



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 2022





CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

■ 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 17 de octubre al 6 de noviembre de 2022.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

■ Introducción

La información que se presenta es el resumen ejecutivo de los resultados generales que obtuvo la Secretaría de Cultura durante su aplicación de la ECCO 2022.

El objetivo de la Encuesta fue conocer la percepción de las personas servidoras públicas en la Administración Pública Federal, y con la nueva función pública de la cuarta transformación, se retoma el mandato de mejorar el clima y cultura organizacional, pero con mayor énfasis en desarrollar los procesos de cambio que incidan en el combate a la corrupción, en garantizar la austeridad republicana, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y la pertenencia cultural, los cuales se concretarán en las nuevas Prácticas de Transformación a partir de los resultados de la ECCO 2022. A fin de que se establezcan las Prácticas de Transformación correspondientes (PTCCO), para la mejora de cada institución.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

■ Marco Normativo

Artículo 55 fracción XI 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. Artículo 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.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

■ Contenido

1. Universo de participación en la Secretaría de Cultura
 - Antigüedad en el puesto actual
 - Estudios actuales
2. Comparativo de encuestas contestadas e índice de satisfacción 2015-2022
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
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 y 2021 vs 2022**
 - **Comparativo Institución vs Sector Cultura**
5. Análisis de Comentarios
6. Efectividad del PTCCO 2022



1. Universo de Participación



DEPENDENCIA	UNIVERSO 2022	ENCUESTAS CONTESTADAS	%
SECRETARÍA DE CULTURA	2921	2110	72.24%



2. Cuadro Comparativo

Encuestas contestadas en la Secretaría de Cultura (2015 a 2022)

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
2051 ENCUESTAS	1390 ENCUESTAS	1563 ENCUESTAS	1636 ENCUESTAS	2426 ENCUESTAS	2648 ENCUESTAS	1724 ENCUESTAS	2110 ENCUESTAS
392 COMENTARIOS	235 COMENTARIOS	243 COMENTARIOS	208 COMENTARIOS	364 COMENTARIOS	384 COMENTARIOS	255 COMENTARIOS	339 COMENTARIOS

Índice de Satisfacción en la APF y la Secretaría de Cultura (2015 a 2022)

RESULTADO GENERAL APF 82	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 SECRETARÍA 75	RESULTADO SECRETARÍA 73	RESULTADO SECRETARÍA 79	RESULTADO SECRETARÍA 72	RESULTADO SECRETARÍA 78	RESULTADO SECRETARÍA 82	RESULTADO SECRETARÍA 80	RESULTADO SECRETARÍA 78



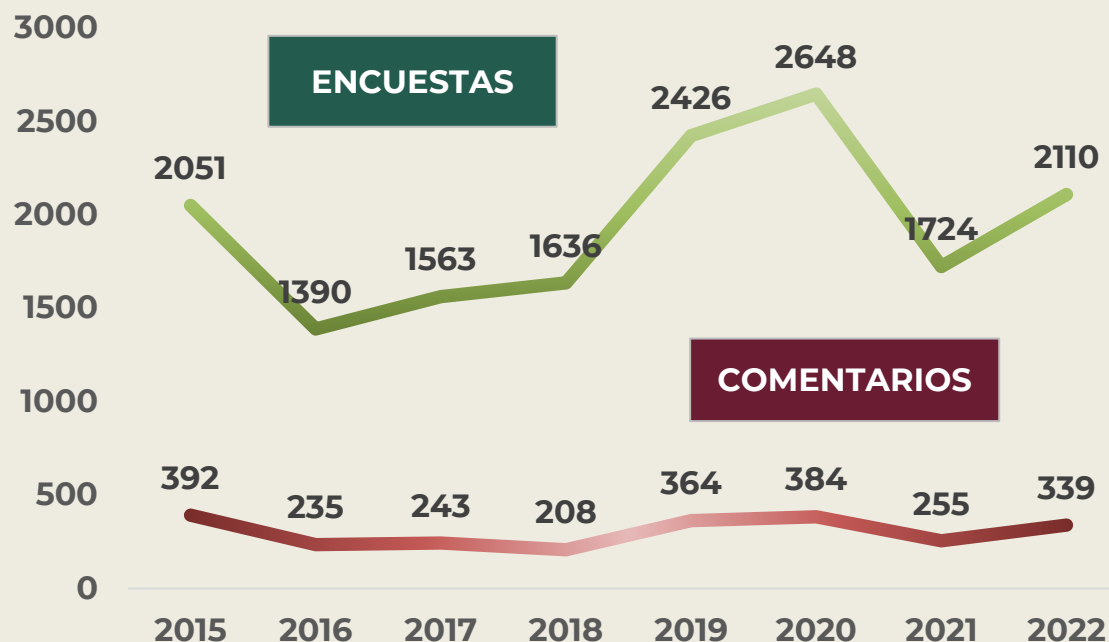
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

■ Número de encuestas y comentarios por año



En 2015 el número de encuestas contestadas fue mayor a 2000 y los siguientes años 2016, 2017 y 2018 la participación disminuyó considerablemente, teniendo un repunte en 2019 y 2020 siendo el año 2021 donde volvió a bajar la participación, esto podría deberse a la pandemia COVID-19, ya que en el 2022 la participación se incrementó.

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



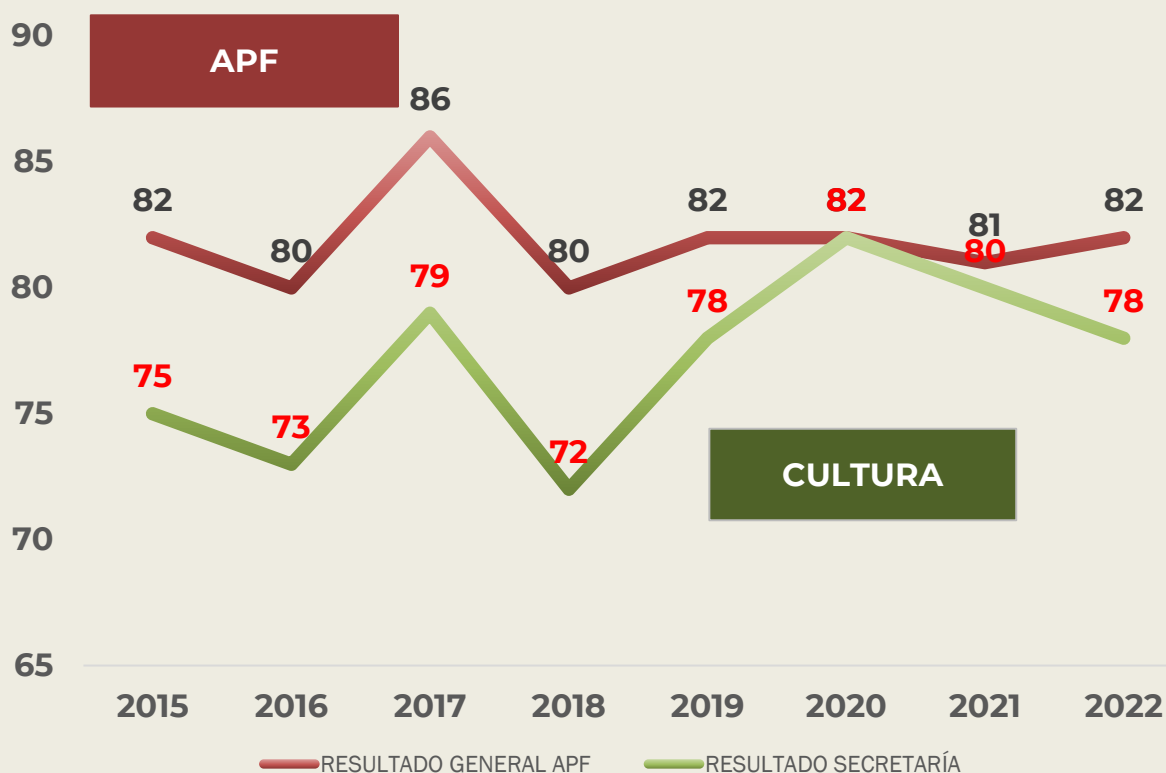
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

■ Índice de satisfacción por año



El índice de satisfacción en la Secretaría de Cultura a sido menor que el de la APF, de 2015 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 a sido menor en más de 6 puntos en los años 2015, 2016, 2017, 2018, en el 2020 fue igual y en 2021 y 2022 volvió a bajar, siendo la diferencia en 2022 de 4 puntos



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

3. Datos estadísticos

Género



➔ Mayor participación de las mujeres, en un 10%, 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.



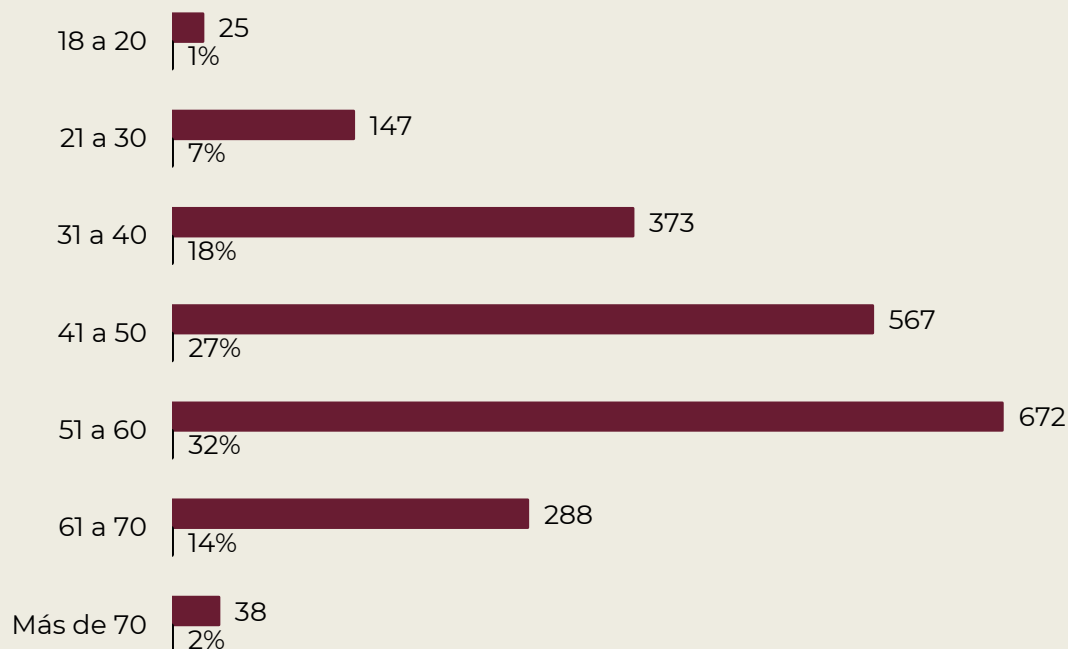
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Edad



➔ El 53% de las personas servidoras públicas que participaron en la encuesta, se encuentran en el rango de edad de 18 a 50 años, mientras que el 48% son mayores de 50 años.

➔ En este sentido, la edad de la mayor fuerza laboral se encuentra en el rango de 51 a 60 años, lo que nos indica que 32%, de las personas servidoras públicas que laboran en la Secretaría tienen más de la mitad de su vida laborando.



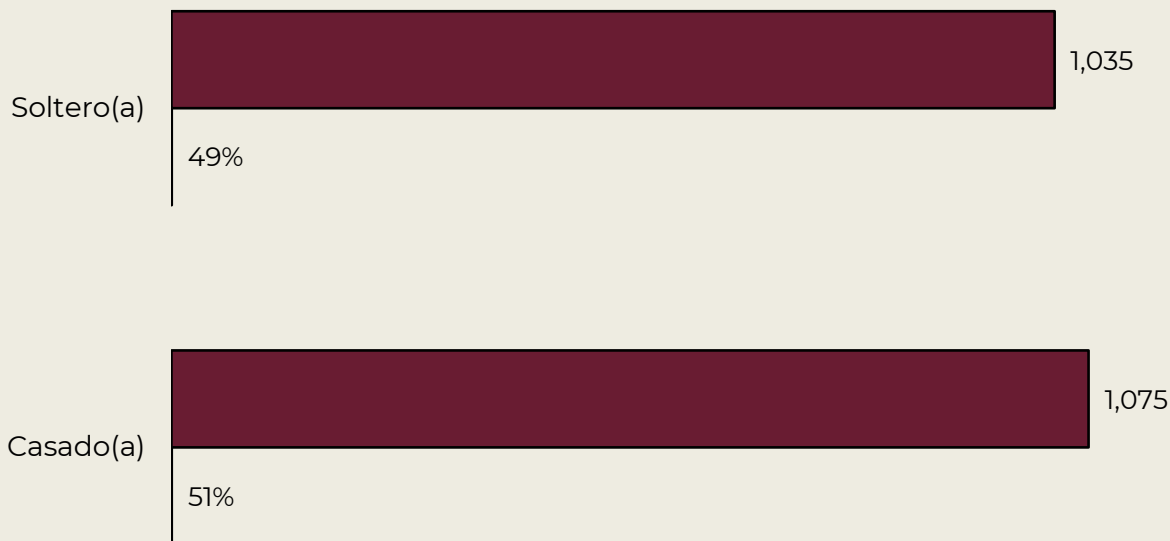
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Estado Civil



➔ El 51% de las personas servidoras públicas que contestaron la encuesta son casadas, es decir que cuentan con una familia a quien sostienen en parte o totalmente con el sueldo que perciben por el desempeño de su trabajo en esta Secretaría



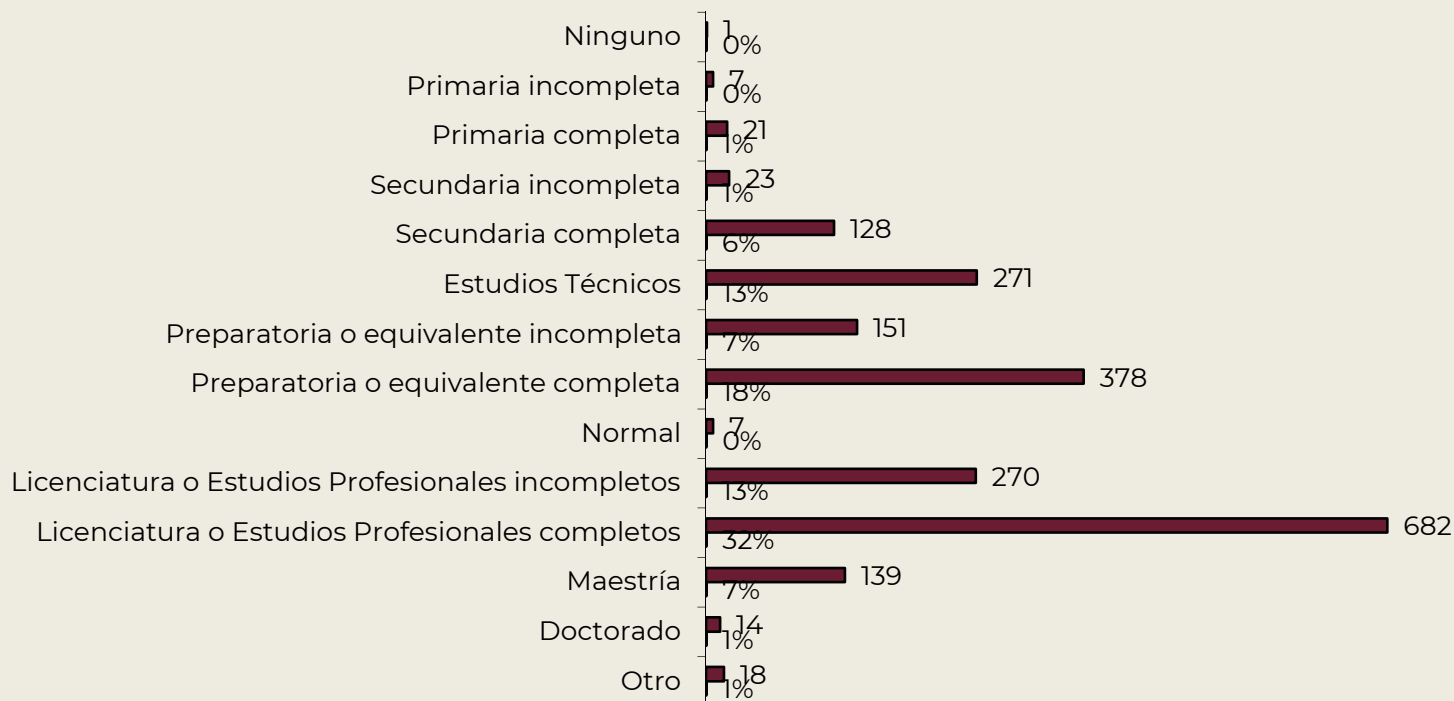
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Escolaridad



➔ El 32% de las personas encuestadas cuentan con licenciatura, por lo que sería 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)



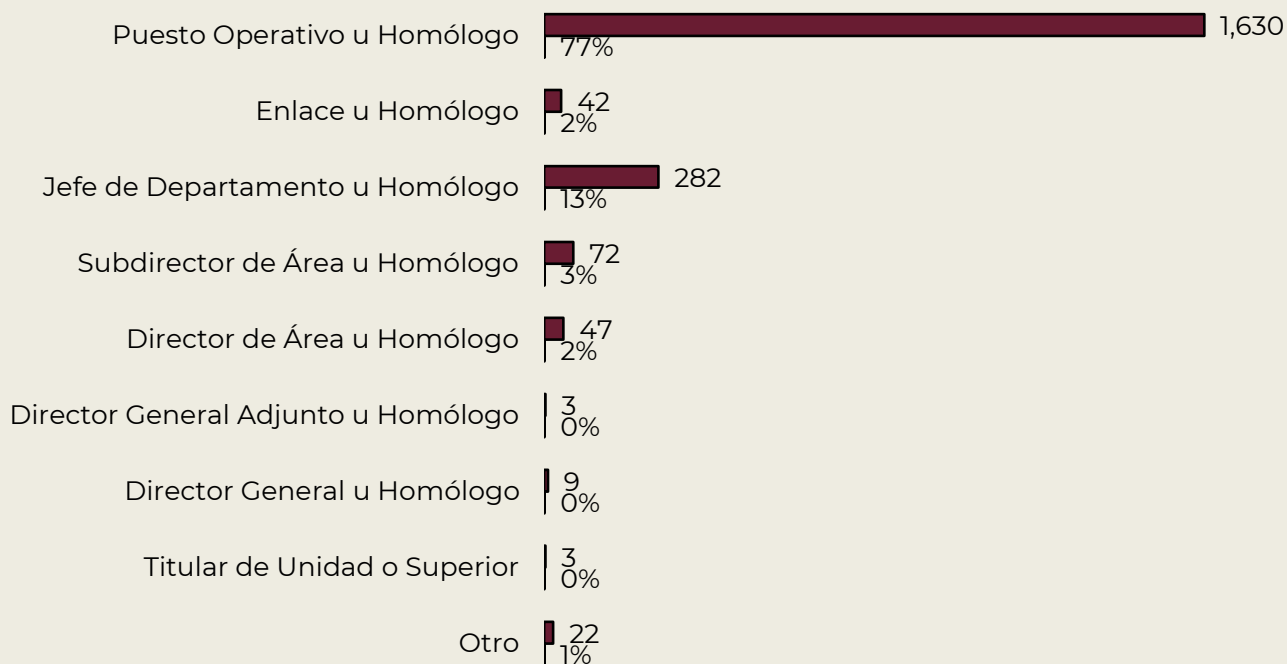
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Nivel de Puesto



➔ Se encontró mayor participación de personal operativo, ya que son el grueso del personal que labora en la Secretaría, y sería importante lograr en las siguientes encuestas, la participación del 100% del personal de mando



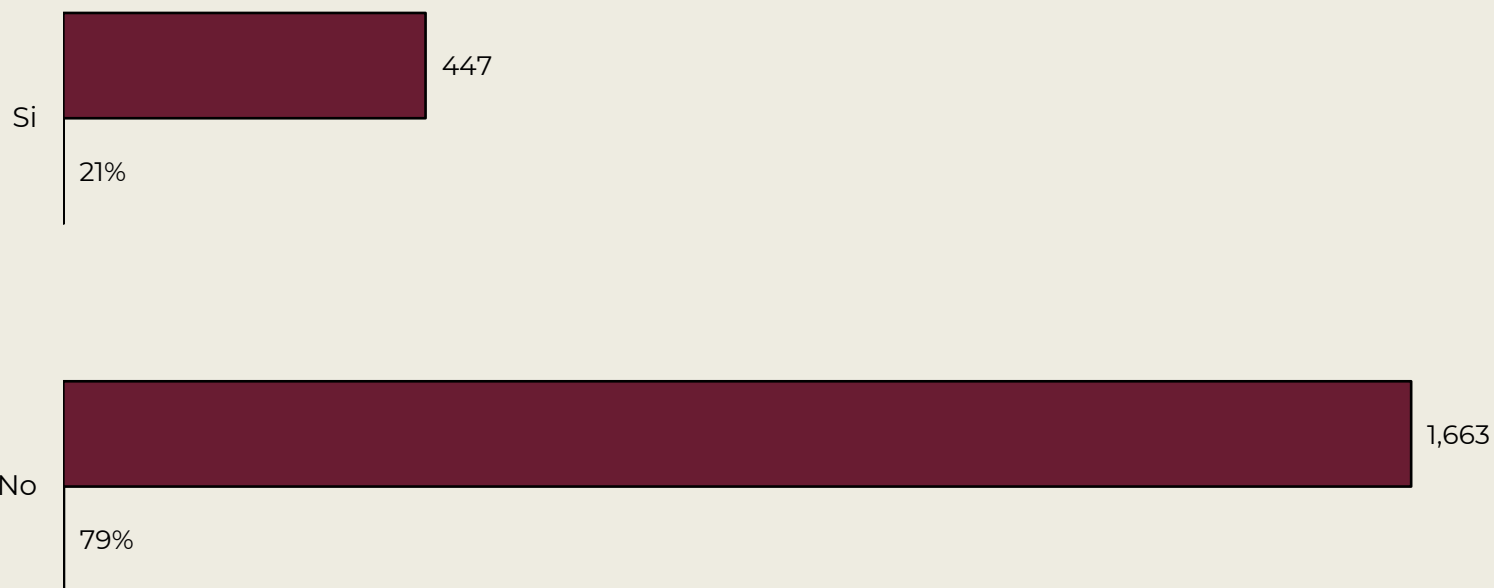
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Persona que ocupa un puesto dentro del Sistema de Profesionalización



➔ el 79% de las personas servidoras públicas participantes no cuentan con un puesto dentro del Sistema de Profesionalización.



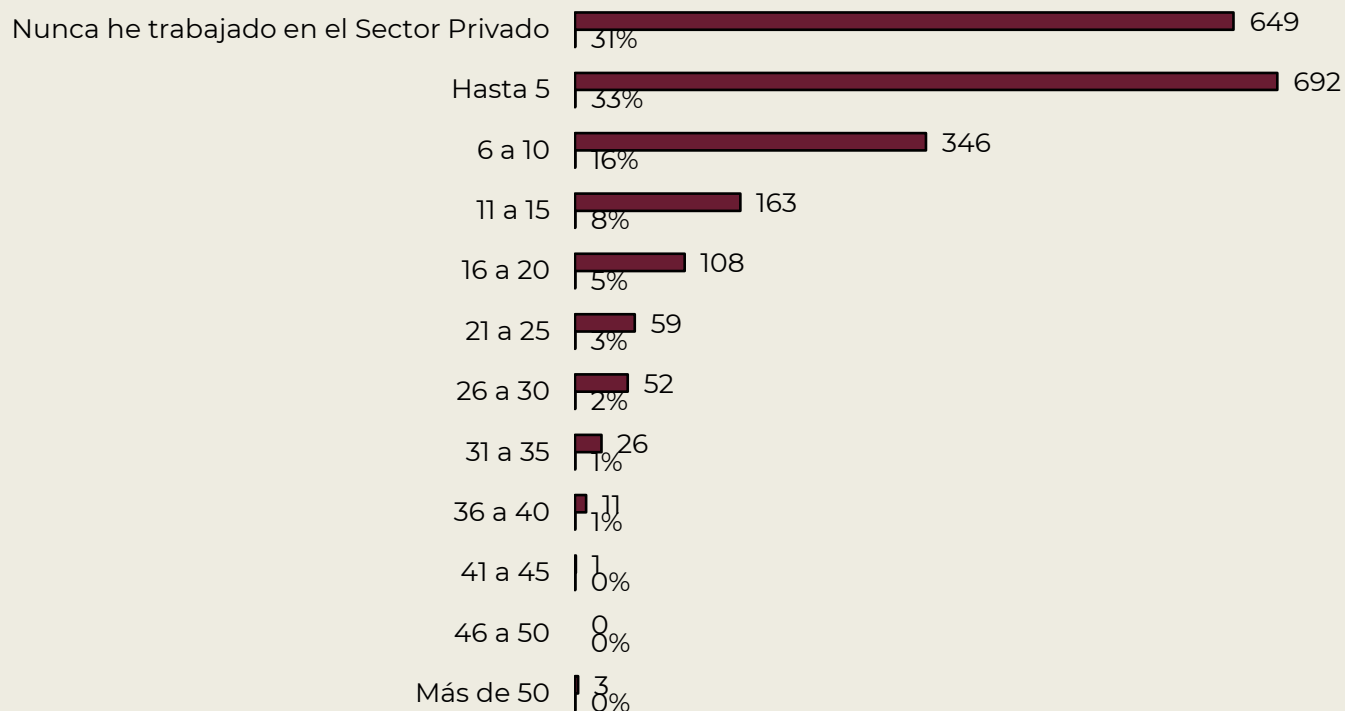
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Años de Experiencia en el Sector Privado



➔ El 70% 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.



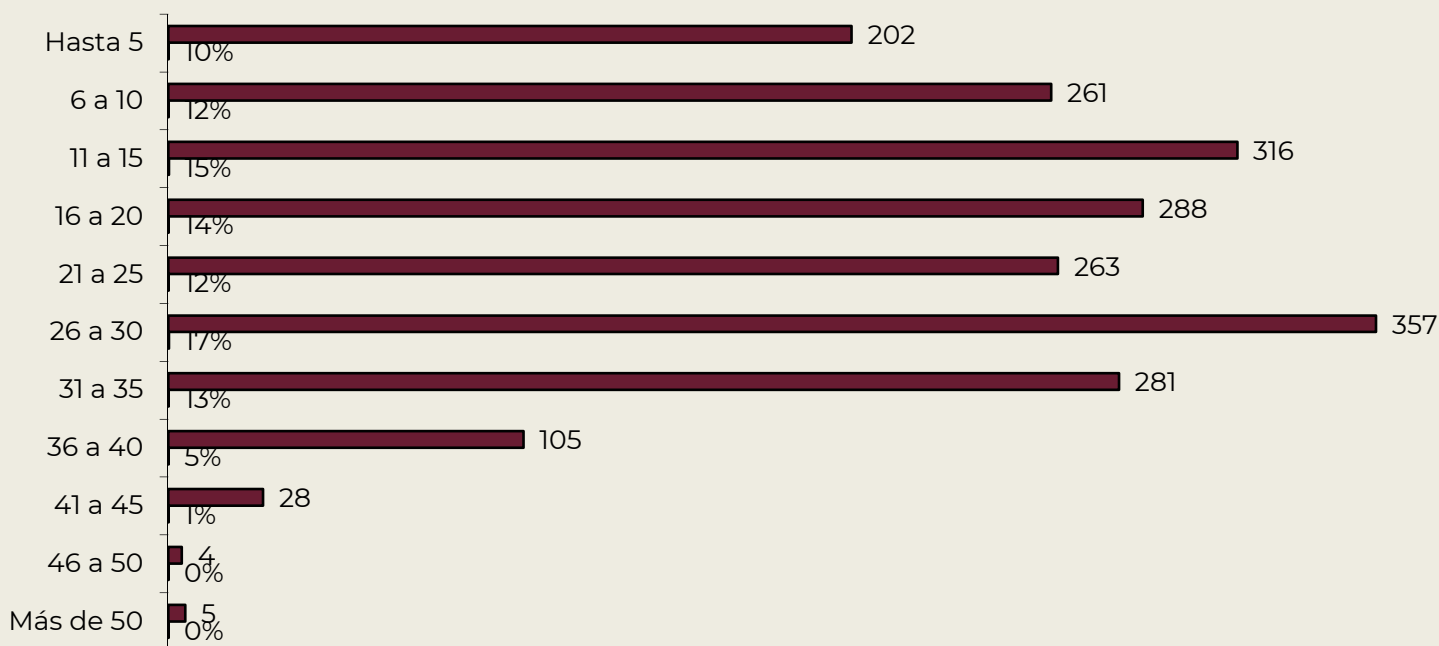
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Años de Servicio en la APF



➔ 61% de las personas servidoras públicas encuestadas tienen mas de 15 años de experiencia en la APF, lo que nos muestra que tienen mas de la mitad de su vida laborando en la APF.



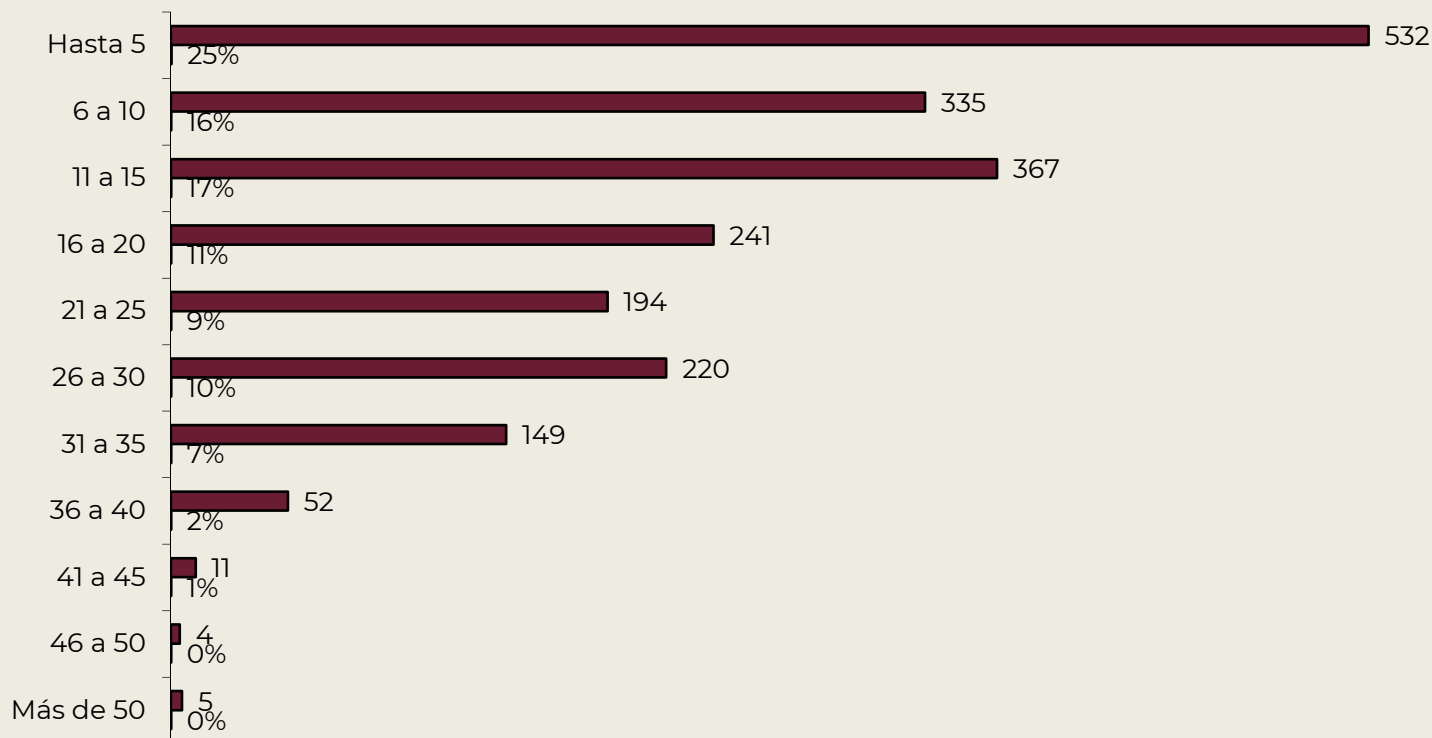
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Antigüedad en el puesto actual



➔ 57% de las personas servidoras públicas participantes, tienen una antigüedad de mas de 10 años en su puesto. Lo que nos indica que hay baja rotación y/o promoción de las plazas vacantes.



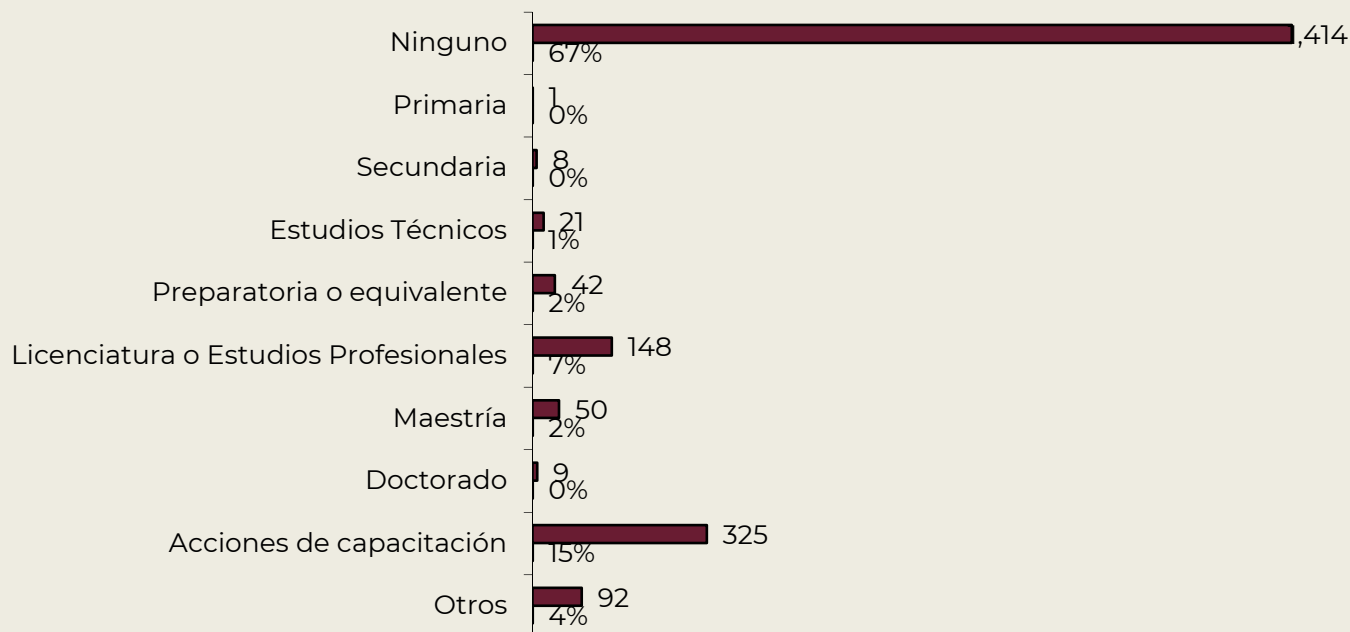
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Estudios que Cursan Actualmente



➔ el 7% y 2% de las personas servidoras públicas encuestadas manifestaron estudiar la licenciatura y maestría respectivamente. Sería importante tomar en cuenta el perfil de estos servidores públicos al momento de cubrir plazas vacantes.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

4. Resultados Generales

A continuación, se presentan los resultados referentes a la ponderación obtenida en cada reactivo de la ECCO 2022.

Así como el promedio de satisfacción obtenido en el factor correspondiente, y el resultado global de satisfacción de la Secretaría de Cultura, en contraste con el sector Cultura y con la Administración Pública Federal (APF).

De acuerdo a los resultados globales 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 2022-2023



- Factores**

En esta ocasión la ECCO se conformó por: **9 cuadrantes, 18 factores y 90 reactivos** relativos a:

MODELO TICHY

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema Técnico	C-1 Política de gobierno Normatividad y austeridad 5 Derechos Humanos 5 10 reactivos (2 Ética)	C-4 Tareas y responsabilidades Organización 5 Reconocimiento laboral 5 10 reactivos (0 Ética)	C-7 Profesionalización Capacitación 5 Evaluación del desempeño 5 Servicio Profesional de Carrera* 5 15* reactivos (0 Ética)
Sistema Político	C-2 Que lo público funcione Gestión pública 5 Transparencia 5 10 reactivos (2 Ética)	C-5 Integridad e igualdad de género Igualdad de género 5 Integridad y no discriminación 5 10 reactivos (6 Ética)	C-8 Seguridad Emergencias 4 Calidad de vida laboral y Estrés 6 10 reactivos (0 Ética)
Sistema Cultural	C-3 Filosofía organizacional Balance Trabajo-Familia 5 Valores 5 10 reactivos (3 Ética)	C-6 Relaciones Liderazgo 5 Trabajo en equipo 5 10 reactivos 3 Ética)	C-9 Servicio a la sociedad Identidad con la institución 5 Orientación a la ciudadanía 5 10 reactivos (3 Ética)



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

- ## 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



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Balance trabajo-familia



➔ En este factor la calificación más baja se refiere a la percepción que las personas servidoras públicas tienen en relación al horario laboral y la posibilidad de asistir a eventos diversos de disfrute con la familia.

➔ Y la más alta, a la percepción sobre la jornada laboral siendo esta suficiente para el desempeño de sus funciones.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Calidad de vida laboral y estrés



➔ En este factor la calificación más baja se refiere a la percepción que las personas servidoras públicas tienen en relación al horario laboral y la posibilidad de asistir a eventos diversos de disfrute con la familia.

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



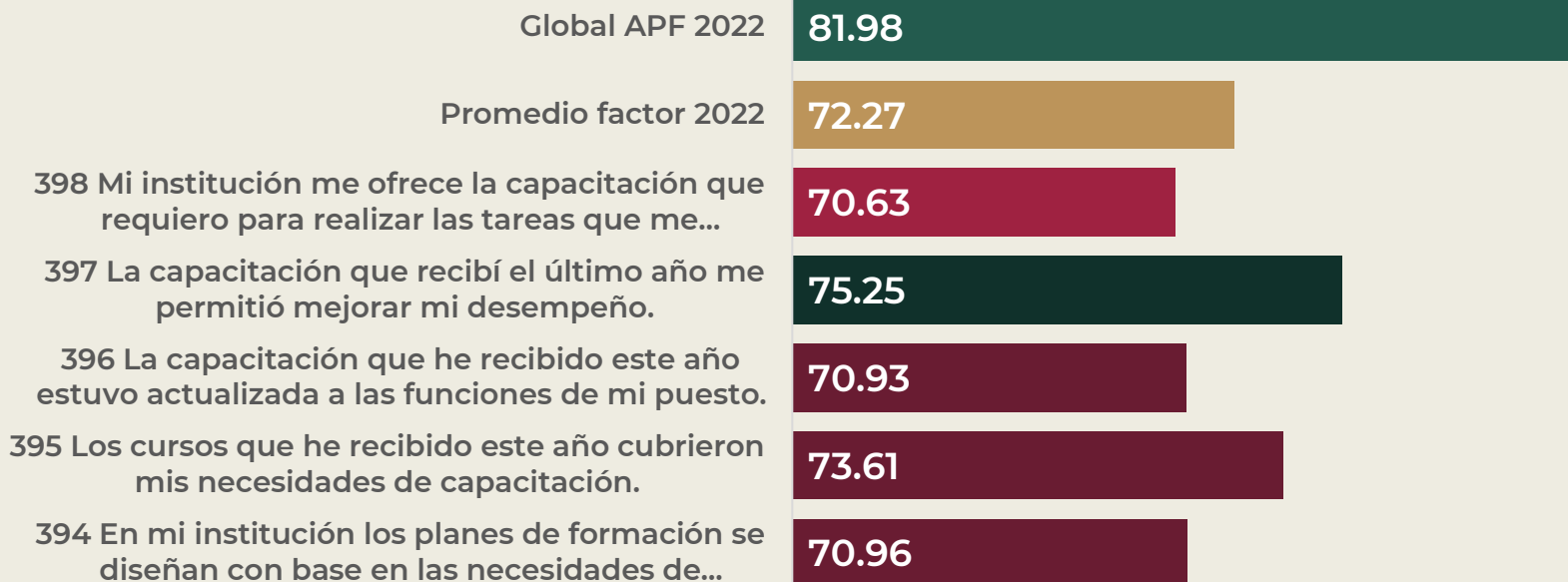
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Capacitación



➔ En este factor la calificación más baja se refiere al reactivo sobre la capacitación que la Institución ofrece para la realización de las funciones, en este punto es importante mencionar que debido al recorte presupuestal y a la pandemia COVID-19, no fue posible llevar a cabo la capacitación como tal.



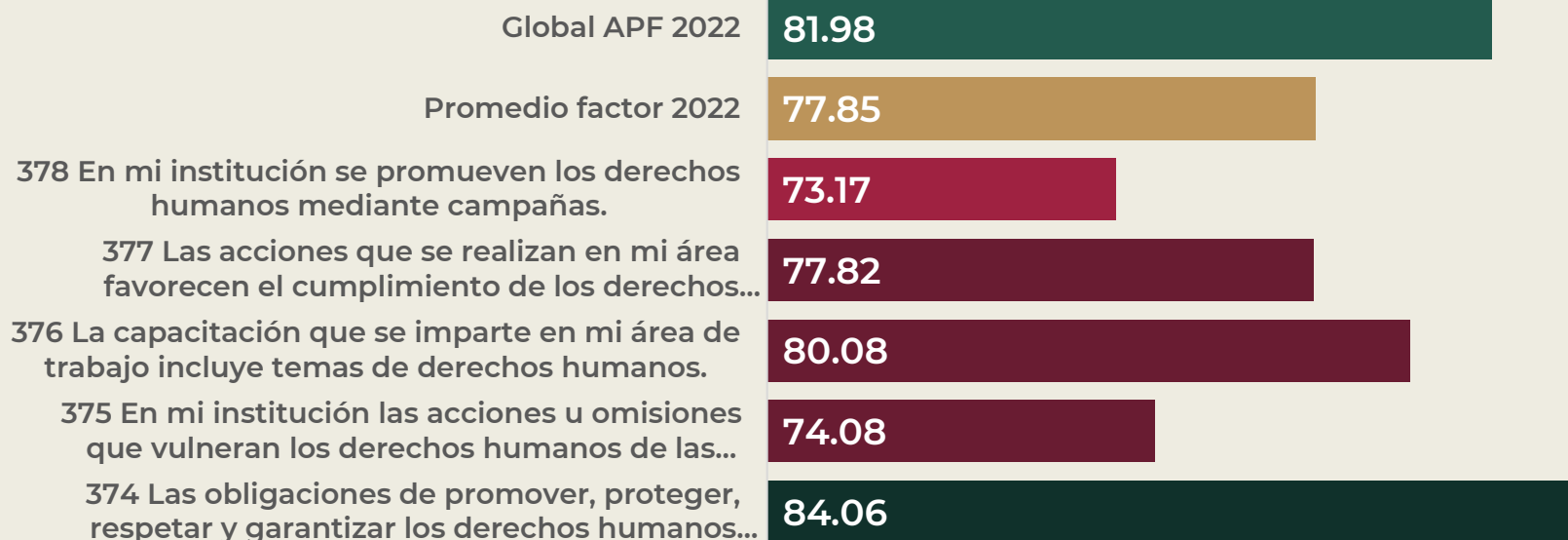
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Derechos humanos



➔ En este factor la calificación con menos puntuación hace referencia al reactivo sobre la promoción de campañas referentes a los derechos humanos. En este año las actividades laborales se regularizaron por completo en el mes de agosto lo que afectó a todas las áreas y actividades de la Secretaría



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Emergencias

Global APF 2022
Promedio factor 2022
433 En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis...
432 Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y...
431 En mi institución se capacita al personal en temas de protección civil (incendio, sismo,...
430 En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.

81.98

80.64

78.66

77.01

80.96

85.95

➔ En este factor la calificación con mayor puntuación corresponde al reactivo sobre las facilidades para atender emergencias personales. Derivado de la situación que todas las personas vivimos por el COVID-19, las autoridades brindaron todas las facilidades al personal para atender cualquier situación personal.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Evaluación del desempeño



➔ 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 de que esto no es así.



Gestión pública



➔ La calificación con menor puntuación en este factor, corresponde al reactivo sobre la facilidad de presentar denuncias sin temor a las represalias. En este sentido las personas servidoras públicas tienen la percepción de que esto no ocurre de esta manera.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Identidad con la institución



→ La calificación con mayor puntuación en este factor, corresponde 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.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Igualdad de género



→ La calificación con la puntuación mas alta en este factor, corresponde al reactivo referente a la promoción de la información al protocolo para prevenir, promover y atender de el acoso y/o hostigamiento 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.



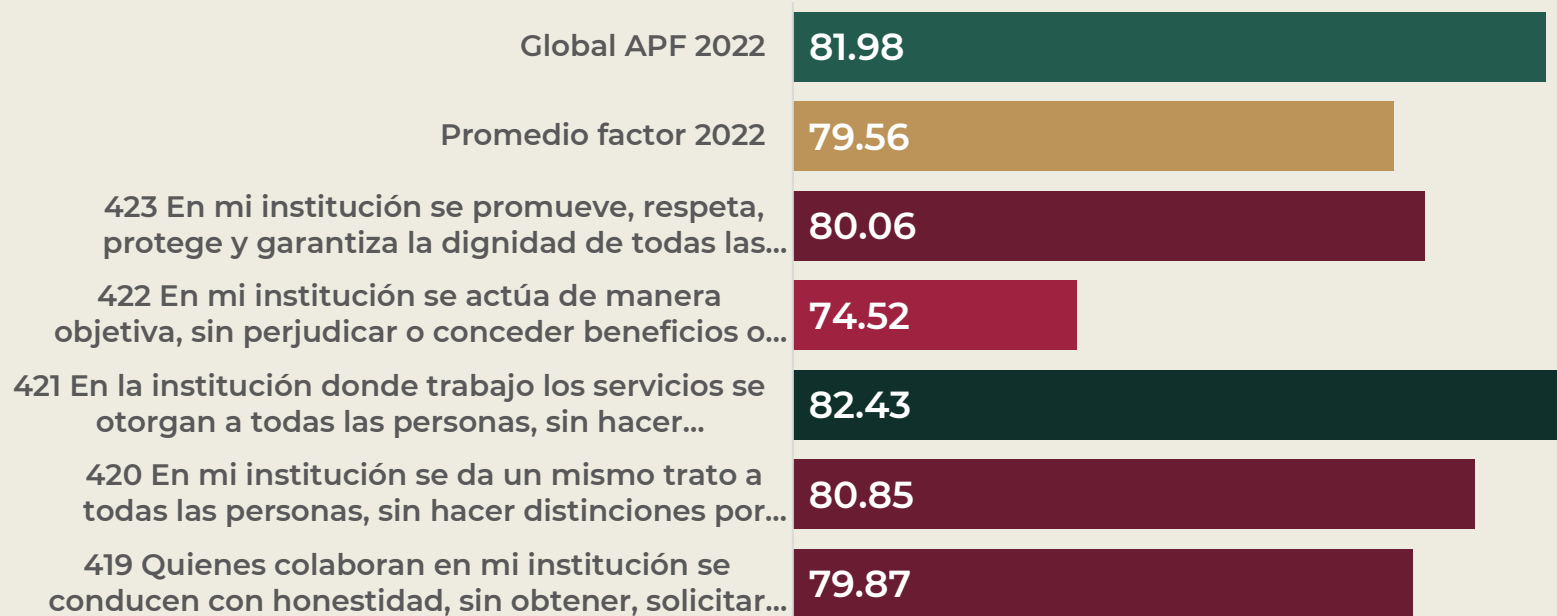
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Integridad y no discriminación



→ La calificación con la puntuación mas alta en este factor, fue en el reactivo correspondiente a los servicios que la institución ofrece a todas las personas sin hacer distinción. Lo que habla de la profesionalización de las personas servidoras públicas que laboran en esta Secretaría.



CULTURA

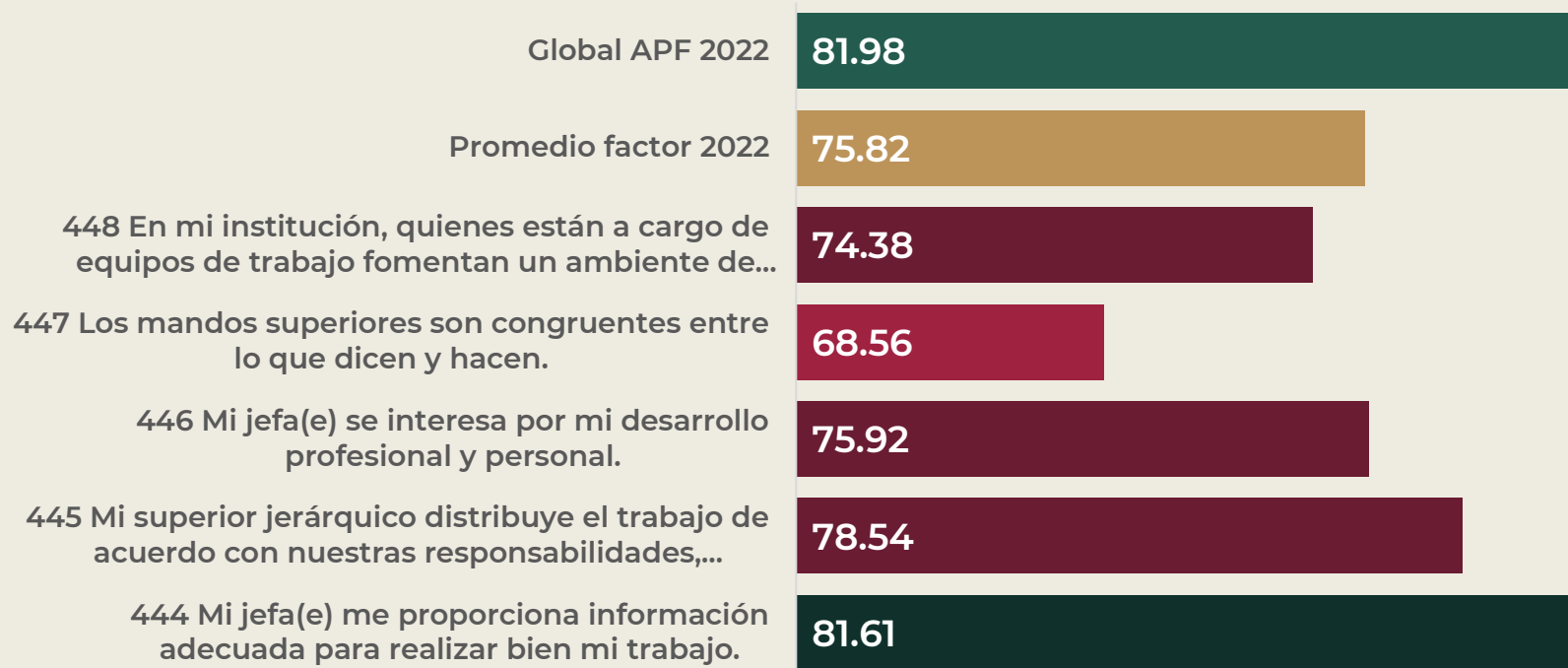
SECRETARÍA DE CULTURA



DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Liderazgo



➔ La calificación con la puntuación mas baja 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.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Normativa y austeridad



→ La calificación con la puntuación mas baja en este factor, fue en el reactivo referente a la sanción a los actos de corrupción de acuerdo a la normativa. En este sentido la percepción sobre este tópico de las personas servidoras públicas que laboran en esta Secretaría, no es del todo cierta.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Organización



→ La calificación con la puntuación mas baja en este factor, fue en el reactivo correspondiente a la cobertura de los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales. En este rubro, la percepción de las personas servidoras públicas que laboran en la Secretaría, no es en ese sentido.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Orientación a la ciudadanía



➔ La calificación con la puntuación mas alta 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.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Reconocimiento laboral



→ La calificación con la puntuación mas baja en este factor, fue en el reactivo referente a la cobertura de los puestos vacantes con personal de la institución que cumple con el perfil. En este rubro, la percepción de las personas servidoras públicas que laboran en la Secretaría, es muy en desacuerdo.



Servicio Profesional de Carrera



➔ La calificación con la puntuación mas baja en este factor, fue en el reactivo que hace referencia a los mecanismos que permitan en su caso corregir la operación del Servicio Profesional de Carrera. En este rubro, la percepción de las personas servidoras públicas que laboran en la Secretaría, es en desacuerdo.



Trabajo en equipo



➔ La calificación con la puntuación mas alta en este factor, fue en el reactivo correspondiente al respeto entre compañeros del área. Las personas servidoras públicas de esta Secretaría, perciben que si hay respeto entre compañeros.



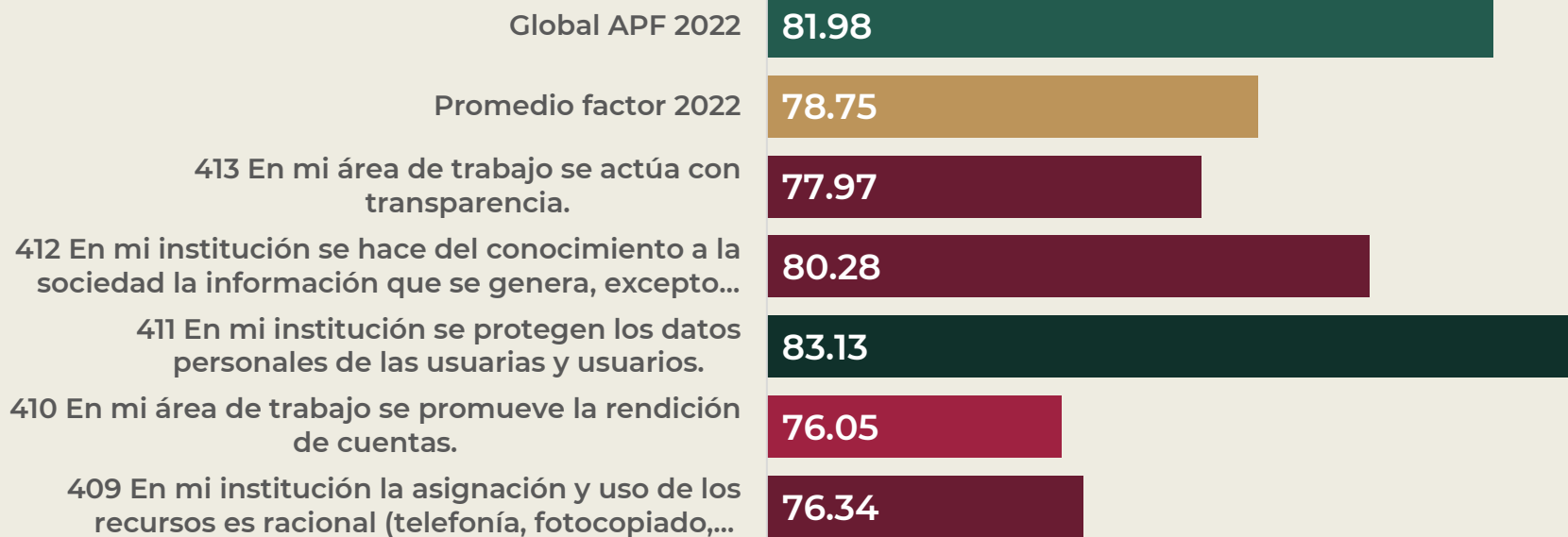
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Transparencia

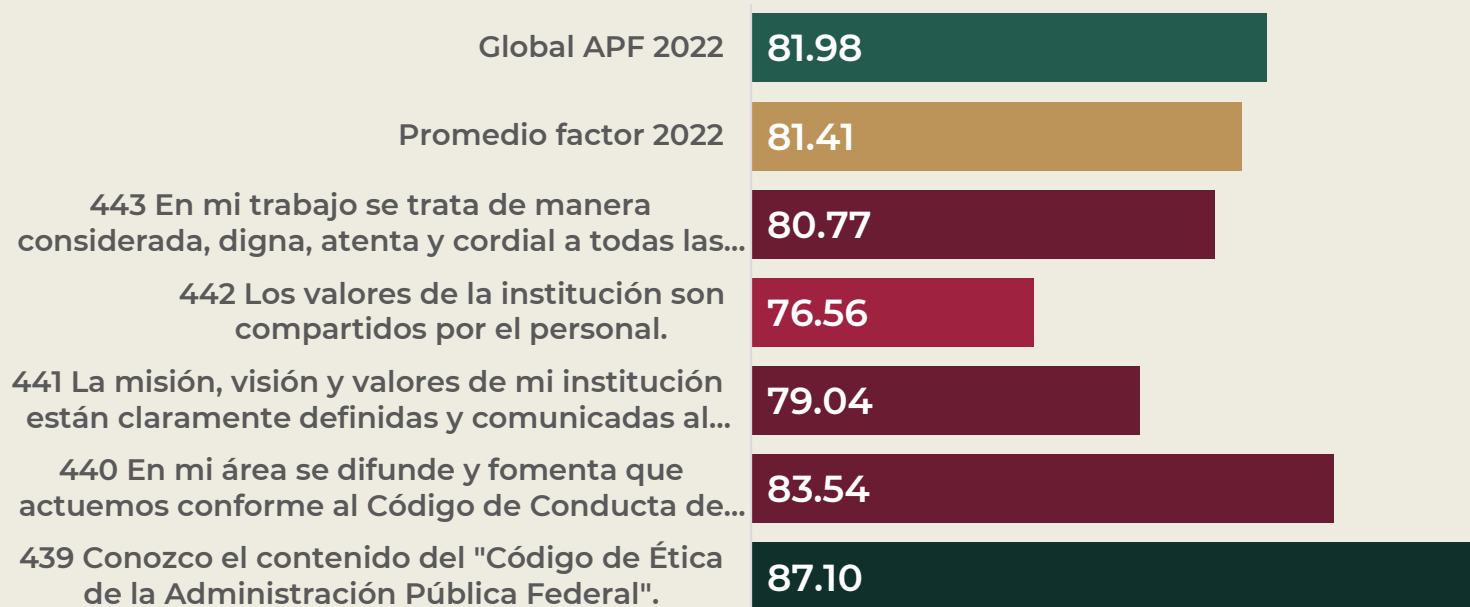


➔ En este factor la calificación con mayor puntuación fue en el reactivo sobre la protección de datos personales de las personas usuarias. Las personas servidoras públicas de la Institución perciben que existe protección de datos personales.



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

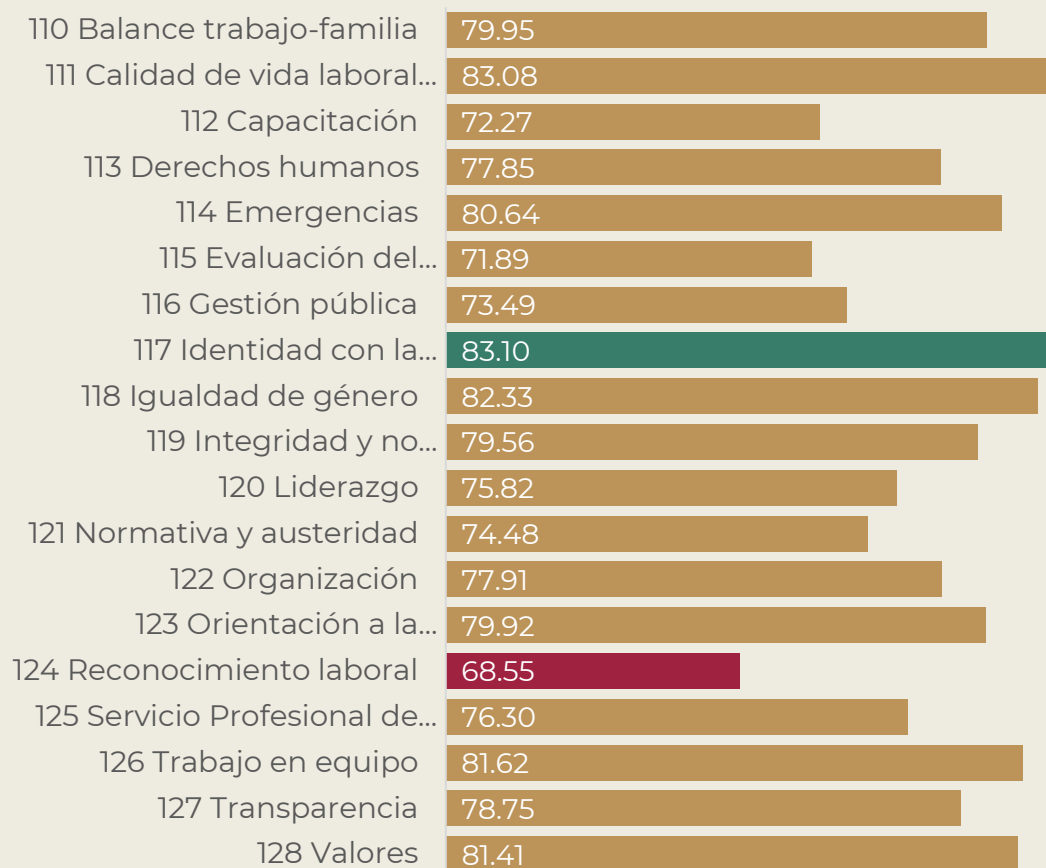
Valores



➔ La calificación con mayor puntuación en este factor, fue en el reactivo sobre el conocimiento del Código de Ética. En este sentido, el Comité de Ética de la Institución realiza la difusión de infografías del código y demás temas inherentes, a través de los diversos mecanismos de difusión con los que cuenta la Secretaría, lo que se ve reflejado en la percepción que las personas servidoras públicas tienen al respecto.



Factores de Clima y Cultura Organizacional 2022



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 14 puntos siendo estadísticamente significativo



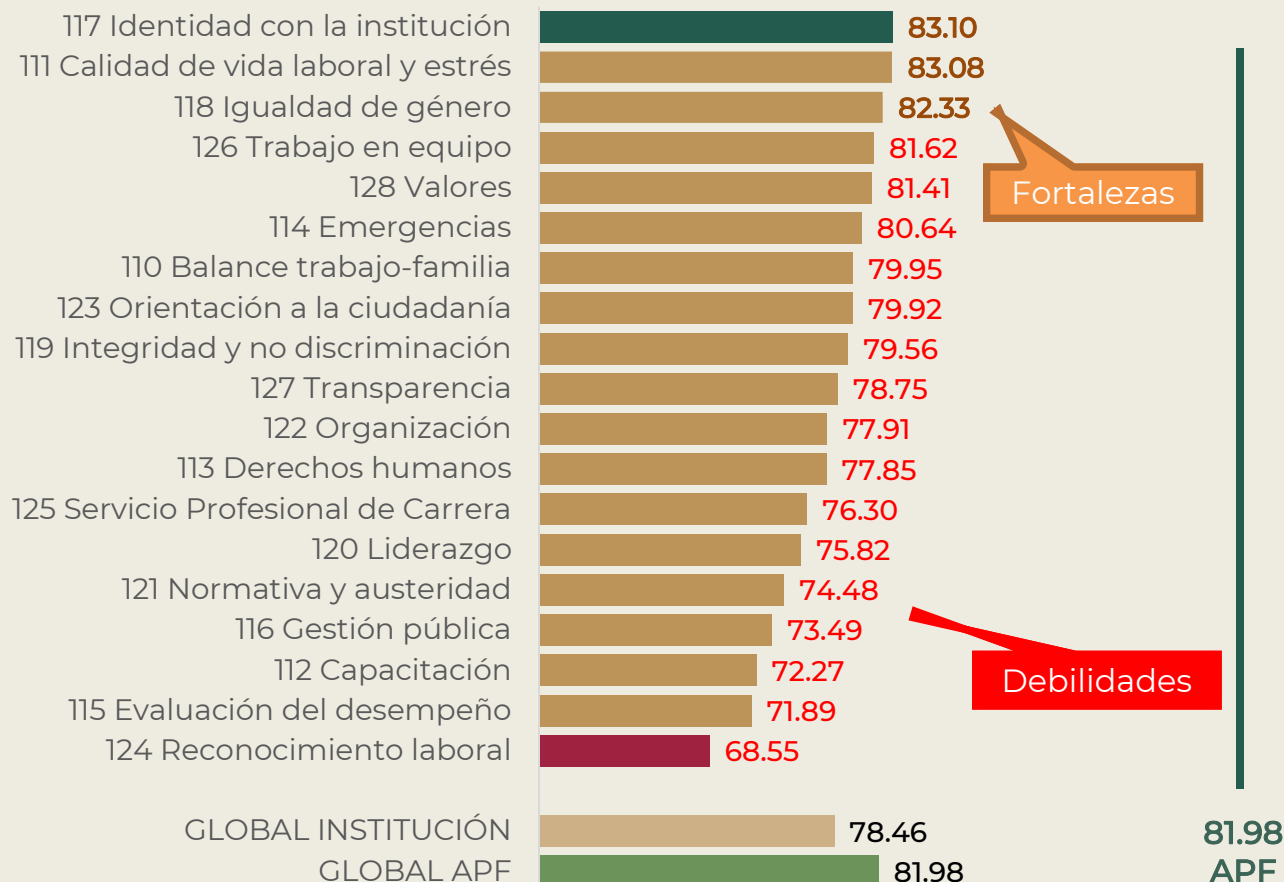
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Factores de Clima y Cultura Organizacional 2022: Fortalezas y Debilidades



16 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 en base a esos 16 factores se tienen que elaborar las Practicas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional 2023 de la Secretaría



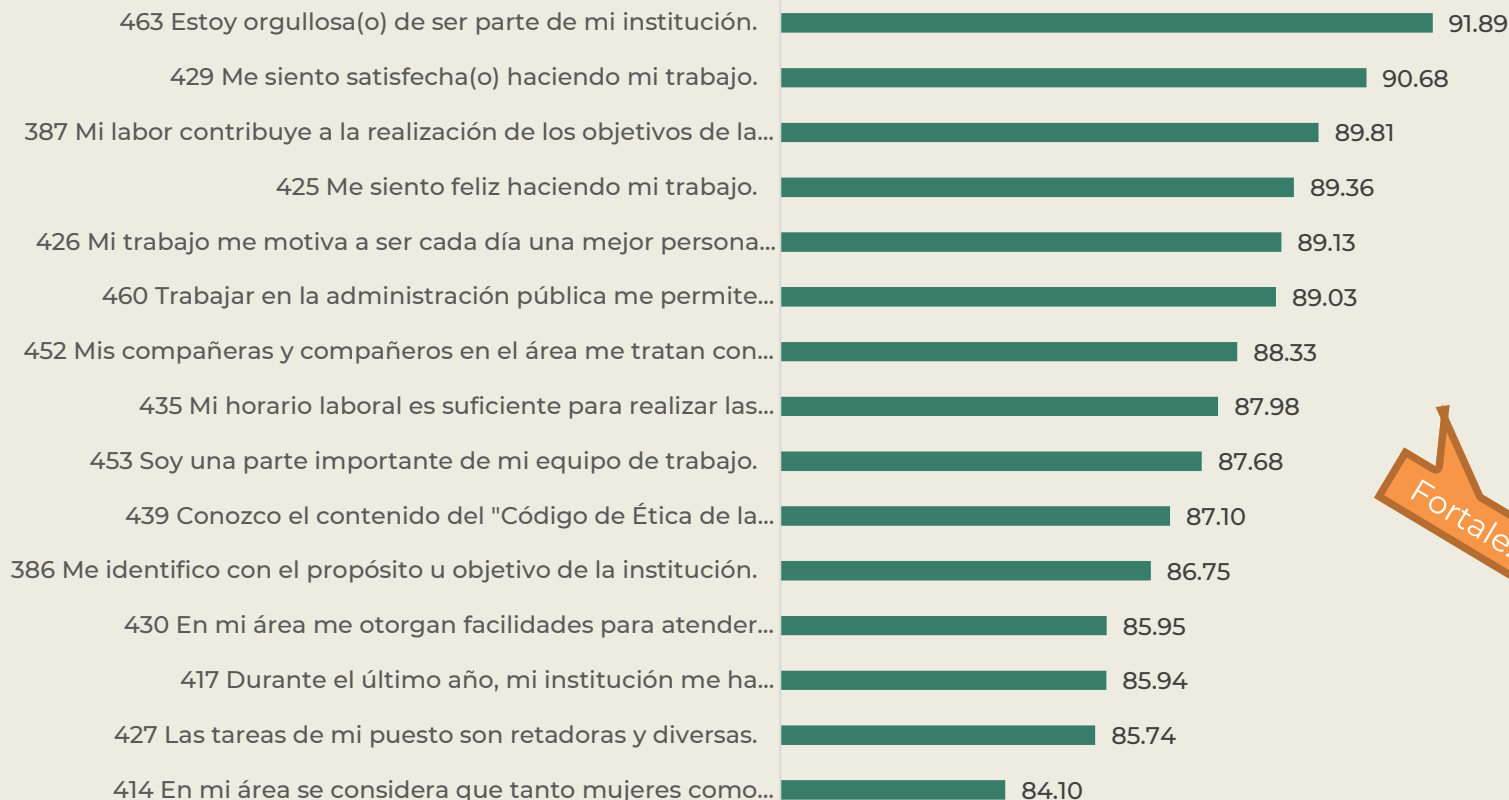
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Los 15 Reactivos con mayor calificación en 2022



81.98
APF

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



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



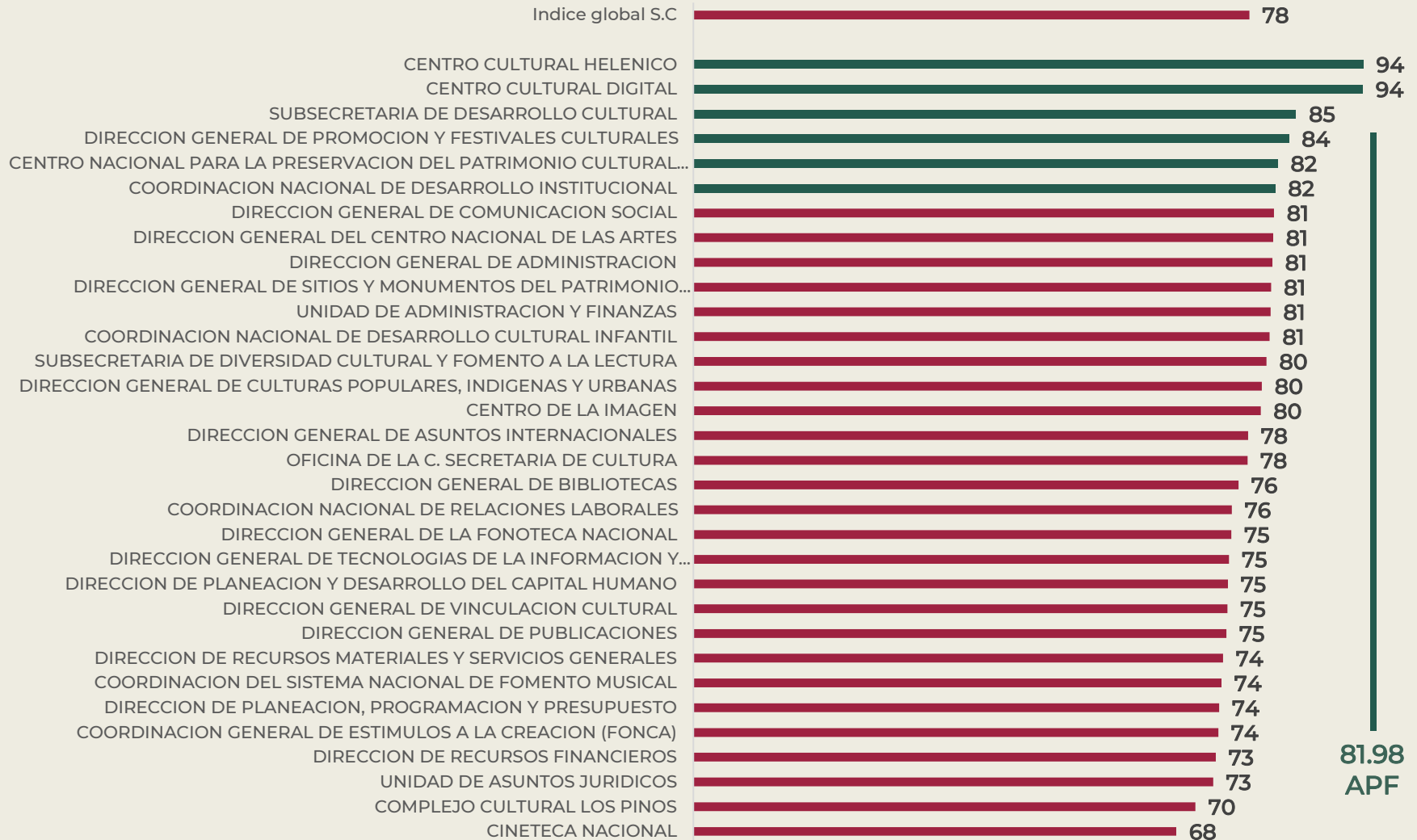
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Los 15 Reactivos con menor calificación en 2022



Estos son los 15 factores con la puntuación más baja en la Secretaría de Cultura, mismos corresponden a debilidades de nuestra Institución y los que se tiene que retomar al realizar las acciones de mejora del PTCCO 2023

Índice de Satisfacción por área Secretaría de Cultura 2022



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 Helénico y el Centro Cultural Digital, mientras que el índice de satisfacción más bajo lo obtuvo la Cineteca Nacional.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Comparativo Índice de Satisfacción Sector Cultura 2021-2022



El índice de satisfacción en 2022 (78) fue menor en 2 puntos respecto al 2021 (80). Lo que nos indica que la percepción de las personas servidoras públicas tuvo un cambio en sentido negativo.



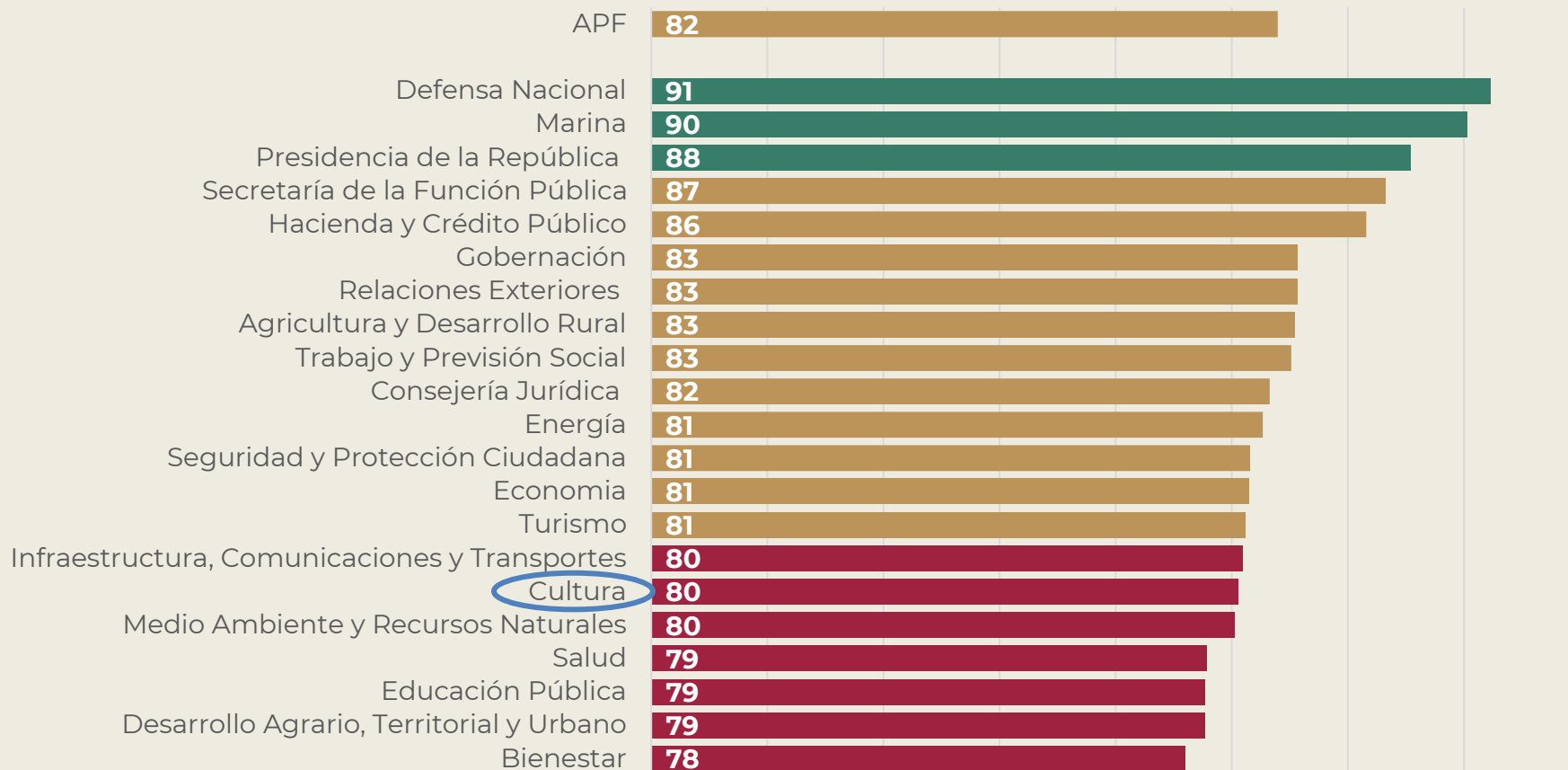
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Índice de Satisfacción APF por Sector 2022



En el índice de satisfacción por sector, el Sector Cultura en 2022 obtuvo una calificación de 80 mientras que el índice global de la APF fue de 82, lo que nos indica una diferencia de 2 puntos en sentido negativo.



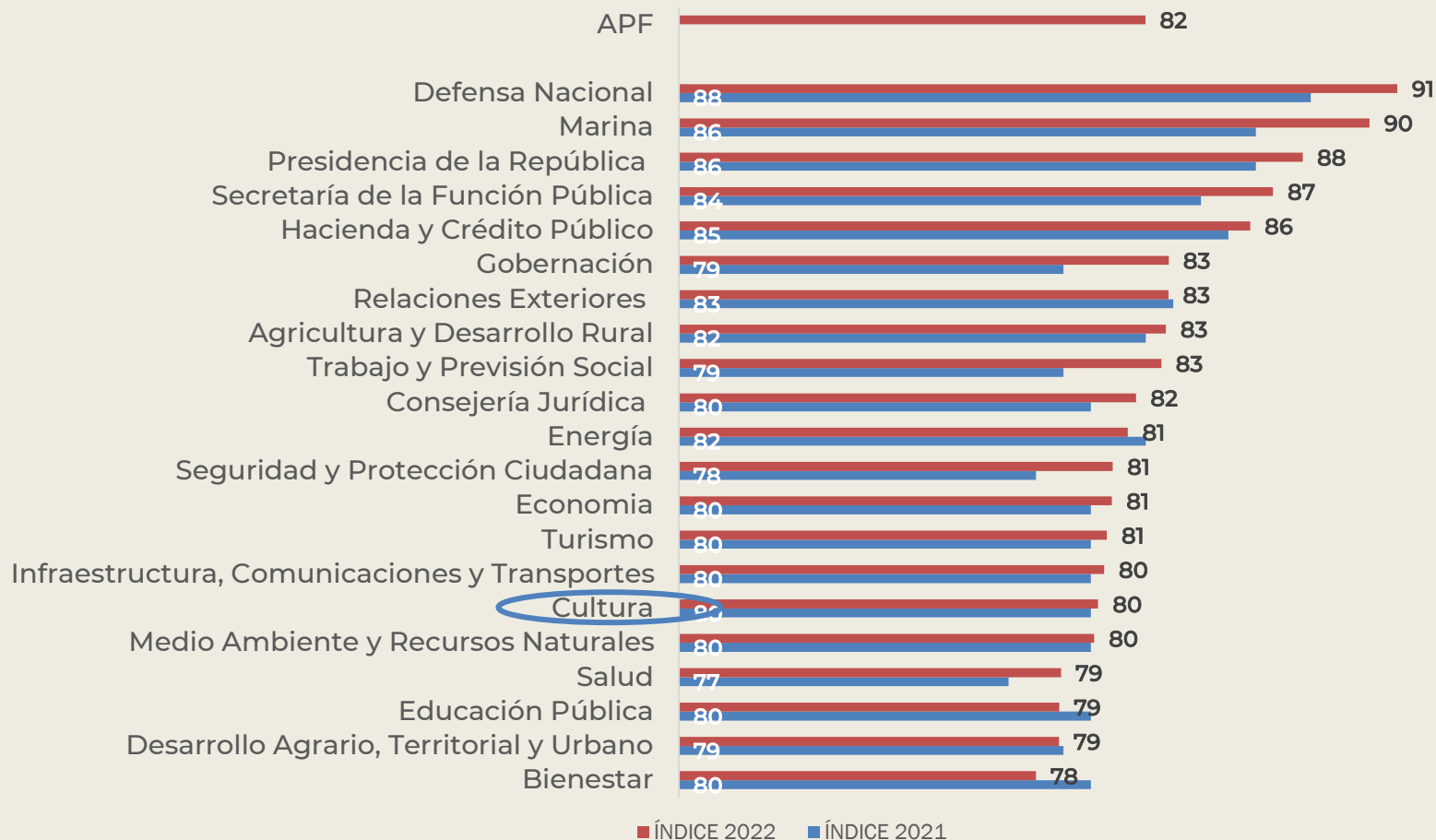
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Comparativo Índice de Satisfacción APF 2021-2022



En el índice de satisfacción del Sector Cultura en 2022 fue de 80 mientras que en el 2021 también fue de 80 lo que no mostró ningún cambio significativo. Mientras que en otros sectores se muestra un incremento de hasta 4 puntos siendo estadísticamente significativo



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

❑ 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  <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



❑ Modelo Tichy resultados Cultura 2022

De acuerdo con la metodología efectuada, los resultados fueron:

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 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
	76.18	73.24	73.46
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	76.12	80.95	82.10
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	80.68	78.73	81.52



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Modelo Tichy resultados Cultura 2022



En cuanto a los cuadrantes del modelo Tichy el cuadrante que obtuvo la calificación más alta fue Seguridad en el trabajo 82.10, mientras que el Cuadrante que obtuvo la calificación mas baja fue Tareas y responsabilidades con 73.24, calificación que tuvo una diferencia de 8 puntos en relación al promedio global de la APF lo cual es estadísticamente significativo



❑ Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento Cultura 2022 vs 2021

CULTURA		Misión Estratégica		Estructura de la organización		Administración de recursos Humanos	
2022 vs 2021							
Sistema Técnico	C1 Política de Gobierno	2022	76.18	↓	2022	73.24	↓
		2021	83.60	-7.42	2021	79.06	-5.82
Sistema Político	C2 Gestión pública y transparencia	2022	76.12	↓	2022	80.95	↑
		2021	82.67	-6.55	2021	76.96	3.99
Sistema Cultural	C3 Filosofía organizacional	2022	80.68	↓	2022	78.73	↑
		2021	82.47	-1.79	2021	77.63	1.1
	C4 Tareas y responsabilidades	2022	73.46	↓	2022	81.52	↓
		2021	78.91	-5.45	2021	83.63	-2.11
	C5 Integridad e igualdad de género	2022	82.10	↑	2022	81.52	↓
		2021	80.66	1.44	2021	83.63	-2.11
	C6 Relaciones laborales	2022	81.52	↓	2022	81.52	↓
		2021	83.63	-2.11	2021	83.63	-2.11
	C7 Profesionalización y desarrollo	2022	81.52	↓	2022	81.52	↓
		2021	83.63	-2.11	2021	83.63	-2.11
	C8 Seguridad en el trabajo	2022	81.52	↓	2022	81.52	↓
		2021	83.63	-2.11	2021	83.63	-2.11
	C9 Servicio a la sociedad	2022	81.52	↓	2022	81.52	↓
		2021	83.63	-2.11	2021	83.63	-2.11

Se muestran en rojo los 6 cuadrantes que se encontraron por debajo del índice en 2021, respecto al índice 2022



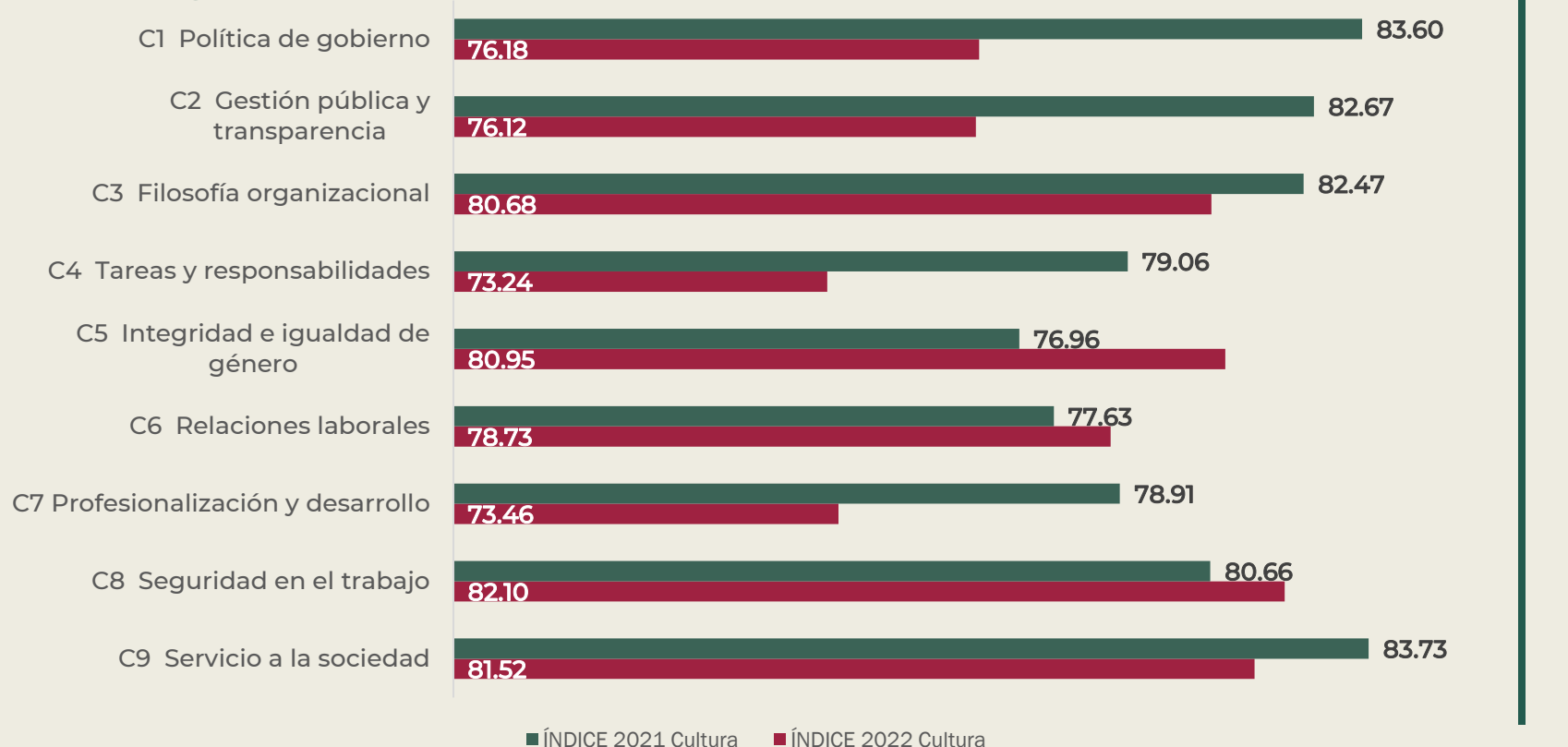
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

□ Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento Cultura 2022 vs 2021



81.98
APF

El índice de satisfacción por cuadrante en 2022 fue menor en 6 cuadrantes respecto al año 2021. En cuanto al cuadrante con menor calificación en 2021 que fue el de Integridad e igualdad de género con 76.96 puntos, en 2022 obtuvo una calificación de 80.95, lo que muestra una diferencia positiva de 4 puntos, siendo estadísticamente significativo.



CULTURA

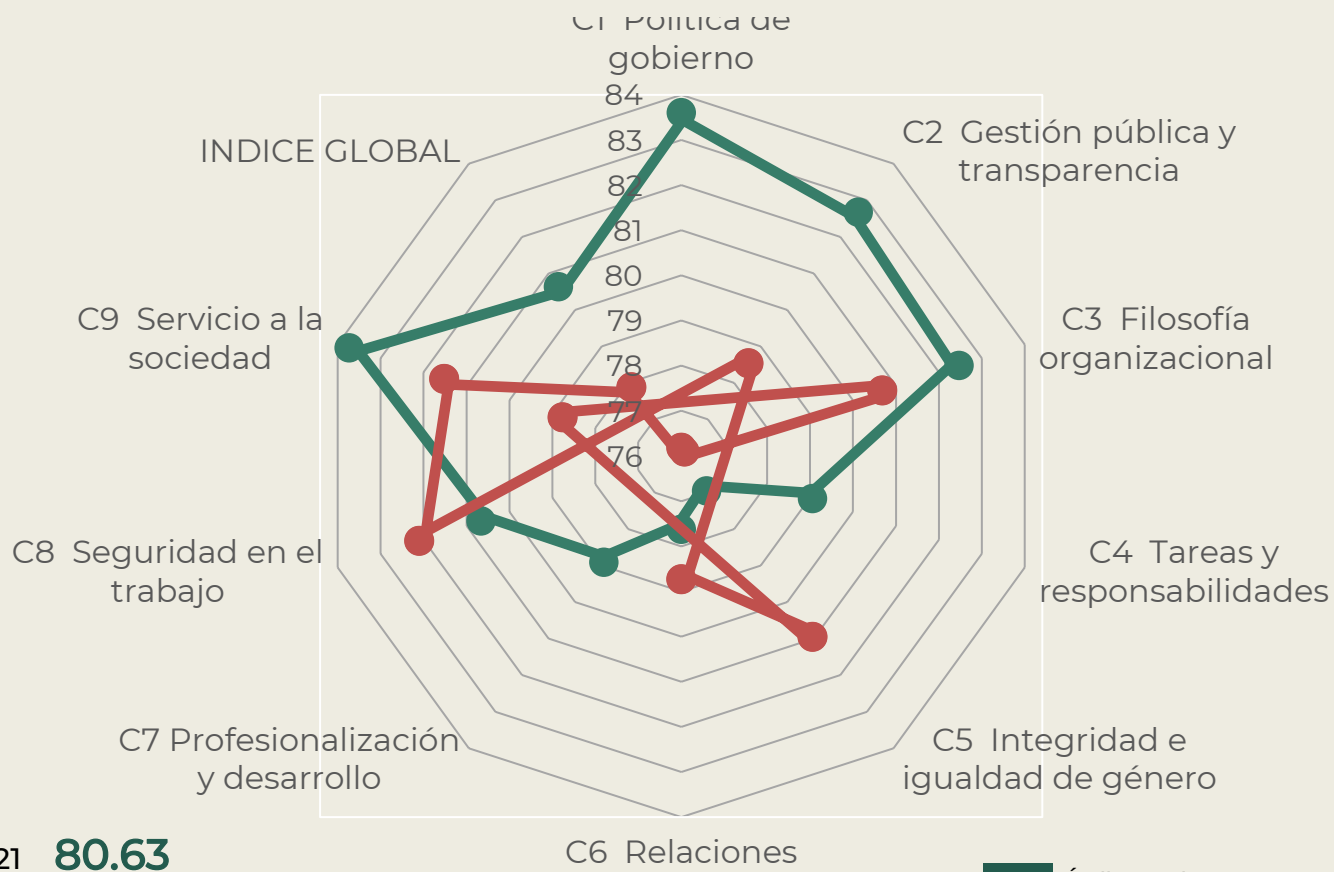
SECRETARÍA DE CULTURA



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

❑ Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento Cultura 2022 vs 2021

Se visualiza que 6 cuadrantes del 2022 están por debajo de los índices del 2021, así como también el índice global. En 2022 el cuadrante con menor calificación fue el de Tareas y responsabilidades



Índice global Cultura 2021 **80.63**

Índice global Cultura 2022 **77.88**

■ Índice Cultura 2021

■ Índice Cultura 2022



□ Modelo Tichy comportamiento Cultura vs APF 2022

CULTURA												
2022		Misión Estratégica			Estructura de la organización			Administración de recursos Humanos				
APF												
Sistema Técnico	C1 Política de Gobierno				C4 Tareas y responsabilidades				C7 Profesionalización y desarrollo			
	2022	76.18			2022	73.24			2022	73.46		
	2022	82.38	-6.2		2022	80.18	-6.94		2022	78.71	-5.25	
Sistema Político	C2 Gestión pública y transparencia				C5 Integridad e igualdad de género				C8 Seguridad en el trabajo			
	2022	76.12			2022	80.95			2022	82.10		
	2022	80.63	-4.51		2022	83.5	-2.55		2022	84.06	-1.96	
Sistema Cultural	C3 Filosofía organizacional				C6 Relaciones laborales				C9 Servicio a la sociedad			
	2022	80.68			2022	78.73			2022	81.52		
	2022	82.95	-2.27		2022	81.7	-2.97		2022	83.59	-2.07	

Aquí se muestra los **puntos de diferencia** respecto al índice global por cuadrante de la APF 2022 y se destaca en rojo los cuadrantes en los que es conveniente que la Secretaría enfatice en la elaboración de las PTCCO 2023.



CULTURA

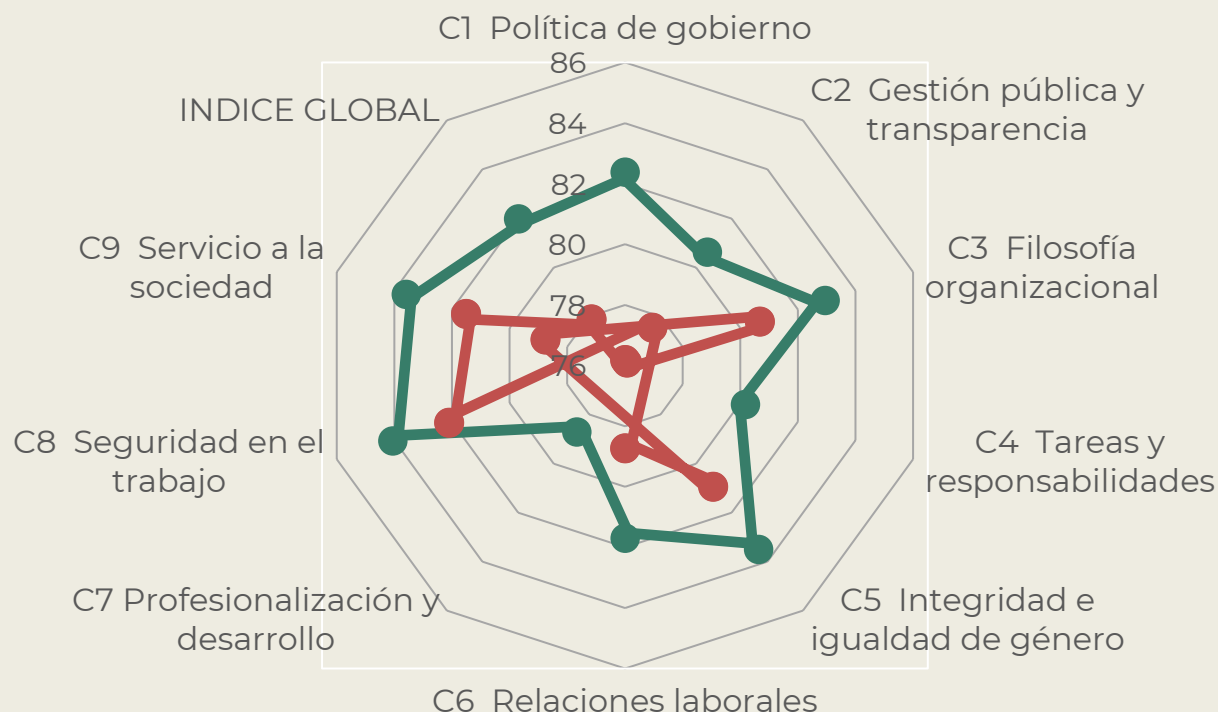
SECRETARÍA DE CULTURA



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

❑ Modelo Tichy comportamiento Cultura vs APF 2022

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 verde representa al índice global de la APF por cuadrante, mientras que la roja a la Secretaría de Cultura,



❑ Modelo Tichy comportamiento APF 2021 vs 2022

APF 2022 vs 2021	Misión Estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos Humanos
Sistema Técnico	C1 Política de Gobierno 2022 82.38 2021 83.11 -0.73	C4 Tareas y responsabilidades 2022 80.18 2021 79.78 0.4	C7 Profesionalización y desarrollo 2022 78.71 2021 81.25 -2.54
	C2 Gestión pública y transparencia 2022 80.63 2021 83.2 -2.57	C5 Integridad e igualdad de género 2022 83.5 2021 78.44 5.06	C8 Seguridad en el trabajo 2022 84.06 2021 79.69 4.37
Sistema Político	C3 Filosofía organizacional 2022 82.95 2021 82.27 0.68	C6 Relaciones laborales 2022 81.7 2021 78.72 2.98	C9 Servicio a la sociedad 2022 83.59 2021 82.97 0.62

Aquí se muestran los **puntos de diferencia** respecto al índice global por cuadrante de la APF 2022 vs 2021 y destaca en rojo los cuadrantes en los que la percepción fue menor que en 2021.



❑ Modelo Tichy comportamiento APF 2021, 2022 y Cultura 2022

Gráfica comparativa modelo Tichy APF - Institución

Cuadrante	ÍNDICE 2021 APF	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2022 CULTURA
C1 Política de gobierno	83.11	82.38	76.18
C2 Gestión pública y transparencia	83.20	80.63	76.12
C3 Filosofía organizacional	82.27	82.95	80.68
C4 Tareas y responsabilidades	79.78	80.18	73.24
C5 Integridad e igualdad de género	78.44	83.50	80.95
C6 Relaciones laborales	78.72	81.70	78.73
C7 Profesionalización y desarrollo	81.25	78.71	74.46
C8 Seguridad en el trabajo	79.69	84.06	82.10
C9 Servicio a la sociedad	82.97	83.59	81.52
INDICE GLOBAL	80.91	81.98	77.88

En 2021 el cuadrante que salió con la puntuación más baja en la APF fue el de “Integridad e igualdad de género” con 78.44 y en el año 2022 este factor tuvo una puntuación de 83.50, lo que nos muestra que hubo una diferencia positiva de 5 puntos, siendo estadísticamente significativo. Por otra parte en la Secretaría de Cultura en 2021 este factor también obtuvo la puntuación más baja 76.96 y en 2022 obtuvo un puntaje de 80.95, lo que nos muestra que tuvo un incremento de 4 puntos.

En 2022 el puntaje más bajo en la APF fue en el cuadrante “Profesionalización y desarrollo” mientras que para la Secretaría de Cultura el puntaje más bajo fue en el cuadrante correspondiente a “Tareas y responsabilidades”.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

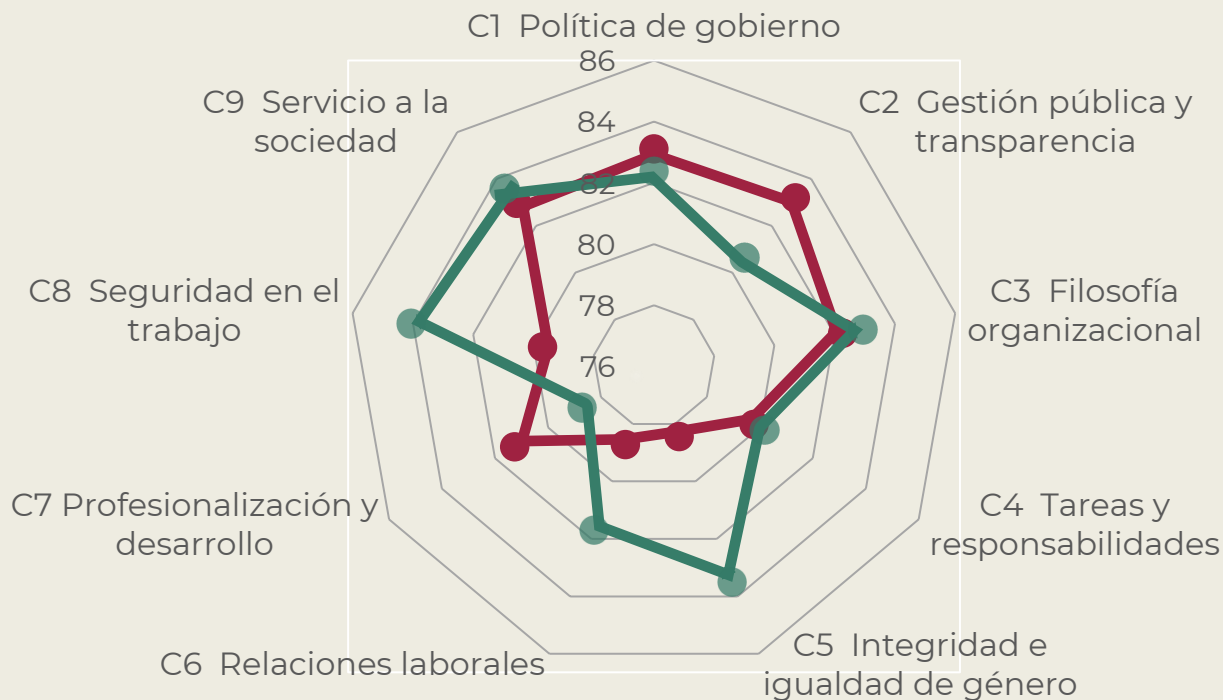
❑ Modelo Tichy comportamiento APF 2022 vs 2021

Se visualiza que en 2022, 3 cuadrantes están por debajo de los índices de la APF en el 2021:

C1 Política de Gobierno

C2 Gestión pública y transparencia

C7 Profesionalización y desarrollo



En esta gráfica, la línea verde representa al índice global de la APF por cuadrante en el 2021, mientras que la roja el índice 2022,



CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA



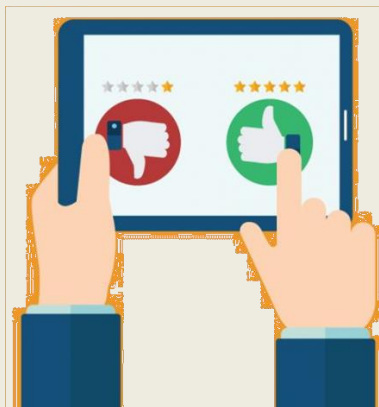
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

COMENTARIOS



5. Análisis de Comentarios

TOTAL DE ENCUESTAS	TOTAL DE ENCUESTAS CON COMENTARIOS
2110	339





❑ Resultados por tipo de comentario

AÑO	1 SUGERENCIA	2 FELICITACION O RECONOCIMIENTO	3 QUEJA	4 OTRO	TOTAL
2022	77 23%	88 26%	154 45%	20 6%	339
2021	71 28%	75 29%	96 38%	13 4%	255

En 2021 el porcentaje de quejas fue el 38% mientras que en el 2022, fue del 45%, lo que nos muestra un incremento de 7 puntos.

Concretamente las quejas de las personas servidoras públicas son en relación a los factores: reconocimiento laboral, evaluación de desempeño, capacitación normatividad y austeridad, servicio profesional de carrea, liderazgo, y derechos humanos.



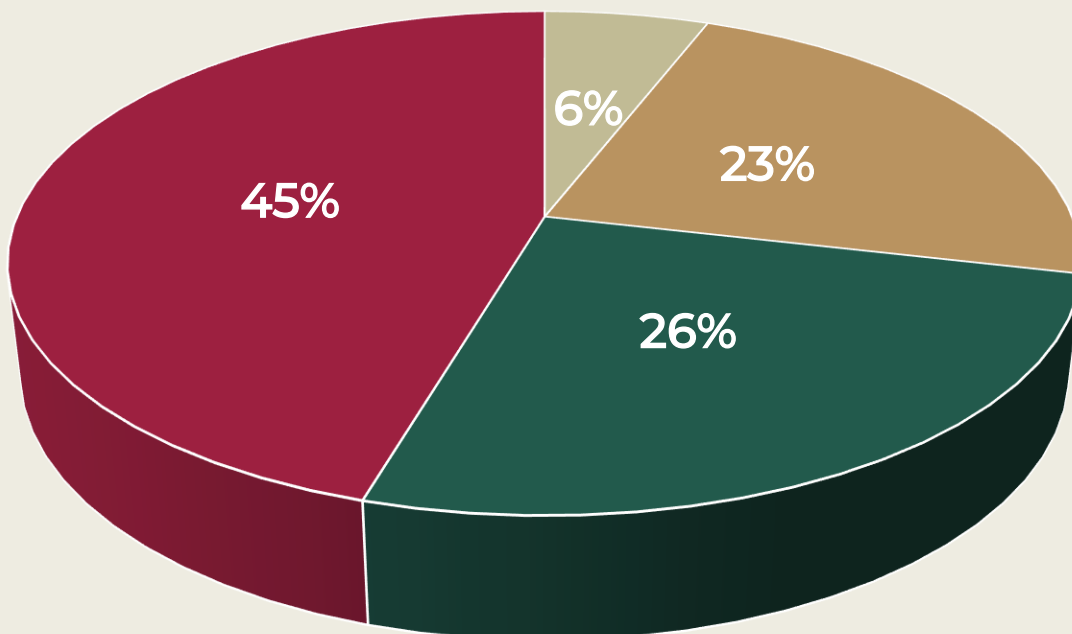
CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

Resultado global por tipo de comentario



4. Otro 1. Sugerencia 2. Felicitación o reconocimiento 3. Queja



El 45% de los comentarios son quejas y el 26% son felicitación o reconocimiento



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

➤ Consideraciones Generales

Los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, 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.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

➤ **Análisis de Comentarios: Quejas**

- ✓ **Se recibieron 154 “Quejas”, en relación a:**
- ✓ De acuerdo a la percepción de las personas servidoras públicas, 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 tienen años solicitando sean escuchados ya que no cuentan con las instalaciones físicas, herramientas tecnológicas y materiales para el desempeño de sus funciones.
- ✓ Sigue existiendo una mala distribución de actividades laborales e inequidad en cuanto al trabajo desempeñado y los salarios percibidos.
- ✓ En las últimos 2 años los cursos no son apropiados para el personal, ya que no corresponden a sus aptitudes ni conocimientos o desempeño del trabajo.
- ✓ Varios comentarios son relativos a la 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.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

➤ **Análisis de Comentarios: Quejas**

- ✓ Falta de motivación, reconocimiento y promoción al personal que tiene experiencia, varios años laborando, estudios de licenciatura y responsabilidades.
- ✓ La austeridad mal entendida y los recursos mal aplicados, no hay dinero para el sueldo y prestaciones del personal, ni contrataciones para operativos, pero si para contratación de personal eventual y de honorarios con sueldos altos.
- ✓ Corrupción y nepotismo en el Servicio Profesional de Carrera.
- ✓ Año con año es lo mismo, la encuesta no sirve para nada, que todo sigue igual, que se debería de hacer caso a las quejas. Algunas personas consideran al cuestionario confuso.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

➤ **Análisis de Comentarios: Felicitaciones o Reconocimiento**

- ✓ **Se recibieron 88 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 y tomar en cuenta sus opiniones.
- ✓ Se reconoce que la institución es un buen lugar para trabajar y que están orgullosos de trabajar en la institución, algunos reconocen que el clima laboral en sus áreas ha mejorado
- ✓ Algunas felicitaciones son para sus jefes directos por su trato y dedicación.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

➤ **Análisis de Comentarios: Sugerencias**

- ✓ **Se recibieron 77 sugerencias, en relación a:**
- ✓ 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. asimismo, que se ejecuten y supervisen las acciones de mejora para facilitar las relación entre compañeros y optimizar la calidad de vida laboral. Difundir con mayor alcance los resultados obtenidos en la encuesta.
- ✓ Programar cursos para mejorar el desempeño laboral, igualdad de género, 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.
- ✓ 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.
- ✓ En cuanto a la aplicación de la austeridad, debe ser balanceada para no limitar el buen funcionamiento de las actividades de las personas servidoras públicas.
- ✓ Particularmente, el personal foráneo, solicita se les proporcione equipo de cómputo actualizado e insumos suficientes en tiempo y forma, con la finalidad de desempeñar óptimamente sus funciones.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

➤ 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.
- 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.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

6. EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022

Para conocer la efectividad del PTCCO 2022, se verificó el cumplimiento de las prácticas programadas para este ejercicio, utilizando la siguiente fórmula:

$$\left\{ \frac{\text{Número de Prácticas Cumplidas } 24}{\text{Número de Prácticas Programadas } 24} \right\} 100 = \text{Efectividad del último PTCCO}$$

La Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano como parte del seguimiento de cumplimiento de las acciones de mejora, solicitó trimestralmente a las Unidades Administrativas de la Secretaría, la evidencia documental del cumplimiento de las PTCCO. Una vez que fueron recibidas y analizadas, se realizó la carga y registro respectivo en el Sistema RHNet.



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

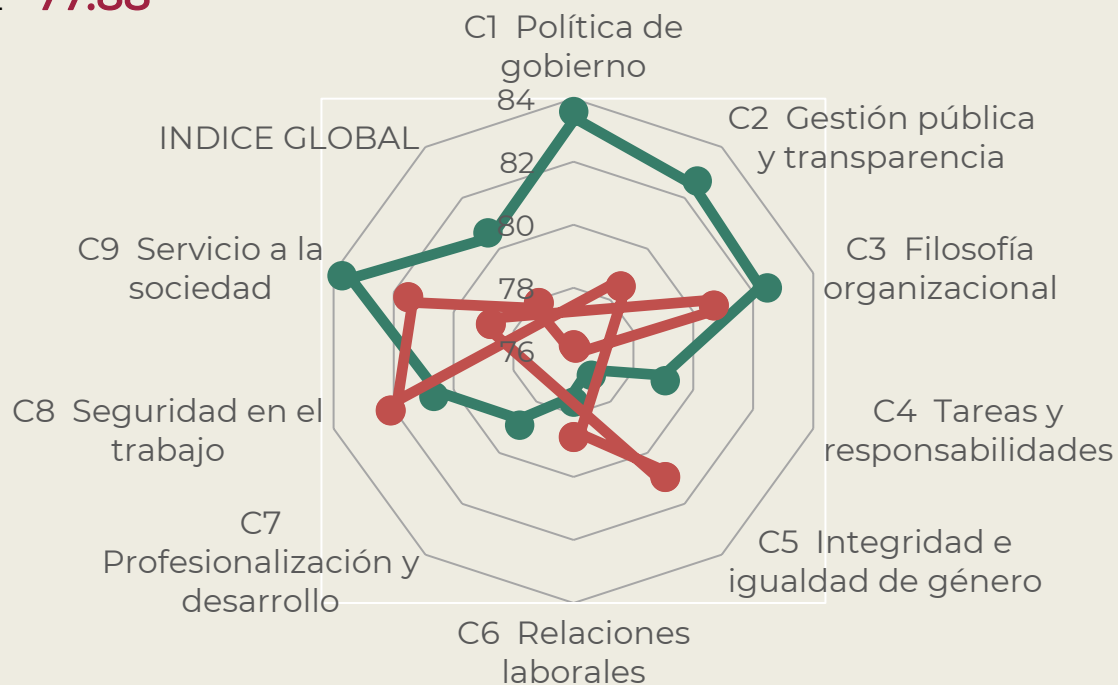
6. EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022

Índice global Cultura 2021 **80.63**

Índice global Cultura 2022 **77.88**

En 2022 los cuadrantes que incrementaron respecto al 2021 fueron: C5 Integridad e igualdad de género, con un incremento de 4 puntos lo cual es estadísticamente significativo, C6 Relaciones laborales y C8 Seguridad en el trabajo. Siendo en estos cuadrantes donde las PTCCO 2022 tuvieron mayor efectividad.

En cuanto al índice de satisfacción global, éste fue menor que en el 2021 y el cuadrante con menor calificación fue el C4 Tareas y responsabilidades, seguido del C7 Profesionalización y desarrollo



■ Índice Cultura 2021

■ Índice Cultura 2022



CULTURA

SECRETARÍA DE CULTURA



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

PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2023

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022

[illegible]

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023

NO.	FACTOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	NO.	ACCIONES DE MEJORA	RESPONSABLE	RECURSOS	PERIODO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022											
								ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
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.	10	Organizar, gestionar y difundir diversas actividades culturales y/o deportivas, tales como la proyección virtual o presencial de alguna película (cine club), concursos, talleres, torneos deportivos, etc., que permita a las personas servidoras públicas conocerse, convivir y crear vínculos entre las diversas	- Dirección General de Administración. - Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. - 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 1º de abril al 30 de noviembre												
			11	Celebrar Convenios con diversas empresas e instituciones que ofrezcan beneficios económicos (descuentos) al personal y sus familias.	- Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano.	- Difusión a través de los medios de comunicación interna de la Secretaría de Cultura.	del 1º de abril al 30 de noviembre												
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 cumplimiento de los objetivos, atribuciones o facultades sustantivas, así como evaluar la percepción de las personas en relación con los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil.	12	Sensibilizar y fomentar en las personas servidoras públicas el ahorro y cuidado de los recursos materiales y naturales de su Centro de Trabajo.	- Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura.	- Soporte documental que ampare la difusión mediante folletos, infografías, carteles correo electrónico, etc.	del 1º de abril al 30 de noviembre												
			13	Informar al personal sobre la colocación de un buzón de sugerencias referente al clima laboral, e invitarlos a participar activamente, para que juntos contribuyan a la mejora del clima laboral de sus áreas y de la Secretaría de Cultura.	- 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 sugerencias.	del 1º de abril al 30 de noviembre												
f.	Liderazgo Colaboración y trabajo en equipo	Efectuar las acciones que fomenten la práctica de la comunicación, negociación y la formación de equipos de trabajo de alto desempeño en la Secretaría de Cultura.	14	Programar acciones de sensibilización, desarrollo y fortalecimiento en aspectos de liderazgo, negociación y trabajo en equipo para las personas servidoras públicas en las Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura. Se prevé la participación de mínimo 59 personas servidoras públicas de la dependencia.	- Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano.	- Programa Anual de Certificación 2023.	del 1º de junio al 30 de noviembre												
g.	Capacitación	Instrumentar acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y certificación para las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura.	15	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 1º de abril al 30 de noviembre												
			16	Participar en la detección de necesidades de Capacitación y otorgar las facilidades para que las y los servidores públicos inscritos en los cursos del Programa Anual de Capacitación 2023, cursen las acciones de capacitación, con la finalidad de adquirir, los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño de sus funciones y/o actividades.	- Unidades Administrativas de la Secretaría de Cultura.	- Documento soporte del personal participante en el Programa Anual de Capacitación 2023.	del 1º de junio al 30 de noviembre												
h.	Transparencia y combate a la corrupción	Fortalecer y garantizar una cultura de legalidad, transparencia, rendición de cuentas y combate a la corrupción, con enfoque de prevención, y en su caso coercitivo, para las personas servidoras públicas de la Secretaría de Cultura.	17	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 1º de abril al 30 de noviembre												
			18	Atender y dar 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.	- Órgano Interno de Control.	- Informe de quejas, denuncias y documentación que avale la atención y seguimiento.	del 1º de abril al 30 de noviembre												

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large blue signature on the right and several smaller ones on the left.



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2023

NO.	FACTOR	OBJETIVO ESTRATÉGICO	NO.	ACCIONES DE MEJORA	RESPONSABLE	RECURSOS	PERIODO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022											
								ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
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.	19	Difundir al interior de las Unidades Administrativas las vacantes mensuales del Servicio Profesional de Carrera, así como la realización e invitación al Curso de Inducción de la Secretaría de Cultura dirigida a todas las personas servidoras públicas que deseen asistir y conocer el SPC.	- Dirección de Planeación y Desarrollo del Capital Humano.	- Soporte documental de difusión interna en las Unidades Administrativas.	del 2 de mayo al 30 de noviembre												

TITULAR DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

OMAR MONROY RODRÍGUEZ