

“2019 Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata”

## Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, ECCO 2019.

### Prácticas de Clima y Cultura Organizacional, PTCCO 2019.



## Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ANÁLISIS CUANTITATIVO	4
2.1 Datos sociodemográficos	
2.2 Análisis de factores.	17
2.3 Resumen de Resultados Factores y de Valores	40
2.4 Detección de Fortalezas y Debilidades	42
3. ANÁLISIS CUALITATIVO	44
3.1 Análisis de comentarios y sugerencias	
4. ANÁLISIS COMPARATIVO	45
5. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	49
6. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN	50
7. PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN	51

## Introducción.

La “Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal” (ECCO) es una herramienta implementada por la Secretaría de la Función Pública (SFP) que se aplica de forma anual en la mayoría de las instituciones de la Administración Pública Federal. Esta herramienta permite recabar información sociodemográfica y de la percepción del contexto o entorno de las áreas de trabajo donde conviven cotidianamente los servidores públicos.

En el 2018, se registró la participación de 796,440 servidores públicos y de 285 instituciones públicas, según información proporcionada por la SFP.

Se debe mencionar que el clima y cultura organizacional, son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución; y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.

Esta herramienta tiene como objetivo mejorar el entorno de los servidores públicos, ya que la información que se recaba en la encuesta es analizada, por el área de Recursos Humanos, se detecta la circunstancia o elemento denominado factor que contribuye o incide en el desempeño, las actitudes, las aptitudes y en el desarrollo de los servidores públicos.

El análisis se sintetiza en un reporte donde se definen objetivos, estrategias y se programan acciones que propicien un cambio denominado “Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional” (PTCCO). Este reporte contiene las acciones que la institución deberá implementar durante el año, para facilitar a los Servidores Públicos trabajar en un clima satisfactorio que incida en su productividad.

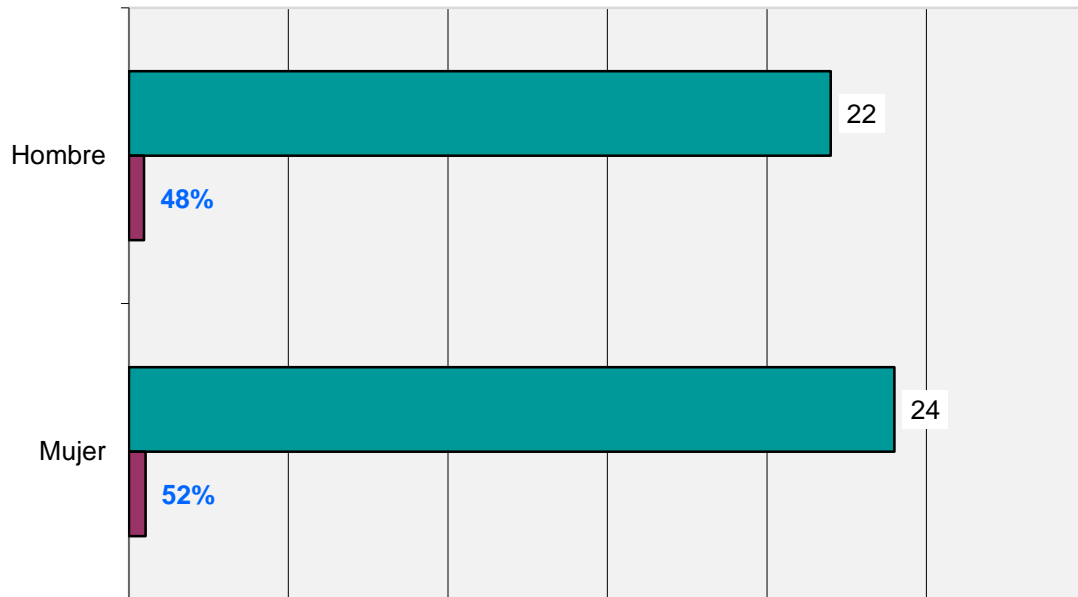
En el actual reporte se presentan los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal (ECCO) aplicada en 2018 a personal de la Comisión Nacional de Mejora Regulatoria (CONAMER), así como el análisis de los factores que inciden en el desempeño y convivencia y por último la definición de las “Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional” (PTCCO), que se implementarán para 2019.

# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## 1.1 Datos sociodemográficos

### Género

#### 4.- ¿El entrevistado es? / ECCO - 2018

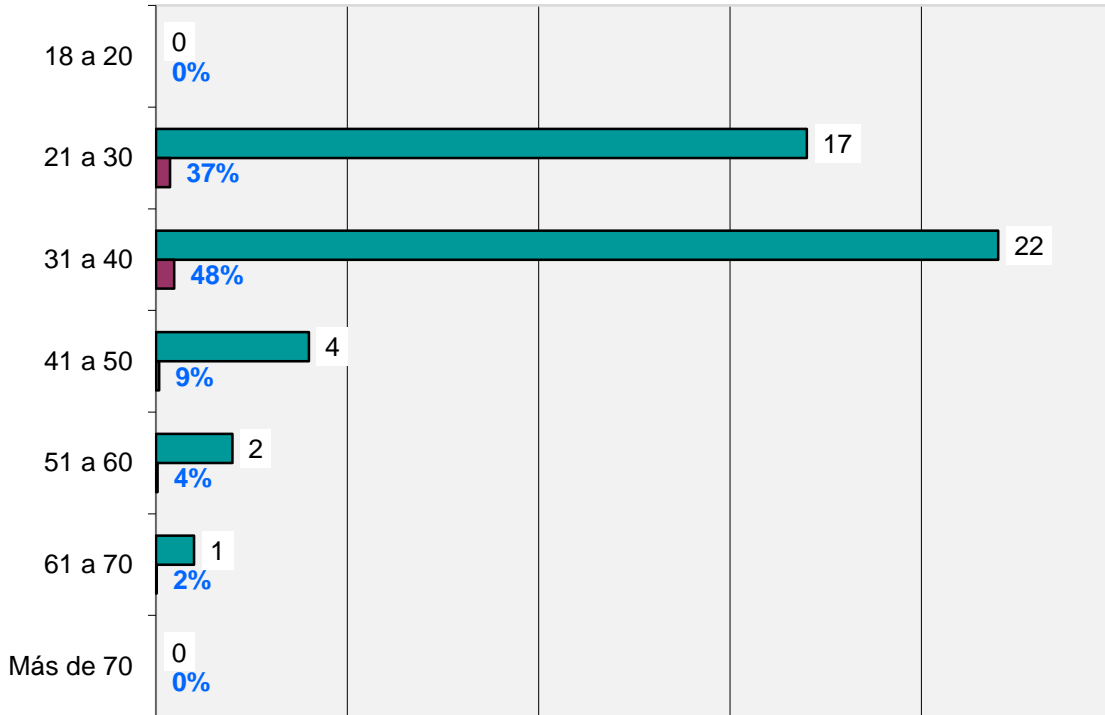


**Género.** La participación en la encuesta de 2018, fue de 46 servidores públicos entre los cuales 24 eran mujeres que representan el 52% y 22 hombres representando el 48%. En 2017, se tuvo un registro de participación de 102 servidores públicos entre los cuales 44 eran mujeres que representan el 43% y 58 hombres representando el 57%.



## Edad

### 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / ECCO - 2018



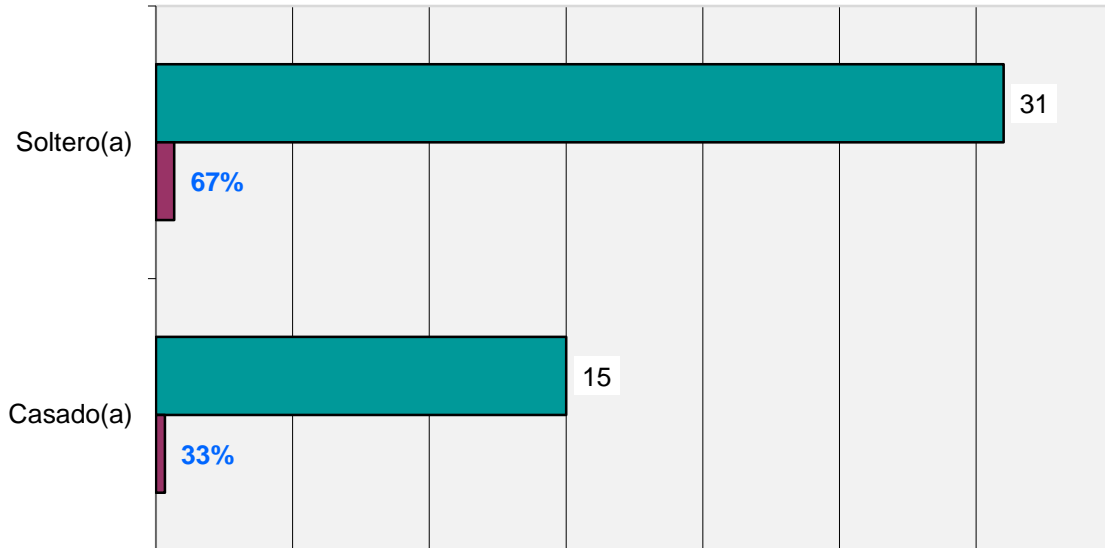
**Edad.** En 2018, se observa que la mayoría de los encuestados está dentro del rango de los 31 a los 40 años; en segundo lugar, se encuentra la población de entre 21 a 30 años.

En resultados de la ECCO (2017), se ve una inversión en la edad promedio de la población, por ejemplo en el rango de 21 a 30 años, se obtuvo un 43 de participación representando el 42%; y en segundo lugar lo ocupó la población del rango de 31 a 40 que representó a 37 servidores públicos siendo un 36%

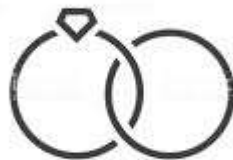


## Estado Civil

### 5.- ¿Su estado civil es? / ECCO - 2018

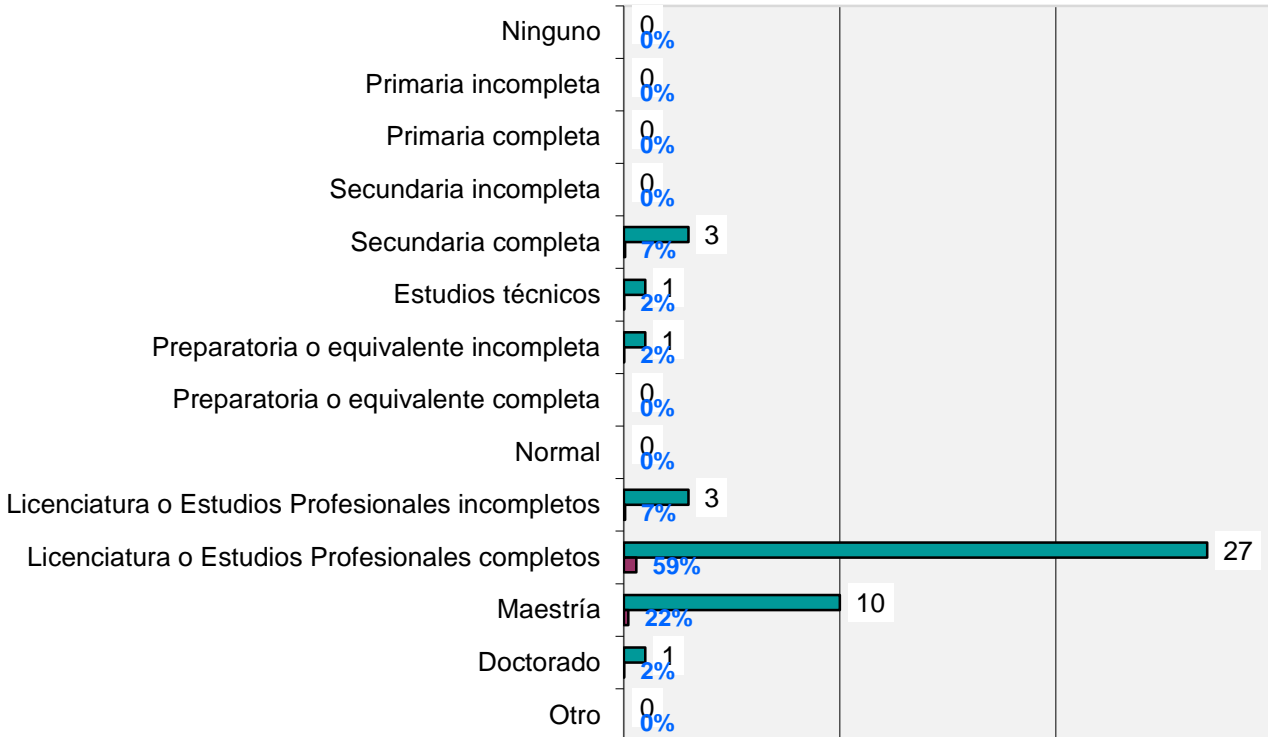


**Estado Civil.** Se muestra en que 31 servidores públicos, tienen el estado civil de soltería, representando el 67% y 15 servidores públicos del personal encuestado es casado representando un 33%. Estos resultados coinciden con los obtenidos en la ECCO, 2017, donde se muestra que 63 servidores eran solteros representando el 62% y que solo 39 servidores eran casados, representando el 38%, por lo que se puede mencionar que la tendencia de los servidores públicos de la CONAMER es una población joven y soltera.



## Nivel Escolar.

### 7.- ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted? / ECCO - 2018



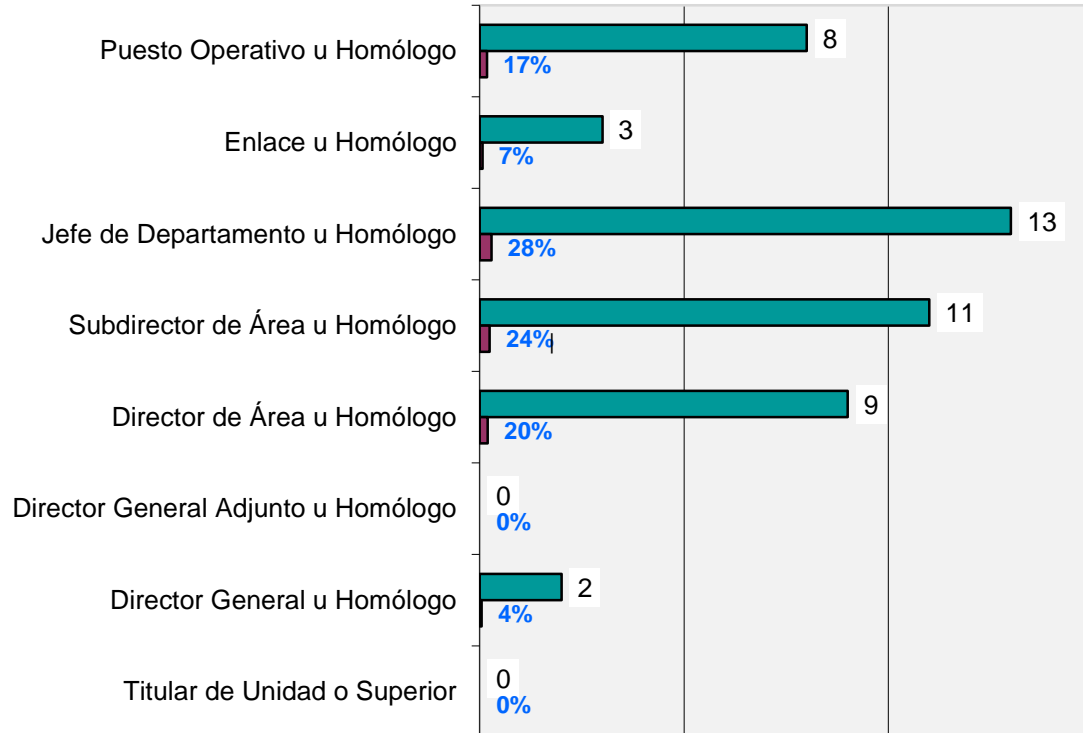
**Nivel escolar.** Se aprecia que 27 servidores públicos, que representa un 59%, tienen estudios a nivel licenciatura; en segundo lugar se encuentran 10 servidores públicos que tienen estudios de maestría, que representan el 22%. Lo anterior quiere decir que la mayor parte del personal tiene estudios de nivel superior. Por otro lado se detecta que 3 servidores públicos que representan el 3% solo cuentan con Educación Básica.

Con respecto a los resultados de 2017, se observa que la tendencia en este tema se mantiene, ya que 50 servidores públicos estaban entre el rango de nivel de estudios de licenciatura representando un 49% y 20 servidores públicos estaban en el rango de Maestría representando un 20%.



## Nivel de Puesto.

### 11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / ECCO - 2018



**Nivel de puesto.** Se puede apreciar que la mayor participación en la encuesta de 2018, fue la de 13 servidores públicos que representan el 28%, del nivel de jefe de departamento; en segundo lugar se obtuvo la participación de la población del nivel de subdirección. Se observó que se solo se tuvo la participación de 2 Directores Generales (Coordinadores) en la encuesta.

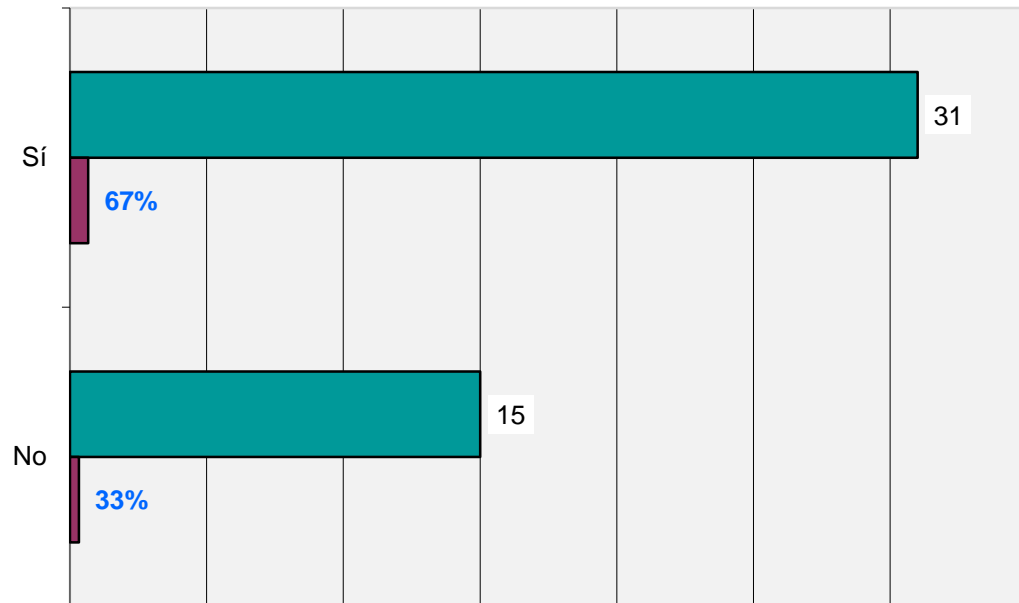


El dato de participación obtenido del nivel de puesto coincide con que en la institución, se tiene más personal de nivel de jefatura. El resultado obtenido en la encuesta de 2017, coincide con el dato actual.



## Servicio Profesional

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / ECCO - 2018



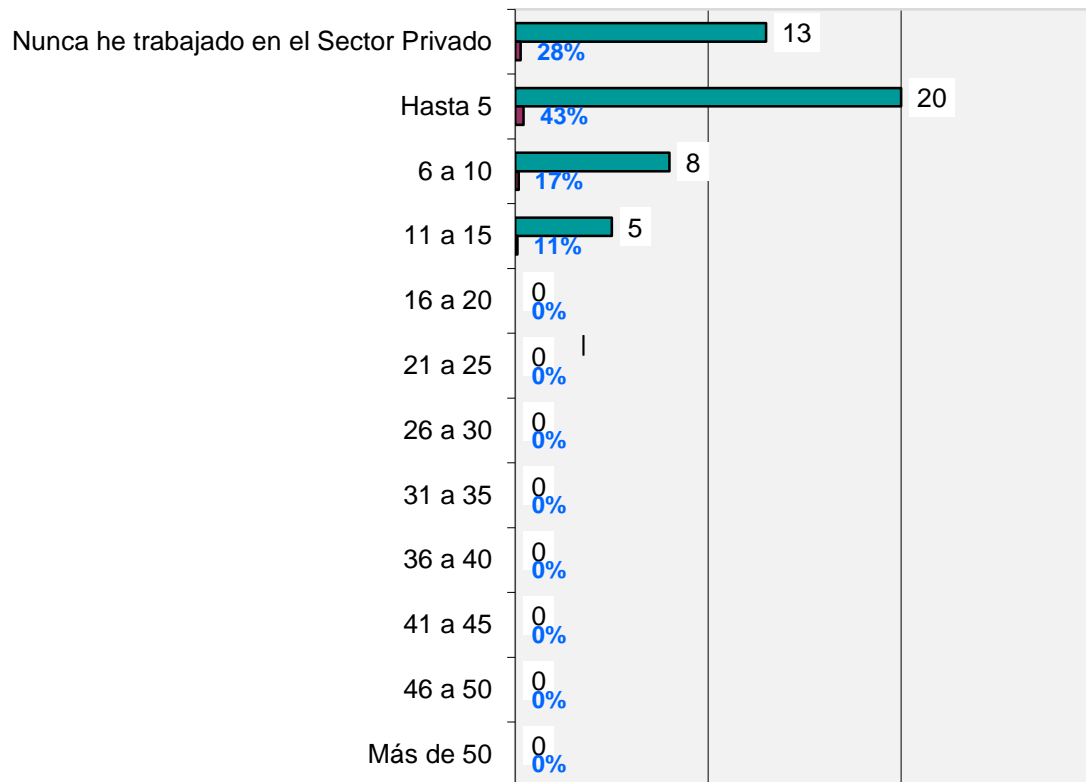
**Servicio Profesional.** Los resultados muestran que 31 servidores públicos, que representan el 67%, ocupan puestos de mando alineados o pertenecientes al Servicio Profesional de Carrera, sistema que tiene implementado la institución. Los 15 servidores públicos restantes, representan el 33%, ocupan puestos de nivel operativo no alineados al sistema mencionado. Se obtuvo mayor participación del personal de mando.

En 2017, se obtuvieron datos similares; 57 servidores públicos, que representaron el 56%, estaban ocupando puestos dentro del sistema de SPC.



## Años de trabajo en Sector Privado

### 10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / ECCO - 2018

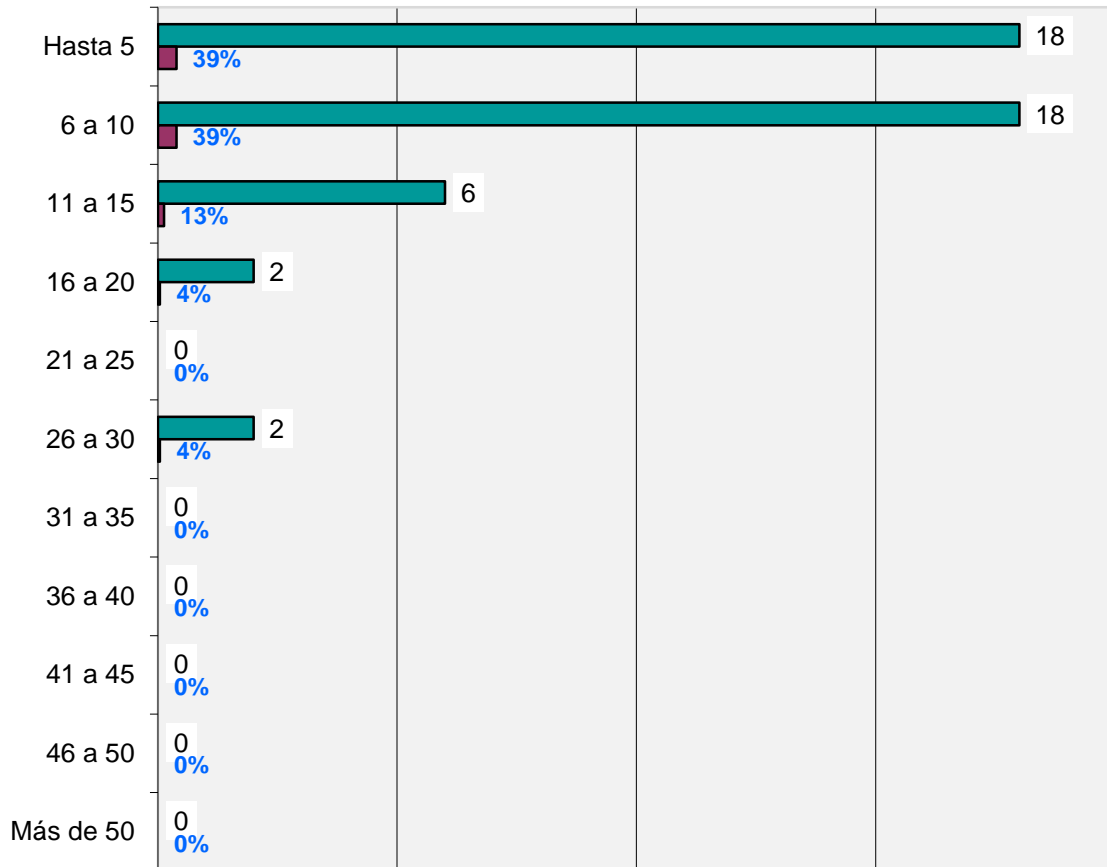


**Años de trabajo en Sector Privado.** Se observa que la mayoría del personal encuestado tienen poca experiencia en el sector privado, 20 servidores públicos que son el 43%, solo ha laborado por cinco años; y 13 servidores públicos que representa un 28% nunca ha trabajado en este sector. Se cuenta con poca población que tenga experiencia en el sector privado, 5 servidores públicos (11%), están dentro del rango de 11 a 15 años de haber laborado para la iniciativa privada.



## Años de trabajo en Sector Público

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? /  
ECCO - 2018



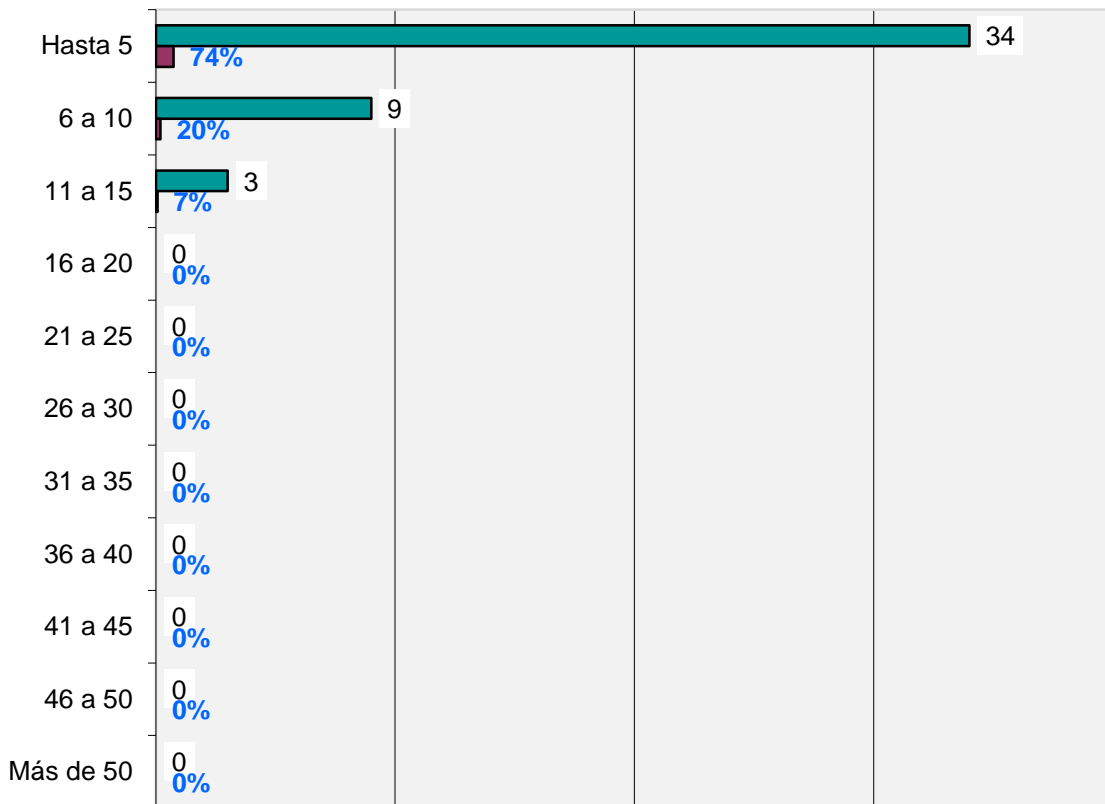
**Años de trabajo en Sector Público.** 18 servidores públicos (39%) que participó en la encuesta, refleja poca experiencia en el sector público ya que está dentro del rango de hasta cinco años, en esta población se percibe que al tener personal joven sea a veces este su primer contacto con instituciones de gobierno.



De igual forma, en la gráfica se puede apreciar que se cuenta con 18 servidores públicos con experiencia dentro del rango de 6 a 10 años en el sector público. Este dato se considera valioso, porque la institución cuenta con personal con experiencia y por otro lado con personal joven abierto al cambio.

## Años en el puesto

### 12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / ECCO - 2018



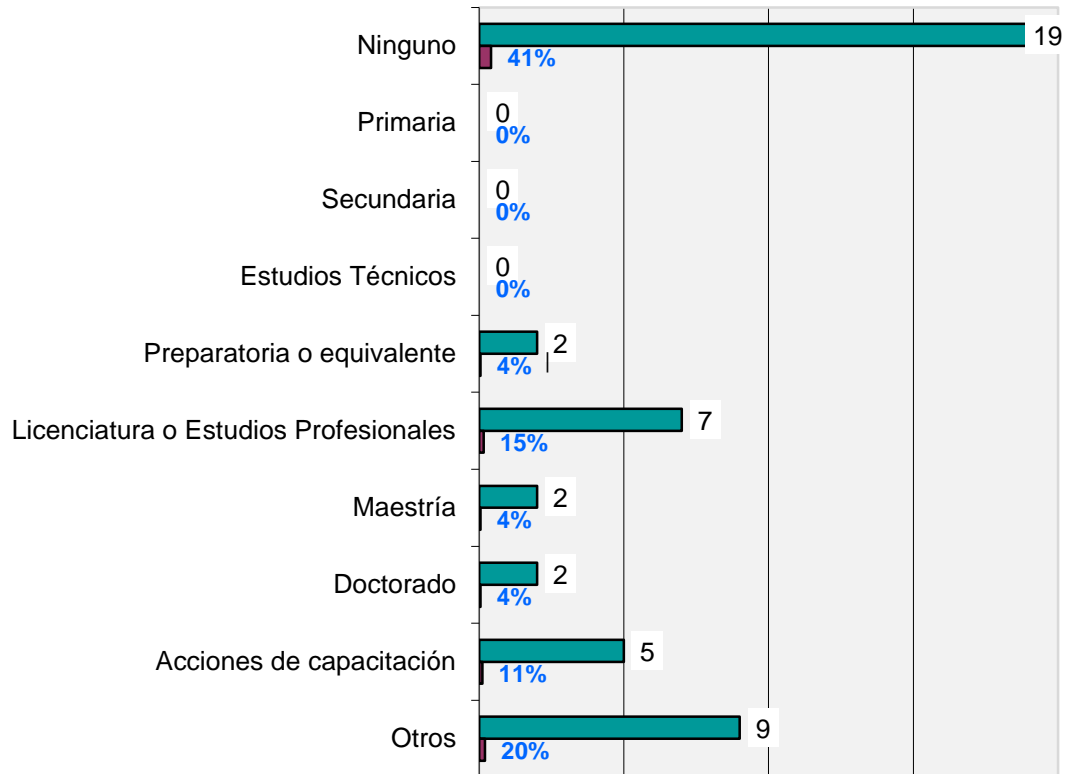
**Años en el puesto actual.** Se observa que 34 servidores públicos, los cuales representan el 74%, solo han laborado cinco años en su puesto actual; 9 servidores públicos, que representan el 20%, están dentro del rango de 6 a 10 años.

Este dato coincide con los resultados obtenidos en la encuesta del 2017, donde se observó que de los 82 servidores participantes estaban dentro del rango de hasta cinco años seguidos de 14 servidores públicos que seleccionaron el rango de 6 a 10 años.

Lo anterior, refleja que la población tiene movilidad dentro y fuera de la institución, la mayor parte de la población se concentra en el rango de menos años en el puesto actual.

## Estudios Actuales

### 8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / ECCO - 2018



**Estudios actuales.** En la gráfica se muestra que 19 servidores públicos, que representa el 41%, no realizaban ningún estudio; 9 servidores públicos efectuaban otro tipo de estudio; 7 servidores públicos cursaban estudios de nivel profesional. Por lo que se percibe que la población encuestada no tiende a realizar o a participar en estudios que les permitan alcanzar nuevos grados académicos.

Con respecto a 2017, se observó de igual forma que un 53% de la población no estaba cursando ningún estudio profesional, que un 15% realiza estudios de licenciatura y solo 12% toma cursos de capacitación.

## CONCLUSIONES.

### Datos sociodemográficos de la población encuestada en 2018.

En resumen la población encuestada en la ECCO de 2018, se percibe de la siguiente forma:

**Género.** La participación en la encuesta de 2018, fue de 46 servidores públicos entre los cuales 24 eran mujeres que representan el 52% y 22 hombres representando el 48%. En 2017, se tuvo un registro de participación de 102 servidores públicos entre los cuales 44 eran mujeres que representan el 43% y 58 hombres representando el 57%. Se tuvo menor participación del personal en 2018 con respecto a 2017.

**Edad.** En 2018, se observa que la mayoría de los encuestados está dentro del rango de los 31 a los 40 años; en segundo lugar, se encuentra la población de entre 21 a 30 años.

En resultados de la ECCO (2017), se ve una inversión en la edad promedio de la población, por ejemplo en el rango de 21 a 30 años, se obtuvo un 43 de participación representando el 42%; y en segundo lugar lo ocupó la población del rango de 31 a 40 que representó a 37 servidores públicos siendo un 36%

**Estado Civil.** Se muestra en que 31 servidores públicos, tienen el estado civil de soltería, representando el 67% y 15 servidores públicos del personal encuestado es casado representando un 33%. Estos resultados coinciden con los obtenidos en la ECCO, 2017, donde se muestra que 63 servidores eran solteros representando el 62% y que solo 39 servidores eran casados, representando el 38%, por lo que se puede mencionar que la tendencia de los servidores públicos de la CONAMER es una población joven y soltera.

**Nivel escolar.** Se aprecia que 27 servidores públicos, que representa un 59%, tienen estudios a nivel licenciatura; en segundo lugar se encuentran 10 servidores públicos que tienen estudios de maestría, que representan el 22%. Lo anterior quiere decir que la mayor parte del personal tiene estudios de nivel superior. Por otro lado se detecta que 3 servidores públicos que representan el 3% solo cuentan con Educación Básica.

Con respecto a los resultados de 2017, se observa que la tendencia en este tema se mantiene, ya que 50 servidores públicos estaban entre el rango de nivel de estudios

de licenciatura representando un 49% y 20 servidores públicos estaban en el rango de Maestría representando un 20%.

**Nivel de puesto.** Se puede apreciar que la mayor participación en la encuesta de 2018, fue la de 13 servidores públicos que representan el 28%, del nivel de jefe de departamento; en segundo lugar se obtuvo la participación de la población del nivel de subdirección. Se observó que se solo se tuvo la participación de 2 Directores Generales (Coordinadores) en la encuesta.

El dato de participación obtenido del nivel de puesto coincide con que en la institución, se tiene más personal de nivel de jefatura. El resultado obtenido en la encuesta de 2017, coincide con el dato actual.

**Servicio Profesional.** Los resultados muestran que 31 servidores públicos, que representan el 67%, ocupan puestos de mando alineados o pertenecientes al Servicio Profesional de Carrera, sistema que tiene implementado la institución. Los 15 servidores públicos restantes, representan el 33%, ocupan puestos de nivel operativo no alineados al sistema mencionado. Se obtuvo mayor participación del personal de mando.

En 2017, se obtuvieron datos similares; 57 servidores públicos, que representaron el 56%, estaban ocupando puestos dentro del sistema de SPC.

**Años de trabajo en Sector Privado.** Se observa que la mayoría del personal encuestado tienen poca experiencia en el sector privado, 20 servidores públicos que son el 43%, solo ha laborado por cinco años; y 13 servidores públicos que representa un 28% nunca ha trabajado en este sector. Se cuenta con poca población que tenga experiencia en el sector privado, 5 servidores públicos (11%), están dentro del rango de 11 a 15 años de haber laborado para la iniciativa privada.

**Años de trabajo en Sector Público.** 18 servidores públicos (39%) que participó en la encuesta, refleja poca experiencia en el sector público ya que está dentro del rango de hasta cinco años, en esta población se percibe que al tener personal joven sea a veces este su primer contacto con instituciones de gobierno.

De igual forma, en la gráfica se puede apreciar que se cuenta con 18 servidores públicos con experiencia dentro del rango de 6 a 10 años en el sector público. Este dato se considera valioso, porque la institución cuenta con personal con experiencia y por otro lado con personal joven abierto al cambio.

**Años en el puesto actual.** Se observa que 34 servidores públicos, los cuales representan el 74%, solo han laborado cinco años en su puesto actual; 9 servidores públicos, que representan el 20%, están dentro del rango de 6 a 10 años.

Este dato coincide con los resultados obtenidos en la encuesta del 2017, donde se observó que de los 82 servidores participantes estaban dentro del rango de hasta cinco años seguidos de 14 servidores públicos que seleccionaron el rango de 6 a 10 años.

Lo anterior, refleja que la población tiene movilidad dentro y fuera de la institución, la mayor parte de la población se concentra en el rango de menos años en el puesto actual.

**Estudios actuales.** En la gráfica se muestra que 19 servidores públicos, que representa el 41%, no realizaban ningún estudio; 9 servidores públicos efectuaban otro tipo de estudio; 7 servidores públicos cursaban estudios de nivel profesional. Por lo que se percibe que la población encuestada no tiende a realizar o a participar en estudios que les permitan alcanzar nuevos grados académicos.

Con respecto a 2017, se observó de igual forma que un 53% de la población no estaba cursando ningún estudio profesional, que un 15% realiza estudios de licenciatura y solo 12% toma cursos de capacitación.

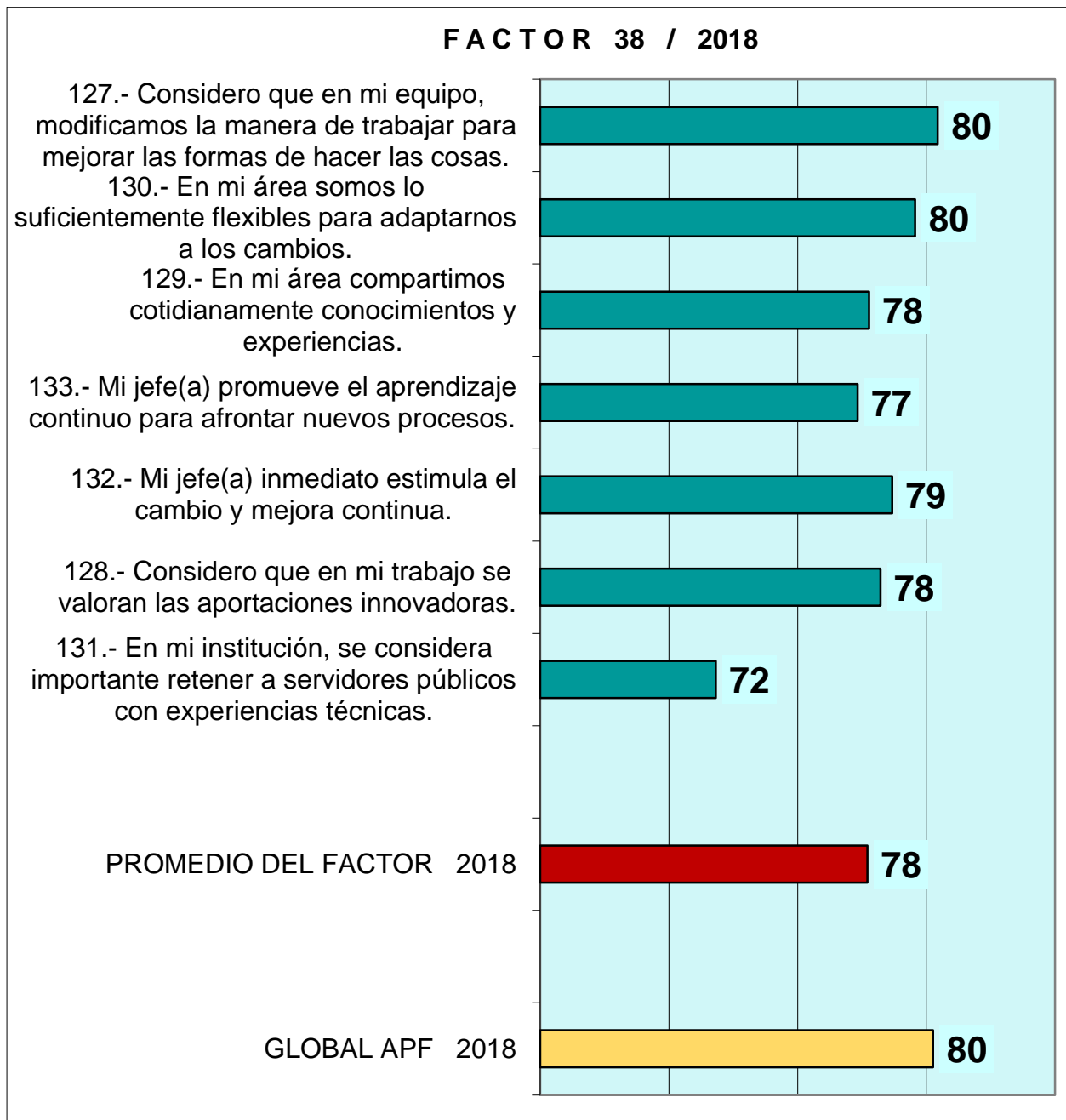




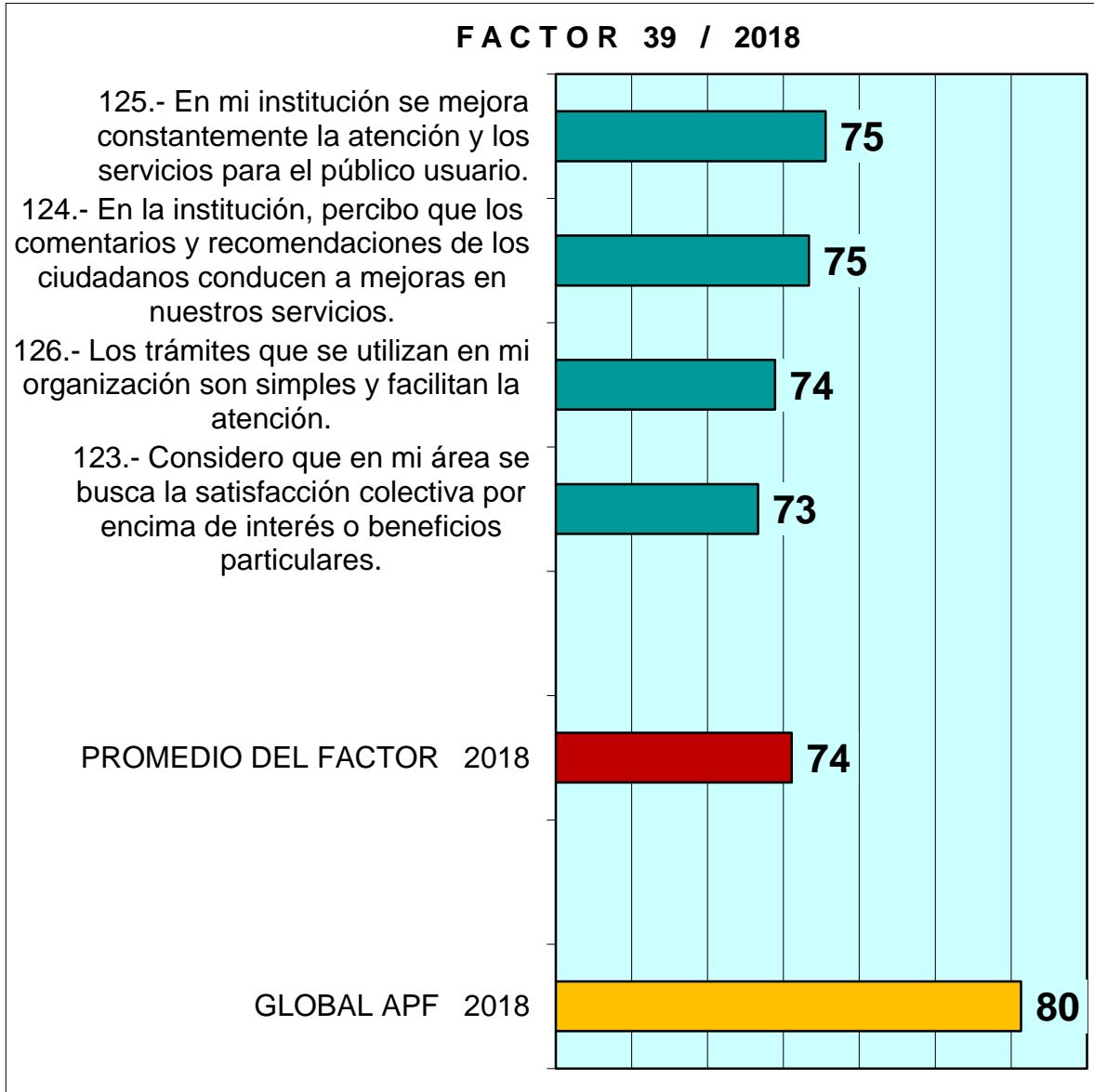
# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## 1.2 Resultados por factores

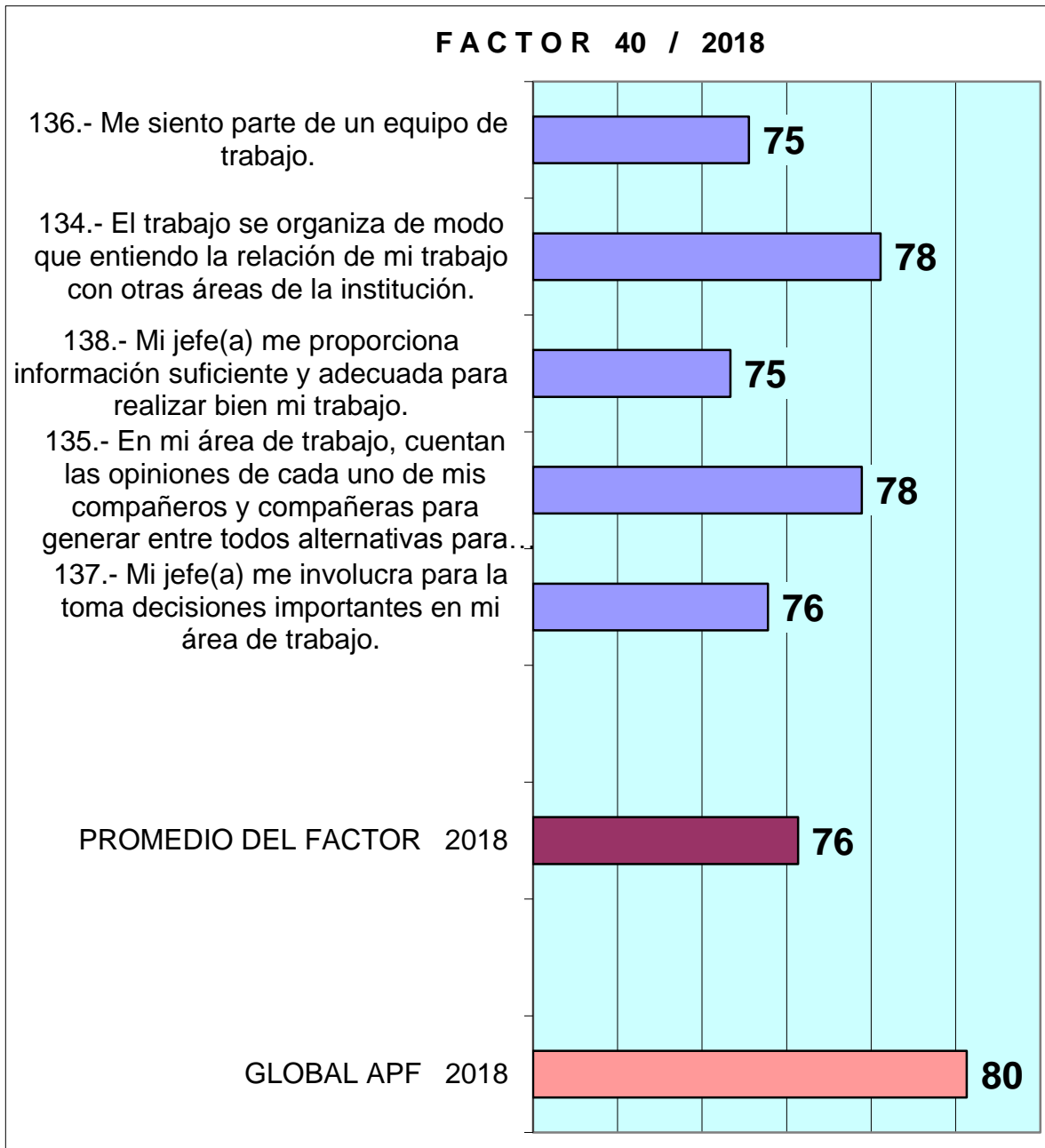
**Factor:** Adaptable al entorno



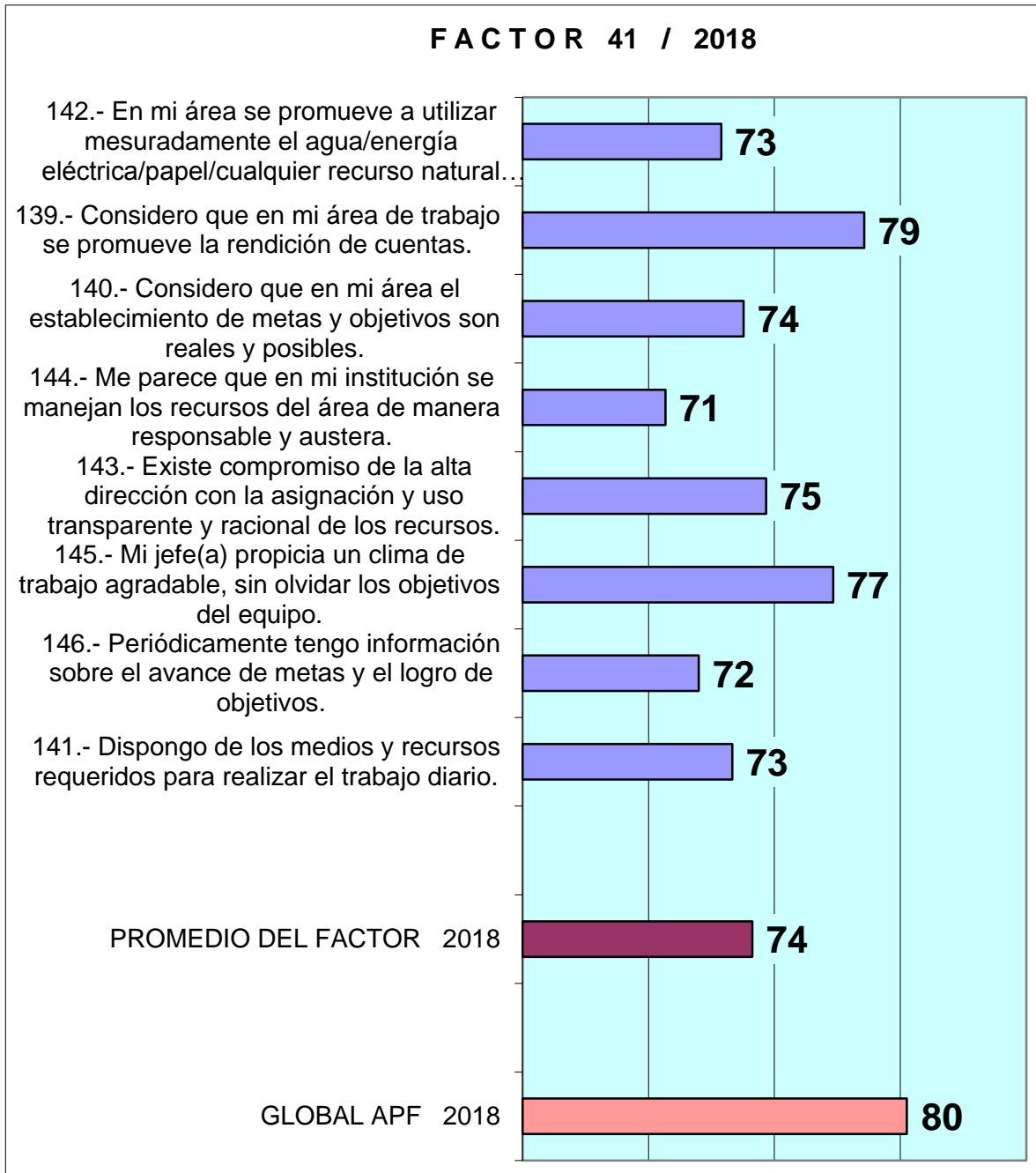
## Factor: Adaptable al Ciudadano



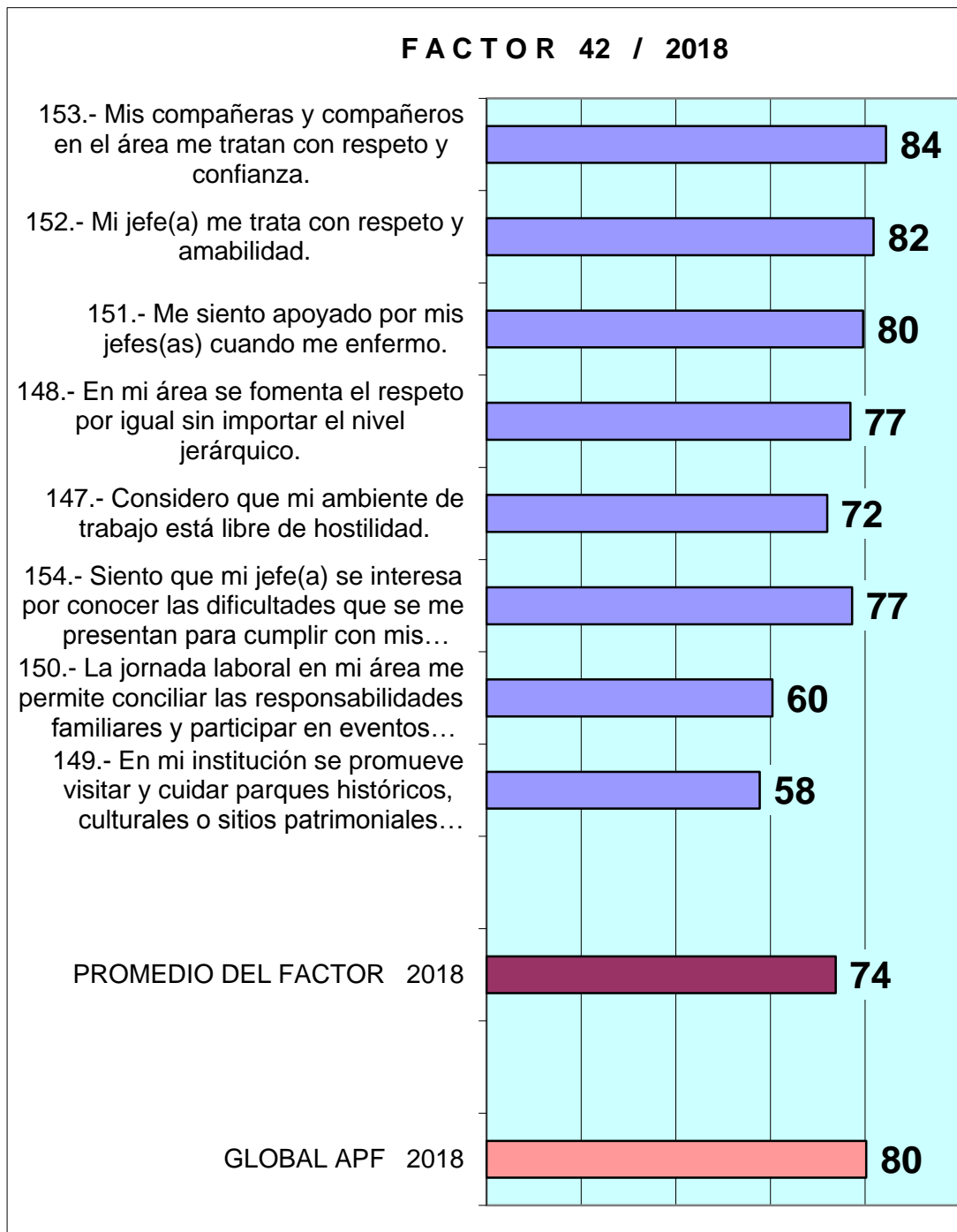
## Factor: Colaborativa



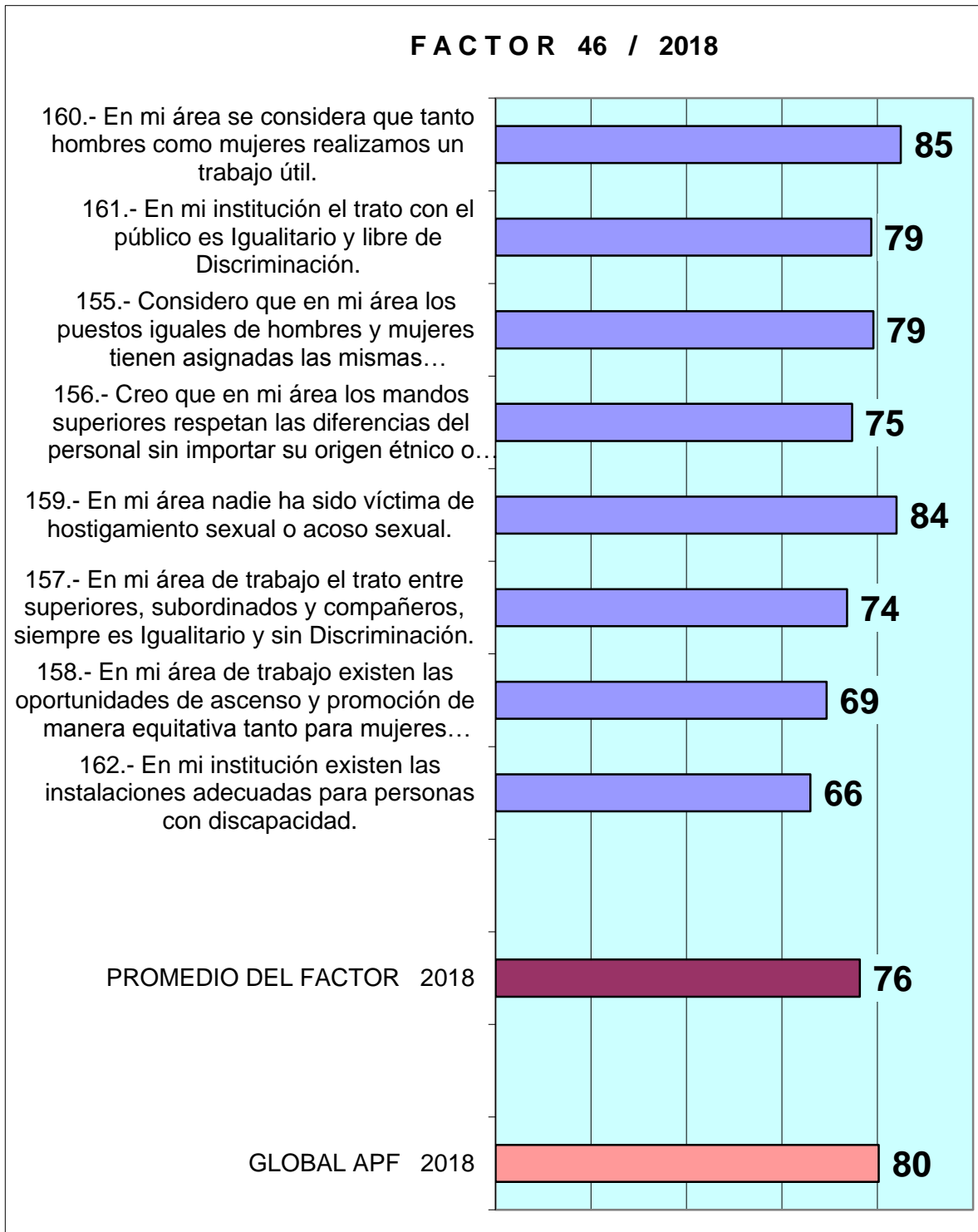
## Factor: Eficiente



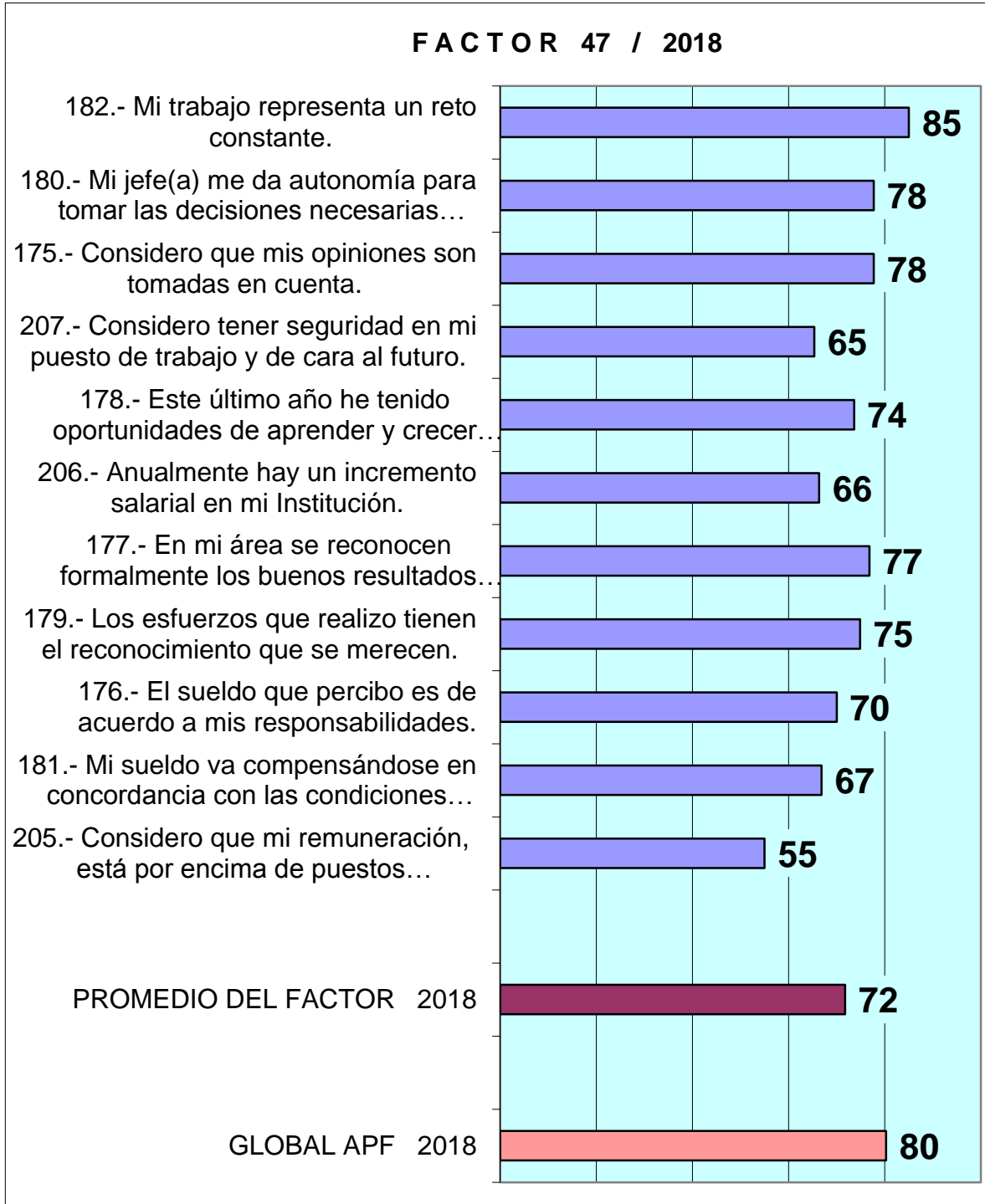
## Factor: Equilibrada



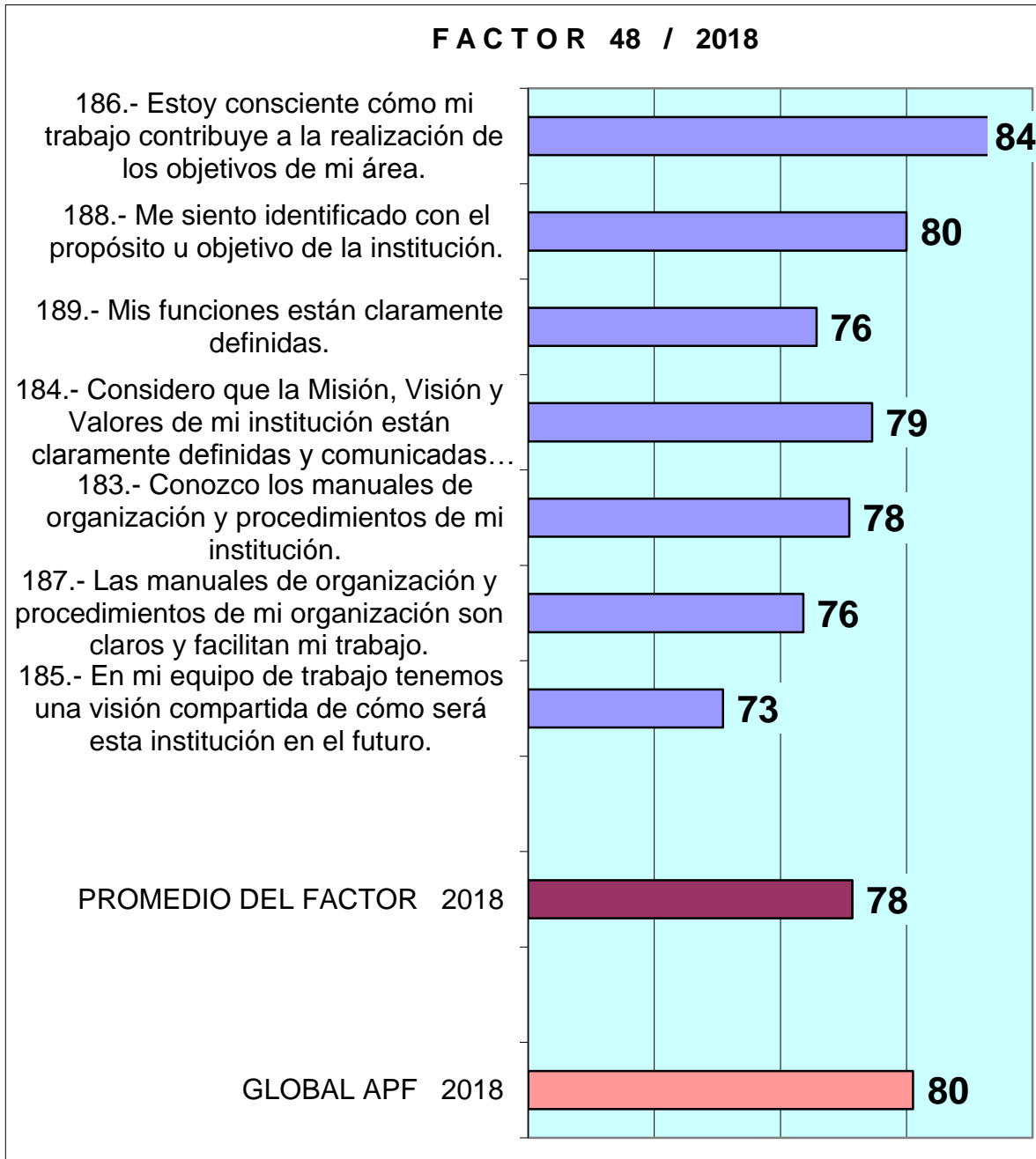
## Factor: Inclusiva



## Factor: Motivada

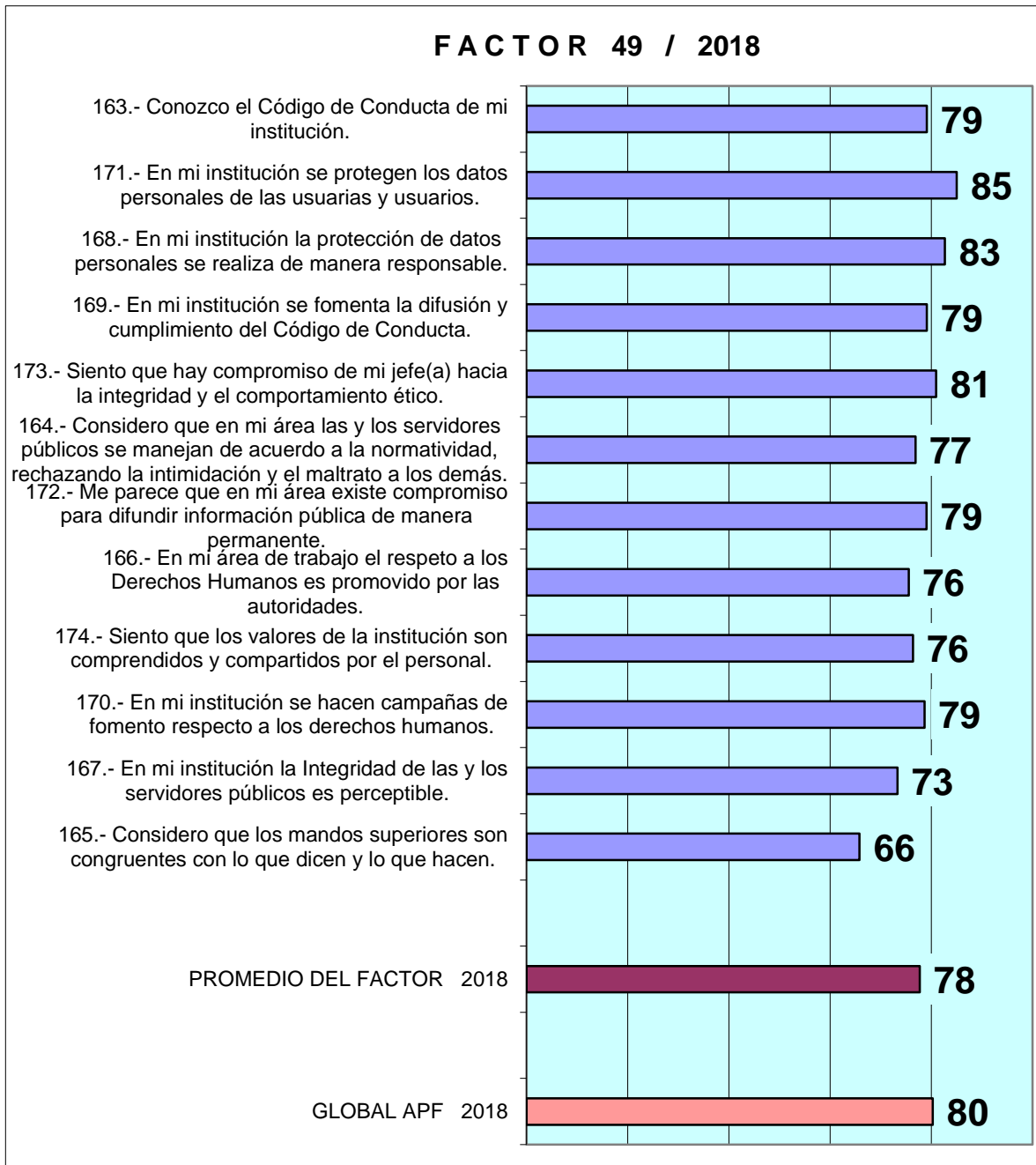


## Factor: Organizada

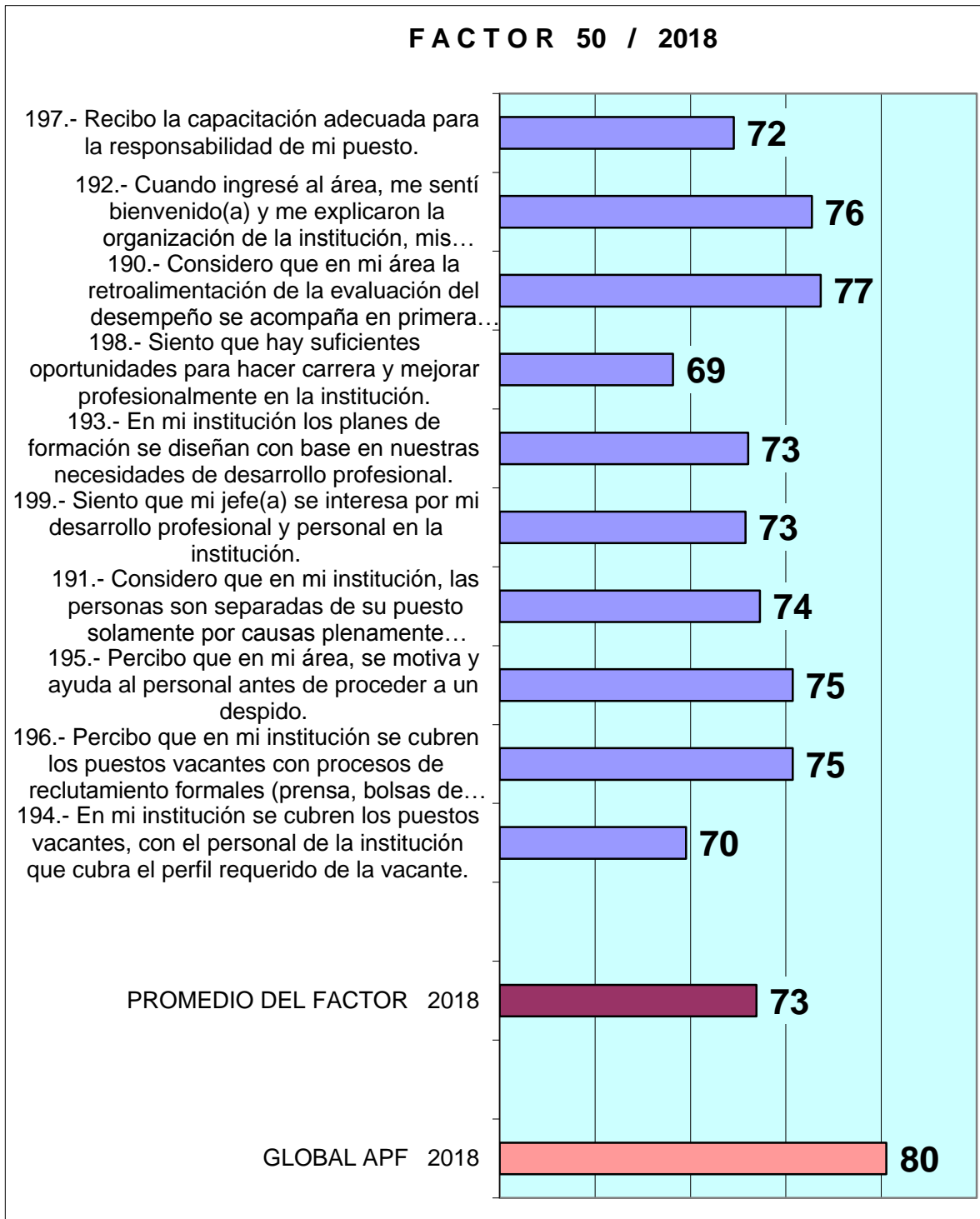




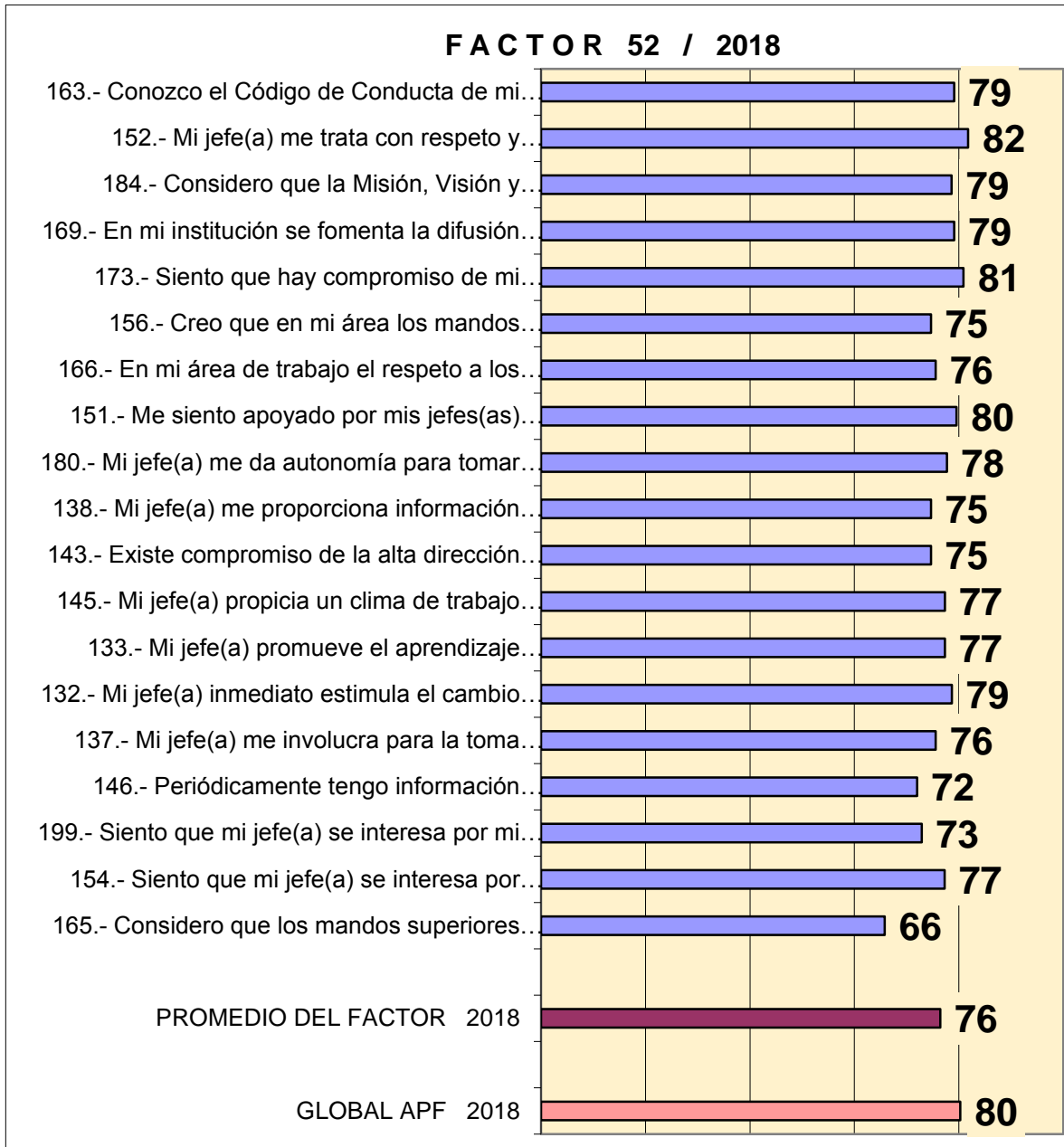
## Factor: Integra



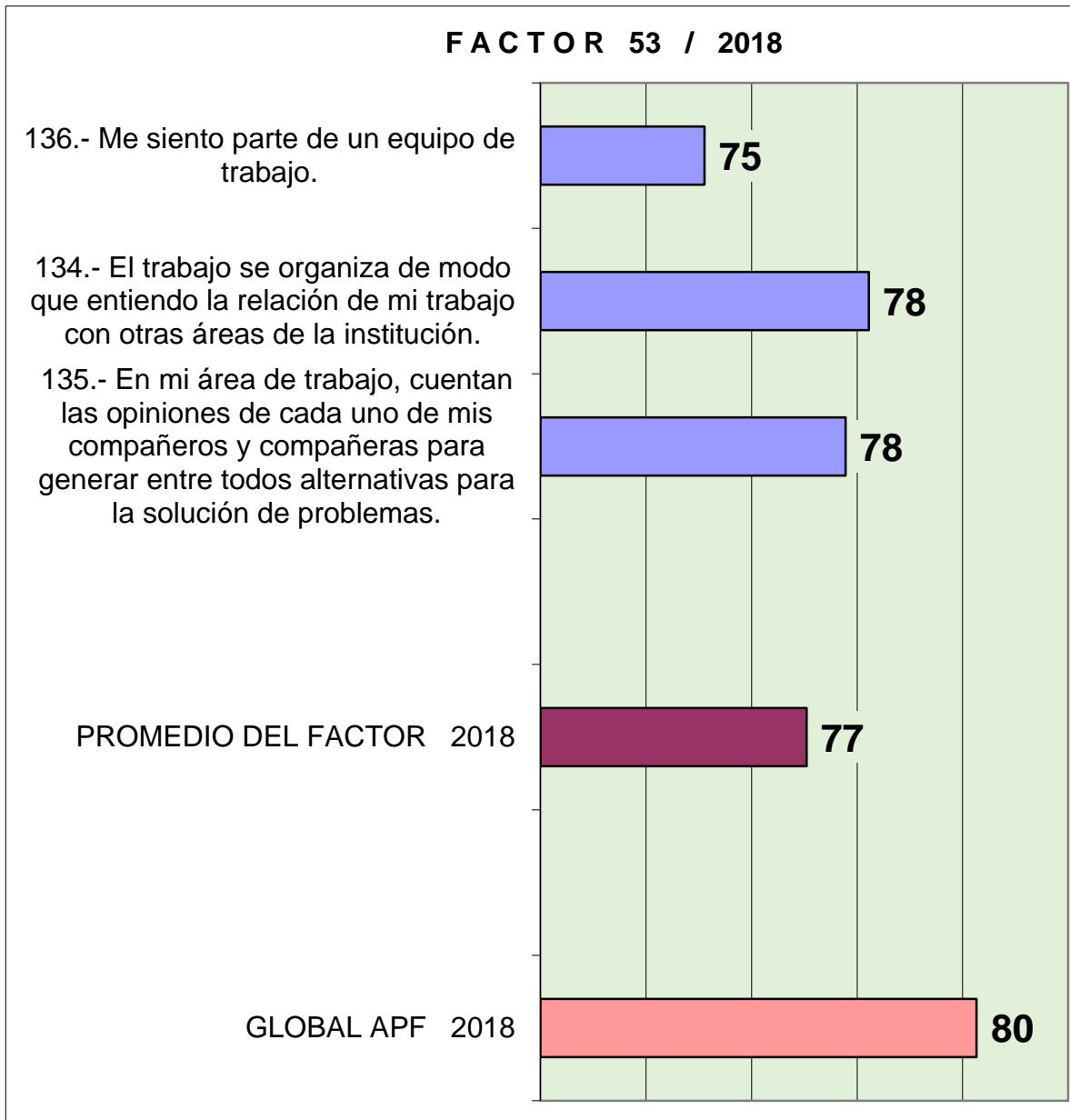
## Factor: Profesional



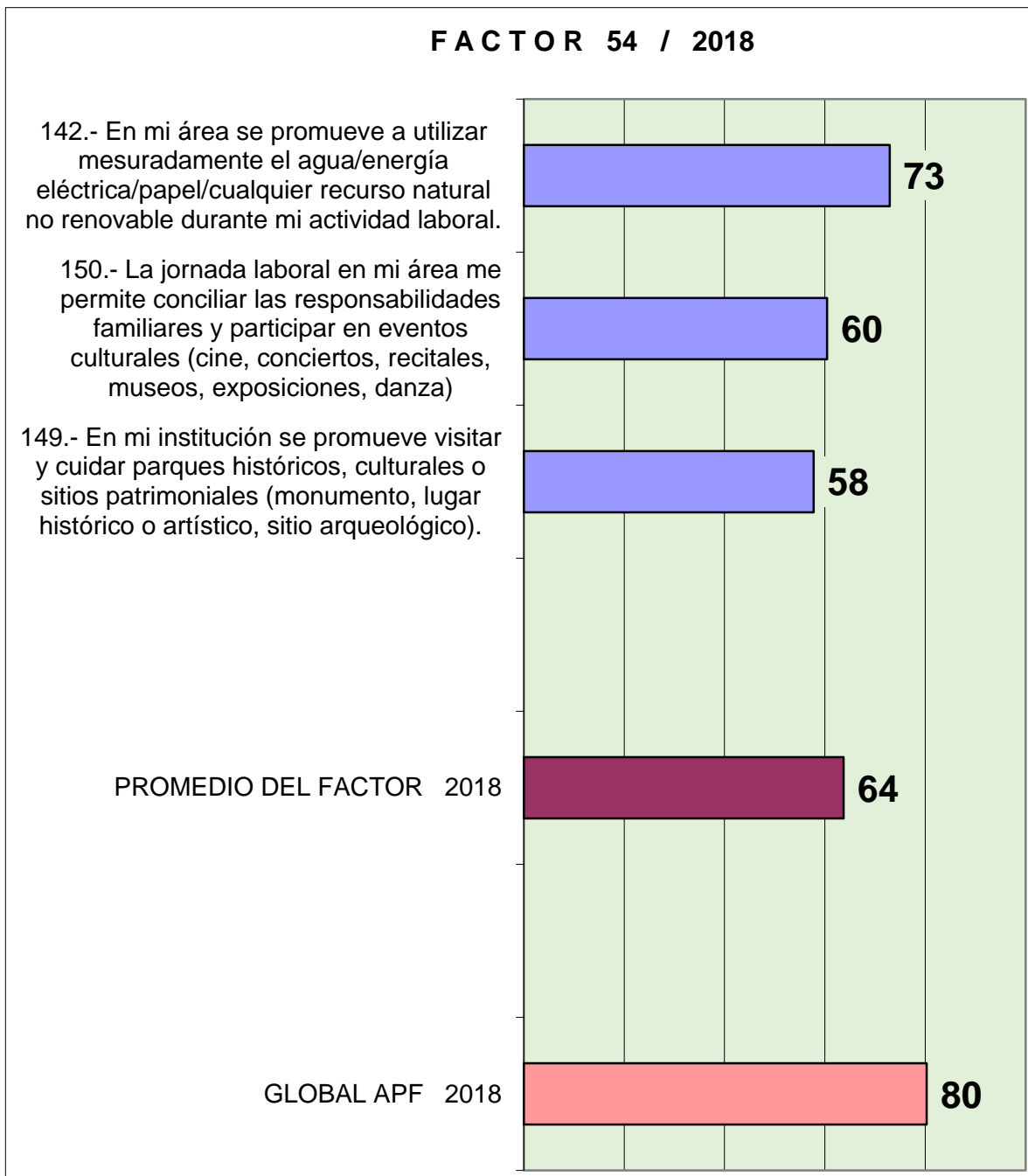
## Factor: Liderazgo integral



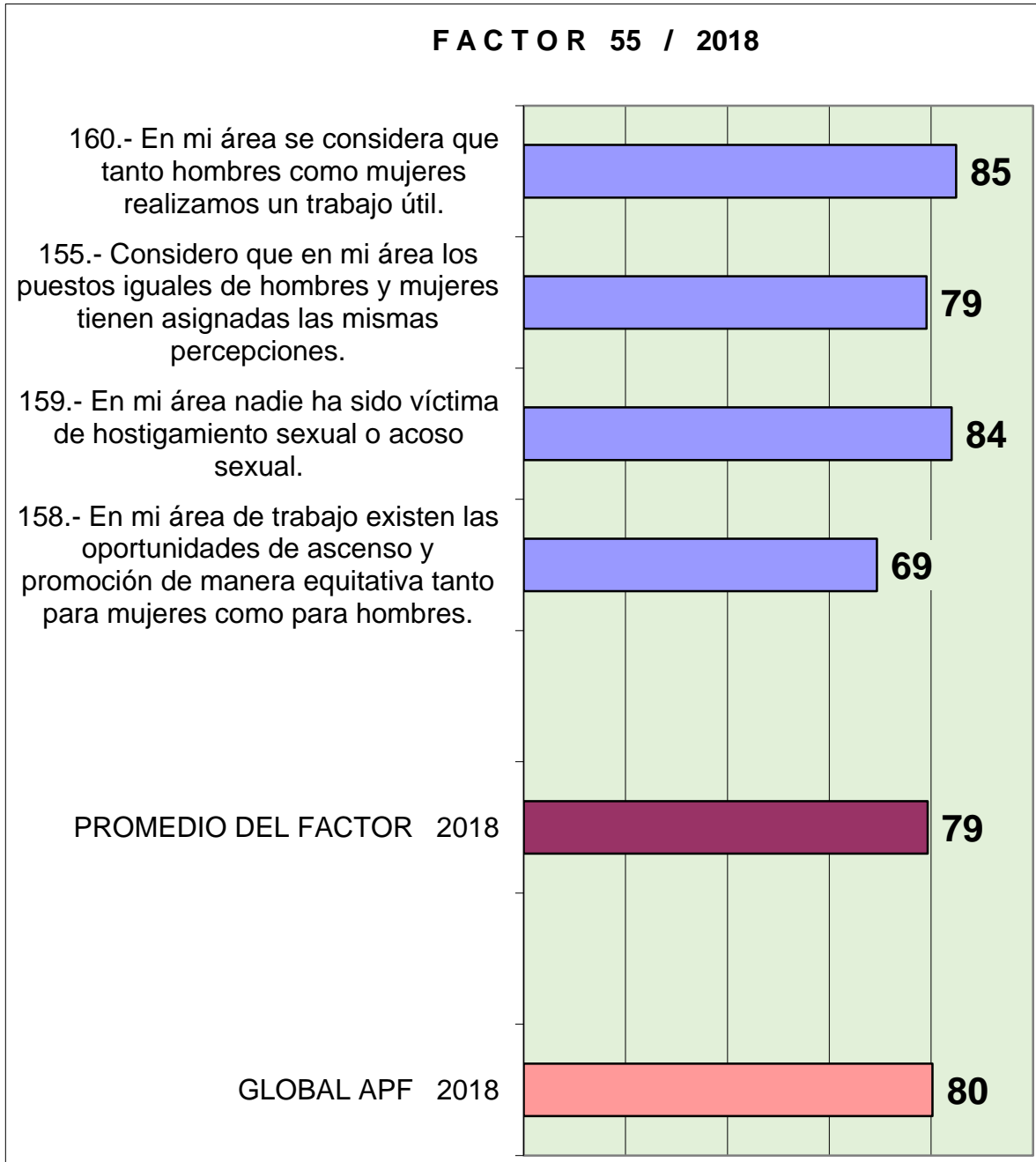
## Factor: Cooperación



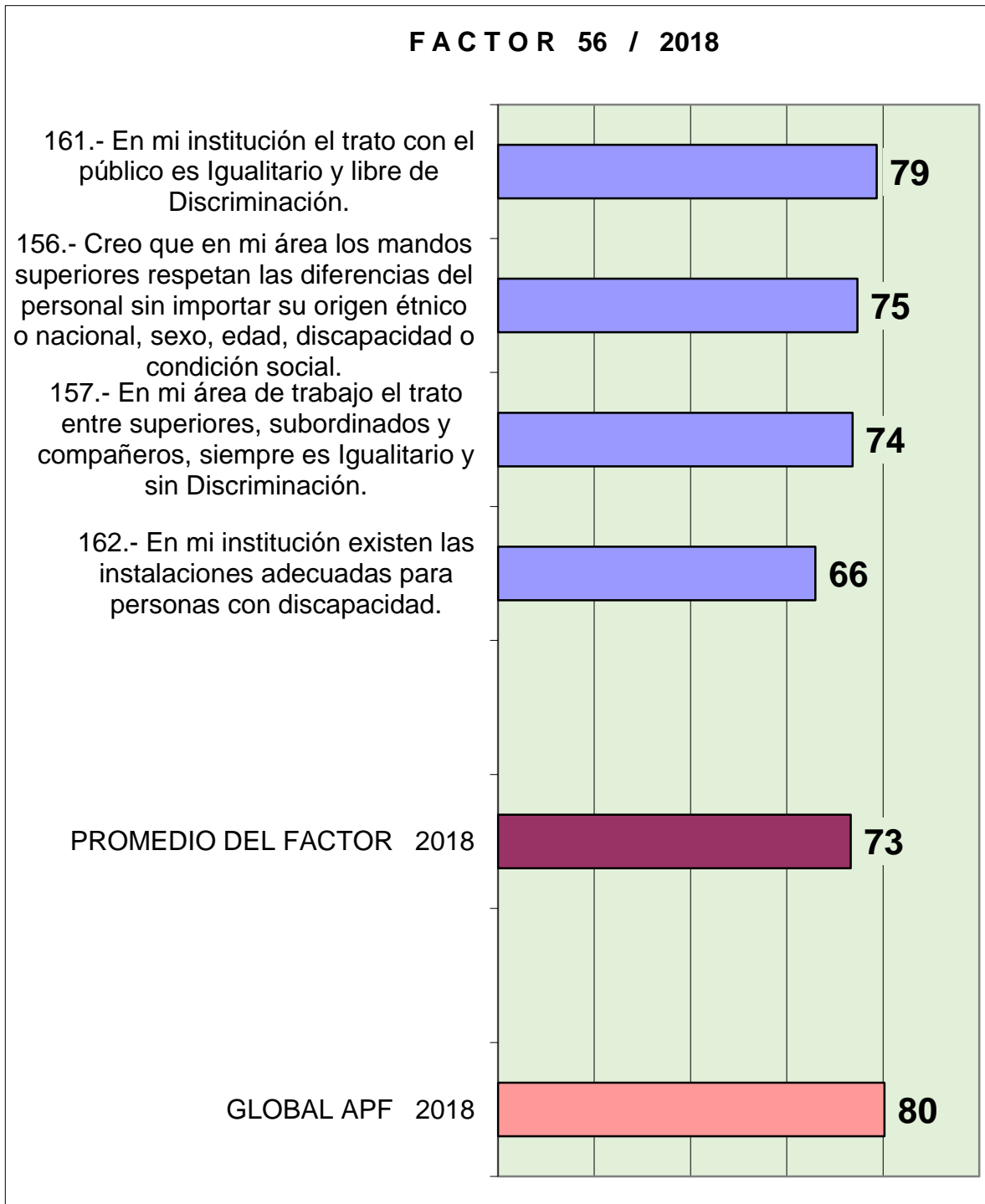
## Factor: Entorno Cultural y Ecológico



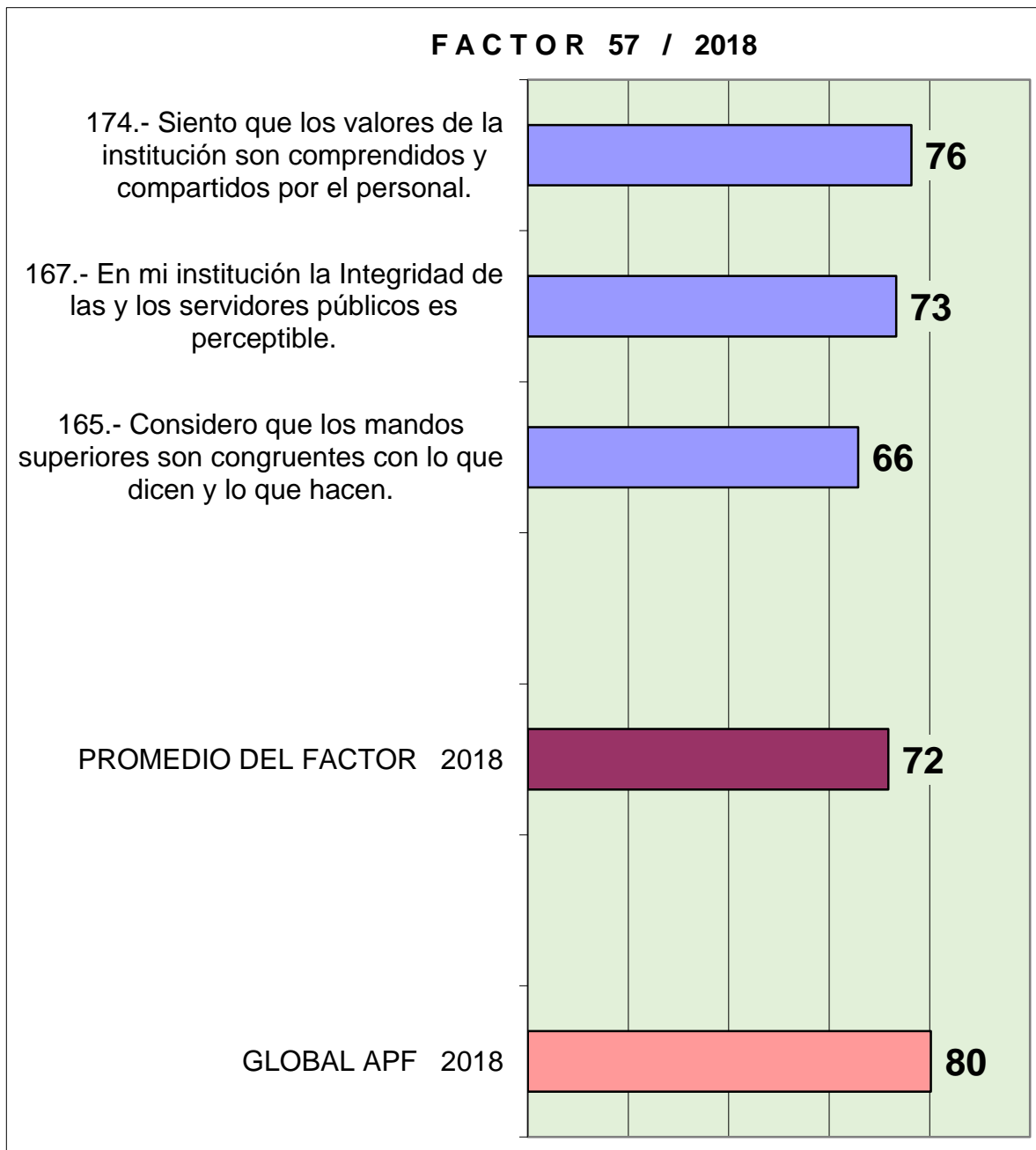
## Factor: Equidad de género



## Factor: Igualdad y no discriminación

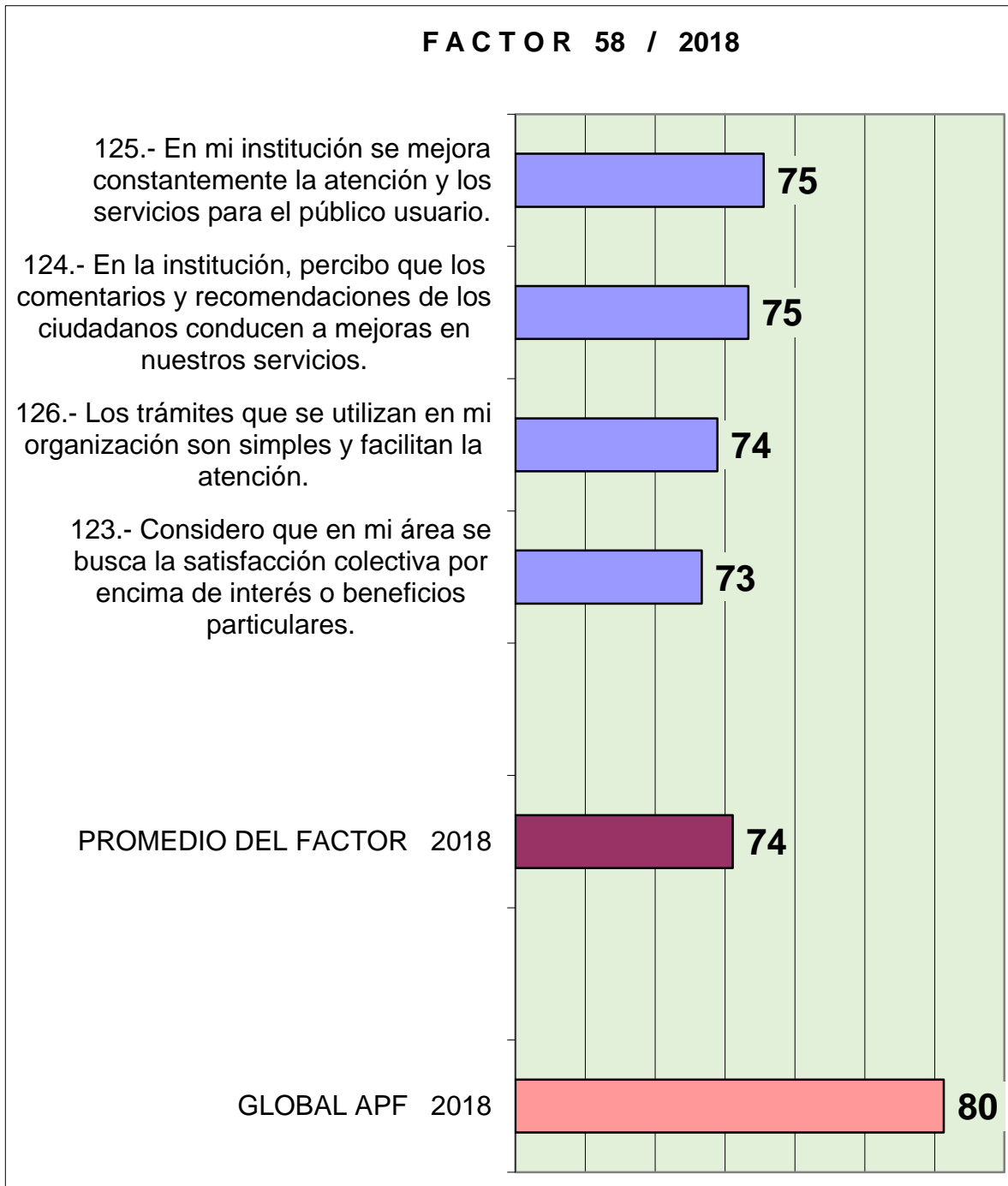


## Factor: Integridad

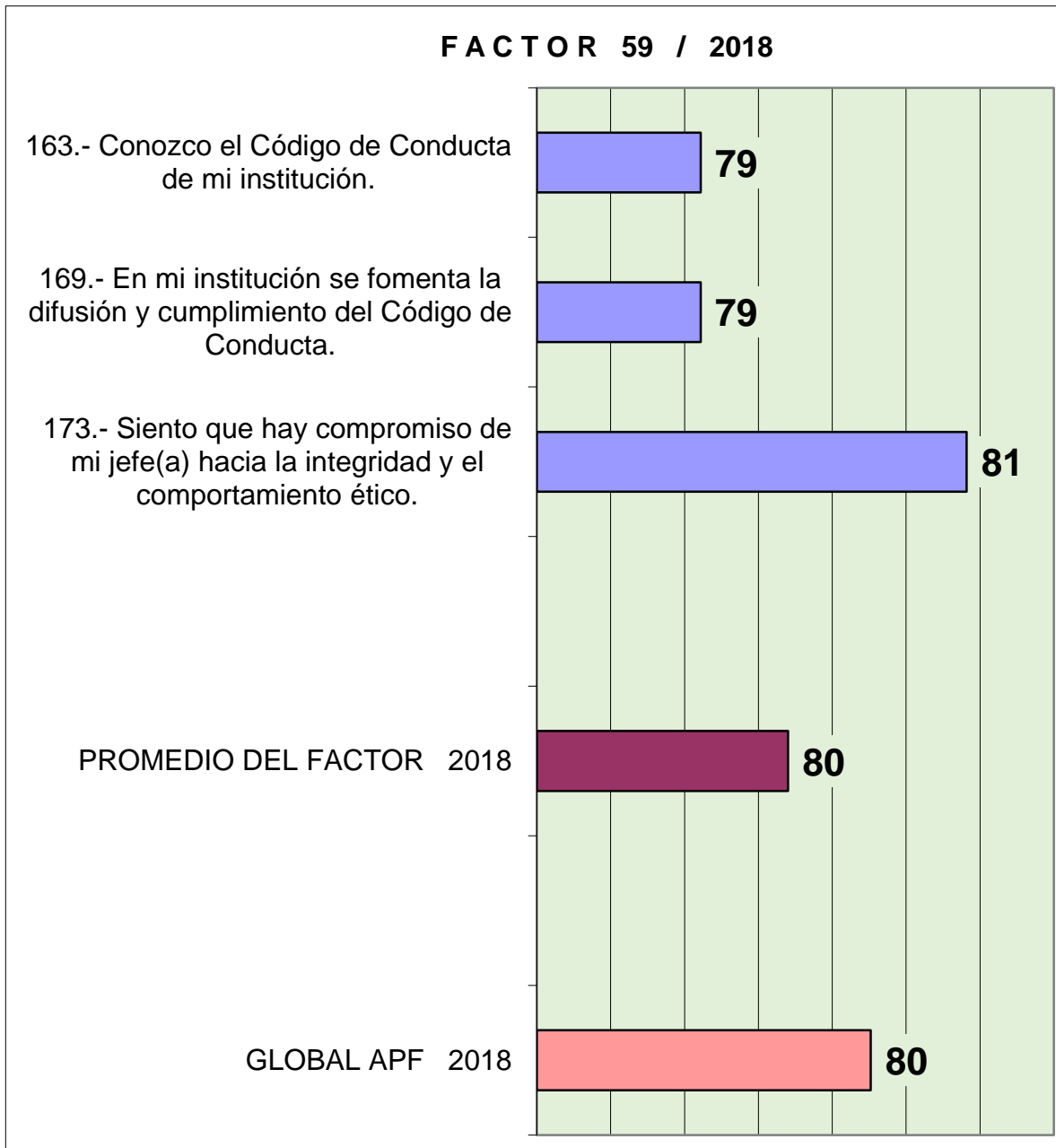




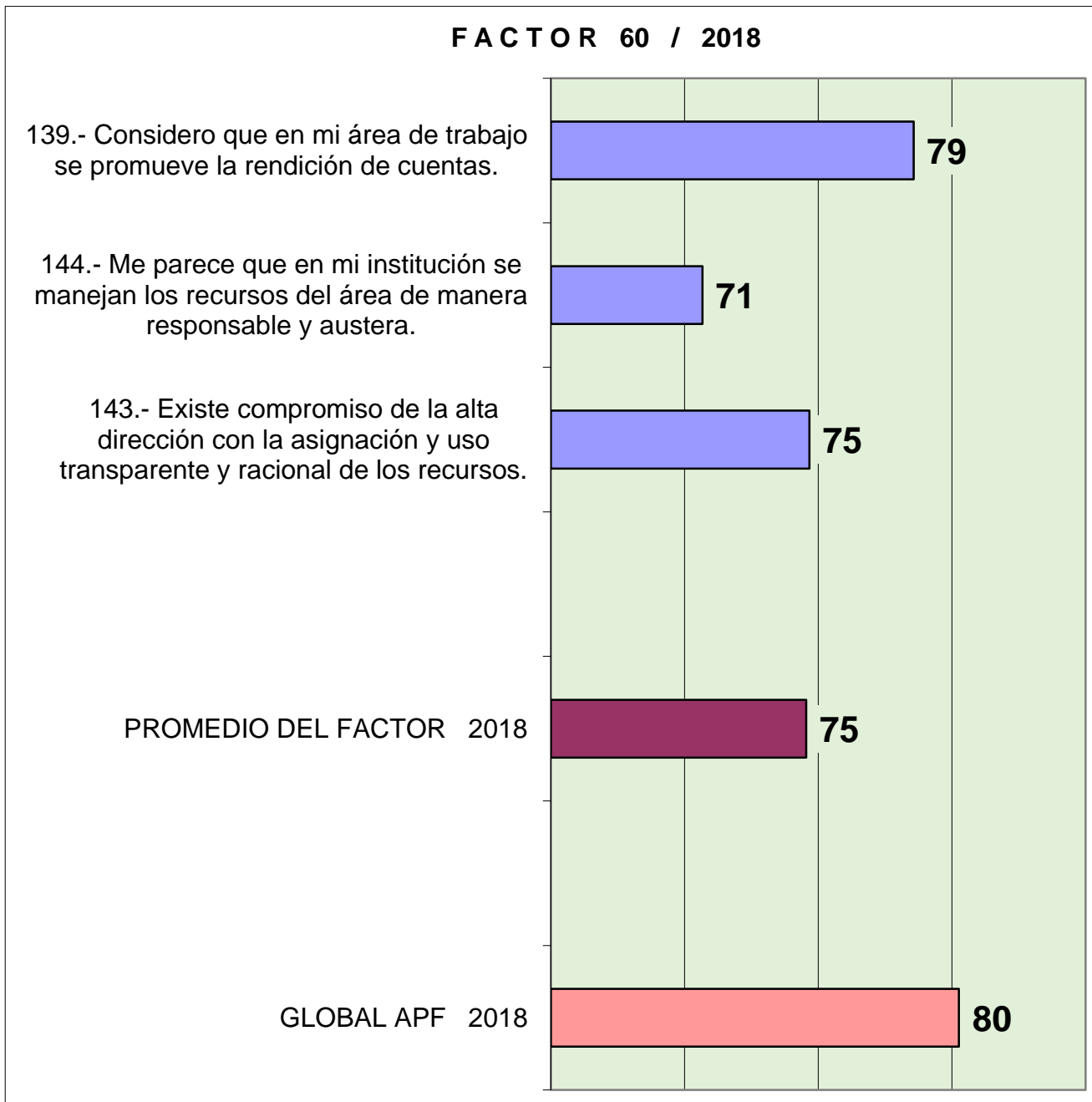
## Factor: Interés Público



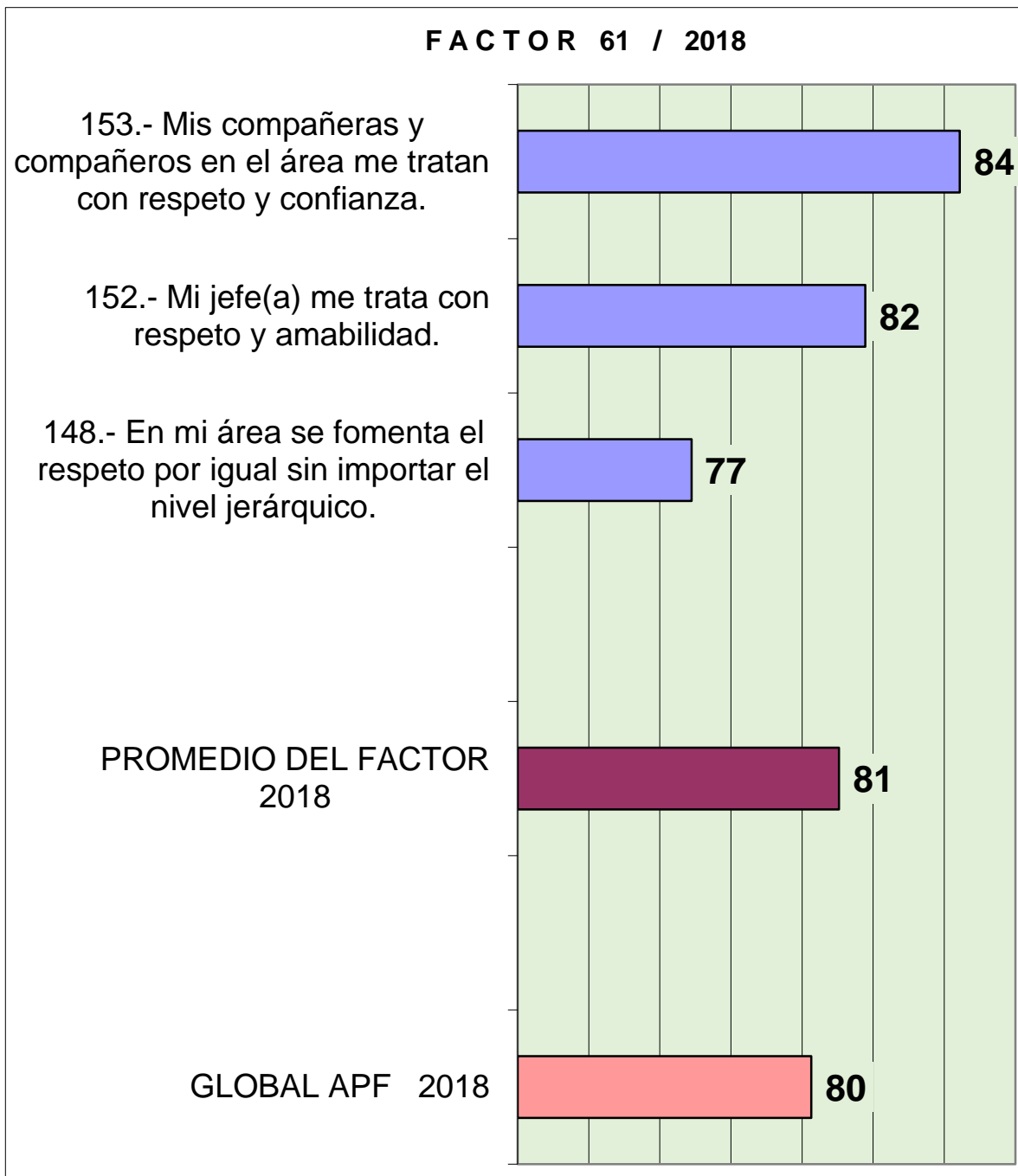
## Factor: Liderazgo



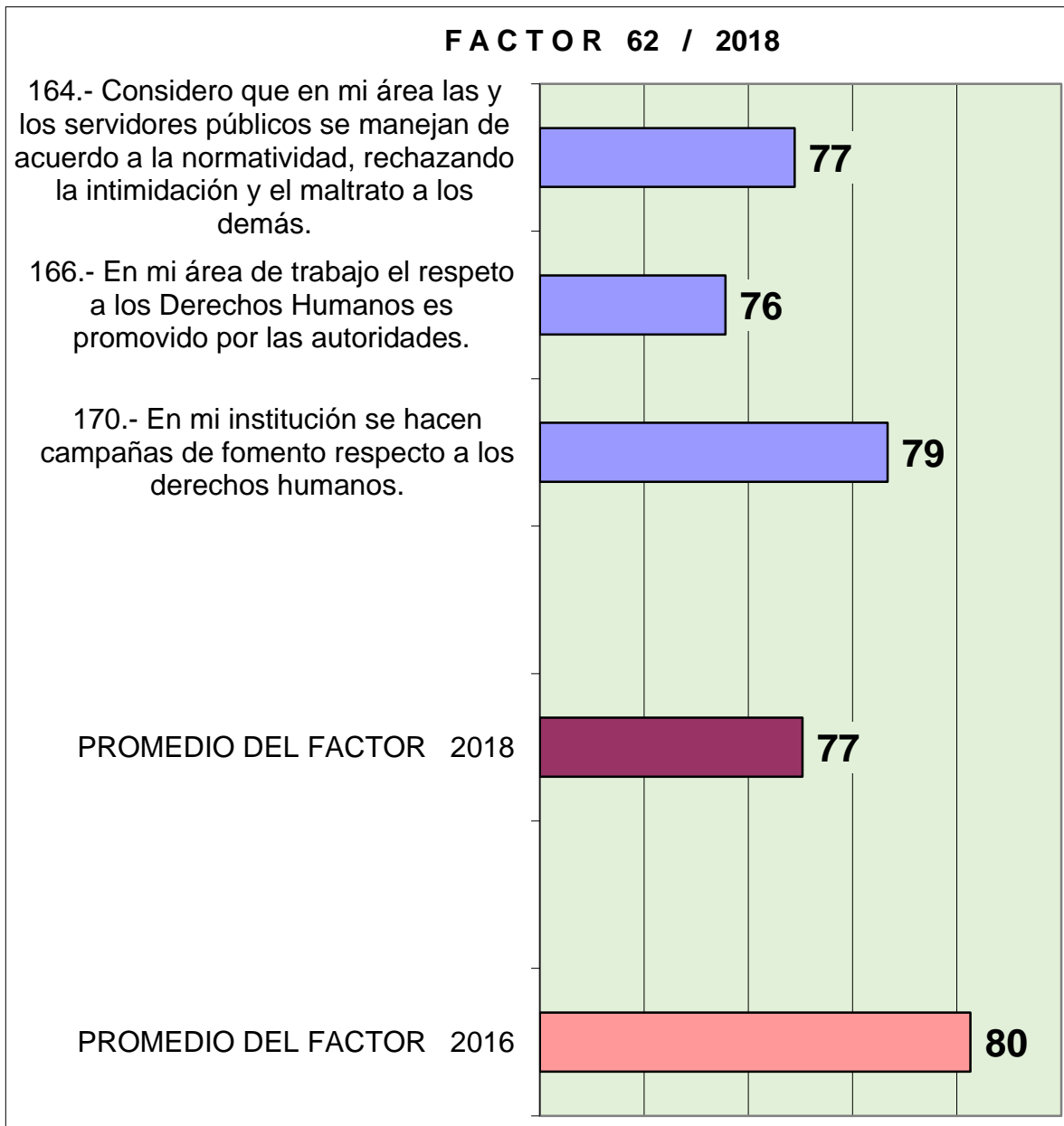
## Factor: Rendición de cuentas



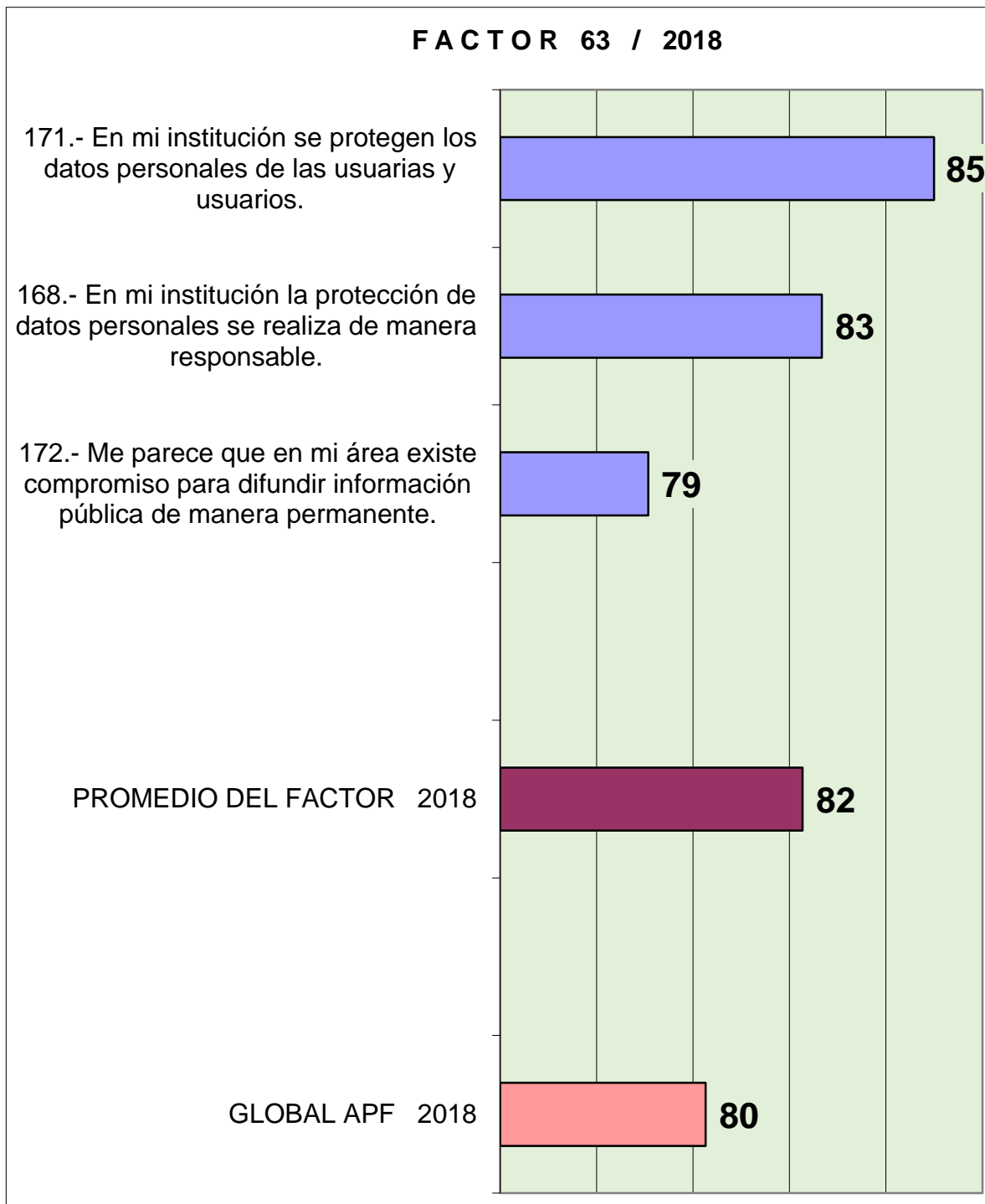
## Factor: Respeto



## Factor: Respeto a los Derechos Humanos



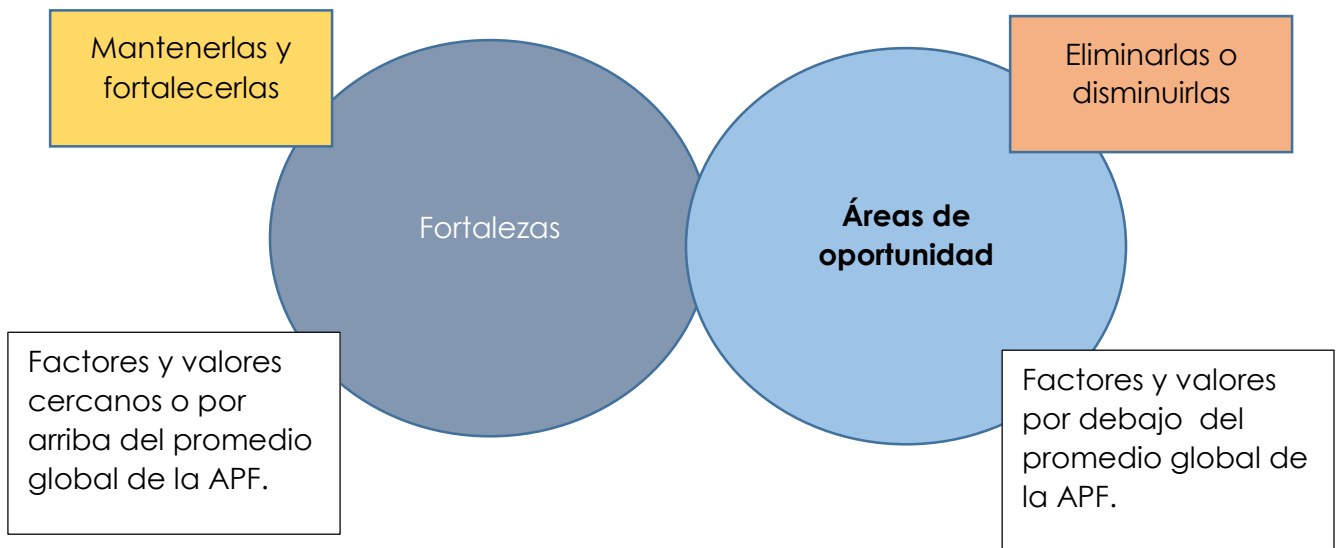
## Factor: Transparencia



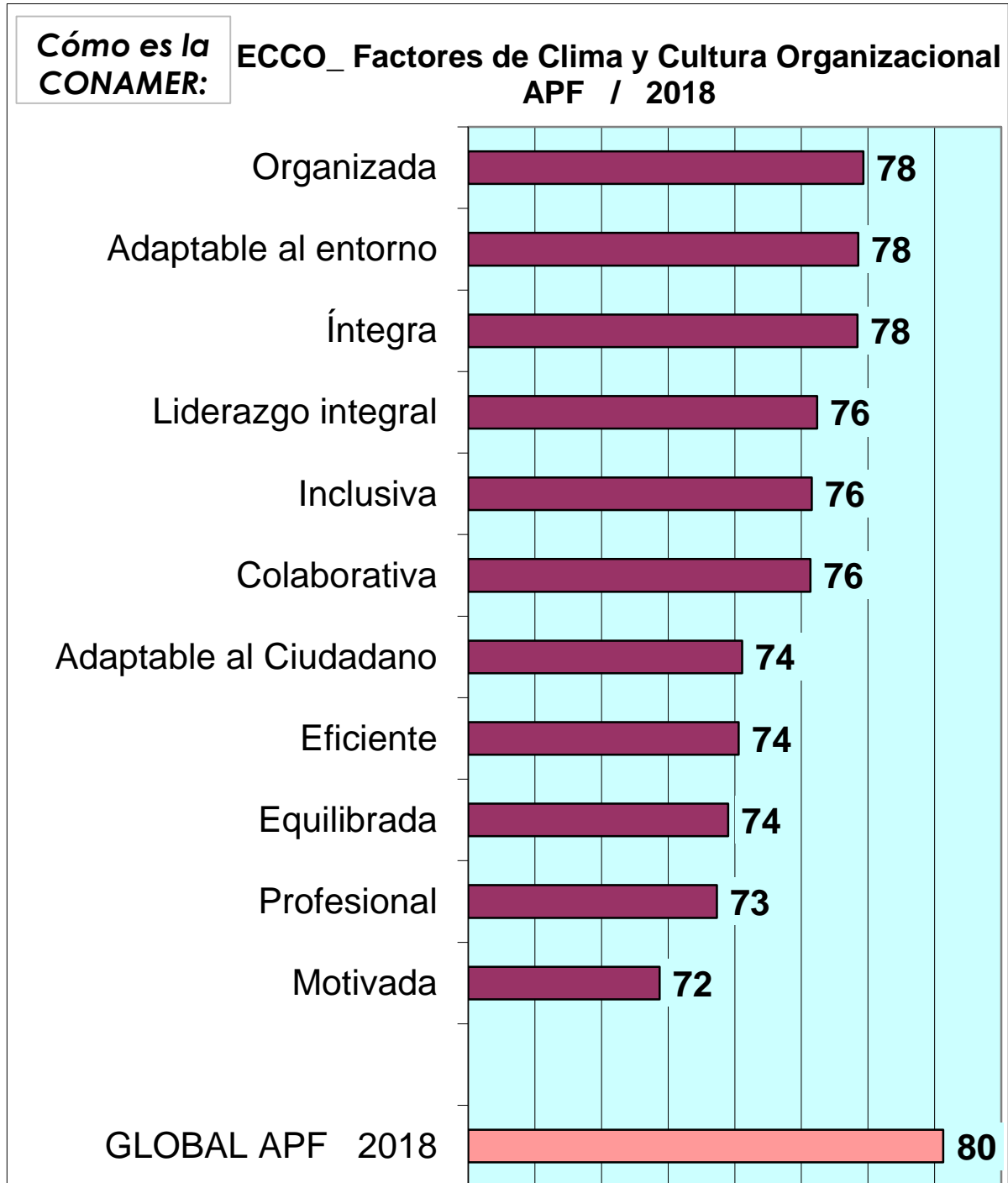
Las gráficas anteriores, muestran los índices de percepción, de la población encuestada de la CONAMER, por cada uno de los factores básicos y compuestos presentados en la ECCO 2018.

Se identifica que de los 21 factores evaluados; 11 índices de percepción están cercanos a la media (80), respecto a los promedios globales de la APF. De igual forma se trabajará para mejorar la percepción en los 10 índices restantes.

De esta forma, se identificaron los factores que se consideran como fortalezas y las áreas de oportunidad, los cuáles serán presentados más adelante, en el punto 1.3 denominado Fortalezas y Debilidades.

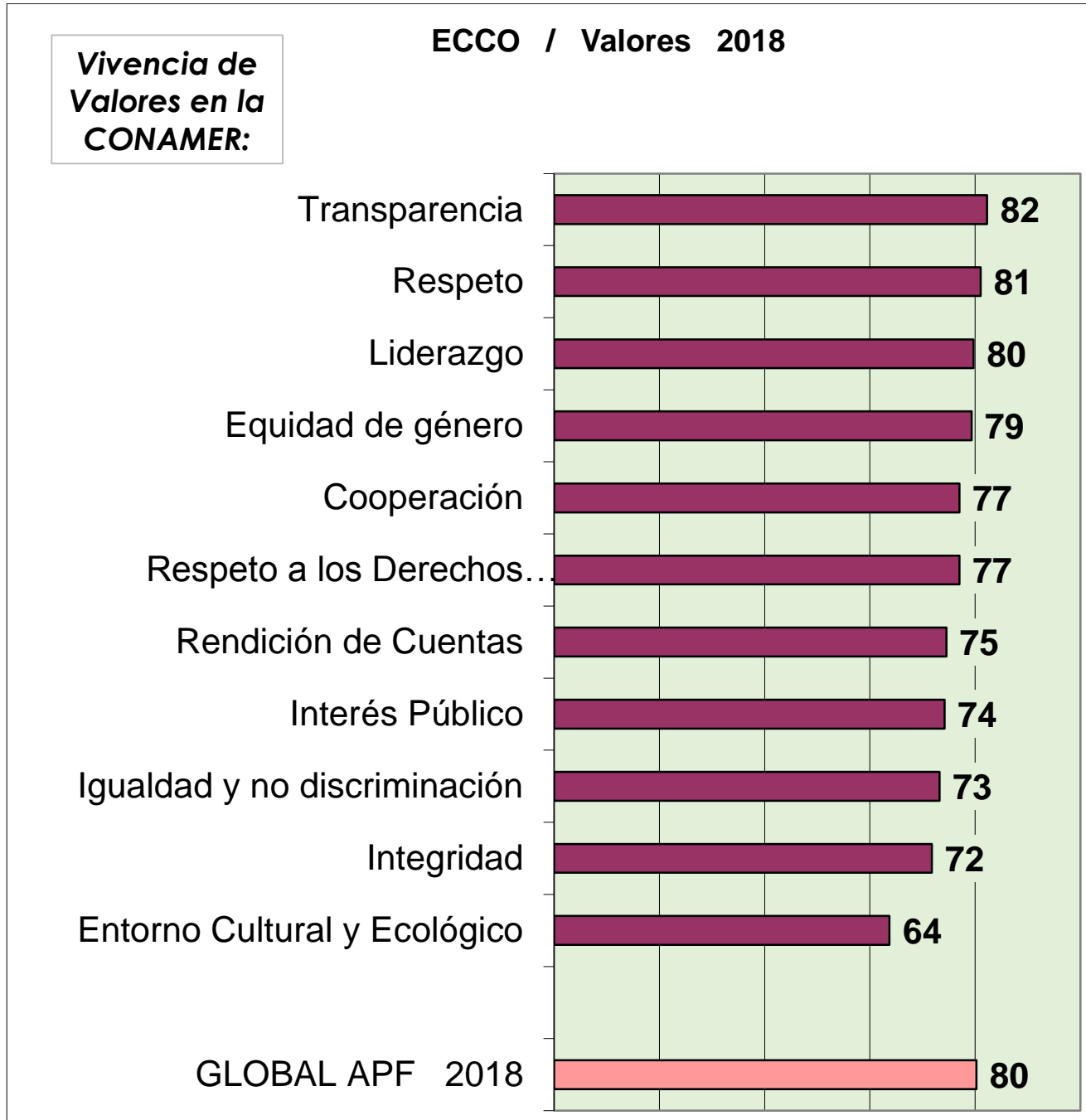


## Resumen de Resultados (Factores)





## Resumen de Resultados (Valores)



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

## 1.3 Fortalezas y debilidades

De acuerdo a los resultados de la encuesta, los tres factores en los que se tiene la percepción más alta son:

- **Factores considerados como fortalezas**

Organizada

- Promedio de puntuación obtenido 78

Adaptable al cambio

- Promedio de puntuación obtenido 78

Íntegra

- Promedio de puntuación obtenido 78

- **Valores considerados como fortalezas**

Transparencia

- Promedio de puntuación obtenido 82

Respeto

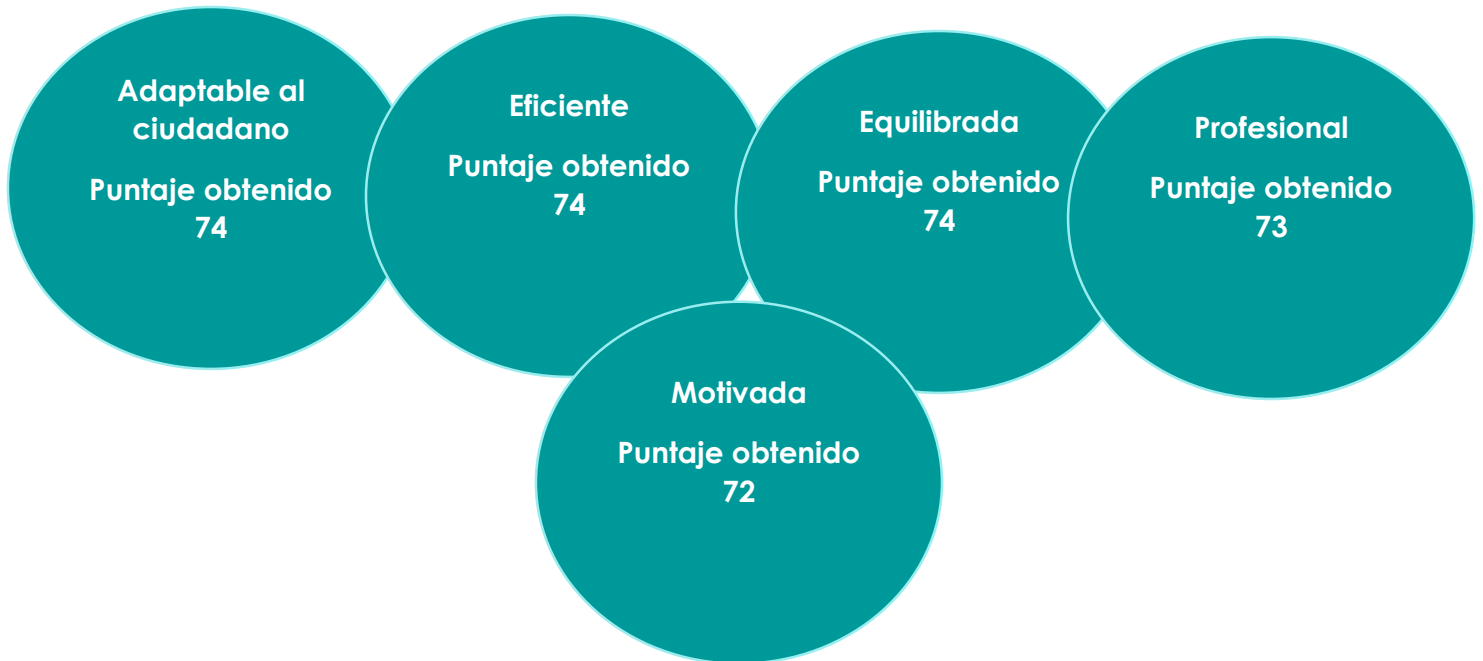
- Promedio de puntuación obtenido 81

Liderazgo

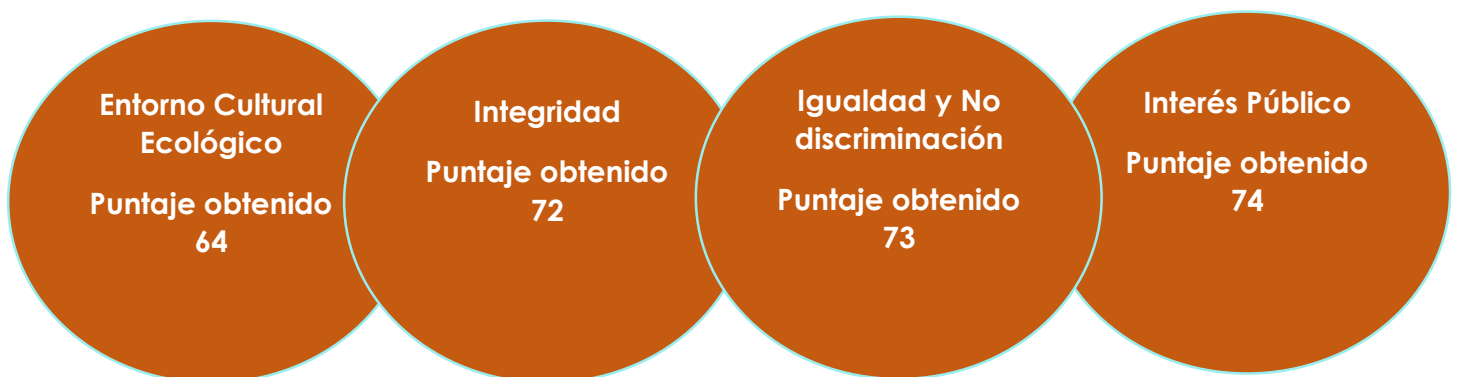
- Promedio de puntuación obtenido 80

De acuerdo a los resultados de la encuesta, los factores en los que la percepción es baja son:

- Factores considerados como áreas de oportunidad



- Valores considerados como áreas de oportunidad

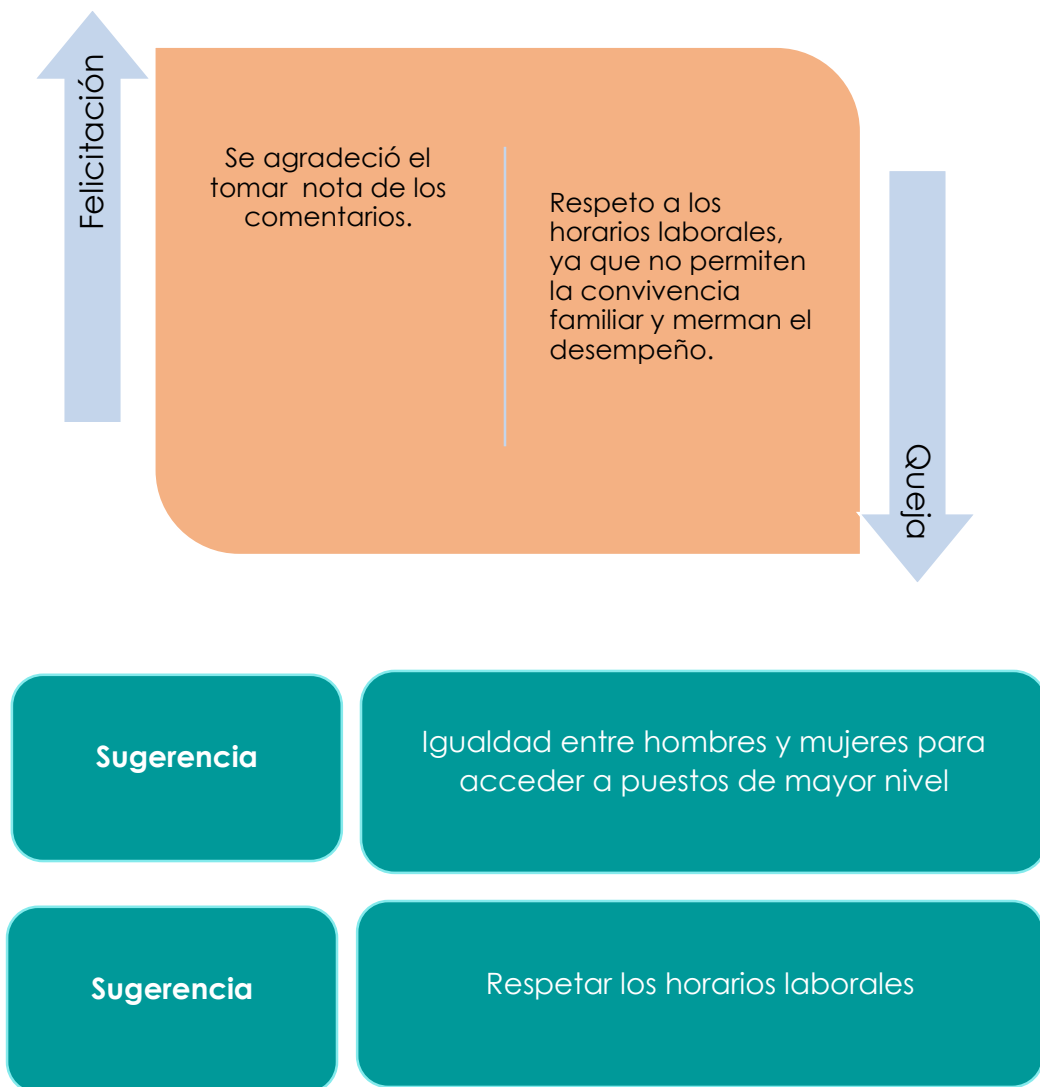


## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO

Otro punto que proporciona la ECCO 2018, son los comentarios y sugerencias que emiten los participantes.

Estos comentarios pueden ser divididos en felicitaciones o reconocimientos; sugerencias; quejas y otros.

En este año, de los 46 participantes; 4 expresaron su opinión siendo 1 felicitación, 1 queja y 2 sugerencias.

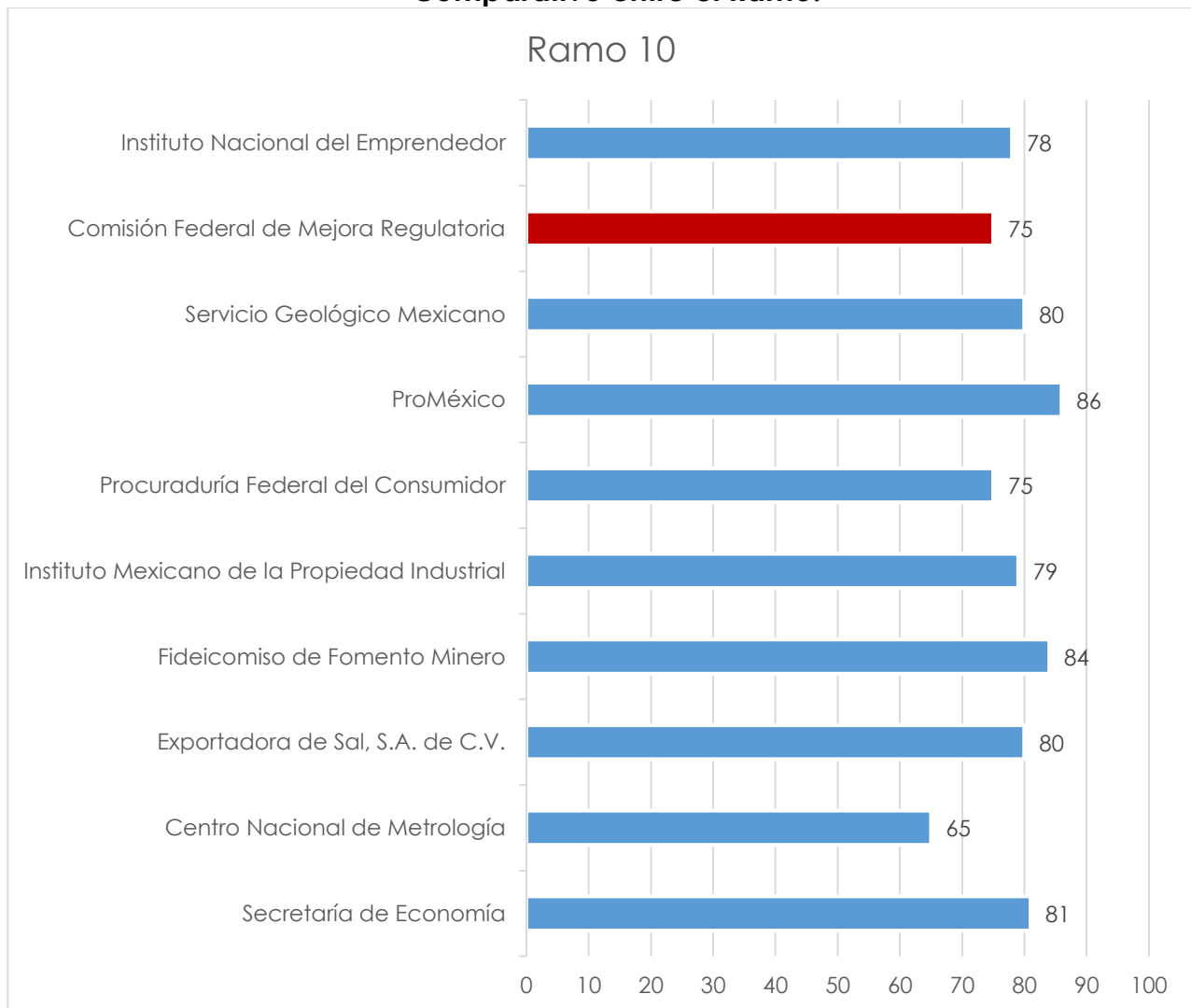


## 3. ANÁLISIS COMPARATIVO

### 3.1 Entre instituciones del mismo ramo, giro, tamaño.

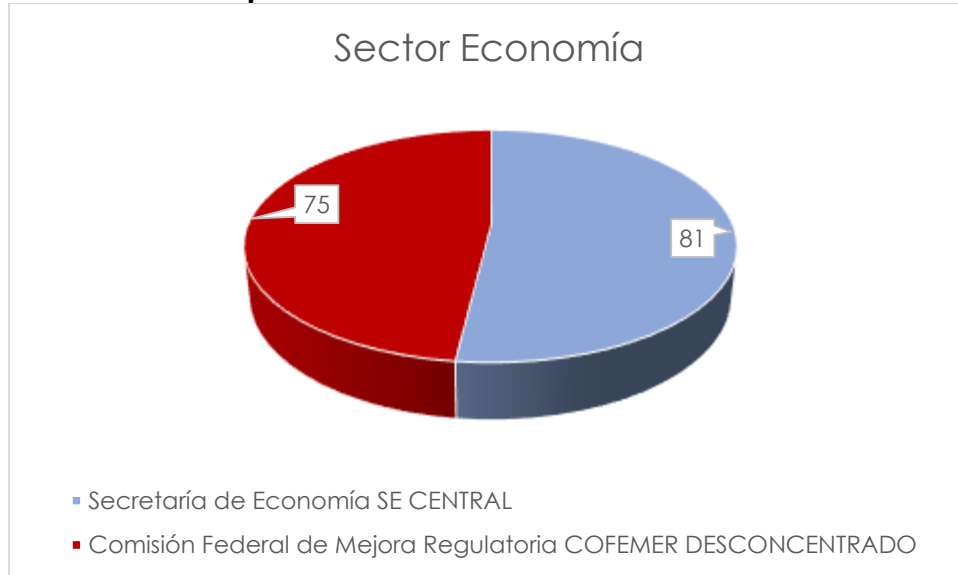
A continuación, se realiza el comparativo de los resultados obtenidos por instituciones del Ramo 10, en 2018.

**Comparativo entre el Ramo.**



De las 10 instituciones que participaron, se observa en la gráfica que se obtuvo un índice de percepción de 75 puntos. Por arriba del Centro Nacional de Metrología, sin embargo se retrocedió con respecto de 2017.

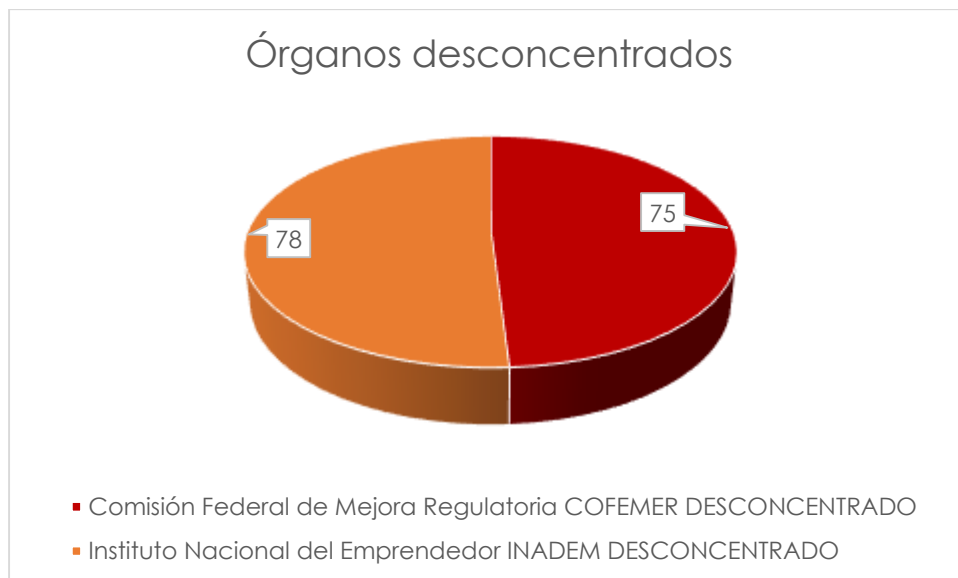
### Comparativo contra la cabeza de sector



En 2018, se observó una disminución en el índice de percepción alcanzado, con respecto a la Secretaría de Economía.

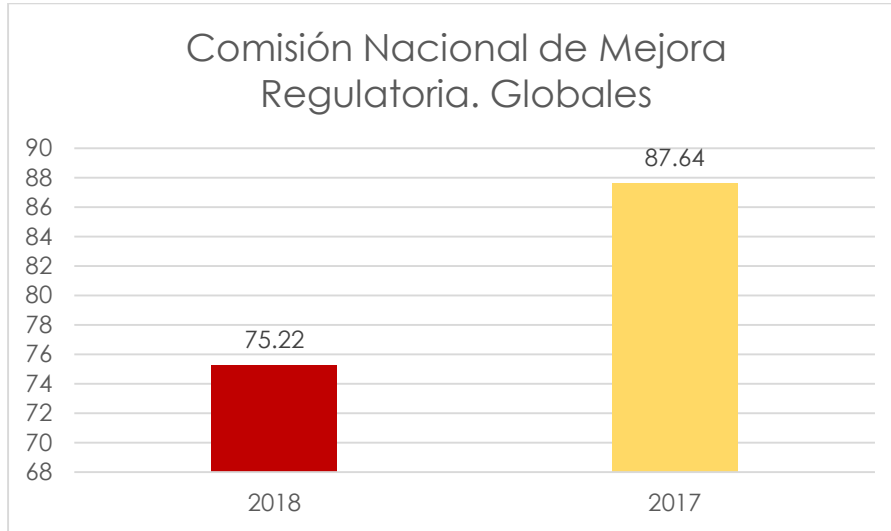
En 2017, se obtuvo un índice de percepción de 87.64 solo .22 décimas por arriba de la Secretaría de Economía que obtuvo un 87.42.

### Comparativo con otros órganos desconcentrados.

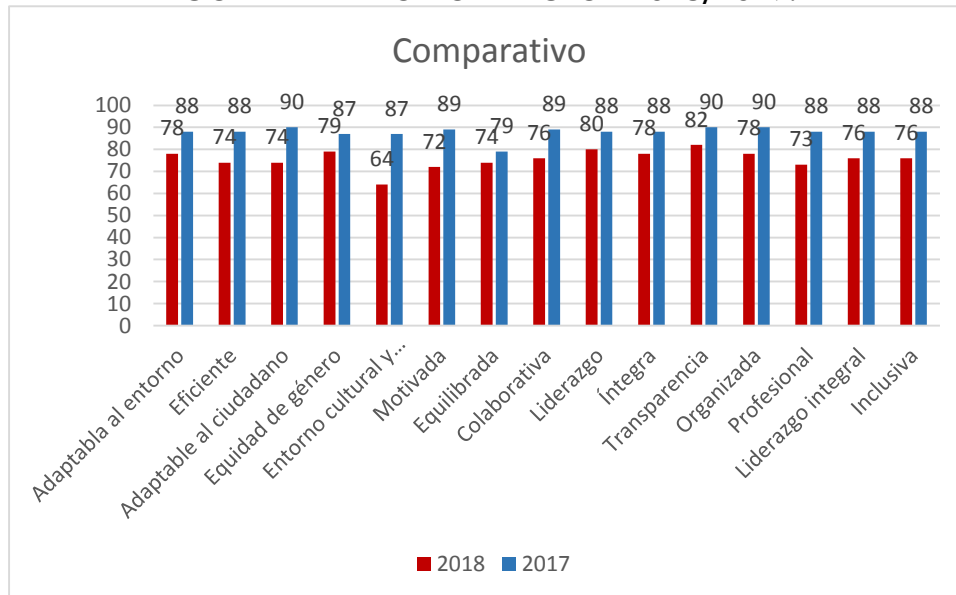


En 2018, se aprecia que se tuvo un índice de percepción de 3 puntos menos, con respecto al Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM), ambos organismos desconcentrados.

### 3.2 Comparación de resultados actuales 2018 contra el ejercicio 2017.

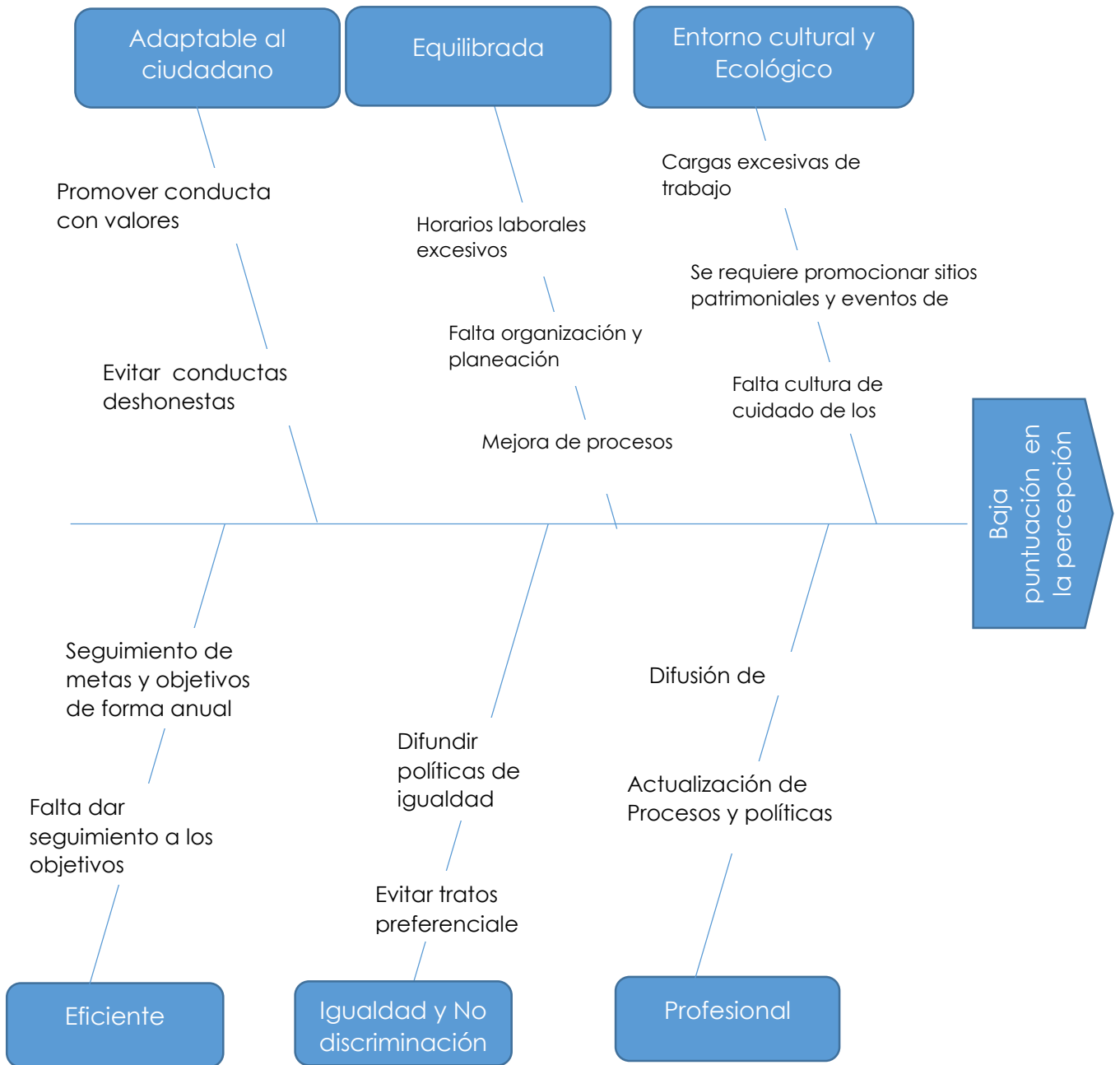


#### COMPARATIVO POR FACTOR 2018/2017.



En ambas gráficas se observa una disminución en el índice de la percepción de los servidores públicos de 2018, con respecto a 2017.

Entre los factores que se consideran incidieron con gran impacto, en los resultados, se encuentran los siguientes.





Una vez identificados los principales factores y valores donde se tuvo una disminución importante, se propondrá realizar acciones encaminadas a cambiar las causas que los propician. Se deberá dar conocimiento a los servidores públicos de los resultados y promover la importancia de generar una cultura y clima sano.

### 3.3 Efectividad del último PTCCO

- Número de prácticas cumplidas:8
- Número de prácticas programas:10
- Efectividad=80

## 4. OBJETIVOS ESTRÁTEGICOS

A continuación, se muestran los objetivos definidos para 2019.

1. Publicar los resultados de la ECCO 2018, para el conocimiento, consulta y promoción entre el personal de la CONAMER.
2. Fortalecer las habilidades de liderazgo de los Coordinadores, mediante acciones de capacitación.
3. Fomentar una conducta ética entre los servidores públicos enfocada a aplicar los valores institucionales.
4. Sensibilizar a los mandos superiores sobre la importancia de formar un equipo de trabajo donde la importancia de la comunicación sea importante así como fomentar que tengan un liderazgo basado en valores institucionales.
5. Fomentar una conducta ética entre los servidores públicos enfocada a aplicar los valores institucionales.
6. Promover el uso mesurado de los recursos naturales y fomentar una cultura de reciclaje.
7. Promover entre el personal la retroalimentación y planeación de actividades.
8. Sensibilizar a los servidores públicos sobre el tema de actuar bajo valores, enfatizando el Respeto.
9. Brindar las condiciones necesarias para que los servidores públicos puedan terminar sus actividades dentro del horario establecido.
10. Promover entre el personal actividades encaminadas a conocer el patrimonio cultural
11. Promover entre los servidores públicos la consulta de las vacantes en la plataforma de "Trabaja en.gob.mx"

12. Brindar las condiciones necesarias para que los servidores públicos puedan tener un desarrollo profesional dentro de la institución.

## 5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

OBJETIVOS	N. DE ACCIONES	ACCIONES VINCULADAS
Publicar los resultados de la ECCO 2018, para el conocimiento, consulta y promoción entre el personal de la CONAMER.	1	La difusión se hará mediante comunicados electrónicos que mencionen el sitio de internet donde se podrá consultar reporte de resultados.
Fortalecer las habilidades de liderazgo de los Coordinadores, mediante acciones de capacitación.	1	Programar un curso referente al tema de Liderazgo.
Fomentar una conducta ética entre los servidores públicos enfocada a aplicar los valores institucionales.	1	Programar un curso sobre el tema de Ética y de Conducta, donde se haga énfasis de evitar ciertas conductas; reforzar con comunicados electrónicos evitar tener conductas que puedan ser consideradas deshonestas o referentes a temas similares.
Sensibilizar a los mandos superiores sobre la importancia de formar un equipo de trabajo donde la importancia de la comunicación sea importante así como fomentar que tengan un liderazgo basado en valores institucionales.	1	Programar un cursos referentes a los temas de Trabajo en equipo; Comunicación; Liderazgo y sobre el tema de Ética y de Conducta. /Reforzar con una campaña vía electrónica de buenas prácticas sobre los temas mencionados.
Fomentar una conducta ética entre los servidores públicos enfocada a aplicar los valores institucionales.	1	Programar un curso sobre el tema de Ética y de Conducta, donde se haga énfasis de evitar ciertas conductas; reforzar con comunicados electrónicos evitar tener conductas que puedan ser consideradas deshonestas o referentes a temas similares.
Promover el uso mesurado de los recursos naturales y fomentar una cultura de reciclaje.	1	Realizar una campaña que incluya comunicados de cuidado de los recursos naturales y de acciones de reciclaje, así como motivar al personal a realizar acciones de está índole.
Promover entre el personal la retroalimentación y planeación de actividades.	1	Durante la evaluación del desempeño, se promoverá la importancia de tener una retroalimentación adecuada en cuanto al logro de metas y objetivos.
Sensibilizar a los servidores públicos sobre el tema de actuar bajo valores, enfatizando el Respeto.	1	Programar un curso sobre del código de ética y conducta donde se haga énfasis en valores como el respeto e igualdad; uno de manejo de trabajos en equipo y promocionar los buzones de quejas.

Brindar las condiciones necesarias para que los servidores públicos puedan terminar sus actividades dentro del horario establecido.	2	Proponer una revisión de procesos a los coordinadores y la definición de puntos de flexibilización en cuanto a las jornadas laborales.
Promover entre el personal actividades encaminadas a conocer el patrimonio cultural.	1	Realizar una campaña de promoción que incluya comunicados referentes a conocimiento, ubicación, datos históricos y localización de sitios considerados históricos.
Promover entre los servidores públicos la consulta de las vacantes en la plataforma de "Trabaja en.gob.mx"	1	Se promoverá mediante comunicados el sitio electrónico, donde pueden ingresar los servidores públicos a consultar las convocatorias disponibles de la Comisión
Brindar las condiciones necesarias para que los servidores públicos puedan tener un desarrollo profesional dentro de la institución.	2	Proponer la realización de una convocatoria cerrada para personal de la CONAMER, a nivel Jefatura./ Actualizar las políticas y procesos relacionados con el Desarrollo Profesional.

## 6. PROGRAMACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

OBJETIVOS	N. DE ACCIONES	ACCIONES VINCULADAS	FECHAS PROGRAMADAS DE INICIO DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO DE DURACIÓN
Publicar los resultados de la ECCO 2018, para el conocimiento, consulta y promoción entre el personal de la CONAMER.	1	La difusión se hará mediante comunicados electrónicos que mencionen el sitio de internet donde se podrá consultar reporte de resultados.	A partir del 16 abril	Hasta el 31 de diciembre
Fortalecer las habilidades de liderazgo de los Coordinadores, mediante acciones de capacitación.	1	Programar un curso referente al tema de Liderazgo.	A partir del 13 mayo	Hasta el 30 de junio

Fomentar una conducta ética entre los servidores públicos enfocada a aplicar los valores institucionales.	1	Programar un curso sobre el tema de Ética y de Conducta, donde se haga énfasis de evitar ciertas conductas; reforzar con comunicados electrónicos el evitar tener conductas que puedan ser consideradas deshonestas o referentes a temas similares.	A partir del 1 de julio	Hasta el 31 de julio
Sensibilizar a los mandos superiores sobre la importancia de formar un equipo de trabajo donde la importancia de la comunicación sea importante así como fomentar que tengan un liderazgo basado en valores institucionales.	1	Programar cursos referentes a los temas de Trabajo en equipo; Comunicación; Liderazgo y sobre el tema de Ética y de Conducta. /Reforzar con una campaña vía electrónica de buenas prácticas sobre los temas mencionados.	A partir del 1 de julio	Hasta el 31 de julio
Fomentar una conducta ética entre los servidores públicos enfocada a aplicar los valores institucionales.	1	Programar un curso sobre el tema de Ética y de Conducta, donde se haga énfasis de evitar ciertas conductas; reforzar con comunicados electrónicos evitar tener conductas que puedan ser consideradas deshonestas o referentes a temas similares.	A partir del 1 de julio	Hasta el 31 de julio
Promover el uso mesurado de los recursos naturales y fomentar una cultura de reciclaje.	1	Realizar una campaña que incluya comunicados de cuidado de los recursos naturales y de acciones de reciclaje, así como motivar al personal a realizar acciones de esta índole.	A partir del 1 de junio	Hasta el 31 de diciembre
Promover entre el personal la retroalimentación y planeación de actividades.	1	Durante la evaluación del desempeño, se promoverá la importancia de tener una retroalimentación adecuada en cuanto al logro de metas y objetivos.	A partir del 1 mayo	Hasta el 31 de diciembre

Sensibilizar a los servidores públicos sobre el tema de actuar bajo valores, enfatizando el Respeto.	1	Programar un curso sobre del código de ética y conducta donde se haga énfasis en valores como el respeto e igualdad; uno de manejo de trabajos en equipo y promocionar los buzones de quejas.	A partir del 1 de julio	Hasta el 31 de julio
Brindar las condiciones necesarias para que los servidores públicos puedan terminar sus actividades dentro del horario establecido.	1	Proponer una revisión de procesos y la definición de puntos de flexibilización en cuanto a las jornadas laborales, en reuniones del CEPCI.	A partir del 15 mayo	Hasta el 31 de diciembre
Promover entre el personal actividades encaminadas a conocer el patrimonio cultural.	1	Realizar una campaña de promoción que incluya comunicados referentes a conocimiento, ubicación, datos históricos y localización de sitios considerados históricos.	A partir del 1 de mayo	Hasta el 31 de diciembre
Promover entre los servidores públicos la consulta de las vacantes en la plataforma de "Trabaja en.gob.mx"	1	Se promoverá mediante comunicados el sitio electrónico, donde pueden ingresar los servidores públicos a consultar las convocatorias disponibles de la Comisión	A partir del 1 de julio	Hasta el 31 de diciembre
Brindar las condiciones necesarias para que los servidores públicos puedan tener un desarrollo profesional dentro de la institución.	1	Proponer la realización de una convocatoria cerrada para personal de la CONAMER, a nivel Jefatura./ Actualizar las políticas y procesos relacionados con el Desarrollo Profesional.	A partir del 15 mayo	Hasta el 31 de diciembre