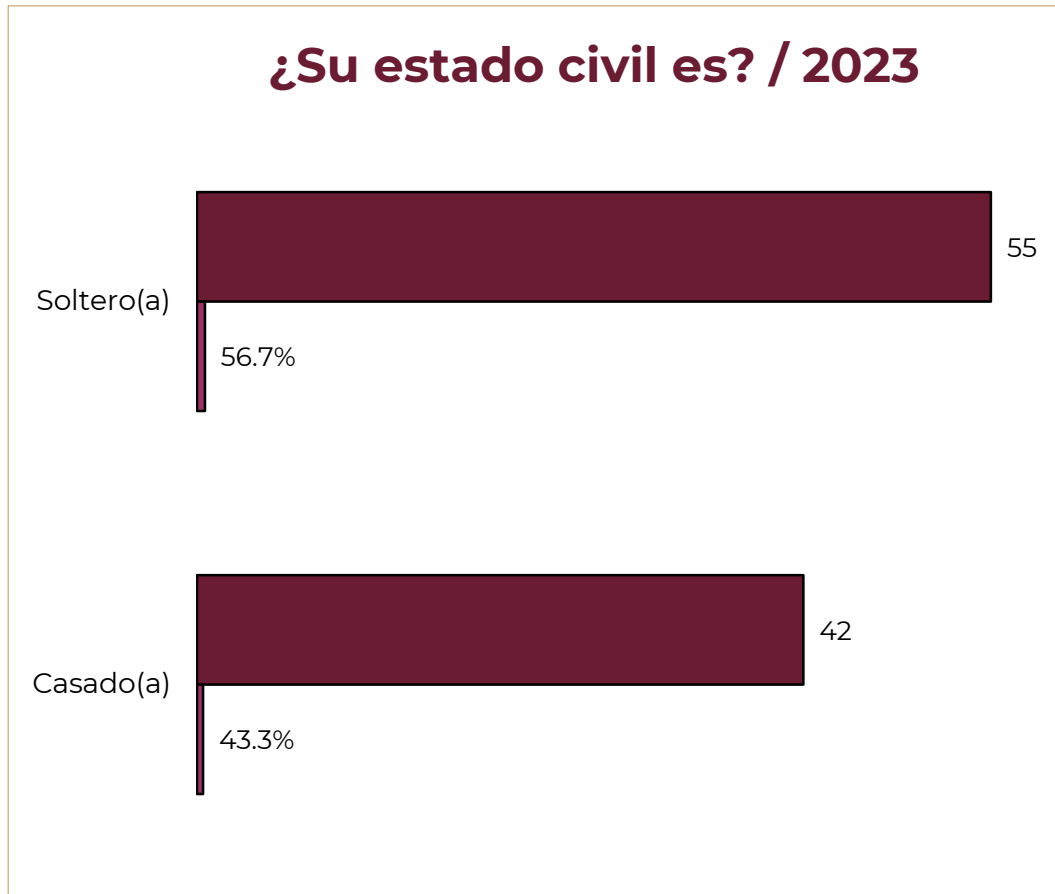
Género



Análisis: Se observa en la presente gráfica que, el número total de personas que participaron fueron 97. Por lo que podemos decir que se cumplió con el objetivo de establecido

Interpretación: El número de participantes fue equitativo tanto en hombres y mujeres, además de que por primera vez se integra la participación de las personas consideradas “no binarias”.

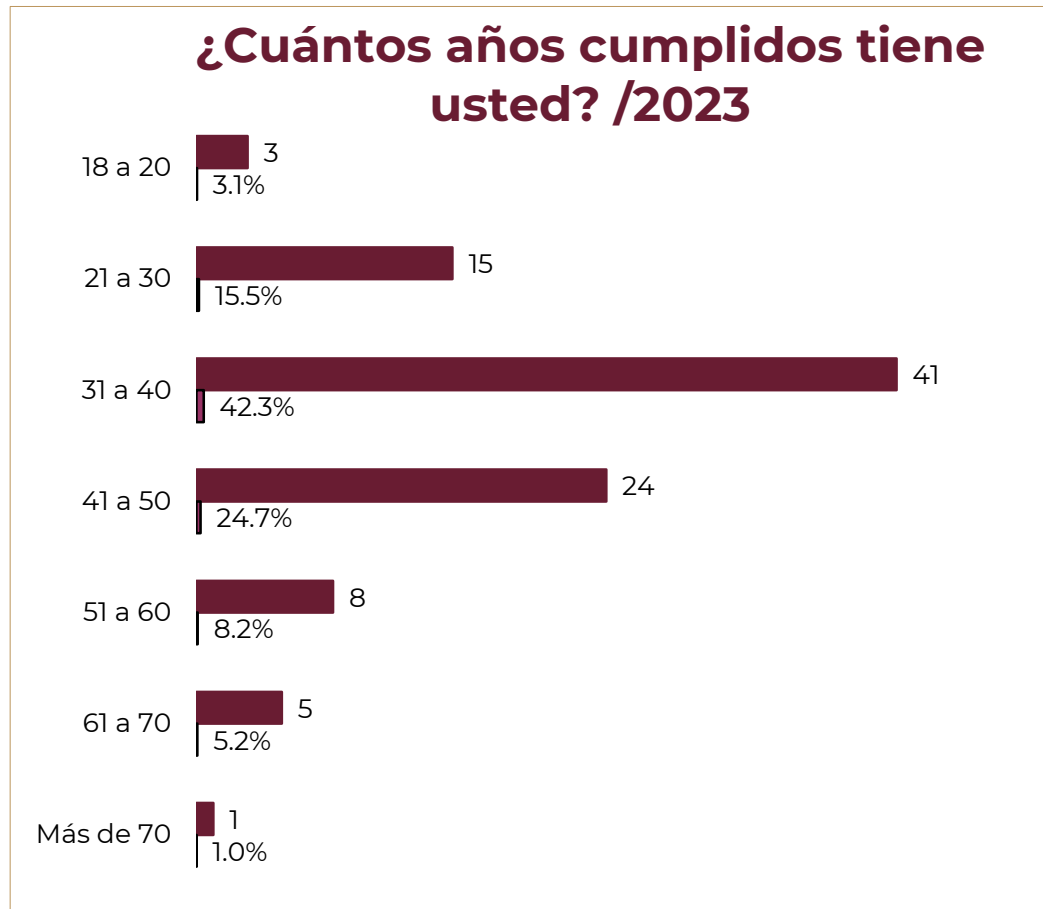
Estado Civil



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

Interpretación: De acuerdo a la encuesta, el estado civil de los participantes en el 2023, 55 de ellos son solteros y 42 casados.

Edad

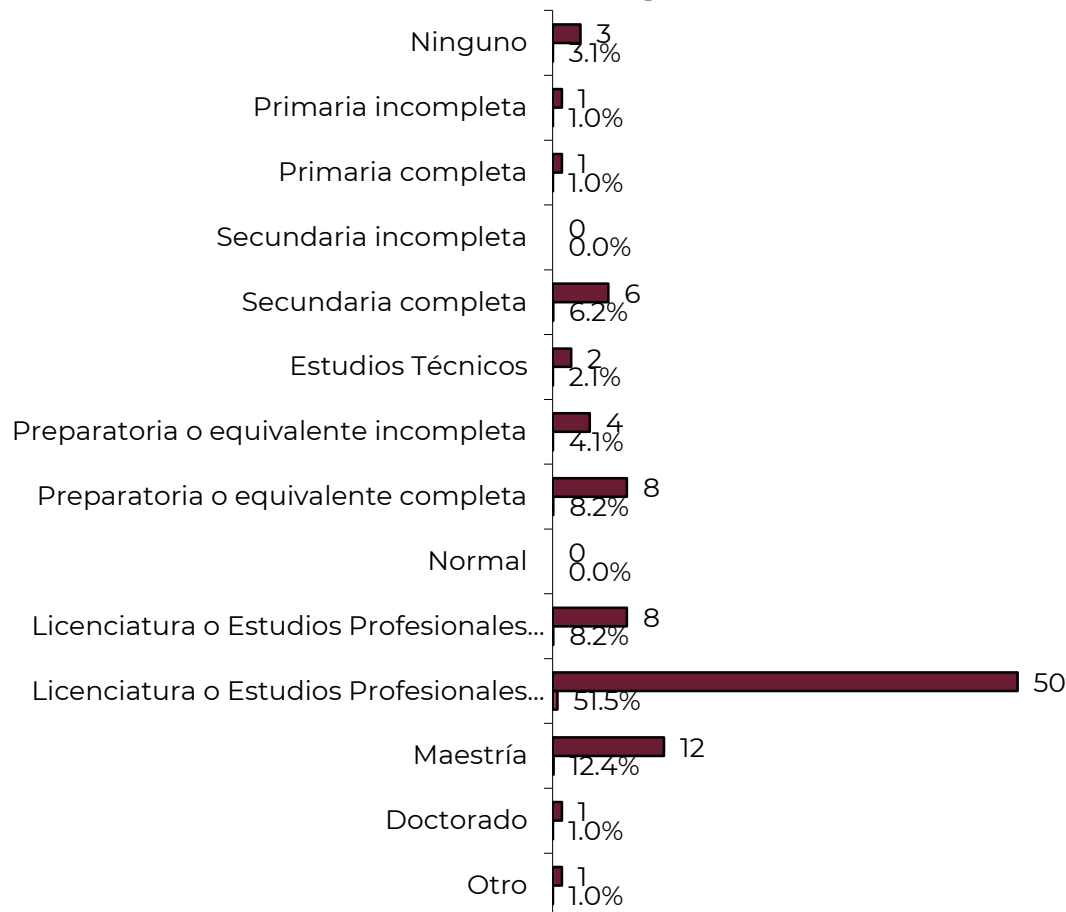


Análisis: En esta imagen se observa que, el rango de edad de los participantes en el ejercicio 2023 en su mayoría cuenta ya con una edad madura.

Interpretación: Se observa que el rango de edad en los participantes en su mayoría está dentro de los 31 a 40 años, los cuales son 41 de ellos y representan el 42.3% de la participación.

Nivel de Escolaridad

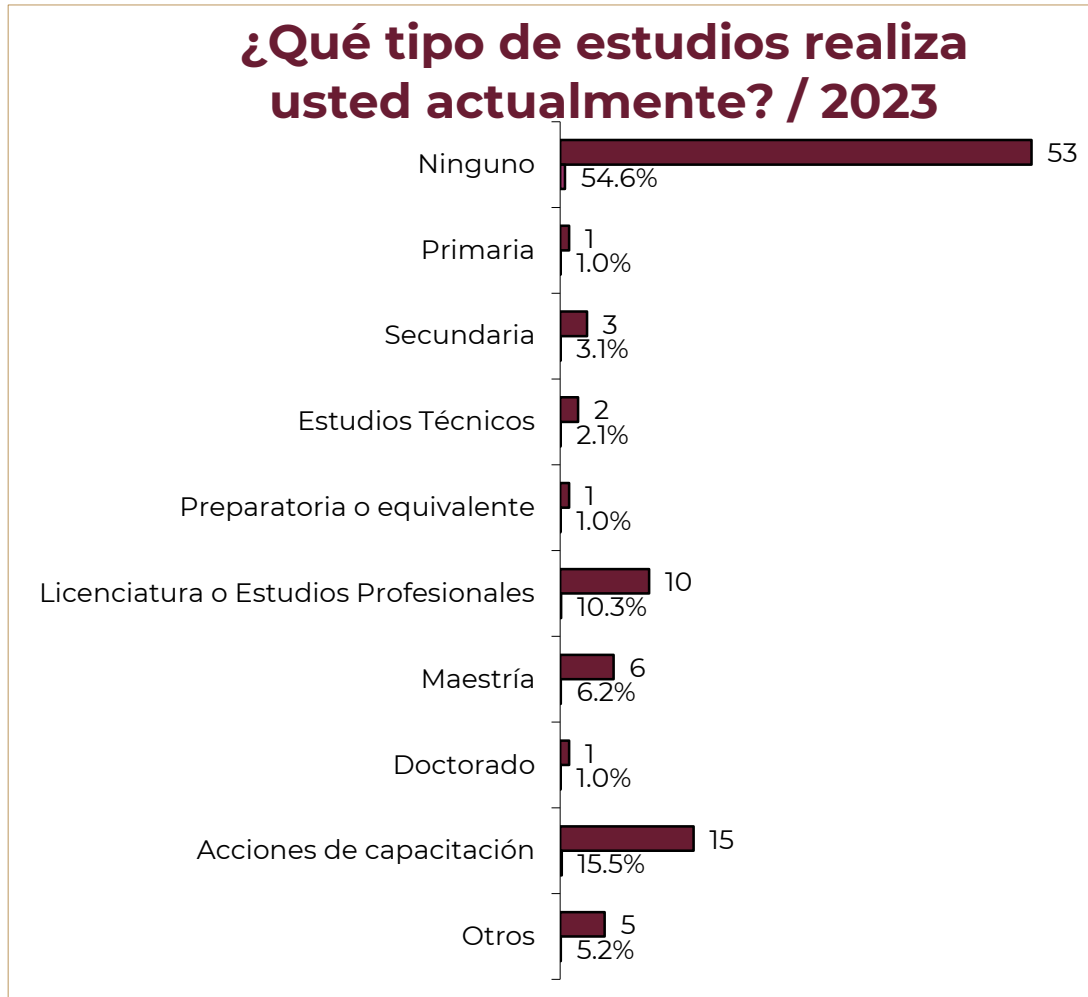
¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2023



Análisis: Se observa en esta grafica que, en su mayoría los participantes han concluido estudios de nivel licenciatura y en un segundo lugar han concluido una maestría.

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 63 profesionistas, esto incluye a los que cuentan con un Doctorado.

Estudios Actuales

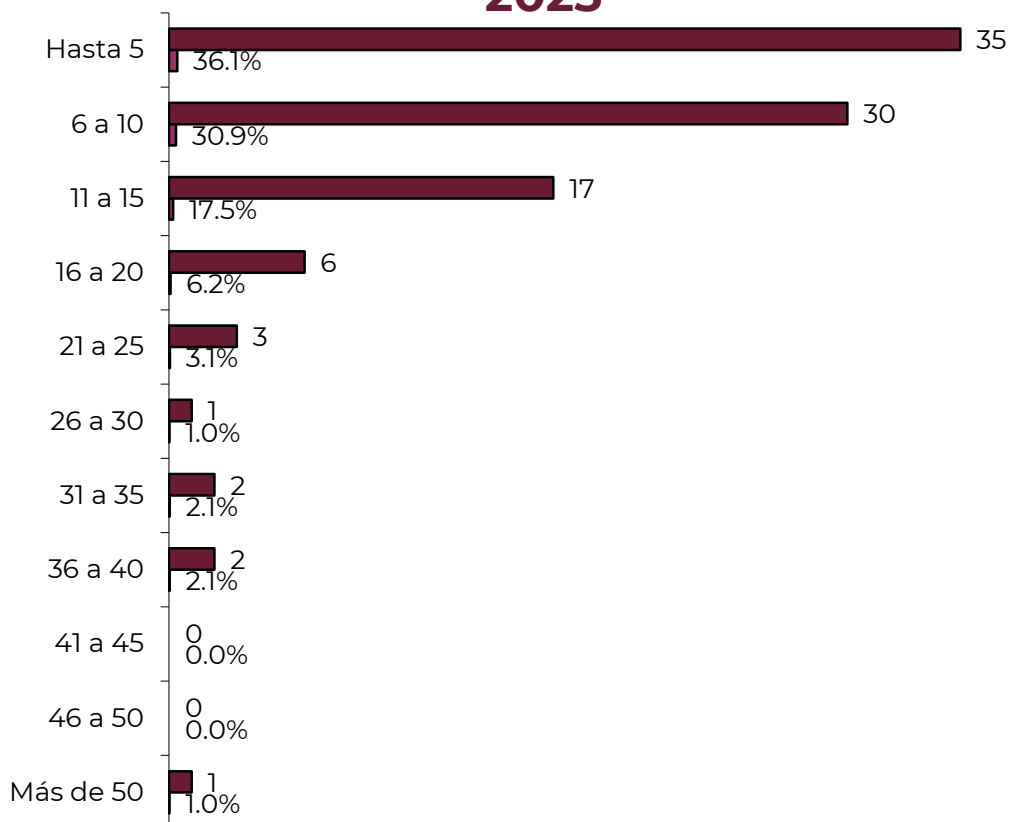


Análisis: Se observa que en su mayoría los participantes no realizan actualmente algún tipo de estudios, representan el 54.6% de los encuestados.

Interpretación: Se puede decir que los participantes no realizan actualmente algún tipo de estudios ya que su trabajo llega a ser muy demandante y no cuentan con el tiempo suficiente para poder obtener un grado de estudios más alto y pueda obtener una mayor y mejor remuneración económica.

Años laborados en el Sector Público

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2023

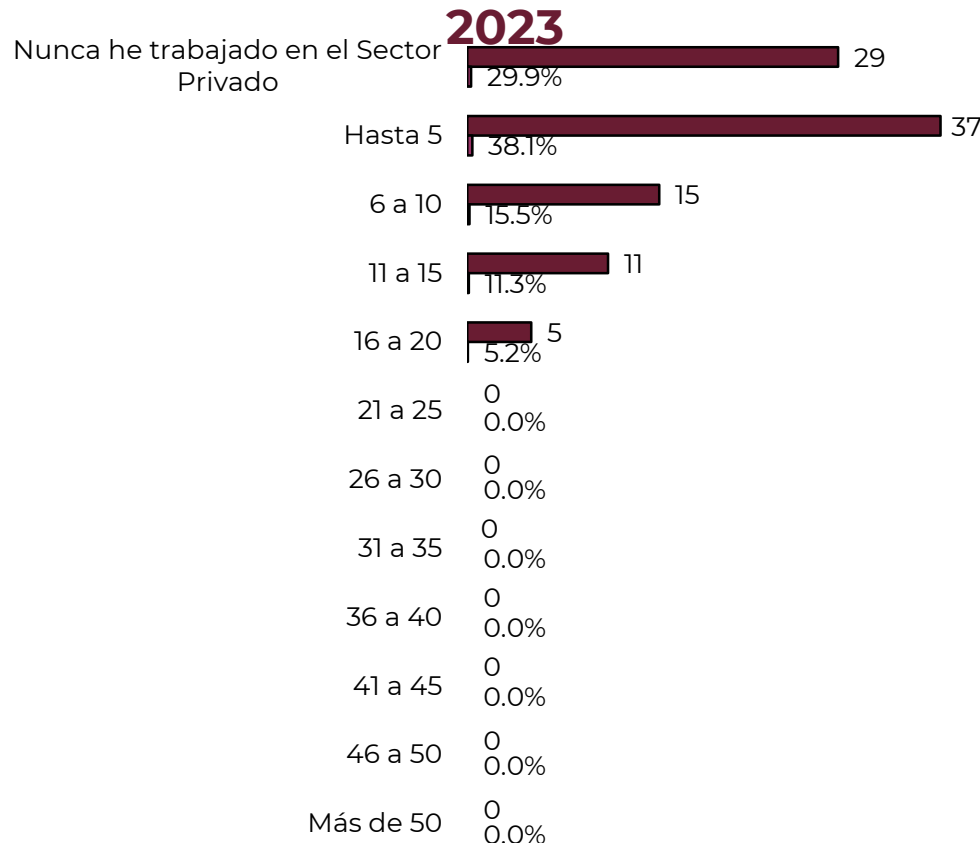


Análisis: Se puede observar que un gran número de participantes solo ha laborado hasta 5 años en el sector público.

Interpretación: 35 de los participantes han trabajado hasta 5 años en el sector público, 30 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

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2023

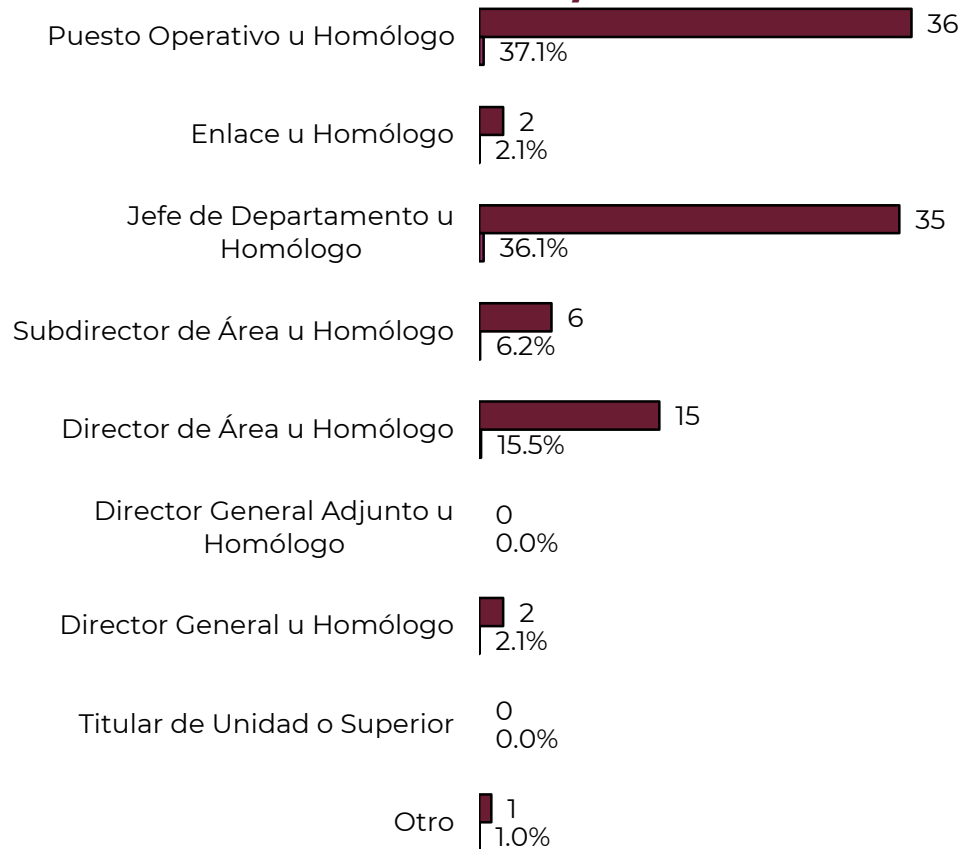


Análisis: Como se puede apreciar en la imagen, la mayoría de los participantes cuenta con experiencia laboral de 5 años o más en el sector privado.

Interpretación: Se observa que 37 de los 97 participantes cuentan hasta con 5 años de experiencia laboral en el sector privado y 15 más en un rango de 6 a 10 años de experiencia, resalta que, 29 de ellos nunca ha trabajado en un sector privado.

Nivel de puesto

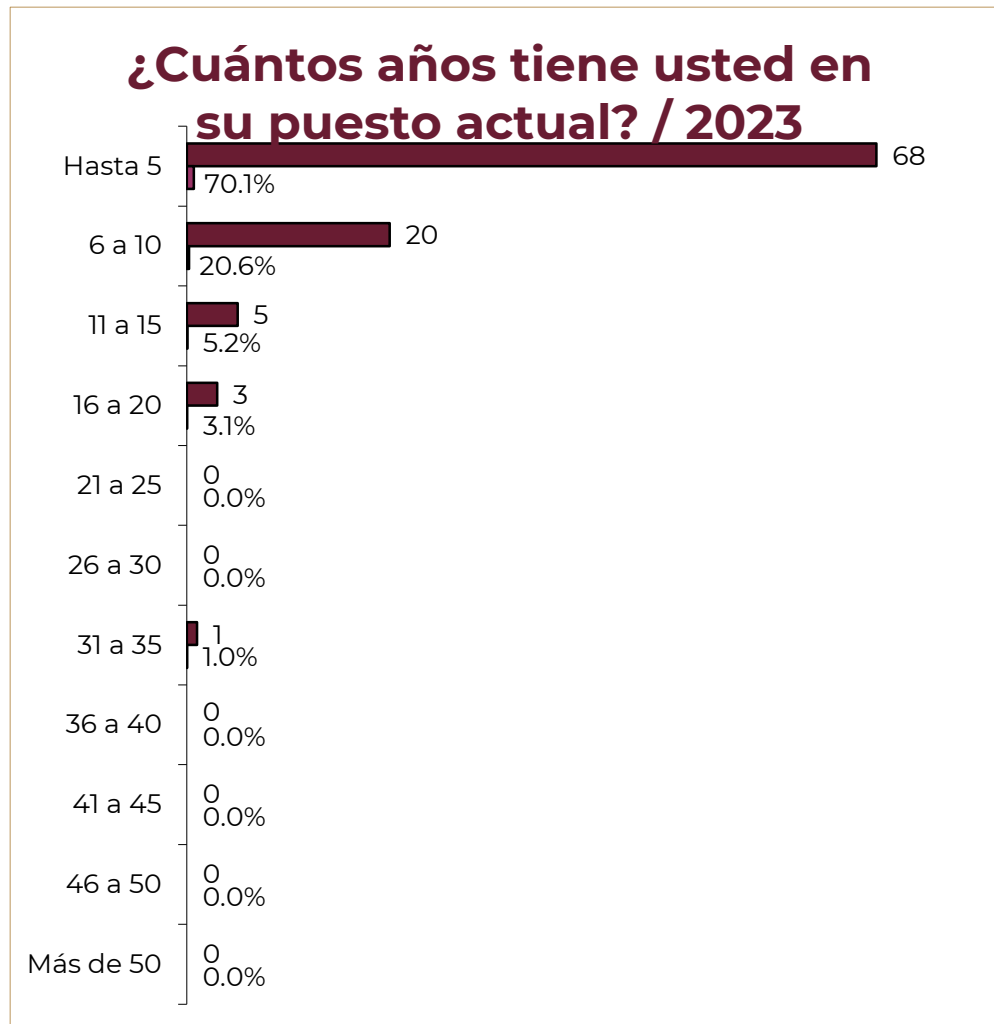
¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2023



Análisis: Se muestra en la imagen que, la gran mayoría de los participantes cuentan con una plaza de Operativo u Homólogo, esto puede deberse a algunas promociones de este nivel para ocupar posteriormente una puesto de mayor nivel.

Interpretación: En la imagen anterior podemos destacar que, el primer lugar de ocupación de puestos corresponde a Plazas de nivel Operativo u Homólogo, con 36, seguido de 35 que son Jefes de Departamento.

Años en el puesto actual

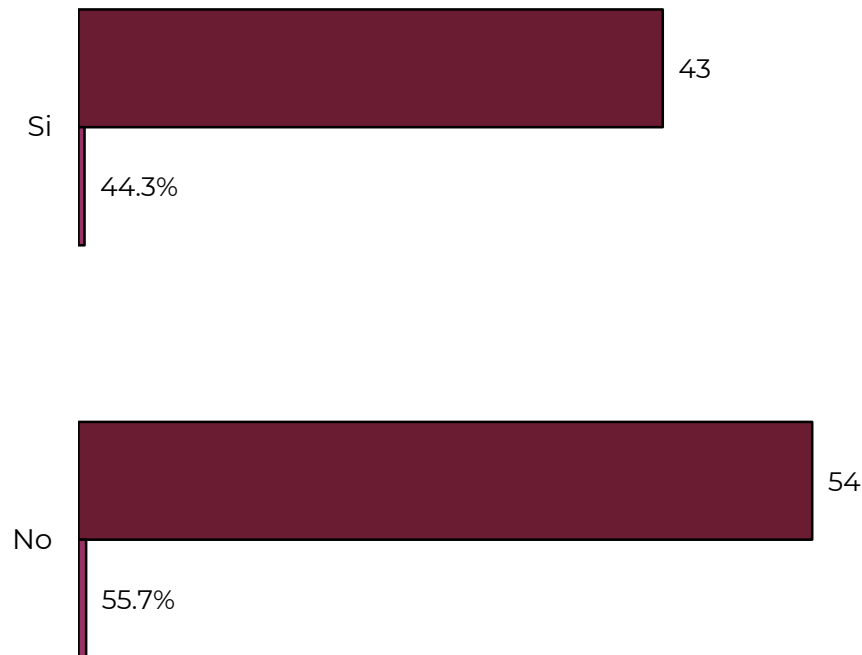


Análisis: Se observa en la imagen que, un alto porcentaje de los participantes cuenta solo con 5 años de antigüedad o menos, que representan un 70 % de los encuestados.

Interpretación: La mayor parte de los servidores públicos que integran la CONAMER, son aquellos que cuentan con poco tiempo de unirse a la Comisión.

Puesto perteneciente a:

¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2023

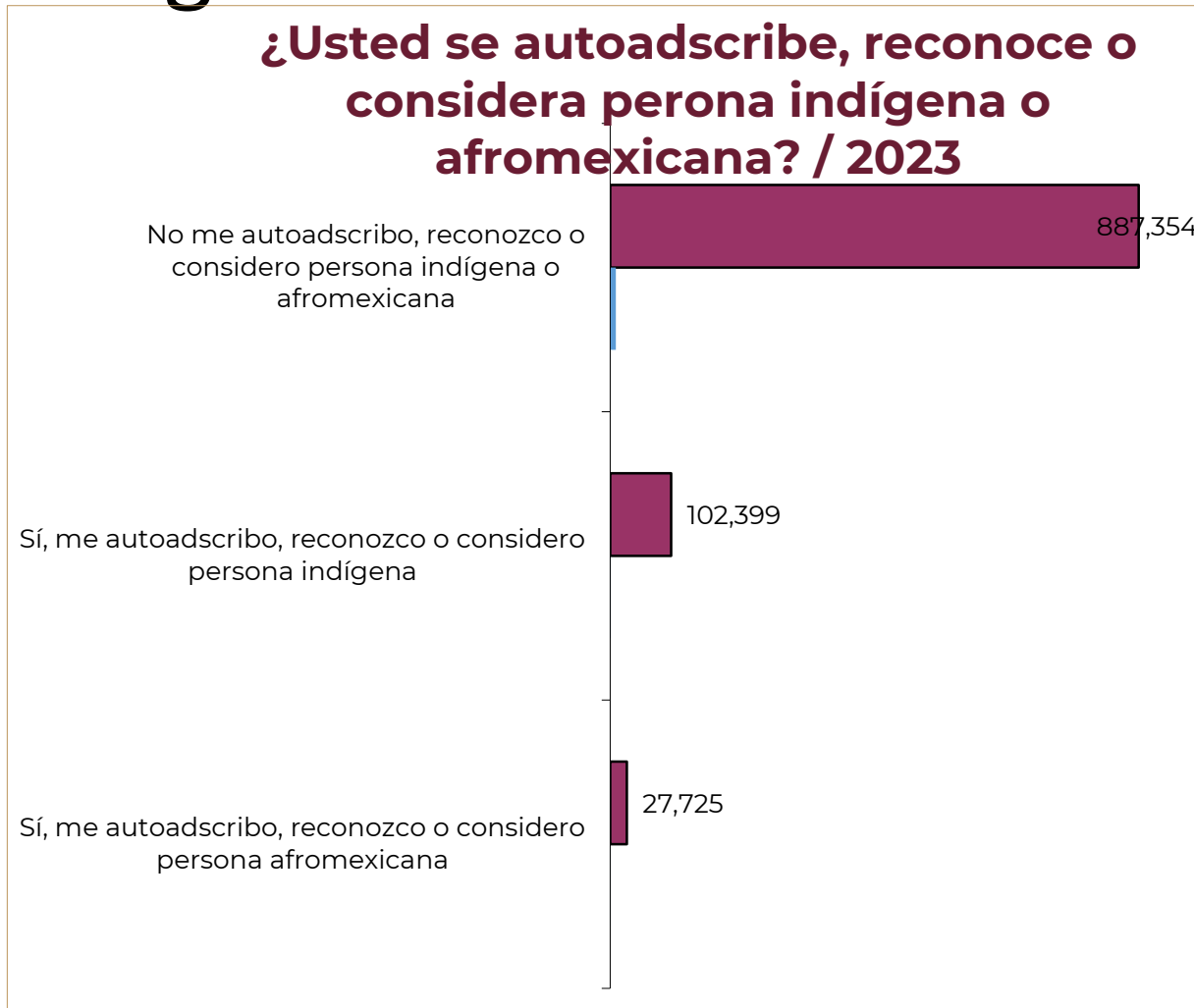


Análisis: Se observa que hay un nivel casi equitativo en cuanto a la contratación bajo el esquema del servicio profesional de carrera, respecto al personal del nivel operativo, artículos 34, libre designación y designación directa.

Interpretación: Se observa que 43 de los 97 participantes al no contar con un servicio profesional de carrera, los restantes corresponden a contrataciones por Art. 34, nivel operativo, libre designación y designación directa.

Autodescripción de personas indígenas o afroamericanas

Datos globales de la APF

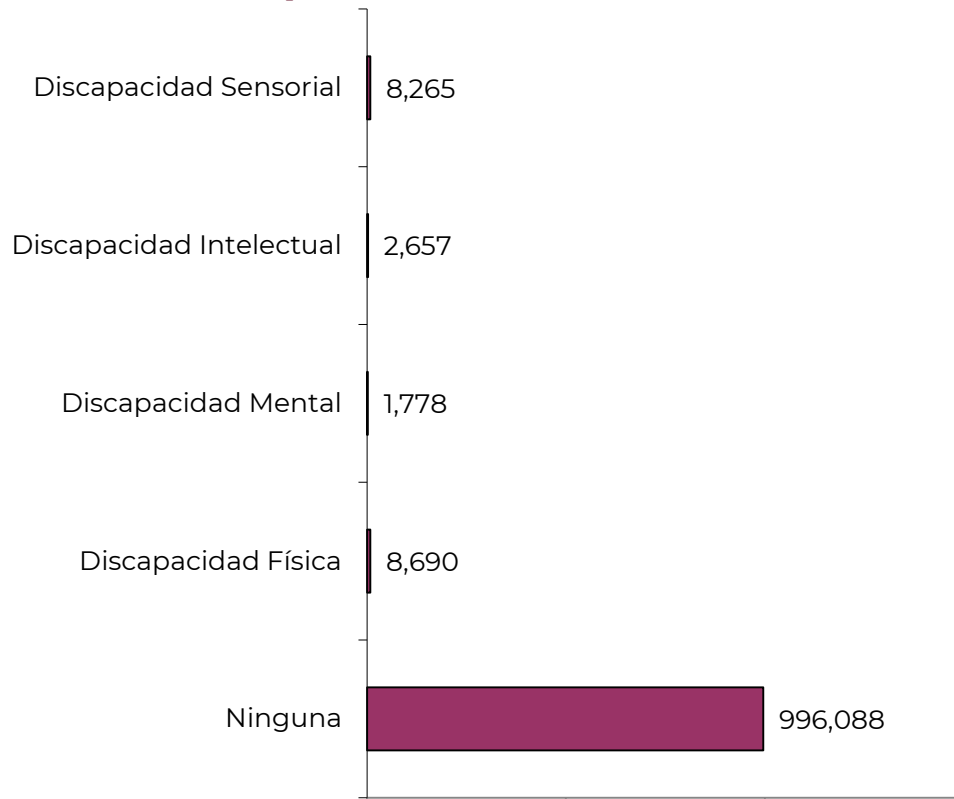


- Análisis:** Por primera vez se agregó en la encuesta, la interrogante sobre el tema que se muestra en la imagen.
- Interpretación:** La SFP desea saber el número de servidores públicos que se autodescriben con las características mencionadas en la encuesta, con la finalidad de tener una base de datos que informe sobre el tema, cabe mencionar que el presente resultado es a nivel global.

Personas que cuentan con alguna discapacidad

Datos globales de la APF

¿Vive usted con alguna discapacidad? / 2023



- **Análisis:** Al igual que en el apartado anterior, se instaure esta interrogante dentro de la encuesta.
- **Interpretación:** La SFP desea saber el número de servidores públicos que cuentan con alguna discapacidad dentro de la APF y contar con información actualizada al respecto, cabe mencionar que los resultados que se muestran son a nivel global.

2.-ANÁLISIS CUALITATIVO

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



Comentarios y Sugerencias.

Es muy grato trabajar con personas de gran calidad humana y con enfoque en el servicio público. Felicito a mis compañeras y compañeros de la Coordinación General de Mejora Regulatoria de Servicios y de Asuntos Jurídicos.

3 Felicitaciones

Felicidades a mi área de trabajo, excelentes seres humanos.

Seguimiento a esta herramienta a efecto de mejorar el clima y cultura organizacional.
Gracias

Más oportunidades de crecimiento profesional a las personas que ya tenemos antigüedad en la institución.

Ya que hay personas mejor preparadas y con mejores capacidades para ocupar vacantes.

Es importante evitar el nepotismo en todas las instituciones de gobierno.

**Se recibieron
7 comentarios:**

2 Sugerencias

2 Quejas

Aplicación de los códigos de ética y conducta por parte de la Coordinación General de Mejora Regulatoria de Servicios y de Asuntos Jurídicos.



Dar trabajos de mantenimiento y limpieza en el edificio (Actividades Calendarizadas). Para dar una buena imagen hacia los visitantes de otros lugares o dependencias, y se genera una estancia agradable en nuestro centro de trabajo



Dar temas de capacitación o pláticas por parte del área de Recursos Humanos referentes a los temas de los derechos laborales y obligaciones de los servidores públicos

Comentarios y Sugerencias. Análisis

Análisis. En la ECCO 2023 se realizaron 7 comentarios, entre los cuales encontramos 3 felicitaciones o Reconocimientos; 2 sugerencias y 2 quejas.

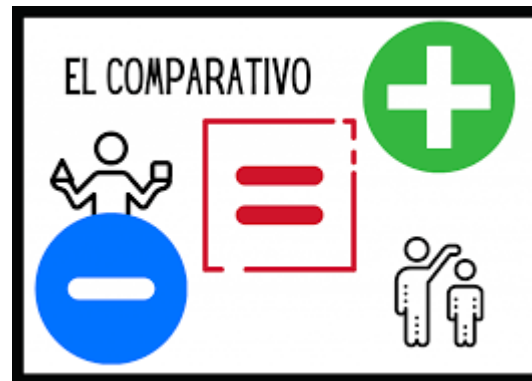
Entre las Sugerencias hay 1 referentes a la capacitación de personal para conocer los derechos y obligaciones laborales; en cuanto al tema de Quejas hay 2 una referente al desacuerdo del ingreso de personal considerado no preparado y recomendado y la otra es referente al incumplimiento de lo Códigos por parte del personal de la CONAMER y finalmente hay 3 felicitaciones una en específico; otra para la ECCO y la tercera en general.

Interpretación. Con los comentarios obtenidos se deduce que las áreas requieren atender la aplicación de los valores contenidos en los códigos de conducta.












3.-ANÁLISIS COMPARATIVO

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

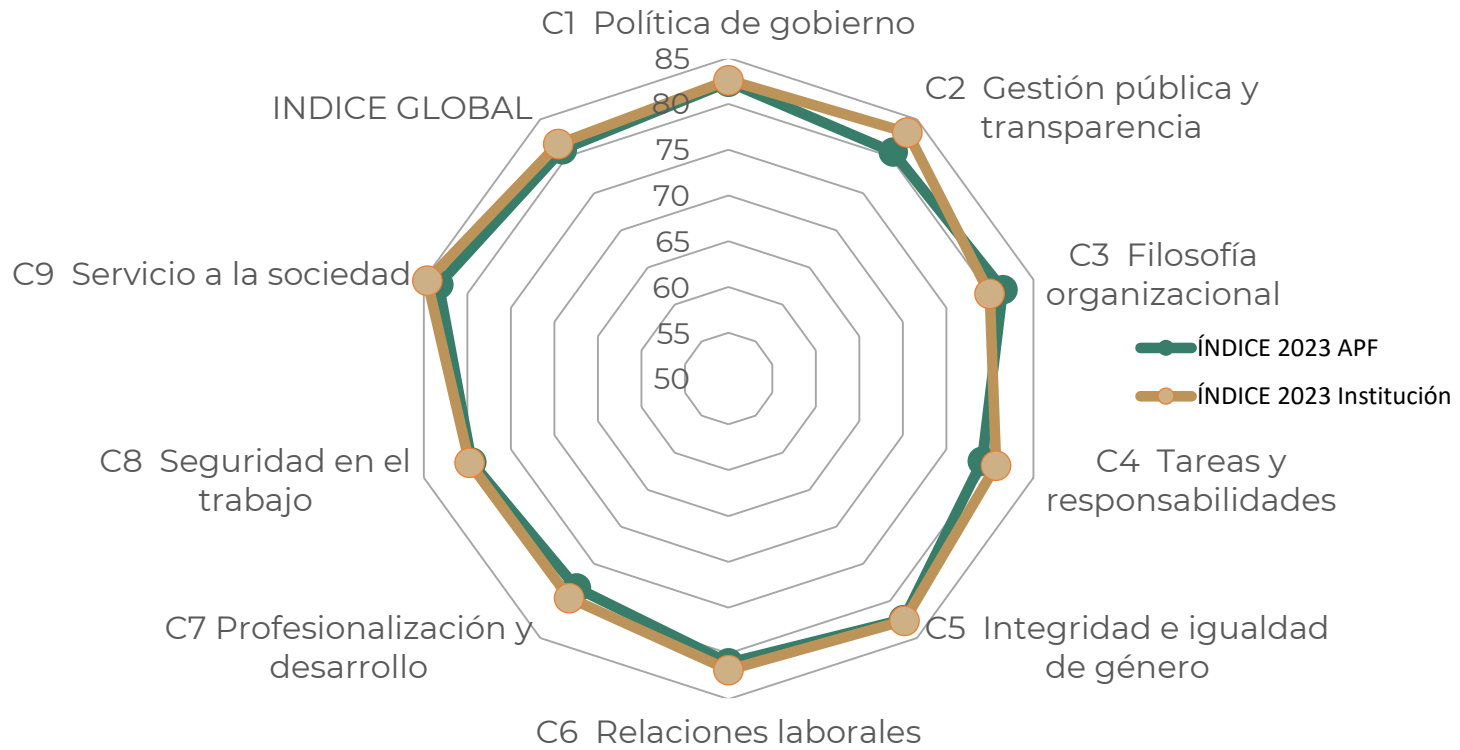


RESULTADOS DE LOS FACTORES

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

3.1.-Comparación de Resultados a nivel APF



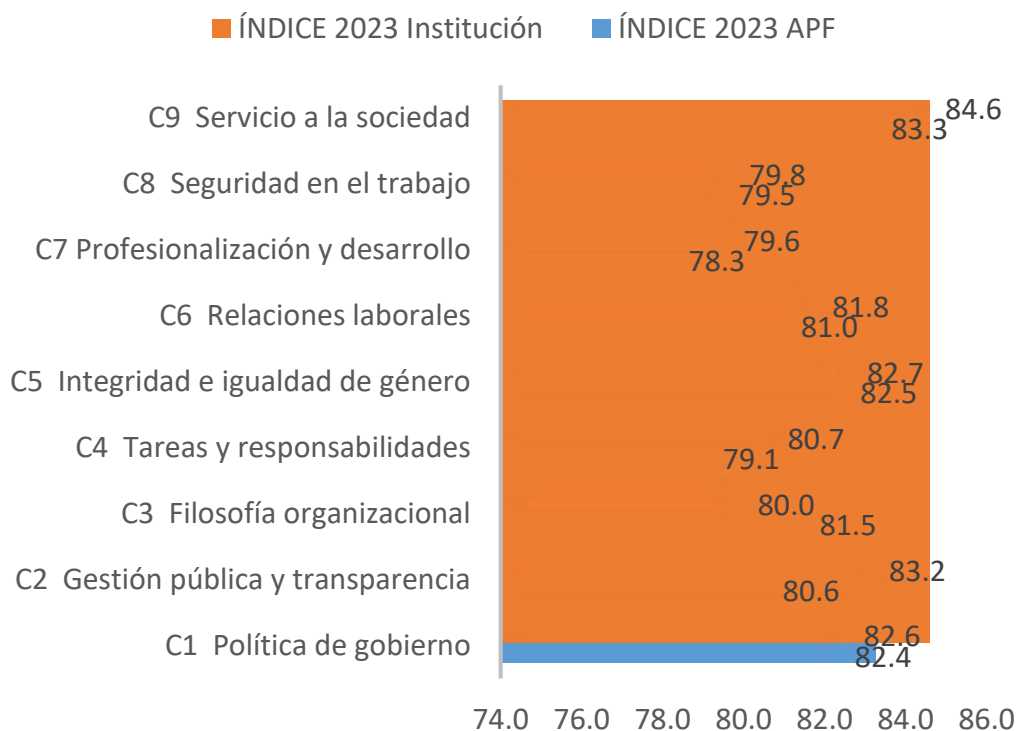
Análisis: Se observa que 4 de los 9 cuadrantes en la escala de Tichy, son cercanos a las calificaciones que obtuvieron la APF y la CONAMER, estos cuadrantes son: C1 “Política de gobierno”; C5 “Integridad e igualdad de género”; C6 “Relaciones Laborales “ y C8 “Seguridad en el Trabajo”.

Interpretación: Lo anterior avala que, en la CONAMER, se garantizan las condiciones laborales que permitieran a los servidores públicos realizar sus actividades en un marco de respeto a la Integridad e igualdad de género así como el actuar bajo la política de gobierno, y en fomento a dar un buen servicio a la sociedad.

Podemos comentar que se debe trabajar en el cuadrante C3 “Filosofía organizacional”, en cual las personas servidoras y la institución deberán actuar bajo valores y equilibrar el trabajo con la convivencia familiar.

3.2.- Comparación entre factores

COMPARATIVO POR CUADRANTES ENTRE LA APF Y LA CONAMER

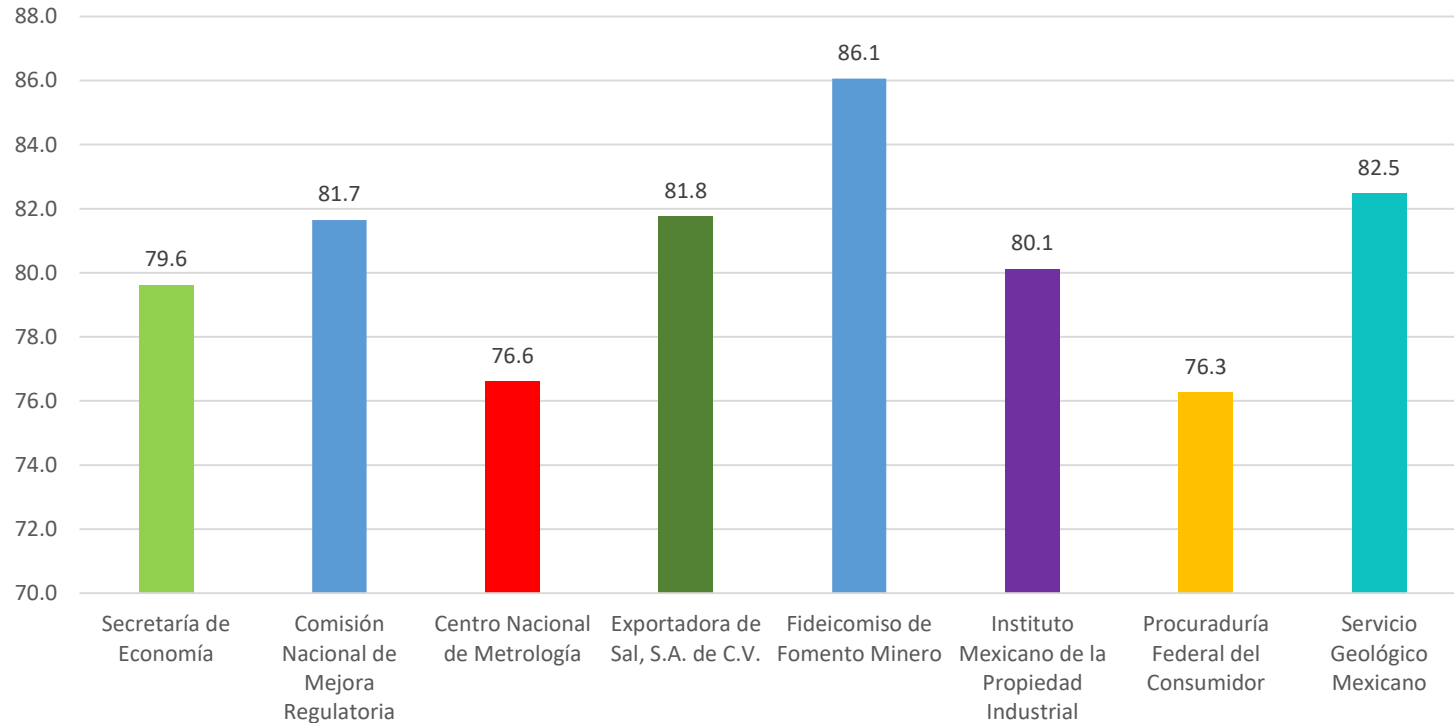


Análisis: De los cuadrantes más cercanos al promedio de la calificación obtenida por la APF, son: C9 “Servicio a la Sociedad”; C8 “seguridad en el trabajo”; C6 “Relaciones laborales”, C5 “Integridad e igualdad de género” y C1 Política de gobierno”. De los cuadrantes que vemos que están alejados en un rango de entre 2 a 3 puntos tenemos a los cuadrantes de C2 “Gestión pública y transparencia”; C3 “Filosofía organizacional”; C4 “Tareas y responsabilidades” y C5 “Integridad e igualdad de género”

Interpretación: La institución debe trabajar en mejorar la percepción de las personas servidoras públicas en los aspectos de :a) 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;) en las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de la CONAMER.

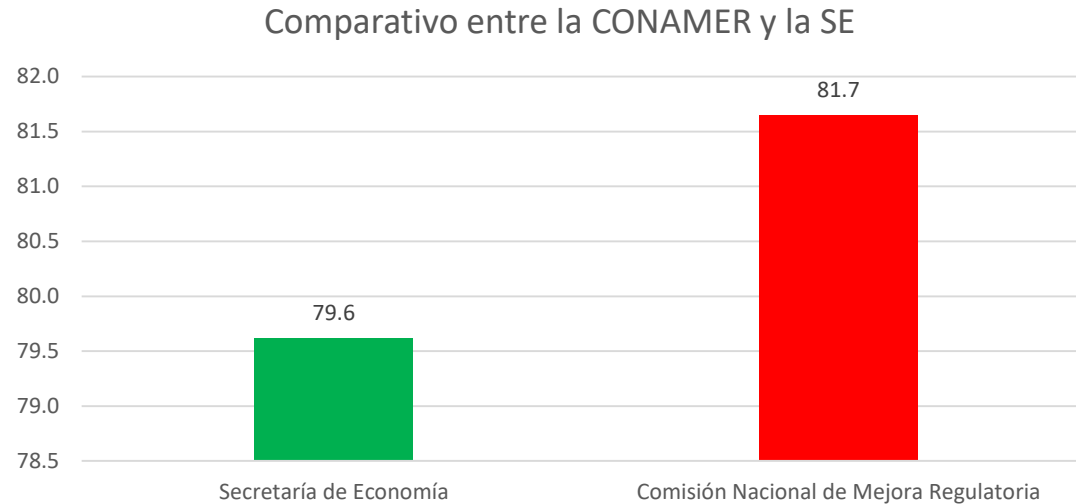
3.4.- Comparativo a nivel interinstitucional

Compartaivo del Ramo 10



Análisis: En esta ocasión la CONAMER (81.70), estuvo por encima del promedio de la calificación obtenida por la Administración Pública Federal (APF) (80.90) con un 0.8 puntos por encima y ocupó el cuarto lugar en comparación con las otras instituciones que integran el Ramo, en este caso está por debajo del Fideicomiso de Fomento Minero (86.1); Servicio Geológico Mexicano (82.5) y por Exportadora de Sal con un (81.8)

Comparativo entre la SE y la CONAMER

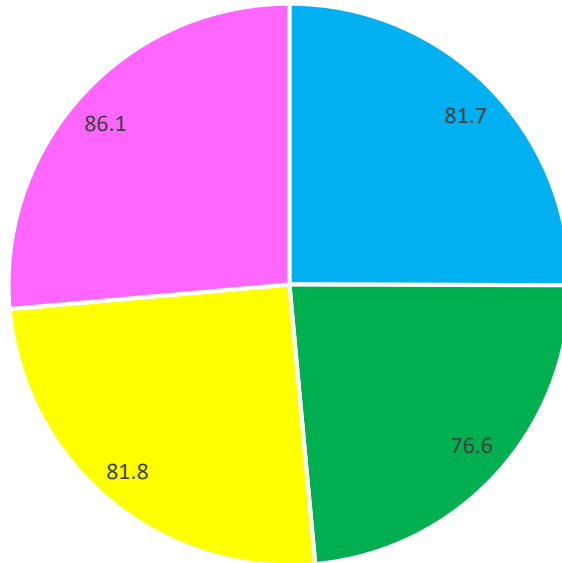


Análisis: La CONAMER (81.70), estuvo por encima de la calificación obtenida por la Secretaría de Economía (79.6) por 2.1 puntos.

Interpretación: La calificación obtenida por la CONAMER, es un reflejo de las acciones relacionadas con las prácticas efectuadas en el 2023, se logró cambiar la percepción en algunos factores, como el reconocimiento laboral.

A comparación de años anteriores la CONAMER, logró superar en cuanto a calificación promedio a la Secretaría de Economía.

Comparativo entre instituciones desagregadas



- Comisión Nacional de Mejora Regulatoria
- Centro Nacional de Metrología
- Exportadora de Sal, S.A. de C.V.
- Fideicomiso de Fomento Minero

Análisis: La CONAMER (81.7), ocupó el tercer lugar de cuatro instituciones desagregadas o el Sector Coordinado de la SE, después del Fideicomiso de Fomento Minero (86.1) y de la Exportadora de Sal, S.A. (81.8); quedó por encima del Centro Nacional de Metrología (76.6)

Interpretación: La calificación obtenida por la CONAMER en 2023, es la mejor obtenida en los dos últimos años, se cree que puede deberse al logro de adaptación del personal ante nuevas políticas de la administración. Se considera que se debe seguir trabajando sobre los puntos de balance y familia, así como el de reconocimiento laboral.

3.3.- Comparación entre cuadrantes

Análisis: se observa que solo en 2 cuadrantes, “Seguridad en el trabajo” y “Profesionalización y desarrollo”, se estuvo por debajo de las calificación promedio en la Administración Pública Federal, que fue de 80. El cuadrante que si bien sigue bajo, pero tuvo un incremento fue el de C7 “Profesionalización y desarrollo”.

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Comisión Nacional de Mejora Regulatoria			
Sistemas	Organización al y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	77.9	76.9	75.7
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	78.95	78.55	80.40
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	77.07	77.79	80.40

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
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
	82.6	80.7	79.6
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	83.2	82.7	79.8
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	80.0	81.8	84.6

Análisis: Conforme a la tabla de cuadrantes del Modelo Tichy podemos observar que en general se tuvo un aumento en la percepción de la mayoría de los cuadrantes, solo se detecto un cuadrante en donde se disminuyo la percepción con respecto a 2022, el cuál es el cuadrante Seguridad en el trabajo (C8), ya que en el cuadrante de Profesionalización (C7) aunque se mantuvo por debajo de 80 puntos, aumento en 3.9 puntos. Por lo anterior podemos decir que todos los cuadrantes que salieron bajos en el año 2022 tuvieron una mejora significativa.

4.1.-COMPARACIÓN DE RESULTADOS A NIVEL INSTITUCIONAL

Factor	2022
125 Servicio Profesional de Carrera	76.3
110 Balance trabajo-familia	73.41
111 Calidad de vida laboral y estrés	81.12
112 Capacitación	76.7
113 Derechos humanos	78.82
114 Emergencias	79.35
115 Evaluación del desempeño	74.13
116 Gestión pública	76.74
117 Identidad con la institución	81.77
118 Igualdad de género	80.14
119 Integridad y no discriminación	76.95
120 Liderazgo	76.48
121 Normativa y austeridad	77.04
122 Organización	80.14
123 Orientación a la ciudadanía	79.05
124 Reconocimiento laboral	73.64
126 Trabajo en equipo	79.06
127 Transparencia	81.15
128 Valores	80.76

Factor	2023
125 Servicio Profesional de Carrera	78.54
110 Balance trabajo-familia	76.19
111 Calidad de vida laboral y estrés	82.12
112 Capacitación	79.27
113 Derechos humanos	82.28
114 Emergencias	76.18
115 Evaluación del desempeño	79.96
116 Gestión pública	81.13
117 Identidad con la institución	86.61
118 Igualdad de género	83.21
119 Integridad y no discriminación	82.1
120 Liderazgo	79.44
121 Normativa y austeridad	82.88
122 Organización	82.86
123 Orientación a la ciudadanía	82.58
124 Reconocimiento laboral	78.52
126 Trabajo en equipo	84.18
127 Transparencia	85.25
128 Valores	86.61

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

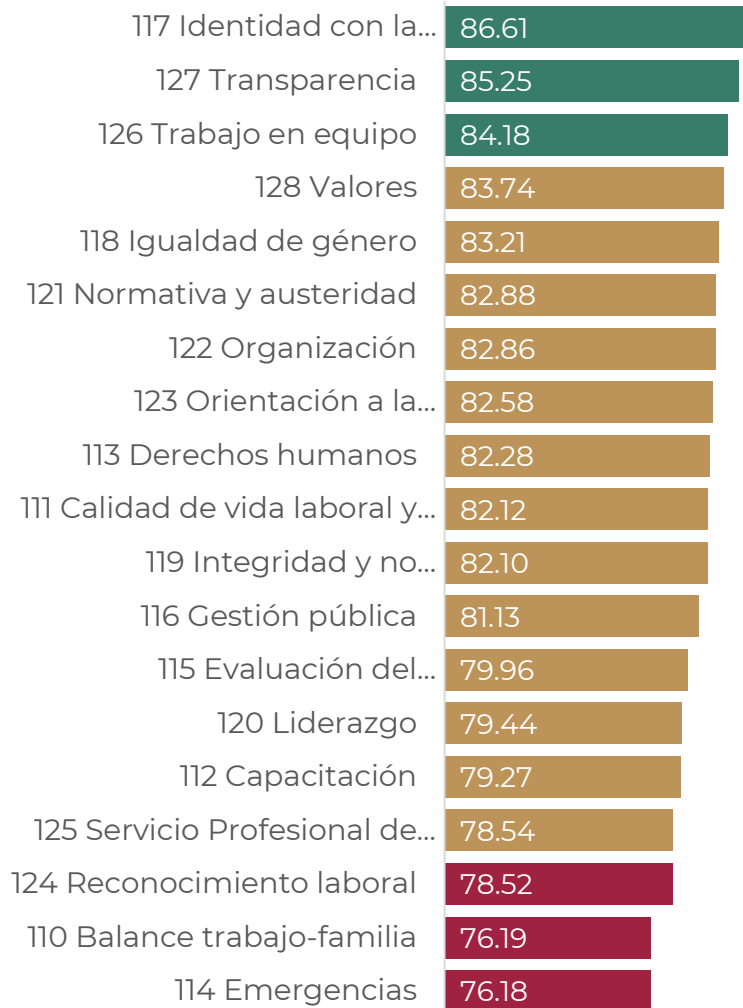
Interpretación: Se detectó que en dos cuadrantes “Profesionalización y desarrollo” y “Seguridad en el trabajo” hubo un incremento un rango de entre 3 a 4 puntos, en cuanto a la percepción positiva de las personas servidoras públicas, se deberá trabajar en estos cuadrantes para fortalecerlos.

4.-ANÁLISIS COMPARATIVO

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



Resultados por factor 2023



Análisis: de los 19 factores, podemos observar que 12 factores están por arriba de la calificación de 80; 7 factores están en un rango de 79.96.

Los 4 factores con calificación por debajo de los 79, son los que corresponden a los siguientes cuadrantes:

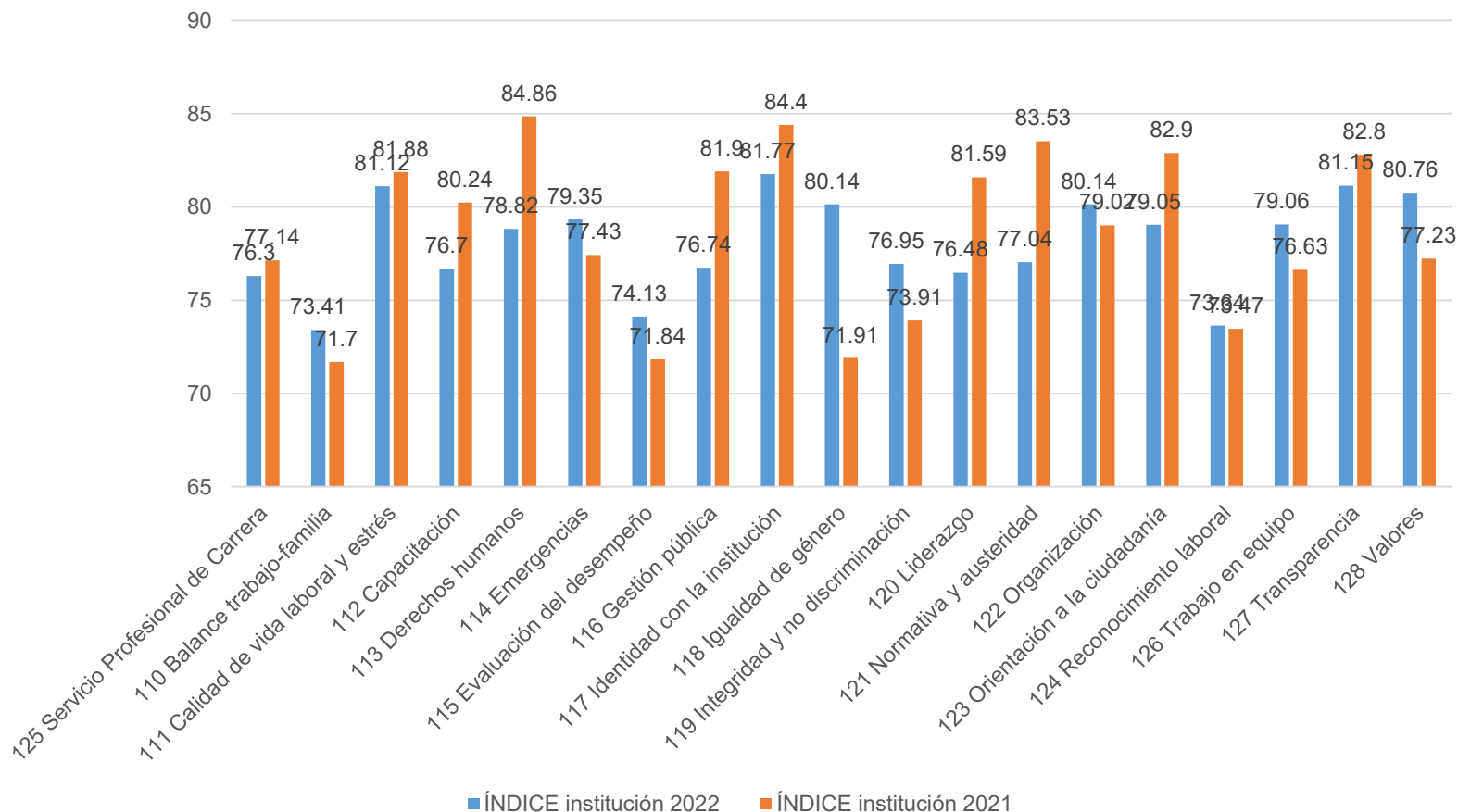
Emergencias (C8 Seguridad en el trabajo); Balance trabajo- familia (C3 Filosofía organizacional) y Reconocimiento laboral (C4 Tareas y responsabilidades) .

Interpretación: En comparación con 2022, se sigue detectando que los 2 factores de “Balance trabajo-Familia”; y el de “Reconocimiento laboral”, siguen saliendo calificados con una calificación baja entre el personal.

Esto se puede deber a que se ha observado que las personas servidoras públicas que tienen personal bajo su mando, no quieren hacer diferencias entre su personal, ya que consideran que el reconocimiento no pudiera ser tan objetivo y pudiera ser más un concurso de popularidad. En cuanto al tema de Balance Trabajo-Familia, consideramos que puede deberse al cambio de instalaciones que ha sufrido la institución y que a la mayoría de los compañeros a impactado en cuanto al trayecto que tienen que realizar de forma cotidiana. Se deber trabajar en estos dos factores.

3.3.- Comparación entre factores

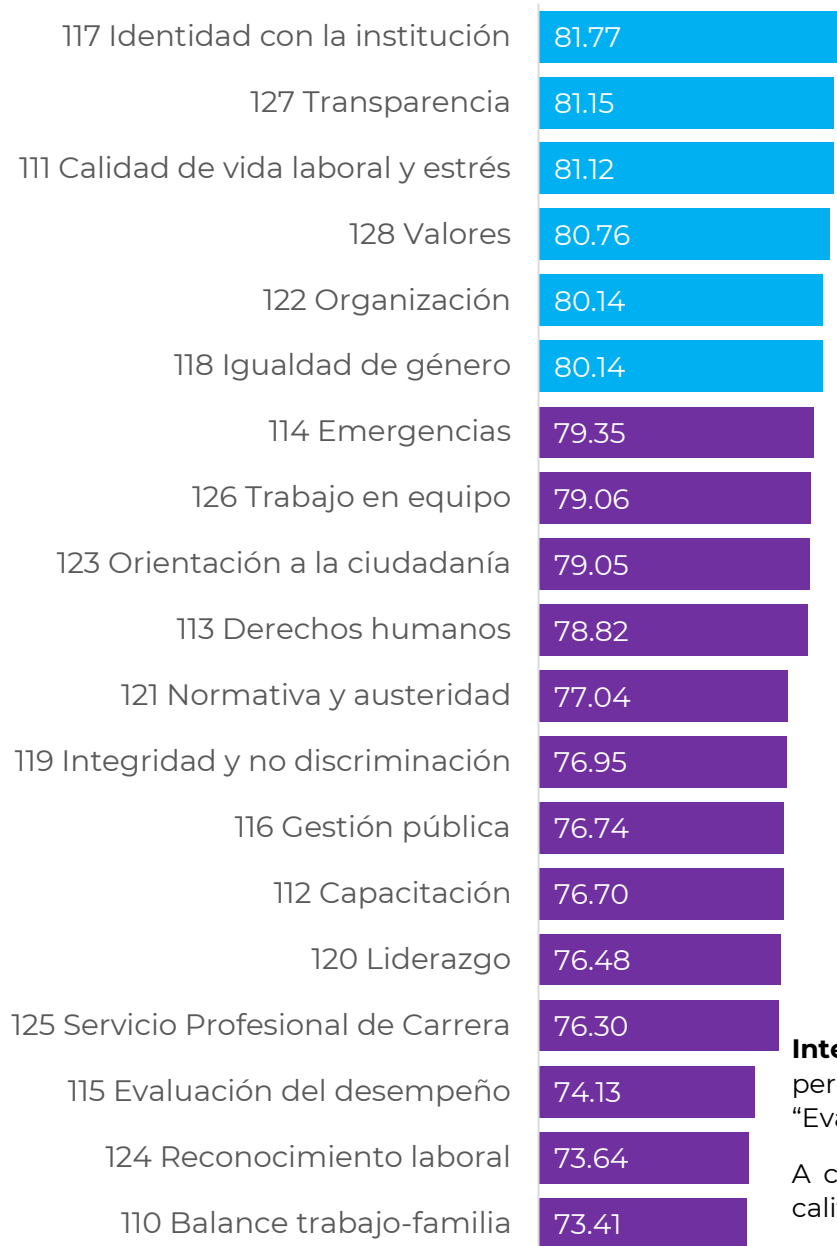
Comparativo 2022 vs 2021



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

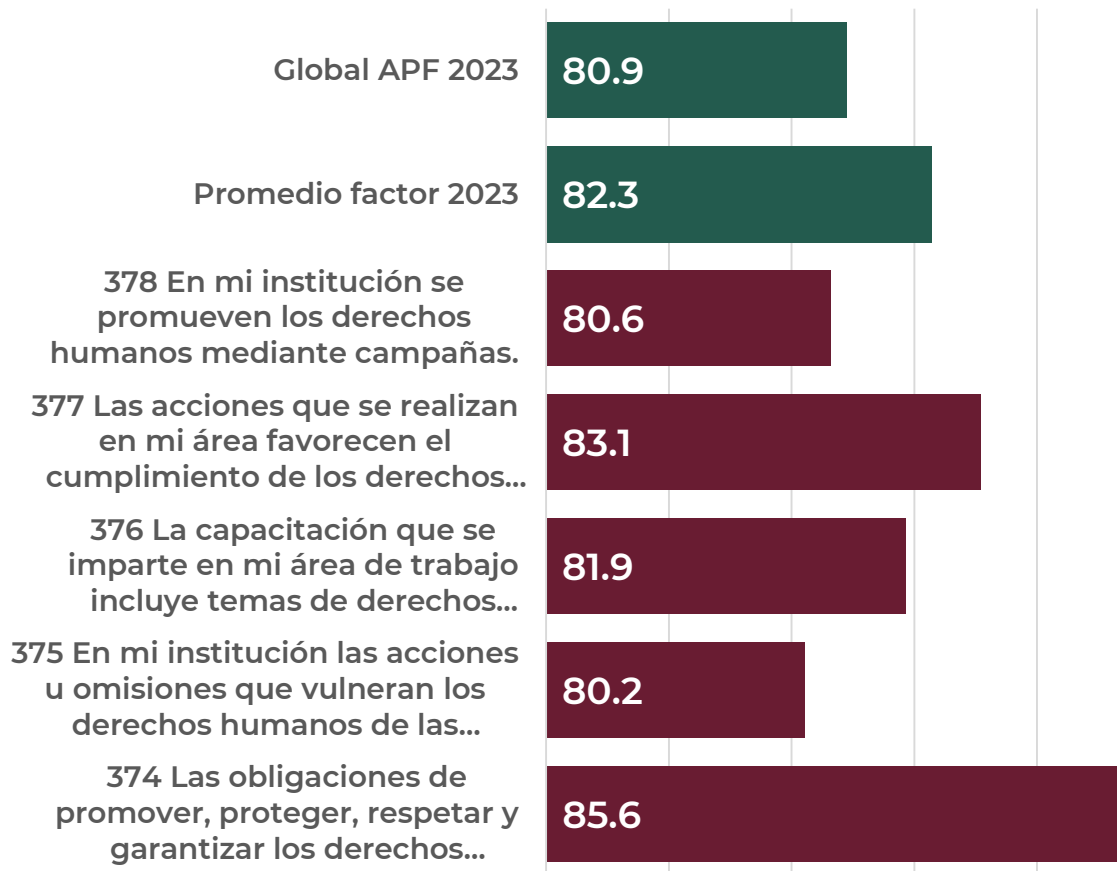
Interpretación: se deberá trabajar en acciones que ayuden a mejorar la percepción principalmente en los 3 factores de “Balance trabajo-Familia”; “Evaluación del Desempeño” y el de “Reconocimiento laboral”.

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 / 2023



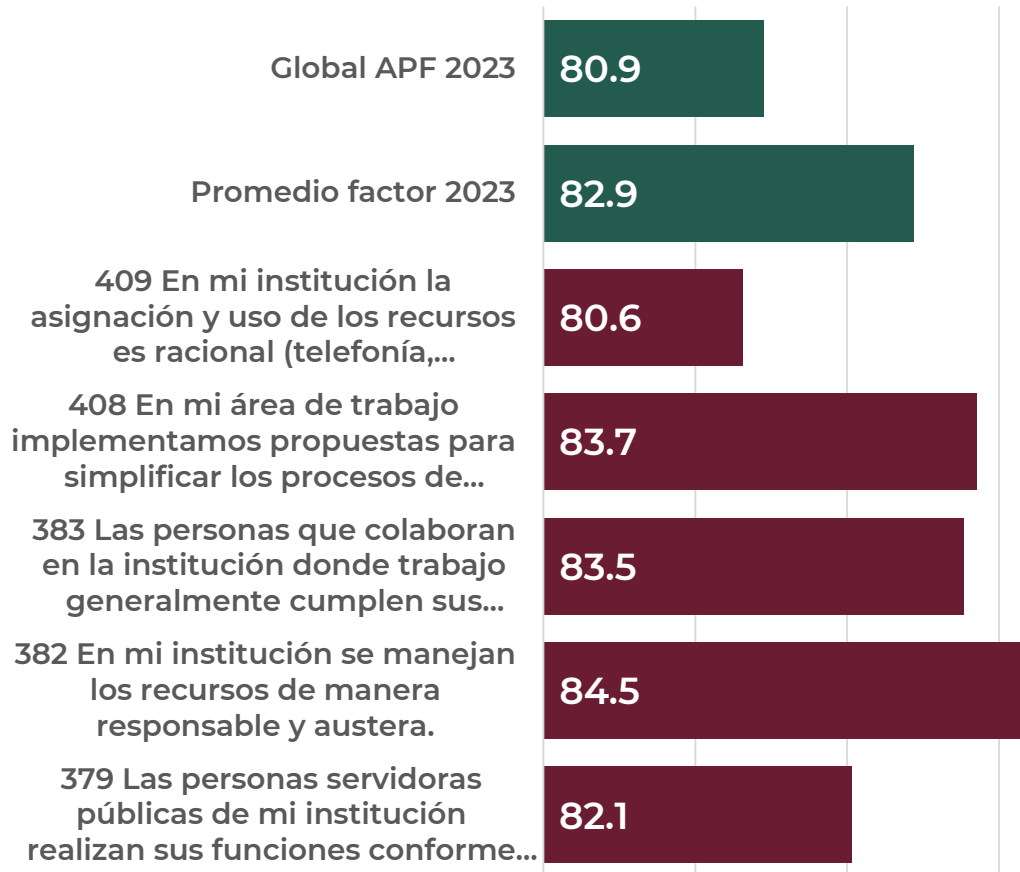
Análisis: en 2022, en este factor se obtuvo una calificación de 78.82, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un incremento de 3.48 puntos, principalmente se destaca en el reactivo donde se menciona sobre las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos.

Interpretación: El tema de Derechos humanos, es un tema transversal que todos los servidores públicos debemos conocer, promover y aplicar, se ha reconocido que el servidor público es consciente de la importancia de los derechos, mejorando su integridad y la de los demás, teniendo una mejora significativa, demostrando que la difusión es adecuada, para el 2024.

Cuadrante 1: 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 / 2023



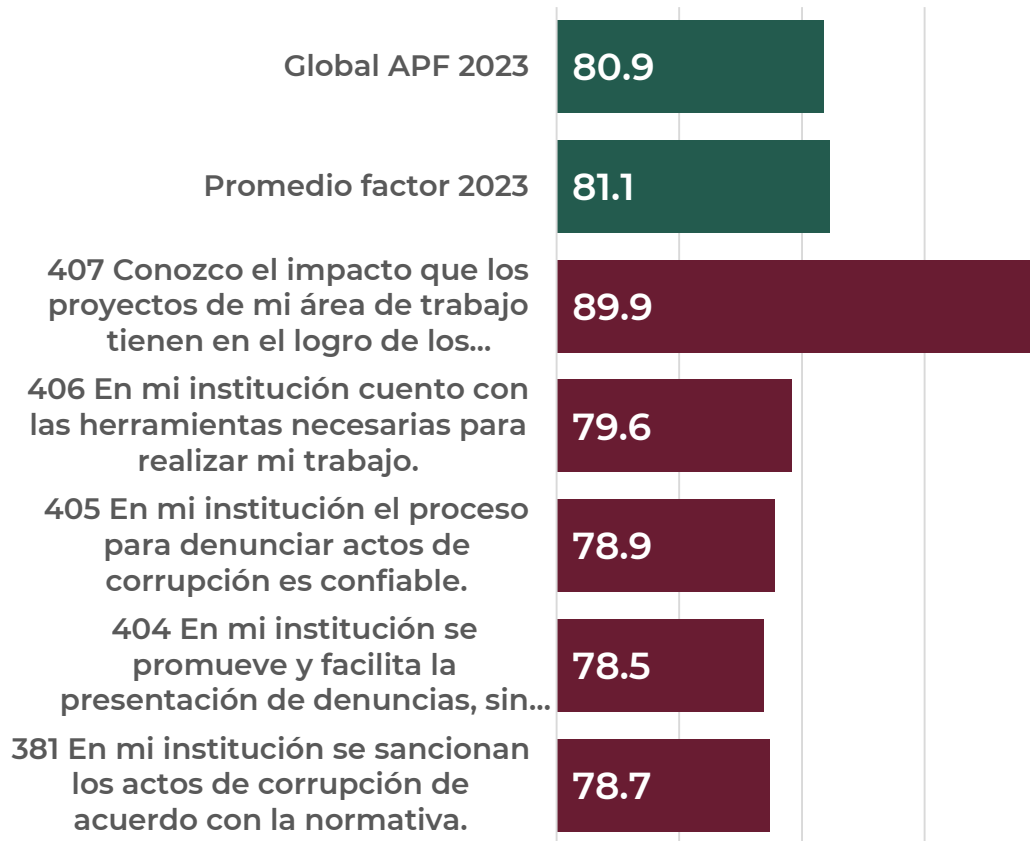
Análisis: en 2022, en este factor se obtuvo una calificación de 77.04, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un incremento de 5.86, principalmente en el reactivo donde se menciona sobre si se manejan los recursos de manera responsable y austera.

Interpretación: Se observa la eficiente administración de recursos por parte del personal, demostrando la distribución responsable de materiales. Beneficiando en la actividad y procesos, por lo que son aptos para el personal servidor público.

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 / 2023



Análisis: en 2022, en este factor se obtuvo una calificación de 76.74, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un incremento de 4.36 puntos, principalmente en el reactivo donde se menciona si en mi institución se promueve y facilita la presentación de denuncias, sin represalias.

Interpretación: Es relevante la promoción de los procedimientos para la presentación de denuncias entre las personas servidoras públicas, los mecanismos que garantizan la seguridad de los denunciantes son representativos para el personal. Demostrando que el servidor público se siente protegido por la institución en caso de alguna situación que ponga en peligro al personal.

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 / 2023



Análisis: en 2022, en este factor se obtuvo una calificación de 81.15, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un incremento de 4.15 puntos, principalmente en el reactivo sobre la protección de datos personales de las usuarias y usuarios.

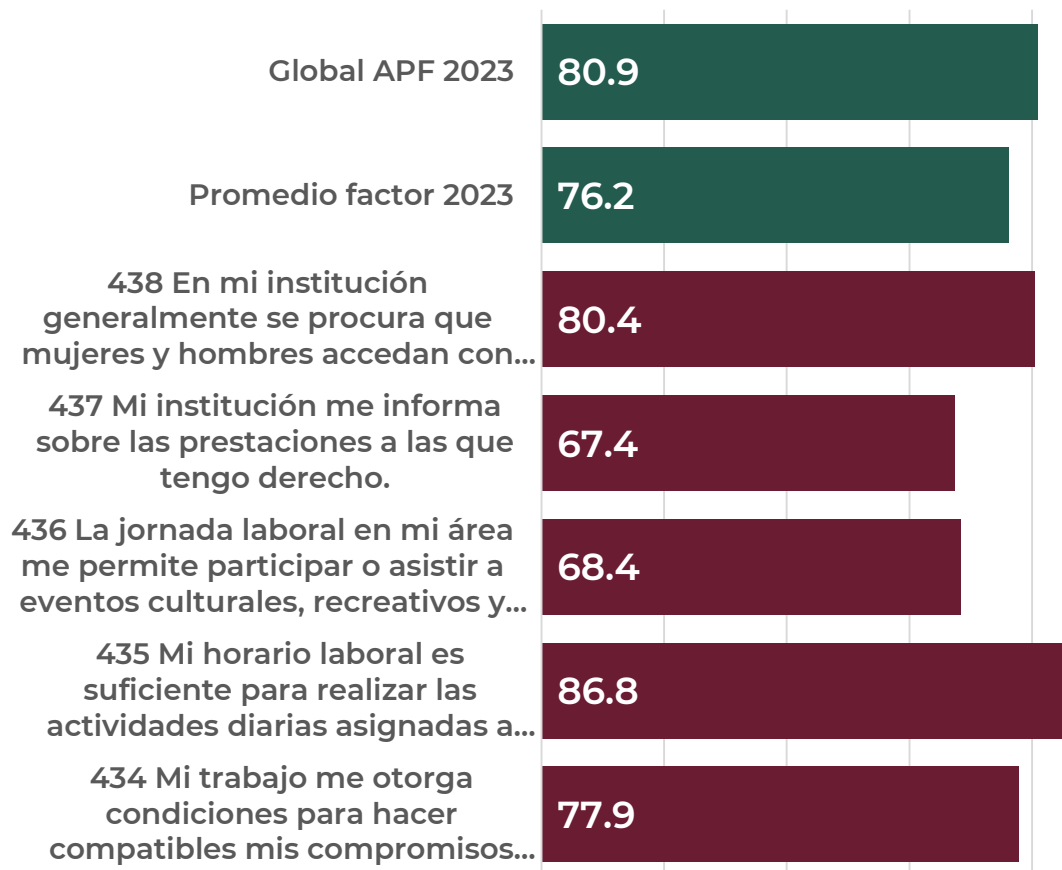
Interpretación: La protección de datos es un tema importante a tratar dentro de la institución, es responsabilidad de la misma hacer sentir a las usuarias y usuarios seguros y protegidos sobre sus datos, evitando inseguridades por parte del personal. Demostrando la eficiencia de la institución en la protección de datos.

Cuadrante 3 : FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL.

FACTOR: BALANCE TRABAJO-FAMILIA. Evalúa la percepción de las personas 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 / 2023



Análisis: en 2022, en este factor se obtuvo una calificación de 73.41, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un incremento de 2.79 puntos, aquí el reactivo 434 sobre mi trabajo otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos personales se vio una baja en comparación del 2022.

Interpretación: En el reactivo 434 se puede interpretar que los servidores públicos de la institución requieren más reconocimiento y atención a los temas personales que pudieran presentarse estando en su jornada laboral, atendiendo las solicitudes del personal por parte de sus superiores jerárquicos.

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 / 2023



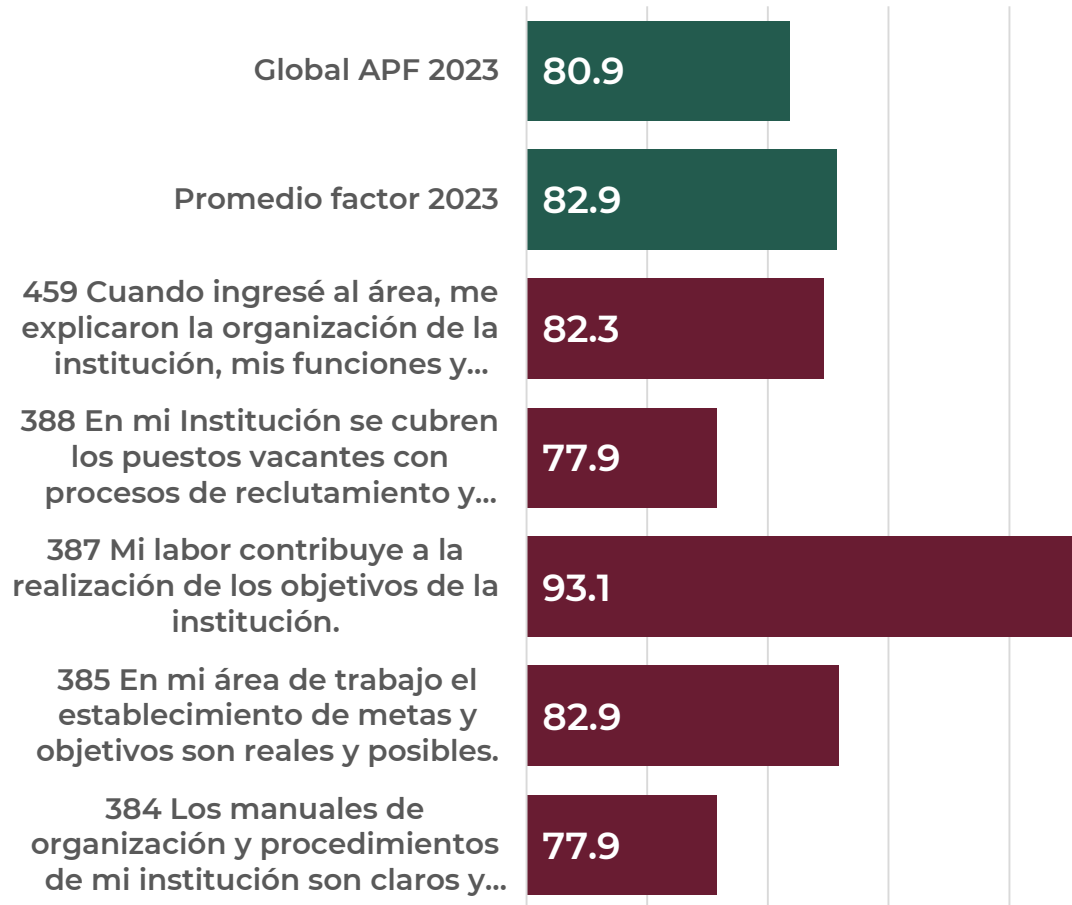
Análisis: en 2022, en este factor se obtuvo una calificación de 80.76, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un incremento de 2.94 puntos, el reactivo con mejor calificación es sobre los valores de la institución son compartidos por el personal.

Interpretación: La promoción de los valores dentro la institución ha demostrado ser apta para los servidores públicos, sintiéndose identificados con los valores puestos, fomentando mejoras en las conductas y técnicas dentro de los trabajos en equipo.

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 / 2023



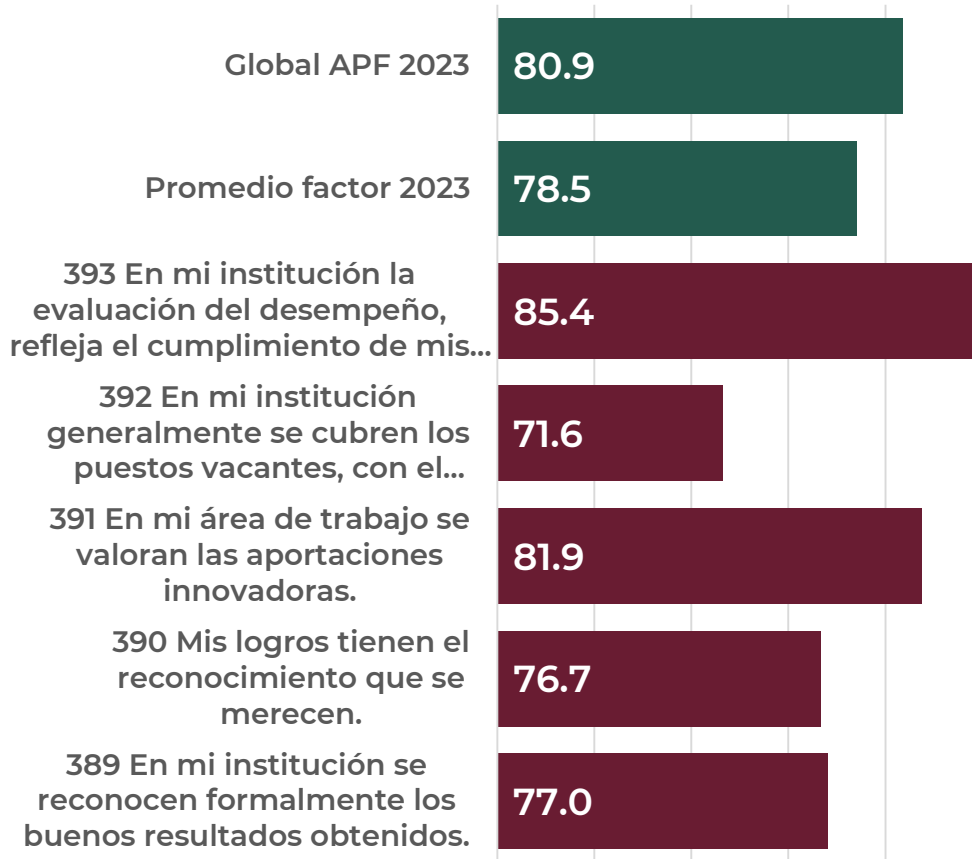
Análisis: en 2022, se tuvo una calificación de 80.14, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un incremento de 2.76 punto, los reactivos con igualdad de aumento fueron “En mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y...” junto con “Los manuales de organización y procedimientos de mi institución son claros y...”.

Interpretación: Se puede observar que el personal de la institución mejoro en la inducción de nuevo personal, renovando manuales y procedimientos, dando como resultado, la facilidad de introducir al personal en su área correspondiente, favoreciendo a los objetivos de la institución.

Cuadrante 4: TAREAS Y RESPONSABILIDADES

FACTOR: RECONOCIMIENTO LABORAL.- Evalúa 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 / 2023



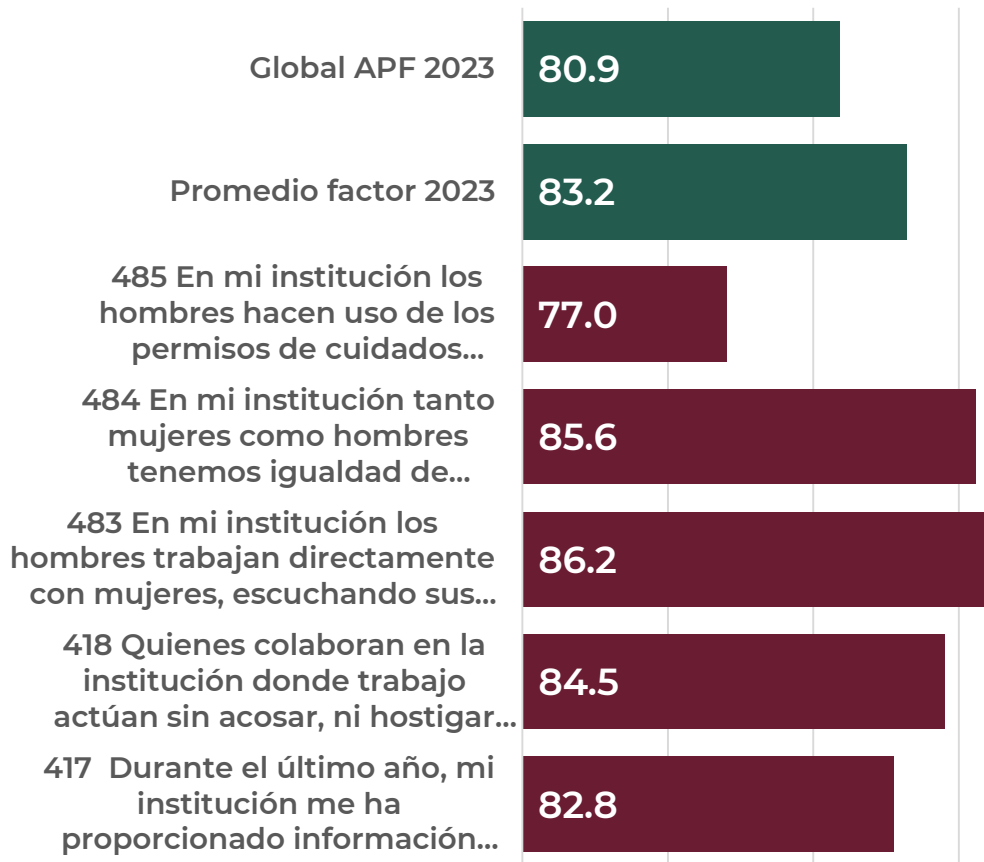
Análisis: en 2022, en este factor se obtuvo una calificación de 73.64, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un incremento de 4.86 puntos, en el reactivo sobre los logros tienen reconocimiento que se merecen, tuvo una mejora significativa, destacándose de los demás reactivos.

Interpretación: El fomentar el reconocimiento laboral, valorando sus aportaciones del personal, mejora su desempeño dentro de la institución, por lo cual ayuda a incrementar la motivación del personal ligado con el liderazgo de cada Coordinación de la Comisión.

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 T18 IGUALDAD DE GÉNERO / 2023



Análisis: en 2022, en este factor se obtuvo una calificación de 80.14, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un incremento de 3.06 puntos, los reactivos que son comparables con el año pasado se encuentra un incremento dentro de la evaluación.

Interpretación: Las acciones de sensibilización como los cursos y campañas en temas de igualdad de género han impactado en el comportamiento y forma de pensar de las personas servidoras públicas. Se espera una mayor participación y difusión del personal, para seguir mejorando en el 2024.

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 / 2023



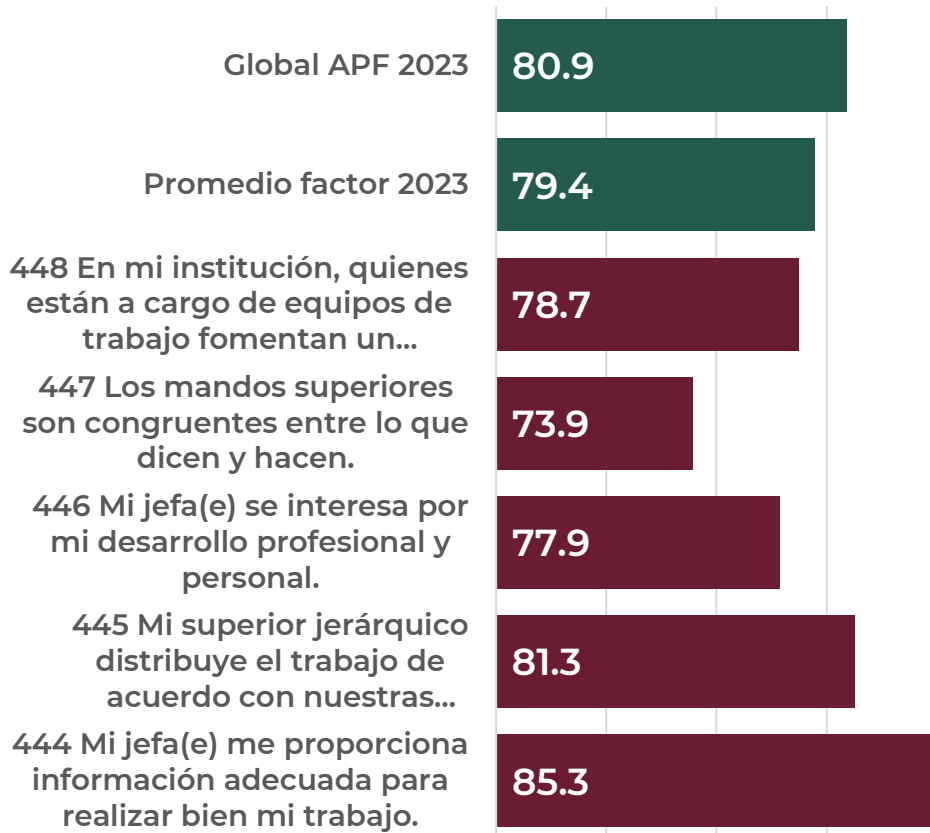
Análisis: en 2022, en este factor se obtuvo una calificación de 76.95, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un incremento de 5.15 puntos, aquí el reactivo más destacable, con una mejora significativa es el de “En mi institución se promueve, respeta, protege y garantiza la dignidad de todas...”.

Interpretación: Se promueven los valores entre los altos mando evitando generar algún trato distintivo entre el género masculino y femenino. Obteniendo una convivencia armónica y de respeto entre los prestadores de servicio público, respetando y protegiendo su totalidad dentro de la institución.

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 / 2023



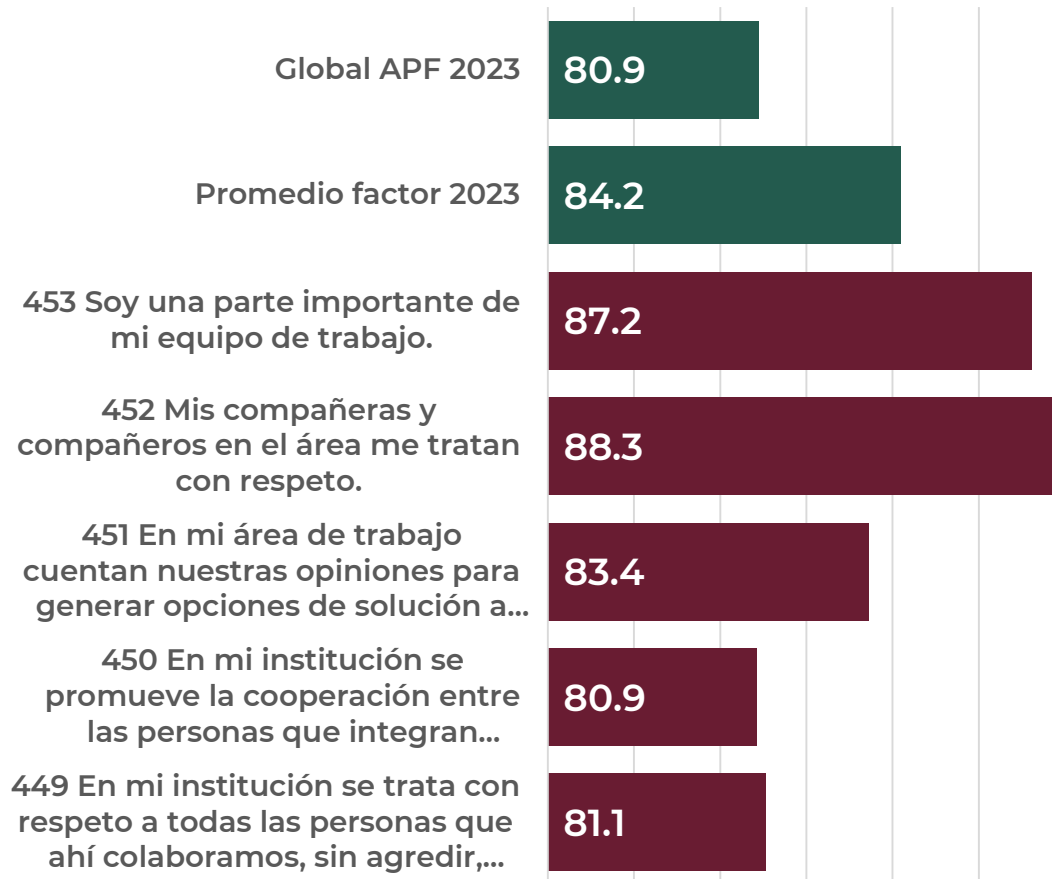
Análisis: en 2022, en este factor se obtuvo una calificación de 76.48, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un incremento de 2.92 puntos, en su mayoría de los reactivos obtuvieron un aumento, pero hubo un reactivo el cual tuvo disminución de decimas el cual es 445 “Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo con nuestras...”.

Interpretación: se considera que este factor se ha visto afectado por falta de distribución laborales correspondientes de cada servidor público dentro de la institución, generando sobre cargas de trabajo fuera de sus responsabilidades laborales, se hace un llamado a los superiores jerárquicos de generar una distribución correspondiente de cada personal del servidor público.

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 / 2023



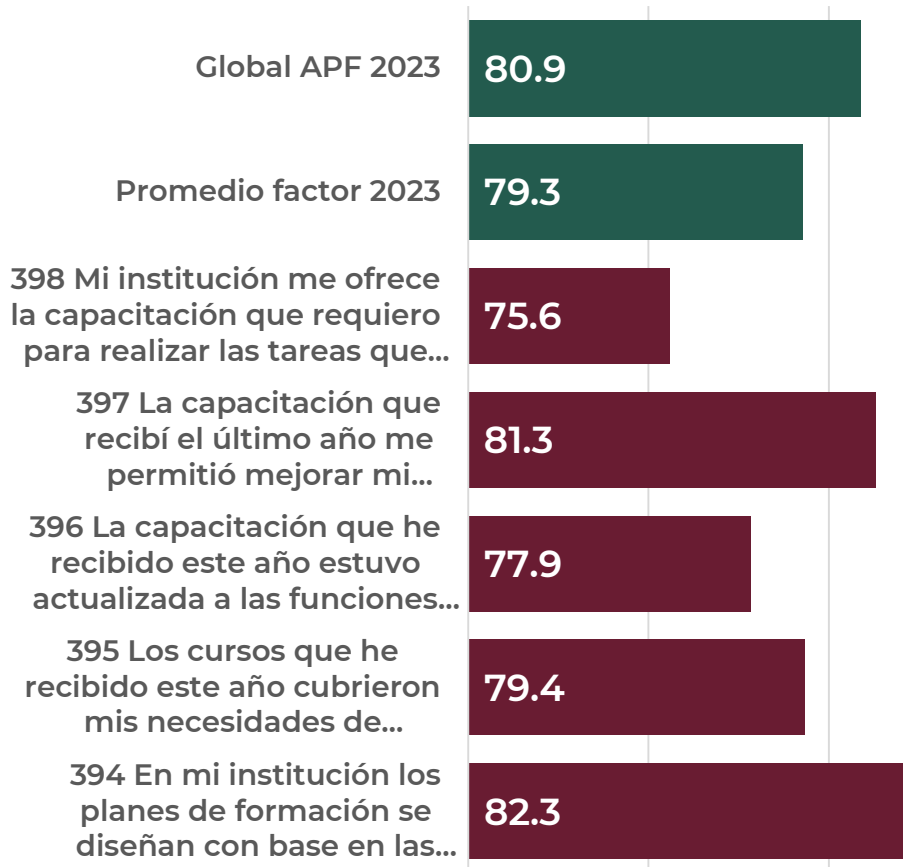
Análisis: en 2022, se tuvo una calificación de 79.06, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un incremento de 5.44 puntos, aquí el reactivo 453 “soy una parte importante de mi equipo de trabajo” obtuvo una disminución en comparación del 2022.

Interpretación: se considera que este factor se ha visto afectado por falta de comunicación, así como de actitudes positivas y orientadas a la colaboración e integración del personal dentro de los equipos de trabajo. Se espera un aumento, implementando trabajos de integración por parte del personal, para así mejorar en el 2024.

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 / 2023



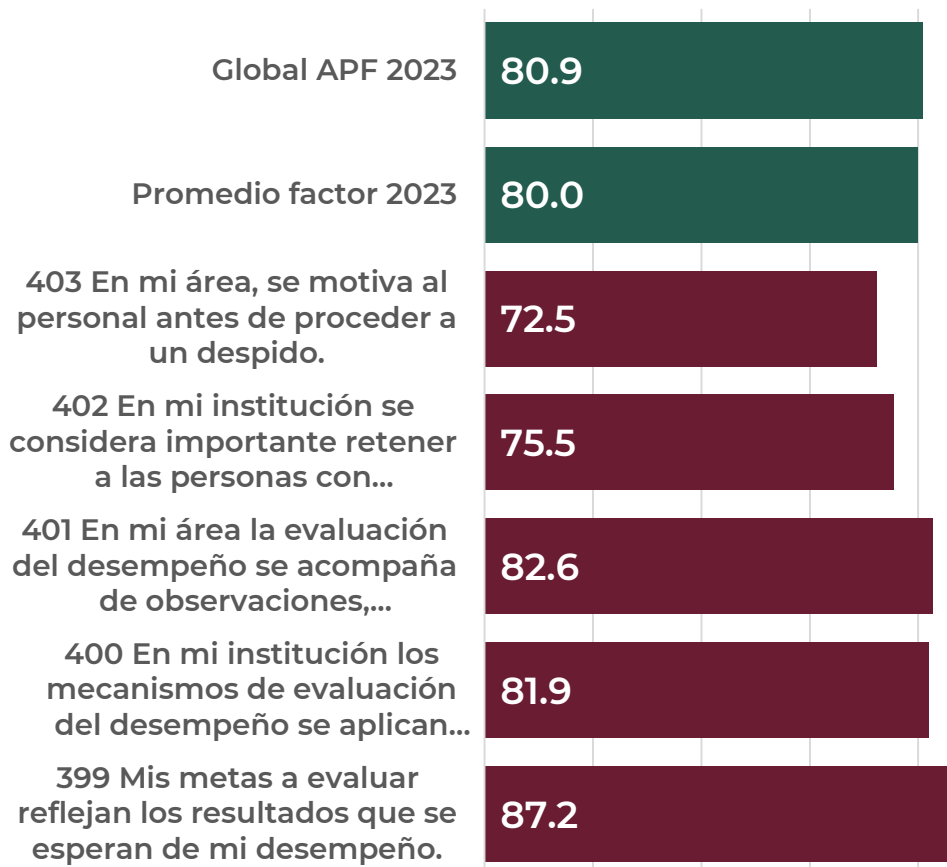
Análisis: en 2022, en este factor se obtuvo una calificación de 76.70, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un incremento de 2.60 puntos, aquí el reactivo destacable fue el “ En mi institución los planes de formación se diseñan con bases en las...”.

Interpretación: se observa que el trabajo que ha sido desempeñado, en cuanto a las detección de necesidades de capacitación a todo el personal, ha tenido los resultados esperados dentro de las funciones del personal, se invita a seguir implementando las capacitaciones correspondientes en base a las necesidades detectadas, para así mejorando en el 2024.

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 / 2023



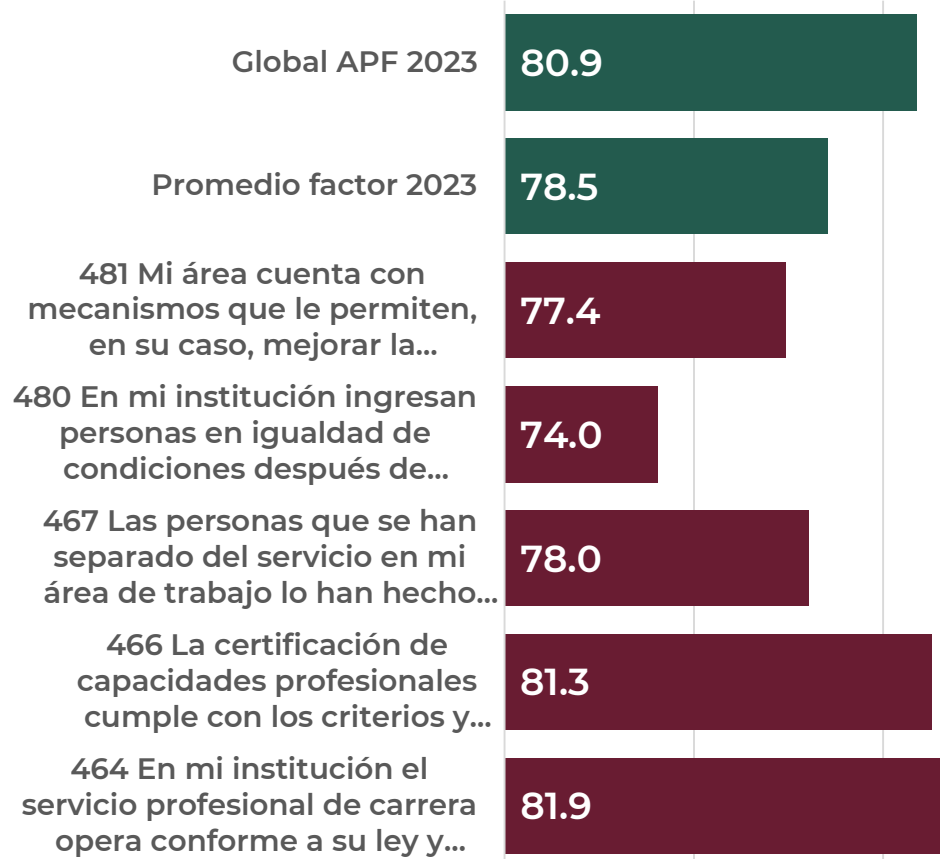
Análisis: en 2022, en este factor se obtuvo una calificación de 74.13, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un incremento de 5.87 puntos, aquí el reactivo con mayor aumento es el de “En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones,...”.

Interpretación: El proceso de evaluación del desempeño ha mejorado debido a las herramientas correctas para la detección de oportunidades, así como su correcta difusión dentro de los servidores públicos, en la búsqueda de mejores oportunidades que ofrece la institución, se espera seguir mejorando para el 2024.

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 / 2023



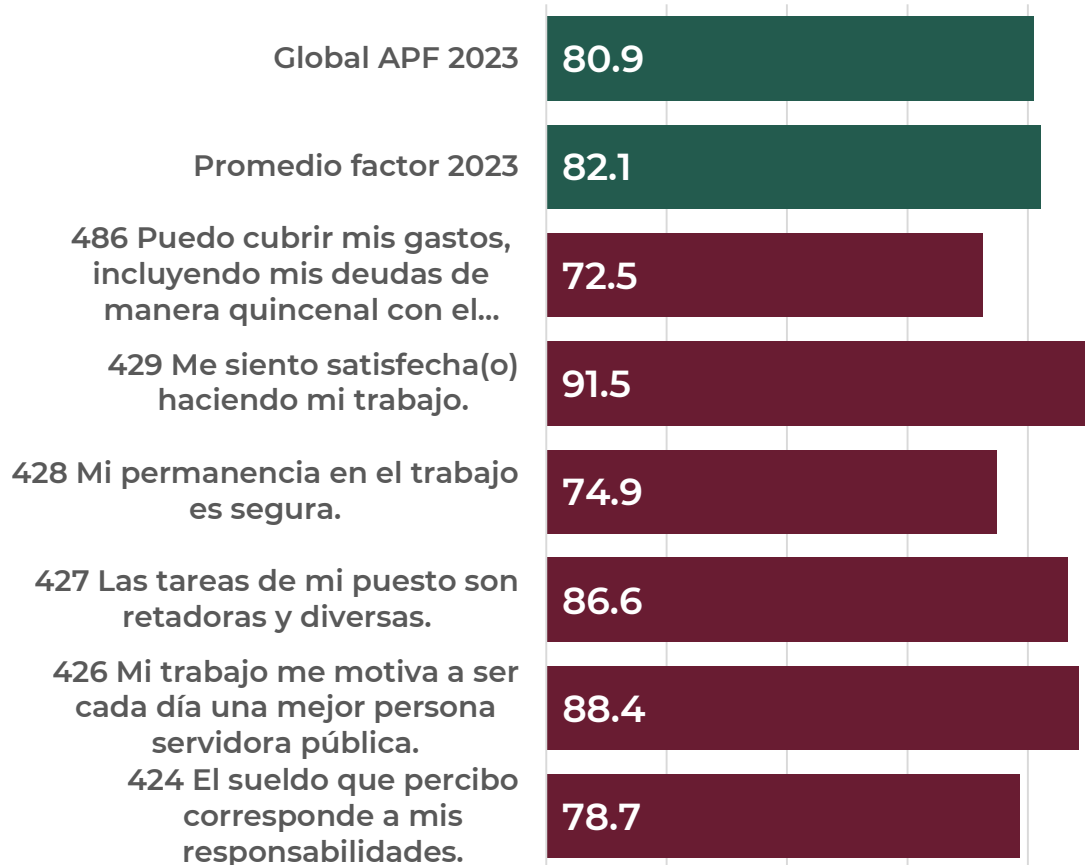
Análisis: en 2022, en este factor se obtuvo una calificación de 76.30, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un incremento de 2.20 puntos, aquí el reactivo que tuvo un mayor aumento fue el “Las personas que se han separado del servicio en mi área de trabajo lo han hecho...”.

Interpretación: Se percibe que la mayoría de las personas de la Comisión tienen conocimientos a que se refiere el servicio profesional de carrera y como opera dentro de la institución

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 / 2023



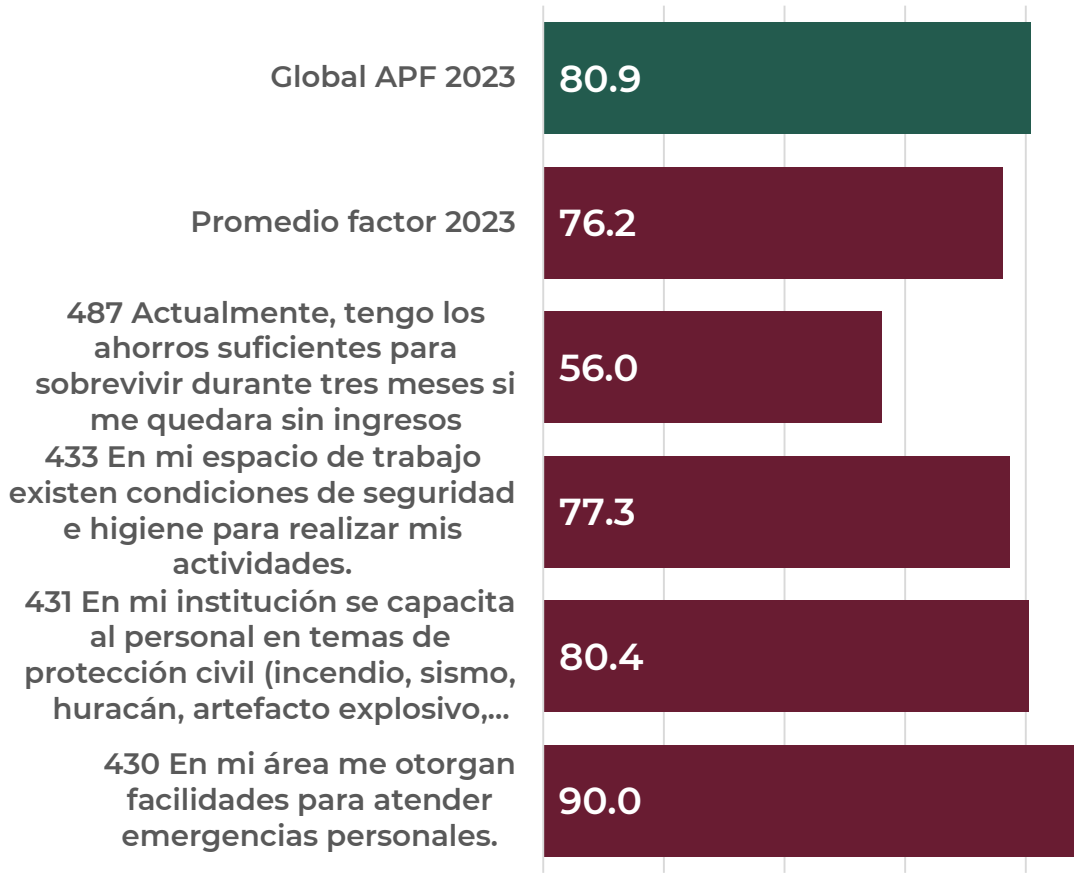
Análisis: en 2022, en este factor se obtuvo una calificación de 81.12, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un decremento de 0.98 puntos, aquí el único reactivo que obtuvo un decremento de decimas fue el 427 “Las tareas de mi puesto son retadoras y diversas”, en comparación al 2022.

Interpretación: La distribución del las tareas asignadas para el personal se ven se ven afectadas por el grado de dificultad, se espera que el superior colabore en facilitar las tareas asignadas proporcionando asesoría si es que así lo requiere la persona del servicio publico.

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 / 2023



Análisis: en 2022, en este factor se obtuvo una calificación de 79.35, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un decremento de 3.15 puntos, entre los reactivos obtuvieron un aumento favorable, pero al tener el nuevo reactivo 487 que habla de “Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos”, ha hecho que el promedio factor tenga una considerable disminución de puntos.

Interpretación: El hábito de ahorrar para casos de emergencia no se ha implementado entre los funcionarios, debido a la falta de conocimiento sobre el ahorro, se hace un llamado a fortalecer este hábito con capacitaciones/talleres, para que el personal de servidores públicos mejoren su calidad de vida.

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 / 2023



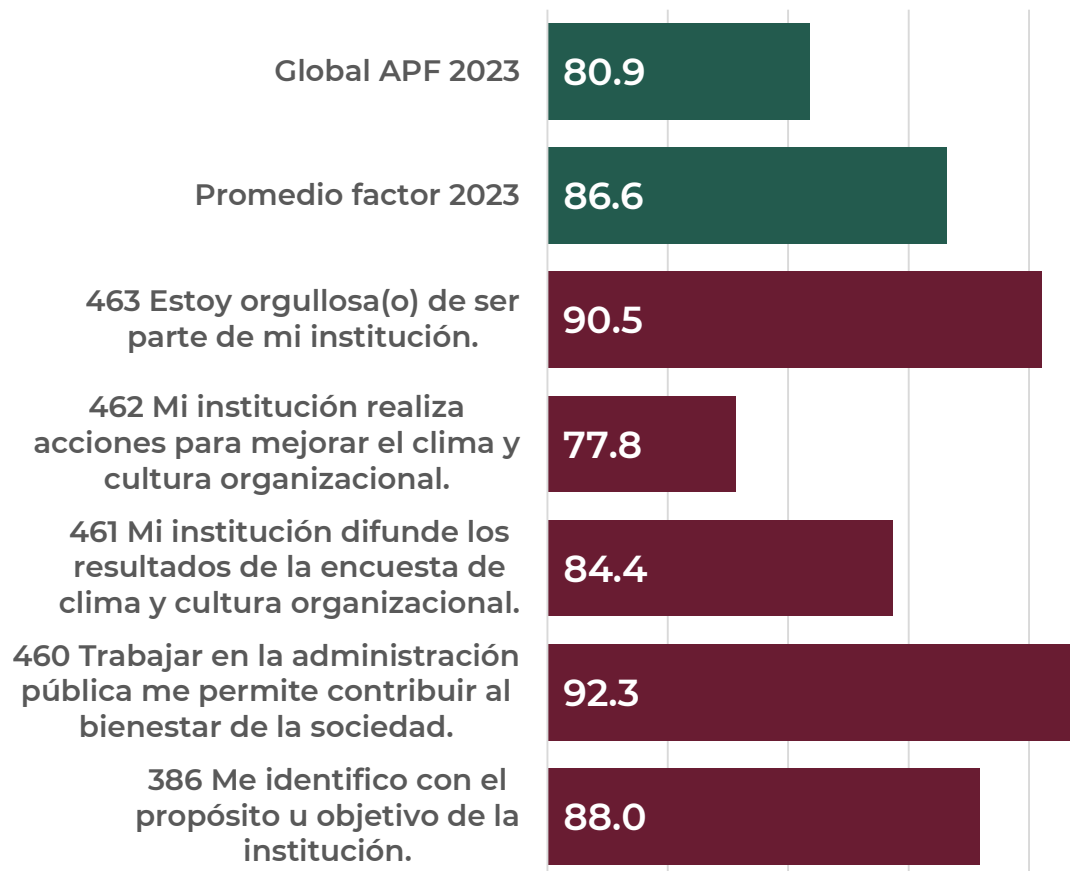
Análisis: en 2022, en donde se obtuvo una calificación de 79.05, con respecto al 2023, se obtuvo un incremento de 3.55 puntos. El reactivo donde se obtuvo una calificación alta fue el de “En mi institución se actúa con una cultura de servicio orientada a obtener resultados y alcanzar...”.

Interpretación: La promoción de la atención de calidad, objetividad y profesionalismo, han tenido buenos resultados, se espera que en el 2024 se siga renovando y difundiendo el mensaje y se obtengan mejores resultados.

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.

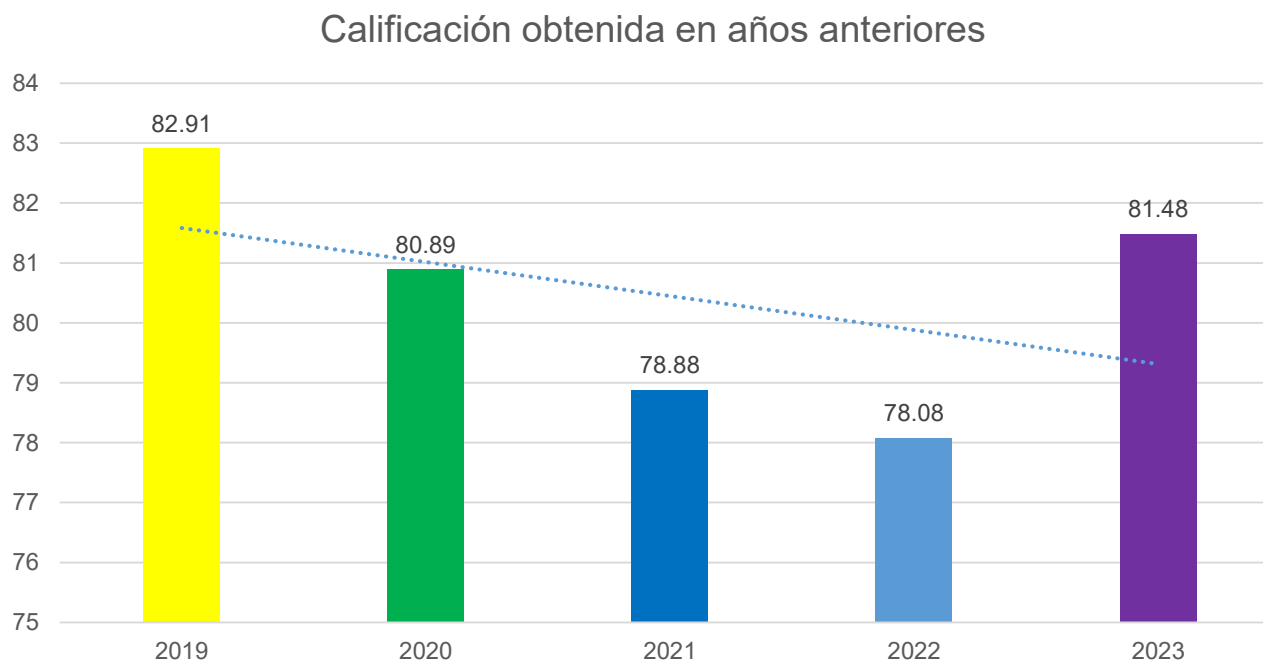
Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023



Análisis: en 2022, en este factor se obtuvo una calificación de 81.77, con respecto a 2023, se puede observar que se tuvo un incremento de 4.83 puntos, aquí el reactivo que se destaca es “Trabajar en la administración pública permite contribuir al bienestar de la sociedad”.

Interpretación: su sentido de identidad por parte del personal con la institución, hace que el servidor público se sienta perteneciente a una grupo, obteniendo como resultado que el servidor público se incite a mejorar su desempeño dentro de la institución, se espera en el 2024 se siga mejorando la difusión de acciones para mejorar el clima y la cultura organizacional.

4.2.-COMPARACIÓN DE RESULTADOS CON EL AÑO ANTERIOR



Análisis: El mejor año en cuanto al Clima y Cultura Organizacional, sigue siendo el 2019 y se observa que en 2023 se tuvo una mejora en cuanto a los años 2020, 2021 y 2022. Se espera que en 2024, se logró obtener una calificación parecida a la de 2019.

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

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 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
	4.6	3.8	3.9
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	4.3	4.1	-0.7
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	2.9	4.0	4.2

Las áreas de **oportunidad**, están en los cuadrantes:

C8 Seguridad en el trabajo (-0.7); C3 Filosofía organizacional (2.9); C4 Tareas y responsabilidades (3.8); C7 Profesionalización y desarrollo (3.9)

Las áreas de **Fortalezas**, están en los cuadrantes:

C1 Política de gobierno (4.6); C2 Gestión pública y transparencia (4.3); y C9 Servicio a la sociedad (4.2)

5.-IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD



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

117 Identidad con la...	86.61
127 Transparencia	85.25
126 Trabajo en equipo	84.18
128 Valores	83.74
118 Igualdad de...	83.21
121 Normativa y...	82.88
122 Organización	82.86
123 Orientación a la...	82.58
113 Derechos humanos	82.28
111 Calidad de vida...	82.12
119 Integridad y no...	82.10
116 Gestión pública	81.13

115 Evaluación del...	79.96
120 Liderazgo	79.44
112 Capacitación	79.27
125 Servicio...	78.54
124 Reconocimiento...	78.52
110 Balance trabajo...	76.19
114 Emergencias	76.18

el conjunto de aspectos de la organización que son de manera efectiva 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.



Difusión.

Objetivo N. 1.-Difundir los resultados de la “Encuesta de clima y cultura organizacional”, realizada durante el 2023, para dar conocimiento al personal de la CONAMER.

Emergencias.

Objetivo N. 2.-Incrementar la percepción positiva de las personas servidoras públicas en temas del cuidado y manejo de ingresos monetarios, para que las personas generen una cultura de ahorro, que les permitan tener una seguridad financiera.

Objetivo N. 3.-Fomentar una cultura de seguridad y protección civil para que las personas conozcan y apliquen las medidas de seguridad dentro de las instalaciones, lo que les permitirá sentirse seguros.

Balance trabajo-familia.

Objetivo N. 4.-Incrementar el nivel de conocimiento que las personas servidoras públicas tienen sobre las prestaciones laborales a las cuales tienen derecho para tener personal informado y con conocimiento de prestaciones laborales durante su estancia en la institución.

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



Reconocimiento laboral.

Objetivo N. 5.-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 2024.

Capacitación.

Objetivo N.6.- Fortalecer el desarrollo de las acciones internas de capacitación para impulsar el desarrollo profesional del personal, para motivar a las personas servidoras públicas a tomar temas de capacitación que impacten en sus funciones, durante el 2024.

Liderazgo.

Objetivo N. 7.-Desarrollar el Liderazgo del personal de mando para mejorar la percepción de las actitudes y comportamientos por parte del personal de mando medio durante el 2024

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.

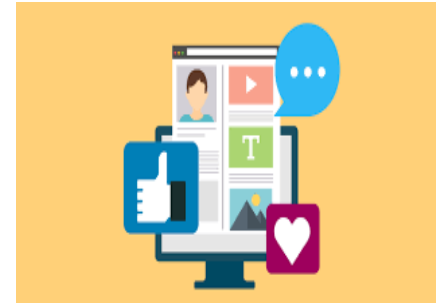
Estas prácticas deben ser acciones con miras a la construcción de espacios laborales igualitarios y libres de todo tipo de violencia que permitan el desarrollo profesional y personal.



Difusión.- 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



Emergencias.-Práctica de Transformación N.2

Promover temas del cuidado y manejo de ingresos monetarios, para que las personas generen una cultura de ahorro, que les permitan tener una seguridad financiera, mediante platicas dentro de la institución.

Modalidad o medio de aplicación: Invitación por Correo masivo, Plática Presencial

Emergencias.-Práctica de Transformación N.3

Promover la cultura de seguridad y protección civil para que las personas conozcan y apliquen las medidas de seguridad dentro de las instalaciones, mediante infografías

Modalidad o medio de aplicación: Infografía y Correo masivo

Balance trabajo-familia.-Práctica de Transformación N.4

Promover las prestaciones laborales a las cuales tienen derecho el personal de la Comisión.

Modalidad o medio de aplicación: Tríptico



Reconocimiento laboral. Práctica de Transformación N.5

Crear y difundir el uso de un buzón físico para que los servidores públicos emitan sus boletas de reconocimiento a otros servidores públicos por el trabajo realizado, por la ejecución de actividades que consideren valiosas, aportaciones que haya reducido tiempos o por la atención brindada.

Se pasará con un buzón, para recabar las boletas, dos días en la mañana y tres días en la tarde.

Modalidad o medio de aplicación: Difusión por Correo masivo, Buzón físico.



Capacitación. Práctica de Transformación N.6

Generar un chelikt para verificar que los cursos internos se apeguen a ciertos criterios y empleen ciertas dinámicas para mejorar y fortalecer los temas que impartan y de esta manera asegurar que los cursos serán llamativos y relevantes para las personas servidoras que participen en ellos, durante el 2024.



Modalidad o medio de aplicación: Infografía y chelisk

Liderazgo. Práctica de Transformación N.7

Diseñar una campaña para fortalecer las habilidades que debe poseer toda persona servidora pública que tenga personal de mando a su cargo.

Modalidad o medio de aplicación • Video - cápsula • Podcast • Infografía • Historieta



8.-Programación de las prácticas de transformación



Programación de aplicación de las prácticas transformación de clima y cultura organizacional.

Factor	N. Práctica	Práctica	Fecha de inicio.	Fecha de término.
Difusión de los resultados de la ECCO (obligatoria)	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.	01/01/2024	30/09/2024
Emergencias	2	Promover temas del cuidado y manejo de ingresos monetarios, para que las personas generen una cultura de ahorro, que les permitan tener una seguridad financiera, mediante pláticas dentro de la institución.	01/01/2024	30/09/2024
	3	Promover la cultura de seguridad y protección civil para que las personas conozcan y apliquen las medidas de seguridad dentro de las instalaciones, mediante infografías	01/01/2024	30/09/2024
Balance Trabajo-Familia	4	Promover las prestaciones laborales a las cuales tienen derecho el personal de la Comisión.	01/01/2024	30/09/2024
	5	Promover el uso de la ludoteca para que las personas servidoras públicas y de sus hijos cuenten con un lugar de esparcimiento para ellos y sus familiares, durante la hora de la comida o cuando lo requieran.	01/01/2024	30/09/2024
Reconocimiento laboral	6	Crear y difundir el uso de un buzón físico para que los servidores públicos emitan sus boletas de reconocimiento a otros servidores públicos por el trabajo realizado, por la ejecución de actividades que consideren valiosas, aportaciones que haya reducido tiempos o por la atención brindada.	01/01/2024	30/09/2024
Capacitación	7	Generar un checklist para verificar que los cursos internos se apeguen a ciertos criterios y empleen ciertas dinámicas para mejorar y fortalecer los temas que impartan y de esta manera asegurar que los cursos serán llamativos y relevantes para las personas servidoras que participen en ellos, durante el 2024.	01/01/2024	30/09/2024
Liderazgo (Obligatoria)	8	Diseñar una campaña para fortalecer las habilidades que debe poseer toda persona servidora pública que tenga personal de mando a su cargo.	01/01/2024	30/09/2024

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. En 2023, la CONAMER subió su calificación global a 81.48%.

De los 19 factores, podemos observar que 12 factores están por arriba de la calificación de 80; 7 factores están en un rango de 79.96.

Los 3 factores con calificación por debajo de los 79, son los que corresponden a los siguientes cuadrantes: Emergencias (C8 Seguridad en el trabajo); Balance trabajo- familia (C3 Filosofía organizacional) y Reconocimiento laboral (C4 Tareas y responsabilidades) .

Se espera que en 2024, se logré obtener una calificación parecida a la de 2019 y se logré mejorar en los 3 cuadrantes señalados.



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 institucionales.



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 2023 al igual que las prácticas de transformación de clima y cultura para 2024, 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 .

