

## Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva 2014

### User Information

<b>Name:</b>	Anonymous	<b>Email:</b>	N/A
<b>Location:</b>	N/A	<b>Company:</b>	N/A
<b>Position:</b>	N/A	<b>IP Address:</b>	200.34.175.252
<b>Started:</b>	07/30/2014 11:13 AM	<b>Completed:</b>	07/30/2014 10:58 PM
<b>Time Spent:</b>	0 days, 12 hours, 706 minutes, 42351 seconds, 42351000 milliseconds	<b>Custom 1:</b>	N/A
<b>Custom 2:</b>	N/A	<b>Custom 3:</b>	N/A

Estado Miembro Postulante

México

Institución Pública Postulante

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.  
UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.M

Nombre de la experiencia innovadora

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (ECCO)

Precise el tiempo de implementación de la política pública postulada

2002-2013

Categoría a la que postula

Innovación en la Gestión de los Recursos Humanos

II. Breve presentación / Sumilla de la Experiencia Innovadora En este apartado, se requiere hacer una presentación resumida de la Experiencia Innovadora (200 palabras como máximo)

La "Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF" (ECCO) se implementó en 2002 a iniciativa de la Presidencia de la República; el propósito de la práctica es medir la percepción que tienen las personas que laboran en las instituciones públicas, sobre ciertos factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de las instituciones públicas, para mejorarlos con acciones, y contribuir así al mejor cumplimiento de la misión institucional.

III. Información Institucional

Nombre de la entidad Postulante	<b>SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL</b>
Dirección	<b>Insurgentes Sur 1735</b>
Teléfono	<b>2000-3000</b>
Fax	<b>2000-3000</b>
Página web	<b><a href="http://www.funcionpublica.gob.mx/">http://www.funcionpublica.gob.mx/</a></b>

Nivel Administrativo de la entidad

Nivel nacional

Naturaleza administrativa

Ministerio/Secretaría de Estado

¿Cuál fue el problema que se buscó solucionar?. (No más de 300 palabras).

Durante la campaña por la Presidencia de México para el periodo 2000-2006, el candidato ganador de las elecciones recibió –como es costumbre en México con todos los candidatos - innumerables cartas por parte de la ciudadanía, que incluían peticiones de trabajo, quejas, denuncias y propuestas, entre otros temas. Ya electo, el Presidente en turno mandó revisar todo el material recibido –la mayoría en propia mano-, y resultó que una de las clasificaciones de estos documentos correspondía a personal de la propia administración pública. De tal manera, que el entonces Presidente de la República mandó que se implementara algún mecanismo para indagar el pensar y sentir de los propios servidores públicos, ya que consideró que constituían una importante fuente de información interna sobre la marcha y operación del gobierno, para –en su caso- implementar acciones que mejoraran el ambiente laboral y el funcionamiento de las instituciones públicas federales.

¿En qué consiste la experiencia innovadora?. (No más de 300 palabras).

En 2002 se instrumentó como un proyecto presidencial la aplicación –por invitación- de una encuesta de clima laboral u organizacional (con acrónimo actual ECCO), a las principales dependencias que constituían la Administración Pública Federal. Siendo aplicada, en un principio a 35 instituciones, y a una muestra de poco más de 31,000 servidores públicos, a través de cuadernillos impresos en papel.

Este era un hecho sin precedentes en la Administración Pública Federal de México, ya que hasta entonces, se habían hecho algunos intentos aislados y sin permanencia en el tiempo, sobre las temáticas de los recursos humanos de la administración pública, considerándolos más allá de meros “recursos”, y empezar a tomarlos como “factores”, o aún más, como capital fundamental de las instituciones.

A la fecha, la práctica innovadora está normada, y la participación de las instituciones federales y servidores públicos se ha incrementado sustantivamente; una vez al año, en un periodo específico, las instituciones públicas federales aplican la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF, al mismo tiempo, a través de internet.

¿Quién ideó la experiencia postulante?. (No más de 300 palabras). Por ejemplo: - Informe de consultoría - Propuesta política - Funcionarios de la misma entidad - Otro

En 2002, la práctica fue propuesta por la Oficina de Innovación Gubernamental de la Presidencia con el Lic. Ramón Muñoz Gutiérrez y un equipo de proyecto coordinado por el Lic. Fernando Zepeda Herrera, quedando su implementación y operación en la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con el Lic. Jorge Delgado García, y la Dirección General de Opinión Pública de la Presidencia.

En 2003 se promulgó la Ley del Servicio Profesional de Carrera (SPC), para su aplicación en la

administración pública centralizada, desapareciendo así la Unidad de Servicio Civil, y creándose la actual Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, en la Secretaría de la Función Pública; esta Unidad de Política de Recursos Humanos, bajo el encargo de Titular del Ing. César Antonio Osuna Gómez.

La práctica ha tenido en el transcurso del tiempo, entre el 2002 y el 2014 diversas innovaciones y mejoras.

Describe los elementos que hacen que su experiencia en gestión pública sea innovadora. (No más de 300 palabras). Por ejemplo: - Viabiliza poblaciones no atendidas - Primera vez que una administración pública se ocupa del tema - Cuenta con un inédito apoyo del sector privado - Involucra en la gestión, por primera vez, a los ciudadanos

1. Cuando se estableció la práctica, no se había intentado algo así en la Administración Pública Federal, de manera global, simultánea y sistemática, pretendiendo alcanzar a todas las instituciones que la conforman.

2. La práctica se aplicó inicialmente a una muestra representativa de servidores públicos de algunas instituciones, por medio de cuadernillos impresos en papel; hoy se aplica de manera censal, pretendiendo alcanzar al mayor número de servidores públicos posibles, a través de internet.

3. El enfoque de la práctica no se limita solamente a medir la satisfacción laboral, sino se preocupa por los servidores públicos en cuanto personas.

4. La práctica no solo mide, sino que propone un método de análisis de los resultados de la medición y establece en base a ellos, que cada institución genere un programa anual de acciones de mejora.

5. Finalmente, la práctica acuñó un método fractal de considerar diferentes temáticas, capítulos o factores de medición; con un número determinado de reactivos para un número determinado de factores, puede medir temáticas adicionales, sin agregar más reactivos, sino recombinándolos de manera diferente para generar nuevas relaciones de contenidos.

Existieron algunos antecedentes de la experiencia innovadora?. En la misma entidad u otras que se conozcan? (No más de 300 palabras)

Probablemente alguna institución pública, antes del 2002, realizó algún ejercicio de este tipo, de manera individual, ocasional y aislada, pero no se tiene el registro.

Población beneficiaria y/u objetivo: Precise datos cualitativos (quiénes) y cuantitativos (cuántos - directos e indirectos). De no ser determinable por favor precise la forma en la que se benefician los ciudadanos (No más de 300 palabras).

Impacto directo:

En la Administración Pública Federal de México hay dos entidades o instituciones globalizadoras con respecto al resto de las instituciones públicas: una es la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la otra es la Secretaría de la Función Pública. Las globalizadoras, además de atender a la ciudadanía en algún sentido específico, norman al resto de las instituciones en diferentes ámbitos. En ese sentido, la Secretaría de la Función Pública dicta las políticas de recursos humanos para el resto de la administración, entre otros temas no menos importantes como la transparencia y rendición de cuentas.

Así pues, el impacto de la práctica en comento, es directamente a la población de las instituciones públicas federales, que es cercana a los dos millones de personas.

El impacto directo de esta iniciativa se puede describir en dos aspectos:

El operacional.- No se tiene noticia en todo el país de un ejercicio organizacional de tales dimensiones, ya que anualmente, en el mismo periodo de tiempo, en el mismo sistema y con la misma herramienta, se aplicó en 2013 la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF en más de 279 instituciones públicas, con una respuesta de más 603,000 servidores públicos.

El organizacional y cultural.- Cada año, se sacude a las instituciones públicas, y se pone a reflexionar a sus mandos o líderes en cuanto a los 17 aspectos o temas que mide la ECCO, y se les induce a plantear acciones de mejora de su ambiente laboral y su cultura organizacional.

Explique, ¿cómo se beneficia a los ciudadanos? . (No más de 300 palabras) Por ejemplo: - Menores tiempo de espera - Reducción de costos de trámites - Mejora de condiciones de vida de ciudadanos en diferentes dimensiones

Impacto indirecto:

Partiendo de la hipótesis de que a mayor satisfacción laboral e identidad institucional, mayor productividad, el impacto de la práctica es indirectamente en beneficio de la ciudadanía, ya que

con personal altamente satisfecho, se genera en el personal un alto grado de compromiso y vocación de servicio.

¿Cuenta con indicadores cualitativos y cuantitativos que así lo demuestren? Especifique por favor. (No más de 300 palabras).

Siendo el impacto de la práctica directamente a los servidores públicos federales, se cuenta (entre otros) con los siguientes indicadores:

No. de Instituciones que participan en la ECCO por año:

2002 35  
2003 40  
2004-2005 47  
2005-2006 52  
2007 100  
2008 154  
2009 197  
2010 241  
2011 259  
2012 263  
2013 279

No. de Servidores Públicos que aplican la ECCO por año:

2002 31,350  
2003 32,320  
2004-2005 136,384  
2005-2006 152,538  
2007 186,887  
2008 240,588  
2009 285,463  
2010 350,393  
2011 375,354  
2012 532,065  
2013 603,083

Índice de Clima y Cultura Organizacional de la APF o satisfacción laboral, por año:

2002 73  
2003 76  
2004-2005 83  
2005-2006 83  
2007 79  
2008 74  
2009 77  
2010 78  
2011 79  
2012 80  
2013 80

¿Porqué su experiencia innovadora es susceptible de ser replicada por otras entidades? Explique (No más de 300 palabras). Por ejemplo: - Adaptable a instituciones de diferente dimensión - No requiere de mucho presupuesto - Fácil manejo de posibles conflictos sociales al tratarse de una iniciativa demandada y de uso común - No requiere de mucho personal - Capacitación del personal es sencilla, etc.

La práctica puede aplicarse o replicarse a instituciones del más diverso tamaño; las 279 instituciones que aplicaron en 2013 las hemos organizado en cuatro categorías: hasta 500 servidores públicos, entre 501 y 2,000, entre 2001 y 10,000, y más de diez mil servidores públicos. Todas aplican al mismo tiempo.

En cuanto a presupuesto, la práctica es sustentable en términos financieros, ya que las

erogaciones en personal que atiende todo el proceso, no van más allá de una dirección de área y tres subdirecciones (que suman \$200,000 pesos mensuales ó \$ 2,400,000.ºº anuales), contra un estudio realizado por la Dirección en 2010, de donde resultó que en el mercado libre el costo por cada encuesta aplicada fue de \$ 312.ºº promedio, lo que resultaría en un costo global para la Administración Pública Federal en 2013, de más de \$ 188,000,000.ºº (ciento ochenta y ocho millones de pesos).

En cuanto a la capacitación para los operadores de la ECCO en cada institución se realizan dos reuniones generales al año con todos los Coordinadores de Aplicación de la Administración Pública Federal; en la primera reunión -de Planeación- se dan a conocer las mejoras al sistema ECCO y el calendario de aplicación; en la segunda reunión -de Resultados- se presentan los resultados globales de la APF, se entregan los resultados a cada institución aplicante y se establece el plazo para el registro de los Programas de Acciones de Mejora del año. Se establecieron guías para cada fase del proceso global, mismas que se difunden periódicamente, y se atienden peticiones especiales de capacitación.

Aunque la iniciativa está diseñada para la Administración Pública Federal, en ocasiones nos ha sido solicitada por gobiernos estatales como el de Querétaro o Aguascalientes, para sumarse a la aplicación; tenemos noticia de que sido tema de tesis o tesinas en el ámbito académico.

¿Qué elementos centrales deberían ser considerados antes que la experiencia innovadora sea replicada en otras entidades? Explique. (No más de 300 palabras).

1. Es estratégico sensibilizar a los mandos superiores de las entidades para que la práctica cuente con su apoyo.
2. Destacar las bondades y beneficios organizacionales que obtendrán.
3. Desarrollar una red de socios u operadores entre las entidades o áreas.
4. Contar con el apoyo o soporte técnico de un área informática.

¿Cuáles fueron los plazos que se consideraron desde el inicio de la política pública. Se cumplieron?. (No más de 300 palabras).

Dada la experiencia de muchas políticas públicas en la administración nacional, la expectativa real de la práctica es que funcionara al menos durante el periodo de la administración que la generó, siendo esto del 2002 al 2006.

La práctica de la ECCO, ha trascendido ya a otras dos administraciones, contando para 2014 con doce aplicaciones anuales.

¿Cuáles fueron los resultados obtenidos? Precise por favor en datos cuantitativos y cualitativos?. (No más de 300 palabras).

En el tiempo, la iniciativa ha estado sujeta a cambios y mejoras, de acuerdo al pulso de las políticas públicas que van emanando de la propia administración pública. En su fase de arranque o implementación la herramienta de medición o cuestionario, se alineó con el Modelo de Innovación Gubernamental que estaba impulsando la administración en turno, siendo 14 sus capítulos o factores: Recompensas y reconocimientos, Capacitación y desarrollo, Innovación y cambio, Calidad y orientación al cliente, Género y diversidad, Comunicación, Disponibilidad de recursos, Calidad de vida laboral, Balance trabajo – familia, Colaboración y trabajo en equipo, Liderazgo y participación, Identidad con la dependencia, Valores, Enfoque a resultados y efectividad; sustentándose estos catorce factores en más de 90 reactivos.

Actualmente la herramienta o encuesta mide 17 factores, agregándose unos y modificando otros; sin embargo se han enfocado mejor los reactivos, y se miden más factores, con menos reactivos (71).

La aplicación de la ECCO en el 2013 nos arroja los siguientes resultados cuantitativos: 279 instituciones públicas aplicando la encuesta cada año, con más de 603,000 servidores públicos encuestados. En cuanto a resultados cualitativos, en 2002 el índice global de satisfacción de la Administración Pública Federal fue de 73 puntos, alcanzando 83 puntos en 2006; en este periodo se realizó una revisión exhaustiva de la herramienta, para hacerla más exigente y abrir brechas de mejora, resultando una caída en los índices de satisfacción en 2007, a 78 puntos. Con las acciones de mejora anuales, este índice global ha ido creciendo nuevamente, siendo en 2013 de 80 puntos.

Se coadyuva así al beneficio de las condiciones labores de los servidores públicos en general, y la cultura organizacional de las instituciones públicas, con vistas a un mejor servicio a la sociedad mexicana.

¿Cuál fue el medio de evaluación de la política pública innovadora?. (No más de 300 palabras).

En 2012 la Secretaría de la Función Pública expidió una convocatoria dirigida a toda la Administración Pública Federal, con la finalidad de identificar, evaluar y registrar las "Mejores Prácticas de Recursos Humanos en el Sector Público", con vistas a ir creando un receptáculo de gestión del conocimiento, que en el mediano plazo pueda ponerse a disposición de la propia administración pública.

La práctica de la ECCO fue seleccionada junto con otras docenas más de prácticas, publicándose todas ellas para su difusión.

Si pudiera dar una opinión sobre los resultados obtenidos a través de la experiencia innovadora. ¿Diría usted que los resultados alcanzados han sido de mayor, regular o menor impacto?. Explique. (No más de 300 palabras).

En mi opinión, el impacto de una práctica debe considerarse con relación al entorno en que se implementa y el objetivo al que se dirige.

Obviamente que la práctica de la ECCO no puede compararse con el impacto que genera la emisión de una nueva ley como la del Servicio Profesional de Carrera o la de Transparencia y Acceso a la Información, pero la relación de sus resultados cuantitativos y cualitativos con los objetivos planteados al principio de su implementación en 2002, han rebasado – y con mucho- las expectativas que se tenían. Cada año que se aplica la ECCO, las instituciones públicas se conmocionan porque se generan nuevas expectativas de cambio y mejora.

¿En qué medida se solucionó el problema público inicial?. Explique. (No más de 300 palabras)

El problema inicial se resolvió ampliamente, porque ahora no solo la Presidencia de la República, sino que cada institución de la Administración Pública Federal tiene al alcance de la mano, cada año, el pensar y sentir de sus servidores públicos, constituyéndose las mediciones o resultados en una importante fuente de información interna para implementar acciones de mejora en el ambiente laboral y el funcionamiento de las instituciones públicas federales.

e. Eficiencia.- Se refiere a la capacidad de la administración pública para ordenar sus procesos de tal forma que estos optimicen sus recursos (financieros, humanos, etc.) y a su vez generen mayores y mejores resultados. Precise la siguiente información: (No más de 300 palabras)  
Presupuesto general de toda la entidad / Presupuesto de la política pública innovadora postulante. Se ejecutó todo el Presupuesto?

El presupuesto general de la Secretaría de la Función Pública para 2013 fue de 1,392 millones de pesos; si hemos considerado que la erogación directa para la ejecución de esta práctica es el salario de una dirección de área y tres subdirecciones: 2.4 millones de pesos, esto representa el 0.17% del presupuesto –aproximadamente-.

Sin embargo la aplicación de la ECCO en 2013, generó un ahorro –estimado- de 188 millones de pesos, con precios del 2010.

Número de personas de la entidad / número de personas involucradas en la experiencia postulante. (No más de 300 palabras)

Dentro de esta Unidad, en la Dirección General de Desarrollo Humanos y Servicio Profesional de Carrera con el Lic. Antonio Casas Vázquez, se encuentra la Dirección de Cultura y Cambio Organizacional (DCCO) con Jorge Cedillo Navarro. Esta Dirección es la que opera directamente la aplicación de la ECCO a toda la Administración Pública Federal; se coordina directamente con otras Direcciones de la Secretaría de la Función Pública, como son las de Sistemas de Información de Recursos Humanos de la APF con el Lic. Javier Zamudio Escobar y el Ing. Galo Molina Diego, y Minería de Datos con el Lic. Christian Carrillo Elizalde, (ya que a partir de la aplicación del 2004, la encuesta se aplica vía internet; este es un factor que ha determinado la gran cobertura y respuesta a la aplicación de la iniciativa).

Si pudiera dar una opinión sobre el costo beneficio de la aplicación de la experiencia innovadora. ¿Diría usted que es positiva, negativa o neutral?. (No más de 300 palabras)

Tomando en cuenta que la práctica de la ECCO en 2013, generó un ahorro –estimado- de 188 millones de pesos (con precios del 2010), y que los beneficios de la práctica también son intangibles en cuanto que coadyuva al mejoramiento del ambiente laboral y productividad de las

instituciones, diría que la experiencia es altamente positiva.

¿Qué dificultades encontró en el proceso de implementación de la experiencia innovadora y qué hicieron para superarlas? Precise por favor (No más de 300 palabras):- Dificultades presupuestales - Dificultades políticas - Dificultades sociales - Otras

Dificultades:

1. El universo de aplicación se realizaba por muestreo.
2. La aplicación de la ECCO se realizaba en cuadernillos de papel.
3. La captura de la información se realizaba a posteriori de la aplicación, con la contratación de un despacho.
4. Los resultados se generaban de forma global para cada institución aplicante.
5. Las acciones de mejora se planificaban solamente para elevar el puntaje de las metas presidenciales.
6. La resistencia de algunas instituciones a involucrarse en un proceso de tal naturaleza.

¿Cómo se resolvieron?

1. Se determinó como uno de los criterios de aplicación de la ECCO, que el universo de aplicación consiste en la totalidad de la plantilla del personal de cada institución.
2. Para tener mayor cobertura de aplicación y abatir el uso de papel, en 2003 se realizó un piloteo subiendo la herramienta de medición o cuestionario a internet. En 2004 la cobertura se elevó drásticamente de poco más de 30,000 encuestas registradas, a más de 136,000; así nació el sistema ECCO.
3. Con la aplicación vía internet, la captura de la información se dio en tiempo real, bajo el cuidado de la Dirección de Sistemas de Información de Recursos Humanos de la APF.
4. Durante los primeros años de aplicación de la ECCO, los resultados o "calificaciones" que se entregaba a cada institución aplicante eran globales. Así, modificando el sistema ECCO, a partir de la aplicación 2004-2005 cada institución recibió ya resultados desagregados por áreas organizacionales.
5. En cuanto a las acciones de mejora, los primeros años estaban dirigidas a mejorar el puntaje del sistema de metas de la Presidencia de la República. A partir de la aplicación del 2007 se emitieron criterios técnicos para reenfocar las acciones de mejora hacia los factores que se determinen como "áreas de oportunidad", y se formalizó así la cuarta etapa del proceso general, bajo la denominación de Programa de Acciones de Mejora (PAM). Dichos criterios se encuentran consignados en las "Disposiciones...".
6. La resistencia de algunas instituciones para involucrarse en un ejercicio anual de tal naturaleza, se fue venciendo, por un lado, responsabilizando al Oficial Mayor en cada institución pública, de la aplicación de la ECCO ("Disposiciones..."). Y por otro lado, con la construcción de una Red de Coordinadores de Aplicación y comunicación en paralelo con mandos superiores y con operadores de la práctica en cada institución.

f. Complejidad del problema que soluciona.- Hace alusión a la complejidad del problema y de la solución que desde la administración pública se puede dar. En ese sentido, son más valorados las experiencias que tienen que ver con el manejo central de la administración pública, involucran a mayor población, administración de problemas en múltiples niveles de gobierno y mancomunidades, etc. Precise la siguiente información: ¿Porqué su experiencia es compleja? Explique (No más de 300 palabras). Por ejemplo: -Involucra poblaciones disímiles y grandes - Involucra distintos niveles administrativos - Escasez de recursos - Hubo un esfuerzo adicional para concertar con diferentes actores para implementar la experiencia ¿Con quiénes fue necesario coordinar? - Hubo un contexto superlativamente hostil para el trabajo de las entidades públicas - Otros.

La experiencia de aplicación de este ejercicio organizacional, al ser ya de aplicación en casi todas las instituciones públicas federales, abarca tanto universos de personal de unas cuantas docenas, hasta entidades de más de 100,000 servidores públicos; algunas instituciones con problemáticas relacionadas con su naturaleza normativa o disímiles por su misión.. no es el mismo el ambiente laboral de las instituciones con objetivos culturales o educativos, que las de seguridad pública o nacional. La práctica va dirigida a todos los niveles administrativos, desde mandos superiores, hasta personal operativo, y en algunos casos hasta el personal de honorarios.

En realidad la ejecución de la práctica no cuenta con un presupuesto asignado, salvo los salarios del personal que la opera. La mayoría de las acciones de mejora se llevan a cabo por gestión y coordinación con otras funciones de las áreas de recursos humanos de las instituciones que si cuentan con partidas presupuestales, como el caso muy socorrido de la capacitación.

Clave fundamental ha sido la garantía total a los aplicantes, de la confidencialidad de la encuesta. No se ha registrado un solo caso de fugas de información que pongan en riesgo alguna persona, sobre sus opiniones o respuestas.

Ha sido de alta complejidad, la construcción de una red de relaciones interinstitucionales: la red de Coordinadores de Aplicación de la ECCO; la comunicación horizontal con los operadores en cada institución, a través de la integración y actualización –casi diaria- de un Directorio de las Áreas de Recursos Humanos y Afines de la Administración Pública Federal, con más de 1,600 contactos: desde Titulares y Oficiales Mayores, hasta Directores de Área, Jefes de Departamento y Enlaces de Alta Responsabilidad.

g. Sustentabilidad de la experiencia.- Implica el nivel de “enraizamiento” de la experiencia que la haga capaz de mantenerse en el tiempo, a cambios políticos de la administración, cambios institucionales y organizativos, financiamiento, grado de compromiso de las autoridades y funcionarios(as) gubernamentales, etc. Precise la siguiente información. (No más de 300 palabras):  
- Tiempo de implementación de la experiencia innovadora - Número de administraciones que la han desarrollado - Número de años con Presupuesto asegurado (precisar horizontes presupuestales 1, 5, 10 años) - Origen del presupuesto: público o privado? - Reconocimiento legal de la experiencia que la haga obligatoria en el tiempo - Otros

La experiencia inició su implementación en el 2002, y se puede decir que para 2004 ya tenía la gran parte de la conformación actual, aunque no ha dejado de tener mejoras significativas, sobre todo de enfoque y contenidos, hasta 2013.

La experiencia es sustentable en términos financieros, ya que las erogaciones en personal que atiende todo el proceso, no van más allá de una dirección de área y tres subdirecciones (que suman \$200,000 pesos mensuales ó \$ 2,400,000.ºº anuales), contra un estudio realizado por la Dirección en 2010, de donde resultó que en el mercado libre el costo por cada encuesta aplicada fue de \$ 312.ºº promedio, lo que resultaría en un costo global para la Administración Pública Federal en 2013, de más de \$ 188,000,000.ºº (ciento ochenta y ocho millones de pesos).

La sustentabilidad cultural, se da en el sentido de que al ser una sola herramienta de medición para toda la Administración Pública Federal, se logra sumar esfuerzos de mejora en el mismo sentido: unidad de objetivos de desarrollo organizacional, empuje hacia una cultura o modo de ser y actuar de los servidores públicos.

La sustentabilidad normativa se da, ya que desde 2012 la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF anualmente, es obligatoria para todas las instituciones de la Administración Pública Federal, pues ha quedado consignado en 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”.

Aunque la iniciativa está diseñada para la Administración Pública Federal, en ocasiones nos ha sido solicitada por gobiernos estatales para sumarse a la aplicación; tenemos noticia de que sido tema de tesis o tesinas en el ámbito académico.

h. Perspectiva de Género.- Implica determinar como la iniciativa sometida a concurso impacta de forma diferenciada en hombres y mujeres y cómo las administraciones públicas han adaptado sus procesos internos en la planificación, implementación, evaluación y monitoreo para atender esta realidad. Por favor, precise la siguiente información: ¿Al momento de diseñar y planificar la política pública se tomó en cuenta la realidad de de mujeres y hombres y se consideró que esta podría impactarlos de forma diferenciada?. (No más de 300 palabras).

Sí, desde la primera aplicación de la iniciativa en 2002, la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF ha considerado el Factor (V) de Equidad y Género, y de hecho la intención de incluir el tema fue el de impactar en el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no-discriminación y la percepción del servidor público respecto a la práctica de la equidad.

¿La iniciativa ha considerado un porcentaje diferencial de hombres y mujeres en su administración e implementación? De ser el caso, señale cifras por favor. (No más de 300 palabras)

No se ha considerado un porcentaje diferencial, pero la experiencia de la propia área que administra e impulsa la iniciativa nos dice que durante años hubo un director-hombre, por tres subdirectoras-mujeres; recientemente la proporción varió a un director-hombre, dos subdirectoras-mujeres y un subdirector-hombre.

La percepción –sin tener una estadística a la mano- es que en la red de Coordinadores de Aplicación de la ECCO, predomina el porcentaje de mujeres.

¿Los cargos directivos son ocupados por hombres y mujeres? ¿Existió algún mecanismo de selección específico como cuotas? De ser el caso, señale cifras por favor. (No más de 300 palabras).

No ha sido el caso para esta práctica. En general, para la Administración Pública Federal el tema de las cuotas de género es un tema novel, que apenas empieza a considerarse.

¿La iniciativa cuenta con una estrategias explícita/institucionalizada de acción afirmativa o discriminación positiva con los beneficiarios atendiendo las diferencias de género? Por ejemplo servicios diferenciados, horarios especiales para madres de familia, entre otros. Explique cuáles por favor.( No más de 300 palabras).

La iniciativa de la ECCO no cuenta con una estrategia explícita de estas características, ya que existe en la Administración Pública Federal una entidad expofeso para ello: el Instituto Nacional de la Mujeres o INMUJERES.

No por ello no han surgido acciones de mejora en el sentido de servicios diferenciados.

¿La iniciativa ha considerado un porcentaje diferencial de hombres y mujeres entre sus beneficiarios? De ser el caso, señale cifras por favor. (No más de 300 palabras).

No es el caso, ya que dada la naturaleza de aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF, ésta se declara como confidencial y anónima, y por lo tanto los beneficios que pueda generar la aplicación son de carácter universal.

¿La iniciativa ha considerado un porcentaje diferencial de hombres y mujeres entre sus beneficiarios? De ser el caso, señale cifras por favor. (No más de 300 palabras).

No es el caso, ya que dada la naturaleza de aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF, ésta se declara como confidencial y anónima, y por lo tanto los beneficios que pueda generar la aplicación son de carácter universal.

Nombre del  
Representante  
Legal

**Ing. César Antonio Osuna Gómez**

Cargo:

**Titular de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF**

Nombre de la  
persona de contacto

**Lic. Antonio Casas Vázquez; Jorge Cedillo Navarro**

Cargo:

**Director General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera; Director De Clima y Cultura Organizacional**

Teléfono:

**200-4035; 2000-4040**

Dirección  
Electrónica:

**acasa@funcionpublica.gob.mx; jcedillo@funcionpublica.gob.mx**

He leído y acepto los términos y condiciones descritos anteriormente en relación al Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva – 2014 \*

Si