

Análisis de Resultados

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



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



Objetivo de la ECCO



Conocer la percepción de las personas servidoras públicas en la Administración Pública Federal, que laboran a distancia, de forma presencial y/o mixta, sobre las medidas y condiciones con las que cuentan o se han implementado en sus instituciones para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, así como de otros aspectos que pueden afectar positiva o negativamente su desempeño, productividad, la calidad de los servicios o la imagen institucional, a fin de que se establezcan las Prácticas de Transformación correspondientes, para la mejora de cada institución.

Metodología



La ECCO utiliza el método de medición de la escala de Likert, para evaluar la percepción de las personas servidoras públicas.

Mediante el uso de esta escala, la persona servidora pública responde específicamente con base en el nivel de acuerdo o desacuerdo de diversas situaciones.

Índice

- 1.-Análisis de Datos Socio-demográficos
- 2.-Análisis Cuantitativo Factores ECCO
- 3.-Análisis Cualitativo Comentarios y Sugerencias
- 4.-Análisis Cuantitativo Comparación
- 5.-Efectividad PTCCO 2019
- 5.-Definición de Objetivos Estratégicos

Datos Socio-demográficos

Género

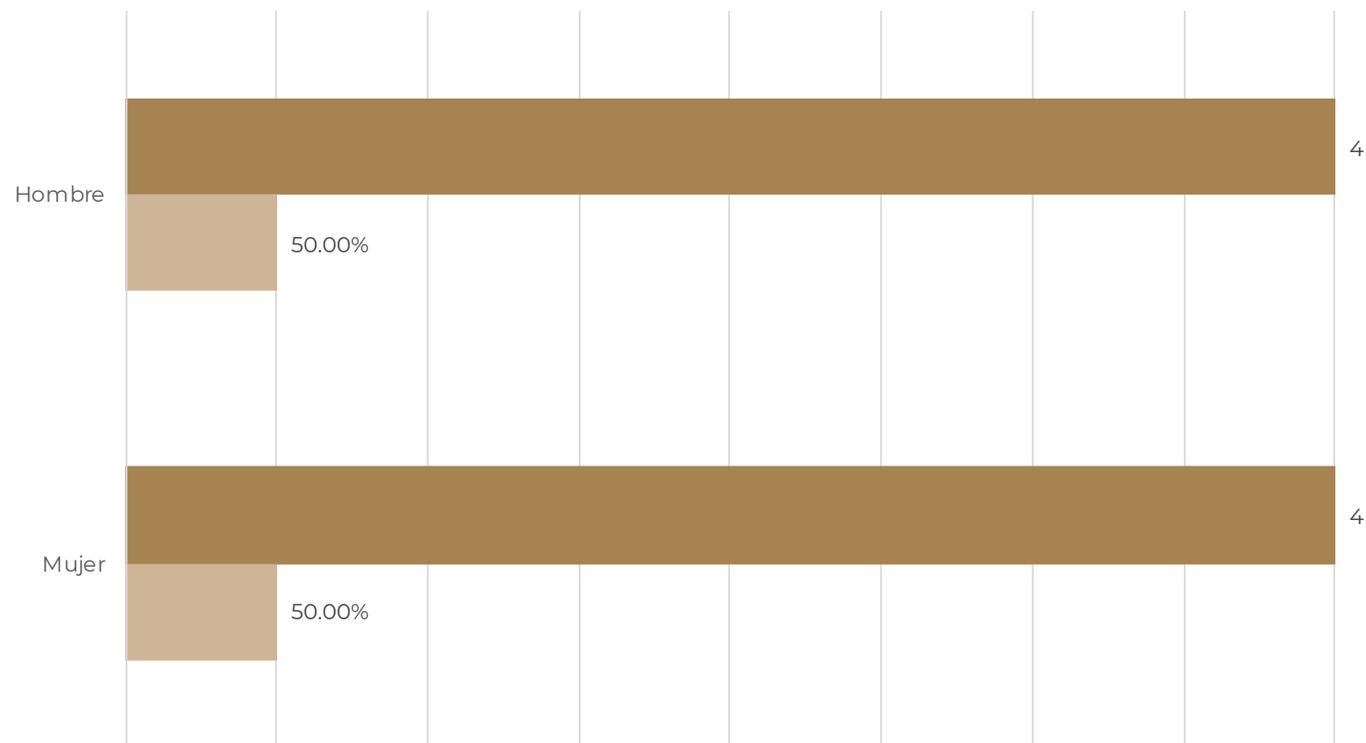
El CONADESUCA se encuentra integrado por 8 servidores públicos de los cuales 50% son mujeres y 50% son hombres, esto cumple con los principios de accesibilidad e igualdad en la plantilla siendo así un organismo equilibrado en la integración de su personal.



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



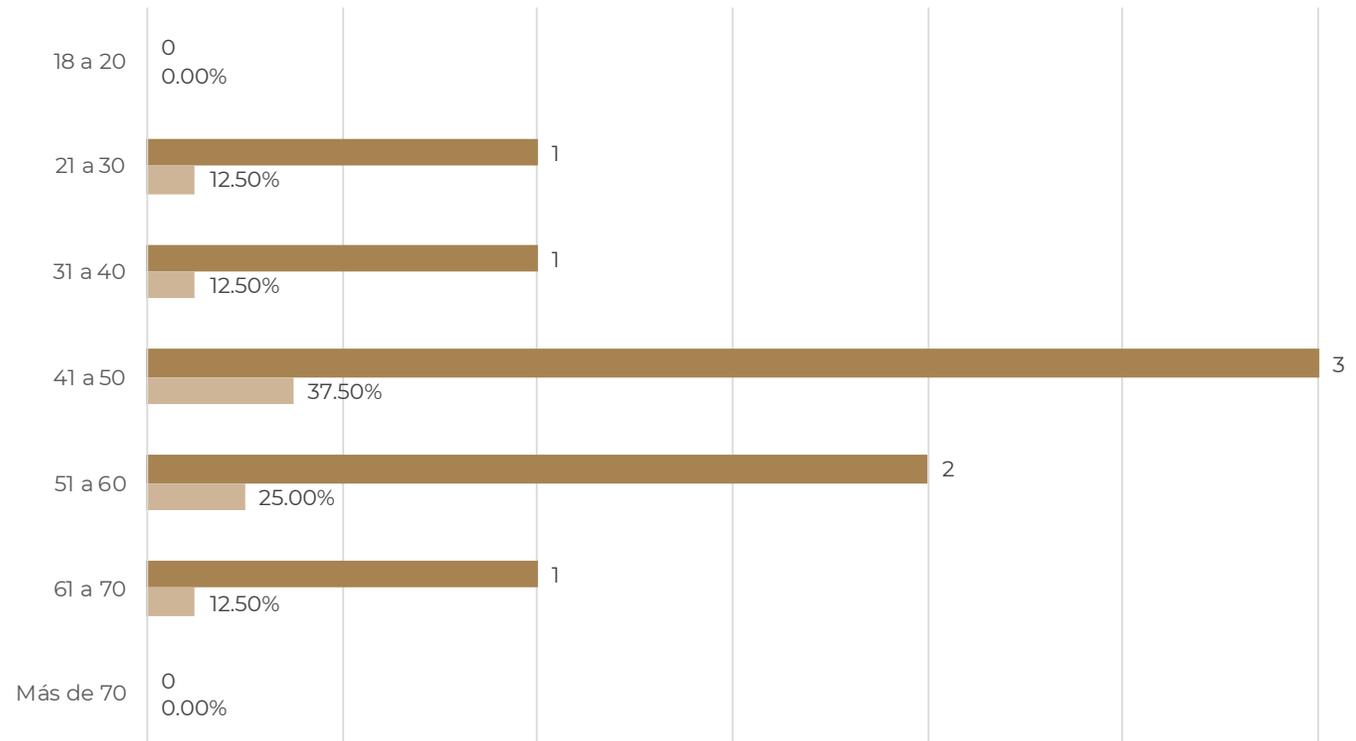
4.- ¿El entrevistado es? / 2020



Edad

En esta gráfica podemos comparar la edad de los servidores públicos adscritos, destacando un 37.5% el personal con una edad entre los 41 y 50 años, estas edades reflejan un organismo maduro con la capacidad de responder de manera adecuada a los requerimientos del sector.

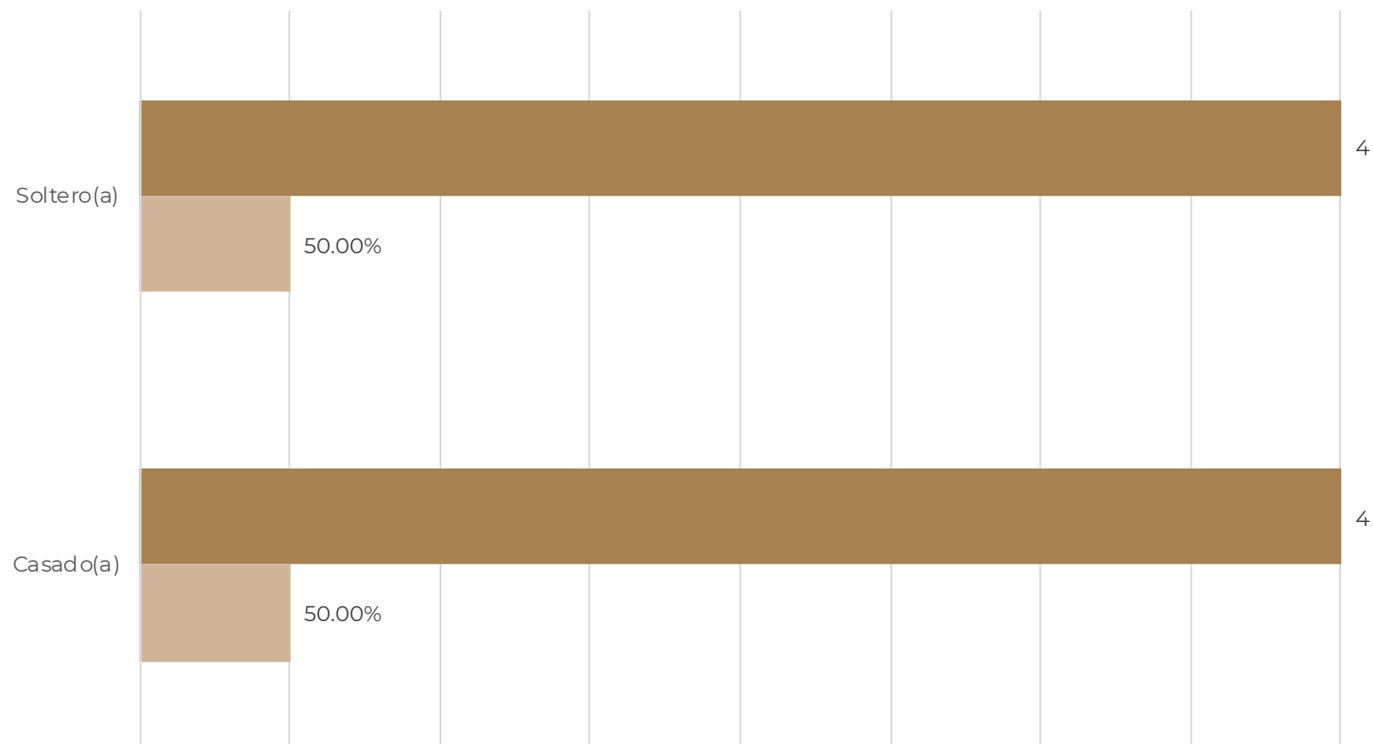
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2020



Estado Civil

En esta gráfica también se puede apreciar un equilibrio en cuanto al estado civil del personal, no obstante no se tiene una relación directa con el desarrollo de sus funciones sin embargo se vincula con el factor de equilibrio familiar.

5.- ¿Su estado civil es? / 2020



Nivel Escolar

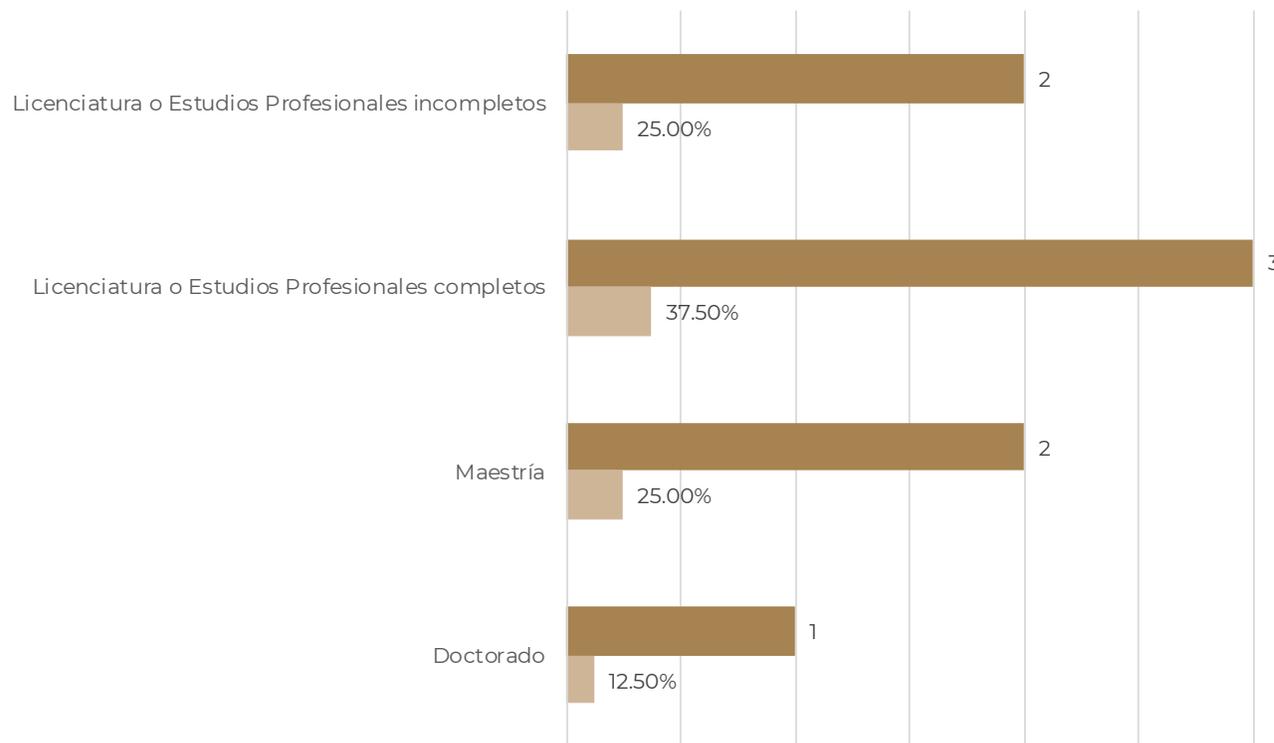
El nivel de escolaridad en la institución se encuentra repartido en los últimos 4 niveles de estudio, predominando los estudios profesionales completos, sin embargo se tienen un 25% de personal que no tiene completos sus estudios por lo que se identifica la necesidad de fomentar el apoyo a la profesionalización de estos servidores públicos.



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



7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2020



Nivel de Puesto



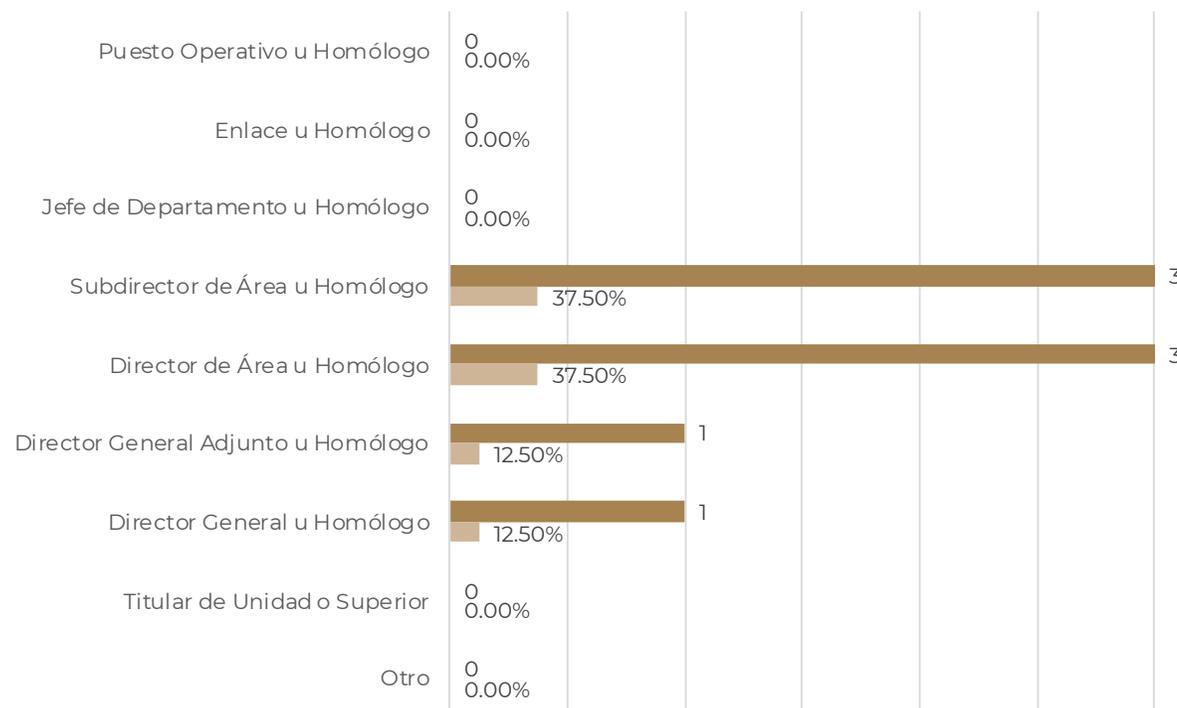
CONADESUCA
COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



En cuanto a los niveles de puesto dentro del CONADESUCA, estos se encuentran delimitados a niveles de mando donde el nivel más bajo es la subdirección de área y teniendo como nivel más alto la Dirección General.

Cabe mencionar que la estructura autorizada no se cuenta con plazas de director general adjunto, por lo que se asume como un error al momento de contestar la encuesta.

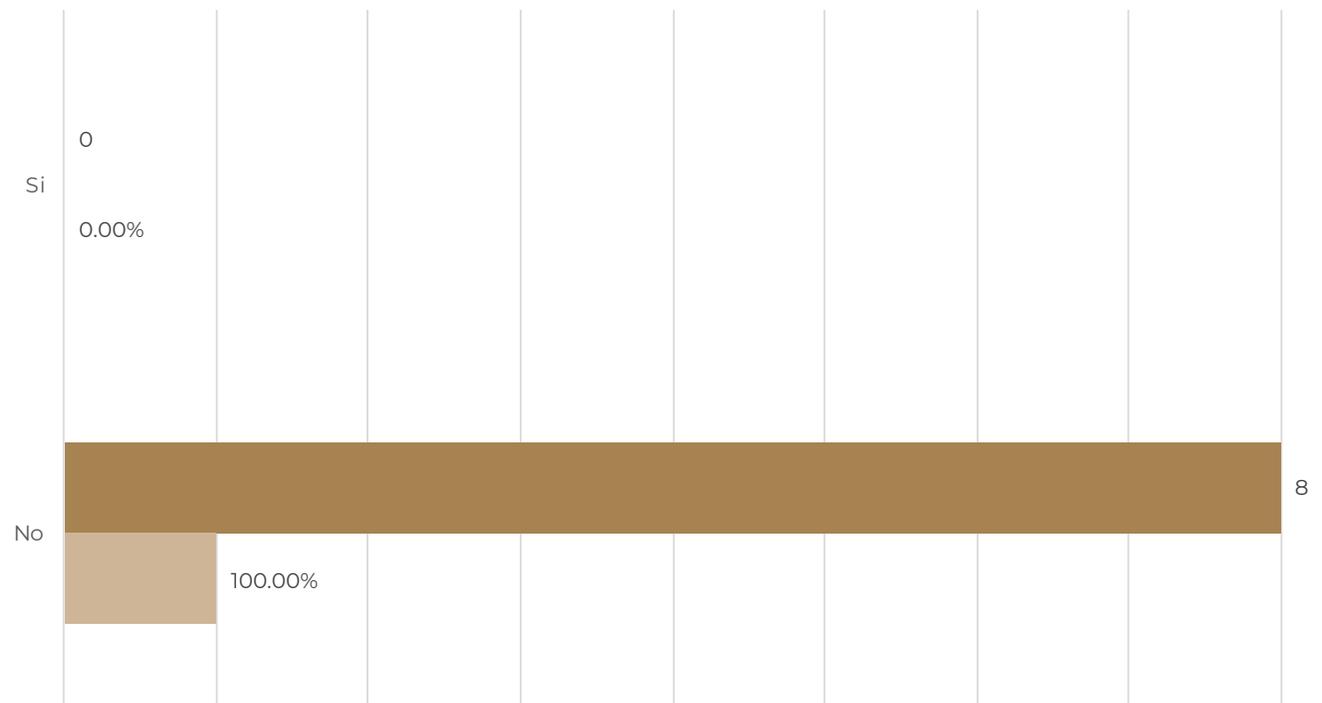
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2020



Servicio Publico de Carrera

El CONADESUCA no cuenta con Servicio Profesional de Carrera, por lo que no se registran datos en este tema.

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2020



Antigüedad en Sector Privado

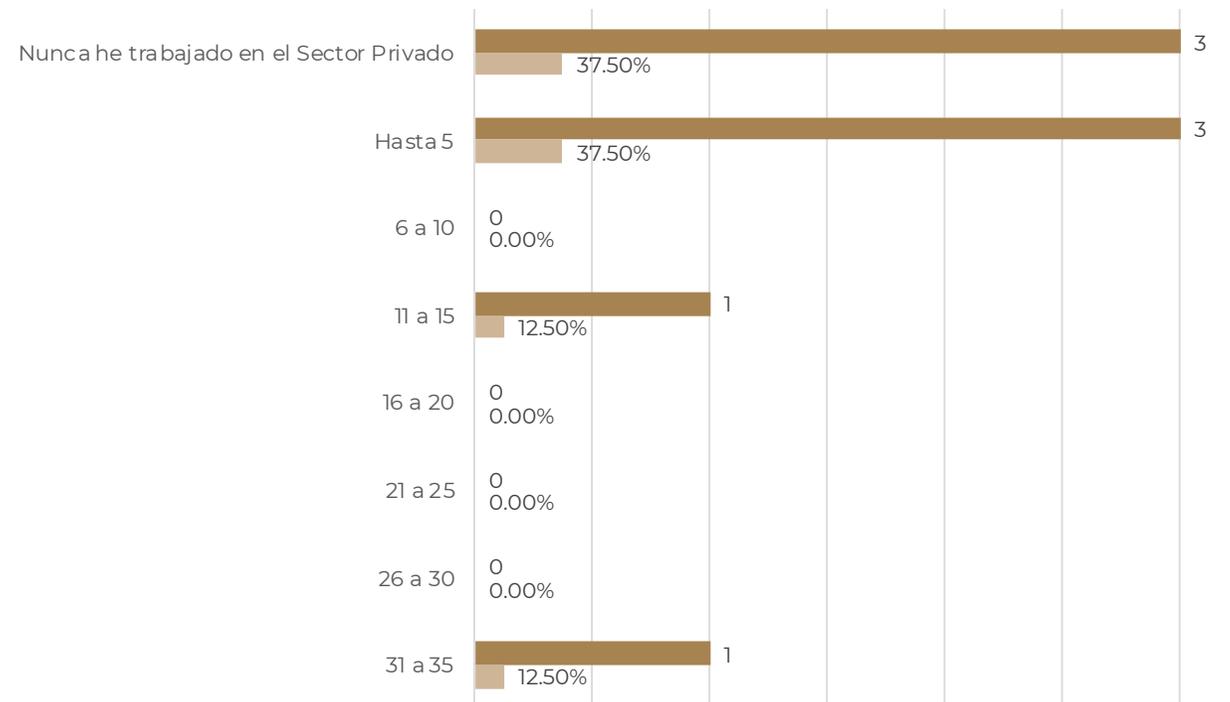


CONADESUCA
COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



En esta gráfica podemos ver que más del 80% del personal adscrito no ha trabajado en el sector privado o bien tuvo una antigüedad menor a 5 años, al no tener SPC se puede inferir que la capacidad formativa de la institución es buena así como la retención del personal.

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2020



Antigüedad en el Sector Público

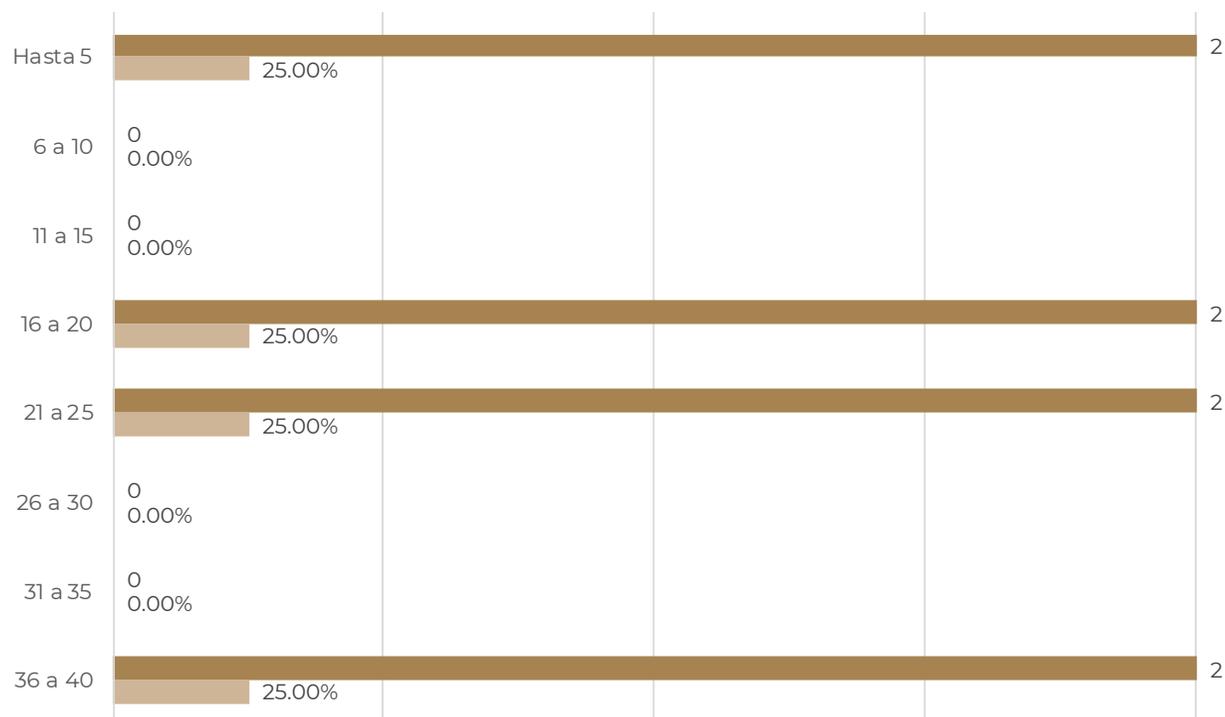


CONADESUCA
COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



A diferencia de la grafica anterior podemos ver una distribución más simétrica en la que el 50% de los servidores públicos tienen una amplia experiencia en el servicio público, teniendo una antigüedad mayor a los 16 años.

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2020



Antigüedad en el puesto

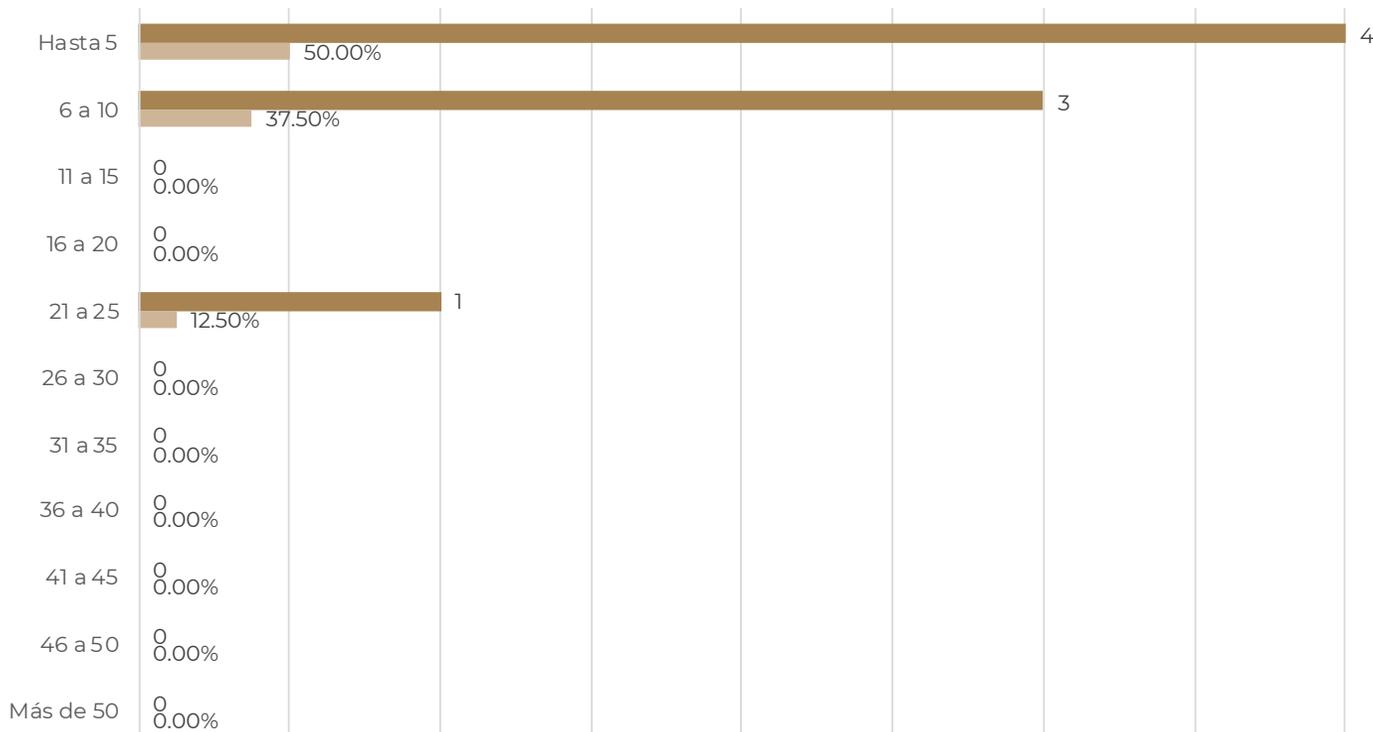


CONADESUCA
COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



En esta grafica se puede ver que a pesar de tener amplia experiencia, el 90% del personal no tiene una antigüedad mayor a 10 años, esto se puede relacionar con la edad de la institución que se creó en el año 2005.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2020



Estudios Actuales

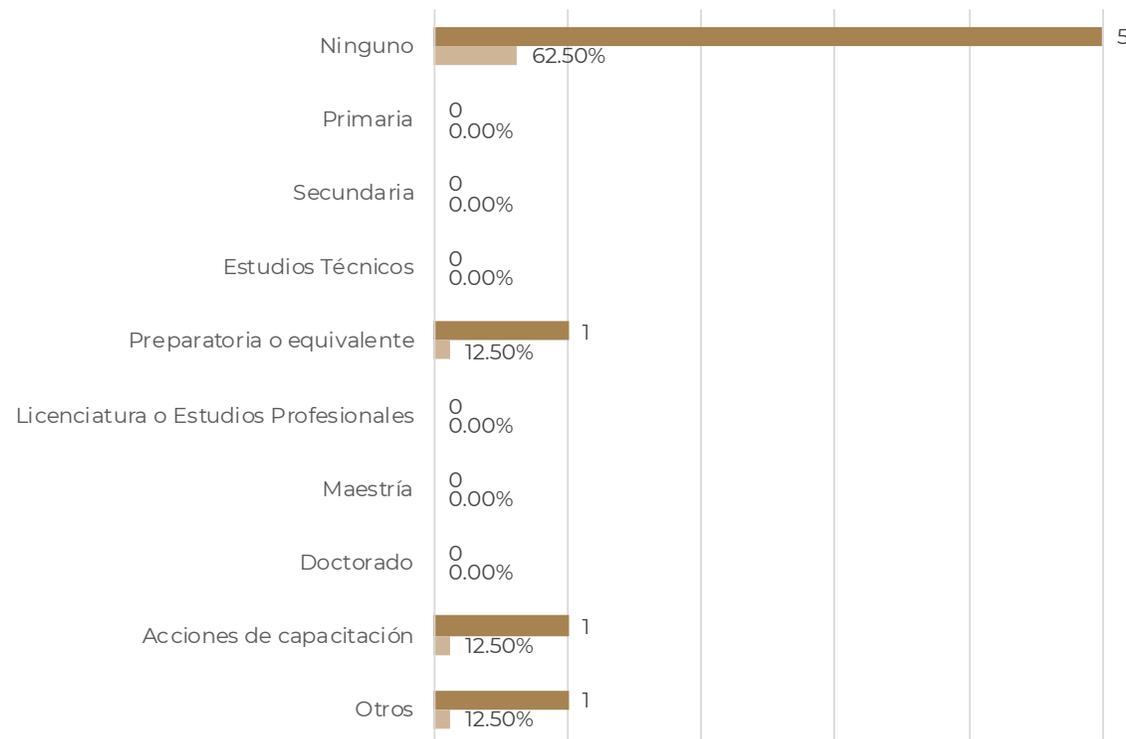


CONADESUCA
COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



En cuanto a los estudios actuales, los servidores públicos en su mayoría no se encuentran realizando estudios al momento de la aplicación de la encuesta, sin embargo se revisará el caso de quien señala estar cursando el nivel medio superior debido a que en las graficas anteriores no se manifestó de este modo.

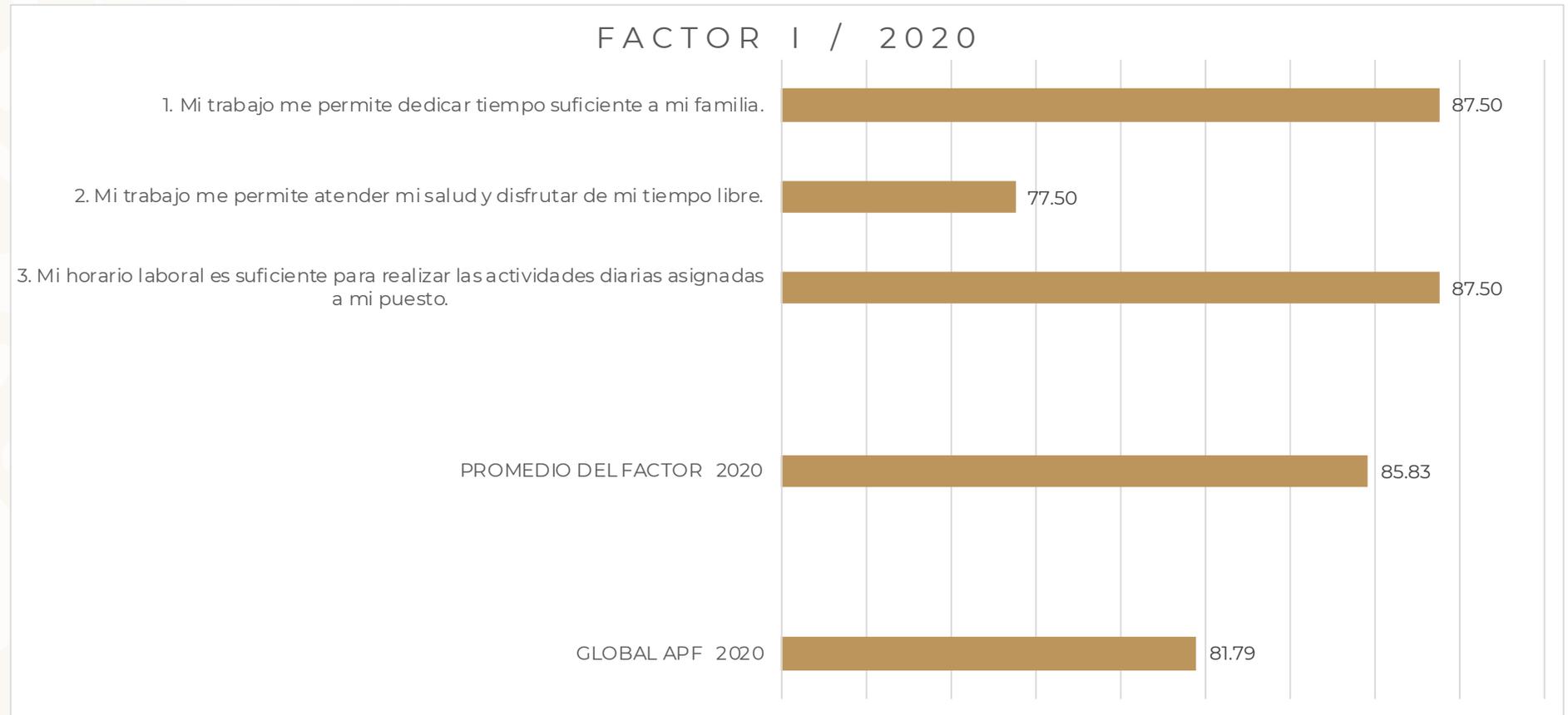
8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2020



Análisis Cuantitativo Factores ECCO

I. BALANCE TRABAJO-FAMILIA

El primer factor a revisar corresponde al balance de trabajo familia, este obtuvo un promedio de 85.83, siendo la calificación más baja el 77.50 correspondiente al tema de uso del tiempo libre.



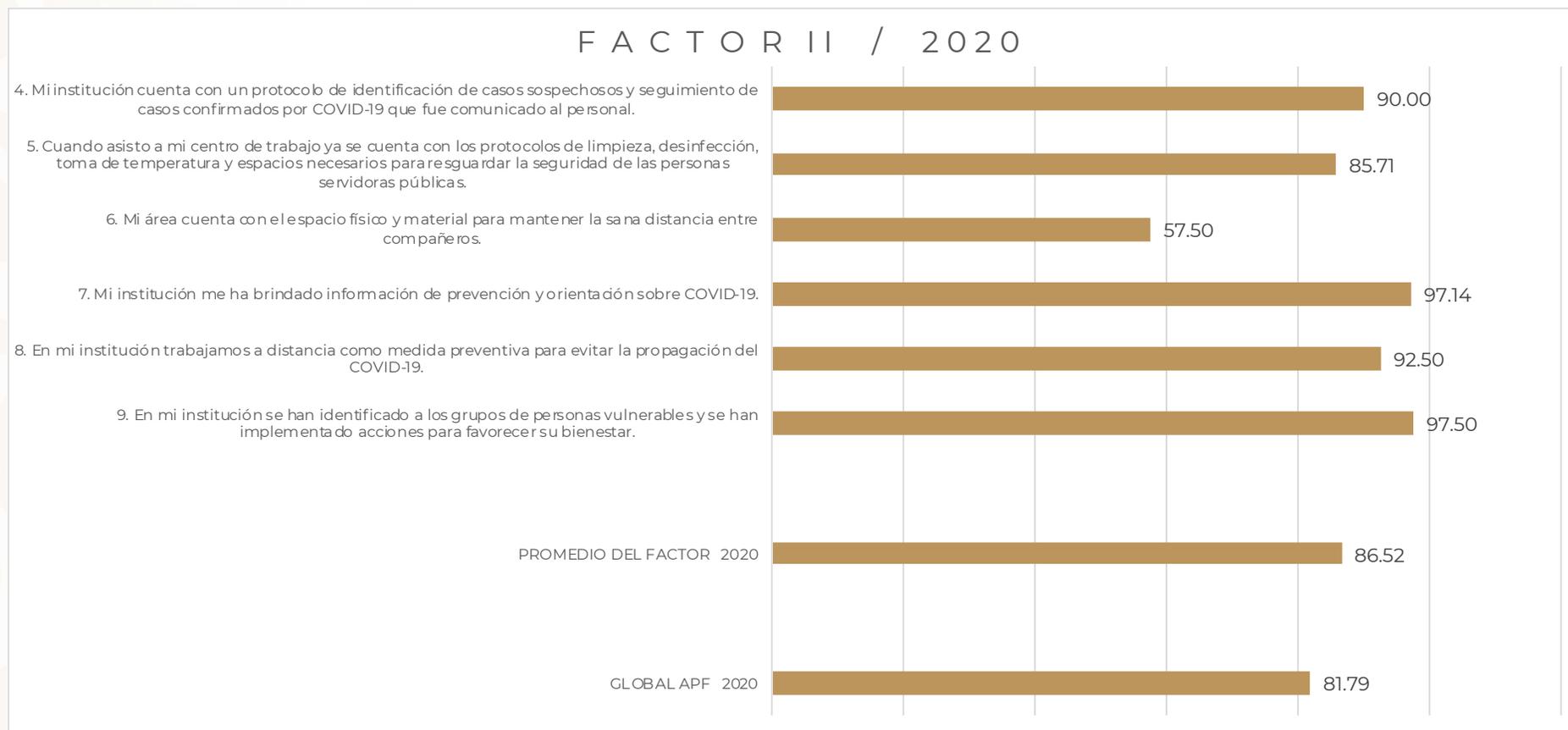
II. COVID-19



CONADESUC A
COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



El factor de Covid-19 fue integrado a razón de la crisis sanitaria, este obtuvo un puntaje de 86.52, siendo el más alto el reactivo que señala la identificación de grupos vulnerables y la implementación de acciones, el más bajo fue el relacionado a los espacios con las medidas de sana distancia.



III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

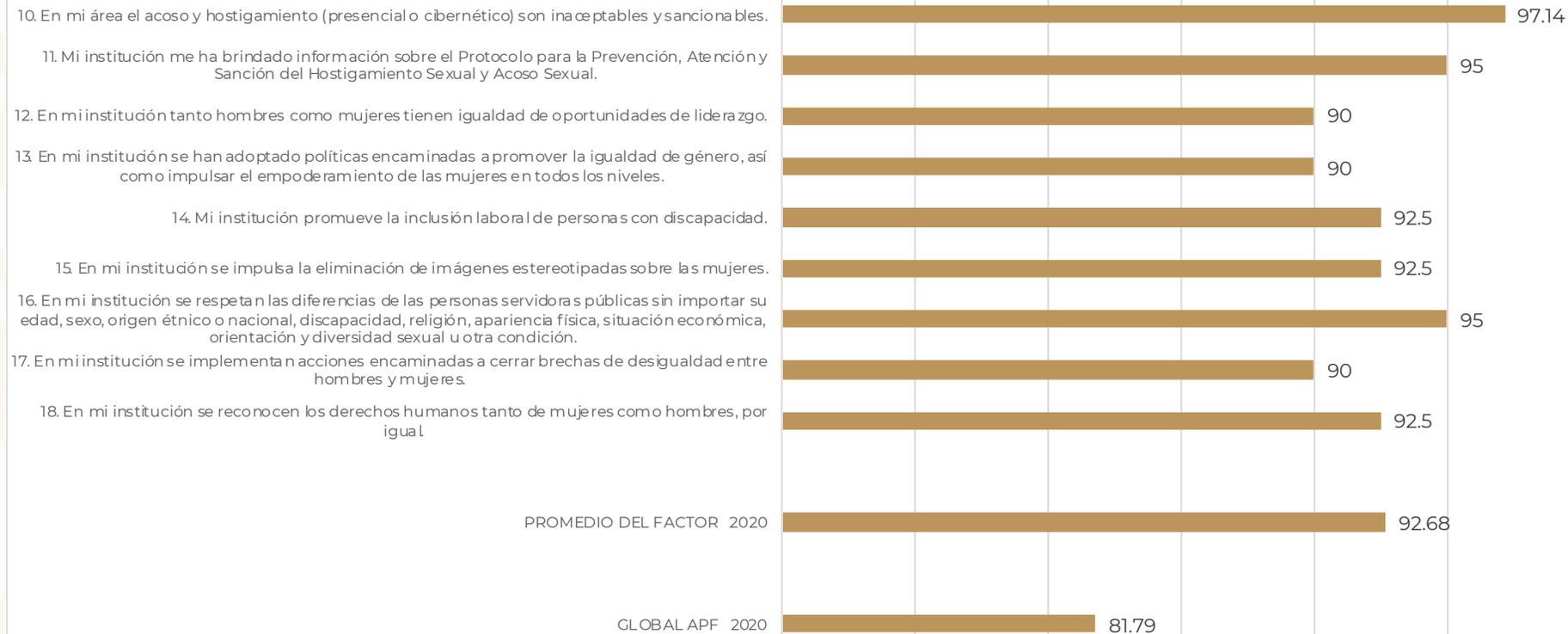


CONADESUCA
COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



Para este factor se obtuvo un promedio de 92.68, teniendo el reactivo más alto el que se vincula a la sanción del acoso y hostigamiento, el comportamiento de estos reactivos fue muy similar por lo que se puede identificar como una fortaleza.

FACTOR III / 2020



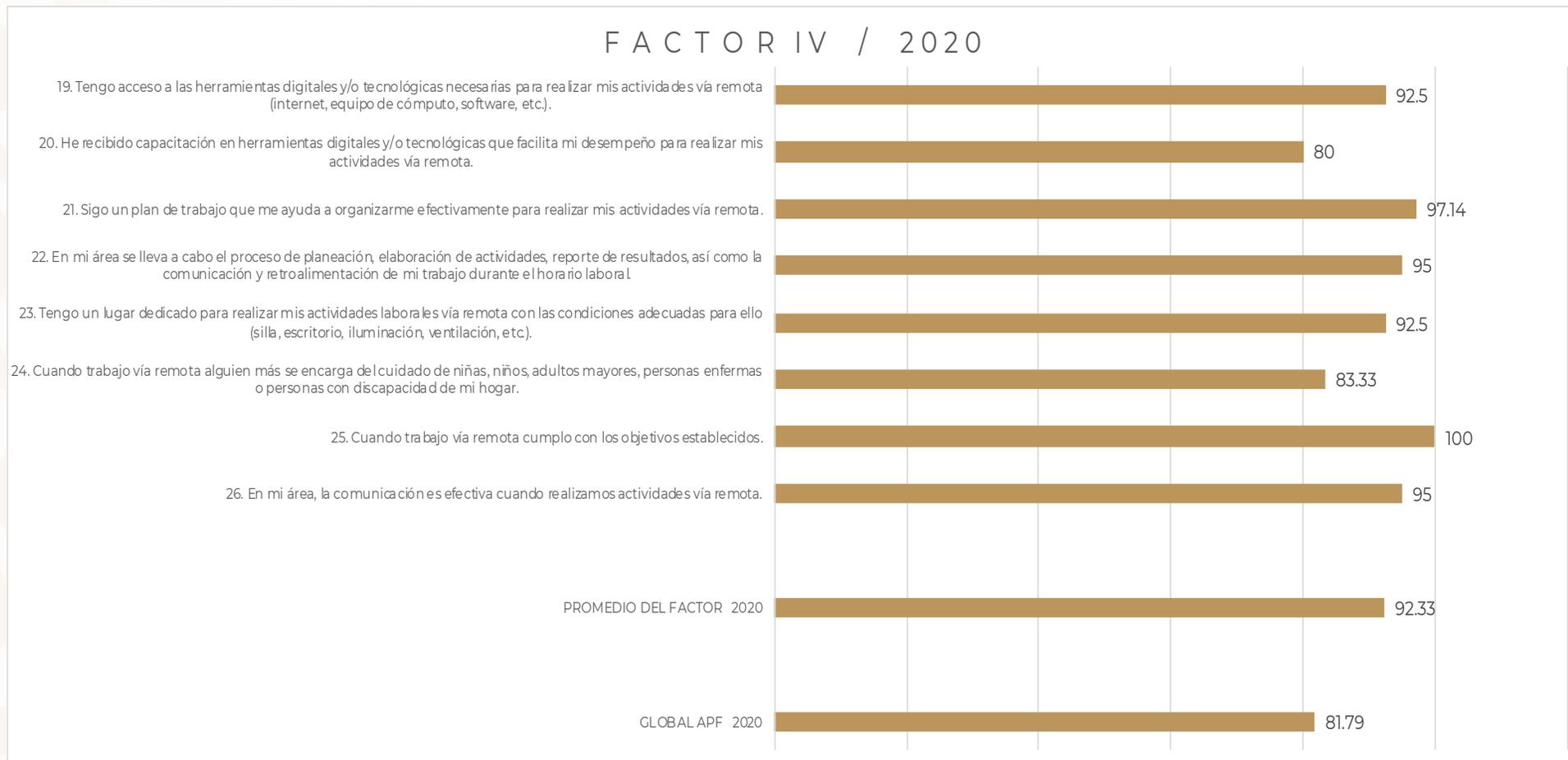
IV. TRABAJO A DISTANCIA



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



En este factor también fue añadido a razón de la contingencia sanitaria, su puntuación fue de 92.33, siendo el reactivo más alto el 25 que señala que se cumplen los objetivos cuando se trabaja a distancia, el más bajo fue el relacionado con la capacitación para la utilización de herramientas para el trabajo a distancia.



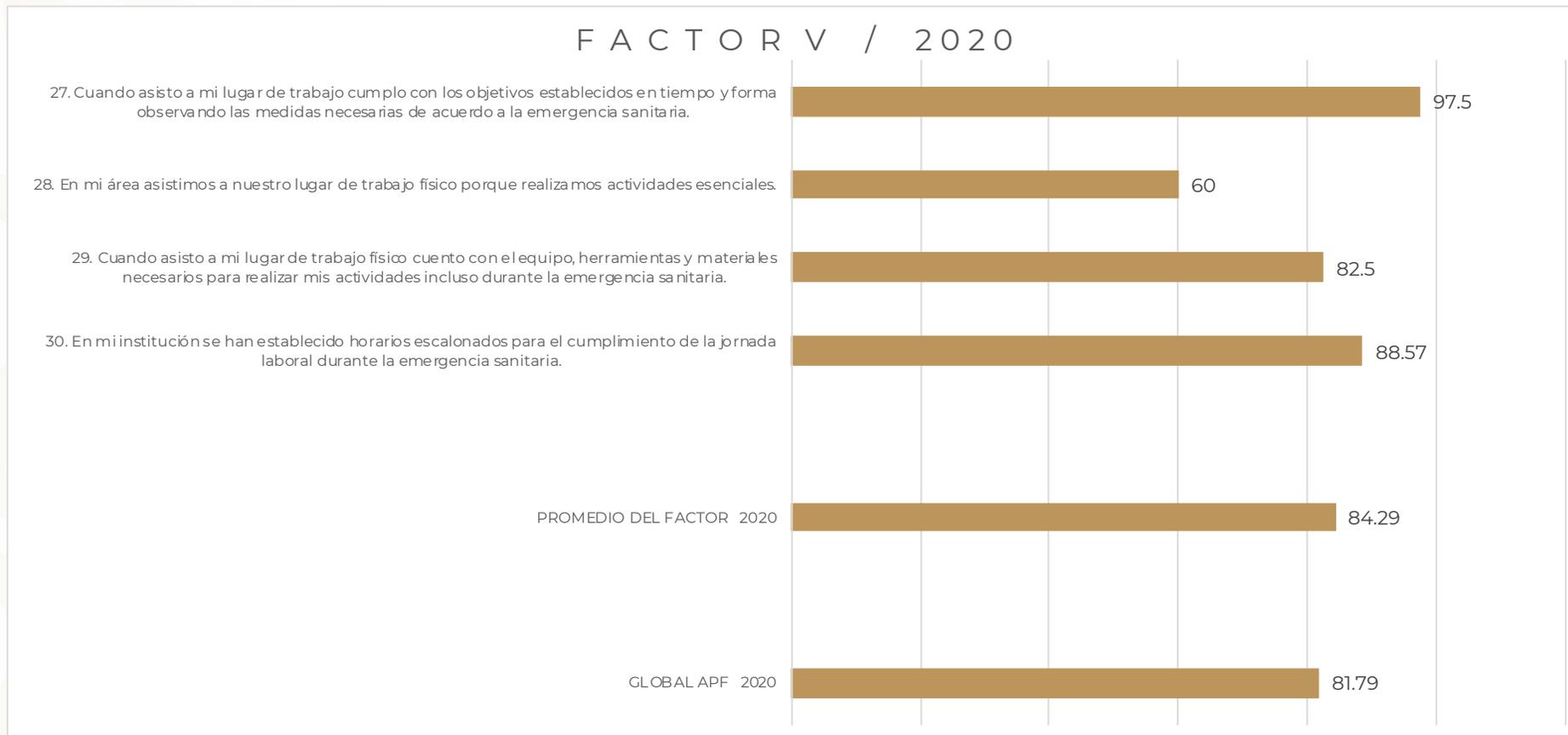
V. TRABAJO PRESENCIAL



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



Este factor es directamente proporcional al factor anterior ya que este mide el trabajo presencial, su puntaje fue 84.29, siendo el reactivo mejor calificado fue el 27 el cual se relaciona al cumplimiento de las metas y objetivos cuando se trabaja presencialmente, sin embargo el reactivo con calificación más bajo fue el 28, que se relaciona a la necesidad de asistir físicamente al lugar de trabajo por motivos de actividades esenciales.





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



Análisis Cualitativo Comentarios y Sugerencias

En este apartado se revisarán todos los comentarios que se hayan recibió en la aplicación de la ECCO, en este caso se tienen 3 comentarios los cuales se identifican como 1 Sugerencia y 2 como “Otro”.

Al revisar los comentarios etiquetados como “Otro” se definió que se tratan de una Sugerencia y una Queja.

No se recibieron comentarios de Felicitaciones.

En cuanto a la sugerencia, se dirige a que el participante considera conveniente agregar la opción de “no aplica” en la escala de la encuesta, para poder descartar preguntas en las que no le es posible opinar a su criterio.

Para esta sugerencia se atenderá enviando el reporte a la Dirección de la SFP que está a cargo de la coordinación de la ECCO.

En lo que corresponde a los otros comentarios, el primero de ellos es en relación a las herramientas de trabajo, en el cual se señala los servicios de internet y de correo electrónico, este será turnado a la instancia administrativa correspondiente para su atención.

El último comentario se trata de una denuncia y por motivos de confidencialidad se le dará el tratamiento correspondiente.

A manera de resumen se presenta el análisis cualitativo

Número	Tipo de opinión	Tema	Acción para atención.
1	Sugerencia	Preguntas optativas	Enviar sugerencia a la coordinación de la ECCO.
2	Otro	Herramientas	Turnar al área administrativa correspondiente.
3	Otro	Denuncia/Queja	Se procederá conforme a los protocolos.

Análisis Cuantitativo Comparación

COMPARACIÓN CON APF



Cada uno de los factores tiene una calificación promedio la cual se compara con los resultados obtenidos por la institución, la finalidad es resaltar los puntos mejor calificados como fortalezas y los puntajes más bajos como áreas de oportunidad en las cuales se deben enfocar las PTCCO.

En el caso del CONADESUCA el factor con el mejor puntaje fue “Género, Igualdad y no Discriminación”, en segundo lugar con muy poca diferencia está el factor “Trabajo a distancia”, este factor surge a partir de la emergencia sanitaria y las medidas tomadas para disminuir los contagios en los centros de trabajo, cabe destacar la diferencia de más de 10 puntos con el siguiente factor que es “Trabajo Presencial”, esta diferencia puede interpretarse como la preferencia del personal por el trabajo a distancia sobre el presencial.

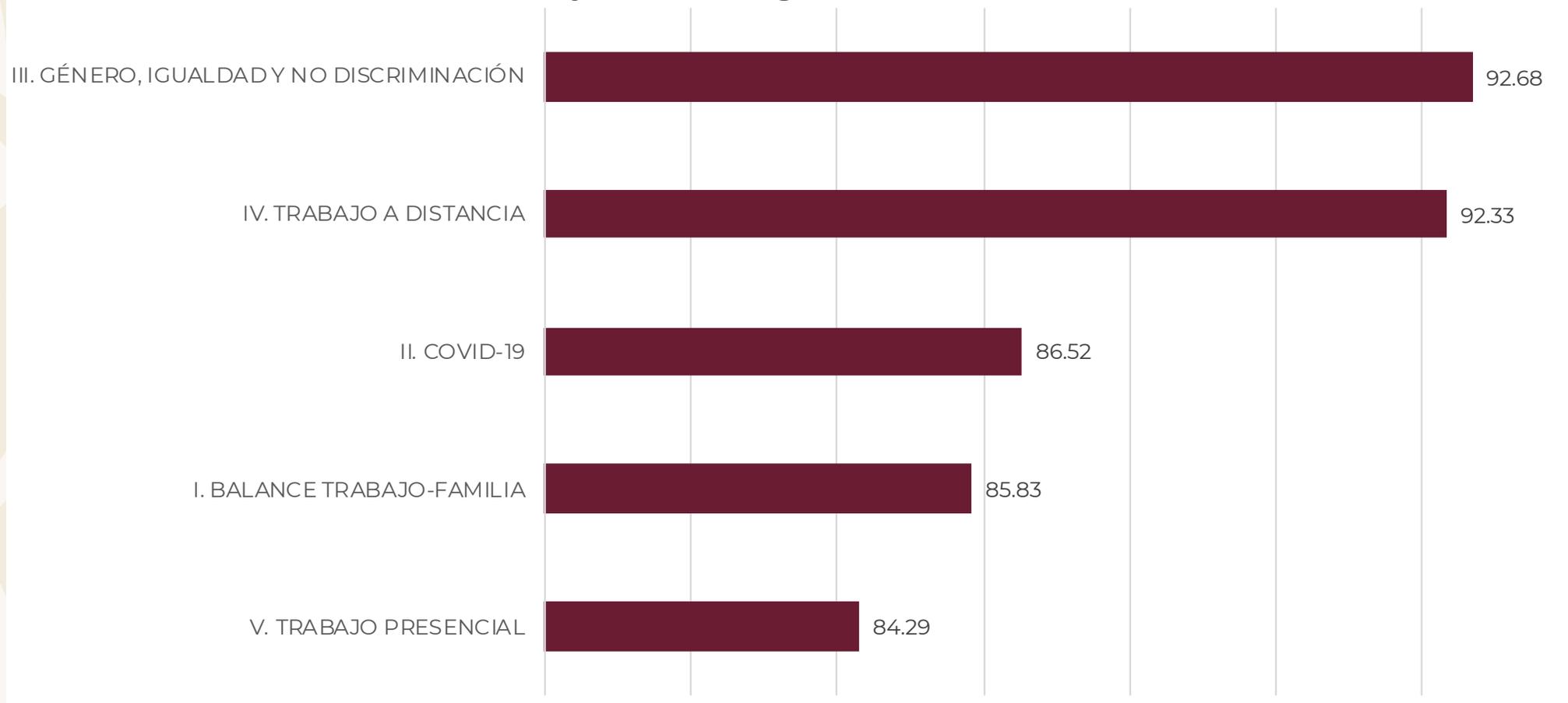
COMPARACIÓN CON APF



Otro dato importante es que en el factor “Trabajo Presencial” el reactivo más bajo fue el número 28 “En mí área asistimos a nuestro lugar de trabajo físico por que realizamos actividades esenciales”, aunado a que el CONADESUCA no presta trámites ni servicios por lo que es comprensible la percepción de que no es necesaria la presencia física del personal, sin embargo en ambos factores se obtuvo una alta calificación en los reactivos que hacían referencia al cumplimiento de metas y objetivos.

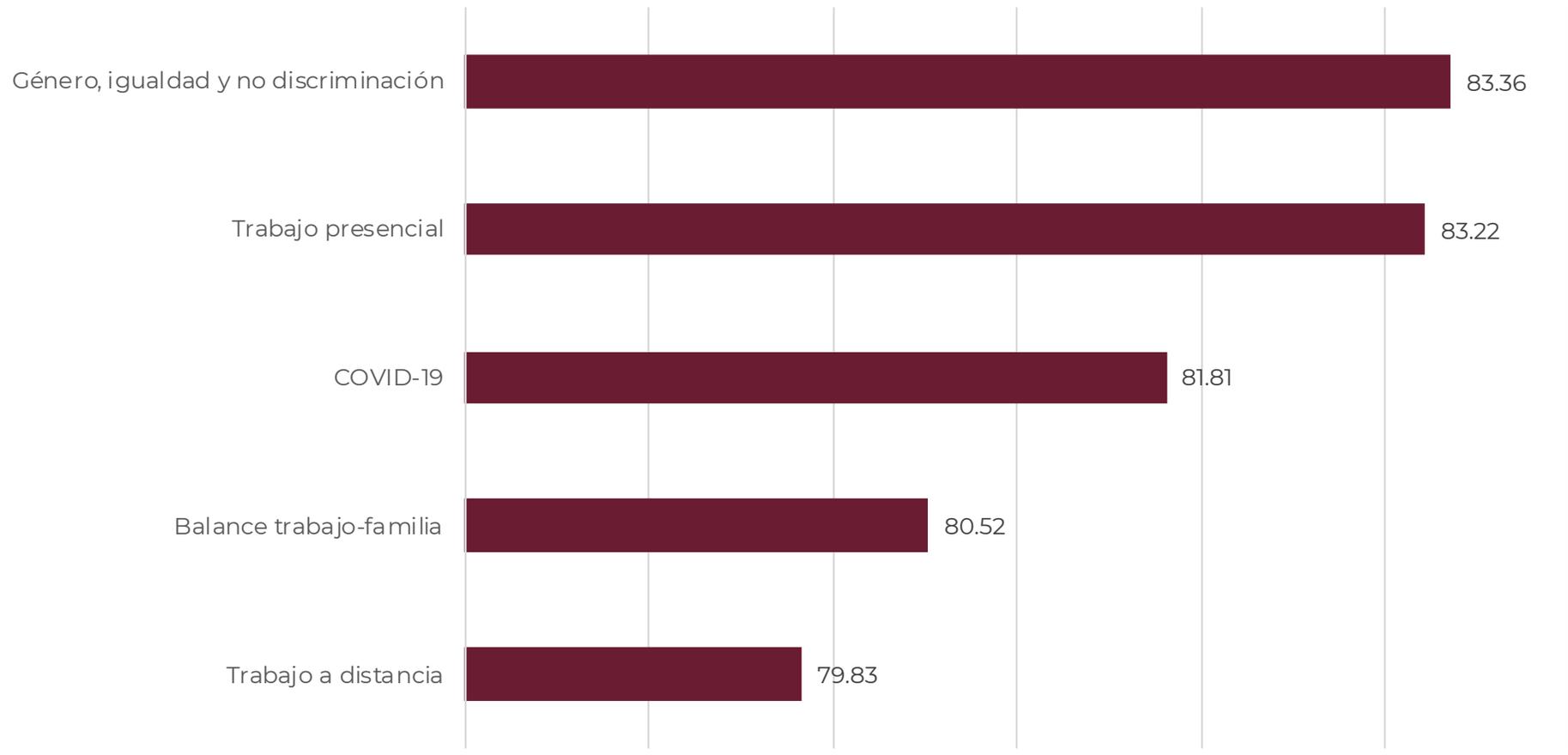
Resultados CONADESUCA

ECCO - Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / 2020



Resultados APF

ECCO - Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / 2020



Fortalezas

Para definir las fortalezas primero tomamos como rango al factor mejor calificado, así como el reactivo que tenga el mayor puntaje, en este caso:

Mejor factor	Calificación	Mejor Reactivo	Calificación
III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	92.68	25. Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.	100

Áreas de Desarrollo

También conocidas como áreas de oportunidad, se trata de aquellos factores en los que se obtuvo el puntaje más bajo y el reactivo con menor calificación.

Factor en Desarrollo	Calificación	Reactivo en Desarrollo	Calificación
V. TRABAJO PRESENCIAL	84.29	6. Mí área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.	57.5

COMPARACIÓN CON APF

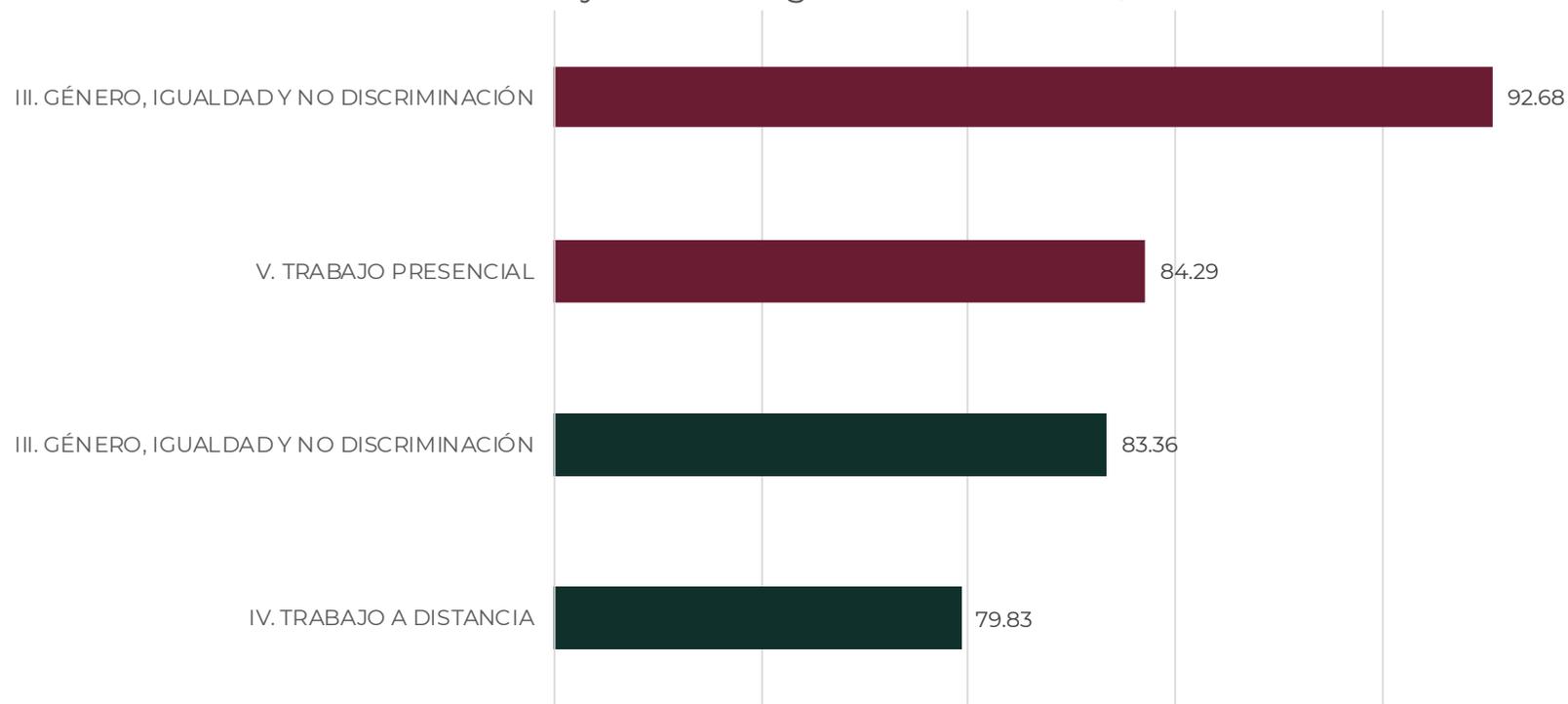


CONADESUCA
COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



Origen	Mejor Factor	Calificación	Factor en Desarrollo	Calificación
CONADESUCA	III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	92.68	V. TRABAJO PRESENCIAL	84.29
AFP	III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	83.36	IV. TRABAJO A DISTANCIA	79.83

ECCO - Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / 2020



Comparación con el Sector 08



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



Los resultados deben compararse con respecto al promedio de toda la APF así como con el promedio del Sector al que pertenece, en el caso del CONADESUCA se compara con las del Sector de Agricultura y Desarrollo Rural.

Las instituciones sectorizadas son las siguientes:

- Comisión Nacional de las Zonas Áridas
- Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera
- Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero
- Instituto Nacional de Pesca y Acuicultura
- Colegio de Postgraduados
- Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias
- Diconsa, S.A. de C.V.
- Productora Nacional de Biológicos Veterinarios
- Liconsa, S.A. de C.V.
- Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria
- Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C.
- Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas
- Comisión Nacional de Acuicultura y Pesca

Nombre de la Institución	Global por Institución
Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar	89.61
Comisión Nacional de las Zonas Áridas	84.84
Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera	84.14
Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	84
Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero	83.94
Instituto Nacional de Pesca y Acuicultura	83.83
Colegio de Postgraduados	83.47
Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias	83.02
Diconsa, S.A. de C.V.	82.15
Productora Nacional de Biológicos Veterinarios	81.95
Liconsa, S.A. de C.V.	81.73
Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria	81.53
Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C.	81.35
Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas	79.59
Comisión Nacional de Acuicultura y Pesca	75.93

Comparación con el Sector 08



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



Como se puede observar en la tabla anterior, los promedios de las instituciones que conforman el ramo 08 están en el rango de 80, siendo el más bajo 75.93 y el más alto el 89.61, cabe destacar que la calificación más alta obtenida dentro del sector es la del CONADESUCA, que se ha caracterizado por contar con las calificaciones más altas en el sector, no obstante a pesar de tener la plantilla más baja obtuvo un 73% de participación respecto a la estructura reportada en el RUSP, cabe mencionar que la estructura orgánica del CONADESUCA es de 8 servidores públicos de estructura y 3 eventuales, lo que justifica el nivel de participación ya que el personal eventual no fue contabilizado dentro del universo de la ECCO.

Nombre de la Institución	Balance trabajo-familia	COVID-19	Género, igualdad y no discriminación	Trabajo a distancia	Trabajo presencial
Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar	85.83	86.52	92.68	92.33	84.29
Comisión Nacional de las Zonas Áridas	84.85	83.3	86.81	83.53	85.23
Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera	79.37	84.44	83.5	85.26	86.82
Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	86.39	80.4	85.17	83.92	85.09
Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero	85.3	83.82	83.09	83.11	86.58
Instituto Nacional de Pesca y Acuicultura	80.19	84.57	85.26	82.59	84.81
Colegio de Postgraduados	80.74	84.19	85.08	80.8	85.75
Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias	83.41	83.43	82.86	81.32	85.83
Diconsa, S.A. de C.V.	78.75	82.64	82.94	79.98	86.07
Productora Nacional de Biológicos Veterinarios	80.95	82.83	84.39	75.3	86.67
Liconsa, S.A. de C.V.	84.18	82.34	81.8	78.35	84.58
Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria	73.49	79.04	84.94	80.88	84.91
Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C.	76.15	81.78	83.46	80.53	81.39
Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas	80.15	79.2	79.02	80.28	79.67
Comisión Nacional de Acuicultura y Pesca	80.53	69.38	77.88	74.95	79.66

Comparación con el Sector 08



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



Al analizar cada factor podemos ver que las calificaciones son muy homogéneas, lo que complica el análisis para obtener los mejores calificados, de estos sobresalen los puntajes obtenidos por el CONADESUCA que es la única institución que alcanza los 90 pts.

Por otro lado los factores con calificaciones más bajas alcanzan los 60 pts que corresponde al factor de covid, este factor fue añadido a razón de los cambios sufridos por la contingencia sanitaria, esta medida refleja una adaptabilidad de la herramienta de medición.

Efectividad del Último PTCCO

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) son el resultado del análisis de las respuestas de la institución y estas se basan en objetivos estratégicos que se utilizan para atender las áreas de oportunidad y potenciar las fortalezas de la institución llevándola a crear mejores prácticas que pueden ser estudiadas y replicadas por otras instituciones.

Las PTCCO 2019 se cumplieron al 100%, aplicando la fórmula de efectividad (No. de prácticas cumplidas) / (No. de prácticas registradas año anterior) x 100 = % efectividad, donde $(7)/(7) \times 100 = 100\%$

Sin embargo se tuvieron algunos retrasos generados sobre todo por la emergencia sanitaria por COVID-19.

Definición de Objetivos Estratégicos

Objetivos Estratégicos



Son objetivos que fortalezcan factores, reactivos o sugerencias con áreas oportunidad, en este caso ocuparemos los factores y reactivos en desarrollo para que a partir de estos crear objetivos cuyas acciones ayuden a disminuir su impacto en la institución y por ende en la encuesta.

Para este ejercicio tomaremos los dos factores más bajos que son:

V. TRABAJO PRESENCIAL

I. BALANCE TRABAJO-FAMILIA.

Objetivos Estratégicos



Así como los reactivos con una calificación menor al 80 que son:

- 20. He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades vía remota.
- 2. Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre.
- 28. En mi área asistimos a nuestro lugar de trabajo físico porque realizamos actividades esenciales.
- 6. Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.

Objetivos Estratégicos



El primer objetivo está vinculado a la difusión de los resultados de la ECCO 2020, así como las PTCCO para el conocimiento de todos los integrantes del Comité, por lo que quedaría del siguiente modo.

1. Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, a todo el personal, mediante una campaña de informativa.

Objetivos Estratégicos



Para el segundo de los objetivos se utilizó la información correspondiente al Factor IV “Trabajo a Distancia” y el reactivo 20 “He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades vía remota.”, este objetivo está vinculado con la capacitación al personal.

2. Implementar acciones de capacitación que incluyan a todo el personal sin importar su tipo de contratación, que esté enfocado en las herramientas tecnológicas para desarrollar habilidades que faciliten el trabajo a distancia.

Objetivos Estratégicos



El siguiente objetivo se vincula al Factor I “Balance Trabajo-Familia”, en específico al reactivo 2 “Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre.” este reactivo tiene mucho que ver con las medidas tomadas a razón de la contingencia sanitaria.

3. Fomentar la continuidad de las jornadas de trabajo en casa que permita tener un mayor control de las actividades que se realizan y con ello lograr un balance entre la vida laboral y familiar.

Objetivos Estratégicos



El siguiente Factor con el que se vinculará el objetivo estratégico es el II. “COVID-19”, específicamente con el reactivo 6. “Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.”, la finalidad de este objetivo es mejorar en lo posible la confianza de los servidores públicos para desarrollar sus actividades en un entorno seguro.

4. Contar con las medidas que permitan mantener la sana distancia dentro del espacio físico que ocupa el Comité, así como fomentar las acciones de higiene para disminuir la probabilidad de contagios.



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



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional

Reporte de PTCCO

Nmero	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1 Factor relacionado	2 Factor relacionado	3 Factor relacionado	Impacto
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, a todo el personal, mediante una campaña de informativa.	1- Estratégica	Realizar una campaña de difusión sobre los resultados de la encuesta de la ECCO y las PTCCO 2020 a todo el personal.	1- Todo el personal	12/03/21	01/01/21	31/03/21	Esta difusión se realizará en medios electrónicos, por correo electrónico y subirlo en el portal institucional	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	69 - Trabajo presencial	68 - Trabajo a distancia	Alto
2	Implementar acciones de capacitación que incluyan a todo el personal sin importar su tipo de contratación, que esté enfocado en las herramientas tecnológicas para desarrollar habilidades que faciliten el trabajo a distancia.	1- Estratégica	Elaborar una Detección de Necesidades de Capacitación incluyente a todo el personal con la finalidad de conocer las áreas de oportunidad en materia de capacitación.	1- Todo el personal	12/03/21	01/01/21	31/03/21	Se diseñará y presentará mediante la herramienta de Gogle un cuestionario a todo el personal (estructura, eventual y psp) para conocer su percepción y necesidades de capacitación, esta información será insumo para solicitar acciones de capacitación dirigidas a todo el personal	11 - Liderazgo y participación	2 - Capacitación especializada y desarrollo	68 - Trabajo a distancia	Alto
3	Implementar acciones de capacitación que incluyan a todo el personal sin importar su tipo de contratación, que esté enfocado en las herramientas tecnológicas para desarrollar habilidades que faciliten el trabajo a distancia.	1- Estratégica	Elaborar un Cine-Debate Liderazgo y Trabajo en Equipo, Oportunidades de Éxito en las Organizaciones, a través del análisis de un cortometraje o película. Esta actividad estará dirigida a generar propuestas innovadoras de trabajo al interior de las instituciones.	1- Todo el personal	12/03/21	01/03/21	30/04/21	Se enviará una invitación para que el personal vea una película y posteriormente en una video conferencia puedan intercambiar sus puntos de vista.	11 - Liderazgo y participación	65 - Balance trabajo-familia	68 - Trabajo a distancia	Alto
4	Implementar acciones de capacitación que incluyan a todo el personal sin importar su tipo de contratación, que esté enfocado en las herramientas tecnológicas para desarrollar habilidades que faciliten el trabajo a distancia.	1- Estratégica	Elaborar una solicitud de apoyo a la Coordinadora de Sector la Secretaría de Agricultura para contar con una mayor diversidad de acciones de capacitación para todo el personal	1- Todo el personal	12/03/21	01/03/21	30/04/21	Se remitirá en los términos de eficiencia y ahorro para mantener el esquema de austeridad.	2 - Capacitación especializada y desarrollo	68 - Trabajo a distancia	65 - Balance trabajo-familia	Alto
5	Fomentar la continuidad de las jornadas de trabajo en casa que permita tener un mayor control de las actividades que se realizan y con ello lograr un balance entre la vida laboral y familiar.	1- Estratégica	Elaborar y publicar información sobre herramientas digitales y aplicaciones que permiten un mejor desempeño de equipos y mejor comunicación vía remota.	1- Todo el personal	12/03/21	01/04/21	30/04/21	Se elaborará una serie de boletines informativos con herramientas que pueden ser ocupadas para mejorar desempeño de trabajo en casa.	65 - Balance trabajo-familia	68 - Trabajo a distancia	66 - COVID-19	Alto
6	Contar con las medidas que permitan mantener la sana distancia dentro del espacio físico que ocupa el Comité, así como fomentar las acciones de higiene para disminuir la probabilidad de contagios.	1- Estratégica	Solicitar a la Coordinadora de Sector la Secretaría de Agricultura el apoyo para contar con todas las medidas de higiene tanto en el acceso como en el espacio que ocupa el COMITÉ	1- Todo el personal	12/03/21	01/01/21	31/12/21	Se remitirá en los términos de eficiencia y ahorro para mantener el esquema de austeridad.	68 - Trabajo a distancia	69 - Trabajo presencial		Alto
7	Contar con las medidas que permitan mantener la sana distancia dentro del espacio físico que ocupa el Comité, así como fomentar las acciones de higiene para disminuir la probabilidad de contagios.	1- Estratégica	Otorgar herramientas emocionales y psicológicas que ayuden a las personas servidoras públicas que perdieron algún familiar, amigo o compañero por el COVID-19, puede realizarse un taller vivencial para trascender el duelo desde la resiliencia. (Virtual o presencial cuando las condiciones lo permitan)	1- Todo el personal	12/03/21	01/01/21	31/12/21	Se elaborará un boletín de distribución digital quincenal donde se presentará la información relacionada, la oferta de apoyo de instituciones como el sector salud, el InMujeres y las A.C. que deseen participar.	66 - COVID-19	68 - Trabajo a distancia	69 - Trabajo presencial	Alto