



**MARINA**  
SECRETARÍA DE MARINA

**PUERTOS  
Y MARINA  
MERCANTE**  
COORDINACIÓN GENERAL



# ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA PORTUARIO NACIONAL MANZANILLO, S.A. DE C.V.

## PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022



**RECURSOS HUMANOS**



## INTRODUCCIÓN

El principal objetivo de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, es conocer la percepción sobre los aspectos que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la institución, además de conocer el impacto que generó la emergencia sanitaria del COVID-19.

Esta encuesta que se llevó a cabo en el 2021, está basada en el Modelo Tychy, el cual establece que para que haya un cambio real y estratégico se debe considerar todo el entorno de la organización. Dicho modelo está compuesto por 9 cuadrantes, donde la Administración del Sistema Portuario Nacional Manzanillo obtuvo los siguientes resultados:

## ANÁLISIS COMPARATIVO



### 🚩 Política de Gobierno

La entidad está 5 puntos por arriba del índice global, por lo que las y los servidores públicos perciben que, en la institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana en la que se administran de manera eficiente los recursos económicos. De la misma manera consideran que en la ASIPONA se promueve y capacita a su personal sobre las obligaciones constitucionales en derechos humanos.

### 🚩 Que lo público funcione

Los participantes tienen una percepción positiva, sobre las acciones que realiza la entidad para el aprovechamiento de los recursos, con la finalidad de fomentar el incremento en la efectividad de los procesos para el logro de los objetivos



institucionales, así como las acciones que se realizan para la prevención y combate la corrupción.

### **Cultura Organizacional**

Las personas que participaron perciben que, la carga laboral está impactando sobre su vida personal y familiar, ya que a comparación del año 2020 se tuvo un incremento del 3%, sin embargo, la entidad se encuentra 4 puntos por encima del índice global, pues consideran a la institución un lugar armonioso para trabajar, esto también gracias al liderazgo positivo que el personal de mando brinda a los demás.

### **Tareas y Responsabilidades**

La ASIPONA Manzanillo se encuentra 10 puntos por encima del índice global, ya que el personal encuestado considera que hay eficacia en los procesos, normatividad y se cuenta con los recursos suficientes para el desarrollo de sus actividades diarias.

### **Igualdad y no Discriminación**

Las personas que participaron perciben que hombres y mujeres no cuentan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en su ambiente de trabajo, sin embargo, la entidad se encuentra 4 puntos por encima del índice global, ya que consideran que si se reconocen y respetan los derechos humanos.

### **Comunicación**

Hay una percepción positiva de que en la entidad se aplica de manera eficiente las tecnologías de información y comunicación, lo que ha sido de beneficio para el logro de objetivos institucionales, comunicación efectiva entre las áreas, así como para la difusión y promoción de acciones de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

### **Profesionalización**

Se observa que tanto la entidad como el personal, muestran un compromiso para potenciar y/o desarrollar un crecimiento profesional, además de brindar las condiciones propicias para mejora de la calidad de vida laboral. Por este motivo este cuadrante se encuentra por encima de la media global.

### **Emergencia Sanitaria**

Es el segundo más bajo al resto de los cuadrantes, sin embargo, la entidad está 6 puntos por encima del índice global, dado a que los participantes consideran que las acciones que se han implementado en la institución han favorecido para atender la emergencia sanitaria ante el COVID-19; así mismo, perciben que se requiere implementar acciones preventivas para la propagación del virus dentro de las áreas de trabajo.

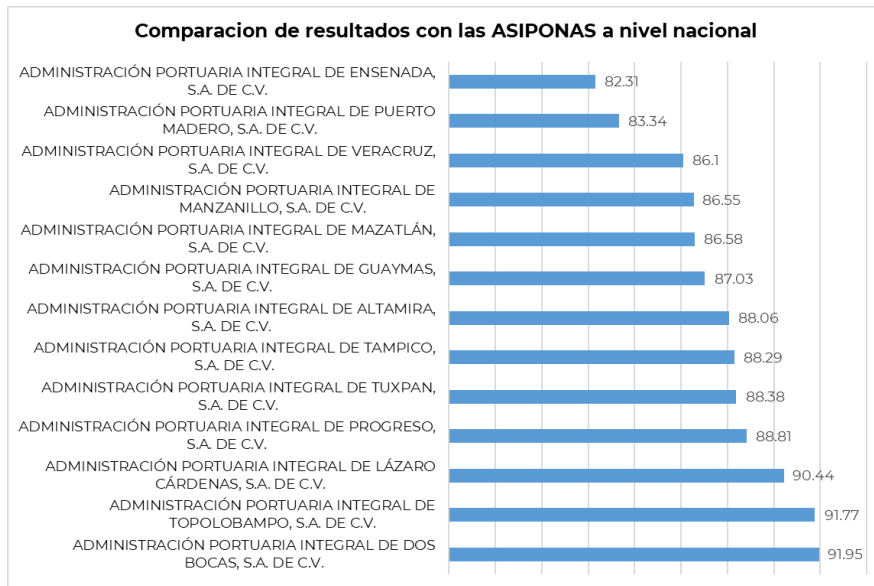


Hay una percepción positiva de que, como personas servidoras públicas se brinda un trato cordial, con igualdad, sin discriminación y las recomendaciones de la ciudadanía se han captado de manera favorable para incorporarlas como mejora a la calidad de los servicios que presta la entidad.

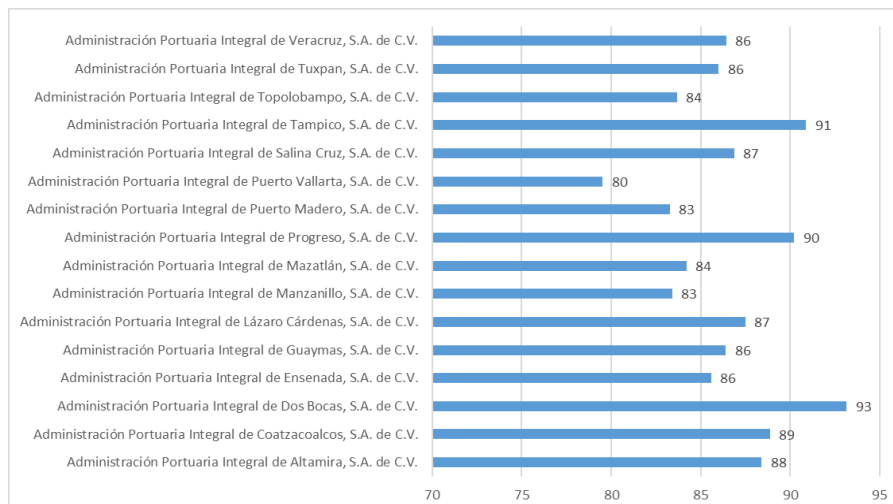
### ANÁLISIS COMPARATIVO

La ASIPONA Manzanillo obtuvo el décimo lugar en comparación con el resto de las ASIPONAS a nivel Nacional, sin embargo, en relación al año 2020 hubo un incremento del 3.5%, por lo que se considera que las acciones de mejora implementadas han sido de beneficio para la entidad.

#### 2021

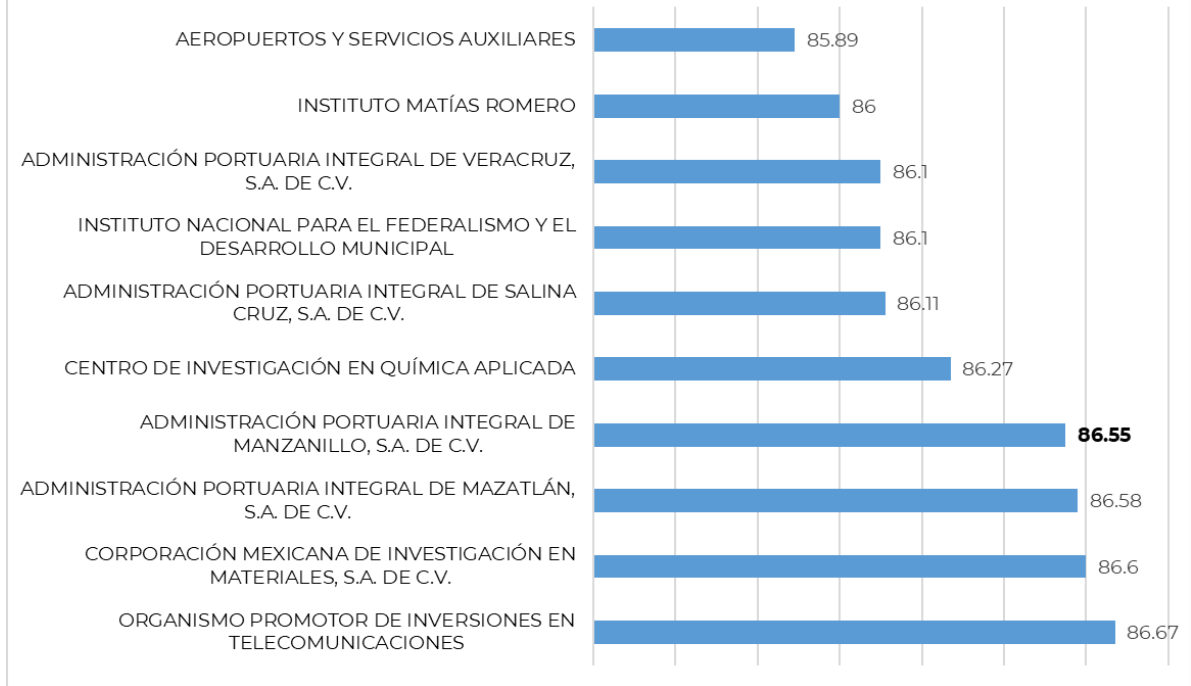


#### 2020



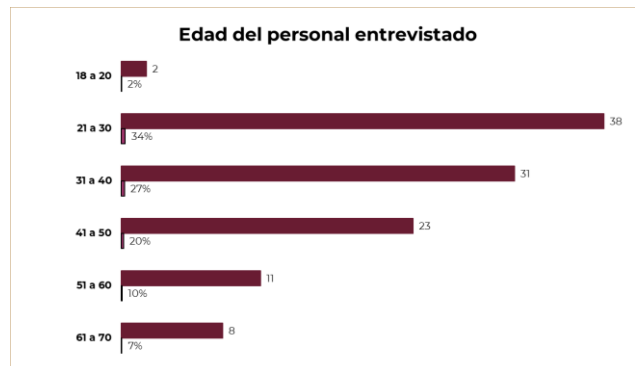
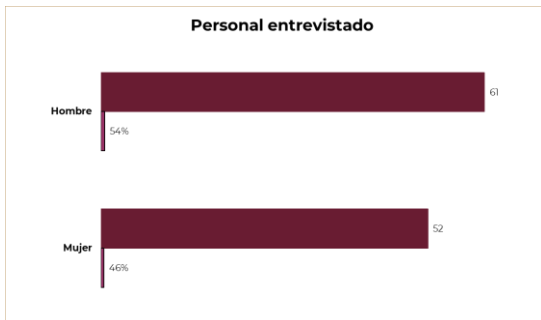


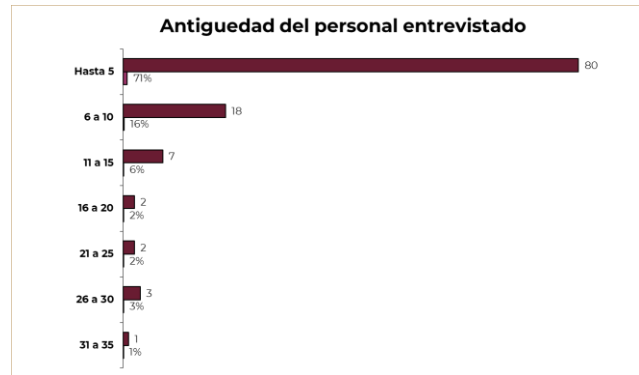
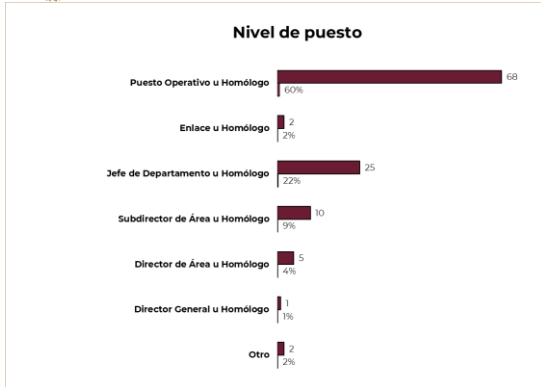
### Comparacion de resultados con otras instituciones



### ANÁLISIS CUANTITATIVO DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

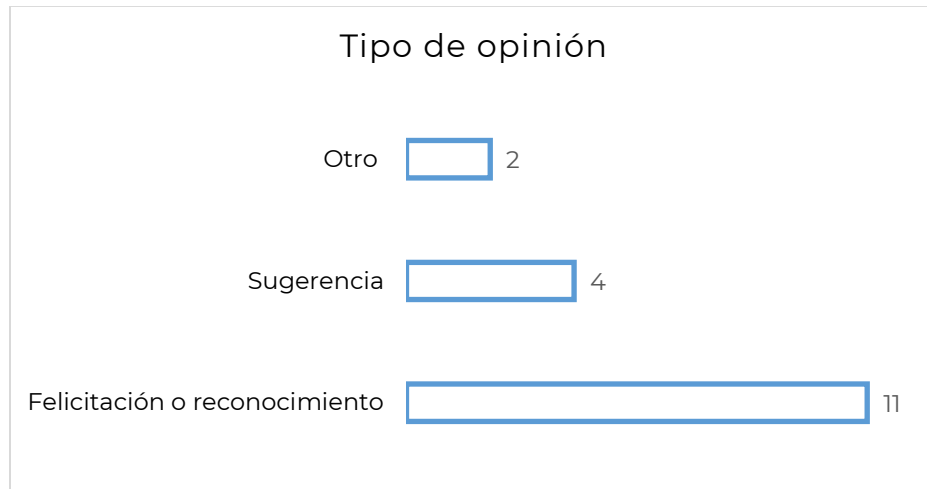
En la participación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2021, la ASIPONA Manzanillo tuvo un universo de 113 personas servidoras públicas, de los cuales 61 fueron hombres y 52 mujeres, entre los 20 y 70 años; el estado civil de los participantes fue de un 47% solteros y 53% casados. En relación con el grado de estudios el 65% de los funcionarios cuenta con nivel licenciatura, siendo los de mayor incidencia, en consecutivo a ello el 12% cuenta con maestría y sólo el 1% con secundaria. Cabe destacar que el 71% de los participantes refirió que en promedio llevan de 0 a 5 años laborando en la empresa; el 60% cuenta con un nivel operativo, el 22% como jefes de departamento y el 9% subdirectores de área u homólogos. Así mismo, la mayoría de los participantes mencionaron que han laborado mayormente en el sector público que en el privado.





### ANÁLISIS CUALITATIVO COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Se expresaron 17 comentarios por parte de las y los servidores públicos de la ASIPONA Manzanillo, en los cuales se observa que hay una alta incidencia en felicitaciones o reconocimientos. Cabe resaltar que las sugerencias emitidas por los participantes se tomaron en cuenta para la elaboración de las prácticas de transformación comprometidas para el 2022.





## FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Fortalezas	Áreas de oportunidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Se contó con una participación del personal del 100%.</li> <li>❖ En todos los cuadrantes y factores la ASIPONA Manzanillo obtuvo un puntaje por encima del índice global.</li> <li>❖ La entidad cuenta con los recursos suficientes para la eficacia de los procesos y cumplimiento de las actividades diarias.</li> <li>❖ La calificación global de la ASIPONA Manzanillo en 2021 fue de 86%, cuando en 2020 obtuvo un 83%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ En comparación con otras ASIPONAS nos encontramos en el décimo lugar.</li> <li>❖ El cuadrante de menor percepción positiva por los participantes es el de igualdad y no discriminación.</li> <li>❖ De acuerdo con la percepción de los participantes, la ASIPONA Manzanillo, requiere fortalecer y fomentar el balance trabajo-familia.</li> </ul>

## DIFUSIÓN DE RESULTADOS ECCO Y PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

Se realizó y se colocó en los porta menús del servicio de comedor de la institución una infografía de difusión. Además de encontrarse publicado en la página de la ASIPONA Manzanillo.

## EFFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

En el año 2021 la ASIPONA Manzanillo, cumplió el 80% de las acciones contempladas en las Prácticas de Clima y Cultura Organizacional.

Número de acciones programadas 2021	Número de acciones realizadas 2021
5	4
Efectividad: 80%	



## PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022

MARINA		PUERTOS Y MARINA MERCANTE		ASIPONA Manzanillo		Administración del Sistema Portuario Nacional Manzanillo, S.A. de C.V.		13- Secretaría de Marina		ASIPONA Manzanillo		
UR Siglas		UR Nombre		Siglas de Ramo - UR		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 2021		A qué Factor contribuye cada PTCCO:		Selección de 1 a 3 Factores		Responsable		Recursos				
Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de Inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Preclusión)	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Responsable	Recursos
1	Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.	Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante los medios de difusión de la entidad, así como el seguimiento de las acciones.	Operativa	Todo el personal	18/04/2022	30/05/2022	Informar sobre los avances de las acciones contempladas en el PTCCO mediante el sistema RHNet.	Comunicación.	Impacto de la encuesta en mi institución.	Transparencia y combate a la corrupción.	Departamento de Recursos Humanos	Medios de comunicación internos y página del sistema RHNet.
2	Realizar una campaña de sensibilización en materia de igualdad y no discriminación.	Brindar cursos de capacitación a todo el personal en temas de igualdad de género, cero tolerancia al hostigamiento sexual, Administración Pública Federal libre de violencia.	Estratégica	Todo el personal	01/01/2022	31/12/2022	Invitaciones por correo electrónico y/o memorándum a los eventos de carácter social, fotos de eventos y listas de asistencia.	Derechos humanos	Igualdad de género	Igualdad y no discriminación	Departamento de Recursos Humanos	Invitaciones a cursos y presupuesto de la partida "Servicios para Capacitación a servidores públicos".
3	Promover el autocuidado físico y mental del personal de la entidad.	Realizar un taller o diseñar un espacio en donde el personal adquiera conocimientos y estrategias para el autocuidado personal, físico y mental.	Estratégico	Todo el personal	02/05/2022	31/12/2022	Invitaciones por correo electrónico y/o memorándum a los eventos de carácter social, fotos de eventos y listas de asistencia.	Calidad de vida laboral.	Balance trabajo-familia.	COVID-19.	Departamento de Recursos Humanos	Invitaciones a cursos y presupuesto de la partida "Servicios para Capacitación a servidores públicos".
4	Promover el vínculo entre familia-trabajo.	Difundir información sobre la importancia del balance entre familia-trabajo, así como impartir al menos un evento en el que se promueva dicha temática.	Operativa	Todo el personal	01/01/2022	31/12/2022	Dar seguimiento al programa para concientizar al personal sobre la nutrición y vida sana.	Calidad de vida laboral.	Identidad con la institución y valores.	Balance trabajo-familia.	Departamento de Recursos Humanos	Medios de comunicación internos, invitaciones, listas de asistencia, PAC 2022.
5	Fomentar el liderazgo entre la entidad.	Impartir por lo menos un curso de capacitación al personal de mando medio con la finalidad de fomentar el liderazgo.	Estratégica	Mandos Superiores y Mandos Medios	01/04/2022	31/12/2022	Impartir por lo menos un evento relacionado con el liderazgo	Profesionalización en la Administración Pública.	Colaboración y trabajo en equipo.	Liderazgo positivo.	Departamento de Recursos Humanos	Medios de comunicación internos, invitaciones, listas de asistencia, PAC 2022.

Firma:   
Lic. Rubén Navarro Barrios  
Gerente de Administración y Finanzas

Fecha : 26 de abril de 2022