



Autoridad Educativa Federal en la Ciudad
de México

**Resultados de la Encuesta de Clima y
Cultura Organizacional (ECCO) 2023**

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2024





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 272 instituciones de la Administración Pública Federal (APF) en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2023, 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.

Los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2023 proporcionan información sobre las áreas de oportunidad; en aspectos relacionados con integración, comunicación, supervisión, liderazgo, métodos de trabajo, efectividad, productividad, capacitación, desarrollo, conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Con la identificación de los factores con áreas de oportunidad y con el objeto de mejorar el clima y cultura organizacional, se implementan las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2024, que 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.

Para lograr lo anterior, se analizan los resultados en la ECCO 2023, conforme a las Disposiciones en 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, por lo que se incluye en el presente documento, lo siguiente:

I) Análisis Cuantitativo, Se integra por resultados estadísticos de datos sociodemográficos y los resultados por factor y reactivo; II) Análisis Cualitativo: Muestra los principales comentarios y sugerencias de las personas que participaron en la ECCO 2023; III) Análisis Comparativo: En este rubro se comparan los resultados que obtuvo la AEFCM contra: a) los resultados de la Administración Pública Federal (APF); b) Órganos Administrativos Desconcentrados de la Secretaría de Educación Pública y c) entre las Unidades Administrativas de la AEFCM; IV) Análisis Comparativo de la AEFCM respecto al año anterior; V) Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad; VI) Definición de objetivos estratégicos en torno a la PTCCO; VII) Definición y programación de las PTCCO 2024 y VIII) Efectividad del PTCCO respecto a si mejoró o no, el Índice Global obtenido en 2023.





Contenido.

I. ANÁLISIS CUANTITATIVO.	3
Participación en la ECCO 2023	3
Resultados estadísticos sociodemográficos	5
Resultados estadísticos por Factor y Reactivo	9
II. ANÁLISIS CUALITATIVO.	19
Comentarios y/o sugerencias.	19
III. ANÁLISIS COMPARATIVO.	21
a) Comparación de resultados de la Administración Pública Federal.	21
b) Comparación contra Órganos Administrativos Desconcentrados de la SEP	25
c) Comparación entre Unidades Administrativas de la AEFM	26
IV. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA AEFM RESPECTO AL AÑO ANTERIOR	28
V. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD.	30
VI. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.	31
VII. DEFINICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.	31
VIII. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2024.	34
IX. EFECTIVIDAD DEL PTCCO (2023).	35
X. DIFUSIÓN DE RESULTADOS DE LA ECCO 2023 Y LAS PTCCO	35





I. Análisis Cuantitativo.

Participación en la ECCO 2023

Participaron 272 Instituciones de la APF, incluyendo a la AEFM.

Servidores Públicos Activos en la APF	Encuestas Recibidas	% de participación
1,364,814	1,017,478	74.55%

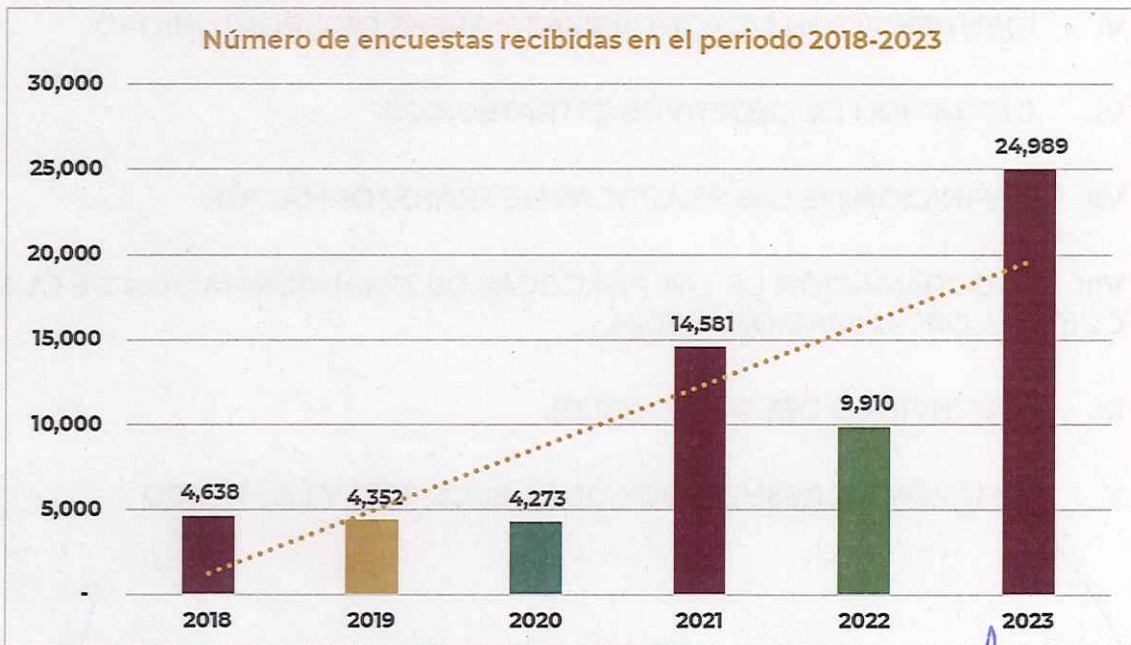
Fuente: Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF

En la AEFM, la participación fue la siguiente:

Servidores Públicos Activos en la AEFM	Encuestas Recibidas	% de participación
104,180	24,989	24%

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

Participación de la AEFM en los últimos años:



Fuente: Sistema RHnet/Planeación de Recursos Humanos/ECCO





De la participación del personal en la ECCO 2023:

- Se colaboró con las personas Titulares de las Unidades Administrativas de la AEFCM, para que fomentaran, difundieran y brindaran las facilidades para que el personal a su cargo realizara la ECCO 2023.
- Se utilizó el correo electrónico institucional para dar a conocer e invitar al personal de la AEFCM, a contestar la ECCO 2023.
- Se ratificaron a los Enlaces de la ECCO en las Unidades Administrativas de la AEFCM, quienes participaron con la difusión, aplicación y seguimiento de la encuesta al interior de sus unidades administrativas.
- Se utilizó la ventanilla única de la DGOSE para invitar al personal de las direcciones operativas, zonas de inspección y supervisión y escuelas de todos los niveles educativos a que participaran en la aplicación de la ECCO 2023.
- En el 2023 se logró incrementar en un 152% la participación de las personas servidoras públicas adscritas en la AEFCM respecto al año 2022, pasando de 9,910 participantes a 24,989 participantes en la ECCO 2023, cifra récord para este órgano administrativo desconcentrado.
- El porcentaje de participación respecto al total de personas servidoras públicas adscritas a la AEFCM, es de un 24%; es decir, participaron 24,989 personas de las 104,180 registradas en el Sistema de Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP) al 31 de agosto de 2023.
- Durante el periodo 2018 a 2020, la AEFCM establecía el universo al cuál aplicaría la ECCO en función del número de personas servidoras públicas ubicados en áreas centrales o centros de trabajo administrativos; Sin embargo, a partir del 2021, la ECCO se extendió a personal docente ubicado en escuelas, por lo que se observa un incremento de participación del 438% en la ECCO 2023 con respecto a la ECCO 2018, 474% respecto a la ECCO 2019 y 484% respecto a la ECCO 2020.
- La AEFCM tiene como reto, incrementar la participación del personal en la ECCO en los siguientes ejercicios para obtener resultados específicos que permita mejorar el clima organizacional en los centros de trabajo.

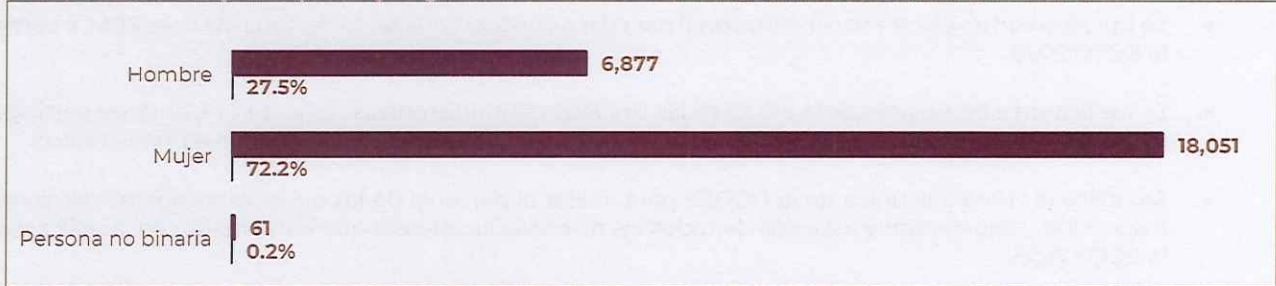




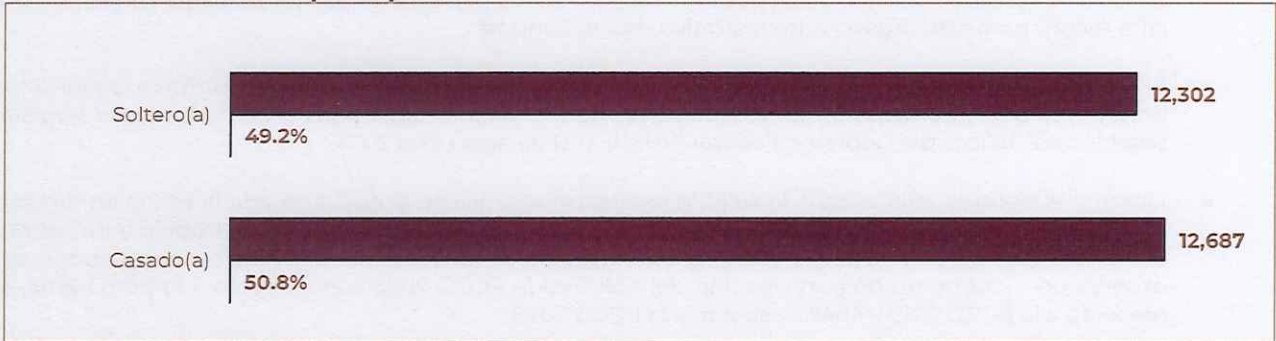
Resultados estadísticos sociodemográficos

Los Datos Sociodemográficos incluye: Género; estado civil; edad; nivel escolar; estudios actuales; años en el sector público; años en el sector privado; nivel de puesto, años en el puesto actual y tipo de puesto.

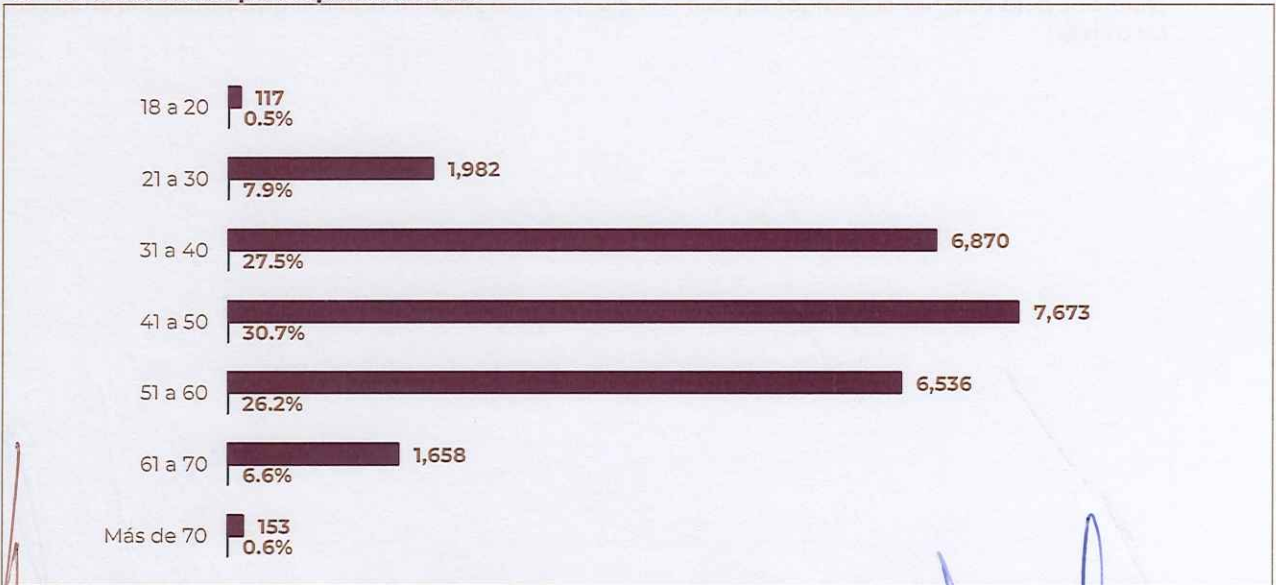
1. En la AEFCM participaron por género:



2. El estado civil de los participantes:



3. La edad de los participantes oscila:





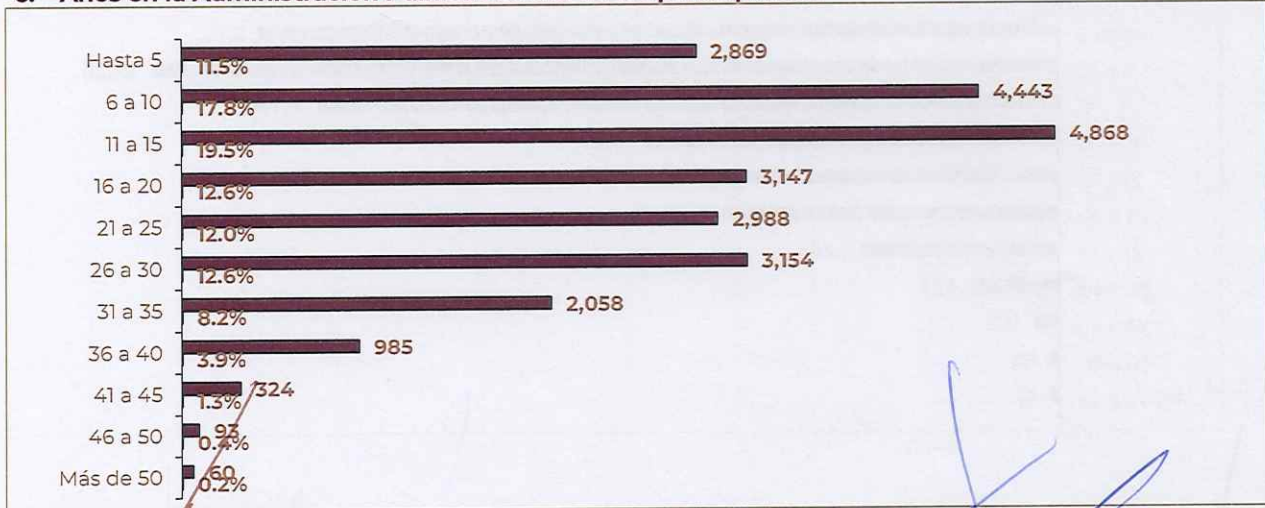
4. El nivel escolar de los participantes:



5. Estudios actuales que realizan los participantes:

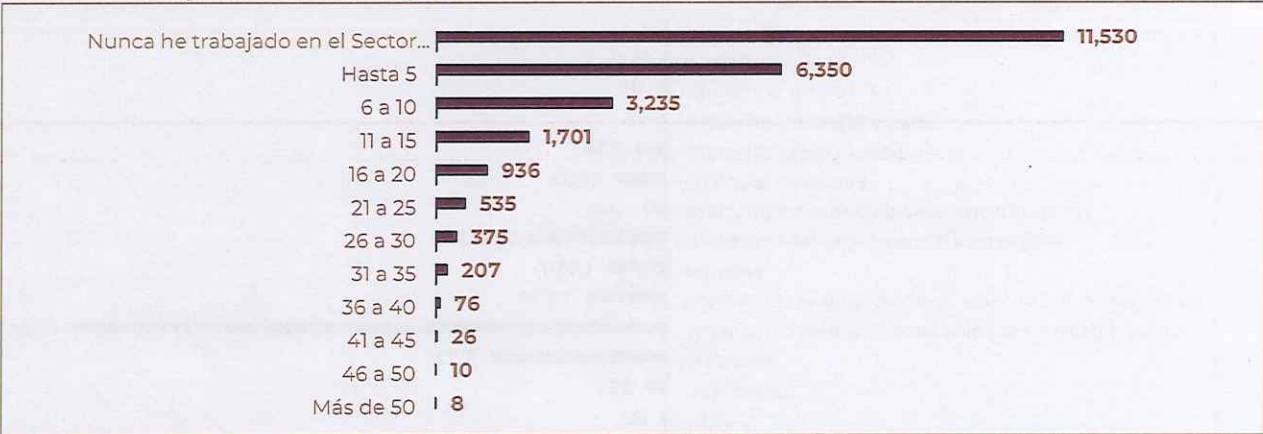


6. Años en la Administración Pública Federal de los participantes:

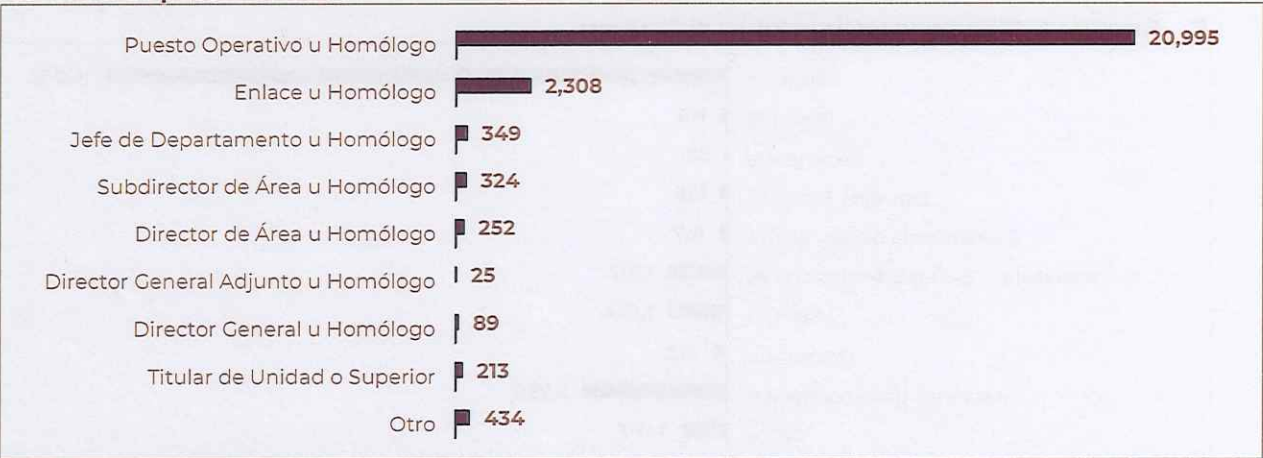




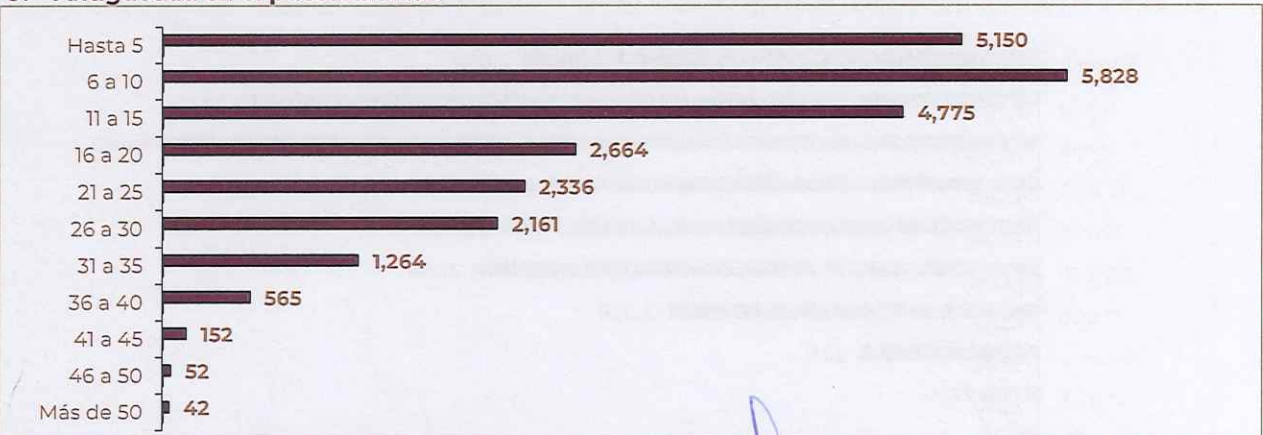
7. Años trabajados en el sector privado:



8. Nivel de puesto actual:

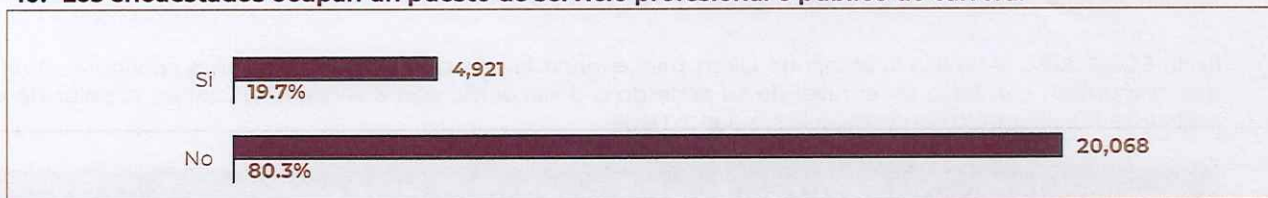


9. Antigüedad en el puesto actual:





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), esto en la misma proporción del personal que labora en la AEFM.
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 de edad (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 estadísticos por Factor y Reactivo

En la ECCO 2023, se utilizó la 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, el valor de cada respuesta fue asignado conforme a la siguiente tabla:

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

El índice de percepción global de las personas servidoras públicas de la APF que participaron en la ECCO 2023, sobre los aspectos que afectan o favorecen su desempeño dentro de la institución en que laboran fue de 80.9 mientras que el índice global de las personas servidoras públicas adscritas a la AEFCM fue de 78.6 puntos; es decir, 2.3 puntos por debajo del Índice Global de la Administración Pública Federal.

Índice de percepción en la APF comparado con el de la AEFCM 2023

Índice Global APF	Índice Global AEFCM	Variación
80.9	78.6	-2.3

Fuente: Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF

En comparación con el índice de percepción obtenido en el 2022

Índice Global APF	Índice Global AEFCM	Variación
81.9	78.6	-3.3

Fuente: Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF

En resumen, el índice de percepción de la AEFCM obtenido como resultado de aplicar la ECCO, es contante por los años 2022 y 2023, quedando en 78.6 puntos; sin embargo, para la APF disminuyó en un punto su índice de percepción global, pasando de 81.9 puntos en 2022 a 80.9 puntos en 2023. Para la AEFCM significó una variación positiva, pasando de 3.3 puntos a 2.3 puntos por debajo del índice global de la APF.





Resultados por Factor.

Factores de Clima y Cultura Organizacional:

CUADRANTE	FACTOR	Descriptor	Resultado Global APF	Resultado Global AEFCM
132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA	127 TRANSPARENCIA	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la protección de los datos personales que se encuentran bajo su custodia; privilegiando el principio de máxima publicidad de la información pública y, en el ámbito de su competencia, la difusión de manera proactiva de información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.	82.98	84.48
137 SERVICIO A LA SOCIEDAD	117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la identificación que tienen con la institución y el orgullo de pertenecer a ella, su contribución al trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente laboral adecuado.	84.99	84
133 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	118 IGUALDAD DE GÉNERO	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el acceso de bienes y servicios públicos a mujeres y hombres con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades, a los programas, beneficios institucionales, empleos, cargos y comisiones gubernamentales; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	82.69	83.99
129 POLÍTICA DE GOBIERNO	113 DERECHOS HUMANOS	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.	83.44	83.1
136 RELACIONES LABORALES	126 TRABAJO EN EQUIPO	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.	82.89	83.06





CUADRANTE	FACTOR	Descriptor	Resultado Global APF	Resultado Global AEFCM
133 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo; así como su actuar con integridad, honestidad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.	82.31	82.66
135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL	128 VALORES	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.	82.54	81.62
137 SERVICIO A LA SOCIEDAD	123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el conocimiento que tienen de las necesidades, expectativas y demandas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades y buscar en todo momento su máxima atención por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.	81.54	80.99
130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES	122 ORGANIZACIÓN	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como el impacto que tienen en el logro de los objetivos estratégicos en su trabajo cotidiano.	81.81	80.26
129 POLÍTICA DE GOBIERNO	121 NORMATIVA Y AUSTRERIDAD	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se cumplen las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana y el aprovechamiento responsable de los recursos de la institución.	81.27	79.98
134 SEGURIDAD EN EL TRABAJO	111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas en relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.	81.22	77.45





CUADRANTE	FACTOR	Descriptor	Resultado Global APF	Resultado Global AEFCM
131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera sobre el cumplimiento de los mecanismos que garantizan la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera en su institución.	76.12	76.65
136 RELACIONES LABORALES	120 LIDERAZGO	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad, las cuales impactan en los resultados de su institución.	79.17	76.26
135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL	110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.	80.44	75.68
132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA	116 GESTIÓN PÚBLICA	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre su conocimiento de los procesos institucionales y el aprovechamiento de los instrumentos con los que cuentan con la finalidad de erradicar la corrupción e incrementar la efectividad en la gestión pública para el beneficio de la sociedad.	78.17	74.07
131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño existentes; así como, la importancia para su crecimiento profesional y las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.	78.22	73.24
130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES	124 RECONOCIMIENTO LABORAL	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.	76.38	72.55



CUADRANTE	FACTOR	Descriptor	Resultado Global APF	Resultado Global AEFCM
131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	112 CAPACITACIÓN	Evalúa la percepción sobre las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño y, en su caso, certificación, de las personas servidoras públicas.	78.28	70.27
134 SEGURIDAD EN EL TRABAJO	114 EMERGENCIAS	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.	76.88	69.3

Gráfico por factor:





Resultados por Reactivo

FACTOR	REACTIVO (INSTRUMENTO)	Resultado AEFCM
110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA	434 Mi trabajo me otorga condiciones para hacer compatibles mis compromisos (laborales, familiares y personales).	75.32
	435 Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	79.19
	436 La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.	68.54
	437 Mi institución me informa sobre las prestaciones a las que tengo derecho.	72.44
	438 En mi institución generalmente se procura que mujeres y hombres accedan con igualdad de oportunidades y justicia a los bienes, servicios o recursos que ésta aporta a la sociedad.	82.9
111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS	424 El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades.	62.63
	426 Mi trabajo me motiva a ser cada día una mejor persona servidora pública.	85.9
	427 Las tareas de mi puesto son retadoras y diversas.	87.44
	428 Mi permanencia en el trabajo es segura.	82.3
	429 Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo.	91.45
112 CAPACITACIÓN	486 Puedo cubrir mis gastos, incluyendo mis deudas de manera quincenal con el ingreso que recibo.	54.62
	394 En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional.	75.78
	395 Los cursos que he recibido este año cubrieron mis necesidades de capacitación.	67.7
	396 La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto.	68.64
	397 La capacitación que recibí el último año me permitió mejorar mi desempeño.	72.15
113 DERECHOS HUMANOS	398 Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden.	67.03
	374 Las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos orientan el trabajo de mi institución.	90.14
	375 En mi institución las acciones u omisiones que vulneran los derechos humanos de las personas se reconocen, se investigan y se sancionan.	82.17
	376 La capacitación que se imparte en mi área de trabajo incluye temas de derechos humanos.	82.05
	377 Las acciones que se realizan en mi área favorecen el cumplimiento de los derechos humanos de las personas.	85.33
114 EMERGENCIAS	378 En mi institución se promueven los derechos humanos mediante campañas.	75.73
	430 En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.	83.35
	431 En mi institución se capacita al personal en temas de protección civil (incendio, sismo, huracán, artefacto explosivo, etc.).	72.99
	433 En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.	76.59
	487 Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos	43.44
115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	399 Mis metas a evaluar reflejan los resultados que se esperan de mi desempeño.	80.41
	400 En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	76.14
	401 En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.	72.34
	402 En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.	68.63
	403 En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.	68.34
	381 En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo con la normativa.	75.71



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 AEFM, de acuerdo con la percepción de las personas servidoras públicas que participaron en la ECCO 2023.
- Los 6 factores con mejor percepción en la AEFM (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 AEFM 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 AEFM.
 - **“Derechos Humanos” con 83.10 puntos.** Las personas servidoras públicas de la AEFM se sienten respetadas en sus derechos humanos.
 - **“Trabajo en equipo” con 83.06 puntos.** En la AEFM se promueve en sus diferentes áreas, el trabajo en equipo.
 - **“Integridad y No Discriminación” con 82.66 puntos.** En la AEFM se cumplen con los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo
- Los 5 factores con menor percepción de las personas servidoras públicas de la AEFM, son:
 - **“Gestión pública” que obtuvo una puntuación de 74.07 puntos;** Las personas servidoras públicas de la AEFM 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 AEFM 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 AEFM 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 AEFM necesitan mayores acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño.
 - **“Emergencias” con 69.30 puntos.** El personal de la AEFM 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 AEFM.





FACTOR	REACTIVO (INSTRUMENTO)	Resultado AEFCM
122 ORGANIZACIÓN	384 Los manuales de organización y procedimientos de mi institución son claros y facilitan mi trabajo.	77.44
	385 En mi área de trabajo el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles.	79.86
	387 Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución.	91.63
	388 En mi Institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales.	74.08
	459 Cuando ingresé al área, me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades.	78.13
123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA	454 En mi institución se busca mejorar constantemente la atención y los servicios que requiere la sociedad.	84.1
	455 Los trámites que se realizan en mi institución son simples.	75.31
	456 En mi institución se actúa con una cultura de servicio orientada a obtener resultados y alcanzar las metas, en beneficio de la sociedad.	83.2
	457 Quienes colaboran en mi institución tienen vocación de servicio y trabajan con profesionalismo, en favor del interés de la sociedad.	78.98
	458 En mi institución se cuidan y respetan el patrimonio cultural y el medio ambiente.	83.33
124 RECONOCIMIENTO LABORAL	389 En mi institución se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.	71.31
	390 Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.	67.76
	391 En mi área de trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.	73.54
	392 En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.	70.74
	393 En mi institución la evaluación del desempeño, refleja el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades.	79.36
125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	464 En mi institución el servicio profesional de carrera opera conforme a su ley y reglamento.	78.01
	466 La certificación de capacidades profesionales cumple con los criterios y requisitos mínimos para que las personas de carrera demuestren los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores adquiridos.	76.31
	467 Las personas que se han separado del servicio en mi área de trabajo lo han hecho con base en procedimientos normativos.	79.73
	480 En mi institución ingresan personas en igualdad de condiciones después de haber realizado servicio social.	75.85
	481 Mi área cuenta con mecanismos que le permiten, en su caso, mejorar la operación del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.	73.36
126 TRABAJO EN EQUIPO	449 En mi institución se trata con respeto a todas las personas que ahí colaboramos, sin agredir, insultar, amenazar, humillar, intimidar o realizar conductas similares.	80.08
	450 En mi institución se promueve la cooperación entre las personas que integran equipos de trabajo.	81.22
	451 En mi área de trabajo cuentan nuestras opiniones para generar opciones de solución a los problemas.	79.21
	452 Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto.	86.58
	453 Soy una parte importante de mi equipo de trabajo.	88.21
127 TRANSPARENCIA	410 En mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.	85.73
	411 En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.	87.09
	412 En mi institución se hace del conocimiento a la sociedad la información que se genera, excepto aquella que la ley establece como confidencial o reservada.	85.46
	413 En mi área de trabajo se actúa con transparencia.	82.07
	482 La normativa y procedimientos de mi área están actualizados y son públicos.	82.04
128 VALORES	439 Conozco el contenido del "Código de Ética de la Administración Pública Federal".	81.67
	440 En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.	84.78





FACTOR	REACTIVO (INSTRUMENTO)	Resultado AEFM
116 GESTIÓN PÚBLICA	404 En mi institución se promueve y facilita la presentación de denuncias, sin ejercer presión o represalias en contra de las o los denunciantes.	71.67
	405 En mi institución el proceso para denunciar actos de corrupción es confiable.	71.65
	406 En mi institución cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo.	68.61
	407 Conozco el impacto que los proyectos de mi área de trabajo tienen en el logro de los objetivos institucionales.	82.67
117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	386 Me identifico con el propósito u objetivo de la institución.	87.02
	460 Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	90.36
	461 Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	75.62
	462 Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	75.88
	463 Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.	90.84
118 IGUALDAD DE GÉNERO	417 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.	81.83
	418 Quienes colaboran en la institución donde trabajo actúan sin acosar, ni hostigar sexualmente a las personas con quienes tienen trato.	85.56
	483 En mi institución los hombres trabajan directamente con mujeres, escuchando sus ideas, valorando sus aportaciones, independientemente de su puesto.	85.88
	484 En mi institución tanto mujeres como hombres tenemos igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto y se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.	85.83
	485 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.	80.75
119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	419 Quienes colaboran en mi institución se conducen con honestidad, sin obtener, solicitar o aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios personales indebidos.	83.52
	420 En mi institución se da un mismo trato a todas las personas, sin hacer distinciones por sus características físicas, sexo, edad, género, religión, condición económica, o cualquier otra razón.	82.97
	421 En la institución donde trabajo los servicios se otorgan a todas las personas, sin hacer distinciones, exclusiones o restricciones.	85.14
	422 En mi institución se actúa de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficios o privilegios indebidos a determinadas personas.	78.61
	423 En mi institución se promueve, respeta, protege y garantiza la dignidad de todas las personas.	83.03
120 LIDERAZGO	444 Mi jefa(e) me proporciona información adecuada para realizar bien mi trabajo.	81.76
	445 Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo con nuestras responsabilidades, capacidades o competencias.	79.13
	446 Mi jefa(e) se interesa por mi desarrollo profesional y personal.	76.1
	447 Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.	67.3
	448 En mi institución, quienes están a cargo de equipos de trabajo fomentan un ambiente de trabajo basado en el respeto y el cumplimiento de las metas institucionales, y reconocen los aportes y logros de quienes colaboran con ellas.	76.95
121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD	379 Las personas servidoras públicas de mi institución realizan sus funciones conforme a lo establecido en las normas y las leyes.	82.26
	382 En mi institución se manejan los recursos de manera responsable y austera.	81.26
	383 Las personas que colaboran en la institución donde trabajo generalmente cumplen sus atribuciones con austeridad republicana, economía, racionalidad y sustentabilidad en el uso de los recursos.	80.41
	408 En mi área de trabajo implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normativa aplicable.	78.73
	409 En mi institución la asignación y uso de los recursos es racional (telefonía, fotocopiado, energía eléctrica, agua, papelería, etc.).	77.26





FACTOR	REACTIVO (INSTRUMENTO)	Resultado AEFM
	441 La misión, visión y valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.	80.68
	442 Los valores de la institución son compartidos por el personal.	79.55
	488 En mi institución se trata de manera considerada, digna, atenta y cordial a todas las personas.	81.41

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

1. Se aplicaron **95 reactivos en la ECCO 2023** para conocer la percepción de las personas servidoras públicas de la APF, sobre los aspectos que afectan o favorecen su desempeño dentro de la institución en que laboran. (No incluye información sociodemográfica).
2. 40 de los 95 reactivos (42.10%) obtuvieron una calificación superior al índice de percepción positiva de las personas servidoras públicas de la APF (80.9).
3. El reactivo mejor evaluado fue el 387 alineado al factor Organización: *"Mi labor contribuye a la realización de los objetivos de la institución., con un puntaje de 91.63 puntos.*
4. Los reactivos con menor puntaje en la percepción de las personas servidoras públicas de la AEFM fueron los siguientes:
 - *"Puedo cubrir mis gastos, incluyendo mis deudas de manera quincenal con el ingreso que recibo." con 54.62 puntos correspondiente al factor: 111 Calidad de vida laboral y estrés.*
 - *"El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades." Y "Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden." Con 62.63 y 67.03 respectivamente.*
 - *"Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen." Con 67.3, correspondiente al factor: 120 Liderazgo.*

Sin embargo, el reactivo con menor índice en la calificación de la AEFM, fue:

- 487 *"Actualmente, tengo los ahorros suficientes para sobrevivir durante tres meses si me quedara sin ingresos". Con 43.44 correspondiente al factor: 114 Emergencias.*





II. Análisis Cualitativo.

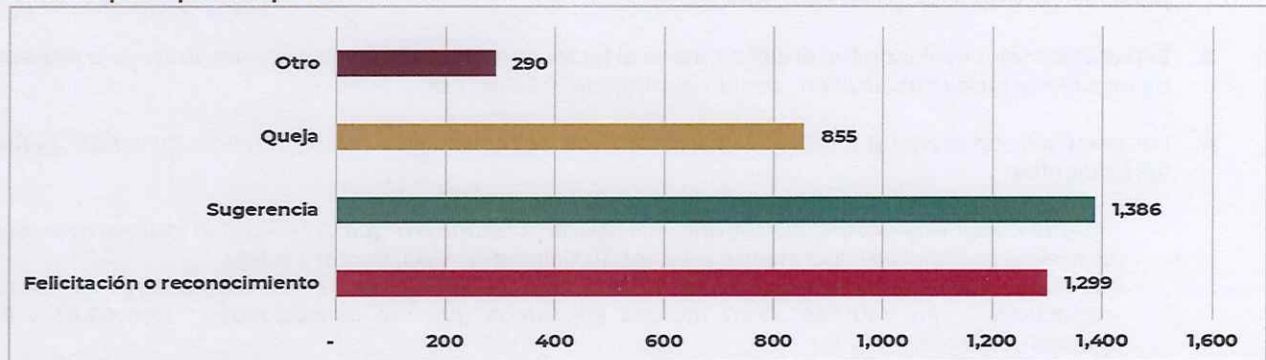
Comentarios y/o sugerencias.

En la AEFCM, la cantidad de comentarios y/o sugerencias recibidos por quienes participaron en la ECCO 2023, fue el siguiente: Se sobrecarga al personal de trabajo.



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.



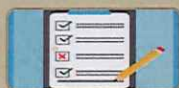
Felicitación o Reconocimiento

- Gracias por permitirnos contestar estas encuestas, ya que se puede mejorar nuestro trabajo.
- Felicitaciones por todos los cambios que se están dando y qué ya eran necesarios.
- El ambiente de trabajo en mi institución es de compañerismo.
- 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 a personal operativo le es asignado cargos de mando sin contar con las habilidades y conocimientos requeridos.
- Algunos espacios requieren ser modernizados y equipados para realizar el trabajo académico.



Análisis por tipo de opinión y Unidad Administrativa, se identifica:

Unidad	Tipo de Opinión				Total
	Felicitación o reconocimiento	Sugerencia	Queja	Otro	
Oficina del Titular de la AEFCM	6	3	0	1	10
Coordinación Sectorial de Educación Preescolar	141	152	89	33	415
Coordinación Sectorial de Educación Primaria	407	464	251	91	1213
Coordinación Sectorial de Educación Secundaria	238	236	169	57	700
Dirección de Educación Especial	179	209	117	42	547
Dirección General de Administración	28	31	34	5	98
Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio	83	78	53	22	236
Dirección General de Educación Secundaria Técnica	110	81	41	14	246
Dirección General de Innovación y Fortalecimiento Académico	7	4	7	3	21
Dirección General de Operación de Servicios Educativos	48	62	35	12	157
Dirección General de Planeación, Programación y Evaluación Educativa	8	9	12	2	31
Dirección General de Servicios Educativos Iztapalapa	30	39	39	8	116
Órgano Interno de Control en la AEFCM	2	3	1	0	6
Coordinación de Asuntos Jurídicos y Transparencia	7	9	3	0	19
Centro de Desarrollo Informático, Arturo Rosenblueth	5	6	4	0	15
Total General	1,299	1,386	855	290	3,830
Porcentaje	33.92%	36.19%	22.32%	7.57%	100%

Del análisis por tipo de opinión, se identifica:

- El 33.92% de opiniones del personal de la AEFCM 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.





III. Análisis comparativo.

En este apartado se comparan los resultados obtenidos por la AEFCM con relación a los resultados globales obtenidos en la Administración Pública Federal, así como los resultados obtenidos por cada una de las Unidades Administrativas de la AEFCM.

a) Comparación de resultados de la Administración Pública Federal.

El índice de percepción positiva de las personas servidoras públicas sobre los aspectos que afectan o favorecen su desempeño en la Administración Pública Federal fue de **80.9**, mientras que el índice obtenido por la AEFCM en la ECCO 2023 fue de **78.6**.



Fuente: Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF

Comparación por Factores APF vs. AEFCM

FACTOR	Resultado Global APF	Resultado Global AEFCM	Variación	
			Puntos	Porcentaje
110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA	80.44	75.68	-4.76	-5.9
111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS	81.22	77.45	-3.77	-4.6
112 CAPACITACIÓN	78.28	70.27	-8.01	-10.2
113 DERECHOS HUMANOS	83.44	83.1	-0.34	-0.4
114 EMERGENCIAS	76.88	69.3	-7.58	-9.9
115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	78.22	73.24	-4.98	-6.4
116 GESTIÓN PÚBLICA	78.17	74.07	-4.1	-5.2
117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	84.99	84	-0.99	-1.2
118 IGUALDAD DE GÉNERO	82.69	83.99	1.3	1.6
119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	82.31	82.66	0.35	0.4
120 LIDERAZGO	79.17	76.26	-2.91	-3.7
121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD	81.27	79.98	-1.29	-1.6
122 ORGANIZACIÓN	81.81	80.26	-1.55	-1.9
123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA	81.54	80.99	-0.55	-0.7
124 RECONOCIMIENTO LABORAL	76.38	72.55	-3.83	-5.0
125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	76.12	76.65	0.53	0.7
126 TRABAJO EN EQUIPO	82.89	83.06	0.17	0.2
127 TRANSPARENCIA	82.98	84.48	1.5	1.8
128 VALORES	82.54	81.62	-0.92	-1.1





	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

Comparación de resultados según la Teoría de Tichy

La Teoría de Tichy considera que las organizaciones están compuestas por tres sistemas: **Técnicos, 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:

Resultados de la APF según la Teoría de Tichy

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
APF			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	82.4	80.2	78.7
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	80.6	83.5	84.1
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	83.0	81.7	83.6



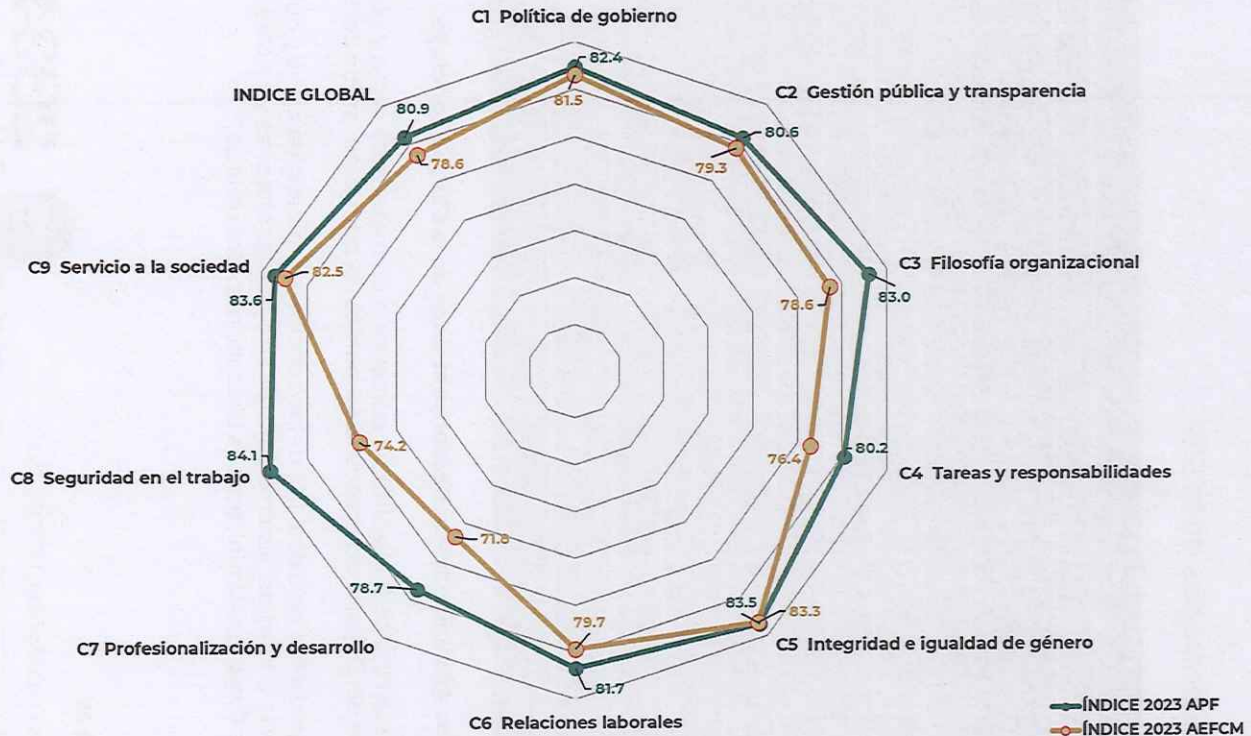
Resultados de la AEFM según la Teoría de Tichy

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	81.5	76.4	71.8
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	79.3	83.3	74.2
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	78.6	79.7	82.5

Comparativo de Resultados APF vs. AEFM, conforme a la Teoría de Tichy

Cuadrante	ÍNDICE 2023 APF	ÍNDICE 2023 AEFM	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





Del comparativo entre la APF y la AEFM 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 AEFM 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 AEFM.

Dicha información permite identificar que las personas servidoras públicas adscritas a la AEFM 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 AEFM 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.





b) 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 GÉNERO	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:

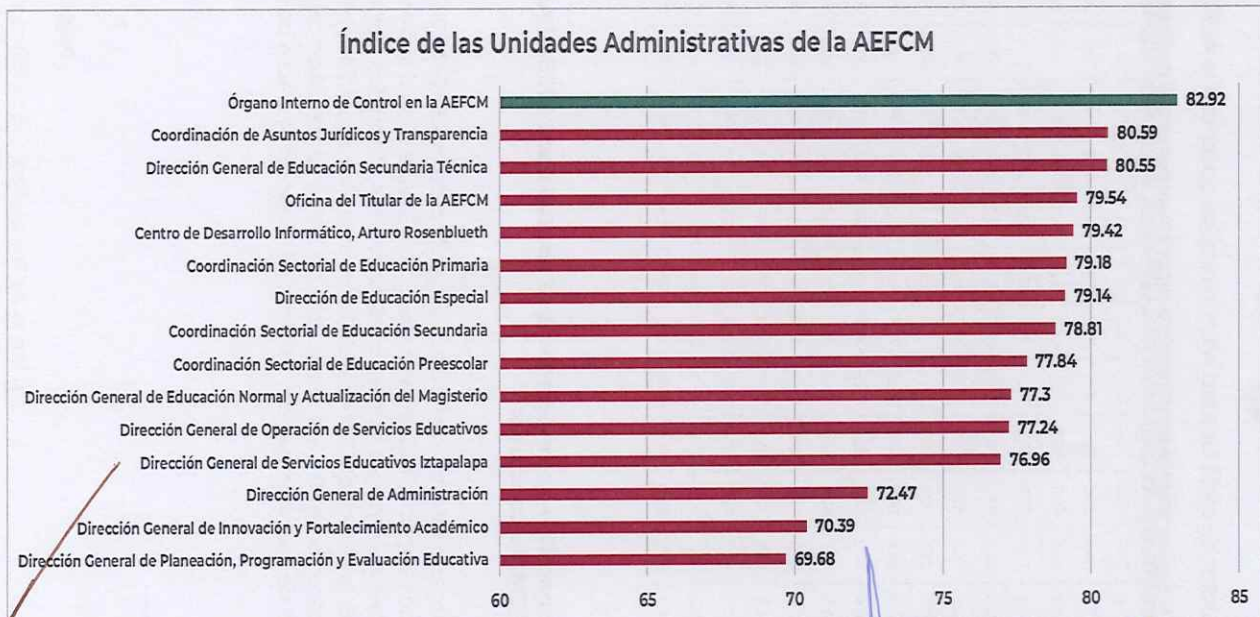
- 3 Órganos Administrativos Desconcentrados de la SEP están por arriba del Índice Global (IG) de percepción en materia de clima y cultura organizacional de la APF, se destaca la Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte que obtuvo 94.9 puntos (14 puntos por arriba del IG de la APF).
- 5 Órganos Administrativos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





c) 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





Resultados por factor de cada Unidad Administrativa adscrita a la AEFM:

AREA	F110	F111	F112	F113	F114	F115	F116	F117	F118	F119	F120	F121	F122	F123	F124	F125	F126	F127	F128	F129	F130	F131	F132	F133	F134	F135	F136	F137
AEFCM	77.5	79.6	74.7	81.9	73.4	76.4	76.7	82.7	82.2	83.1	78.4	81.8	80.8	80.4	75.3	78.0	83.4	83.0	79.9	81.8	78.1	76.3	79.8	82.6	77.2	78.7	80.9	81.6
DGOSE	75.7	77.8	68.8	81.0	70.3	71.3	72.8	83.9	82.8	81.5	74.3	78.5	78.5	79.8	69.4	73.5	81.8	81.9	80.9	79.8	74.0	71.2	77.4	82.1	74.8	78.3	78.1	81.9
DGPPEE	71.5	70.9	63.9	68.7	65.9	65.5	66.4	76.0	71.9	70.8	70.0	69.1	69.5	72.2	63.8	67.	74.6	72.4	70.9	68.9	66.7	65.7	69.4	71.4	68.9	71.2	72.3	74.1
DGSEI	72.9	77.5	70.4	81.9	68.6	71.2	71.5	82.5	82.1	80.7	75.1	77.5	78.9	78.9	69.9	75.1	82.4	82.1	80.2	79.7	74.4	72.2	76.8	81.4	73.9	76.5	78.8	80.7
OICE	73.4	80.3	82.1	87.4	77.3	80.5	83.9	87.5	86.2	86.1	78.7	85.7	84.6	83.8	79.8	79.	85.9	87.2	84.0	86.5	82.2	80.7	85.6	86.1	79.1	78.7	82.3	85.6
CAJT	78.7	78.9	74.6	83.7	74.9	76.5	78.3	85.1	84.0	83.9	82.3	81.1	81.5	82.3	75.7	75.7	85.3	85.4	81.5	82.4	78.6	75.6	81.9	83.9	77.3	80.1	83.8	83.7
CDIAR	81.2	82.6	74.1	77.1	79.2	76.0	77.3	85.4	81.6	77.9	80	80.6	78.9	81.0	76.0	75.8	83.4	80.6	78.6	78.9	77.4	75.3	79.0	79.8	81.2	79.9	81.6	83.2
Preescolar	73.8	76.0	68.6	81.9	68.5	72.9	73.6	83.3	83.5	82.8	75.8	79.4	79.6	80.5	71.9	75.9	82.6	85.3	80.7	80.6	75.7	72.4	79.5	83.1	73.0	77.3	79.2	81.9
Primaria	75.0	76.4	70.2	84.5	68.2	73.9	75.1	84.0	85.4	84.3	76.5	81.1	81.5	81.8	74.3	78.1	83.5	85.9	81.9	82.8	77.9	74.1	80.6	84.8	73.1	78.5	80.0	82.9
Secundaria	76.6	78.5	71.3	83.2	70.0	73.1	74	84.6	83.8	82.3	75.6	80.8	80.6	81.9	72.7	76.9	82.9	83.8	81.7	82.0	76.7	73.8	78.9	83.1	75.1	79.1	79.3	83.2
DEE	75.1	77.4	68.3	85.7	68.1	73.2	74.1	84.8	86.1	84.1	76.9	81.0	80.4	81	72.3	76.5	84.1	86.9	84.5	83.3	76.4	72.7	80.6	85.1	73.7	79.8	80.5	82.9
DGA	74.2	74.3	63.0	72.7	68.6	66.0	68.3	79.3	76.7	76.7	71.9	73.0	73.4	74.1	65.1	69.2	78.1	75.6	74.2	72.9	69.3	66.1	72.0	76.7	72.0	74.2	75.0	76.7
DGENAM	79.1	80.3	73.2	78.9	72.4	73.6	71.7	83.7	79.1	77.1	78.0	75.7	78.0	78.5	70.8	74.5	82.6	79.7	78.9	77.3	74.4	73.8	75.7	78.1	77	79.0	80.3	81.1
DGEST	78.3	79.9	74.4	85.6	71.6	75.4	76.3	85.4	85.2	84.1	77.7	81.7	82.1	83.4	73.1	79.4	83.9	86.1	84.0	83.7	77.6	76.4	81.3	84.6	76.6	81.2	80.8	84.4
DGIFA	70.9	74.7	62.9	69.3	61.5	66.0	61.9	78.1	75.4	71.6	70.5	69.5	72.0	73.9	64.0	68.8	77.3	74.5	70.6	69.4	68.1	65.9	68.2	73.5	69.4	70.7	73.9	76.0

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

- Solo el Órgano Interno de Control Especifico de la AEFM (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 AEFM.
- 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 AEFM permite focalizar las Prácticas de Transformación, a efecto de lograr un impacto positivo en el clima y cultura institucional de las mismas.



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:

- Si bien los índices globales obtenidos en el 2022 y 2023 son los mismos se observa una variación en cada uno de los cuadrantes del modelo Tichy.
- 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.



IV. Análisis comparativo de la AEFCM respecto al año anterior

El índice de percepción positiva de las personas servidoras públicas sobre los aspectos que afectan o favorecen su desempeño en AEFCM en la ECCO 2022 fue de **78.66**, mientras que el valor obtenido en el año 2023 fue de **78.6**, por lo que en este año la variación es de 0.

Calificación Global AEFCM 2022	Calificación Global AEFCM 2023	Variación
78.66	78.6	0

Fuente: Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF

Comparación de los Resultados obtenidos por la AEFCM, según la Teoría de Tichy.

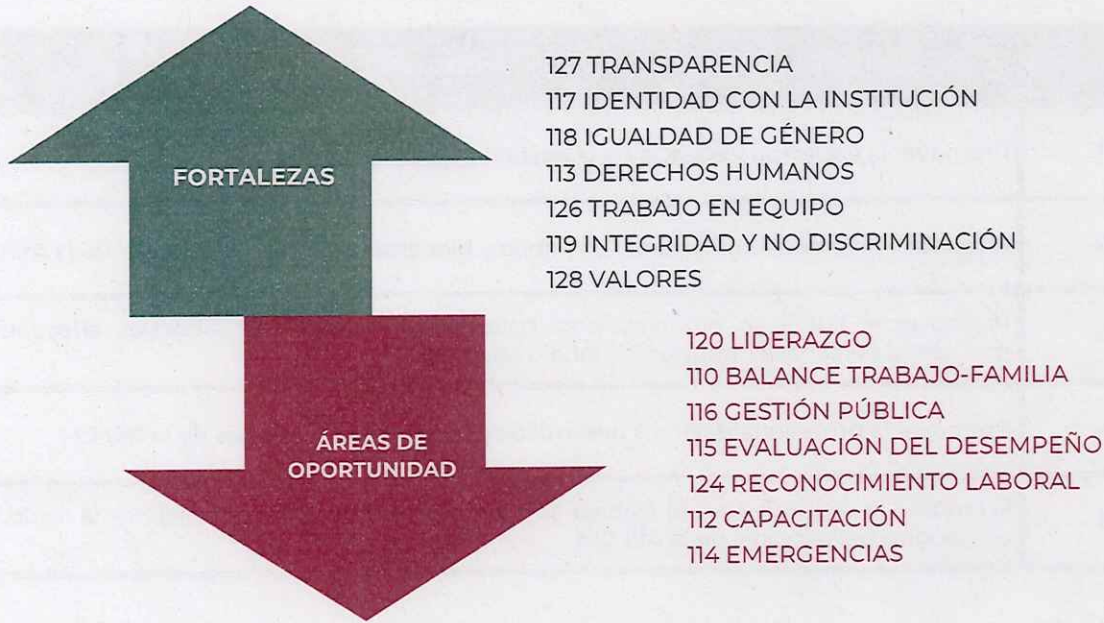
Cuadrante	ÍNDICE 2022 AEFCM	ÍNDICE 2023 AEFCM	VARIACIÓN EN PUNTOS
C1 Política de gobierno	79.53	81.5	1.97
C2 Gestión pública y transparencia	76.76	79.3	2.54
C3 Filosofía organizacional	79.55	78.6	-0.95
C4 Tareas y responsabilidades	76.2	76.4	0.2
C5 Integridad e igualdad de género	82.05	83.3	1.25
C6 Relaciones 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



V. Identificación de Fortalezas y Áreas de Oportunidad.

Derivado del análisis de resultados de la ECCO 2023, considerando los factores y reactivos que obtuvieron mayor y menor puntaje en el Índice Global de Percepción positiva de las personas servidoras públicas adscritas a la AEFM que participaron en la ECCO 2023, sobre los aspectos que afectan o favorecen su desempeño en la institución, se identificaron las siguientes fortalezas y áreas de oportunidad:



Cuadrantes y factores con áreas de oportunidad representados en el Modelo Tichy

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
		- Reconocimiento laboral	- Evaluación del Desempeño - Capacitación
Sistema político	C2 Gestión pública	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el Trabajo
	- Gestión pública		- Emergencias
Sistema cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	- Balance trabajo-familia	- Liderazgo	

Considerando los cuadrantes del Modelo Tichy, los factores que presentan áreas de oportunidad para mejorar el Clima y Cultura Organizacional están ubicados en los cuadrantes C2. Gestión pública, C3. Filosofía organizacional, C4. Tareas y responsabilidades, C6. Relaciones laborales, C7. Profesionalización y desarrollo y C8. Seguridad en el trabajo, por lo que se recomienda implementar en estos cuadrantes y factores, Prácticas de Transformación.



VI. Definición de Objetivos Estratégicos.

Como resultado del análisis de los resultados obtenidos en la ECCO 2023, así como el resultado del análisis de los comentarios y sugerencias identificados como áreas de oportunidad, se plantean cinco objetivos estratégicos para mejorar el clima y cultura organizacional.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	
1	Promover la eficiencia y eficacia de la gestión pública al interior de la AEFM.
2	Impulsar y favorecer la cultura del equilibrio y bienestar integral del personal de la AEFM.
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 AEFM.
5	Promover la seguridad en el trabajo con acciones encaminadas a mejorar la salud física y psicológica del personal de la AEFM.

VII. Definición de las Prácticas de Transformación.

Las Prácticas de Transformación buscan impulsar un cambio cultural con base en las áreas de oportunidades detectadas en la ECCO 2023. De los 5 objetivos estratégicos definidos, se derivan 14 Prácticas de Transformación para aplicar en la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México durante el ejercicio 2024.

Es importante resaltar que las acciones comprometidas en las Prácticas de Transformación están enfocadas a lograr un impacto positivo en los cuadrantes C2. GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA; C3. FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL; C4. TAREAS Y RESPONSABILIDADES; C6. RELACIONES LABORALES; C7. PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO y C8 SEGURIDAD EN EL TRABAJO, cuadrantes donde se obtuvo una baja percepción en la ECCO 2023.

En la siguiente tabla se enumeran las 14 Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024 que se implementarán en la AEFM, de conformidad con el Catálogo de PTCCO 2023-2024 que para tal efecto, emitió la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública.



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 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 AEFCEM	C-2 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA	116 GESTIÓN PÚBLICA	1	Difundir entre el personal de la AEFCEM, 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
			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
			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 AEFCEM 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
Impulsar y favorecer la cultura del equilibrio y bienestar integral del personal de la AEFCEM	C3. FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL	110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA;	128 VALORES.					



Objetivo Estratégico	Cuadrante	Factores	No.	Acciones Comprometida	Tipo de Práctica	Personal Dirigido	Fecha de inicio	Fecha de fin
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 AEFCEM	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
Promover la seguridad en el trabajo con acciones encaminadas a mejorar la salud física y psicológica del personal de la AEFCEM.	C8. SEGURIDAD EN EL TRABAJO	115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	11	Instrumentar estrategias para otorgar estímulos y recompensas al personal de Apoyo y Asistencia a la Educación de la AEFCEM que se haya distinguido por la calificación obtenida en su evaluación del desempeño.	Estratégica	Todo el personal	01/04/2024	13/09/2024
		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 AEFCEM 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



VIII. Programación 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													



IX. Efectividad del PTCCO (2023).

Para conocer la efectividad de las actividades establecidas en las PTCCO 2023, es necesario obtener los resultados de la ECCO 2024, en la que se medirá la variación en la percepción de las personas servidoras públicas respecto a los cuadrantes y factores que en la ECCO 2023, obtuvieron puntajes más bajos y que corresponden a las Prácticas de Transformación a aplicar en el 2024.

X. Difusión de Resultados de la ECCO 2023 y las PTCCO

El presente informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2023 y Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), serán dadas a conocer a todo el personal de la Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México, mediante los medios de comunicación electrónica que para tal efecto se establezca.

Este documento se emite de conformidad a lo establecido en el Título Tercero, Capítulo III, Sección III, numeral 62 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, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2010, última reforma publicada en el DOF el 17 de mayo de 2019 y Artículo Segundo, Capítulo III, Sección I, numeral 11, Apartado Primera Norma General de Control Interno, número 4 del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno. Publicado en el DOF el 3 de noviembre de 2016, última reforma en el DOF el 5 de septiembre de 2018, para su debida constancia.

Ciudad de México, a 15 de marzo de 2024

Autoriza

JUAN CARLOS ROJAS CORTES

Director General de Administración de la AEFCM

Elaboró

CÉSAR GARCÍA CORTÉS
Coordinador de la ECCO 2023

Revisó

YESENIA CORTÉS ARELLANO
Directora de Desarrollo de Personal

Validó

JULIO CÉSAR CALVARIO SÁNCHEZ
Coordinador General de Recursos Humanos