

**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 REACTIVOS Y FACTORES CSAEGRO/APF
4. ANÁLISIS COMPARATIVO CON INSTITUCIONES DEL RAMO 08
5. ÍNDICE DE EFECTIVIDAD ALCANZADA EN LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL CSAEGRO Y DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
7. PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2020

# DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

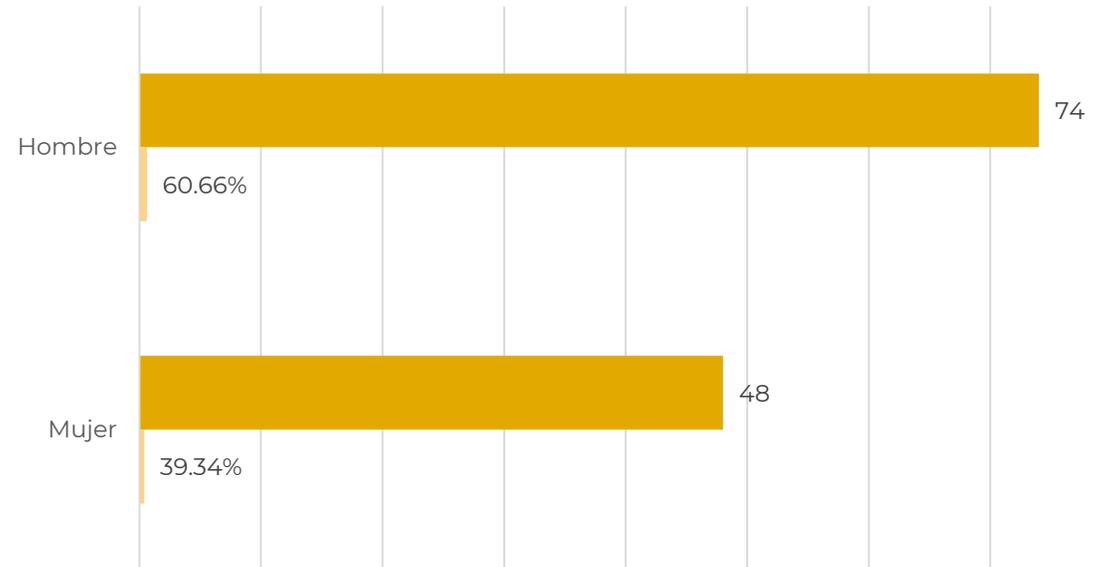
ESTADÍSTICAS EN BASE A 122 ENCUESTAS

ECCO – 2020

# TOTAL ENCUESTAS APLICADAS: 122

## Género de los participantes

4.- ¿El entrevistado es? / 2020

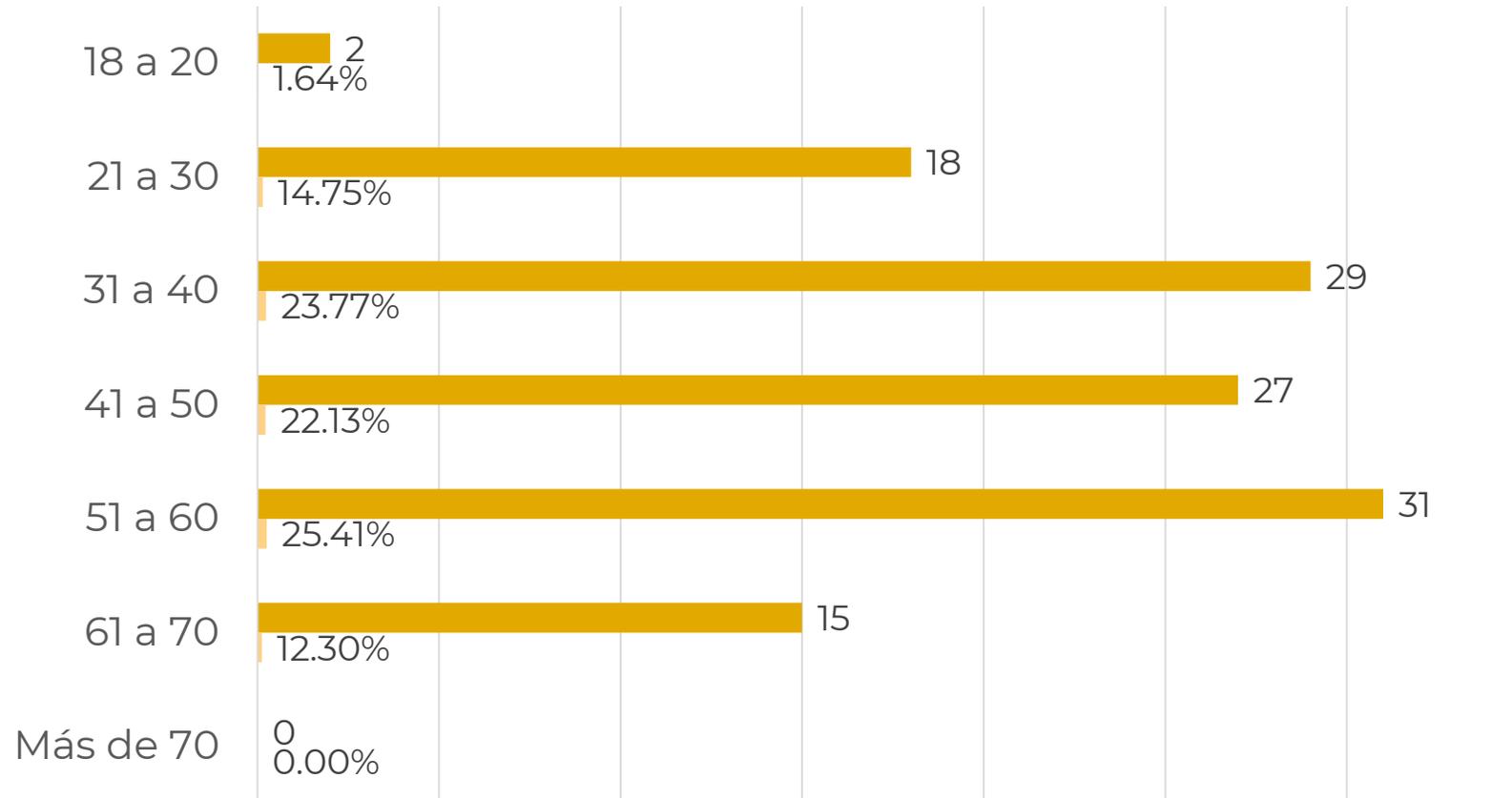


### Genero

Hombre	74	60.66%
Mujer	48	39.34%

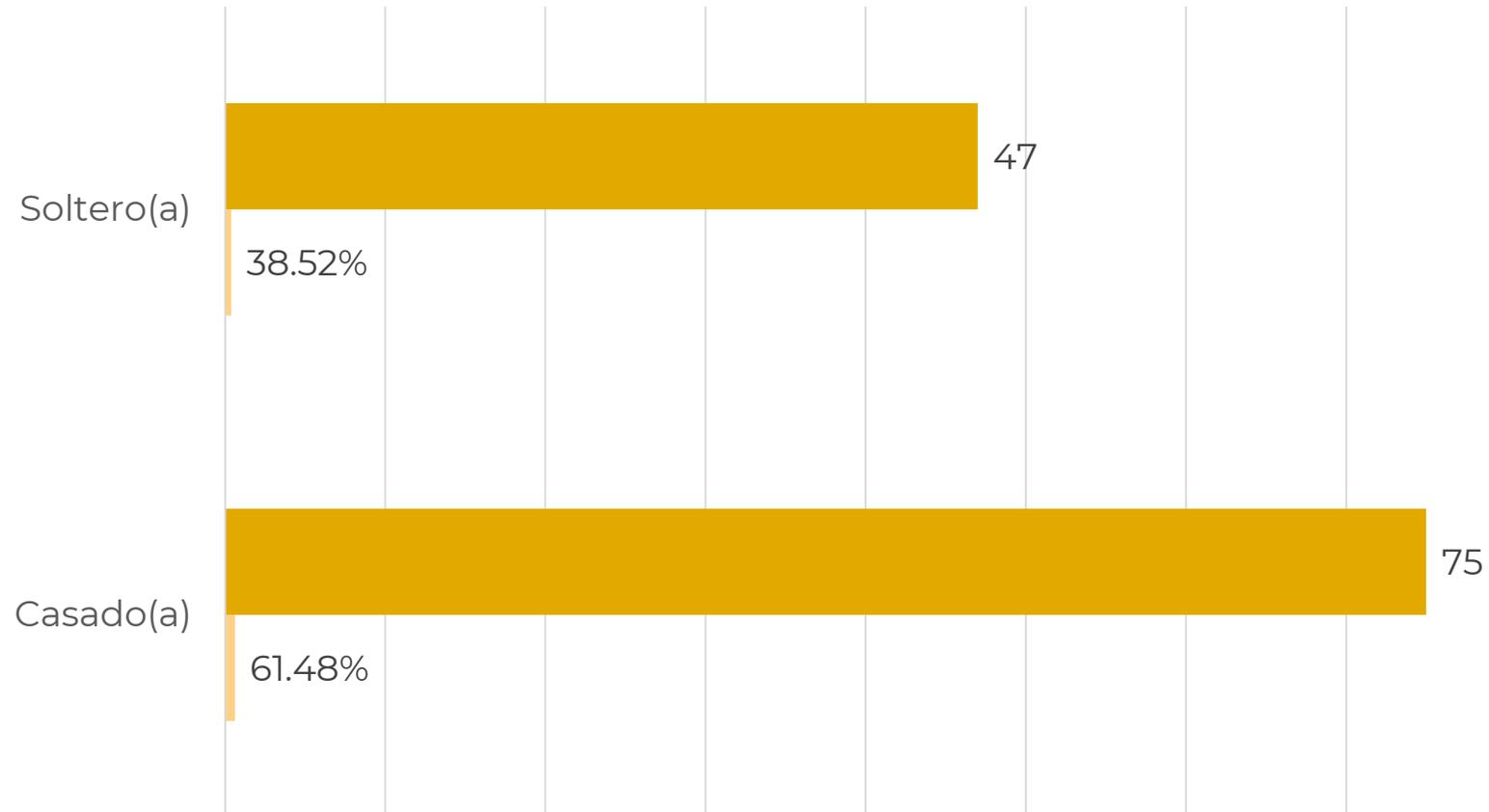
## Rango de edad de los participantes

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



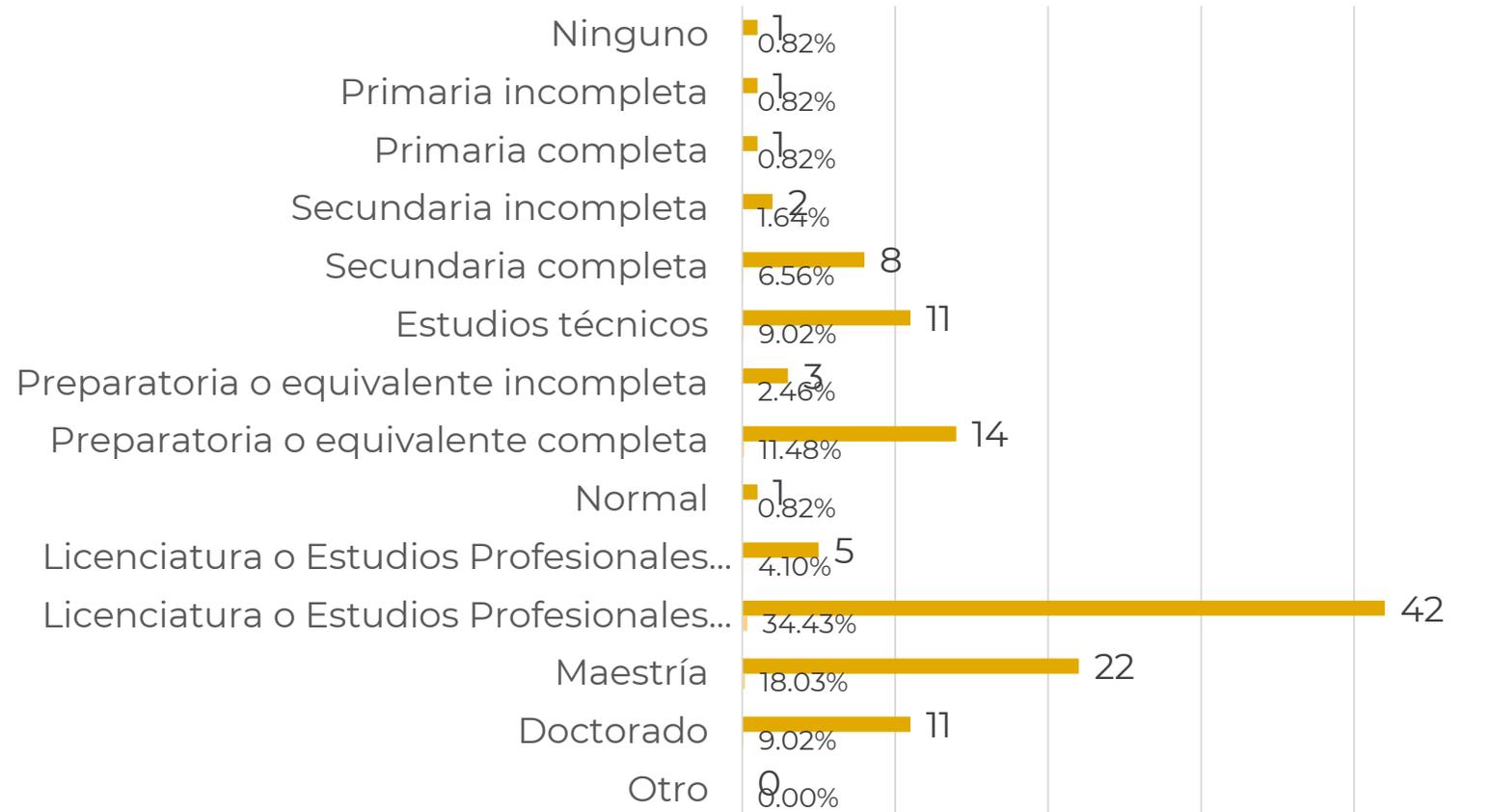
## Estado civil de los participantes

5.- ¿Su estado civil es? / 2020



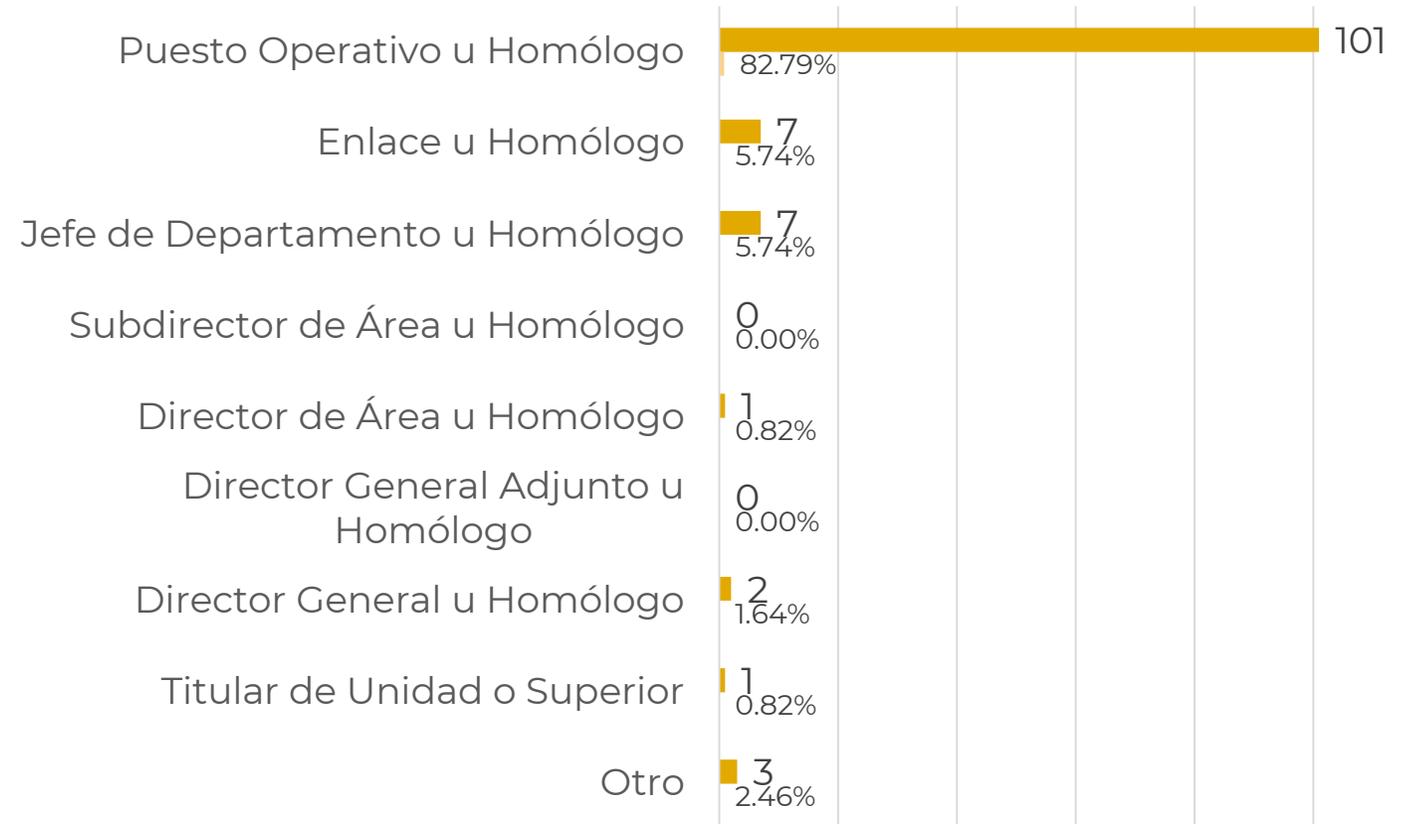
## Nivel escolar de los participantes

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



## Nivel de puesto de los participantes

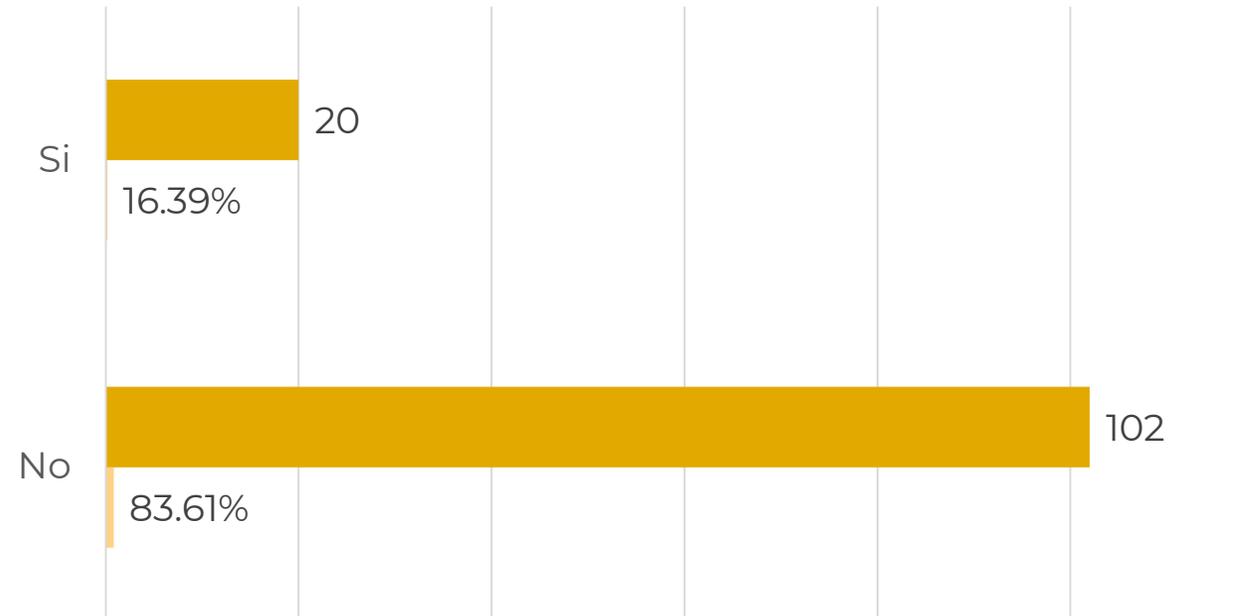
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? /  
2020



# Sistemas de profesionalización

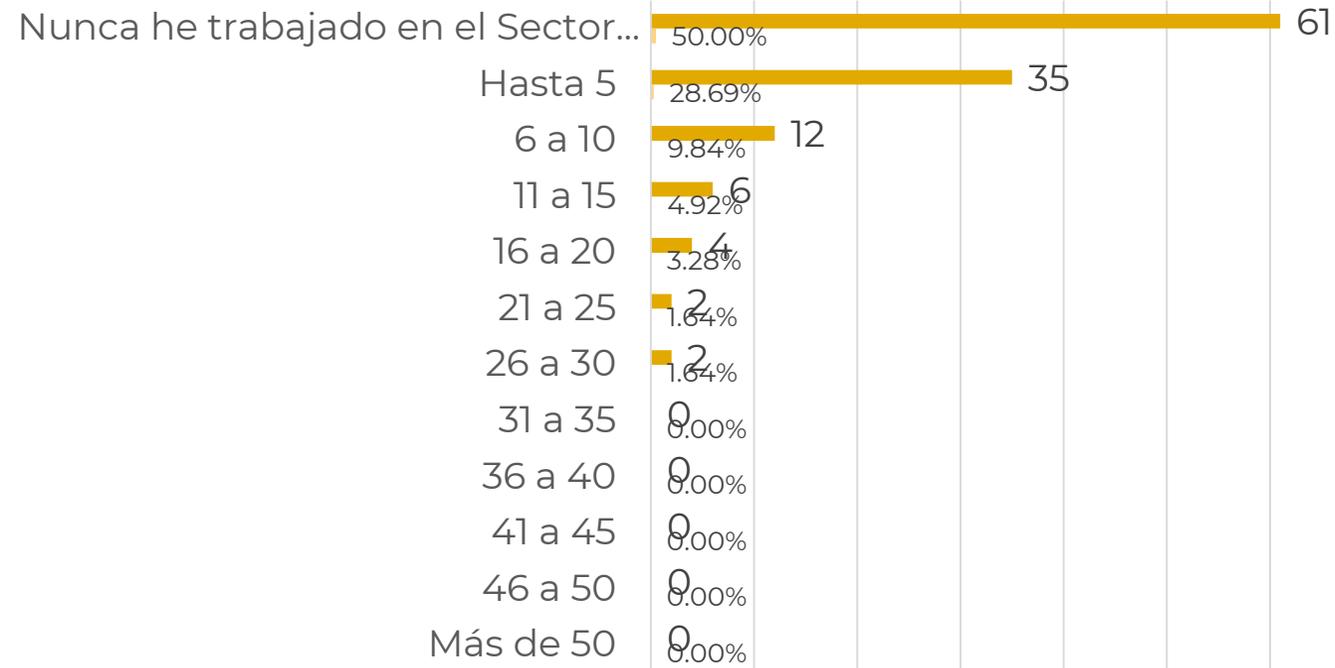
## Servidores Públicos con Sistemas de Profesionalización en el Gobierno Federal

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



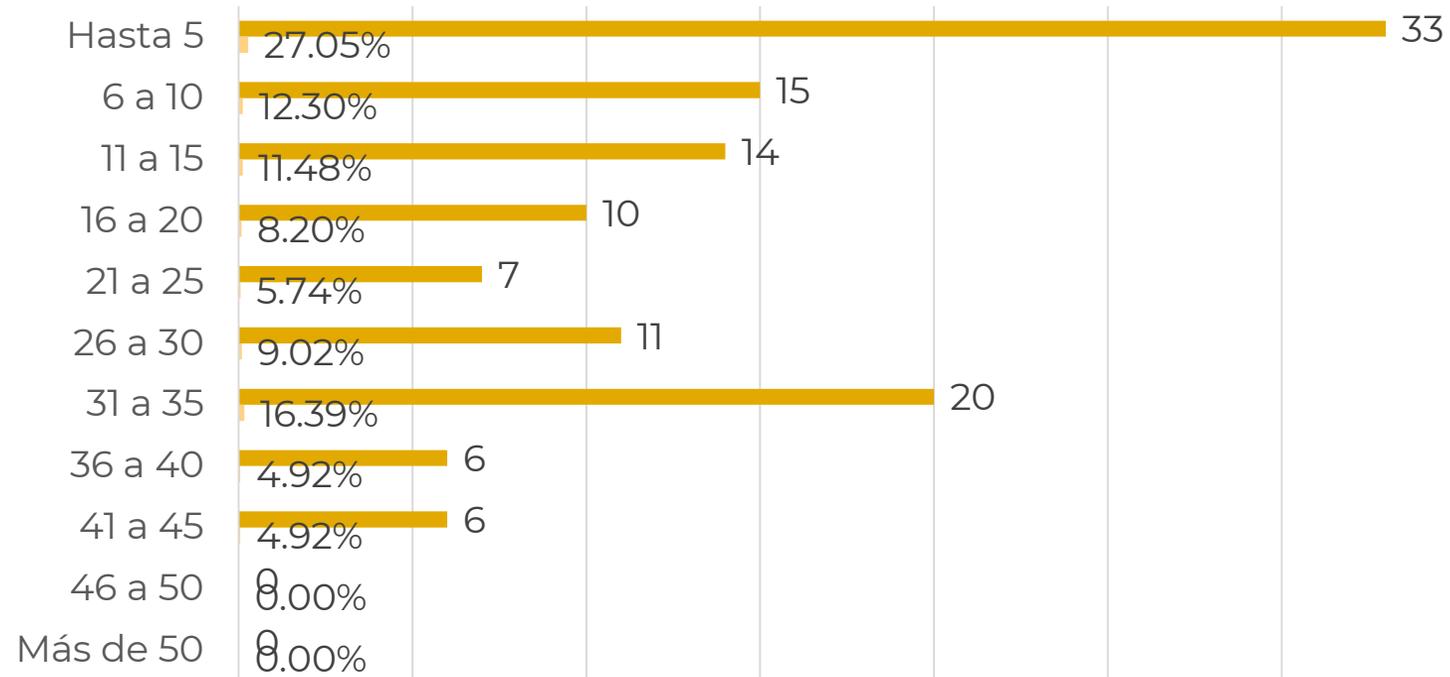
## Rango de años que ha trabajado el personal participante en el Sector Privado

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



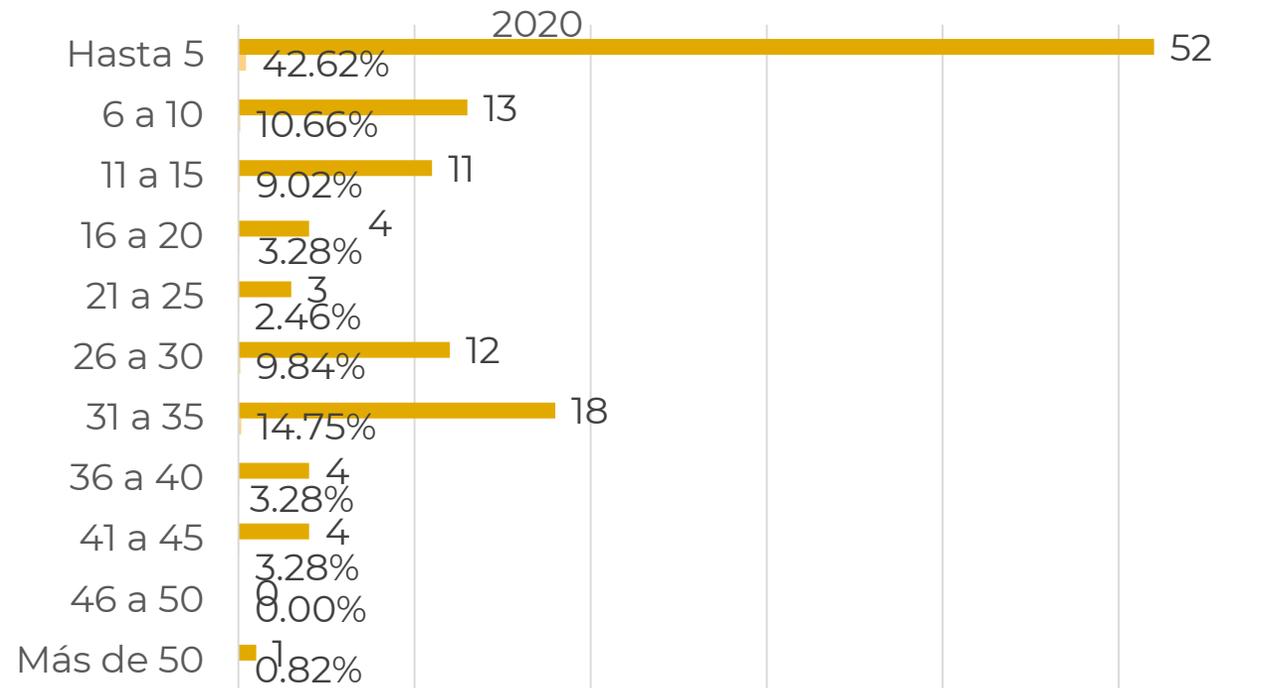
## Rango de años que ha trabajado el personal participante en el Sector Público

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



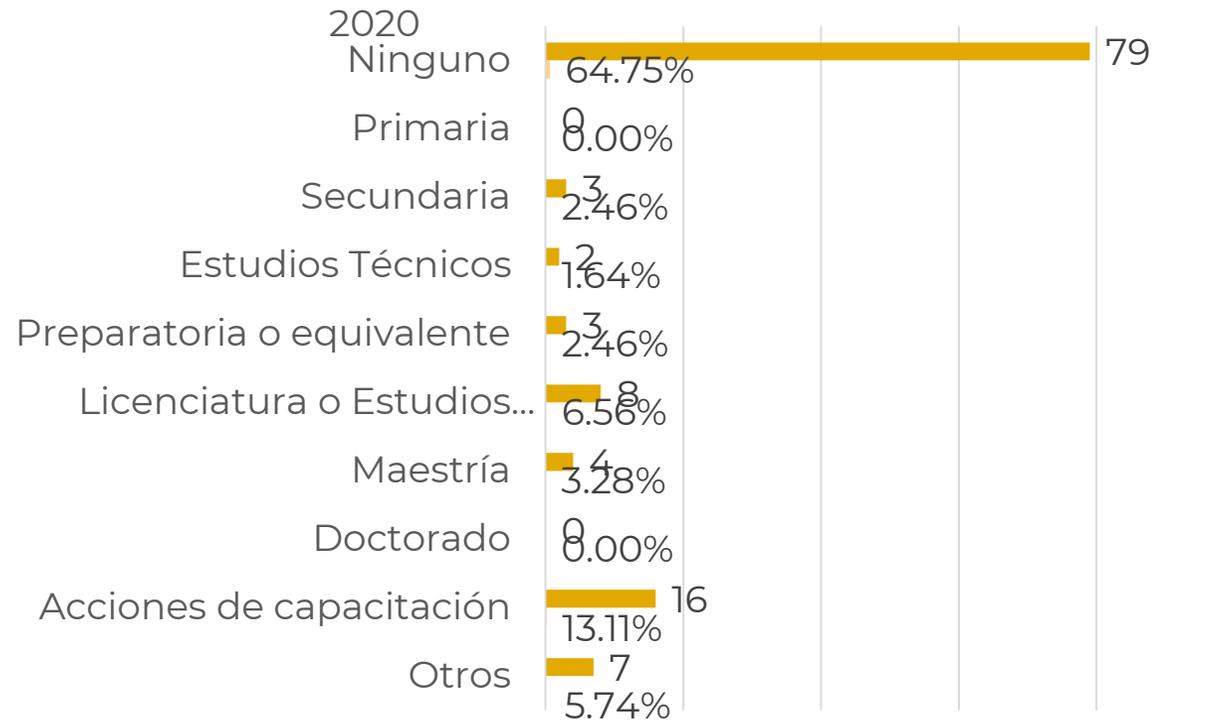
## Rango de años que tiene el personal participante en su puesto actual

12.- ¿Cuántos años tiene usted 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

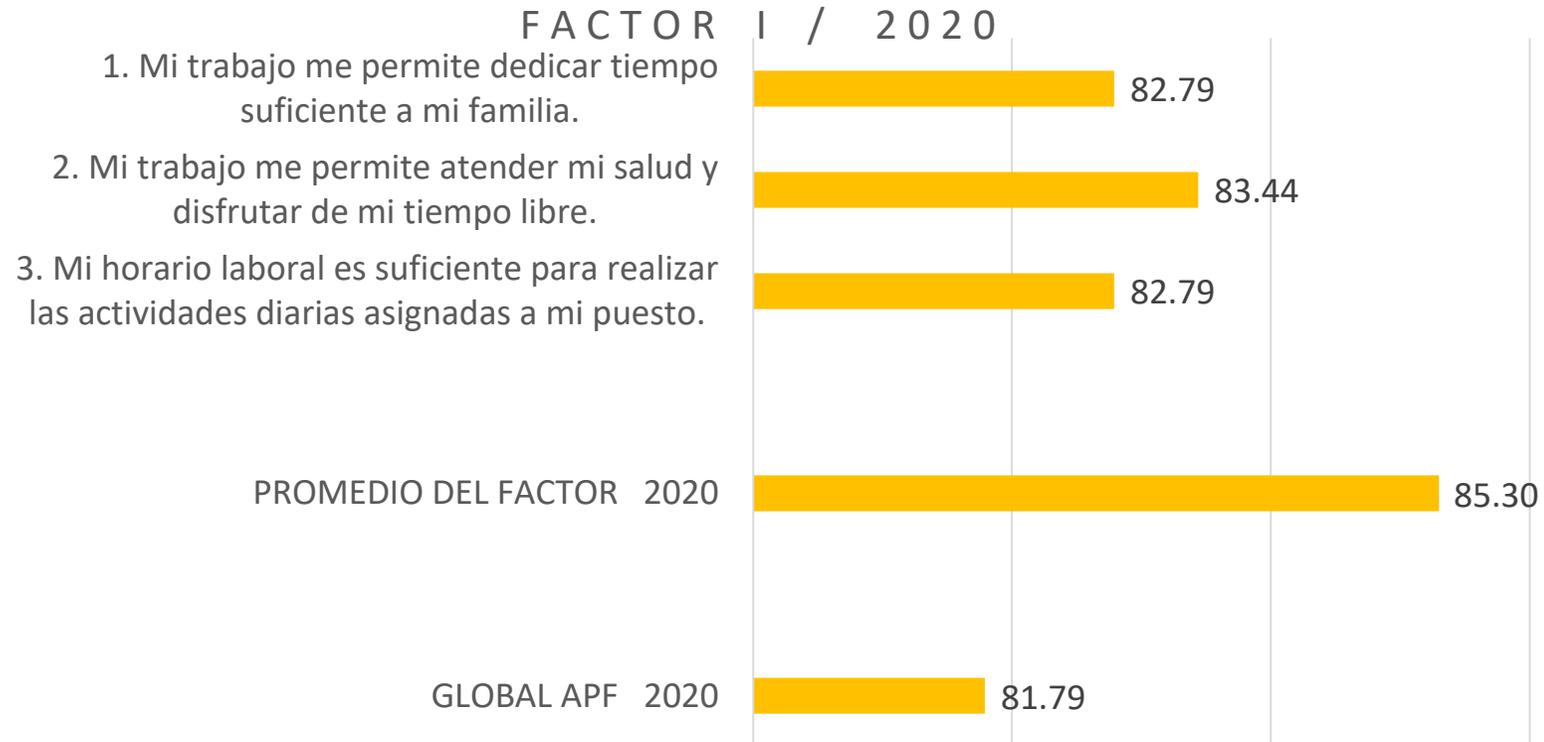
III. GÉNERO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

IV. TRABAJO A DISTANCIA

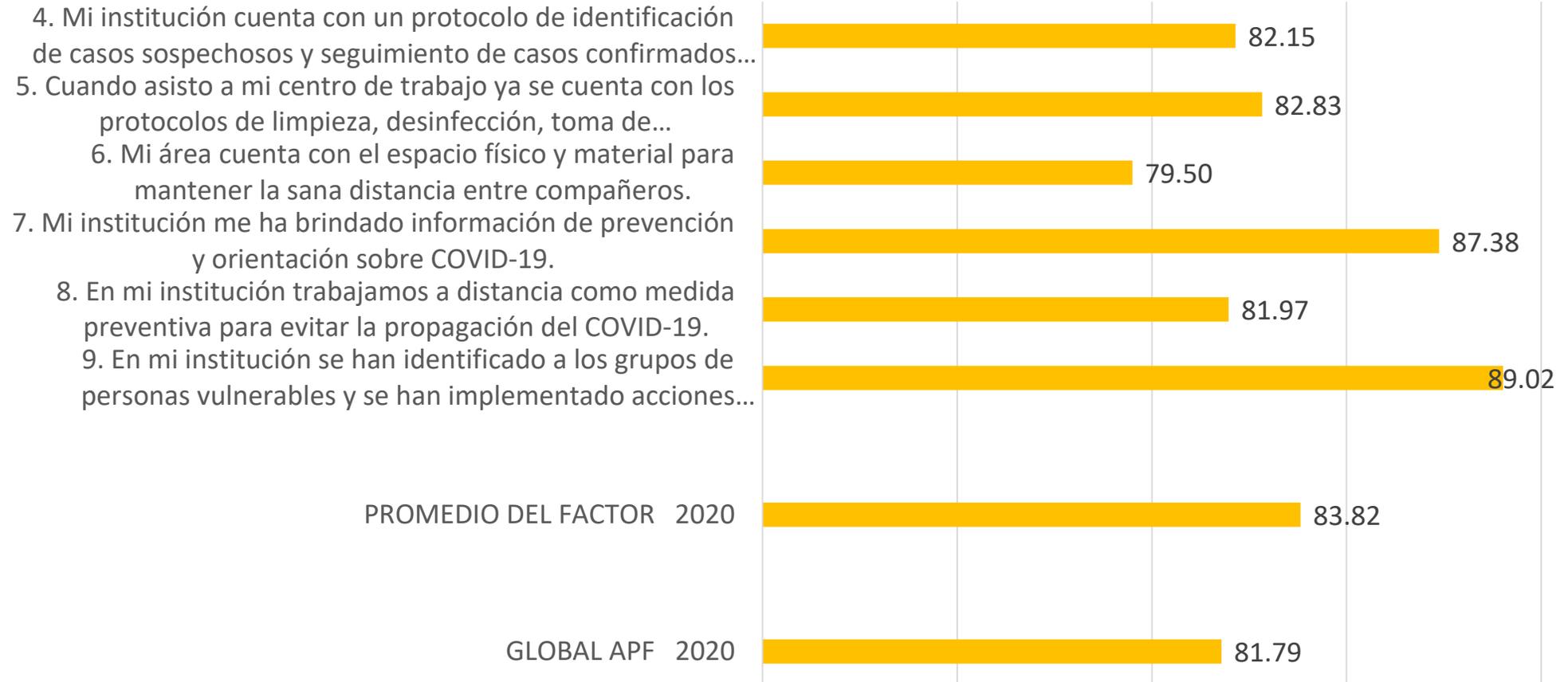
V. TRABAJO PRESENCIAL

# FACTOR I

## Balance Trabajo-Familia



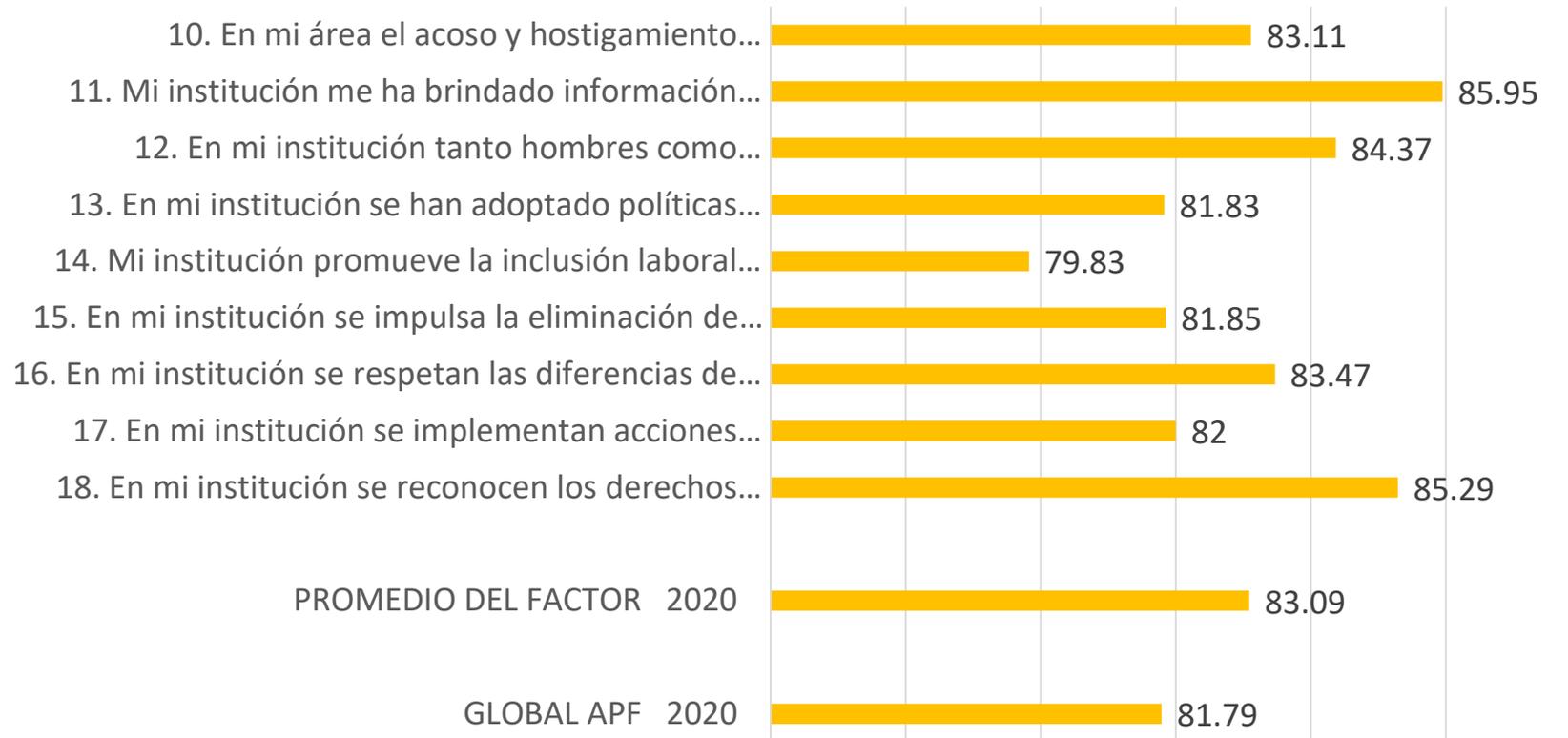
## FACTOR II Covid-19



**ECCO – 2020**

## FACTOR III

# Genero, Igualdad y No Discriminación



**ECCO – 2020**

## FACTOR IV

# Trabajo a distancia

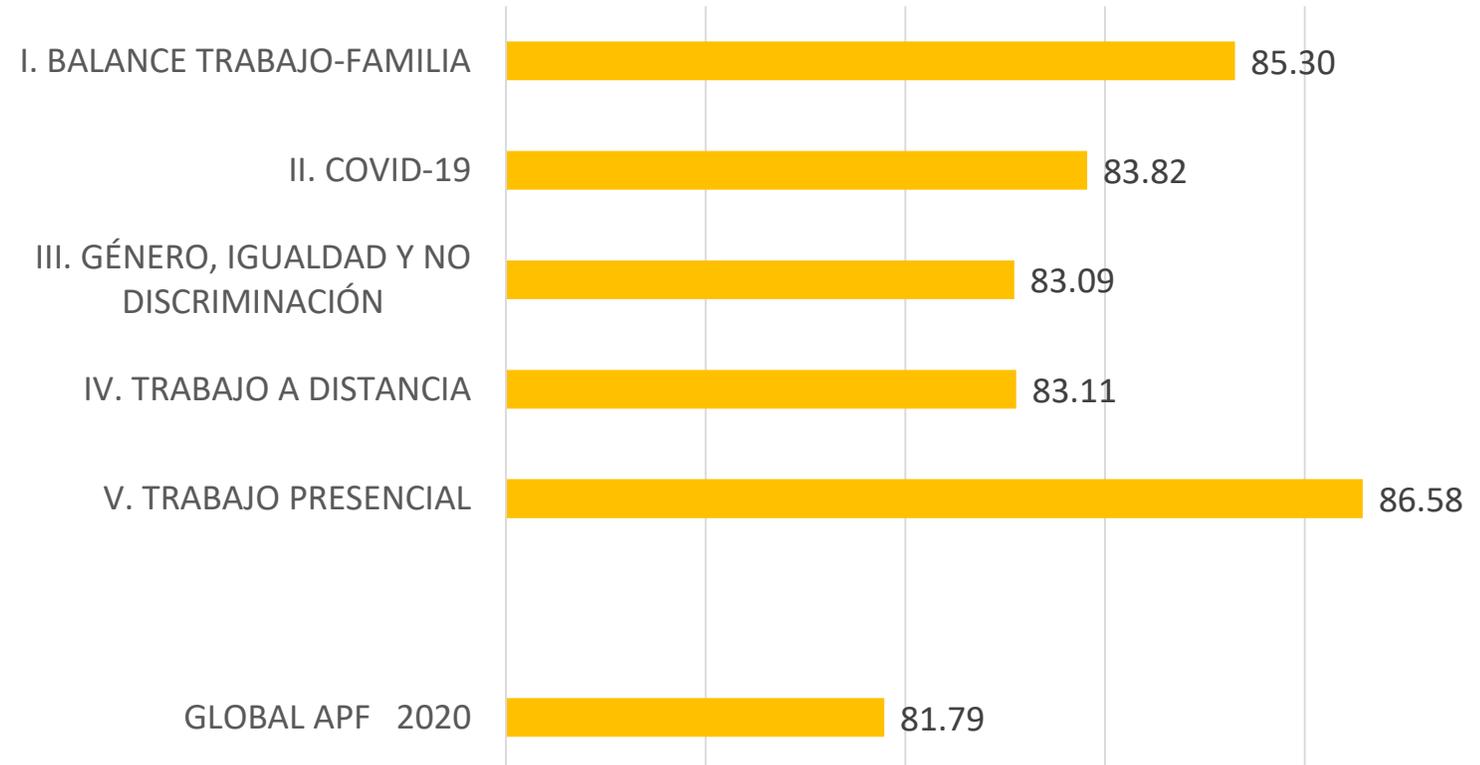


# FACTOR V

## Trabajo presencial



## FACTORES-ECCO 2020

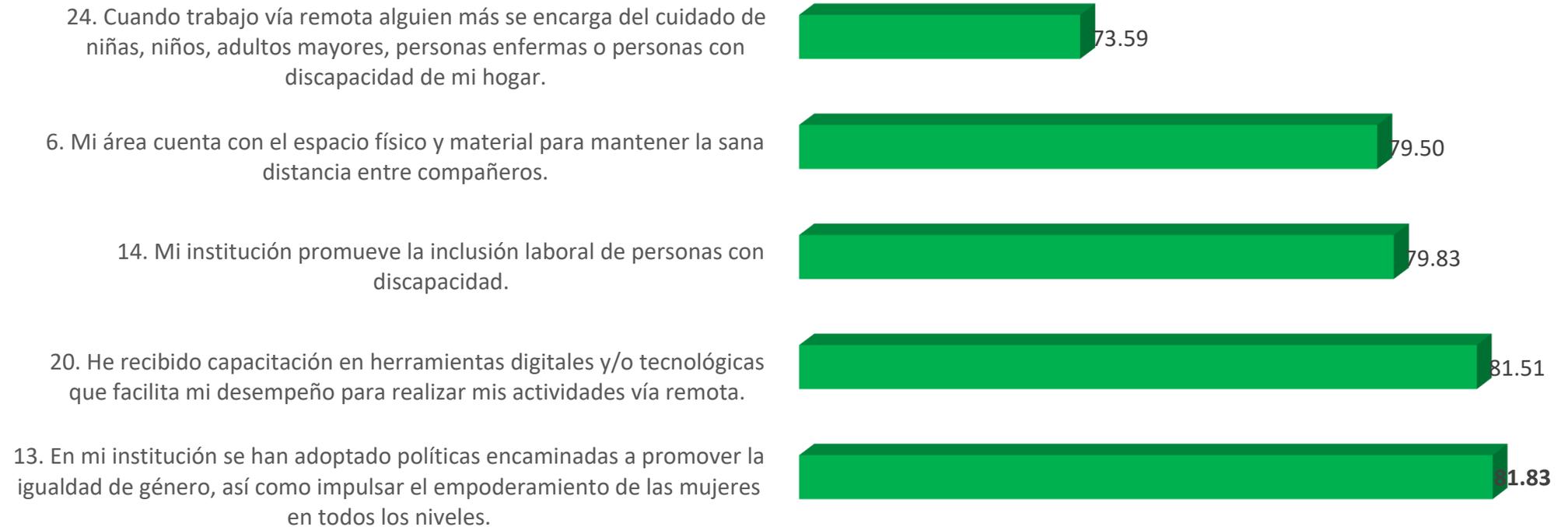


## LOS 5 REACTIVOS Mejor calificados del CSAEGRO



## LOS 5 REACTIVOS

### Menos calificados del CSAEGRO



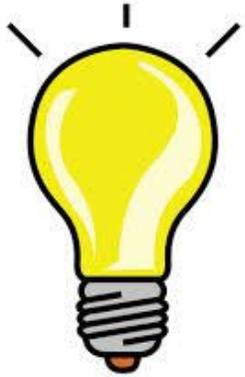
## ECCO

### Calificación global del CSAEGRO

❖ 2018 = 72.15

❖ 2020 = 83.94

## 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

# ANÁLISIS COMPARATIVO REACTIVOS Y FACTORES CSAEGRO/APF

## COMPARATIVO CSAEGRO/APF POR REACTIVO Y VARIACIÓN

ID_FACTOR	NOMBRE DEL FACTOR	ID_REACTIVO	CSAEGRO	APF	VARIACIÓN
65	Balance trabajo-familia	208	82.79	78.42	4.37
65	Balance trabajo-familia	209	83.44	78.48	4.96
65	Balance trabajo-familia	210	89.67	84.66	5.01
66	COVID-19	211	82.15	80.72	1.43
66	COVID-19	212	82.83	80.92	1.91
66	COVID-19	213	79.5	78.47	1.03
66	COVID-19	214	87.38	85.99	1.39
66	COVID-19	215	81.97	80.7	1.27
66	COVID-19	216	89.02	84.01	5.01
67	Género, igualdad y no discriminación	217	83.11	84.33	-1.22
67	Género, igualdad y no discriminación	218	85.95	81.76	4.19
67	Género, igualdad y no discriminación	219	84.37	84.28	0.09
67	Género, igualdad y no discriminación	220	81.83	83.59	-1.76
67	Género, igualdad y no discriminación	221	79.83	80.31	-0.48
67	Género, igualdad y no discriminación	222	81.85	82.48	-0.63

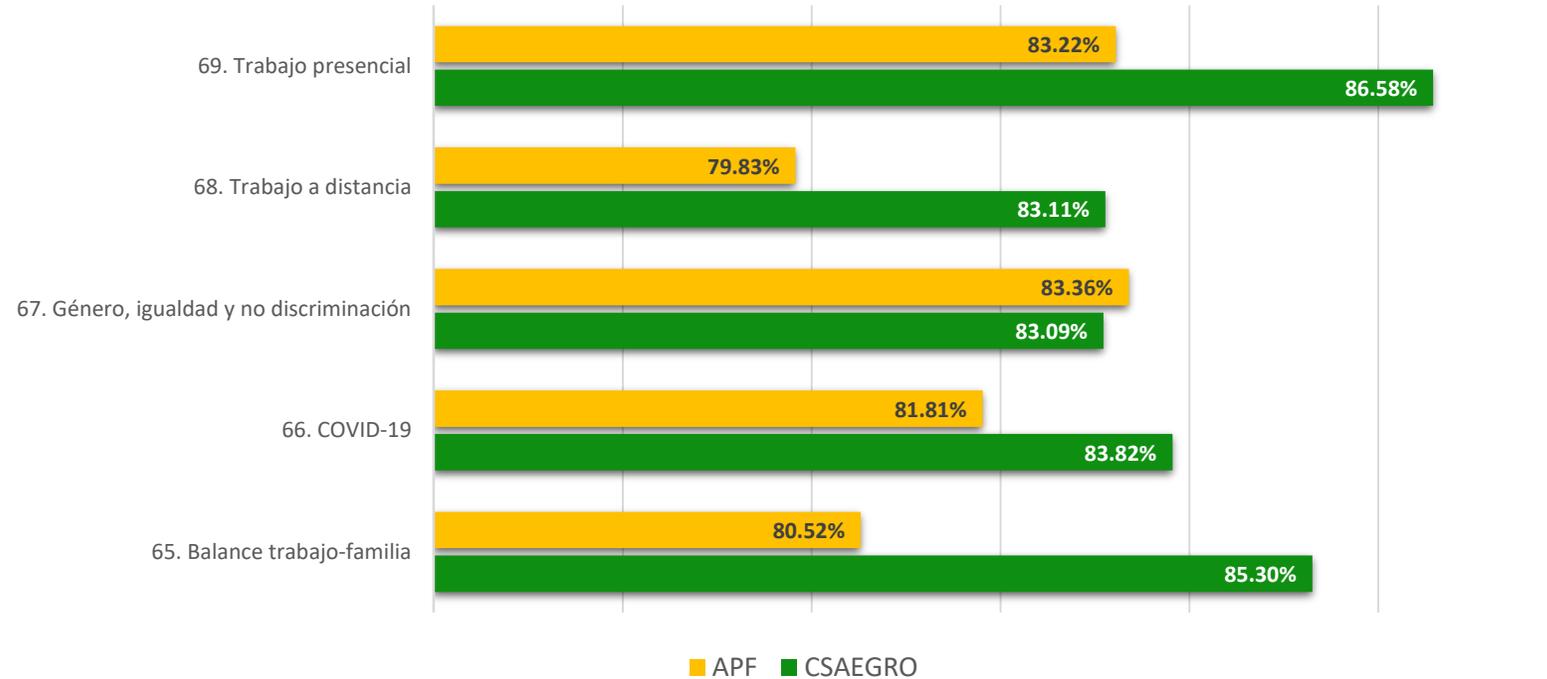
Parte 1 de 2

## COMPARATIVO CSAEGRO/APF POR REACTIVO Y VARIACIÓN

ID_FACTOR	NOMBRE DEL FACTOR	ID_REACTIVO	CSAEGRO	APF	VARIACIÓN
67	Género, igualdad y no discriminación	223	83.47	85.45	-1.98
67	Género, igualdad y no discriminación	224	82	82.87	-0.87
67	Género, igualdad y no discriminación	225	85.29	85.11	0.18
68	Trabajo a distancia	226	84.03	78.55	5.48
68	Trabajo a distancia	227	81.51	75.25	6.26
68	Trabajo a distancia	228	85.13	81.85	3.28
68	Trabajo a distancia	229	82.81	81.15	1.66
68	Trabajo a distancia	230	81.91	79.72	2.19
68	Trabajo a distancia	231	73.59	74.85	-1.26
68	Trabajo a distancia	232	89.22	85.29	3.93
68	Trabajo a distancia	233	85.64	81.96	3.68
69	Trabajo presencial	234	92.33	88.16	4.17
69	Trabajo presencial	235	86.72	86.21	0.51
69	Trabajo presencial	236	82.33	80.84	1.49
69	Trabajo presencial	237	84.96	77.43	7.53

Parte 2 de 2

### COMPARATIVO FACTORES CSAEGRO/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%

## ECCO

### Calificación global del CSAEGRO/APF

❖ **APF = 81.79**

❖ **CSAEGRO = 83.94**



# ANÁLISIS 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 Acuacultura	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 Acuacultura y Pesca	75.93%

# ÍNDICE DE EFECTIVIDAD ALCANZADO EN LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

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

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

# DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL CSAEGRO Y DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

## 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 prácticas 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.	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Prácticas de Transformación	Personal dirigido	fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado
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.	A todo el personal	01/01/2021	31/12/2021	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.	6.-Comunicación	17. Impacto de la encuesta en mi institución	24.- Impulsar el cambio en la Administración Pública
2	Realizar videoconferencias de "Tips funcionales en la prevención sobre covid-19" para fortalecer el cuidado y prevención ante el covid-19.	Estratégica	Impartir videoconferencia de tips funcionales en la prevención sobre covid-19 a todo el personal.	A todo el personal	01/01/2021	31/12/2021	Video conferencia "Tips funcionales en la prevención sobre covid-19", dirigida a todo el personal, para fortalecer el cuidado y prevención ante el covid-19.	2.-Capacitación especializada y desarrollo	3.-Mejora y cambio	66.-COVID-19
3	Entrega de reconocimientos al personal que cumple 30 años de servicio.	Operativa	Entrega de reconocimientos al personal que cumple 30 años de servicio.	Operativo	01/01/2021	31/12/2021	Entrega de reconocimientos al personal operativo que cumple 30 años de servicio.	1.-Reconocimiento Laboral	5.-Equidad y género	14.-Enfoque a resultados y Productividad
4	Elaborar y publicar información sobre herramientas digitales y aplicaciones que permitan un mejor desempeño de equipo y mejor comunicación vía remota.	Estratégica	Elaborar y publicar información sobre herramientas digitales y aplicaciones que permitan un mejor desempeño.	A todo el personal	01/01/2021	31/12/2021	Elaborar y publicar información sobre herramientas digitales y aplicaciones, a todo el personal para obtener un mejor trabajo a distancia y presencial	25 - Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	10.- Colaboración y Trabajo en Equipo	4.-Calidad y Orientación al Usuario
5	Realizar capacitación virtual relacionada con el tema de liderazgo, con la finalidad que permita a las personas servidoras públicas de nivel de mando y enlace desarrollar sus habilidades directivas en el ámbito de su competencia.	Estratégica	Impartir capacitación virtual relacionado con el tema de liderazgo dirigido al personal de mando y enlace	Mandos Medios y Enlaces	01/01/2021	31/12/2021	Capacitación virtual "Acá entre nos: rumbo al liderazgo" dirigido al personal de mando y enlace, con la finalidad que permita a las personas servidoras públicas desarrollar sus habilidades directivas en el ámbito de su competencia	2.-Capacitación especializada y desarrollo	11.-Liderazgo y Participación	12.-Identidad con la institución y valores