



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia Centenario
Revolución

**GOBIERNO
FEDERAL**

SAGARPA

CLIMA ORGANIZACIONAL

SENASICA

ENCUESTA 2010

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

PERIODO DE APLICACIÓN SEPT - OCT 2010



Vivir Mejor



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia

GOBIERNO
FEDERAL

SAGARPA

Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional 2010 en la Administración Pública Federal

La Secretaría de La Función Pública, a través de la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la APF, coordinó durante septiembre y octubre del año en curso la aplicación de la **Encuesta de Clima Organizacional en la Administración Pública Federal**.

El objetivo de la aplicación fue:

Implementar y orientar estrategias y acciones que permitan facilitar a los servidores públicos la realización de su trabajo, dentro de un clima laboral satisfactorio que fortalezca su vocación de servicio a la ciudadanía, así como contribuir al logro de la misión y objetivos institucionales, a través de un desarrollo organizacional basado en un análisis de factores de medición internos y externos.

A continuación se muestran los resultados obtenidos por el SENASICA, generados a partir del análisis de información obtenida en la encuesta.



Vivir Mejor



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia

**GOBIERNO
FEDERAL**

SAGARPA

I. Recompensas y reconocimientos

II. Capacitación y desarrollo

III. Mejora y cambio

IV. Calidad y orientación al usuario

V. Equidad y género

VI. Comunicación

VII. Disponibilidad de recursos

VIII. Calidad de vida laboral

IX. Balance trabajo - familia

X. Colaboración y trabajo en equipo

XI. Liderazgo y participación

XII. Identidad con la institución y valores

XIII. Austeridad y Combate a la corrupción

XIV. Enfoque a resultados y productividad

XV. Normatividad y procesos

XVI. Servicio Profesional de Carrera

XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución

**Factores que
se midieron en
la ECCO-2010**



Vivir Mejor

Calificación general de los factores de medición de la Administración Pública Federal 2010

FACTORES CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL / 2010





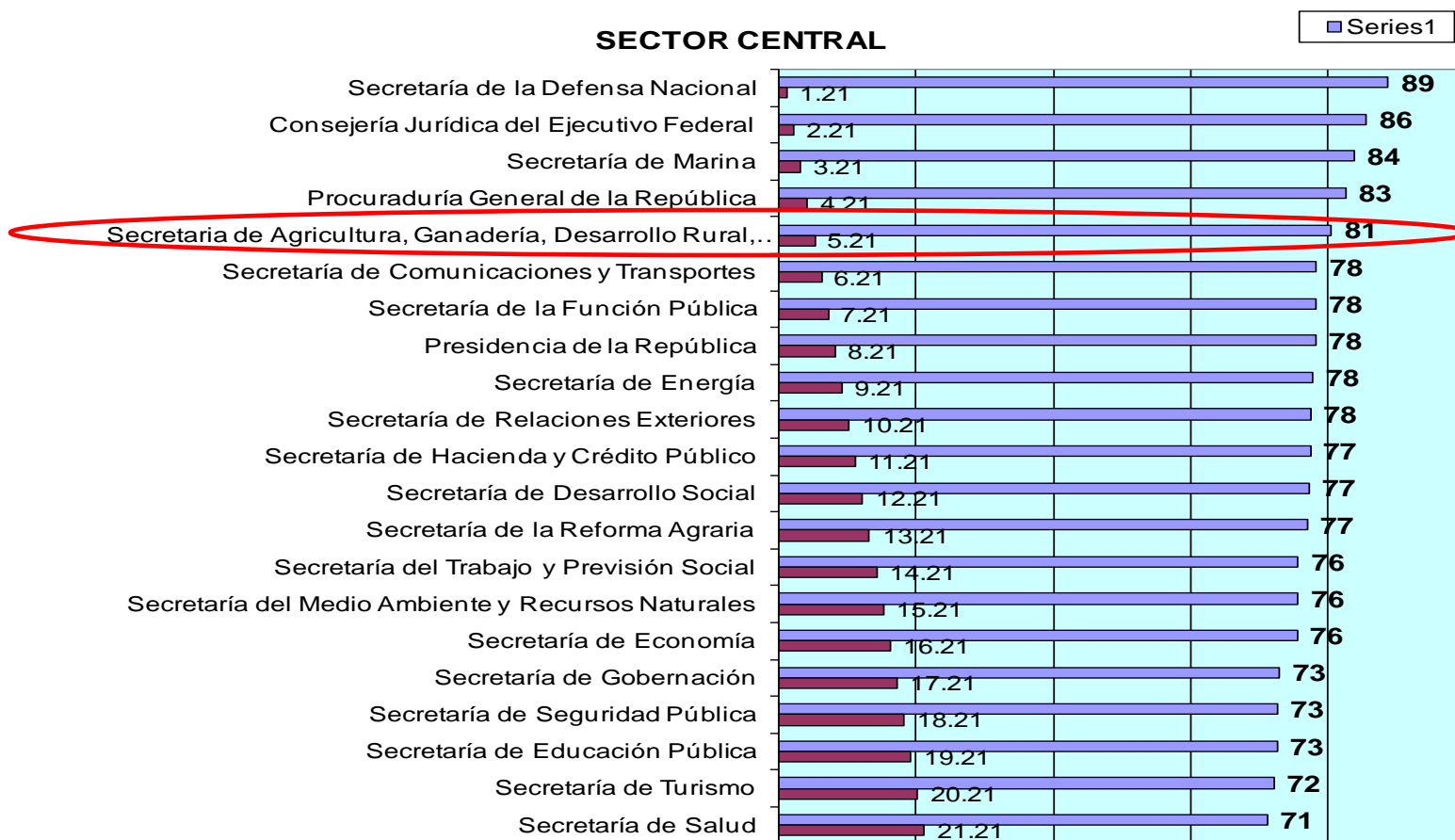
MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia

Centenario
Revolución

**GOBIERNO
FEDERAL**

SAGARPA

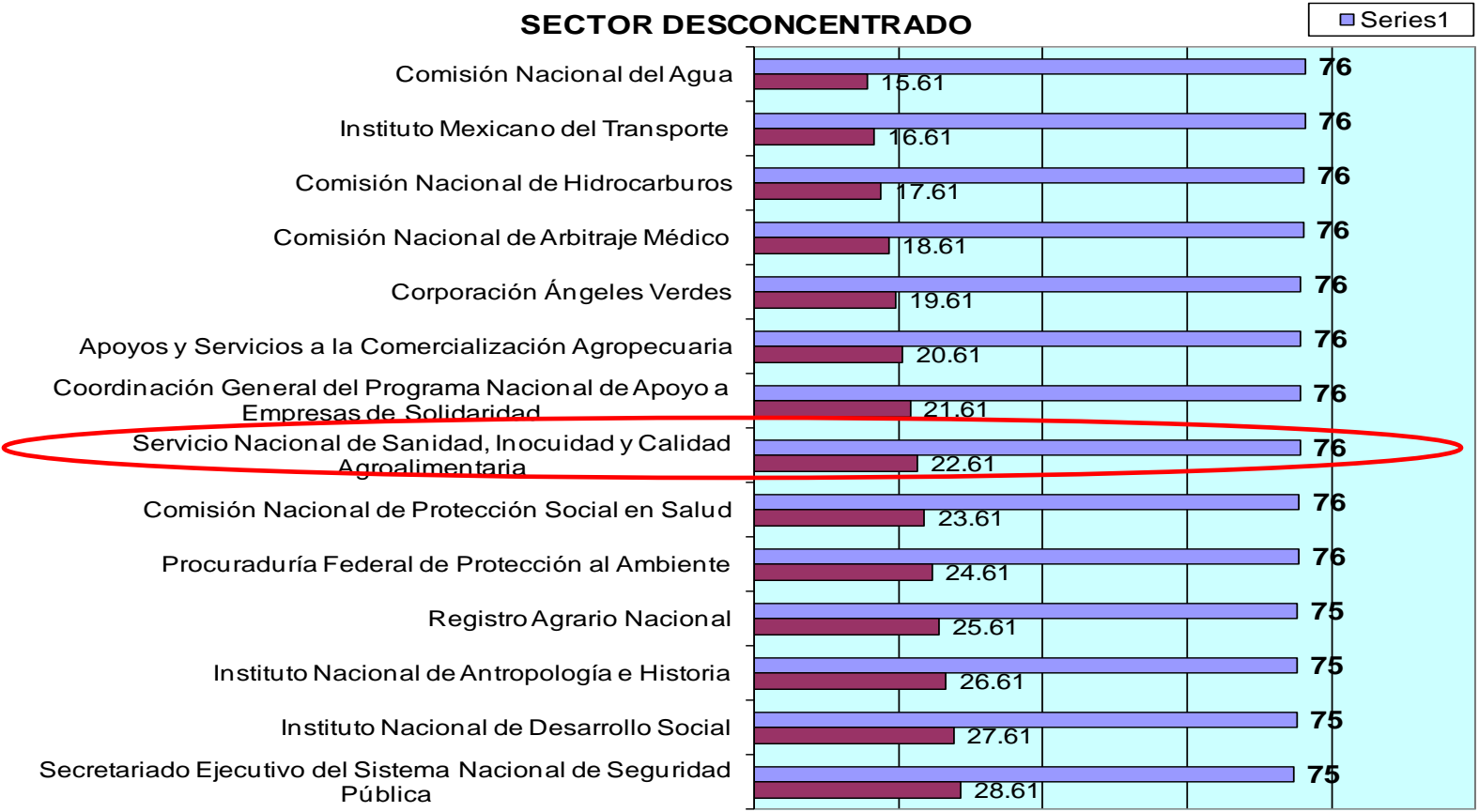
Calificación global obtenida por la SAGARPA en la ECCO 2010



Vivir Mejor



Calificación global obtenida por el SENASICA en la ECCO 2010





MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia

Centenario
Revolución

**GOBIERNO
FEDERAL**

SAGARPA

Universo Encuestado

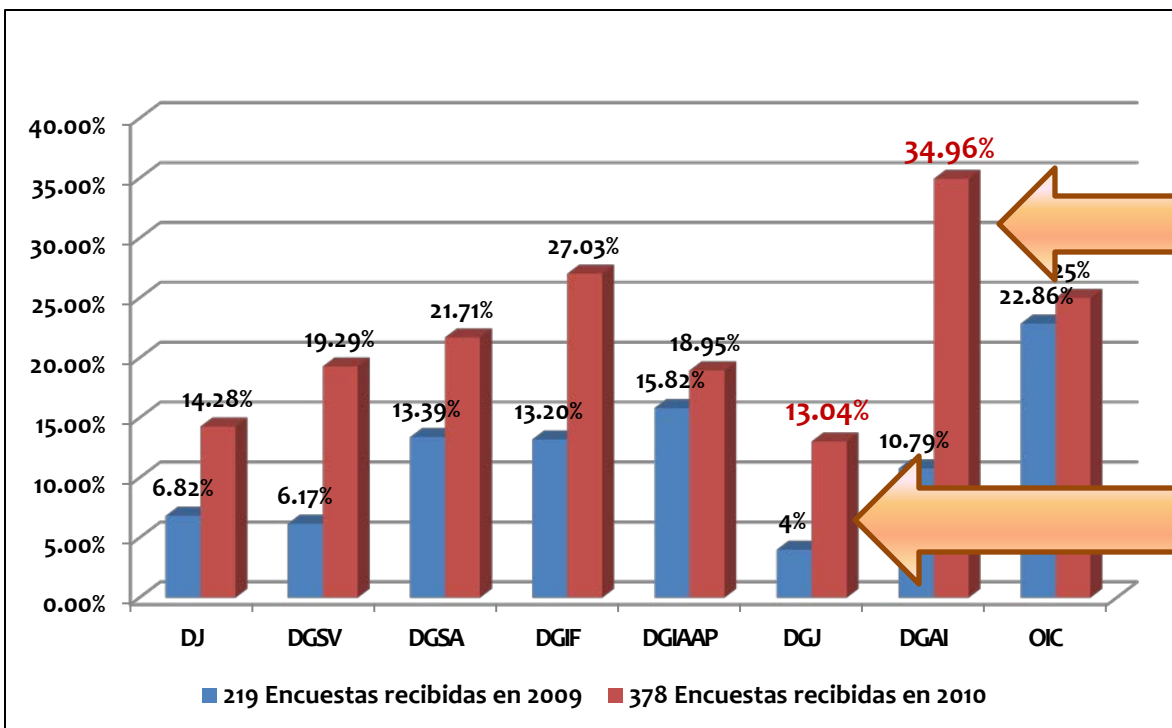
Unidad responsable	Universo	No. de encuestados	% de participación
Dirección en Jefe	42	6	14.28%
Dirección General de Sanidad Vegetal	140	27	19.29%
Dirección General de Salud Animal	433	94	21.71%
Dirección General de Inspección Fitozoosanitaria	529	143	27.03%
Dirección General de Inocuidad Agroalimentaria, Acuícola y Pesquera	285	54	18.95%
Dirección General Jurídica	23	3	13.04%
Dirección General de Administración e Informática	123	43	34.96%
Órgano Interno de Control	32	8	25%
Totales	1607	378	23.52%



Vivir Mejor

Comparativo de encuestas recibidas ECCO 2009 - 2010

En 2009 se recibieron 219 encuestas, mientras que en 2010 se registraron un total de 378 encuestados, incrementando de esta forma en un 17% la participación de los servidores públicos adscritos al SENASICA.



En 2009, el OIC fue la Unidad Administrativa que mayor participación tuvo, para el 2010 fue la DGAI la que presentó mayor porcentaje de participación, mientras que la DGJ mostró el porcentaje más bajo.





MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia Centenario
Revolución

**GOBIERNO
FEDERAL**

SAGARPA

Efectividad del PAM 2009 - 2010

Acciones programadas	Acciones cumplidas	Comentarios
RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTOS: Retroalimentar al personal en forma apropiada, reconociendo los logros del personal de forma escrita, verbal o a través de algún estímulo o incentivo (días de descanso, presentes, publicación de los servidores públicos sobresalientes, etc.) (ACCIÓN CONTINUA)	OK	Se difundieron convocatorias para participar en : El Premio Nacional de la Juventud edición Bicentenario, Reconocimiento al Mérito Medico 2010, por mencionar algunos. Se otorgan días de descanso por: el Día de las madres, Día del trabajador de la SAGARPA, etc. EVIDENCIA RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTOS
MEJORA Y CAMBIO: Activar la participación de los Servidores Públicos, así como de las áreas involucradas en la recepción y atención de quejas y sugerencias del SENASICA.	OK	El material de promoción impreso del SENASICA (trípticos, volantes, posters, etc.) incluye los datos de contacto para Informes, quejas y denuncias. Las unidades administrativas responsables cuentan con canales electrónicos para atender las dudas, quejas y sugerencias del público en general, relacionadas con los trámites y servicios que presta el SENASICA EVIDENCIA MEJORA Y CAMBIO 1
Implementar mecanismos que capten la voz del servidor público y/o ciudadanía, atendiendo sus dudas, sugerencias y quejas (buzones, encuestas de servicio, creación de áreas de servicio a la ciudadanía. De esta manera identificamos los problemas, necesidades y canalizamos los apoyos que se requieran.	OK	Se publica en la página del SENASICA, el enlace hacia el Portal Ciudadano EVIDENCIA MEJORA Y CAMBIO 2 Se aplican encuestas de satisfacción por capacitación, para identificar mejoras en el proceso de evaluación del desempeño, sobre procedimientos sanitarios, etc. EVIDENCIA MEJORA Y CAMBIO 3



Vivir Mejor



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia

Centenario
Revolución

**GOBIERNO
FEDERAL**

SAGARPA

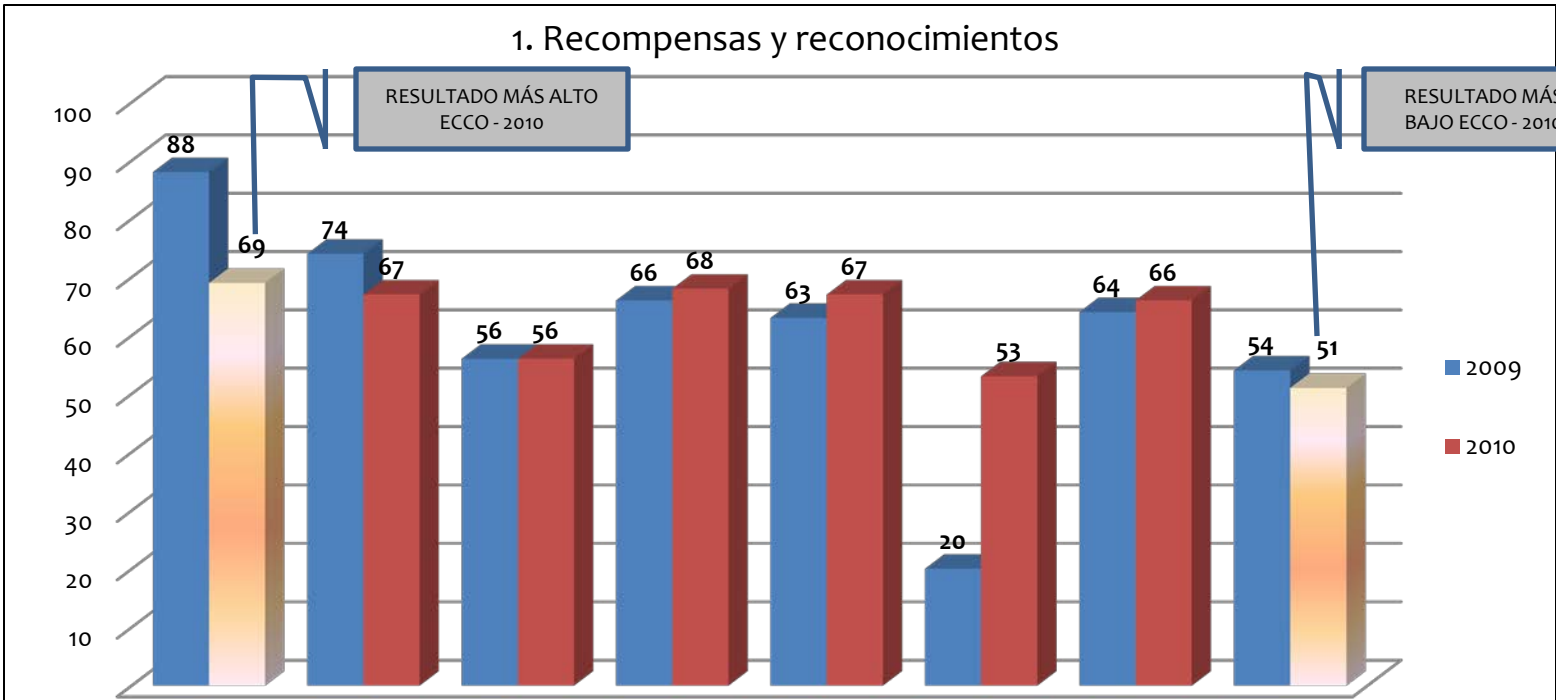
Efectividad del PAM 2009 - 2010

Acciones programadas	Acciones cumplidas	Comentarios
Adaptar una infraestructura que se adapte a la necesidades de las personas con capacidades diferentes	OK	Se realizó un proyecto de remodelación de Laboratorios y oficinas centrales, que cuentan con instalaciones adecuadas para personal discapacitado
Publicar en la página Web y dar información en los curso de inducción, sobre las prestaciones que se otorgan en el SENASICA, incluidas las de guarderías, licencias, etc.	OK	Se incluyó en el curso de inducción al SENASICA, el taller de prestaciones para personal de nuevo ingreso.
Proporcionar mas cursos enfocados al Trabajo en Equipo.	NO	No se proporcionaron estos cursos ya que no se contó con presupuesto para cubrir el gasto y se le dio prioridad a los cursos en materia sustantiva y técnica.
Hacer extensivo los servidores públicos del SENASICA el Programa Anual de Capacitación 2010, mediante su publicación en la pagina Web.	OK	Se publicó el PAC 2010 en la pagina web del SENASICA.
Capacitar a los servidores públicos de carrera en comunicación efectiva, adaptación al cambio, etc.	NO	No se proporcionaron estos cursos ya que no se contó con presupuesto para cubrir el gasto y se le dio prioridad a los cursos en materia sustantiva y técnica.



Vivir Mejor

Comparativo por factor: *Recompensas y Reconocimientos*

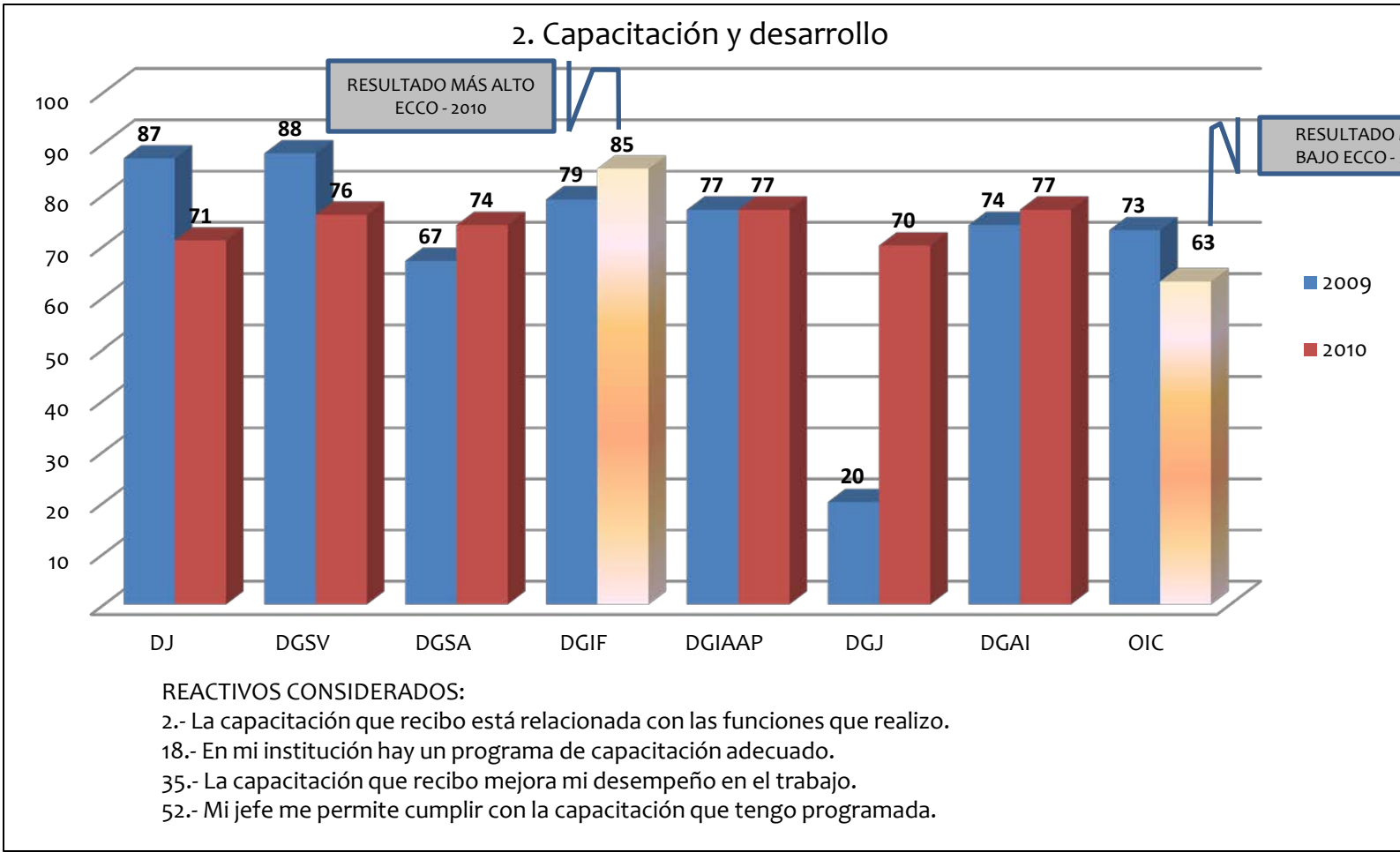


REACTIVOS CONSIDERADOS:

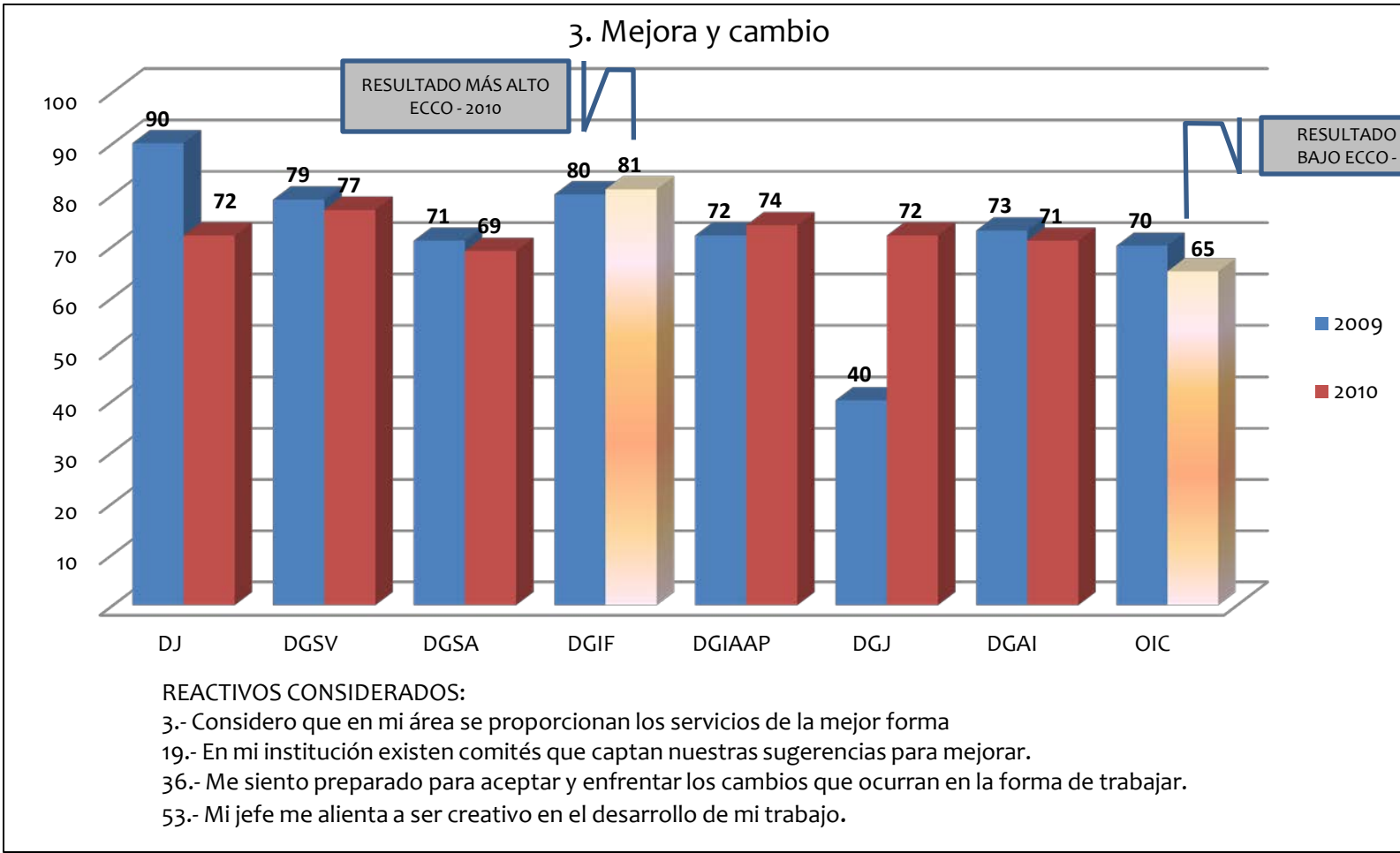
- 1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.
- 17.- En mi institución hay sistemas de recompensas por resultados.
- 34.- Mi jefe es objetivo cuando evalúa mi desempeño.
- 51.- Mi jefe reconoce la contribución de mi trabajo para el logro de los objetivos del área.



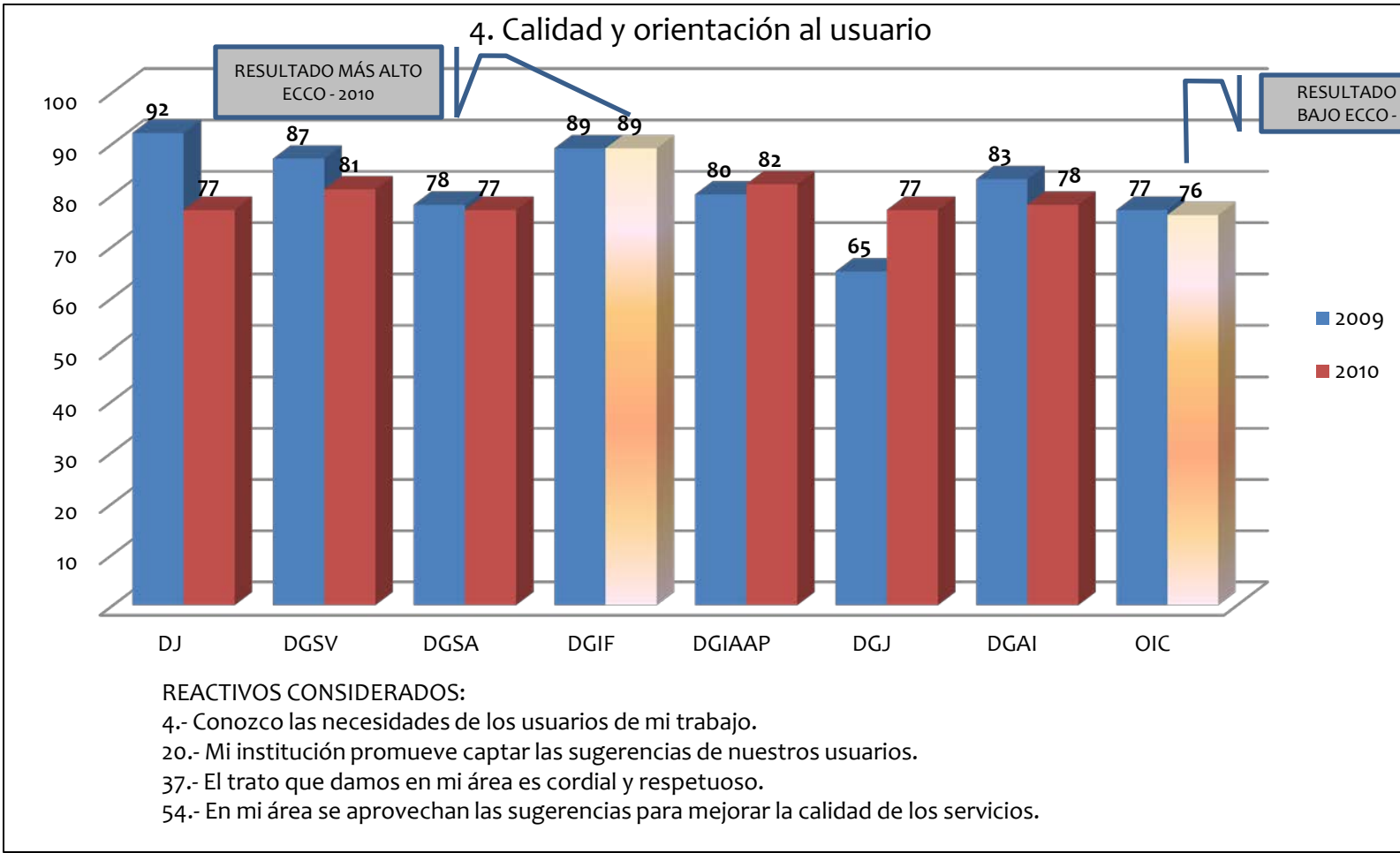
Comparativo por factor: *Capacitación y Desarrollo*



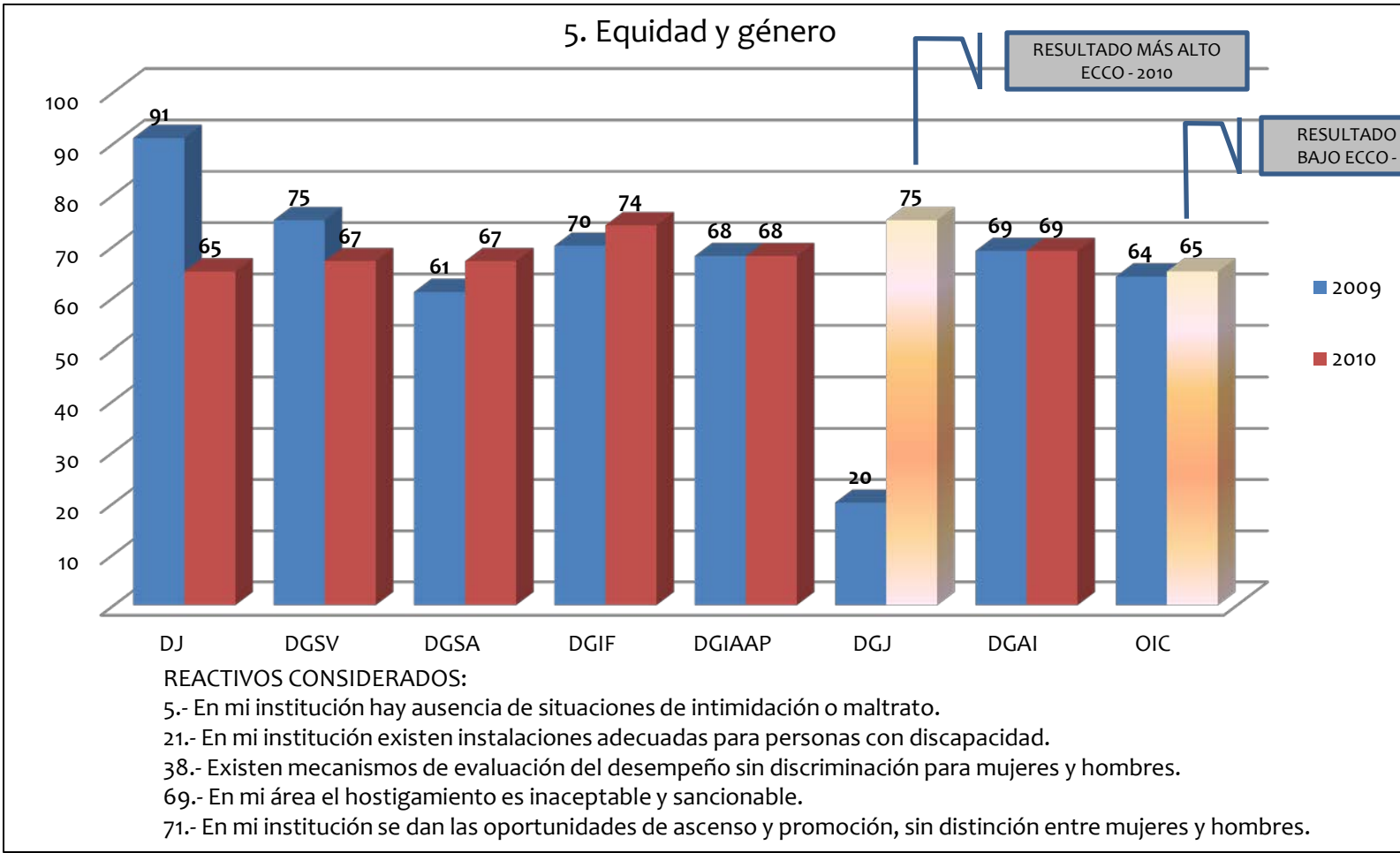
Comparativo por factor: *Mejora y Cambio*



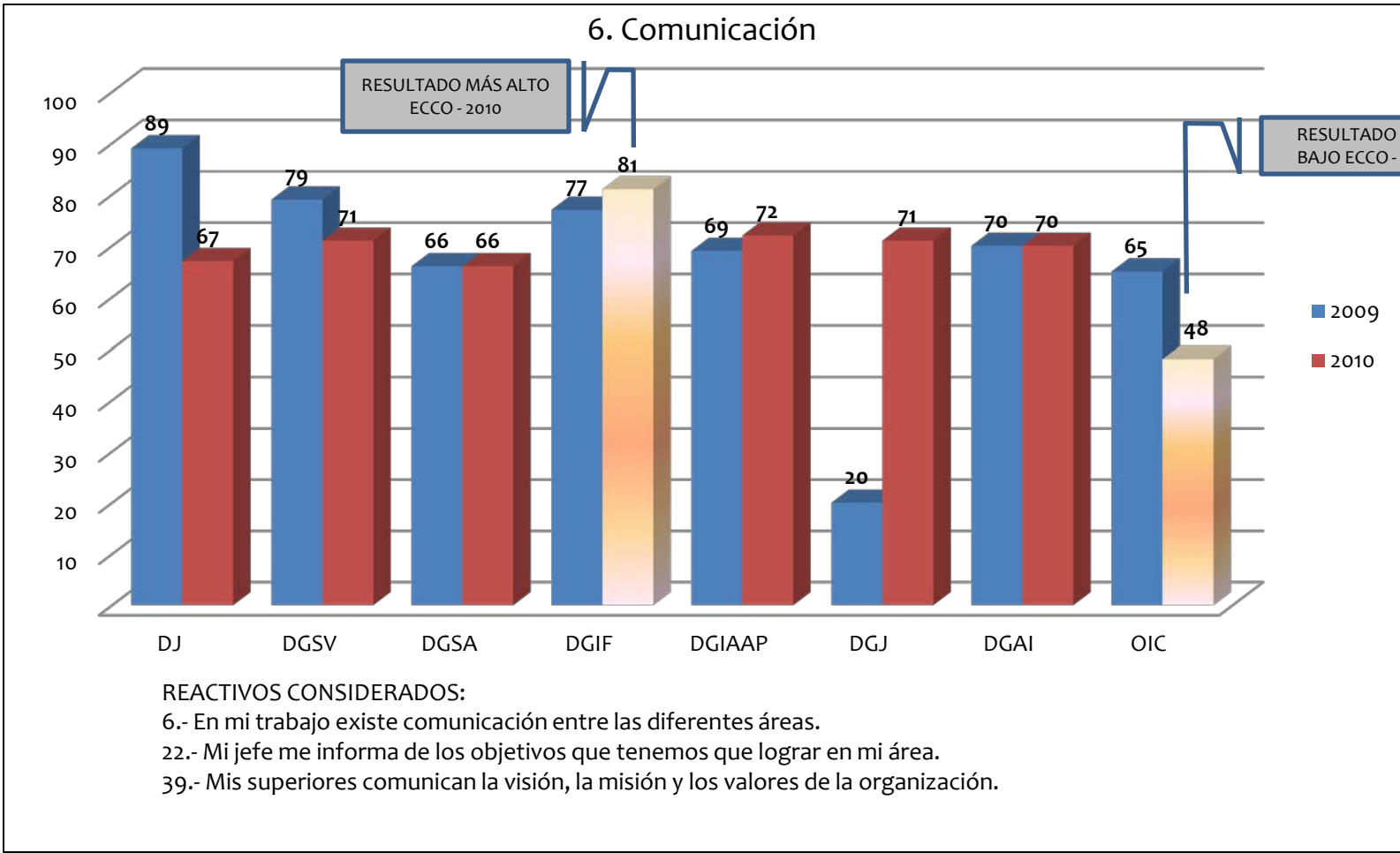
Comparativo por factor: *Calidad y Orientación al Usuario*



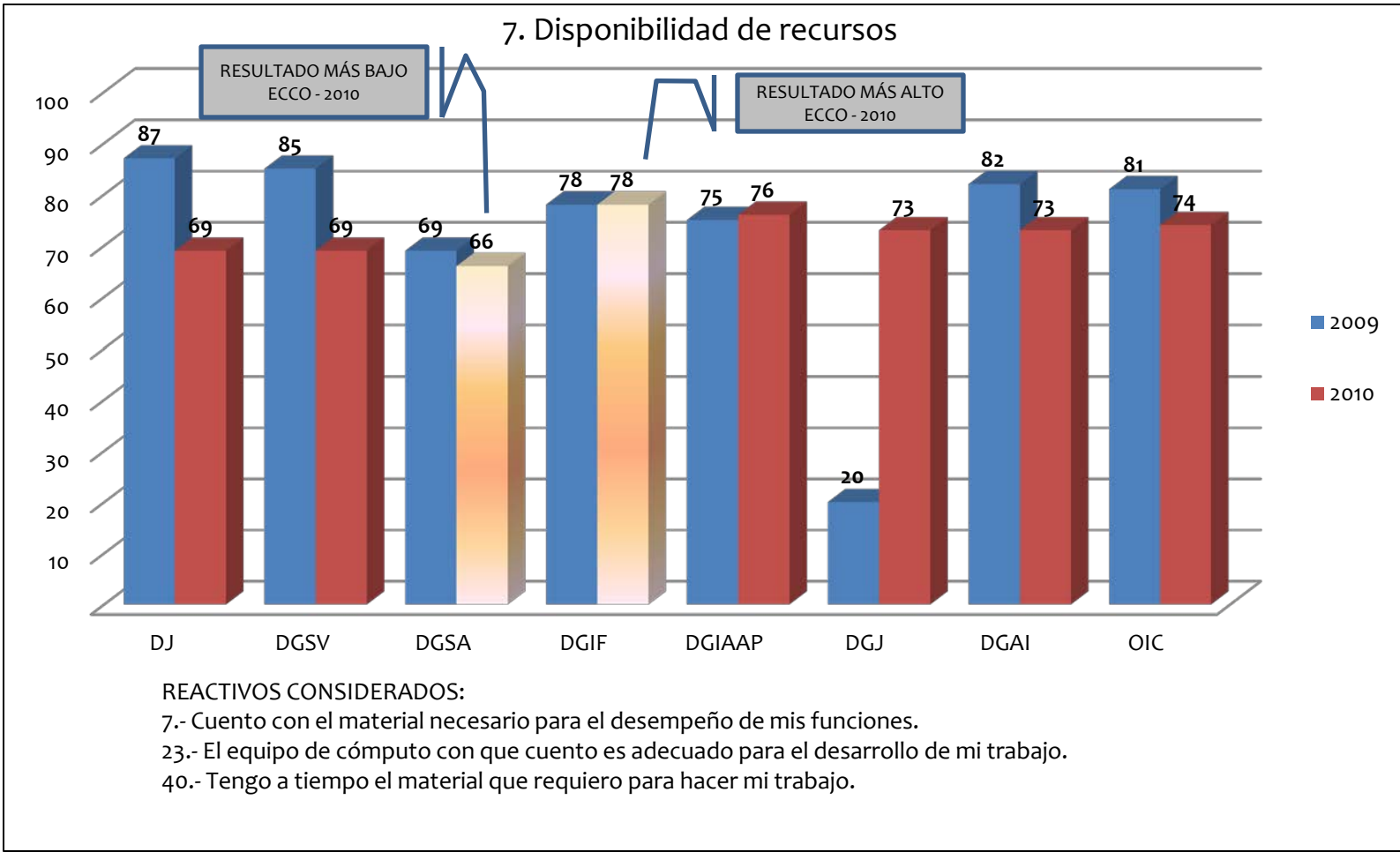
Comparativo por factor: *Equidad y Género*



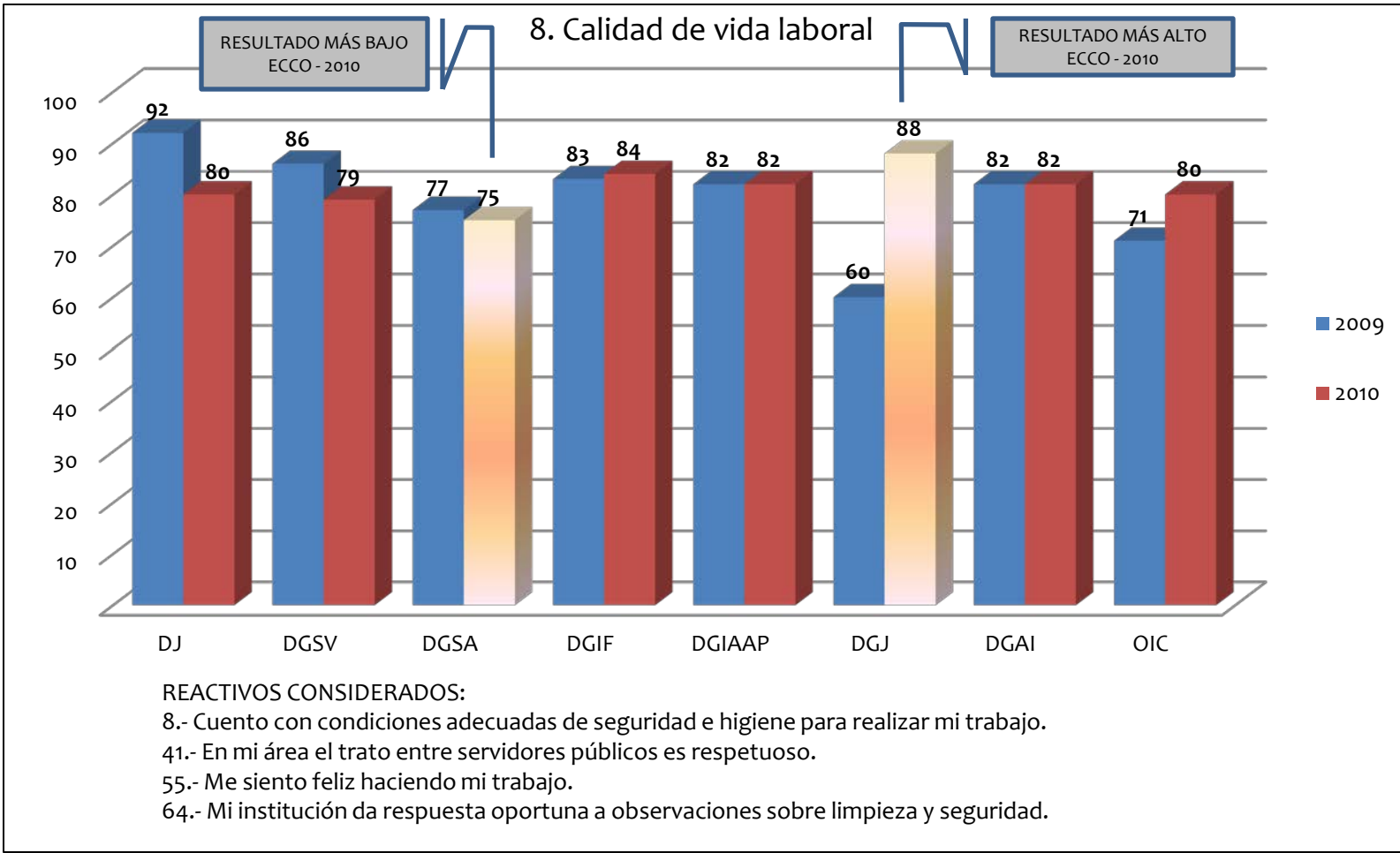
Comparativo por factor: *Comunicación*



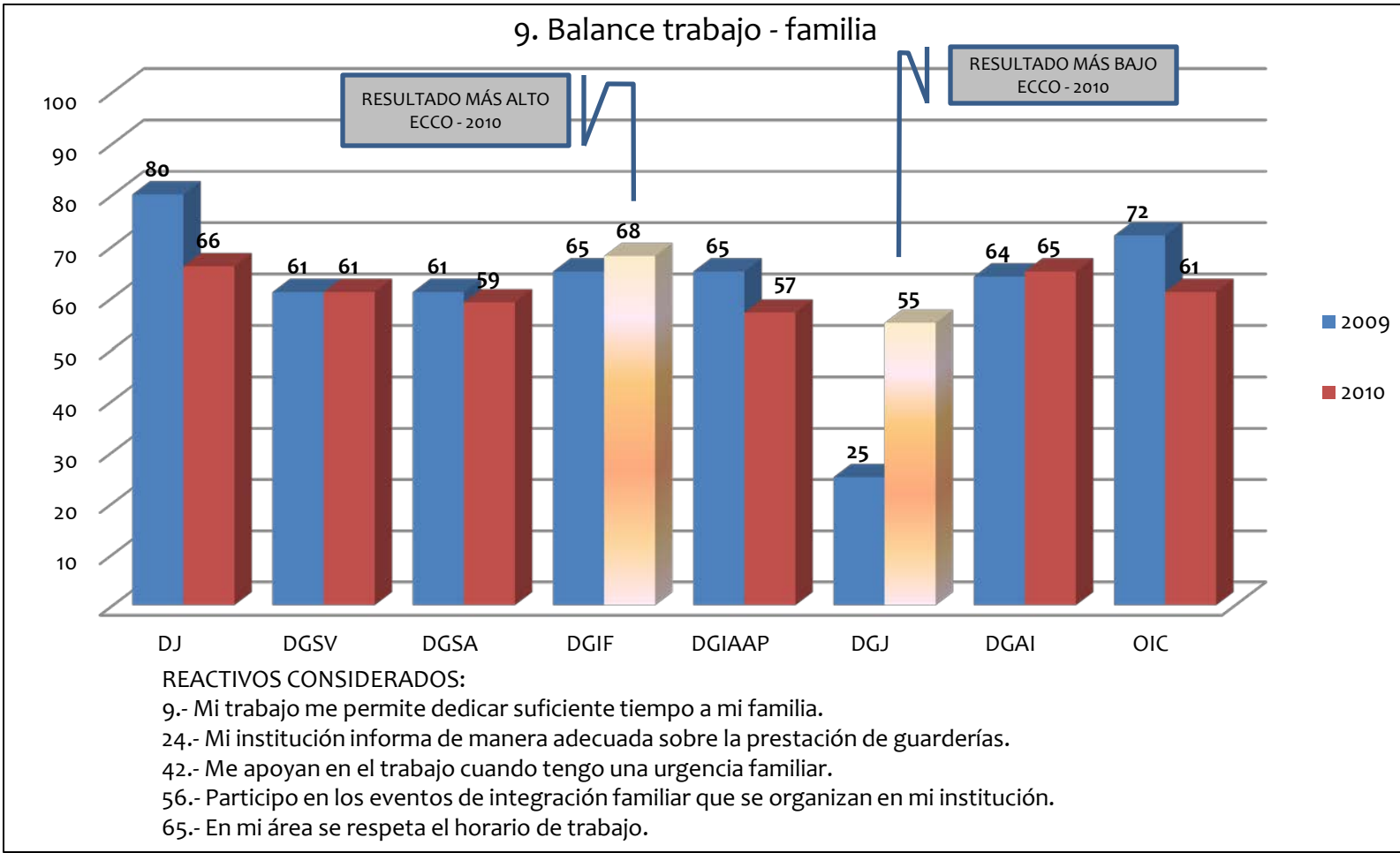
Comparativo por factor: Disponibilidad de recursos



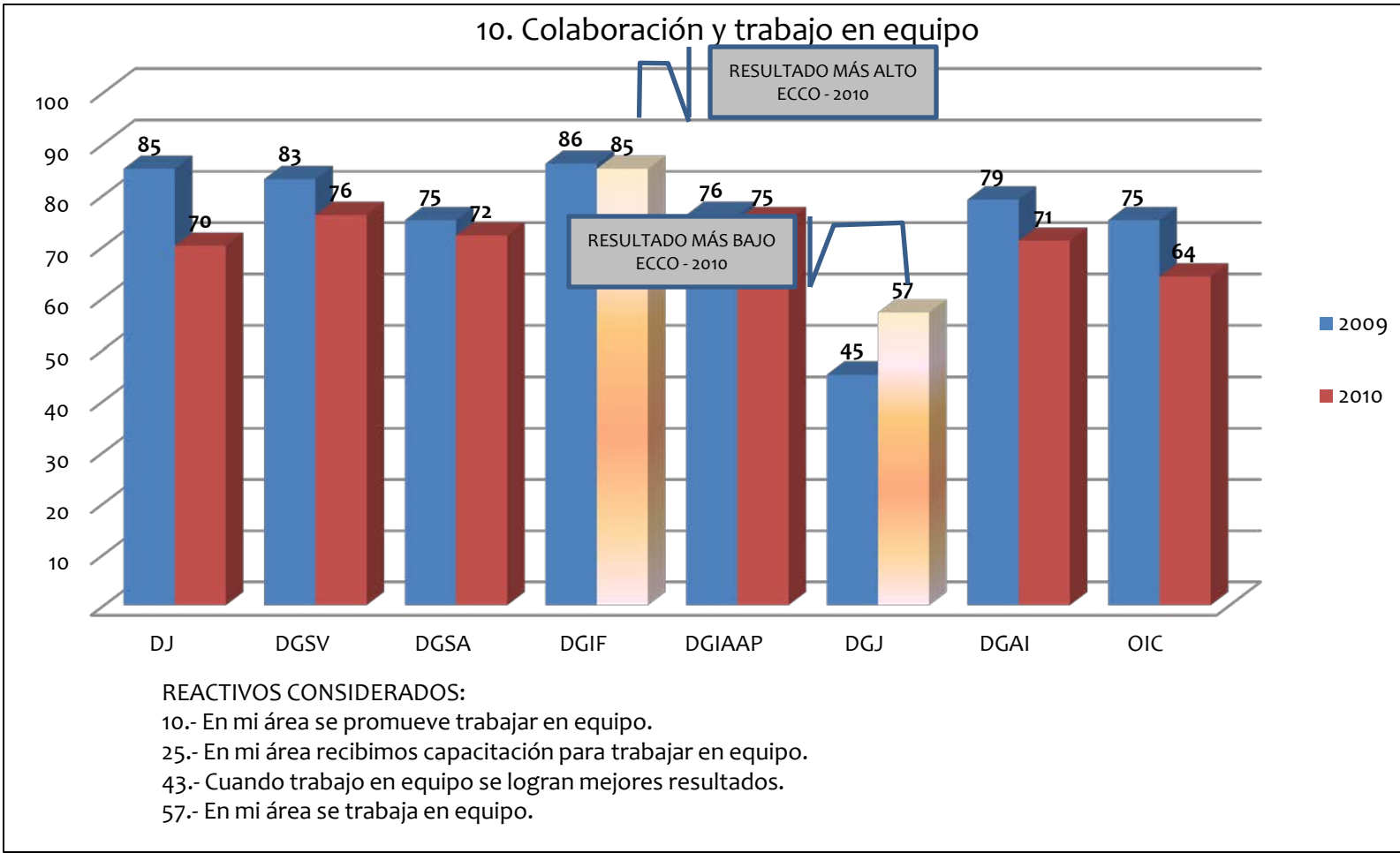
Comparativo por factor: *Calidad de vida laboral*



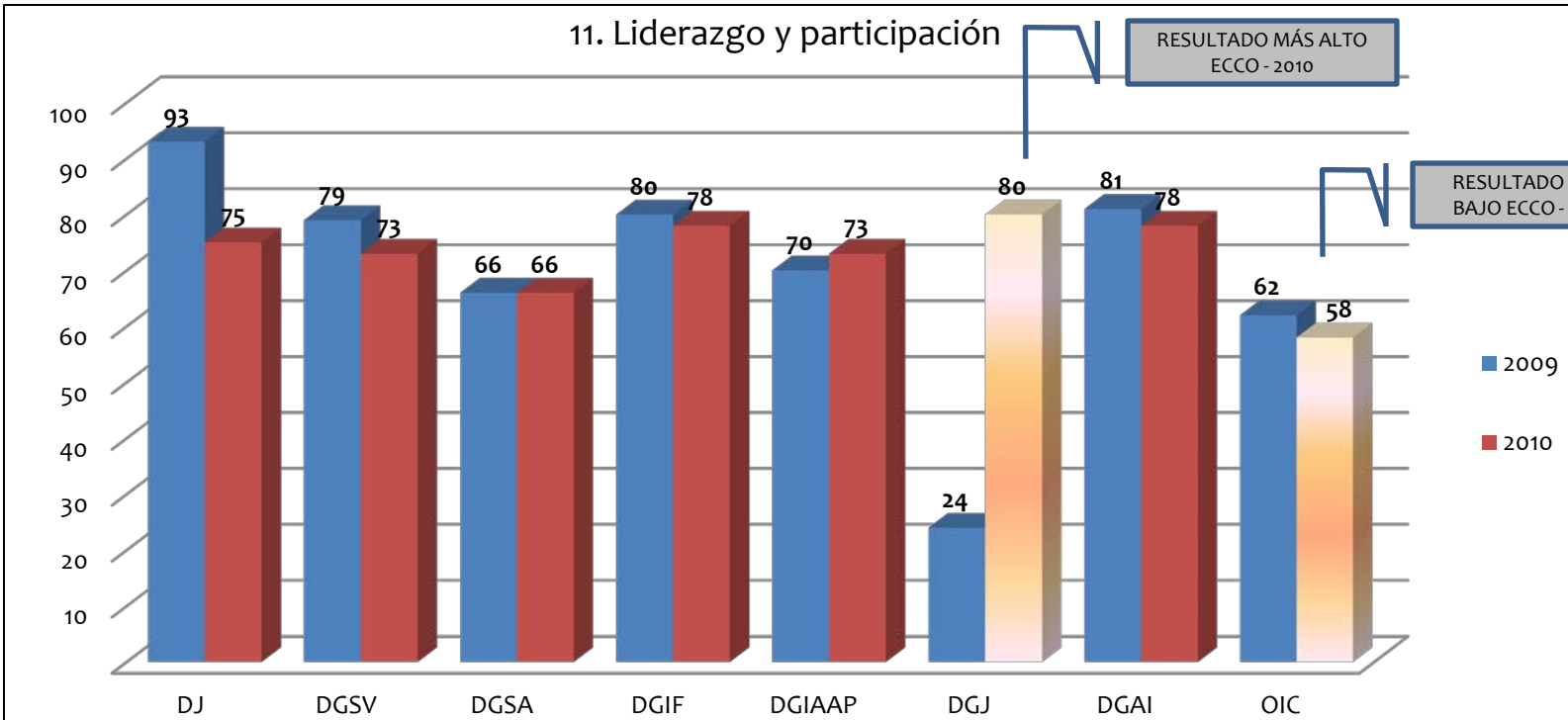
Comparativo por factor: *Balance Trabajo-Familia*



Comparativo por factor: *Colaboración y Trabajo en Equipo*



Comparativo por factor: *Liderazgo y Participación*

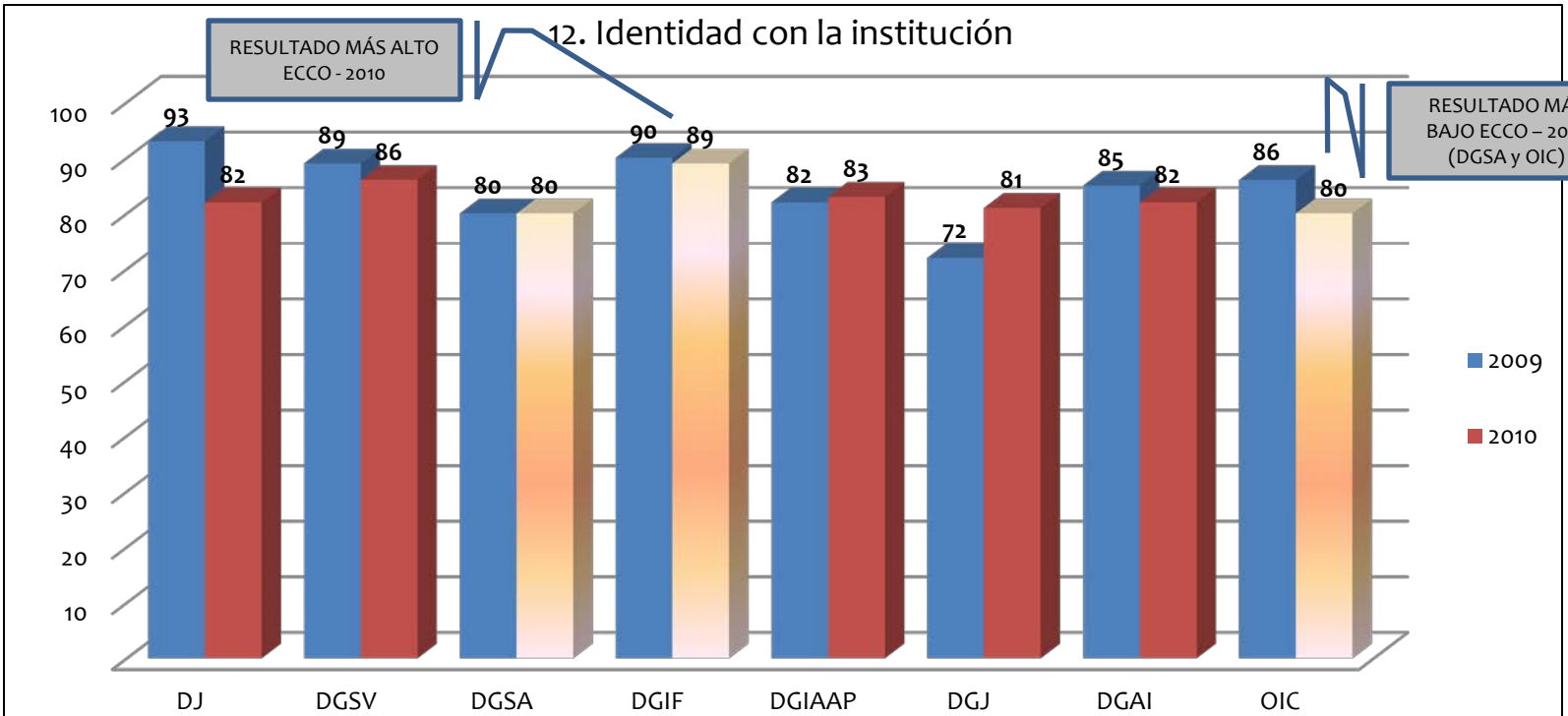


REACTIVOS CONSIDERADOS:

- 11.- Mi jefe es congruente en lo que dice y lo que hace.
- 26.- Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo.
- 44.- Mi jefe es un servidor público ejemplar.
- 58.- Mi jefe está abierto para recibir sugerencias y comentarios.
- 66.- Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a capacidades.



Comparativo por factor: *Identidad con la Institución*



RESULTADO MÁS ALTO
ECCO - 2010

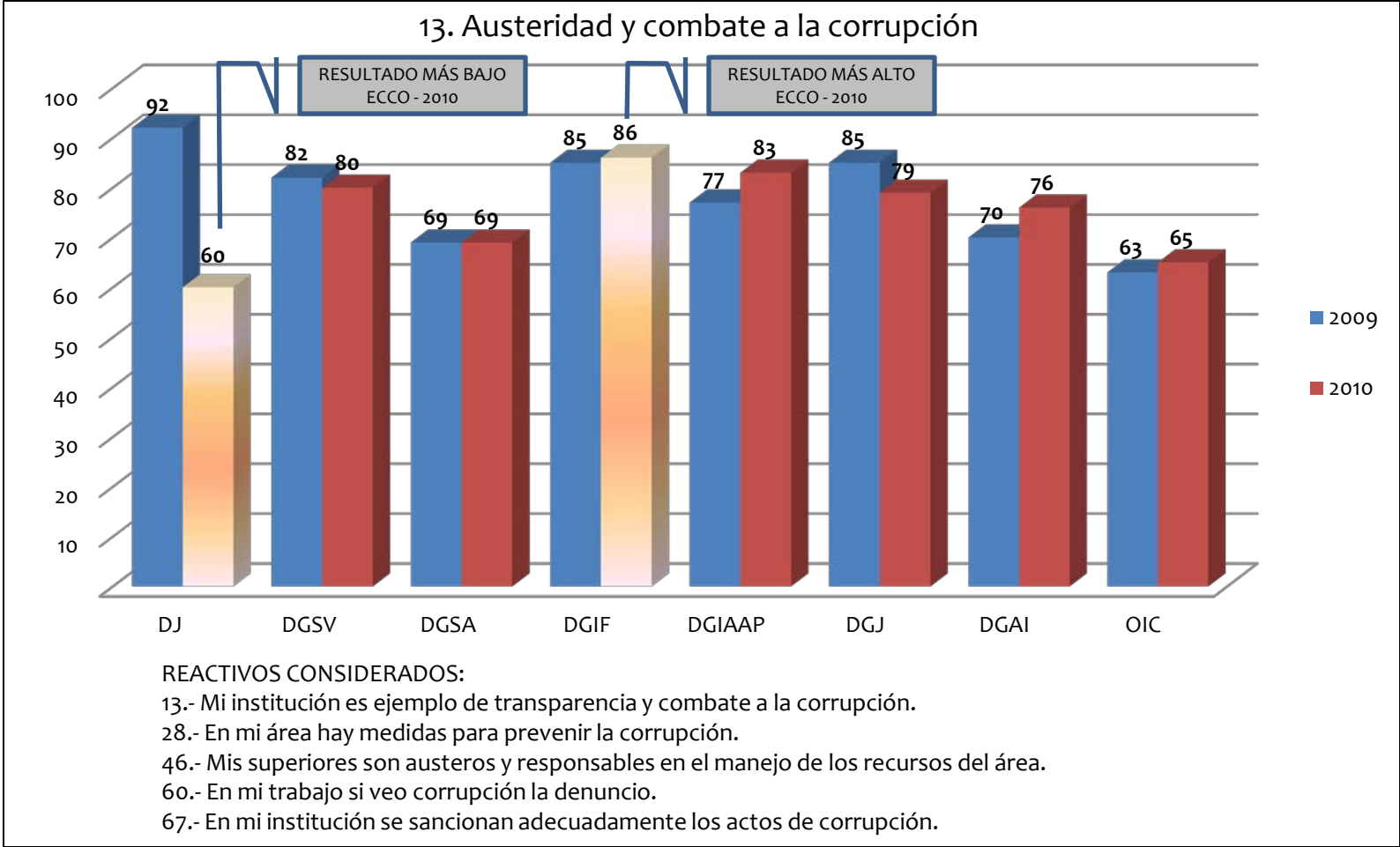
RESULTADO MÁS
BAJO ECCO - 2010
(DGSA y OIC)

REACTIVOS CONSIDERADOS:

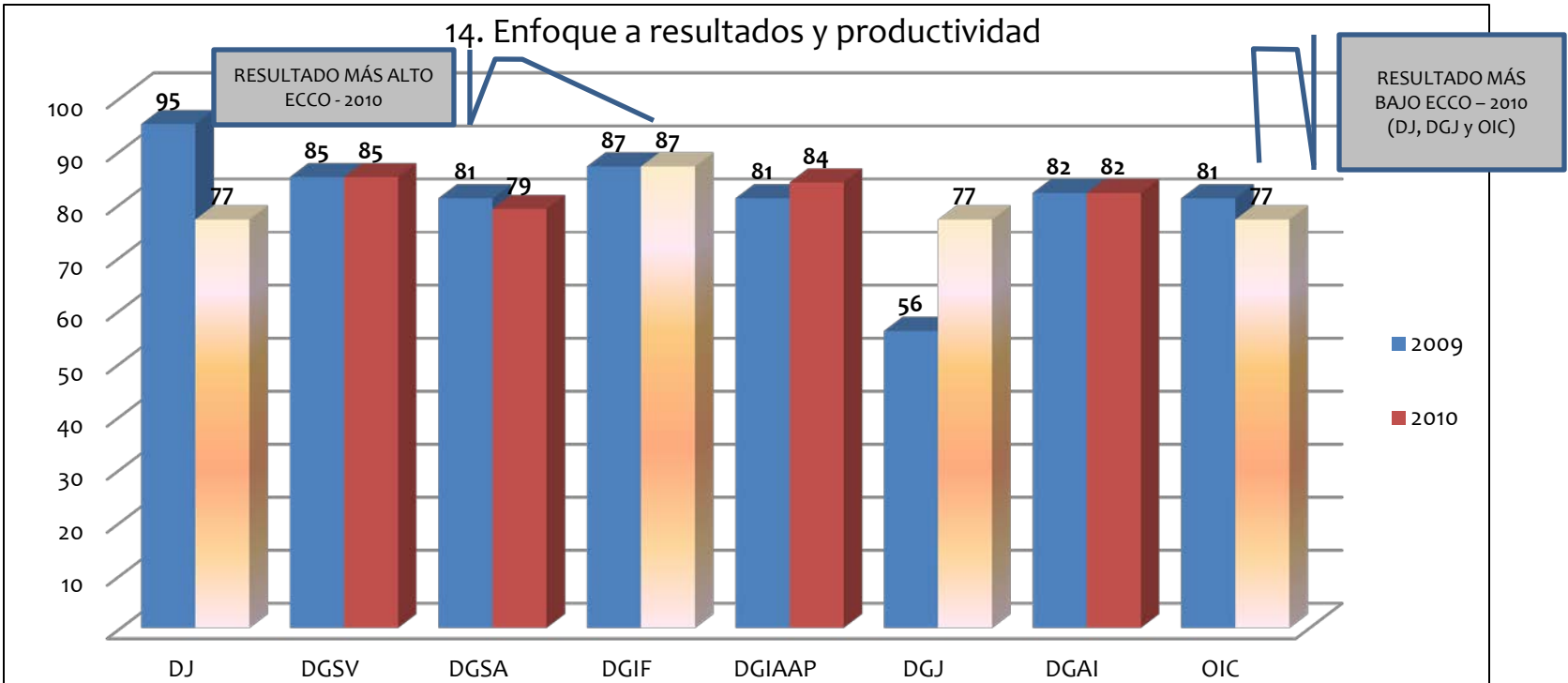
- 12.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.
- 27.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados.
- 45.- Me siento orgulloso de ser parte de mi institución.
- 59.- Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad.
- 70.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.



Comparativo por factor: *Austeridad y Combate a la Corrupción*



Comparativo por factor: *Enfoque a Resultados y Productividad*

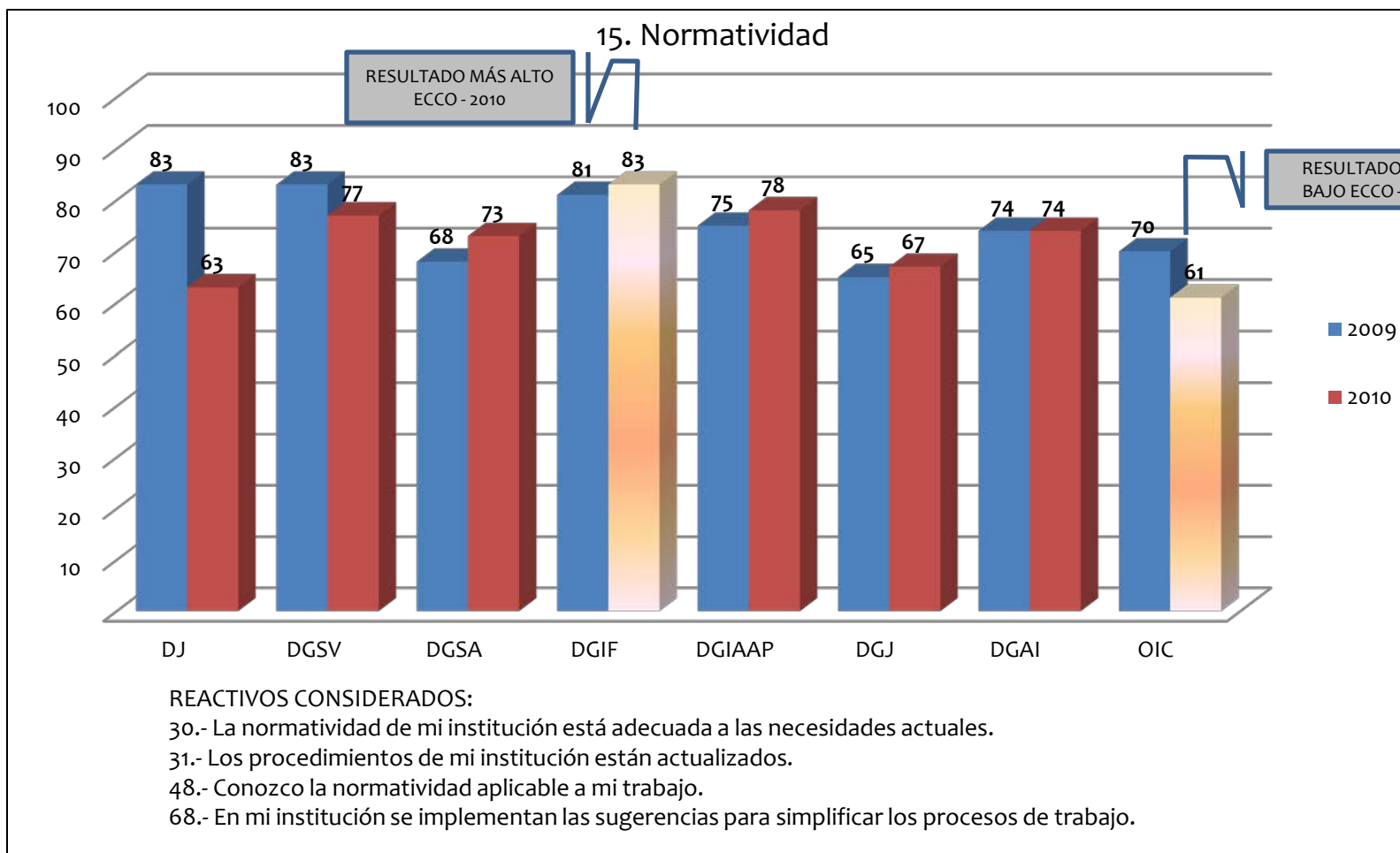


REACTIVOS CONSIDERADOS:

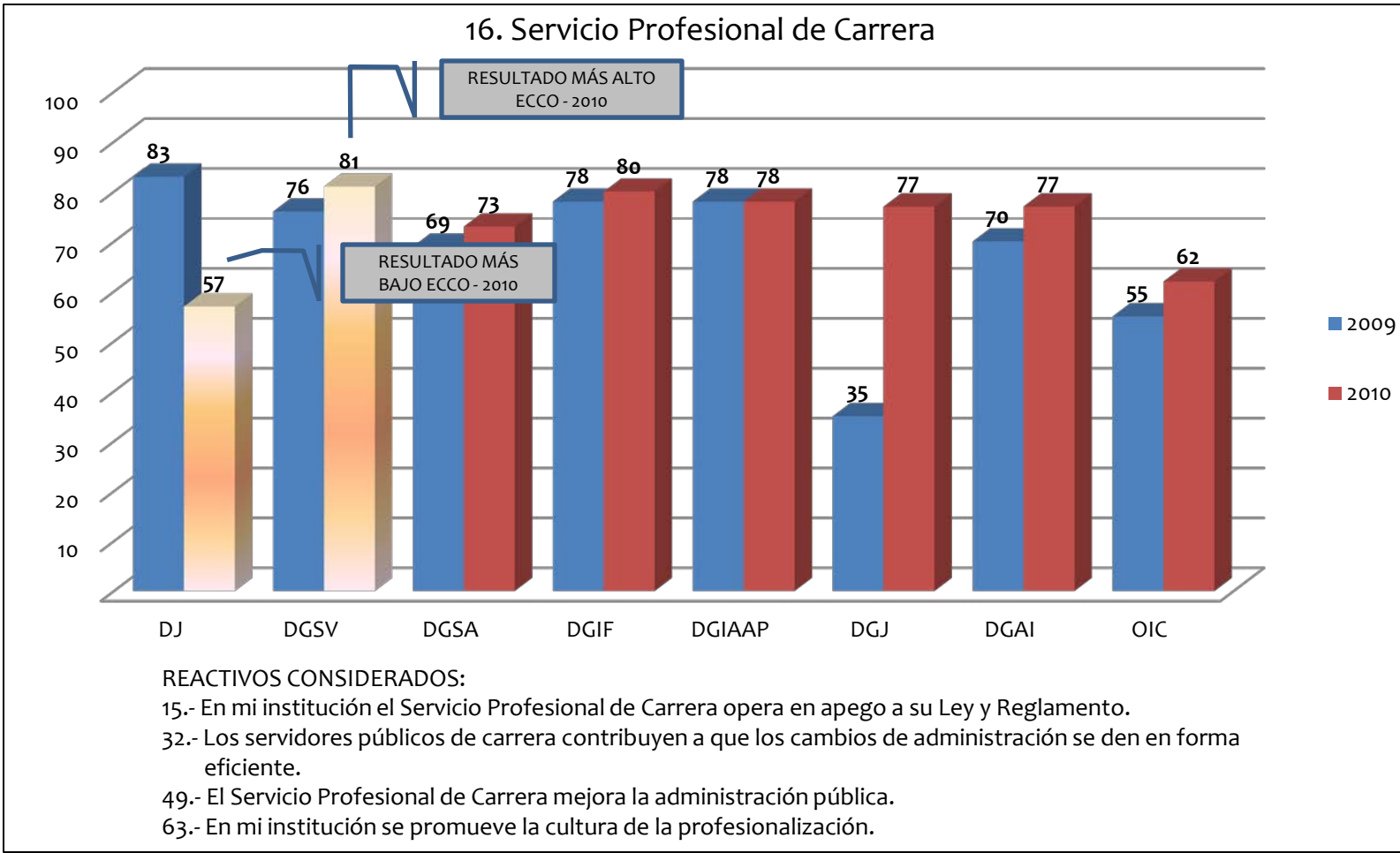
- 14.- Conozco el impacto del trabajo de mi institución.
- 29.- La estructura de mi área es la adecuada para cumplir con nuestros objetivos.
- 47.- Me siento comprometido a lograr buenos resultados en mi trabajo.
- 61.- En mi área logramos obtener mejores resultados sin incrementar el gasto.
- 62.- El área de recursos humanos da buen servicio al personal de mi institución.



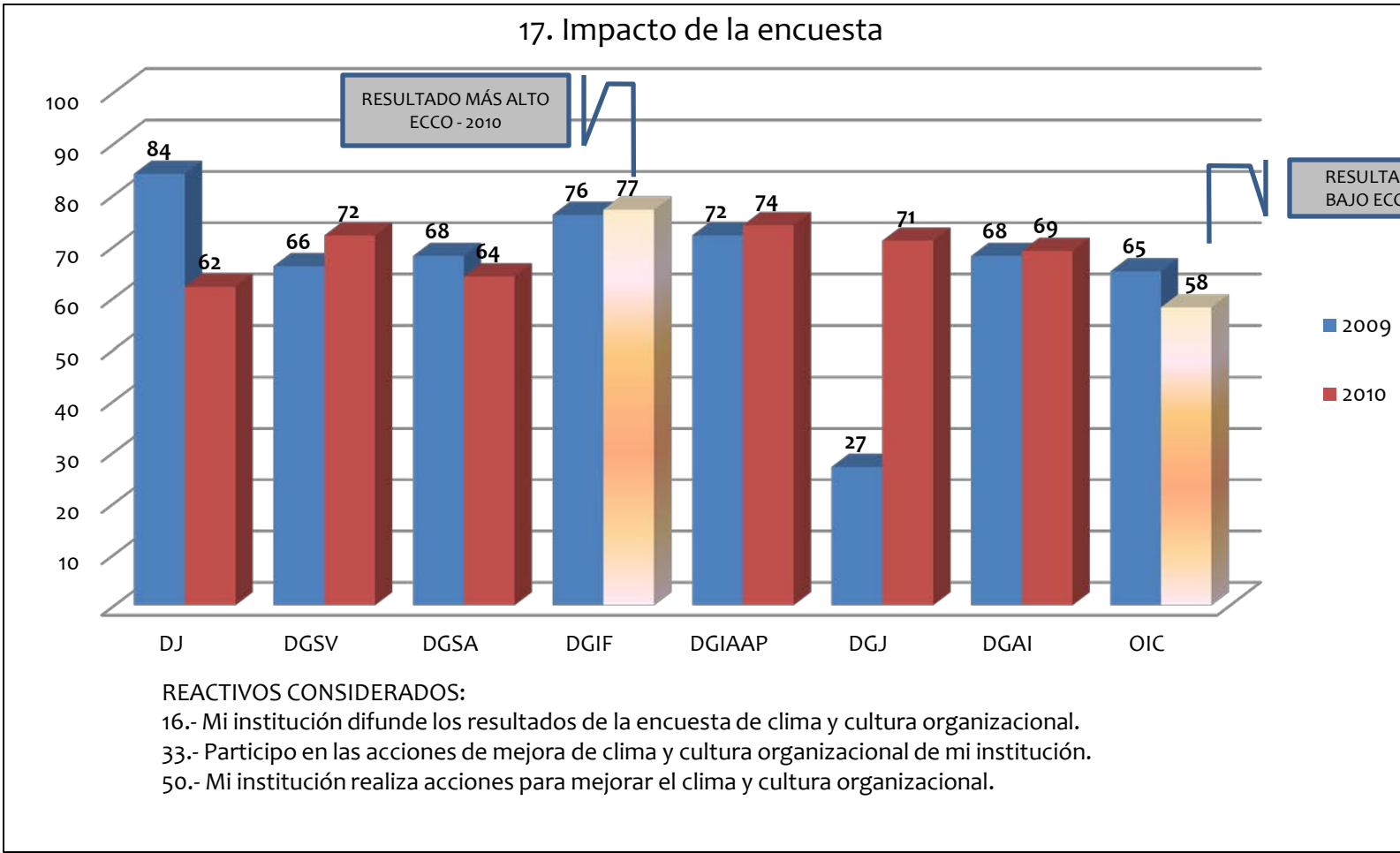
Comparativo por factor: Normatividad



Comparativo por factor: *Servicio Profesional de Carrera*

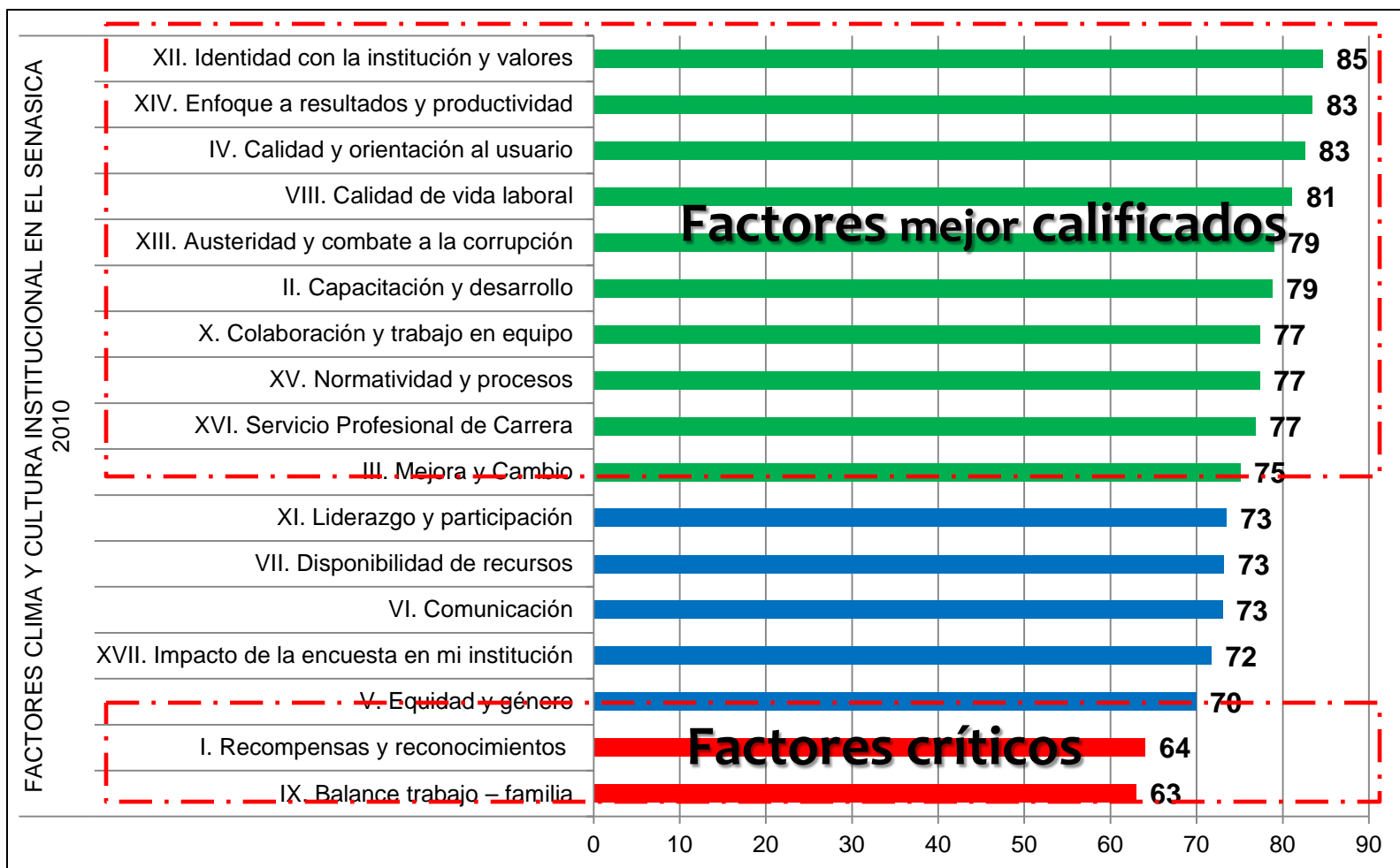


Comparativo por factor: *Impacto de la Encuesta*





Calificación promedio de factores del SENASICA



Factores mejor calificados

Factores críticos





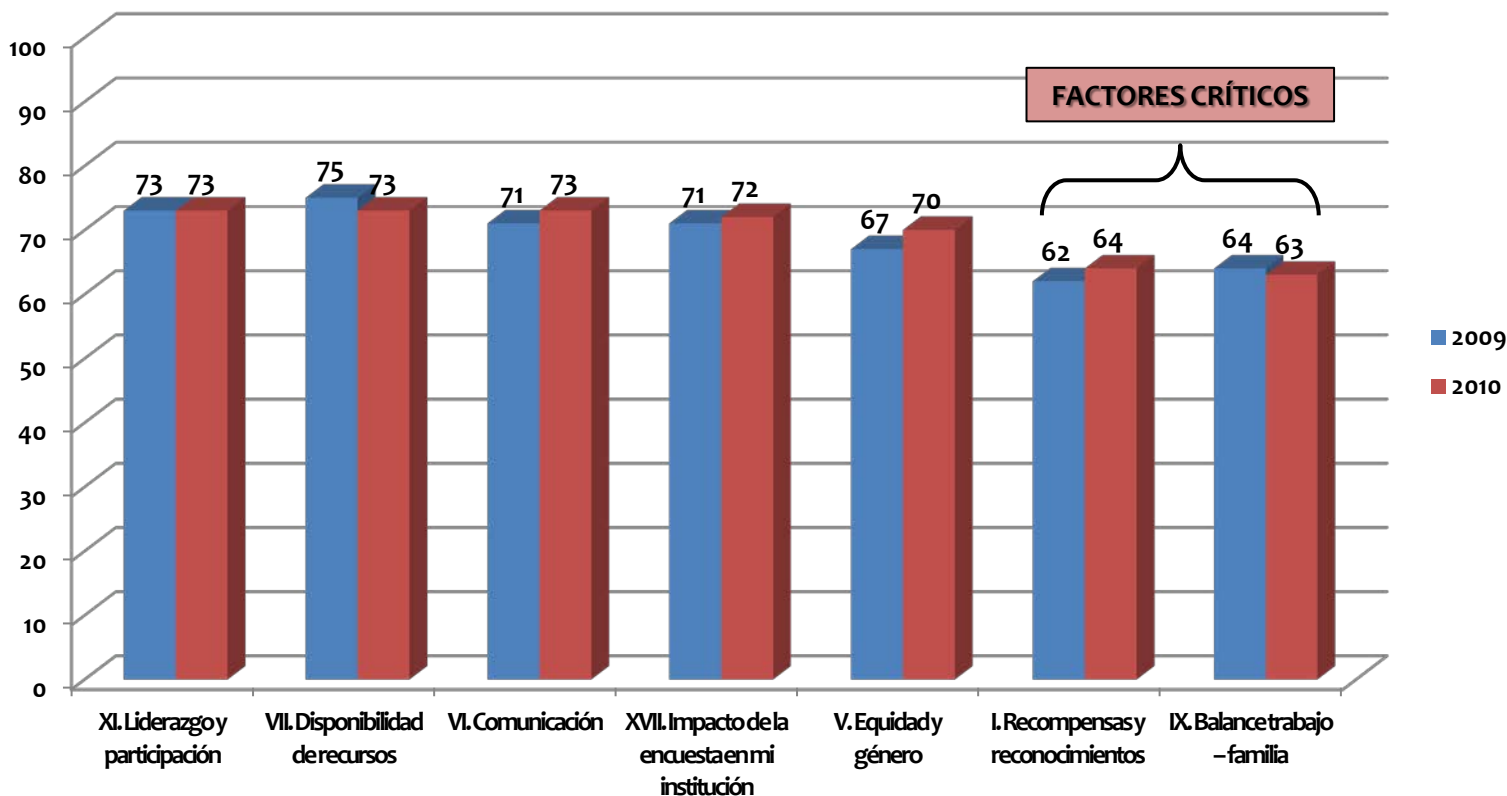
MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia

GOBIERNO
FEDERAL

SAGARPA

Comparativo de factores con calificación más baja en el SENASICA

Comparativo de Factores con índice de calificación baja
ECCO 2009 - 2010



Vivir Mejor



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia

GOBIERNO
FEDERAL

SAGARPA

Resultados

Conclusiones Generales

De acuerdo a los comentarios proporcionados por los encuestados, los temas de mayor incidencia son: **Transparencia en el proceso de Ingreso (SPC), Ambiente laboral, Acoso y Discriminación, Organización, y Estímulos y Reconocimientos.**

1. **TRANSPARENCIA EN EL PROCESO DE INGRESO (SPC):** Falta de madurez en la implementación del sistema. Se percibe que existe una **falta de equidad y de igualdad** de oportunidades en el ingreso al SPC, considerando que la mayoría de las acciones que garantizan la permanencia de un servidor público de carrera, son impuestas y no toman en cuenta la trayectoria y experiencia.
2. **AMBIENTE LABORAL:** Se requieren **horarios más flexibles** para convivir con la familia, respetando los horarios de labores y evitando las jornadas prolongadas o en fin de semana, por otra parte se pide a los jefes considerar a su colaboradores cuando que por causas excepcionales y de índole personal tengan que ausentarse del trabajo.

No existe una comunicación con los Jefes, existen riesgos y amenazas en las áreas de trabajo y discriminación hacia las mujeres por parte de los jefes.



Vivir Mejor



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia

Centenario
Revolución

GOBIERNO
FEDERAL

SAGARPA

Conclusiones Generales

- 3. ACOSO Y DISCRIMINACIÓN:** Los comentarios sugieren promover valores de **equidad, respeto, tolerancia y trato digno** entre jefes y colaboradores, así como propiciar la **convivencia familiar**, respetando los horarios de labores y evitando las jornadas prolongadas o en fin de semana.
- 4. ORGANIZACIÓN:** Diseñar estructuras organizacionales considerando las funciones, cargas de trabajo y realizar la asignación de niveles salariales acorde con la valuación del puesto, así como revisar la compatibilidad entre el nivel organizacional de los puestos y la remuneración asignada. Durante varios años **no se han aumentado los sueldos** de los servidores públicos.
- 5. ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS:** Proporcionar incentivos para todo el personal, por los logros obtenidos en sus áreas de trabajo, adicional los jefes deben hacer conciencia de que la motivación y el reconocimiento a sus colaboradores, son indispensables para el buen desempeño del trabajo (**promover la retroalimentación y comunicación efectiva, así como la integración de los equipos de trabajo**).



Vivir Mejor