



CONADESUCA

Comité Nacional para el Desarrollo
Sustentable de la Caña de Azúcar

Análisis de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2015

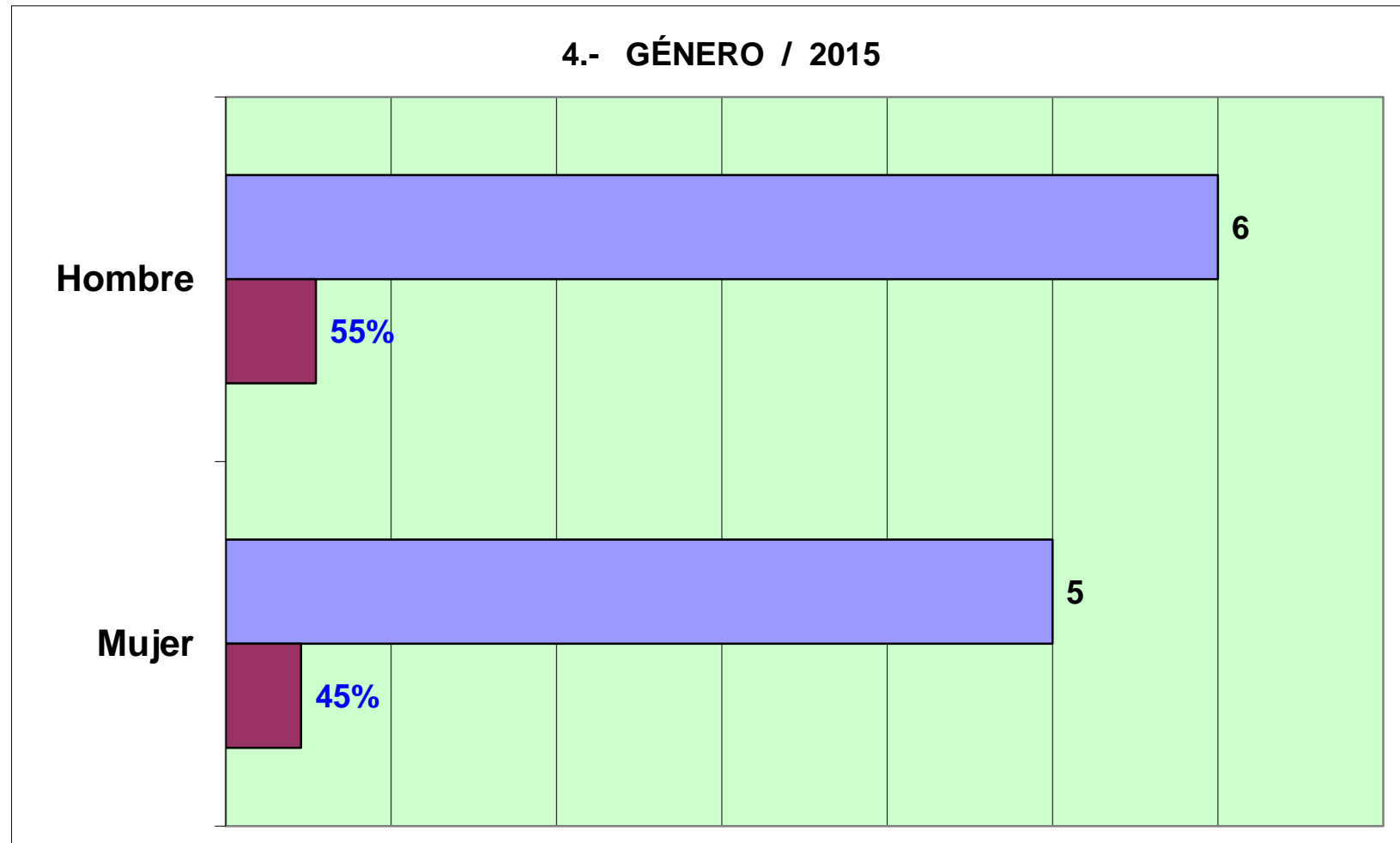
Índice

- 1.- Análisis de resultados estadísticos**
 - 1.1.- Resultados estadísticos generales**
 - 1.2.- Resultados estadísticos por factores**
- 2.- Comparación de resultados**
- 3.- Conclusiones**

RESULTADOS ESTADÍSTICOS GENERALES

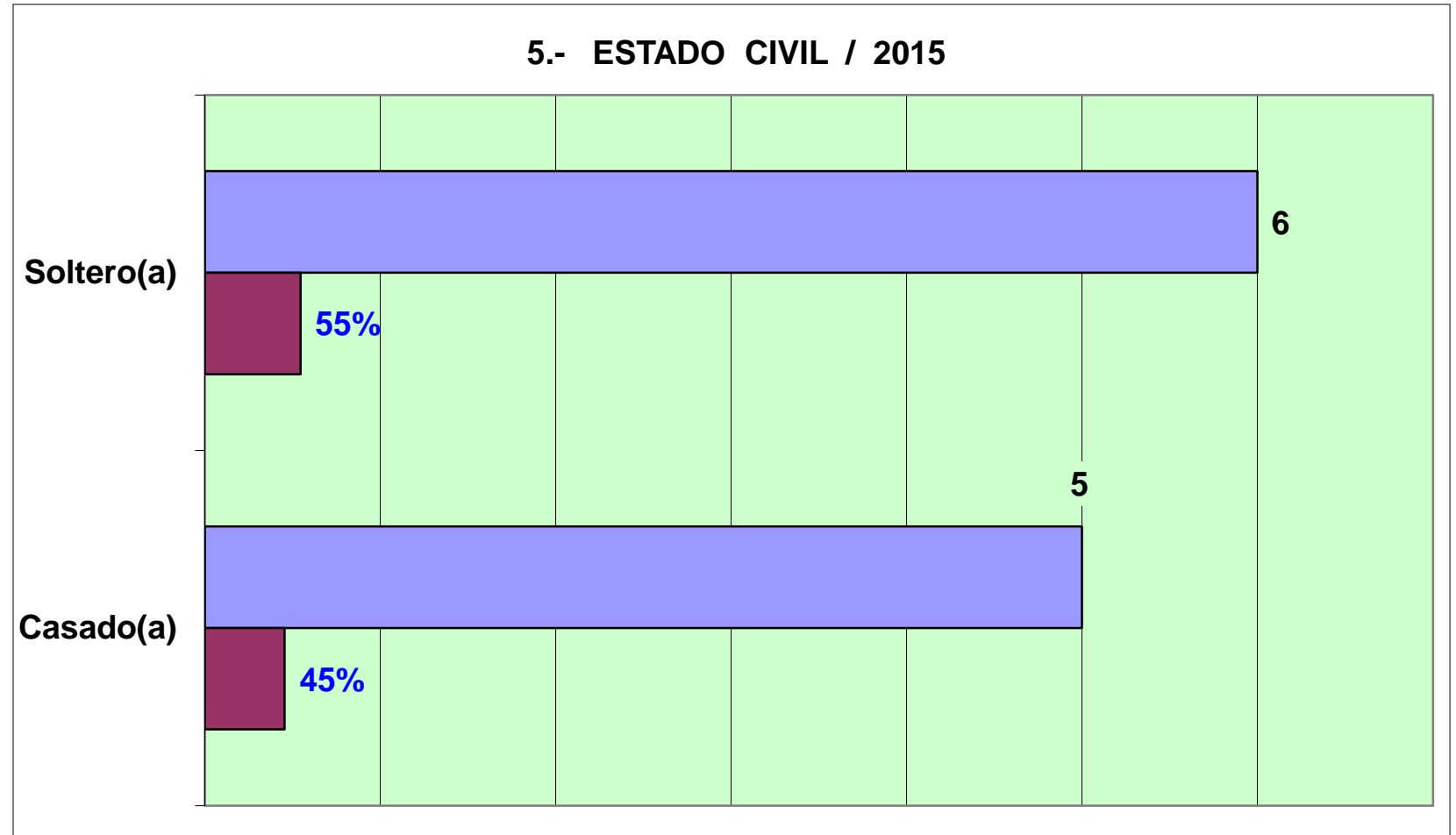
La encuesta se aplico a un total de 11 funcionarios dentro de estructura, cabe resaltar que la estructura es un grupo homogéneo.

| Género | % |
|--------|-----|
| Hombre | 55% |
| Mujer | 46% |



El estado civil de los funcionarios es importante ya que permite conocer un poco más al respecto de una persona, en el caso del Comité, destaca la soltería.

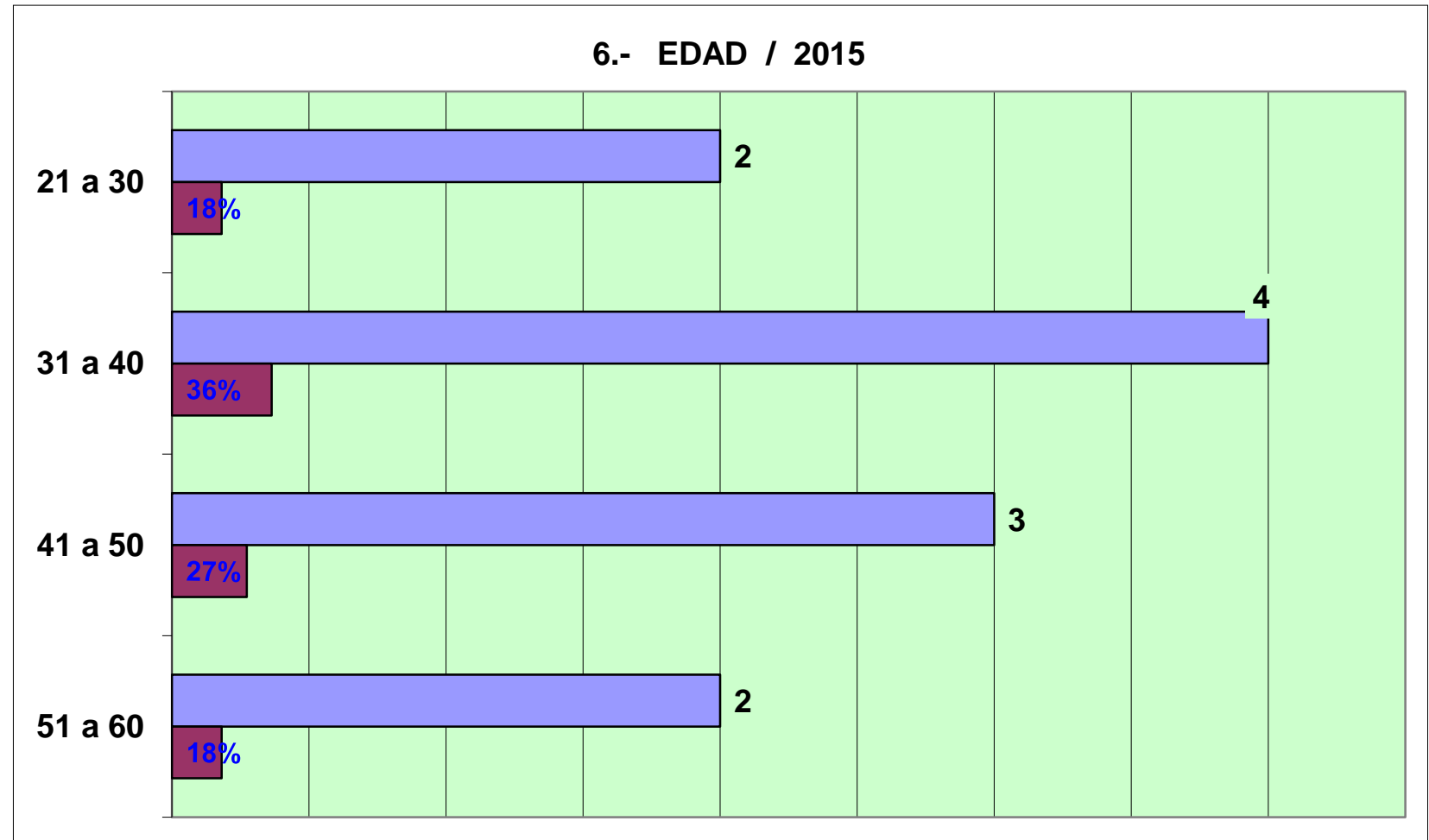
| Estado Civil | % |
|--------------|-----|
| Soltero | 55% |
| casado | 45% |



El rango de edad de los funcionarios es predominante entre los 31 a 40 años.

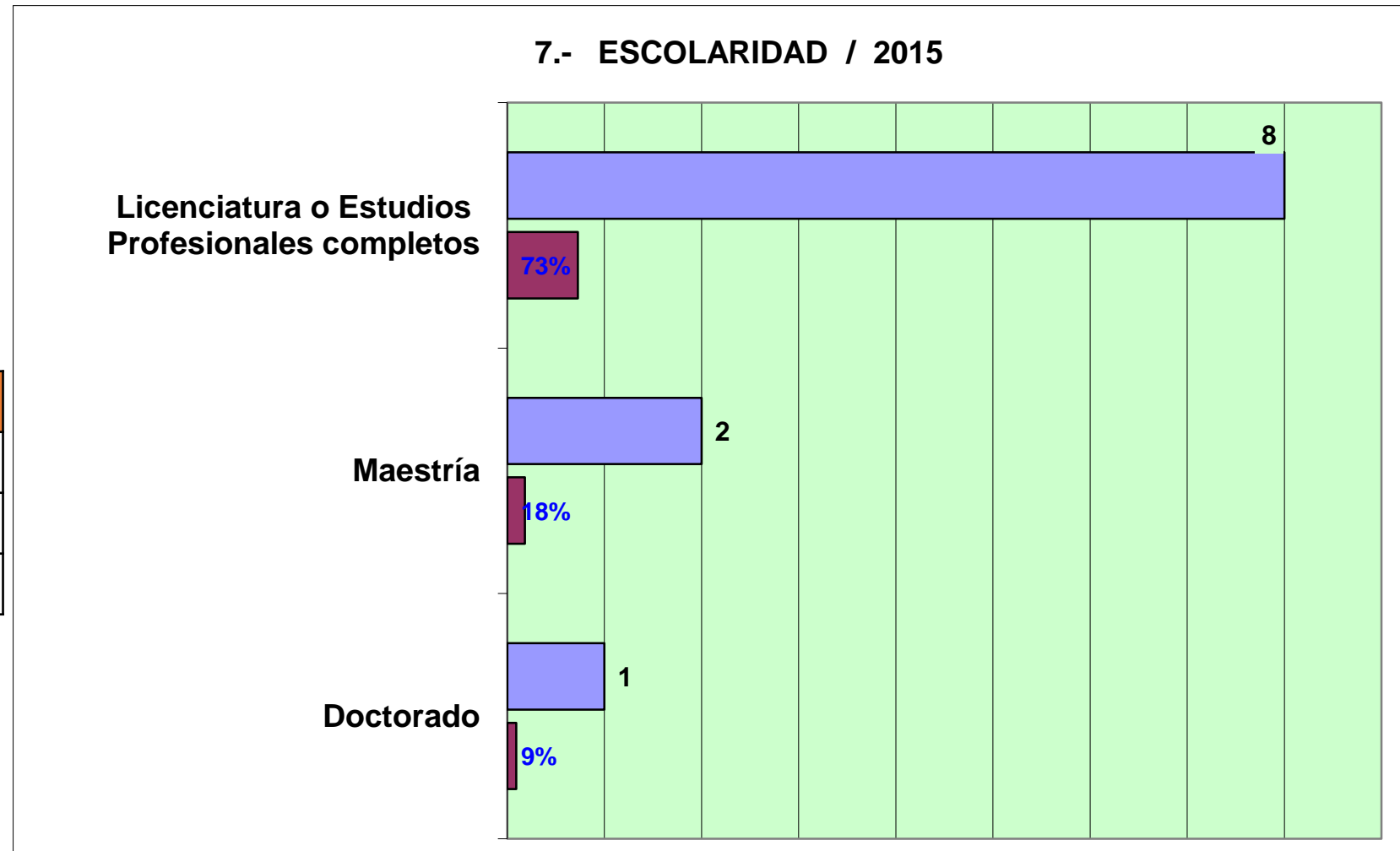
En comparación con la información obtenida en el ejercicio anterior, se mantiene un estructura madura, capaz de logra su obj

| Edad | % |
|---------|-----|
| 21 a 30 | 18% |
| 31 a 40 | 36% |
| 41 a 50 | 27% |
| 51 a 60 | 18% |



El personal que labora en el CONADESUCA se encuentra profesionalmente preparado para desempeñar los cargos asignados, como se puede apreciar en la siguiente gráfica, 8 de 11 de los servidores públicos cuentan con estudios profesionales completos mientras que el resto cuenta con estudios de postgrado.

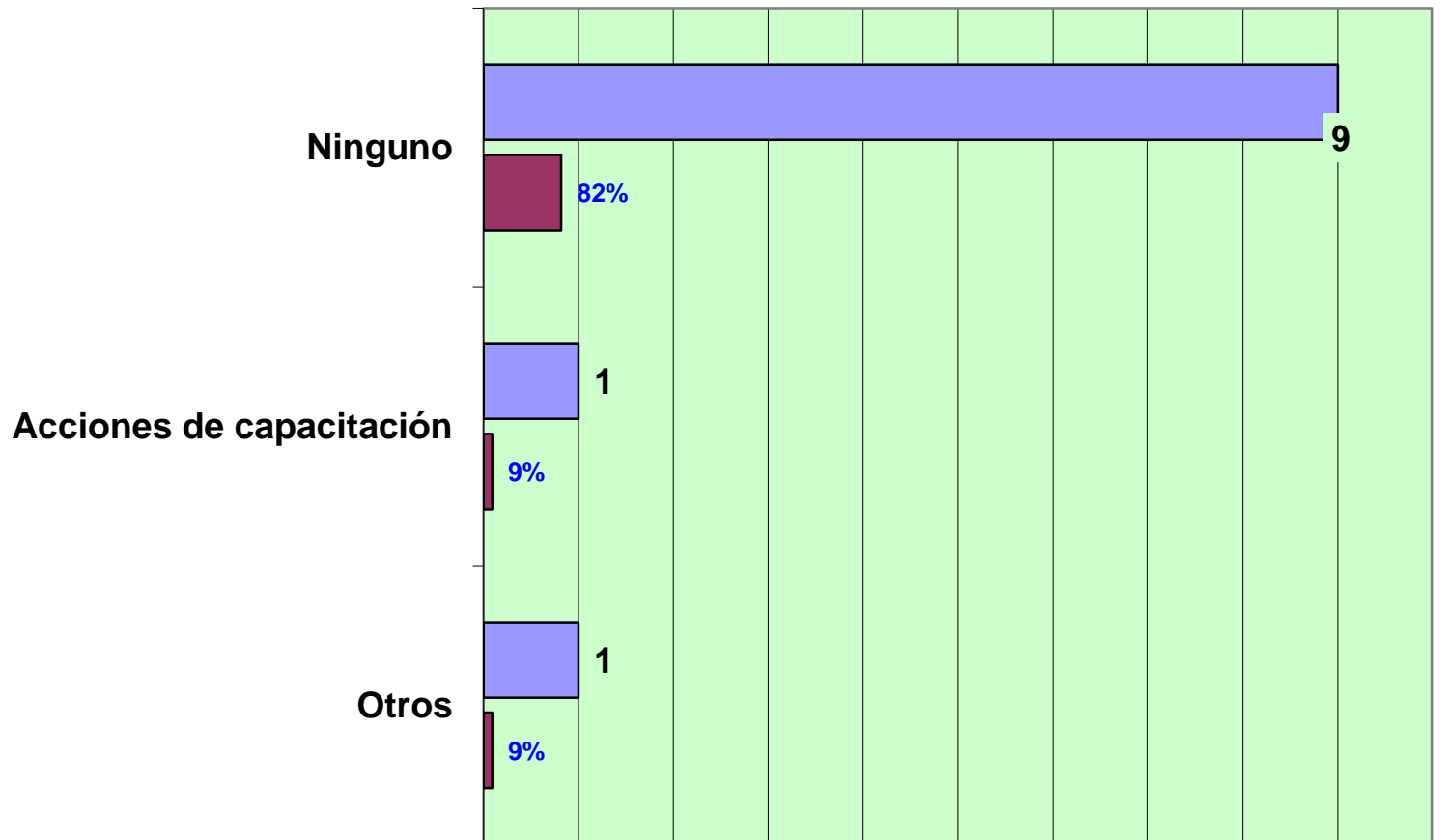
| Escolaridad | % |
|---|-----|
| Licenciatura o Estudios Profesionales Completos | 73% |
| Maestría | 18% |
| Doctorado | 9% |



Los estudios actuales realizados por los servidores del CONADESUCA quedan delimitados al margen de sus agendas y cargas de trabajo, debido a la reducida estructura y a las necesidades del sector, que en múltiples ocasiones ocupan el espacio destinado a desarrollar actividades de capacitación.

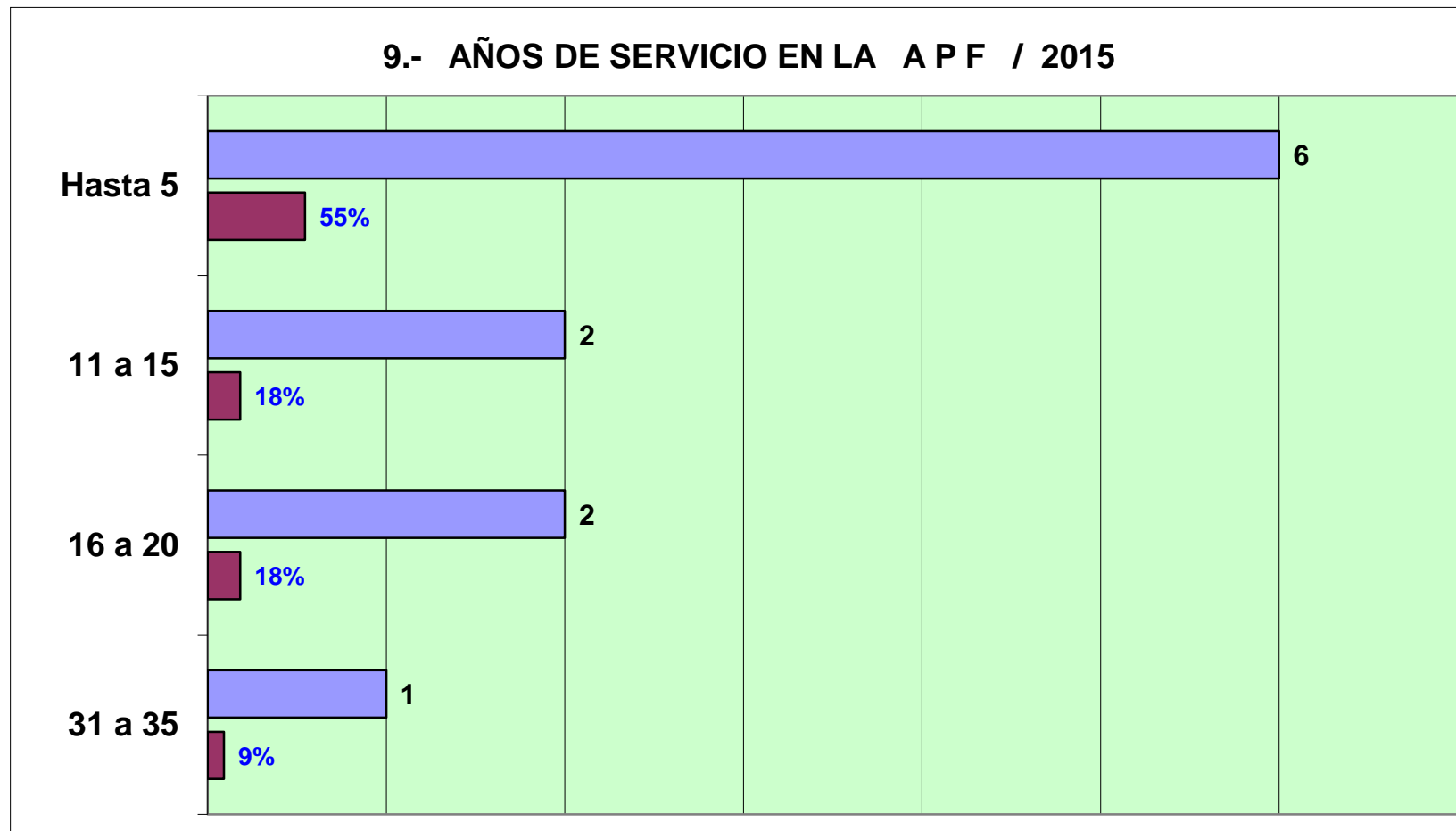
| Estudios Actuales | % |
|--------------------------|-----|
| Ninguno | 82% |
| Acciones de Capacitación | 9% |
| Otros | 9% |

8.- ESTUDIOS ACTUALES / 2015



La experiencia con la que cuentan los servidores públicos adscritos al CONADESUCA les permite conocer las funciones a realizar en sus áreas, como se muestra en la gráfica más de la mitad de la población cuenta con menos de 5 años de servicio, sin embargo la otra mitad ha tenido al menos 10 años de servicio, lo que enriquece y refuerza la estructura del CONADESUCA.

| Años de Servicio en la APF | % |
|----------------------------|-----|
| Hasta 5 | 55% |
| De 11 a 15 | 18% |
| De 16 a 20 | 18% |
| De 31 a 35 | 9% |

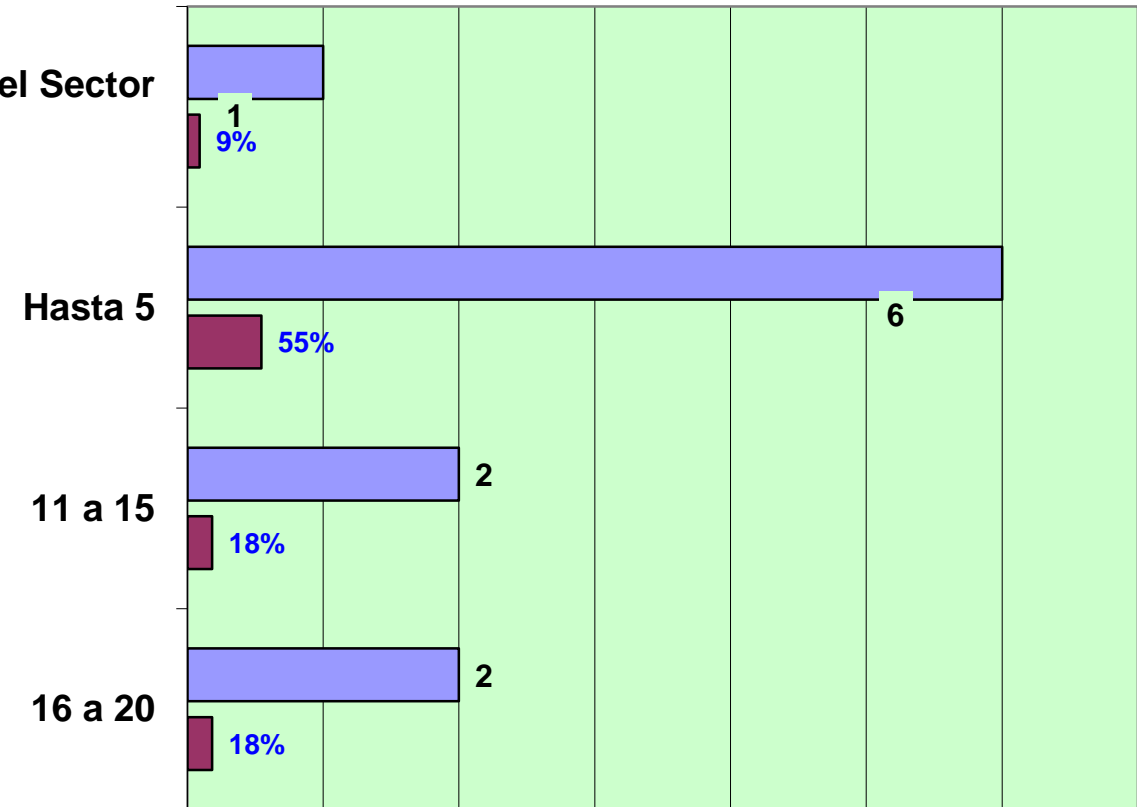


Como se muestra en la gráfica la experiencia en el sector privado que tienen los Servidores Públicos adscritos al comité es en su mayoría menor a los 5 años, sin embargo el 36% tiene una experiencia mínima de 10 años, estos datos presentan al CONADESUCA como una entidad capaz y madura.

| Años de Experiencia en el Sector Privado | % |
|--|-----|
| Hasta 5 | 55% |
| De 11 a 15 | 18% |
| De 16 a 20 | 18% |
| Nunca he trabajado en el Sector Privado | 9% |

10.- AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PRIVADO / 2015

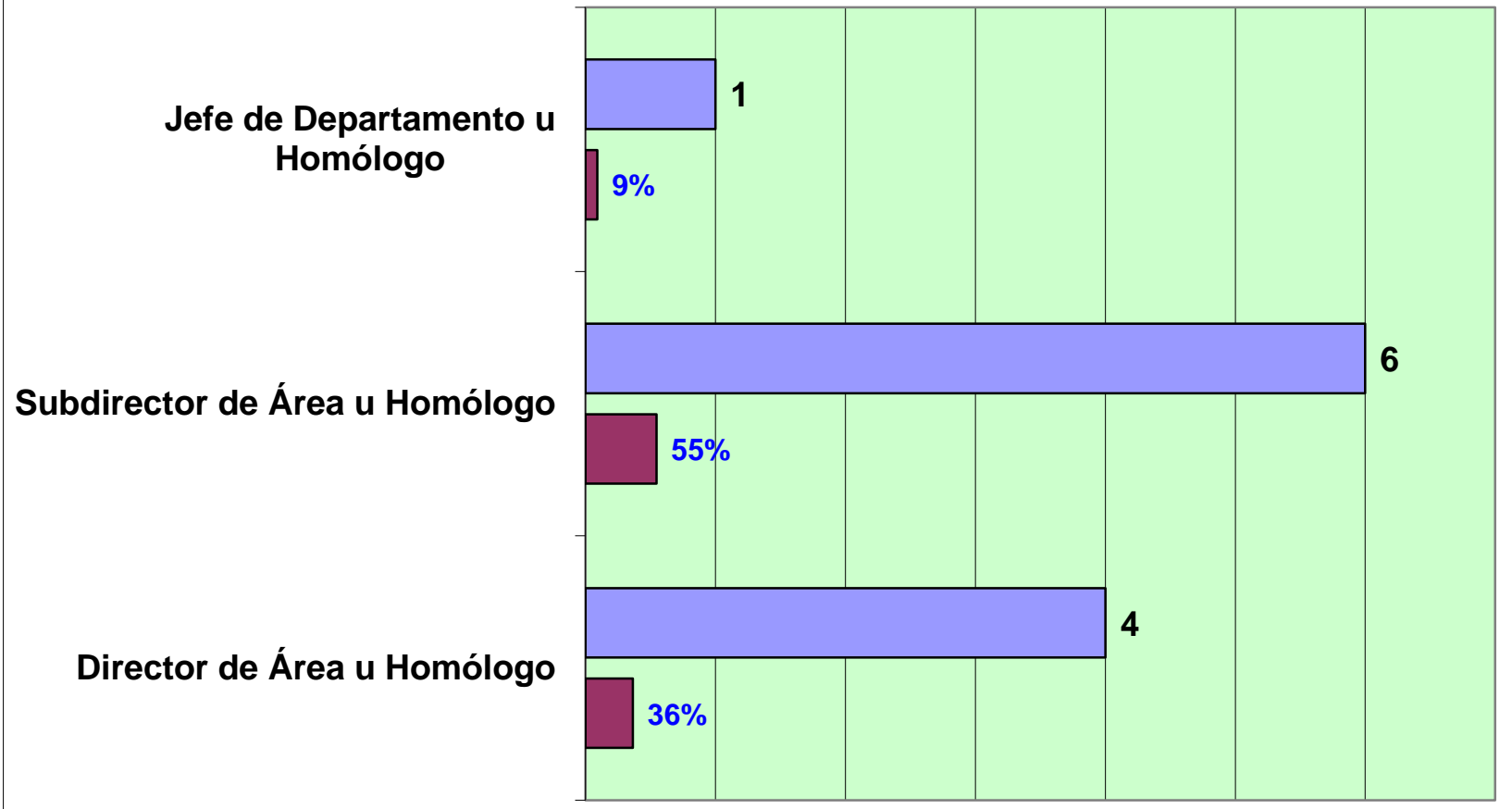
Nunca he trabajado en el Sector Privado



El CONADESUCA, cuenta con una estructura en la cual destacan los mandos medios, seguidos por los niveles directivos, como se aprecia en la gráfica más de la mitad de los Servidores Públicos son Subdirectores de Área u Homólogos.

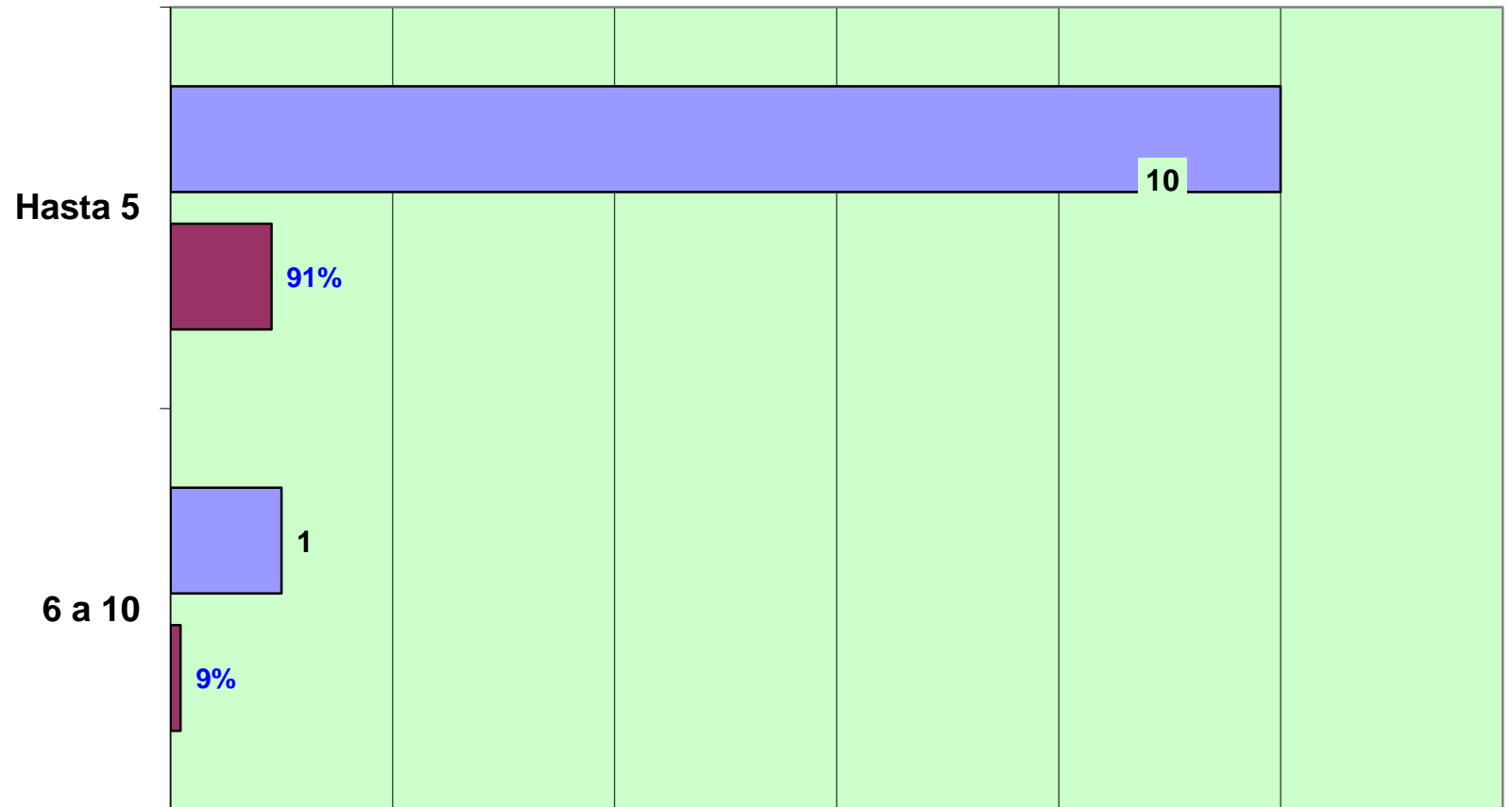
| Nivel de Puesto | % |
|---------------------------------|-----|
| Subdirector de Área u Homólogo | 55% |
| Director de Área u Homólogo | 18% |
| Jefe de Departamento u Homólogo | 9% |

11.- NIVEL DE PUESTO / 2015



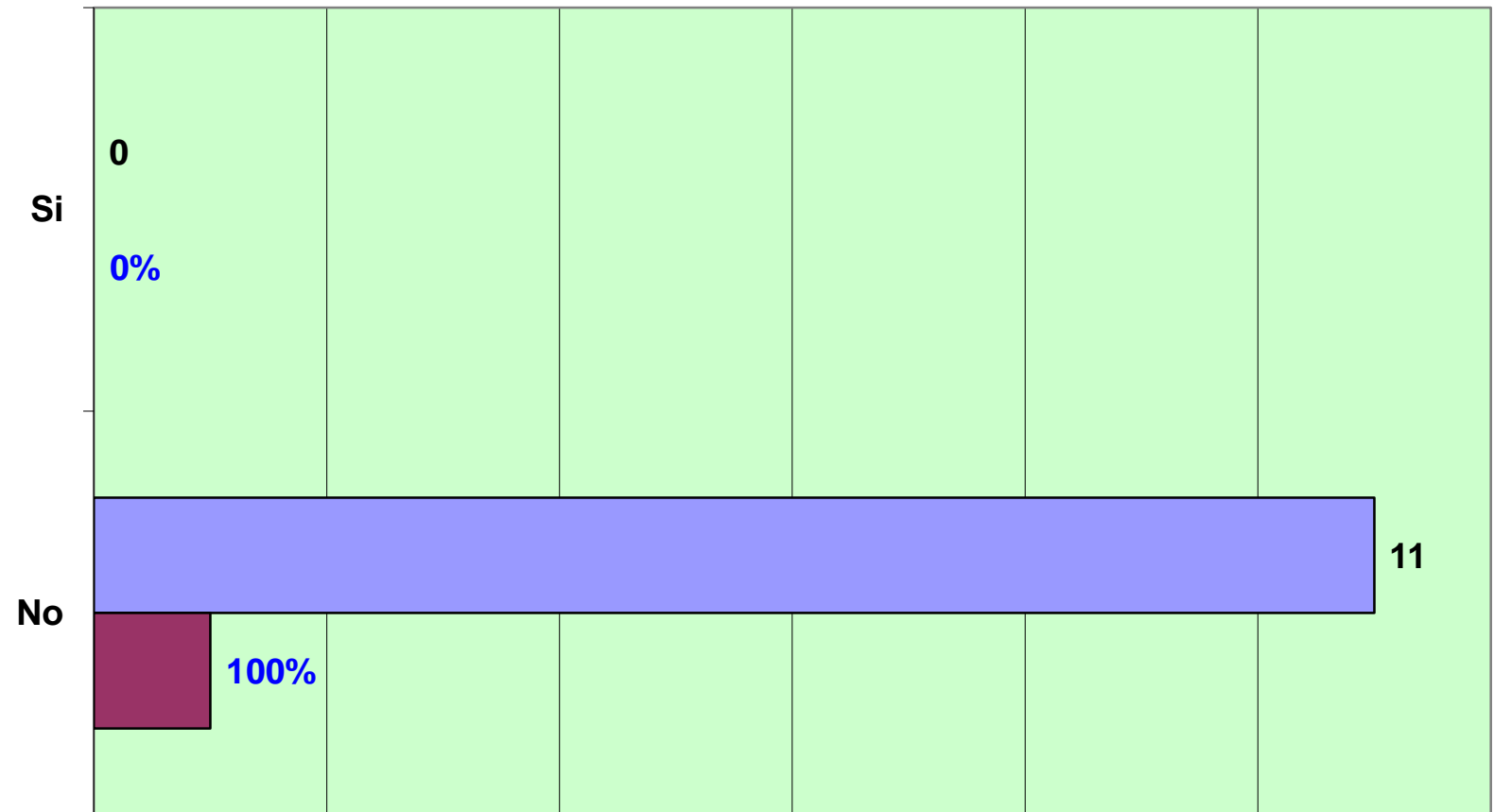
La creación del CONADESUCA data del año 2008, por lo que el personal adscrito al mismo ha ido cambiando desde este inicio, por ello la mayoría de sus integrantes al día de hoy tienen una edad menor a los 5 años en el puesto actual.

12.- ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO ACTUAL / 2015



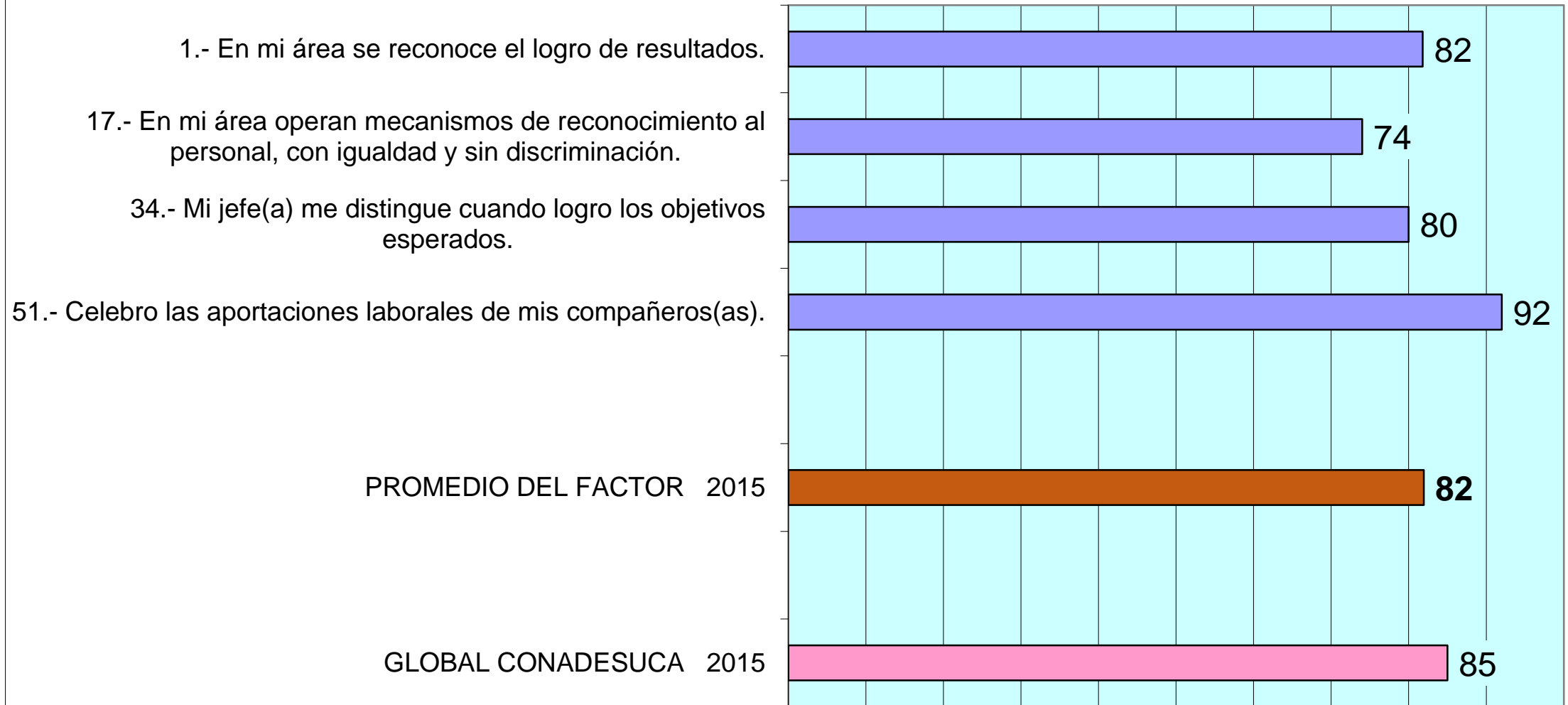
Por su naturaleza y sus condiciones particulares, el CONADESUCA no está dentro del Servicio Profesional de Carrera.

13.- PUESTOS DE ALGÚN SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN / 2015



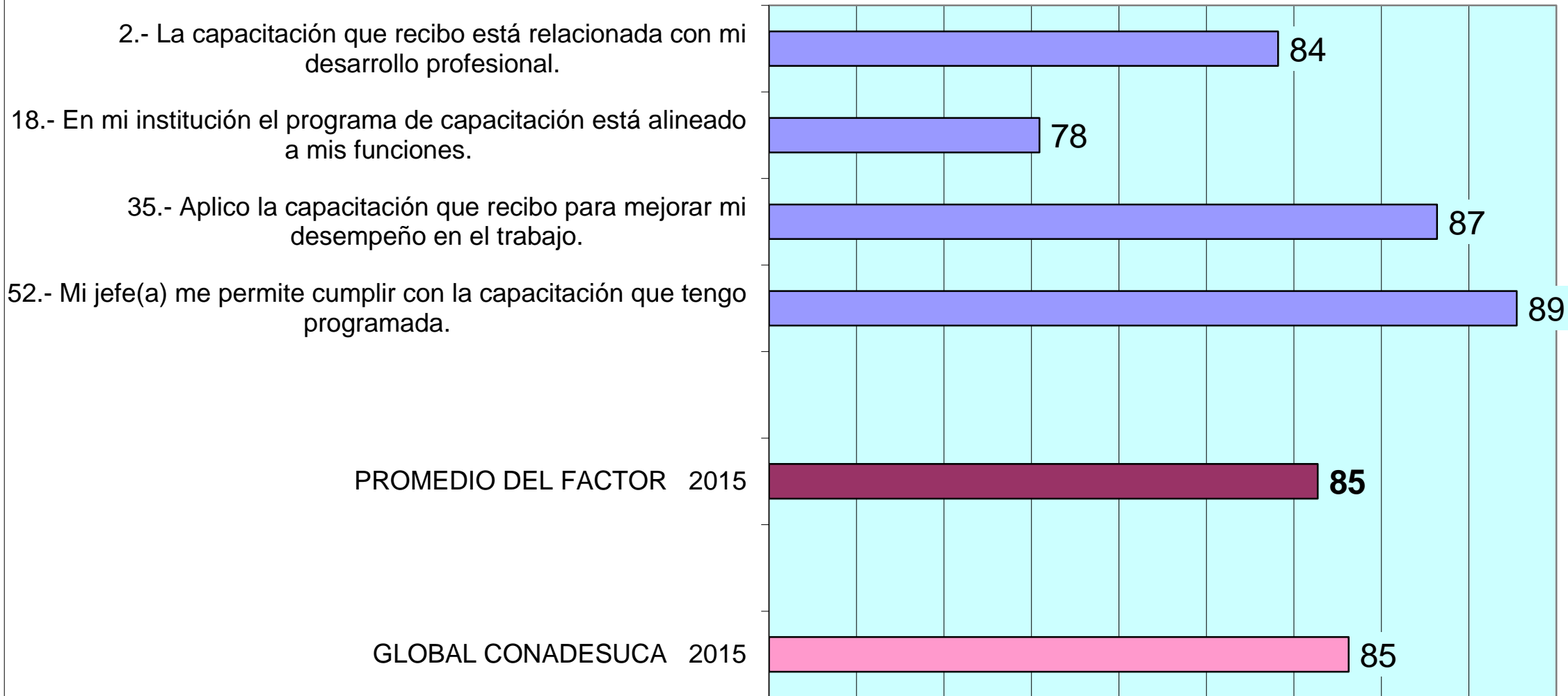
RESULTADOS ESTADÍSTICOS POR FACTORES

FACTOR I / 2015



- Factor I Reconocimiento Laboral.- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 78, teniendo en la primer puntuación “Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as)” y como puntuación más baja “En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.”

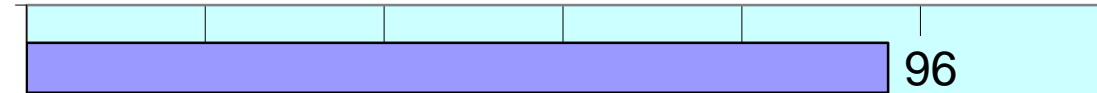
FACTOR II / 2015



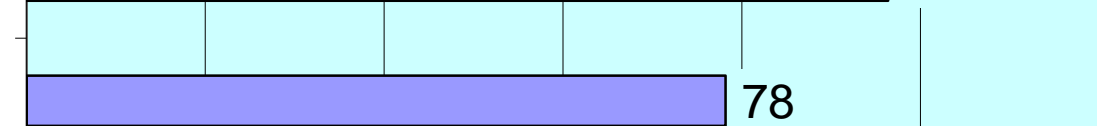
Factor II Capacitación especializada y desarrollo.- Permite evaluar las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño, y en su caso, certificación, de las y los servidores públicos, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 85, teniendo en la primer puntuación “Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada” y como puntuación más baja “En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones”.

FACTOR III / 2015

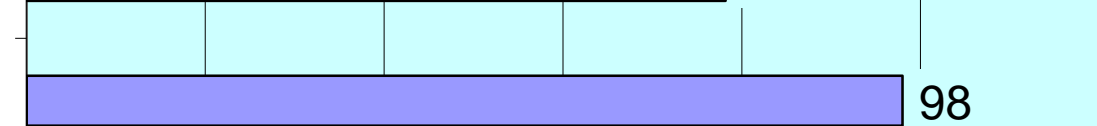
3.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.



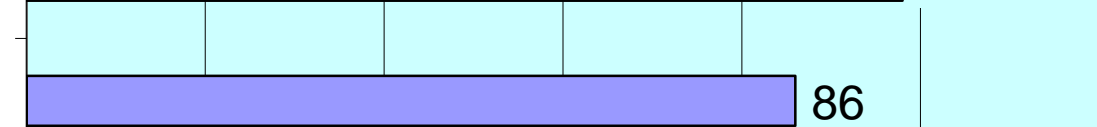
19.- En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.



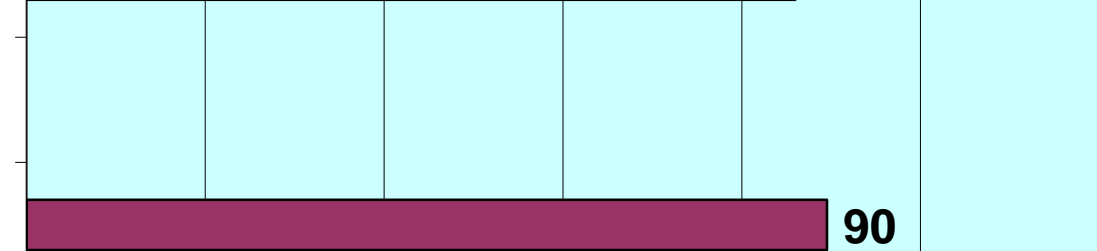
36.- Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.



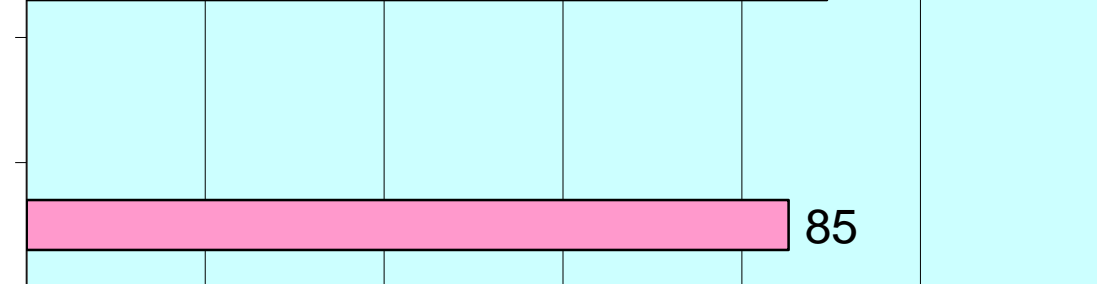
53.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.



PROMEDIO DEL FACTOR 2015

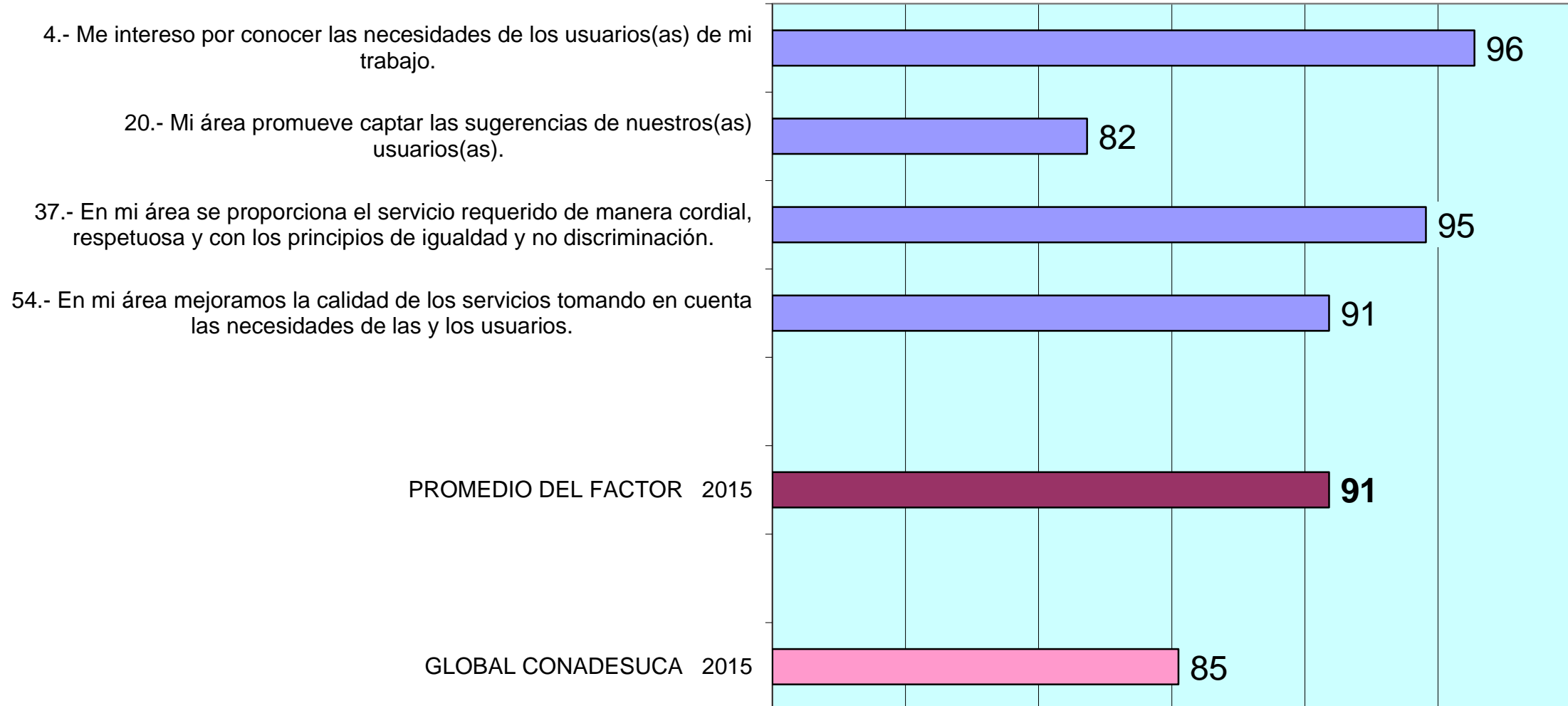


GLOBAL CONADESUCA 2015



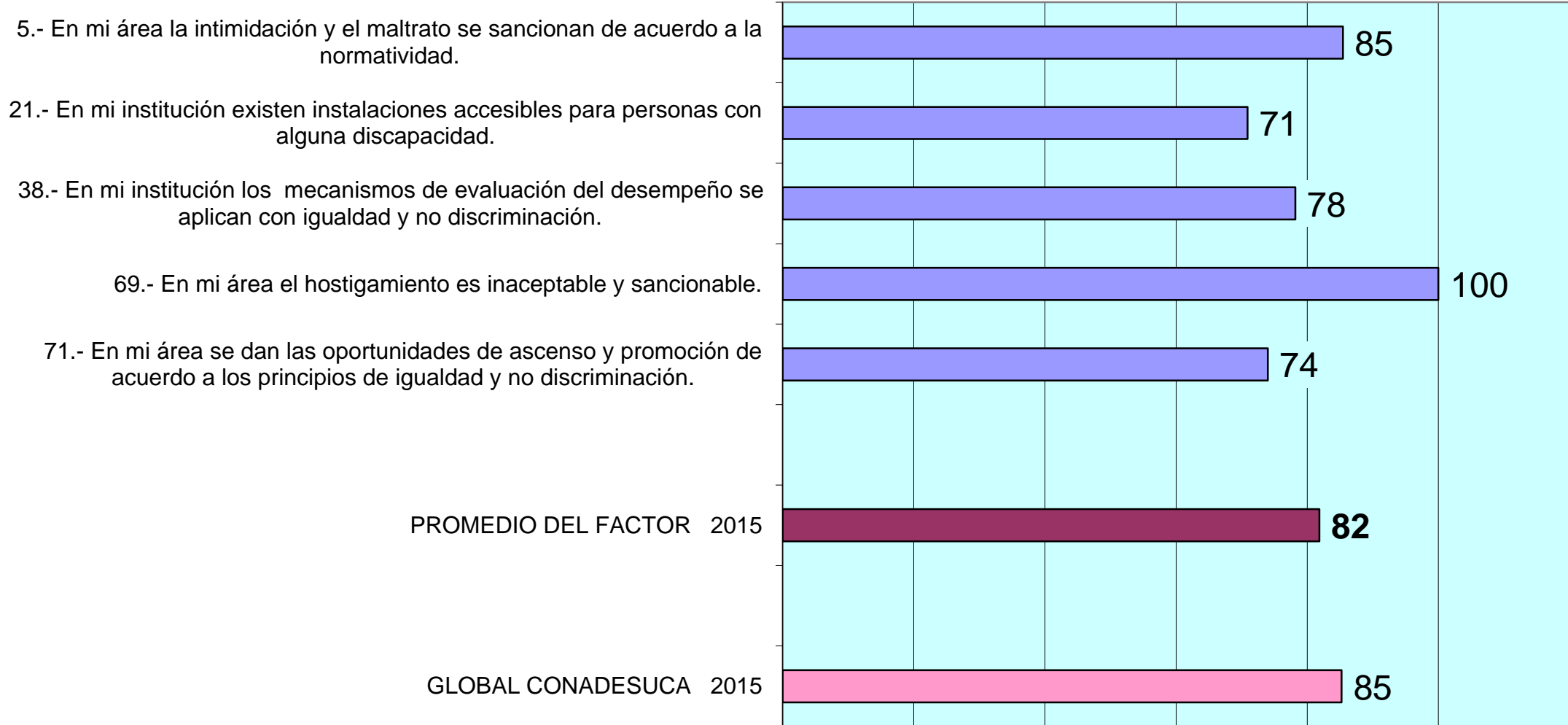
Factor III Mejora y cambio.- Permite evaluar el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 90, teniendo en la primer puntuación “Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar” y como puntuación más baja “En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.”

FACTOR IV / 2015



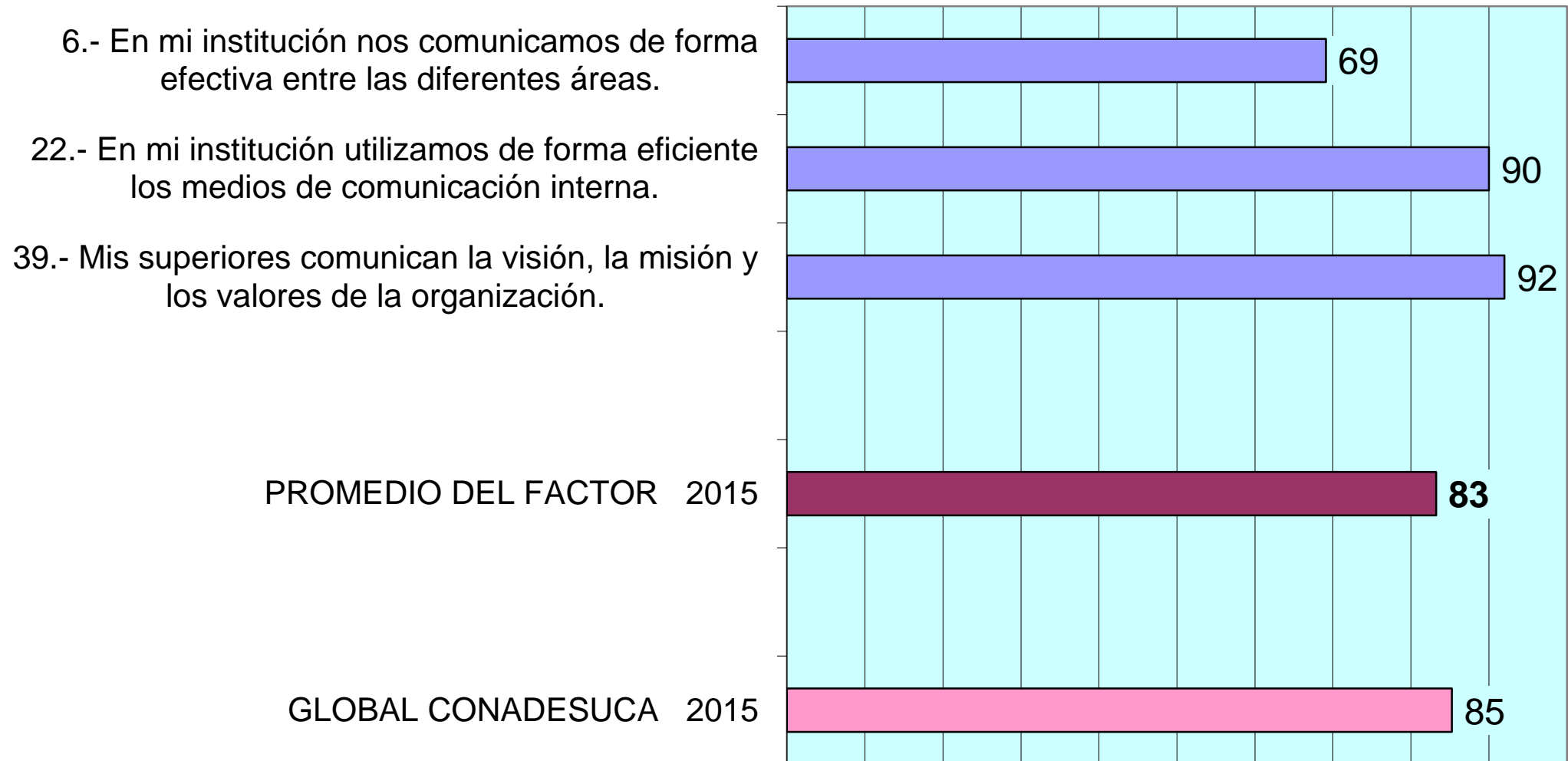
Factor IV Calidad y orientación al usuario(a).- Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las y los servidores públicos de las necesidades y expectativas de los clientes, para incorporarlas a la mejora de sus actividades, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 91 teniendo en la primer puntuación “Me interesa por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo” y como puntuación más baja “Mi área promueve captar las sugerencias de nuestros(as) usuarios(as).”

FACTOR V / 2015



Factor V Equidad y género.- Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción de las y los servidores públicos respecto a la práctica de la equidad, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 82 teniendo en la primer puntuación “En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable” y como puntuación más baja “En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.”

FACTOR VI / 2015



Factor VI Comunicación.- Permite evaluar la percepción que las y los servidores públicos tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 83 teniendo en la primer puntuación “Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización” y como puntuación más baja “En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.”

FACTOR VII / 2015

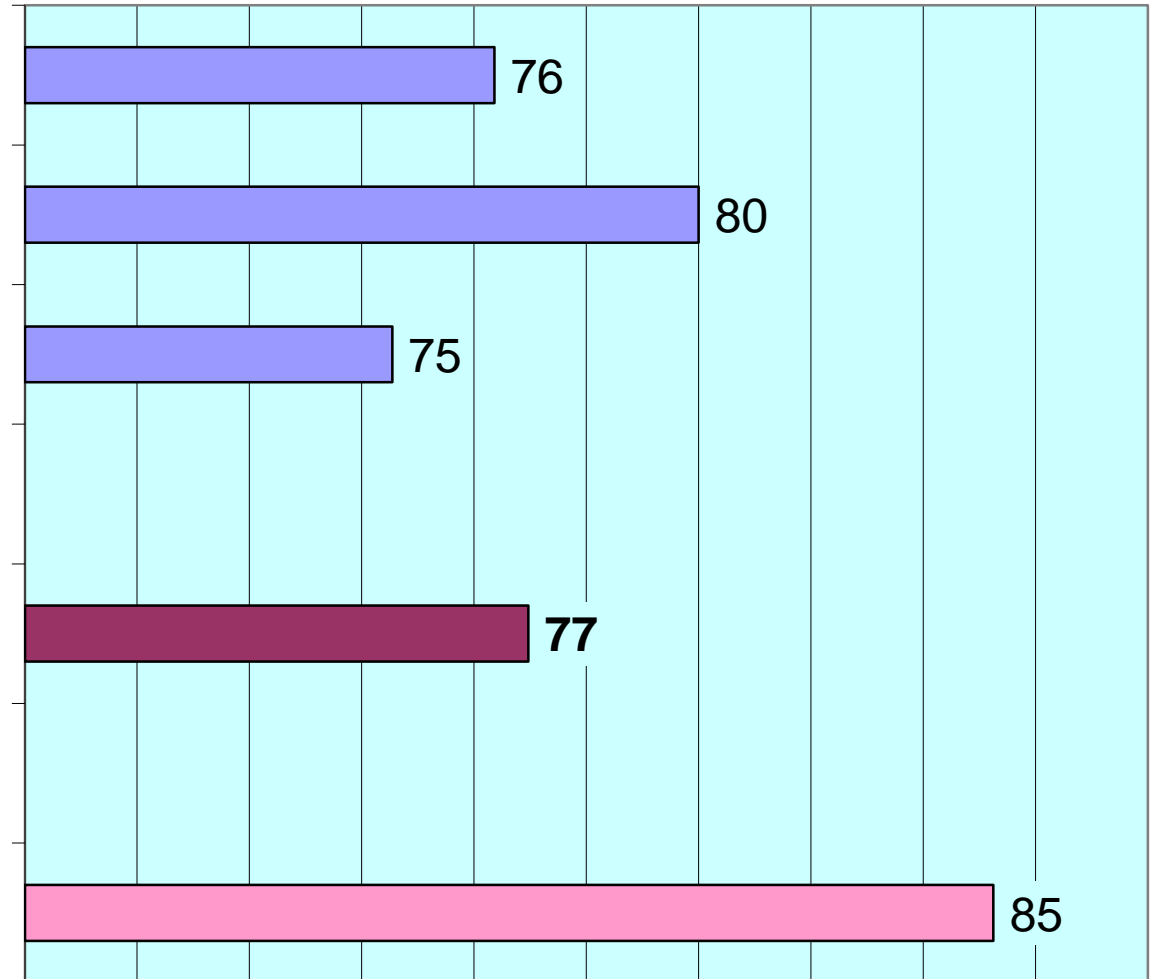
7.- Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.

23.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.

40.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.

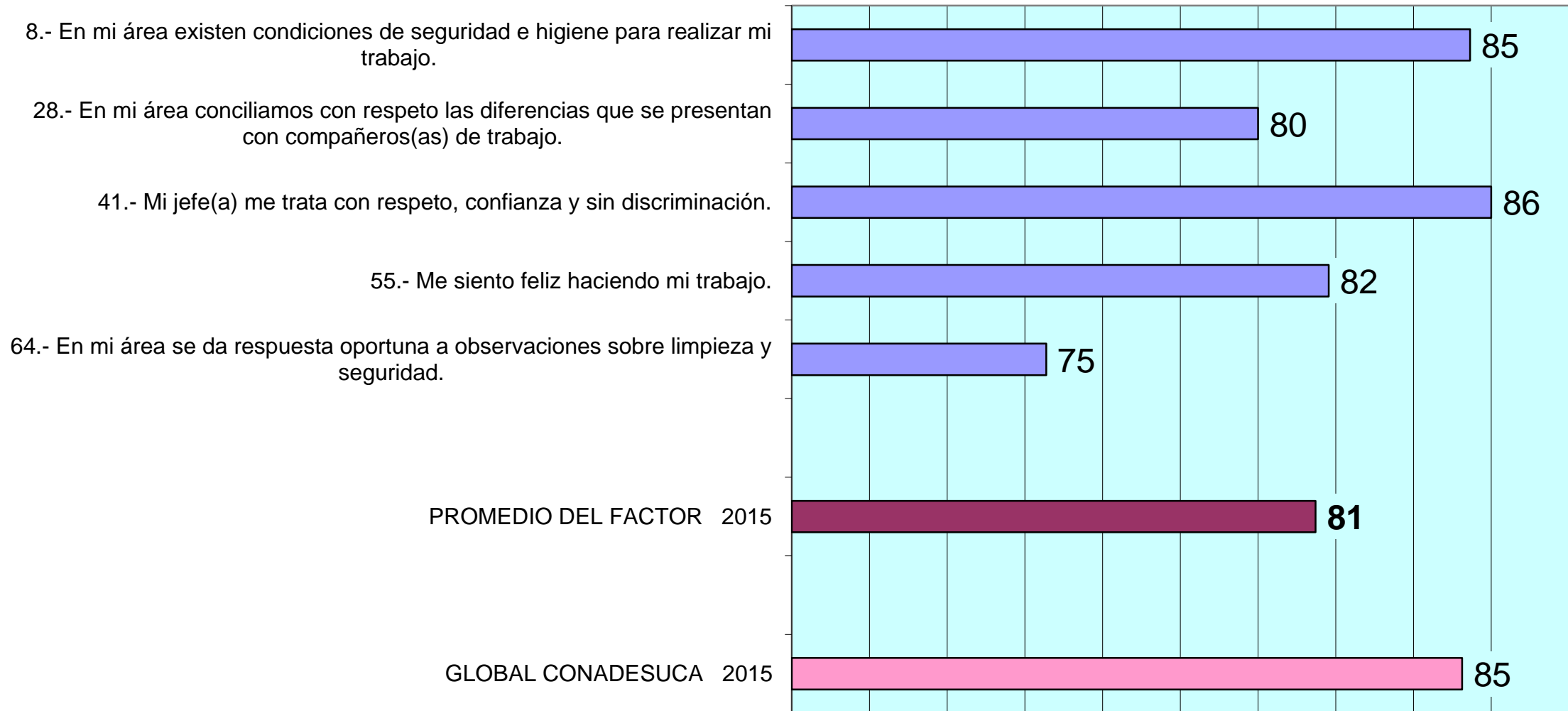
PROMEDIO DEL FACTOR 2015

GLOBAL CONADESUCA 2015



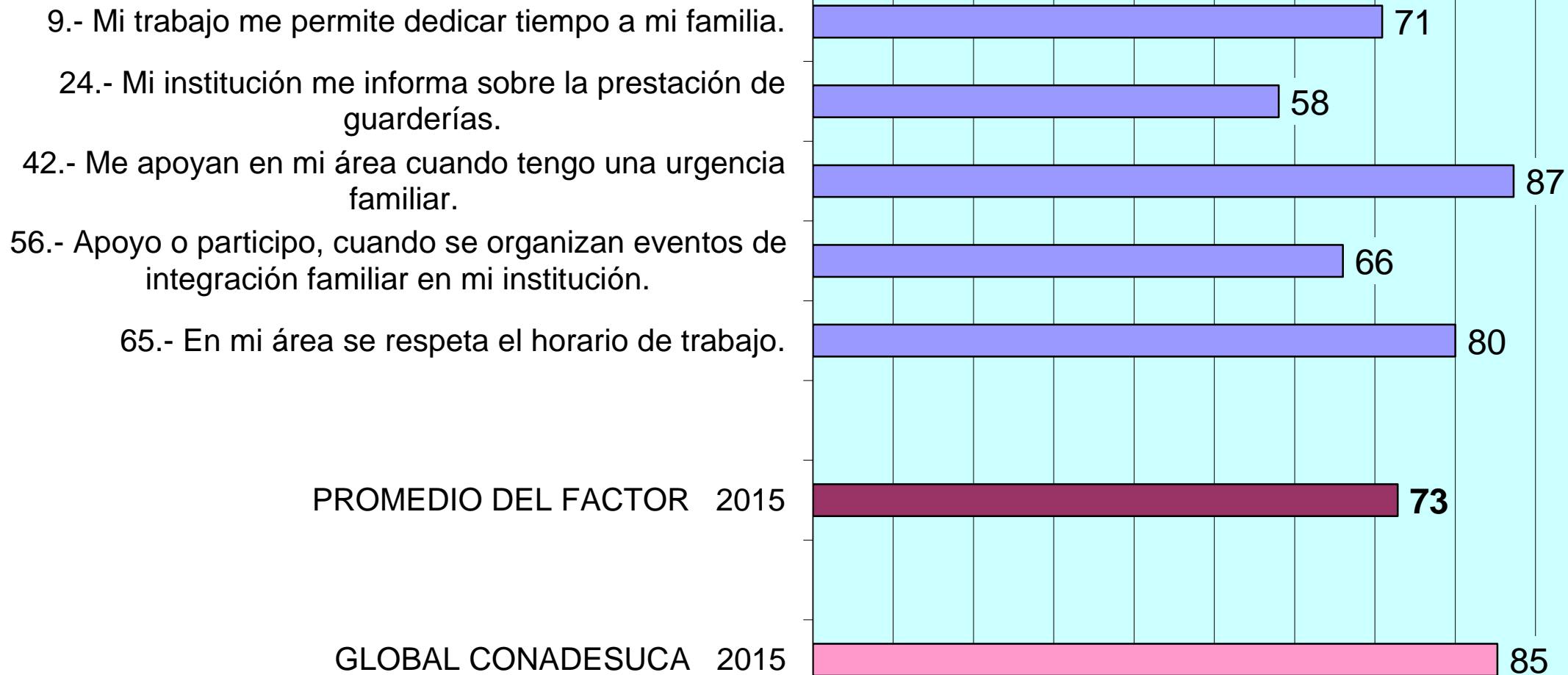
Factor VII Disponibilidad de recursos.- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 77 teniendo en la primer puntuación “El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo” y como puntuación más baja “Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.”

FACTOR VIII / 2015



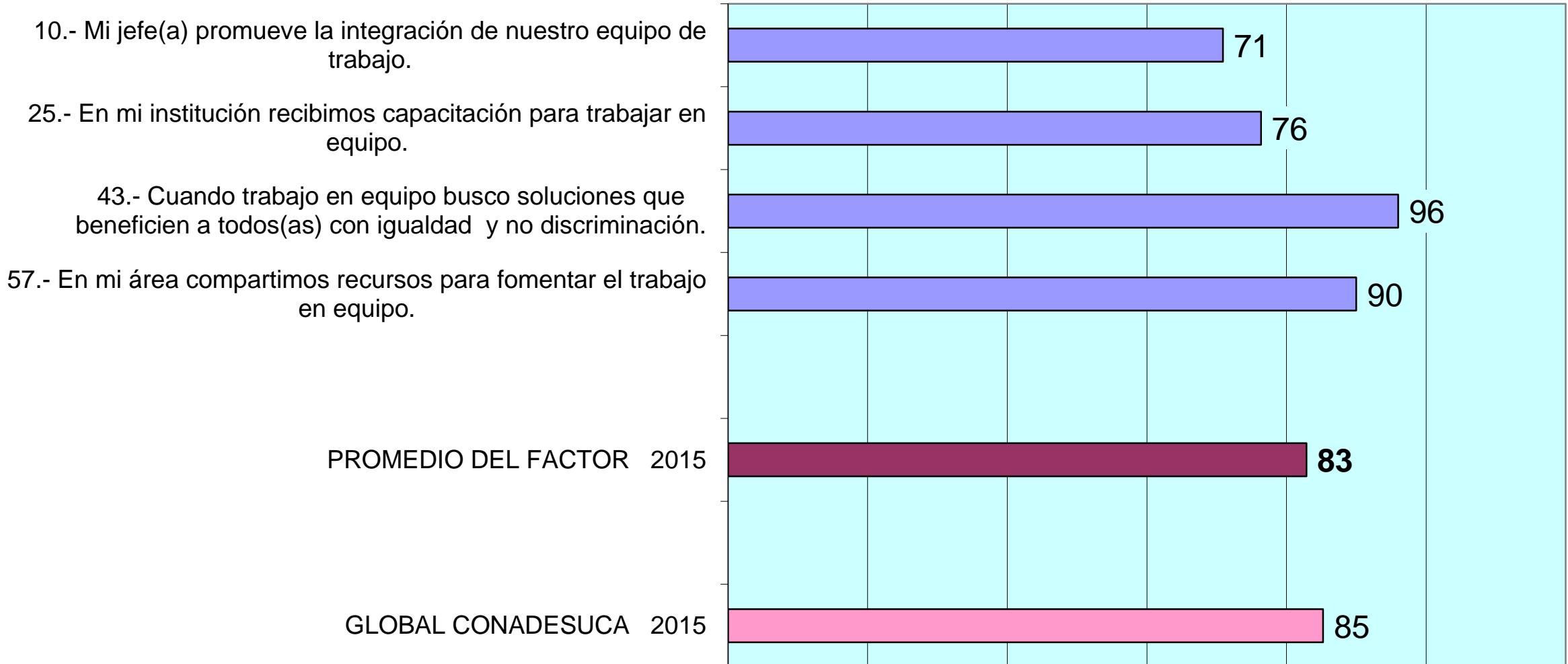
Factor VIII Calidad de vida laboral.- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 81 teniendo en la primer puntuación “Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación” y como puntuación más baja “En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.”

FACTOR IX / 2015



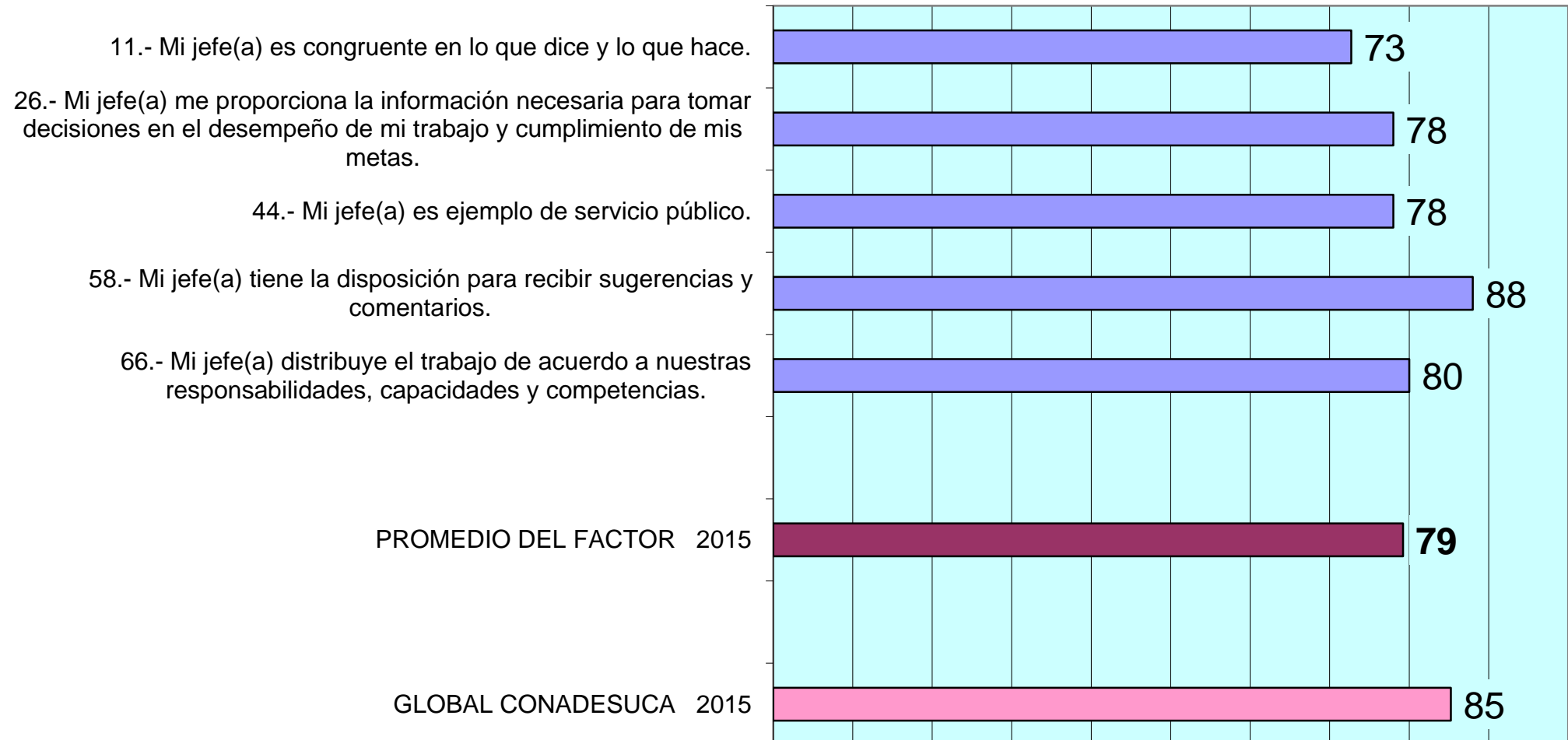
Factor IX Balance trabajo – familia.- Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familia, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 73 teniendo en la primer puntuación “Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar” y como puntuación más baja “Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.”

FACTOR X / 2015



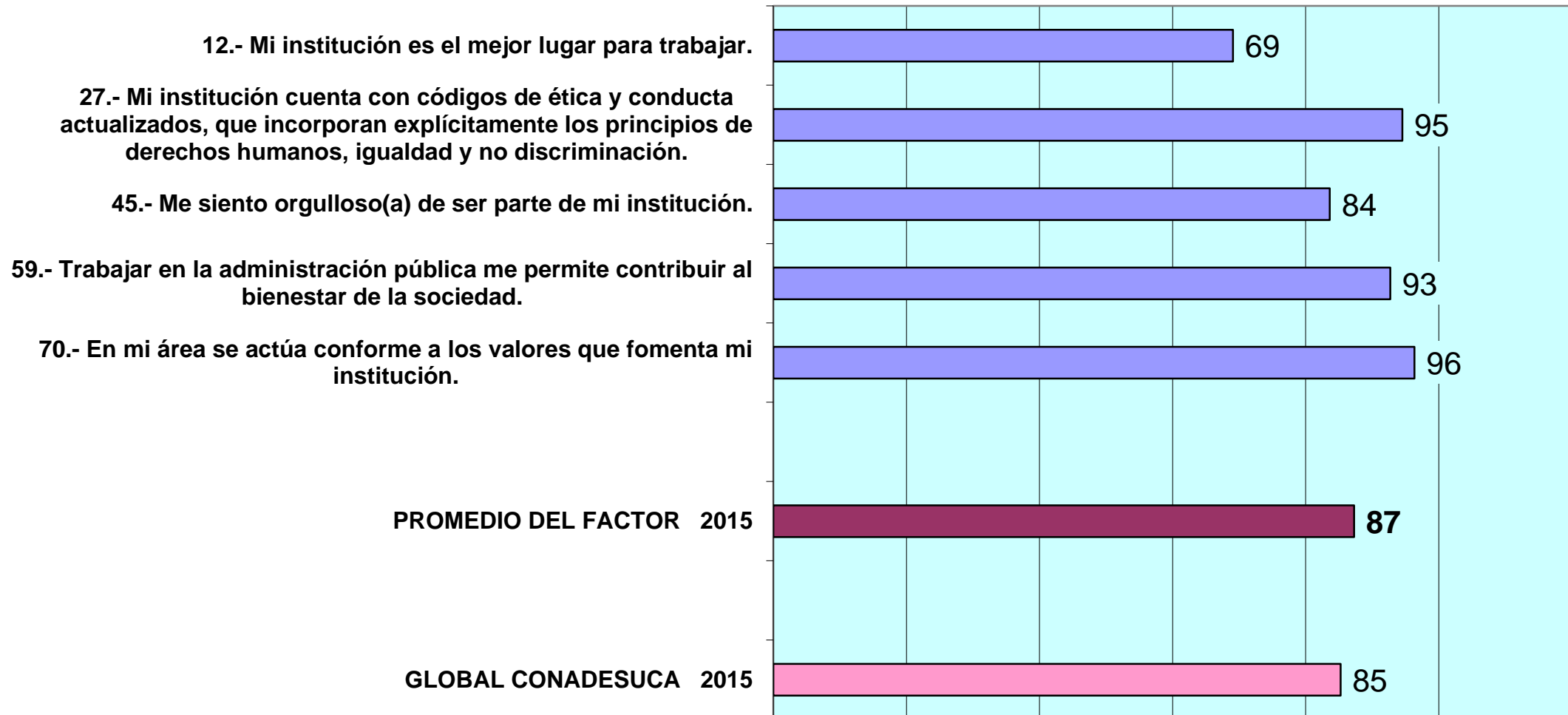
Factor X Colaboración y trabajo en equipo.- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 83 teniendo en la primer puntuación “Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no discriminación ” y como puntuación más baja “Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.”

FACTOR XI / 2015



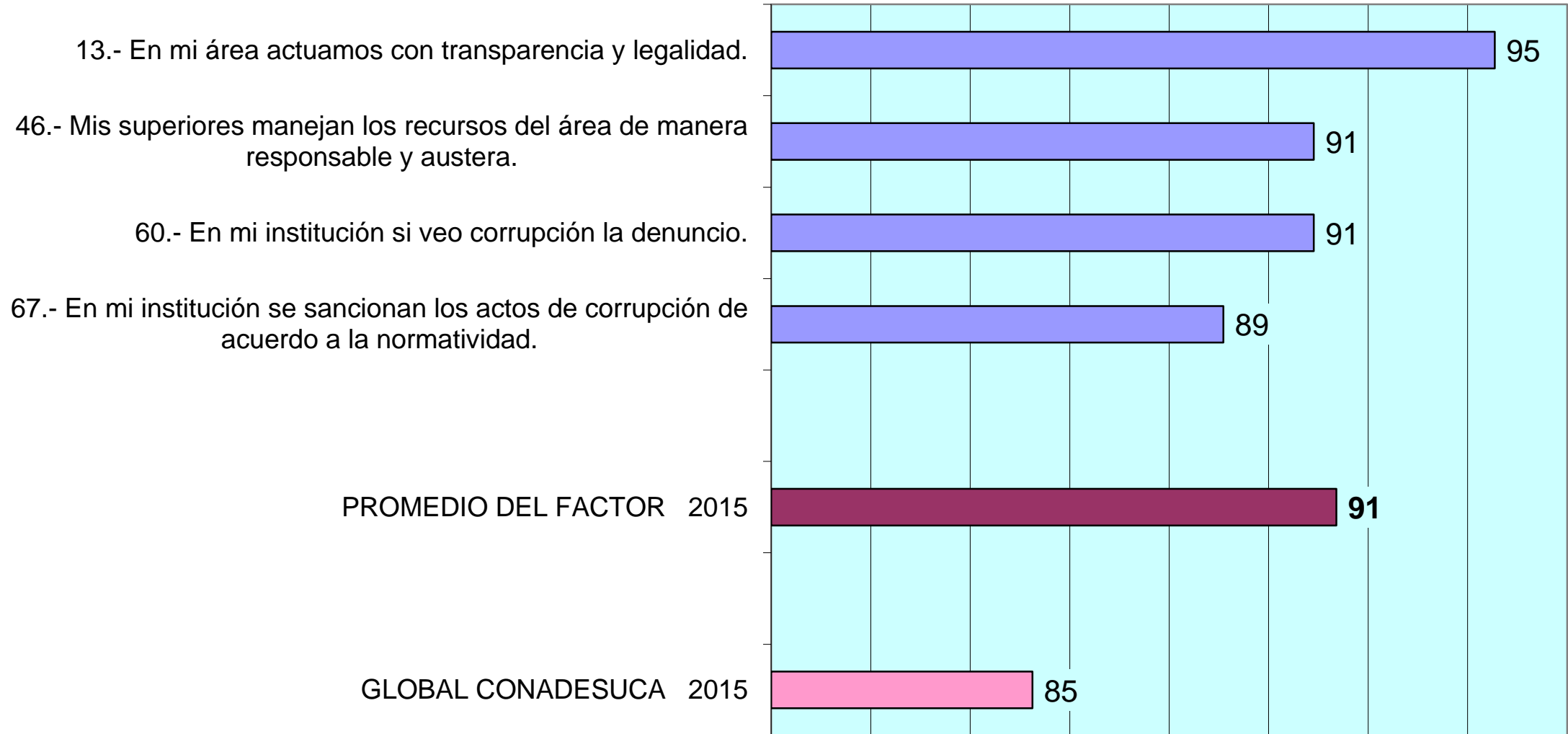
Factor XI Liderazgo y participación.- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 79 teniendo en la primer puntuación “Mi jefe(a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios ” y como puntuación más baja “Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace.”

FACTOR XII / 2015



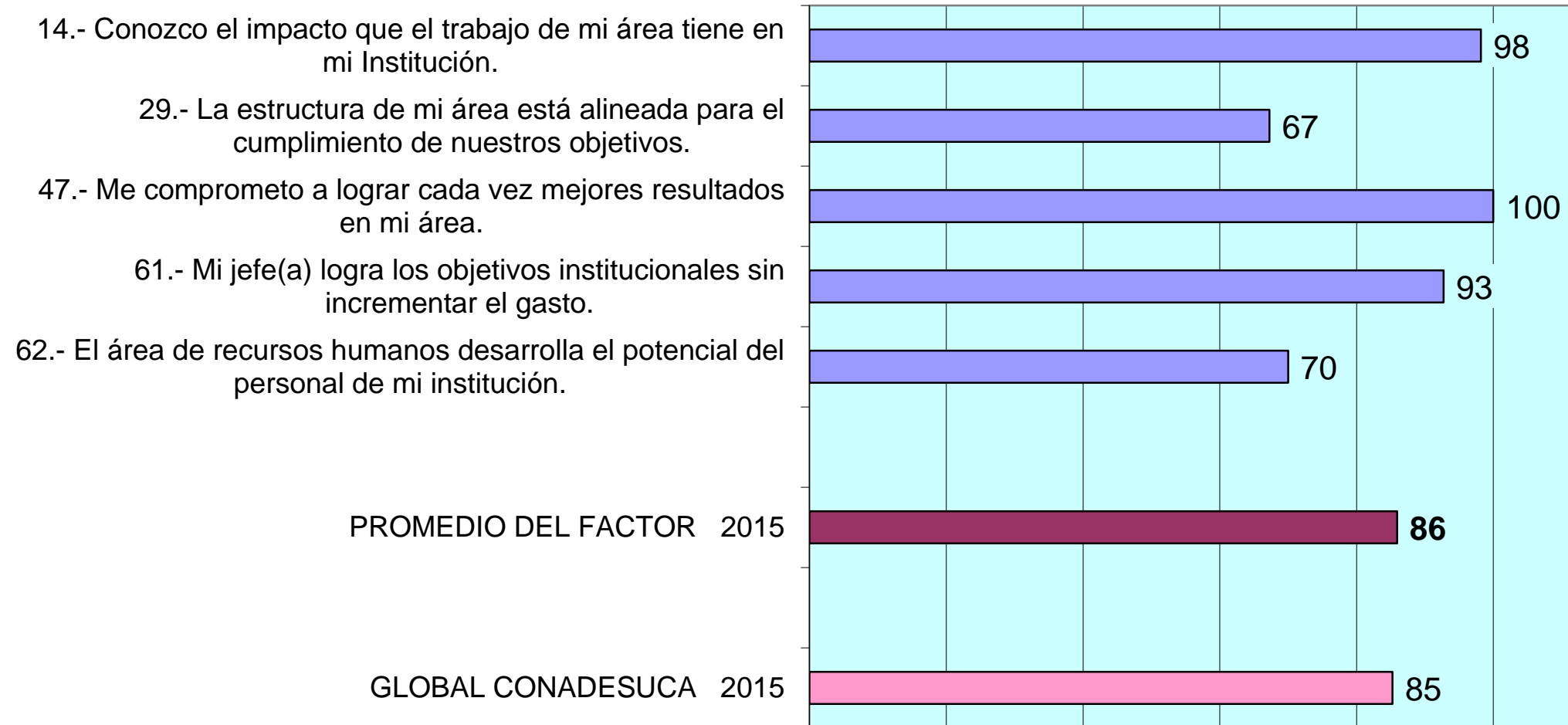
Factor XII Identidad con la Institución y valores.- Permite evaluar la autoestima de las y los servidores públicos, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 87 teniendo en la primer puntuación “En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución ” y como puntuación más baja “Mi institución es el mejor lugar para trabajar.”

FACTOR XIII / 2015



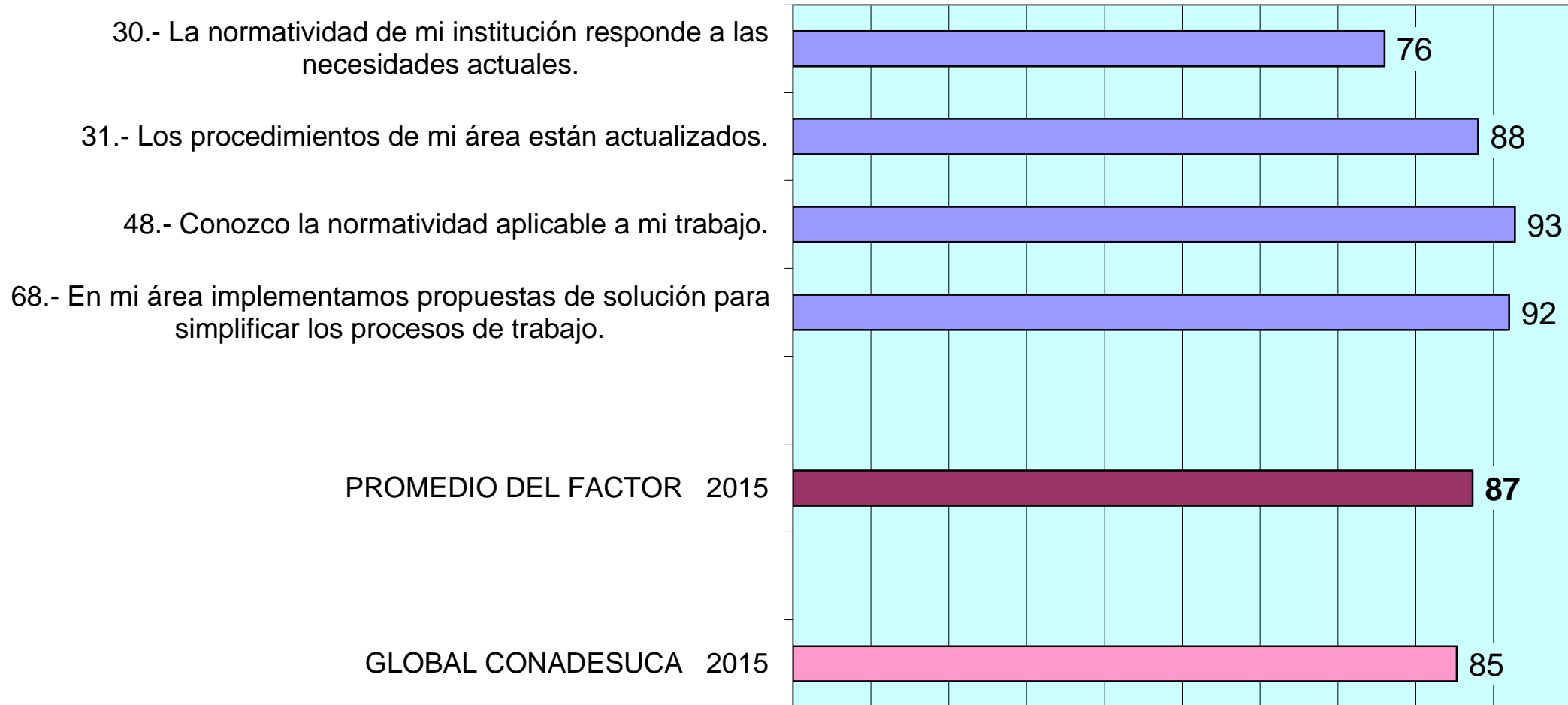
Factor XIII Transparencia y Combate a la corrupción.- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 91 teniendo en la primer puntuación “En mi área actuamos con transparencia y legalidad” y como puntuación más baja “En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.”

FACTOR XIV / 2015



Factor XIV Enfoque a resultados y productividad.- Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 86 teniendo en la primer puntuación “Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área” y como puntuación más baja “La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.”

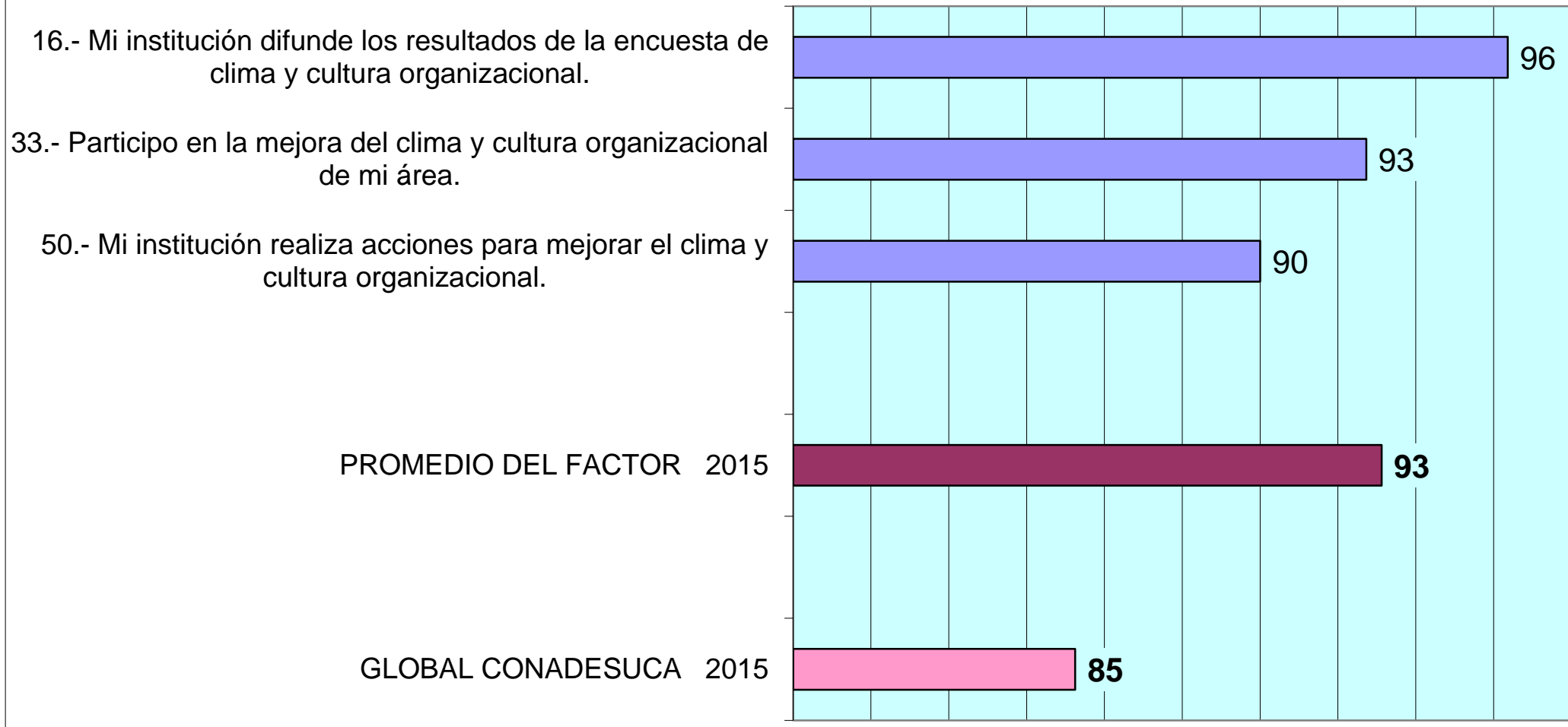
FACTOR XV / 2015



Factor XV Normatividad y procesos.- Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 87 teniendo en la primer puntuación “Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo” y como puntuación más baja “La normatividad de mi institución responde a las necesidades actuales.”

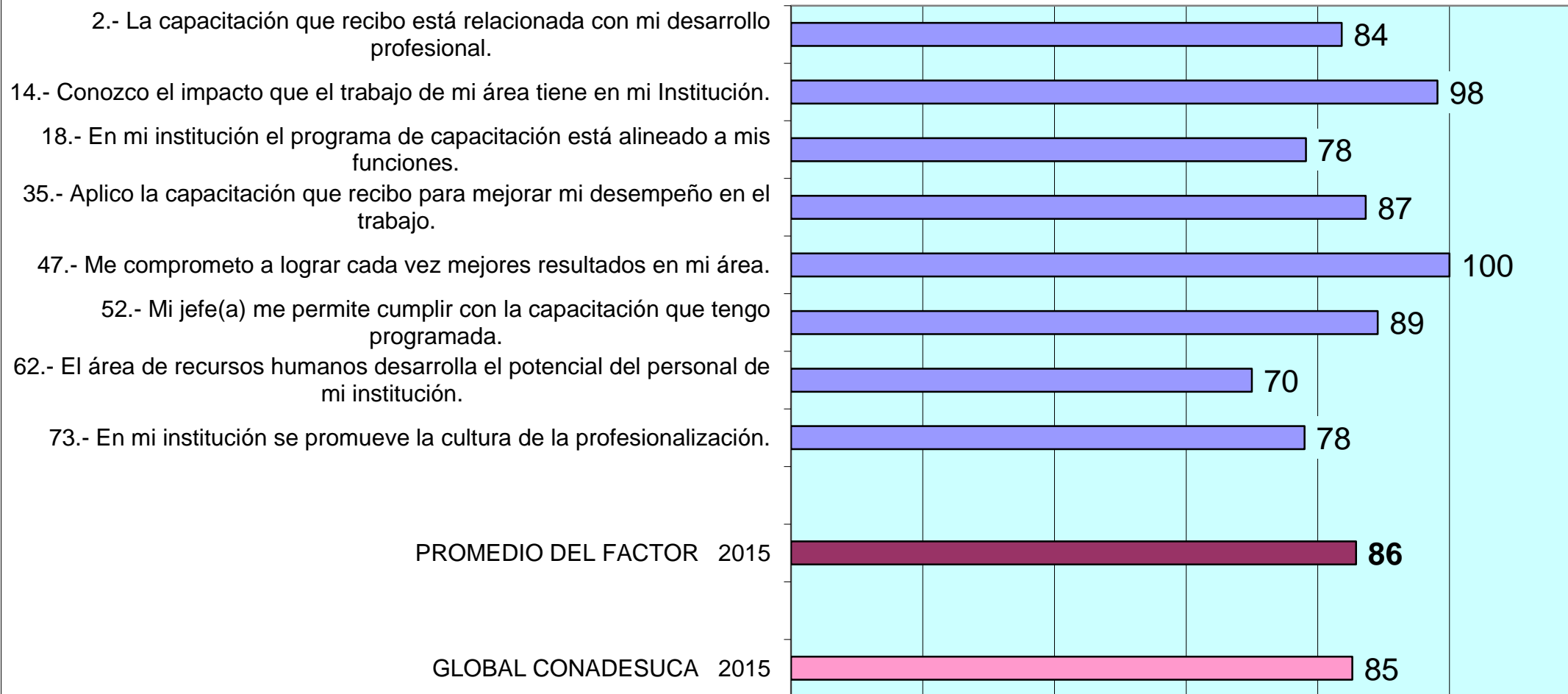
Factor XVI Servicio Profesional de Carrera .- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de carrera sobre el cumplimiento del Servicio Profesional de Carrera en su institución, en este factor no aplica al CONADESUCA ya que por sus características no le aplica este factor.

FACTOR XVII / 2015



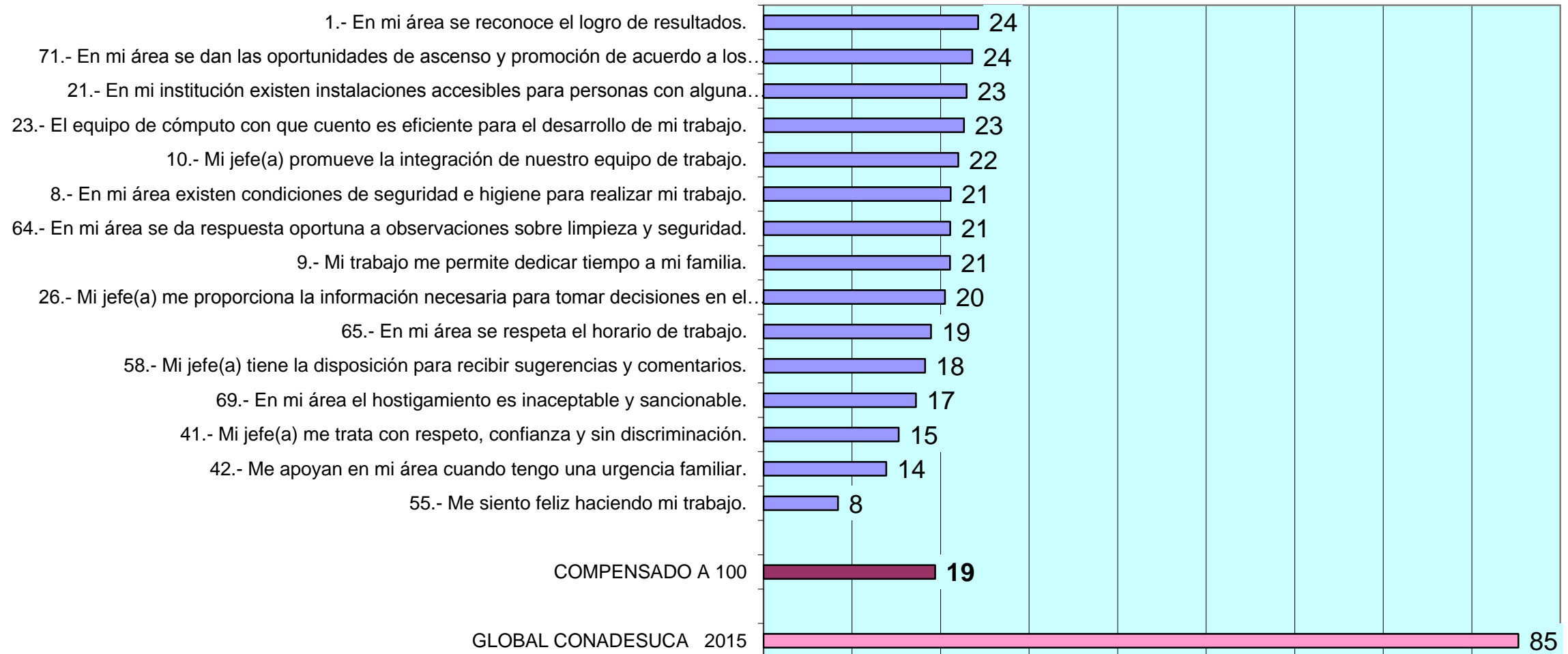
Factor XVII Impacto de la encuesta en mi institución.- Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo su institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 93 teniendo en la primer puntuación “Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional” y como puntuación más baja “Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.”

FACTOR XVIII / 2015



Factor XVIII Profesionalización de la Administración Pública Federal.- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, y sobre las condiciones institucionales necesarias, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 86 teniendo en la primer puntuación “Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área” y como puntuación más baja “El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.”

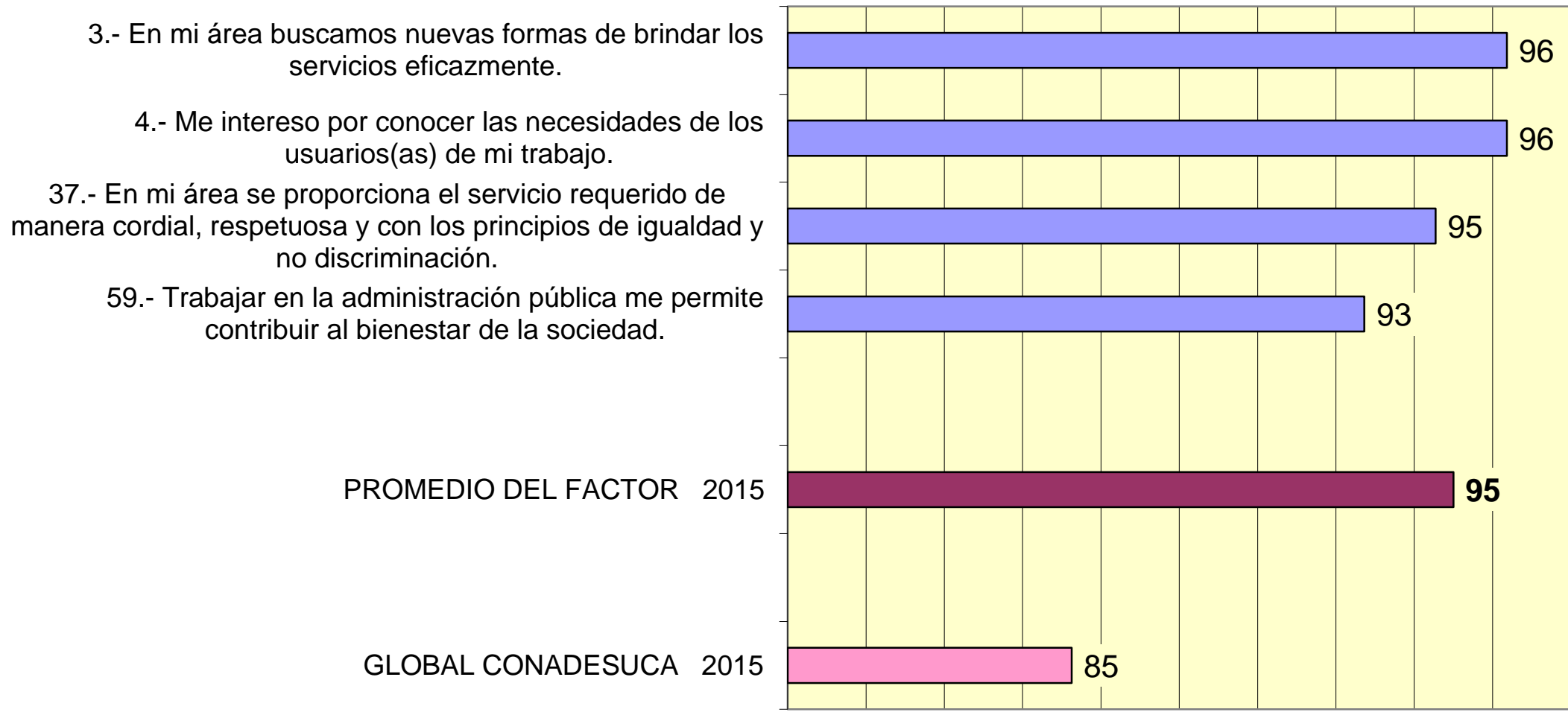
DE MÁS ESTRESANTE, A MENOS ESTRESANTE FACTOR XIX / 2015



Factor XIX Estrés laboral.- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre situaciones que pueden provocar la saturación física o mental del trabajador(a), generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a su entorno, a su productividad y a su propio desarrollo personal, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 19 teniendo un empate en la primer puntuación con “En mi área se reconoce el logro de resultados”; junto con “En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.” y como puntuación más baja “Me siento feliz haciendo mi trabajo.”

RESULTADOS ESTADÍSTICOS POR COMPETENCIAS

FACTOR X X / 2015



Factor XX Vocación de servicio en la Administración Pública.- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 95 teniendo un empate en la primer puntuación con “En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente”; junto con “Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo” y como puntuación más baja “Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.”

FACTOR XXI / 2015

6.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.

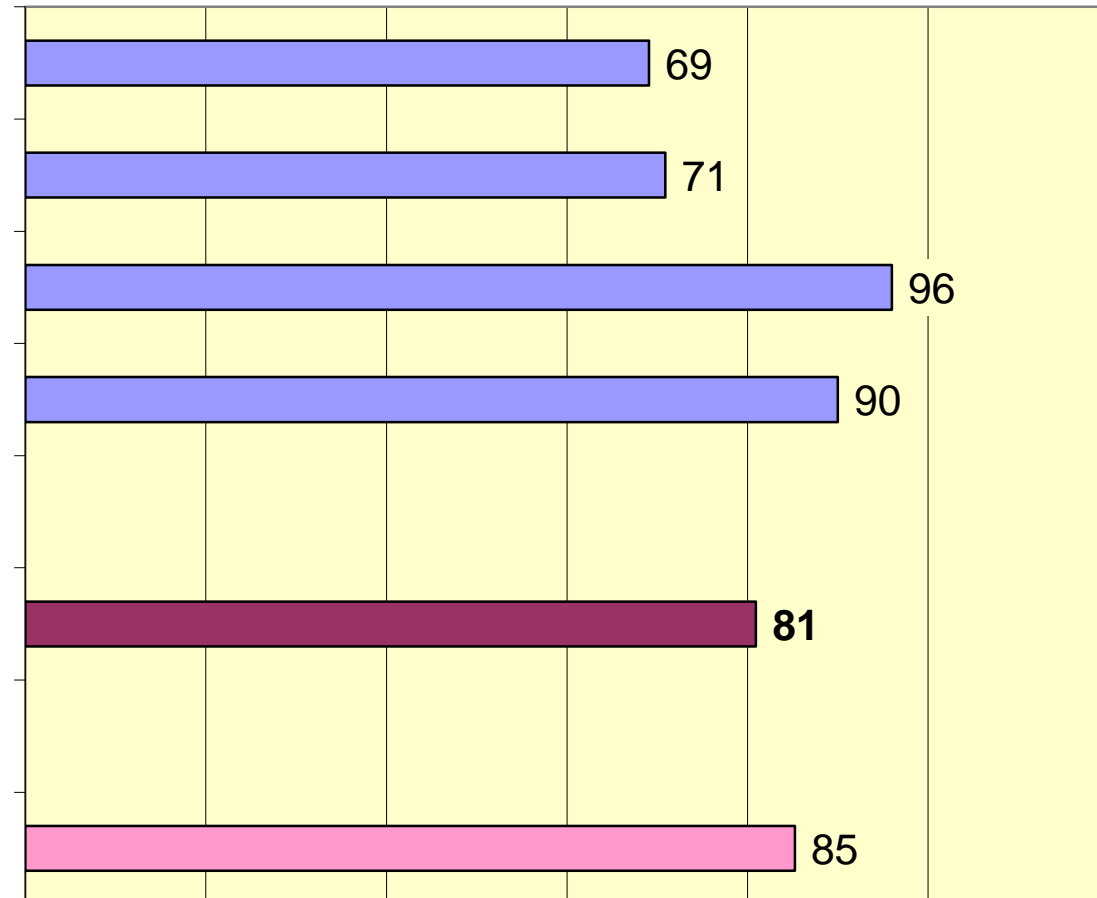
10.- Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.

43.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no discriminación.

57.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.

PROMEDIO DEL FACTOR 2015

GLOBAL CONADESUCA 2015



Factor XXI Construir relaciones en la Administración Pública.- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 81 teniendo la primer puntuación “Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no discriminación” y como puntuación más baja “En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.”

FACTOR XXII / 2015

13.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.

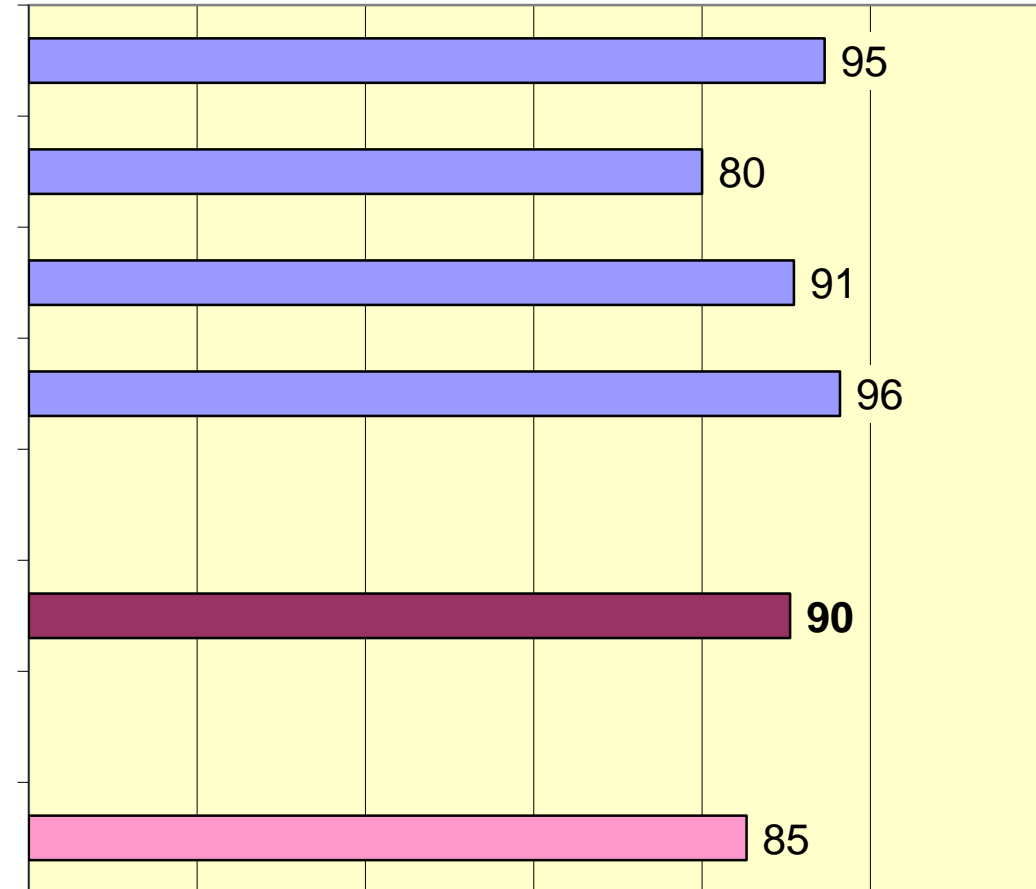
28.- En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros(as) de trabajo.

60.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.

70.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.

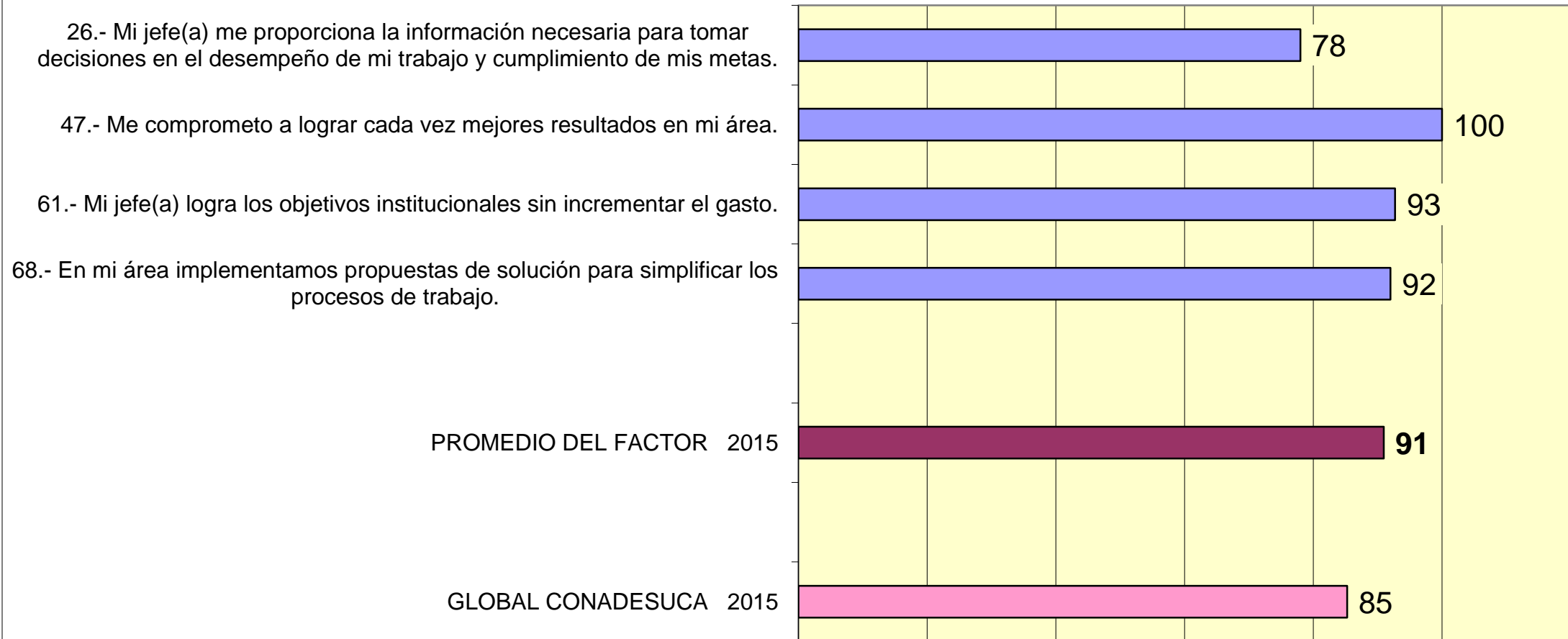
PROMEDIO DEL FACTOR 2015

GLOBAL CONADESUCA 2015



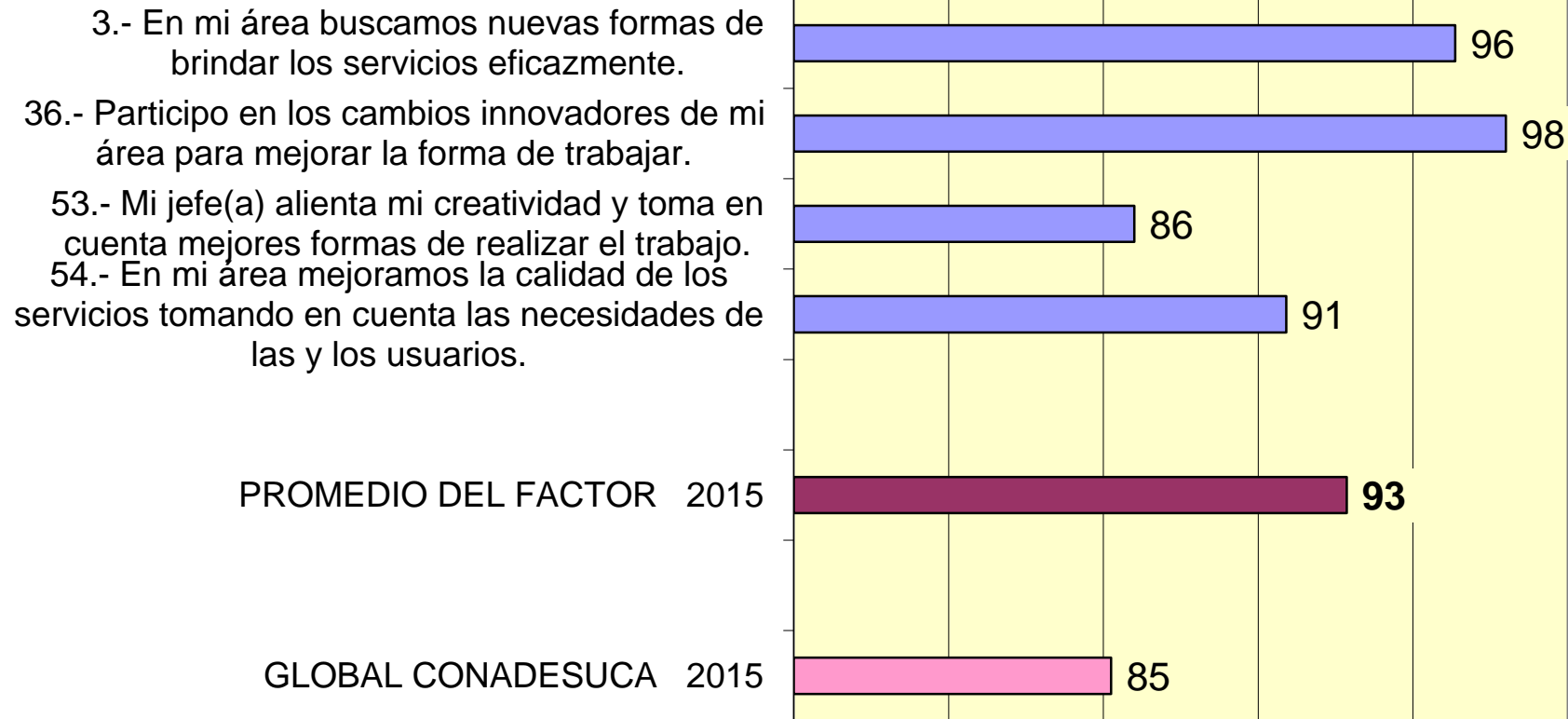
Factor XXII Actuar con valores en la Administración Pública.- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 90 teniendo la primer puntuación “En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución” y como puntuación más baja “En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros(as) de trabajo.”

FACTOR XXIII / 2015



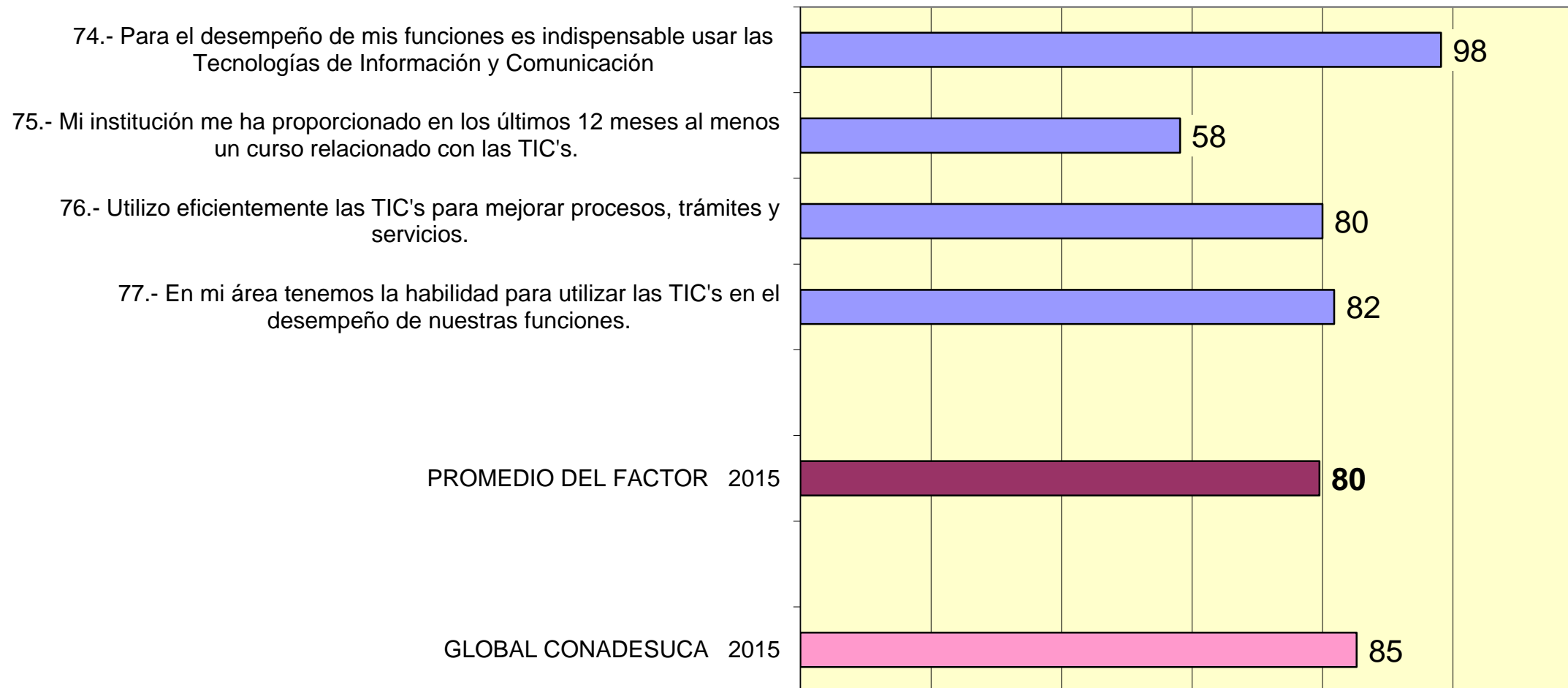
Factor XXIII Enfocar a resultados en la Administración Pública.- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 91 teniendo la primer puntuación “Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área” y como puntuación más baja “Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.”

FACTOR XXIV / 2015



Factor XXIV Impulsar el cambio en la Administración Pública.- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 93 teniendo la primer puntuación “Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.” y como puntuación más baja “Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.”

FACTOR XXV / 2015



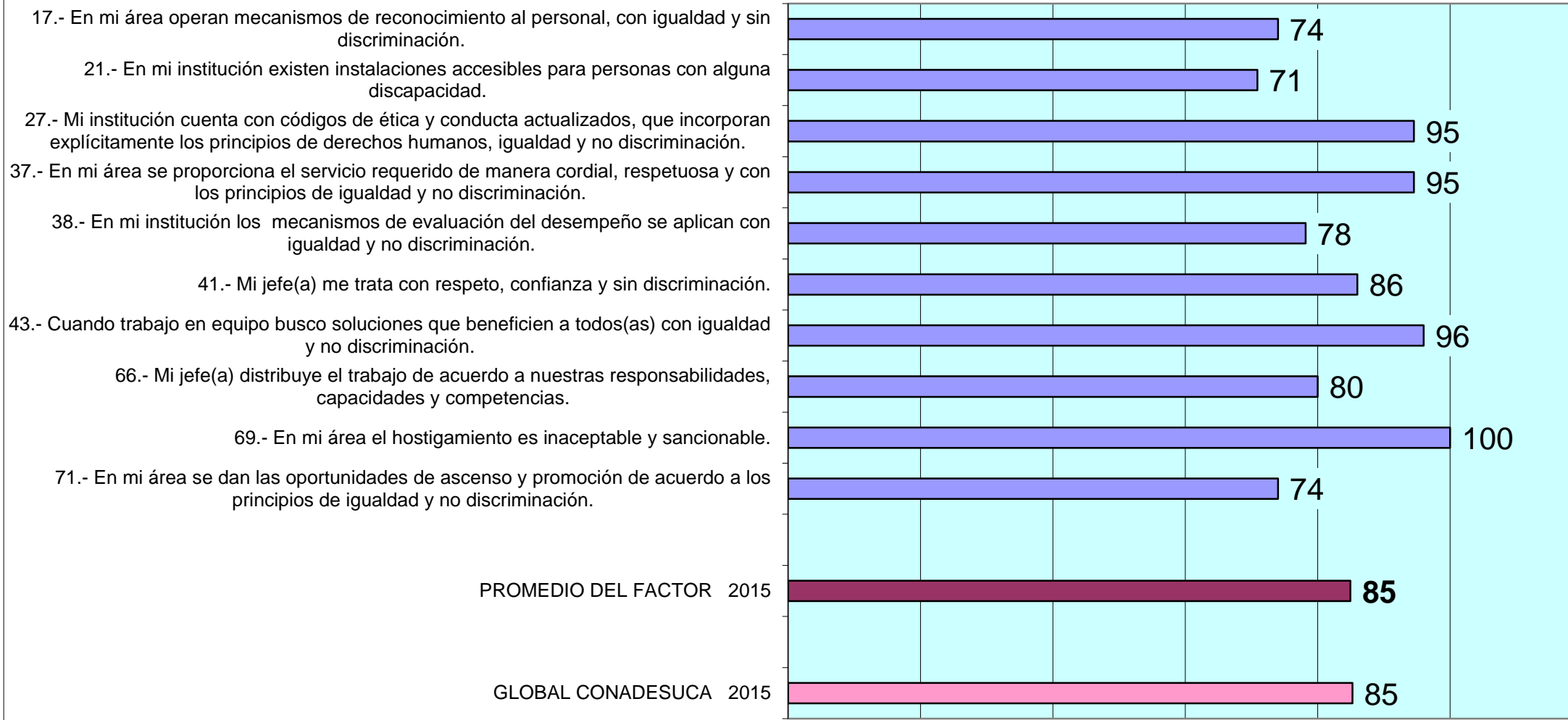
Factor XXV Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.), en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 80 teniendo la primer puntuación “Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación” y como puntuación más baja “Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.”

FACTOR XXVI / 2015



Factor XXVI Liderar permanentemente la Administración Pública.- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes y mandos superiores, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 84 teniendo la primer puntuación “Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto” y como puntuación más baja “Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.”

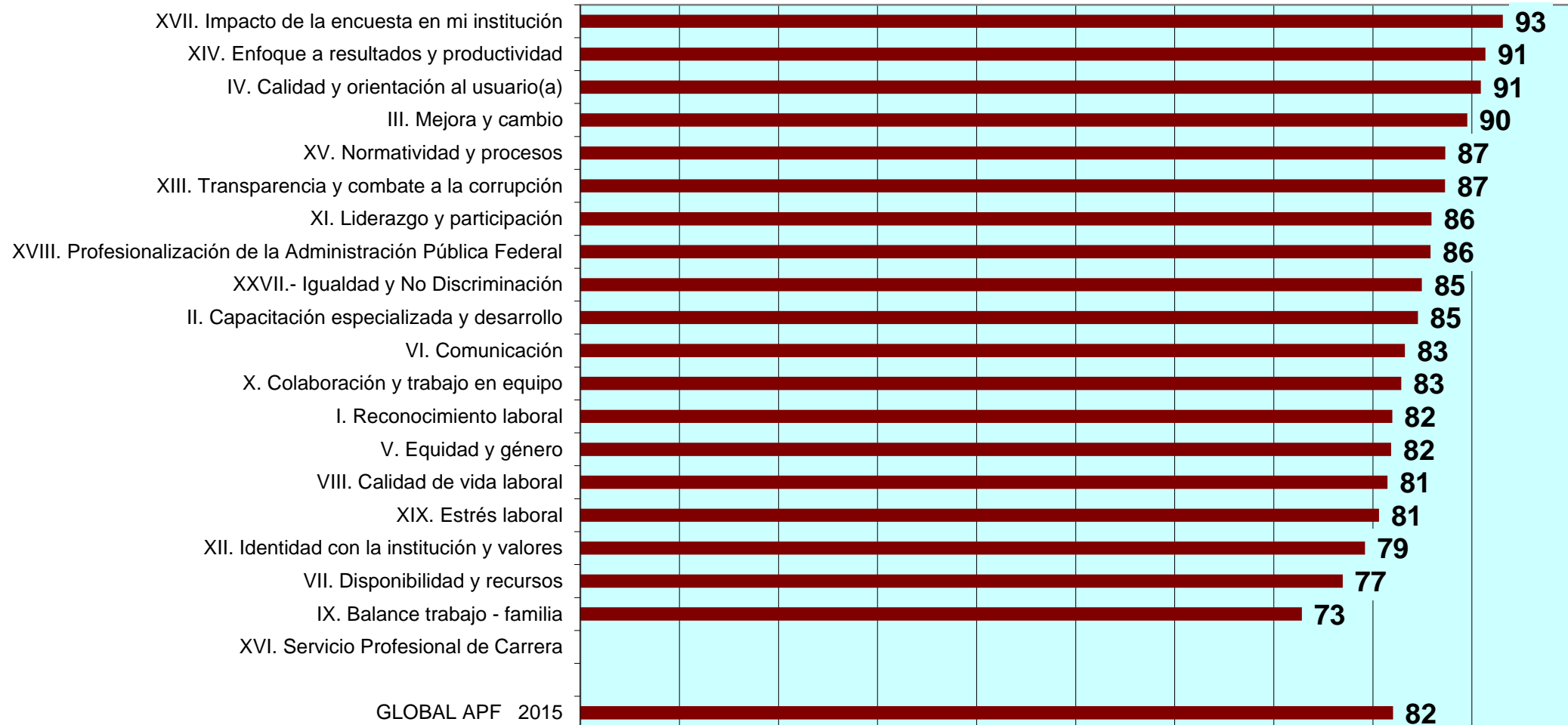
FACTOR XXVII / 2015



Factor XXVII Igualdad y No Discriminación.- Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional, en este factor el CONADESUCA obtuvo un promedio de 85 teniendo la primer puntuación “En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.” y como puntuación más baja “En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.”

ANÁLISIS GLOBAL POR FACTORES

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / 2015



En la tabla anterior podemos observar la comparación entre cada uno de los factores de la ECCO, el promedio de los factores para el CONADESUCA es de 85, los que están por encima de estos factores (es decir aquellos que tengan un puntaje mayor a 85) son considerados como fortalezas, por lo que podemos decir que la principal fortaleza del CONADESUCA se fundamenta en 3 factores:

Impacto de la encuesta en mi Institución
Enfoque a resultados y productividad
Calidad y orientación al usuario

En otras palabras el personal adscrito al CONADESUCA está enfocado en generar resultados y mantener una alta productividad sin descuidar la calidad, además está orientada a las necesidades del sector.

Por otro lado, los factores con menor puntuación al promedio, significan áreas de oportunidad que pueden ser aprovechadas para capitalizarlas en fortalezas, en este caso las principales área de oportunidad son:

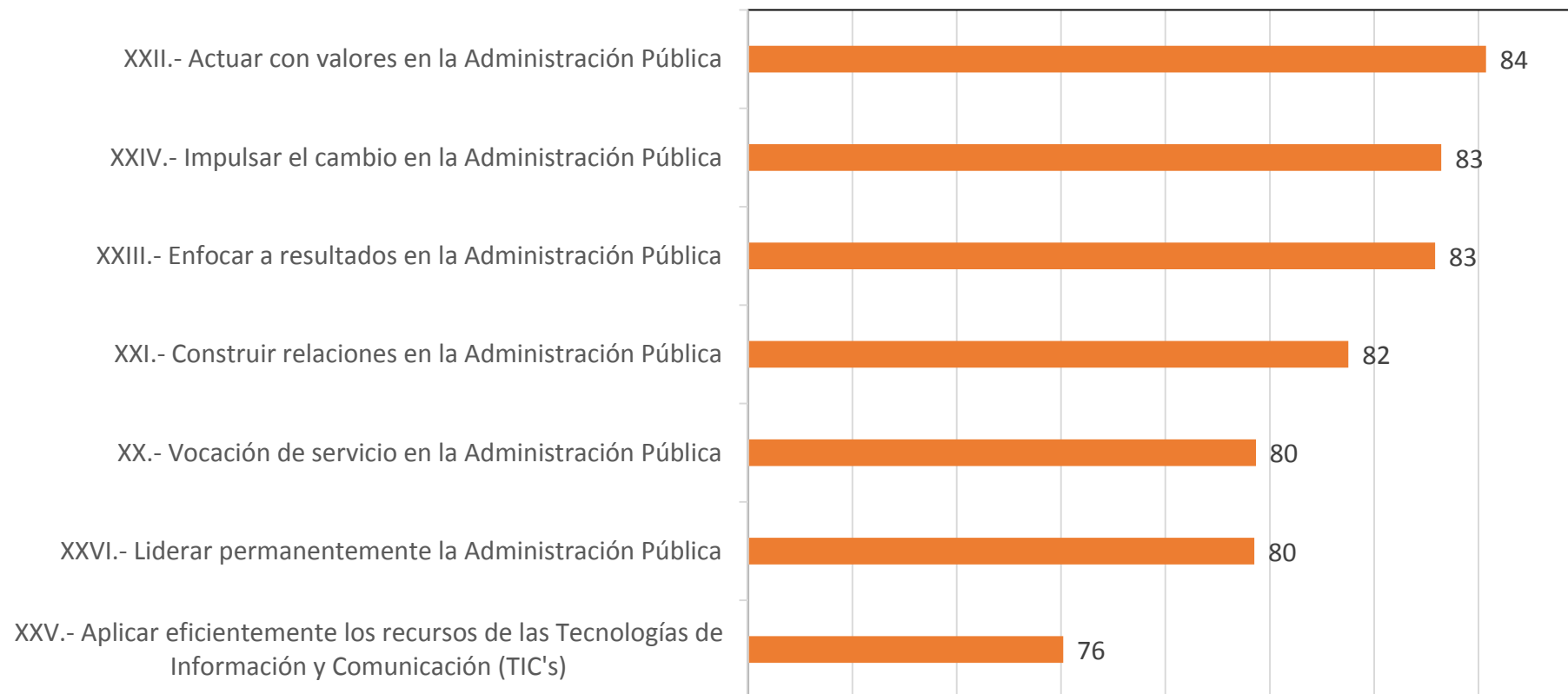
Balance Trabajo-Familia

Disponibilidad y recursos

Identidad con la institución y Valores

Estos factores nos indican la necesidad de plantear un desarrollo y fomento Institucional apegado a los valores y a la filosofía institucional, si bien en el factor de Disponibilidad y Recursos se tiene la necesidad de un estricto apego al Decreto de Austeridad por lo que es necesario realizar una concientización y una valoración mucho más profunda del resultado obtenido.

COMPETENCIAS CONADESUCA / 2015



En cuanto a las competencias la ECCO 2015 mide 6 factores de competencias, la evaluación de estas competencias a través de la ECCO facilita la tarea de determinar acciones que además de apoyar al Clima Organizacional faculten de manera práctica a los servidores públicos del CONADESUCA.

En cuanto al 2015, la competencia más sólida del Comité es “Actuar con valores en la Administración Pública”, mientras que la competencia en la cual existe una mayor área de oportunidad es “Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)”

Esto significa que es necesario apoyar la construcción de competencias en temas de TIC's, en esta competencia la pregunta con el puntaje mas bajo es “Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's”.

Lo anterior quiere decir que se necesita desarrollar un plan de capacitación enfocado en TIC's que este relacionado con las funciones y actividades que se realizan en el CONADESUCA.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Los comentarios recibidos en esta Encuesta fueron en su mayoría felicitaciones, también se recibió una sugerencia en relación a la comparación de resultados obtenidos, para contrastar avances y denotar mejoras.

| Comentarios recibidos ECCO 2015 | Tema | Acción de Mejora | Factor de la ECCO relacionado |
|---------------------------------|-----------------|--|-------------------------------|
| 3 | Felicitaciones. | No aplica acción de mejora. | Ninguno. |
| 1 | Sugerencia. | Aumentar la difusión de los resultados de la ECCO. | Comunicación. |

El análisis comparativo se realiza después que se presenta la encuesta, es decir una vez que se obtienen los resultados la misma, se comparan los avances obtenidos para determinar la efectividad del programa realizado en el año anterior, así se muestra el avance que ha tenido la institución en los factores que abarca la ECCO y muestra con claridad que factor ha perdido puntuación y que factor ha incrementado su puntuación.

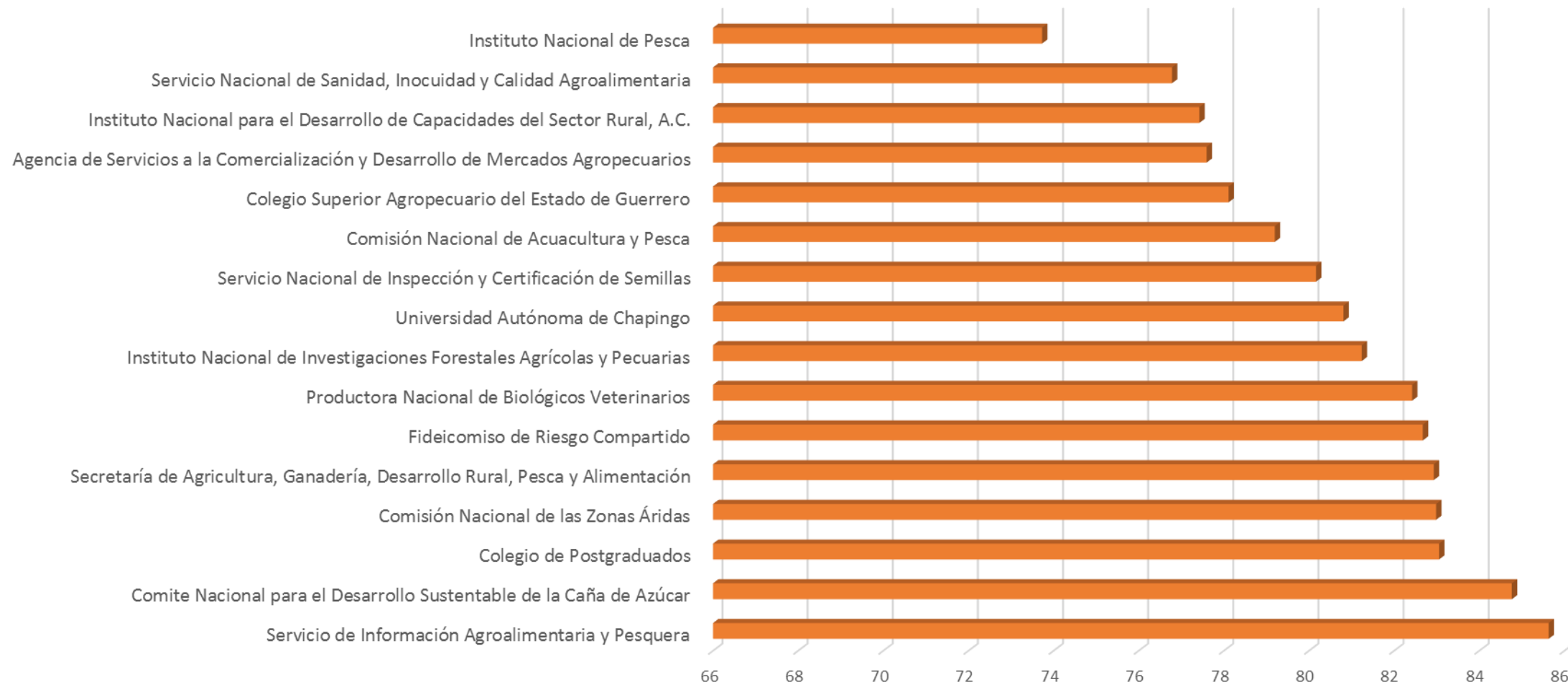
El análisis se divide en cualitativo y cuantitativo, siendo este último mucho más extenso debido a la estadística con la que se tratan los datos arrojados por la encuesta, sin embargo los comentarios registrados se toman en cuenta para desarrollar los objetivos a alcanzar en el siguiente año.

El resultado global del CONADESUCA en la ECCO fue de 85 pts., colocándolo en la posición 11 de las calificaciones de la Administración Pública Federal, lugar que comparte con otras 20 instituciones.

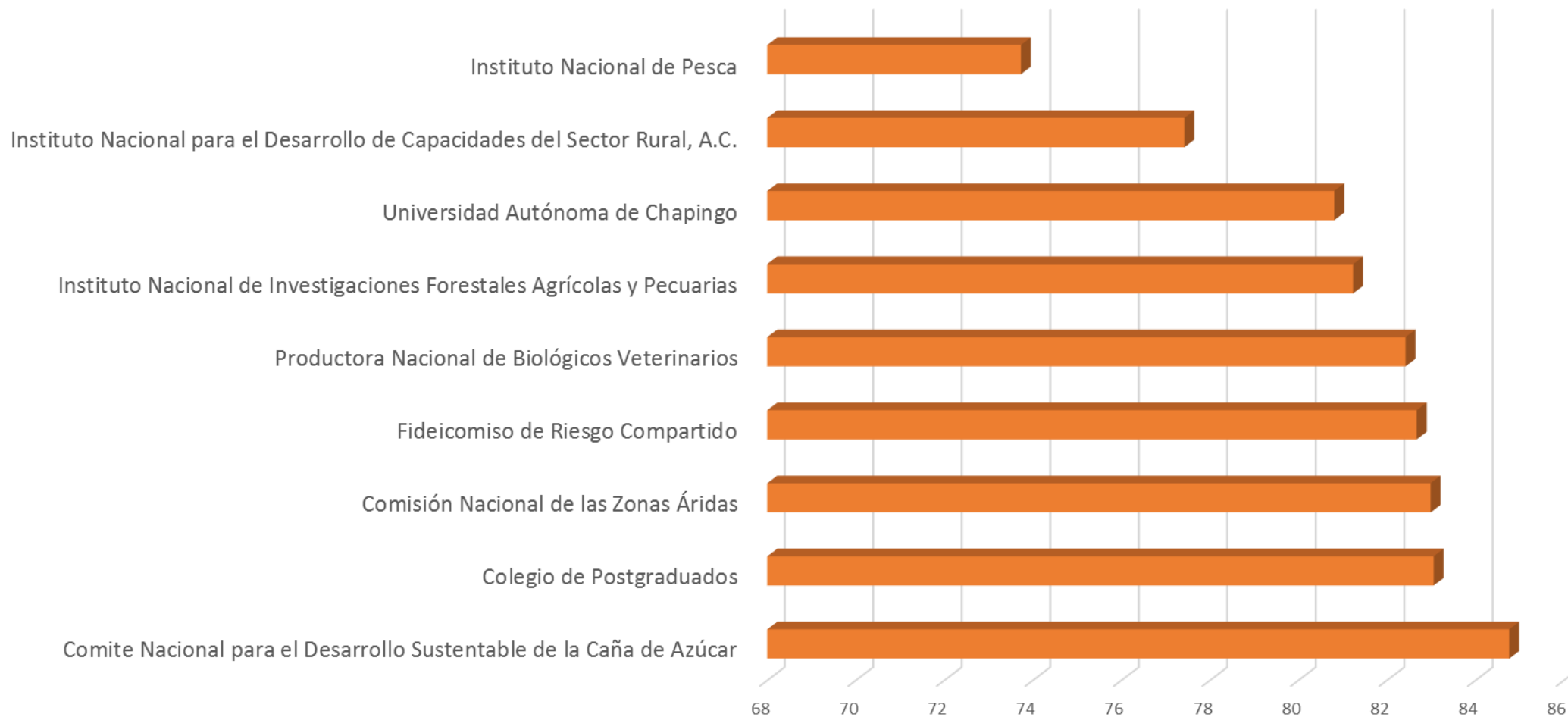
En el Ramo 8: Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación se registró la participación de 16 Instituciones, de acuerdo con la puntuación obtenida en la ECCO el CONADESUCA se encuentra en la segunda posición con 85 pts., quedando en el primer puesto El Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP) con 86pts. Y en el tercer puesto El Colegio de Postgraduados (COLPOS) con 83 pts.

Por otra parte desagregando la naturaleza jurídica de cada institución, el CONADESUCA se encuentra en la 1era posición, seguido por el COLPOS en y la Comisión Nacional de las Zonas Áridas (CONAZA) en segundo y tercer lugar respectivamente.

Calificación por Institución Ramo 8



Calificación por Institución Descentralizada



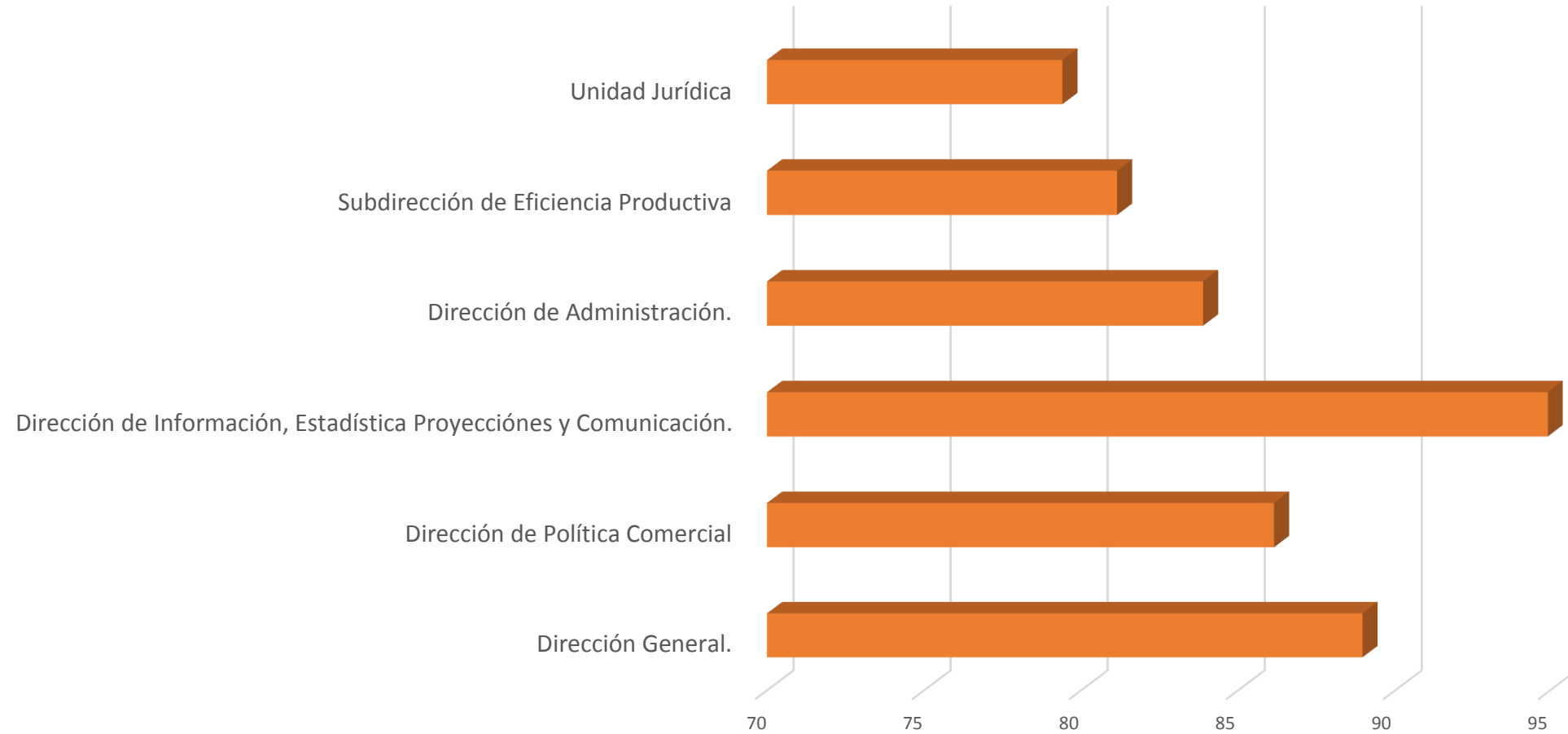
Cada institución realiza el conteo de su universo, previamente a la realización de la encuesta, por lo que se indica cuales son las áreas participantes de cada indicación, el CONADESUCA por su estructura reportó las 6 áreas que lo conforman, de estas la que presento una mayor calificación fue la DIEPROC, por otro lado quien obtuvo la más baja es la Unidad Jurídica.

Estas calificaciones son resultado de los temas de la encuesta respondida por los servidores públicos adscritos a estas, no derivada de una calificación al área.

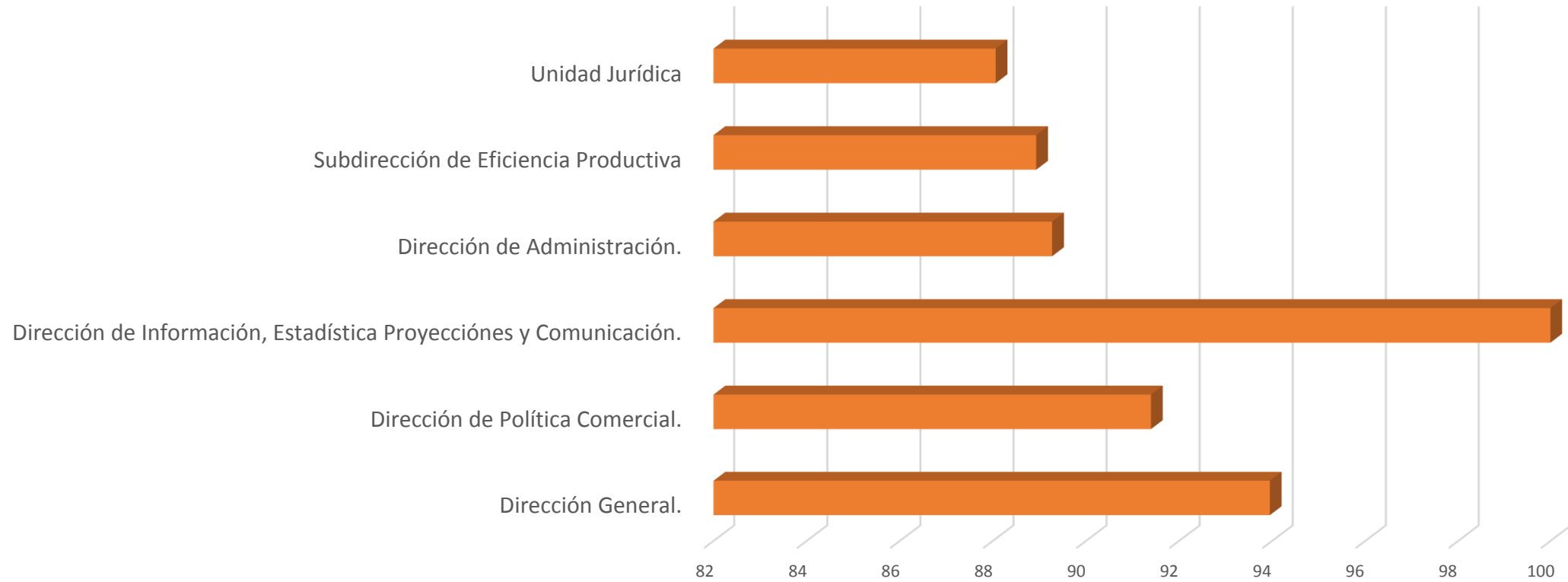
El promedio de los índices por área de este año es de 86 puntos, en comparación con el año pasado en el que el promedio fue de 92 puntos.

La disminución de los puntos de cada índice es pareja en cada área, por lo que no es posible indicar si se trata de una disminución específica en un área, sin embargo en donde es más notorio es en el área Jurídica en la cual descendió 9 puntos.

Calificación promedio por Área 2015



Calificación promedio por Área 2014



COMPARATIVO 2015 vs 2014

La comparación anual de los datos de la ECCO sirve para identificar con mayor claridad la efectividad del Programa de Acciones de Mejora implementado el año anterior; sin embargo en esta ocasión se han realizado modificaciones al programa que se implementará, el cual será nombrado Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional. No obstante el enfoque y es similar, disminuir las áreas de oportunidad y apuntalar las fortalezas reflejadas en la ECCO.

En cuanto a la Encuesta de este año, se encontró una disminución general en los puntajes globales respecto al año pasado, en los factores que obtuvieron la puntuación más baja solo el factor IX Balance Trabajo Familia se mantiene en el mismo nivel, lo que respecta a los factores de Disponibilidad de recursos y a Liderazgo y Participación tuvieron un declive de aproximadamente 20 puntos colocándolos como los tres factores más bajos.

No obstante los factores Mejora y cambio, Calidad y orientación al usuario, Transparencia y combate a la corrupción e Impacto de la encuesta en mi institución fueron los factores con la calificación más alta, de acuerdo con el histórico solamente el último factor tuvo un incremento respecto a la puntuación que obtuvo en el 2014.

| FACTOR DE LA ECCO | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| I. Reconocimiento Laboral | 79 | 88 | 82 |
| II. Capacitación y Desarrollo | 79 | 92 | 85 |
| III. Mejora y Cambio | 85 | 93 | 90 |
| IV. Calidad y orientación al usuario(a). | 87 | 92 | 91 |
| V. Equidad de Género | 78 | 84 | 82 |
| VI. Comunicación | 84 | 89 | 83 |
| VII. Disponibilidad de Recursos | 83 | 90 | 77 |
| VIII. Calidad de Vida Laboral | 83 | 90 | 81 |
| IX. Balance Trabajo – Familia | 73 | 76 | 73 |
| X. Colaboración y Trabajo en Equipo | 86 | 93 | 83 |
| XI. Liderazgo y Participación | 88 | 93 | 79 |
| XII. Identidad con la institución y valores | 84 | 92 | 87 |
| XIII. Transparencia y Combate a la corrupción | 84 | 97 | 91 |
| XIV. Enfoque a Resultados y Productividad | 88 | 87 | 86 |
| XV. Normatividad y Procesos | 83 | 87 | 87 |
| XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución | 83 | 92 | 93 |
| XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal | 76 | 92 | 86 |
| XIX. Estrés Laboral | - | - | 81 |

EFECTIVIDAD DEL PAM

Debido a los últimos cambios realizados en la ECCO el nombre del Programa que atiende las recomendaciones generadas por la encuesta cambio de Programa de Acciones de Mejora (PAM) a Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO). Este cambio no afecta el objetivo del programa, por lo que la comprobación de su efectividad es válida.

La formula para calcularlo es la siguiente.

$$\left[\frac{\text{Número de Prácticas Cumplidas}}{\text{Número de Prácticas Programadas}} \right] 100 = \text{Efectividad del último PAM} 100$$

6 / 6

El resultado de la formula indica una efectividad de 100% del PAM 2015, debido a que se realizaron todas las prácticas programadas en el Programa.

CONCLUSIONES

El 2015 fue un año importante en términos de la ECCO, ya que se realizaron distintos cambios dentro de la institución que impulsaron la necesidad de desarrollar un modelo flexible que apoyara el desarrollo de la Cultura Organizacional en torno al tema de Equidad de Género , en el cual se desarrollaron acciones que complementarían las ya planeadas que fomentaran la participación de todos los integrantes de la Institución.

También se implementó una actividad deportiva en la que participaron integrantes de la institución, fomentando la colaboración y la integración, acciones como esta permitieron enriquecer el Programa de Acciones de Mejora en múltiples factores.

Los temas coyunturales que tuvieron presencia este año mermaron en muchos casos el impacto deseado de las acciones previstas, sin embargo no impidieron que estas se llevaran a cabo cumpliendo cabalmente el programa estipulado.

Como se mencionó anteriormente, la flexibilidad fue la piedra angular del desarrollo de las actividades y de la coordinación con los aliados internos y externos de la institución, que de no haber existido muchas de las acciones no se hubieran cumplido.



| | |
|--------------------|--|
| RAMO: | Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación |
| UR SIGLAS: | CONADESUCA |
| UR NOMBRE: | Comite Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar |
| CÓDIGOS RAMO - UR: | 8-AFU |

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF / ECCO

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organización: 2015-2016 / Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

| No. Objetivo | Objetivo a lograr | No. Acción | Acción de Mejora | Fecha de Ejecución | Precisiones | Factor(es) al que contribuye la Acción | Tipo de Acción | Personal a quien va dirigida la Acción | Impacto de la Acción |
|--------------|--|------------|--|-------------------------------|--|--|----------------|--|----------------------|
| 1 | Difundir los resultados obtenidos de la Encuesta de Cima y Cultura Organizacional 2015. | 1 | Dar a conocer los resultados y el análisis de la ECCO 2015. | 29 de enero del 2016 | La acción será realizada por medios electrónicos y se subirán los resultados a la página del Comité. | Impacto de la encuesta en mi institución | Estratégica | Todo el Personal | Alto |
| 2 | Impulsar las habilidades directivas que permitan desarrollar el Liderazgo. | 2 | Realizar acciones de capacitación en materia de Liderazgo. | 10, 17 y 24 de Junio del 2016 | Se propone realizar las acciones de capacitación una vez por semana durante 3 semanas, lo anterior está sujeto a las cargas de trabajo concernientes al servicio. | Liderazgo y participación | Estratégica | Todo el Personal | Alto |
| 3 | Propiciar el balance trabajo - familia. | 3 | Desarrollar una campaña de información acerca de actividades recreativas y culturales. | 1 de febrero del 2016 | Periodicidad mensual, el primer día laboral de cada mes hasta Diciembre del 2016. | Balance Trabajo - Familia | Estratégica | Todo el Personal | Alto |
| 4 | Generar un canal de comunicación que propicie la mejora y apoye el cambio. | 4 | Fomentar la participación en el cambio y la mejora mediante la participación en acciones de sensibilización. | 8, 15, 22 Julio del 2016 | Se propone realizar las acciones de sensibilización una vez por semana durante 3 semanas, lo anterior está sujeto a las cargas de trabajo concernientes al servicio. | Mejora y Cambio | Estratégica | Todo el Personal | Alto |
| 5 | Facilitar el subministro de los recursos materiales para el cumplimiento de las funciones institucionales. | 5 | Diseñar un procedimiento administrativo para responder de manera adecuada los requerimientos de materiales. | 04 de abril del 2016 | Se realizarán las labores para la construcción de un procedimiento administrativo agilice la entrega de materiales para el cumplimiento de las funciones. | Disponibilidad de Recurso | Estratégica | Todo el Personal | Alto |