



ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA



CONAMER
COMISIÓN NACIONAL
DE MEDIDA REGULATORIA



**Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura
Organizacional
(ECCO 2020)**

Y

**Prácticas de Transformación de Clima y Cultura
Organizacional
(PTCCO 2021)**



CONTENIDO

1.-INTRODUCCIÓN	pág.03
2.-ANÁLISIS CUANTITATIVO	pág.04
2.1.-Datos sociodemográficos	pág.04
2.2.- Análisis de factores. Resultados estadísticos	pág.13
2.3.-Resumen de Resultados	pág.19
2.4.-Detección de Fortalezas y Áreas de Oportunidad	pág.20
2.5.-Análisis de factores y reactivos por medio del método Ishikawa o diagrama de pescado.	pág.22
3.-ANÁLISIS CUALITATIVO.	pág.27
Análisis de comentarios y sugerencias	pág.27
4.-ANÁLISIS COMPARATIVO	Pág.28
5.-DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	pág.31
6.-DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN	Pág.31
7.-PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN	Pág.32

1.-INTRODUCCIÓN

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), es aquella que promueve la Secretaría de la Función Pública con el objetivo de conocer la percepción y opinión sobre los factores que influyen en el ambiente laboral, cómo las relaciones internas, las actitudes, las conductas, la retroalimentación, el liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.

Esta encuesta aporta datos valiosos que se analizarán para el diseño e implementación de Prácticas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), con la finalidad de impactar favorablemente en el desempeño, productividad, calidad de servicios e imagen institucional y cambiar positivamente la percepción y conducta de los Servidores Públicos.

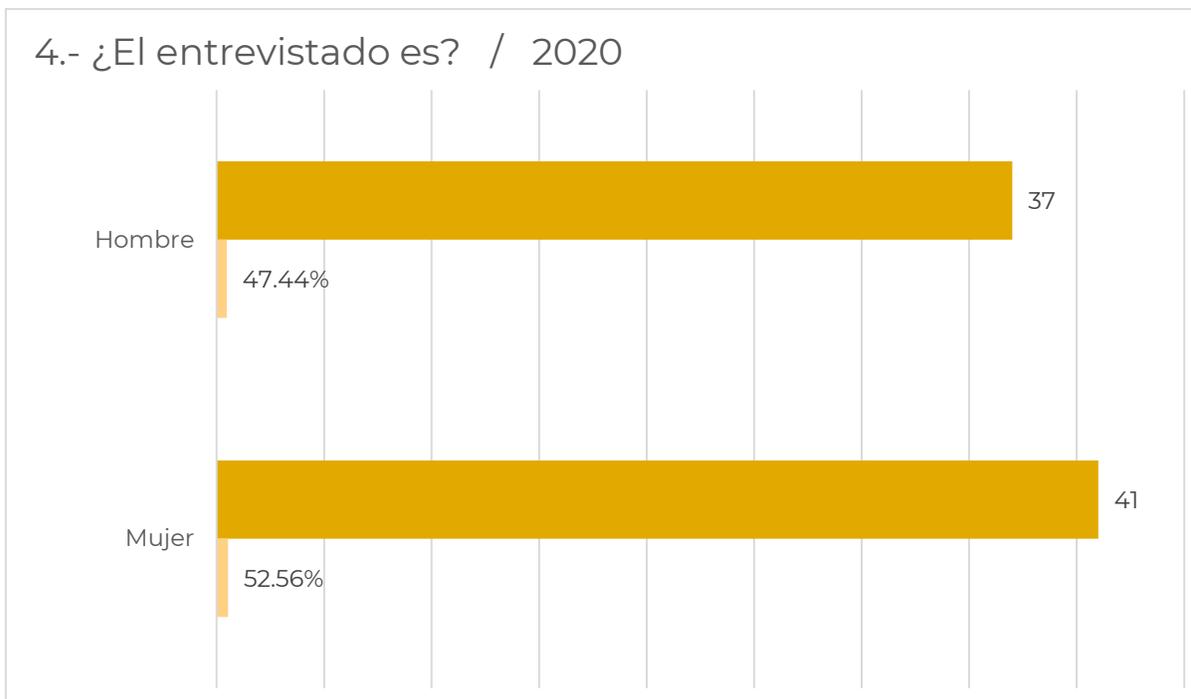
De igual forma, estos datos generarán información que servirá de sustento para que la Secretaría de la Función Pública (SFP), evalúe las políticas públicas en materia de contratación, capacitación, evaluación, baja o retiro de personal, estímulos, reconocimientos y, en general, las relativas a la planeación, administración, desarrollo y mejora de habilidades que permitirán fortalecer la profesionalización como servidor público.

La encuesta se aplicó dentro de la CONAMER, en el periodo del 19 de octubre al 20 de noviembre de 2020, teniendo un porcentaje de avance del 80.89% en la percepción de los encuestados, a continuación se presenta un reporte que reúne resultados, análisis, objetivos, acciones y programación para subsanar problemáticas detectadas o mejorar el ambiente laboral.

2.-ANÁLISIS CUANTITATIVO.

2.1.-Datos sociodemográficos

Género. En esta encuesta se tuvo una participación de un 5.12% más del género femenino que del género masculino, al momento de efectuar la encuesta la población era de 41 personas del género femenino y 37 personas del género masculino.



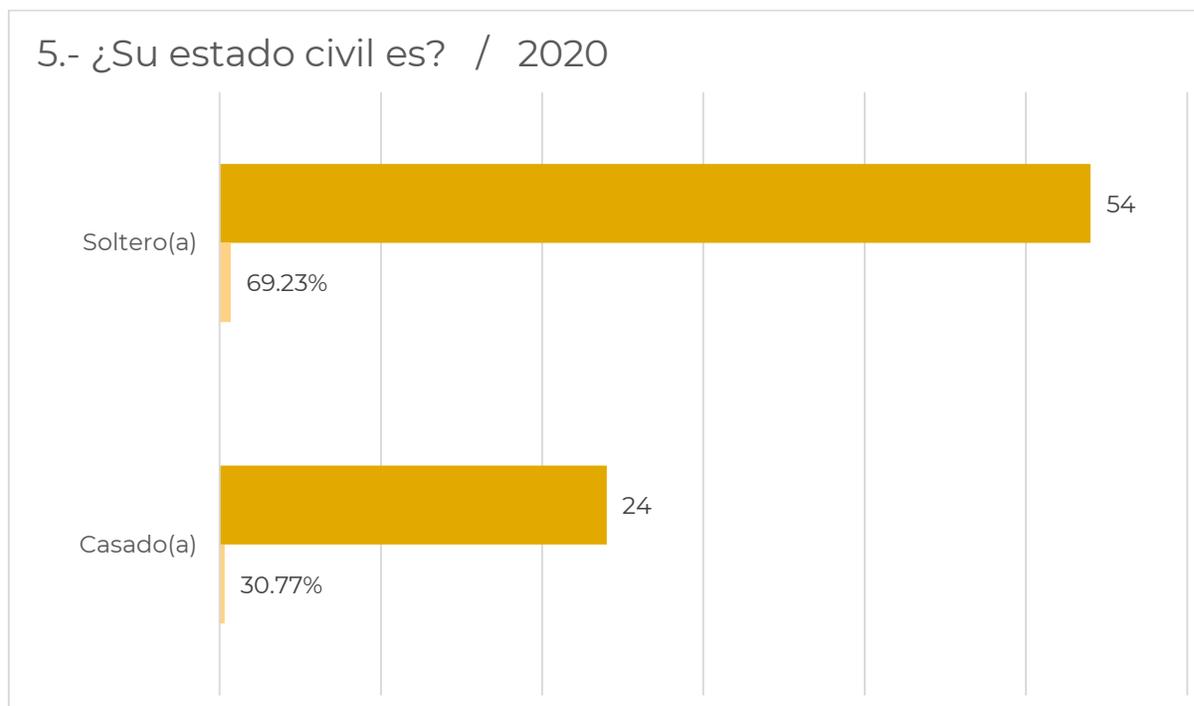
A continuación se presenta un cuadro comparativo de los datos obtenidos en este rubro, los últimos 4 años:

Género	2020	2019	2018	2017
Mujeres	41	31	24	44
Hombres	37	29	22	58

Resultados de la ECCO 2020|PTCCO 2021

Se observa que se ha tenido un mayor incremento de participación del personal del género femenino desde el 2017.

Estado Civil: se puede apreciar que un 69.23% de la población pertenece al grupo de soltero (a) y un porcentaje de 30.77% está dentro del grupo de Casado (a).

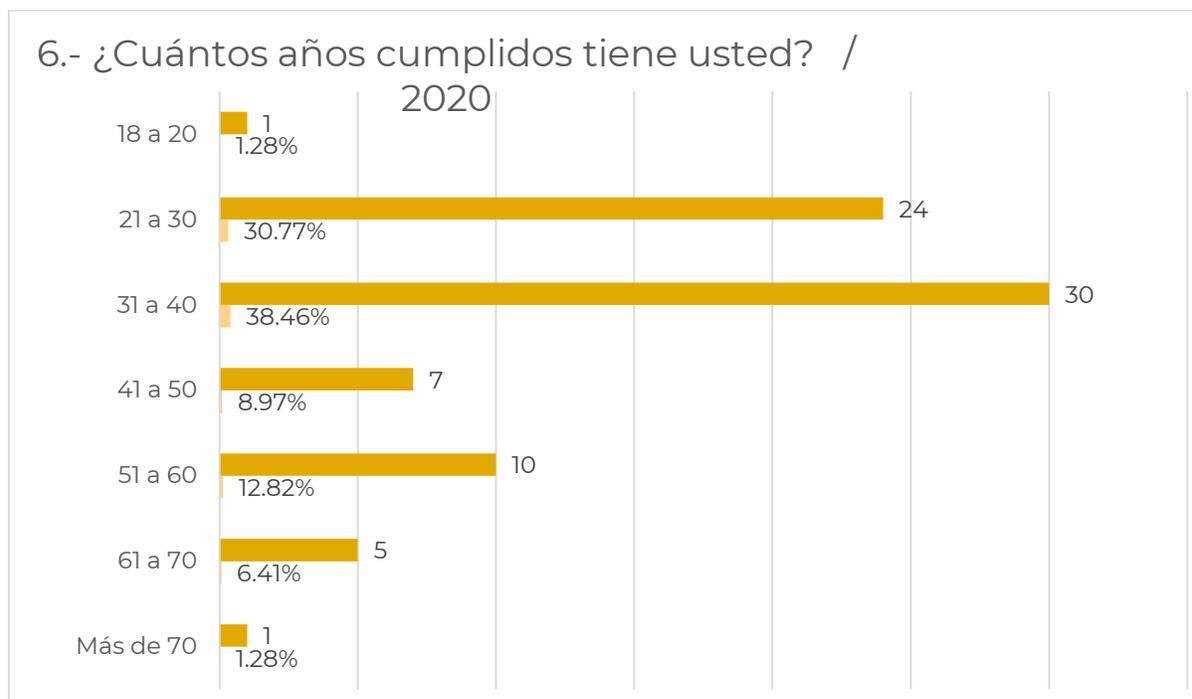


A continuación se presenta un cuadro comparativo de los datos obtenidos en este rubro, los últimos 4 años:

Grupo	2020	2019	2018	2017
Soltero (a)	54	40	31	63
Casado (a)	24	20	15	39

Se observa que la mayoría del personal en los últimos 4 años pertenece al grupo de soltero(a).

Edad. En 2020, el 38.46% de la población que participó en la contestación de la encuesta, tenía un rango de edad de entre 31 a 40 años; seguida de 24 personas que están dentro de 21 a 30 años; y de un grupo de 10 que tienen un rango de entre 51 a 60 años.



En 2019, el 42% de la población que participó en la contestación de la encuesta, tenía un rango de edad de entre 21 a 30 años; seguida de 17 personas que están dentro de 31 a 40 años; y de un grupo de 7 que tienen un rango de entre 41 a 50 años.

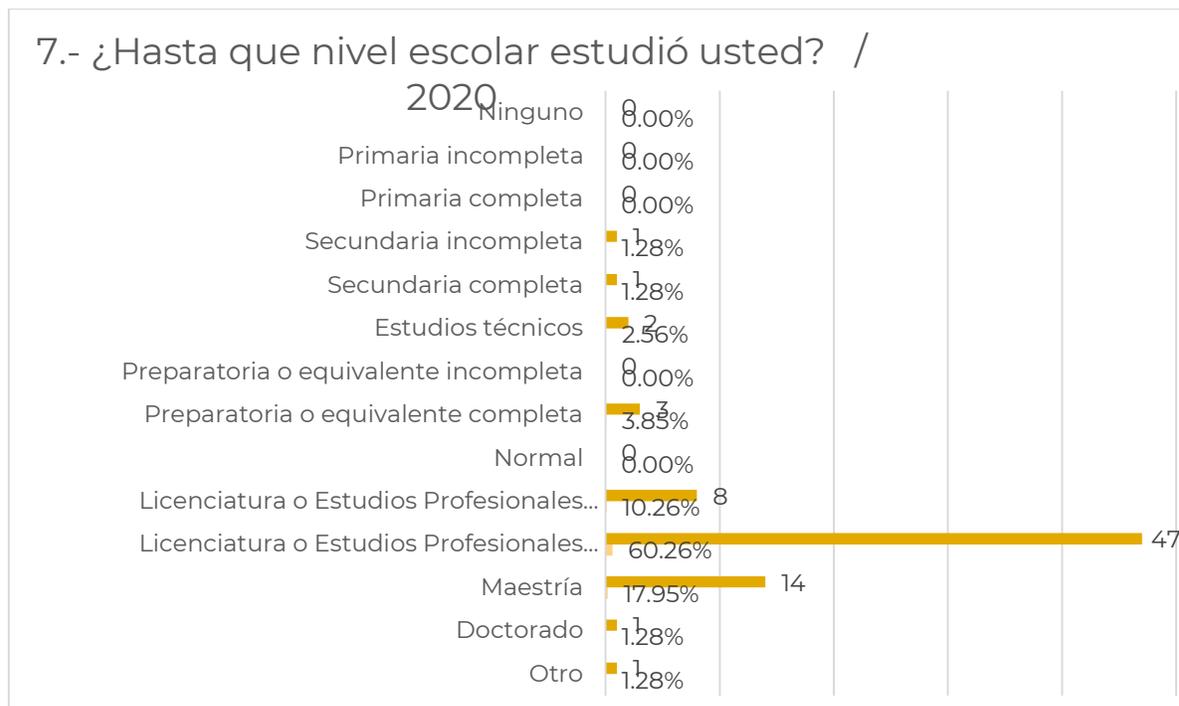
En 2018, la mayoría de los encuestados está dentro del rango de los 31 a los 40 años; en segundo lugar, se encuentra la población de entre 21 a 30 años.

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

Resultados de la ECCO 2020|PTCCO 2021

Año	Rango de edad con mayor participación	Promedio de edad de los participantes
2020	31 a 40 años	30
2019	21 a 30 años	25
2018	31 a 40 años	22
2017	21 a 30 años	43

Nivel Escolar: Los 47 servidores públicos que representan un 60.26% están en el rango de Licenciatura o Estudios Profesionales concluido seguido de 14 (17.95%) de servidores públicos con estudios de nivel de maestría.



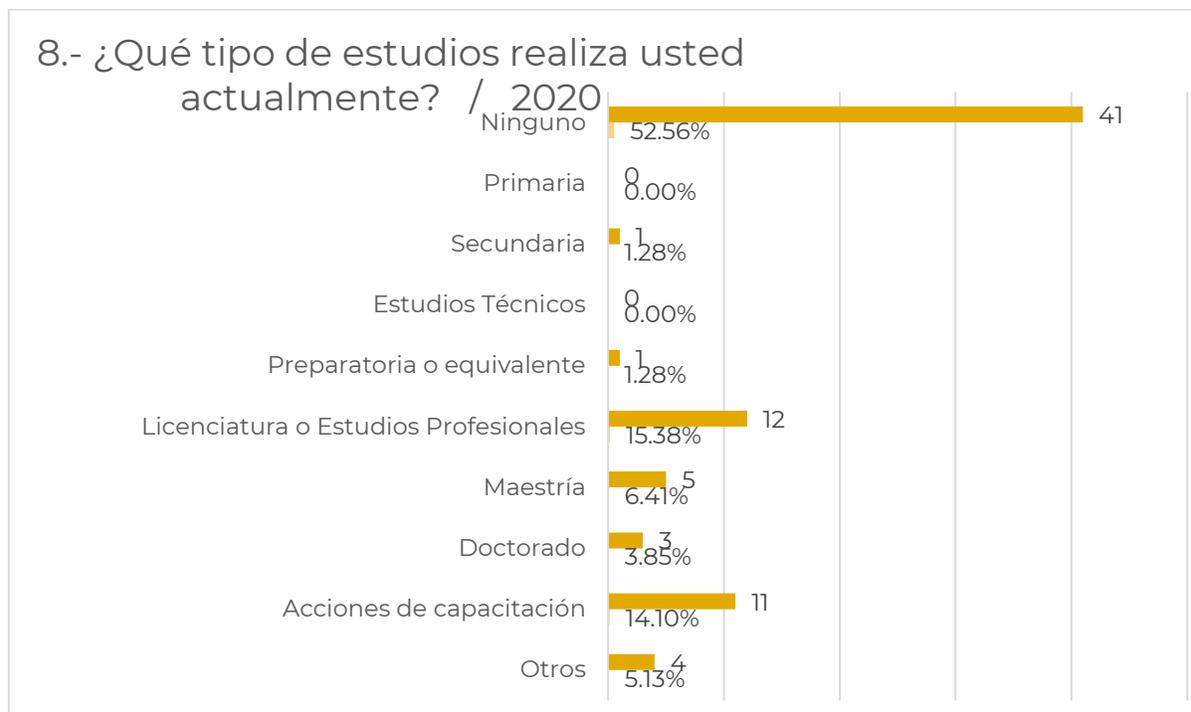
En 2019, la mayor población encuestada, correspondía a un 59%, el cual tenía un nivel de estudios de Licenciatura; seguido de un 19% de nivel maestría, ambos niveles pertenecientes al rango de educación tipo superior. En menor porcentaje, se sitúan servidores con niveles que van en decremento en los diferentes niveles de estudio.

En 2018. El número de servidores públicos, que tenían estudios a nivel licenciatura era de 27 lo que representa un 59%; en segundo lugar se encontraban 10 servidores públicos que tenían estudios de maestría, lo que representan el 22%. Lo anterior quiere decir que la mayor parte del personal

Resultados de la ECCO 2020|PTCCO 2021 tenía estudios de nivel superior. Por otro lado se detectaba que 3 servidores públicos que representan el 3% solo contaban con Educación Básica.

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

Tipos de estudios: En el 2020, 41 (52.565) servidores públicos están dentro del grupo que no realiza ningún estudio; 12 (15.38) realizaban estudios de Licenciatura y 11(14.10%) realizaban acciones de capacitación.



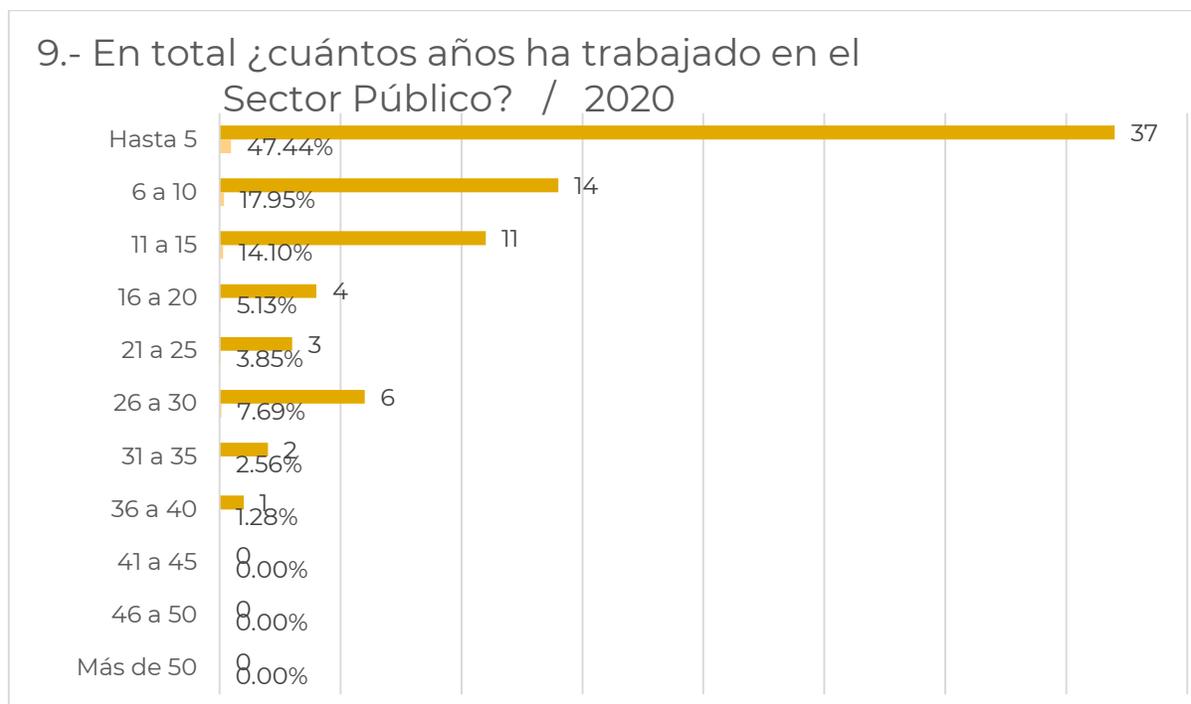
En el 2019, el 53% el que no realiza ningún tipo de estudio; 17% realizaba estudios de nivel licenciatura; 13% realizaba acciones de capacitación; 7% realizaba estudios maestría seguidos de 3% que cursaba estudios de nivel preparatoria y otro 3% de que realiza estudios de otro tipo; 2% estudia su Doctorado y otro 2% tiene estudios de nivel técnico.

En 2018, se tenían los siguientes datos: el número de servidores públicos que no realizaban ningún estudio, era de 19 lo que representa el 41%; 9 servidores

Resultados de la ECCO 2020|PTCCO 2021
públicos efectuaban otro tipo de estudio; 7 servidores públicos cursaban estudios de nivel profesional. Por lo que se percibe que la población encuestada no tiende a realizar o a participar en estudios que les permitan alcanzar nuevos grados académicos.

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

Sector Público: En el 2020, 37 (47.44%) servidores públicos están dentro del grupo que ha laborado hasta 5 años dentro del sector público); 14 (17.95%) han laborado dentro del rango de 6 a 10 años y 11 (14.10%) ha laborado dentro del rango de 11 a 15 años. Con estos resultados se percibe que es una población que ha laborado pocos años dentro del sector público.

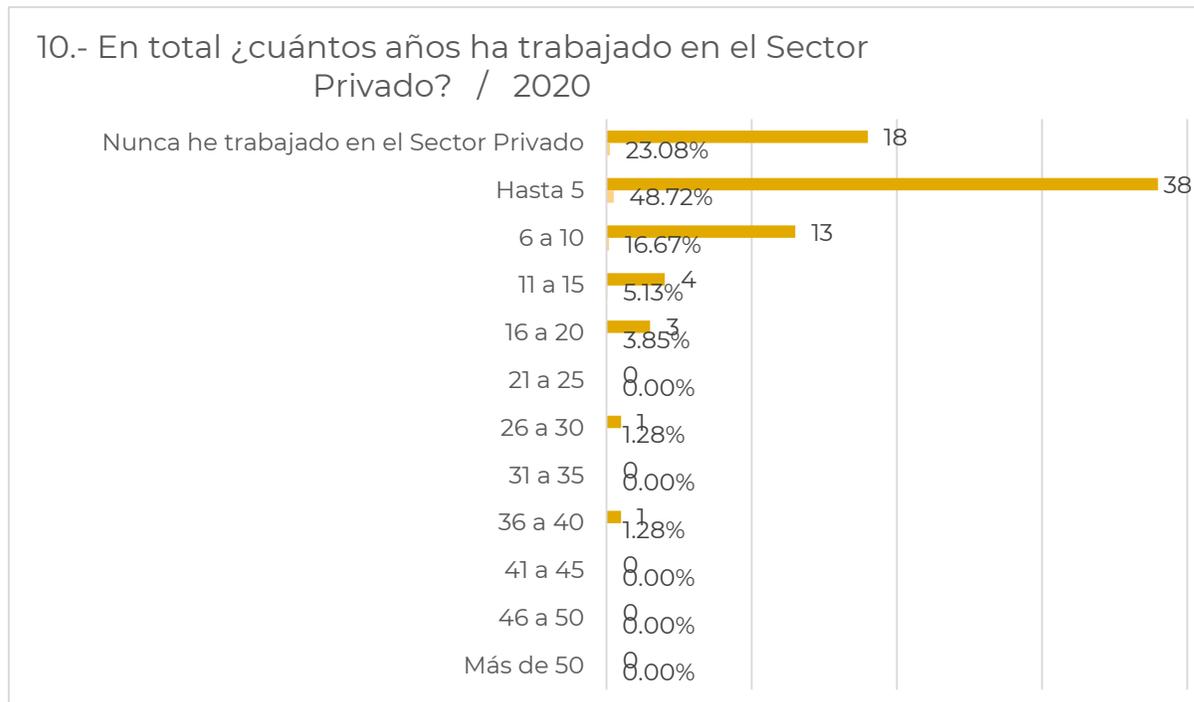


En el 2019, el 58% de la población encuestada había laborado dentro del sector público, durante el periodo de 5 años; seguido de 27% que había laborado dentro del periodo de 6 a 10 años.

En 2018, el número de servidores públicos era de 18 servidores públicos que representaba un 39%, el cual participó en la encuesta, reflejaba poca experiencia en el sector público ya que estaba dentro del rango de hasta cinco años, en esta

Resultados de la ECCO 2020|PTCCO 2021
población se percibe que al tener personal joven sea a veces este su primer contacto con instituciones de gobierno.

Sector Privado: En el 2020, 38 servidores públicos que representan el 48.72% ha laborado en el sector privado durante 5 años; 18 servidores públicos que representan 23.08% están dentro del grupo que nunca ha laborado en el sector privado; 13 servidores públicos que representan un 16.67% tiene experiencia en el sector privado de más de cinco años.

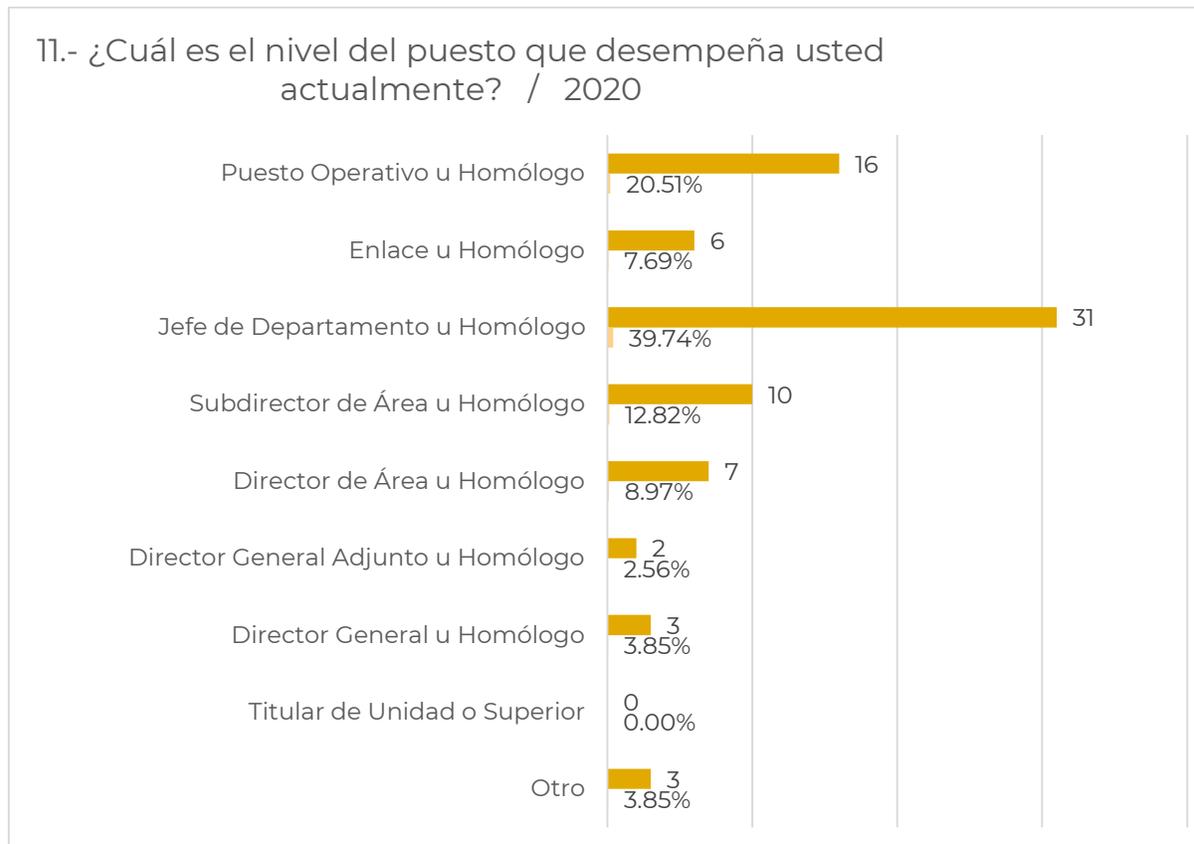


En el 2019, el 49% de la población encuestada ha trabajado dentro de la iniciativa privada; seguida de un 20% que no ha trabajado en este rubro.

En 2018, Se observó que la mayoría del personal encuestado tienen poca experiencia en el sector privado, 20 servidores públicos que representaban el 43%, habían laborado por cinco años; y 13 servidores públicos que representaban un 28% nunca habían trabajado en este sector. Se contaba con poca población que tuviera experiencia en el sector privado, 5 servidores públicos (11%), estaban dentro del rango de 11 a 15 años de haber laborado para la iniciativa privada.

Resultados de la ECCO 2020|PTCCO 2021

Nivel de puesto: En el 2020, se observó que 31 servidores públicos encuestados que representan el 39.74%, era perteneciente al nivel de “Jefe de Departamento u Homólogo”; 16(20.51%) servidores públicos pertenencia al nivel operativo; seguidos de 10 (12.82%) de nivel Subdirector y un 8.97% al de Director de área.

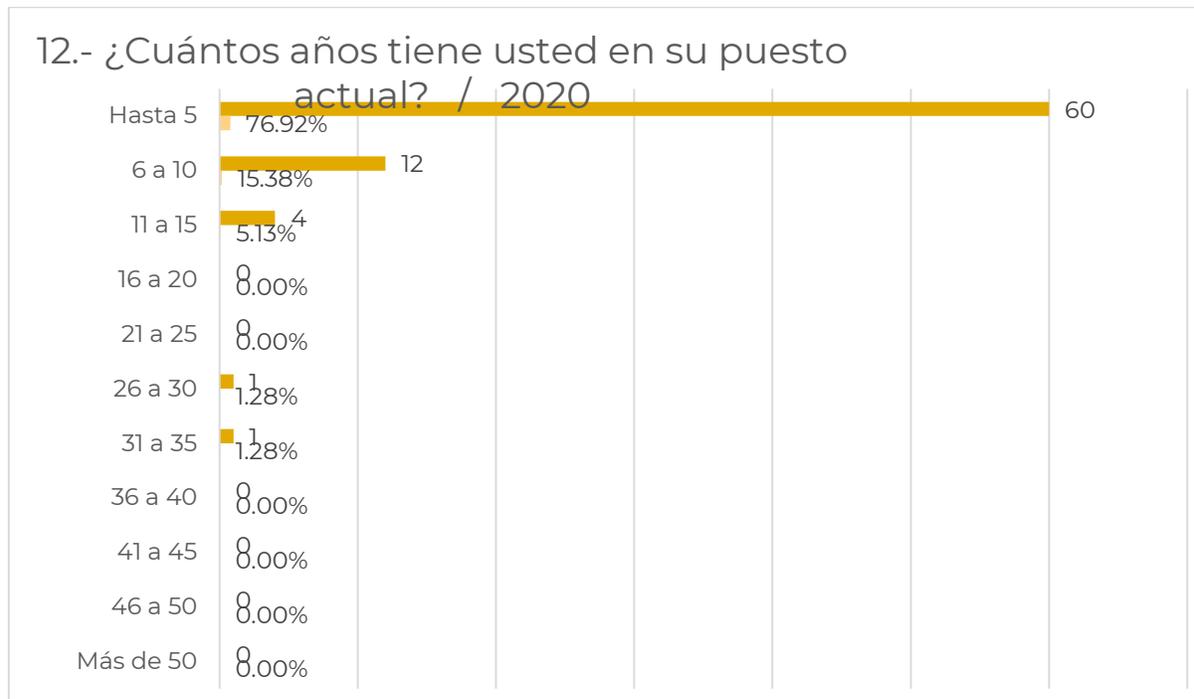


En 2019, la mayoría del personal encuestado que representaba el 32%, era perteneciente al nivel operativo; seguidos de un 30% de nivel de Jefe de Departamento; 13% de nivel Subdirector y un 12% al de Director de área.

En 2018. Se apreció la participación de los servidores públicos conforme a lo siguiente: 13 servidores públicos que representaban el 28%, pertenecían al nivel de jefe de departamento; en segundo lugar se obtuvo la participación de la población del nivel de subdirección.

Resultados de la ECCO 2020|PTCCO 2021

Ocupación del puesto: En el 2020, se observa que 60 servidores públicos que representa el 76.92% de los participantes ha ocupado su puesto por un periodo de 5 años; seguido de 12 servidores públicos representa un 15.38% que lo ha ocupado por un periodo de 6 a 10 años, seguido de 4 servidores públicos que representan un 5.13% que ha trabajado en su puesto en el periodo de 11 a 15 años.



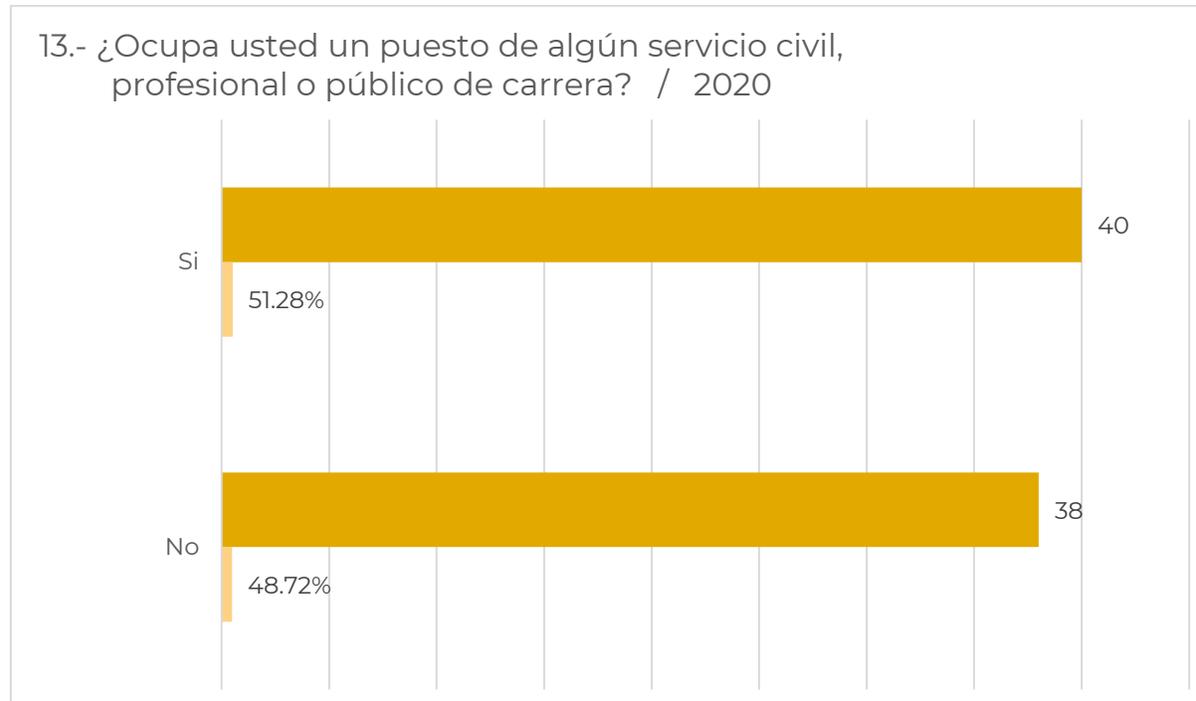
En el 2019, el 80% de los participantes en la encuesta, había ocupado su puesto por un periodo de 5 años ; seguido de un 15% que lo ha ocupado por un periodo de 6 a 10 años, seguido de un 2% que ha trabajado en su puesto en el periodo de 16 a 20 años.

En 2018. Se observó que 34 servidores públicos, que representan el 74%, solo habían laborado cinco años en su puesto actual; 9 servidores públicos, que representan el 20%, están dentro del rango de 6 a 10 años.

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

Resultados de la ECCO 2020|PTCCO 2021

SPC: En 2020, 40 (51.28%) servidores públicos que participaron en la encuesta pertenecían al Servicio Profesional de Carrera (SPC) y 38 (48.72%), son solo servidores públicos.



Ejercicio	SPC	No SPC
2020	40 (51.28%)	38 (48.72%)
2019	34 (57%)	26 (43%)
2018	31 (67%)	15 (33%)

2.2.- Análisis de factores. Resultados estadísticos

A continuación se muestra el desglose de las preguntas y los resultados obtenidos en cada factor.

I. BALANCE TRABAJO-FAMILIA

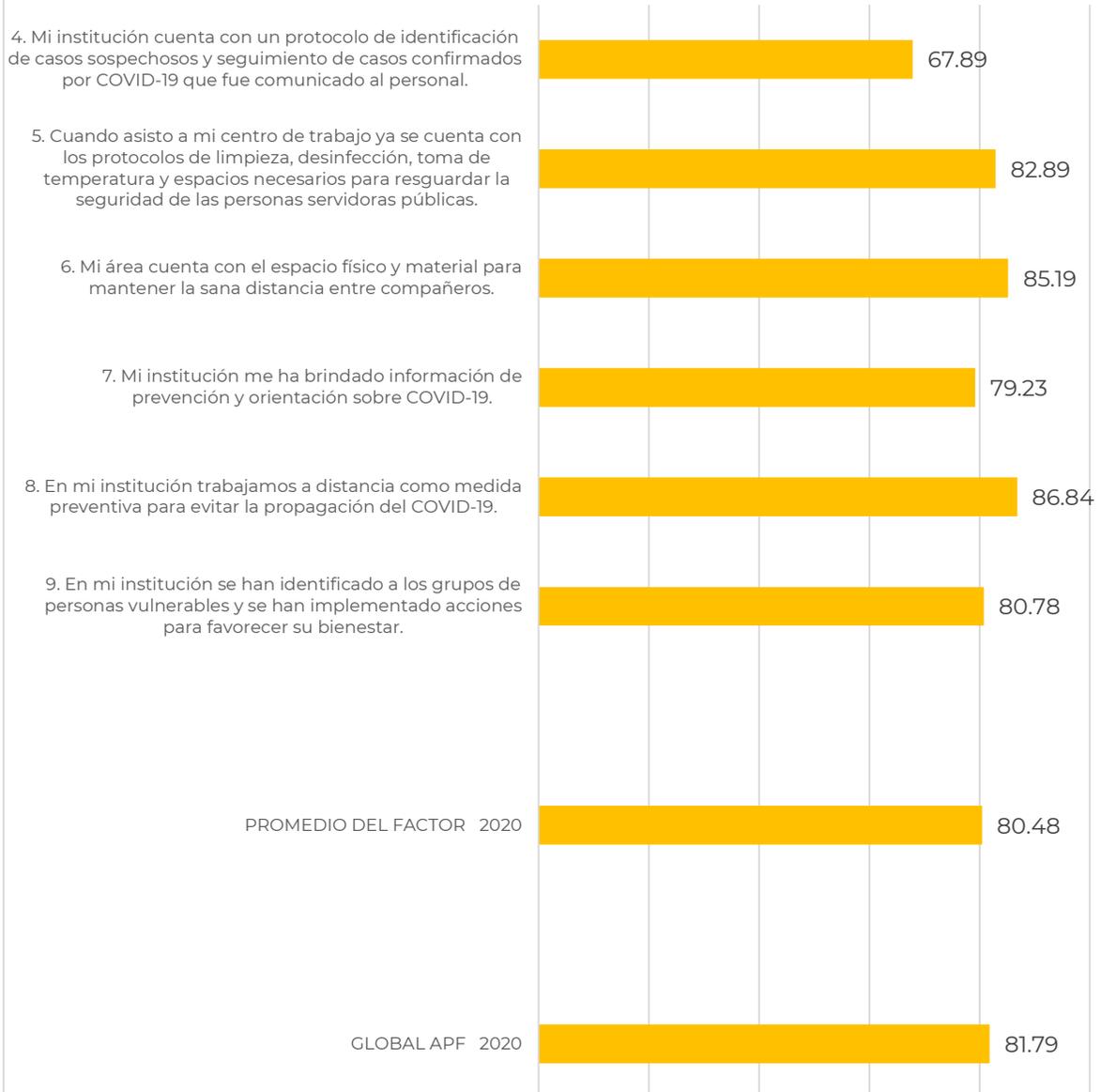
FACTOR I / 2020



Resultados de la ECCO 2020|PTCCO 2021

II. COVID-19

FACTOR II / 2020



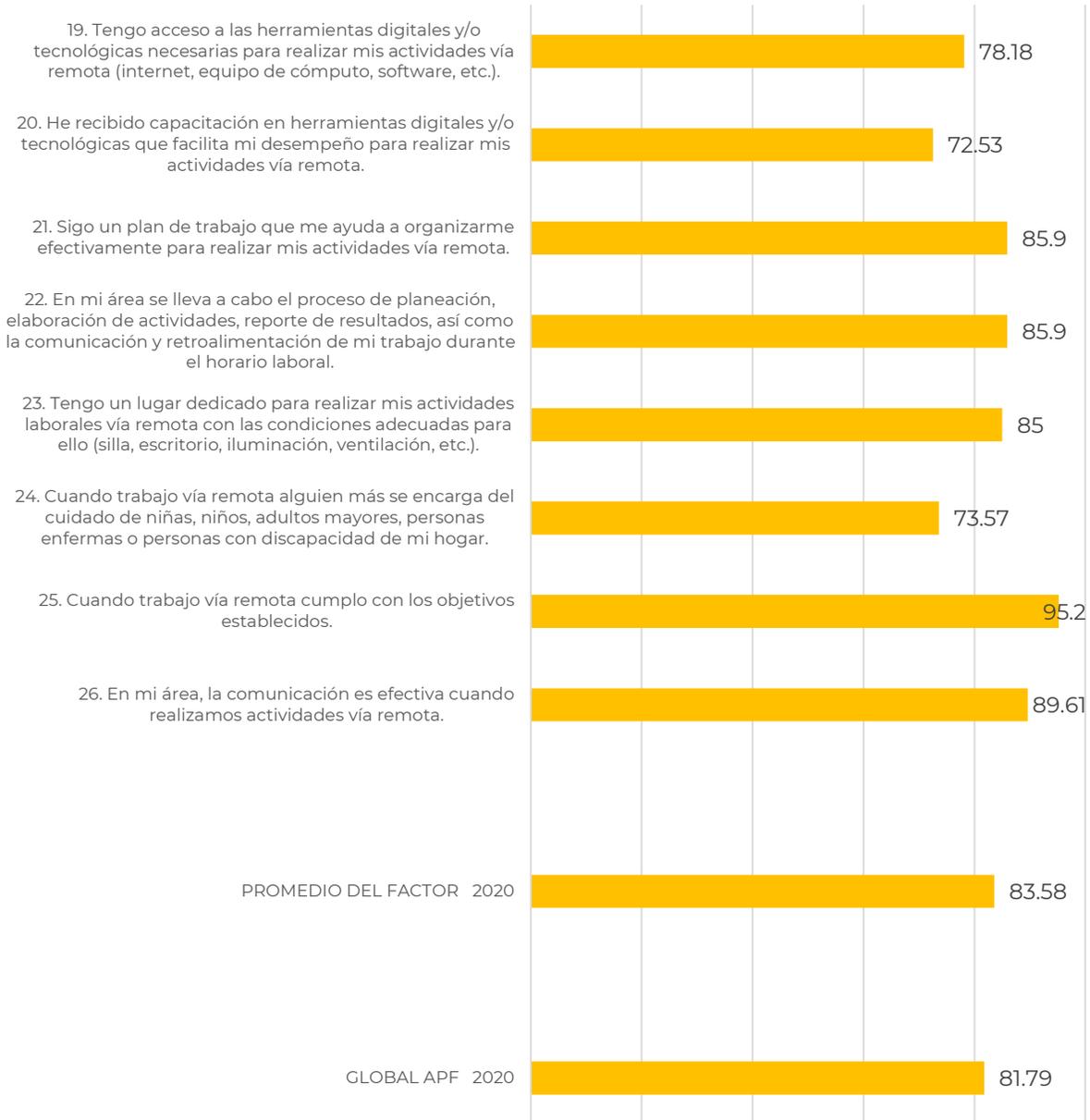
III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

FACTOR III / 2020



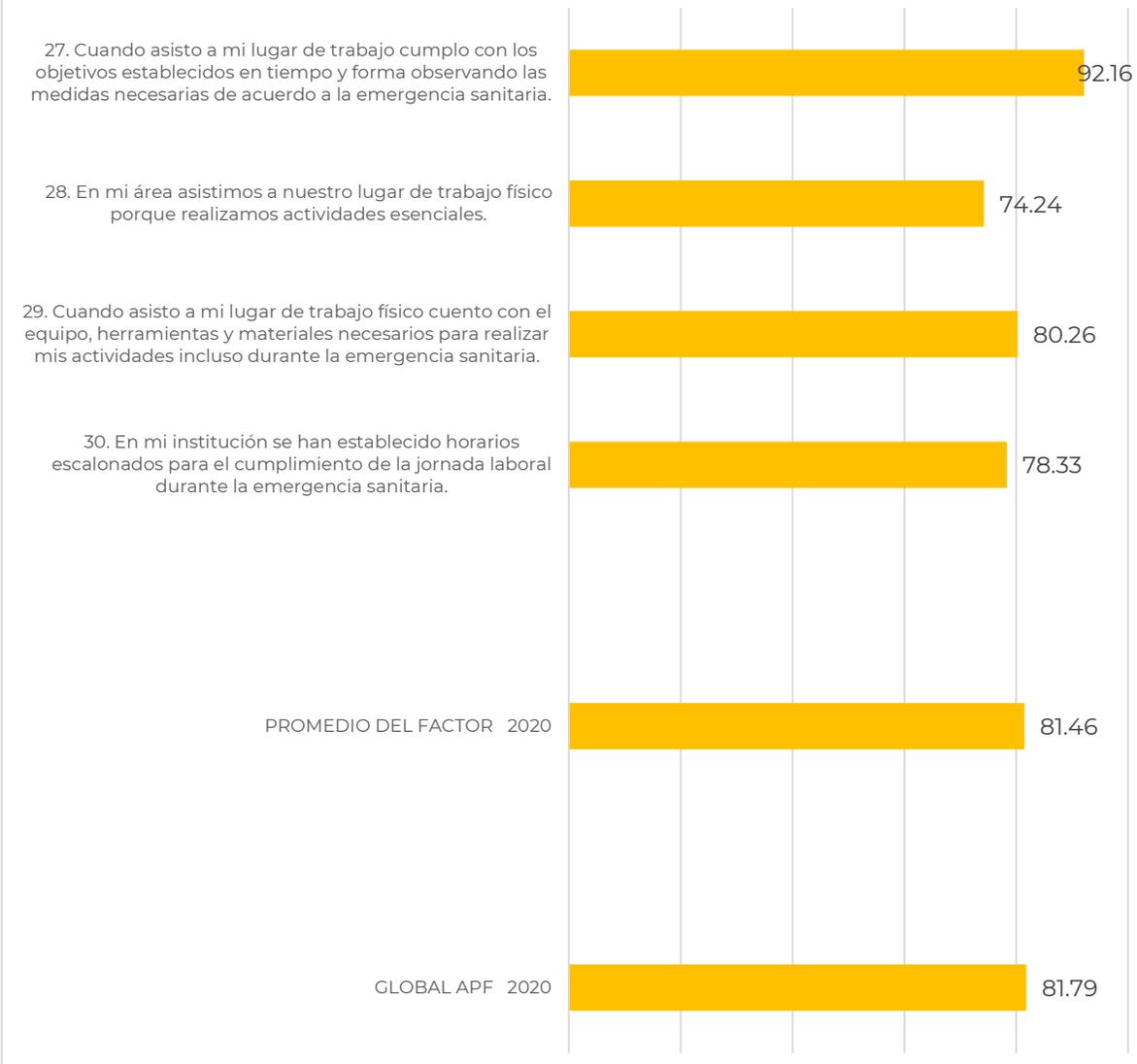
IV. TRABAJO A DISTANCIA

FACTOR IV / 2020



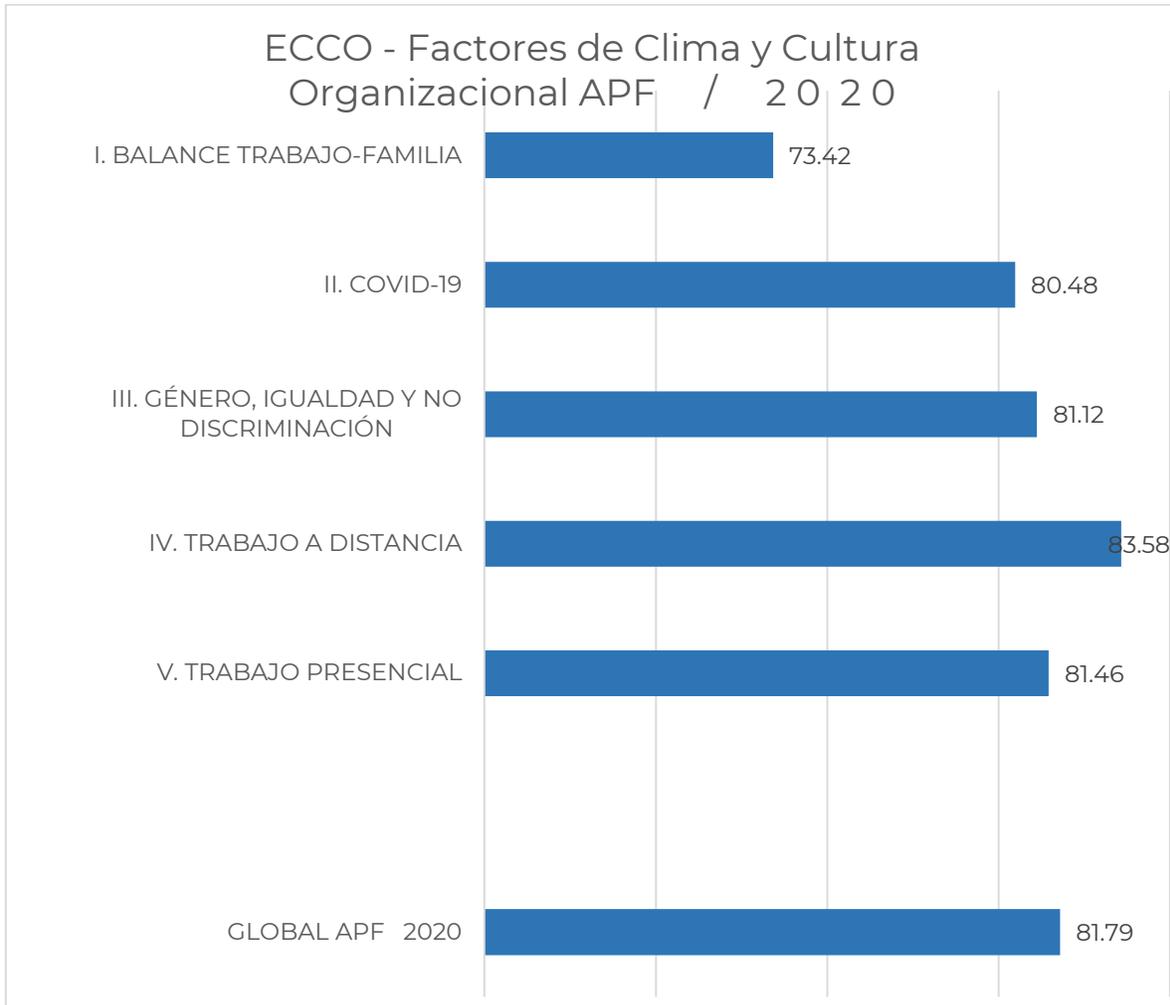
V. TRABAJO PRESENCIAL

FACTOR V / 2020





2.3.-Resumen de Resultados



Factor	Calificación
I. Balance Trabajo-Familia	73.42
II. COVID-19	80.48
III. Género, Igualdad y No Discriminación	81.12
IV. Trabajo a distancia	83.58
V. Trabajo Presencial	81.46

2.4.-Detección de Fortalezas y Debilidades



Fortalezas

II.COVID	
6. Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.	85.19
8. En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19.	86.84

III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	
16. En mi institución se respetan las diferencias de las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional, discapacidad, religión, apariencia física, situación económica, orientación y diversidad sexual u otra condición.	85.38
18. En mi institución se reconocen los derechos humanos tanto de mujeres como hombres, por igual.	85.38

IV. TRABAJO A DISTANCIA	
25. Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.	95.2
26. En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.	89.61

V. TRABAJO PRESENCIAL	
27. Cuando asisto a mi lugar de trabajo cumplo con los objetivos establecidos en tiempo y forma observando las medidas necesarias de acuerdo a la emergencia sanitaria.	92.16



Área de Oportunidad

I. BALANCE TRABAJO-FAMILIA

1. Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.	70.26
2. Mi trabajo me permite atender mi salud y disfrutar de mi tiempo libre.	70.65
3. Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	70.26

II. COVID-19

4. Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue comunicado al personal.	67.89
7. Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.	79.23

III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

14. Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.	75.06
15. En mi institución se impulsa la eliminación de imágenes estereotipadas sobre las mujeres.	78.46

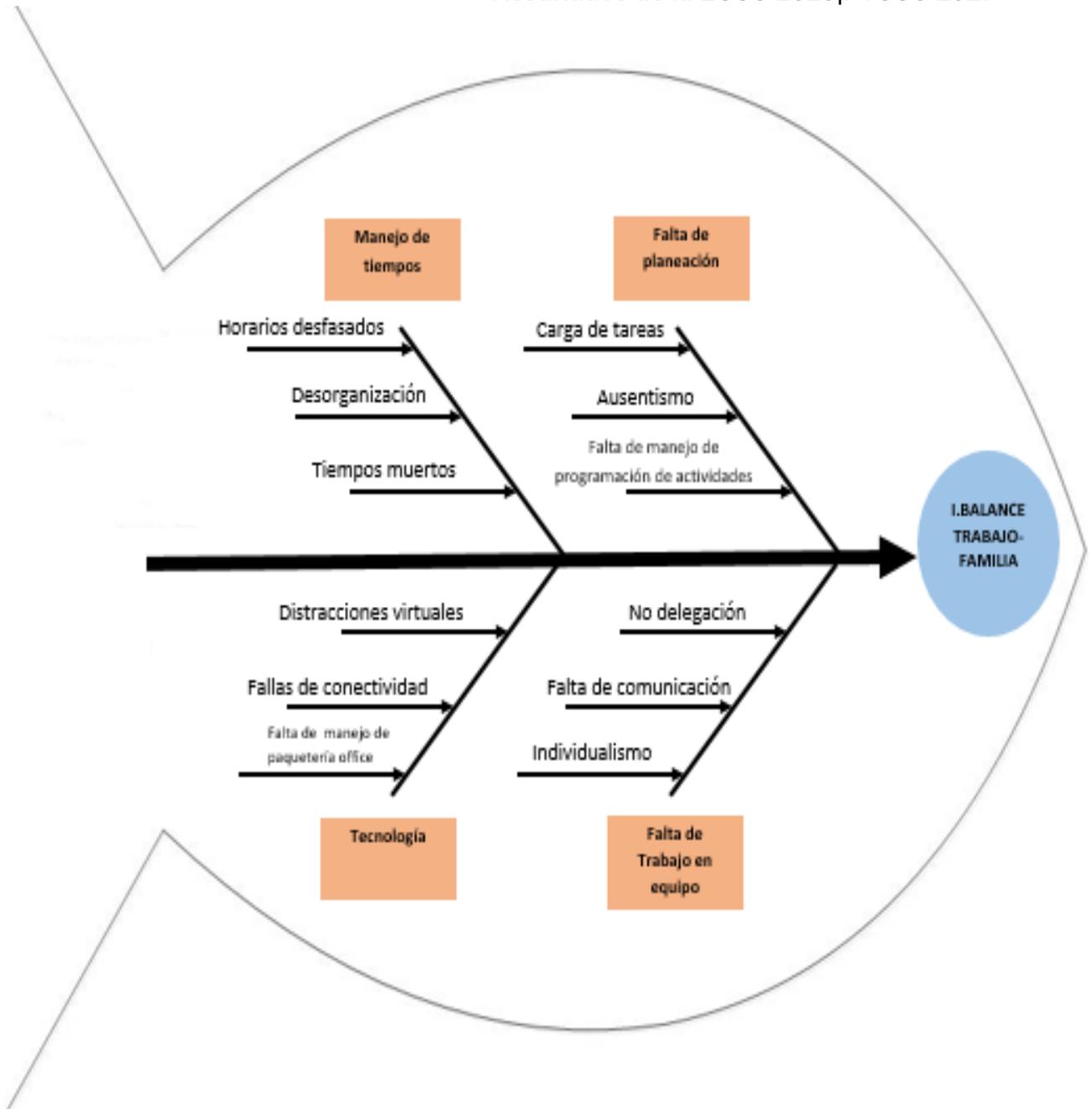
IV. TRABAJO A DISTANCIA

20. He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades vía remota.	72.53
24. Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.	73.57

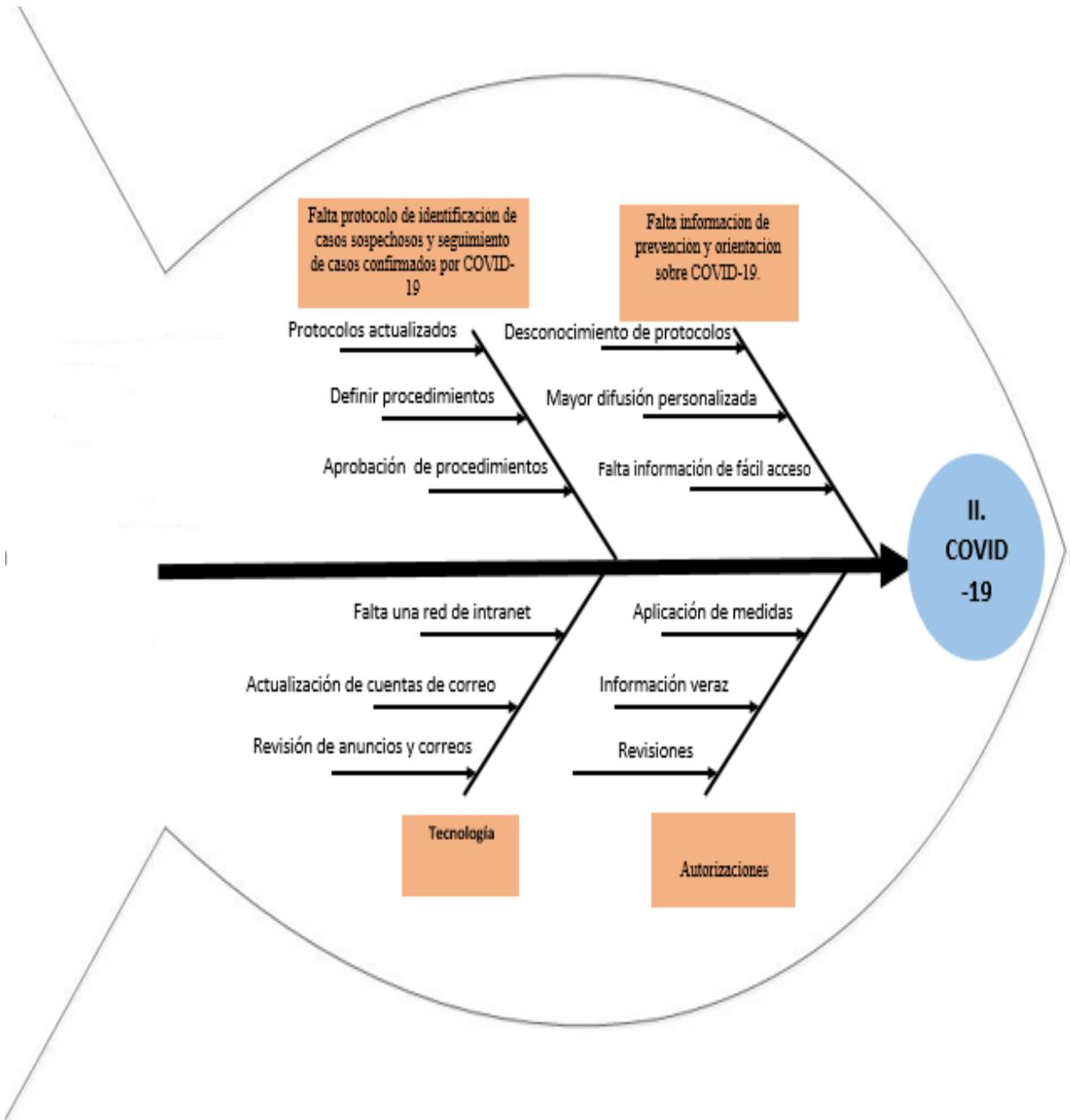
V. TRABAJO PRESENCIAL

28. En mi área asistimos a nuestro lugar de trabajo físico porque realizamos actividades esenciales.	74.24
30. En mi institución se han establecido horarios escalonados para el cumplimiento de la jornada laboral durante la emergencia sanitaria.	78.33

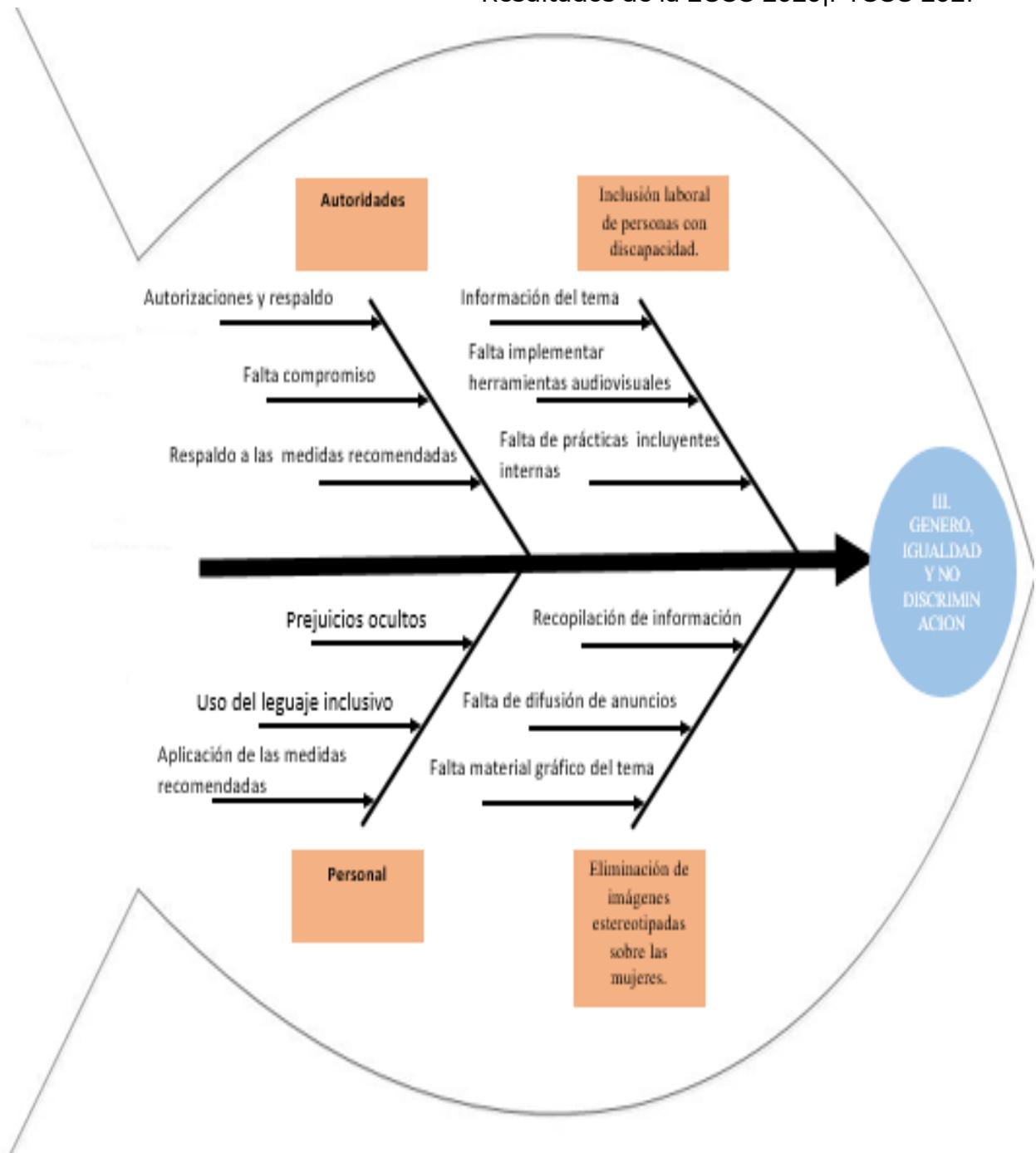
2.5 Análisis de factores y reactivos por medio del método Ishikawa o diagrama de pescado.



2.5 Análisis de factores y reactivos por medio del método Ishikawa o diagrama de pescado.

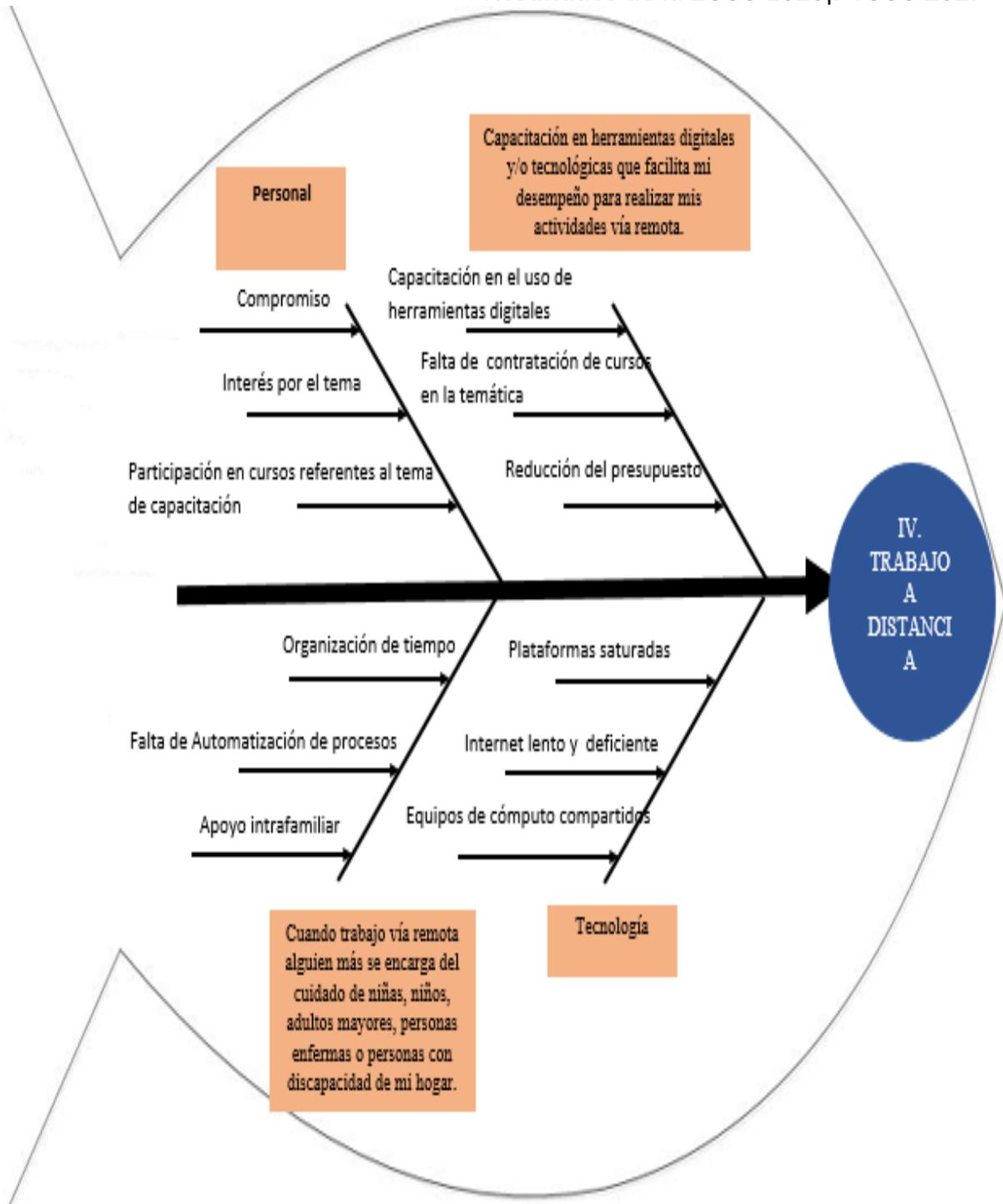


2.5 Análisis de factores y reactivos por medio del método Ishikawa o diagrama de pescado.

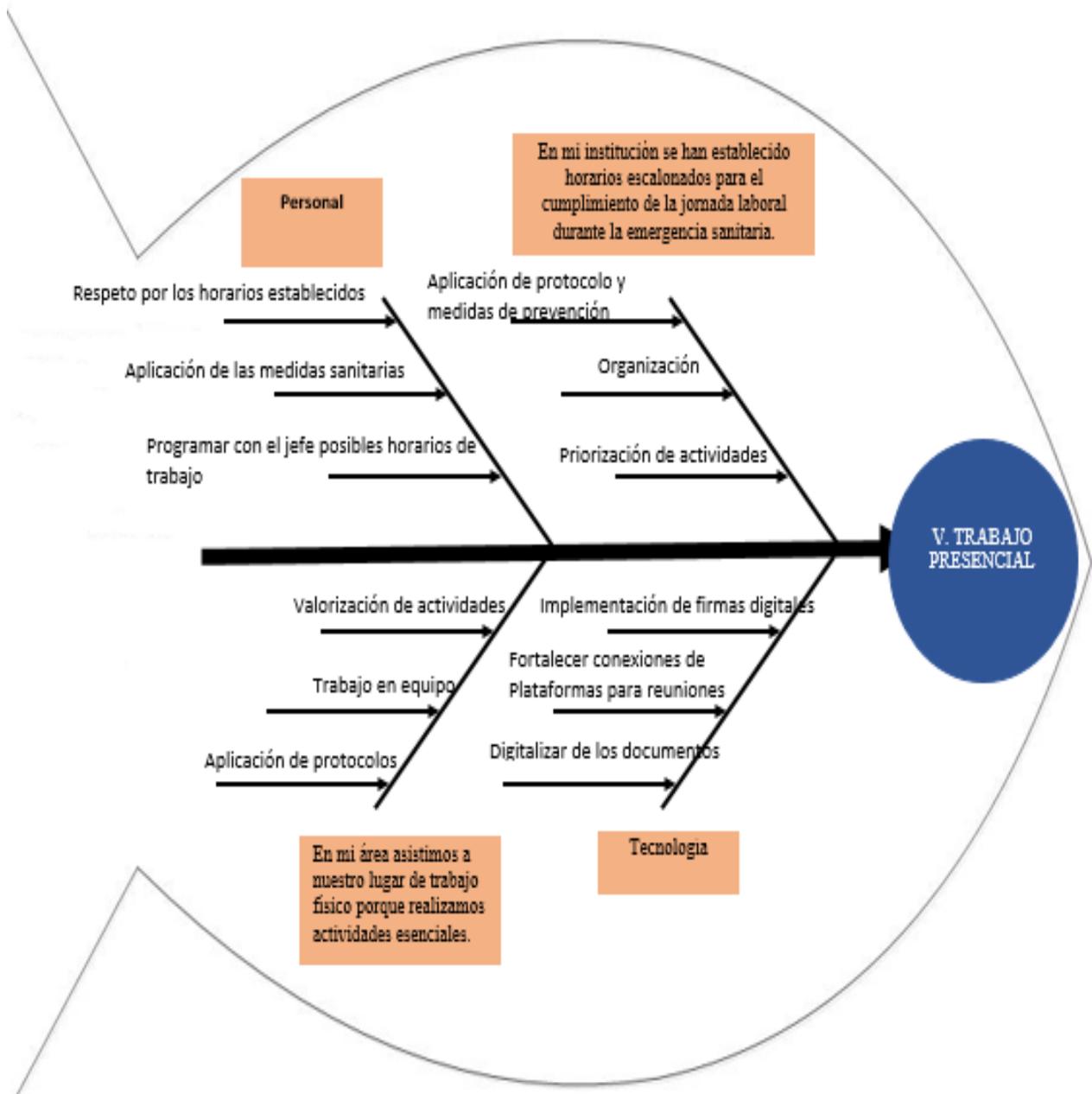


2.5 Análisis de factores y reactivos por medio del método Ishikawa o diagrama de pescado.

Resultados de la ECCO 2020|PTCCO 2021



2.5 Análisis de factores y reactivos por medio del método Ishikawa o diagrama de pescado.



3.-ANÁLISIS CUALITATIVO

Comentarios y sugerencias

Felicitaciones recibidas



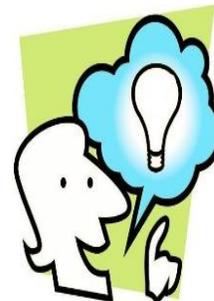
“Estoy de acuerdo con todo lo que se ha establecido y muy a gusto”

“Felicidades”

“felicitaciones por el diseño de la encuesta y abordar el tema covid-19”

“La CONAMER es una institución que no promueve el crecimiento profesional de sus colaboradores, las oportunidades de ascenso son escasas y en los casos en los que se logra una mejora en el puesto siempre está condicionada a favoritismos o preferencias de carácter personal, sin tomar en cuenta las capacidades y competencias de los servidores públicos, se da preferencia a personal externo a la institución para ocupar mandos superiores en vez de implementar un plan de carrera profesional que permita un esquema escalafonario de ascenso. Además, aún cuando este órgano desconcentrado no realiza actividades calificadas como esenciales no se privilegia el trabajo vía remota, pese a que las actividades que se realizan de forma cotidiana pueden ejecutarse sin ninguna contrariedad trabajando desde casa. Finalmente, considero un riesgo alto venir a las instalaciones ya que la mayoría de los compañeros no respetan las medidas y protocolos sanitarios que minimicen el riesgo de contraer COVID-19, y no existen mecanismos para exhortar a los compañeros al cumplimiento de dichas medidas”.

Sugerencia



“Respetar los horarios de trabajo, y no exigir un mayor compromiso cuando se ha terminado el horario laboral”.

4.-ANÁLISIS COMPARATIVO

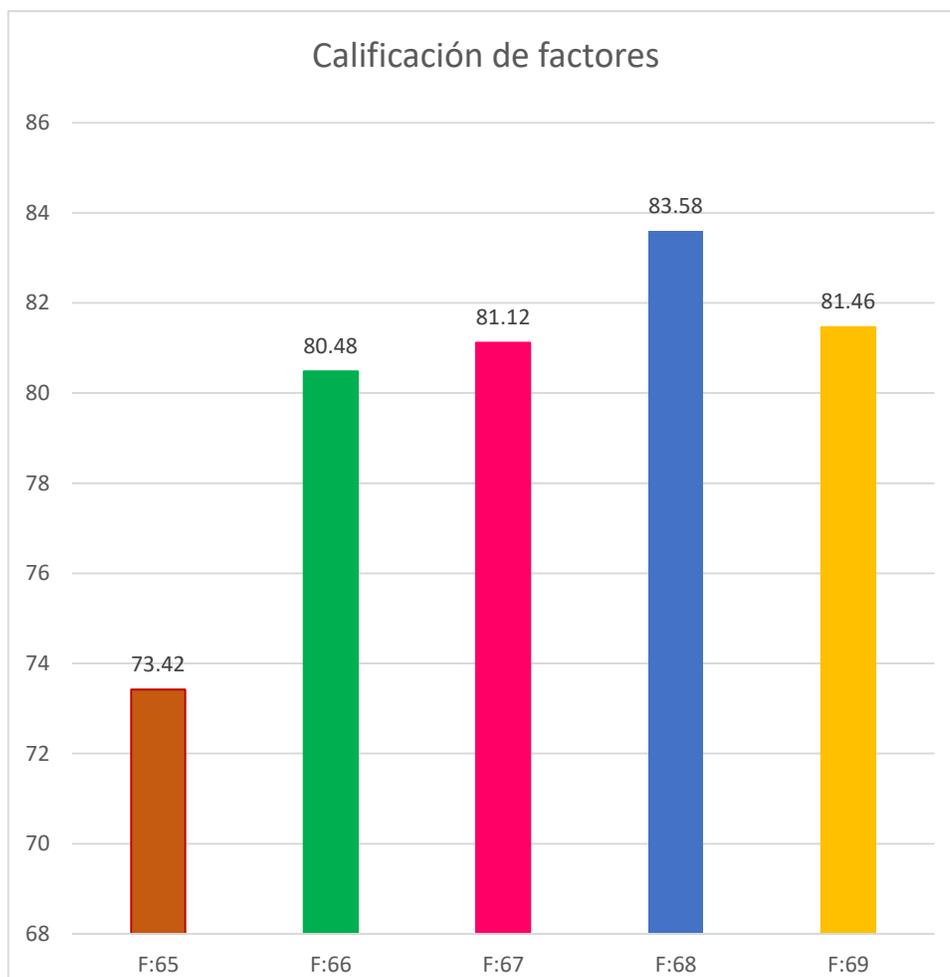
Entre instituciones. En este ejercicio se puede observar que la CONAMER obtuvo una calificación menor de 0.9 décimas a lo obtenido por la Administración Pública Federal en conjunto. Se puede decir que la percepción de las servidoras y servidores públicos de la CONAMER está semejante a la que tienen las servidoras y servidores de otras instituciones.



INSTITUCIÓN	CALIF.
COMISIÓN NACIONAL DE MEJORA REGULATORIA	80.89
GLOBAL APF 2020	81.79

Resultados de la ECCO 2020|PTCCO 2021

Entre factores. Se puede apreciar que de los 5 factores que se aplicaron dentro de la ECCO, el factor mejor calificado es el N. 68 el cual corresponde al Factor denominado “Trabajo a distancia” .

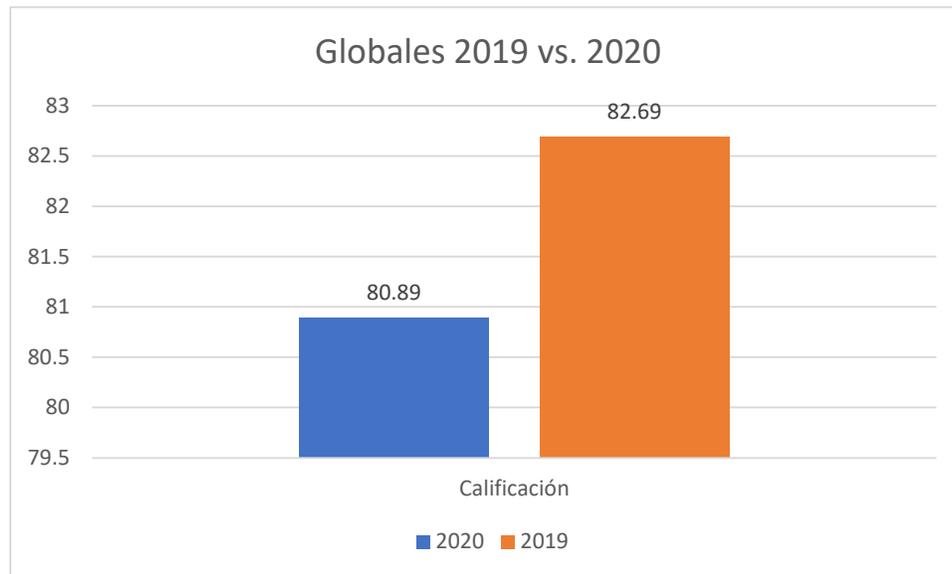


N.	Factor	Calificación
65	I. Balance Trabajo-Familia	73.42
66	II. COVID-19	80.48

Resultados de la ECCO 2020|PTCCO 2021

67	III. Género, Igualdad y No Discriminación	81.12
68	IV. Trabajo a distancia	83.58
69	V. Trabajo Presencial	81.46

Comparación de resultados actuales y el ejercicio anterior precedente. En el 2019 se puede apreciar que la CONAMER obtuvo una calificación del 82.69% con una diferencia de 1.8 décimas con respecto al 2020. Se debe recordar que esta encuesta fue diferente a las de otros años, ya que se midieron otros factores diferentes a los que normalmente se medían, de igual forma el personal que participó en su gran mayoría se vio afectado por la situación de la contingencia.



Ejercicio	Calificación
2020	80.89
2019	82.69

Efectividad del último PTCCO.

Para medir la efectividad, se deben anotar las prácticas cumplidas contra registradas del año inmediato anterior y multiplicar por 100.

$$(5/11)*100=45.45\%$$

Resultados de la ECCO 2020|PTCCO 2021

El resultado obtenido fue de 45.45%, cabe mencionar que la aplicación de las prácticas fue por factores externos como la reducción del presupuesto; la programación desfasada y el cierre de actividades en algunos meses.

5.-DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

En la determinación de los objetivos estratégicos, se consideran los 5 Reactivos en RHNET con puntajes más bajos de evaluación, así como algunos de los comentarios obtenidos en el análisis cualitativo, derivado de ello, se definieron los siguientes:

1. Dar a conocer los resultados de la Encuesta del Clima y Cultura Organizacional 2020 (ECCO), así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional a implementarse en 2021 (PTCCO).
2. Incentivar el Liderazgo entre el personal.
3. Implementar acciones de convivencia familiar.
4. Dar a conocer el protocolo de prevención e identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19
5. Contribuir a eliminar las imágenes estereotipadas sobre las mujeres
6. Promover la inclusión laboral de personas con discapacidad
7. Brindar capacitación en el uso de herramientas digitales y/o tecnológicas para realizar actividades vía remota

6.-DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

En el siguiente cuadro se presentan las diferentes prácticas de transformación que se realizarán para 2021.

Número de objetivo estratégico	Prácticas de Transformación relacionada con el Objetivo
--------------------------------	---

Resultados de la ECCO 2020|PTCCO 2021

1	Difundir los resultados de la ECCO 2020.
2	Estimular al personal a que comparta experiencias significativas propias referentes al liderazgo.
3	Otorgar entre el personal los permisos que tengan como finalidad la convivencia familiar, atendiendo al cumplimiento de metas y objetivos.
4	Dar a conocer y difundir el protocolo de prevención e identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19, entre el personal.
5	Difundir entre el personal imágenes con equidad de género a efecto de eliminar las imágenes estereotipadas sobre las mujeres.
6	Concientizar entre el personal que dejen espacios de libre tránsito para personas con capacidades diferentes.
7	Promover la participación del personal en cursos de actualización en el tema de uso de herramientas digitales y/o tecnológicas.

7.-PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Prácticas de transformación	Fecha de inicio	Fecha de terminó
1.-Difundir los resultados de la ECCO 2020.	01/01/2021	31/12/2021
2.- Estimular al personal a que comparta experiencias significativas propias referentes al liderazgo.	01/01/2021	31/12/2021
3.-Otorgar entre el personal los permisos que tengan como finalidad la convivencia familiar, atendiendo al cumplimiento de metas y objetivos.	01/01/2021	31/12/2021
4.-Dar a conocer y difundir el protocolo de prevención e identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19, entre el personal.	01/01/2021	31/12/2021
5.-Difundir entre el personal imágenes con equidad de género a efecto de eliminar las imágenes estereotipadas sobre las mujeres.	01/01/2021	31/12/2021



Resultados de la ECCO 2020|PTCCO 2021

6.-Concientizar entre el personal que dejen espacios de libre tránsito para personas con capacidades diferentes.	01/01/2021	31/12/2021
7.-Promover la participación del personal en cursos de actualización en el tema de uso de herramientas digitales y/o tecnológicas.	01/01/2021	31/12/2021



¡GRACIAS!

**ECONOMÍA**
SECRETARÍA DE ECONOMÍA**CONAMER**
COMISIÓN NACIONAL
DE MEDIDA REGULATORIA

Dudas o comentarios comunicarse a las extensiones 22648 y 22683.

Documento elaborado por personal de la Subdirección de Recursos Humanos.

27 de enero de 2021.