

# Análisis de Resultados

---

## Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2019



**AGRICULTURA**  
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



**CONADESUCA**  
COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO  
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



# Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)

La aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, tiene como objetivo orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos a trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía.



# Índice

- 1.-Análisis de Datos Socio-demográficos
  - 2.-Análisis Cuantitativo Factores ECCO
  - 3.-Análisis Cuantitativo Comparación
  - 4.-Análisis Cualitativo Comentarios y Sugerencias
  - 5.- Análisis Comparativo Resultados Globales
  - 6.- Conclusiones
  - 7.- Definición de Objetivos Estratégicos
-



# Datos Sociodemográficos

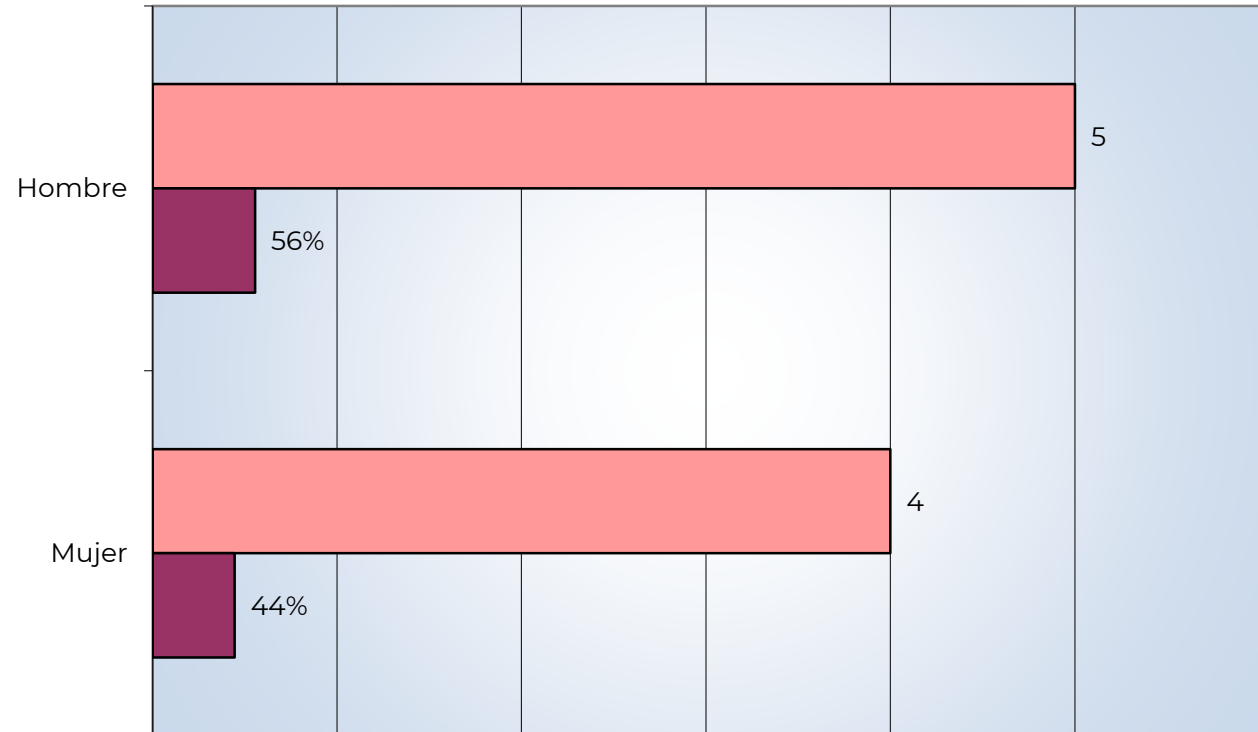
---



# Género

- La estructura orgánica del CONADESUCA, esta integrada por ocho plazas de confianza, las cuales se dividen en cuatro hombres y tres mujeres actualmente.
- Durante el proceso de aplicación nos percatamos de la duplicidad de una encuesta, por lo que solicitó su anulación sin embargo esto no fue posible, por ello se registra una encuesta más.

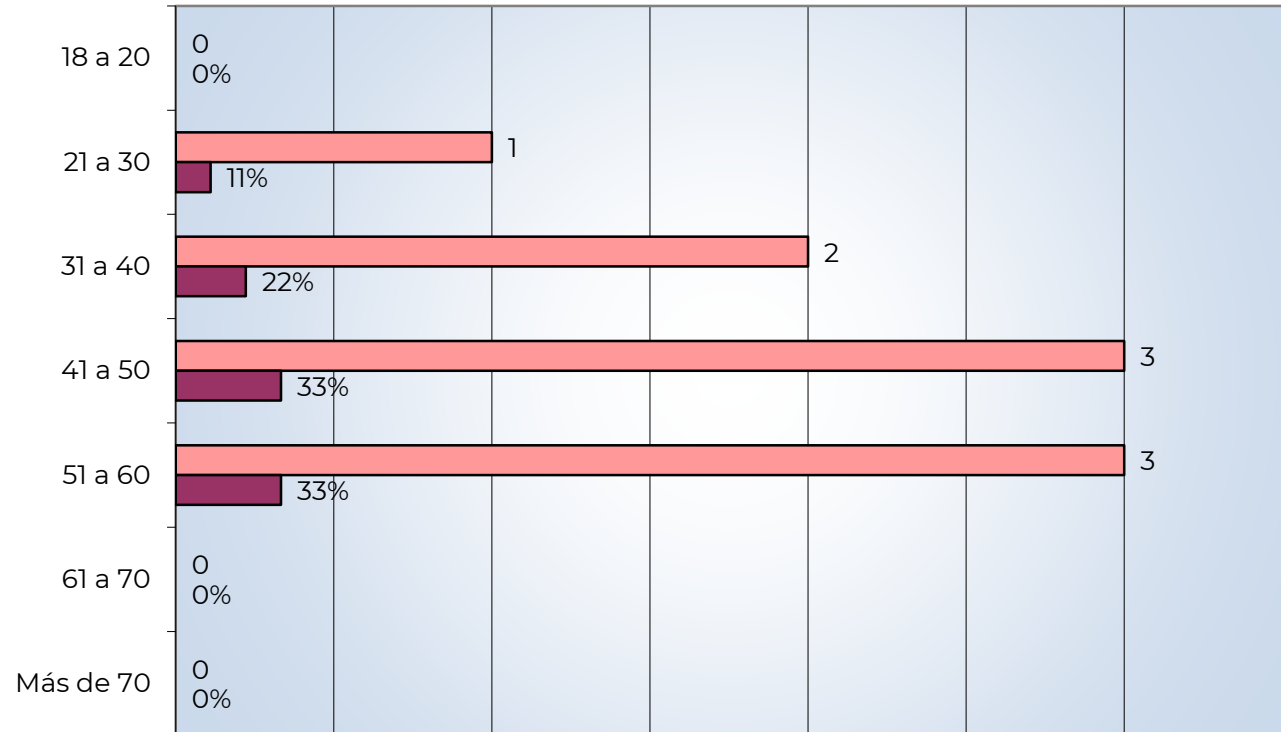
## 4.- ¿El entrevistado es? / 2019



# Edad

- La siguiente gráfica muestra las edades de los integrantes del CONADESUCA, como se puede apreciar, el 62.5% de la población se encuentra por encima de los 41 años, por lo que es una plantilla madura y flexible con la capacidad de hacer frente a los retos que se presenten.
- Mientras que el 37.5% de la población es menor de 40 años.
- Cabe mencionar que existe una encuesta más.

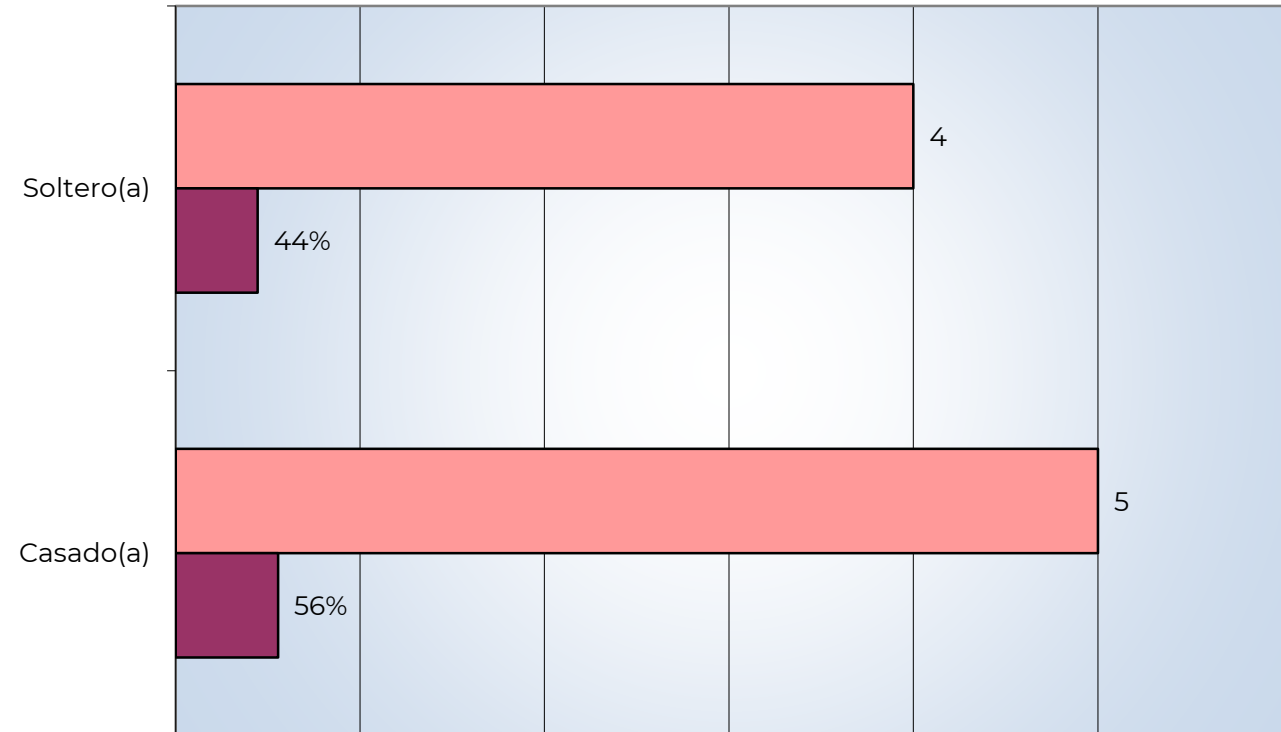
## 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2019



# Estado Civil

- El 50% de los integrantes que laboran en el CONADESUCA respondieron que su estado civil es soltero, mientras que la otra mitad se encuentra casado.
- Cabe mencionar que existe una encuesta más.

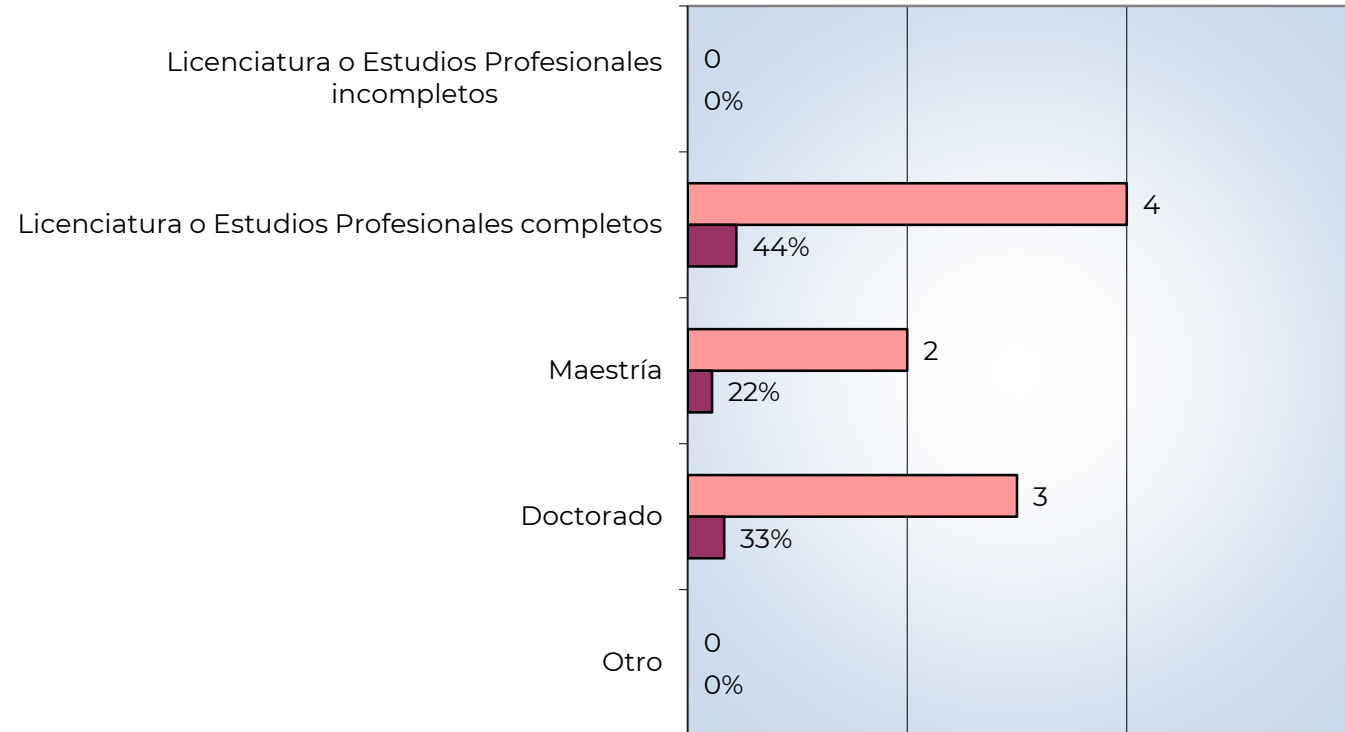
## 5.- ¿Su estado civil es? / 2019



# Nivel escolar

- En la siguiente gráfica se observa el nivel académico de los integrantes del CONADESUCA, en la cual se aprecia que todo el personal cuenta con licenciatura o estudios profesionales completos y el otro 50% continuó sus estudios en maestría y doctorado.
- Cabe mencionar que existe una encuesta más.

## 7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2019

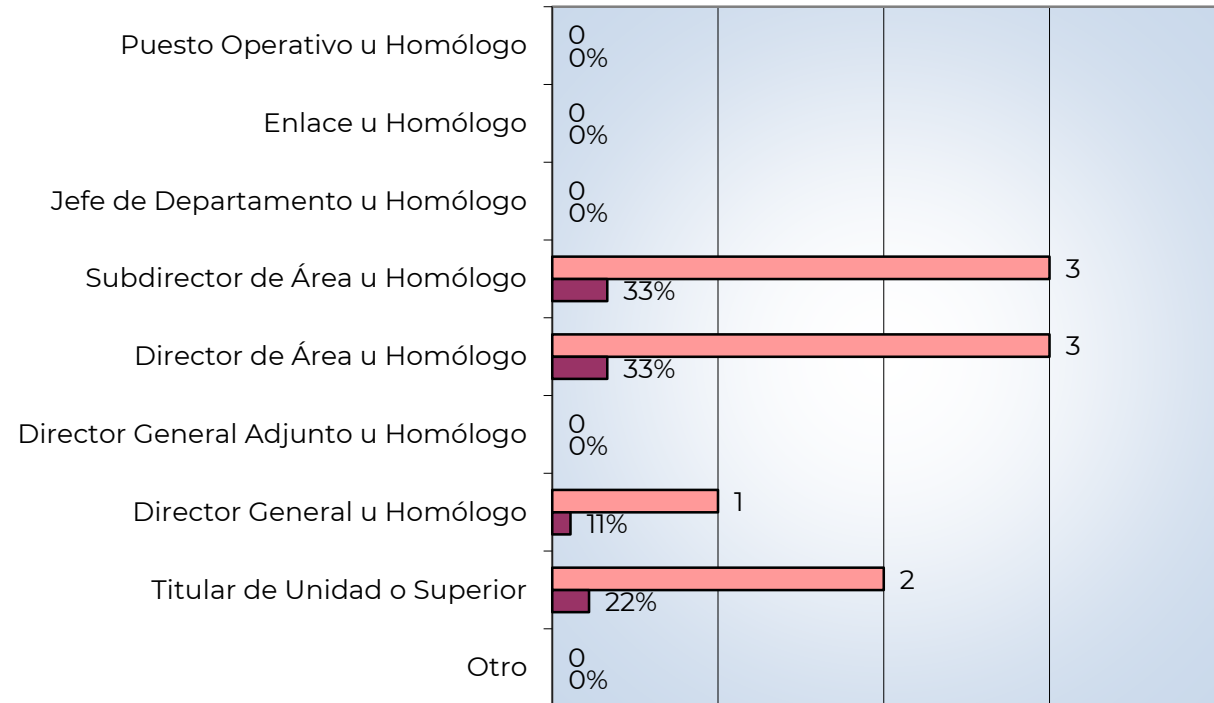




# Nivel de Puesto

- La Ley de Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar y su Estatuto Orgánico conforman el marco normativo de la institución, lo reflejado en la presente gráfica es una breve descripción de la estructura orgánica.
- No omito mencionar que por su naturaleza jurídica, el Comité no posee personal operativo u homólogo, siendo este un tema en el que se ha solicitado la intervención de la SFP para su aclaración.

## 11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2019

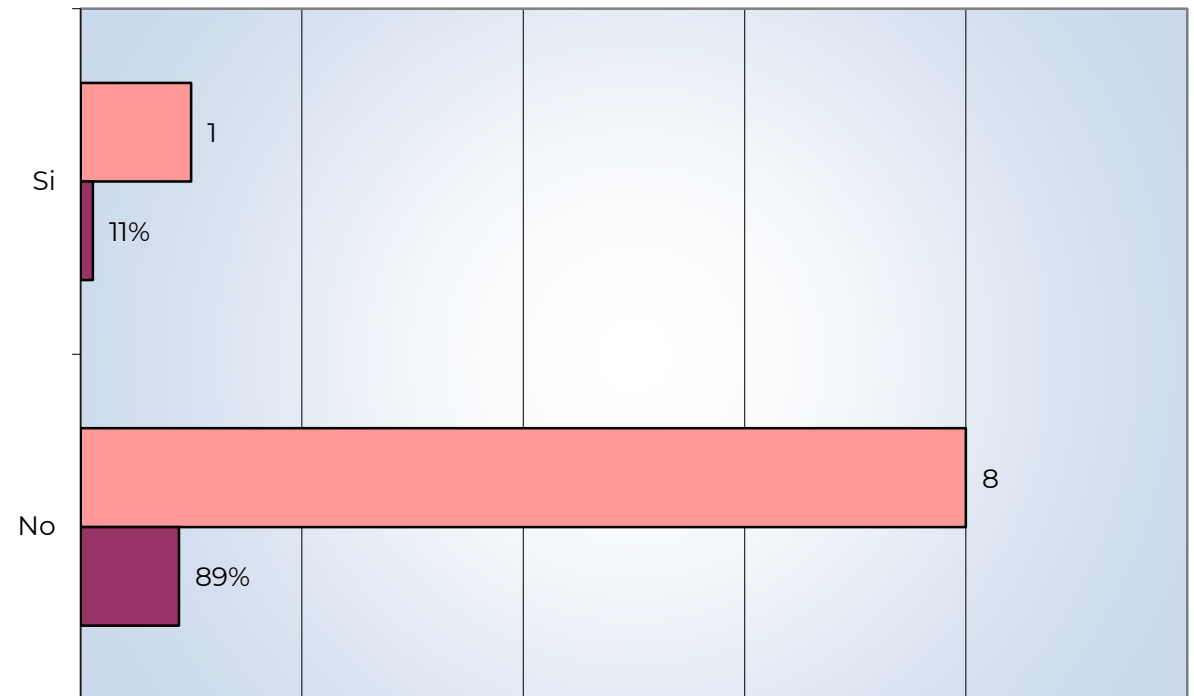




# Servicio Profesional de Carrera

- El Servicio Profesional de Carrera no aplica para el Comité, por lo que el 89% de sus integrantes no pertenece a un puesto de algún servicio civil, profesional o público, mientras que el 11% únicamente es responsable de llevar a cabo ciertas actividades que se requieran en cuanto al tema.

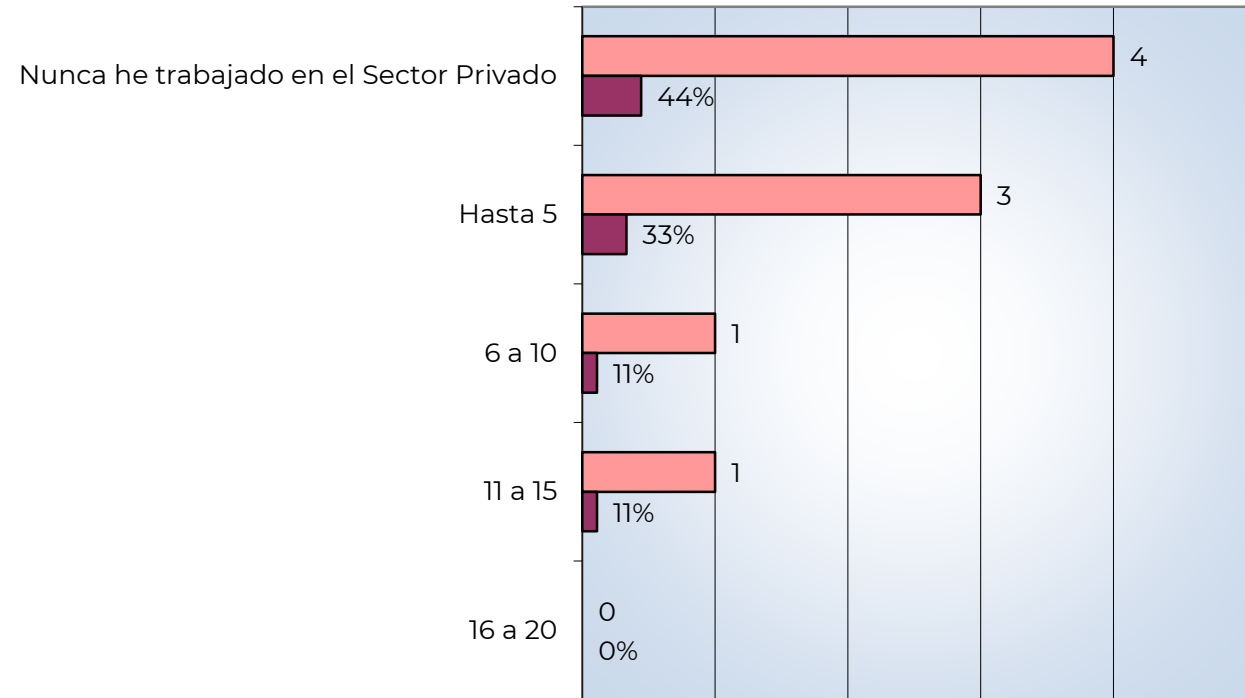
## 13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2019



# Antigüedad IP

- En la siguiente gráfica podemos observar que la mayoría del personal del Comité se ha desarrollado en el sector público, esto indica que la experiencia en el desarrollo de sus actividades en la APF es amplia y que cuentan con los conocimientos necesarios para afrontar los retos que la agroindustria requiera.

## 10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2019

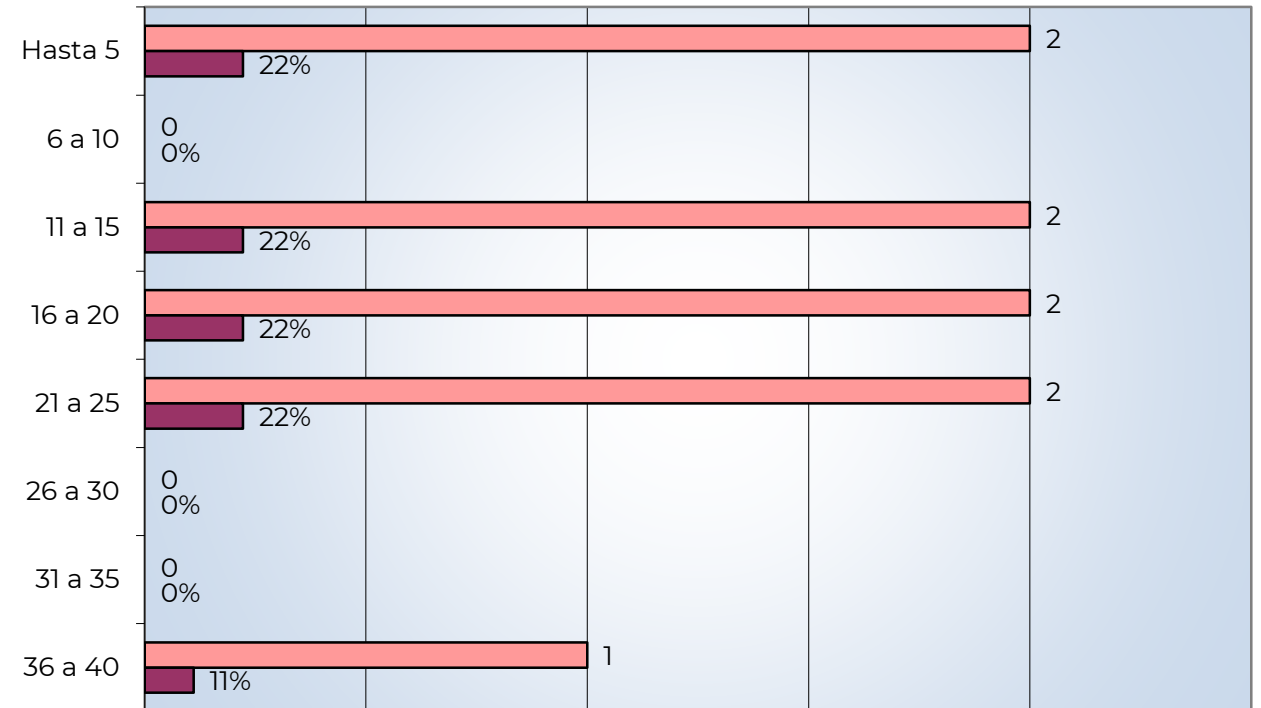




# Antigüedad Servicio Público

- El CONADESUCA posee una estructura reducida, sin embargo el personal cuenta con la experiencia suficiente en el Sector Público, como se muestra en la siguiente gráfica, el 77% de la plantilla ha laborado más de once años en la Administración Pública Federal

## 9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2019

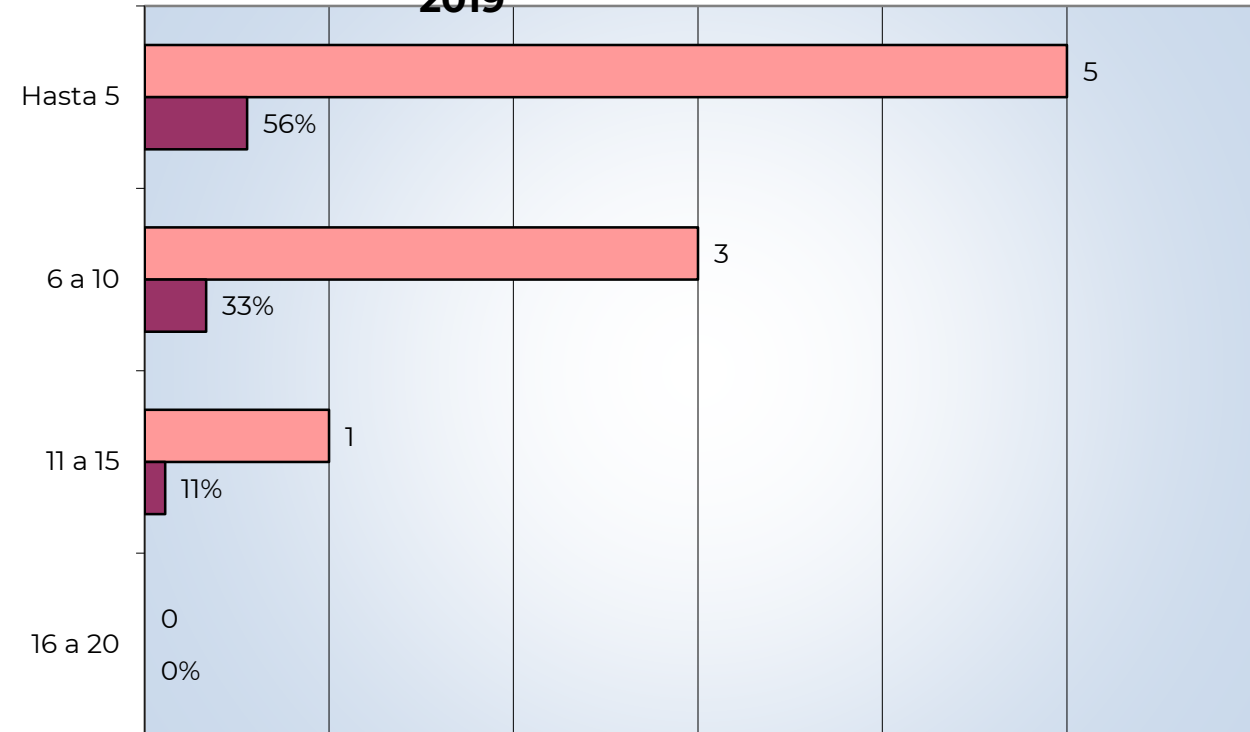




# Antigüedad en el Puesto

- La siguiente gráfica muestra que el 56% de los integrantes del Comité, no tiene más de cinco años en su puesto actual, mientras que el 44% tiene entre seis y diez años en el puesto.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2019

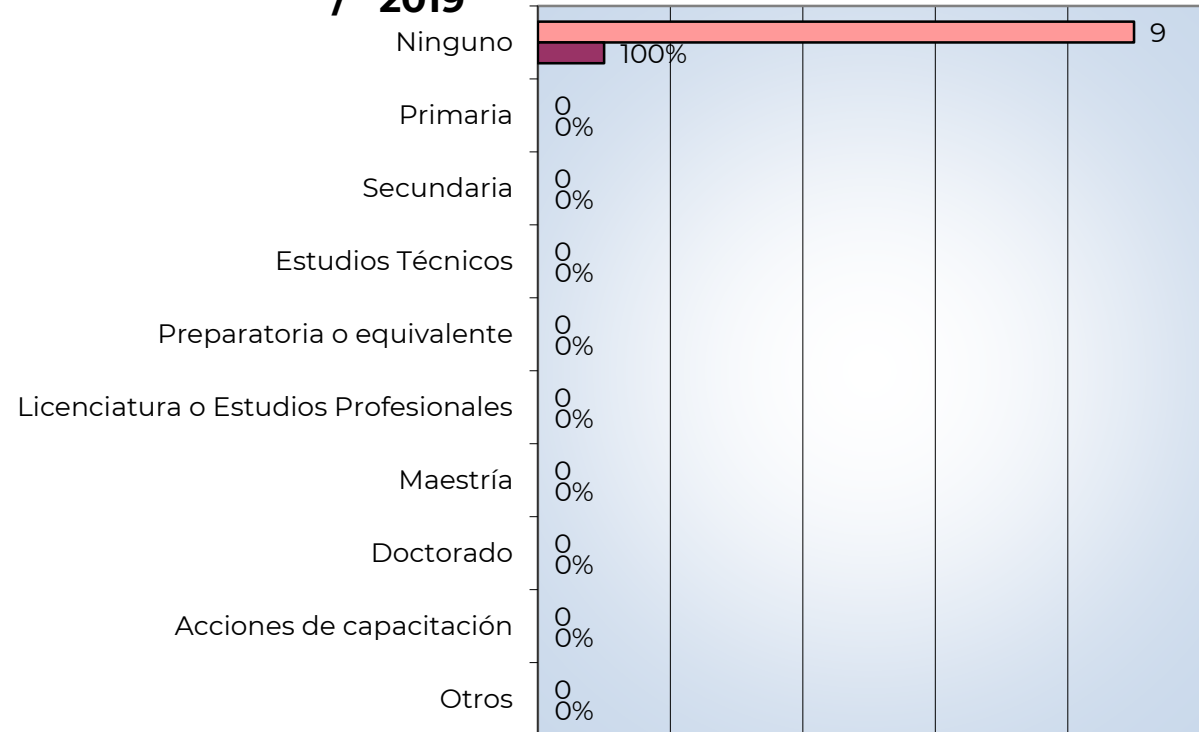




# Estudios actuales

- En la grafica se puede apreciar que al momento de la encuesta no se desarrollaba ningún estudio.

## 8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2019





# Análisis Cuantitativo Factores ECCO

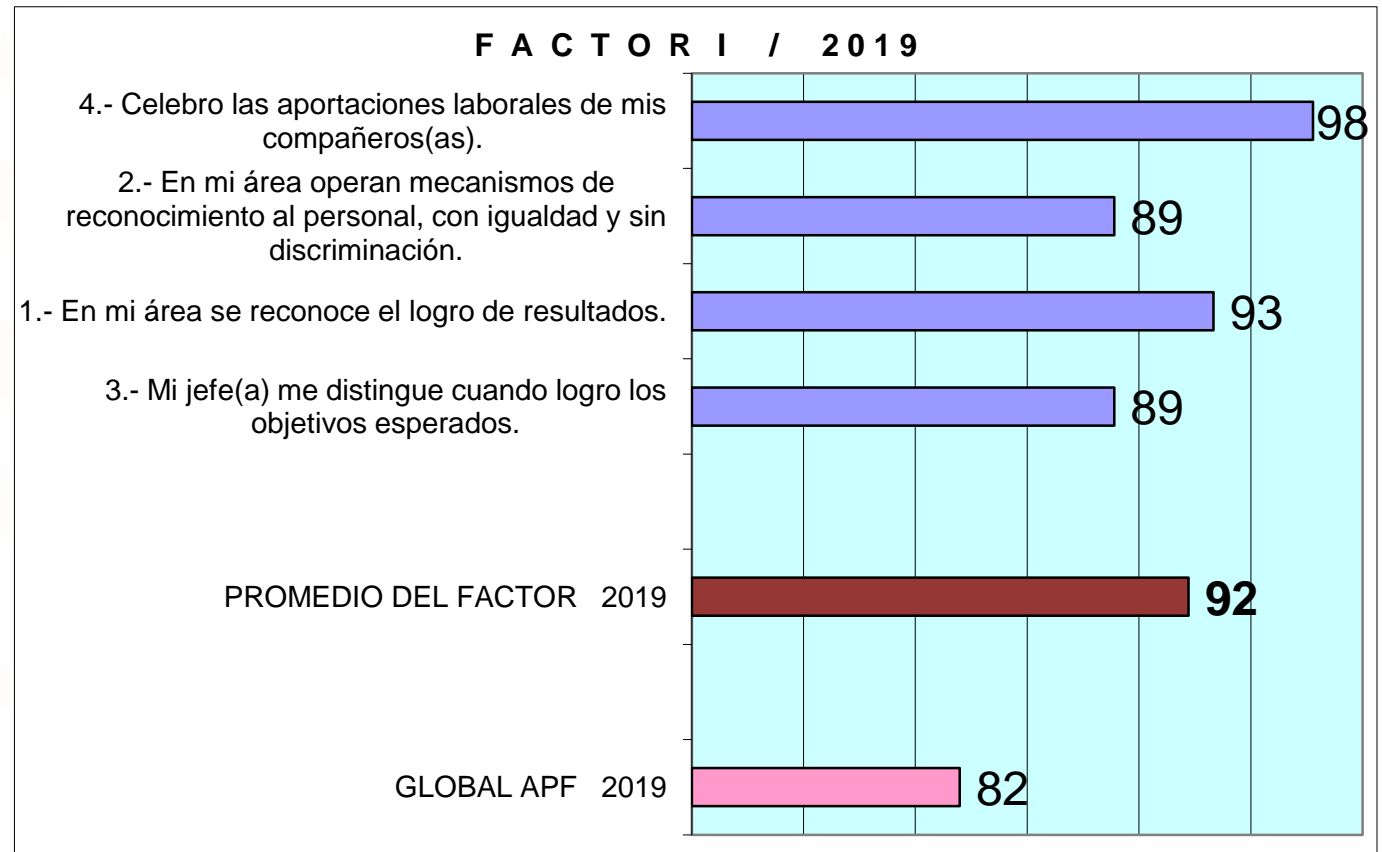
---



# FACTOR I

## Reconocimiento laboral

- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.
- El promedio del factor sobrepasa los 90 puntos, lo que indica que se trata de una institución que procura reconocer en el otro el esfuerzo y empeño.



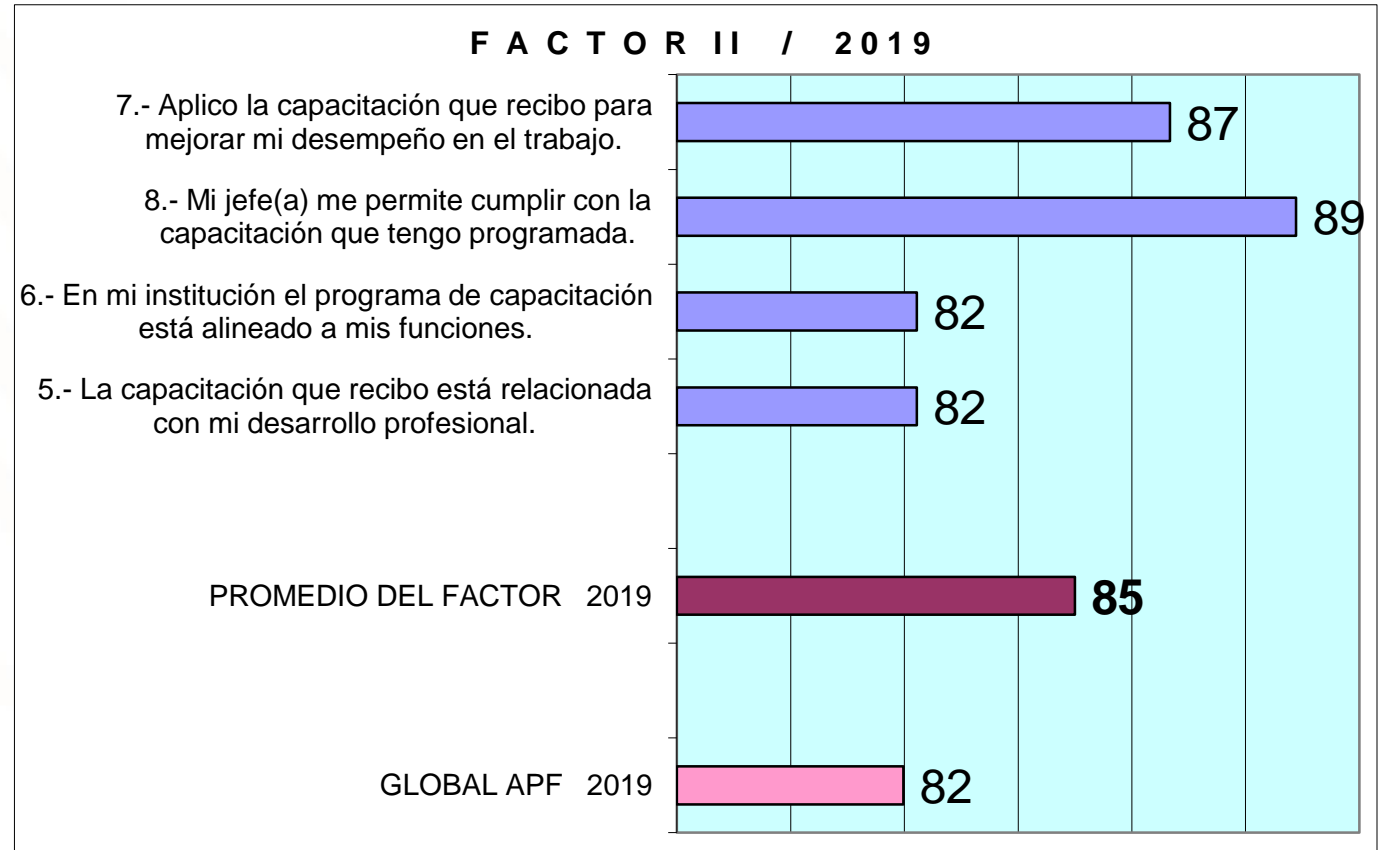




# FACTOR II

## Capacitación especializada y desarrollo

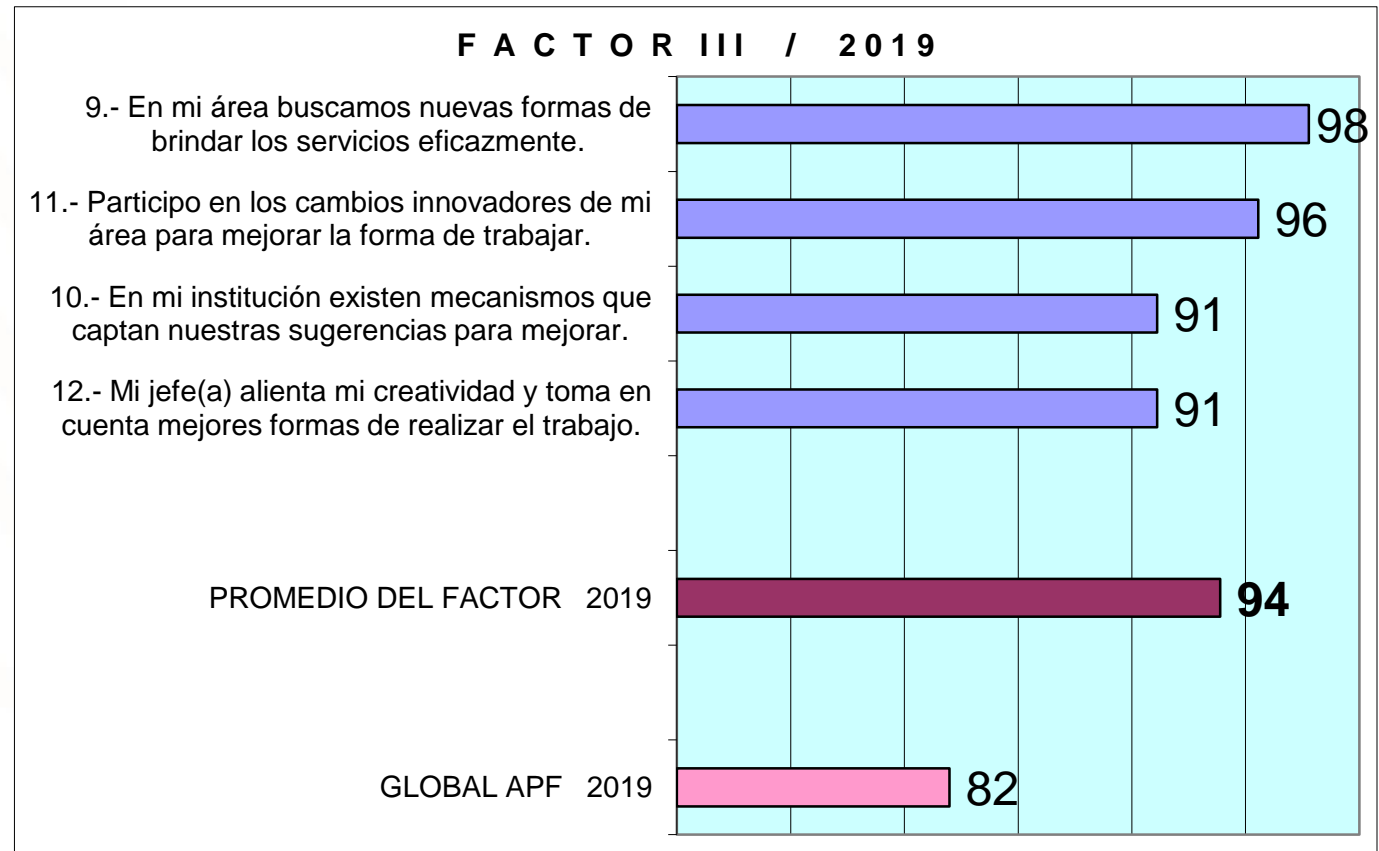
- Permite evaluar las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño, y en su caso, certificación, de las y los servidores públicos.
- El promedio de factor se encuentra por debajo de los 90 puntos, sin embargo se rescata que reactivo con mejor calificación trata sobre la disposición para realizar la capacitación.



# FACTOR III

## Mejora y cambio

- Permite evaluar el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.
- El promedio del factor es mayor a los 90 puntos, por lo que se puede interpretar que el CONADESUCA cuenta con una actitud positiva ante el cambio y se empeña en la mejora.

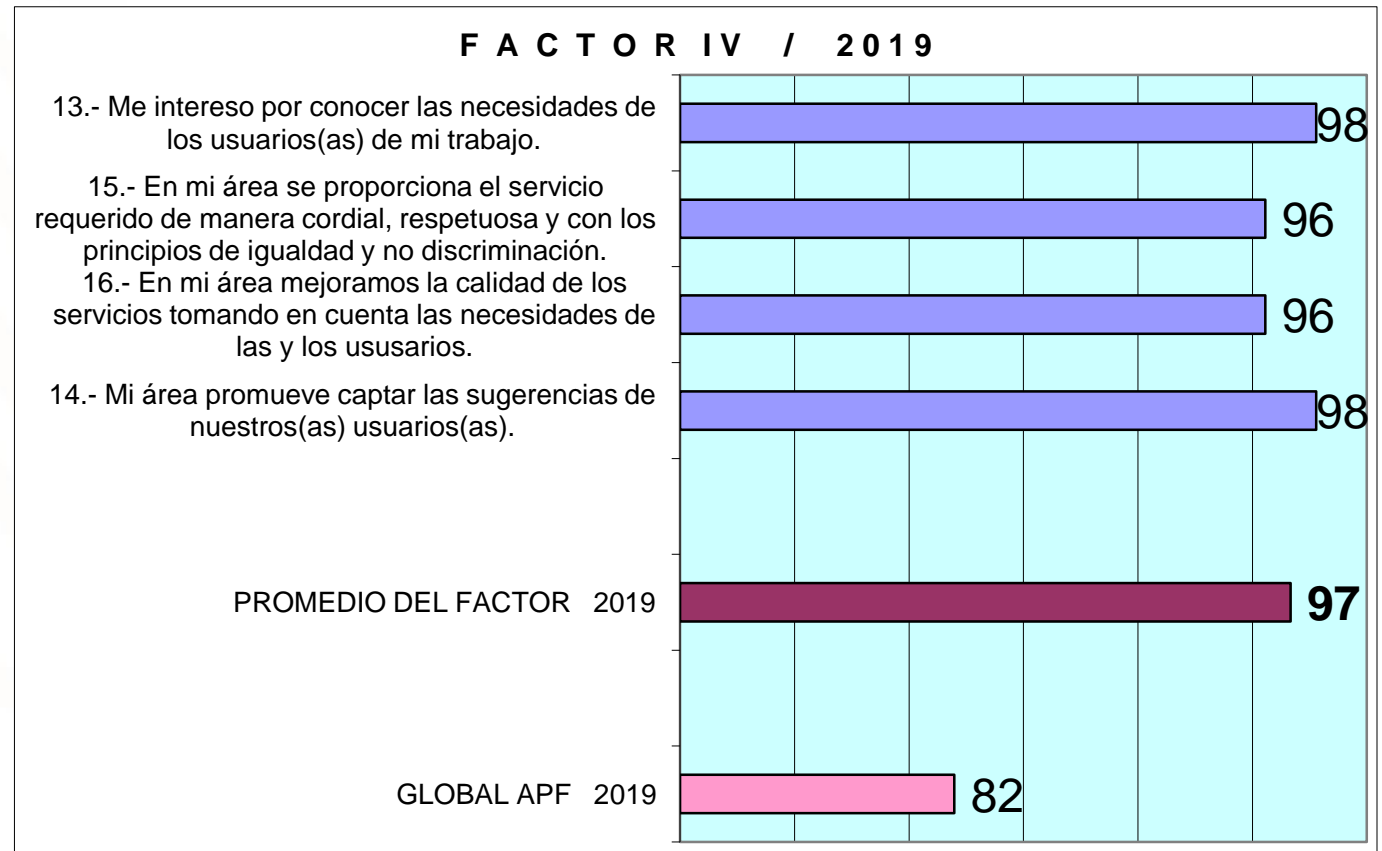




# FACTOR IV

## Calidad y orientación al usuario(a)

- Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las y los servidores públicos de las necesidades y expectativas de los clientes, para incorporarlas a la mejora de sus actividades.
- Este es uno de los factores mejor calificados, hace ver que el CONADESUCA se orienta a atender las necesidades de la agroindustria conociendo sus alcances y promoviendo su desarrollo.

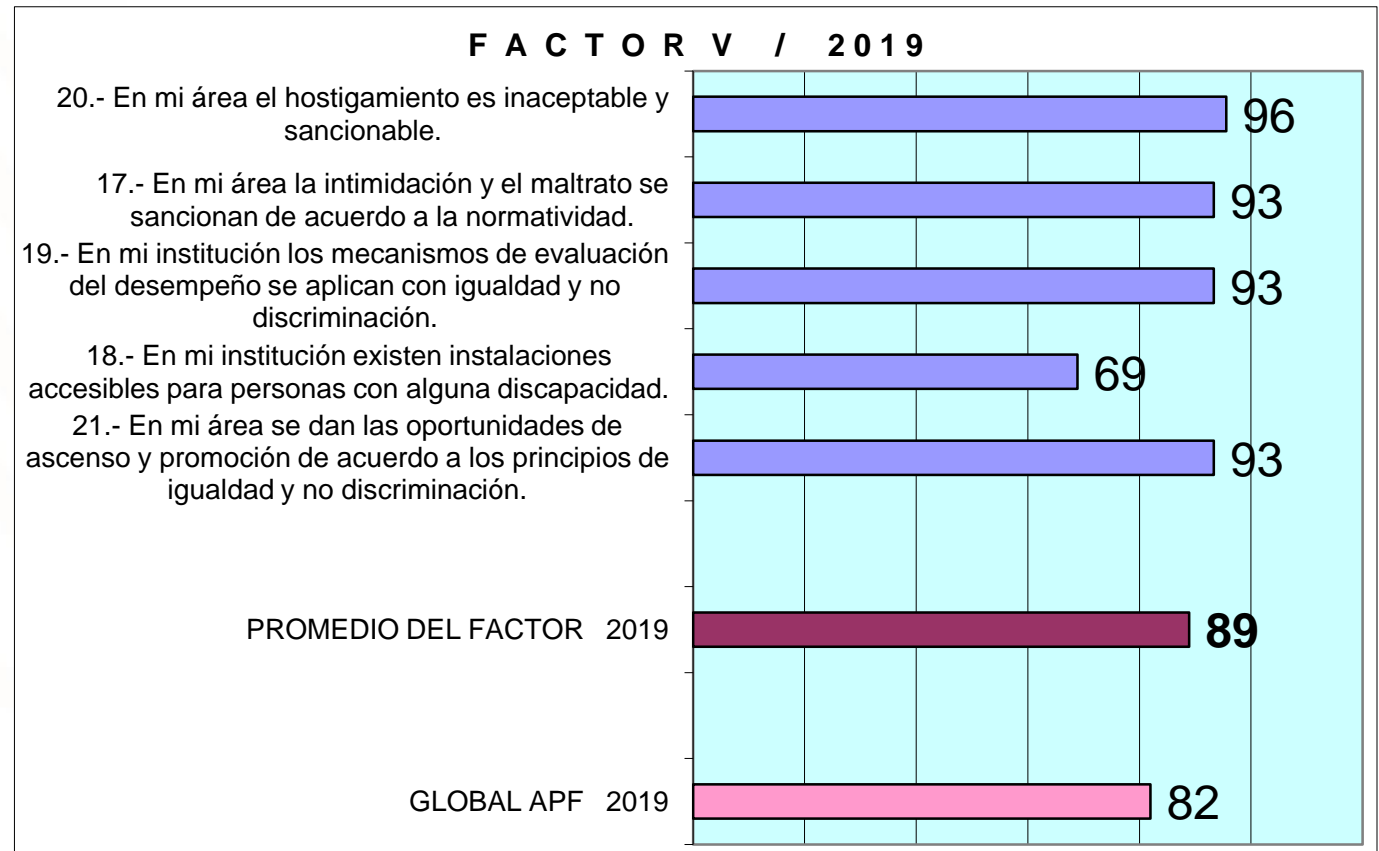


# FACTOR V

## Equidad y género



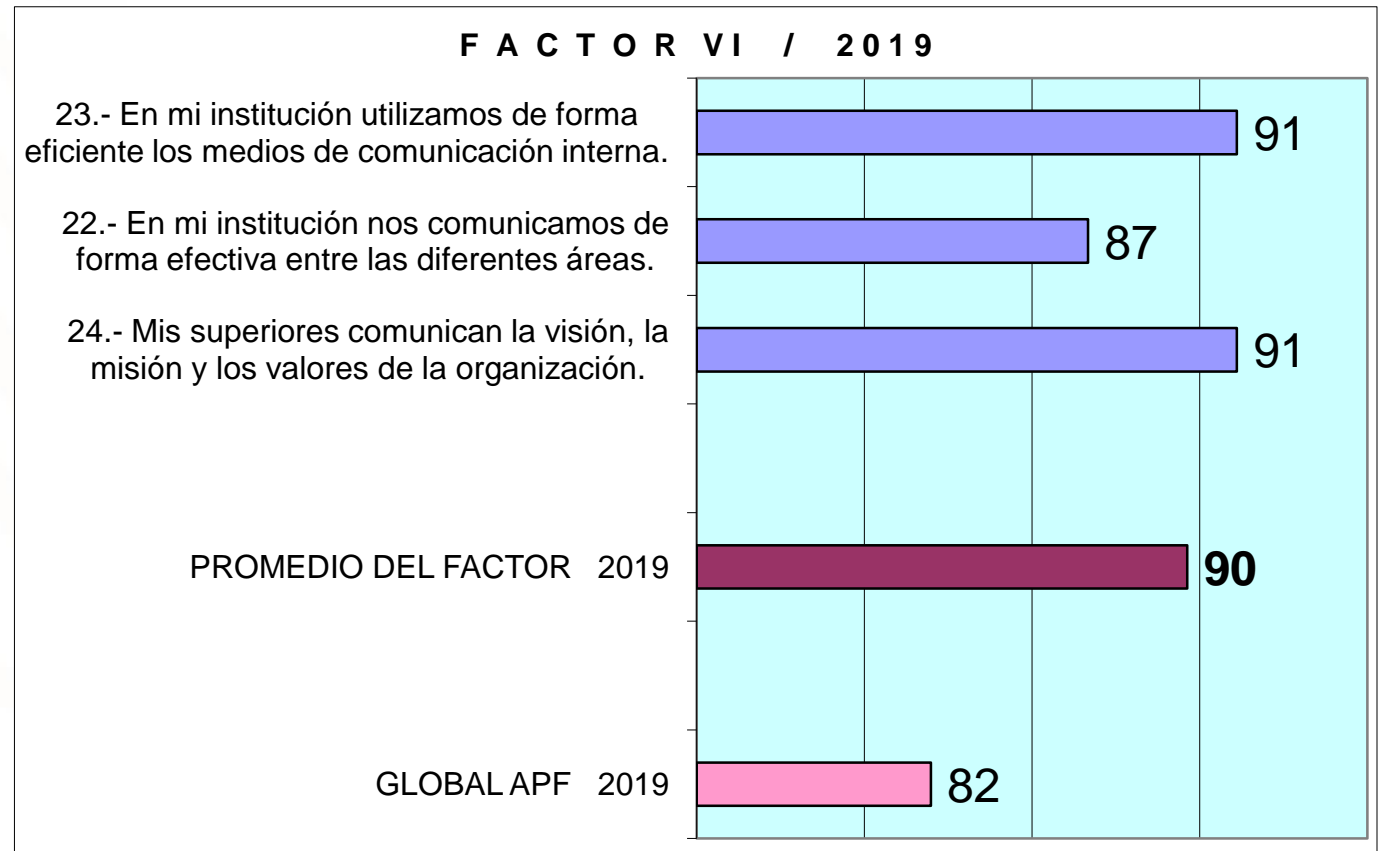
- Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción de las y los servidores públicos respecto a la práctica de la equidad.
- En relación a este factor el CONADESUCA ha desarrollado actividades de reforzamiento y los resultados son los esperados.



# FACTOR VI

## Comunicación

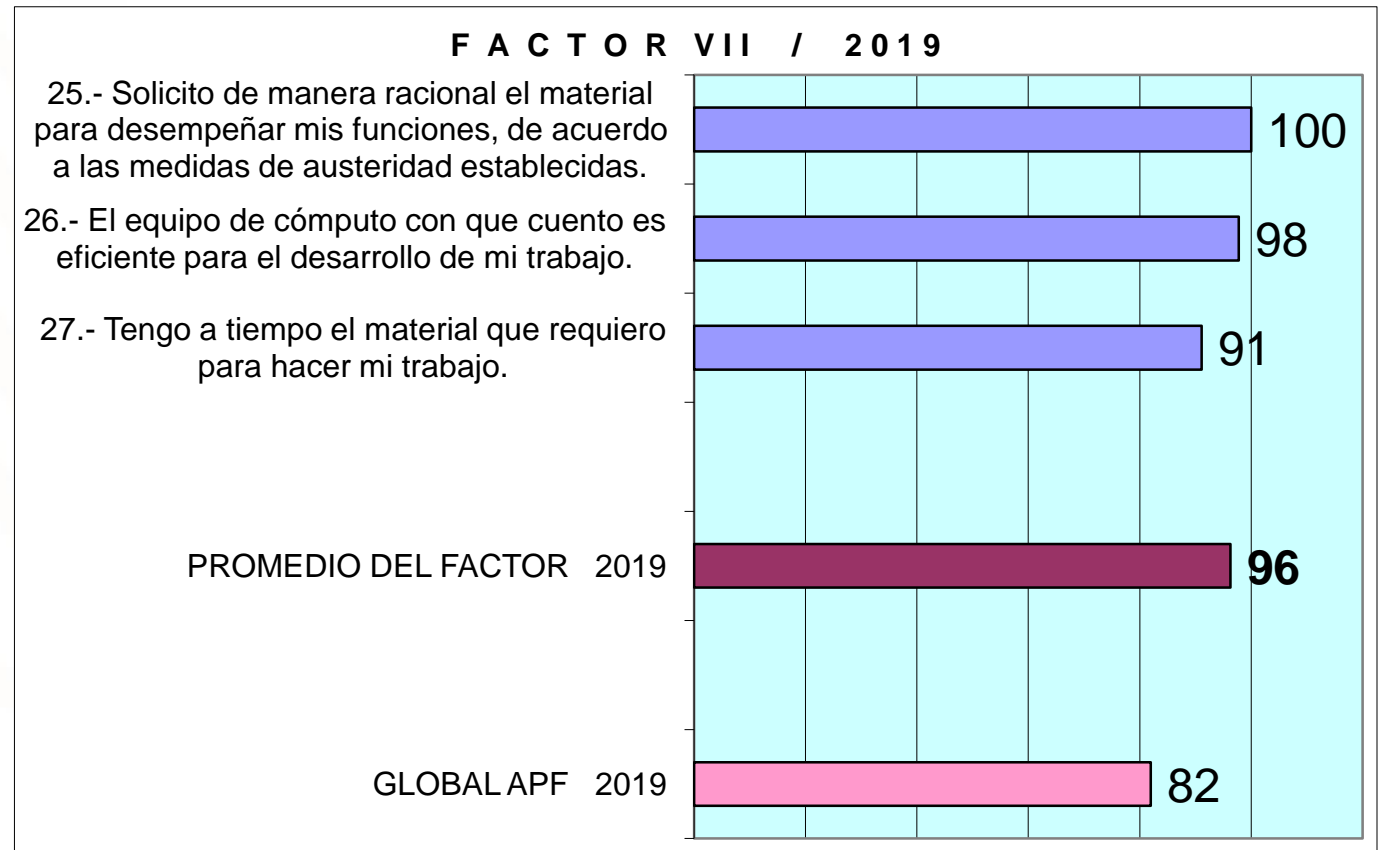
- Permite evaluar la percepción que las y los servidores públicos tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.
- En este factor se puede ver que existe la necesidad de implementar acciones que fomenten la comunicación interna.



# FACTOR VII

## Disponibilidad y recursos

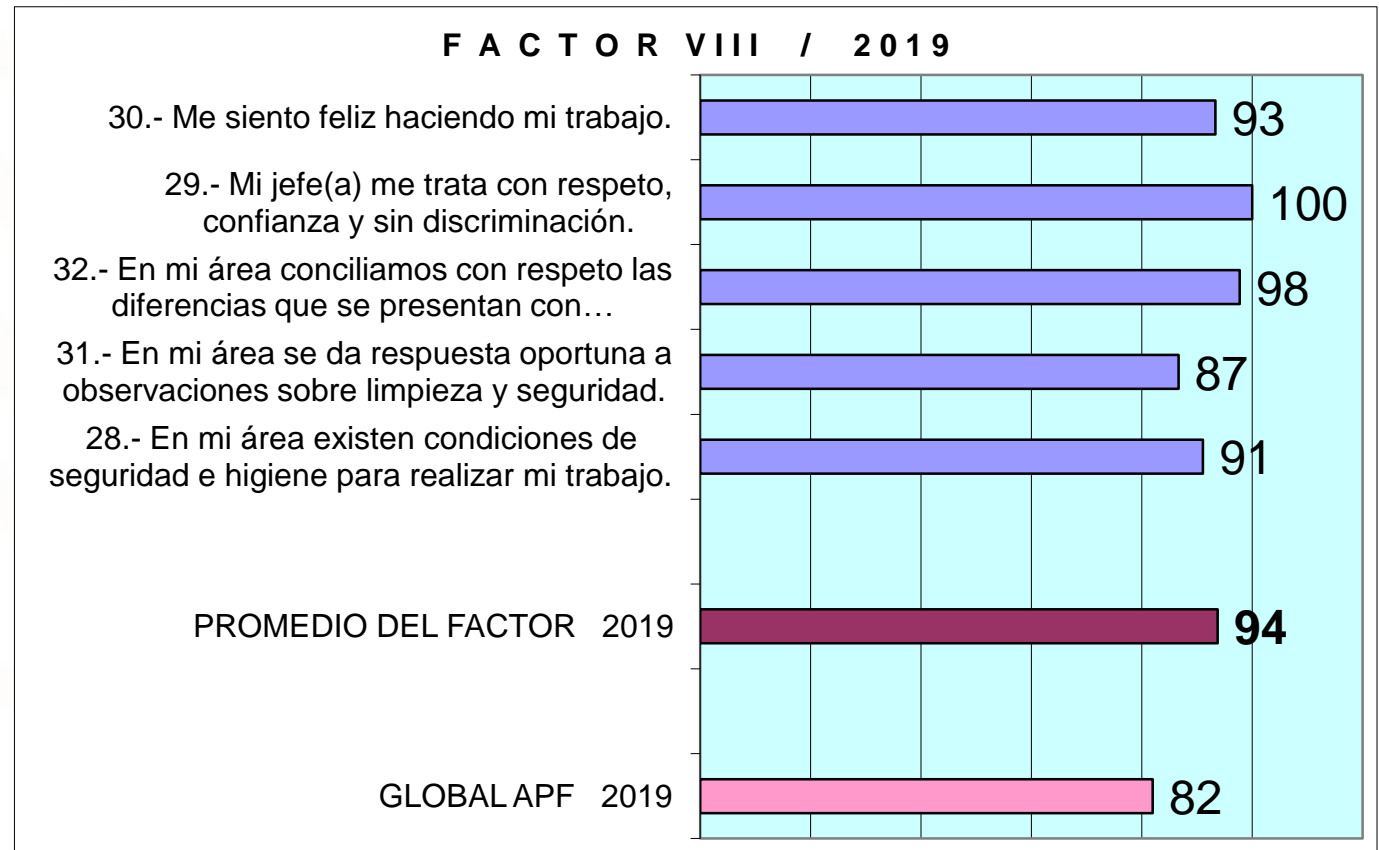
- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.
- Este factor muestra que en relación a los recursos estos se usan de manera racional, a pesar que no siempre se tiene la disponibilidad inmediata.



# FACTOR VIII

## Calidad de vida laboral

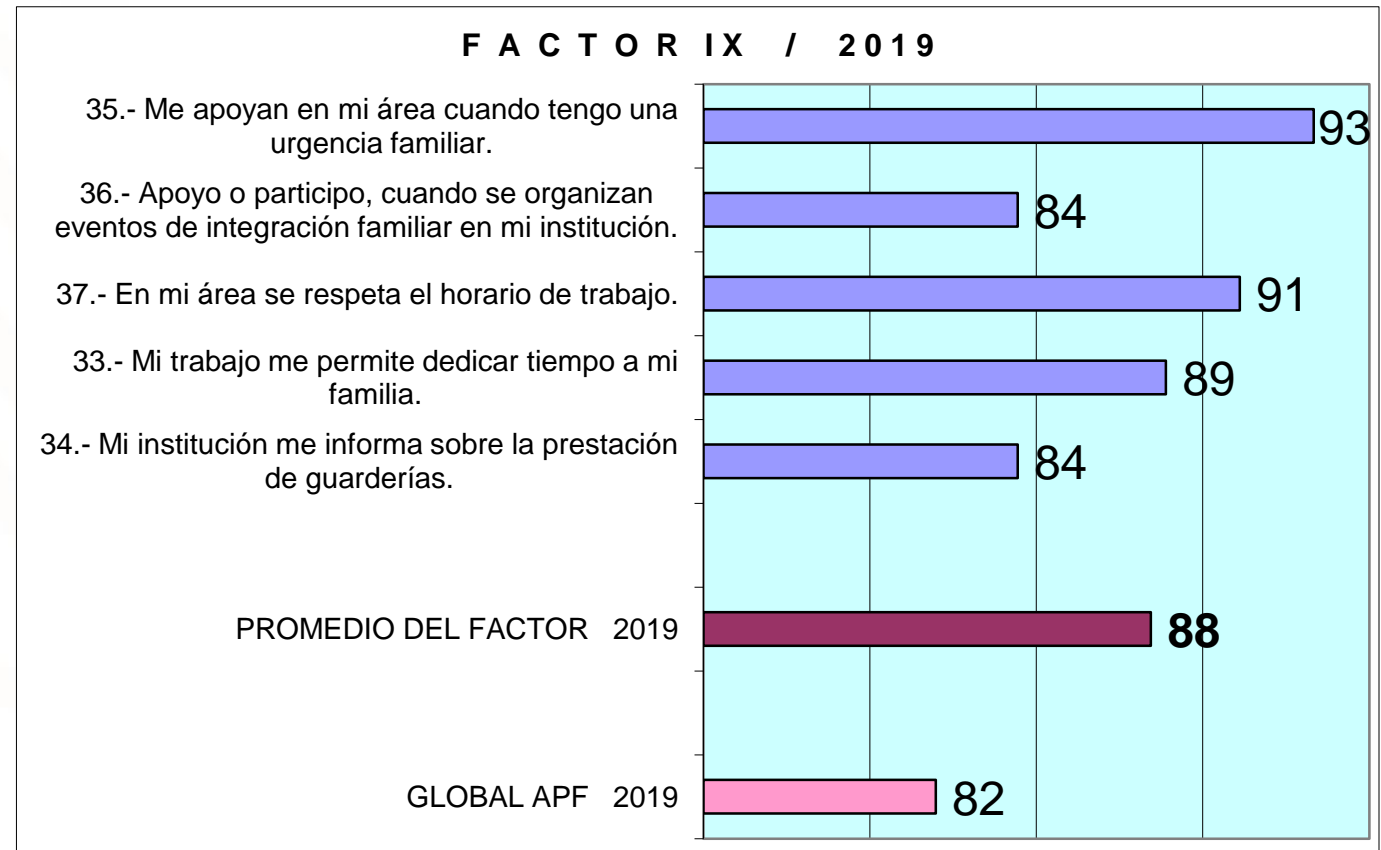
- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.
- El reactivo mejor calificado de este factor se trata sobre la relación con los superiores, sin embargo se muestra como área de oportunidad la atención de temas de limpieza y seguridad.



# FACTOR IX

## Balance trabajo - familia

- Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.
- En este factor se ha trabajado con la intención de impulsar una mejora, sin embargo aun existen áreas de oportunidad.



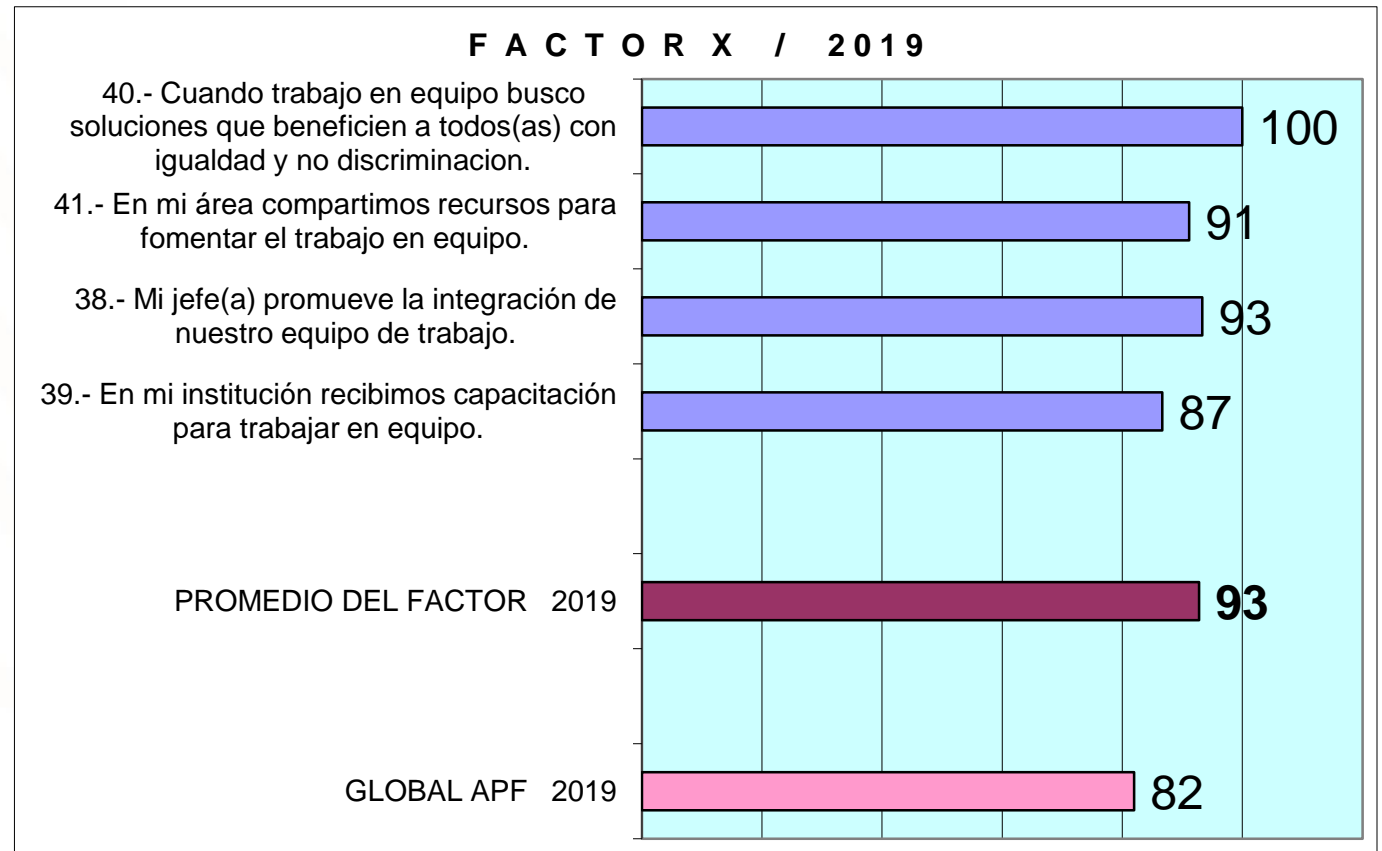




# FACTOR X

## Colaboración y trabajo en equipo

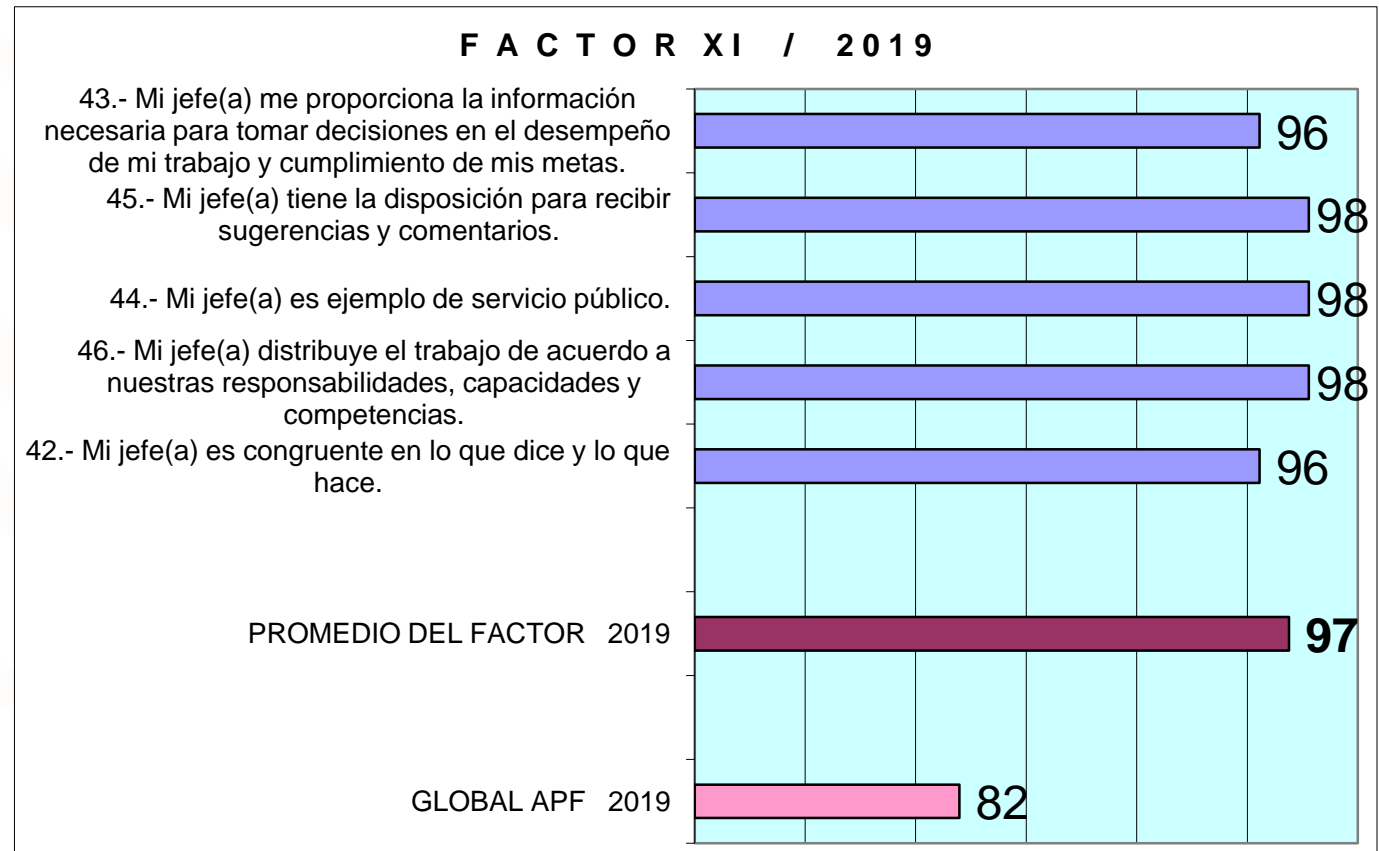
- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.
- En este factor se muestra la necesidad de mejorar el proceso de capacitación con enfoque en el trabajo en equipo.



# FACTOR XI

## Liderazgo y participación

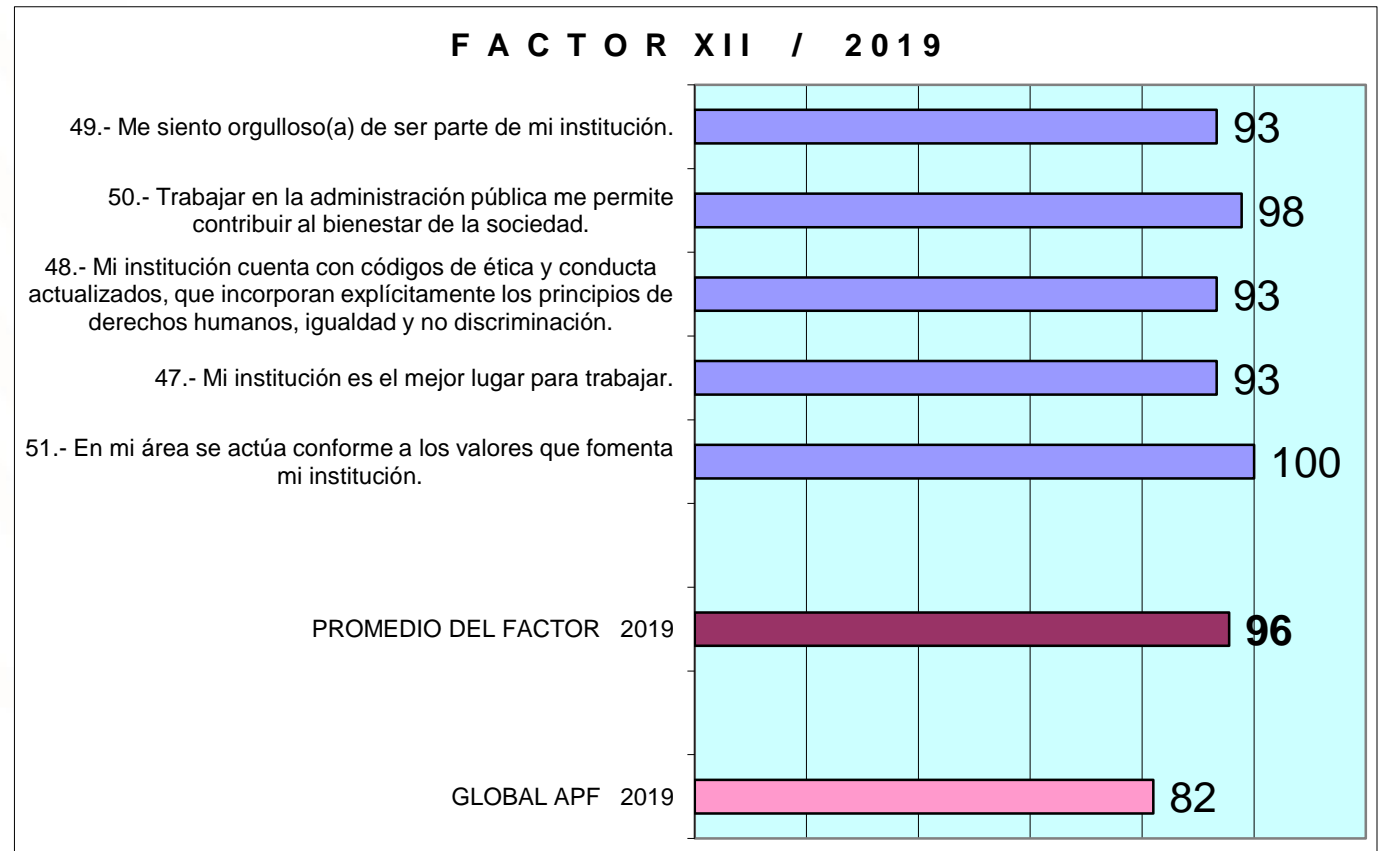
- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.
- Este factor muestra que el liderazgo en la institución es balanceado y tiene una base fuerte para desarrollar actividades que potencien esta fortaleza.



# FACTOR XII

## Identidad con la institución y valores

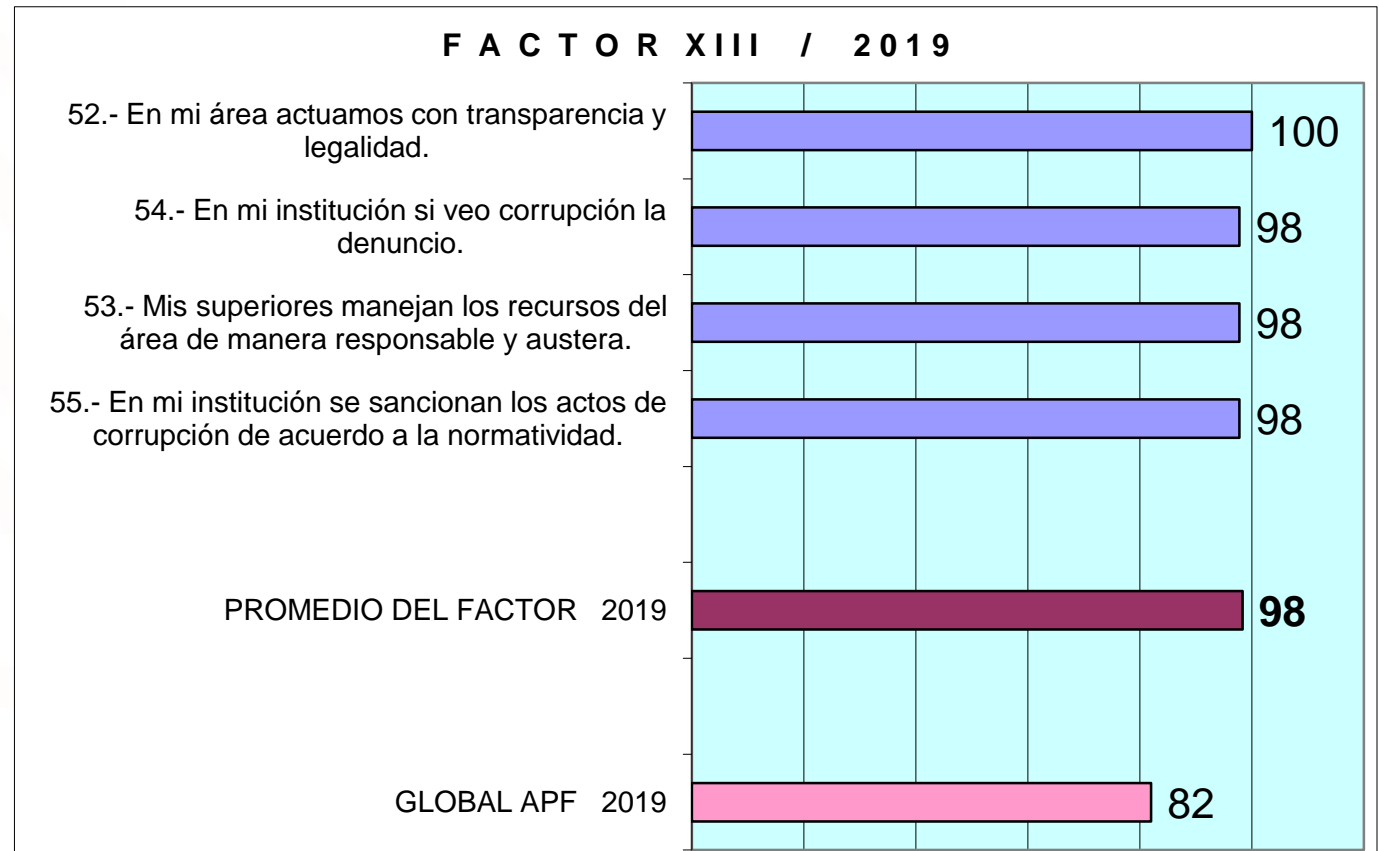
- Permite evaluar la autoestima de las y los servidores públicos, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.
- En este factor se tiene una ventana de oportunidad para consolidar una fortaleza tal como el anterior, sin embargo es necesario desarrollar un trabajo integral para que se generen los resultados deseados.



# FACTOR XIII

## Transparencia y combate a la corrupción

- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.
- La transparencia es una de las fortalezas del CONADESUCA como se muestra en la gráfica, los servidores públicos están consientes de su importancia.

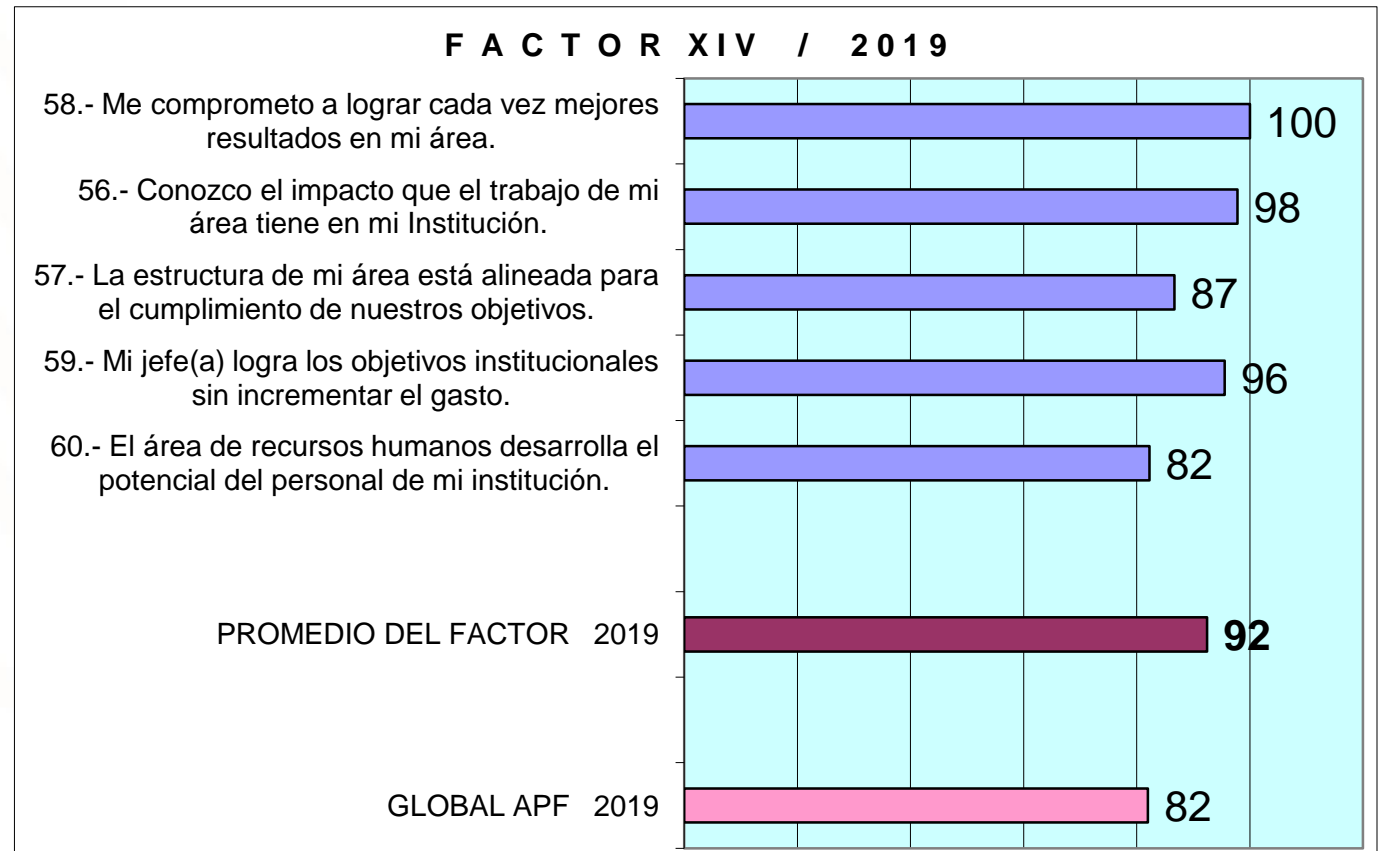




# FACTOR XIV

## Enfoque a resultados y productividad

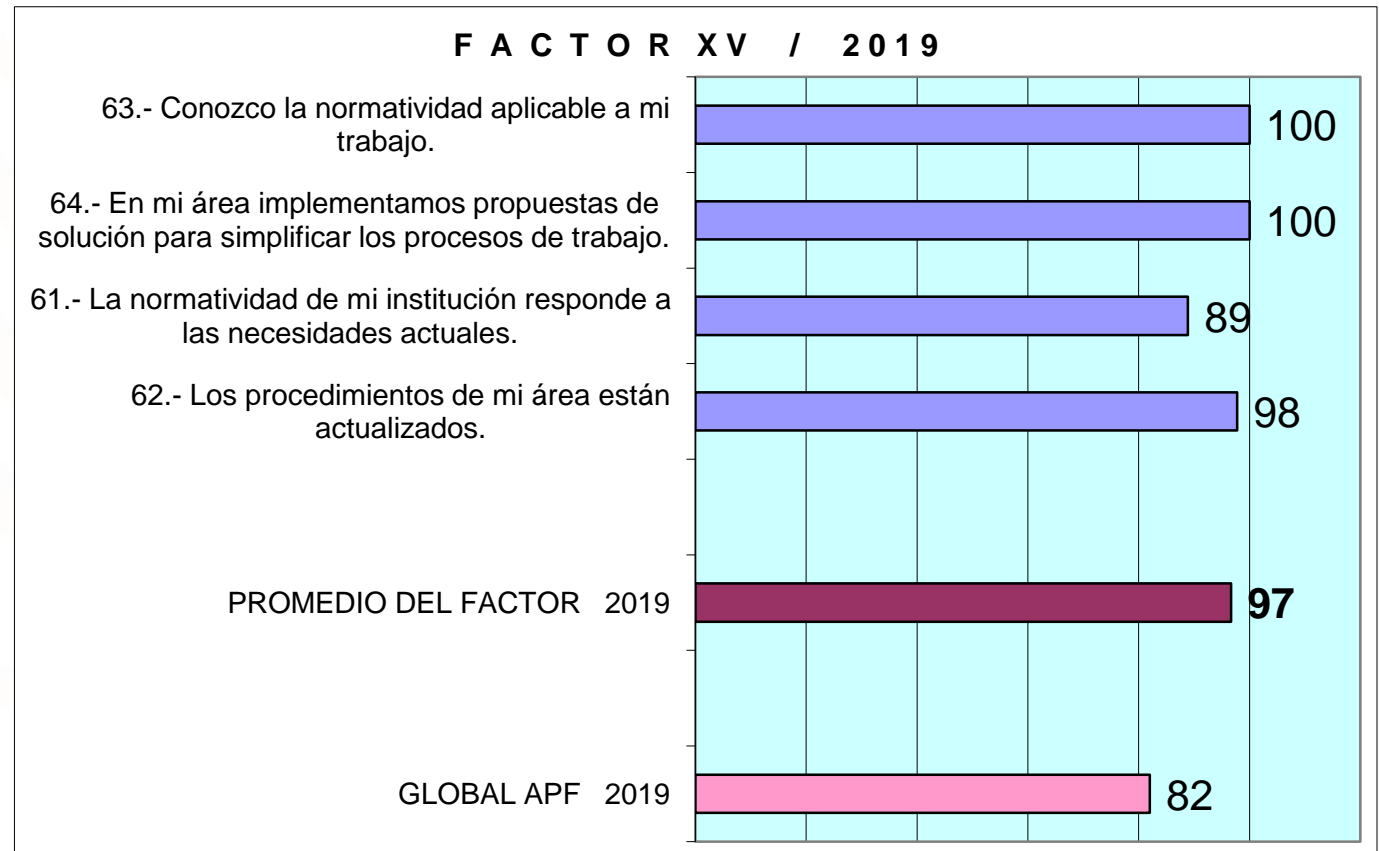
- Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.
- En este factor se puede apreciar que existe una situación en cuanto a la configuración de la estructura del CONADESUCA en la cual se está trabajando.



# FACTOR XV

## Normatividad y procesos

- Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.
- Este factor muestra que es necesaria la actualización de los Manuales del Comité.

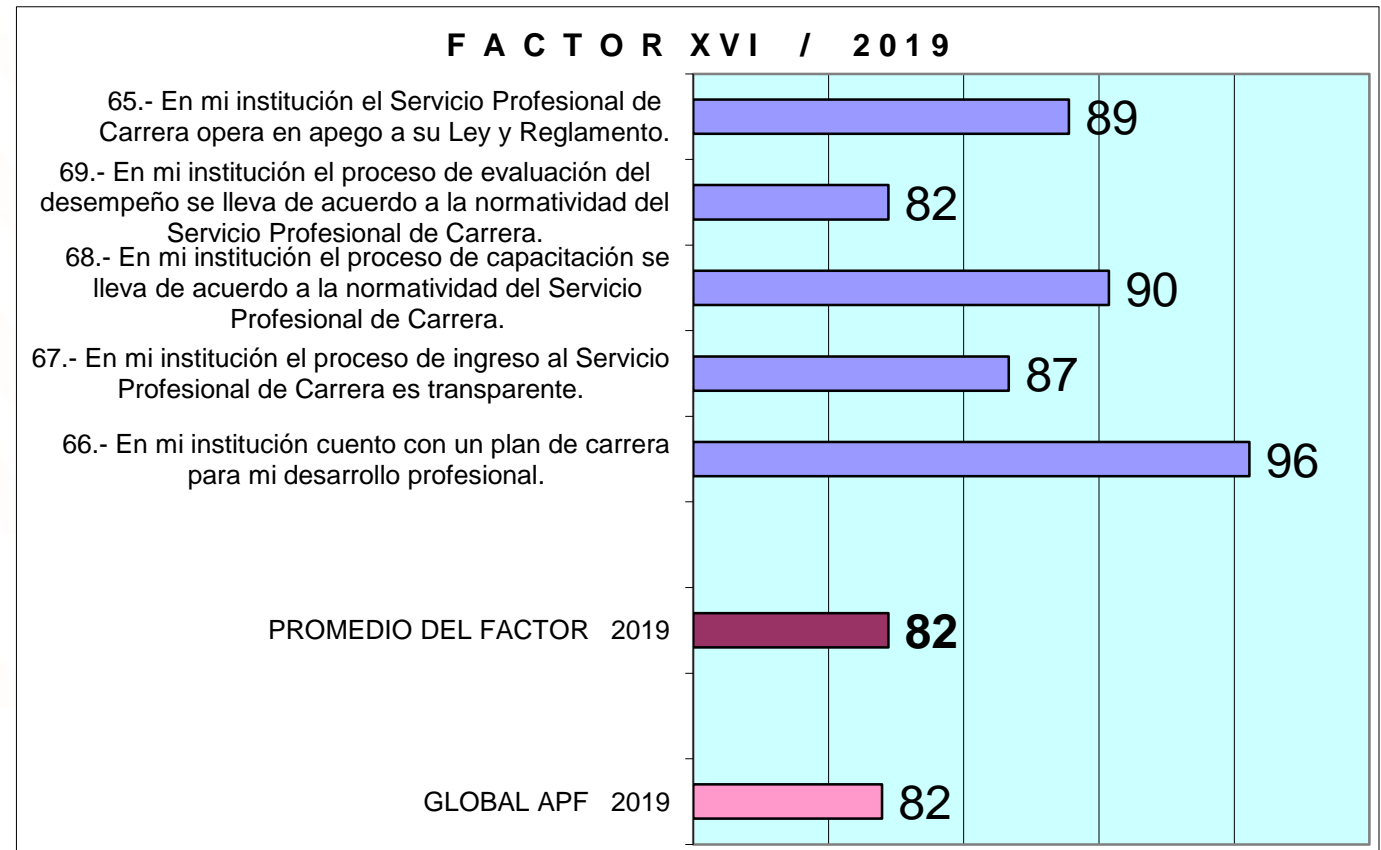


# FACTOR XVI

## Servicio Profesional de Carrera



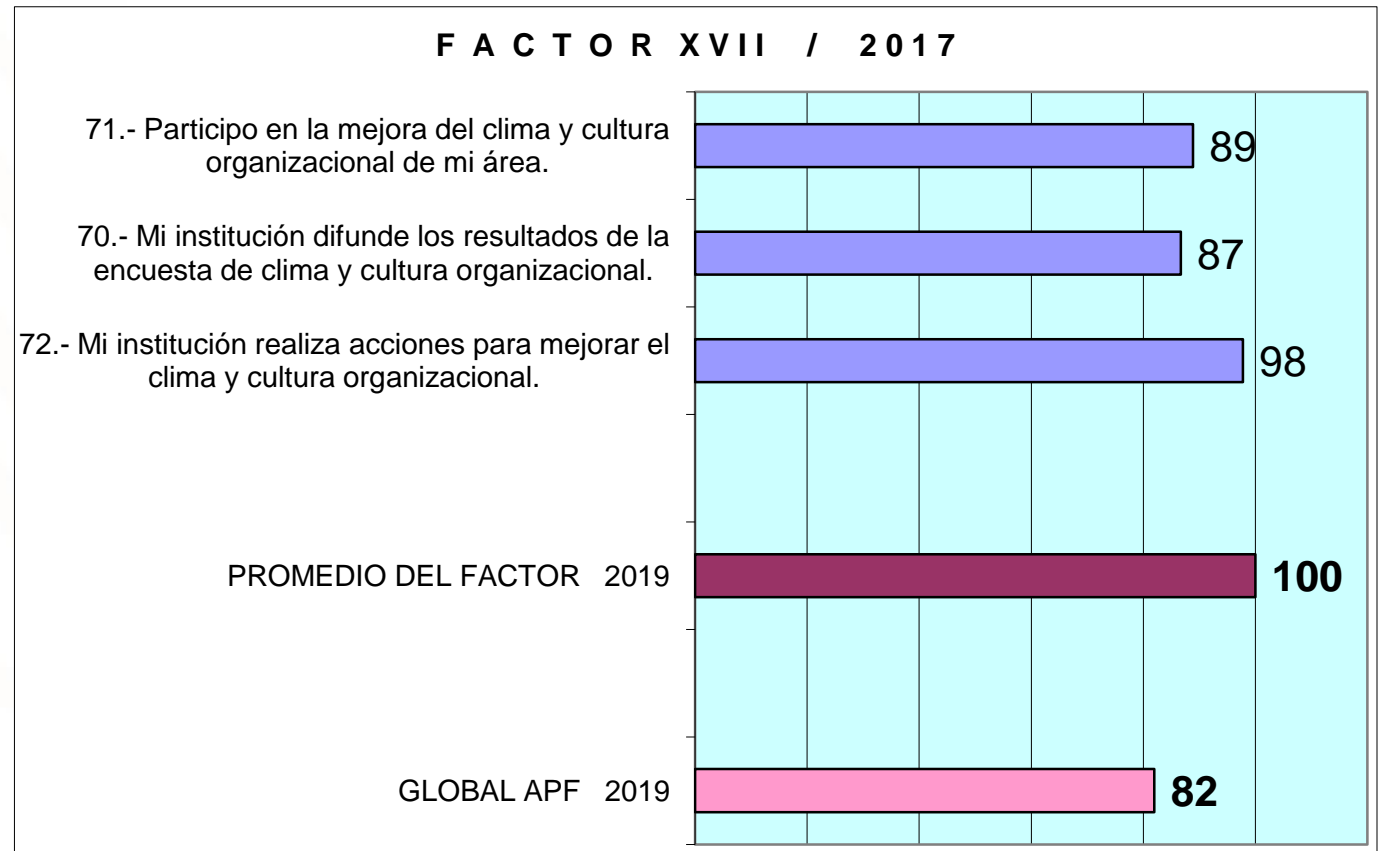
- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de carrera sobre el cumplimiento del Servicio Profesional de Carrera en su institución.
- El CONADESUCA no es sujeto al Servicio Profesional de carrera, por lo que el resultado de este factor no será tomado en cuenta para las Prácticas de Transformación.



# FACTOR XVII

## Impacto de la encuesta en mi institución

- Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo su institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.
- Este factor es alto, sin embargo se puede mejorar realizando una mayor difusión y una estrategia de inclusión.



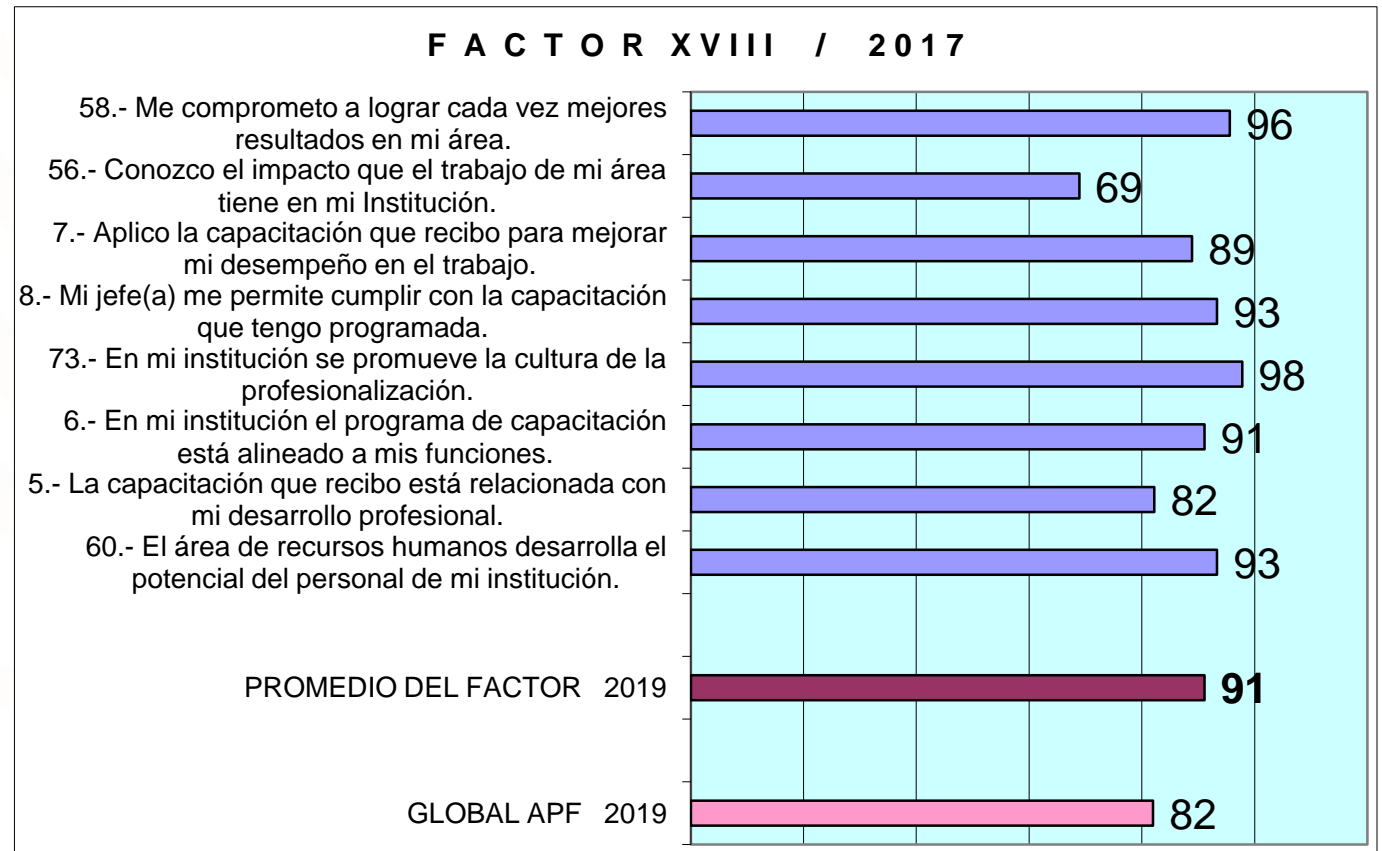


# FACTOR XVIII

## Profesionalización de la Administración Pública Federal



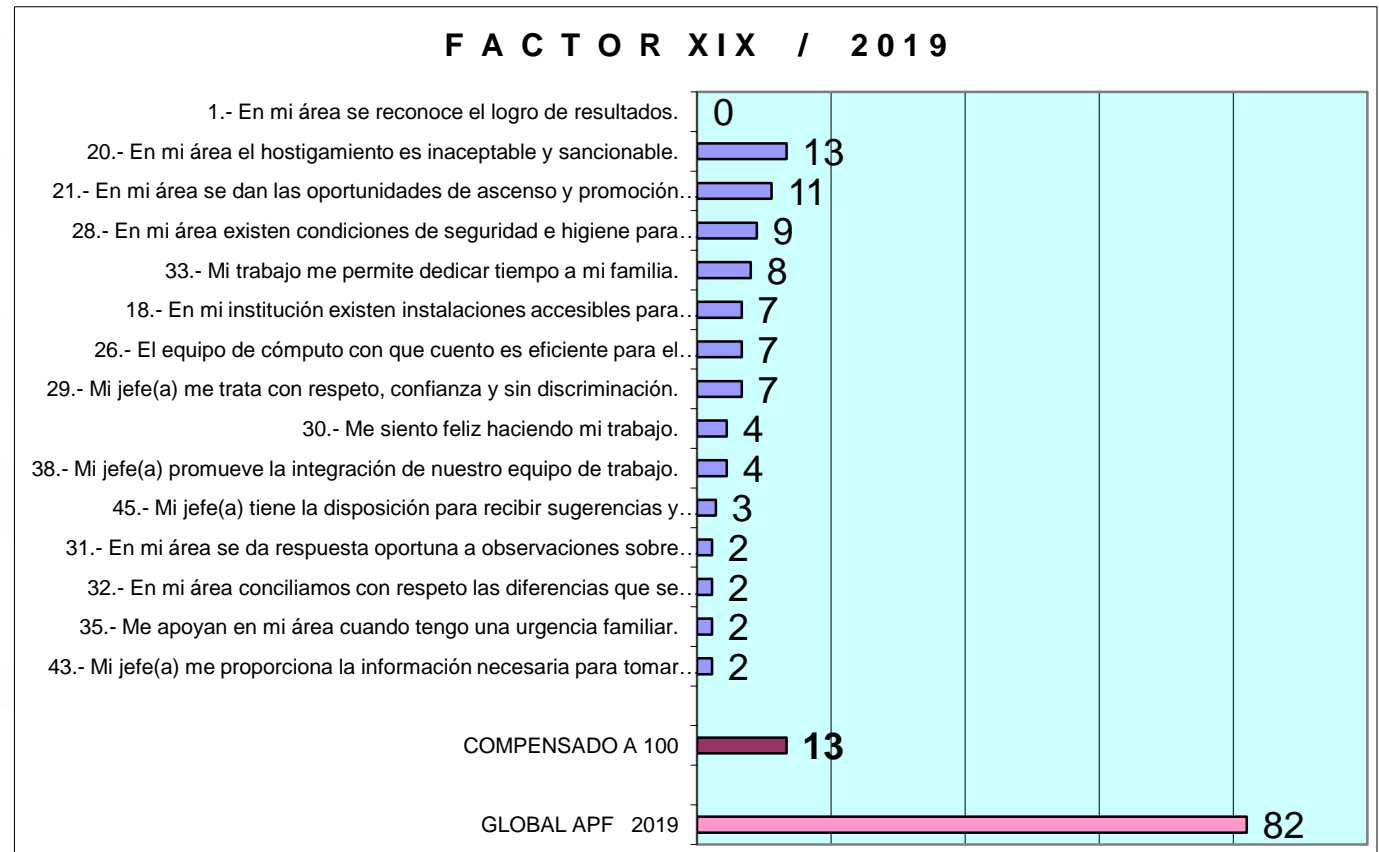
- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, y sobre las condiciones institucionales necesarias.
- El promedio de este factor es alto, sin embargo se toma en cuenta el reactivo 56 para su inclusión en las PTCCO.



# FACTOR XIX

## Estrés laboral

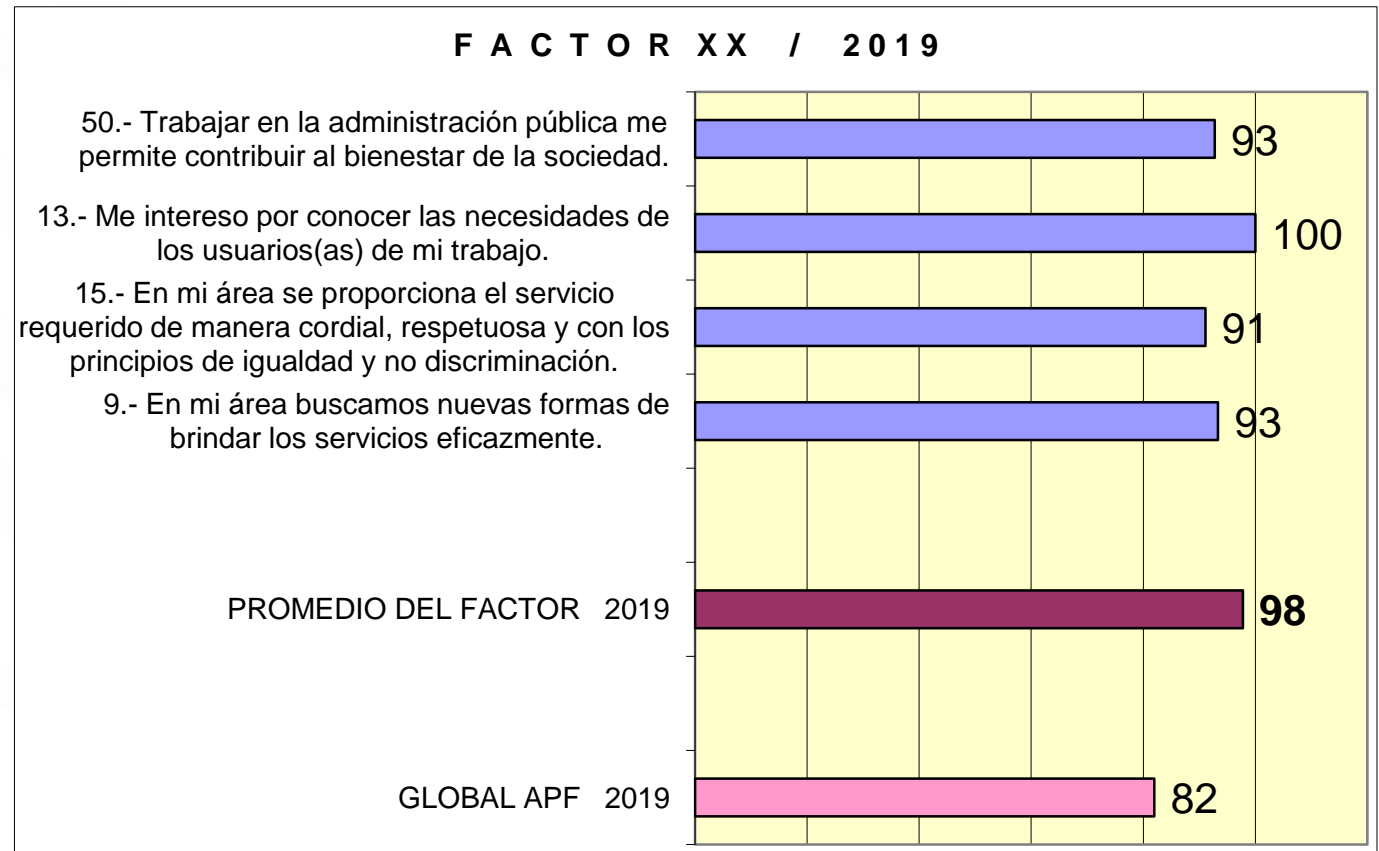
- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre situaciones que pueden provocar la saturación física o mental del trabajador(a), generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a su entorno, a su productividad y a su propio desarrollo personal.
- Este factor está compensado a 100 puntos por lo que el valor de las respuestas se muestra de esa manera.



# FACTOR XX

## Vocación de servicio en la Administración Pública

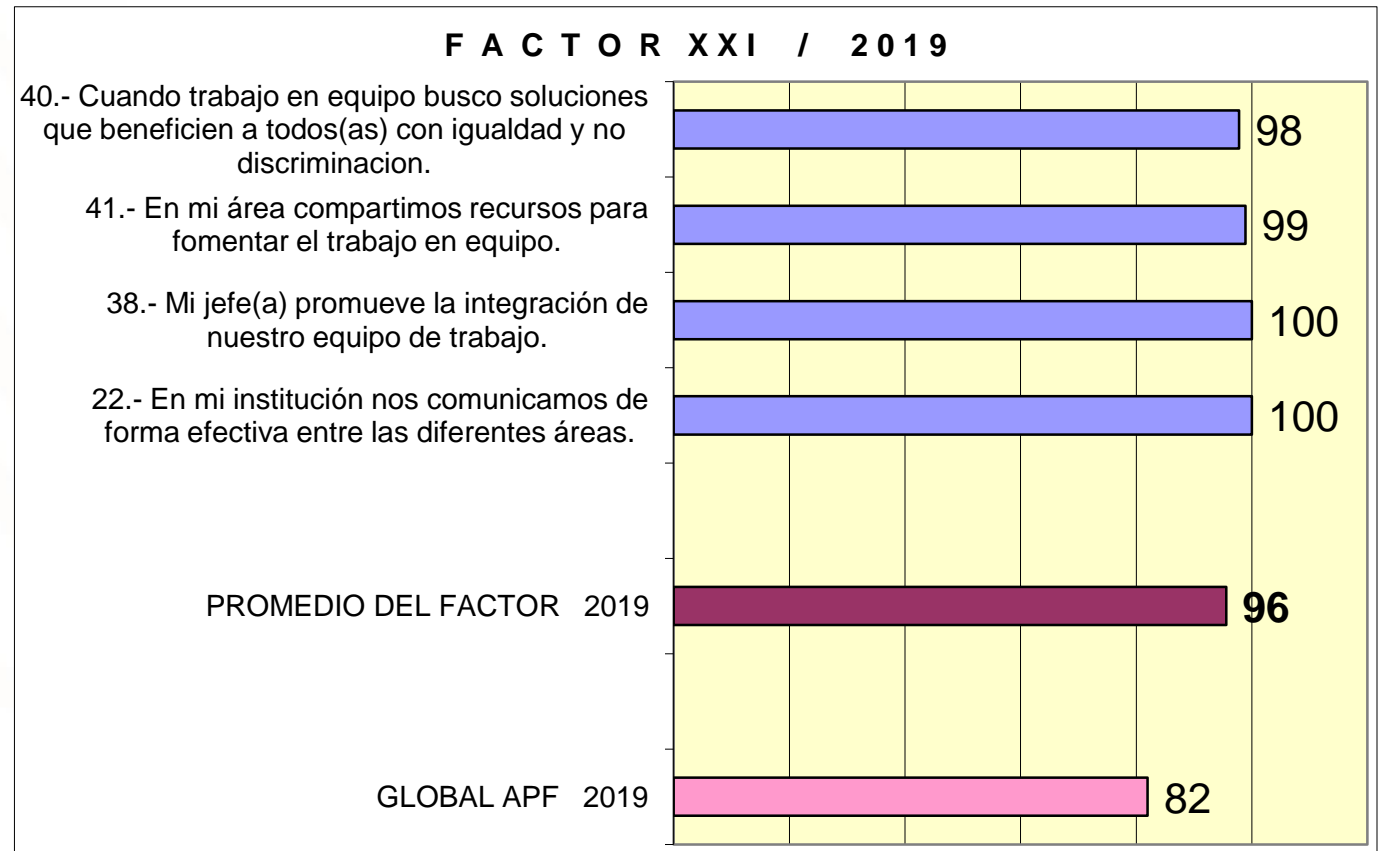
- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.
- Este factor tiene un promedio alto, sin embargo el reactivo mas bajo considera una oportunidad en cuanto la forma en la que las áreas se desempeñan.



# FACTOR XXI

## Construir relaciones en la Administración Pública

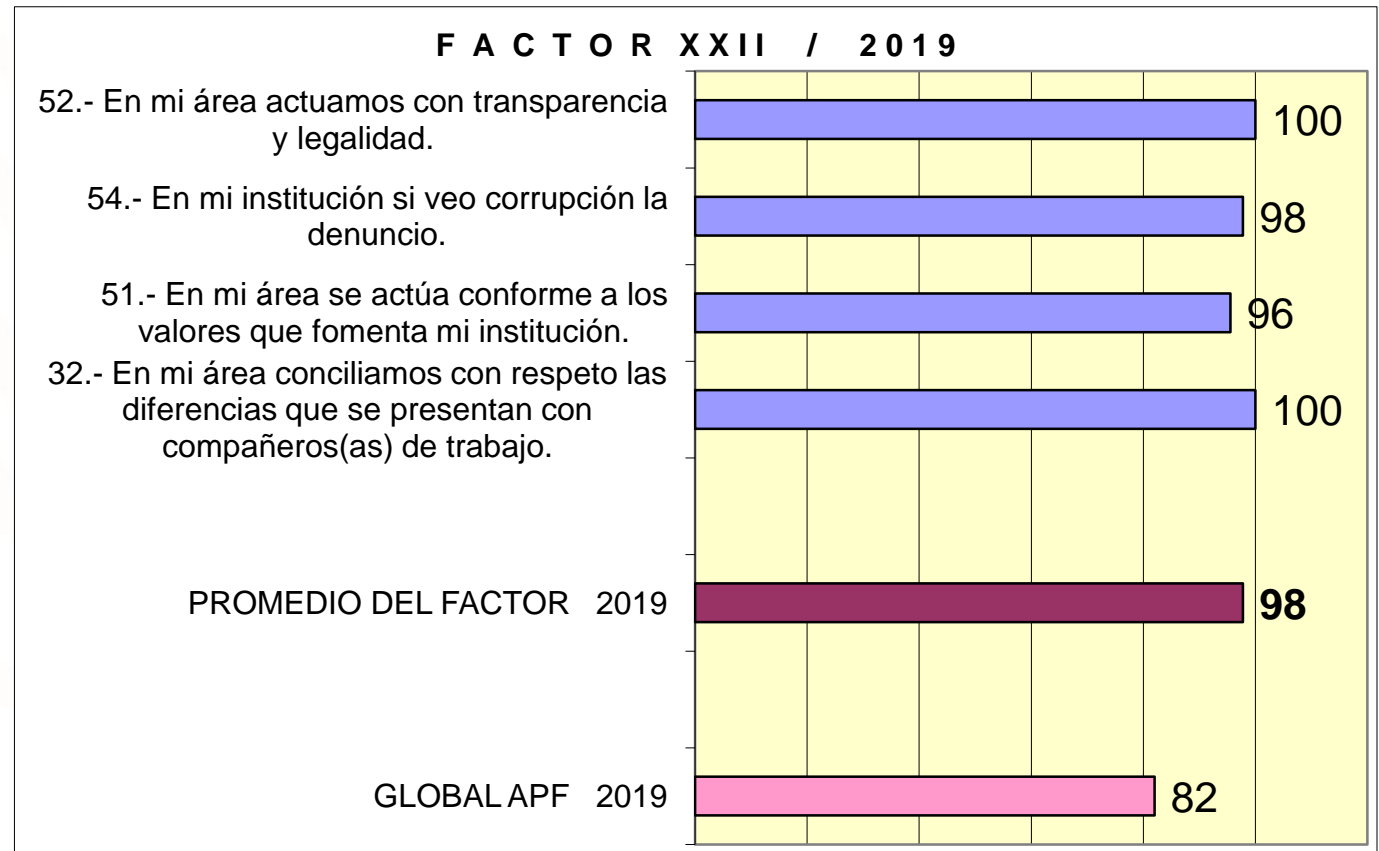
- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.
- En este factor se puede definir como una fortaleza del Comité no solo por su calificación sino por su vinculación con otros factores.



# FACTOR XXII

## Actuar con valores en la Administración Pública

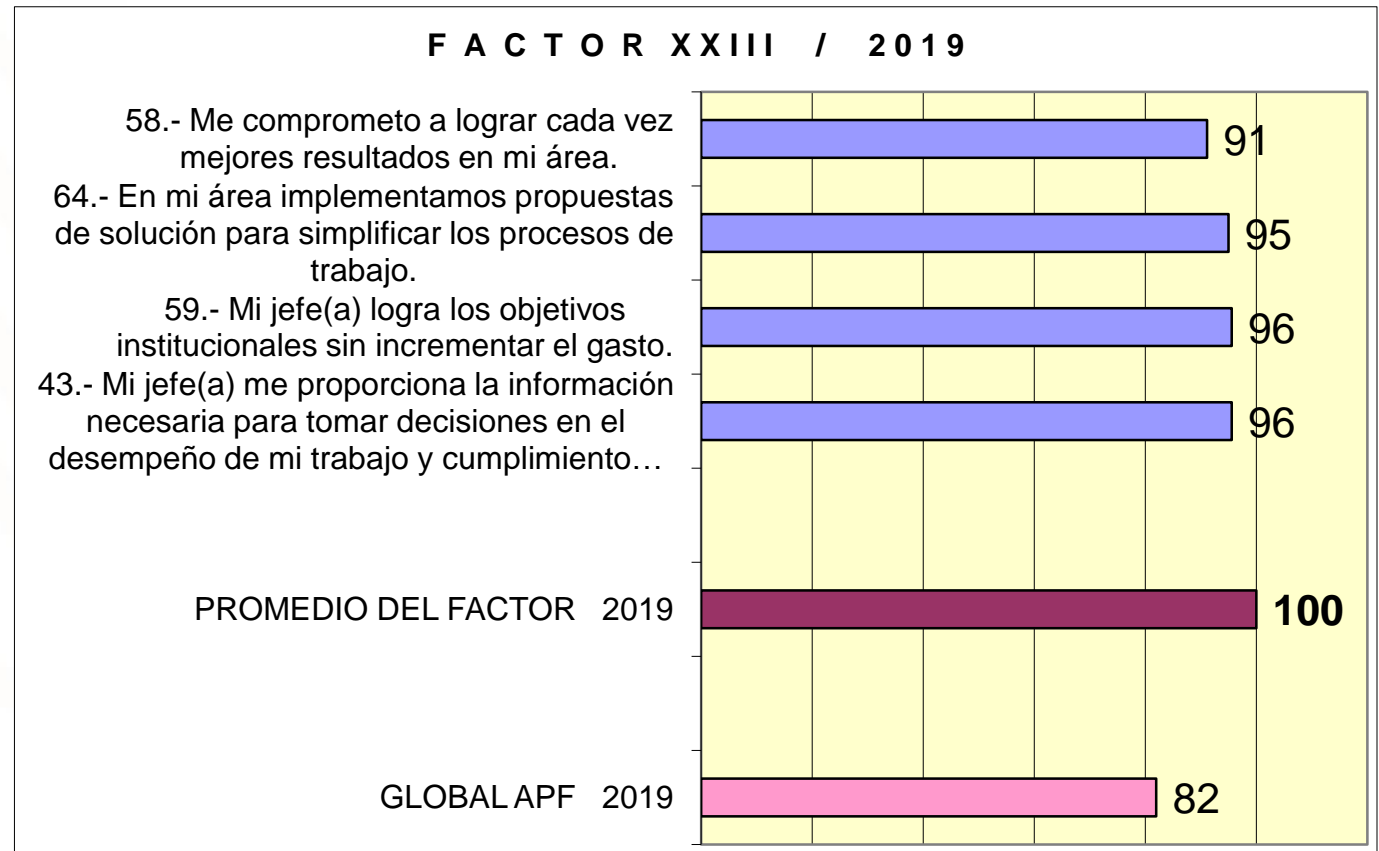
- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.
- En este factor se puede reforzar con la difusión del código de ética y valores de las personas servidores públicos, así como otras actividades que apoyen su desarrollo.



# FACTOR XXIII

## Enfocar a resultados en la Administración Pública

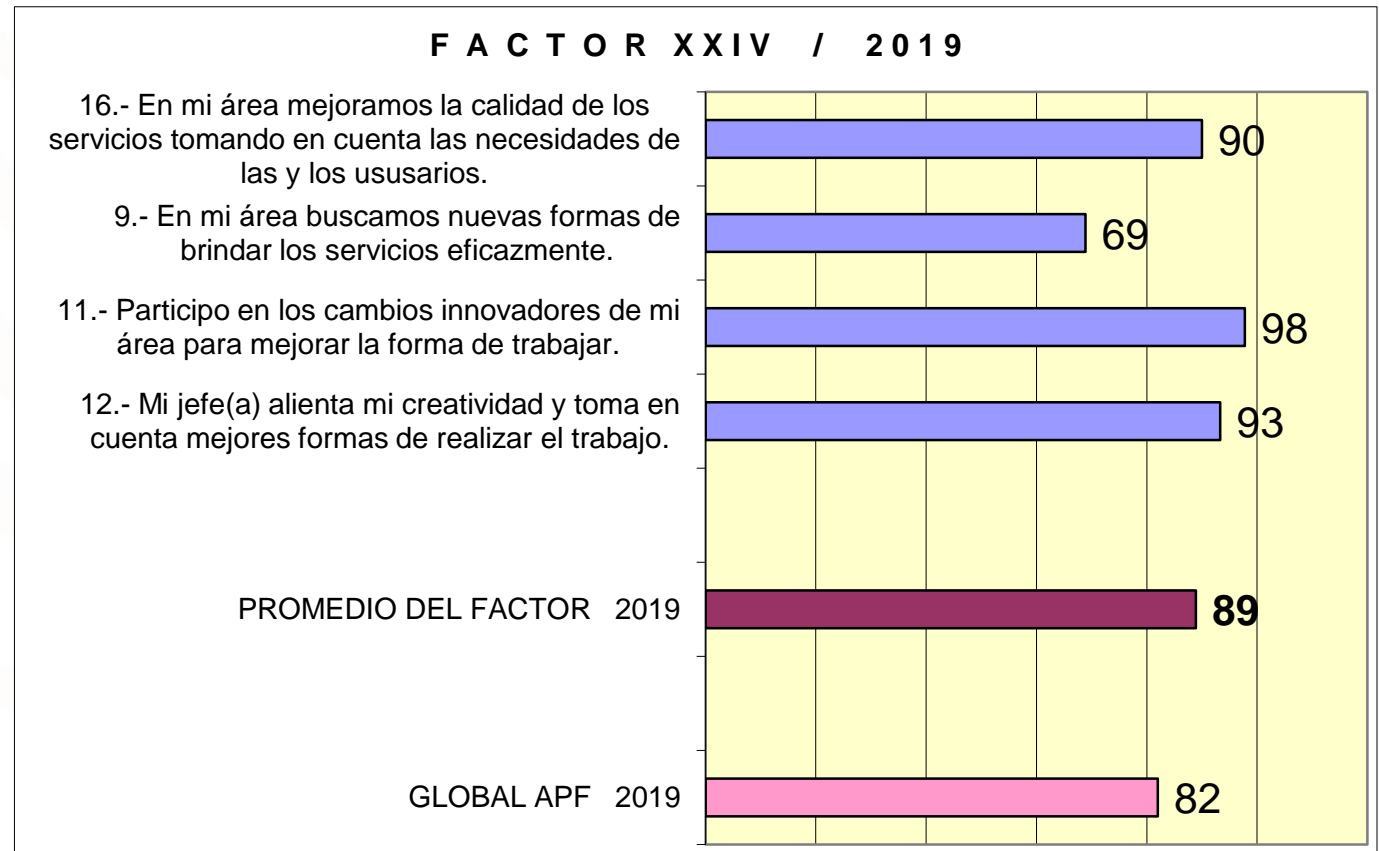
- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.
- El reactivo con menor calificación de este factor es el relacionado a los resultados del área a la que pertenece, a pesar de ser alto se considera para reforzar su calificación.



# FACTOR XXIV

## Impulsar el cambio en la Administración Pública

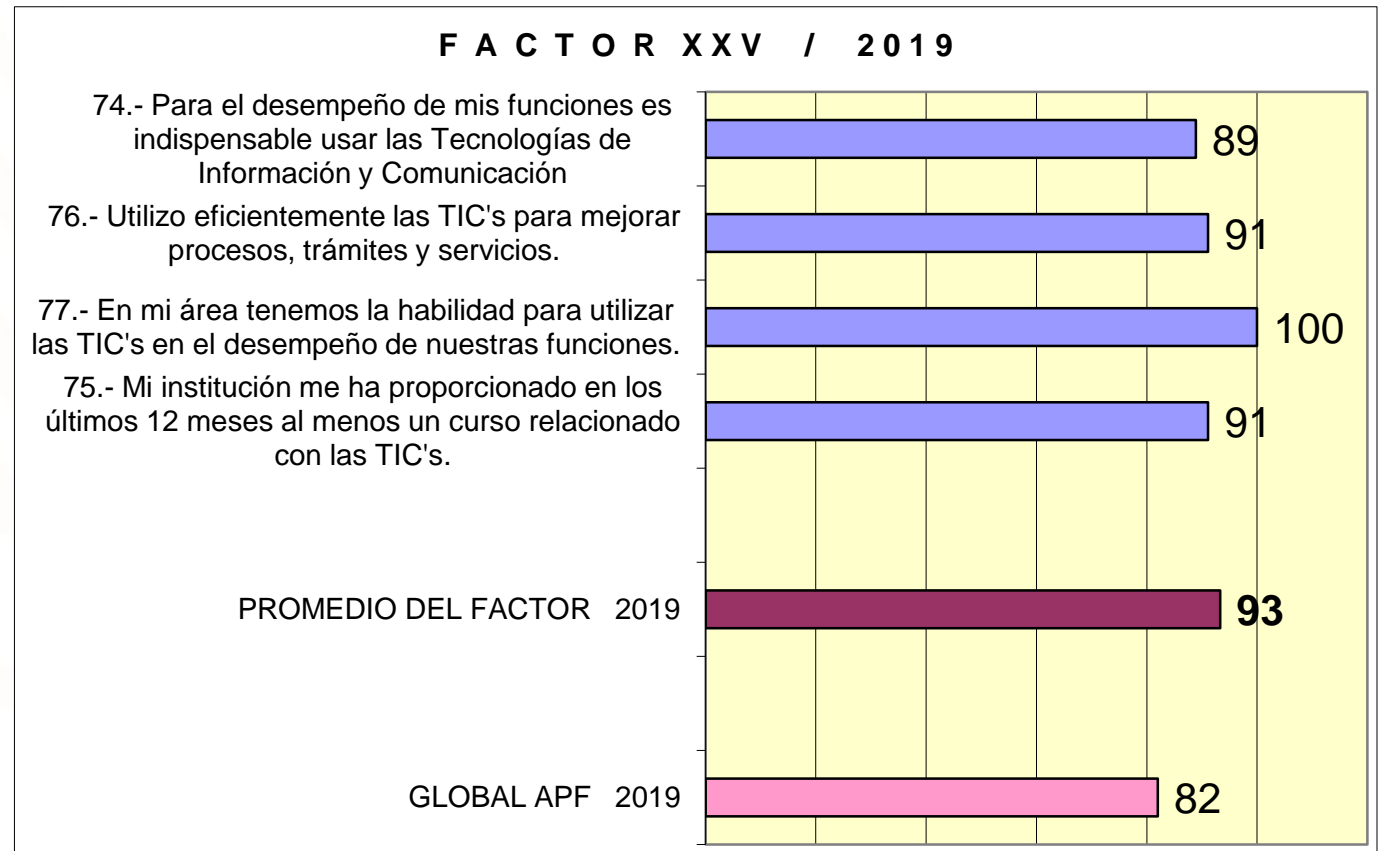
- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.
- Este factor tiene áreas de oportunidad que serán tomadas en cuenta para su análisis e inclusión en las PTCCO.



## FACTOR XXV

### Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)

- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.)
- A pesar de que el reactivo 74, es el mas bajo de este factor, no se trata de un connotación negativa, sin embargo el resto de los reactivos son altos, por lo que podemos decir que el resultado del factor es positivo.





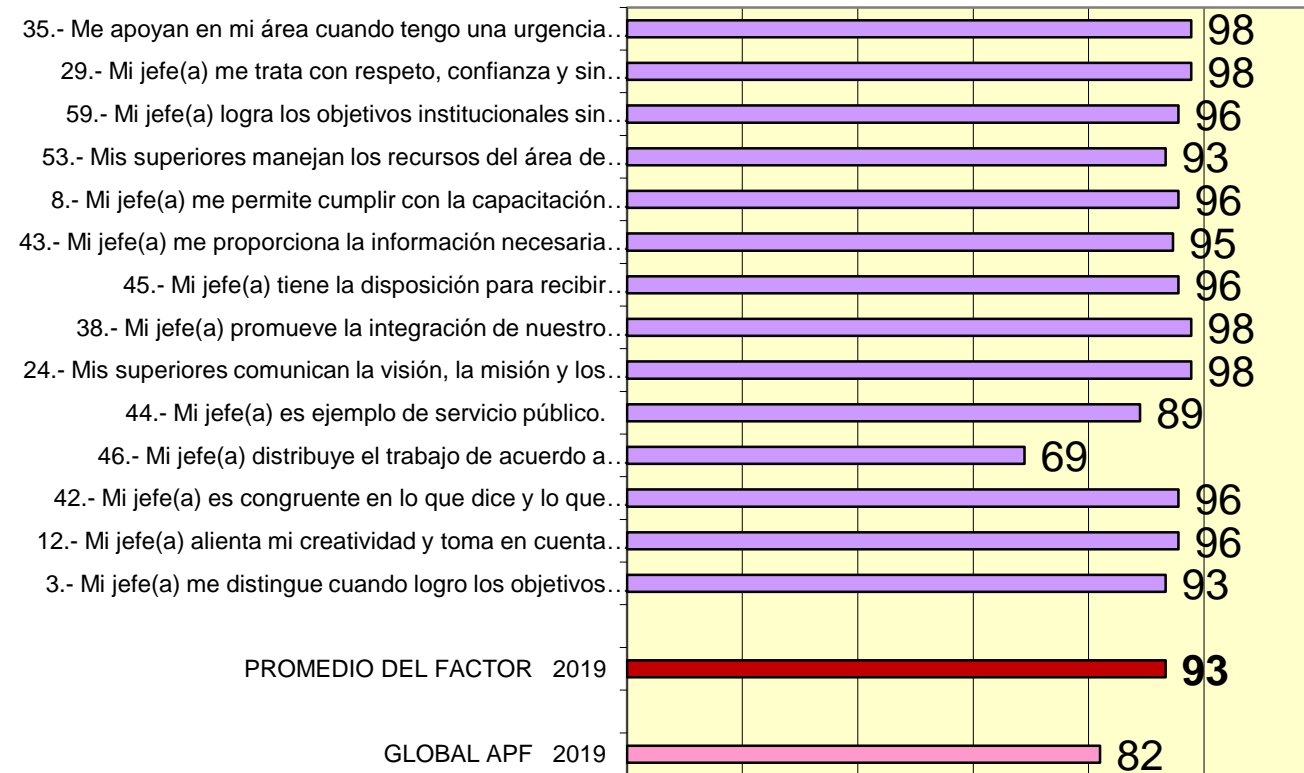
# FACTOR XXVI

## Liderar permanentemente la Administración Pública

- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes y mandos superiores.
- Este factor está vinculado al liderazgo, el promedio obtenido por el Comité se considera alto, sin embargo se tienen reactivos con calificación por debajo de la media, los cuales serán analizados para su inclusión en las PTCCO.



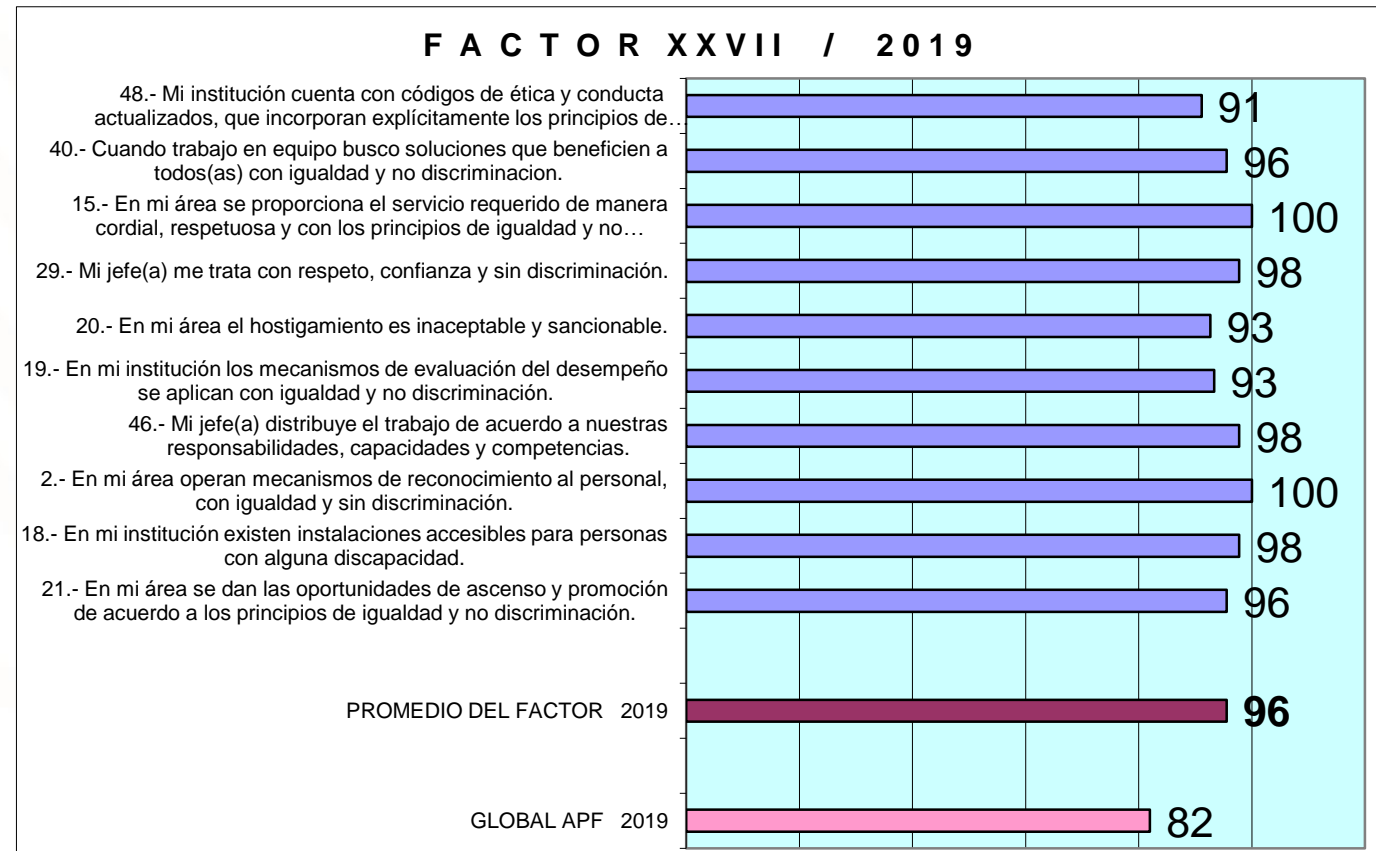
### FACTOR XXVI / 2019



# F A C T O R XXVII

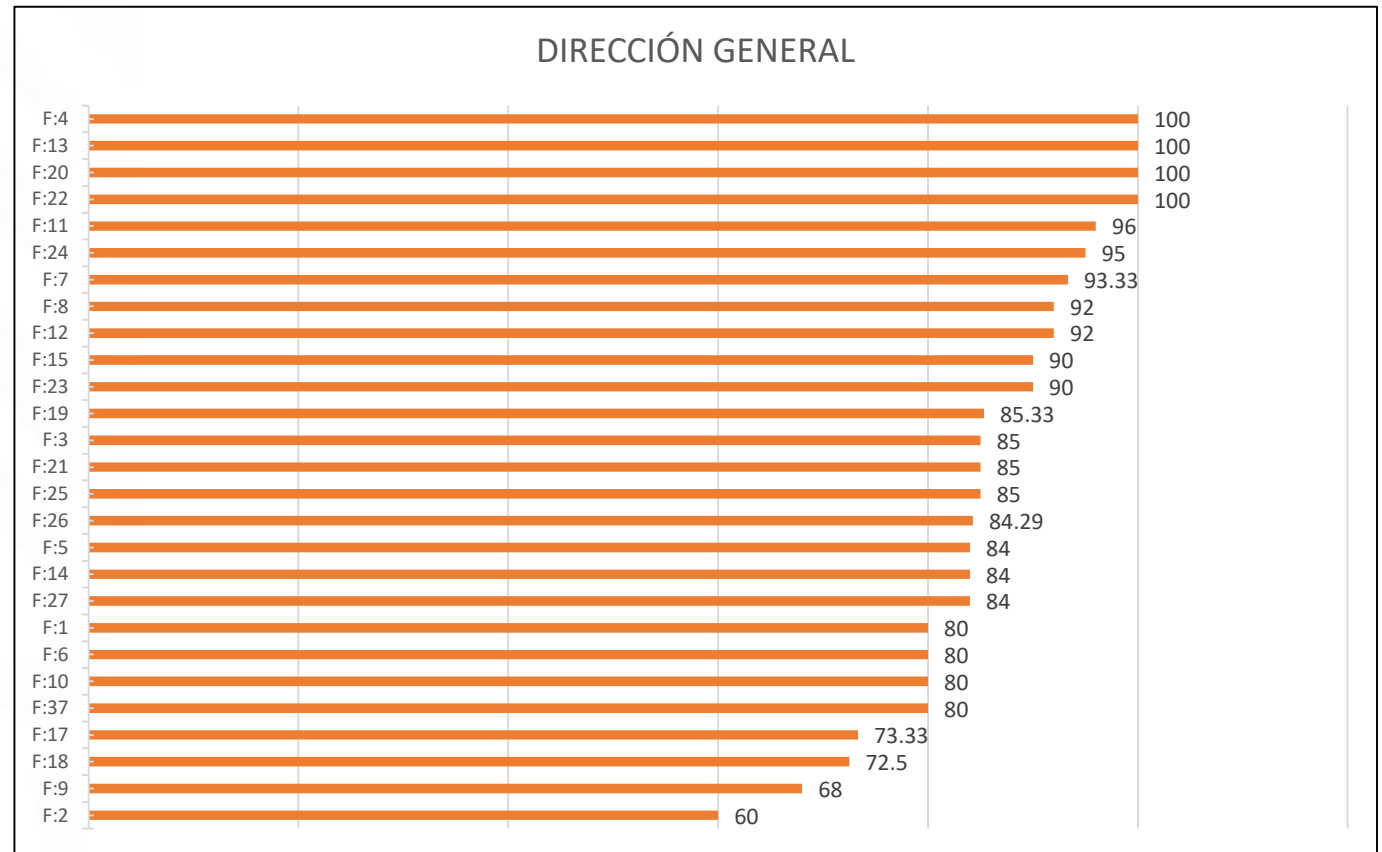
## Igualdad y No Discriminación

- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.
- En este factor se obtuvo una calificación por arriba de los 90 puntos, por lo que considera una fortaleza.



# Factores del área de Dirección General

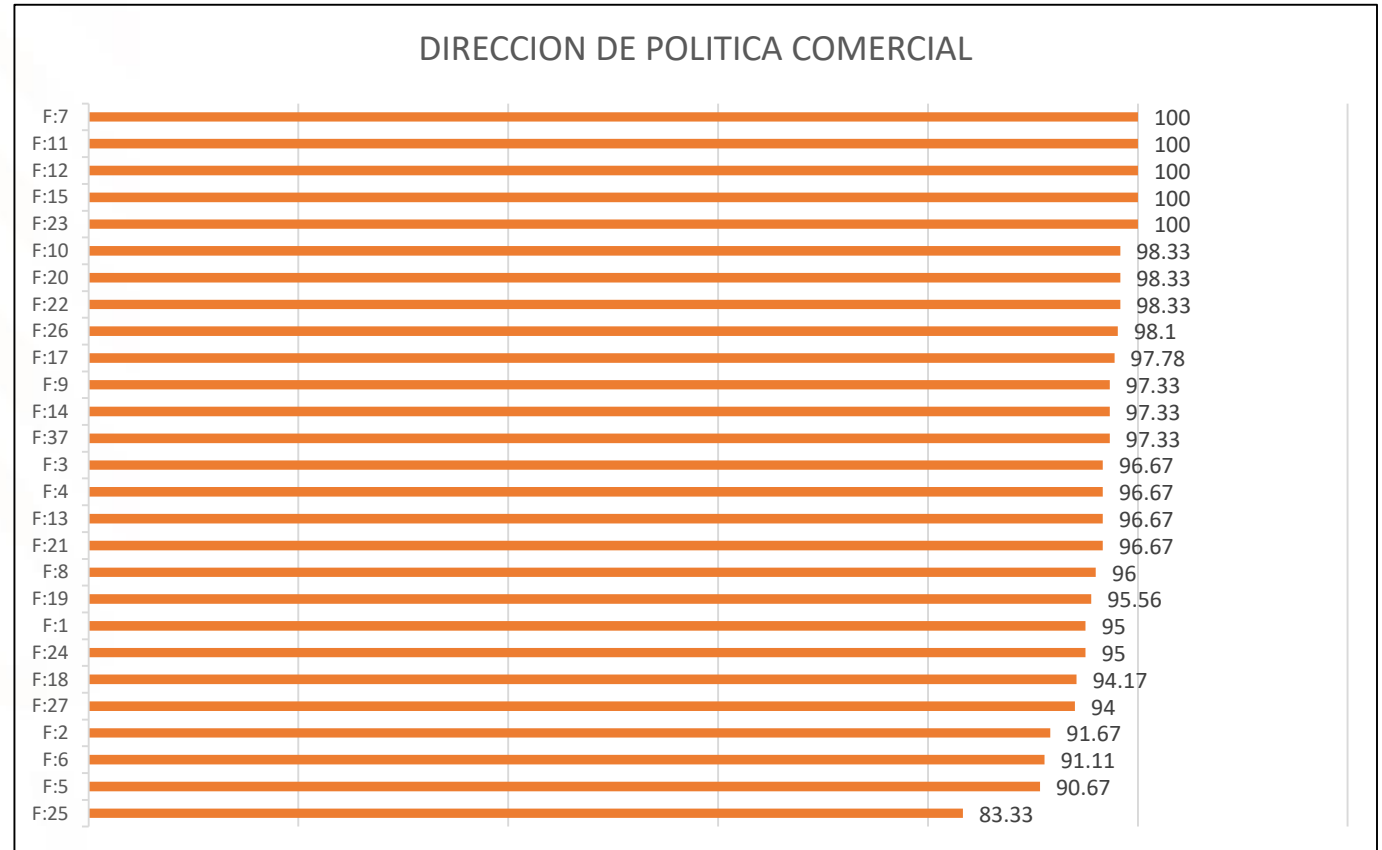
- En esta gráfica podemos ver los resultados obtenidos por la Dirección General del Comité, estos están ordenados de mayor a menor, siendo las áreas de oportunidad los factores 2, 9, 18 y 17, y sus fortalezas los factores 22, 20, 13 y 4.
- La media son aquellos con calificación de 84 y 85 puntos.





# Factores del Área de Política Comercial

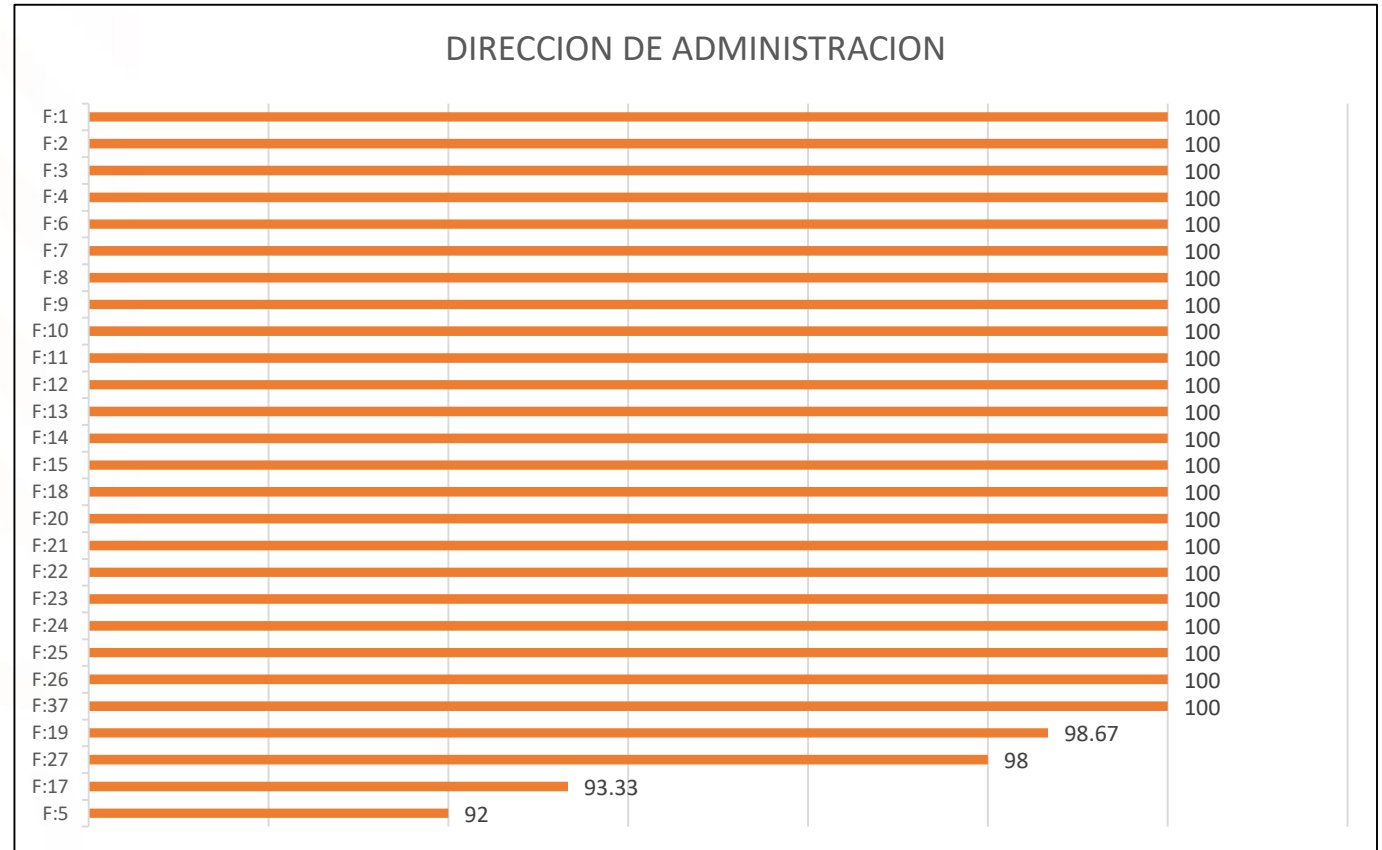
- En la gráfica de los resultados de la Dirección de Política Comercial, podemos observar una tendencia mucho más uniforme, siendo las áreas de oportunidad los factores con un resultado igual o menor a 90 puntos, (Factor 25 y 5) y consideradas fortalezas aquellos factores con resultados iguales a 100 pts. (Factores 7, 11, 12, 15 y 23).





# Factores del Área de Administración

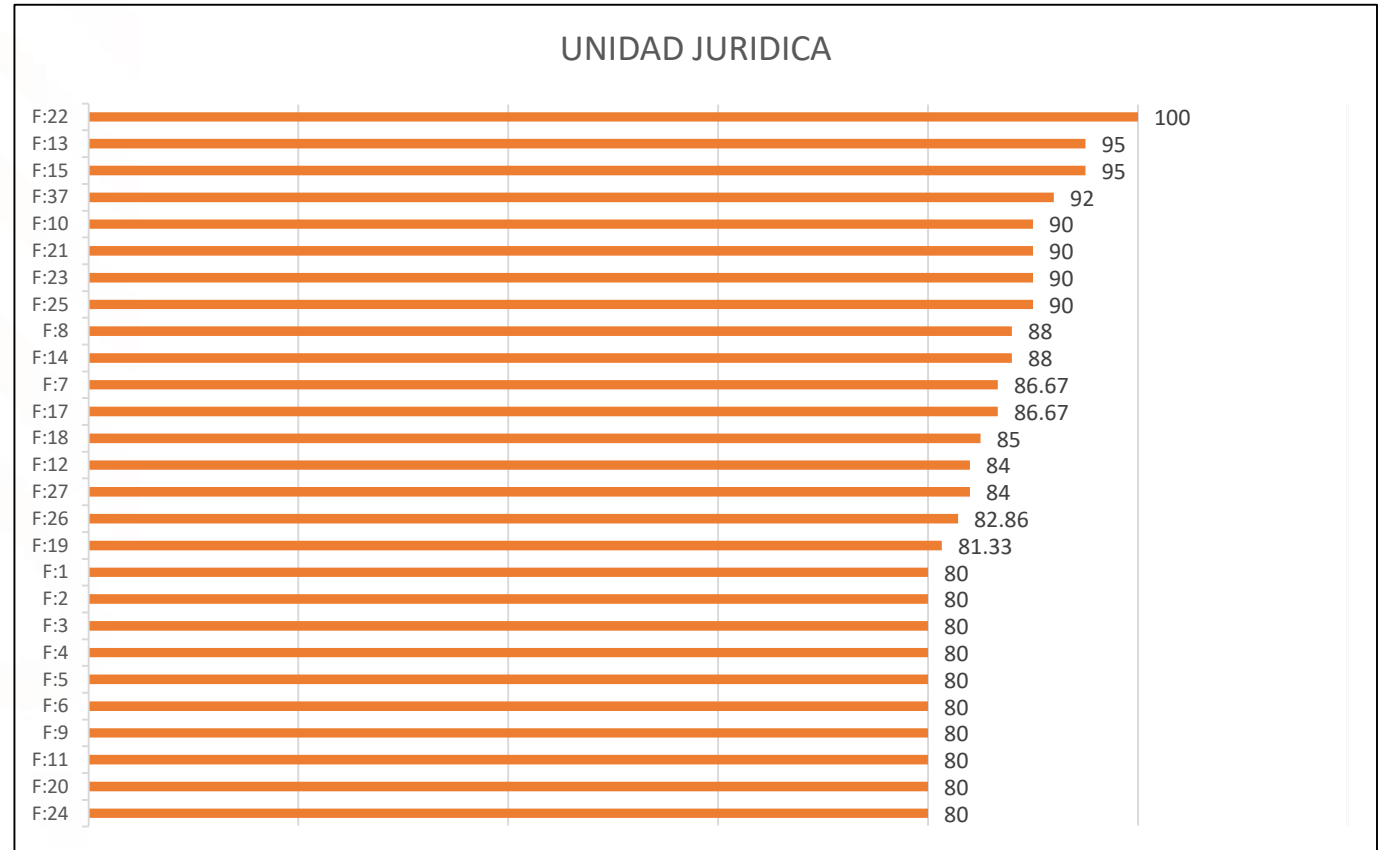
- En la gráfica de la dirección de administración la tendencia es lineal, exceptuando por los factores que tienen una calificación menor a 99 pts, considerándose estas las áreas de oportunidad (Factores 5, 17, 27 y 19), no obstante de la contundente respuesta, se trabajará en la concientización para evitar la polarización de las respuestas.





# Factores del Área de la Unidad Jurídica

- En cuanto a la Unidad Jurídica, se puede observar una leve tendencia, prácticamente todos los factores tuvieron una respuesta mayor a 80 puntos, sin embargo aquellos con una puntuación igual o menor son considerados áreas de oportunidad.
- Las fortalezas son aquellos factores con una calificación mayor a 90 puntos.



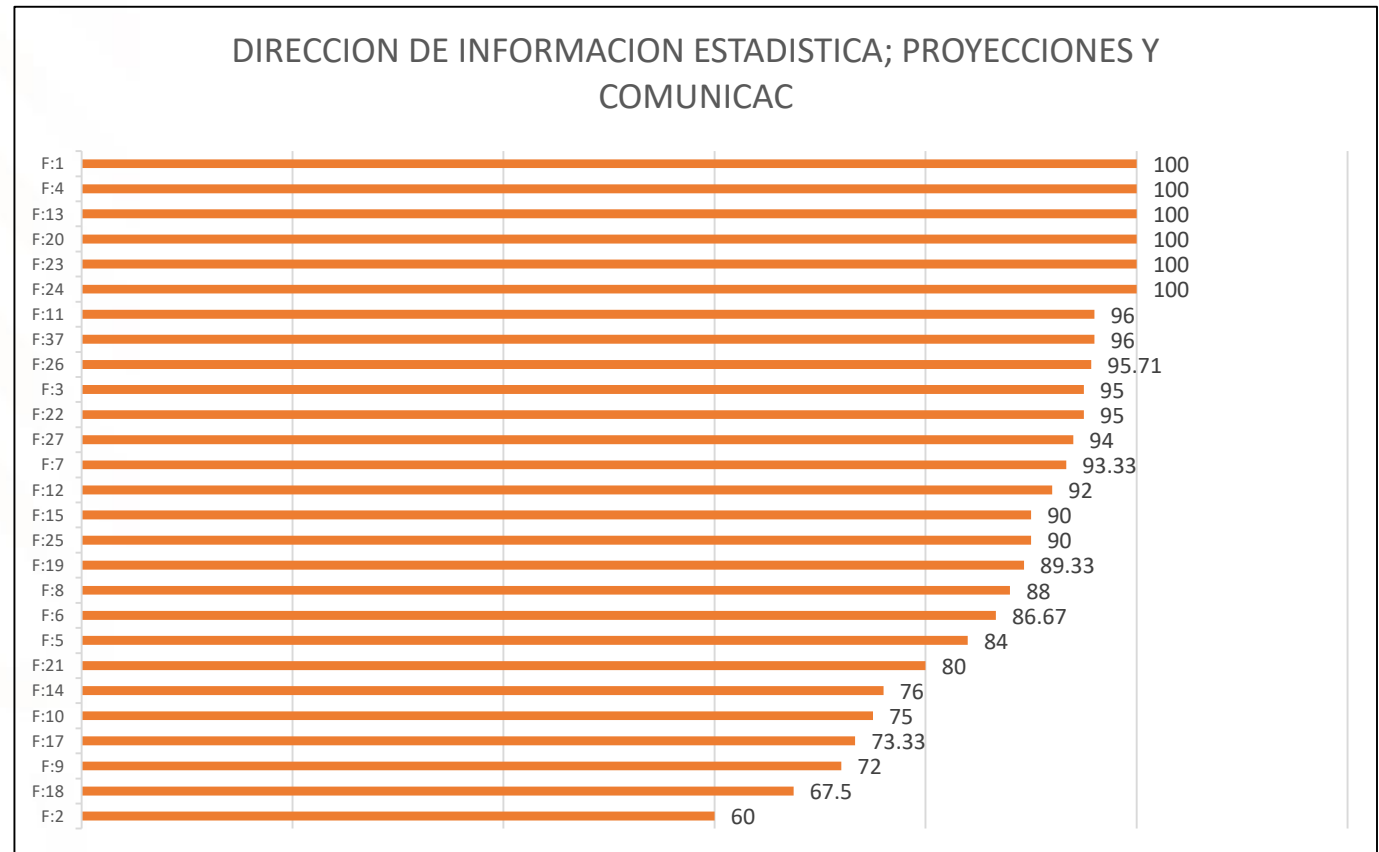
# Factores del Área de Eficiencia Productiva

- La Subdirección de Eficiencia productiva, muestra una tendencia clara, sus fortalezas están bien definidas, sin embargo los factores que consideramos como áreas de oportunidad son aquellos que obtuvieron una calificación menor a 94 puntos, no obstante esta calificación es alta en comparación con los promedios de otras áreas.



# Factores del Área de Dirección de Información Estadística; Proyecciones y Comunicación

- La Dirección de Información Estadística, Comunicaciones y Proyecciones, obtuvo conforme a la gráfica una tendencia amplia, siendo sus áreas de oportunidad aquellos factores con un puntaje menor a 80 puntos (Factores 14, 10, 17, 9, 18 y 2).
- Junto con la Dirección General, fueron las áreas que generaron las calificaciones mas bajas en factores (60 puntos).







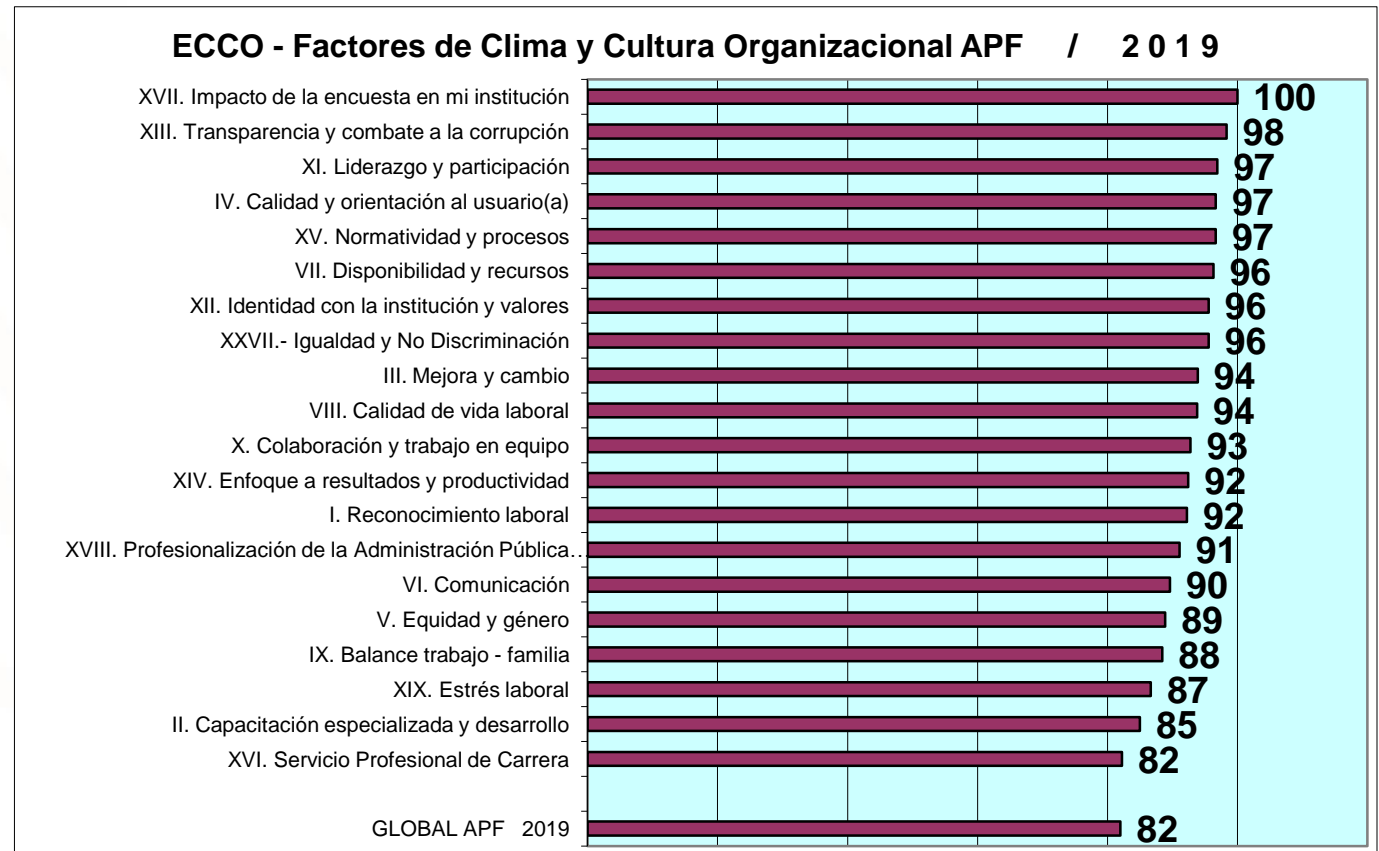
# Análisis Cuantitativo Comparación

---

# Factores ECCO 2019



- En la presente gráfica se muestran los resultados de los factores a nivel institución, estos están ordenados de mayor a menor calificación.
- Los factores con una calificación igual o mayor a 97 puntos son considerados Fortalezas, los factores con calificación igual o menor a 90 puntos son denominados áreas de oportunidad, cabe resaltar que el CONADESUCA no está sujeto al Servicio Profesional de Carrera.





**A** través del análisis de los factores de la ECCO es posible obtener un imagen general de la institución, especialmente de la percepción de quienes contestaron respecto al clima de la organización, cada organización es distinta y por lo tal una herramienta de este tipo puede darnos mucha información que de otra manera sería muy complicada de obtener y sobre todo de poder compararse.

Cada factor esta compuesto por un número específico de reactivos, estos son calificados con un valor que al promediarse dan el valor del factor, cada área asigna una calificación con base en su percepción, por lo que existen variaciones entre un área y otra, como lo pudimos ver anteriormente, sin embargo el promedio de todas las áreas corresponde a la calificación a nivel institución.

Para el desarrollo de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) se realiza un análisis de los factores mejor calificados y los que tienen la calificación mas baja, buscando implementar acciones que disminuyan las áreas de oportunidad y consolidar los altos puntajes para crear mejores prácticas.

En esta ocasión la calificación del CONADESUCA tuvo como tope los 100 puntos y como punto más bajo los 82 puntos, sin embargo como este último se trata del Servicio Profesional de Carrera para fines de los PTCCO no se toman en cuenta, por lo que el factor más bajo es aquel con calificación de 85 puntos.



# Reactivos ECCO 2019

A continuación se presentarán los reactivos que integran la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, debido a su cantidad y a las dimensiones de la grafica resultante, se presenta en 3 diapositivas, al final se detallará el análisis correspondiente.



### ECCO - Reactivos de Clima y Cultura Organizacional / 2017

25.- Solicito de manera racional el material para desempeñar mis funciones, de acuerdo a las..	100
29.- Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	100
40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no..	100
51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	100
52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	100
58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	100
63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	100
64.- En mi área implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.	100
4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).	98
9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	98
13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.	98
14.- Mi área promueve captar las sugerencias de nuestros(as) usuarios(as).	98
26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.	98
32.- En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros(as) de..	98
45.- Mi jefe(a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios.	98
44.- Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público.	98
46.- Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y..	98
50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	98
53.- Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	98
55.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	98
56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi Institución.	98
62.- Los procedimientos de mi área están actualizados.	98







Los reactivos están ordenados de manera descendente es decir de los mejor calificados a los que obtuvieron la calificación mas baja, estos reactivos son cada una de las preguntas realizadas en la ECCO y las calificaciones otorgadas por cada área están promediadas, por lo que esta gráfica significa una radiografía en términos de la percepción de la organización, podemos ver que hay dos barras coloreadas una de color verde y otra de color rojo, estos son los denominados umbrales superior en verde e inferior en rojo.

Estos umbrales marcan los reactivos que son considerados fortalezas por su calificación, es decir aquellas preguntas en las que todas las áreas tuvieron una respuesta positiva y destacan de las demás ya sea por su unanimidad o por su alta calificación. Igualmente se trata del umbral inferior, que representa los reactivos con la calificación mas baja y se consideran áreas de oportunidad, no obstante que un área tenga una calificación alta en alguno de ellos, el promedio tiende a la baja por ello se toman en cuenta para ser incluidas en las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, mediante objetivos estratégicos que impulsen su desarrollo.

Para el CONADESUCA los reactivos de oportunidad corresponden a los factores Balance trabajo – familia, Capacitación especializada y desarrollo, Enfoque a resultados y productividad y Equidad y género.

Los reactivos fuertes están relacionados a los factores Disponibilidad y recursos, Calidad de vida laboral, Colaboración y trabajo en equipo, Identidad con la institución y valores, Transparencia y combate a la corrupción y Enfoque a resultados y productividad.





# Top 5 Mejor Calificados

- A continuación se presenta el top 5 de los mejores calificados, estos son los 5 reactivos que en promedio tienen la mejor calificación de la institución, podemos decir que estas son las bases sobre las cuales se constituye la cultura y el clima de la Institución.
- Podemos ver que estos reactivos hablan del trabajo y de como se desempeña en primera persona y solo dos de ellos de como se relaciona con sus superiores y pares.

### ECCO - LOS 5 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS / 2019

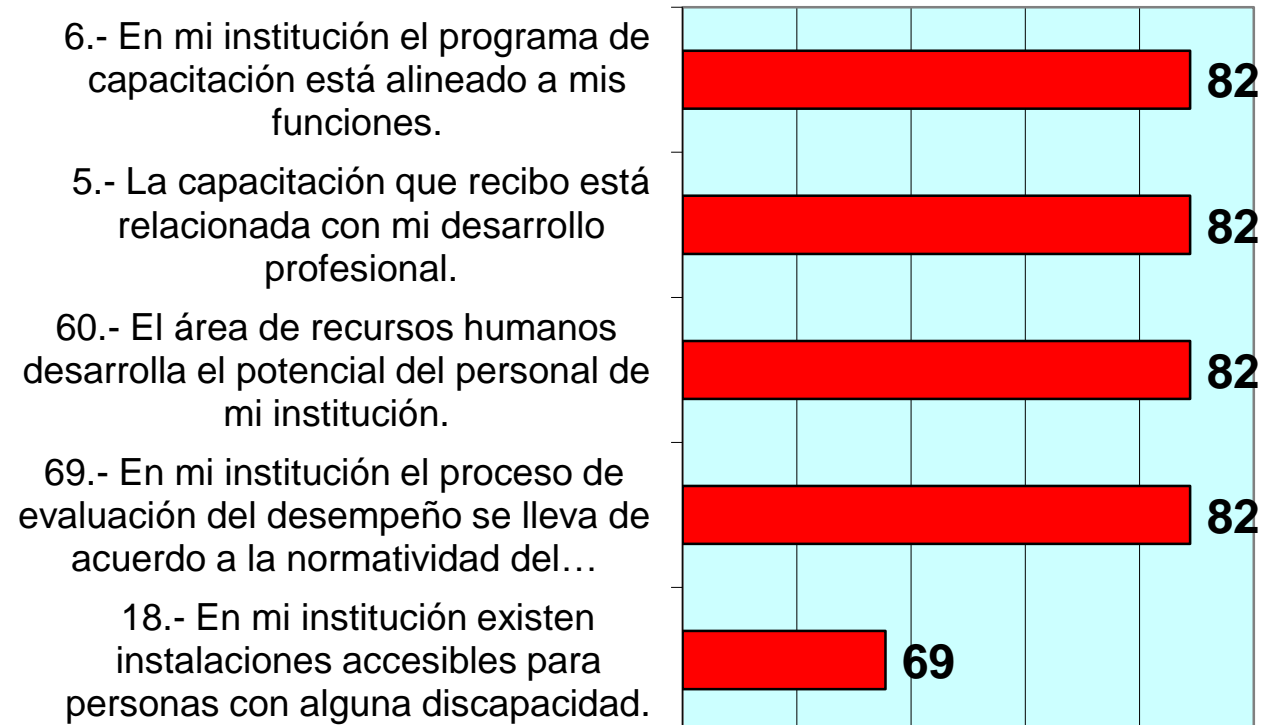
25.- Solicito de manera racional el material para desempeñar mis funciones, de acuerdo a las medidas de austeridad establecidas.	100
29.- Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	100
40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no discriminación.	100
51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	100
52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	100
58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	100



# Top 5 Menos Calificados

- Esta gráfica muestra el top de los menos calificados, se trata de los reactivos que en promedio obtuvieron las calificaciones más bajas.
- Podemos apreciar que estos reactivos corresponden al desarrollo de acciones de capacitación y de como se estructura esta respecto de las actividades a desempeñar.

## ECCO - LOS 5 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF / 2019





**AGRICULTURA**  
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



# Análisis Cualitativo Comentarios y Sugerencias

---



Los comentarios y sugerencias realizados por los participantes en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional son confidenciales y su tratamiento siempre es para la mejora de la encuesta en general.

En esta ocasión se recibieron dos comentarios, ambas sugerencias que serán utilizadas para mejorar la planeación de la encuesta.

Comentarios recibidos ECCO 2019	Tipo	Factor de la ECCO relacionado
2	Sugerencias	Ninguno



# Análisis Comparativo Resultados Globales

---



# Comparación Global por Institución

En un total de 275 instituciones que participaron en la ECCO 2019 de la Administración Pública Federal, el CONADESUCA se encuentra en el cuarto lugar, con un índice de 92.99



**UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA APF**  
DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y SPC  
DIRECCIÓN DE CULTURA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL

## POR INSTITUCION

ORDEN	ID Sector	Sector	ID UR	UR	Indice
1	09	Comunicaci	J2X	Administración Portuaria Integral de Tuxpan, S.A. de C.V.	94.99
2	12	Salud	NBB	Hospital General Dr. Manuel Gea González	93.65
3	06	Hacienda y	HBW	Fondo de Garantía y Fomento para la Agricultura, Ganadería y Avicultura	93.15
4	08	Agricultura	AFU	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar	92.99
5	09	Comunicaci	J2Z	Administración Portuaria Integral de Guaymas, S.A. de C.V.	92.47



# Comparación con el Ramo 8



**UNIDAD DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE LA APF**  
DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y SPC  
DIRECCIÓN DE CULTURA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL

## POR INSTITUCION

ORDEN	ID Sector	Sector	ID UR	UR	Indice
4	08	Agricultura	AFU	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar	92.99
52	08	Agricultura	IZI	Comisión Nacional de las Zonas Áridas	84.75
55	08	Agricultura	JBK	Productora Nacional de Biológicos Veterinarios	84.51
64	08	Agricultura	I6L	Fideicomiso de Riesgo Compartido	83.92
100	08	Agricultura	IZC	Colegio de Postgraduados	81.99
102	08	Agricultura	JAG	Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias	81.90
103	08	Agricultura	000	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	81.89
123	08	Agricultura	G00	Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera	80.73
137	08	Agricultura	I00	Comisión Nacional de Acuacultura y Pesca	80.06
140	08	Agricultura	F00	Agencia de Servicios a la Comercialización y Desarrollo de Mercados	79.95
147	08	Agricultura	B00	Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria	79.81
150	08	Agricultura	I9H	Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C.	79.71
171	08	Agricultura	A11	Universidad Autónoma Chapingo	79.08
175	08	Agricultura	C00	Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas	78.87
215	08	Agricultura	RJL	Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura	77.05
242	08	Agricultura	D00	Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero	75.73



El CONADESUCA se encuentra en el primer lugar en la tabla de clasificación del ramo 8.

Por tercer año consecutivo, el Comité Nacional se posiciona como una de las intuiciones con mejor calificación en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, resultado de las acciones de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.

Cabe resaltar que el Comité Nacional cuenta con una reducida estructura, y en la ECCO solo participa el personal de estructura, por lo que la medición se acota a los puestos de mando (nivel dirección y subdirección), es importante destacar este punto debido a que al tratarse de calificaciones promedio estas pueden ser muy variables dependiendo del número de personas a las que se les aplica la encuesta.





# Comparación ECCO 2018 vs 2019

En cuanto a la comparación anual, el CONADESUCA presenta una disminución de 4.11 puntos, respecto al año anterior, con un promedio de 97.1 en 2018 a 92.99 en el año 2019.

La disminución es debido al tipo de encuesta que se aplicó este año, la encuesta aplicada fue la denominada fractal, esta es similar a la aplicada en el año 2017, en ese año el resultado fue de 94.5 puntos.

Con base en lo anterior la comparación más adecuada para obtener una medición es la de los resultados 2017 vs 2019, en este sentido también se registró una disminución de 1.51 puntos.

Las causas de este decremento pueden relacionarse al cambio de sexenio, debido a que en esta etapa se tuvieron cambios significativos estructuralmente hablando, por lo que dentro de las instituciones se presentó un decremento generalizado.

No obstante dicho decremento el CONADESUCA se mantuvo dentro de los primeros 5 lugares a nivel de la Administración Pública federal y mantiene el liderato del Ramo 8.



## Comparación del Reporte Global por Área

2018	
DIRECCIÓN GENERAL	99.25
DIRECCIÓN DE POLÍTICA COMERCIAL	99.06
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN	98.66
UNIDAD JURÍDICA	93.77
SUBDIRECCIÓN DE EFICIENCIA PRODUCTIVA	97.62
DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA, PROYECCIONES Y COMUNICACIÓN	96.44

2019	
DIRECCIÓN GENERAL	84.68
DIRECCIÓN DE POLÍTICA COMERCIAL	96.02
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN	99.22
UNIDAD JURÍDICA	85.19
SUBDIRECCIÓN DE EFICIENCIA PRODUCTIVA	96.49
DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA, PROYECCIONES Y COMUNICACIÓN	86.75

Al comparar a las áreas podemos observar una caída casi generalizada, sin embargo como se explicó en la diapositiva anterior, lo correcto sería realizar la comparación con el año 2017 para obtener mediciones más exactas.



**2017**

DIRECCIÓN GENERAL	96.62
DIRECCIÓN DE POLÍTICA COMERCIAL	97.75
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN	96.62
UNIDAD JURÍDICA	77.14
SUBDIRECCIÓN DE EFICIENCIA PRODUCTIVA	95.32
DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA, PROYECCIONES Y COMUNICACIÓN	97.40

**2019**

DIRECCIÓN GENERAL	84.68
DIRECCIÓN DE POLÍTICA COMERCIAL	96.02
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN	99.22
UNIDAD JURÍDICA	85.19
SUBDIRECCIÓN DE EFICIENCIA PRODUCTIVA	96.49
DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA, PROYECCIONES Y COMUNICACIÓN	86.75

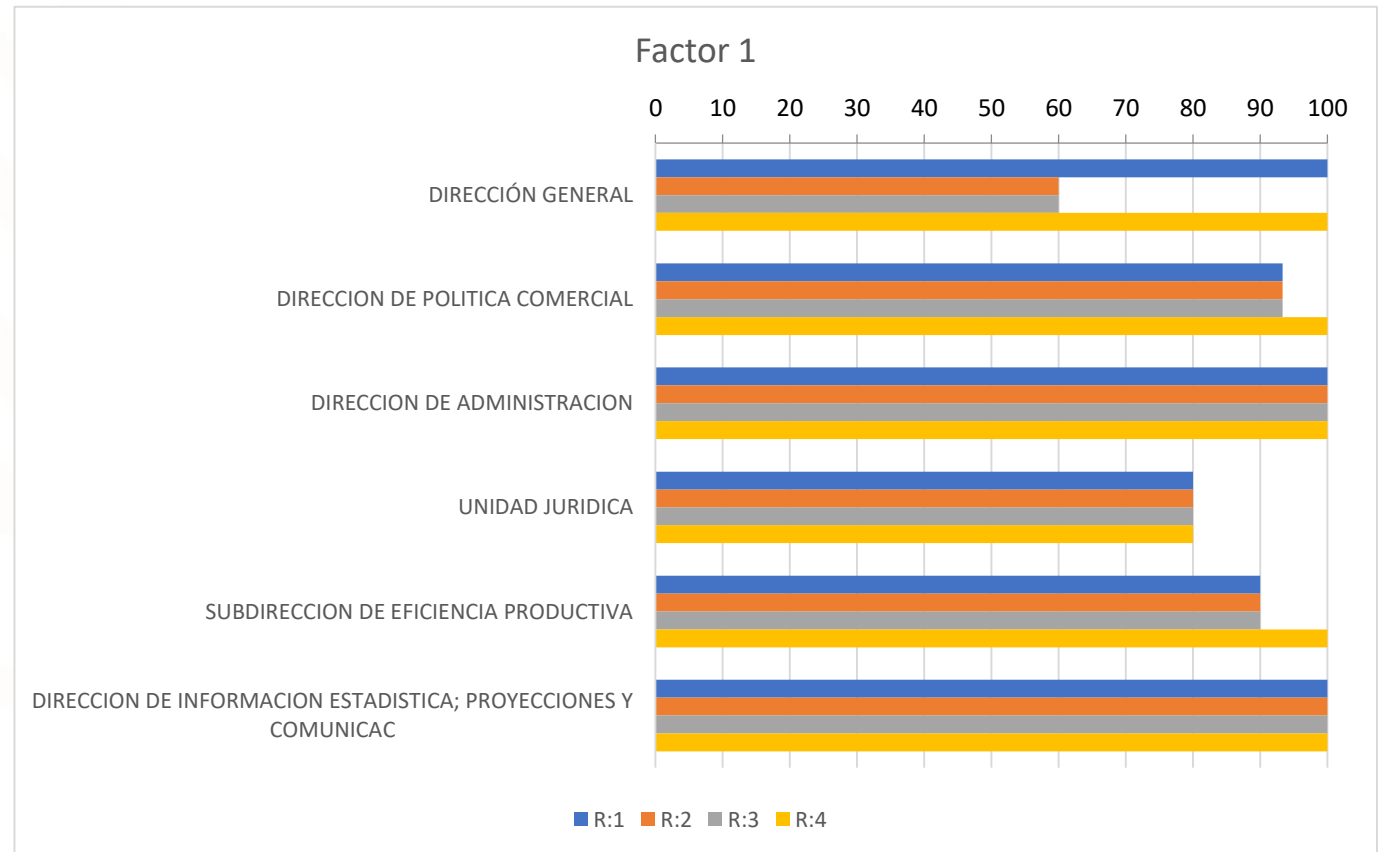
Esta comparación es mas exacta, no obstante podemos observar que ninguna de las direcciones mantuvo la calificación, en todas se observa un cambio, la más visible es la Dirección General, que tuvo una caída de 12.35%, seguida por la Dirección de Información Estadística, Proyecciones y Comunicación, que bajo un 10.93%.

También hubo incrementos como la una Unidad Jurídica que creció un 10.43%.

# FACTOR I

## Reconocimiento laboral

- En esta factor el área con mejor calificación fueron las Dirección de Información Estadística, Proyecciones y Comunicación y la Dirección de Administración, en este sentido el área con la calificación más baja fue en promedio la Unidad Jurídica.

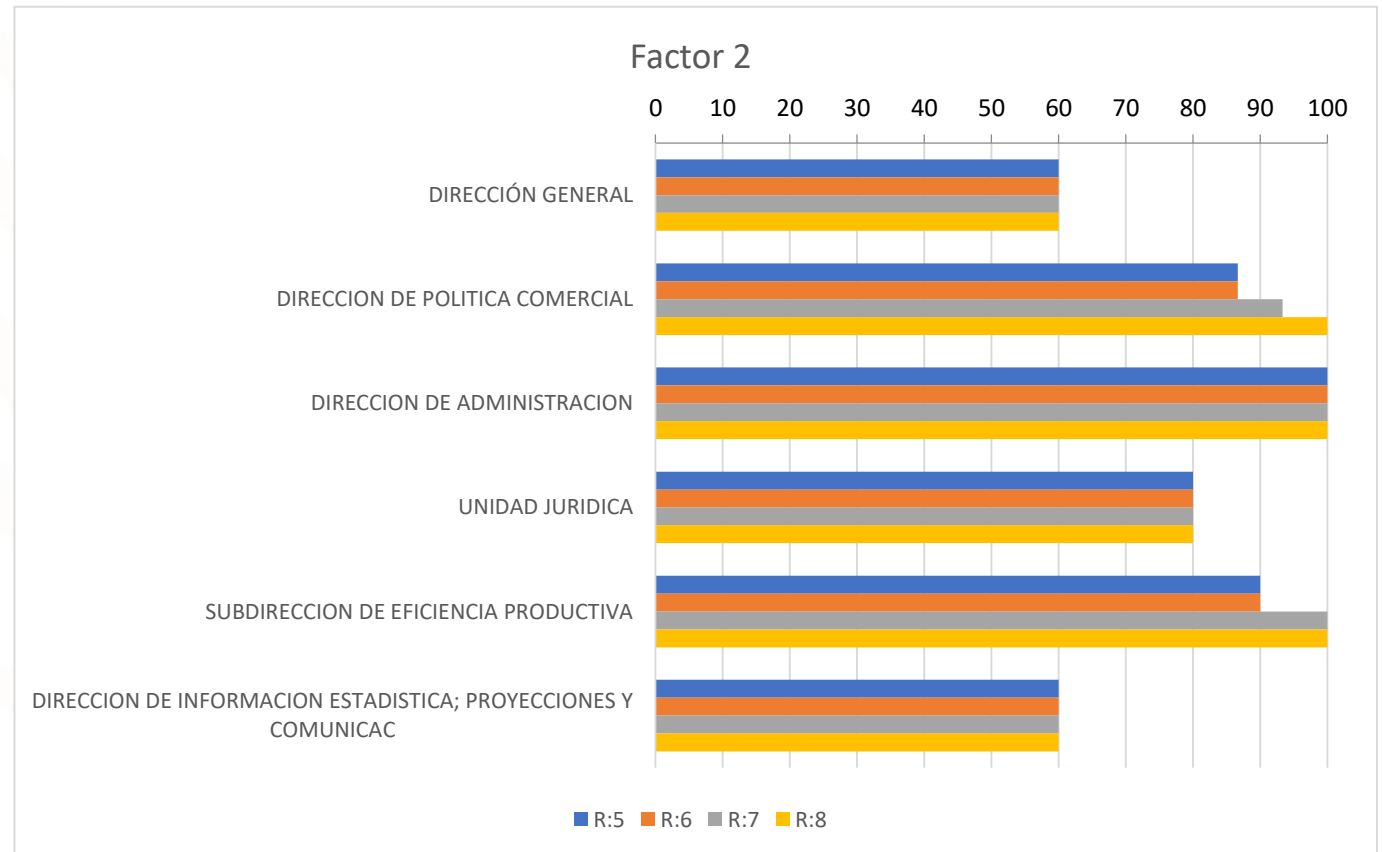




# FACTOR II

## Capacitación especializada y desarrollo

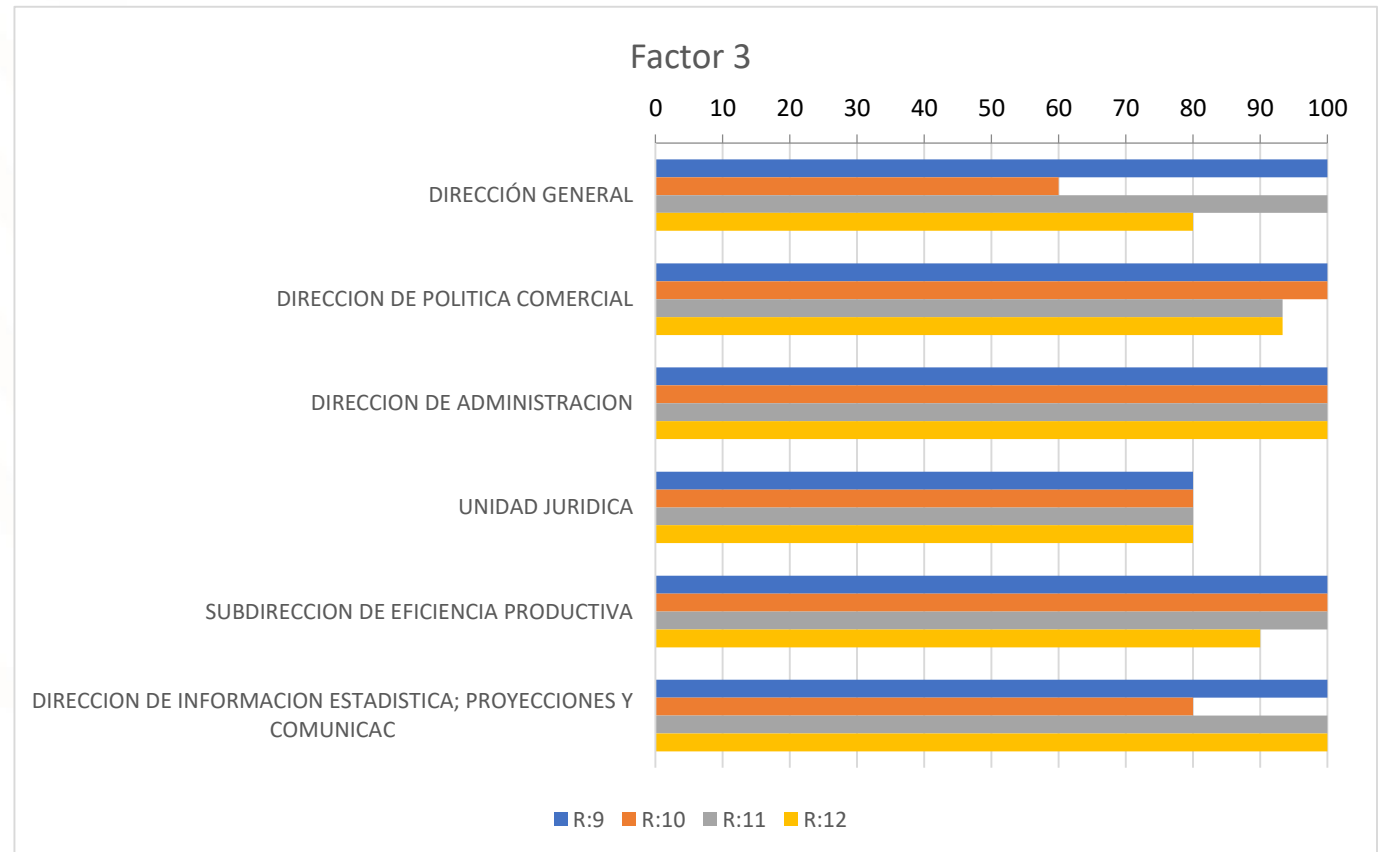
- Para este factor podemos observar que el área con la calificación más alta es la Dirección de Administración, las áreas con la calificación mas baja fueron la Dirección de información Estadística, Proyecciones y Comunicación así como la Dirección General ambos con un promedio de 60 puntos.



# FACTOR III

## Mejora y cambio

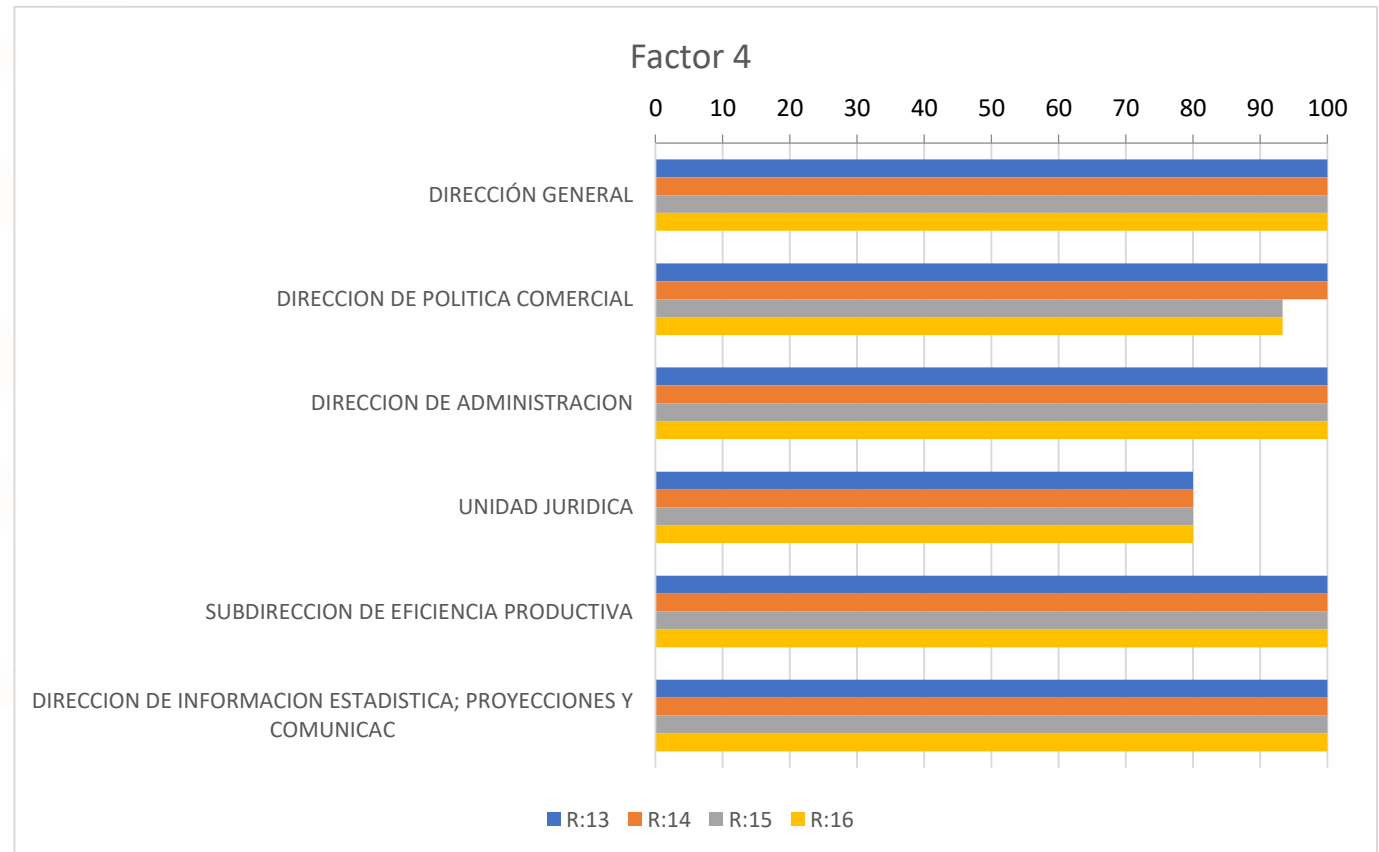
- En este factor, la calificación más alta fue en Dirección de Administración, la calificación mas baja fue la de la Unidad Jurídica, que en promedio obtuvo una calificación de 80 puntos.



# FACTOR IV

## Calidad y orientación al usuario(a)

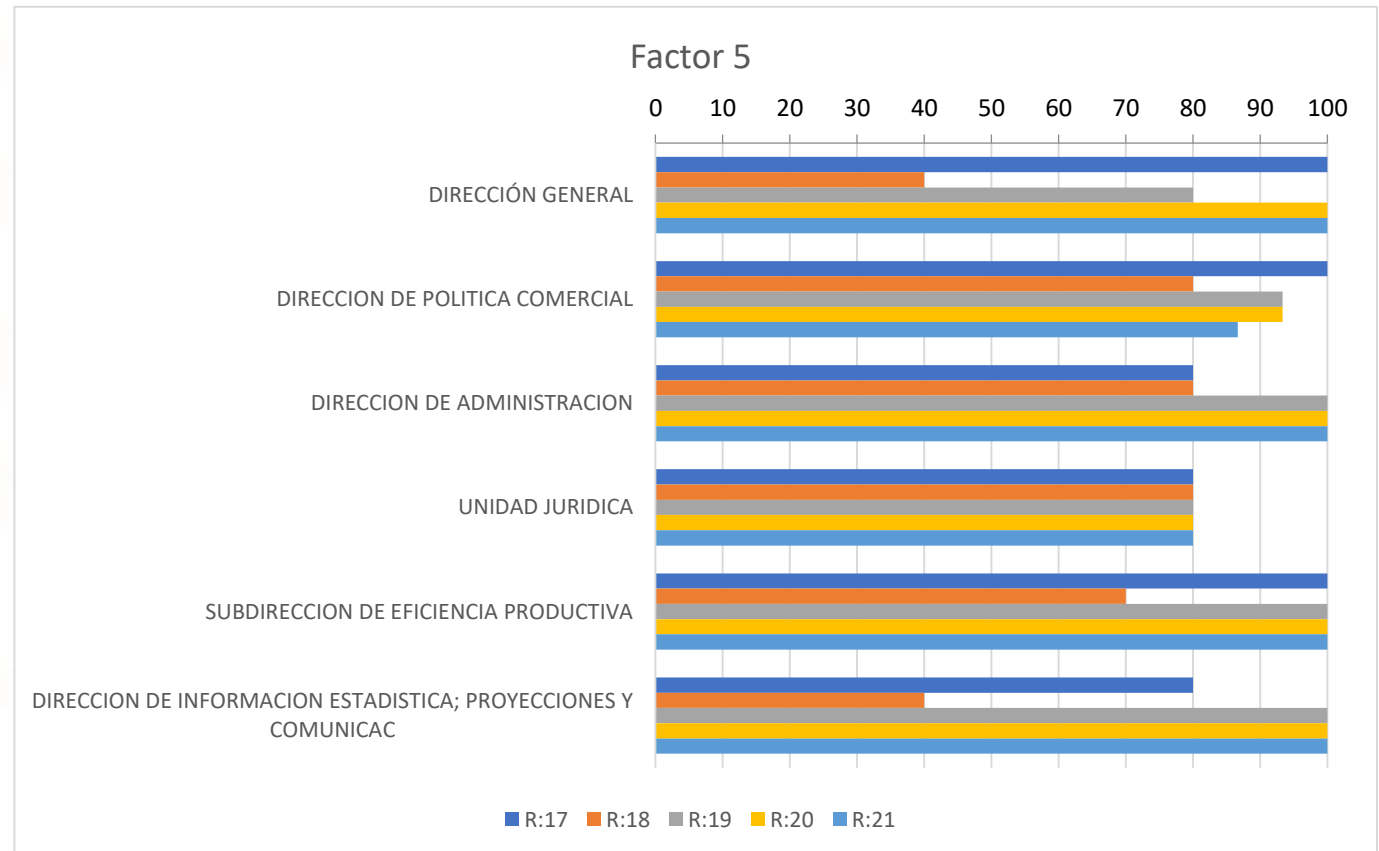
- El factor de calidad y orientación al usuario, la calificación mas alta esta compartida por la Dirección General, la Subdirección de Eficiencia Productiva, la Dirección de Información Estadística, Proyecciones y Comunicación, la calificación más baja es la Unidad Jurídica, sin embargo esta no es menor a 80 puntos.



# FACTOR V

## Equidad y género

- Para este factor el área con la mejor calificación son la Dirección General y la Subdirección de Eficiencia Productiva, la calificación mas baja fue para la Unidad Jurídica, cabe mencionar que no todas las áreas obtuvieron una calificación regular, en todas se presentan reactivos bajos.

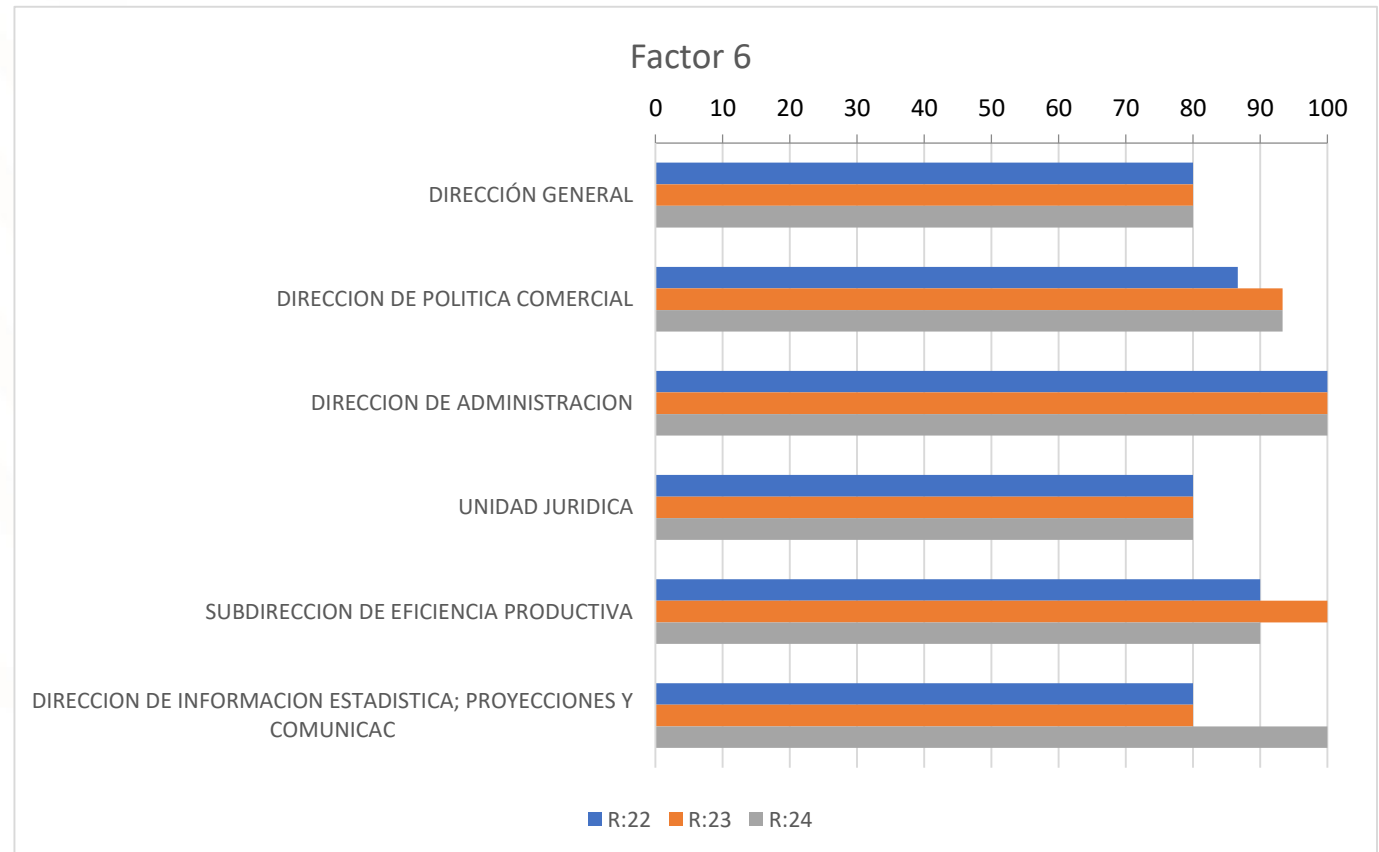




# FACTOR VI

## Comunicación

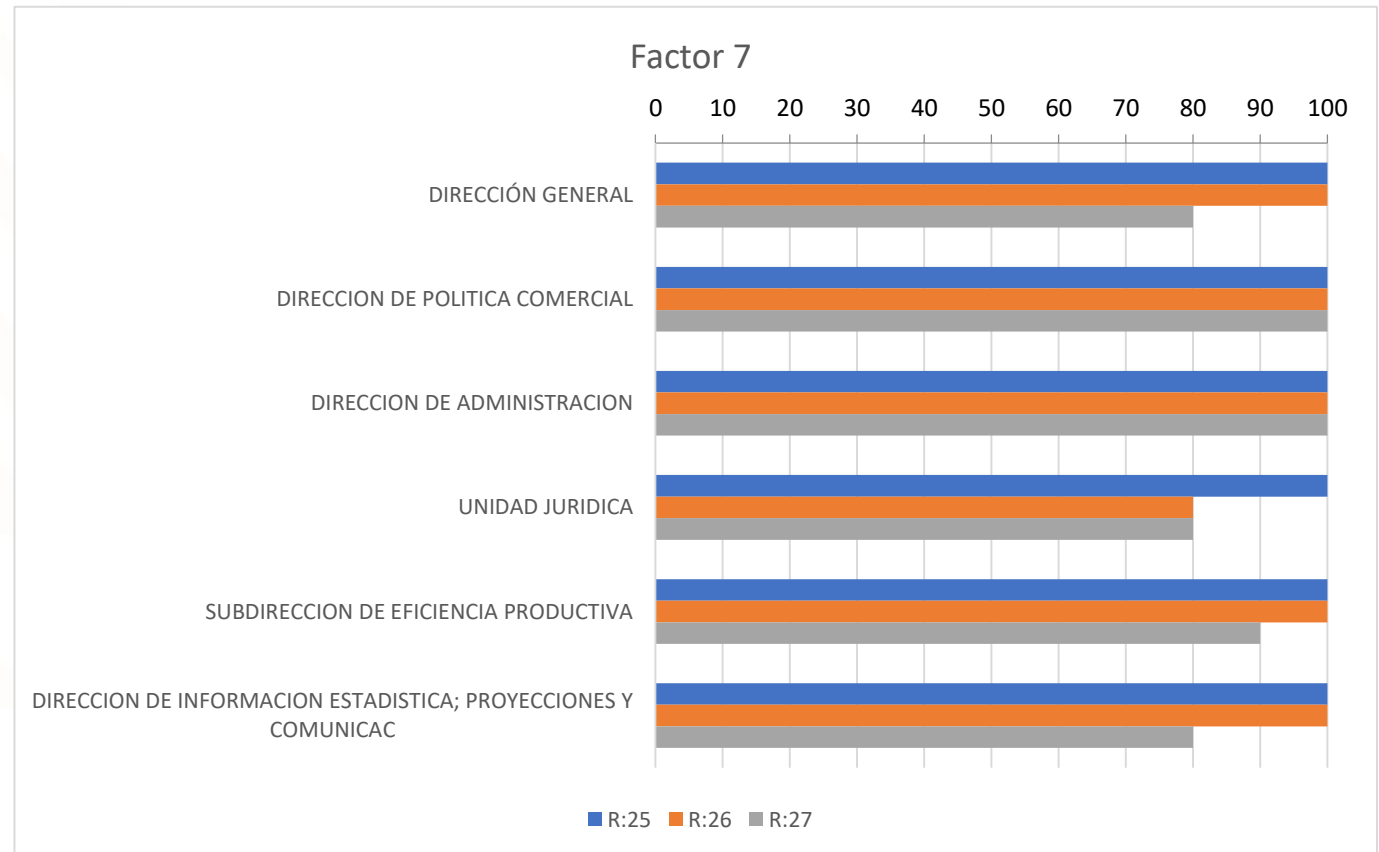
- La dirección de administración obtuvo la calificación mas alta para este factor, la calificación mas baja la obtiene la Dirección General y la Unidad Jurídica.



# FACTOR VII

## Disponibilidad y recursos

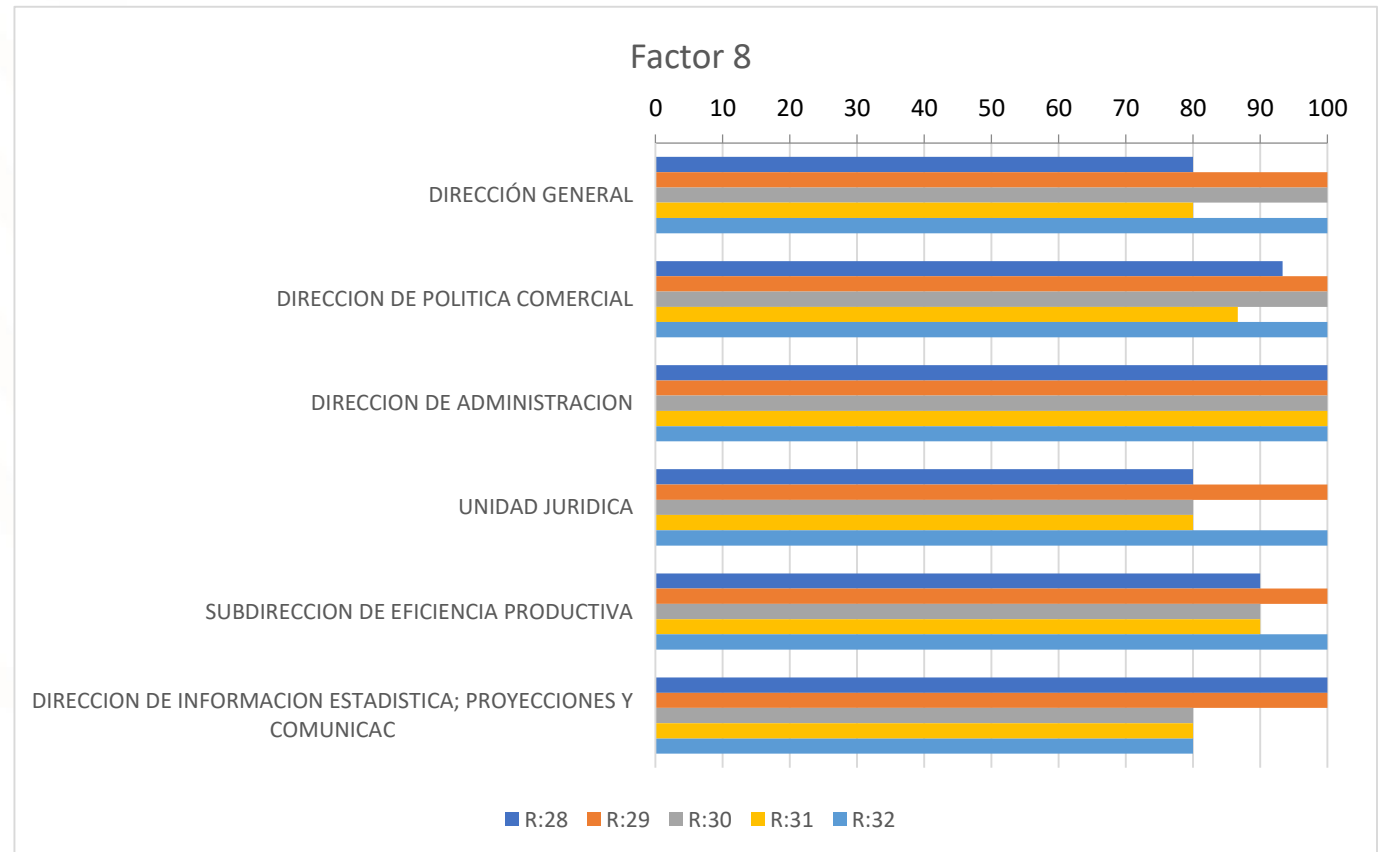
- En este factor las áreas están muy parejas en cuanto a la calificación, se puede decir que la calificación más alta es la obtenida por la Dirección de Política Comercial y la Dirección de Administración, mientras que el área con la calificación más baja corresponde a la Unidad Jurídica.



# FACTOR VIII

## Calidad de vida laboral

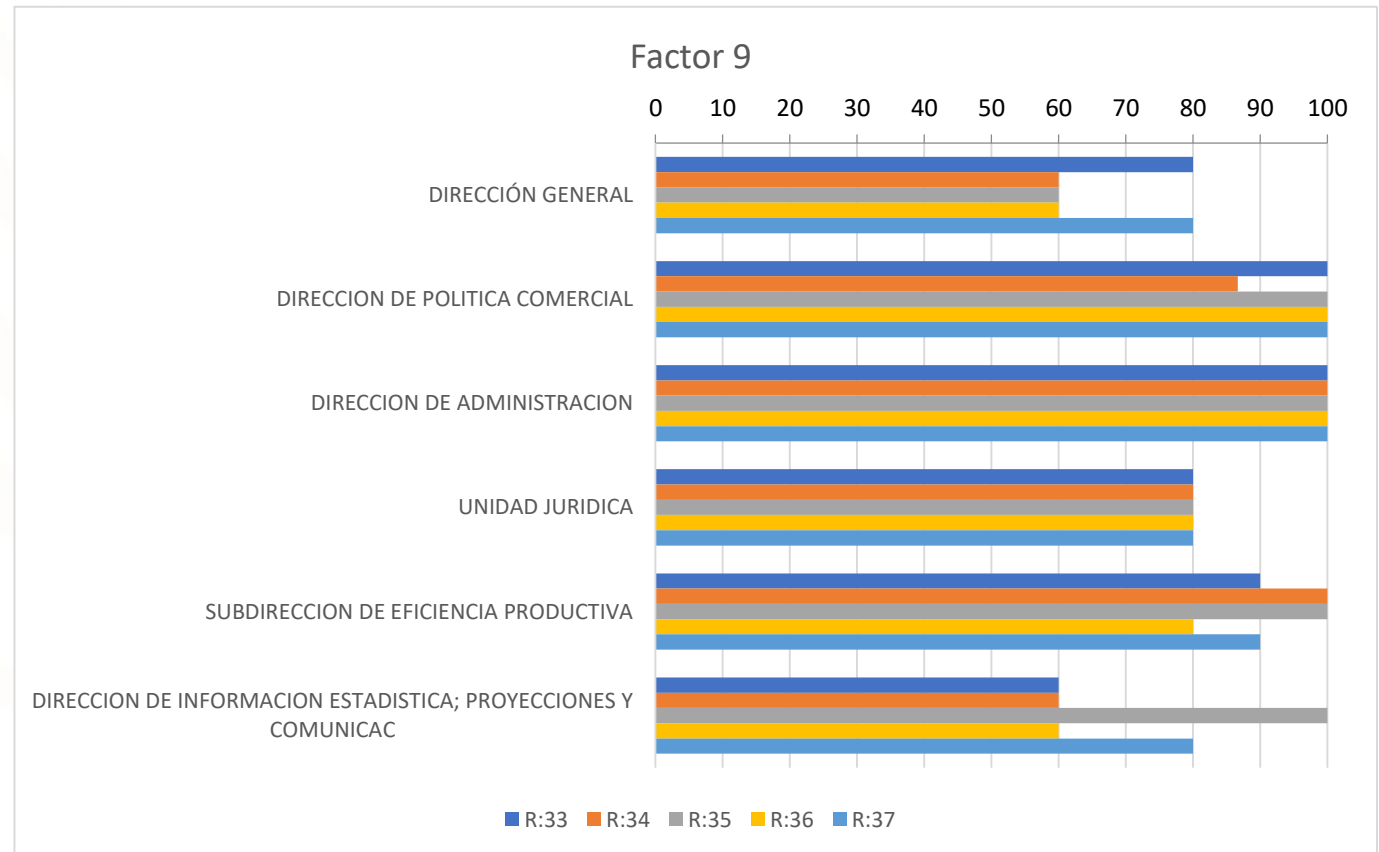
- Para este factor la calificación más alta es la de la Dirección de Administración y por promedio la Dirección de Información Estadística, Proyecciones y Comunicación y la Unidad Jurídica obtuvieron la calificación más baja.



# FACTOR IX

## Balance trabajo - familia

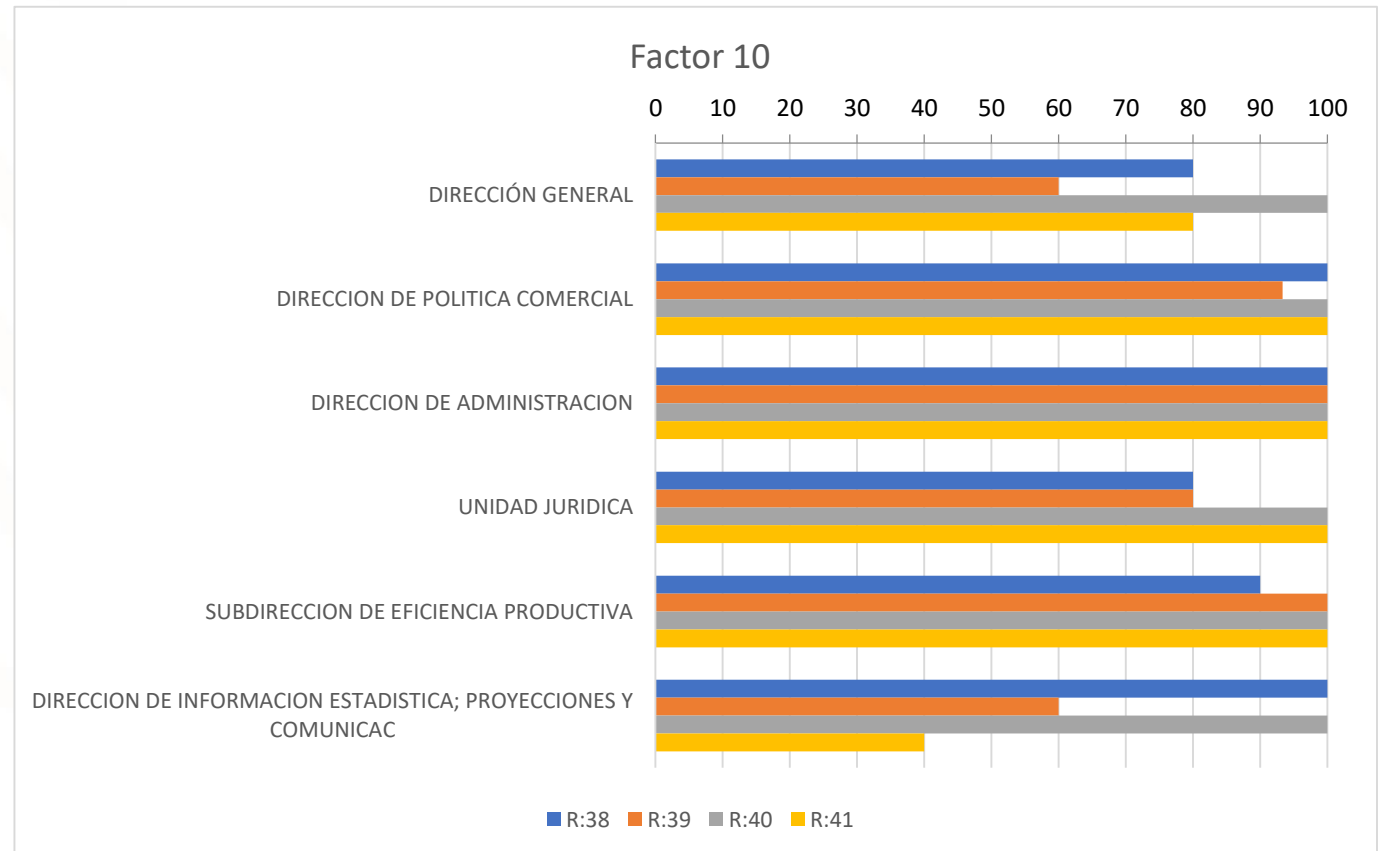
- En este factor la calificación mas alta corresponde a la Dirección de Administración, mientras que el puntaje más bajo corresponde a la Dirección General y a la Dirección de Información Estadística, Proyecciones y Comunicación.



# FACTOR X

## Colaboración y trabajo en equipo

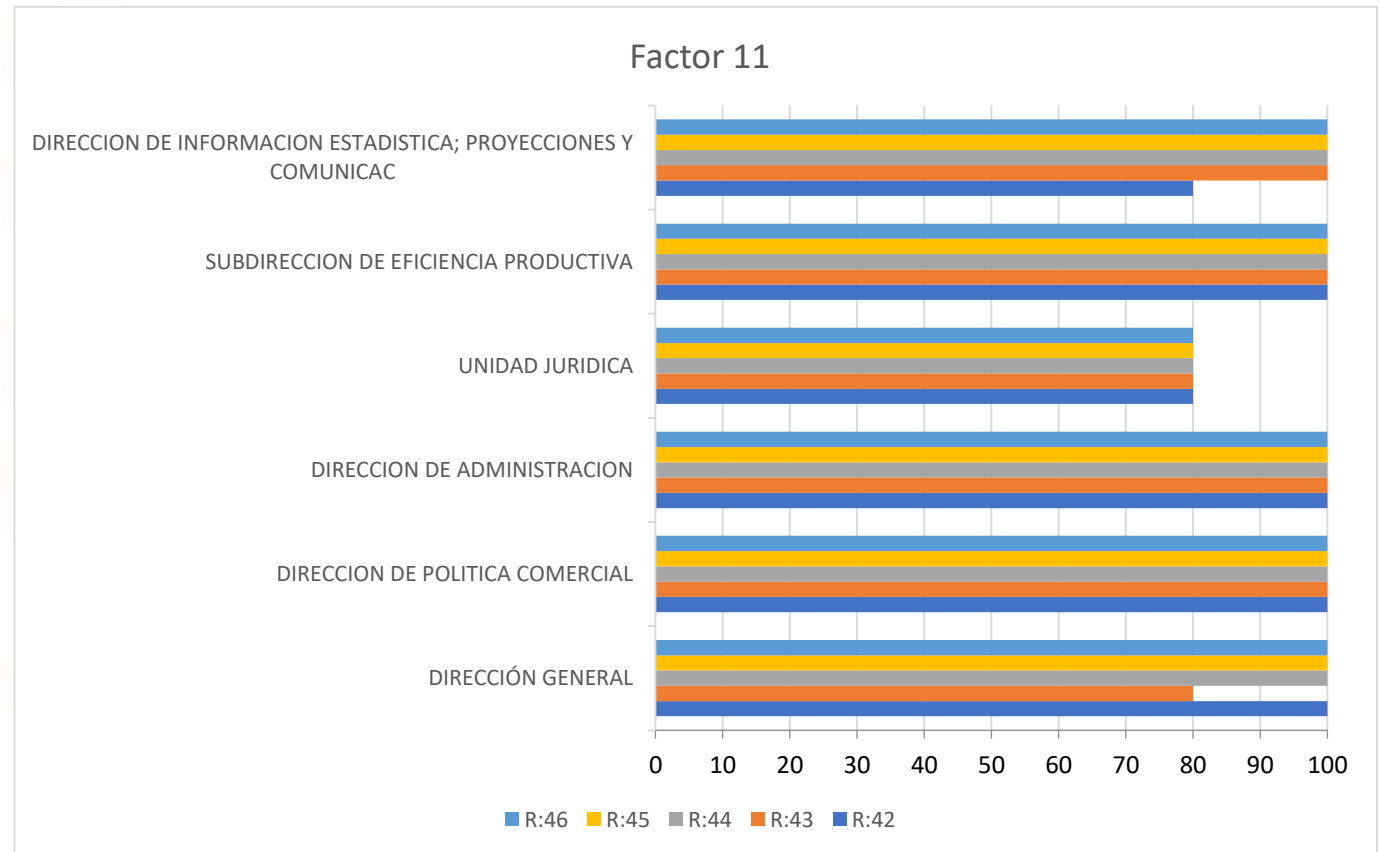
- En el factor de Colaboración y trabajo en equipo, la Dirección de Administración obtuvo la calificación mas alta, mientras que por promedio la calificación mas baja fue para la Dirección de Información Estadística, Proyecciones y Comunicación.



# FACTOR XI

## Liderazgo y participación

- En cuanto al liderazgo y participación se obtuvo un desempeño alto en promedio general, sin embargo las áreas que obtuvieron un promedio individual mas bajo fueron la Unidad Jurídica y la Dirección General.

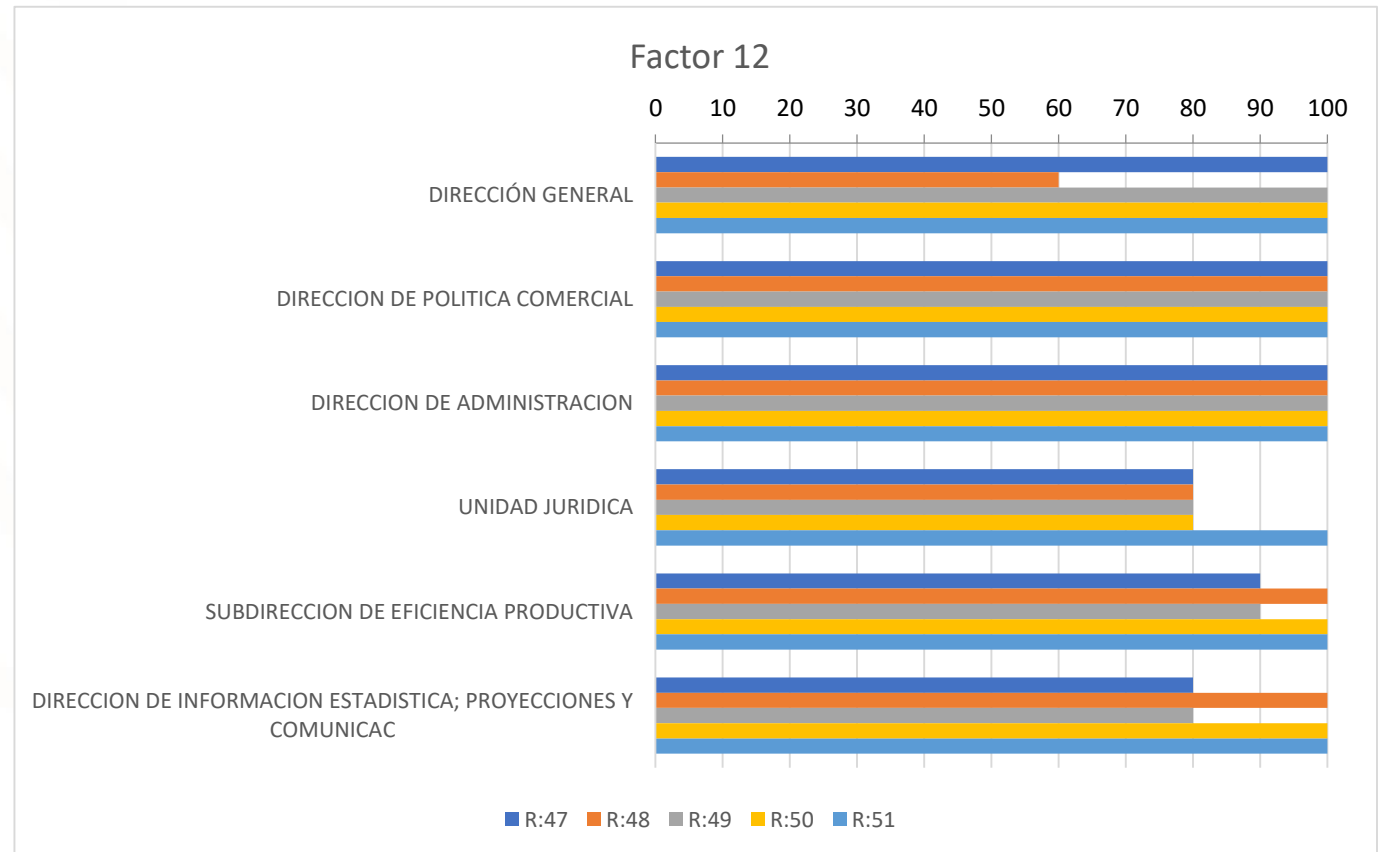




# FACTOR XII

## Identidad con la institución y valores

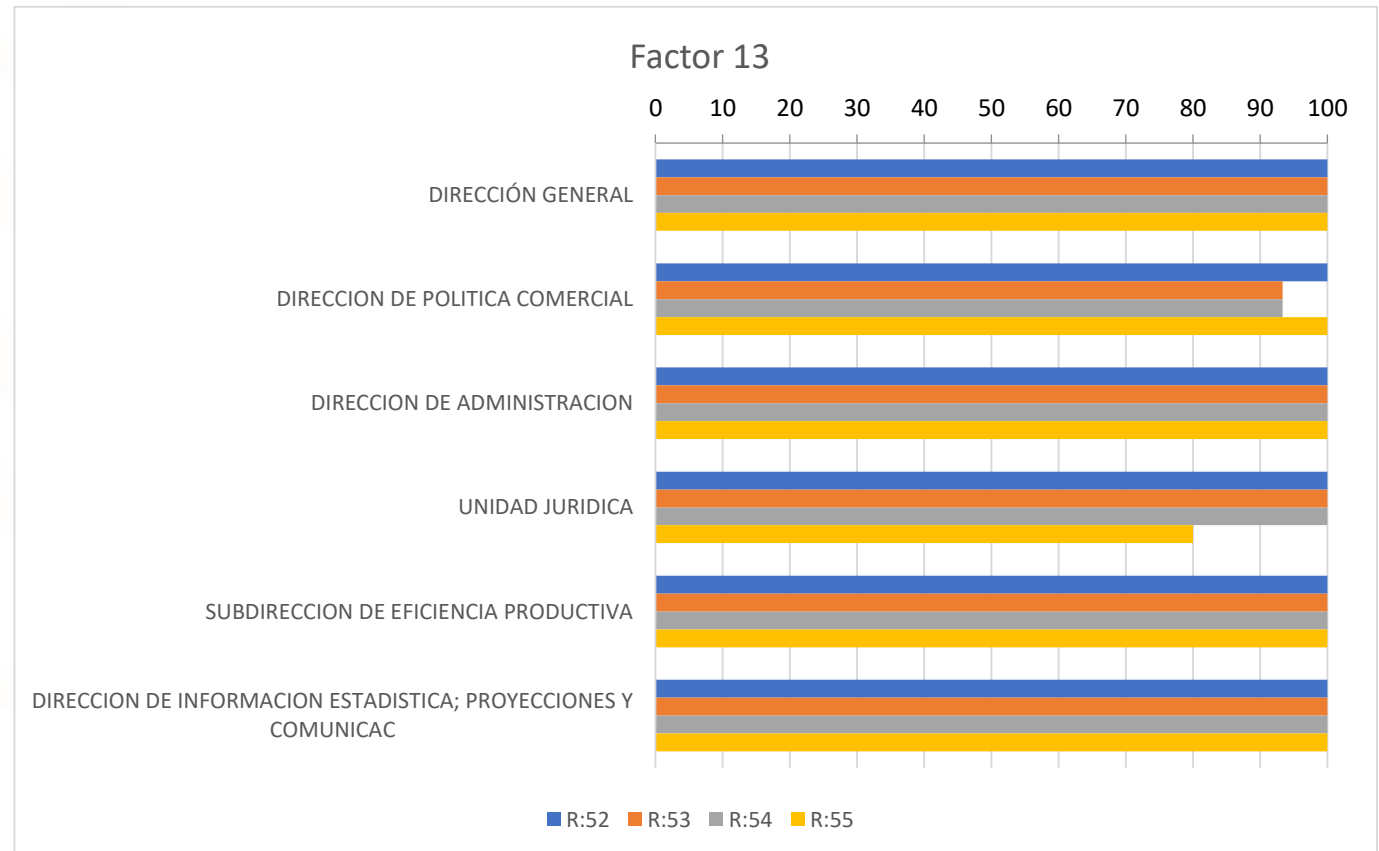
- Para este factor, la calificación por áreas fue alta, para la Dirección de Política Comercial y para la Dirección de Administración, mientras que la Unidad Jurídica y la Dirección de Información Estadística Proyecciones y Comunicación.



# FACTOR XIII

## Transparencia y combate a la corrupción

- En el factor de transparencia y combate a la corrupción se obtuvo una calificación alta en promedio general, sin embargo las áreas que presentaron puntajes levemente mas bajos fueron la Unidad Jurídica y la Dirección de Política Comercial.



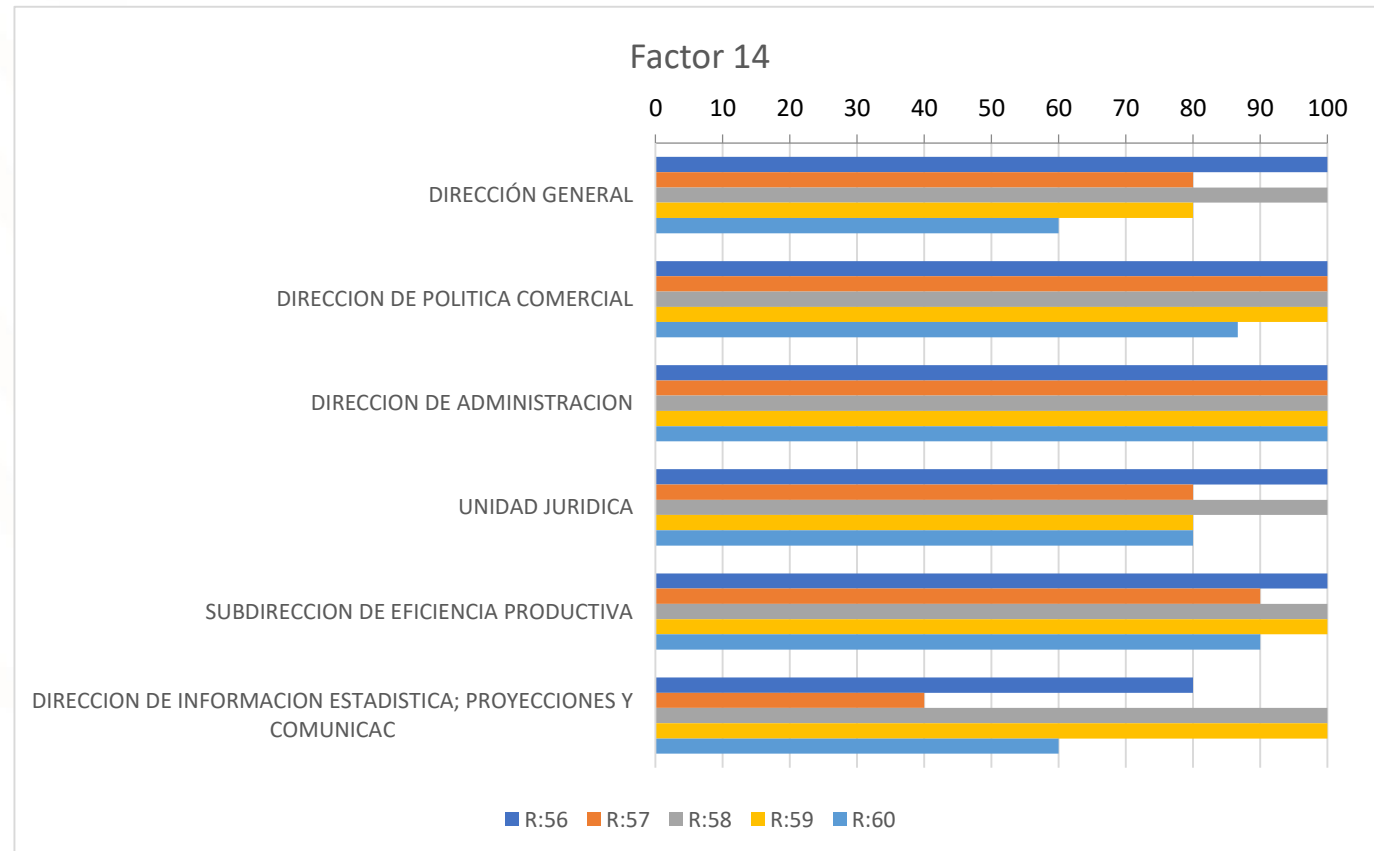




# FACTOR XIV

## Enfoque a resultados y productividad

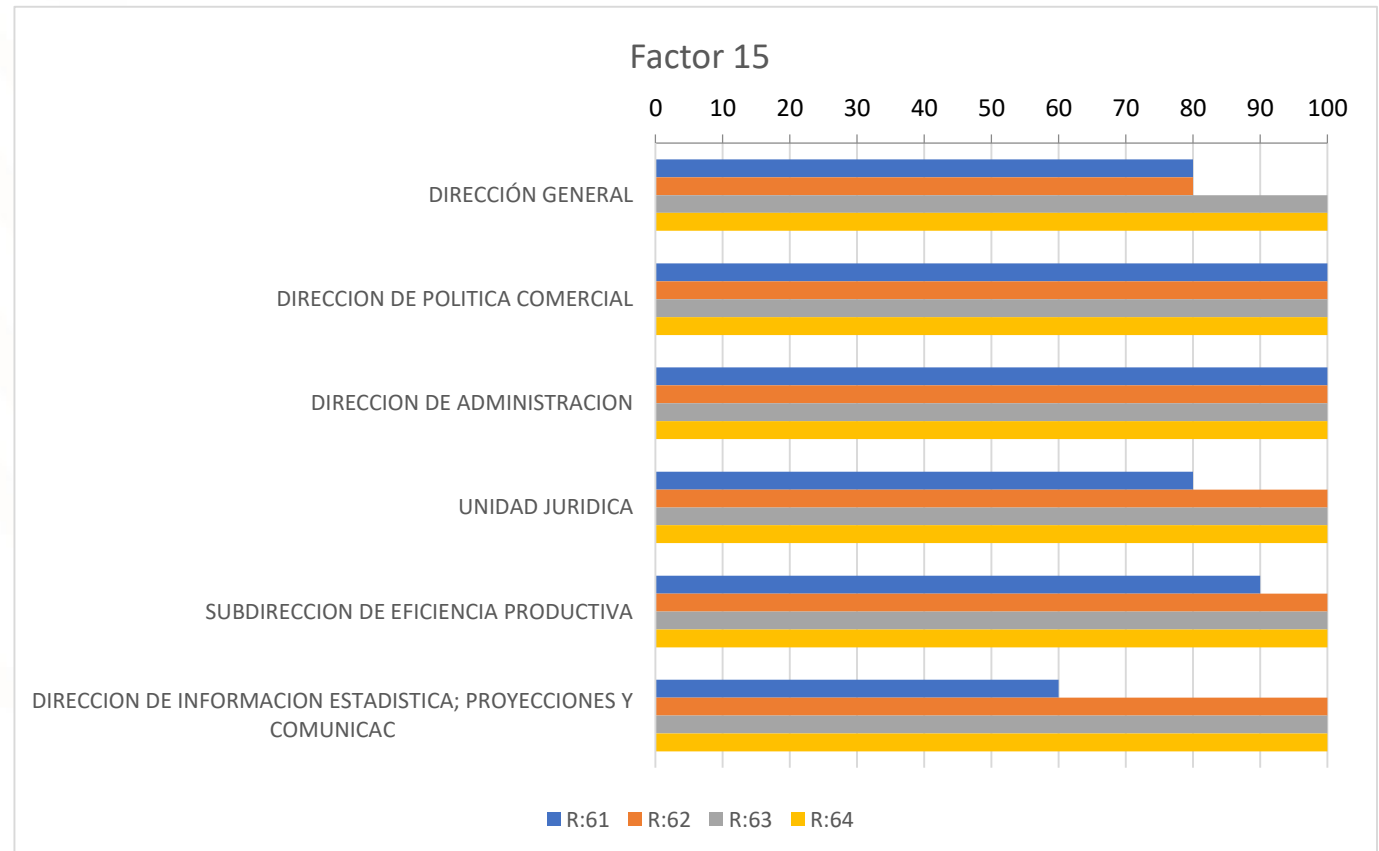
- En el enfoque a resultados y productividad, la Dirección de Política Comercial y la Dirección de Administración, mientras que la Dirección de Información Estadística, Proyecciones y Comunicación obtuvo la calificación más baja.



# FACTOR XV

## Normatividad y procesos

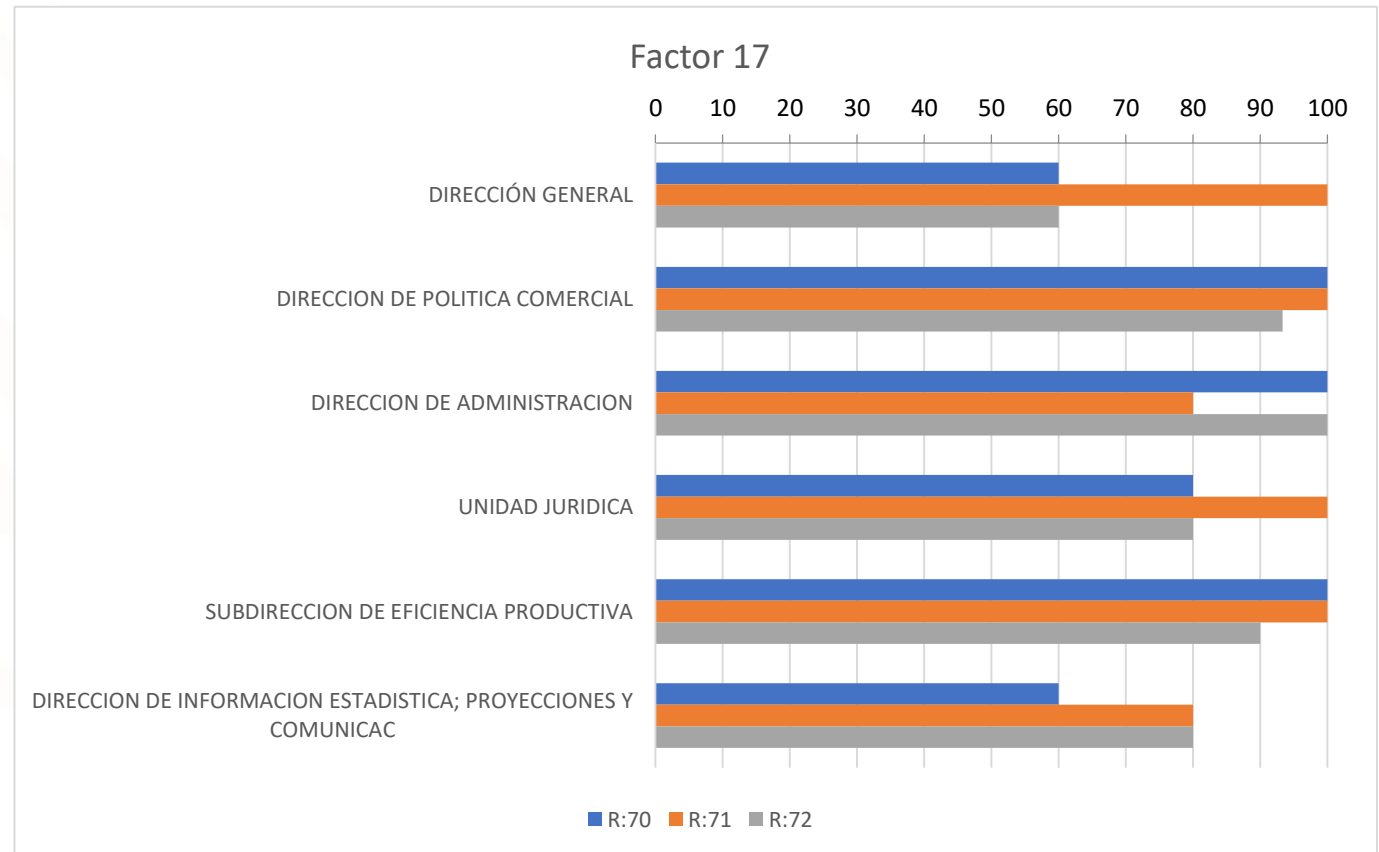
- Para el presente factor, la calificación en promedio fue alta, por encima de los 90 puntos, sin embargo, las áreas que registraron un menor puntaje fueron la Dirección de Información Estadística, Proyecciones y Comunicación, junto con la Unidad Jurídica.



# FACTOR XVII

## Impacto de la encuesta en mi institución

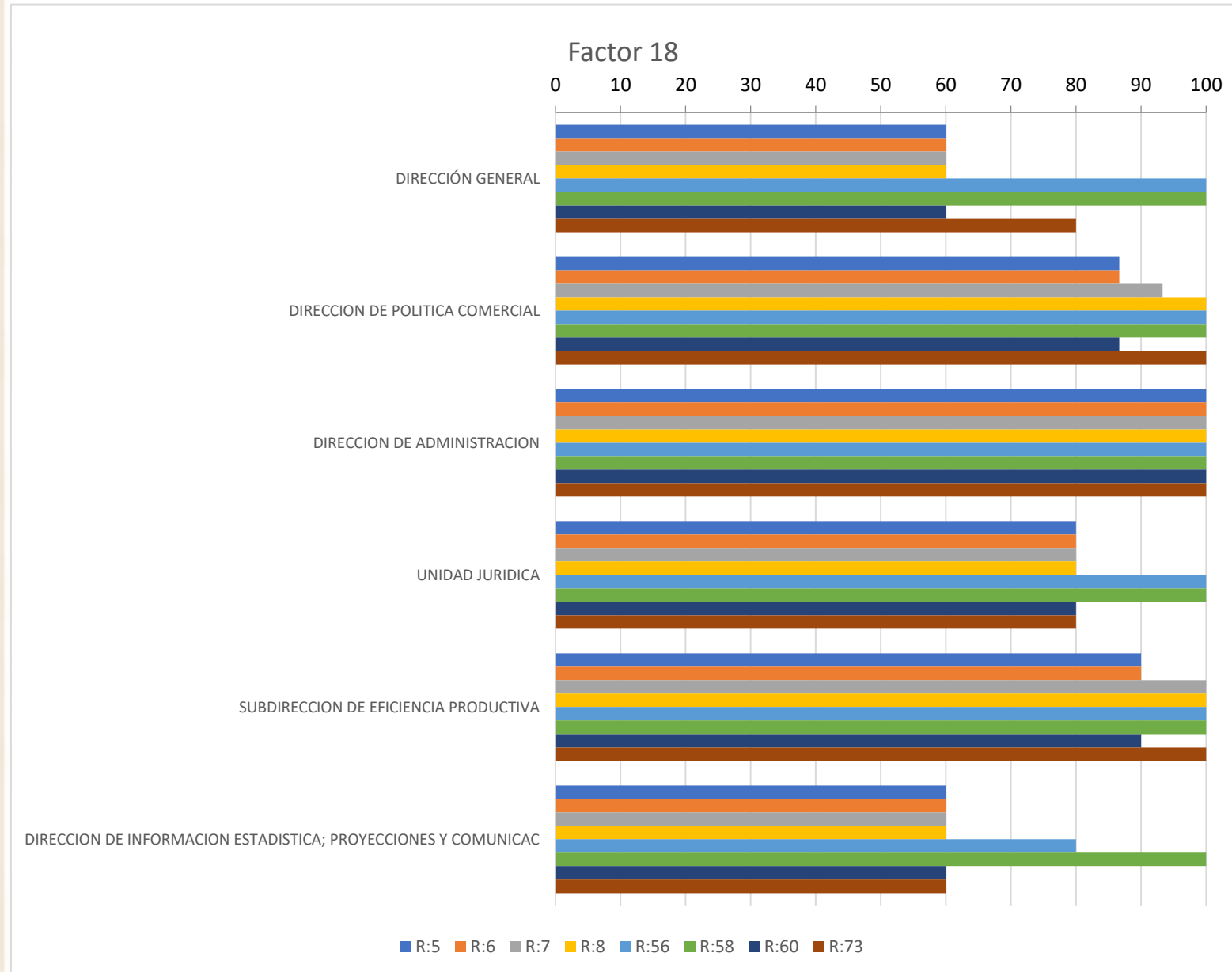
- En cuanto al impacto de la encuesta, las respuestas de la encuesta muestran que las áreas con mejor calificación son la Dirección de Política Comercial y la Subdirección de Eficiencia Productiva, mientras que las áreas con una menor calificación son la Dirección de Información Estadística, Proyecciones y Comunicación y la Dirección General.



# FACTOR XVIII

## Profesionalización de la Administración Pública Federal

- En lo que concierne a la Profesionalización de la Administración Pública Federal, los resultados de las áreas son por arriba de los 60 puntos, las áreas con calificaciones más altas son la Dirección de Administración, la Dirección de Política Comercial y la Subdirección de Eficiencia Productiva, mientras que la más baja es la Dirección de Información Estadística, Proyecciones y Comunicación.

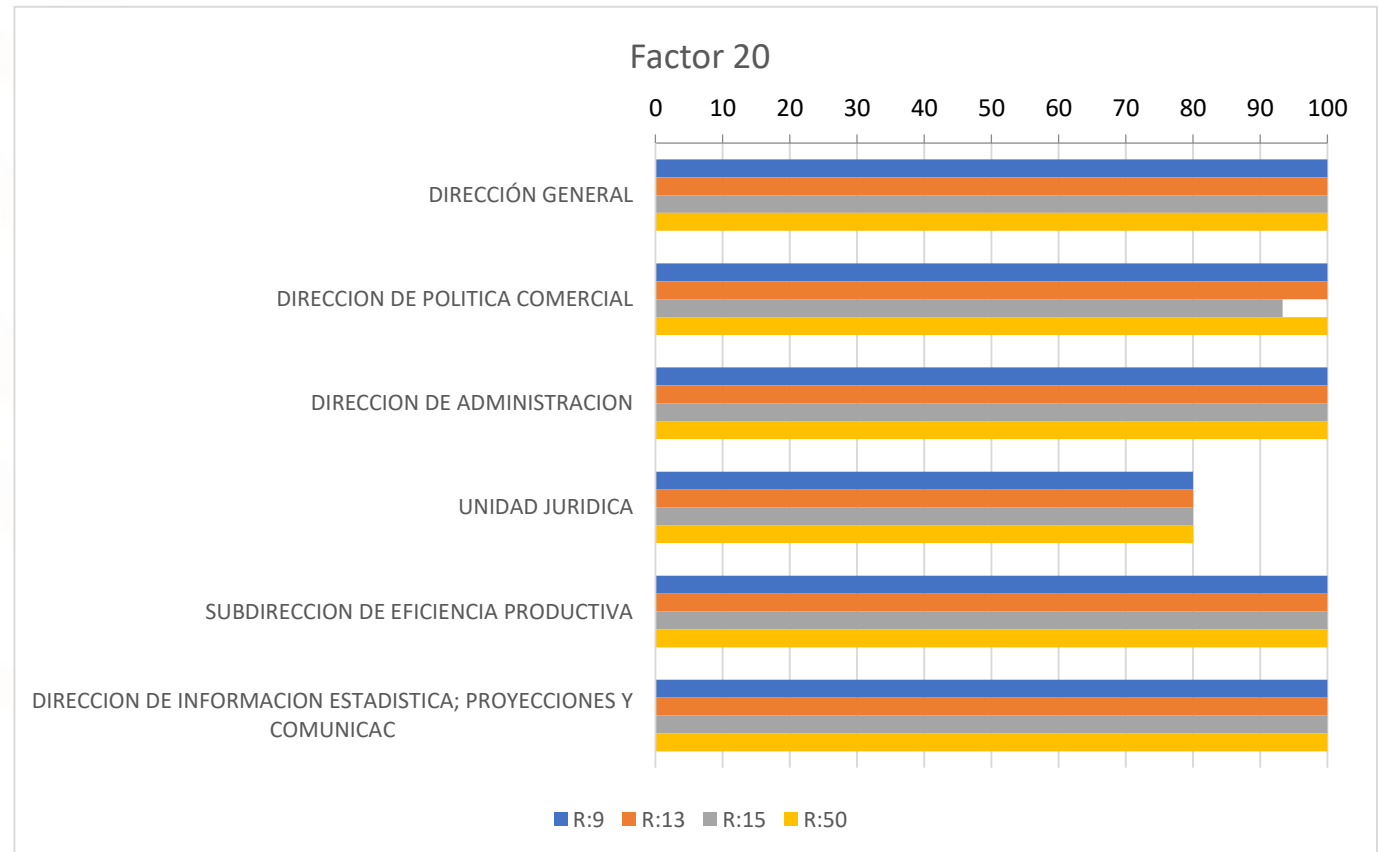




# FACTOR XX

## Vocación de servicio en la Administración Pública

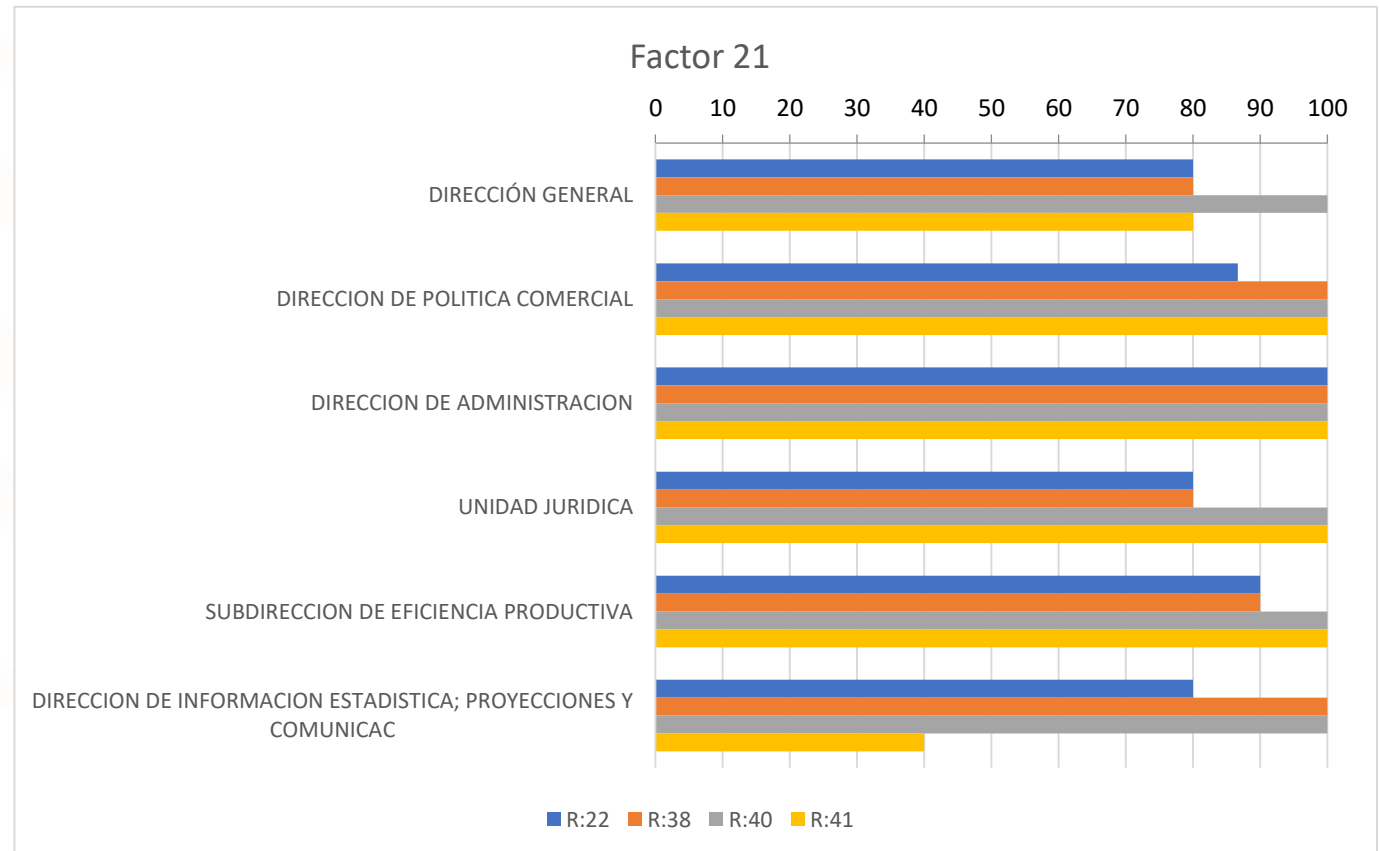
- El factor de la vocación de servicio, el promedio de todas las áreas fue alto, sin embargo las áreas que presentaron las calificaciones más bajas fueron la Unidad Jurídica y la Dirección de Política Comercial.



# FACTOR XXI

## Construir relaciones en la Administración Pública

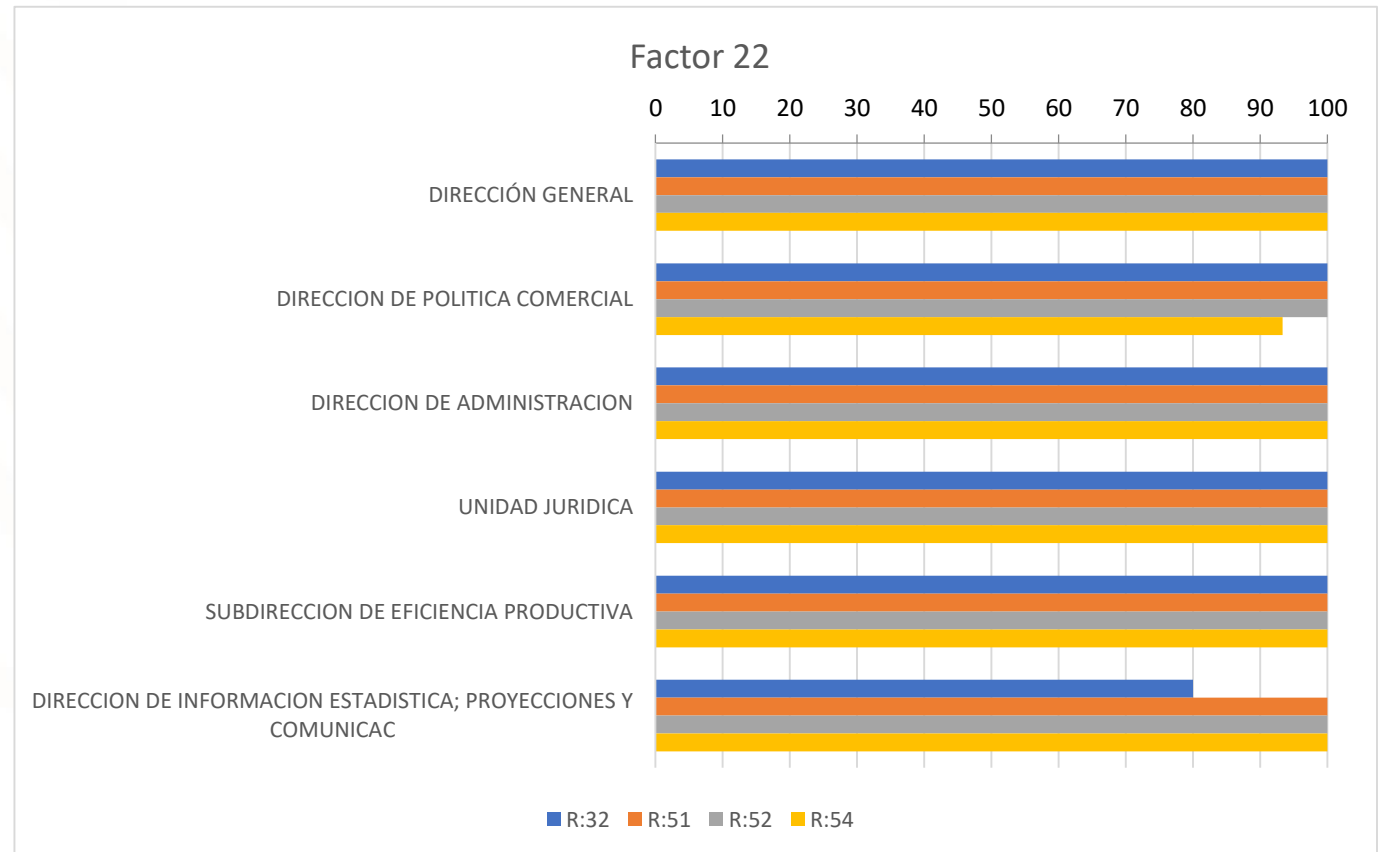
- Las calificaciones de este factor para cada una de las áreas fueron distintas, en este sentido, la calificación más alta fue para a la Dirección de Administración y la calificación mas baja fue para la Dirección de Información Estadística, Proyecciones y Comunicación.



# FACTOR XXII

## Actuar con valores en la Administración Pública

- Los resultados para este factor fueron muy parejos, en resumen todas las áreas obtuvieron una calificación superior a 90 puntos, el área que obtuvo un puntaje un poco menor fue la Dirección de Información Estadística, Proyecciones y Comunicación.

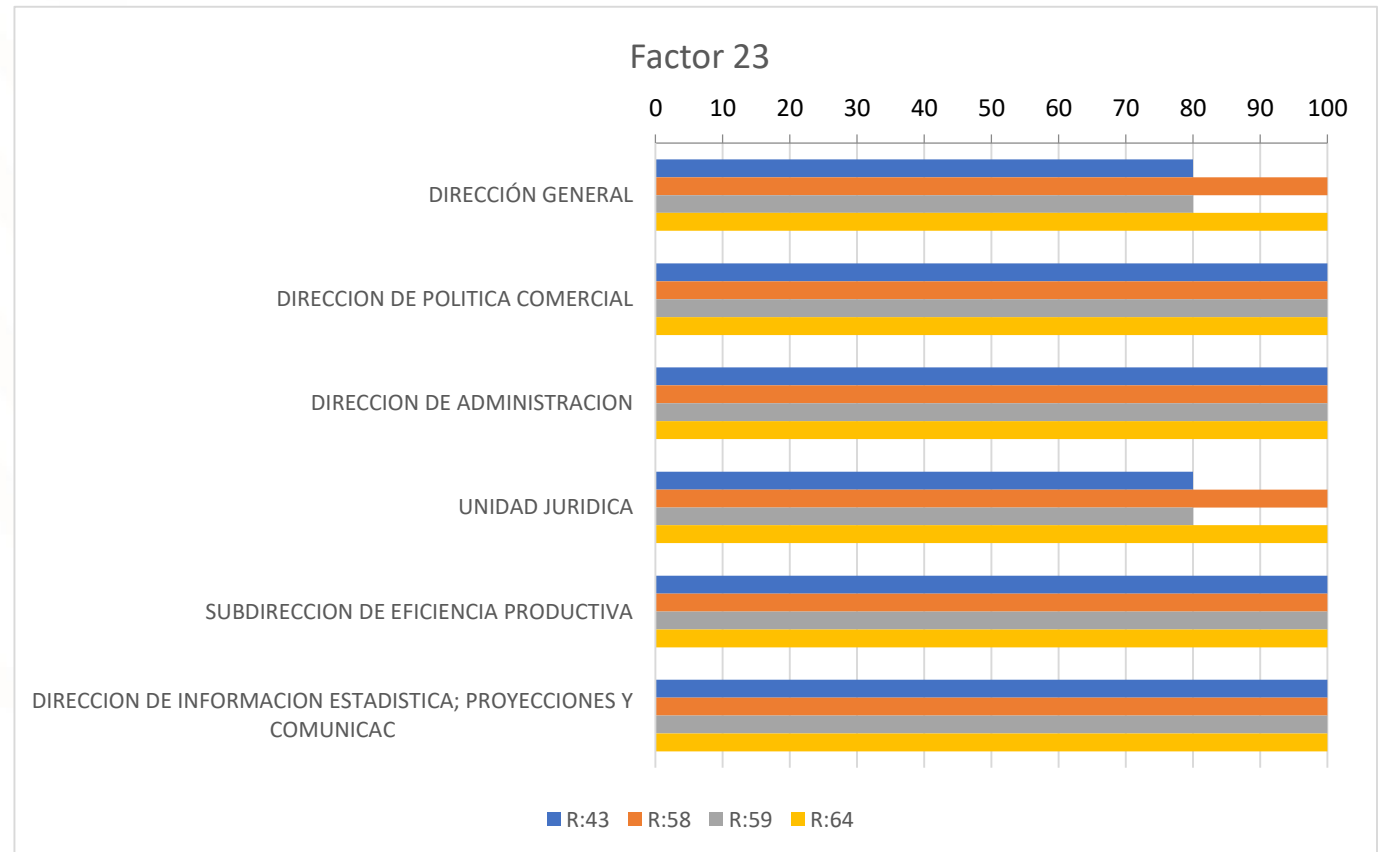




# FACTOR XX III

## Enfocar a resultados en la Administración Pública

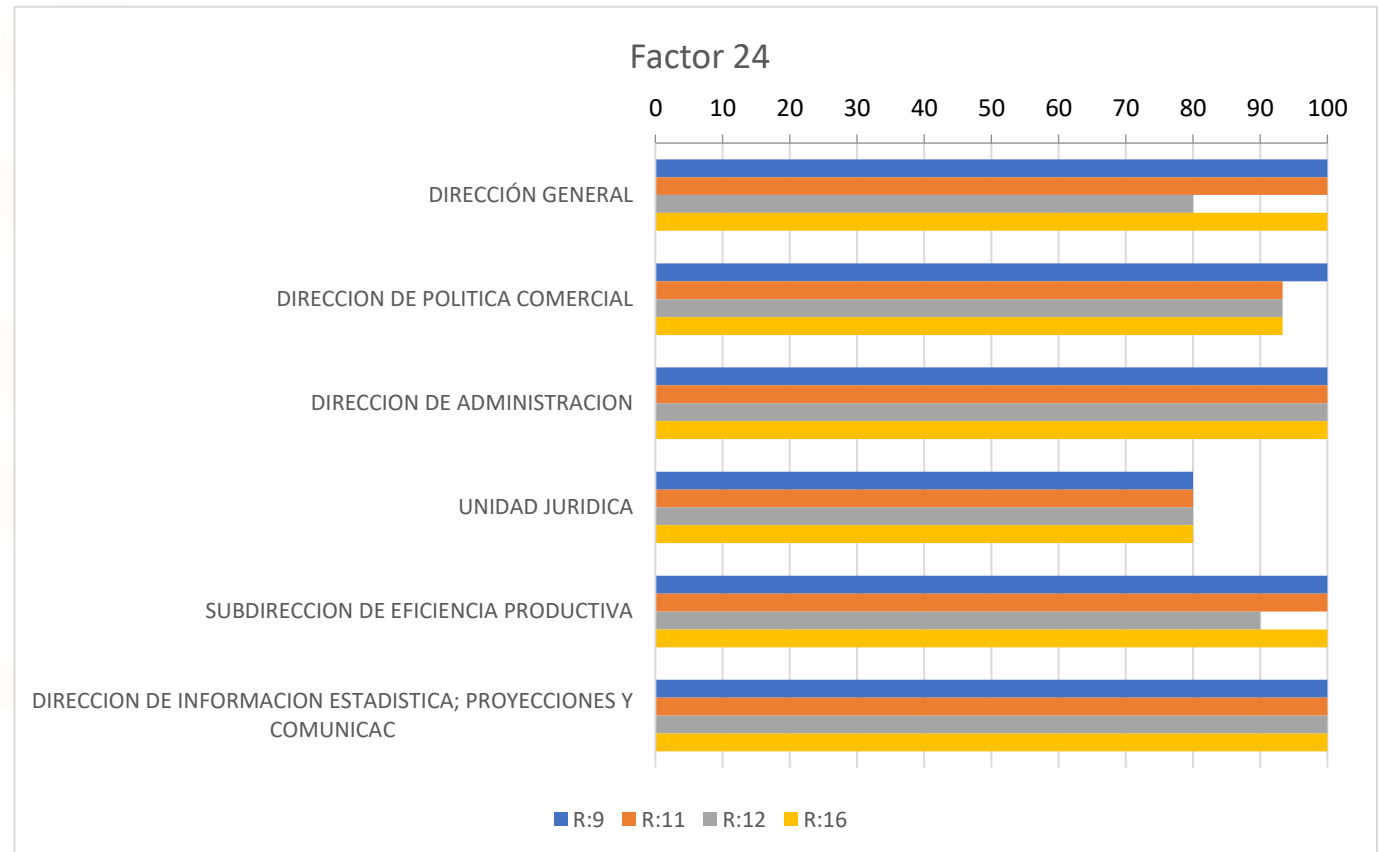
- Este factor dedicado al enfoque a los resultados, se obtuvo una alta calificación, sin embargo la Unidad Jurídica y la Dirección General tuvieron una calificación ligeramente más baja.



# FACTOR XXIV

## Impulsar el cambio en la Administración Pública

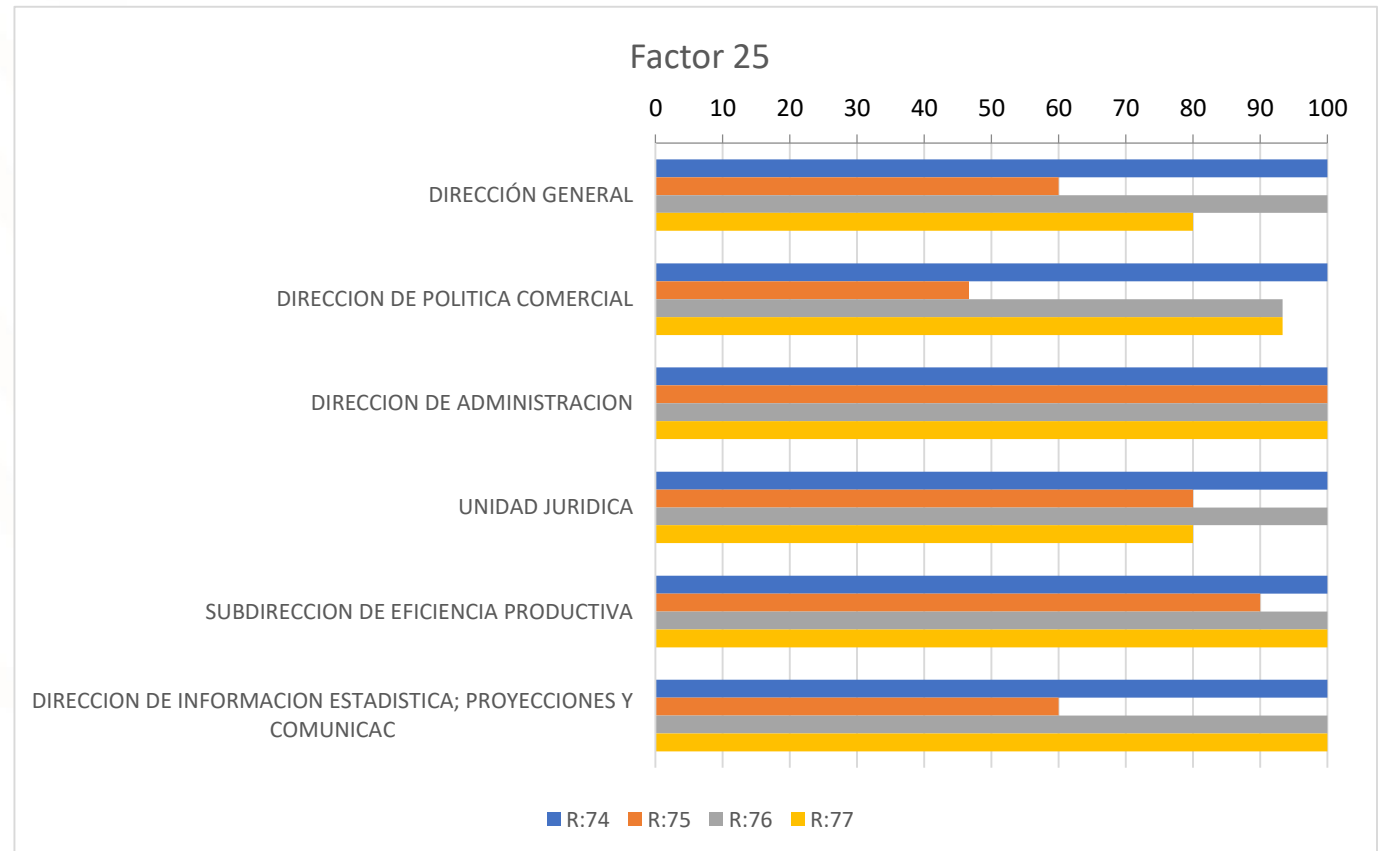
- En este factor, la Dirección de Administración y la Dirección de Información Estadística, Proyecciones y Comunicación tuvieron la calificación mas alta, siendo la Unidad Jurídica quien tuvo la calificación mas baja.



## FACTOR XXV

### Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)

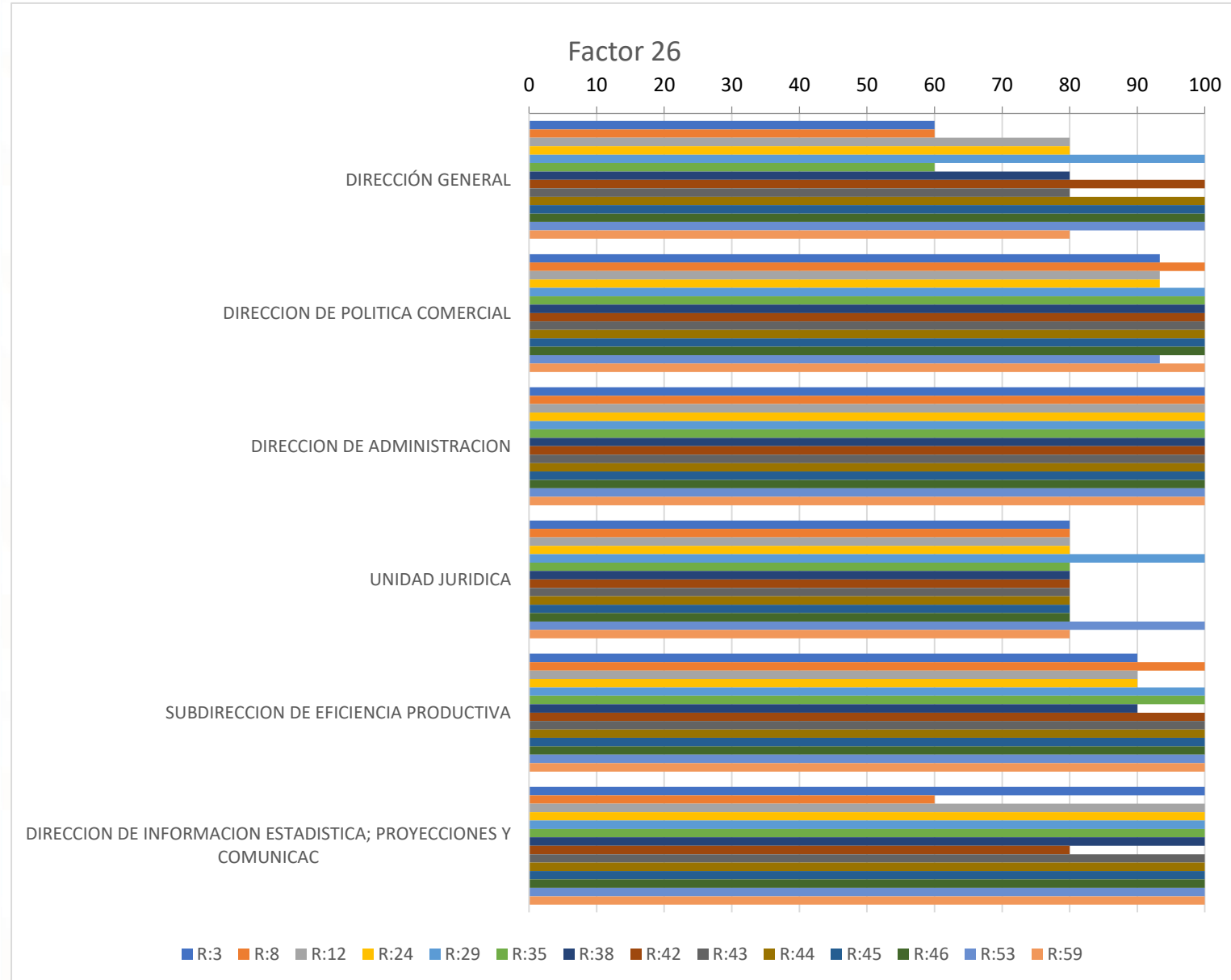
- En este factor la Dirección de Administración obtuvo la calificación más alta, mientras que la Dirección de Política Comercial y la Dirección General, por promedio obtuvieron las calificaciones más bajas.



# FACTOR XXVI

## Liderar permanentemente la Administración Pública

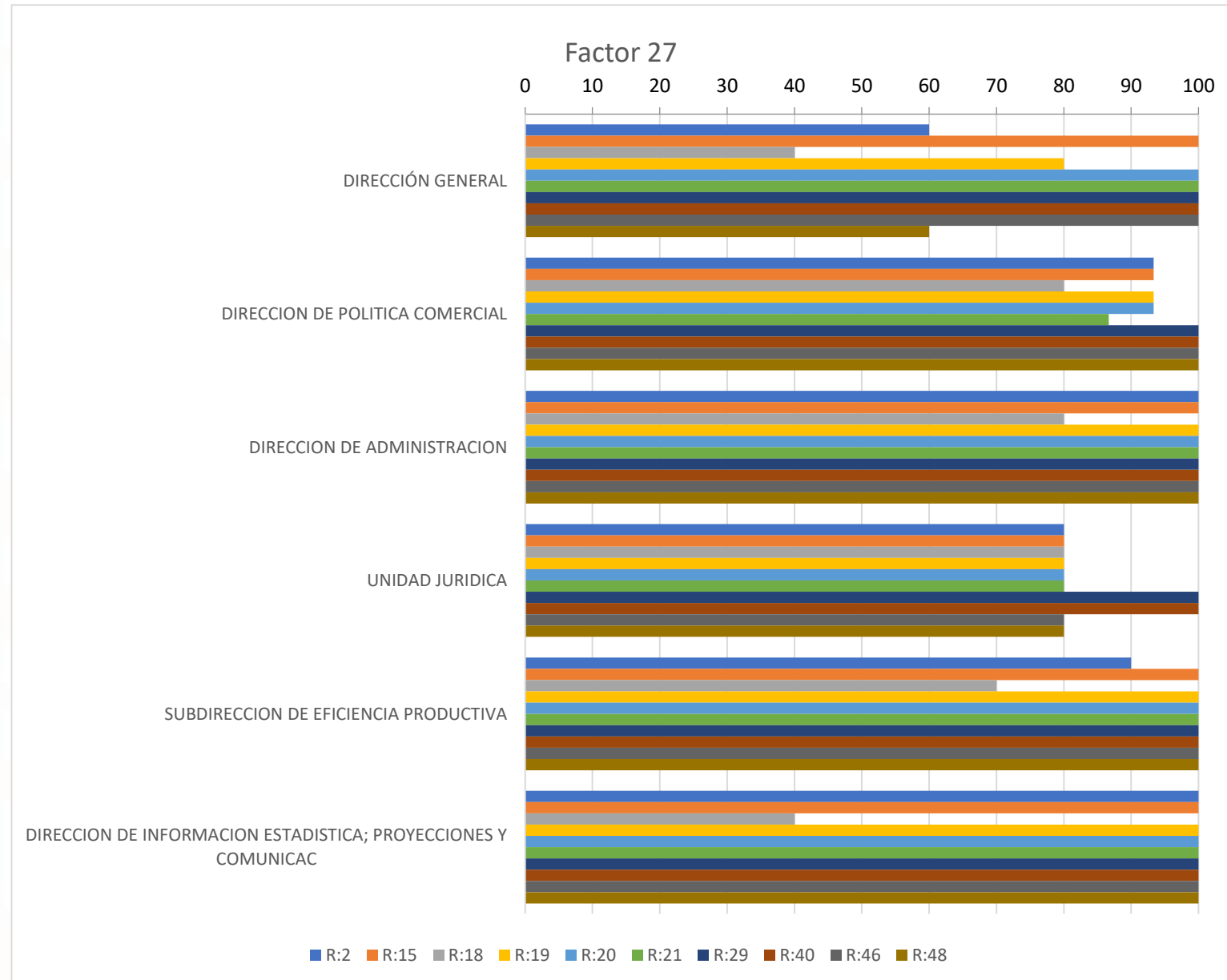
- Este factor comparte puntos importantes con liderazgo, no obstante la respuesta fue diferente a la de este último factor, en este la Dirección de Administración obtuvo la calificación mas alta, mientras que la Unidad Jurídica la mas baja.



# F A C T O R XX VII

## Igualdad y No Discriminación

- Para este factor, podemos observar que el área con la puntuación mas baja es la Dirección General, mientras que la puntuación más alta es la Dirección de Administración, no obstante el promedio general fue por mayor a los 80 puntos.





# Conclusiones

---



# Conclusiones Generales

Para este ejercicio, se utilizó el enfoque fractal, es decir un tipo distinto de encuesta a la realizada en el año 2018, en este sentido existen diferencias y el resultado no puede ser comparado directamente, por lo que lo más conveniente es comparar los resultados de factores y reactivos del ejercicio 2019 contra los del 2017.

Con base en lo anterior la comparación más adecuada para obtener una medición es la de los resultados 2017 vs 2019, en este sentido también se registró una disminución de 1.51 puntos.

Los factores por área que tuvieron una calificación más baja fueron los factores 2, 5, 9 y 17,

Los factores por institución que presentan áreas de oportunidad son los factores 2, 9, 18, 24 y 26.

A nivel reactivo, los que presentan áreas de oportunidad son 5, 6, 7, 9, 36, 34, 44, 46 y 56.

Por área, la Unidad Jurídica fue la que tuvo un mayor número de factores con calificación por debajo del promedio, seguida por la Dirección de Información Estadística, Proyecciones y Comunicación.

El área con un menor número de factores con calificación por debajo del promedio fue la Dirección de Política Comercial



En la comparación de las calificaciones por área entre el 2017 y el 2019, podemos observar que ninguna de las direcciones mantuvo la calificación, en todas se observa un cambio, la más visible es la Dirección General, que tuvo una caída de 12.35%, seguida por la Dirección de Información Estadística, Proyecciones y Comunicación, que bajo un 10.93%.

También hubo incrementos como la una Unidad Jurídica que creció un 10.43%.

Estas variaciones obedecen a un factor externo a la Institución, en este caso el ciclo sexenal, el año 2019 fue un año de cambio de gobierno, en el cual se tuvieron muchos cambios esto ocasionó que el desarrollo de la encuesta tuviera variaciones a pesar de ser comparada con el cuestionario del año 2017. El análisis de este factor externo nos ayuda a comprender la baja de las áreas, debido a que en ella se mostraron cambios de titular o en su caso afectaciones en su estructura.

Sin embargo el resultado a nivel institución es destacable, debido a que el CONADESUCA está conformado por 8 plazas de estructura y 2 plazas de carácter eventual, esto significa que no tiene opción a promedios, es decir una encuesta negativa podría disminuir importantemente la calificación a nivel institucional.

Para el CONADESUCA desarrollar acciones que apoyen en la mejora de las áreas de oportunidad y que desarrollen las fortalezas que han sido expuestas, se ha convertido en una labor que requiere de un análisis meticuloso y una aplicación de rigurosa, no obstante de contar con el apoyo de la Dirección General y de todos los participantes en la encuesta.





# Efectividad de las PTCCO 2018

En el programa de trabajo de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018, se programaron 6 prácticas, todas ellas de tipo estratégico y dirigidas a todo el personal, estas acciones fueron planeadas para desarrollarse a lo largo del año.

El cumplimiento de estas acciones se informó a la Secretaría de la Función Pública mediante la Rh-Net, subiendo a esta página las evidencias del cumplimiento.

La formula para medir la efectividad de las PTCCO es la siguiente:

$$\frac{\textit{Prácticas cumplidas}}{\textit{Prácticas programadas}} (100) = \text{Efectividad del último PTCCO}$$

$$\frac{6 \textit{ Prácticas cumplidas}}{6 \textit{ Prácticas programadas}} (100) = 100\%$$

Aplicando esta formula el resultado para el PTCCO 2018 es de 100%

Sin embargo la efectividad directa de estas PTCCO no puede ser medida con forme a los resultados de la encuesta, debido al cambio del cuestionario que se comentó anteriormente.



# Definición de objetivos estratégicos

Los factores que se consideraron para definir las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019, se basan en los reactivos con una calificación menor al promedio, estos son los factores de oportunidad de Conadesuca

- Capacitación especializada y desarrollo
- Balance trabajo – familia
- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- Impulsar el cambio en la Administración Pública
- Liderar permanentemente la Administración Pública



1. Presentar los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.

¿Qué nos proponemos lograr en la institución?

Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, modificando las formas de difusión, con el seguimiento adecuado a dichas acciones.

¿Cómo lo lograremos?

A través de la publicación en la página institucional, correo electrónico y boletín informativo y difusiones físicas con la información destacada.

¿Cómo lo mediremos?

Se informará el seguimiento al programa mediante correos electrónicos institucionales, la publicación en la página institucional, así mismo se llevará a cabo una lista que dará cumplimiento al conocimiento de resultados.

¿Qué haremos a corto, mediano y largo plazo?

La difusión de resultados se llevará a cabo a corto plazo en el mes de marzo, de igual manera, se realizarán las acciones antes mencionadas para mejorar el clima y la cultura en la institución.



2. Desarrollar un Programa Anual de Capacitación derivado de una Detección de Necesidades de Capacitación que esté enfocada en las actividades sustantivas y administrativas, que sea incluyente.

¿Qué nos proponemos lograr en la institución?

Preparar de manera organizada cursos, talleres y acciones de capacitación sustantiva y administrativa para apoyar en el cumplimiento de las metas y objetivos específicos de cada área.

¿Cómo lo lograremos?

Desarrollando una metodología y aplicándola, realizando un ejercicio de diagnóstico que permita conocer la situación actual y sirva de base para una planeación incluyente y estratégica.

¿Cómo lo mediremos?

Mediante una metodología y la aplicación de esta.

¿Qué haremos a corto, mediano y largo plazo?

A corto plazo se contempla el desarrollo de la metodología, a mediano la aplicación del diagnóstico y el análisis de sus resultados que generarán un programa de capacitación, a largo plazo se prevé estandarizar esta práctica.



### 3. Impulsar el desarrollo de habilidades directivas que fortalezcan el liderazgo.

¿Qué nos proponemos lograr en la institución?

Emplear acciones de capacitación dirigidas a los directivos de la institución para apoyarlos en el fortalecimiento y desarrollo de sus habilidades directivas en la toma de decisiones y el ejercicio de sus funciones.

¿Cómo lo lograremos?

Se propone crear serie de capsulas mediante las cuales se les proporcione información respecto a como desarrollar y consolidar sus habilidades directivas y su capacidad de liderazgo.

¿Cómo lo mediremos?

Se programarán las capsulas de manera que queden 4 cápsulas al mes, el cumplimiento se validará mediante un indicador trimestral que medirá el numero de cápsulas programadas contra las cápsulas realizadas.

¿Qué haremos a corto, mediano y largo plazo?

A corto plazo se realizará una planeación cronológica y se someterán a revisión los temas que se revisarán, en el mediano plazo se aplicarán las acciones y se evaluará el rendimiento, a largo plazo se espera el apoyo de la coordinadora de sector con acciones más amplias de capacitación en materia de liderazgo.

---



4. Implementar un medio de comunicación interna que permita difundir entre varios artículos la importancia del que hacer del CONADESUCA así como hechos importantes en la vida cotidiana.

¿Qué nos proponemos lograr en la institución?

Desarrollar un medio de comunicación interna que sirva como herramienta para la difusión de noticias, información importante y acciones relevantes que propicien el cambio en la Administración Pública.

¿Cómo lo lograremos?

Mediante un semanario digital, el cual recopilará toda la información semanal que se considere relevante para el Comité, así como los comunicados que las áreas soliciten publicar.

¿Cómo lo mediremos?

Se reportara con un indicador trimestral que medirá el número de publicaciones programadas contra las publicaciones realizadas.

¿Qué haremos a corto, mediano y largo plazo?

A corto plazo se espera generar los primeros números del semanario, a mediano plazo se espera una interacción mas cercana con los integrantes del comité y a largo plazo se buscará evaluar la posibilidad de hacer esta herramienta para comunicación externa.



## 5. Fomentar la integración entre los colaboradores del CONADESUCA.

¿Qué nos proponemos lograr en la institución?

Construir una mejor relación entre los integrantes del CONADESUCA, sin importar su área de adscripción o cargo

¿Cómo lo lograremos?

Mediante la implementación de horas lúdicas, tardes de cinema, círculos de lectura entre otras acciones de integración que se realizarán en los espacios de trabajo y que no generarán un costo para la institución.

¿Cómo lo mediremos?

Se reportara con un indicador trimestral que medirá el numero de acciones programadas contra las acciones realizadas, tomando en cuenta los participantes.

¿Qué haremos a corto, mediano y largo plazo?

A corto plazo se espera generar interés de parte de los colaboradores, a mediano plazo se espera una interacción mas cercana y a largo plazo se buscará evaluar la posibilidad realizar acciones de mayor duración y en otros espacios.



# Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019

---





Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1- Presentar los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante correos electrónicos y boletines informativos, así como el seguimiento de las acciones.	Todo el personal	12/02/2020	17/02/2020	28/02/2020	Informar seguimiento al programa mediante correos electrónicos institucionales y en la página de internet de la Institución.	17 Impacto de la encuesta en mi institución	6 Comunicación	20 Vocación de servicio en la Administración Pública	Alto
2	2.-Desarrollar un Programa Anual de Capacitación derivado de una Detección de Necesidades de Capacitación que esté enfocada en las actividades sustantivas y administrativas, que sea incluyente.	1- Estratégica	Preparar de manera organizada cursos, talleres y acciones de capacitación sustantiva y administrativa para apoyar en el cumplimiento de las metas y objetivos específicos de cada área.	Todo el personal	12/02/2020	09/03/2020	13/11/2020	Se desarrollará una metodología la cual se aplicará a todo el personal, como resultado se tendrá un diagnóstico que permitirá conocer la situación actual y servirá de base para una planeación incluyente y estratégica.  Con base en lo anterior, se programarán 3 fases para el cumplimiento de esta práctica.	2 Capacitación especializada y desarrollo	18 Profesionalización de la Administración Pública Federal	23 Enfocar a resultados en la Administración Pública	Alto
3	3- Impulsar el desarrollo de habilidades directivas que fortalezcan el liderazgo.	1- Estratégica	Emplear acciones de capacitación dirigidas a los directivos de la institución para apoyarlos en el fortalecimiento y desarrollo de sus habilidades directivas en la toma de decisiones y el ejercicio de sus funciones.	Mandos Superiores	12/02/2020	02/03/2020	18/12/2020	Se propone crear serie de capsulas mediante las cuales se les proporcione información respecto a como desarrollar y consolidar sus habilidades directivas y su capacidad de liderazgo.  Se programarán las capsulas de manera que queden 4 cápsulas al mes, el cumplimiento se validará mediante un indicador trimestral que medirá el numero de cápsulas programadas contra las cápsulas realizadas	11 Liderazgo y participación	18 Profesionalización de la Administración Pública Federal	24 Impulsar el cambio en la Administración Pública	Alto
4	4 -Implementar un medio de comunicación interna que permita difundir entre varios artículos la importancia del que hacer del CONADESUCA así como hechos importantes en la vida cotidiana	1- Estratégica	Desarrollar un medio de comunicación interna que sirva como herramienta para la difusión de noticias, información importante y acciones relevantes que propicien el cambio en la Administración Pública.	Todo el personal	12/02/2020	02/03/2020	18/12/2020	Se desarrollará un semanario digital, el cual recopilará toda la información semanal que se considere relevante para el Comité, así como los comunicados que las áreas soliciten publicar.  Se reportara con un indicador trimestral que medirá el numero de publicaciones programadas contra las publicaciones realizadas.	6 Comunicación	9 Balance trabajo - familia	21 Construir relaciones en la Administración Pública	Alto
5	5- Fomentar la integración entre los colaboradores del CONADESUCA.	1- Estratégica	Construir una mejor relación entre los integrantes del CONADESUCA, sin importar su área de adscripción o cargo.	Todo el personal	12/02/2020	02/03/2020	18/12/2020	Se implementarán las horas lúdicas, tardes de cinema, círculos de lectura entre otras acciones de integración que se realizarán en los espacios de trabajo y que no generarán un costo para la institución.  Se reportara con un indicador trimestral que medirá el numero de acciones programadas contra las acciones realizadas, tomando en cuenta los participantes.	8 Calidad de vida laboral	3 Mejora y cambio	24 Impulsar el cambio en la Administración Pública	Alto