

# Clima y cultura organizacional 2022

---



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

**AEF** CIUDAD **MÉXICO**  
AUTORIDAD EDUCATIVA FEDERAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO



**2023**  
AÑO DE  
*Francisco*  
**VILLA**  
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# Presentación

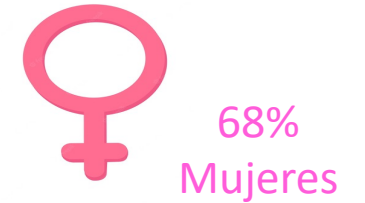
El clima y cultura organizacional son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de las y los servidores públicos como un efecto de las motivaciones personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de sus resultados.

La Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México (AEFCM) participó junto con otras 270 instituciones de la Administración Pública Federal (APF) en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022, organizada por la Secretaría de la Función Pública (SFP), con la finalidad de medir la percepción de los factores que afectan positiva o negativamente el bienestar laboral del personal en las instituciones.

El objetivo del presente documento es mejorar el clima y cultura organizacional, mediante la implementación de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), el cual representan el conjunto de acciones que permitirán la construcción de espacios laborales igualitarios y libres de todo tipo de violencia, y que permitan el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos de la AEFCM, ello como parte de la estrategia del combate a la corrupción y de la impunidad, la observancia de los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.

## De los datos sociodemográficos obtenidos de la ECCO 2022, se concluye lo siguiente:

En la AEFCM la participación de las mujeres fue mayor que la de los hombres.



## De los resultados por factores obtenidos de la ECCO 2022, se concluye lo siguiente:

- Los resultados por factor permiten identificar las fortalezas y debilidades en materia de clima organizacional que tiene la AEFCM, de acuerdo con la percepción de las personas servidoras públicas que participaron en la ECCO 2022.
- Destacan los factores **“Calidad de vida laboral y estrés” con 85.21 puntos; “Trabajo en equipo” con 82.96 puntos e “Igualdad de género” con 82.88 puntos**, que son los factores con la mayor puntuación en el índice global de percepción de la APF. Esto refleja una percepción de la AEFCM, por parte de su personal de que se cuenta con condiciones laborales libres de estrés, espacios para colaborar y trabajar en equipo y predisposición tanto de hombres y mujeres por lograr ambientes laborales orientados en el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- De igual forma se identificaron los factores de **“Evaluación del desempeño” que obtuvo una puntuación de 72.57; “Reconocimiento laboral” con 71.42 puntos y “Capacitación” con 69.94 puntos**. Dichos factores obtuvieron la menor puntuación en el índice global de percepción de la AEFCM. Dichos factores configuran un área de oportunidad para implementar acciones encaminadas a impactar de manera positiva en el Clima y Cultura Organizacional en la AEFCM.

**c) Por el % de avance alcanzado en las PTCCO 2022:**

La AEFCM programó un total de 12 Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el ejercicio 2022, al cierre del ejercicio, se concluyeron la totalidad de las actividades programadas, alcanzando un **100% de cumplimiento.**

**Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022**

Nº	Acciones Comprometida	Tipo de Práctica	Observaciones	% Alcanzado
1	Difundir entre el personal de la AEFCM, los resultados de la ECCO 2021 y las Prácticas de Transformación 2022	Estratégica	Concluida	100%
2	Promover que el personal de mando realice cursos de capacitación para fortalecer sus habilidades de liderazgo.	Estratégica	Concluida	100%
3	Difundir a través de medios institucionales, el Código de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta de la AEFCM	Estratégica	Concluida	100%
4	Invitar al personal de la AEFCM a que participe en cursos, talleres o conferencias en materia de Derechos Humanos	Estratégica	Concluida	100%
5	Difundir materiales gráficos o audiovisuales a todo el personal de la AEFCM relacionados con la Igualdad, no discriminación y Equidad de Género.	Estratégica	Concluida	100%
6	Invitar al personal de la AEFCM a que participe en cursos o talleres en materia de Hostigamiento sexual o Acoso sexual.	Estratégica	Concluida	100%
7	Difundir materiales gráficos o audiovisuales a todo el personal de la AEFCM para fortalecer los principios que rigen el servicio público.	Estratégica	Concluida	100%
8	Invitar al personal de la AEFCM a que participe en cursos o talleres en materia de Responsabilidades Administrativas.	Estratégica	Concluida	100%
9	Invitar al personal de la AEFCM a que participe en cursos o talleres en materia de Austeridad Republicana.	Estratégica	Concluida	100%



10	Promover que el personal de mando realice cursos de capacitación para fortalecer sus conocimientos en materia de transparencia y rendición de cuentas.	Estratégica	Concluida	100%
11	Promover el uso eficiente de recursos públicos, incluyendo agua, energía eléctrica, servicios de telefonía e internet, entre otros.	Estratégica	Concluida	100%
12	Invitar al personal de la AEFCM a que participe en cursos o talleres relacionados con el uso y aprovechamiento de herramientas digitales, paquetería office, comunicación virtual y vigilancia digital.	Estratégica	Concluida	100%

Fuente: Datos obtenidos de la página <http://rhnet.gob.mx>.

Como resultado del análisis de los resultados obtenidos en la ECCO 2022, se plantean cinco objetivos estratégicos para mejorar el clima y cultura organizacional en las áreas de oportunidad detectadas.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	
1	Fomentar en las personas servidoras públicas de la AEFCM una cultura de la denuncia con la finalidad de lograr un servicio público integro, transparente y libre de corrupción
2	Impulsar al interior de la AEFCM ambientes laborales libres de violencia.
3	Fomentar el reconocimiento laboral de las personas servidoras públicas de la AEFCM
4	Impulsar una cultura de liderazgo y de trabajo en equipo con la finalidad de lograr adecuadamente los objetivos institucionales
5	Promover el desarrollo profesional de las personas servidoras públicas de la AEFCM con la finalidad de incrementar la productividad laboral y su profesionalización



GRACIAS

---



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

**AEF** CIUDAD **MÉXICO**  
AUTORIDAD EDUCATIVA FEDERAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO



2023  
AÑO DE  
*Francisco*  
**VILLA**  
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO