

*México*  
**2021**  
*Año de la  
Independencia*



GOBIERNO DE  
MÉXICO





**AGRICULTURA**  
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



**SEGALMEX**  
SEGURIDAD ALIMENTARIA MEXICANA

**LICONSA**

# **Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2021**

**LICONSA, S.A. de C.V.**

**Unidad de Administración y Finanzas  
Gerencia de Recursos Humanos  
Subgerencia de Organización y Evaluación**

# ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	<b>5</b>
NORMATIVIDAD	<b>6</b>
DESCRIPCIÓN DE DATOS	<b>7</b>
Listado de Factores	<b>11</b>
Listado de Reactivos	<b>16</b>
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO: Resultados Estadísticos	<b>23</b>
2. RESULTADOS POR MATRIZ DE TICHY	<b>59</b>
3. ANÁLISIS CUALITATIVO: Comentarios y Sugerencias	<b>67</b>
4. ANÁLISIS COMPARATIVO	<b>68</b>
a) Comparativo entre Instituciones de la APF	<b>69</b>
b) Comparativo entre áreas de Liconsa y Sector	<b>71</b>
c) Comparación de resultados actuales con respecto a años anteriores	<b>74</b>
5. PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021 - 2022	<b>76</b>

## Introducción

El informe de resultados de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal nos permite medir la satisfacción de nuestro personal y diagnosticar de manera precisa, sencilla y confidencial la cultura que rige en la organización.

LICONSA, S.A de C.V. transforma y fortalece su modelo centrado en la y el servidor público, con el propósito fundamental de profesionalizar y capacitar a las trabajadoras y trabajadores, para que cada día se comprometan y se muestre una imagen fortalecida y sea percibida como una institución pública moderna, orientada a resultados y enfocada a una cultura de servicio.

Es importante tener una visión integral de la situación que impera, por ello se expone el siguiente Informe de Resultados de Clima y Cultura Organizacional 2021, el cual tiene como propósito conocer el sentir de del personal, la forma en que perciben el ambiente laboral, así como sus quejas, sugerencias y felicitaciones en los diferentes temas que le competen de manera cuantitativa y cualitativa.

El desarrollo de las personas servidoras públicas es pieza fundamental para el cumplimiento de los objetivos y principios rectores del Gobierno de México, conocer la percepción de quienes están trabajando a distancia, de forma presencial y/o mixta para hacer frente a la **emergencia sanitaria generada por el virus COVID-19** cobra especial relevancia, así como conocer otros aspectos que afectan positiva y negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la institución

Dicho informe procede de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, en una primera etapa aplicada del 11 de octubre al 2 de noviembre del 2021 con prórroga derivado de la pandemia hasta el día 23 de noviembre en que concluyó.

## **Normatividad**

Acuerdo por el que se fundamenta en los numerales 59 al 62 sección III del Clima y Cultura Organizacional de las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, última reformas del 17 de mayo del 2019 y el artículo 55 fracción XI del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril del 2020. *(página 47)*

<https://bit.ly/37BHt9D>

Favor de copiar y pegar enlace en su navegador web

## DESCRIPCIÓN DE DATOS

El universo de personal registrado para la encuesta fue de **4,356** en tanto **3,769 (86.52%)**, tuvieron participación, de los cuales **2,393 (63.5%)** son hombres y **1,376 (36.5%)** son mujeres, la edad del personal en la institución tiene mayor frecuencia el rango de edad entre los **41 a 50 años – 1,112 (29.5%)**, en cuanto al estado civil, se observa que **2,358 (62.6%)** de las y los participantes son casados(as) mientras que **1,411 (37.4%)** son solteros(as).

El nivel escolar que prevalece es **Licenciatura o Estudios Profesionales completos con 1,102 (29.2%)** seguido de **Secundaria completa con 652 (17.3%)**.

En referencia al nivel de puesto, predomina el nivel **Puesto Operativo u Homólogo con 3,176 (84.3%)** de los encuestados, dentro del cual el **42.2%** tiene **Hasta 5** años de antigüedad en el puesto actual.

En cuanto al sistema de profesionalización, en general se reportó que el **92.4%** no lo realiza.

Es importante mencionar que **1,085 (28.8%)** de las y los participantes reportan **Hasta 5 años trabajando en la Administración Pública Federal**; y con una experiencia en la iniciativa privada **1,325 (35.2%)**; las y los encuestados menciona **Hasta 5 años trabajando en el Sector Privado**.

Hasta la fecha de la encuesta, **3,157 (83.8%)** de los participantes **no realiza estudios** mientras **184 (4.9%)** se dedica a **Licenciatura o Estudios Profesionales**.

La calificación final que proporciona la Secretaría de la Función Pública analizando factores y reactivos es de **83.06%**.

Universo y participantes registrados de **Liconsa, S. A. de C. V.** en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021

Área	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance
OFICINA CENTRAL	437	279	63.84 %
GERENCIA METROPOLITANA NORTE	733	494	67.39 %
GERENCIA METROPOLITANA SUR	756	757	100.13 %
GERENCIA ESTATAL COLIMA	77	77	100.00 %
GERENCIA ESTATAL MICHOACÁN	148	149	100.68 %
GERENCIA ESTATAL QUERÉTARO	263	211	80.23 %
GERENCIA ESTATAL TLAXCALA	112	112	100.00 %
GERENCIA ESTATAL JALISCO	259	208	80.31 %
GERENCIA ESTATAL OAXACA	230	197	85.65 %
GERENCIA ESTATAL VALLE DE TOLUCA	186	176	94.62 %
GERENCIA ESTATAL VERACRUZ	172	147	85.47 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL AGUASCALIENTES	36	37	102.78 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL BAJA CALIFORNIA	30	30	100.00 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL BAJA CALIFORNIA SUR	18	17	94.44 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL CAMPECHE	36	36	100.00 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL CHIAPAS	63	63	100.00 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL CHIHUAHUA	44	45	102.27 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL COAHUILA	35	38	108.57 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL DURANGO	42	34	80.95 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL GUANAJUATO	80	80	100.00 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL GUERRERO	58	60	103.45 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL HIDALGO	74	74	100.00 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL MORELOS	45	45	100.00 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL NAYARIT	33	32	96.97 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL NUEVO LEÓN	37	35	94.59 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL PUEBLA	54	53	98.15 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL QUINTANA ROO	24	16	66.67 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL SAN LUIS POTOSÍ	44	45	102.27 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL SINALOA	28	28	100.00 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL SONORA	27	27	100.00 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL TABASCO	44	44	100.00 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL TAMAULIPAS	37	32	86.49 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL YUCATÁN	39	36	92.31 %
PROGRAMA DE ABASTO SOCIAL ZACATECAS	55	55	100.00 %
	<b>4,356</b>	<b>3,769</b>	<b>86.52 %</b>

# Ramo 08

## Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural

### REPORTE POR INSTITUCIONES / UA'S / ÁREAS

	Total Institución	Universo	Encuestas Recibidas	Porcentaje de avance
1.-	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	8,851	6,616	74.75 %
2.-	Liconsa, S.A. de C.V.	4,356	3,769	86.52 %
3.-	Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria	1,761	1,590	90.29 %
4.-	Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias	1,799	800	44.47 %
5.-	Diconsa, S.A. de C.V.	4,080	769	18.85 %
6.-	Colegio de Postgraduados	608	256	42.11 %
7.-	Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura	351	256	72.93 %
8.-	Fideicomiso de Riesgo Compartido	443	245	55.30 %
9.-	Comisión Nacional de Acuacultura y Pesca	699	183	26.18 %
10.-	Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero	154	132	85.71 %
11.-	Comisión Nacional de las Zonas Áridas	89	80	89.89 %
12.-	Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera	81	58	71.60 %
13.-	Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas	50	47	94.00 %
14.-	Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C.	46	41	89.13 %
15.-	Productora Nacional de Biológicos Veterinarios	83	39	46.99 %
16.-	Seguridad Alimentaria Mexicana	110	18	16.36 %
17.-	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar	11	11	100.00 %
		<b>23,572</b>	<b>14,910</b>	<b>63.25 %</b>

LICONSA S.A. de C.V.

SEGALMEX

De acuerdo al resultado de la Secretaría de la Función Pública en cuanto a participación, Liconsa, S. A. de C. V., se encuentra dentro de las 134 instituciones que conforman el 100% y 80% de participación.

## Porcentajes de participación\*



**100%  
al 80%**  
134\*\*  
instituciones

**79%  
al 60%**  
48  
instituciones

**59%  
al 40%**  
38  
instituciones

**39%  
al 20%**  
30  
instituciones

**19%  
al 1%**  
20  
instituciones

Suma

# 270 instituciones

\*De acuerdo con su universo RUSP – Plantilla vs encuestas recibidas

\*\* 93 instituciones lograron una participación entre 90 y 100 %



**ECCO - 2021**  
**Listado de Factores**

#	N° Factor	Nombre Factor	Tipo de Factor	Descripción de Factor	Reactivos por Factor
1	F 79	Austeridad republicana	Estratégico	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana en la que los recursos económicos de los que se disponen se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.	3
2	F 80	Derechos humanos	Estratégico	Evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.	5
3	F 81	Igualdad de género	Estratégico	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre qué tanto mujeres como hombres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.	6
4	F 82	Igualdad y no discriminación	Estratégico	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo.	6
5	F 83	Profesionalización de la Administración Pública Federal	Estratégico	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, así como de las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.	5
6	F 85	Transparencia y combate a la corrupción	Estratégico	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.	3

**FACTOR 84 – Servicio Profesional de Carrera**  
NO APLICA EN LICONSA

#	N° Factor	Nombre Factor	Tipo de Factor	Descripción de Factor	Reactivos por Factor
7	<b>F 86</b>	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic's)	General	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo utilizar eficientemente las tecnologías de información y comunicación (tic's) en su institución, para la consecución de sus objetivos.	3
8	<b>F 87</b>	Balance trabajo-familia	General	Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.	4
9	<b>F 88</b>	Calidad de vida laboral	General	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.	4
10	<b>F 89</b>	Calidad y orientación a la ciudadanía	General	Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las personas servidoras públicas de las necesidades y expectativas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades.	5
11	<b>F 90</b>	Colaboración y trabajo en equipo	General	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.	2
12	<b>F 91</b>	Comunicación	General	Permite evaluar la percepción que las personas servidoras públicas tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.	2
13	<b>F 92</b>	COVID-19	General	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.	6

#	N° Factor	Nombre Factor	Tipo de Factor	Descripción de Factor	Reactivos por Factor
14	<b>F 93</b>	Disponibilidad de recursos materiales	General	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.	2
15	<b>F 94</b>	Identidad con la institución y valores	General	Permite evaluar la autoestima de las personas servidoras públicas, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.	4
16	<b>F 95</b>	Impacto de la encuesta en mi institución	General	Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo su institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.	2
17	<b>F 96</b>	Liderazgo positivo	General	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la igualdad.	4
18	<b>F 97</b>	Mejora de la gestión pública	General	Permite evaluar el grado en que las personas servidoras públicas mejoran el aprovechamiento de procesos e instrumentos, a fin de fomentar el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación de las instituciones.	2
19	<b>F 98</b>	Normatividad y procesos	General	Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.	2
20	<b>F 99</b>	Reconocimiento laboral	General	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.	2
21	<b>F 100</b>	Trabajo a distancia	General	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.	6

**Total de Factores**

**21**



**ECCO - 2021**  
**Listado de Reactivos**

#	Reactivo	Descripción de Reactivo	Pertenece al Factor
1	R 292	Considero que mis funciones institucionales no se duplican con las de otro puesto.	F 79
2	R 293	Considero que en mi área los recursos materiales se manejan de manera responsable y austera.	
3	R 294	En mi institución los recursos con los que se dispone se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez, para satisfacer los objetivos a los que están destinados.	
4	R 295	Soy consciente de que las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos deben orientar el trabajo de mi institución porque ello contribuye a lograr el desarrollo social.	F 80
5	R 296	En mi institución se reconocen, investigan y sancionan las conductas del personal que vulneran los derechos de las personas.	
6	R 297	Me informo y me capacito sobre derechos humanos, para saber cómo llevarlos a la práctica en mis funciones.	
7	R 298	Asumo que las acciones que se realizan en mi institución pueden favorecer u obstaculizar los derechos humanos de las personas.	
8	R 299	En mi institución se promueve la capacitación sobre derechos humanos para todo el personal, desde mandos superiores hasta el personal administrativo.	
9	R 300	En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual.	F 81
10	R 301	Mi institución me ha proporcionado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.	
11	R 302	En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto.	
12	R 303	En mi institución se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.	
13	R 304	En mi institución se realizan acciones encaminadas a impulsar el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles (acciones de capacitación, programas de mentorías, mecanismos accesibles para denunciar violencia de género, entre otros).	
14	R 305	En mi institución se reconocen y garantizan los derechos humanos tanto de mujeres como de hombres, por igual.	

#	Reactivo	Descripción de Reactivo	Pertenece al Factor
15	R 306	En mi institución existen instalaciones adecuadas para personas con alguna discapacidad.	F 82
16	R 307	En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	
17	R 308	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	
18	R 309	Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.	
19	R 310	En mi institución se respetan a las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional, discapacidad, religión, apariencia física, situación económica, diversidad sexual u otra condición o característica.	
20	R 311	En mi institución el trato hacia la ciudadanía es igualitario y libre de discriminación.	
21	R 312	Cuando ingresé al área me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas de la institución y tareas de cada uno de mis compañeros.	F 83
22	R 313	La capacitación que recibo en mi institución me permite fortalecer las competencias para desempeñar mejor mis actividades.	
23	R 314	En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.	
24	R 315	En mi institución la evaluación del desempeño que me aplican, refleja adecuadamente el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades.	
25	R 316	Mis metas a evaluar reflejan plenamente los resultados que se esperan de mi desempeño.	

**REACTIVOS 317, 318, 319 Y 320 Pertenecen al Factor 84 – Servicio Profesional de Carrera**  
NO APLICA EN LICONSA

#	Reactivo	Descripción de Reactivo	Pertenece al Factor
26	R 321	En mi área se actúa con transparencia y legalidad.	F 85
27	R 322	Si veo corrupción en mi institución la denuncio.	
28	R 323	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	
29	R 324	Considero que las herramientas digitales y/o tecnológicas son adecuadas para realizar mis actividades (internet, equipo de cómputo, software, etc.).	F 86
30	R 325	He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades.	
31	R 326	Considero que en mi área se utilizan de manera eficiente las herramientas digitales y/o tecnológicas para mejorar procesos, trámites y/o servicios.	
32	R 327	Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.	F 87
33	R 328	Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	
34	R 329	En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.	
35	R 330	Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.	F 88
36	R 331	En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.	
37	R 332	Me siento satisfecho(a) haciendo mi trabajo.	
38	R 333	En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.	F 89
39	R 334	En mi área, el trato es respetuoso y conciliamos las diferencias con profesionalismo.	
40	R 335	En mi área buscamos soluciones para atender las necesidades de la ciudadanía en los temas de nuestra competencia.	
41	R 336	Mi área promueve captar las sugerencias de la ciudadanía para mejorar la calidad de los servicios.	F 89
42	R 337	En mi institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos son considerados para mejorar nuestros servicios.	
43	R 338	En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.	
44	R 339	En mi institución se proporciona el servicio requerido a la ciudadanía de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	

#	Reactivo	Descripción de Reactivo	Pertenece al Factor
45	R 340	En mi área se promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	F 90
46	R 341	En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	
47	R 342	En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.	F 91
48	R 343	Considero que en mi institución se utilizan de forma eficiente los medios de comunicación interna.	
49	R 344	Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue comunicado al personal.	F 92
50	R 345	Cuando asisto a mi centro de trabajo ya se cuenta con los protocolos de limpieza, desinfección, toma de temperatura y espacios necesarios para resguardar la seguridad de las personas servidoras públicas.	
51	R 346	Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.	
52	R 347	Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.	
53	R 348	En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19.	
54	R 349	En mi institución se han identificado a los grupos de personas vulnerables y se han implementado acciones para favorecer su bienestar.	
55	R 350	En mi institución proveen a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.	F 93
56	R 351	Considero que las herramientas y materiales con que cuento me permiten realizar mi trabajo de manera eficiente.	
57	R 352	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	F 94
58	R 353	Considero que el trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	
59	R 354	En mi área se actúa conforme al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.	
60	R 355	En mi área se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.	
61	R 356	Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	F 95
62	R 357	Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	

#	Reactivo	Descripción de Reactivo	Pertenece al Factor
63	R 358	Mi superior jerárquico me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.	F 96
64	R 359	Mi superior jerárquico me orienta para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.	
65	R 360	Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.	
66	R 361	Mi superior jerárquico trata a todo el equipo en condiciones de igualdad.	
67	R 362	En mi área implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normatividad aplicable.	F 97
68	R 363	Conozco el impacto que los proyectos de mi área tienen en el logro de los objetivos institucionales.	
69	R 364	La normatividad y procedimientos de mi área están actualizados.	F 98
70	R 365	Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo y me mantengo informado(a) sobre sus actualizaciones.	
71	R 366	En mi área se reconoce el logro de resultados.	F 99
72	R 367	Mi superior jerárquico me distingue cuando logro los objetivos esperados.	
73	R 368	Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota.	F 100
74	R 369	En mi área se lleva a cabo el proceso de planeación, elaboración de actividades, reporte de resultados, así como la comunicación y retroalimentación de mi trabajo durante el horario laboral.	
75	R 370	Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales vía remota con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio, iluminación, ventilación, etc.).	
76	R 371	Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.	
77	R 372	Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.	
78	R 373	En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.	

**Total de Reactivos**

**78**

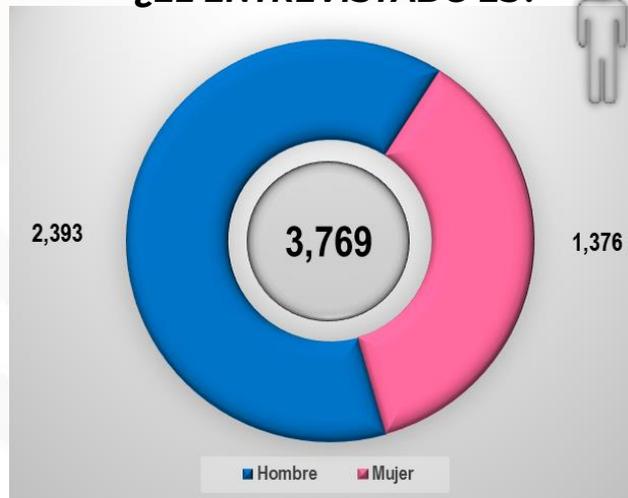
# **1. ANÁLISIS CUANTITATIVO:**

## **Resultados Estadísticos**

### **5 puntos**

# Datos sociodemográficos

## ¿EL ENTREVISTADO ES?



## ¿ESTADO CIVIL?

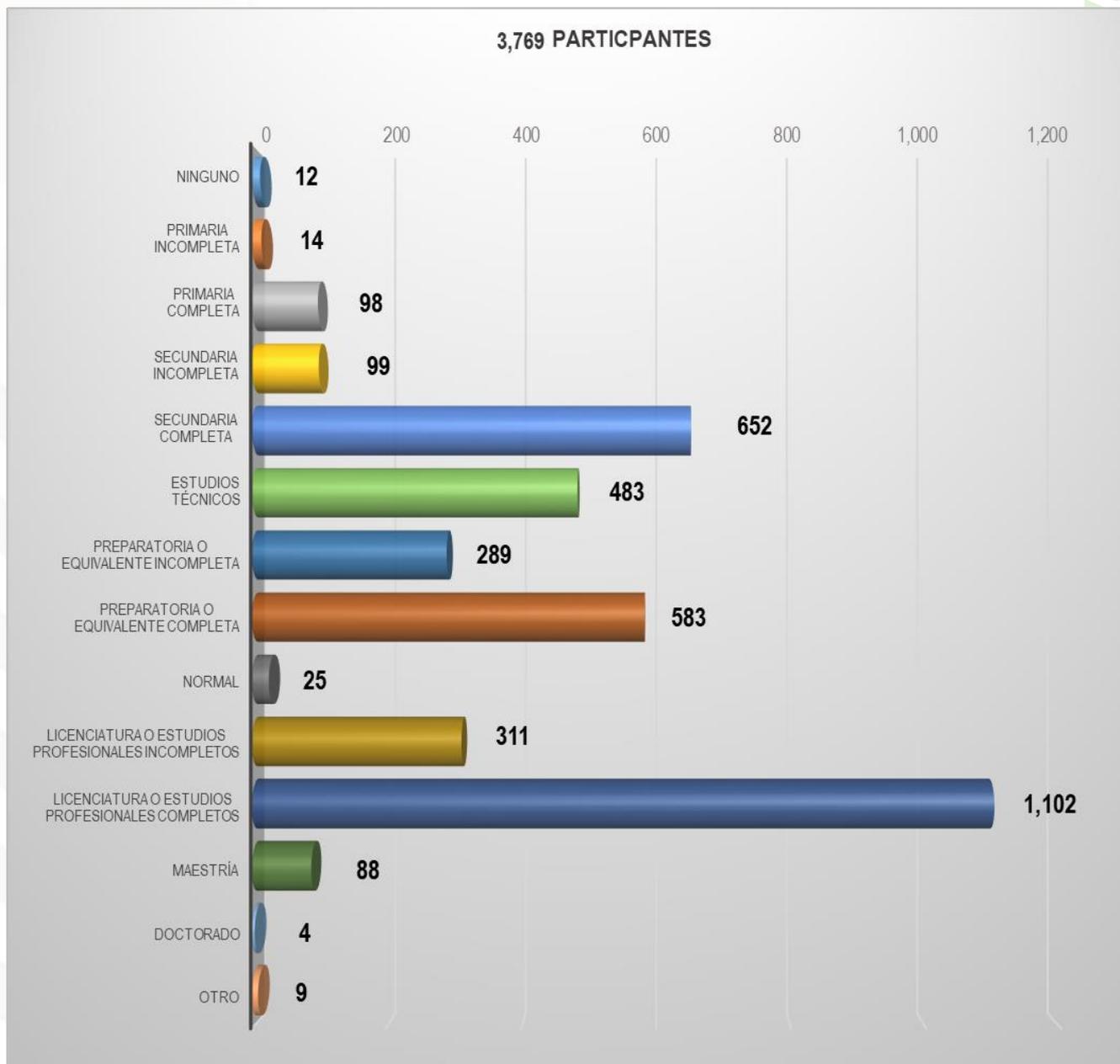


## ¿AÑOS CUMPLIDOS?



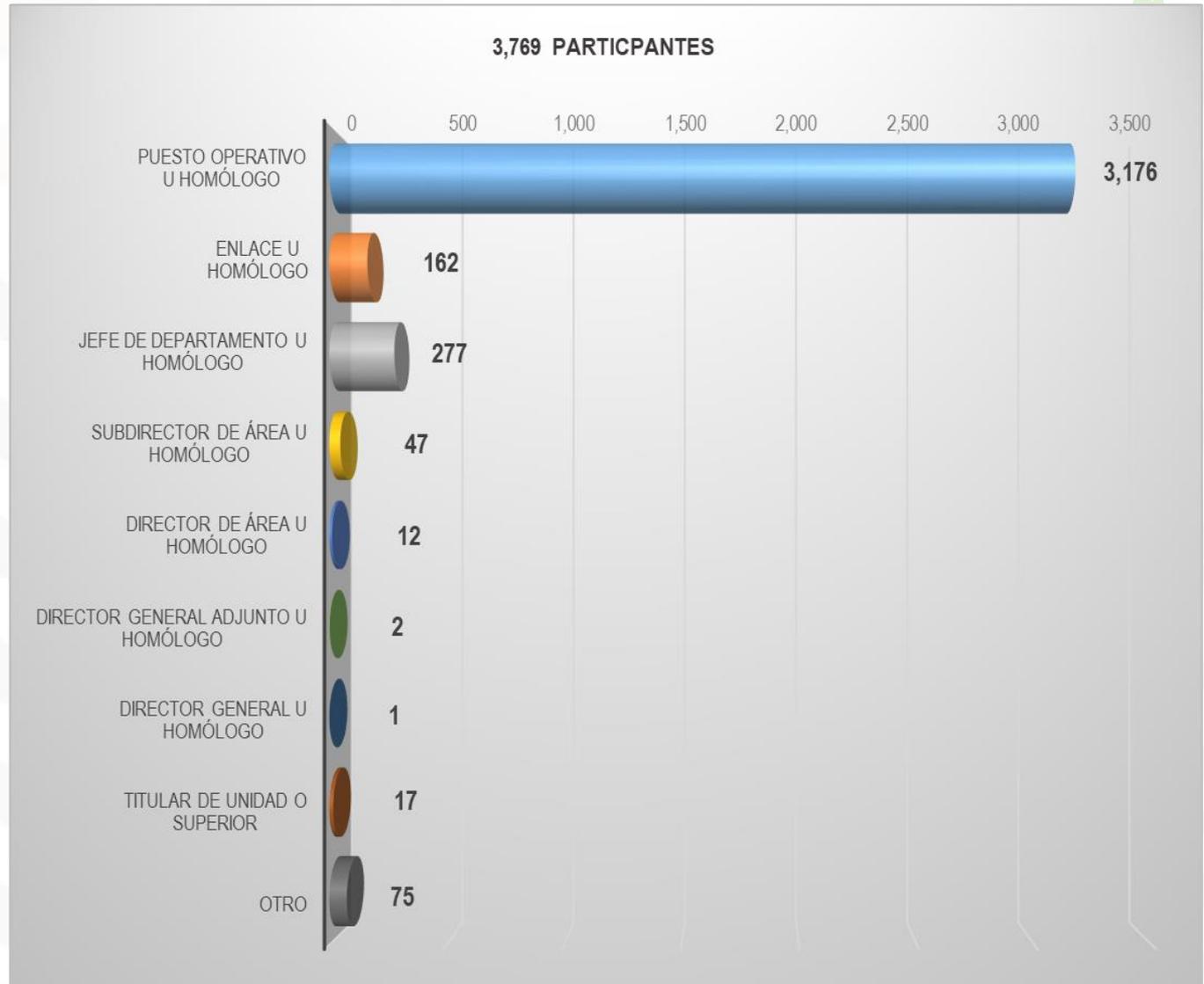


## ¿NIVEL ESCOLAR?





**¿NIVEL DE PUESTO?**



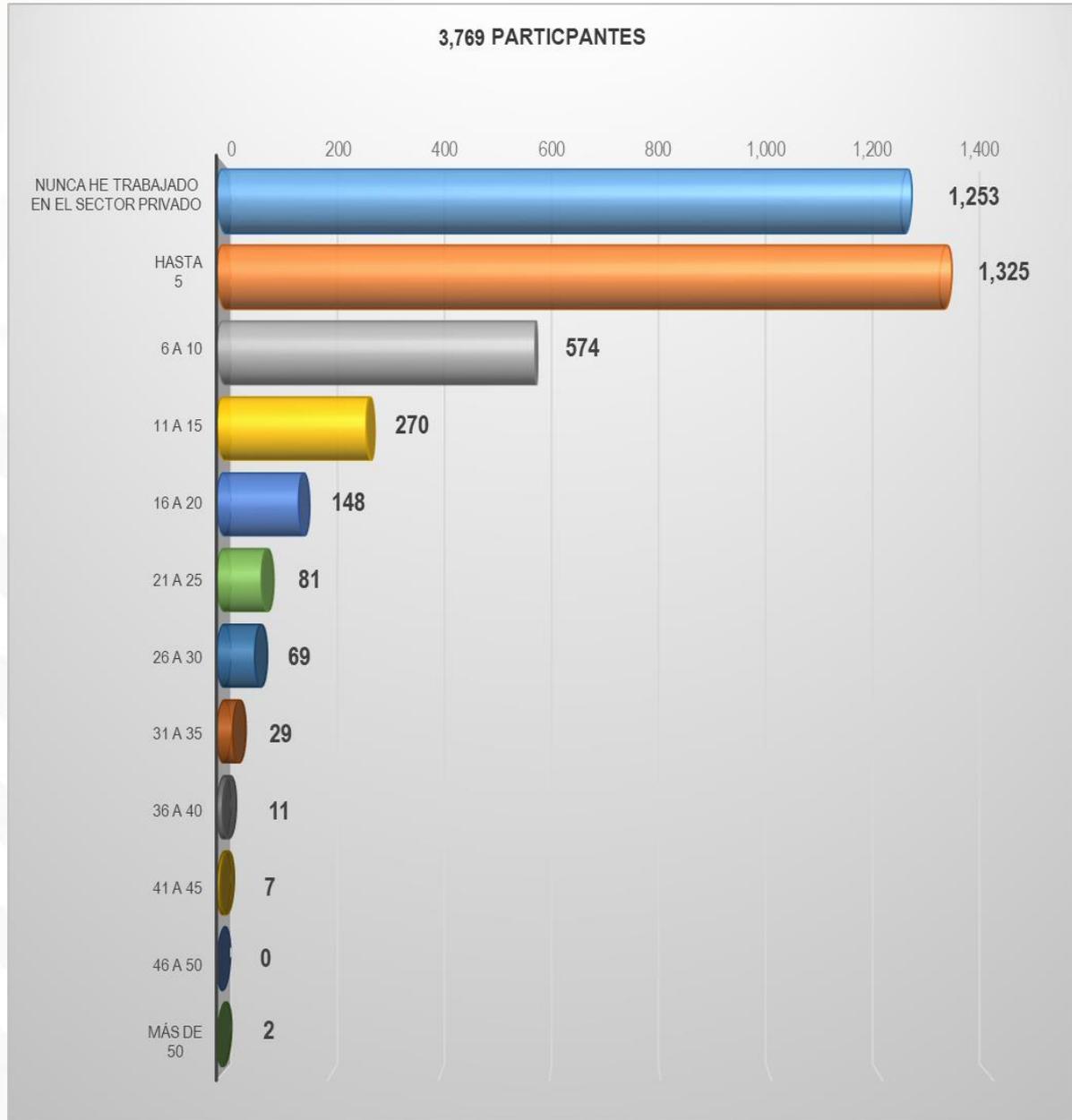


**¿SISTEMAS DE PROFESIONALIZACIÓN?**



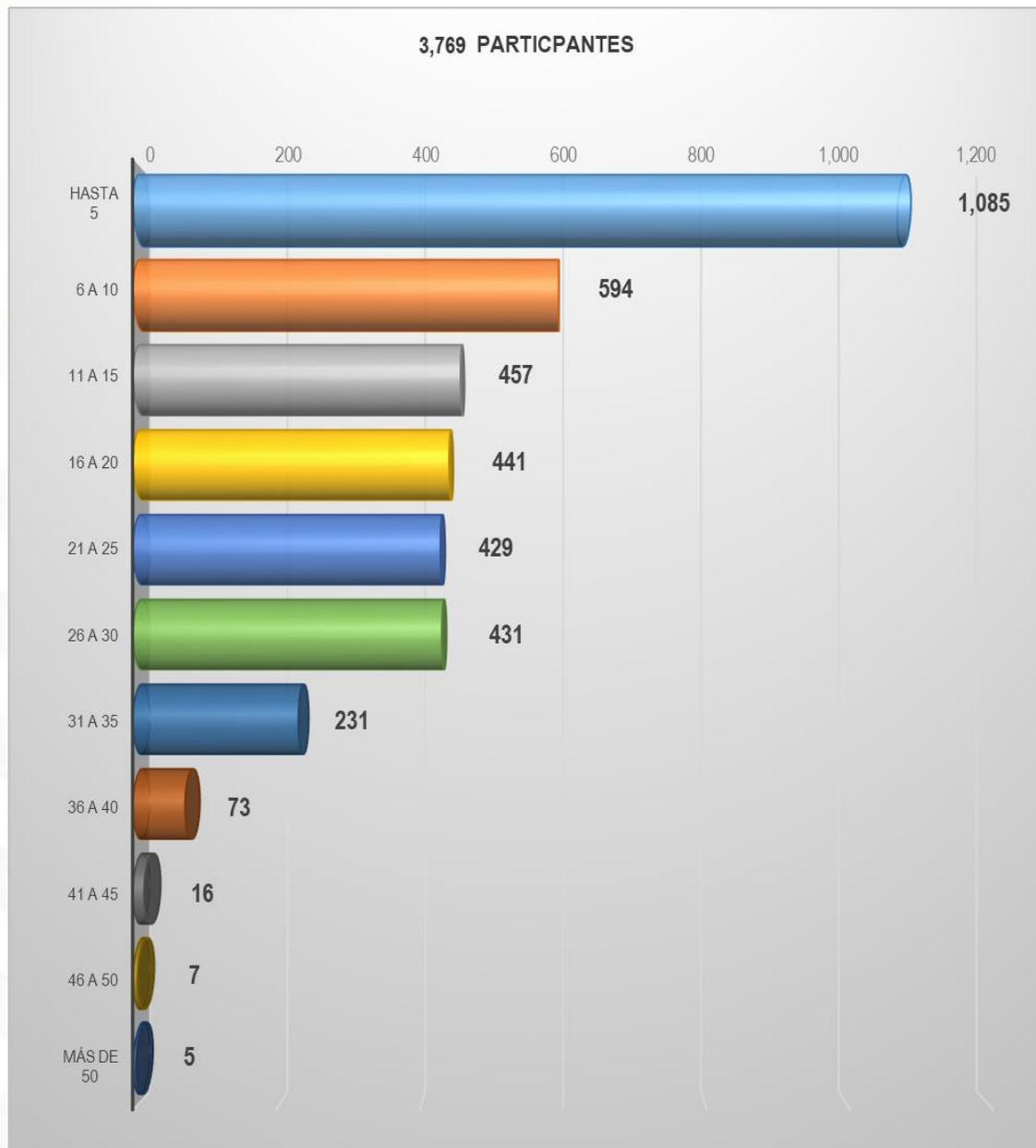


## ¿AÑOS EN INICIATIVA PRIVADA (IP)?



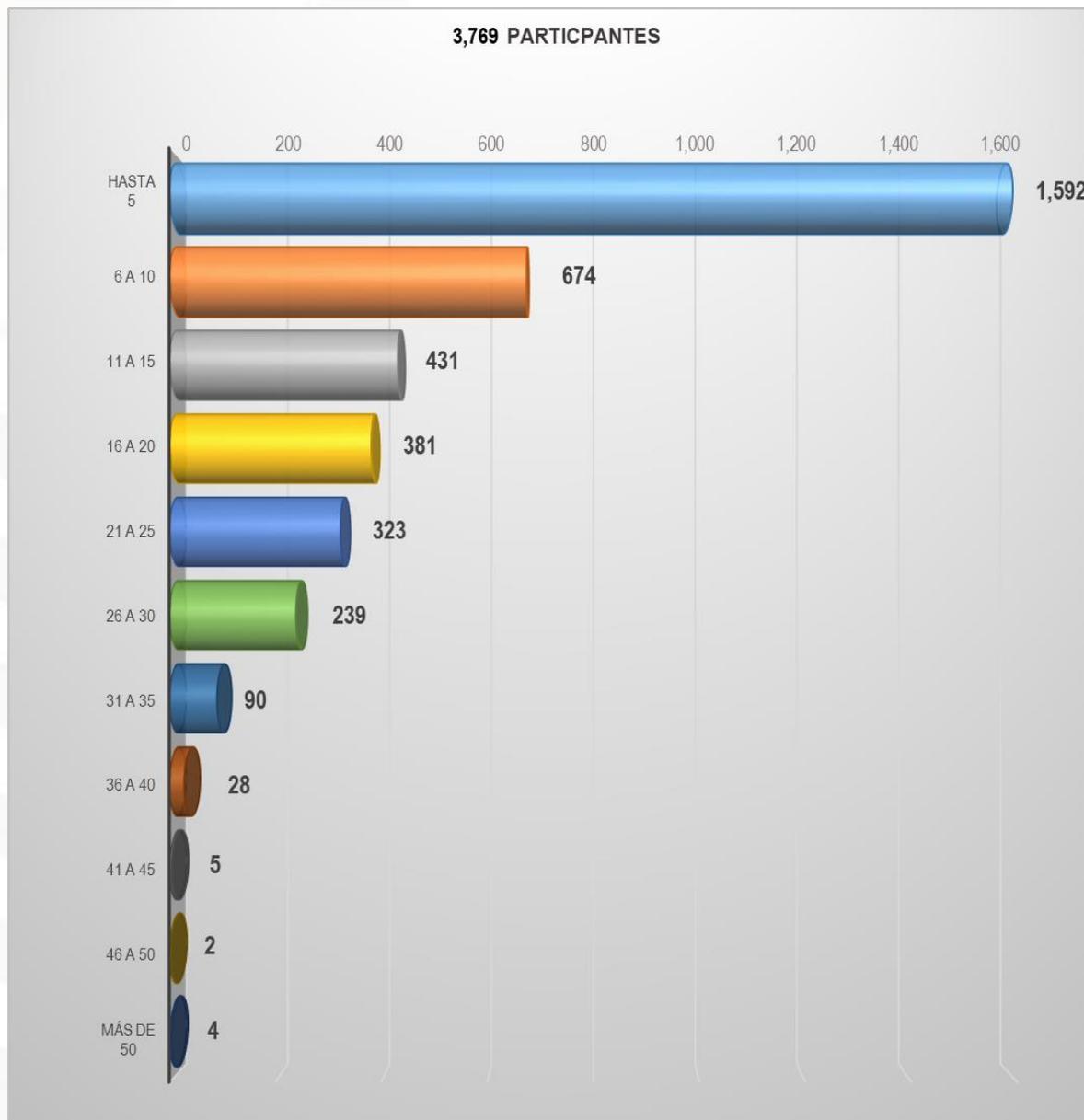


**¿AÑOS EN LA  
ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA FEDERAL?**



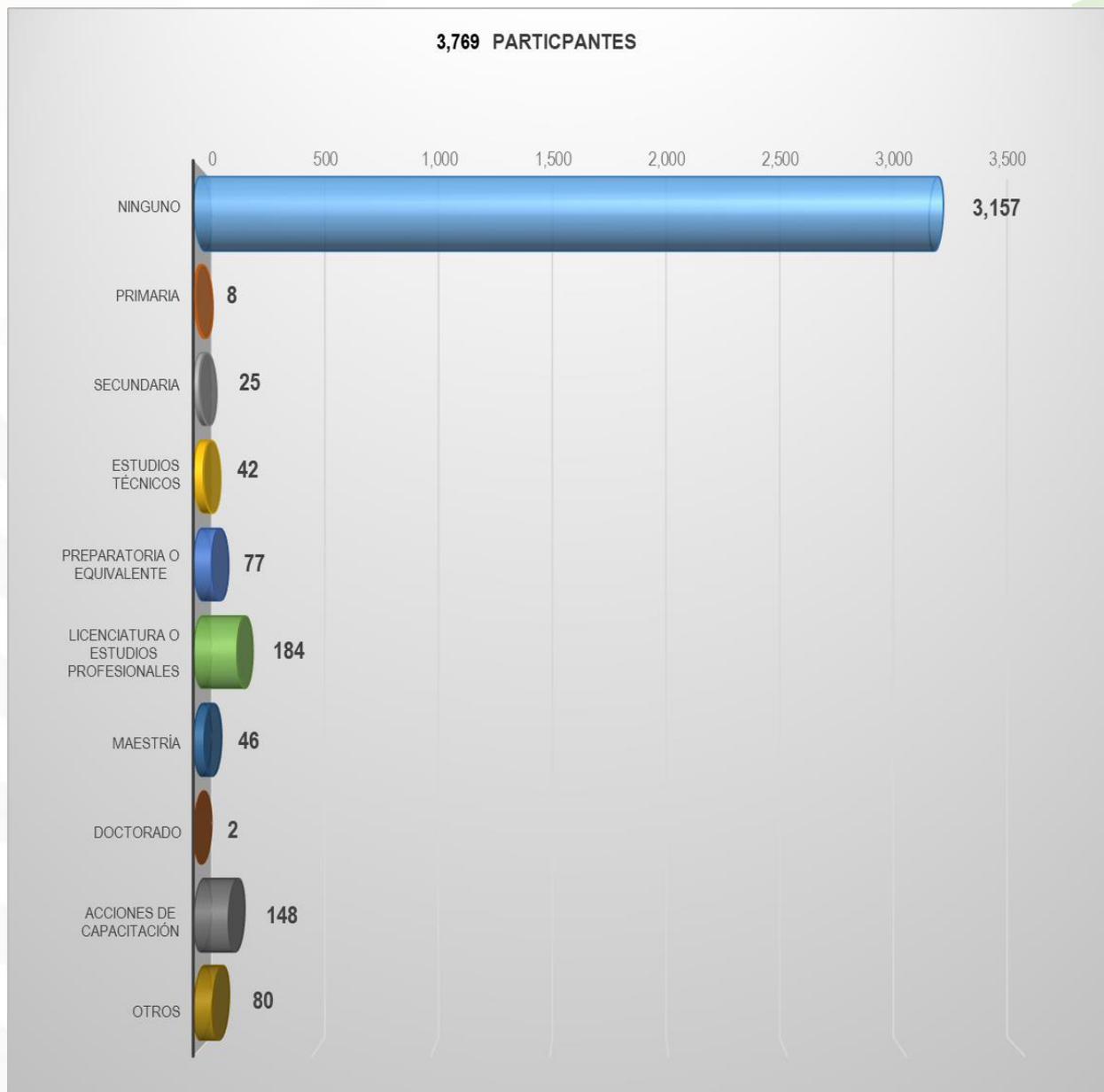


### ¿AÑOS EN EL PUESTO?

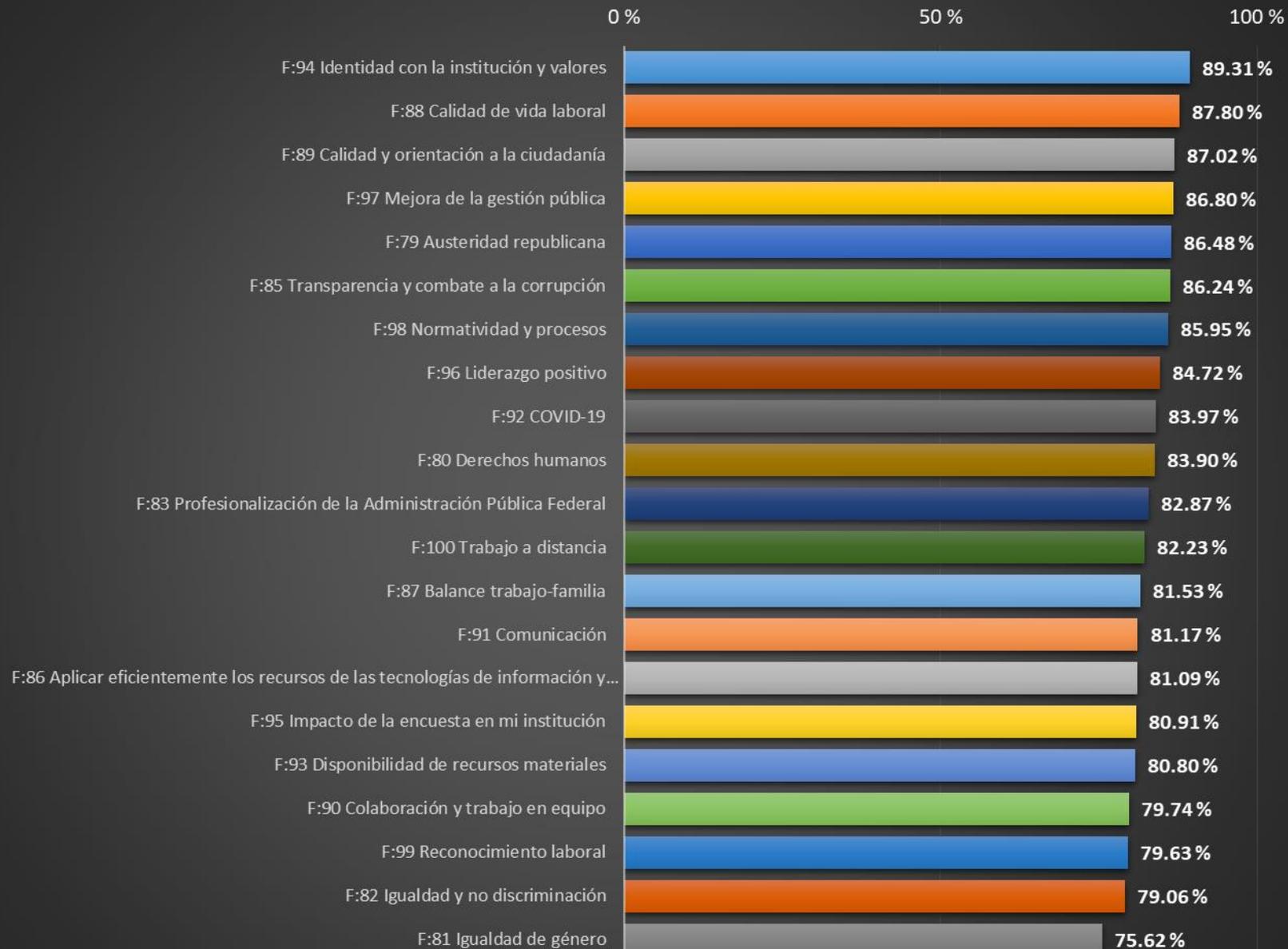




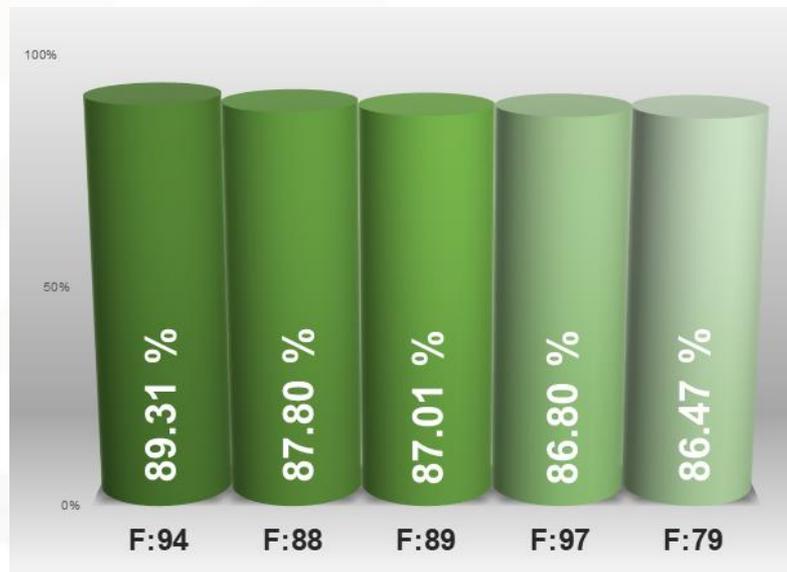
## ¿ESTUDIOS ACTUALES?



# Resultado de FACTORES

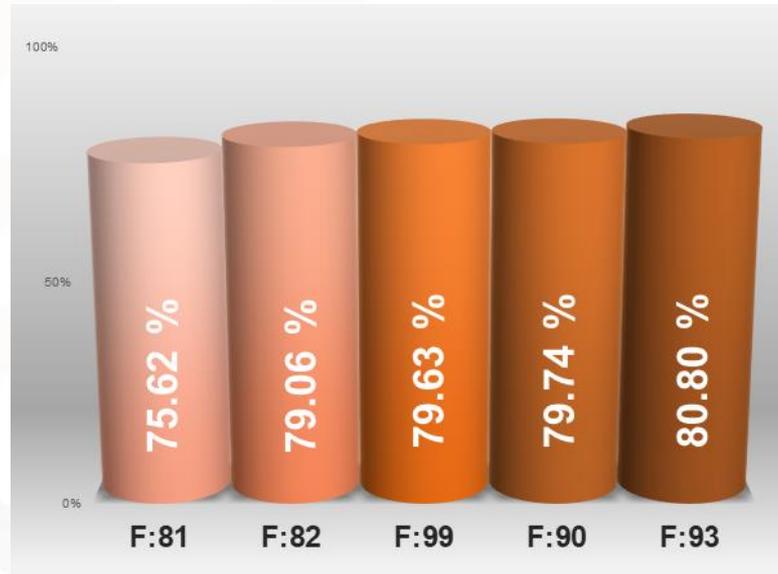


# FACTORES MEJOR CALIFICADOS

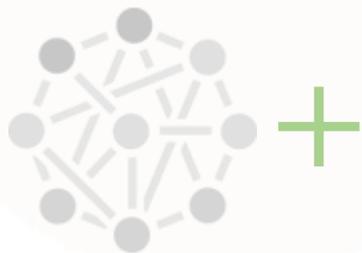


FACTOR	NOMBRE DE FACTOR	DESCRIPCION DE FACTOR	TIPO DE FACTOR
<b>F:94</b>	Identidad con la institución y valores	Permite evaluar la autoestima de las personas servidoras públicas, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.	General
<b>F:88</b>	Calidad de vida laboral	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.	General
<b>F:89</b>	Calidad y orientación a la ciudadanía	Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las personas servidoras públicas de las necesidades y expectativas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades.	General
<b>F:97</b>	Mejora de la gestión pública	Permite evaluar el grado en que las personas servidoras públicas mejoran el aprovechamiento de procesos e instrumentos, a fin de fomentar el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación de las instituciones.	General
<b>F:79</b>	Austeridad republicana	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana en la que los recursos económicos de los que se disponen se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.	Estratégico

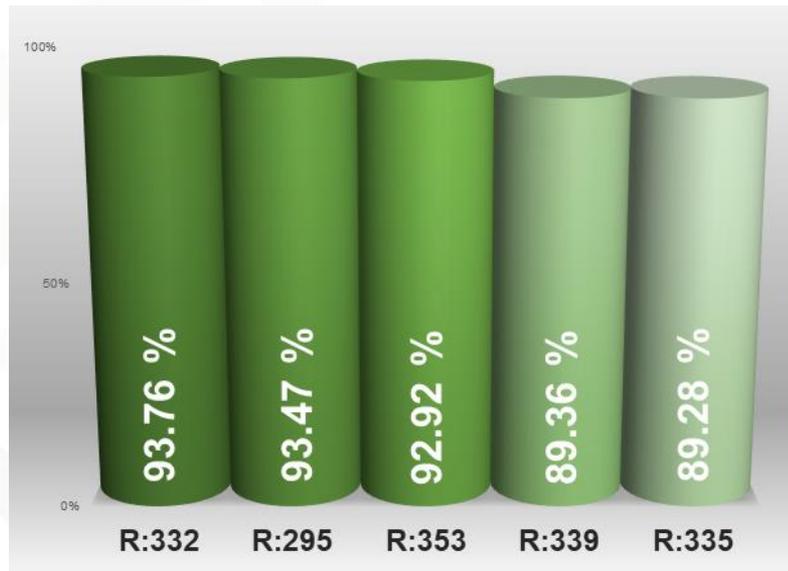
# FACTORES CON MENOR CALIFICACION



FACTOR	NOMBRE DE FACTOR	DESCRIPCION DE FACTOR	TIPO DE FACTOR
F:81	Igualdad de género	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre qué tanto mujeres como hombres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.	Estratégico
F:82	Igualdad y no discriminación	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo.	Estratégico
F:99	Reconocimiento laboral	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.	General
F:90	Colaboración y trabajo en equipo	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.	General
F:93	Disponibilidad de recursos materiales	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.	General



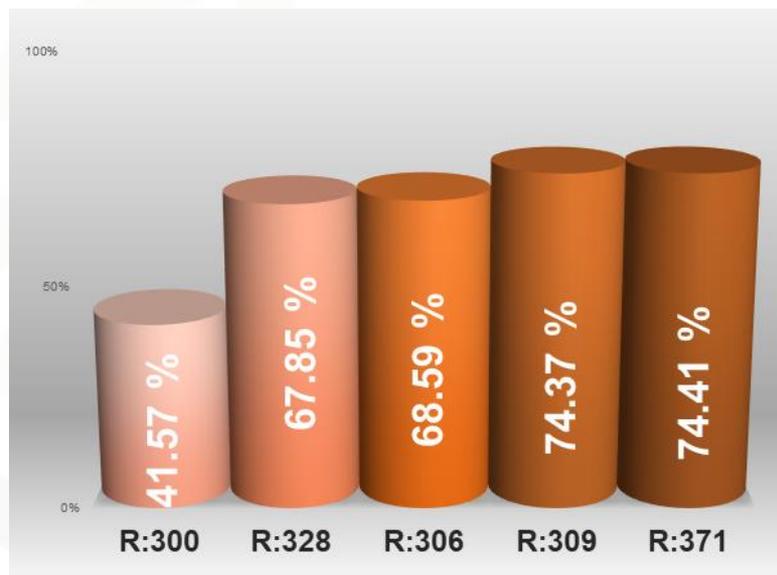
## REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS



REACTIVO	DESCRIPCION DE REACTIVO
<b>R:332</b>	Me siento satisfecho(a) haciendo mi trabajo.
<b>R:295</b>	Soy consciente de que las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos deben orientar el trabajo de mi institución porque ello contribuye a lograr el desarrollo social.
<b>R:353</b>	Considero que el trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.
<b>R:339</b>	En mi institución se proporciona el servicio requerido a la ciudadanía de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.
<b>R:335</b>	En mi área buscamos soluciones para atender las necesidades de la ciudadanía en los temas de nuestra competencia.



## REACTIVOS CON MENOR CALIFICACION



REACTIVO	DESCRIPCION DE REACTIVO
<b>R:300</b>	En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual.
<b>R:328</b>	Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.
<b>R:306</b>	En mi institución existen instalaciones adecuadas para personas con alguna discapacidad.
<b>R:309</b>	Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.
<b>R:371</b>	Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.

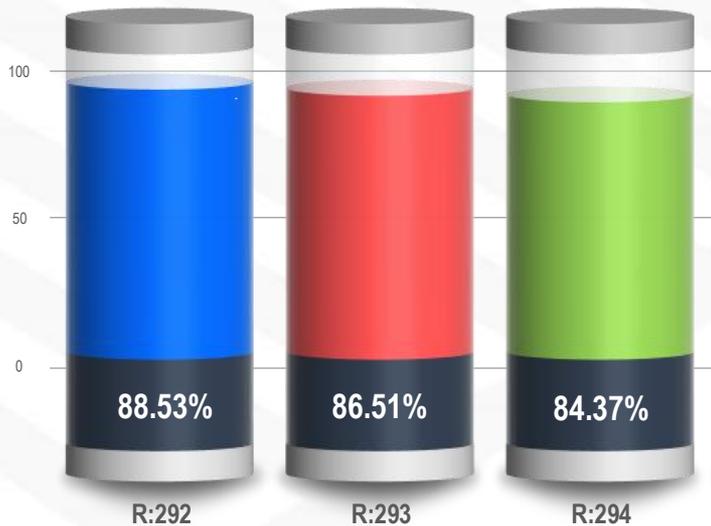
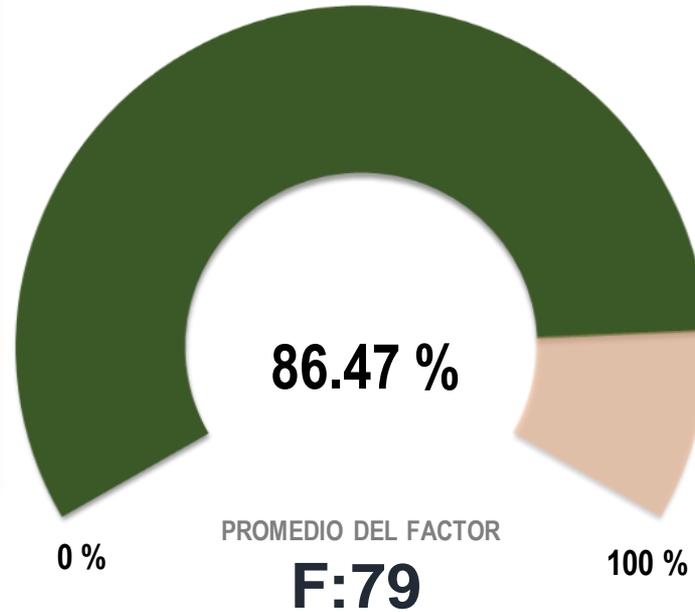
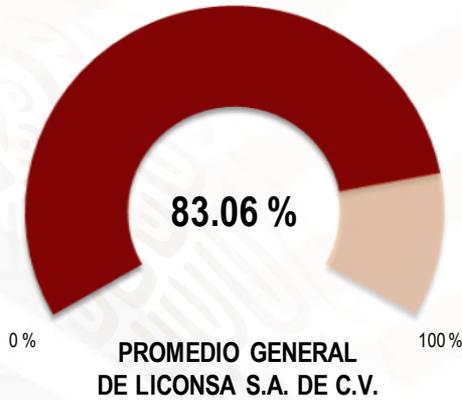
**ECCO - 2021**

**Factores – Reactivos**

**GRÁFICAS**

**F:79 Austeridad republicana**

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana en la que los recursos económicos de los que se disponen se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.



- 1 R:292 Considero que mis funciones institucionales no se duplican con las de otro puesto.
- 2 R:293 Considero que en mi área los recursos materiales se manejan de manera responsable y austeramente.
- 3 R:294 En mi institución los recursos con los que se dispone se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez, para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

F:79

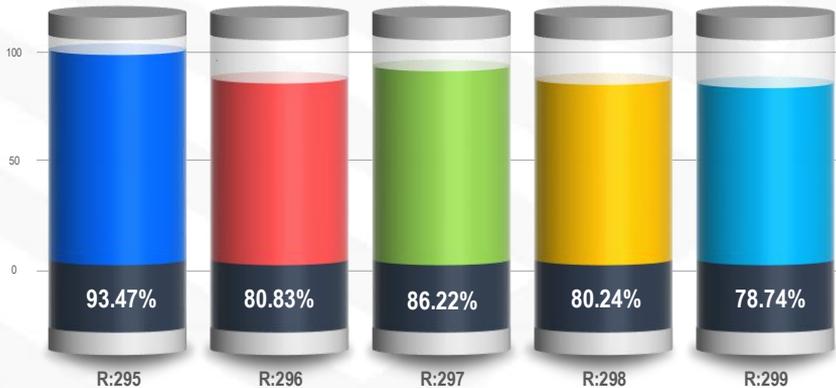
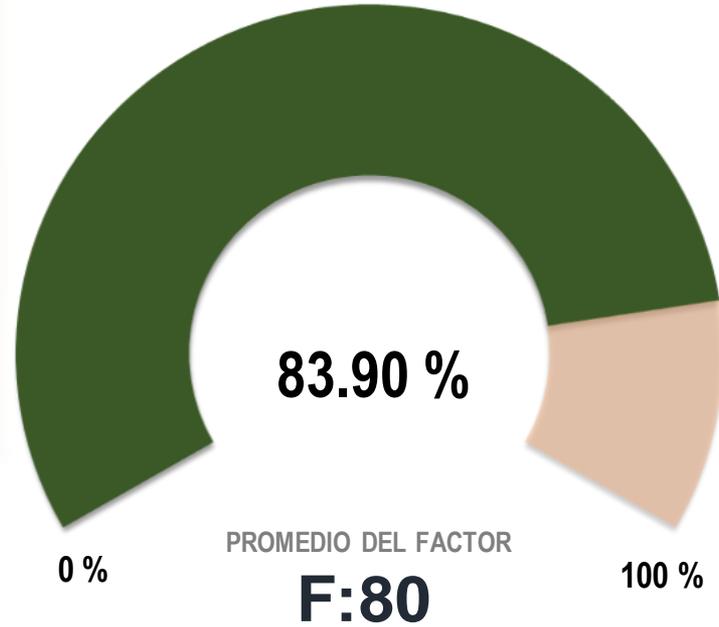
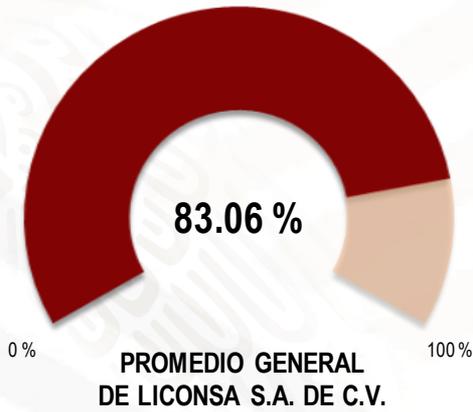
3 REACTIVOS

LICONSA S.A. de C.V.

SEGALMEX

**F:80 Derechos humanos**

Evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.



- 1 R:295 Soy consciente de que las obligaciones de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos deben orientar el trabajo de mi institución porque ello contribuye a lograr el desarrollo social.
- 2 R:296 En mi institución se reconocen, investigan y sancionan las conductas del personal que vulneran los derechos de las personas.
- 3 R:297 Me informo y me capacito sobre derechos humanos, para saber cómo llevarlos a la práctica en mis funciones.
- 4 R:298 Asumo que las acciones que se realizan en mi institución pueden favorecer u obstaculizar los derechos humanos de las personas.
- 5 R:299 En mi institución se promueve la capacitación sobre derechos humanos para todo el personal, desde mandos superiores hasta el personal administrativo.

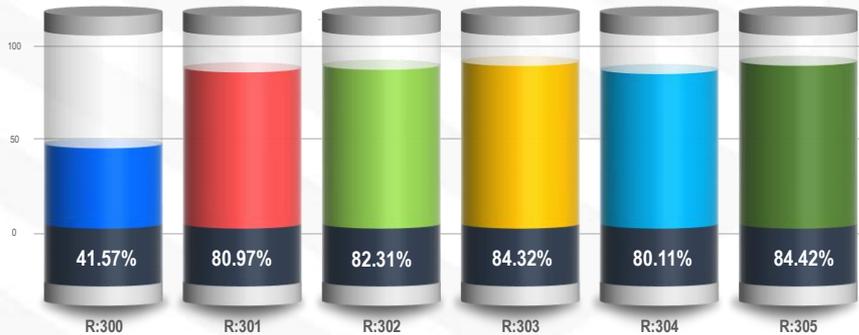
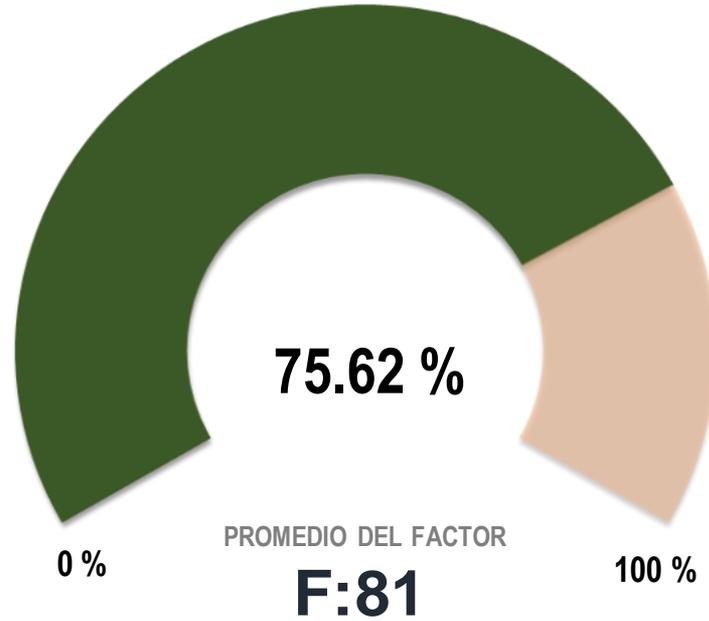
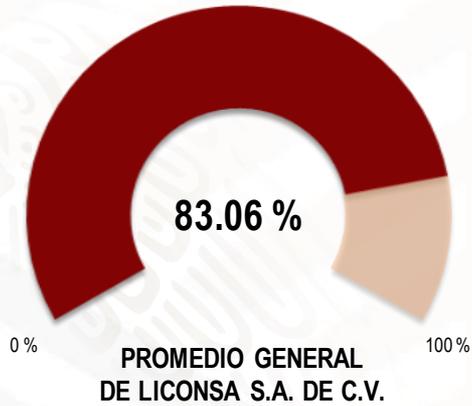
F:80

5 REACTIVOS

LICONSA S.A. de C.V.

**F:81 Igualdad de género**

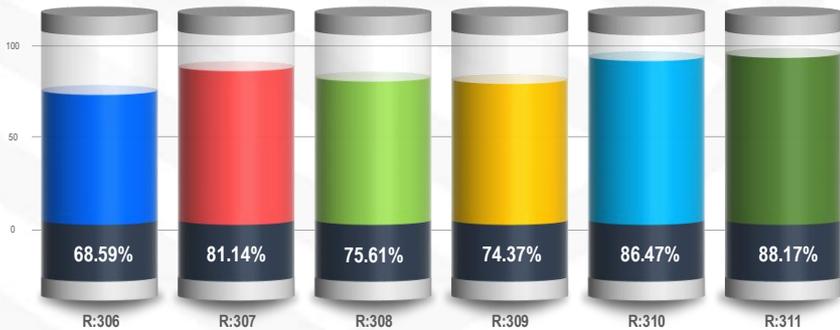
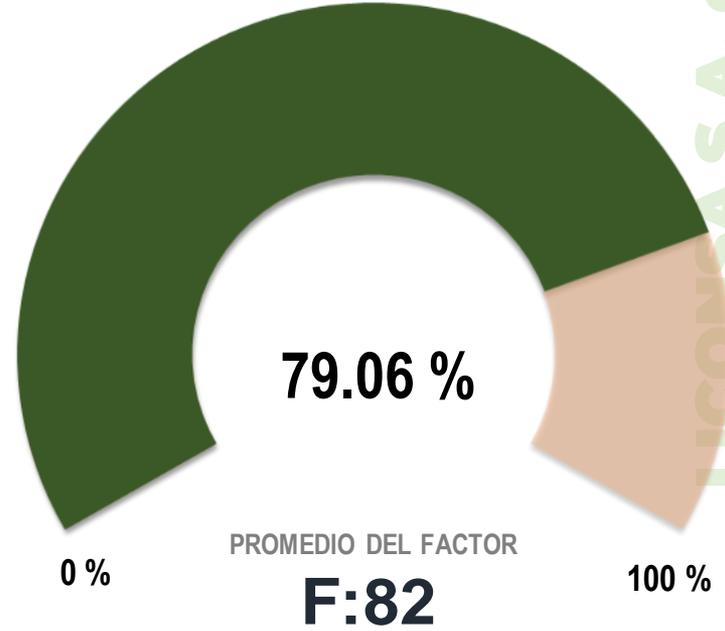
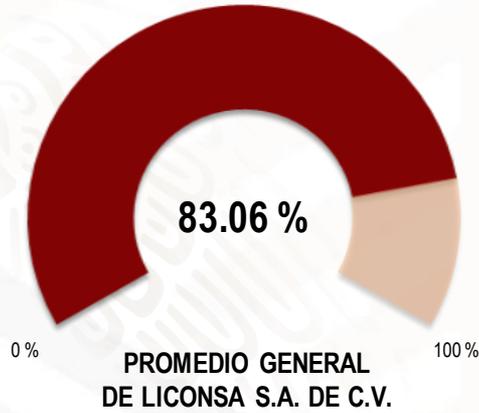
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre qué tanto mujeres como hombres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.



- 1 R:300 En mi área han ocurrido conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual.
- 2 R:301 Mi institución me ha proporcionado información sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- 3 R:302 En mi institución tanto hombres como mujeres tienen igualdad de oportunidades para ocupar cualquier puesto.
- 4 R:303 En mi institución se realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género.
- 5 R:304 En mi institución se realizan acciones encaminadas a impulsar el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles (acciones de capacitación, programas de mentorías, mecanismos accesibles para denunciar violencia de género, entre otros).
- 6 R:305 En mi institución se reconocen y garantizan los derechos humanos tanto de mujeres como de hombres, por igual.

**F:82 Igualdad y no discriminación**

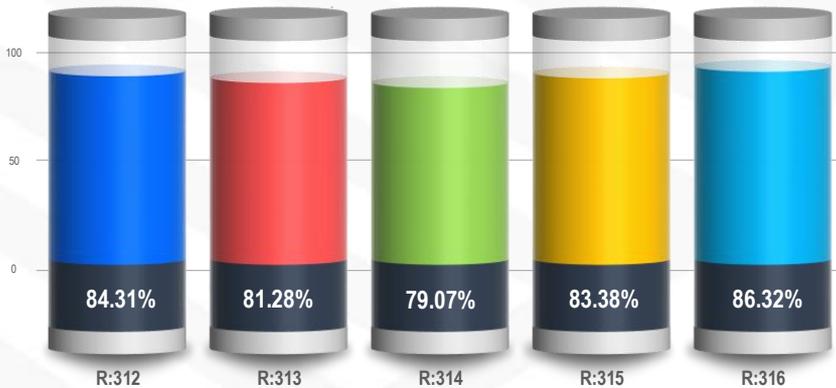
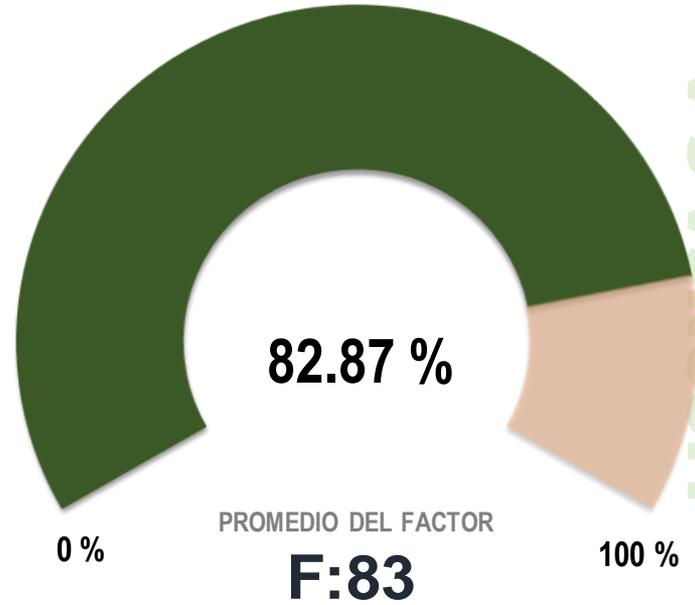
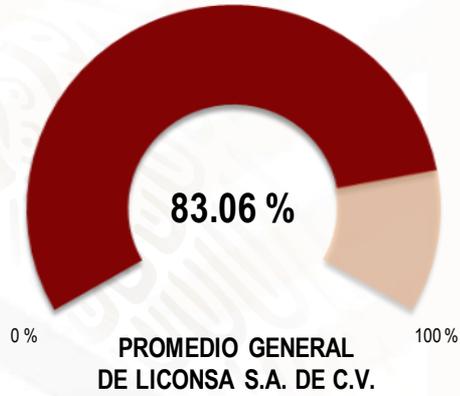
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo.



- 1 R:306 En mi institución existen instalaciones adecuadas para personas con alguna discapacidad.
- 2 R:307 En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.
- 3 R:308 En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.
- 4 R:309 Mi institución promueve la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- 5 R:310 En mi institución se respetan a las personas servidoras públicas sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional, discapacidad, religión, apariencia física, situación económica, diversidad sexual u otra condición o característica.
- 6 R:311 En mi institución el trato hacia la ciudadanía es igualitario y libre de discriminación.

F:83 **Profesionalización de la Administración Pública Federal**

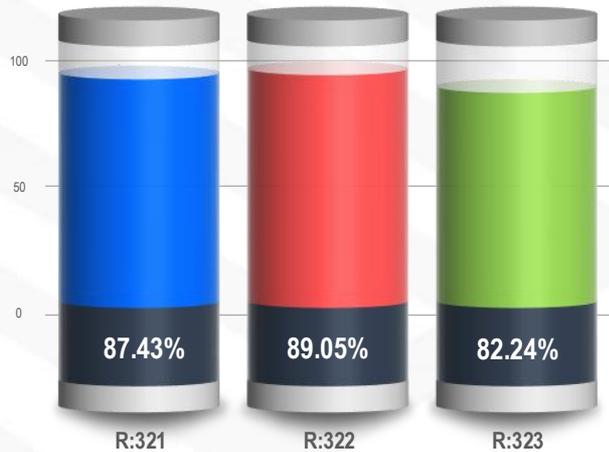
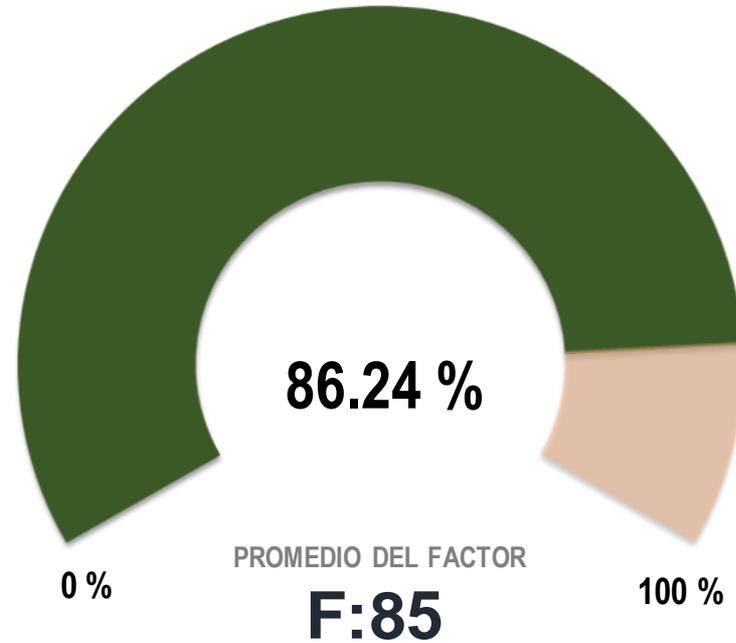
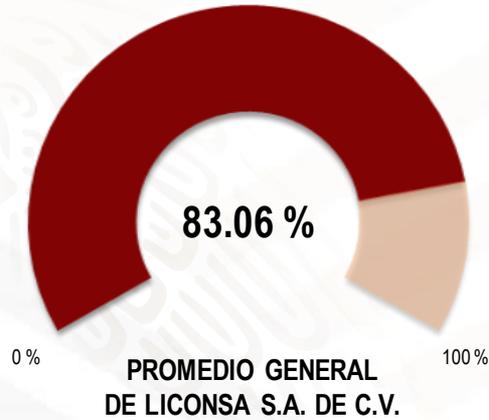
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, así como de las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.



- 1 R:312 Cuando ingresé al área me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas de la institución y tareas de cada uno de mis compañeros.
- 2 R:313 La capacitación que recibo en mi institución me permite fortalecer las competencias para desempeñar mejor mis actividades.
- 3 R:314 En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.
- 4 R:315 En mi institución la evaluación del desempeño que me aplican, refleja adecuadamente el cumplimiento de mis obligaciones y responsabilidades.
- 5 R:316 Mis metas a evaluar reflejan plenamente los resultados que se esperan de mi desempeño.

## F:85 Transparencia y combate a la corrupción

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.



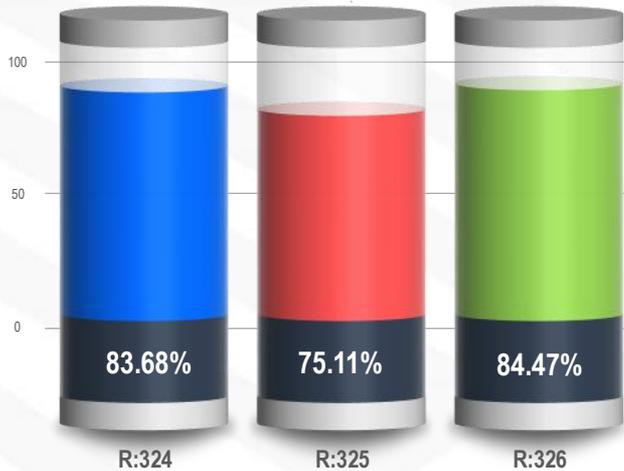
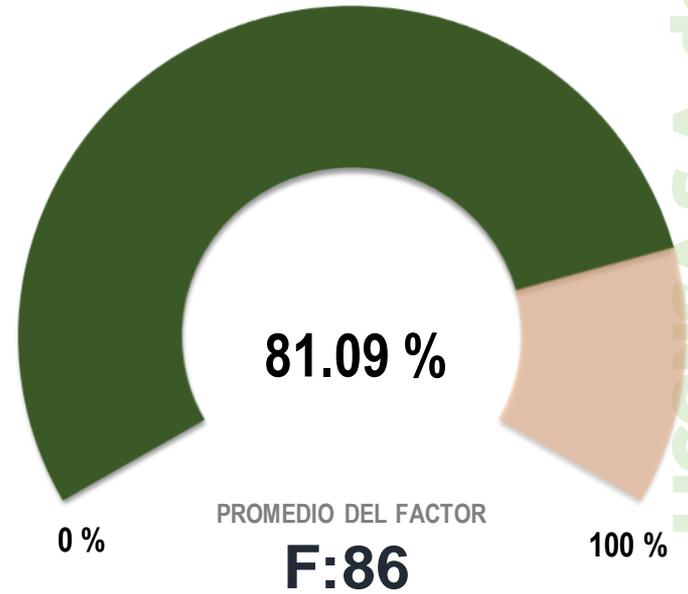
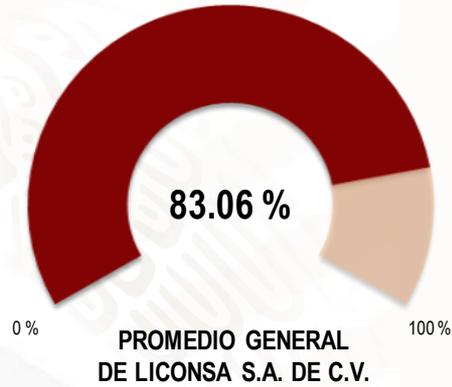
- 1 R:321 En mi área se actúa con transparencia y legalidad.
- 2 R:322 Si veo corrupción en mi institución la denuncio.
- 3 R:323 En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.

**F:86 Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic's)**

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo utilizar eficientemente las tecnologías de información y comunicación (tic's) en su institución, para la consecución de sus objetivos.

F:86

3 REACTIVOS

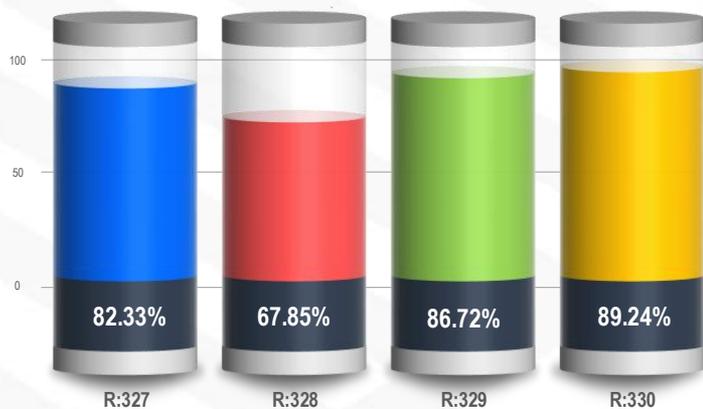
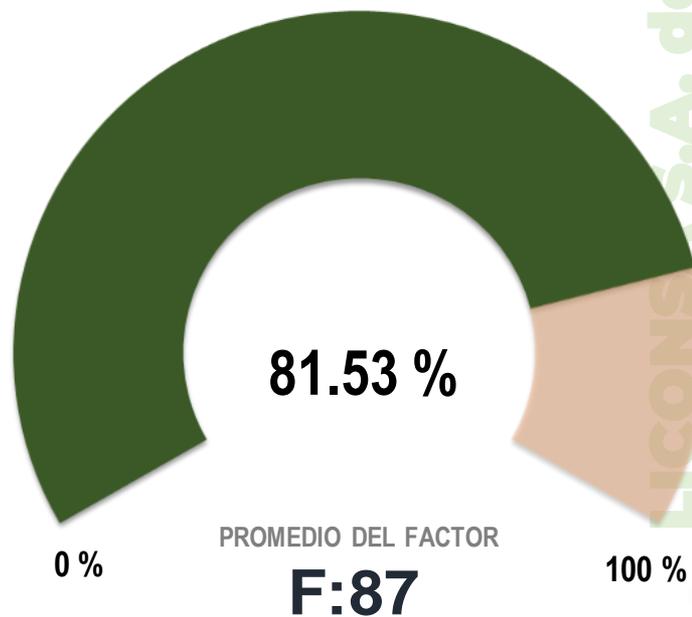
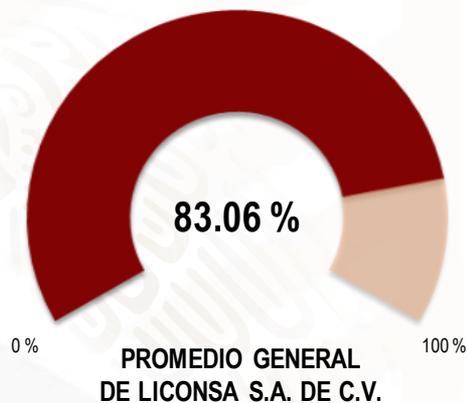


- 1 R:324 Considero que las herramientas digitales y/o tecnológicas son adecuadas para realizar mis actividades (internet, equipo de cómputo, software, etc.).
- 2 R:325 He recibido capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas que facilita mi desempeño para realizar mis actividades.
- 3 R:326 Considero que en mi área se utilizan de manera eficiente las herramientas digitales y/o tecnológicas para mejorar procesos, trámites y/o servicios.

LICONSA S.A. de C.V.

## F:87 Balance trabajo-familia

Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.



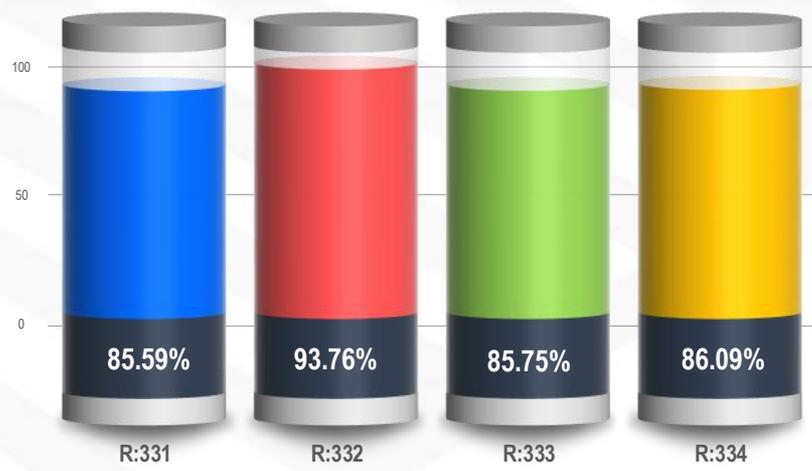
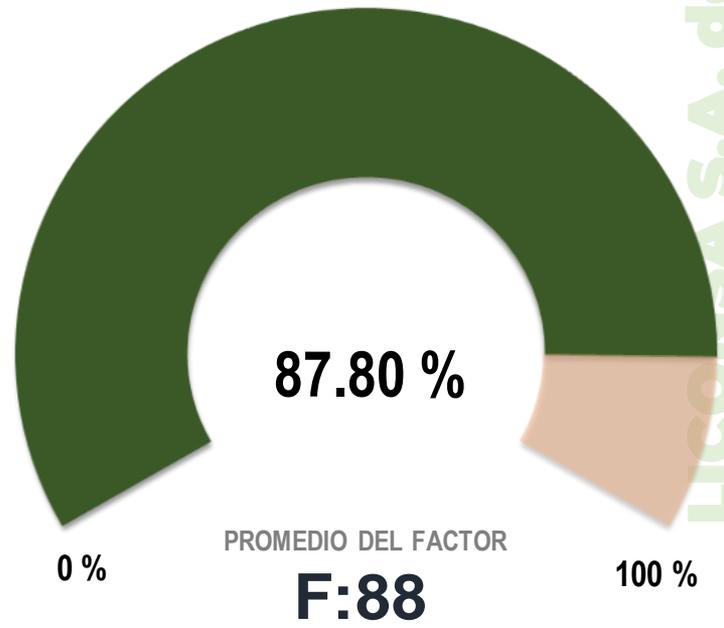
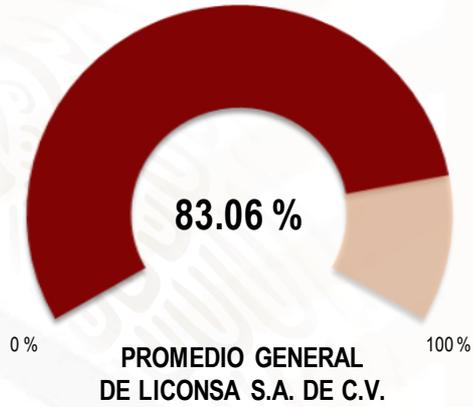
- 1 R:327 Mi trabajo me permite dedicar tiempo suficiente a mi familia.
- 2 R:328 Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.
- 3 R:329 En mi área me otorgan facilidades para atender emergencias personales.
- 4 R:330 Mi horario laboral es suficiente para realizar las actividades diarias asignadas a mi puesto.

**F:88 Calidad de vida laboral**

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

F:88

4 REACTIVOS

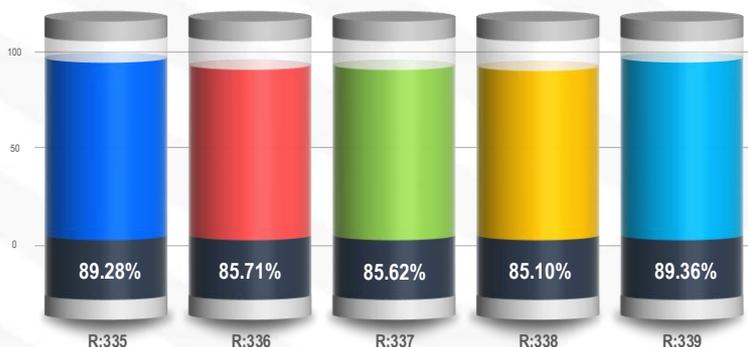
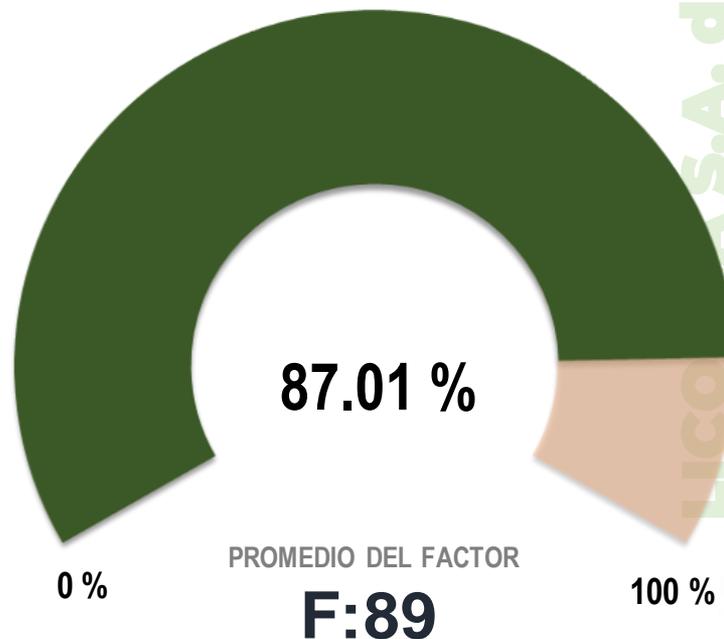
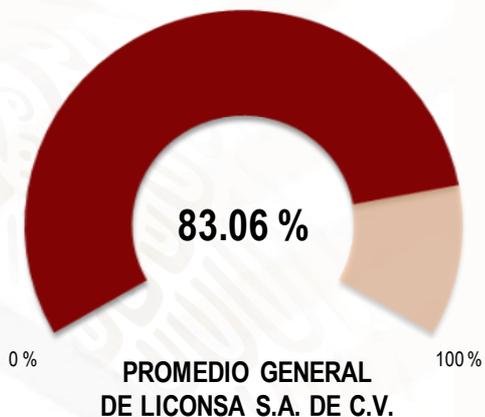


- 1 R:331 En mi espacio de trabajo existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mis actividades.
- 2 R:332 Me siento satisfecho(a) haciendo mi trabajo.
- 3 R:333 En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.
- 4 R:334 En mi área, el trato es respetuoso y conciliamos las diferencias con profesionalismo.

**F:89 Calidad y orientación a la ciudadanía**

Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las personas servidoras públicas de las necesidades y expectativas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades.

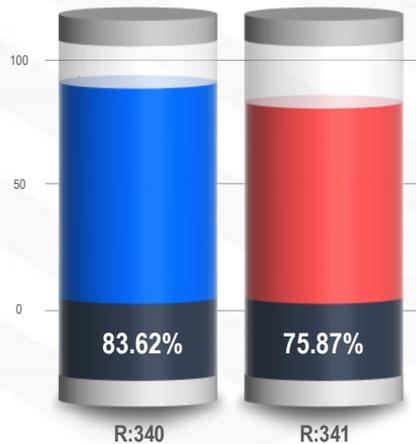
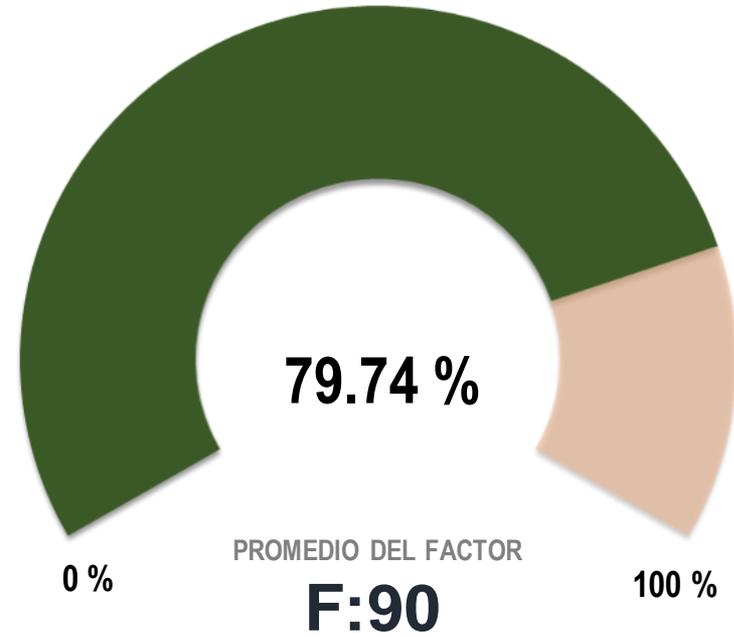
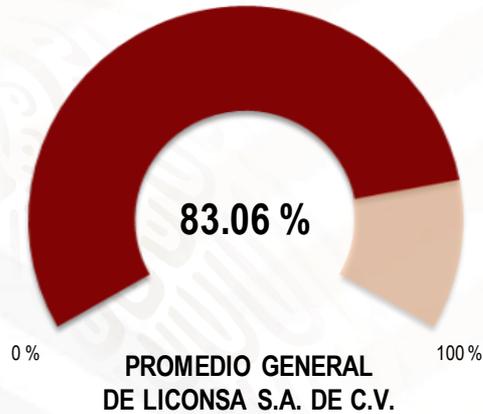
F:89  
5 REACTIVOS



- 1 R:335 En mi área buscamos soluciones para atender las necesidades de la ciudadanía en los temas de nuestra competencia.
- 2 R:336 Mi área promueve captar las sugerencias de la ciudadanía para mejorar la calidad de los servicios.
- 3 R:337 En mi institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos son considerados para mejorar nuestros servicios.
- 4 R:338 En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.
- 5 R:339 En mi institución se proporciona el servicio requerido a la ciudadanía de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.

## F:90 *Colaboración y trabajo en equipo*

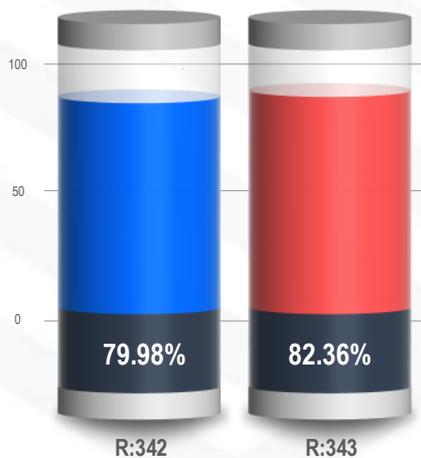
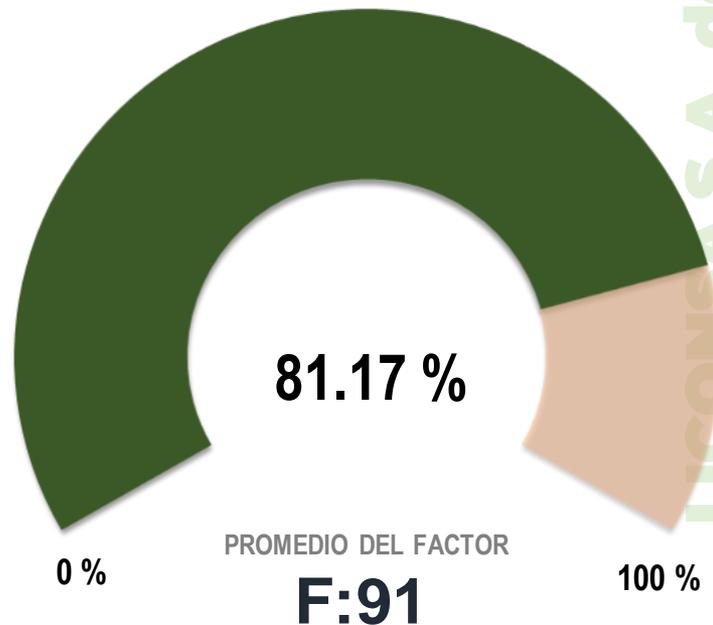
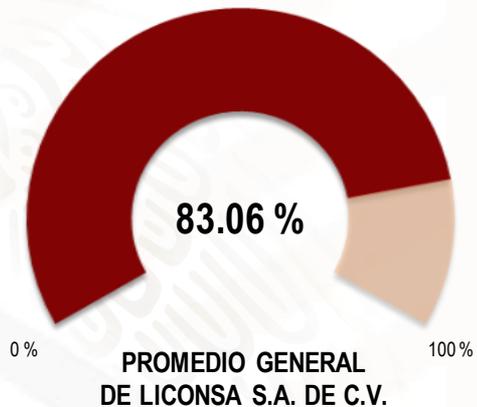
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.



- 1 R:340 En mi área se promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.
- 2 R:341 En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

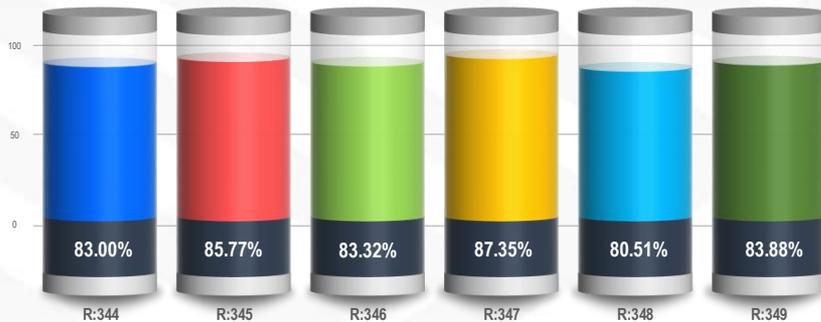
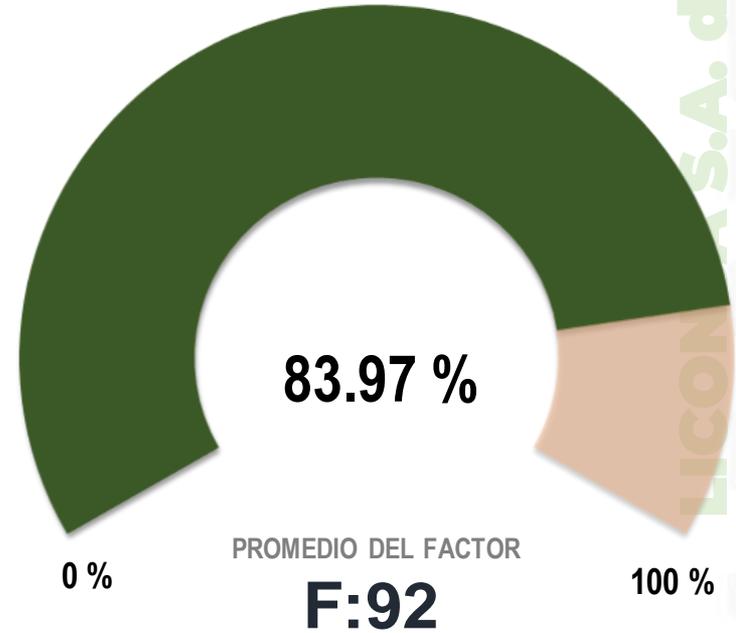
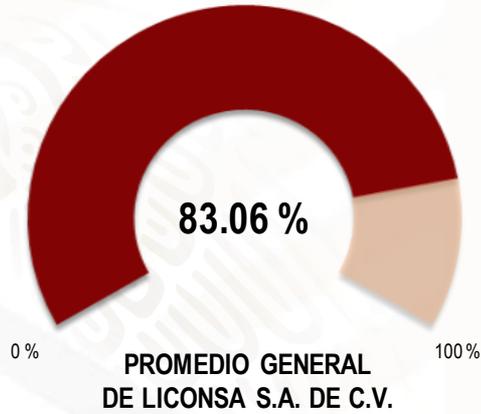
## F:91 Comunicación

Permite evaluar la percepción que las personas servidoras públicas tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.



- 1 R:342 En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.
- 2 R:343 Considero que en mi institución se utilizan de forma eficiente los medios de comunicación interna.

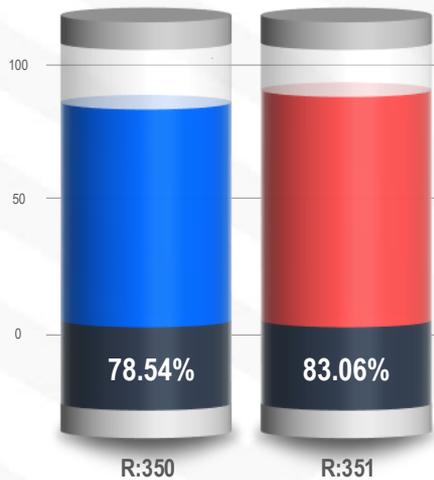
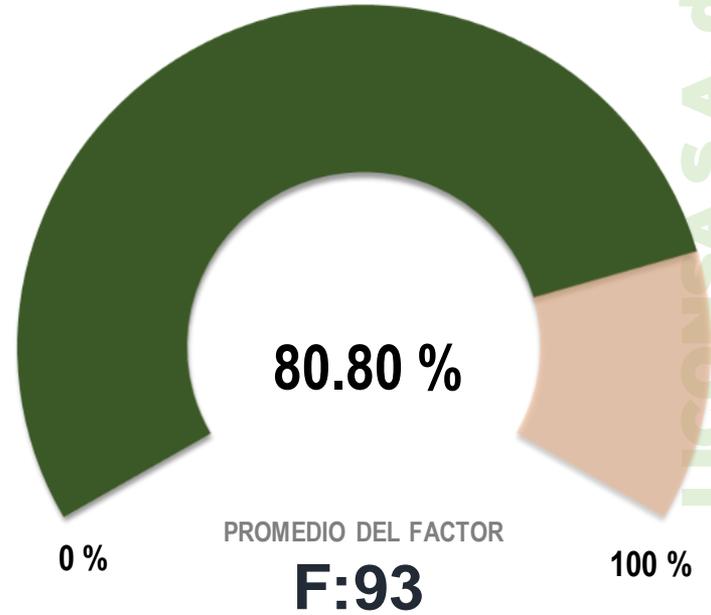
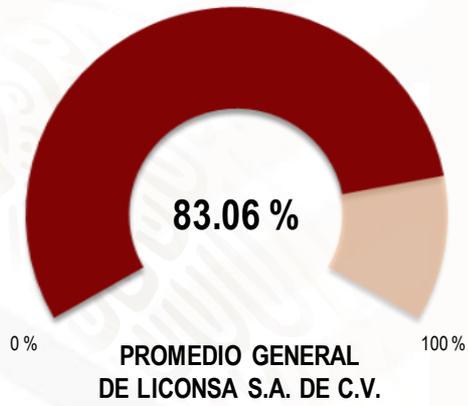
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.



- 1 R:344 Mi institución cuenta con un protocolo de identificación de casos sospechosos y seguimiento de casos confirmados por COVID-19 que fue comunicado al personal.
- 2 R:345 Cuando asisto a mi centro de trabajo ya se cuenta con los protocolos de limpieza, desinfección, toma de temperatura y espacios necesarios para resguardar la seguridad de las personas servidoras públicas.
- 3 R:346 Mi área cuenta con el espacio físico y material para mantener la sana distancia entre compañeros.
- 4 R:347 Mi institución me ha brindado información de prevención y orientación sobre COVID-19.
- 5 R:348 En mi institución trabajamos a distancia como medida preventiva para evitar la propagación del COVID-19.
- 6 R:349 En mi institución se han identificado a los grupos de personas vulnerables y se han implementado acciones para favorecer su bienestar.

**F:93 Disponibilidad de recursos materiales**

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



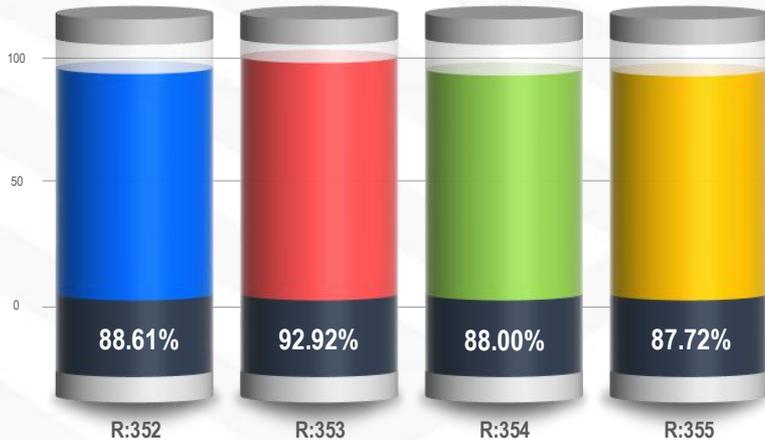
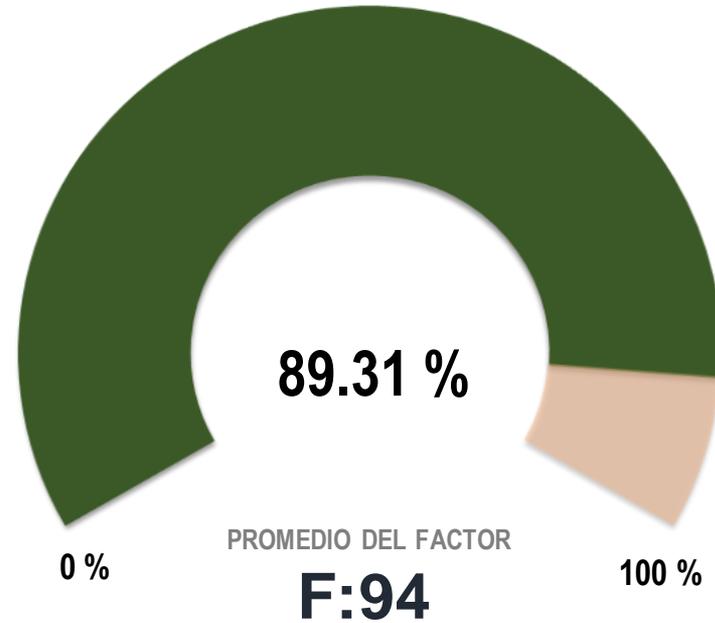
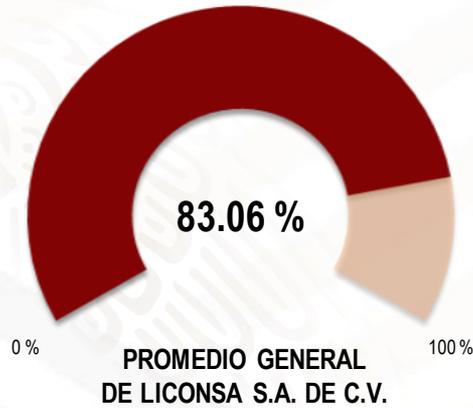
- 1 R:350 En mi institución proveen a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.
- 2 R:351 Considero que las herramientas y materiales con que cuento me permiten realizar mi trabajo de manera eficiente.

F:94

4 REACTIVOS

### F:94 Identidad con la institución y valores

Permite evaluar la autoestima de las personas servidoras públicas, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.



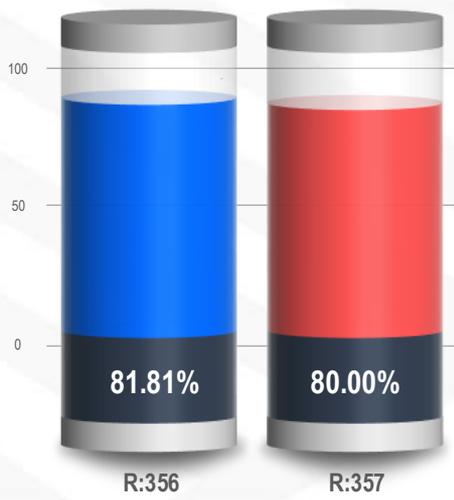
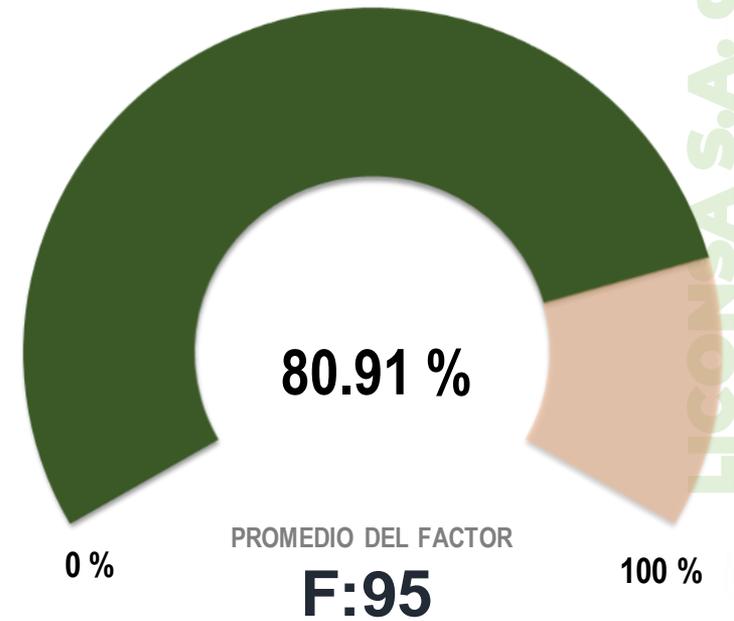
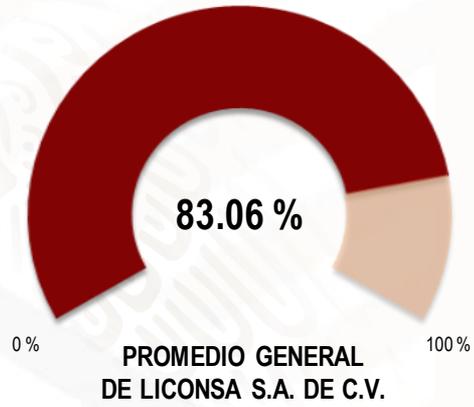
- 1 R:352 Mi institución es el mejor lugar para trabajar.
- 2 R:353 Considero que el trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.
- 3 R:354 En mi área se actúa conforme al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.
- 4 R:355 En mi area se difunde y fomenta que actuemos conforme al Código de Conducta de mi institución.

F:95

2 REACTIVOS

### F:95 Impacto de la encuesta en mi institución

Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo su institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.



- 1 R:356 Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.
- 2 R:357 Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

LICONSA S.A. de C.V.

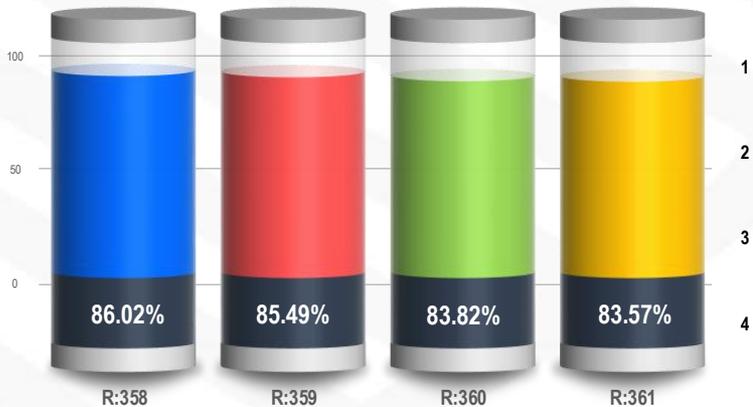
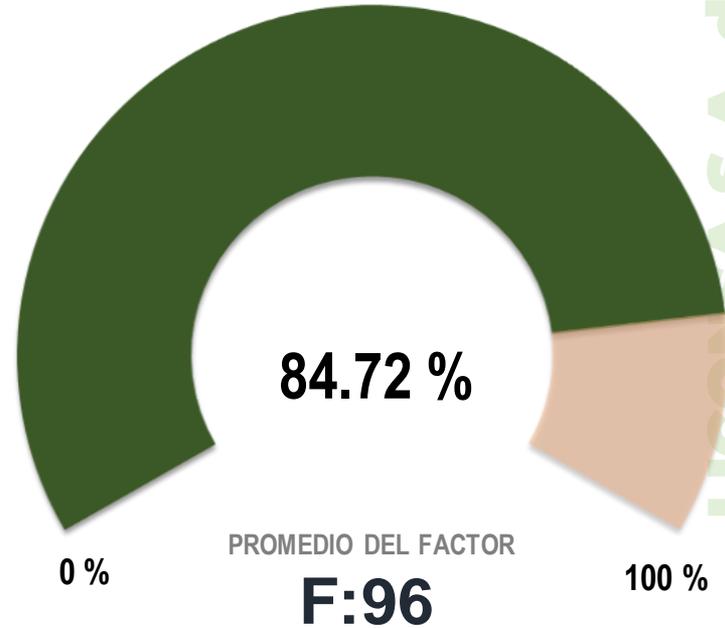
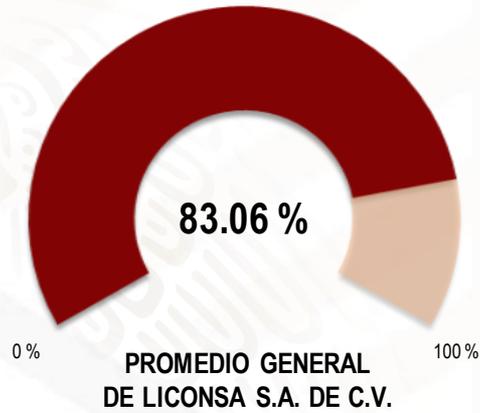
SEGA T MEX

**F:96 Liderazgo positivo**

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la igualdad.

F:96

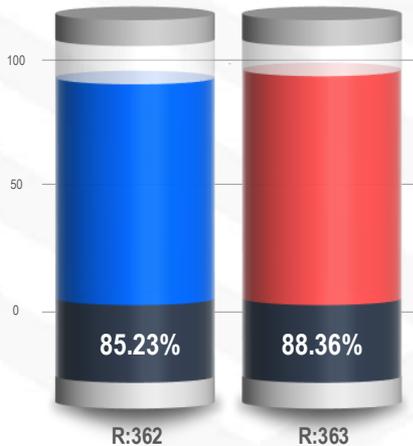
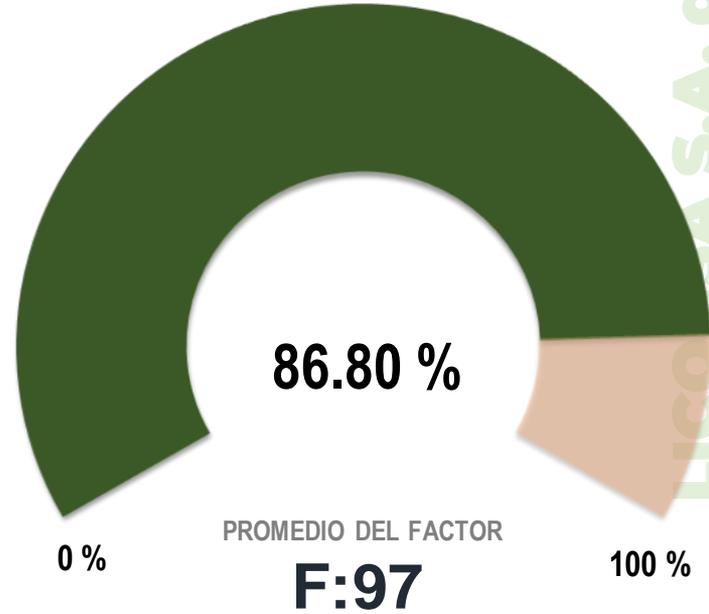
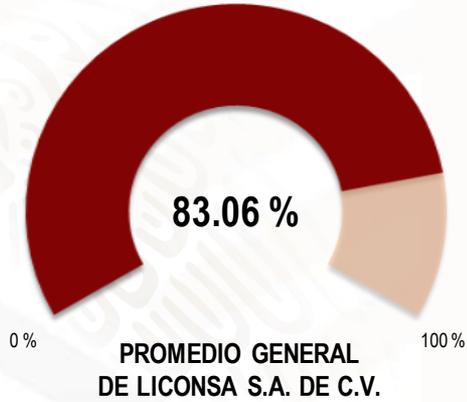
4 REACTIVOS



- 1 R:358 Mi superior jerárquico me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.
- 2 R:359 Mi superior jerárquico me orienta para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.
- 3 R:360 Mi superior jerárquico distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.
- 4 R:361 Mi superior jerárquico trata a todo el equipo en condiciones de igualdad.

**F:97 Mejora de la gestión pública**

Permite evaluar el grado en que las personas servidoras públicas mejoran el aprovechamiento de procesos e instrumentos, a fin de fomentar el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación de las instituciones.



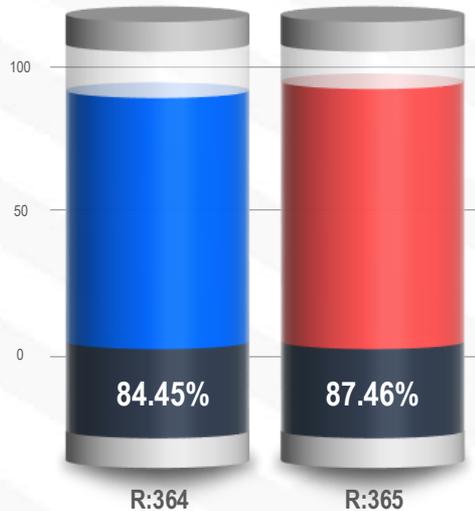
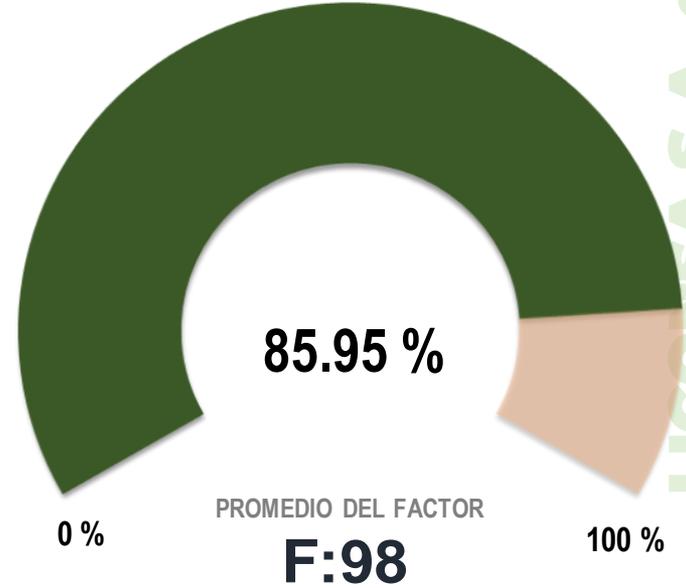
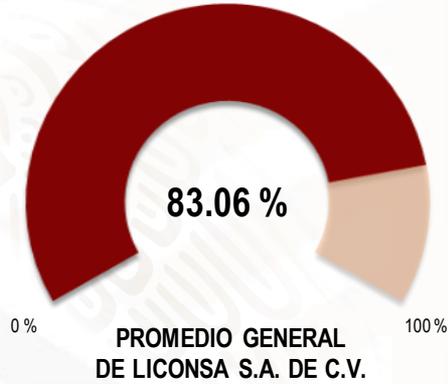
- 1 R:362 En mi área implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normatividad aplicable.
- 2 R:363 Conozco el impacto que los proyectos de mi área tienen en el logro de los objetivos institucionales.

F:98

2 REACTIVOS

**F:98 Normatividad y procesos**

Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.



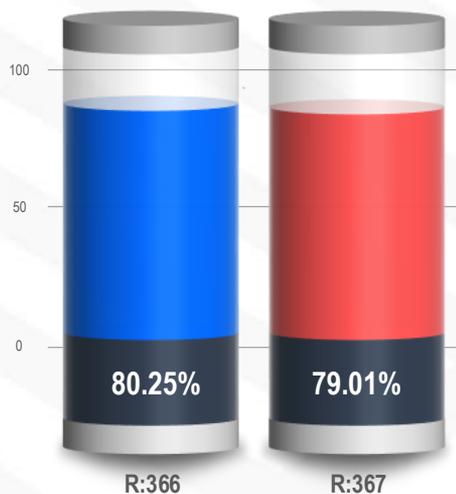
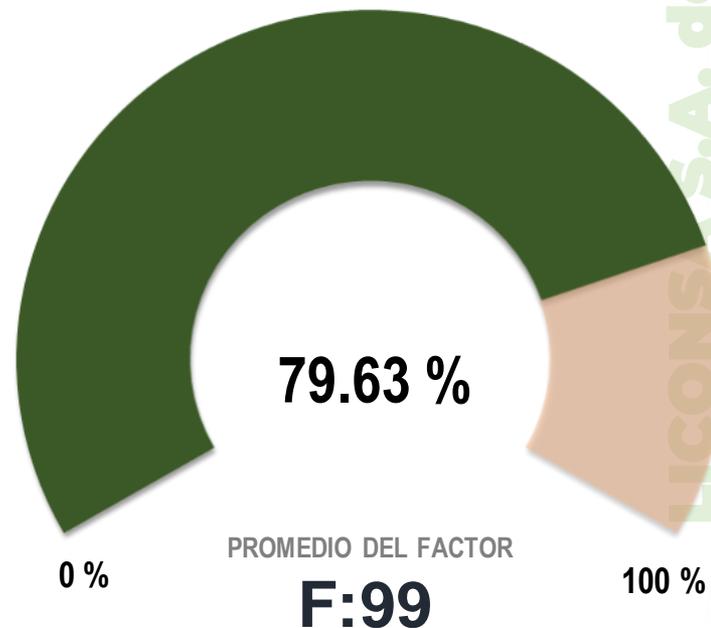
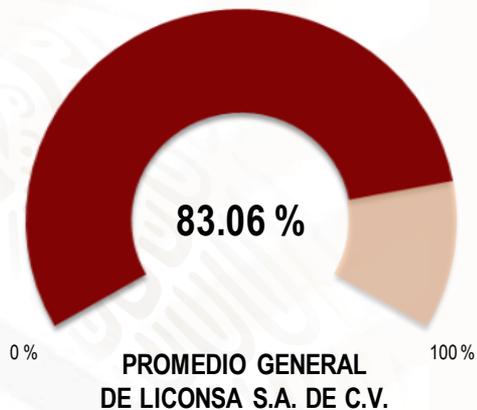
- 1 R:364 La normatividad y procedimientos de mi área están actualizados.
- 2 R:365 Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo y me mantengo informado(a) sobre sus actualizaciones.

LICONSA S.A. de C.V.

SEGA T MEX

## F:99 Reconocimiento laboral

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.



1

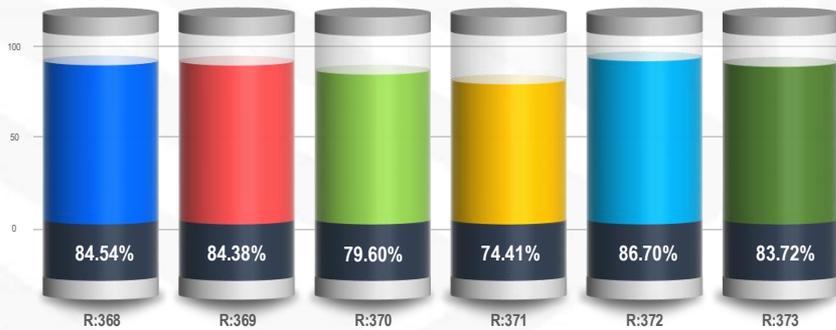
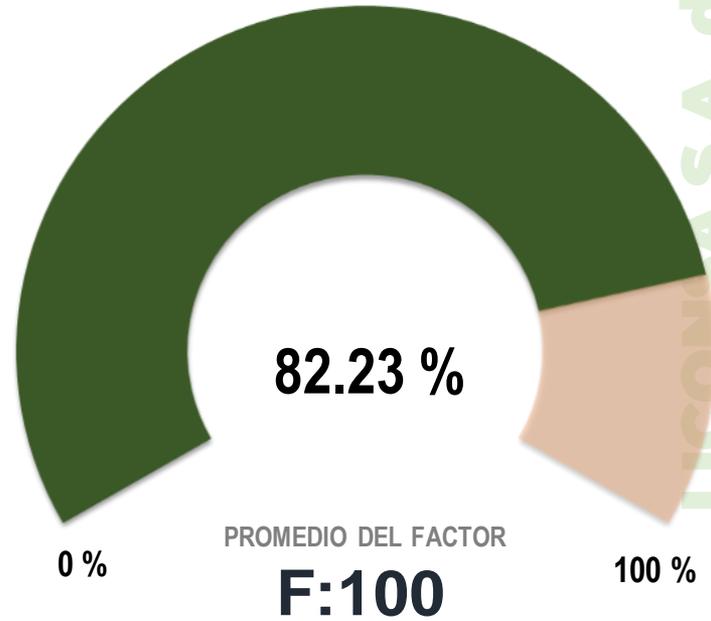
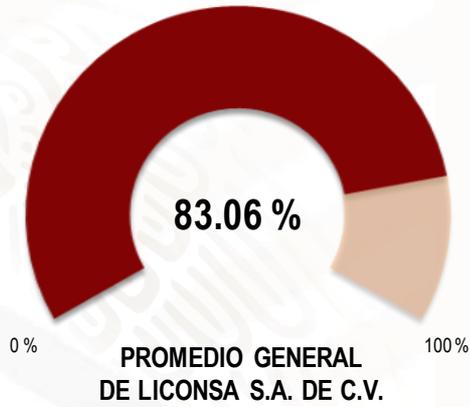
R:366 En mi área se reconoce el logro de resultados.

2

R:367 Mi superior jerárquico me distingue cuando logro los objetivos esperados.

F:100 *Trabajo a distancia*

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.



- 1 R:368 Sigo un plan de trabajo que me ayuda a organizarme efectivamente para realizar mis actividades vía remota.
- 2 R:369 En mi área se lleva a cabo el proceso de planeación, elaboración de actividades, reporte de resultados, así como la comunicación y retroalimentación de mi trabajo durante el horario laboral.
- 3 R:370 Tengo un lugar dedicado para realizar mis actividades laborales vía remota con las condiciones adecuadas para ello (silla, escritorio, iluminación, ventilación, etc.).
- 4 R:371 Cuando trabajo vía remota alguien más se encarga del cuidado de niñas, niños, adultos mayores, personas enfermas o personas con discapacidad de mi hogar.
- 5 R:372 Cuando trabajo vía remota cumplo con los objetivos establecidos.
- 6 R:373 En mi área, la comunicación es efectiva cuando realizamos actividades vía remota.

## 2. Resultados por Matriz Tichy

# Matriz de Tichy (1993)

La teoría de Tichy, utiliza tres herramientas para trabajar con sinergia entre los sistemas **técnicos, políticos y culturales**:

En primer lugar, está la misión de la **organización y la estrategia**, que define a dónde y cómo se van a lograr los objetivos.

Después está la **estructura y los procedimientos**, es decir, la línea de autoridad y la manera en la que se realizan las actividades.

Y, por último, la administración de los recursos humanos, que permite colocar a las **personas** ideales en los puestos adecuados.

## Cuadrantes

Herramientas administrativas /Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
<b>Técnico</b>	Política de gobierno <b>C1</b>	Tareas y responsabilidades <b>C4</b>	Profesionalización <b>C7</b>
<b>Político</b>	Que lo público funcione <b>C2</b>	Igualdad y no discriminación <b>C5</b>	Emergencia sanitaria COVID 19 <b>C8</b>
<b>Cultural</b>	Cultura <b>C3</b>	Comunicación <b>C6</b>	Servicio a la sociedad <b>C9</b>

# Cuadrantes

Herramientas administrativas /Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
<b>Técnico</b>	<p>Cuadrante: <b>C1</b> Política de gobierno</p> <p><b>Índice: 83.11</b></p> <p><b>Factores:</b> 1. Austeridad Republicana (3) 2. Derechos Humanos (5)</p>	<p>Cuadrante: <b>C4</b> Tareas y responsabilidades</p> <p><b>Índice: 79.78</b></p> <p><b>Factores:</b> 15. Disponibilidad de recursos materiales (2) 20. Normativa y procesos (2)</p>	<p>Cuadrante: <b>C7</b> Profesionalización</p> <p><b>Índice: 81.25</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

# Cuadrantes

Herramientas administrativas /Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
<b>Político</b>	<p>Cuadrante: <b>C2</b> Que lo público funcione</p> <p><b>Índice: 83.20</b></p> <p><b>Factores:</b> 19. Mejora de la función pública (2) 7. Transparencia y combate a la corrupción (3)</p>	<p>Cuadrante: <b>C5</b> Igualdad y no discriminación</p> <p><b>Índice: 78.44</b></p> <p><b>Factores:</b> 3. Igualdad de Género (6) 4. Igualdad y no discriminación (6)</p>	<p>Cuadrante: <b>C8</b> Emergencia sanitaria COVID 19</p> <p><b>Índice: 79.69</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

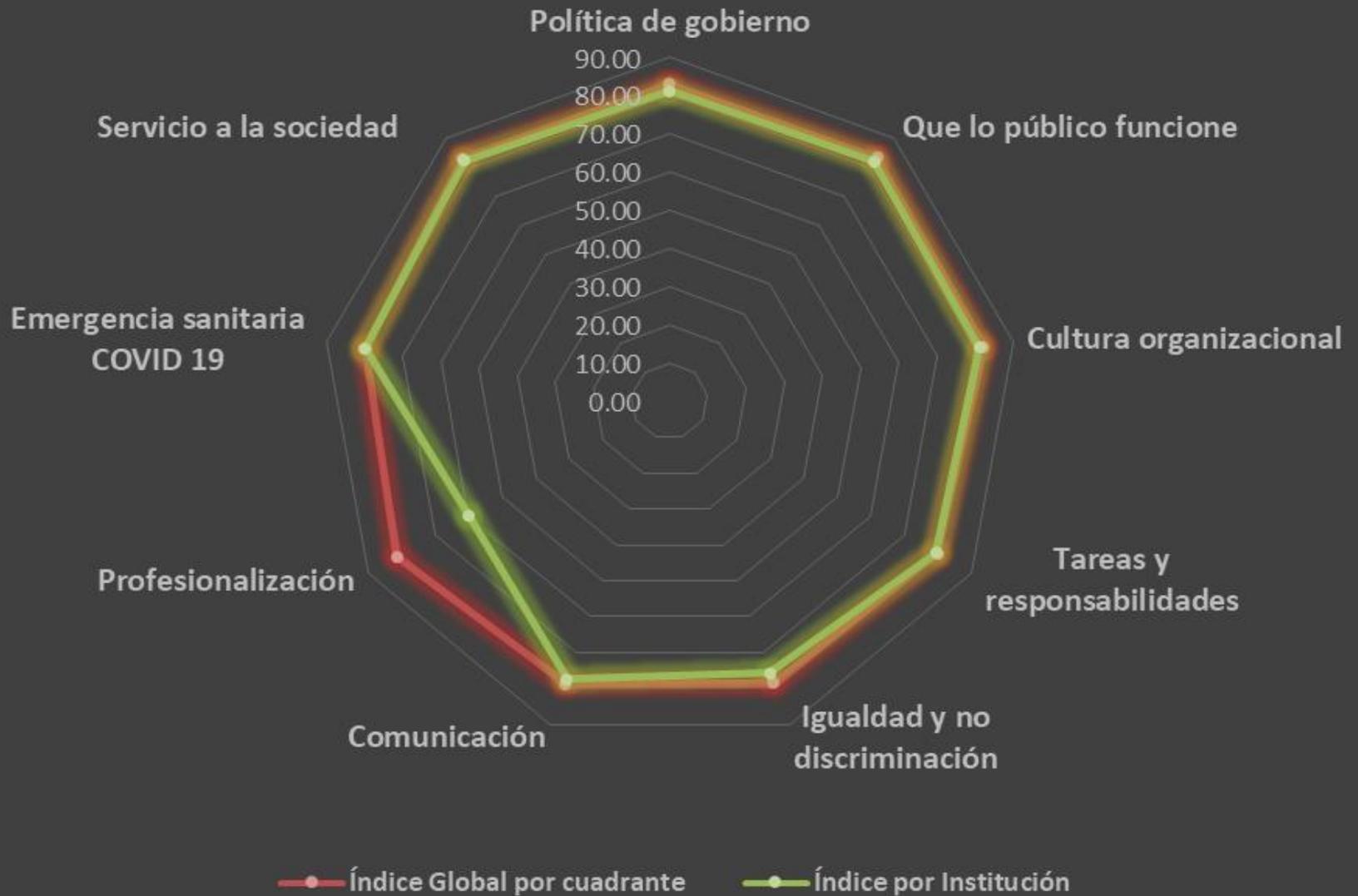
# Cuadrantes

Herramientas administrativas /Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructuras y procedimientos	Personas
<b>Cultural</b>	<p style="text-align: center; color: red;">Cuadrante: <b>C3</b></p> <p style="text-align: center;">Cultura</p> <p style="text-align: center; color: green; font-weight: bold;">Índice: <b>82.27</b></p> <p><b>Factores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>16. Identidad con la Institución y valores (4)</li> <li>18. Liderazgo positivo (4)</li> <li>9. Balance trabajo familia (4)</li> </ul>	<p style="text-align: center; color: red;">Cuadrante: <b>C6</b></p> <p style="text-align: center;">Comunicación</p> <p style="text-align: center; color: red; font-weight: bold;">Índice: <b>78.72</b></p> <p><b>Factores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>8. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (3)</li> <li>12. Colaboración y trabajo en equipo (2)</li> <li>13. Comunicación (2)</li> <li>17. Impacto de esta encuesta en mi institución .....(2)</li> </ul>	<p style="text-align: center; color: red;">Cuadrante: <b>C9</b></p> <p style="text-align: center;">Servicio a la sociedad</p> <p style="text-align: center; color: green; font-weight: bold;">Índice: <b>82.97</b></p> <p><b>Factores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>11. Calidad y orientación al usuario (5)</li> </ul>

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

Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	Índice Global por cuadrante	Índice por Institución
<b>C1</b>	Política de gobierno	Austeridad republicana Derechos humanos	83.11	81.34
<b>C2</b>	Que lo público funcione	Mejora de la gestión pública Transparencia y combate a la corrupción	83.20	81.92
<b>C3</b>	Cultura organizacional	Identidad con la institución y valores Liderazgo positivo Balance trabajo-familia	82.27	81.27
<b>C4</b>	Tareas y responsabilidades	Disponibilidad de recursos materiales Normatividad y procesos	79.78	79.46
<b>C5</b>	Igualdad y no discriminación	Igualdad de género Igualdad y no discriminación	78.44	75.71
<b>C6</b>	Comunicación	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) Colaboración y trabajo en equipo Comunicación Impacto de la encuesta en mi institución	78.72	77.49
<b>C7</b>	Profesionalización	Profesionalización de la Administración Pública Federal Servicio Profesional de Carrera Calidad de vida laboral Reconocimiento laboral	81.25	59.90
<b>C8</b>	Emergencia sanitaria COVID 19	COVID-19 Trabajo a distancia	79.69	79.89
<b>C9</b>	Servicio a la sociedad	Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	82.31

# Radial por cuadrantes

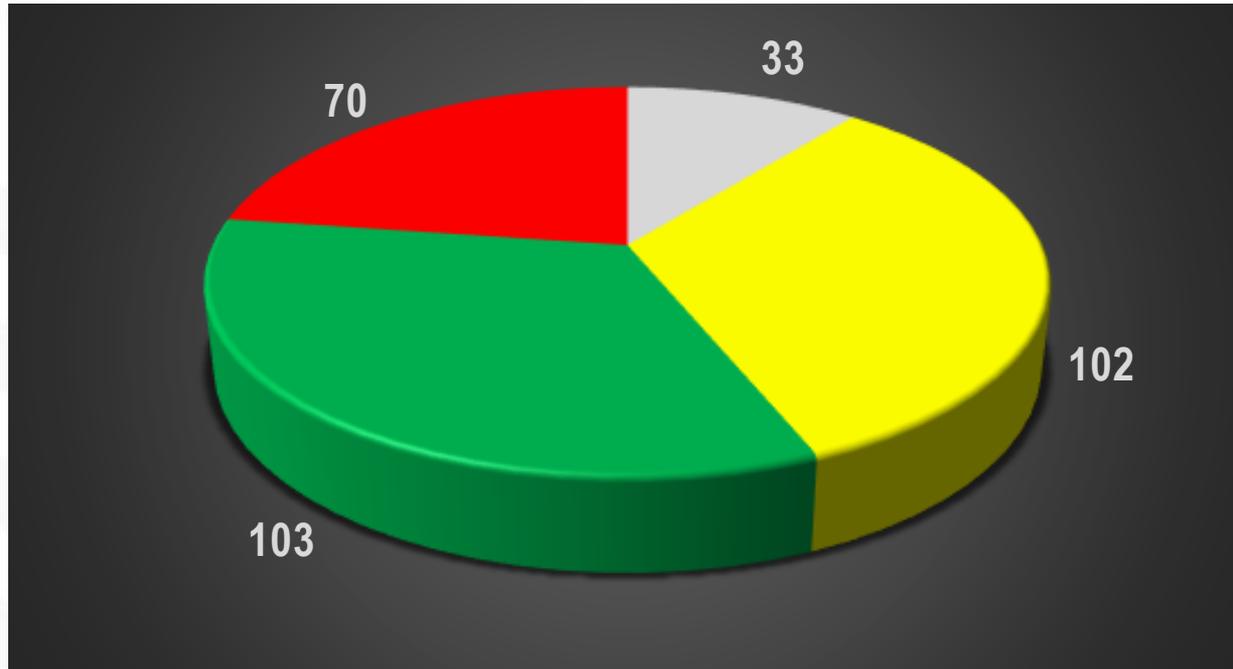


### **3. ANÁLISIS CUALITATIVO:**

**Comentarios y sugerencias.**

**5 puntos**

GENERAL LICONSA  
308 COMENTARIOS



Sugerencia	Felicitación o reconocimiento	Queja	Otro
102	103	70	33

## **4. ANÁLISIS COMPARATIVO**

- a.- Comparativo entre Instituciones de la Administración Pública Federal**

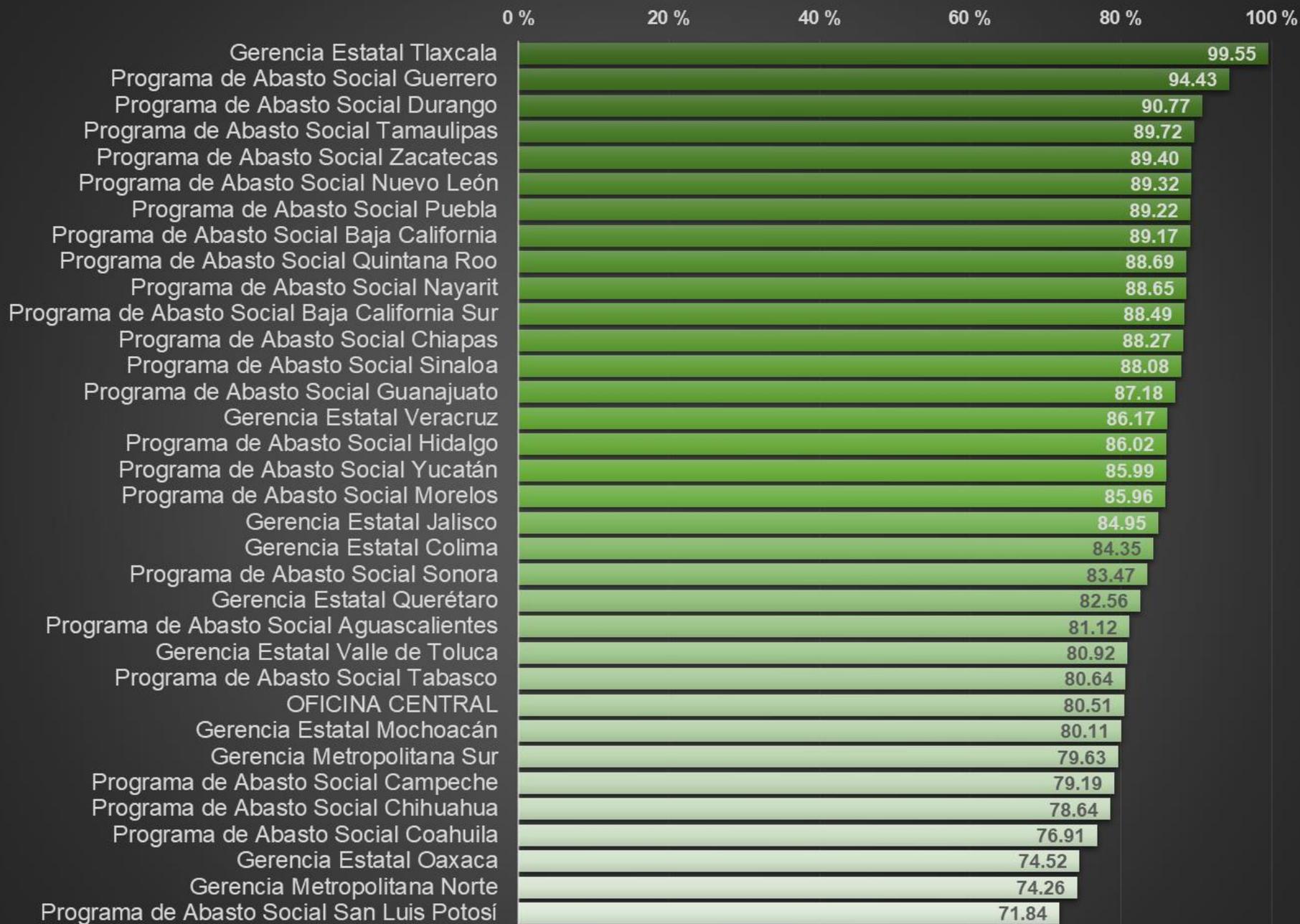
## Participación de 270 Instituciones de la APF



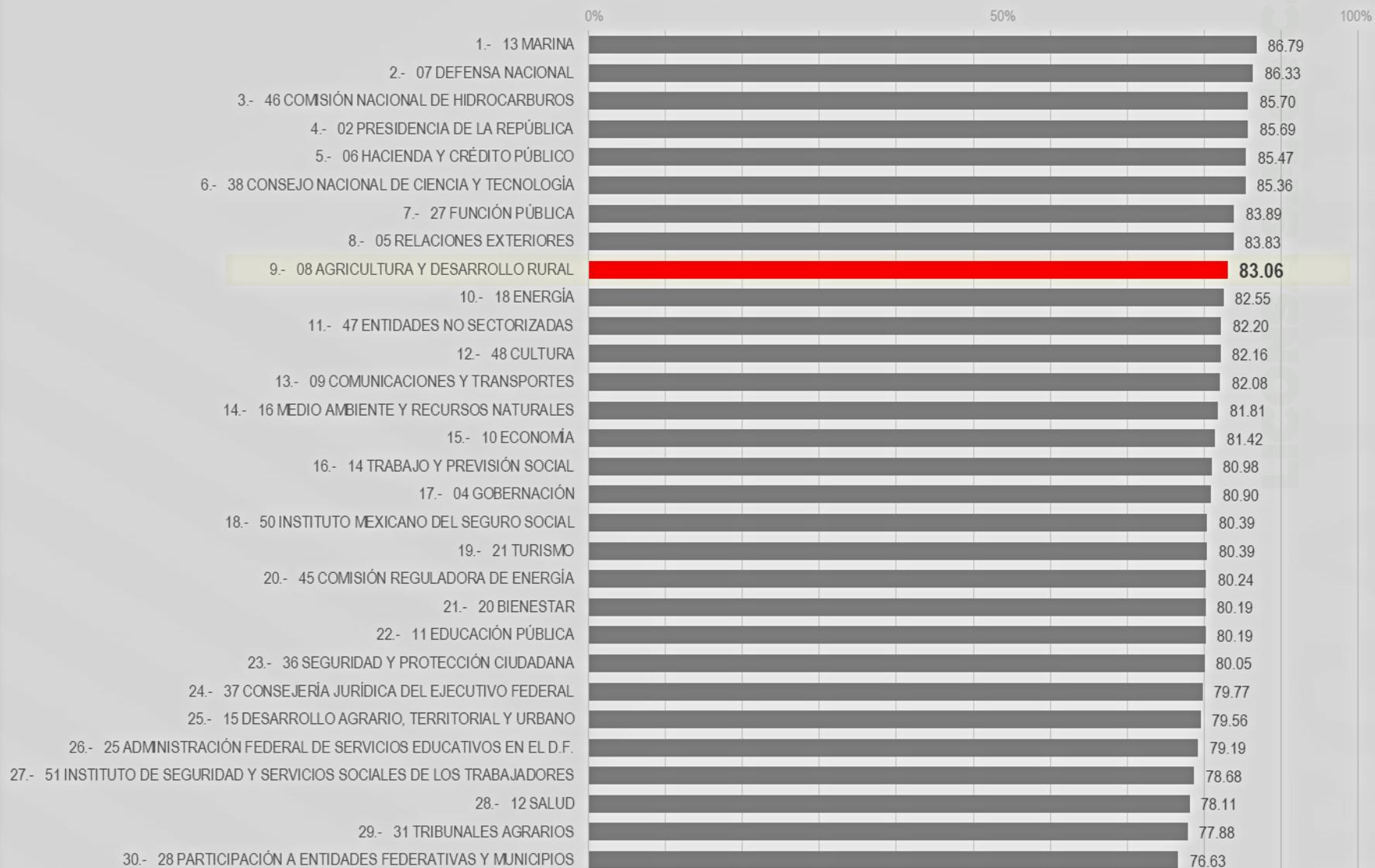
Fuente: Secretaría de la Función Pública---Sistema Rhnet - ECCO 2021

## **4. ANÁLISIS COMPARATIVO**

**b.- Comparativo entre áreas de Liconsa**



## Participación por Sector

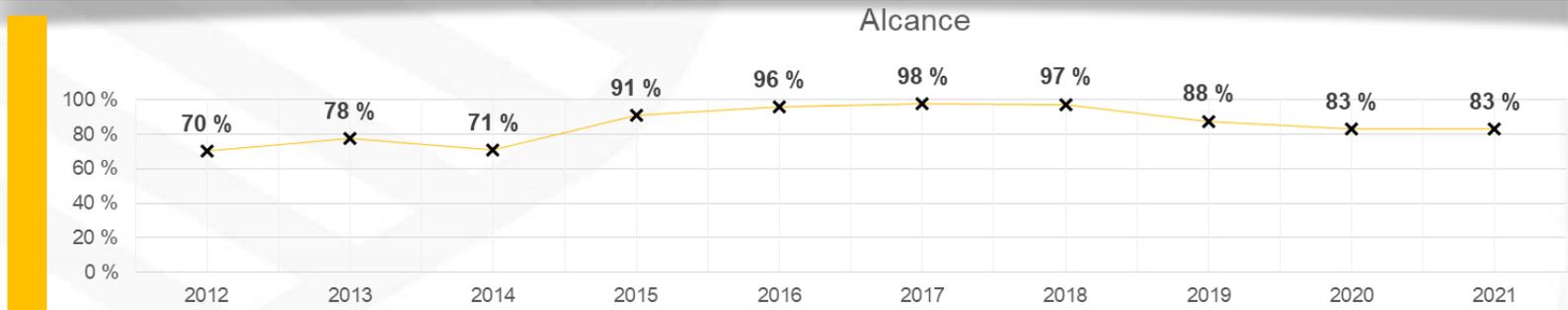
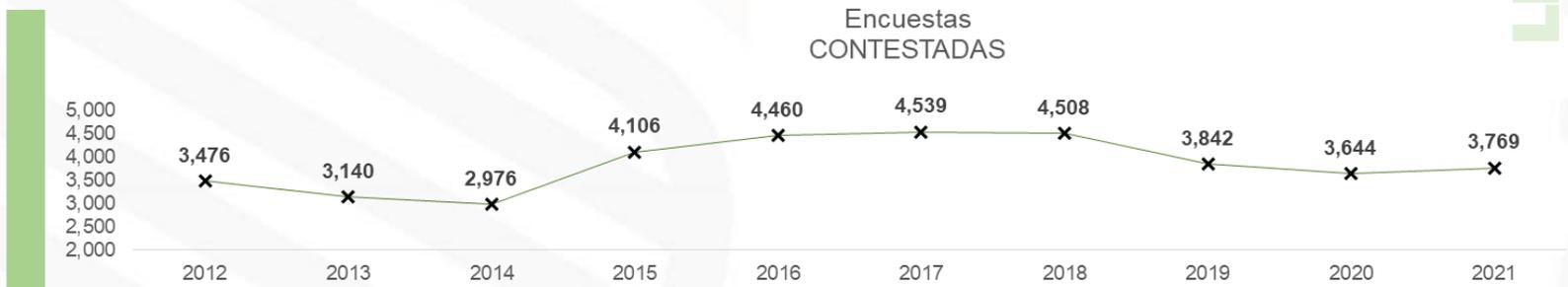
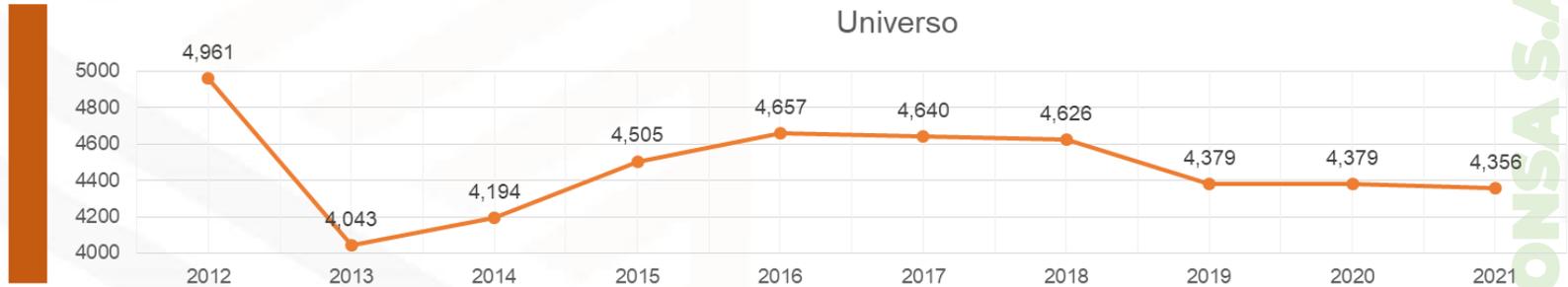


## **4. ANÁLISIS COMPARATIVO**

- c.- Comparación de resultados actuales con respecto a años anteriores**

### Comparativos de Participación Anual

Periodo	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Universo	4,961	4,043	4,194	4,505	4,657	4,640	4,626	4,379	4,379	4,356
Encuestas CONTESTADAS	3,476	3,140	2,976	4,106	4,460	4,539	4,508	3,842	3,644	3,769
Alcance	70 %	78 %	71 %	91 %	96 %	98 %	97 %	88 %	83 %	83 %



LICONSA S.A.

# **5. PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021-2022**

	Ramo	08- Agricultura y Desarrollo Rural
	UR Siglas	VST
	UR Nombre	VST - Liconsa, S.A. de C.V.
	Códigos de Ramo - UR	08 - VST
<b>Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)</b>		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

### Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2022

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de Inicio	Fecha de fin	Precisión	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1 - Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2021), a las y los servidores públicos de Liconsa, por medio electrónico y tengan conocimiento de los resultados.	1- Estratégica	Por medio electrónico se hará llegar a las áreas de Oficina Central, Gerencias Estatales y Metropolitanas como a los Programas de Abasto Social los resultados de la ECCO 2021 para su análisis y aplicación de estrategias en sus centros de trabajo	1- Todo el personal	21/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Impacto de la encuesta en mi institución.	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	94 - Identidad con la institución y valores		Alto
2	2 - Implementar Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	1- Estratégica	Difundir las Prácticas de Transformación a los Centros de Trabajo mediante correo electrónico institucional y dar seguimientos a las acciones trimestralmente	1- Todo el personal	21/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Dar seguimiento de forma trimestral al PTCCO	100 - Trabajo a distancia			Alto
3	3 - Fortalecer los principios de liderazgo, promoviendo la comunicación bajo el concepto de igualdad y no discriminación, así como de oportunidades.	1- Estratégica	Realizar cursos, conferencias y talleres enfocados a igualdad laboral y derechos humanos.	1- Todo el personal	21/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Dar seguimiento de forma trimestral	82 - Igualdad y no discriminación			Alto
4	4 - Se fomentará que las y los servidores públicos trabajen bajo los principios de Género, Igualdad y No Discriminación	1- Estratégica	Se sensibilizará al personal en temas relativos a Género, Igualdad y No Discriminación, Hostigamiento y Acoso Sexual por medios electrónicos y correo institucional difundiendo los Códigos de Ética, Código de Conducto, flyers, Infografías, etc.	1- Todo el personal	21/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Dar seguimiento de forma trimestral	81 - Igualdad de género			Alto
5	5 - Implementar acciones que fomenten la relación de los trabajadores con la Institución fortaleciendo valores.	1- Estratégica	Realizar talleres y actividades que nos permitan elevar la autoestima de las y los servidores públicos, a fin de que fortalezcan la relación con su Institución.	1- Todo el personal	21/04/2022	01/01/2022	31/12/2022	Dar seguimiento de forma trimestral	94 - Identidad con la institución y valores	95 - Impacto de la encuesta en mi institución		Alto

Firma:

Nombre del Oficial Mayor o Equivalente: Lic. Yolanda Cisneros García  
Subgerente de Recursos Humanos

Fecha: 21 de Abril de 2022  
En suplencia por ausencia del Gerente de Recursos Humanos Lic. José Carlos Huerta González. Con fundamento en el oficio SEGALMEX-UAF-GRH-302-2022 y en la función 10 para la Subgerencia de Recursos Humanos del Manual de Organización de SEGALMEX.