

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2020 en el CONEVAL

ECCO 2020

Lo que se mide se puede mejorar

Contenido

INTRODUCCIÓN

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

- 1.1 RESULTADOS SOCIODEMOGRÁFICOS
- 1.2 RESULTADOS POR FACTOR Y REACTIVO

2. ANÁLISIS CUALITATIVO

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

- A NIVEL APF
- ENTRE INSTITUCIONES

4. Efectividad PTCCO 2020

5. Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021



INTRODUCCIÓN

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURAL ORGANIZACIONAL 2020

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), es una herramienta de la Secretaría de la Función Pública (SFP) cuyo objetivo es medir la percepción sobre el clima y la cultura institucional, materia de suma importancia a fin de implementar estrategias idóneas que permitan al personal laborar en un clima satisfactorio que coadyuve al cumplimiento de las metas institucionales.

Derivado de la contingencia provocada por el virus SARS-CoV-2, la ECCO 2020 se focalizó en evaluar las medidas que se han implementado en las instituciones para hacer frente a la emergencia sanitaria, así como otros aspectos que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de las instituciones.



INTRODUCCIÓN

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURAL ORGANIZACIONAL 2020



La aplicación de la ECCO se sustenta en el artículo 55 fracción XI del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril de 2020 y en los numerales 59 al 62 de 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, última reforma del 17 de mayo de 2019.

En el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, se contó con la participación de 185 personas servidoras públicas, representando el 95.3 % del universo registrado (194 personas en total).

El puntaje obtenido por el Consejo se ubicó en 83.47 puntos, por encima de la calificación global de la Administración Pública Federal (APF) de 81.74 puntos.

INTRODUCCIÓN

Participación en la aplicación de la ECCO de 2013 a 2020.

Participaron un total de 185 personas servidoras públicas que representa el 95.36 % del universo. Este año CONEVAL registró la mayor participación a la fecha.

Año	Nivel de cumplimiento	Universo de aplicación (número de personas servidoras públicas)
2013 ¹	93.65 %	63
2014 ²	100.00 %	35
2015 ³	90.00 %	116
2016 ³	91.41 %	117
2017 ³	92.19 %	128
2018 ⁴	76.35 %	203
2019 ⁵	90.63 %	174
2020 ⁶	95.36 %	194

1 Solamente aplicó al personal de estructura.

2 Derivado del proceso de transición del CONEVAL como organismo autónomo, la ECCO se aplicó a una muestra representativa del Consejo, considerando al personal desde el nivel Enlace a Director de Área, activo en la fecha de aplicación.

3 Se consideró para la aplicación de la encuesta los servidores públicos de estructura y eventuales de los niveles Enlace a Director General Adjunto, activos a la fecha de aplicación.

4 Es importante señalar que se reportaron a la SFP problema técnicos en la plataforma los primeros días del periodo de aplicación de la ECCO 2018, lo cual impactó el nivel de cumplimiento.

5 El universo de participación de las personas servidoras públicas se realizó sin importar su tipo de contratación.

6 Participaron 185 personas servidoras públicas sin importar su tipo de contratación.

1. Análisis cuantitativo

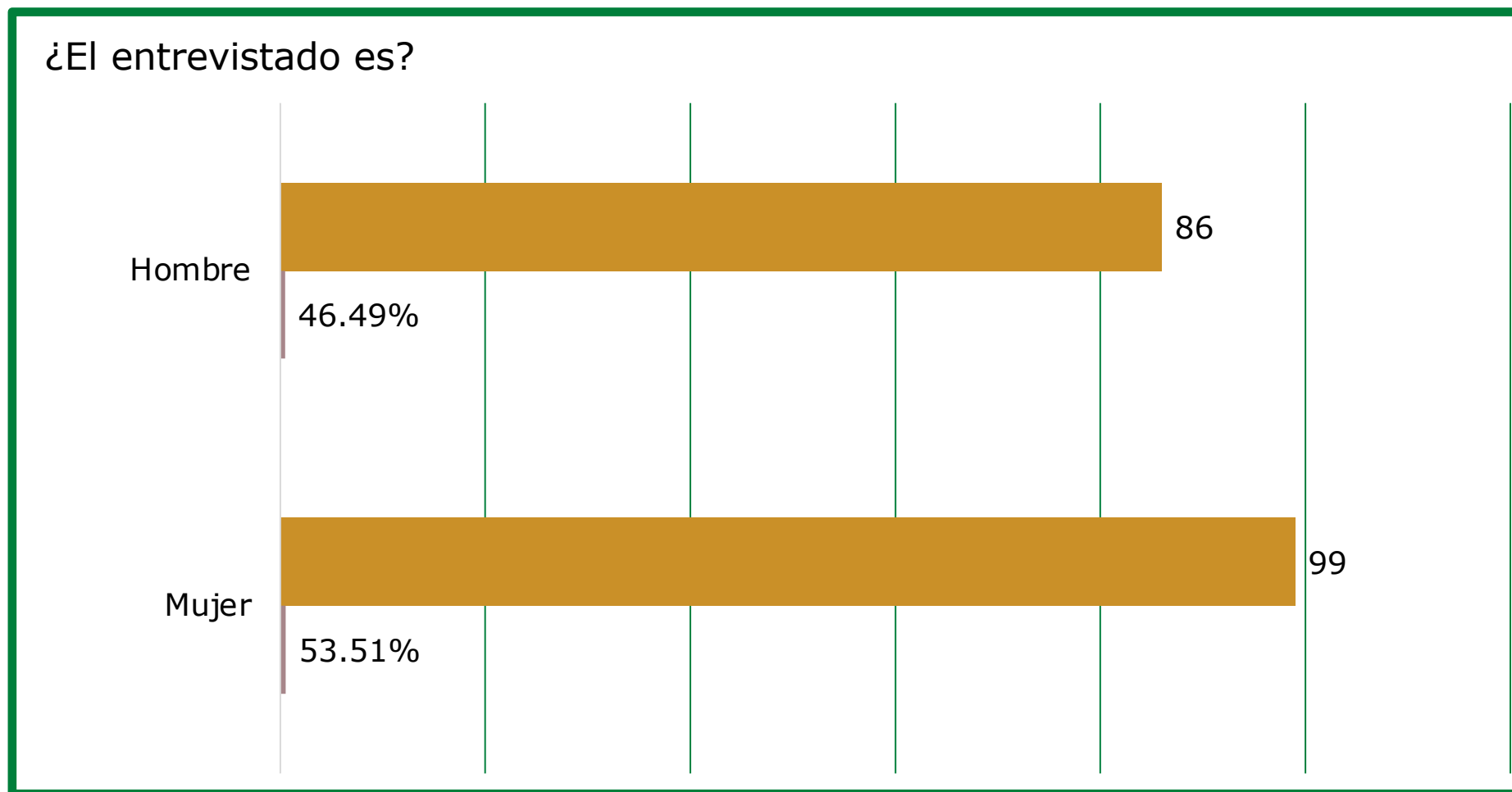
1.1 Resultados Sociodemográficos

1.2 Resultados por factor y reactivo

1.1 Resultados de los datos sociodemográficos en el CONEVAL

Género

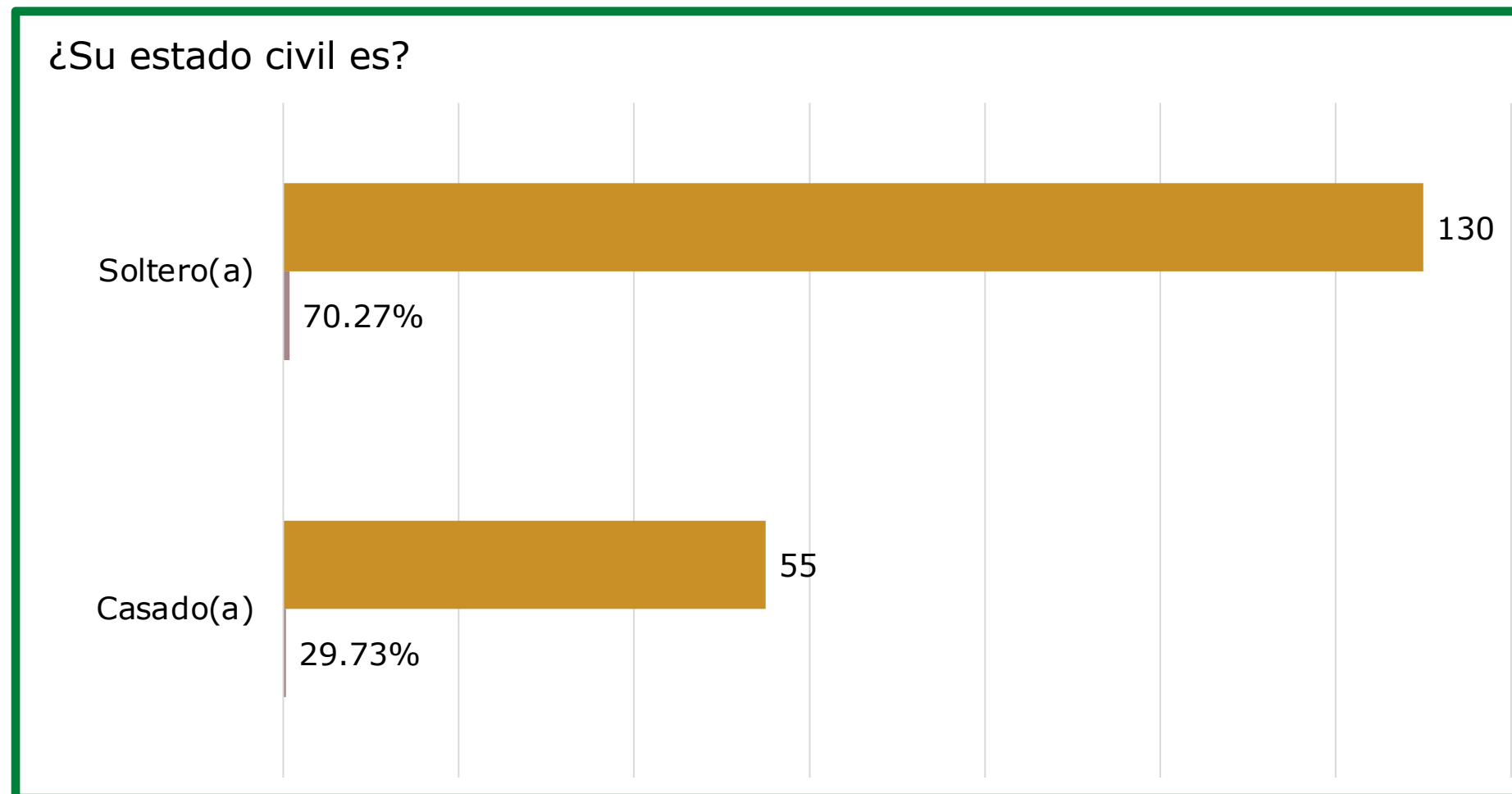
Participaron un total de 185 personas servidoras públicas, siendo 99 mujeres y 86 hombres; representando el 53.51 % y 46.41 % respectivamente. La mayor participación sigue siendo por parte del sexo femenino.



1.1 Resultados de los datos sociodemográficos en el CONEVAL

Estado Civil

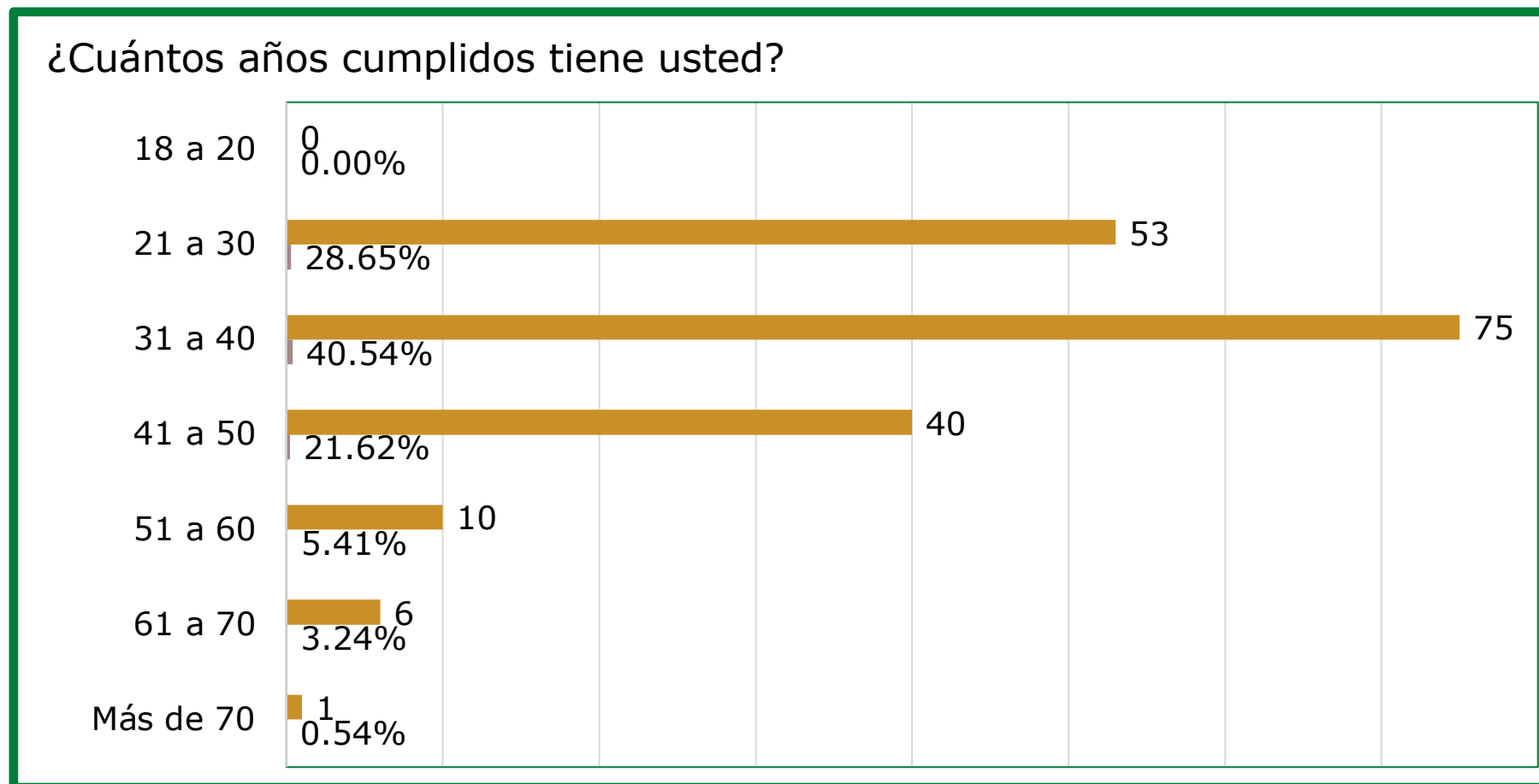
De la distribución del personal por estado civil, se reflejó que la mayor parte del personal que participó en la encuesta es soltera, representando al 70.27 % respecto al total.



1.1 Resultados de los datos sociodemográficos en el CONNEVAL

Edad

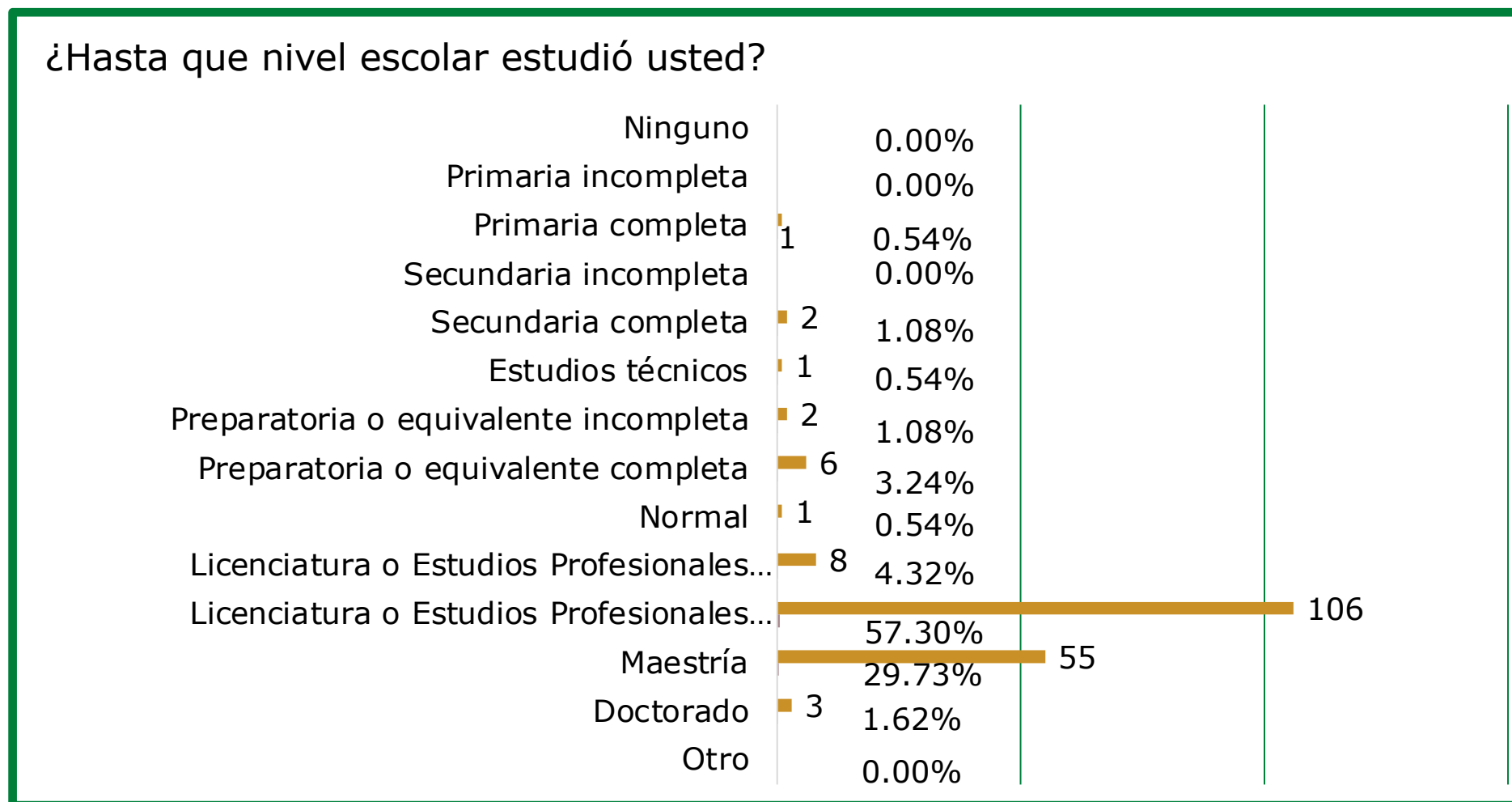
El mayor rango de edad del personal que aplicó la encuesta fue de 31 a 40 años, lo que representa el 40.54 %; seguido del personal con edad de 21 a 30 años, representando el 28.65 % y manteniéndose en tercer lugar las personas de 41 a 50 años, con un 21.62 %.



1.1 Resultados de los datos sociodemográficos en el CONEVAL

Escolaridad

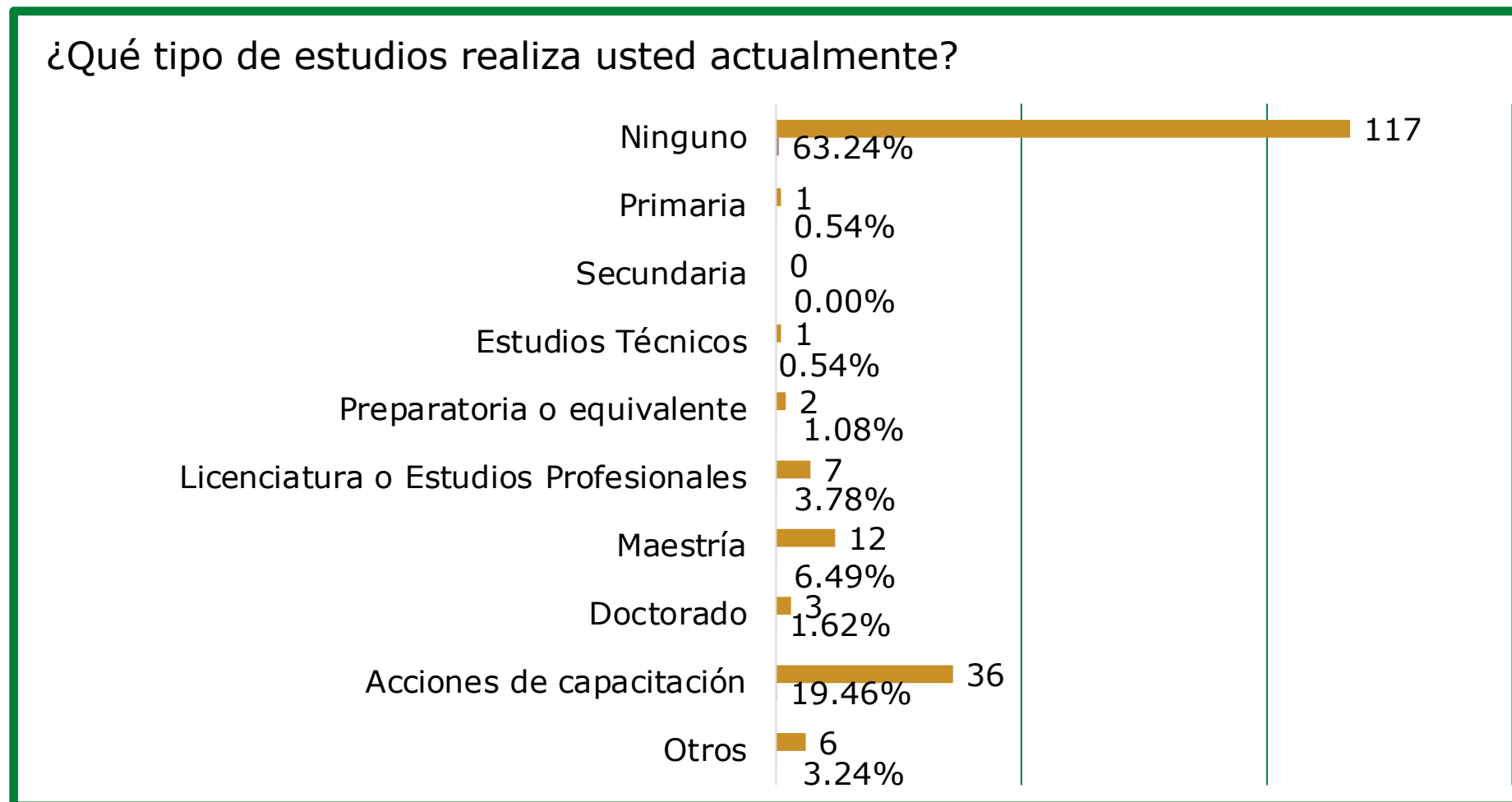
Del nivel de estudios con los que cuenta las personas servidoras públicas participantes se destaca que el 57.30 % (106) cuenta con estudios de licenciatura u otros estudios profesionales completos y el 29.73 % (55) cuenta con estudios de maestría.



1.1 Resultados de los datos sociodemográficos en el CONNEVAL

Estudios actuales

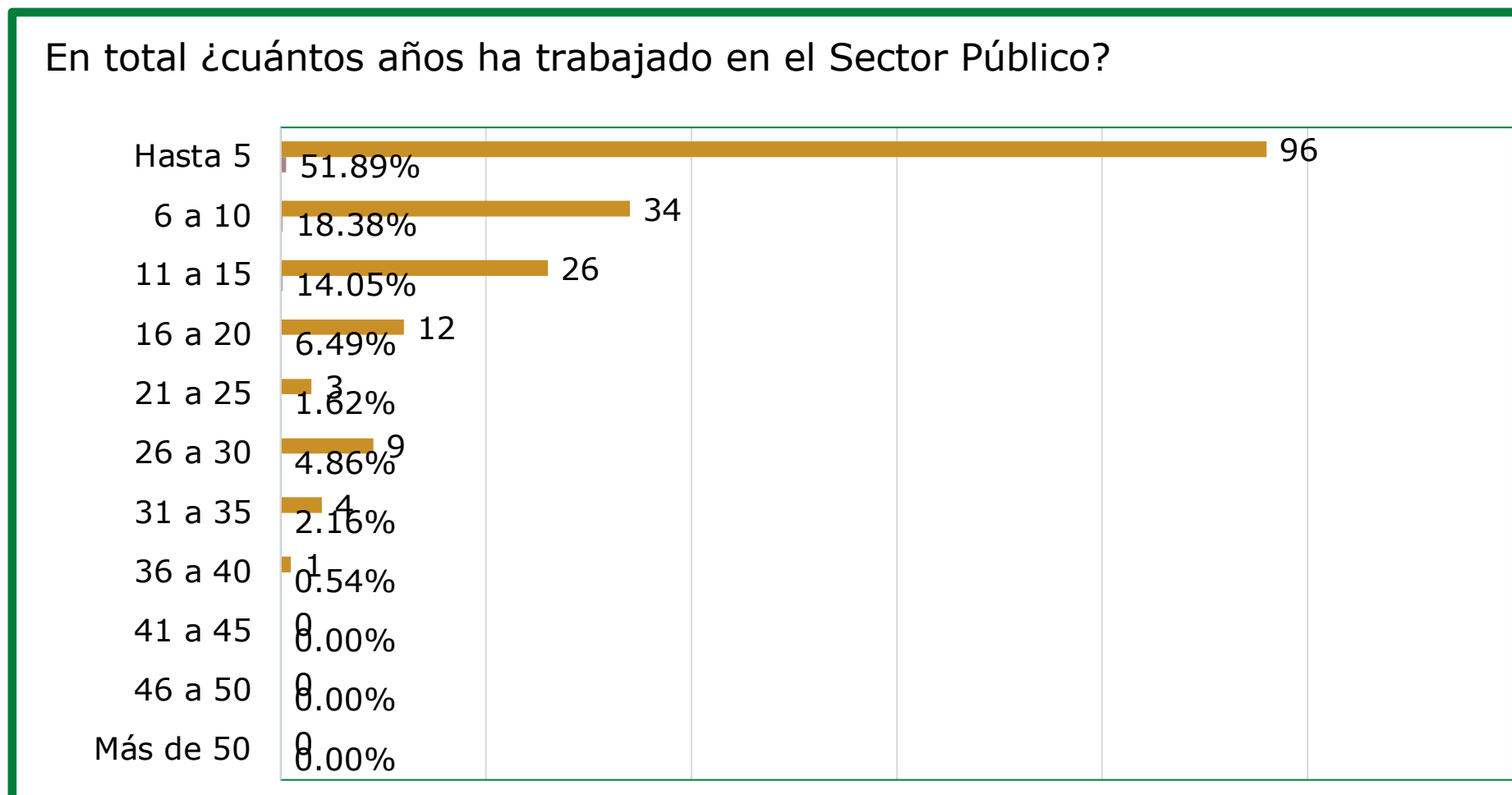
Respecto a los estudios que nuestro personal realiza actualmente. El 63.42 % reporta no estar estudiando en la actualidad, seguido del 19.46 % que al momento de la encuesta estaba realizando alguna acción de capacitación y del 6.49 % que está realizando estudios de maestría.



1.1 Resultados de los datos sociodemográficos en el CONNEVAL

Años de servicio en el sector público

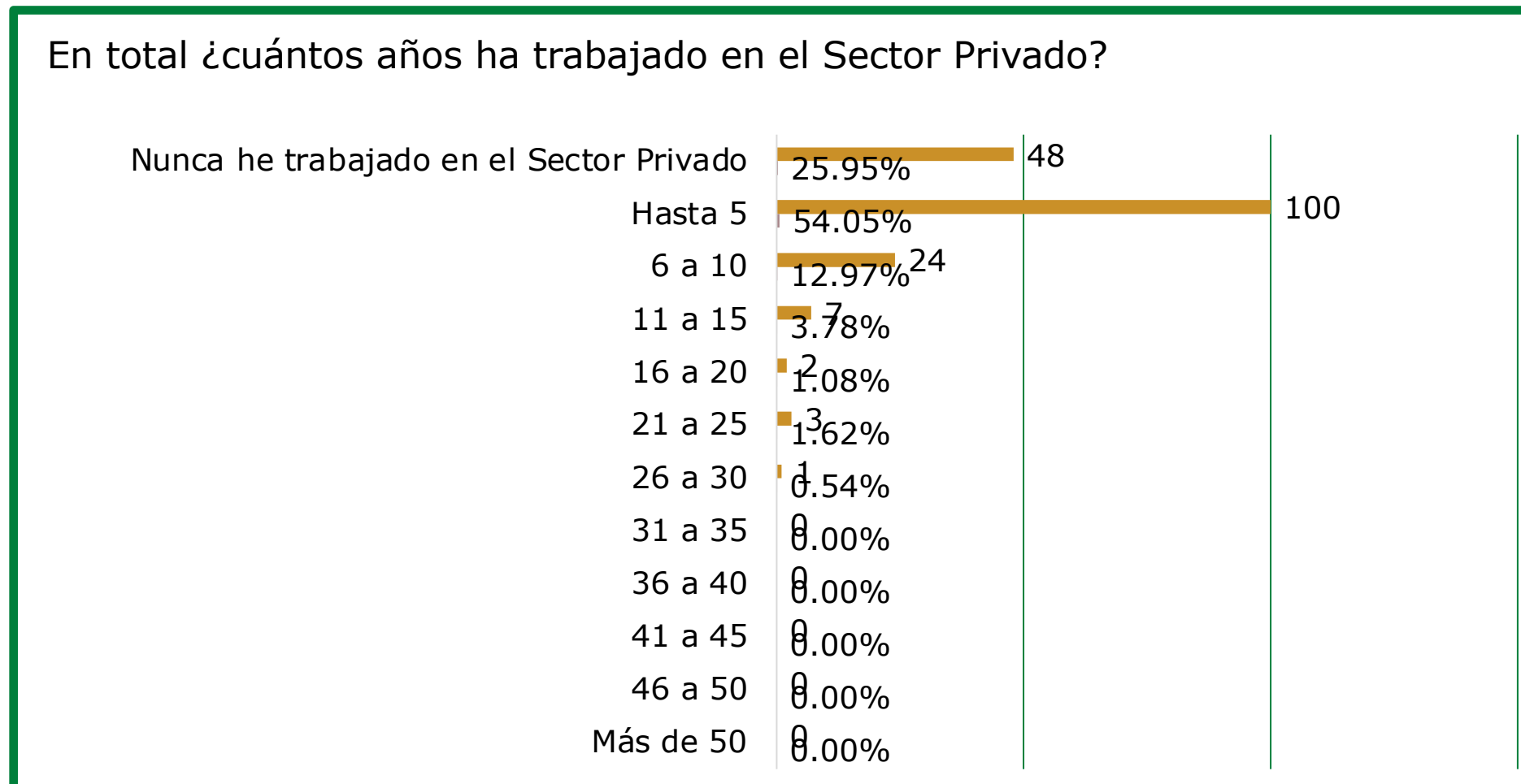
En cuanto a los años de servicio que el personal participante tiene en la Administración Pública, destaca que el 51.89 % cuenta con hasta 5 años de experiencia, seguido de los que tienen entre 6 y 10 años de servicio (18.38 %) y en tercer lugar se encuentran los que tienen laborando en la Administración Pública entre 11 y 15 años (14.05 %).



1.1 Resultados de los datos sociodemográficos en el CONEVAL

Años de servicio en el sector privado

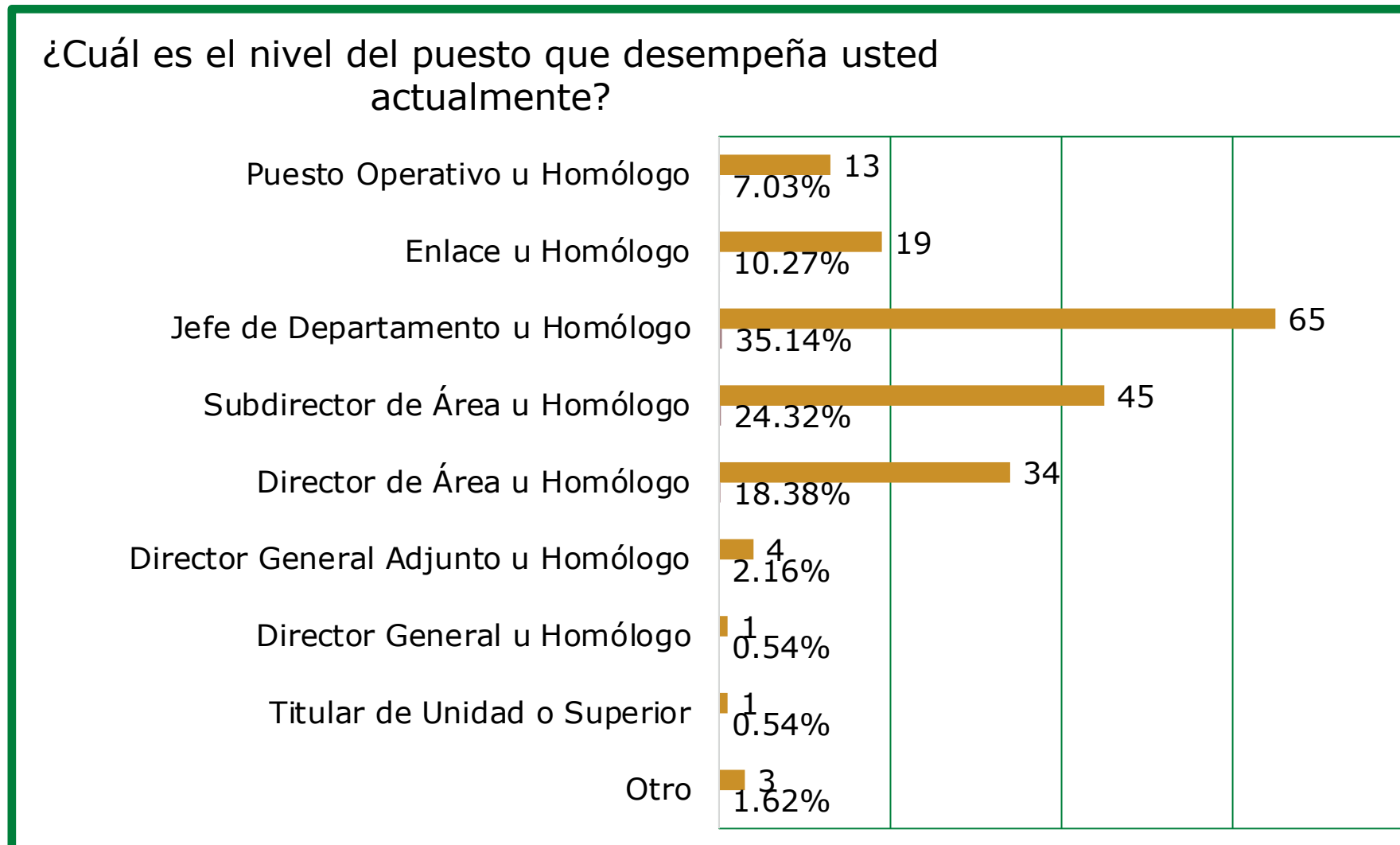
Del total de participantes en la encuesta, el 45.95 % de las personas servidoras públicas ha trabajado con anterioridad en el sector privado y el 33 % no lo ha hecho. Su experiencia en otros sectores, puede enriquecer sus aportaciones en sus respectivas áreas de trabajo.



1.1 Resultados de los datos sociodemográficos en el CONEVAL

Nivel jerárquico

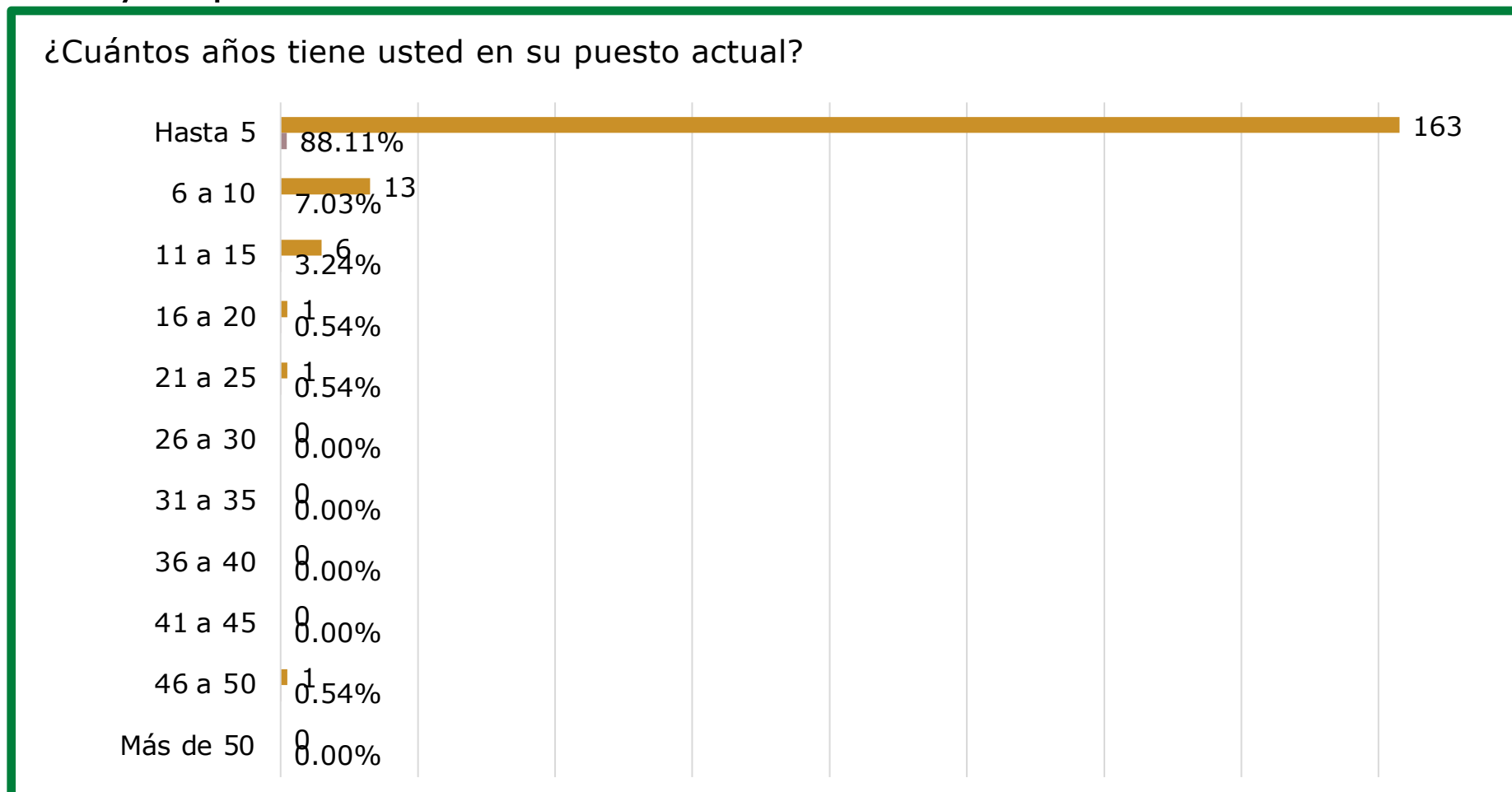
En cuanto al puesto ocupado por los participantes en la encuesta, se destaca la participación del personal de nivel Jefatura de Departamento u homólogo con un 35.14 %, en segundo lugar se encuentra el personal con nivel de Subdirector de Área con 24.32 % y en tercer lugar, el personal con cargo de Director de Área con un 18.38 %.



1.1 Resultados de los datos sociodemográficos en el CONEVAL

Antigüedad en el puesto

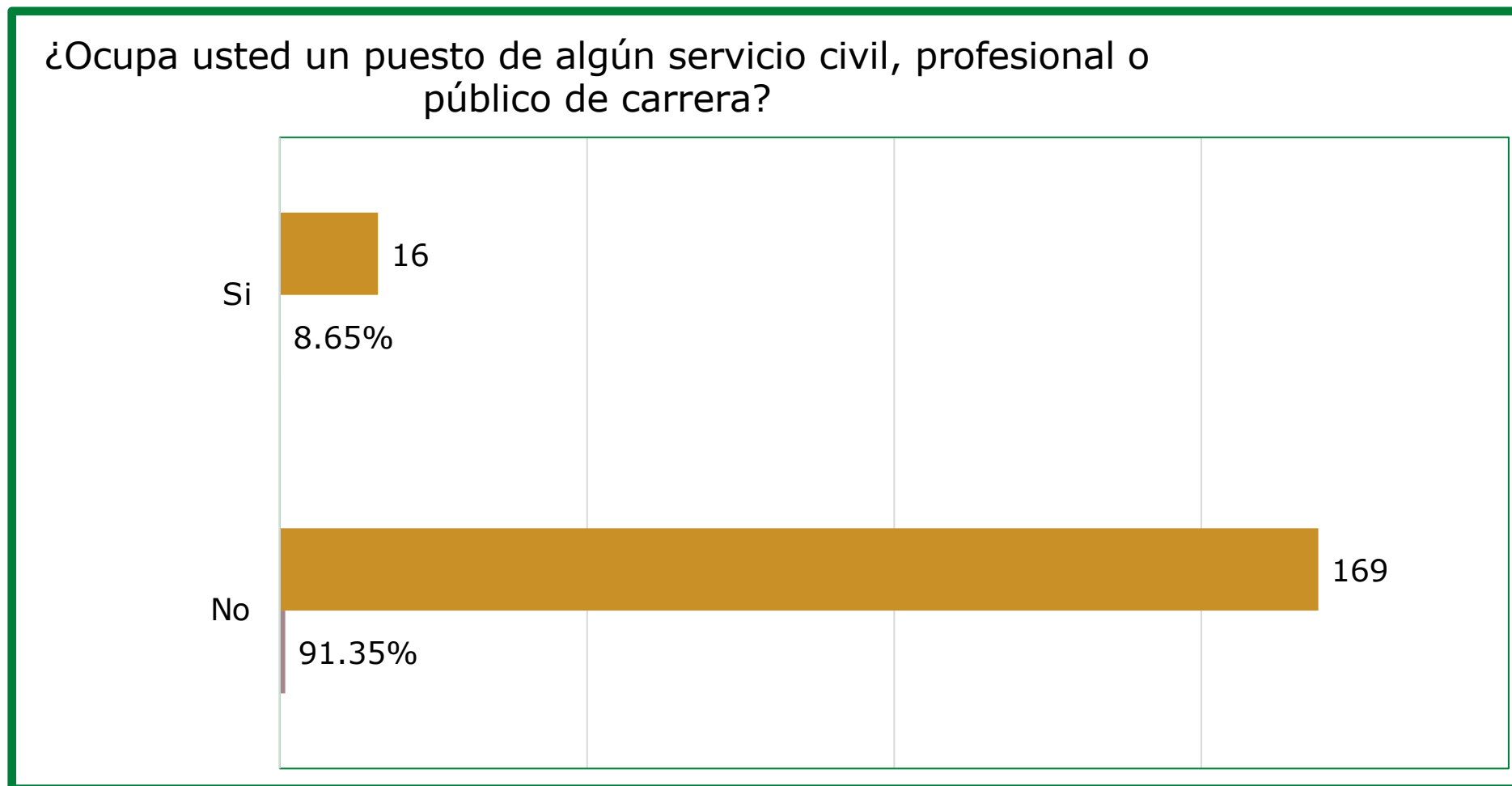
Los resultados de la ECCO 2020 muestran que el 88.11 % de las personas servidoras públicas encuestadas cuentan hasta con 5 años de antigüedad en su puesto actual, seguido del 7.03 % que tiene de 6 a 10 años en el puesto. Esto quiere decir que, los equipos de trabajo están establecidos, conocen sus procedimientos y funciones, así como el impacto que el trabajo de su área tiene en la institución; favoreciendo el logro de resultados y la productividad.



1.1 Resultados de los datos sociodemográficos en el CONEVAL

Servicio Profesional de Carrera

La gráfica nos muestra que, al igual que en el 2019, la mayor parte del personal encuestado no cuenta con un puesto de servicio profesional de carrera; el 91.25 % del personal es eventual.



1.1 Resultados de los datos sociodemográficos en el CONEVAL

Conclusiones

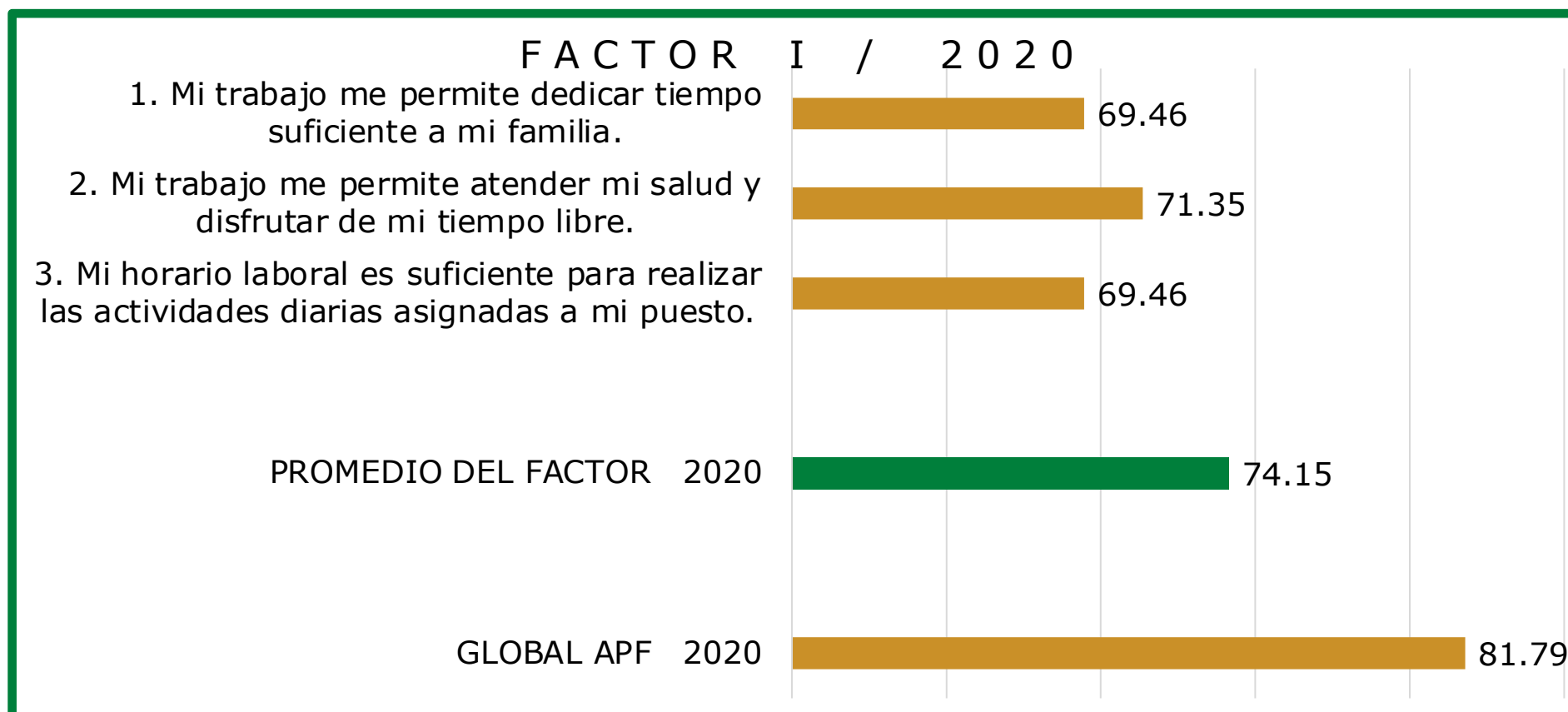
- Más de la mitad de las personas servidoras públicas en el Consejo son mujeres.
- La mayor parte de las personas servidoras públicas del CONEVAL tienen entre 31 y 40 años de edad.
- Más de la mitad de las personas servidoras públicas son solteras.
- Nueve de cada diez personas cuenta con al menos el nivel escolar de licenciatura concluida.
- Más de tres cuartas partes de las personas servidoras públicas tienen 5 años o menos de servicio en el sector público.
- Ocho de cada diez personas servidoras públicas tienen una antigüedad menor a cinco años en su puesto actual.



1.2 Resultados por factor y reactivo en el CONEVAL

Factor I. Balance Trabajo - Familia

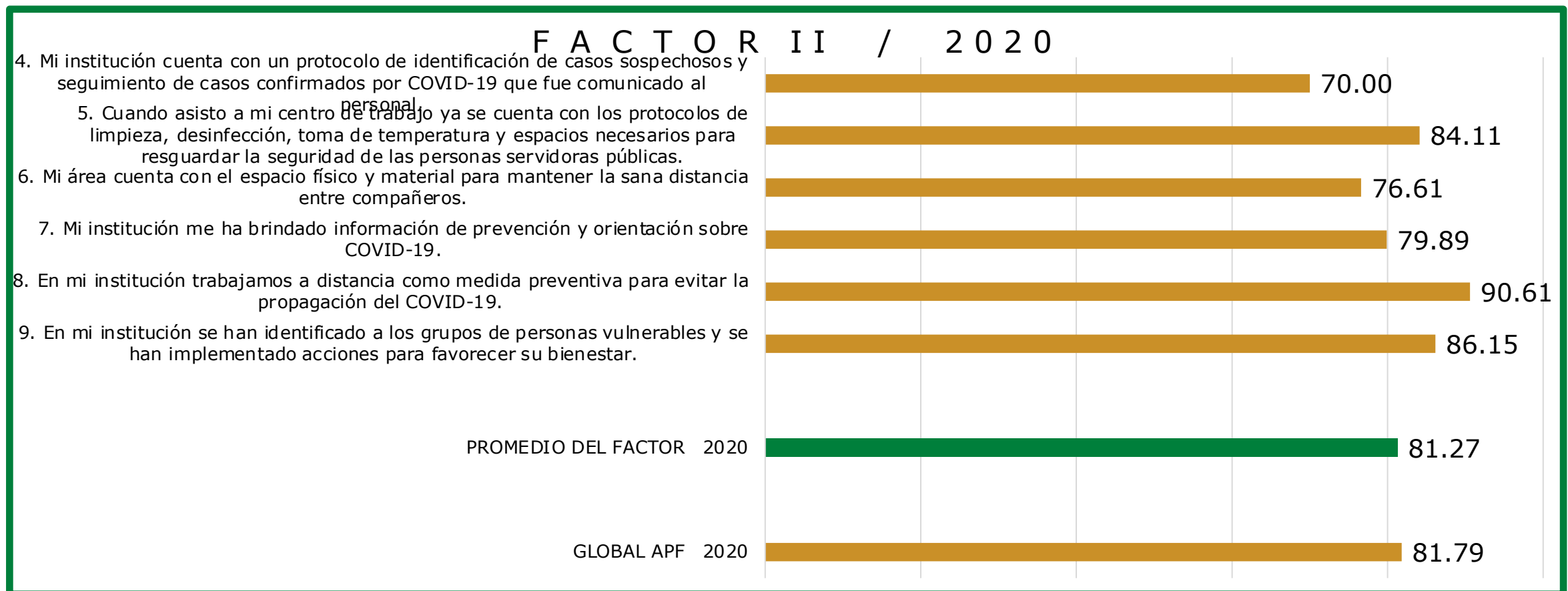
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar. Considerando que el promedio del factor es de 81.79 puntos, tenemos un área de oportunidad para mejorar este factor y lograr un equilibrio entre las actividades laborales y el tiempo dedicado a la familia.



1.2 Resultados por factor y reactivo en el CONEVAL

Factor II. Covid-19

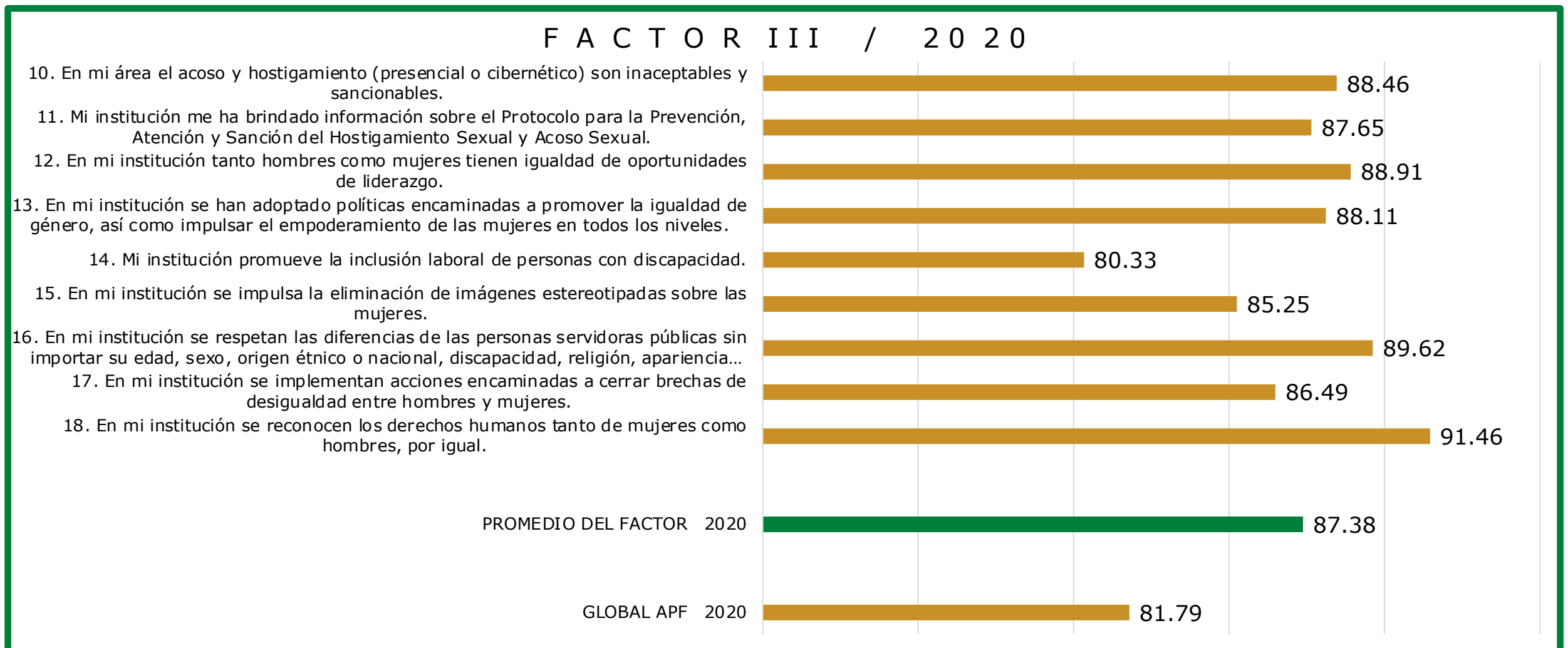
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19. Los resultados muestran que fue satisfactoria la implementación de los protocolos sanitarios conforme a las recomendaciones de las autoridades sanitarias, resaltando las acciones para favorecer el cuidado de las personas vulnerables y el trabajo a distancia.



1.2 Resultados por factor y reactivo en el CONEVAL

Factor III. Género, Igualdad y No Discriminación

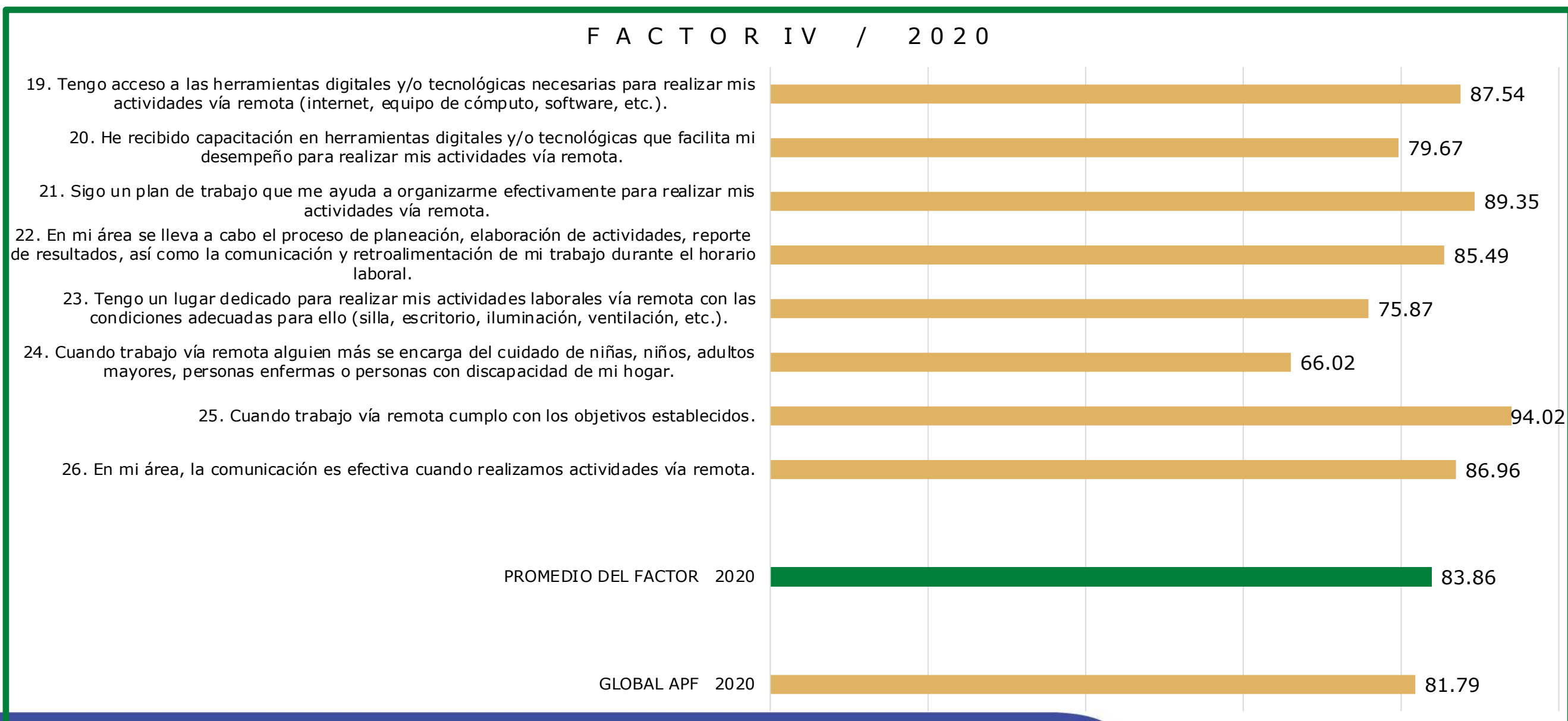
Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de igualdad y no discriminación en su ambiente de trabajo y la percepción de las personas servidoras públicas respecto a la práctica de igualdad de género.



1.2 Resultados por factor y reactivo en el CONEVAL

Factor IV. Trabajo a distancia

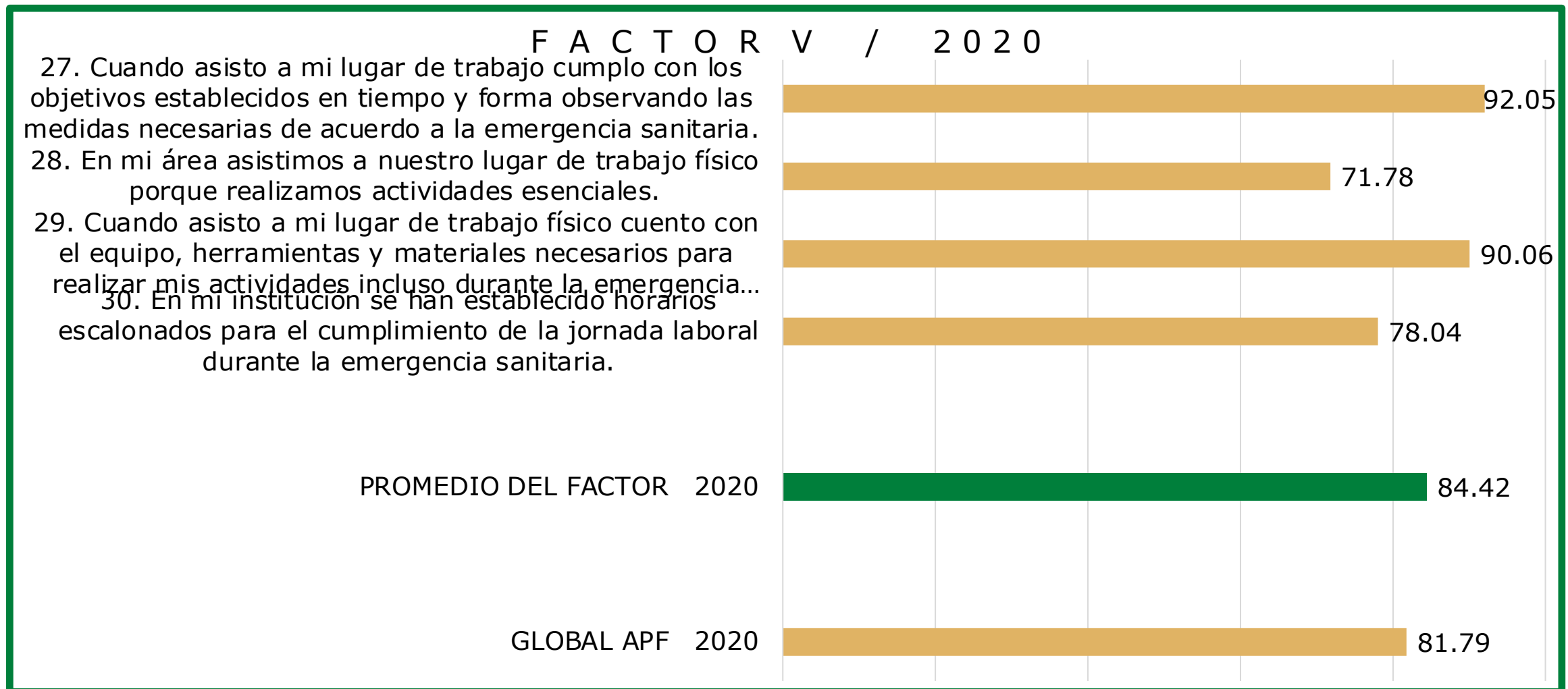
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.



1.2 Resultados por factor y reactivo en el CONEVAL

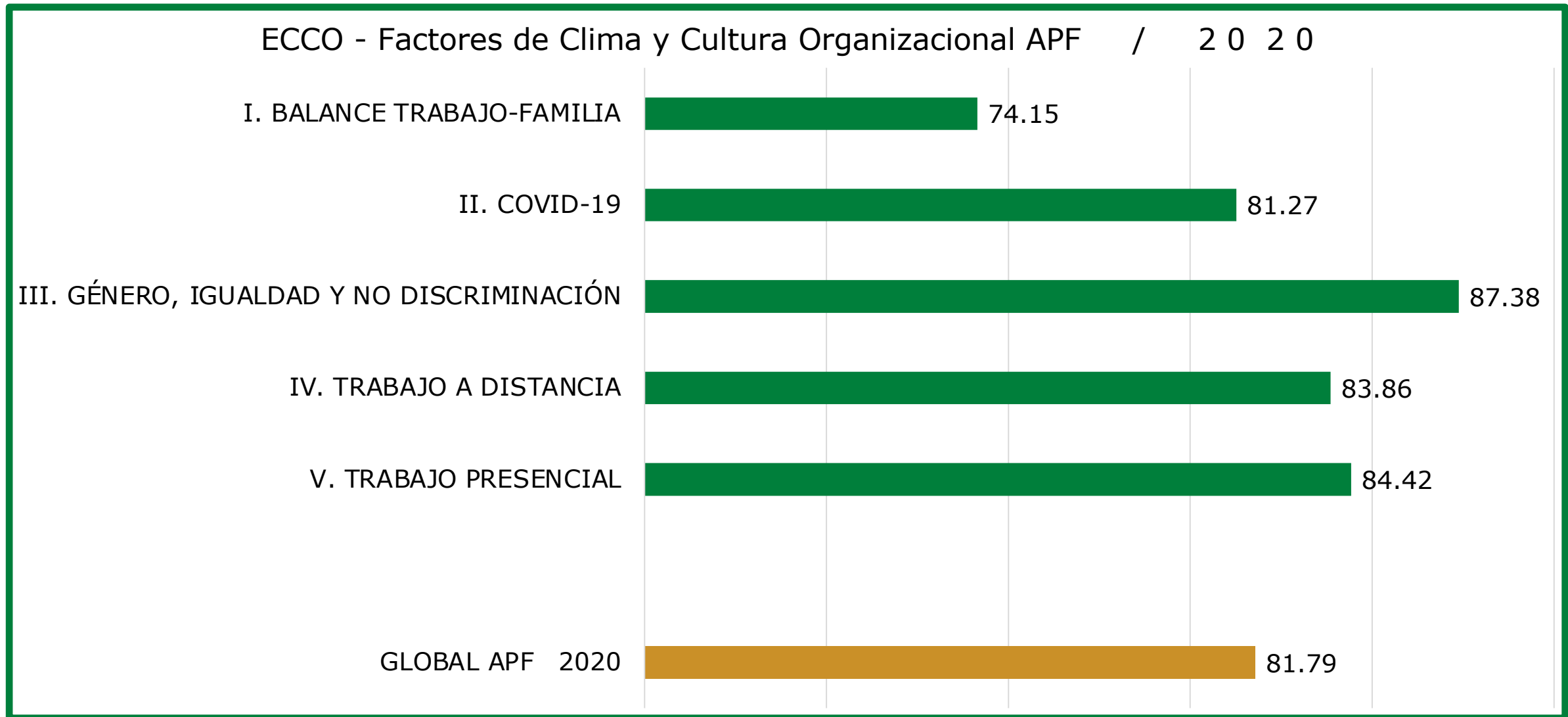
Factor V. Trabajo Presencial

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades en los centros de trabajo y/o trabajo de campo eficazmente durante en esta emergencia sanitaria.



1.2 Resultados por factor y reactivo en el CONEVAL

Resumen



1.1 Resultados por factor y reactivo en el CONEVAL

Conclusiones

El reactivo con menor calificación en la encuesta fue el de "Balance trabajo- familia", mientras que el factor de "Género, igualdad y no discriminación" registró la mayor puntuación.

Existen áreas de oportunidad importantes en lo que se refiere a los siguientes temas:

- Equilibrio entre las actividades personales y las actividades laborales.
- Protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19.
- Asistencia al lugar de trabajo físico solamente para realizar actividades esenciales.
- Inclusión laboral de personas con discapacidad.



2. Análisis cualitativo

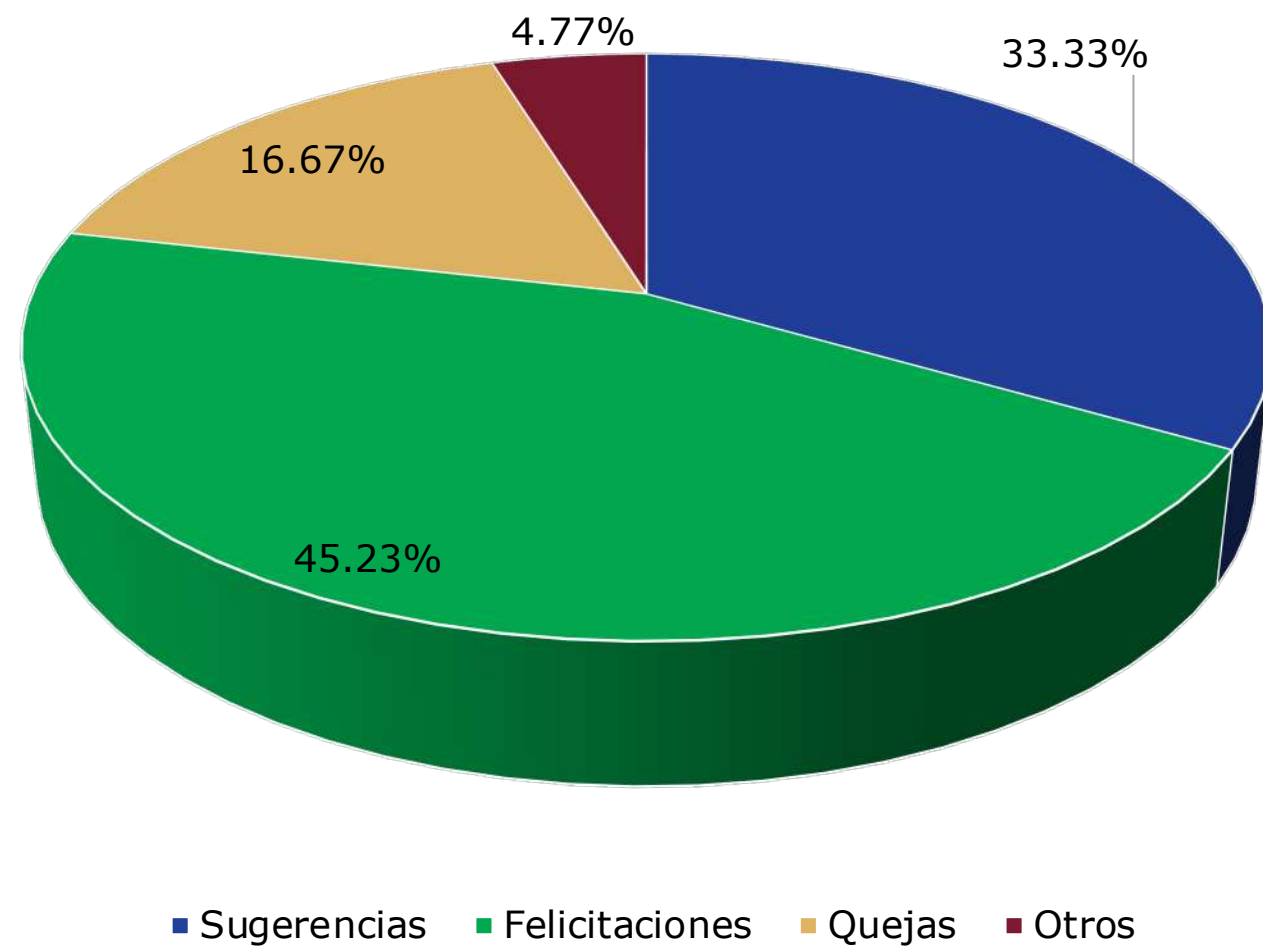
2.1 Comentarios y sugerencias

2.1 Comentarios y Sugerencias

Resultados

La ECCO 2020 registró un total de 42 comentarios y sugerencias, divididos de la siguiente manera:

Rubro	Cantidad
Sugerencias	14
Felicitaciones	19
Quejas	7
Otros	2



2.1 Comentarios y Sugerencias

Felicitaciones

La mayoría de los comentarios están orientados a felicitar al Consejo por haber implementado el trabajo a distancia como medida de protección a la salud de los empleados.

También se resalta el excelente ambiente laboral y comentarios de agradecimiento en general.

Categoría	Cantidad de comentarios
Excelente ambiente laboral	5
Implementación de medidas para el cuidado de la salud de los empleados (relativo a COVID-19)	9
Felicitaciones a superiores jerárquicos	2
Agradecimiento, apoyo	3
Total	19

Sugerencias

La principal sugerencia es la definición de un protocolo de prevención para el trabajo presencial, a fin de evitar el contagio de COVID-19. El personal sugiere continuar con el trabajo a distancia como práctica habitual en el Consejo.

Categoría	Cantidad de comentarios
Continuar con trabajo en casa	4
Definir un protocolo de prevención de contagios de COVID-19 para el retorno a labores presenciales	6
Observaciones en cuanto al diseño de la encuesta	3
Buscar mecanismos para garantizar la estabilidad laboral del personal	1
Total	14

2.1 Comentarios y Sugerencias

Quejas

Se abordó la falta de implementación de medidas para la mitigación de contagios de COVID-19 en el centro de trabajo, sobrecarga de trabajo durante el trabajo a distancia y falta de igualdad entre hombres y mujeres.

Categoría	Cantidad de comentarios*
Asistencia al centro de trabajo para laborales no esenciales	1
Falta de implementación de medidas para la mitigación de contagios en el centro de trabajo	2
Sobrecarga de trabajo	2
No hay igualdad laboral entre hombres y mujeres	2
Temas no relacionados con las atribuciones de este Consejo	3
Total	7

Otros

Se refiere la falta de preguntas encaminadas a detectar casos de acoso u hostigamiento laboral y la falta de implementación de medidas para la mitigación de contagios de COVID-19 en el centro de trabajo.

Categoría	Cantidad de comentarios
Acoso u hostigamiento laboral	1
Falta de implementación de medidas para la mitigación de contagios en el centro de trabajo	1
Total	2

* Algunas de las quejas se consideraron en más de una categoría por referir 2 o más temas distintos.

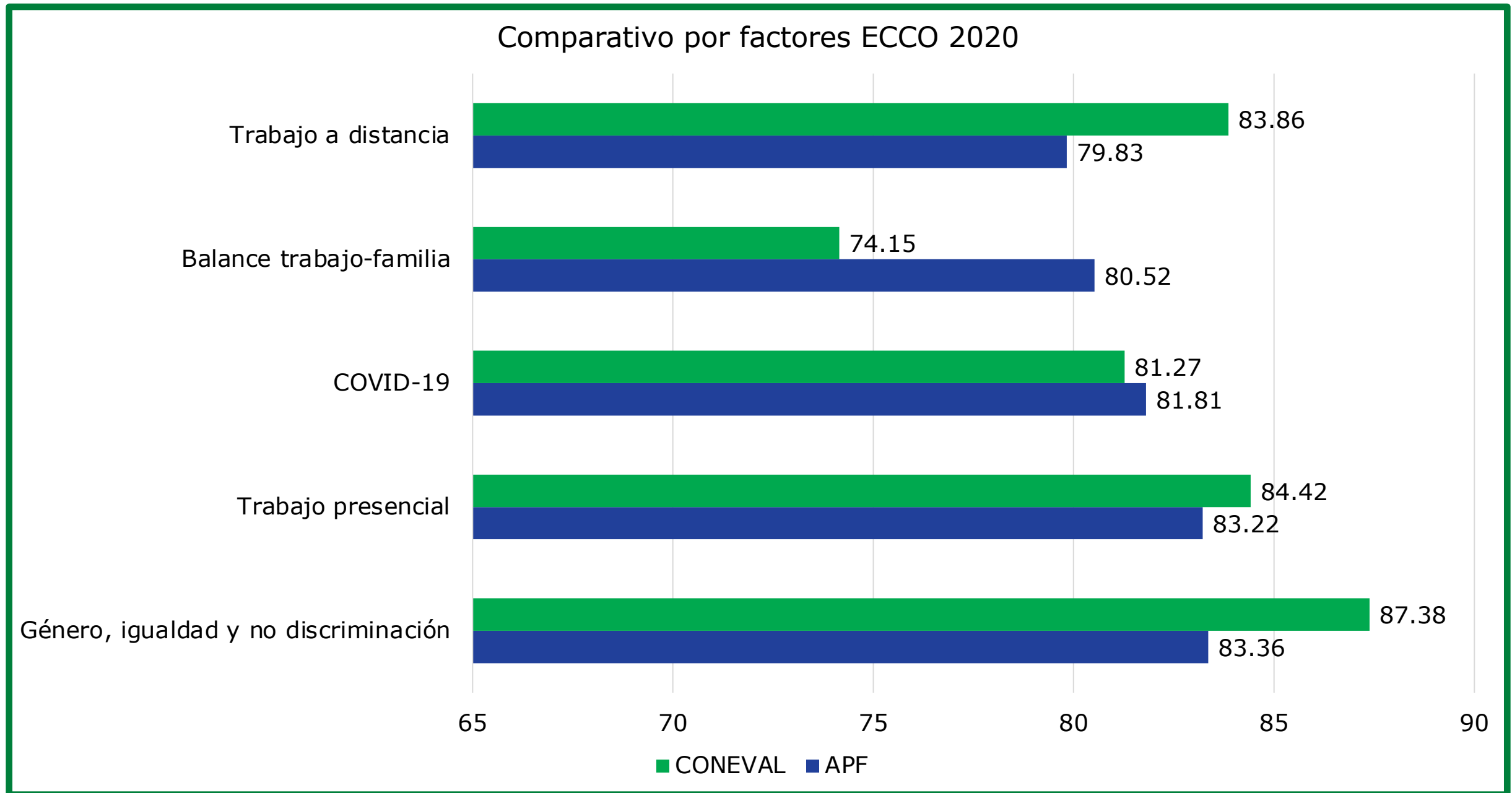
3. Análisis Comparativo

3.1 A nivel APF

3.2 Entre instituciones

3.1 Análisis comparativo a nivel APF

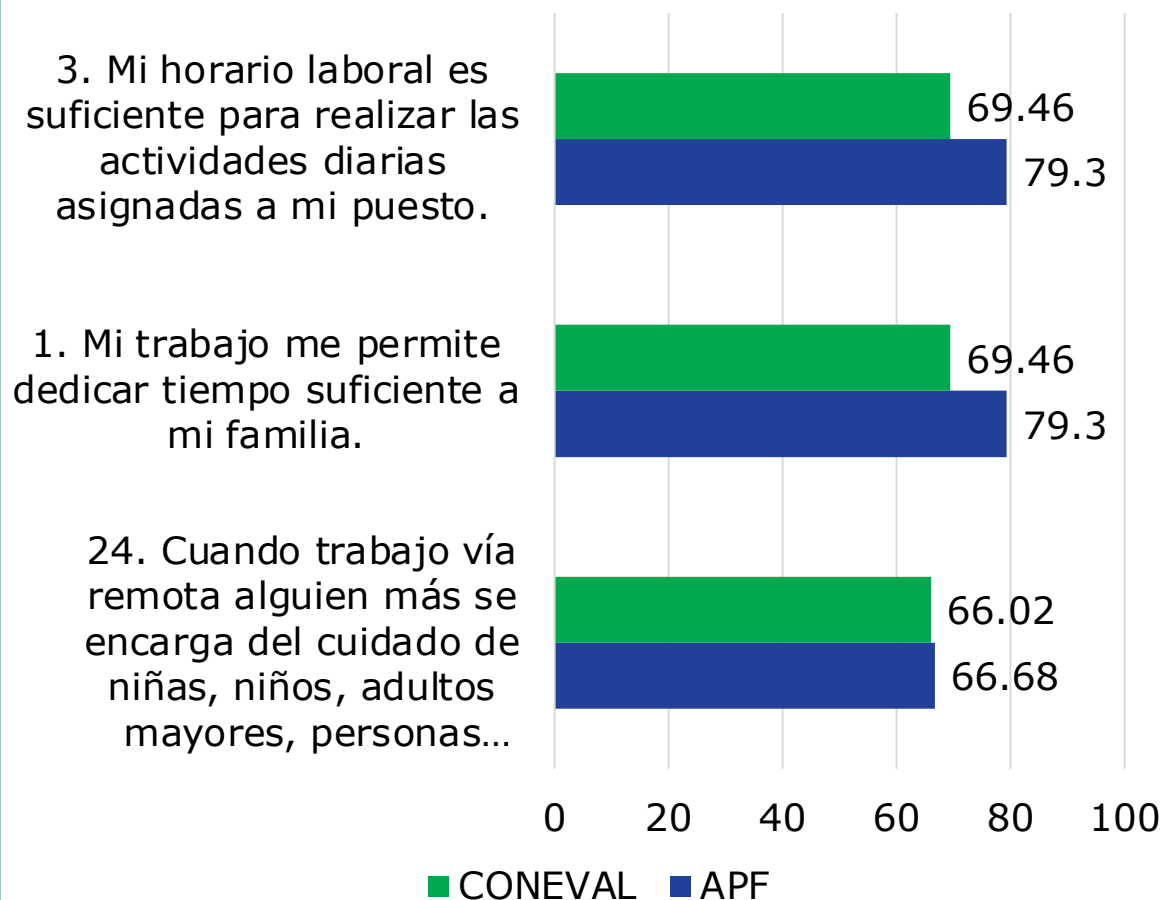
A continuación, se muestra el comparativo de los resultados por factor, obtenidos por el Consejo y a nivel Administración Pública Federal:



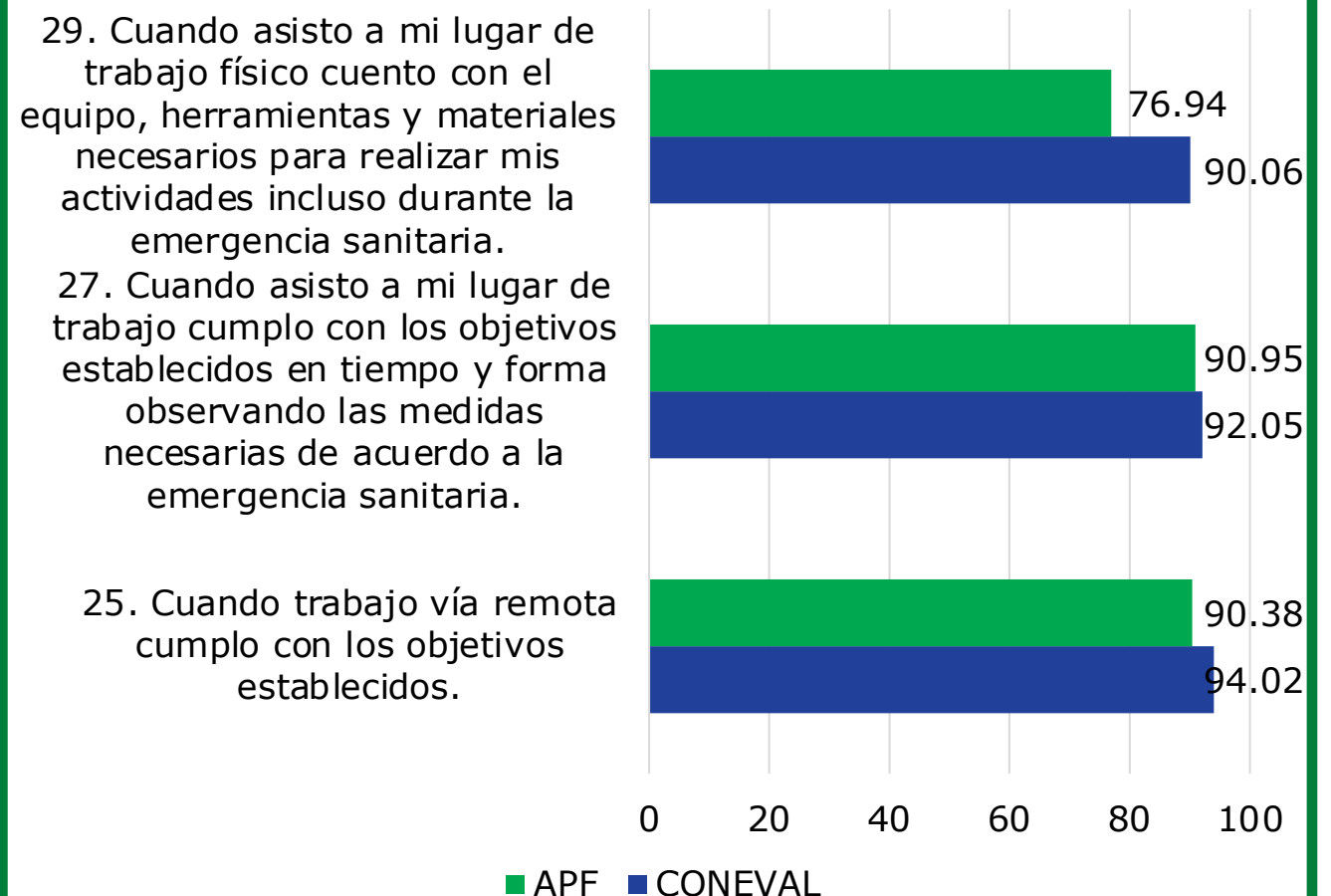
3.1 Análisis comparativo a nivel APF

A su vez, se presentan los tres reactivos con la más baja y la más alta puntuación en el Consejo, así como su comparativo con la calificación obtenida a nivel APF.

Los tres reactivos peor calificados



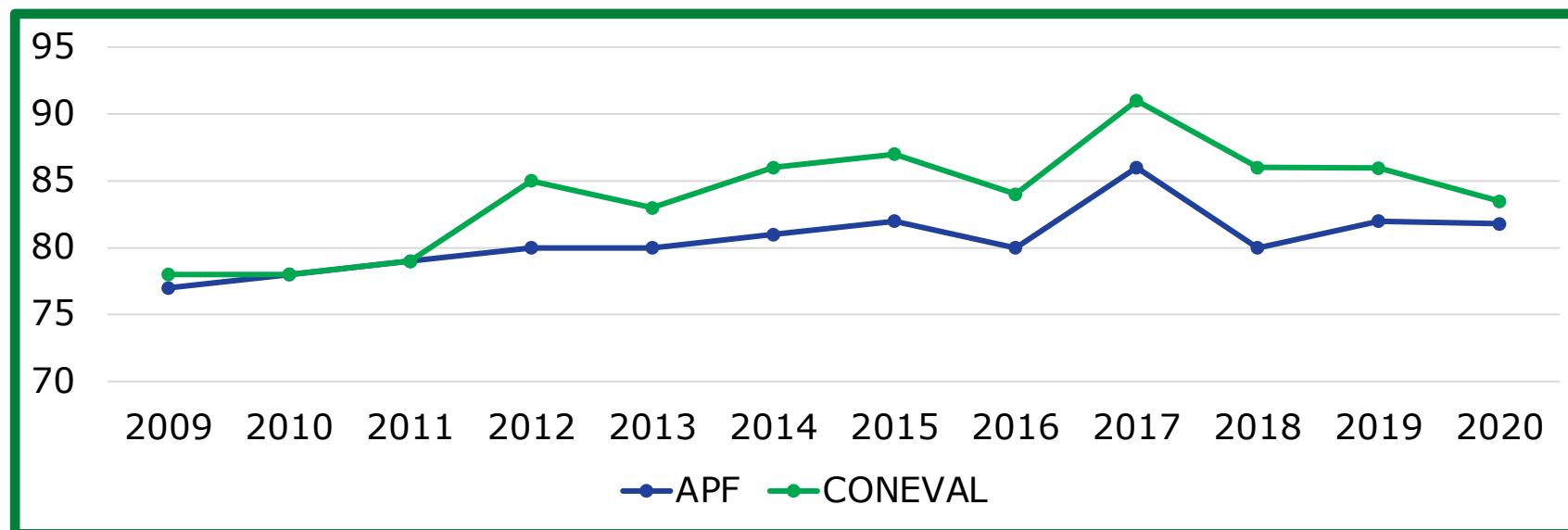
Los tres reactivos mejor calificados



3.1 Análisis comparativo a nivel APF

Comparativo de calificaciones globales en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de 2009 a 2020.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
CONEVAL	78	78	79	85	83	86	87	84	91	86	85.95	83.47
APF	77	78	79	80	80	81	82	80	86	80	82	81.79



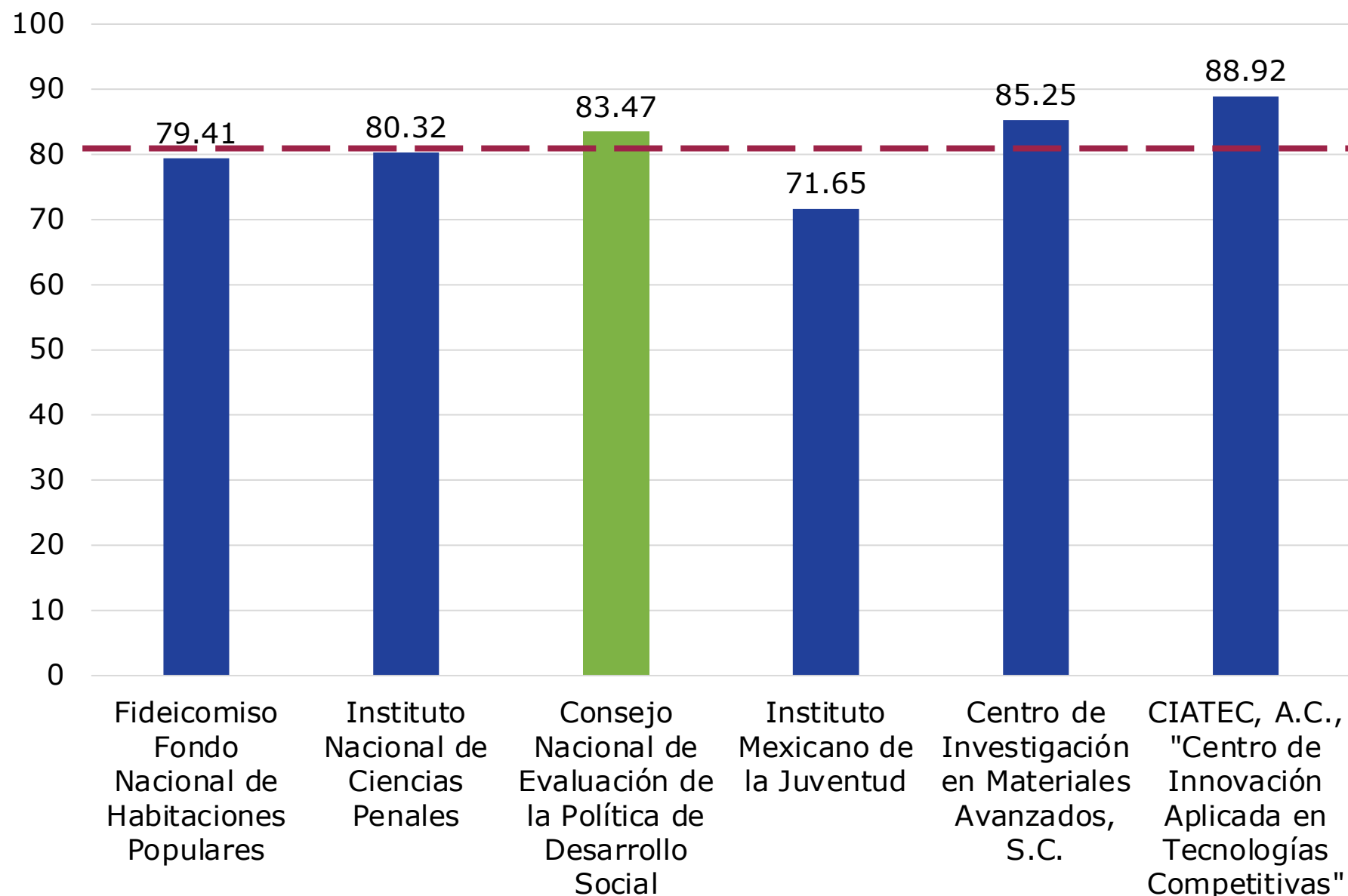
3.2 Análisis comparativo entre instituciones

Comparativo de porcentaje de participación en la aplicación de la ECCO entre las instituciones del Ramo 20.

ID UR	Unidad Responsable	Porcentaje de participación 2020
000	Secretaría de Bienestar	7 %
D00	Instituto Nacional de Desarrollo Social	107 %
L00	Instituto Nacional de la Economía Social	92 %
VQZ	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social	95.3 %
VUY	Instituto Mexicano de la Juventud	86 %
VZG	Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías	86 %

3.2 Análisis comparativo entre instituciones

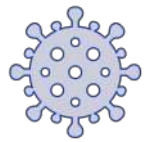
Comparativo de índice global entre el CONEVAL y las cinco instituciones con una plantilla RUSP de entre 190 a 199 personas servidoras públicas y con más del <85 % de participación.



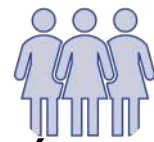
--- Índice global APF (8179)

3.2 Análisis comparativo entre instituciones

Comparativo entre la calificación más alta obtenida en cada factor y la calificación obtenida por el CONEVAL.



COVID-19



Género,
igualdad y no
discriminación



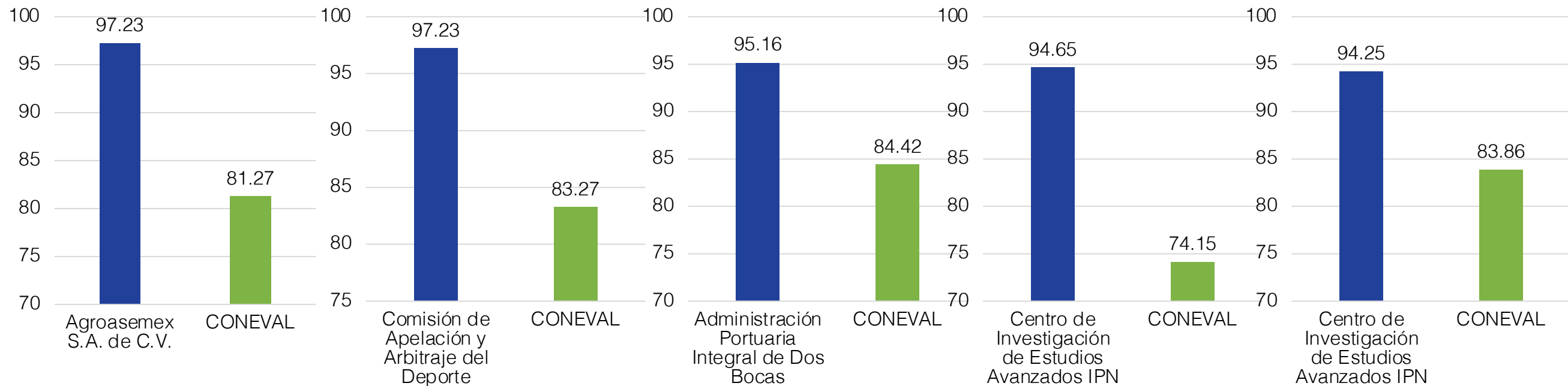
Trabajo
presencial



Balance trabajo-
familia



Trabajo a
distancia



4. Efectividad PTCCO 2020

4. Efectividad PTCCO 2020

Acciones cumplidas

A partir de los resultados de la ECCO 2019 y del Programa de Prácticas de Transformación 2020, se establecieron estrategias que propiciaron mejoras relacionadas con los temas de mejora del balance trabajo- familia, actividades culturales, reconocimiento laboral, acciones de capacitación en cuanto a no discriminación, acoso laboral, ética y derechos humanos. Se llevaron a cabo las adaptaciones necesarias, utilizando herramientas tecnológicas, que permitieron el cumplimiento del 100 % de las acciones programadas, a pesar de la pandemia por COVID-19.



$$\begin{aligned} \text{Efectividad PTCCO 2020} &= \frac{\text{Acciones cumplidas}}{\text{Acciones programadas}} * 100 \\ &= 8/8 * 100 = 100 \% \end{aligned}$$

5. Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PPTCCO) 2021

5. PPTCCO 2021

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido
1	1 - Difundir y promocionar el valor de la ECCO como retroalimentación de la percepción del ambiente laboral que tienen las personas servidoras públicas del CONEVAL	1- Estratégica	Elaborar informe de resultados comparando los índices obtenidos por el CONEVAL con las otras instituciones del gobierno federal y/o la APF.	1- Todo el personal
2		1- Estratégica	Difundir el informe de resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 a todo el personal del CONEVAL, al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) y la Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación.	1- Todo el personal
3		1- Estratégica	Construir con las diferentes áreas e instancias del CONEVAL el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional del CONEVAL.	1- Todo el personal
4		1- Estratégica	Difundir el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020 del CONEVAL y publicarlo en el sitio web.	1- Todo el personal
5	2 - Fortalecer los conocimientos, habilidades y/o herramientas de las personas servidoras públicas en materia de liderazgo estratégico para el logro de los objetivos institucionales.	1- Estratégica	Promover acciones de capacitación en materia de liderazgo estratégico	1- Todo el personal
6	3 - Fomentar acciones para promover la igualdad y no discriminación y prevenir el acoso laboral.	1- Estratégica	Realizar acciones para visibilizar a la CILyND, y la figura de Ombudsperson.	1- Todo el personal
7		1- Estratégica	Fortalecer la cultura de igualdad y no discriminación a través de la promoción de acciones de sensibilización y capacitación, estas últimas acompañadas de un ejercicio de retroalimentación.	1- Todo el personal
8		1- Estratégica	Generar una campaña informativa de videos animados en donde se aborden temas de inclusión y no discriminación.	1- Todo el personal
9		1- Estratégica	Promover y difundir los mecanismos de denuncia y atención de casos. Así como establecer un mecanismo por la Comisión.	1- Todo el personal
10		1- Estratégica	Promover acciones afirmativas y/o dinámicas institucionales para buscar una mayor igualdad en el CONEVAL.	1- Todo el personal

5. PPTCCO 2021

11	4 - Fomentar acciones o actividades que promuevan el balance entre el trabajo y familia de las personas servidoras públicas del CONEVAL.	1- Estratégica	Contribuir al balance Trabajo-Familia, mediante la difusión del calendario de descansos y vacaciones del CONEVAL 2021 el cual considera los días de media jornada laboral.	1- Todo el personal
12		1- Estratégica	Llevar a cabo ciclos de cine CONEVAL con temáticas familiares, y de promoción de principios y/o valores, acompañados de ejercicios de reflexión.	1- Todo el personal
13	5- Implementar acciones para disminuir los riesgos de transmisión de COVID-19 en las personas servidoras públicas del CONEVAL.	1- Estratégica	Elaborar y difundir un protocolo con medidas de prevención del contagio de COVID-19 durante el trabajo presencial.	1- Todo el personal
14		1- Estratégica	Diifundir buenas prácticas durante el trabajo vía remota.	1- Todo el personal
15		1- Estratégica	Difundir material de sensibilización y cursos de capacitación relativos a la prevención de la enfermedad de COVID-19.	1- Todo el personal