

# Comisión Nacional de Mejora Regulatoria.

## CONAMER

### Resultados de la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional. 2021

### Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022



## CONTENIDO

---

1.-INTRODUCCIÓN.....	Pág.03
2.-ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	Pág.04
2.1.-Resultados sociodemográficos	
2.2.-Resultados estadísticos de Índices .....	Pág.13
Resumen de resultados obtenidos en los factores.....	Pág. 40
3.-ANÁLISIS CUALITATIVO	
3.1.-Análisis de comentarios y sugerencias.....	Pág.41
4.-ANÁLISIS COMPARATIVO.....	Pág.42
4.1.-Comparación de Resultados a nivel APF.....	Pág.42
4.2.-Inclusión del modelo Tichy.....	Pág.43
4.3.-Comparación de Resultados a nivel interinstitucional .....	Pág.46
4.4.-Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad.....	Pág.48
4.5.-Análisis de factores con calificación baja.....	Pág.50
5.-DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	Pág.61
6.-DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.....	Pág.62
6.1.- Difusión de los resultados de la ECCO y de los PTCCO al personal de la institución.....	Pág.63
7.-PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.....	Pág.63
7.1.- Efectividad del último PTCCO. Son las prácticas cumplidas contra registradas del año inmediato anterior.....	Pág.65

# 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.

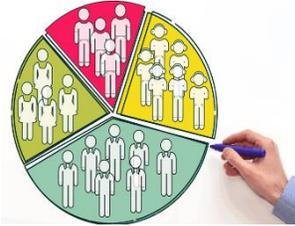
Esta encuesta aporta datos valiosos que se analizarán para el diseño e implementación de Prácticas de Transformación del Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), con la finalidad de impactar favorablemente en el desempeño, productividad, calidad de servicios e imagen institucional y cambiar positivamente 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 11 de octubre al 2 de noviembre de 2021, y a continuación se presenta un reporte que reúne resultados, análisis, objetivos, acciones y programación para subsanar problemáticas detectadas o mejorar el ambiente laboral

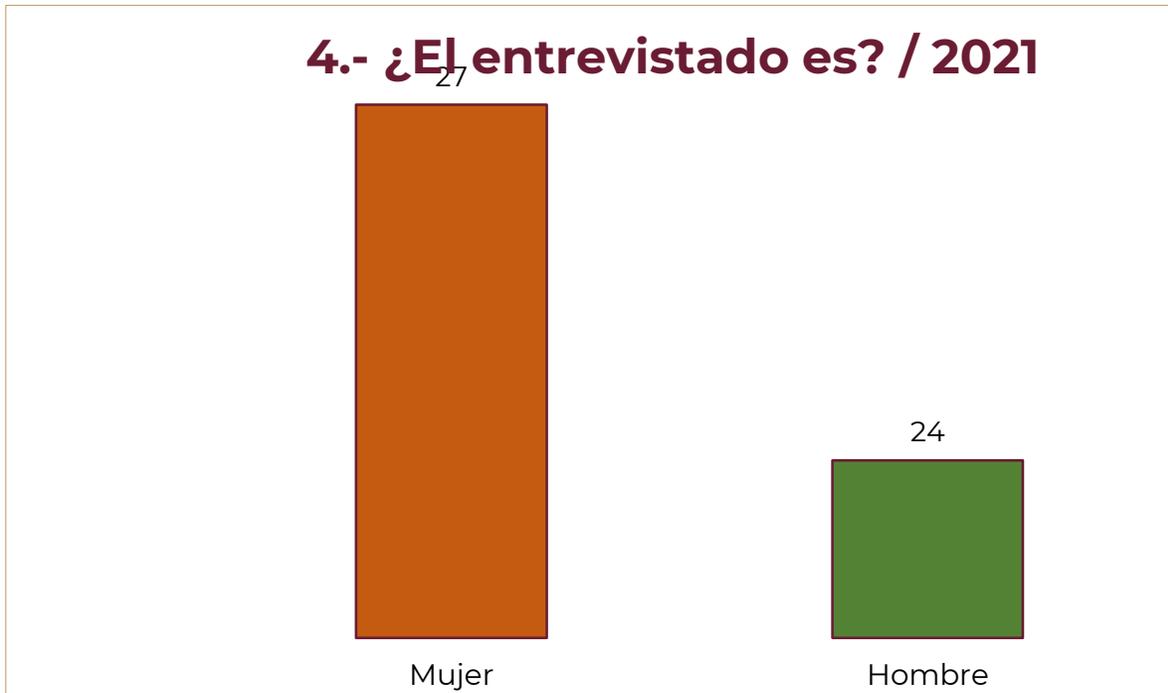
## 2.-ANÁLISIS CUANTITATIVO

### 2.1.-Resultados sociodemográficos



Esta parte de la encuesta revela atributos de las personas como la edad, el género, estado civil, nivel de estudios, años de trabajo en el sector público y/o privado, el número de años que ha trabajado en el puesto, toda esta información, permite generar un perfil promedio de las personas que conforman y que participaron dentro de la encuesta. A continuación, se observan gráficas con esta información mencionada.

#### Generó

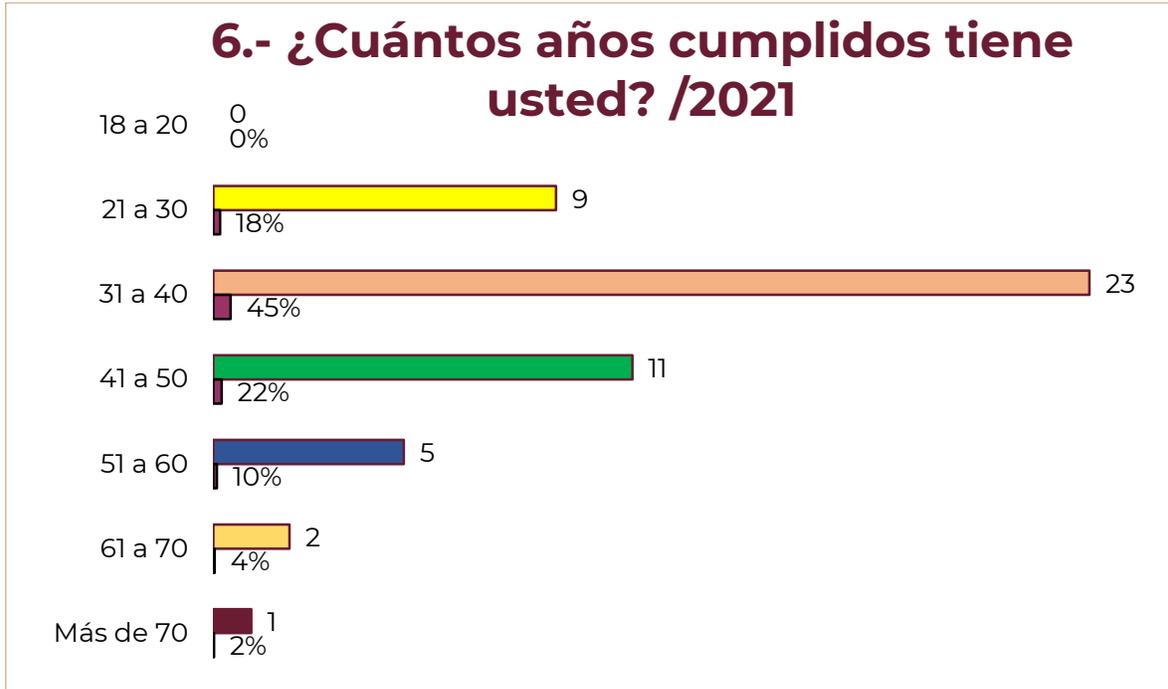


A continuación, se presenta un cuadro comparativo de los datos obtenidos en este rubro, los últimos 5 años:

Género	2021	2020	2019	2018	2017
Mujeres	27	41	31	24	44
Hombres	24	37	29	22	58

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

## Edad



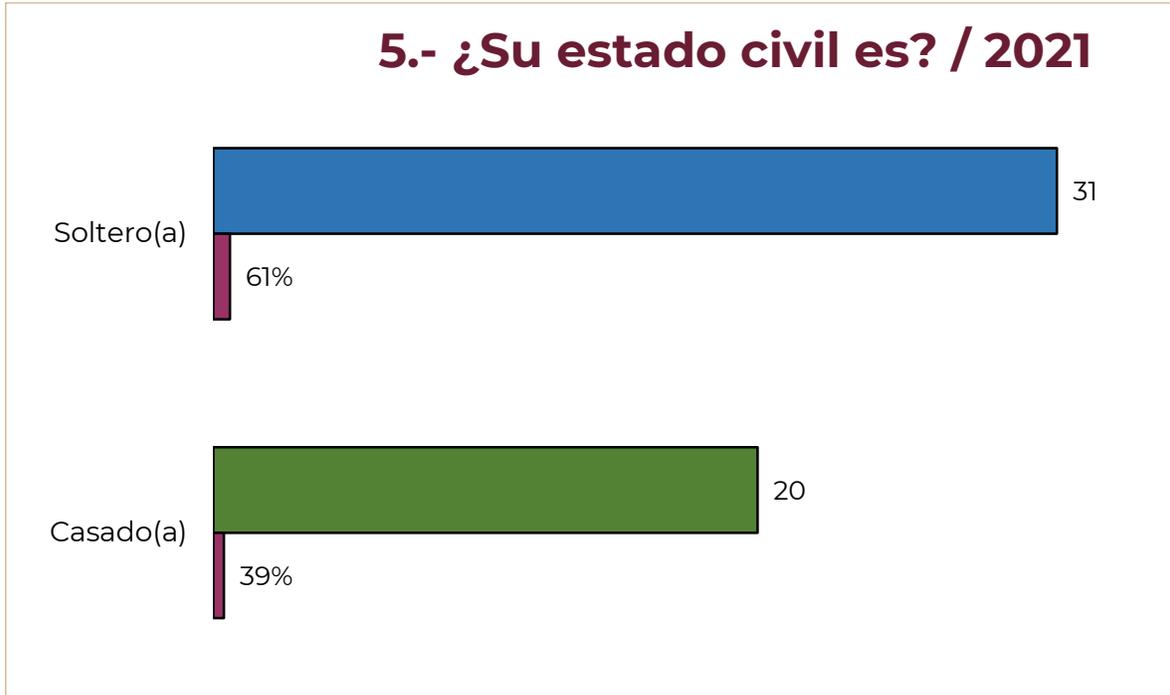
A continuación, se presenta un cuadro comparativo de los datos obtenidos en este rubro y que representa el rango o grupo de edad más representativo dentro de la CONAMER.

Adicionalmente se muestra un listado del rango de edad obtenidos en la encuesta, dentro de los últimos 5 años:

Año	Rango de edad con mayor participación	Promedio de edad de los participantes
2022	31 a 40 años	23
2020	31 a 40 años	30
2019	21 a 30 años	25
2018	31 a 40 años	22
2017	21 a 30 años	43

Como podemos observar el rango de edad de entre 31 a 40 años sigue manteniéndose, por lo que la población de la CONAMER, sigue estando dentro de un grupo de edad joven.

## Estado Civil



Se puede apreciar que un 61% de la población pertenece al grupo de soltero (a) y un porcentaje de 39% está dentro del grupo de Casado (a).

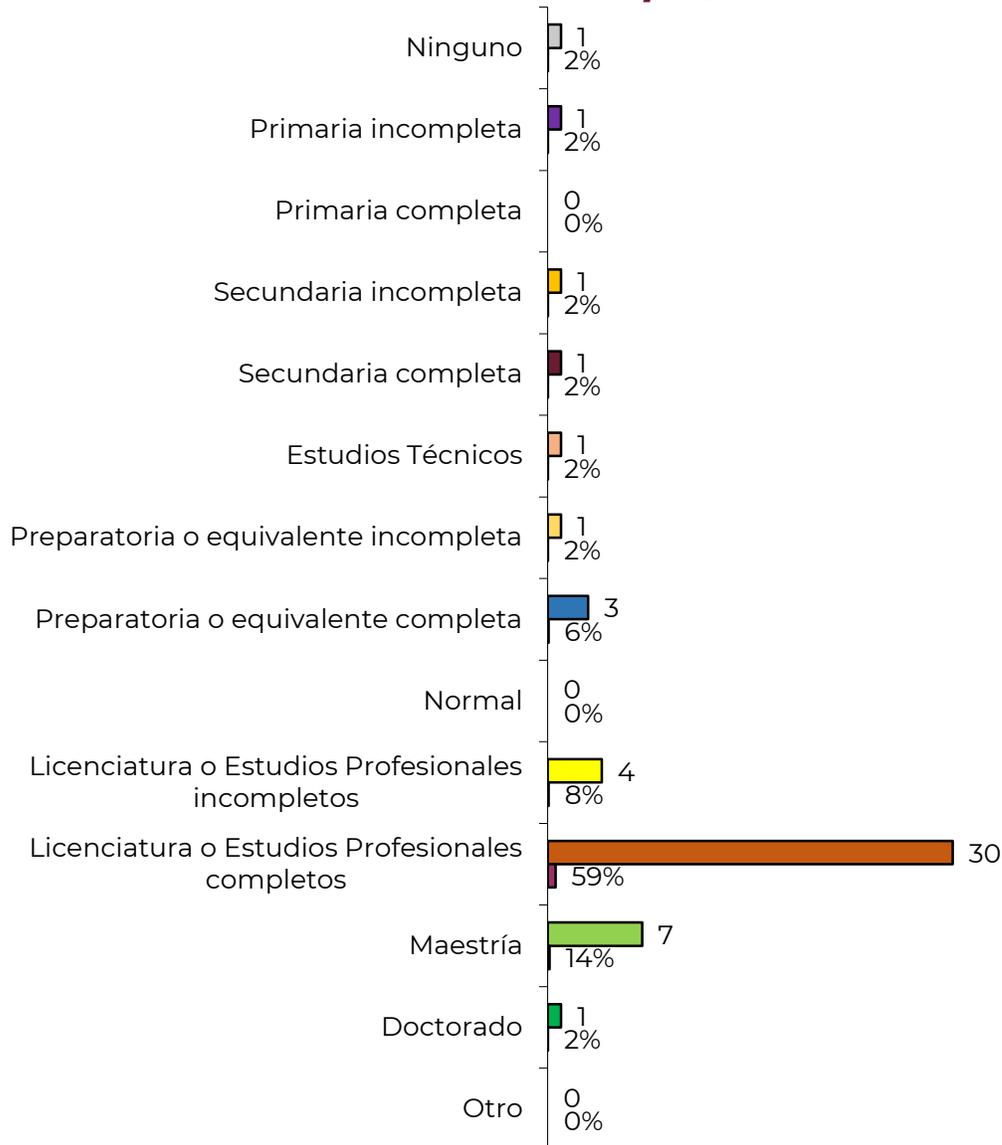
A continuación, se presenta un cuadro comparativo de los datos obtenidos en este rubro, los últimos 4 años:

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

Se observa que la tendencia del personal que integra la CONAMER, en su mayoría pertenece al grupo de soltero, lo que se liga con el dato demográfico del rango de Edad.

## Nivel Escolar

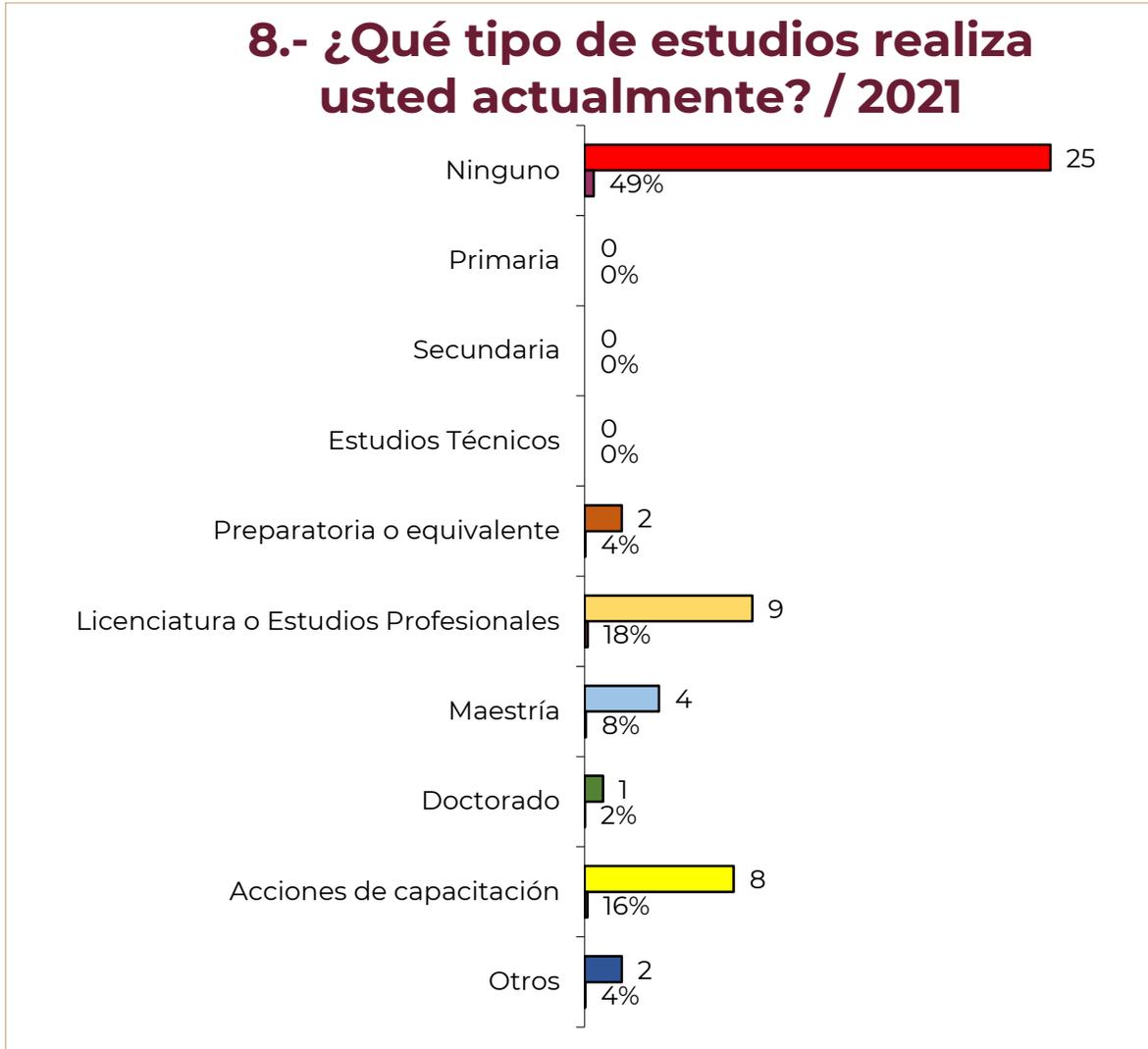
### 7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2021



Los 30 servidores públicos que representan un 59% están en el rango de Licenciatura o Estudios Profesionales concluido seguido de 7 (14%) de servidores públicos con estudios de nivel de maestría.

Los resultados con respecto a 2020, en este dato, no han variado, ya que se observó que 47 servidores públicos que representan un 60.26% estaban en el rango de Licenciatura o Estudios Profesionales concluido seguido de 14 (17.95%) de servidores públicos con estudios de nivel de maestría.

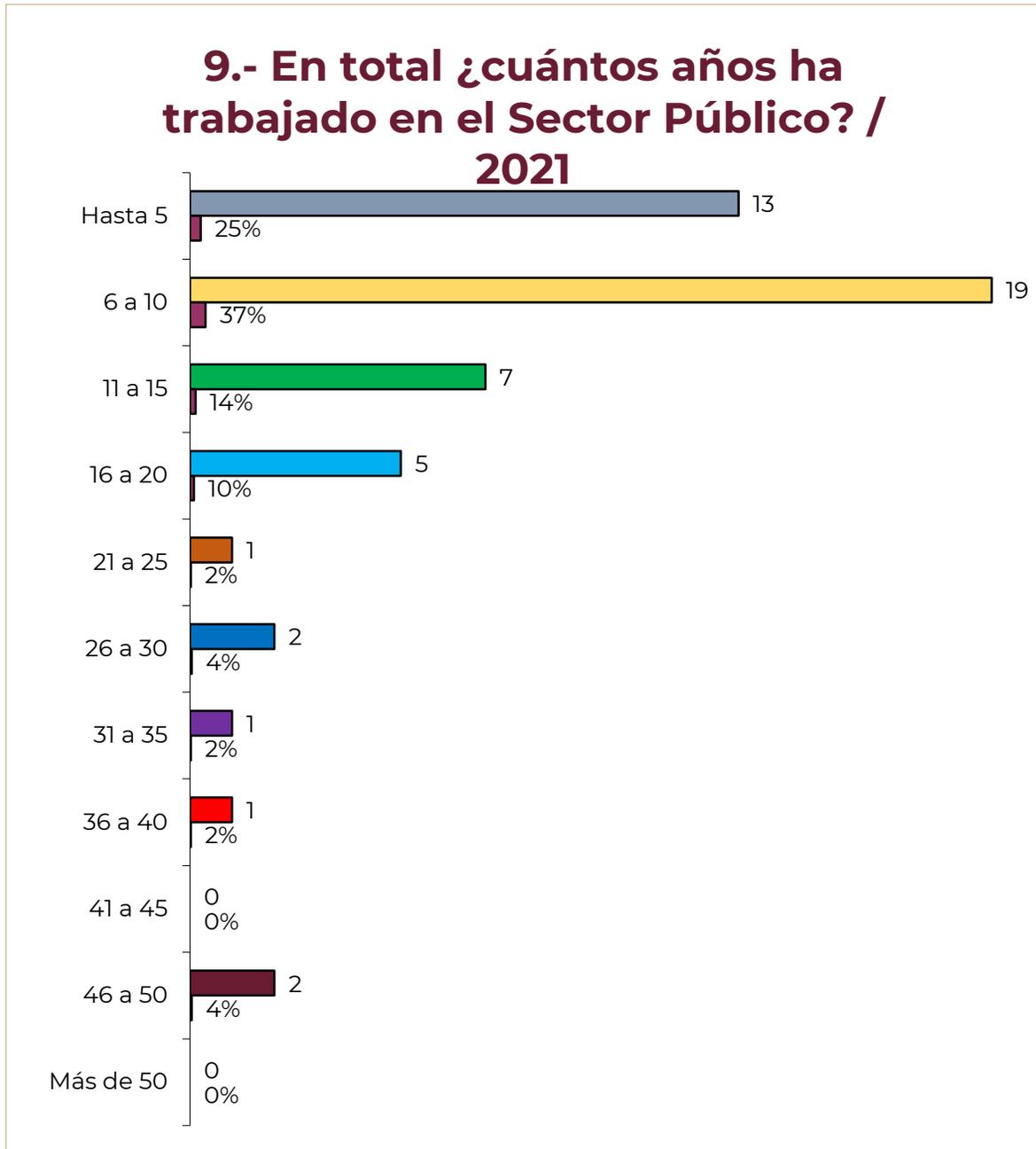
## Estudios Actuales



En el 2021, se obtuvo información que 25 (49%) deservidores públicos están dentro del grupo que no realiza ningún estudio; 9 (18%) realizan estudios de Licenciatura y 8(16%) realizaban acciones de capacitación.

Con respecto a al año 2020, se observa que la tendencia es similar ya que 41 (52.56%) servidores públicos estaban dentro del grupo que no realiza ningún estudio; 12 (15.38%) servidores públicos realizaban estudios de Licenciatura y 11(14.10%) realizaban acciones de capacitación.

## Sector Público



En el 2021, se observó que 19 servidores públicos que representa el 37% de los encuestados, ha laborado dentro del rango de 6 a 10 años dentro del Sector Público, seguido por el grupo de 13 servidores públicos que representa el 25%, que solo ha laborado hasta 5 años; seguidos de 7 personas servidoras públicas que representa el 10% y que solo ha laborado dentro del rango de 16 a 20 años.

En el 2020, los datos eran: 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.

Con lo mencionado anteriormente se observa que se invirtió el rango de “Hasta los 5 años”, por el rango de “6 a 10”, con lo que podemos decir que no hay tanta movilidad laboral en la CONAMER.

## Sector Privado

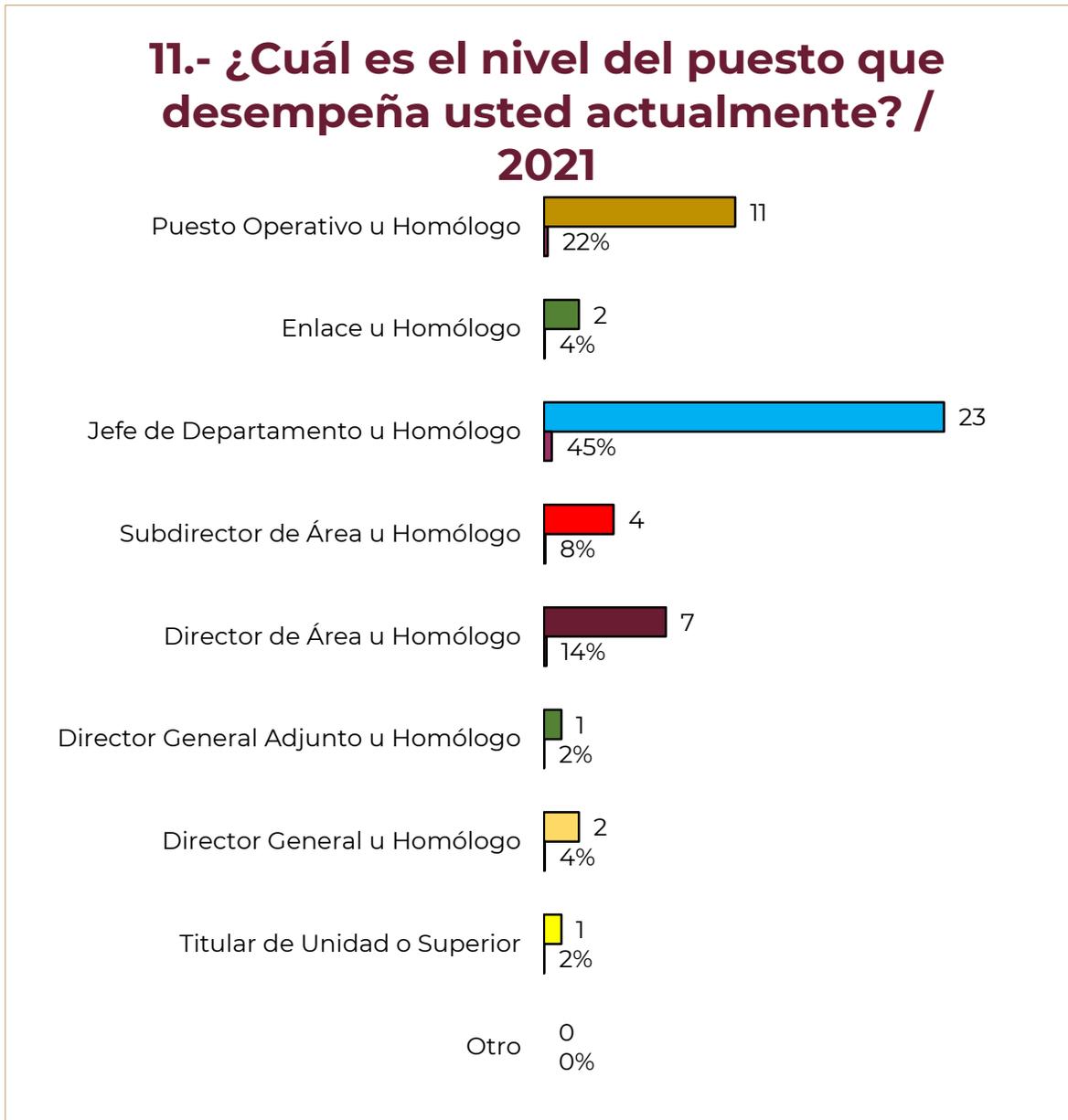


En el 2021, 19 servidores públicos que representan el 37% ha laborado en el sector privado durante 5 años; 9 servidores públicos que representan 18% están dentro del grupo que nunca ha laborado en el sector privado; 14 servidores públicos que representan un 27% tiene experiencia en el sector privado de más de seis años.

Con respecto al año 2020, se observa que ha disminuido el número de servidores públicos que había laborado en el sector privado durante 5 años, el cual era de se tenían 38 servidores públicos que representan el 48.72%; seguido de 18 servidores públicos que representaban 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.

## Nivel de puesto



La encuesta efectuada en 2021, mostró que 23 servidores públicos encuestados que representan el 45%, era perteneciente al nivel de “Jefe de Departamento u Homólogo”; 11 (22%) al nivel “Puesto operativo u homologo”; 7(14%) servidores públicos pertenencia al nivel “Director de área u homólogo” y; seguidos de 4 (8%) de nivel “Subdirector de Área u Homologo”.

Con respecto al 2020, se observó que la tendencia de participación en la encuesta se mantiene ya que en ese momento se obtuvieron los siguientes resultados significativos: 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.

La mayor participación es por parte de las personas servidoras públicas que tienen un puesto de nivel de Jefatura de Departamento, seguidos del nivel Operativo.

## Años en el puesto actual



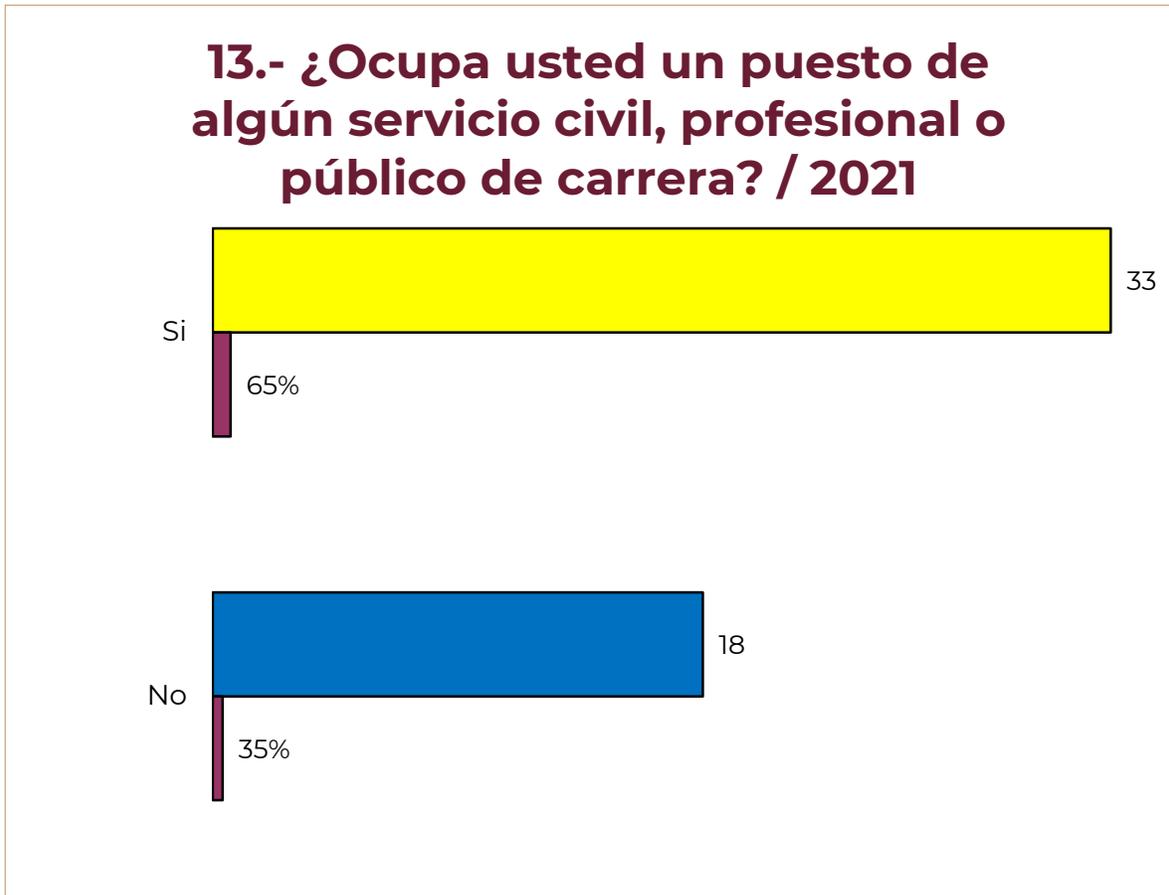
En el 2021, se

observa que 29 servidores públicos que representa el 57% de los participantes ha ocupado su puesto por un periodo de 5 años; seguido de 12 servidores públicos representa un 24% que lo ha ocupado por un periodo de 6 a 10 años, seguido de 7 servidores públicos que representan un 14% que ha trabajado en su puesto en el periodo de 11 a 15 años.

En el 2020, se obtuvieron resultados similares ya que 60 servidores públicos que representaban el 76.92% de los participantes habían ocupado un 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.

Por lo que podemos decir que, en este dato demográfico, la tendencia se ha mantenido los servidores públicos alcanzan en su mayoría la ocupación de 5 años.

## Puestos del Servicio Profesional de Carrera (SPC)



En 2021, 33 (65%) servidores públicos que participaron en la encuesta pertenecían al Servicio Profesional de Carrera (SPC) y 18 (35%), son solo servidores públicos.

Con respecto a los resultados del 2020, en este dato, se observó que: 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.

## 2.2.-Resultados estadísticos de Índices

La segunda parte de la Encuesta califica 22 factores, divididos en 7 estratégicos y 15 generales, los cuáles se mencionan a continuación:

### Estratégicos

1. Austeridad republicana
2. Derechos humanos

3. Igualdad de género
4. Igualdad y no discriminación
5. Profesionalización de la Administración Pública Federal
6. Servicio Profesional de Carrera
7. Transparencia y combate a la corrupción

#	Factor	Descripción actual
79	Austeridad republicana	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana en la que los recursos económicos de los que se disponen se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.
80	Derechos humanos	Evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.
81	Igualdad de género	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre qué tanto mujeres como hombres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.
82	Igualdad y no discriminación	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo.
83	Profesionalización de la Administración Pública Federal	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, así como de las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.
84	Servicio Profesional de Carrera	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera sobre el cumplimiento del servicio profesional de carrera en su institución.
85	Transparencia y combate a la corrupción	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

## Generales

1. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic's)
2. Balance trabajo-familia
3. Calidad de vida laboral
4. Calidad y orientación a la ciudadanía
5. Colaboración y trabajo en equipo
6. Comunicación
7. COVID-19
8. Disponibilidad de recursos materiales
9. Identidad con la institución y valores
10. Impacto de la encuesta en mi institución
11. Liderazgo positivo
12. Mejora de la gestión pública
13. Normatividad y procesos
14. Reconocimiento laboral
15. Trabajo a distancia

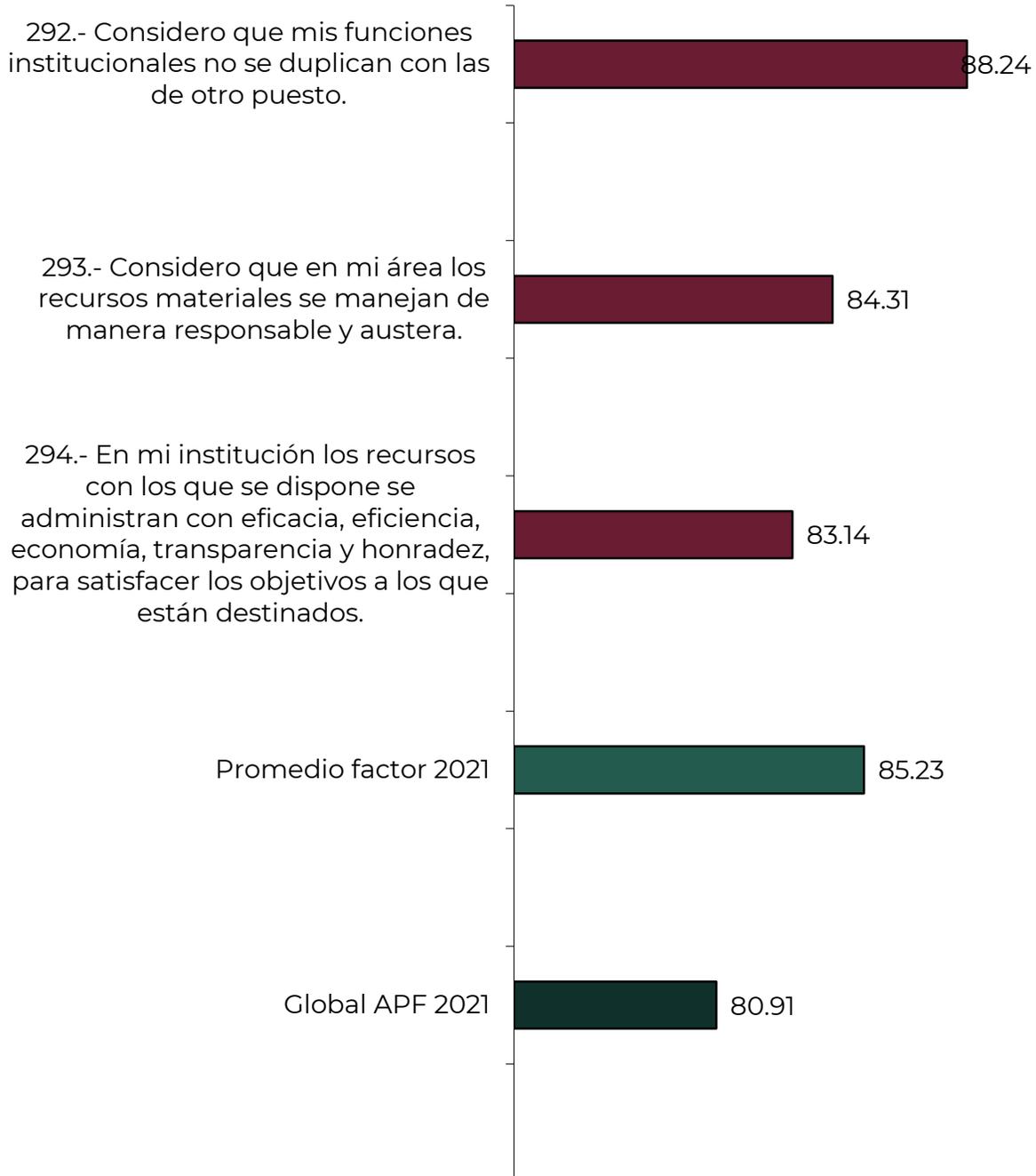
N	Factor	Descripción actual
86	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic's)	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo utilizar eficientemente las tecnologías de información y comunicación (tic's) en su institución, para la consecución de sus objetivos.
87	Balance trabajo-familia	Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.
88	Calidad de vida laboral	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.
89	Calidad y orientación a la ciudadanía	Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las personas servidoras públicas de las necesidades y expectativas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades.
90	Colaboración y trabajo en equipo	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.

<b>91</b>	Comunicación	Permite evaluar la percepción que las personas servidoras públicas tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.
<b>92</b>	COVID-19	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.
<b>93</b>	Disponibilidad de recursos materiales	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.
<b>94</b>	Identidad con la institución y valores	Permite evaluar la autoestima de las personas servidoras públicas, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.
<b>95</b>	Impacto de la encuesta en mi institución	Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo su institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.
<b>96</b>	Liderazgo positivo	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la igualdad.
<b>97</b>	Mejora de la gestión pública	Permite evaluar el grado en que las personas servidoras públicas mejoran el aprovechamiento de procesos e instrumentos, a fin de fomentar el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación de las instituciones.
<b>98</b>	Normatividad y procesos	Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.
<b>99</b>	Reconocimiento laboral	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.
<b>100</b>	Trabajo a distancia	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.

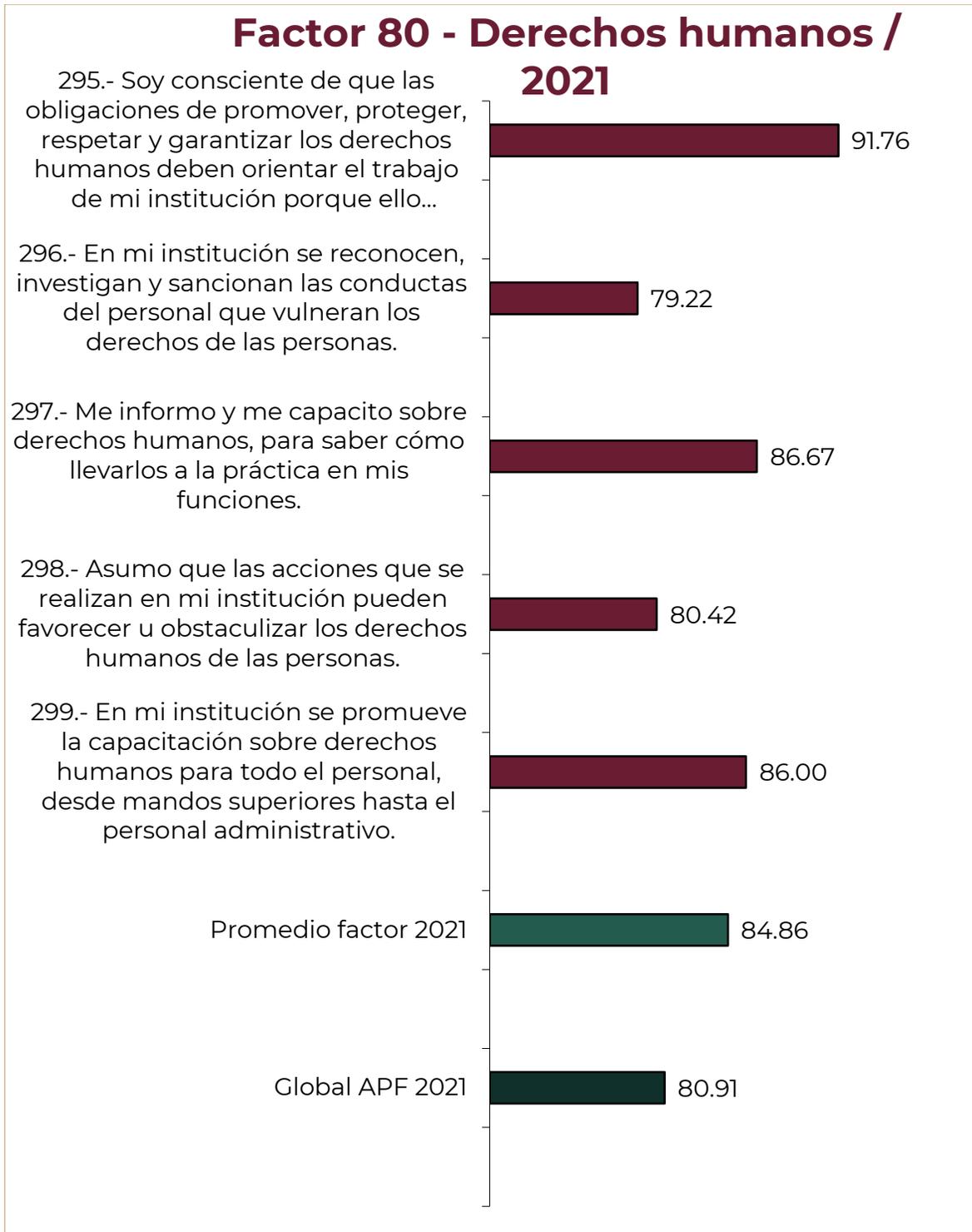
A continuación, se mostrarán las gráficas referentes a cada factor anteriormente mencionados, se observará el promedio obtenido en la CONAMER, en comparación el promedio obtenido por la Administración Pública Federal (APF).

**Factor 79 Austeridad republicana.** -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana en la que los recursos económicos de los que se disponen se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.

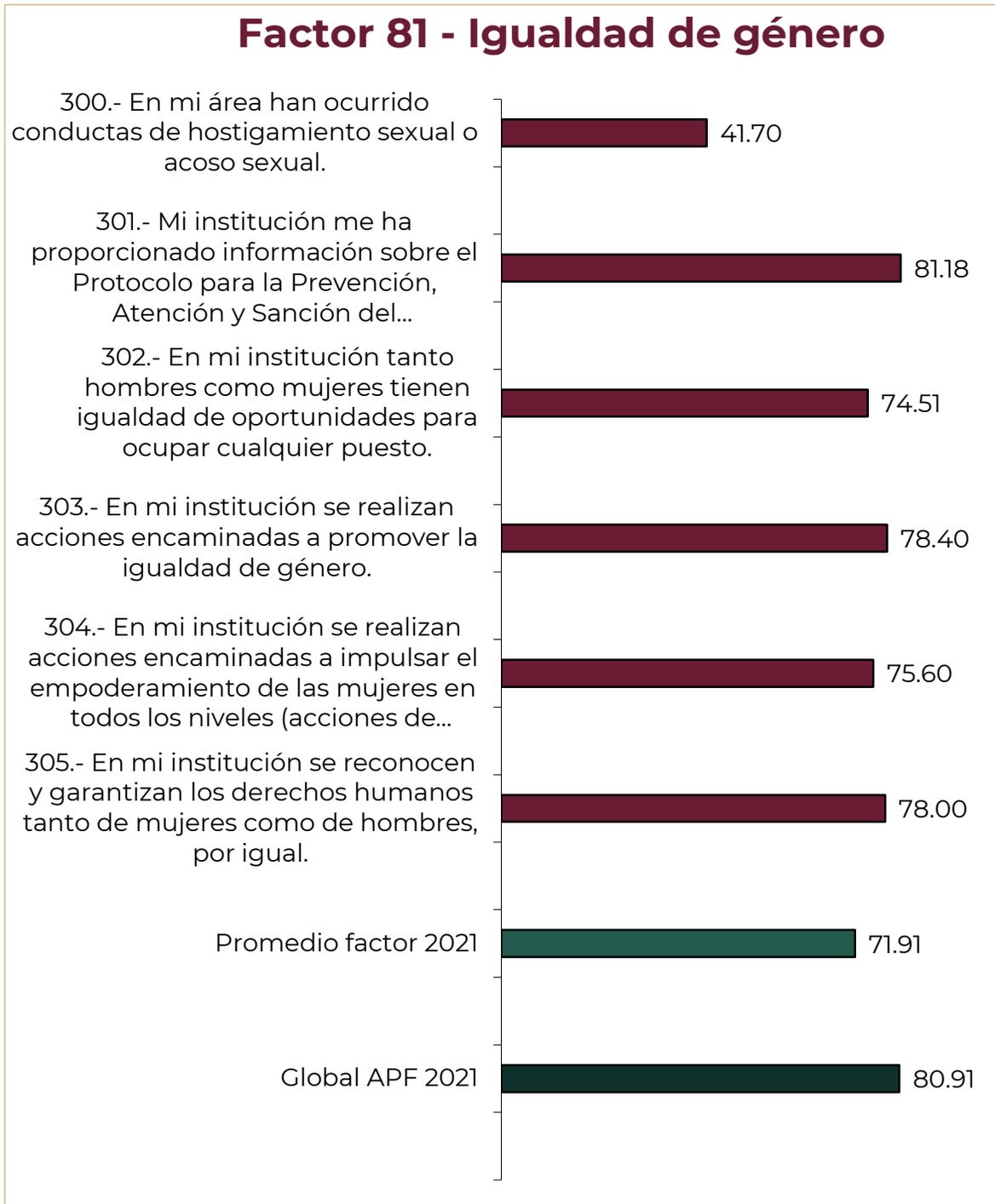
## Factor 79 - Austeridad republicana



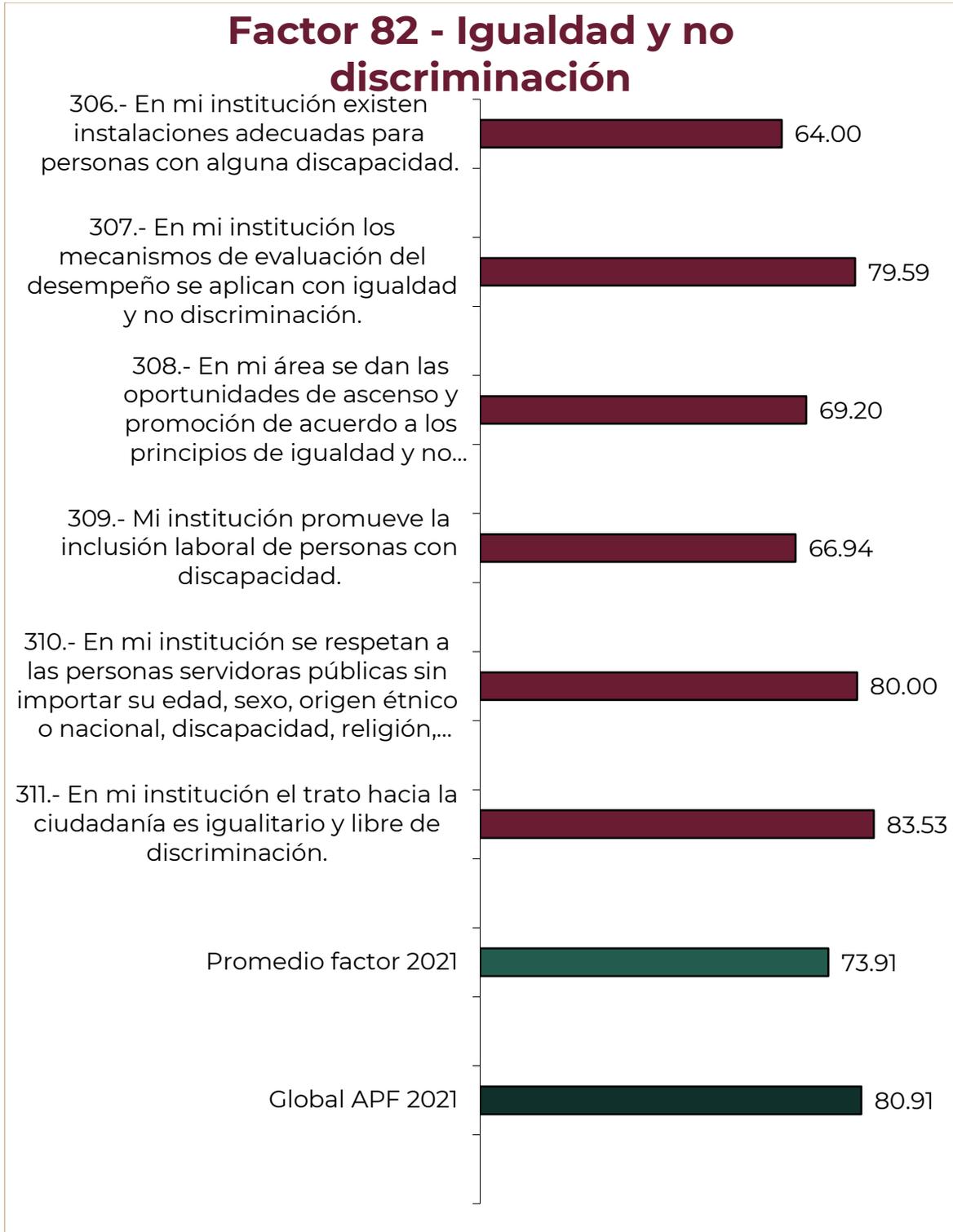
**Factor 80. Derechos humanos.** -Evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.



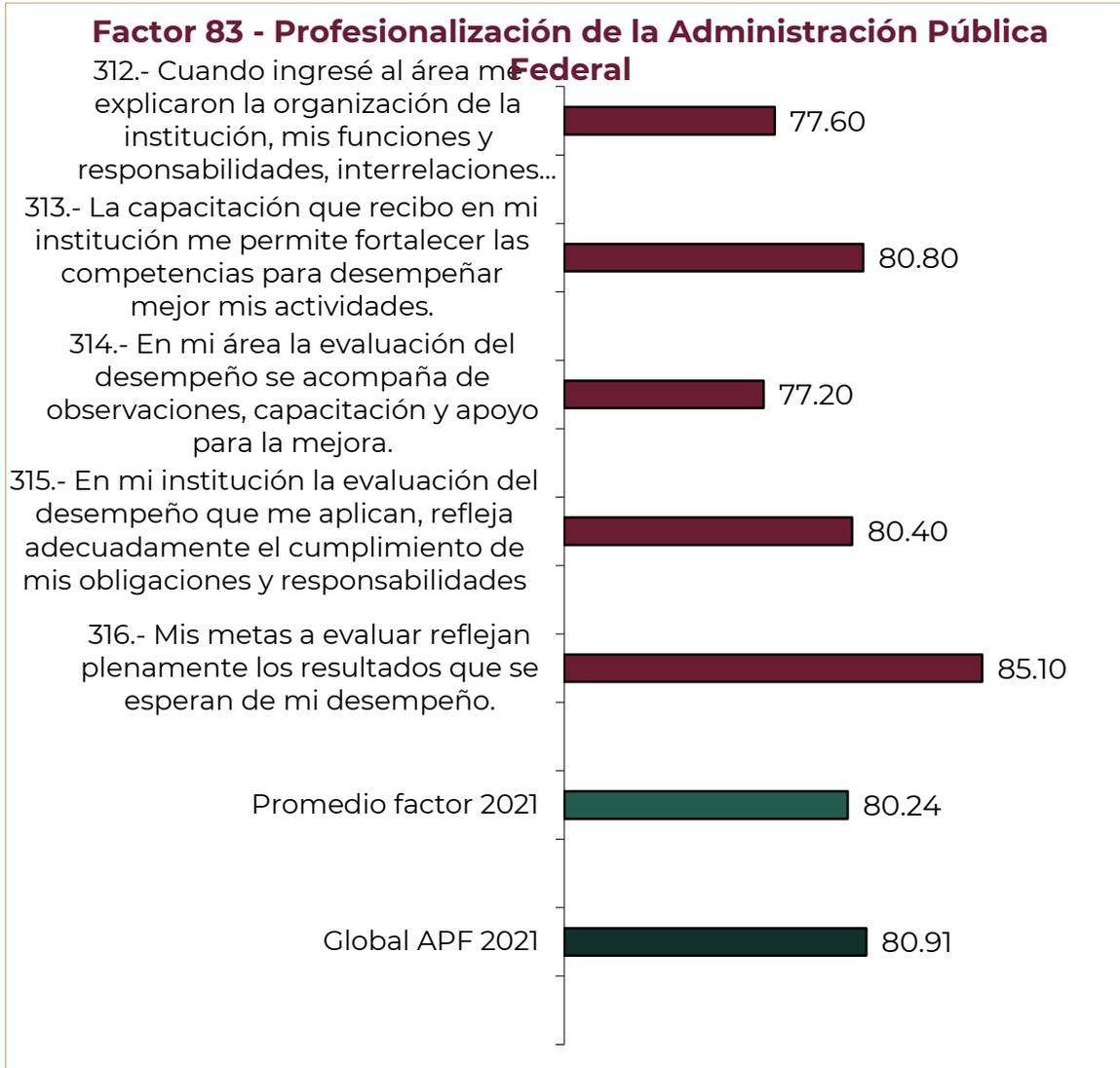
**Factor 81. Igualdad de género.** - Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre qué tanto mujeres como hombres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.



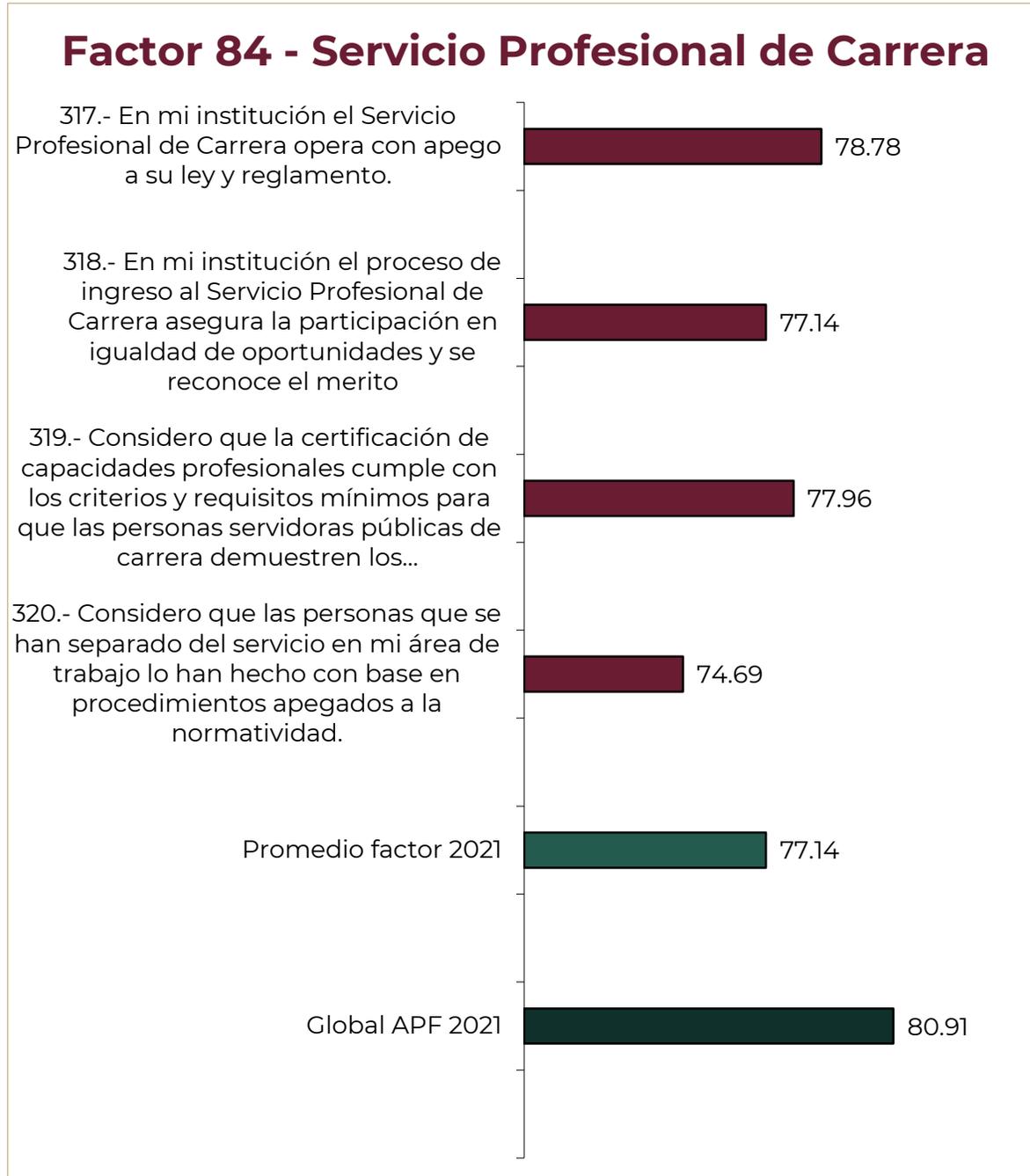
**Factor 82. Igualdad y no discriminación.** Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo.



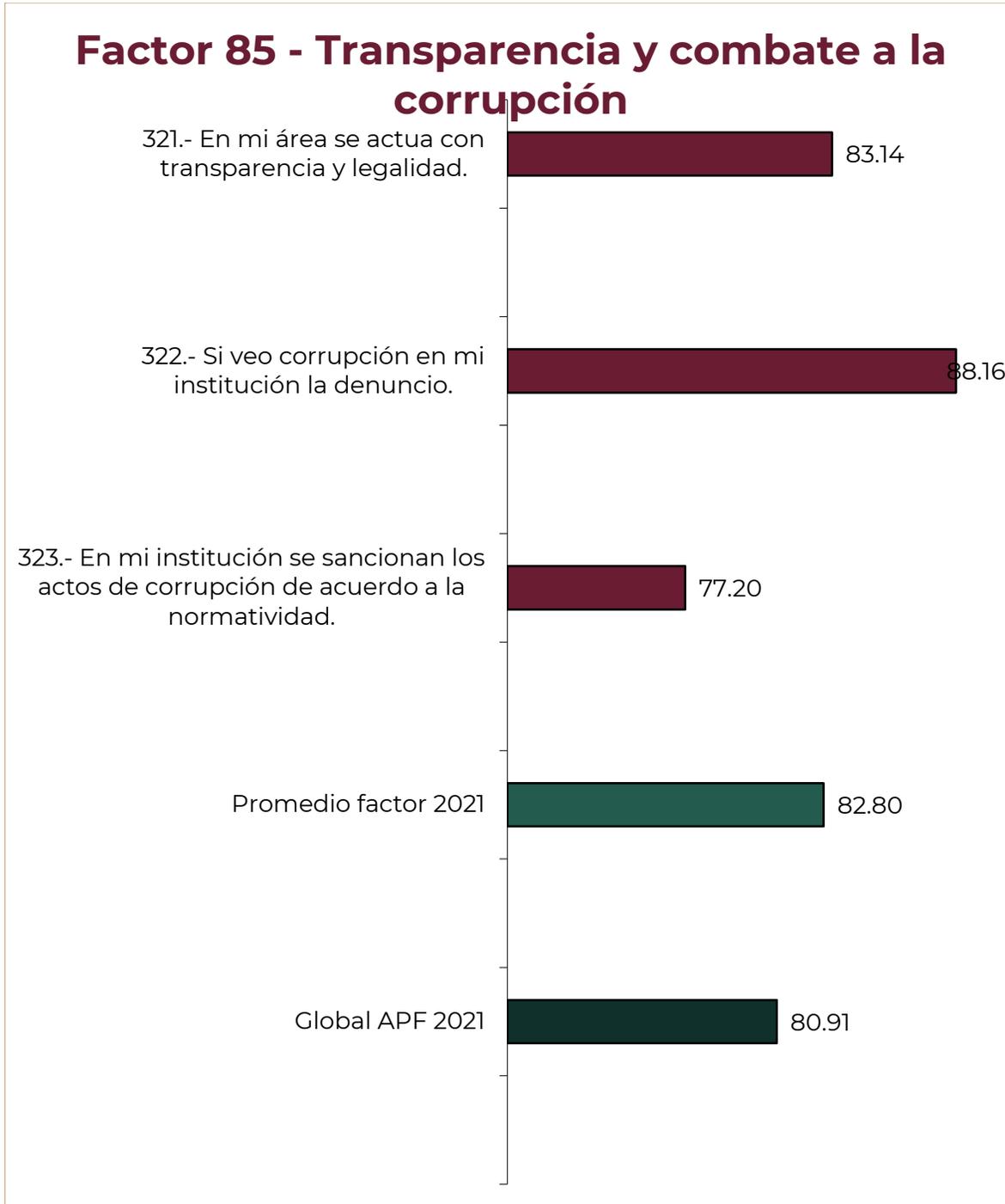
**Factor 83. Profesionalización de la Administración Pública Federal.** Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, así como de las condiciones institucionales. necesarias para lograrlo.



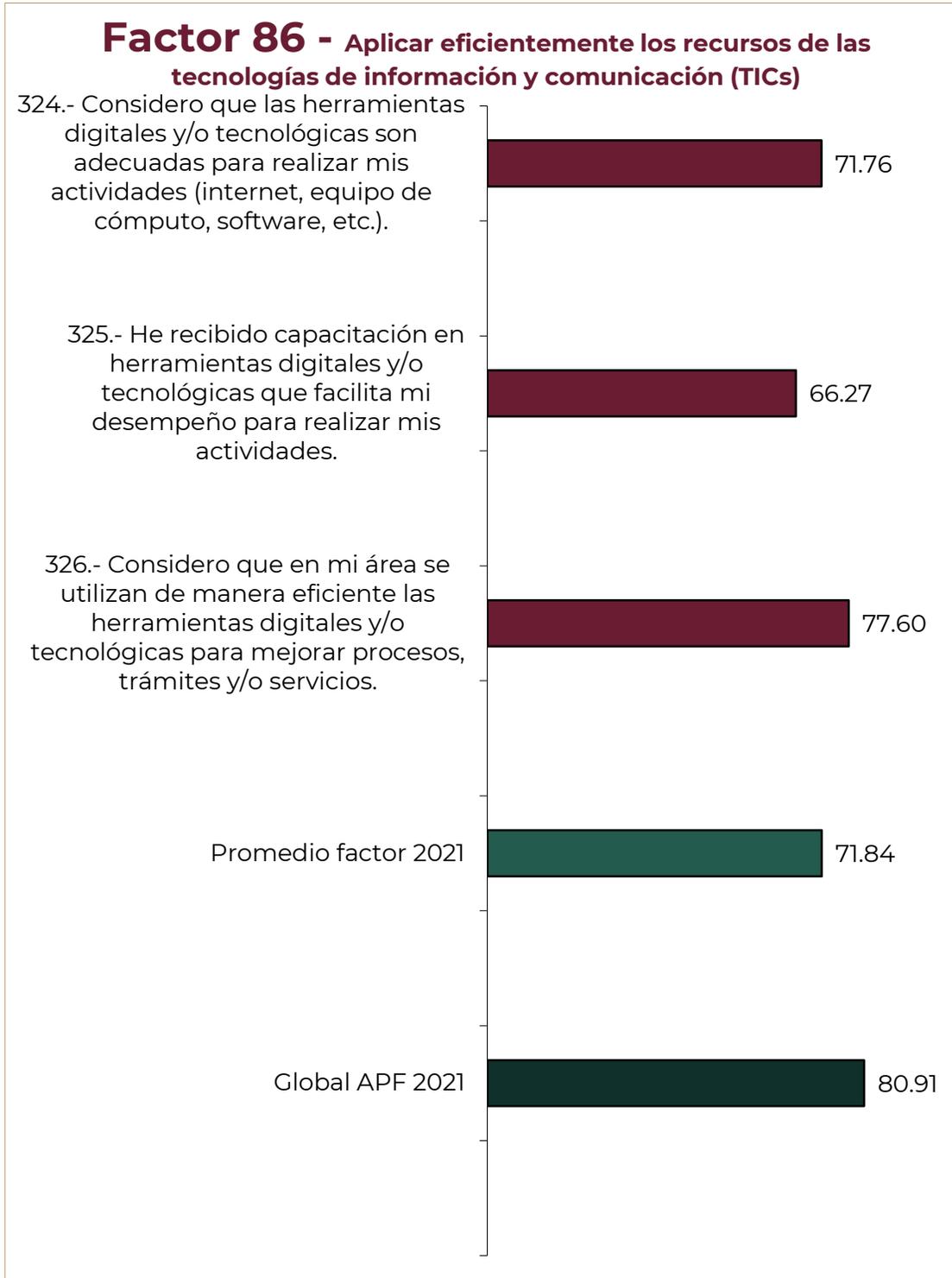
**Factor 84.-**Servicio Profesional de Carrera. -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera sobre el cumplimiento del servicio profesional de carrera en su institución.



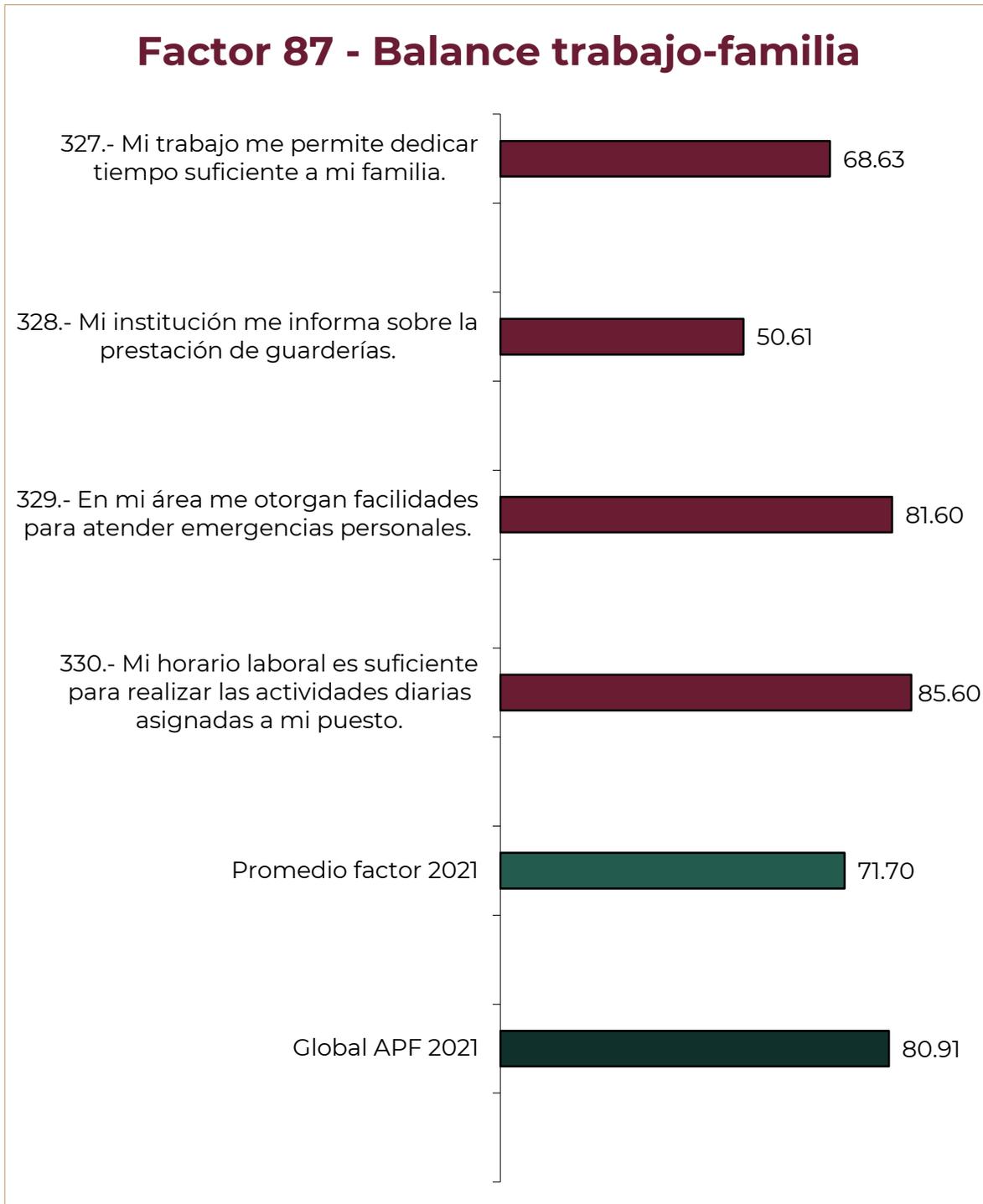
**Factor 85. Transparencia y combate a la corrupción.** Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.



**Factor 86. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic's).** Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo utilizar eficientemente las tecnologías de información y comunicación (tic's) en su institución, para la consecución de sus objetivos.

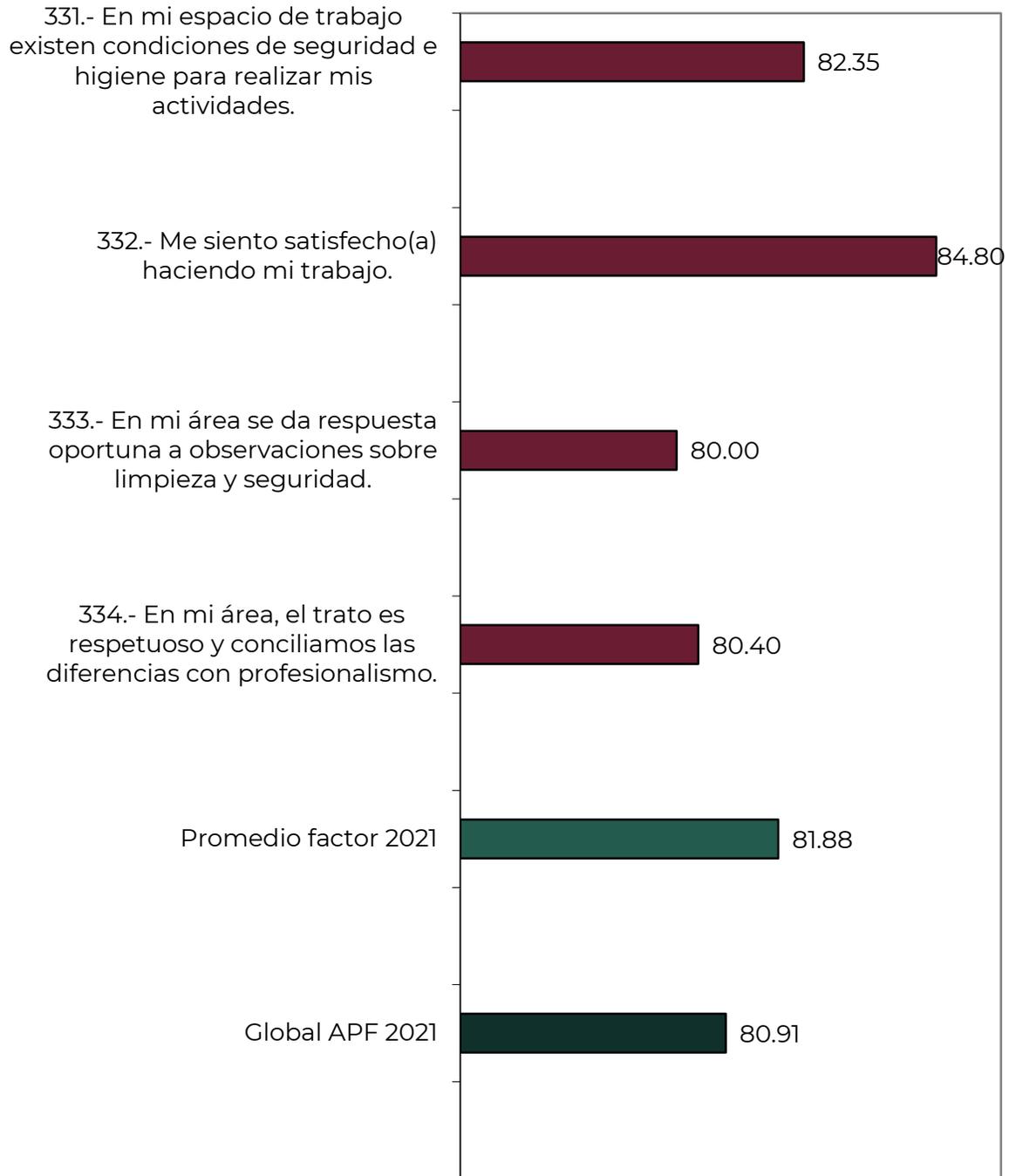


**Factor 87.-Balance trabajo-familia.** -Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

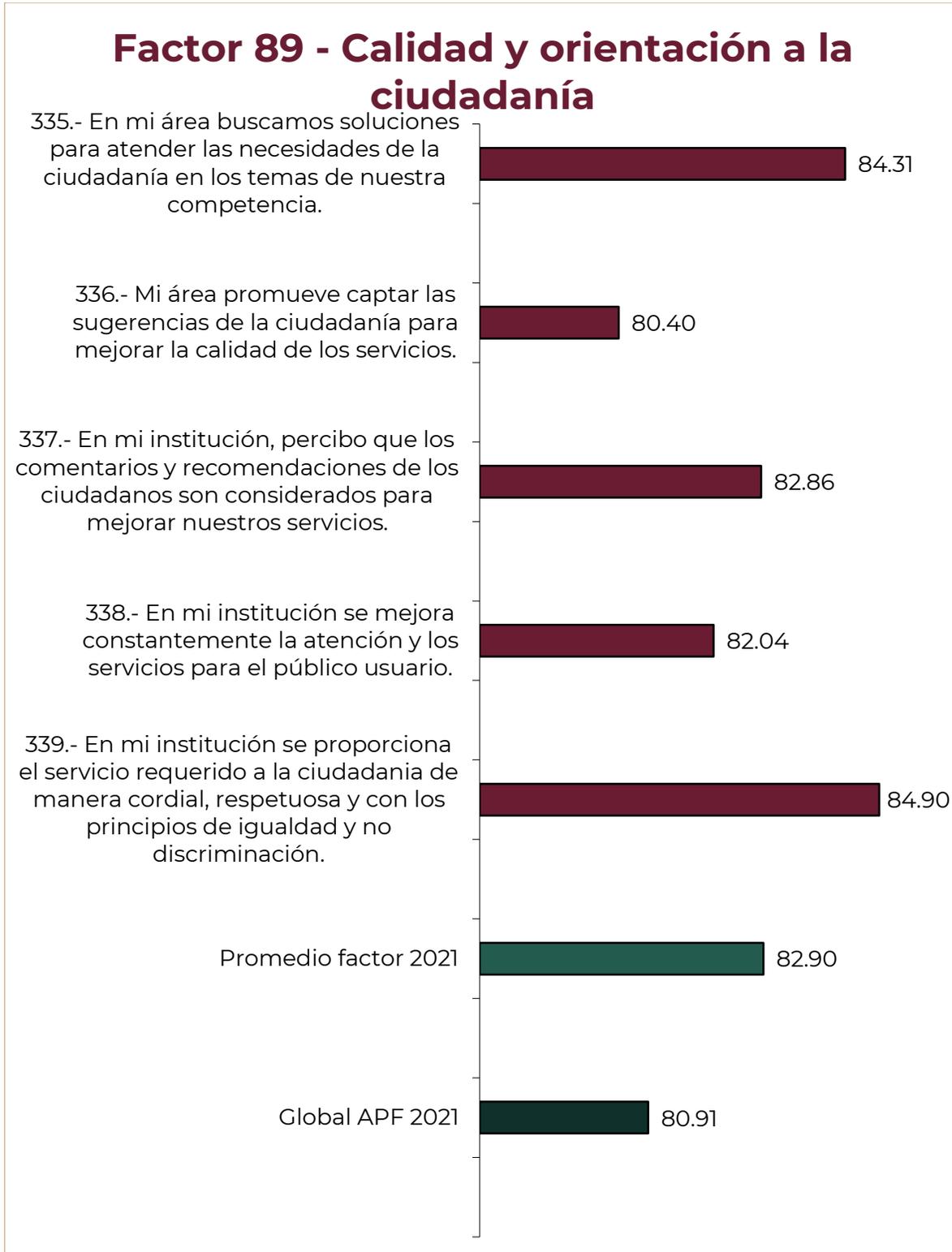


**Factor 88.-Calidad de vida laboral.** -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

## Factor 88 - Calidad de vida laboral

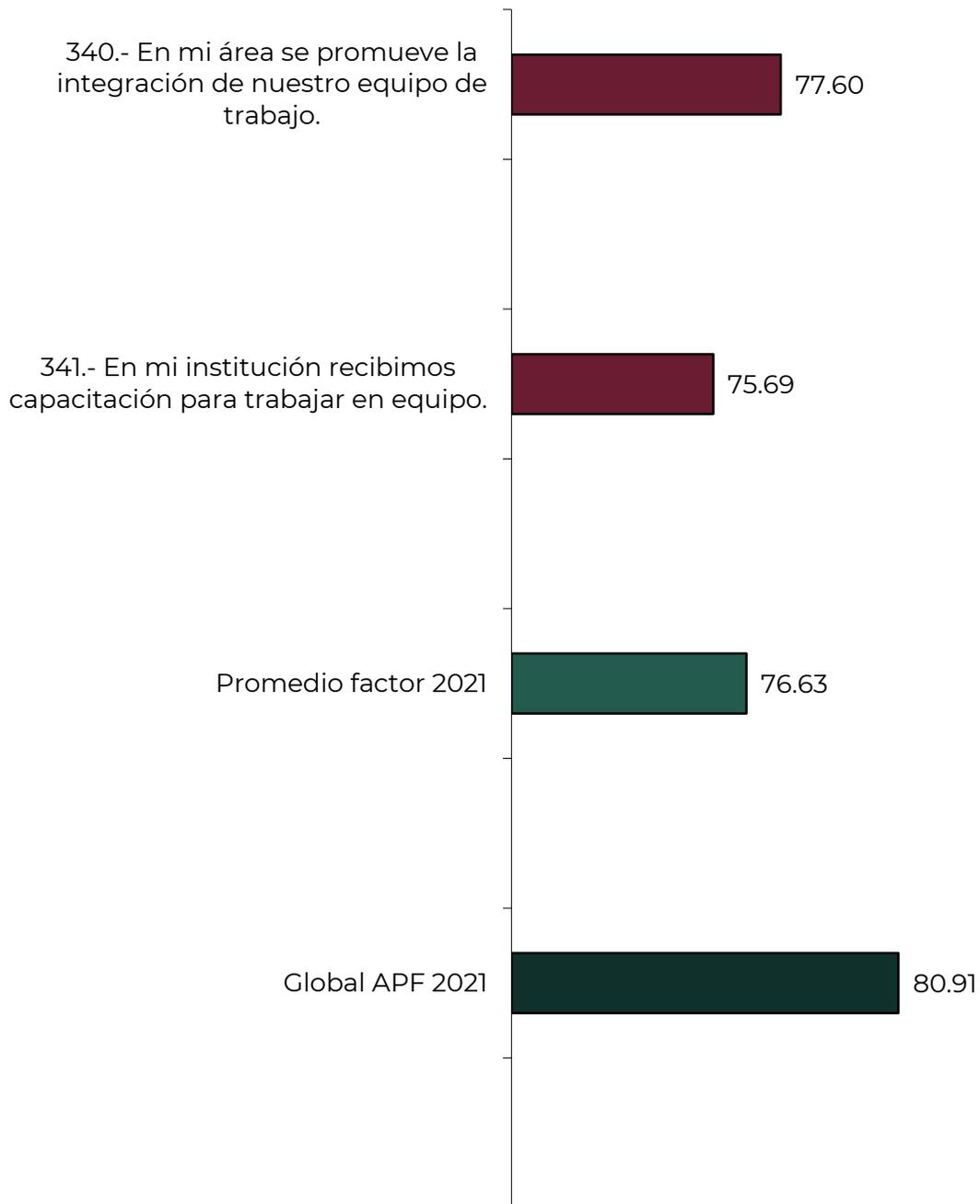


**Factor 89.-Calidad y orientación a la ciudadanía.** -Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las personas servidoras públicas de las necesidades y expectativas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades.

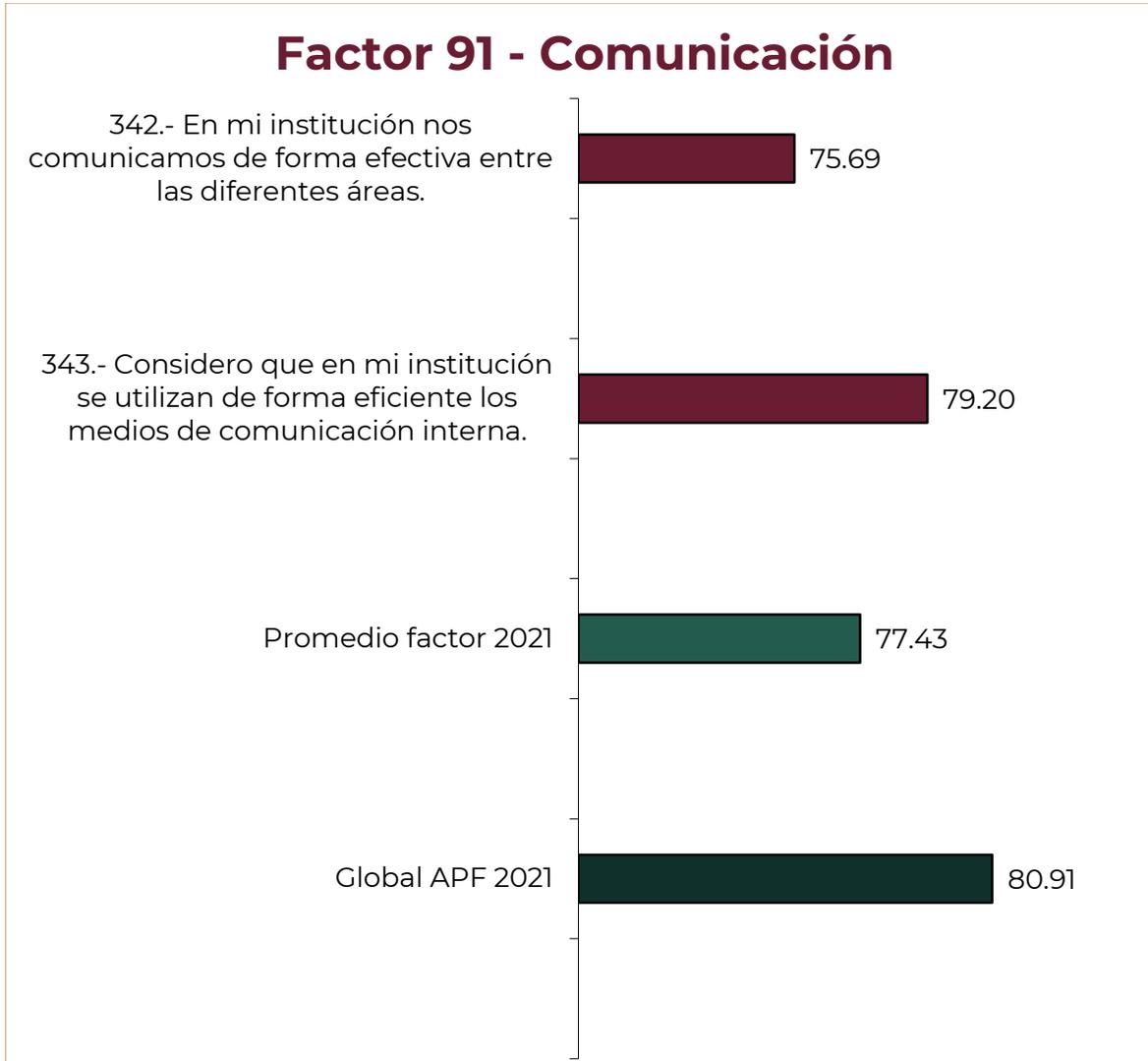


**Factor 90.-Colaboración y trabajo en equipo.** -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.

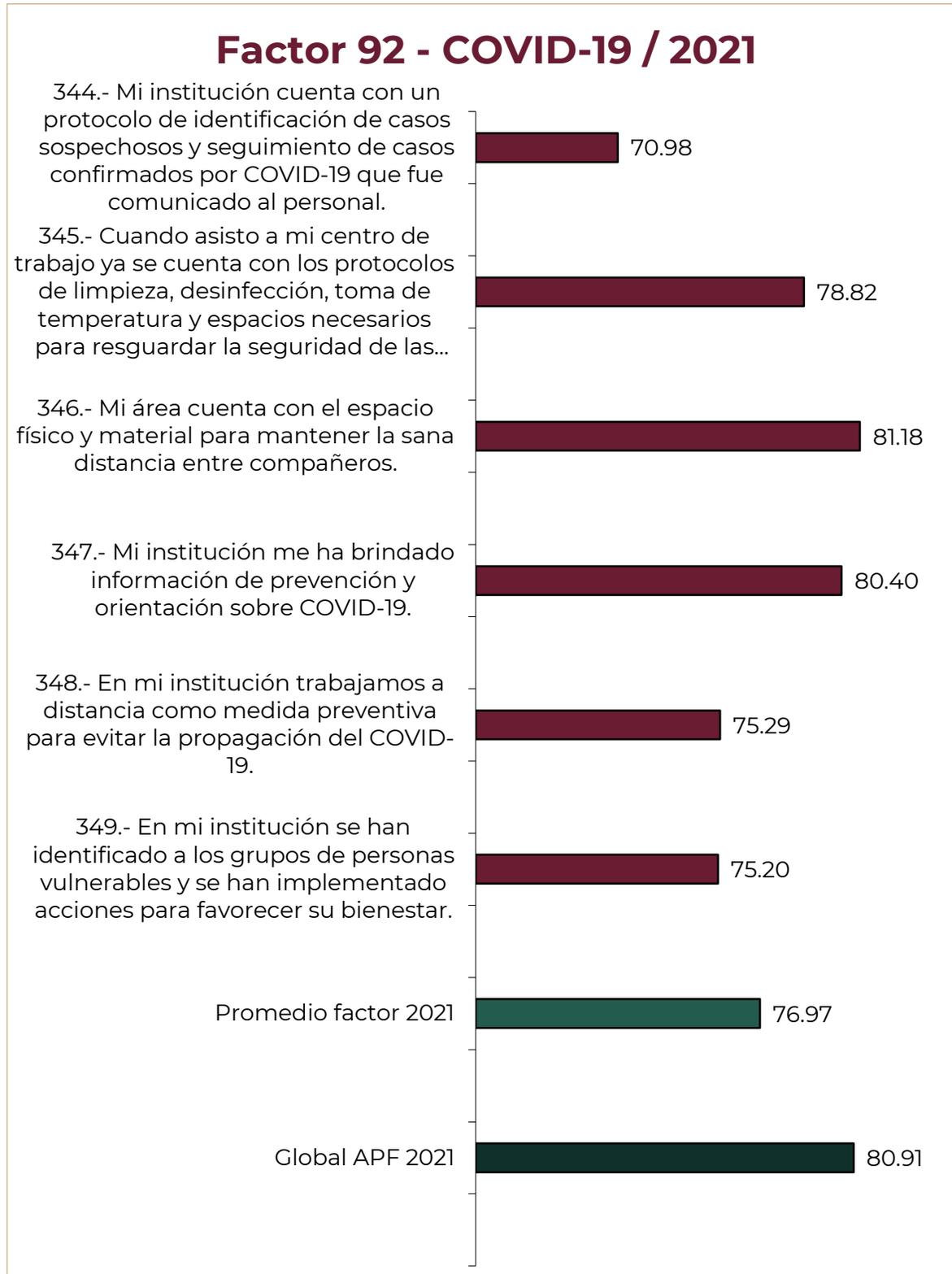
## Factor 90- Laboración y trabajo en equipo



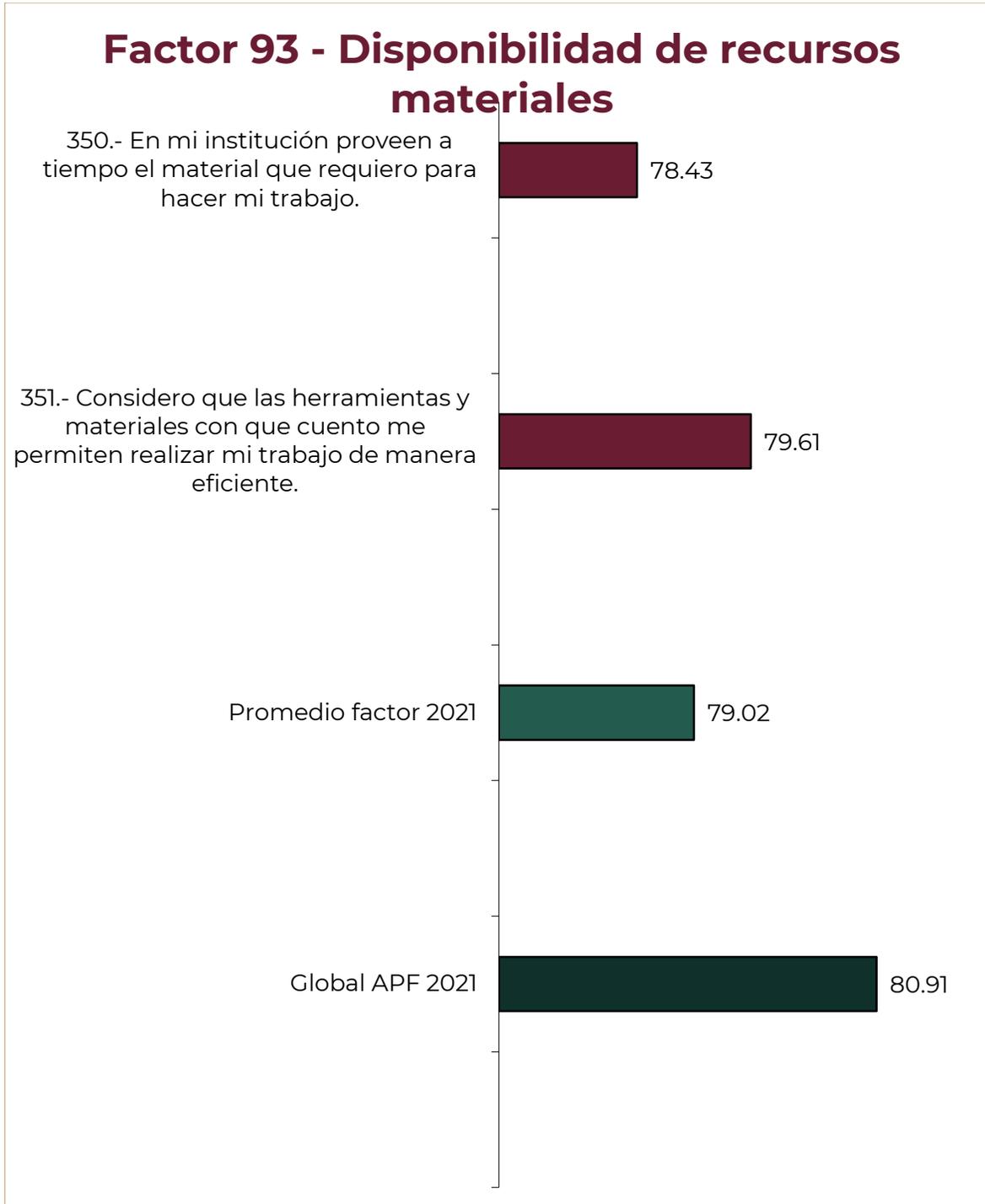
**Factor 91.-Comunicación.** -Permite evaluar la percepción que las personas servidoras públicas tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.



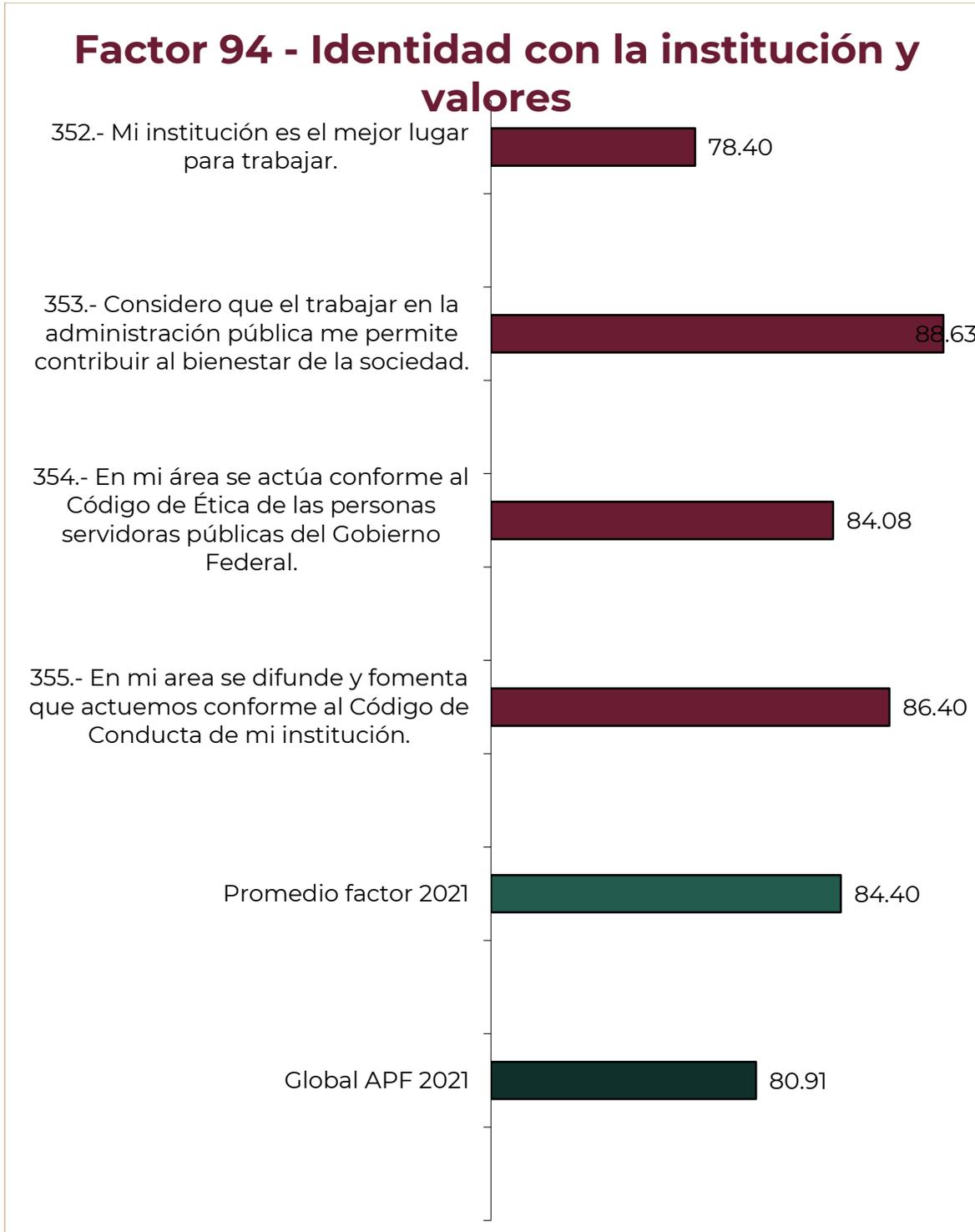
**Factor 92.-COVID-19.-**Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.



**Factor 93. Disponibilidad de recursos materiales.** -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

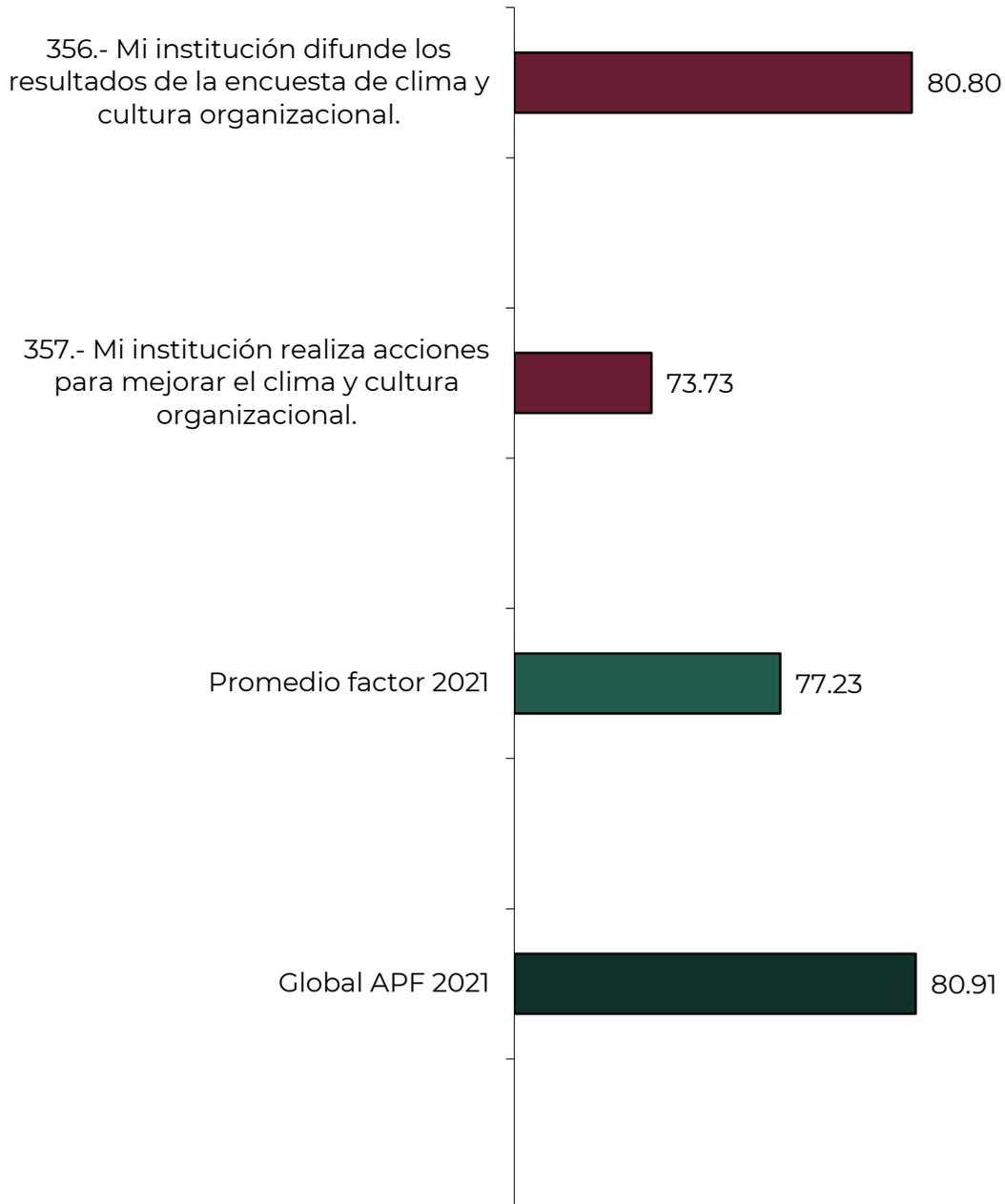


**Factor 94. Identidad con la institución y valores.** -Permite evaluar la autoestima de las personas servidoras públicas, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.

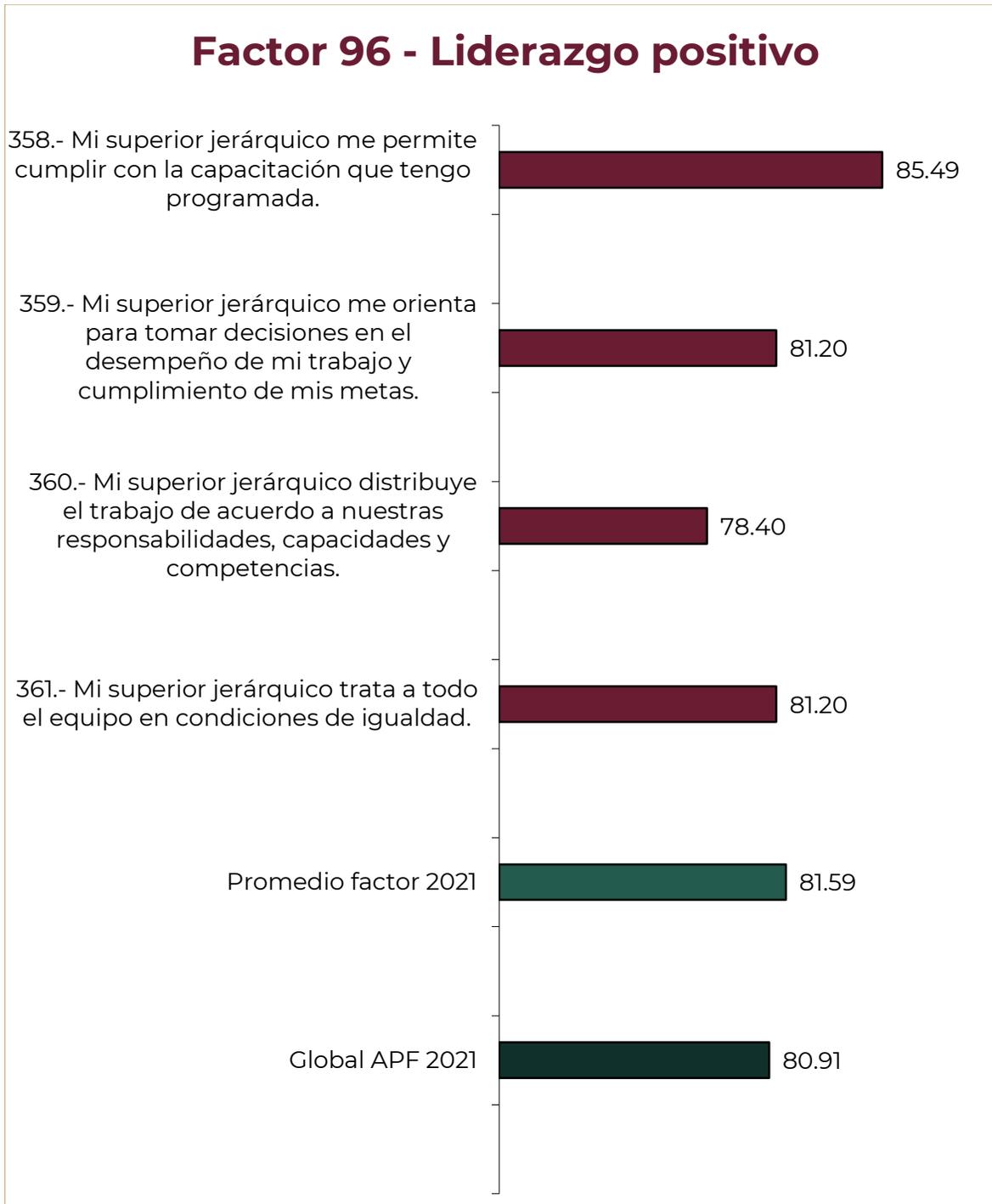


**Factor 95. Impacto de la encuesta en mi institución.** -Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo su institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.

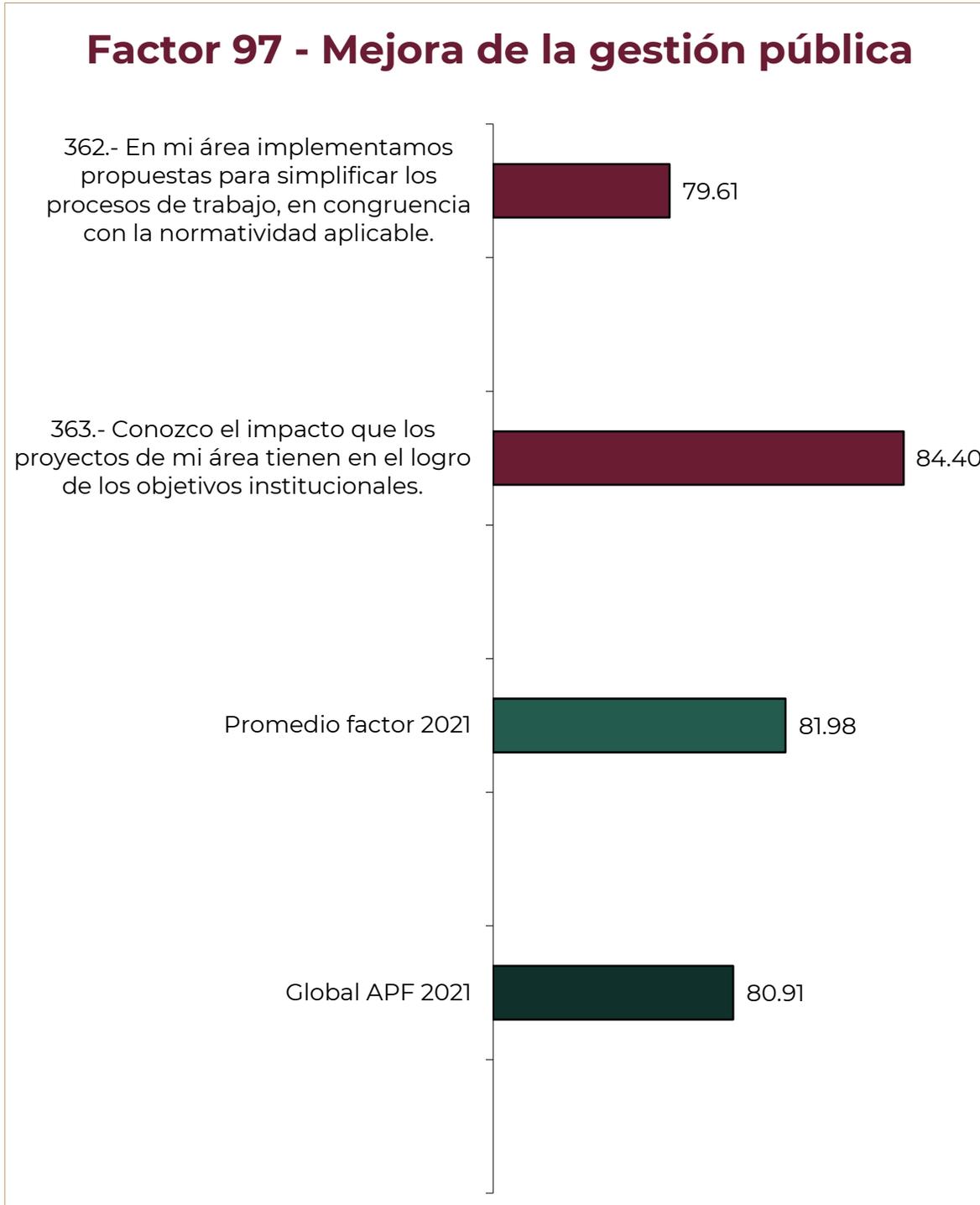
## 95 - Impacto de la encuesta en mi institución



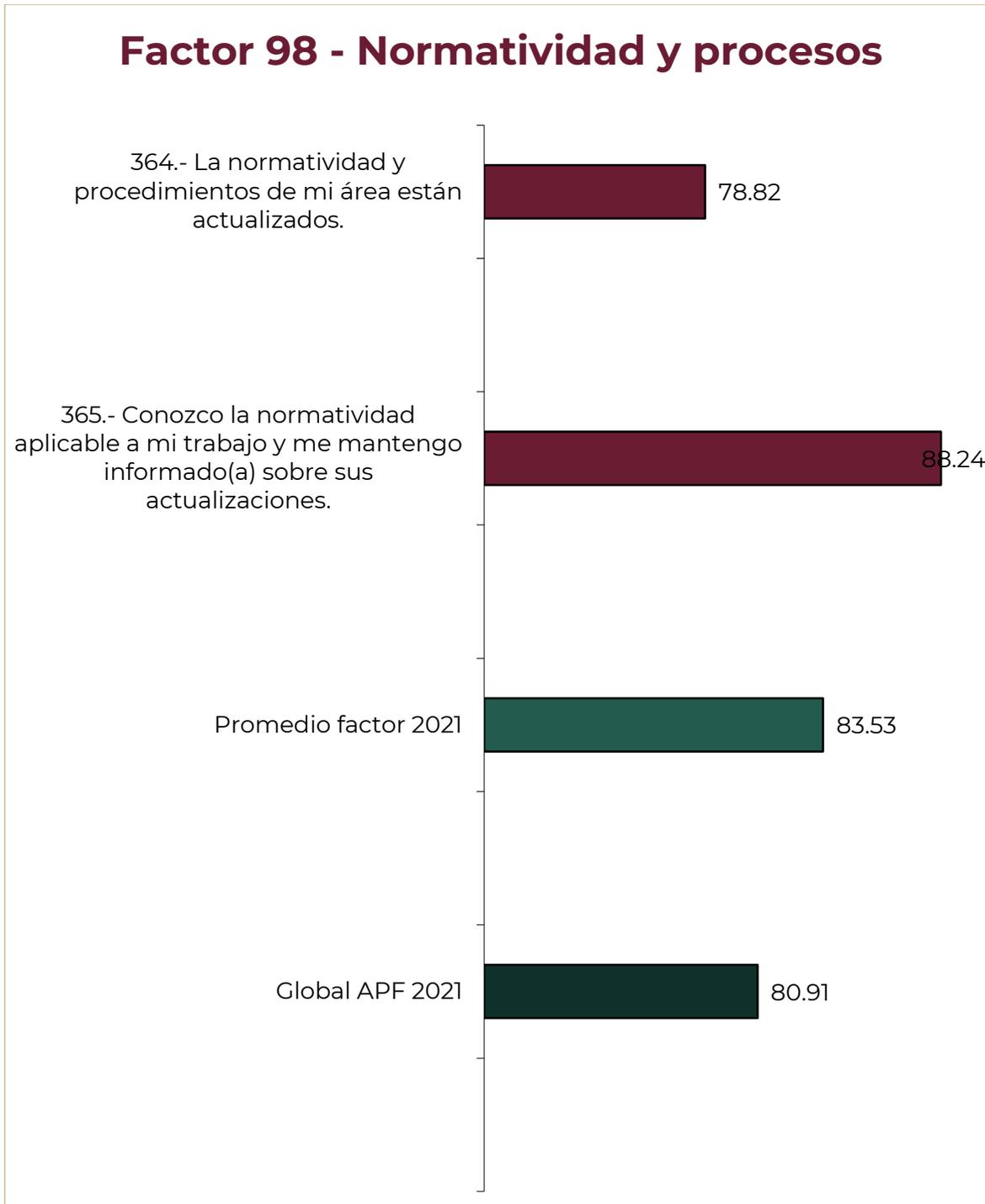
**Factor 96. Liderazgo positivo.** Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la igualdad.



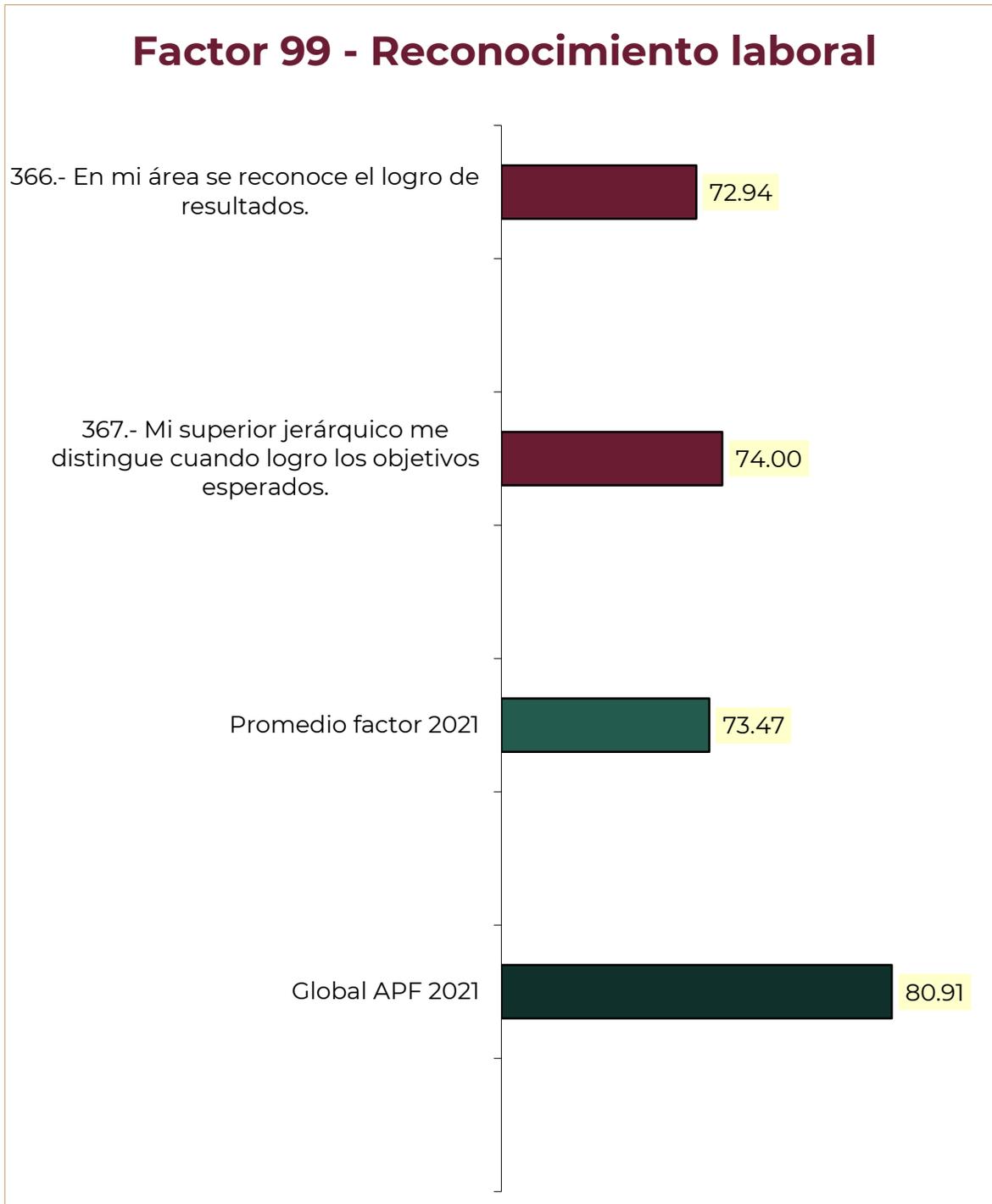
**Factor 97. Mejora de la gestión pública.** Permite evaluar el grado en que las personas servidoras públicas mejoran el aprovechamiento de procesos e instrumentos, a fin de fomentar el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación de las instituciones.



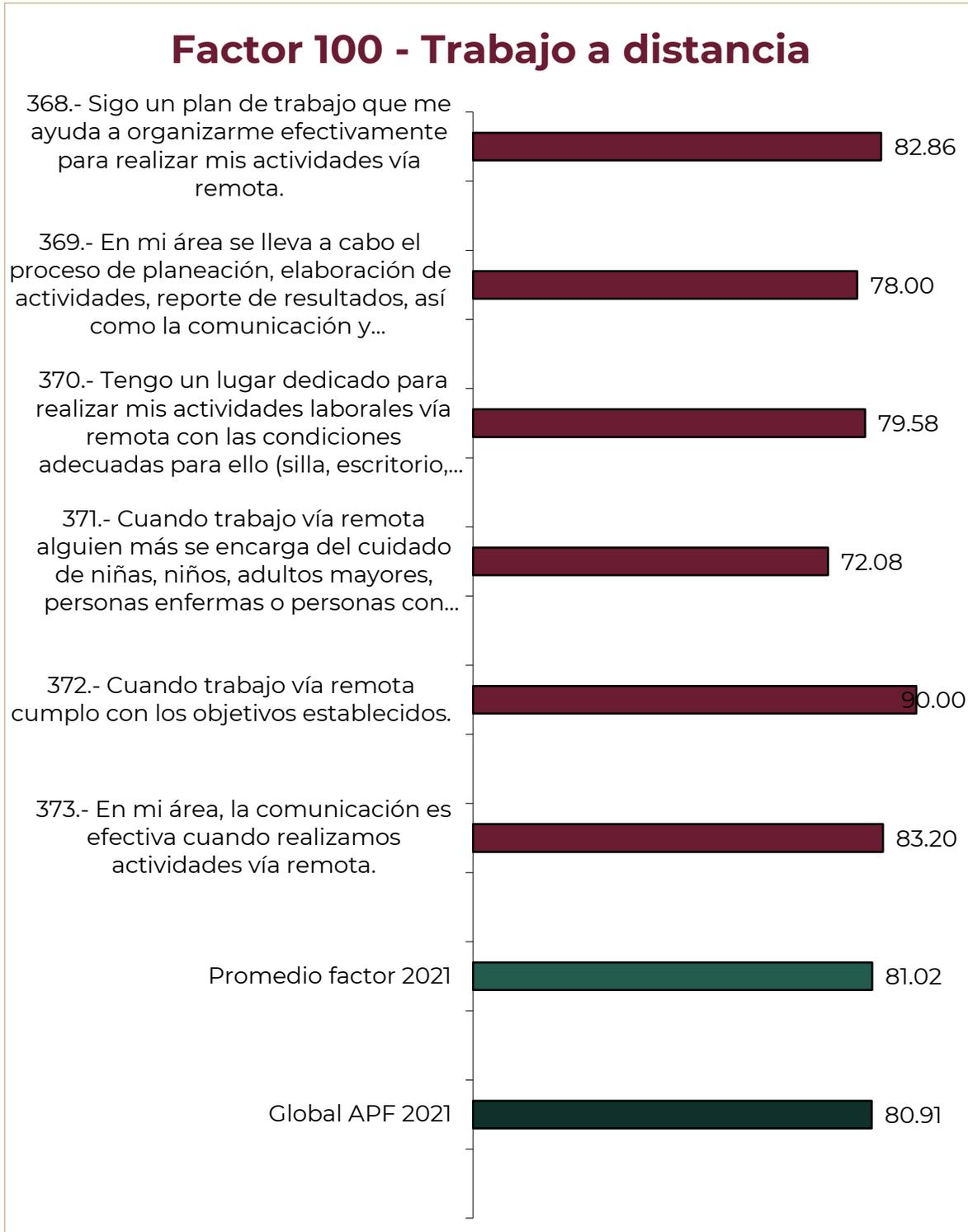
**Factor 98. Normatividad y procesos.** -Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.



**Factor 99 Reconocimiento laboral.** -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.



**Factor 100. Trabajo a distancia.** -Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.

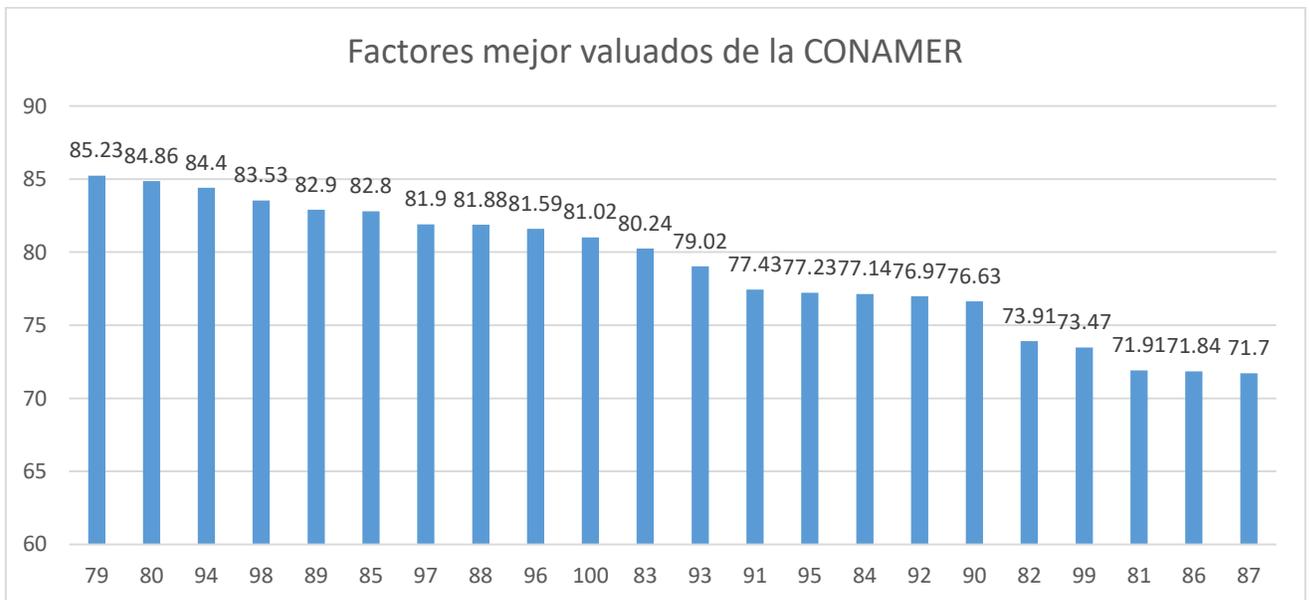
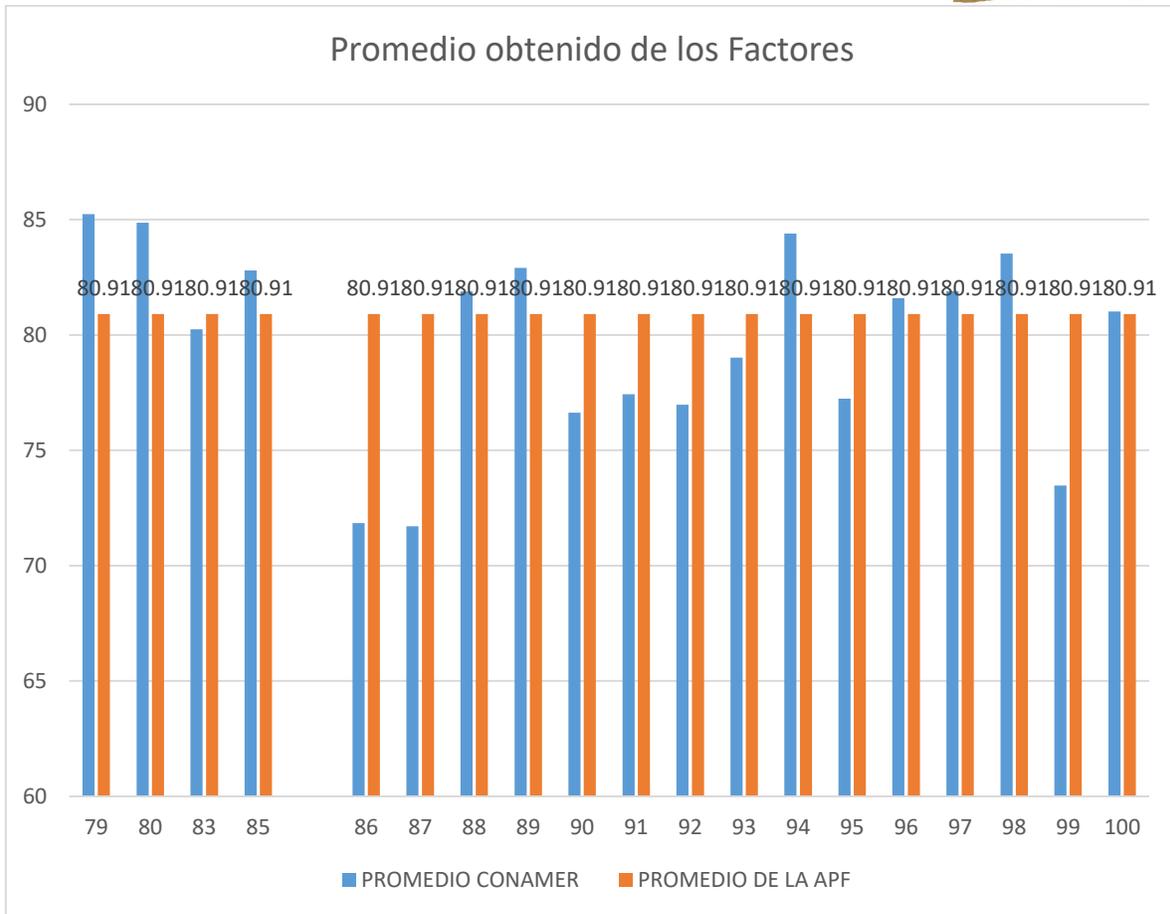


# Resumen de resultados obtenidos en los Factores

De los 22 factores (7 estratégicos y 15 generales) que se presentaron en la encuesta, se observó que se obtuvo como resultado: 11 promedios por arriba y 11 promedios por debajo del promedio obtenido por las instituciones de la Administración Pública Federal, el cuál fue de 80.91. Se está en un 50% tanto de factores valorados con buena calificación y 50% de factores valorados con mala percepción.

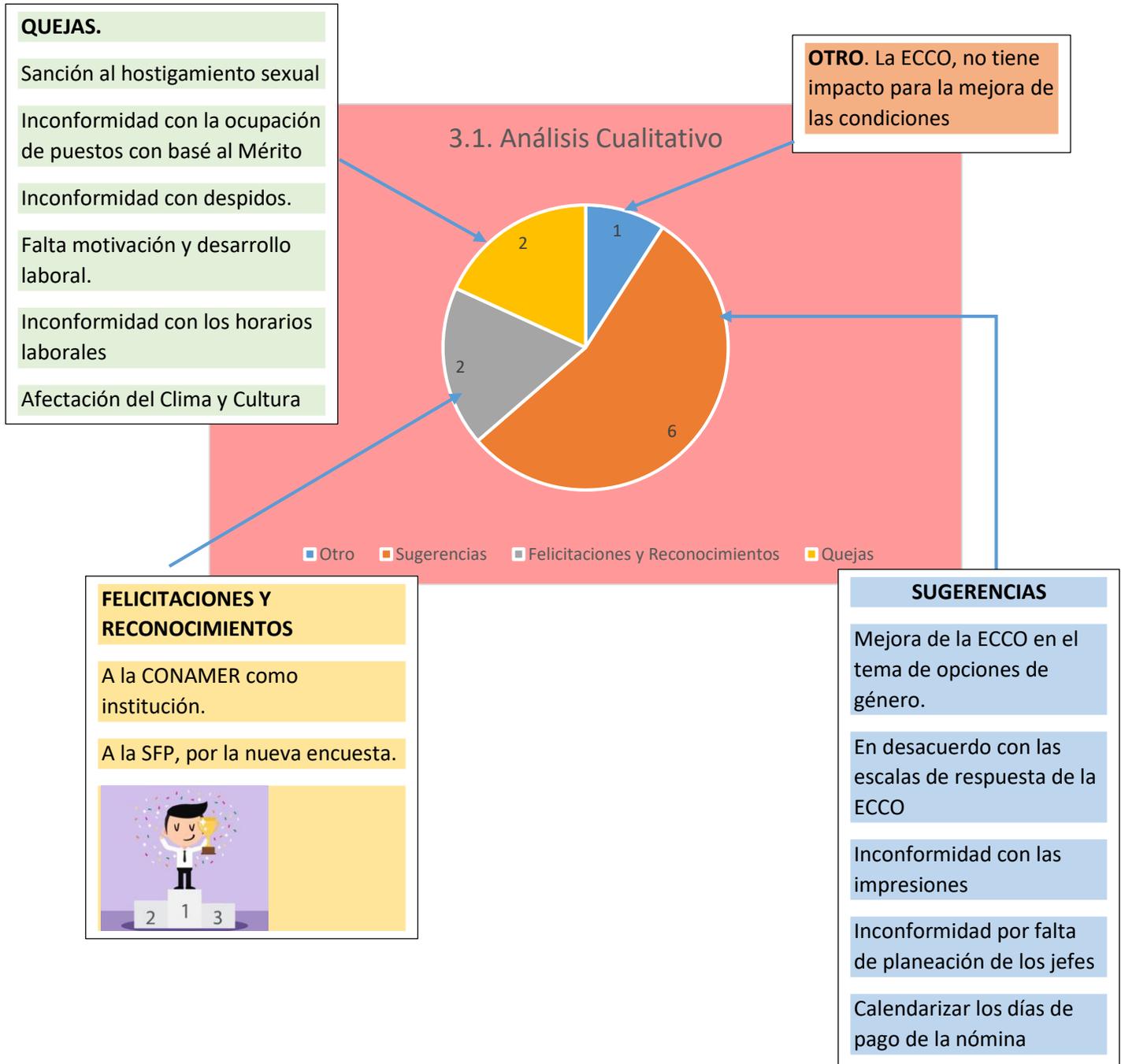
N. DE FACTOR	NOMBRE	PROMEDIO CONAMER	PROMEDIO DE LA APF
79	1.-Austeridad republicana	85.23	80.91
80	2.-Derechos humanos	84.86	80.91
81	3.-Igualdad de género	71.91	80.91
82	4.-Igualdad y no discriminación	73.91	80.91
83	5.-Profesionalización de la Administración Pública Federal	80.24	80.91
84	6.-Servicio Profesional de Carrera	77.14	80.91
85	7.-Transparencia y combate a la corrupción	82.8	80.91
86	1.Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic's)	71.84	80.91
87	2.Balance trabajo-familia	71.7	80.91
88	3.Calidad de vida laboral	81.88	80.91
89	4.Calidad y orientación a la ciudadanía	82.9	80.91
90	5.Colaboración y trabajo en equipo	76.63	80.91
91	6.Comunicación	77.43	80.91
92	7.COVID-19	76.97	80.91
93	8.Disponibilidad de recursos materiales	79.02	80.91
94	9.Identidad con la institución y valores	84.4	80.91
95	10.Impacto de la encuesta en mi institución	77.23	80.91
96	11.Liderazgo positivo	81.59	80.91
97	12.Mejora de la gestión pública	81.9	80.91
98	13.Normatividad y procesos	83.53	80.91
99	14.Reconocimiento laboral	73.47	80.91
100	15.Trabajo a distancia	81.02	80.91

78.98



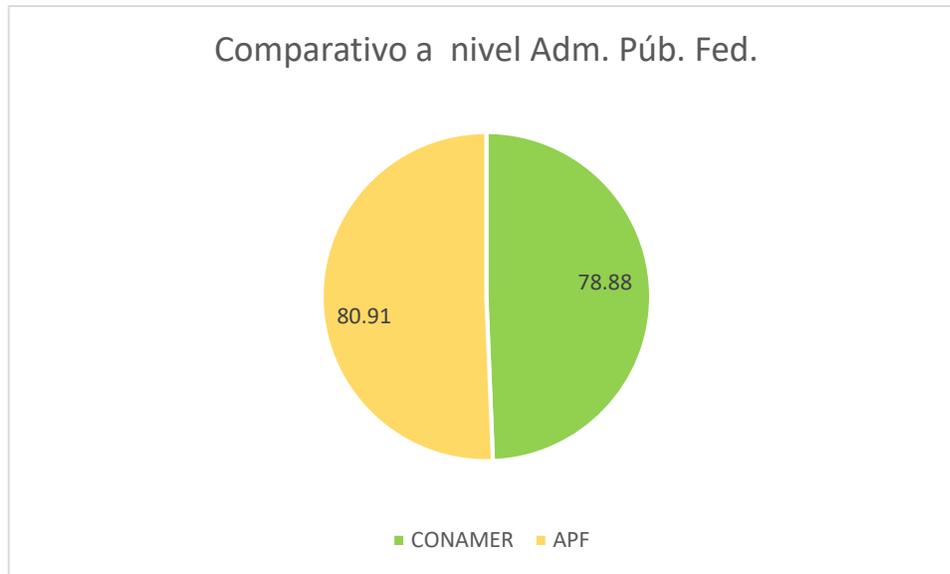
# 3.-ANÁLISIS CUALITATIVO

## 3.1.-Análisis de comentarios y sugerencias



## 4.-ANÁLISIS COMPARATIVO

### 4.1.-Comparación de Resultados a nivel APF



En la ECCO de 2022, participaron 270 instituciones, siendo recibidas 809,178 encuestas de servidores públicos.

### 4.2.-Comparación con la APF (inclusión del modelo Tichy)

El modelo de Tichy , menciona que las organizaciones están compuestas por tres sistemas: técnicos, políticos y culturales. Estos sistemas deben estar alineados para enfrentar las presiones del ambiente. Lo que significa que los sistemas deben apoyarse entre sí, no trabajar de manera aislada e independiente.

Los sistemas técnicos, políticos y culturales son intervenidas por la estrategia organizacional, la estructura y las personas.

Para Tichy las organizaciones experimentan cambios en el ambiente e incertidumbre, por lo que deben contar con estructuras y estrategias actualizadas

Tichy presenta tres herramientas básicas para alinear los sistemas técnicos, políticos y culturales:

- a.- La misión y estrategia de la organización.
- b.- La estructura y los procedimientos administrativos.
- c.- Las prácticas de administración de recursos humanos.

Estas herramientas pueden ser usadas para modificar o ajustar cualquiera de los tres sistemas. Los ajustes técnicos, políticos y culturales, se presentan en ciclos.

En el caso de la CONAMER, el modelo de Tichy arroja lo siguiente:

Herramientas administrativas			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	<b>C1</b> Política de gobierno	<b>C4</b> Tareas y responsabilidades	<b>C7</b> Profesionalización
	85.05	81.28	78.18
Político	<b>C2</b> Que lo público funcione	<b>C5</b> Igualdad y no discriminación	<b>C8</b> Emergencia sanitaria COVID -19
	82.39	73.24333333	78.995
Cultural	<b>C3</b> Cultura organizacional	<b>C6</b> Comunicación	<b>C9</b> Servicio a la sociedad
	79.82	75.78	82.90

Herramientas administrativas			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	<b>C1</b> Política de gobierno	<b>C4</b> Tareas y responsabilidades	<b>C7</b> Profesionalización
	1.9	1.48	-3.12
Político	<b>C2</b> Que lo público funcione	<b>C5</b> Igualdad y no discriminación	<b>C8</b> Emergencia sanitaria COVID -19
	-0.8	-5.2	-0.7
Cultural	<b>C3</b> Cultura organizacional	<b>C6</b> Comunicación	<b>C9</b> Servicio a la sociedad



	-2.48	-2.92	-0.10
--	-------	-------	-------



Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	Índice Global por cuadrante	Índice por Institución
<b>C1</b>	Política de gobierno	Austeridad republicana Derechos humanos	83.11	85.05
<b>C2</b>	Que lo público funcione	Mejora de la gestión pública Transparencia y combate a la corrupción	83.20	82.39
<b>C3</b>	Cultura organizacional	Identidad con la institución y valores Liderazgo positivo Balance trabajo-familia	82.27	79.82
<b>C4</b>	Tareas y responsabilidades	Disponibilidad de recursos Materiales Normatividad y procesos	79.78	81.28
<b>C5</b>	Igualdad y no discriminación	Igualdad de género Igualdad y no discriminación	78.44	73.24

<b>C6</b>	Comunicación	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) Colaboración y trabajo en equipo Comunicación Impacto de la encuesta en mi institución	78.72	75.78
<b>C7</b>	Profesionalización	Profesionalización de la Administración Pública Federal Servicio Profesional de Carrera Calidad de vida laboral Reconocimiento laboral	81.25	78.18
<b>C8</b>	Emergencia sanitaria COVID 19	COVID-19 Trabajo a distancia	79.69	79.00
<b>C9</b>	Servicio a la sociedad	Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	82.90

De los 9 cuadrantes que se muestran, se observa que en 5 cuadrantes se obtuvo una calificación global, por debajo de la calificación global. Los factores que están ponderados con calificación baja son: **Que lo público funcione; Cultura organizacional; Igualdad y no discriminación; Comunicación y Profesionalización.**

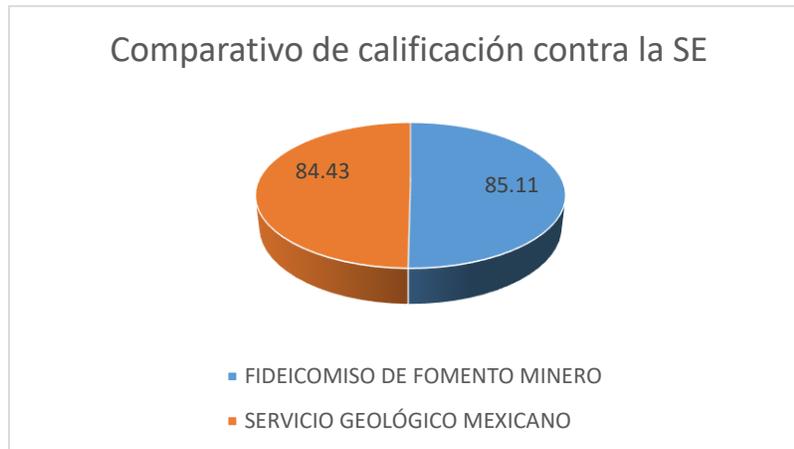
Se trabajará en modificar la percepción que tienen los servidores públicos en los cuadrantes que se detectó que se obtuvo una calificación por debajo de lo que obtuvo el promedio de la APF.

Las prácticas irán encaminadas a atender los cuadrantes con calificación baja.



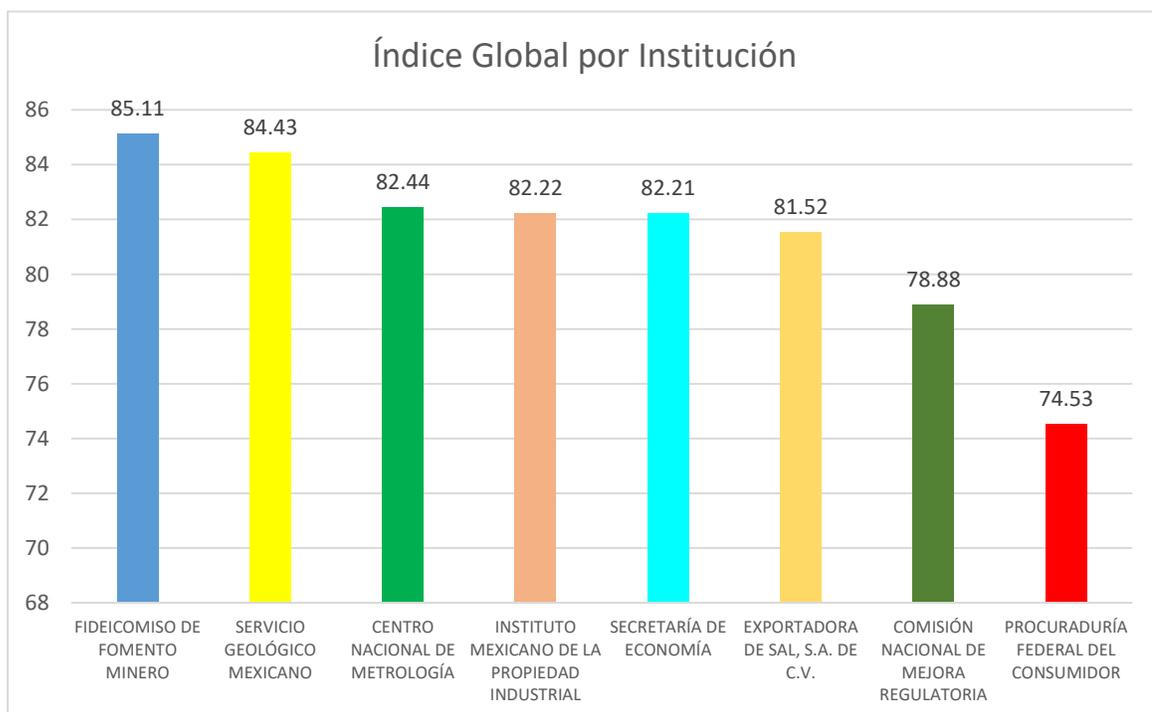
## 4.3.-Comparación de Resultados a nivel interinstitucional y en su caso, entre áreas.

### Comparativo contra la Secretaria de Economía



En 2022, se observa que se tuvo una calificación de 3.33 puntos por debajo de la calificación obtenida por la Secretaria de Economía, a diferencia de otros años que se obtenía una calificación por arriba.

### Comparativo contra el RAMO

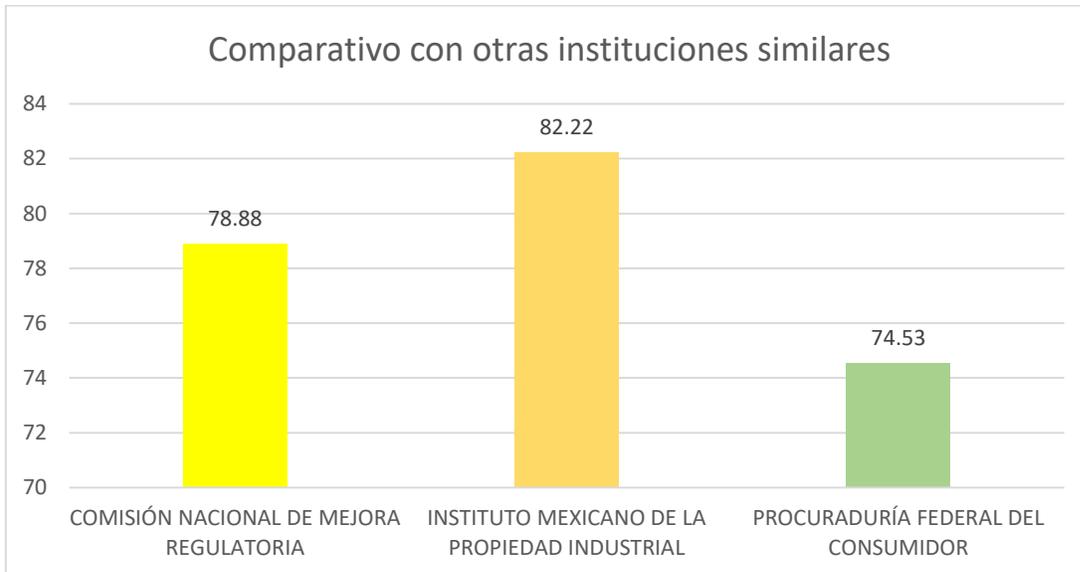


Con respecto al Ramo 10 del que forma parte la CONAMER, se observa que con la calificación obtenida se sitúa en el lugar 7° de 8 instituciones que participaron en la Encuesta.

Se nota un descenso con respecto a años anteriores.

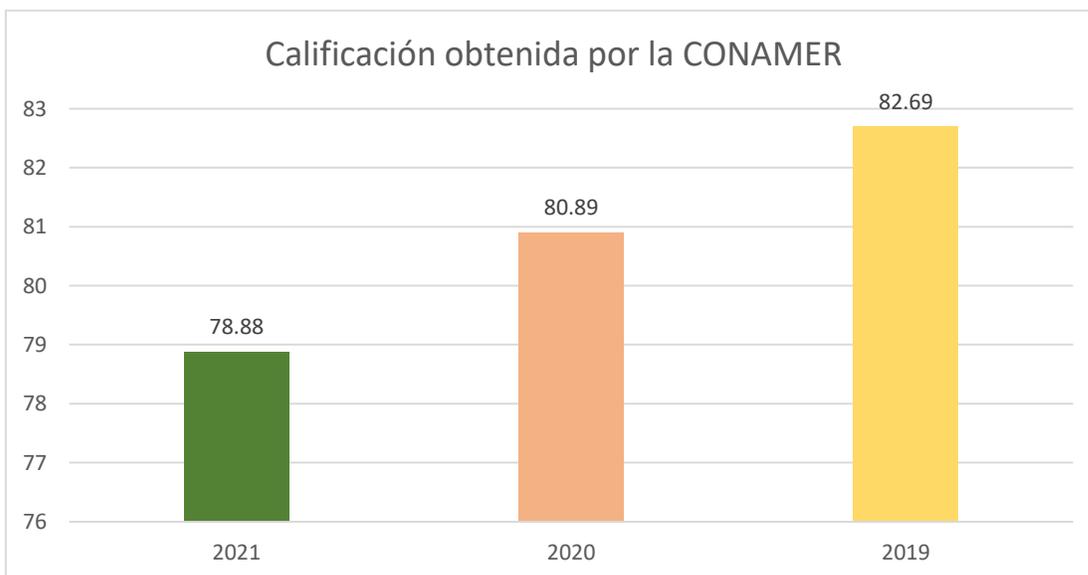
### Comparativo con instituciones similares

Se observa que la CONAMER quedó situada en el 2 lugar de 3 instituciones con características parecidas como lo son el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI) y la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO).



### Auto comparativo.

Se observa que se ha tenido un descenso en la calificación obtenida con respecto a 2019 y 2020, esto puede deberse al número de participación de los servidores públicos, cuyo número ha ido disminuyendo.



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.

## 4.4.-Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad

### FORTALEZAS: FACTORES CON CALIFICACIÓN MAYOR AL PROMEDIO DE LA APF.

A continuación, se muestran los factores en los que se obtuvo mayor calificación a comparación del promedio de las instituciones que componen a la Administración Pública Federal (APF).

NOMBRE	FACTOR	PROMEDIO CONAMER	PROMEDIO DE LA APF
Austeridad republicana	79	85.23	80.91
Derechos humanos	80	84.86	80.91
Profesionalización de la Administración Pública Federal	83	80.24	80.91
Transparencia y combate a la corrupción	85	82.8	80.91
Calidad de vida laboral	88	81.88	80.91
Calidad y orientación a la ciudadanía	89	82.9	80.91
Identidad con la institución y valores	94	84.4	80.91
Liderazgo positivo	96	81.59	80.91
Mejora de la gestión pública	97	81.9	80.91
Normatividad y procesos	98	83.53	80.91
Trabajo a distancia	100	81.02	80.91

Los factores con calificación **por arriba** del promedio fueron: Austeridad republicana; Derechos humanos; Profesionalización de la Administración Pública Federal; Transparencia y combate a la corrupción; Calidad de vida laboral; Calidad y orientación a la ciudadanía; Identidad con la institución y valores; Liderazgo positivo; Mejora de la gestión pública; Normatividad y procesos y Trabajo a distancia.



## ÁREAS DE OPORTUNIDAD. -FACTORES CON CALIFICACIÓN MENOR AL PROMEDIO DE LA APF.

A continuación, se muestran los factores en los que se obtuvo menor calificación a comparación del promedio de las instituciones que componen a la Administración Pública Federal (APF).

NOMBRE	FACTOR	PROMEDIO CONAMER	PROMEDIO DE LA APF
Igualdad de género	81	71.91	80.91
Igualdad y no discriminación	82	73.91	80.91
Servicio Profesional de Carrera	84	77.14	80.91
Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic's)	86	71.84	80.91
Balance trabajo-familia	87	71.7	80.91
Colaboración y trabajo en equipo	90	76.63	80.91
Comunicación	91	77.43	80.91
COVID-19	92	76.97	80.91
Disponibilidad de recursos materiales	93	79.02	80.91
Impacto de la encuesta en mi institución	95	77.23	80.91
Reconocimiento laboral	99	73.47	80.91

Los factores con calificación **por debajo** del promedio fueron: Igualdad de género; Igualdad y no discriminación; Servicio Profesional de Carrera; Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic's); Balance trabajo-familia; Colaboración y trabajo en equipo; Comunicación; COVID-19; Disponibilidad de recursos materiales; Impacto de la encuesta en mi institución y Reconocimiento laboral



## 4.5.-Análisis de factores con baja calificación.



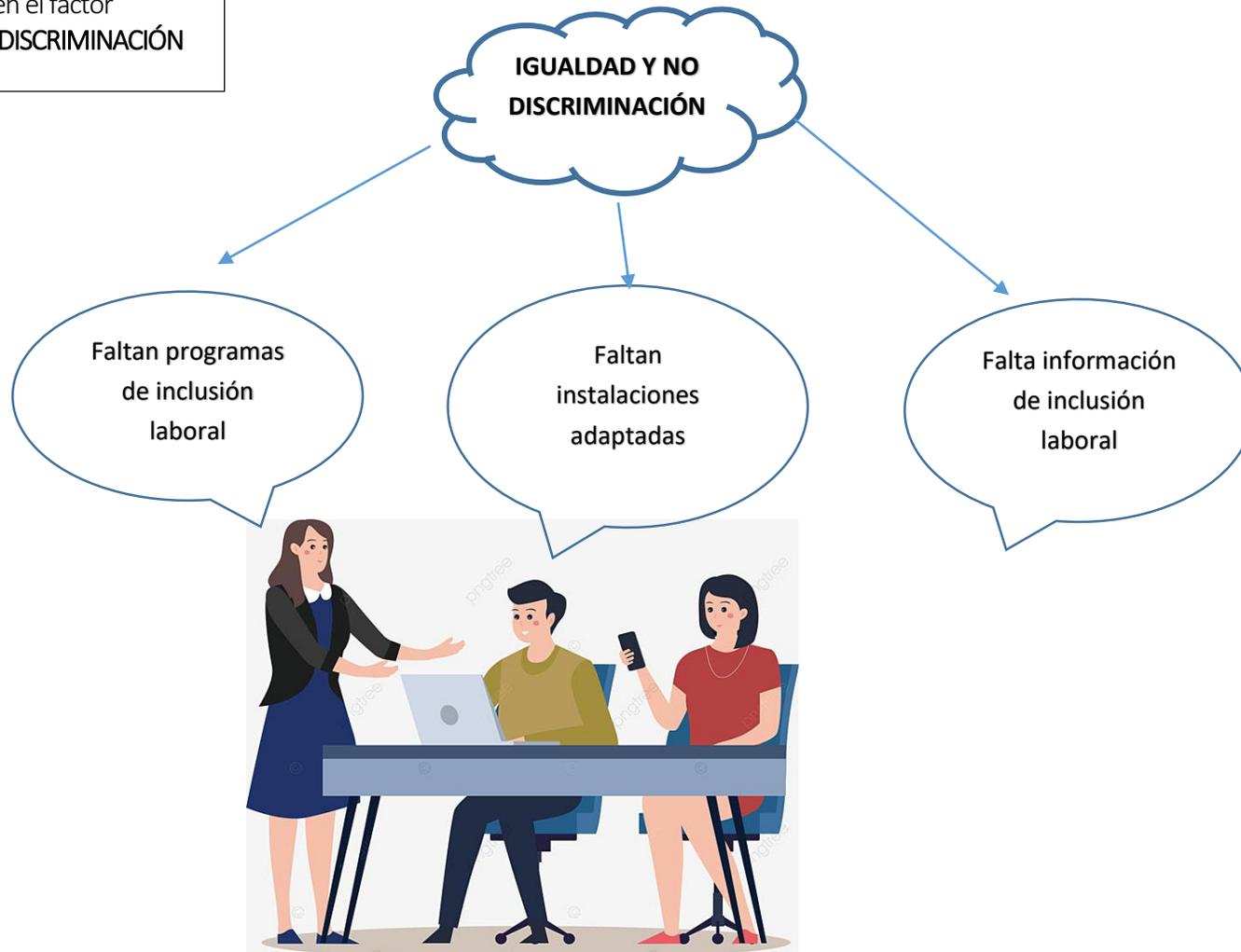
## Causas que inciden en los factores calificados con baja precepción

Causas que inciden en el factor  
81. IGUALDAD DE GÉNERO



## Causas que inciden en los factores calificados con baja precepción

Causas que inciden en el factor  
**82. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**



## Causas que inciden en los factores calificados con baja precepción

Causas que inciden en el factor  
**84. SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**



## Causas que inciden en los factores calificados con baja precepción

Causas que inciden en el factor  
**86. APLICAR EFICIENTEMENTE LAS TIC'S**



## Causas que inciden en los factores calificados con baja precepción

Causas que inciden en el factor  
**87. BALANCE TRABAJO-FAMILIA**

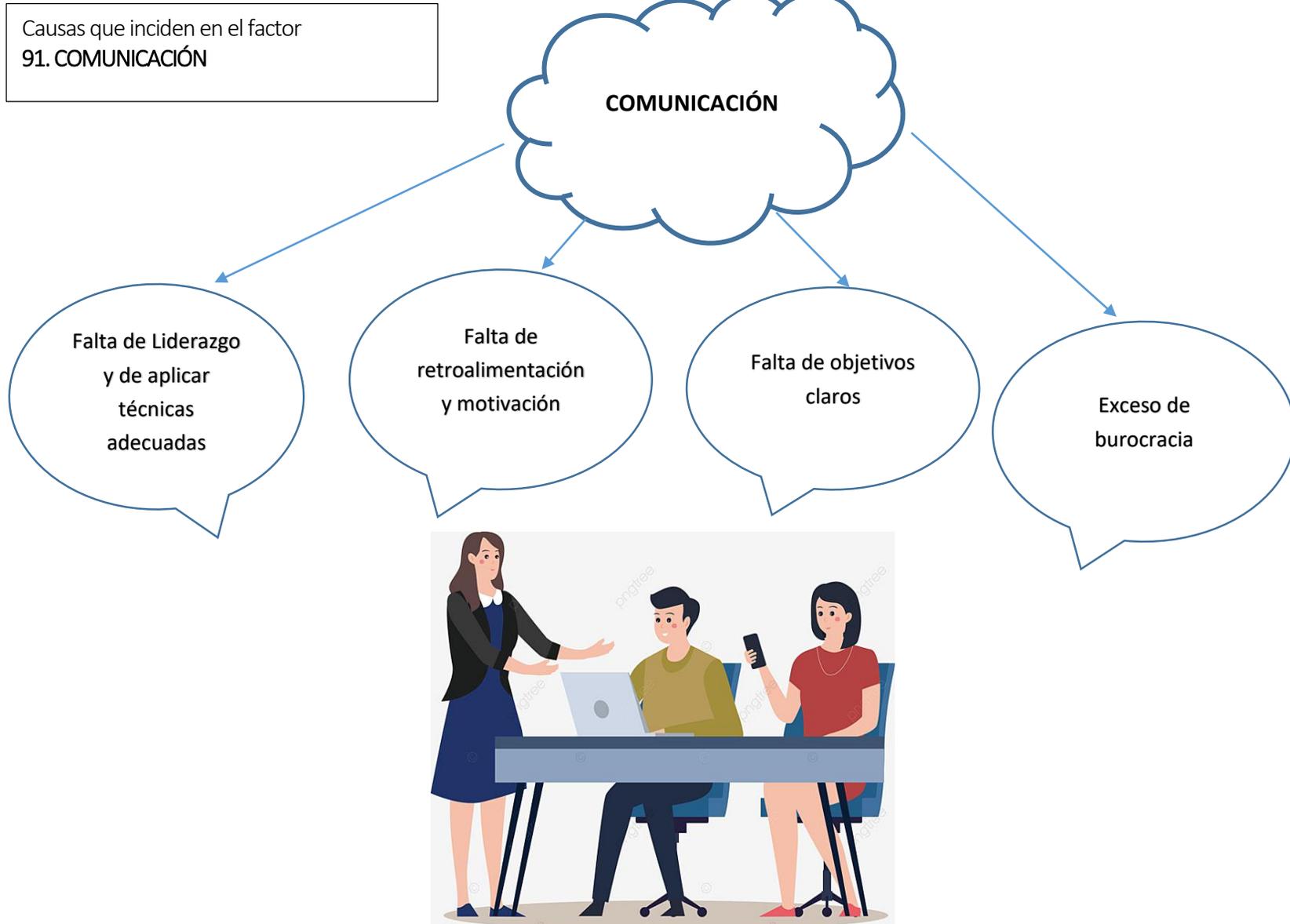


## Causas que inciden en los factores calificados con baja precepción

Causas que inciden en el factor  
90. LABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO



# Causas que inciden en los factores calificados con baja precepción



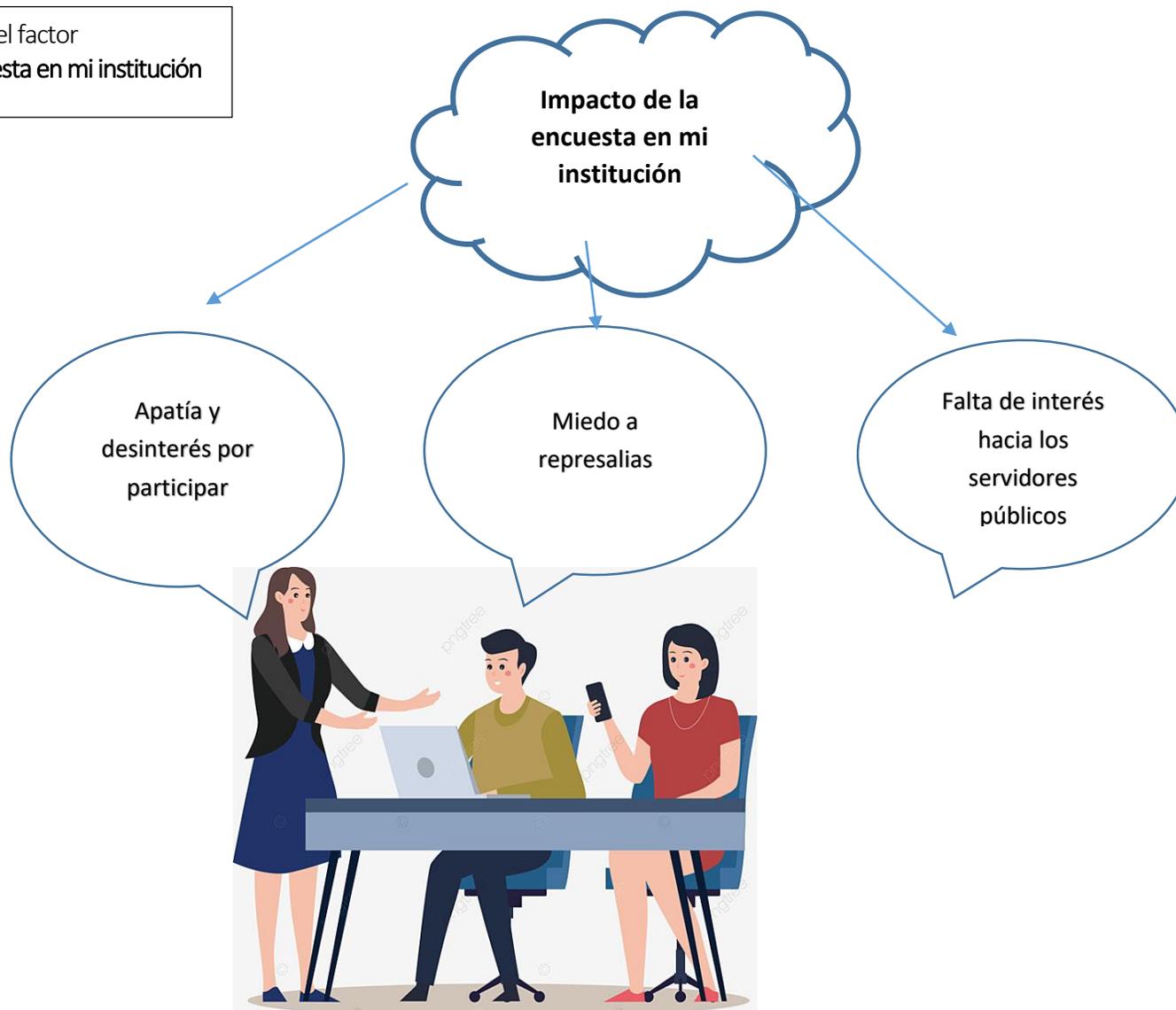
## Causas que inciden en los factores calificados con baja precepción

Causas que inciden en el factor  
93. Impacto de la encuesta en mi institución



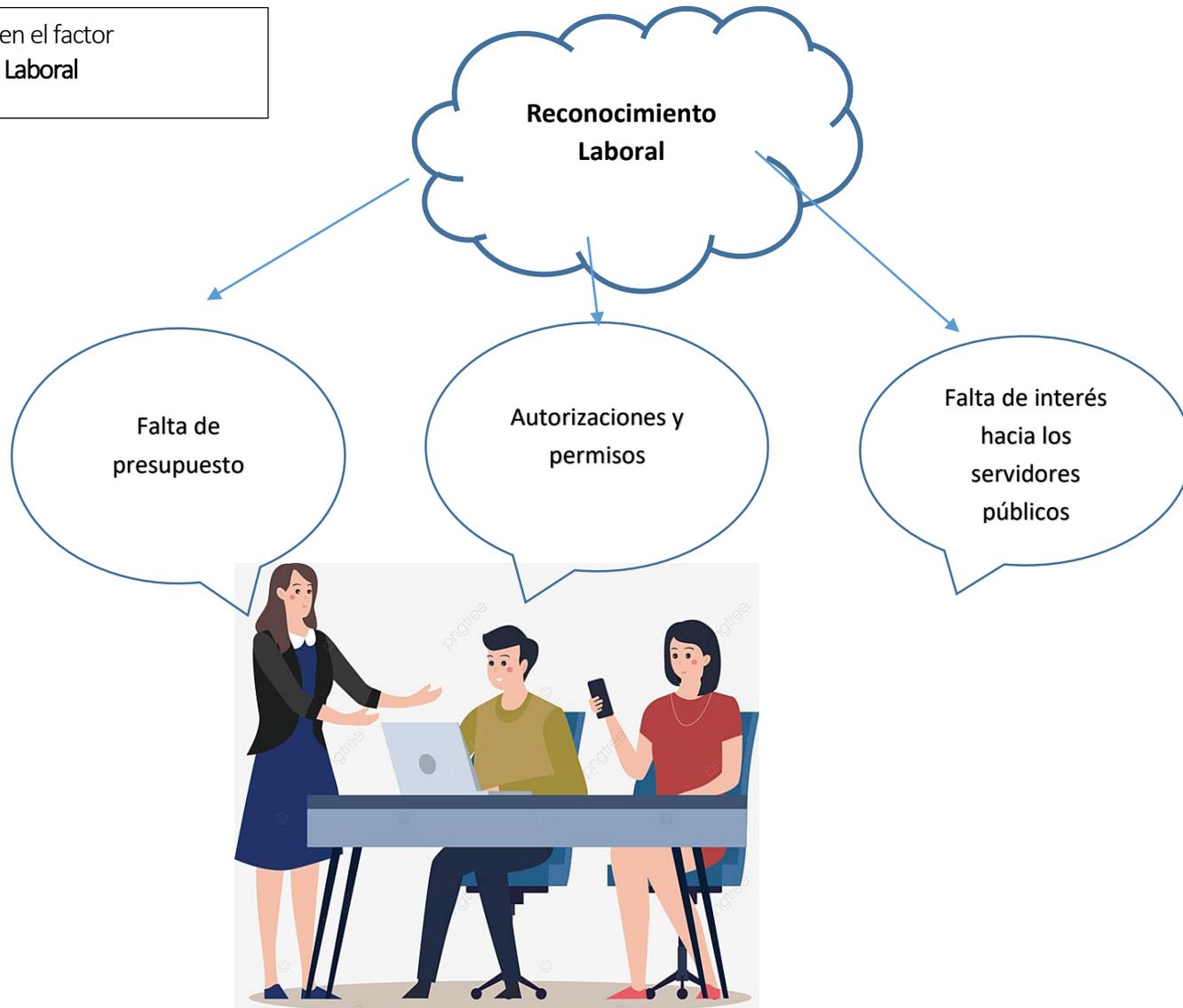
## Causas que inciden en los factores calificados con baja precepción

Causas que inciden en el factor  
95. Impacto de la encuesta en mi institución



## Causas que inciden en los factores calificados con baja precepción

Causas que inciden en el factor  
99. Reconocimiento Laboral



## 5.-DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

En la determinación de los objetivos estratégicos, se consideran los 10 Factores con puntajes por debajo del promedio que obtuvo la APF y tomando en cuenta algunos comentarios, se logró definir los siguientes objetivos:

FACTOR	N	OBJETIVO
81. IGUALDAD DE GÉNERO	1	Reafirmar entre un 60 a un 85% la confianza de la denuncia dentro de la Institución ante los temas de hostigamiento sexual o acoso sexual
82. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	2	Definir entre un 60 a un 85% acciones encaminadas a la elaboración de un programa de inclusión laboral de jóvenes con discapacidad
84. SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	3	Establecer 1 mecanismo de información referente al proceso de estancia y conclusión de los servidores públicos dentro de la CONAMER
86. APLICAR EFICIENTEMENTE LAS TIC'S	4	Implementar 1 acción para la capacitación de los servidores públicos en temas de uso de TIC'S
87. BALANCE TRABAJO-FAMILIA	5	Implementar 1 acción referente a fomentar la convivencia familiar entre los servidores públicos de la CONAMER
90. LABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	6	Implementar 1 acción para la capacitación de los servidores públicos en temas de Trabajo en Equipo
91. COMUNICACIÓN	7	Implementar 1 acción para la capacitación de los servidores públicos en temas de Comunicación
95. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN	8	Dar a conocer los resultados de la Encuesta del Clima y Cultura Organizacional 2021 (ECCO), así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional a implementarse en 2022 (PTCCO).
96. LIDERAZGO POSITIVO	9	Incentivar el Liderazgo entre el personal.
99. RECONOCIMIENTO LABORAL	10	Implementar 1 acción general para establecer los mecanismos de reconocimiento a los servidores públicos



# 6.-DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

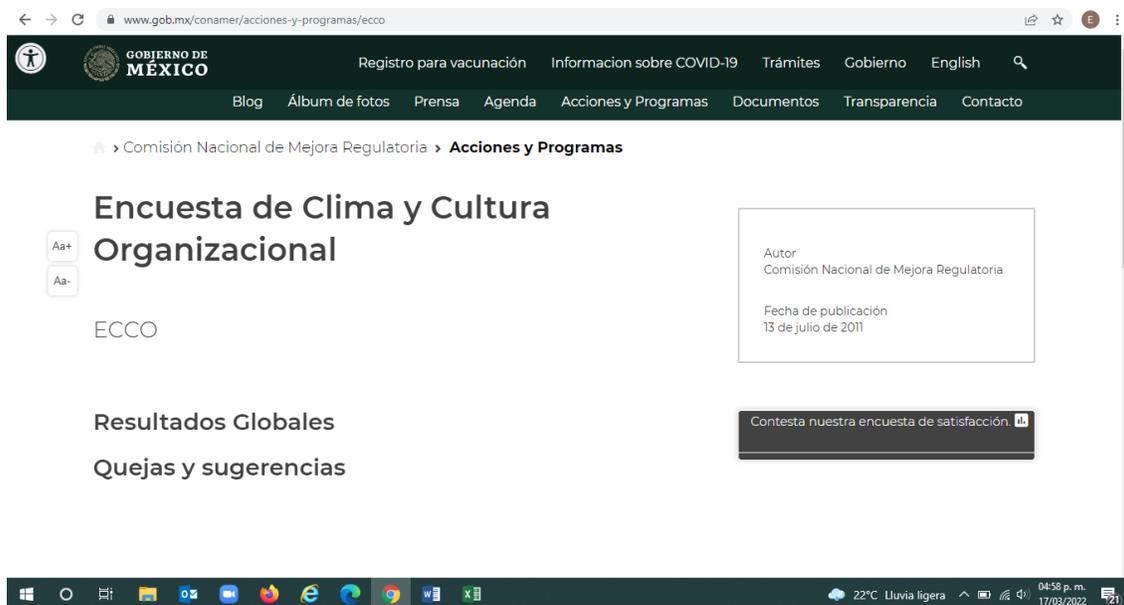
En el siguiente cuadro se presentan las diferentes prácticas de transformación que se realizarán para 2022.

N	Objetivo	Práctica
1	Reafirmar entre un 60 a un 85% la confianza de la denuncia dentro de la Institución ante los temas de hostigamiento sexual o acoso sexual	Difundir anuncios relacionados con el tema de Igualdad de Género en específico con conductas a evitar en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual.
2	Definir entre un 60 a un 85% acciones encaminadas a la elaboración de un programa de inclusión laboral de jóvenes con discapacidad	Implementar en la CONAMER, el programa de jóvenes construyendo el futuro.
3	Establecer 1 mecanismo de información referente al proceso de estancia y conclusión de los servidores públicos dentro de la CONAMER	Generar un espacio electrónico, donde los servidores públicos, puedan consultar información de interés general y puedan descargar formatos como el de vacaciones.
4	Implementar 1 acción para la capacitación de los servidores públicos en temas de uso de TIC ´S	Enviar tutoriales sobre el uso de de TIC ´S, a los servidores públicos.
5	Implementar 1 acción referente a fomentar la convivencia familiar entre los servidores públicos de la CONAMER	Destacar las actividades que realizan algunos servidores públicos en su tiempo libre y que les ha generado beneficios o satisfacciones personales y familiares
6	Implementar 1 acción para la capacitación de los servidores públicos en temas de Trabajo en Equipo	Enviar mensajes sobre el tema de Trabajo en Equipo, a los servidores públicos.
7	Implementar 1 acción para la capacitación de los servidores públicos en temas de Comunicación	Enviar mensajes sobre el tema de Comunicación, a los servidores públicos.
8	Dar a conocer los resultados de la Encuesta del Clima y Cultura Organizacional 2021 (ECCO), así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional a implementarse en 2022 (PTCCO).	Difusión de los resultados de la ECCO, mediante comunicados por correo electrónico
9	Incentivar el Liderazgo entre el personal.	Enviar tips o consejos del tema de Liderazgo.
10	Implementar entre 1 a 2 acciones generales para establecer los mecanismos de reconocimiento a los servidores públicos	Destacar al personal que labora dentro de la CONAMER

## 6.1.-Difusión de los resultados de la ECCO y de los PTCCO al personal de la institución.

La publicación de los resultados se hará a todo el personal de la CONAMER, mediante el posteo dentro de la página oficial de la CONAMER.

Se hará del conocimiento del personal que integra la CONAMER, mediante el correo electrónico.



## 7.-PROGRAMACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

N	Objetivo	Práctica	Periodo de implementación
1	Reafirmar entre un 60 a un 85% la confianza de la denuncia dentro de la Institución ante los temas de hostigamiento sexual o acoso sexual	Difundir anuncios relacionados con el tema de Igualdad de Género en específico con conductas a evitar en materia de hostigamiento sexual o acoso sexual.	Del 3 de mayo al 31 de diciembre de 2022

2	Definir entre un 60 a un 85% acciones encaminadas a la elaboración de un programa de inclusión laboral de jóvenes con discapacidad	Implementar en la CONAMER, el programa de jóvenes construyendo el futuro.	Del 3 de mayo al 31 de diciembre de 2022
3	Establecer 1 mecanismo de información referente al proceso de estancia y conclusión de los servidores públicos dentro de la CONAMER	Generar un espacio electrónico, donde los servidores públicos, puedan consultar información de interés general y puedan descargar formatos como el de vacaciones.	Del 3 de mayo al 31 de diciembre de 2022
4	Implementar 1 acción para la capacitación de los servidores públicos en temas de uso de TIC'S	Enviar tutoriales sobre el uso de de TIC'S, a los servidores públicos.	Del 3 de mayo al 31 de diciembre de 2022
5	Implementar 1 acción referente a fomentar la convivencia familiar entre los servidores públicos de la CONAMER	Destacar las actividades que realizan algunos servidores públicos en su tiempo libre y que les ha generado beneficios o satisfacciones personales y familiares	Del 3 de mayo al 31 de diciembre de 2022
6	Implementar 1 acción para la capacitación de los servidores públicos en temas de Trabajo en Equipo	Enviar mensajes sobre el tema de Trabajo en Equipo, a los servidores públicos.	Del 3 de mayo al 31 de diciembre de 2022
7	Implementar 1 acción para la capacitación de los servidores públicos en temas de Comunicación	Enviar mensajes sobre el tema de Comunicación, a los servidores públicos.	Del 3 de mayo al 31 de diciembre de 2022
8	Dar a conocer los resultados de la Encuesta del Clima y Cultura Organizacional 2021 (ECCO), así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional a implementarse en 2022 (PTCCO).	Difusión de los resultados de la ECCO, mediante comunicados por correo electrónico	Del 3 de mayo al 31 de diciembre de 2022
9	Incentivar el Liderazgo entre el personal.	Enviar tips o consejos del tema de Liderazgo.	Del 3 de mayo al 31 de diciembre de 2022
10	Implementar entre 1 a 2 acciones generales para establecer los mecanismos de reconocimiento a los servidores públicos	Destacar al personal que labora dentro de la CONAMER	Del 3 de mayo al 31 de diciembre de 2022

## 7.1.- Efectividad del último PTCCO.

Son las prácticas cumplidas contra registradas del año inmediato anterior.

6 prácticas registradas/ 7 registradas=  $0.8571 \times 100 = 85.7143$

