

COLEGIO SUPERIOR AGROPECUARIO DEL ESTADO DE GUERRERO



CSAEGRO

ECCO 2022

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



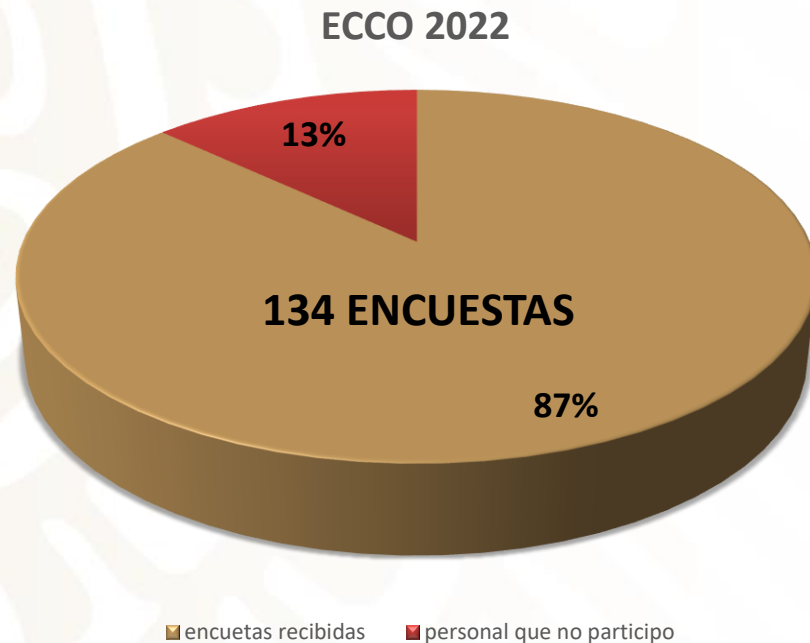
ORDEN DEL DÍA



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO (DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS)
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (COMENTARIOS)
3. ANÁLISIS COMPARATIVO A NIVEL APF E INTERINSTITUCIONAL
 - 3.1 COMPARATIVO POR FACTOR CSAEGRO/APF
 - 3.2 GRÁFICA POR FACTORES
 - 3.3 GRÁFICA FACTOR-REACTIVO
4. ANÁLISIS COMPARATIVO INSTITUCIONAL CON EL AÑO ANTERIOR
5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD
6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL CSAEGRO
7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DEL CSAEGRO
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL CSAEGRO 2023
9. EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022
10. DIFUSIÓN DE RESULTADOS ECCO 2022 Y DE LAS PTCCO 2023



PARTICIPACIÓN ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



Análisis: Del 100% del personal, contestaron la encuesta 134 personas el 87% comparado con el año 2021 en el que respondieron la encuesta 132 personas (85.71%), obteniendo un incremento en el año 2022 de acuerdo al análisis de los resultados generales.

Interpretación: De acuerdo a lo anterior en el año 2022 se tuvo un incremento del 1.29% de participación del personal.





CSAEGRO

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

ECCO-2022

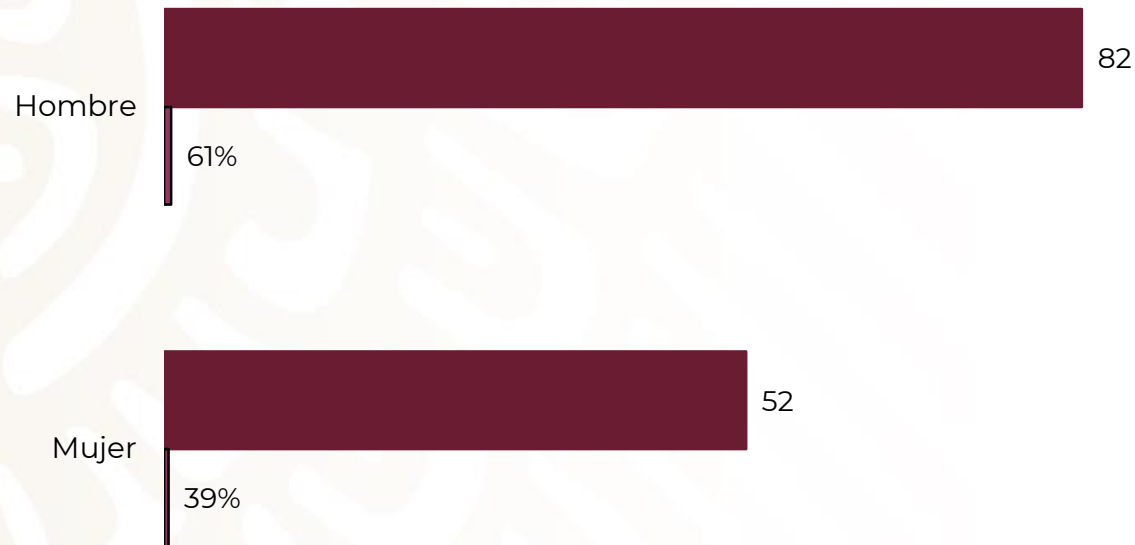


GÉNERO DE LOS PARTICIPANTES



CSAEGRO

¿El entrevistado es? / 2022



Análisis

- Estadística con base en 134 encuestas.
- El 61% de los encuestados fueron hombres y el 39% mujeres.

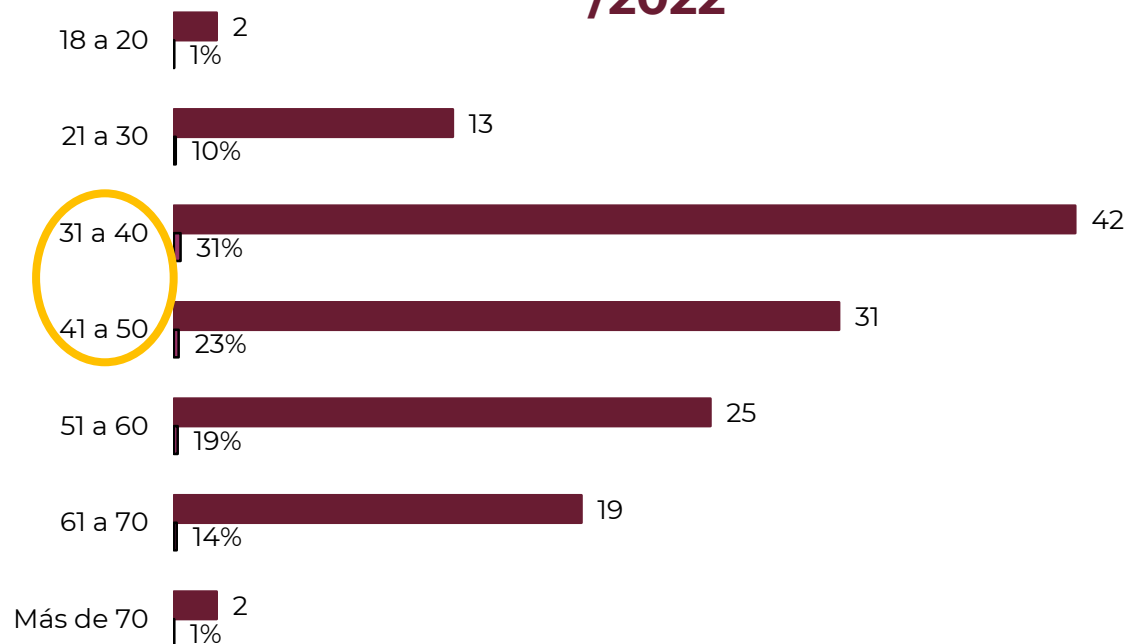
Interpretación: De acuerdo a lo anterior incremento la participación de hombres y disminuyo la participación de mujeres en comparación con el año 2021, (donde fueron 59% hombres y 41% mujeres).



RANGO DE EDAD DE LOS PARTICIPANTES



¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2022



Análisis: El 54% del personal se encuentra entre los 31 y los 50 años de edad, la mayor cantidad de personas encuestadas, incrementando 17% con el año 2021 que fue de 37%.

Interpretación: La mayor parte del personal encuestado se encuentra dentro del rango de la Población Económicamente Activa nacional (PEA)

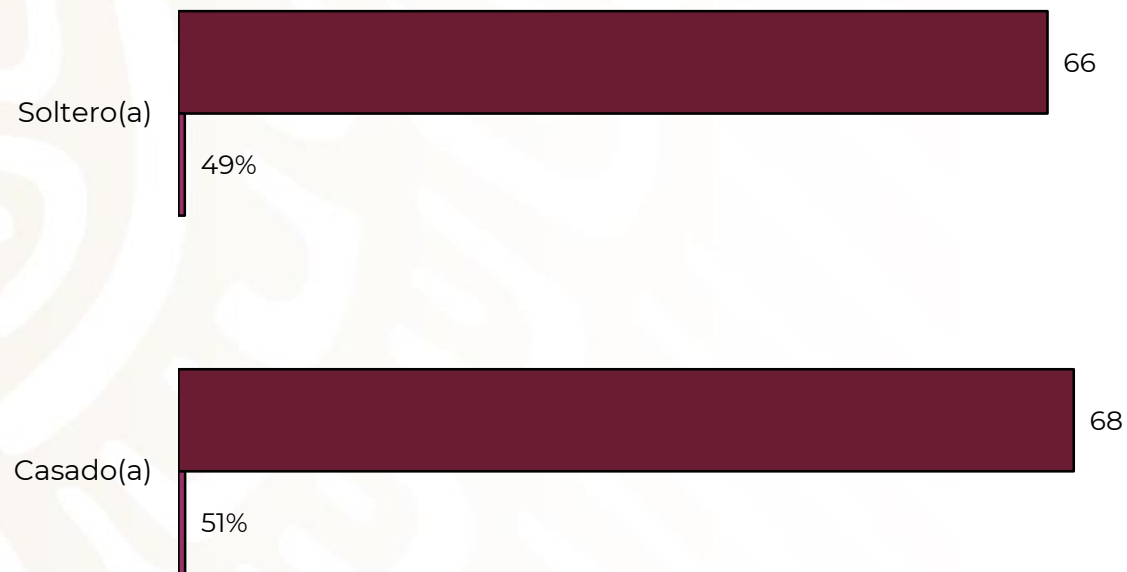


ESTADO CIVIL DE LOS PARTICIPANTES



CSAEGRO

¿Su estado civil es? / 2022



Análisis:

- El 49% del personal es soltero incrementando un 9% respecto al año 2021.
- El 51% del personal es casado hay un decremento de un 9% con el año 2021.

Interpretación: En virtud de lo anterior se observa que incremento el número de personal de estado civil soltero, así mismo se observa que es el mismo número de porcentaje en el incremento como en el decremento (9%).

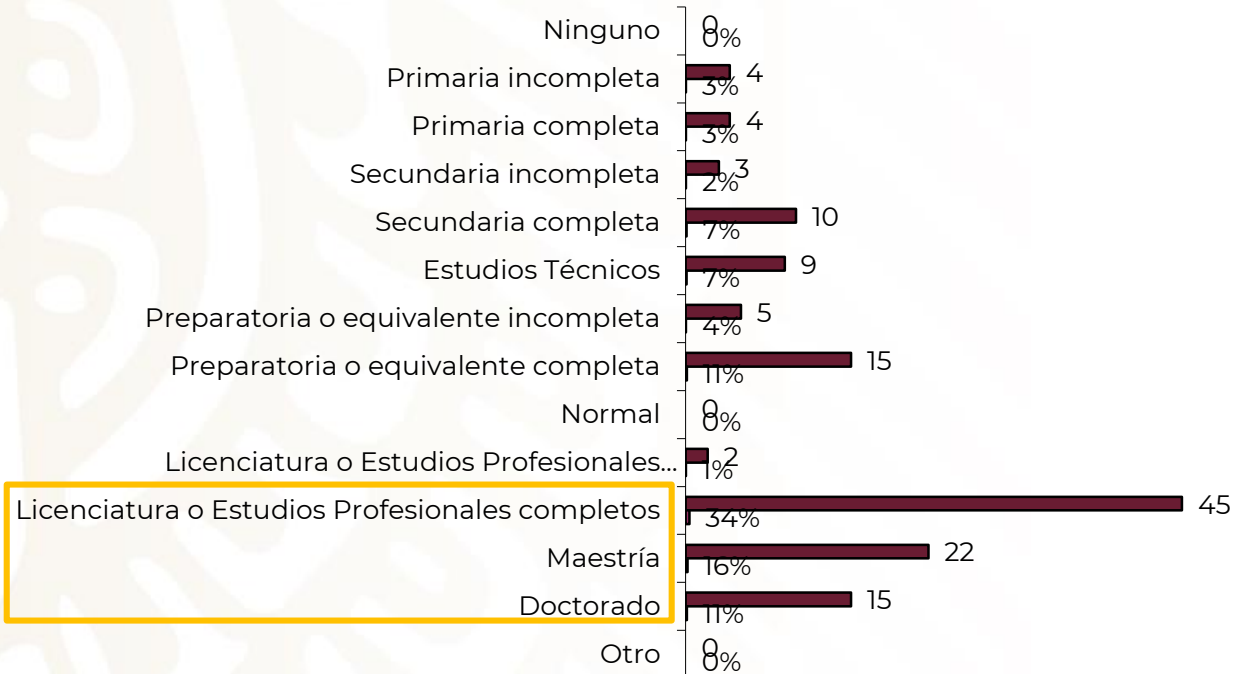


NIVEL ESCOLAR DE LOS PARTICIPANTES



CSAEGRO

¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2022



Análisis: El 34% del personal tiene licenciatura o estudios Profesionales completos, a viendo un decremento de 3% respecto al año 2021 que hubo un porcentaje de (37%) en estudios de licenciatura.

Interpretación: La mayor parte del personal encuestado cuenta con estudios superiores completos (Licenciatura o Estudios Profesionales Completos, Maestría y Doctorado).

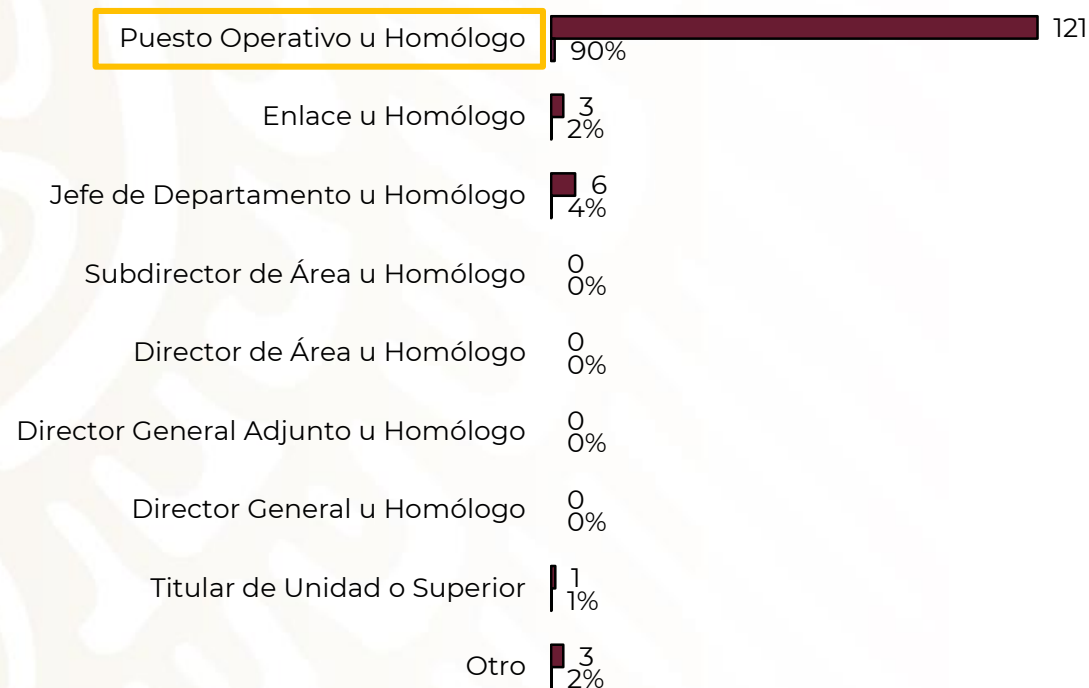


NIVEL DE PUESTO DE LOS PARTICIPANTES



CSAEGRO

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2022



Análisis: El 90% del personal encuestado es personal Operativo, el 2% Enlace, el 4% Jefe de Departamento, 1% Titular de Unidad o Superior y 3% Otro.

Interpretación: En base a lo anterior se observa que la mayor parte del personal encuestado es personal operativo, incrementando un 13% con el año 2021 que fue de 77%.



SERVIDORES PÚBLICOS CON SISTEMAS DE PROFESIONALIZACIÓN EN EL GOBIERNO FEDERAL



CSAEGRO

¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2022



Análisis: El 90% del personal encuestado no ocupa un puesto de servicio profesional de carrera.

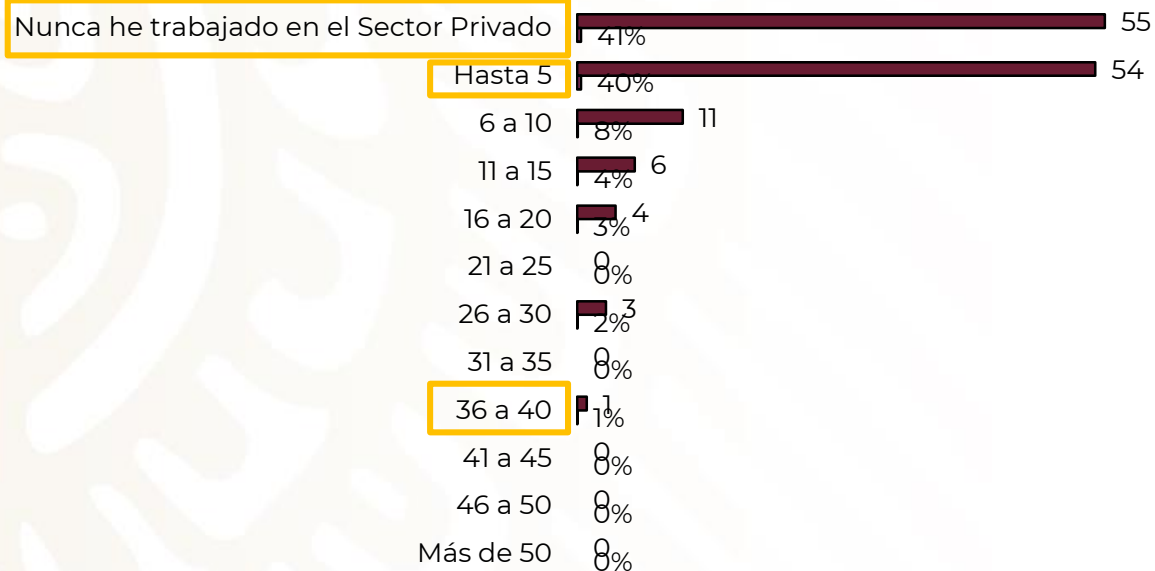
Interpretación: En base a lo anterior se observa que la mayor parte del personal encuestado no ocupa un puesto de servicio profesional de carrera incrementando un 5% con el año 2021 que fue de 85%.



RANGO DE AÑOS QUE HA TRABAJADO EL PERSONAL PARTICIPANTE EN EL SECTOR PRIVADO



En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2022



Análisis:

- El 41% del personal encuestado nunca ha trabajado en el Sector Privado
- El 40% ha trabajado hasta 5 años, y solo el 1% ha trabajado de 36 a 40 años en el Sector Privado.

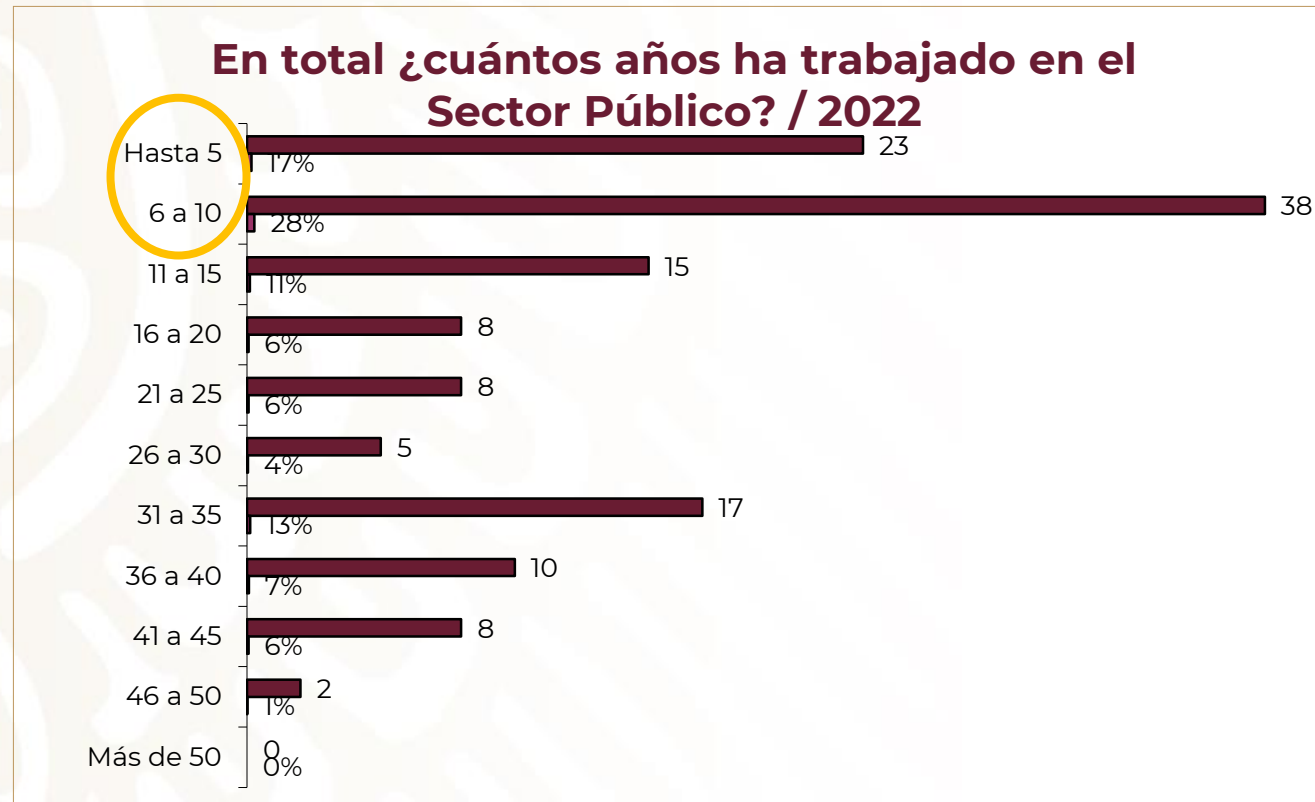
Interpretación: De las personas servidoras públicas encuestadas, el mayor universo si ha trabajado en el Sector Privado (59%), incrementando un 3% con el año 2021 que fue de 56%.



RANGO DE AÑOS QUE HA TRABAJADO EL PERSONAL PARTICIPANTE EN EL SECTOR PÚBLICO



CSAEGRO

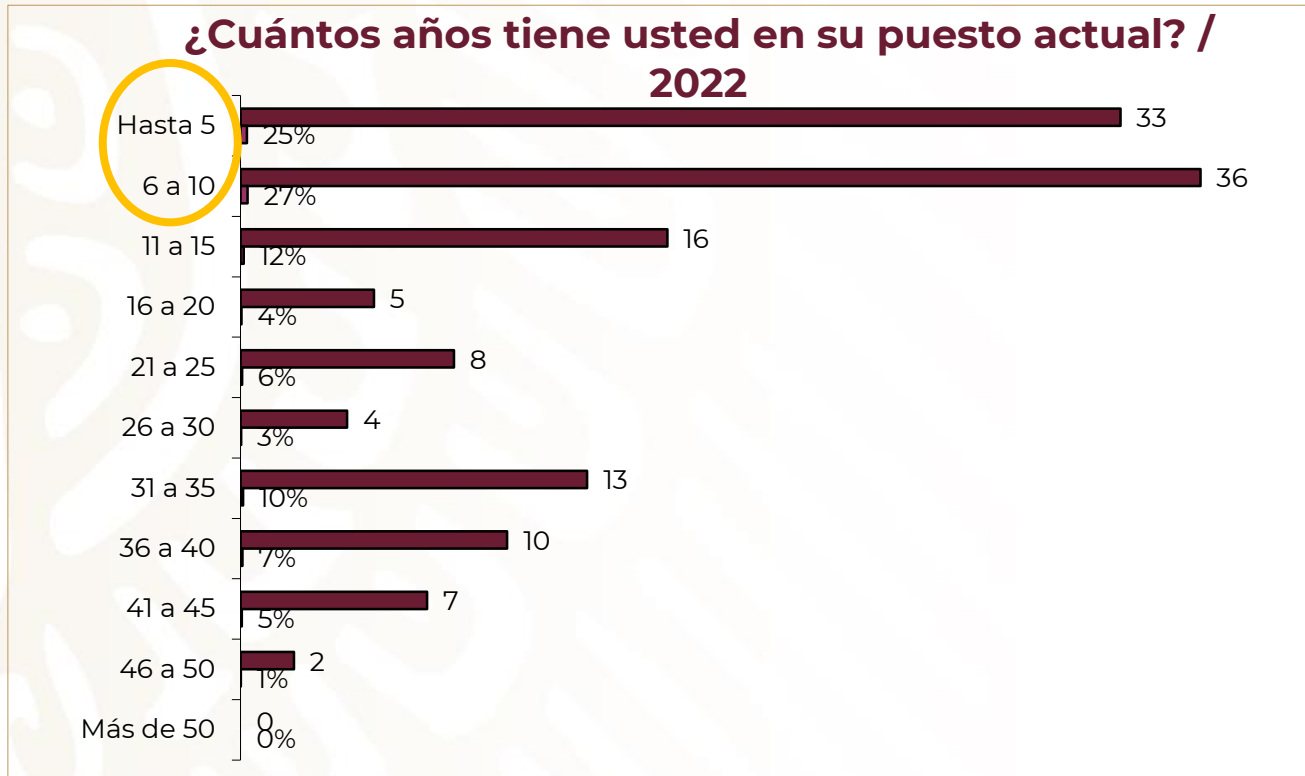


Análisis: El 45% del personal encuestado ha trabajado de 5 a 10 años en el Sector Público incrementando un 11% con el año 2021 que fue de 34%.

Interpretación: Derivado de lo anterior se observa que la mayor parte del personal encuestado tiene más de 11 años de antigüedad en el Sector Público.



RANGO DE AÑOS QUE TIENE EL PERSONAL PARTICIPANTE EN SU PUESTO ACTUAL



Análisis: El 52% del personal tiene de 5 a 10 años en su puesto actual.

Interpretación: Derivado de lo anterior se observa que la menor parte del personal encuestado tiene más de 11 años de antigüedad en su puesto actual.



TIPO DE ESTUDIOS QUE REALIZA ACTUALMENTE EL PERSONAL PARTICIPANTE



¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2022



Análisis: El 86% del personal actualmente no realiza ningún tipo de estudio, el 3% realiza estudio de Maestría y el 1% de Doctorado.

Interpretación: Se observa que solo un 4% del universo encuestado se encuentra realizando estudios de Maestría y Doctorado y un 5% Acciones de Capacitación, incrementa un 7% comparado con el año 2021 que fue de 79% del personal que no realiza ningún tipo de estudio.





CSAEGRO

2. ANÁLISIS CUALITATIVO COMENTARIOS

ECCO-2022

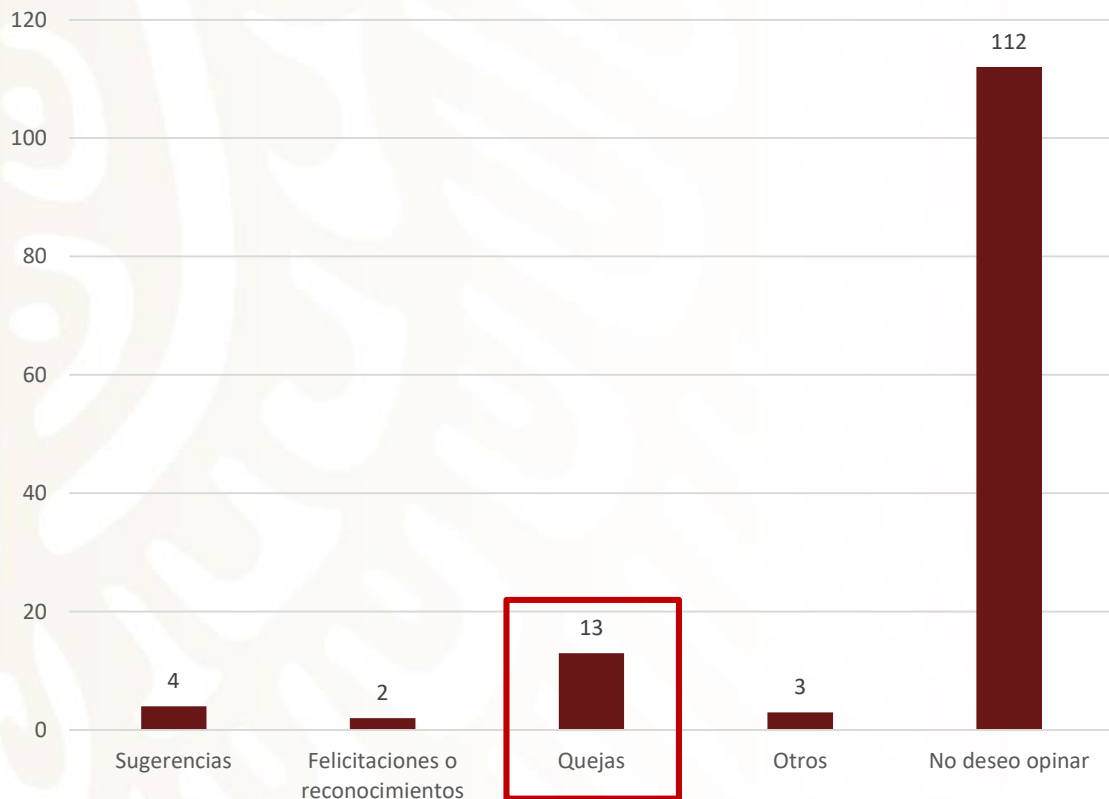




CSAEGRO

GRAFICA DE COMENTARIOS RECIBIDOS

COMENTARIOS RECIBIDOS



Análisis: Se recibieron 22 comentarios en total de los cuales 4 son sugerencias, 2 Felicitaciones, 13 quejas y 3 otros.

La mayor parte del universo no deseo opinar (112 encuestados).

Interpretación: En el año 2021 se recibieron 17 comentarios de los cuales 5 fueron sugerencias, 3 felicitaciones, 8 quejas y 1 otro, 115 personas no opinaron, incrementado en el año 2022 los comentarios de quejas.



Comentarios recibidos



4
Sugerencias

- 3 Se refieren al tema de Capacitación, Reconocimiento Laboral y Organización, sugiriendo realizar un copo más de actividades que fomenten una buena cultura y clima organizacional entre otros, así como también capacitación con base a las necesidades del área o el servicio brindado y mayor claridad y transparencia en cada uno de los trámites internos y externos solicitados.
- 1 al tema de Transparencia, sugiriendo se tomen acciones de las respuestas.



2
Felicitaciones y
reconocimientos

Se recibieron 2 comentarios de felicitación y reconocimiento, mediante las cuales el personal brinda su reconocimiento a la Función Pública por estar al pendiente del clima laboral que lleva a realizar un trabajo de éxito.



13 Quejas

Los cuales se refieren a los siguientes factores

- Gestión Pública
- Integridad y no discriminación
- Calidad de vida laboral y estrés
- Capacitación
- Reconocimiento Laboral
- Transparencia
- Organización
- Trabajo en equipo
- Evaluación del Desempeño
- Igualdad de Género
- Valores
- Derechos Humanos



3
Otros

Se recibió 3 comentario el cual se refiere a los siguientes factores

- Gestión Pública
- Integridad y no discriminación.
- Calidad de vida laboral y estrés



CSAEGRO





CSAEGRO

En el año 2021 se registraron 17 comentarios de los cuales 14 afectaron 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



A diferencia del año 2022 incrementaron los comentarios habiendo 22 de los cuales 20 afectan a los siguientes factores:

- Gestión Pública
- Integridad y no discriminación
- Calidad de vida laboral y estrés
- Capacitación
- Reconocimiento Laboral
- Transparencia
- Organización
- Trabajo en equipo
- Evaluación del Desempeño
- Igualdad de Género
- Valores
- Derechos Humanos



CSAEGRO

3. ANÁLISIS COMPARATIVO A NIVEL APF E INTERINSTITUCIONAL

ECCO-2022



3.1 COMPARATIVO CSAEGRO/APF



CSAEGRO

Gráfica comparativa modelo Tichy APF - Institución	Cuadrante	ÍNDICE 2021 APF	ÍNDICE 2022 APF	ÍNDICE 2022 Institución
	C1 Política de gobierno	83.11	82.38	66.90
	C2 Gestión pública y transparencia	83.20	80.63	69.92
	C3 Filosofía organizacional	82.27	82.95	75.02
	C4 Tareas y responsabilidades	79.78	80.18	69.18
	C5 Integridad e igualdad de género	78.44	83.50	72.25
	C6 Relaciones laborales	78.72	81.70	70.92
	C7 Profesionalización y desarrollo	81.25	78.71	67.26
	C8 Seguridad en el trabajo	79.69	84.06	79.04
	C9 Servicio a la sociedad	82.97	83.59	74.79
INDICE GLOBAL	80.91	81.98	71.47	

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 (CSAEGRO vs APF)			
Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-15.48	-11.00	-11.45
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-10.71	-11.25	-5.02
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-7.93	-10.78	-8.80

Análisis: En el comparativo por cuadrante con la Administración Pública Federal se observa que el CSAEGRO está por debajo de todas las calificaciones de los cuadrantes de la APF, siendo el más bajo el C1 Política de gobierno, la calificación del cuadrante C1 de la APF es de 82.38 y la calificación del cuadrante C1 del CSAEGRO es de 66.90.

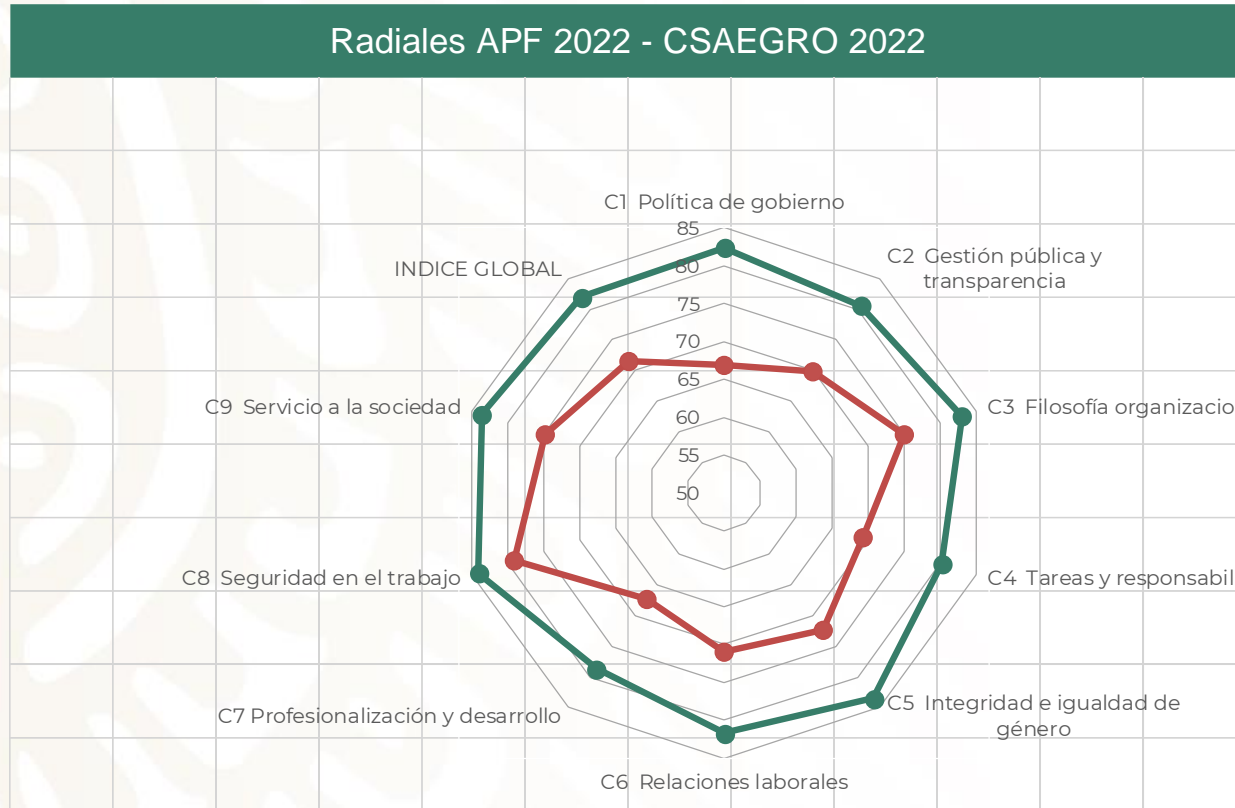
Interpretación: Derivado de lo anterior se observa una diferencia de 15.48 puntos menos de la calificación obtenida del CSAEGRO con la obtenida de la APF, así mismo el CSAEGRO se encuentra por debajo del índice global.



RADIAL POR CUADRANTE



CSAEGRO



● Índice CSAEGRO

● Índice Global APF

Análisis: En la gráfica se aprecia que los puntos rojos se encuentran dentro de los puntos verde observándose que todos los cuadrantes del CSAEGRO se encuentran por debajo del índice global comparado con la Administración Pública Federal.

Interpretación: Por lo anterior se observa en la gráfica una gran diferencia de puntos con la Administración Pública Federal, cabe señalar que el año 2021 también se estuvo por debajo del índice global con la APF.



3.1 COMPARATIVO POR FACTOR CSAEGRO/APF



CSAEGRO

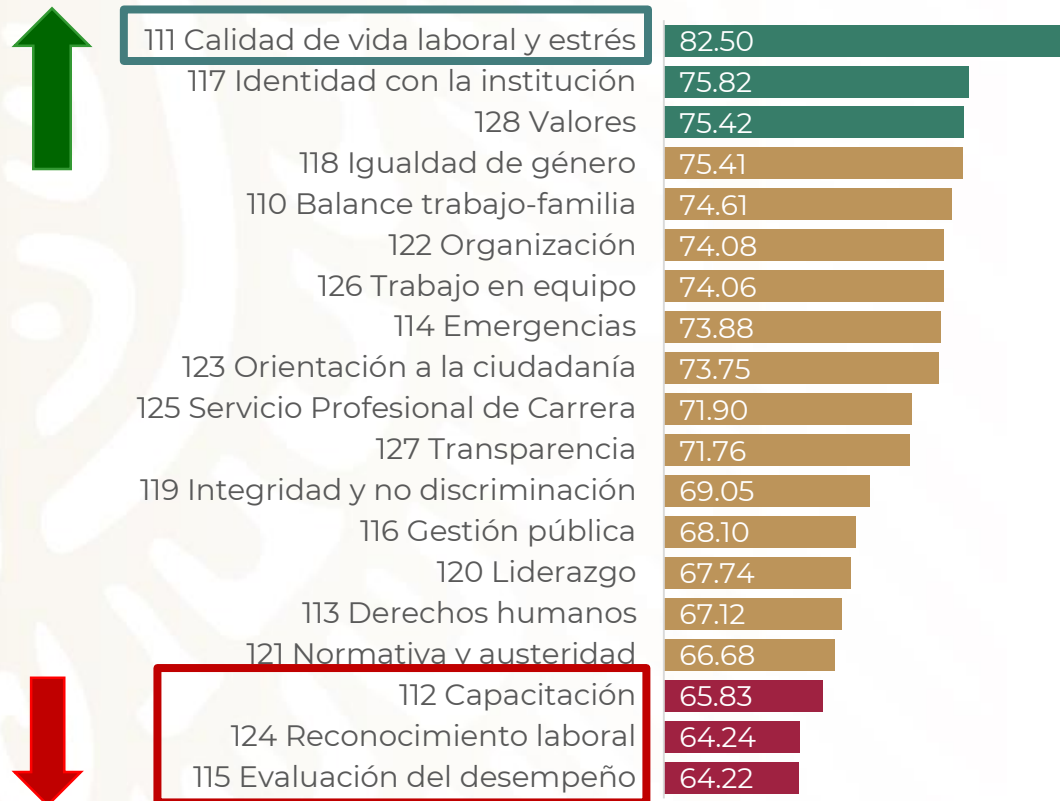
FACTOR	CSAEGRO	APF	VARIACIÓN
110 Balance trabajo-familia	74.61	82.39	-7.78
111 Calidad de vida laboral y estrés	82.50	85.18	-2.68
112 Capacitación	65.83	78.78	-12.95
113 Derechos humanos	67.12	83.24	-16.12
114 Emergencias	73.88	82.38	-8.50
115 Evaluación del desempeño	64.22	78.66	-14.44
116 Gestión pública	68.10	78.92	-10.82
117 Identidad con la institución	75.82	84.59	-8.77
118 Igualdad de género	75.41	84.15	-8.74
119 Integridad y no discriminación	69.05	82.85	-13.80
120 Liderazgo	67.74	80.07	-12.33
121 Normativa y austeridad	66.68	81.52	-14.84
122 Organización	74.08	83.44	-9.36
123 Orientación a la ciudadanía	73.75	82.59	-8.84
124 Reconocimiento laboral	64.24	76.91	-12.67
125 Servicio Profesional de Carrera	71.90	78.60	-6.70
126 Trabajo en equipo	74.06	83.33	-9.27
127 Transparencia	71.76	82.34	-10.58
128 Valores	75.42	83.51	-8.09

Análisis: En el comparativo por factor con la Administración Pública Federal se observa que el CSAEGRO está por debajo de todas las calificaciones de los factores de la APF, y el factor con el que hay más variación de puntos es con el factor Derechos Humanos con una variación de -16.12 puntos de la calificación obtenida por el CSAEGRO.

Interpretación: Si comparamos los factores más bajo, para el CSAEGRO es Evaluación al Desempeño con una puntuación de 64.22 y para la APF es el factor Reconocimiento Laboral con una puntuación de 76.91.



3.2 GRÁFICA POR FACTORES



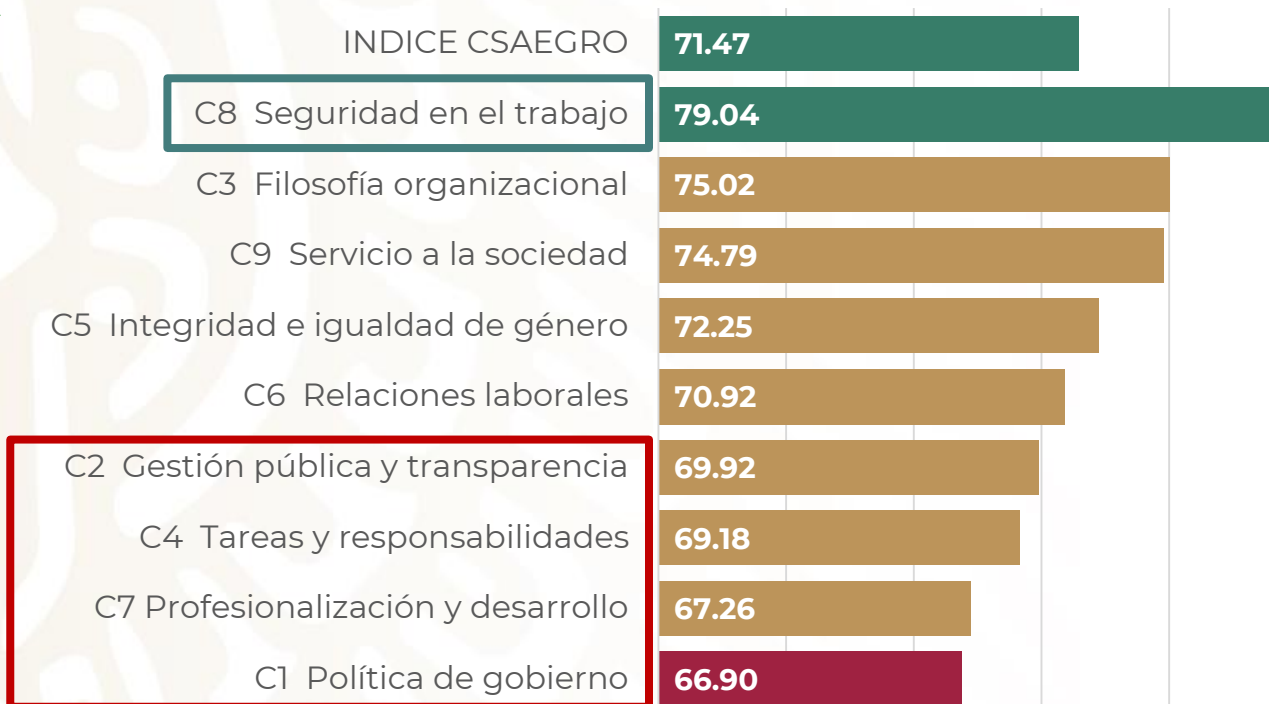
Análisis: En el comparativo por factor se puede apreciar que los 3 factores menor evaluados son:

1. Evaluación del desempeño
2. Reconocimiento laboral
3. Capacitación

El factor mejor calificado es Calidad de vida laboral y estrés con una puntuación de **82.50**, es el único factor de tiene una puntuación mayor de 70.

Interpretación: Por lo anterior se deduce que se requiere mayor atención en los últimos 3 factores.

ÍNDICE POR CUADRANTE



Análisis: En el comparativo por cuadrantes se puede observar que el cuadrante C1 Política de gobierno, tiene la puntuación más baja con 66.90, dicho cuadrante globaliza a los factores:

1. Normativa y Austeridad
2. Derechos Humanos.

Interpretación: Se observa en la gráfica que 4 cuadrantes tienen una puntuación menor de 70 y el cuadrante mejor calificado es **Seguridad en el trabajo** con una puntuación de 79.04



3.3 GRÁFICA FACTOR-REACTIVO



Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2022



Análisis: En el factor Balance Trabajo-Familia el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 435 con una calificación de **85.80** y el reactivo con menor puntuación es el 437 obteniendo una calificación de 64.55.

La calificación promedio del factor es de 74.61.

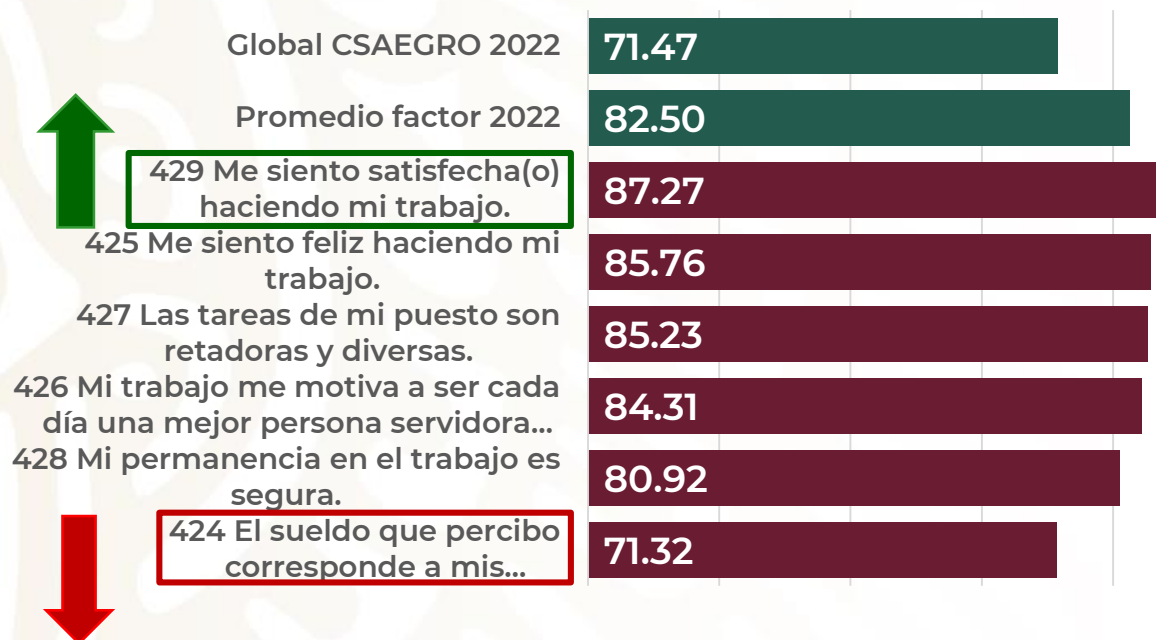
Interpretación: Por lo anterior se observa que la calificación del factor es menor de 80, dicho factor evalúa la percepción de las personas con relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.





CSAEGRO

Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022



Análisis: En el factor Calidad de Vida Laboral y Estrés el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 429 con una calificación de **87.27** y el reactivo con menor puntuación es el 424 obteniendo una calificación de 71.32

La calificación promedio del factor es de 82.50.

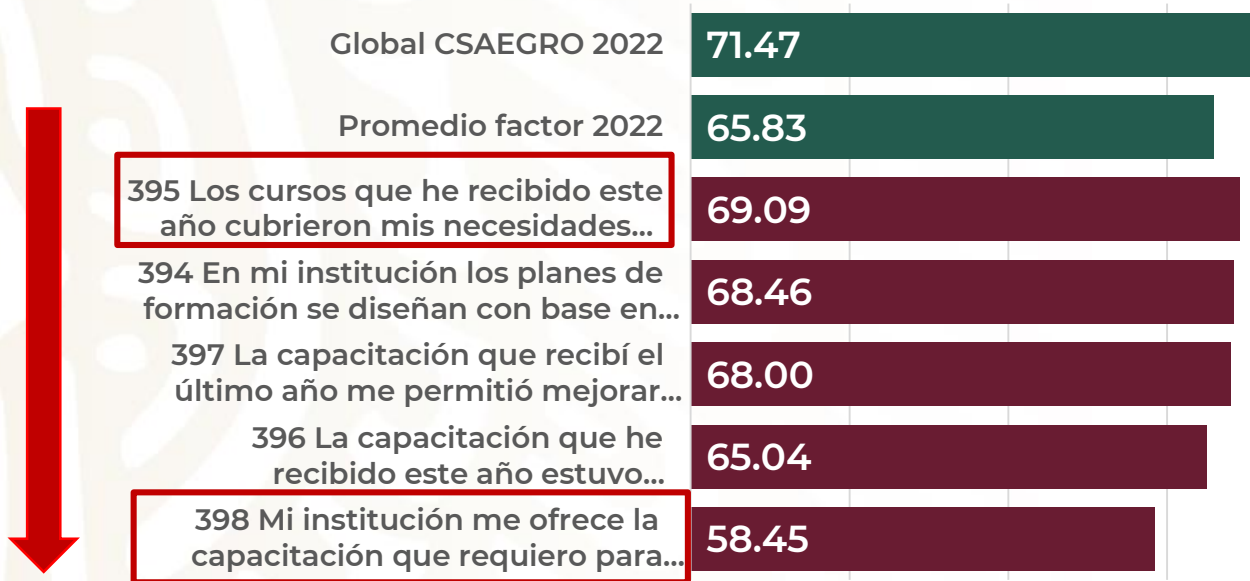
Interpretación: La calificación del factor se encuentra en rango positivo, el factor evalúa la percepción de las personas con relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.





CSAEGRO

Factor 112 CAPACITACIÓN



Análisis: En el factor Capacitación el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 395 con una calificación de **69.09** y el reactivo con menor puntuación es el 398 obteniendo una calificación de 58.45

La calificación promedio del factor es de 65.83.

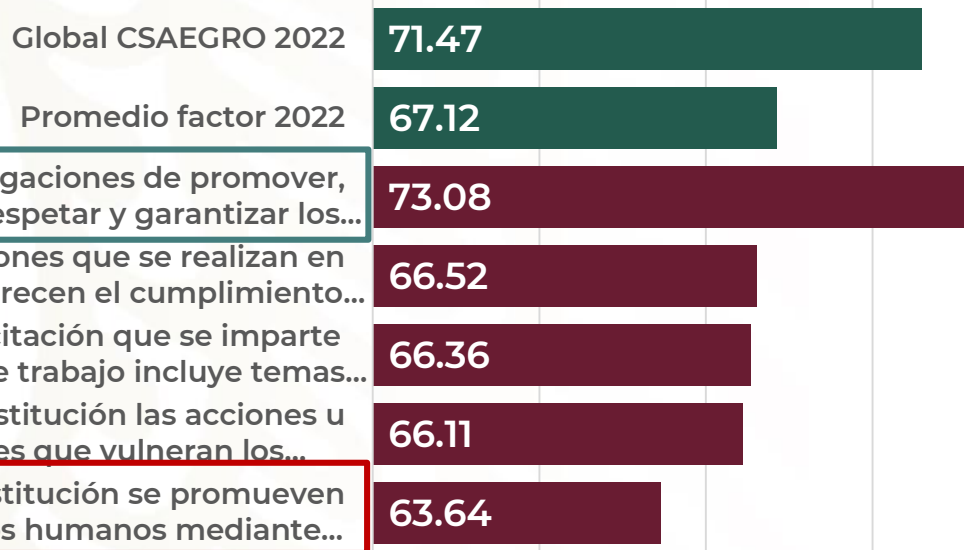
Interpretación: La calificación tanto del factor como de los reactivos es baja, el factor evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.





CSAEGRO

Factor 113 DERECHOS HUMANOS



Análisis: En el factor Derechos Humanos el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 374 con una calificación de **73.08** y el reactivo con menor puntuación es el 378 obteniendo una calificación de 63.64

La calificación promedio del factor es de 67.12.

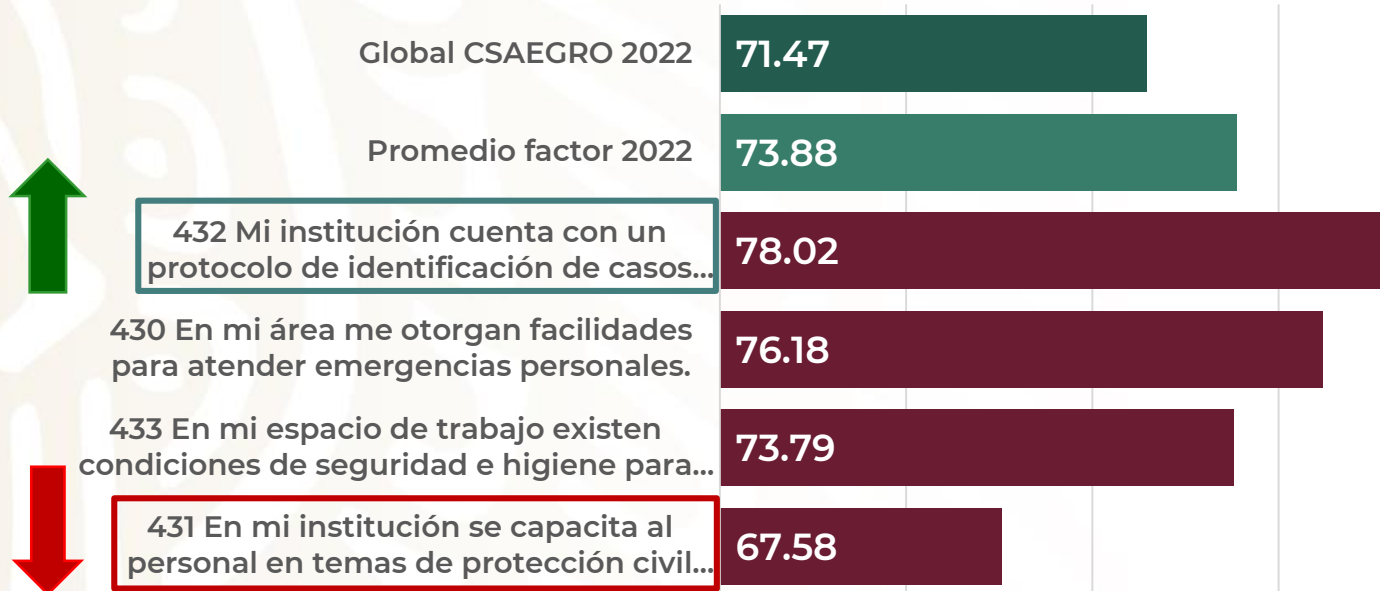
Interpretación: Por lo anterior se observa que la calificación del factor es baja, el factor evalúa la percepción de las personas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.





CSAEGRO

Factor 114 EMERGENCIAS



Análisis: En el factor Emergencias el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 432 con una calificación de **78.02** y el reactivo con menor puntuación es el 431 obteniendo una calificación de 67.58

La calificación promedio del factor es de 73.88.

Interpretación: Se observa que la calificación del factor se encuentra aun dentro del rango positivo, el factor evalúa la percepción de las personas con relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de la institución.





CSAEGRO

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



Análisis: En el factor Evaluación del Desempeño el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 399 con una calificación de **77.10** y el reactivo con menor puntuación es el 400 obteniendo una calificación de 59.39

La calificación promedio del factor es de 64.22.

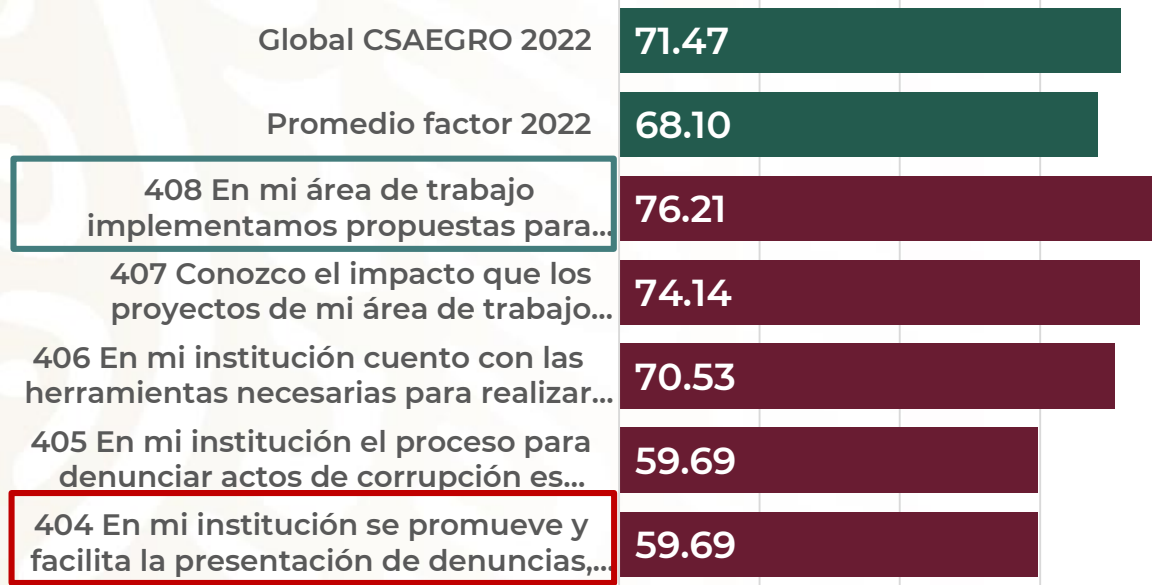
Interpretación: Se observa que la calificación del factor es baja, el factor evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño; así como, la importancia para mejorar y permanecer en el empleo.





CSAEGRO

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA



Análisis: En el factor Gestión Pública el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 408 con una calificación de **76.21** y el reactivo con menor puntuación es el 404 obteniendo una calificación de 59.69

La calificación promedio del factor es de 68.10.

Interpretación: Se observa que la calificación del factor es baja, el factor evalúa la percepción de las personas en relación con los procedimientos que realiza la institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil.





CSAEGRO

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN

Global CSAEGRO 2022

71.47

Promedio factor 2022

75.82

463 Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.

86.36

460 Trabajar en la administración pública me permite contribuir al...

84.85

459 Cuando ingresé al área, me explicaron la organización de la...

72.58

461 Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima...

69.62

462 Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura...

65.43

Análisis: En el factor Identidad con la Institución el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 463 con una calificación de **86.36** y el reactivo con menor puntuación es el 462 obteniendo una calificación de 65.43

La calificación promedio del factor es de 75.82.

Interpretación: Se observa que la calificación del factor aún se encuentra en rango positivo, el factor evalúa la percepción de las personas con relación a identificación de las contribuciones sociales de trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente de laboral adecuado y su relación con el orgullo de pertenecer a la institución.





CSAEGRO

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO



Análisis: En el factor Igualdad de Género el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 414 con una calificación de **80.00** y el reactivo con menor puntuación es el 418 obteniendo una calificación de 69.38

La calificación promedio del factor es de 75.41.

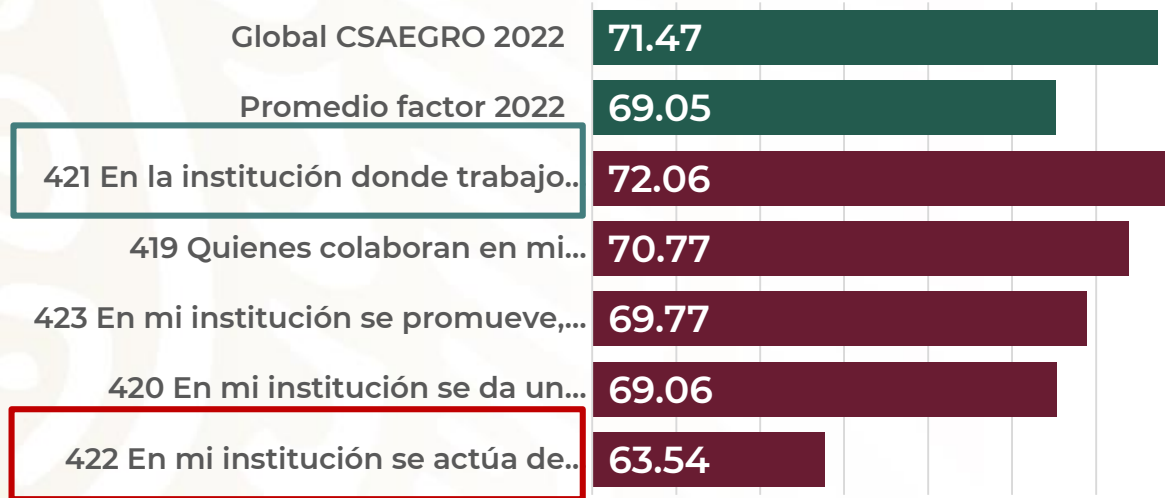
Interpretación: Se observa que la calificación del factor aún se encuentra en rango positivo, el factor evalúa la percepción de las personas con relación al desempeño laboral de hombres y mujeres; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.





CSAEGRO

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



Análisis: En el factor Integridad y no Discriminación el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 421 con una calificación de **72.06** y el reactivo con menor puntuación es el 422 obteniendo una calificación de 63.54

La calificación promedio del factor es de 69.05.

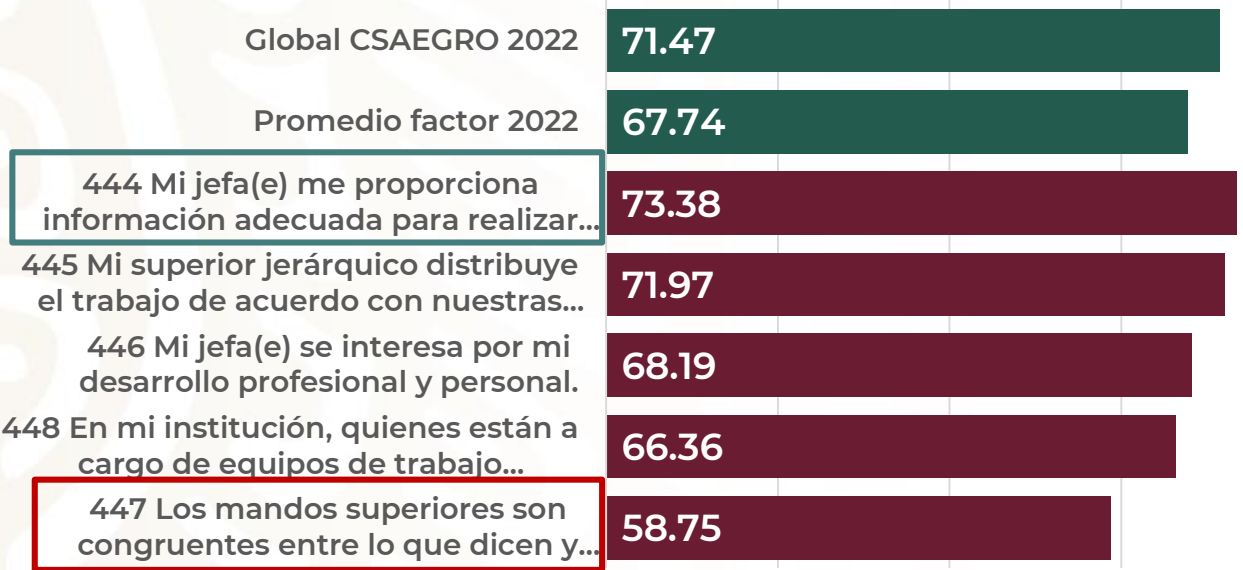
Interpretación: Se observa que la calificación del factor es baja, el factor evalúa la percepción de las personas con relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo.





CSAEGRO

Factor 120 LIDERAZGO



Análisis: En el factor Liderazgo el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 444 con una calificación de **73.38** y el reactivo con menor puntuación es el 447 obteniendo una calificación de 58.75

La calificación promedio del factor es de 67.74.

Interpretación: Se observa que la calificación del factor es baja, el factor evalúa la percepción de las personas con relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de la institución.





CSAEGRO

Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD

Global CSAEGRO 2022

71.47

Promedio factor 2022

66.68

380 La normativa y procedimientos de mi área están actualizados.

68.57

382 En mi institución se manejan los recursos de manera responsable y...

67.91

383 Las personas que colaboran en la institución donde trabajo...

67.63

379 Las personas servidoras públicas de mi institución realizan sus...

65.41

381 En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo con...

63.85

Análisis: En el factor Normativa y Austeridad el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 380 con una calificación de **68.57** y el reactivo con menor puntuación es el 381 obteniendo una calificación de 63.85

La calificación promedio del factor es de 66.68.

Interpretación: La calificación del factor es baja, el factor evalúa la percepción de las personas sobre si en la institución se lleva a cabo el cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como, el cumplimiento de las mismas con austeridad republicana.





CSAEGRO

Factor 122 ORGANIZACIÓN



Análisis: En el factor Organización el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 387 con una calificación de **84.66** y el reactivo con menor puntuación es el 388 obteniendo una calificación de 64.58

La calificación promedio del factor es de 74.08.

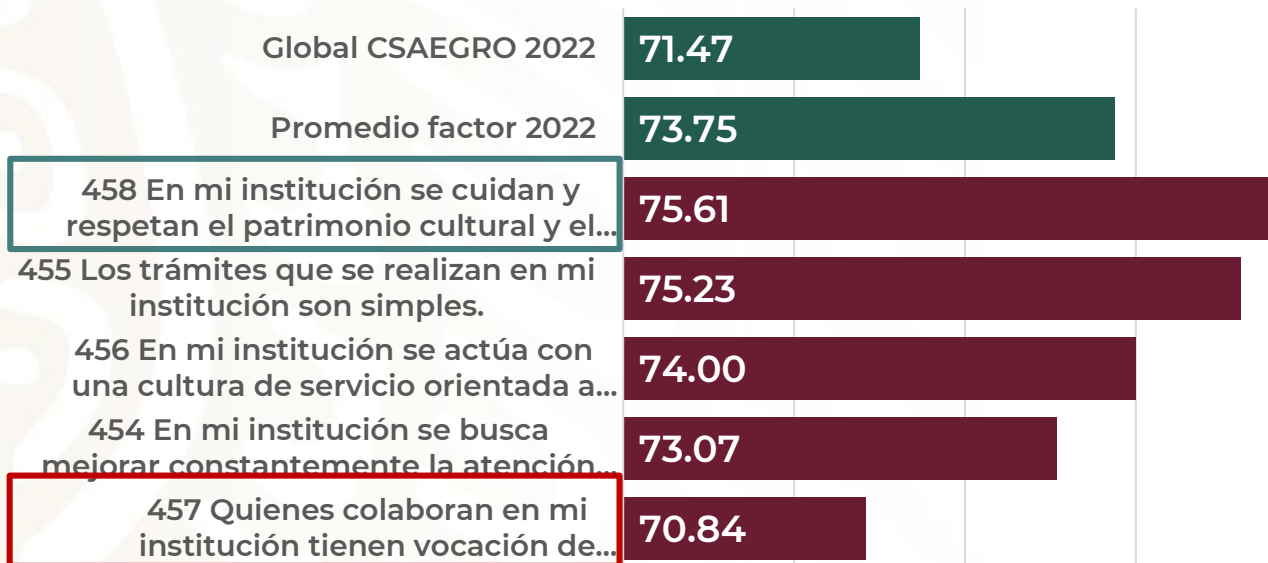
Interpretación: La calificación del factor es baja, pero aún se encuentra dentro del rango positivo, el factor evalúa la percepción de las personas sobre la claridad de las metas y objetivos de la institución; así como, su impacto en el trabajo cotidiano.





CSAEGRO

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA



Análisis: En el factor Orientación a la Ciudadanía el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 458 con una calificación de **75.61** y el reactivo con menor puntuación es el 457 obteniendo una calificación de 70.84

La calificación promedio del factor es de 73.75.

Interpretación: La calificación del factor es baja, pero aún se encuentra dentro del rango positivo, el factor evalúa la percepción de las personas con relación a la simplificación de los trámites y cultura de servicio orientada a resultados, con la finalidad de realizar acciones de mejora a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.





CSAEGRO

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL



Análisis: En el factor Reconocimiento Laboral el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 393 con una calificación de **69.39** y el reactivo con menor puntuación es el 392 obteniendo una calificación de 60.77

La calificación promedio del factor es de 64.24.

Interpretación: La calificación del factor es baja, el factor evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.





CSAEGRO

Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA



Análisis: En el factor Servicio Profesional de Carrera el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 467 con una calificación de **73.76** y el reactivo con menor puntuación es el 468 obteniendo una calificación de 68.48

La calificación promedio del factor es de 71.90.

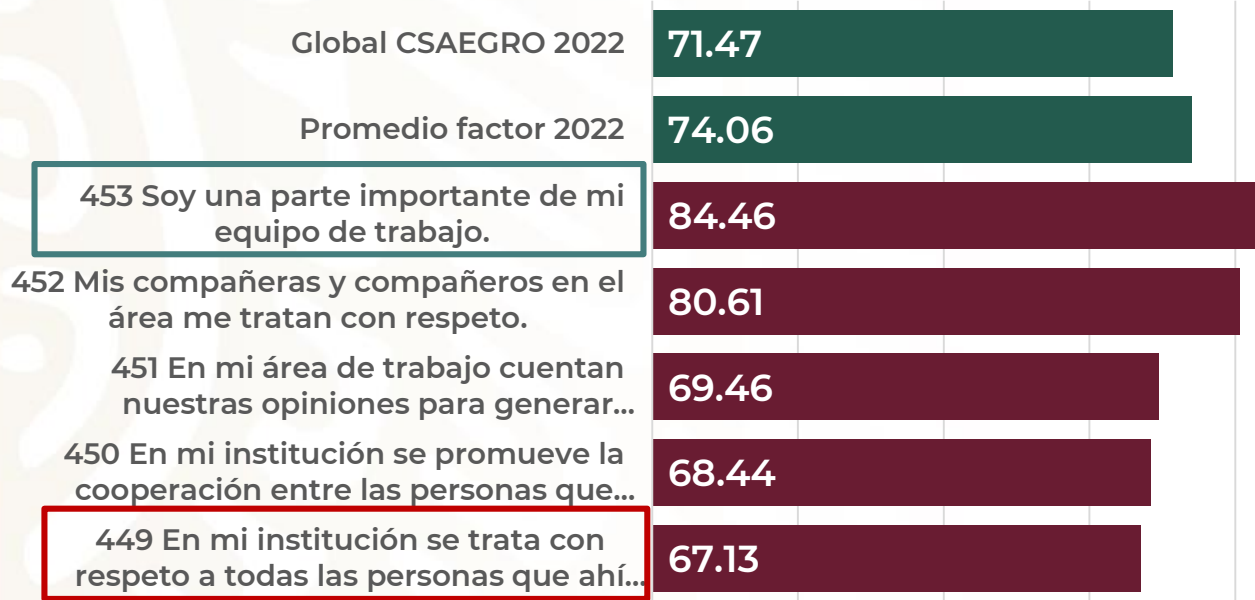
Interpretación: La calificación del factor es baja, pero aún se encuentra en rango positivo, el factor evalúa la percepción de las personas de carrera sobre el cumplimiento de los subprocesos del Servicio Profesional de Carrera en la institución.





CSAEGRO

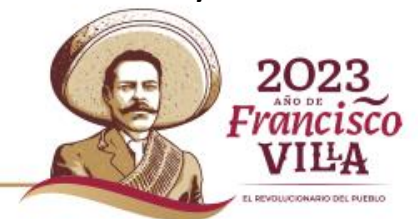
Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO



Análisis: En el factor Trabajo en Equipo el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 453 con una calificación de **84.46** y el reactivo con menor puntuación es el 449 obteniendo una calificación de 67.13

La calificación promedio del factor es de 74.06.

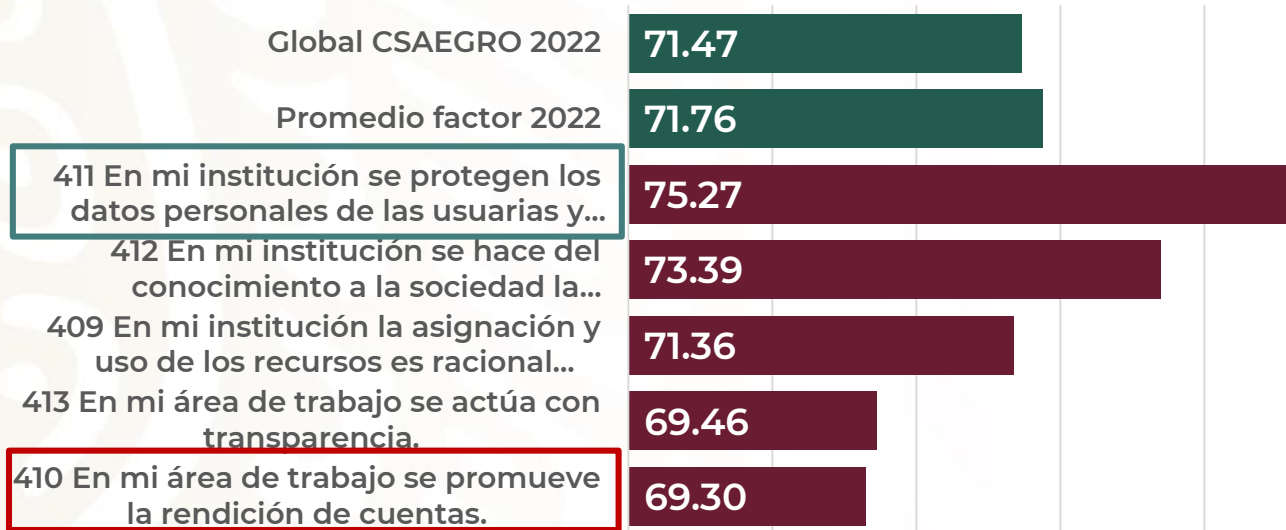
Interpretación: La calificación del factor es baja, pero aún se encuentra en rango positivo, el factor evalúa la percepción de las personas con relación a los comportamientos que se poseen para colaborar y trabajar en equipo.





CSAEGRO

Factor 127 TRANSPARENCIA



Análisis: En el factor Transparencia el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 411 con una calificación de **75.27** y el reactivo con menor puntuación es el 410 obteniendo una calificación de 69.30

La calificación promedio del factor es de 71.76.

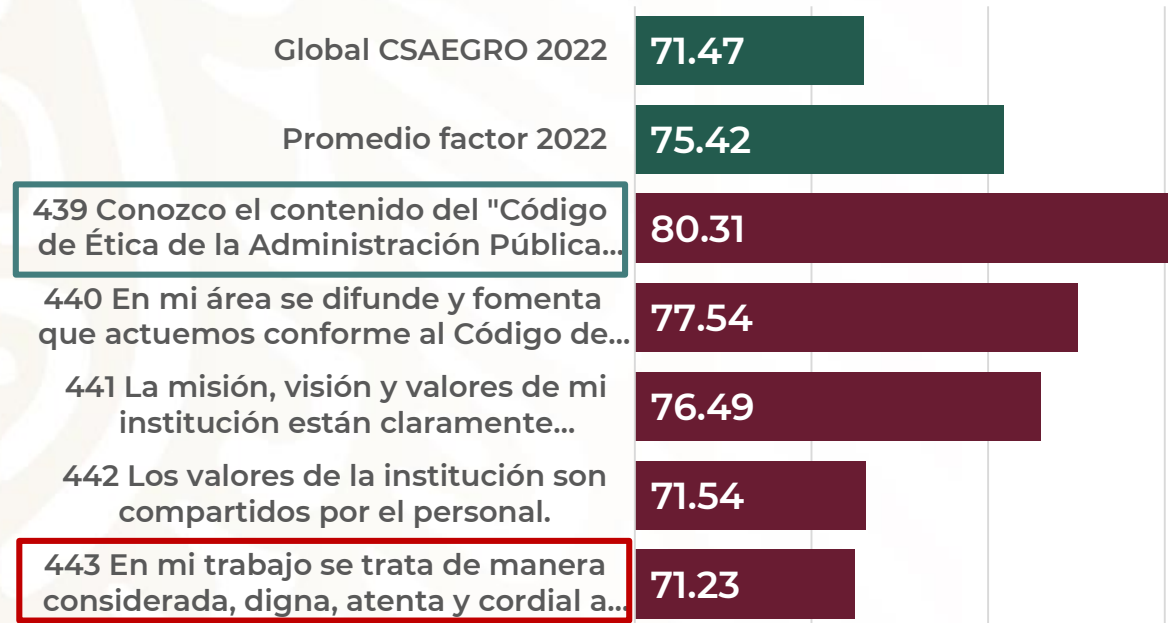
Interpretación: La calificación del factor es baja, pero aún se encuentra en rango positivo, el factor evalúa la percepción de las personas con relación al uso racional de los recursos, transparencia y rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente.





CSAEGRO

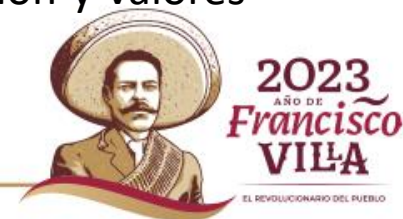
Factor 128 VALORES



Análisis: En el factor Valores el reactivo que tuvo mayor puntuación es el 439 con una calificación de **80.31** y el reactivo con menor puntuación es el 443 obteniendo una calificación de 71.23

La calificación promedio del factor es de 75.42.

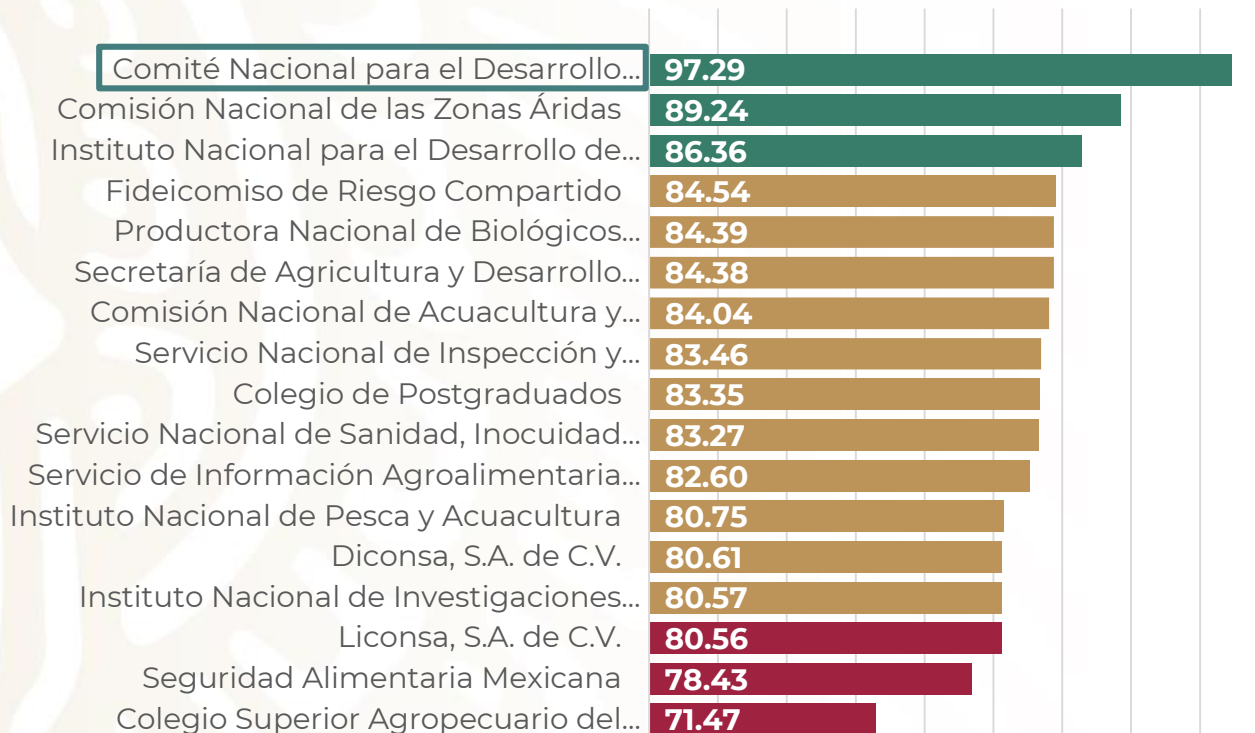
Interpretación: La calificación del factor es baja, pero aún se encuentra en rango positivo, el factor evalúa la percepción de las personas con relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.



3.4 COMPARATIVO INTERINSTITUCIONAL - INSTITUCIONES DEL RAMO 08



CSAEGRO



Análisis: La institución que obtuvo la mejor calificación es el Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar con una calificación de **97.29** y la institución que obtuvo la calificación más baja fue el Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero con una calificación de **71.47**.

Interpretación: En el año 2021 el CSAEGRO obtuvo una calificación de 78.17, siendo el segundo año consecutivo que el CSAEGRO obtiene la calificación más baja comparado con las instituciones del ramo 08.





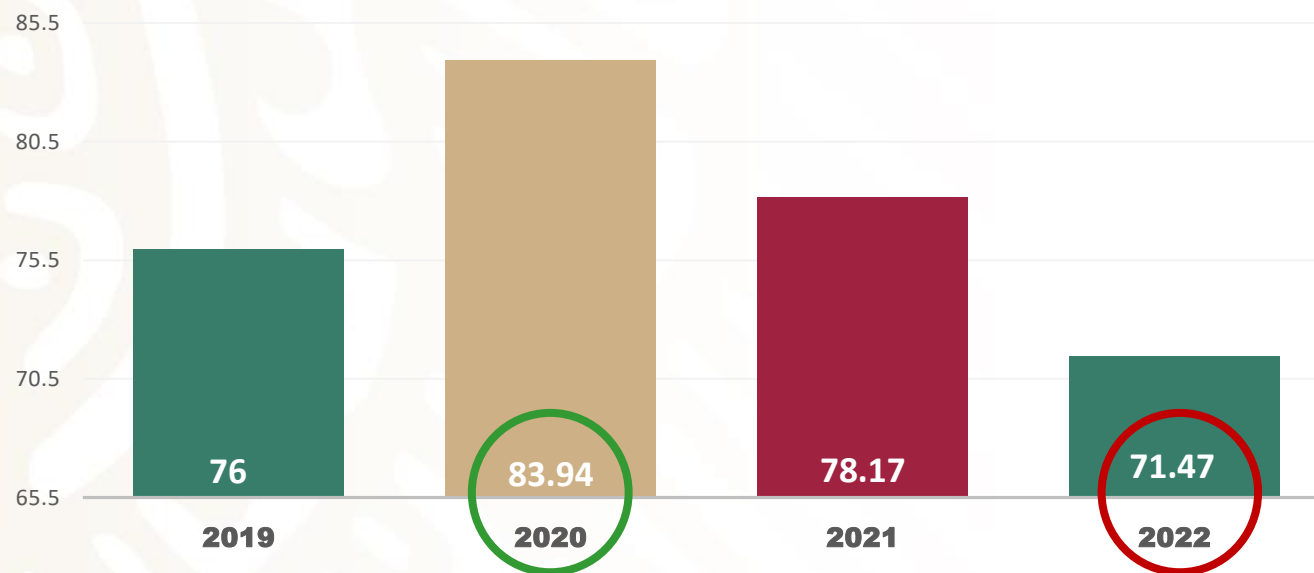
CSAEGRO

4. ANÁLISIS COMPARATIVO INSTITUCIONAL CON EL AÑO ANTERIOR

ECCO-2022



CALIFICACIÓN GLOBAL DEL CSAEGRO



Análisis: Resultado comparativo global (anual). En el año 2022 se obtuvo una puntuación de 71.47, con una diferencia de 6.7 menos que en el 2021, de 12.47 puntos menos que en 2020, y de 4.53 menos que en el 2019 como se observa en la gráfica.

Interpretación: En el año 2020 se observa una puntuación más alta respecto a los años 2019, 2021 y 2022, así mismo se observa que en el año 2022 se obtuvo la calificación más baja, por lo que se deben tomar otras acciones para el año 2023.



ANÁLISIS POR CUADRANTE COMPARADO CON EL AÑO ANTERIOR



CSAEGRO

Herramientas administrativas/Sistemas	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema Técnico	Cuadrante: C1 Política de gobierno 2021 80.98 2022 66.90 -14.08	Cuadrante: C4 Tareas y responsabilidades 2021 77.85 2022 69.18 -08.67	Cuadrante: C7 Profesionalización y desarrollo 2021 75.81 2022 67.26 -08.55
Sistema Político	Cuadrante: C2 Gestión pública y transparencia 2021 80.79 2022 69.92 -10.87	Cuadrante: C5 Integridad e igualdad de género 2021 76.55 2022 72.25 -04.3	Cuadrante: C8 Seguridad en el trabajo 2021 79.28 2022 79.04 -0.24
Sistema Cultura	Cuadrante: C3 Filosofía organizacional 2021 78.78 2022 75.02 -03.76	Cuadrante: C6 Relaciones laborales 2021 75.78 2022 70.92 -04.86	Cuadrante: C9 Servicio a la sociedad 2021 79.57 2022 74.79 -04.78

Análisis: Comparando los cuadrantes 2021 y 2022, los dos cuadrantes que bajaron considerablemente son C1 Política de gobierno con un decremento de -14.08% y C2 Gestión pública y transferencias con un decremento de -10.87%.

Interpretación: Derivado de lo anterior se observa que en el año 2022 todos los cuadrantes bajaron su calificación comparada con el año 2021.



COMPARATIVO ANUAL POR NUMERO DE ENCUESTAS APLICADAS



CSAEGRO



Año	Universo potencial	Encuestas Recibidas	Porcentaje
2016	161	53	32.92%
2017	163	32	19.63%
2018	163	49	30.06%
2019	158	156	98.73%
2020	154	122	79.22%
2021	154	132	85.71%
2022	154	134	87.01%

Análisis: Comparativo de encuestas recibidas durante los años 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, en el análisis realizado se observó que en el año que más encuestas se recibieron fue el 2019 con un total de encuestas de 156 y un porcentaje de 98.73, en el año 2022 es el que se encuentra en segundo lugar con un total de encuestas recibidas de 134 y un porcentaje de 87.01%, con una diferencia de 11.72% del año 2019 y 2022.

Interpretación: En el año 2022, el monitoreo de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, se lleva a cabo para observar la participación de los servidores públicos del CSAEGRO, obteniendo una participación buena incrementando ligeramente un 1.3% con el año 2021.





CSAEGRO

5. IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

ECCO-2022



FORTALEZAS

Derivado del análisis de los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, se detectó que las fortalezas del CSAEGRO se encuentran en los factores Calidad de vida laboral y estrés, Identidad con la institución y Valores, ya que fueron los factores mejor calificados en la encuesta 2022.



Reactivos mejor calificados

- 429. Me siento satisfecha(o) haciendo mi trabajo.
- 463. Estoy orgullosa(o) de ser parte de mi institución.
- 435. Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.

Factores mejor calificados

- Calidad vida laboral y estrés
- Identidad con la institución
- Valores

Cuadrantes mejor calificados

- Seguridad en el trabajo
- Filosofía Organizacional
- Servicio a la sociedad

El personal se siente satisfecho haciendo su trabajo, así como también está orgulloso de pertenecer a la institución por lo que se reforzará el factor Calidad vida laboral y estrés, con la finalidad de reducir el estrés en el entorno laboral.



ÁREA DE OPORTUNIDAD

Se detectó que las áreas de oportunidad del CSAEGRO se encuentran en los factores capacitación, Reconocimiento laboral y Evaluación del desempeño, ya que fueron los factores con menor calificación en la encuesta 2022.



Reactivos más bajos

- 398. Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden.
- 447. Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.
- 400. En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.

Factores más bajos

- Capacitación
- Reconocimiento laboral
- Evaluación del desempeño

Cuadrantes más bajos

- Política de gobierno
- Profesionalización y desarrollo
- Tareas y responsabilidades

Derivado de lo anterior se llevará a cabo un censo para conocer qué tipo de cursos el personal de esta institución considera relevantes para su entorno laboral, con la finalidad de mejorar el clima laboral.





CSAEGRO

6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL CSAEGRO



ECCO-2022



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL CSAEGRO 2023



CSAEGRO

 AGRICULTURA <small>SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESQUERÍA</small> 	Ramo	08- Agricultura y Desarrollo Rural
	UR Siglas	DDO
	UR Nombre	DDO - Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero
	Códigos de Ramo - UR	08 - DDO
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro c) 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 2022, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023.	1- Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO 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	18/04/2023	01/01/2023	15/12/2023	Difundir los resultados de la ECCO 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
2	2 - Impartir taller con el tema Liderazgo y su sensibilización dirigido al personal de mando y jefes de área.	1- Estratégica	Impartir taller presencial con el tema "Liderazgo y su sensibilización" dirigido al personal de mando y jefes de área.	7- Mandos Medios y Enlaces	18/04/2023	01/01/2023	15/12/2023	Impartir 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, dicho curso será impartido por el INMUJERES de Cocula Guerrero.	120 - Liderazgo	118 - Igualdad de género	126 - Trabajo en equipo	Medio
3	3 - Impartir plática con el tema de síndrome de burnout, dirigido a todo el personal.	1- Estratégica	Impartir plática presencial y virtual con el tema de "Síndrome de burnout", dirigido a todo el personal.	1- Todo el personal	18/04/2023	01/01/2023	15/12/2023	Impartir 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 Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero.	111 - Calidad de vida laboral y estrés	112 - Capacitación		Alto
4	4 - Impartir plática con el tema de trabajo en equipo, dirigido a todo el personal.	1- Estratégica	Impartir plática presencial y virtual que aborde el tema de trabajo en equipo, dirigido a todo el personal.	1- Todo el personal	18/04/2023	01/01/2023	15/12/2023	Impartir plática presencial y virtual denominada "El ajedrez como herramienta pedagógica" con la finalidad de incrementar los conocimientos sobre el trabajo en equipo, planeación, control de emociones, entre otras habilidades, dicha plática será impartida por el H. Ayuntamiento de Iguala Guerrero.	126 - Trabajo en equipo	122 - Organización	112 - Capacitación	Alto
5	5 - Otorgar oficios de reconocimiento al personal operativo acreedor a la eficiencia y eficacia demostrado en el desarrollo de sus funciones con base a los resultados de su evaluación al desempeño.	1- Estratégica	Otorgar oficios de reconocimiento al personal operativo acreedor a la eficiencia y eficacia demostrado en el desarrollo de sus funciones con base a los resultados de su evaluación al desempeño.	5- Operativos	18/04/2023	01/01/2023	15/12/2023	Otorgar oficios de reconocimiento al personal operativo acreedor a la eficiencia y eficacia demostrado en el desarrollo de sus funciones con base a los resultados de su evaluación al desempeño, con la finalidad de motivar al trabajador a continuar con su desempeño y crecimiento laboral.	124 - Reconocimiento laboral	115 - Evaluación del desempeño		Medio

Fecha: 18 de Abril de 2023


 L. 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.



2023
AÑO DE
Francisco VILLA

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO



CSAEGRO

7. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DEL CSAEGRO



ECCO-2022



DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



CSAEGRO

 AGRICULTURA <small>SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESQUERÍA</small>	 <small>CSAEGRO</small>	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)		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

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.



2023
AÑO DE
Francisco
VILA

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO



CSAEGRO

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL CSAEGRO 2023

ECCO-2022





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 2022, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023.	Estratégica	Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante página web oficial y correo institucional, así como el seguimiento de las acciones.	Todo el personal	01/01/2023	15/12/2023	Difundir los resultados de la ECCO 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
2	Impartir taller con el tema Liderazgo y su sensibilización dirigido al personal de mando y jefes de área.	Estratégica	Impartir taller presencial con el tema "Liderazgo y su sensibilización" dirigido al personal de mando y jefes de área.	mandos	01/01/2023	15/12/2023	Impartir 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, dicho curso será impartido por el INMUJERES de Cocula Guerrero.	120 - Liderazgo	118 - Igualdad de género	126 - Trabajo en equipo
3	Impartir plática con el tema de síndrome de burnout, dirigido a todo el personal..	Estratégica	Impartir plática presencial y virtual con el tema de "Síndrome de burnout", dirigido a todo el personal.	Todo el personal	01/01/2023	15/12/2023	Impartir 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 Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero.	111 - Calidad de vida laboral y estrés	112 - Capacitación	
4	Impartir plática con el tema de trabajo en equipo, dirigido a todo el personal.	Estratégica	Impartir plática presencial y virtual que aborde el tema de trabajo en equipo, dirigido a todo el personal.	Todo el personal	01/01/2023	15/12/2023	Impartir plática presencial y virtual denominada "El ajedrez como herramienta pedagógica" con la finalidad de incrementar los conocimientos sobre el trabajo en equipo, planeación, control de emociones, entre otras habilidades, dicha plática será impartida por el H. Ayuntamiento de Iguala Guerrero.	126 - Trabajo en equipo	122 - Organización	112 - Capacitación
5	Otorgar oficios de reconocimiento al personal operativo acreedor a la eficiencia y eficacia demostrado en el desarrollo de sus funciones con base a los resultados de su evaluación al desempeño.	Estratégica	Otorgar oficios de reconocimiento al personal operativo acreedor a la eficiencia y eficacia demostrado en el desarrollo de sus funciones con base a los resultados de su evaluación al desempeño	Todo el personal	01/01/2023	15/12/2023	Otorgar oficios de reconocimiento al personal operativo acreedor a la eficiencia y eficacia demostrado en el desarrollo de sus funciones con base a los resultados de su evaluación al desempeño, con la finalidad de motivar al trabajador a continuar con su desempeño y crecimiento laboral.	124 - Reconocimiento laboral	115.- Evaluación del desempeño	



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO



CSAEGRO

9. EFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022

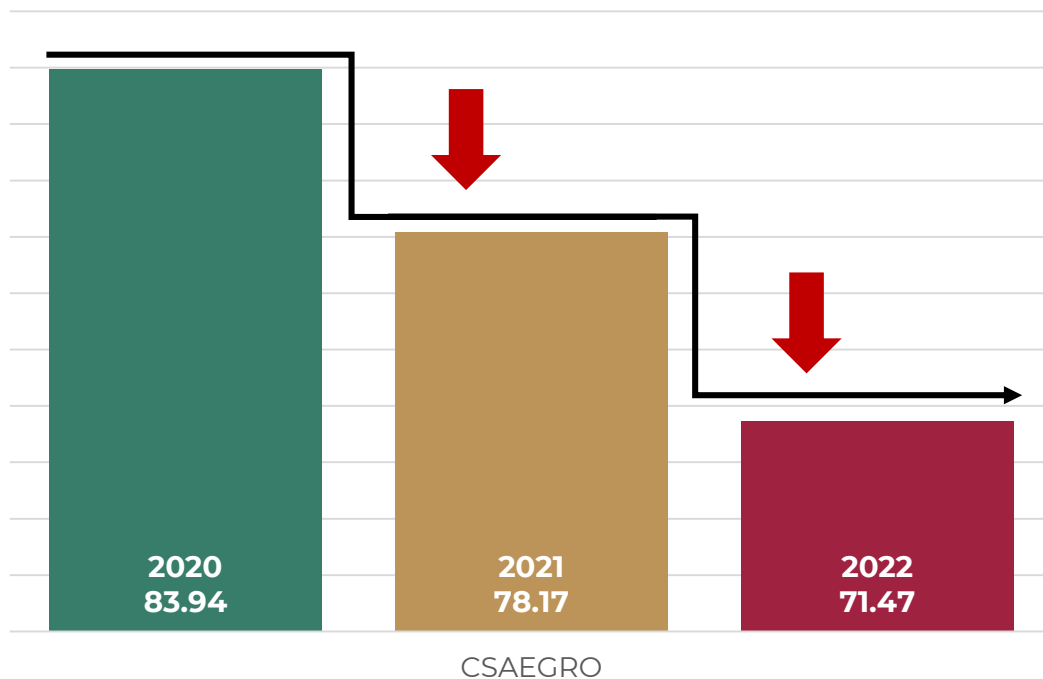
ECCO-2022



EFFECTIVIDAD ÍNDICE GLOBAL



CSAEGRO



Se observa en la gráfica que el índice global de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ha tenido un decremento año con año, cabe señalar que en el año 2020 es el año mejor calificado, y el año 2022 el más bajo, esto quiere decir que el índice de efectividad no ha incrementado si no decreciendo.

Por lo que se deberá realizar prácticas para incrementar la calificación y monitorear más la ECCO 2023 con la finalidad de obtener una mejor participación positiva incrementar la calificación global mínimo a **72%**.



EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2022 POR CUADRANTE



CSAEGRO

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2021			
Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	80.89	77.85	75.81
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	80.79	76.55	79.28
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	78.78	75.78	79.57

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	66.90	69.18	67.26
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	69.92	72.25	79.04
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	75.02	70.92	74.79

En la efectividad por cuadrante se observa en la gráfica que en el año 2021 el factor C6 Relaciones laborales, obtuvo la calificación más baja y en el año 2022 tuvo un decremento, determinando que la efectividad del cuadrante C6 no obtuvo avances en su efectividad, así mismo se observa que todos los cuadrantes disminuyeron de calificación en la encuesta ECCO 2022

Por lo que se llevará a cabo un curso con el tema de liderazgo y su sensibilización dirigido al personal de mando y jefes de área con la finalidad de obtener un clima y cultura organizacional más amena dentro de la institución.





CSAEGRO

10. DIFUSIÓN DE RESULTADOS ECCO 2022 Y DE LAS PTCCO 2023

ECCO-2022

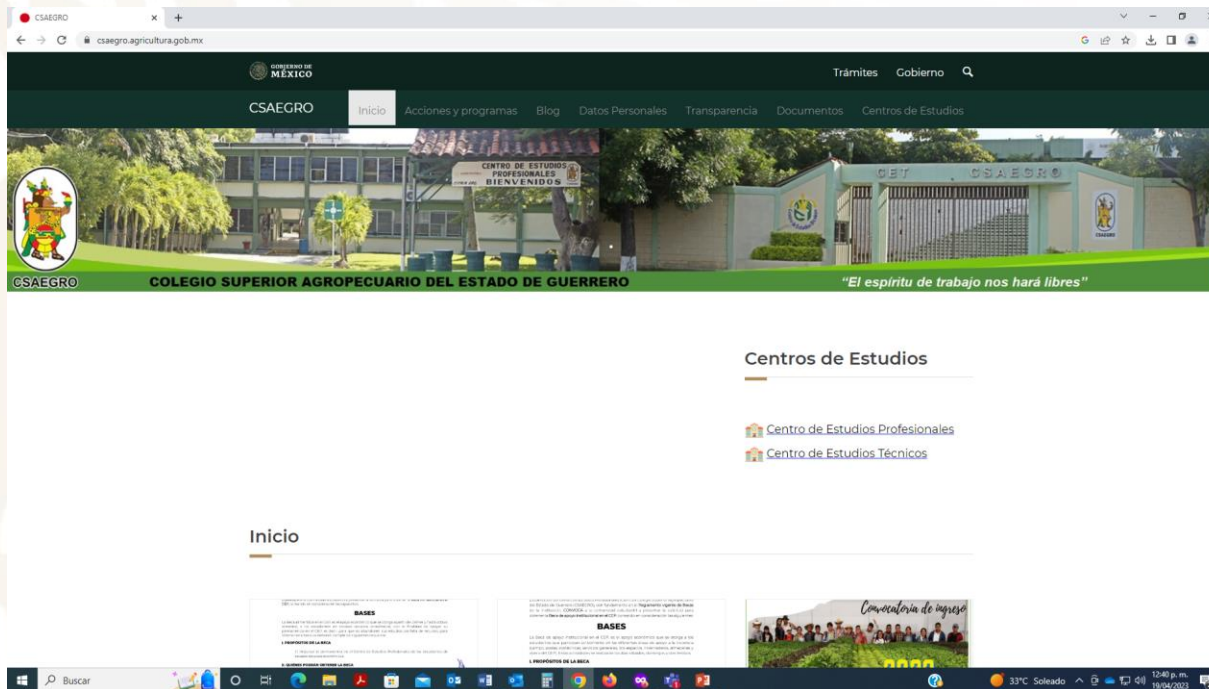


DIFUSIÓN RESULTADOS ECCO 2022 Y PTCCO 2023



CSAEGRO

El análisis de los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022 (ECCO 2022), así como también las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023 (PTCCO 2023) serán difundidos mediante la página oficial del Colegio y en los correos institucionales de los servidores públicos adscritos al CSAEGRO.



AGRICULTURA		AGRICULTORES		AGRICULTORES		AGRICULTORES		AGRICULTORES		AGRICULTORES	
AGRICULTORES		AGRICULTORES		AGRICULTORES		AGRICULTORES		AGRICULTORES		AGRICULTORES	
1
2
3
4
5

COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

