

# ECCO 2021

## RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO)

---

COLEGIO SUPERIOR AGROPECUARIO DEL ESTADO DE GUERRERO



**AGRICULTURA**  
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



CSAEGRO



**2022** Ricardo Flores  
Año de Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

# ORDEN DEL DÍA

1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
2. ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO
3. ANÁLISIS POR MATRIZ TICHY
4. ANÁLISIS COMPARATIVO REACTIVOS Y FACTORES CSAEGRO/APF
5. ANÁLISIS COMPARATIVO CON INSTITUCIONES DEL RAMO 08
6. ÍNDICE DE EFECTIVIDAD ALCANZADA EN LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
7. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL CSAEGRO Y DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
8. PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2022



CSAEGRO





CSAEGRO

# DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

---

ESTADÍSTICAS EN BASE A 132 ENCUESTAS

ECCO-2021

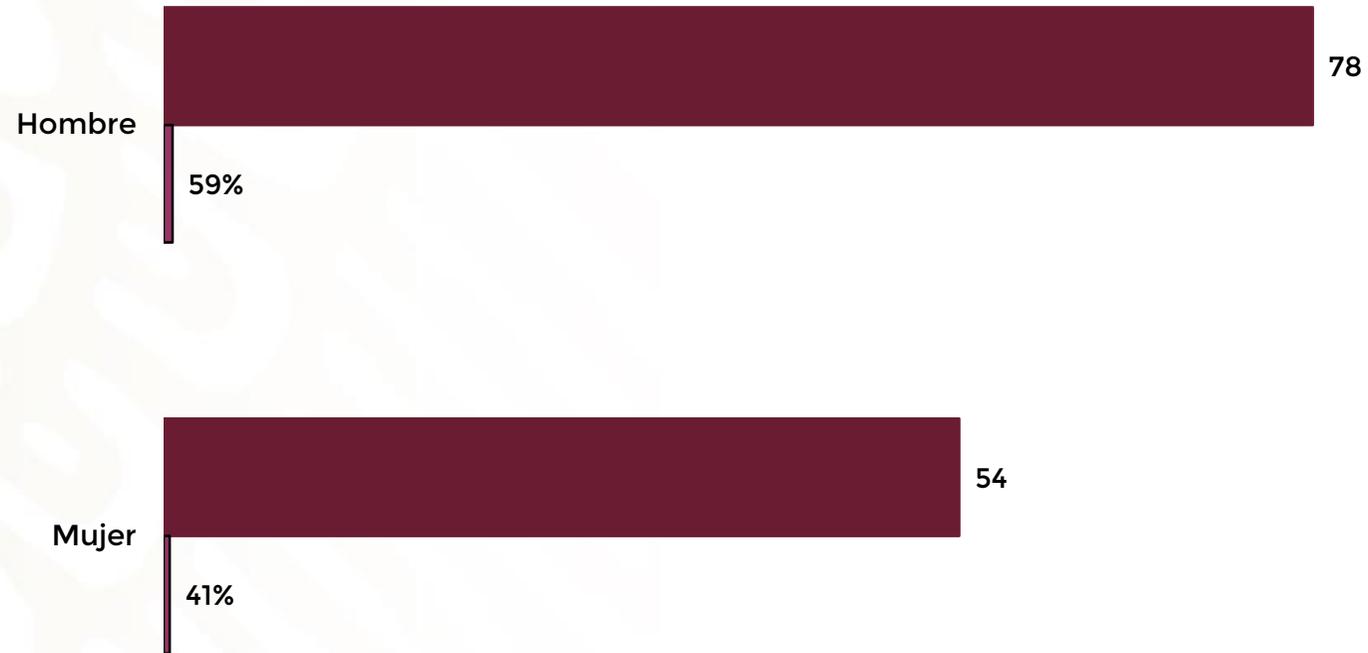


# TOTAL DE ENCUESTAS APLICADAS: 132

## Género de los participantes



### 4.- ¿El entrevistado es? / 2021

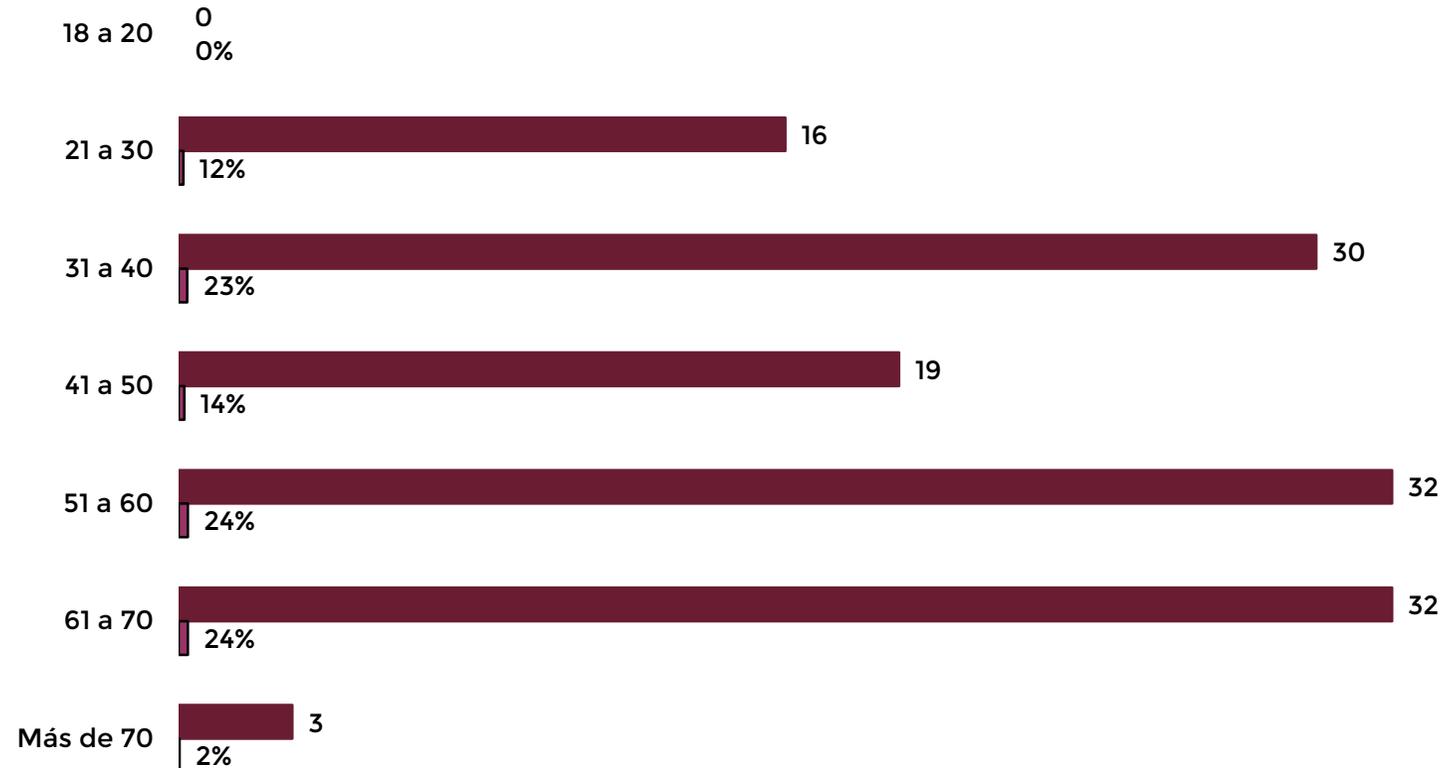




CSAEGRO

# Rango de edad de los participantes

## 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2021

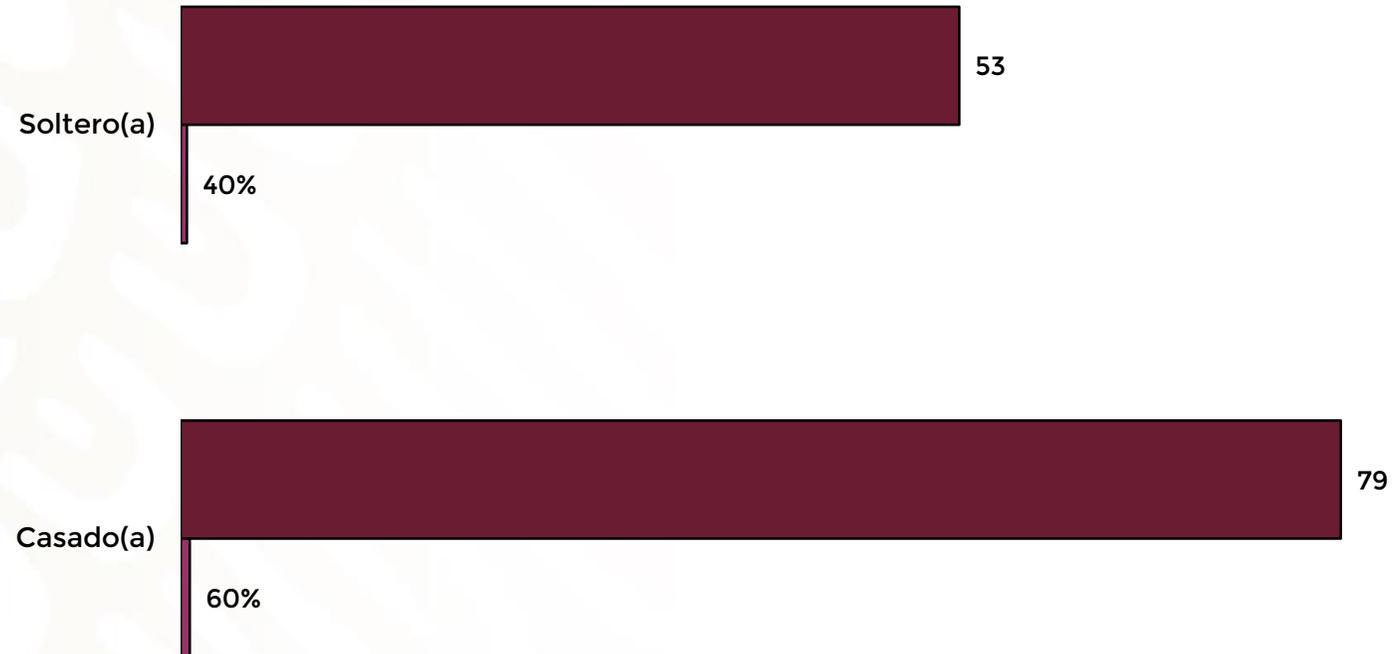




CSAEGRO

# Estado civil de los participantes

## 5.- ¿Su estado civil es? / 2021





CSAEGRO

# Nivel escolar de los participantes

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

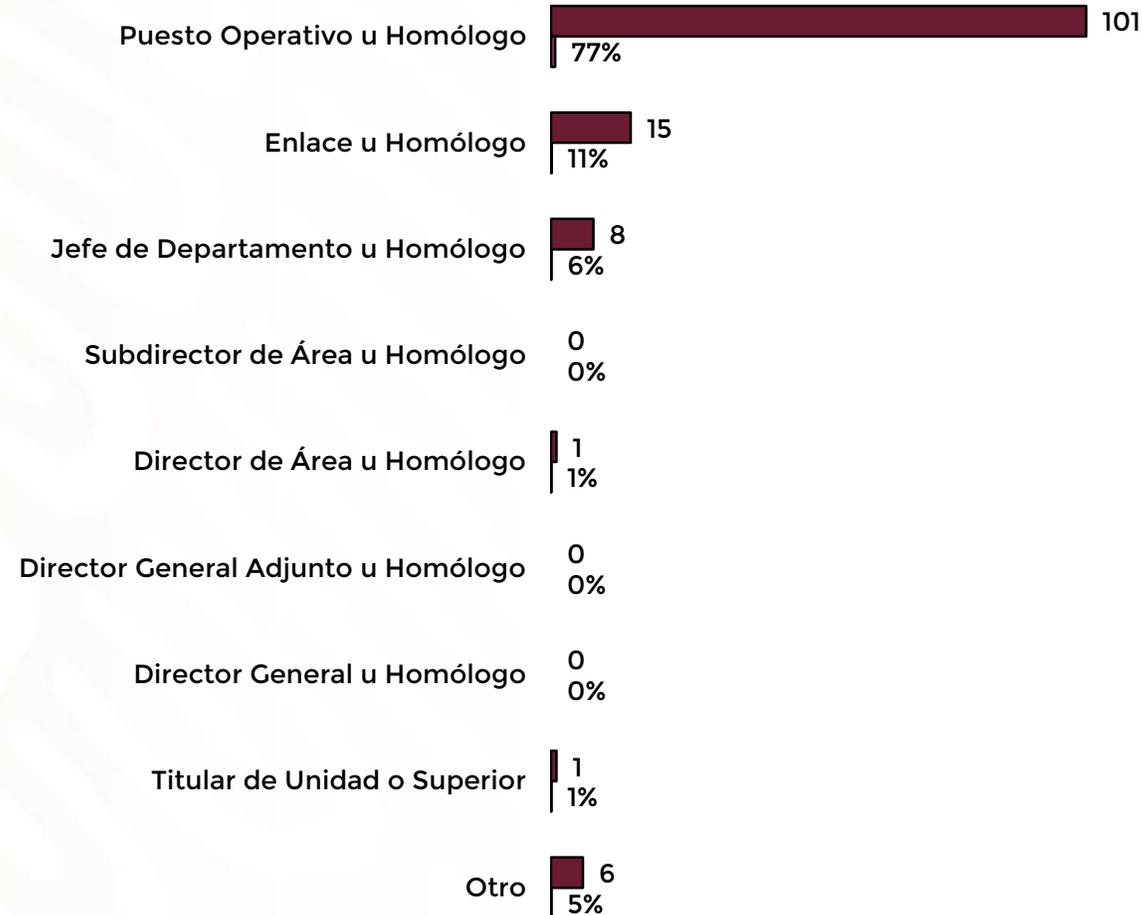


# Nivel de puesto de los participantes



CSAEGRO

## 11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2021



# Servidores Públicos con Sistemas de Profesionalización en el Gobierno Federal



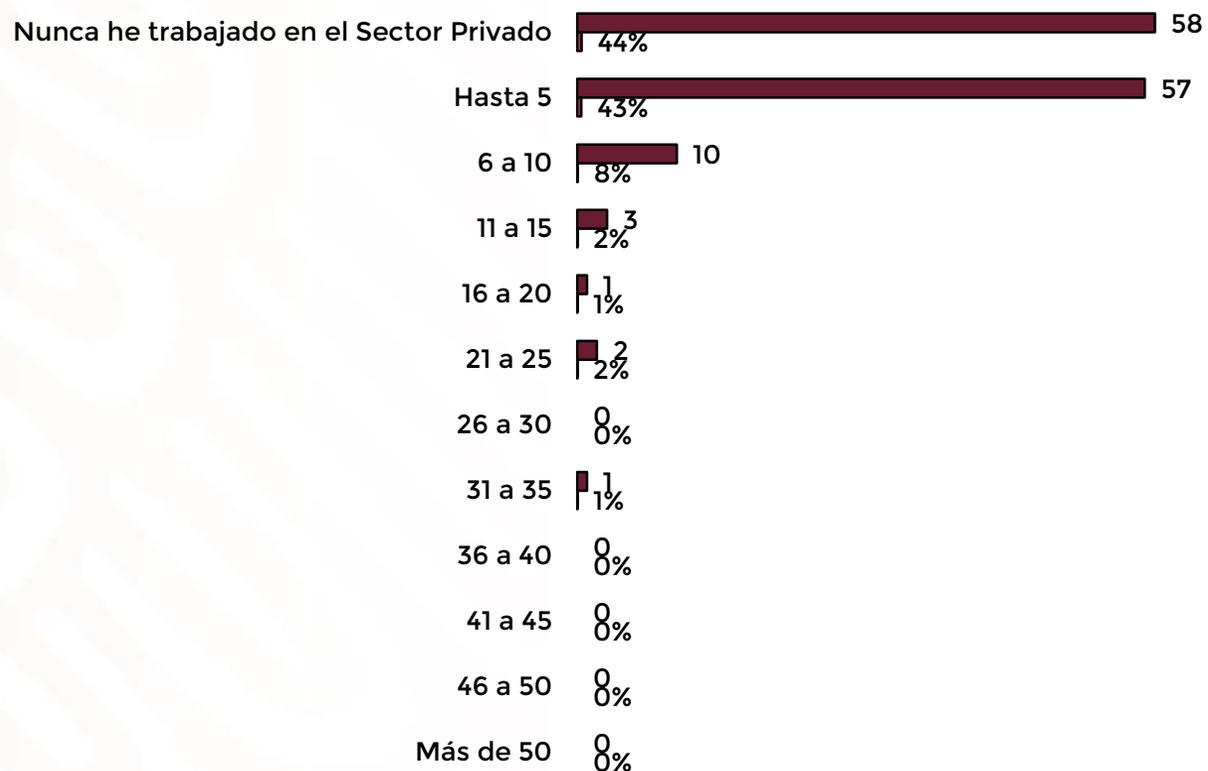
13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2021



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



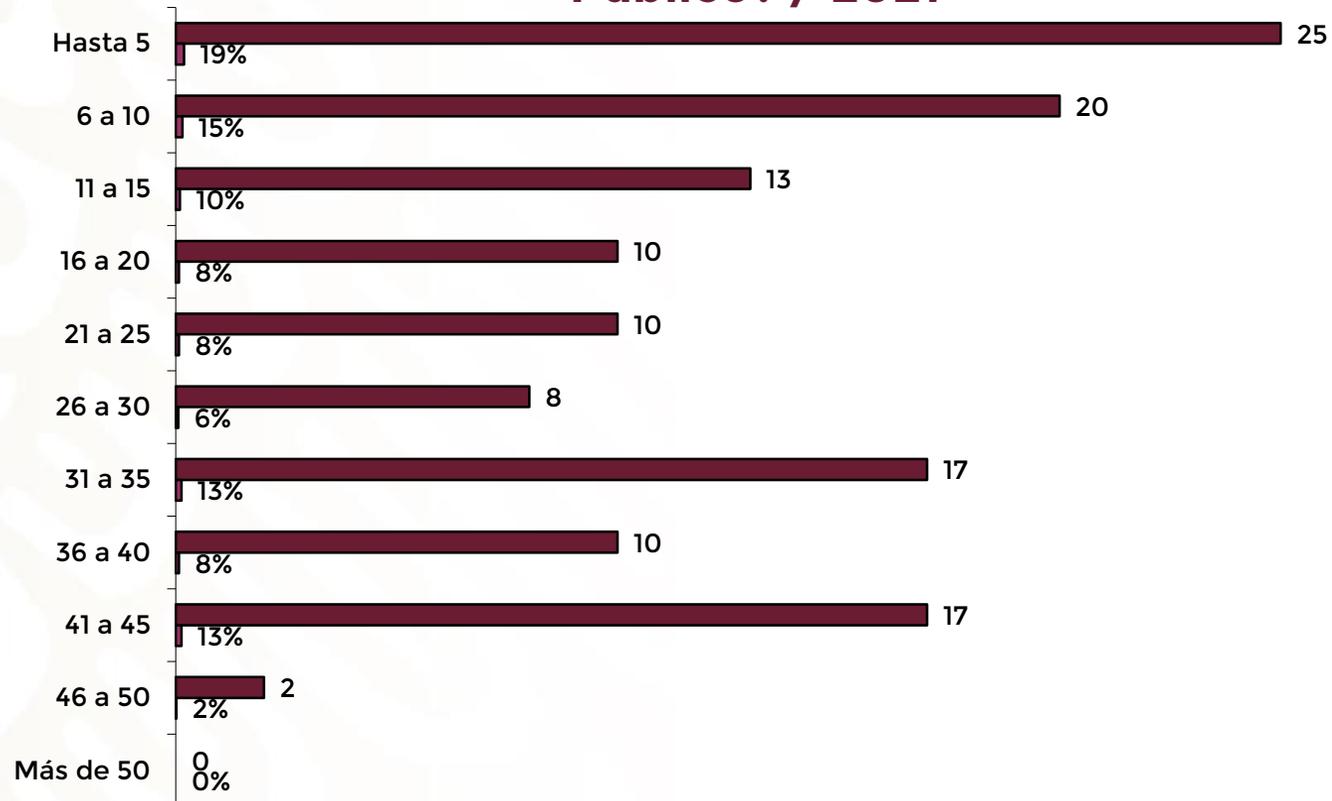
## 10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2021



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



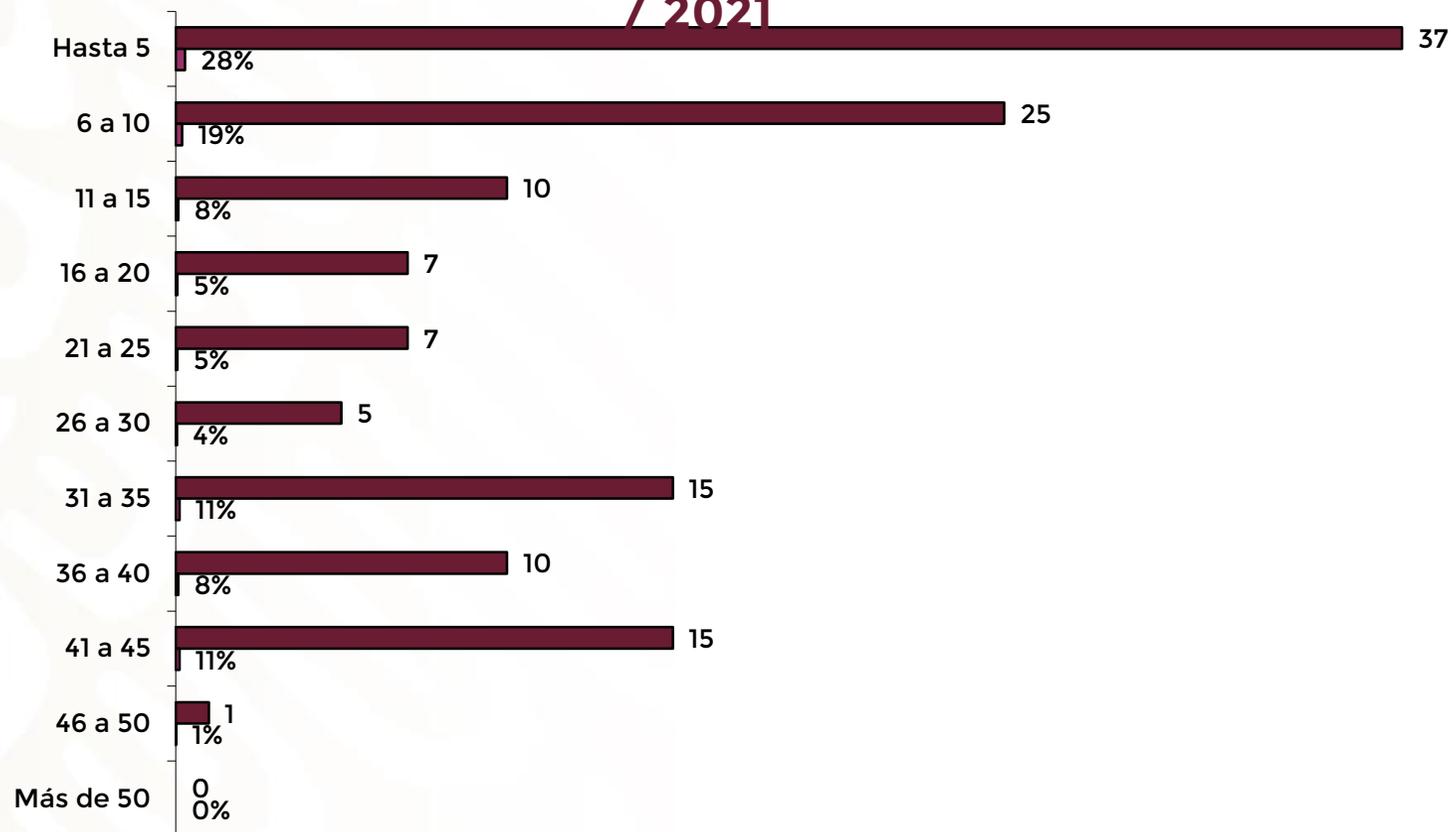
## 9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2021



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



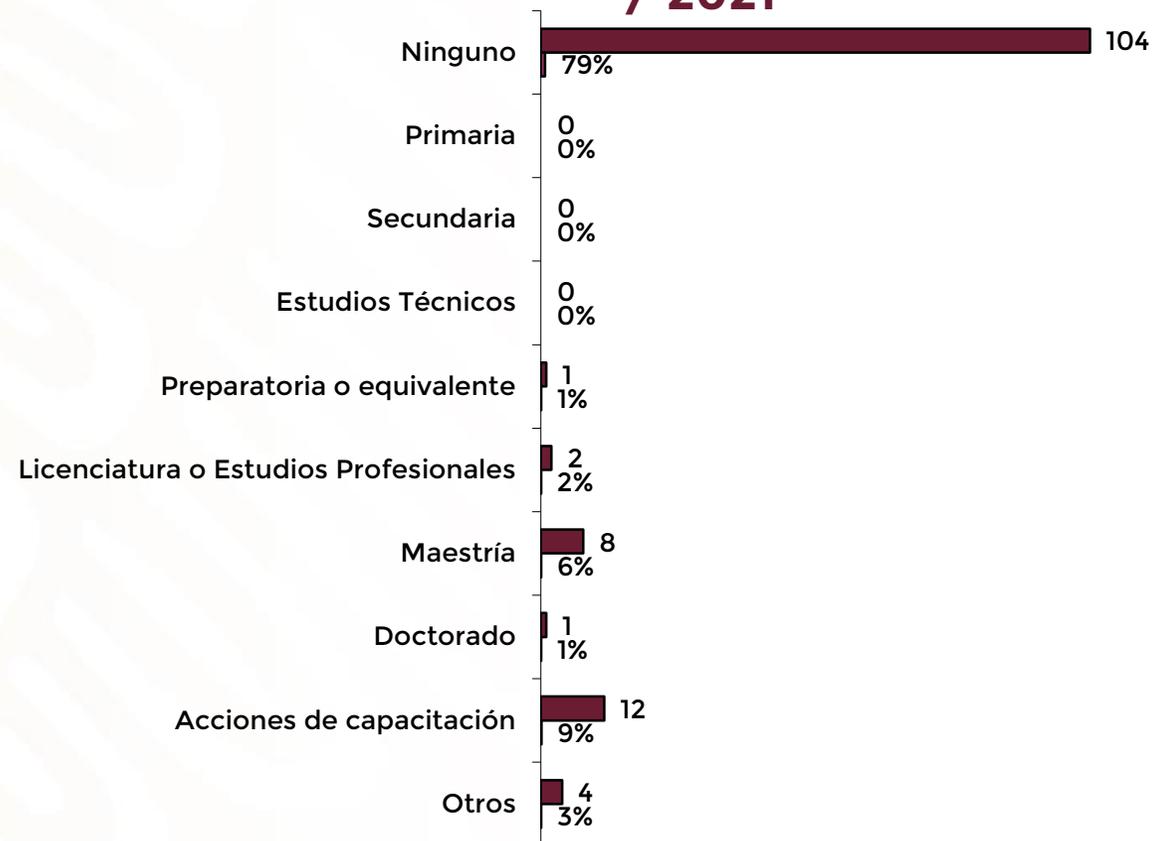
## 12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2021



# Tipo de estudios que realiza actualmente el personal participante



## 8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2021





CSAEGRO

- De acuerdo al análisis dentro de la secretaría el Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero incrementó la calificación 78.17% a diferencia del año 2019 que fue del 76%.
- Del 100% del personal, contestaron la encuesta 132 personas el 85.71%, comparado con el año 2019 en el que respondieron la encuesta 156 personas (100%), obteniendo un decremento en el año 2021 de acuerdo al análisis de los resultados generales.
- De todos los encuestados, 78 fueron hombres y 54 mujeres, disminuyó la participación tanto de hombres como de mujeres en comparación con el año 2019.
- El 100% del personal encuestado se encuentra en edad productiva.
- El 60% de los encuestados son casados hay un decremento del 7% con respecto al año 2019.
- En el año 2021 40% del personal es soltero incrementa un 7% referente al año 2019.
- El 37% del personal cuenta con estudios superiores hay un incremento de 2% con respecto al año 2019.
- El 77% de los encuestados son operativos habiendo un decremento del 6% con respecto al 2019, 11% son enlaces, 6% Jefes de Departamentos, 1% Director de Área, 1% Titular de Unidad o Superior y 5% Otro.
- El 19% del personal encuestado tiene de 1 a 5 años laborando en el Sector Público y el 81% rebasa los 6 años de servicio.
- El 79% de los encuestados actualmente no realiza ningún tipo de estudio.





CSAEGRO

# ANÁLISIS CUANTITATIVO

---

ECCO-2021



# FACTORES-ECCO

## Clima y Cultura Organizacional

- |  |
|--|
| 79 - Austeridad republicana  |
| 80 - Derechos humanos  |
| 81 - Igualdad de género  |
| 82 - Igualdad y no discriminación  |
| 83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal                                     |
| 84 - Servicio Profesional de Carrera   |
| 85 - Transparencia y combate a la corrupción   |
| 86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) |
| 87 - Balance trabajo-familia   |
| 88 - Calidad de vida laboral   |
| 89 - Calidad y orientación a la ciudadanía   |
| 90 - Colaboración y trabajo en equipo  |
| 91 - Comunicación  |
| 92 - COVID-19  |
| 93 - Disponibilidad de recursos materiales   |
| 94 - Identidad con la institución y valores  |
| 95 - Impacto de la encuesta en mi institución  |
| 96 - Liderazgo positivo  |
| 97 - Mejora de la gestión pública  |
| 98 - Normatividad y procesos   |
| 99 - Reconocimiento laboral  |
| 100 - Trabajo a distancia  |



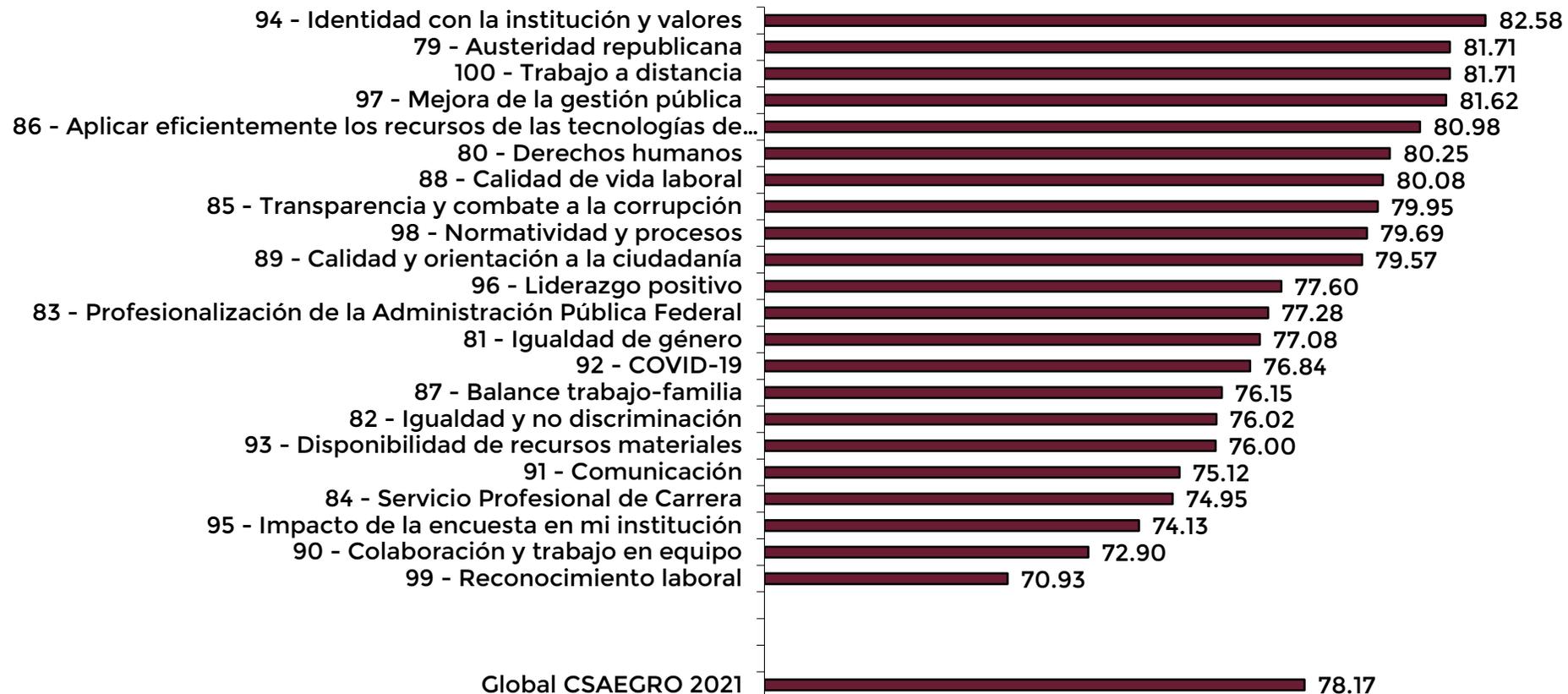
CSAEGRO

# RESULTADOS POR FACTOR - ECCO 2021



CSAEGRO

## Factores / 2021





CSAEGRO

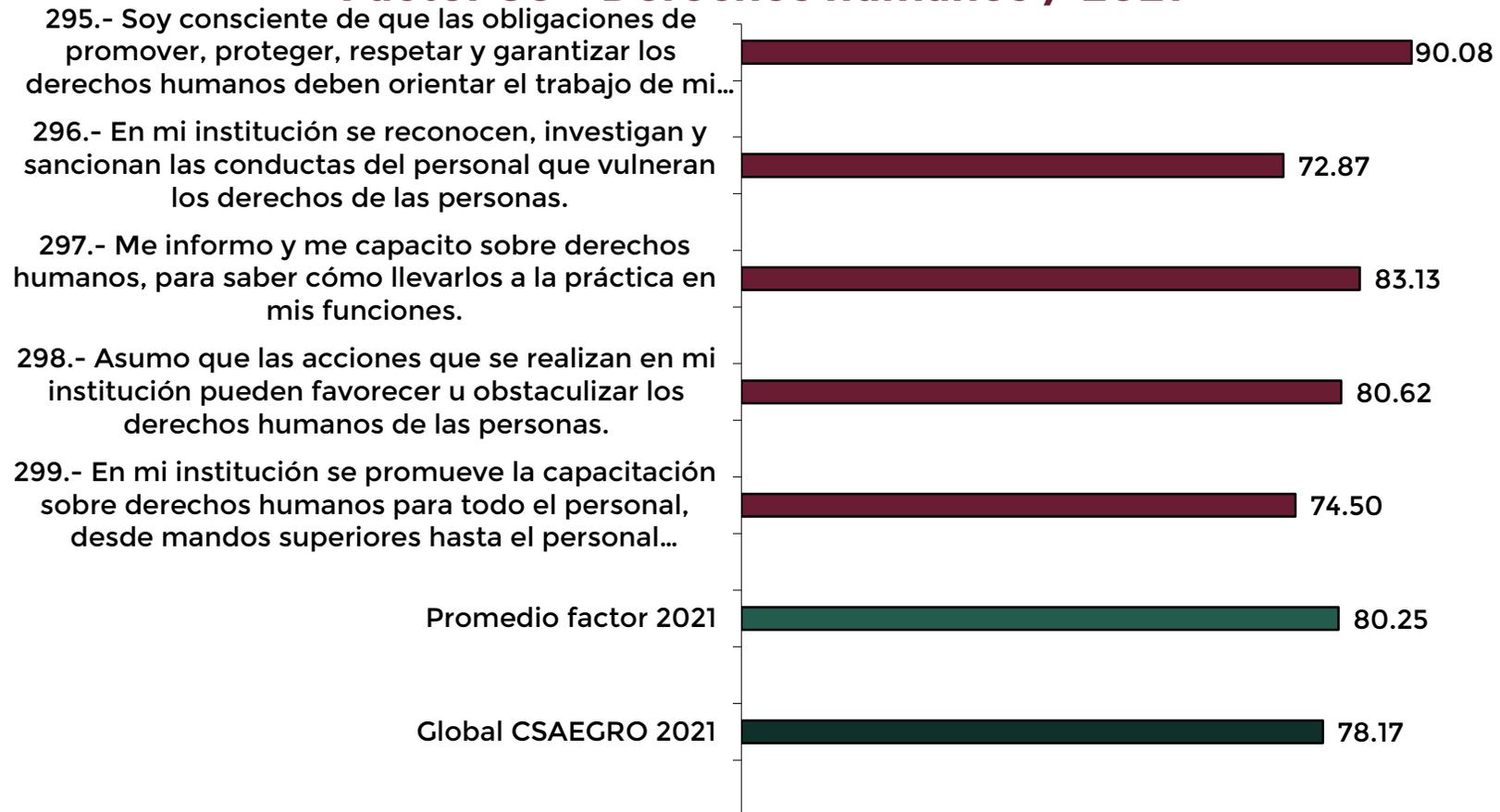
## Factor 79 - Austeridad republicana





CSAEGRO

## Factor 80 - Derechos humanos / 2021





CSAEGRO

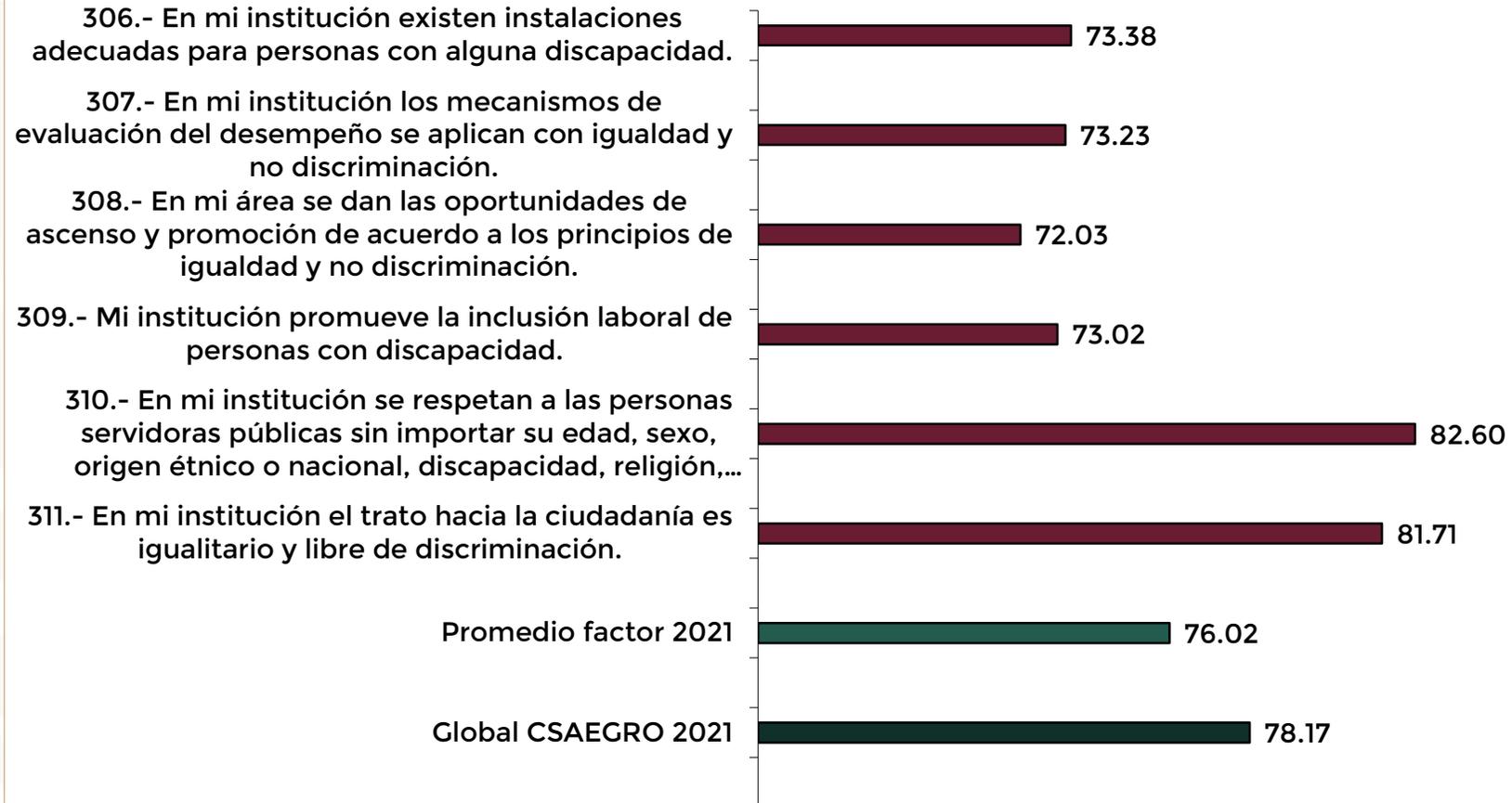
## Factor 81 - Igualdad de género





CSAEGRO

## Factor 82 - Igualdad y no discriminación





CSAEGRO

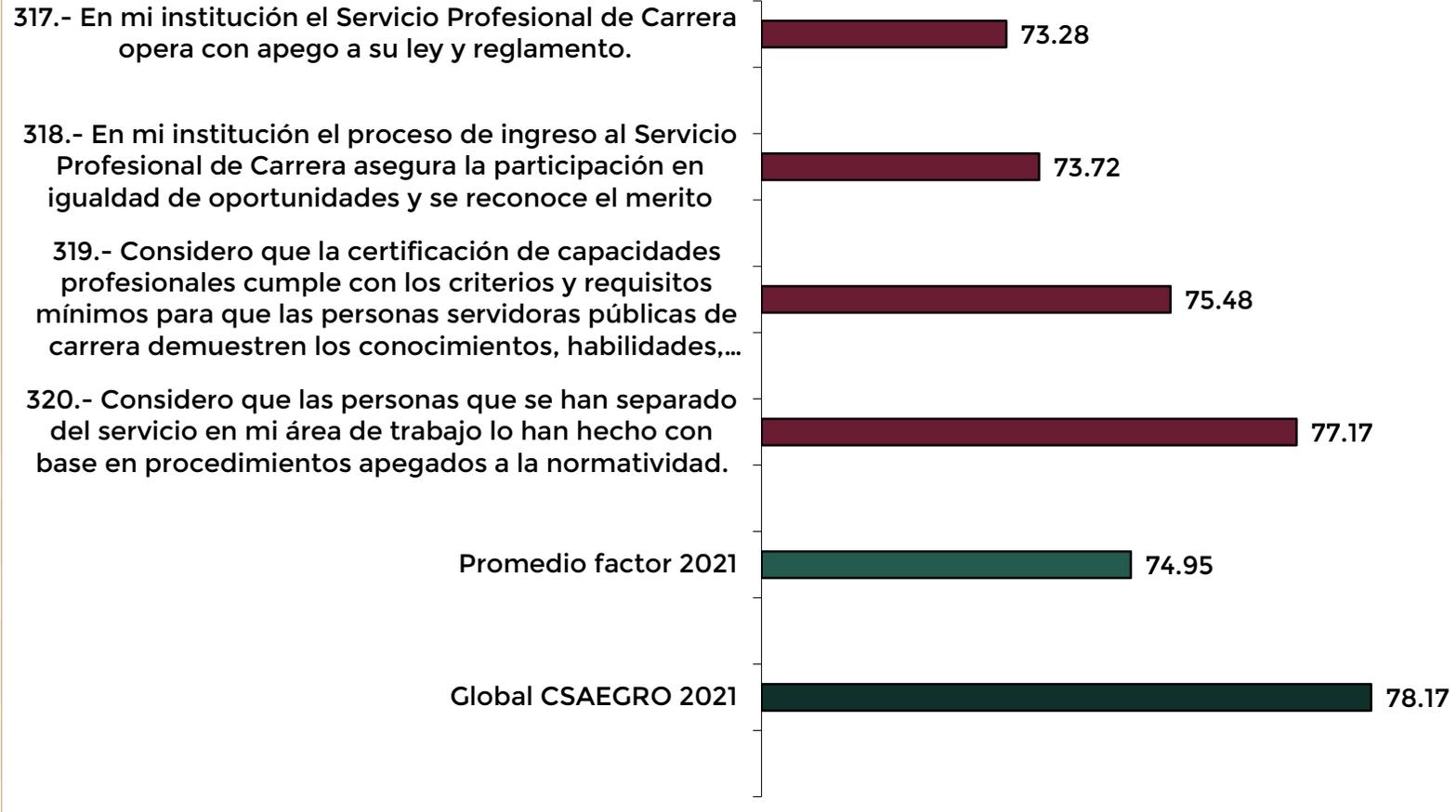
## Factor 83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal





CSAEGRO

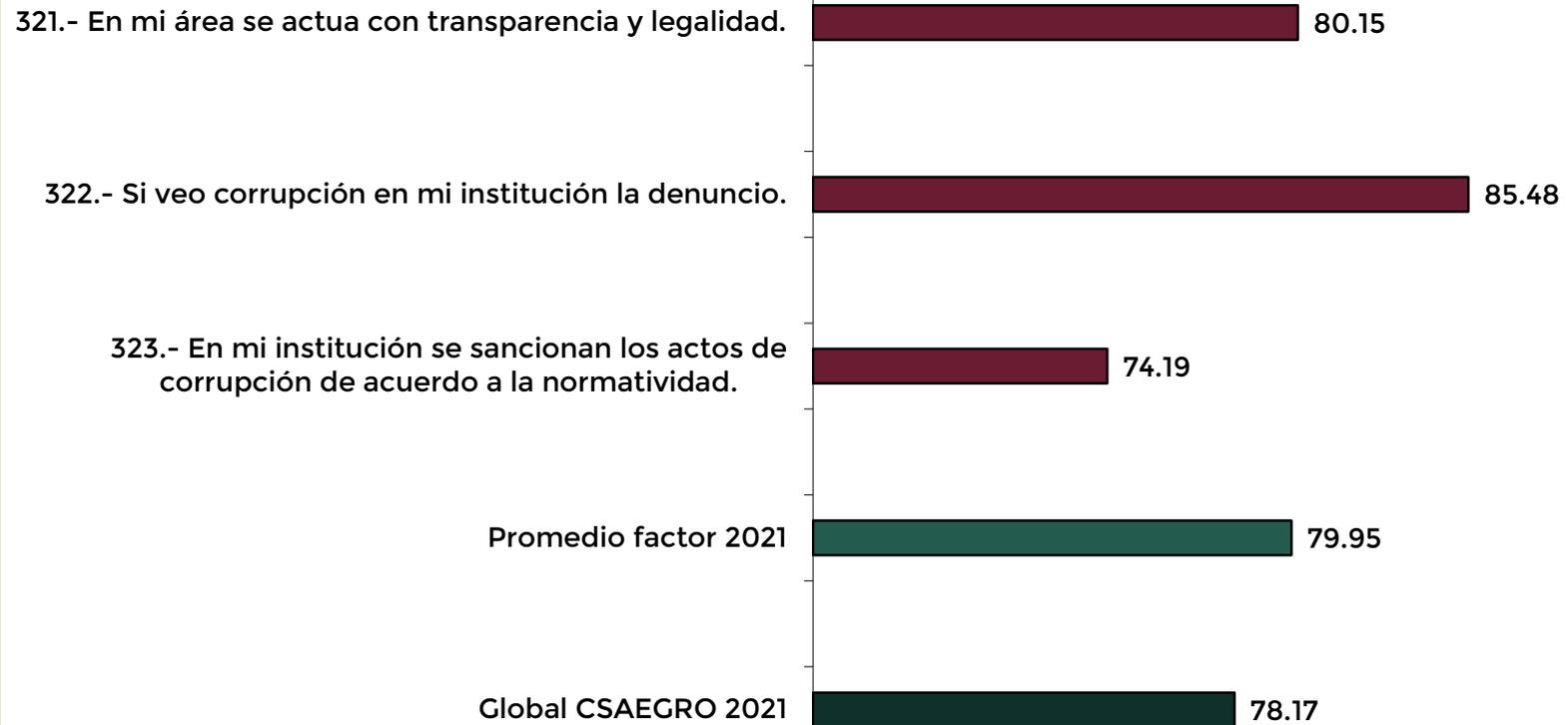
## Factor 84 - Servicio Profesional de Carrera





CSAEGRO

## Factor 85 - Transparencia y combate a la corrupción





CSAEGRO

## Factor 86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)

324.- Considero que las herramientas digitales y/o tecnológicas son adecuadas para realizar mis actividades (internet, equipo de cómputo, software, etc.).



325.- He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades.



326.- Considero que en mi área se utilizan de manera eficiente las herramientas digitales y/o tecnológicas para mejorar procesos, trámites y/o servicios.



Promedio factor 2021



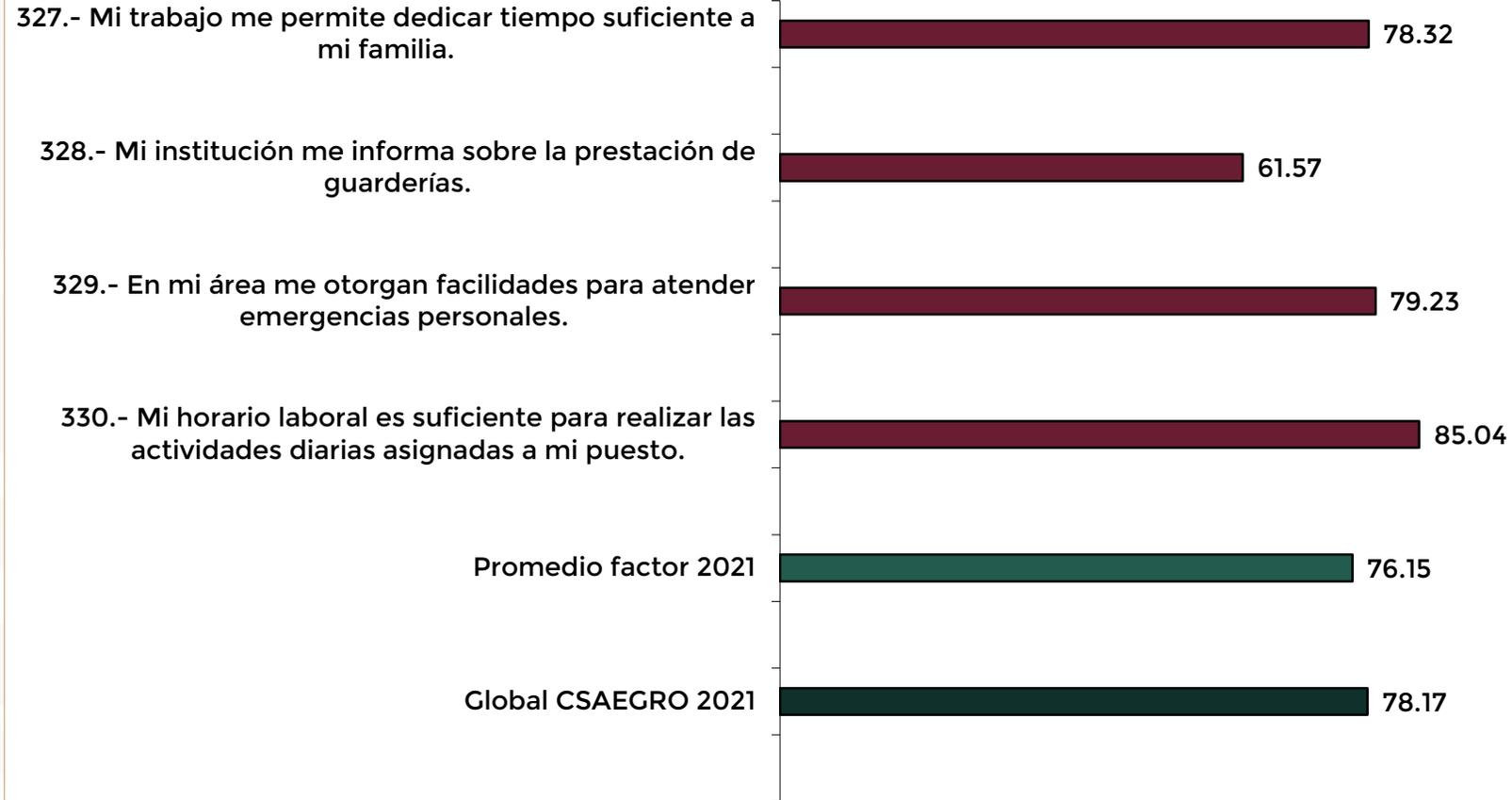
Global CSAEGRO 2021





CSAEGRO

## Factor 87 - Balance trabajo-familia





CSAEGRO

## Factor 88 - Calidad de vida laboral





CSAEGRO

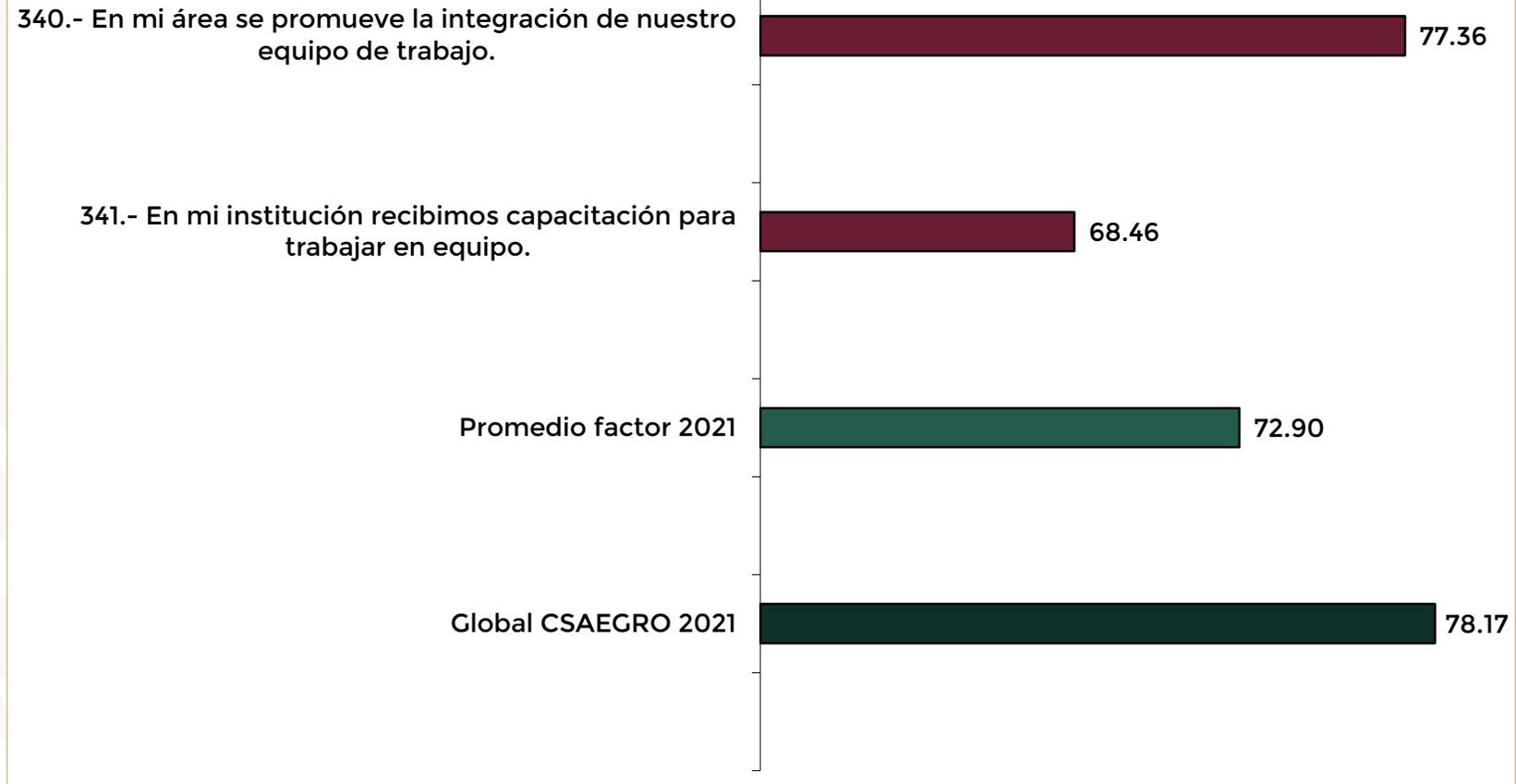
## Factor 89 - Calidad y orientación a la ciudadanía





CSAEGRO

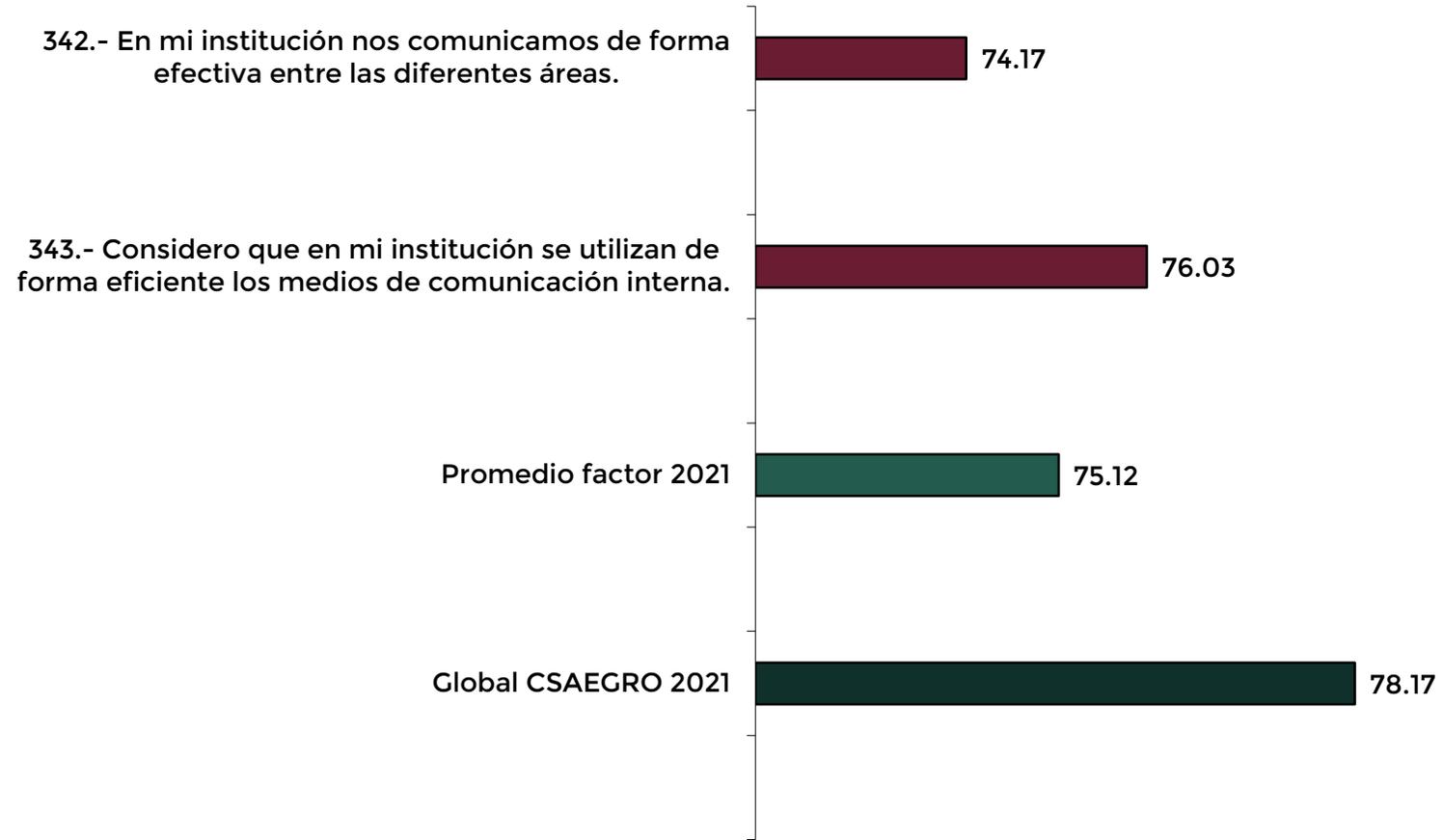
## Factor 90 - Colaboración y trabajo en equipo





CSAEGRO

## Factor 91 - Comunicación





CSAEGRO

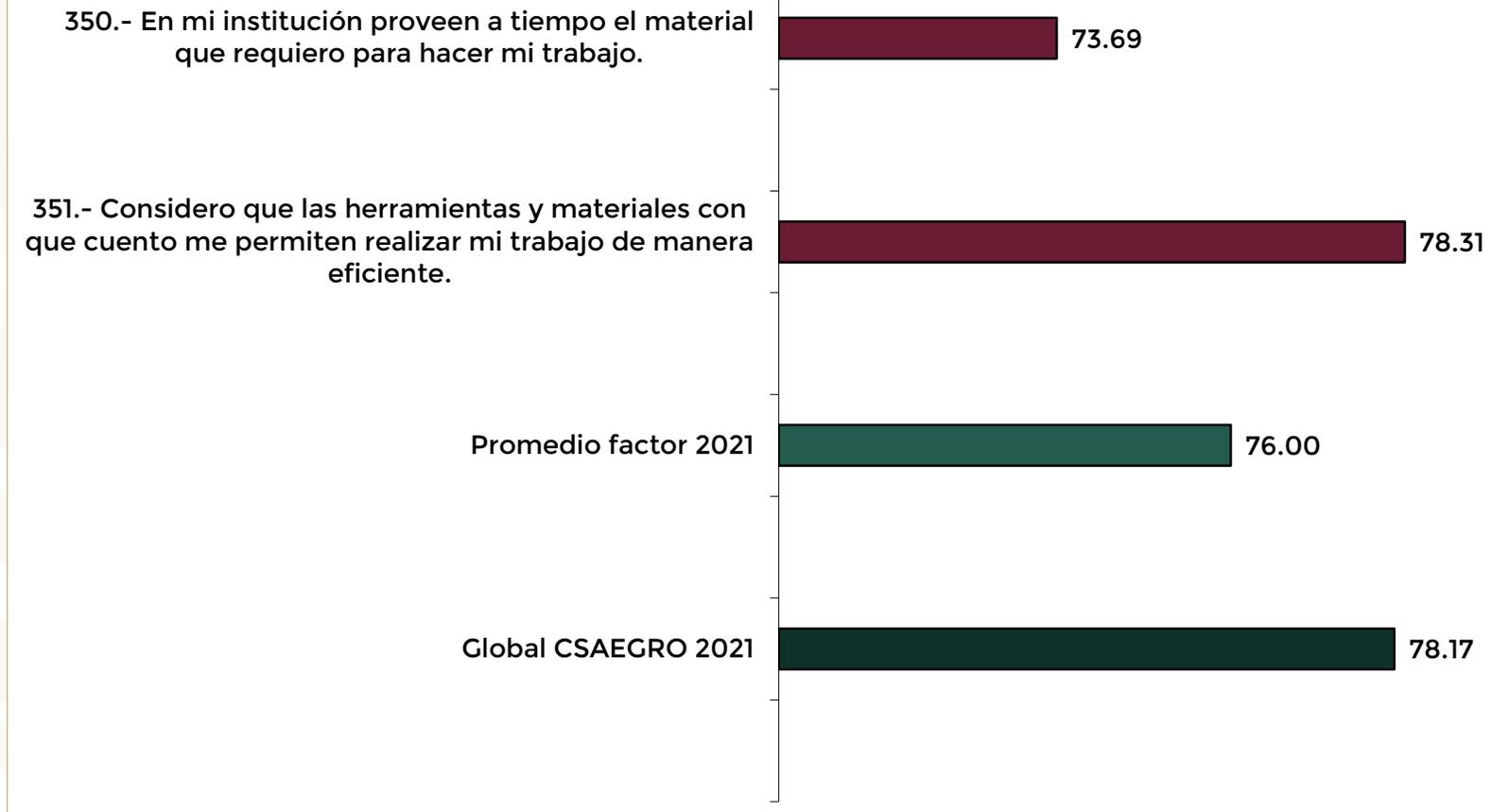
## Factor 92 - COVID-19 / 2021





CSAEGRO

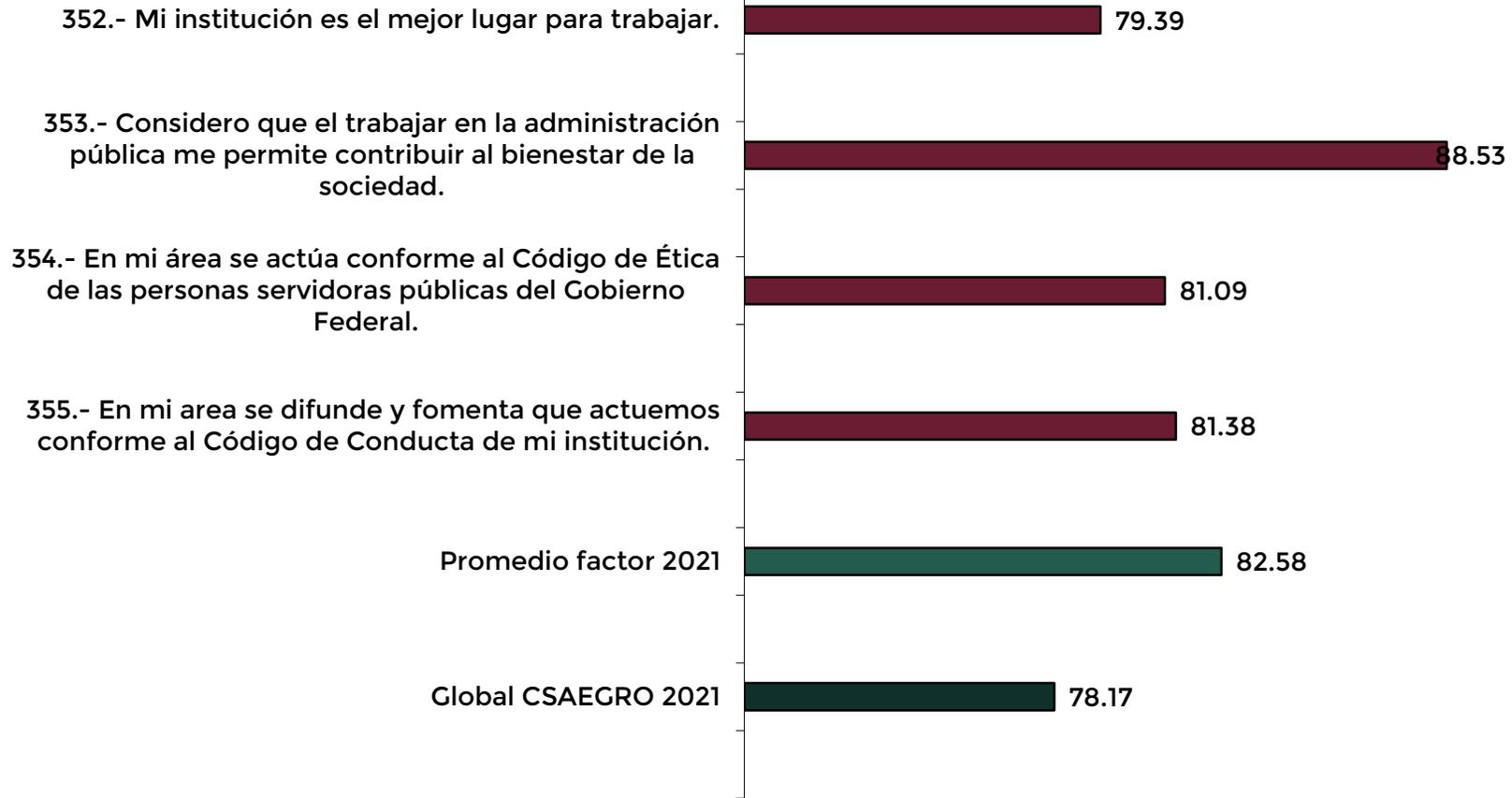
## Factor 93 - Disponibilidad de recursos materiales





CSAEGRO

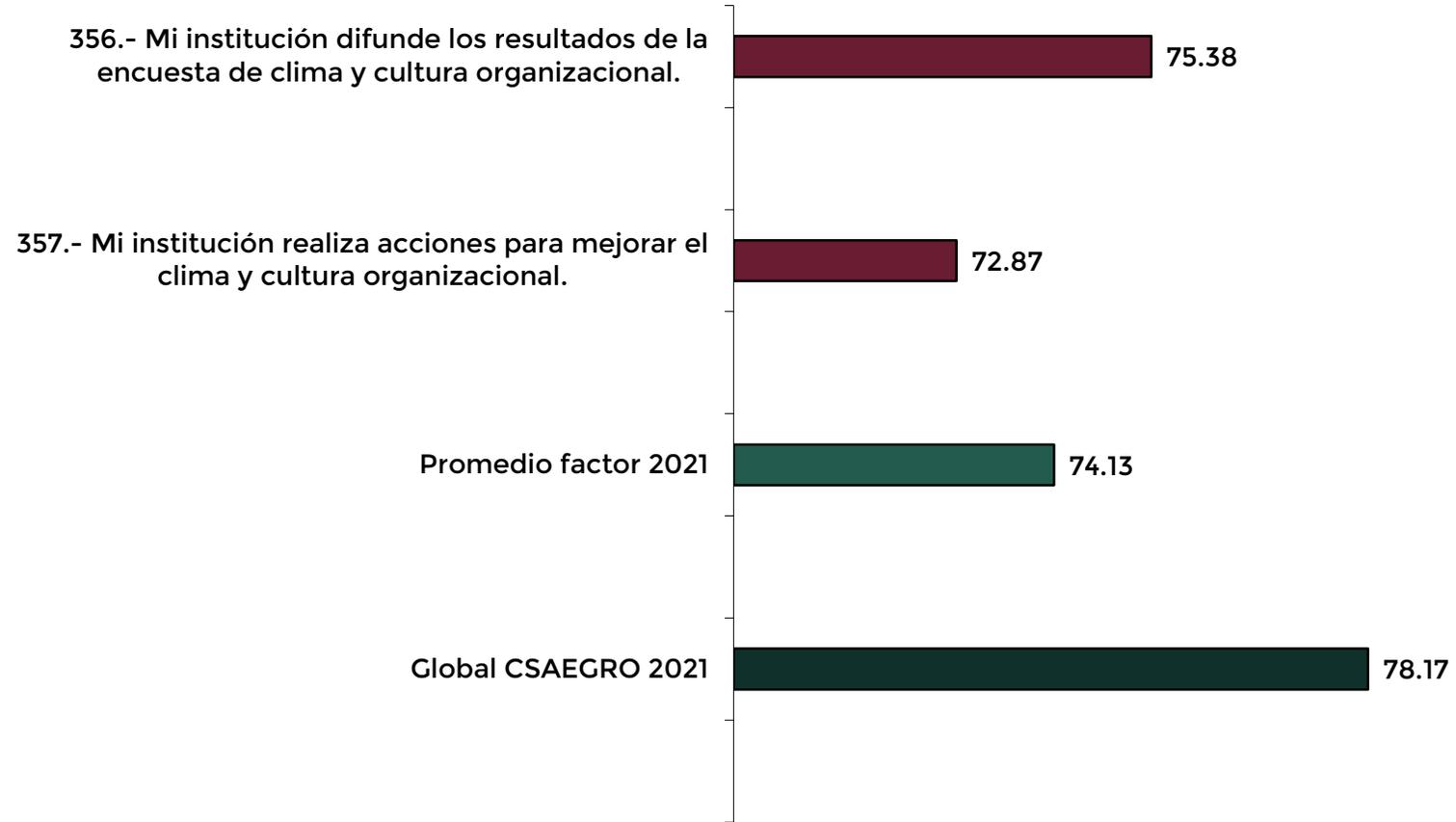
## Factor 94 - Identidad con la institución y valores





CSAEGRO

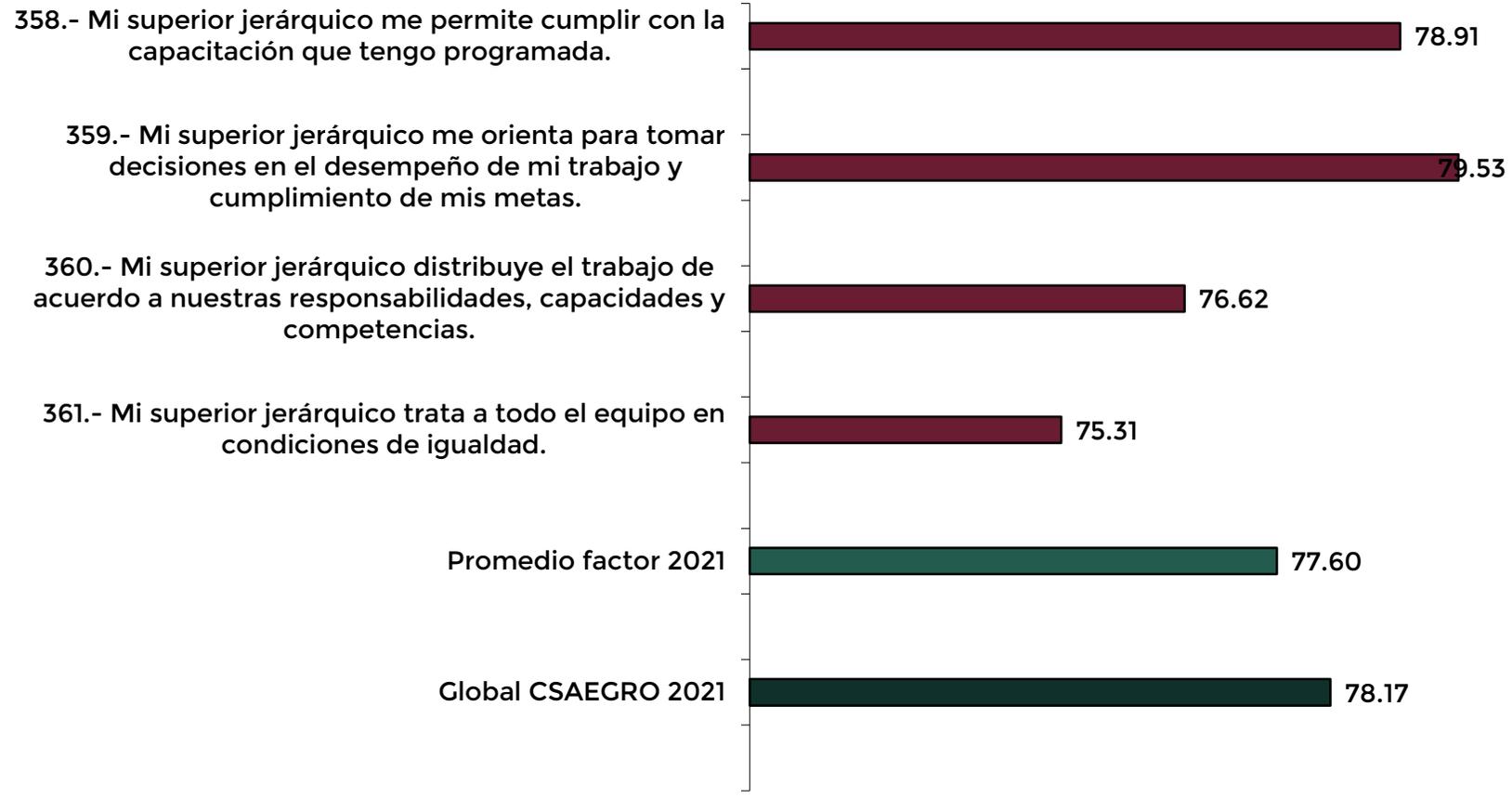
## 95 - Impacto de la encuesta en mi institución





CSAEGRO

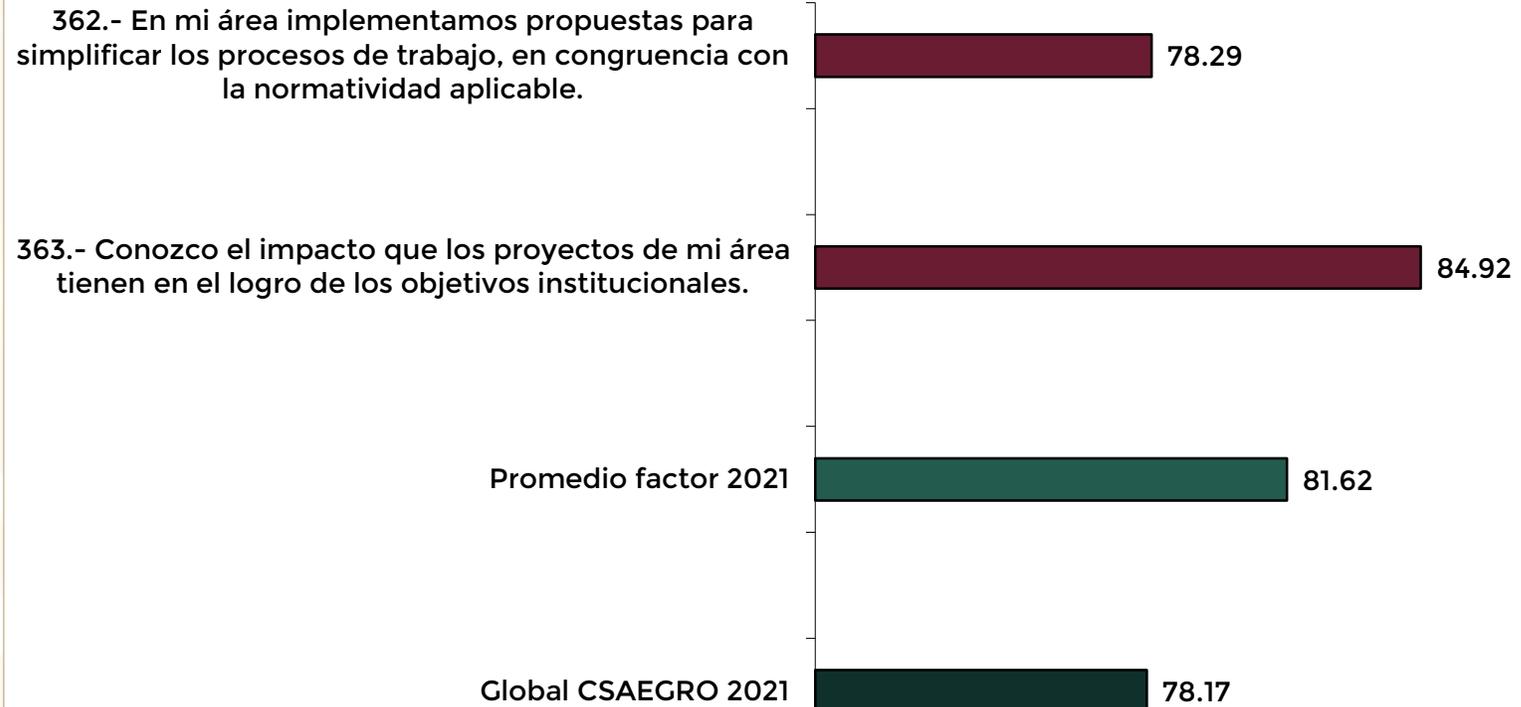
## Factor 96 - Liderazgo positivo





CSAEGRO

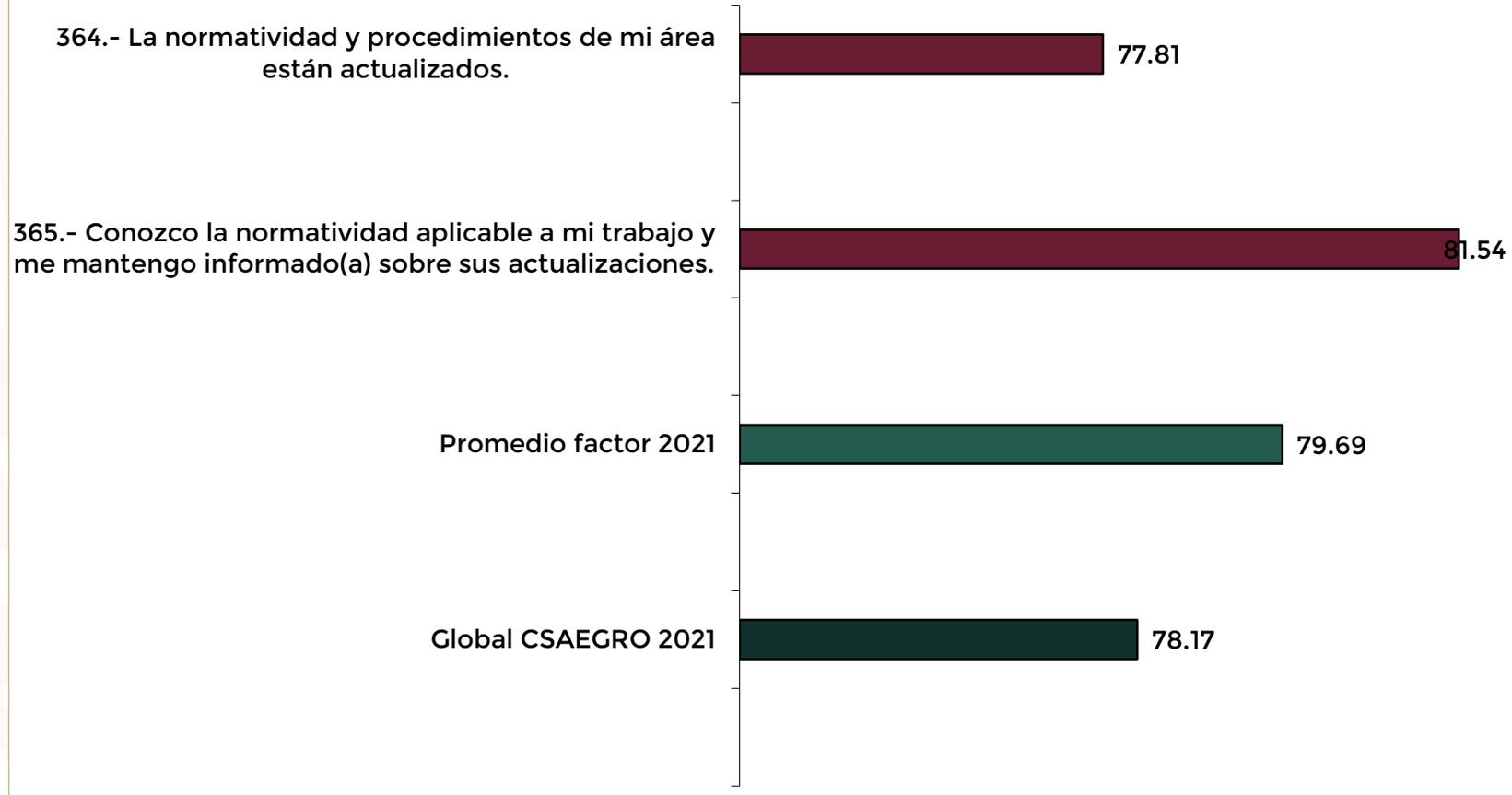
## Factor 97 - Mejora de la gestión pública





CSAEGRO

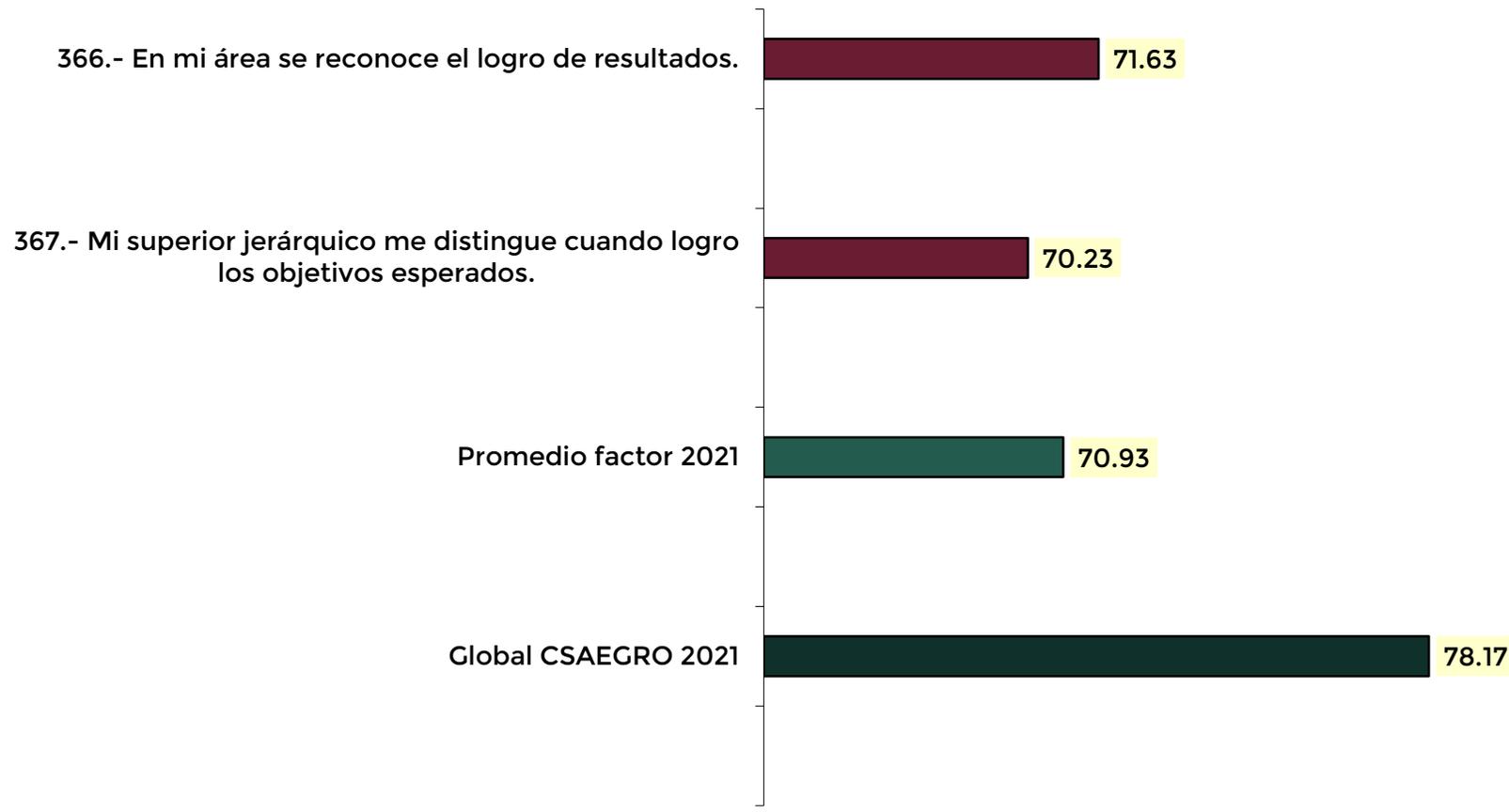
## Factor 98 - Normatividad y procesos





CSAEGRO

## Factor 99 - Reconocimiento laboral

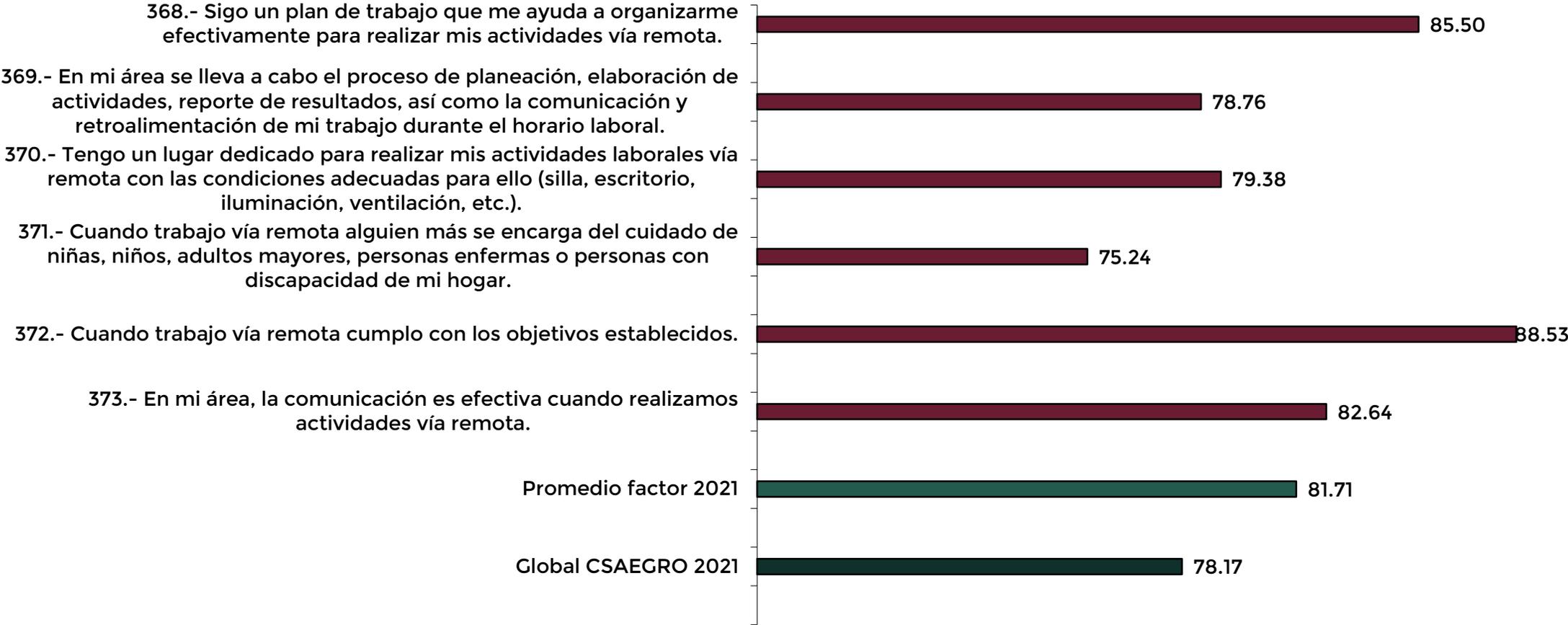


**2022** Ricardo Flores  
Año de Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



CSAEGRO

### Factor 100 - Trabajo a distancia





CSAEGRO

# ANÁLISIS CUALITATIVO

---

ECCO-2021





CSAEGRO

# GRAFICA DE COMENTARIOS RECIBIDOS





CSAEGRO

<b>Análisis de comentarios recibidos</b>	
 <b>5</b> <b>Sugerencias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 se refieren al tema de Igualdad y no discriminación, sugiriendo se apeguen al Código de Conducta del CSAEGRO.</li> <li>• 2 al tema trabajo en equipo, sugiriendo que se imparta capacitación en materia de Organización y trabajo en equipo</li> <li>• 1 al tema de COVID-19, sugiriendo se tomen medidas para el personal que no quieran acatar las disposiciones de la institución.</li> </ul>
 <b>3</b> <b>Felicitaciones y reconocimientos</b>	<p>Se recibieron 3 comentarios de felicitación y reconocimiento, mediante las cuales el personal brinda su reconocimiento a la Función Pública por llevar a cabo la encuesta y estar actualizada de acuerdo a los tiempos que se viven, así mismo se refiere a un excelente ambiente de trabajo, y además que existe apoyo para la realización de sus actividades.</p>
 <b>8</b> <b>Quejas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 se refieren al tema de Covid-19, en específico al regreso presencial y medidas sanitarias.</li> <li>• 1 al tema de Calidad de vida laboral y Colaboración y trabajo en equipo.</li> <li>• 1 al tema de igualdad y no discriminación.</li> <li>• 1 al tema de Transparencia y combate a la corrupción.</li> <li>• 1 al tema de limpieza.</li> </ul>
 <b>1</b> <b>Otros</b>	<p>Se recibió 1 comentario el cual se refiere al tema de Igualdad y no discriminación.</p>

Por lo anterior, se llevará a cabo las siguientes actividades para dar atención a los comentarios recibidos:

- Capacitación presencial y virtual “Hostigamiento y acoso sexual: ruta de denuncia” dicha plática será dirigida a todo el personal.
- Difundir ligas de las plataformas INMUJERES y capacítate para invitar a todo el personal a continuar capacitándose en el tema de igualdad de genero, no discriminación y violencia contra las mujeres.





CSAEGRO

En el año 2019 se registraron 18 comentarios que afectaron a los siguientes factores:

- Factor I Reconocimiento Laboral
- Factor II Capacitación Especializada y Desarrollo
- Factor III Mejora y Cambio
- Factor V Equidad y Genero
- Factor X Colaboración y trabajo en equipo
- Factor XIII Transparencia y Compete a la Corrupción
- Factor XIX Estrés Laboral
- Factor XXVII Igualdad y no discriminación





CSAEGRO

A diferencia del año 2021 disminuyeron los comentarios habiendo 17 de los cuales 14 afectan a los siguientes factores:

- Factor 82 Igualdad y no discriminación
- Factor 85 Transparencia y combate a la corrupción
- Factor 88 Calidad de vida laboral
- Factor 90 Colaboración y trabajo en equipo
- Factor 92 COVID-19





CSAEGRO

# ANÁLISIS POR MATRIZ TICHY

---

ECCO-2021



# Resultados por Matriz Tichy



CSAEGRO

Herramientas administrativas/ Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
<b>Técnico</b>	<p><b>Cuadrante: C1</b> Política de gobierno</p> <p><b>Índice: 80.98</b></p> <p><b>Factores:</b> 1. Austeridad Republicana (3) 2. Derechos Humanos (5)</p>	<p><b>Cuadrante: C4</b> Tareas y responsabilidades</p> <p><b>Índice: 77.85</b></p> <p><b>Factores:</b> 15. Disponibilidad de recursos materiales (2) 20. Normatividad y procesos (2)</p>	<p><b>Cuadrante: C7</b> Profesionalización</p> <p><b>Índice: 75.81</b></p> <p><b>Factores:</b> 5. Profesionalización de la administración pública federal (5) 6. Servicio Profesional de Carrera (4) 10. Calidad de vida laboral (4) 21. Reconocimiento laboral (2)</p>

\*Dentro de los paréntesis se muestran la cantidad de reactivos por factor



# Resultados por Matriz Tichy



CSAEGRO

Herramientas administrativas /Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
<b>Político</b>	<p><b>Cuadrante: C2</b> Que lo público funcione</p> <p><b>Índice: 80.79</b></p> <p><b>Factores:</b> 19. Mejora de la gestión pública (2) 7. Transparencia y combate a la corrupción (3)</p>	<p><b>Cuadrante: C5</b> Igualdad y no discriminación</p> <p><b>Índice: 76.55</b></p> <p><b>Factores:</b> 3. Igualdad de Género (6) 4. Igualdad y no discriminación (6)</p>	<p><b>Cuadrante: C8</b> Emergencia sanitaria COVID 19</p> <p><b>Índice: 79.28</b></p> <p><b>Factores:</b> 14. Covid 19 (6) 22. Trabajo a distancia (6)</p>

\*Dentro de los paréntesis se muestran la cantidad de reactivos por factor



# Resultados por Matriz Tichy



CSAEGRO

Herramientas administrativas/ Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
<b>Cultura</b>	<p><b>Cuadrante: C3</b> Cultura</p> <p><b>Índice: 78.78</b></p> <p><b>Factores:</b> 16. Identidad con la Institución y valores (4) 18. Liderazgo positivo (4) 9. Balance trabajo familia (4)</p>	<p><b>Cuadrante: C6</b> Comunicación</p> <p><b>Índice: 75.78</b></p> <p><b>Factores:</b> 8. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (3) 12. Colaboración y trabajo en equipo (2) 13. Comunicación (2) 17. Impacto de la encuesta en mi institución (2)</p>	<p><b>Cuadrante: C9</b> Servicio a la sociedad</p> <p><b>Índice: 79.57</b></p> <p><b>Factores:</b> 11. Calidad y orientación a la ciudadanía (5)</p>

\*Dentro de los paréntesis se muestran la cantidad de reactivos por factor



# Radial por cuadrante



CSAEGRO



Se visualiza que todos los puntos por cuadrante se encuentran por debajo del índice global ya que están dentro de la línea roja



# Calificación global del CSAEGRO



- 2019=76
- 2021=78.17





CSAEGRO

# ANÁLISIS COMPARATIVO REACTIVOS Y FACTORES CSAEGRO/APF

---

ECCO-2021



# COMPARATIVO CSAEGRO/APF VARIACIÓN DE CALIFICACIÓN DE FACTORES



CSAEGRO

FACTOR	CSAEGRO	APF	VARIACIÓN
79 - Austeridad republicana	81.71	82.03	-0.32
80 - Derechos humanos	80.25	83.75	-3.50
81 - Igualdad de género	77.08	76.79	0.29
82 - Igualdad y no discriminación	76.02	80.08	-4.06
83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	77.28	81.38	-4.10
84 - Servicio Profesional de Carrera	74.95	78.37	-3.42
85 - Transparencia y combate a la corrupción	79.95	83.38	-3.43
86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	80.98	76.96	4.02
87 - Balance trabajo-familia	76.15	79.65	-3.50
88 - Calidad de vida laboral	80.08	83.33	-3.25
89 - Calidad y orientación a la ciudadanía	79.57	82.97	-3.40
90 - Colaboración y trabajo en equipo	72.9	79.62	-6.72
91 - Comunicación	75.12	80.06	-4.94
92 - COVID-19	76.84	81.19	-4.35
93 - Disponibilidad de recursos materiales	76.00	76.81	-0.81
94 - Identidad con la institución y valores	82.58	85.6	-3.02
95 - Impacto de la encuesta en mi institución	74.13	79.13	-5
96 - Liderazgo positivo	77.60	81.56	-3.96
97 - Mejora de la gestión pública	81.62	82.94	-1.32
98 - Normatividad y procesos	79.69	82.77	-3.08
99 - Reconocimiento laboral	70.93	77.52	-6.59
100 - Trabajo a distancia	81.71	79.18	2.53

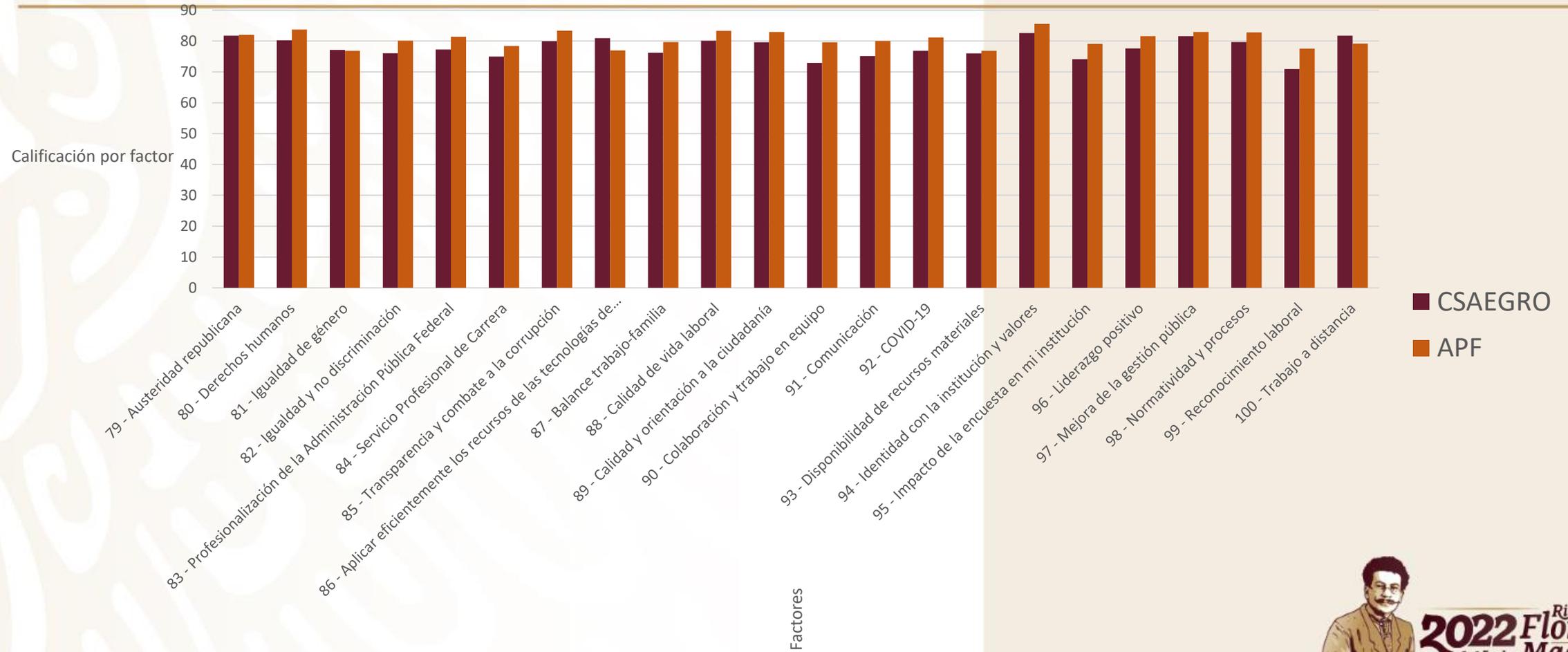


**2022** Ricardo Flores  
Año de Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



CSAEGRO

## COMPARATIVO FACTORES CSAEGRO/APF

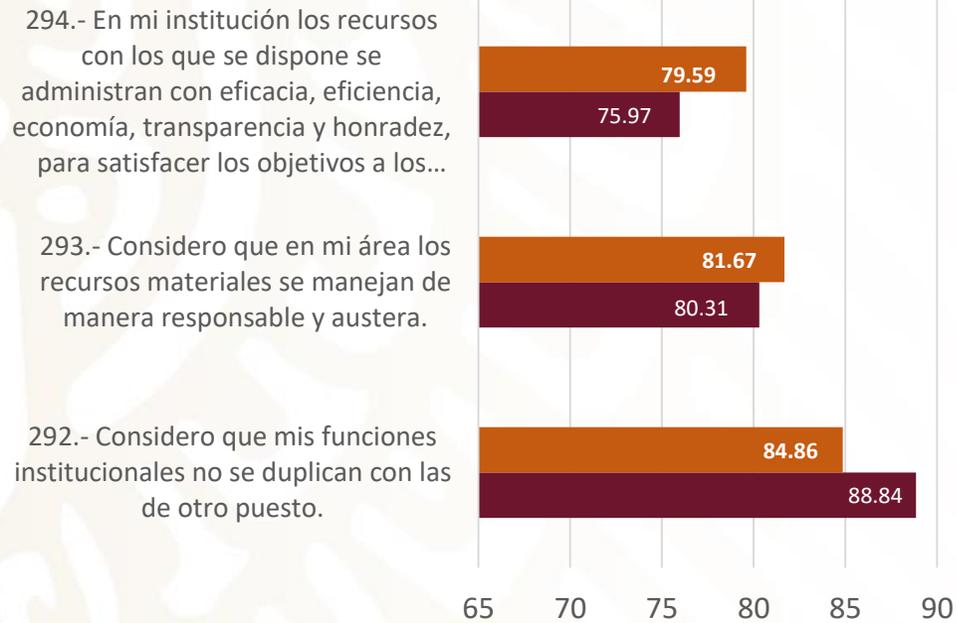




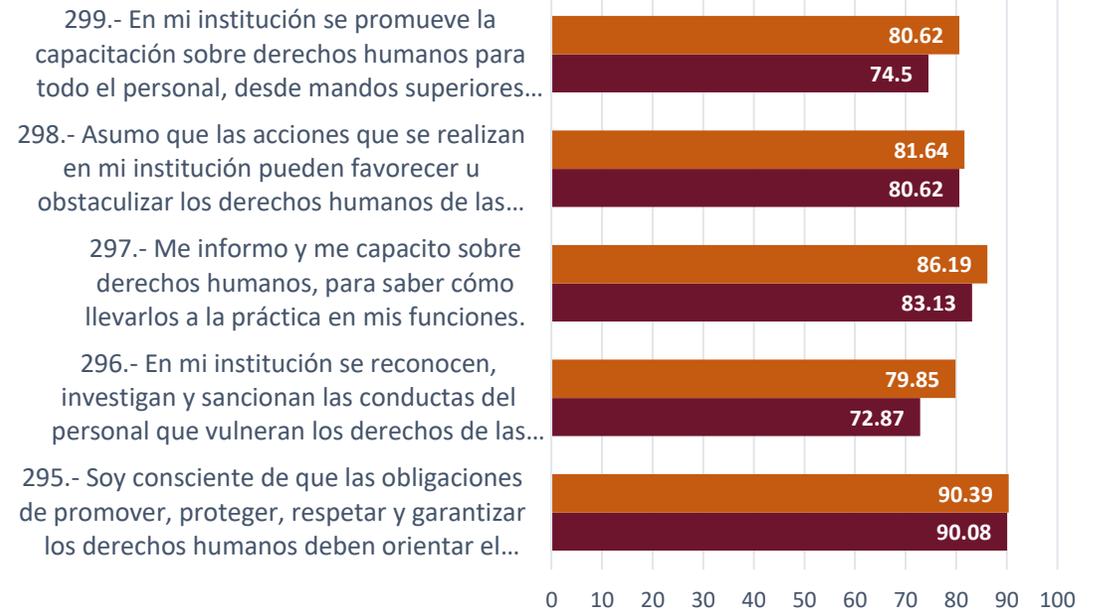
CSAEGRO

## COMPARATIVO POR REACTIVO CSAEGRO/APF

### 79 - Austeridad republicana



### 80 - Derechos humanos



-  CSAEGRO
-  APF





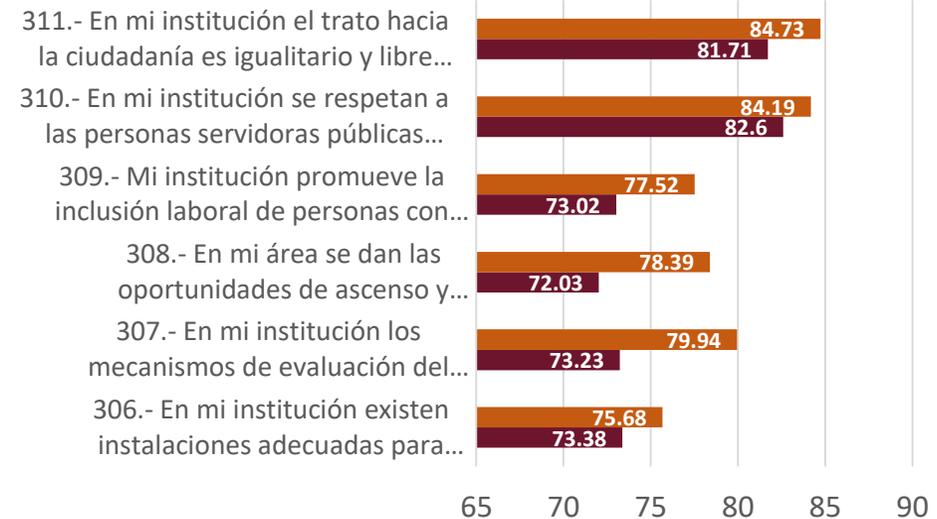
CSAEGRO

## COMPARATIVO POR REACTIVO CSAEGRO/APF

### 81 - Igualdad de género



### 82 - Igualdad y no discriminación

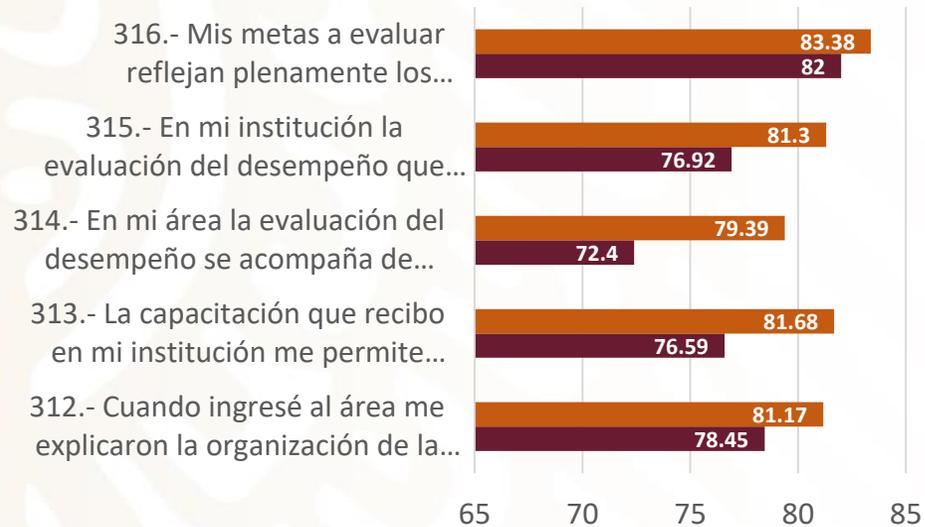




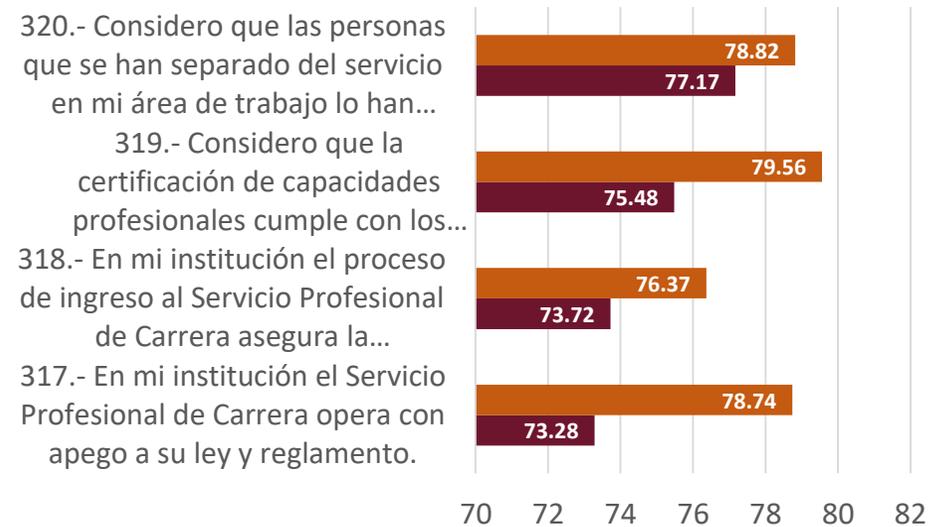
CSAEGRO

## COMPARATIVO POR REACTIVO CSAEGRO/APF

### 83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal

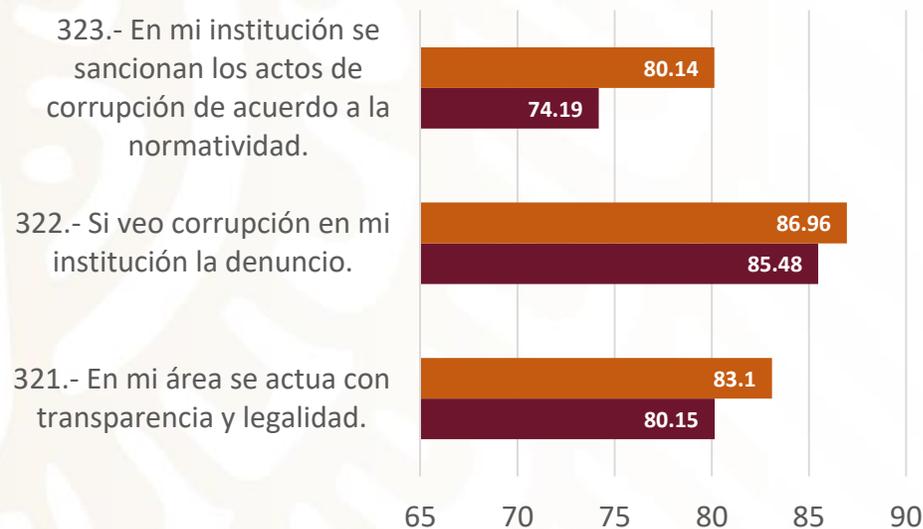


### 84 - Servicio Profesional de Carrera

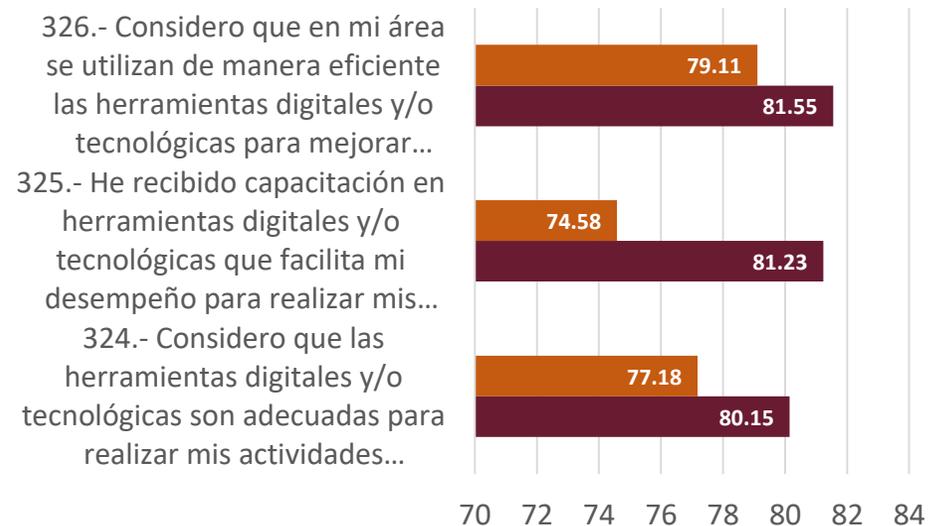


## COMPARATIVO POR REACTIVO CSAEGRO/APF

### 85 - Transparencia y combate a la corrupción



### 86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)



## COMPARATIVO POR REACTIVO CSAEGRO/APF

### 87 - Balance trabajo-familia



### 88 - Calidad de vida laboral

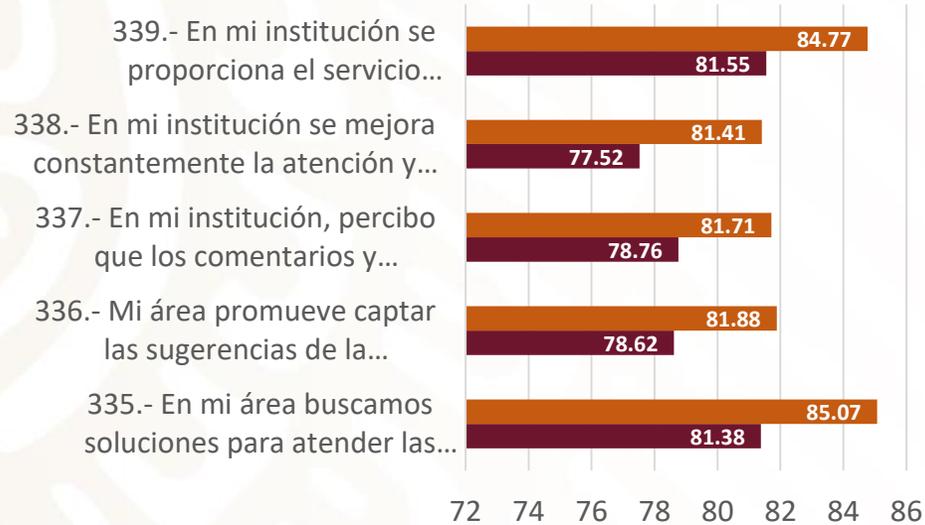




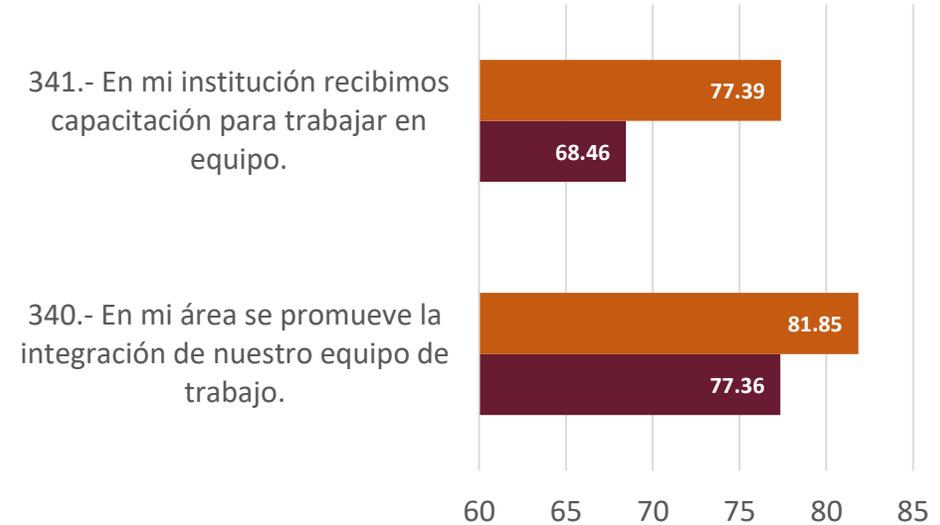
CSAEGRO

## COMPARATIVO POR REACTIVO CSAEGRO/APF

### 89 - Calidad y orientación a la ciudadanía



### 90 - Colaboración y trabajo en equipo

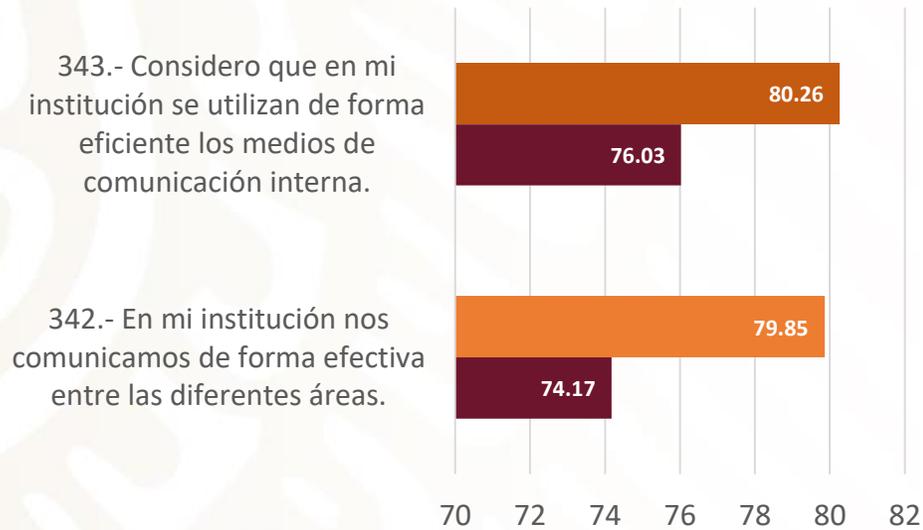




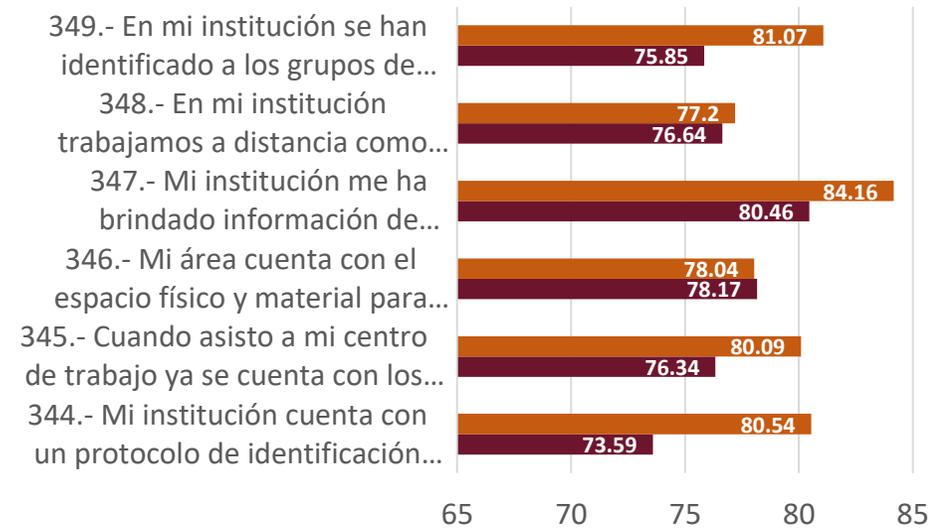
CSAEGRO

## COMPARATIVO POR REACTIVO CSAEGRO/APF

### 91 - Comunicación



### 92 - COVID-19



-  CSAEGRO
-  APF



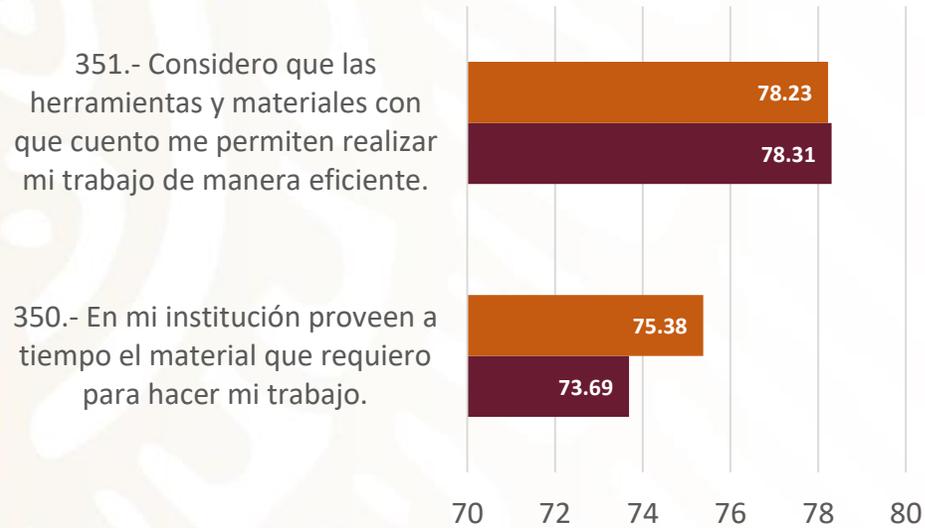
Ricardo Flores  
Año de Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



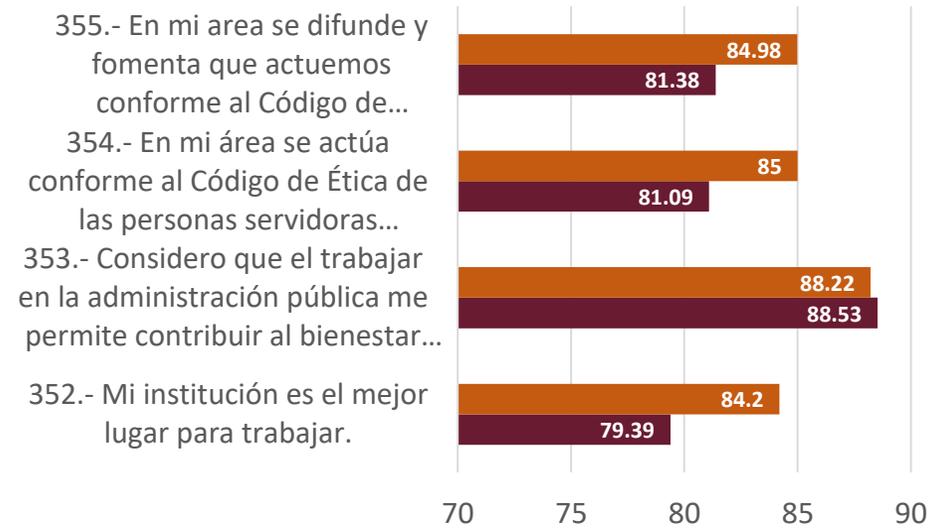
CSAEGRO

## COMPARATIVO POR REACTIVO CSAEGRO/APF

### 93 - Disponibilidad de recursos materiales



### 94 - Identidad con la institución y valores

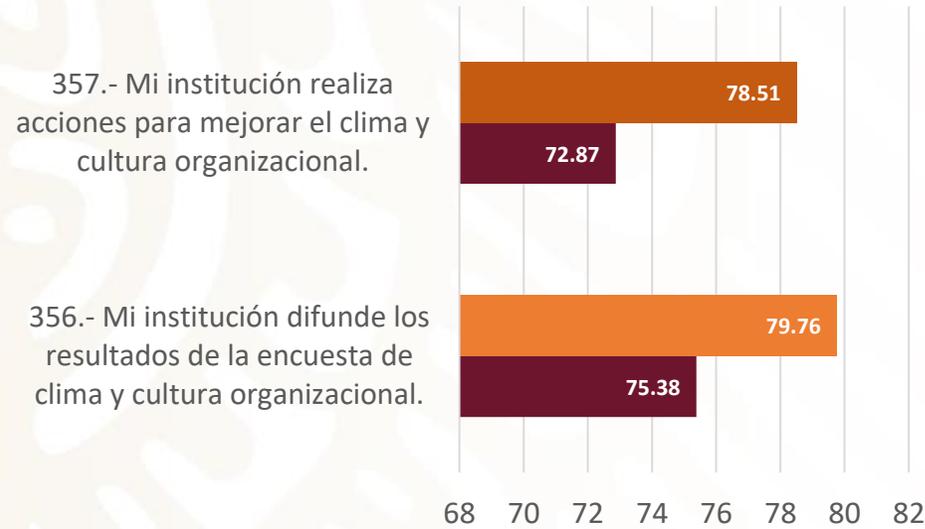




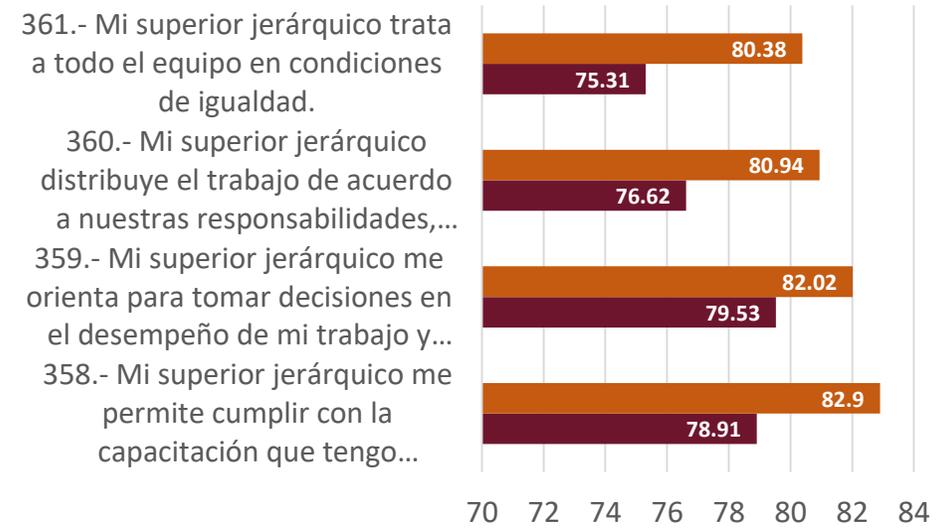
CSAEGRO

## COMPARATIVO POR REACTIVO CSAEGRO/APF

### 95 - Impacto de la encuesta en mi institución



### 96 - Liderazgo positivo

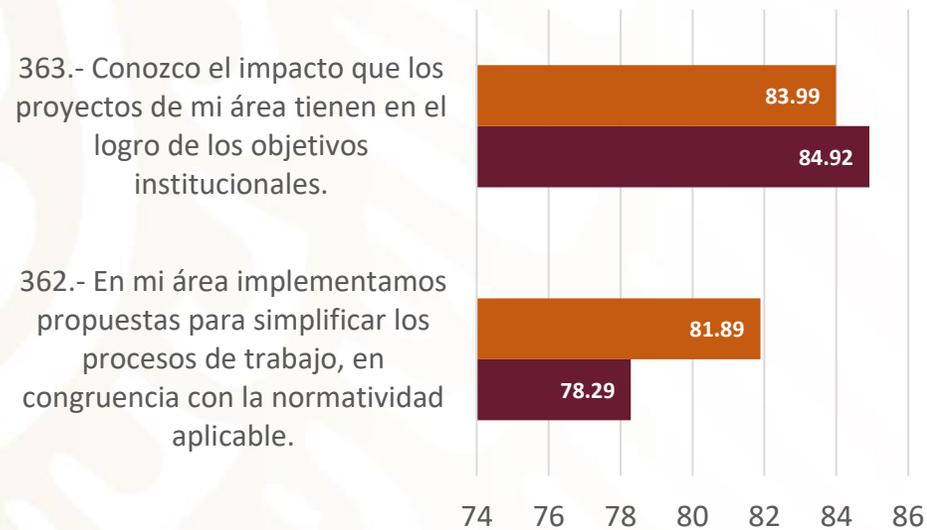




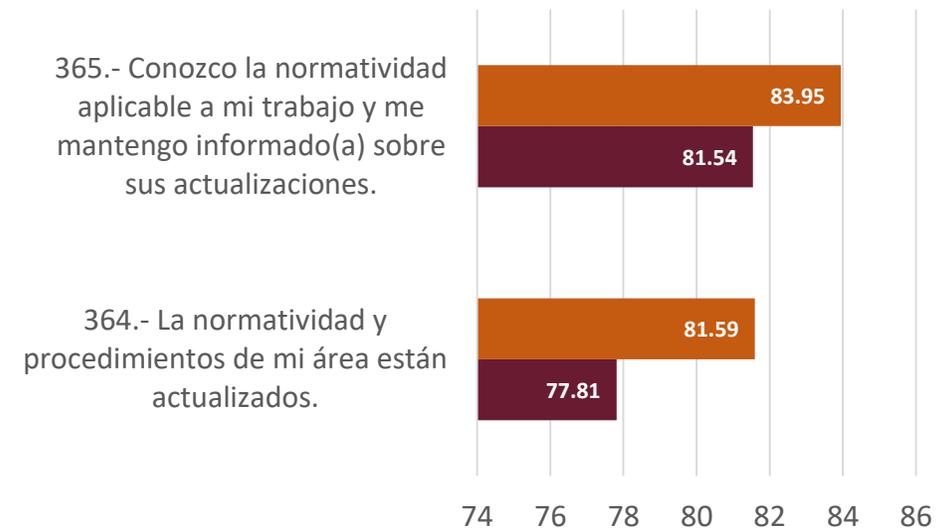
CSAEGRO

## COMPARATIVO POR REACTIVO CSAEGRO/APF

### 97 - Mejora de la gestión pública



### 98 - Normatividad y procesos

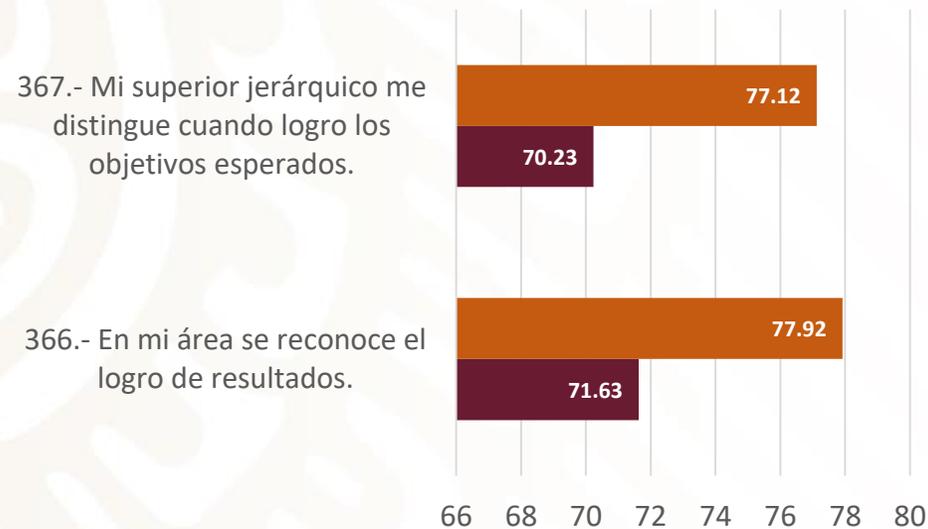




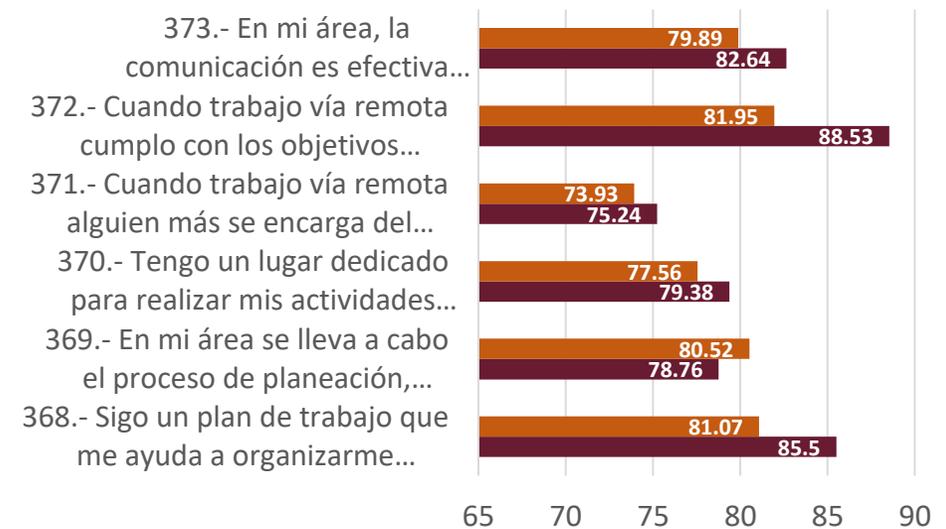
CSAEGRO

## COMPARATIVO POR REACTIVO CSAEGRO/APF

### 99 - Reconocimiento laboral



### 100 - Trabajo a distancia



# ECCO

## Calificación global del CSAEGRO/APF

❖ APF = 80.91

❖ CSAEGRO = 78.17

# ANÁLISIS COMPARATIVO CON INSTITUCIONES DEL RAMO 08



**AGRICULTURA**

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



CSAEGRO



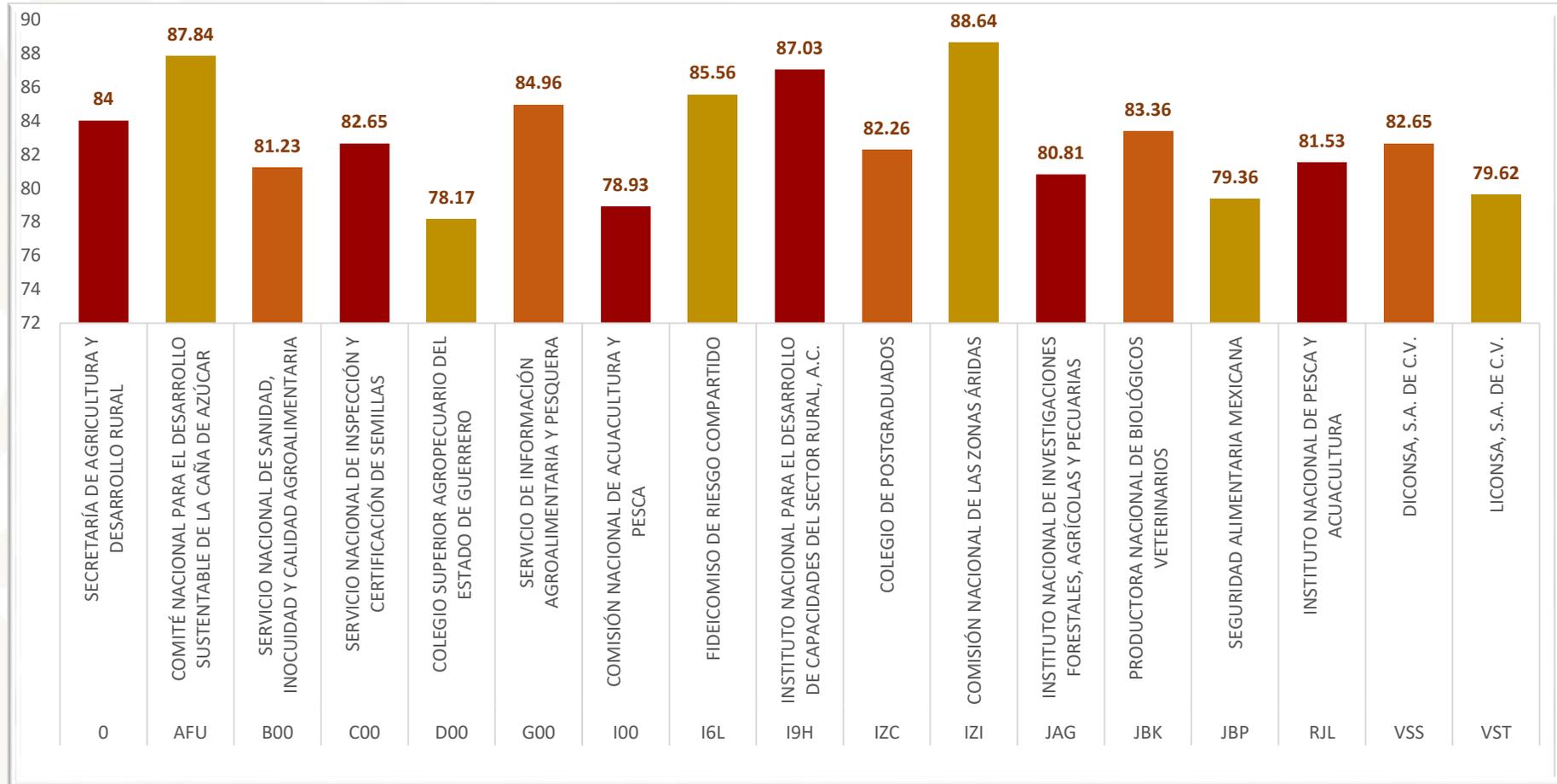
**2022** *Ricardo Flores*  
*Año de Magón*

PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



CSAEGRO

## Comparativo con las instituciones del Ramo 08



Analizando el comparativo en la grafica se observa que el CSAEGRO se encuentra con un porcentaje de 78.17%



**2022 Flores**  
Año de Magón  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



CSAEGRO

CLAVE DEL RAMO	CLAVE DE LA UR	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Índice Global por Institución
08	0	SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	84
08	AFU	COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR	87.84
08	B00	SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA	81.23
08	C00	SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS	82.65
08	D00	COLEGIO SUPERIOR AGROPECUARIO DEL ESTADO DE GUERRERO	<b>78.17</b>
08	G00	SERVICIO DE INFORMACIÓN AGROALIMENTARIA Y PESQUERA	84.96
08	I00	COMISIÓN NACIONAL DE ACUACULTURA Y PESCA	78.93
08	I6L	FIDEICOMISO DE RIESGO COMPARTIDO	85.56
08	I9H	INSTITUTO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES DEL SECTOR RURAL, A.C.	87.03
08	IZC	COLEGIO DE POSTGRADUADOS	82.26
08	IZI	COMISIÓN NACIONAL DE LAS ZONAS ÁRIDAS	88.64
08	JAG	INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES FORESTALES, AGRÍCOLAS Y PECUARIAS	80.81
08	JBK	PRODUCTORA NACIONAL DE BIOLÓGICOS VETERINARIOS	83.36
08	JBP	SEGURIDAD ALIMENTARIA MEXICANA	79.36
08	RJL	INSTITUTO NACIONAL DE PESCA Y ACUACULTURA	81.53
08	VSS	DICONSA, S.A. DE C.V.	82.65
08	VST	LICONSA, S.A. DE C.V.	79.62



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



**AGRICULTURA**

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



CSAEGRO



**2022** *Ricardo Flores*  
*Año de Magón*

PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

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



NÚMERO DE PRÁCTICAS  
PROGRAMADAS

---

NÚMERO DE PRÁCTICAS  
CUMPLIDAS



100

6



---

100



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



CSAEGRO

No.	Acción de mejora	Fecha de ejecución	Factores al que contribuye la acción	Acciones resultados	Practicas programadas	Practicas cumplidas	Porcentaje de cumplimiento
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.	19/03/2021	Comunicación, Impacto de la encuesta en mi institución e Impulsar el cambio en la Administración Pública	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.	1	1	100%
2	Realizar videoconferencias de "Tips funcionales en la prevención sobre covid-19" para fortalecer el cuidado y prevención ante el covid-19.	04/08/2021	Capacitación especializada y desarrollo, Mejora y cambio y COVID-19	Video conferencia "Tips funcionales en la prevención sobre covid-19", dirigida a todo el personal, para fortalecer el cuidado y prevención ante el covid-1	1	1	100%
3	Entregar reconocimientos al personal que cumple 30 años de servicio	05/03/2021	Reconocimiento laboral, Equidad y género y Enfoque a resultados y productividad	Entregar reconocimientos al personal operativo que cumple 30 años de servicio.	1	1	100%
4	Elaborar y publicar información sobre herramientas digitales y aplicaciones que permitan un mejor desempeño de equipo y mejor comunicación vía remota.	21/07/2021	Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's), Colaboración y trabajo en equipo y Calidad y orientación al usuario(a)	Elaborar y publicar información sobre herramientas digitales y aplicaciones, a todo el personal para obtener un mejor trabajo a distancia y presencial.	1	1	100%
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.	18/06/2021	Capacitación especializada y desarrollo, Liderazgo y participación y Identidad con la Institución y valores	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.	1	1	100%



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



**AGRICULTURA**

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



CSAEGRO



**2022** *Ricardo Flores*  
*Año de Magón*

PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

# Definición de objetivos estratégicos del CSAEGRO



CSAEGRO

	Ramo	08- Agricultura y Desarrollo Rural
	UR Siglas	*D00
	UR Nombre	D00 - Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero
	Códigos de Ramo - UR	08 - D00
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

## Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante página web oficial y mamparas, así como el seguimiento de las acciones.	1- Todo el personal	18/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante página web oficial y mamparas, así como el seguimiento de las acciones.	91 - Comunicación	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	85 - Transparencia y combate a la corrupción	Alto
2	2 - Promover plataformas de cursos para invitar a todas las personas servidoras públicas se continúen capacitando en el tema de igualdad de género, no discriminación y violencias contra las mujeres.	1- Estratégica	Difundir ligas de las plataformas INMUJERES y Capacitate, para invitar a todas las personas servidoras públicas se continúen capacitando en el tema de igualdad de género, no discriminación y violencia contra la mujer.	1- Todo el personal	18/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Difundir ligas de las plataformas INMUJERES y Capacitate, para invitar a todas las personas servidoras públicas se continúen capacitando en el tema de igualdad de género, no discriminación y violencia contra la mujer.	81 - Igualdad de género	82 - Igualdad y no discriminación	90 - Colaboración y trabajo en equipo	Alto
3	3 - Realizar capacitación con el tema de hostigamiento sexual o acoso sexual, dirigido a todo el personal, a fin de general ambientes libres de violencia contra las mujeres.	1- Estratégica	Impartir capacitación presencial y virtual con el tema de "Hostigamiento sexual o acoso sexual", dirigido a todo el personal.	1- Todo el personal	18/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Capacitación presencial y virtual "Hostigamiento y acoso sexual: ruta de denuncia", dirigido a todo el personal, a fin de general ambiente libre de violencia contra las mujeres.	80 - Derechos humanos	94 - Identidad con la institución y valores	98 - Normatividad y procesos	Alto
4	4 - Invitar a todo el personal a capacitarse en el tema de trabajo en equipo.	1- Estratégica	Invitar a todo el personal a tomar el curso virtual "Trabajo en equipo" que se encuentra en la plataforma de capacitate.agricultura, a fin de incrementar los conocimientos sobre el trabajo en equipo con que cuenta el personal.	1- Todo el personal	18/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Capacitación virtual "Trabajo en equipo" mediante la plataforma de capacitate.agricultura, con la finalidad de incrementar los conocimientos sobre el trabajo en equipo con que cuenta el personal.	90 - Colaboración y trabajo en equipo	91 - Comunicación		Alto
5	5 - Invitar a todas las trabajadoras de este CSAERO al curso virtual denominado "Empoderamiento de las mujeres".	1- Estratégica	Invitar a todas las trabajadoras al curso virtual "Empoderamiento de las mujeres", mismo que será impartido por el Instituto Sonorense de las Mujeres (ISM).	1- Todo el personal	18/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Curso virtual "Empoderamiento de las mujeres" mismo que será impartido por el Instituto Sonorense de las Mujeres (ISM), con el objetivo de reconocer el empoderamiento como un proceso en el cual las mujeres adquieren herramientas para un mayor control sobre los recursos intelectuales y materiales en el ámbito individual y colectivo, que redundaría en lograr estar en la misma posición que los hombres.	96 - Liderazgo positivo	90 - Colaboración y trabajo en equipo	91 - Comunicación	Alto

Fecha : 24 de Octubre de 2022

L.C. LILIA TRUJILLO BELTRÁN  
 COORDINADORA ADMINISTRATIVA



COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

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



CSAEGRO

	Ramo	08- Agricultura y Desarrollo Rural
	UR Siglas	'DOO
	UR Nombre	DOO - Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero
	Códigos de Ramo - UR	08 - DOO
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO												
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	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.	1- 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.	1- Todo el personal	02/06/2021	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	Alto
2	2 - Realizar videoconferencias de "Tips funcionales en la prevención sobre covid-19" para fortalecer el cuidado y prevención ante el covid-19.	1- Estratégica	Impartir videoconferencia de tips funcionales en la prevención sobre covid-19 a todo el personal.	1- Todo el personal	02/06/2021	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	Alto
3	3 - Entrega de reconocimientos al personal que cumple 30 años de servicio	2- Operativa	Entrega de reconocimientos al personal que cumple 30 años de servicio.	5- Operativos	02/06/2021	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	Bajo
4	4 - Elaborar y publicar información sobre herramientas digitales y aplicaciones que permitan un mejor desempeño de equipo y mejor comunicación vía remota.	1- Estratégica	Elaborar y publicar información sobre herramientas digitales y aplicaciones que permitan un mejor desempeño.	1- Todo el personal	02/06/2021	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(a)	Alto
5	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.	1- Estratégica	Impartir capacitación virtual relacionado con el tema de liderazgo dirigido al personal de mando y enlace.	7- Mandos Medios y Enlaces	02/06/2021	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	Medio

Fecha : 2 de Junio de 2021

  
 L.C. LILIA TRUJILLO BELTRÁN  
 ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA  
 DEL COLEGIO SUPERIOR AGROPECUARIO DEL ESTADO DE GUERRERO



COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

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.

ECCO – 2021



# CALENDARIO 2022

## PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)



**AGRICULTURA**

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



CSAEGRO



**2022** *Ricardo Flores*  
*Año de Magón*

PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



CSAEGRO

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 2021, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2022.	Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante página web oficial y mamparas, así como el seguimiento de las acciones.	A todo el personal	01/01/2022	31/12/2022	Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante página web oficial y mamparas, así como el seguimiento de las acciones.	91.- Comunicación	95.- Impacto de la encuesta con mi institución	85.- Transparencia y combate a la corrupción
2	Promover plataformas de cursos para invitar a todas las personas servidoras públicas se continúen capacitando en el tema de igualdad de género, no discriminación y violencias contra las mujeres.	Estratégica	Difundir ligas de las plataformas INMUJERES y Capacitate, para invitar a todas las personas servidoras públicas se continúen capacitando en el tema de igualdad de género, no discriminación y violencia contra la mujer.	A todo el personal	01/01/2022	31/12/2022	Difundir ligas de las plataformas INMUJERES y Capacitate, para invitar a todas las personas servidoras públicas se continúen capacitando en el tema de igualdad de género, no discriminación y violencia contra la mujer.	81.- Igualdad de Género	82.- Igualdad y no discriminación	90.- Colaboración y trabajo en equipo
3	Realizar capacitación con el tema de hostigamiento sexual o acoso sexual, dirigido a todo el personal, a fin de general ambientes libres de violencia contra las mujeres.	Estratégica	Impartir capacitación presencial y virtual con el tema de "Hostigamiento sexual o acoso sexual", dirigido a todo el personal.	A todo el personal	01/01/2022	31/12/2022	Capacitación presencial y virtual "Hostigamiento y acoso sexual: ruta de denuncia", dirigido a todo el personal, a fin de general ambiente libre de violencia contra las mujeres.	80.- Derechos humanos	94.- Identidad con la institución y valores	98.- Normativa y procesos
4	Invitar a todo el personal a capacitarse en el tema de trabajo en equipo.	Estratégica	Invitar a todo el personal a tomar el curso virtual "Trabajo en equipo" que se encuentra en la plataforma de capacitate.agricultura, a fin de incrementar los conocimientos sobre el trabajo en equipo con que cuenta el personal.	A todo el personal	01/01/2022	31/12/2022	Capacitación virtual "Trabajo en equipo" mediante la plataforma de capacitate.agricultura, con la finalidad de incrementar los conocimientos sobre el trabajo en equipo con que cuenta el personal.	90 - Colaboración y trabajo en equipo	91 - Comunicación	
5	Invitar a todas las trabajadoras de este CSAERO al curso virtual denominado "Empoderamiento de las mujeres".	Estratégica	Invitar a todas las trabajadoras al curso virtual "Empoderamiento de las mujeres", mismo que será impartido por el Instituto Sonorense de las Mujeres (ISM).	A todo el personal	01/01/2022	31/12/2022	Curso virtual "Empoderamiento de las mujeres" mismo que será impartido por el Instituto Sonorense de las Mujeres (ISM), con el objetivo de reconocer el empoderamiento como un proceso en el cual las mujeres adquieren herramientas para un mayor control sobre los recursos intelectuales y materiales en el ámbito individual y colectivo, que redundaría en lograr estar en la misma posición que los hombres.	96 - Liderazgo positivo	90 - Colaboración y trabajo en equipo	91 - Comunicación

ECCO – 2021

