

**ECCO 2020**  
**RESULTADOS DE LA**  
**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO)**



**CSAEGRO**

**COLEGIO SUPERIOR AGROPECUARIO DEL ESTADO DE GUERRERO**

# Orden del día

1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
2. ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO
3. ANÁLISIS COMPARATIVO CON INSTITUCIONES DEL RAMO 08
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL CSAEGRO Y DEFINICIÓN DE PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN
5. PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2020

# DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

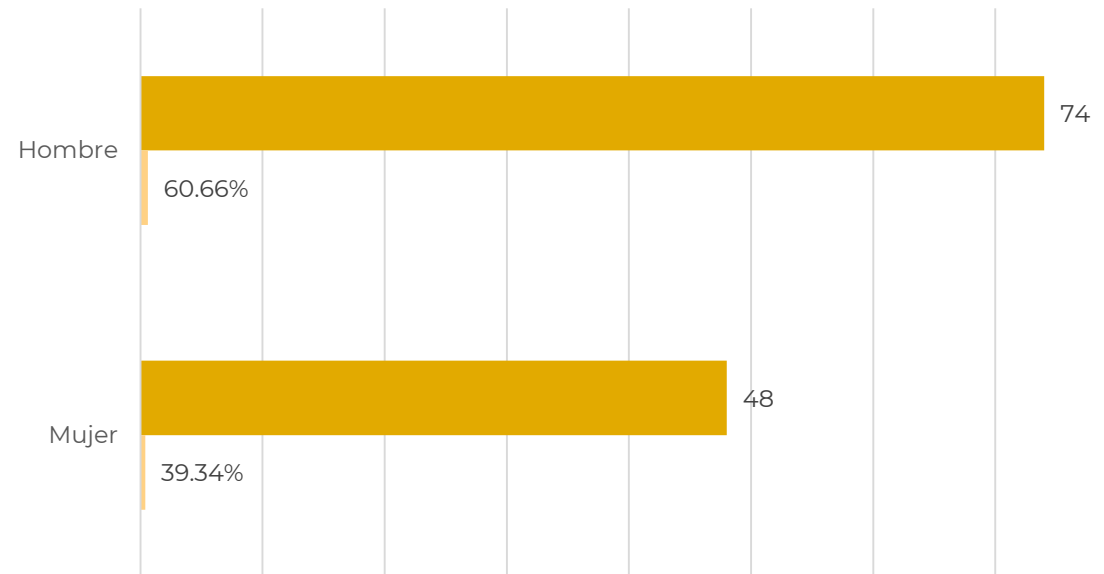
ESTADÍSTICAS EN BASE A 122 ENCUESTAS

ECCO – 2020

# TOTAL ENCUESTAS APLICADAS: 122

## Genero de los participantes

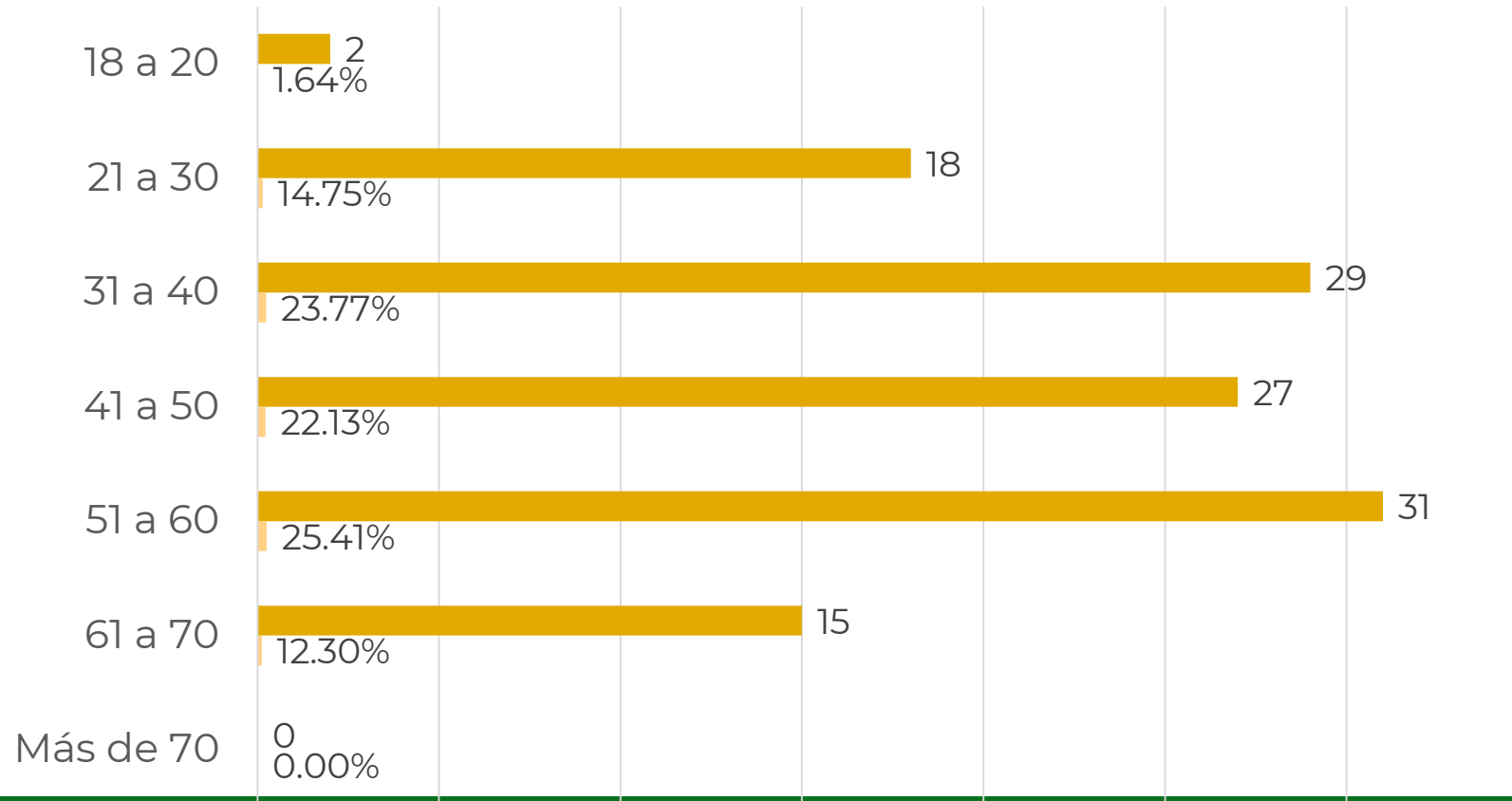
4.- ¿El entrevistado es? / 2020



Genero		
Hombre	74	60.66%
Mujer	48	39.34%

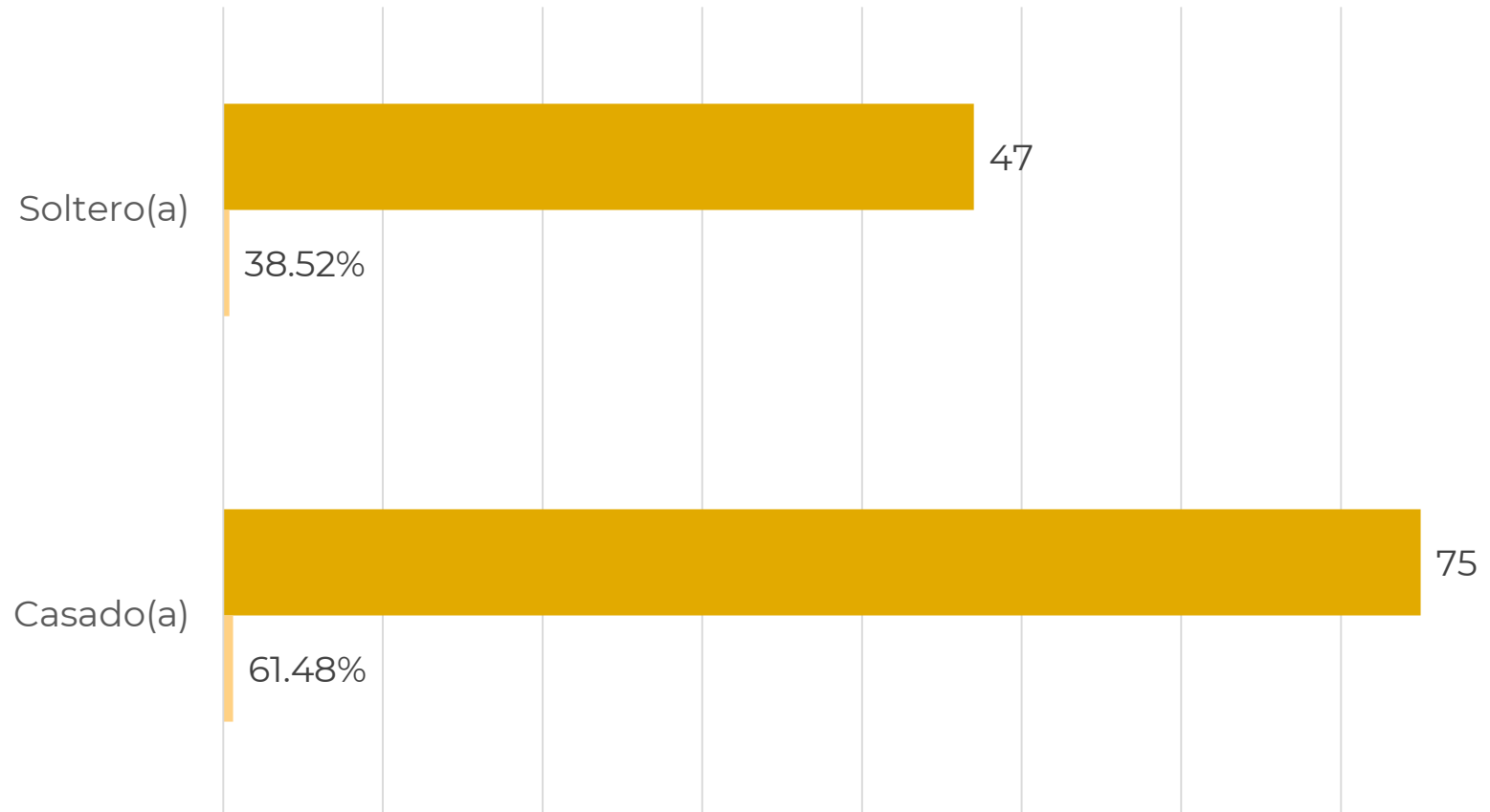
## Rango de edad de los participantes

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



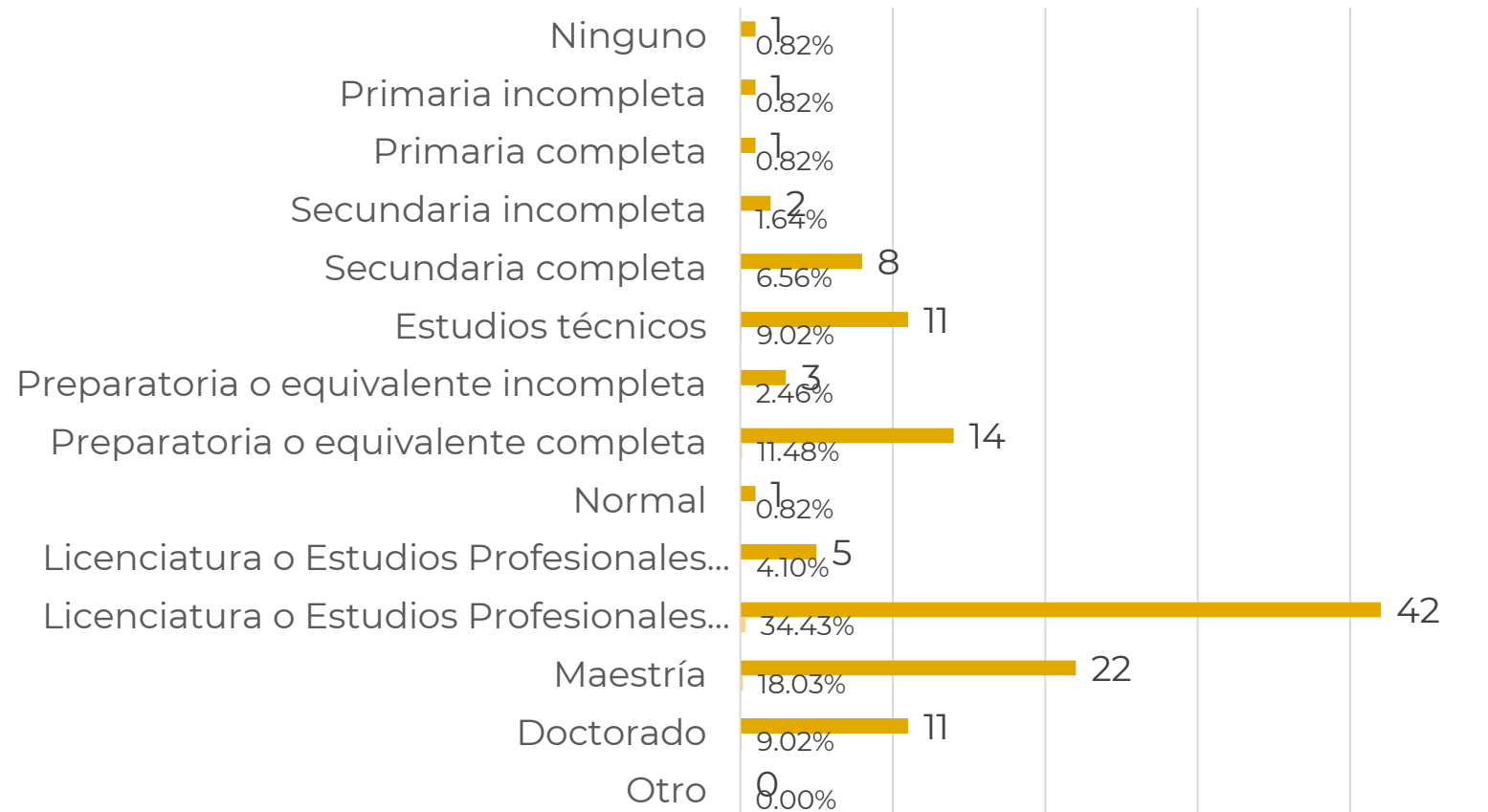
## Estado civil de los participantes

5.- ¿Su estado civil es? / 2020



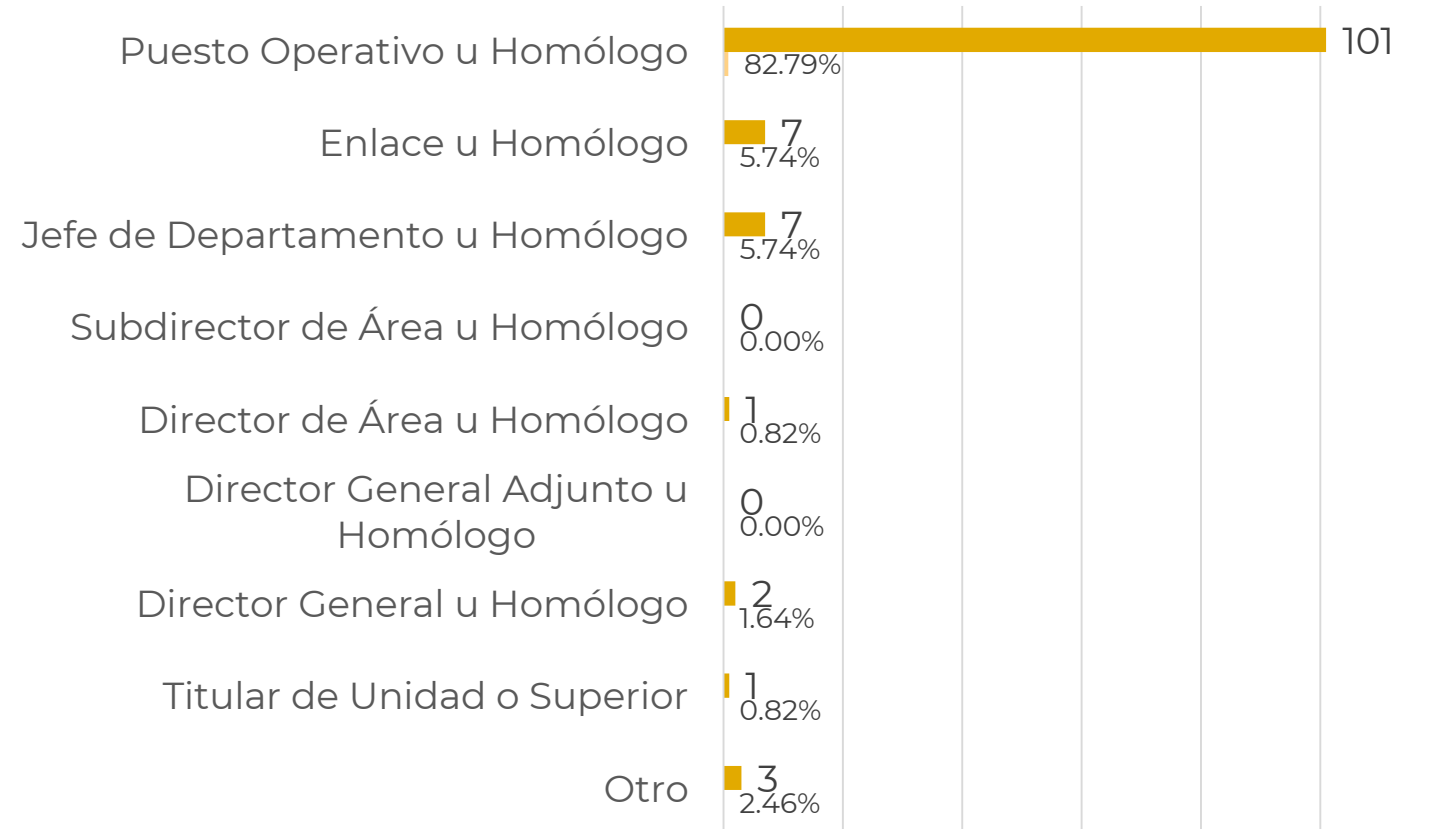
## Nivel escolar de los participantes

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



## Nivel de puesto de los participantes

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

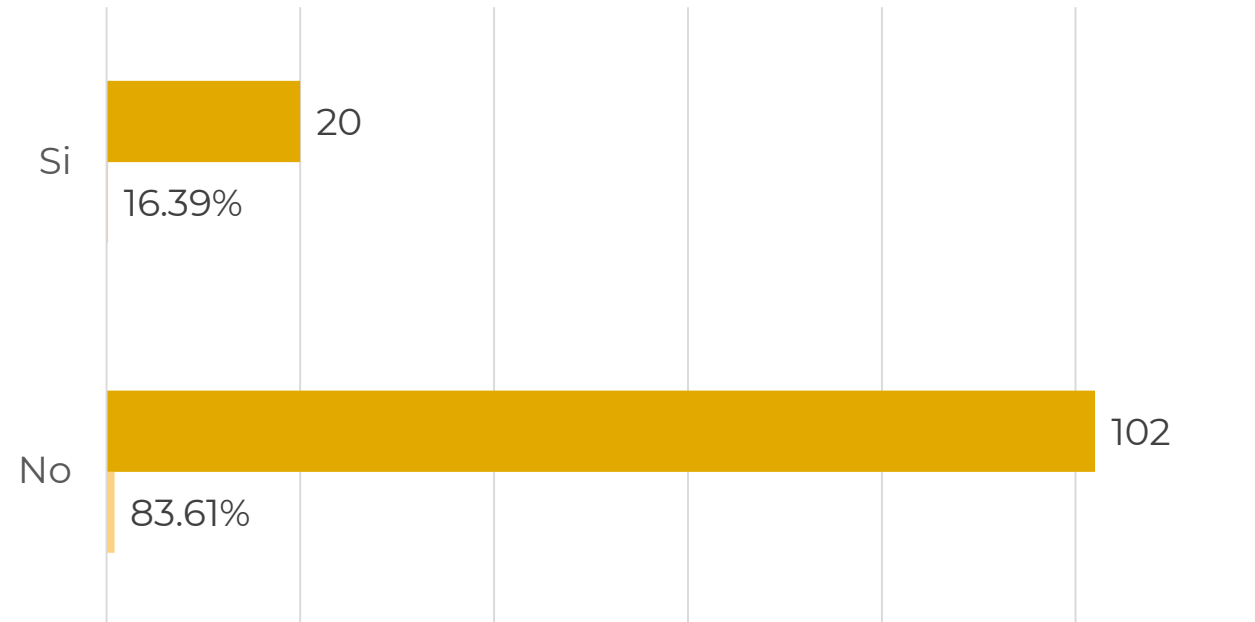




# Sistemas de profesionalización

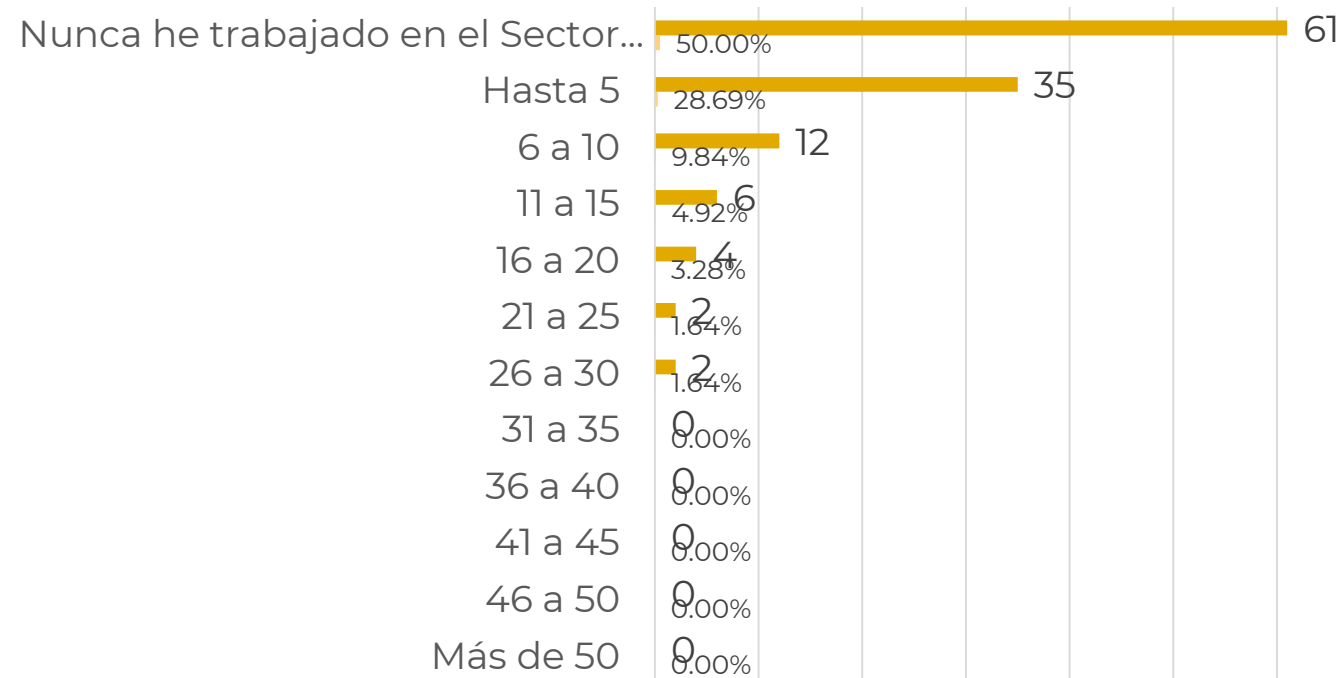
## Servidores Públicos con Sistemas de Profesionalización en el Gobierno Federal

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



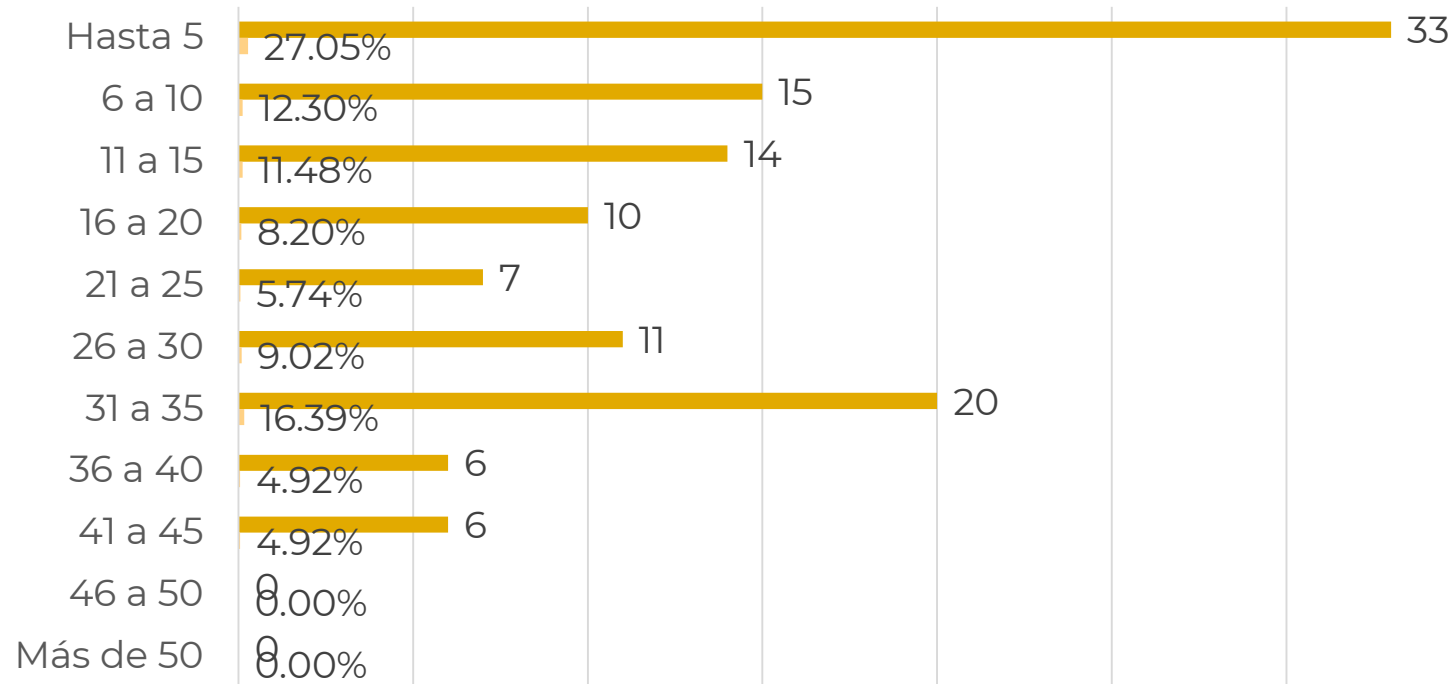
## Rango de años que ha trabajado el personal participante en el Sector Privado

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

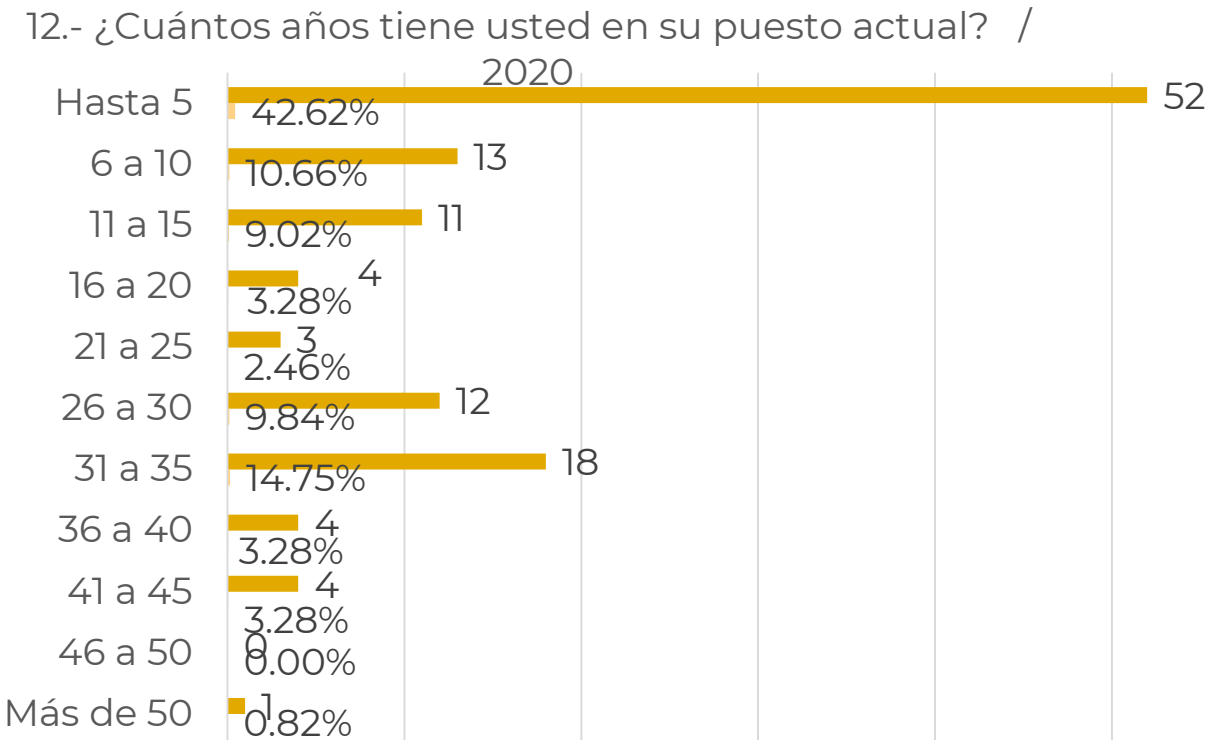


## Rango de años que ha trabajado el personal participante en el Sector Público

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

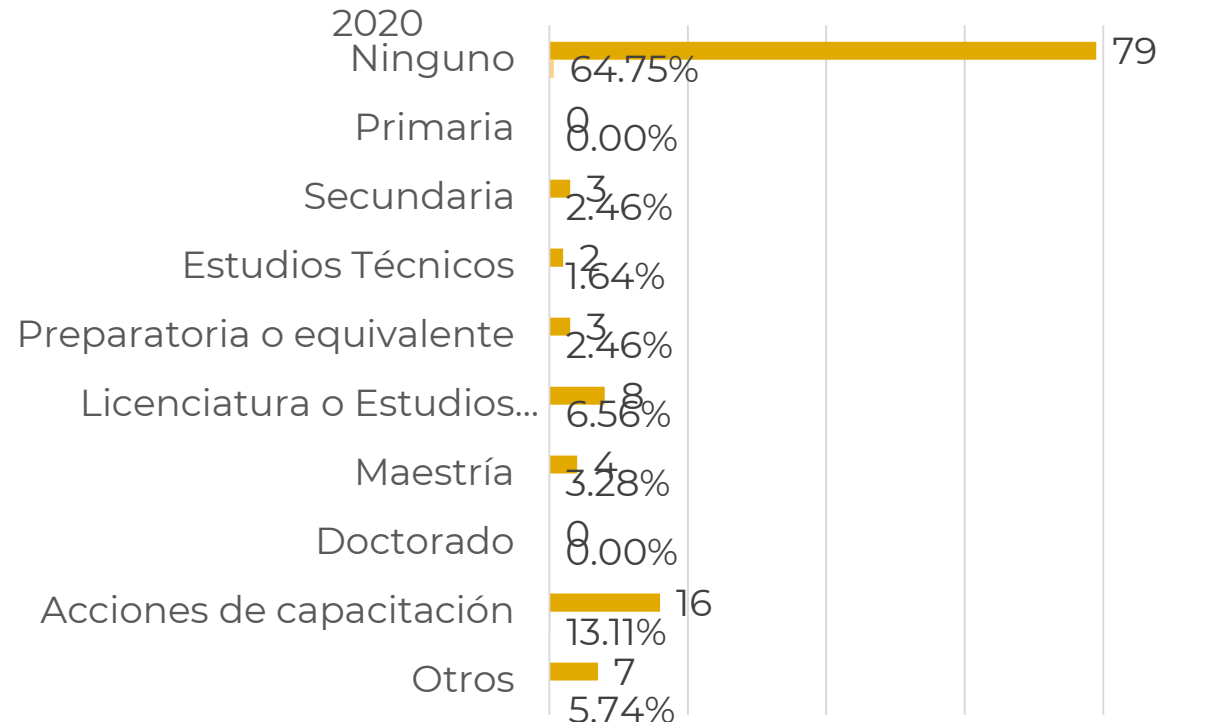


## Rango de años que tiene el personal participante en su puesto actual



## Tipo de estudios que realiza actualmente el personal participante

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





# ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO

# FACTORES-ECCO

## Clima y cultura Organizacional

I. BALANCE TRABAJO-FAMILIA

II. COVID-19

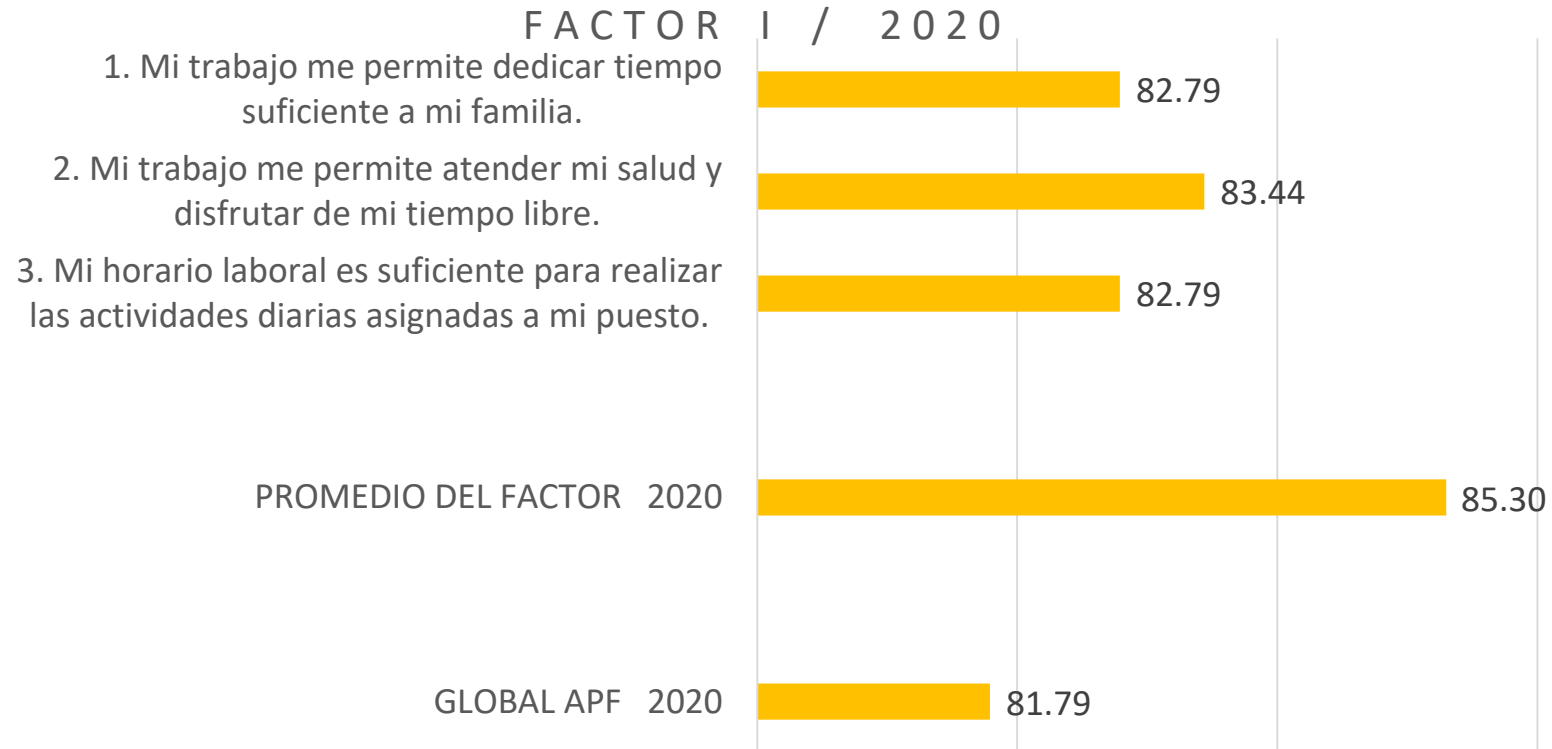
III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

IV. TRABAJO A DISTANCIA

V. TRABAJO PRESENCIAL

# FACTOR I

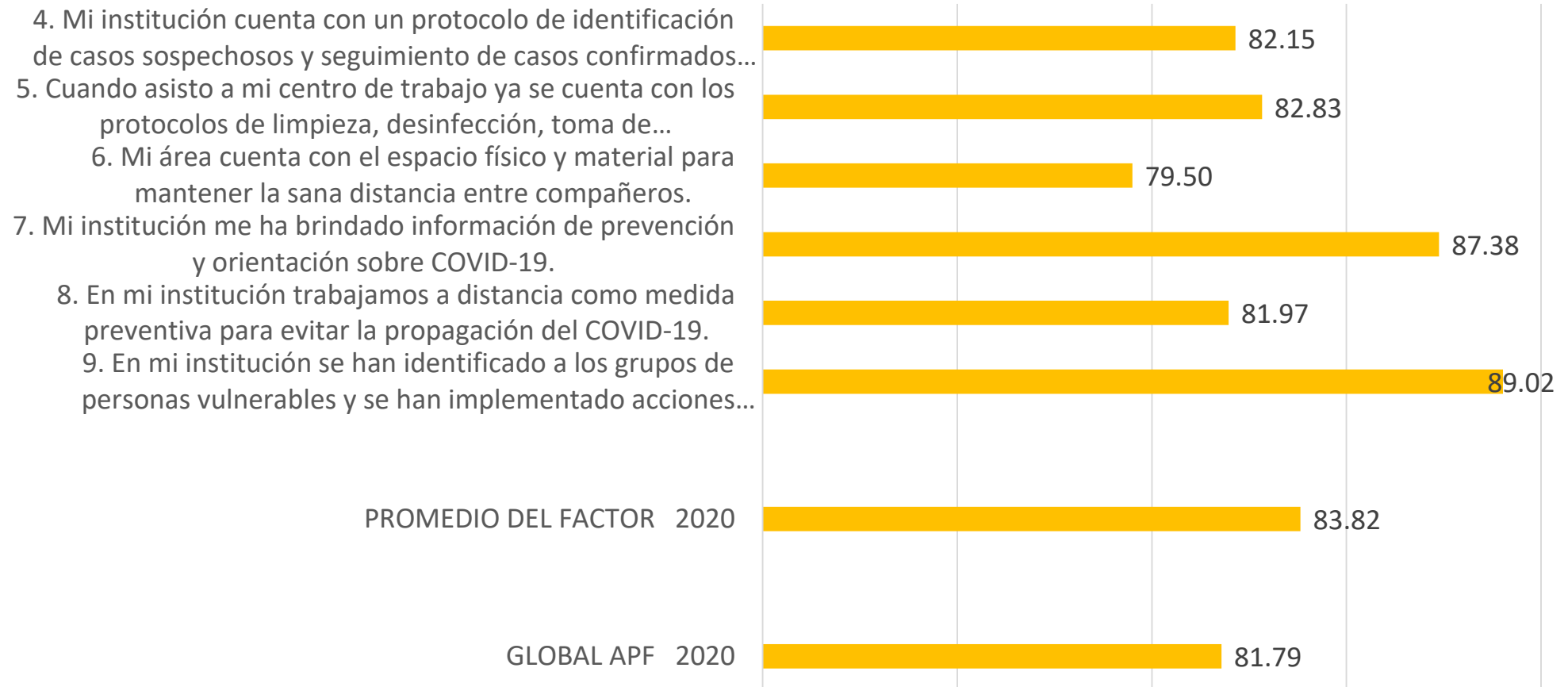
## Balance Trabajo-Familia





## FACTOR II

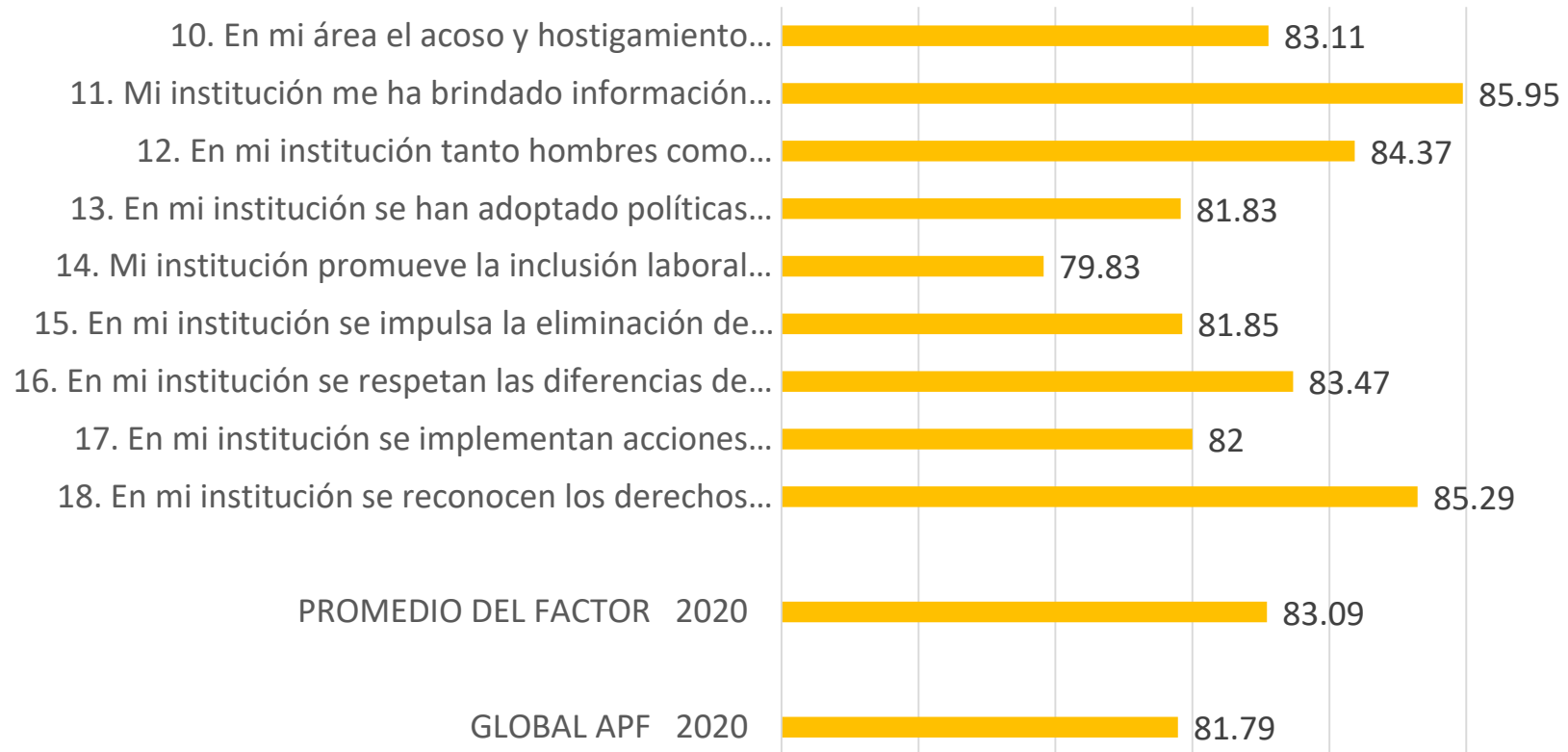
### Covid-19



**ECCO – 2020**

## FACTOR III

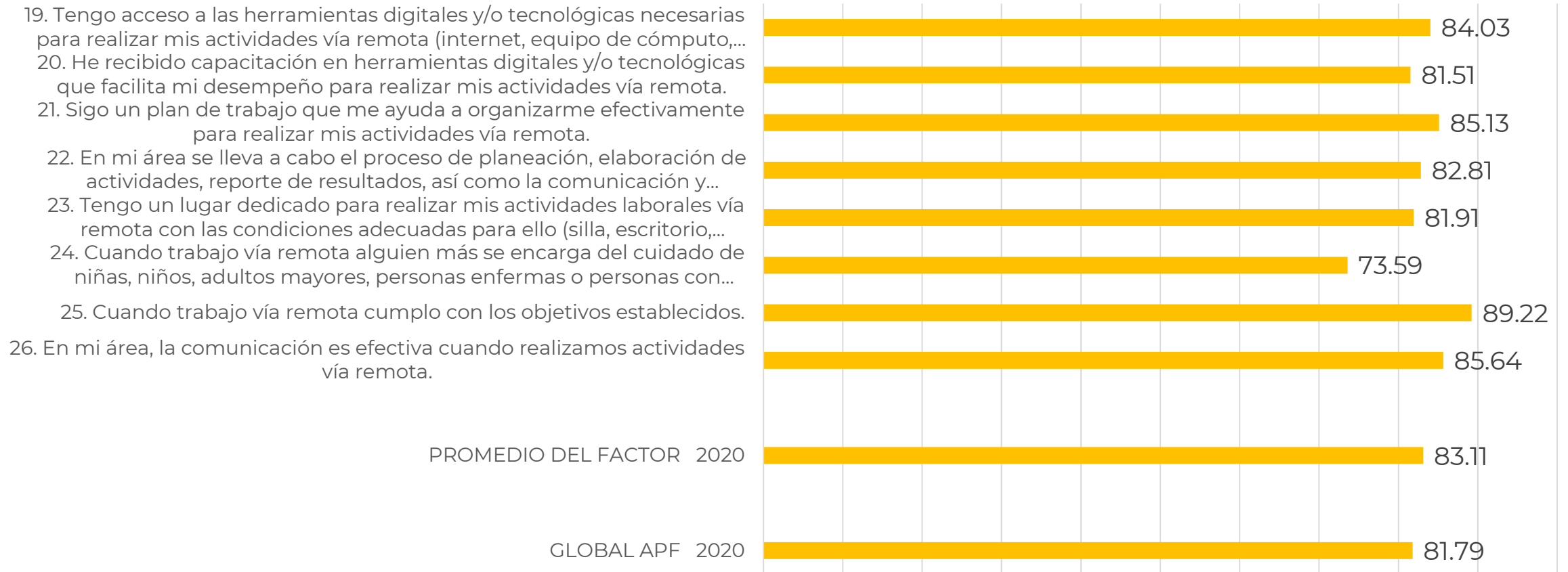
# Genero, Igualdad y No Discriminación



**ECCO – 2020**

## FACTOR IV

# Trabajo a distancia

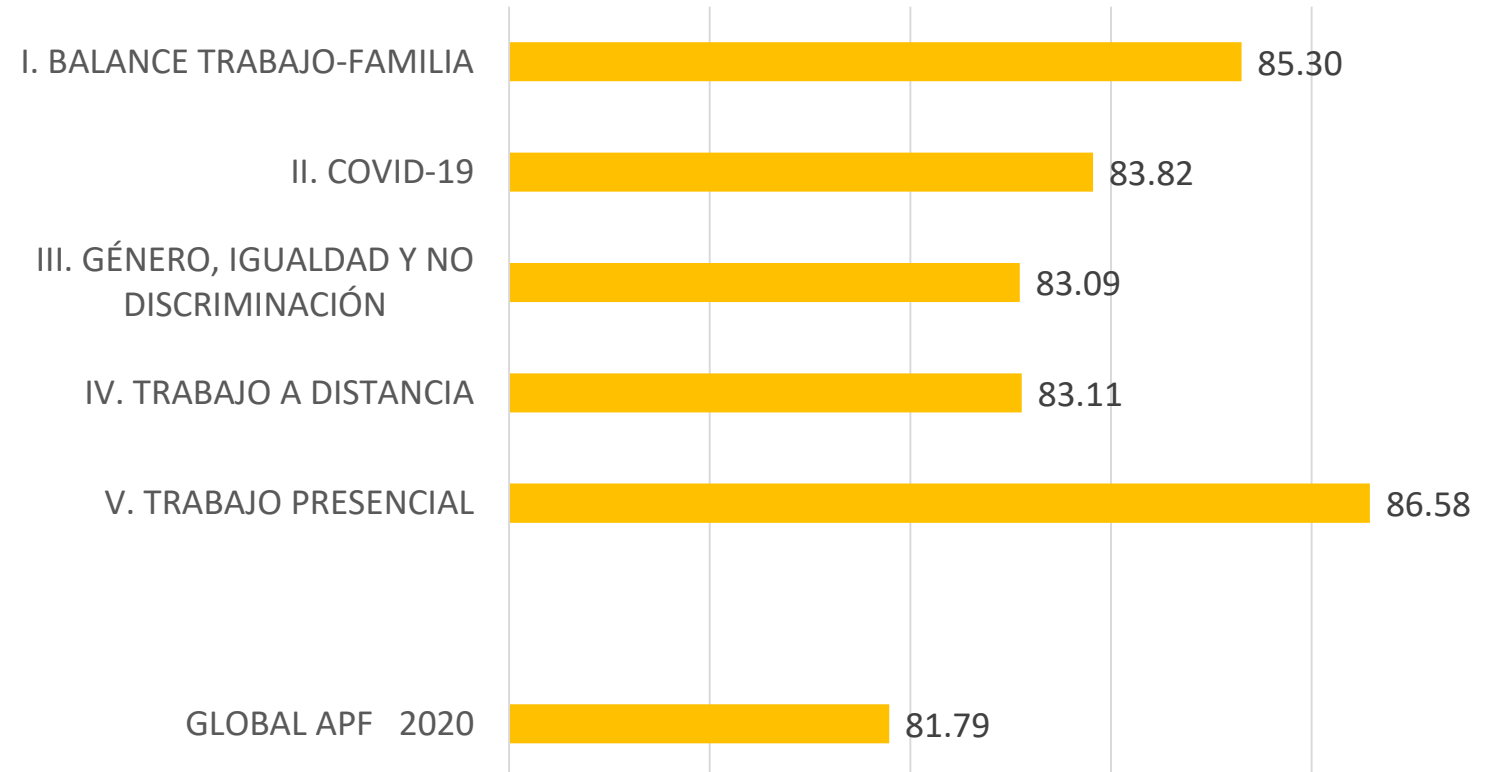


## FACTOR V

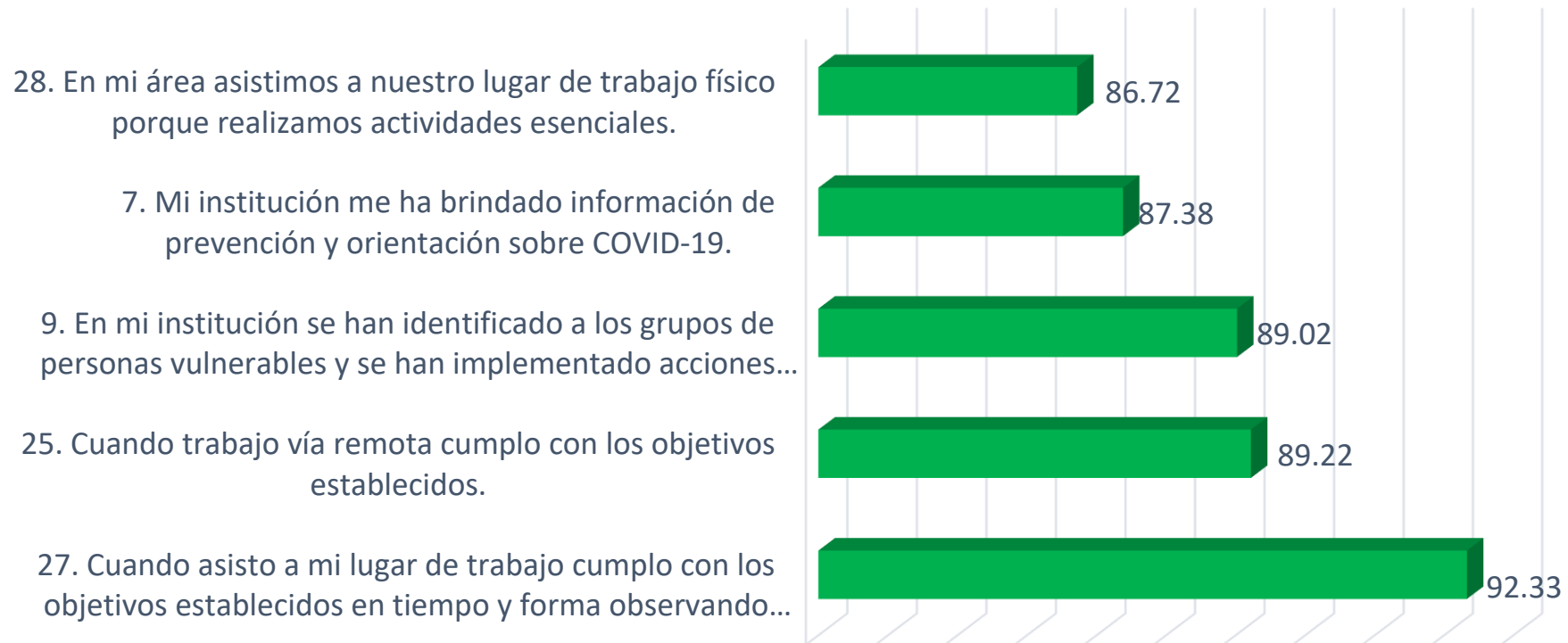
### Trabajo presencial



## FACTORES-ECCO 2020

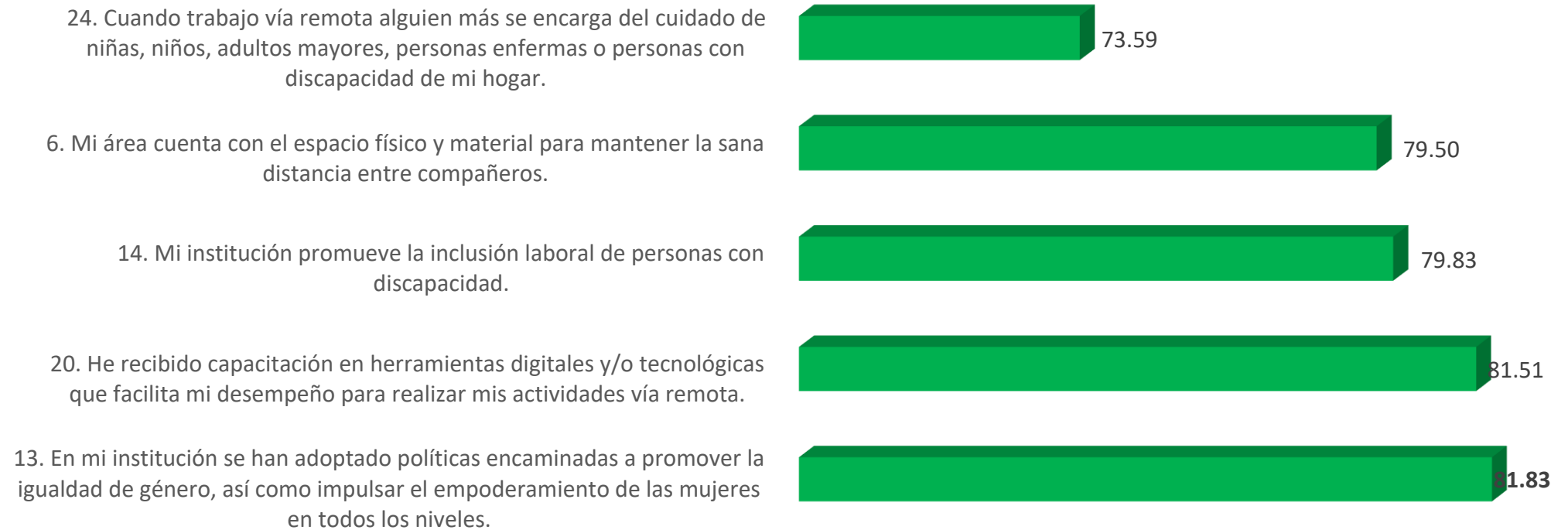


## LOS 5 REACTIVOS Mejor calificados del CSAEGRO



## LOS 5 REACTIVOS

### Menos calificados del CSAEGRO



## ECCO

### Calificación global del CSAEGRO

❖ 2018 = 72

❖ 2020 = 84



## NUMERALIA DE COMENTARIOS RECIBIDOS



Sugerencias  
9

Queja  
3



Felicitación  
8

No deseo  
opinar  
102



- ❖ De acuerdo al análisis dentro de la secretaria el Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero incremento la calificación 84% a diferencia del año 2018 que fue del 72%.
- ❖ Del 100% del personal, contestaron la encuesta 122 personas el 79%, comparado con el año 2018 en el que respondieron la encuesta 49 personas (30%), obteniendo un incremento en el año 2020 de acuerdo al análisis de los resultados generales.
- ❖ De todos los encuestados, 74 fueron hombres y 48 mujeres, incremento la participación tanto de hombres como de mujeres en comparación con el año 2018.
- ❖ El 100% del personal encuestado se encuentra en edad productiva.
- ❖ El 61% de los encuestados son casados hay un decremento del 4% con respecto al año 2018.

- ❖ En el año 2020 38% del personal es soltero incrementa un 3% referente al año 2018.
- ❖ El 34% del personal cuenta con estudios superiores hay un decremento del 15% con respecto al año 2018.
- ❖ El 82% de los encuestados son operativos habiendo un incremento del 2% con respecto al 2018, 5.74% son enlaces, 5.74% Jefes de Departamentos, 0.82% Director de Área, 1.64% Director General, 0.82% Titular de Unidad o Superior y 2.46% Otro.
- ❖ El 27.05% del personal encuestado tiene de 1 a 5 años laborando en el Sector Público y el 72.95% rebasa los 6 años de servicio.
- ❖ El 64.75% de los encuetados actualmente no realiza ningún tipo de estudio.

En el año 2018 se registraron 14 comentarios que afectaron a los siguientes factores:

- Factor 42 Equilibrada
- Factor 46 Inclusiva
- Factor 47 Motivada
- Factor 52 Liderazgo Integral
- Factor 53 Cooperación
- Factor 56 Igualdad y No Discriminación

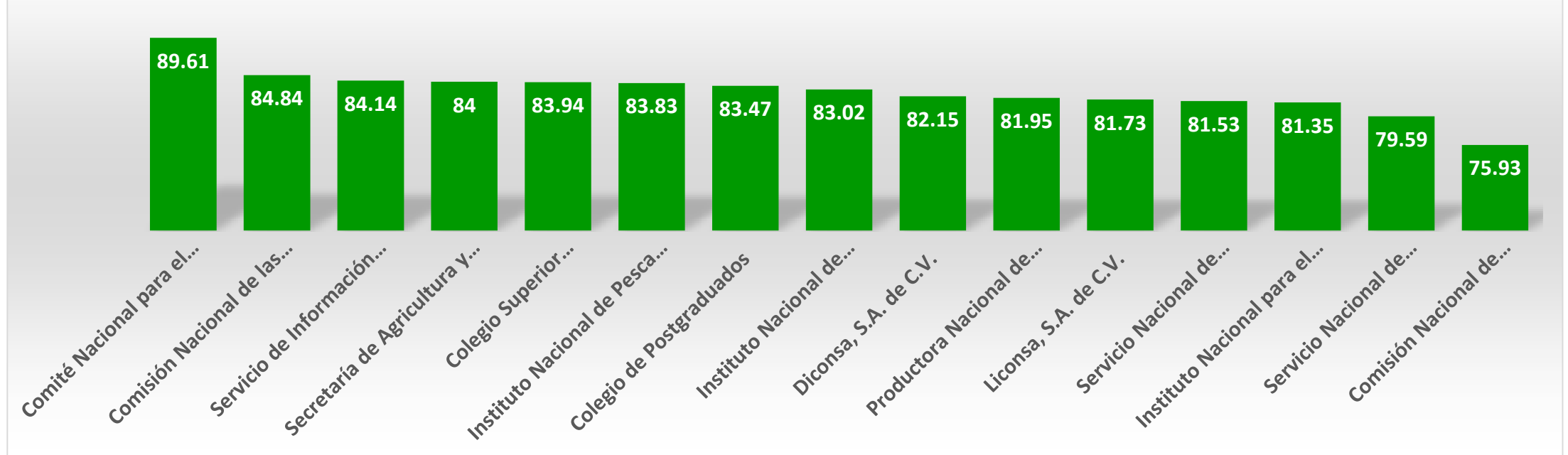
A diferencia del año 2020 incrementan los comentarios habiendo 20 de los cuales 14 afectan a los siguientes factores:

- Factor II Covid-19
- Factor III Género, Igualdad y No Discriminación
- Factor V Trabajo Presencial



# ANALISIS COMPARATIVO CON INSTITUCIONES DEL RAMO 08

## Comparativo con las insituciones del Ramo 08



Analizando el comparativo en la grafica se observa que el CSAEGRO se encuentra con un porcentaje de 83.94%



ID UR	UR	ÍNDICE
AFU	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar	89.61%
IZI	Comisión Nacional de las Zonas Áridas	84.84%
G00	Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera	84.14%
000	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	84%
D00	Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero	83.94%
RJL	Instituto Nacional de Pesca y Acuicultura	83.83%
IZC	Colegio de Postgraduados	83.47%
JAG	Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias	83.02%
VSS	Diconsa, S.A. de C.V.	82.15%
JBK	Productora Nacional de Biológicos Veterinarios	81.95%
VST	Liconsa, S.A. de C.V.	81.73%
B00	Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria	81.53%
I9H	Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C.	81.35%
C00	Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas	79.59%
I00	Comisión Nacional de Acuicultura y Pesca	75.93%

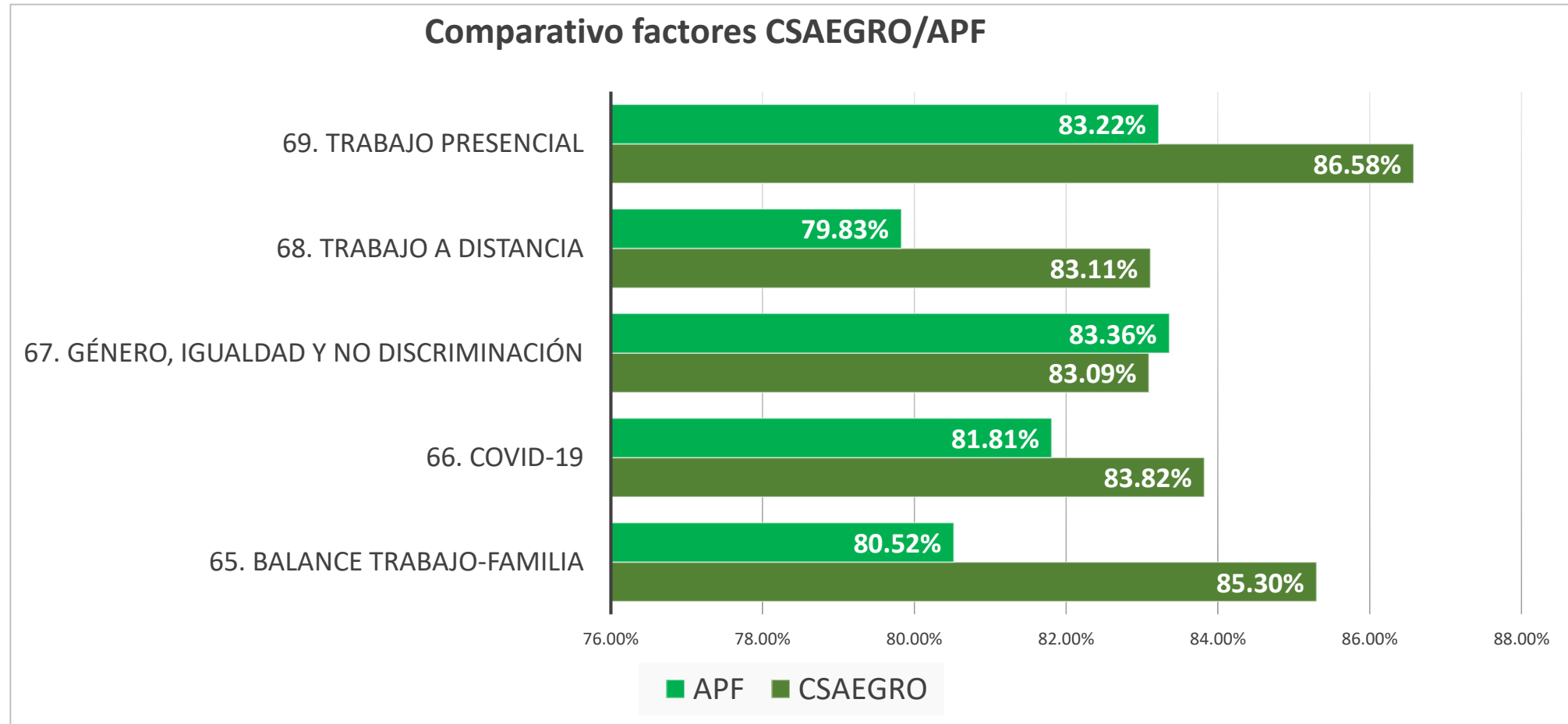




# ANALISIS COMPARATIVO CON FACTORES A NIVEL APF

## COMPARATIVO CSAEGRO/APF VARIACIÓN DE CALIFICACIÓN DE FACTORES

FACTOR	CSAEGRO	APF	VARIACIÓN
65. Balance trabajo-familia	85.30%	80.52%	4.78%
66. COVID-19	83.82%	81.81%	2.01%
67. Género, igualdad y no discriminación	83.09%	83.36%	-0.27%
68. Trabajo a distancia	83.11%	79.83%	3.28%
69. Trabajo presencial	86.58%	83.22%	3.36%



## El índice de efectividad alcanzado en las practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional

NUMERO DE PRACTIVAS	PRACTICAS CUMPLIDAS	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
6	6	100%

## Definición de objetivos estratégicos del CSAEGRO

Lograr una institución de excelencia orientada al logro de las metas planteadas a través de la misión y visión, fortaleciendo los valores del código de ética, de las reglas de integridad y del código de conducta, para combatir las deficiencias de manera integral.

## Definición de practicas de transformación

Involucrar a todas y todos los servidores públicos a coadyuvar en la implementación de acciones individuales e institucionales que al ser reproducidas cotidianamente, puedan impactar positivamente en el compromiso y en la actitud de servicio de las y los servidores públicos de este Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero.

# CALENDARIO 2021

## Prácticas de Transformación de clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

No	OBJETIVO ESTRATÉGICO:	TIPO DE PRÁCTICA	PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN:	FACTOR AL QUE CONTRIBUYEN:	RESPONSABLES
1	Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021.	Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante pizarras, mamparas y página web oficial, así como el seguimiento de las acciones.	01/01/2021 al 31/12/2021	6.-Comunicación	Coordinación de Informática y Recursos Humanos
2	Dar a conocer la actualización del Código de Conducta 2021.	Estratégica	Difundir actualización del Código de Conducta 2021 a toda la comunidad CSAEGRO mediante la página web oficial.	01/01/2021 al 31/12/2021	5.-Equidad y género	Comité de Ética, Coordinación Administrativa y Coordinación de Informática
3	Entrega de reconocimientos al personal que cumple 15, 20, 25, 30 y 40 años de servicio.	Operativa	Entrega de reconocimientos al personal que cumple 15, 20, 25, 30 y 40 años de servicio.	01/01/2021 al 31/12/2021	1.-Reconocimiento Laboral	Coordinación Administrativa, Recursos Humanos y Dirección General
4	Asegurar que cada persona integrante del Comité de Ética acredite al menos uno de los cursos de capacitación o sensibilización en línea provistos o sugeridos por la UEPPCI.	Estratégica	Tomar curso de capacitación o sensibilización en línea provistos o sugeridos por la UEPPCI.	01/01/2021 al 31/12/2021	9.-Liderazgo y Participación	Comité de Ética
5	Impulsar que las personas servidoras públicas del organismo se capaciten en temas de ética pública y conflicto de intereses.	Operativa	Impartir cursos en temas de ética pública y/o conflicto de intereses.	01/01/2021 al 31/12/2021	2.-Capacitación especializada y desarrollo	Comité de Ética, Coordinación Administrativa y Coordinación de Informática