CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

2024 AÑO DE
Felipe Carrillo PUERTO
BENEMÉRITO DEL PROLETARIADO, REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR DEL MAYAB

Introducción

Se entiende por Clima Organizacional, todas aquellas relaciones labores y personales que se dan entre los empleados de una institución o empresa. Es un factor determinante en el desempeño de los trabajadores, que influye en el cumplimiento de los objetivos institucionales y en la calidad del servicio que se entrega. Un clima organizacional positivo fortalece las redes de comunicación y confianza entre compañeros, fomenta el trabajo en equipo y desarrolla un sentido de pertenencia hacia la dependencia, lo que permite empatar los intereses del trabajador con los de la institución.

Debido a la importancia de mantener un clima organizacional favorable en la institución y con fundamento en el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera; la Secretaría de Cultura a través de la Dirección General de Administración, llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) del 2 al 13 de octubre de 2023.

La información que se presenta es el resumen ejecutivo de los resultados generales que obtuvo la Secretaría de Cultura en la aplicación de la ECCO 2023.

Objetivo de la encuesta

Mejorar el clima y cultura organizacional, con mayor énfasis en desarrollar los procesos de cambio que incidan en el combate a la corrupción, garanticen la austeridad, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral, los cuales se concretarán en las nuevas Prácticas de Transformación a partir de los resultados de la ECCO 2023. A fin de que se establezcan las Prácticas de Transformación correspondientes (PTCCO), para la mejora de cada institución.

Marco Normativo

Artículo 86 fracción VIII del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública.

Numerales 59 al 62 Sección III del Clima y Cultura Organizacional del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera.

Cuarto objetivo prioritario del Programa Nacional de Combate a la Corrupción e Impunidad y Mejora de la Gestión Pública 2019 -2024.

Compromiso de Bases de Colaboración. Art. 61 Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Compromiso Recursos Humanos. Numeral 3. Acción a realizar: Control e implementación de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional derivadas de los resultados de la ECCO, manteniendo niveles de participación.

Contenido

1. Universo de participación en la Secretaría de Cultura
2. Comparativo de encuestas contestadas e índice de satisfacción 2016-2023
3. Datos estadísticos del personal encuestado:
   - Género
   - Edad
   - Estado civil
   - Escolaridad
   - Nivel de puesto
   - Personal que ocupa un puesto dentro del sistema de profesionalización
   - Años de experiencia en el sector privado
   - Años de servicio en la Administración Pública Federal
   - Antigüedad en el puesto actual
   - Estudios actuale
4. Resultados Generales: Factores de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.
   - **Índice de satisfacción por unidad administrativa de la Secretaría.**
   - **Modelo Tichy**
   - **Comparativo APF y la Institución 2022 vs 2023**
   - **Comparativo Institución vs Sector Cultura**
5. Análisis de Comentarios
6. PTCCO 2024

1. Universo de participación

DEPENDENCIA	UNIVERSO 2023	ENCUESTAS CONTESTADAS	%
SECRETARÍA DE CULTURA	2950	1785	60.51%

2. Cuadro comparativo

Encuestas contestadas en la Secretaría de Cultura (2016 a 2023)

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1390 ENCUESTAS	1563 ENCUESTAS	1636 ENCUESTAS	2426 ENCUESTAS	2648 ENCUESTAS	1724 ENCUESTAS	2110 ENCUESTAS	1785 ENCUESTAS
235 COMENTARIOS	243 COMENTARIOS	208 COMENTARIOS	364 COMENTARIOS	384 COMENTARIOS	255 COMENTARIOS	339 COMENTARIOS	316 COMENTARIOS

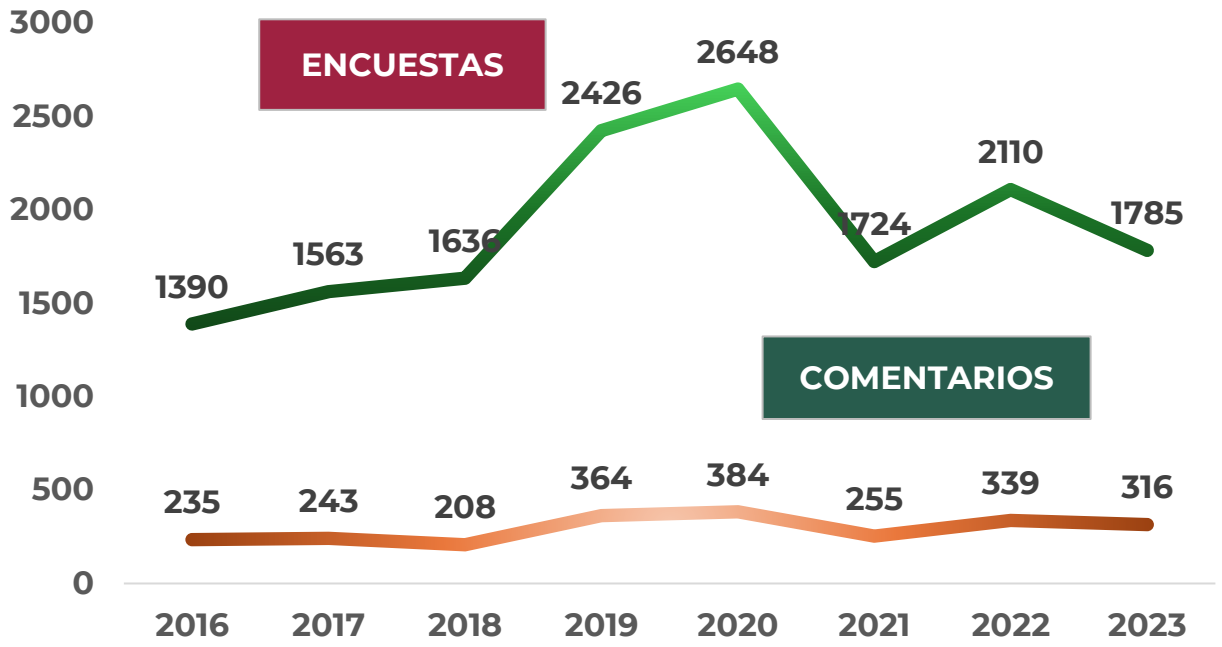
Índice de Satisfacción en la APF y la Secretaría de Cultura (2016 a 2023)

RESULTADO GENERAL APF **80**	RESULTADO GENERAL APF **86**	RESULTADO GENERAL APF **80**	RESULTADO GENERAL APF **82**	RESULTADO GENERAL APF **82**	RESULTADO GENERAL APF **81**	RESULTADO GENERAL APF **82**	RESULTADO GENERAL APF **81**
RESULTADO SECRETARÍA 73	**RESULTADO SECRETARÍA 79**	**RESULTADO SECRETARÍA 72**	**RESULTADO SECRETARÍA 78**	**RESULTADO SECRETARÍA 82**	**RESULTADO SECRETARÍA 80**	**RESULTADO SECRETARÍA 78**	**RESULTADO SECRETARÍA 76**

Número de encuestas y comentarios por año

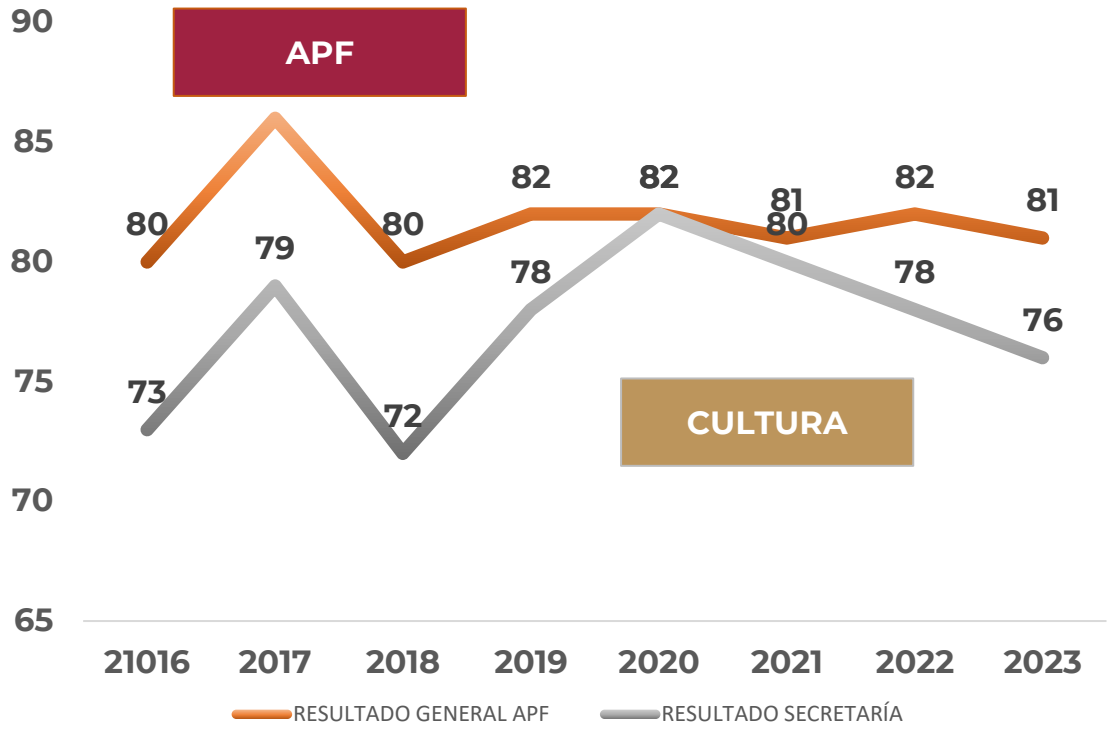
En 2016 el número de encuestas contestadas fue de 1390 y los siguientes años 2016, 2017 y 2018 la participación aumentó considerablemente, teniendo un repunte en 2019 y 2020. En 2021 bajó la participación, esto podría deberse a la pandemia COVID-19, en 2022 la participación incrementó y **en 2023 volvió a disminuir la participación de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura.**

En cuanto al número de comentarios, estos se han mantenido en un promedio de 300.



Índice de satisfacción por año

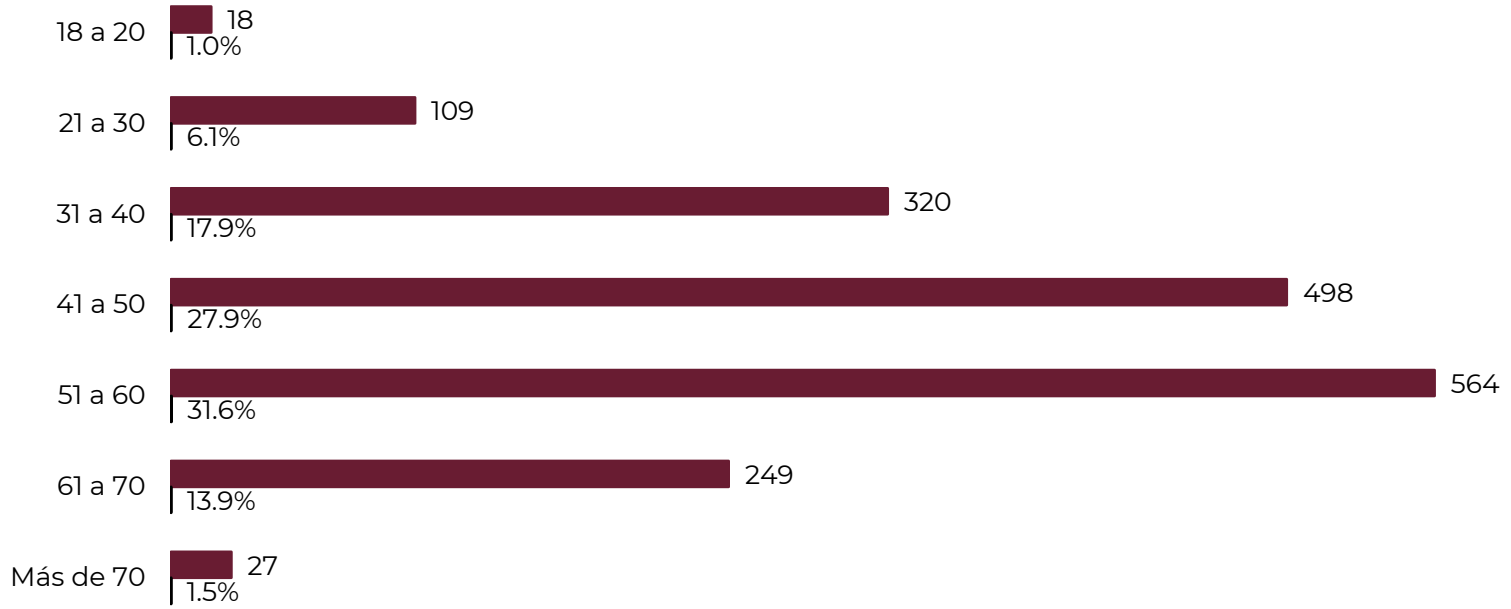
El índice de satisfacción en la Secretaría de Cultura a sido menor que el de la APF, de 2016 a la fecha, con excepción del año 2020 donde fue igual que el de la APF 82.
Lo que nos muestra que el índice de satisfacción de los servidores públicos de la secretaría ha sido menor en más de 6 puntos en los años 2016, 2017, 2018, en el 2020 fue igual y en 2021, 2022 y 2023 volvió a bajar, siendo la diferencia en 2023 de 5 puntos.



3. Datos estadísticos

Mayor participación de las mujeres, en un 7%, lo que nos muestra que el personal femenino que labora en la Secretaría tuvo mayor disposición para participar en la encuesta, que el personal masculino. Y en la recién pregunta incluida en el cuestionario (persona no binaria) 10 personas servidoras públicas del universo encuestado se identificaron en este apartado.

Edad



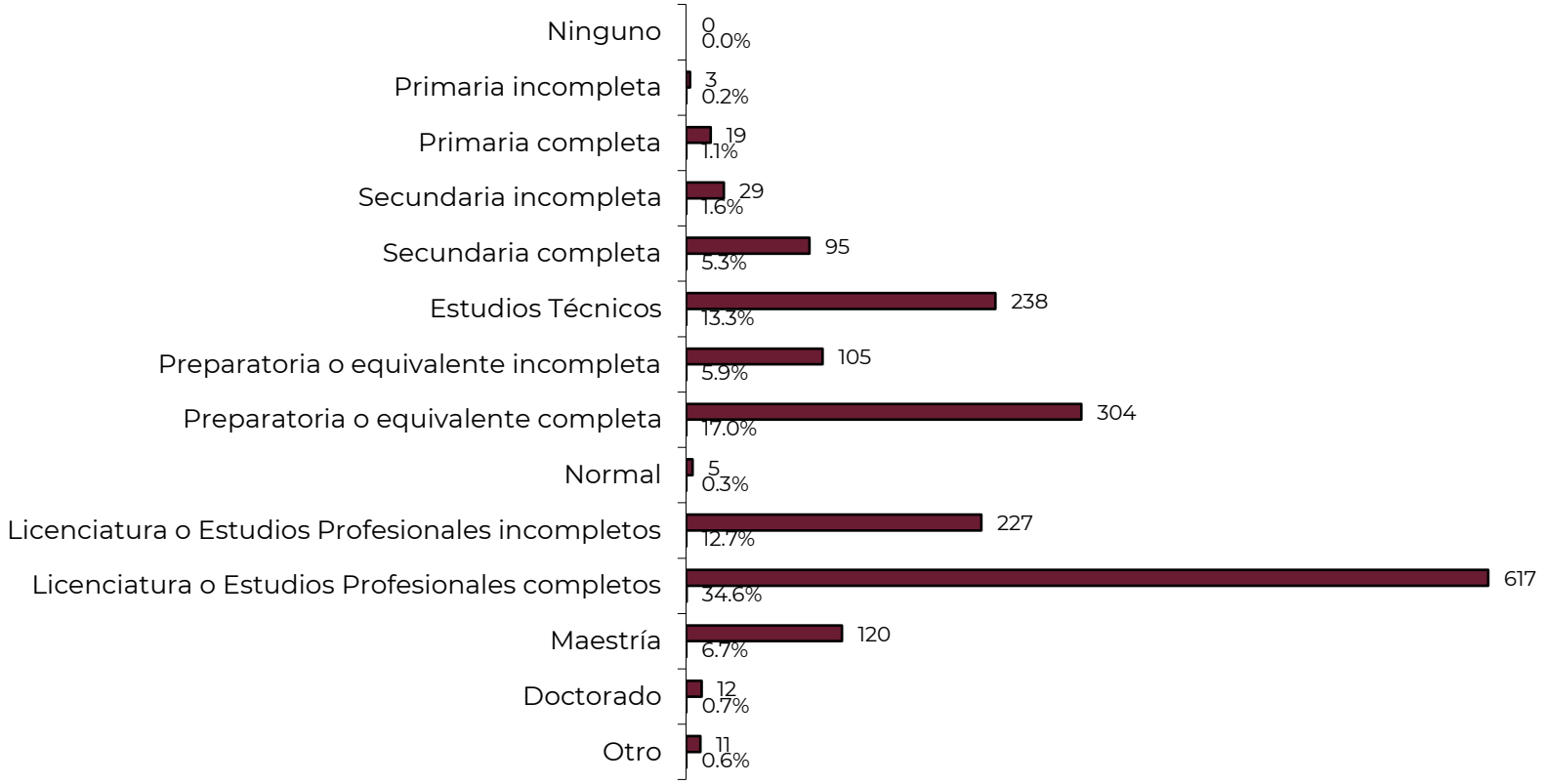
El 25% de las personas servidoras públicas que participaron en la encuesta, se encuentran en el rango de edad de 18 a 40 años, mientras que el 75% son mayores de 41 años.

En este sentido, la edad de la mayor fuerza laboral se encuentra en el rango de 41 a 60 años, y el 15%, de las personas servidoras públicas que laboran en la Secretaría están próximas a terminar su vida laboral.

Estado Civil

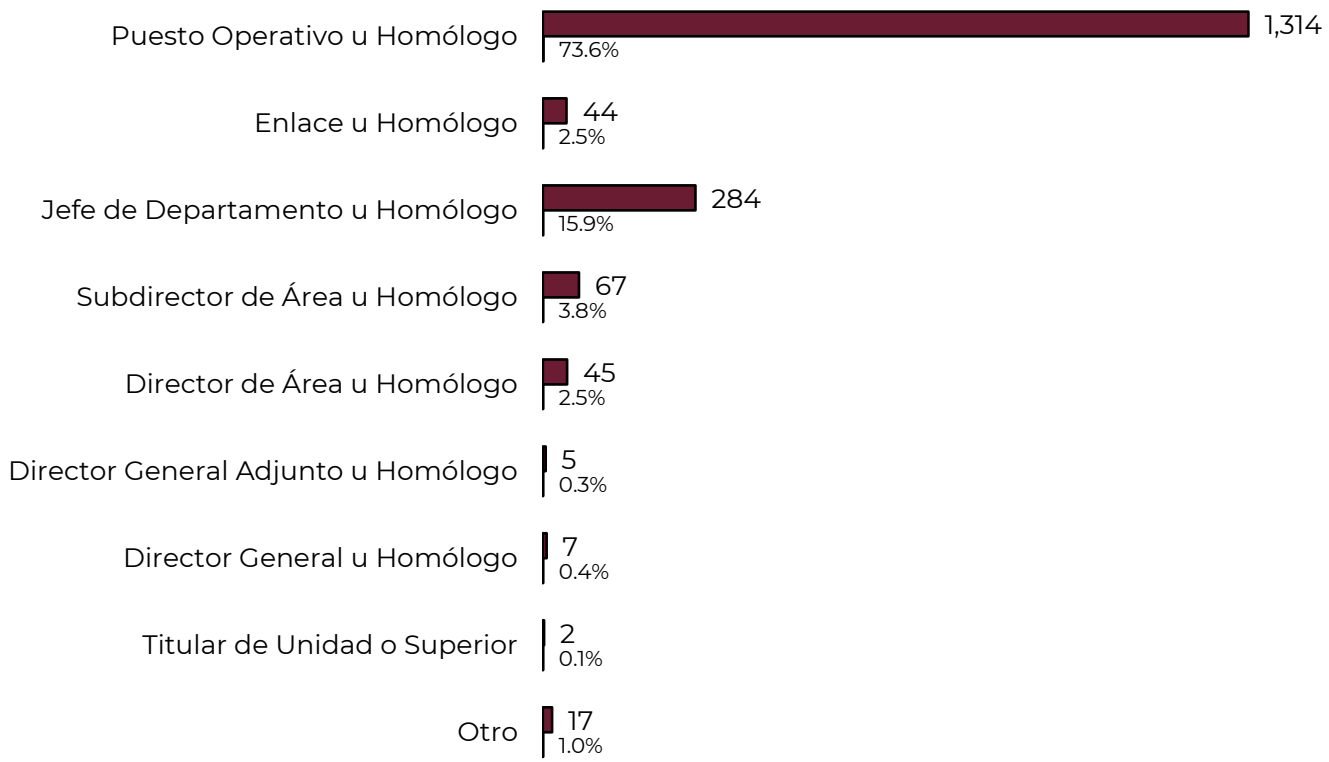
El 48% de las personas servidoras públicas que contestaron la encuesta manifestaron ser casadas, por lo que probablemente cuentan con una familia que sostienen en parte o totalmente con el sueldo que perciben por el desempeño de su trabajo en esta Secretaría.

Escolaridad



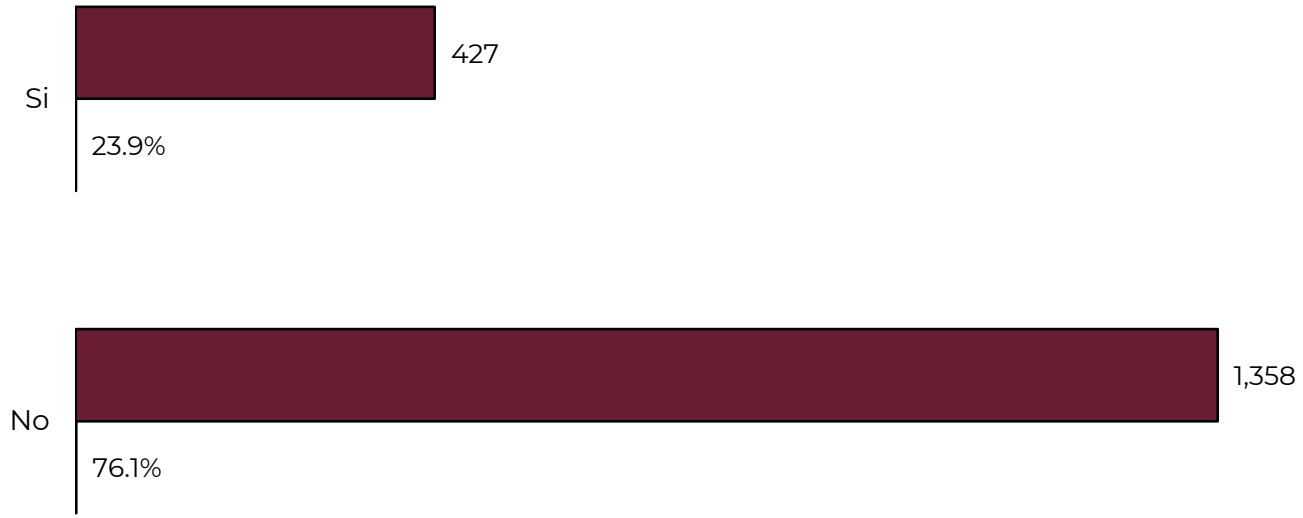
El 35% de las personas encuestadas tienen estudios de licenciatura, por lo que es importante tomar en cuenta este dato, al cubrir las plazas vacantes, tanto las del personal de mando como las del personal operativo (con mejores percepciones)

Nivel del puesto



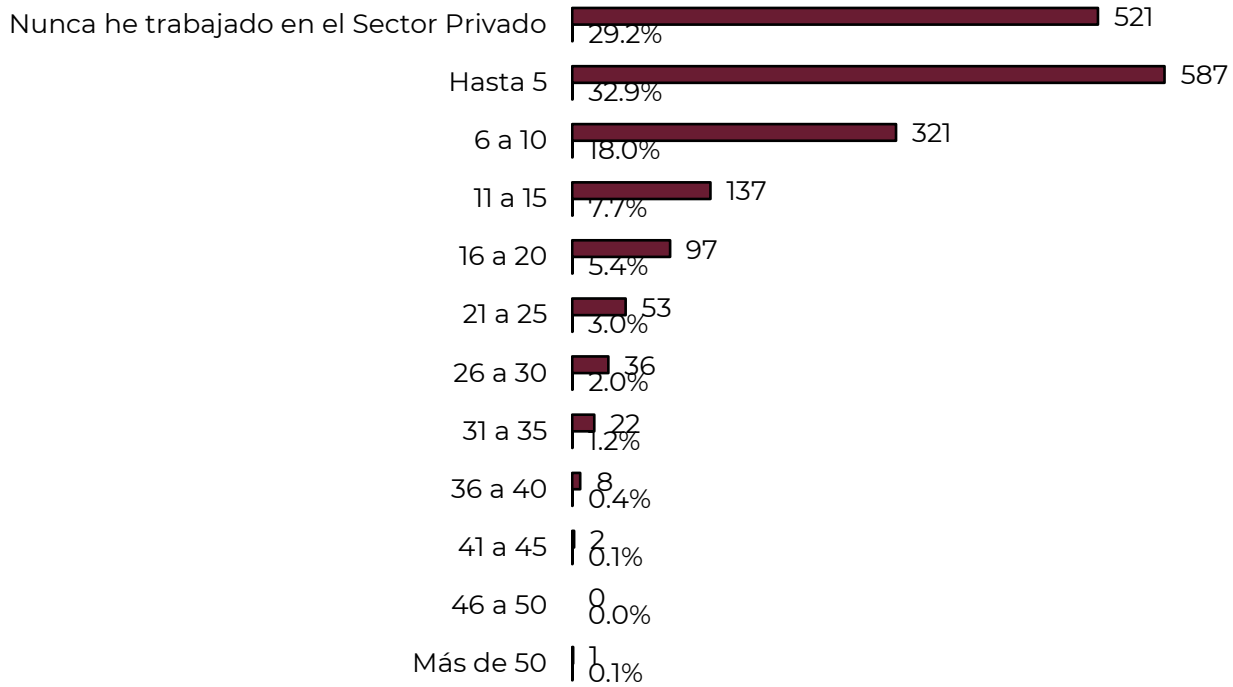
La mayor participación en la encuesta fue del personal operativo, ya que son el grueso del personal que labora en la Secretaría, sin embargo, sería importante lograr la participación del 100% del personal de mando.

Persona que ocupa un puesto dentro del Sistema de Profesionalización



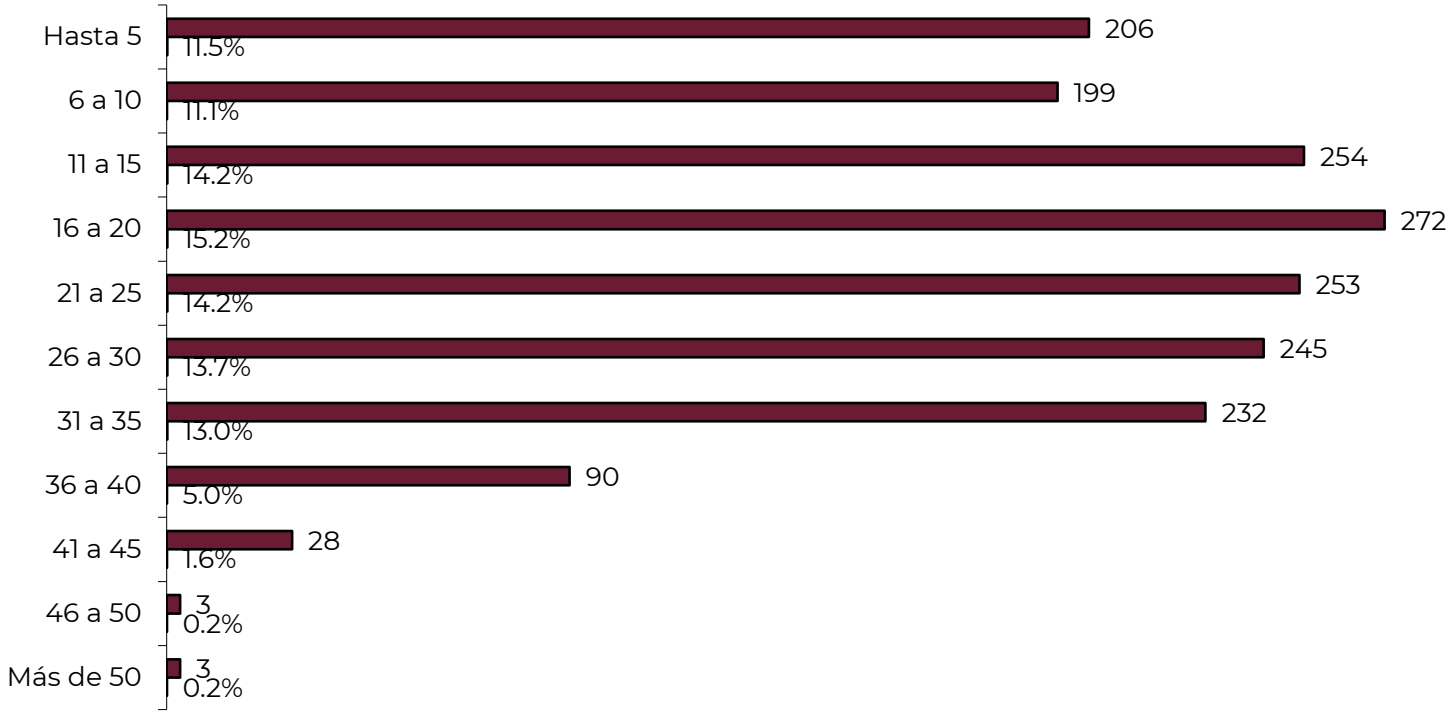
El 23% de las personas servidoras públicas participantes cuentan con un puesto dentro del Sistema de Profesionalización.

Años de Experiencia en el Sector Privado



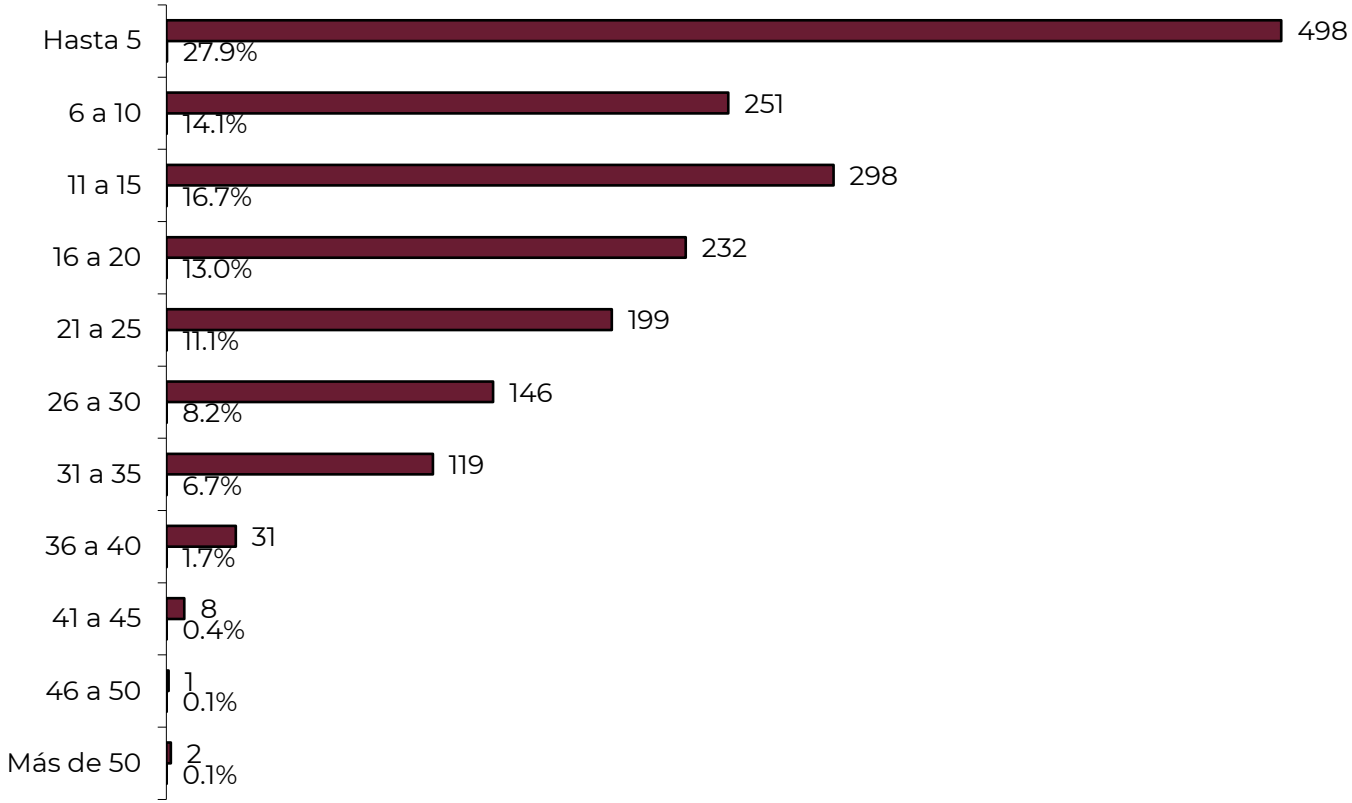
El 62% de las personas servidoras públicas participantes, han trabajado en el Sector Privado por lo menos 5 años, lo que nos indica que tienen experiencia tanto en ese rubro como en la Administración Pública.

Años de Servicio en la APF



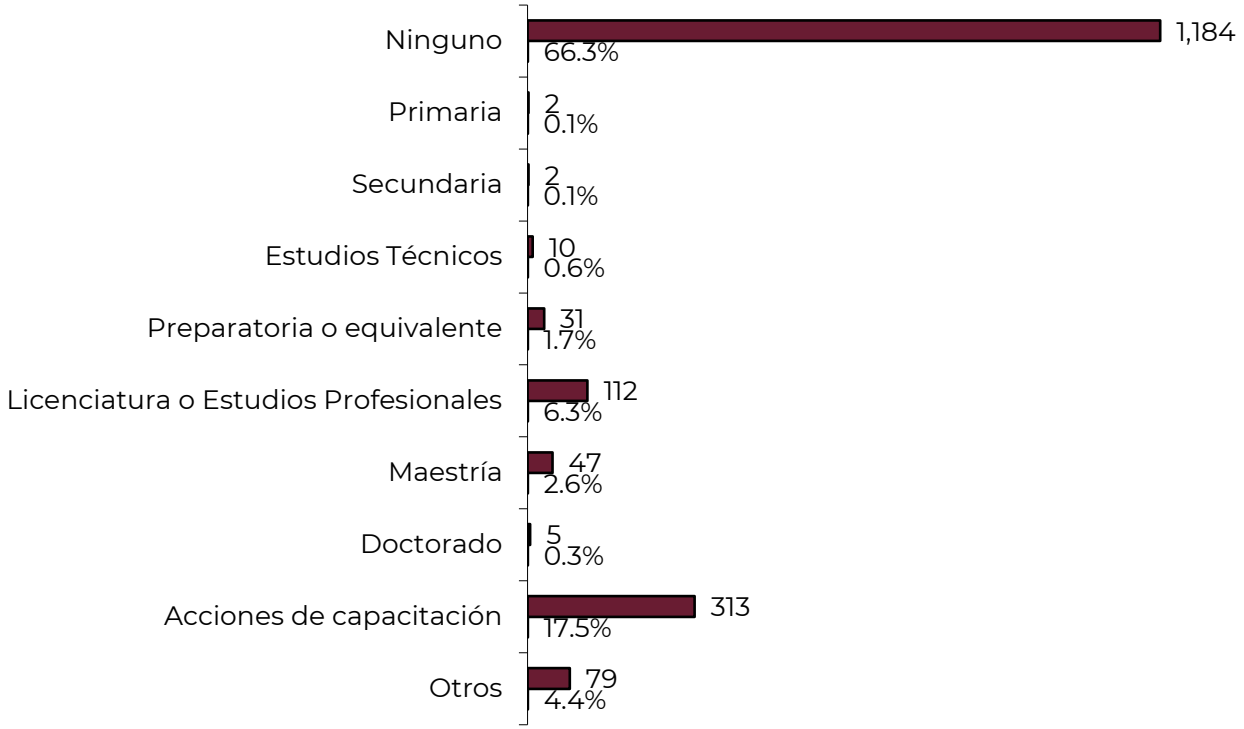
63% de las personas servidoras públicas encuestadas tienen más de 15 años de experiencia en la APF, lo que nos muestra que tienen más de la mitad de su vida laborando en la APF.

Antigüedad en el puesto actual



59% de las personas servidoras públicas participantes, tienen una antigüedad de más de 10 años en su puesto. Lo que nos indica que hay baja rotación y/o promoción de las plazas vacantes.

Estudios que Cursan Actualmente



El 6% y 2.6 % de las personas servidoras públicas encuestadas manifestaron estudiar la licenciatura y maestría respectivamente. Sería importante considerar el perfil de estos servidores públicos al momento de cubrir las plazas vacantes y/o al realizar promociones.

4. Resultados generales

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por cuadrante del modelo Tichy, así como de cada uno de los 19 factores que conforman la ECCO 2023 . También el resultado global de satisfacción de la Secretaría de Cultura, y el comparativo con el sector Cultura y con la Administración Pública Federal (APF).

De acuerdo con el resultado global de la APF , el índice de satisfacción de los reactivos con la calificación más alta corresponde a fortalezas y los reactivos con la calificación más baja a debilidades u áreas de oportunidad de donde se conforma el PTCCO 2023-2024

Factores

En esta ocasión la ECCO se conformó por: **9 cuadrantes, 19 factores y 95 reactivos** relativos a:

MODELO TICHY

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	**C1** Política de gobierno • Normativa y austeridad • Derechos humanos	**C4** Tareas y responsabilidades • Organización • Reconocimiento laboral	**C7** Profesionalización y desarrollo • Capacitación • Evaluación del desempeño • Servicio Profesional de Carrera
Sistema político	**C2** Gestión pública y transparencia • Gestión pública • Transparencia	**C5** Integridad e igualdad de género • Igualdad de género • Integridad y no discriminación	**C8** Seguridad en el trabajo • Emergencias • Calidad de vida laboral y estrés
Sistema cultural	**C3** Filosofía organizacional • Balance trabajo – familia • Valores	**C6** Relaciones laborales • Liderazgo • Trabajo en equipo	**C9** Servicio a la sociedad • Identidad con la institución • Orientación a la ciudadanía

Método

MODELO TICHY

Se utiliza una escala de Likert para evaluar la percepción de las personas servidoras públicas, que responden con base en el nivel de su acuerdo o desacuerdo con diversas situaciones.

Rango	(+) Positivo			(-) Negativo		
Respuesta	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo	No aplica
Valor de la respuesta	5	4	3	2	1	0

Modelo Tichy

A partir de la ECCO 2021 la Secretaría de la Función Pública, incluyó modelo Tichy, que contiene una matriz de 9 cuadrantes, **el modelo maneja sistemas técnico, político y cultural junto con las herramientas administrativas: organizacional y estratégico**; estructuras y procedimientos, y personas:

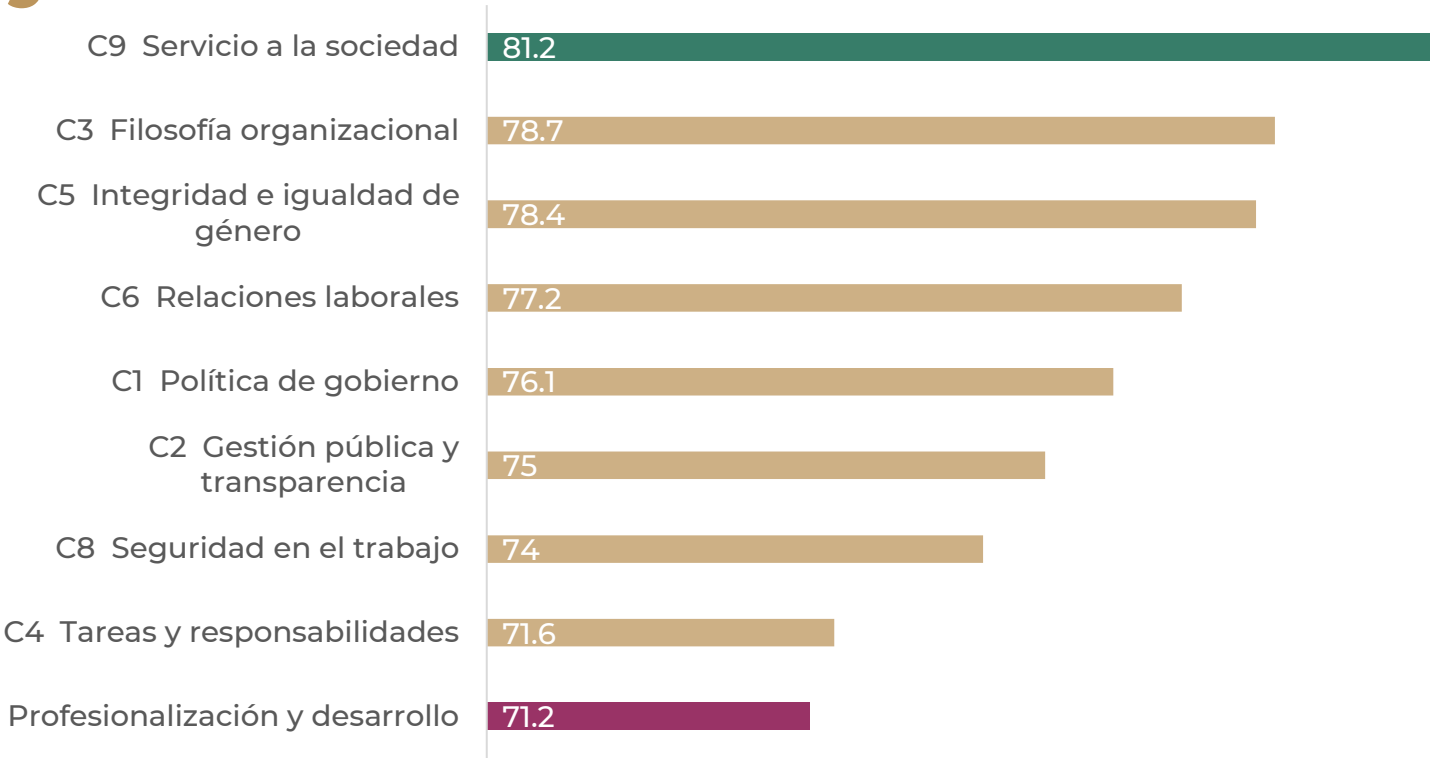
	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	**C1** Política de gobierno • Normativa y austeridad • Derechos humanos	**C4** Tareas y responsabilidades • Organización • Reconocimiento laboral	**C7** Profesionalización y desarrollo • Capacitación • Evaluación del desempeño • Servicio Profesional de Carrera
Sistema político	**C2** Gestión pública y transparencia • Gestión pública • Transparencia	**C5** Integridad e igualdad de género • Igualdad de género • Integridad y no discriminación	**C8** Seguridad en el trabajo • Emergencias • Calidad de vida laboral y estrés
Sistema cultural	**C3** Filosofía organizacional • Balance trabajo – familia • Valores	**C6** Relaciones laborales • Liderazgo • Trabajo en equipo	**C9** Servicio a la sociedad • Identidad con la institución • Orientación a la ciudadanía

Modelo Tichy resultados Cultura 2023

De acuerdo con la metodología efectuada, **los resultados fueron**:

Cuadrante Modelo Tichy Resultados 2023			
Secretaria de Cultura			
Sistemas	**Organizacional y estratégico**	**Estructura y procedimientos**	**Personas**
Técnico	**C1 Política de gobierno**	**C4 Tareas y responsabilidades**	**C7 Profesionalización y desarrollo**
	76.1	**71.6**	**71.2**
Político	**C2 Gestión pública y transparencia**	**C5 Integridad e Igualdad de género**	**C8 Seguridad en el trabajo**
	75	**78.4**	**74**
Cultural	**C3 Filosofia organizacional**	**C6 Relaciones laborales**	**C9 Servicio a la sociedad**
	78.7	**77.2**	**81.2**

Modelo Tichy resultados Cultura 2023



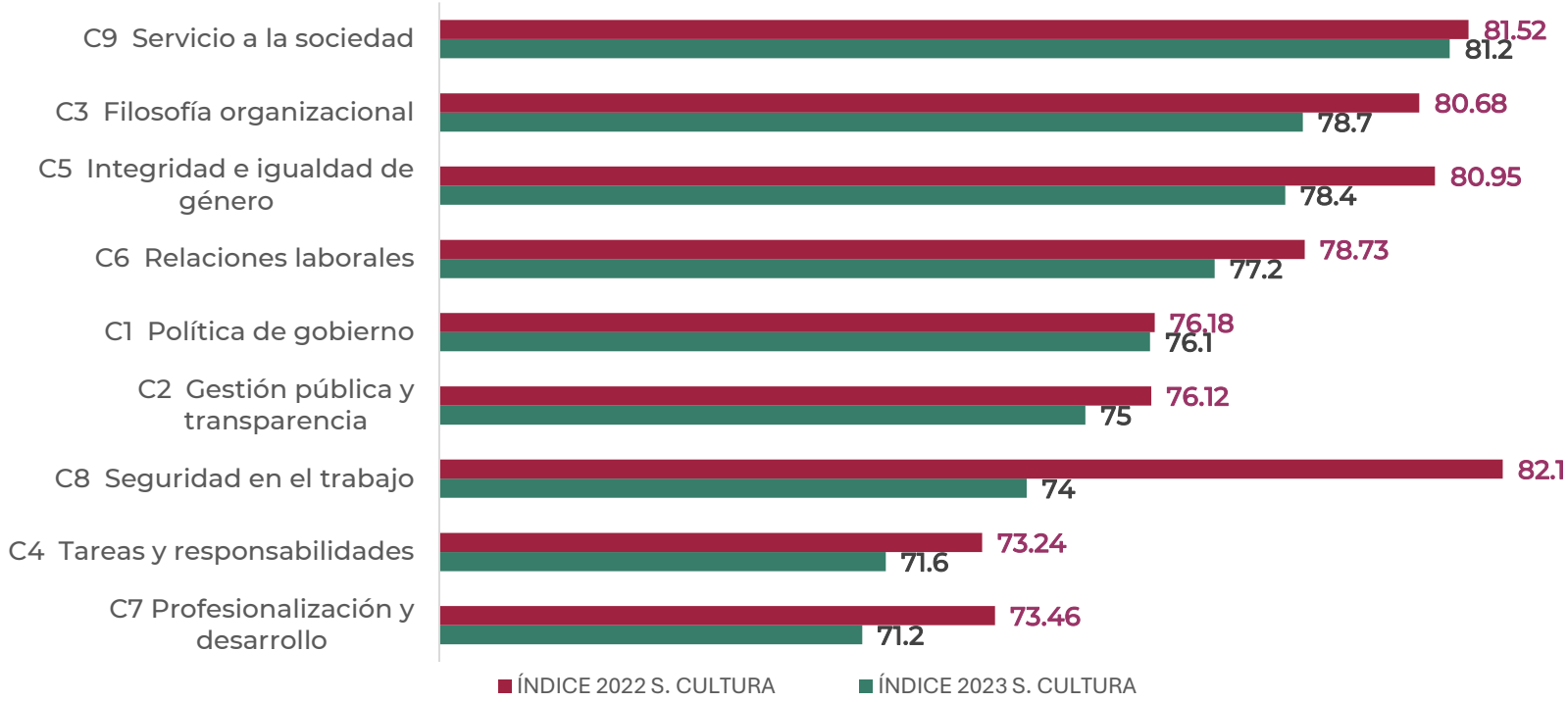
En cuanto a los cuadrantes del modelo Tichy el cuadrante que obtuvo la calificación más alta fue Servicio a la sociedad con 81.2, mientras que el Cuadrante que obtuvo la calificación más baja fue Profesionalización y desarrollo con 71.2, calificación que tuvo una diferencia de 9 puntos en relación con el promedio global de la APF lo cual es estadísticamente significativo

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento Cultura 2023 vs 2022

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2022 Secretaría de Cultura			
Sistemas	**Organizacional y estratégico**	**Estructura y procedimientos**	**Personas**
Técnico	**C1 Política de gobierno**	**C4 Tareas y responsabilidades**	**C7 Profesionalización y desarrollo**
	-0.1	**-1.7**	**-2.2**
Político	**C2 Gestión pública y transparencia**	**C5 Integridad e igualdad de género**	**C8 Seguridad en el trabajo**
	-1.1	**-2.6**	**-8.1**
Cultural	**C3 Filosofía organizacional**	**C6 Relaciones laborales**	**C9 Servicio a la sociedad**
	-2.0	**-1.5**	**-0.3**

Se muestran en rojo los cuadrantes que se encontraron por debajo del índice obtenido en 2022, respecto al índice 2023. Observamos que en los 9 cuadrantes hubo diferencia en sentido negativo siendo la más significativa en el cuadrante Seguridad en el trabajo con una diferencia de -8.1, seguida del cuadrante Integridad e igualdad de género con una diferencia de -2.6 puntos.

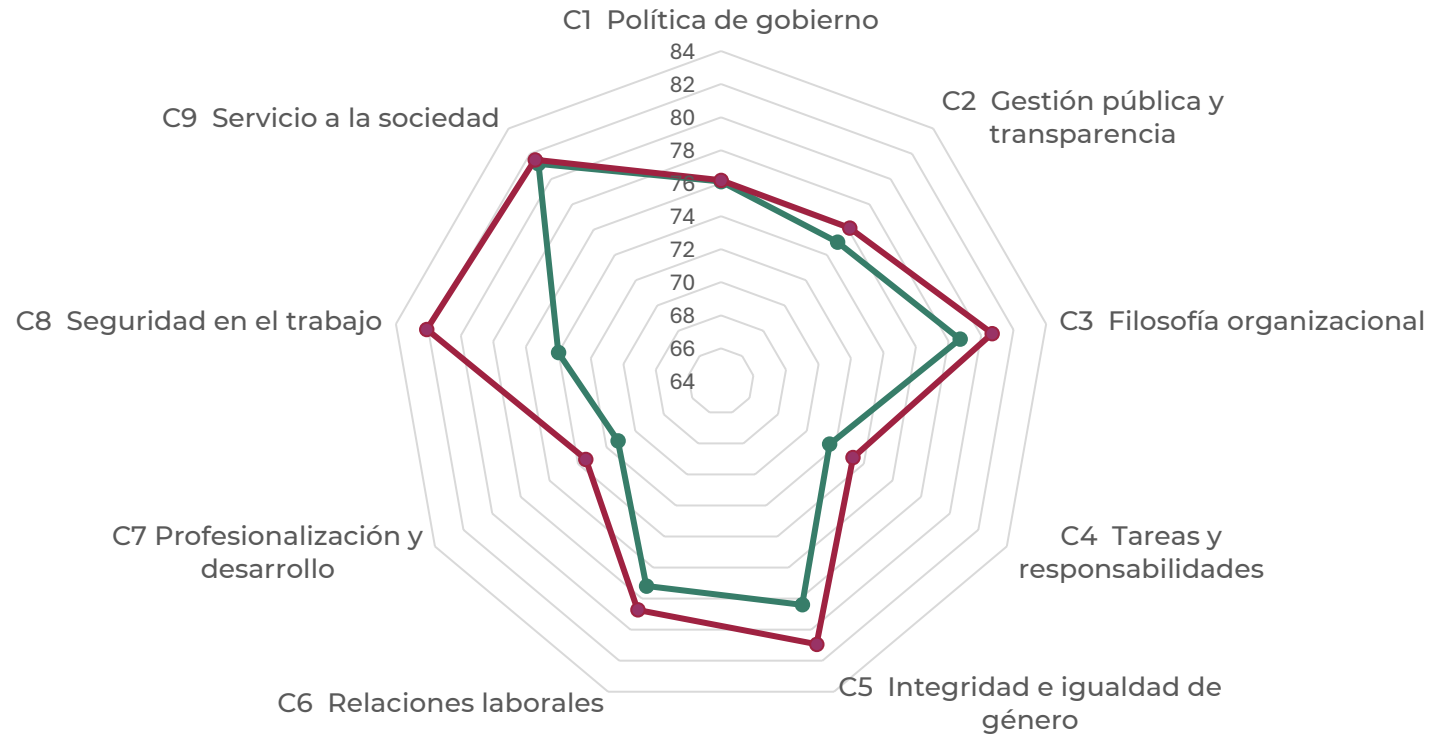
Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento Cultura 2023 vs 2022



El índice de satisfacción por cuadrante en 2023 fue menor en los 9 cuadrantes respecto al año 2022. En cuanto al cuadrante con menor calificación en 2022 que fue el de Tareas y responsabilidades 73.24 puntos, en 2023 obtuvo una calificación de 71.6, lo que muestra que no solo no mejoró la percepción en este rubro, sino que hubo una diferencia negativa de 1.6 puntos, en cuanto al cuadrante con mejor calificación en 2022 Seguridad en el Trabajo con 82.1 puntos en 2023 obtuvo un puntaje de 74 puntos lo que implica una diferencia en sentido negativo de 8 puntos.

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento Cultura 2023 vs 2022

El índice global en 2023 (76) fue menor en 2 puntos respecto al ejercicio 2022 donde el índice global fue de 78. Asimismo, el índice 2023 por cuadrante fue menor en todos los cuadrantes respecto al ejercicio 2022, como se puede observar en la gráfica.



Índice global Cultura 2023 **75.9**

Índice global Cultura 2022 **77.9**

Índice Cultura 2023

Índice Cultura 2022

Modelo Tichy comportamiento Cultura vs APF 2023

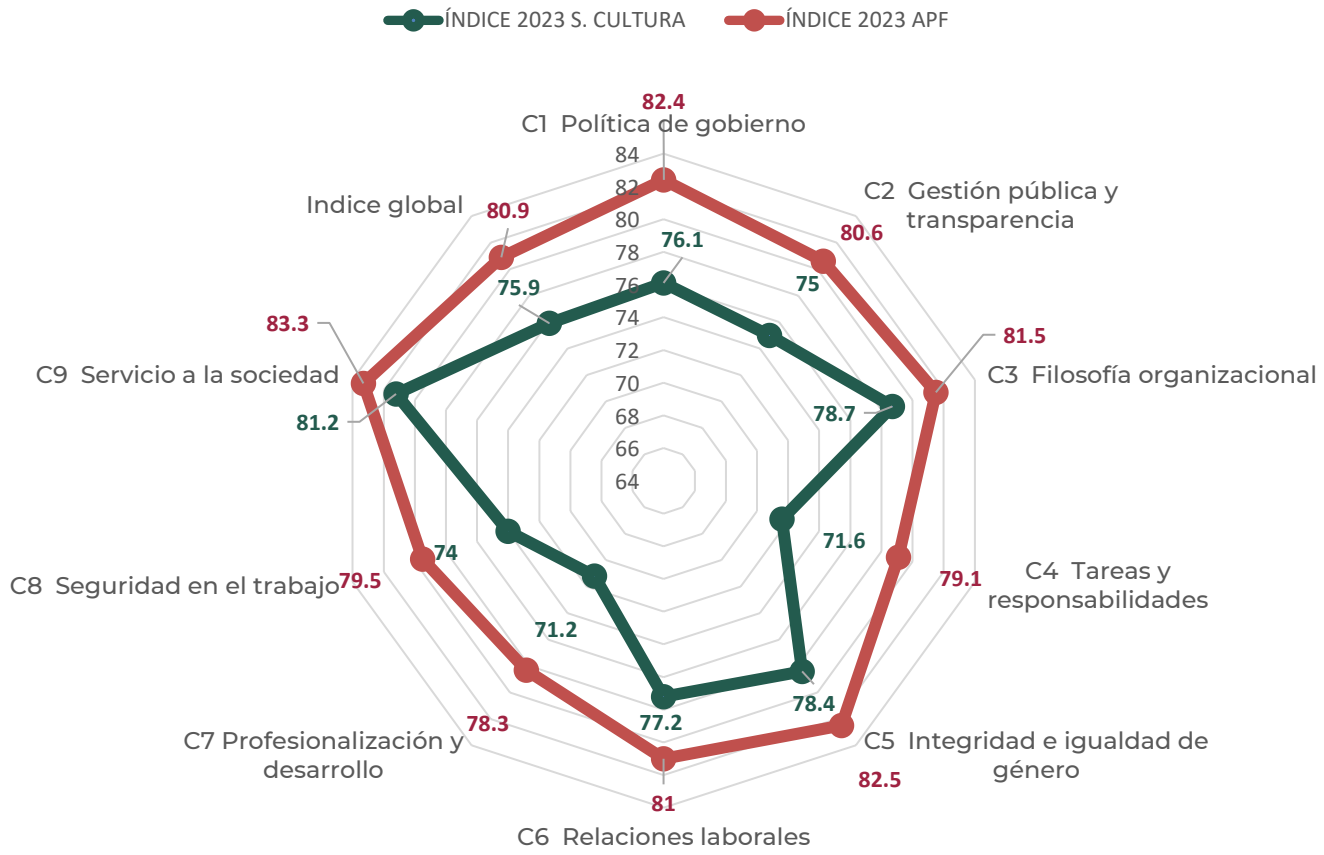
Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 (Institución vs APF) Secretaría de Cultura			
Sistemas	**Organizacional y estratégico**	**Estructura y procedimientos**	**Personas**
Técnico	**C1 Política de gobierno**	**C4 Tareas y responsabilidades**	**C7 Profesionalización y desarrollo**
	-6.3	**-7.5**	**-7.0**
Político	**C2 Gestión pública y transparencia**	**C5 Integridad e igualdad de género**	**C8 Seguridad en el trabajo**
	-5.6	**-4.1**	**-5.5**
Cultural	**C3 Filosofía organizacional**	**C6 Relaciones laborales**	**C9 Servicio a la sociedad**
	-2.8	**-3.8**	**-2.0**

Aquí se muestra los puntos de diferencia respecto al índice global por cuadrante de la APF y la Secretaría de Cultura en 2023, donde se observa que el índice global por cuadrante de la Secretaría de Cultura fue menor que en la APF en todos los cuadrantes. En general la percepción de las personas servidoras públicas de la S. de Cultura no mejoró respecto a la APF.

Modelo Tichy comportamiento Cultura vs APF 2023

En esta gráfica se puede observar la diferencia de puntos en sentido negativo de cada uno de los cuadrantes, donde se observa que la diferencia en sentido negativo va de 2 puntos (C9 Servicio a la Sociedad) a 7.5 (C4 Tareas y responsabilidades). En la APF el cuadrante con la calificación más baja fue el C7 Profesionalización y desarrollo con 78.3 puntos al igual que en la S. Cultura quien obtuvo 71.2 puntos. Asimismo, en la APF el cuadrante con la calificación más alta fue el C9 Servicio a la sociedad con 83.3 puntos al igual que en la S. de Cultura con 81.2 puntos

Modelo Tichy comportamiento Cultura vs APF 2023



Se visualiza que los 9 cuadrantes en la Secretaría de Cultura están por debajo de los índices de la APF, así como también el índice global.

En esta gráfica, la línea **roja** representa a la **APF** por cuadrante, mientras que la **verde** a la **Secretaría de Cultura,**

Modelo Tichy comportamiento Cultura vs APF 2023

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	**C1** Política de gobierno 2023 82.4 2022 82.4	**C4** Tareas y responsabilidades 2023 **79.1** 2022 80.2	**C7** Profesionalización y desarrollo 2023 **78.3** 2022 78.7
Sistema Político	**C2** Gestión pública y transparencia 2023 80.6 2022 80.6	**C5** Integridad e igualdad de género 2023 **82.5** 2022 83.5	**C8** Seguridad en el trabajo 2023 **79.5** 2022 84.1
Sistema Cultural	**C3** Filosofía organizacional 2023 **81.5** 2022 83.0	**C6** Relaciones laborales 2023 **81.0** 2022 81.7	**C9** Servicio a la sociedad 2023 **83.3** 2022 83.6

Aquí se muestran los puntos de diferencia respecto al índice global por cuadrante de la APF 2023 vs 2022 y destaca en rojo los cuadrantes en los que la percepción fue menor que en 2022.

Modelo Tichy comportamiento APF 2022, 2023 y Cultura 2023

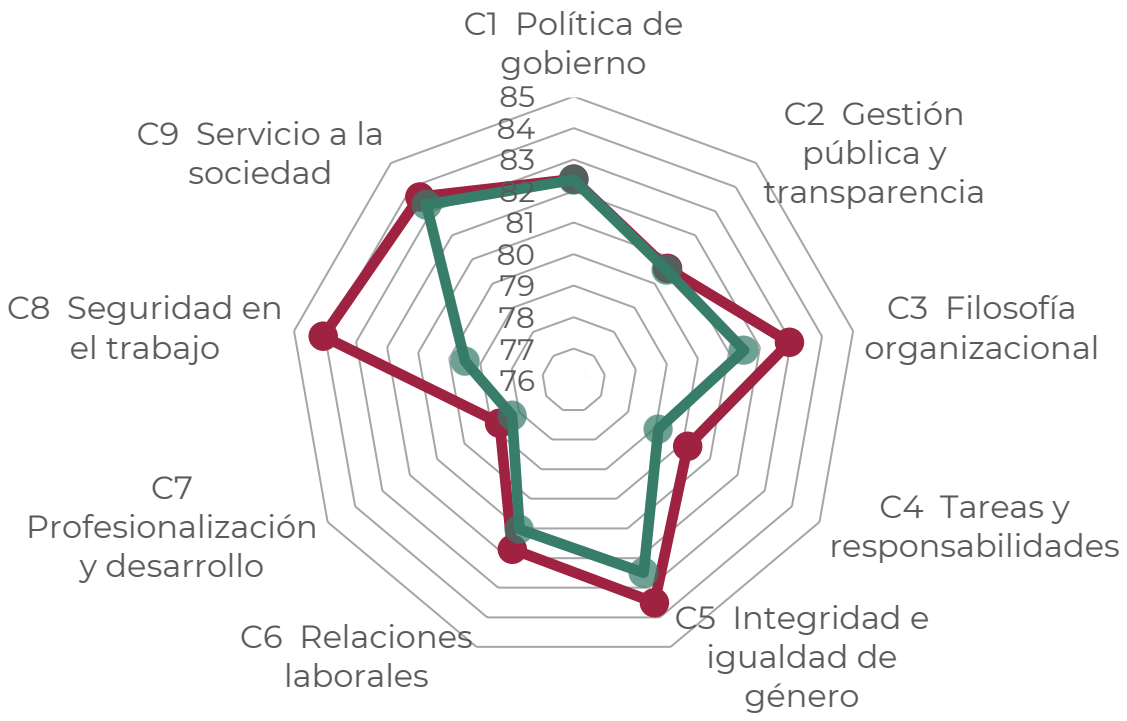
Cuadrante	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2023 **APF**	ÍNDICE 2023 Institución
C1 Política de gobierno	82.4	82.4	76.1
C2 Gestión pública y transparencia	80.6	80.6	75.0
C3 Filosofía organizacional	83.0	81.5	78.7
C4 Tareas y responsabilidades	80.2	79.1	71.6
C5 Integridad e igualdad de género	83.5	82.5	78.4
C6 Relaciones laborales	81.7	81.0	77.2
C7 Profesionalización y desarrollo	78.7	78.3	71.2
C8 Seguridad en el trabajo	84.1	79.5	74.0
C9 Servicio a la sociedad	83.6	83.3	81.2
INDICE GLOBAL	**82.0**	**80.9**	**75.9**

En 2022 el cuadrante que salió con la puntuación más baja en la APF fue el de "Profesionalización y desarrollo" con 78.7 y en el año 2023 este factor también tuvo la puntuación de 78.3, lo que nos muestra que no hubo una diferencia significativa y en la Secretaría de Cultura este mismo factor fue el más bajo con una puntuación de 71.2 que en relación con el puntaje de la APF en 2022 y 2023 muestra una diferencia de 7 puntos siendo estadísticamente significativa esta diferencia.

En 2022 el puntaje más alto en la APF fue en el cuadrante "Seguridad en el trabajo" y en 2023 en la APF el cuadrante de "Servicio a la sociedad" al igual que en la S. de Cultura que obtuvo un puntaje de 81.2 .

Por otra parte, el cuadrante "Seguridad en el trabajo" con (84.1) que en el 2022 fue el más alto en la APF tuvo una caída de 2022 a 2023 tanto en la APF (79.5) diferencia de 5 puntos como en la S. de Cultura (74) una diferencia de 10 puntos mostrando una diferencia estadísticamente significativa en sentido negativo.

Modelo Tichy comportamiento APF 2023 vs 2022



Se visualiza que, en 2023, 2 cuadrantes tuvieron el mismo índice que en 2022:

C1 Política de Gobierno
C2 Gestión pública y transparencia

Los otros 7 factores tuvieron una diferencia en sentido negativo, lo cual nos indica que en general la percepción de los servidores públicos en la APF no mejoró.

En esta gráfica, la línea verde representa al índice global de la APF por cuadrante en el 2023, mientras que la roja el índice 2022.

Factores

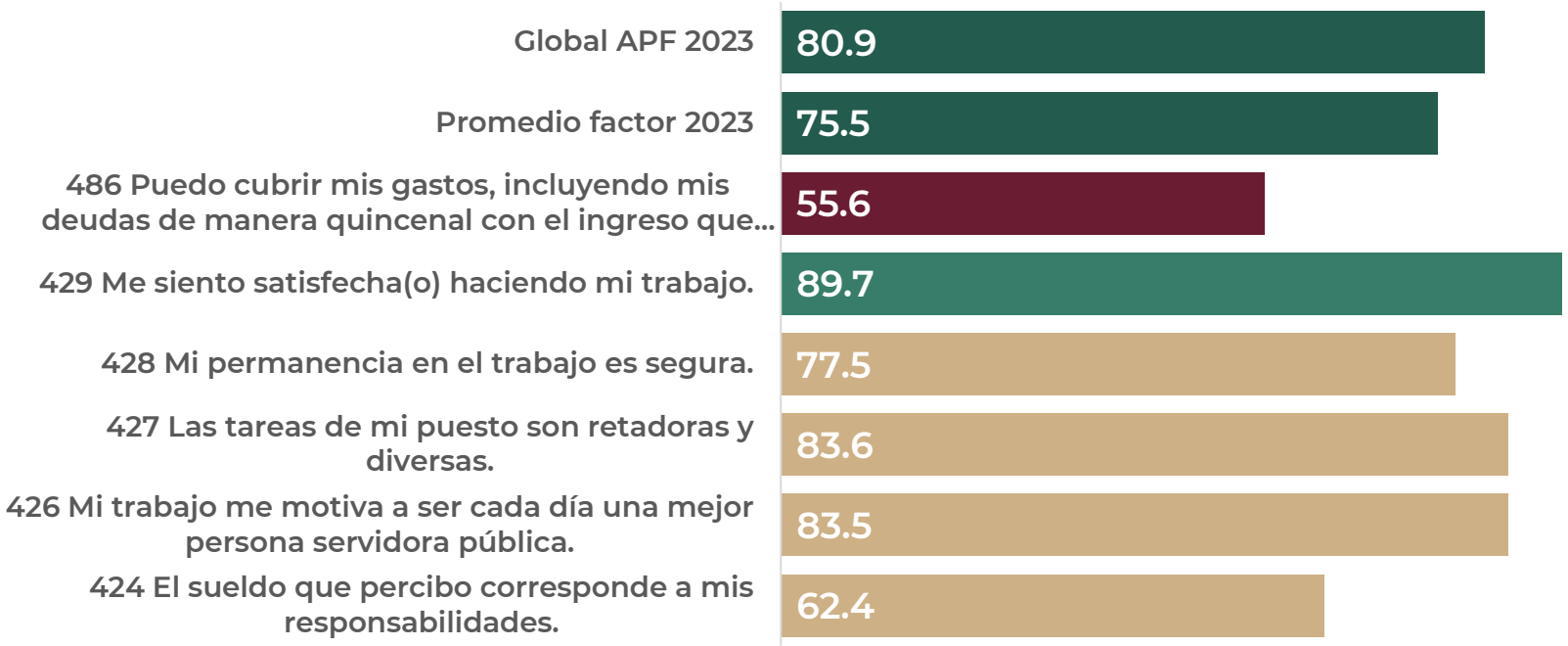
- Balance trabajo-familia
- Calidad de vida laboral y estrés
- Capacitación
- Derechos humanos
- Emergencias
- Evaluación del desempeño
- Gestión pública
- Identidad con la institución
- Igualdad de género
- Integridad y no discriminación
- Liderazgo
- Normativa y austeridad
- Organización
- Orientación a la ciudadanía
- Reconocimiento laboral
- Servicio Profesional de Carrera
- Trabajo en equipo
- Transparencia
- Valores

Balance trabajo-familia

En este **factor la calificación más baja fue en el reactivo "La jornada laboral y la posibilidad de asistir a eventos diversos de disfrute con la familia"** y la percepción que las personas servidoras públicas tienen con relación a este reactivo fue en desacuerdo.

Y la más alta (de acuerdo), a la percepción sobre la jornada laboral considerando que ésta es suficiente para el desempeño de sus funciones.

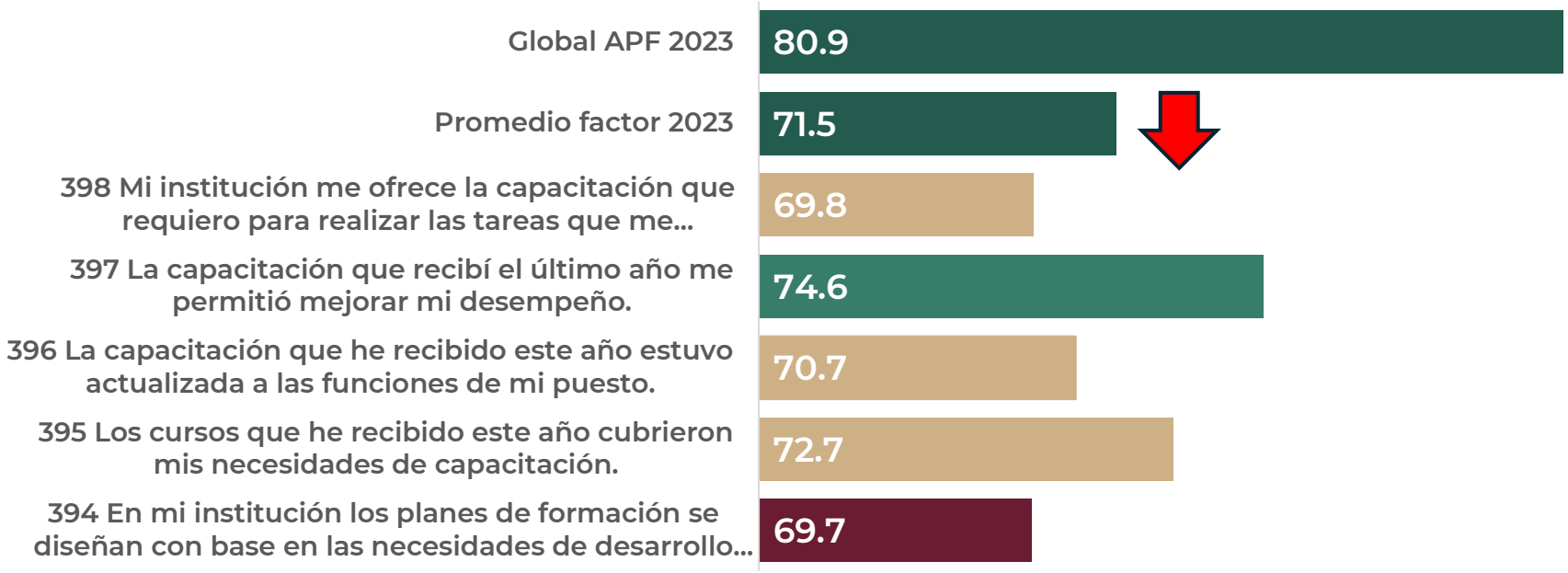
Calidad de vida laboral y estrés



En este factor la calificación más baja se refiere a la **percepción en desacuerdo**, que las personas servidoras públicas tienen **respecto al salario que perciben con relación a los gastos que tienen que cubrir para subsistir**

Y la más alta (de acuerdo), a la percepción sobre la satisfacción que les deja el desempeño de sus funciones.

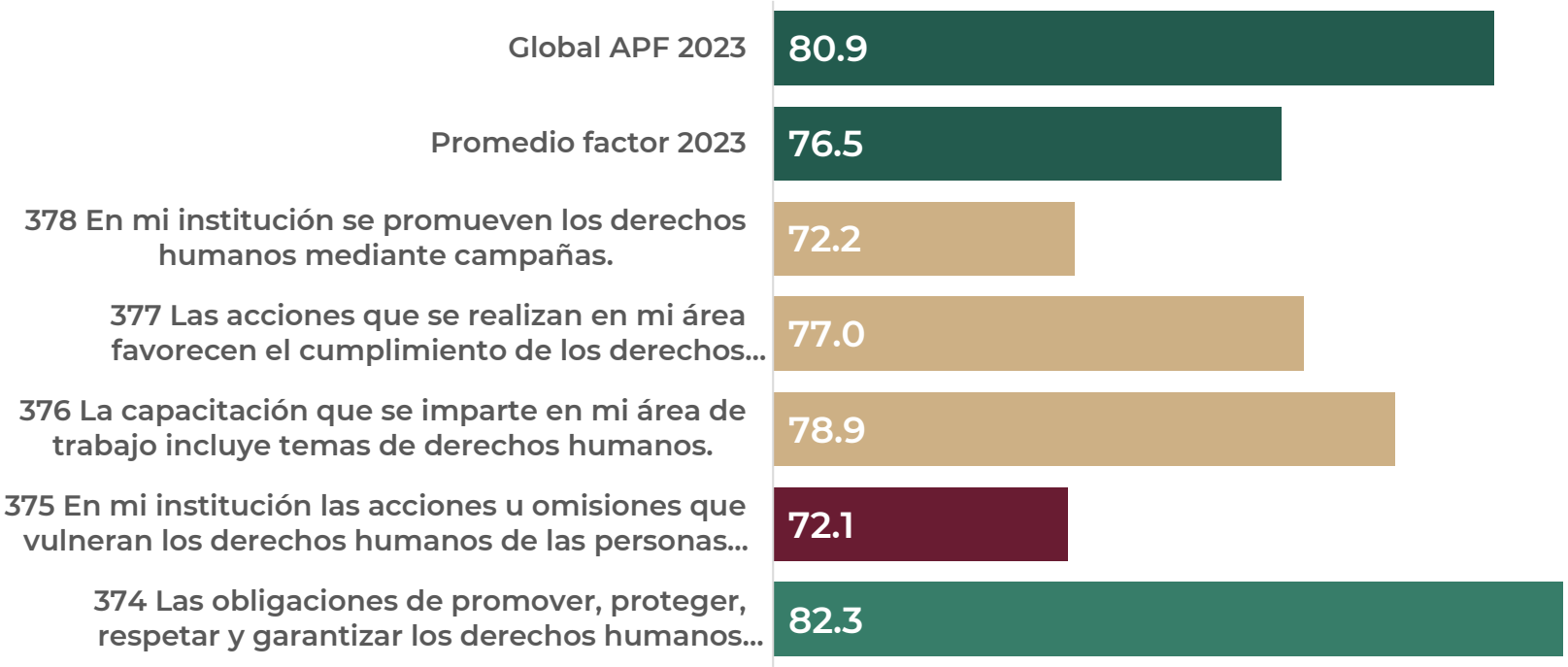
Capacitación



Este factor fue el **tercer factor con la calificación más baja** (71.5). Y el reactivo que refleja el desacuerdo de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura **fue "los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional"**, en este punto es importante mencionar que **debido al recorte presupuestal no fue posible planear suficientes acciones de capacitación.**

La calificación más alta en este factor corresponde al reconocimiento de la mejora del desempeño laboral por la capacitación recibida en 2023

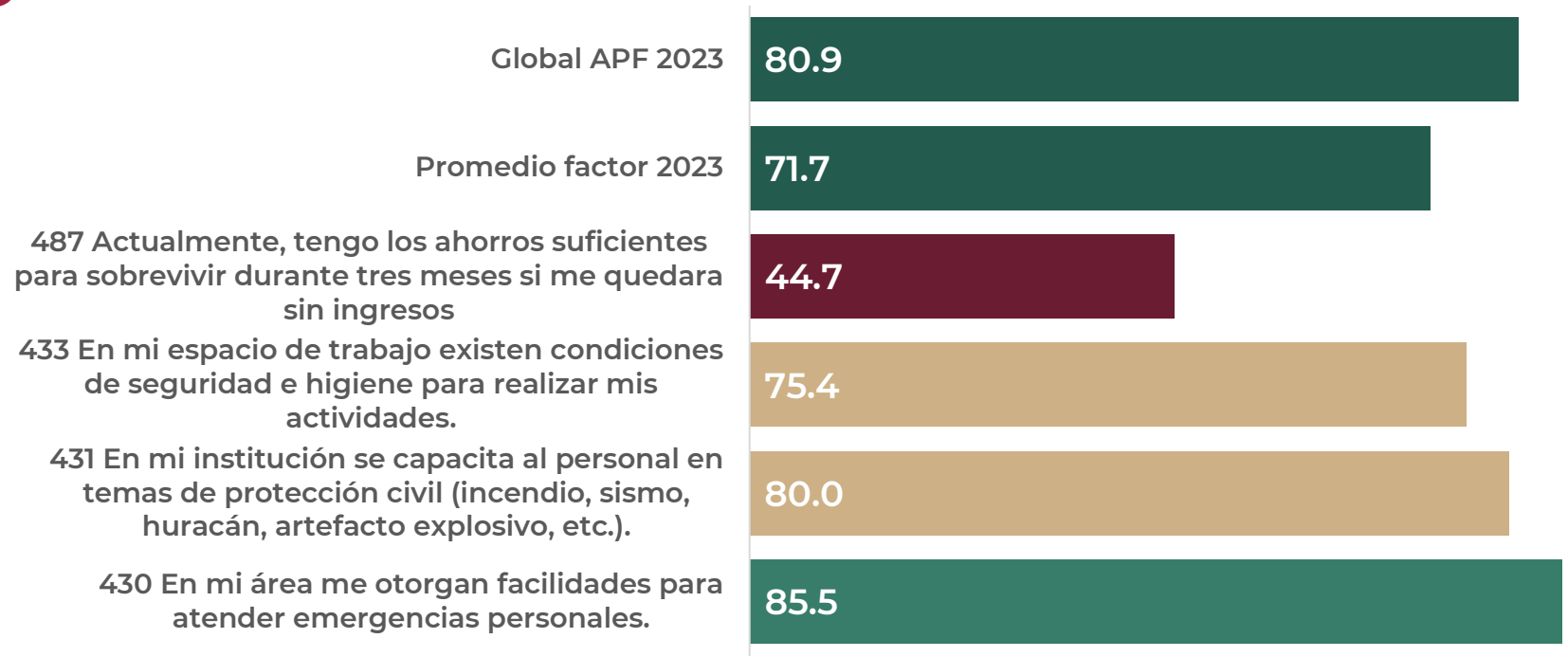
Derechos Humanos



En este factor la calificación con menos puntuación (desacuerdo) fue para el reactivo sobre “las acciones u omisiones que vulneran los derechos humanos de las personas se reconocen, se investigan y se sancionan”.

Y respecto al reactivo con mayor puntuación (de acuerdo) el que hace referencia a “Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo de la institución.

Emergencias



En este factor la **calificación con menor puntuación** (desacuerdo) corresponde al reactivo sobre **si las personas servidoras públicas tienen ahorros para sobrevivir durante 3 meses si se quedaran sin trabajo.**

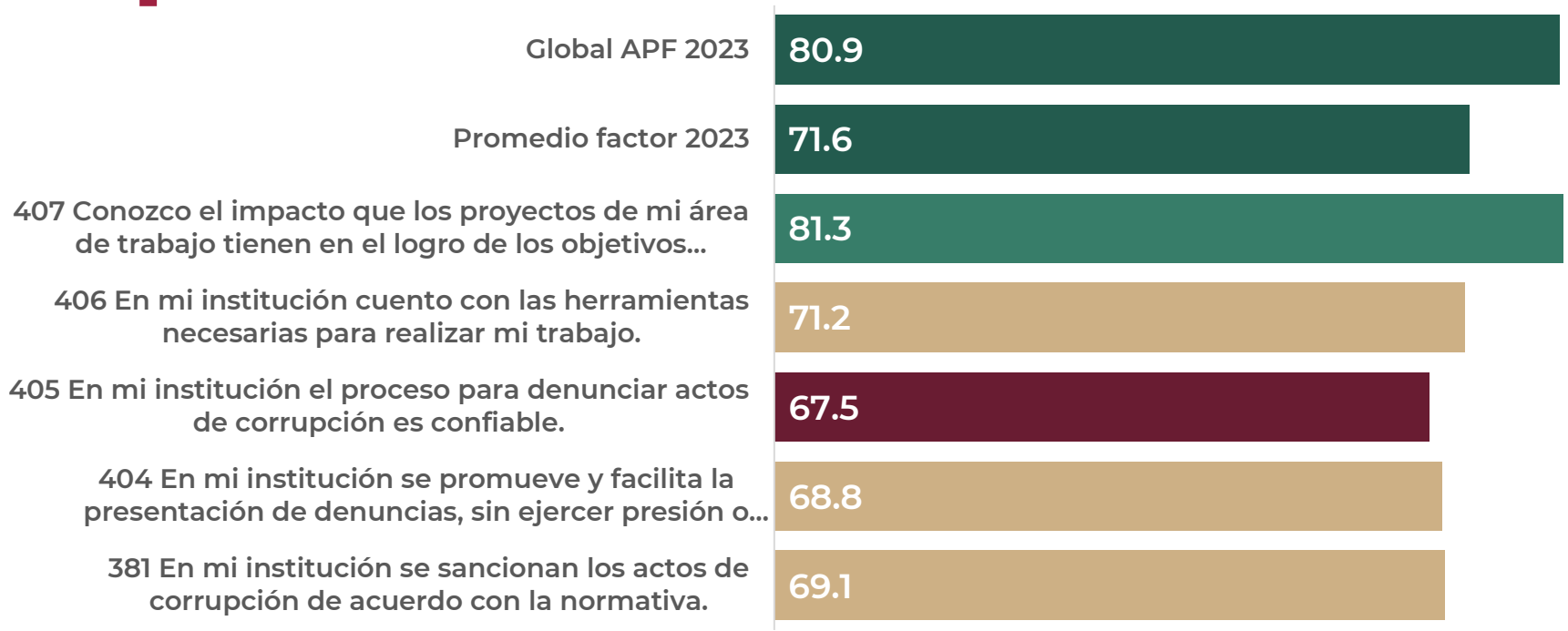
Y el reactivo **con mayor puntuación** (de acuerdo) refiere que los servidores públicos consideran que en el **área donde laboran les dan facilidades para atender emergencias personales.**

Evaluación del Desempeño

Este factor fue el segundo con la **calificación más baja** (70.94). Y la calificación con menor puntuación en este factor corresponde al **reactivo sobre la motivación antes de realizar un despido.** En este sentido las personas servidoras públicas tienen la percepción en desacuerdo.

Y el reactivo **mejor calificado** (de acuerdo) fue el que se refiere al **resultado esperado de su desempeño con base a las metas propuestas.**

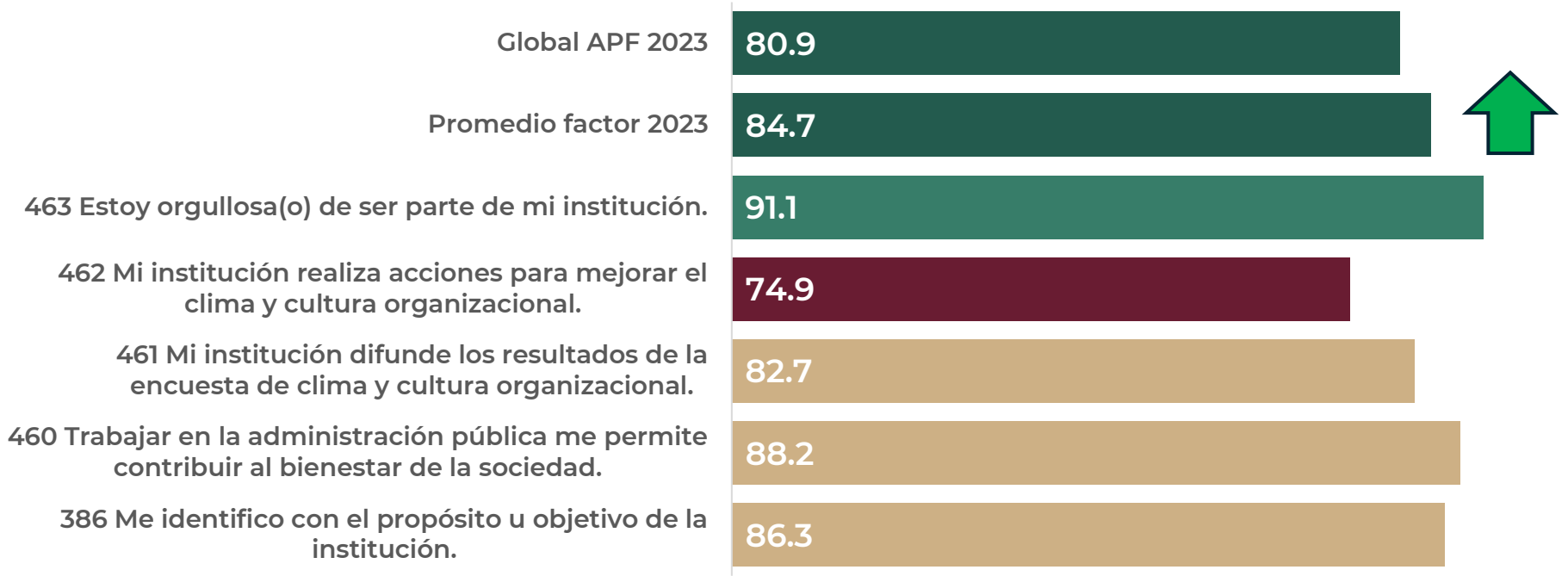
Gestión pública



La calificación con **menor puntuación** (desacuerdo) en este factor corresponde **al reactivo sobre la confiabilidad del proceso de denuncias por actos de corrupción en la institución**. En este sentido las personas servidoras públicas tienen la percepción en desacuerdo.

El reactivo con **mejor calificación** (de acuerdo) fue el **conocer el impacto que los proyectos del área de trabajo tienen en el logro de los objetivos institucionales**.

Identidad con la Institución



En este año fue **el factor que tuvo la calificación más alta** (84.65). La calificación con mayor puntuación (de acuerdo) en este factor correspondió al reactivo referente al orgullo de pertenecer a la institución. La calificación obtenida en este punto es coherente con los comentarios expresados en el rubro de felicitación o reconocimiento, **donde varias personas expresaron sentirse orgullosos de pertenecer a la institución.**

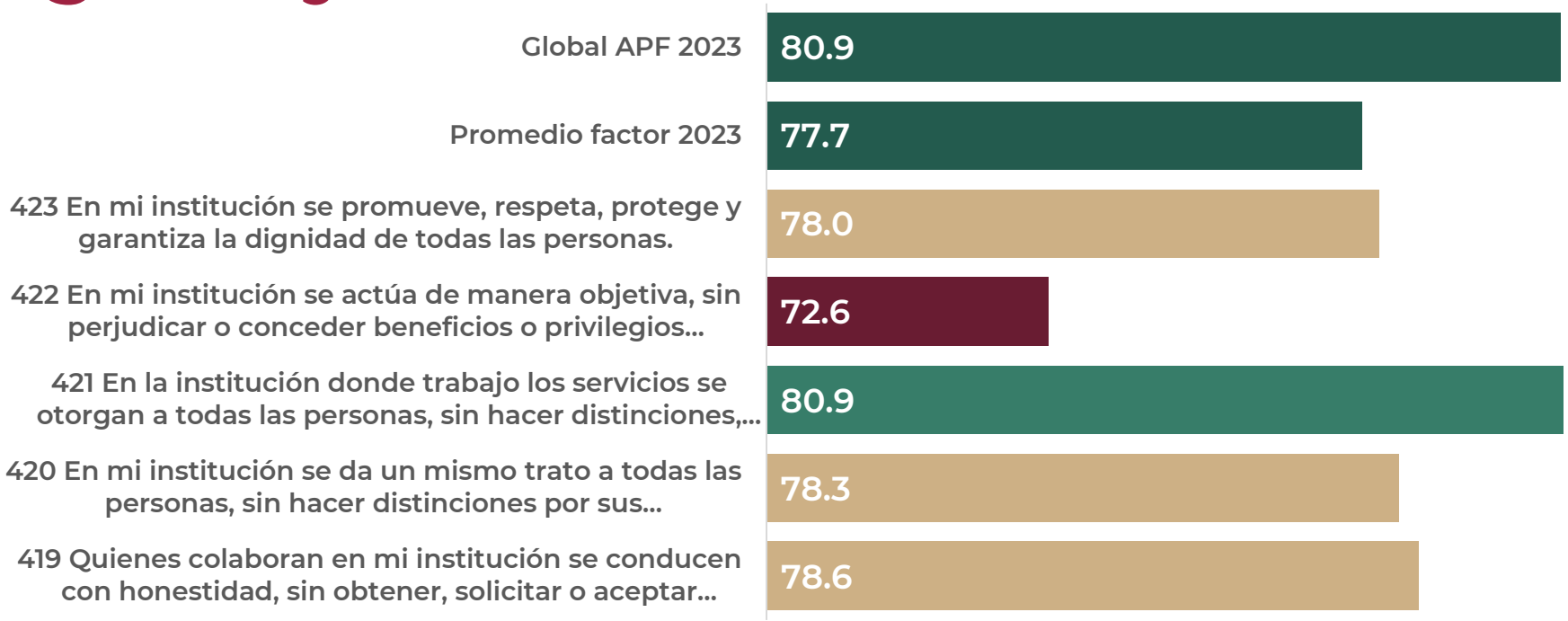
Y el reactivo con **menor calificación** (en desacuerdo) **“Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.**

Igualdad de género

La calificación con la puntuación **más alta** (de acuerdo) en este factor correspondió **al reactivo referente a "Durante el último año, mi institución me ha proporcionado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual"**. En este rubro el Comité de Ética de la Secretaría, realizó la difusión de infografías sobre el tema, a través del envío de correos masivos a todas las personas servidoras públicas de la Institución.

Y el reactivo con la calificación **más baja** (desacuerdo) fue "En mi institución los hombres hacen uso de los permisos de cuidados paternos o permisos especiales de cuidados (horarios flexibles, teletrabajo, entre otros) libres de estereotipos de género.

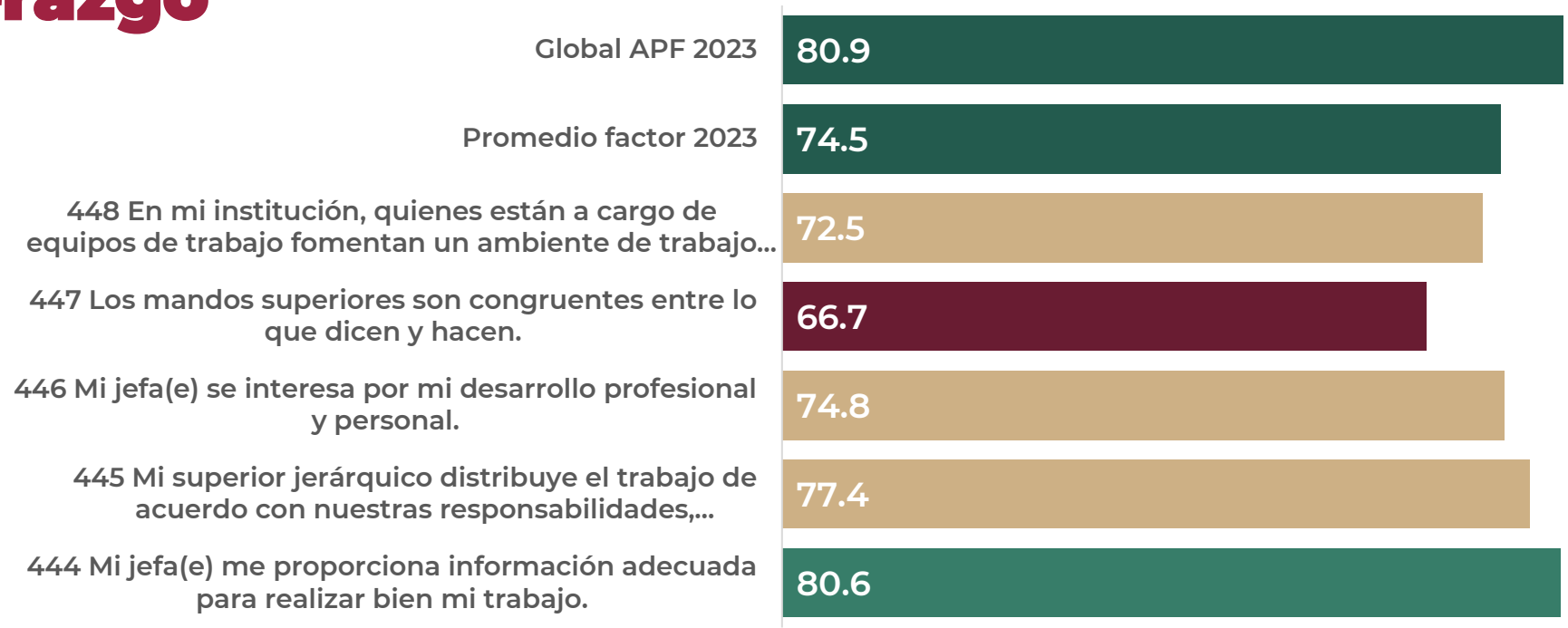
Integridad y no discriminación



La calificación con la puntuación **más alta** (de acuerdo) en este factor fue **“En la institución donde trabajo los servicios se otorgan a todas las personas, sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones”.** . Lo que habla de la profesionalización de las personas servidoras públicas que laboran en esta Secretaría.

Y el **más bajo** (desacuerdo) **“En mi institución se actúa de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficios o privilegios indebidos a determinadas personas”.**

Liderazgo



La calificación con la puntuación **más baja** (desacuerdo) en este factor fue en el **reactivo referente a la congruencia de los mandos superiores entre lo que hacen y dicen**. En este sentido la percepción de las personas servidoras públicas que laboran en esta Secretaría, es que existe una falta de comunicación congruente en algunas áreas.

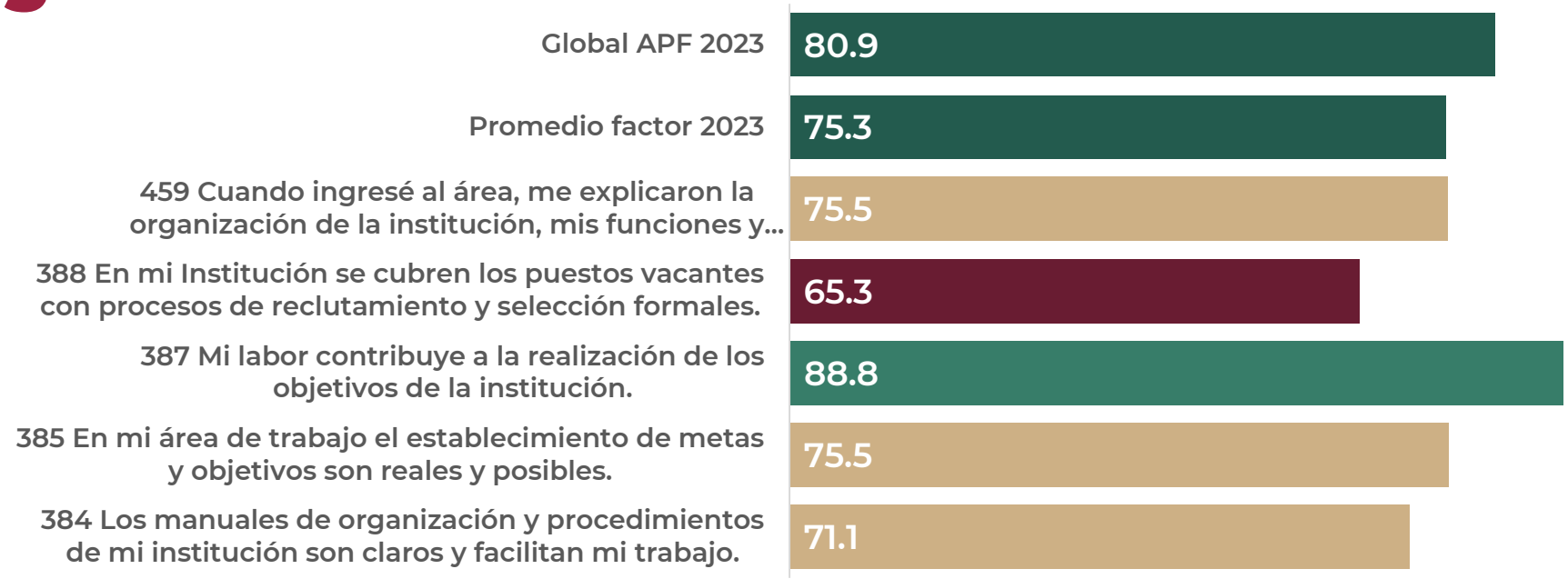
Y el **más alto** (de acuerdo) **“Mi jefa(e) me proporciona información adecuada para realizar bien mi trabajo”.**

Normativa y austeridad

La calificación con la puntuación **más baja** (desacuerdo) en este factor fue en el reactivo **“Las personas servidoras públicas de mi institución realizan sus funciones conforme a lo establecido en las normas y las leyes”**

Y la puntuación **más alta** (de acuerdo) en el reactivo **“En mi institución la asignación y uso de los recursos es racional** (telefonía, fotocopiado, energía eléctrica, agua, papelería, etc.)”.

Organización



La calificación con la puntuación **más baja** (desacuerdo) en este factor, fue en el reactivo correspondiente **a la cobertura de los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales.**

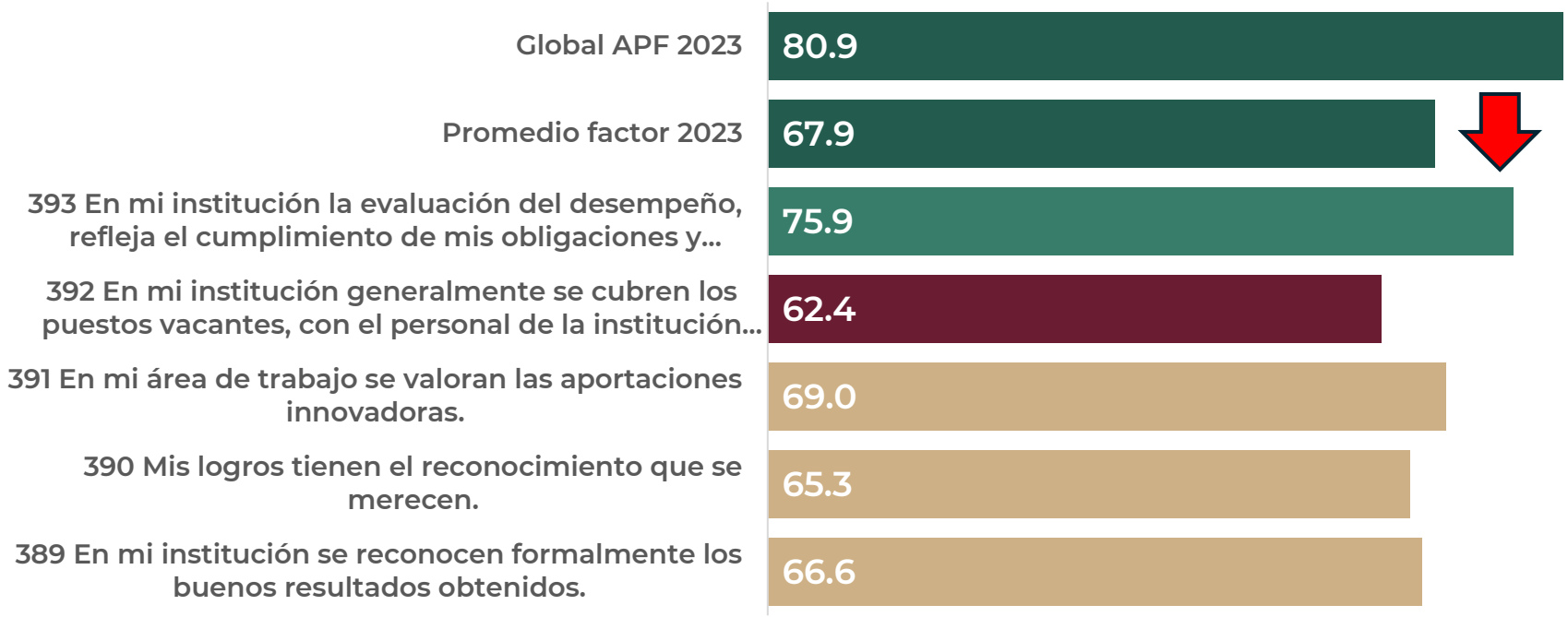
Y la calificación **más alta** (de acuerdo) en el reactivo **“Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución”.**

Orientación a la ciudadanía

La calificación con la puntuación **más alta** (de acuerdo) en este factor, fue en el reactivo correspondiente **al cuidado y respeto del patrimonio cultural y medio ambiente**. Lo que habla de la sensibilización de las personas servidoras públicas que laboran en esta Secretaría, sobre el tema.

Y el factor con **menor calificación** (desacuerdo) **Los trámites que se realizan en mi institución son simples.**

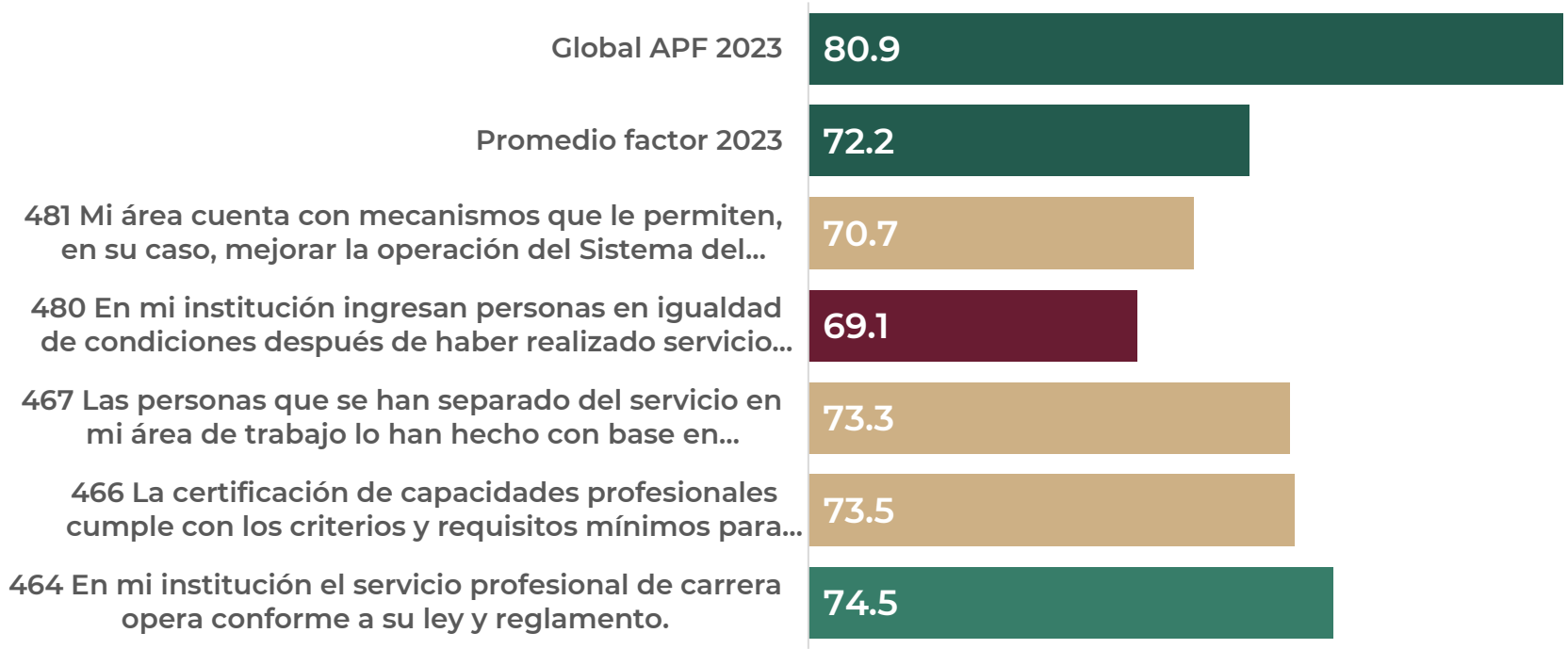
Reconocimiento laboral



En 2023 este factor fue el que obtuvo el **promedio más bajo** (67.9) y el reactivo **"En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido."** el que obtuvo la menor puntuación (desacuerdo).

Y el reactivo que obtuvo la calificación **más alta** (de acuerdo) **"En mi institución la evaluación del desempeño refleja el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades".**

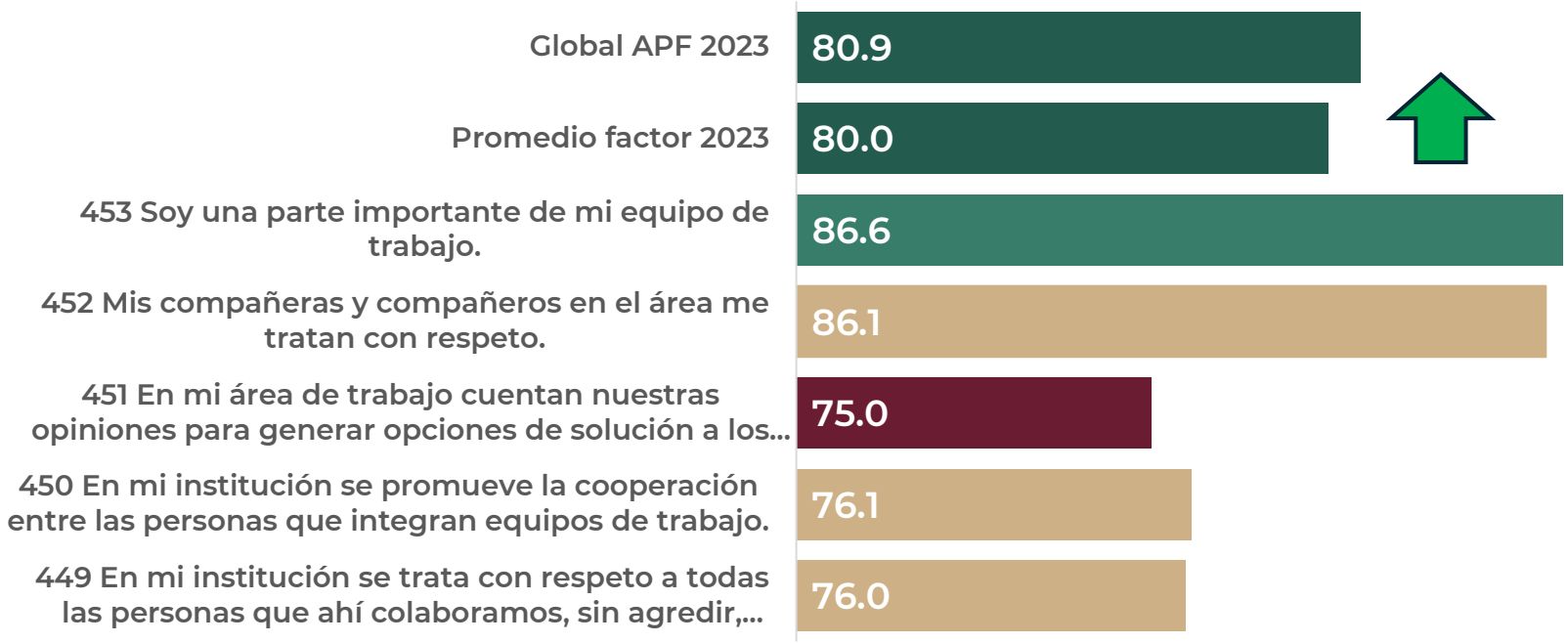
Servicio Profesional de Carrera



La calificación con la puntuación **más baja** (desacuerdo) en este factor, fue en el reactivo **"En mi institución ingresan personas en igualdad de condiciones después de haber realizado servicio social.** que hace referencia a los mecanismos que permitan en su caso corregir la operación del Servicio Profesional de Carrera.

El reactivo con la puntuación **más alta** (de acuerdo) **"En mi institución el servicio profesional de carrera opera conforme a su ley y reglamento"**.

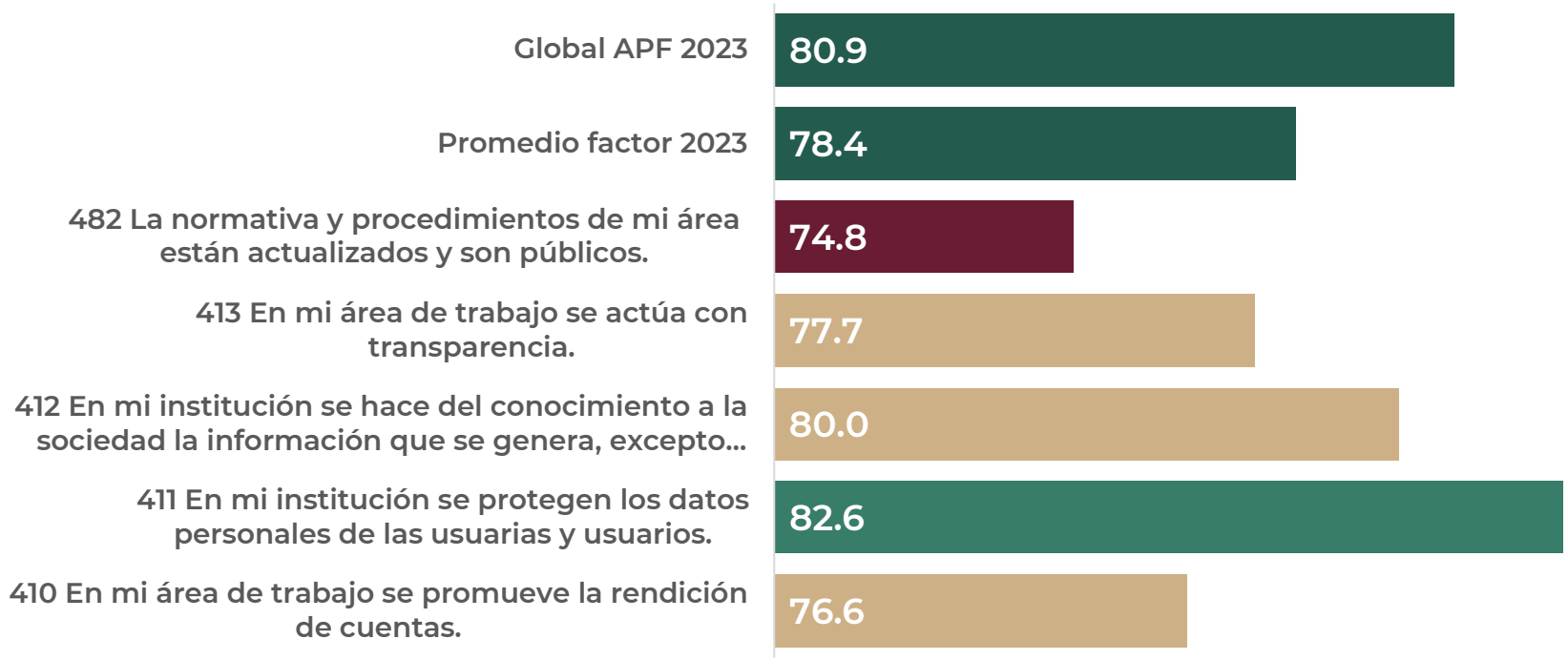
Trabajo en equipo



Este fue el segundo factor **mejor calificando en 2023** (80). La calificación con la puntuación más alta (de acuerdo) fue en el reactivo **“Soy una parte importante de mi equipo de trabajo”**.

El reactivo con la calificación **más baja** (en desacuerdo) **“En mi área de trabajo cuentan nuestras opiniones para generar opciones de solución a los problemas.”**

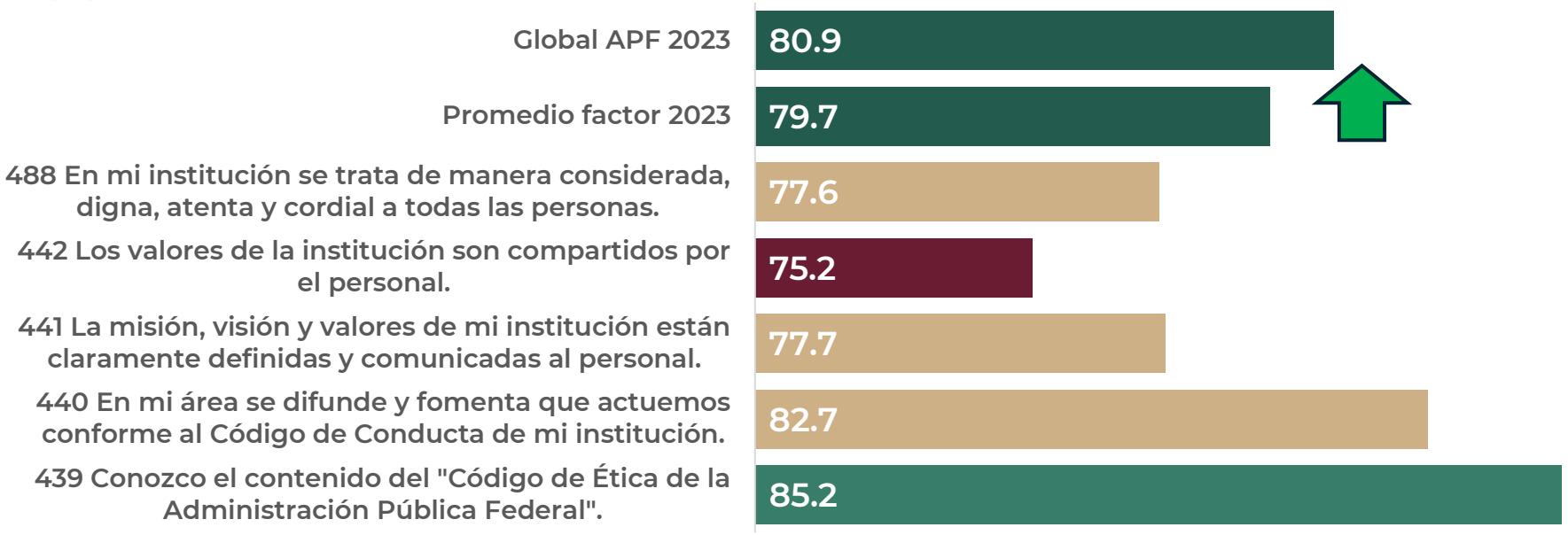
Transparencia



En este factor la calificación con **mayor puntuación** (de acuerdo) fue en el **reactivo "En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios."**

Y el reactivo con **menor puntuación** (desacuerdo) **"La normativa y procedimientos de mi área están actualizados y son públicos".**

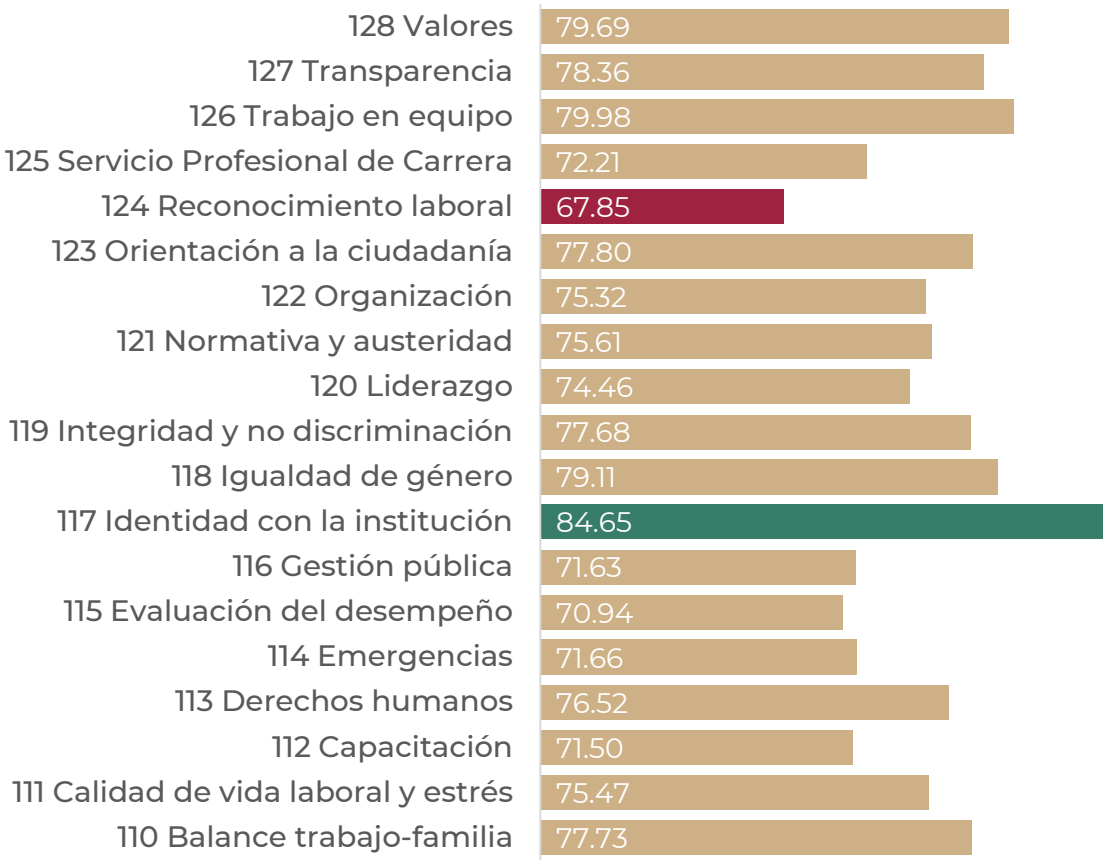
Valores



En 2023 fue **el tercer reactivo con la calificación más alta** (79.7) Y el reactivo con mayor puntuación (de acuerdo) fue **“Conozco el contenido del "Código de Ética de la Administración Pública Federal"**. En este sentido las acciones de difusión de infografías del código y demás temas inherentes, a través de los diversos mecanismos con los que cuenta la Secretaría y que el Comité de Ética realiza, cumplen su cometido.

Respecto al reactivo con **menos calificación** (en desacuerdo) fue **“Los valores de la institución son compartidos por el personal.”.**

Factores de Clima y Cultura Organizacional 2023

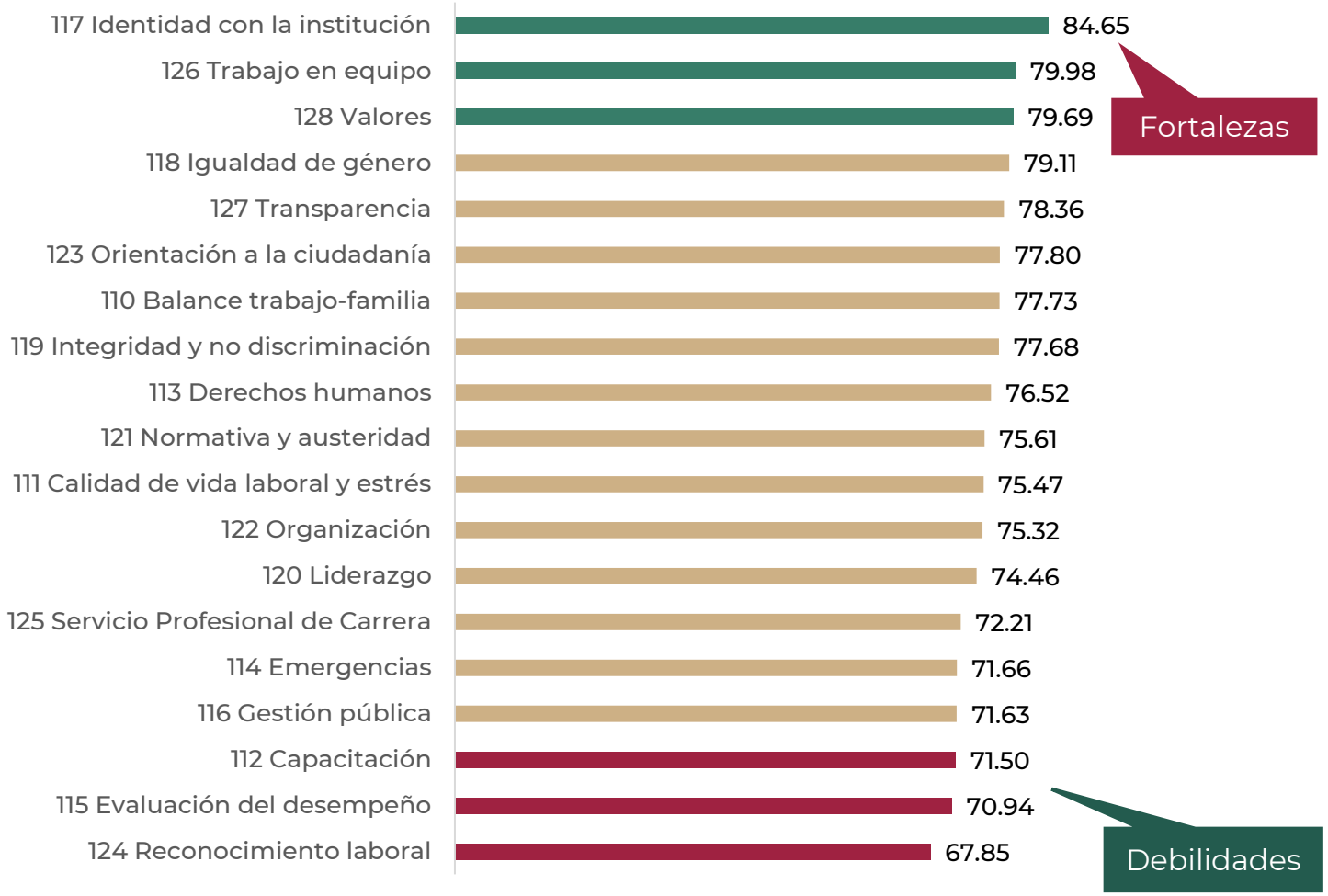


El factor con mayor calificación fue el de “Identidad con la institución”, mientras que el factor con la menor calificación fue el de Reconocimiento Laboral” la diferencia entre estos dos factores es de 13 puntos siendo estadísticamente significativo

CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

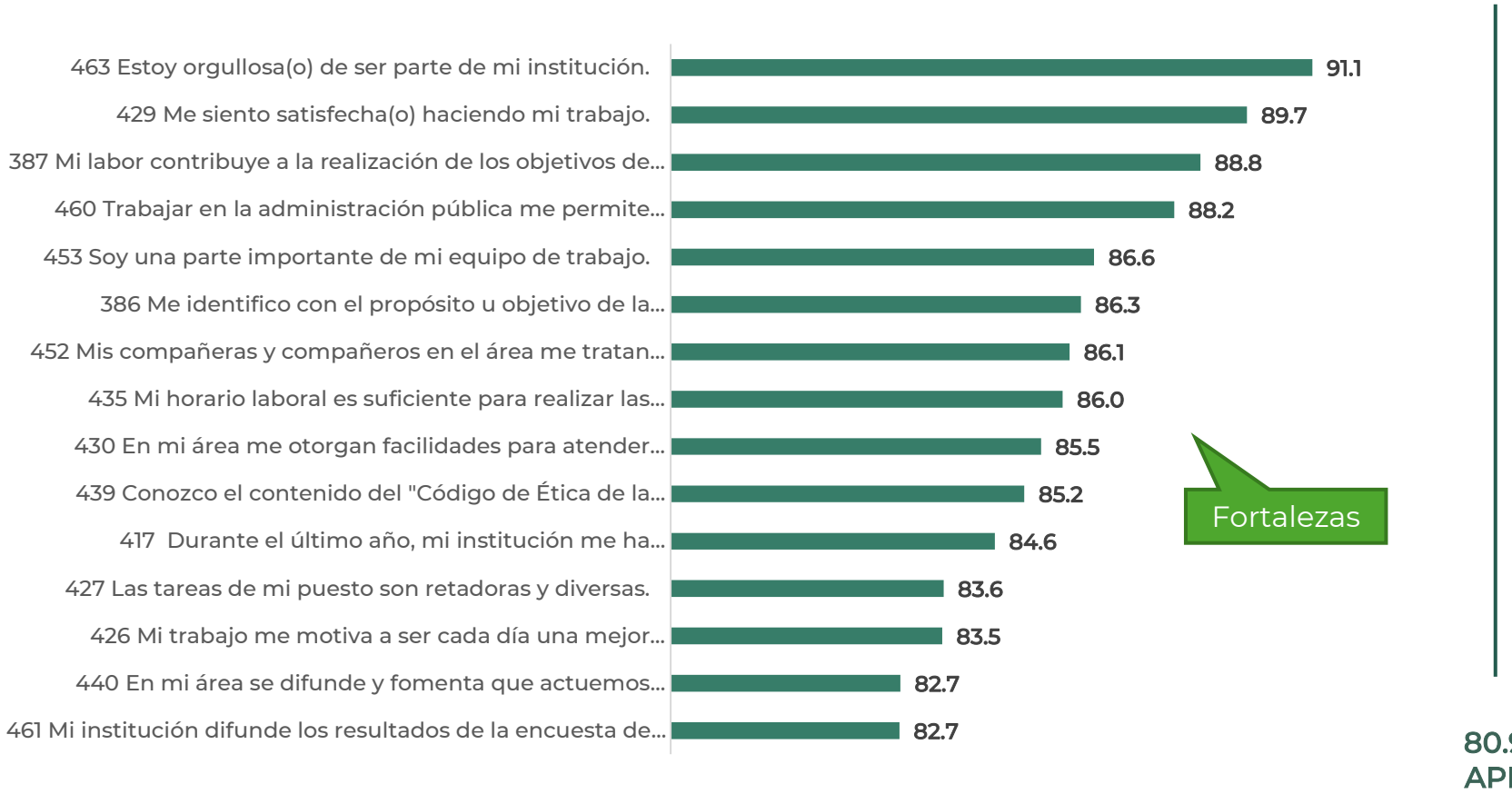
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Factores de Clima y Cultura Organizacional 2023: Fortalezas y Debilidades



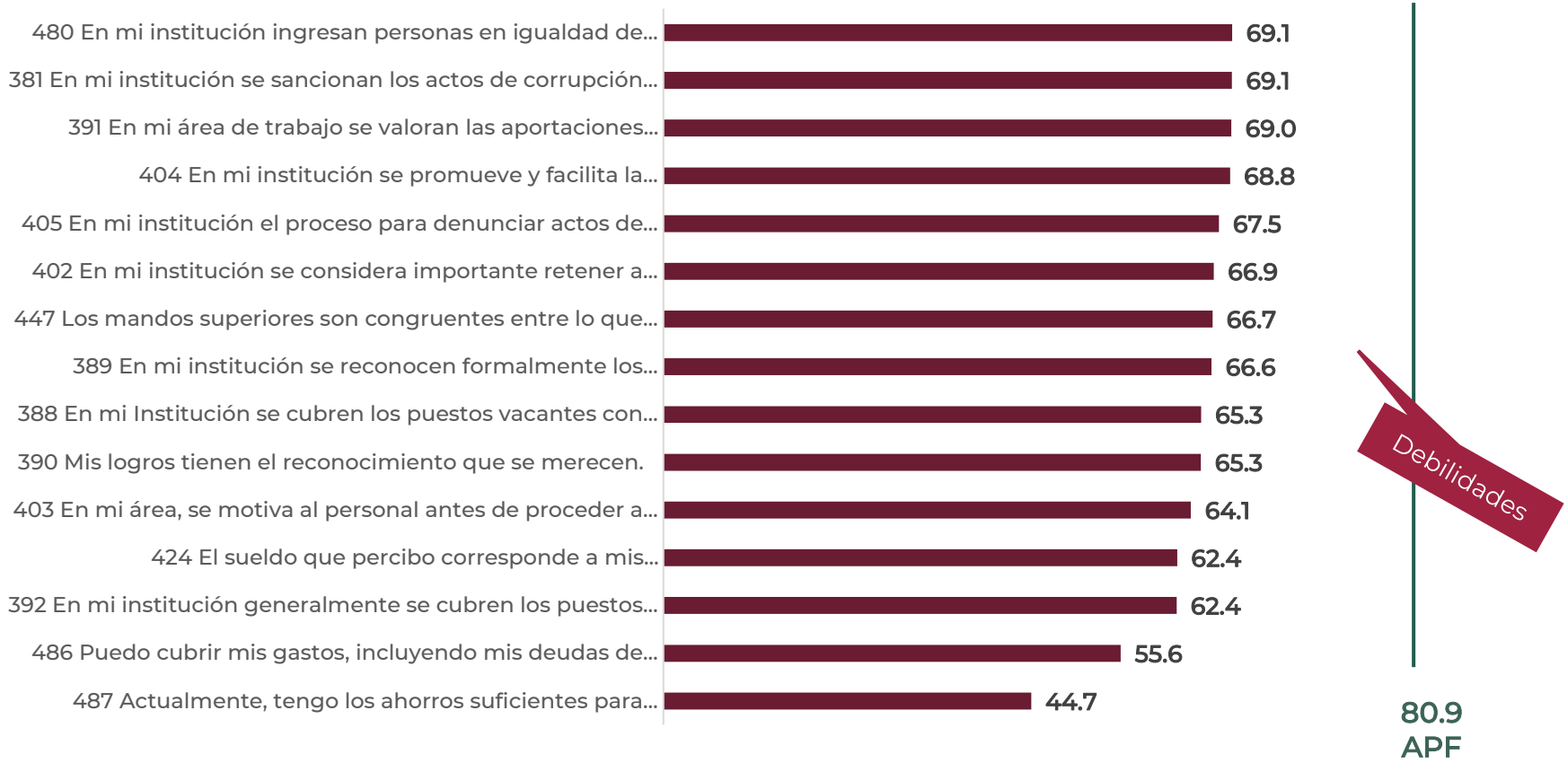
18 de los 19 factores de la Encuesta tuvieron un nivel de satisfacción **por debajo del nivel de satisfacción global de la APF**, Lo que nos indica que con base en esos factores se deben elaborar las Practicas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional 2024 de la Secretaría

Los 15 Reactivos con mayor calificación en 2023



Estos son los 15 reactivos con la mayor puntuación (de acuerdo) en la Secretaría de Cultura, mismos corresponden a fortalezas de nuestra Institución y en los que se tiene que dar seguimiento.

Los 15 Reactivos con menor calificación en 2023

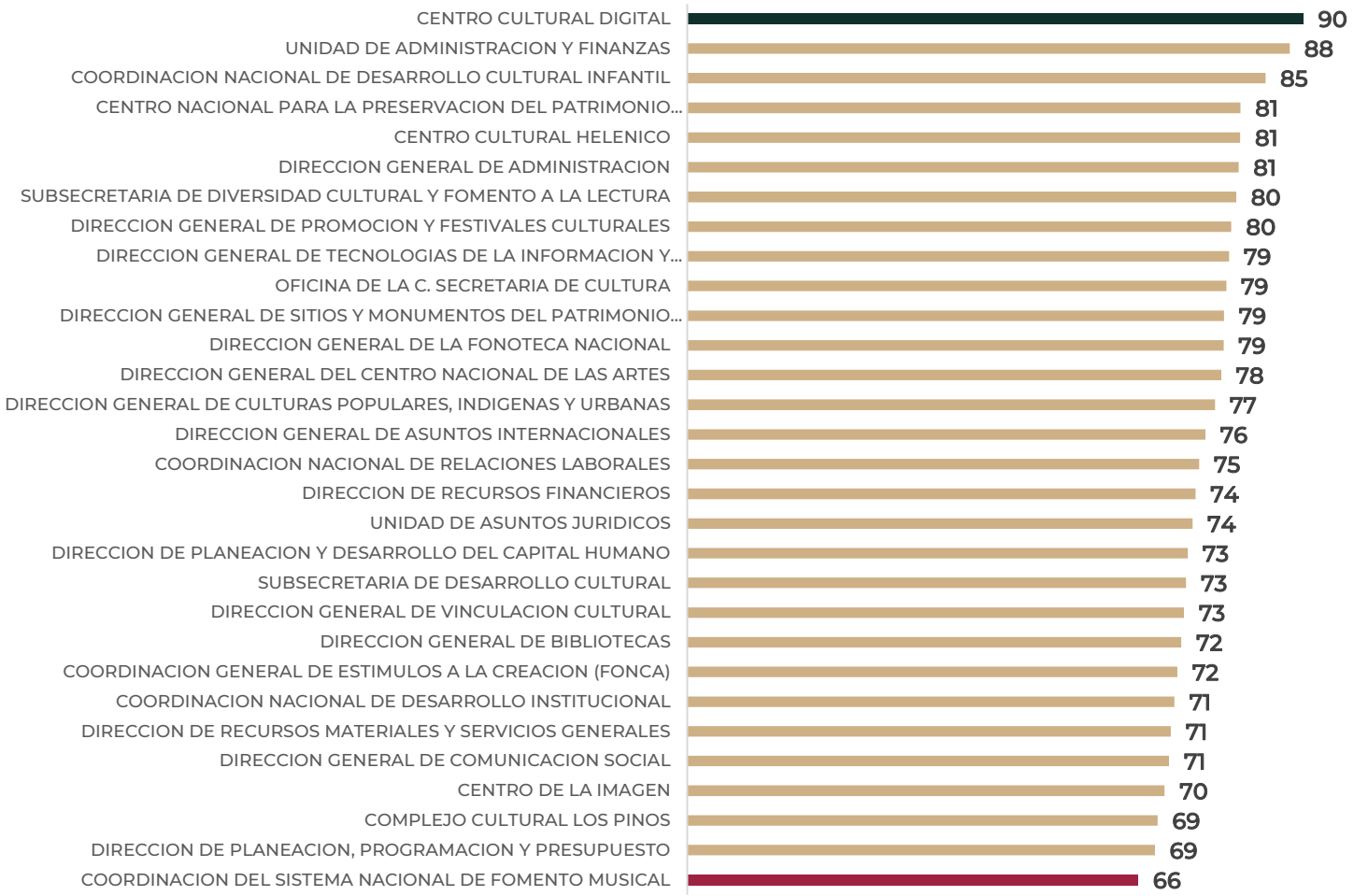


Estos son los 15 reactivos con la puntuación más baja (en desacuerdo) en la Secretaría de Cultura, mismos corresponden a debilidades de nuestra Institución y los que se tiene que tomar especial atención al definir las acciones de mejora del PTCCO 2024.

CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Índice de Satisfacción por área Secretaría de Cultura 2023



80.9
APF

Aquí se muestra el índice de satisfacción por área en la secretaría de Cultura , donde se aprecia que el índice de satisfacción más alto (94) lo obtuvo el Centro Cultural Digital, mientras que el índice de satisfacción más bajo lo obtuvo la Coordinación del Sistema Nacional de Fomento Musical, donde la diferencia entre uno y otro es de 24 puntos.

CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Índice de Satisfacción por área Secretaría de Cultura 2023 vs 2022

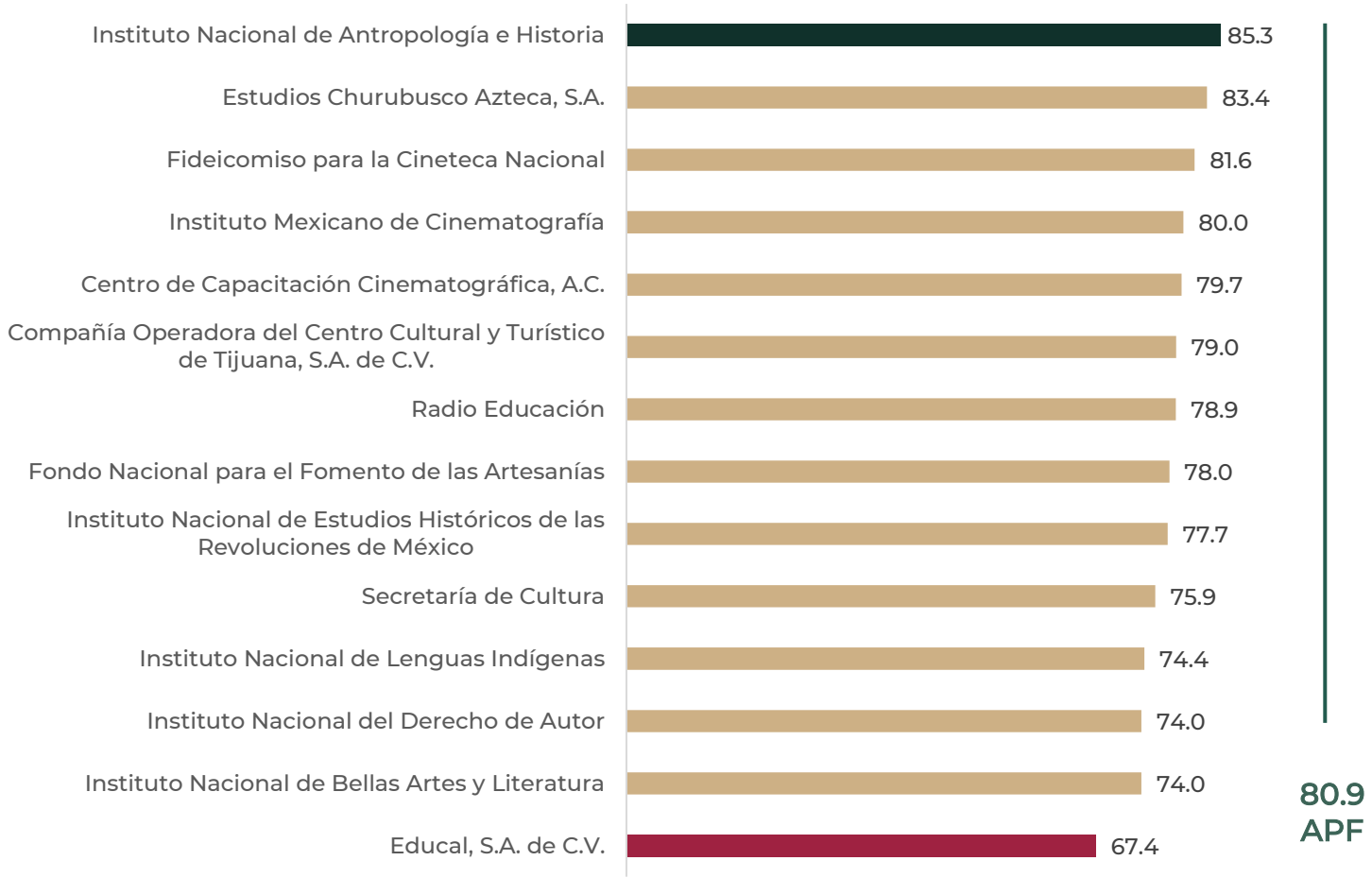
Aquí se muestra el índice de satisfacción 2023 vs 2022 por área en la S.C., donde se aprecia que el índice de satisfacción más alto en 2023 (90) y 2022 (94) lo obtuvo el Centro Cultural Digital, mientras que el índice de satisfacción más bajo en 2023 lo obtuvo la Coordinación del Sistema Nacional de Fomento Musical (66) y en 2022 El Complejo Cultural los Pinos con (70). Y que en general el índice de satisfacción bajo en la mayoría de las áreas.

80.9
APF

CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Índice de Satisfacción Sector Cultura 2023



De las 14 áreas que conforman el Sector Cultura, 11 están por debajo del índice global de satisfacción de la APF en 2023. En el Sector Cultura, el índice más alto (85) lo obtuvo el Instituto Nacional de Antropología e Historia y el Índice más bajo (67.4) lo obtuvo Educal, S. A. de C.V., con una diferencia de 18 puntos entre el más alto y el más bajo.

Comparativo Índice de Satisfacción Sector Cultura 2022-2023

80.9
APF

En 9 de las 14 áreas que conforman el Sector Cultura, el Indicé de Satisfacción fue menor que en 2022 y en 5 el índice de satisfacción mejoró. En 2023 el Área que **obtuvo el Índice de Satisfacción más bajo fue Educal** con 67 puntos al igual que en 2022 con 74 puntos. Por otra parte, el **Instituto Nacional de Antropología e Historia en 2023 fue quien obtuvo el Índice más alto** con 85 puntos y fue una de las áreas que mejoró su índice de satisfacción respeto al ejercicio 2022

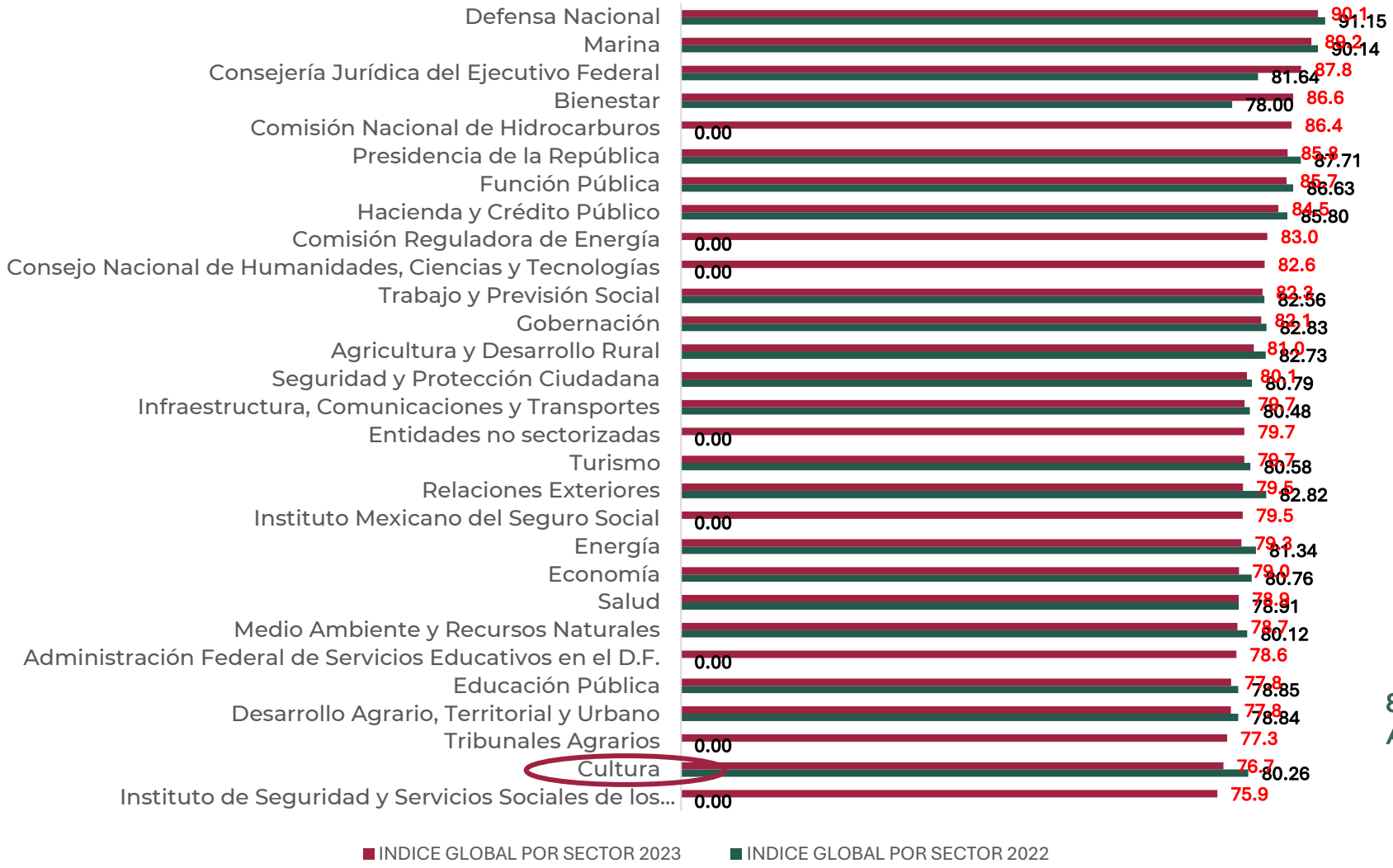
Índice global Secretaría de Cultura 2023 **75.9**

Índice global Secretaría de Cultura 2022 **77.9**

Índice de Satisfacción APF por Sector 2023

En el índice de satisfacción por sector, el Sector Cultura en 2023 obtuvo una calificación de 76.7 mientras que el índice global de la APF fue de 80.9, lo que nos indica una diferencia de 4 puntos en sentido negativo.

Comparativo Índice de Satisfacción APF 2022-2023



Se puede observar que en general el índice de satisfacción en la APF disminuyó con relación al ejercicio 2023. Por otra parte, el índice de satisfacción del Sector Cultura en 2023 fue de 77 mientras que en el 2022 fue de 80 lo que mostró una diferencia de 3 puntos siendo esto estadísticamente significativo en sentido negativo. Y ocupó el mismo lugar.

80.9
APF

COMENTARIOS

5. Análisis de Comentarios

TOTAL DE ENCUESTAS:
2110

TOTAL DE ENCUESTAS CON COMENTARIOS:
339

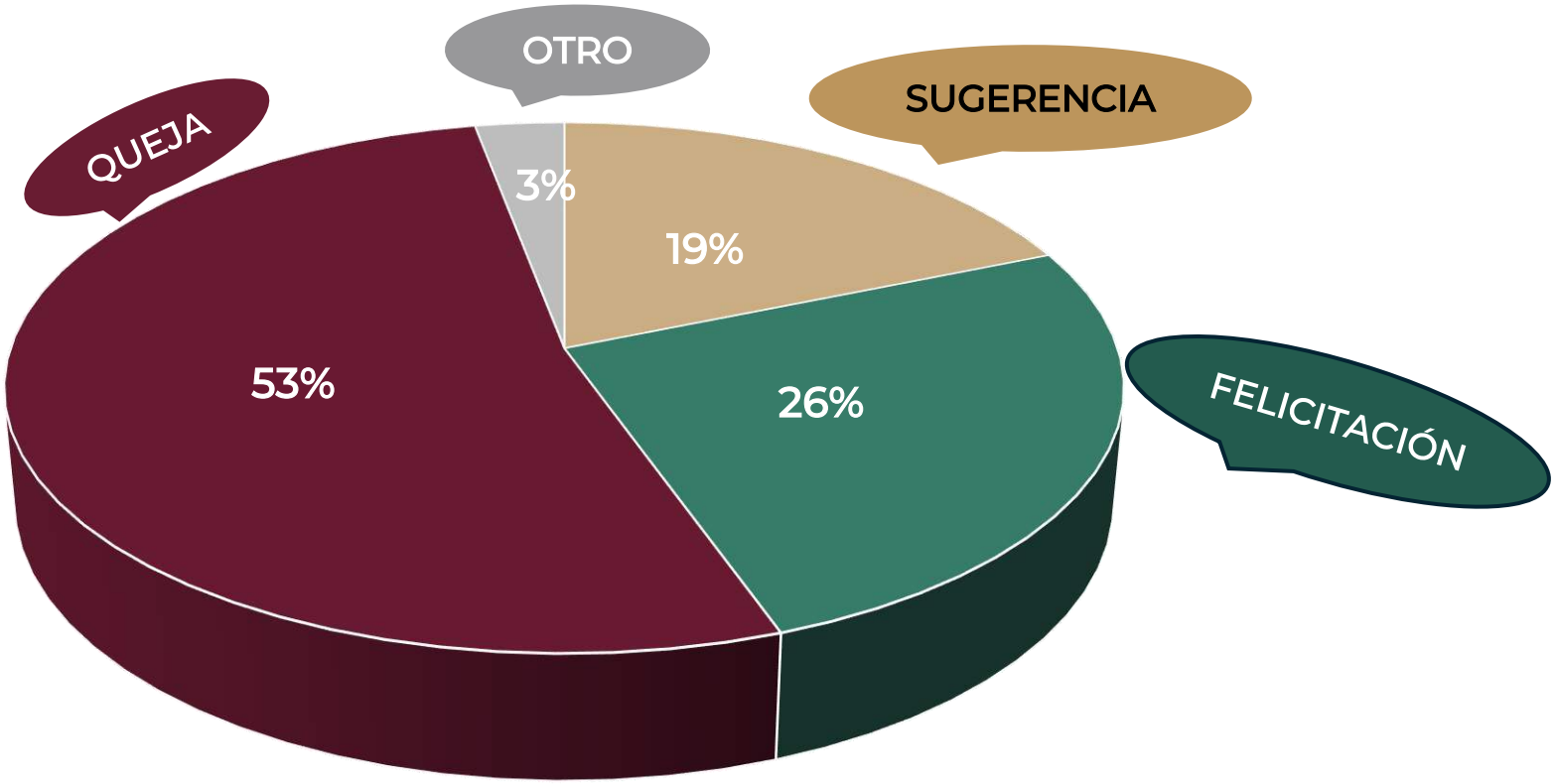
Resultados por tipo de comentario

AÑO	1 SUGERENCIA	2 FELICITACION O RECONOCIMIENTO	3 QUEJA	4 OTRO	TOTAL
2023	59 19%	81 26%	166 56%	10 3%	316
2022	77 23%	88 26%	154 45%	20 6%	339

El número de comentarios fue ligeramente menor que en el ejercicio 2022. **El porcentaje de quejas en 2022 fue del 45% mientras que para el 2023, fue del 56%.**

Concretamente las quejas de las personas servidoras públicas fueron principalmente **con relación a los factores: reconocimiento laboral, evaluación de desempeño, capacitación, gestión pública, emergencias, servicio profesional de carrea, liderazgo, organización, calidad de vida laboral, normativa y austeridad y derechos humanos.**

Resultado global por tipo de comentario



El **53% de los comentarios fueron quejas** y el 26% felicitación o reconocimiento

Comentarios por Unidad Administrativa en la S. Cultura

En esta gráfica se visualiza las unidades administrativas en las que las personas servidoras públicas adscritas, expresaron comentarios

Quejas por Unidad Administrativa en la S. Cultura

En esta gráfica se visualiza las áreas en las que las personas servidoras públicas adscritas, expresaron diversas quejas

Consideraciones Generales

Los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, son el reflejo de lo que está sucediendo dentro de esta institución y en la administración pública en general. Particularmente muestran la percepción de las personas servidoras públicas que laboran en las distintas unidades administrativas de la Secretaría de Cultura, respecto a las condiciones generales de sus centros de trabajo y otros aspectos que pueden influir positiva o negativamente en su desempeño, así como en la productividad y la calidad de los servicios que prestan y la imagen institucional.

Aunado a lo anterior, se tomaron en consideración los comentarios expresados por las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura, para el establecimiento de las Prácticas de Transformación correspondientes, con la finalidad de implementar estrategias que contribuyan a mejorar el clima laboral de nuestra institución.

Análisis de Comentarios: Quejas

Se recibieron 166 “Quejas”, en relación con:

- De acuerdo con la percepción de las personas servidoras públicas, Cada año se pide contestar esta encuesta, y nunca hay grandes cambios ya que de nada sirve promover leyes y códigos si principalmente el personal de mando no los acata, así como tampoco los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el código de ética de la institución. continúa existiendo: favoritismo, discriminación, maltrato, hostigamiento laboral, abuso de poder, nepotismo, corrupción, prepotencia, amenazas, represión, duplicidad de funciones, acoso laboral, así como falta de: liderazgo, respeto, ética, vocación de servicio, capacidad de planeación, oportunidades de crecimiento, trabajo en equipo, comunicación y organización.

- Personal de unidades regionales manifiestan que laboran en malas condiciones sin las herramientas y equipo de trabajo necesarios, tienen años solicitando sean escuchados ya que no cuentan con las instalaciones físicas, herramientas tecnológicas y materiales para el desempeño de sus funciones.

- Persiste la mala distribución de actividades laborales e inequidad en cuanto al trabajo desempeñado y los salarios percibidos.

- En los últimos años se realiza la DNC y los cursos no se llevan a cabo y/o no son apropiados para el personal, ya que no corresponden a sus aptitudes ni conocimientos o desempeño del trabajo.

- En cuanto la austeridad varios comentarios son relativos al recorte presupuestal y a la austeridad en general: restricción de herramientas tecnológicas, insumos sanitarios, fotocopiado e impresiones y agua potable para beber, considerando que son necesidades básicas para dar siempre el mejor de los servicios.. Que también se ha descuidado el mantenimiento de las instalaciones en general.

Análisis de Comentarios: Quejas

- No hay oportunidades de crecimiento, no se realiza un proceso de selección de personal para cubrir vacantes de puestos operativos, existe falta de motivación, reconocimiento y promoción al personal que tiene experiencia de varios años laborando, que cuentan estudios de licenciatura y sus funciones son de gran responsabilidad.

- La austeridad mal entendida y los recursos mal aplicados, no hay dinero para aumento de sueldo y prestaciones del personal, pero si para contratación de personal eventual y de honorarios con sueldos altos y que muchas de las veces no tienen los conocimientos ni la experiencia que se requiere para desempeñar las funciones del puesto para el que fueron contratado,. Por otra parte, existe duplicidad de funciones. y en otros casos mala distribución de cargas de trabajo.

- Corrupción y nepotismo en el Servicio Profesional de Carrera. En algunas áreas comentan que los mandos propician un clima laboral muy desagradable, hostil, dividido y generan que no tengan deseos de asistir a laborar, que existe acoso a quienes se atreven a denunciar irregularidades. y que no se respetan los derechos humanos ni laborales.

- Año con año es lo mismo, la encuesta en general no sirve para nada, se han manifestado diversas quejas e inconformidades y todo sigue igual, que se debería de hacer caso a las quejas e investigar las irregularidades. Algunas personas consideran al cuestionario confuso.

Análisis de Comentarios: Felicitaciones o Reconocimiento

Se recibieron 81 felicitaciones o reconocimientos, en referencia a:

- Se reconoce y agradece a la Institución y a las autoridades por la aplicación de la Encuesta, para mejorar el clima organizacional ya que la encuesta es un parámetro que indica tanto a las instituciones como a las personas cuáles son sus fortalezas y cuales sus debilidades. También agradecen el tomar en cuenta sus opiniones.

- Algunos servidores públicos consideran que la institución es un buen lugar para trabajar y que están orgullosos de trabajar en la institución, otros reconocen que el clima laboral en sus áreas ha mejorado

- Algunas felicitaciones son para sus jefes directos por su trato y dedicación.

Análisis de Comentarios: Sugerencias

Se recibieron 59 sugerencias, en relación con:

- Ofrecer cursos para mejorar el desempeño laboral, igualdad de género, ética, derechos humanos, sensibilización, administración, contabilidad, cursos actualizados en el área de catalogación, y temas más acordes con las funciones del personal con el objeto de coadyuvar a la mejora del clima laboral en la Institución y al desempeño de sus funciones.

- Que la encuesta sea menos larga, en cuanto a las respuestas, son muy abiertas y limitantes ya que algunas preguntas no se pueden responder porque se desconocen los temas, y que no dejen de hacerla, ya que, a través de ésta, el personal puede expresarse lo que viven diariamente. y también es de gran ayuda para realizar los ajustes necesarios para mejorar el clima, asimismo, que se ejecuten y supervisen las acciones de mejora para facilitar la relación entre compañeros y optimizar la calidad de vida laboral. Difundir con mayor alcance los resultados obtenidos en la encuesta.

- Contar con oportunidades de profesionalización para mejorar los salarios de los trabajadores de confianza y que los nuevos mandos reconozcan y valoren al personal que ya tiene tiempo trabajando en la Institución y que cuenta con estudios de licenciatura.

- Igualdad de trato, oportunidades y mejoras en salarios y prestaciones del personal operativo de confianza en relación con los de base..

- Particularmente, el personal foráneo, solicita mejorar las instalaciones y que se les proporcione equipo de cómputo actualizado e insumos suficientes en tiempo y forma, para desempeñar óptimamente sus funciones.

Comentarios finales

Se sugiere a todas las unidades administrativas de la Secretaría, considerar, aplicar y dar seguimiento a lo siguiente para crear un mejor ambiente de trabajo:

- Atender las necesidades de las personas servidoras públicas , reconocer su trabajo, proporcionar los insumos suficientes que garanticen la calidad de su trabajo. Así como crear mecanismos que permitan mantener una comunicación constante, respetando los horarios laborales y funciones.
- Aprovechar las aptitudes y capacidades de las personas servidoras públicas, e invitarles a capacitarse en beneficio de su desarrollo profesional y laboral.
- Reconocer la disposición, trabajo y esfuerzo de las personas servidoras públicas para que el premio al servidor público del mes, los 10 días de vacaciones extraordinarias, evaluación del desempeño, etc. se asigne con apego a la normatividad y sin favoritismos.
- Crear incentivos para el buen desempeño.
- Establecer un mecanismo que permita a las y los trabajadores establecer una mayor y mejor comunicación con las autoridades, a fin de manifestar propuestas y mejoras en los centros de trabajo.
- Atender y promover las acciones de mejora establecidas en las PTCCO, con el objeto de seguir fomentando la mejora del clima organizacional, explorando herramientas para motivar y mantener la comunicación, la creatividad y productividad.
- Seguir apoyando la capacitación de las personas servidoras públicas.
- Que los titulares de las áreas en la que se expresaron el mayor número de quejas investiguen lo que sucede al interior de sus áreas.

CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2024

2024 AÑO DE
Felipe Carrillo PUERTO
BENEMÉRITO DEL PROLETARIADO, REVOLUCIONARIO Y DEFENSOR DEL MAYAB

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2024

NO.	FACTOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	NO.	ACCIONES DE MEJORA	RESPONSABLE	RECURSOS	PERIODO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2024								
								ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT
a.	Impacto de la Encuesta en mi institución	Instrumentar los diversos mecanismos institucionales de difusión para aumentar la participación de las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura en las acciones relativas a la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.	1	Promover y difundir por los medios de comunicación interna de la Secretaría de Cultura, los resultados de la aplicación de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023.	- Dirección General de Administración. - Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. - Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura.	- Comunicado Oficial. - Cartel de difusión a través del correo electrónico institucional "Información Importante". -Difusión a través de fondo de pantalla en las computadoras institucionales.	Del 1° de abril al 30 de junio									
			2	Reportar trimestralmente los avances y cumplimiento de las acciones de mejora establecidas en las PTCCO 2024.	- Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura.	- Informes y soporte documental efectuado por las Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura.	Del 1° de abril al 30 de septiembre									
			3	Difundir por los medios de comunicación interna de la Secretaría Cultura, la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2024.	- Dirección General de Administración. - Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. - Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura.	- Comunicado Oficial. - Difusión de la Guía Metodológica para la aplicación de la ECCO 2024. - Cartel de difusión a través del correo electrónico institucional "Información Importante". - Cartel de difusión al interior de las Unidades de la Secretaría de Cultura.	Del 1° de agosto al 13 de septiembre									
b.	Reconocimiento laboral Evaluación del Desempeño	Reconocer el desempeño destacado y/o sobresaliente del personal en el ejercicio de sus funciones o actividades.	4	Determinar incentivos mensuales (no onerosos) a fin de reconocer a cada persona servidora pública que haya cumplido en tiempo y forma con sus actividades y funciones, tales como: una tarde libre, mención especial por escrito, felicitación por correo electrónico o reconocimiento público, etc.	- Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura.	- Soporte documental efectuado por las Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura.	Del 1° de abril al 13 de septiembre									
c.	Derechos humanos Equidad y género Igualdad y no discriminación Valores	Asegurar que las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura, se conduzcan con apego al Código de Ética de la Secretaría de Cultura, y a los principios y valores de la igualdad, no discriminación y equidad.	5	Seguimiento y atención a las denuncias de acoso y hostigamiento sexual y faltas al Código de Ética de la Secretaría de Cultura y el INEHRM, que sean presentadas por las personas servidoras públicas.	- Comité de Ética de la Secretaría de Cultura.	- Reporte o documentación soporte que avale el cumplimiento y atención a las denuncias, durante el ejercicio fiscal 2024.	Del 1° de abril al 13 de septiembre									
			6	Difundir el Código de Conducta de la Secretaría de Cultura, haciendo énfasis en las acciones que generen el cumplimiento de los valores, reglas de integridad y de buen clima laboral.	- Comité de Ética de la Secretaría de Cultura.	- Difusión mediante folletos, infografías, cartel, correo electrónico, etc.	Del 1° de abril al 13 de septiembre									
			7	Programar acciones de capacitación en materia de género, equidad de género, igualdad y no discriminación para un mínimo 300 personas servidoras públicas de la dependencia.	- Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano.	- Programa Anual de Capacitación o Capacitación Específica 2024	Del 1° de abril al 13 de septiembre									
d.	Calidad de vida laboral y estrés Balance trabajo-familia	Instrumentar acciones que promuevan la integración, bienestar, salud, seguridad y convivencia familiar de las servidoras públicas.	8	Intrumentar actividades culturales, deportivas e integrales que promuevan la convivencia interna del personal, así como la generación de vínculos entre las diversas áreas y su núcleo familiar.	- Coordinación Nacional de Relaciones Laborales - Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura.	- Difusión a través de los medios de comunicación interna de la Secretaría de Cultura. - Documento soporte que avale las facilidades otorgadas al personal para asistir a las actividades programadas.	Del 1° de abril al 13 de septiembre									
e.	Normatividad y Austeridad Gestión Pública	Proporcionar a las personas servidoras públicas la normatividad, que de acuerdo a sus funciones y/o actividades requiera, para el cumplimento de los objetivos, atribuciones o facultades sustantivas, así como evaluar la percepción de las personas en relación	9	Invitar al personal a participar en el buzón de felicitacion y/o reconocimiento hacia algún compañero o compañera que destaque por su desempeño laboral o su disponibilidad y compañerismo, superior jerárquico, instalaciones, clima laboral o de algún aspecto relevante de la Unidad Administrativa a la que pertenece..	- Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura.	- Soporte documental que ampare la difusión, implementación y seguimiento de la participación de las personas servidoras públicas en el buzón de felicitación o reconocimiento	Del 1° de abril al 13 de septiembre									

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2024

NO.	FACTOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	NO.	ACCIONES DE MEJORA	RESPONSABLE	RECURSOS	PERIODO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2024								
								ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT
f.	Liderazgo Colaboración y trabajo en equipo	Efectuar las acciones que fomenten la practica de la comunicación, negociación y la formación de equipos de trabajo de alto desempeño en la Secretaría de Cultura.	10	Programar acciones dcomunicación efectiva, mejora contínua, obtención de resultados y eficiencia y trabajo en equipo y colaboración para al menos 55 personas servidoras públicas de la dependencia sujetas el proceso señalado en el arti. 25 LSPCAPF.	- Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano.	- Programa Anual de Certificación 2024.	Del 1° de mayo al 30 de junio									
g.	Capacitación	Instrumentar acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y certificación para las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura.	11	Difundir opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional del personal (diplomados, especialidades, licenciaturas, y/o posgrados, o concluir algún grado escolar trunco) con la finalidad de incrementar la productividad laboral y su profesionalización.	- Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano.	- Convenios de Colaboración con Instituciones Educativas.	Del 1° de abril al 13 de septiembre									
h.	Transparencia y combate a la corrupción	Fortalecer y garantizar una cultura de legalidad, transparencia, rendición de cuentas y combate a la corrupción, con enforque de prevención, y en su caso coercitivo, para las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura.	12	Dar a conocer al personal las medidas de seguridad y protección de la información confidencial (datos personales), atendiendo a los lineamientos y normativa vigente.	- Unidad de Asuntos Jurídicos	- Soporte documental de difusión interna en las Unidades Administrativas.	Del 1° de abril al 13 de septiembre									
			13	Brindar el seguimiento a las quejas y denuncias realizadas por las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.	. Órganos Internos de Control Especializados	- Informe de quejas, denuncias y documentación que avale la atención y seguimiento.	Del 1° de abril al 13 de septiembre									
i.	Servicio Profesional de Carrera Profesionalización en la administración pública	Evaluar la percepción de las personas servidoras públicas de carrera de la Secretaría de Cultura, sobre su desarrollo profesional y de las condiciones institucionales disponibles para alcanzar su máximo potencial y promoción.	14	Difundir al interior de la dependencia las vacantes del Servicio Profesional de Carrera, con el fin de brindar oportunidad de desarrollo profesional al personal interno, así como incluir en el Curso de Inducción de la Secretaría de Cultura aspectos relevantes del SPC.	- Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano.	- Soporte documental de difusión interna en las Unidades Administrativas.	Del 1° e mayo al 13 de septiembre									

TITULAR DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

OMAR MONROY RODRÍGUEZ