



CSAEGRO
COLEGIO SUPERIOR AGROPECUARIO
DEL ESTADO DE GUERRERO



FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Análisis ECCO PTCCO

2019 - 2024

**Colegio Superior Agropecuario del Estado
de Guerrero**





Contenido

- Introducción
- Resultados ECCO 2019-2023
- Resultados PTCCO 2019-2024
- Conclusiones
 - Factores mejor evaluados
 - Factores peor evaluados
 - Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023
 - ¿Cómo responde mi institución a los factores mejor y peor evaluados?
 - Cédula de programación de PTCCO 2025



Introducción

Misión

- El Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero, como Órgano Administrativo Desconcentrado de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, encargado de proporcionar servicios educativos en la rama agropecuaria, a nivel superior y medio superior, para formar profesionistas y técnicos que contribuyan al desarrollo, producción y productividad en beneficio de los productores agropecuarios del país, mediante la aplicación de métodos científicos y tecnológicos.



Participación en la ECCO

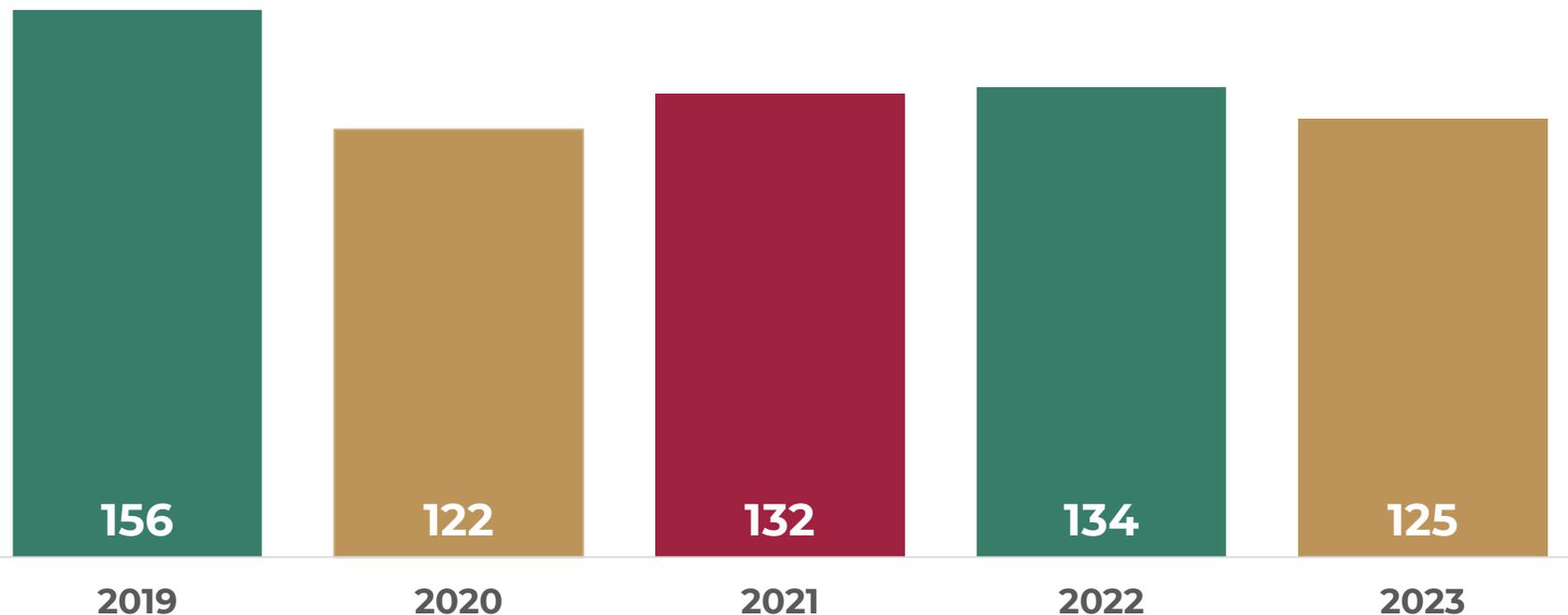
- Participando en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) se pretende involucrar a todas y todos los servidores públicos a coadyuvar en la implementación de acciones individuales e institucionales que, al ser reproducidas cotidianamente, puedan impactar positivamente en el compromiso y en la actitud de servicio de las y los servidores públicos de este Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero.
- En 2024 se analizaron los resultados de las Encuestas de Clima y Cultura Organizacional de 2019 a 2023 para proponer mejores prácticas que propicien el bienestar de todas las personas servidoras públicas y contribuyan a la eficiencia de la institución.



Resultados ECCO 2019-2023

Participación

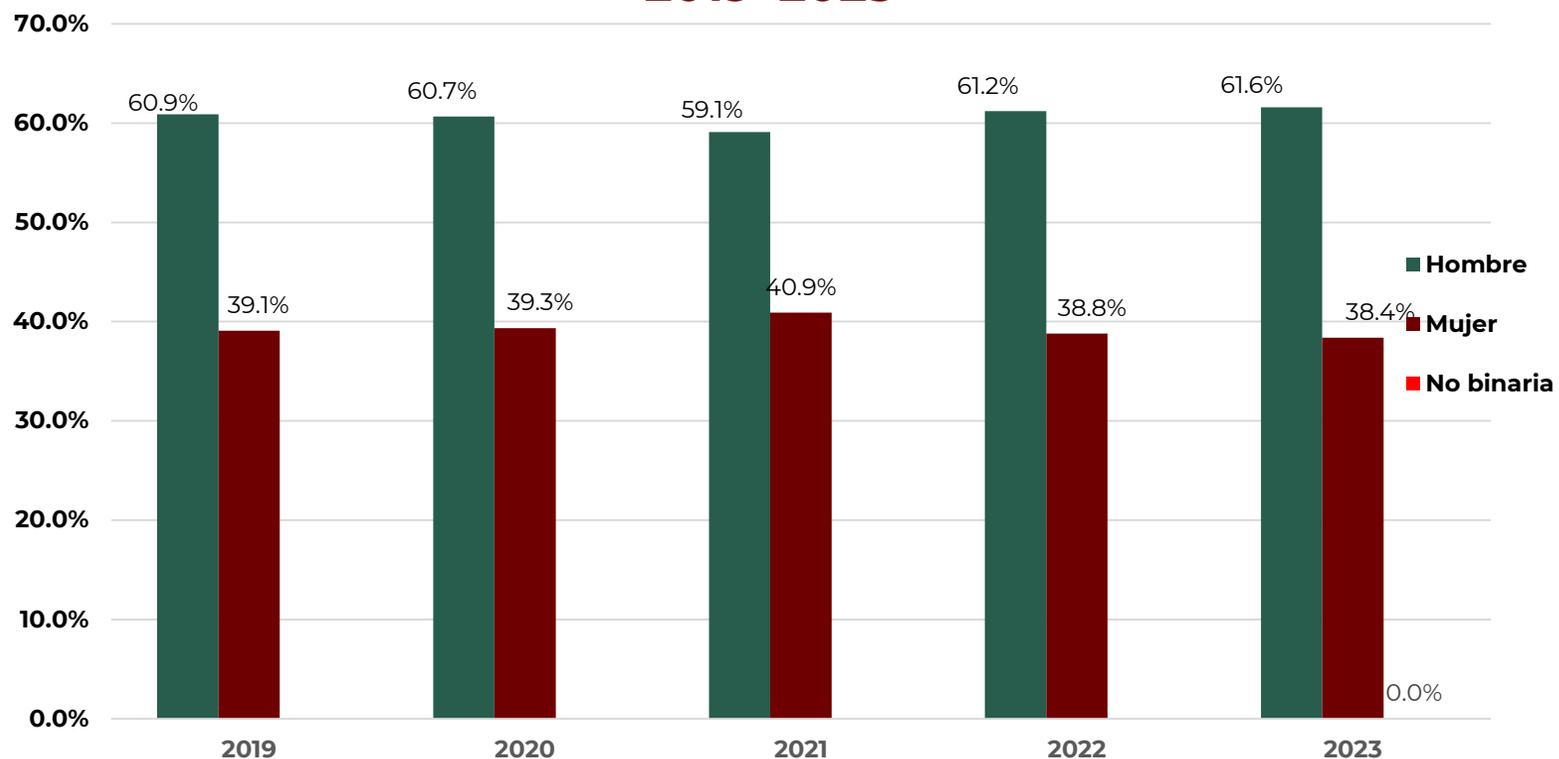
Participación CSAEGRO 2019-2023



Análisis: La mayor participación fue en el año 2019 con 156 encuestas recibidas, y el año con menor participación fue 2020 con 122 encuestas recibidas.

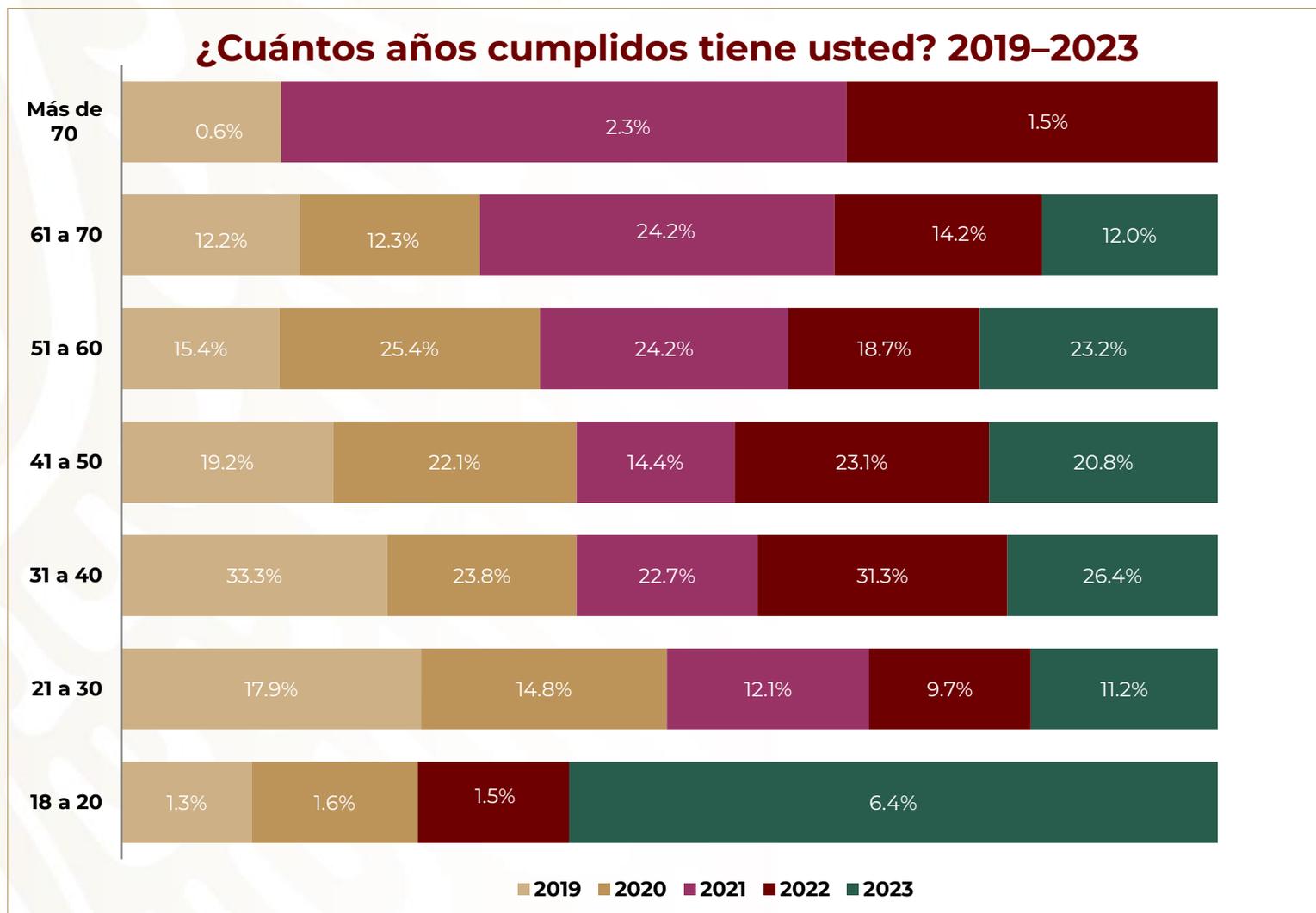
Sociodemográficos

Identidad sexual y género no binario 2019–2023



Análisis: En la gráfica se aprecia que en todos los años la mayor participación es de hombres.

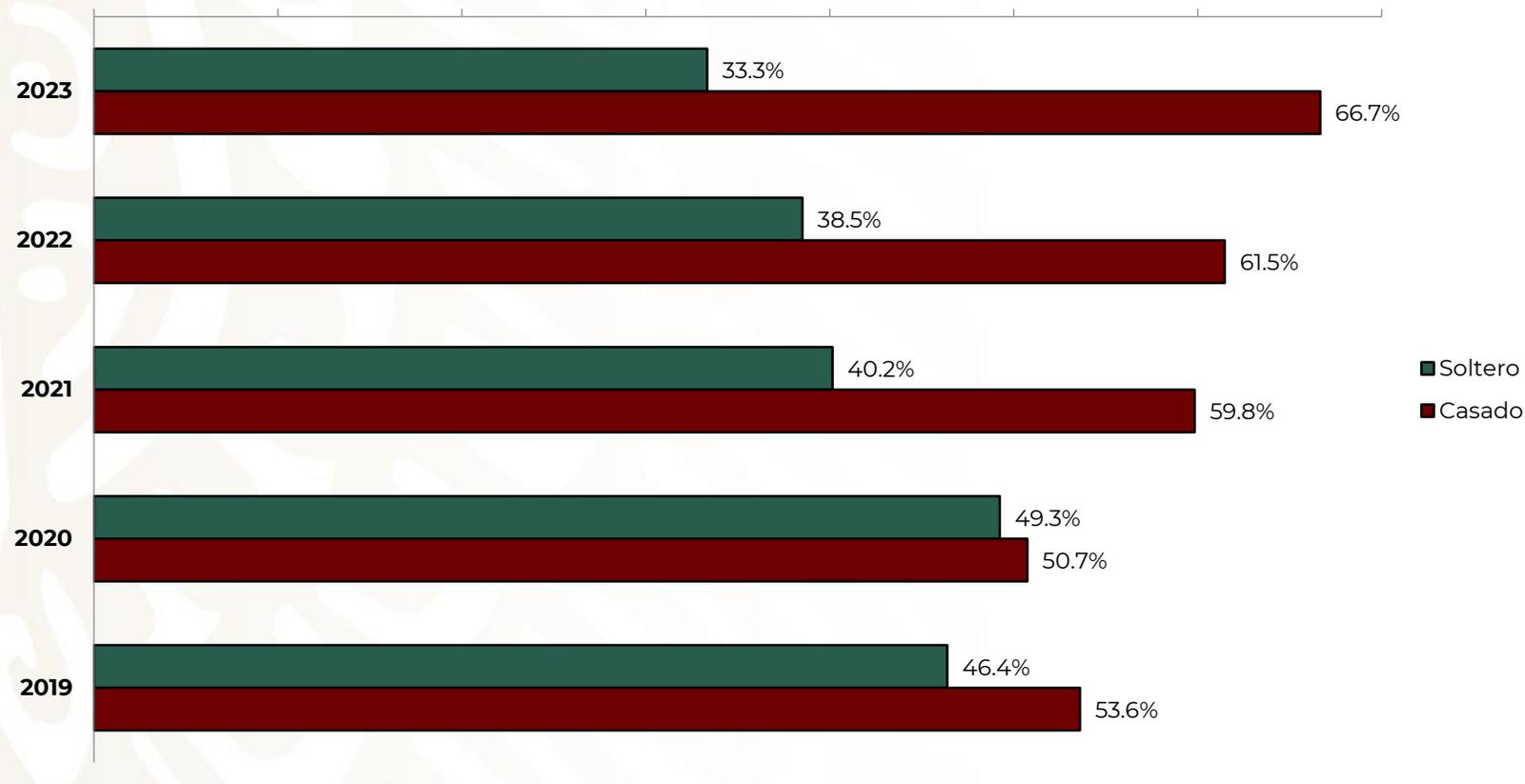
Sociodemográficos



Análisis: La mayor cantidad de personas encuestadas se encuentra entre los 31 y los 60 años.

Sociodemográficos

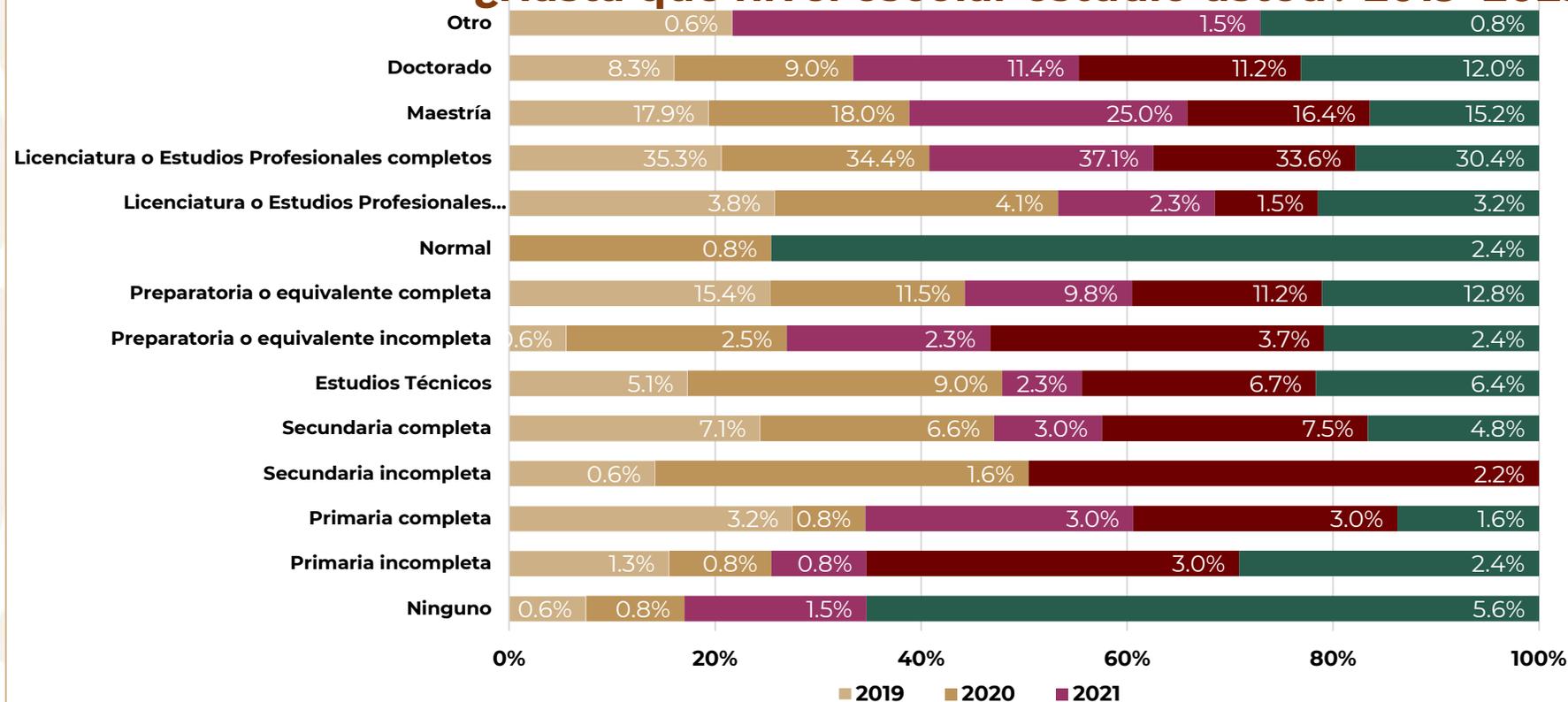
¿Su estado civil es? 2019–2023



Análisis: En todos los años la mayor cantidad de personas encuestadas su estado civil es casado.

Sociodemográficos

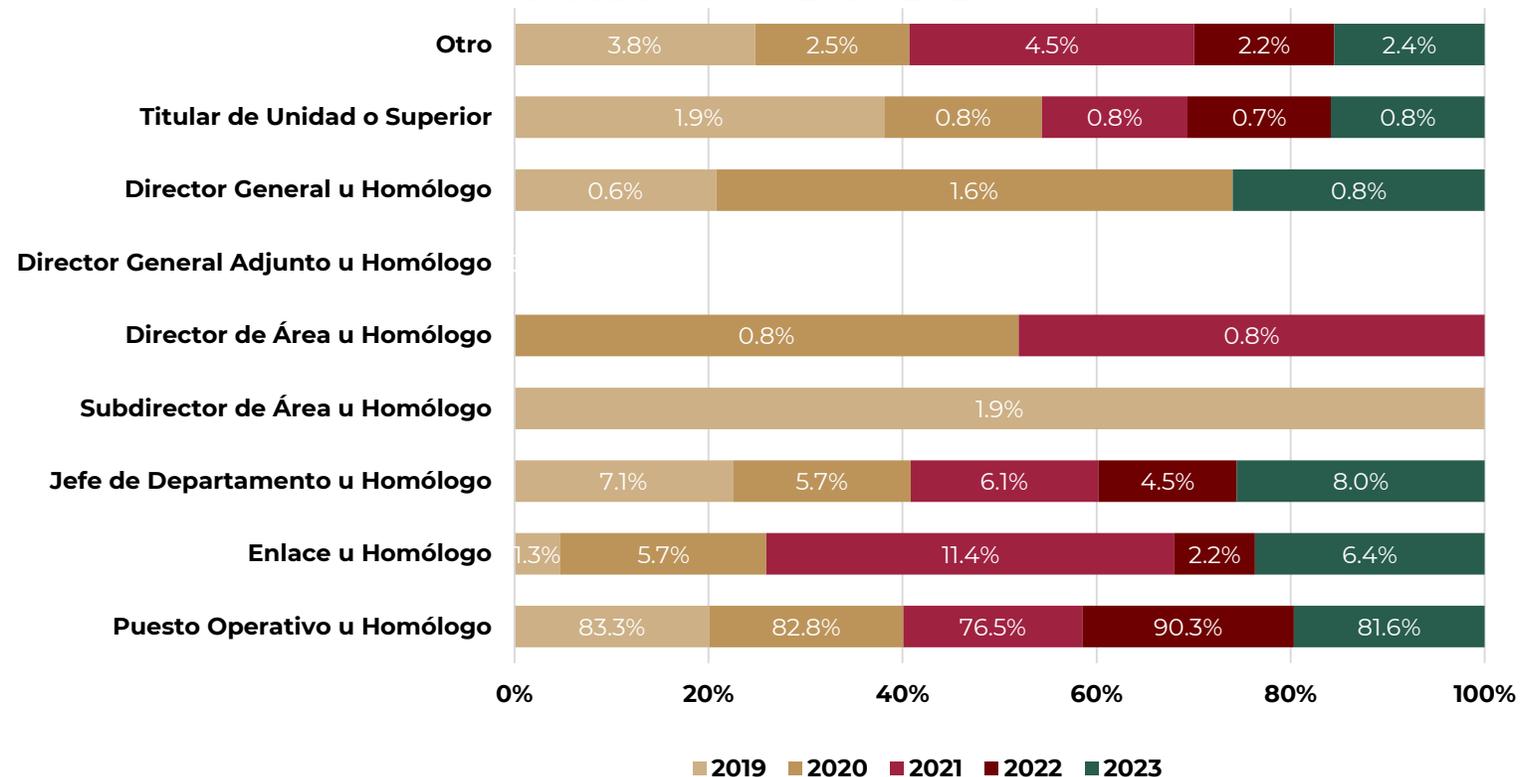
¿Hasta que nivel escolar estudió usted? 2019–2023



Análisis: La mayor cantidad de personas encuestadas tiene Licenciatura o Estudios Profesionales completos.

Sociodemográficos

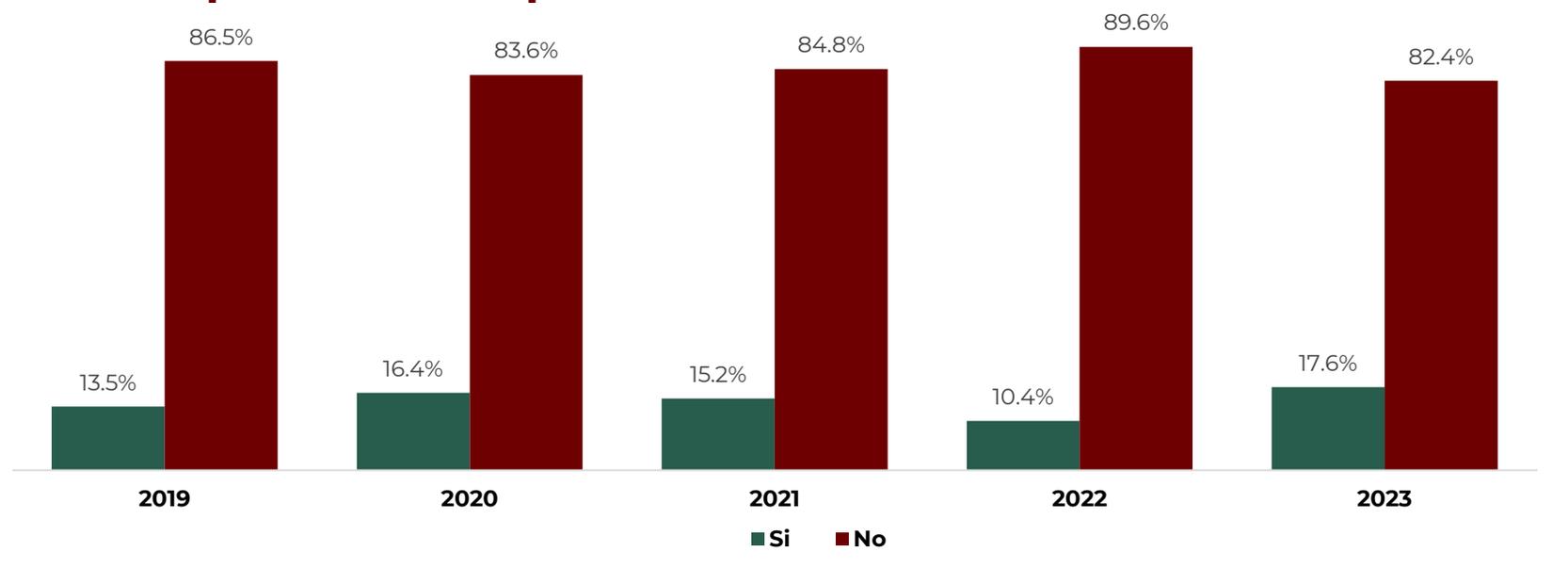
¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? 2019–2023



Análisis: La mayor cantidad de personas encuestadas tiene Puesto Operativo u Homólogo.

Sociodemográficos

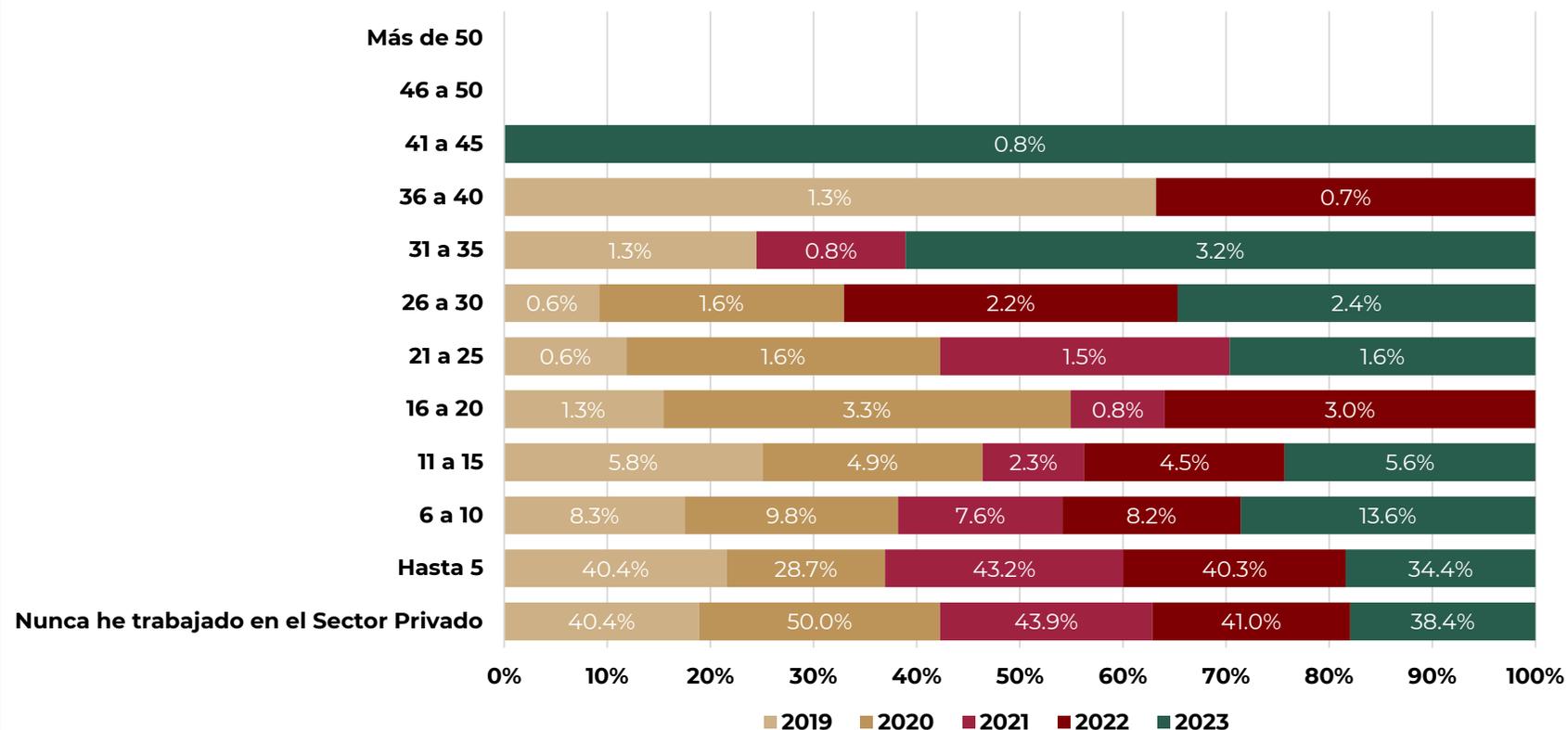
¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? 2019–2023



Análisis: La mayor cantidad de personas encuestadas no ocupa un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera.

Sociodemográficos

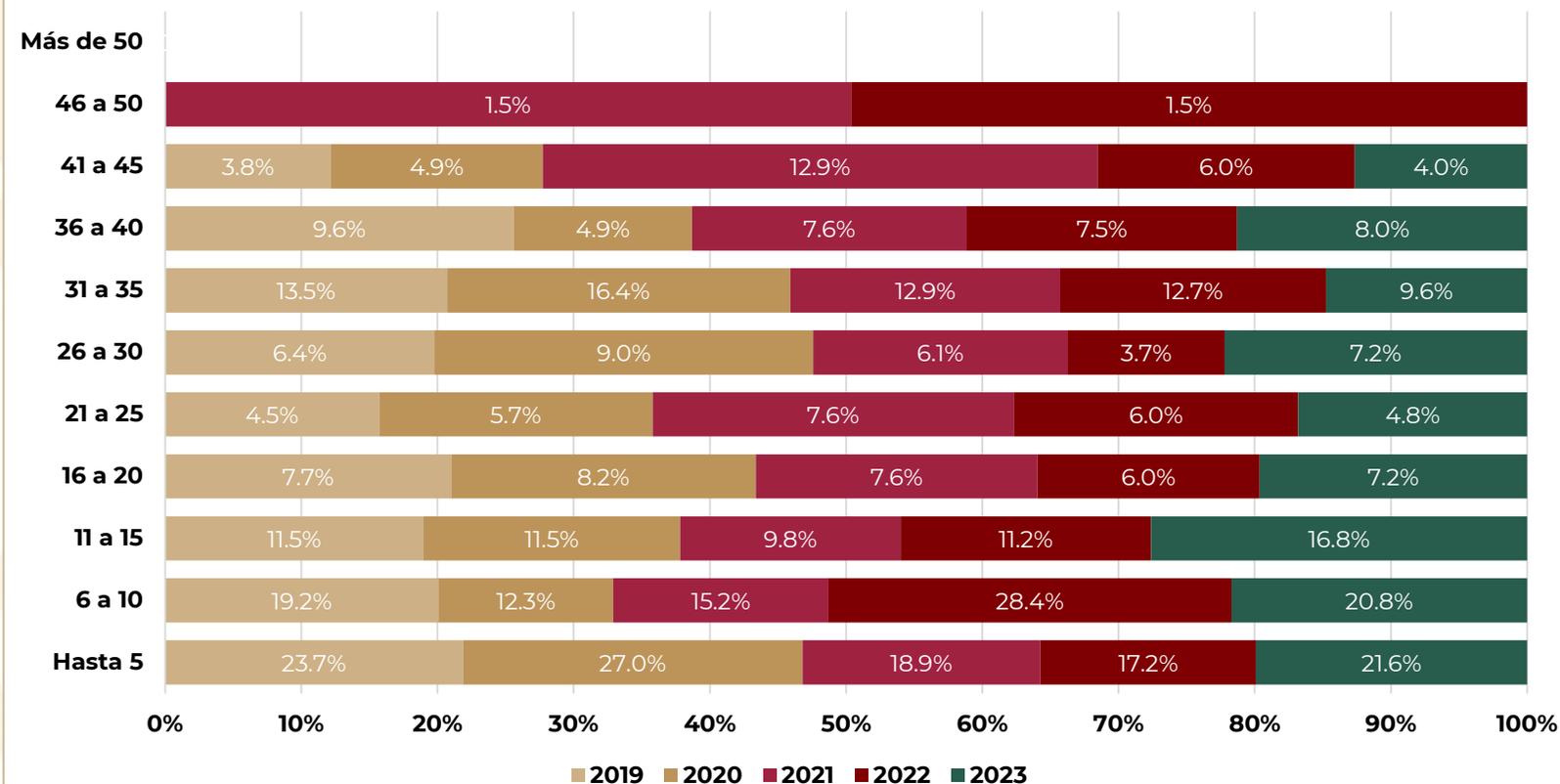
En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? 2019–2023



Análisis: La mayor cantidad de personas encuestadas Nunca han trabajado en el Sector Privado.

Sociodemográficos

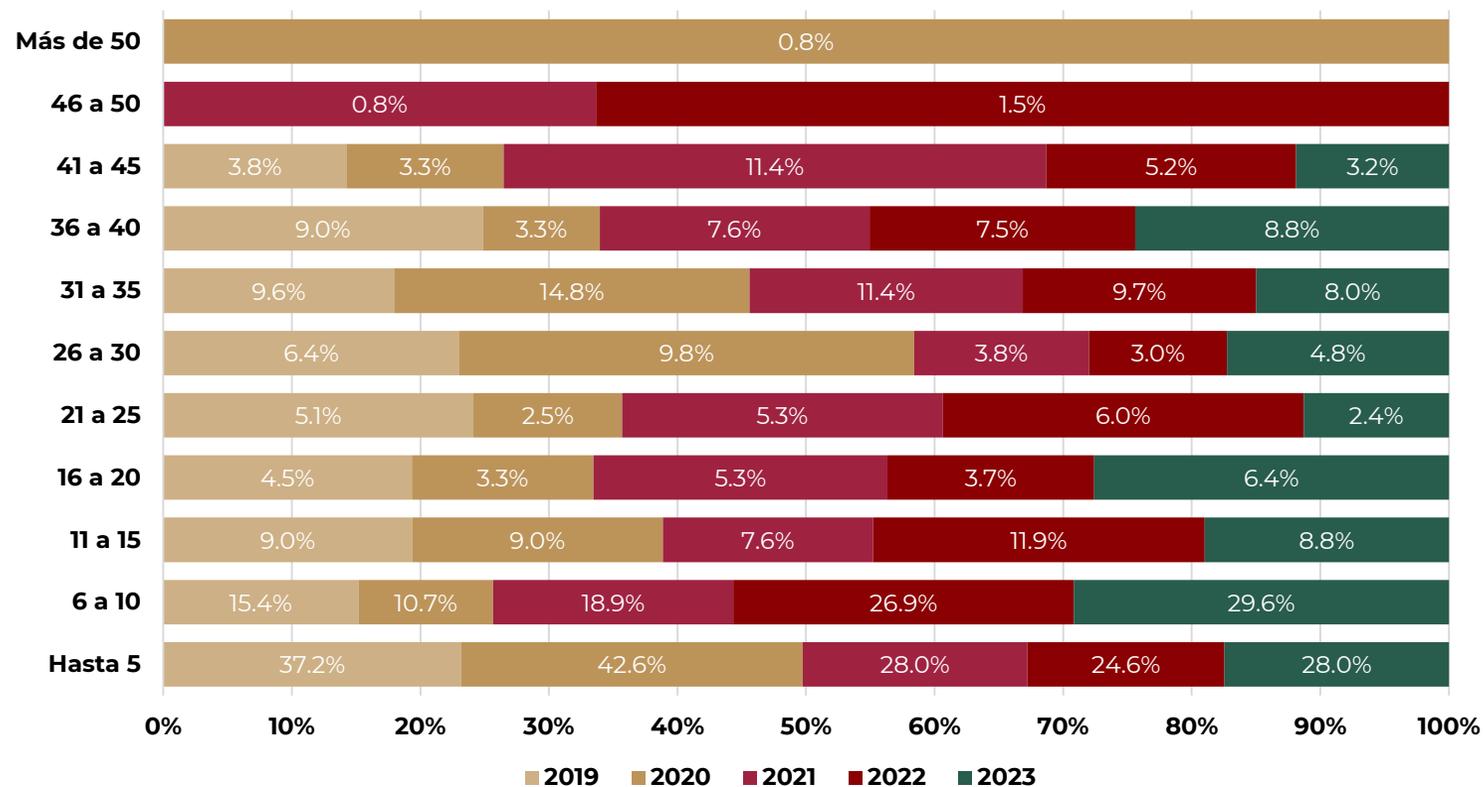
En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? 2019–2023



Análisis: La mayor cantidad de personas encuestadas tiene entre 5 a 15 años trabajando en el sector público.

Sociodemográficos

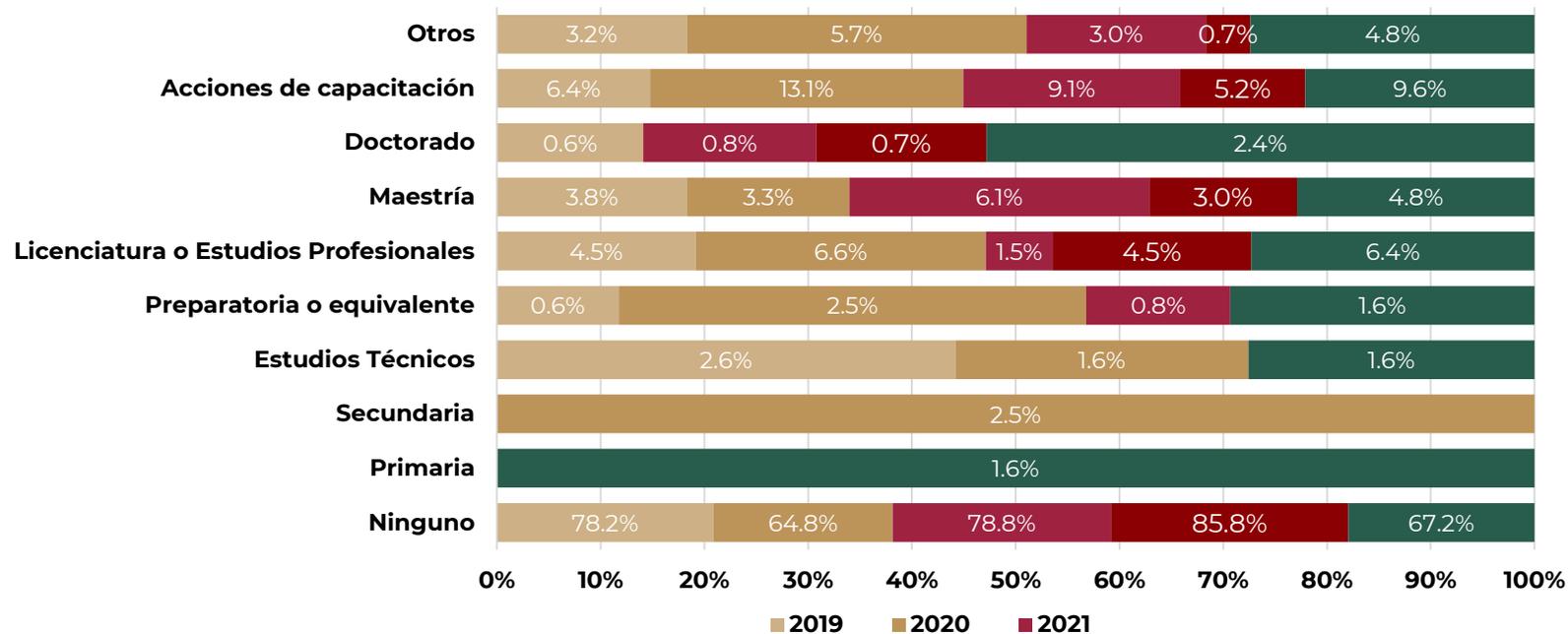
¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? 2019-2023



Análisis: La mayor cantidad de personas encuestadas tiene entre 5 a 15 años en su puesto actual.

Sociodemográficos

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? 2019–2023

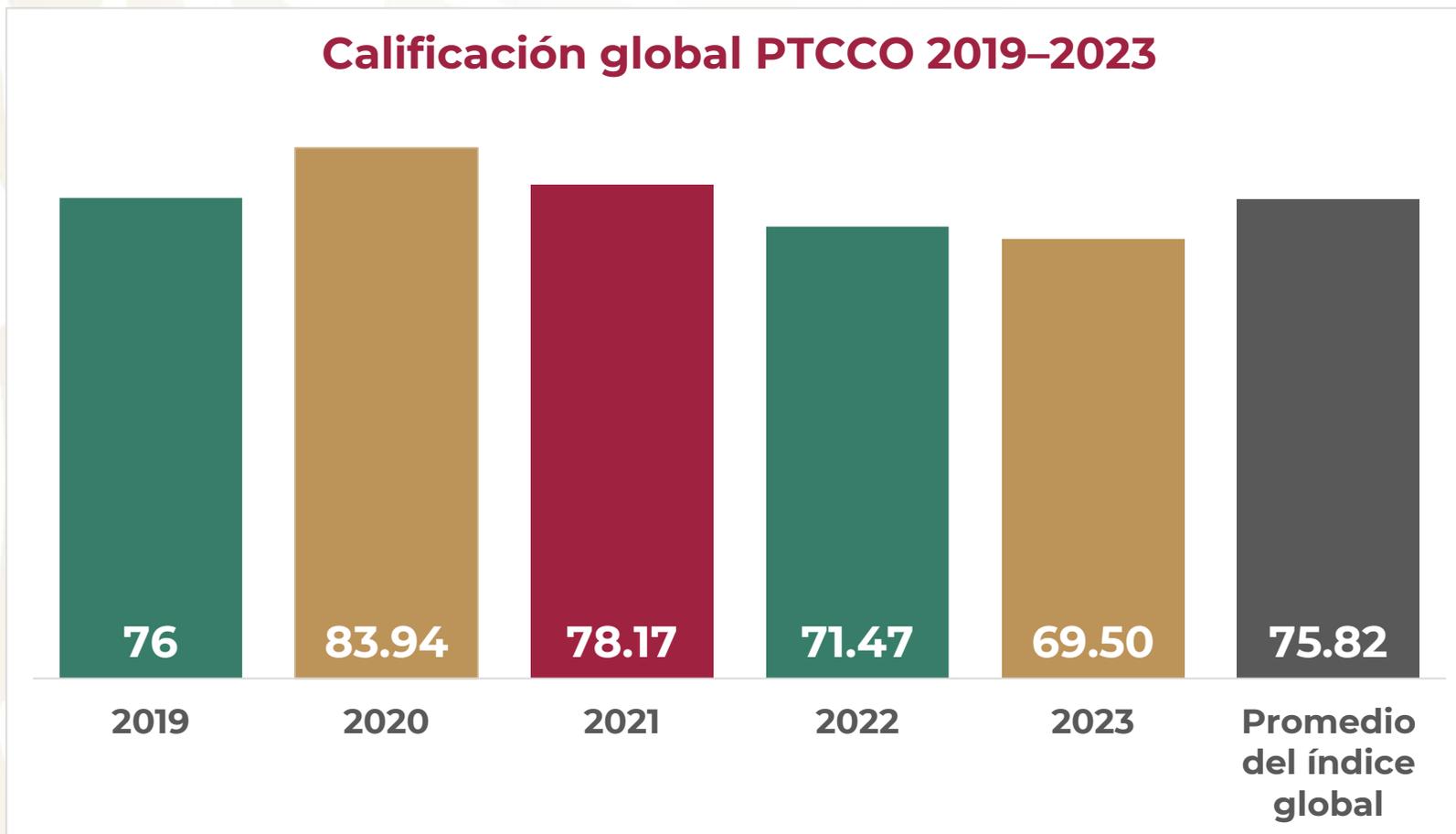


Análisis: La mayor cantidad de personas encuestadas no realiza ningún tipo de estudios.



Índice Global

Calificación global PTCCO 2019-2023



Promedio del índice global del CSAEGRO 2019-2023:

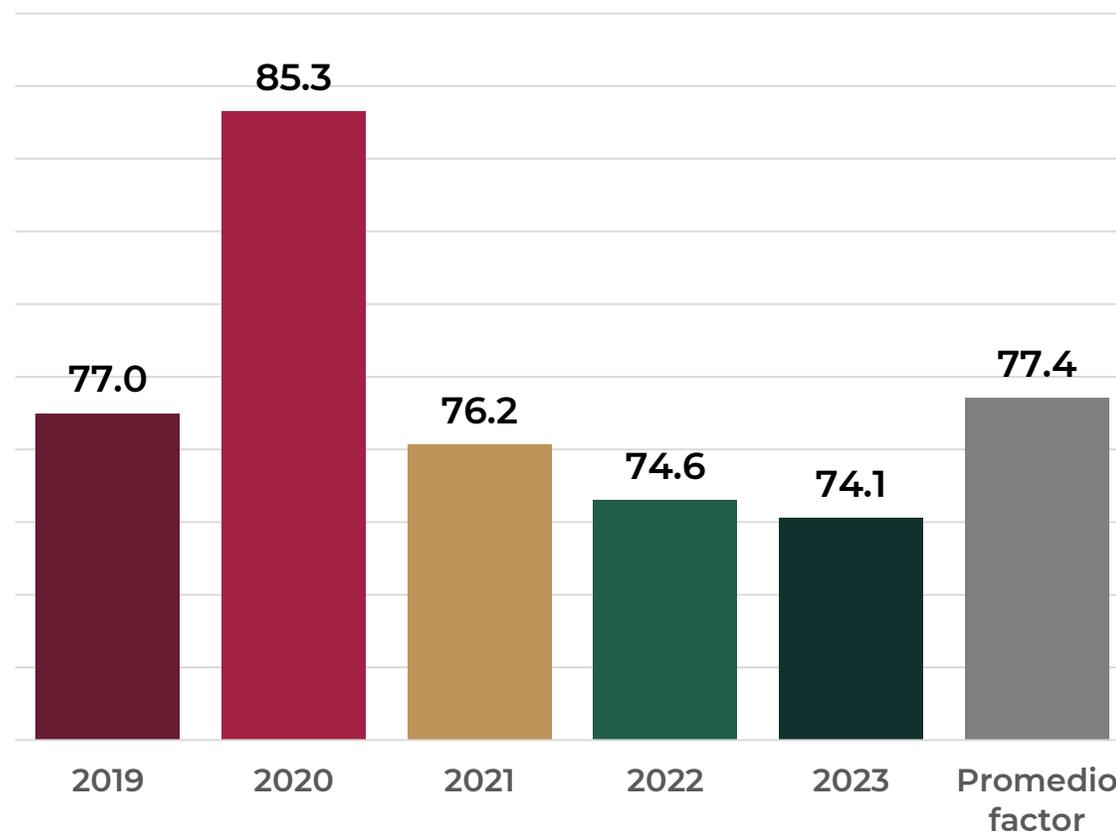
75.82

Factores

BALANCE TRABAJO-FAMILIA 2019-2023



BALANCE TRABAJO-FAMILIA 2019-2023



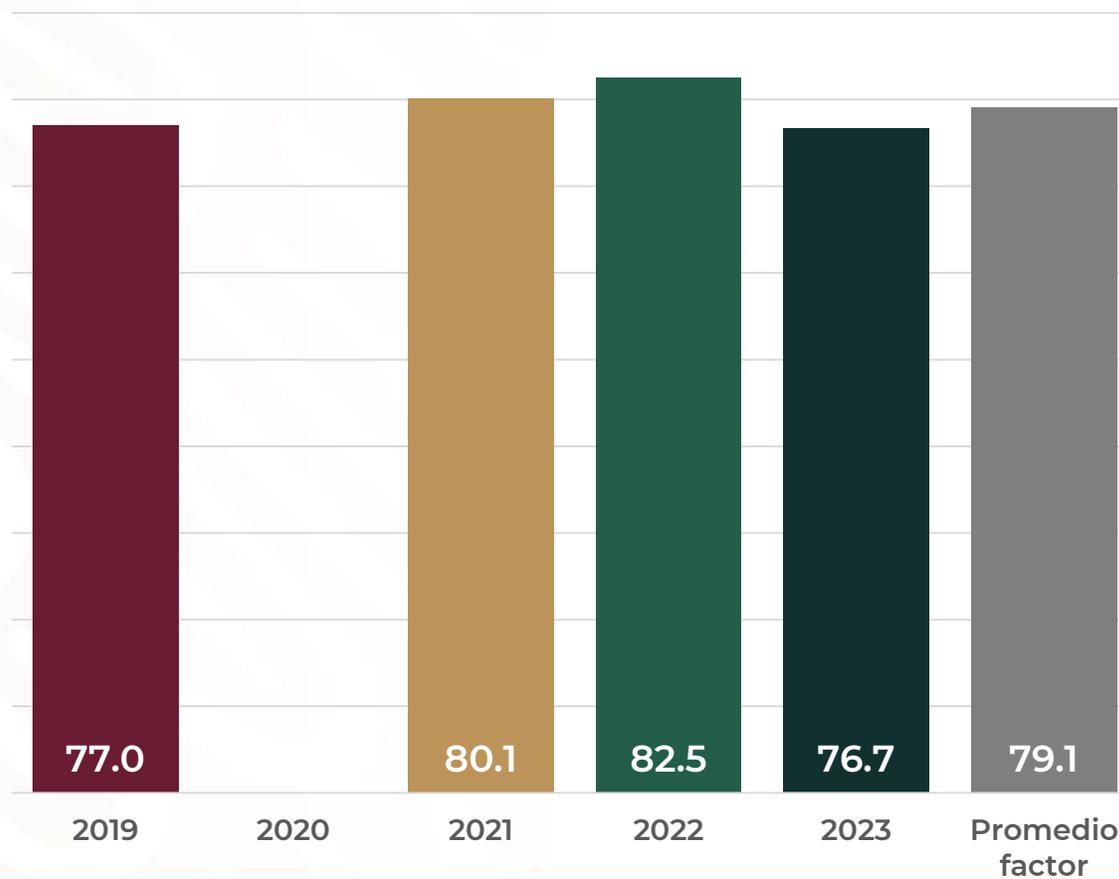


Factores

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS 2019-2023



CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS 2019-2023



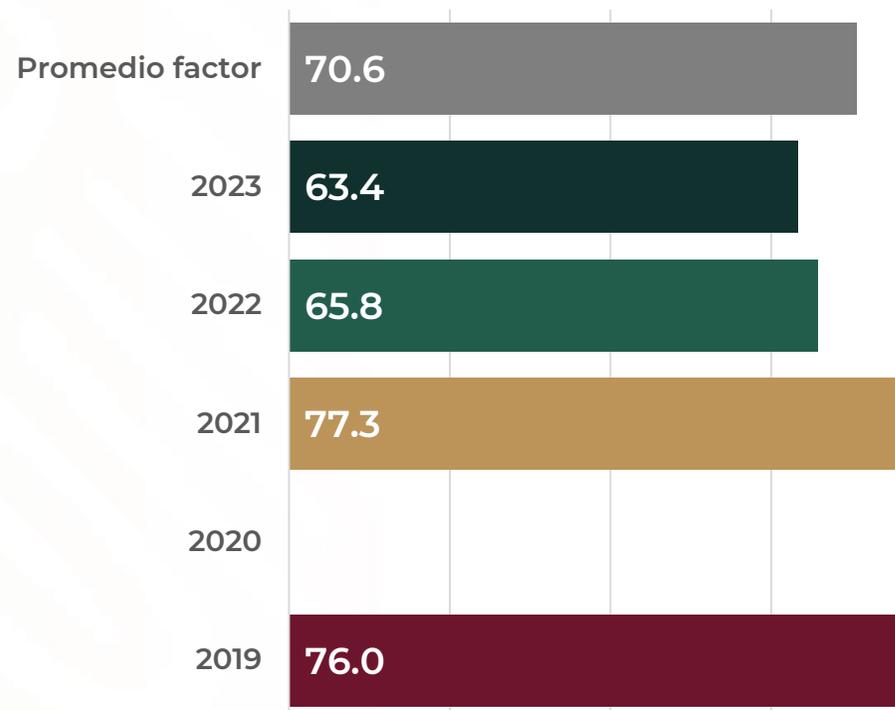


Factores

CAPACITACIÓN 2019–2023



CAPACITACIÓN 2019–2023





Factores

DERECHOS HUMANOS 2021-2023



DERECHOS HUMANOS 2021-2023

Promedio factor

71.3

2023

66.6

2022

67.1

2021

80.3

2020

2019

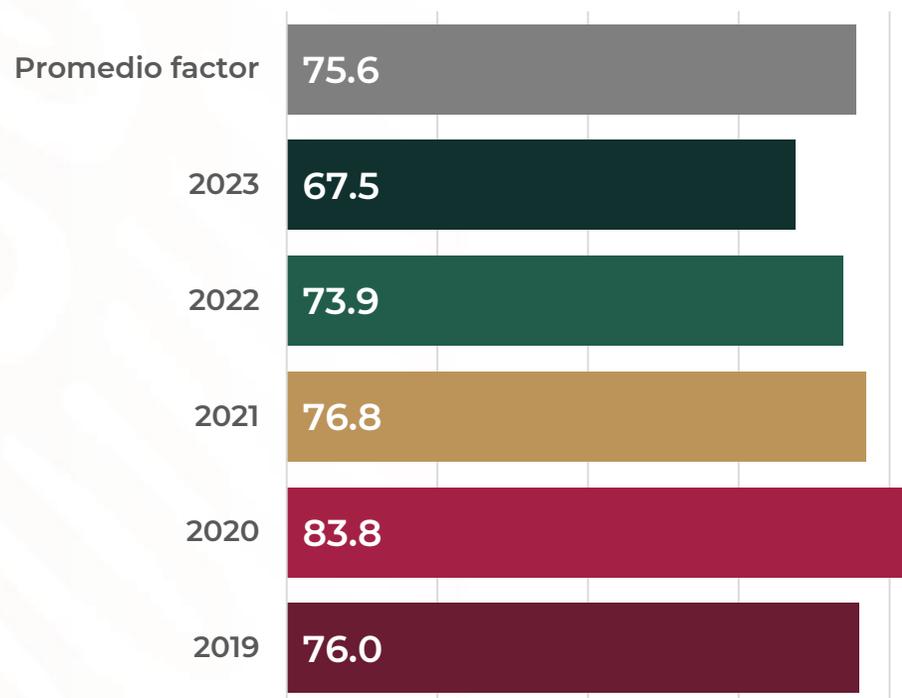


Factores

EMERGENCIAS 2019–2023



EMERGENCIAS 2019–2023



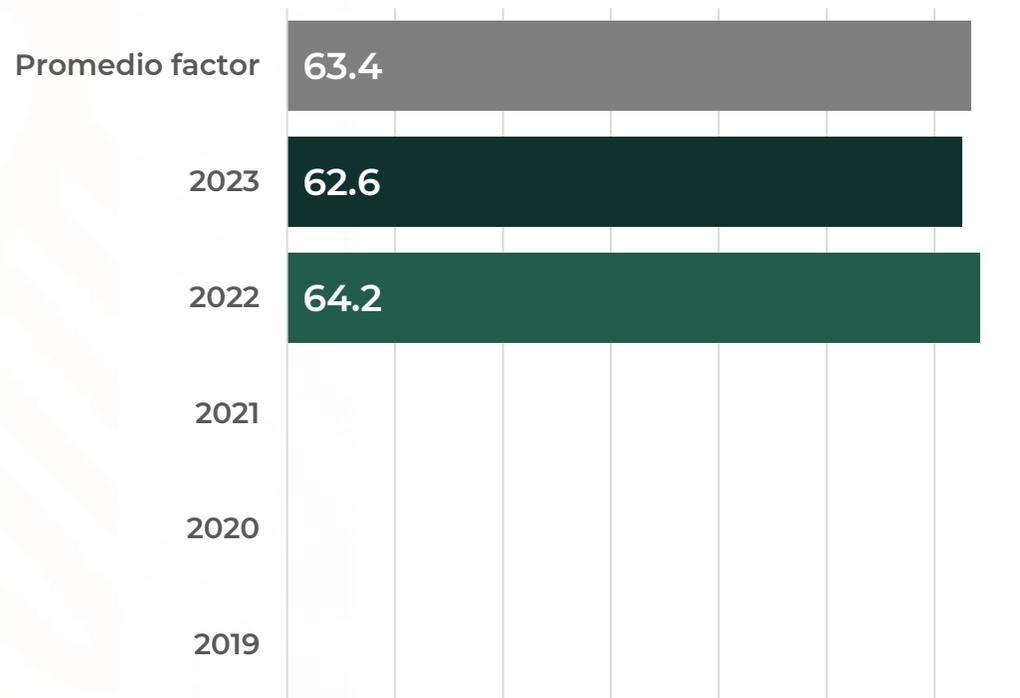


Factores

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2022-2023



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2022-2023



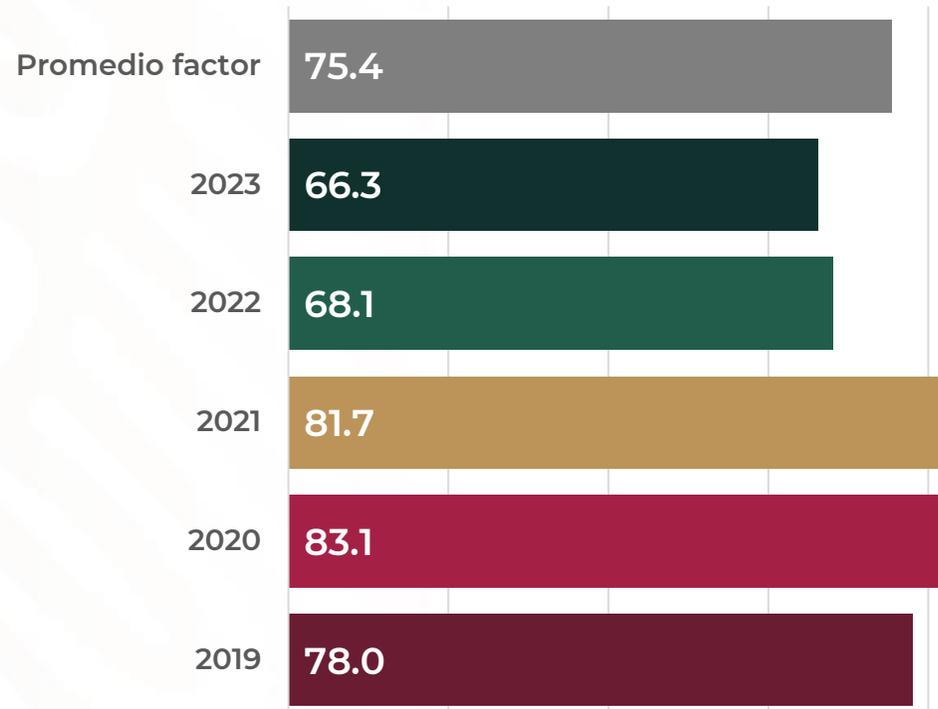


Factores

GESTIÓN PÚBLICA 2019–2023



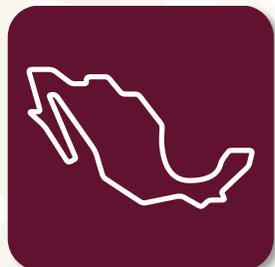
GESTIÓN PÚBLICA 2019–2023



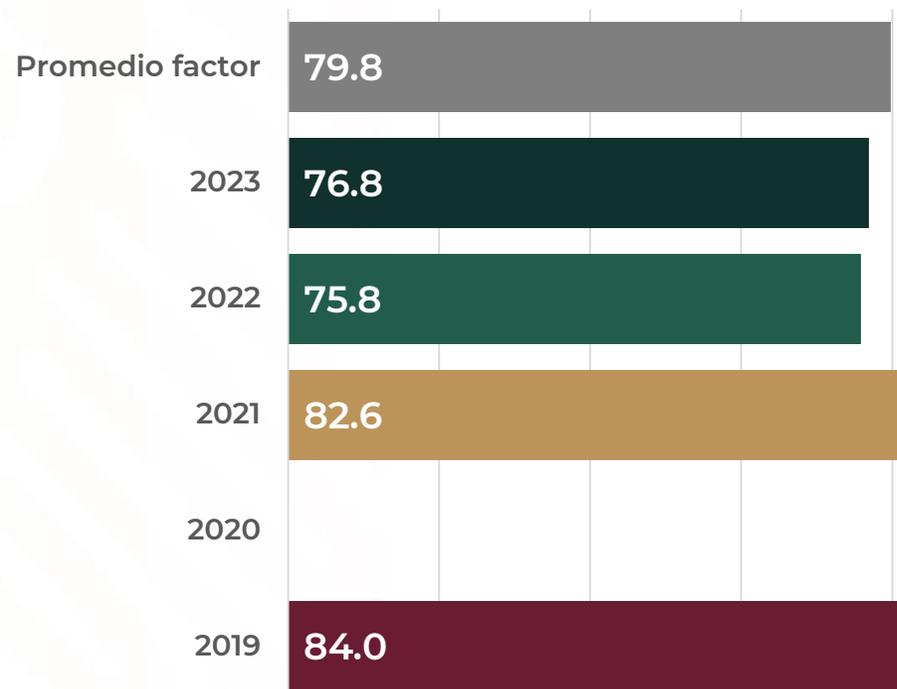


Factores

IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN 2019-2023



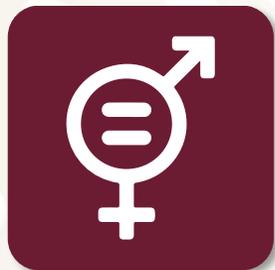
IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN 2019-2023



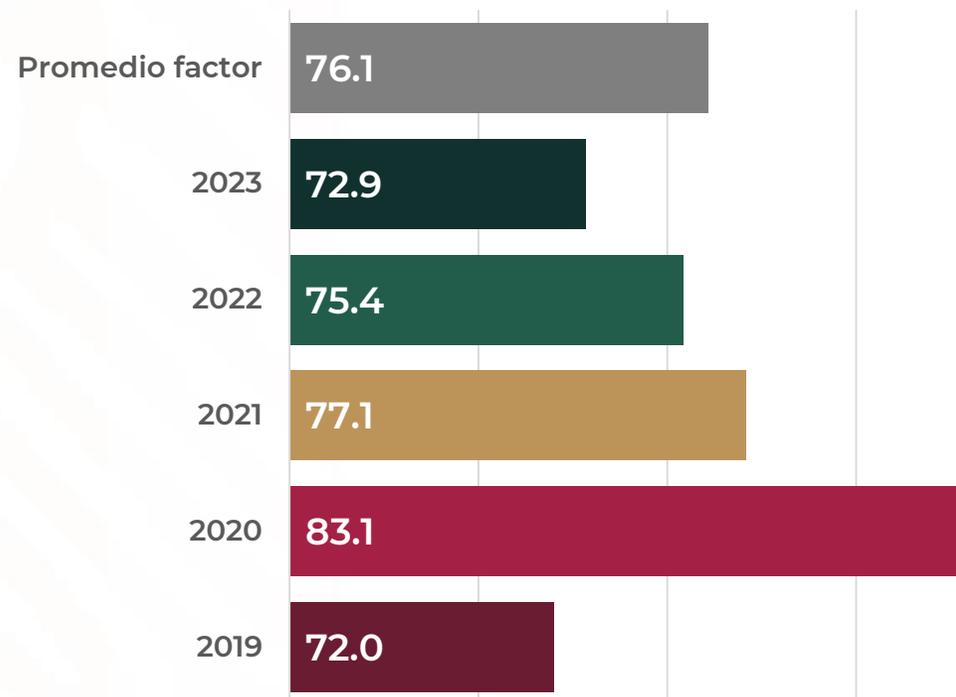


Factores

IGUALDAD DE GÉNERO 2019–2023

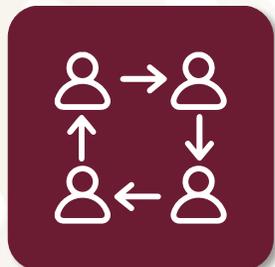


IGUALDAD DE GÉNERO /2019–2023

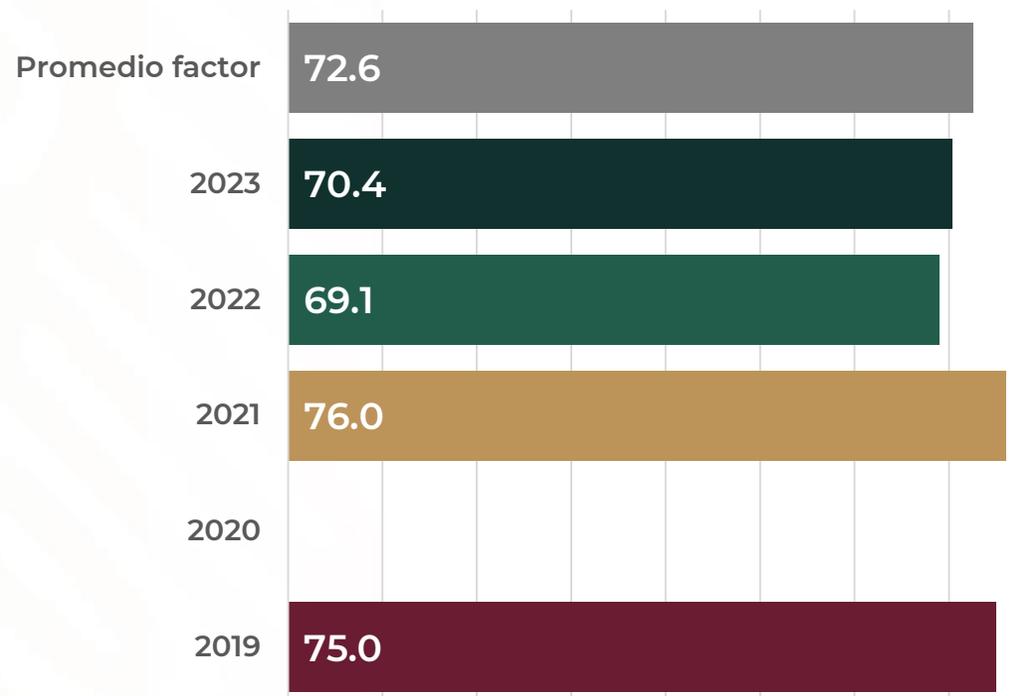


Factores

INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2019–2023



INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2019–2023



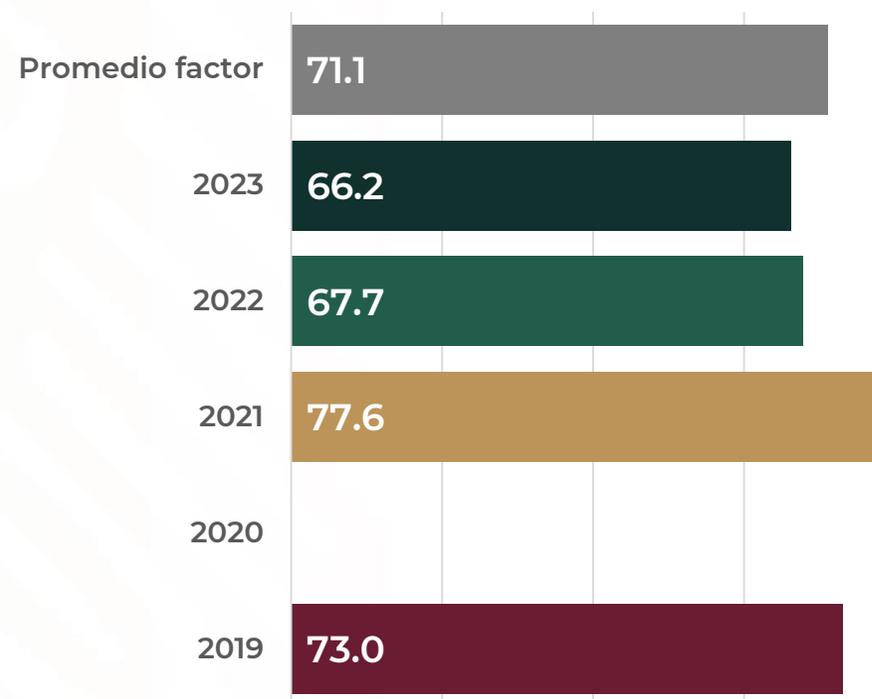


Factores

LIDERAZGO 2019–2023



LIDERAZGO 2019–2023



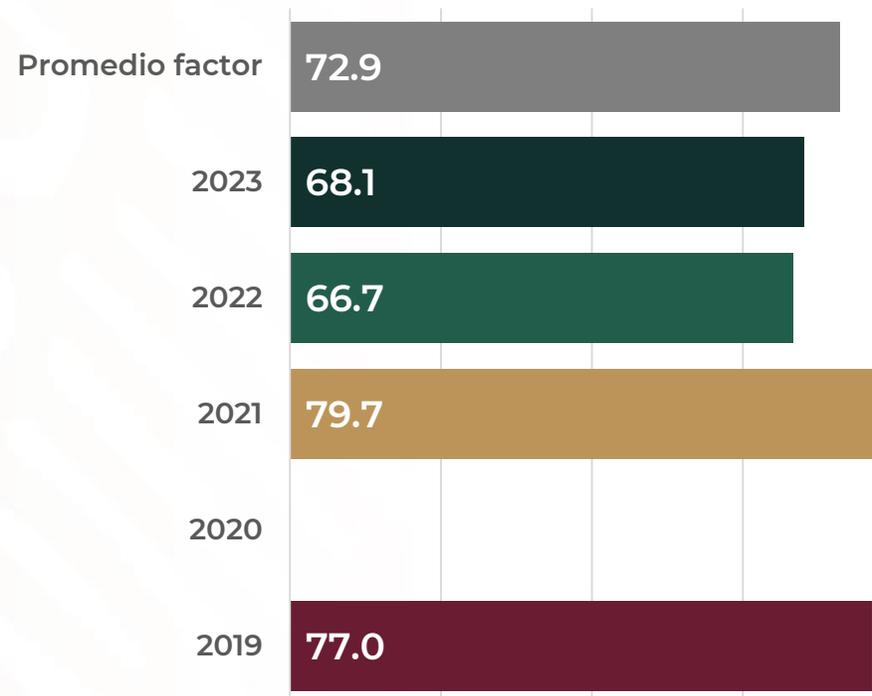


Factores

NORMATIVA Y AUSTERIDAD 2019-2023



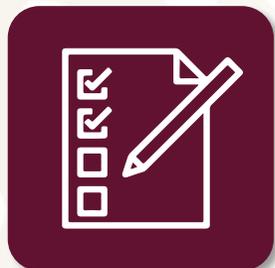
NORMATIVA Y AUSTERIDAD 2019-2023



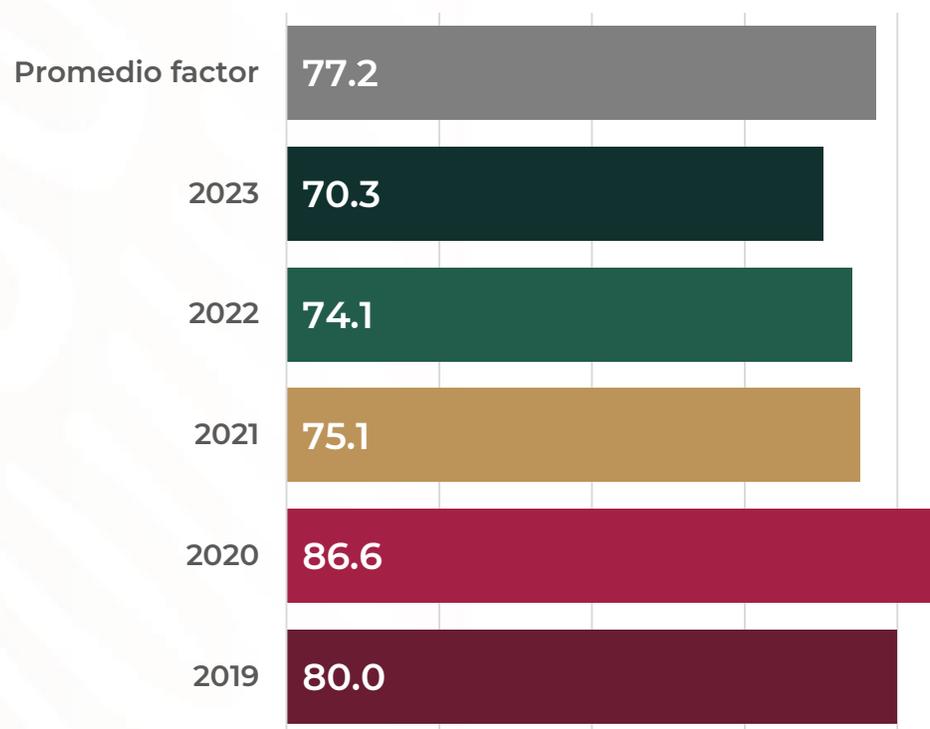


Factores

ORGANIZACIÓN 2019–2023



ORGANIZACIÓN 2019–2023



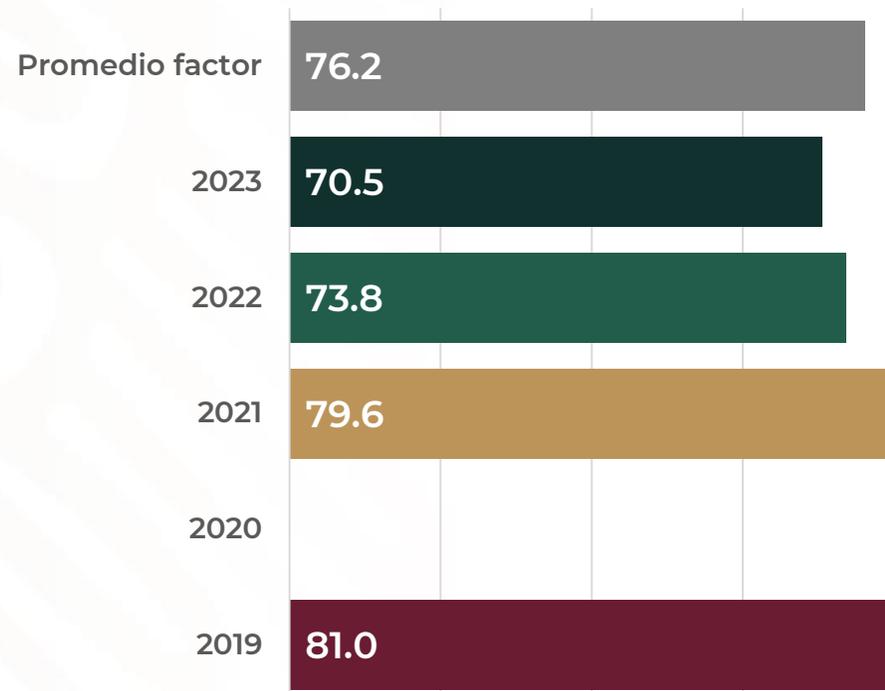


Factores

ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA 2019-2023



ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA 2019-2023



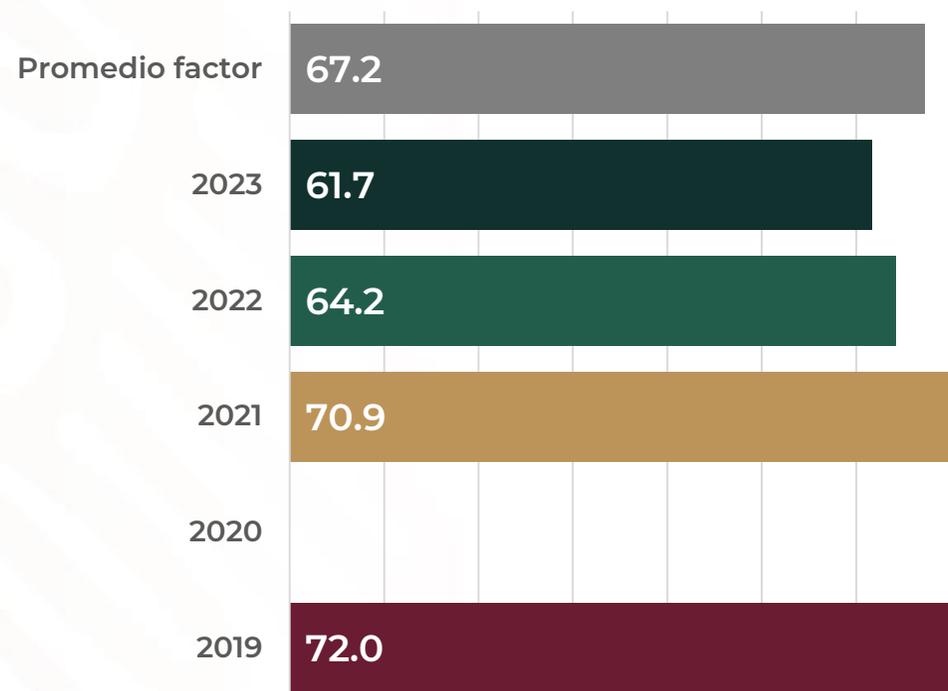


Factores

RECONOCIMIENTO LABORAL 2019-2023



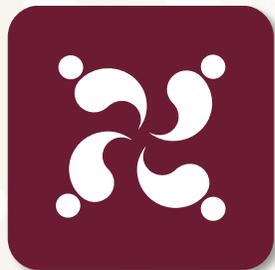
RECONOCIMIENTO LABORAL 2019-2023



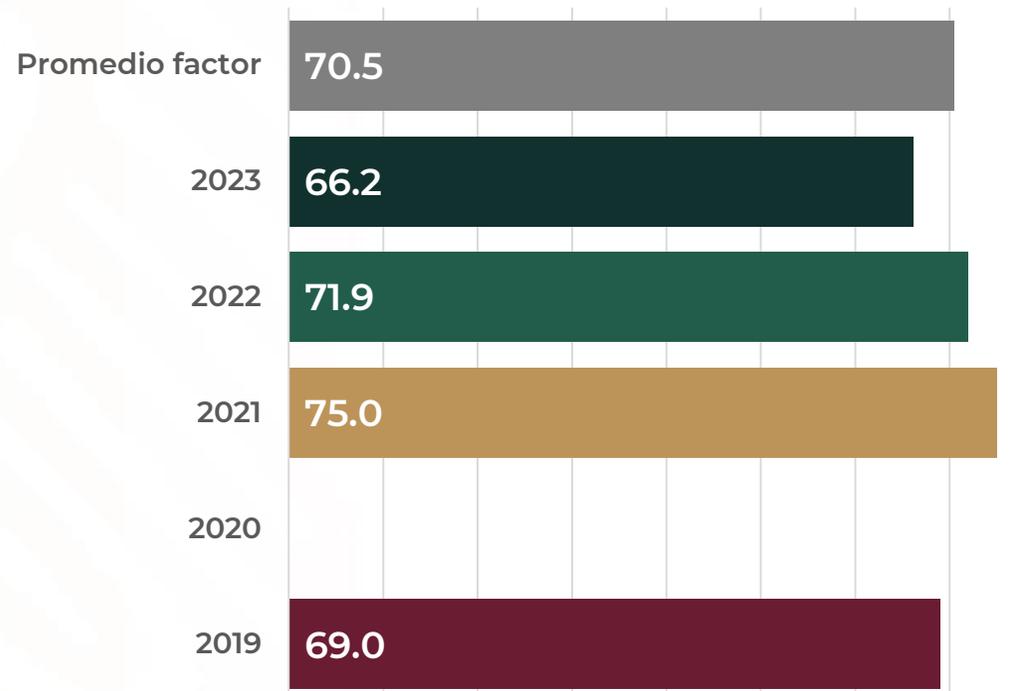


Factores

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA 2019-2023



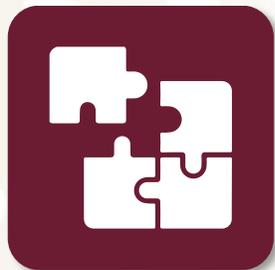
SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA 2019-2023





Factores

TRABAJO EN EQUIPO 2019–2023



TRABAJO EN EQUIPO 2019–2023

Promedio factor

73.7

2023

72.8

2022

74.1

2021

72.9

2020

2019

75.0

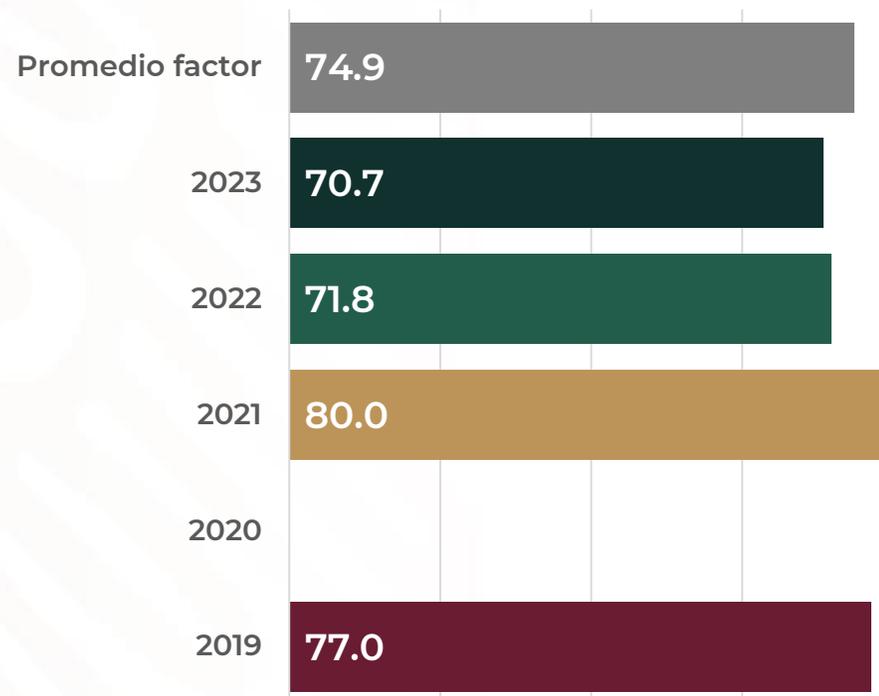


Factores

TRANSPARENCIA 2019–2023



TRANSPARENCIA 2019–2023



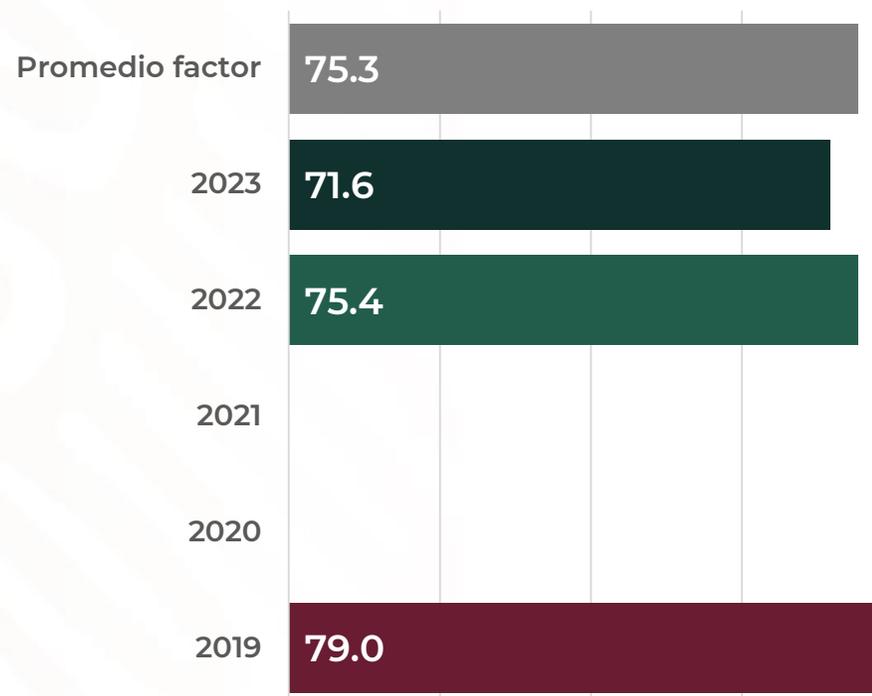


Factores

VALORES 2019–2023



VALORES 2019–2023

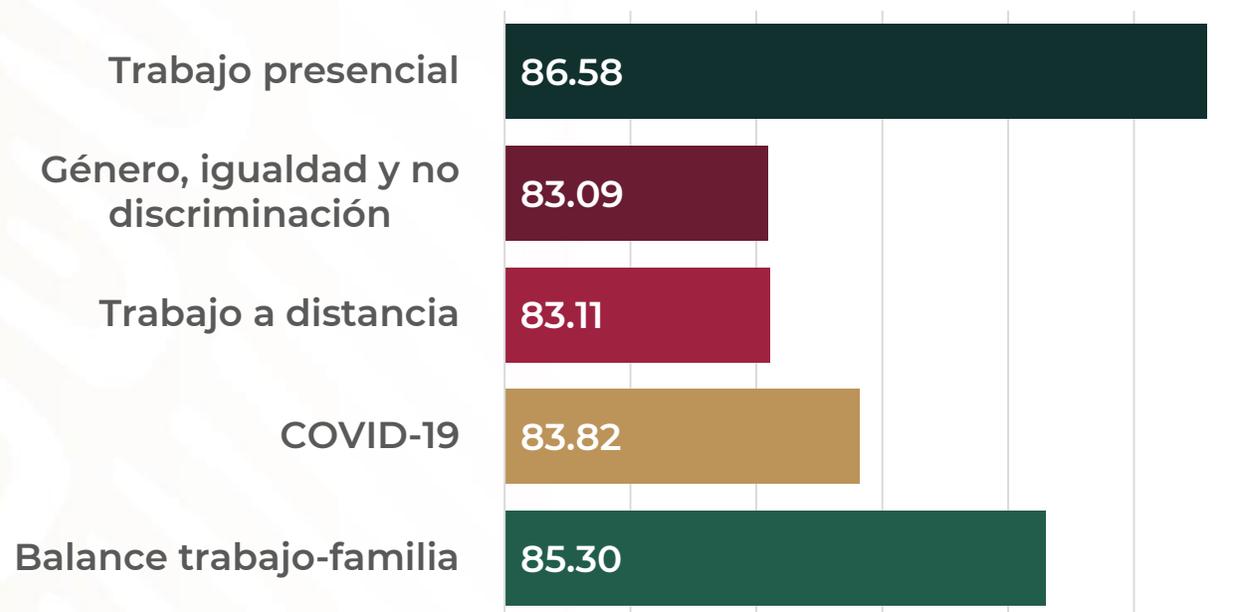




Factores

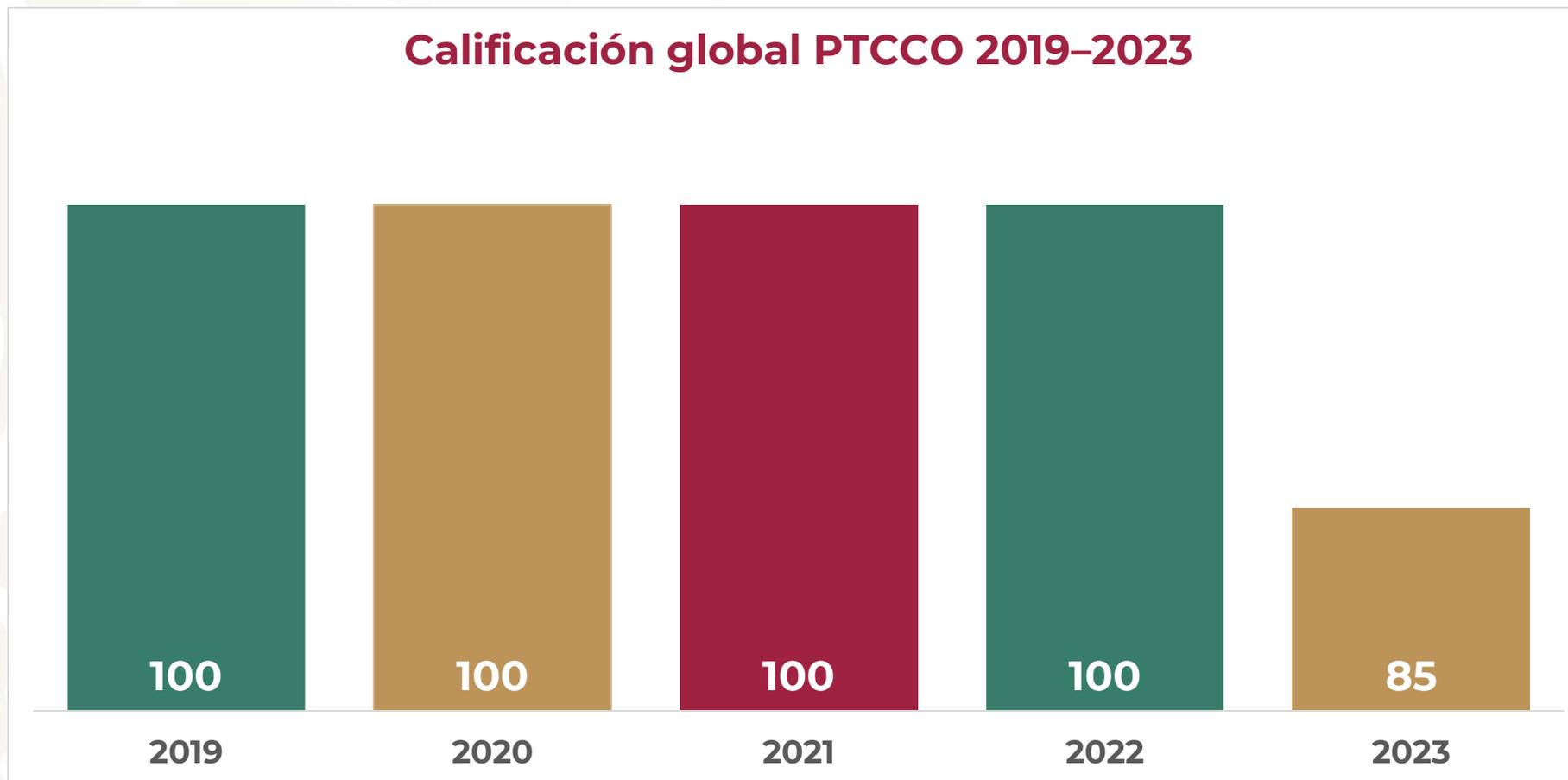
FACTORES PANDEMIA 2020

Factores pandemia 2020





Resultados PTCCO 2019-2024





Conclusiones

Factores mejor evaluados

Índice global

1.

79.8 Identidad con la institución



2.

79.1 Calidad de vida laboral y estrés



3.

77.4 Balance trabajo-familia



4.

77.2 Organización



5.

76.2 Orientación a la ciudadanía





Conclusiones

Factores peor evaluados

Índice global

1.

71.1

Liderazgo



2.

70.6

Capacitación



3.

70.5

Servicio Profesional de Carrera



4.

67.2

Reconocimiento laboral



5.

63.4

Evaluación del desempeño



Conclusiones



Cuadrantes Tichy promedio 2022 y 2023

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	C1 Política de gobierno 67.15	C4 Tareas y responsabilidades 67.59	C7 Profesionalización y desarrollo 65.63 
Sistema Político	C2 Gestión pública y transparencia 69.21	C5 Integridad e igualdad de género 71.93	C8 Seguridad en el trabajo 76.02 
Sistema Cultural	C3 Filosofía organizacional 73.96	C6 Relaciones laborales 70.21	C9 Servicio a la sociedad 74.25



Conclusiones

¿Cómo responde mi institución a los factores mejor evaluados?

- En el análisis 2019-2023 los 5 factores mejor evaluados son: Identidad con la institución, Calidad de vida laboral y estrés, Balance trabajo-familia, Organización y Orientación a la ciudadanía, siendo el factor **Identidad con la institución** el mejor evaluado con una calificación de **79.8**.
- Algunas de las actividades que se realizaron durante el periodo 2019 – 2023:

Número	Actividades
1	Difusión del análisis de la ECCO y PTCCO 2019 – 2023.
2	Capacitación virtual denominada “Acá entre nos rumbo al liderazgo” dirigida al personal de mando y enlace con la finalidad de permitir a las personas servidoras públicas desarrollar sus habilidades directivas en el ámbito de su competencia.
3	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.
4	Taller con el tema Liderazgo y su sensibilización dirigido al personal de mando y jefes de área, con la finalidad de que los servidores públicos lideren con equidad e imparcialidad, respetando los derechos humanos de sus subordinados, impartido por el INMUJERES de Cocula Guerrero.
5	Plática presencial y virtual con el tema "Síndrome de burnout", dirigido a todo el personal a fin de reducir el estrés laboral dentro de este CSAEGRO.
6	Entrega de reconocimientos al personal que cumple años de servicio.

Conclusiones

¿Cómo responde mi institución a los factores peor evaluados?

- Respecto a los 5 factores peor evaluados se encuentra: Liderazgo, Capacitación, Servicio Profesional de Carrera, Reconocimiento laboral y Evaluación del desempeño, siendo el factor **Evaluación del desempeño** el peor evaluado obteniendo una calificación de **63.4** en el análisis 2019 – 2023.
- Se detectó que las áreas de oportunidad del CSAEGRO se encuentran en los factores peor evaluados del análisis 2019 – 2023, por lo que se realizarán las siguientes actividades:

Número	Práctica de transformación
1	Difundir a través de la página web oficial del CSAEGRO, los resultados de Evaluación al Desempeño 2025 del proceso de evaluación al personal operativo de base y confianza.
2	Realizar capacitación virtual relacionado con el tema de liderazgo, dirigido al personal de mando y enlace, con la finalidad de fortalecer las habilidades que debe poseer toda persona que tenga responsabilidades de mando en este CSAEGRO.
3	Realizar capacitación virtual relacionado con el tema de Trabajo en equipo, dirigido al personal de mando y enlace, con la finalidad de fortalecer el trabajo en equipo para la toma de decisiones.
4	Establecer en la evaluación del desempeño 2024 del personal operativo el curso de trabajo en equipo, con la finalidad de fortalecer el desempeño laboral, asimismo, suscribir carta compromiso de los evaluadores para garantizar mejores resultados.
5	Invitar a los Servidores Públicos de Carrera para que nos aporten los resultados de su actuar como servidor público de carrera y los beneficios de pertenecer a esta figura laboral.
6	Difundir el análisis PTCCO ECCO 2019-2024 y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante página web oficial y correo institucional, así como el seguimiento de las acciones.



Conclusiones

Cédula de programación de PTCCO 2025

	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	Preclación	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1 - Difundir los resultados de Evaluación al Desempeño 2025.	1-Estratégica	Difundir a través de la página web oficial del CSAEGRO, los resultados de Evaluación al Desempeño 2025 del proceso de evaluación al personal operativo de base y confianza.	5- Operativos	27/08/2024	01/01/2025	31/12/2025	Difundir a través de la página web oficial del CSAEGRO, los resultados de Evaluación al Desempeño 2025 del proceso de evaluación al personal operativo de base y confianza.	124 - Reconocimiento laboral	115 - Evaluación del desempeño	127 - Transparencia	Medio
2	2 - Realizar capacitación virtual relacionado con el tema de liderazgo.	1-Estratégica	Realizar capacitación virtual relacionado con el tema de liderazgo, dirigido al personal de mando y enlace, con la finalidad de fortalecer las habilidades que debe poseer toda persona que tenga responsabilidades de mando en este CSAEGRO.	7- Mandos Medios y Enlaces	27/08/2024	01/01/2025	31/12/2025	Realizar capacitación virtual relacionado con el tema de liderazgo, dirigido al personal de mando y enlace, con la finalidad de fortalecer las habilidades que debe poseer toda persona que tenga responsabilidades de mando en este CSAEGRO.	120 - Liderazgo	112 - Capacitación		Medio
3	3 - Realizar capacitación virtual relacionado con el tema de Trabajo en equipo.	1-Estratégica	Realizar capacitación virtual relacionado con el tema de Trabajo en equipo, dirigido al personal de mando y enlace, con la finalidad de fortalecer el trabajo en equipo para la toma de decisiones.	7- Mandos Medios y Enlaces	27/08/2024	01/01/2025	31/12/2025	Realizar capacitación virtual relacionado con el tema de Trabajo en equipo, dirigido al personal de mando y enlace, con la finalidad de fortalecer el trabajo en equipo para la toma de decisiones.	112 - Capacitación	126 - Trabajo en equipo		Medio
4	4 - Establecer en la evaluación del desempeño 2024 del personal operativo el curso de trabajo en equipo, asimismo, suscribir carta compromiso de los evaluadores.	1-Estratégica	Establecer en la evaluación del desempeño 2024 del personal operativo el curso de trabajo en equipo, con la finalidad de fortalecer el desempeño laboral, asimismo, suscribir carta compromiso de los evaluadores para garantizar mejores resultados.	5- Operativos	27/08/2024	01/01/2025	31/12/2025	Establecer en la evaluación del desempeño 2024 del personal operativo el curso de trabajo en equipo, con la finalidad de fortalecer el desempeño laboral, asimismo, suscribir carta compromiso de los evaluadores para garantizar mejores resultados.	115 - Evaluación del desempeño	126 - Trabajo en equipo	112 - Capacitación	Medio
5	5 - Invitar a los Servidores Públicos de Carrera para que nos aporten los resultados de su actuar como servidor público de carrera.	1-Estratégica	Invitar a los Servidores Públicos de Carrera para que nos aporten los resultados de su actuar como servidor público de carrera y los beneficios de pertenecer a esta figura laboral.	7- Mandos Medios y Enlaces	27/08/2024	01/01/2025	31/12/2025	Invitar a los Servidores Públicos de Carrera para que nos aporten los resultados de su actuar como servidor público de carrera y los beneficios de pertenecer a esta figura laboral.	125 - Servicio Profesional de Carrera			Medio
6	6 - Dar a conocer el Análisis ECCO PTCCO 2019-2024, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2025.	1-Estratégica	Difundir el análisis PTCCO ECCO 2019-2024 y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante página web oficial y correo institucional, así como el seguimiento de las acciones.	1- Todo el personal	03/09/2024	01/01/2025	31/12/2025	Difundir el análisis PTCCO ECCO 2019-2024 y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante página web oficial y correo institucional, así como el seguimiento de las acciones.	117 - Identidad con la institución	122 - Organización	127 - Transparencia	Alto

L.C. LILIA TRUJILLO BELTRÁN
COORDINADORA ADMINISTRATIVA



**COORDINACIÓN
ADMINISTRATIVA**

Fecha : 3 de Septiembre de 2024