



SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



Análisis de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018



Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)

La aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, tiene como objetivo orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos a trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía.



Índice

- 1.-Análisis de Datos Socio-demográficos
- 2.-Análisis Cuantitativo Factores ECCO
- 3.-Análisis Cuantitativo Comparación
- 4.-Análisis Cualitativo Comentarios y Sugerencias
- 5.- Análisis Comparativo Resultados Globales
- 6.- Conclusiones
- 7.- Definición de Objetivos Estratégicos



SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



Análisis de Datos Socio-Demográficos



SADER

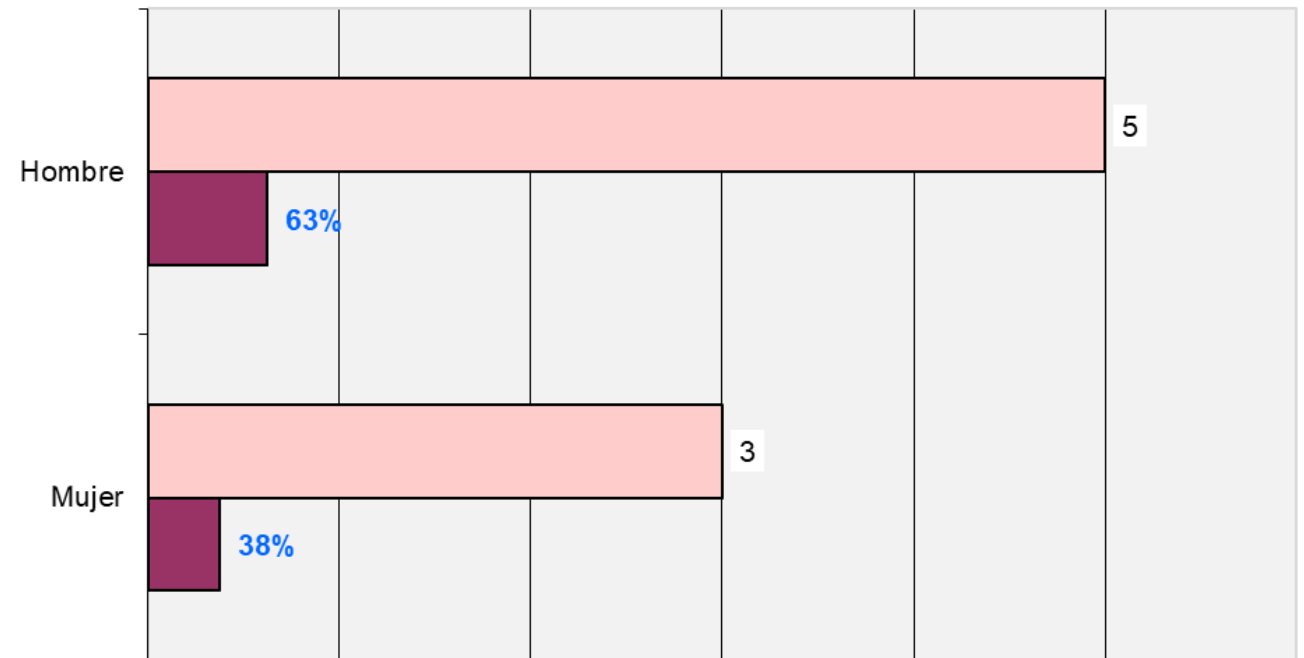
SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



La estructura orgánica del CONADESUCA, esta integrada por ocho plazas de confianza, las cuales se dividen en cinco hombres y tres mujeres actualmente.

El Comité participa continuamente en acciones de equidad e igualdad de género incluyendo a todos sus integrantes.

4.- ¿El entrevistado es? / ECCO - 2018





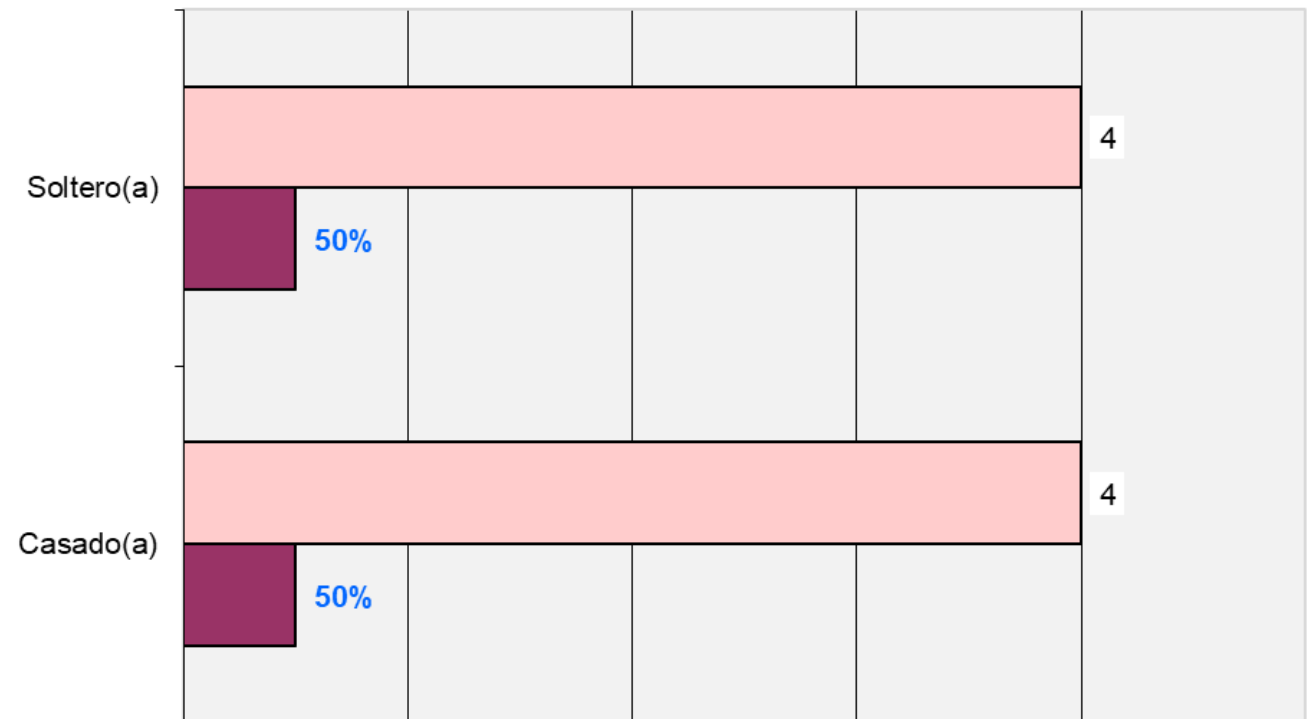
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El 50% de los integrantes que laboran en el CONADESUCA respondieron que su estado civil es soltero, mientras que la otra mitad se encuentra casado.

5.- ¿Su estado civil es? / ECCO - 2018





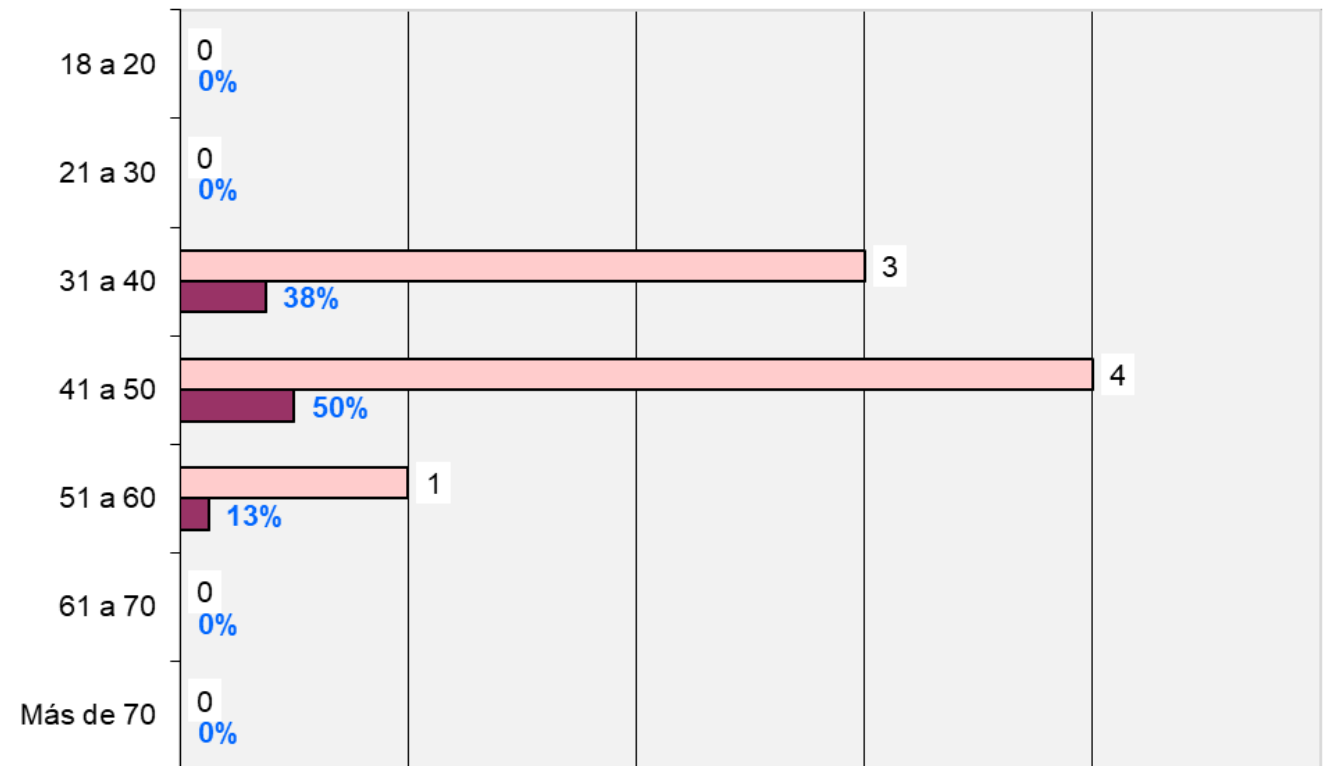
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



La siguiente gráfica muestra las edades de los integrantes del CONADESUCA, como se puede apreciar, el 50% de los integrantes se encuentra entre los 41 y 50 años, por lo que es una plantilla madura y flexible con la capacidad de hacer frente a los retos que se presenten. Mientras que el 38% se encuentra entre los 31 y 40 años y el 13% entre 51 y 60 años, mismos que con su experiencia complementan la estructura del Comité.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / ECCO - 2018





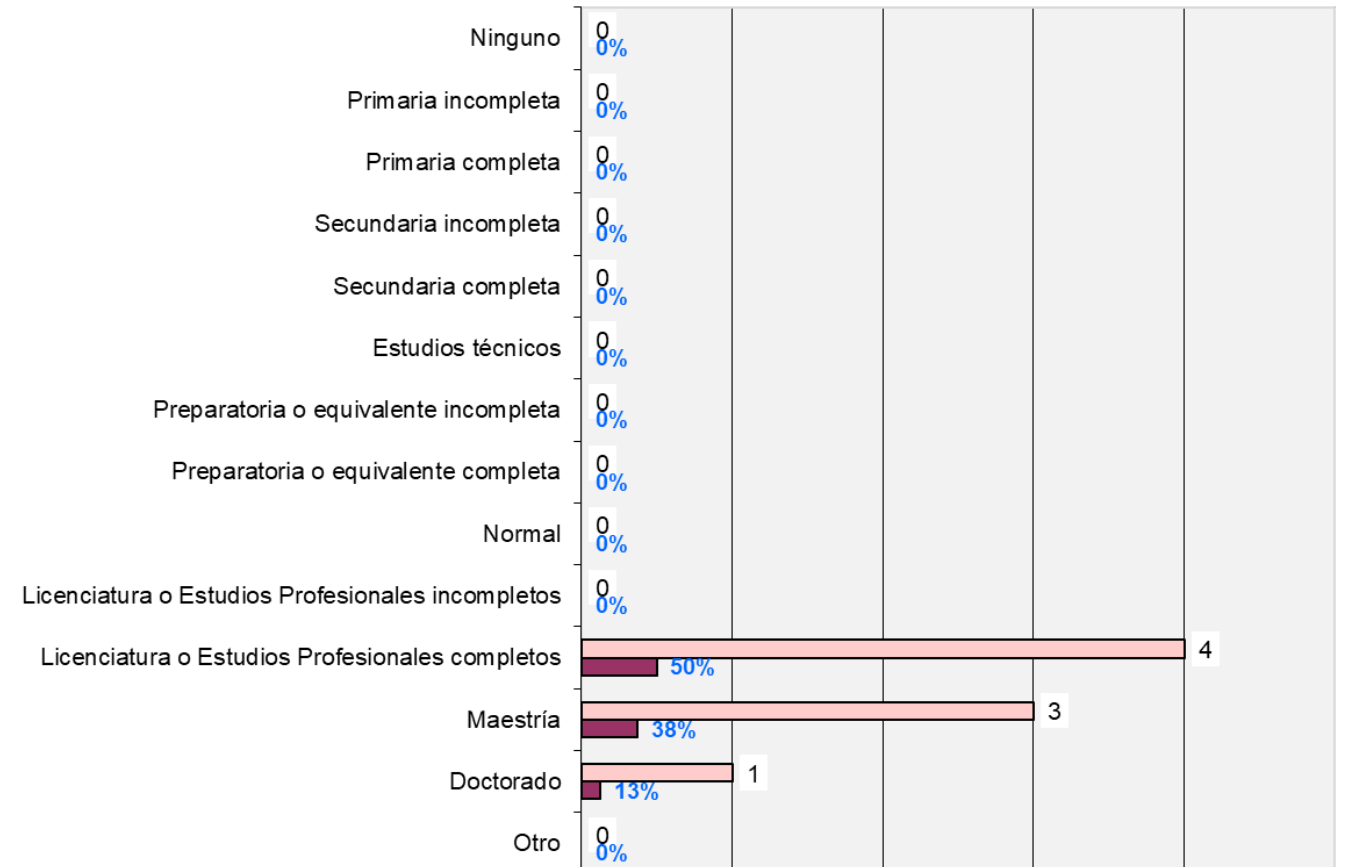
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



En la siguiente gráfica se observa el nivel académico de los integrantes del CONADESUCA, en la cual se aprecia que todo el personal cuenta con licenciatura o estudios profesionales completos y el otro 50% continuó sus estudios en maestría y doctorado.

7.- ¿Hasta qué nivel escolar estudió usted? / ECCO - 2018





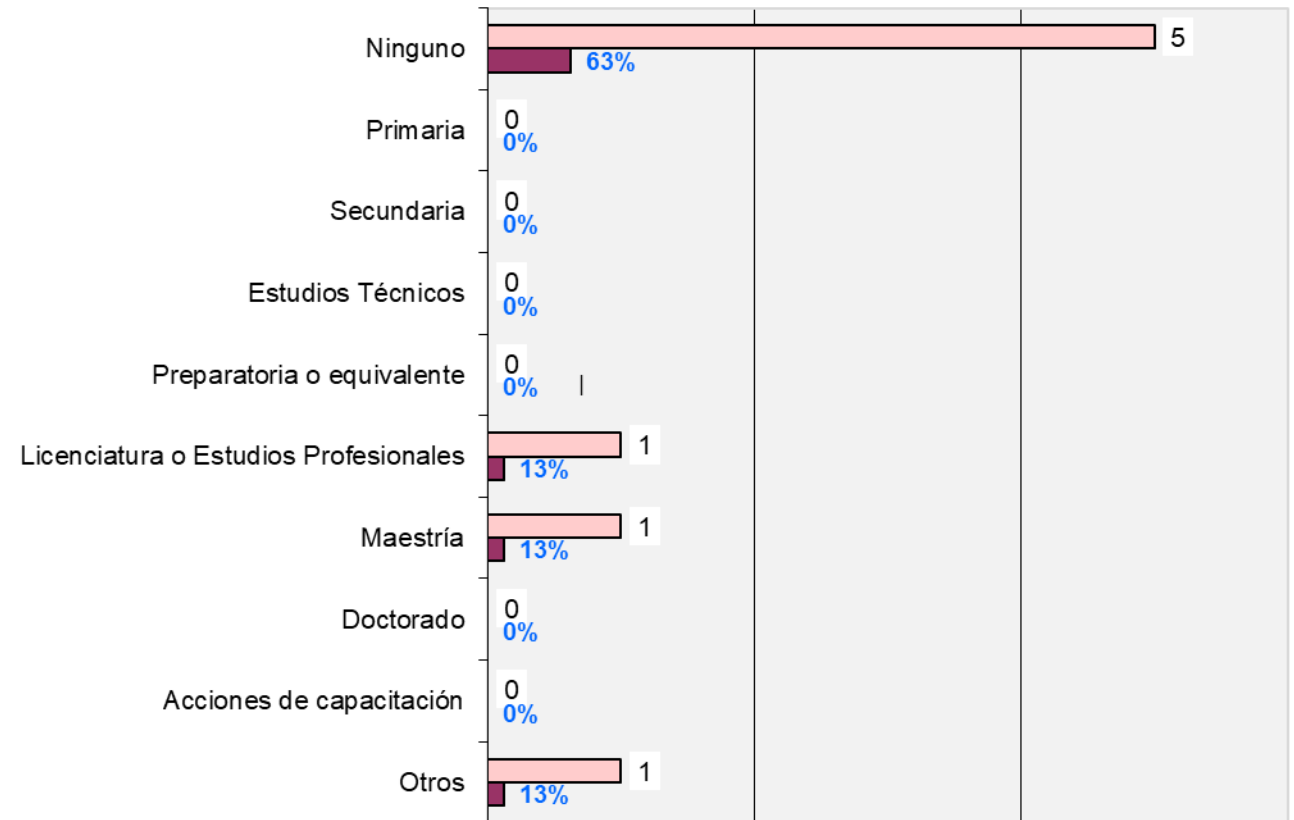
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



Actualmente el 39% de los integrantes del CONADESUCA continúa realizando estudios en licenciatura o estudios profesionales, maestría y doctorado.

8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / ECCO - 2018





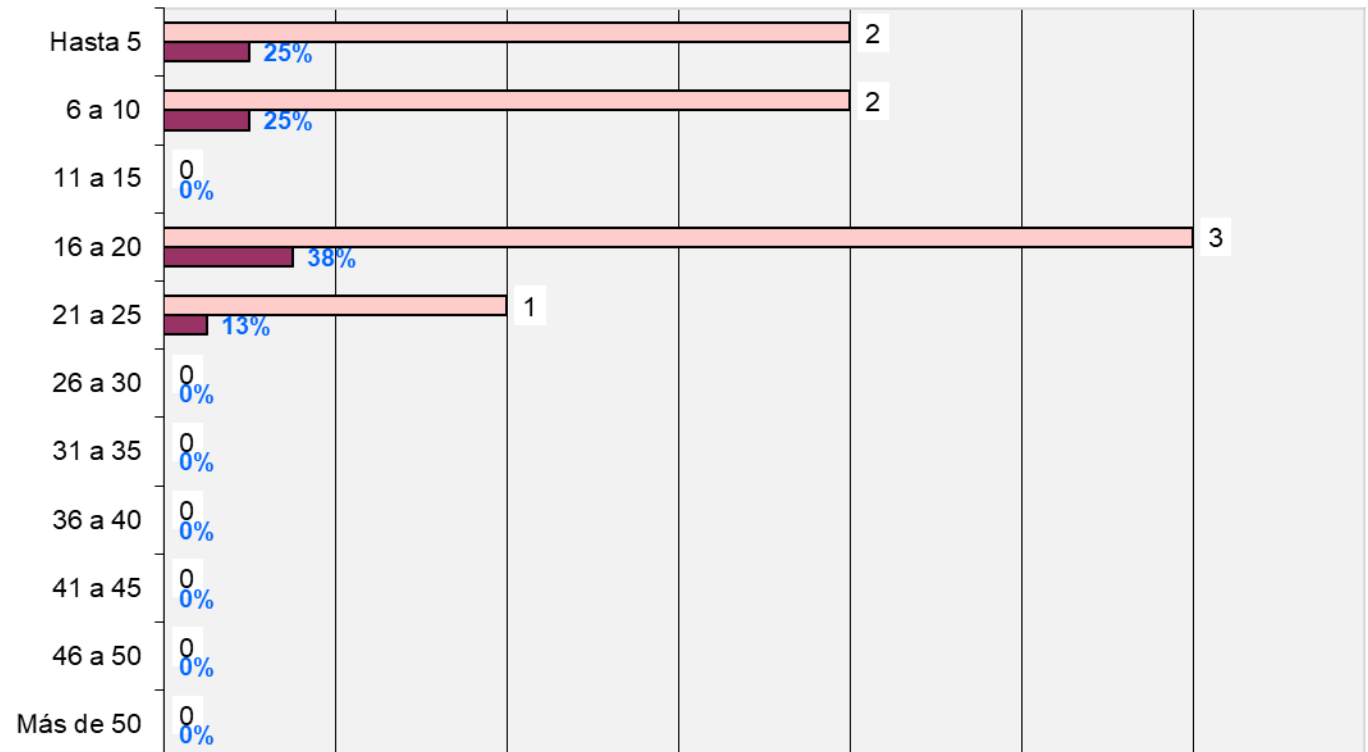
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El CONADESUCA posee una estructura reducida, sin embargo el personal cuenta con la experiencia suficiente en el Sector Público, como se muestra en la siguiente gráfica, el 75% de la plantilla ha laborado más de seis años en la Administración Pública Federal.

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / ECCO - 2018





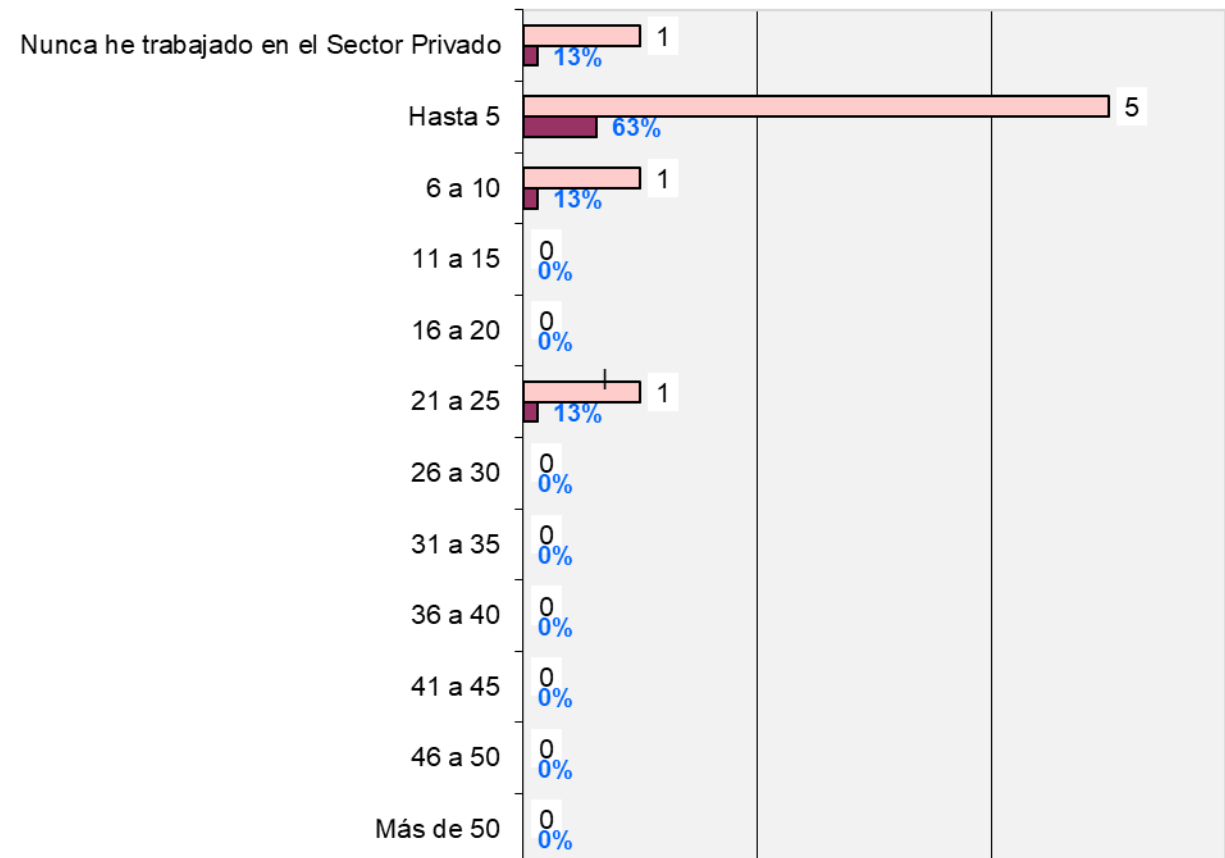
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



En la siguiente gráfica podemos observar que la mayoría del personal del Comité se ha desarrollado en el sector público, esto indica que la experiencia en el desarrollo de sus actividades en la APF es amplia y que cuentan con los conocimientos necesarios para afrontar los retos que la agroindustria requiera.

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / ECCO - 2018





SADER

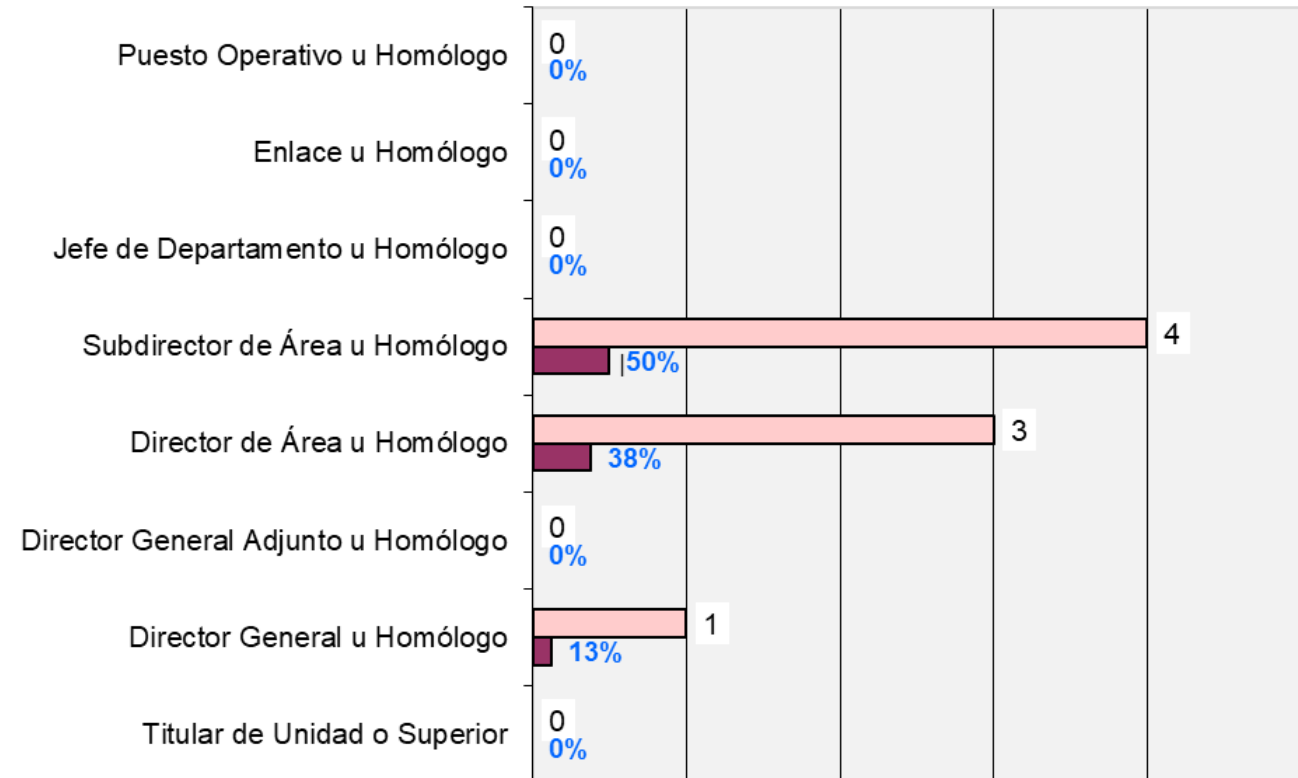
SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



La Ley de Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar y su Estatuto Orgánico conforman el marco normativo de la institución, lo reflejado en la presente gráfica es una breve descripción de la estructura orgánica.

No omito mencionar que por su naturaleza jurídica, el Comité no posee personal operativo u homólogo, siendo este un tema en el que se ha solicitado la intervención de la SFP para su aclaración.

11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / ECCO - 2018





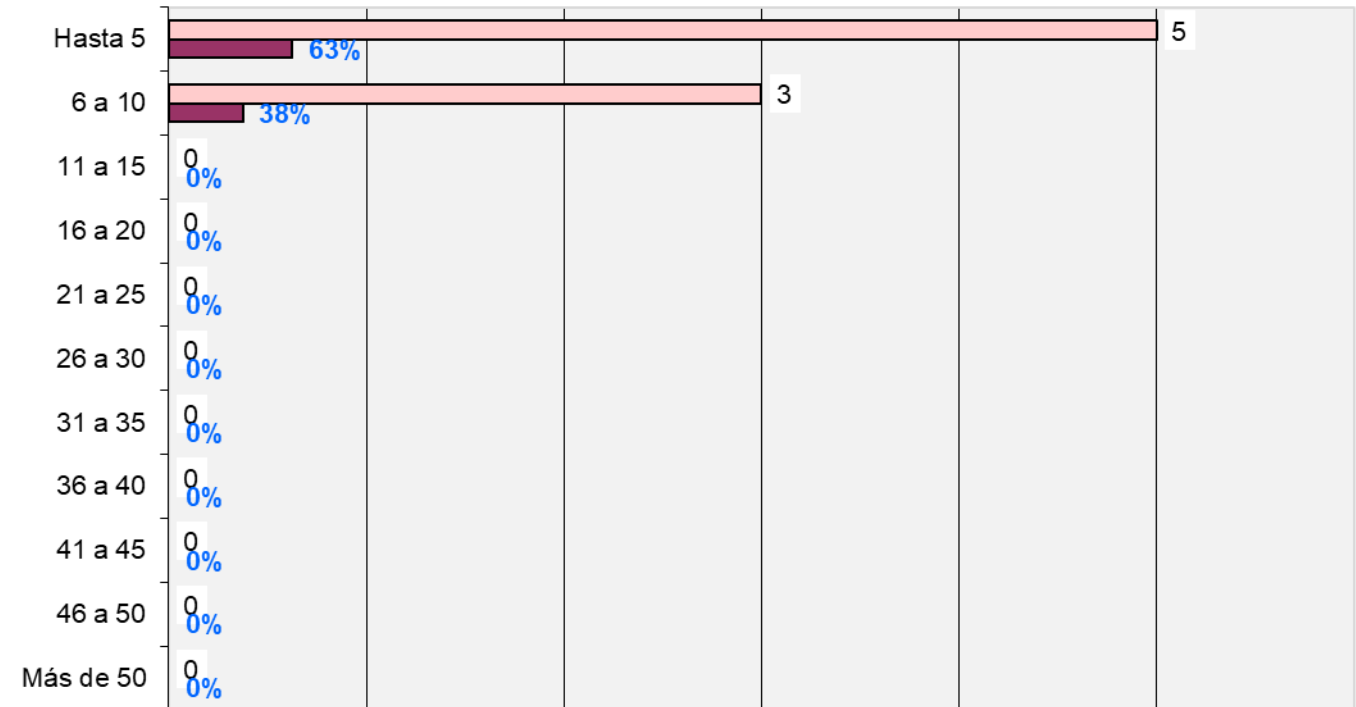
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



La siguiente gráfica muestra que el 63% de los integrantes del Comité, no tiene más de cinco años en su puesto actual, mientras que el 38% tiene entre seis y diez años en el puesto.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / ECCO - 2018





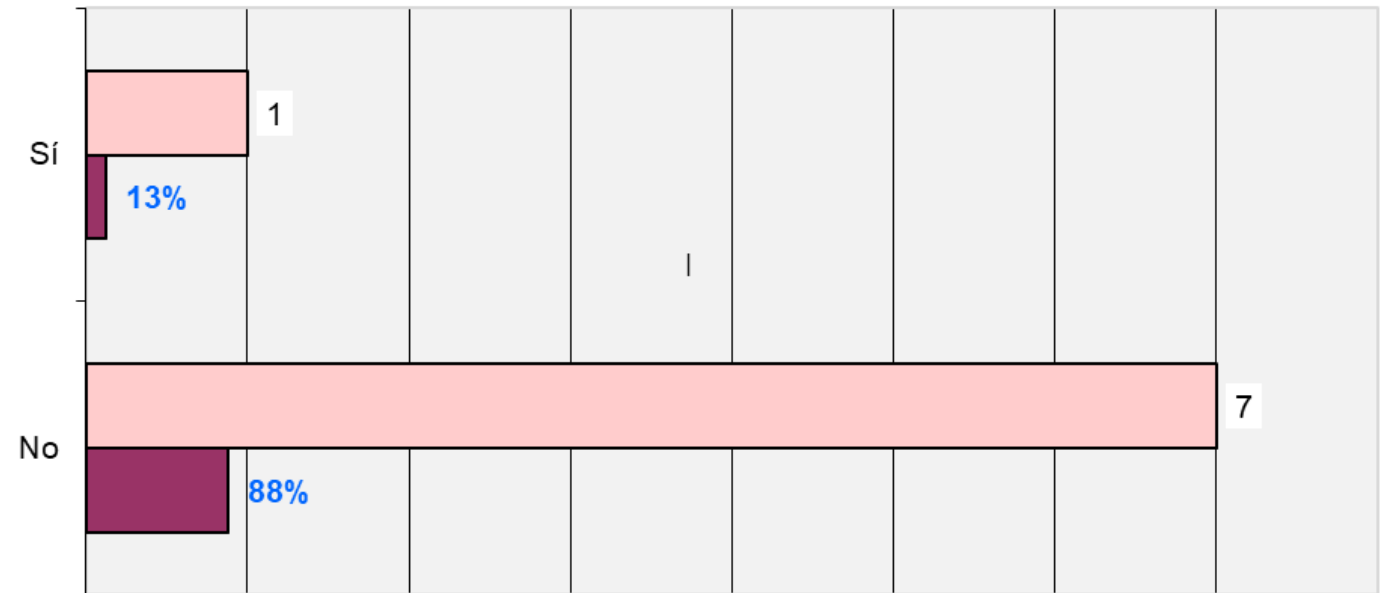
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El Servicio Profesional de Carrera no aplica para el Comité, por lo que el 88% de sus integrantes no pertenece a un puesto de algún servicio civil, profesional o público, mientras que el 13% únicamente es responsable de llevar a cabo ciertas actividades que se requieran en cuanto al tema.

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / ECCO - 2018





SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



Análisis Cuantitativo Factores ECCO



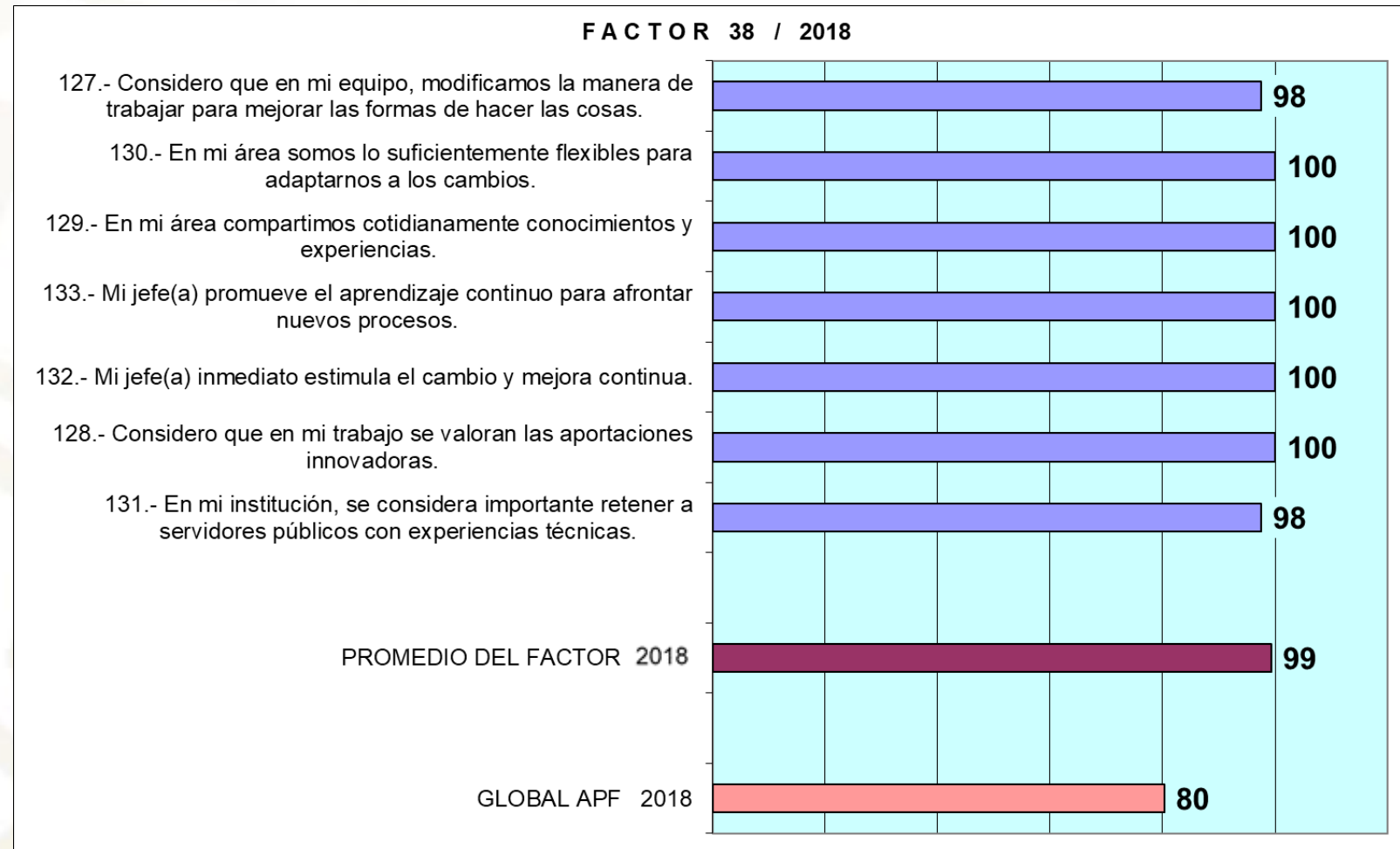
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 38 denominado Adaptable al entorno, mide la percepción de los servidores públicos en relación a su adaptación a los cambios y al aprendizaje continuo, además de determinar la posibilidad de realizar acciones innovadoras para la institución.

El Comité obtuvo un promedio de **99** en el factor 38, en el cual se considera que sus integrantes cuentan con facilidad para afrontar nuevos procesos, además de no presentar resistencia al cambio.





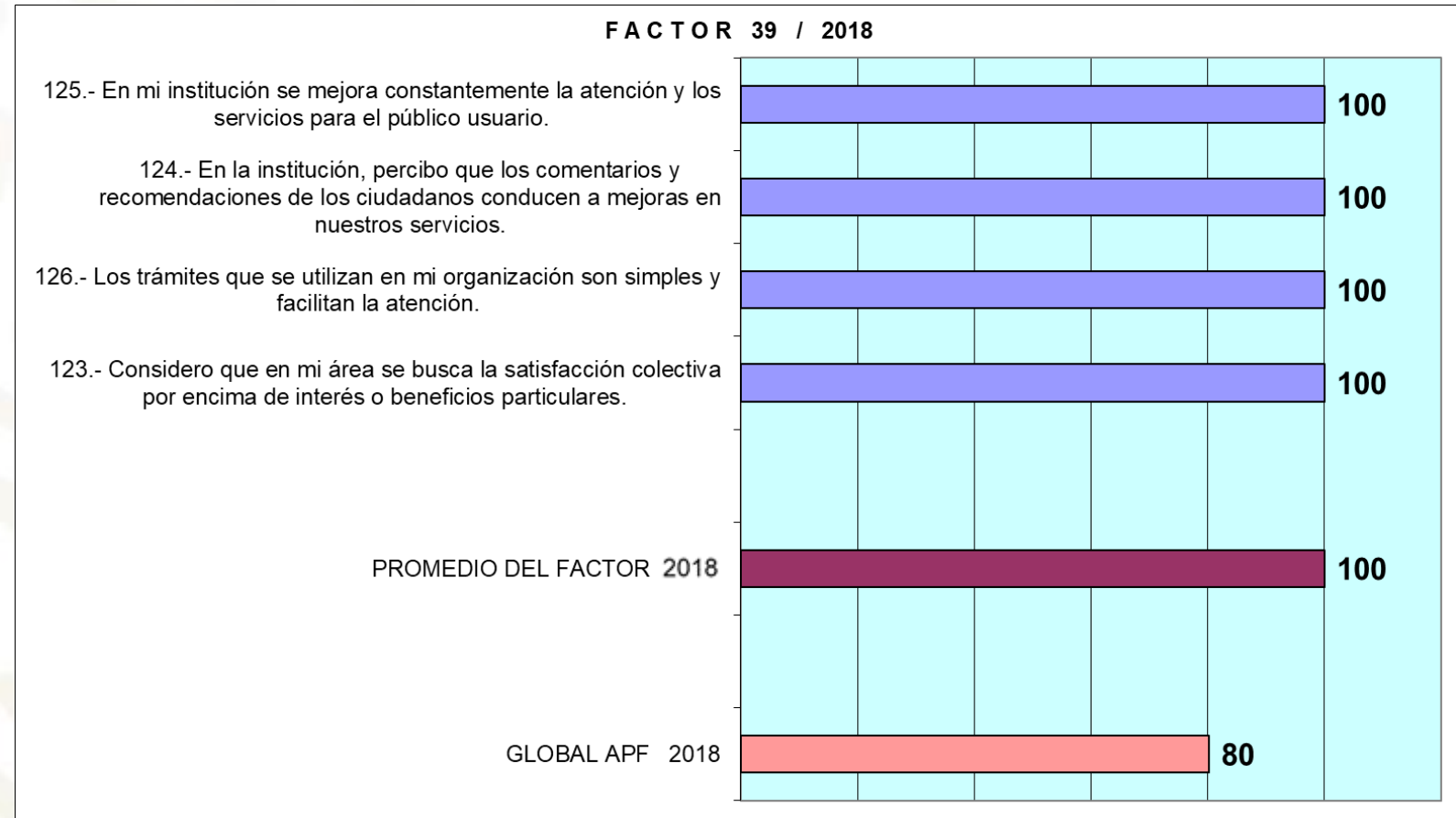
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 39 denominado Adaptable al ciudadano, señala el alcance de la satisfacción colectiva por encima del interés personal en la institución, además de estar abierto a recibir recomendaciones para mejoras en las actividades laborales.

El CONADESUCA alcanzó un promedio del factor de 100, por lo que en la tabla se aprecia el correcto control de las áreas para aceptar los comentarios que mejoren a la institución, haciendo a un lado los intereses personales y evitar conflictos.





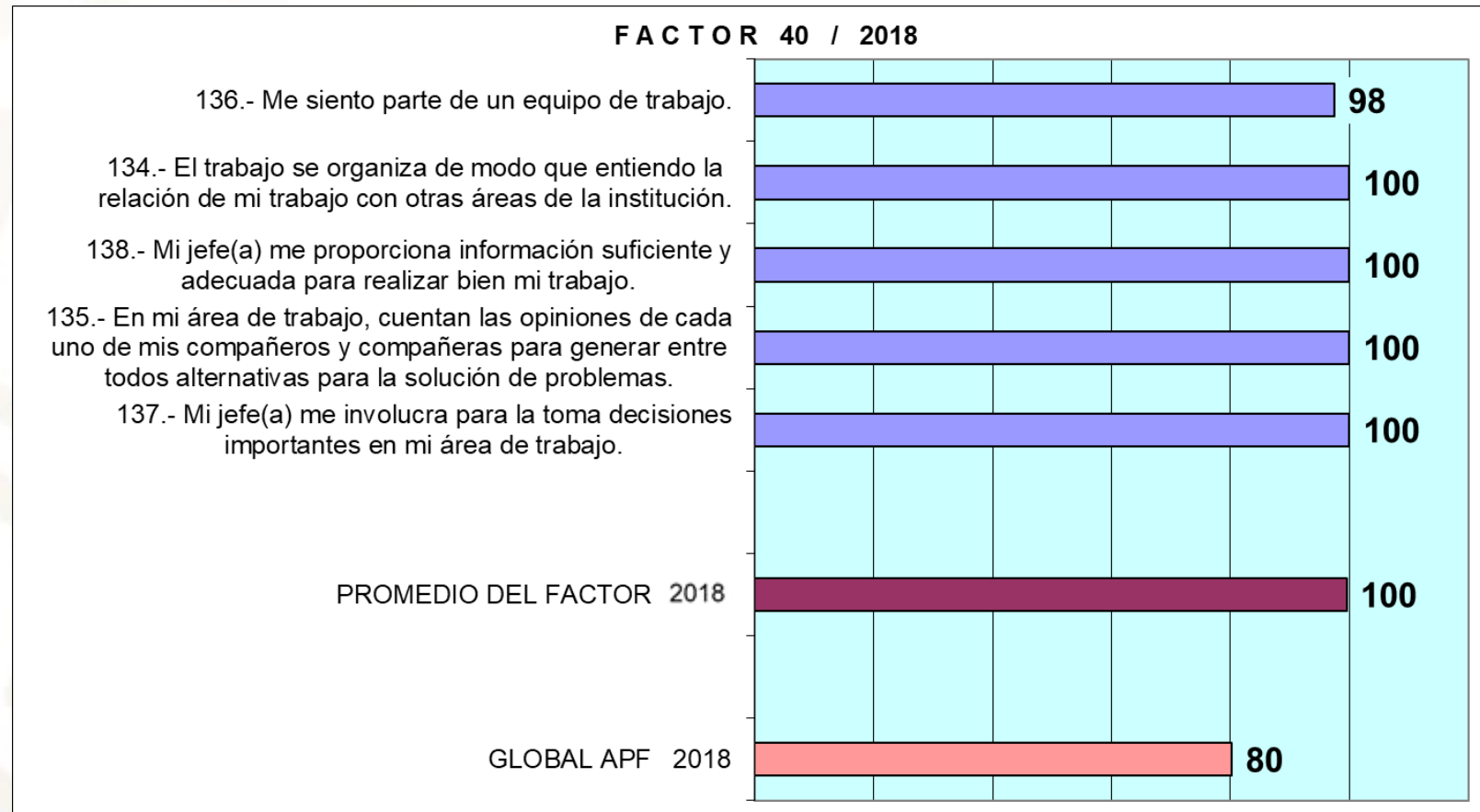
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 40 denominado Colaborativa, evalúa la percepción de los servidores públicos para desarrollarse en un ambiente que incluye toma de decisiones, solución de problemas y trabajo en equipo.

El CONADESUCA logró un promedio de 100 en el factor 40, detallando que dentro de las áreas, la información es suficiente y adecuada para llevar a cabo las funciones además de estar capacitado para la correcta toma de decisiones.





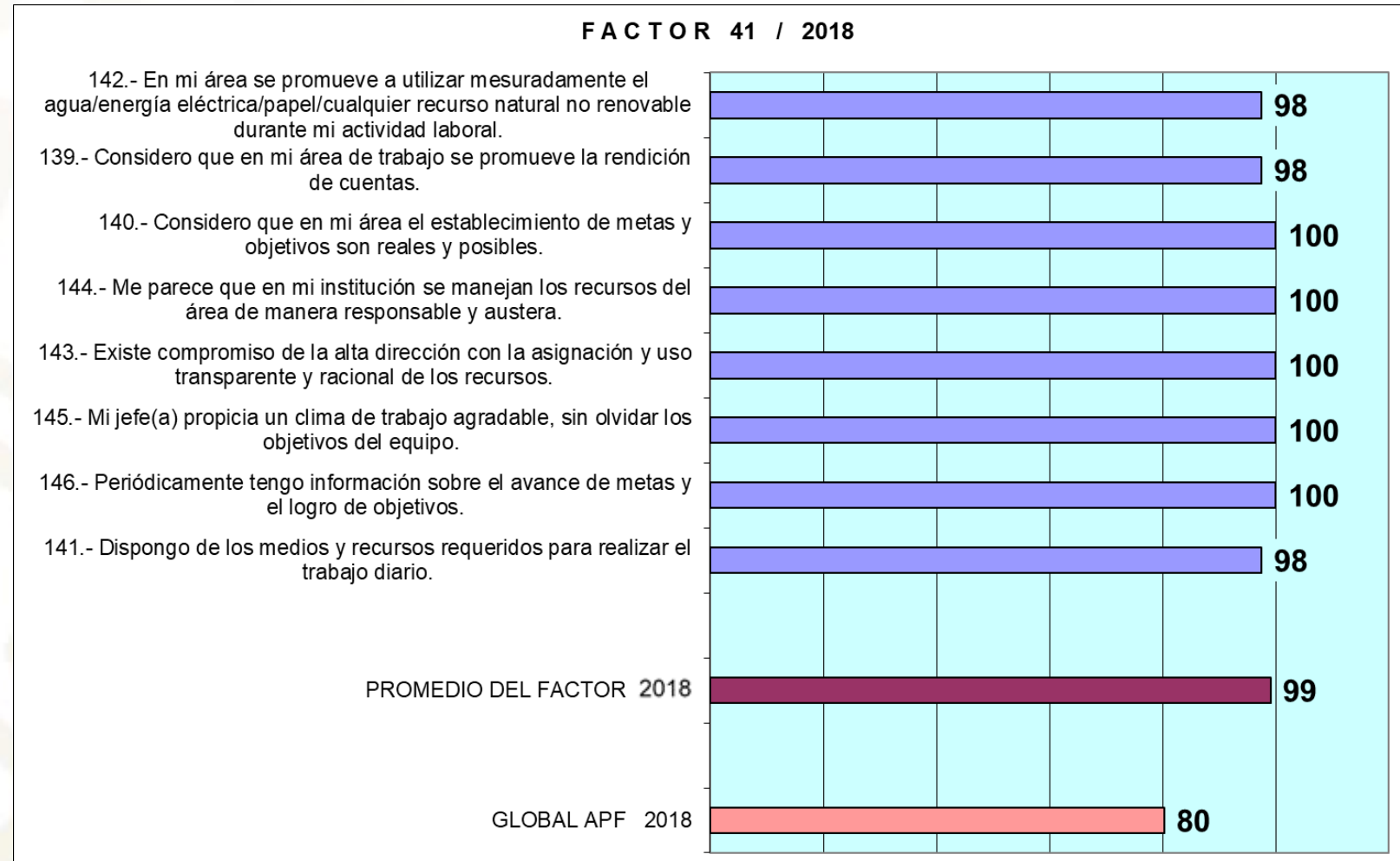
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 41 denominado Eficiente, cita en la tabla la manera de trabajar enfocada a metas y objetivos reales y posibles, así como el uso transparente y racional de los recursos proporcionados en el Comité.

Con un promedio de 99 en el factor 41, el Comité refiere su compromiso para utilizar mesuradamente los recursos requeridos para realizar las actividades laborales.





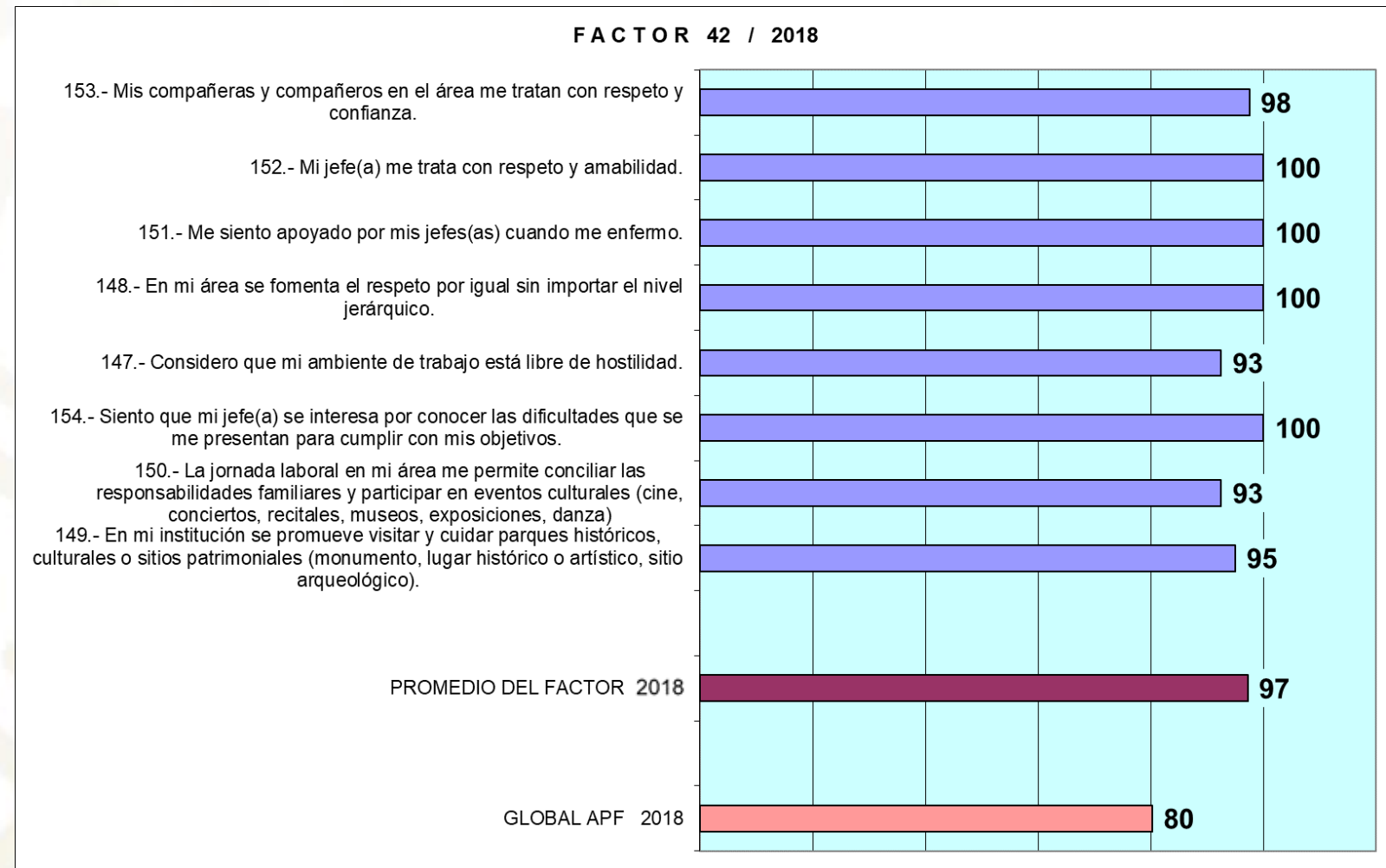
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 42 denominado Equilibrada, muestra la habilidad de relacionarse con respeto y confianza en la institución.

El CONADESUCA logró un promedio de **97** en el factor 42, los integrantes del Comité manifiestan que dentro de las áreas de trabajo, se fomenta el respeto y la amabilidad, no obstante, podría mejorar en el aspecto de conciliar las responsabilidades familiares y la participación en eventos culturales.





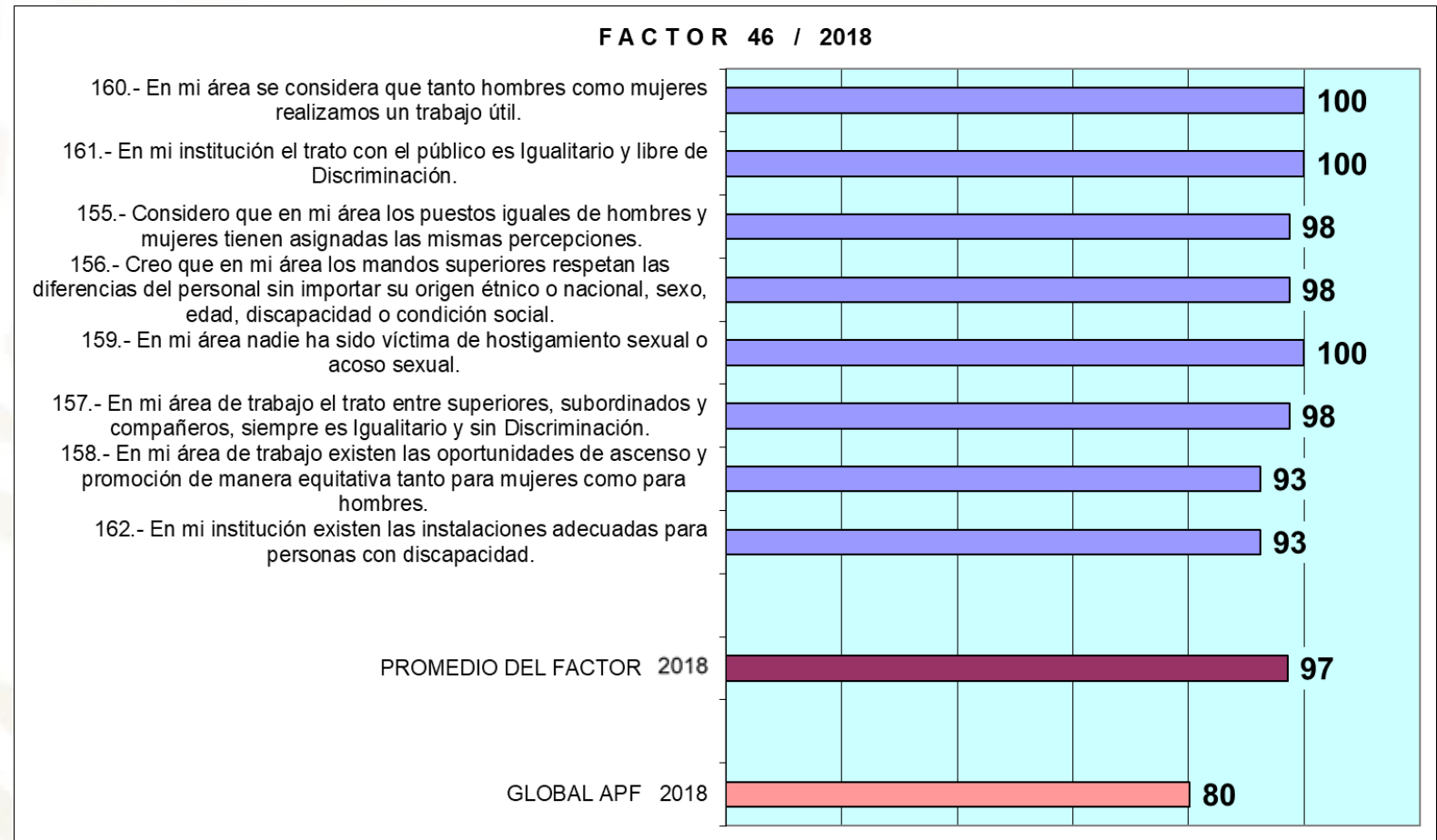
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 46 denominado Inclusiva, evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre prácticas de igualdad y no discriminación, así como de igualdad de género en la institución.

El CONADESUCA obtuvo un **promedio de 97** en dicho factor, manifestando que posee una buena comunicación laboral basada en respeto, no obstante, se detecta que podrían mejorar las instalaciones para personas con discapacidad, así como las oportunidades de ascenso.





SADER

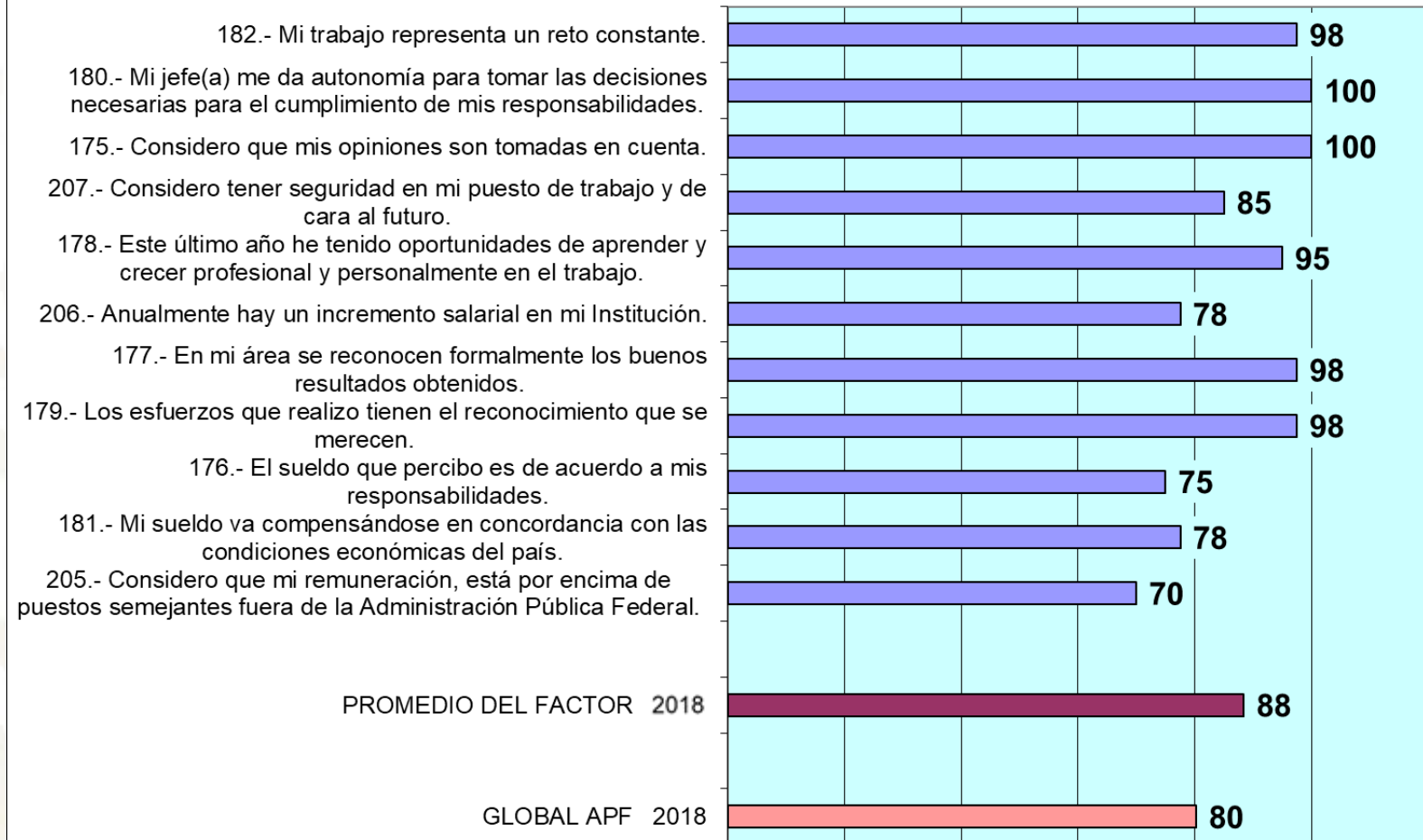
SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 47 denominado Motivada, se refiere a la destreza para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades, como son la percepción de equidad en la remuneración.

El Comité alcanzó un **promedio de 88** en dicho factor, tomando en cuenta que tienen conocimiento de la importancia en la toma de decisiones de acuerdo a sus funciones, no obstante, muestra descontento en la parte salarial.

FACTOR 47 / 2018





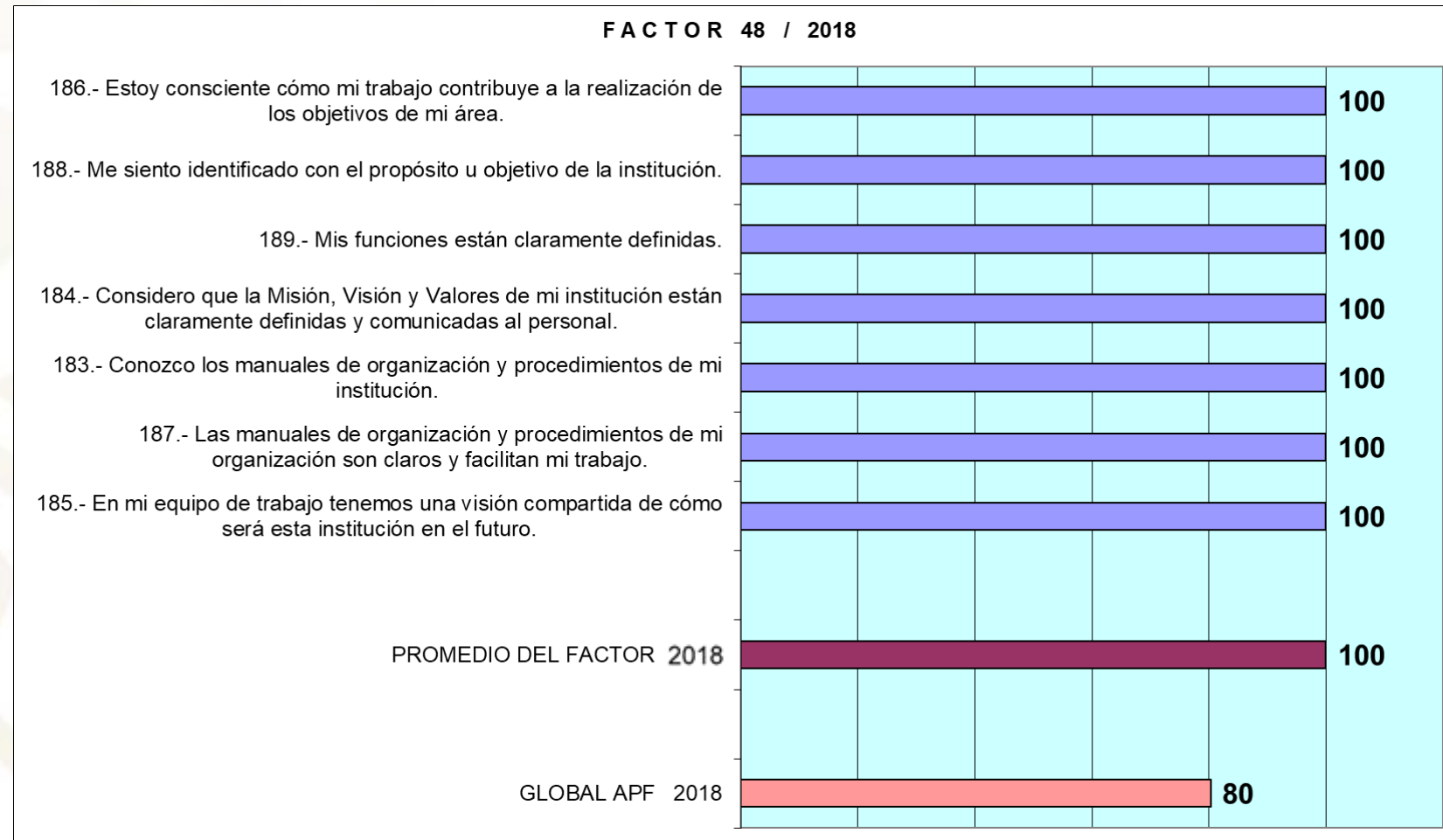
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 48 denominado Organizada, hace referencia a la percepción de las y los servidores públicos sobre la misión y la visión del Comité, así como al conocimiento de los manuales de organización y procedimientos. Así mismo, trabajar en equipo con una visión compartida.

El CONADESUCA obtuvo un promedio de 100 en el factor 48. Los integrantes del Comité indican que se sienten identificados con la institución, porque conocen perfectamente la misión, visión, los manuales y sus funciones, además de que la comunicación es clara y precisa.





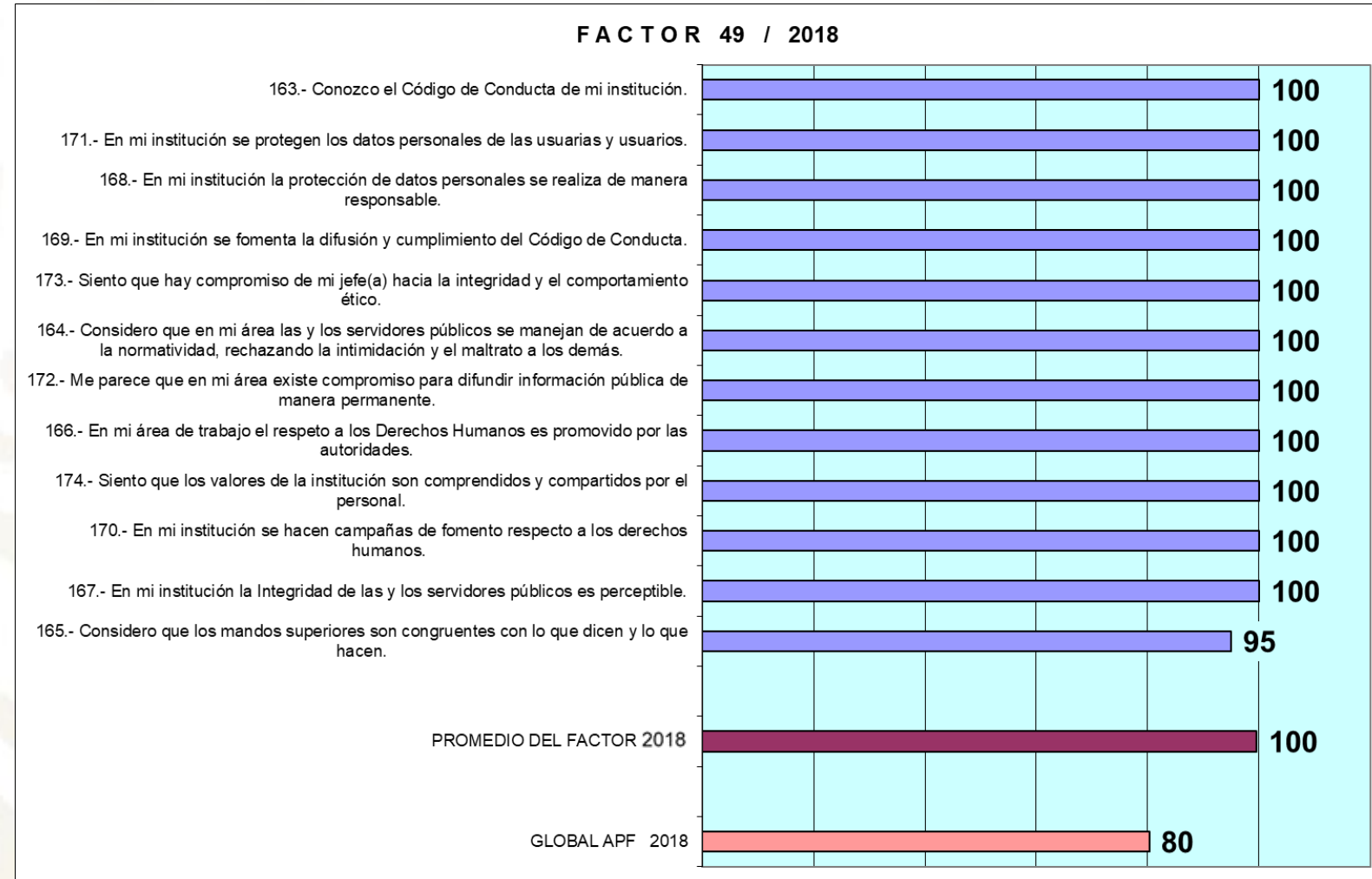
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 49 denominado Íntegra, que evalúa mediante la percepción sobre los valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión.

El CONADESUCA obtuvo un promedio de 100 en dicho factor, los integrantes señalan que se sienten satisfechos en cuanto a la normatividad, la protección de datos personales, el respeto laboral, la integridad, entre otros.





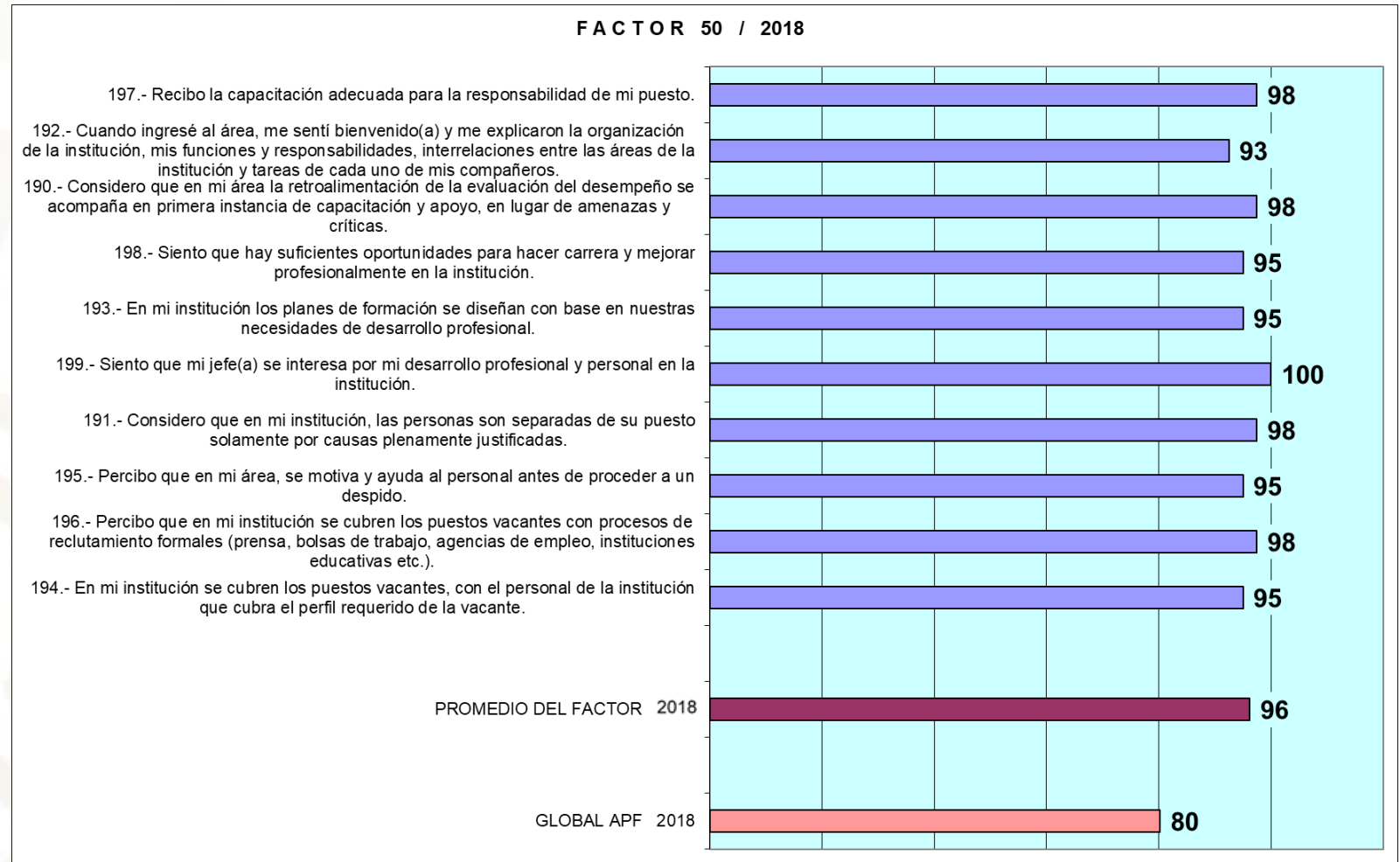
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 50 denominado Profesional, menciona aspectos relacionados con la profesionalización en cuanto a las condiciones de trabajo, de acuerdo a la gestión de Recursos Humanos.

Con un promedio de 96 en el factor 50, los integrantes del Comité indican que se sienten muy satisfechos de acuerdo al interés que su jefe tiene por su desarrollo profesional y personal, sin embargo, podría mejorar en cuanto a la capacitación al personal de nuevo ingreso.





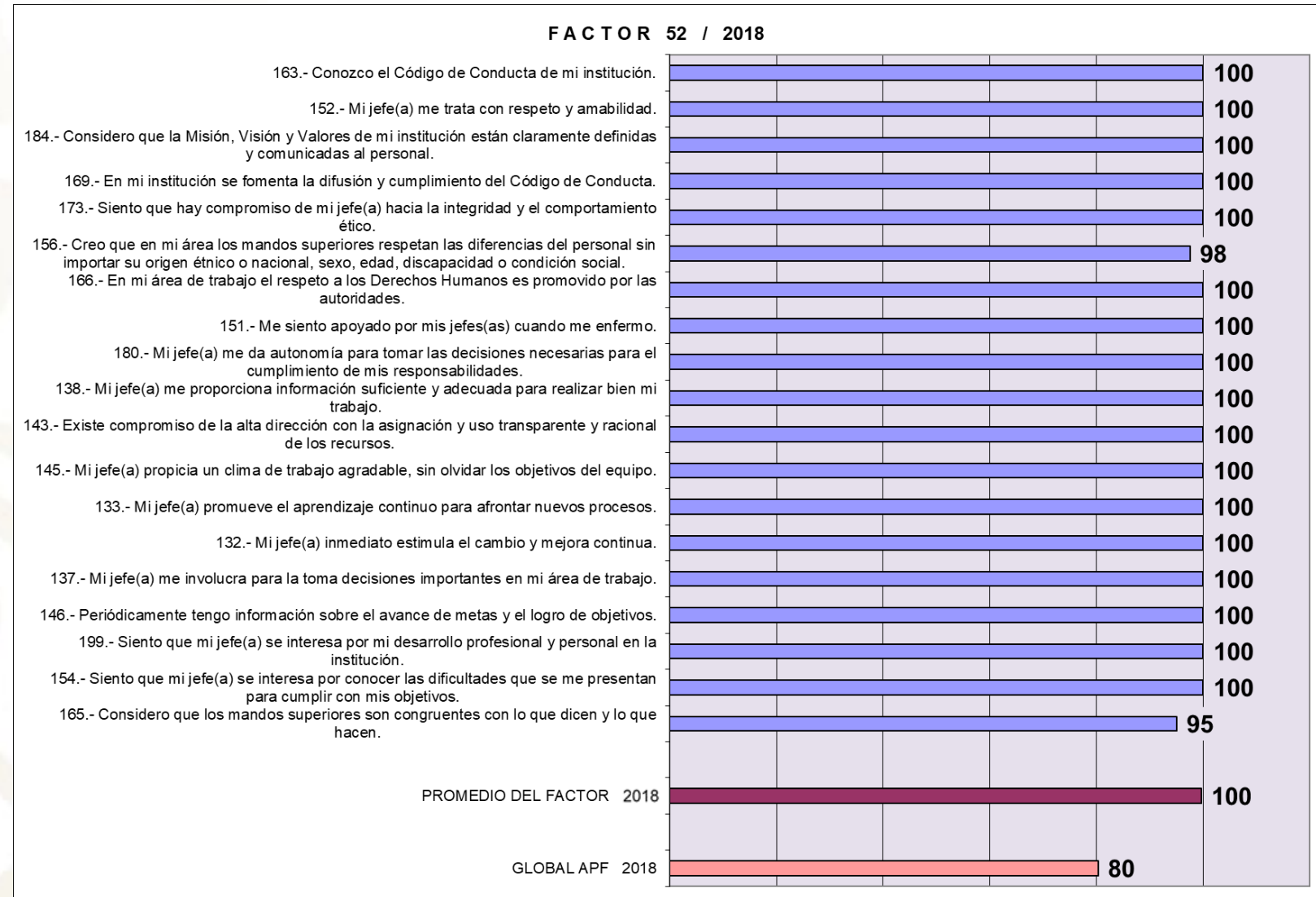
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 52 denominado Liderazgo integral, hace referencia al respeto y la amabilidad para trabajar en equipo, así como el interés del jefe en dificultades que se presentan para cumplir las metas y objetivos así como en la toma de decisiones.

El Comité logró un promedio de **100** en el factor 52. En la tabla se observa que el Comité está satisfecho con la relación jefe – subordinado, que logran un clima de trabajo agradable y cuentan con apoyo en caso de problemas personales.





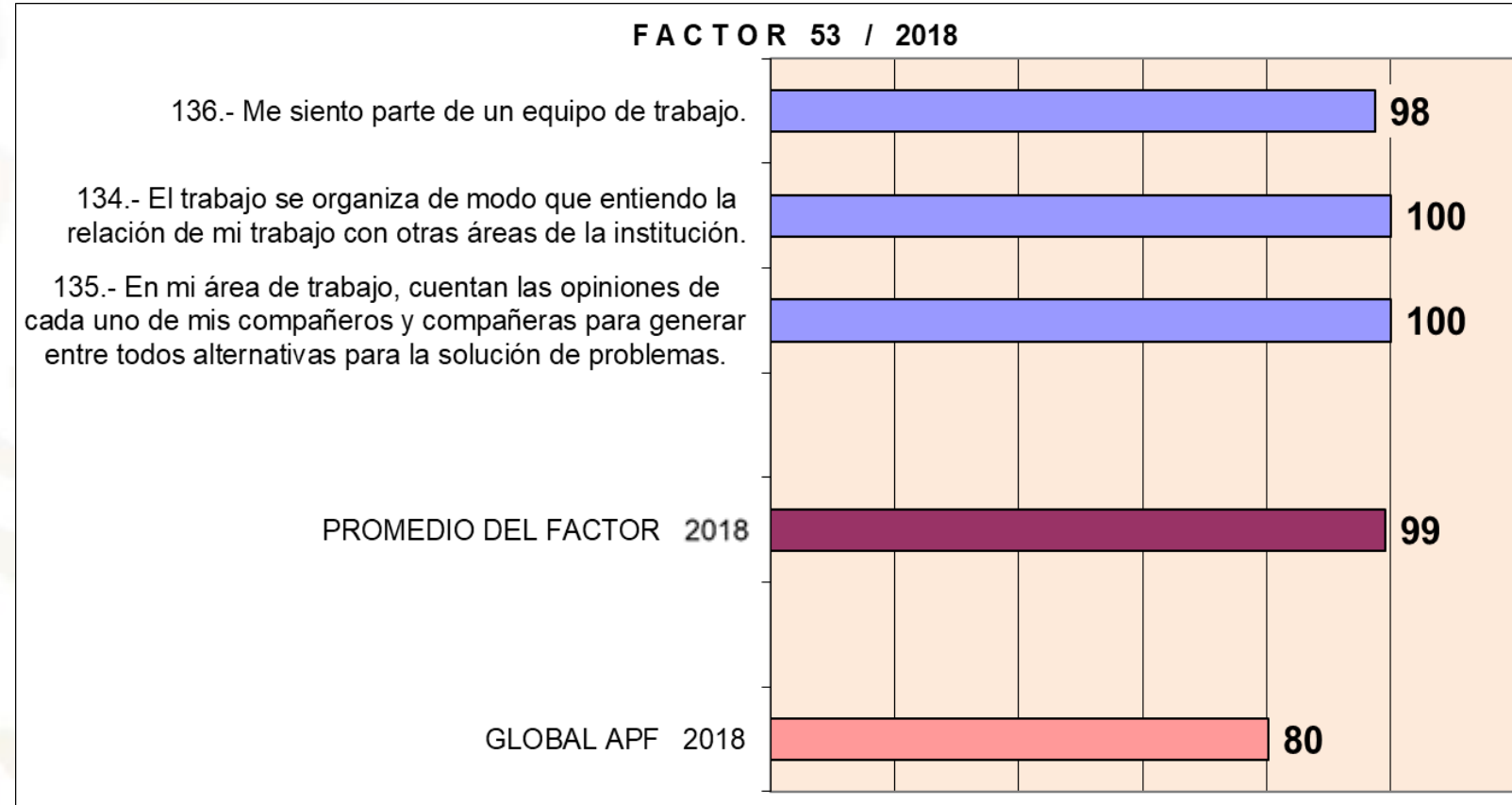
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 53 denominado Cooperación, comunica la posibilidad de sentirse identificado con los valores y el lugar para trabajar, además de tomar en cuenta las opiniones de todos para la solución de problemas.

El CONADESUCA alcanzó un promedio de 99 en dicho factor, lo que significa que los integrantes del Comité conocen la manera en que se organiza el trabajo, así como la forma de pertenecer a un equipo laboral.





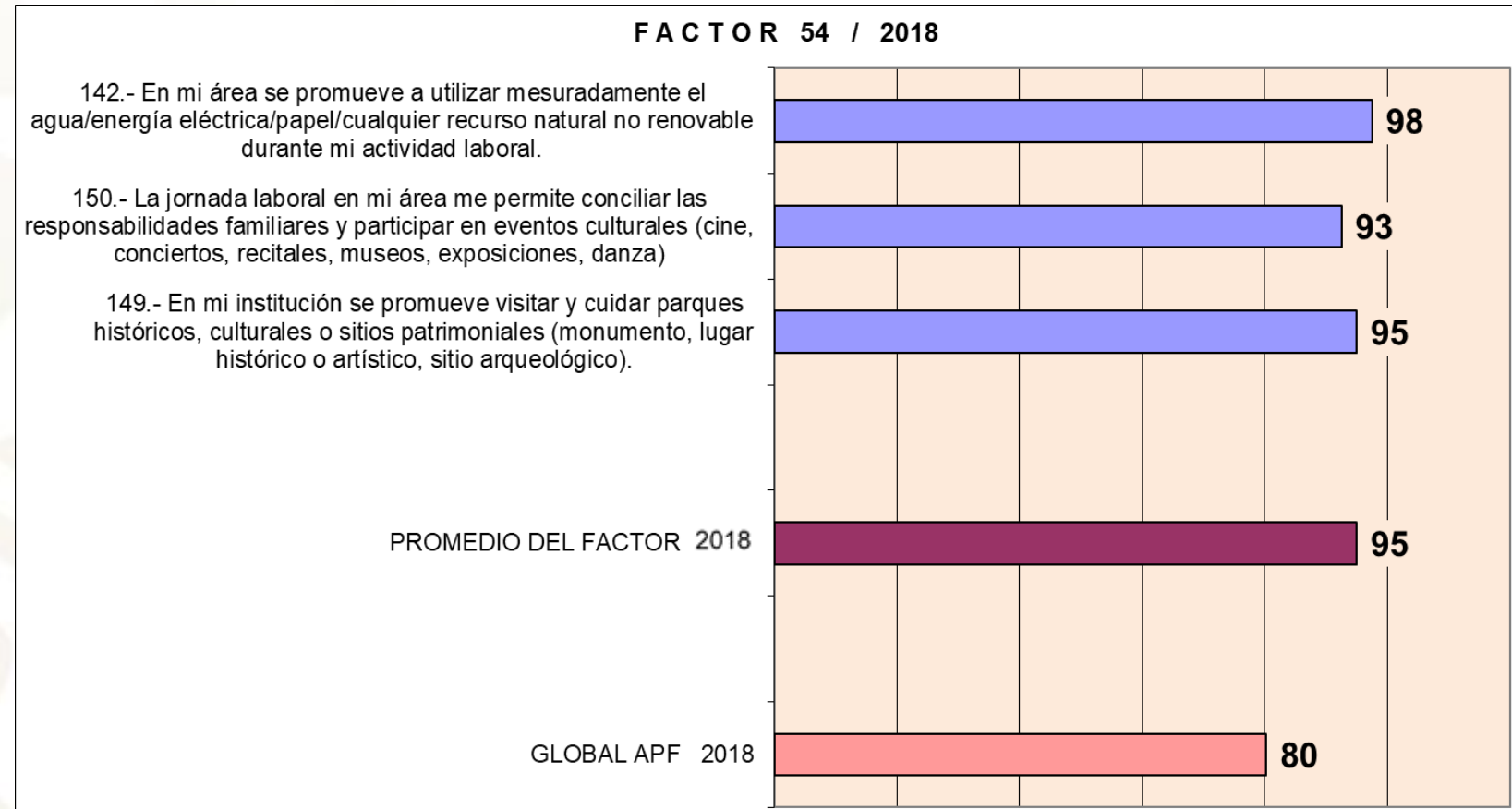
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 54 denominado Entorno cultural y ecológico, se refiere a utilizar mesuradamente los recursos durante la jornada laboral, así como conciliar las responsabilidades familiares y eventos culturales.

Al respecto el Comité obtuvo un promedio de 95 en el factor 54, lo que manifiesta que los servidores públicos si utilizan correctamente los recursos durante sus horas de trabajo, sin embargo, puede mejorar la relación entre la jornada laboral y las responsabilidades familiares.





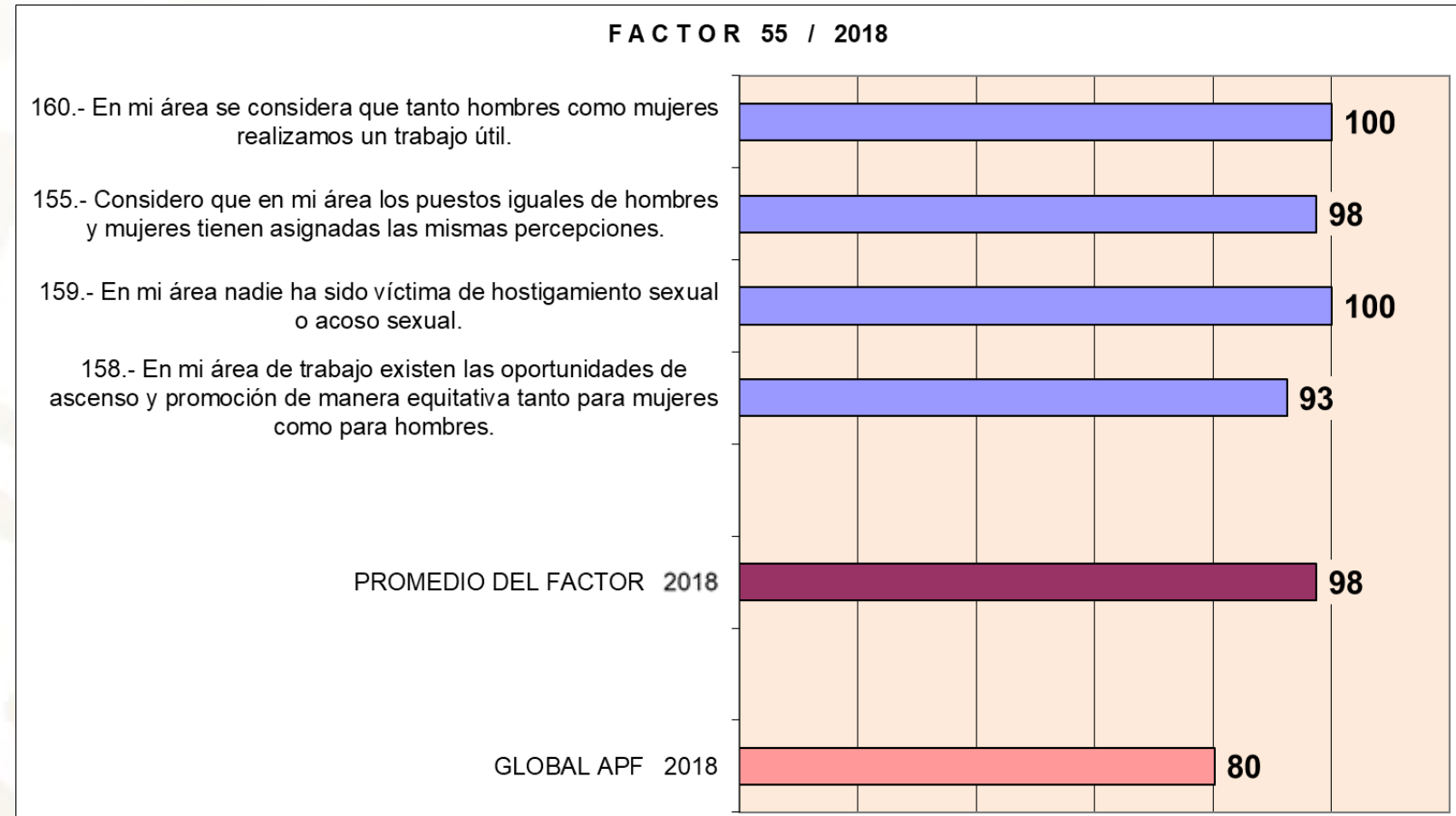
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 55 denominado Equidad de género, indica el compromiso de tratar a los puestos iguales de hombres y mujeres por las mismas percepciones, así como realizar un trabajo útil sin considerar el género.

El CONADESUCA logró un promedio de 98 en el factor XIV, demostrando que el Comité está comprometido a lograr igualdad entre hombres y mujeres, además de conocer las acciones que no están permitidas y son consideradas como hostigamiento y acoso sexual.





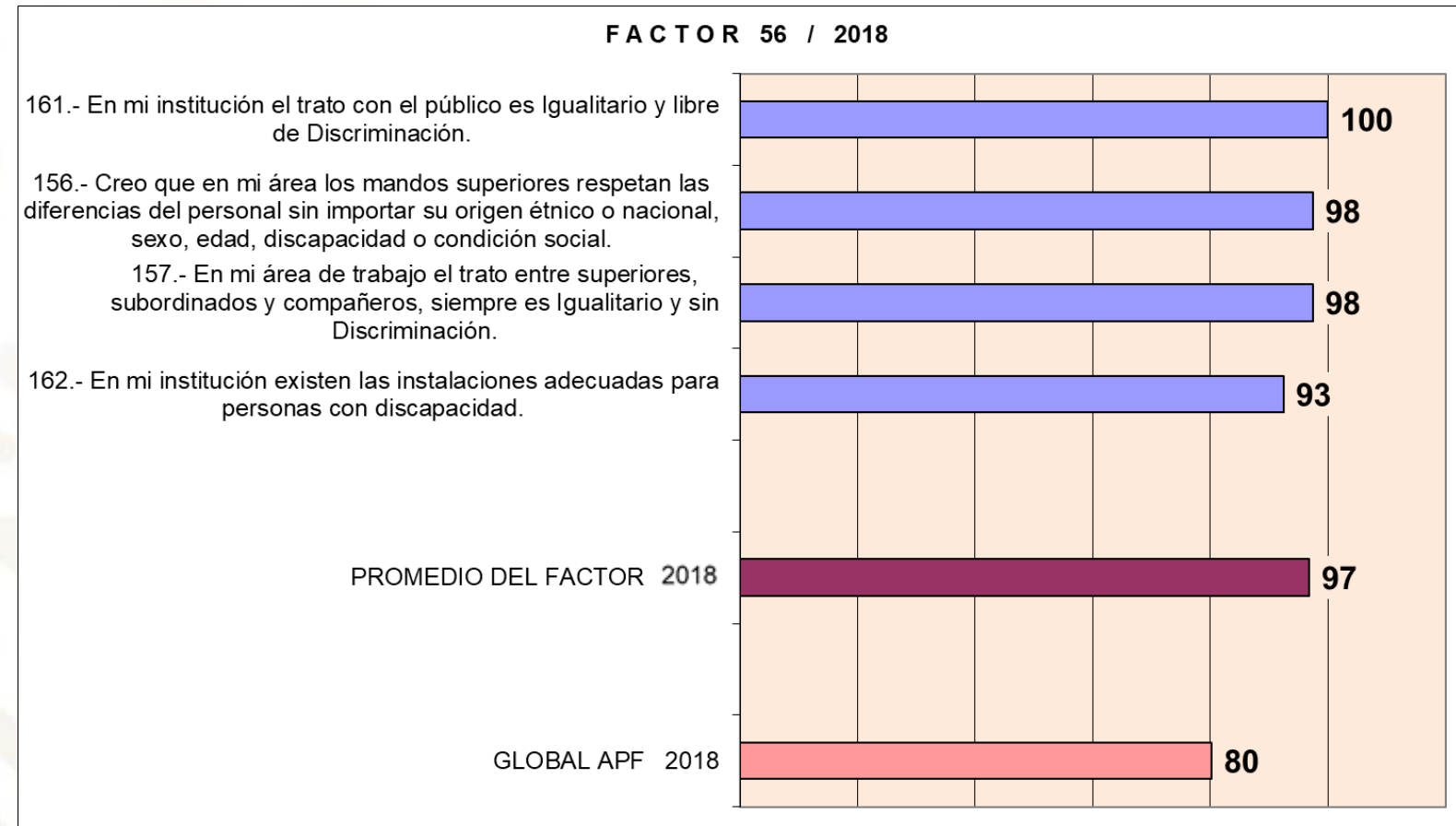
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 56 denominado Igualdad y no discriminación, hace referencia a que los servidores públicos trabajen sin distinción, exclusión, o preferencia basada en el origen étnico, cultura, edad, discapacidades, religión, preferencias sexuales, la identidad o filiación política, entre otros.

Con un promedio de **97** en el **factor 56**, el Comité indica el trato es igualitario y libre de discriminación, no obstante, detecta que deberían mejorar las instalaciones para personas con discapacidad.





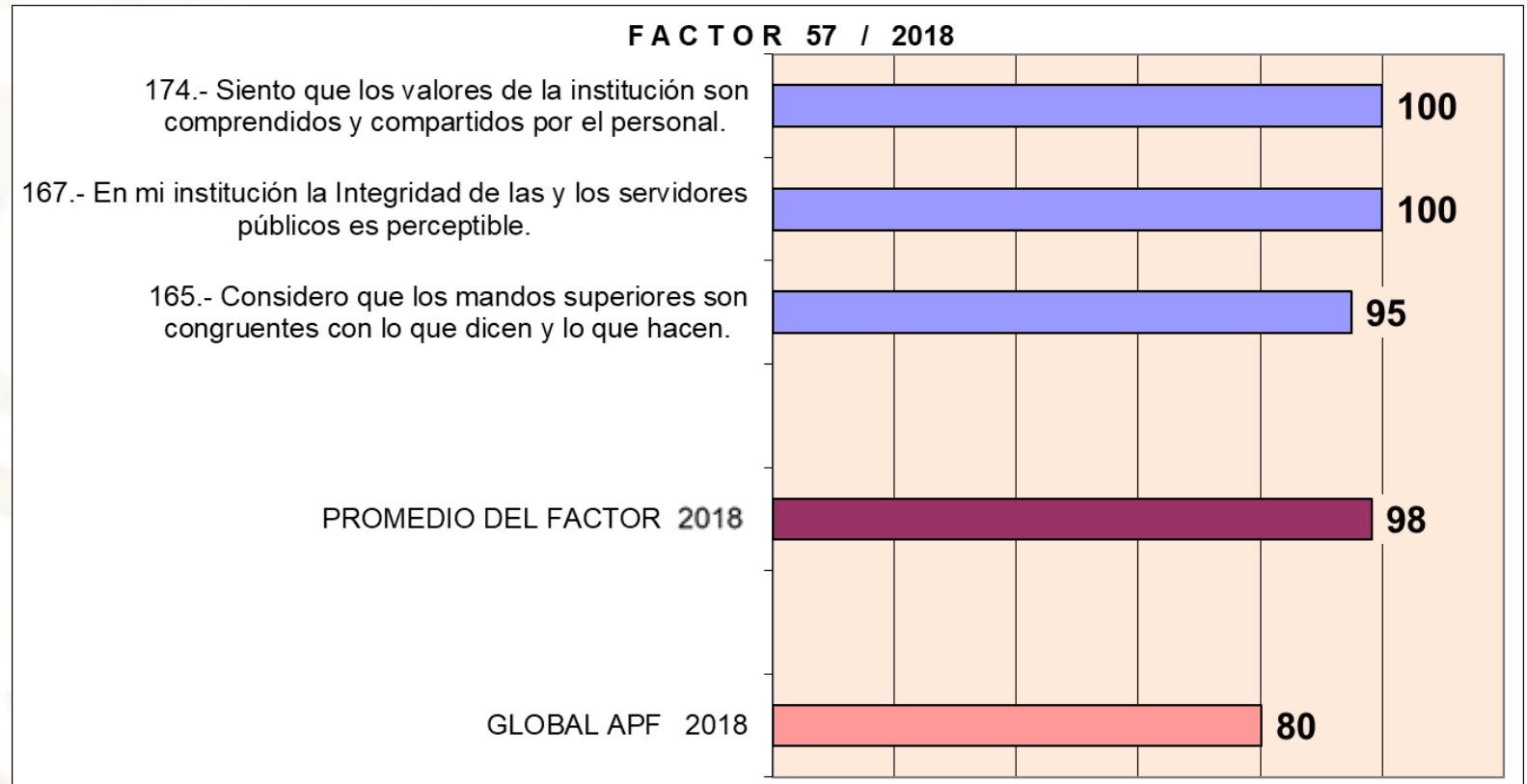
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 57 denominado Integridad, comunica que los valores de la institución deben ser comprendidos y compartidos a todo el personal, además de ser congruente en lo que dicen y hacen.

El CONADESUCA alcanzó un promedio de 98 en dicho factor, mismo que destaca por la habilidad de ser íntegros en el trabajo tomando en cuenta a los valores institucionales.





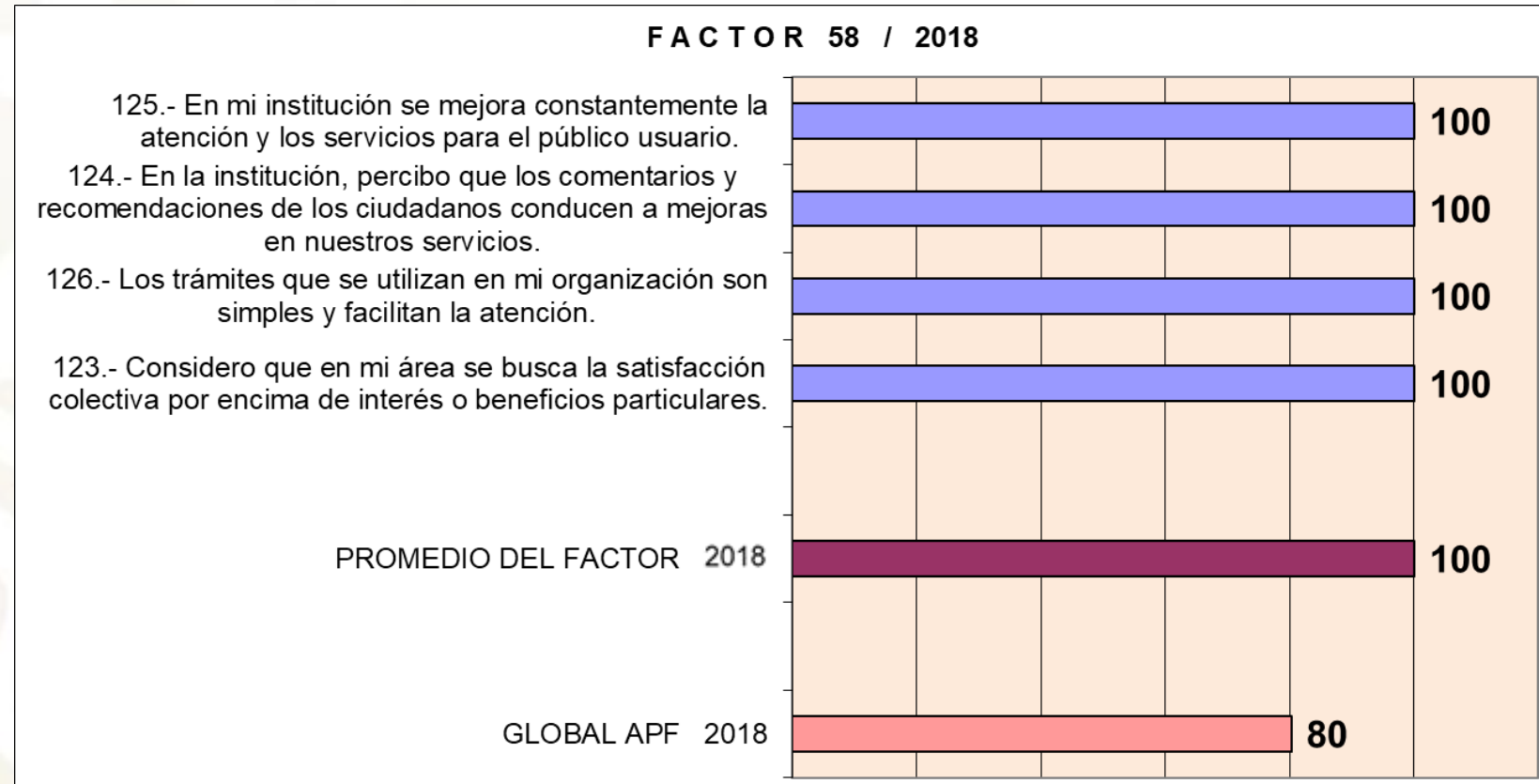
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 58 denominado Interés público, hace referencia a la facultad de actuar con el fin de obtener la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

El Comité obtuvo un **promedio de 100** en el factor 58, por lo que informa que los integrantes del Comité, conocen el impacto que tiene percibir los comentarios o recomendaciones que puedan mejorar las funciones, de igual forma, en las áreas se busca la satisfacción colectiva.





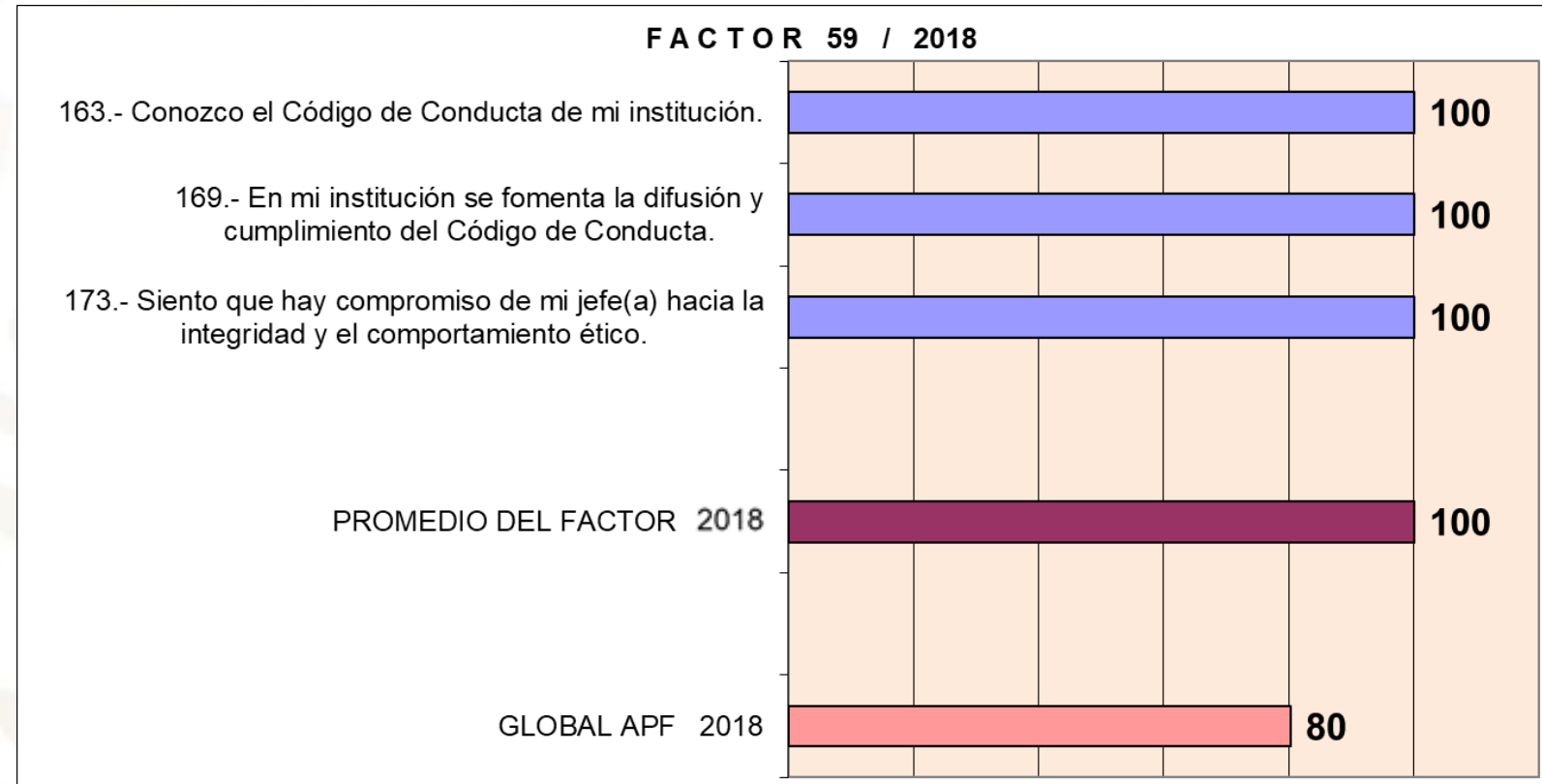
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 59 denominado Liderazgo, informa la habilidad para trabajar con base en el Código de Conducta, el Código de Ética y las Reglas de Integridad, así como los valores adicionales en los que interviene el Comité de Ética.

El CONADESUCA obtuvo un promedio de 100 en el factor 59. En las áreas del Comité es fundamental realizar las funciones de acuerdo al Código de Conducta, de igual forma mantener un comportamiento ético.





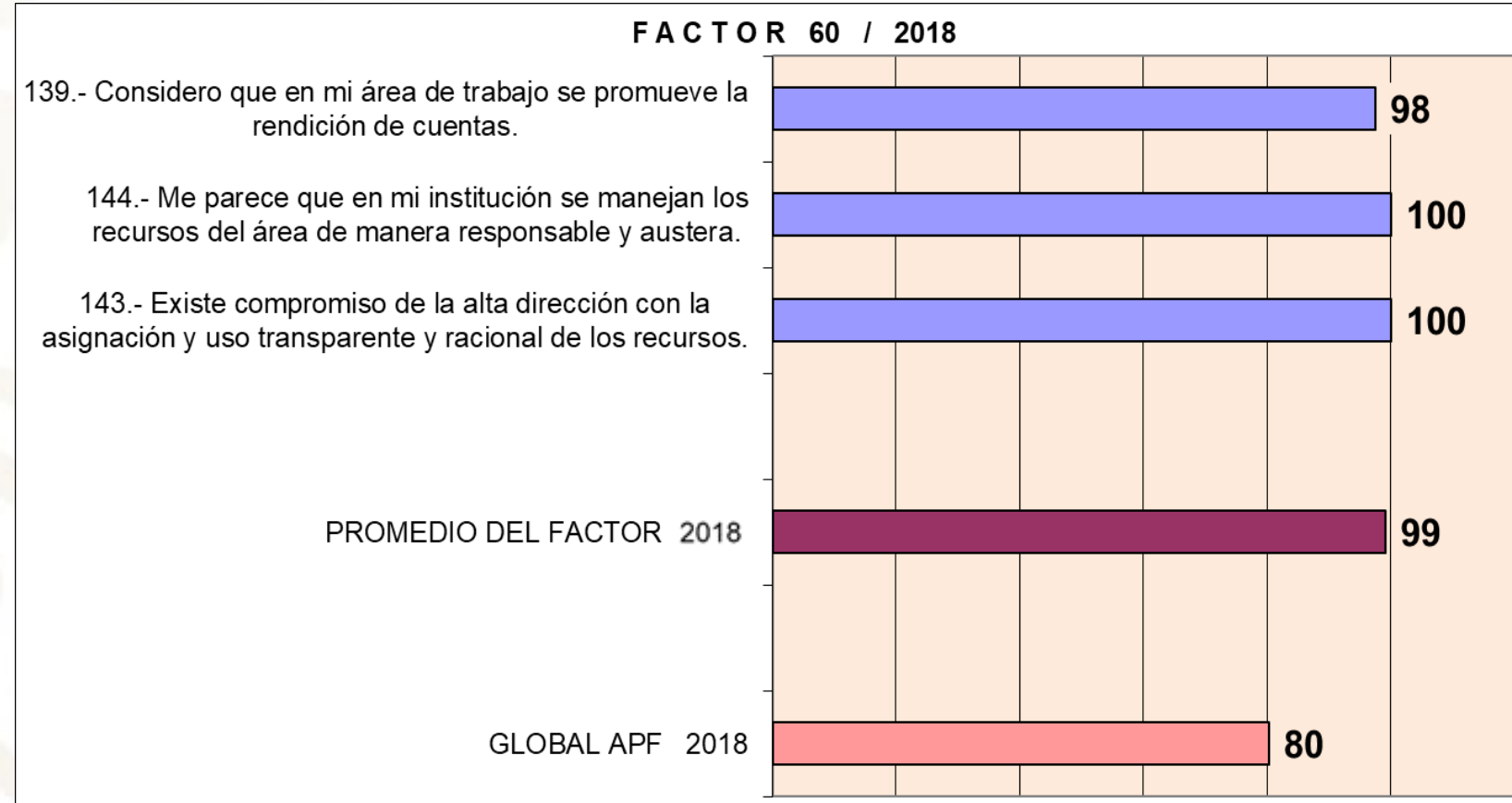
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 60 denominado Rendición de cuentas, se refiere a la manera responsable de utilizar los recursos en la institución, de igual forma se promueve la rendición de cuentas.

Con un promedio de **99** en el **factor 60**, en las áreas del Comité se promueve manejar los recursos de manera responsable y austera.





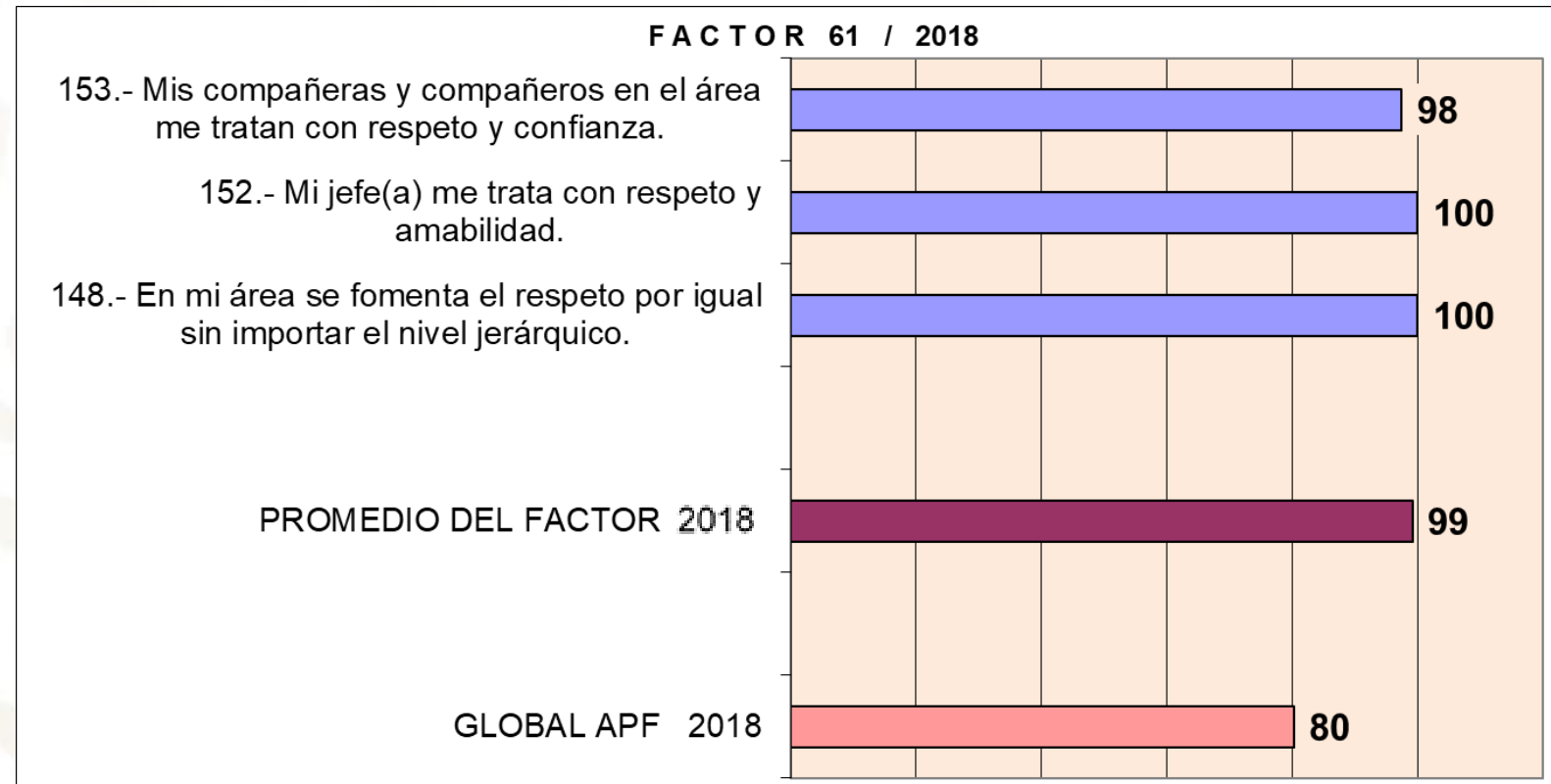
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 61 denominado Respeto, se realiza a través de un trato digno y cordial en el ambiente laboral, de tal manera que propicie el diálogo amable que lleve al entendimiento, sin importar el nivel jerárquico.

El CONADESUCA logró un promedio de **99** en el factor 61, notificando que en las áreas del Comité el hostigamiento es inaceptable y sancionable, no obstante, se debe promover la integración de trabajo en equipo para comunicarse de forma efectiva.





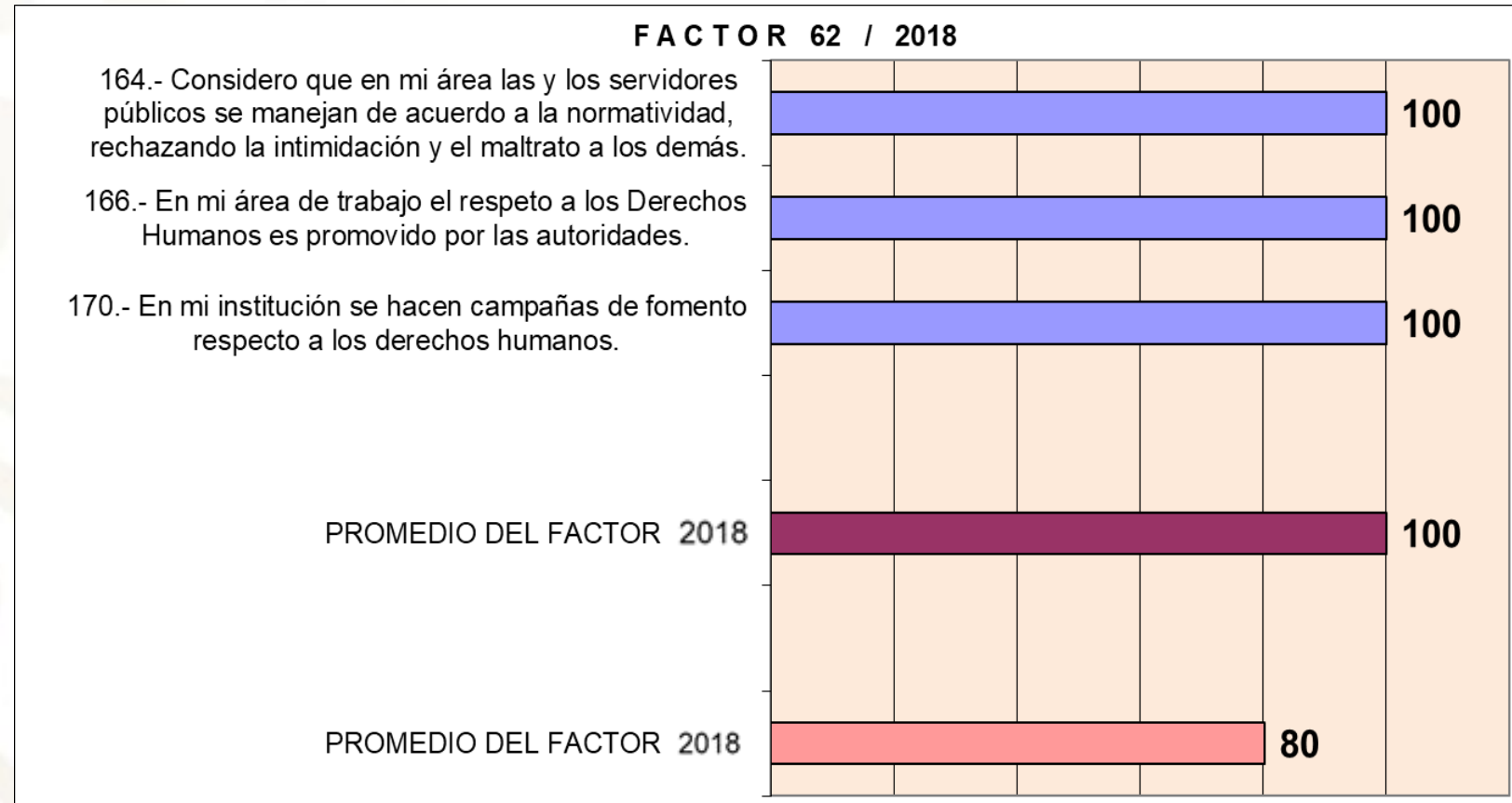
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 62 denominado Respeto a los derechos humanos, indica la capacidad de trabajar de acuerdo a la normatividad y rechazando intimidaciones y maltratos hacia los demás.

El Comité obtuvo un promedio de 100 en el factor 62, ya que cuenta con los valores para laborar correctamente con base a los derechos humanos y fundamentándose en el Código de Conducta.





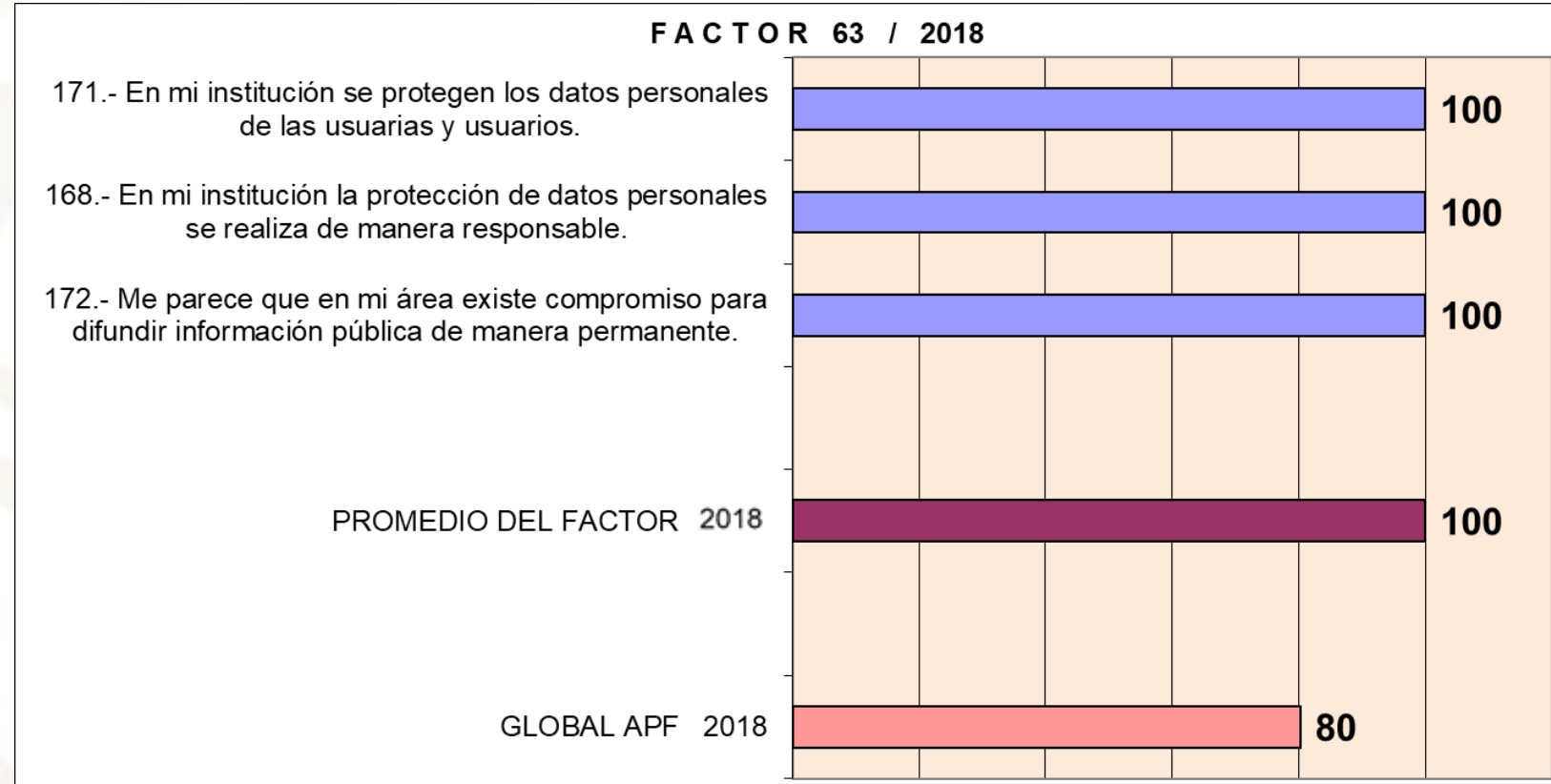
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El factor 63 denominado Transparencia, hace mención al principio de máxima publicidad de la información pública, protegiendo los datos personales de los servidores públicos.

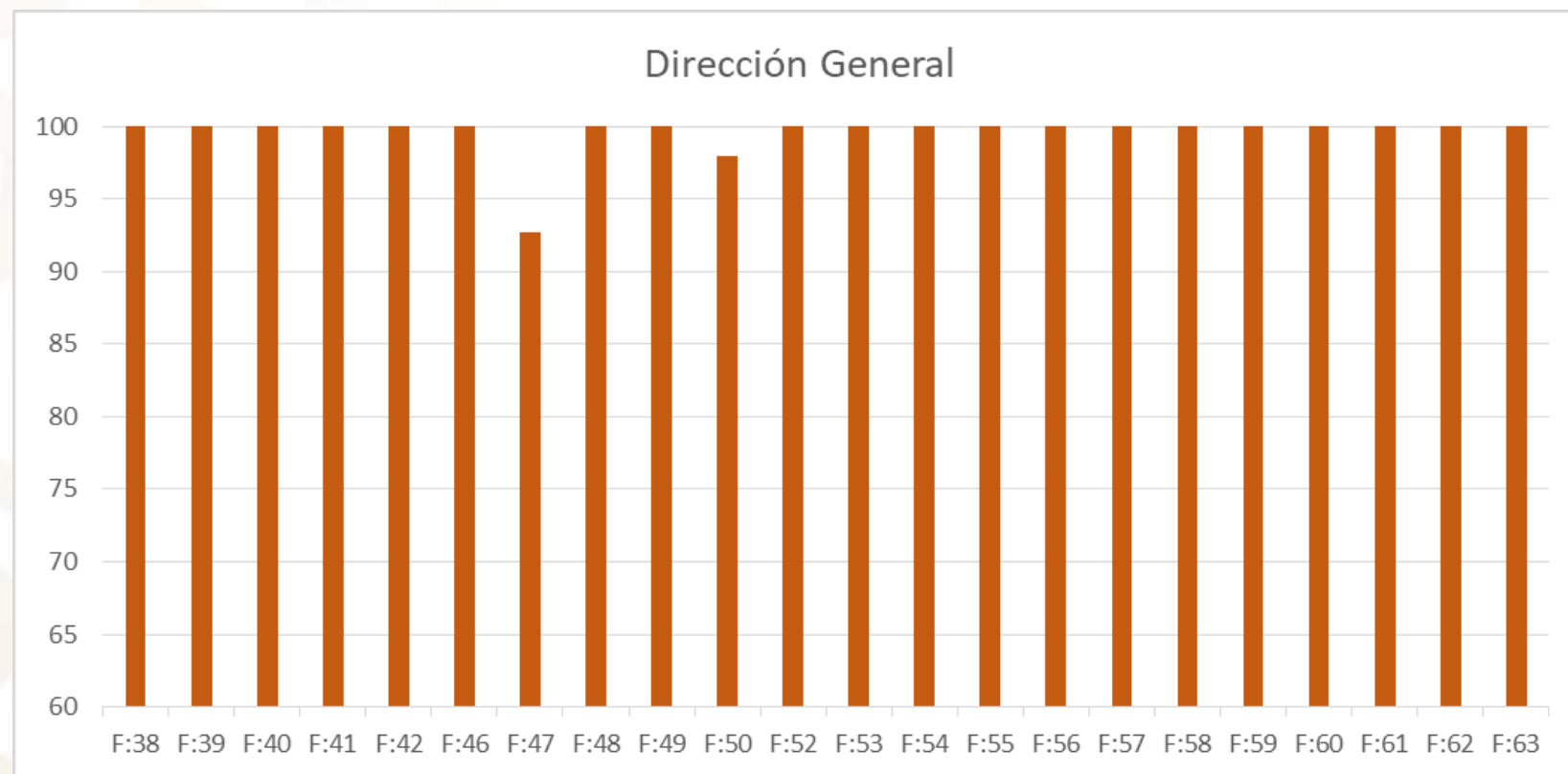
Con un promedio de 100 en dicho factor, el Comité señala que se protegen correctamente sus datos personales de manera responsable, así como el compromiso a difundir la información pública de manera permanente.



Factores del área de Dirección General:



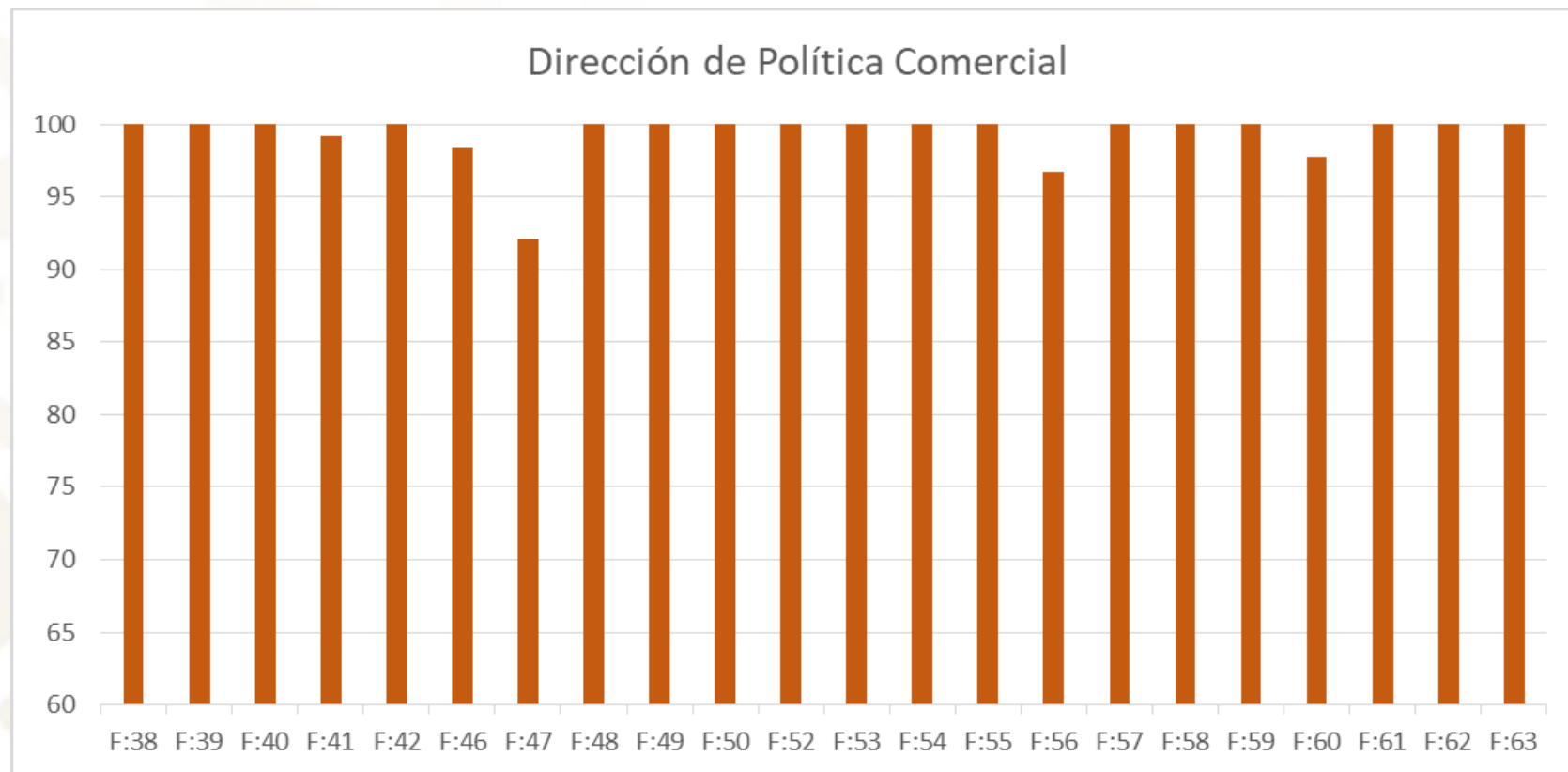
En el área de Dirección General se observan bastantes fortalezas dentro de los factores, como por ejemplo, la habilidad de adaptarse al entorno, lo cual es de suma importancia en cuanto al desarrollo profesional (F:38), además de que el área se encuentra equilibrada (F:42) y de igual forma en el Comité se trabaja de acuerdo a metas y objetivos (F:41). Sin embargo, dentro de los más bajos se encuentra el factor denominado Motivada (F:47) y el factor denominado profesional (50).



Factores del Área de Política Comercial:



En la siguiente gráfica el área de Política Comercial comunica que cuenta con muchas fortalezas, como por ejemplo, el factor denominado Colaborativa, en el cual se explica que se trabaja con información suficiente y adecuada (F:40) así como, Organizada en cuanto a la realización de objetivos en el área (F:48) y la Transparencia en cuanto a la protección de datos personales (F:63). No obstante se detecta la oportunidad de mejorar la motivación laboral (F:47), de igual forma, la igualdad y no discriminación (F:56).





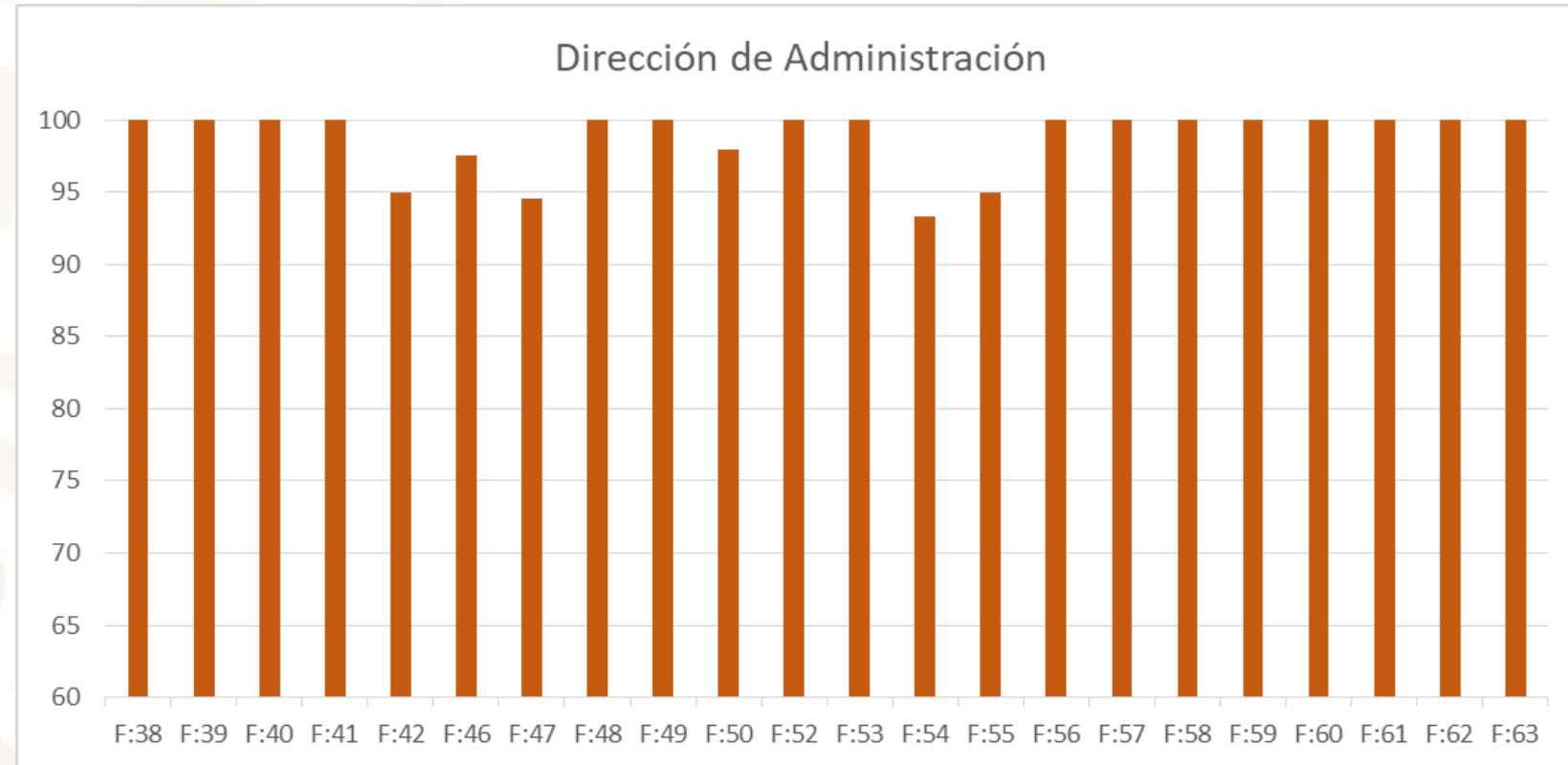
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



Factores del Área de Administración:

En el área de la Dirección de Administración se identifica en la gráfica que 16 factores están al 100%, dentro de los cuales se encuentra la eficiencia en cuanto a la utilización de recursos (F:41), la integridad en los valores, mismos que son comprendidos y compartidos en el Comité (F:57), además del interés público (F:58). Por otro lado, el factor de entorno cultural y ecológico, es el más bajo del área (F:54), así como, la equidad de género (F:55).



Factores del Área de la Unidad Jurídica:

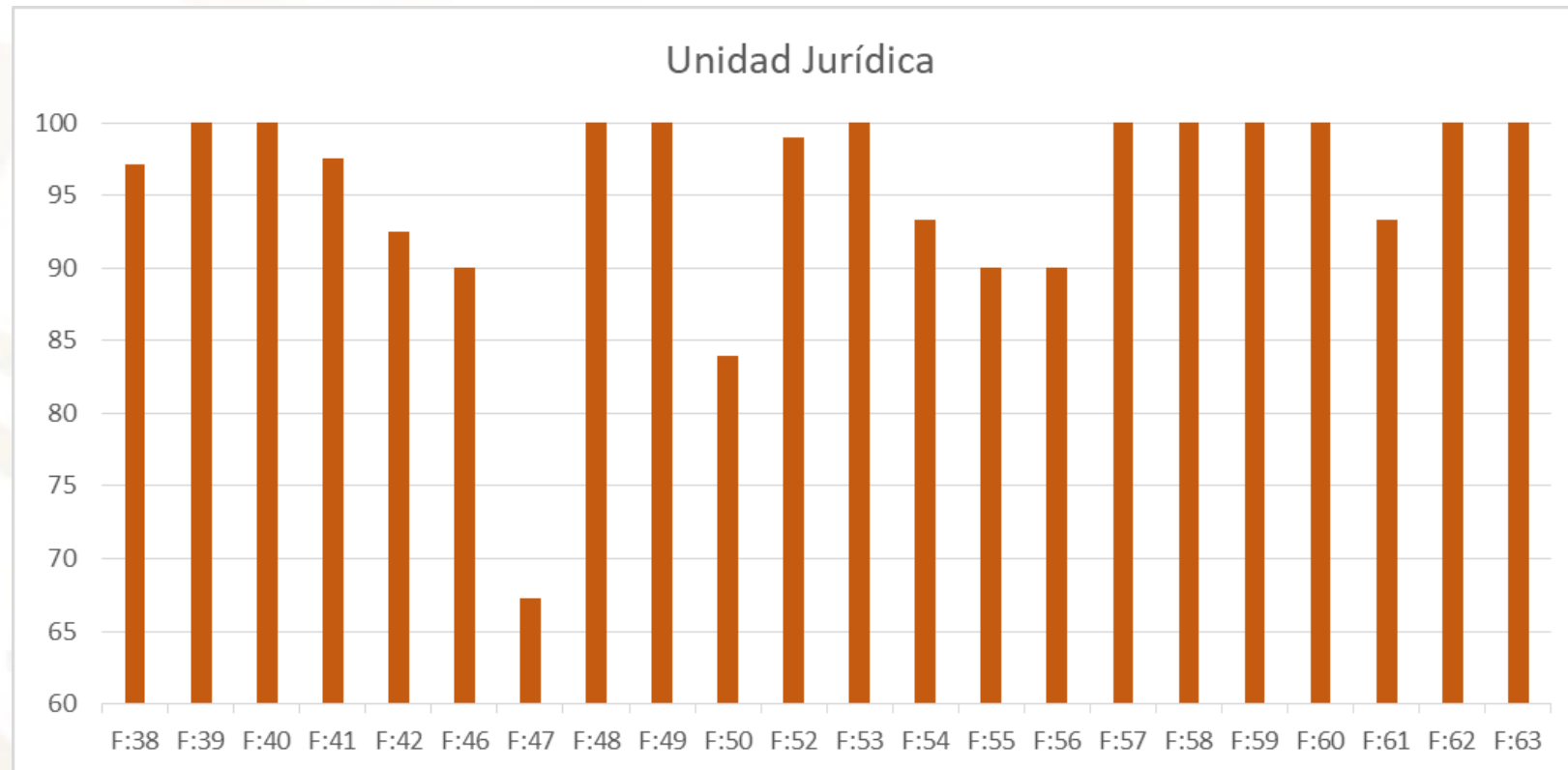


SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



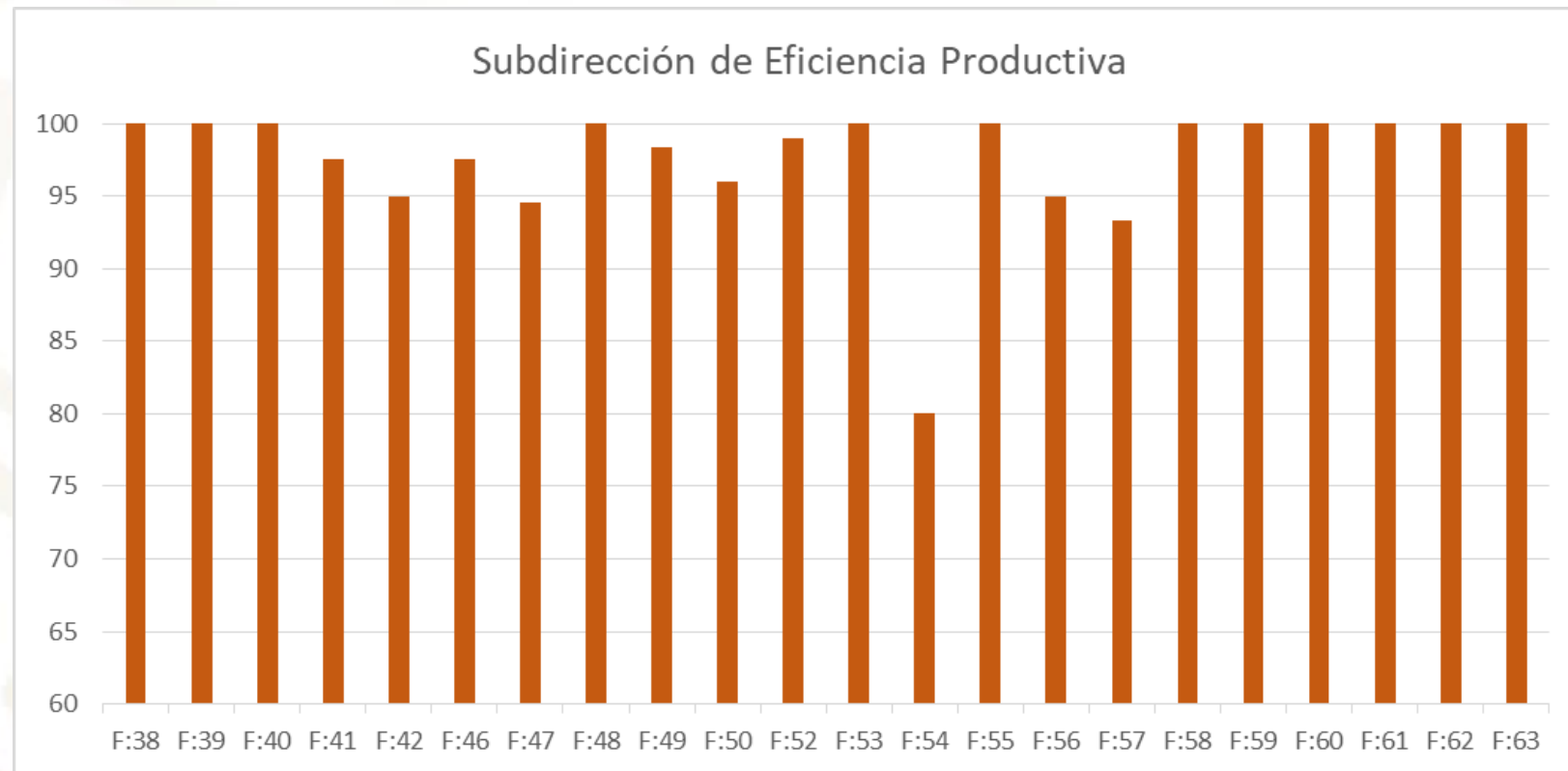
En la siguiente gráfica, la Unidad Jurídica manifiesta que sus fortalezas van de acuerdo a los factores denominados Organizada (F:48) e Íntegra (F:49) mismos que expresan que se conoce la normatividad establecida, así como la misión y la visión, además de promover la rendición de cuentas (F:60). Sin embargo, el factor más bajo que obtuvo se conoce como Motivada (F:47), de igual forma el factor denominado profesional (F:50).



Factores del Área de Eficiencia Productiva:



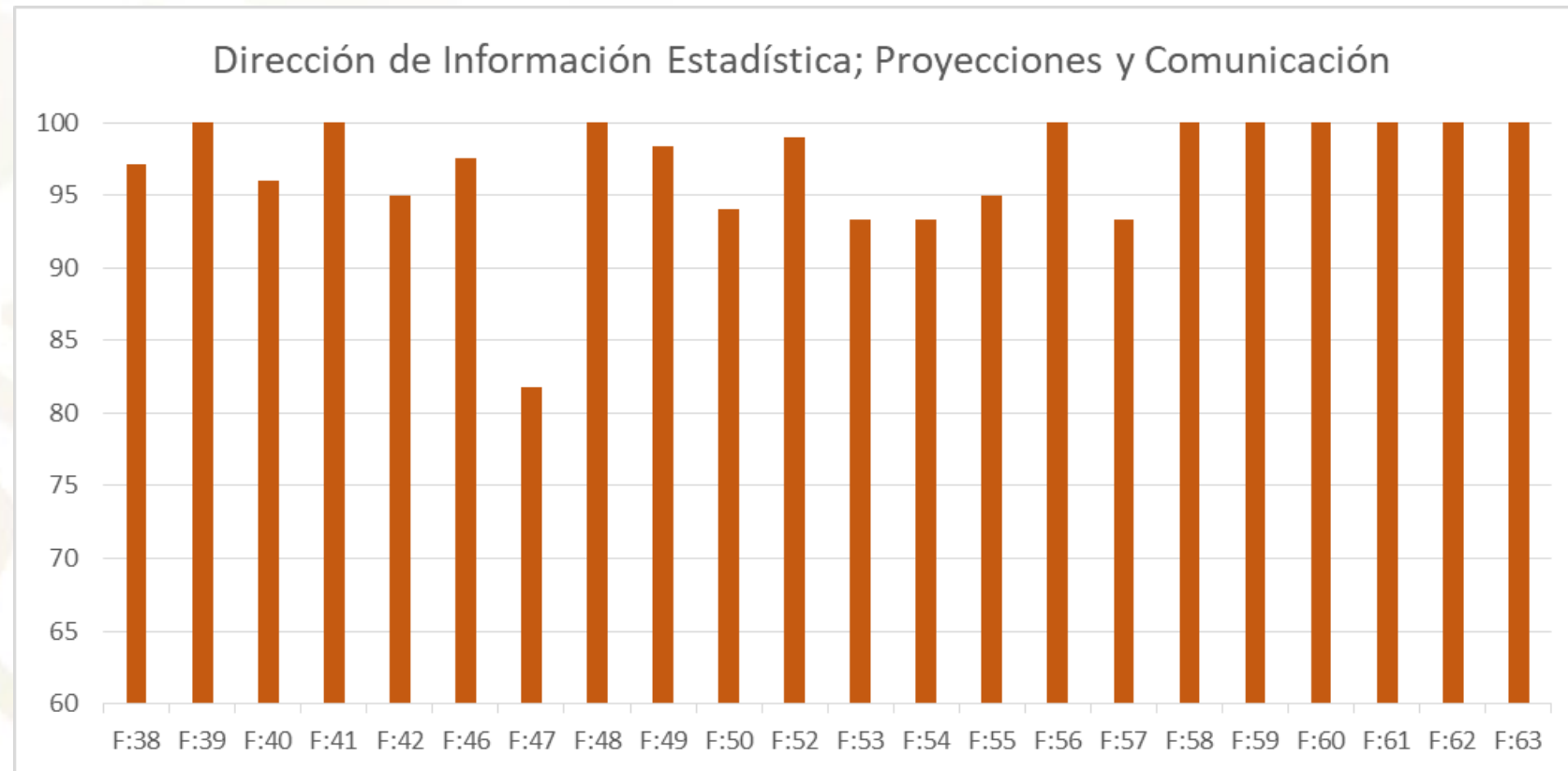
En el área de Eficiencia Productiva se puede observar en la gráfica que cuenta con bastantes fortalezas como por ejemplo, en el factor denominado organizada (F:48), en cooperación, al sentirse parte de un equipo de trabajo (F:53), así como la equidad de género en que nadie ha sido víctima en hostigamiento o acoso sexual (F:55). No obstante, el factor más bajo es el Entorno cultural y ecológico en cuanto a participar en eventos culturales (F:54), seguido de integridad (F:57) e igualdad y no discriminación (F:56).



Factores del Área de Dirección de Información Estadística; Proyecciones y Comunicación:



En el área de Dirección de Información Estadística; Proyecciones Y Comunicación, se manifiesta que obtuvo 10 de sus factores al 100%, algunos de ellos son Interés público (F:58), Liderazgo en cuanto a conocer el Código de Conducta y comprometerse a un trato ético (F:59) y Rendición de cuentas (F:60), Por otro lado el factor Motivada es el más bajo del área (F:47) seguido del factor Integridad (F:57).





Reactivos por Área de la Dirección General:

De acuerdo al área de la Dirección General, en la mayoría de los reactivos se obtuvo un 100%, como por ejemplo, la facilidad de adaptarse al entorno y no mostrar resistencia a los cambios, valorando las aportaciones innovadoras, se debe continuar el equilibrio fomentando el respeto en la institución. Por otro lado, el factor más bajo es el de Motivación, de acuerdo a las bajas oportunidades de crecimiento.

Reactivos por Área de la Dirección de Política Comercial:

Conforme al área de la Dirección de Política Comercial, se observan muchas fortalezas en cuanto a sus reactivos, como en el caso del factor denominado Colaborativa, al lograr trabajar con información suficiente y adecuada y de manera organizada en cuanto a la realización de metas y objetivos en el área, de igual manera en Transparencia se lleva a cabo la correcta protección de datos personales. No obstante el factor más bajo es el de Motivación, de acuerdo a las bajas oportunidades de crecimiento y el incremento salarial.



Reactivos por Área de la Dirección de Administración:

En los reactivos obtenidos por el área de Administración, se tienen como fortalezas la eficiencia en cuanto a la utilización de recursos de manera responsable y austera, además de dispones de los medios requeridos para realizar el trabajo diario, la integridad en los valores y el conocimiento del Código de Conducta, mismos que son comprendidos y compartidos en el Comité. Por otro lado, el factor de entorno cultural y ecológico, es el más bajo del área ya que la jornada laboral ocasionalmente no permite conciliar responsabilidades familiares o asistir a eventos culturales.

Reactivos por Área de la Unidad Jurídica:

De acuerdo a los reactivos obtenidos por la Unidad Jurídica, se observa que sus fortalezas incluyen trabajar de manera organizada con una visión compartida y de acuerdo a la normatividad establecida, tales como la misión y la visión, además de promover la rendición de cuentas y al uso transparente y racional de los recursos. Sin embargo, el factor más bajo que obtuvo se conoce como Motivada, de acuerdo a las bajas oportunidades de crecimiento y el incremento salarial.



Reactivos por Área de la Subdirección de Eficiencia Productiva:

Conforme a los reactivos obtenidos por el área de Eficiencia Productiva, se puede observar que cuenta con bastantes fortalezas como en el factor denominado respeto a los derechos humanos rechazando la intimidación y el maltrato a los demás, de igual forma se trabaja en cooperación, al formar un equipo de trabajo y en equidad de género, ya que nadie ha sido víctima en hostigamiento o acoso sexual. No obstante, el factor más bajo es el Entorno cultural y ecológico en cuanto a participar en eventos culturales y conciliar responsabilidades familiares.

Reactivos por Área de la Dirección de Información Estadística; Proyecciones y Comunicación:

El área de la Dirección de Información Estadística; Proyecciones Y Comunicación se manifiesta que obtuvo un alto porcentaje en el factor de Interés público comunicando que en el área se busca la satisfacción colectiva por encima de los intereses personales, además de fomentar el cumplimiento del Código de Conducta y hacer un uso transparente y racional de los recursos. No obstante el factor más bajo es el de Motivación, de acuerdo a las bajas oportunidades de crecimiento y el incremento salarial.



SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



Análisis Cuantitativo Comparación



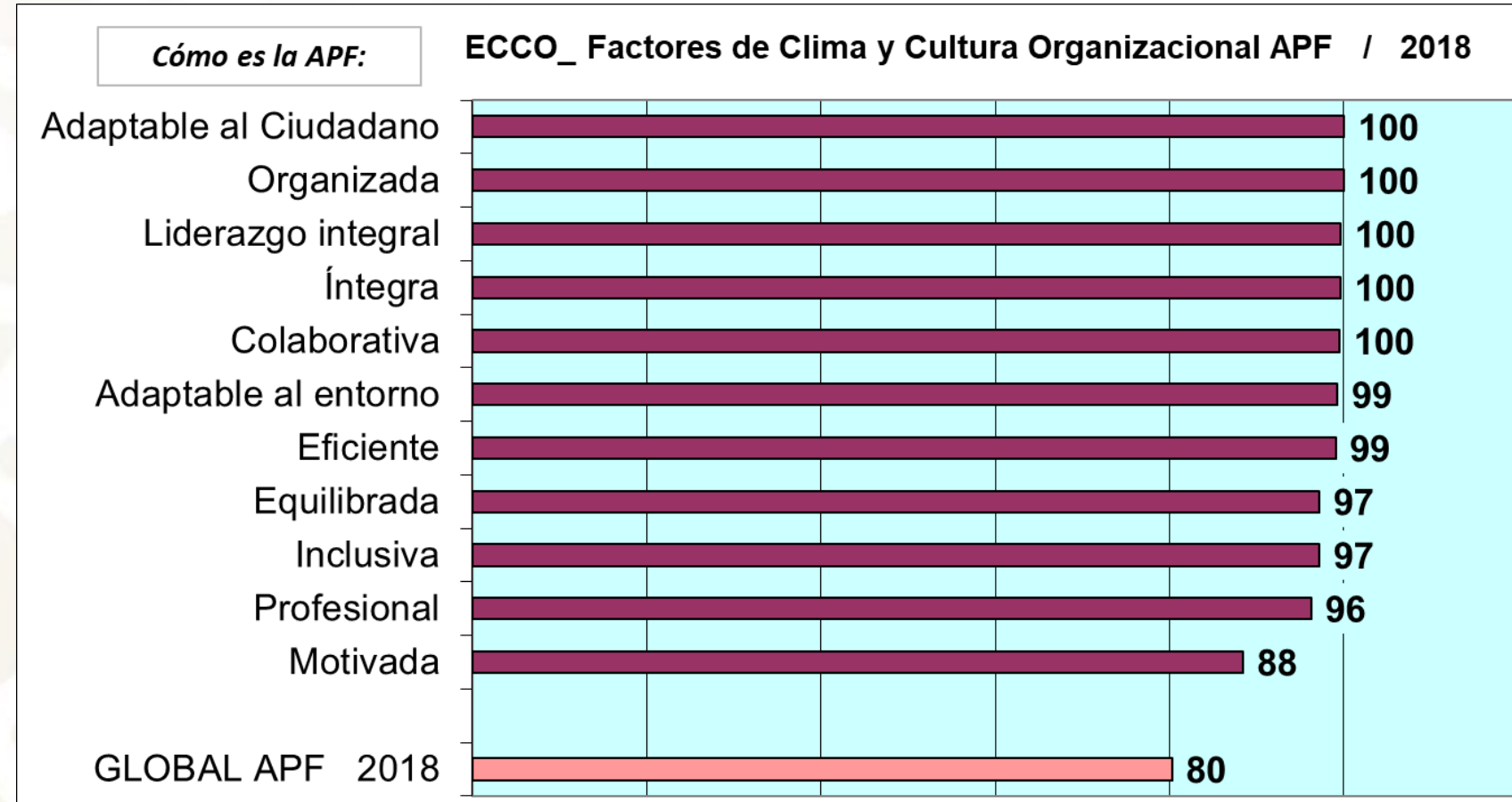
SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



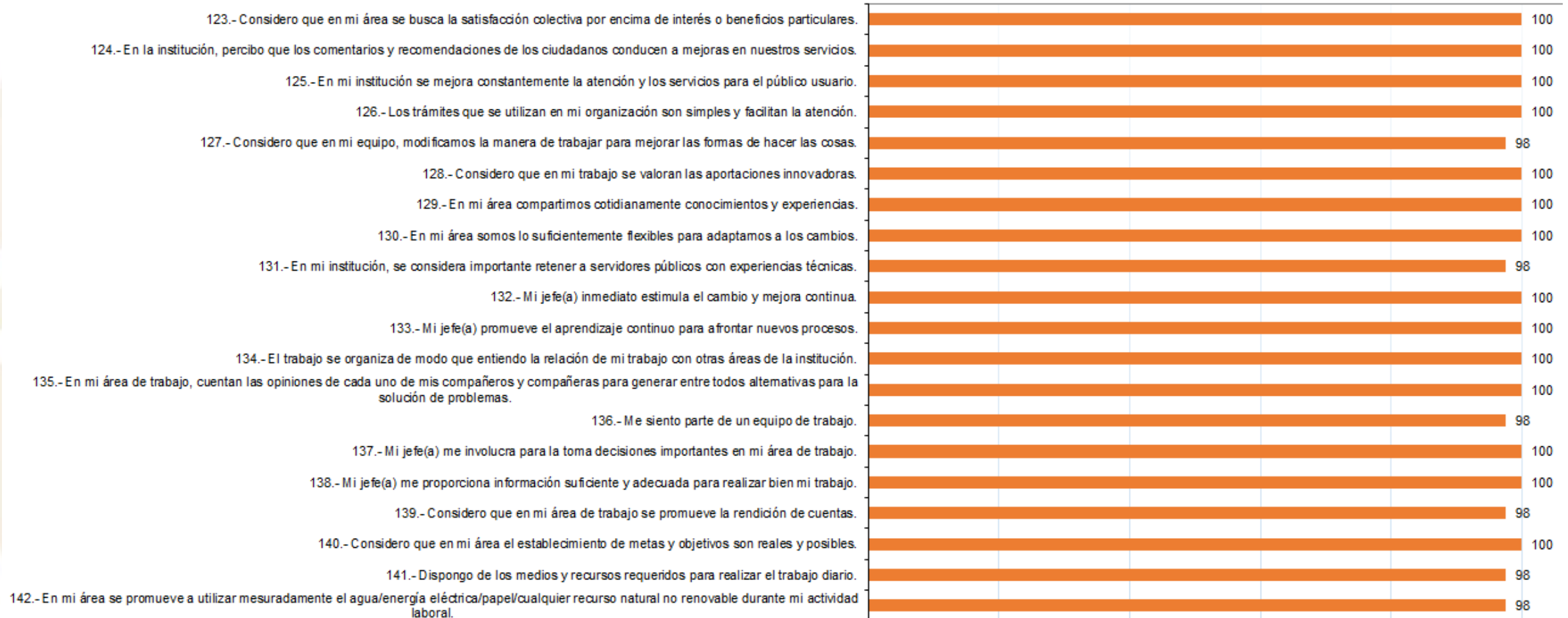
La siguiente gráfica presenta los Factores de la ECCO ordenados de mayor a menor respecto a la calificación promedio de cada uno.

Podemos observar que el promedio más alto es para el factor 39 Adaptable al ciudadano, seguido del factor 48 Organizada, además del Factor 52 Liderazgo integral, siendo los tres factores que definen al CONADESUCA, por otro lado los factores con menor promedio indican las áreas de oportunidad en las que se puede mejorar, iniciando con el factor 47 Motivada, seguido del factor 50 Profesional y finalmente con el factor 46 Inclusiva.





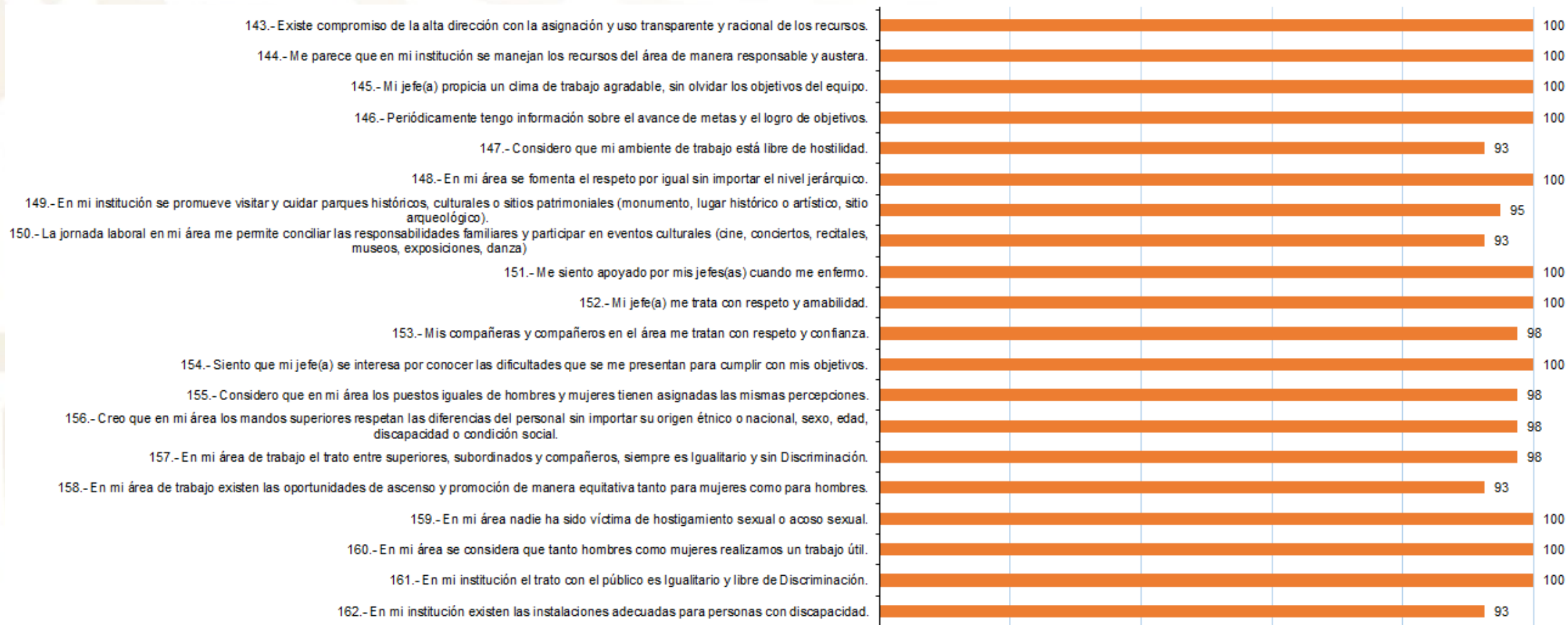
ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / 2018





SADER

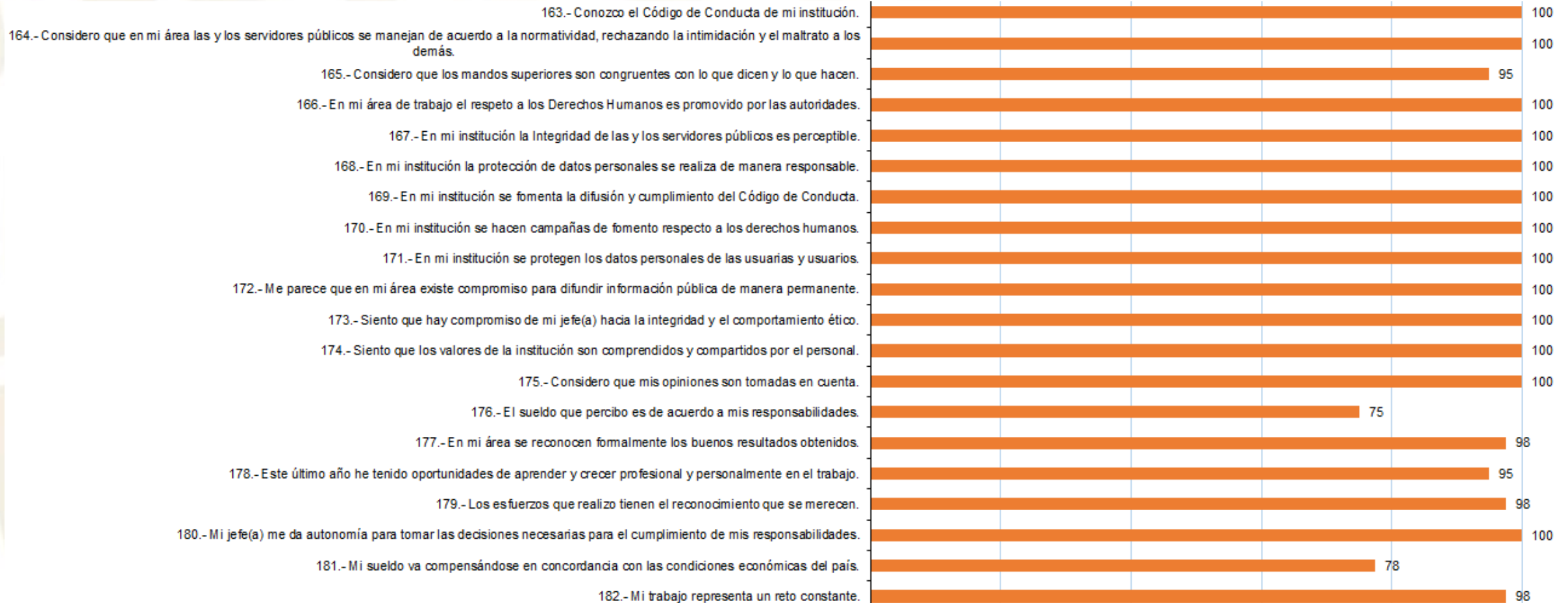
SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL





SADER

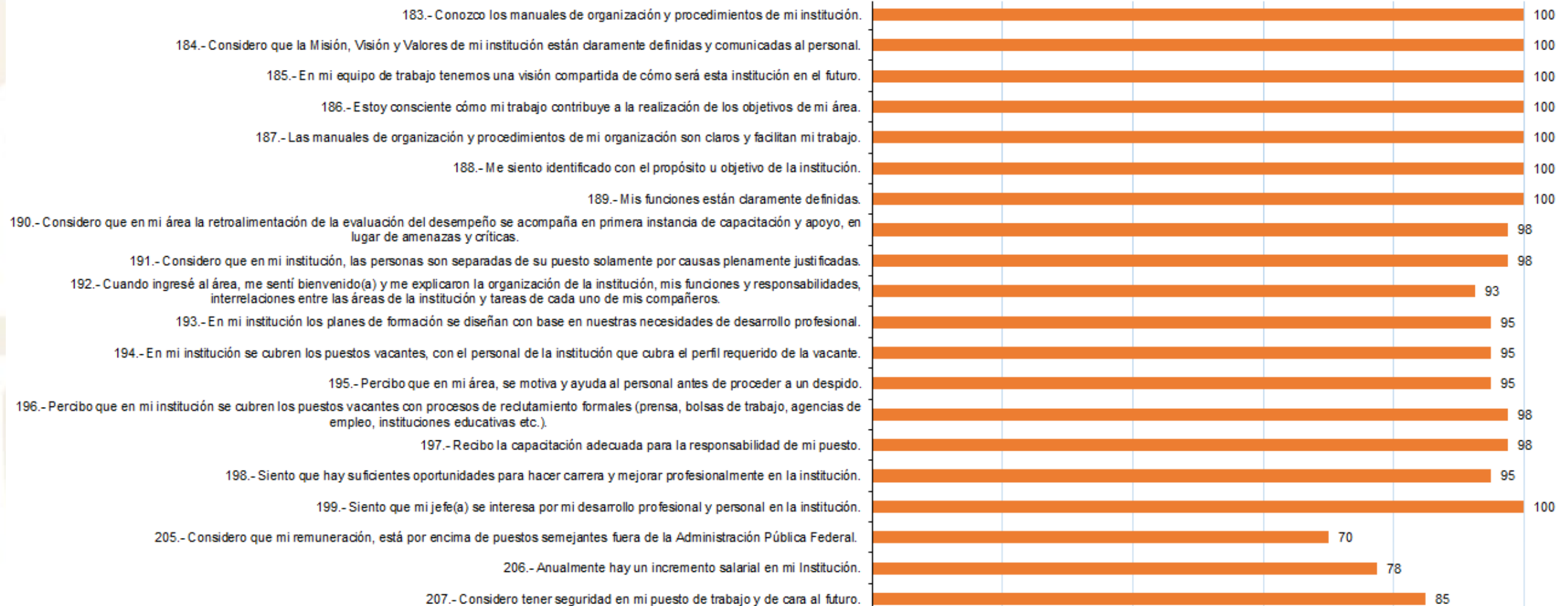
SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL





SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



Las Fortalezas del CONADESUCA



De acuerdo a los 10 reactivos mejor calificados en el CONADESUCA, se precisa buscar la satisfacción colectiva, así como el entendimiento de las actividades laborales con las áreas en general.

En el Comité se trabaja con una cultura basada en el cambio y la mejora continua, para afrontar nuevos procesos, tomando en cuenta los comentarios y las recomendaciones que conducen al logro de metas y objetivos.

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF / 2018

130.- En mi área somos lo suficientemente flexibles para adaptarnos a los cambios.	100
129.- En mi área compartimos cotidianamente conocimientos y experiencias.	100
133.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.	100
132.- Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua.	100
128.- Considero que en mi trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.	100
125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.	100
124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en..	100
126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.	100
123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.	100
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.	100



SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



En la siguiente gráfica se enlistan los 5 reactivos mejor calificados en el CONADESUCA independientemente del factor en el que aparezcan, podemos observar que el reactivo mejor calificado fue que en la Administración Pública son suficientemente flexibles para adaptarse a los cambios, seguido por compartir frecuentemente conocimientos y experiencias para un mejor desarrollo profesional, además de promover el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.

LOS 5 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF / 2018

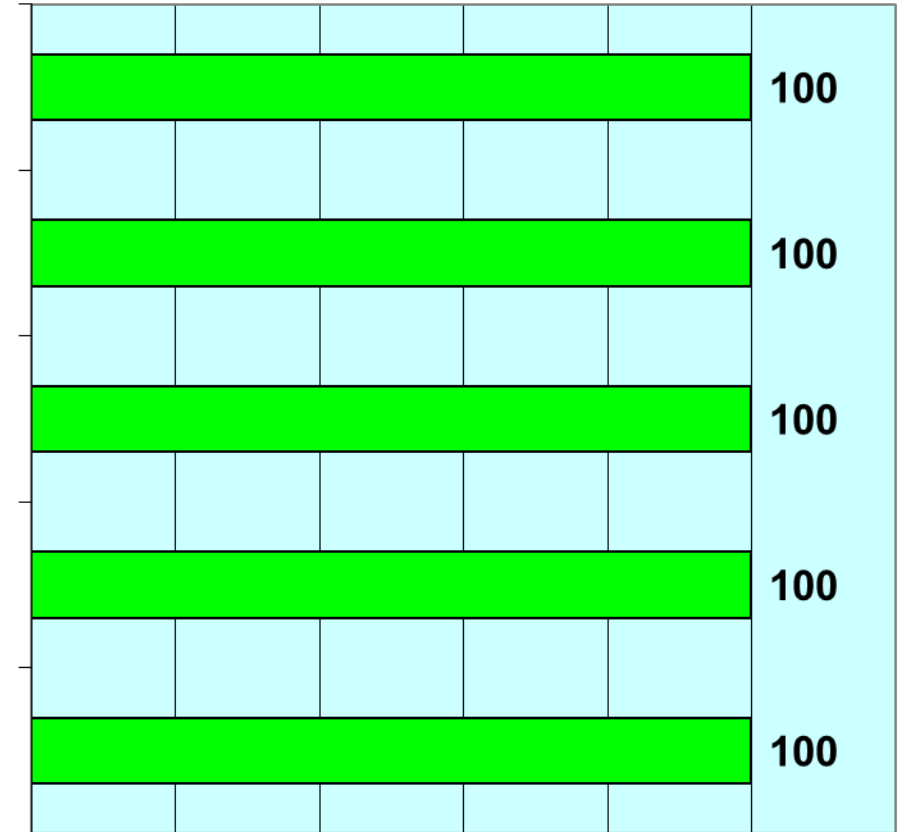
130.- En mi área somos lo suficientemente flexibles para adaptarnos a los cambios.

129.- En mi área compartimos cotidianamente conocimientos y experiencias.

133.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.

132.- Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua.

128.- Considero que en mi trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.



Áreas de Oportunidad del CONADESUCA



En la gráfica se muestran los 10 reactivos menos calificados, dentro de los cuales se observa que no hay tanta oportunidad de crecimiento en el Comité, además de que el ambiente puede llegar a ser un poco hostil. Por otra parte, podría mejorar la forma de conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales, así como mejorar las instalaciones para personas con discapacidad.

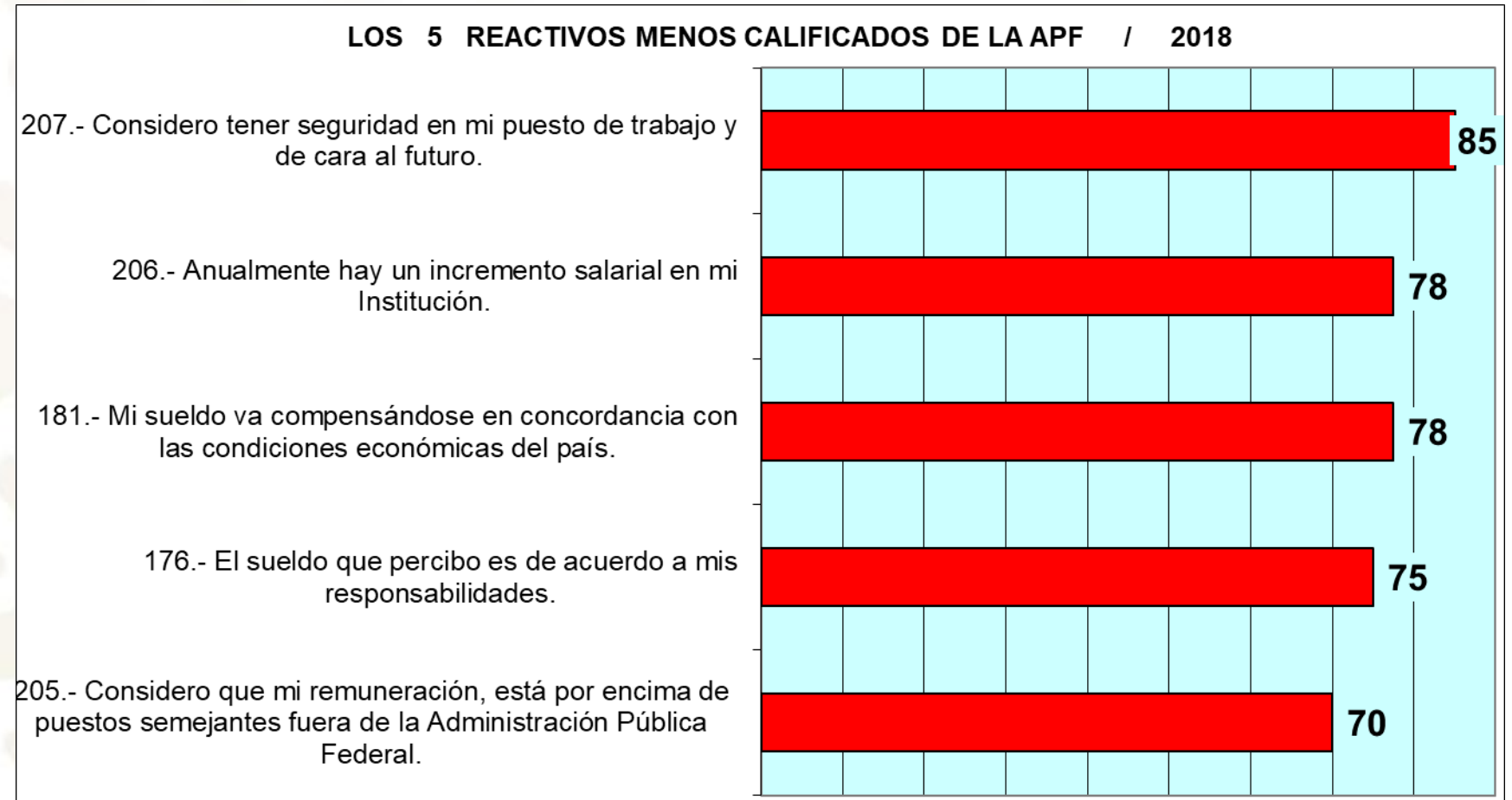
LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF / 2018



Áreas de Oportunidad del CONADESUCA



En la siguiente gráfica se muestran los 5 reactivos menos calificados, indicando las áreas de oportunidad donde se deben impulsar las prácticas de transformación. El reactivo con menor calificación en el Comité corresponde a considerar que la remuneración esta por encima de puestos semejantes fuera de la APF, de igual forma el siguiente factor que se encuentra con baja calificación indica que el sueldo percibido no va de acuerdo a las responsabilidades de los servidores públicos.



Comparativo Anual



SADER

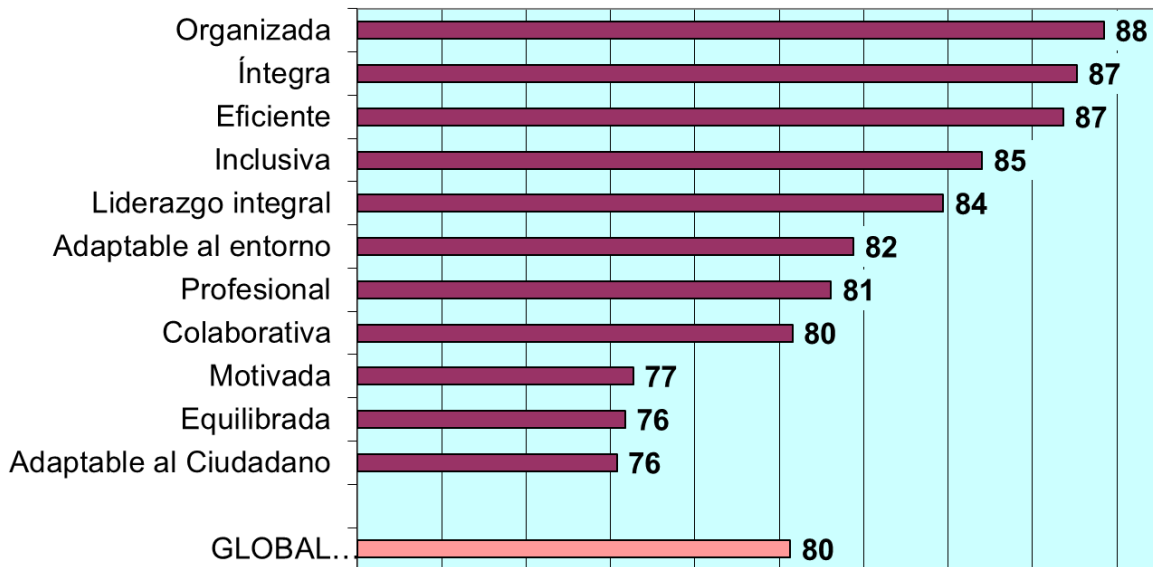
SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



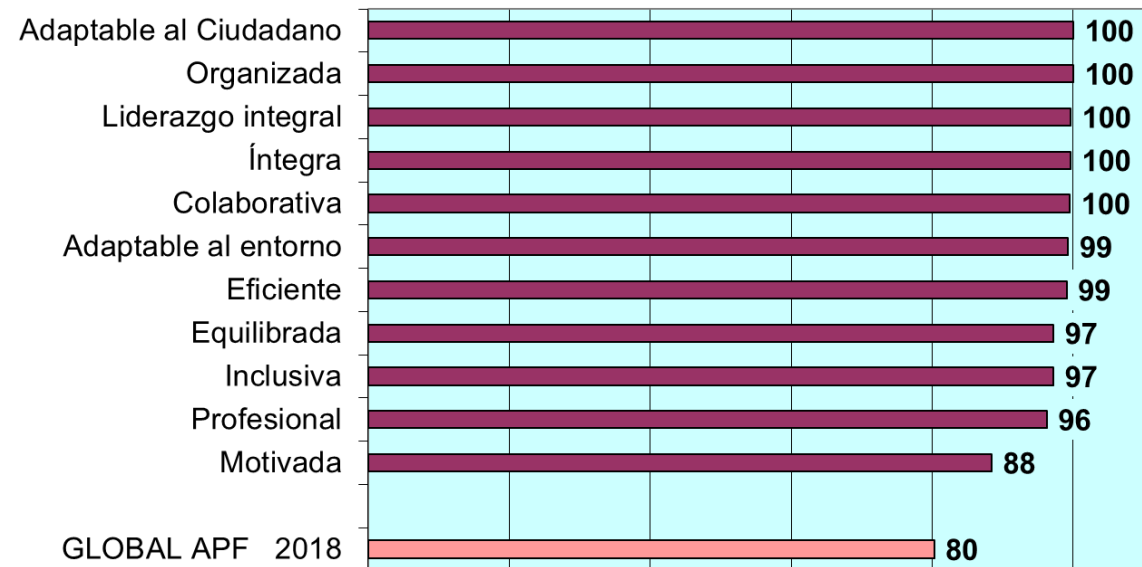
La ECCO ha tenido muchos cambios debido a los múltiples enfoques que se pueden darse en el tema, dicha versatilidad se refleja en el uso de distintos tipos de cuestionarios para su aplicación.

En este año se utilizó el mismo tipo de cuestionario que se utilizó en el año 2016, por que se considera conveniente realizar un comparativo del estado que presentó la institución en sus dos aplicaciones (2016 vs 2018).

Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / 2016



Factores de Clima y Cultura Organizacional APF / 2018



La comparación muestra una alza general en todos los factores mencionados, teniendo en el 2018 un umbral inferior de 88 cuando en 2016 el umbral superior era el mismo puntaje.

Comparativo Anual



SADER

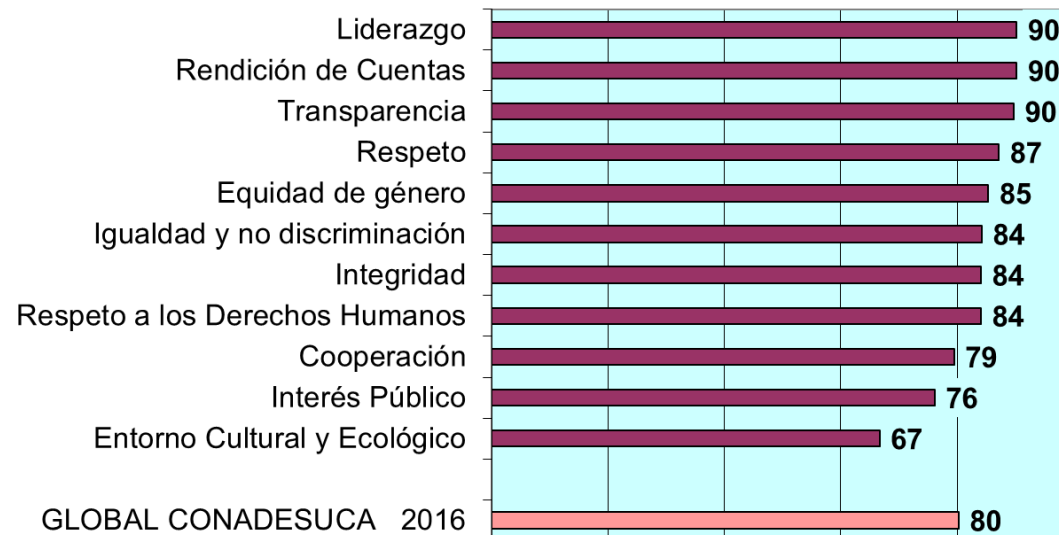
SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



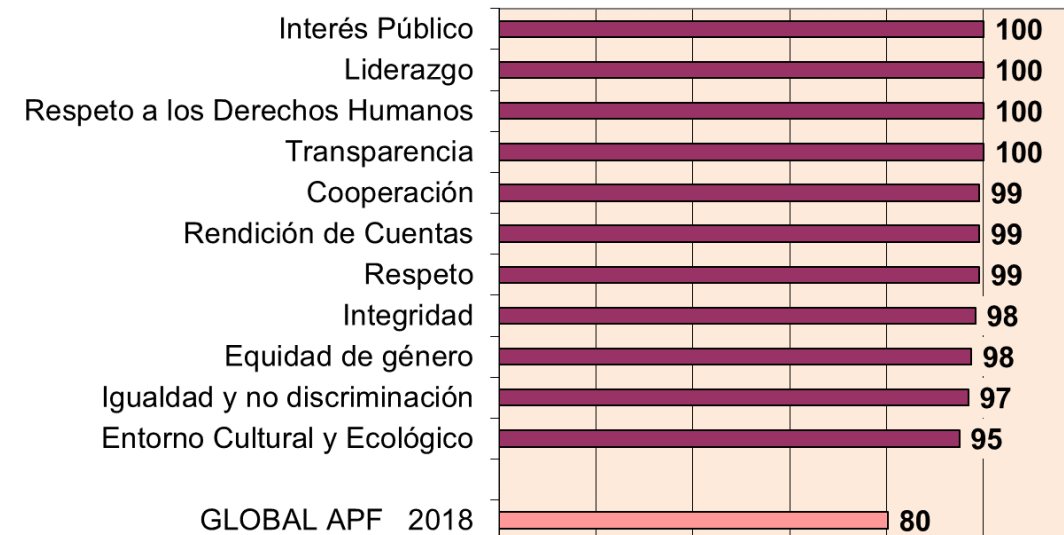
En la comparativa entre los valores, también se puede ver un alza general en cada factor, se puede apreciar que el factor “Entorno Cultural y Ecológico” se ha mantenido como el valor más bajo, sin embargo ha presentado un crecimiento del 30% en dicho factor.

Esta tendencia demuestra un crecimiento generalizado en todos los factores de la ECCO que se traduce en una institución en proceso de mejora continua.

Valores / 2016



Valores 2018





SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



Análisis Cualitativo Comentarios y Sugerencias



Los comentarios y sugerencias realizados por los participantes en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional son confidenciales y su tratamiento siempre es para la mejora de la encuesta en general, sin embargo durante la ECCO 2018, no se realizó ningún comentario o sugerencia.

Comentarios recibidos ECCO 2018	Tipo	Acción de Mejora	Factor de la ECCO relacionado
0	Comentarios o sugerencias	Sin acciones de mejora comentadas	Ninguno



SADER
SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



Análisis Comparativo Resultados Globales

Comparación Global por Institución



En un total de 285 instituciones que participaron en la ECCO 2018 de la Administración Pública Federal, el CONADESUCA se encuentra en el primer lugar, con 97 de promedio.

ORDEN X RAMO-SIGLAS INSTITUCION	RAMO No.	CODIGO_UR	NOMBRE INSTITUCION	SIGLAS INSTITUCION	CONSECUTIVO_ORDEN NATURALEZA XRAMO X SIGLAS	Clave para ECCO	VALIDACION FINAL	NATURALEZA	Calificación
58	8	AFU	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar	CONADESUCA	44	DCT 023	VALIDO	DESCENTRALIZADO	97
167	12	NBG	Hospital Infantil de México Federico Gómez	HIM_FG	114	DCT 093	VALIDO	DESCENTRALIZADO	97
180	12	NCK	Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez"	INNN	127	DCT 106	VALIDO	DESCENTRALIZADO	95
4	4	Q00	Centro de Producción de Programas Informativos y Especiales	CEPROPIE	192	DSC 002	VALIDO	DESCONCENTRADO	95
165	12	NBB	Hospital General Dr. Manuel Gea González	HG_MGG	112	DCT 091	VALIDO	DESCENTRALIZADO	95
76	9	J2P	Administración Portuaria Integral de Dos Bocas, S.A. de C.V.	API_DOS_BOCAS	56	DCT 035	VALIDO	DESCENTRALIZADO	95
37	6	HBW	Fondo de Garantía y Fomento para la Agricultura, Ganadería y Avicultura	FIRA	32	DCT 011	VALIDO	DESCENTRALIZADO	93
87	9	J2X	Administración Portuaria Integral de Tuxpan, S.A. de C.V.	API_TUXPAN	67	DCT 046	VALIDO	DESCENTRALIZADO	92
114	11	G00	Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte	CAAD	229	DSC 039	VALIDO	DESCONCENTRADO	92
23	5	C00	Sección Mexicana de las Comisiones Internacionales de Límites y Aguas entre México y	CILA_SUR	208	DSC 018	VALIDO	DESCONCENTRADO	92

Comparación con el Ramo Número 8



SADER
SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



La calificación global de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018 del Comité fue de 97.13, por lo que cabe destacar que dentro del ramo número 8, el CONADESUCA quedó en PRIMER LUGAR.

No omito mencionar, que el CONADESUCA cuenta con una reducida estructura por lo que el margen de error es mínimo y las tendencias pueden polarizarse, por lo que en el caso de compararlo con una institución con mayor cantidad de integrantes, no sería acorde con las dimensiones ni con el impacto que las acciones de mejora tienen en este; sin embargo es una calificación importante tomando en cuenta las capacidades del personal que se emplea para cada una de ellas.

Tabla de calificaciones Ramo 8 ECCO 2018



ORDEN X RAMO- SIGLAS INSTITUCION	RAMO No.	CODIGO_UR	NOMBRE INSTITUCION	SIGLAS INSTITUCION	CONSECUTIVO_ ORDEN NATURALEZA XRAMO X SIGLAS	Clave para ECCO	VALIDACION FINAL	NATURALEZA	Calificación
58	8	AFU	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar	CONADESUCA	44	DCT 023	VALIDO	DESCENTRALIZADO	97
66	8	JBK	Productora Nacional de Biológicos Veterinarios	PRONABIVE	50	DCT 029	VALIDO	DESCENTRALIZADO	85
59	8	I00	Comisión Nacional de Acuacultura y Pesca	CONAPESCA	218	DSC 028	VALIDO	DESCONCENTRADO	84
60	8	IZI	Comisión Nacional de las Zonas Áridas	CONAZA	45	DCT 024	VALIDO	DESCENTRALIZADO	83
62	8	I6L	Fideicomiso de Riesgo Compartido	FIRCO	46	DCT 025	VALIDO	DESCENTRALIZADO	83
57	8	IZC	Colegio de Postgraduados	COLPOS	43	DCT 022	VALIDO	DESCENTRALIZADO	83
67	8	8	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	SAGARPA	6	CEN 006	VALIDO	CENTRAL	82
70	8	C00	Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas	SNICS	222	DSC 032	VALIDO	DESCONCENTRADO	79
65	8	JAG	Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias	INIFAP	49	DCT 028	VALIDO	DESCENTRALIZADO	79
64	8	I9H	Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural, A.C.	INCA_RURAL	48	DCT 027	VALIDO	DESCENTRALIZADO	78
71	8	A1I	Universidad Autónoma Chapingo	UACH	51	DCT 030	VALIDO	DESCENTRALIZADO	76
68	8	B00	Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria	SENASICA	220	DSC 030	VALIDO	DESCONCENTRADO	75
56	8	F00	Agencia de Servicios a la Comercialización y Desarrollo de Mercados Agropecuarios	ASERCA	217	DSC 027	VALIDO	DESCONCENTRADO	75
69	8	G00	Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera	SIAP	221	DSC 031	VALIDO	DESCONCENTRADO	74
63	8	RJL	Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura	INAPESCA	47	DCT 026	VALIDO	DESCENTRALIZADO	73
61	8	D00	Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero	CSAEGRO	219	DSC 029	VALIDO	DESCONCENTRADO	72



SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



En la siguiente gráfica podemos evidenciar que dentro del sector descentralizado, el CONADESUCA se encuentra en la tabla de los mejores 10 calificados de la Administración Pública Federal, al obtener un promedio de 94.5, logró la tercera mejor calificación en toda la APF.

SECTOR DESCENTRALIZADO



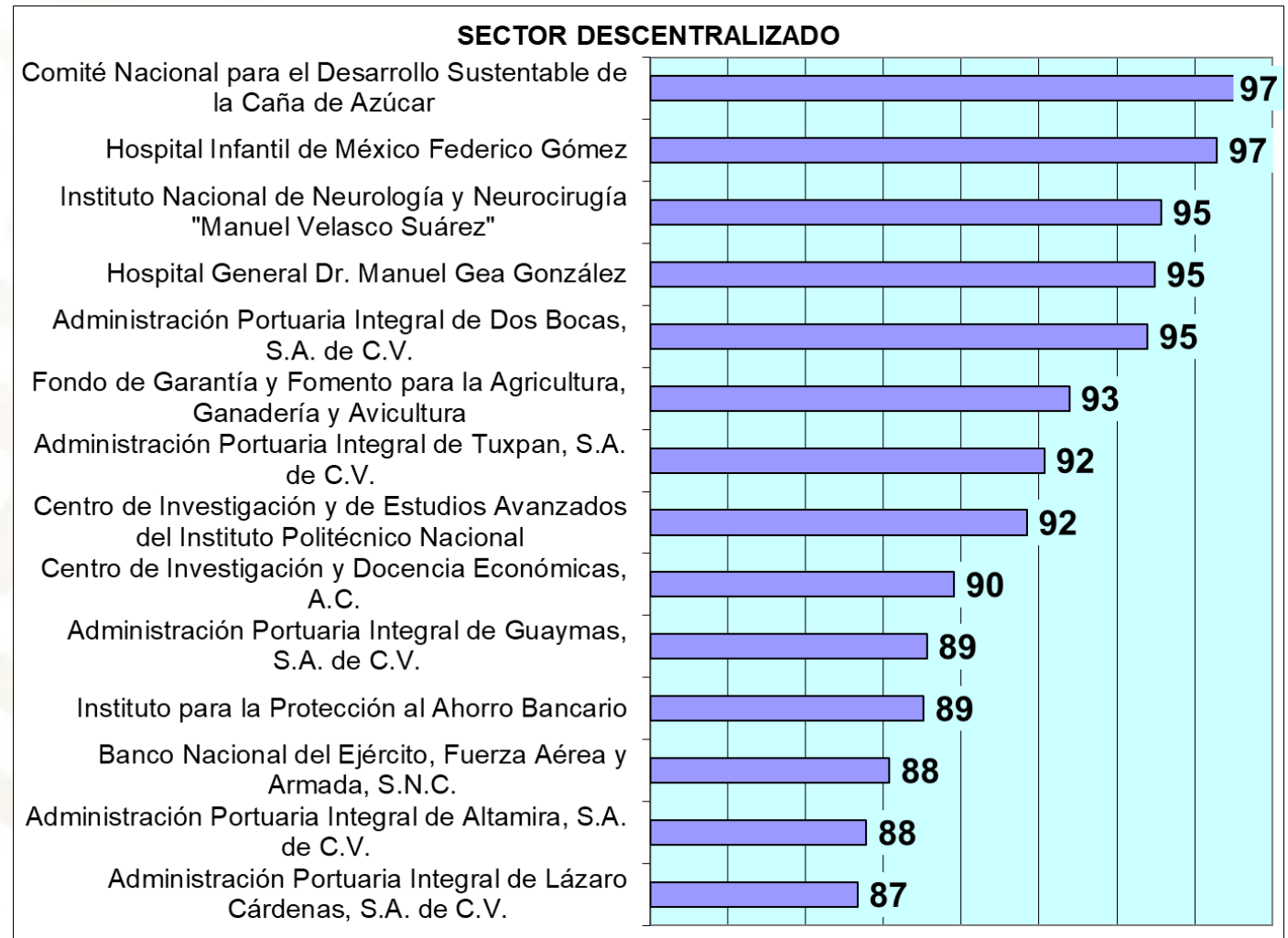


SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



En la siguiente gráfica se encuentran los mejores calificados del sector descentralizado, en la cual se permite observar que el CONADESUCA obtuvo el primer lugar dentro de los órganos descentralizados el mejor calificado de la Administración Pública Federal.





Comparación ECCO 2017 vs 2018

En cuanto a la comparación anual de la ECCO 2018, el CONADESUCA presenta un aumento de 2.6 puntos, respecto al año anterior, con un promedio de 94.5 en 2017, incrementó a 97.1 en el año 2018.

En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, el CONADESUCA obtuvo el primer lugar de las 285 instituciones que participaron de la Administración Pública Federal.

Por otra parte, la calificación más alta dentro de las áreas del Comité, la obtuvo la Dirección General con un promedio de 99.25, logrando un mejor puntaje que el año anterior. Por otro lado todas las áreas registraron un incremento considerable en cuanto a los resultados obtenidos en la encuesta.

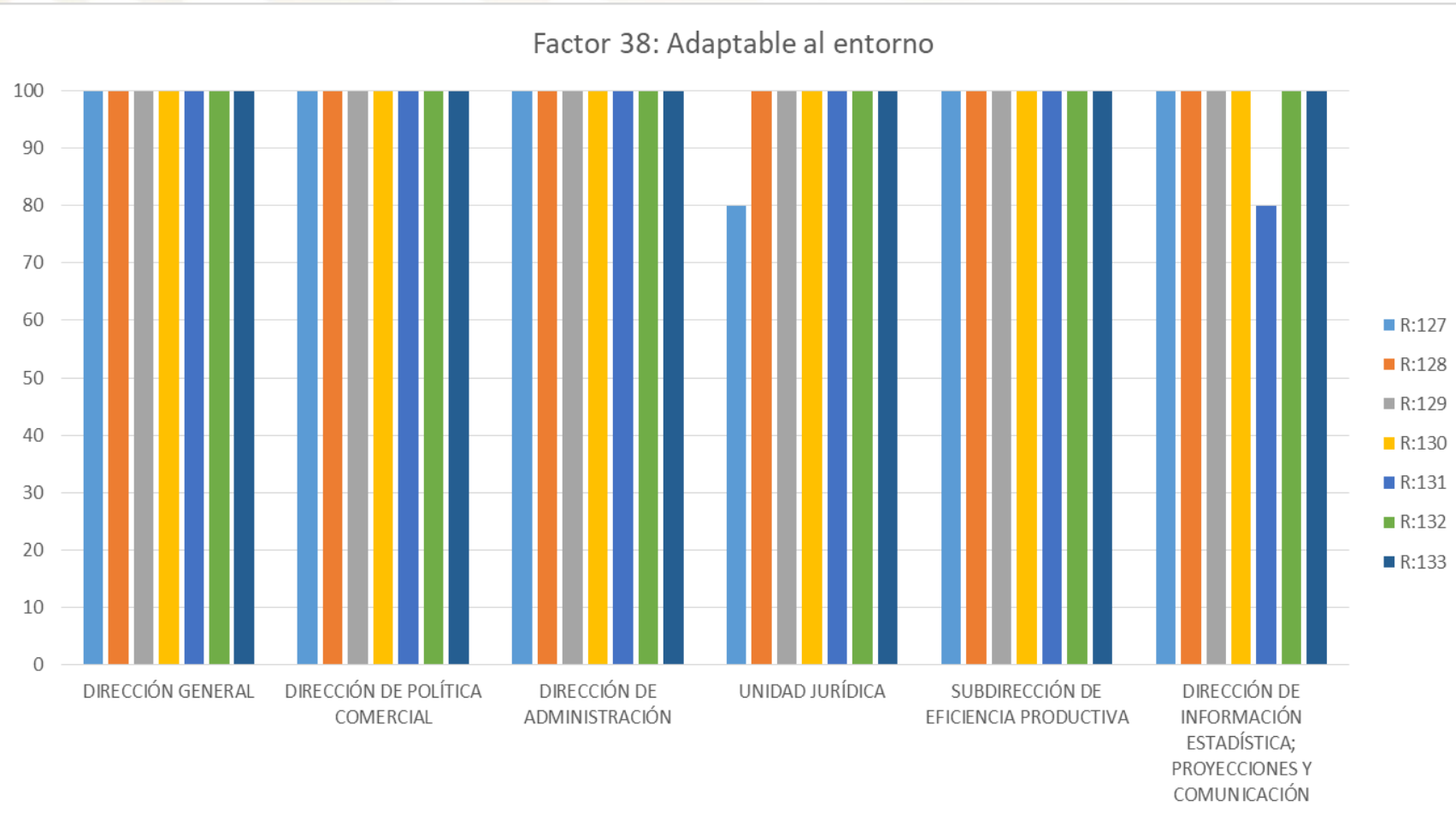


Comparación del Reporte Global por Área

2017	
DIRECCIÓN GENERAL	96.62
DIRECCIÓN DE POLÍTICA COMERCIAL	97.75
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN	96.62
UNIDAD JURÍDICA	77.14
SUBDIRECCIÓN DE EFICIENCIA PRODUCTIVA	95.32
DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA, PROYECCIONES Y COMUNICACIÓN	97.40

2018	
DIRECCIÓN GENERAL	99.25
DIRECCIÓN DE POLÍTICA COMERCIAL	99.06
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN	98.66
UNIDAD JURÍDICA	93.77
SUBDIRECCIÓN DE EFICIENCIA PRODUCTIVA	97.62
DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA, PROYECCIONES Y COMUNICACIÓN	96.44

Factor 38: Adaptable al entorno

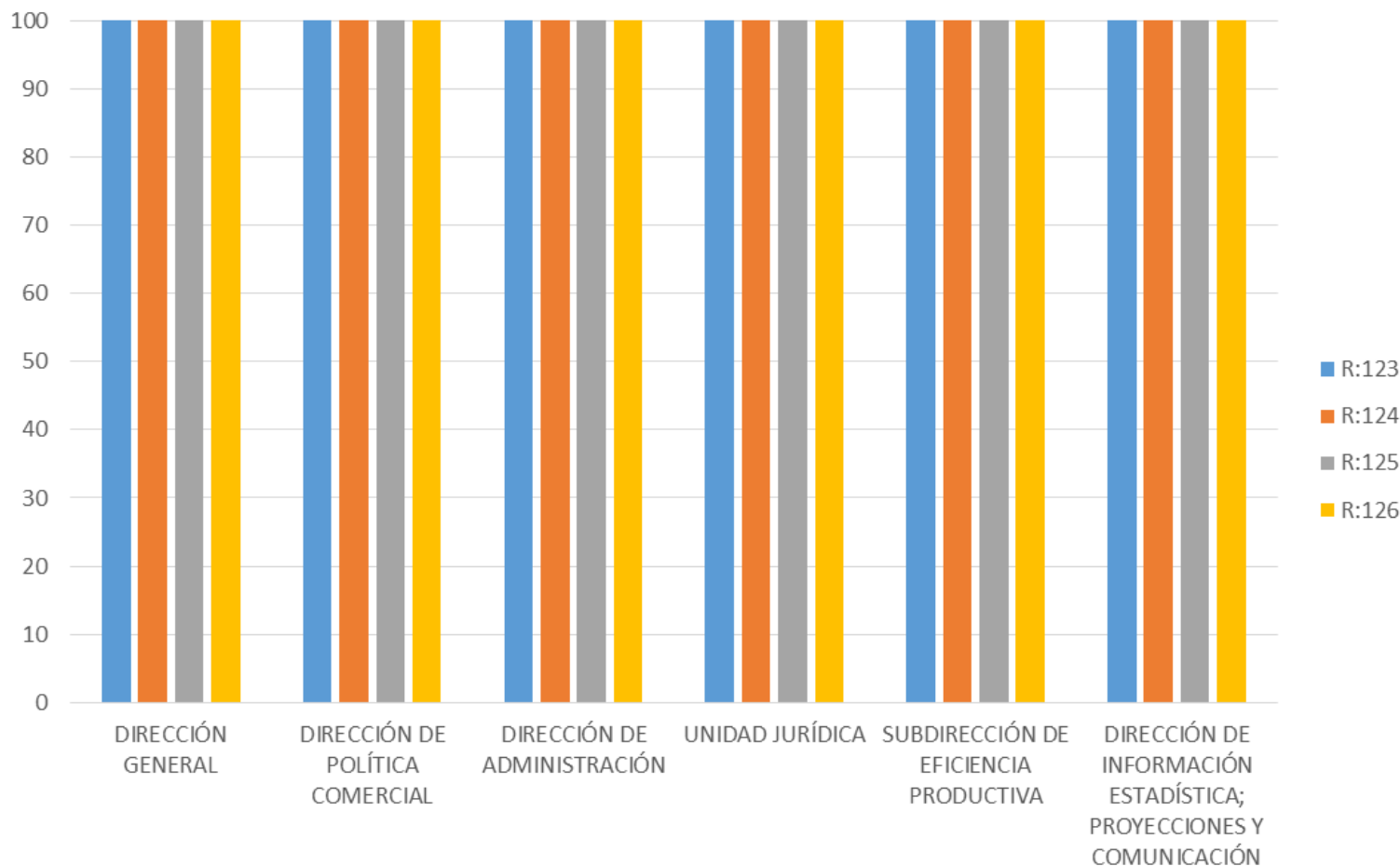


- 127.- Considero que en mi equipo, modificamos la manera de trabajar para mejorar las formas de hacer las cosas.
- 128.- Considero que en mi trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.
- 129.- En mi área compartimos cotidianamente conocimientos y experiencias.
- 130.- En mi área somos lo suficientemente flexibles para adaptarnos a los cambios.
- 131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.
- 132.- Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua.
- 133.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.

Factor 39: Adaptable al ciudadano



Factor 39: Adaptable al ciudadano



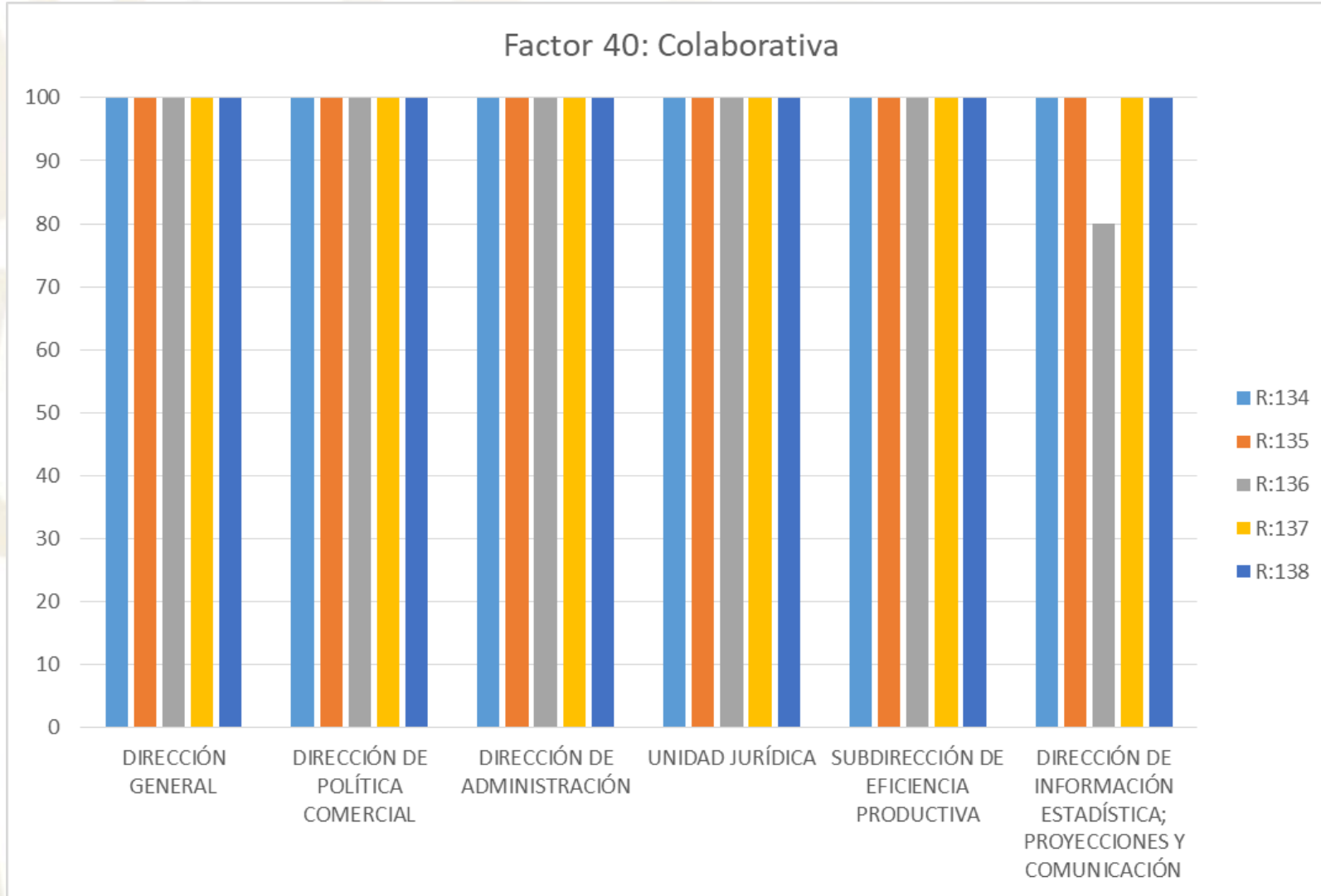
123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.

125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.

Factor 40: Colaborativa



134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.

135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.

136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.

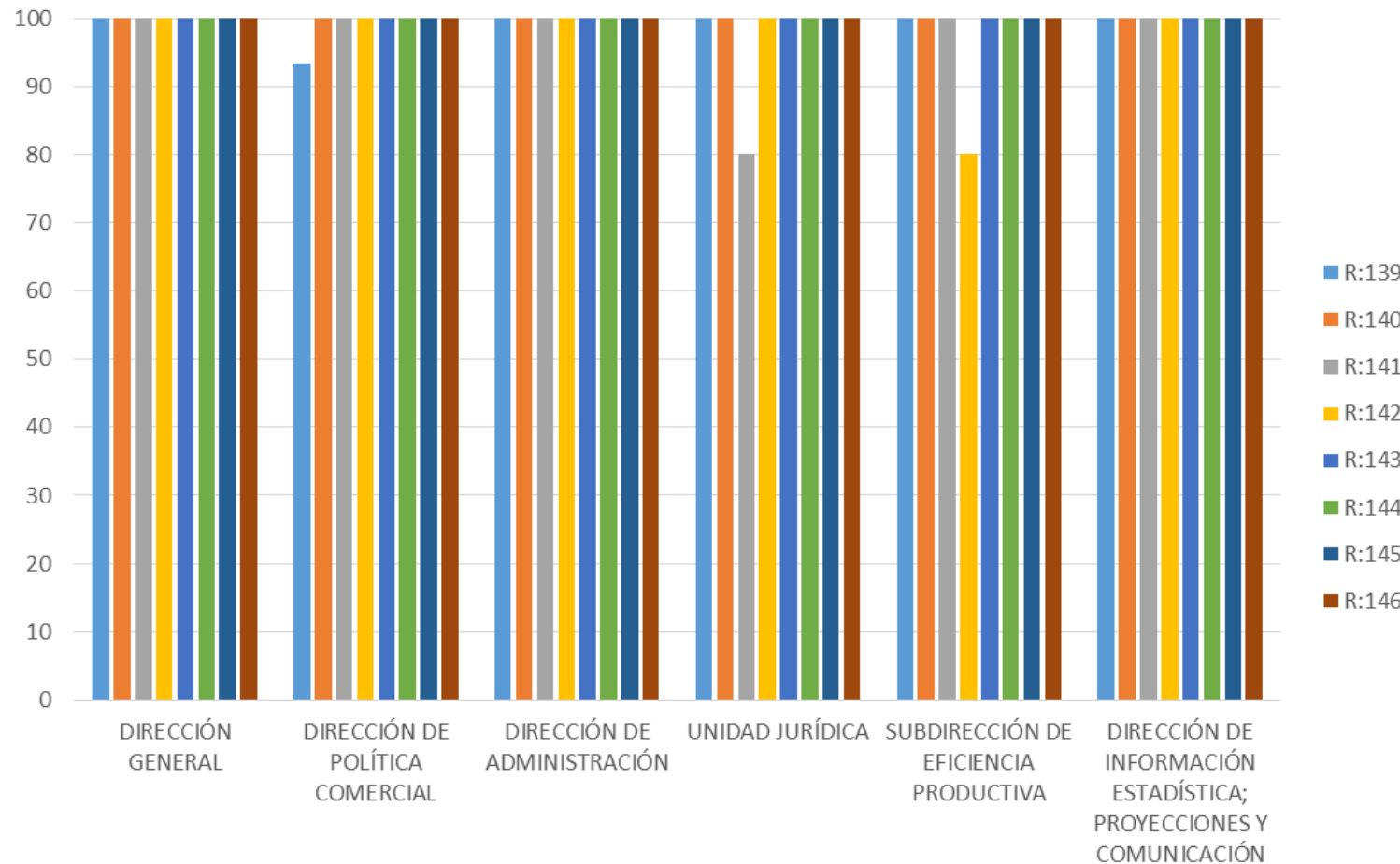
137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.

138.- Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.

Factor 41: Eficiente

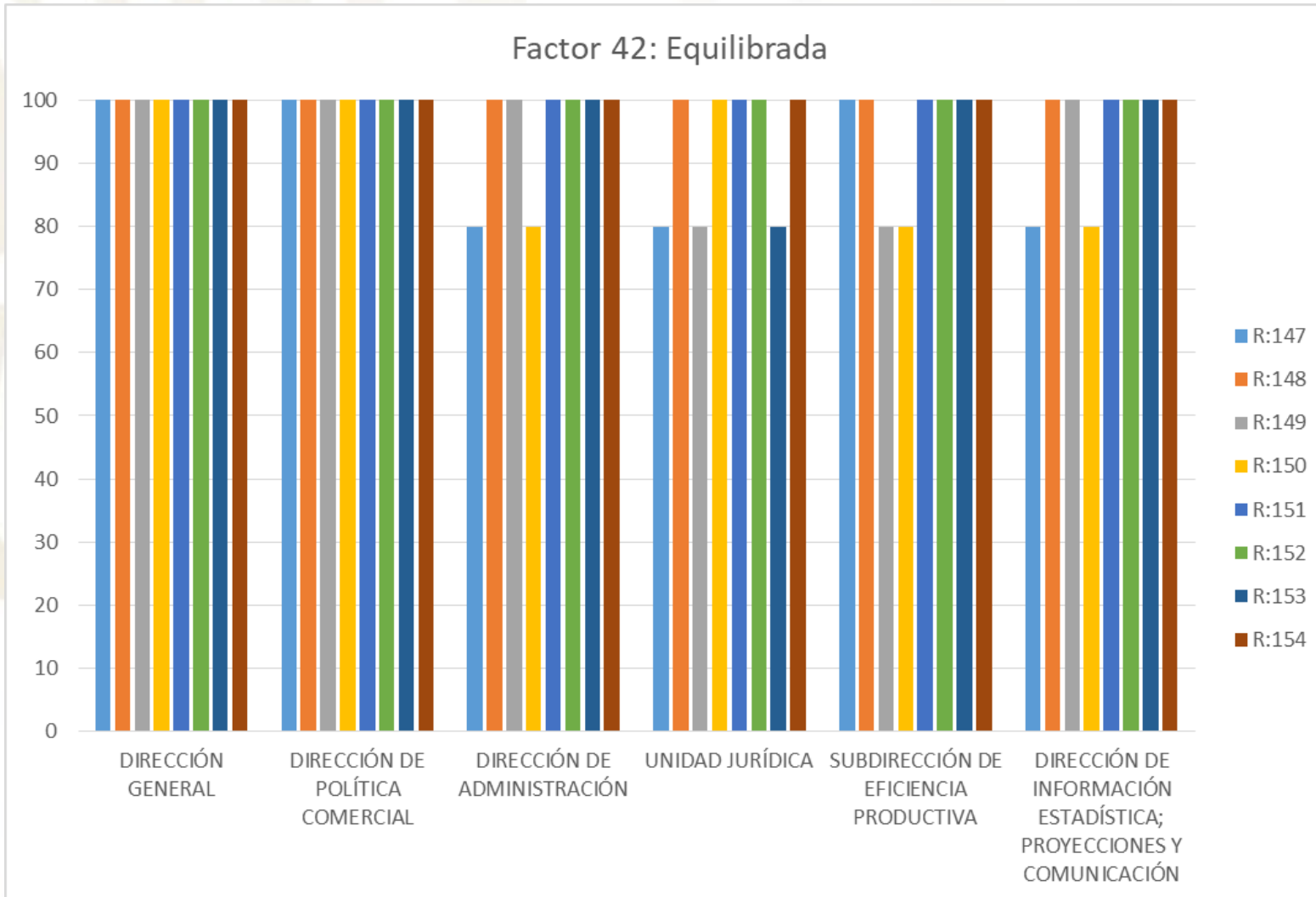


Factor 41: Eficiente



- 139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.
- 140.- Considero que en mi área el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles.
- 141.- Dispongo de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario.
- 142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.
- 143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.
- 144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.
- 145.- Mi jefe(a) propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.
- 146.- Periódicamente tengo información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.

Factor 42: Equilibrada



147.- Considero que mi ambiente de trabajo está libre de hostilidad.

148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

151.- Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo.

152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.

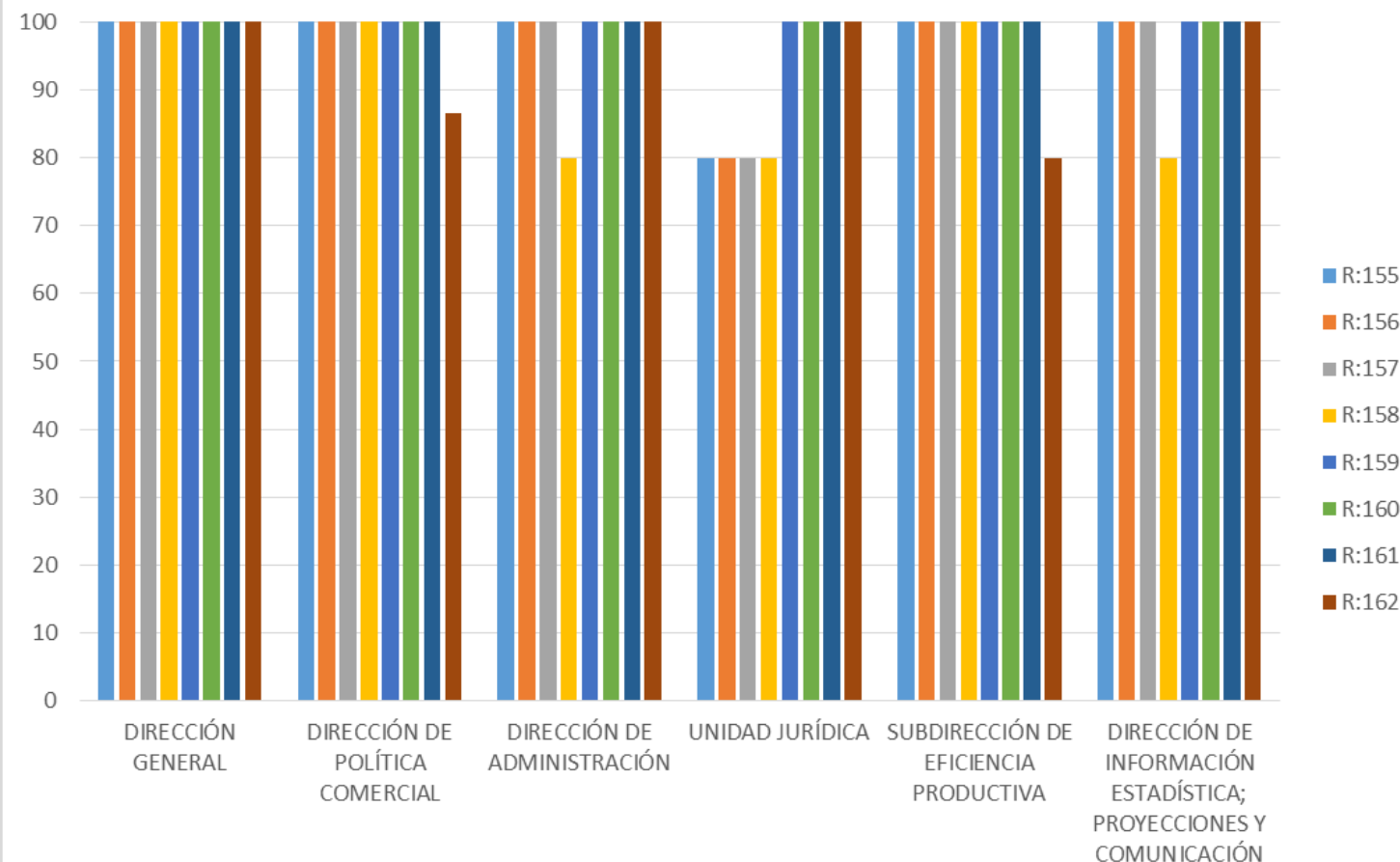
153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

154.- Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.

Factor 46: Inclusiva



Factor 46: Inclusiva



155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.

156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.

157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.

158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.

159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.

160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.

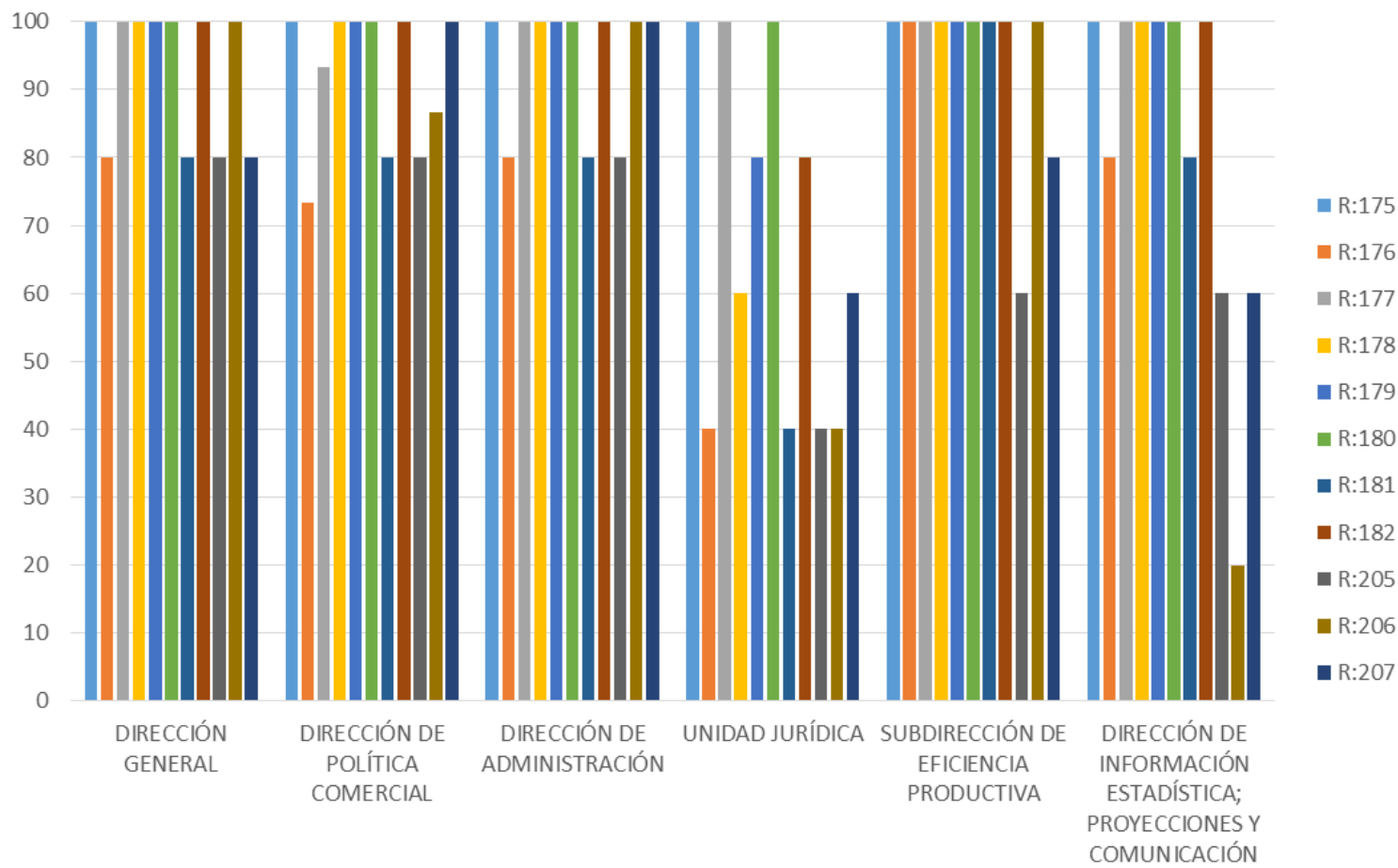
161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.

162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

Factor 47: Motivada



Factor 47: Motivada

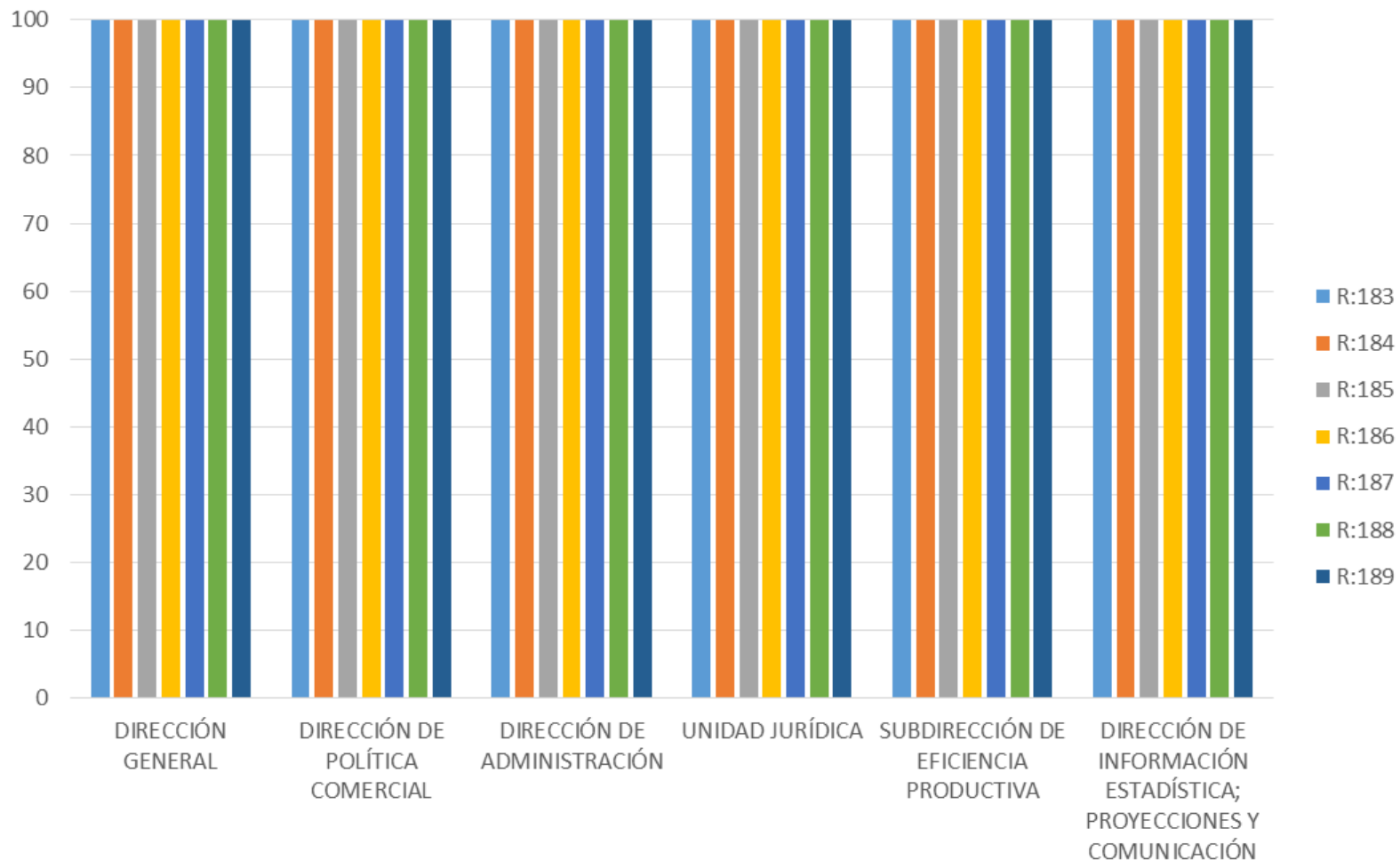


- 175.- Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta.
- 176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.
- 177.- En mi área se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.
- 178.- Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo.
- 179.- Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen.
- 180.- Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.
- 181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.
- 182.- Mi trabajo representa un reto constante.
- 205.- Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.
- 206.- Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución.
- 207.- Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

Factor 48: Organizada



Factor 48: Organizada



183.- Conozco los manuales de organización y procedimientos de mi institución.

184.- Considero que la Misión, Visión y Valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.

185.- En mi equipo de trabajo tenemos una visión compartida de cómo será esta institución en el futuro.

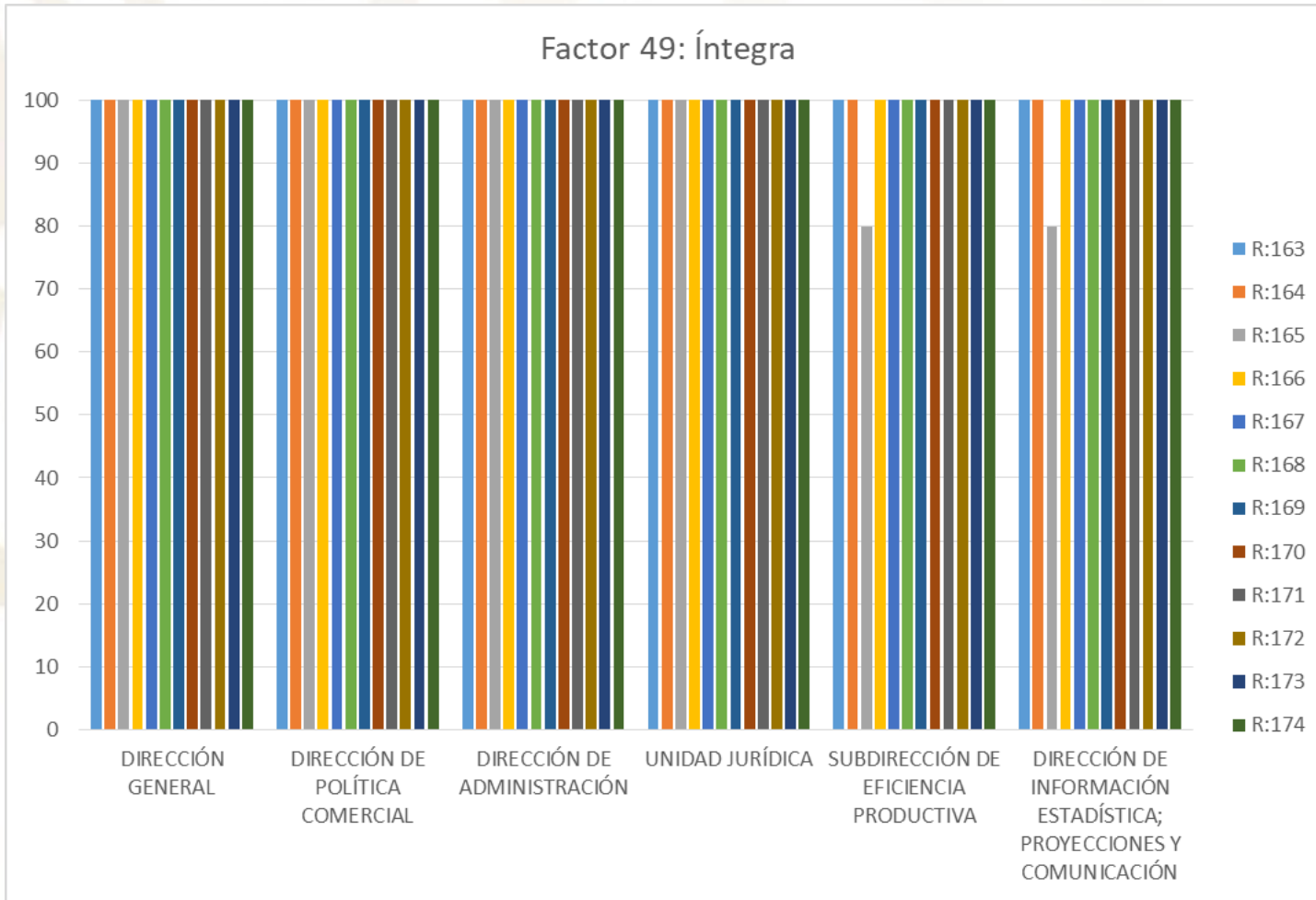
186.- Estoy consciente cómo mi trabajo contribuye a la realización de los objetivos de mi área.

187.- Las manuales de organización y procedimientos de mi organización son claros y facilitan mi trabajo.

188.- Me siento identificado con el propósito u objetivo de la institución.

189.- Mis funciones están claramente definidas.

Factor 49: Íntegra

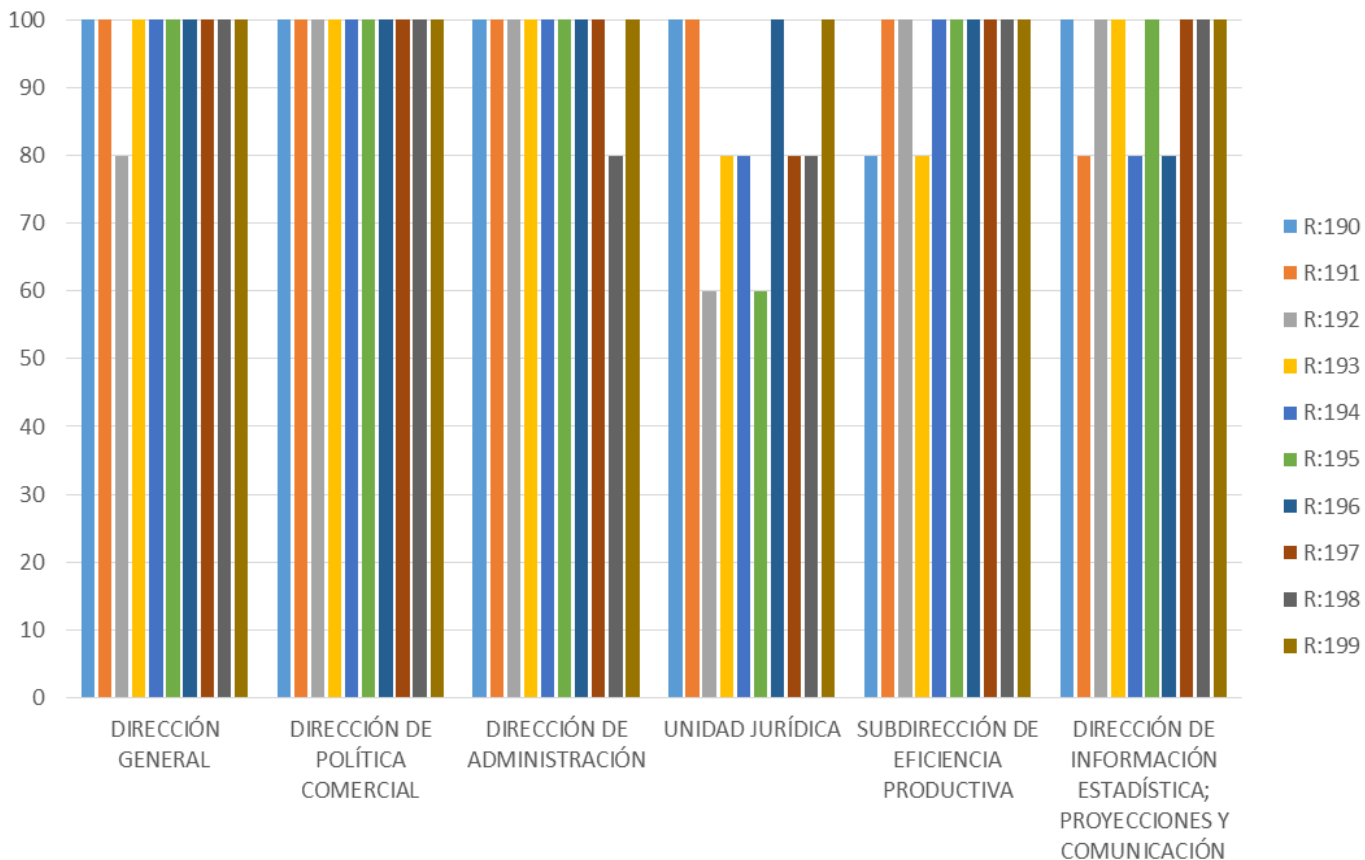


- 163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.
- 164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.
- 165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.
- 166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.
- 167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.
- 168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.
- 169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.
- 170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.
- 171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.
- 172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.
- 173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.
- 174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.

Factor 50: Profesional



Factor 50: Profesional



190.- Considero que en mi área la retroalimentación de la evaluación del desempeño se acompaña en primera instancia de capacitación y apoyo, en lugar de amenazas y críticas.

191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.

192.- Cuando ingresé al área, me sentí bienvenido(a) y me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas de la institución y tareas de cada uno de mis compañeros.

193.- En mi institución los planes de formación se diseñan con base en nuestras necesidades de desarrollo profesional.

194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.

195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.

196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).

197.- Recibo la capacitación adecuada para la responsabilidad de mi puesto.

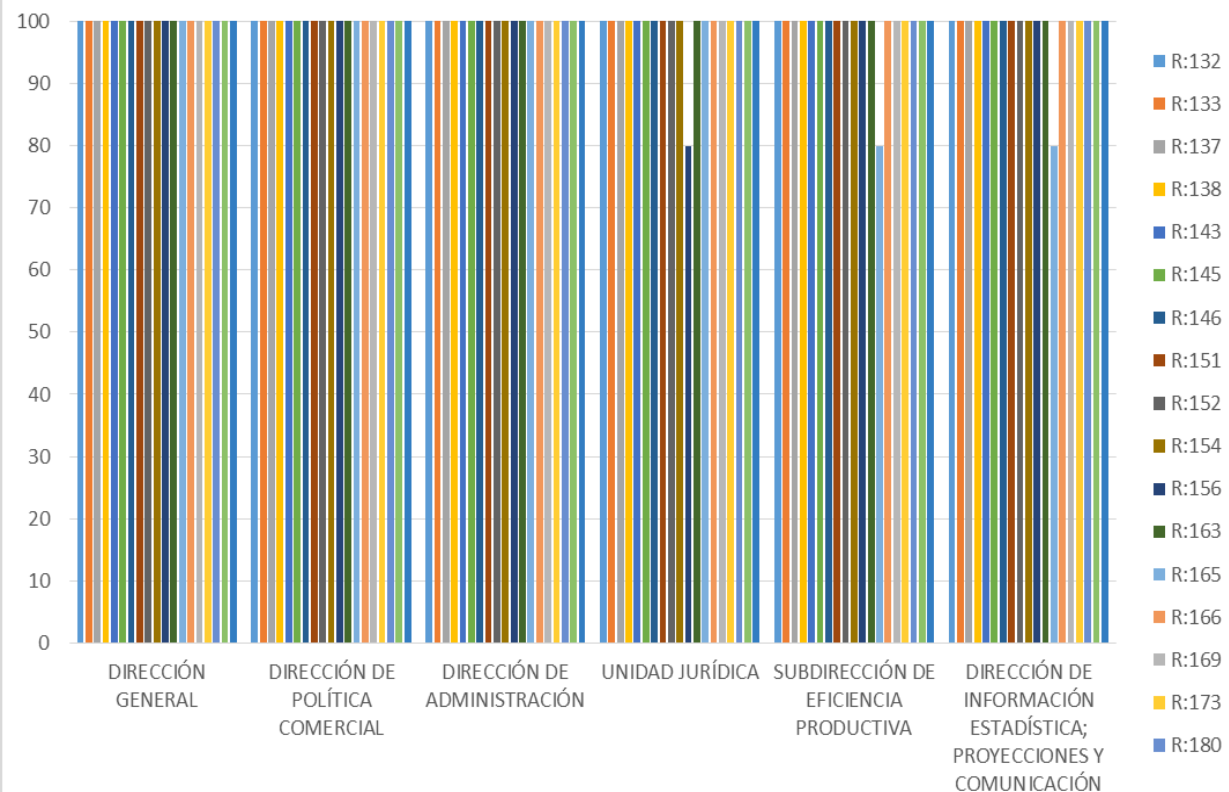
198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.

199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.

Factor 52: Liderazgo Integral

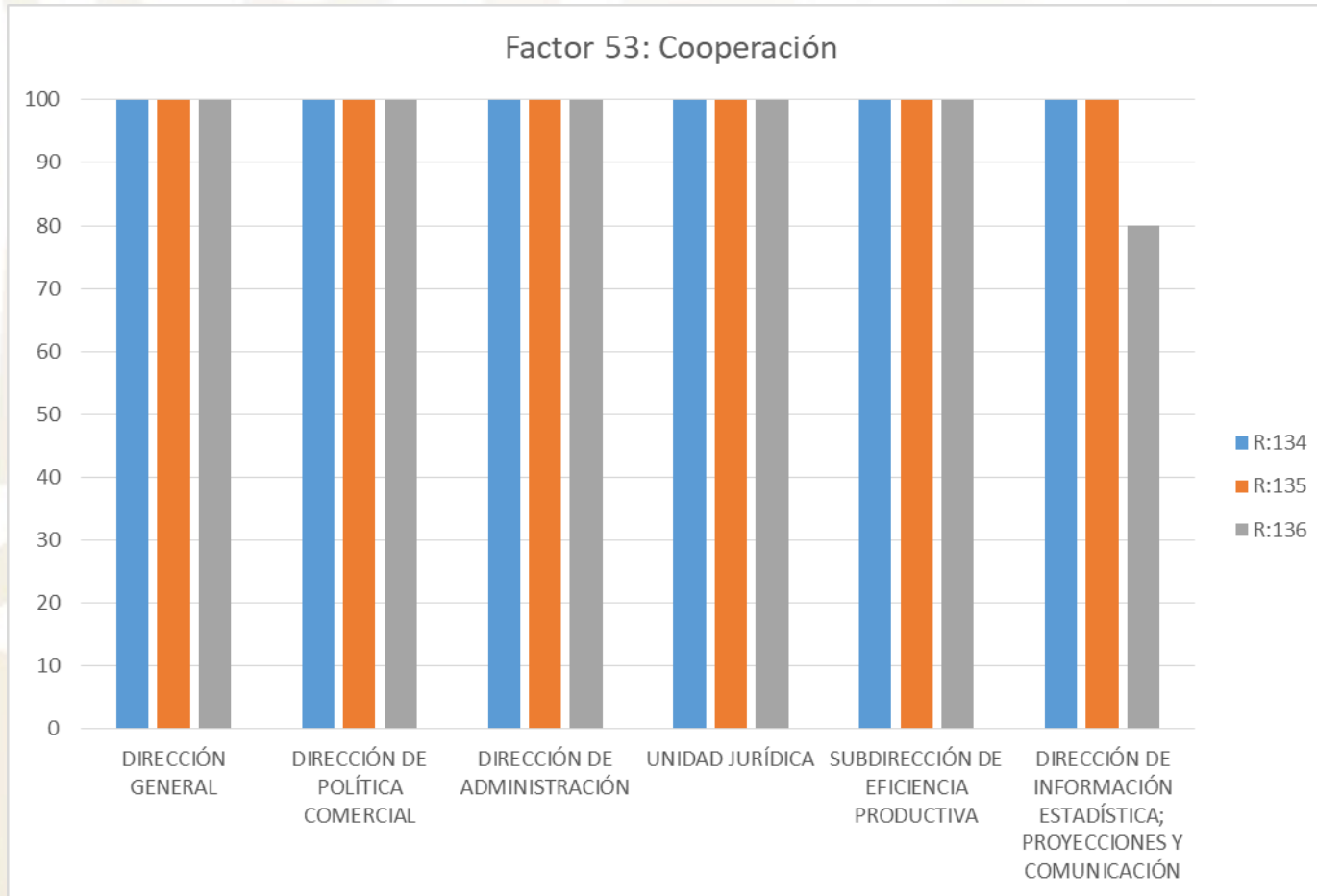


Factor 52: Liderazgo integral



- 132.- Mi jefe(a) inmediato estimula el cambio y mejora continua.
- 133.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.
- 137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.
- 138.- Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.
- 143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.
- 145.- Mi jefe(a) propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.
- 146.- Periódicamente tengo información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.
- 151.- Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo.
- 152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.
- 154.- Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.
- 156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.
- 163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.
- 165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.
- 166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.
- 169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.
- 173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.
- 180.- Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.
- 184.- Considero que la Misión, Visión y Valores de mi institución están claramente definidas y comunicadas al personal.
- 199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.

Factor 53: Cooperación

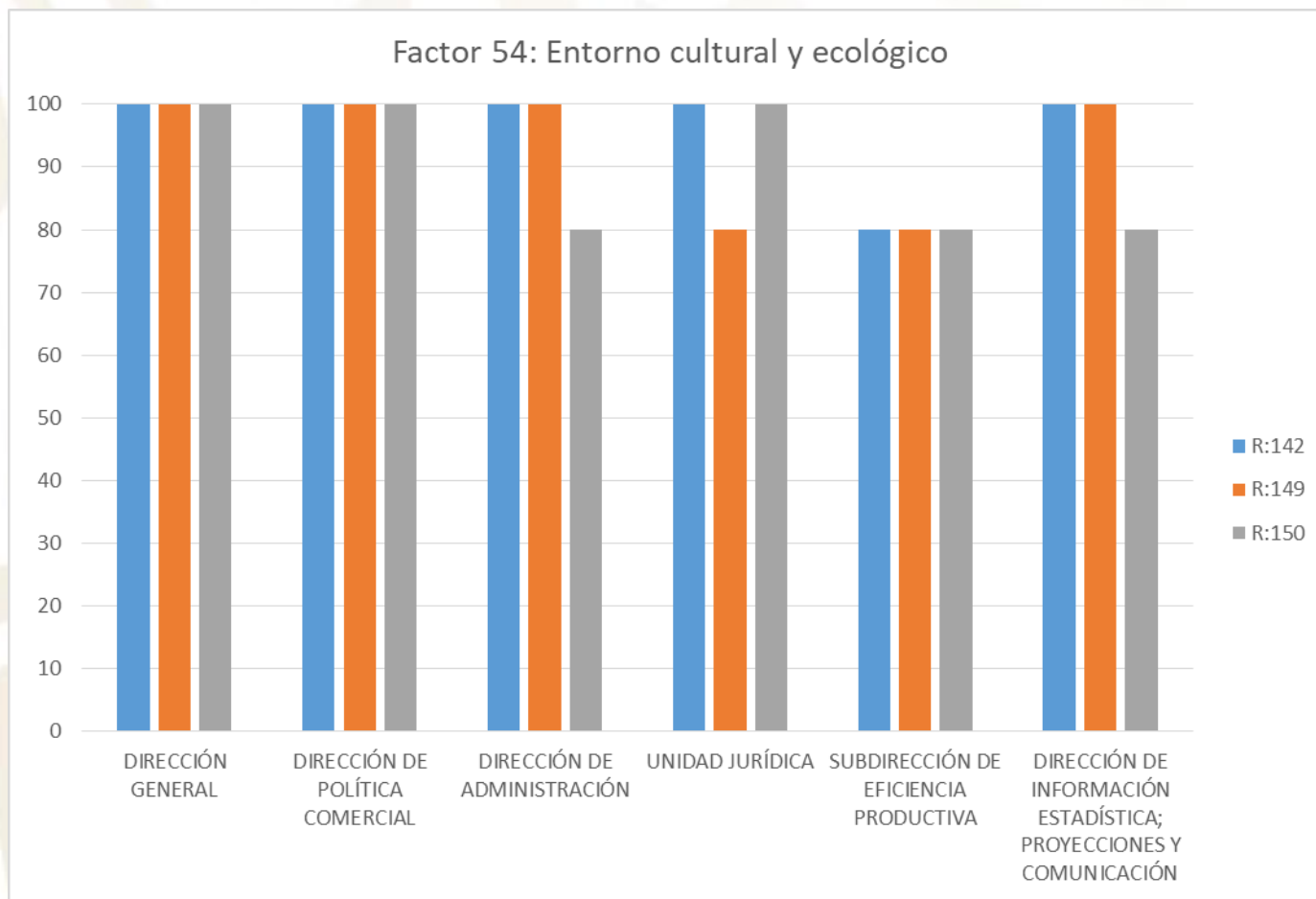


134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.

135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.

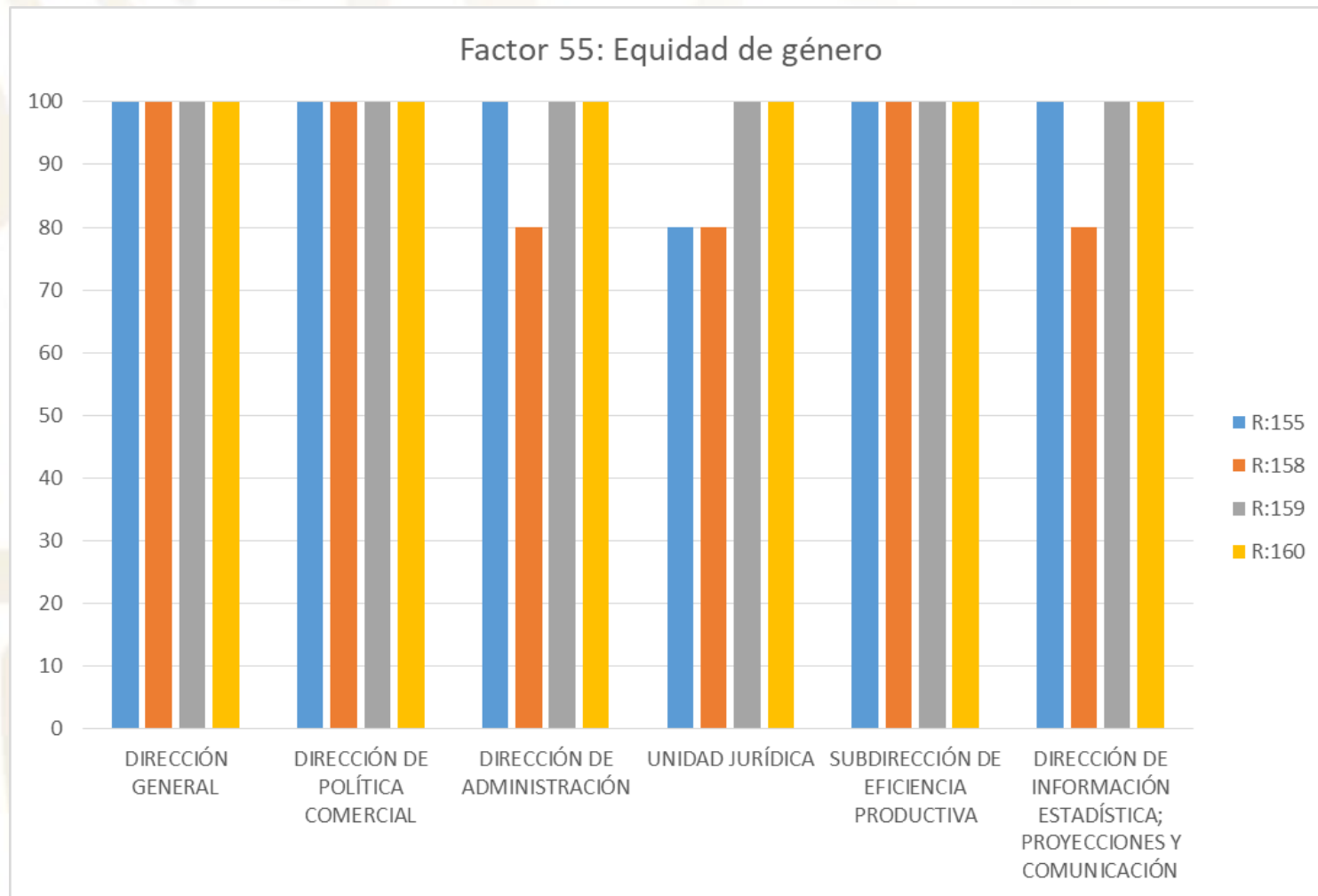
136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.

Factor 54: Entorno cultural y ecológico



- 142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.
- 149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).
- 150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

Factor 55: Equidad de género



155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.

158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.

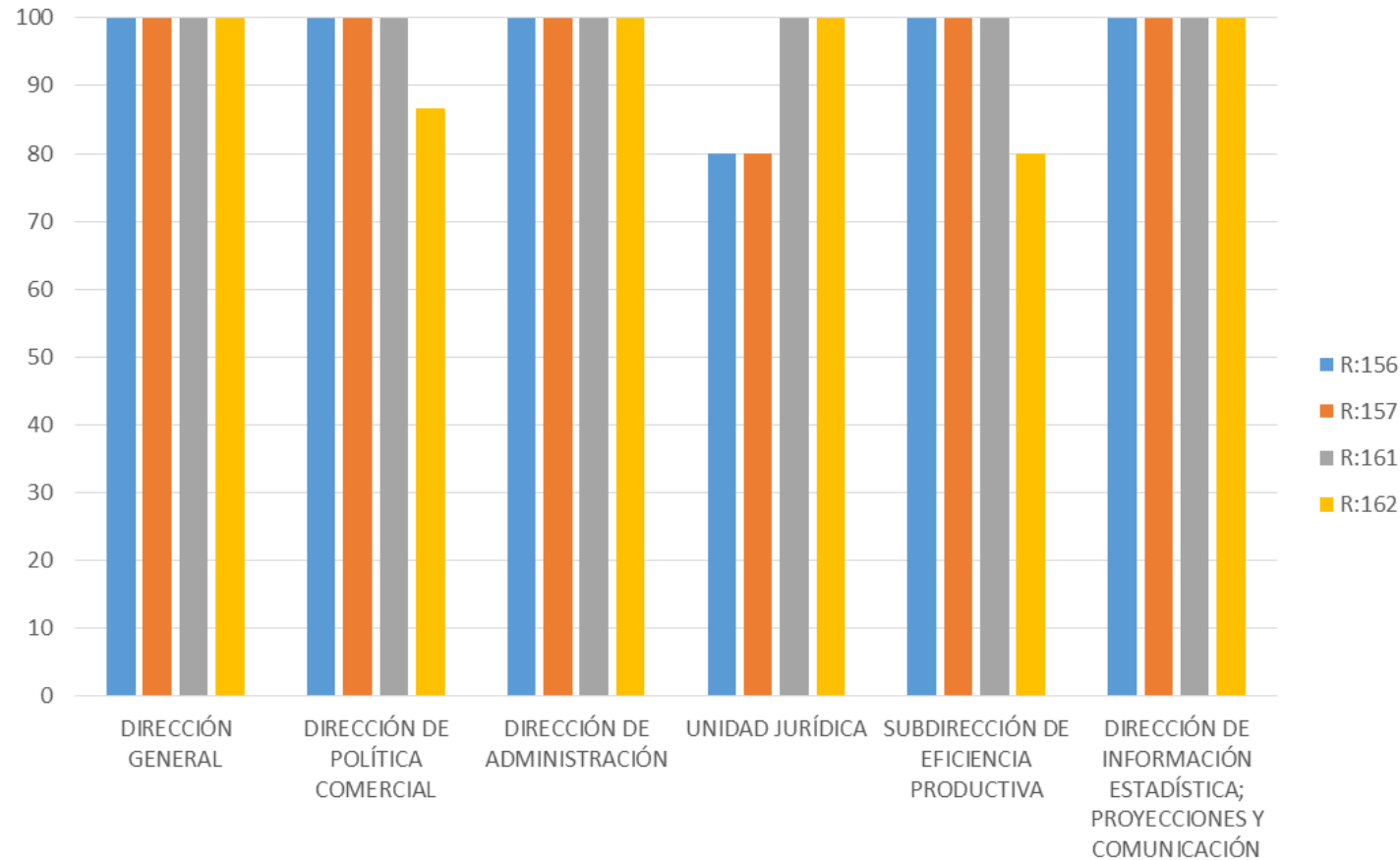
159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.

160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.

Factor 56: Igualdad y no discriminación



Factor 56: Igualdad y no discriminación



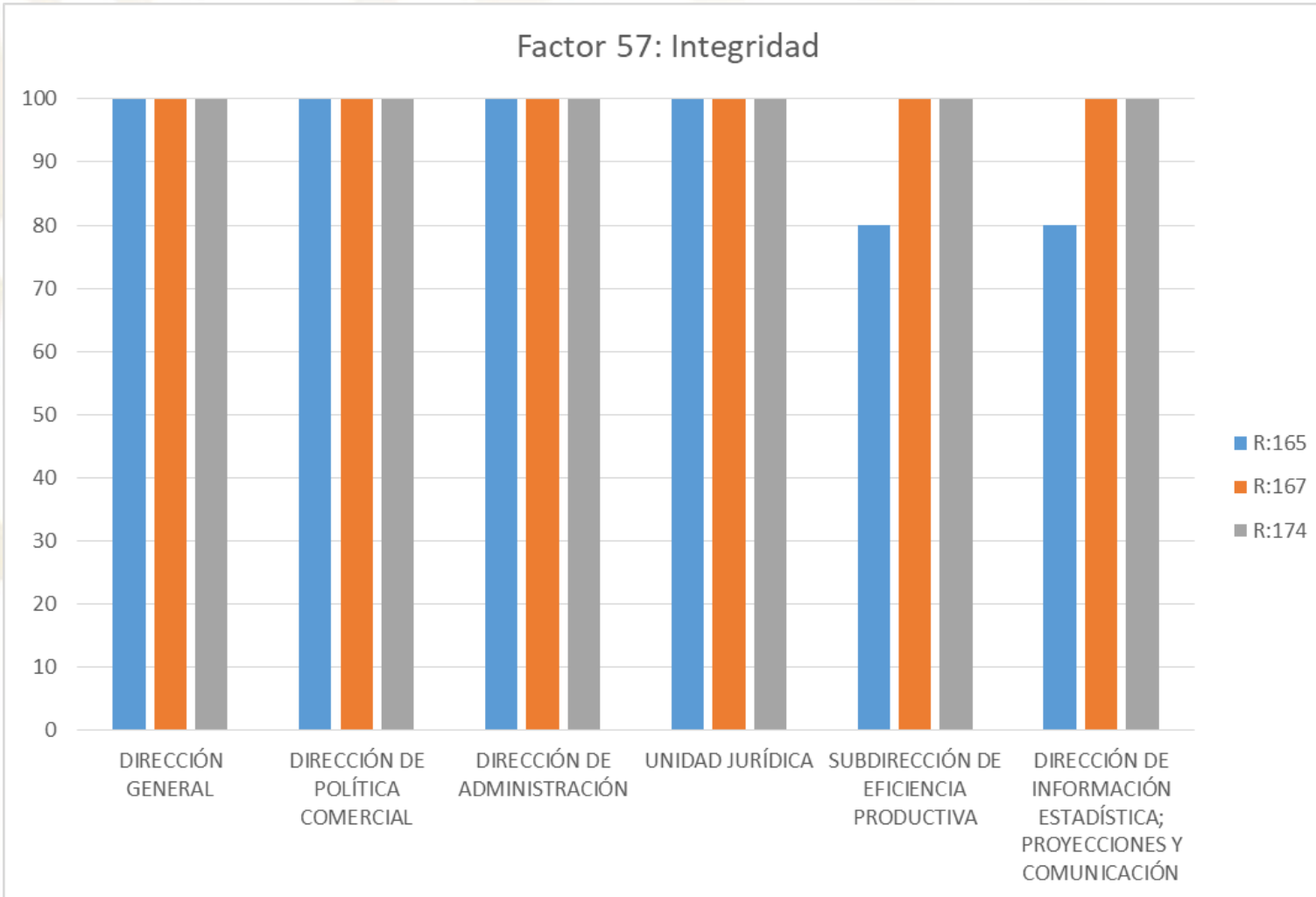
156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.

157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.

161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.

162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

Factor 57: Integridad

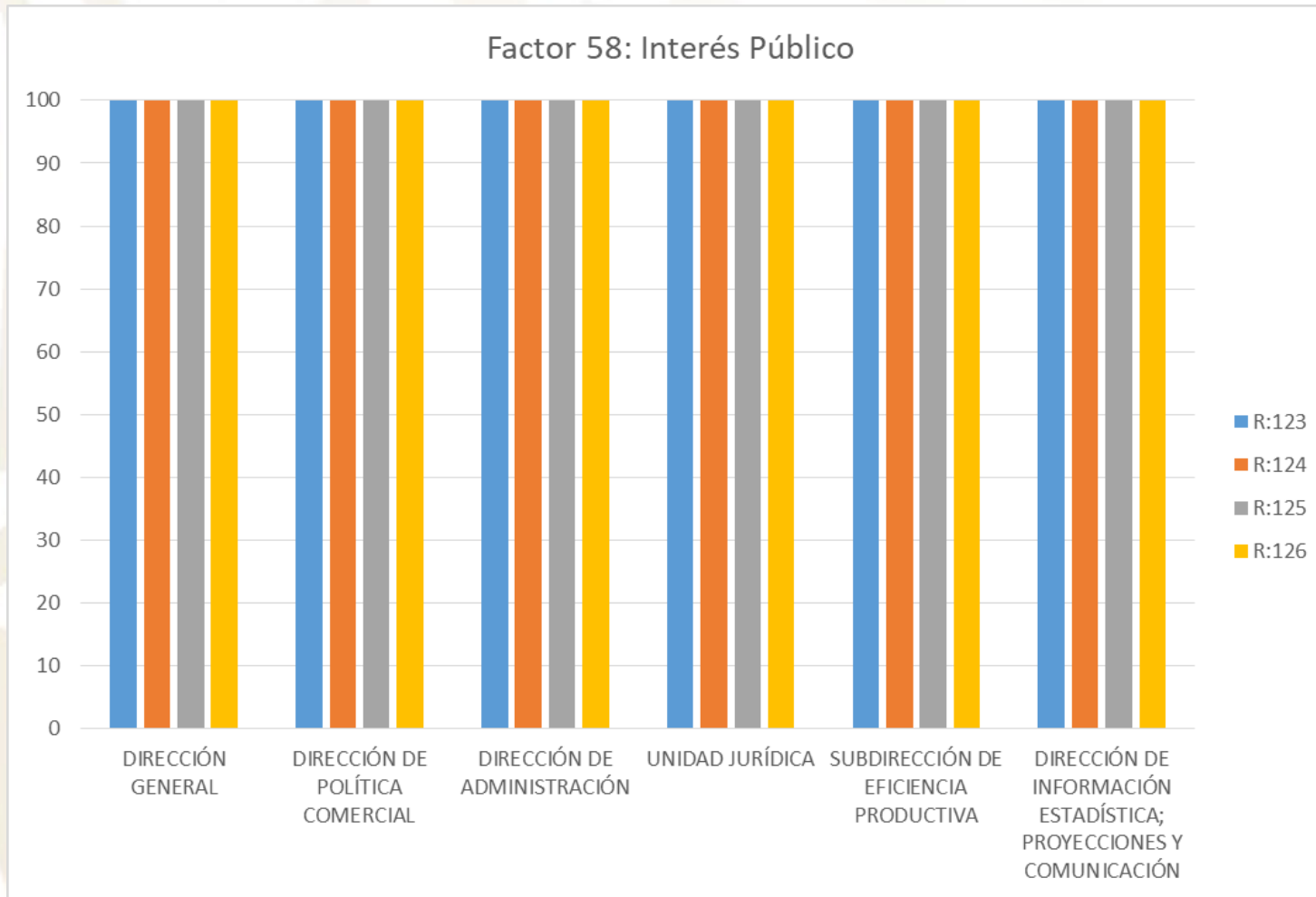


165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.

174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.

Factor 58: Interés Público



123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.

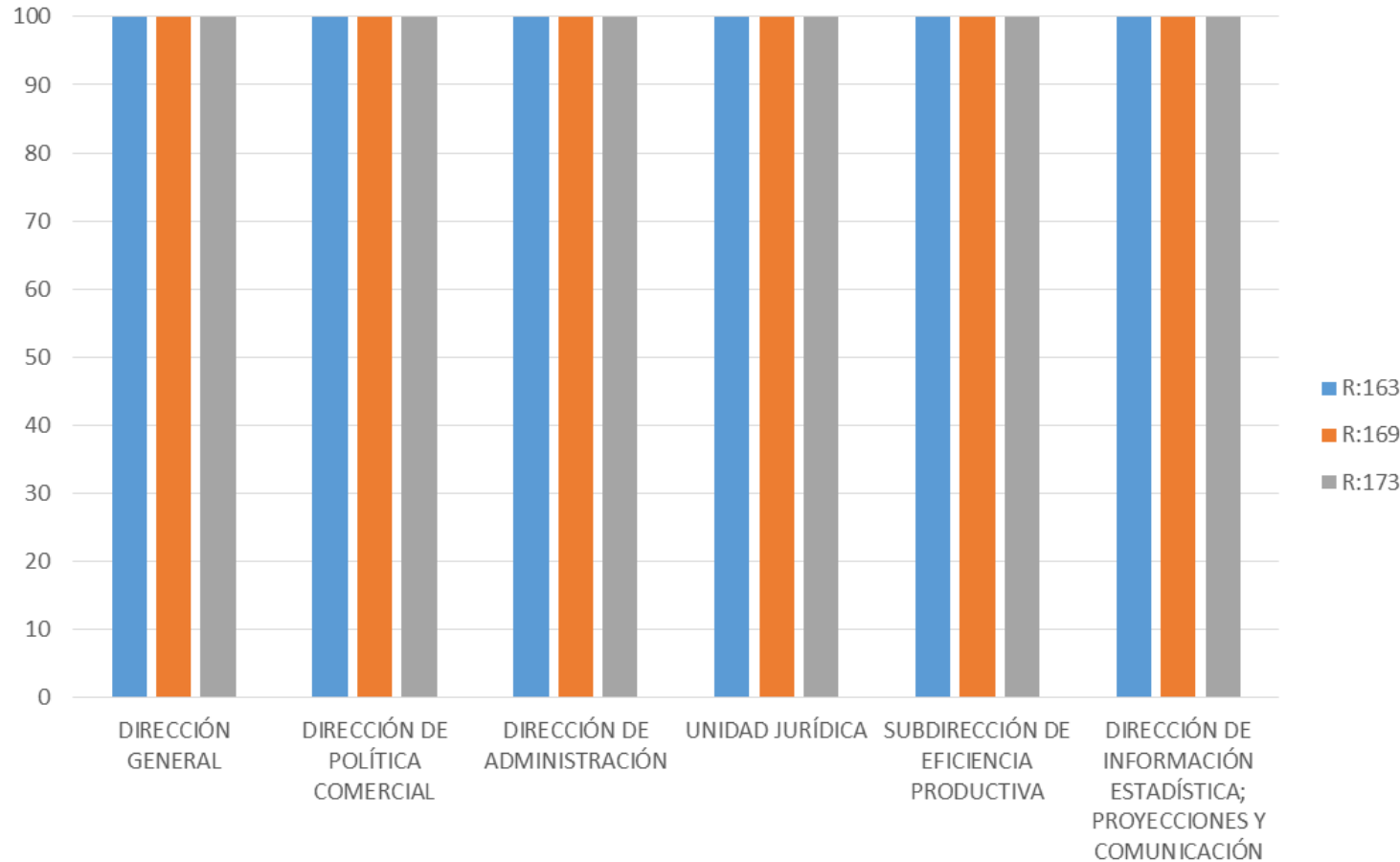
125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.

Factor 59: Liderazgo



Factor 59: Liderazgo

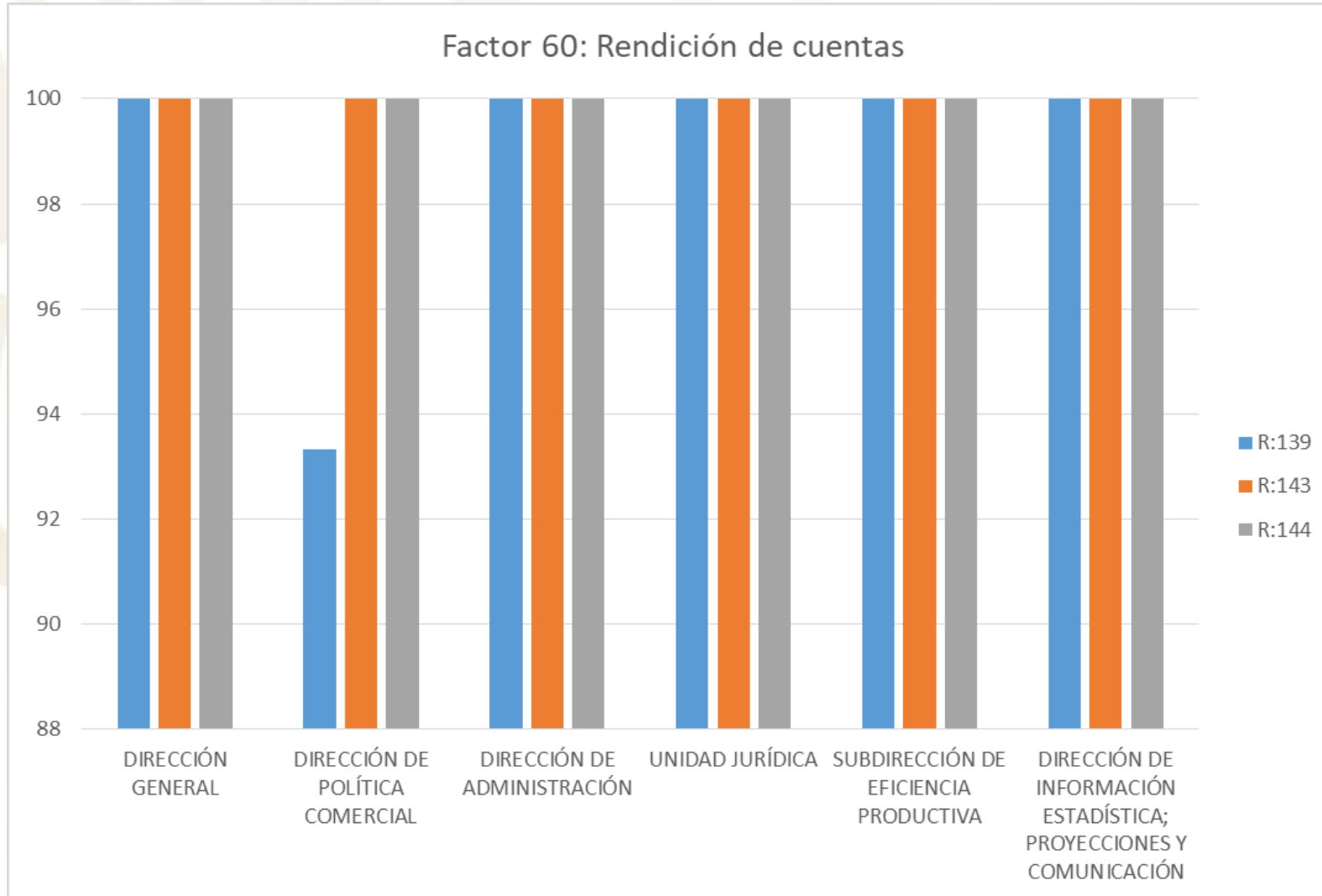


163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.

169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

Factor 60: Rendición de cuentas

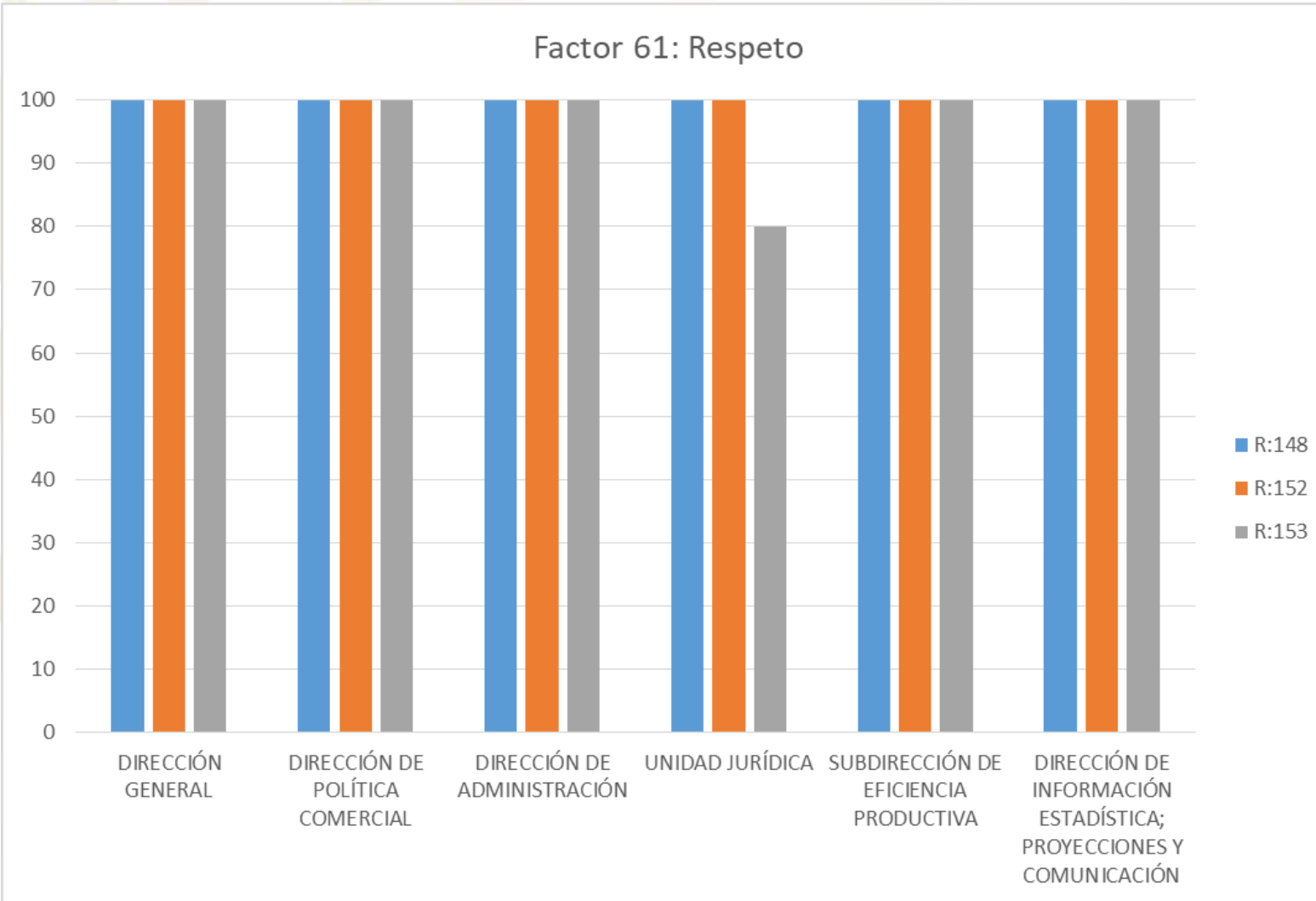


139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.

143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.

144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

Factor 61: Respeto

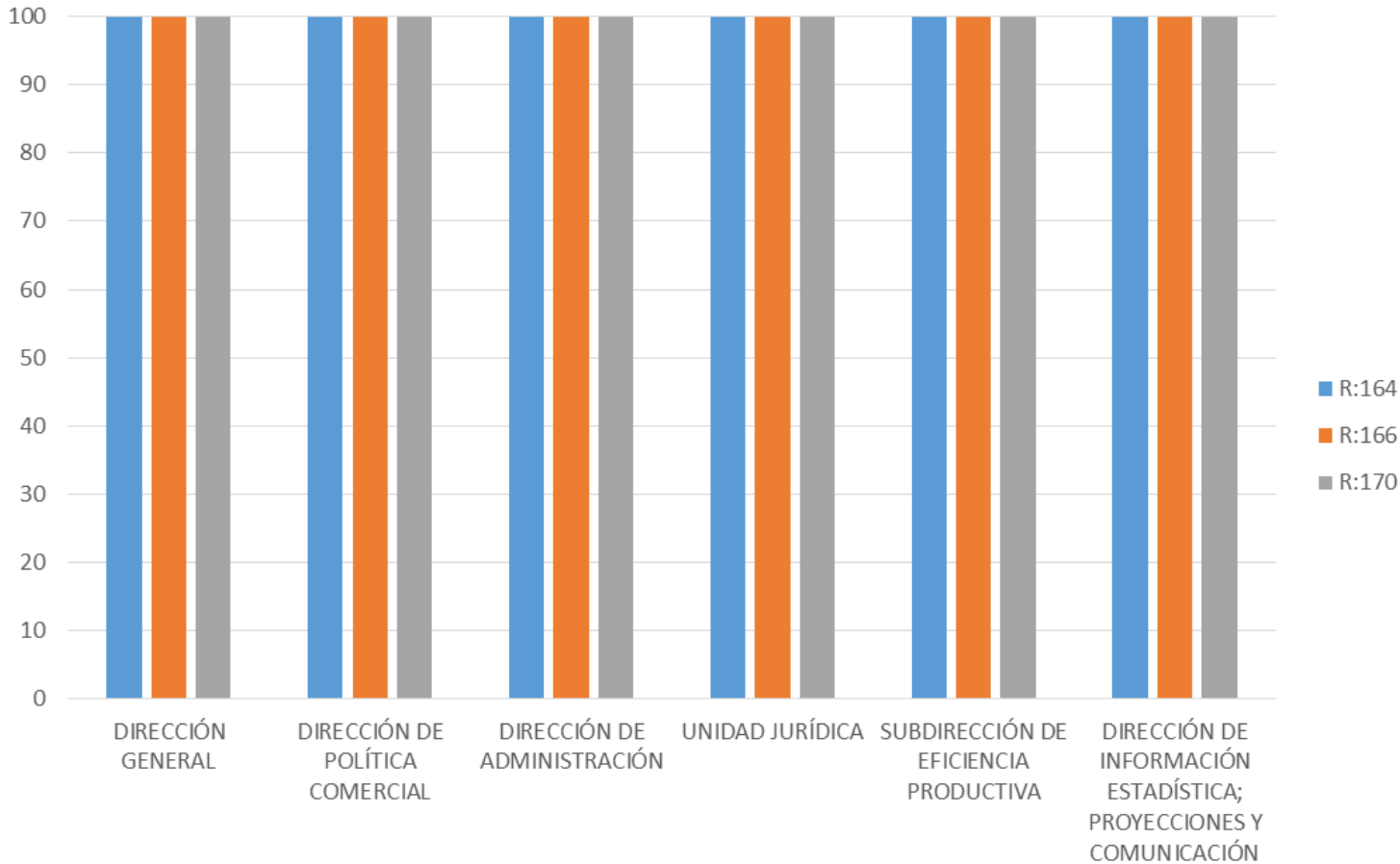


- 148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.
- 152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.
- 153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

Factor 62: Respeto a los derechos humanos



Factor 62: Respeto a los derechos humanos

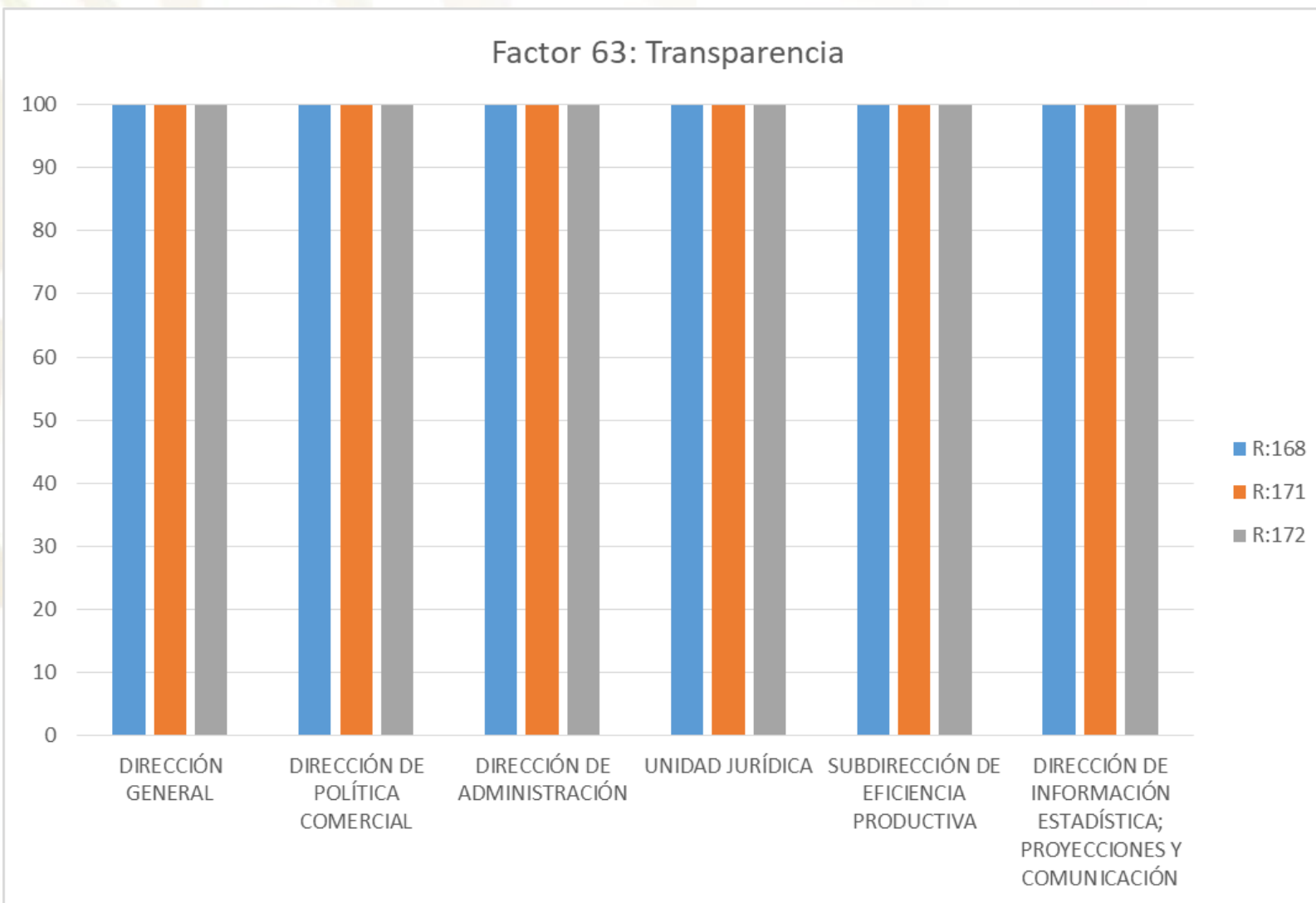


164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.

166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.

170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.

Factor 63: Transparencia



168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.

171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.



SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



Conclusiones

Conclusiones



SADER
SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



El CONADESUCA cuenta con ocho plazas, por lo tanto es una estructura reducida y facilita el logro de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, cumpliendo en tiempo y forma con los requerimientos establecidos.

Una vez que se oficializaron los resultados se comenzó el análisis de la información, en cuanto al resultado obtenido el CONADESUCA se encuentra en el primer lugar del Ramo 8 y de toda la Administración Pública Federal, con una calificación Global de 97.13, en comparación con lo obtenido en los años anteriores, esta calificación tuvo un considerable incremento.

Es importante destacar que en el Comité, se labora de manera respetuosa, siguiendo la normatividad establecida y tomando en cuenta el Código de Ética y el Código de Conducta para el desarrollo de sus funciones, trabajando con transparencia, legalidad e igualdad y sin discriminación. Así mismo, el CONADESUCA conoce las medidas de austeridad establecidas, por ello, solicitan de manera racional los materiales necesarios para su desempeño laboral.

No obstante, se detectó que el Comité cuenta con una limitada oportunidad de crecimiento por lo que los servidores públicos del Comité no se sienten seguros en su puesto de trabajo, lo que ocasiona también que el aumento de sueldo no sea factible.

LLUVIA DE IDEAS



SADER
SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



Solicitar un curso de TIC's para el personal del Comité

Buscar otros métodos para la difusión de resultados de la ECCO además de la publicación en la página del CONADESUCA

Difundir la misión, visión, código de conducta, código de ética.

Difundir y participar en eventos de integración familiar que ofrece la SAGARPA

Informar la prestación de guarderías, por distintos medios de difusión

Impulsar el reconocimiento interno y público de los resultados, para motivar al personal.



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.
2. Capacitar al personal para que cuenten con los conocimientos y herramientas necesarios para el logro de los objetivos de la institución.
3. Dar a Conocer los principales eventos de interés público que permitan a los integrantes del Comité participar en eventos culturales.
4. Promover el uso del buzón de quejas y sugerencias, como medio de comunicación.
5. Impulsar la comunicación de los objetivos y metas dentro de cada dirección.



EFFECTIVIDAD DEL PTCCO 2017

En el Programa de Trabajo de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) correspondiente al 2017 se cumplieron los 5 objetivos programados, de acuerdo a lo establecido en la guía para la elaboración de las PTCCO, la efectividad obtenida es del 100.

$$\frac{\text{Número de prácticas cumplidas}}{\text{Número de prácticas programadas}} \times 100 = \text{Efectividad del último PTCCO}$$
$$\frac{5}{5} \times 100 = 100$$

Es importante destacar que el análisis realizado genera información y esta a su vez, nos proporciona un conocimiento más profundo de la institución para generar una cultura organizacional positiva.

Cabe hacer mención que el tema más sensible al hablar de información y datos es que esta información deber ser considerada bajo los supuestos del Artículo 8, Fracción V de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los factores que se consideraron para definir las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018, se basan en los reactivos menos calificados en el CONADESUCA, que incluye la falta de difusión de la prestación de guarderías, la poca difusión de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, el poco tiempo que permite el balance entre trabajo y familia, la poca participación a eventos laborales de integración familiar y poca respuesta oportuna a observaciones de limpieza o seguridad. Por lo tanto, se realizaron las siguientes prácticas para dar atención a lo solicitado en tiempo y forma.



1. Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.

¿Qué nos proponemos lograr en la institución, en el tema de clima y cultura organizacional?

Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, modificando las formas de difusión, con el seguimiento adecuado a dichas acciones.

¿Cómo lo lograremos?

A través de la publicación en la página institucional, correo electrónico y boletín informativo y difusiones físicas con la información destacada.

¿Cómo lo mediremos?

Se informará el seguimiento al programa mediante correos electrónicos institucionales, la publicación en la página institucional, así mismo se llevará a cabo una lista que dará cumplimiento al conocimiento de resultados.

¿Qué haremos a corto, mediano y largo plazo?

La difusión de resultados se llevará a cabo a corto plazo en el mes de marzo, de igual manera, se realizarán las acciones antes mencionadas para mejorar el clima y la cultura en la institución.



2. Realizar un curso de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC's) para fomentar el desempeño de las funciones en las áreas del CONADESUCA.

¿Qué nos proponemos lograr en la institución, en el tema de clima y cultura organizacional?

Solicitar a la cabeza de sector (SADER), un curso en línea de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC's).

¿Cómo lo lograremos?

A través de la plataforma del Sistema de Capacitación Virtual de SADER, en la cual brinda un curso de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC's).

¿Cómo lo mediremos?

La medición se hará de acuerdo a las constancias obtenidas por el personal que participó en dicho curso.

¿Qué haremos a corto, mediano y largo plazo?

El curso se llevará a cabo en el mes de abril, siendo este a corto plazo para optimizar el desempeño de funciones en el Comité.



3. Dar a conocer la prestación de guarderías, por distintos medios de difusión.

¿Qué nos proponemos lograr en la institución, en el tema de clima y cultura organizacional?

Informar a los integrantes del Comité, la prestación de guarderías para lograr un entorno integral.

¿Cómo lo lograremos?

Realizar la difusión de la prestación de guarderías, por correo electrónico, boletín informativo y/o difusiones físicas.

¿Cómo lo mediremos?

La difusión de la prestación de guarderías, se hará cada dos meses por los medios antes mencionados.

¿Qué haremos a corto, mediano y largo plazo?

La difusión se hará cada dos meses durante el año 2018, por lo tanto, será un objetivo a largo plazo.



4. Difundir eventos de esparcimiento y culturales a los que pueda asistir el CONADESUCA.

¿Qué nos proponemos lograr en la institución, en el tema de clima y cultura organizacional?

Realizar la difusión de los principales eventos de esparcimiento y culturales en los que pudieran asistir los integrantes del Comité privilegiando aquellos gratuitos y de bajo costo.

¿Cómo lo lograremos?

Se informará vía correo electrónico sobre los eventos culturales a los integrantes del CONADESUCA.

¿Cómo lo mediremos?

Se realizará la difusión por correo electrónico de eventos de esparcimiento y culturales mensualmente y se llevará a cabo una lista de asistencia mensual.

¿Qué haremos a corto, mediano y largo plazo?

La difusión se hará mensualmente durante el año 2018, siendo un objetivo a largo plazo.



5. Cumplir con el horario de trabajo para no incurrir en horas extras.

¿Qué nos proponemos lograr en la institución, en el tema de clima y cultura organizacional?

Crear un balance de trabajo – familia, en el cual se genere equilibrio y motivación.

¿Cómo lo lograremos?

Se realizará una Atenta Nota en la cual se hará un recordatorio a las áreas, informando que si se cubre el horario de entrada, se respetará el horario de salida, sin trabajar horas extras.

¿Cómo lo mediremos?

Las áreas se harán responsables de sus subordinados y en caso de una situación familiar, la Dirección General queda atenta.

¿Qué haremos a corto, mediano y largo plazo?

Se respetarán los horarios de entrada y de salida para no afectar la convivencia familiar.



6. Crear un ambiente laboral inspirado en liderazgo y comunicación.

¿Qué nos proponemos lograr en la institución, en el tema de clima y cultura organizacional?

Realizar la difusión de la misión, visión, código de conducta, código de ética, entre otros, para fortalecer la cultura organizacional del Comité.

¿Cómo lo lograremos?

Se realizará la difusión por correo electrónico, sobre la información relevante a los factores que rigen al Comité.

¿Cómo lo mediremos?

Las difusiones antes mencionadas se llevarán a cabo mensualmente.

¿Qué haremos a corto, mediano y largo plazo?

La difusión se hará mensualmente durante el año 2018, por lo cual es un objetivo a largo plazo.



SADER

SECRETARÍA DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018



Ramo	8- Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.
UR Siglas	CONADESUCA
UR Nombre	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar
Códigos de Ramo - UR	14 - B00

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)	/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente
--	---

Reporte de PTCCO 2018

A qué Factor contribuye cada PTCCO:

Selecciona de 1 a 3 Factores

Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
1	Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.	Difundir los resultados de la ECCO y las Prácticas de Transformación a todo el personal, mediante correos electrónicos y boletines informativos, así como el seguimiento de las acciones.	Estratégica	Todo el personal	01/02/2019	15/03/2019	Informar seguimiento al programa mediante correos electrónicos institucionales y en la página de internet de la Institución.	38 - Adaptable al entorno	41 - Eficiente	63 - Transparencia
2	Realizar un curso de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC's) para fomentar el desempeño de las funciones en las áreas del CONADESUCA.	Solicitar a la coordinadora de sector (SADER), un curso en línea de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC's), a través de la plataforma del Sistema de Capacitación Virtual de la SADER	Estratégica	Todo el personal	01/04/2019	30/05/2019	El curso se llevará a cabo en el mes de abril, siendo este a corto plazo para optimizar el desempeño de funciones en el Comité.	50 - Profesional	48 - Organizada	47 - Motivada
3	Dar a conocer la prestación de guarderías, por distintos medios de difusión.	Informar a los integrantes del Comité, la prestación de guarderías para lograr un entorno integral, mediante correo electrónico, boletín informativo y/o difusiones físicas	Estratégica	Todo el personal	01/02/2019	15/12/2019	La difusión de la prestación de guarderías, se hará cada dos meses por los medios antes mencionados.	55 - Equidad de género	53 - Cooperación	62 - Respeto a los Derechos Humanos



Ramo	8- Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.
UR Siglas	CONADESUCA
UR Nombre	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar
Códigos de Ramo - UR	14 - B00

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) /Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO 2018

A qué Factor contribuye cada PTCCO:
Selecciona de 1 a 3 Factores

Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
4	Difundir eventos de esparcimiento y culturales a los que pueda asistir el CONADESUCA.	Realizar la difusión de los principales eventos de esparcimiento y culturales en los que pudieran asistir los integrantes del Comité privilegiando aquellos gratuitos y de bajo costo.	Estratégica	Todo el personal	15/02/2019	15/12/2019	Se realizará la difusión por correo electrónico de eventos de esparcimiento y culturales mensualmente y se llevará a cabo una lista de asistencia mensual.	58 - Interés Público	47 - Motivada	54 - Entorno Cultural y Ecológico
5	Cumplir con el horario de trabajo para no incurrir en horas extras.	Crear un balance de trabajo – familia, en el cual se genere equilibrio y motivación	Estratégica	Todo el personal	01/03/2019	30/11/2019	Se desarrollará en conjunto con las Direcciones esquemas de trabajo que permitan el escalonamiento de horarios o en su caso la creación de guardias.	40 - Colaborativa	46 - Inclusiva	48 - Organizada
6	Crear un ambiente laboral inspirado en liderazgo y comunicación.	Realizar la difusión de la misión, visión, código de conducta, código de ética, entre otros, para fortalecer la cultura organizacional del Comité.	Estratégica	Todo el personal	01/02/2019	30/11/2019	Se realizará la difusión por correo electrónico, sobre la información relevante a los factores que rigen al Comité, la difusión se hará mensualmente durante el año 2018, por lo cual es un objetivo a largo plazo.	52 - Liderazgo integral	47 - Motivada	59 - Liderazgo