



# ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2018 EN LA CONASAMI

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

# INTRODUCCIÓN

En esta presentación se muestran los resultados obtenidos de los datos socio-demográficos; de las calificaciones por factor-reactivo y de los 22 factores que responden a 135 reactivos, calificados con mayor y menor calificación (fortalezas y debilidades), correspondiente a la ECCO 2018.

El análisis de esta información (cuantitativa), así como de los comentarios y sugerencias recibidas (cualitativa), derivará en acciones de mejora y se reflejará en las PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2019, en alguno de los factores.

Dicha información permitirá crear estrategias y tomar acciones, con el fin de que exista un clima laboral favorable que le permita al personal de la Entidad realizar sus actividades con mayor satisfacción.

Cabe señalar que el dato numérico que aparece a la derecha de las barras en las gráficas, en los datos sociodemográficos, significan el número de personas y en el análisis de los resultados por cada uno de los 22 factores, significan calificación con base en 100.

La Entidad determinó el Universo de aplicación y fue enviado a la SFP, de acuerdo con el personal que se encontraba en activo a septiembre de 2018, que era de 80 servidores públicos.

La participación final obtenida en la aplicación de la encuesta fue de 62 personas de las 80 reportadas, lo que representa el 77.5%.

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018 (ECCO) se ha organizado en **11 FACTORES BÁSICOS** con un total de 99 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de como es la cultura de la Entidad, siendo éstos los siguientes:

1. Adaptable al Entorno
2. Adaptable al Ciudadano
3. Colaborativa
4. Eficiente
5. Equilibrada
6. Inclusiva
7. Íntegra
8. Motivada
9. Organizada
10. Profesional
11. Liderazgo integral

Por otro lado, factores relacionados con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal, del cual se generan índices para saber la percepción de cómo se viven los mismos en la Entidad, se componen de 11 FACTORES, COMPUESTO-VALORES, de acuerdo con los valores del Código de Ética de la APF, mismos que refieren a 36 reactivos, siendo los siguientes factores:

- 1.- Cooperación
- 2.- Entorno Cultural y Ecológico
- 3.- Equidad de Género
- 4.- Igualdad y No Discriminación
- 5.- Integridad
- 6.- Interés Público
- 7.- Liderazgo
- 8.- Rendición de Cuentas
- 9.- Respeto
- 10.- Respeto a los Derechos Humanos
- 11.- Transparencia

Es muy importante, fomentar valores que conlleven al comportamiento ético de los servidores públicos, estos no sólo deben establecerse de forma explícita, sino deben ser un compromiso de ellos para consolidar una Cultura Organizacional.

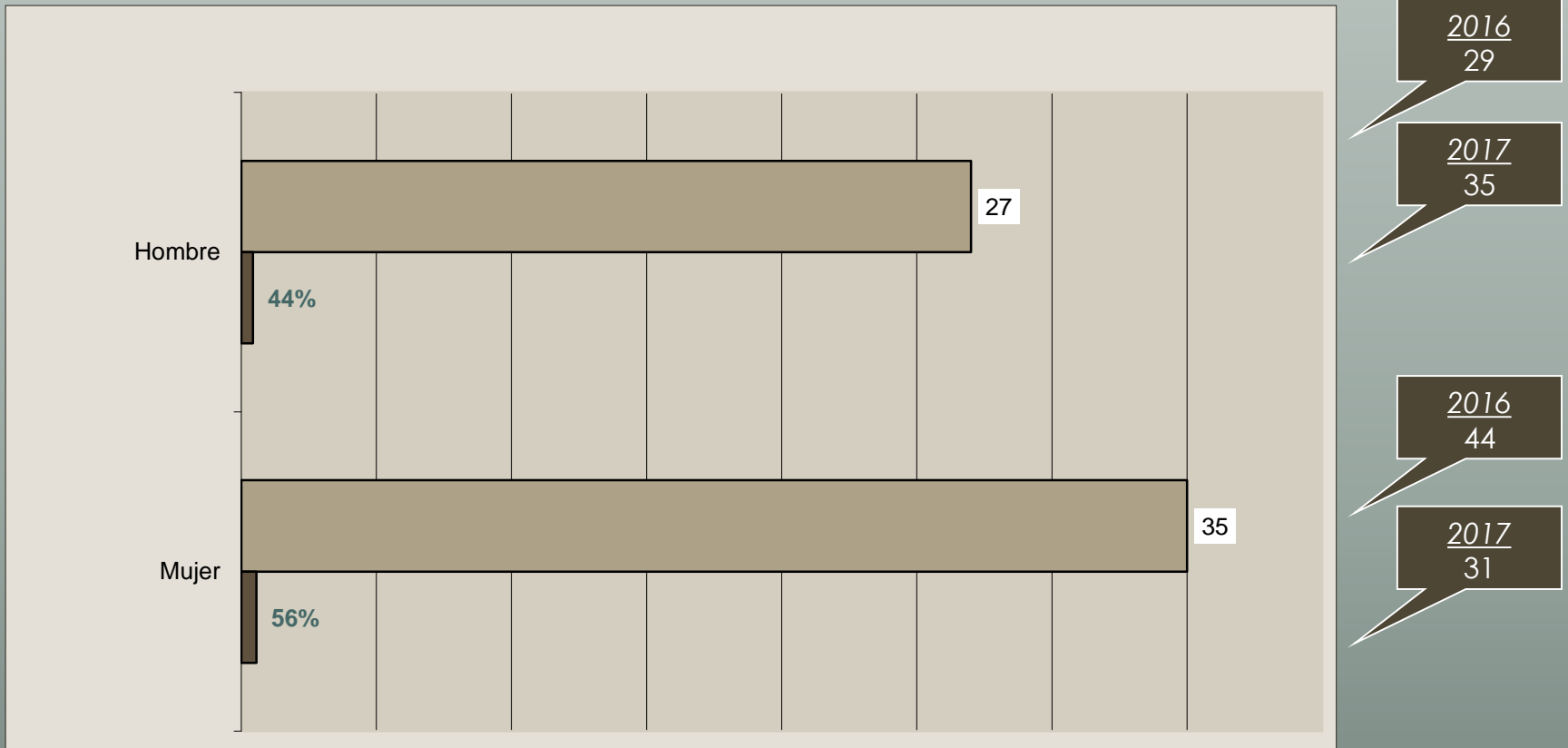


# **CRITERIO 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO** **(RESULTADOS ESTADÍSTICOS)** **DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS**

\*DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

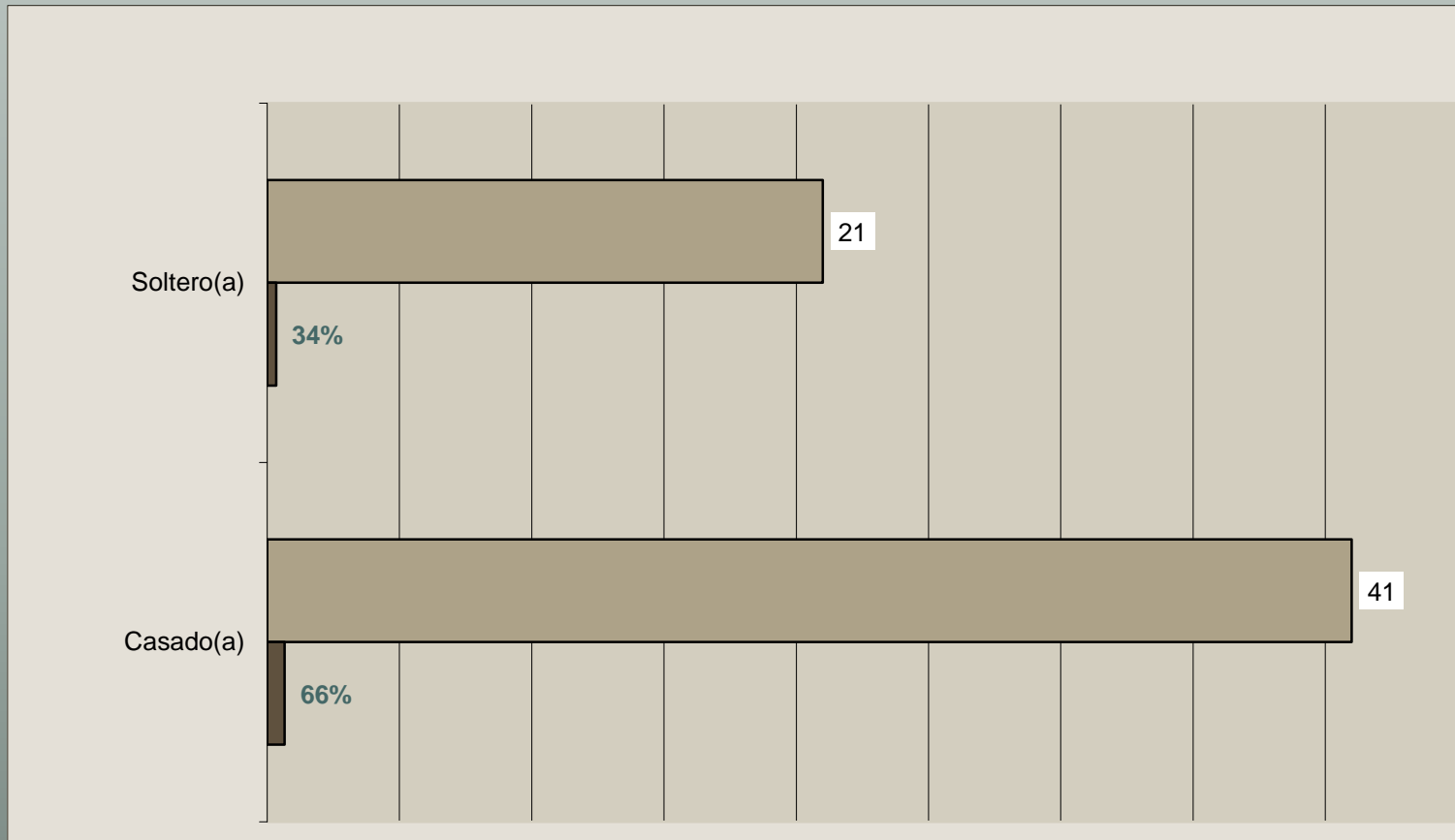
\*ANÁLISIS DE RESULTADOS POR FACTOR 2018

# GÉNERO 2018



La población registrada para participar en el ejercicio 2018 fue de 80, de los cuales participaron 62 personas, siendo 27 hombres y 35 mujeres.

# ESTADO CIVIL/2018



2016  
27

2017  
14

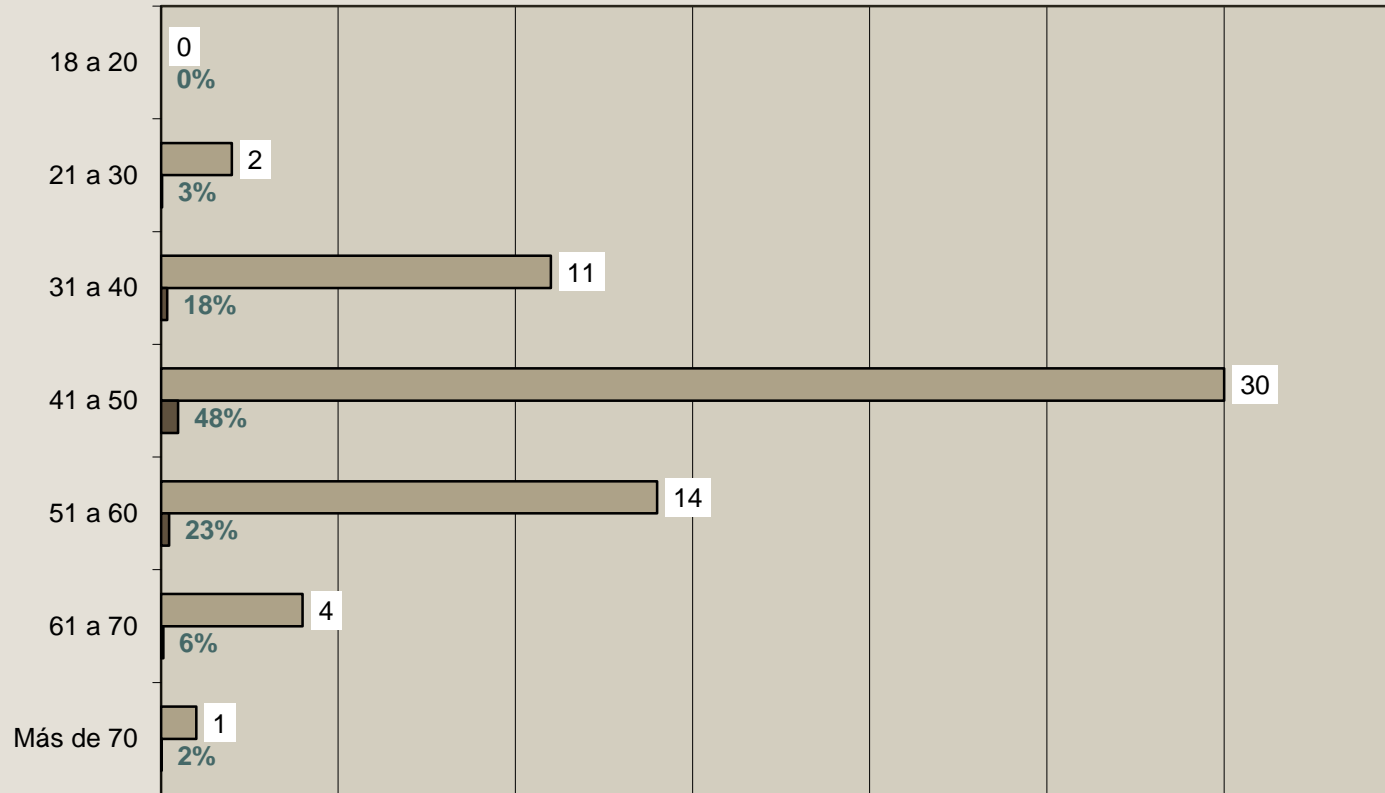
2016  
46

2017  
52

De los 62 participantes en la ECCO 2018, 41 personas son casados(as) y 21 solteros(as).



# EDAD 2018



2016  
41-50  
24

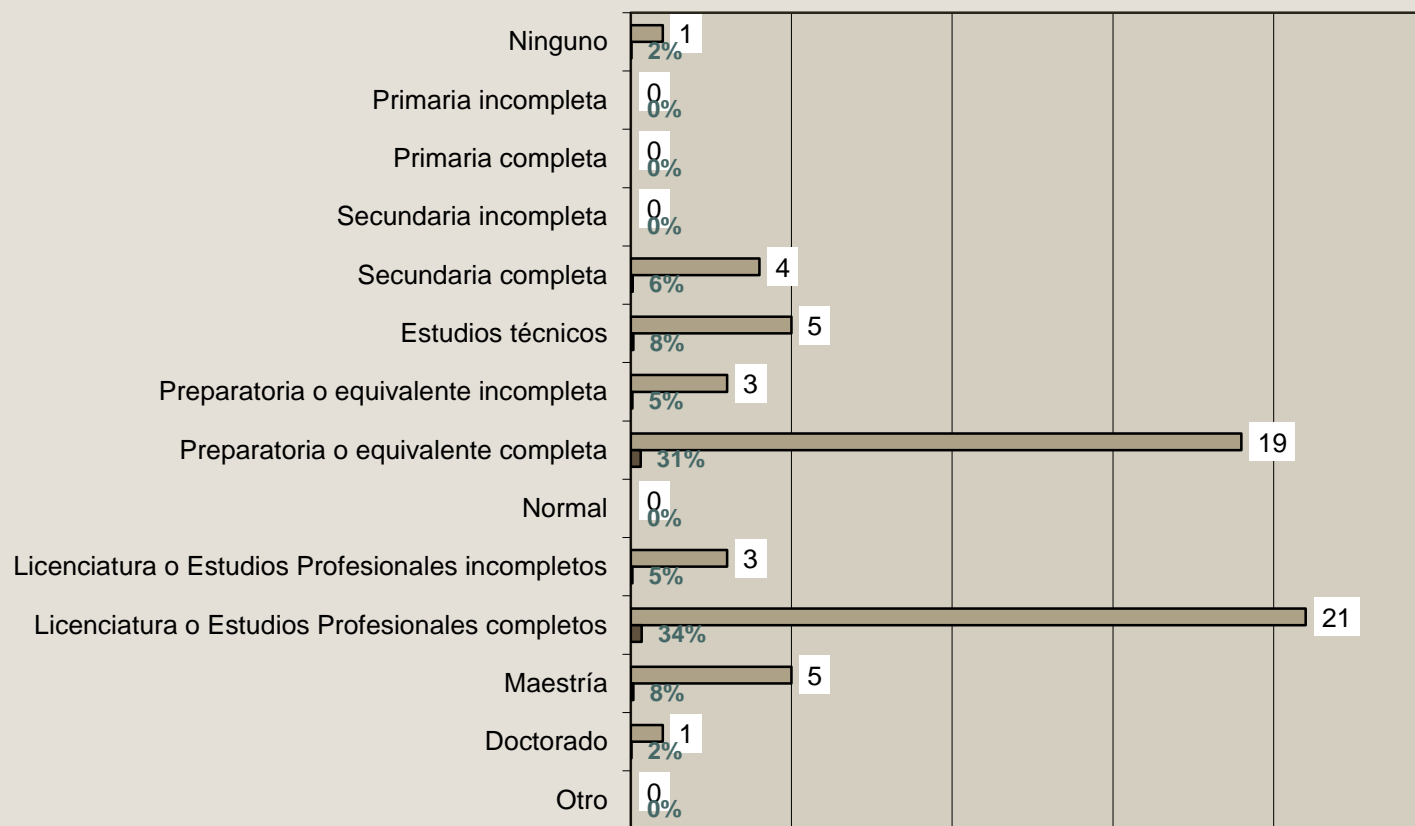
2017  
41-50  
29

2016  
51-60  
16

2017  
51-60  
16

De los 62 participantes en la ECCO 2018, 30 personas tienen entre 41 y 50 años, 14 entre 51 y 60 años y 11 entre 31 y 40.

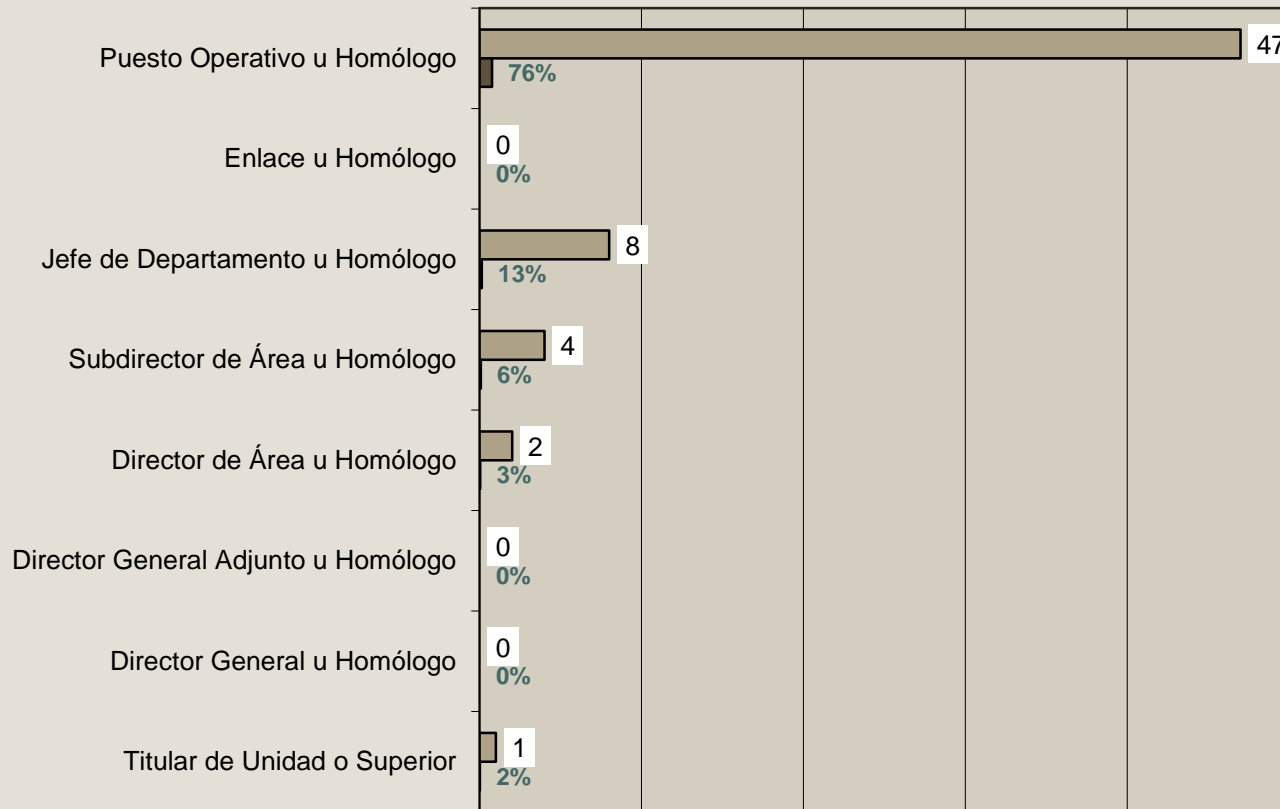
# NIVEL ESCOLAR/2018



2017  
LICENCIATURA  
28 (42%)

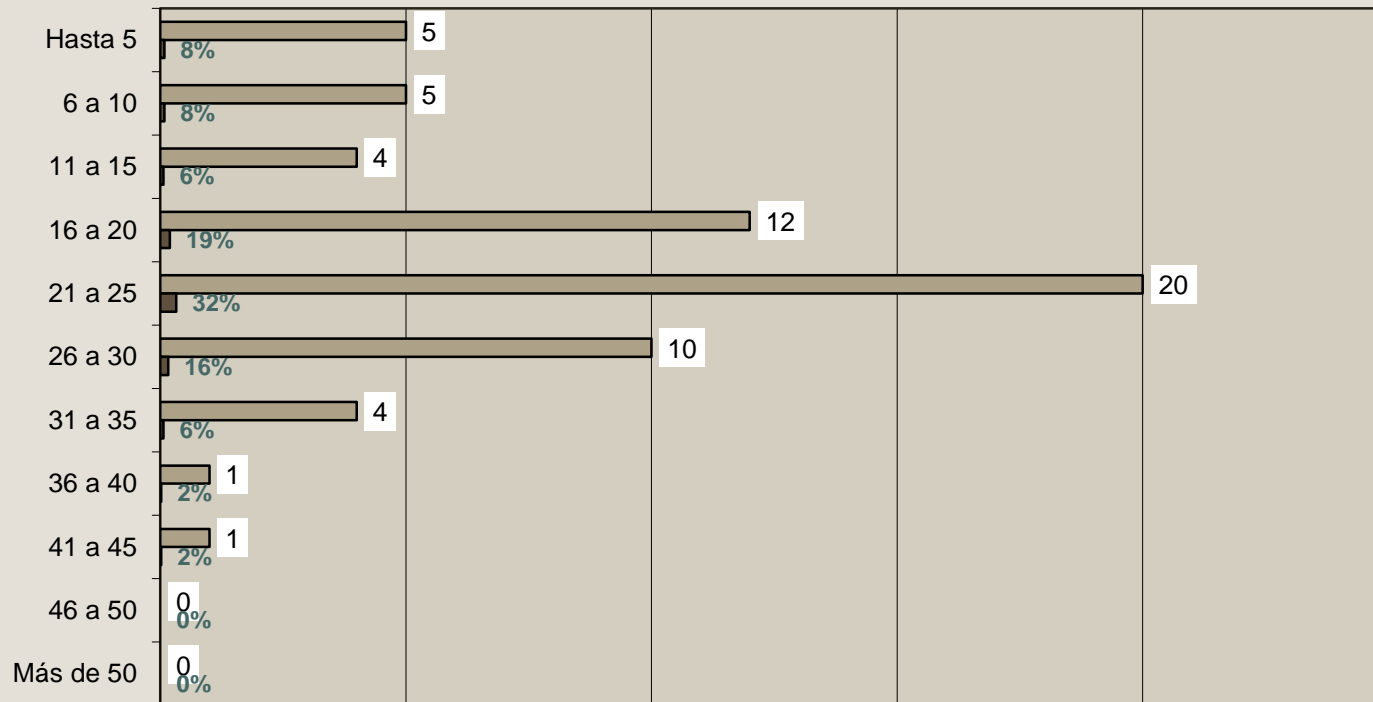
De los 62 participantes en la ECCO 2018, 5 personas tienen estudios de maestría, 21 personas de licenciatura o estudios profesionales completos, 19 personas la preparatoria o equivalente completa y 5 personas estudios técnicos.

# NIVEL DE PUESTO /2018



De los 62 participantes en la ECCO 2018, 47 personas ocupan un puesto operativo u homólogo, 8 de Jefe de Departamento y homólogo y 4 de Subdirector de área u homólogo.

# AÑOS DE SERVICIO EN EL SERVICIO PÚBLICO/2018



2017  
Hasta 5  
6

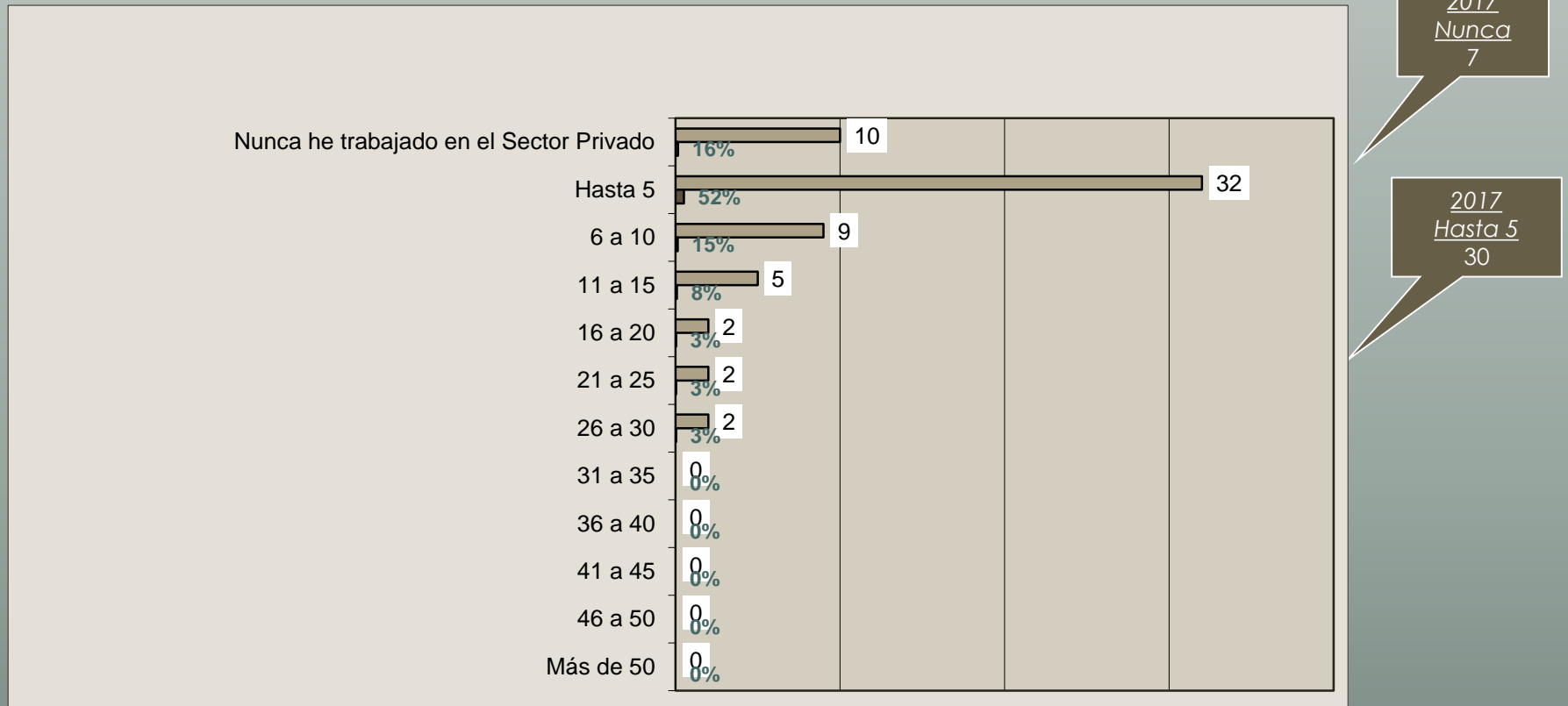
2017  
16 a 20  
11

2017  
21 a 25  
14

2017  
26 a 30  
11

De los 62 participantes en la ECCO 2018, 20 personas tienen entre 21 y 25 años de servicio en la APF, 12 personas entre 16 y 20 años y 10 personas entre 26 y 30 años.

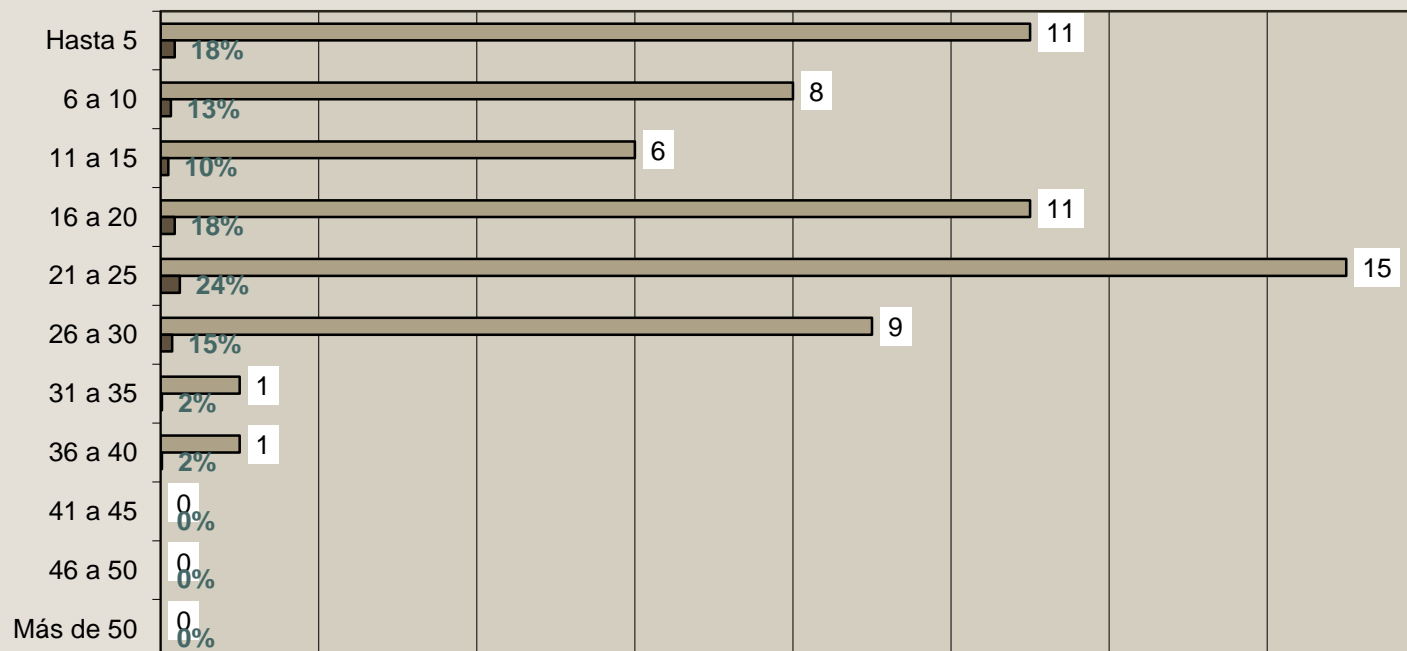
# AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PRIVADO/2018



De los 62 participantes en la ECCO 2018, 32 personas trabajaron hasta 5 años en el sector privado, 9 personas de 6 a 10 años y 10 personas, nunca han trabajado en el sector privado.

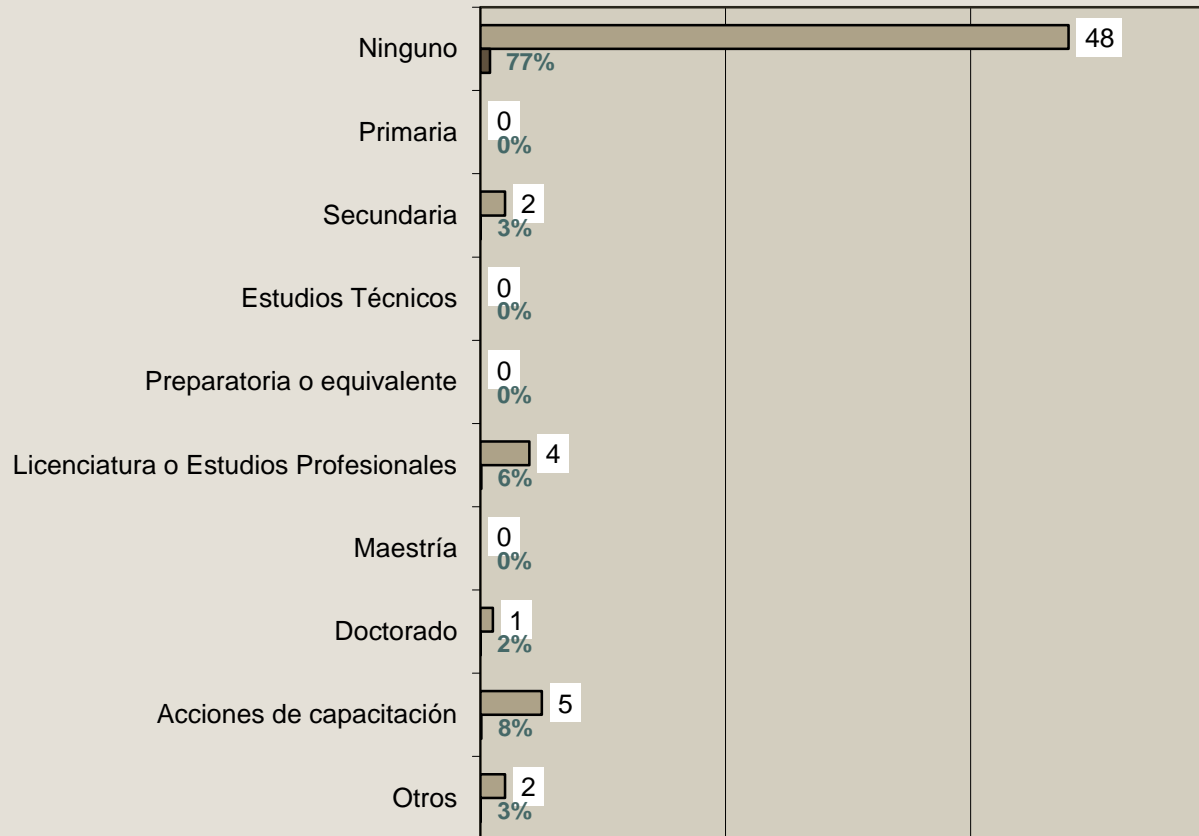
# ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO ACTUAL/2018

2017  
hasta 5  
16



De los 62 participantes en la ECCO 2018, 15 personas tienen en su puesto actual de 21 a 25 años, 11 personas de 16 a 20 años y también de 1 a 5 años y 9 personas de 26 a 30 años.

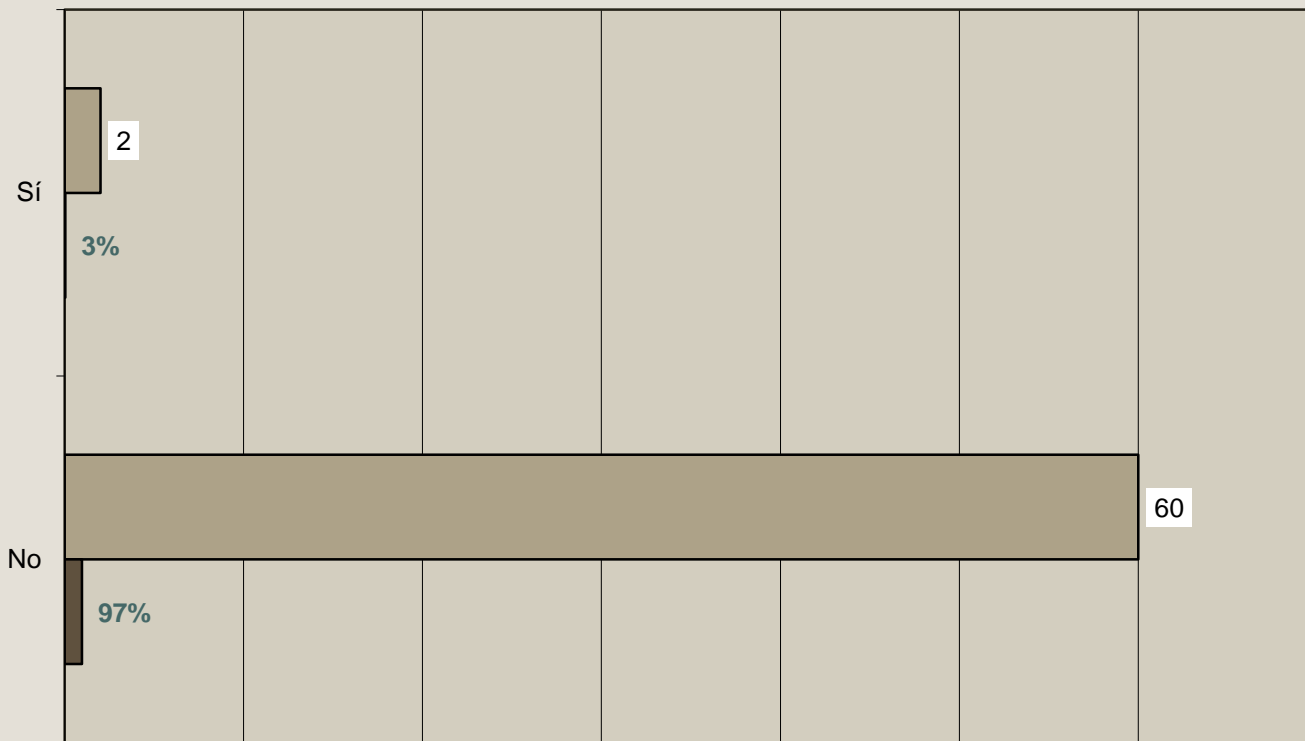
# ESTUDIOS ACTUALES/2018



2017  
Ninguno  
44

De los 62 participantes en la ECCO 2018, 4 personas se encuentran haciendo estudios de licenciatura o estudios profesionales, 5 distintas acciones de capacitación, 2 personas cursan el nivel secundaria, 1 estudia doctorado y 48 personas actualmente no realizan algún tipo de estudio.

# Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? N/A 2018



2017  
Si  
2

2017  
No  
64

En la CONASAMI no aplica el Servicio Profesional de Carrera.





# ANÁLISIS DE RESULTADOS POR FACTOR 2018

## ANÁLISIS DE RESULTADOS POR FACTOR

Se realizó el análisis de resultados por cada uno de los 22 factores de un total de 62 encuestas contestadas que representan el 100%.

Se consideraron como Debilidades o áreas de oportunidad de los **factores básicos**, los calificados cuyo promedio se encuentre por debajo de 87 y como Fortalezas a los calificados por arriba de 89 para determinar los 4 con menor y mayor calificación.

Para los **factores de valores** se consideraron como Debilidades o áreas de oportunidad, los calificados cuyo promedio se encuentre por debajo de 89 y como Fortalezas a los calificados por arriba de 90 para determinar los 4 con menor y mayor calificación.

Cabe aclarar que el Factor Servicio Profesional de Carrera no es aplicable para la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

# FACTORES DE LA ECCO 2018

NO.	NOMBRE DE FACTOR	NO. FACTOR EN RHNET	TIPO DE FACTOR
1	Adaptable al entorno	38	BÁSICO
2	Adaptable al ciudadano	39	BÁSICO
3	Colaborativa	40	BÁSICO
4	Eficiente	41	BÁSICO
5	Equilibrada	42	BÁSICO
6	Inclusiva	46	BÁSICO
7	Motivada	47	BÁSICO
8	Organizada	48	BÁSICO
9	Íntegra	49	BÁSICO
10	Profesional	50	BÁSICO
11	Liderazgo integral	52	BÁSICO
12	Cooperación	53	VALORES
13	Entorno Cultural y Ecológico	54	VALORES
14	Equidad de género	55	VALORES
15	Igualdad y no discriminación	56	VALORES
16	Integridad	57	VALORES
17	Interés Público	58	VALORES
18	Liderazgo	59	VALORES
19	Rendición de Cuentas	60	VALORES
20	Respeto	61	VALORES
21	Respeto a los Derechos Humanos	62	VALORES
22	Transparencia	63	VALORES

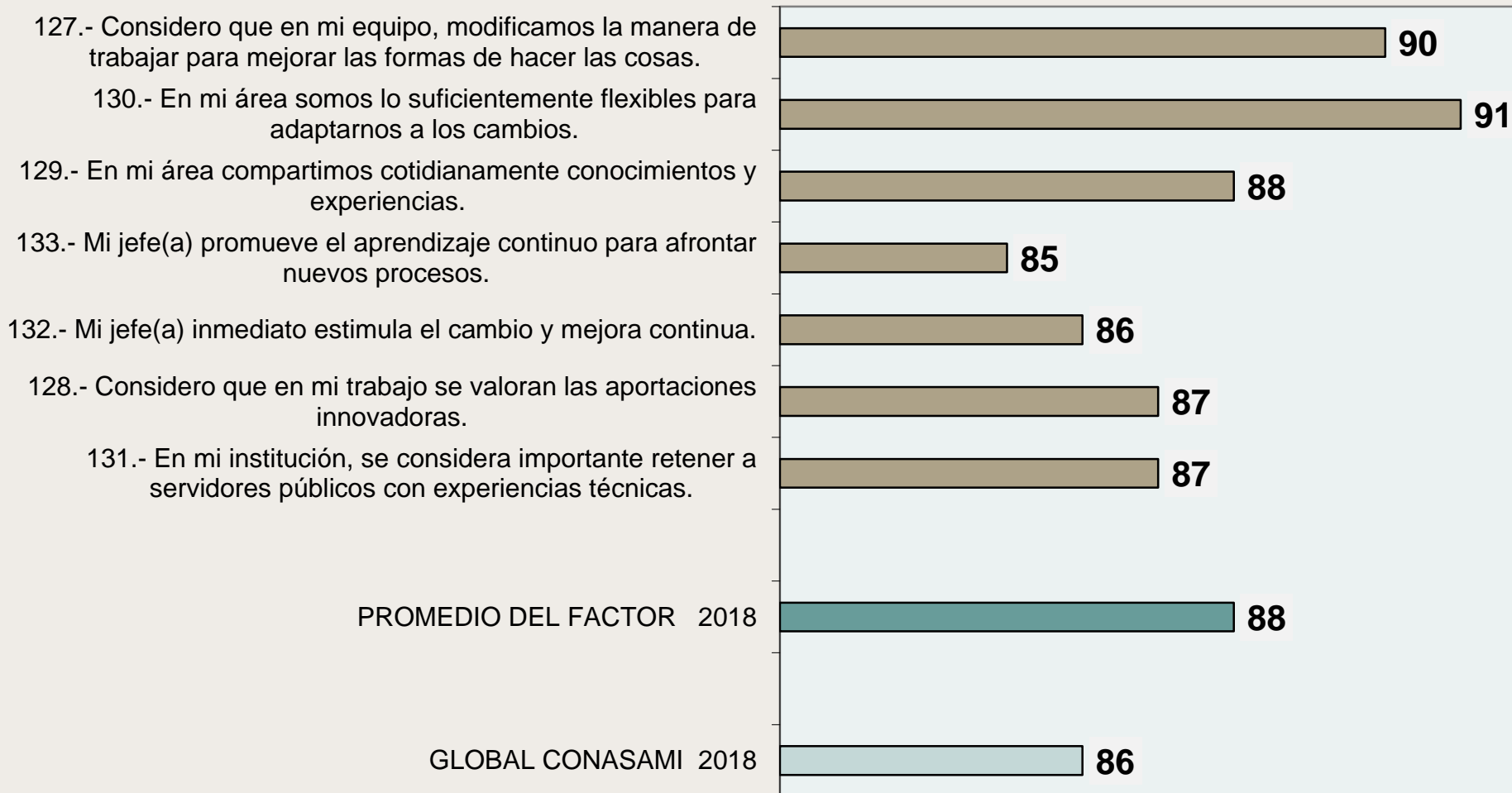
# FACTORES DE LA ECCO 2018

De los 22 factores de la ECCO 2018, los 11 primeros factores son **Básicos** y describen cómo es la cultura de la Institución y qué tanto es percibida como describe cada uno de ellos, los otros 11 factores son sobre **Valores** y evalúa la percepción sobre los valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones de acuerdo al Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.

# 1. ADAPTABLE AL ENTORNO

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a si se tiene la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la institución, de alentar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.

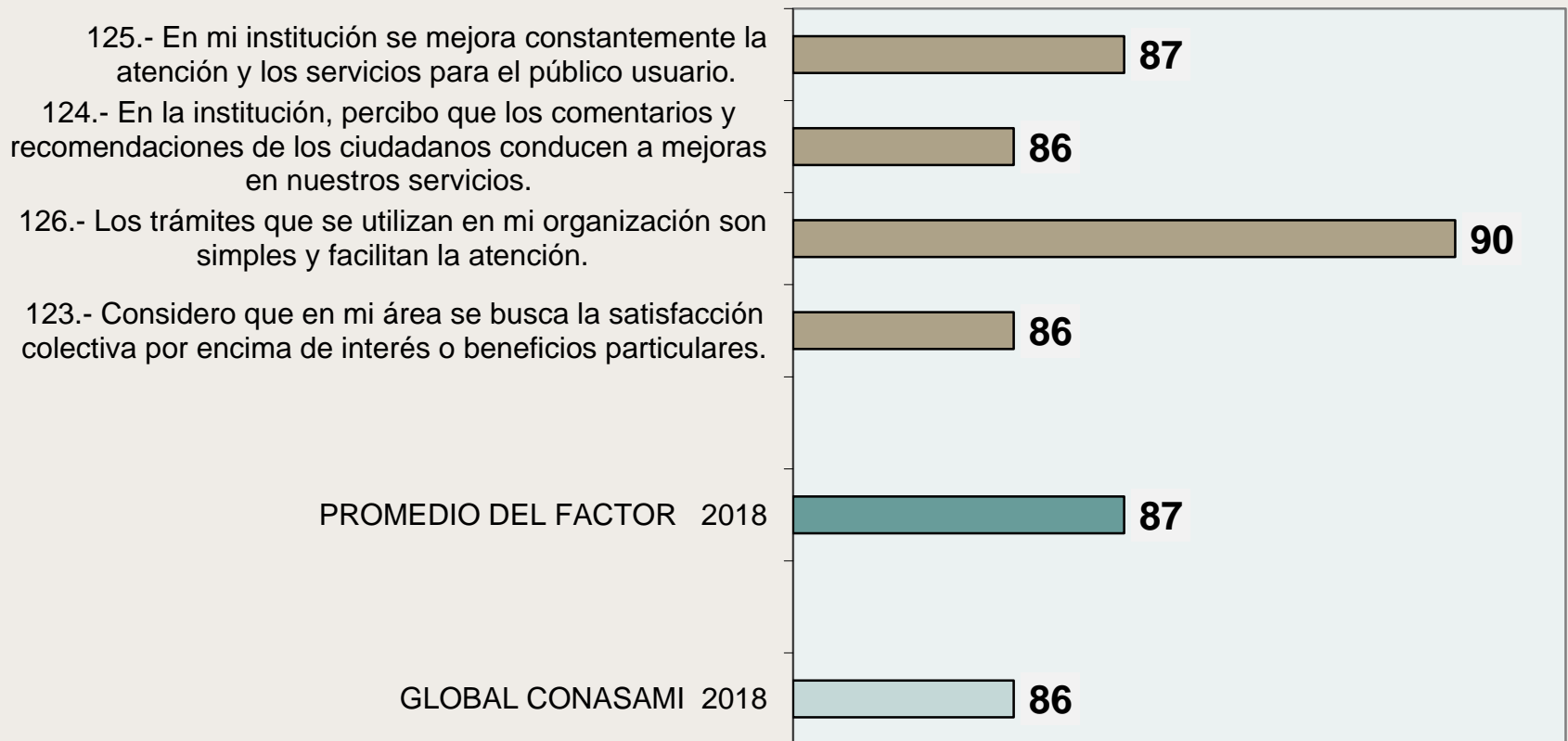
## FACTOR 38 / 2018



## 2. ADAPTABLE AL CIUDADANO

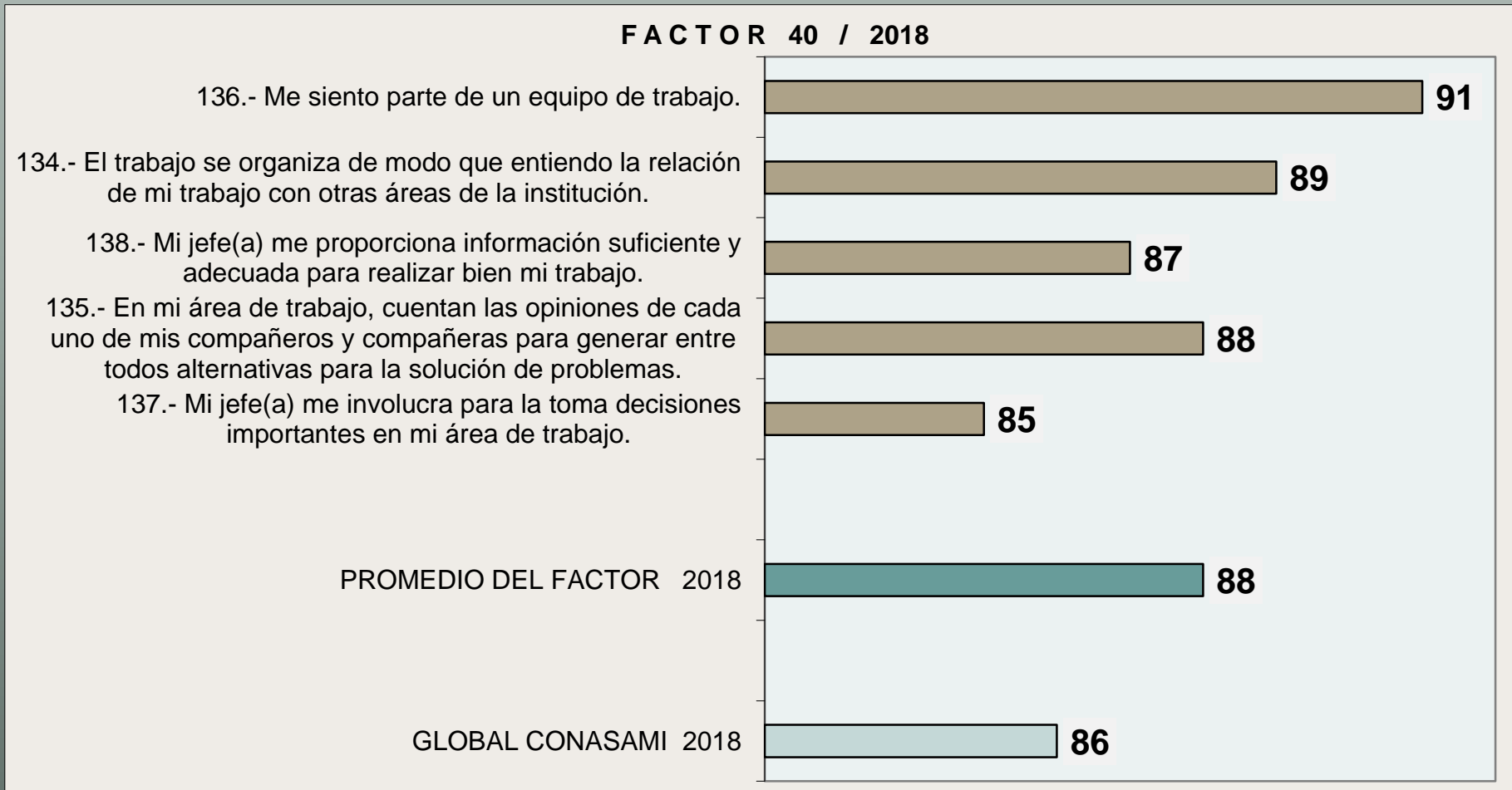
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a si se toman en cuenta las opiniones de los ciudadanos, para realizar acciones de mejora continua que agreguen valor a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.

### FACTOR 39 / 2018



### 3. COLABORATIVA

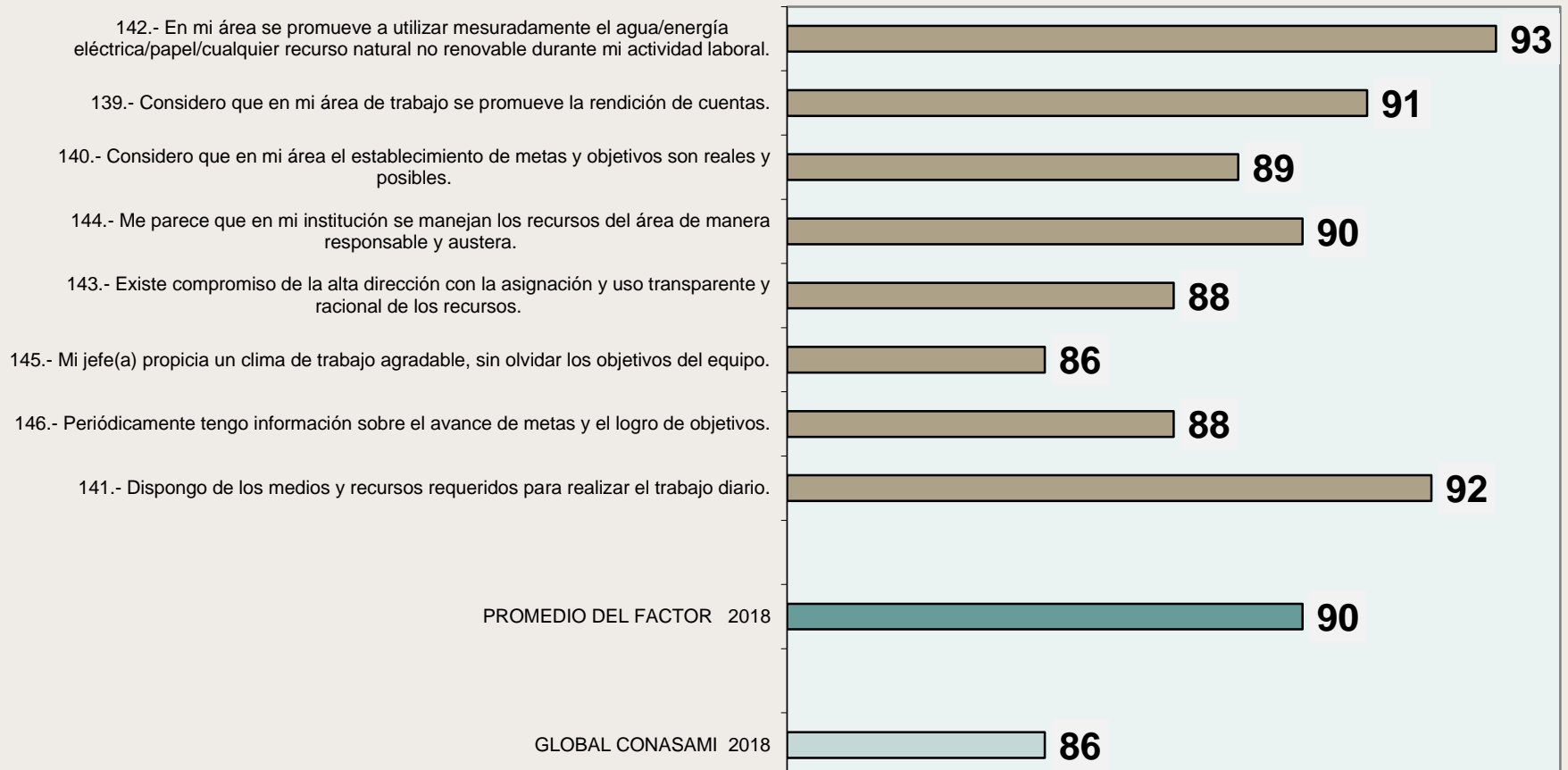
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto al nivel de cooperación hacia metas comunes, el sentido de pertenencia en un equipo de trabajo, la implicación y participación de los servidores públicos en los objetivos institucionales. Asimismo, evalúa la percepción sobre la información disponible y utilizada en la toma de decisiones que se toman al interior de la institución y el papel de los servidores públicos en este proceso.



## 4. EFICIENTE

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el uso responsable y claro de los servicios públicos, la disponibilidad de los recursos requeridos para realizar el trabajo, y el uso transparente de los mismos. Asimismo, el grado de claridad y comunicación respecto al logro de objetivos y la orientación a resultados.

### FACTOR 41 / 2018

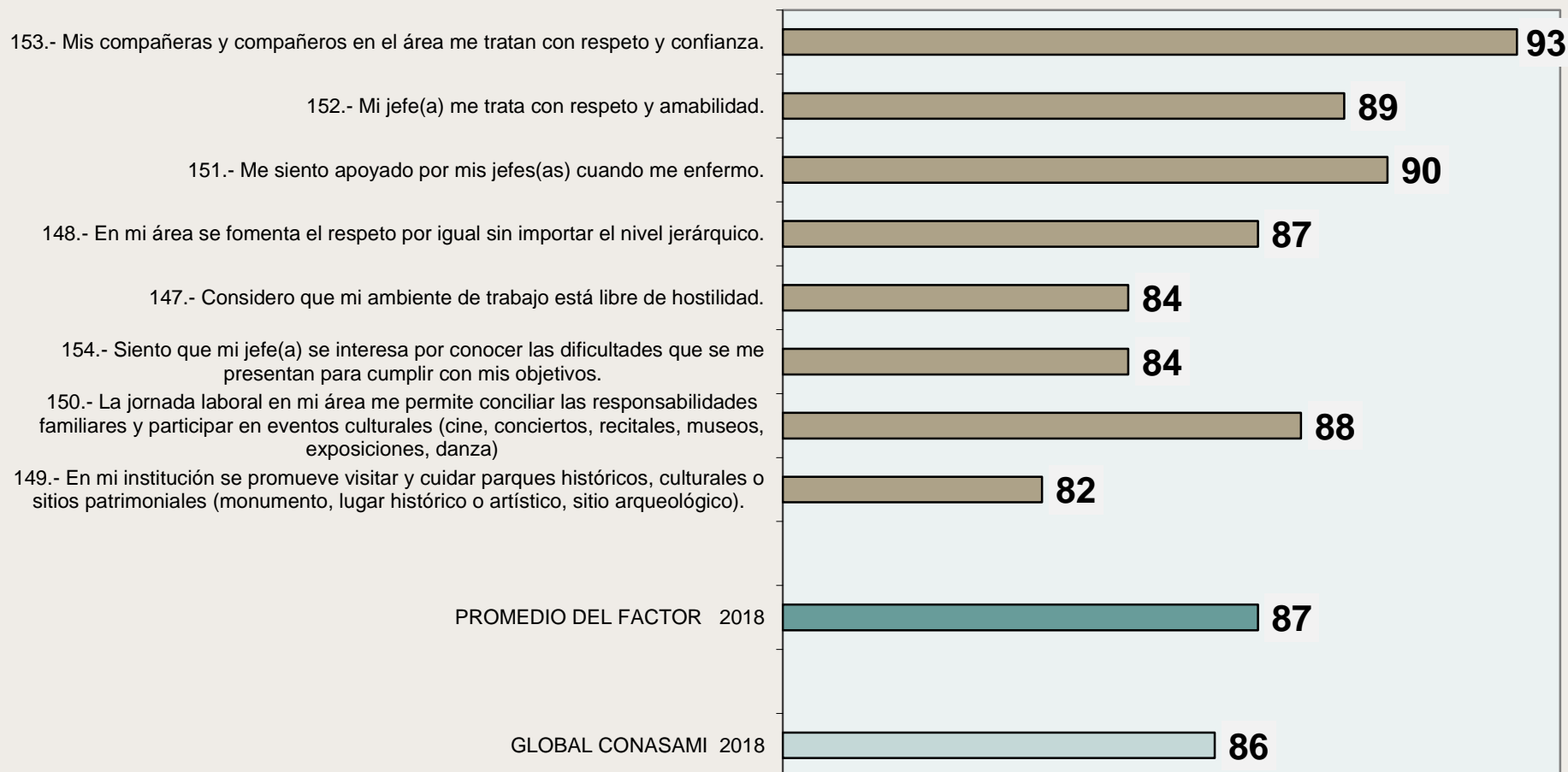




## 5. EQUILIBRADA

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.

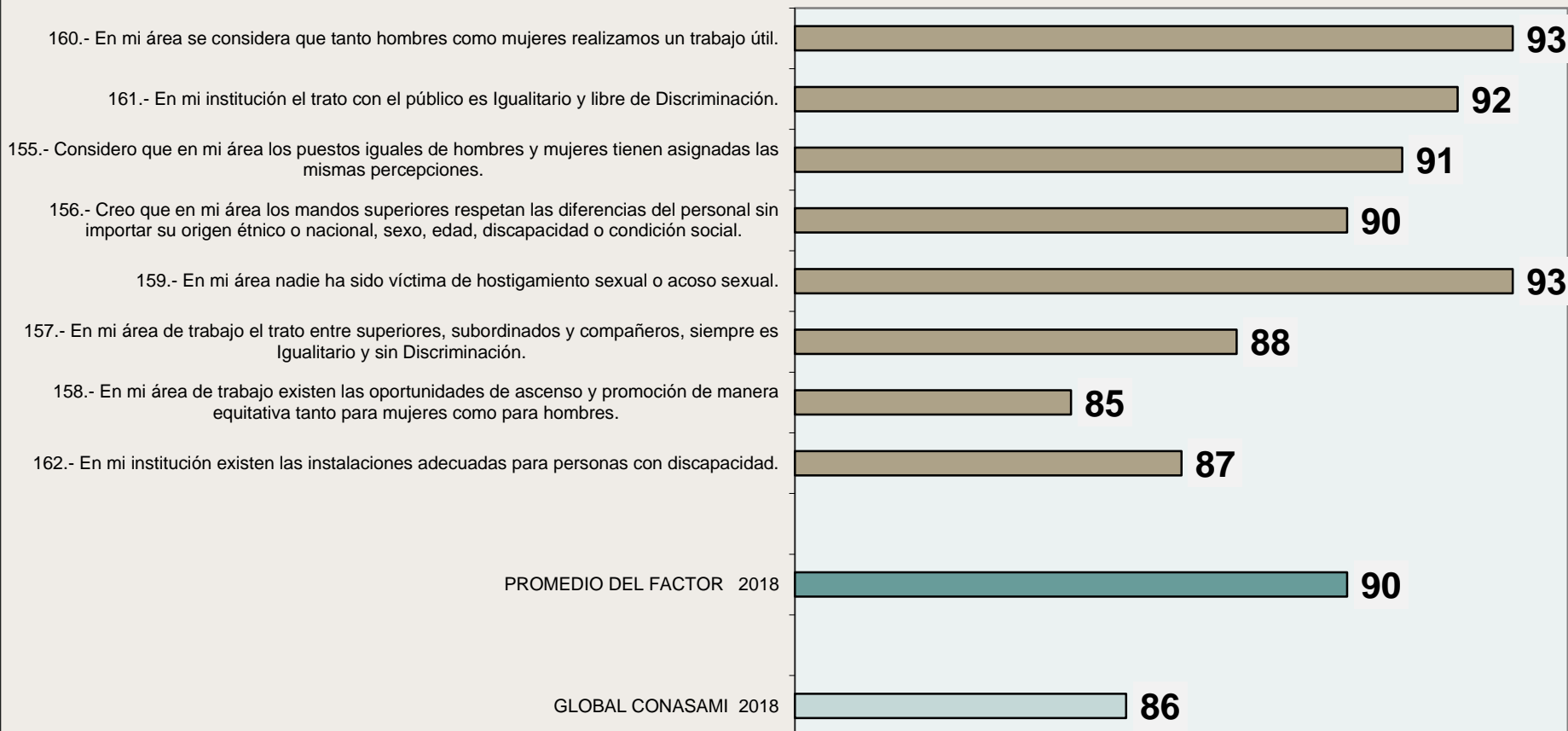
### FACTOR 42 / 2018



## 6. INCLUSIVA

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre prácticas de igualdad y no discriminación, así cómo de igualdad de género en la Institución.

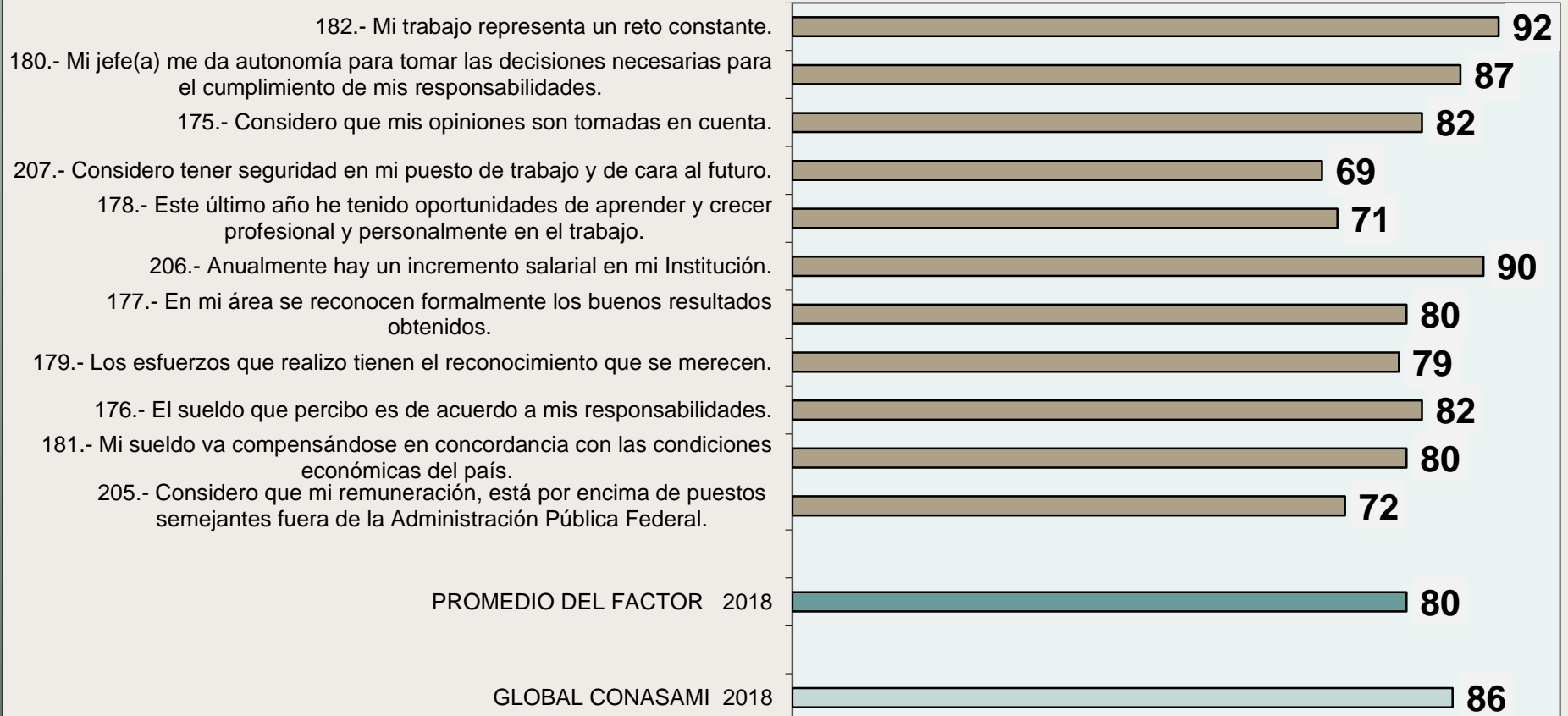
### FACTOR 46 / 2018



## 7. MOTIVADA

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de aspectos que se instrumentan para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades, como son la percepción de equidad en la remuneración. Así como de la libertad que tiene el servidor público en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y normas).

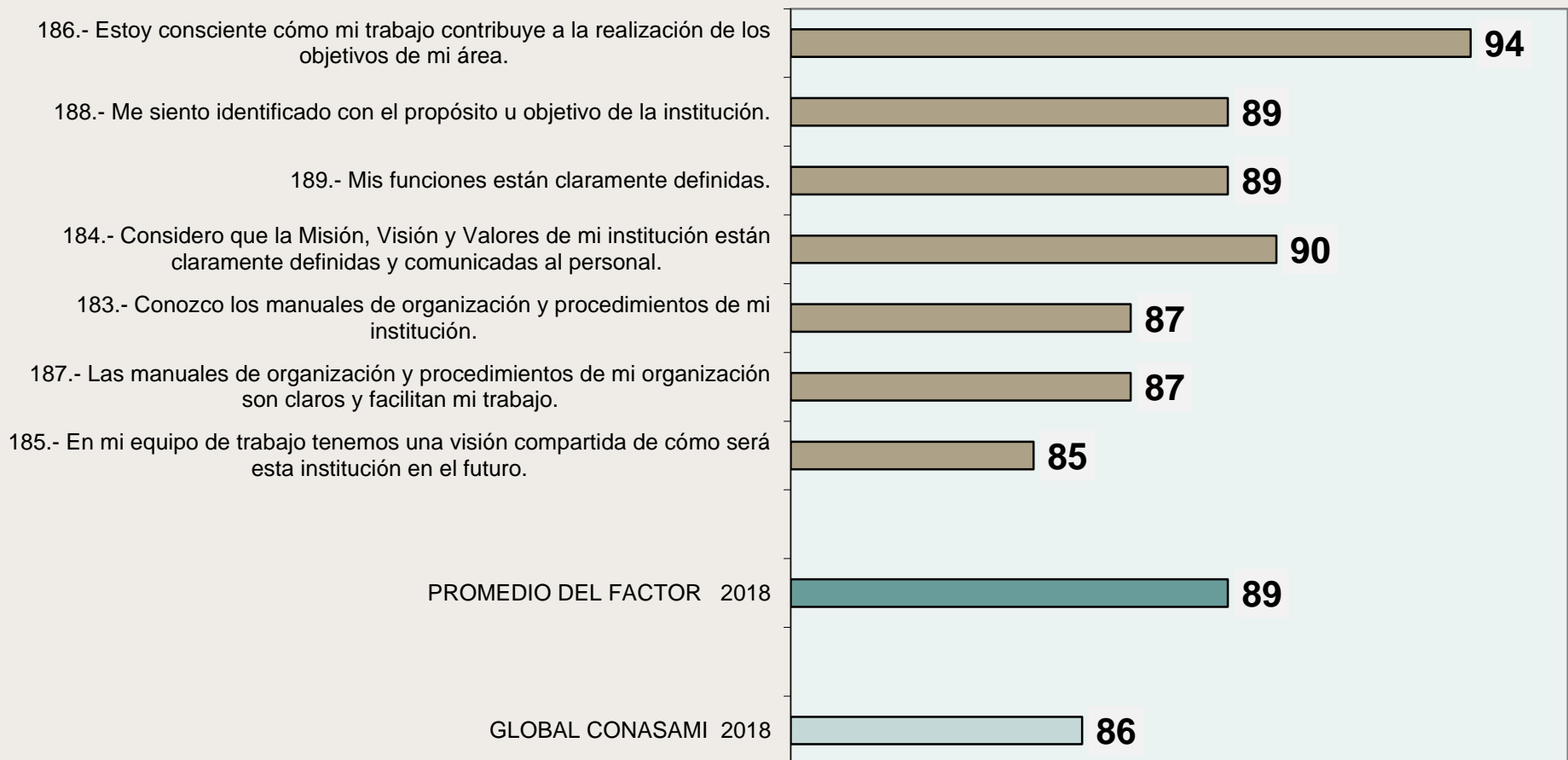
### FACTOR 47 / 2018



## 8. ORGANIZADA

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre una visión clara y compartida de cómo será la institución en el futuro, de un propósito y dirección para el logro de los objetivos estratégicos, así como la forma en que los servidores públicos contribuyen a estos. Asimismo, la percepción de obligaciones, reglas y políticas de la institución, y hasta qué punto se explican claramente a los servidores públicos.

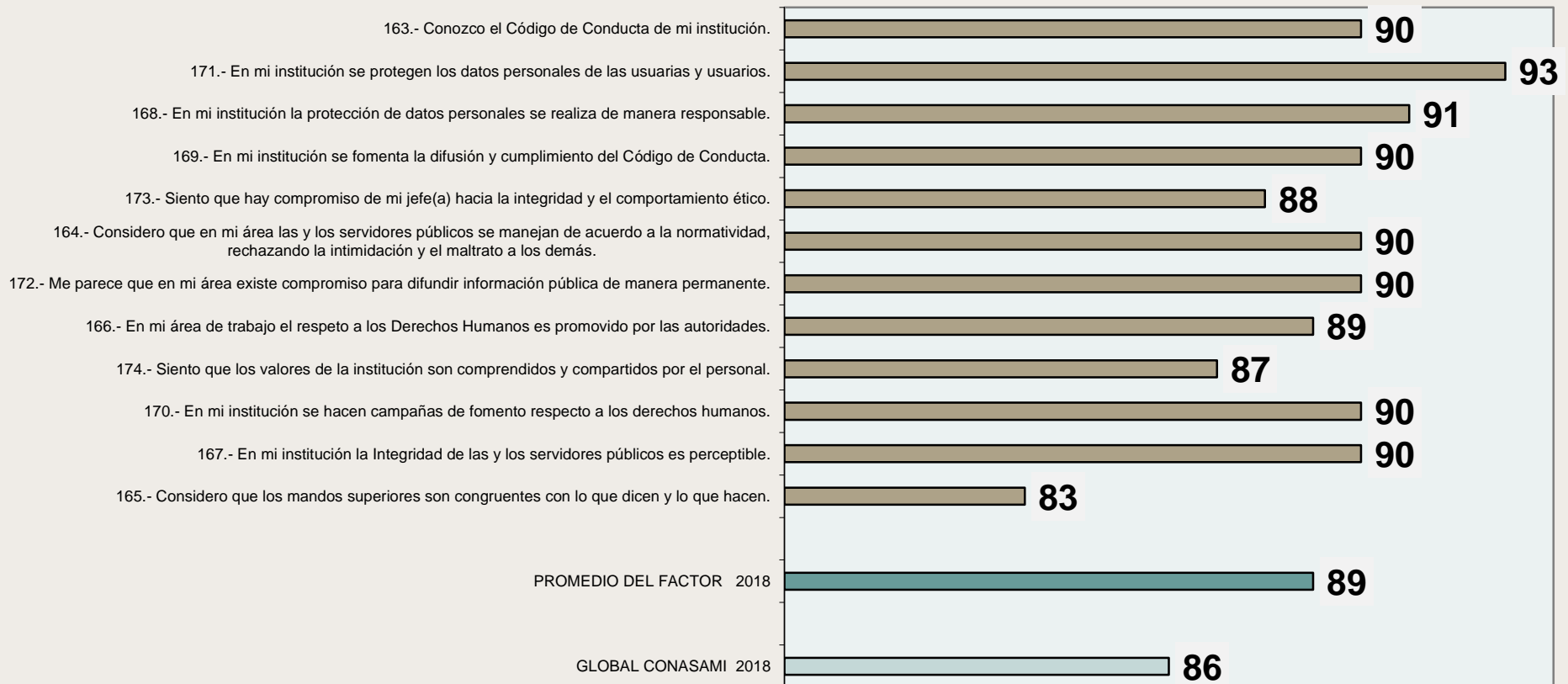
### FACTOR 48 / 2018



## 9. ÍNTEGRA

Evalúa la percepción que las y los servidores públicos la institución tienen sobre una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.

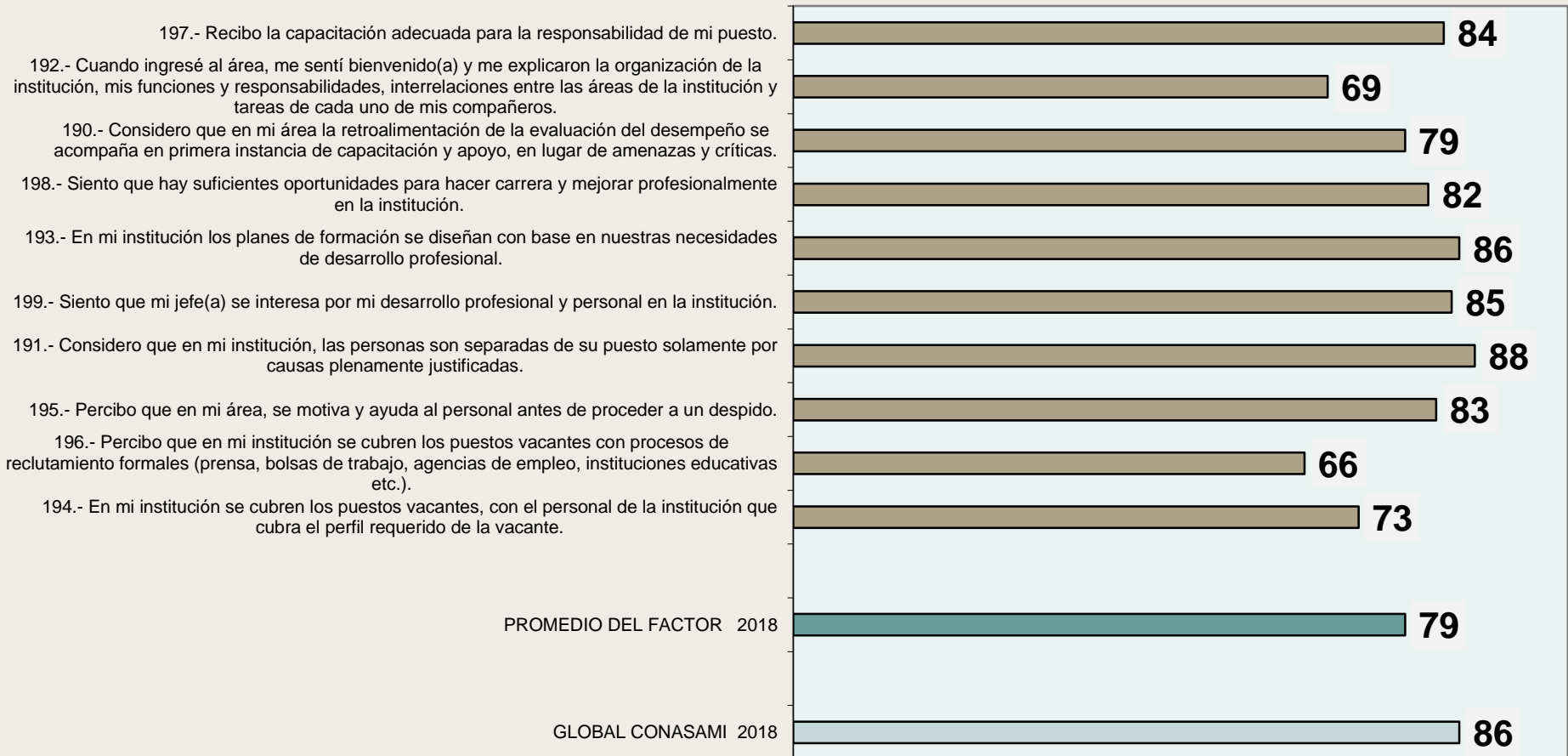
### FACTOR 49 / 2018



# 10. PROFESIONAL

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la Gestión de Recursos Humanos, para que desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa, se cuente con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.

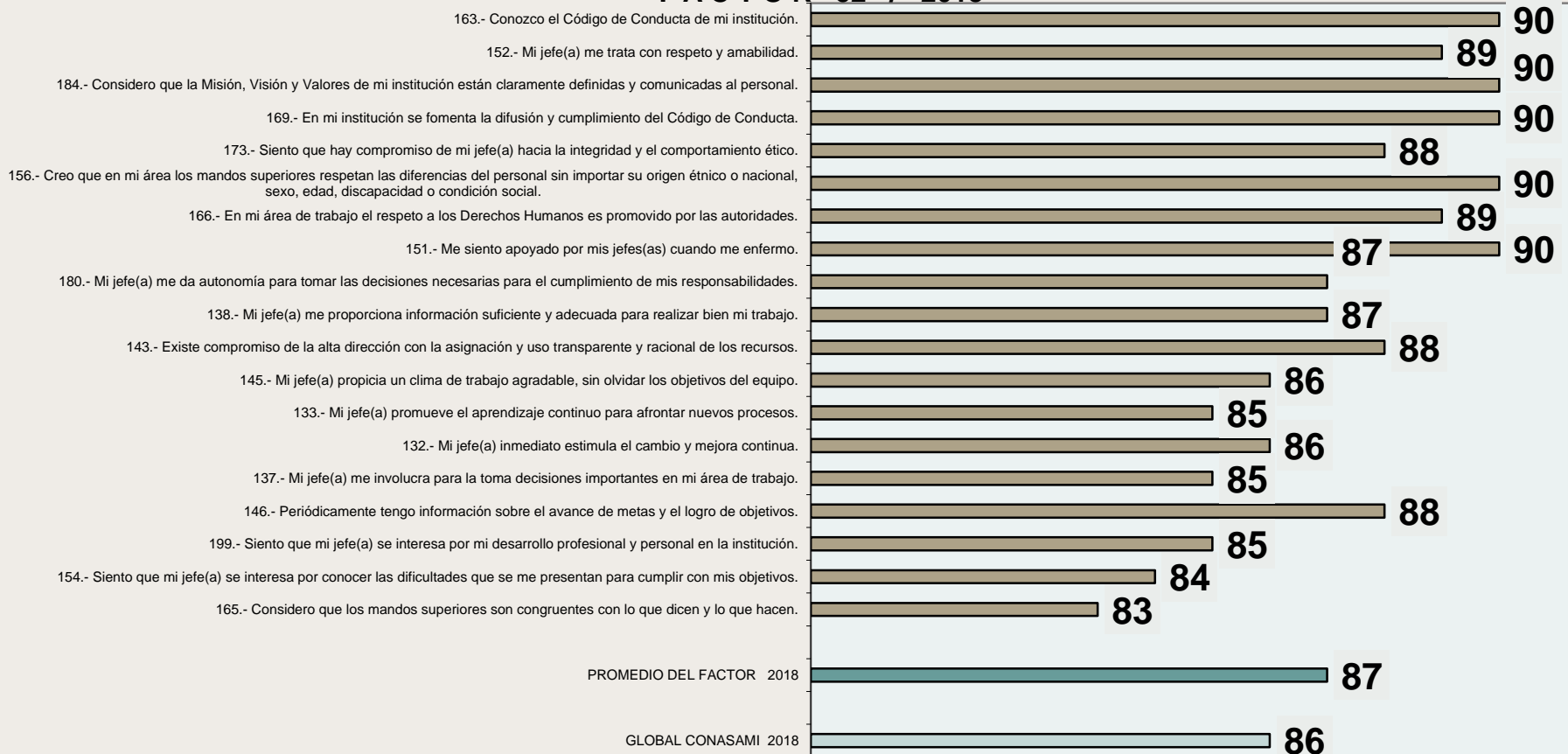
## FACTOR 50 / 2018



# 11. LIDERAZGO INTEGRAL

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.

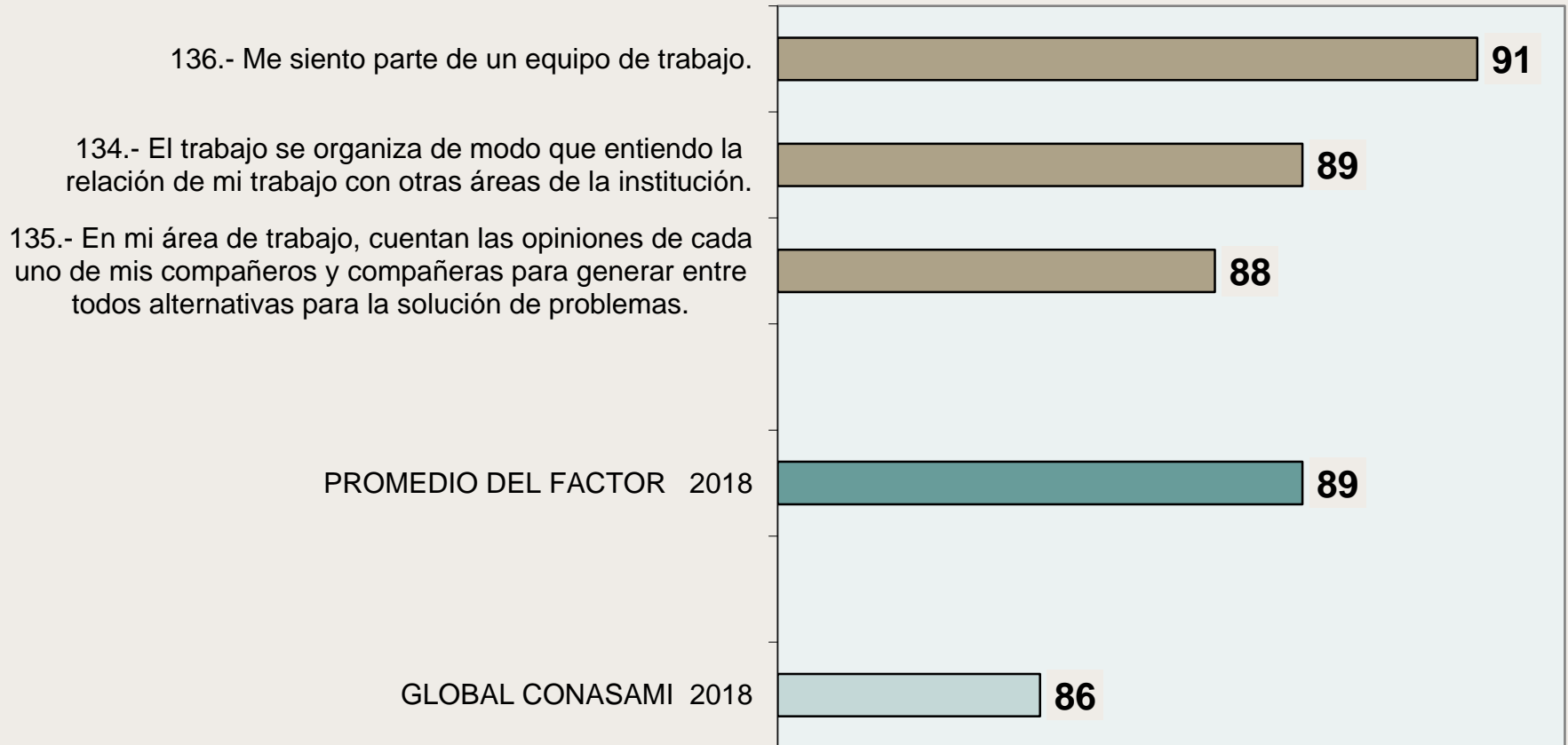
## FACTOR 52 / 2018



## 12. COOPERACIÓN

Los servidores públicos colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

### FACTOR 53 / 2018

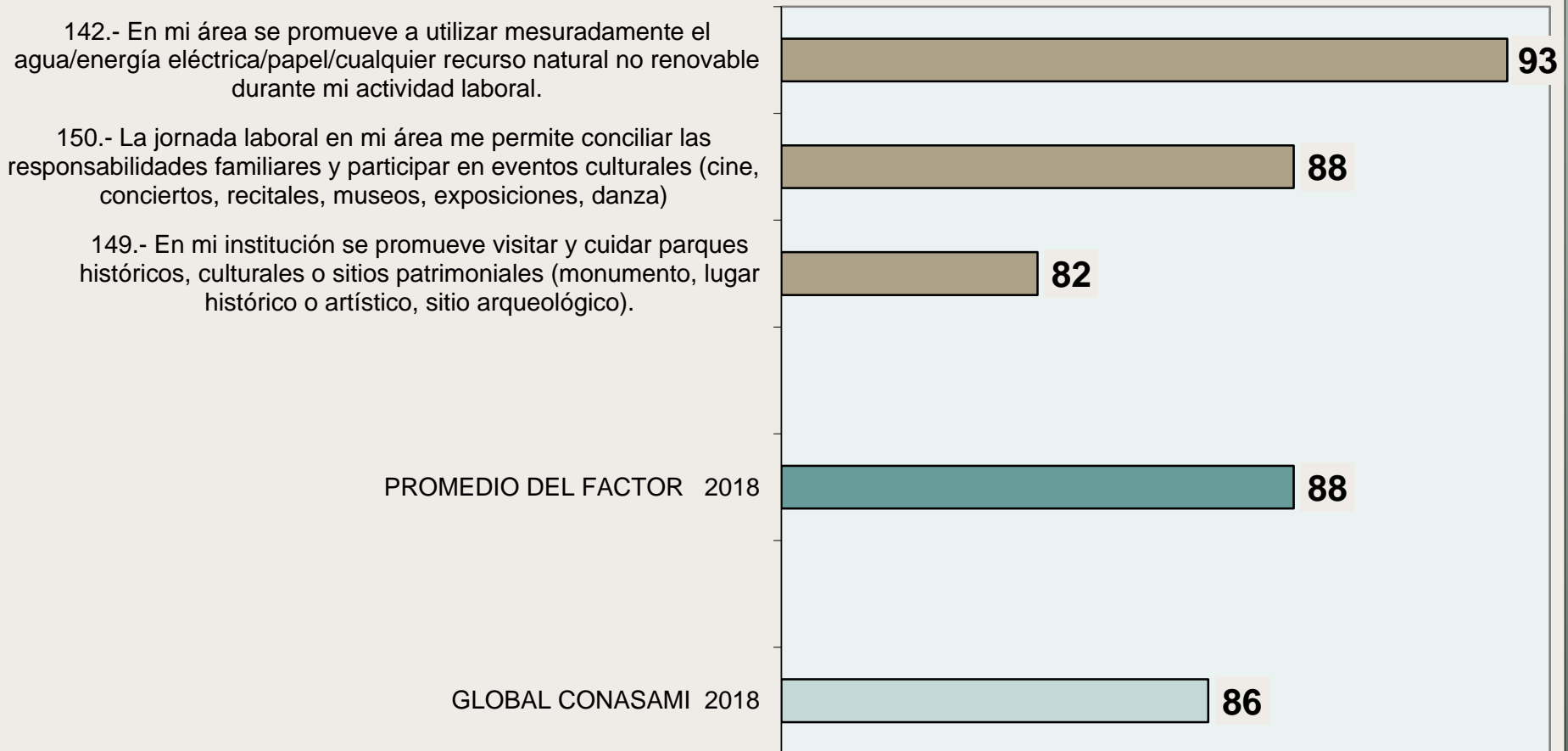




### 13. ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO

Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

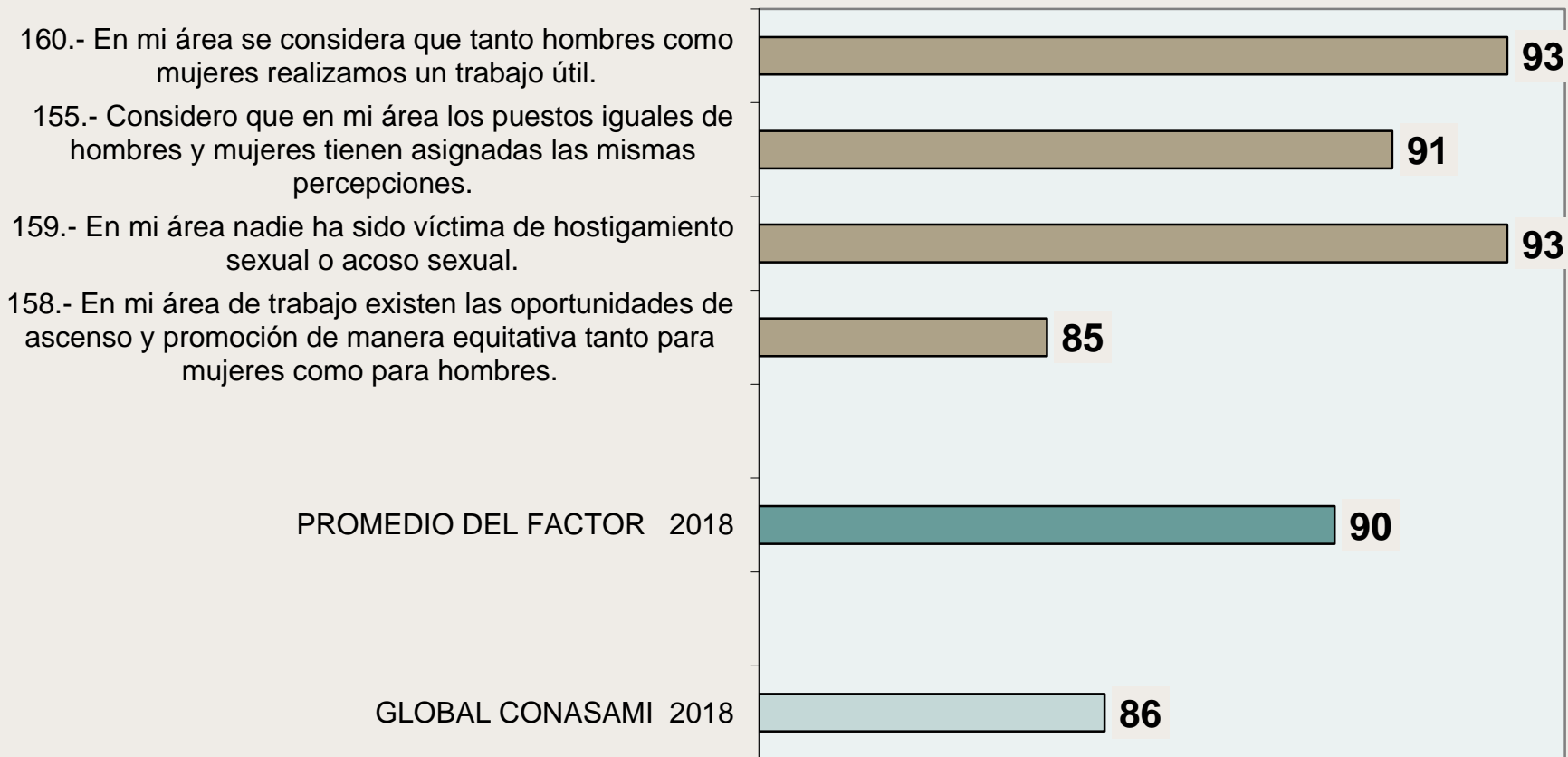
**FACTOR 54 / 2018**



## 14. EQUIDAD Y GÉNERO

Los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

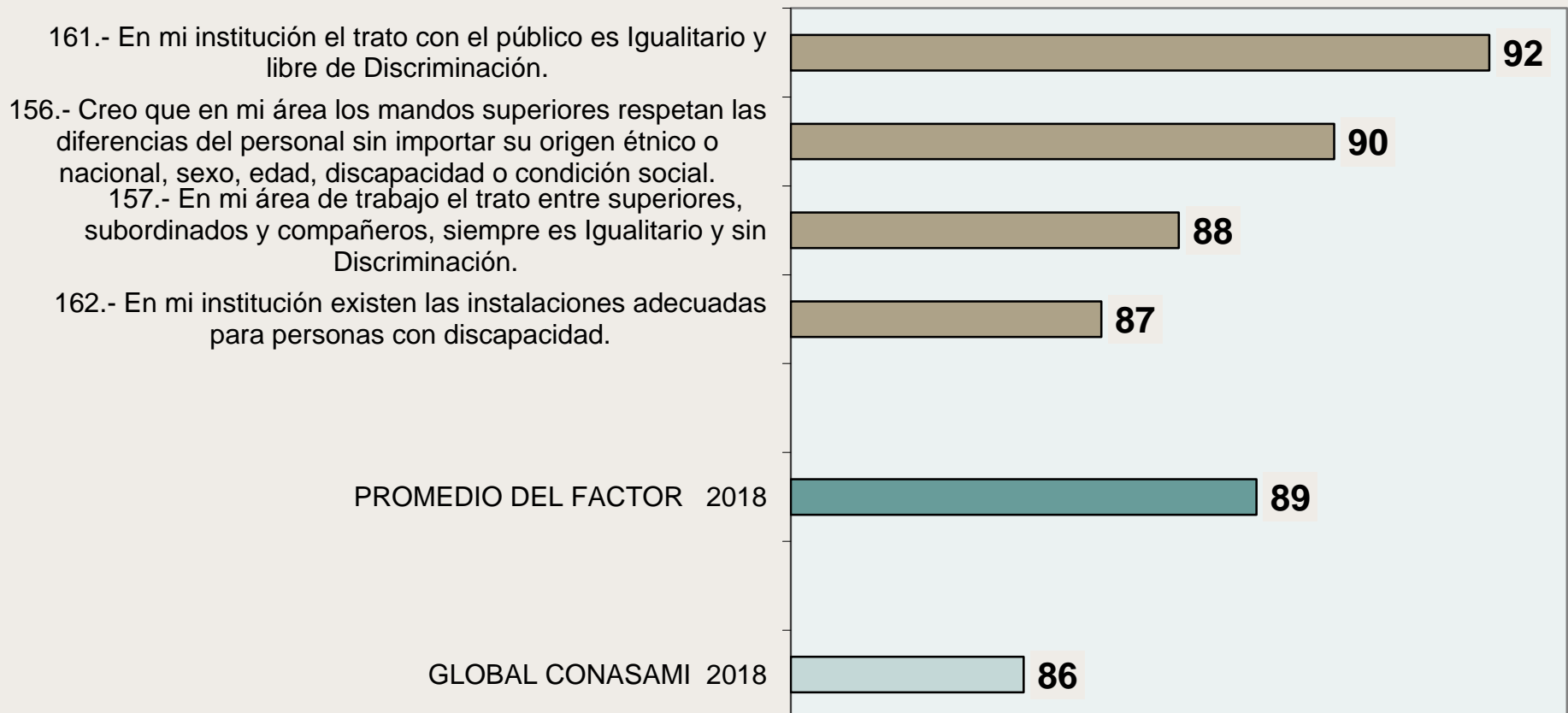
### FACTOR 55 / 2018



# 15. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

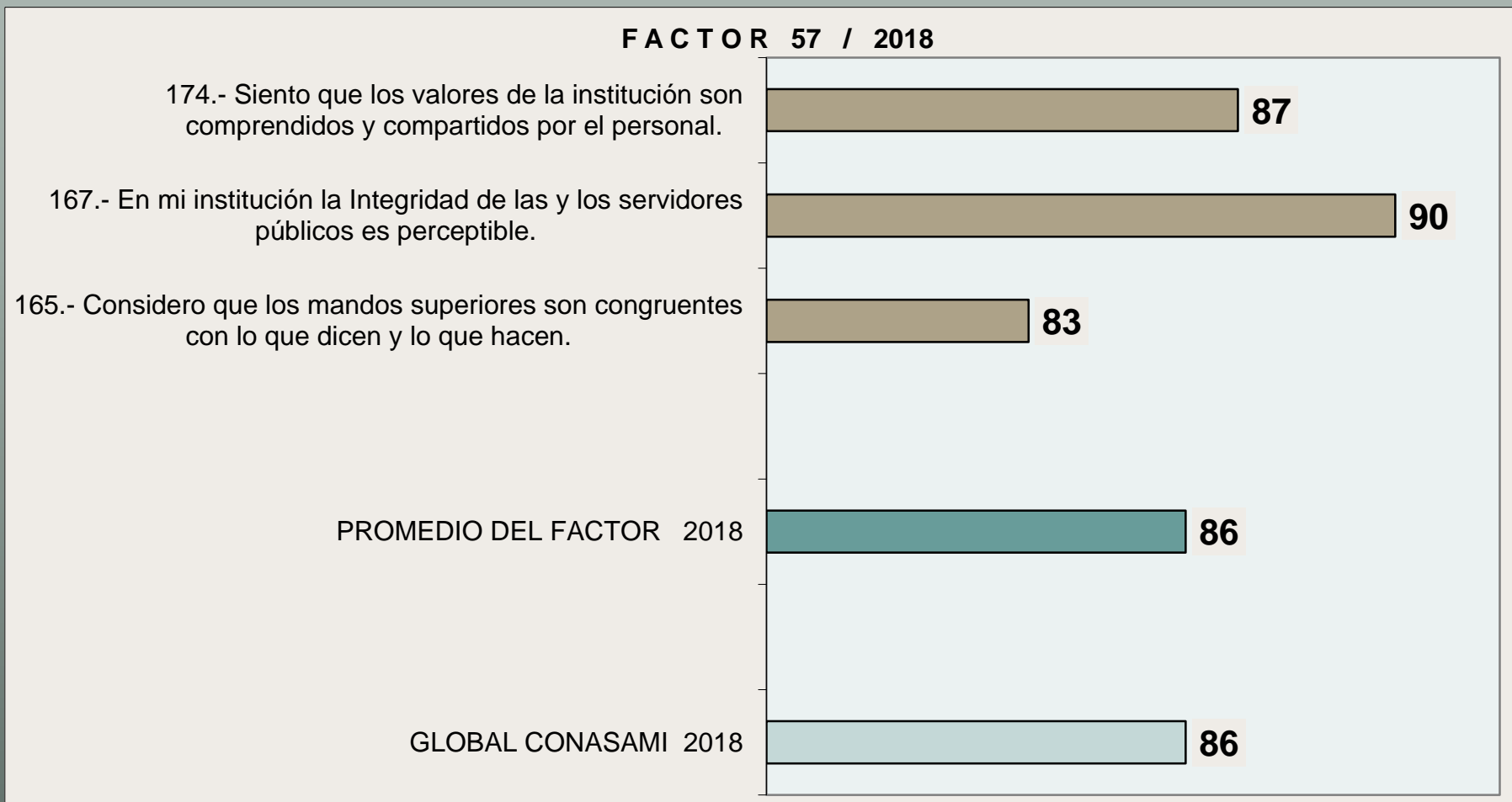
Los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

## FACTOR 56 / 2018



## 16. INTEGRIDAD

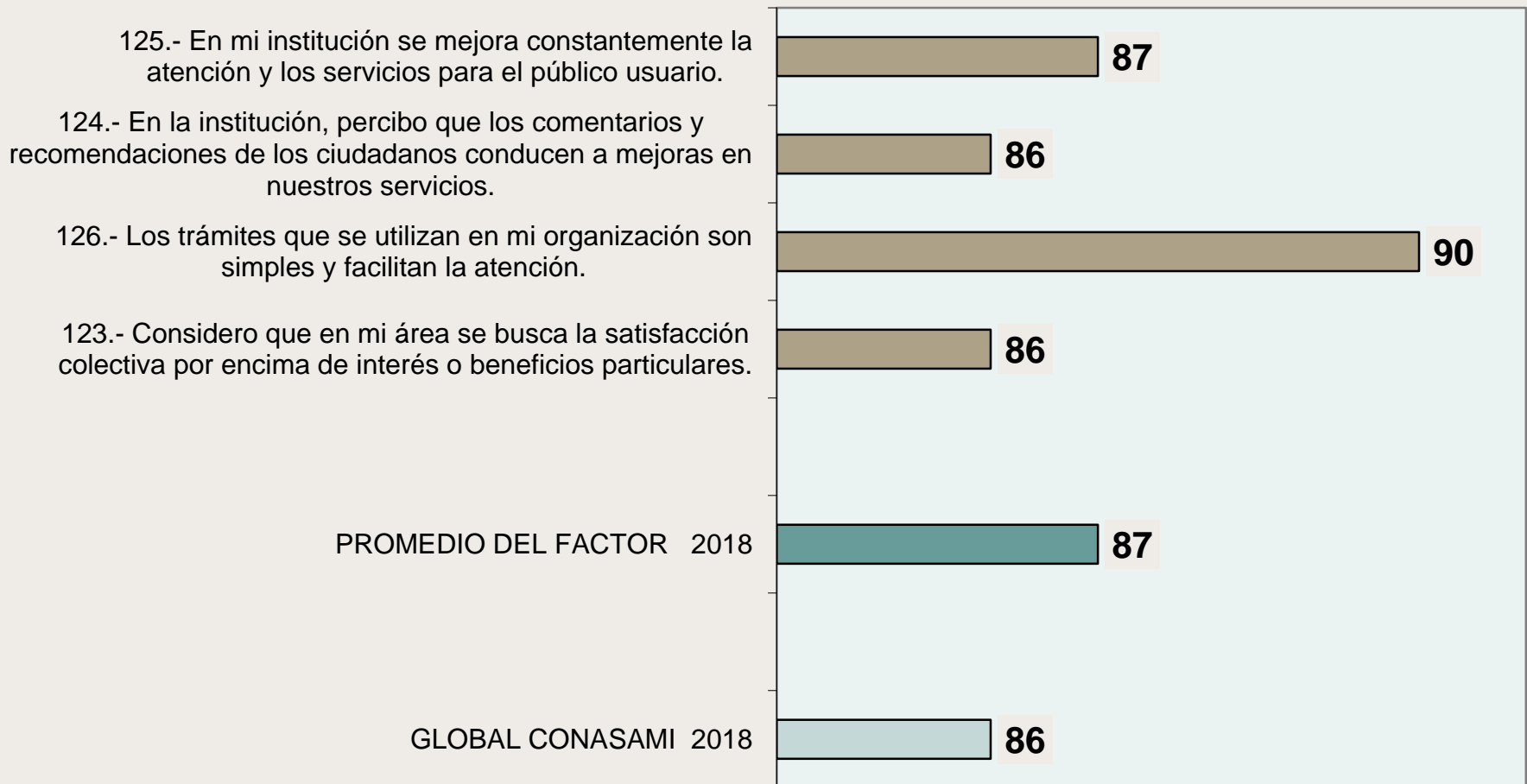
Los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.



# 17. INTERÉS PÚBLICO

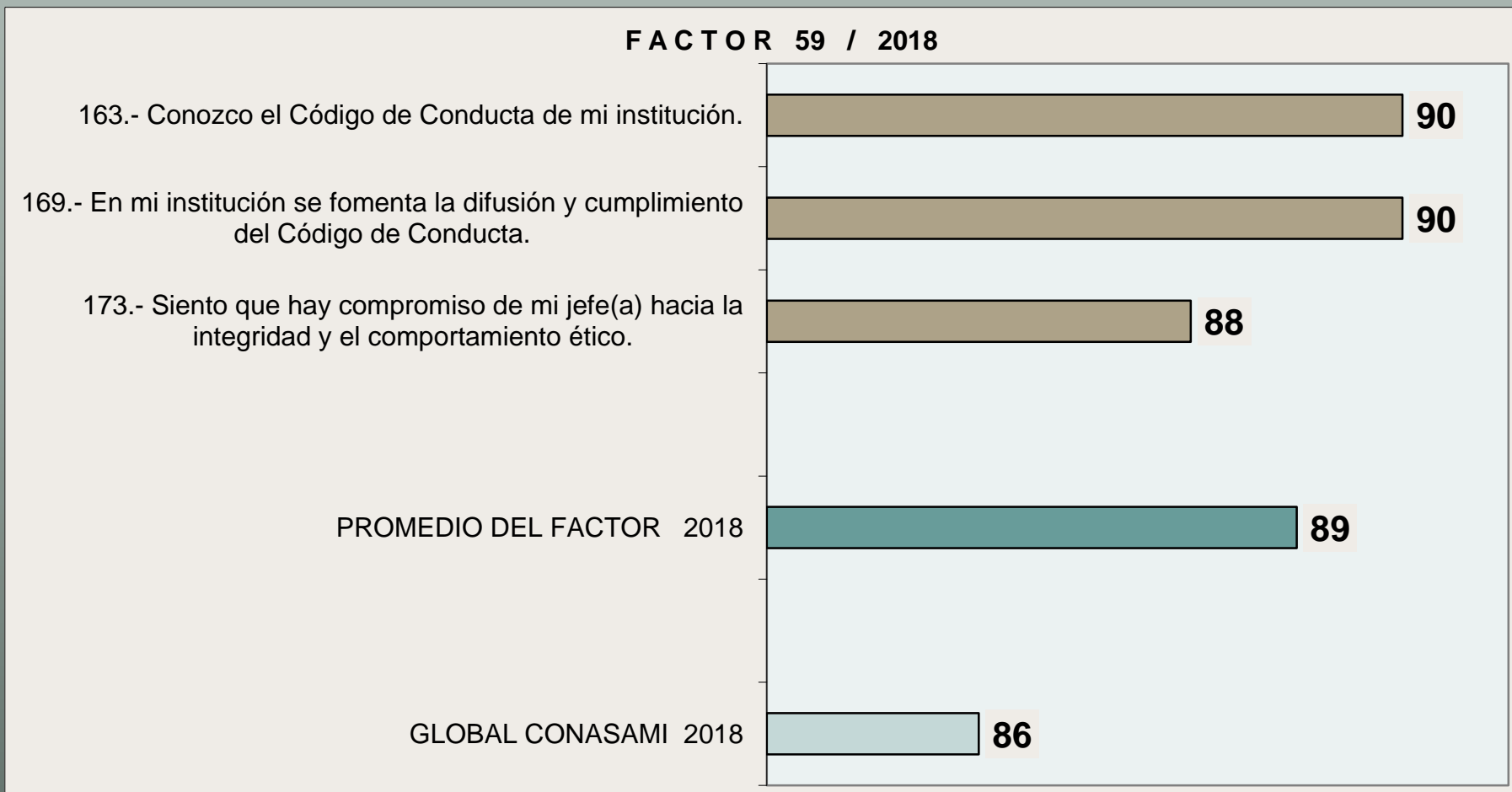
Los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

## FACTOR 58 / 2018



## 18. LIDERAZGO

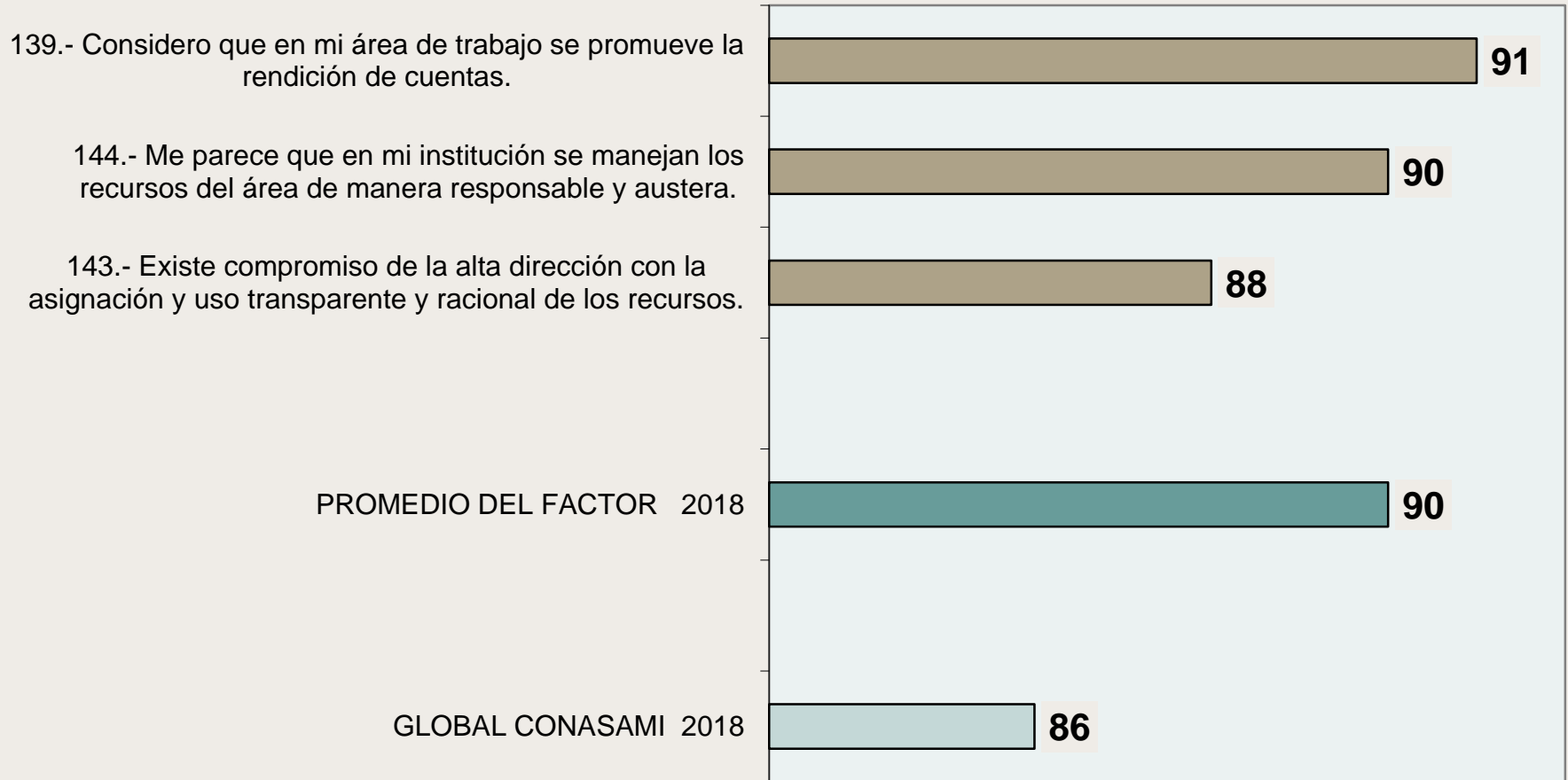
Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.



# 19. RENDICIÓN DE CUENTAS

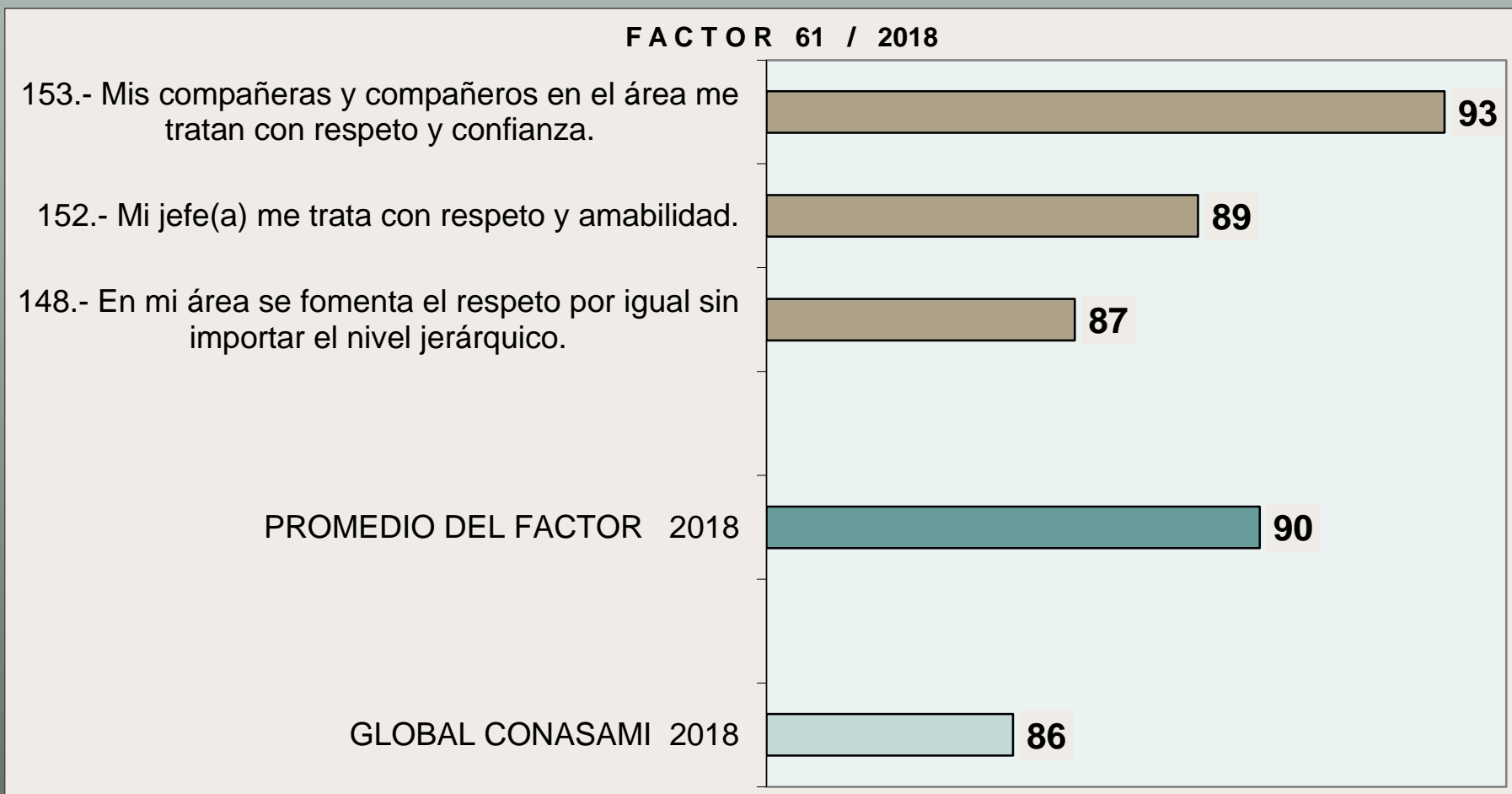
Los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

## FACTOR 60 / 2018



## 20. RESPETO

Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

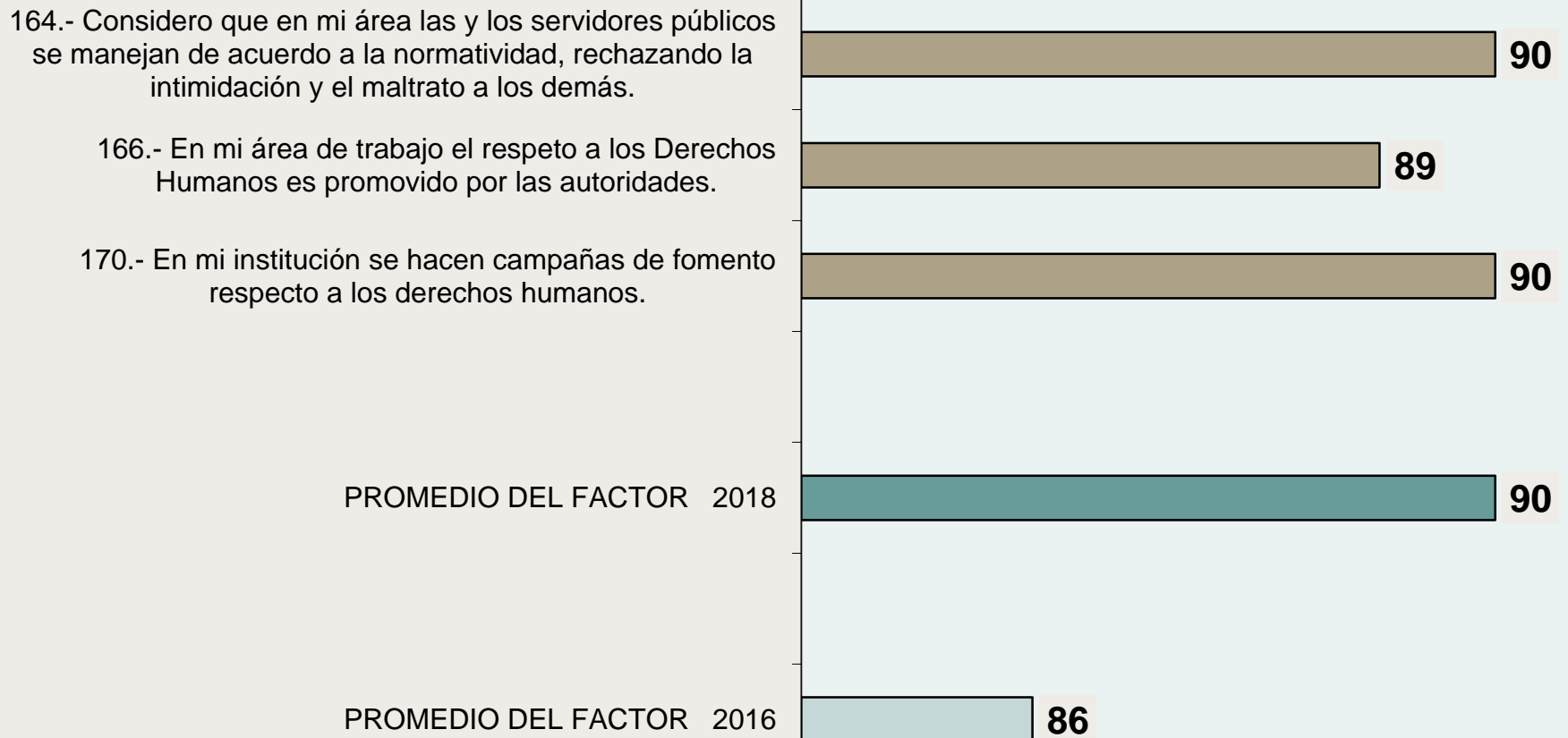




## 21. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

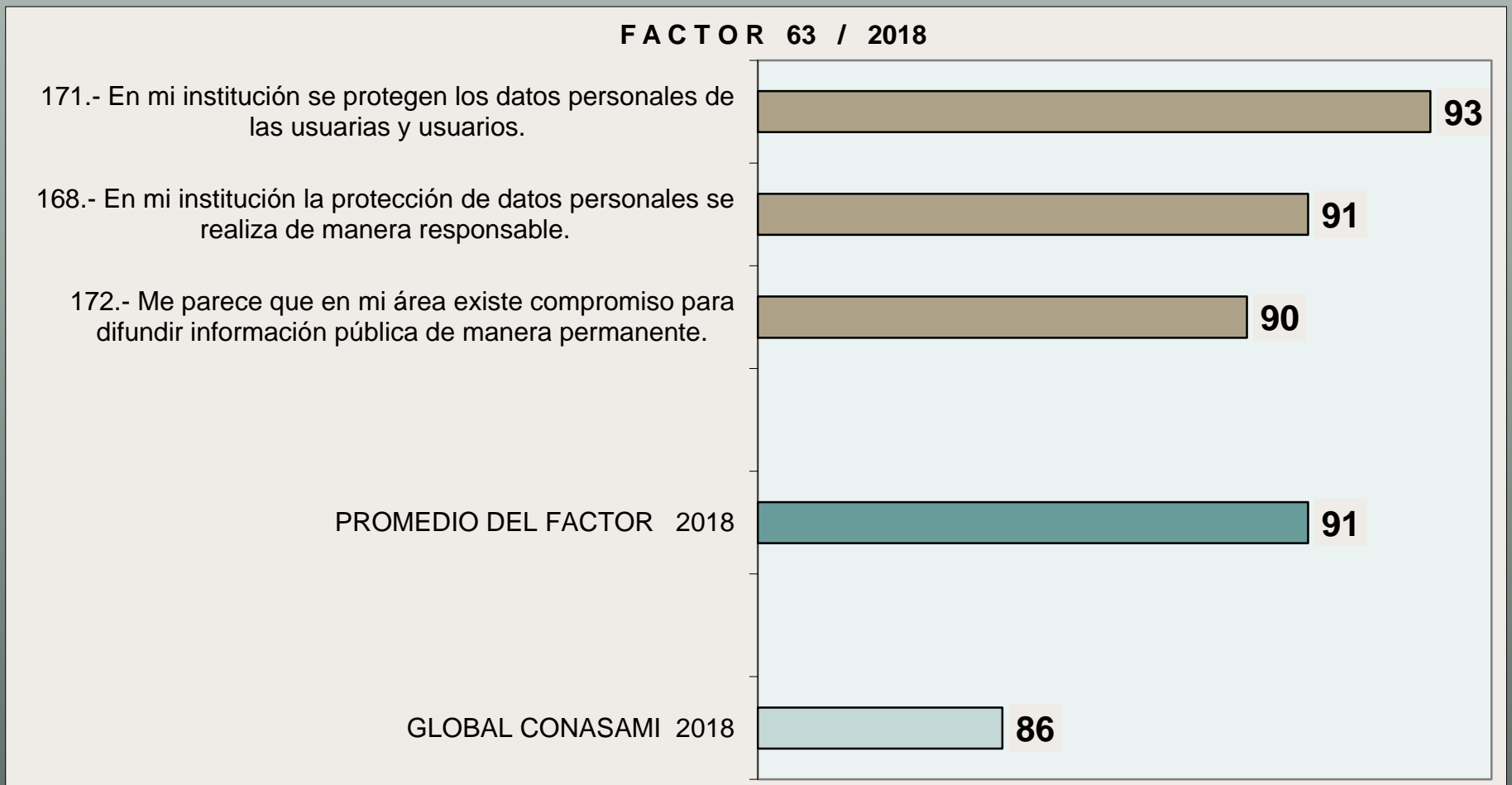
Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

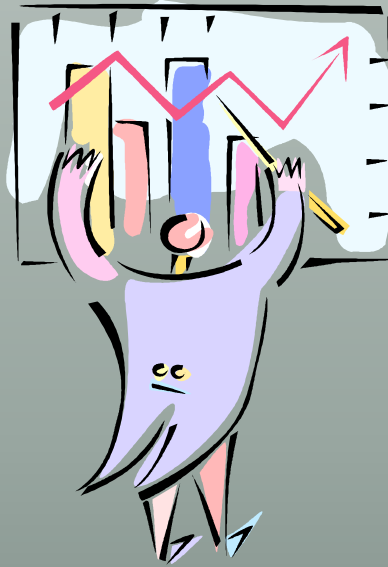
### FACTOR 62 / 2018



## 22. TRANSPARENCIA

Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

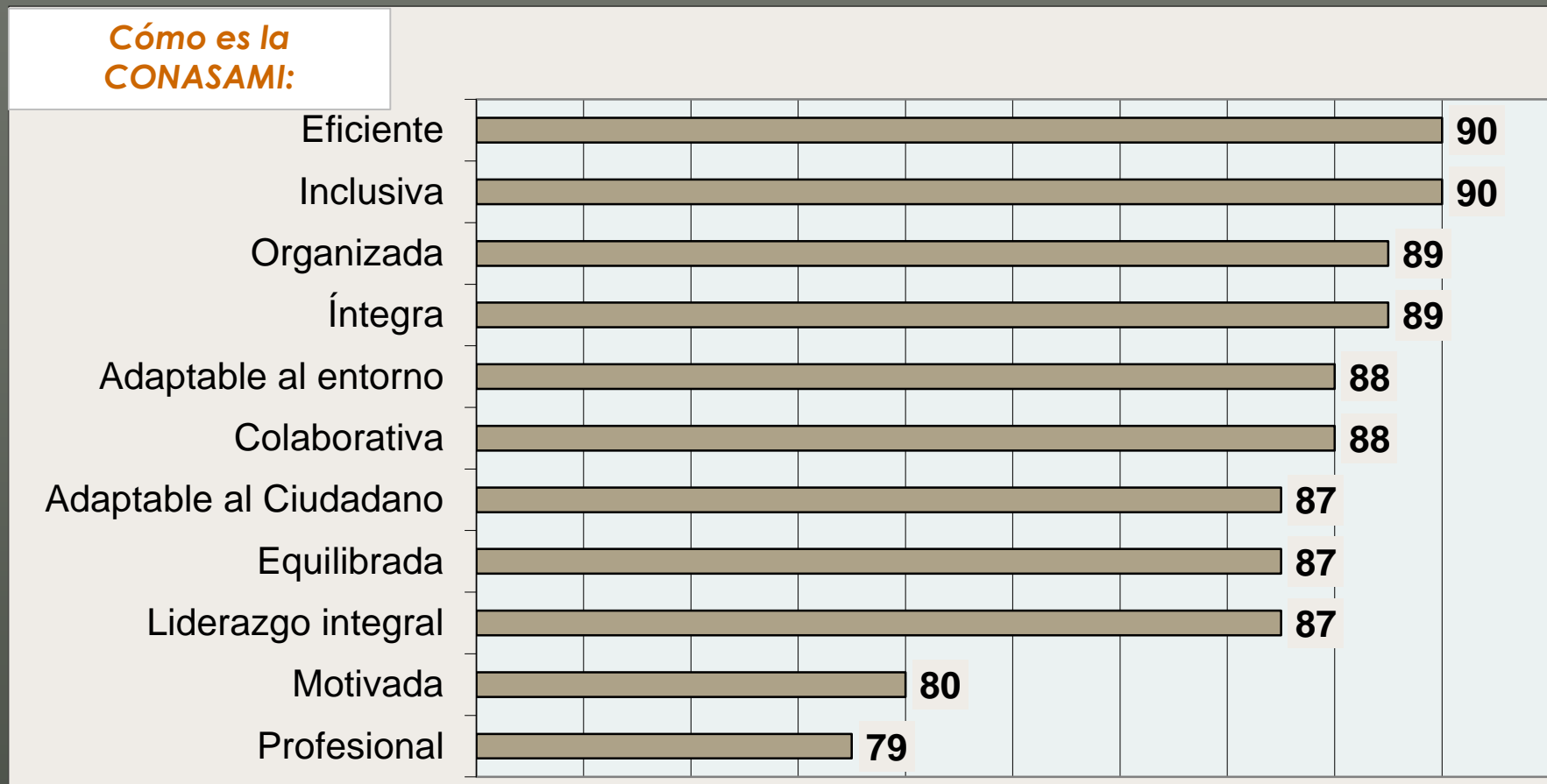




# GRÁFICAS DE ÍNDICES GENERALES 2018

# FACTORES BÁSICOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

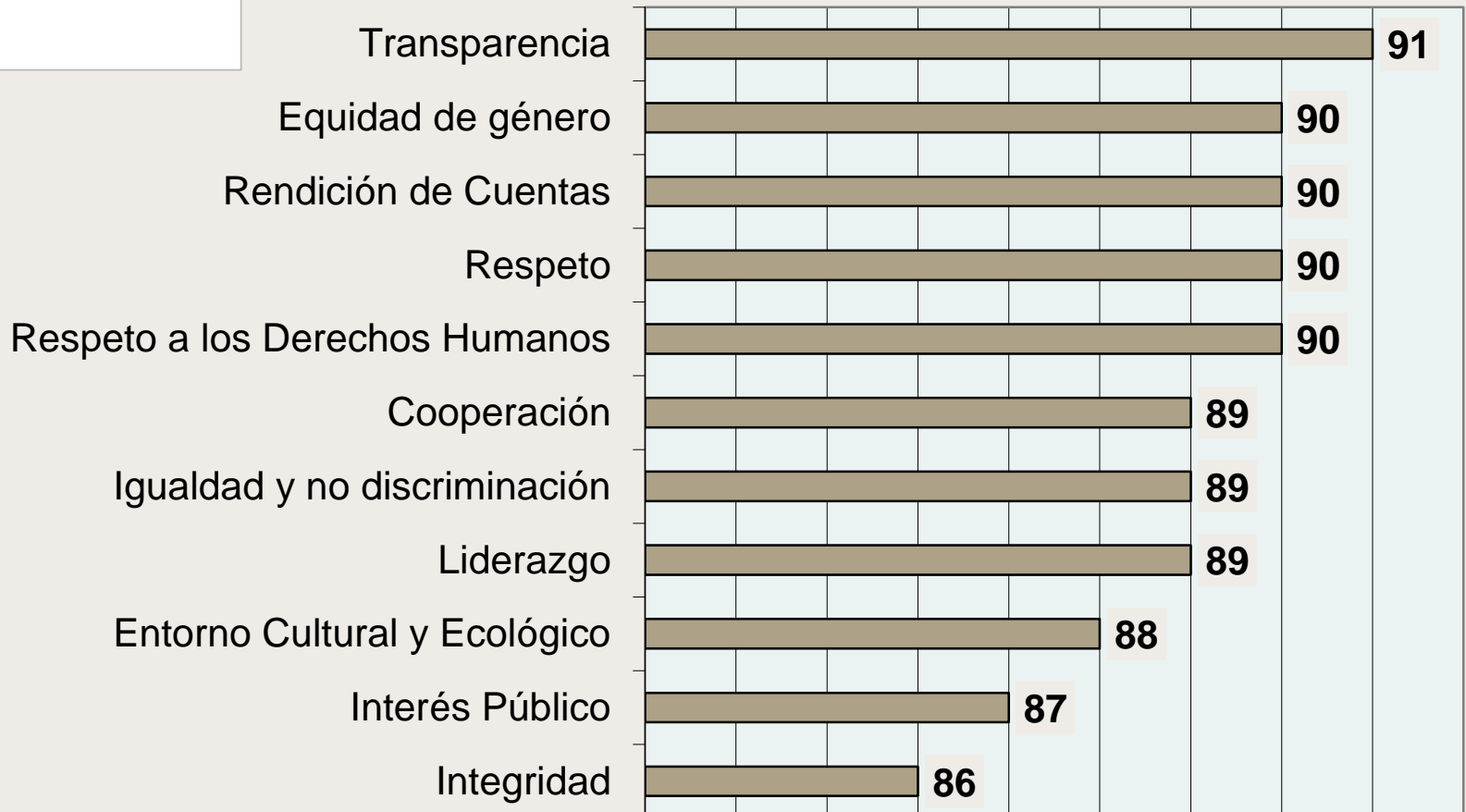
- ORDENADOS DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN



# FACTORES DE VALORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

- ORDENADOS DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN

**Vivencia de Valores  
en la CONASAMI:**





# FORTALEZAS Y DEBILIDADES

# FORTALEZAS Y DEBILIDADES POR FACTORES BÁSICOS 2018



# FORTALEZAS FACTORES BÁSICOS 2018

## EFICIENTE

Los servidores públicos de la CONASAMI consideran que en su área se promueve utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante su actividad laboral, que dispone de los medios y recursos requeridos para realizar su trabajo diario, que en su área se promueve la rendición de cuentas y consideran que en la Institución se manejan los recursos de manera responsable y austera.

## INCLUSIVA

Los servidores públicos de la CONASAMI consideran que en su área tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil y que nadie ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual, asimismo, consideran que en la Institución el trato con el público, es igualitario y libre de discriminación, que en su área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones y creen que los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.

## ORGANIZADA

Los servidores públicos de la CONASAMI están consciente de que su trabajo contribuye a los objetivos de su área, considera que la Misión, Visión y Valores de la institución están claramente definidas y comunicadas al personal, se sienten identificados con los objetivos de la institución y consideran que sus funciones están claramente definidas.

## ÍNTEGRA

El personal de la Entidad manifestó que en su institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios, considera que la protección de datos personales se realiza de manera responsable, conocen el Código de Conducta de la Entidad, consideran que en su área los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás. Asimismo, perciben que en la Entidad la integridad de los servidores públicos es perceptible y manifiestan que se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.



# DEBILIDADES FACTORES BÁSICOS 2018

## PROFESIONAL

El personal percibe que en su área no se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas, etc.), asimismo, manifestaron que cuando ingresaron a su área, no se sintieron bienvenidos (as) y no les explicaron la organización de la institución, sus funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas ni tareas de cada uno de sus compañeros.

Asimismo, consideran que en la institución no se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante. Finalmente, consideran que en su área la retroalimentación de la evaluación del desempeño se acompaña de amenazas y críticas antes que de capacitación y apoyo.

## MOTIVADA

El personal considera no tener seguridad en su puesto de trabajo de cara al futuro, que este último año no han tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo, asimismo, consideran que su remuneración, no está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal y sienten que los esfuerzos que realizan no tienen el reconocimiento que se merecen.

## LIDERAZGO INTEGRAL

El personal considera que los mandos superiores no son congruentes con lo que dicen y lo que hacen, sienten que su jefe (a) no se interesa por conocer las dificultades que se presentan para cumplir con sus objetivos y que no se interesan por su desarrollo profesional y personal en la institución, asimismo, sienten que no los involucra para la toma de decisiones importantes en su área de trabajo y que no promueven el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.

## EQUILIBRADA

El personal considera que en la Entidad no se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico), sienten que su jefe (a) no se interesa por conocer las dificultades que se les presentan para cumplir con sus objetivos y perciben hostilidad en su ambiente de trabajo.

# FORTALEZAS Y DEBILIDADES POR FACTORES DE VALORES 2018



# FORTALEZAS FACTORES DE VALORES 2018

## TRANSPARENCIA

Los servidores públicos de la CONASAMI consideran que en la Entidad se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios y que la protección de datos personales se realiza de manera responsable, asimismo, manifiestan que en su área existe el compromiso para difundir información pública de manera permanente.

## EQUIDAD DE GÉNERO

Los servidores públicos de la CONASAMI consideran que en su área tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil, que nadie en su área ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual y que los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.

## RENDICIÓN DE CUENTAS

El personal de la Entidad considera que en su área de trabajo se promueve la rendición de cuentas, que les parece que en la Entidad se manejan los recursos de su área de manera responsable y austera y que existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.

## RESPECTO

Los servidores públicos de la CONASAMI consideran que son tratados con respeto y confianza por sus compañeras y compañeros, que su jefe (a) los trata con respeto y amabilidad y que en área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

# DEBILIDADES FACTORES DE VALORES 2018

## INTEGRIDAD

En este factor el personal considera que los mandos superiores no son congruentes con lo que dicen y lo que hacen y sienten que los valores de la Entidad no son comprendidos y compartidos por el personal.

## INTERÉS PÚBLICO

El personal de la Entidad percibe que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios, que se busca interés o beneficios particulares antes que la satisfacción colectiva y consideran que en la Entidad hace falta mejorar constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

## ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO

En este factor los servidores públicos de la CONASAMI consideran que en la Entidad falta promover visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico) y a veces la jornada laboral no les permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza).

## LIDERAZGO

En este factor los servidores públicos de la CONASAMI sienten que no existe compromiso de su jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético y que en la Entidad hace falta fomentar mas, la difusión y cumplimiento del Código de Ética.

# LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA CONASAMI 2018

186.- Estoy consciente cómo mi trabajo contribuye a la realización de los objetivos de mi área.

94

142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

93

153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

93

160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.

93

159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.

93

171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

93

141.- Dispongo de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario.

92

161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.

92

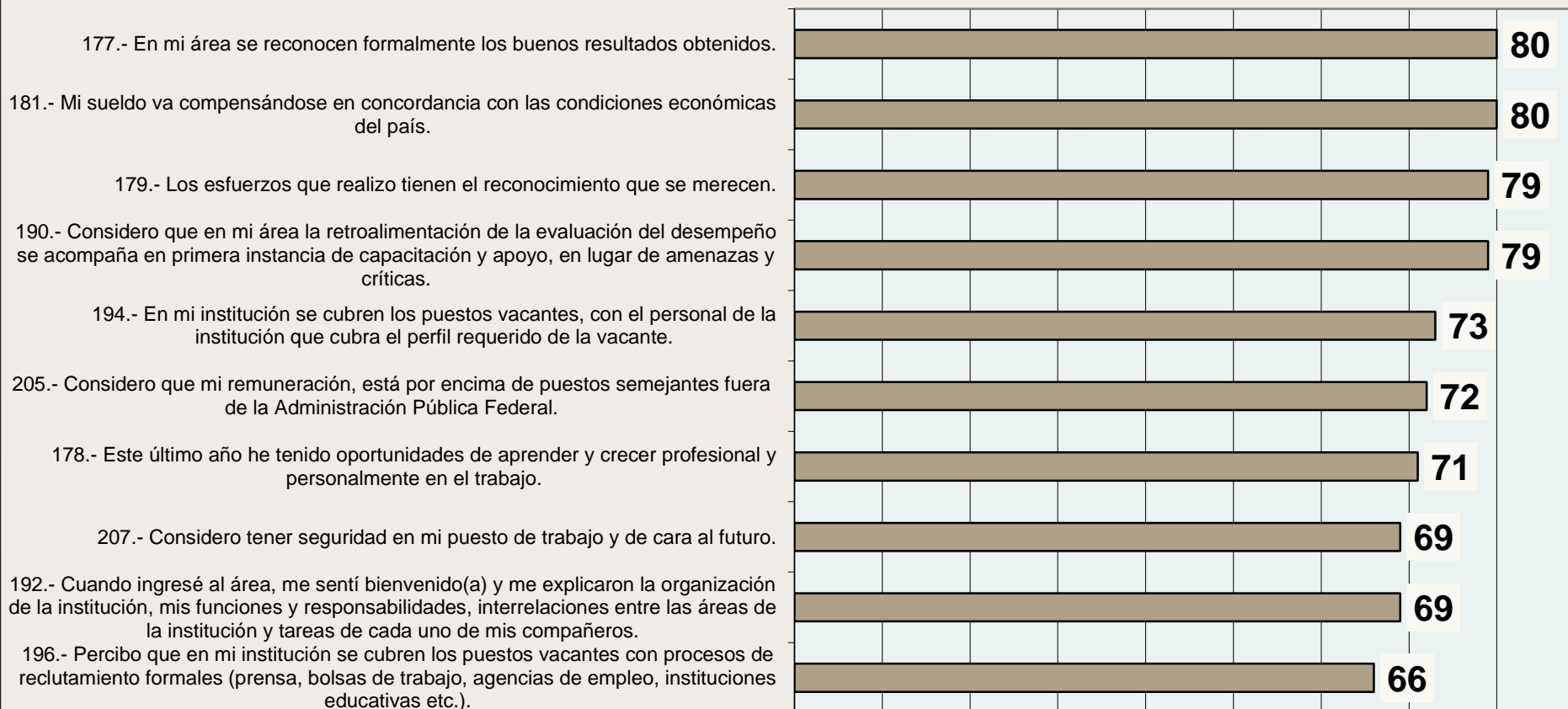
182.- Mi trabajo representa un reto constante.

92

130.- En mi área somos lo suficientemente flexibles para adaptarnos a los cambios.

91

# LOS 10 REACTIVOS CON MENOR CALIFICACIÓN DE LA CONASAMI 2018





## CRITERIO 2. ANÁLISIS CUALITATIVO

### ANÁLISIS DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS 2018

# COMENTARIOS Y SUGERENCIAS 2018

Los comentarios y las sugerencias plasmadas en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, por parte del personal de la CONASAMI, nos permiten focalizar las principales inquietudes y opiniones que fueron vertidas al respecto.

De 4 comentarios recibidos, una es sugerencia, dos felicitaciones y una queja, misma que ha sido alineada al siguiente factor de la ECCO 2018 y se verá reflejado en las **Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019:**

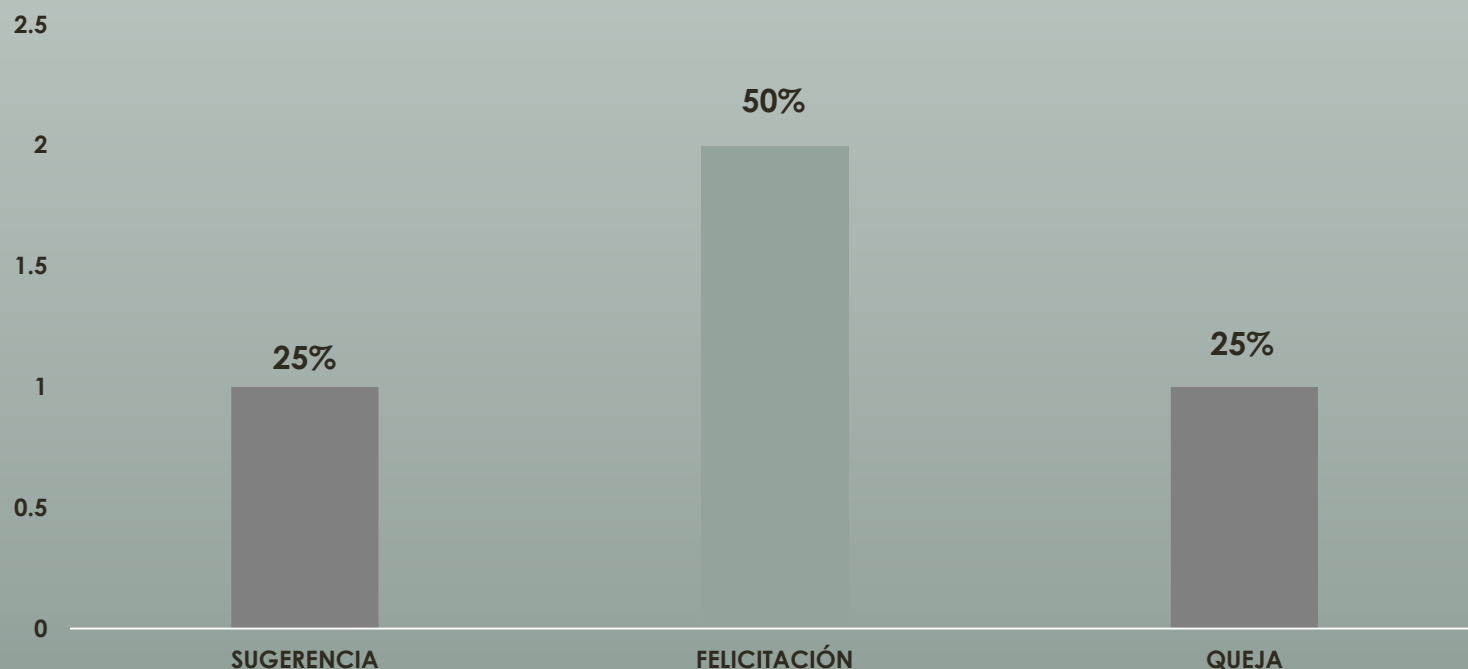
- Equilibrada



# COMENTARIOS Y SUGERENCIAS 2018

No.	TIPO DE COMENTARIO	CANTIDAD	PORCENTAJE
1	SUGERENCIA	1	25%
2	FELICITACIÓN	2	50%
3	QUEJA	1	25%
		<b>4</b>	<b>100%</b>

# COMENTARIOS Y SUGERENCIAS 2018



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Entidad expresaron fueron 4, de los cuales sólo uno se alinea con uno de los factores de la ECCO 2018, que es en el factor EQUILIBRADA, ya que corresponde a la inquietud de una persona acerca de un mejor trato por parte de su jefe inmediato, por otro lado, una persona felicita a una servidora pública por considerarla una gran colaboradora y un ejemplo de compromiso con su trabajo y otra persona, externó una felicitación por este tipo de encuestas, finalmente, una persona sugiere que faltan los porqués, pero no precisa de que tema o situación, quedando clasificada como sugerencia.



## CRITERIO 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

- \*COMPARACIÓN DE RESULTADOS DEL SECTOR Y SUS INSTITUCIONES
- \*COMPARACIÓN DE RESULTADOS 2018 Vs 2016
- \*EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO 2017 (PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN CUMPLIDAS/PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DEL AÑO ANTERIOR\*100)

# **COMPARACIÓN DE RESULTADOS DEL SECTOR Y SUS INSTITUCIONES**

De acuerdo con los resultados obtenidos por la Secretaría de la Función Pública, como Sector Central, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social obtuvo en 2018, el lugar 18 de 21 dependencias y como Sector Trabajo los resultados obtenidos por los organismos fueron los siguientes:

## **2018**

### **STPS**

*75 de calificación global, lugar 18 de 21 instituciones del Sector Central (bajó un punto respecto del 2016 en que se obtuvo 76).*

### **CONASAMI**

*86 de calificación global, lugar 26 de 169 instituciones del Sector Descentralizado (subió once puntos respecto del 2016 en que se obtuvo 75).*

### **INFONACOT**

*87 de calificación global, lugar 20 de 169 instituciones del Sector Descentralizado (subió cinco puntos respecto del 2016 en que se obtuvo 82).*

### **CONAMPROS**

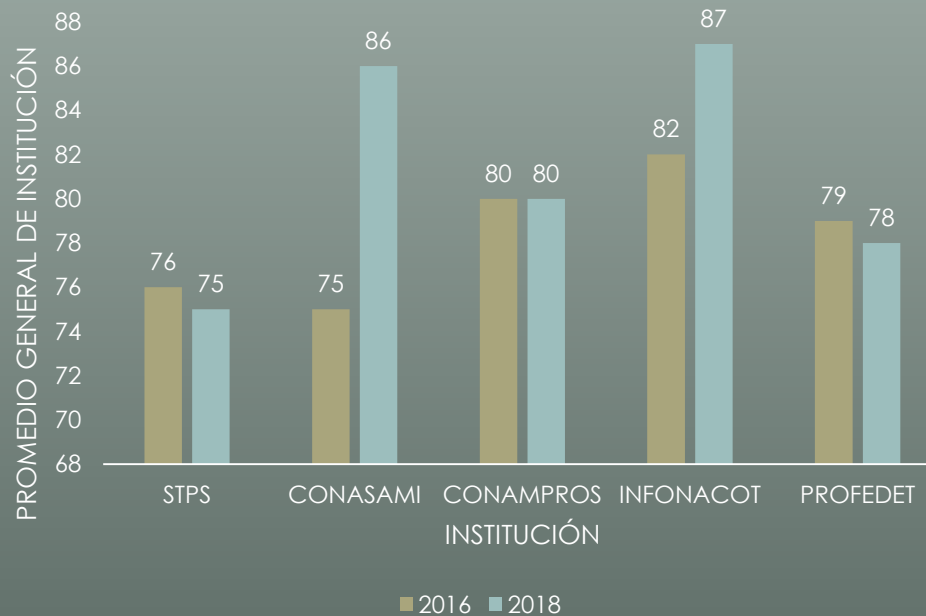
*80 de calificación global, lugar 21 de 64 instituciones del Sector Desconcentrado (igualó a la calificación del 2016 que fue de 80).*

### **PROFEDET**

*78 de calificación global, lugar 32 de 64 instituciones del Sector Desconcentrado (bajó un punto respecto del 2016 en que se obtuvo 79).*

## CALIFICACIONES

	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>
STPS	80	76	81	75
CONASAMI	82	75	84	86
CONAMPROS	78	80	90	80
INFONACOT	87	82	90	87
PROFEDET	80	79	83	78



El comparativo de los índices globales por factor del ejercicio 2018 se compararon con los del 2016, en virtud de que en 2017 se aplicó un cuestionario distinto a los ejercicios referidos.

Finalmente, la participación Global de ***Instituciones de la Administración Pública Federal*** fue de 285 en el ejercicio 2018 y de 278 en los ejercicios 2016 y 2017.



COMPARACIÓN DE RESULTADOS ACTUALES VS  
RESULTADOS DEL EJERCICIO INMEDIATO ANTERIOR  
PROCEDENTE  
(2018 Vs 2016)



## COMPARACIÓN DE RESULTADOS 2018 CONTRA 2016

**Para el ejercicio 2018**, la calificación global tanto de los factores básicos como de los de valores fue de 86, ubicándose para los **BÁSICOS** como **FORTALEZAS** los siguientes: **Eficiente** (90), **Inclusiva** (90), **Organizada** (89) e **Íntegra** (89) y como **DEBILIDADES**, **Profesional** (79), **Motivada** (80), **Liderazgo integral** (87), **Equilibrada** (87). Asimismo, para los factores de **VALORES**, las **FORTALEZAS** se ubicaron en **Transparencia** (91), **Equidad de género** (90), **Rendición de cuentas** (90) y **Respeto** (90) y como **DEBILIDADES**, se tuvieron la **Integridad** (86), el **Interés Público** (87), **Entorno Cultural y Ecológico** (88) y **Liderazgo** (89).

**Respecto al Ejercicio 2016**, la calificación global fue de 75 teniendo para los factores **BÁSICOS** como principales **FORTALEZAS** los siguientes: **Organizada** (80), **Inclusiva** (78) e **Íntegra** (77) y como **DEBILIDADES**, **Profesional** (70), **Adaptable al ciudadano** (72), **Adaptable al entorno** (73) y **Motivada** (73). Asimismo, para los factores de **VALORES**, las **FORTALEZAS** se ubicaron en **Transparencia** (80), **Respeto** (79), **Liderazgo** (79) e **Igualdad y no discriminación** y como **DEBILIDADES**, se tuvieron la **Cooperación** (70), **Entorno Cultural y Ecológico** (70), el **Interés Público** (72) y la **Integridad** (73).

## COMPARATIVO DE LOS EJERCICIOS 2018 Vs 2016

La calificación global obtenida (86) para el ejercicio 2018, con respecto a la calificación (75) del ejercicio 2016, representa un incremento de 11 puntos.

### **FORTALEZAS DE LOS FACTORES BÁSICOS**

En ambos ejercicios se aprecian como FORTALEZAS los mismos factores en el rubro de FACTORES BÁSICOS, lo que indica la apreciación del personal sobre la Entidad, en el factor EFICIENTE cabe resaltar que en la Entidad se promueve utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante la actividad laboral, se dispone de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario, se promueve la rendición de cuentas y se manejan los recursos de manera responsable y austera.

Existe en cuanto a lo INCLUSIVO una percepción positiva de que tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil, consideran que en la Institución el trato con el público, es igualitario y libre de discriminación, que en su área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones y manifiestan que nadie ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en sus áreas. Asimismo, creen que los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social. Acerca del factor ORGANIZADA, el personal está consciente de que su trabajo contribuye a los objetivos de su área, considera que la Misión, Visión y Valores de la institución están claramente definidas y comunicadas al personal, se sienten identificados con los objetivos de la institución y consideran que sus funciones están claramente definidas, finalmente, en cuanto al factor ÍNTEGRA, manifiestan que en su institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios, consideran que la protección de datos personales se realiza de manera responsable, conocen el Código de Conducta de la Entidad, consideran que en su área los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás. Asimismo, perciben que en la Entidad la integridad de los servidores públicos es perceptible y manifiestan que se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.

## **FORTALEZAS DE LOS FACTORES DE VALORES**

Siguiendo con las fortalezas, en el rubro de factores de VALORES en TRANSPARENCIA, los servidores públicos de la CONASAMI consideran que en la Entidad se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios y que la protección de datos personales se realiza de manera responsable, asimismo, manifiestan que en su área existe el compromiso para difundir información pública de manera permanente. Asimismo, en EQUIDAD DE GÉNERO se ha mantenido la percepción de que en su área tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil, que nadie en su área ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual y que los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones, en cuanto a RENDICIÓN DE CUENTAS, el personal de la Entidad considera que en su área de trabajo se promueve la rendición de cuentas, les parece que en la Entidad se manejan los recursos de su área de manera responsable y austera y que existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos, en cuanto al RESPETO los servidores públicos de la CONASAMI consideran que son tratados con respeto y confianza por sus compañeras y compañeros, que su jefe (a) los trata con respeto y amabilidad y que en área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

Lo anterior, muestra que en la Entidad existe una opinión favorable de aspectos centrales como la inclusividad, integridad, organización y eficiencia, así como en Transparencia y Rendición de Cuentas, Equidad de género y Respeto.

## DEBILIDADES DE LOS FACTORES BÁSICOS

Por otra parte, en cuanto a las DEBILIDADES en el rubro de factores básicos permanecen los factores PROFESIONAL y MOTIVADA con menores calificaciones, en cuanto a PROFESIONAL, el personal percibe que en su área no se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas, etc.), consideran que en la institución no se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante y cabe resaltar los reactivos en que manifiestan que cuando ingresaron a su área, no se sintieron bienvenidos (as) y no les explicaron la organización de la institución, sus funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas ni tareas de cada uno de sus compañeros y que en su área, la retroalimentación de la evaluación del desempeño se acompaña de amenazas y críticas antes que de capacitación y apoyo.

En cuanto al factor MOTIVADA, el personal consideró no tener seguridad en su puesto de trabajo de cara al futuro, que este último año no han tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo, asimismo, consideran que su remuneración, no está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal y sienten que los esfuerzos que realizan no tienen el reconocimiento que se merecen. Asimismo, respecto del factor LIDERAZGO INTEGRAL, el personal considera que los mandos superiores no son congruentes con lo que dicen y lo que hacen, sienten que su jefe (a) no se interesa por conocer las dificultades que se presentan para cumplir con sus objetivos y que no se interesan por su desarrollo profesional y personal en la institución, también manifiestan que sus superiores no los involucran para la toma de decisiones importantes en su área de trabajo y que no promueven el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos. Finalmente, en cuanto al factor EQUILIBRADA, desean que en la Entidad se promueva visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico), sienten que su jefe (a) no se interesa por conocer las dificultades que se les presentan para cumplir con sus objetivos y perciben hostilidad en su ambiente de trabajo.

**Se considera que los factores ADAPTABLE AL ENTORNO y ADAPTABLE AL CIUDADANO, subieron de calificación, siendo descartados como debilidades debido a que en recientes ejercicios, el personal se ha adaptado al cambio, modificando las maneras de trabajar para mejorar, así como la atención y los servicios para el público usuario y consideran que se comparten conocimientos y experiencias.**

Asimismo, el factor LIDERAZGO INTEGRAL bajó al rubro de debilidades, en virtud de que el personal aún percibe incongruencia entre lo que dicen y lo que hacen, el desinterés por las dificultades que se presentan para cumplir con los objetivos y que no se interesan por su desarrollo profesional y personal en la institución, también manifiestan que sus superiores no los involucran para la toma de decisiones importantes en su área de trabajo y que no promueven el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos, lo que deriva en desmotivación y falta de reconocimiento.

## DEBILIDADES DE LOS FACTORES DE VALORES

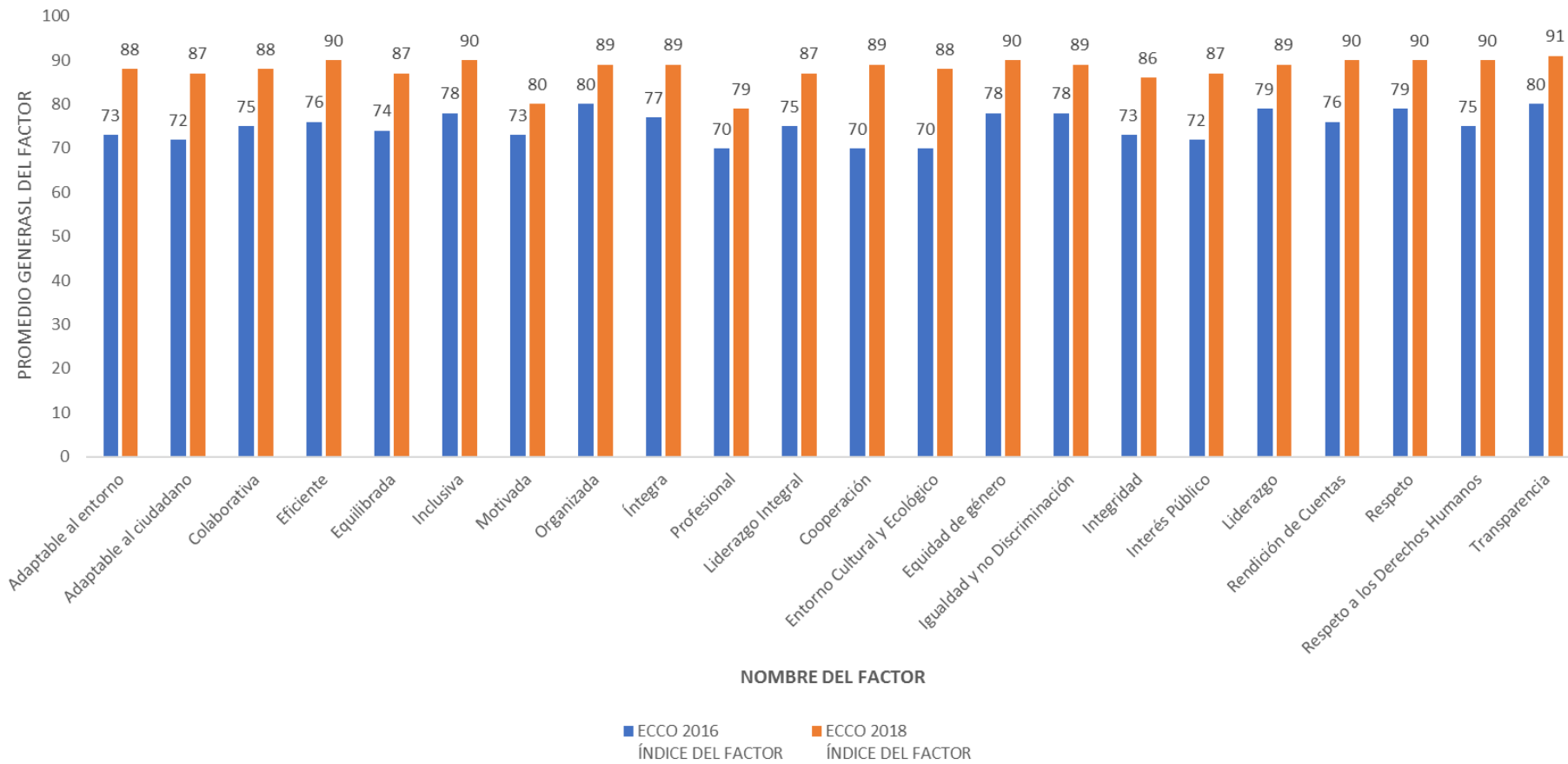
En cuanto al rubro de factores de VALORES permanecen los factores INTEGRIDAD, INTERÉS PÚBLICO y ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO, en cuanto a INTEGRIDAD los servidores públicos de la CONASAMI consideran que los mandos superiores no son congruentes con lo que dicen y lo que hacen y sienten que los valores de la Entidad no son comprendidos y compartidos por el personal. Asimismo, en cuanto al factor INTERÉS PÚBLICO, el personal de la Entidad considera que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos deberían ser tomados en cuenta para conducir a mejorar nuestro servicio, además perciben que hace falta mejorar la atención y los servicios para el público usuario y que sería conveniente buscar la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

Respecto del factor ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO, los servidores públicos de la CONASAMI consideran que en la Entidad falta promover visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico) y a veces la jornada laboral no les permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza). Asimismo, en cuanto a LIDERAZGO, los servidores públicos de la CONASAMI sienten que no existe compromiso de su jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético y que en la Entidad hace falta fomentar más, la difusión y cumplimiento del Código de Ética.

**Respecto del factor INTEGRIDAD, bajó al rubro de debilidad, debido a que en este ejercicio prevaleció el sentir acerca de que los mandos superiores no son congruentes con lo que dicen y lo que hacen y sienten que los valores de la Entidad no son comprendidos y compartidos por el personal y cabe resaltar que el factor COOPERACIÓN salió del rubro de debilidades en el ejercicio 2018, siendo en 2016 el factor con más baja calificación, pasando al lugar 6 de 11 y se considera que fue debido a que el personal pudo haberse sentido considerado en sus opiniones para generar entre todos alternativas para la solución de problemas en sus áreas.**

## COMPARATIVO DE RESULTADOS ACTUALES Y EL EJERCICIO ANTERIOR PROCEDENTE

No. Consecutivo	No. FACTOR EN RHNET	NOMBRE DEL FACTOR	ECCO 2016 ÍNDICE DEL FACTOR	ECCO 2018 ÍNDICE DEL FACTOR	DIFERENCIA
1	38	Adaptable al entorno	73	88	-15
2	39	Adaptable al ciudadano	72	87	-15
3	40	Colaborativa	75	88	-13
4	41	Eficiente	76	90	-14
5	42	Equilibrada	74	87	-13
6	46	Inclusiva	78	90	-12
7	47	Motivada	73	80	-7
8	48	Organizada	80	89	-9
9	49	Íntegra	77	89	-12
10	50	Profesional	70	79	-9
11	52	Liderazgo Integral	75	87	-12
12	53	Cooperación	70	89	-19
13	54	Entorno Cultural y Ecológico	70	88	-18
14	55	Equidad de género	78	90	-12
15	56	Igualdad y no Discriminación	78	89	-11
16	57	Integridad	73	86	-13
17	58	Interés Público	72	87	-15
18	59	Liderazgo	79	89	-10
19	60	Rendición de Cuentas	76	90	-14
20	61	Respeto	79	90	-11
21	62	Respeto a los Derechos Humanos	75	90	-15
22	63	Transparencia	80	91	-11



**Efectividad de las Prácticas de  
Transformación de Clima y Cultura  
Organizacional (PTCCO) 2018  
CONASAMI**



# EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2018

## (Acciones Programadas/Acciones Cumplidas)

1.- Difundir al personal de la Entidad los resultados de la ECCO 2017 y las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) que se llevarán a cabo durante el ejercicio 2018: Al respecto de esta práctica, se realizaron las siguientes actividades:

- 1. Difusión por correo electrónico A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD, de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2017, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2018, que se llevan a cabo durante el presente ejercicio, el 20 de abril del año en curso.
- 2. Difusión en la página web de la Entidad <https://www.gob.mx/conasami>, en el apartado DOCUMENTOS, con la leyenda ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO), a partir del 20 de abril del año en curso.
- 3. Como seguimiento a las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2018, se difundió por correo electrónico A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD, los oficios que dan atención a las prácticas 4, 5 y 6 comprometidas para llevarse a cabo durante el presente ejercicio, el 29 de agosto del año en curso.
- 4. Finalmente, el 7 de junio del año en curso, se invitó A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD, a consultar los resultados de la ECCO 2017, así como las prácticas de transformación a realizarse durante el ejercicio 2018, mediante correo electrónico.

2.- Impartir cursos de capacitación al personal de mando que fomenten el liderazgo y las habilidades gerenciales): Respecto al ámbito gerencial, durante el ejercicio 2018, no se impartieron cursos al personal de mando.

# EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2018

## (Acciones Programadas/Acciones Cumplidas)

3.- Incrementar la capacitación en el personal de la entidad y que ésta sea relacionada con su desarrollo profesional y funciones: Al respecto de esta práctica, se realizaron las siguientes actividades: La Dirección General de Recursos Humanos de la STPS difundió para todo el personal del sector, por medio de correo electrónico, los cursos en la modalidad en línea y son los siguientes:

- 1. ¿Cómo entender el presupuesto? El gasto público a través de los datos. Fecha de correo: 3 de febrero de 2018.
- 2. “Planeación Estratégica, una decisión estratégica para tu vida”. Fecha de correo: 13 de marzo de 2018.
- 3. “Herramientas de gestión y comunicación en la nube”. Fecha de correo: 17 de marzo de 2018.
- 4. Diplomado en Gobierno Electrónico en línea. Fecha de correo: 24 de marzo de 2018.

4.- Promover entre el personal de mando la conveniencia del trabajo en equipo entre las áreas y el personal bajo su cargo: Al respecto de esta práctica, se realizaron las siguientes actividades: Se envió oficio A TODOS LOS MANDOS MEDIOS DE LA ENTIDAD para atender la práctica sobre el tema de Trabajo en Equipo con las siguientes acciones:

- 1. Difundir y concientizar, así como impulsar la conveniencia del trabajo en equipo entre el personal bajo su cargo.
- 2. Promover la integración del equipo de trabajo.
- 3. Promover el compartir los recursos para fomentar el trabajo en equipo.

Asimismo, el 29 de agosto del año en curso, se envió por correo electrónico A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD para su conocimiento, dicho oficio escaneado.

# EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2018

## (Acciones Programadas/Acciones Cumplidas)

5.- Promover una comunicación efectiva entre el personal de mando, así como del personal bajo su cargo y difundir información sobre actividades realizadas por la cabeza de sector: Al respecto de esta práctica, se realizaron las siguientes actividades:

- Se envió oficio A TODOS LOS MANDOS MEDIOS DE LA ENTIDAD para atender la práctica sobre el tema de Comunicación Efectiva con las siguientes acciones:
- 1. Generar una comunicación efectiva entre el personal bajo su cargo, así como con las demás áreas de la Entidad.
- 2. Comunicar la visión, la misión y los valores de la organización.
- 3. Compartir con el personal que no cuente con correo electrónico, la información sobre actividades realizadas por la cabeza de sector (Dirección General de Recursos Humanos), que se recibe por ese medio.
- 4. Compartir con el personal que no cuente con correo electrónico, la información del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la CONASAMI que se recibe por este medio.

Asimismo, el 29 de agosto del año en curso, se envió por correo electrónico A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD para su conocimiento, dicho oficio escaneado.

6) Promover entre el personal de mando, mayor reconocimiento a las aportaciones laborales del personal bajo su cargo, así como disposición para recibir sugerencias y comentarios y distribuir el trabajo de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias: Se envió oficio a todos los Mandos Medios de la Entidad para atender la práctica sobre el tema de Reconocimiento Laboral con las siguientes acciones:

- 1.Reconocer al personal bajo su cargo cuando tengan logros importantes en el desarrollo de sus actividades.
- Asimismo, deberán enviar evidencia escrita a la Coordinación de Proyectos de Recursos Humanos.
- 2.Mostrar disposición para recibir sugerencias y comentarios.
- 3.Considerar la distribución del trabajo de acuerdo con las responsabilidades, capacidades y competencias del personal bajo su cargo.

Asimismo, el 29 de agosto del año en curso, se envió por correo electrónico A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD para su conocimiento, dicho oficio escaneado.

7) Promover entre el personal de la Entidad cuidar factores que inciden al interior de la Institución, tales como Condiciones de Seguridad e Higiene para realizar su trabajo y cuidar que tales aspectos no incidan al interior de la Institución: Se envió A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD para su conocimiento, un correo electrónico con las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) de Seguridad e Higiene actualizadas, que su observancia es de carácter obligatorio, para cumplir con las condiciones de seguridad e higiene que deben tener los edificios, instalaciones y áreas en los centros de trabajo, el 3 de septiembre del año en curso.

Asimismo, se colocó en el edificio, un CARTEL que contiene las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) de Seguridad e Higiene que deben tener los edificios, instalaciones y áreas en los centros de trabajo, dicho cartel también contiene las Medidas generales de seguridad en el trabajo que protegen de accidentes potencialmente previsibles y las Medidas de Higiene Laboral que ayudan a proteger la salud de los trabajadores, evitando su deterioro por el tipo de trabajo que desempeñan y evitan posibles enfermedades.

## CUMPLIMIENTO DEL PAM 2018 CONASAMI

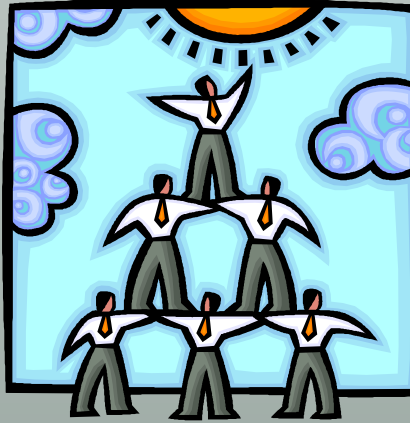
NOMBRE DEL FACTOR	NO. ACCIÓN PROGRAMADA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	% DE CUMPLIMIENTO
<b>IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN</b>	1	Acción obligatoria (Difundir al personal los resultados de la ECCO 2017 y las PTCCO 2018).	100%
<b>CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO</b> <b>APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)</b>	3	Difundir cursos en línea de OFFICE	100%
<b>COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b> <b>CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>	4	Elaborar oficio a todos los mandos medios de la Entidad para difundir y concientizar la conveniencia del trabajo en equipo.	100%
<b>COMUNICACIÓN</b> <b>CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>	5	Promover una mejor comunicación entre las áreas de la Entidad.	100%
<b>RECONOCIMIENTO LABORAL</b> <b>LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b>	6	Reconocer a través de escritos o estímulos, al personal que desarrolla su trabajo de manera eficiente.	100%
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	7	Difundir material sobre medidas de higiene y seguridad en el trabajo.	100%

## Conclusión de Efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2018

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en sus Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), contempló dar atención a siete acciones, de las cuales se dio atención a seis y se encuentran comprendidas en los siguientes factores: Acción obligatoria (difusión de la ECCO); CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO, APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's), COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO, CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, COMUNICACIÓN, RECONOCIMIENTO LABORAL, LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA y CALIDAD DE VIDA LABORAL.

De las acciones realizadas por la Entidad, se concluye que se dio cumplimiento al **86%** de las acciones programadas.

Cabe precisar que la evidencia de estas prácticas realizadas, se encuentra cargada en la plataforma de RHNET que la Secretaría de la Función Pública, ha destinado para tal fin.



## CRITERIOS 4, 5 Y 6

- 4) DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.
- 5) DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN (Difusión de resultados y Prácticas de transformación de Clima y Cultura Organizacional-obligatoria y práctica o acción relacionada con el liderazgo-estratégica).
- 6) PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.



COMISIÓN NACIONAL  
DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Ramo	14- Trabajo y Previsión Social
UR Siglas	PBJ
UR Nombre	PBJ - Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
Códigos de Ramo - UR	14 - PBJ

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

No.	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Reporte de PTCCO			Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
					Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin					
1	1 - DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 Y LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2019, A TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD.	1- Estratégica	DIFUNDIR AL PERSONAL DE LA ENTIDAD, LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2018 Y LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2019, MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO Y EN PÁGINA INSTITUCIONAL.	1- Todo el personal	24/01/2019	28/01/2019	31/01/2019	ENVIAR POR CORREO ELECTRÓNICO Y PUBLICARLO EN LA PÁGINA WEB DE LA ENTIDAD	40 - Colaborativa			Alto
2	2 - CAPACITAR AL PERSONAL DE MANDO Y SUPERIORES DE LA ENTIDAD, PARA QUE CUENTEN CON LOS CONOCIMIENTOS Y HERRAMIENTAS NECESARIOS PARA EJERCER UN MEJOR LIDERAZGO.	2- Operativa	IMPARTIR CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE FORTALEZCAN EL LIDERAZGO Y HABILIDAD GERENCIALES EN LOS MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	24/01/2019	24/01/2019	31/12/2019	SE PROGRAMARÁN CURSOS EN EL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019	52 - Liderazgo Integral	59 - Liderazgo		Bajo
3	3 - SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE LA ENTIDAD, SOBRE TEMAS COMO ADAPTABILIDAD AL CAMBIO Y APRENDIZAJE CONTINUO ANTE NUEVOS PROCESOS.	2- Operativa	INCLUIR EN EL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACION 2019 DE LA ENTIDAD, CURSOS SOBRE ADAPTABILIDAD AL CAMBIO Y APRENDIZAJE CONTINUO ANTE NUEVOS PROCESOS.	1- Todo el personal	24/01/2019	24/01/2019	31/12/2019	SE PROGRAMARÁN CURSOS EN EL PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019	47 - Motivada			Medio
4	4 - DAR A CONOCER AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO Y EL PERSONAL QUE TENGA ALGÚN CAMBIO DE ÁREA EN LA ENTIDAD, INFORMACIÓN GENERAL DE LA CONASAMI COMO ES SU HISTORIA Y ORGANIZACIÓN, ASÍ COMO CONOCER SUS INSTALACIONES.	2- Operativa	DESARROLLAR E IMPLEMENTAR UN PROCESO DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO Y PARA EL PERSONAL QUE TENGA ALGÚN CAMBIO DE ÁREA.	1- Todo el personal	24/01/2019	24/01/2019	31/12/2019	SE IMPLEMENTARÁ UNA VEZ QUE SE ENCUENTRE DESARROLLADO Y AUTORIZADO.	50 - Profesional			Medio
5	5 - FOMENTAR EN TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD, EL APRENDIZAJE CONTINUO Y PERMANENTE PARA SU FORMACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL, QUE LES PERMITA CONTAR CON LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA CUBRIR PERFILES DE PUESTOS A LOS QUE PUEDAN ASPIRAR.	2- Operativa	DIFUNDIR POR DIVERSOS MEDIOS A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD, EL APRENDIZAJE CONTINUO Y PERMANENTE PARA SU FORMACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL, QUE LES PERMITA CONTAR CON LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA CUBRIR PERFILES DE PUESTOS A LOS QUE PUEDAN ASPIRAR.	1- Todo el personal	24/01/2019	24/01/2019	31/12/2019	SE PRETENDE SENSIBILIZAR A TODO EL PERSONAL EN ESTOS TEMAS.	50 - Profesional			Medio
6	6 - FOMENTAR ENTRE EL PERSONAL UNA COMUNICACIÓN EFECTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN.	2- Operativa	DIFUNDIR MEDIANTE DIVERSOS MEDIOS A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD, INFORMACIÓN PARA UNA COMUNICACIÓN EFECTIVA Y EL TRABAJO EN EQUIPO AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN.	1- Todo el personal	24/01/2019	24/01/2019	31/12/2019	SE PRETENDE CONCIENTIZAR A TODO EL PERSONAL EN ESTOS TEMAS.	42 - Equilibrada	52 - Liderazgo Integral	57 - Integridad	Medio
7	7 - PROMOVER ENTRE TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD, LA VISITA Y RECORRIDOS A LUGARES HISTÓRICOS, CULTURALES O SITIOS PATRIMONIALES, ASÍ COMO EL CUIDADO DE LOS MISMOS.	2- Operativa	DIFUNDIR DE MANERA PERMANENTE, POR CORREO ELECTRÓNICO O DE FORMA IMPRESA, INFORMACIÓN SOBRE LA VISITA Y RECORRIDOS A LUGARES HISTÓRICOS, CULTURALES O SITIOS PATRIMONIALES, ASÍ COMO PROMOVER EL CUIDADO DE LOS MISMOS.	1- Todo el personal	24/01/2019	24/01/2019	31/12/2019	SE CONSIDERARÁ TAMBIÉN LA INFORMACIÓN PROMOCIONAL DE ESPARCIMIENTO EN GENERAL, QUE DIFUNDE EL SINDICATO DE LA CONASAMI	42 - Equilibrada	54 - Entorno Cultural y Ecológico		Medio



No.	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Previsión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
8	8 - DESARROLLAR EN TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD, UN SENTIDO DE PERTENENCIA, A TRAVÉS DE LA DIFUSIÓN DE LA MISIÓN, VISIÓN Y LOS VALORES DE LA CONASAMSL.	2- Operativa	DIFUNDIR POR DIVERSOS MEDIOS A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD, LA MISIÓN, VISIÓN Y LOS VALORES DE LA CONASAMSL.	1- Todo el personal	24/01/2019	24/01/2019	31/12/2019	SE PRETENDE QUE EL PERSONAL SE IDENTIFIQUE PLENAMENTE CON ESTOS ELEMENTOS DE LA ENTIDAD.	57 - Integridad			Medio
9	9 - SENSIBILIZAR A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD, SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA ATENCIÓN Y LOS SERVICIOS QUE SE BRINDAN AL PÚBLICO USUARIO.	2- Operativa	DIFUNDIR A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD POR DIVERSOS MEDIOS, SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA ATENCIÓN Y LOS SERVICIOS QUE SE BRINDAN AL PÚBLICO USUARIO.	1- Todo el personal	24/01/2019	24/01/2019	31/12/2019	SE PRETENDE CONCIENTIZAR AL PERSONAL SOBRE LA IMPORTANCIA DE LOS USUARIOS DE NUESTROS SERVICIOS.	58 - Interés Público			Medio
10	10 - CONCIENTIZAR AL PERSONAL DE LA ENTIDAD, SOBRE LA UTILIZACIÓN MESURADA DE CUALQUIER RECURSO NATURAL NO RENOVABLE DURANTE SU JORNADA LABORAL.	2- Operativa	DIFUNDIR A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD, POR DIVERSOS MEDIOS, SOBRE EL USO MESURADO DE CUALQUIER RECURSO NATURAL NO RENOVABLE DURANTE SU JORNADA LABORAL.	1- Todo el personal	24/01/2019	24/01/2019	31/12/2019	SE PRETENDE CONCIENTIZAR AL PERSONAL SOBRE EL USO MESURADO DE ESTOS RECURSOS.	41 - Eficiente	54 - Entorno Cultural y Ecológico		Medio
11	11 - FOMENTAR EN EL PERSONAL DE MANDO, EL RECONOCER AL PERSONAL BAJO SU CARGO, CUANDO CONSIDERE UN LOGRO IMPORTANTE DE LOS RESULTADOS ESPERADOS, ASÍ COMO PROCURAR PRIVACIDAD ANTE UN LLAMADO DE ATENCIÓN POR EL INCUMPLIMIENTO DE LOS MISMOS, CON EL FIN DE MOTIVARLOS Y RETROALIMENTARLOS SIN LESIONAR SU AUTOESTIMA.	2- Operativa	GIRAR OFICIO A TODOS LOS MANDOS MEDIOS DE LA ENTIDAD PARA FOMENTAR, RECONOCER AL PERSONAL BAJO SU CARGO, CUANDO CONSIDERE UN LOGRO IMPORTANTE DE LOS RESULTADOS ESPERADOS, ASÍ COMO PROCURAR PRIVACIDAD ANTE UN LLAMADO DE ATENCIÓN POR EL INCUMPLIMIENTO DE LOS MISMOS, CON EL FIN DE MOTIVARLOS Y RETROALIMENTARLOS SIN LESIONAR SU AUTOESTIMA.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	24/01/2019	24/01/2019	31/12/2019	SE PRETENDE INCENTIVAR LA MOTIVACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EN EL PERSONAL.	46 - Inclusiva			Bajo
12	12 - MANTENER INFORMADO AL PERSONAL DE LA ENTIDAD, SOBRE LOS MECANISMOS CON LOS QUE SE CUENTA PARA PRESENTAR QUEJAS Y/O SUGERENCIAS SOBRE CUALQUIER TIPO DE DESAPEGO AL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA ENTIDAD, ASÍ COMO EL MECANISMO CORRESPONDIENTE AL OIC.	2- Operativa	DIFUNDIR A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD, POR DIVERSOS MEDIOS, LOS MECANISMOS CON LOS QUE SE CUENTA PARA PRESENTAR QUEJAS Y/O SUGERENCIAS SOBRE CUALQUIER TIPO DE DESAPEGO AL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA ENTIDAD, ASÍ COMO EL MECANISMO CORRESPONDIENTE AL OIC.	1- Todo el personal	24/01/2019	24/01/2019	31/12/2019	COMO PARTE DE ESTA PRÁCTICA SE SOLICITARÁ AL OIC DIFUNDIR LOS MECANISMOS EXISTENTES CON QUE CUENTA DE DEHUNCA.	46 - Inclusiva			Medio
13	13 - MANTENER INFORMADO AL PERSONAL DE LA ENTIDAD, SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN Y LA NO VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ASÍ COMO LA DOCUMENTACIÓN QUE NORME DICHOS TEMAS.	2- Operativa	DIFUNDIR A TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD, POR DIVERSOS MEDIOS, INFORMACIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN Y LA NO VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ASÍ COMO LA DOCUMENTACIÓN QUE NORME DICHOS TEMAS, DE MANERA CONJUNTA CON EL COMITÉ DE ÉTICA, POR CORREO ELECTRÓNICO, ASÍ COMO EN LOS RECIBOS DE NÓMINA.	1- Todo el personal	24/01/2019	24/01/2019	31/12/2019	EN CONJUNTO CON EL COMITÉ DE ÉTICA, SE REFORZARÁ DIFUSIÓN SOBRE ESTOS TEMAS.	48 - Organizada	57 - Integridad		Medio

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: Mtro. Raúl González Alanís

Fecha : 24 de Enero de 2019



**CONCLUSIONES FINALES**

Se tuvo una participación activa de los servidores públicos de la CONASAMI en la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, de los cuales el 44% corresponde al personal masculino (27 hombres) y el 56% al femenino (35 mujeres).

Se aplicaron 135 reactivos y estuvieron englobados en 22 factores.

Se determinó en la encuesta que el 48% del personal de la Entidad tiene entre 41 y 50 años y el 23% entre 51 y 60 años de edad; que el 32% de los servidores públicos tienen entre 21 y 25 años de antigüedad en la Administración Pública Federal (APF). Acerca de la antigüedad en el puesto actual 18% tiene menos de 5 años, de 21 a 25 años el 24%; sobre el nivel de puesto el 76% ocupan un nivel operativo en la Entidad, el 6% de Subdirector de área u homólogo y el 13% de Jefe de Departamento u homólogo.

Finalmente, 34% del personal cuenta con estudios de licenciatura o estudios profesionales completos y actualmente el 77% de la población de la Entidad no realiza ningún estudio.

Como resultado de los 22 factores, tenemos como Fortalezas de los factores básicos y de los factores de valores, los que obtuvieron las calificaciones más altas:

## **FORTALEZAS FACTORES BÁSICOS 2018**

### **EFICIENTE**

Los servidores públicos de la CONASAMI consideran que en su área se promueve utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante su actividad laboral, que dispone de los medios y recursos requeridos para realizar su trabajo diario, que en su área se promueve la rendición de cuentas y consideran que en la Institución se manejan los recursos de manera responsable y austera.

### **INCLUSIVA**

Los servidores públicos de la CONASAMI consideran que en su área tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil y que nadie ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual, asimismo, consideran que en la Institución el trato con el público, es igualitario y libre de discriminación, que en su área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones y creen que los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.

### **ORGANIZADA**

Los servidores públicos de la CONASAMI están consciente de que su trabajo contribuye a los objetivos de su área, considera que la Misión, Visión y Valores de la institución están claramente definidas y comunicadas al personal, se sienten identificados con los objetivos de la institución y consideran que sus funciones están claramente definidas.

### **ÍNTEGRA**

El personal de la Entidad manifestó que en su institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios, considera que la protección de datos personales se realiza de manera responsable, conocen el Código de Conducta de la Entidad, consideran que en su área los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás. Asimismo, perciben que en la Entidad la integridad de los servidores públicos es perceptible y manifiestan que se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.

# FORTALEZAS FACTORES VALORES 2018

## TRANSPARENCIA

Los servidores públicos de la CONASAMI consideran que en la Entidad se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios y que la protección de datos personales se realiza de manera responsable, asimismo, manifiestan que en su área existe el compromiso para difundir información pública de manera permanente.

## EQUIDAD DE GÉNERO

Los servidores públicos de la CONASAMI consideran que en su área tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil, que nadie en su área ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual y que los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.

## RENDICIÓN DE CUENTAS

El personal de la Entidad considera que en su área de trabajo se promueve la rendición de cuentas, que les parece que en la Entidad se manejan los recursos de su área de manera responsable y austera y que existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.

## RESPETO

Los servidores públicos de la CONASAMI consideran que son tratados con respeto y confianza por sus compañeras y compañeros, que su jefe (a) los trata con respeto y amabilidad y que en área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

Se determinaron como debilidades de los factores básicos y de los factores de valores, los que obtuvieron las calificaciones más bajas:

## **DEBILIDADES FACTORES BÁSICOS 2018**

### **PROFESIONAL**

El personal percibe que en su área no se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas, etc.), asimismo, manifestaron que cuando ingresaron a su área, no se sintieron bienvenidos (as) y no les explicaron la organización de la institución, sus funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas ni tareas de cada uno de sus compañeros.

Asimismo, consideran que en la institución no se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante. Finalmente, consideran que en su área la retroalimentación de la evaluación del desempeño se acompaña de amenazas y críticas antes que de capacitación y apoyo.

### **MOTIVADA**

El personal considera no tener seguridad en su puesto de trabajo de cara al futuro, que este último año no han tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo, asimismo, consideran que su remuneración, no está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal y sienten que los esfuerzos que realizan no tienen el reconocimiento que se merecen.

### **LIDERAZGO INTEGRAL**

El personal considera que los mandos superiores no son congruentes con lo que dicen y lo que hacen, sienten que su jefe (a) no se interesa por conocer las dificultades que se presentan para cumplir con sus objetivos y que no se interesan por su desarrollo profesional y personal en la institución, asimismo, sienten que no los involucra para la toma de decisiones importantes en su área de trabajo y que no promueven el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.

### **EQUILIBRADA**

El personal considera que en la Entidad no se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico), sienten que su jefe (a) no se interesa por conocer las dificultades que se les presentan para cumplir con sus objetivos y perciben hostilidad en su ambiente de trabajo.

# DEBILIDADES FACTORES COMPUESTOS-VALORES 2018

## INTEGRIDAD

En este factor el personal considera que los mandos superiores no son congruentes con lo que dicen y lo que hacen y sienten que los valores de la Entidad no son comprendidos y compartidos por el personal.

## INTERÉS PÚBLICO

El personal de la Entidad percibe que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios, que se busca interés o beneficios particulares antes que la satisfacción colectiva y consideran que en la Entidad hace falta mejorar constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

## ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO

En este factor los servidores públicos de la CONASAMI consideran que en la Entidad falta promover visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico) y a veces la jornada laboral no les permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza).

## LIDERAZGO

En este factor los servidores públicos de la CONASAMI sienten que no existe compromiso de su jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético y que en la Entidad hace falta fomentar mas, la difusión y cumplimiento del Código de Ética.

▶ Finalmente, los factores en los cuales se generarán **PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN 2019** y se cargarán en la plataforma creada para dicho fin, son los siguientes:

▶ **Acciones Obligatorias:**

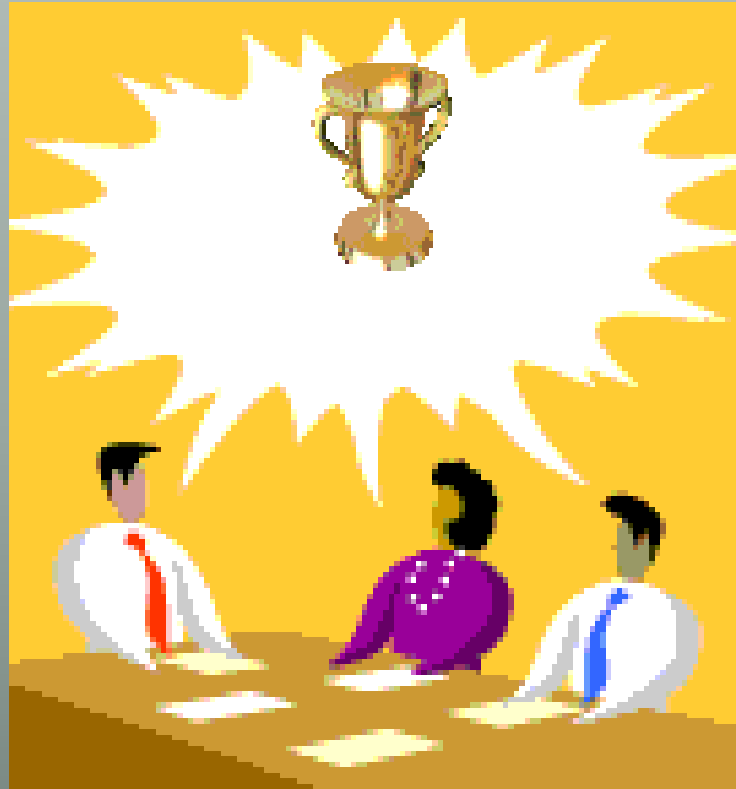
▶ 1.-Difusión de resultados entre el personal.

▶ 2.-Liderazgo (Práctica estratégica)

▶ **Factores elegidos de la ECCO 2018:**

- COLABORATIVA
- LIDERAZGO
- PROFESIONAL
- MOTIVADA
- PROFESIONAL
- LIDERAZGO INTEGRAL
- EQUILIBRADA (Atenderá a un comentario de la encuesta 2018)
- INTEGRIDAD
- INTERÉS PÚBLICO
- ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO
- EFICIENTE
- INCLUSIVA
- ORGANIZADA





**GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN**