



**MARINA**  
SECRETARÍA DE MARINA



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

## PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2024



**Recursos Humanos**

# ÍNDICE



**MARINA**  
SECRETARÍA DE MARINA



1.	Introducción .....	1
2.	Análisis cuantitativo .....	2
3.	Análisis cualitativo .....	6
4.	Análisis comparativo APF e interinstitucional .....	7
5.	Análisis comparativo institucional con el año anterior .....	7
6.	Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad .....	22
7.	Objetivos estratégicos .....	23
8.	Definición de prácticas .....	24
9.	Programación de PTCCO .....	24
10.	Efectividad de las PTCCO .....	25
11.	Difusión de resultados .....	26



# INTRODUCCIÓN



**MARINA**  
SECRETARÍA DE MARINA



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.

Esta encuesta que se llevó a cabo en el 2023, 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 que permiten tener un panorama completo de la institución y con ello se puedan generar Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), que propicien mejoras en el ambiente laboral.

La Administración del Sistema Portuario Nacional Manzanillo, SA. de CV., a través de los resultados obtenidos en la ECCO 2023, busca que la percepción de los servidores públicos mejore y se lleven a cabo estrategias que contribuyan al clima y cultura organizacional de la entidad.



# ANÁLISIS CUANTITATIVO



**MARINA**  
SECRETARÍA DE MARINA



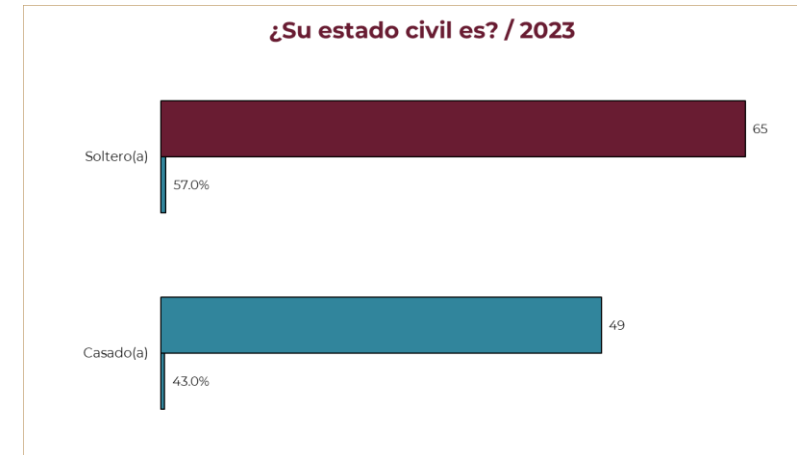
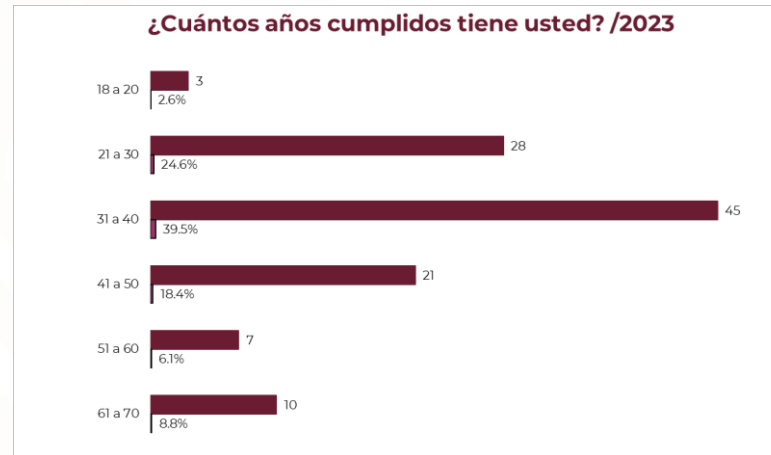
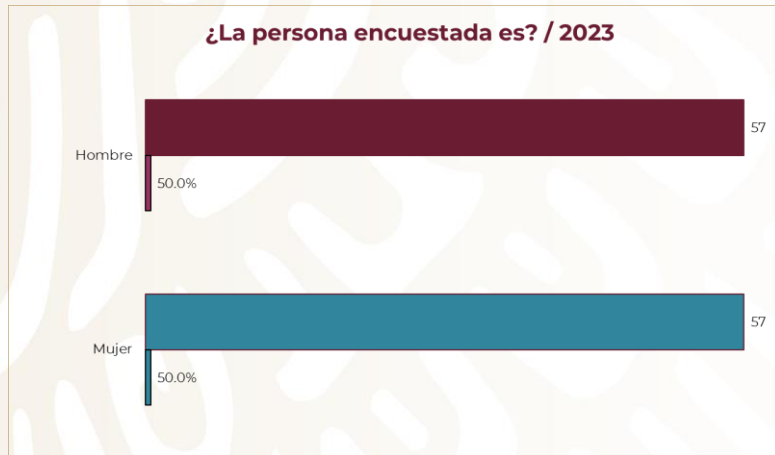
En la participación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, la ASIPONA Manzanillo tuvo un universo de 114 personas servidoras públicas, que participaron en la aplicación.





# ANÁLISIS CUANTITATIVO DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Para la aplicación de este ciclo 2023, se puede observar que hubo un porcentaje equitativo de mujeres y hombres, respecto a la edad, se identifica que la mayor incidencia está en el rango de 31 a 40 años con 45% y le continua de 21 a 30 años con 28%, por lo que se infiere que la mayor parte de los participantes son adultos jóvenes. Conforme al estado civil el 65% está soltero y el 49% casados.

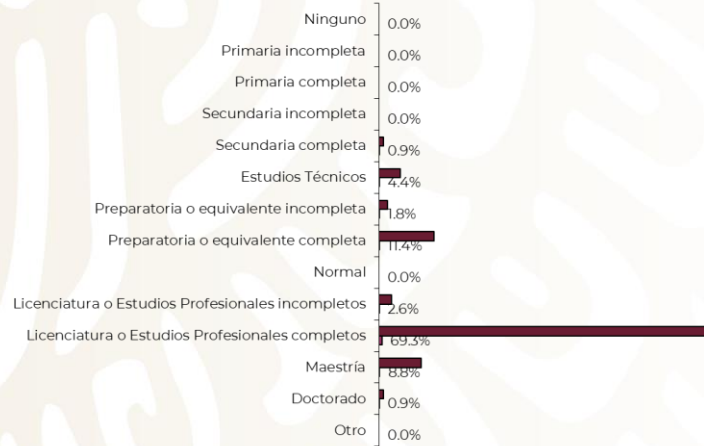




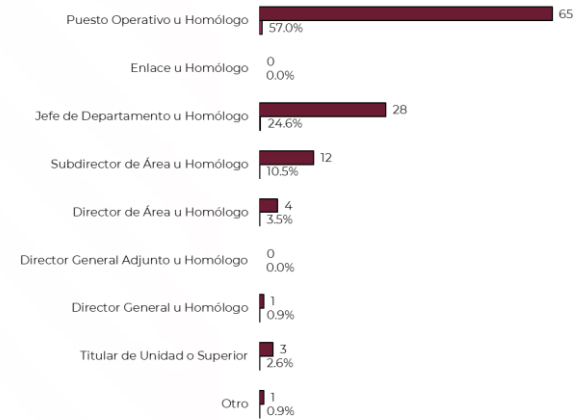
# ANÁLISIS CUANTITATIVO DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Se puede observar que, la mayor parte de las personas servidoras públicas cuentan con estudios a nivel licenciatura completos. Así mismo, el 57% del personal de la entidad es de nivel operativo.

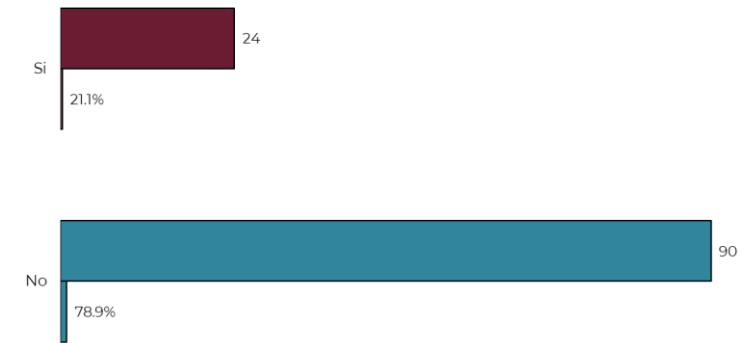
¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2023



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



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



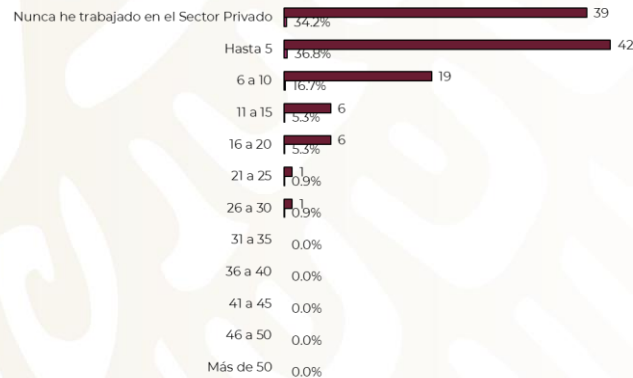
**NOTA:** En relación con el Servicio Profesional de Carrera, se informa que la entidad no le aplica dicho rubro.



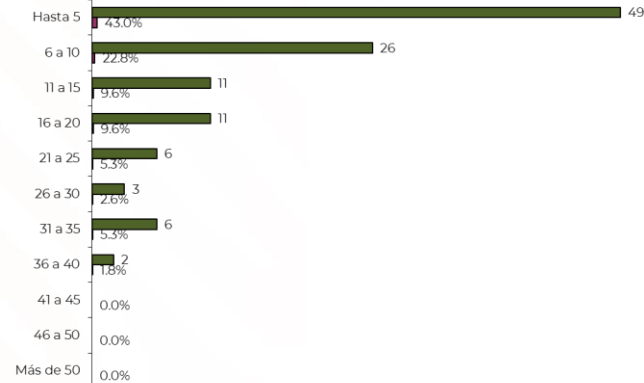
# ANÁLISIS CUANTITATIVO DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Se puede observar que, la mayor parte de las personas participantes de esta Entidad, han laborado más de 5 años para el sector público y un 34% nunca ha trabajado para el sector privado. También se identificó que, las personas servidoras públicas muestran permanencia en sus puestos, dado a que un 70% tienen una antigüedad de hasta 5 años en su puesto actual.

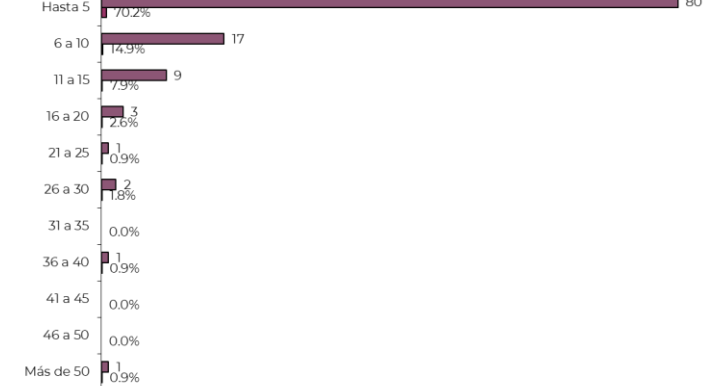
**En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2023**



**En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2023**



**¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2023**



# ANÁLISIS CUALITATIVO COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

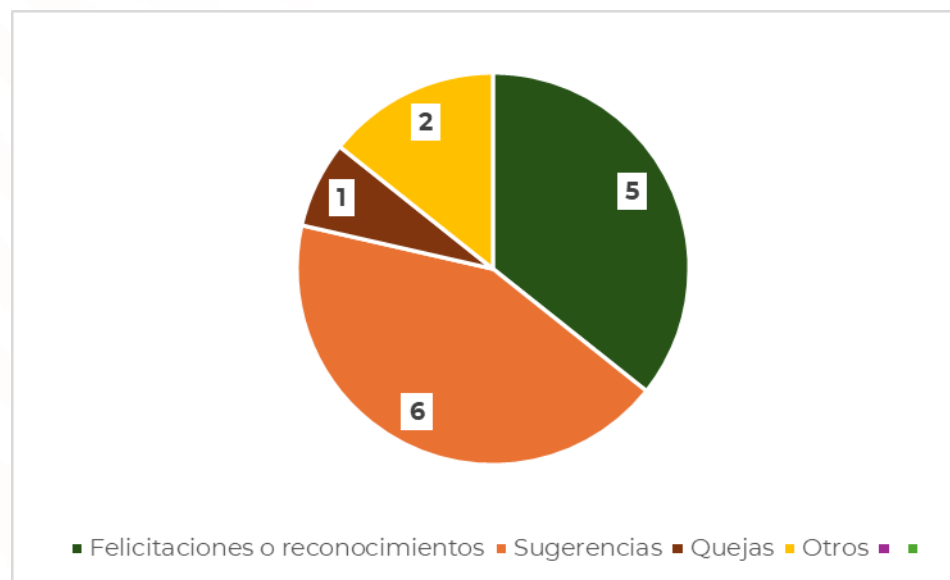


**MARINA**

SECRETARÍA DE MARINA



Se expresaron 14 comentarios por parte de las personas servidoras públicas de la ASIPONA Manzanillo, en los cuales se observa que, un 35.7% son felicitaciones o reconocimientos, en los cuales se hace énfasis en la importancia de la encuesta para la mejora del clima y cultura organizacional. Las sugerencias y quejas representan un 50% hacen referencia a la falta de tiempo para poder realizar actividades de dispersión después de la jornada laboral. Cabe resaltar que las sugerencias y quejas emitidas por las personas participantes se tomaron en cuenta para la elaboración de las prácticas de transformación comprometidas para el 2024 asociadas al factor de Balance trabajo-Familia y calidad de vida laboral.

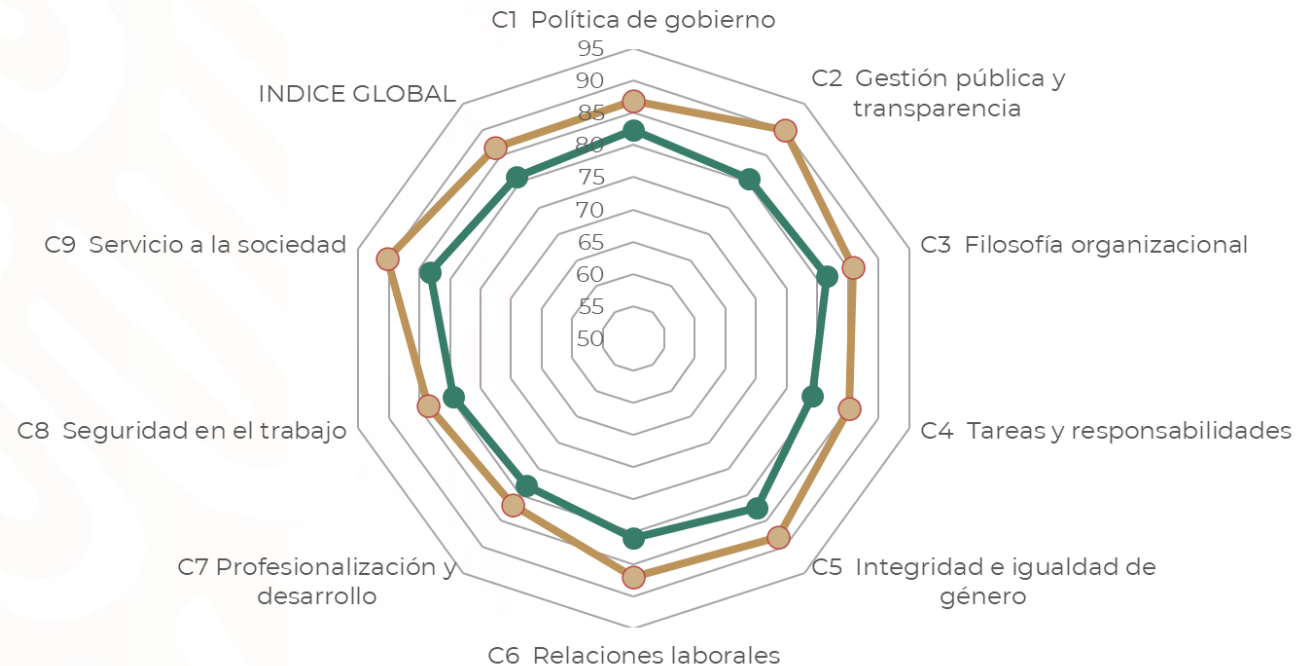




# ANÁLISIS COMPARATIVO NIVEL APF E INTERINSTITUCIONAL



Así mismo, la Entidad se encuentra por encima del índice global en todos los cuadrantes en comparación con la APF como puede observarse en la siguiente gráfica. Cabe destacar que de los cuadrantes de menor percepción para la APF fue el de tareas y responsabilidades, mientras que para esta entidad fue el de Profesionalización y desarrollo, por lo que para este 2023 se tendrán que realizar acciones encaminadas a dicho rubro.





# ANÁLISIS CUANTITATIVO DE FACTORES-REACTIVOS

En la participación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, la ASIPONA Manzanillo, obtuvo los siguientes resultados en cada uno de los factores:

- Como se puede observar en las siguientes gráficas para el Factor de **Balance Trabajo-Familia**, la Entidad obtuvo un 3% más en comparación con el índice global de la APF, sin embargo, se identificó que hay una baja percepción en el indicador que hace referencia a “La jornada laboral de mi área me permite participar en actividades recreativas”.
- Factor **Calidad de vida laboral** y **estrés**, los participantes perciben que se encuentran satisfechos haciendo su trabajo, sin embargo, consideran que no pueden cubrir gastos y que el sueldo que perciben no corresponde a sus responsabilidades.

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2023



Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2023



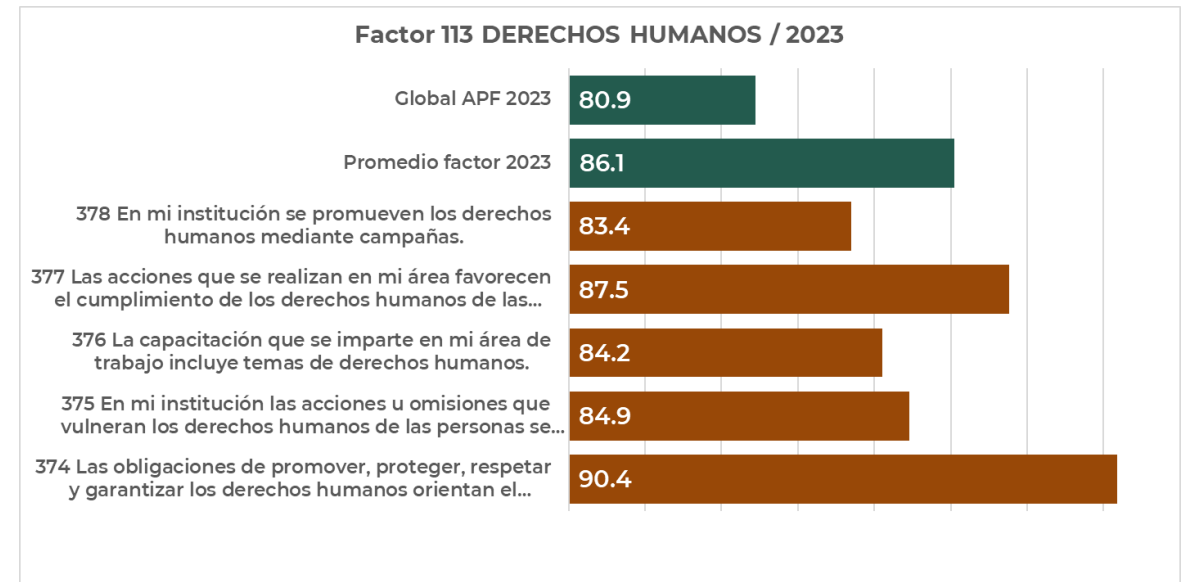
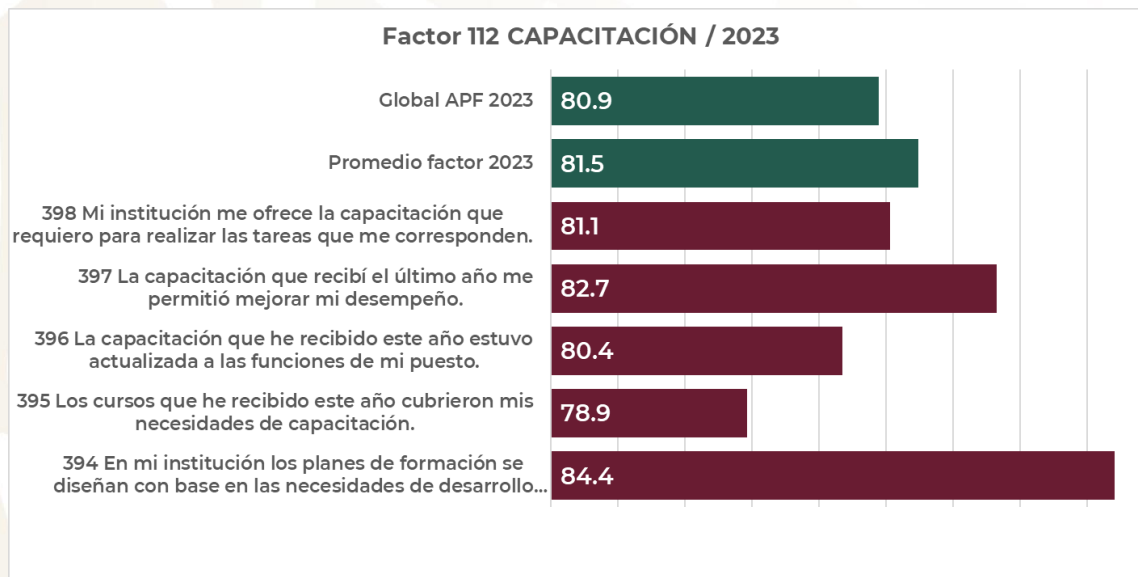
En comparación a los resultados de la ECCO 2022, la Entidad disminuyó la percepción y puntuación en relación al Factor Balance Trabajo-Familia para este 2023, por lo que se concluye que las acciones que se tendrán que realizar acciones encaminadas a elevar la puntuación de este factor.





# ANÁLISIS CUANTITATIVO DE FACTORES-REACTIVOS

- En el Factor de **Capacitación**, la entidad está 4% por encima del índice global, sin embargo, en comparación con el resto de factores es el de menor puntuación, por lo que se tendrá que trabajar en mejorar la percepción a través de acciones que propicien la capacitación para mejora del desempeño y desarrollo profesional.
- Respecto al Factor de **Derechos Humanos**, la ASIPONA Manzanillo se encuentra un 10% por arriba del índice global, siendo uno de los factores más sobresalientes.





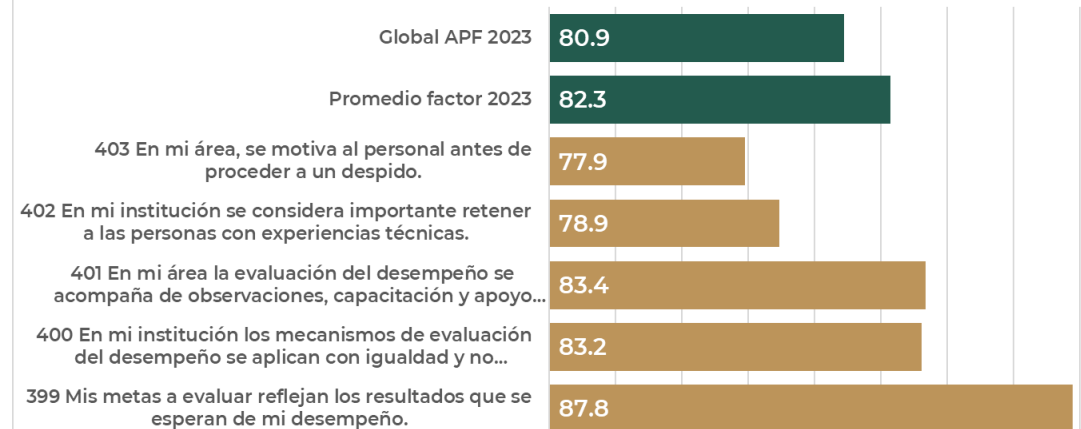
# ANÁLISIS CUANTITATIVO DE FACTORES-REACTIVOS

- En el Factor de **Emergencias**, se está 3% por arriba del índice global, por lo que se infiere que en la Entidad existen las condiciones de seguridad e higiene para que se puedan llevar a cabo de manera adecuada las actividades del personal, además de otorgar las facilidades para atender las emergencias personales.
- Para el Factor de **Evaluación de Desempeño**, la Entidad está 1.4% por encima del índice global, sin embargo, los servidores públicos perciben que en sus áreas de trabajo no se les motiva antes de proceder a un despido.

Factor 114 EMERGENCIAS / 2023



Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2023





# ANÁLISIS CUANTITATIVO DE FACTORES-REACTIVOS

- En el Factor de **Gestión Pública**, se está 7% por arriba del índice global, se logra identificar que los servidores públicos conocen el impacto de los proyectos de sus áreas, así como en las metas institucionales.
- Factor de **Identidad con la Institución**, se observa que los participantes muestran un sentido de pertenencia a la Entidad, dado a que se les da un proceso de inducción a la empresa, al puesto y a sus responsabilidades.

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2023



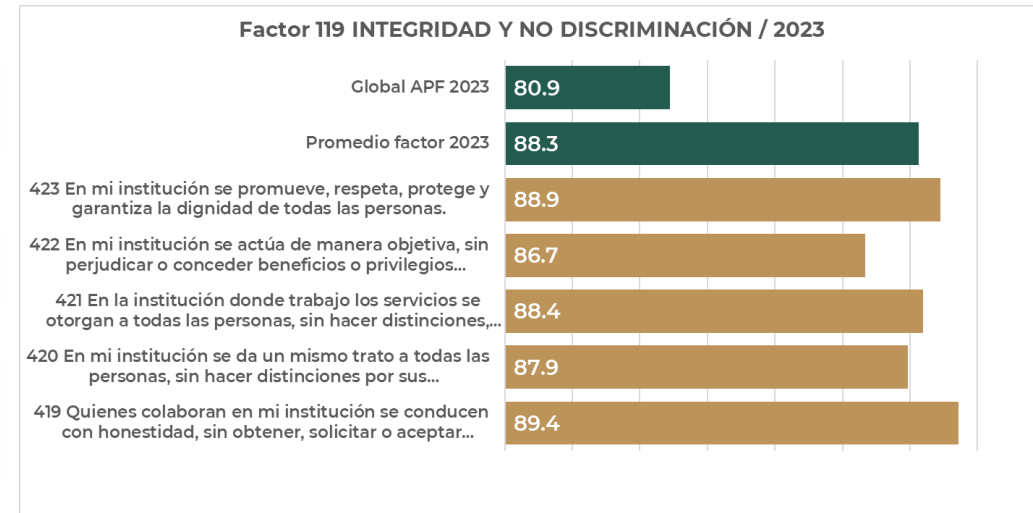
Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023





# ANÁLISIS CUANTITATIVO DE FACTORES-REACTIVOS

- Factor **Igualdad de Género**, la Entidad está 7% por encima del índice global, se observa que hay una mejor percepción en la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres de la ASIPONA Manzanillo.
- Factor **Integridad y No Discriminación**, los servidores públicos perciben que, en la institución se promueve, respeta, protege y garantiza la dignidad de todas las personas, por lo que se está 8% por arriba del índice global.



En comparación a la ECCO 2022, en el factor de Igualdad de género la ASIPONA Manzanillo, disminuyó su índice en un 1% para el 2023, por lo que se tienen que programar acciones para contribuir a elevar nuevamente este factor.



# ANÁLISIS CUANTITATIVO DE FACTORES-REACTIVOS

- En el factor de **Liderazgo**, se observa en la gráfica que los participantes consideran que existe un liderazgo adecuado en los superiores jerárquicos, lo que contribuye a la realización de las funciones.
- Respecto al factor **Normativa y Austeridad**, la Entidad está 7% por arriba del índice global, destacando en el rubro que hace referencia a que las personas servidoras públicas de la institución realizan sus funciones conforme a lo establecido en las normas y las leyes.

Factor 120 LIDERAZGO / 2023



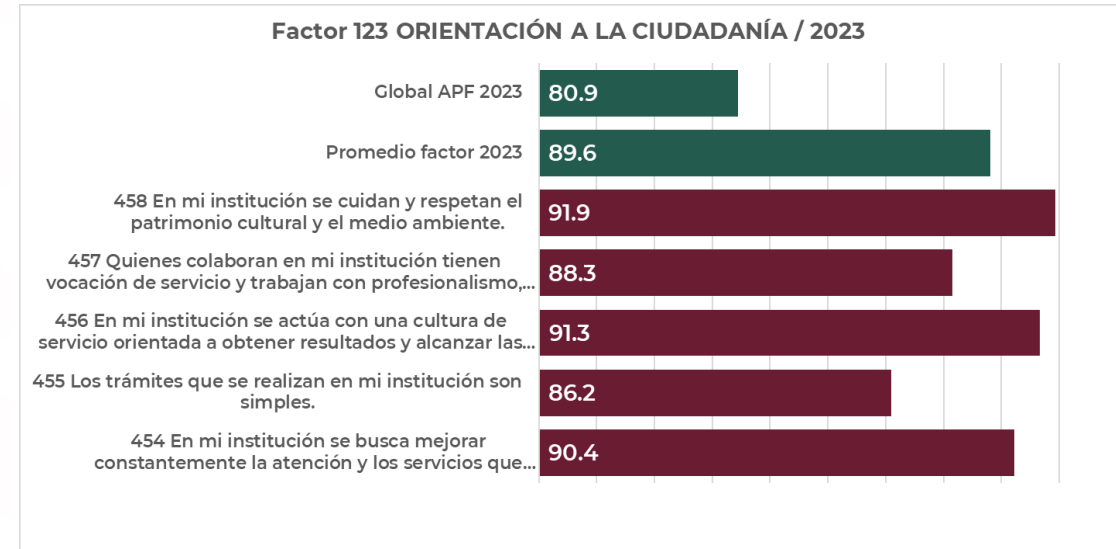
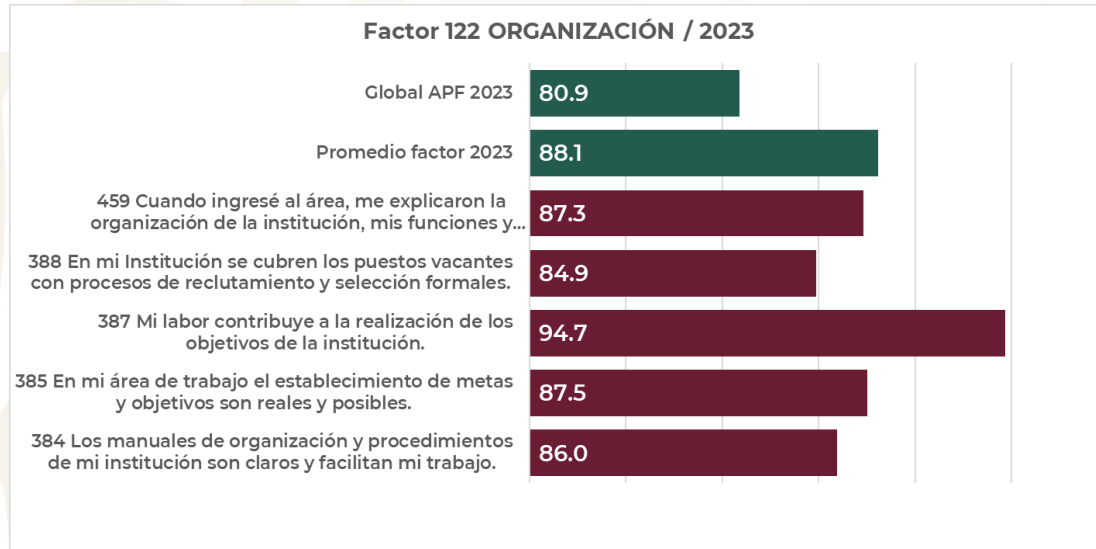
Factor 121 NORMATIVA Y AUSTRIDAD / 2023





# ANÁLISIS CUANTITATIVO DE FACTORES-REACTIVOS

- De acuerdo con los resultados de la Entidad, el Factor de **Organización** se encuentra 8 puntos por arriba del índice global, por lo que se tiene una percepción de que los procedimientos, manuales y organización son claros y contribuyen al desarrollo de actividades y cumplimiento de metas.
- Para el Factor **Orientación a la ciudadanía**, las personas servidoras públicas consideran que la ASIPONA Manzanillo, se cuidan y respeta el patrimonio cultural y el medio ambiente.



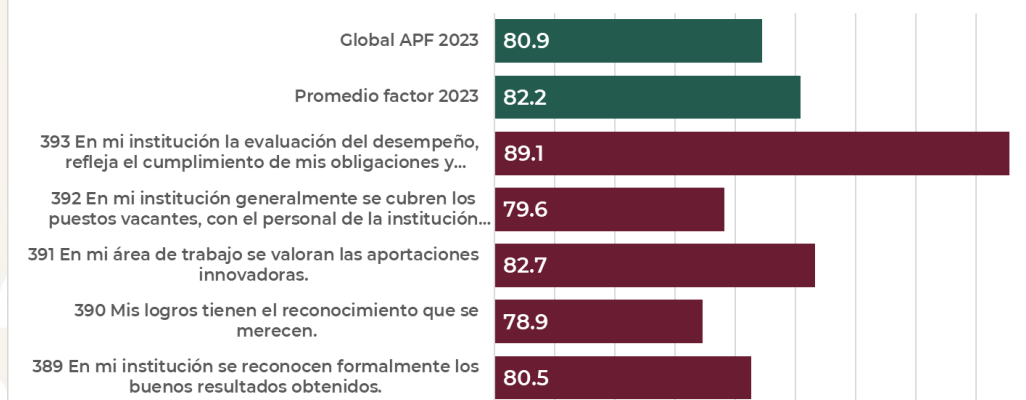




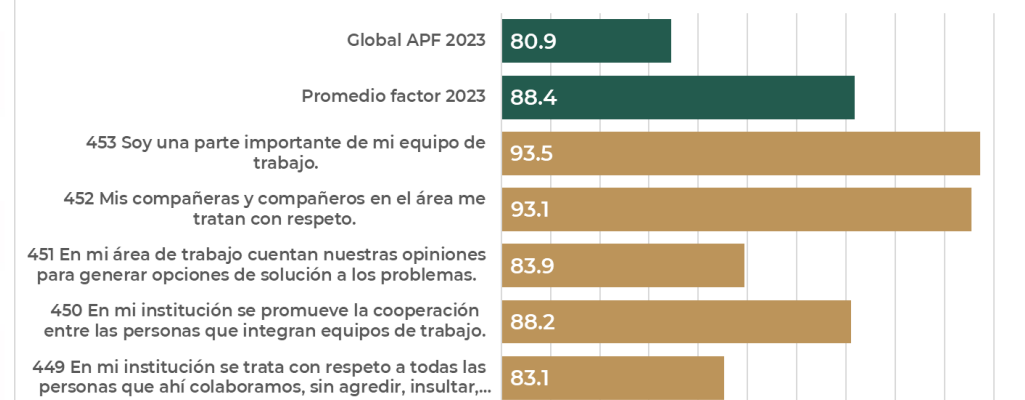
# ANÁLISIS CUANTITATIVO DE FACTORES-REACTIVOS

- Factor de **Trabajo en equipo**, se obtuvo un 8% más en relación con el índice global, dado a que hay una percepción positiva para trabajar de manera colaborativa y dar solución a los problemas.
- Referente al Factor **Reconocimiento laboral**, se obtuvo un 2% arriba sobre el índice global, sin embargo, las personas servidoras públicas perciben que los logros no tienen el reconocimiento que merecen.

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2023



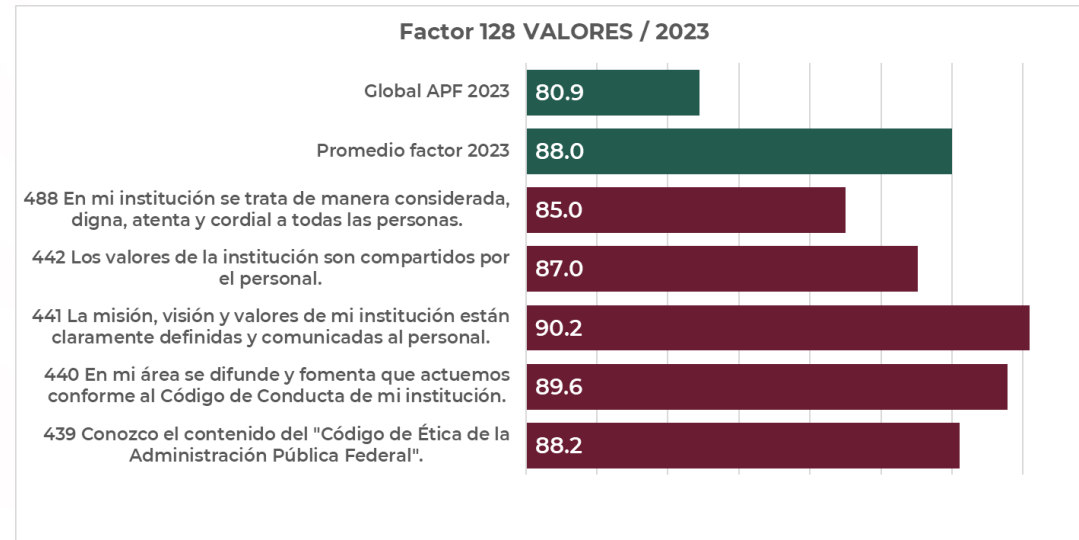
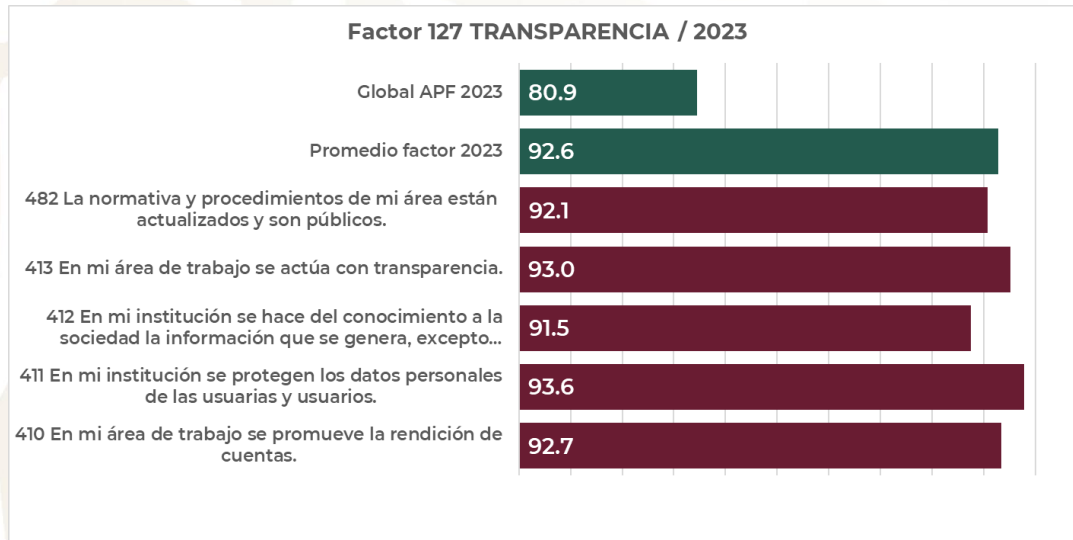
Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2023





# ANÁLISIS CUANTITATIVO DE FACTORES-REACTIVOS

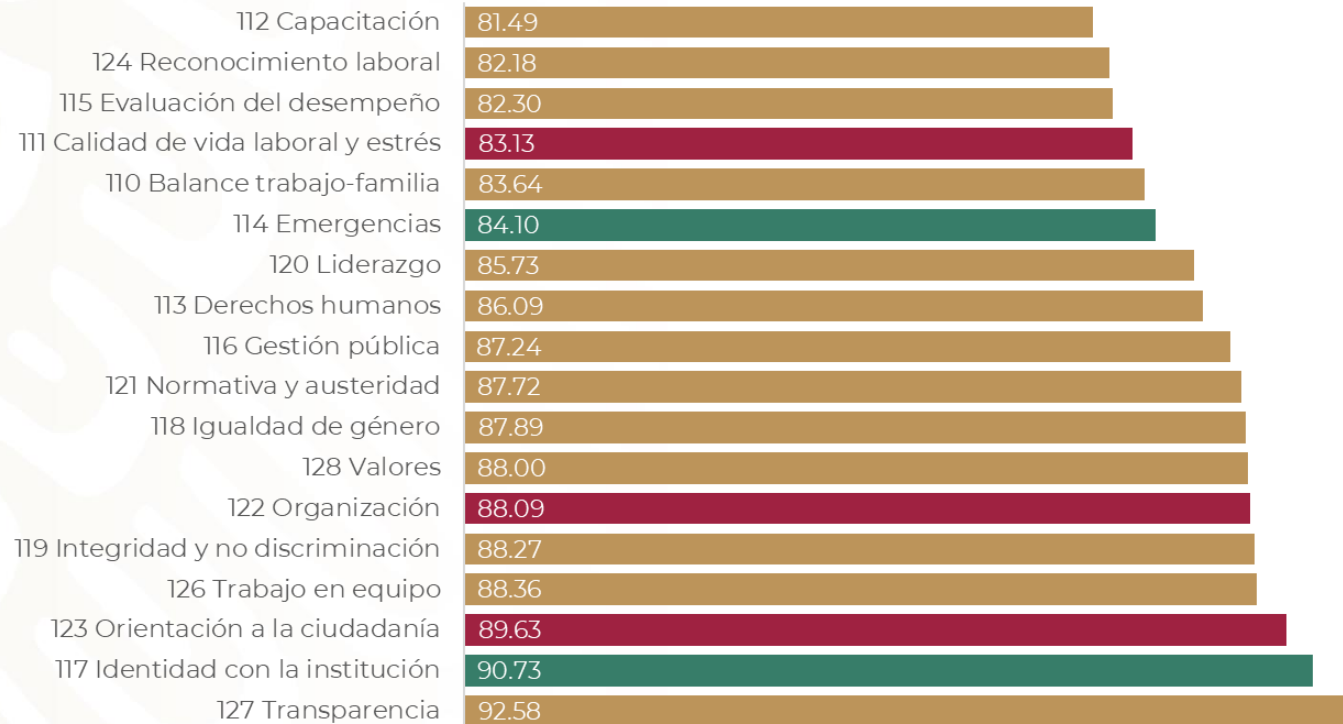
- Para el Factor de **Transparencia**, se obtuvo un 92.6%, por lo que se infiere que la ASIPONA Manzanillo, actúa con transparencia en sus procesos, además de promover la rendición de cuentas y proteger los datos personales del personal.
- En relación con el Factor de **Valores**, se está un 8% por arriba del índice global, destacando en el rubro que hace referencia en que la Entidad actúa conforme al código de conducta. Se infiere que en la institución se realiza una correcta y oportuna difusión de los valores de la entidad, lo que le permite a los servidores públicos conocer bajo que código de conducta actuar.





# CONCLUSIÓN DEL ANÁLISIS DE FACTORES Y REACTIVOS

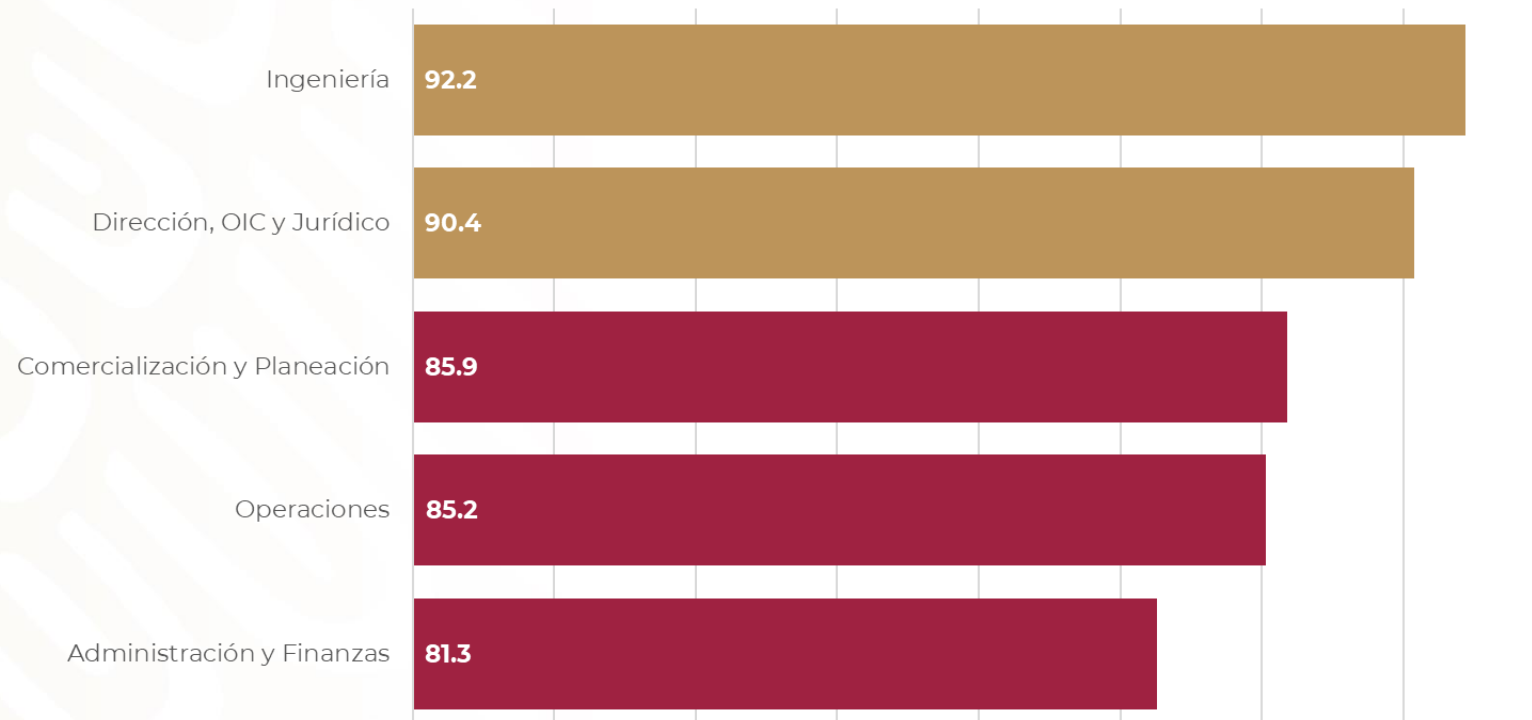
Cabe destacar que La Administración del Sistema Portuario Nacional Manzanillo, S.A. de C.V., en todos los factores y reactivos obtuvo una puntuación mayor al índice global de la APF, por lo que se atribuye a que los servidores públicos tienen una buena percepción en relación al Clima y Cultura Organizacional, sin embargo, no se omite que, los factores de menor puntuación como: Balance Familia-Trabajo, Capacitación y Evaluación de desempeño, se planea que a través de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2024 propicien mejoras para la entidad.





# COMPARATIVO DE FACTORES INTERINSTITUCIONAL Y POR ÁREAS

Conforme a los resultados obtenidos por área, se puede identificar que las áreas con mejor percepción en relación con el Clima y Cultura Organizacional en la entidad son: Dirección General, Órgano Interno de Control e Ingeniería; y la de menor percepción es Administración y Finanzas, no obstante, cabe comentar que es una de las Gerencias con mayor cantidad de personal.





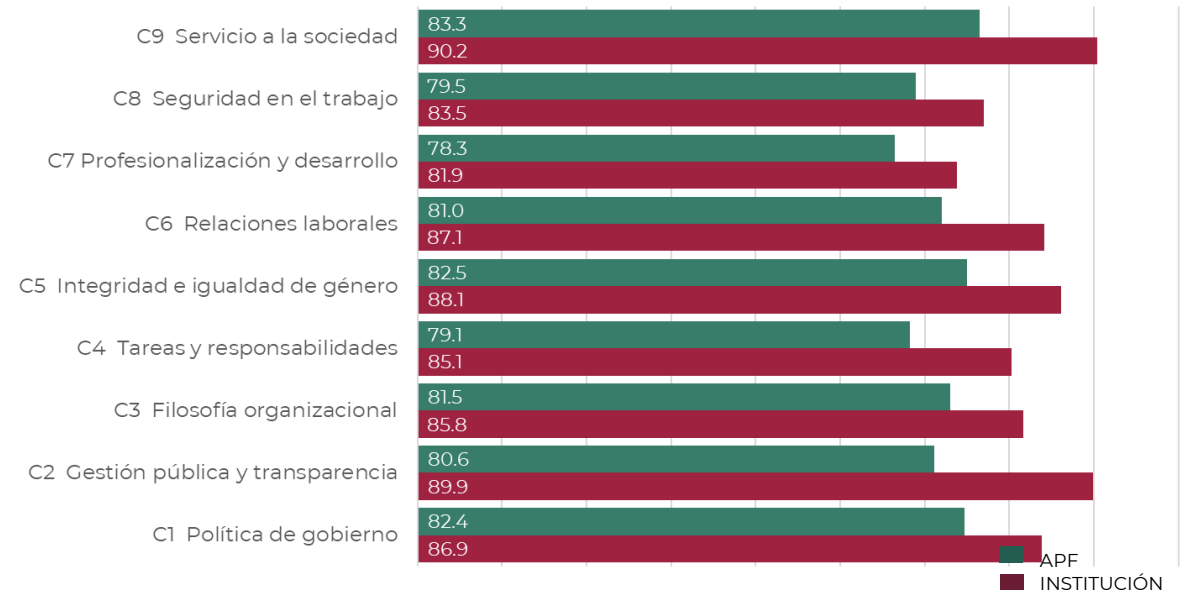
# COMPARATIVO POR CUADRANTES

Esta encuesta que se llevó a cabo en el 2023, 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:

## Comparativo Institución vs APF 2022



## Comparativo institución vs APF 2023



# COMPARATIVO POR CUADRANTES 2022-2023



En relación con los resultados obtenidos en los cuadrantes del **Modelo Tichy 2022 vs 2023**, se observa que para este nuevo ciclo hubo un incremento en dos cuadrantes, siendo los más sobresalientes:

- C2 – Gestión pública y transparencia.
- C9 – Servicio a la sociedad.

Por lo que se infiere que las acciones que se realizaron en las PTCCO 2023, generaron un impacto positivo en los servidores públicos.

Para este 2024 se llevarán a cabo estrategias para los cuadrantes de menor percepción que fueron:

- C1 – Política de Gobierno.
- C3 – Filosofía organizacional.
- C4 – Tareas y responsabilidades.
- C5 - Integridad e igualdad de género.
- C6 – Relaciones laborales.
- C7 – Profesionalización y desarrollo.
- C8 – Seguridad en el trabajo.

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Administración del Sistema Portuario Nacional Manzanillo, S.A. de C.V.			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	90.4	88.9	85.9
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	89.2	88.9	89.4
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	87.8	88.1	89.5

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
Administración del Sistema Portuario Nacional Manzanillo, S.A. de C.V.			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	86.9	85.1	81.9
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	89.9	88.1	83.5
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	85.8	87.1	90.2

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 2022			
Administración del Sistema Portuario Nacional Manzanillo, S.A. de C.V.			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	-3.5	-3.8	-4.0
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	0.8	-0.8	-5.8
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-2.0	-1.1	0.7

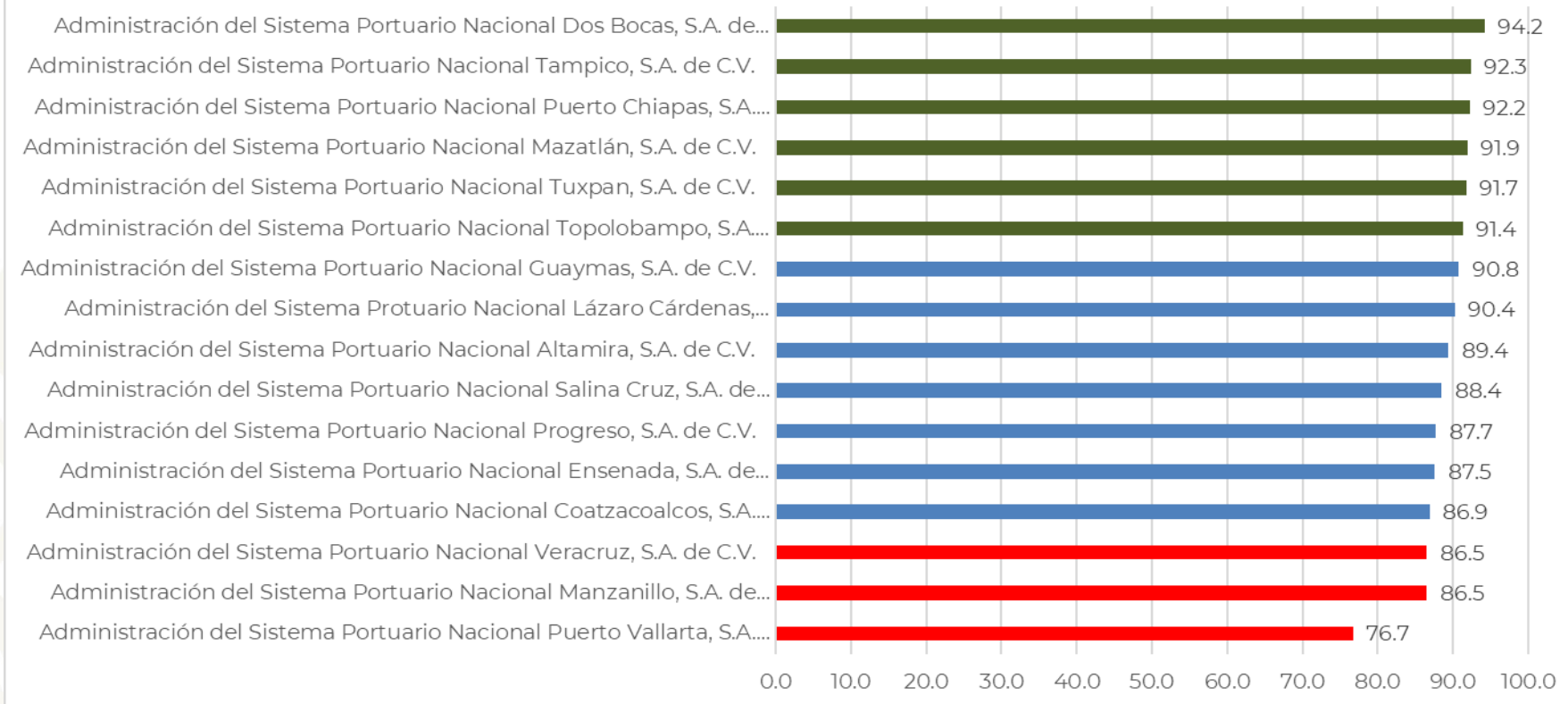
Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 (Institución vs APF)			
Administración del Sistema Portuario Nacional Manzanillo, S.A. de C.V.			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	4.6	6.0	3.6
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	9.4	5.6	4.0
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	4.3	6.0	6.9





# COMPARATIVO POR INSTITUCIONES

### Comparativo de resultados con las ASIPONAS a nivel nacional





# MARINA

SECRETARÍA DE MARINA



# FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

## FORTALEZAS

- ❖ Se contó con una participación del personal del 100%.
- ❖ En todos los cuadrantes y factores la ASIPONA Manzanillo obtuvo un puntaje por encima del índice global.
- ❖ La ASIPONA Manzanillo, actúa con transparencia en sus procesos, además de promover la rendición de cuentas y proteger los datos personales del personal.
- ❖ El factor de gestión pública y transparencia mejoró un 0.8 a comparación del 2022.
- ❖ La entidad cuenta con los recursos suficientes para la eficacia de los procesos y cumplimiento de las actividades diarias.

## ÁREAS DE OPORTUNIDAD

- ❖ En comparación con otras ASIPONAS nos encontramos en el penúltimo lugar.
- ❖ El cuadrante de menor percepción positiva por los participantes es el de Profesionalización y Desarrollo específicamente en los factores de Capacitación y Evaluación del Desempeño.
- ❖ De acuerdo con la percepción de los participantes, la ASIPONA Manzanillo, requiere fortalecer y fomentar el Balance Trabajo-Familia, dado a que sería el tercer año consecutivo con una baja percepción.







# MARINA

SECRETARÍA DE MARINA



# OBJETIVOS ESTRATEGICOS Y DEFINICIÓN DE PTCCO 2023

De acuerdo con el análisis de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (2023), la Administración del Sistema Portuario Nacional Manzanillo, SA de CV, dará seguimiento y atención a los factores con menor calificación para mejora del clima organizacional, desempeño y productividad de nuestra entidad. A través de los siguientes objetivos y prácticas de transformación:

N°	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica
1	Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.	Difundir los resultados de la ECCO 2023 y las Prácticas de Transformación a todo el personal , a través de los medios de comunicación de la entidad como: porta menús del comedor y página comercial oficial de la ASIPONA Manzanillo.	26/03/2024	31/12/2024
2	Promover el vínculo entre familia-trabajo	Sensibilizar al personal a través de la difusión de información sobre la importancia del balance entre familia-trabajo, así como impartir al menos un evento en el que se promueva dicha temática.	26/03/2024	31/12/2024
4	Mejorar la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus trabajadores.	Realizar capacitaciones encaminadas al desarrollo de habilidades blandas y aprendizajes específicos de las áreas para mejora de sus actividades y productividad.	26/03/2024	31/12/2024
5	Promover el autocuidado físico y mental del personal de la Entidad.	Difundir información sobre la importancia del autocuidado en los diversos medios de comunicación de la Entidad, así como de eventos deportivos o un taller de esparcimiento y que adquieran estrategias de autocuidado personal, físico y mental.	26/03/2024	31/12/2024
6	Fomentar el liderazgo entre el personal de la Entidad.	Impartir por lo menos un curso de capacitación al personal de mando medio con la finalidad de fomentar el liderazgo.	26/03/2024	31/12/2024



# PROGRAMACIÓN PTCCO 2024



# MARINA

SECRETARÍA DE MARINA



	Ramo	13- Secretaría de Marina
	UR Siglas	ASIPONA Manzanillo
	UR Nombre	Administración del Sistema Portuario Nacional Manzanillo, S.A. de C.V.
	Códigos de Ramo - UR	13-J3B
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

## Reporte de PTCCO

A qué Factor contribuye cada PTCCO:

Selección de 1 a 3 Factores

Núm.	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica	Personal dirigido	Fecha de inicio	Fecha de fin	Observaciones (Precisión)	1º Factor relacionado (seleccionar)	2º Factor relacionado (seleccionar)	3º Factor relacionado (seleccionar)	Responsable	Recursos
1	Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, 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, a través de los medios de comunicación de la entidad como: porta menús del comedor, pagina oficial de la ASIPONA Manzanillo.	Operativa	Todo el personal	26/03/2024	31/12/2024	Informar sobre los avances de las acciones contempladas en el PTCCO mediante el sistema RhNet.	Transparencia	Identidad con la institución		Departamento de Recursos Humanos	Página del sistema RhNet
2	Promover el vínculo entre familia-trabajo	Sensibilizar al personal a través de la difusión de información sobre la importancia del Balance entre familia-trabajo, así como impartir al menos un evento en el que se promueva dicha temática.	Estratégica	Todo el personal	26/03/2024	31/12/2024	Realizar difusiones en los diferentes espacios de comunicación de la entidad para la sensibilización de la importancia del balance familia y trabajo y reforzarlo a través de eventos.	Balance- trabajo familia	Calidad de vida laboral	Identidad con la institución	Departamento de Recursos Humanos	Medios de comunicación interna, invitaciones y fotografías de eventos.
3	Mejorar la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus trabajadores.	Realizar capacitaciones encaminadas al desarrollo de habilidades y aprendizajes específicos de las áreas para mejora de sus actividades y productividad.	Estratégica	Todo el personal	26/03/2024	31/12/2024	Incluir el Plan de Capacitación Anual.	Capacitación	Organización	Evaluación de desempeño	Departamento de Recursos Humanos	PAC 2024.
4	Promover el autocuidado físico y mental del personal de la entidad.	Difundir información sobre la importancia del autocuidado en los diversos medios de comunicación de la Entidad, así como eventos deportivos o un taller de esparcimiento y que adquieran estrategias de autocuidado personal, físico y mental.	Estratégica	Todo el personal	26/03/2024	31/12/2024	Difusiones por correo electrónico, porta menús en el comedor, fotografías y lista de asistencia del taller.	Calidad de vida laboral y estrés.	Balance trabajo-familia		Departamento de Recursos Humanos	Medios de comunicación interna, invitaciones, listas de asistencia y fotografías de eventos.
5	Fomentar el liderazgo entre el personal de 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	26/03/2024	31/12/2024	Impartir por lo menos un evento relacionado con el liderazgo.	Liderazgo	Capacitación	Trabajo en equipo	Departamento de Recursos Humanos	Invitación del curso, lista de asistencia o PAC 2024.

Firma:

C.P. Luis Hernando Haredia Ahumada  
Gerente de Administración y Finanzas

Fecha: 26 de marzo de 2024.





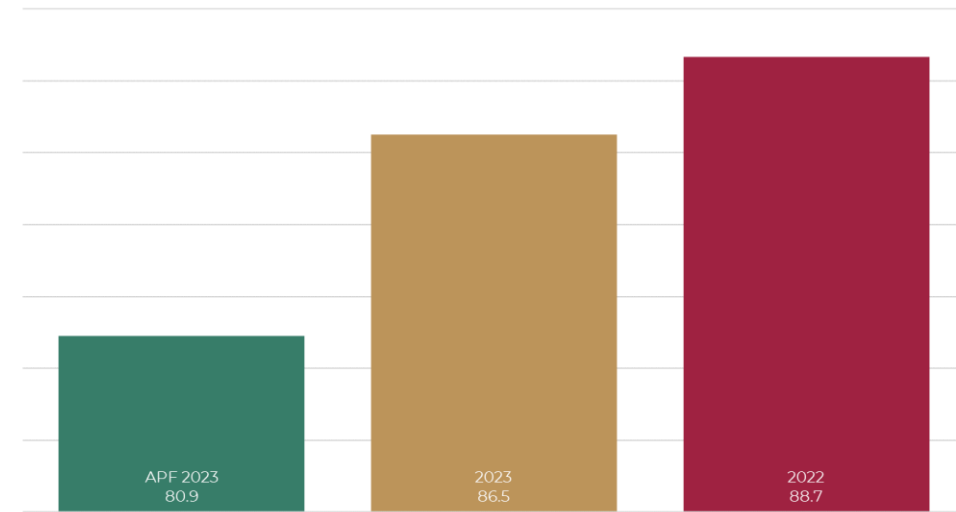
# EFFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

En el año 2023 la ASIPONA Manzanillo, cumplió el 80% de las acciones contempladas en las Prácticas de Clima y Cultura Organizacional.

Número de acciones programadas 2023	Número de acciones realizadas 2023
6	4

Efectividad: 67%

En comparación al periodo 2022 se obtuvo una ligera disminución en el puntaje, por lo que para este 2023, por lo que se infiere que las acciones que se lleven a cabo deberán de contribuir a la mejora de la percepción del clima y cultura organizacional.



Administración del Sistema Portuario Nacional Manzanillo, S.A. de C.V.





# DIFUSIÓN DE RESULTADOS ECCO 2023

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

