

RESULTADOS DE LA ECCO 2023

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y
CULTURA ORGANIZACIONAL PTCCO 2024.



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO)

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), es un instrumento por medio del cual las personas que colaboran en la Administración Pública Federal manifiestan sus opiniones sobre el ambiente laboral de la institución en la que colaboran.

La ECCO 2022, consta de 19 factores generales que las personas identifican de manera clara en sus condiciones laborales; desde la normativa y aplicación de los derechos humanos, hasta la organización, trabajo en equipo y el orgullo de colaborar con la intuición.

Participación en la ECCO 2023

En la AEFCM, la participación fue la siguiente:

Servidores Públicos
Activos en la AEFCM

104,180

Encuestas Recibidas

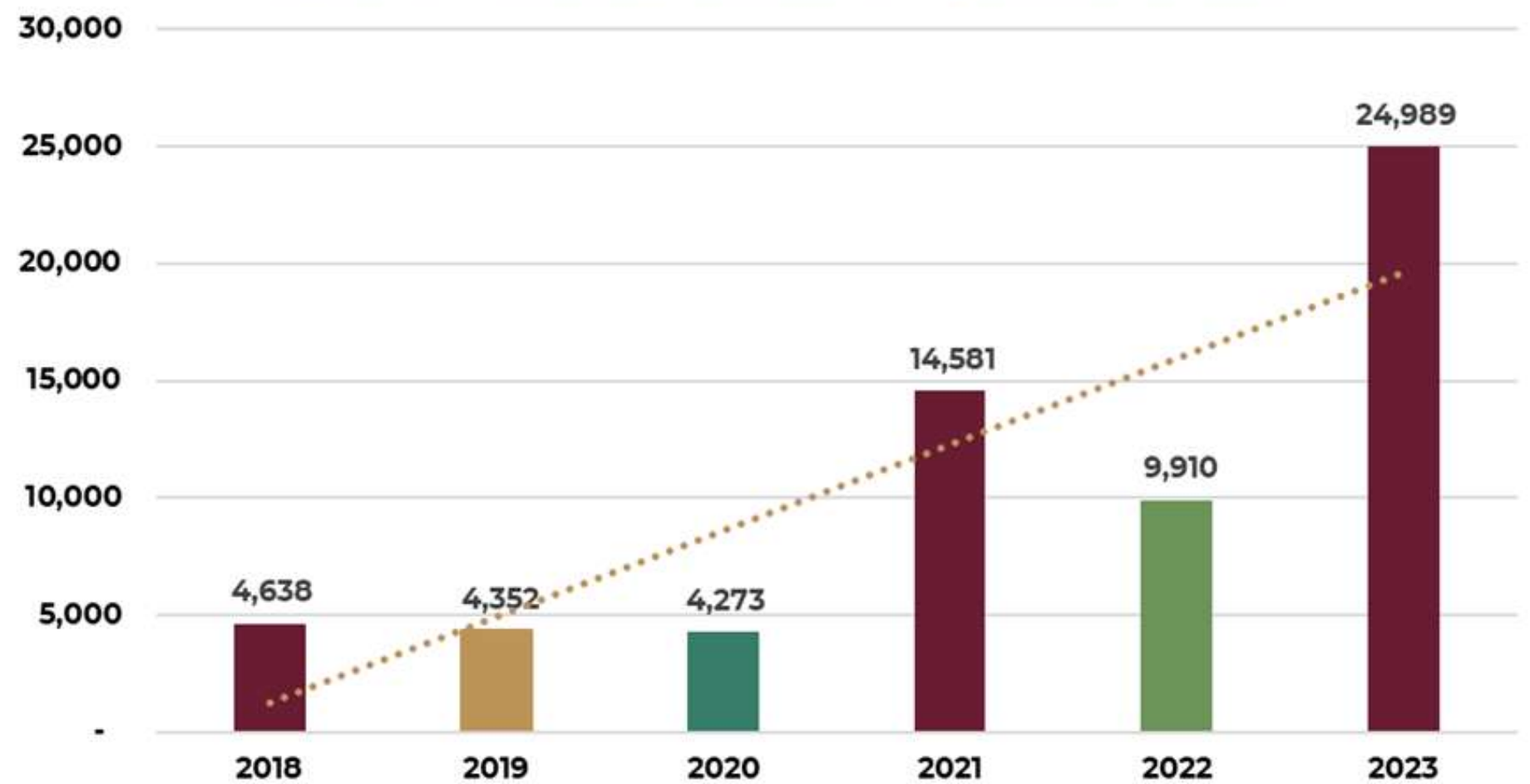
24,989

% de participación

24%

Fuente: RUSP de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF al 31 de agosto de 2023

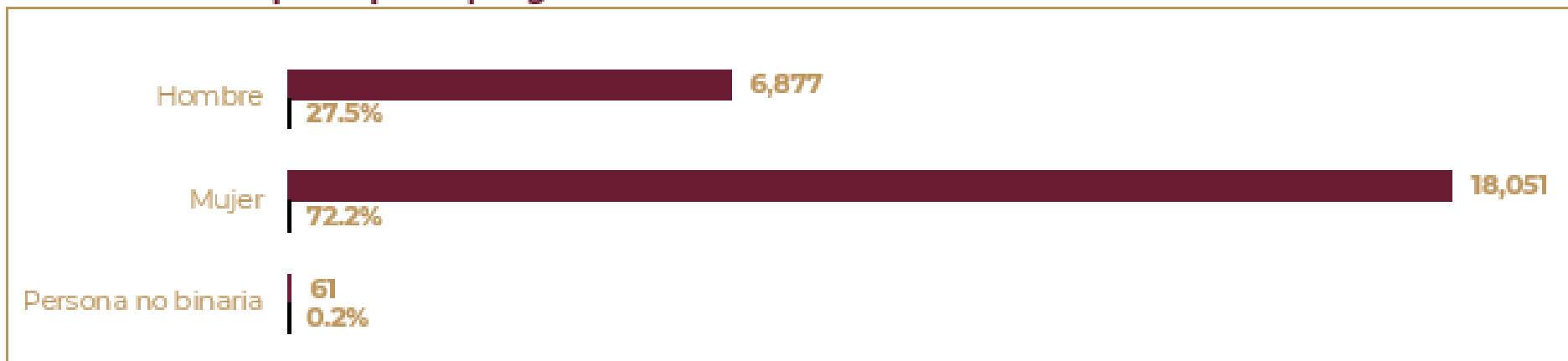
Número de encuestas recibidas en el periodo 2018-2023



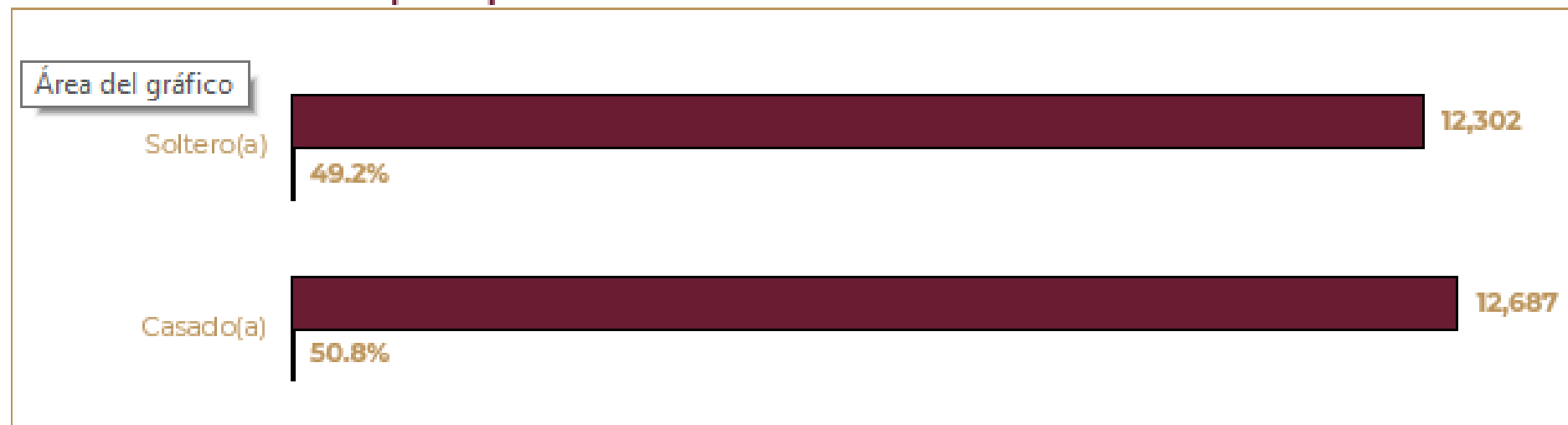
Datos sociodemográficos



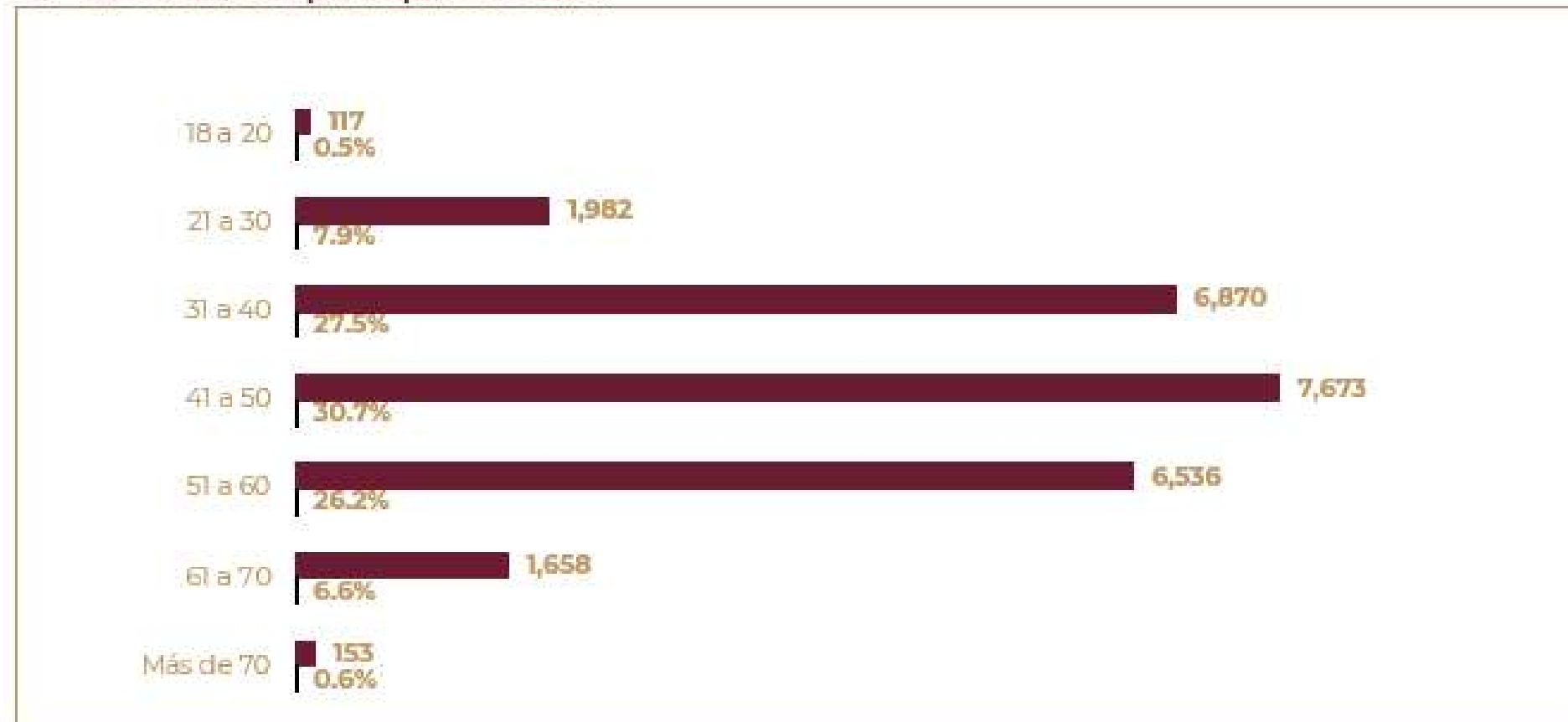
1. En la AEFCM participaron por género:



2. El estado civil de los participantes:



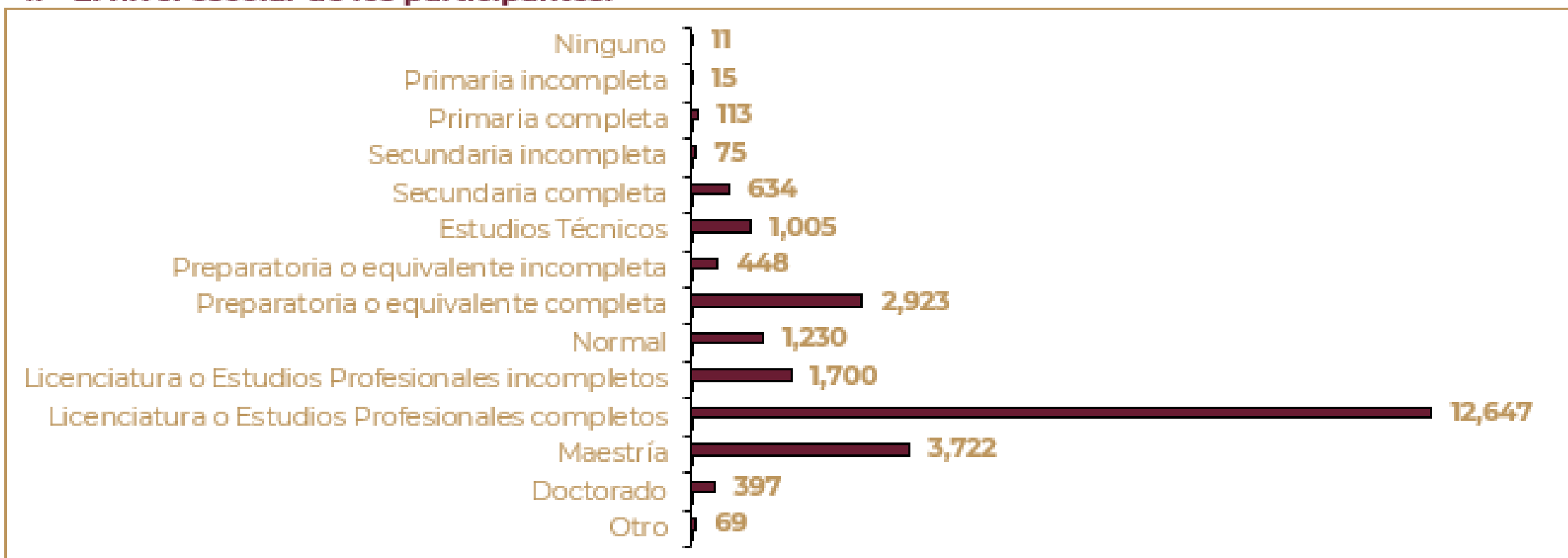
3. La edad de los participantes oscila:



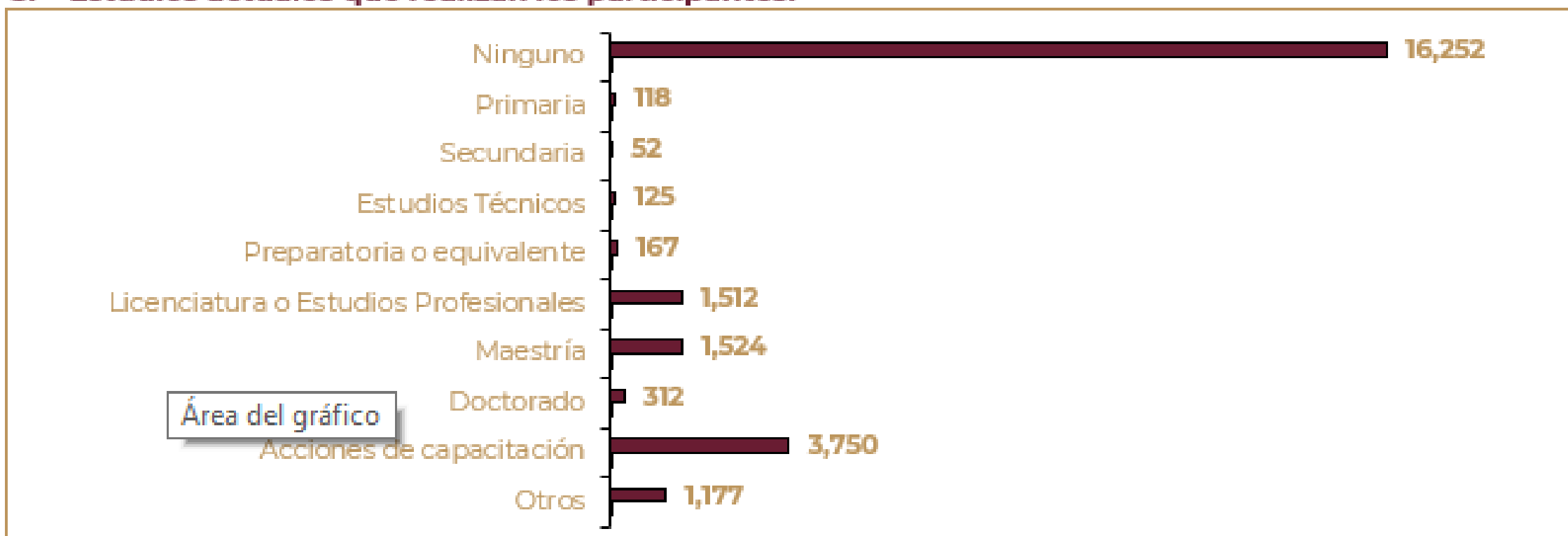
Datos sociodemográficos



4. El nivel escolar de los participantes:



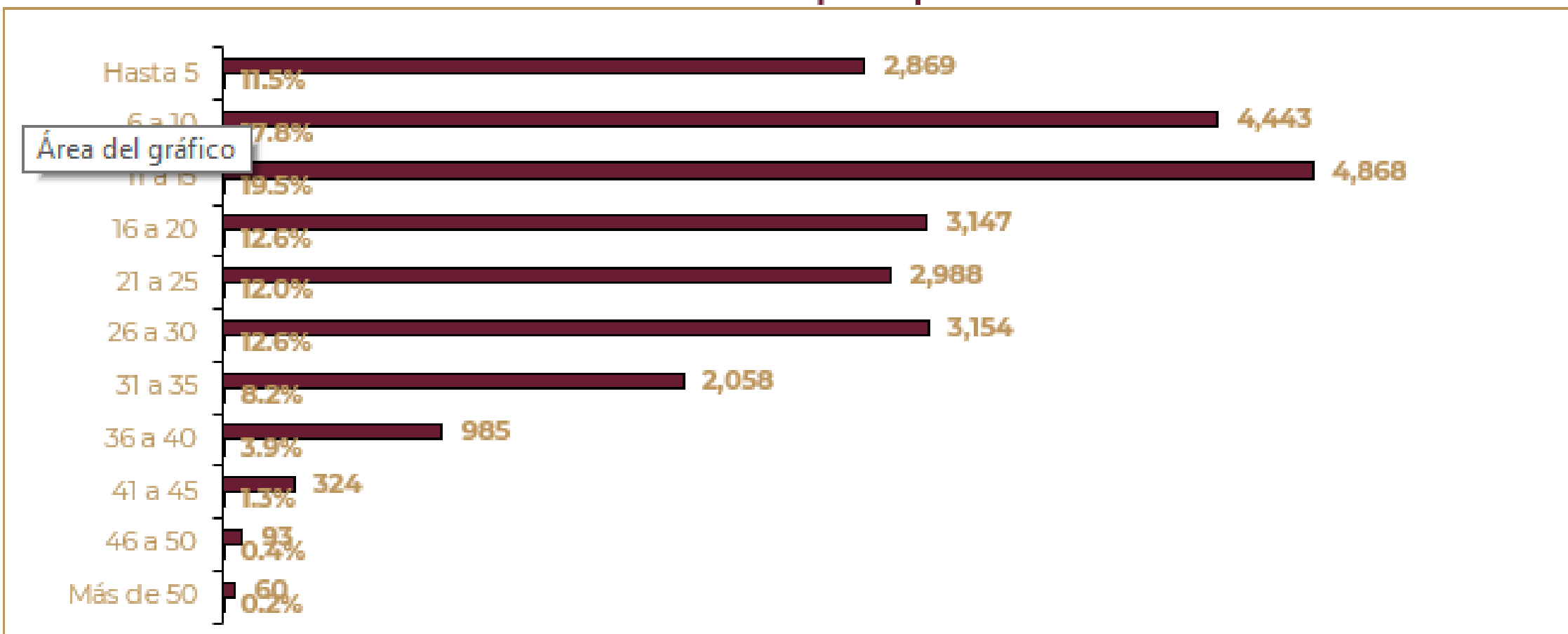
5. Estudios actuales que realizan los participantes:



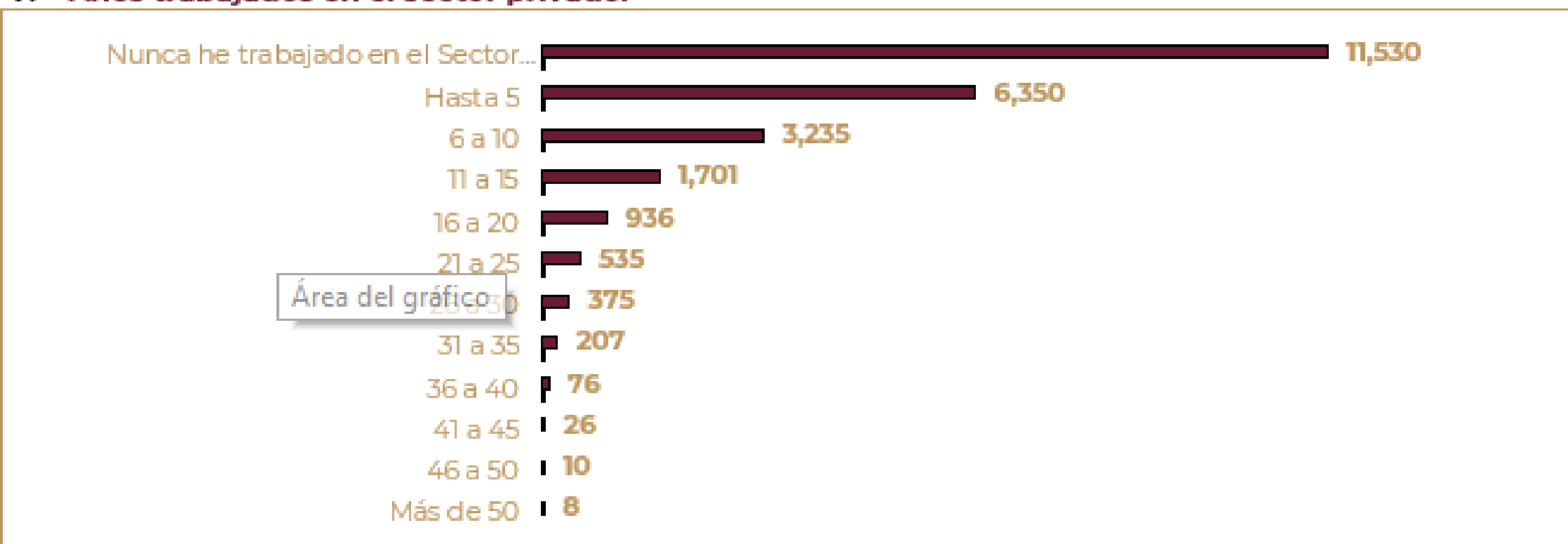
Datos sociodemográficos



6. Años en la Administración Pública Federal de los participantes:



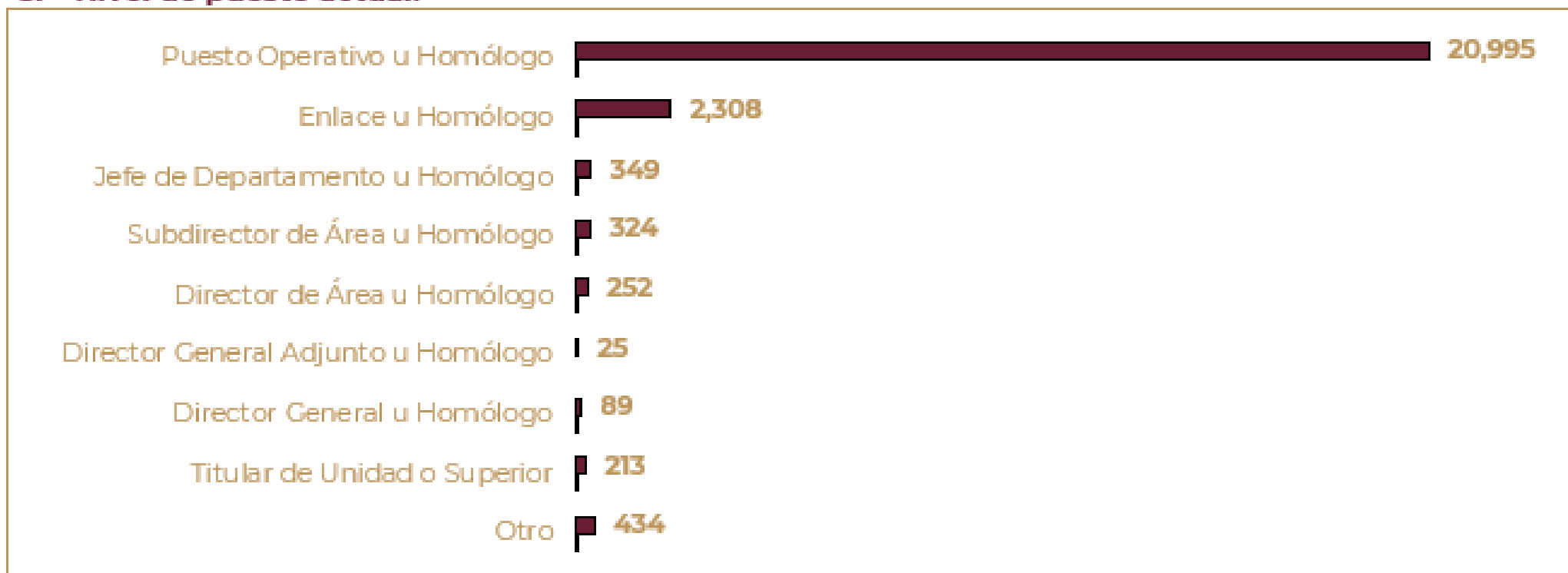
7. Años trabajados en el sector privado:



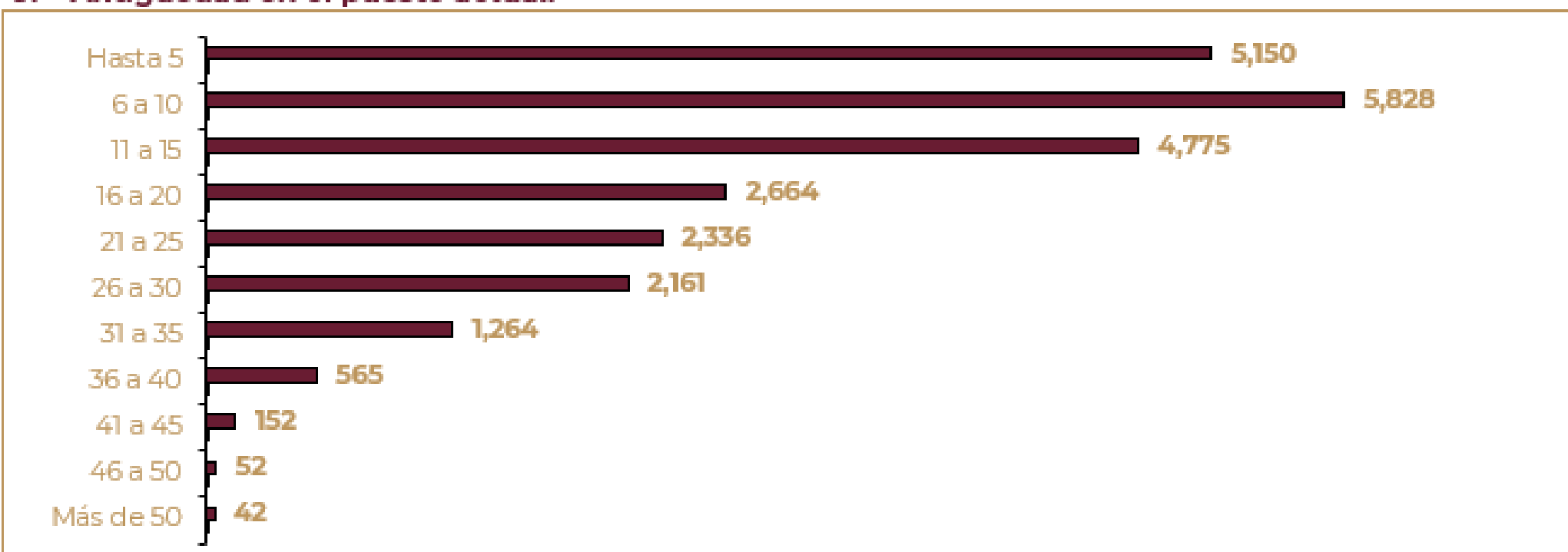
Datos sociodemográficos



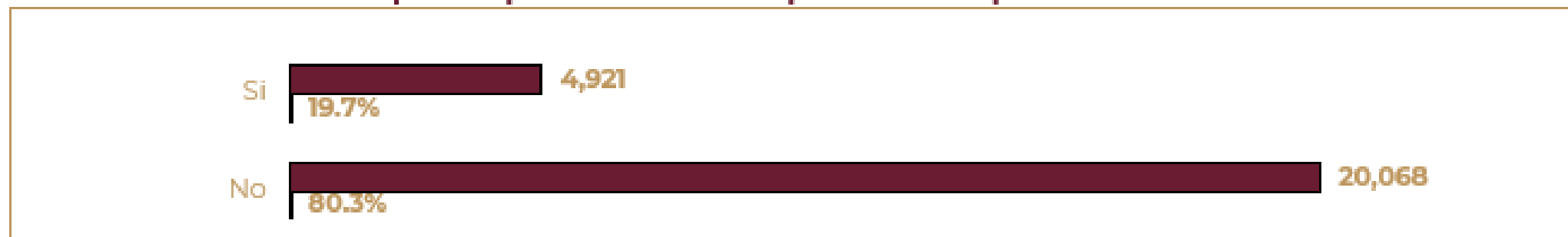
8. Nivel de puesto actual:



9. Antigüedad en el puesto actual:



10. Los encuestados ocupan un puesto de servicio profesional o público de carrera:



De los datos sociodemográficos obtenidos de la ECCO 2023, se concluye lo siguiente:

1. En la AEFM la participación de las mujeres en la ECCO fue mayor que la de los hombres y mayor que el de las personas no binarias (72.2% Vs. 27.5% y 0.2% respectivamente).
2. El 50.8% de los participantes en la encuesta contestó que es casado(a) mientras que el 49.2% respondió que es soltero(a).
3. El 84.4% del personal que participó en la ECCO 2023, se ubica en los rangos de edad comprendido entre los 31 a 40 años (27.5%); de 41 a 50 años (30.7%) y de 51 a 60 años de edad (26.2%).
4. Más del 75% del personal que participó en la ECCO 2023, cuenta con nivel de estudios de Licenciatura u otros estudios superiores, mientras que el 3.3% cuenta con Educación Básica y el 17% cuenta con Educación Media-Superior.
5. El 34.9% del personal encuestado indicó que realiza actualmente estudios que van desde la Educación Primaria hasta Doctorado.
6. El 11.5% del personal encuestado, tiene una antigüedad en la Administración Pública Federal (APF) menor a 5 años; el 17.8% presenta una antigüedad de hasta de 10 años; el 32.1% tiene una antigüedad entre 11 y 20 años de servicio; el 24.6%, tiene una antigüedad en el servicio público entre 21 a 30 años de servicio; finalmente, el 14.1% tiene más de 31 años de servicio en la APF.
7. El 46.1% de los participantes contestó que nunca ha trabajado en el Sector Privado, el 25.4% contestó que han trabajado en este sector menos de 5 años; el 12.9% contestó que han trabajado para la iniciativa privada entre 6 a 10 años.
8. El 84% de los encuestados señaló que es personal operativo u homólogo.
9. El 43.9% de los participantes posee una antigüedad menor a 10 años en su puesto actual; el 29.8% tiene una antigüedad que va de 11 a 20 años en su puesto actual; el 18% de los participantes tiene una antigüedad en su puesto actual entre 21 y 30 años y el 8.3% tiene más de 30 años en su puesto actual.
10. Finalmente, el 80.3% las personas que participaron en la ECCO contestaron que no ocupan un puesto en el servicio profesional de carrera.



Resultados cuantitativos obtenidos en la ECCO 2023.



Fuente: Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF

Resultados estadísticos por Factor y Reactivo



De los resultados por factor obtenidos de la ECCO 2023, se concluye lo siguiente:

- Los resultados por factor permiten identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en materia de clima organizacional que tiene la AEFCEM, de acuerdo con la percepción de las personas servidoras públicas que participaron en la ECCO 2023.
- Los 6 factores con mejor percepción en la AEFCEM (pueden estar por arriba o por debajo de los factores de la APF), son:
 - “Transparencia” con 84.48 puntos. Las personas servidoras públicas de la AEFCEM opinan favorablemente sobre la protección de los datos personales que se encuentran bajo su custodia; privilegiando el principio de máxima publicidad de la información pública.
 - “Identidad con la Institución” con 84 puntos. Las personas servidoras públicas se sienten identificadas con la institución y el orgullo de pertenecer a ella.
 - “Igualdad de género” con 83.99 puntos. Se tienen las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades de acceder a bienes y servicios públicos tanto mujeres como hombres al interior de la AEFCEM.
 - “Derechos Humanos” con 83.10 puntos. Las personas servidoras públicas de la AEFCEM se sienten respetadas en sus derechos humanos.
 - “Trabajo en equipo” con 83.06 puntos. En la AEFCEM se promueve en sus diferentes áreas, el trabajo en equipo.
 - “Integridad y No Discriminación” con 82.66 puntos. En la AEFCEM se cumplen con los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo.



De los resultados por factor obtenidos de la ECCO 2023, se concluye lo siguiente:

· Los 5 factores con menor percepción de las personas servidoras públicas de la AEFCEM, son:

-“Gestión pública” que obtuvo una puntuación de 74.07 puntos; Las personas servidoras públicas de la AEFCEM requieren mayor conocimiento sobre los procesos institucionales y el aprovechamiento de los instrumentos con los que cuentan con la finalidad de erradicar la corrupción e incrementar la efectividad en la gestión pública.

-“Evaluación del desempeño” con 73.24 puntos; El personal de la AEFCEM requiere mayor comprensión sobre los mecanismos de evaluación del desempeño existentes; así como, la importancia para su crecimiento profesional.

-“Reconocimiento laboral” con 72.55 puntos; El personal de la AEFCEM requiere mayor entendimiento sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos

-“Capacitación” con 70.27 puntos; Las personas servidoras públicas de la AEFCEM necesitan mayores acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño.

-“Emergencias” con 69.30 puntos. El personal de la AEFCEM requiere ante circunstancias extraordinarias mayor apoyo por parte de la institución.

Dichos factores. Dichos factores configuran un área de oportunidad para implementar acciones encaminadas a impactar de manera positiva en el Clima y Cultura Organizacional en la AEFCEM.



Resultados según la Teoría de Tichy.

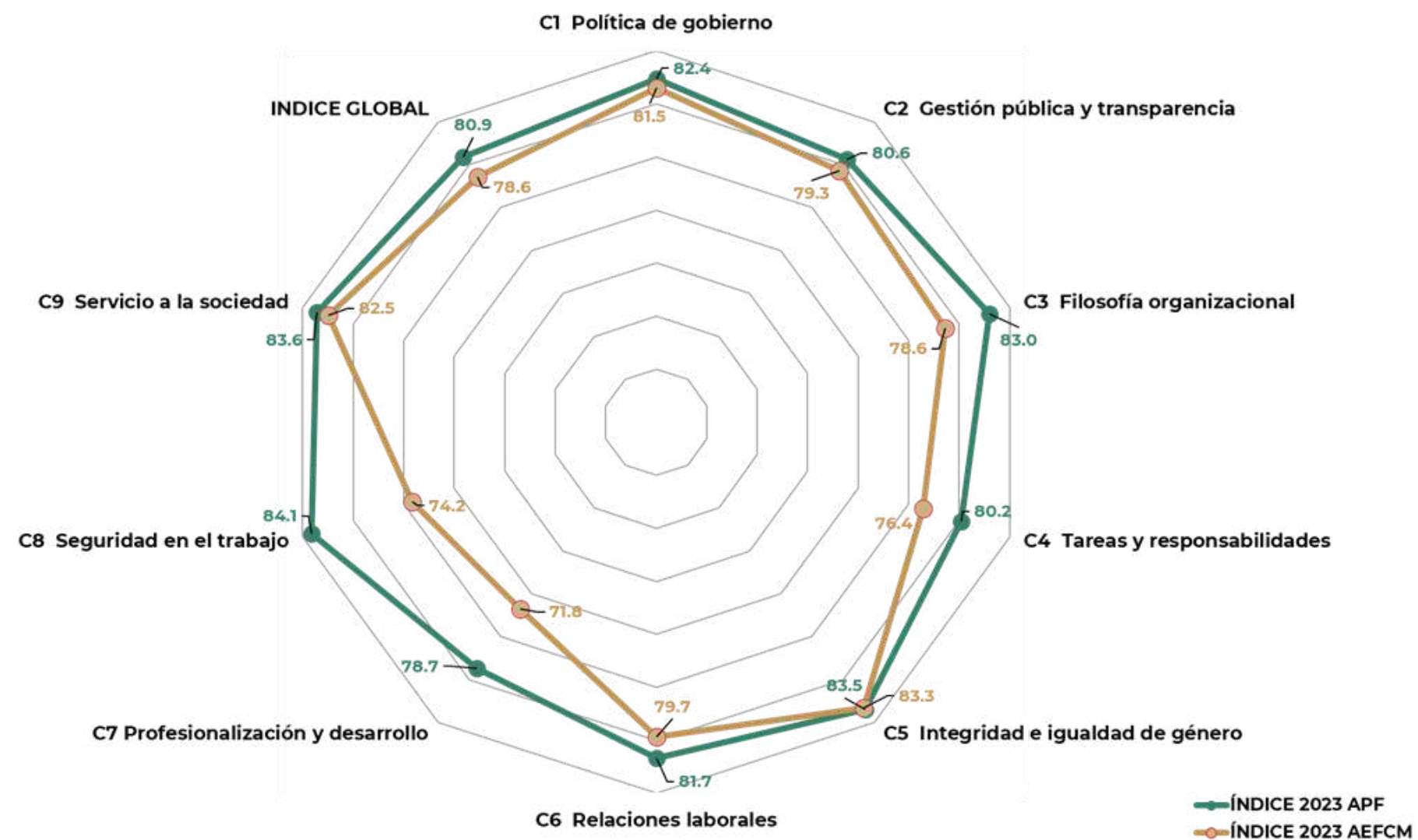
La **Teoría de Tichy** considera que las organizaciones están compuestas por tres sistemas: Técnico, Político y Cultural, cada una evalúa aspectos relacionados con: a) su organización, b) su estructura y procedimientos y c) a las personas de la institución.

Para la evaluación de los cuadrantes (C1 a C9), se consideran los 19 factores de la ECCO, dando como resultado un índice por cada cuadrante relacionado con el clima organizacional como se ilustra en el siguiente cuadro:

	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



Cuadrante	ÍNDICE 2023 APF	ÍNDICE 2023 AEFCM	VARIACIÓN EN PUNTOS
C1 Política de gobierno	82.4	81.5	-0.9
C2 Gestión pública y transparencia	80.6	79.3	-1.3
C3 Filosofía organizacional	83	78.6	-4.4
C4 Tareas y responsabilidades	80.2	76.4	-3.8
C5 Integridad e igualdad de género	83.5	83.3	-0.2
C6 Relaciones laborales	81.7	79.7	-2
C7 Profesionalización y desarrollo	78.7	71.8	-6.9
C8 Seguridad en el trabajo	84.1	74.2	-9.9
C9 Servicio a la sociedad	83.6	82.5	-1.1
INDICE GLOBAL	80.9	78.6	-2.3



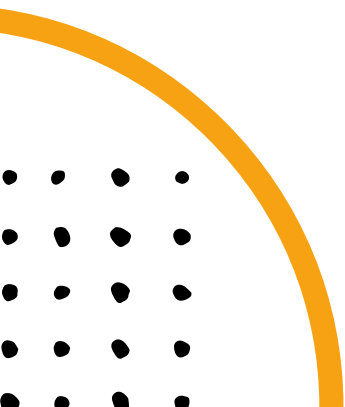
Resultados APF vs. AEFCM, conforme a la Teoría de Tichy.

Del comparativo entre la APF y la AEFCM conforme a la Teoría de Tichy, se concluye lo siguiente:

- En cuanto refiere a los cuadrantes: C1 Política de gobierno, C5 Integridad e igualdad de género y C9 Servicio a la sociedad, si bien, la calificación está por debajo del promedio obtenido por la APF, son los cuadrantes donde la AEFCM obtuvo mayor calificación en el año evaluado, así como la menor variación de puntos entre el índice de la APF y el índice de la AEFCM.

Dicha información permite identificar que las personas servidoras públicas adscritas a la AEFCM se perciben con un alto grado de compromiso con la integridad e igualdad de género, que respetan y fomentan los Derechos Humanos y que desempeñan su empleo, cargo o comisión con una orientación a la ciudadanía.

- Sin embargo, en los cuadrantes: C4 Tareas y responsabilidades; y C7 Profesionalización y desarrollo y C8 Seguridad en el trabajo los resultados que obtuvo la AEFCM fueron los más bajos en comparación con los resultados de la APF, por lo que serán considerados en la definición de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024.



Comparación contra Órganos Administrativos Desconcentrados de la SEP.

NOMBRE DEL RAMO	Institución	Índice Global	Cuadrantes								
			C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
			POLÍTICA DE GOBIERNO	GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA	FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL	TAREAS Y RESPONSABILIDADES	INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GENERO	RELACIONES LABORALES	PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	SERVICIO A LA SOCIEDAD
Educación Pública	Secretaría de Educación Pública	77.4	79.4	77.1	78.1	74.5	80.4	77.9	73	75.4	80.9
Educación Pública	Universidad Pedagógica Nacional	75.2	75.1	73.9	76.9	71.9	77.6	77.2	68.3	74.8	81
Educación Pública	Instituto Politécnico Nacional	78.1	79	76.7	80.1	74.6	79.7	79	73.8	78.3	82
Educación Pública	Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte	94.9	94.8	94.8	95.2	94.5	94.4	96	94.9	93.9	95.3
Educación Pública	Universidad Abierta y a Distancia de México	87.8	89.3	89.2	87	86.5	91.8	89.9	82.8	81.9	91.9
Educación Pública	Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros	74.8	76.9	75.9	75	70.4	76.3	76.2	70.2	73.3	78.8
Educación Pública	Tecnológico Nacional de México	78.2	77	76.6	79.7	76.1	78.7	80.6	75.1	79.3	80.8
Educación Pública	Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez	82.3	85.3	84.1	79.4	81	86.2	82.5	81.8	75.1	85
AEFCM	Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México	78.6	81.5	79.3	78.6	76.4	83.3	79.7	71.8	74.2	82.5

Del análisis comparativo de resultados que obtuvo la AEFCM y los Órganos Administrativos Desconcentrados de la SEP, se concluye:

.3 Órganos Administrativos Desconcentrados de la SEP están por arriba del Índice Global (IG) de percepción en materia de clima y cultura organizacional de la APF, se destaca la Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte que obtuvo 94.9 puntos (14 puntos por arriba del IG de la APF).

.5 Órganos Administrativos Desconcentrados de la SEP, están por debajo del Índice Global (IG) de percepción en materia de clima y cultura organizacional que obtuvo la AEFCM. Destaca entre ellos, el resultado de la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, la cual obtuvo 74.8 puntos, ubicándose en la posición más baja entre los Órganos Administrativos Desconcentrados de la SEP.

Comparación entre Unidades Administrativas de la AEFCM.

Nombre de Área	Índice por Unidad	Índice APF	Variación APF	Índice AEFCM	Variación AEFCM
Oficina del Titular de la AEFCM	79.54	80.9	-1.36	78.6	0.94
Coordinación Sectorial de Educación Preescolar	77.84	80.9	-3.06	78.6	-0.76
Coordinación Sectorial de Educación Primaria	79.18	80.9	-1.72	78.6	0.58
Coordinación Sectorial de Educación Secundaria	78.81	80.9	-2.09	78.6	0.21
Dirección de Educación Especial	79.14	80.9	-1.76	78.6	0.54
Dirección General de Administración	72.47	80.9	-8.43	78.6	-6.13
Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio	77.3	80.9	-3.6	78.6	-1.3
Dirección General de Educación Secundaria Técnica	80.55	80.9	-0.35	78.6	1.95
Dirección General de Innovación y Fortalecimiento Académico	70.39	80.9	-10.51	78.6	-8.21
Dirección General de Operación de Servicios Educativos	77.24	80.9	-3.66	78.6	-1.36
Dirección General de Planeación, Programación y Evaluación Educativa	69.68	80.9	-11.22	78.6	-8.92
Dirección General de Servicios Educativos Iztapalapa	76.96	80.9	-3.94	78.6	-1.64
Órgano Interno de Control en la AEFCM	82.92	80.9	2.02	78.6	4.32
Coordinación de Asuntos Jurídicos y Transparencia	80.59	80.9	-0.31	78.6	1.99
Centro de Desarrollo Informático, Arturo Rosenblueth	79.42	80.9	-1.48	78.6	0.82

Del análisis comparativo de resultados que obtuvo cada Unidad Administrativa de la AEFCM contra el Índice Global de la APF y el Índice Global de la AEFCM, se concluye:

Comparación entre Unidades Administrativas de la AEFCM.

- Solo el Órgano Interno de Control Especifico de la AEFCM (OICE) se ubicó por arriba del Índice Global de la APF con 82.92 puntos.
- 8 Unidades administrativas obtuvieron un Índice Global superior al obtenido por la AEFCM.
- Los Índices con menor puntuación fueron los obtenidos por la Dirección General de Planeación, Programación y Evaluación Educativa con 69.68; la Dirección General de Innovación y Fortalecimiento Académico con 70.39 y la Dirección General de Administración con 72.47.
- La comparación entre los resultados de las Unidades Administrativas y/o Niveles Educativos adscritos a la AEFCM permite focalizar las Prácticas de Transformación, a efecto de lograr un impacto positivo en el clima y cultura institucional de las mismas.



Análisis por cuadrante comparado con el año anterior.



Cuadrante	ÍNDICE 2022 AEFCM	ÍNDICE 2023 AEFCM	VARIACIÓN EN PUNTOS
sC1 Política de gobierno	79.53	81.5	1.97
C2 Gestión pública y transparencia	76.76	79.3	2.54
C3 Filosofía organizacional	79.55	78.6	-0.95
C4 Tareas y responsabilidades	76.2	76.4	0.2
C5 Integridad e igualdad de género	82.05	83.3	1.25
C6 Relaciones laborales	80.05	79.7	-0.35
C7 Profesionalización y desarrollo	73.22	71.8	-1.42
C8 Seguridad en el trabajo	82.19	74.2	-7.99
C9 Servicio a la sociedad	80.91	82.5	1.59
INDICE GLOBAL	78.6	78.6	0

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2022 de la AEFCM.			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	2.0	0.2	-1.4
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	2.5	1.3	-8.0
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-1.0	-0.3	1.6

Análisis por cuadrante comparado con el año anterior.



Del comparativo de los Resultados obtenidos por la AEFCM en los años 2022 y 2023 conforme a la Teoría de Tichy, se concluye lo siguiente:

Se observa que en los cuadrantes C1. Política de gobierno; C2. Gestión pública y transparencia; C4. Tareas y responsabilidades; C5. Integridad e igualdad de género y C9. Servicio a la sociedad se obtuvo una variación favorable en el 2023, resalta de estos el cuadrante C2. Gestión pública y transparencia, el cual obtuvo la mayor variación con respecto al año 2022.

Cabe mencionar que las acciones comprometidas en el PTCCO 2023 estaban orientadas principalmente en subir los índices globales de los cuadrantes C2, C3, C4 y C7, cuadrantes que obtuvieron la mayor variación negativa en la ECCO 2022, por lo que se presume que la mejora en los cuadrantes C2 y C4 en la ECCO 2023 fueron producto de las acciones comprometidas en dicho PTCCO.

En cuanto se refiere a los cuadrantes C3. Filosofía organizacional, C6. Relaciones laborales, C7. Profesionalización y desarrollo y C8. Seguridad en el trabajo, se observa una variación negativa con respecto a la ECCO 2022, resalta el cuadrante C8 cuya variación negativa más baja con -8 puntos.

Cabe señalar que el PTCCO 2023 contempló actividades para mejorar la percepción de las personas servidoras publicas adscritas a esta AEFCM sobre temas referentes a los cuadrantes C3, C6 y C7, cuadrantes que obtuvieron la mayor variación negativa también en la ECCO 2022. Y si bien, los resultados obtenidos en estos cuadrantes fueron negativos, la variación con respecto a la ECCO 2021 disminuyó, sin embargo, es necesario implementar Prácticas de Transformación relacionadas a estos cuadrantes para reforzar la percepción de las personas servidoras públicas adscritas a esta AEFCM en estos temas.



Resultados cualitativos obtenidos en la ECCO 2023.

Encuestas Recibidas

24,989

Con comentarios y/o Sugerencias

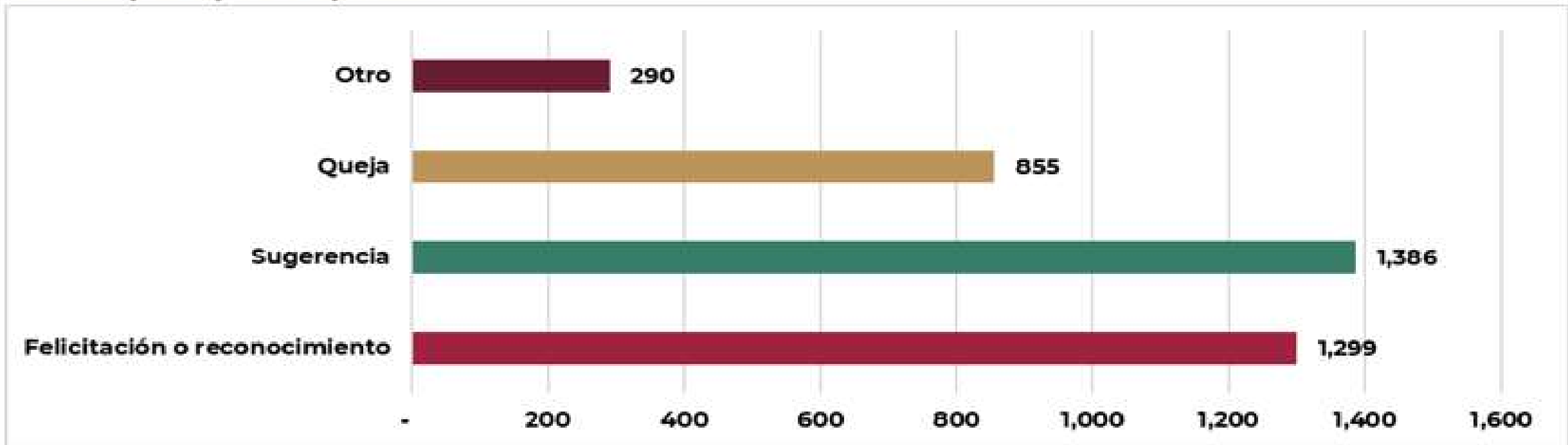
3,830

% de comentarios y/o sugerencias

13.93%

Fuente: Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF

Análisis por Tipo de Opinión





Temas más destacados por tipo de opinión.

SUGERENCIA

- Actualizar y difundir cursos y capacitación al personal.
- Es importante reconocer la labor que realizamos como servidores públicos.
- Incremento de salario al personal.

FELICITACIÓN O RECONOCIMIENTO

- Gracias por permitirnos contestar estas encuestas, ya que se puede mejorar nuestro trabajo.
- Felicidades por todos los cambios que se están dando y qué ya eran necesarios.
- Gracias por el apoyo a los docentes.

QUEJA

- Algunas autoridades son prepotentes.
- No contamos con el material suficiente para realizar nuestro trabajo.
- Se sobrecarga al personal de trabajo.

OTRO

- La carga administrativa para los docentes aún sigue siendo excesiva.
- En muchos casos al personal operativo le es asignado cargo de mando sin contar con las habilidades y conocimientos requeridos.
- Algunos espacios requieren ser modernizados y equipados para realizar el trabajo académico.

Del análisis por tipo de opinión, se identifica:

- El 33.92% de opiniones del personal de la AEFM que participó en la ECCO, destacó la importancia de realizar este tipo de prácticas, enviando mensajes de felicitación y comentarios positivos a la institución.
- El 36.19% de las opiniones, sugirió acciones específicas para mejorar el clima y cultura organizacional, sobre todo, propuso acciones de capacitación para el personal, reforzar las acciones de reconocimiento laboral.
- Finalmente, el 25% de las opiniones recibidas versan sobre quejas estrechamente relacionadas con los factores y reactivos con el menor índice de percepción, como son: “El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades” y “Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden”, incluyendo la necesidad de mejorar la percepción de las personas en relación con las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando.



Fortalezas y debilidades de la AEFCM según los resultados obtenidos en la ECCO.

Derivado del análisis de resultados de la ECCO 2023, considerando los factores y reactivos que obtuvieron mayor y menor puntaje en el Índice Global, se identificaron las siguientes fortalezas y áreas de oportunidad

FORTALEZAS

- 127 TRANSPARENCIA
- 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN
- 118 IGUALDAD DE GÉNERO
- 113 DERECHOS HUMANOS
- 126 TRABAJO EN EQUIPO
- 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
- 128 VALORES

ÁREAS DE OPORTUNIDAD

- 120 LIDERAZGO
- 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA
- 116 GESTIÓN PÚBLICA
- 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
- 124 RECONOCIMIENTO LABORAL
- 112 CAPACITACIÓN
- 114 EMERGENCIAS





Definición de Objetivos Estratégicos.

Como resultado del análisis de los resultados obtenidos en la ECCO 2023, 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	Promover la eficiencia y eficacia de la gestión pública al interior de la AEFCM.
2	Impulsar y favorecer la cultura del equilibrio y bienestar integral del personal de la AEFCM.
3	Promover el liderazgo organizacional para generar ambientes laborales adecuados que motiven al personal e impulsen el trabajo en equipo.
4	Promover la profesionalización y desarrollo de los recursos humanos de la AEFCM.
5	Promover la seguridad en el trabajo con acciones encaminadas a mejorar la salud física y psicológica del personal de la AEFCM.



Definición y programación de las Prácticas de Transformación de Objetivos Estratégicos 2024.

Objetivo Estratégico	Cuadrante	Factores	No.	Acciones Comprometida	Tipo de Práctica	Personal Dirigido	Fecha de inicio	Fecha de fin
Promover la eficiencia y eficacia de la gestión pública al interior de la AEFCM	C-2 GESTIÓN PÚBLICA y TRANSPARENCIA	116 GESTIÓN PÚBLICA	1	Difundir entre el personal de la AEFCM, los resultados de la ECCO 2023 y las Prácticas de Transformación 2024.	Estratégica	Todo el personal	01/04/2024	31/05/2024
			2	Fomentar la cultura de la denuncia a través de los mecanismos institucionales establecidos para denunciar actos contrarios al Código de Conducta y Código de Ética de la APF.	Estratégica	Todo el personal	01/04/2024	13/09/2024
Impulsar y favorecer la cultura del equilibrio y bienestar integral del personal de la AEFCM	C3. FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL	110 BALANCE TRABAJO- FAMILIA;	3	Invitar a los hijos(as) del Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación a inscribirse en el Programa de Verano 2024, para que disfruten de sus vacaciones escolares, desarrollando actividades educativas, lúdicas y de expresión corporal.	Estratégica	Personal Operativo	15/07/2024	31/08/2024
			4	Organizar y difundir eventos para fortalecer los lazos familiares como la celebración del día del niño, día de la madre.	Estratégica	Personal Operativo	01/04/2024	31/05/2024
			5	Fomentar entre el personal de Apoyo y Asistencia a la Educación el reconocimiento al Empleado del Mes por su labor brindada en favor de la educación.	Estratégica	Personal Operativo	01/04/2024	13/09/2024
		128 VALORES.	6	Difundir materiales de sensibilización relacionados con los principios y valores y reglas de integridad establecidas en el Código de Conducta y Código de Ética de la APF.	Estratégica	Todo el personal	01/04/2024	15/06/2024
			7	Compartir con el personal de la AEFCM cursos y materiales de sensibilización sobre el uso incluyente y no sexista del lenguaje, entre otros temas.	Estratégica	Todo el personal	01/04/2024	13/09/2024

Definición y programación de las Prácticas de Transformación. de Objetivos Estratégicos 2024.

Objetivo Estratégico	Cuadrante	Factores	No.	Acciones Comprometida	Tipo de Práctica	Personal Dirigido	Fecha de inicio	Fecha de fin
			8	Fomentar actividades relacionadas con la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Acoso laboral al interior de la AEFCM.	Estratégica	Todo el personal	01/04/2024	13/09/2024
Promover el liderazgo organizacional para generar ambientes laborales adecuados que motiven al personal e impulsen el trabajo en equipo.	C6. RELACIONES LABORALES	120 LIDERAZGO	9	Fortalecer las habilidades del personal de mando, así como sus capacidades profesionales que contribuyan a generar ambientes laborales positivos, enfocados al cumplimiento de objetivos y metas institucionales.	Estratégica	Personal de Mando	01/04/2024	13/09/2024
Promover la profesionalización y desarrollo de los recursos humanos de la AEFCM	C7. PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	112 CAPACITACIÓN	10	Fomentar la capacitación que impulse el desarrollo profesional del personal con la finalidad de incrementar la productividad laboral y su profesionalización.	Estratégica	Todo el personal	01/04/2024	13/09/2024
		115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	11	Instrumentar estrategias para otorgar estímulos y recompensas al personal de Apoyo y Asistencia a la Educación de la AEFCM que se haya distinguido por la calificación obtenida en su evaluación del desempeño.	Estratégica	Todo el personal	01/04/2024	13/09/2024
Promover la seguridad en el trabajo con acciones encaminadas a mejorar la salud física y psicológica del personal de la AEFCM.	C8. SEGURIDAD EN EL TRABAJO	114 EMERGENCIAS.	12	Fomentar la importancia del cuidado de la salud física y emocional a través de la difusión de materiales de sensibilización.	Estratégica	Todo el personal	01/04/2024	13/09/2024
			13	Invitar al Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación de la AEFCM a participar en el Programa Deportivo 2024.	Estratégica	Personal Operativo	15/04/2024	31/05/2024
			14	Invitar al personal al Curso de Educación Financiera impartido por la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros.	Estratégica	Todo el personal	01/04/2024	13/09/2024





Cronograma de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024.

No. de Actividad	Marzo de 2024		Abril de 2024		Mayo de 2024		Junio de 2024		Julio de 2024		Agosto de 2024		Septiembre de 2024	
	1	31	1	30	1	31	1	30	1	31	1	31	1	30
1			01/04/2024 al 31/05/2024											
2			01/04/2024 al 13/09/2024											
3									15/07/2024 al 31/08/2024					
4			01/04/2024 al 31/05/2024											
5			01/04/2024 al 13/09/2024											
6			01/04/2024 al 15/06/2024											
7			01/04/2024 al 13/09/2024											
8			01/04/2024 al 13/09/2024											
9			01/04/2024 al 13/09/2024											
10			01/04/2024 al 13/09/2024											
11			01/04/2024 al 13/09/2024											
12			01/04/2024 al 13/09/2024											
13					15/04/2024 al 31/05/2024									
14			01/04/2024 al 13/09/2024											

¡Gracias por ayudarnos a
mejorar el Clima y Cultura
Organizacional en la AEFCEM!

