

ECONOMÍA

SECRETARÍA DE ECONOMÍA



PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2024

En
ECONOMÍA
nos distinguimos por
nuestros
VALORES

[1]



1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	4
2.1 GÉNERO.....	4
2.2 ESTADO CIVIL.....	5
2.3 EDAD.....	6
2.4 EDADES GENERACIONALES EN LA SE.....	7
2.5 ESCOLARIDAD.....	8
2.6 ESTUDIOS ACTUALES.....	9
2.7 AÑOS DE SERVICIO EN EL SECTOR PÚBLICO.....	10
2.8 AÑOS DE SERVICIO EN EL SECTOR PRIVADO.....	11
2.9 NIVEL JERÁRQUICO.....	12
2.10 ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO.....	13
2.11 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.....	14
3. CALIFICACIONES OBTENIDAS EN LOS FACTORES DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....	14
4. RESULTADOS DE LOS FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....	16
4.1 FACTOR 110. BALANCE TRABAJO-FAMILIA.....	16
4.2 FACTOR 111. CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS.....	17
4.3 FACTOR 112. CAPACITACIÓN.....	18
4.4 FACTOR 113. DERECHOS HUMANOS.....	19
4.5 FACTOR 114. EMERGENCIAS.....	20
4.6 FACTOR 115. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	21
4.7 FACTOR 116. GESTIÓN PÚBLICA.....	22
4.8 FACTOR 117. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN.....	23
4.9 FACTOR 118. IGUALDAD DE GÉNERO.....	24
4.10 FACTOR 119. INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....	25
4.11 FACTOR 120. LIDERAZGO.....	26
4.12 FACTOR 121. NORMATIVA Y AUSTERIDAD.....	27
4.13 FACTOR 122. ORGANIZACIÓN.....	28
4.14 FACTOR 123. ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA.....	29

4.15 FACTOR 124. RECONOCIMIENTO LABORAL.....	30
4.16 FACTOR 125. SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.	31
4.17 FACTOR 126. TRABAJO EN EQUIPO.....	32
4.18 FACTOR 127. TRANSPARENCIA.....	33
4.19 FACTOR 128. VALORES.....	34
5. ANÁLISIS CUALITATIVO.....	35
6. ANÁLISIS COMPARATIVO	38
6.1 COMPARACIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.....	38
6.2 COMPARACIÓN ENTRE EL SECTOR ECONOMÍA.	39
6.3 ANÁLISIS COMPARATIVO MODELO TYCHY 2022-2023.	39
6.4 GRÁFICA DE RADIALES.....	41
6.5 COMPORTAMIENTO HISTÓRICO.....	43
6.6 GRÁFICA COMPARATIVA ENTRE SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.....	44
7. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD.....	45
8. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS.....	46
9. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.	47
10. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.	48
10.1 CRONOGRAMA.....	49
11. EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2023.....	50
12. DIFUSIÓN.....	50

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.

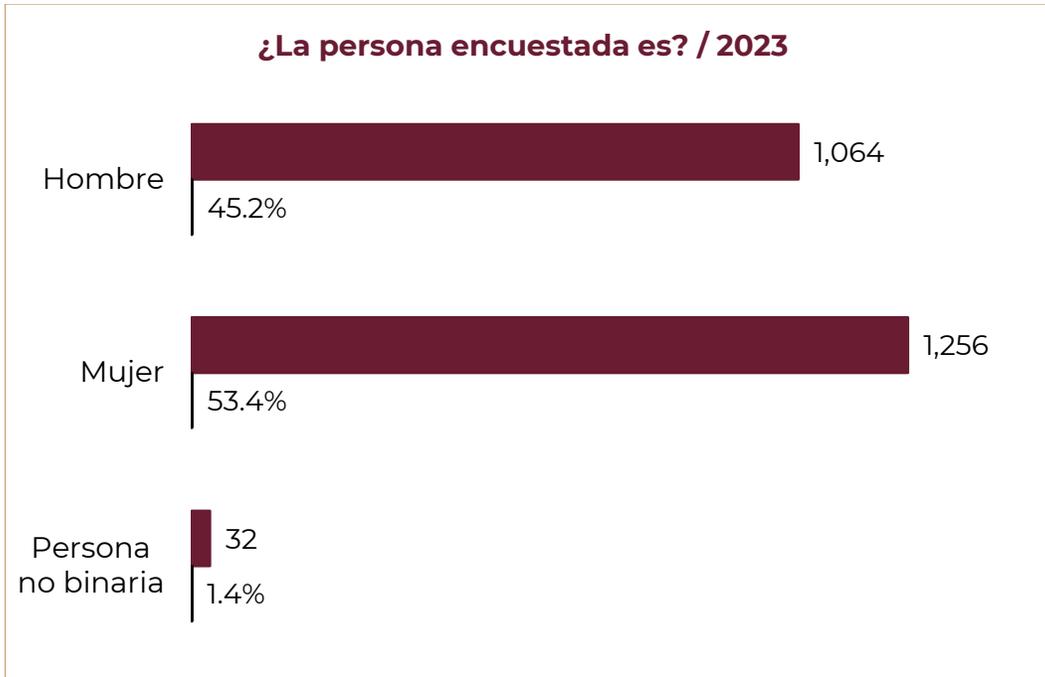
Los resultados que se presentan en este informe corresponden a la SE en forma global.

2. ANÁLISIS CUANTITATIVO.

La Secretaría de la Función Pública (SFP) informa los resultados obtenidos en la aplicación de la ECCO 2023, los cuales representan la percepción de las personas servidoras públicas de la SE.

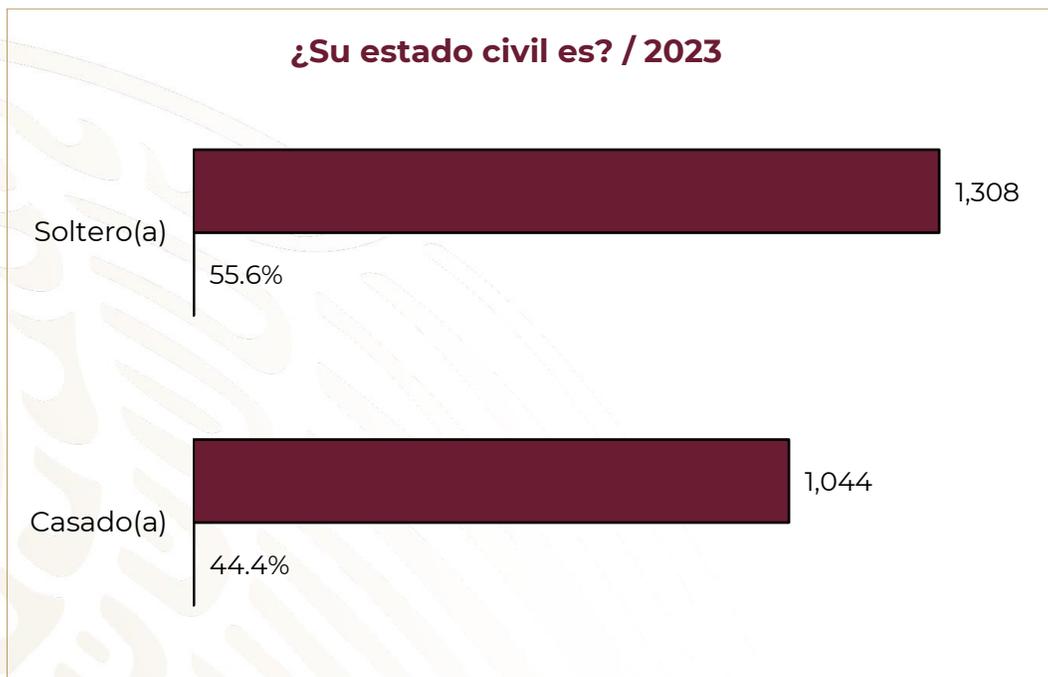
2.1 GÉNERO.

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. La mayor participación sigue siendo del sexo femenino.



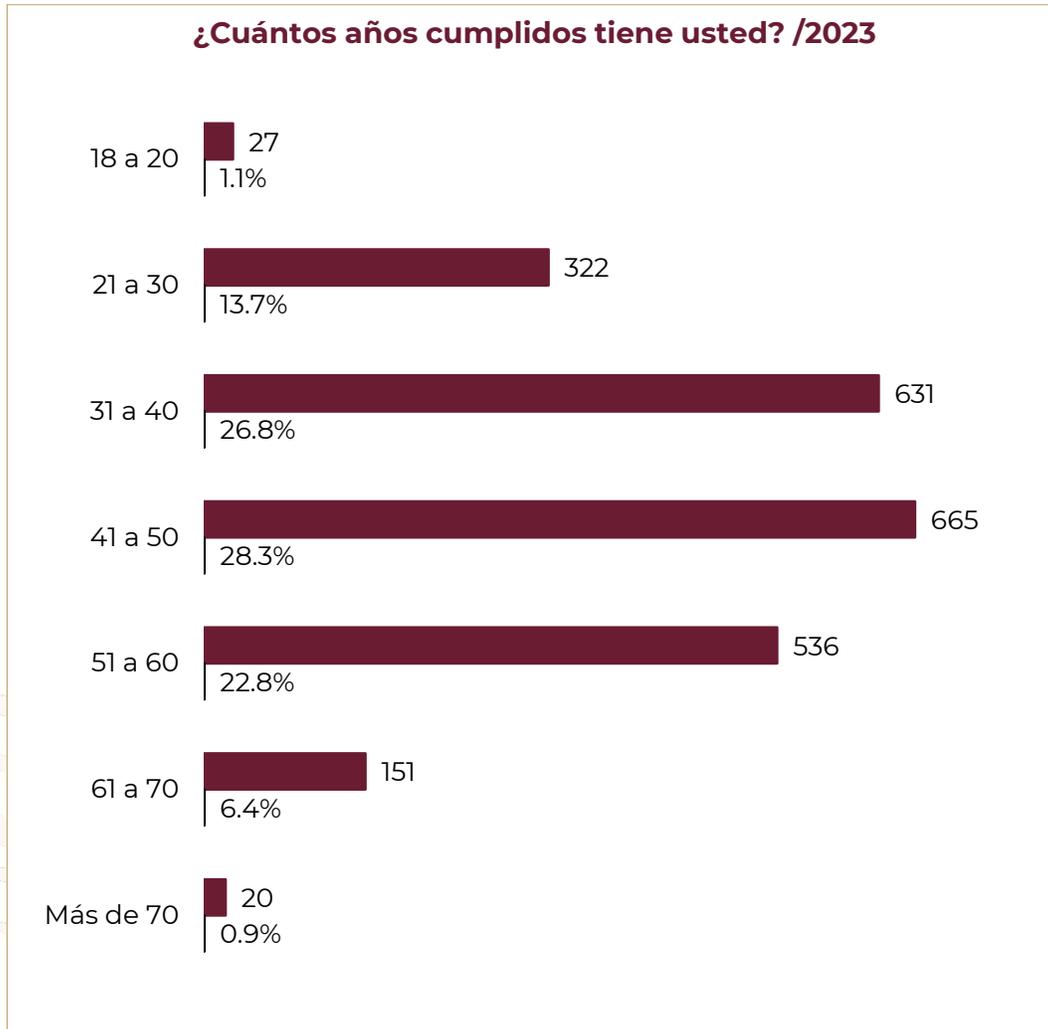
2.2 ESTADO CIVIL.

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.



2.3 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%.



2.4 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.

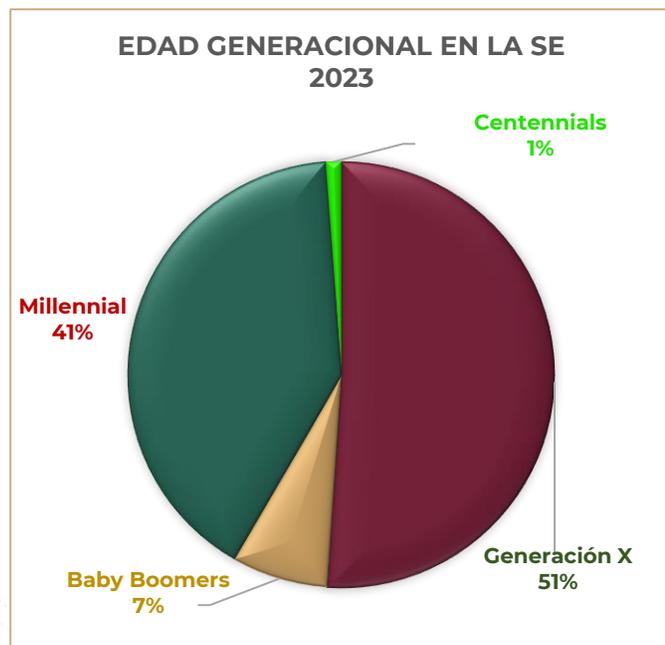
De acuerdo con el artículo, “*por generación, habilidades blandas clave para ser competitivo en el mercado*”, las edades generacionales se dividen de la siguiente manera:

- *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

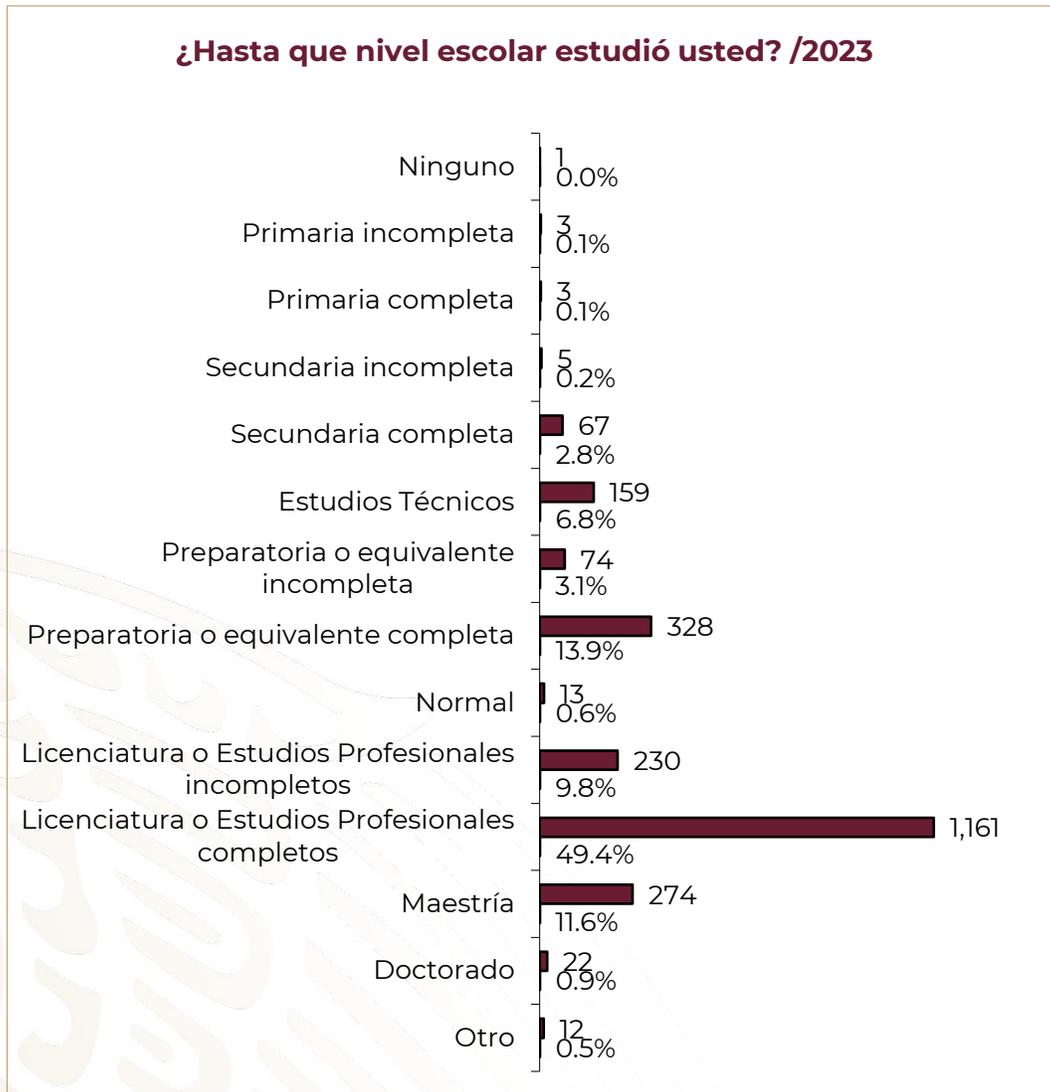


¹ Gerardo Hernández. (2022, marzo 18). Por generación, habilidades blandas clave para ser competitivo en el mercado. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Por-generacion-habilidades-blandas-clave-para-ser-competitivo-en-el-mercado-20220317-0081.html>

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

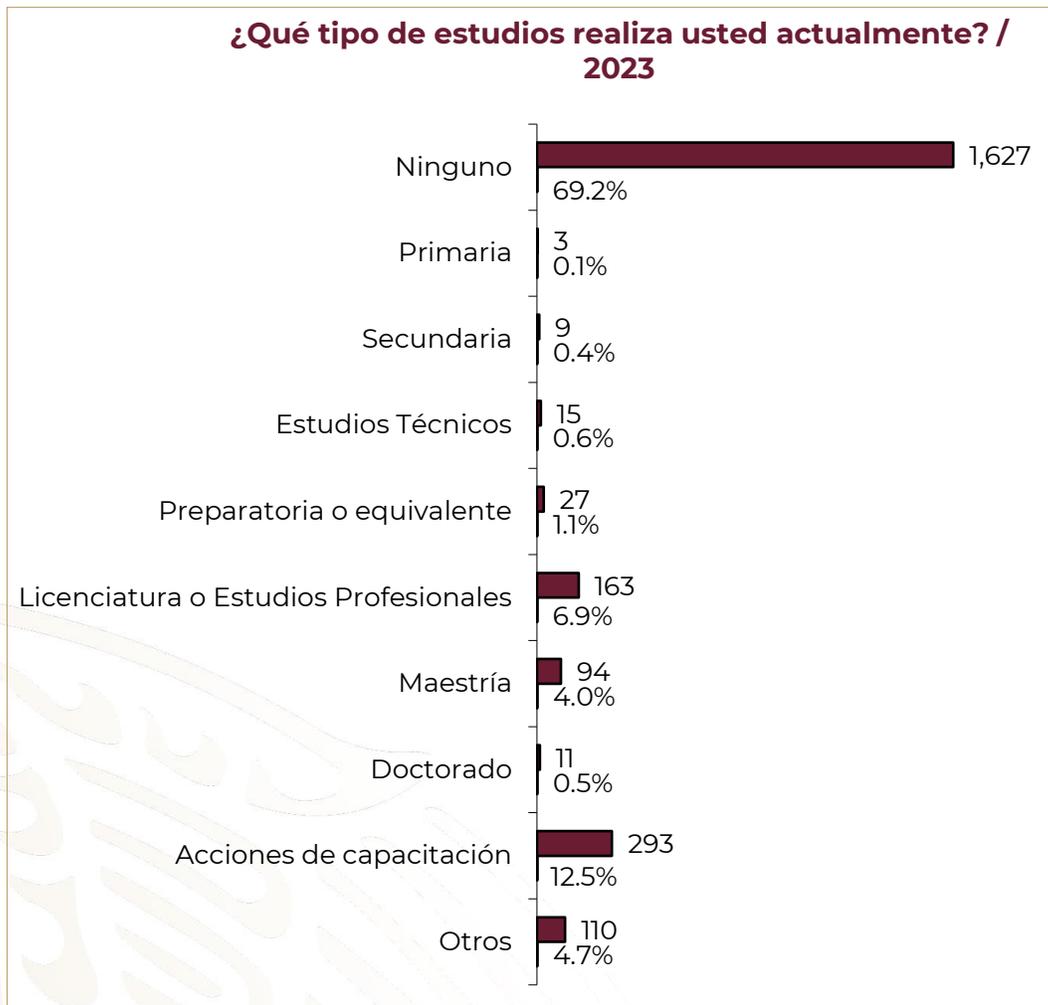
2.5 ESCOLARIDAD.

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.



2.6 ESTUDIOS ACTUALES.

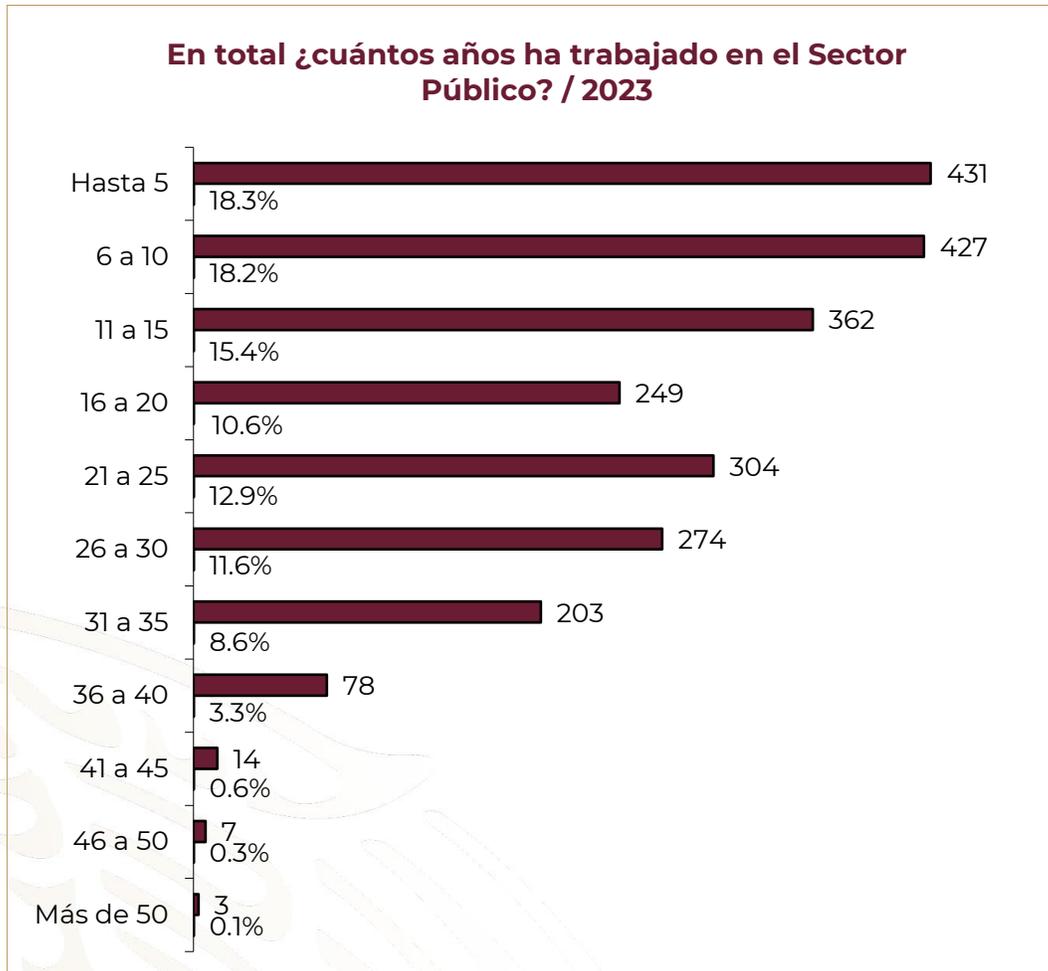
Respecto a los estudios que nuestro personal realiza actualmente, el 69.2% reporta no estar estudiando en la actualidad, seguido del 12.5% que al momento de la encuesta estaba realizando alguna acción de capacitación, el 6.9% que estudia una Licenciatura o Estudios Profesionales, el 4% reporta estudiar 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.



2.7 AÑOS DE SERVICIO EN EL SECTOR PÚBLICO.

En cuanto a los años de servicio, 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%).

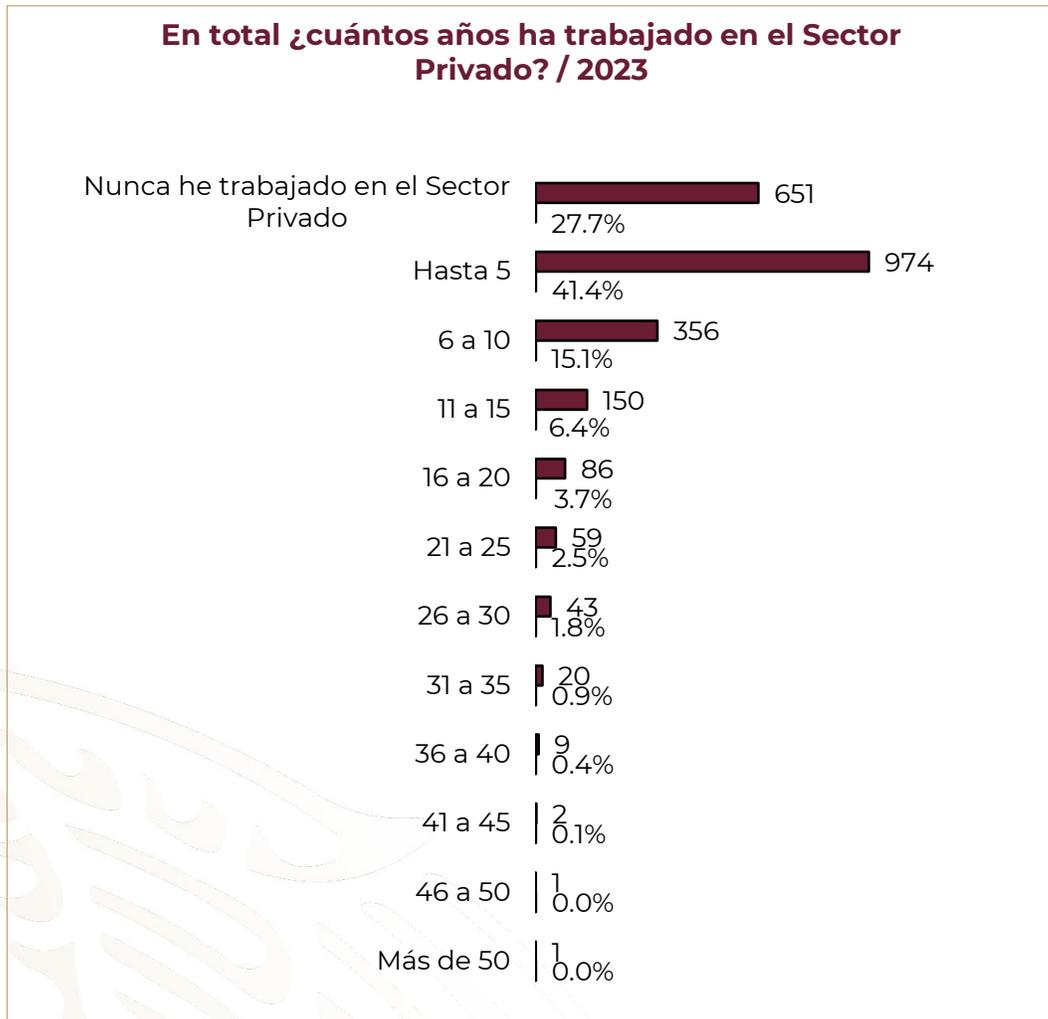
Derivado de lo anterior, de manera general el 63.4% del personal encuestado de la Secretaría cuenta con más de 10 años de experiencia en el sector público.



2.8 AÑOS DE SERVICIO EN EL SECTOR PRIVADO.

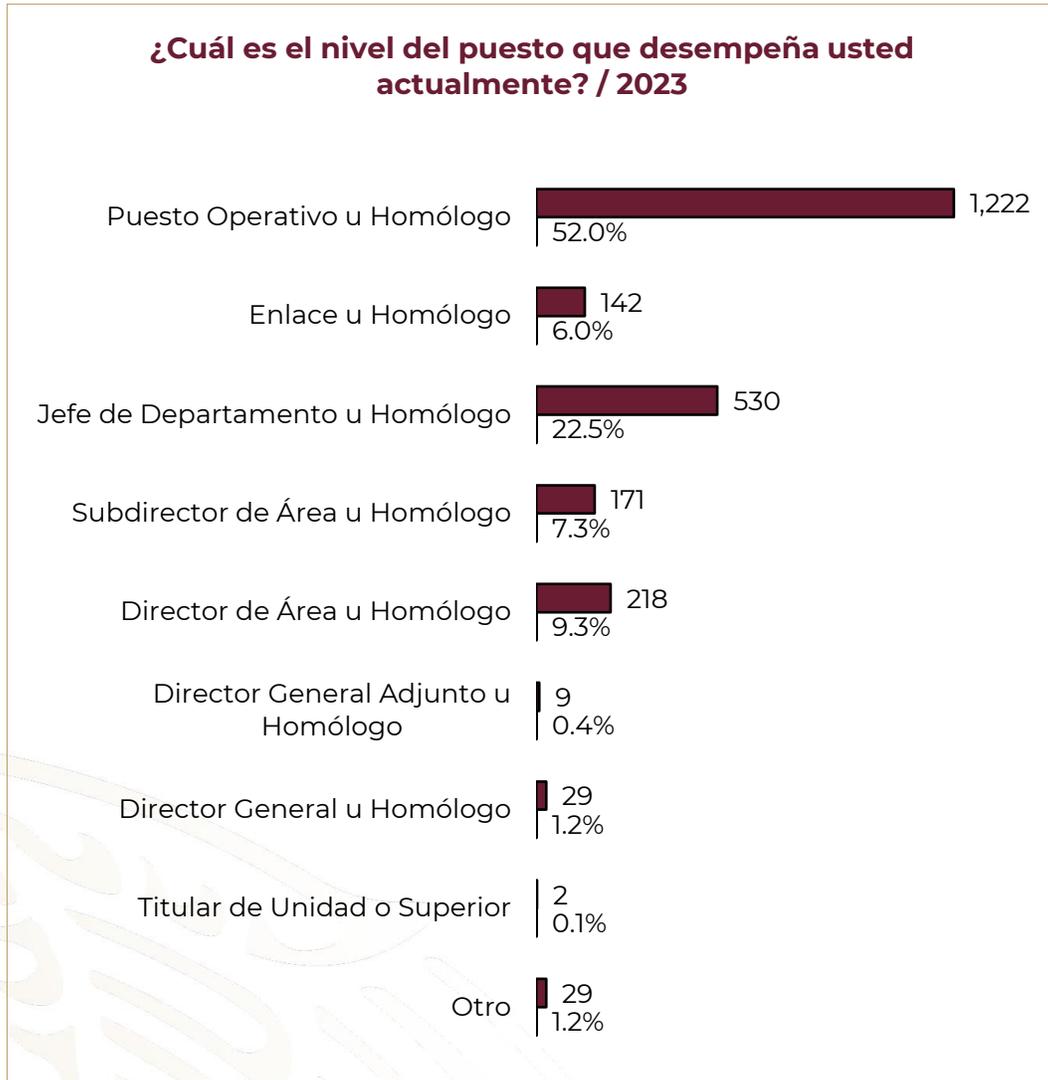
Del total de participantes en la encuesta, el 72.3% de las personas servidoras públicas ha trabajado con anterioridad en el sector privado y el 27.7% nunca.

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



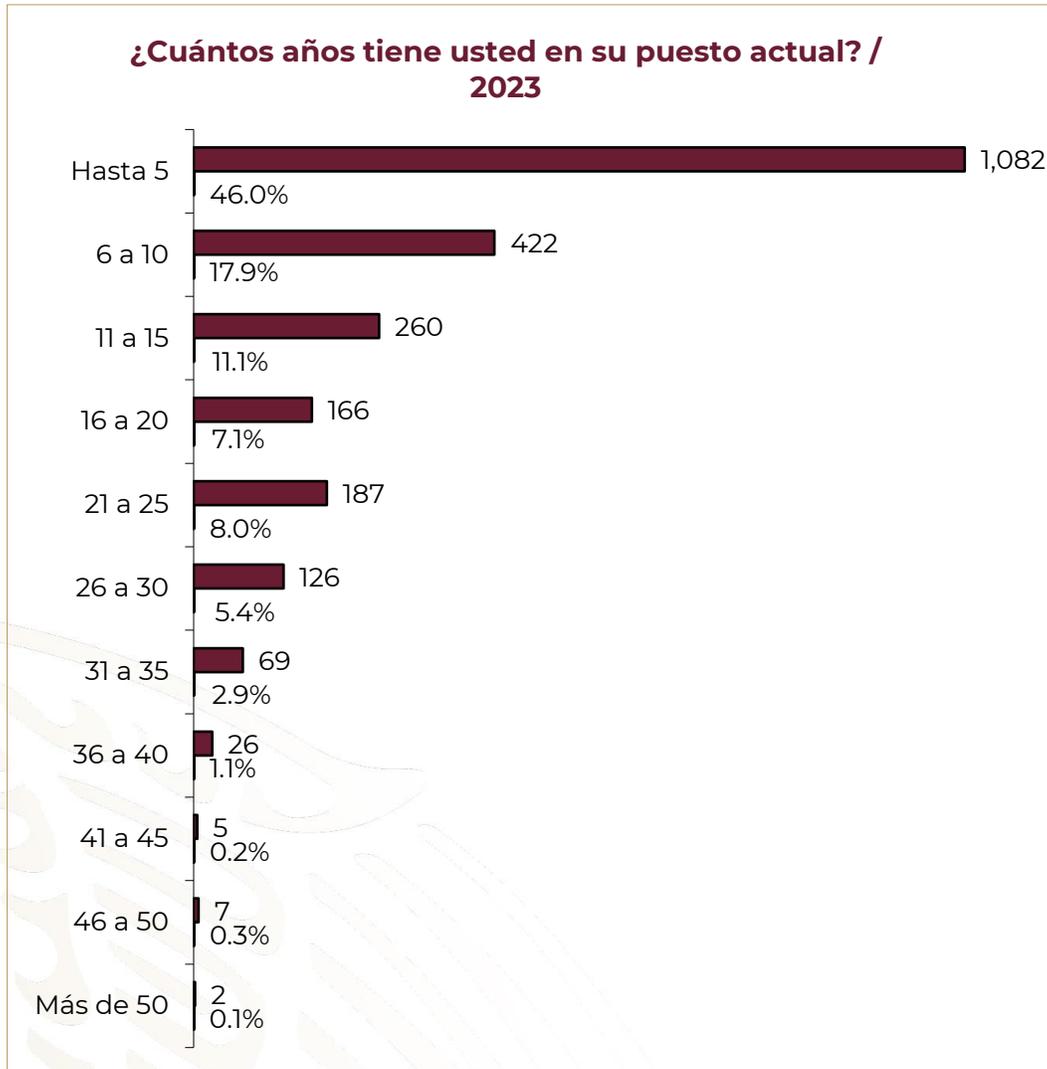
2.9 NIVEL JERÁRQUICO.

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.



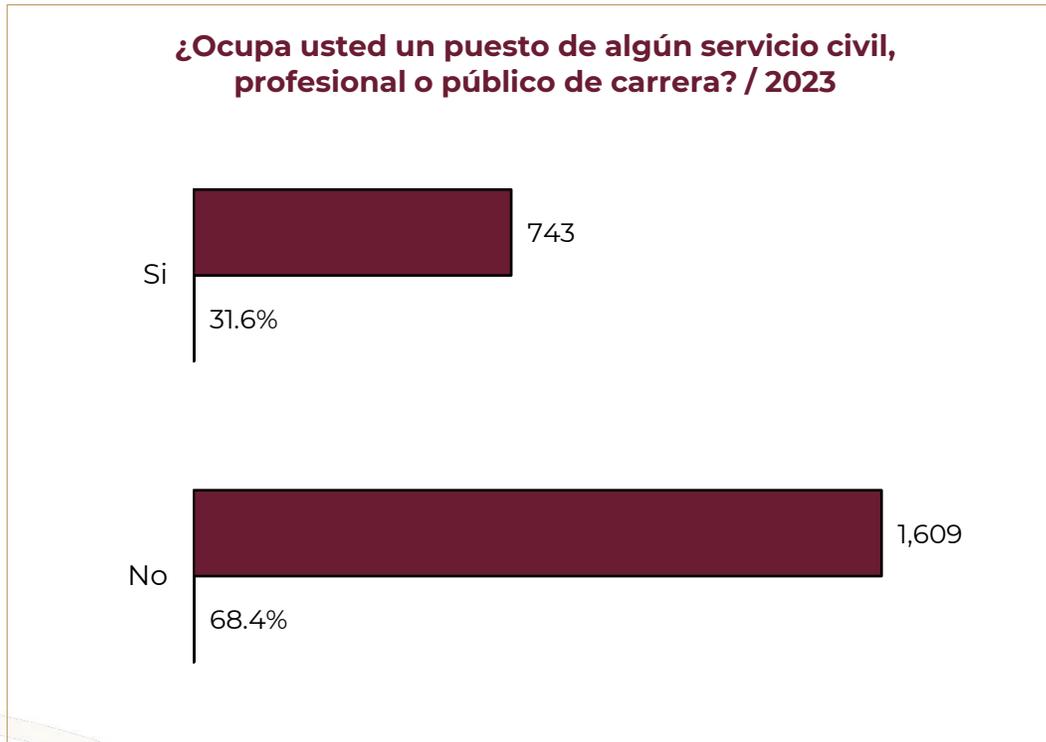
2.10 ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO.

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.



2.11 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

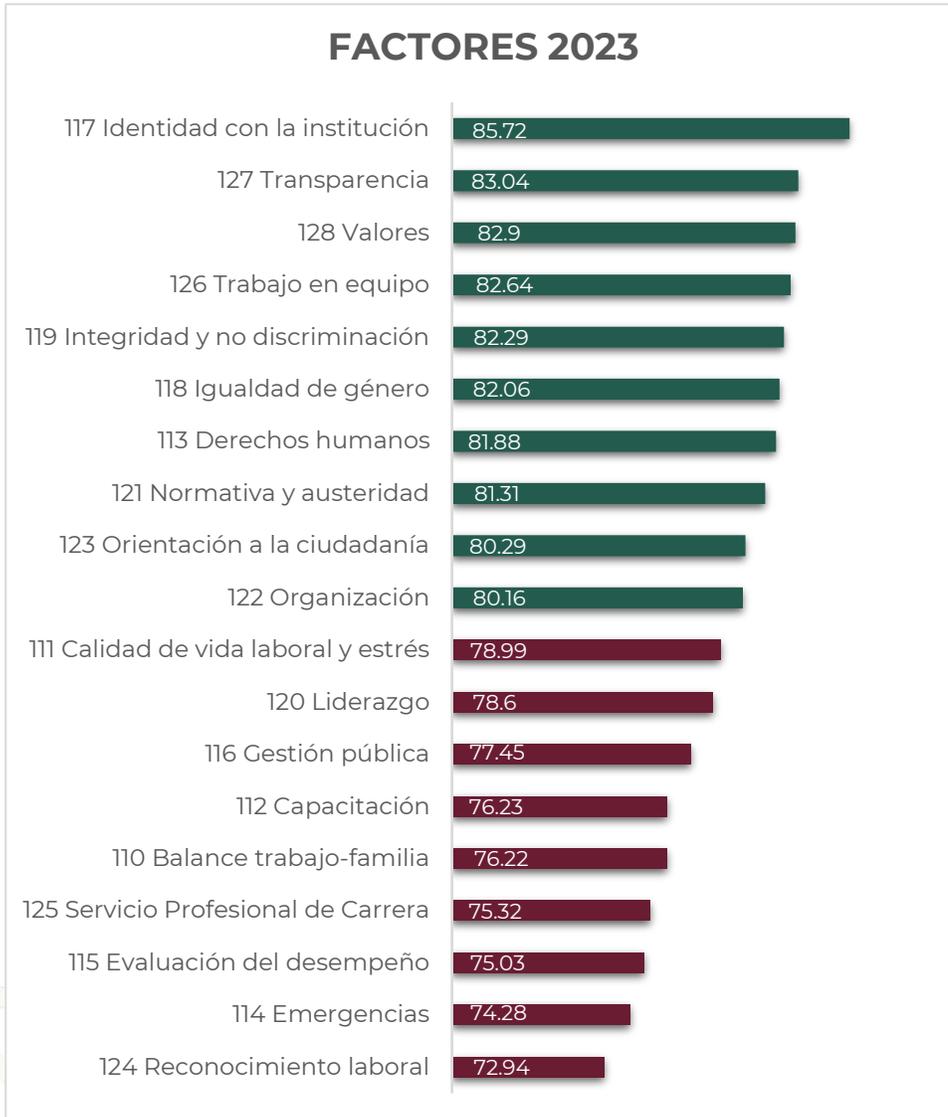
La siguiente gráfica muestra que la mayor parte del personal encuestado no pertenece al Sistema del Servicio Profesional de Carrera, sólo 3 de cada 10 personas servidoras públicas encuestadas ocupan un puesto del Servicio Profesional de Carrera (SPC).



3. CALIFICACIONES OBTENIDAS EN LOS FACTORES DEL 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 SPC, que afectan de manera directa e indirecta el ambiente laboral del personal.

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 que 9 de ellos están por debajo del promedio global de la SE.

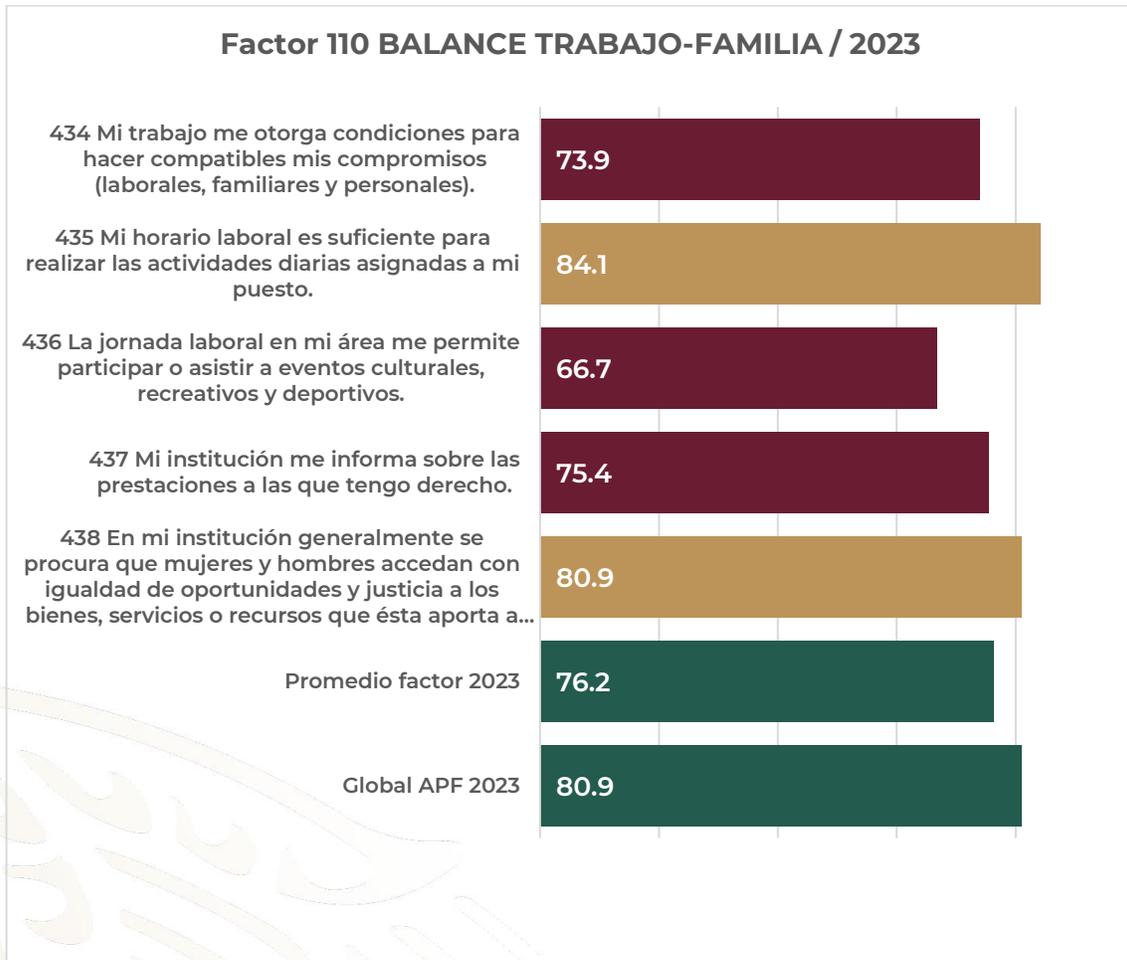
De acuerdo con los factores **mejor calificados**, la percepción de las personas servidoras públicas es que **comparten identidad con la SE y sus valores**, por lo que se comprometen a lograr cada vez mejores resultados en sus áreas y se **sienten orgullosos de ser parte de la Institución**. Además de 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**; así como, **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**.

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

4.1 FACTOR 110. BALANCE TRABAJO-FAMILIA.

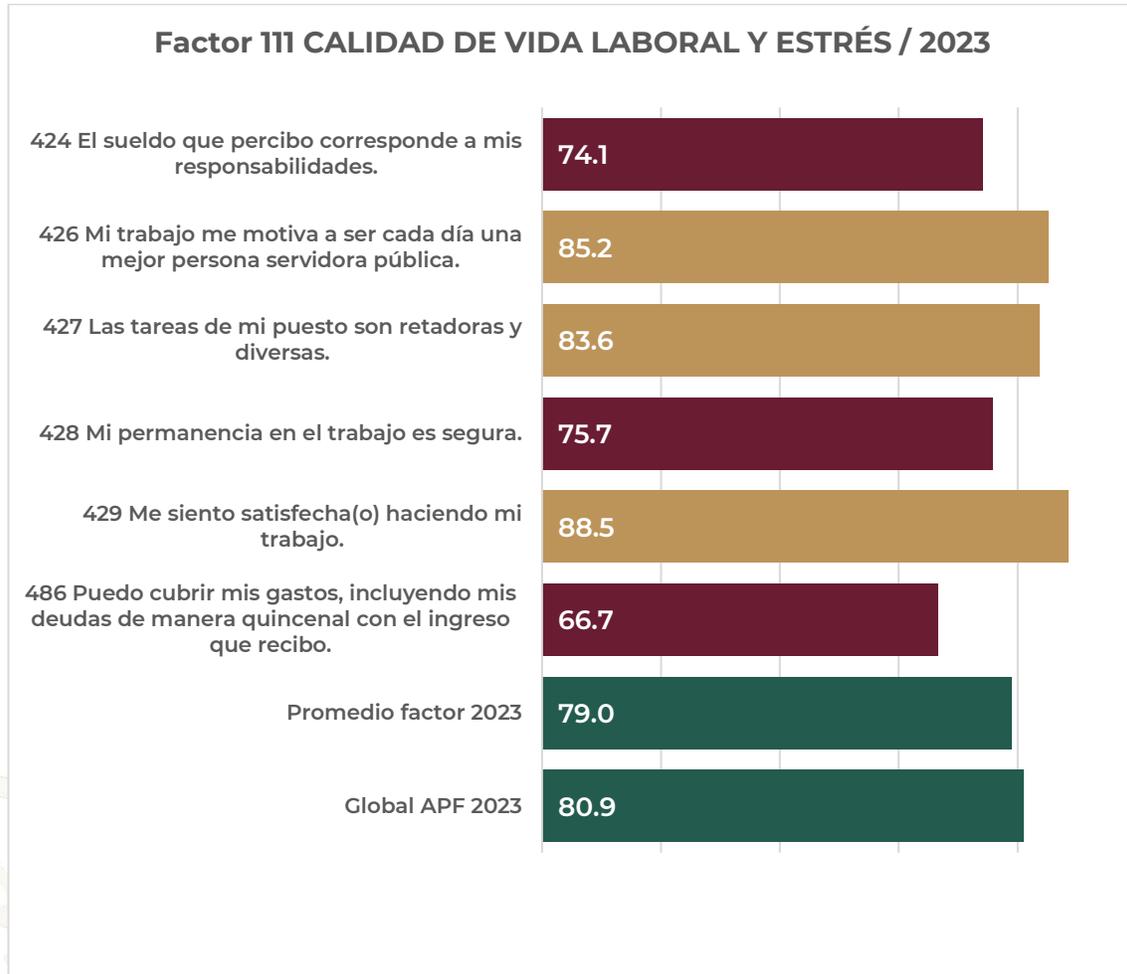
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.



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.

4.2 FACTOR 111. CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS

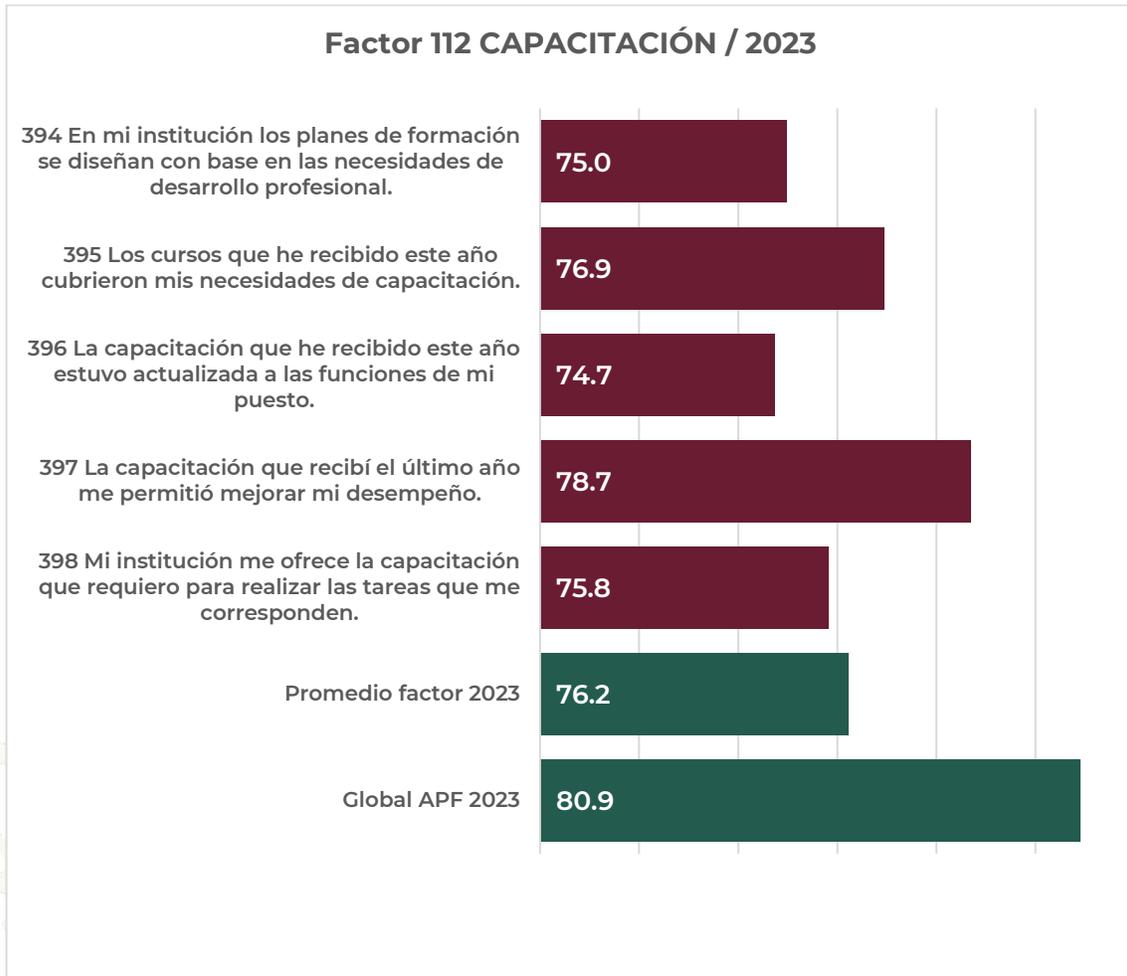
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas en relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.



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.

4.3 FACTOR 112. CAPACITACIÓN.

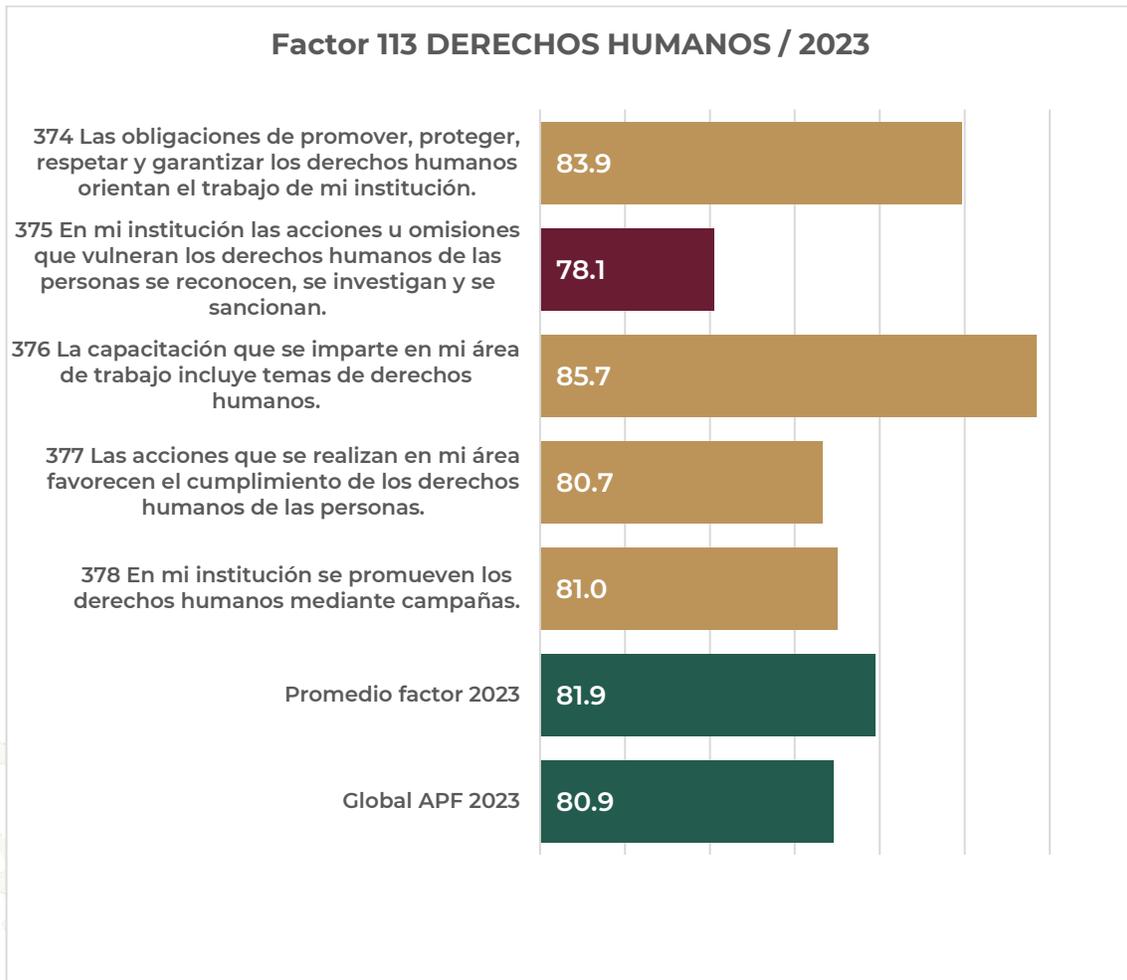
Evalúa la percepción sobre las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño y, en su caso, certificación, de las personas servidoras públicas.



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.

4.4 FACTOR 113. DERECHOS HUMANOS.

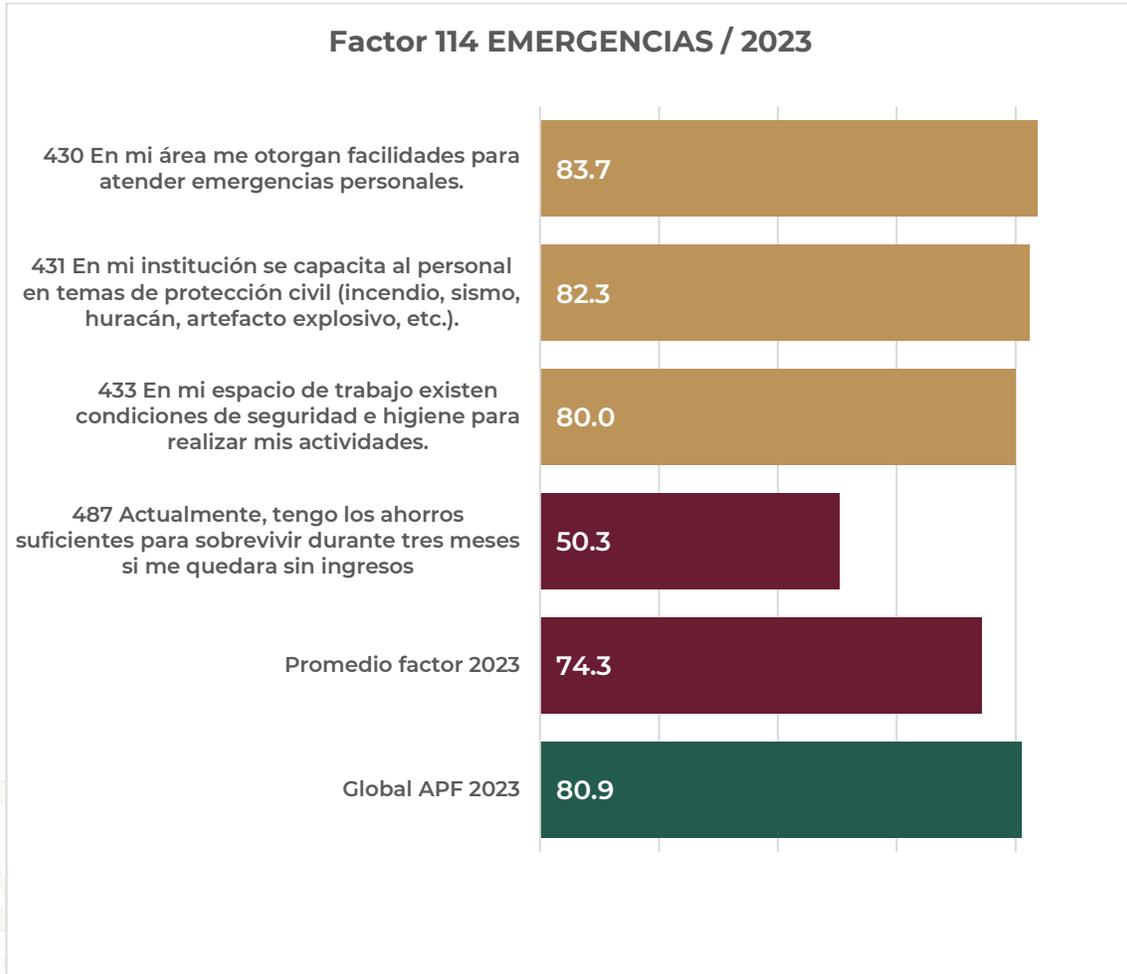
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los Derechos Humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.



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.

4.5 FACTOR 114. EMERGENCIAS.

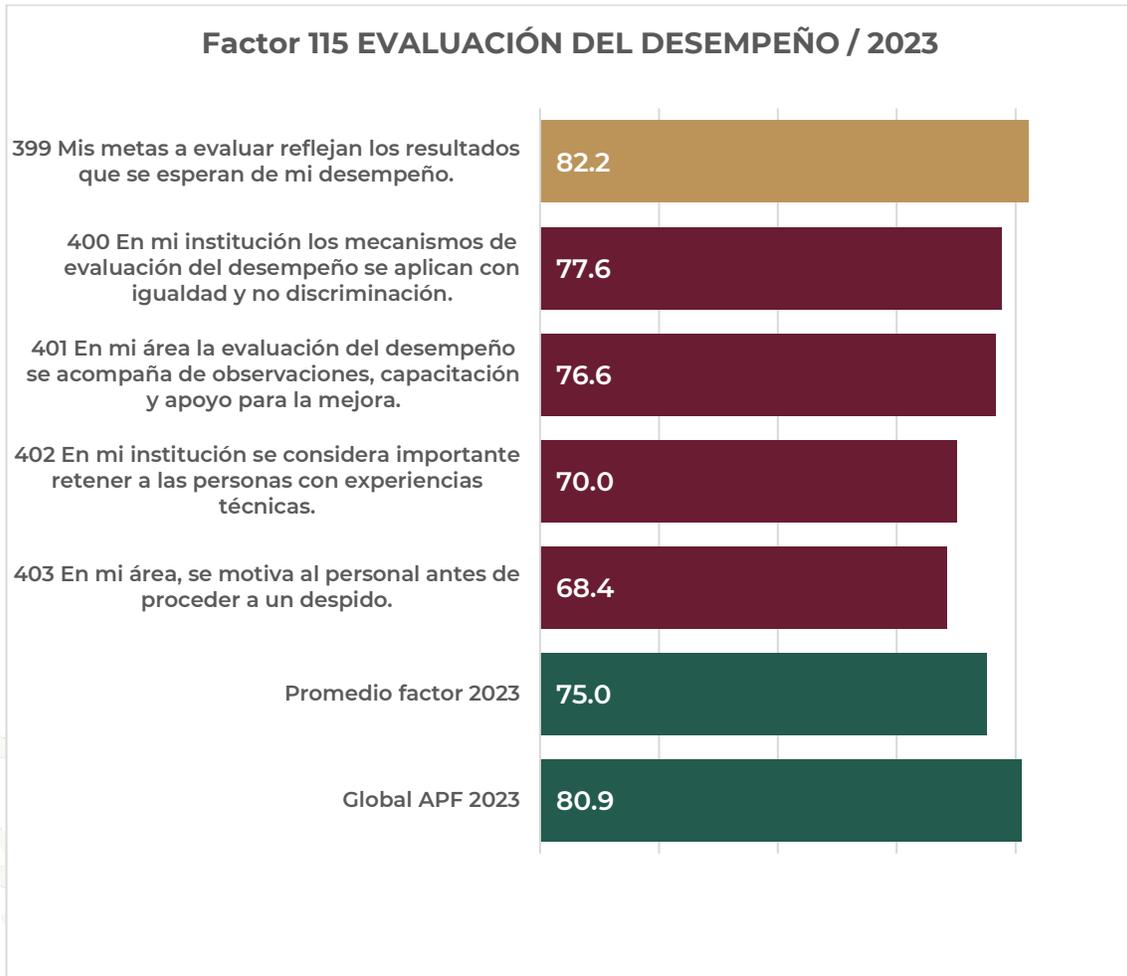
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.



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 llegaran a quedar sin ingresos.

4.6 FACTOR 115. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

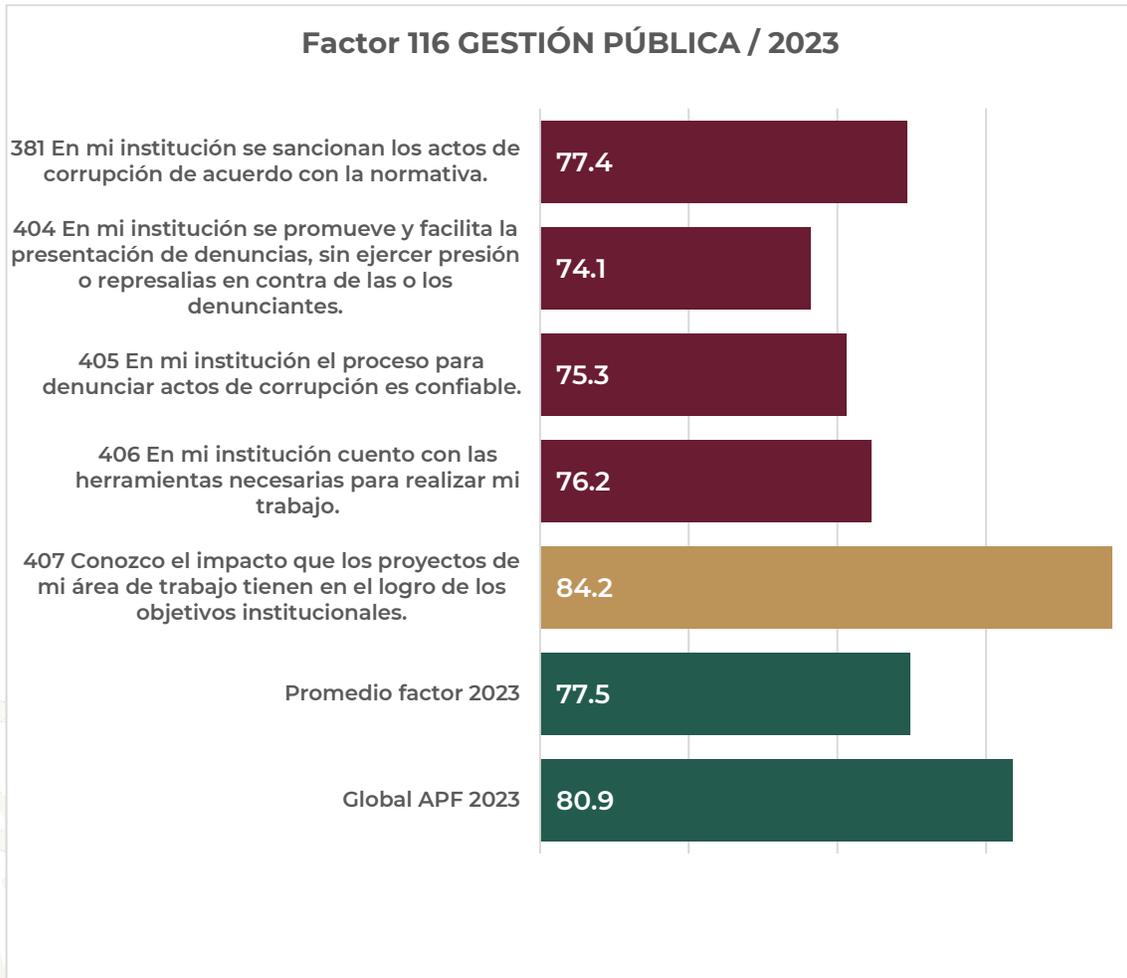
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño existentes; así como, la importancia para su crecimiento profesional y las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.



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.

4.7 FACTOR 116. GESTIÓN PÚBLICA.

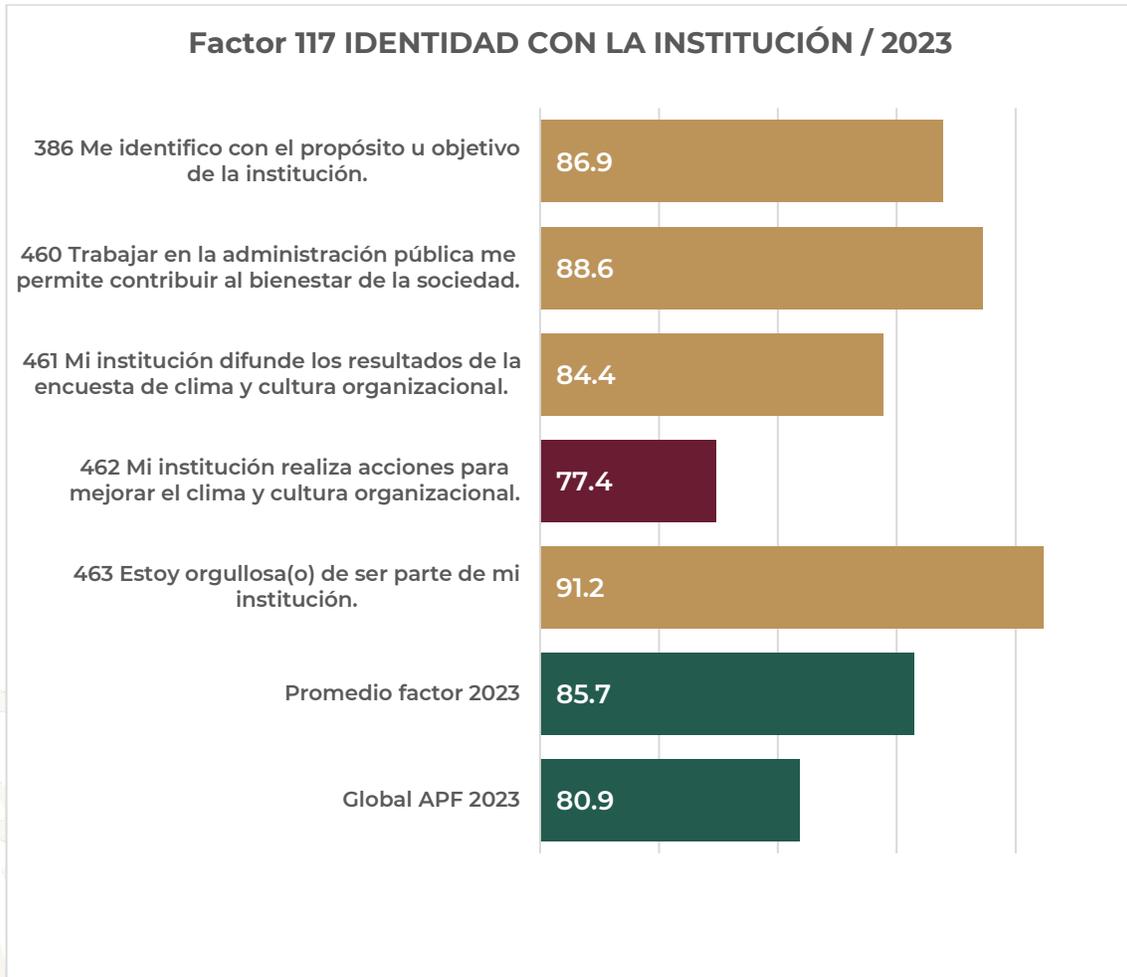
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre su conocimiento de los procesos institucionales y el aprovechamiento de los instrumentos con los que cuentan, con la finalidad de erradicar la corrupción e incrementar la efectividad en la gestión pública para el beneficio de la sociedad.



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.

4.8 FACTOR 117. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN.

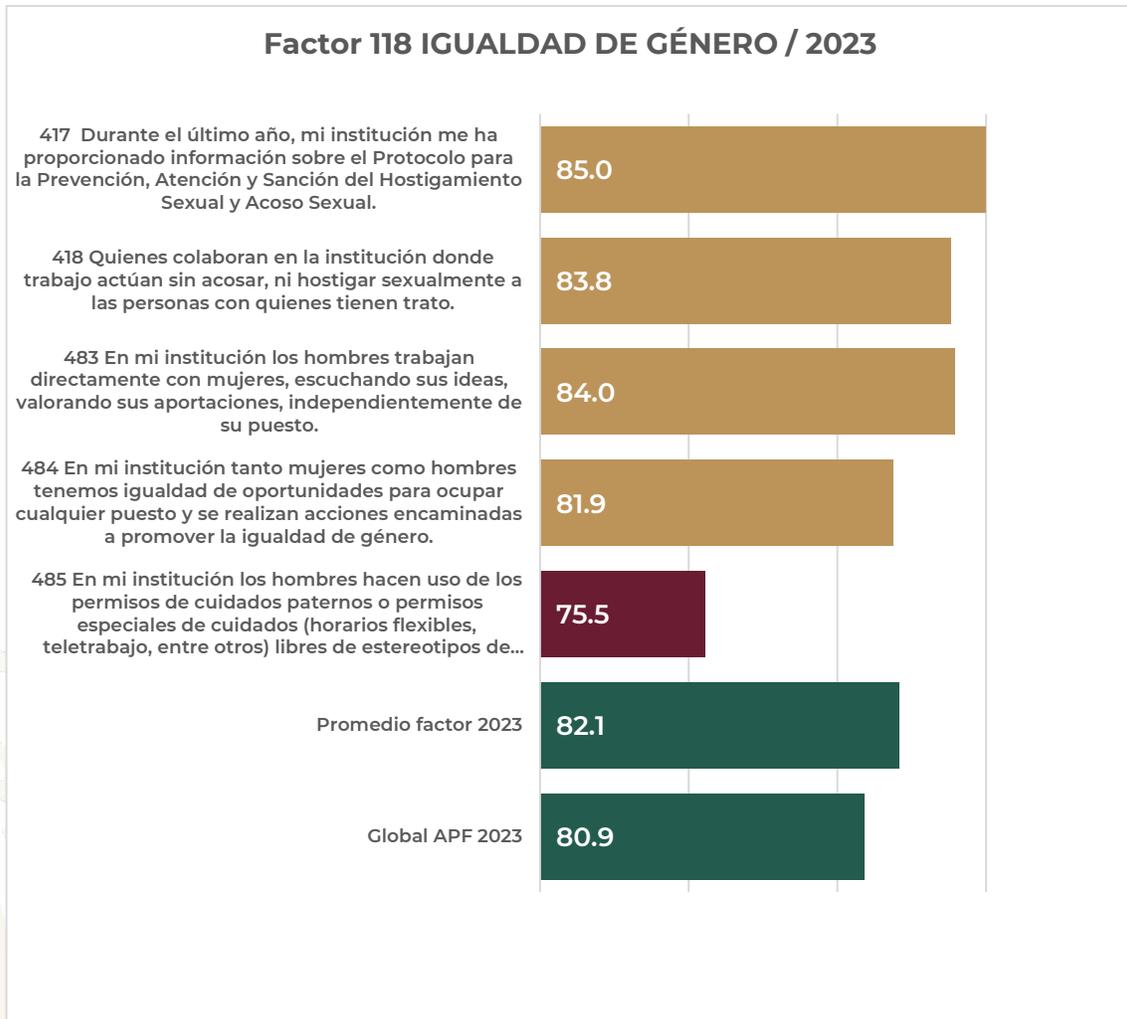
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la identificación que tienen con la institución y el orgullo de pertenecer a ella, su contribución al trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente laboral adecuado.



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.

4.9 FACTOR 118. IGUALDAD DE GÉNERO.

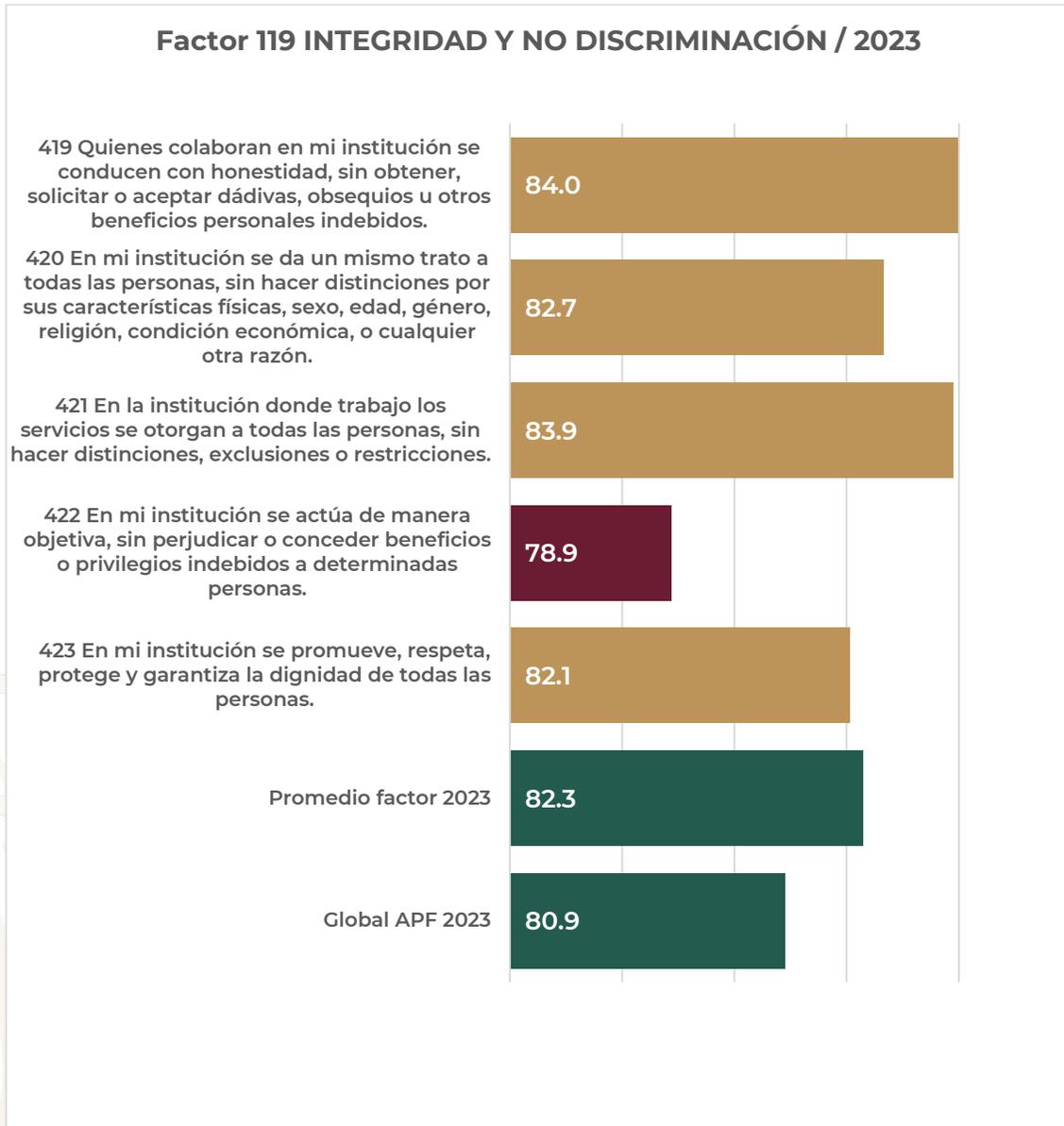
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el acceso de bienes y servicios públicos a mujeres y hombres con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades, a los programas, beneficios institucionales, empleos, cargos y comisiones gubernamentales; así como el cumplimiento del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

4.10 FACTOR 119. INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

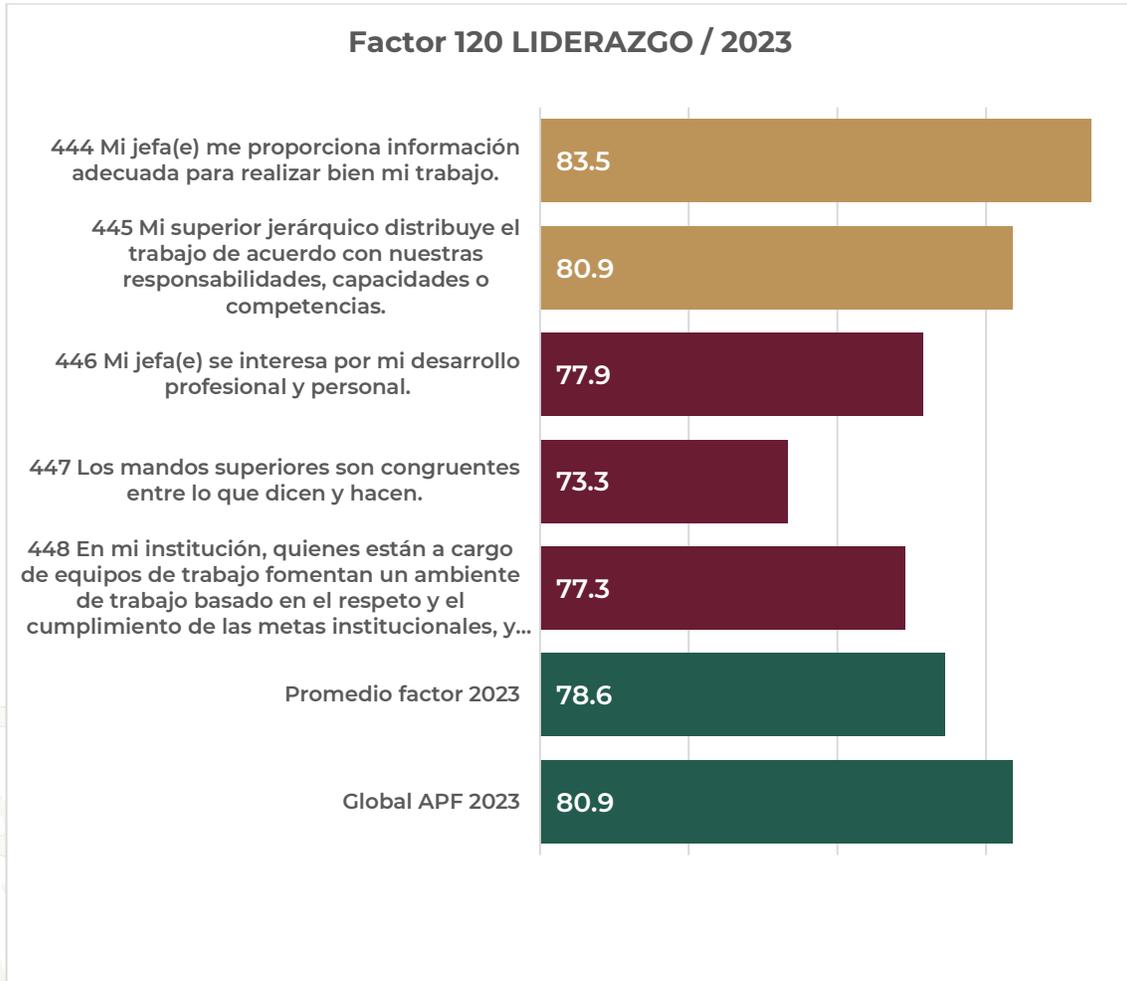
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo; así como su actuar con integridad, honestidad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.



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.

4.11 FACTOR 120. LIDERAZGO.

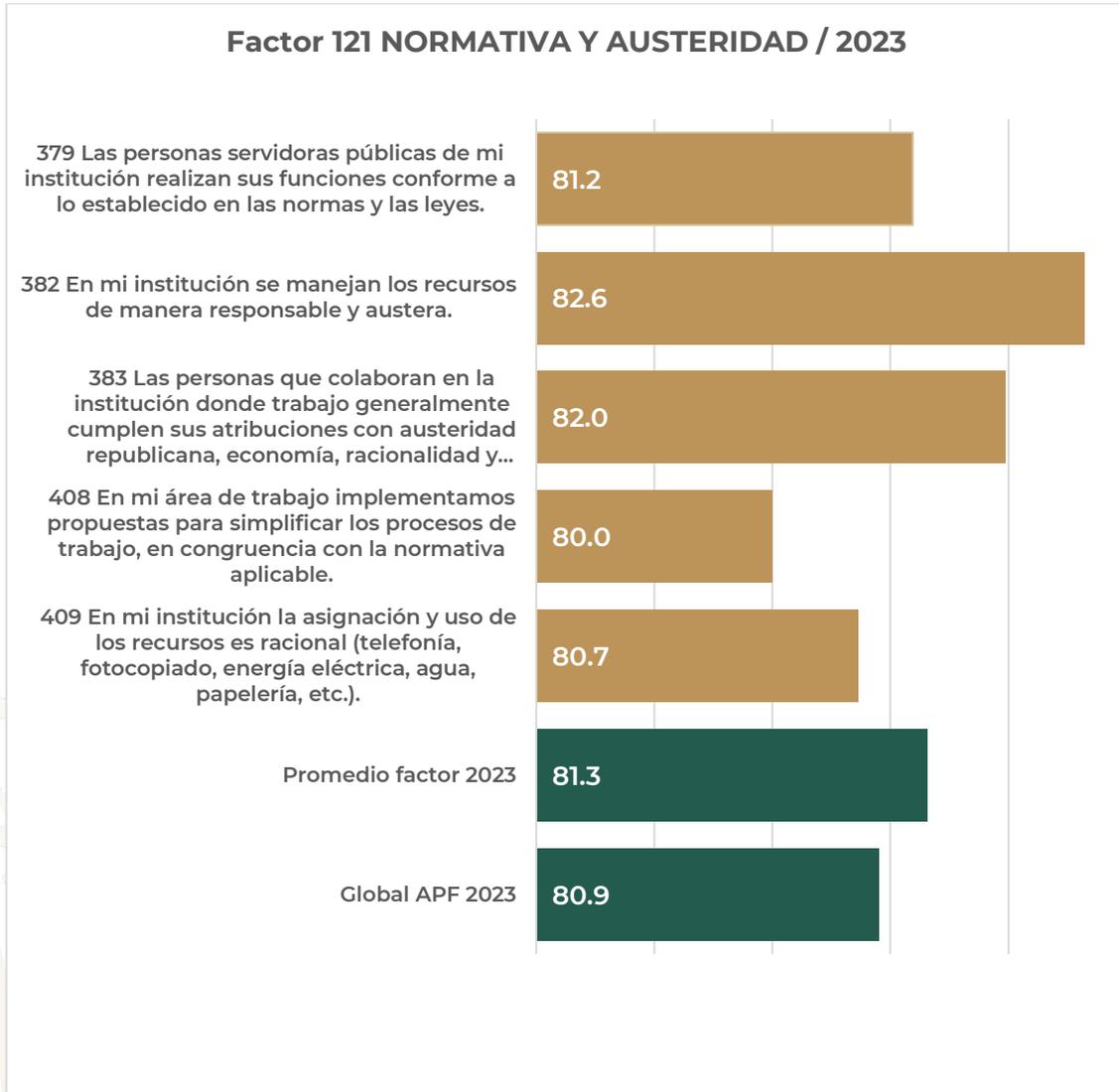
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad, las cuales impactan en los resultados de su institución.



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.

4.12 FACTOR 121. NORMATIVA Y AUSTERIDAD.

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.

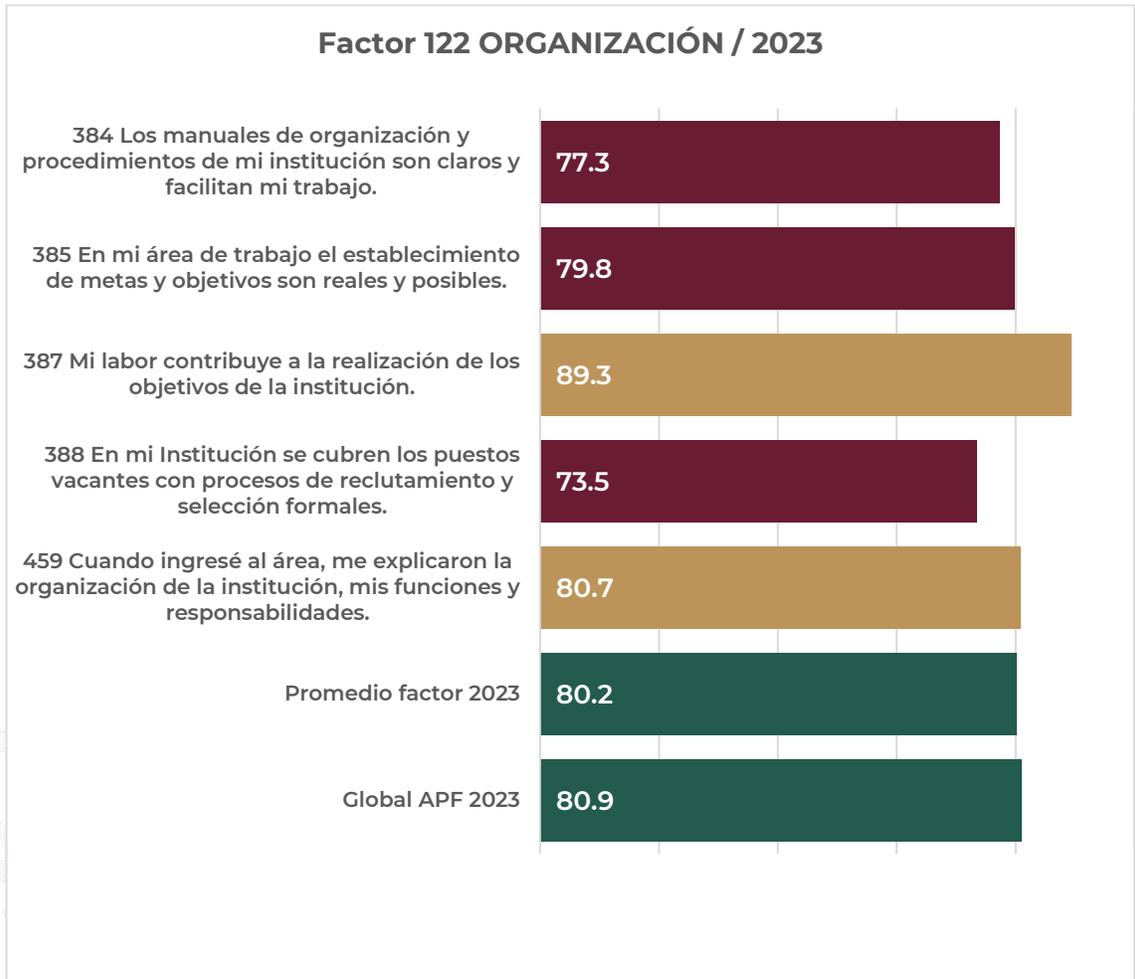


Este factor refleja que, las personas servidoras públicas de la Dependencia cumplen con sus labores con austeridad republicana, economía y racionalidad, además que, los recursos se manejan de manera responsable y austera.

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.

4.13 FACTOR 122. ORGANIZACIÓN.

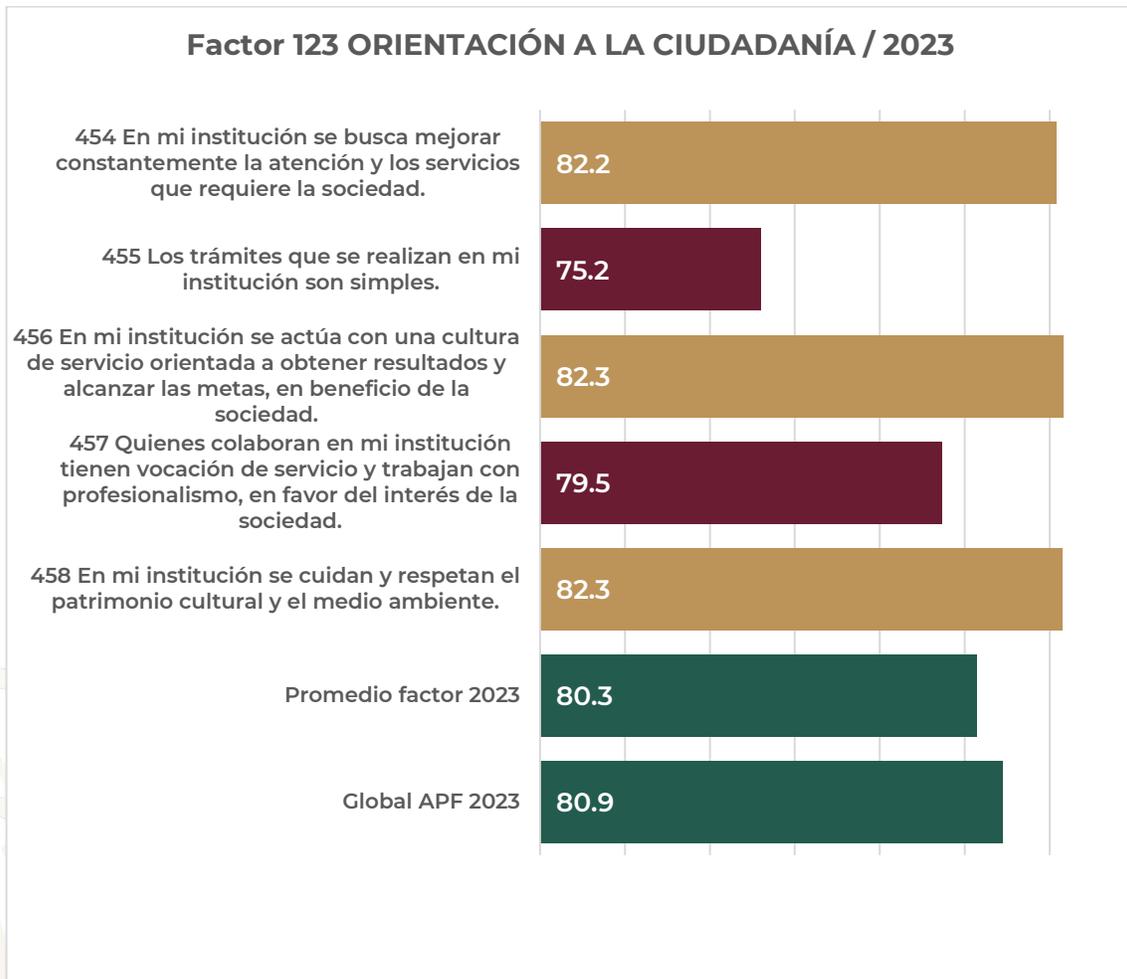
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como el impacto que tienen en el logro de los objetivos estratégicos en su trabajo cotidiano.



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.

4.14 FACTOR 123. ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA.

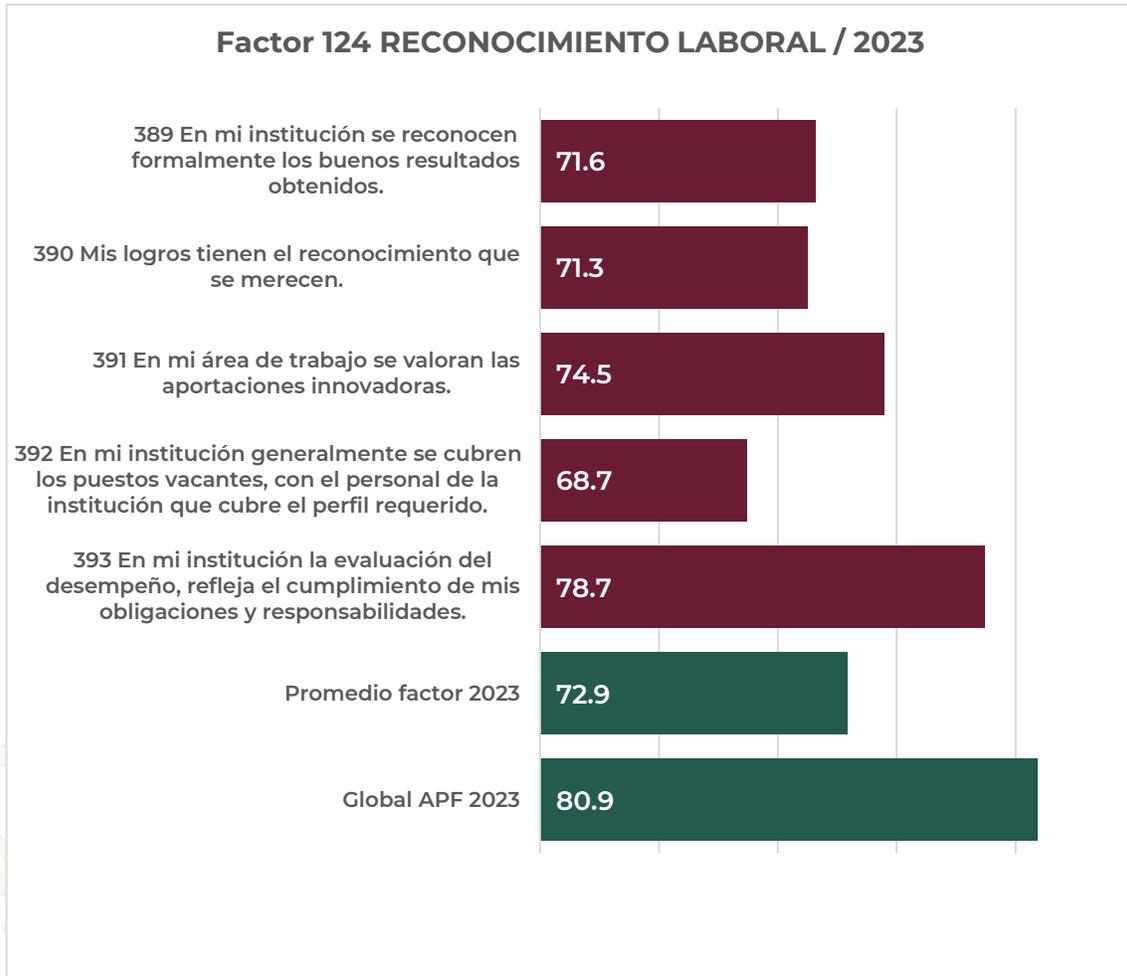
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el conocimiento que tienen de las necesidades, expectativas y demandas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades y buscar en todo momento su máxima atención por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos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

4.15 FACTOR 124. RECONOCIMIENTO LABORAL.

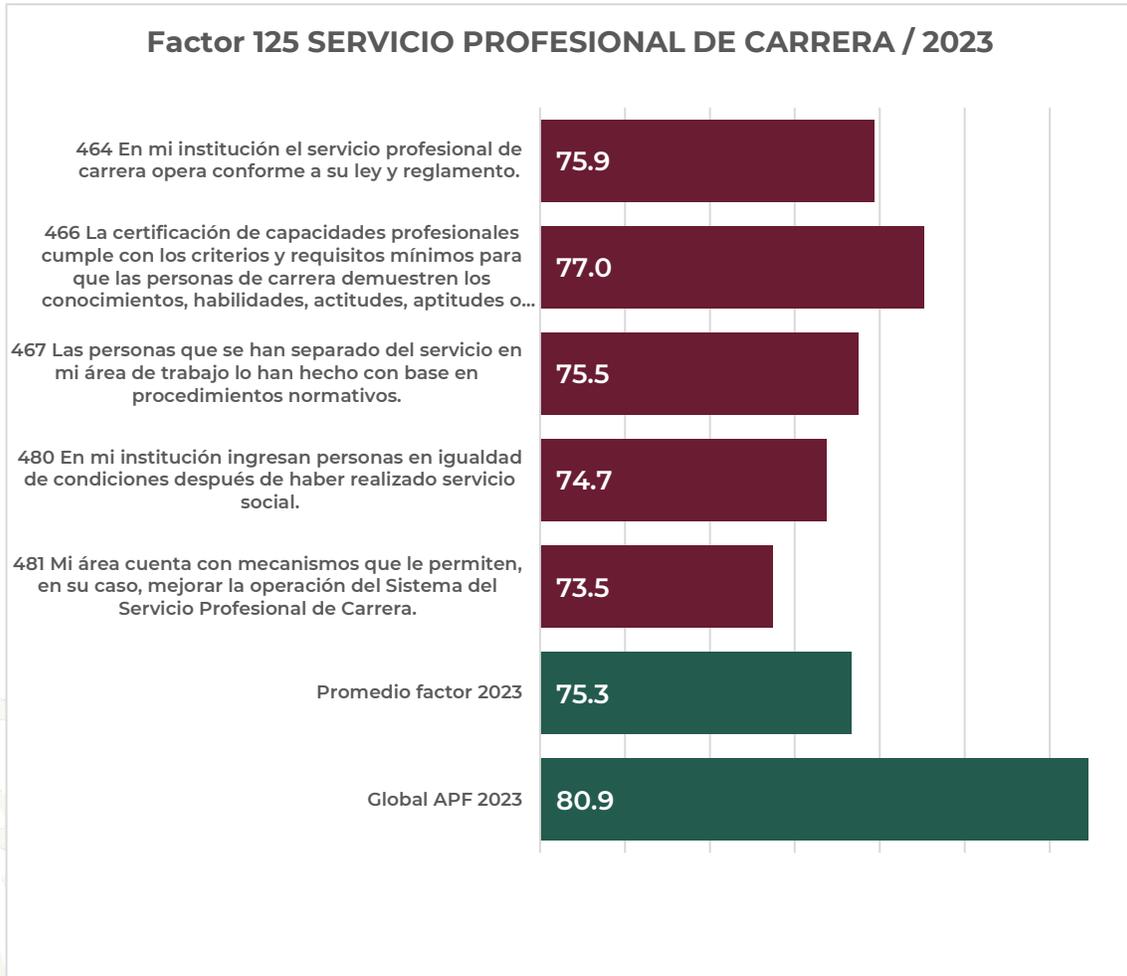
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.



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.

4.16 FACTOR 125. SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

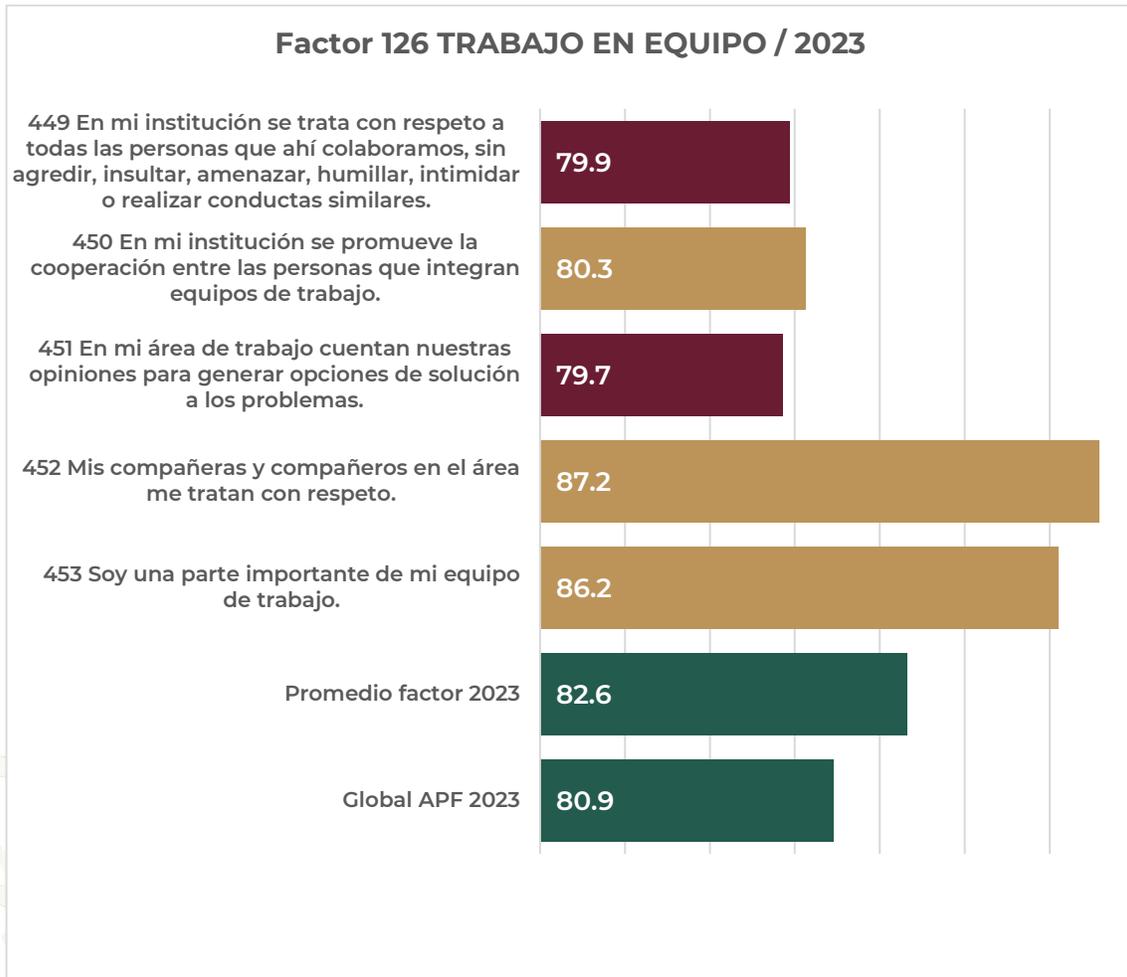
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera sobre el cumplimiento de los mecanismos que garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo del SPC en su institución.



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.

4.17 FACTOR 126. TRABAJO EN EQUIPO.

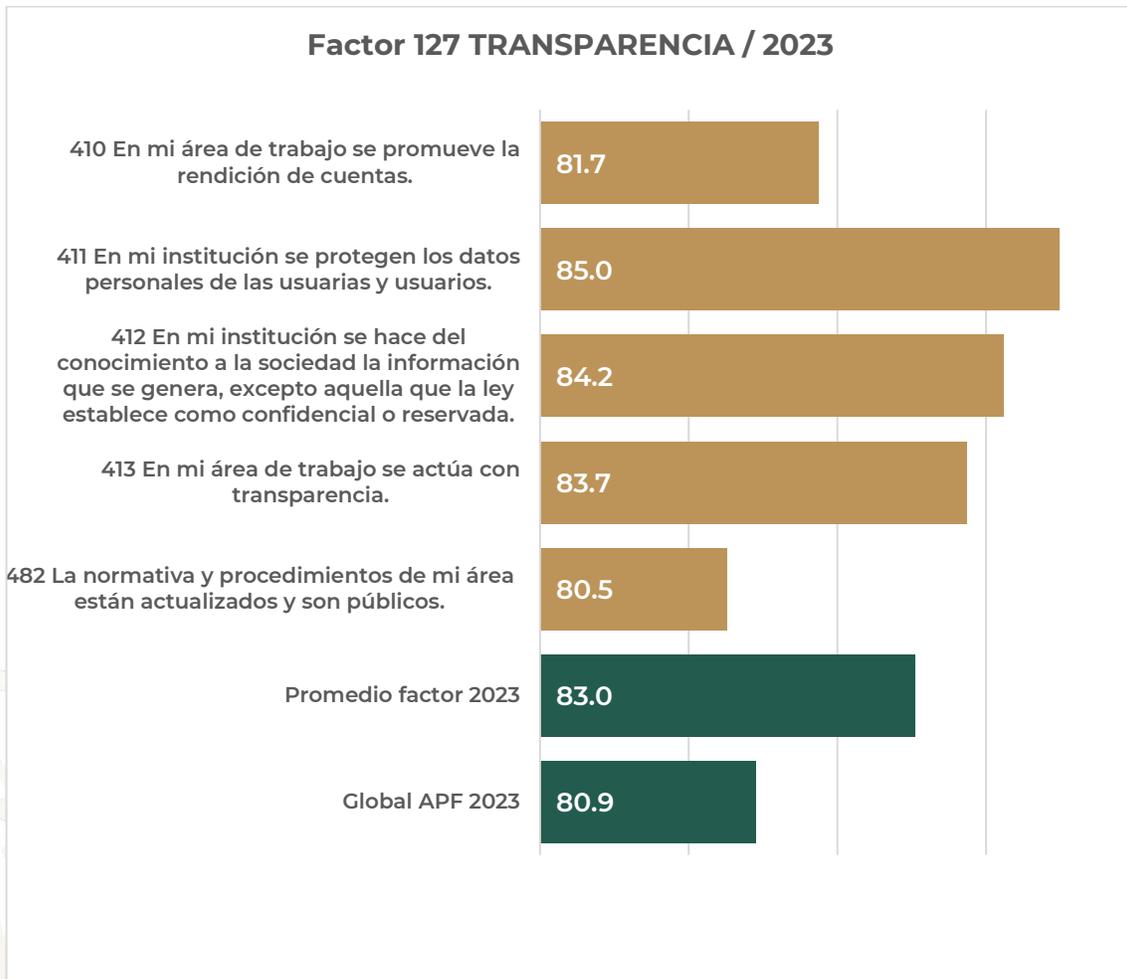
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.



Este factor refleja que las personas servidoras públicas 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 de lograr los objetivos planteados.

4.18 FACTOR 127.TRANSPARENCIA.

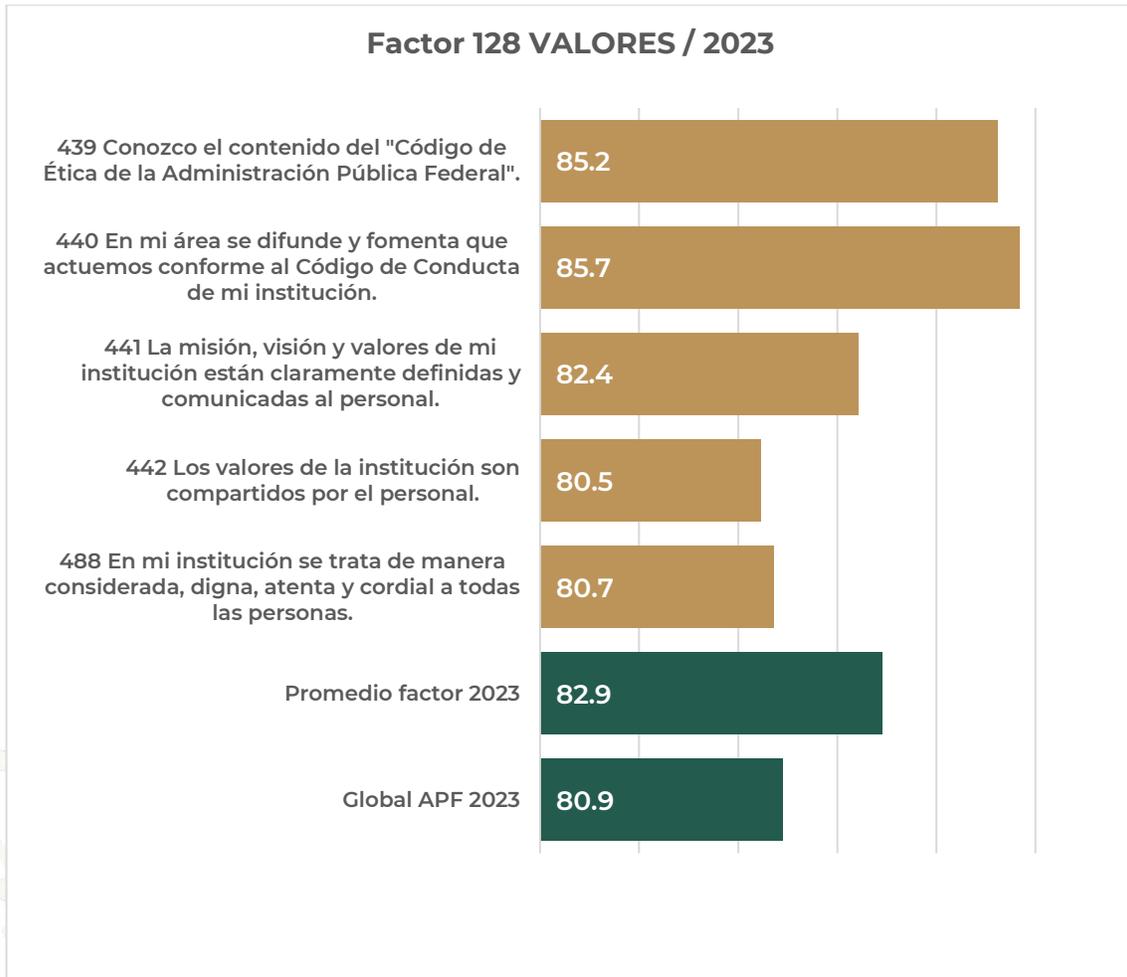
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la protección de los datos personales que se encuentran bajo su custodia; privilegiando el principio de máxima publicidad de la información pública y, en el ámbito de su competencia, la difusión de manera proactiva de información gubernamental, 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.

4.19 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.



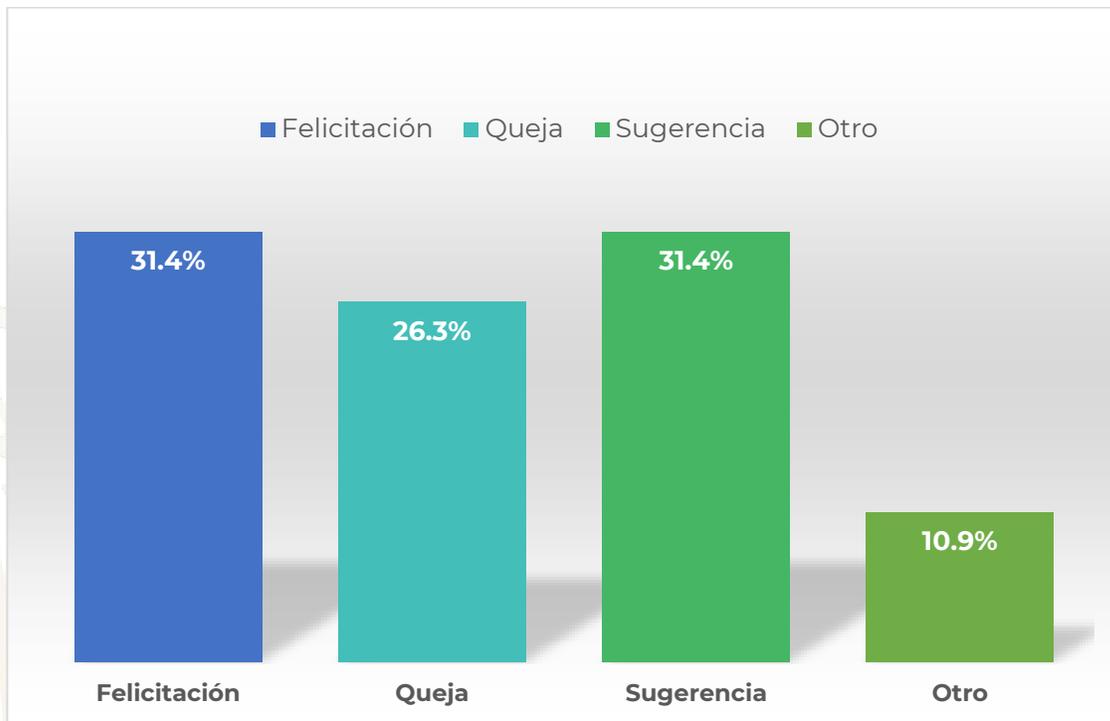
Este factor refleja que las personas servidoras públicas consideran que en la SE, se promueve de manera activa el conocimiento del Código de Conducta, así como, su aplicación en las labores cotidianas.

5. ANÁLISIS CUALITATIVO.

Como parte de la ECCO 2023, se recibieron 293 comentarios de las personas servidoras públicas que participaron en este ejercicio, los cuales se clasificaron de la siguiente manera:



De cada rubro se obtuvieron los siguientes resultados:



a. Felicitación o reconocimiento

Se recibieron 92 felicitaciones y/o reconocimientos. La felicitación más recurrente hace referencia al sentimiento de orgullo y satisfacción por ser parte de la SE, consideran que son parte de un gran equipo de trabajo donde impera un excelente clima y cultura organizacional. Asimismo, indican que la aplicación de la encuesta,

permite al personal opinar sobre su ambiente laboral, hacer mejoras y expresar como se sienten dentro de sus áreas de trabajo.

b. Queja

Se recibieron 77 quejas en las que el personal percibe que los jefes y jefas muestran una actitud prepotente, falta de comunicación y de experiencia; también manifiestan inconformidad en cuanto al otorgamiento de los estímulos, recompensas y empleados del mes, derivado del favoritismo; así mismo, perciben que el conflicto de interés se encuentra latente en la Dependencia por la relación laboral entre familiares directos.

Otros comentarios recurrentes hacen referencia a la extensión de los horarios laborales, por lo que la solicitud reiterada del personal es que sea respetado el horario laboral con la finalidad de pasar tiempo con sus familias.

En cuanto a las Oficinas de Representación se recibieron comentarios de queja por parte de las oficinas de representación donde indican que les hace falta atención administrativa, suministros de limpieza e higiene y agua para beber.

De igual modo, el personal percibe que los puestos estratégicos deben ser cubiertos por personal con experiencia en el área, con sentido humano y que sea respetado el proceso de ingreso.

Finalmente, las personas servidoras públicas indican que el salario que perciben no les alcanza para sus gastos motivo por el cual se encuentran endeudadas, también hay una queja recurrente en cuanto a que no cuentan con un fondo de ahorro para emergencias.

c. Sugerencia

Se recibieron 92 sugerencias entre las que destacan: difundir los resultados y tomar acciones sobre la encuesta de clima y cultura organizacional, mejorar los canales de comunicación entre equipos de trabajo, eliminar las barreras jerárquicas; igualdad de oportunidades, considerar promociones laborales internas; aprovechar el talento y experiencia del personal, contemplar un plan de crecimiento y desarrollo profesional a corto, mediano y largo plazo, contar con capacitación especializada, respetar los horarios laborales a fin de lograr un balance entre el trabajo y familia, erradicar actos de discriminación de los jefes hacia sus subordinados, considerar una forma híbrida laboral incluyendo el home office.

Por otra parte, indicaron que el personal operativo de confianza debe tener las mismas prestaciones y beneficios que el personal operativo de base, quienes cuentan con un horario corto, servicio de transporte y otras prestaciones a las que estos no tienen acceso.

Asimismo, el personal de las Oficinas de Representación sugiere que se les debe otorgar equipo de cómputo para hacer su trabajo, suministros de papelería, limpieza e higiene.

d. Otra opinión

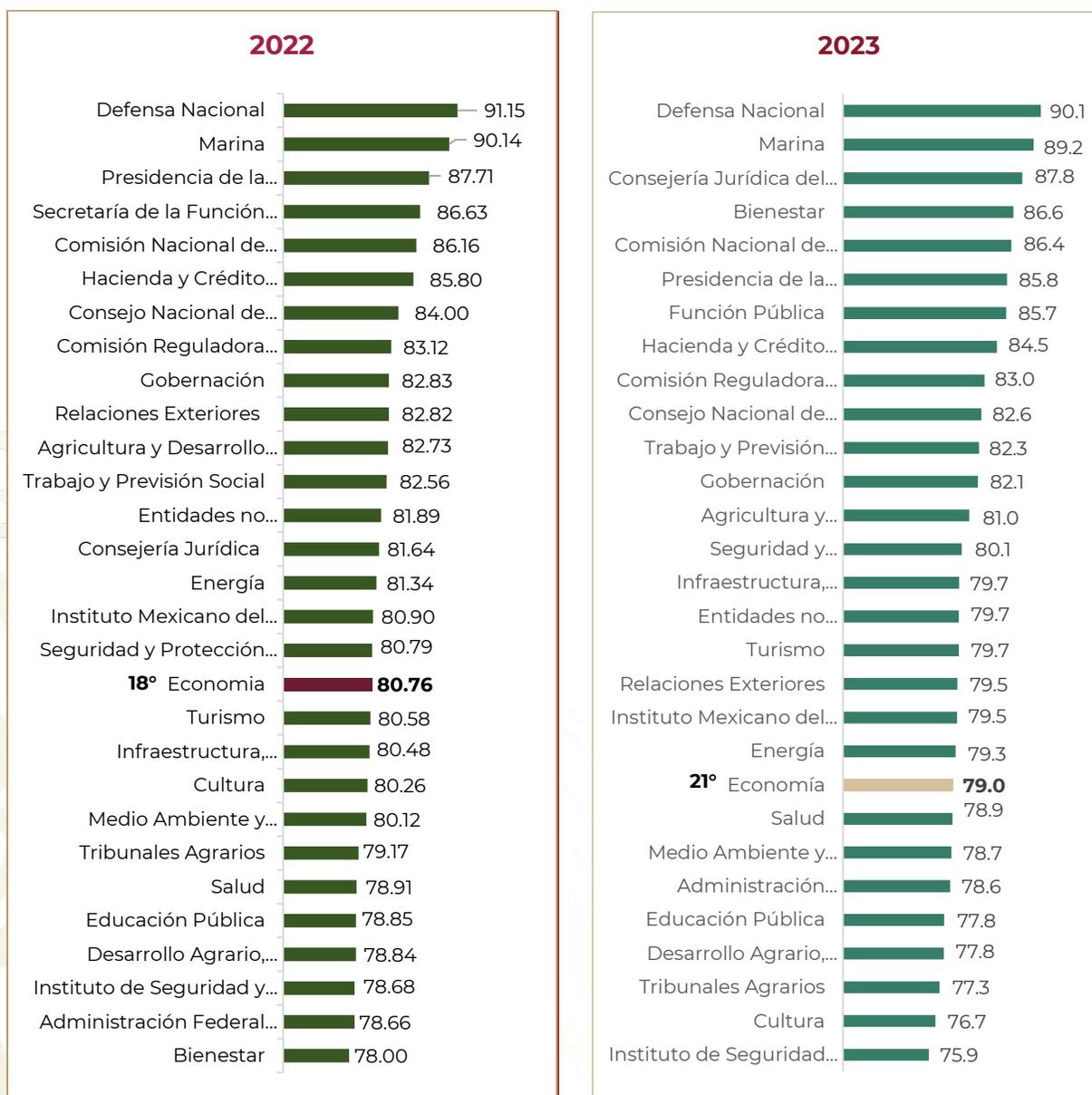
Se recibieron 32 comentarios en esta categoría, en la que los encuestados solicitan que el horario laboral sea respetado para lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar, que le sea otorgado material de papelería para realizar su trabajo, continuar con capacitación en equidad y perspectiva de género, además, expresan que con los cambios de ubicación a otros edificios ha aumentado el tiempo de traslado del hogar al trabajo recorriendo distancias extenuantes que les ha traído estrés y consecuencias en la salud.

6. ANÁLISIS COMPARATIVO

6.1 COMPARACIÓN ENTRE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

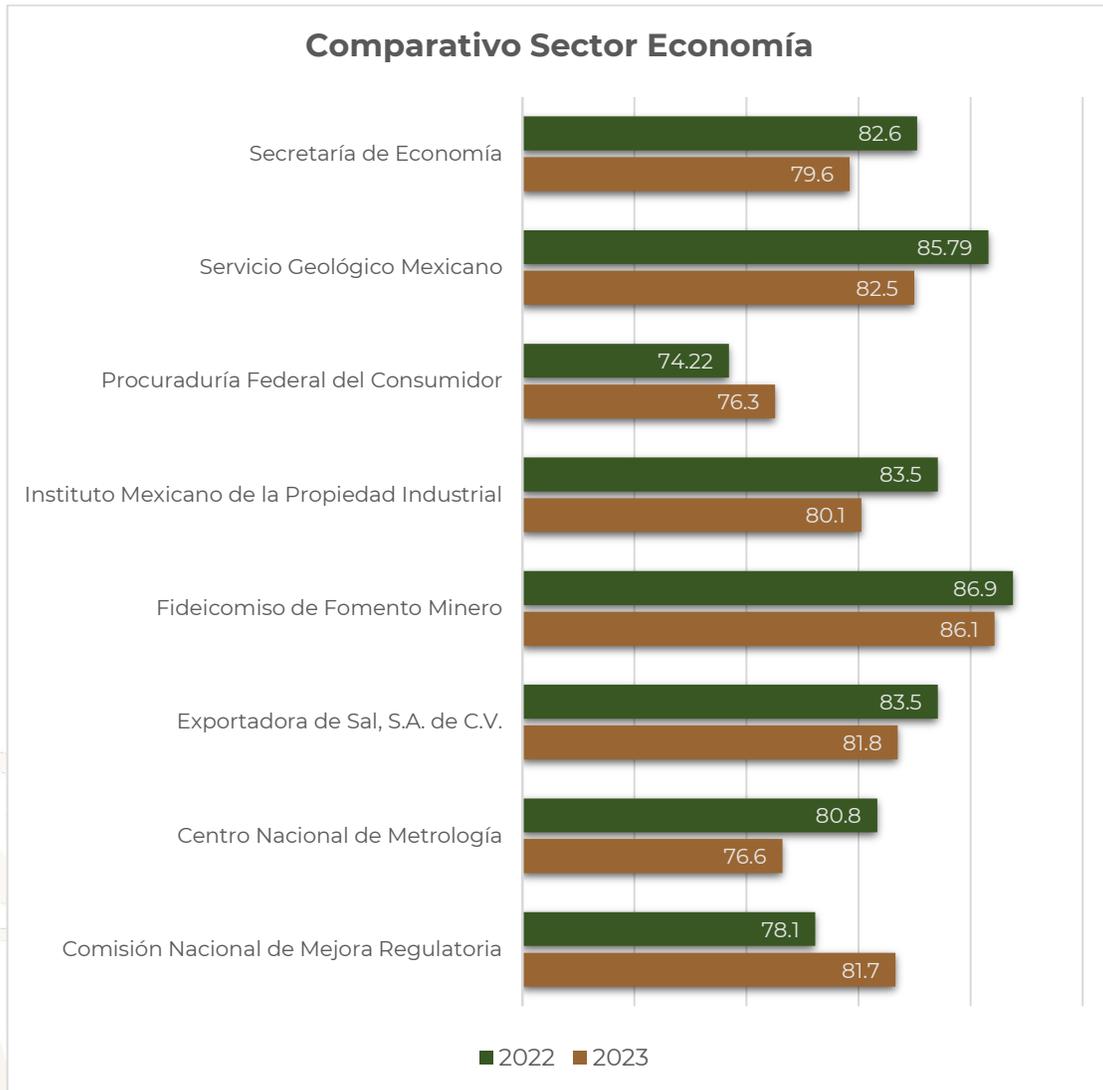
En las gráficas siguientes, se muestran las comparativas interinstitucionales donde se puede observar que en el ejercicio 2022, la SE ocupaba el lugar **18°** dentro de la APF y en el ejercicio 2023 ocupó el **21° lugar**, bajando tres posiciones en comparación con año anterior.

De forma general se puede apreciar que la APF experimentó un comportamiento de puntuaciones a la baja en comparación al año anterior, puesto que la mayoría de las instituciones obtuvieron calificaciones inferiores a las del ejercicio 2022.



6.2 COMPARACIÓN ENTRE EL SECTOR ECONOMÍA.

En relación a la comparación entre el Sector 10 Economía, donde el índice global es de 79 puntos; durante el ejercicio 2022 la SE se encontraba en el quinto lugar y en 2023 ocupa el sexto lugar.



6.3 ANÁLISIS COMPARATIVO MODELO TYCHY 2022-2023.

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, es de ahí que en la administración pública se adaptaron 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 al 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

En el cuadro siguiente, se precisa con la comparativa del comportamiento de los ejercicios 2022-2023 y 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

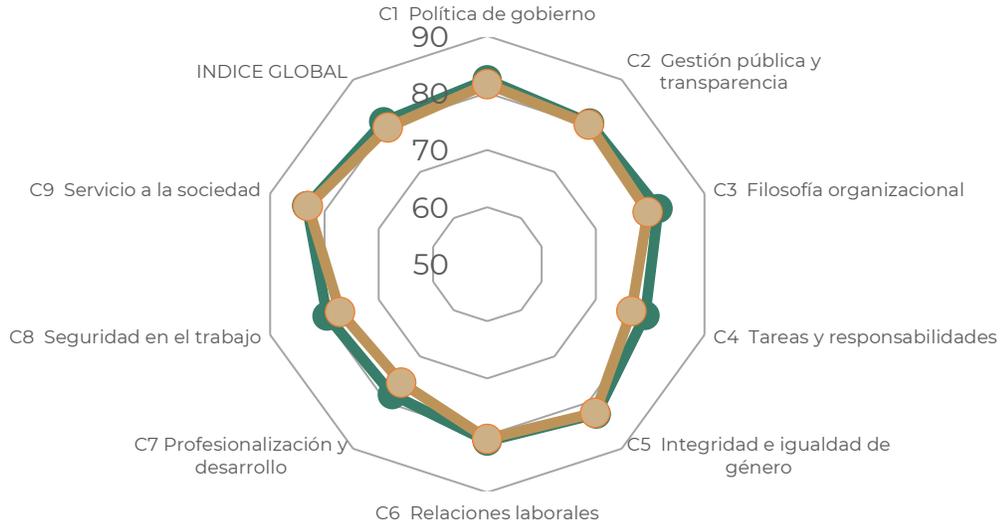
Las tablas anteriores, nos aportan información para poder establecer las **PTCCO 2024**, en las que sé que den respuestas a las áreas de oportunidad de la Dependencia y mejorar el clima laboral.

6.4 GRÁFICA DE RADIALES.

Otro instrumento que nos otorga la SFP para la identificación de las áreas de oportunidad es la **gráfica de radiales**, la cual, es una radiografía que muestra 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 y Filosofía Organizacional.**

Gráfica de comparación Tichy AFP/SE

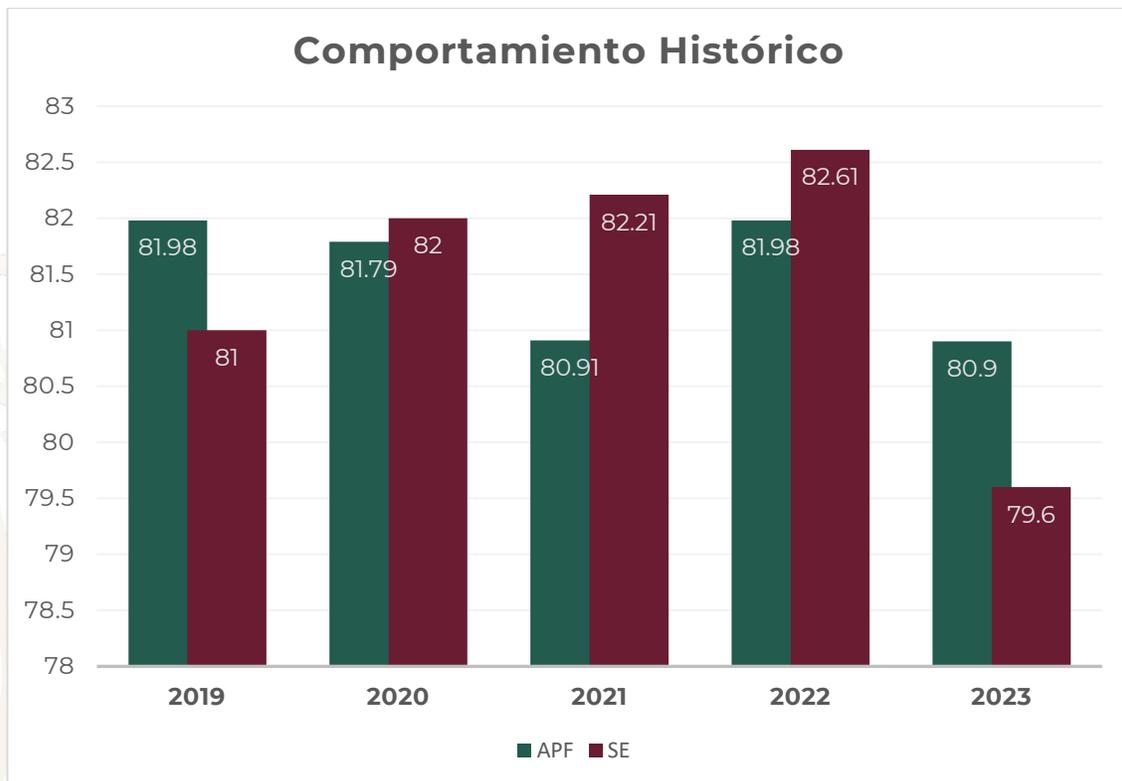
Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 (Institución vs APF) Secretaría de Economía			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno -0.8	C4 Tareas y responsabilidades -2.5	C7 Profesionalización y desarrollo -2.6
Político	C2 Gestión pública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

Finamente, al realizar un comparativo 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 redoblará 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.

6.5 COMPORTAMIENTO HISTÓRICO.

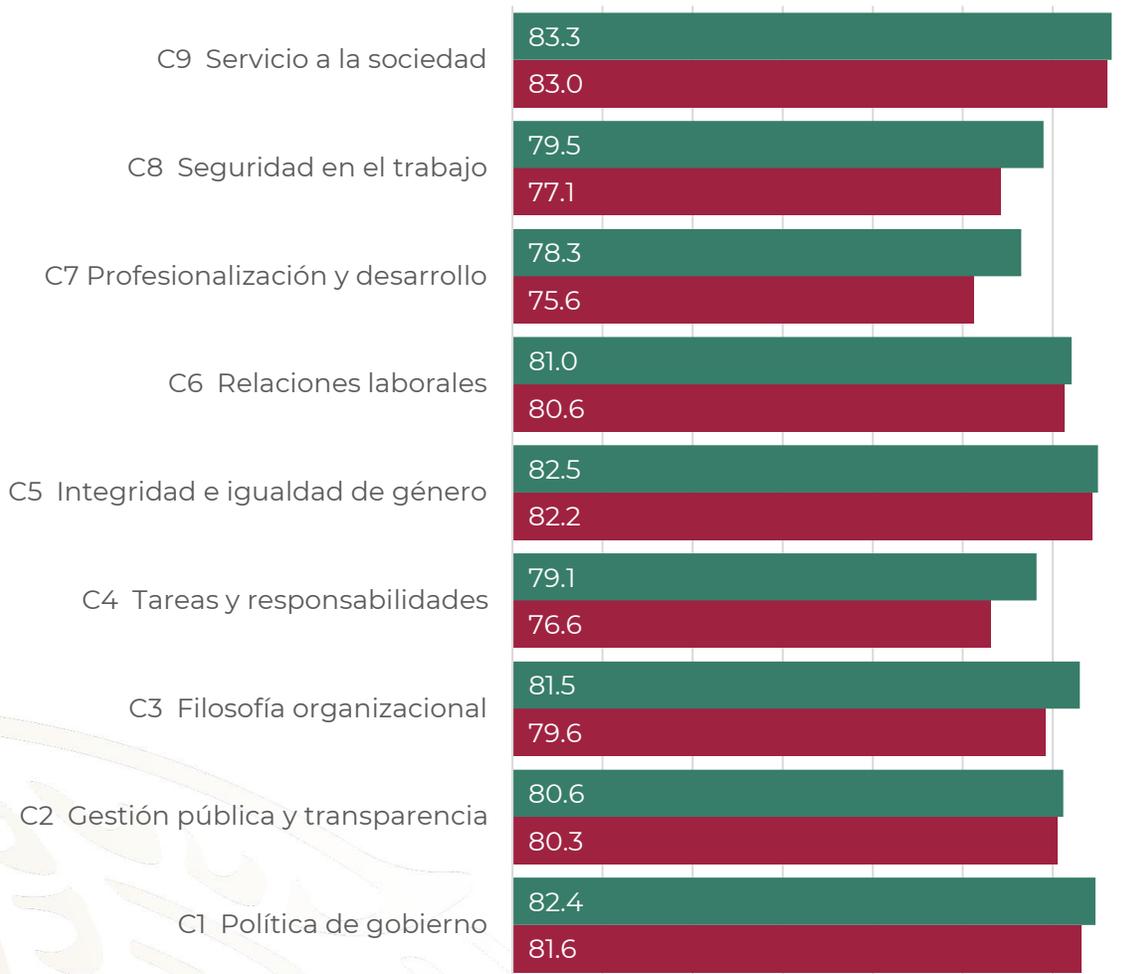
En los resultados 2023 de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, se puede observar que la SE obtuvo 79.6 de calificación estando por abajo del resultado global de la APF, que obtuvo un 80.9 de calificación, lo que indica que la Dependencia está pasando por una situación atípica en la que buscará la aplicación de las PTCCO de una manera eficaz para mejorar el ambiente laboral entre el personal.

En la siguiente gráfica, se representa el comportamiento histórico tanto de la SE como de la APF de los años 2019-2023; en ésta, se puede notar que la Dependencia 2020 a 2022 obtuvo calificaciones por arriba del promedio.



6.6 GRÁFICA COMPARATIVA ENTRE SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

Otra forma de ver las áreas de oportunidad y fortalezas en comparación con las calificaciones globales de la APF (verde) y la SE (rojo) es con la tabla siguiente:



7. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD.

FORTALEZAS.

De acuerdo al modelo Tychy, y de los resultados 2023 de la Secretaría, se experimentó un decrecimiento en los 9 cuadrantes en comparación con la APF, sin embargo, dentro de estos tenemos 5 cuadrantes que tuvieron calificaciones mayores a 80 puntos y que pueden ser consideradas como fortalezas de la Dependencia, entre ellos se encuentran: **Servicio a la Sociedad, Integridad e Igualdad de Género, Política de Gobierno, Relaciones Laborales, así como, Gestión Pública y Transparencia**, lo que nos indica que el personal conoce la importancia de su trabajo para el logro de los objetivos institucionales, el impacto y compromiso con la sociedad en el quehacer diario.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD.

Por otro lado, se cuenta con 4 áreas de oportunidad, la primera, **Tareas y responsabilidades**, para impulsar este tema se buscará incentivar el reconocimiento laboral a través de historias de éxito del trabajo en equipo en las diversas áreas de la SE; la segunda es **Seguridad en el trabajo** para dar atención a este cuadrante se realizará promoción de capacitación sobre educación financiera, así como, una feria financiera donde se invite al personal a desarrollar capacidades y/o habilidades para un mejor manejo del dinero; la tercera es **Profesionalización y desarrollo**, para mejorar la percepción de las personas servidoras públicas en este rubro se implementará la sensibilización de los beneficios de pertenecer al SPC, capacitación en materia de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, dos talleres sobre la Evaluación del Desempeño, un video ejemplo de la forma de realizar los diálogos de desarrollo en la evaluación del desempeño, así como, desarrollar y brindar cursos especializados y/o transversales en la plataforma SE-Capacita y en cuanto al cuadrante de **Filosofía Organizacional**, se buscará mejorar el entorno laboral-familiar a través de actividades culturales, recreativas y/o deportivas para favorecer el bienestar integral del personal de la SE.

Finalmente, se consideraron 2 factores que tienen puntaje por debajo de 80, aun cuando el cuadrante al que pertenecen, tiene un puntaje igual o superior a 80, sin embargo, se considera importante focalizar esfuerzos para dar atención a las demandas del personal referentes al factor **Gestión Pública**, en donde el personal percibe que no existe promoción y canales para denunciar actos de corrupción, a fin de dar atención a este factor se realizarán invitaciones para participar en el curso del *Protocolo de Protección para Personas Alertadoras de la Corrupción* y para el factor **Liderazgo** en el que el personal menciona la falta de congruencia entre lo que dice y hace el personal de mando, así mismo, se buscará desarrollar las habilidades del personal de estos niveles, a través de acciones de capacitación.

8. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS.

Derivado de los resultados obtenidos en la ECCO 2023, para el ejercicio 2024 se proponen los siguientes objetivos estratégicos institucionales que darán respuesta a los cuadrantes con menor puntuación como: Tareas y responsabilidades; Seguridad en el trabajo; Profesionalización y desarrollo y Filosofía Organizacional.

1. Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2023 entre el personal de la SE.
2. Desarrollar cursos especializados para atender las demandas de capacitación técnica-sustantiva.
3. Promover los beneficios de pertenecer al SPC de la SE.
4. Promover acciones de capacitación en materia de Evaluación del Desempeño.
5. Promover acciones de reconocimiento laboral entre el personal de la SE.
6. Desarrollar capacidades y/o habilidades para un mejor manejo del dinero, aminorando los riesgos del sobreendeudamiento y estrés financiero, fomentando el ahorro y haciendo buen uso de los servicios y productos financieros para alcanzar una buena salud financiera.
7. Crear un entorno laboral saludable e integral para el personal de la Secretaría.
8. Desarrollar habilidades de liderazgo y trabajo en equipo en el personal de mando medio, a fin de que contribuyan eficientemente al logro de objetivos institucionales.
9. Promover y facilitar los mecanismos para interponer denuncias.

9. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.

Para definir las prácticas de transformación se consideraron las calificaciones obtenidas en la ECCO 2023, planeando un total de seis prácticas de transformación que permitan fortalecer y mejorar el clima laboral dentro de nuestra institución.

Prácticas de Transformación 2024:

1. Publicar los resultados obtenidos en la ECCO 2023.
2. Desarrollar cursos especializados para atender las demandas de capacitación técnica-sustantiva.
3. Acciones de capacitación en materia del SPC.
4. Acciones de capacitación en materia de Evaluación del Desempeño.
5. Difusión de logros laborales por área del personal de la SE.
6. Programa de educación financiera para el personal de la SE.
7. Programa integral de actividades culturales, recreativas y deportivas para el personal de la SE.
8. Formación estratégica y desarrollo de habilidades directivas dirigidas al personal de mando medio y superior de la SE.
9. Difusión de mecanismos de denuncias ante actos de corrupción.

10. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.

Se anexa a este informe, la cédula de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2024.

ECONOMÍA SECRETARÍA DE ECONOMÍA		Ramo	10- Economía							
		UR Siglas	100							
		UR Nombre	000 - Secretaría de Economía							
		Código de Ramo - UR	10-100							
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)										
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente								
Reporte de PTCCO										
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Descripción	1º Factor relacionado/Normalidad	Impacto
1	Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2023 entre el personal de la Secretaría de Economía.	1- Estratégica	Publicar los resultados obtenidos en la ECCO 2023.	Personal de la Secretaría de Economía	26/03/2024	26/03/2024	13/09/2024	a) Difundir a través de Comunicación Interna: 1- Dos boletines para dar a conocer resultados obtenidos en la ECCO 2023 y uno para dar a conocer los cinco factores mejor calificados. 2- El Impacto que tuvieron las acciones comprometidas como PTCCO 2023 y desarrolladas en el transcurso del año, previo a la aplicación de la ECCO 2024. b) Publicar para su consulta, en la página de intranet de la SE, los resultados generales de la ECCO 2023.	117. Identidad con la Institución.	Alta
2	Desarrollar cursos especializados.	1- Estratégica	Aperturar cursos específicos en la plataforma SE Capacita.	Personal de la Secretaría de Economía	26/03/2024	26/03/2024	13/09/2024	Emitir oficio de acercamiento con las áreas para el desarrollo de cursos especializados . Publicación del curso denominado Procedimiento Aduanero y Medios de Impugnación (PAMAS). Publicación del curso denominado Ciberseguridad .	Factor 112. Capacitación.	Alta
3	Promover los beneficios de pertenecer al Servicio Profesional de Carrera.	1- Estratégica	Acciones de capacitación en materia del Servicio Profesional de Carrera.	Personal de la Secretaría de Economía	26/03/2024	26/03/2024	13/09/2024	Sensibilización a través de dos infografías difundidas a través de Comunicación Interna sobre los beneficios de Pertenecer al SPC e invitación al curso de la LSPC . Realizar pláticas informativas para dar conocer el procedimiento de concurso de plazas en el SPC.	Factor 125. Servicio Profesional de Carrera.	Alta
4	Promover acciones de capacitación en materia de Evaluación del Desempeño.	1- Estratégica	Acciones de capacitación en materia de Evaluación del Desempeño	Personal de la Secretaría de Economía	26/03/2024	26/03/2024	13/09/2024	Realizar dos talleres de capacitación en línea para orientar sobre los procesos de: a) Evaluación del Desempeño del personal operativo , y b) Evaluación del Desempeño del personal de mando . Difusión de dos boletines informativos de Comunicación Interna sobre el ABC de la Evaluación del Desempeño . Elaboración y difusión de un video sobre diálogos de desarrollo .	Factor 115. Evaluación del Desempeño.	Alta
5	Promover acciones de reconocimiento laboral entre el personal de la Secretaría de Economía.	1- Estratégica	Difusión de logros laborales por área del personal de la Secretaría de Economía.	Personal de la Secretaría de Economía	26/03/2024	26/03/2024	13/09/2024	Difundir tres historias de éxito del trabajo en equipo de las distintas áreas de la Secretaría de Economía (invitación a las UR a que remitan sus logros para ser difundidos a través de Comunicación Interna)	Factor Reconocimiento Laboral.	124. Alta

ECONOMÍA SECRETARÍA DE ECONOMÍA		Ramo	10- Economía							
		UR Siglas	100							
		UR Nombre	000 - Secretaría de Economía							
		Código de Ramo - UR	10-100							
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)										
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente								
Reporte de PTCCO										
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Descripción	1º Factor relacionado/Normalidad	Impacto
6	Desarrollar capacidades y/o habilidades para un mejor manejo del dinero, aminorando los riesgos del sobreendeudamiento y estrés financiero, fomentando el ahorro y haciendo buen uso de los servicios y productos financieros para alcanzar una buena salud financiera	1- Estratégica	Programa de educación financiera para el personal de la Secretaría de Economía.	Personal de la Secretaría de Economía	26/03/2024	26/03/2024	13/09/2024	Programar al 20% del personal para participar en el curso "Finanzas básicas" . Realizar dos difusiones del Curso (virtual) "Finanzas básicas" de la CONDUECF.	Factor 111. Calidad de vida laboral y estrés. Factor 114. Emergencias.	Alta
7	Crear un entorno laboral saludable e integral para el personal de la Secretaría	1- Estratégica	Programa integral de actividades culturales, recreativas y deportivas para el personal de la Secretaría de Economía.	Personal de la Secretaría de Economía	26/03/2024	26/03/2024	13/09/2024	Realizar 7 actividades culturales, recreativas y/o deportivas para favorecer el bienestar del personal de la Secretaría de Economía: 1. Jornada de vacunación 2. Pausas Activas. 3. Servicios de Atención Psicológica. 4. Curso de Verano para hijos e hijas del personal. 5. Torneo de Voleibol. 6. Carrera atlética. 7. Torneo de Fútbol.	Factor 110. Balance Trabajo y Familia.	Alta
8	Desarrollar habilidades de liderazgo y trabajo en equipo en el personal de mando medio, a fin de que contribuyan eficientemente al logro de objetivos institucionales.	1- Estratégica	Formación estratégica y desarrollo de habilidades directivas dirigidas al personal de mando medio superior de la Secretaría de Economía.	Personal de mando superior de la Secretaría de Economía.	26/03/2024	26/03/2024	13/09/2024	Realizar cuatro acciones de formación estratégica y desarrollo de habilidades directivas de liderazgo , entre las cuales se destacan "Liderazgo y motivación para directivos en la función pública" del SICAVISP, y "Liderazgo" de la Plataforma SE-Capacita, los cuales incluyen temas como orientación a resultados, planeación y visión estratégica, comunicación asertiva y trabajo en equipo, dirigidos al personal de mando superior de la SE.	Factor 120. Liderazgo.	Alta
9	Promover y facilitar los mecanismos para interponer denuncias.	1- Estratégica	Difusión de mecanismos de denuncias ante actos de corrupción.	Personal de la Secretaría de Economía	26/03/2024	26/03/2024	13/09/2024	Realizar cuatro invitaciones para participar en el curso Alertadores ciudadanos: Protocolo de Protección para Personas Alertadoras de la Corrupción , dirigidas al personal de la SE.	Factor 116. Gestión Pública.	Alta

Firma: 
 Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Dra. Débora Schijm Epelstein
 Fecha: 26 de marzo de 2024

10.1 CRONOGRAMA.

A continuación, se presenta el cronograma de los periodos donde se tiene contemplado realizar las PTCCO 2024.

PTCCO 2023	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.
1. Publicar los resultados obtenidos en la ECCO 2023.				1		28			13
2. Desarrollar y brindar cursos especializados y/o transversales en la plataforma SE-Capacita.				1					13
3. Acciones de difusión de sensibilización en materia del Servicio Profesional de Carrera y capacitación sobre la Ley de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.				1					13
4. Acciones de capacitación en materia de Evaluación del Desempeño y video de los diálogos de desarrollo.			18	30		3	31		13
5. Difusión de logros laborales por área del personal de la Secretaría de Economía.				1				13	13
6. Programa de educación financiera para el personal de la Secretaría de Economía.				1					13
7. Programa integral de actividades culturales, recreativas y deportivas para el personal de la Secretaría de Economía.	8								13
8. Formación estratégica y desarrollo de habilidades directivas dirigidas al personal de mando medio y superior de la Secretaría de Economía.				1					13
9. Difusión de mecanismos de denuncias ante actos de corrupción.				1					13



11. EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2023.

Este criterio se realizará comparando los resultados de la ECCO 2023/2024.

12. DIFUSIÓN.

La difusión de los **resultados de la ECCO 2023**, se realizará durante el segundo trimestre del año, a través de los siguientes medios:

- Boletines de Comunicación Interna.
- Publicación en la página oficial de la SE.
- Publicación en la página de Intranet de la SE.

En cuanto a la difusión de las **PTCCO 2023**, se realizará durante el segundo trimestre del año, a través de los siguientes medios:

- Boletines de Comunicación Interna.
- Publicación en la página oficial de la SE.
- Publicación en la página Intranet de la SE.

Con la finalidad de que el personal tenga fácil acceso a los documentos referidos.

¡Gracias!

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

