



CONADESUCA

Comité Nacional para el Desarrollo
Sustentable de la Caña de Azúcar

Análisis de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2014

Índice

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

GENERALIDADES

La aplicación de la encuesta tiene como objetivo orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye la calidad en el servicio a la ciudadanía.

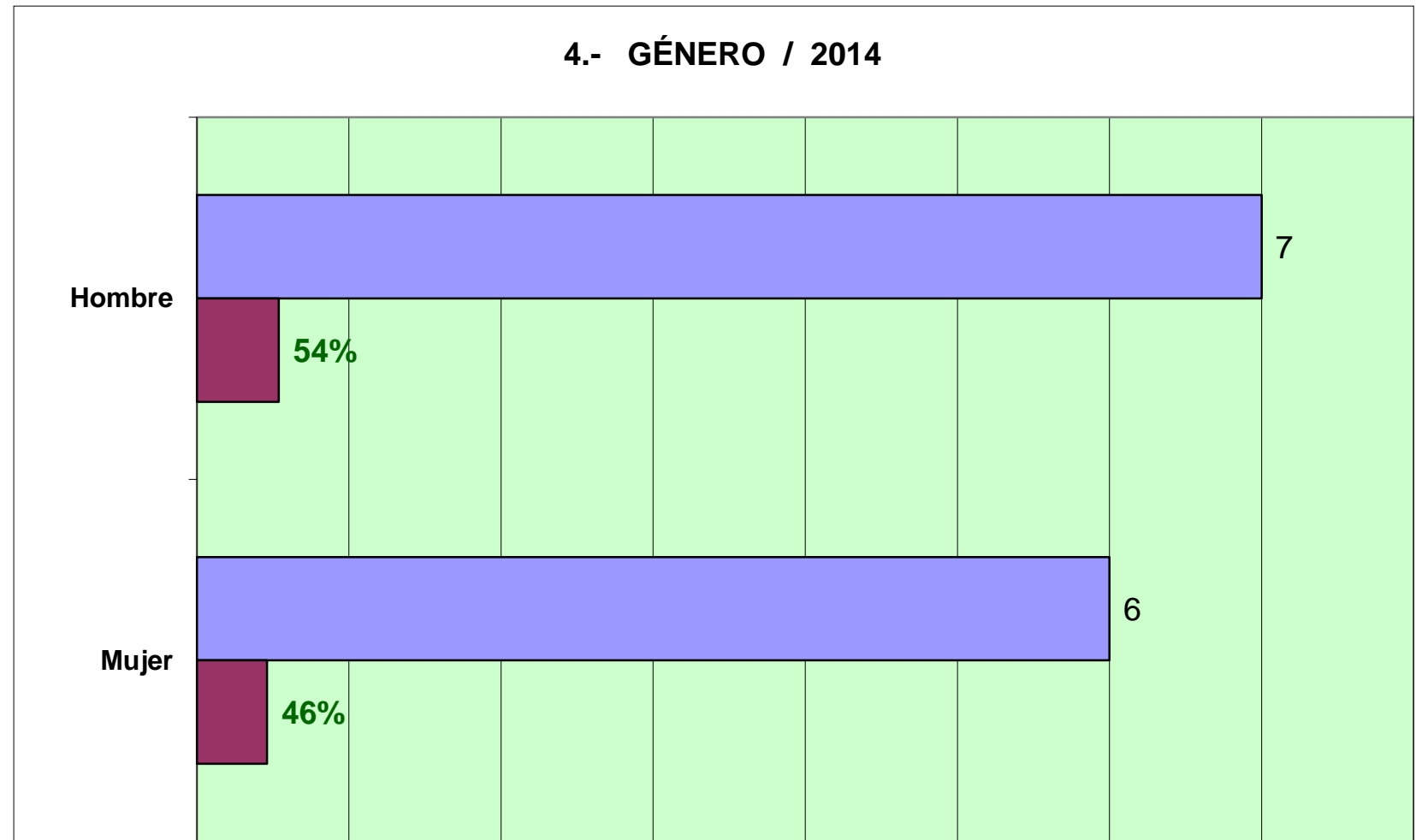
En 2013 participaron mas de 279 instituciones públicas, con un levantamiento de mas de 603,000 encuestas de servidores públicos.

El Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar participa en la implementación de esta encuesta, como respuesta a esta acción se ha mejorado gradualmente la convivencia, lo que ha apoyado al cumplimiento de metas y objetivos.

RESULTADOS ESTADÍSTICOS GENERALES

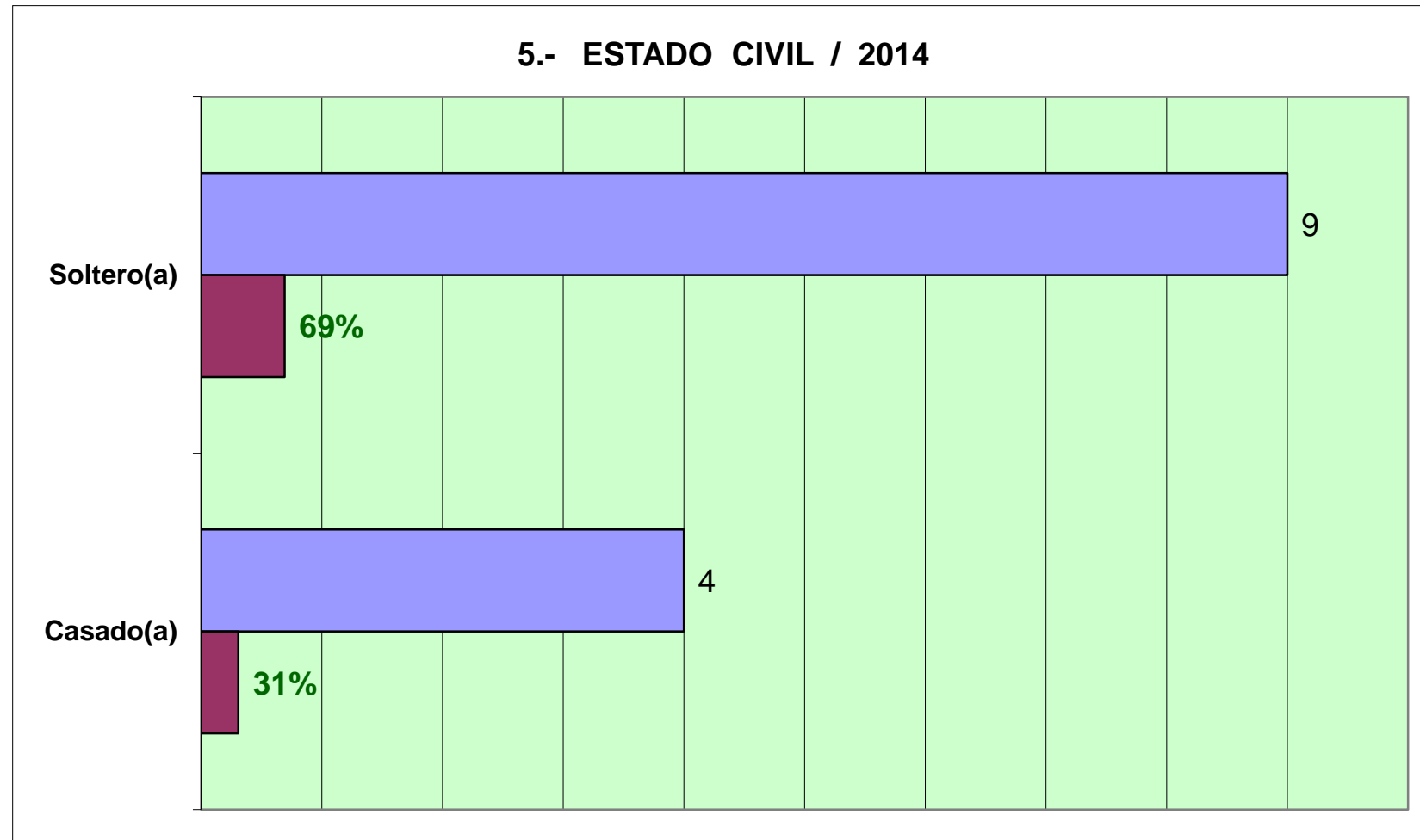
En este año la encuesta se aplico a un total de 13 funcionarios dentro de estructura, es posible observar que la distribución en cuanto a género es muy pareja.

Género	%
Hombre	54%
Mujer	46%



En cuanto al estado civil de los funcionarios se destaca la soltería.

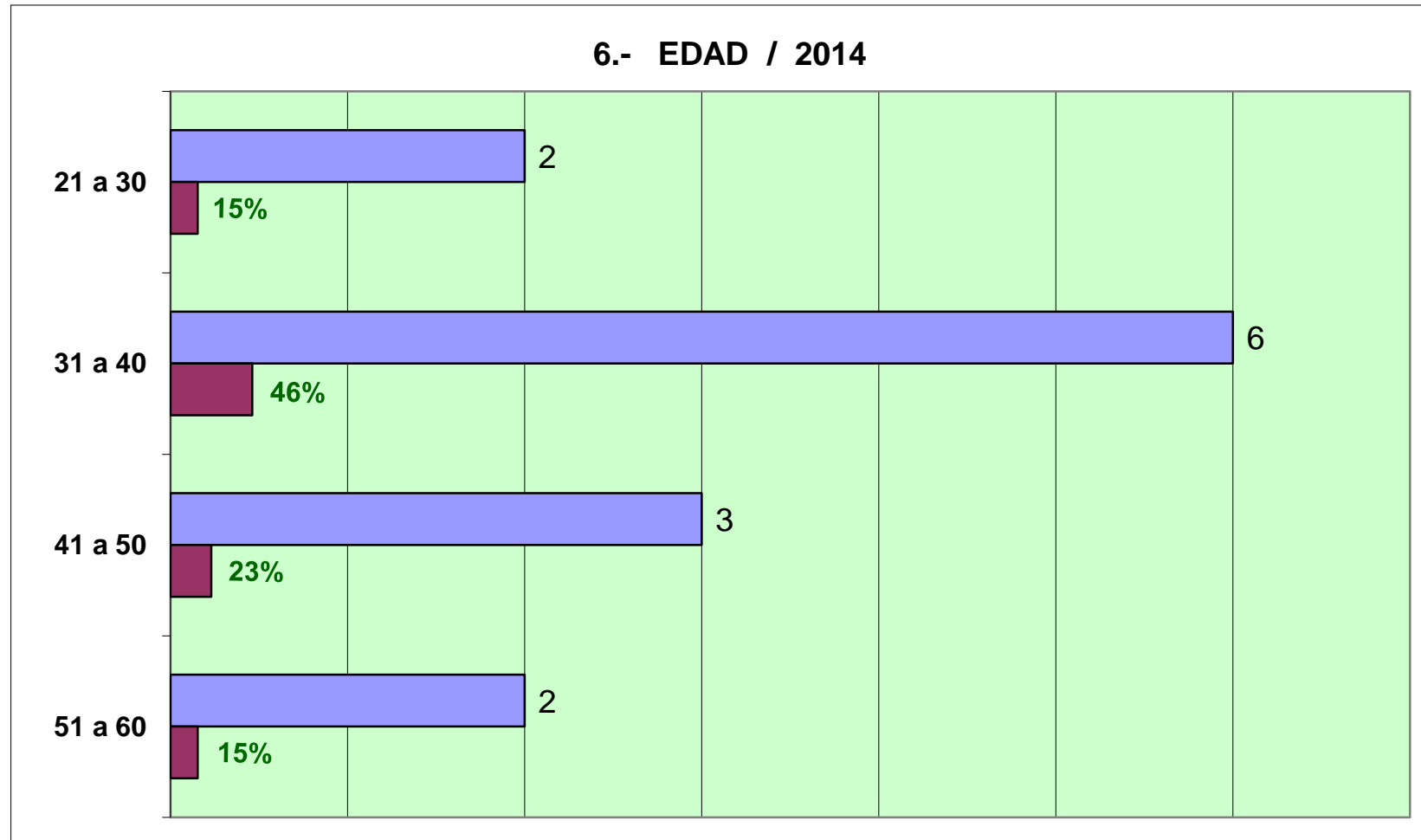
Estado Civil	%
Soltero(a)	69%
Casado(a)	31%



El rango de edad de los funcionarios es predominante entre los 31 a 40 años, siendo el mas bajo de 21 a 30 y de 51 a 60.

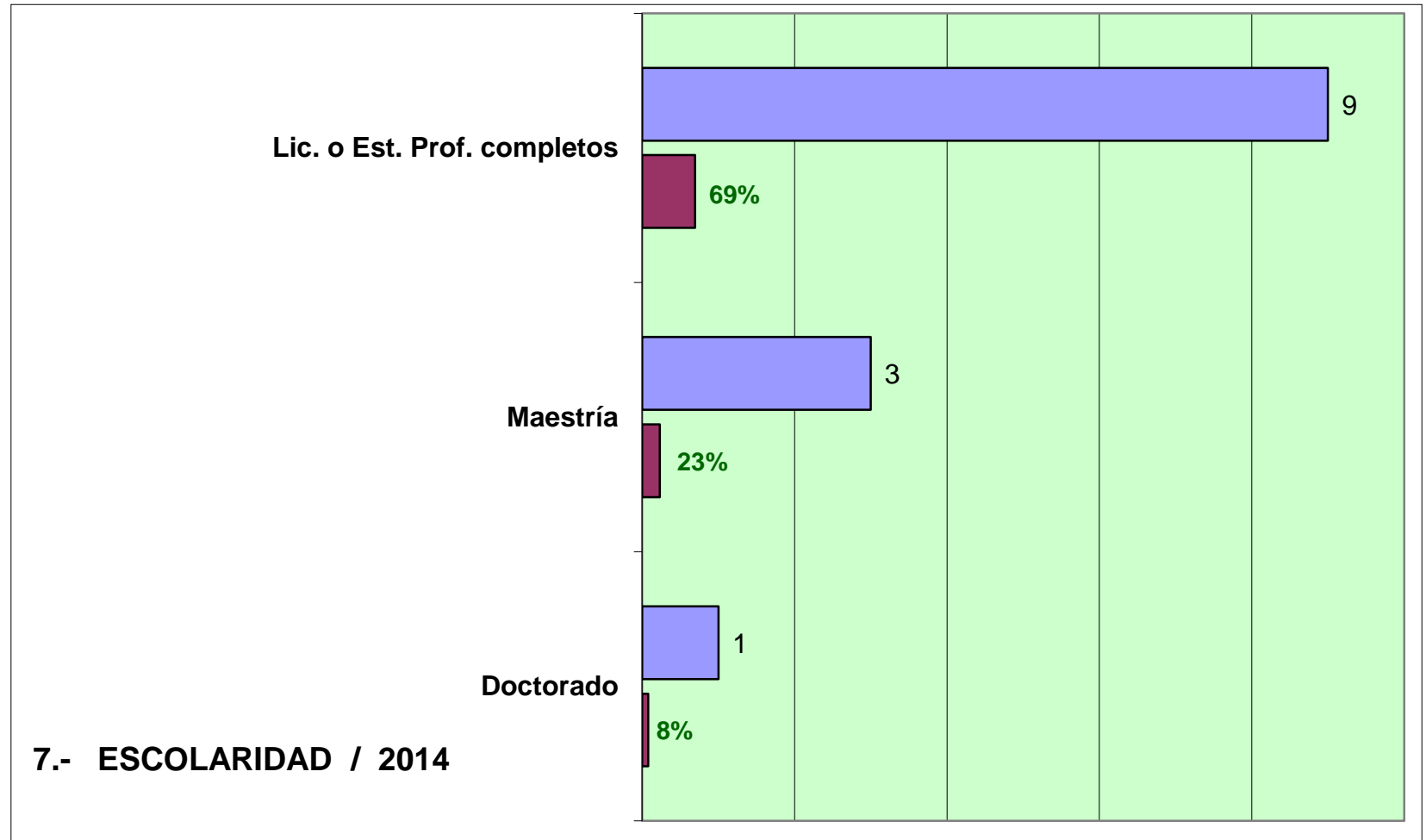
Estos datos se traducen en una estructura madura y fuerte con capacidad de realizar las tareas encomendadas.

Edad	%
21 a 30	15%
31 a 40	46%
41 a 50	23%
51 a 60	15%



En el apartado de escolaridad se puede observar que el personal que labora en el CONADESUCA esta preparado con la trayectoria académica suficiente para desempeñar los cargos asignados.

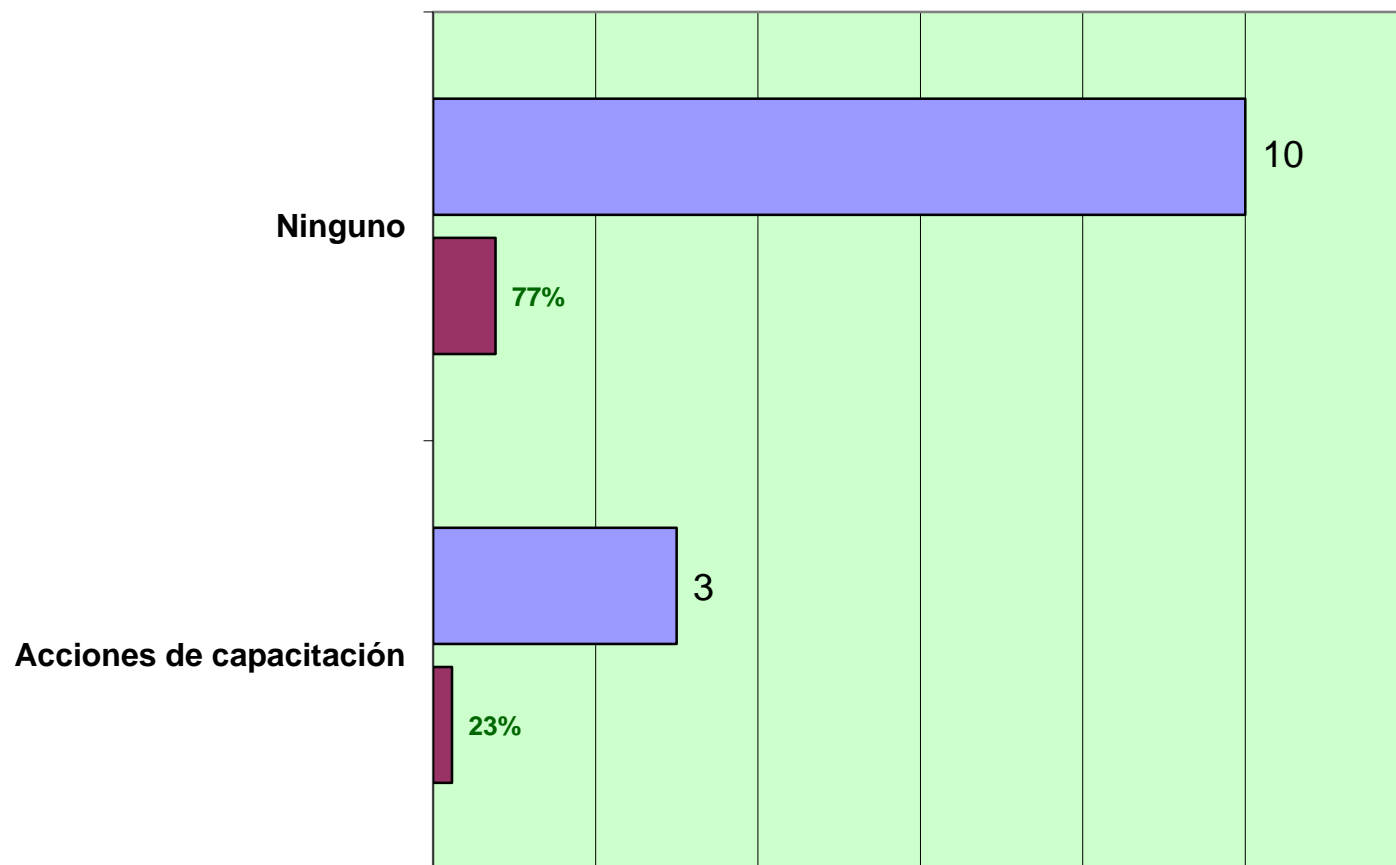
Estudios	%
Lic. o Est. Prof. completos	69%
Maestría	23%
Doctorado	8%



La capacitación es muy importante, las instituciones que pueden aprender de sus decisiones se acercan más a la mejora continua y al cumplimiento de los objetivos que las instituciones que utilizan métodos más convencionales, en este rubro, el CONADESUCA, ha realizado acciones que le permiten acercar la capacitación a sus integrantes y encausarse a la mejora continua sin perder de vista su razón de ser.

Estudios Actuales	%
Ninguno	77%
Acciones de capacitación	23%

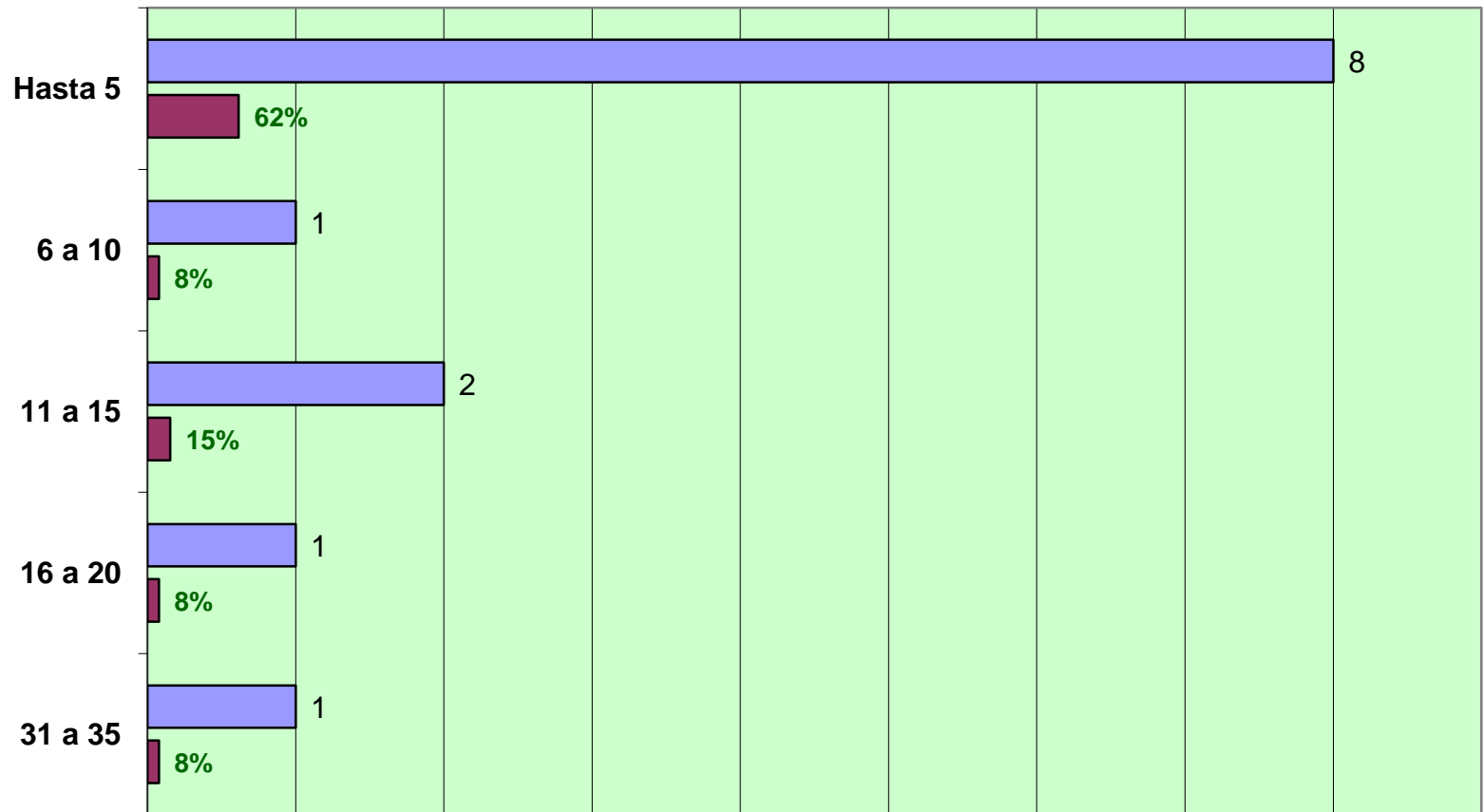
8.- ESTUDIOS ACTUALES / 2014



El CONADESUCA cuenta con personal que ha laborado el tiempo suficiente para conocer los temas a desarrollar, mientras que podemos observar una distribución muy uniforme respecto al servicio en la APF.

Años en al A.P.	%
Hasta 5	62%
6 a 10	8%
11 a 15	15%
16 a 20	8%
31 a 35	8%

9.- AÑOS DE SERVICIO EN LA APF / 2014

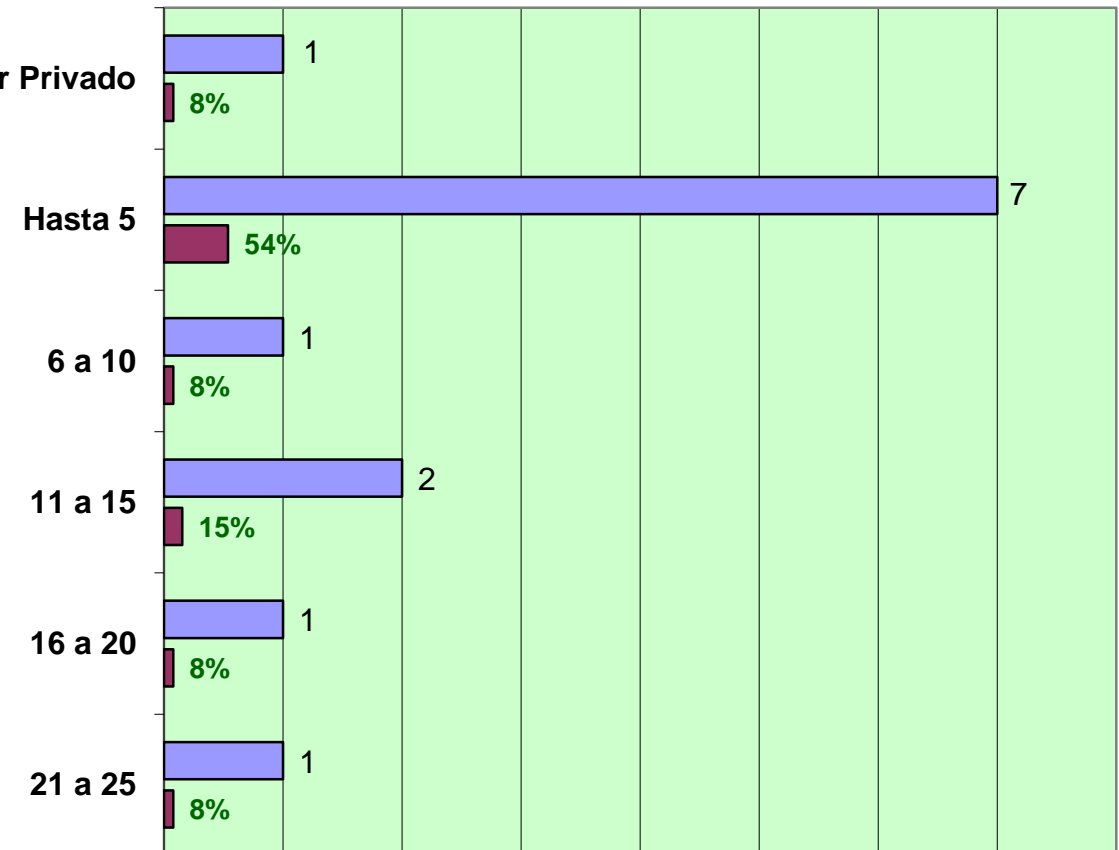


Este punto trata de la experiencia en el sector privado, la gráfica muestra que la experiencia de los integrantes del CONADESUCA esta fundamentada en años en la industria privada, lo que beneficia a la institución.

Años trabajados en el Sector Privado	%
Nunca he trabajado en el Sector Privado	8%
Hasta 5	54%
6 a 10	8%
11 a 15	15%
16 a 20	8%
21 a 25	8%

10.- AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR PRIVADO / 2014

Nunca he trabajado en el Sector Privado

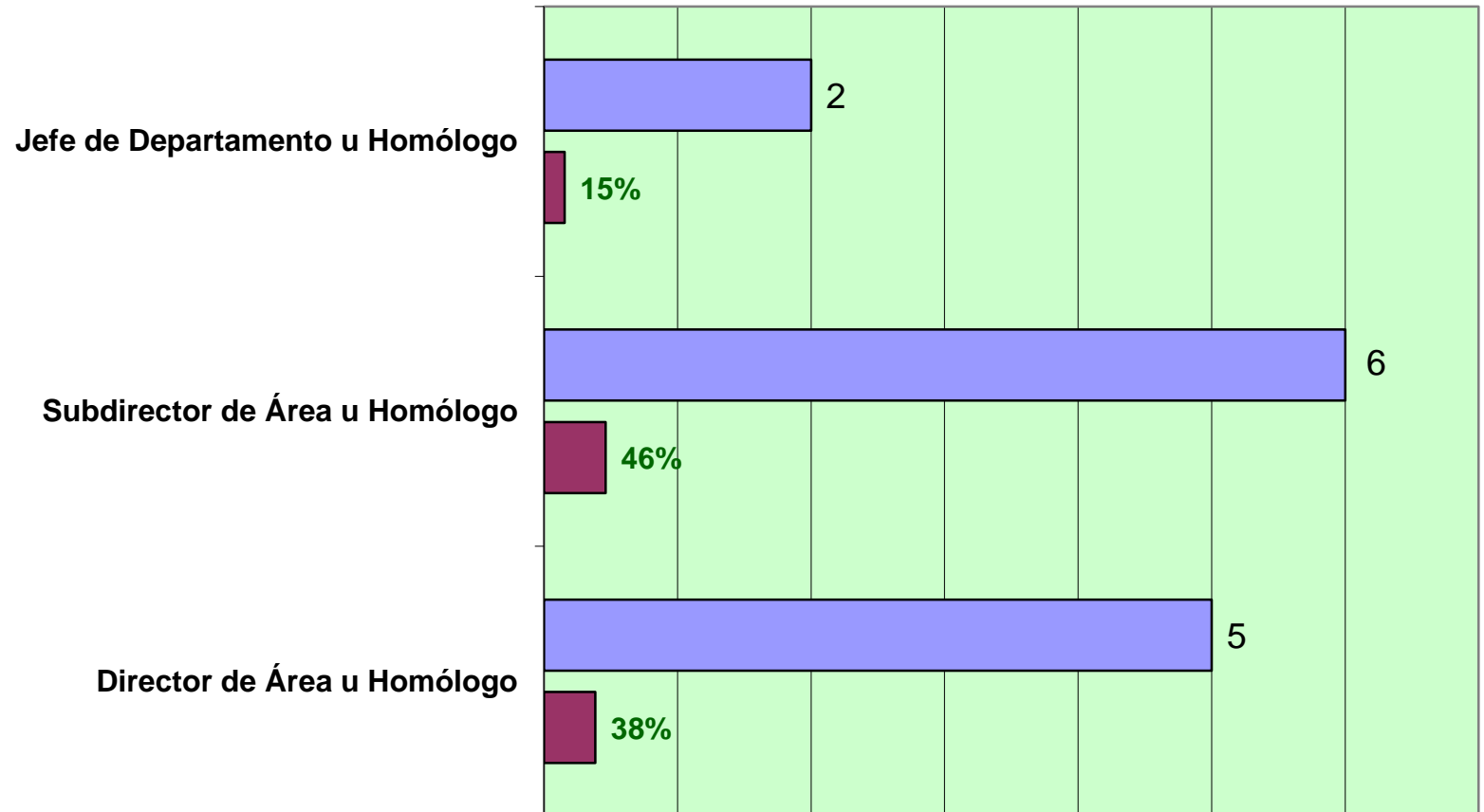


El diseño de una organización responde a su funcionalidad y contribuye con su capacidad de lograr los objetivos y metas planteados.

En el caso del CONADESUCA, en su estructura destacan los mandos medios, seguidos por los niveles directivos.

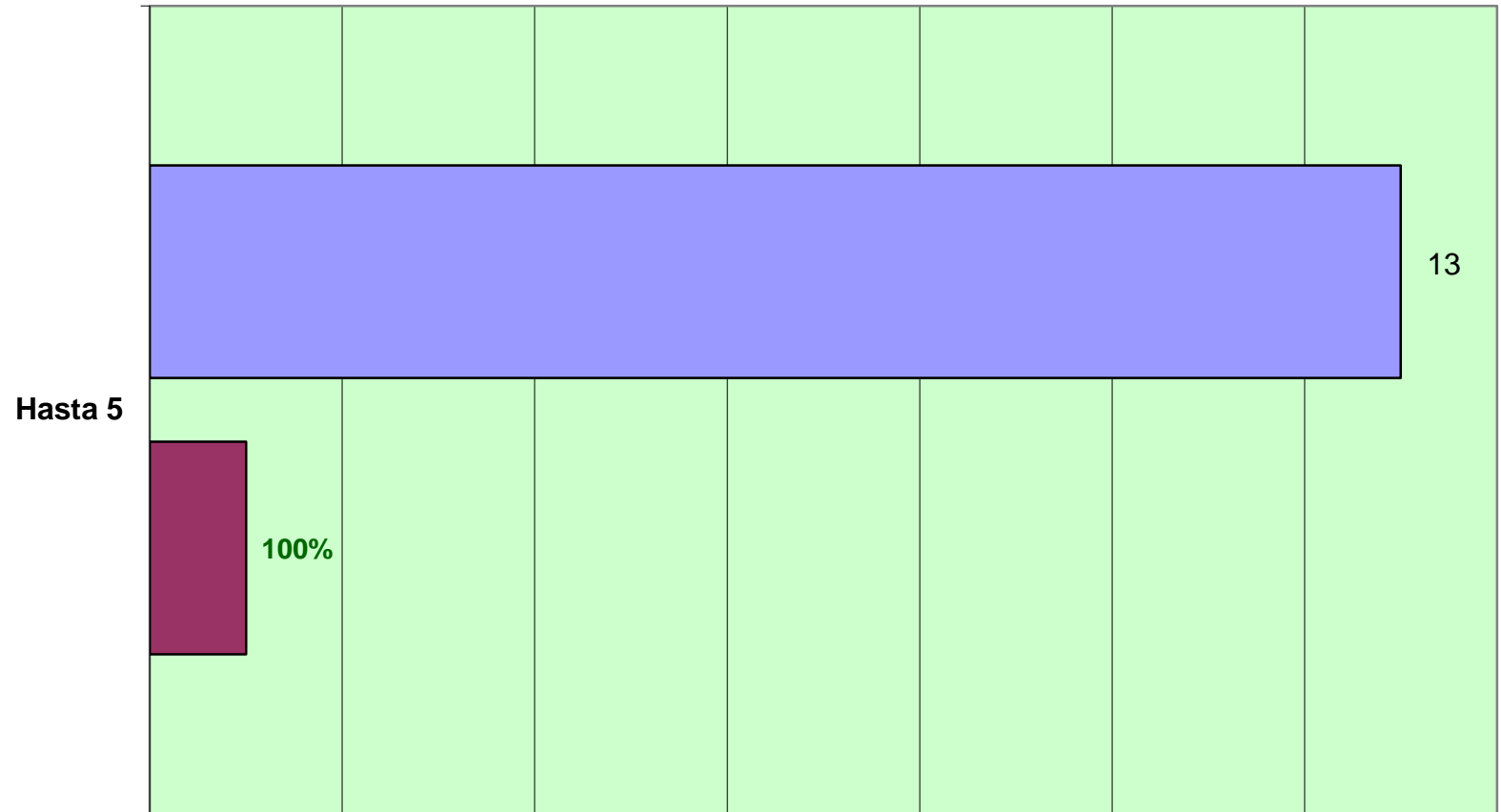
Puesto	%
Jefe de Departamento u Homólogo	15%
Subdirector de Área u Homólogo	46%
Director de Área u Homólogo	38%

11.- NIVEL DE PUESTO / 2014



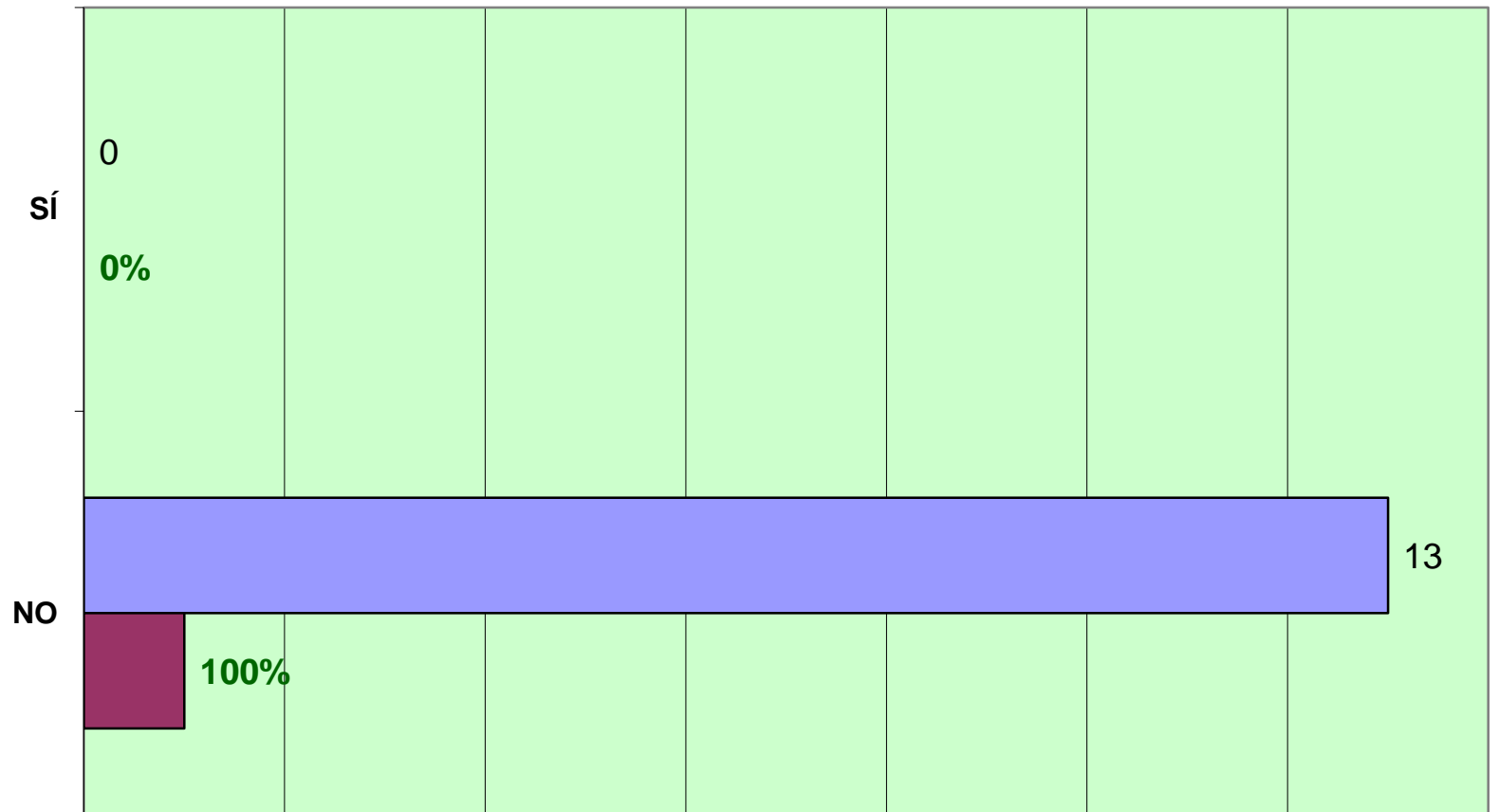
La creación del CONADESUCA data del año 2008, por lo que el personal adscrito al mismo ha ido cambiando desde este inicio, por ello los integrantes al día de hoy tienen una edad menor a los 5 años en el CONADESUCA.

12.- ANTIGUEDAD EN EL PUESTO ACTUAL / 2014



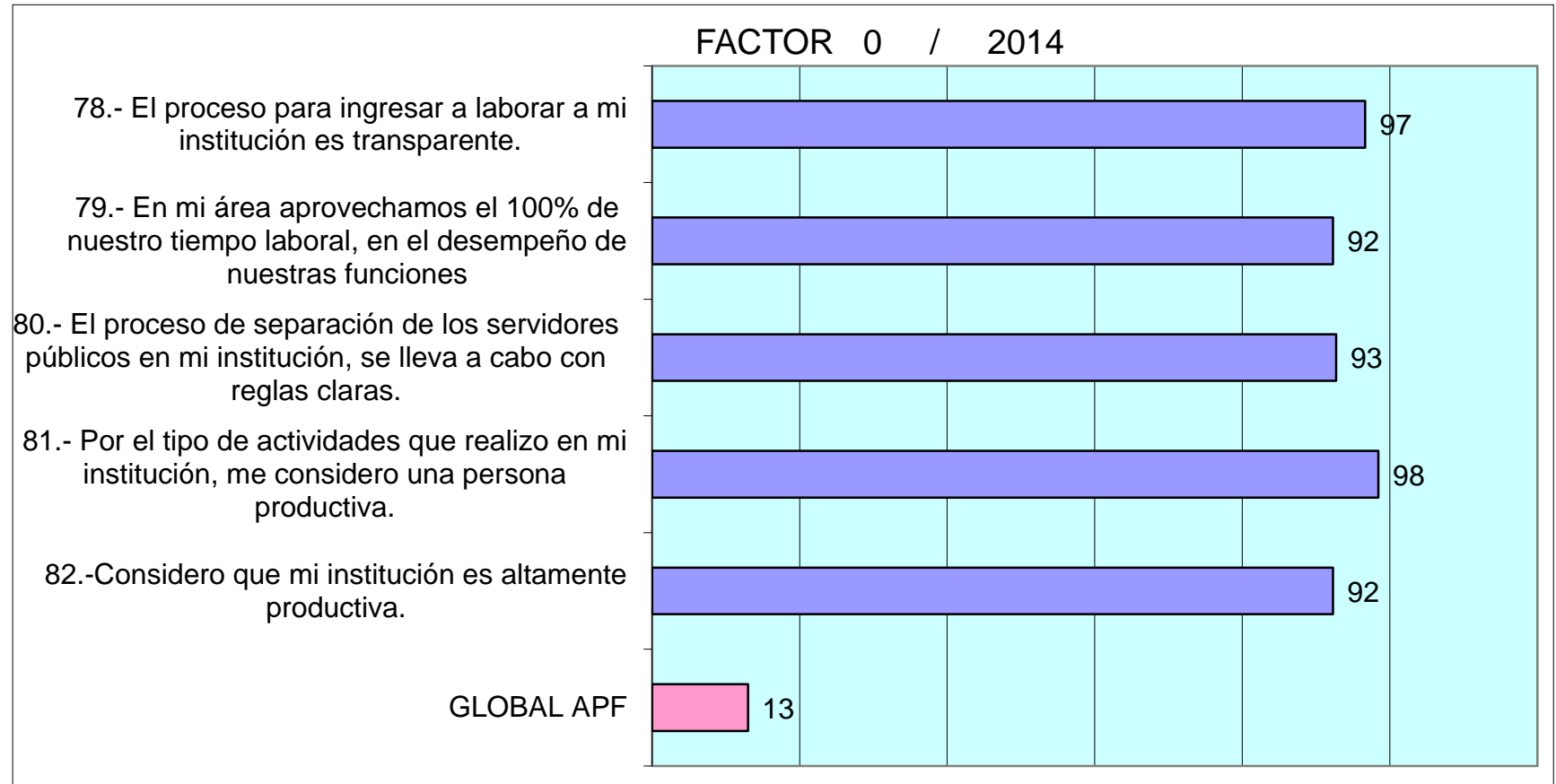
Por su naturaleza y sus condiciones particulares, el CONADESUCA no está dentro del Servicio Profesional de Carrera.

13.- PUESTOS DE ALGUN SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN (SPC) / 2043

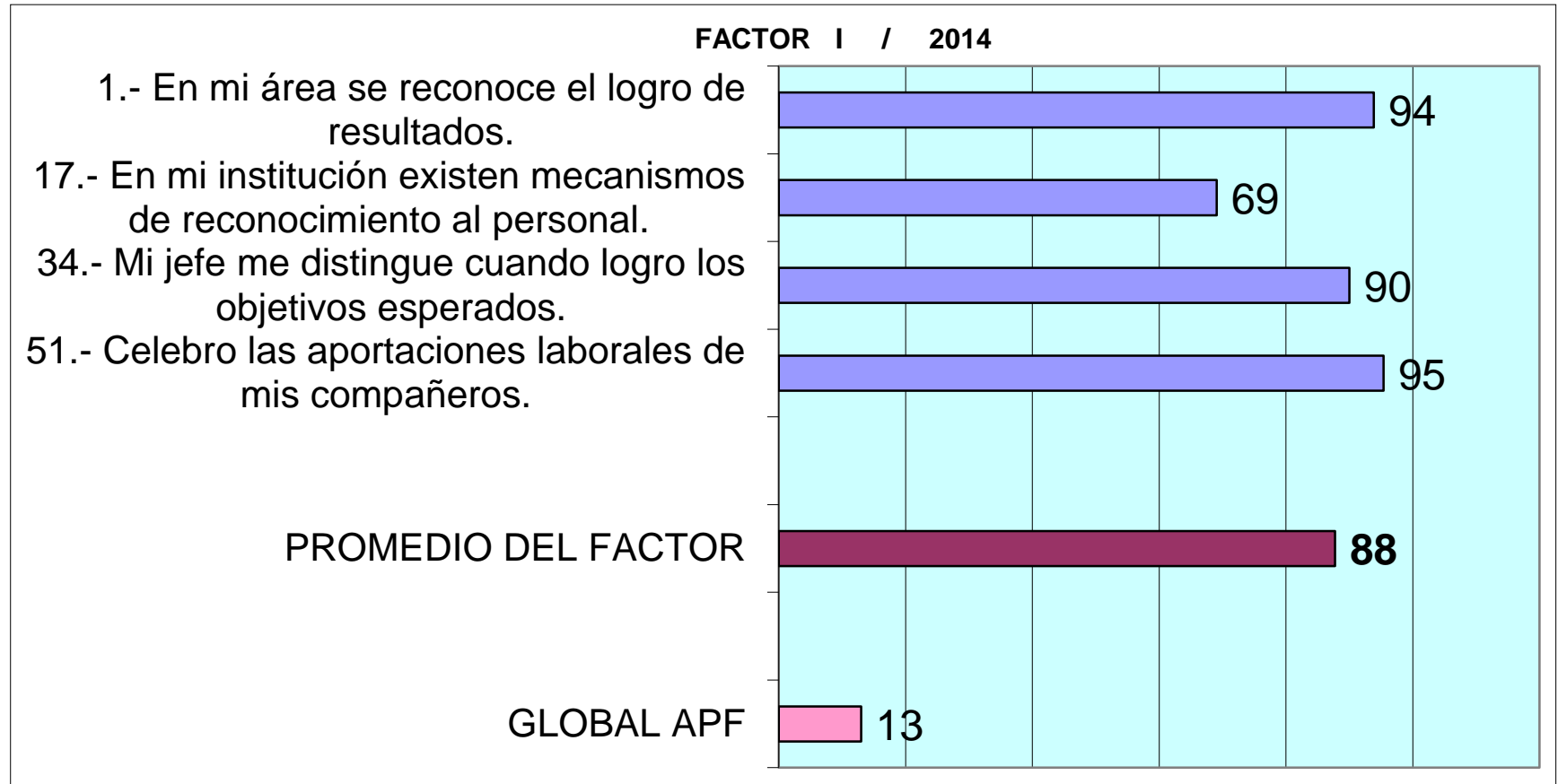


RESULTADOS ESTADÍSTICOS POR FACTORES

El Factor 0 es distinto según la institución que corresponda, en el CONADESUCA el factor 0 tiene una alta calificación, debido a que es variable no es posible compararlo con el resto de la APF, sin embargo destaca su alta calificación.



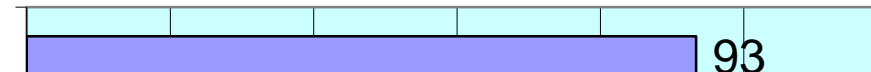
El factor I corresponde al Reconocimiento Laboral, evalúa la percepción del servidor público sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución, en este factor se aprecia que el respeto y el trabajo en equipo son parte del CONADESUCA al tener la calificación más alta, mientras que el aspecto con la calificación más baja está dentro de la parte de reconocimiento al trabajo.



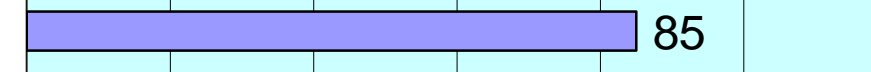
El factor II Capacitación y Desarrollo permite evaluar la percepción del servidor público sobre las acciones de capacitación y desarrollo, enfocadas a sus funciones, este factor muestra un promedio más alto, siendo el punto más bajo la pregunta relacionada con la capacitación alineada a funciones y el punto más alto la disponibilidad para capacitarse.

FACTOR II / 2014

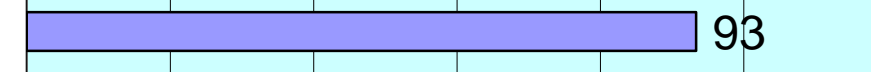
2.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.



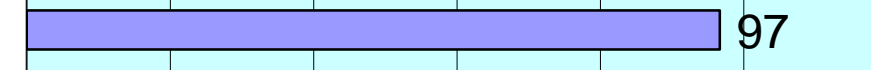
18.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.



35.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.



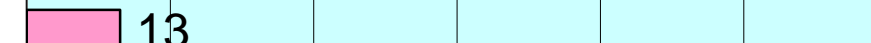
52.- Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.



PROMEDIO DEL FACTOR



GLOBAL APF

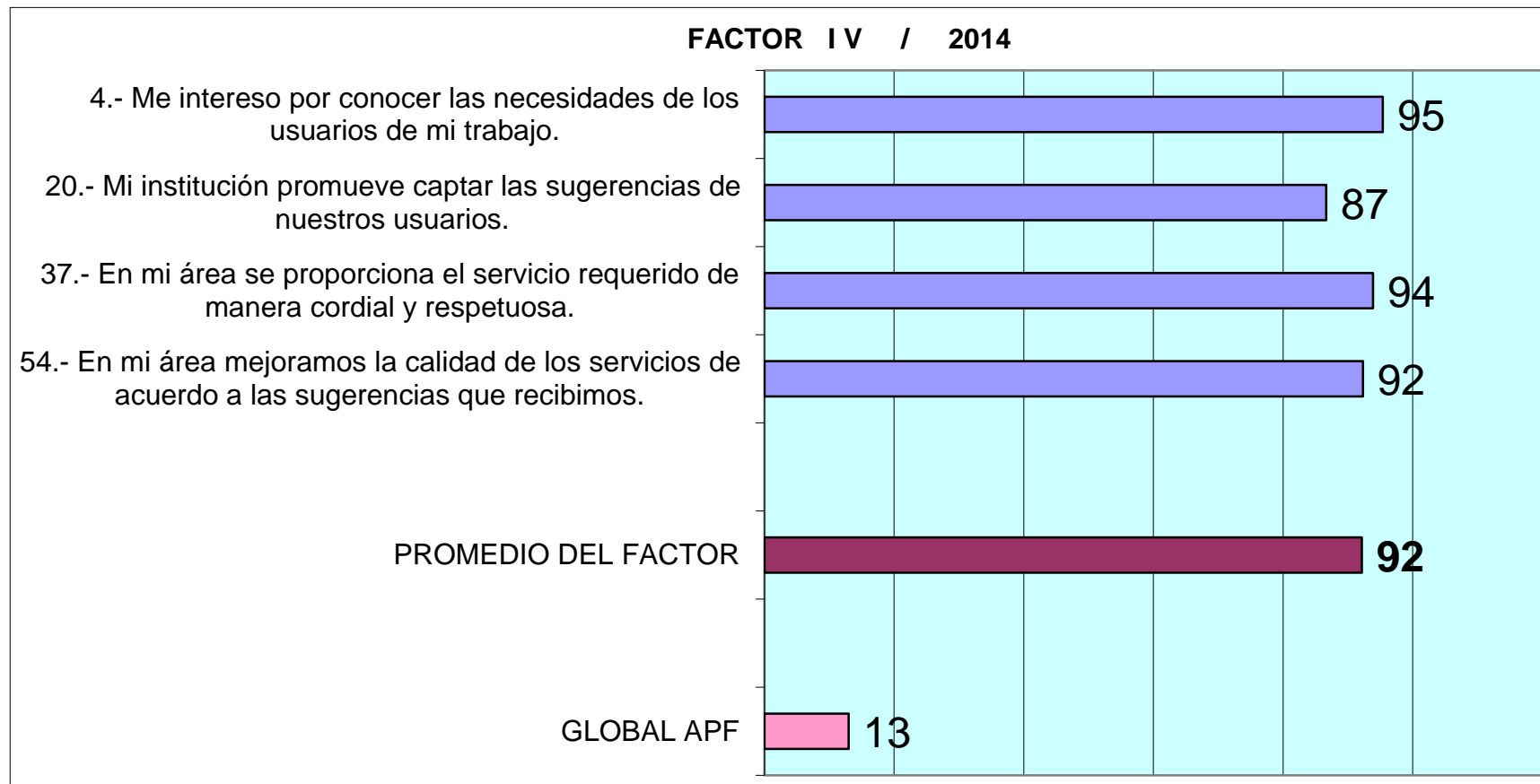


El factor III corresponde a la Mejora y el Cambio, permite evaluar el grado de aceptación del servidor público al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora, se puede apreciar que el promedio es alto, a razón que el punto con menor calificación corresponde a captar sugerencias de mejora, mientras que el puntaje más alto lo tiene la innovación en la cuanto la realización de tareas por parte de cada área.

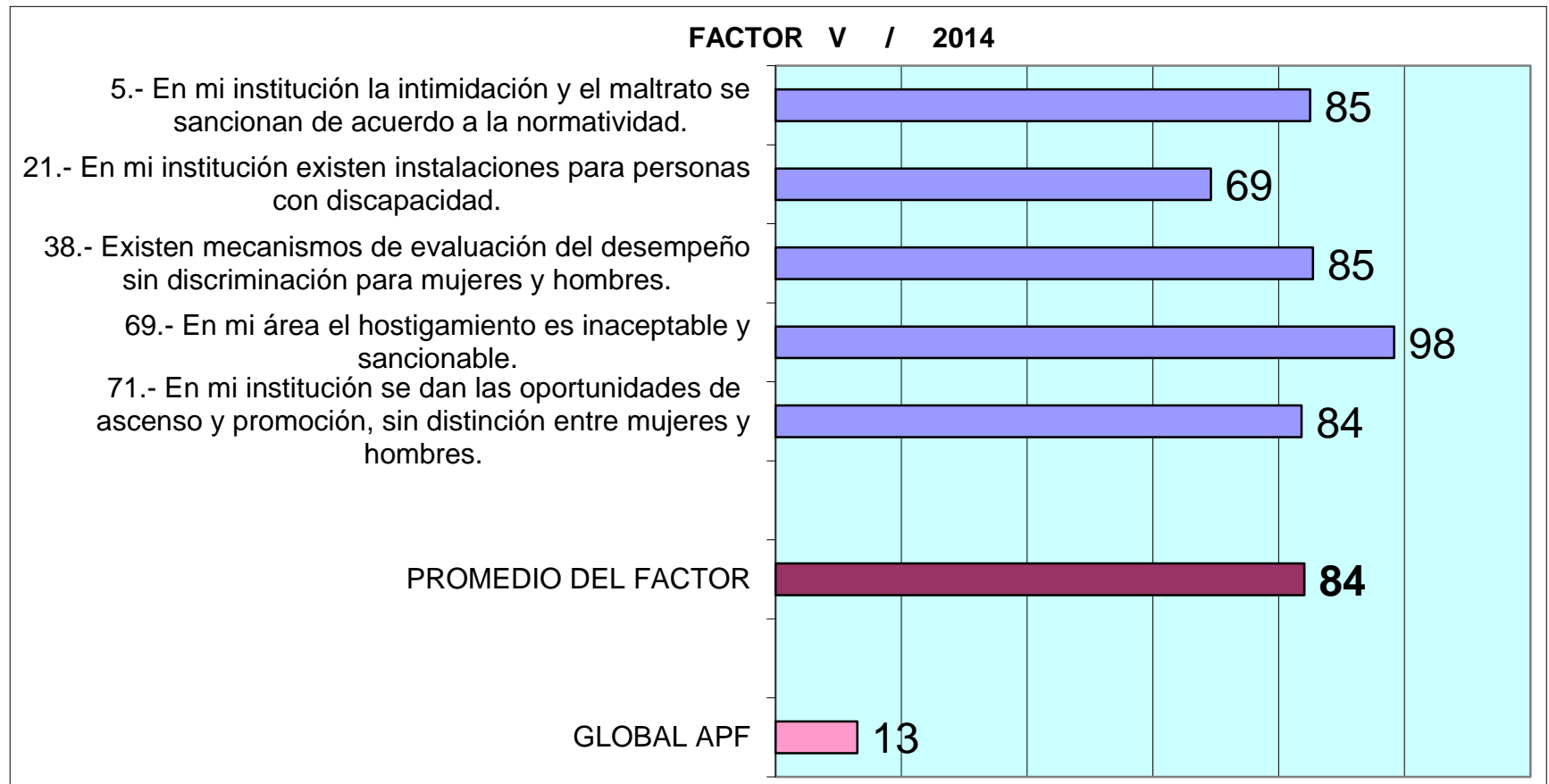
FACTOR III / 2014



El factor IV responde a Claridad y Orientación al usuario, este evalúa la identificación y conocimiento que tiene el servidor público de las necesidades y expectativas de los clientes, para incorporarlas a la mejora de sus actividades, respecto a ese factor el mayor puntaje fue asignado hacia el interés sobre las necesidades de los usuarios, mientras que el menor puntaje se registró al preguntar si la institución busca conocer la sugerencias de parte de los usuarios.

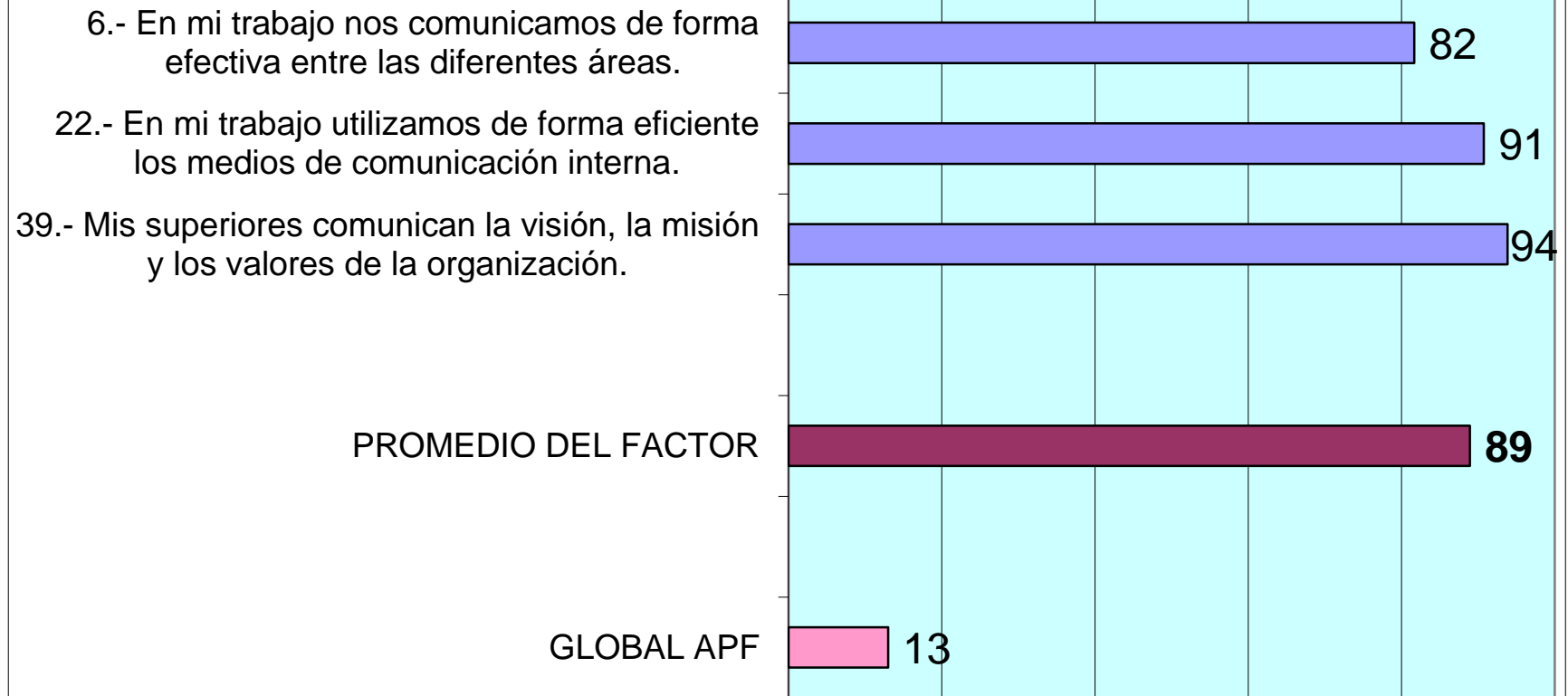


El factor V, corresponde a Equidad y Género, evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción del servidor público respecto a la práctica de la equidad., en esta punto destaca la reacción en contra al hostigamiento como la puntuación más alta, mientras que la accesibilidad para personas con capacidades diferentes obtuvo el puntaje más bajo. Cabe notar que el resto de los puntos de los factores obtuvieron una calificación similar, lo que denota el trabajo necesario en este factor.

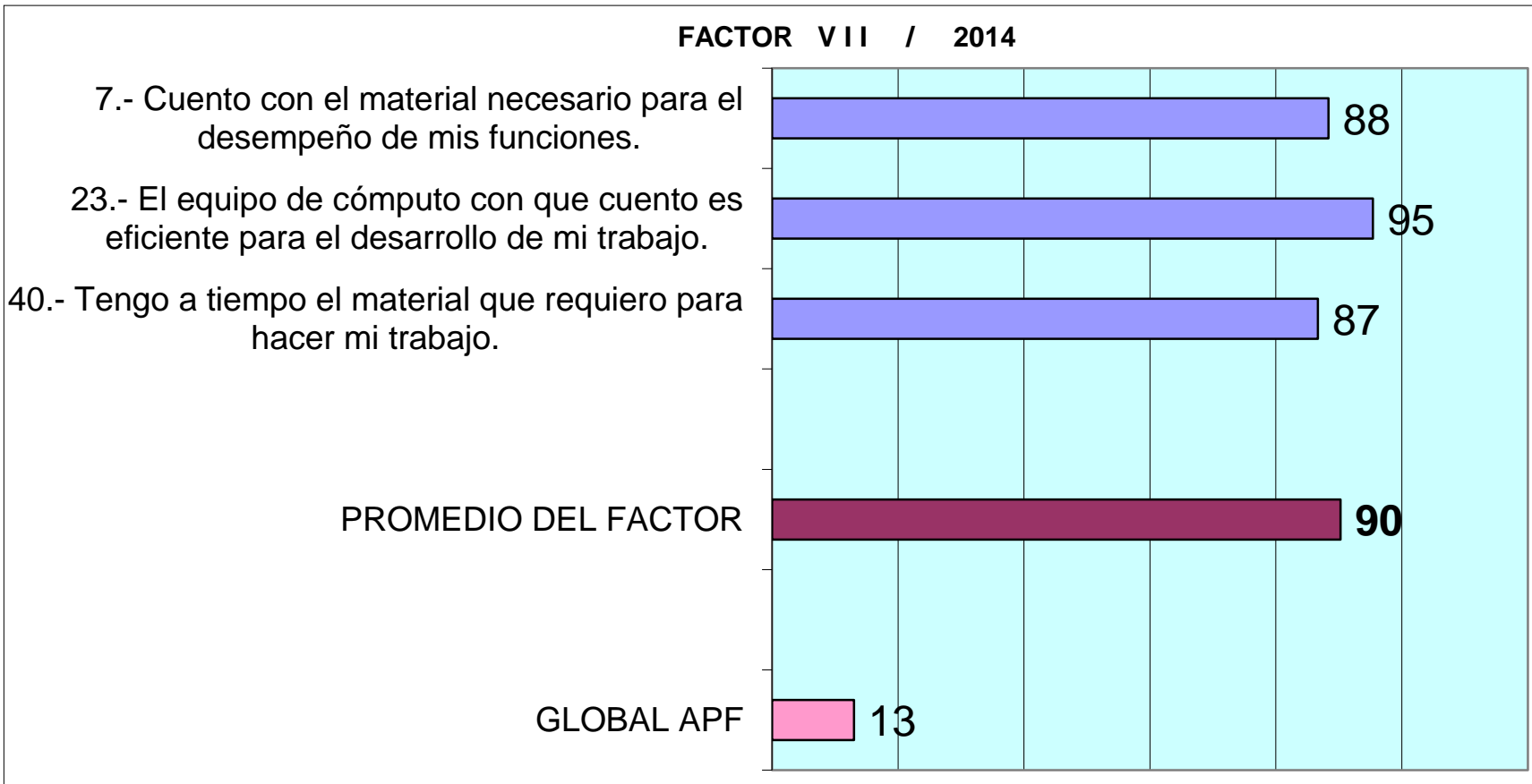


El factor VI corresponde a Comunicación, permite evaluar la percepción que el servidor público tiene sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos, en este factor el punto más alto responde a la comunicación institucional de la misión y visión de la institución, mientras que el puntaje más bajo resulto de la premisa sobre la efectividad de la comunicación entre las áreas de la institución.

FACTOR VI / 2014

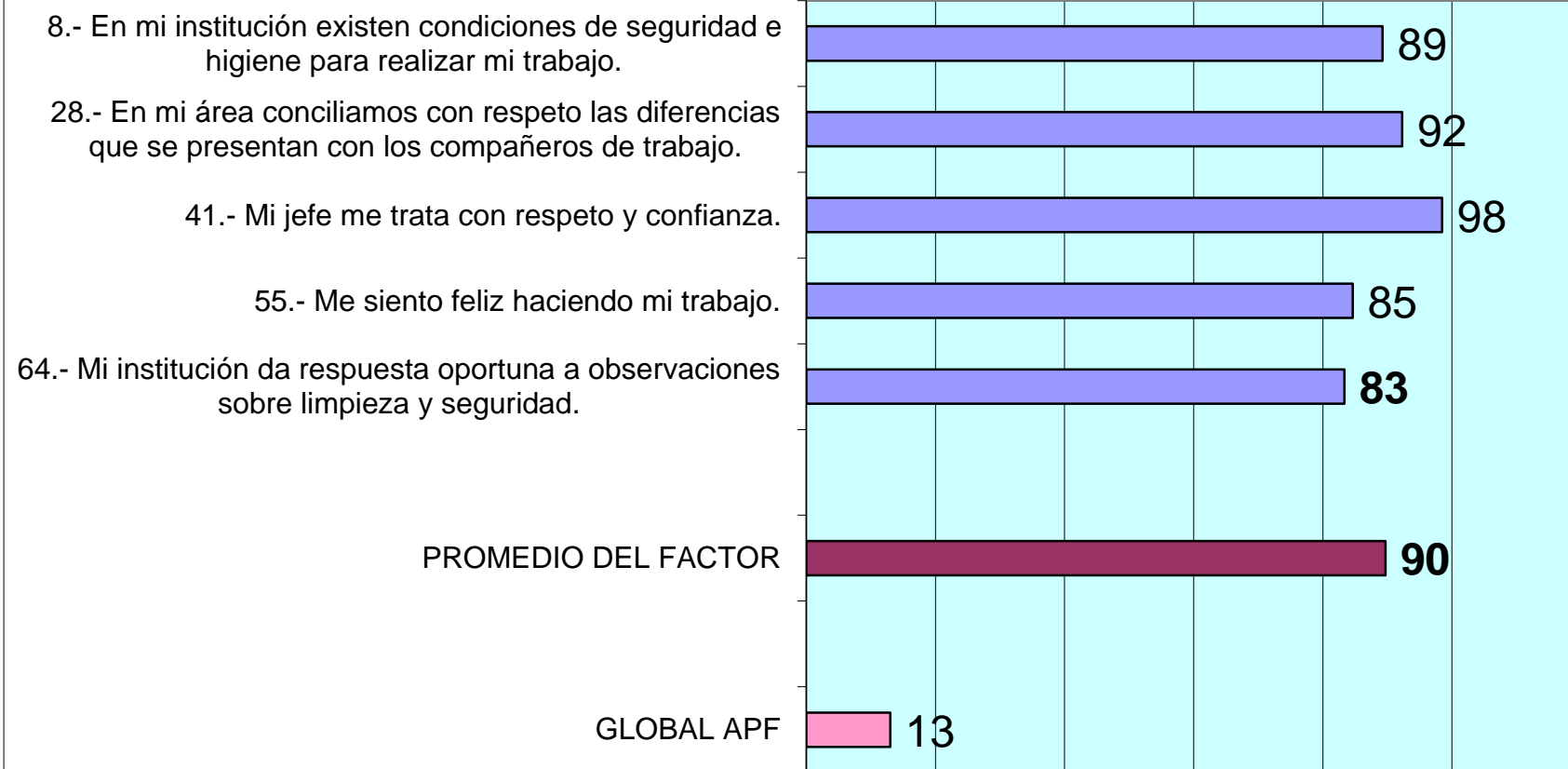


El factor VII refiere a la Disponibilidad de Recursos, evalúa la percepción del servidor público sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo, en este factor el punto más alto corresponde al que se cuenta con equipo de cómputo que facilita las actividades, por otra parte se obtuvo el menor puntaje en cuanto al tiempo que toma en darse los insumos para realizar las actividades.

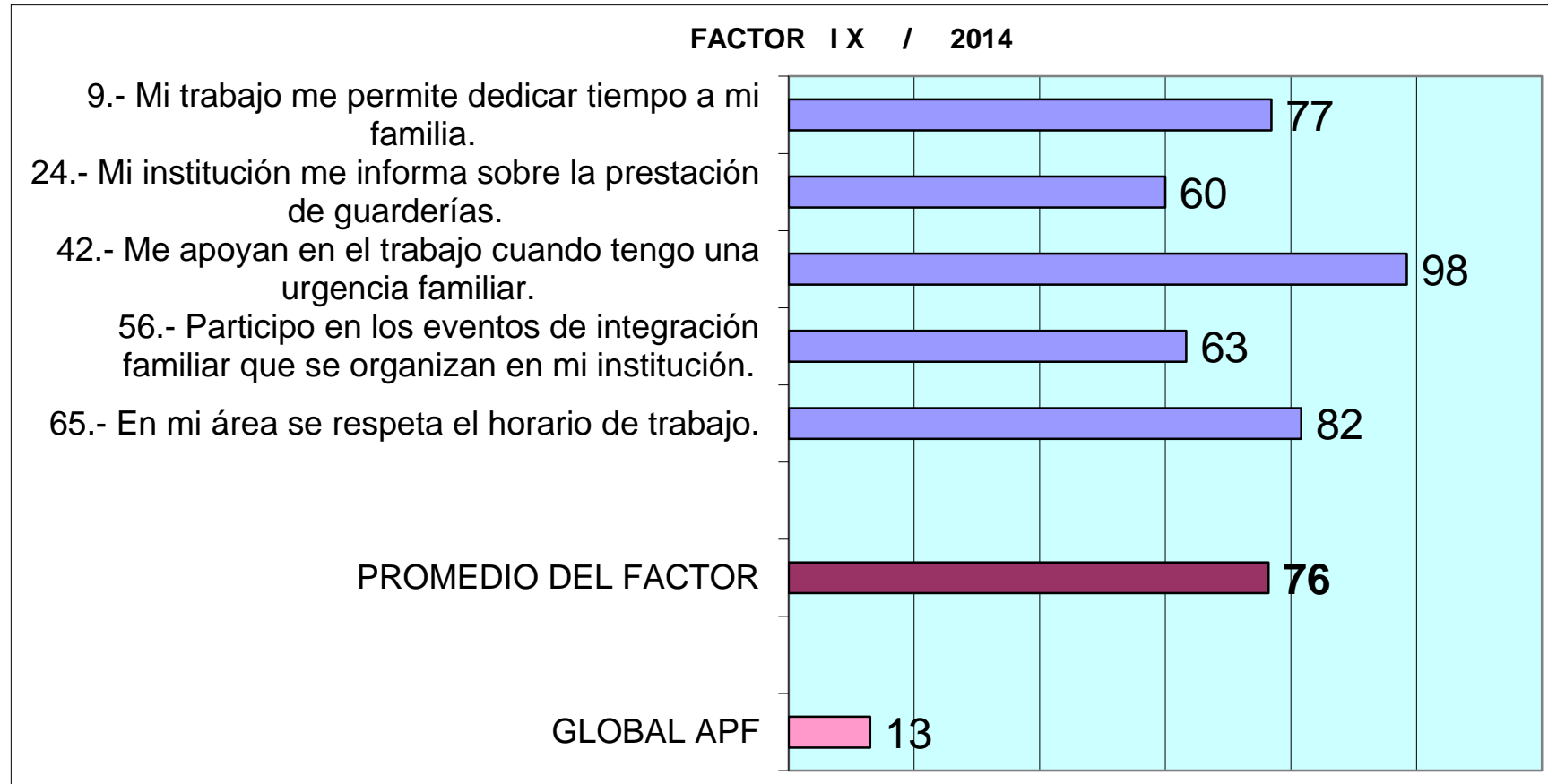


El Factor VIII considera la Calidad de vida Laboral, evalúa la percepción del servidor público sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso, en este factor el punto más sobresaliente indica que los jefes mantienen un trato respetoso y fomentan la confianza, respecto al puntaje más bajo, se obtuvo en respuesta a las respuesta de las observaciones sobre limpieza y seguridad.

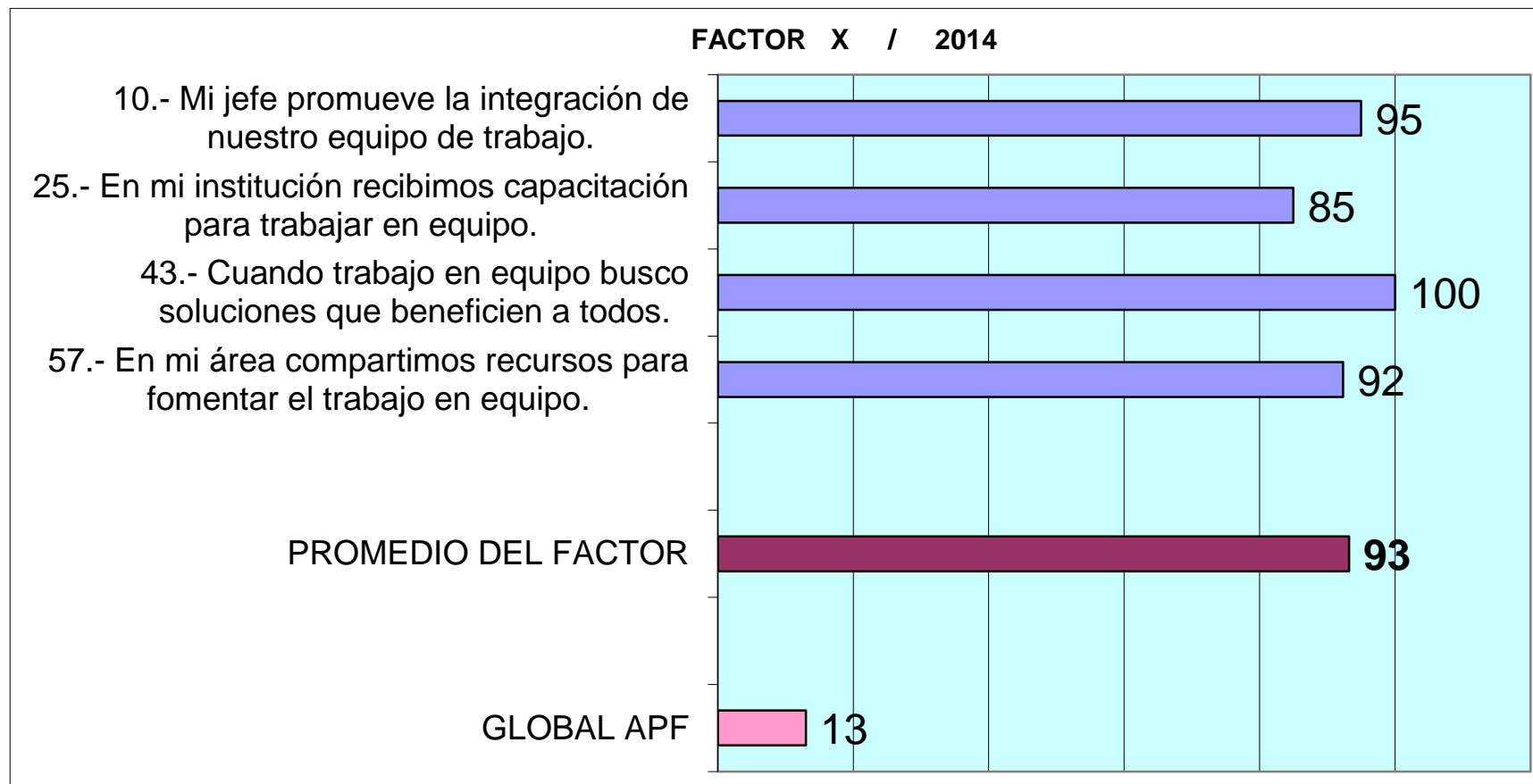
FACTOR VIII / 2014



El factor IX corresponde al Balance Trabajo Familia, permite evaluar la percepción del servidor público sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar, en este factor destaca el apoyo que tienen los integrantes del CONADESUCA en caso de tener una urgencia familiar, mientras que el punto más bajo del factor corresponde a la información sobre la prestación de guarderías.

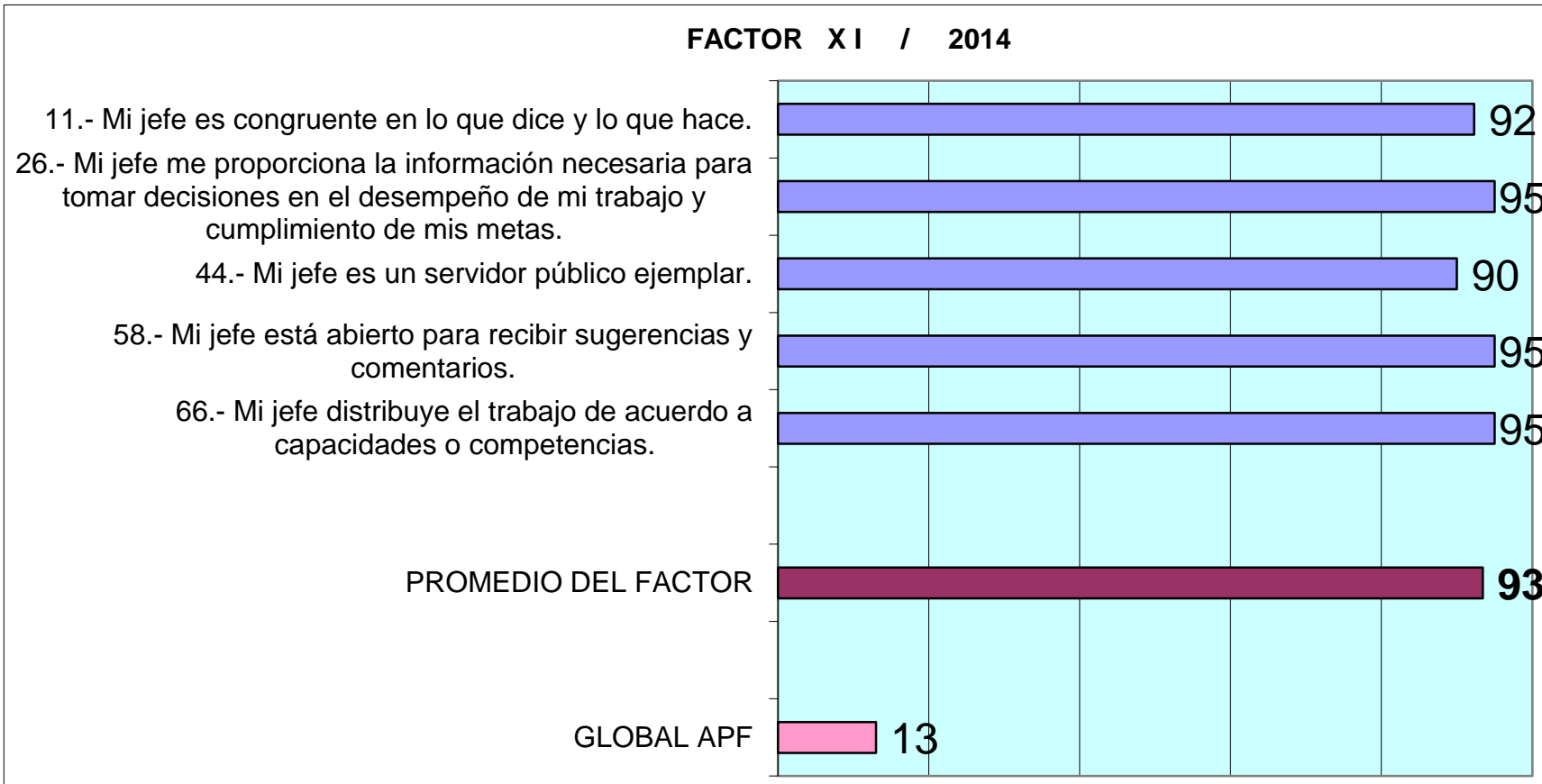


El factor X trata sobre la Colaboración y el Trabajo en Equipo, evalúa la percepción del servidor público sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación, en este factor se obtuvo el puntaje más alto que responde a la pregunta ¿Cuándo trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos?, lo que nos indica el alto nivel de trabajo. El punto más bajo lo presenta el nivel de capacitación recibida para el trabajo en equipo.



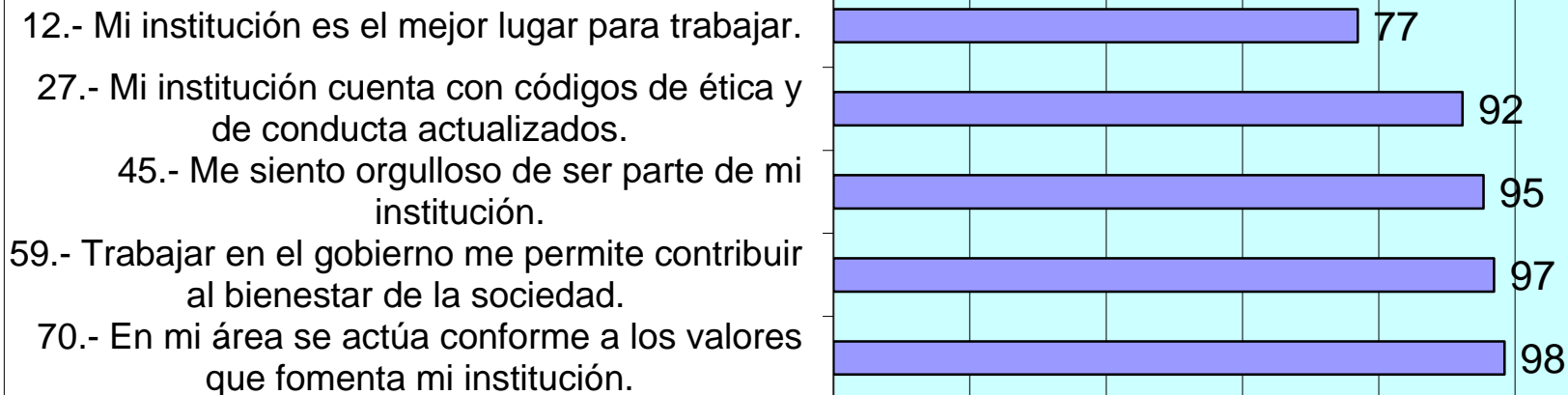
El factor XI corresponde a Liderazgo y participación, evalúa la percepción del servidor público sobre el liderazgo del jefe, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad, en este factor se obtuvieron tres respuestas con la misma puntuación, el primero indica que los superiores proporcionan información necesaria para tomar decisiones, el segundo indica que los superiores están abiertos para recibir sugerencias y comentarios y por último que los superiores distribuyen el trabajo de acuerdo a capacidades o competencias.

El punto con la calificación más baja se refiere a la percepción del jefe como un servidor público ejemplar.



El factor XII se refiere a Identidad con la Institución y valores, permite evaluar la autoestima del servidor público, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales, el punto con la calificación más alta indica que en el área se actúa conforme a los valores que fomenta la institución; mientras que el punto con la calificación más baja indica que la institución es el mejor lugar para trabajar.

FACTOR XII / 2014

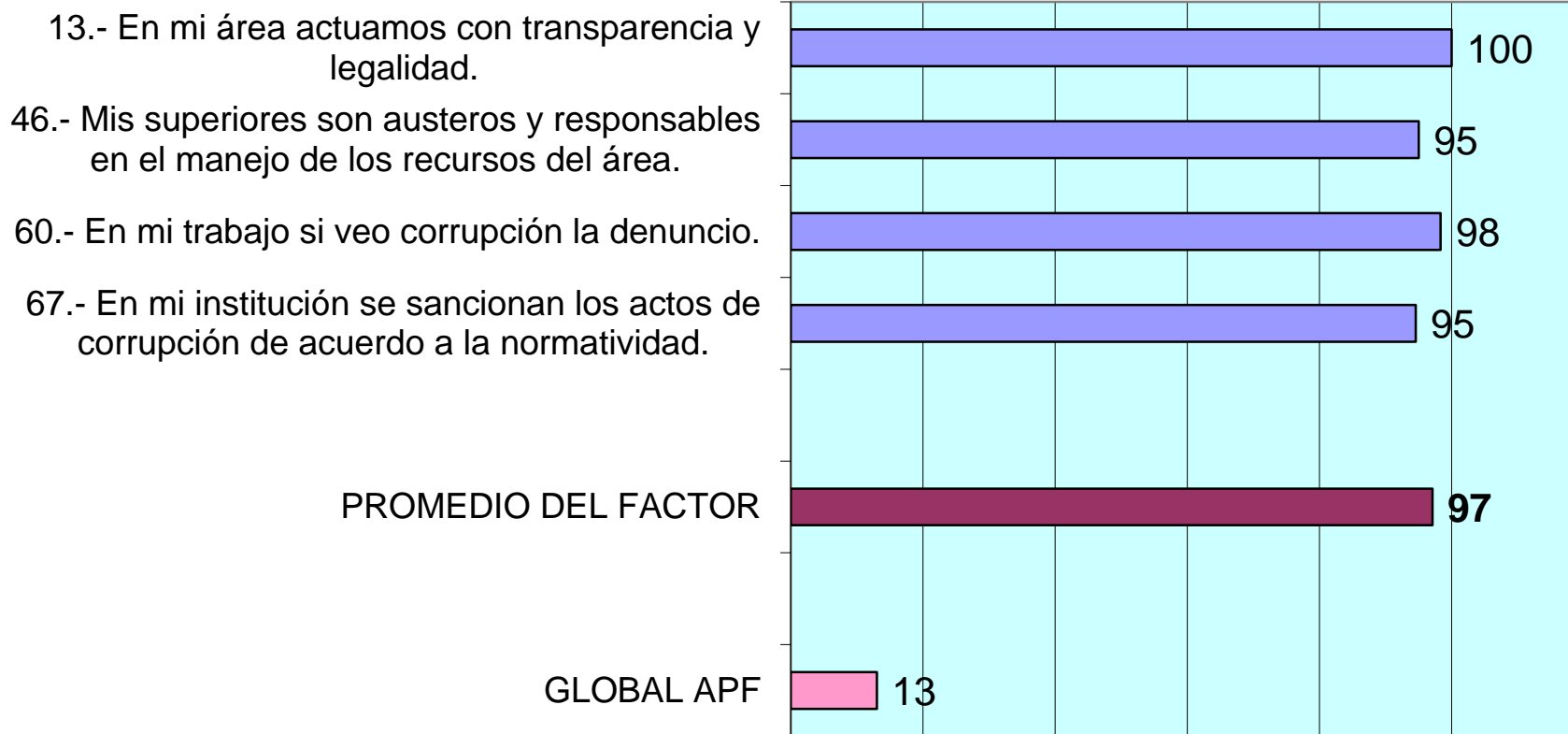


PROMEDIO DEL FACTOR **92**

GLOBAL APF **13**

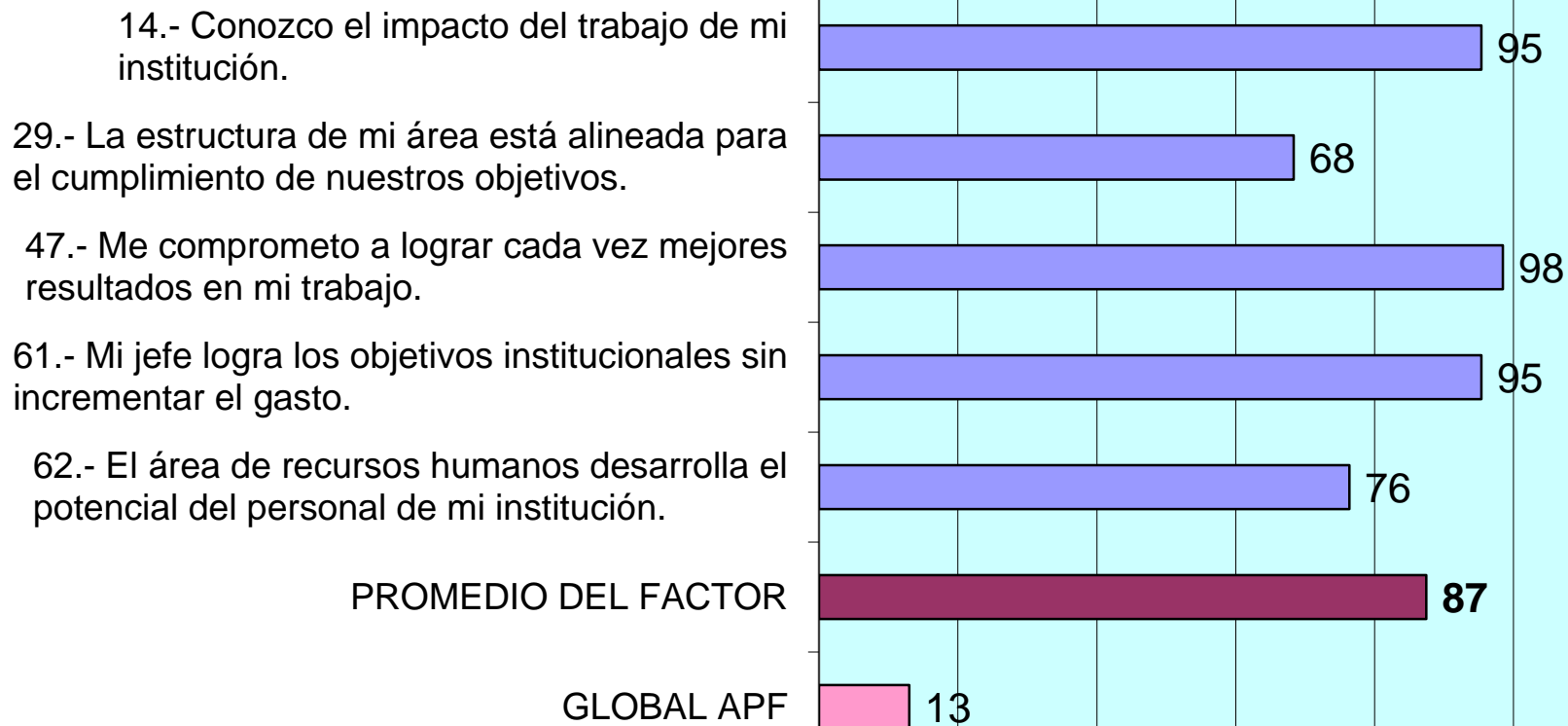
El factor XIII corresponde a Austeridad y Combate a la corrupción, este factor evalúa la percepción del servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción, el punto mejor calificado indica que en el área se actúa con transparencia y legalidad, mientras que la calificación más baja la obtuvieron dos puntos, el primero indica que los superiores son austeros en el manejo de recursos y el segundo indica que en la institución se sancionan los actos de corrupción conforme a normatividad.

FACTOR XIII / 2014

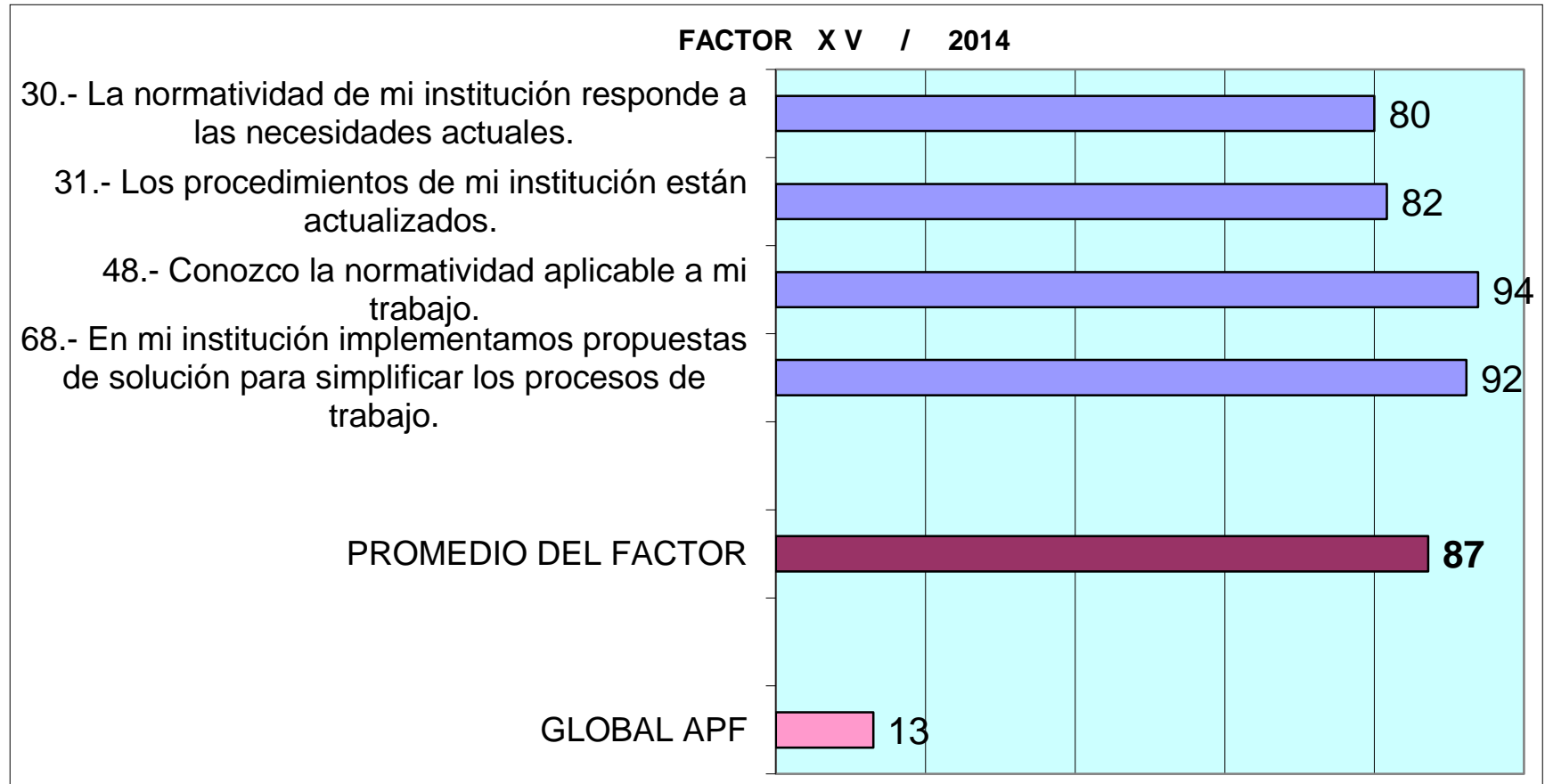


Factor XIV, referente al Enfoque a Resultados y Productividad, este factor permite evaluar la percepción del servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles, la calificación más alta indica que se encuentran comprometidos a lograr cada vez mejores resultados en el trabajo, mientras que la calificación más baja se presentó al indicar que la estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.

FACTOR XIV / 2014

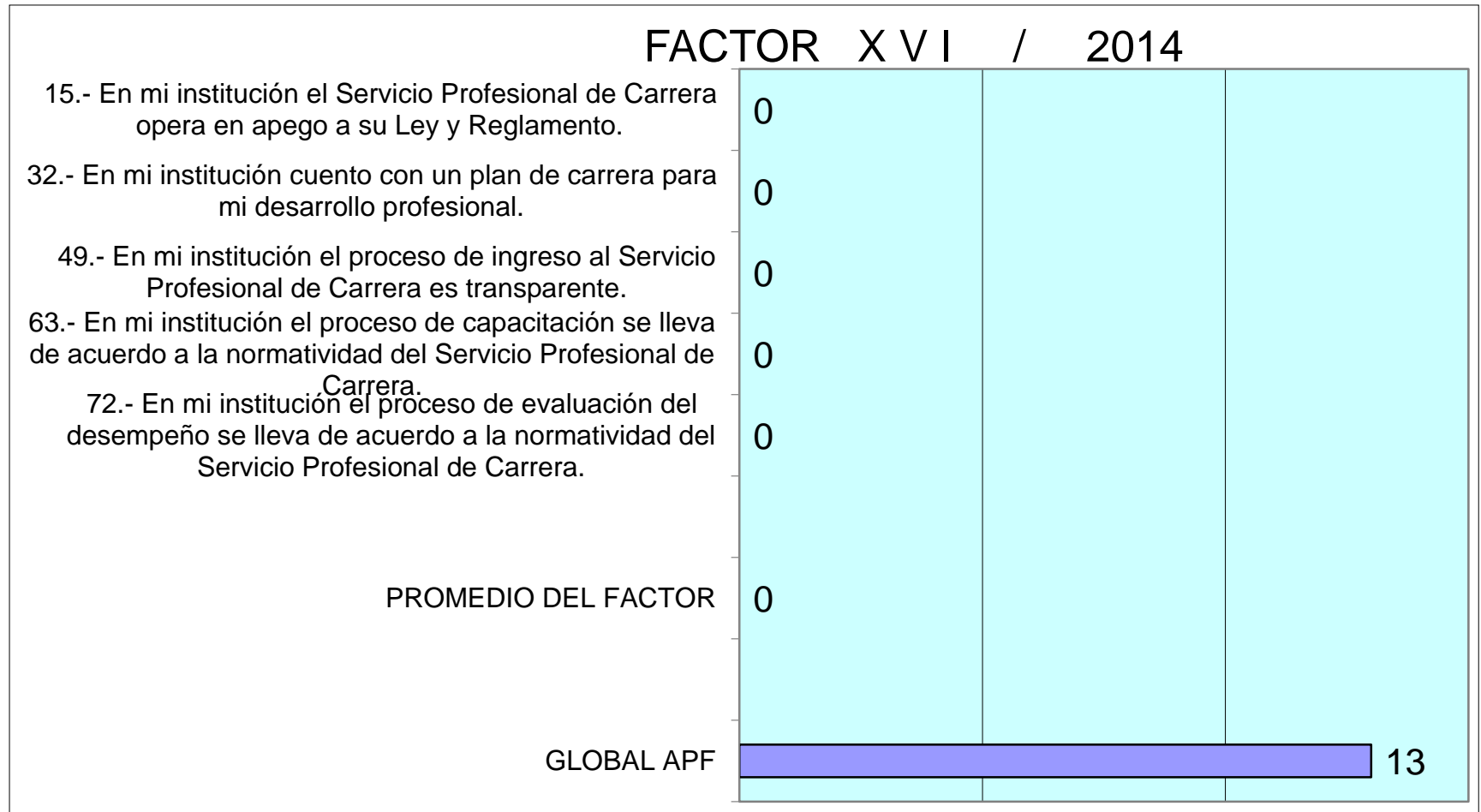


El factor XV refiere a Normatividad y Procesos, este factor permite evaluar la percepción del servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo, en este factor el punto que destacó indica que se conoce la normatividad aplicable al trabajo, mientras la calificación más baja indica que la normatividad de la institución responde a las necesidades actuales.



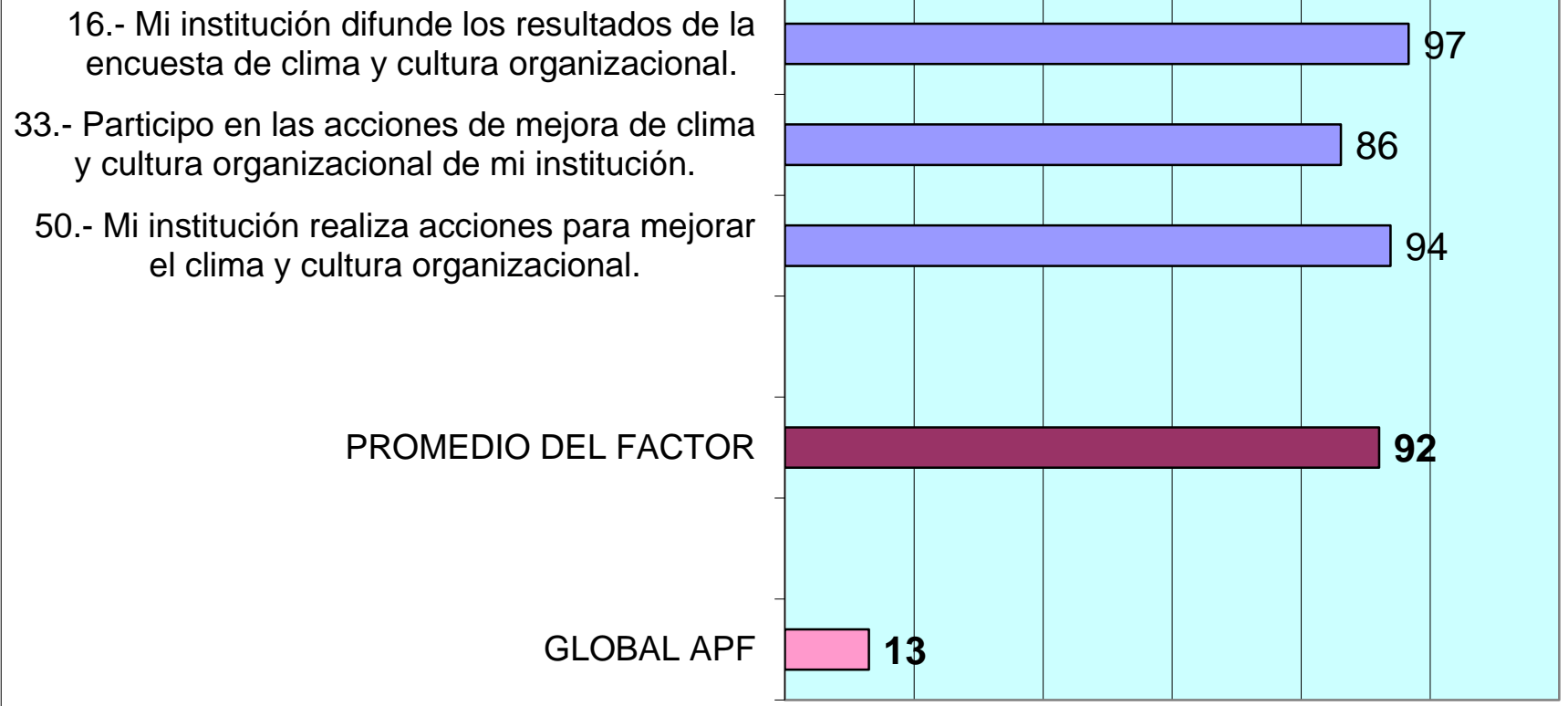
El factor XVI trata sobre el Servicio Profesional de Carrera, el CONADESUCA no participa en este, por ello no existe registros en este factor.

FACTOR XVI / 2014



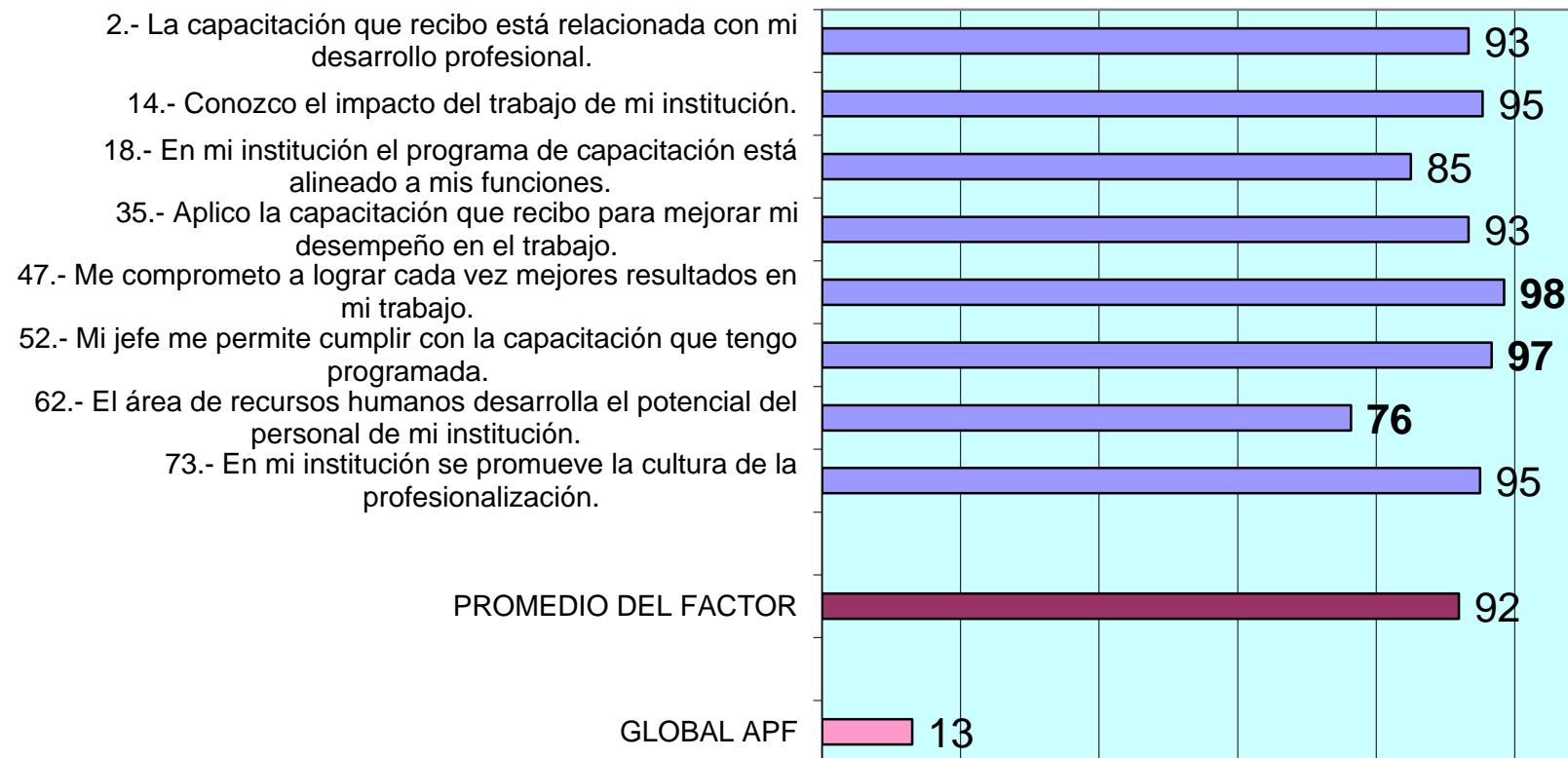
El factor XVII corresponde al Impacto de la Encuesta en mi Institución, el cual evalúa la percepción del servidor público sobre cómo su institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora, el punto mejor calificado es la difusión de los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional, mientras que la calificación más baja indica que existe una oportunidad en la participación de las acciones de mejora para el clima y cultura organizacional en la institución.

FACTOR XVII / 2014



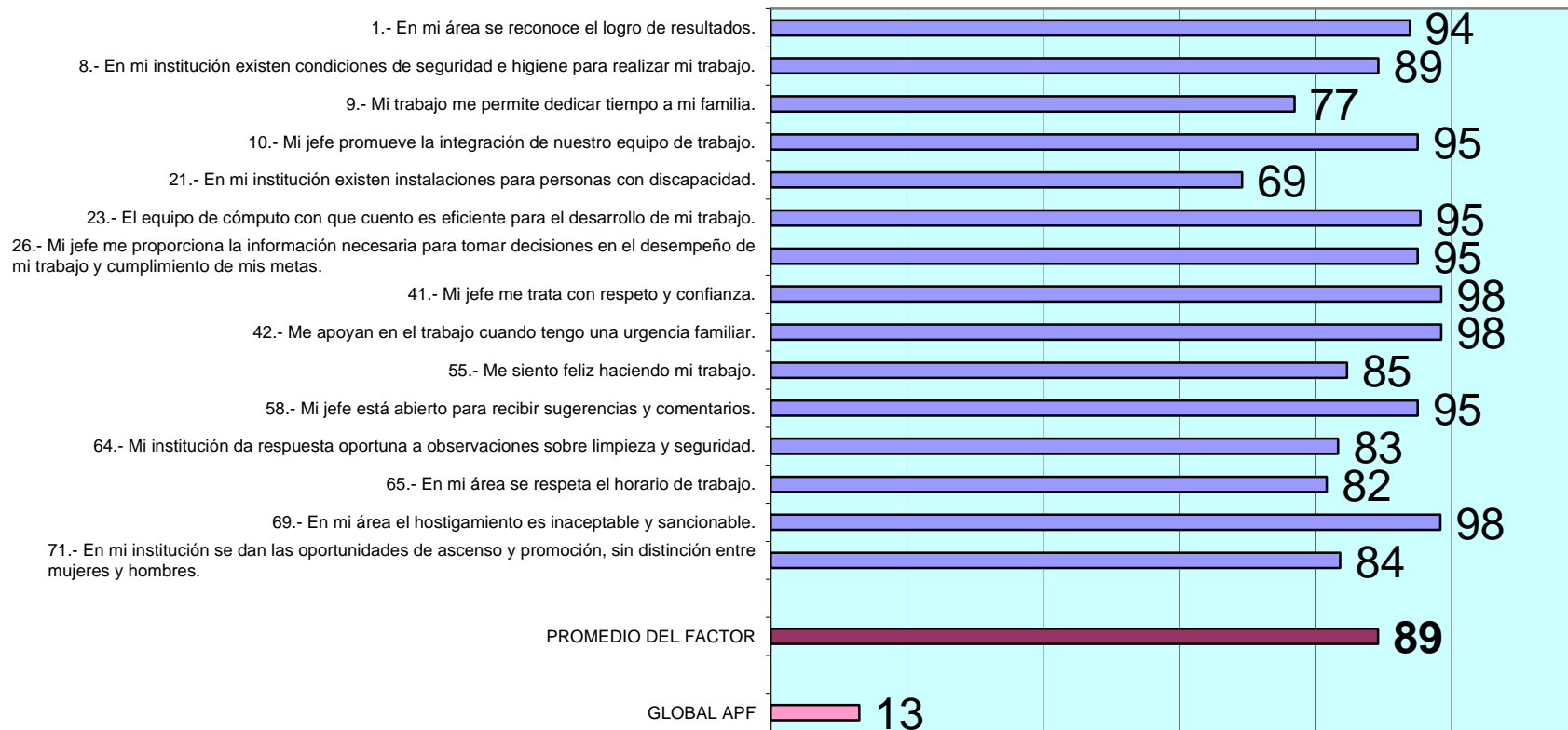
El factor XVIII trata la Profesionalización de la Administración Pública Federal, esta evalúa la percepción de los servidores públicos sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, y sobre las condiciones institucionales necesarias, en este factor destaca el punto que indica el compromiso para lograr mejores resultados, mientras que la calificación más baja se registró en el punto que indica que el área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal en la institución.

FACTOR XVIII / 2014



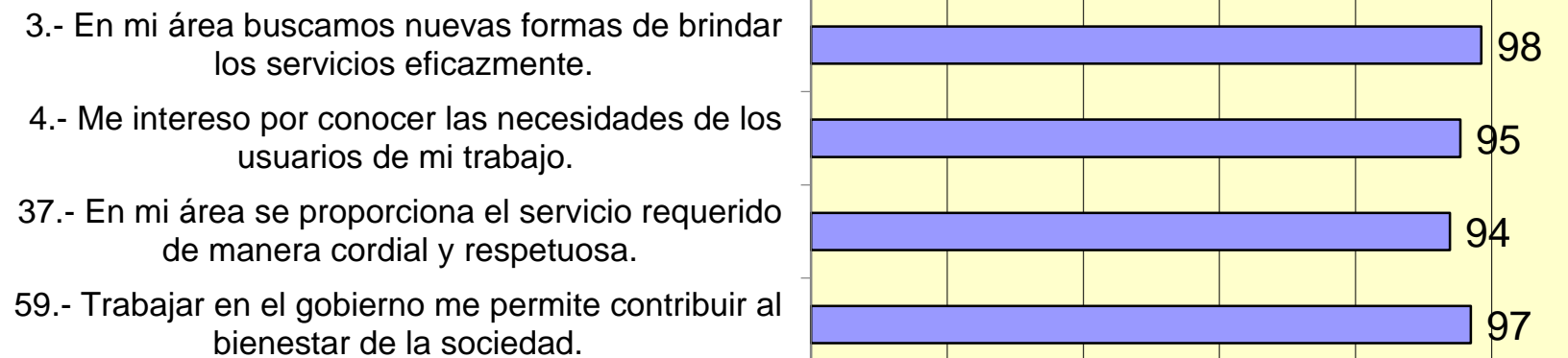
El factor XIX registra el Estrés Laboral, este factor evalúa la percepción de los servidores públicos sobre situaciones que pueden provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a su entorno, a su productividad y a su propio desarrollo personal, en este factor se evaluaron distintos puntos por lo que la calificación más alta se compartió en tres componentes; el primero indica que el superior se dirige con respeto y confianza, el segundo indica que existe apoyo en caso de una urgencia familiar y en relación al hostigamiento indicando que es inaceptable; mientras que la calificación más baja se registró en el punto que indica que la institución cuenta con instalaciones para personas con incapacidad.

FACTOR XIX / 2014



El factor XX , este factor responde a una competencia, en este caso a la Vocación de servicio en la Administración Pública, en este se evalúa la percepción del servidor público 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 destaca el punto en el que indica que el área busca nuevas formas de brindar servicios eficazmente; mientras que el punto mas bajo fue el que indica que el área proporciona un servicio de manera cordial y respetuosa.

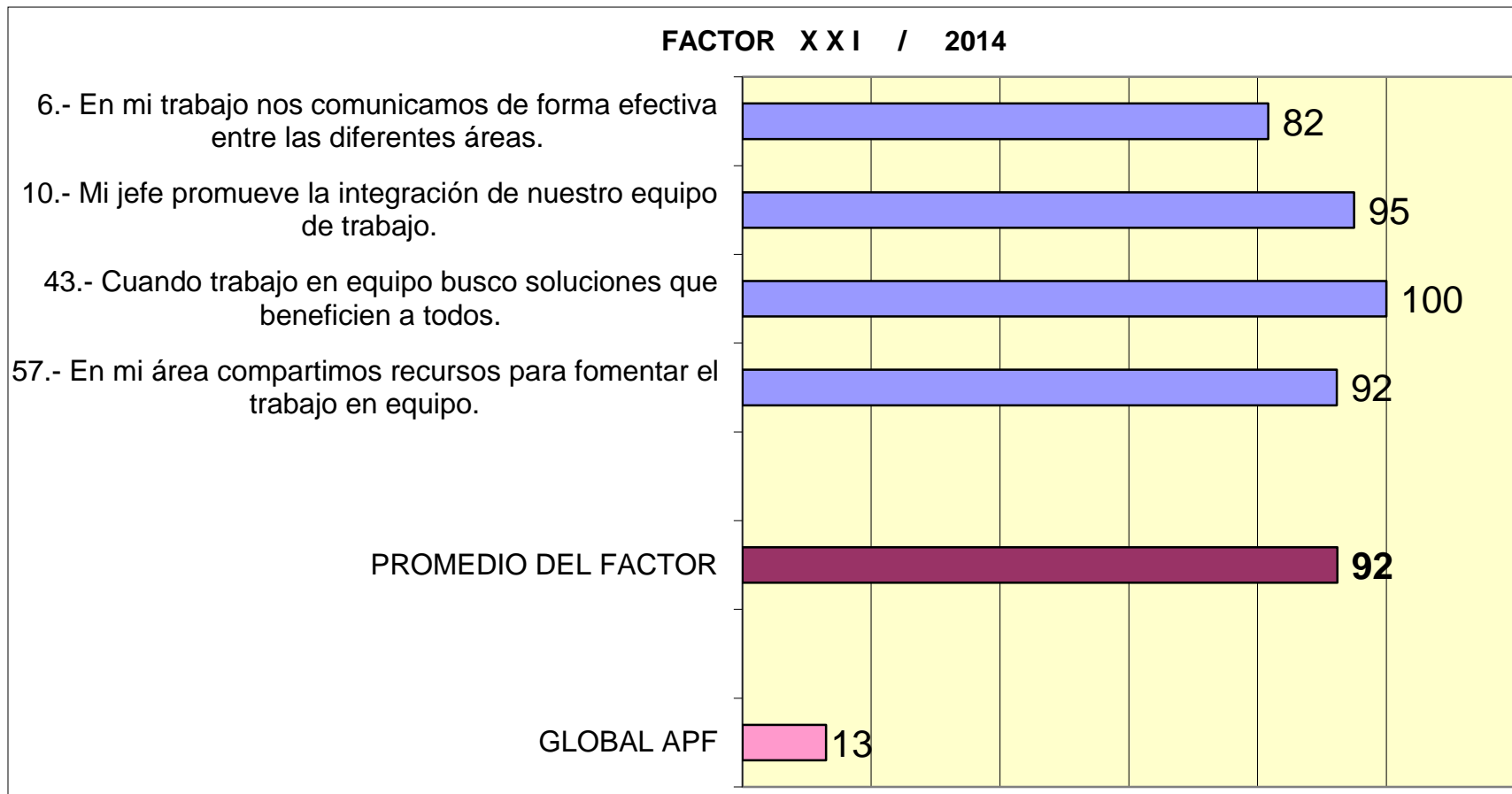
FACTOR XX / 2014



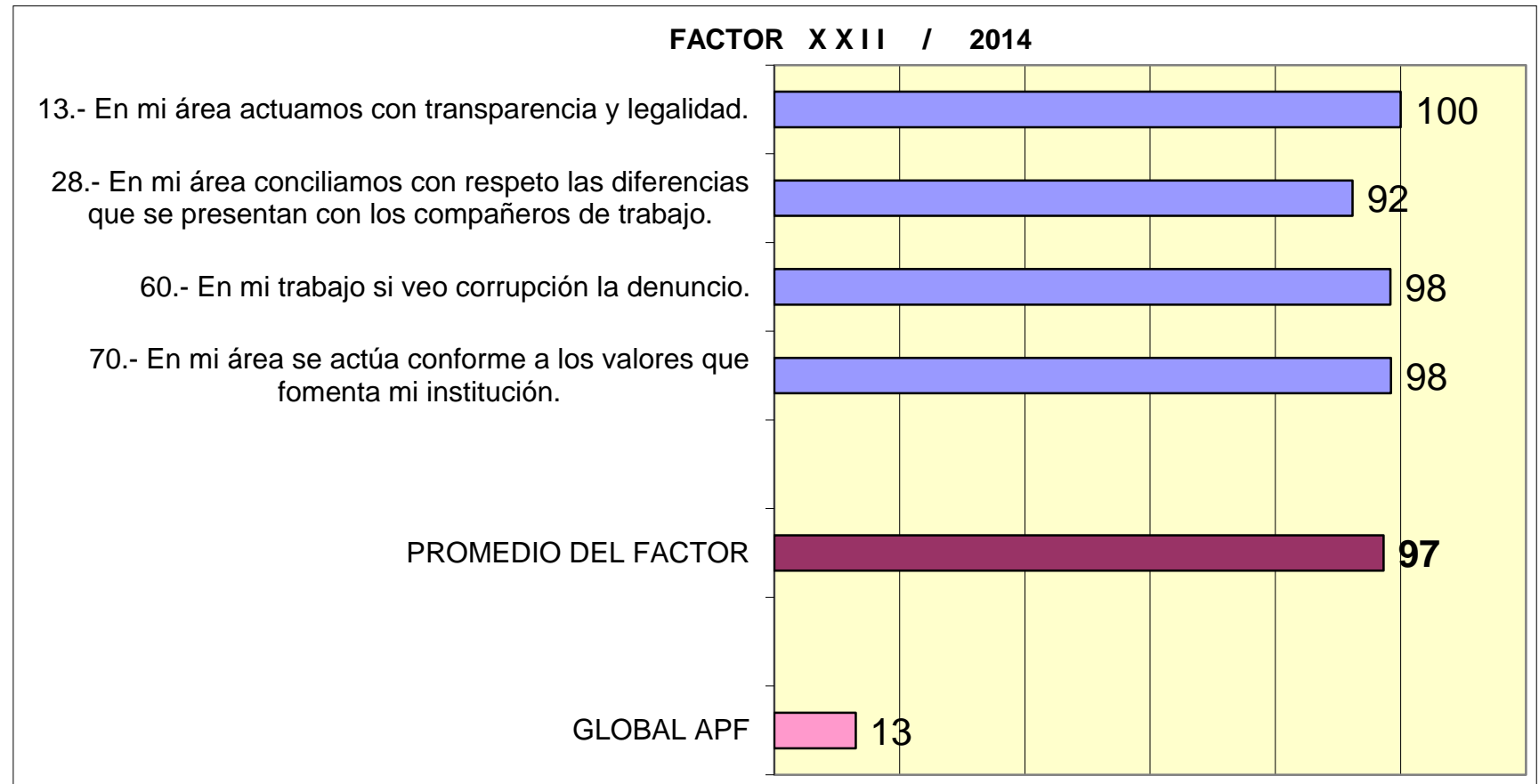
PROMEDIO DEL FACTOR **96**

GLOBAL APF **13**

El factor XXI corresponde a la competencia de Construir relaciones en la Administración Pública, la cual evalúa la percepción del servidor público sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión, la calificación más alta la obtuvo el punto que indica que al trabajar en equipo se buscan soluciones benéficas para todos, mientras que en la posición más baja indica que en la institución es posible comunicarse de manera efectiva con las áreas.

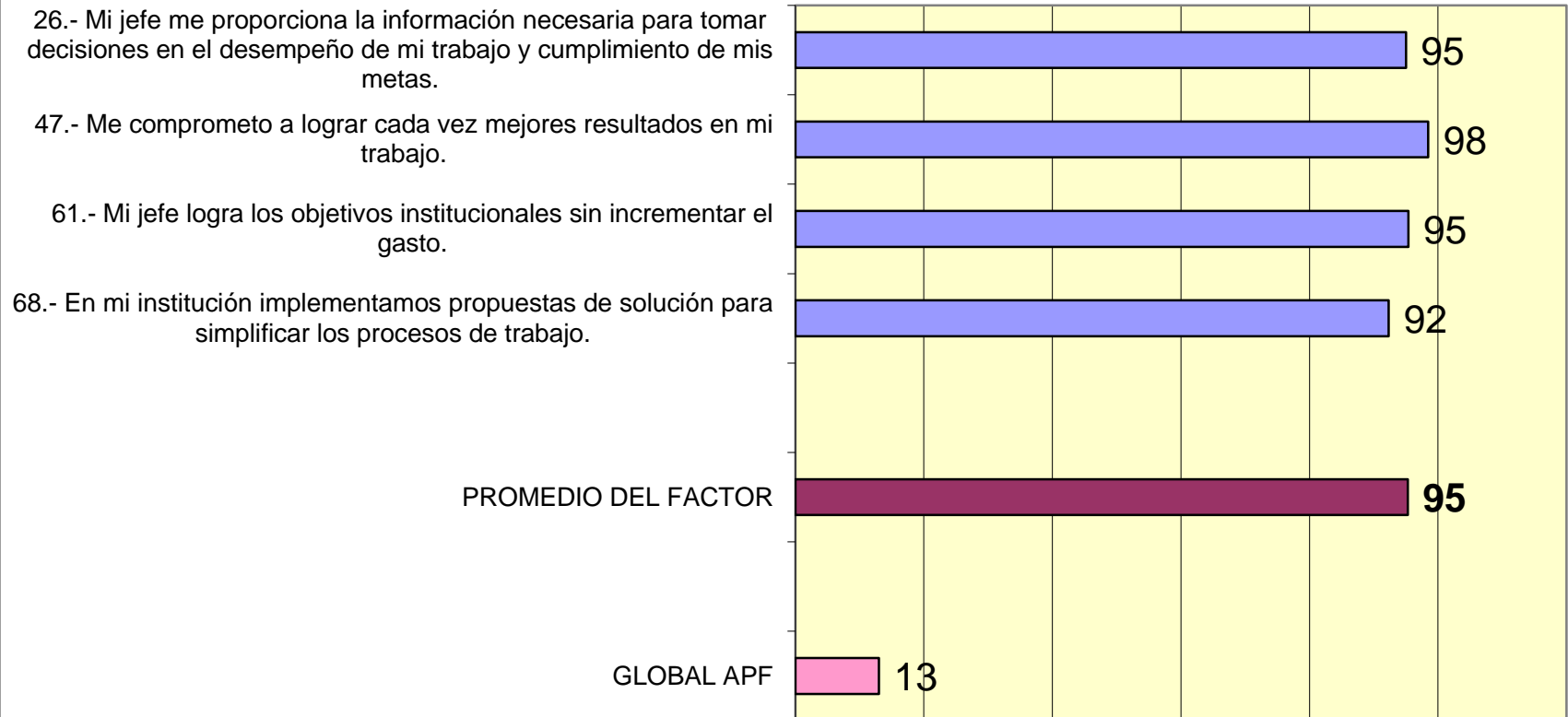


El factor XXII mide la competencia para Actuar con valores en la Administración Pública, esta evalúa la percepción del servidor público sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía, la calificación más alta la obtuvo el componente que indica que las áreas actúan con transparencia y legalidad, la calificación más baja la obtuvo el componente que indica que en cada área se concilia con respeto las diferencias que se presentan con los compañeros.



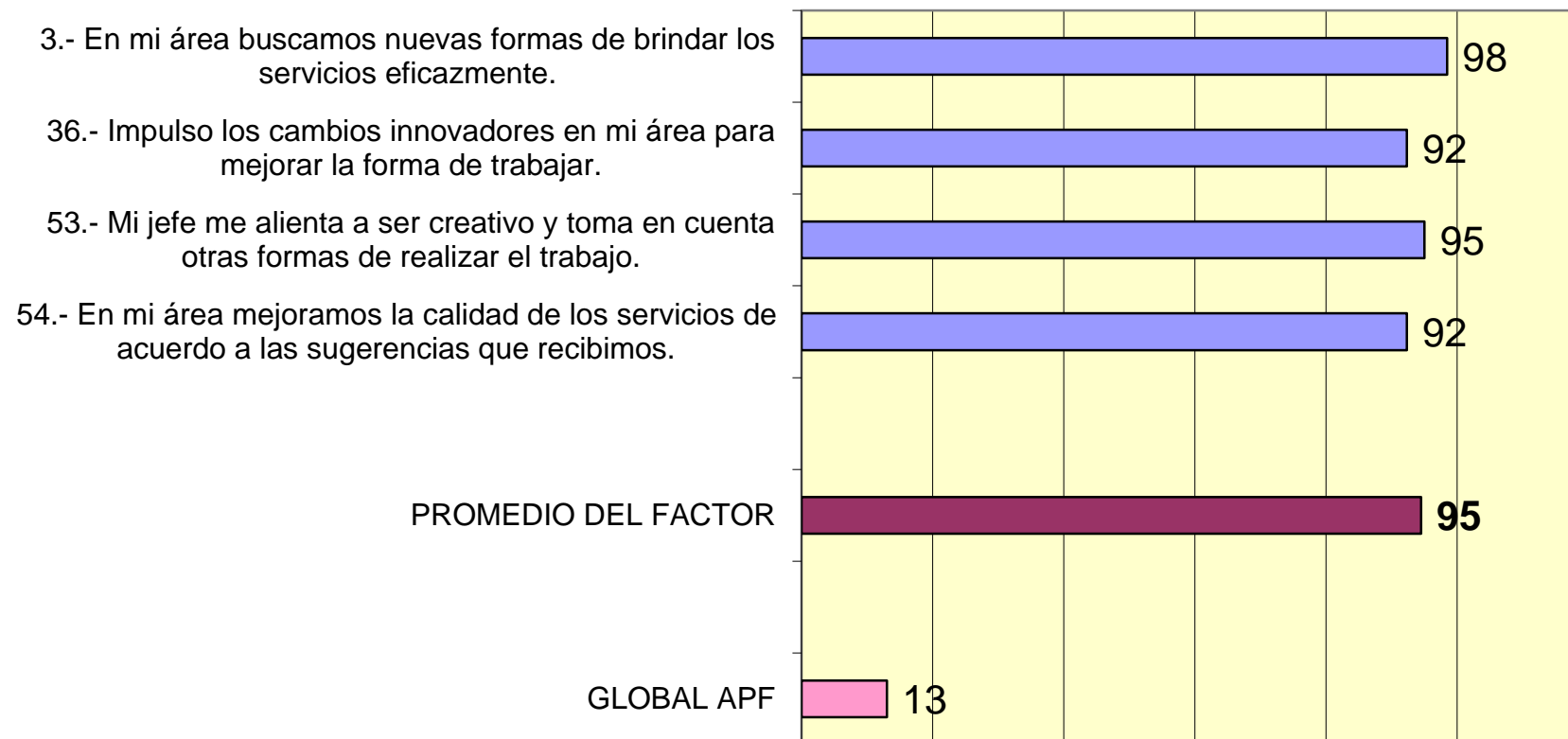
Factor XXIII este factor mide la competencia de Enfocar a resultados en la Administración Pública, la cual evalúa la percepción del servidor público sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales, en este factor la calificación más alta está en el compromiso a lograr cada vez mejores resultados en el trabajo, la calificación más baja está en que la institución implementa propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.

FACTOR XXIII / 2014



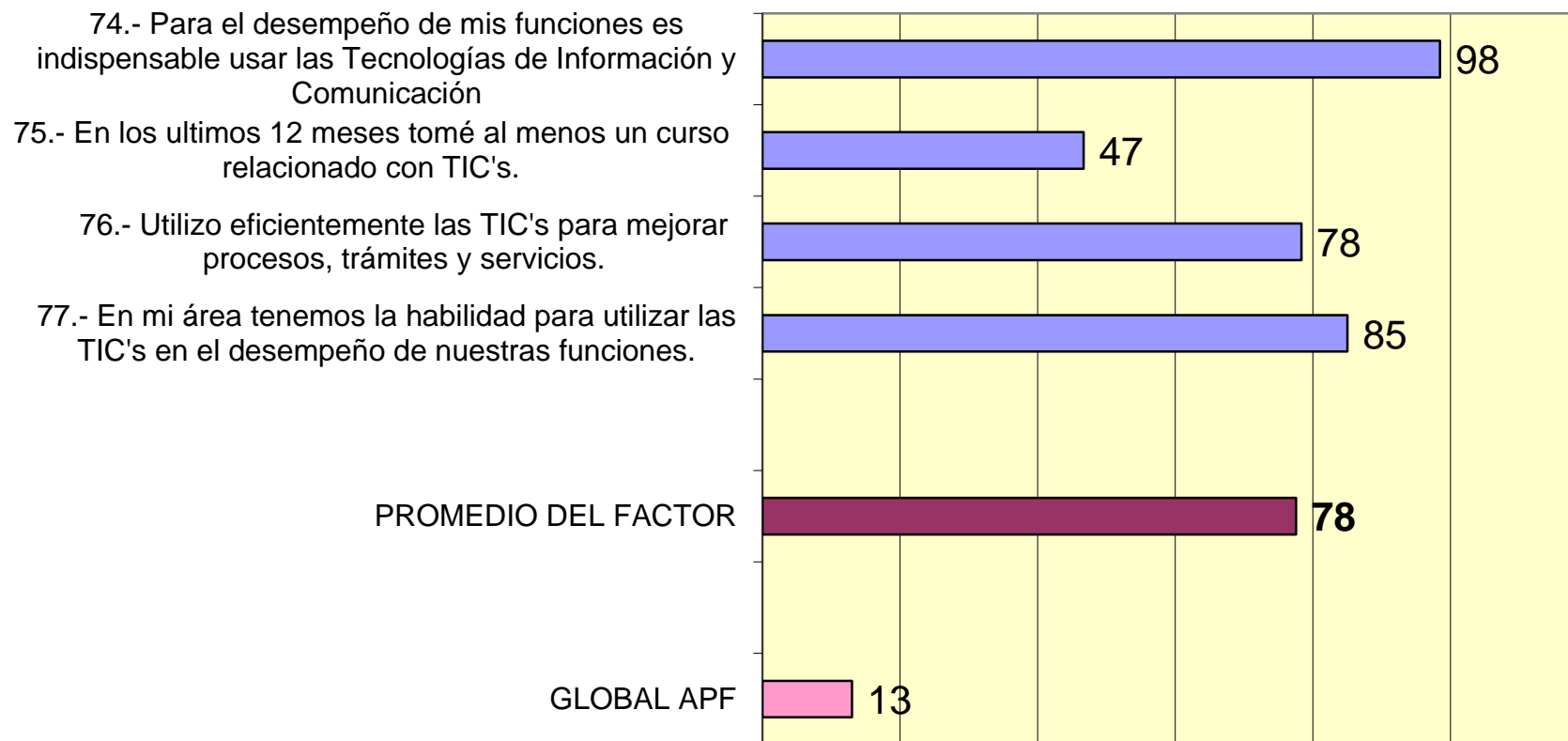
El factor XXIV corresponde a la competencia de Impulsar el cambio en la Administración Pública, que evalúa la percepción del servidor público sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución, en este factor destaca el que en las áreas se busca nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la calificación más baja está en dos puntos, el primero es el que indica que el funcionario impulsa los cambios innovadores en su área para mejorar la forma de trabajar, el otro punto indica que las áreas mejoran la calidad de los servicios de acuerdo a las sugerencias recibidas.

FACTOR XXIV / 2014



El factor XXV indica la competencia para Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's), la cual se mide la percepción del servidor público 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.) La calificación sobresaliente está en el punto que señala que para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las TIC's, mientras que en el punto más bajo está en que en los últimos 12 meses el servidor público tomó al menos un curso relacionado con TIC's

FACTOR XXV / 2014



El factor XXVI pertenece a la competencia laboral para Liderar permanentemente la Administración Pública, que evalúa la percepción del servidor público sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes y mandos superiores, en este factor se observan calificaciones muy altas, sin embargo la más sobresaliente está en dos puntos el trato con respeto y confianza y el apoyo en caso de emergencias familiares; en el caso de la calificación más baja se encontró en dos puntos el primero en la distinción de logros por parte de los superiores y el segundo bajo la consideración de que el superior es un servidor público ejemplar.

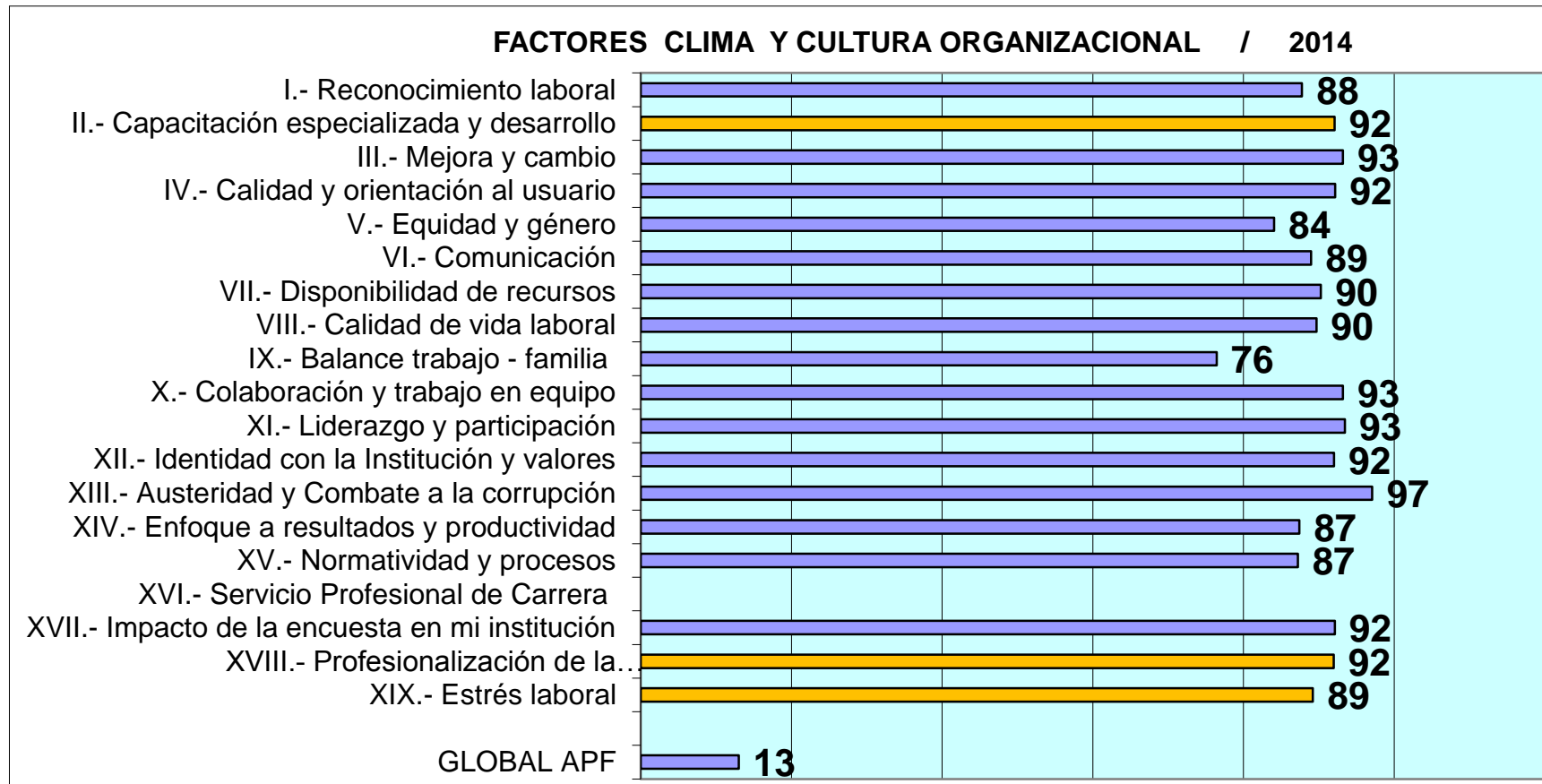
FACTOR XXVI / 2014



COMPARACIÓN DE RESULTADOS

En esta gráfica podemos observar los primeros 19 factores de la encuesta, podemos observar los promedios globales de cada factor, podemos apreciar que las calificaciones más altas están en los factores que indican el grado de austeridad y compromiso para con la institución, en seguida con una calificación un poco más baja están los factores correspondientes a la gestión, es decir el liderazgo, participación, trabajo en equipo, colaboración, mejora y cambio.

En cuanto a las calificaciones más bajas encontramos que el factor balance trabajo – familia fue calificado con la puntuación más baja, en seguida tenemos al factor de equidad y género, en este también se obtuvo una calificación baja sin embargo estuvo más cercana al promedio del factor.



Analicemos los puntajes más bajos, en este orden el factor IX “Balance entre Trabajo – Familia”, que registró un promedio de 78 pts. Este factor se compone de 5 preguntas, de estos componentes, la pregunta 24: “Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías” registró el puntaje más bajo con una calificación de 60 pts.

Si tomamos en cuenta el personal encuestado, tenemos que el 46% del personal es Mujer, de este el 33% es madre (con hijos menores a 5 años); esto representa que el 15% de los integrantes del CONADESUCA es susceptible de esta prestación. Derivado de esto y aunado a las características de la estructura del comité, el fomento de dicha prestación es bajo ya que se trata de manera directa con las beneficiarias que lo deseen.

En este mismo factor se registró una calificación de 98 pts., correspondiente a la pregunta 42: “Me apoyan en el trabajo cuando tengo una urgencia familiar”. Esta percepción influye en la relación de los funcionarios con sus superiores e iguales, un alto puntaje en este componente nos indica que los integrantes del CONADESUCA se mantienen unidos en causas comunes, también nos habla de un equipo de trabajo comprometido con la tarea y el logro de metas y objetivos.

El siguiente factor con un puntaje bajo es el factor V “Equidad y Género”, este factor obtuvo un promedio de 84 pts., los componentes de este factor son 5, de los cuales el más bajo corresponde a la pregunta 21: “En mi institución existen instalaciones para personas con discapacidad”. Las respuestas otorgaron una calificación de 69 pts. para esta pregunta. Es necesario tomar en cuenta que el CONADESUCA no posee un inmueble propio, se encuentra albergado por la cabeza de sector en una de sus oficinas, por lo que las adecuaciones y los cambios requeridos se tramitan ante la SAGARPA en cuestión a accesos para personas con capacidades diferentes. No obstante el Comité ha mantenido en todo momento el acceso a sus instalaciones bajo los estándares normativos necesarios.

En el mismo factor la respuesta más alta con una calificación de 98pts. corresponde a la pregunta 69: “En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable”. Esta alta calificación reafirma lo comentado anteriormente sobre la unión entre los funcionarios integrantes del Comité y realza su compromiso ante sus atribuciones y el conocimiento de sus responsabilidades.

Ahora revisemos los puntajes más altos, en estos encontramos al factor XIII “Austeridad y Combate a la corrupción”, este factor obtuvo una calificación promedio de 98 pts. lo que situó como el más alto, por si solo esta calificación denota un CONADESUCA consiente con sus compromisos, con un alto sentido de la integridad ética y del significado de ser servidor público.

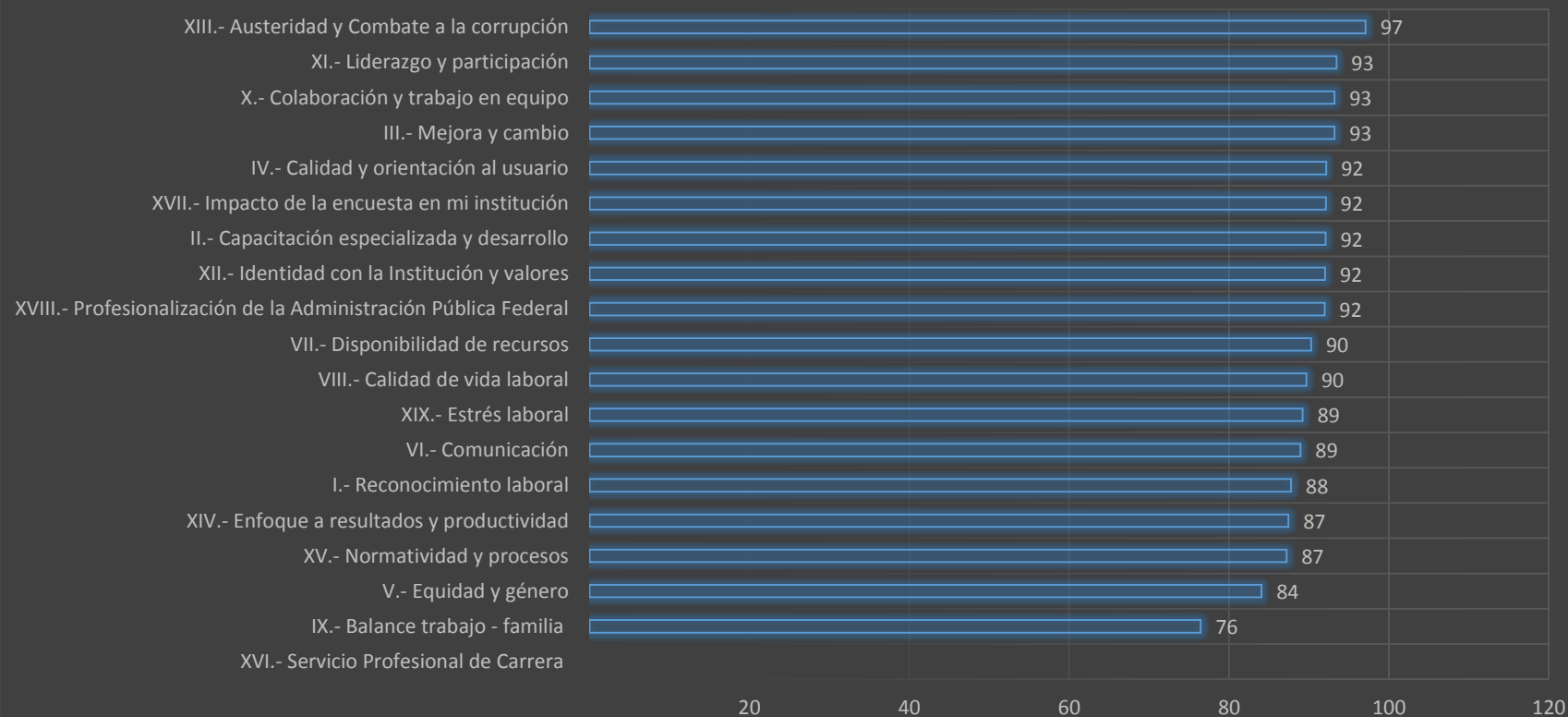
El factor XII está compuesto por 5 preguntas, una de estas la numero 13: “En mi área actuamos con transparencia y legalidad” obtuvo una calificación de 100 pts. que representa el pleno conocimiento y compromiso con los valores institucionales, así como el apego a la normatividad. Por otro lado las preguntas 46: “Mis superiores son austeros y responsables en el manejo de los recursos del área” y 67: “En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad” obtuvieron una calificación de 95 pts. cada uno, la cual a pesar de ser alta, quedo como la menor en el factor, analizando ambos componentes nos confirman que la percepción de la mayoría es bueno en torno a sus superiores, también nos ayuda para enfocar programas necesarios para fomentar el conocimiento a la normatividad que indica los principios de austeridad y responsabilidad.

Como podemos observar en la siguiente gráfica los promedios tienen una tendencia entre 87 y 93 pts. Es decir a la alza, podemos ver claramente que la fortaleza del comité es el apego a la normatividad, la sensatez de su personal en cuanto al uso de los recursos, la capacidad de trabajar en equipo, también podemos apreciar las áreas de oportunidad que se presentan como la comunicación, el enfoque a resultados y productividad, la equidad y género.

Sin embargo no todas estas áreas de oportunidad pueden ser eliminadas por el CONADESUCA, algunas de estas se tratan de factores externos que no es posible controlar, estos riesgos pueden ser controlados o atenuados, sin embargo son latentes, claro ejemplo en el balance Familia – Trabajo por los resultados vistos,

podemos indicar que se trata de las cargas de trabajo naturales del sector, no implica situación de planeación, ni denota desorganización alguna ya que se trata de un equipo unido capaz de distribuir las tareas, pero la frecuencia de ciertos sucesos y la naturaleza del Comité da pie a que este factor sea más castigado.

FACTORES CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2014



CONCLUSIONES

Los datos que la encuesta nos arroja, son de utilidad para mejorar el clima laboral, y también son útiles para conocer el grado de madurez de la institución.

Funcionan como un tamiz para la planeación estratégica en el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.

Es muy importante poner atención a los puntos bajos ya que estos son nuestras áreas de oportunidad como institución, pero es también importante tener en cuenta los puntos altos ya que estos son nuestras fortalezas, un balance entre ellas nos muestra la madurez de la institución, que sirve para entender cómo reacciona la institución ante los distintos cambios que pudieran presentarse.

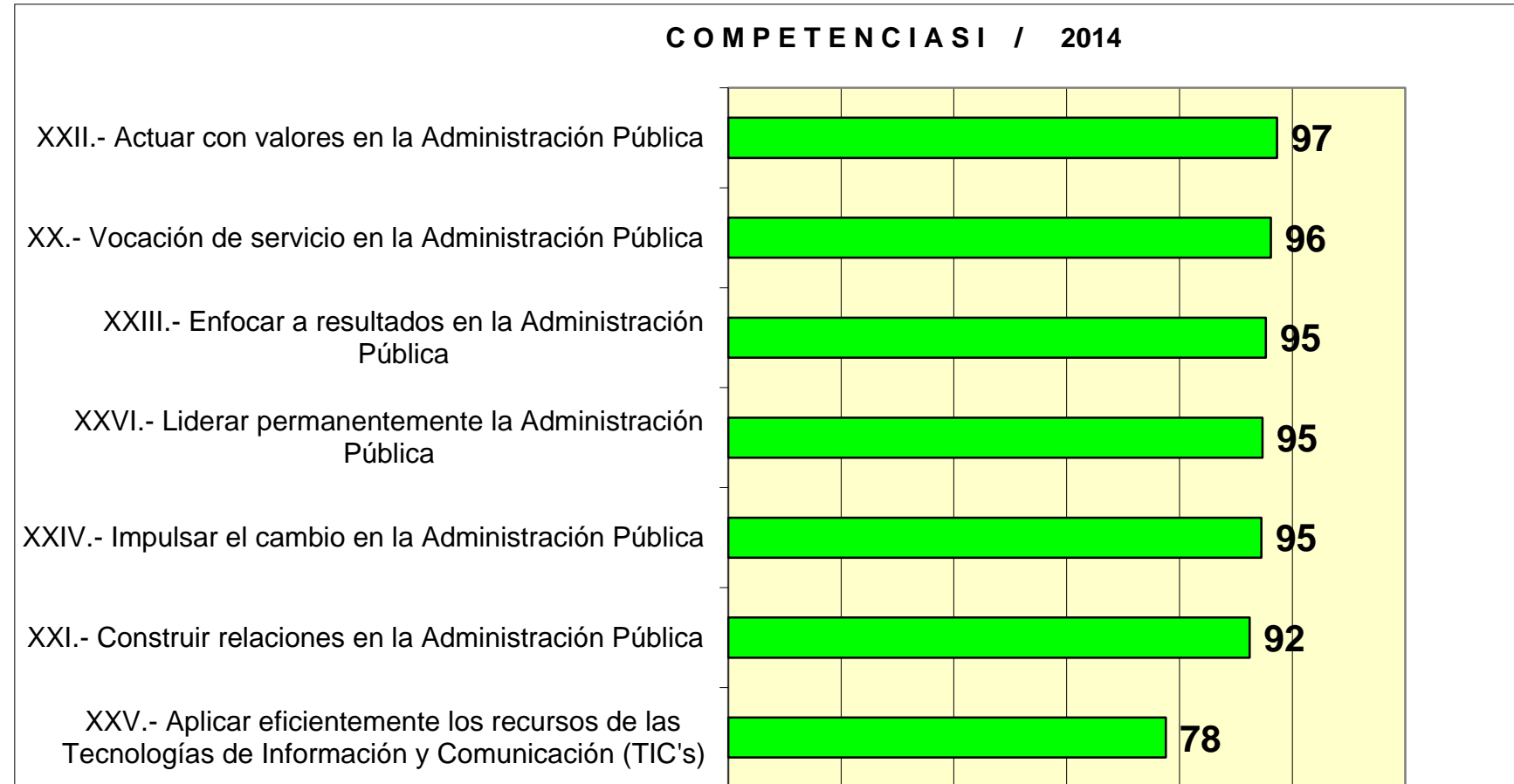
Juntos, fuerzas y debilidades son fundamentales para desarrollar programas y producir cambios, estos cambios están pensados para aumentar los puntajes bajos y mantener los puntajes altos.

Las calificaciones proporcionadas por los servidores públicos están fundamentadas en su propia percepción y en el rol que desempeñan, su visión y su percepción es vital para entender cómo funciona la institución, no obstante de lo establecido en su estatuto orgánico, el desempeño y rendimiento en sus funciones está influenciado por su estado de ánimo y factores como la comunicación y el ambiente donde laboran, que influyen en su contribución para el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución además de contribuir con los distintos programas de la APF.

A lo largo del análisis realizado a los factores de la ECCO 2014 y tomando en cuenta que en el presente año se implementaron mediciones sobre competencias, en las que el CONADESUCA mostró un alto nivel respecto al promedio de la APF, lo que nos indica que los servidores públicos adscritos al Comité se encuentran preparados para desempeñar los cargos asignados, con la experiencia y conocimientos necesarios para garantizar que cumplirán cabalmente con sus atribuciones.

Es importante que los servidores públicos se mantengan actualizados dentro de sus áreas, para esto tomamos como referencia los resultados sobre las competencias evaluadas por la ECCO, como lo muestra la gráfica el puntaje más alto se presentó en el factor XXII “Actuar con valores en la Administración Pública”, teniendo una diferencia de 1 punto

por arriba del factor XX “Vocación de servicio en la Administración Pública”; lo que se traduce a un plantilla con firmes convicciones y con apego a los principios de legalidad y transparencia, en congruencia con la visión del comité en la que se declara como “un organismo público moderno que cuenta con la plena confianza del sector agroindustrial de la caña de azúcar”.



Con fines a establecer el Programa de Acciones de Mejora, nos concentraremos en las competencias que obtuvieron una baja calificación que son los factores XXV “Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)” y XXI “Construir relaciones en la Administración Pública”; analizando los componentes de ambos factores encontramos que una herramienta que podemos aplicar en este caso es la capacitación, con la que podríamos fomentar el uso correcto del lenguaje al comunicarnos en medios electrónicos, de manera personal y escrita entre otros temas.

El compartir los conocimientos en materias específicas es una capacitación impartida por un experto interno que no conlleva a un costo extraordinario y fomenta la comunicación entre los colaboradores del CONADESUCA.

Proyectos de este tipo, son los que se desean implementar con el Programa de Acciones de Mejora 2014, acciones con un alto impacto positivo al personal, bajo este tenor el CONADESUCA ha desarrollado el Programa de Acciones de Mejora 2015 con bases en la comunicación y en la mejora de la vida laboral de todos los integrantes del Comité, acciones que permitan reforzar el respeto y la confianza.

Los 3 elementos a considerar son:

- 1) Balance Trabajo – Familia.- Este factor depende fuertemente de las cargas de trabajo generadas en un intervalo de tiempo, es decir, está sujeto a las eventualidades requeridas por el sector y por la Agroindustria de la Caña de Azúcar, sin embargo es posible tomar medidas preventivas para disminuir el impacto de la carga laboral. Una de estas medidas es compartir a través de los medios electrónicos eventos culturales y de esparcimiento gratuitos para que los integrantes del comité asistan con sus familiares en los días de descanso obligatorios.
- 2) Equidad y Género.- Para este factor se tiene pensado fomentar la inclusión de personas con capacidades diferentes y sensibilizar la igualdad y el respeto a través de publicaciones institucionales que fomenten los valores instruccionales a partir de comentarios y vivencias de cada uno de los colaboradores del Comité.

- 3) Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).- Este factor es complicado ya que requiere de recursos suficientes y personal en su mayoría externo que domine el tema, también es necesario fundamentar el tipo y la duración de capacitación (presencial, a distancia, mixta) para que pudiera darse de manera adecuada. Este caso la propuesta es adecuar una capacitación a distancia sobre temas básicos del manejo de la paquetería de uso común en las labores diarias del personal del Comité.

Aunado a esto se espera que la implementación de estas acciones apoyen al mejoramiento del Clima y Cultura Organizacional en el CONADESUCA, mejorando la percepción de los colaboradores y construyendo una base sólida para los objetivos propios del Comité.