

ECONOMÍA

SECRETARÍA DE ECONOMÍA



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

REPORTE GENERAL DE RESULTADOS

En
ECONOMÍA
nos distinguimos por
nuestros
VALORES



1. INTRODUCCIÓN.....4

2. ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN.....4

3. ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023.....7

4. FACTORES QUE MIDE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....8

5. RESULTADOS DE LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LA SECRETARÍA DE ECONOMÍA.....9

 5.1 GÉNERO..... 9

 5.2 ESTADO CIVIL..... 10

 5.3 EDAD..... 11

 5.4 EDADES GENERACIONALES EN LA SE..... 12

 5.5 ESCOLARIDAD..... 13

 5.6 ESTUDIOS ACTUALES..... 14

 5.7 AÑOS DE SERVICIO EN EL SECTOR PÚBLICO..... 15

 5.8 AÑOS DE SERVICIO EN EL SECTOR PRIVADO..... 16

 5.9 NIVEL JERÁRQUICO..... 17

 5.10 ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO..... 18

 5.11 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA..... 19

6. COMPARACIÓN DE RESULTADOS..... 20

 6.1 COMPARACIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL..... 20

 6.2 COMPARACIÓN ENTRE EL SECTOR ECONOMÍA..... 21

7. FACTORES QUE MIDE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL..... 21

 7.1 FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL..... 21

8. RESULTADOS DE LOS FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL..... 23

 8.1 FACTOR 110. BALANCE TRABAJO-FAMILIA..... 23

 8.2 FACTOR 111. CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS..... 24

 8.3 FACTOR 112. CAPACITACIÓN..... 25

 8.4 FACTOR 113. DERECHOS HUMANOS..... 26

8.5 FACTOR 114. EMERGENCIAS..... 27

8.6 FACTOR 115. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO..... 28

8.7 FACTOR 116. GESTIÓN PÚBLICA..... 29

8.8 FACTOR 117. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN. 30

8.9 FACTOR 118. IGUALDAD DE GÉNERO. 31

8.10 FACTOR 119. INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN..... 32

8.11 FACTOR 120. LIDERAZGO..... 33

8.12 FACTOR 121. NORMATIVA Y AUSTERIDAD..... 34

8.13 FACTOR 122. ORGANIZACIÓN..... 35

8.14 FACTOR 123. ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA..... 36

8.15 FACTOR 124. RECONOCIMIENTO LABORAL..... 37

8.16 FACTOR 125. SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA..... 38

8.17 FACTOR 126. TRABAJO EN EQUIPO..... 39

8.18 FACTOR 127. TRANSPARENCIA..... 40

8.19 FACTOR 128. VALORES..... 41

9. *MODELO TICHY*..... 42

1. INTRODUCCIÓN.

Con la finalidad de impulsar las acciones orientadas a la **Mejora en la Gestión Pública Gubernamental** la Secretaría de la Función Pública (SFP) diseñó la **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2023**, la cual es un instrumento diseñado para conocer la percepción de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, acerca del ambiente de trabajo y buscar transformaciones organizacionales alineadas con la misión y visión de la institución, así como a la motivación personal.

La encuesta se aplicó en todas las Unidades Administrativas de la Secretaría de Economía (SE), del 11 al 29 de septiembre de 2023, contando con la **participación de 2,352 personas servidoras públicas**, representando el **100%** de la muestra.

El resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional para la Administración Pública Federal (APF) fue de **80.9 puntos**, mientras que la SE obtuvo **79.6 puntos** en el ejercicio 2023.

Los resultados que se presentan en este informe corresponden a la SE en forma global.

2. ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN.

En el marco de la aplicación de la ECCO 2023 se desarrolló una campaña de difusión, a través de boletines de comunicación interna, para invitar al personal de la Secretaría a participar y emitir su opinión sobre el Clima y Cultura Organizacional en sus respectivas áreas de trabajo.

Se creó el eslogan: **“Participa en la ECCO 2023”**, el cual se utilizó en los boletines de comunicación interna.

Además, se desarrolló una campaña de seguimiento en conjunto con los enlaces administrativos para incentivar la participación de todo el personal.

Finalmente, a través de boletines de comunicación interna, se reconoció de forma muy especial a aquellas unidades administrativas que fueron logrando un avance de participación del 100%.

COMUNICACIÓN INTERNA
ECONOMÍA
COMUNICÁMONOS PARA SERVIR MEJOR
BOLETÍN NO. 303/2023

¡Llegaron al 100%! ECCO 2023

Nos complace informar que hasta el momento hemos recibido una significativa participación en la **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023**. Agradecemos a las áreas que ya cumplieron con el 100% de participación.

100. Oficina de la C. Secretaría
115. Unidad de Desarrollo Productivo
190. Unidad de Normatividad, Competitividad y Competencia
400. Subsecretaría de Industria y Comercio
430. Unidad de Contenido Nacional y Fomento de Cadenas Productivas e Inversión en el Sector Energético
450. Unidad de Fomento y Crecimiento Económico
521. Dirección General de Comercio Internacional de Servicios e Inversión
522. Dirección General de Disciplinas de Comercio Internacional
600. Unidad de Coordinación de Actividades Extractivas
610. Dirección General de Minas
611. Dirección General de Desarrollo Minero
700. Unidad de Administración y Finanzas
713. Dirección General de Tecnologías de la Información
714. Dirección General de Financiamiento y Apoyo

Invitamos a quienes aún no han tenido la oportunidad de participar a unirse a este importante ejercicio para impulsar el cambio positivo nuestra dependencia.

¡Tu voz es esencial para nuestro éxito!

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

COMUNICACIÓN INTERNA
ECONOMÍA
COMUNICÁMONOS PARA SERVIR MEJOR
BOLETÍN NO. 304/2023

Participa en la ECCO 2023 del 11 al 22 de septiembre

El Comité de Ética de la Secretaría de Economía te invita a ser parte del cambio positivo.

Ingresar desde tu computadora, teléfono celular o tableta y comparte tu opinión para comprender mejor los factores que impactan en el desempeño, la productividad y la calidad de nuestros servicios.

Es anónima y confidencial, sin necesidad de un usuario y contraseña.

Recuerdas:
El periodo es del 11 de septiembre al 22 de septiembre.

¡Sé parte del cambio positivo al responder la ECCO 2023!

Si tienes dudas, comunícate a la Dirección de Desarrollo del Capital Humano.
Ingresar AQUÍ

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

COMUNICACIÓN INTERNA
ECONOMÍA
COMUNICÁMONOS PARA SERVIR MEJOR
BOLETÍN NO. 338/2023

Participa en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023 del 11 al 22 de septiembre

Su objetivo es conocer a detalle la percepción sobre el ambiente laboral en la Secretaría de Economía para identificar áreas de mejora y oportunidades de crecimiento.

Tu participación es absolutamente anónima y confidencial y es esencial para obtener una visión precisa y representativa.

Si tienes dudas, comunícate a la Dirección de Desarrollo del Capital Humano.
Ingresar AQUÍ

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

COMUNICACIÓN INTERNA
ECONOMÍA
COMUNICÁMONOS PARA SERVIR MEJOR
BOLETÍN NO. 349/2023

Participa en la ECCO 2023 del 11 al 22 de septiembre

El Comité de Ética de la Secretaría de Economía te invita a participar en la **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023**, una iniciativa de la Secretaría de la Función Pública.

Tu participación es anónima y esencial para comprender mejor los factores que impactan en el desempeño, la productividad y la calidad de nuestros servicios.

No necesitas usuario y contraseña

Accede a la encuesta desde tu computadora, teléfono celular o tableta.

¡Sé parte del cambio positivo!

Si tienes dudas, comunícate a la Dirección de Desarrollo del Capital Humano.
Ingresar AQUÍ

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS



COMUNICACIÓN INTERNA
COMUNICÁMONOS PARA SERVIR MEJOR

ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

BOLETÍN NO. 363/2023

SÓLO UN EMPUJONCITO MÁS



FALTAN 3 UNIDADES POR LLEGAR AL 100%

- Dirección General de Inversión Extranjera
- Dirección General de Industrias Ligeras
- Unidad de Prácticas Comerciales Internacionales

97% **100%**

Se amplía el plazo

La Secretaría de Economía, a través de la Unidad de Administración y Finanzas, agradece la participación de todo el personal que ha respondido la **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2023** y es por ello, que estamos **a punto de lograr la meta del 100%**.

A las compañeras y compañeros de las **3 unidades administrativas que aún no han participado**, les informamos que **cuentan con una semana más** para responder la ECCO 2023.





Recuerda que tu participación es muy importante para conocer tu sentir e identificar las áreas de mejora de nuestra dependencia. Acércate al personal de la Dirección de Desarrollo del Capital Humano (ext. 57159), quien con gusto te ayudará a lograr el objetivo.

¡Sé parte del cambio positivo!

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

3. ESTRUCTURA DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023.

La Encuesta de Cultura y Clima Organizacional estuvo integrada por 95 reactivos divididos en 18 Factores Generales y 1 Factor de Servicio Profesional de Carrera, las preguntas fueron divididas en los apartados siguientes:

-  **1) Datos Sociodemográficos:** diagnóstico general de cómo está conformada la fuerza laboral de la Dependencia.
-  **2) 18 Factores Generales:** que miden el clima y cultura de la Institución a través de la percepción de las personas servidoras públicas que laboramos en la SE.
-  **3) 1 Factor del Servicio Profesional de Carrera:** dirigido a medir la profesionalización de las personas servidoras públicas.
-  **4) Observaciones:** espacio en donde cada persona encuestada tuvo la oportunidad de expresar libremente sus comentarios, quejas, felicitaciones o sugerencias, sobre el clima y cultura organizacional de sus áreas.

4. FACTORES QUE MIDE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

La **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional** constituye un mecanismo para conocer el sentir de las personas servidoras públicas, la forma en que viven y perciben el ambiente de trabajo en aspectos específicos, a fin de desarrollar acciones de transformación organizacional alineadas con la visión y misión de la institución, así como, las motivaciones personales.

La SFP definió para la **ECCO 2023** la evaluación de **19 factores**; mismos que se enlistan a continuación:

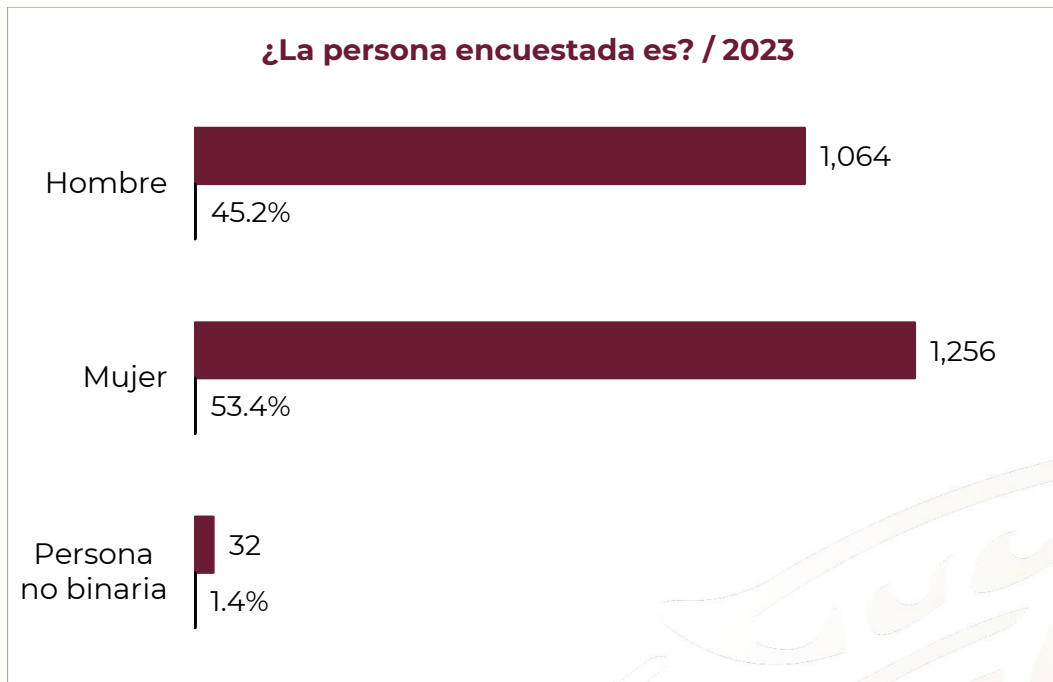


5. RESULTADOS DE LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LA SECRETARÍA DE ECONOMÍA.

La Secretaría de la Función Pública informa los resultados obtenidos en la aplicación de la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional 2023, los cuales representan la percepción de las personas servidoras públicas de la SE.

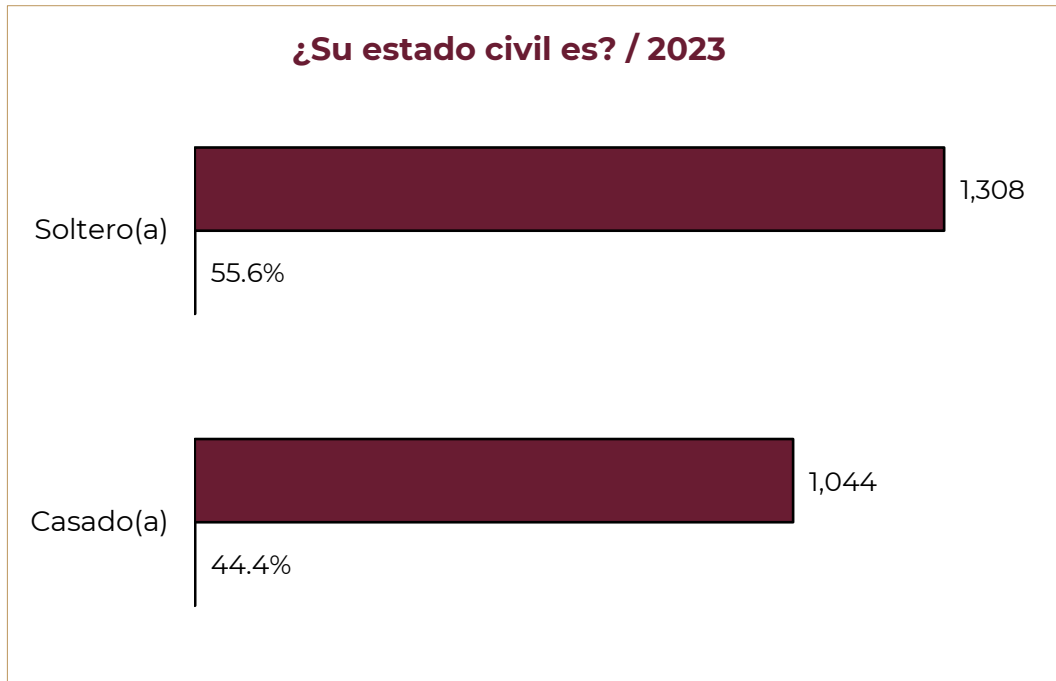
5.1 GÉNERO.

Participaron un total de 2,352 personas servidoras públicas, de las cuales, 1,256 fueron mujeres, 1,064 fueron hombres y 32 se reconocen como persona no binaria; representando un 53.4%, 45.2% y 1.4% respectivamente.



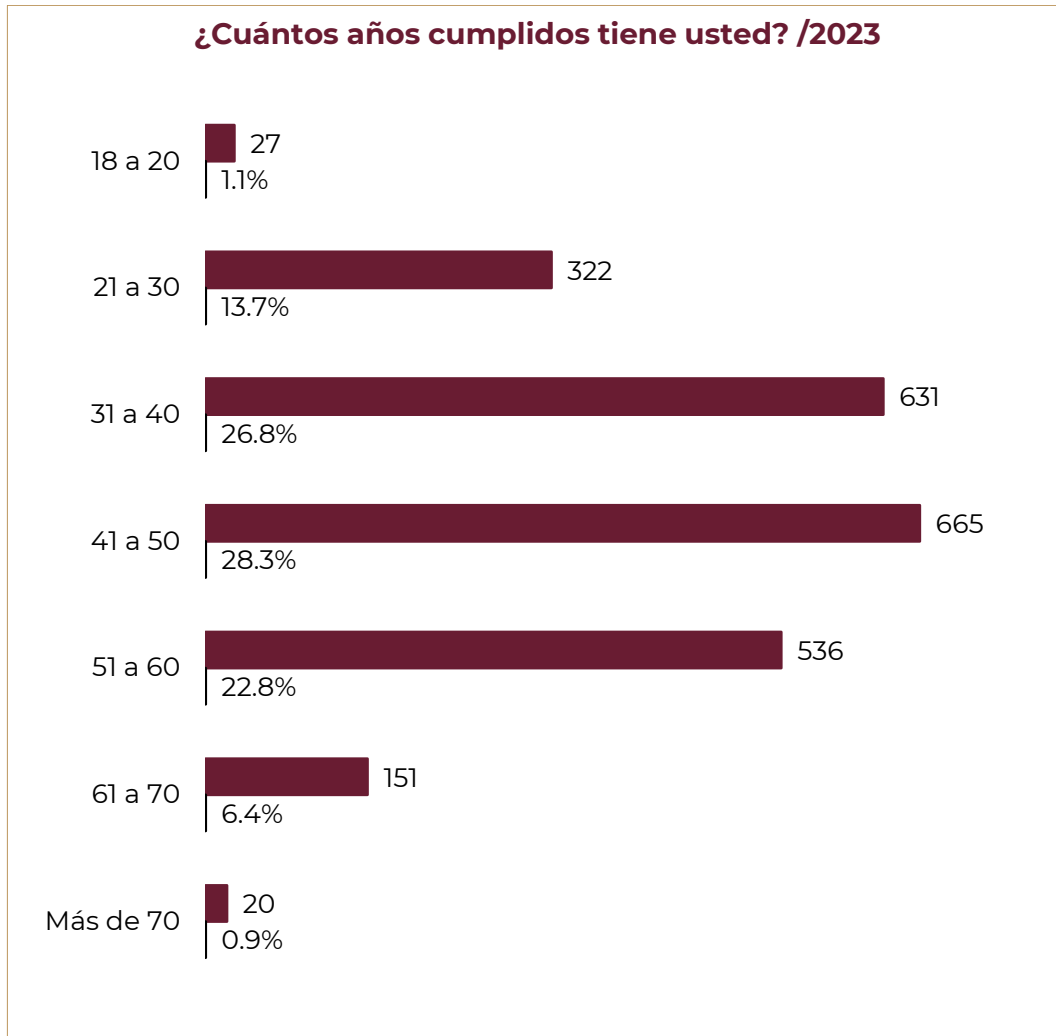
5.2 ESTADO CIVIL.

De la distribución del personal por estado civil, se tiene que la mayor parte del personal que participó en la encuesta es soltero, lo que representa el 55.6% del total.



5.3 EDAD.

El mayor rango de edad del personal que aplicó la encuesta fue de 41 a 50 años, lo que representa el 28.3% del total; seguido del personal con edad de 31 a 40 años, representando el 26.8% y las personas de 51 a 60 años, con 22.8%.



5.4 EDADES GENERACIONALES EN LA SE.

Las edades generacionales son términos que se utilizan para agrupar a las personas que nacieron en un mismo intervalo de tiempo y que, por ende, tienen aproximadamente la misma edad. De ahí que, cada generación de personas trabajadoras comparte una serie de características, habilidades y áreas de oportunidad.

De acuerdo con el artículo, “*por generación, habilidades blandas clave para ser competitivo en el mercado*”, las edades generacionales se dividen de la siguiente manera:

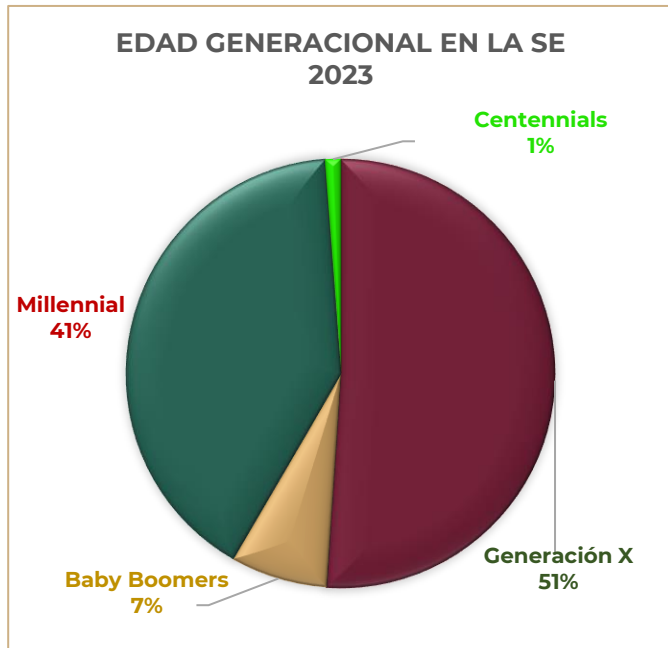
- *Baby Bombers*, son personas mayores de 58,
- *Generación X*, personas entre los 42-57 años,
- *Millennials*, personas entre 26-41 años y
- *Centennials* personas con 25 años o menos.

En este sentido, resulta relevante saber que, en la SE continúa predominando con 51% la población que pertenece a la *Generación X*, que se caracteriza por su capacidad de adaptación a los constantes cambios tecnológicos, indicándonos que la institución cuenta con personal que está en constante innovación.

El 41% pertenece al grupo denominado *Millennials*, generación con grandes habilidades tecnológicas; el 7% pertenece al grupo generacional denominado *Baby Boomers*, caracterizado por ser personas apasionadas con su trabajo y estabilidad laboral. Finalmente, el 1% está dentro del rango del grupo *Centennials*,

personas que su principal característica es la prontitud y la elaboración de más de una actividad simultáneamente con herramientas digitales.

Contar con personal de distintos grupos generacionales es un beneficio para la institución, ya que la combinación de habilidades y experiencia del personal

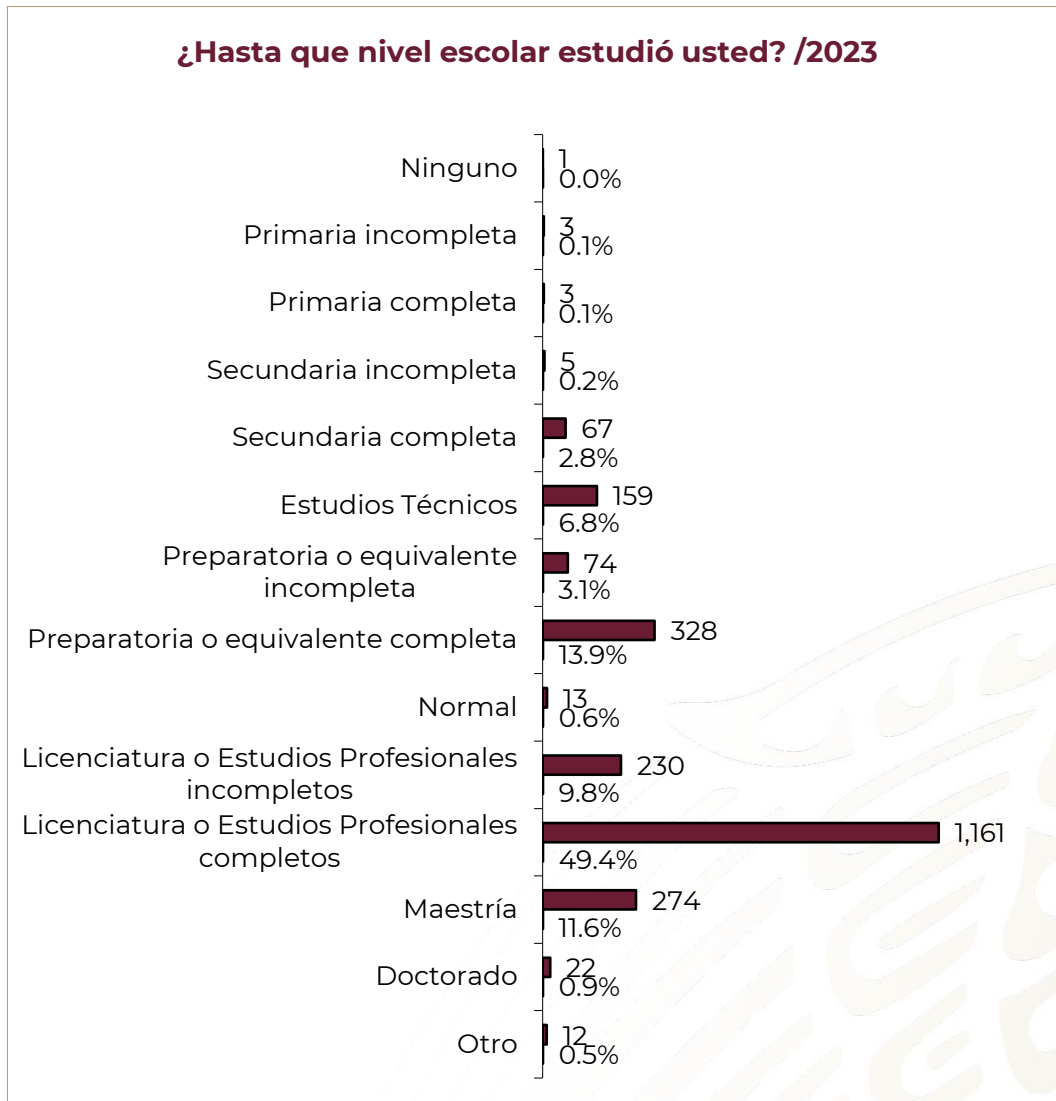


¹ Gerardo Hernández. (2022, marzo 18). Por generación, habilidades blandas clave para ser competitivo en el mercado. El Economista. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Por-generacion-habilidades-blandas-clave-para-ser-competitivo-en-el-mercado-20220317-0081.html>

fortalecen los procesos sustantivos y administrativos para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

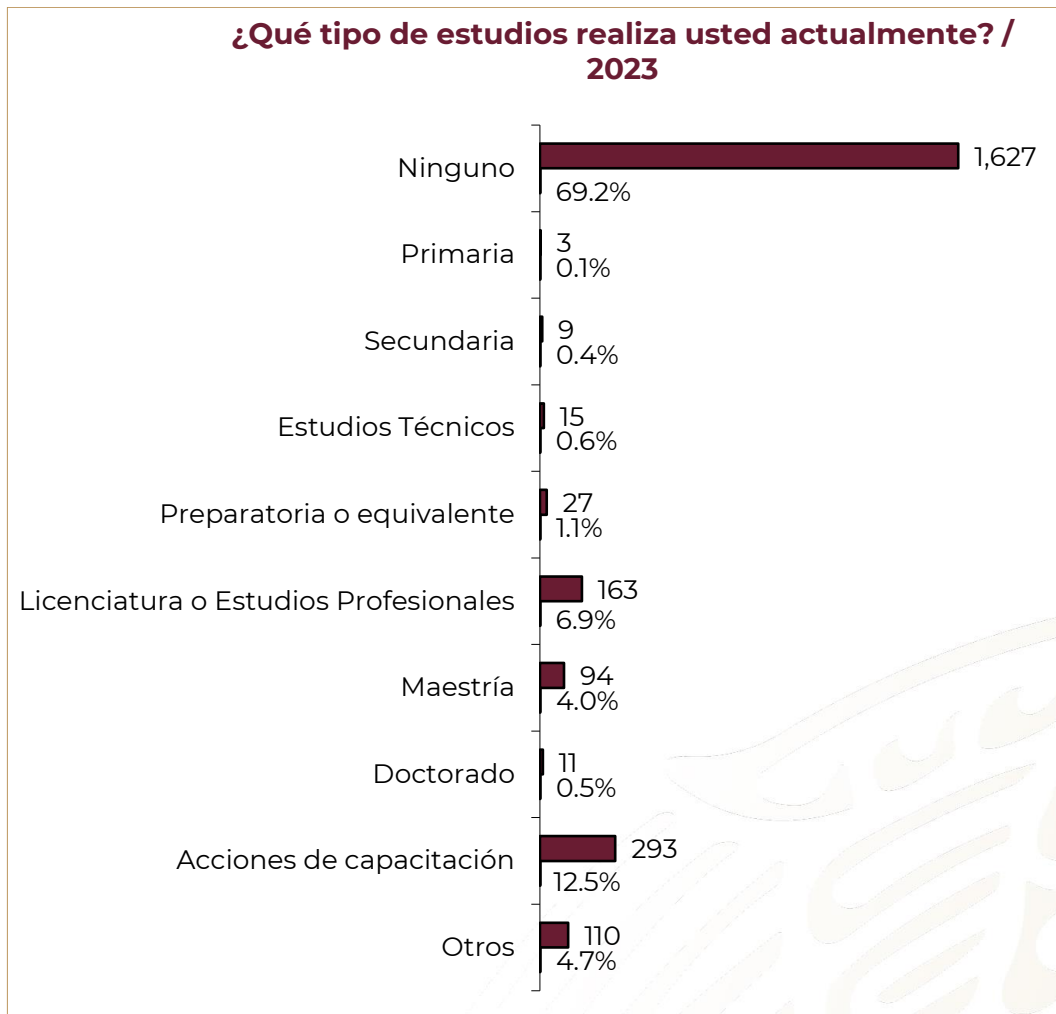
5.5 ESCOLARIDAD.

Del nivel de estudios con los que cuentan las personas servidoras públicas participantes, se destaca que el 49.4% (1,161) cuentan con estudios de Licenciatura u otros estudios profesionales completos, 11.6% (274) cuenta con un grado de Maestría y el 0.9% (22) cuenta con estudios de Doctorado. Estos grupos representan el 61.9% del total de la población de la SE, lo que indica que el personal está preparado para dar respuesta a los requerimientos laborales.



5.6 ESTUDIOS ACTUALES.

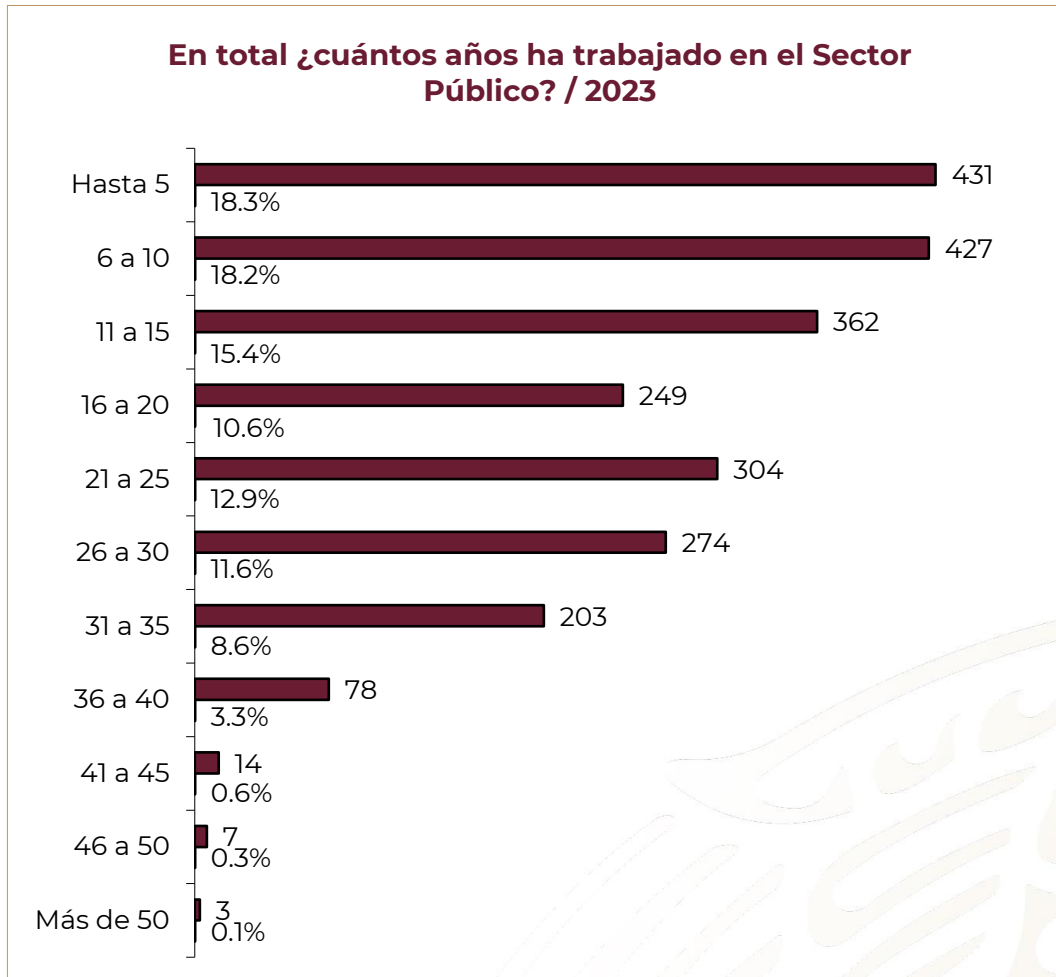
Respecto a los estudios que nuestro personal realiza actualmente, el 69.2% reporta no estar estudiando en la actualidad, seguido del 12.5% que al momento de la encuesta estaba realizando alguna acción de capacitación, el 6.9% que estudia una Licenciatura o Estudios Profesionales, el 4% reporta estudiar maestría, el 1.1% reporta estudiar la preparatoria o equivalente, el 0.6% realiza estudios técnicos, el 0.5% cursa estudios de educación básica y finalmente el 4.7 reportó otros estudios.



5.7 AÑOS DE SERVICIO EN EL SECTOR PÚBLICO.

En cuanto a los años de, destaca que el 18.3% del personal encuestado cuenta con hasta 5 años de experiencia; seguido de los que tienen entre 6 y 10 años de servicio (18.2%) y en tercer lugar se encuentran los que tienen laborando en la Administración Pública entre 11 y 15 años (15.4%).

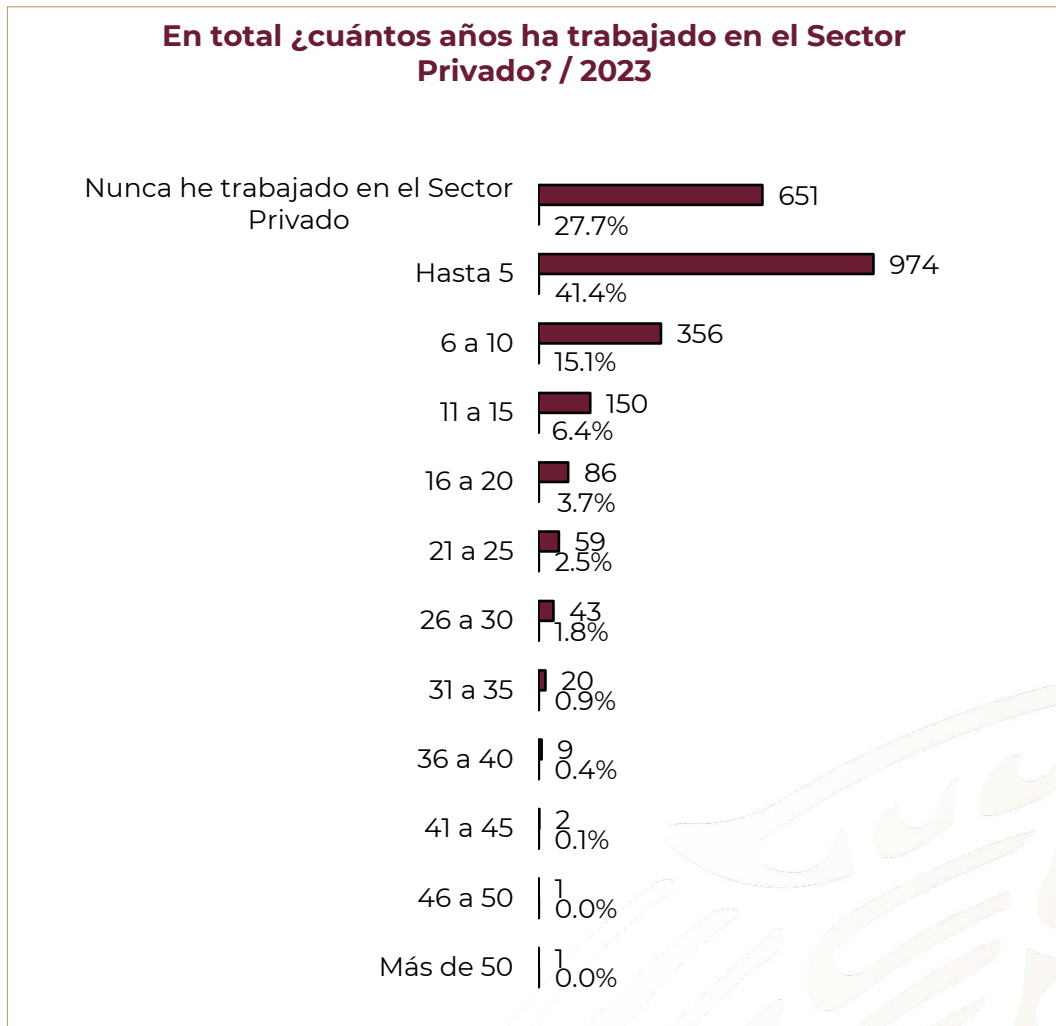
Derivado de lo anterior, de manera general, el 63.4% del personal encuestado de la Secretaría cuenta con más de 10 años de experiencia en el sector público.



5.8 AÑOS DE SERVICIO EN EL SECTOR PRIVADO.

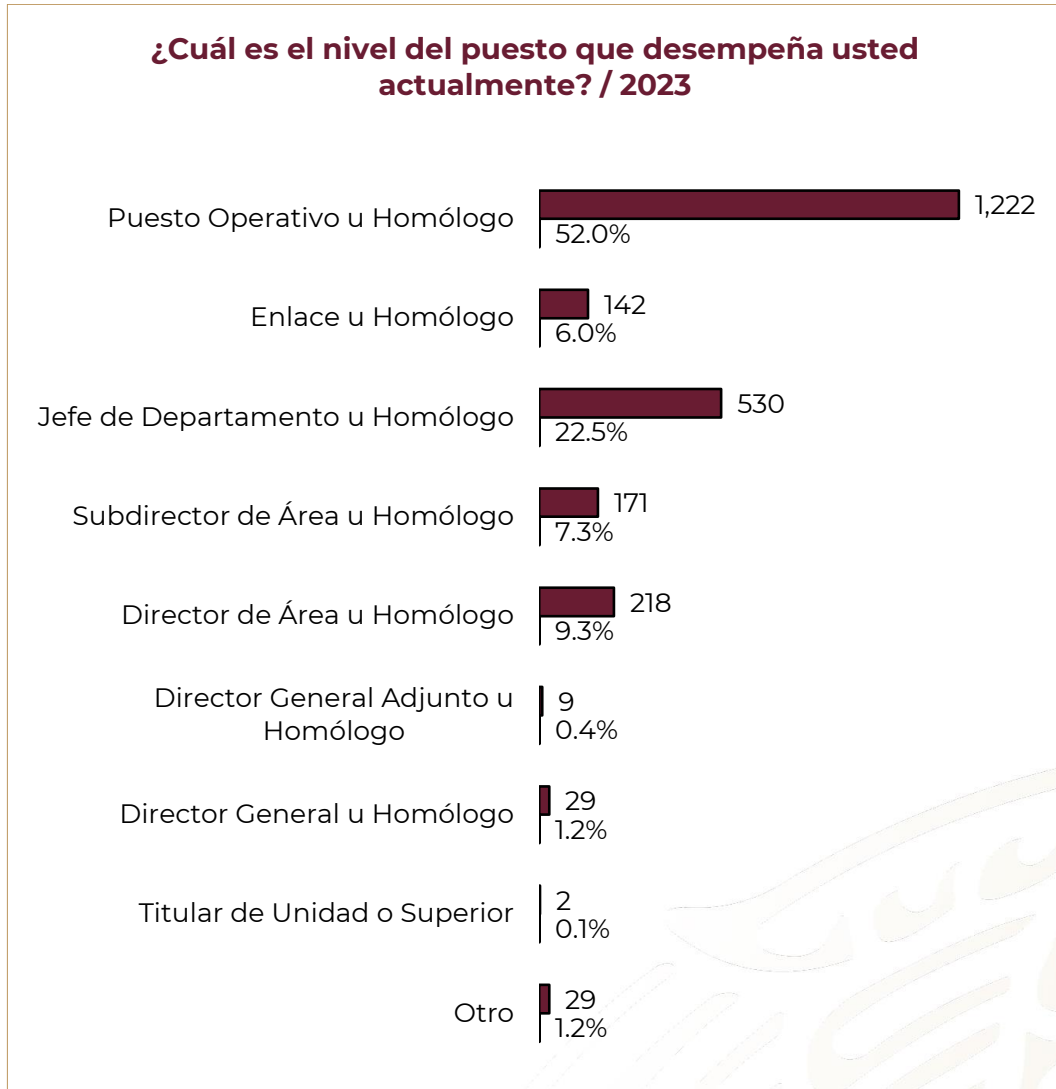
Del total de participantes en la encuesta, el 72.3% de las personas servidoras públicas ha trabajado con anterioridad en el sector privado y el 27.7% nunca.

Lo anterior indica que su experiencia en otros sectores, puede enriquecer sus aportaciones en sus respectivas áreas de trabajo.



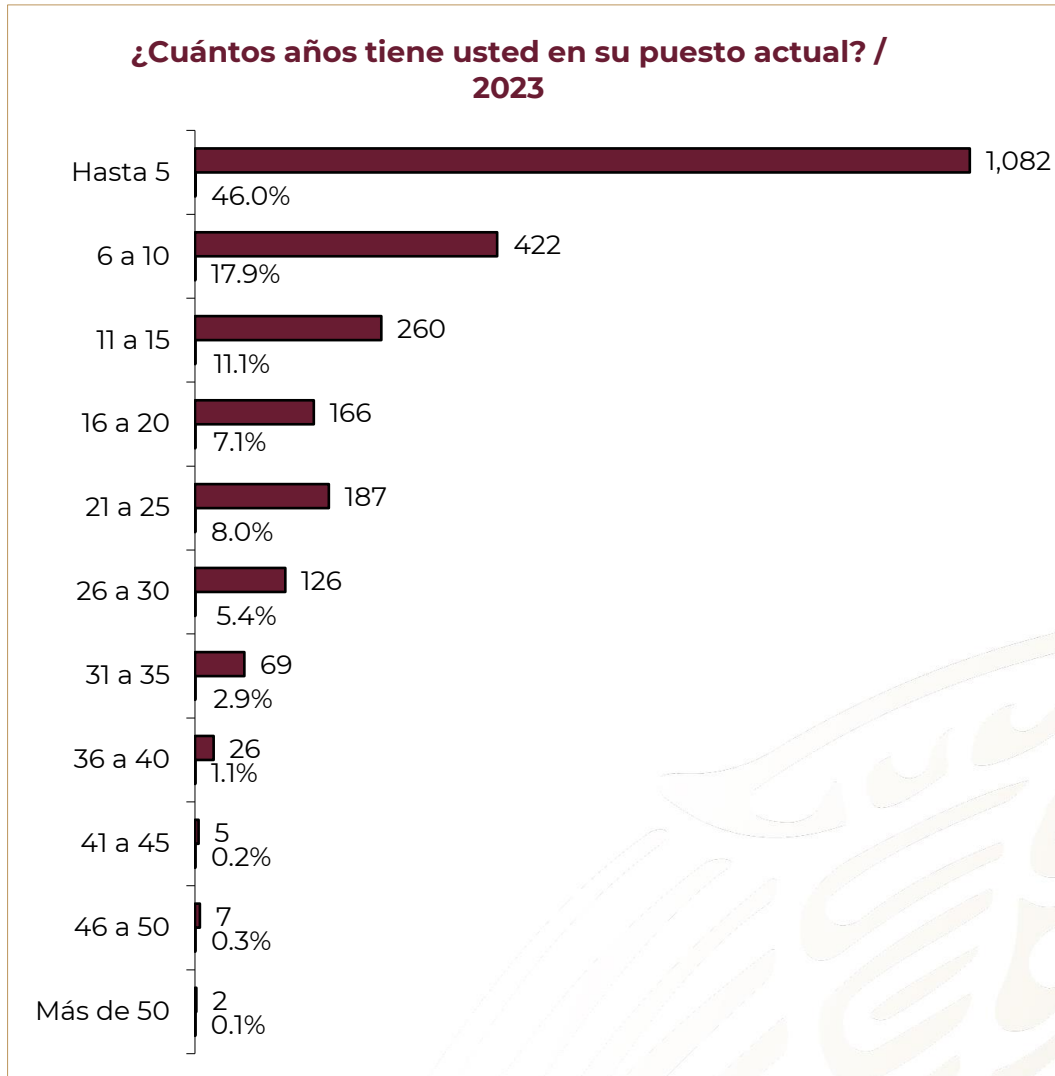
5.9 NIVEL JERÁRQUICO.

En cuanto al puesto ocupado destaca la participación del personal de nivel operativo con un 52% con un total de 1,222 encuestas recibidas. Mientras que la participación del personal de mando y enlace fue del 48% con 1,130 encuestas.



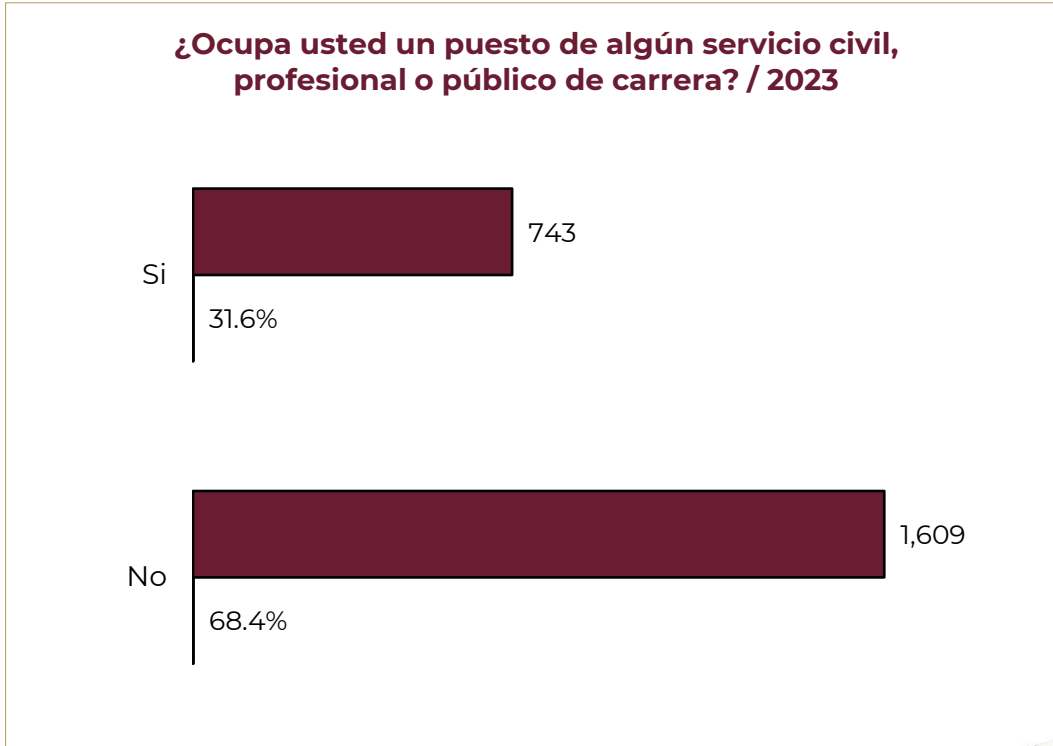
5.10 ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO.

Los resultados de la ECCO 2023 muestran que el 46% de las personas servidoras públicas encuestadas cuentan hasta con 5 años de antigüedad en su puesto actual. Se destaca que el 54% del personal supera los 6 años en el puesto, lo que quiere decir que los equipos de trabajo están establecidos, conocen sus procedimientos y funciones, así como el impacto que el trabajo de su área tiene en la institución; favoreciendo el logro de resultados y la productividad.



5.11 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

La siguiente gráfica muestra que, la mayor parte del personal encuestado no pertenece al Sistema del Servicio Profesional de Carrera, sólo 3 de cada 10 personas servidoras públicas encuestadas ocupan un puesto del Servicio Profesional de Carrera.



6. COMPARACIÓN DE RESULTADOS.

6.1 COMPARACIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

En la encuesta, la calificación global de la APF fue de **80.9 puntos**; comparada con las demás dependencias de la APF, la dependencia ocupó el **21° lugar**, bajando tres posiciones en comparación del año anterior.



6.2 COMPARACIÓN ENTRE EL SECTOR ECONOMÍA.

La SE en relación con su sector coordinado, se encuentra en el **sexto lugar**, por debajo del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial, Comisión Nacional de Mejora Regulatoria, Exportadora de Sal, S.A de C. V., Servicio Geológico Mexicano y Fideicomiso de Fomento Minero.

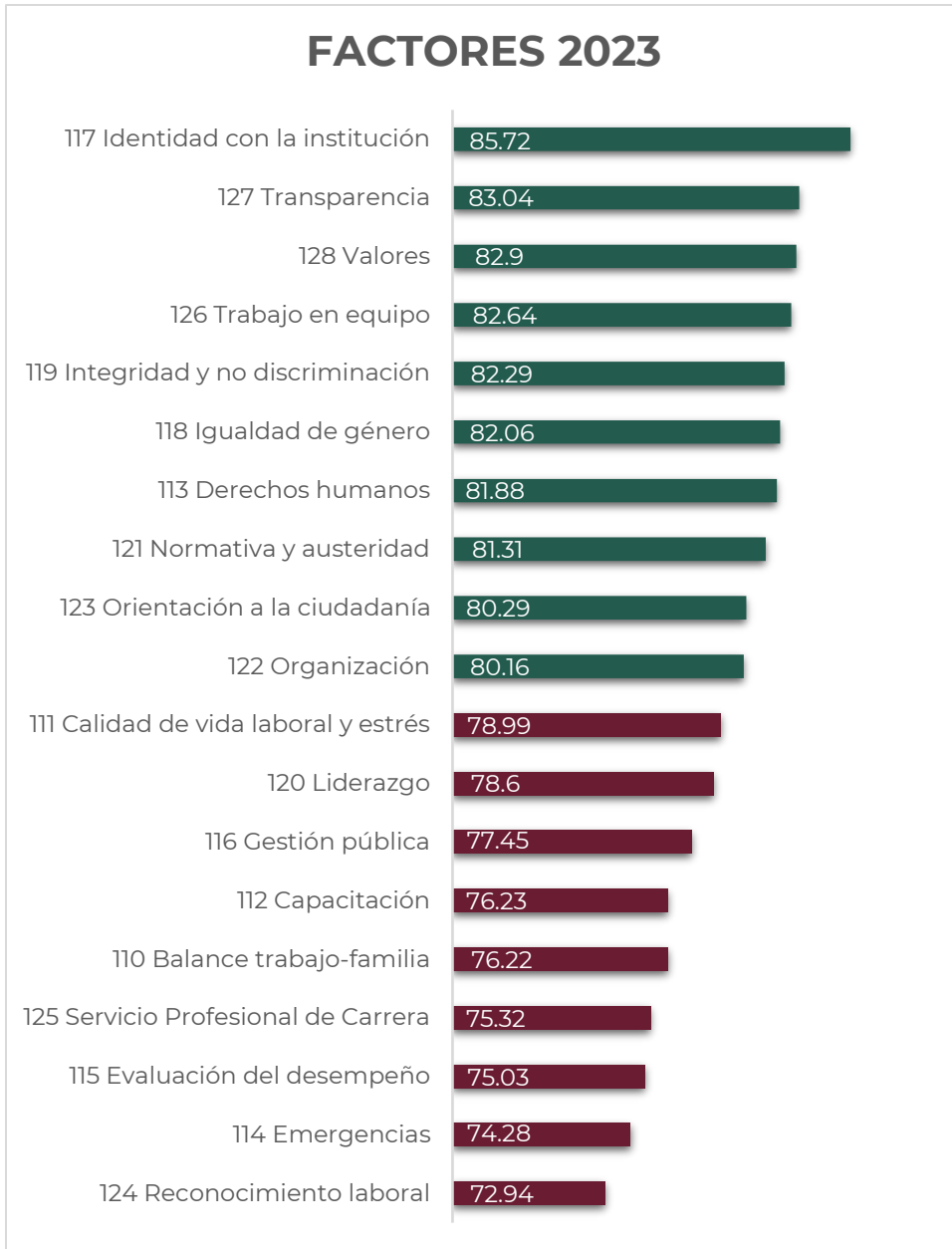


7. FACTORES QUE MIDE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

La encuesta de Clima y Cultura Organizacional está dividida de una manera estratégica que nos muestra los 18 factores generales y 1 del Servicio Profesional de Carrera, que afectan de manera directa e indirecta el ambiente laboral del personal.

7.1 FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

Estos factores se encargaron de evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre el clima y cultura organizacional de la SE: Reconocimiento laboral, Evaluación del desempeño, Gestión Pública, Liderazgo, Balance trabajo-familia, Capacitación, Normativa y austeridad, Derechos humanos, Emergencias, Orientación a la ciudadanía, Organización, Integridad y no discriminación, Trabajo en equipo, Transparencia, Calidad de vida laboral y estrés, Valores, Igualdad de género, Identidad con la institución y Servicio Profesional de Carrera.



De los 19 factores evaluados, 10 obtuvieron calificaciones por encima de los 79 puntos, mientras 8 de ellos están por debajo del promedio global de la SE.

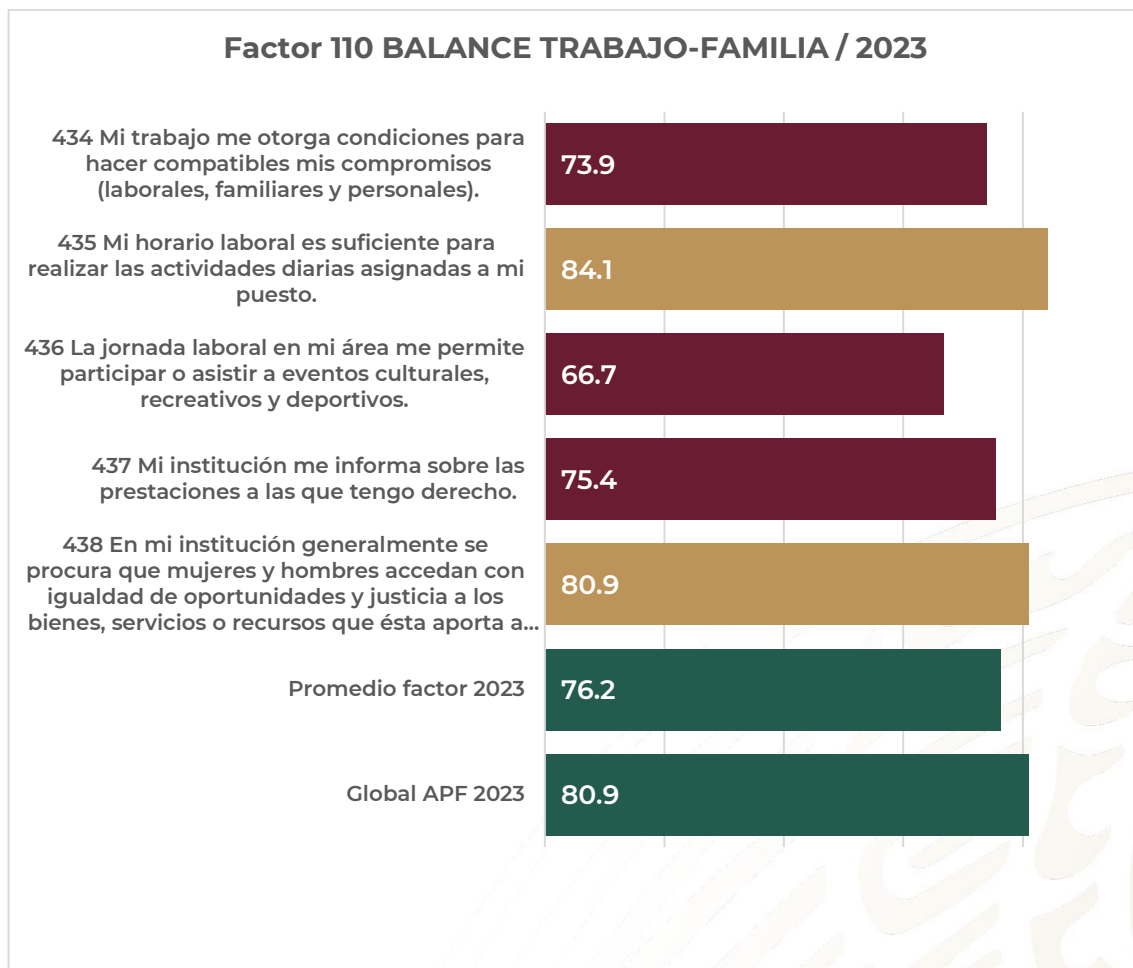
De acuerdo con los factores **mejor calificados**, la percepción de las personas servidoras públicas es que **comparten identidad con la SE y sus valores**, por lo que se comprometen a lograr cada vez mejores resultados en sus áreas y se **sienten orgullosos de ser parte de la Institución**. Además de que consideran que dentro de la institución se da importancia a la **Transparencia, Trabajo en Equipo, Igualdad de Género, Integridad y no discriminación, Derechos Humanos, Orientación ciudadana, Normativa y austeridad, Organización**.

Por otro lado, los **factores de menor puntuación** nos indican áreas de oportunidad en temas relacionados con **Balance trabajo – familia, Liderazgo, Gestión Pública, Emergencias, Servicio Profesional de Carrera, Evaluación del Desempeño, Capacitación, Calidad de Vida Laboral y Estrés; así como, Reconocimiento Laboral.**

8. RESULTADOS DE LOS FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

8.1 FACTOR 110. BALANCE TRABAJO-FAMILIA.

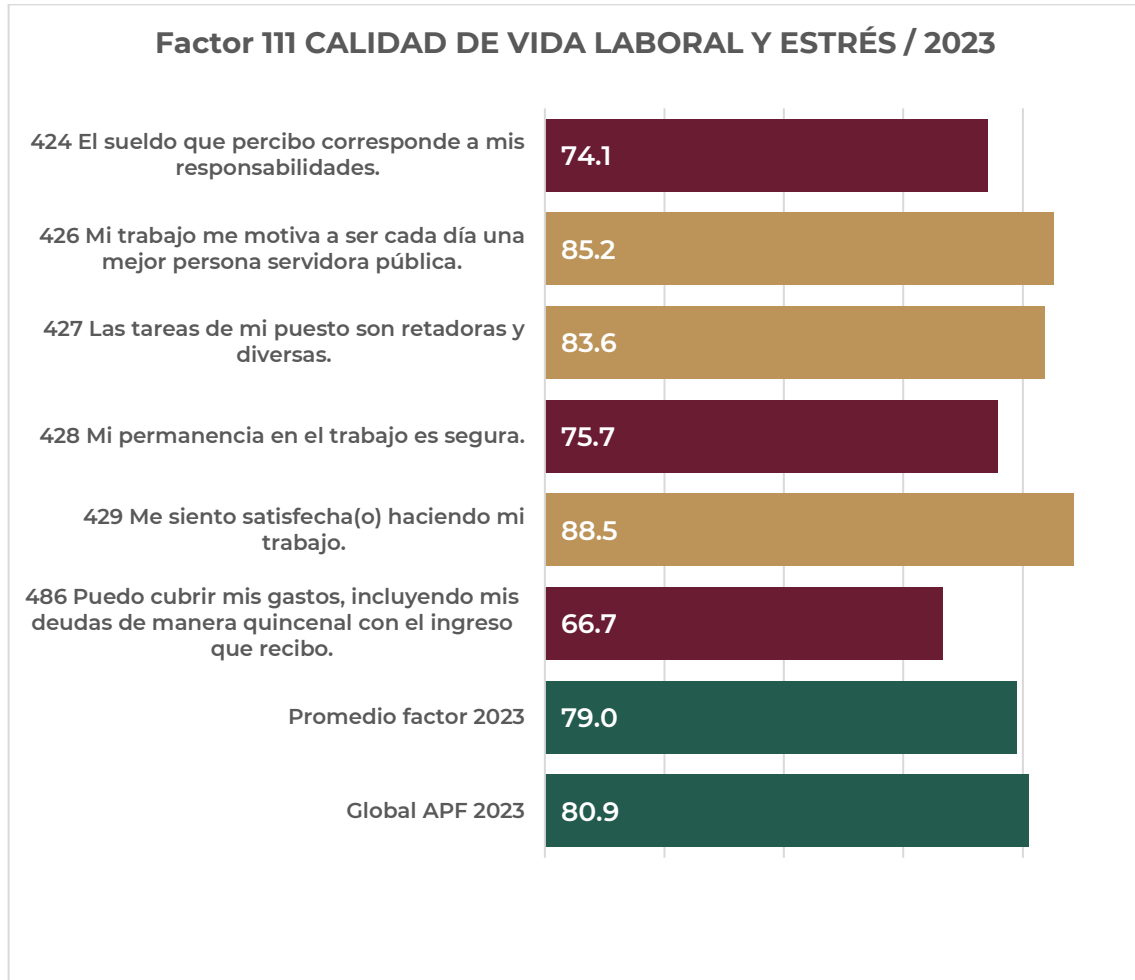
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.



Tomando en cuenta que el promedio del factor es de **76.2 puntos**, existe un área de oportunidad para mejorar, pues el personal percibe falta de condiciones para hacer compatibles sus compromisos (laborales, familiares y personales) y que el horario laboral no le permite participar o asistir a eventos deportivos-culturales y realizar actividades familiares.

8.2 FACTOR 111. CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS

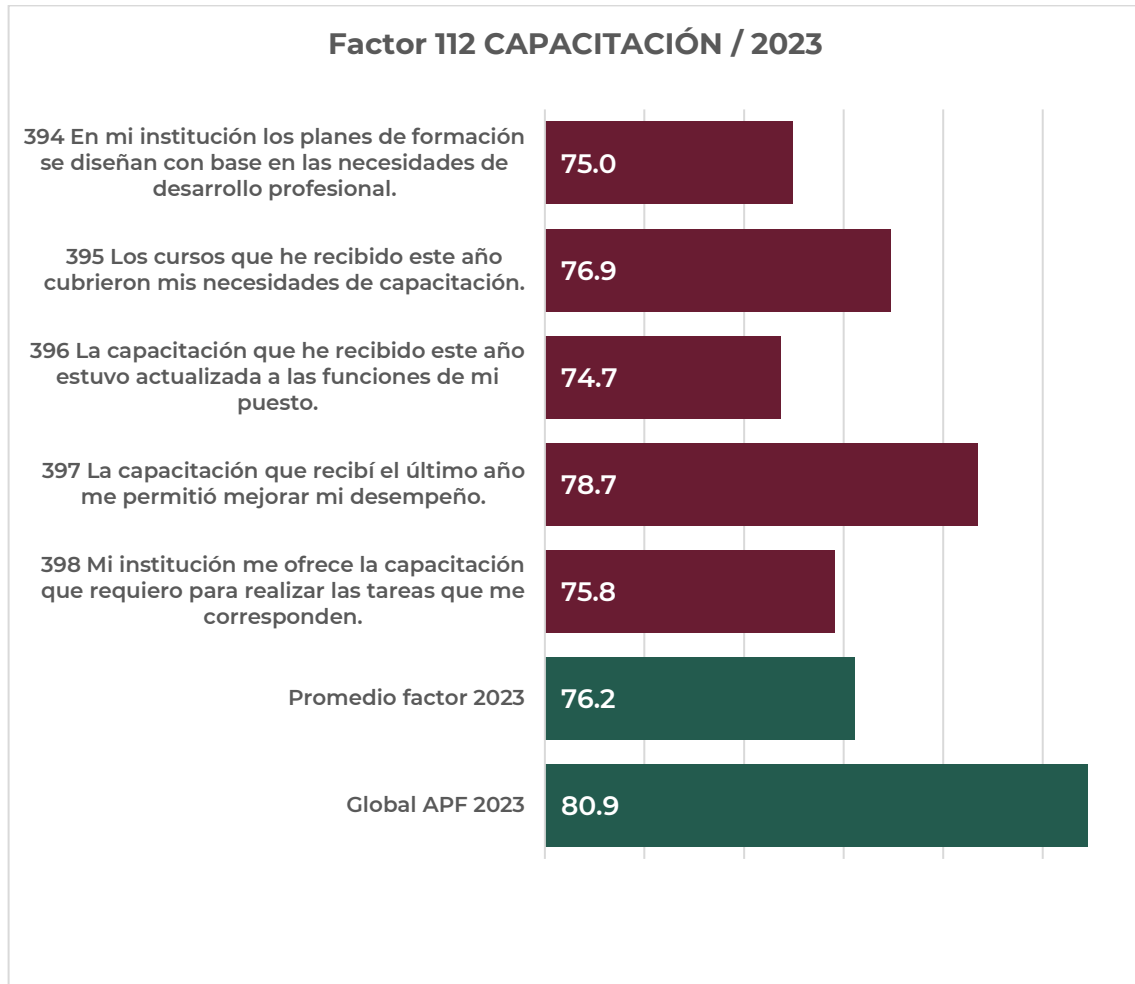
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas en relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.



Los resultados muestran que las personas servidoras públicas de la SE, se sienten motivadas y felices al realizar sus actividades cotidianas, sin embargo, perciben que el sueldo que reciben no cubre sus gastos y no es correspondiente a las actividades que desempeñan, finalmente consideran que su permanencia en el trabajo no es segura.

8.3 FACTOR 112. CAPACITACIÓN.

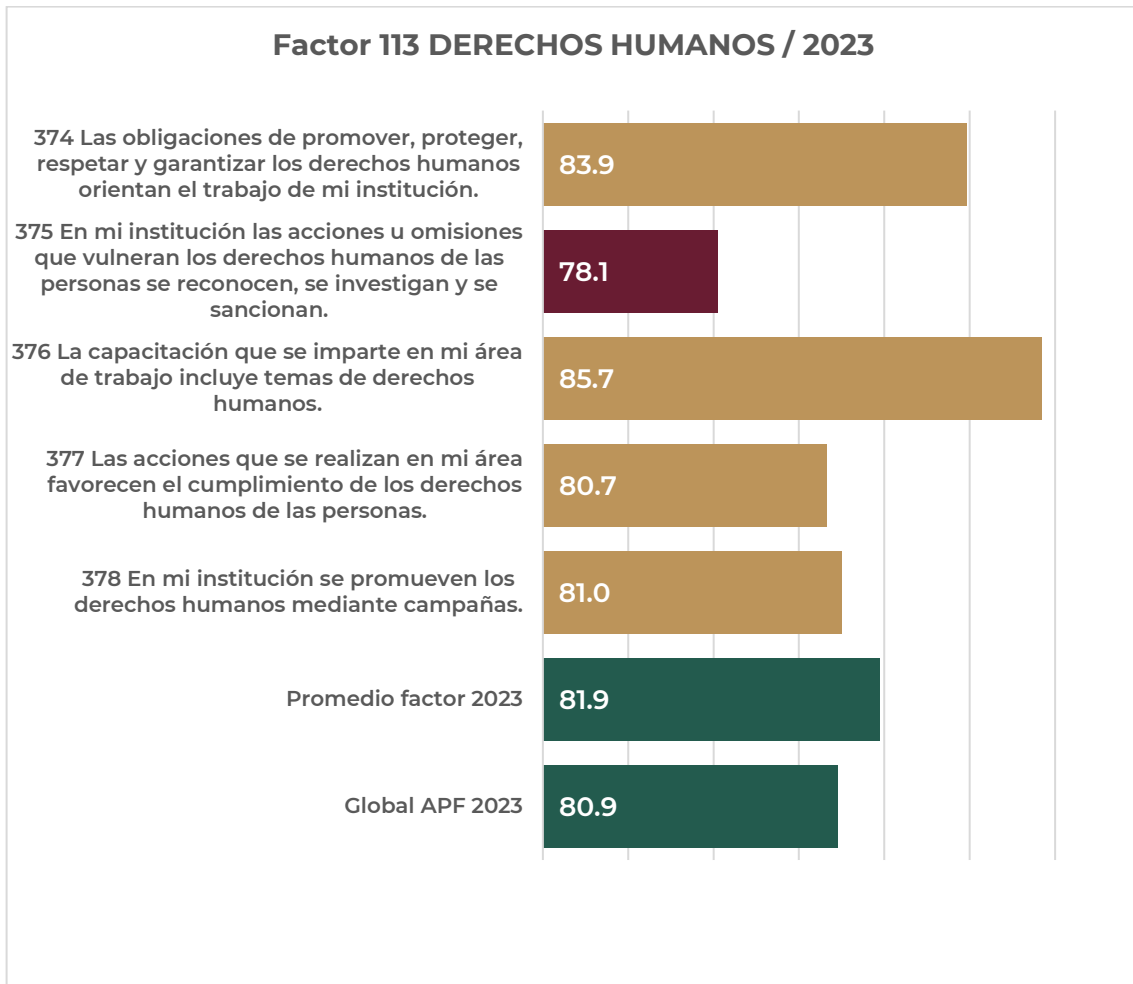
Evalúa la percepción sobre las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño y, en su caso, certificación, de las personas servidoras públicas.



Los resultados de este factor muestran que, el personal percibe que la capacitación que les brinda la SE, debe ser complementada con planes de formación acordes al desempeño de sus funciones y que les ayude a mejorar su desarrollo profesional.

8.4 FACTOR 113. DERECHOS HUMANOS.

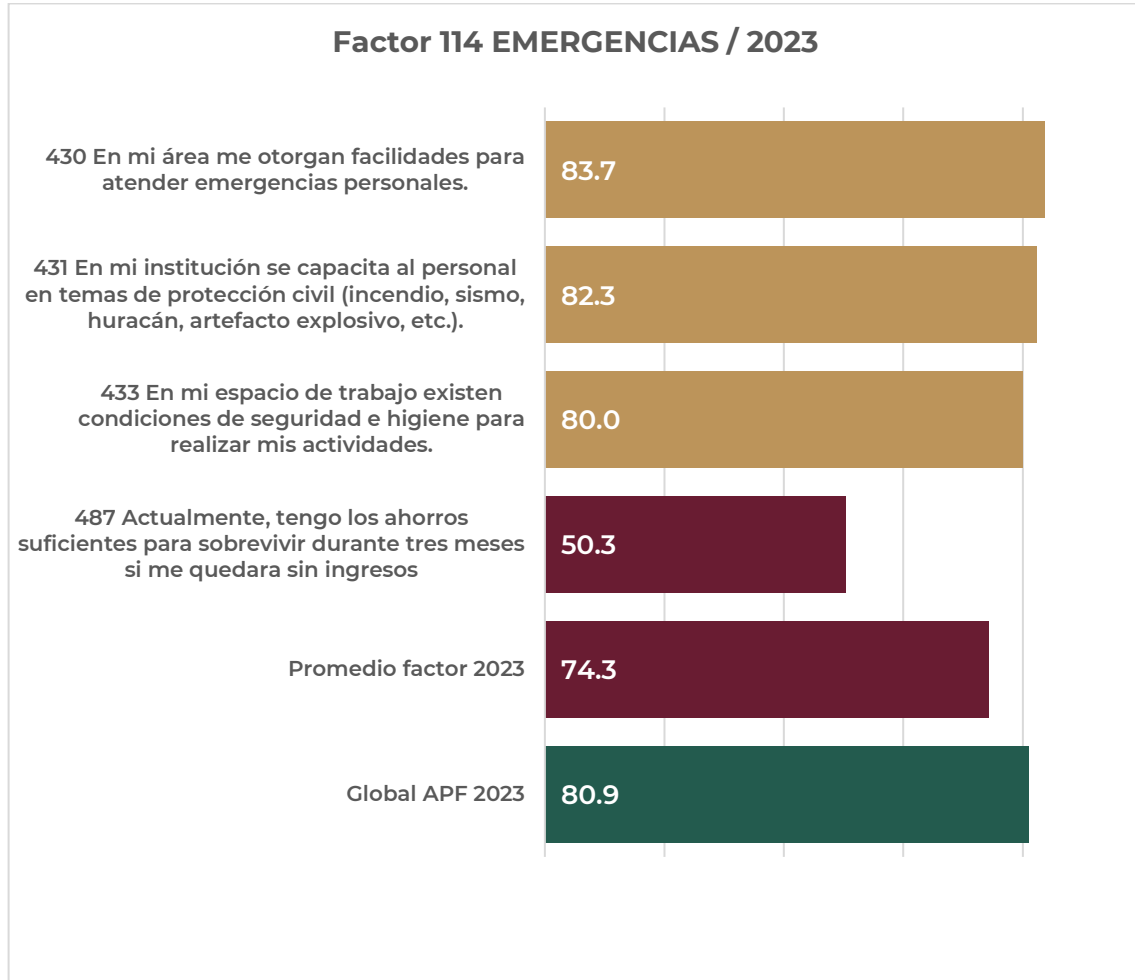
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los Derechos Humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.



Los resultados muestran que las personas servidoras públicas de la SE reconocen que la capacitación en temas de Derechos Humanos es primordial para promover, proteger, respetar y garantizar los mismos.

8.5 FACTOR 114. EMERGENCIAS.

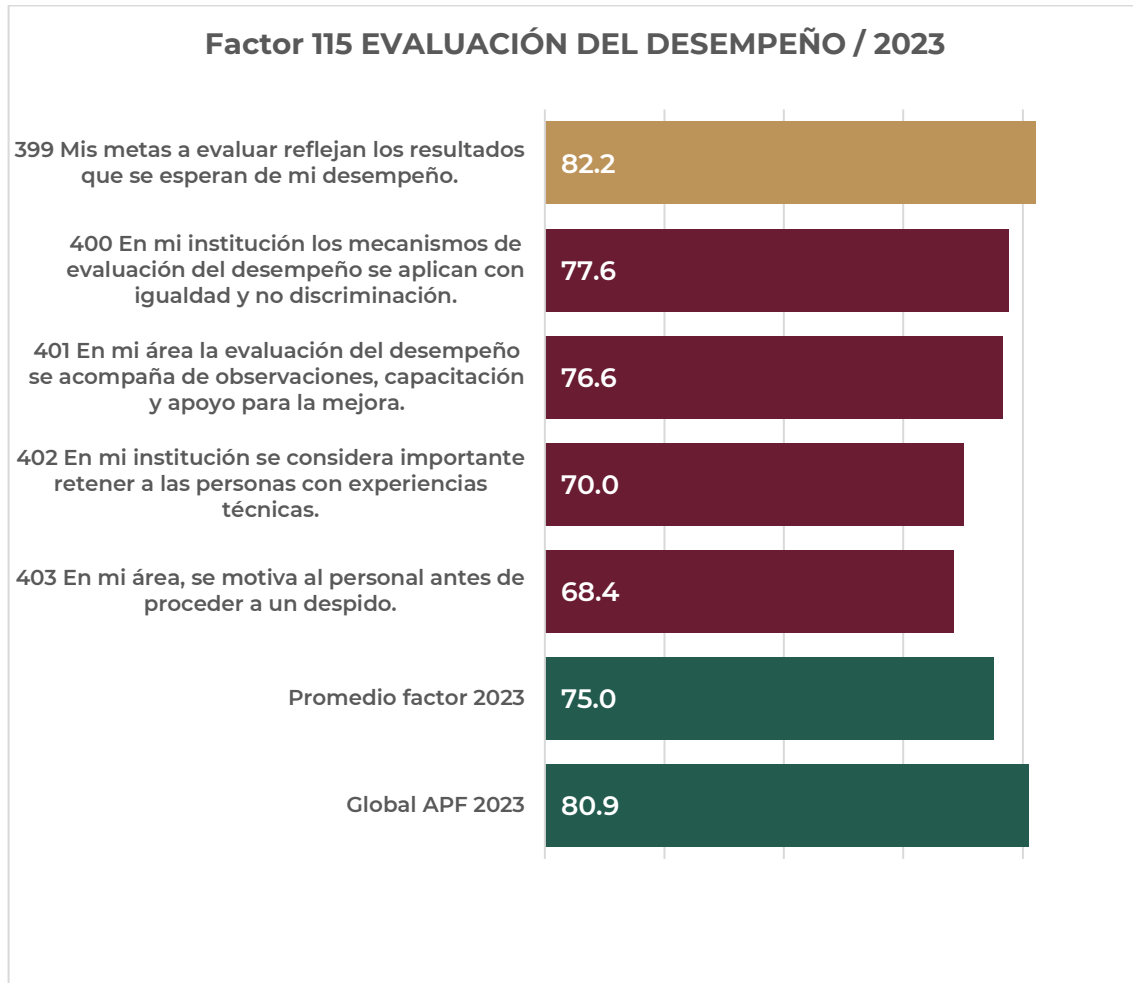
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.



Tres de los reactivos fueron calificados por arriba del promedio del factor, por lo que la mayor parte del personal encuestado considera que en sus áreas les brindan facilidades para atender emergencias familiares, consideran que reciben capacitación en temas de protección civil y cuentan con las condiciones adecuadas de seguridad e higiene en sus áreas; sin embargo, indican que actualmente sus ahorros son insuficientes para sobrevivir durante tres meses si se llegara a quedar sin ingresos.

8.6 FACTOR 115. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

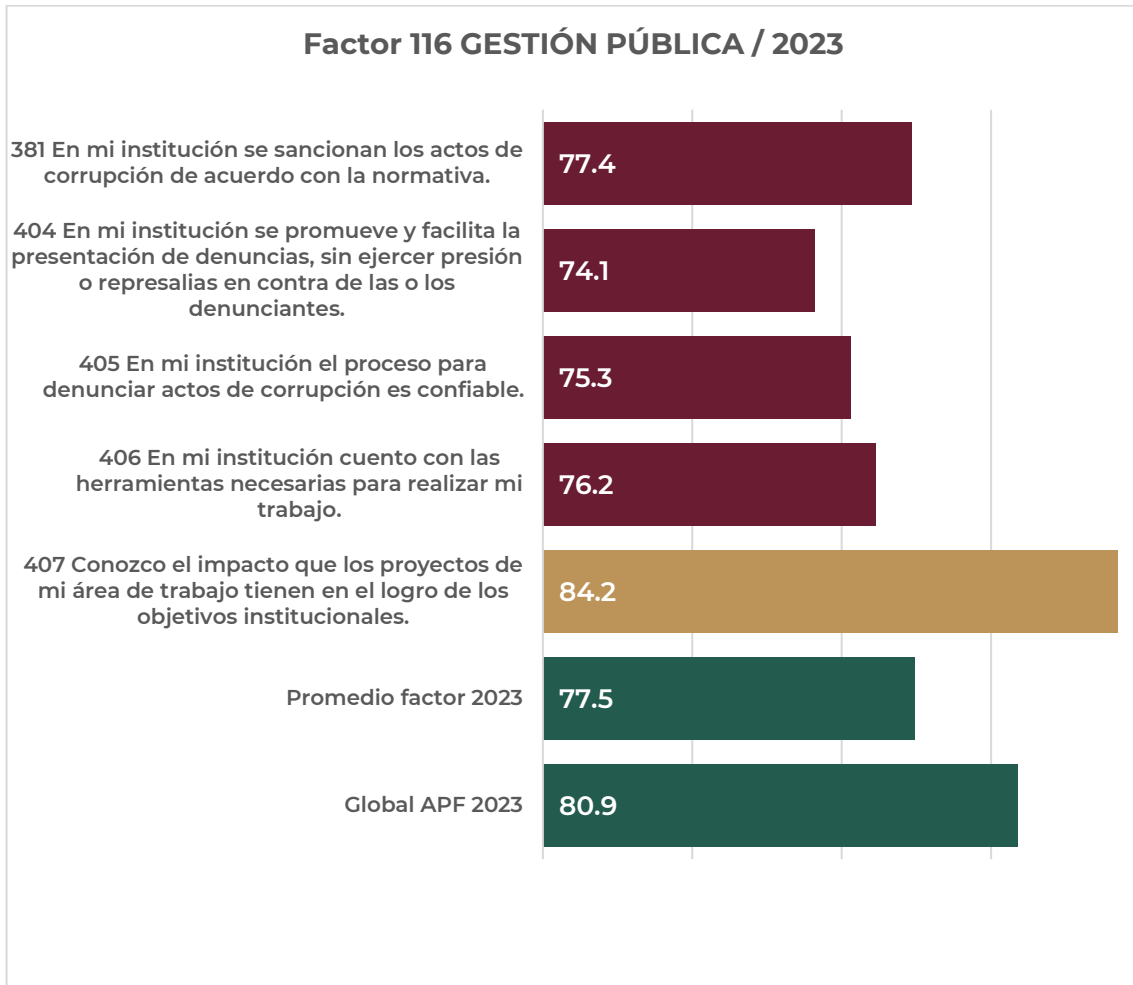
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño existentes; así como, la importancia para su crecimiento profesional y las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.



Considerando que la calificación promedio del factor es de **75** puntos, lo que indica que este factor es un área de oportunidad pues las personas servidoras públicas de esta Dependencia perciben que en sus áreas de trabajo no se motiva al personal antes de proceder a un despido, ni se retiene al personal con experiencia técnica, así como, que la evaluación del desempeño debe aplicarse con igualdad y no discriminación, ser acompañada de capacitación y se deben generar acciones para retener a las personas con experiencias técnicas, así como, motivar al personal antes de considerar un despido.

8.7 FACTOR 116. GESTIÓN PÚBLICA.

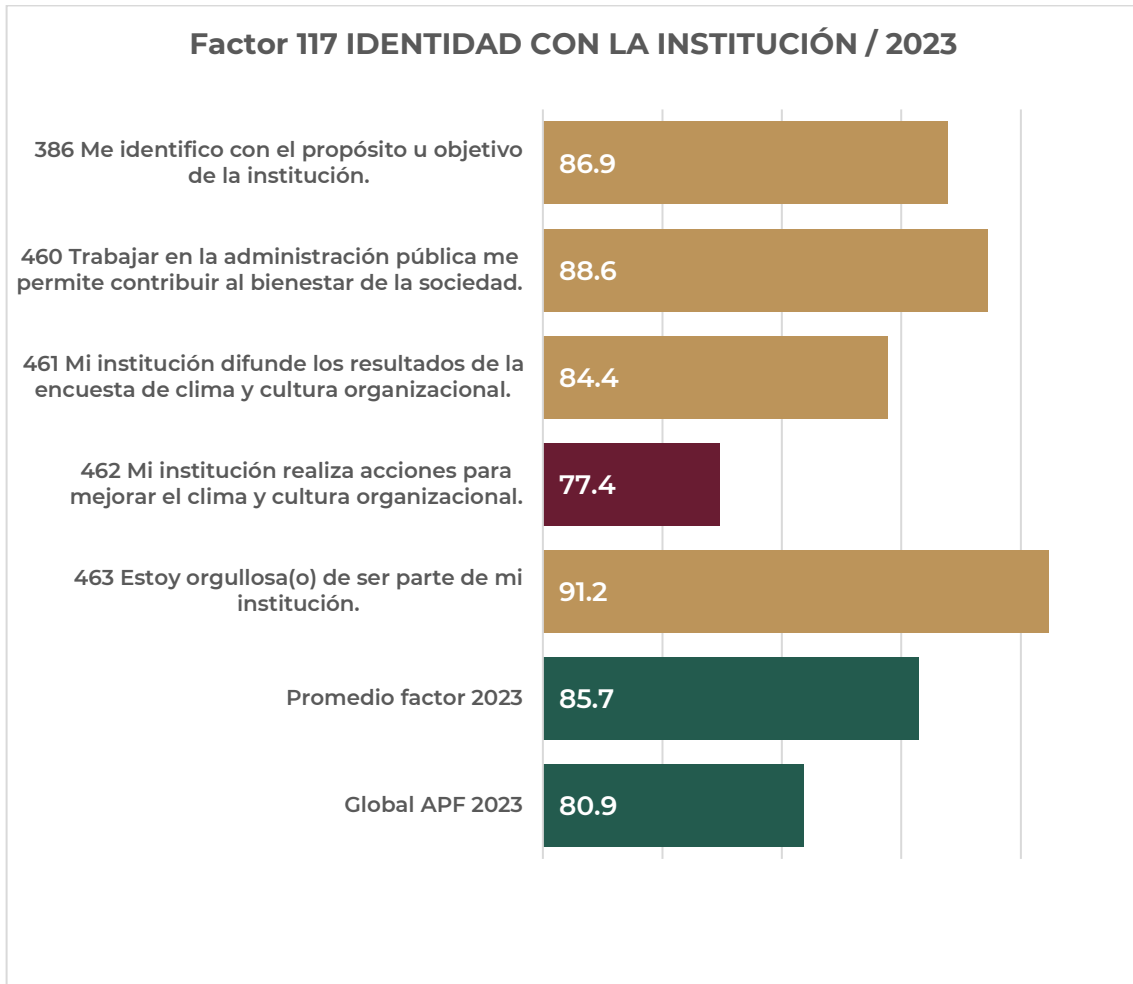
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre su conocimiento de los procesos institucionales y el aprovechamiento de los instrumentos con los que cuentan con la finalidad de erradicar la corrupción e incrementar la efectividad en la gestión pública para el beneficio de la sociedad.



La calificación promedio del factor es de **77.5 puntos**, siendo este factor un área de oportunidad, ya que, el personal percibe que en materia de denuncias se debe de promover y facilitar el proceso para interponerlas sin temor a recibir represalias.

8.8 FACTOR 117. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN.

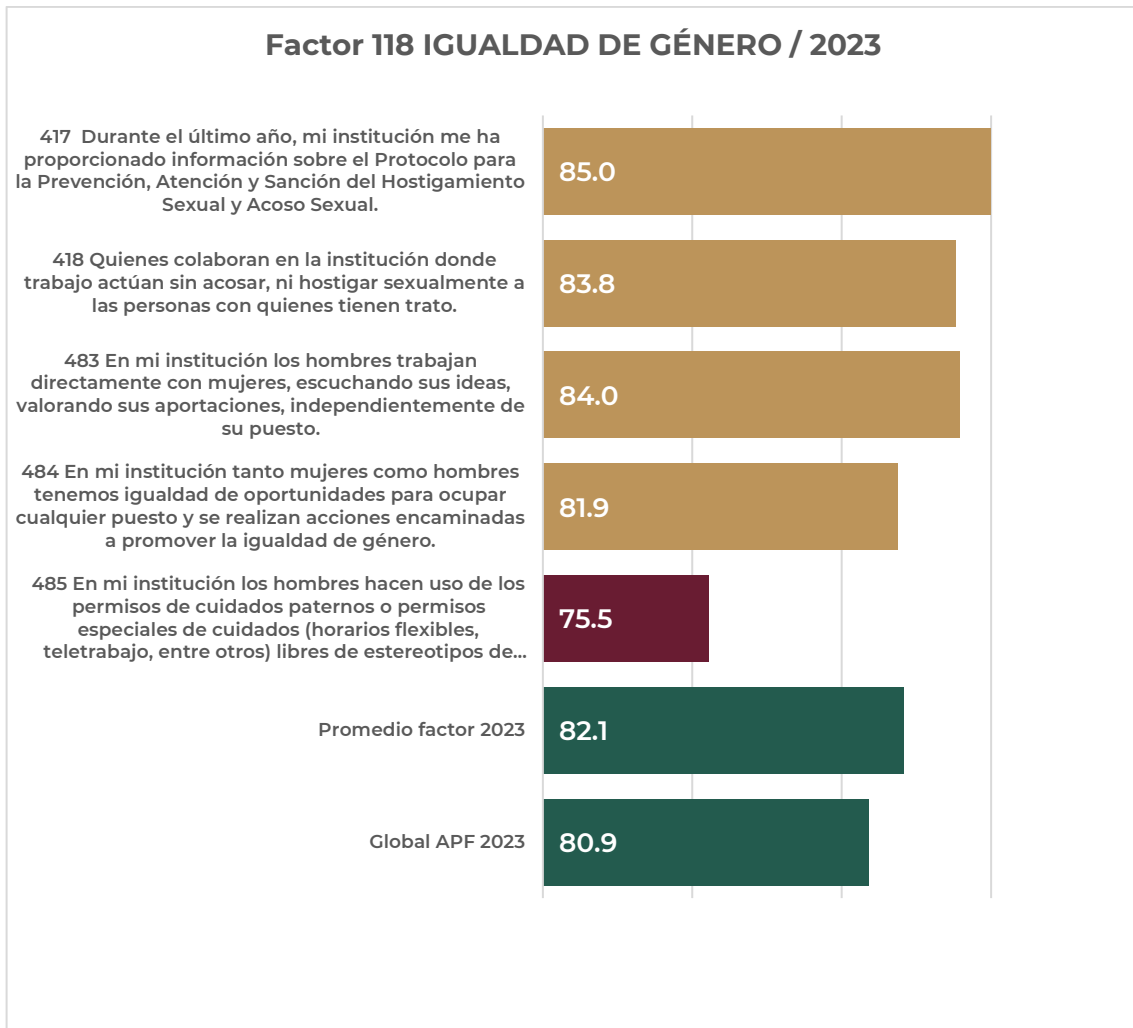
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la identificación que tienen con la institución y el orgullo de pertenecer a ella, su contribución al trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente laboral adecuado.



Este factor refleja que las personas servidoras públicas tienen sentido de pertenencia y consideran un orgullo ser parte de la Dependencia, pues trabajar en la administración pública les permite contribuir al bienestar de la sociedad, sin embargo, el reactivo con menor calificación indica que el personal percibe que falta realizar acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

8.9 FACTOR 118. IGUALDAD DE GÉNERO.

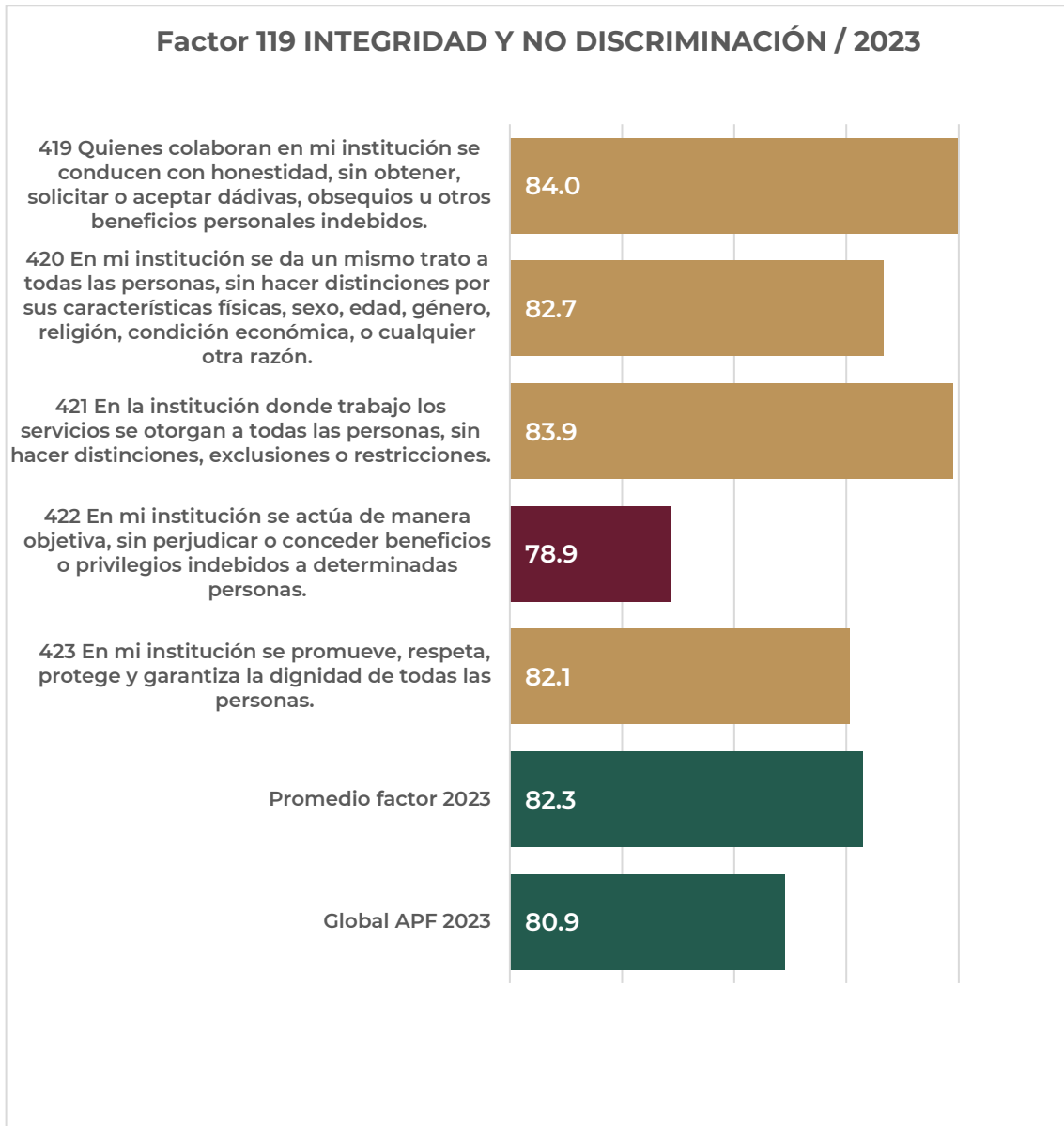
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el acceso de bienes y servicios públicos a mujeres y hombres con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades, a los programas, beneficios institucionales, empleos, cargos y comisiones gubernamentales; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.



Las personas servidoras publicas perciben que en su área de trabajo tanto hombres como mujeres realizan trabajo útil, tienen igualdad de oportunidades laborales y se generan acciones encaminadas a promover la igualdad de género, también les ha sido proporcionada información sobre el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, por otra parte, consideran que los hombres tienen menor acceso a permisos por cuidados paternos o permisos especiales de cuidados.

8.10 FACTOR 119. INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

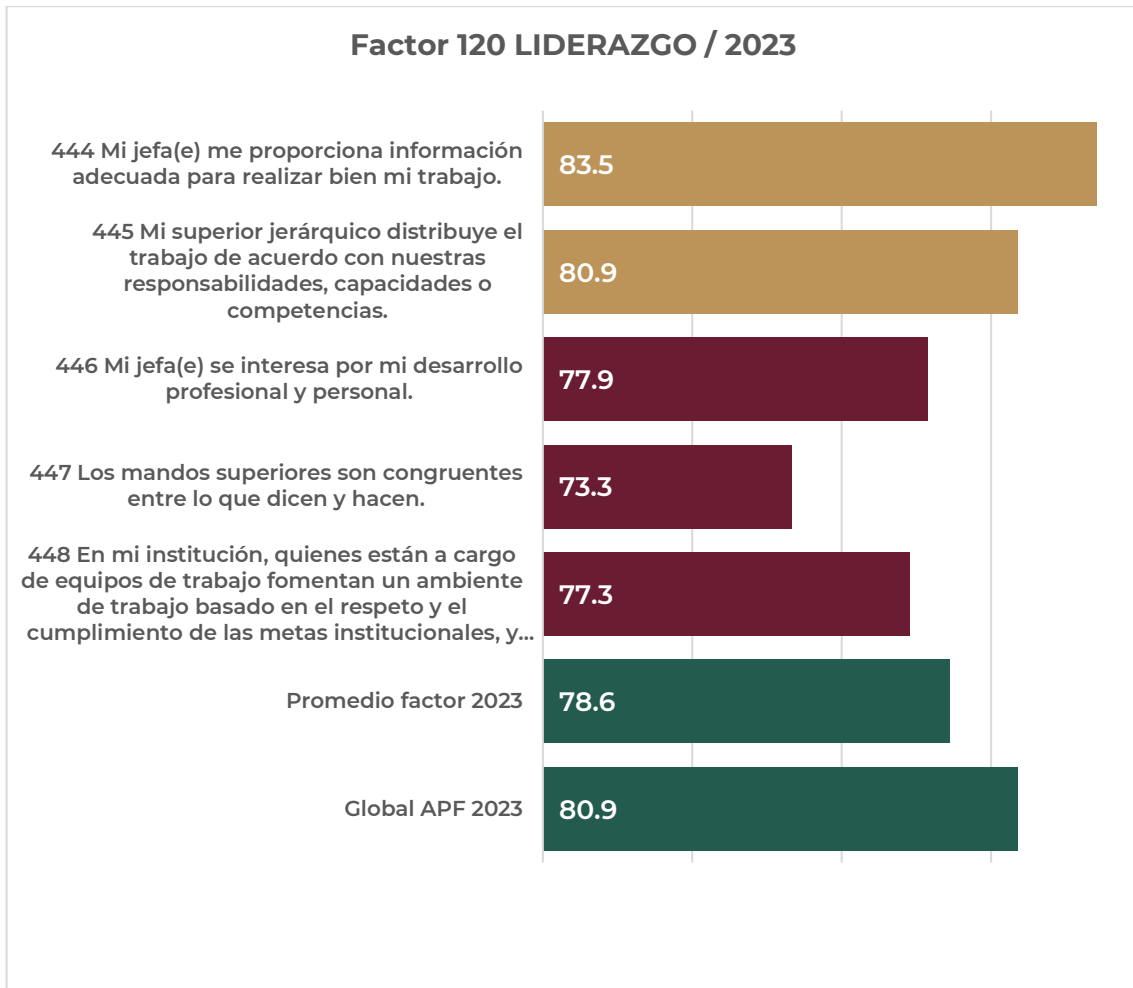
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo; así como su actuar con integridad, honestidad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.



En cuanto a este factor, el personal encuestado percibe que los servicios se otorgan a todas las personas sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones, además de conducirse con honestidad sin solicitar o esperar algún tipo de beneficio personal.

8.11 FACTOR 120. LIDERAZGO.

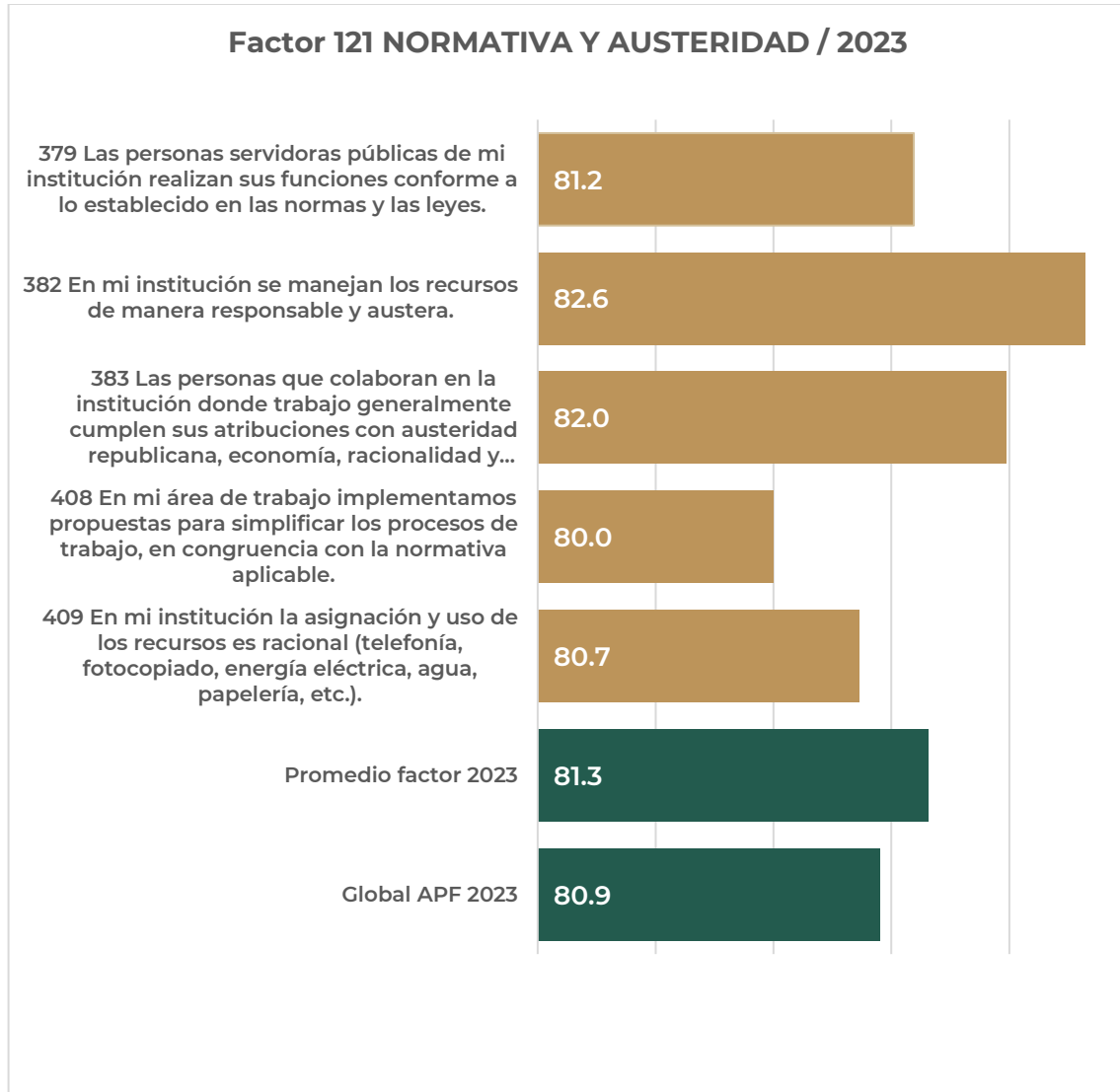
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad, las cuales impactan en los resultados de su institución.



En materia de liderazgo, el personal percibe que su jefe o jefa le proporciona la información adecuada para realizar su trabajo, distribuye el trabajo de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias de cada integrante del equipo; sin embargo, los tres reactivos que se encuentran por debajo del promedio muestran que el personal percibe que existe falta de congruencia del jefe o jefa entre lo que dice y hace, falta de interés por el desarrollo profesional y personal, así como, fomentar un ambiente de trabajo basado en el respeto y reconocimiento laboral.

8.12 FACTOR 121. NORMATIVA Y AUSTRERIDAD.

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se cumplen las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana y el aprovechamiento responsable de los recursos de la institución.

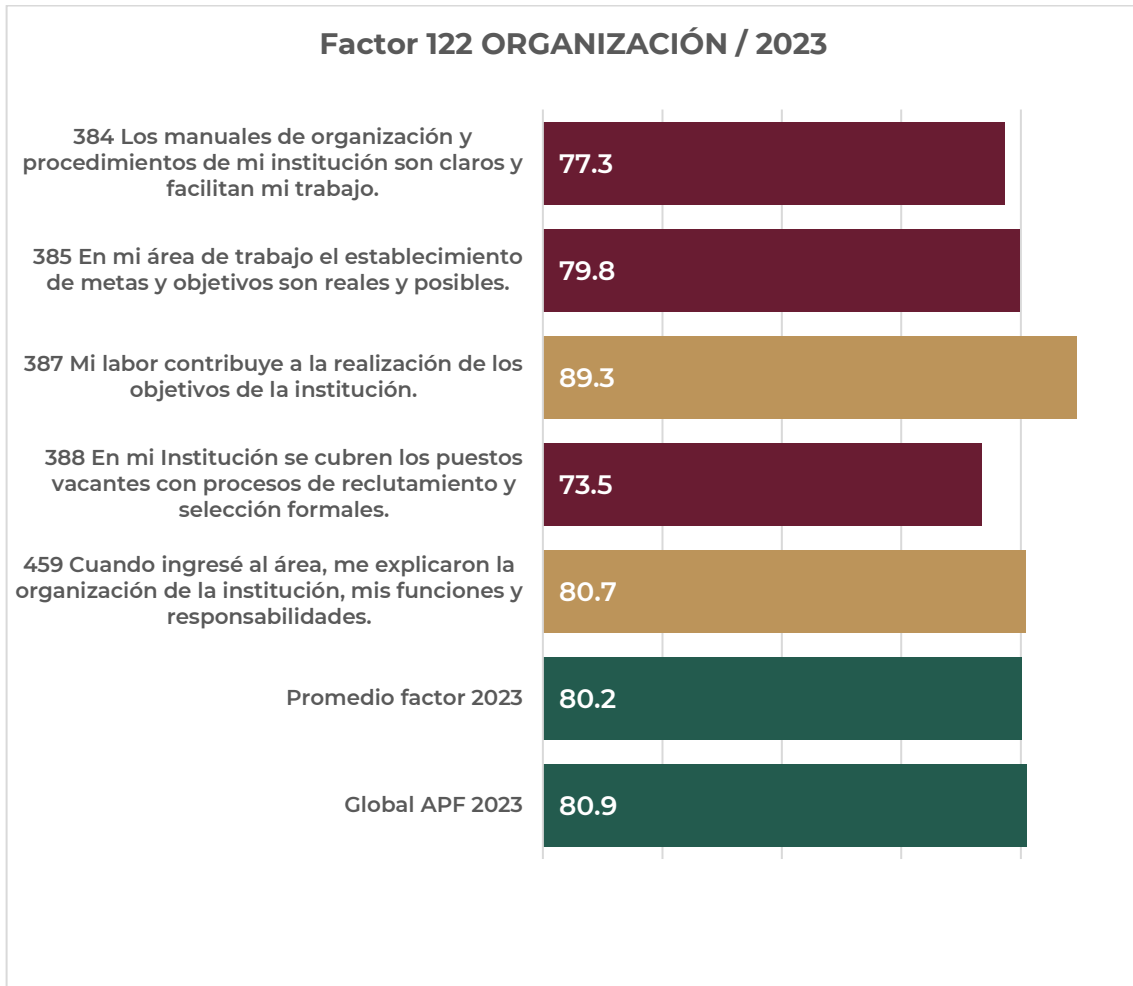


Este factor refleja que las personas servidoras públicas de la Dependencia cumplen con sus labores con austeridad república, economía y racionalidad, además que, los recursos se manejan de manera responsable y austera.

Así mismo, consideran que dentro de sus labores diarias se siguen y cumplen las Leyes y Normativas aplicables y están al pendiente de las actualizaciones.

8.13 FACTOR 122. ORGANIZACIÓN.

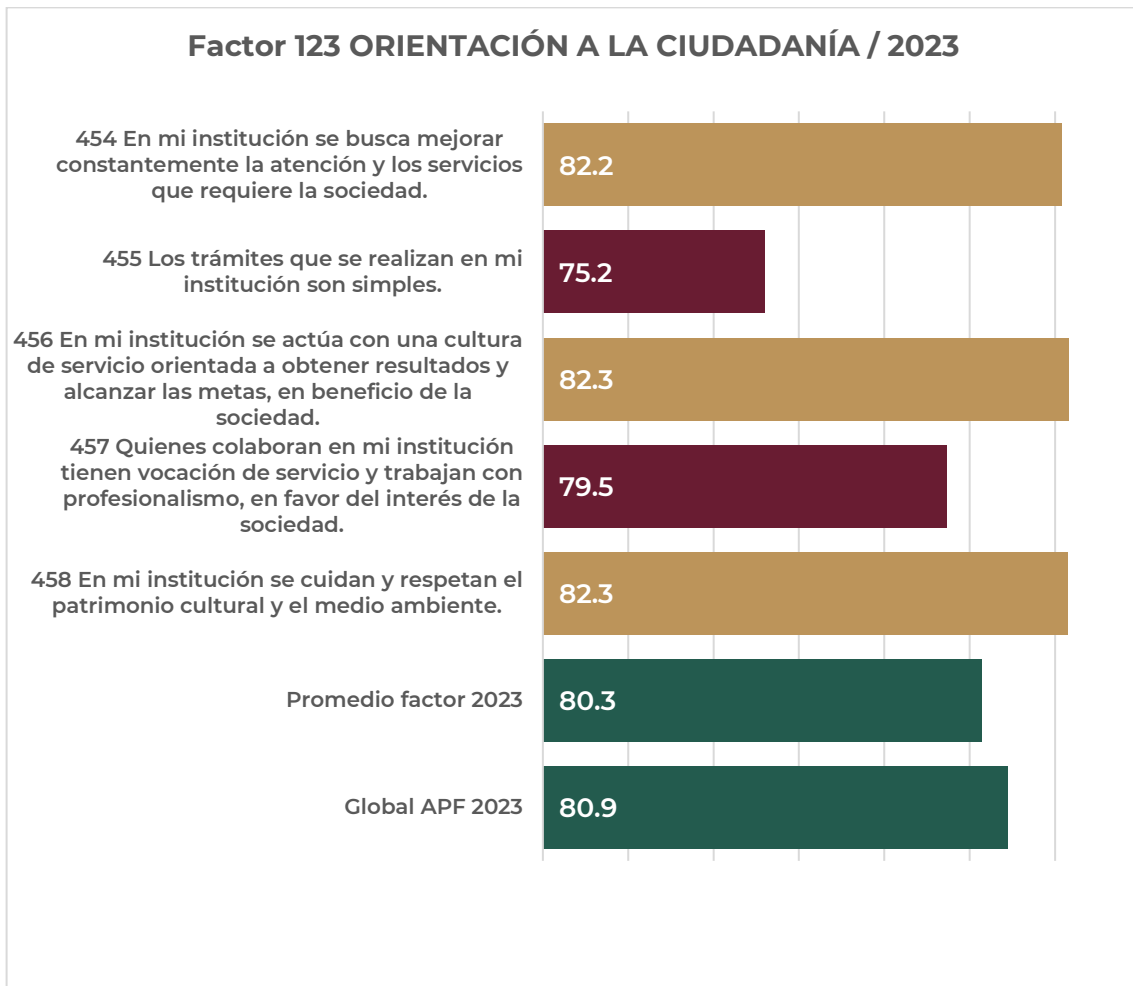
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como el impacto que tienen en el logro de los objetivos estratégicos en su trabajo cotidiano.



La calificación promedio de este factor es de **80.2 puntos**, lo que indica que las personas servidoras públicas encuestadas tienen la percepción de sentirse identificadas con el propósito de la Dependencia, reconocen que el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles; sin embargo, expresan que los puestos vacantes no se cubren con procesos de reclutamiento y selección formales.

8.14 FACTOR 123. ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA.

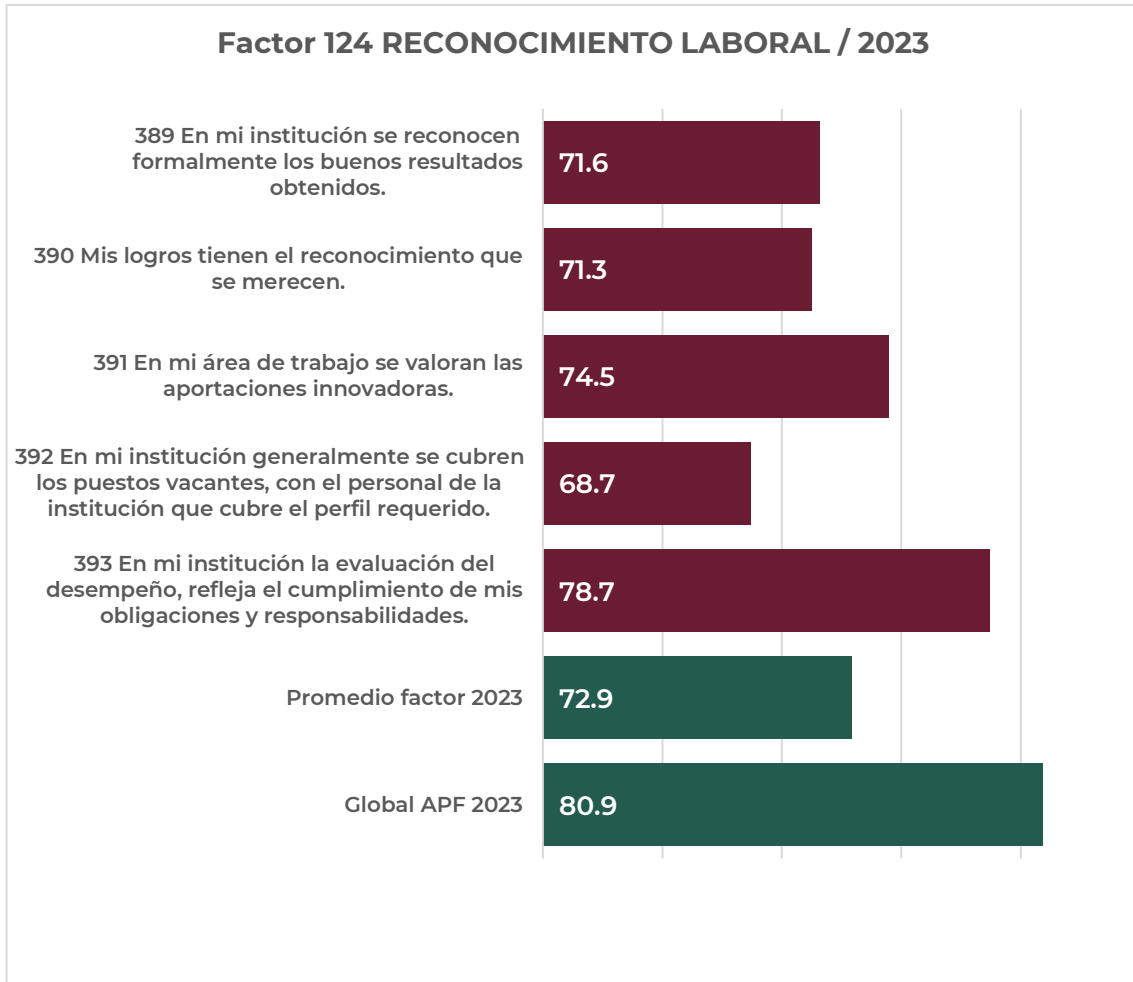
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el conocimiento que tienen de las necesidades, expectativas y demandas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades y buscar en todo momento su máxima atención por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.



Los resultados muestran el compromiso que las personas servidoras públicas tienen hacia su trabajo y la sociedad, ya que, en la Dependencia se actúa de acuerdo a la cultura de servicio orientada a obtener resultados y alcanzar las metas establecidas; sin embargo, los reactivos con menor calificación indican que se deben mejorar los trámites que se realizan y quienes colaboran en la Dependencia promuevan una mejor vocación de servicio y profesionalismo.

8.15 FACTOR 124. RECONOCIMIENTO LABORAL.

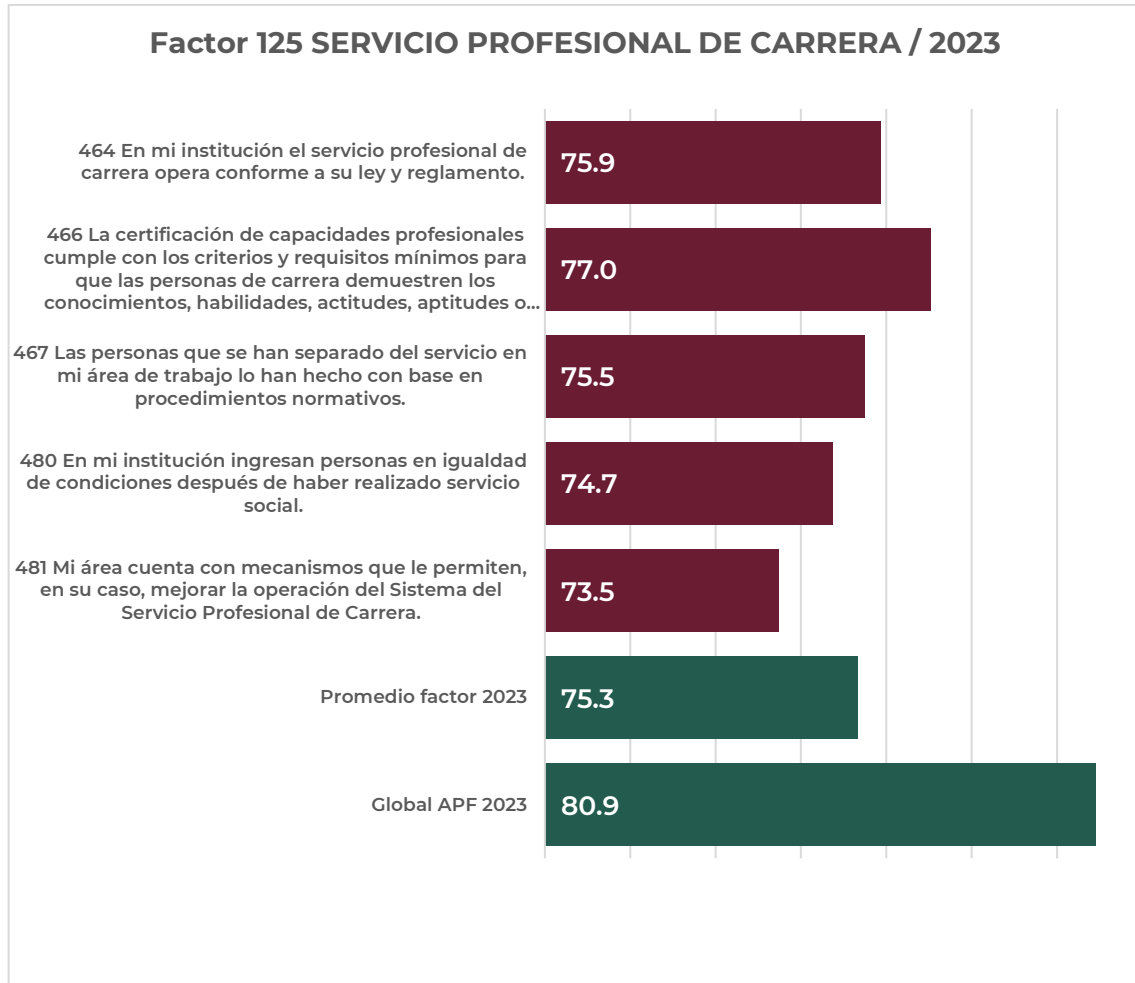
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.



Tomando en cuenta que el promedio del factor es de **72.9** puntos, se considera un área de oportunidad, pues el personal percibe que es necesario reconocer los logros de manera formal, valorar las aportaciones innovadoras, además de cubrir los puestos vacantes con personal que cubra el perfil del puesto.

8.16 FACTOR 125. SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

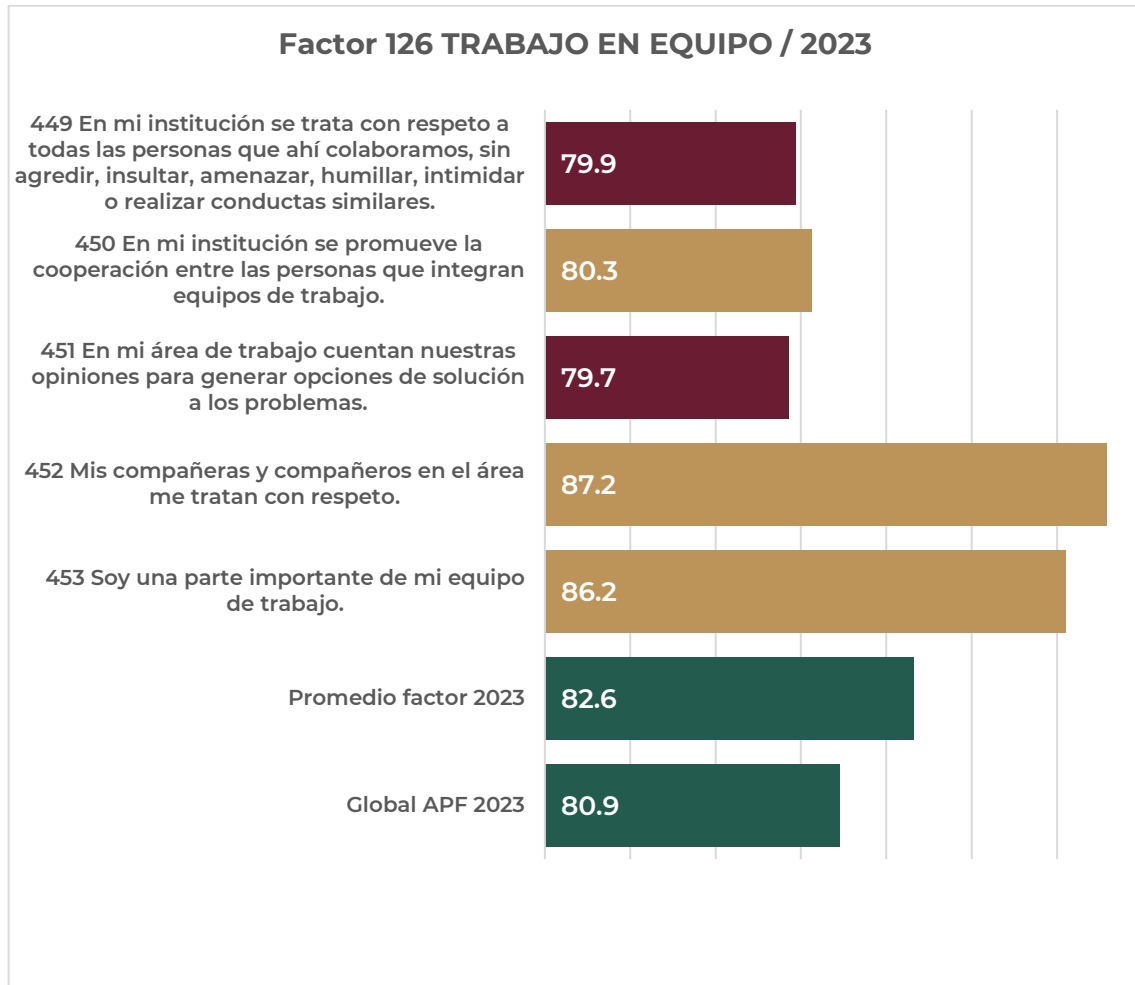
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera sobre el cumplimiento de los mecanismos que garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera en su institución.



Considerando que la calificación promedio del factor es de **75.3** puntos, se indica que en el factor de SPC en la SE, existe un área de mejora ya que el personal considera que el proceso de ingreso al SPC debe asegurar la participación en igualdad de oportunidades, fortalecer mecanismos que les permitan mejorar la operación del Sistema del SPC y seguir los procesos normativos en una separación laboral.

8.17 FACTOR 126. TRABAJO EN EQUIPO.

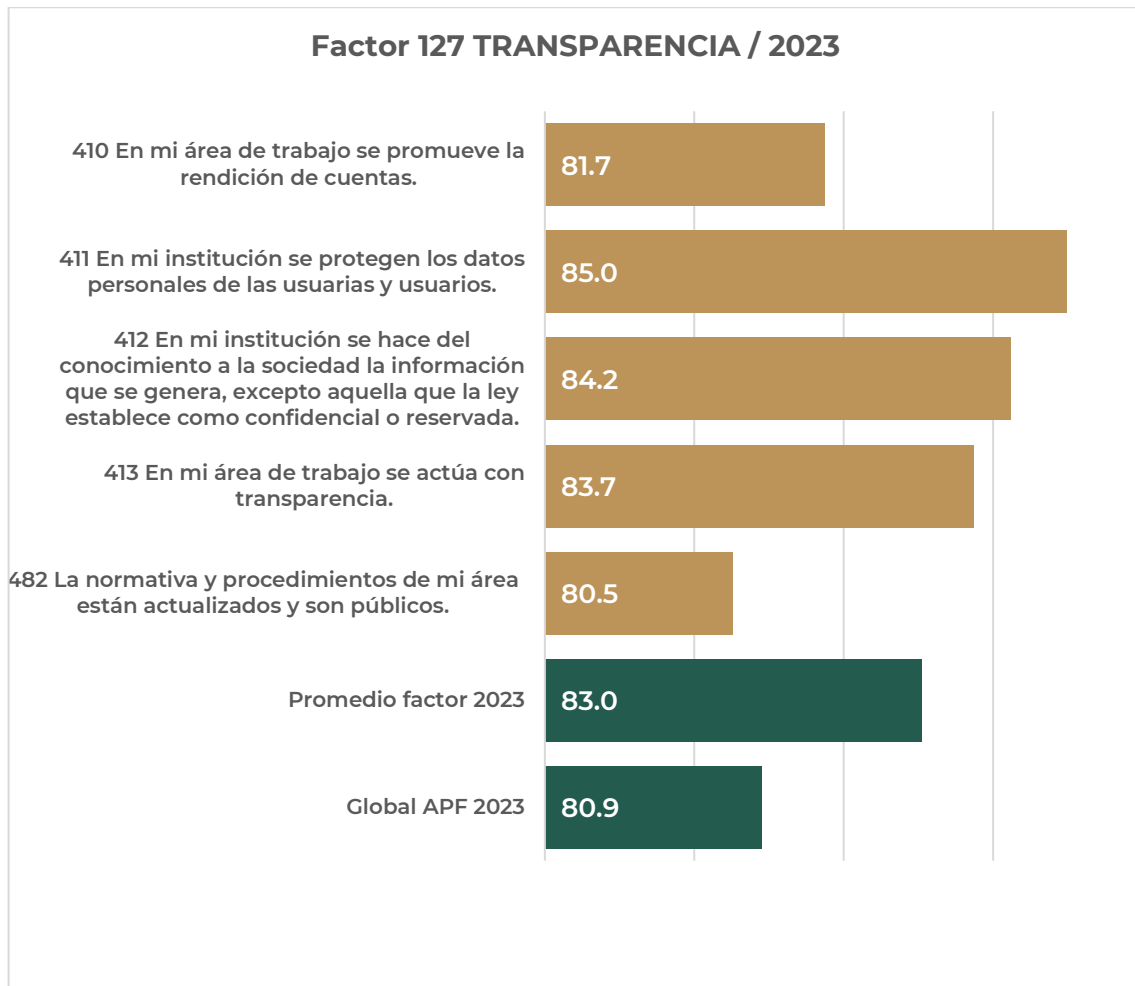
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.



Este factor refleja que las personas que laboran en la institución, tienen la percepción de que se promueve la integración de los equipos de trabajo con respeto y libre de cualquier forma de violencia, la búsqueda constante de la solución de problemas a fin lograr los objetivos planteados.

8.18 FACTOR 127. TRANSPARENCIA.

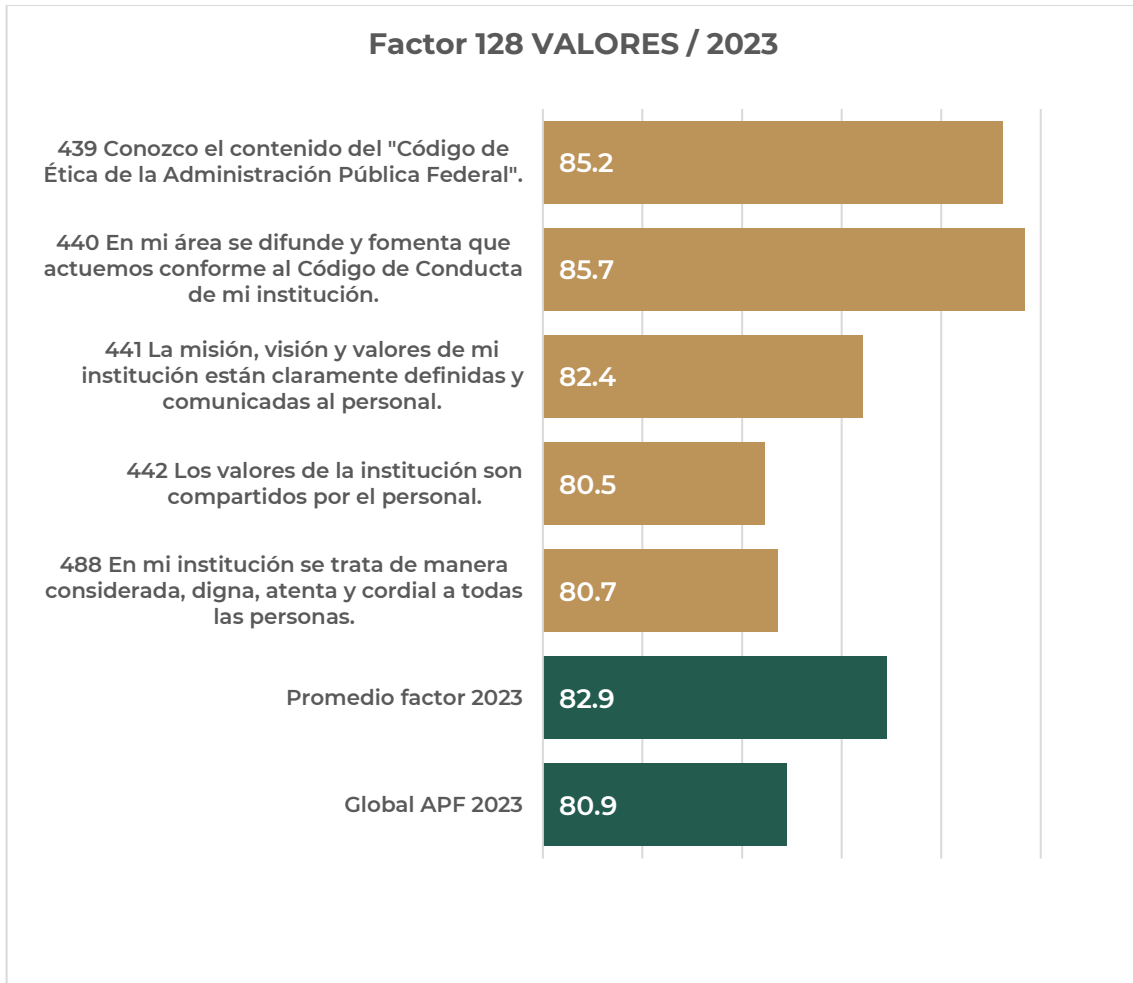
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la protección de los datos personales que se encuentran bajo su custodia; privilegiando el principio de máxima publicidad de la información pública y, en el ámbito de su competencia, la difusión de manera proactiva de información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.



En materia de transparencia destaca el compromiso de la Dependencia en dar a conocer a la sociedad la información que se genera, excepto aquella que guarda un estatus de confidencial o reservada, así como, la protección de datos personales de las usuarias y usuarios.

8.19 FACTOR 128. VALORES.

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con 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.



Este factor refleja que las personas consideran que en la SE, se promueve de manera activa el conocimiento del Código de Conducta, así como, su aplicación en las labores cotidianas.

9. MODELO TICHY.

Es un modelo propuesto por el Dr. Noel M. Tichy, en el que explica que las organizaciones están compuestas por tres sistemas: técnico, político y cultural, así como de herramientas de estrategia organizacional, estructura y administración del talento humano que, al alinearse con los tres sistemas, es posible lograr cambios estratégicos.

Tichy ilustró su modelo mediante una matriz que muestra los tres sistemas citados junto con las herramientas administrativas: organizacional y estratégico; estructuras y procedimientos, y personas, de ahí en la administración pública se adaptó las denominaciones de los 9 cuadrantes a la circunstancia de la Dependencia.

En 2023 la **Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal**, distribuyó los 19 factores de la encuesta entre los 9 cuadrantes siguientes:

	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

Derivado del modelo planteado por la SFP para el ejercicio de la ECCO 2023, se presenta el comparativo de cuadrantes Tichy 2022-2023, donde se puede observar el crecimiento o decremento de los resultados; logrando realizar un sondeo sobre la efectividad de las **Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)** aplicadas en 2023.

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022 Secretaría de Economía			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	83.42	78.82	78.85
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	82.18	85.38	84.79
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	83.61	82.78	85.45

Para el ejercicio 2023, se puede observar que 5 cuadrantes se encuentran por arriba del promedio de la Dependencia, de forma general en comparación del ejercicio 2022, se obtuvieron calificaciones a la baja en su totalidad.

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023 Secretaría de Economía			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	81.6	76.6	75.6
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	80.3	82.2	77.1
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	79.6	80.6	83.0

A continuación, se precisa con la tabla comparativa de comportamiento de los ejercicios 2022-2023, los puntos porcentuales que bajaron en cada cuadrante.

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2022 Secretaría de Economía			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-1.8	-2.3	-3.2
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-1.9	-3.2	-7.7
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-4.1	-2.2	-2.4

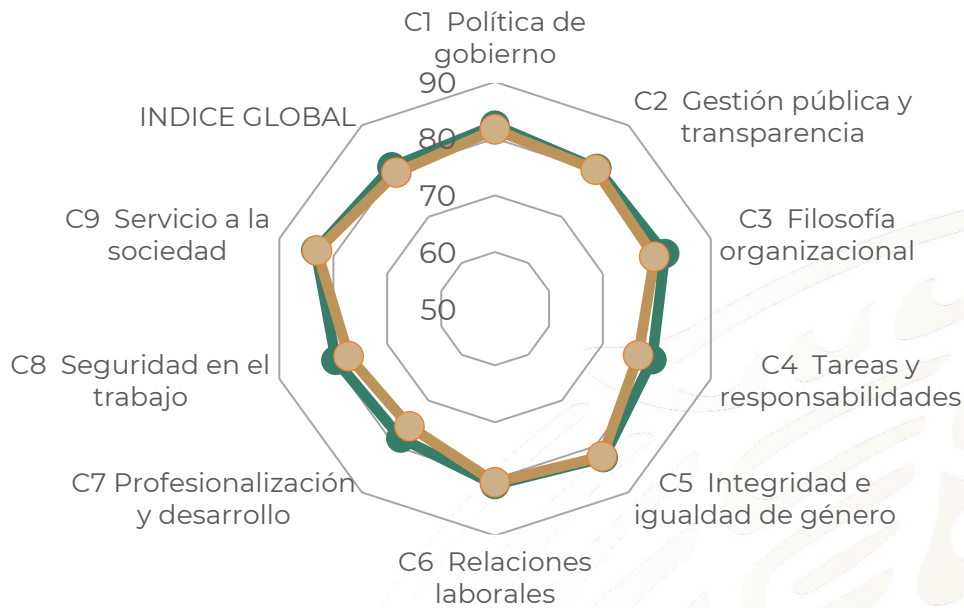
Las tablas anteriores, nos aportan información para poder establecer **PTCCO 2024**, que den respuesta a las áreas de oportunidad de la Dependencia y mejorar el clima laboral.

Otro instrumento que nos otorga la SFP para la identificación de las áreas de oportunidad es la **gráfica de radiales**, ésta es una radiografía de cómo se encuentra cada institución de acuerdo con el modelo Tychy, mostrando el resultado por cada uno de los nueve cuadrantes que obtuvo la SE en comparación con los resultados globales de la APF.

Gráfica de Radiales

APF 2023 - SE 2023

- Resultados del ejercicio SE 2023.
- Resultados del ejercicio APF 2023.



Esta gráfica muestra que la APF en general tuvo un decremento en los factores analizados en cuanto a clima y cultura organizacional, por lo que, la SE no fue la excepción del impacto a la baja en relación del año anterior; este gráfico es una herramienta visual que nos ayuda a corroborar que, las áreas de oportunidad de la

Dependencia son: **Tareas y responsabilidades; Seguridad en el trabajo; Profesionalización y desarrollo; Filosofía Organizacional.**

Gráfica de comparación Tichy AFP/SE

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 (Institución vs APF) Secretaría de Economía			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-0.8	-2.5	-2.6
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-0.3	-0.3	-2.4
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-1.9	-0.4	-0.3

Finamente, al realizar una comparación con las calificaciones globales de la APF, se puede apreciar el comportamiento a la baja en la Dependencia en todos los cuadrantes, por lo que para el ejercicio 2024, la SE redoblarán esfuerzos para que las PTCCO sean eficientes y contribuyan a la mejora del clima y la cultura organizacional, particularmente en los cuadrantes con mayor impacto.

¡Gracias!

Por ser parte de la ECCO 2023, tú eres la diferencia en la Transformación del Clima y Cultura Organizacional.

