

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2021

Presentación de Resultados



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



CONADESUCA
COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Objetivo de la ECCO

Conocer la percepción de las personas servidoras públicas en la Administración Pública Federal que laboran a distancia, de forma presencial y mixta, respecto a:

Las medidas y condiciones con las que cuentan o se han implementado en sus instituciones para hacer frente a la emergencia sanitaria generada por la COVID-19, y otros aspectos que pueden afectar positiva o negativamente su desempeño, productividad, la calidad de los servicios o la imagen institucional.

A fin de que se establezcan las Prácticas de Transformación correspondientes, para la mejora de cada institución.





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Una vez aplicada la ECCO se procesan los resultados, tanto cualitativos como cuantitativos, para obtener la información estadística correspondiente.

Con sus resultados, las instituciones realizan un análisis comparativo para determinar posibles acciones de mejora de sus prácticas.

Con esta información se definen los objetivos estratégicos de los cuales se desprenderán las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Análisis demográfico



Género

Los servidores públicos integrantes del CONADESUCA se dividen en 6 mujeres y 5 hombres, lo que representa un 10% de diferencia.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

4.- ¿El entrevistado es? / 2021



Estado Civil

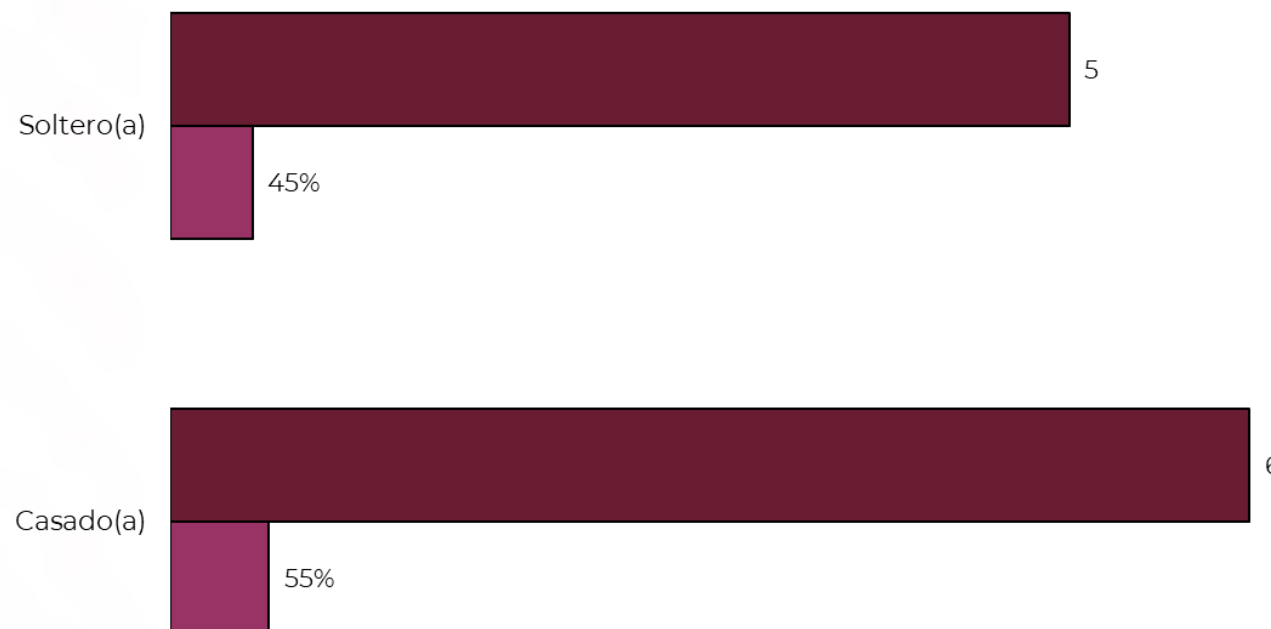
En el CONADESUCA el 55% de su población se encuentra casado, un 10% por encima de los servidores públicos que se declaran solteros.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

5.- ¿Su estado civil es? / 2021



Edad

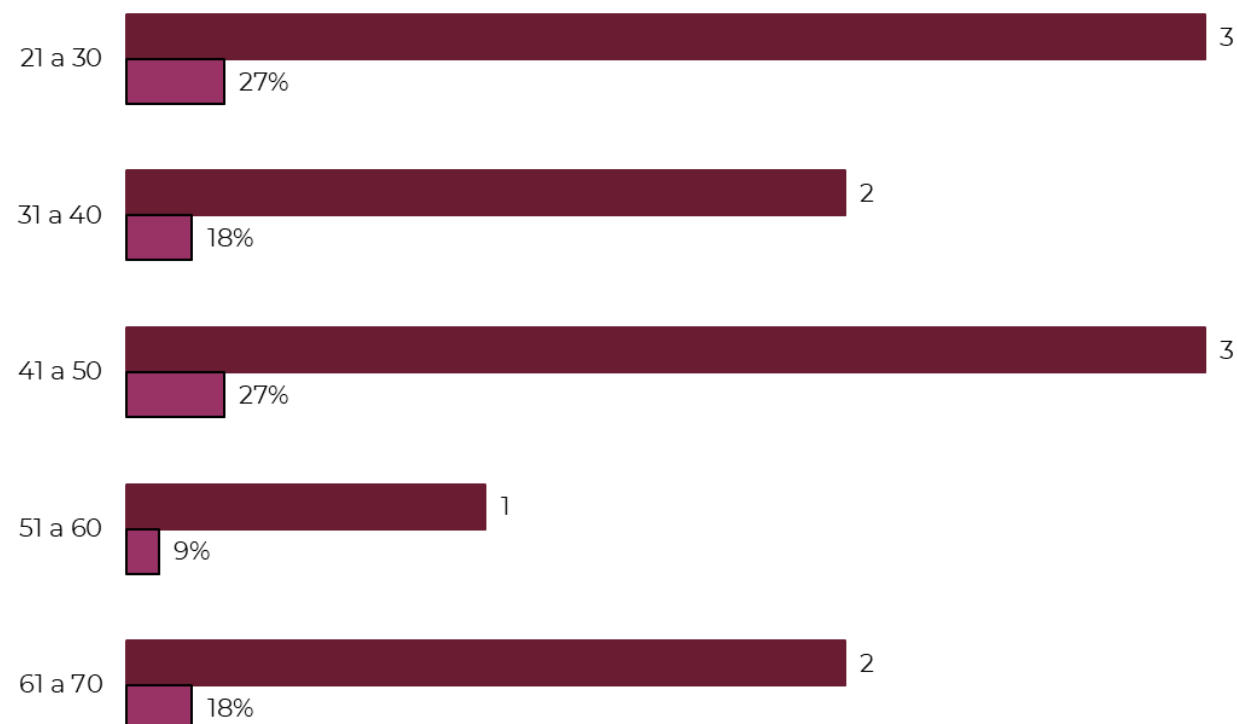
Los rangos de edad más representativos son entre los 21 a 30 años y de los 41 a los 50 años, juntos representan el 54% de la plantilla del CONADESUCA.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2021



Nivel Escolar

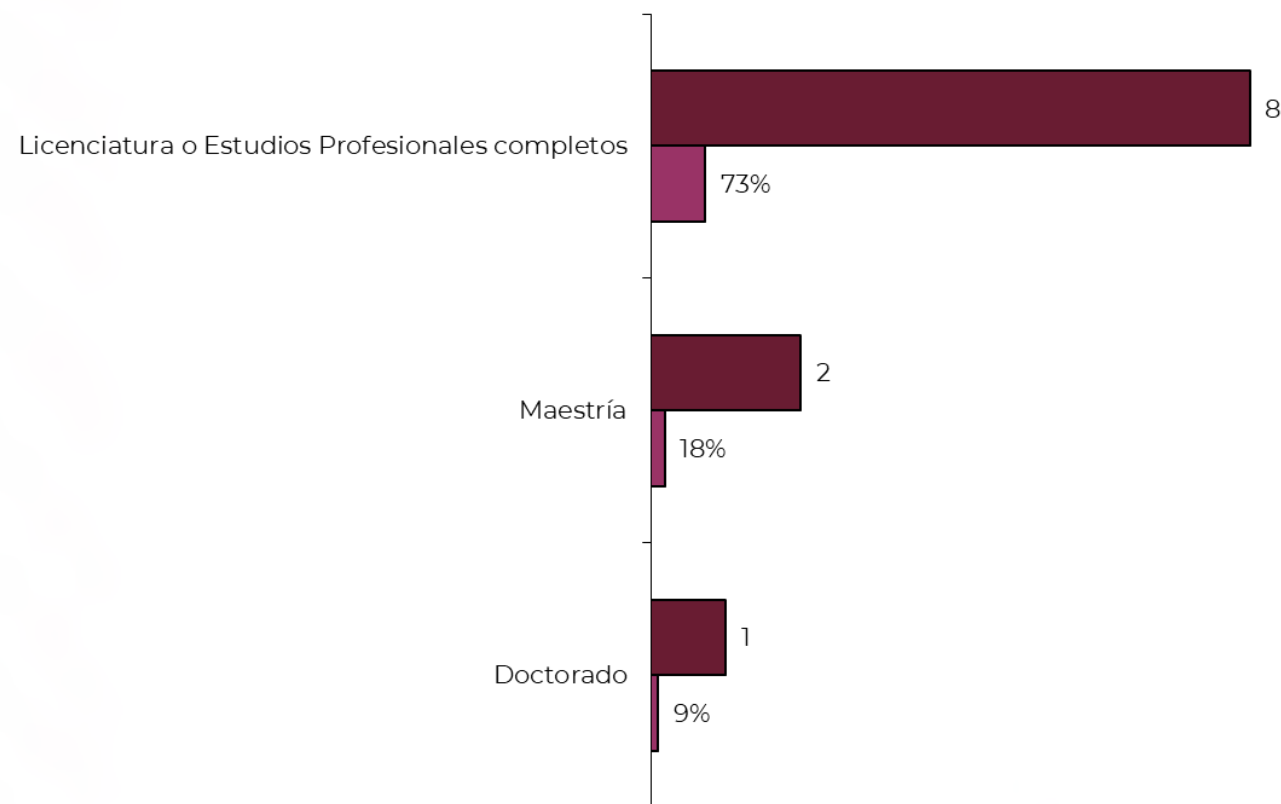
El 73% de los servidores públicos del CONADESUCA indicaron contar con estudios profesionales completos, por lo que solo el 27% cuenta con estudios de postgrado. Esto refleja una población profesional, por lo que los planes de capacitación y desarrollo de habilidades deben estar dirigidos para este nivel y fomentar el reforzamiento de habilidades.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2021



Escolaridad

En este tema el 82% de personal encuestado señaló que actualmente no realizan estudios, mientras que el 18% restante indicó estar cursando otro tipo de estudios o bien Estudios Técnicos.

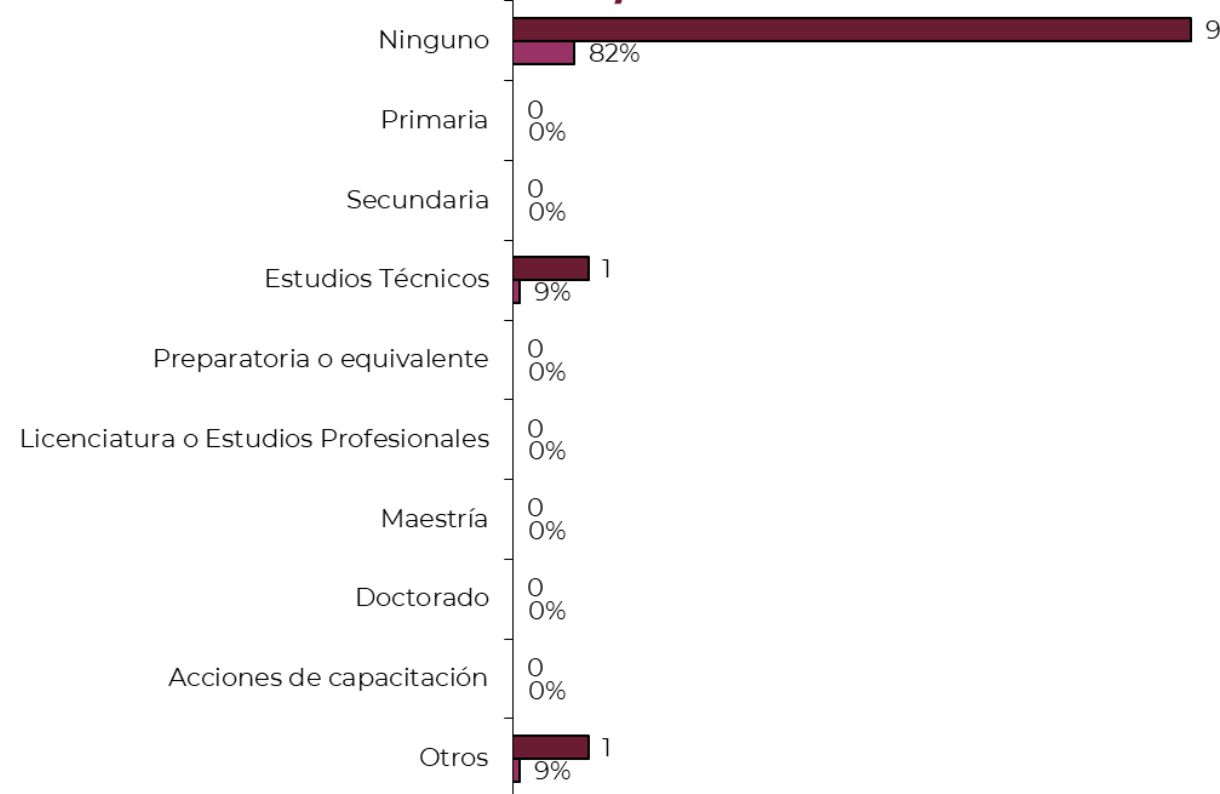
En relación a la lámina anterior se puede interpretar el término de estudios técnicos como actividades específicas para el manejo de ciertas herramientas, no como el nivel técnico superior, también al referir otros no se tiene mayor detalle de que tipo de estudios se tratan.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2021



Antigüedad

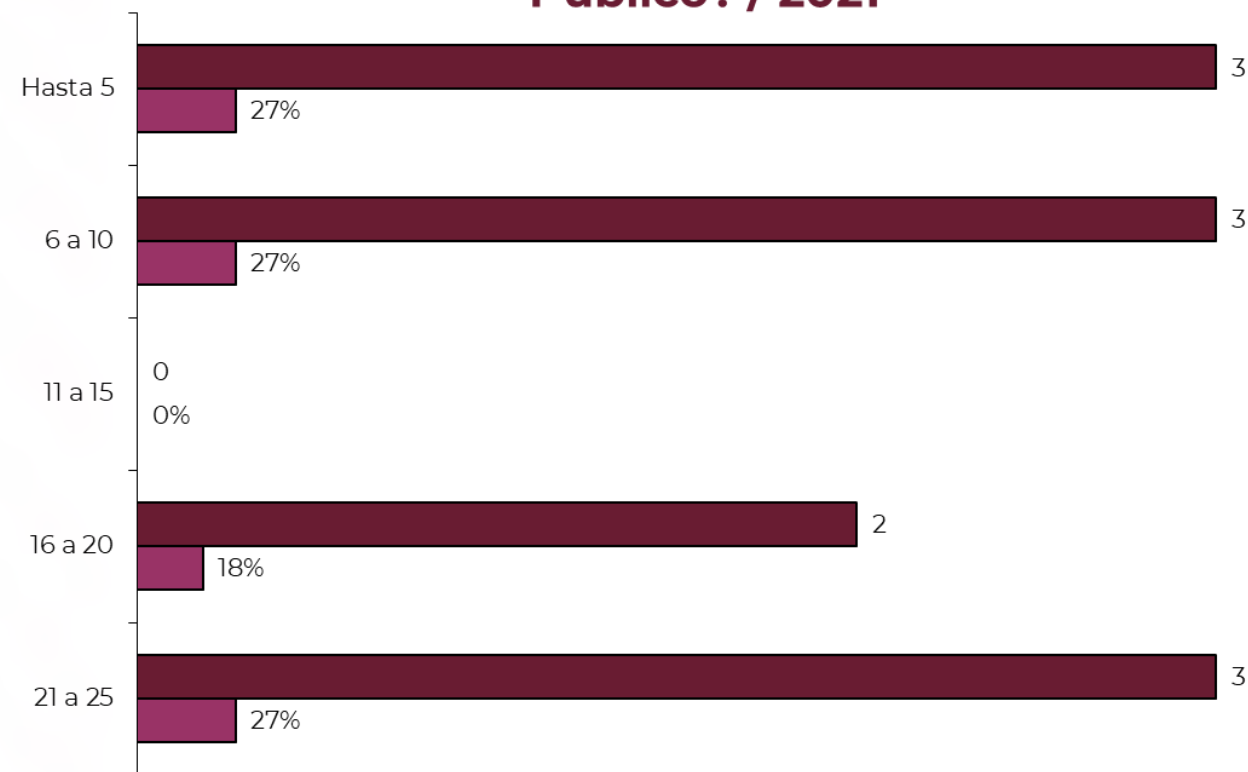
Para este tema se puede apreciar una brecha representativa, ya que el 54% de personal ha trabajado menos de 10 años en el sector público, mientras que el 45% del personal encuestado indica tener más de 16 años de antigüedad en el sector público.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2021



Antigüedad

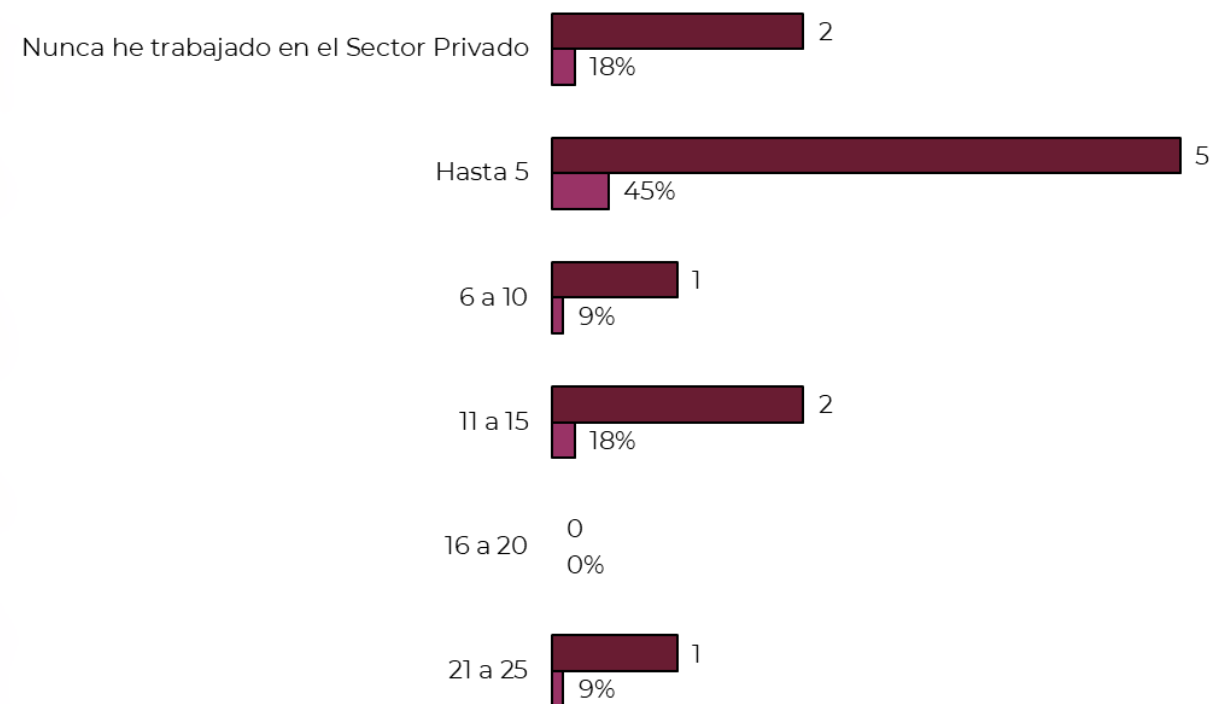
Para esta pregunta se contempla la antigüedad en el Sector Privado, por lo que 81% del personal encuestado indicó tener al menos 5 años de antigüedad en el sector privado y solo el 18% indicó solo haber trabajado en el sector público.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2021



Nivel de puesto

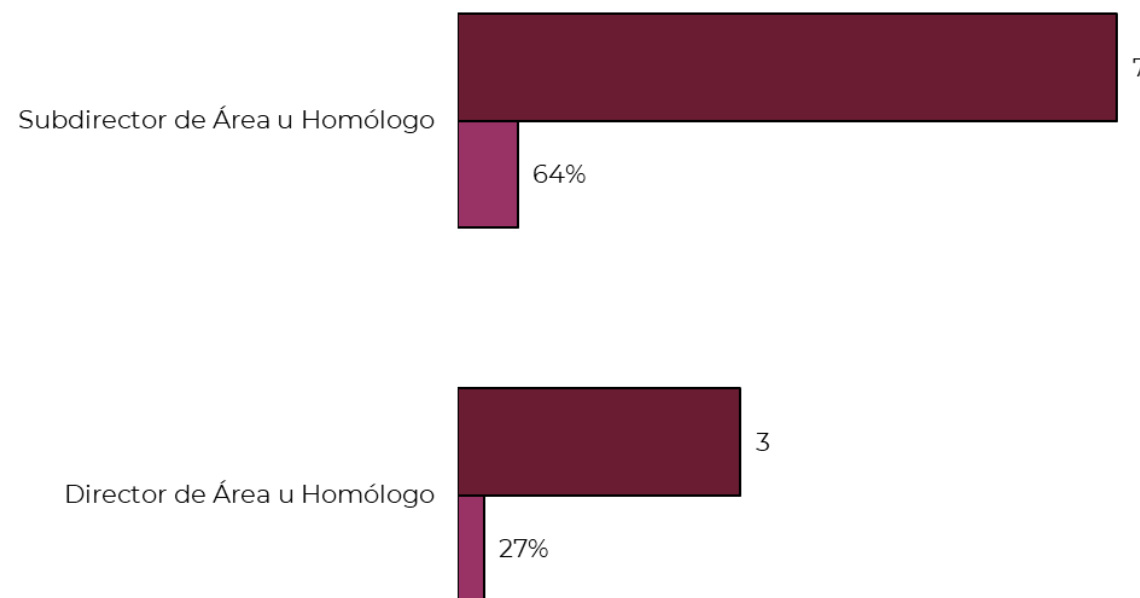
Actualmente en el CONADESUCA solo se tienen dos niveles la Dirección de Área y la Subdirección, esta última con un 64% de población sobre el 27% de nivel Dirección.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2021



Antigüedad

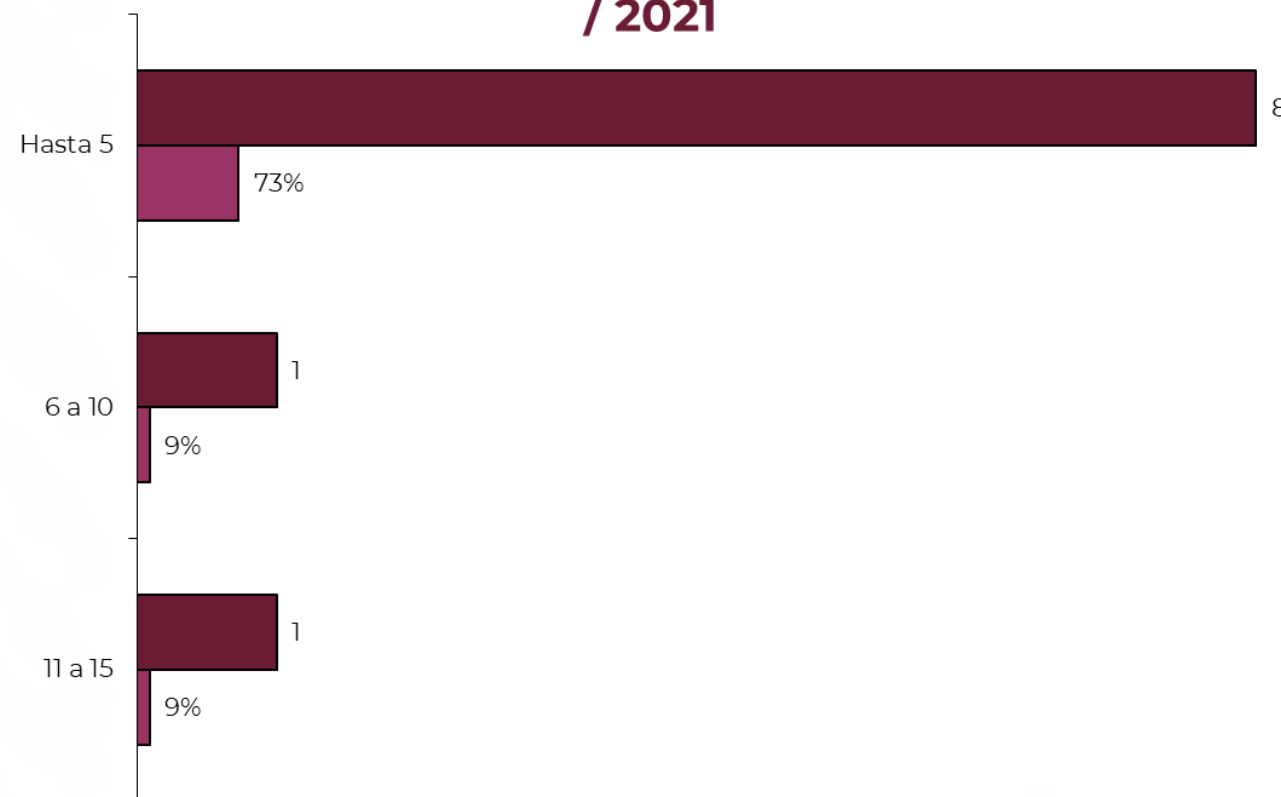
Como se mencionó en láminas anteriores el 73% del personal encuestado tiene como máximo 5 años en su puesto actual, el 18% restante ha mantenido su puesto por más de 6 años.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2021



Servicio Profesional de Carrera

El CONADESUCA no participa en el Servicio Profesional de Carrera, por lo que en esta grafica se puede notar que existe un posible error en la forma de contestar o bien una encuesta no correspondiente.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2021





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Análisis cuantitativo



Austeridad Republicana

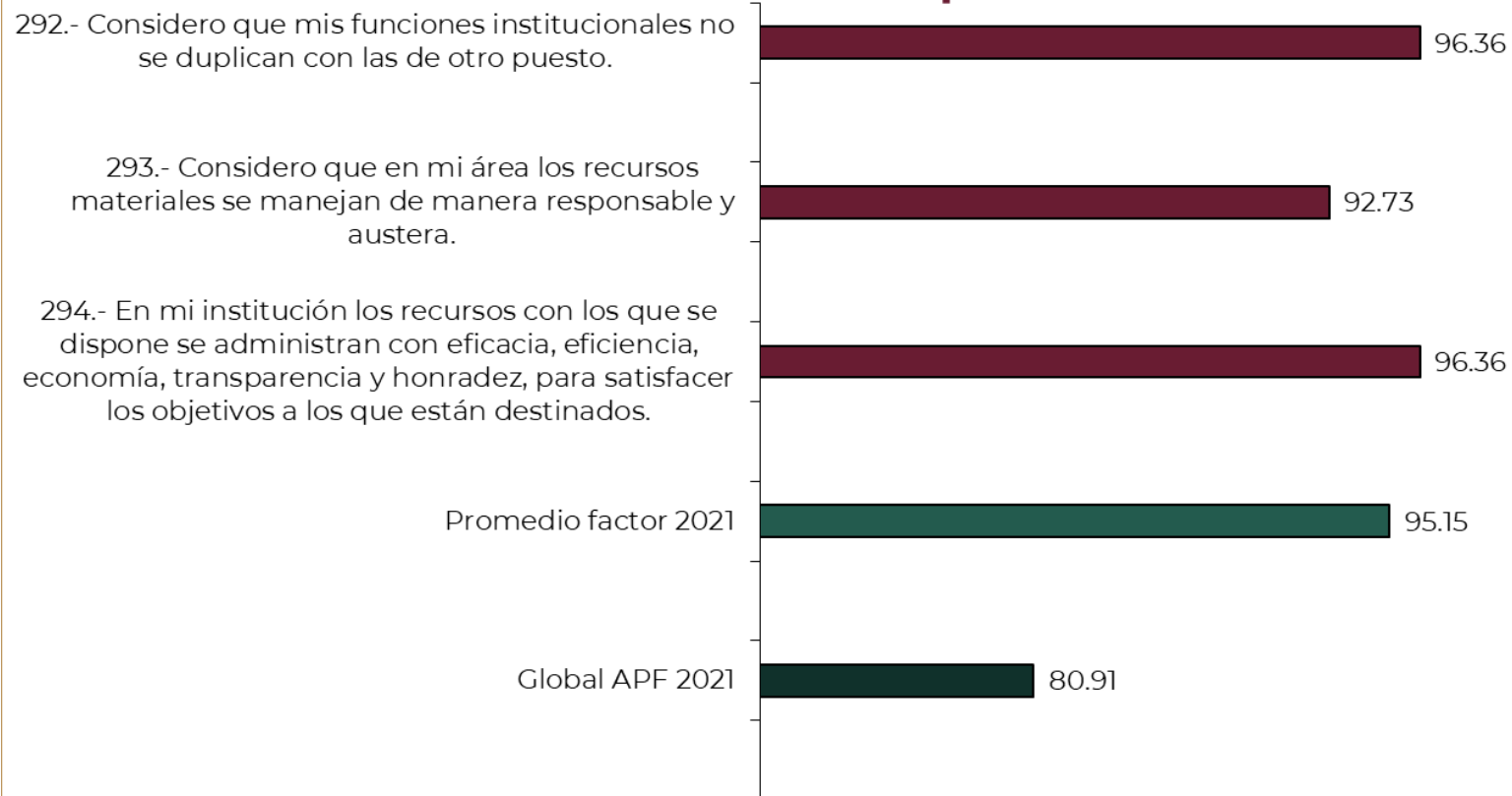
Este factor está integrado por tres reactivos de los cuales dos presentan el mismo puntaje, 1.21 puntos sobre el promedio del factor, mientras que el reactivo menos calificado es sobre la gestión de recursos materiales con enfoque de austeridad.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 79 - Austeridad republicana



Derechos Humanos

Integrado por cinco reactivos de los cuales tres están por debajo del promedio del factor, el reactivo con menor calificación corresponde a la afirmación en la que se asume que las acciones que se realizan pueden favorecer u obstaculizar los derechos humanos.

Por otro lado también se cuenta con un reactivo con 100 puntos el cual indica que el personal encuestado esta consciente de sus obligaciones para promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos en su quehacer.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 80 - Derechos humanos / 2021



Igualdad de género

A primera vista se identifica un reactivo con una calificación muy baja, sin embargo esta calificación se considera positiva ya que el reactivo corresponde a una afirmación negativa; por lo que a pesar de tener calificaciones altas en el resto de los reactivos el promedio se mantiene bajo.

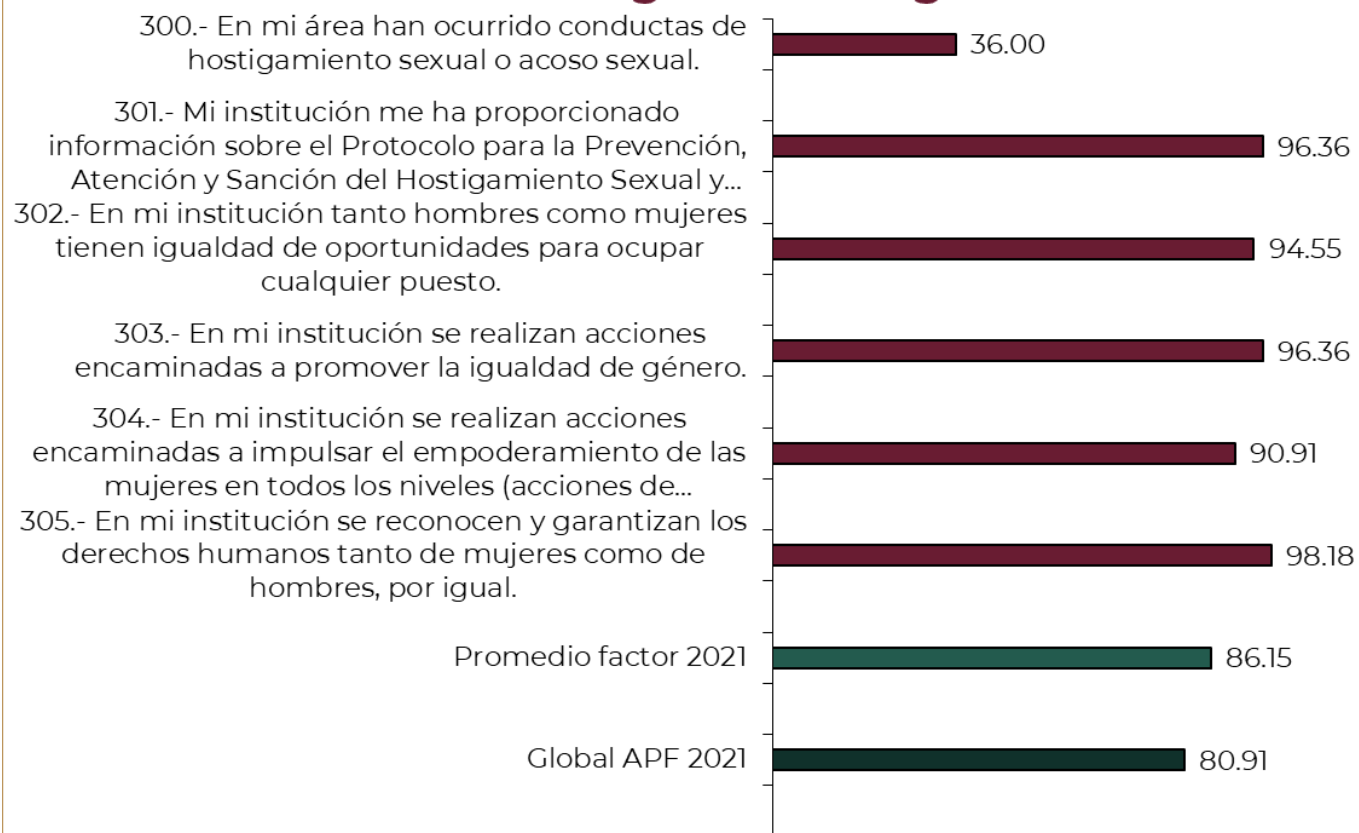
Cabe resaltar que el reactivo más alto es el que señala que en la institución se reconocen y garantizan los derechos humanos y la igualdad de género.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 81 - Igualdad de género



Igualdad y no discriminación

Este factor está compuesto por 6 reactivos, los cuales dan un promedio de 88.18, el reactivo más bajo corresponde a si existen instalaciones adecuadas para personas con discapacidad y el más alto es sobre el respeto a los servidores públicos sin importar su edad, sexo, origen étnico o nacional...

Se puede apreciar que en el 50% de los factores están por encima del promedio.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 82 - Igualdad y no discriminación



Profesionalización

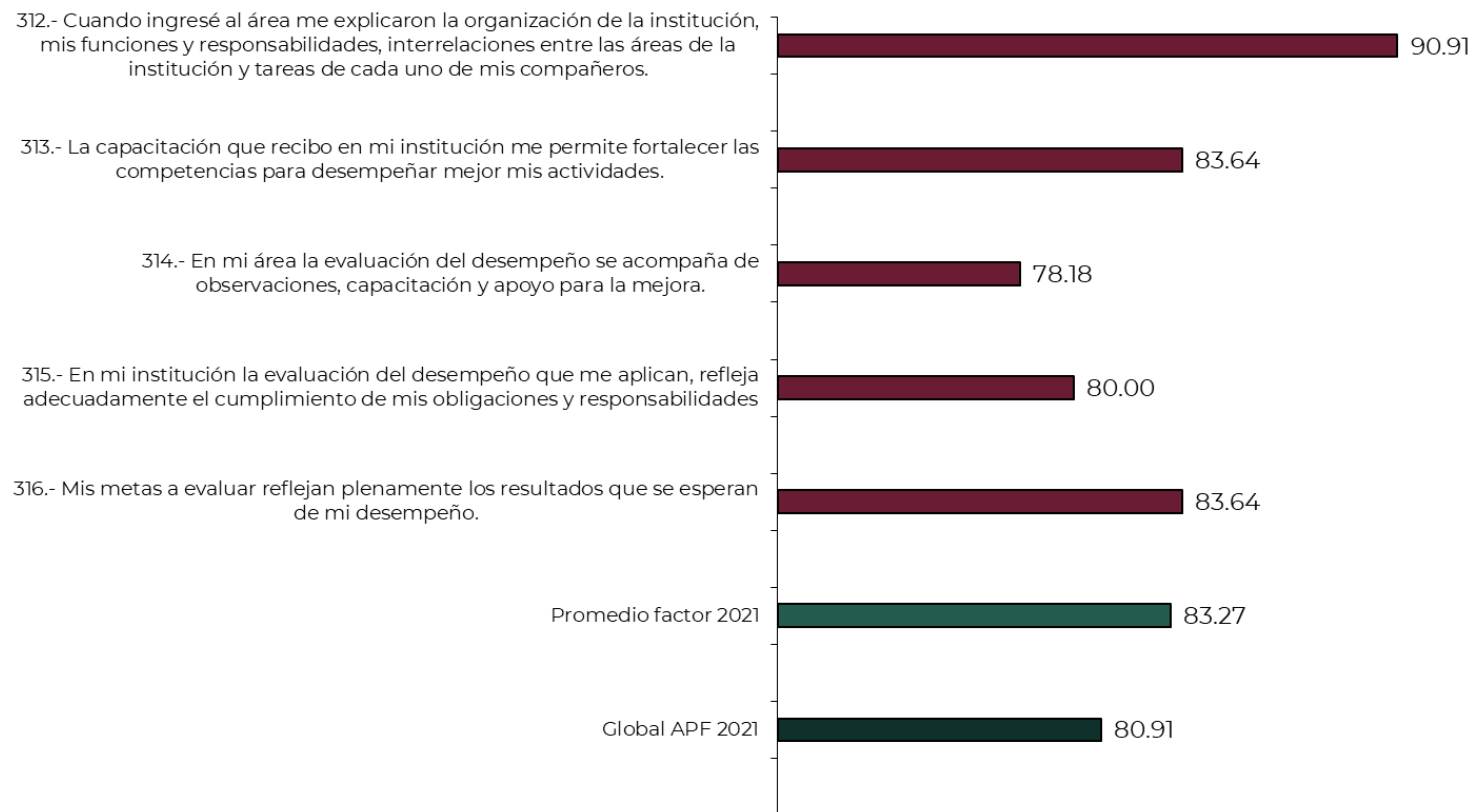
De los cinco reactivos que integran este factor solo dos se encuentran por debajo del promedio, esos se refieren a la evaluación del desempeño, por lo que este factor será de suma importancia en la elaboración de objetivos estratégicos debido a su vinculación con diferentes prácticas de transformación.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal



Transparencia y combate a la corrupción

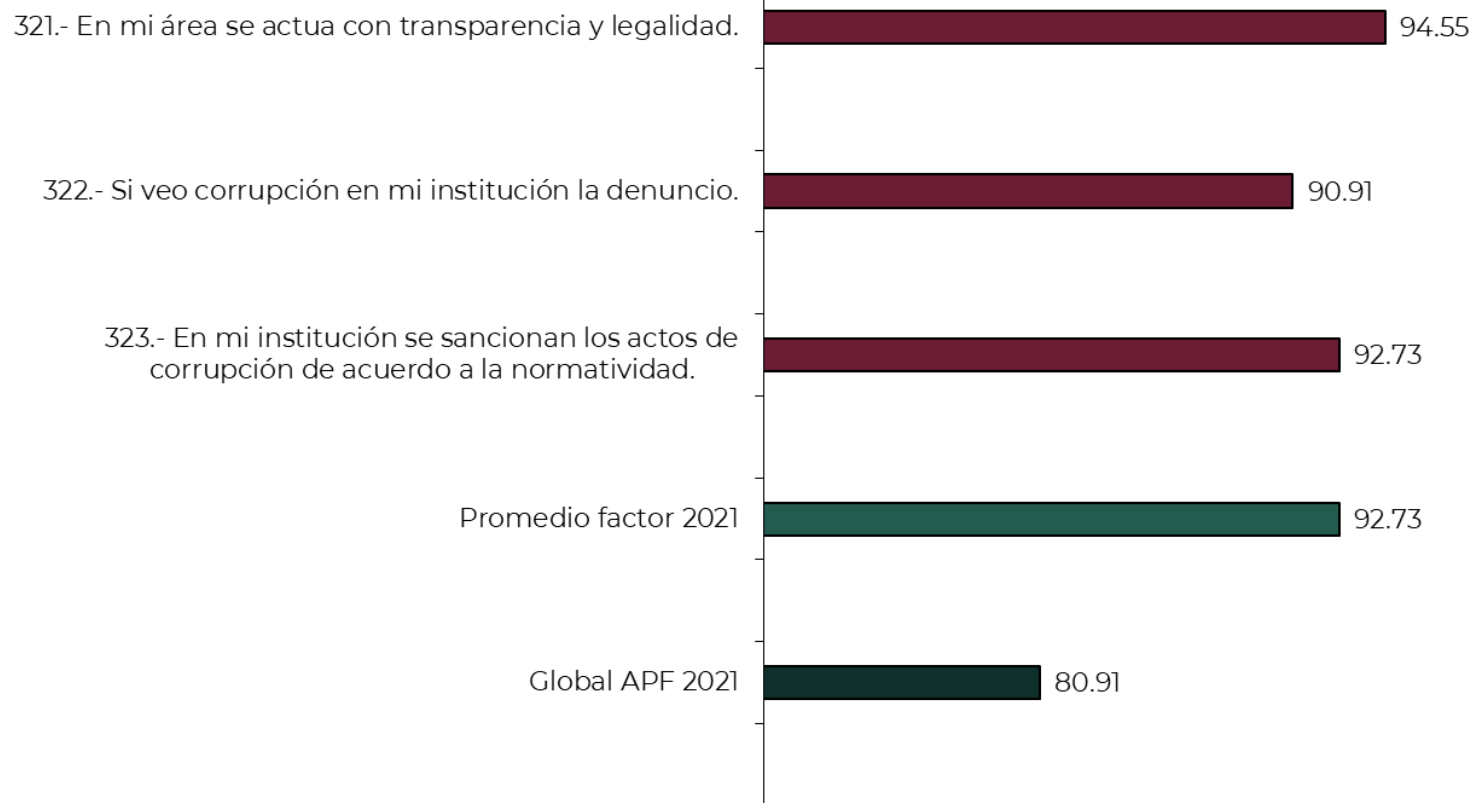
Este factor está compuesto por tres reactivos, de los cuales solo uno se encuentra por debajo del promedio, este reactivo está relacionado con la denuncia de actos de corrupción, por otro lado los otros dos reactivos con valores altos indican que el personal encuestado está consiente de que existe la aplicación de sanciones por actos de corrupción y que se conducen en su actuar con transparencia y legalidad.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 85 - Transparencia y combate a la corrupción



Aplicación de las TIC's

Unos de los tres reactivos que integran este factor obtuvo el puntaje por debajo del promedio, este reactivo esta relacionado a la capacitación en herramientas digitales y/o tecnológicas.

A partir de este hallazgo se considera necesario implementar una estrategia de capacitación que incluya este tema.

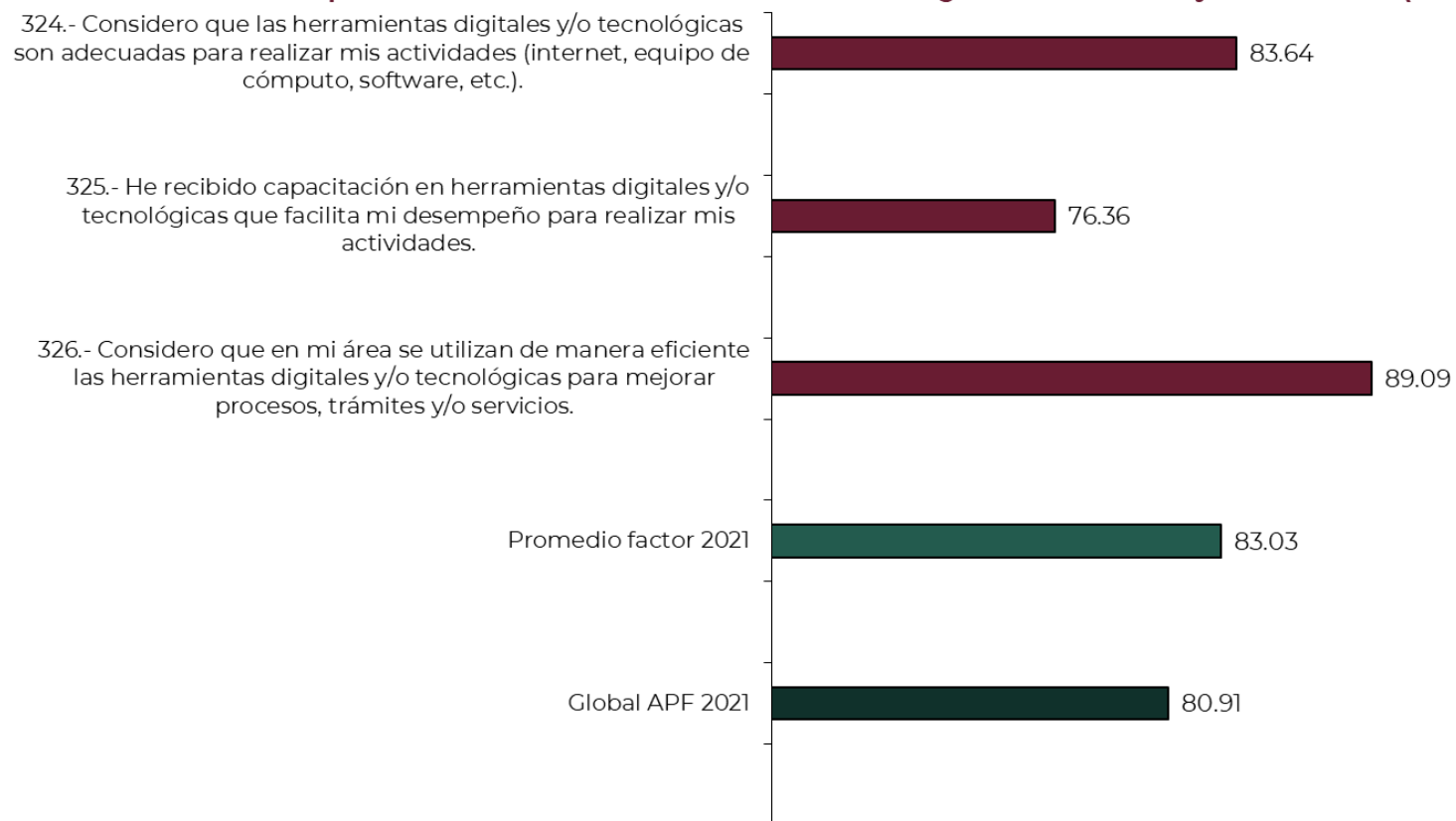
Por otro lado el puntaje más alto lo obtuvo el reactivo que señala que las áreas se utilizan de manera eficiente las herramientas digitales para la mejora de procesos.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)



Balance Trabajo Familia

Este factor se ha destacado por ser uno de los pilares de la ECCO, en este sentido la percepción de los encuestados indica que no se tiene mucho conocimiento de la prestación de guarderías, por otro lado se considera que el horario laboral es suficiente para desarrollar las actividades de cada puesto.

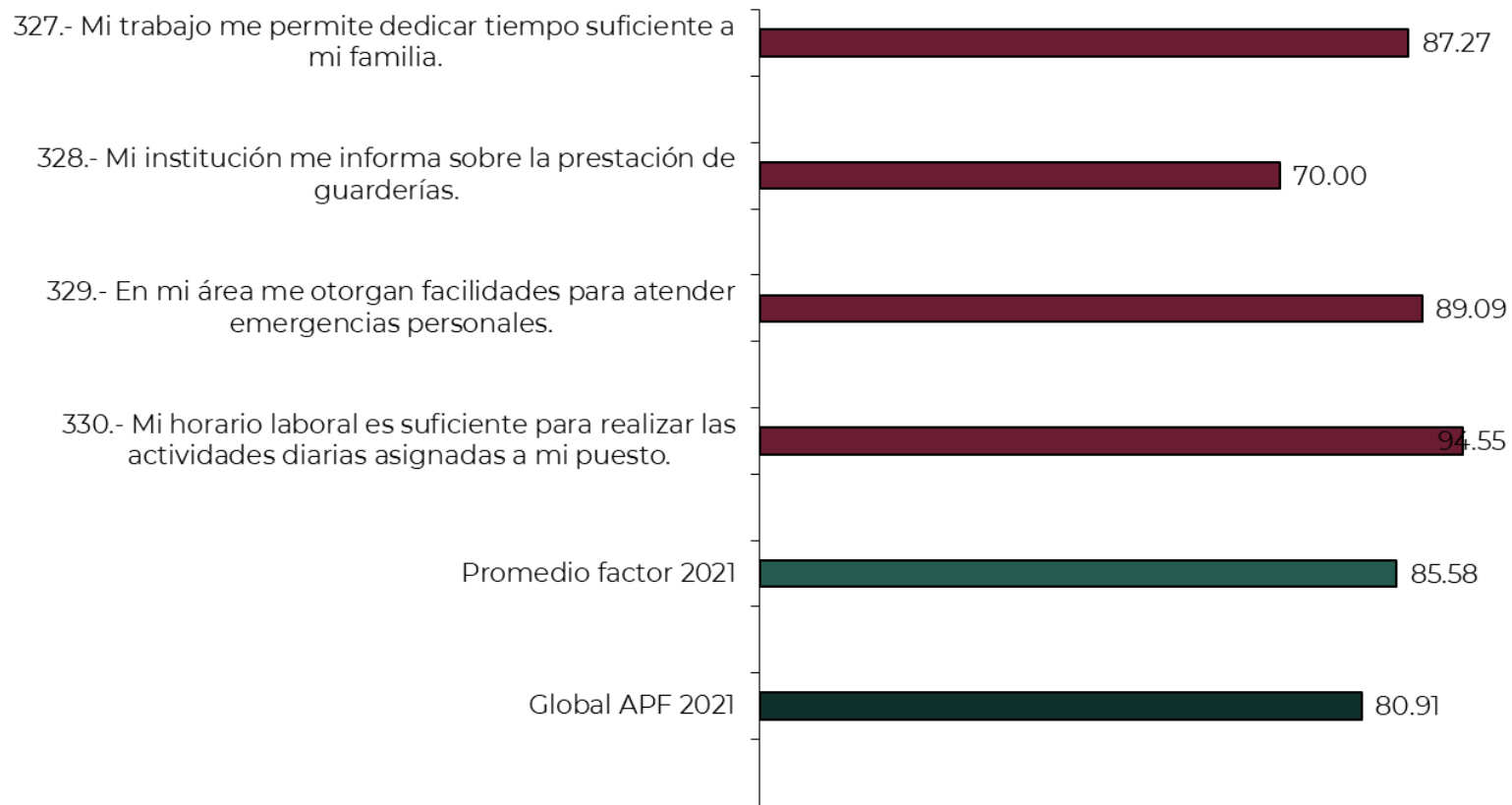
Un punto a resaltar es el puntaje obtenido en el reactivo que corresponde al tiempo de convivencia familiar el cual supera al promedio por casi 3 puntos.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 87 - Balance trabajo-familia



Calidad de vida laboral

Aunado a la contingencia sanitaria por el SARS-COV 2 y la COVID-19, este factor se ha relacionado estrechamente con la sensación de seguridad en materia de salud en el ambiente laboral, el reactivo con puntaje más bajo corresponde precisamente a esta afirmación de seguridad e higiene en espacios de oficina, reforzando este punto el siguiente reactivo con una calificación por debajo del promedio indica que no se percibe la atención de observaciones de limpieza y seguridad.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 88 - Calidad de vida laboral



Calidad y orientación a la ciudadanía

A pesar de que el CONADESUCA no cuenta con trámites o servicios al ciudadano, las respuestas de los servidores públicos reflejan que se busca alinear sus actividades a los objetivos y misión de la institución, ya que los reactivos con mejor puntaje así lo indican.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 89 - Calidad y orientación a la ciudadanía



Colaboración y trabajo en equipo

Este factor solo cuenta con dos reactivos, el que presentó una calificación más baja se relaciona con el tema de capacitación, mientras que el otro reactivo respecto a la integración de los equipos de trabajo superó por 13 puntos el promedio del factor.

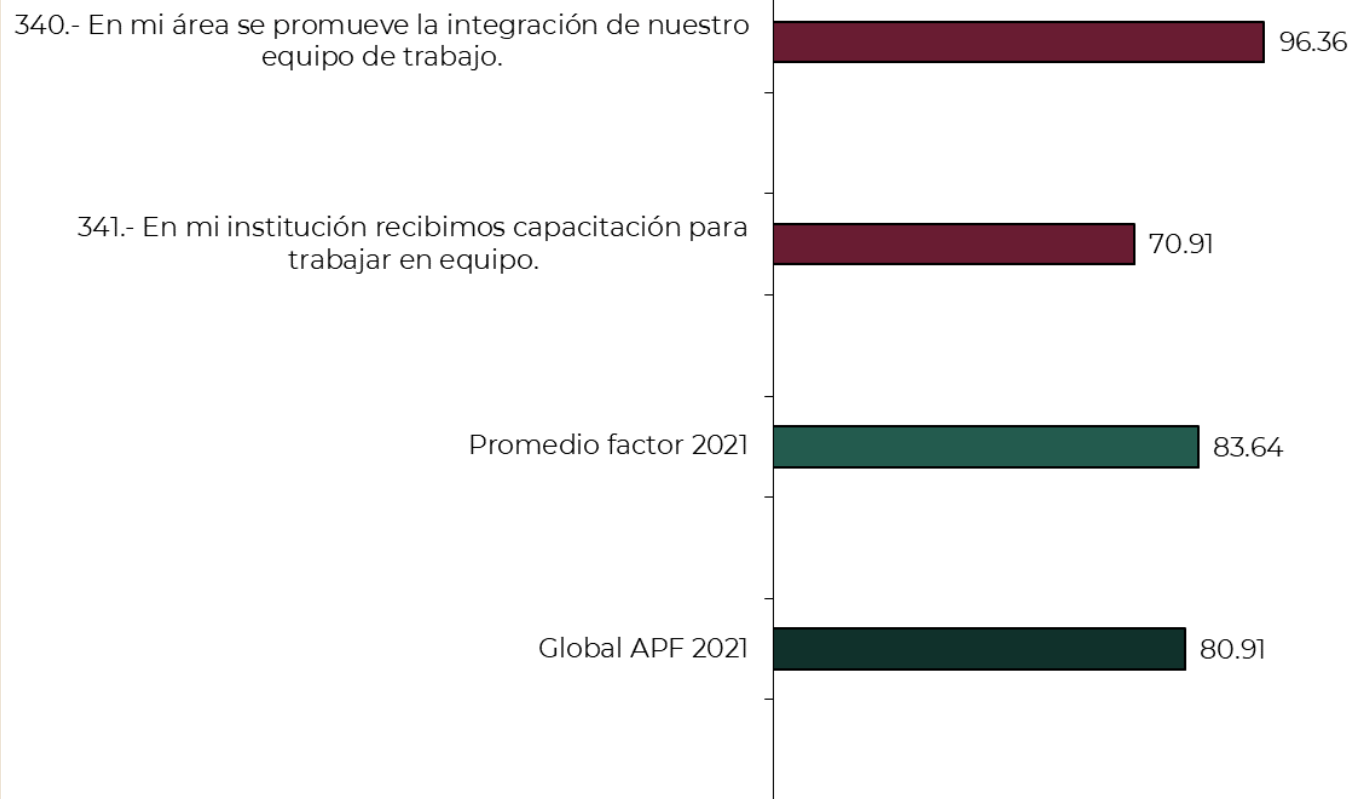
Nuevamente se señala el tema de capacitación como un punto importante para construcción de prácticas de transformación.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 90 - Colaboración y trabajo en equipo



Comunicación

Este factor también consta de dos reactivos, en este caso el que menor puntuación obtuvo hace referencia a la comunicación efectiva entre áreas, esta referencia es notable ya que en láminas anteriores se había denotado la necesidad de capacitación en varios temas por lo que podemos añadir este también.

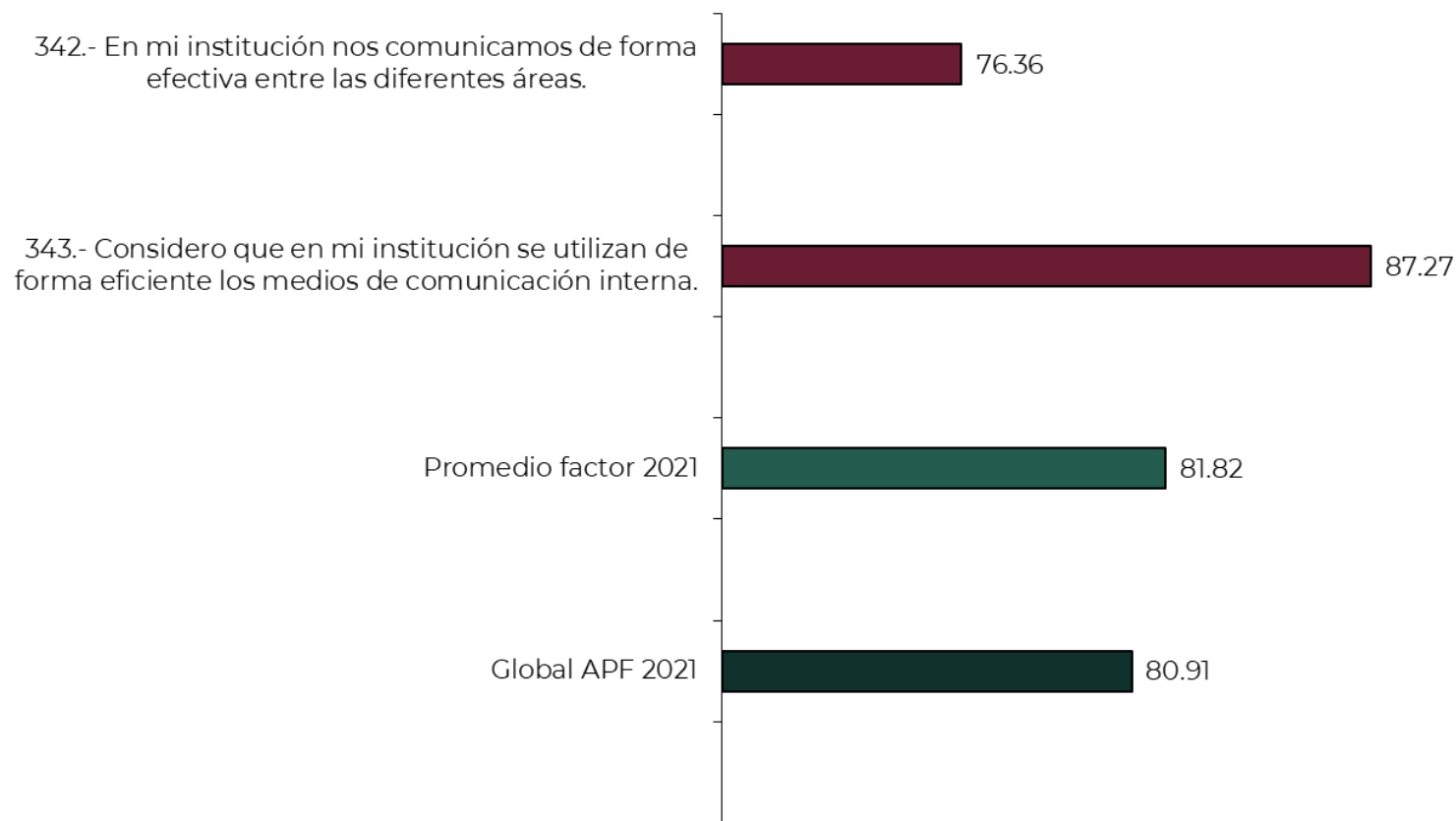
Por otro lado el reactivo que hace referencia a la utilización de medios de comunicación interna obtuvo un puntaje alto, por lo que considera que estos medios se aprovechan de manera correcta.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 91 - Comunicación



COVID-19

Surge a razón de la crisis sanitaria provocada por el virus SARS-COV-2 que trajo cambios significativos en la manera de trabajar y relacionarnos, el puntaje más bajo encontramos los reactivos que hacen referencia a la capacidad instalada para mantener las medidas de distancia social y la identificación de grupos vulnerables con la finalidad de realizar acciones para favorecer su bienestar.

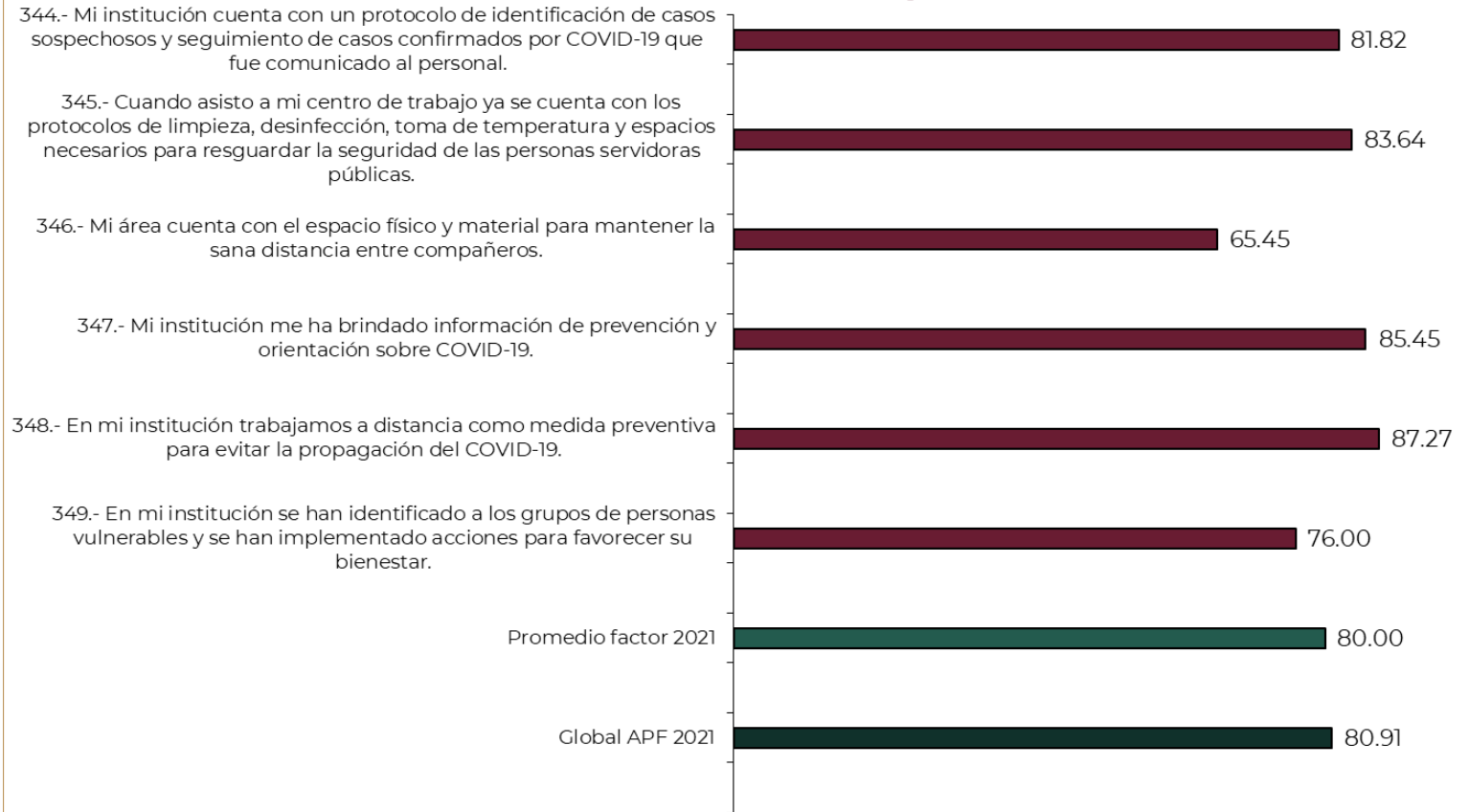
Por otro lado la respuesta al trabajo en casa fue muy favorable siendo la más alta, seguida por la orientación al respecto de la COVID-19.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 92 - COVID-19 / 2021



Disponibilidad de Recursos

Nuevamente encontramos un factor con solo dos reactivos, este se relaciona con la percepción de los encuestados sobre los recursos con los que cuentan para realizar sus funciones, en este sentido se tiene una baja percepción sobre la capacidad de respuesta para proveer los materiales requeridos.

El otro factor trata de la percepción respecto a la eficiencia de las herramientas y materiales, la respuesta obtenida fue alta, por lo que se considera que estos son adecuados.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 93 - Disponibilidad de recursos materiales

350.- En mi institución proveen a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.

83.64

351.- Considero que las herramientas y materiales con que cuento me permiten realizar mi trabajo de manera eficiente.

89.09

Promedio factor 2021

86.36

Global APF 2021

80.91



Identidad y valores

Este factor es importante ya que demuestra la percepción del encuestado sobre el sentido de pertenencia y la relación con sus actividades, como se puede ver en la gráfica el reactivo con la calificación más baja corresponde precisamente a la apreciación sobre el lugar de trabajo, esto indica que los encuestados perciben que existen situaciones por mejorar, no obstante también consideran que desempeñarse en el servicio público contribuye al bien social.

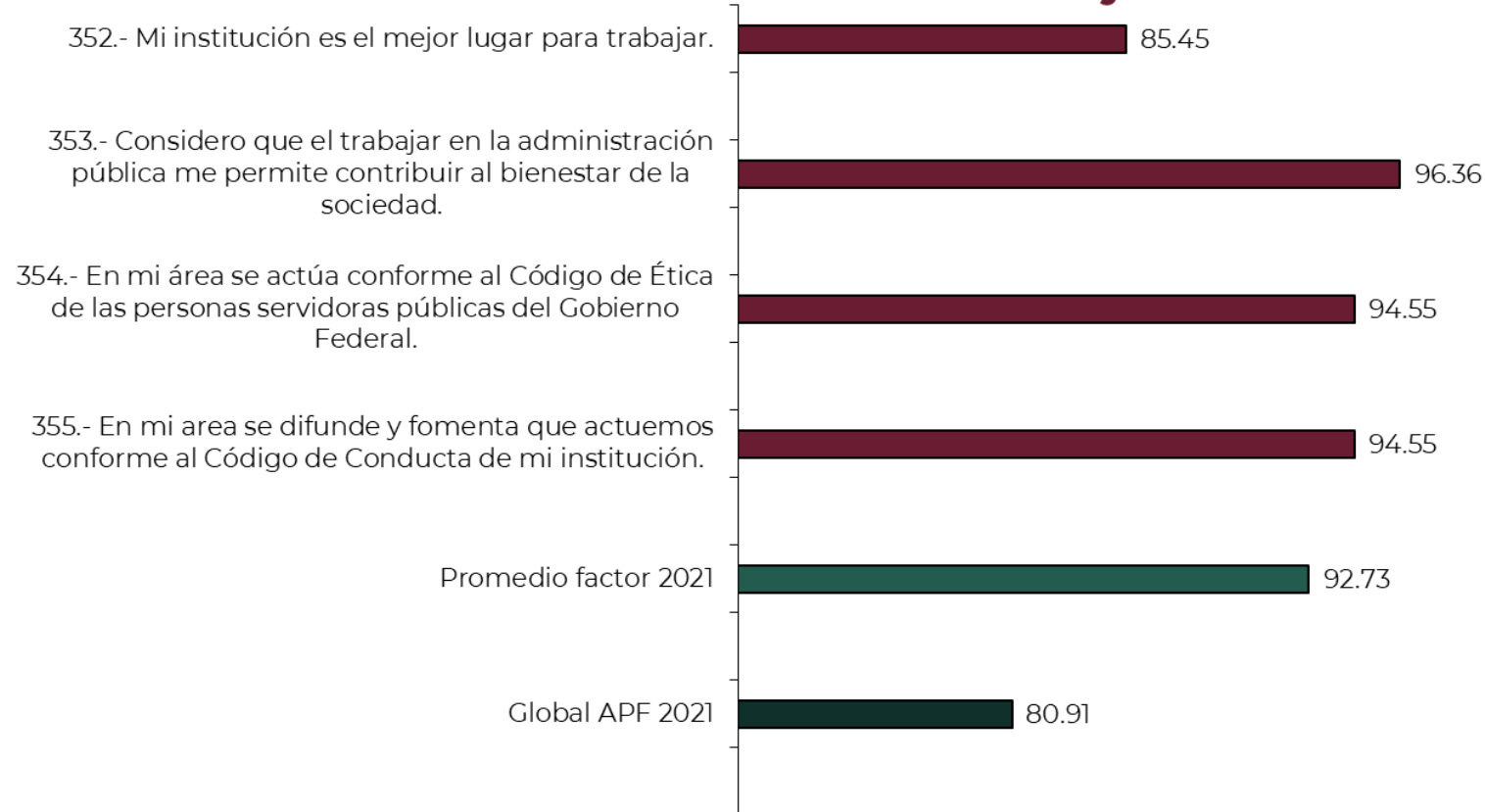
Otro punto a destacar es que los encuestados manifestaron conocer el Código de Ética.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 94 - Identidad con la institución y valores



Impacto de la encuesta

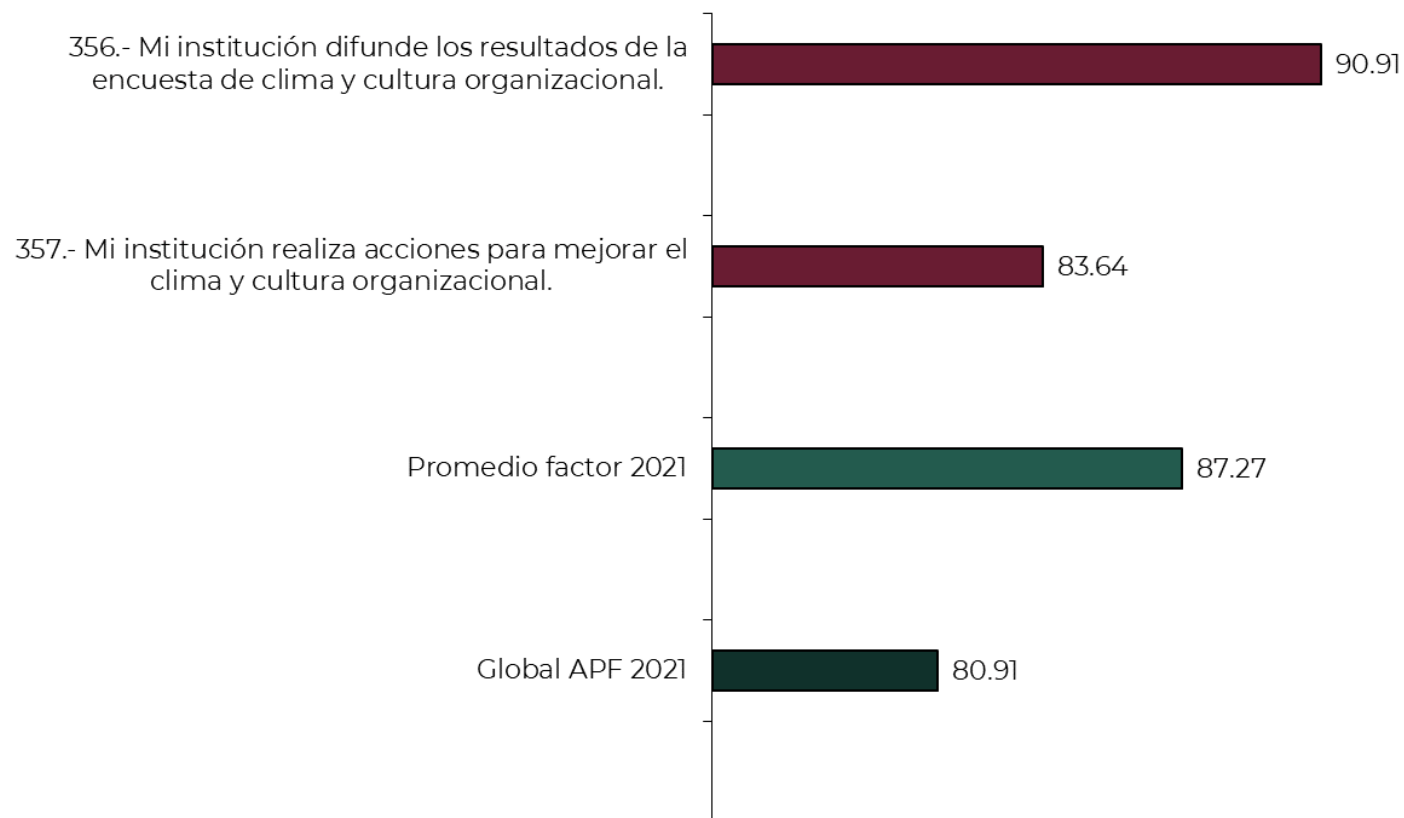
Para este factor es importante resaltar que su objetivo es conocer la percepción del personal encuestado, por lo que no tiene una relación directa sobre si realizan o no actividades para mejorar el clima, sin embargo es importante reconocer el impacto de las actividades y la difusión de estas ante el personal, como se puede ver en la gráfica el personal considera que no se realizan suficientes acciones para mejorar el clima organizacional.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

95 - Impacto de la encuesta en mi institución



Liderazgo

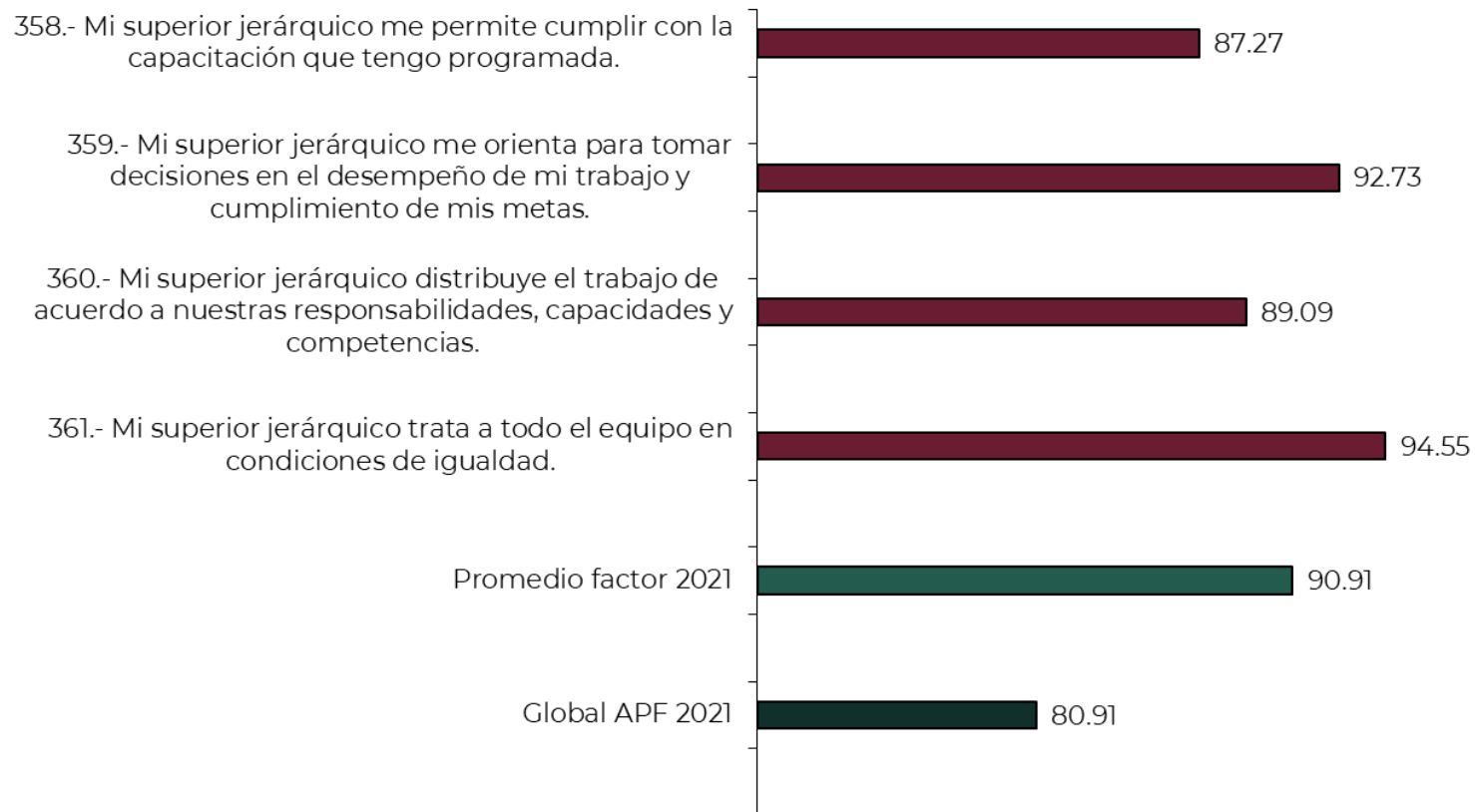
La figura del liderazgo como factor se identifica con la relación con el superior jerárquico, por lo se evalúa desde la visión de la asignación de la tarea y las actividades a realizar; en este sentido la calificación más baja la obtuvo el reactivo que señala la capacidad de cumplir con capacitación dentro de las actividades asignadas , así como distribución de cargas de trabajo.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 96 - Liderazgo positivo



Mejora de la Gestión

La incorporación de un factor que esté relacionado con la mejora de la gestión apoya a dimensionar el impacto de cambios realizados y las acciones, en este sentido el personal encuestado señaló que no identifica que se hayan realizado simplificaciones a los procesos de trabajo en relación a la normatividad aplicable.

Por otro lado se tuvo una alta calificación en la afirmación que indica que se conoce el impacto de los proyectos de mi área en el logro de los objetivos institucionales.

A partir de esta información podemos reforzar las PTCCO's



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 97 - Mejora de la gestión pública

362.- En mi área implementamos propuestas para simplificar los procesos de trabajo, en congruencia con la normatividad aplicable.

89.09

363.- Conozco el impacto que los proyectos de mi área tienen en el logro de los objetivos institucionales.

92.73

Promedio factor 2021

90.91

Global APF 2021

80.91



Normatividad y procesos

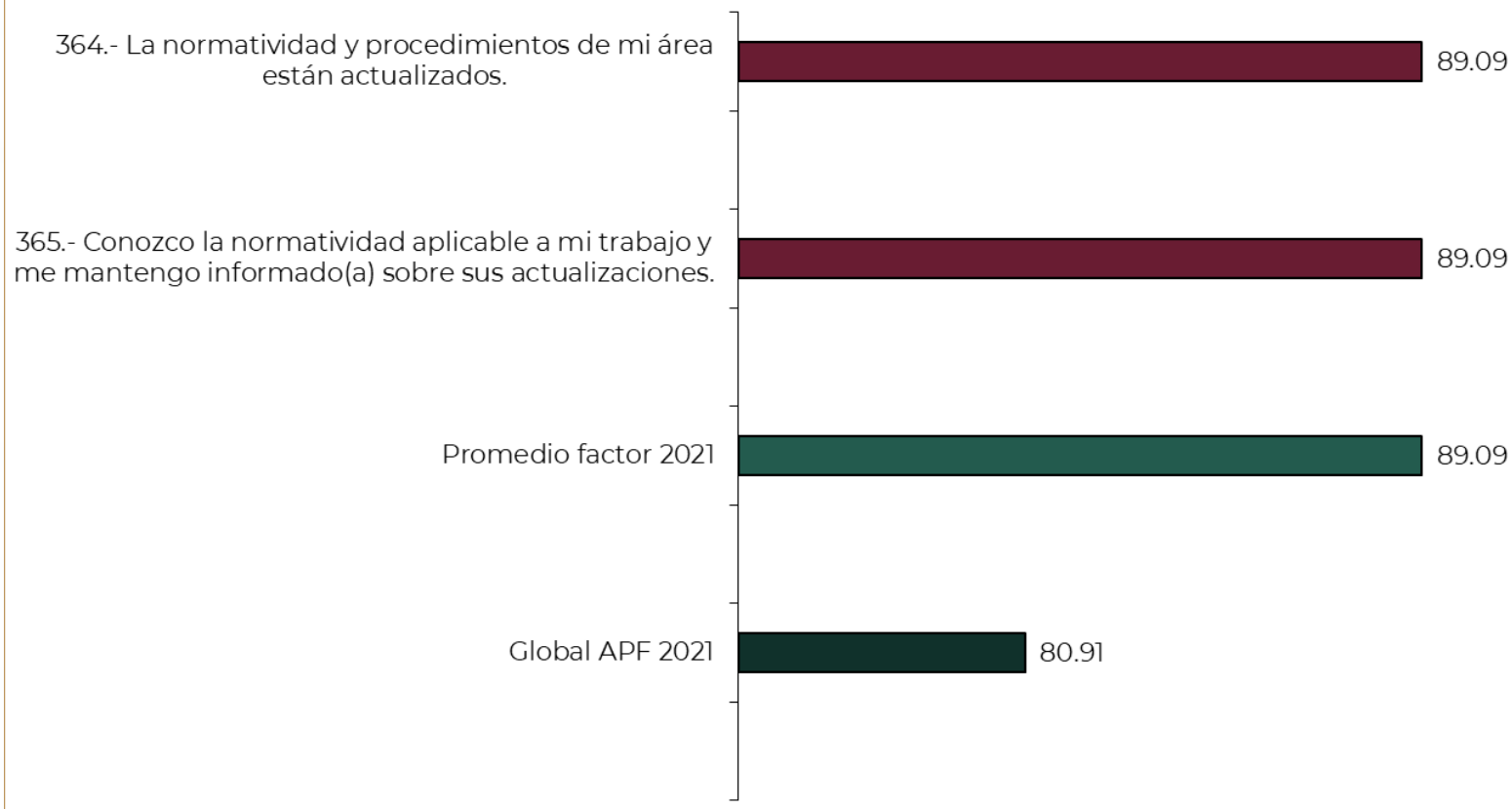
La relación de la normatividad y los procesos es determinante para apoyar el desarrollo de un modelo de cultura organizacional que facilite el cambio y fomente la mejora, en estos reactivos podemos ver que los valores son homogéneos, por lo que podemos determinar que el personal encuestado conoce la normatividad aplicable y esta al tanto sobre sus actualizaciones.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 98 - Normatividad y procesos



Reconocimiento laboral

En este factor solo se tienen dos reactivos de las cuales el que obtuvo un mayor puntaje es el que indica que reconoce el logro de resultados, a pesar de estar por encima del promedio global el otro reactivo sobre la distinción del logro de objetivos obtuvo un puntaje más bajo.

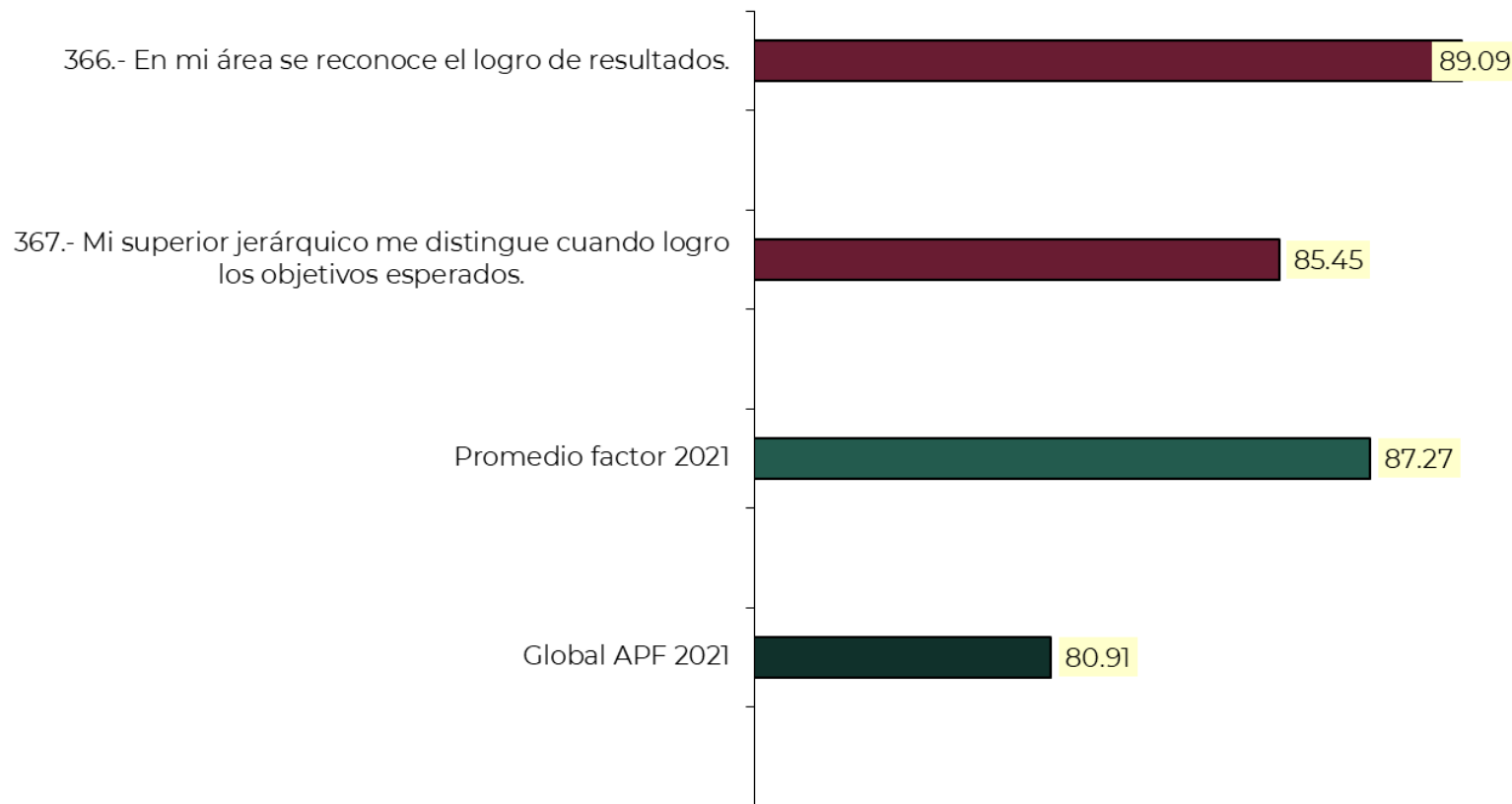
Estos resultados indican que el personal encuestado percibe el reconocimiento de los logros en equipo pero no de manera personal, por lo que se toma nota para su inclusión en las prácticas de transformación.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 99 - Reconocimiento laboral



Trabajo a distancia

Este factor cuenta con seis reactivos de los cuales el que obtuvo la calificación más baja corresponde a la afirmación de que existe el apoyo para con las responsabilidades familiares al realizar trabajo vía remota, este reactivo puede interpretarse como la capacidad limitada de organizar la vida personal y la laboral en condiciones de trabajo a distancia.

Por otro lado el personal encuestado también manifestó cumplir con los objetivos establecidos y denotó que se mantiene una comunicación fluida y efectiva durante las actividades a distancia.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 100 - Trabajo a distancia



Factores ECCO

En la presente gráfica se muestran los puntajes obtenidos en todos los factores, ordenados de mayor a menor. Para temas estadísticos podemos ver que la media obtenida es entre 88 y 85 puntos, teniendo como umbral superior los 90 puntos y como umbral inferior los 84 puntos.

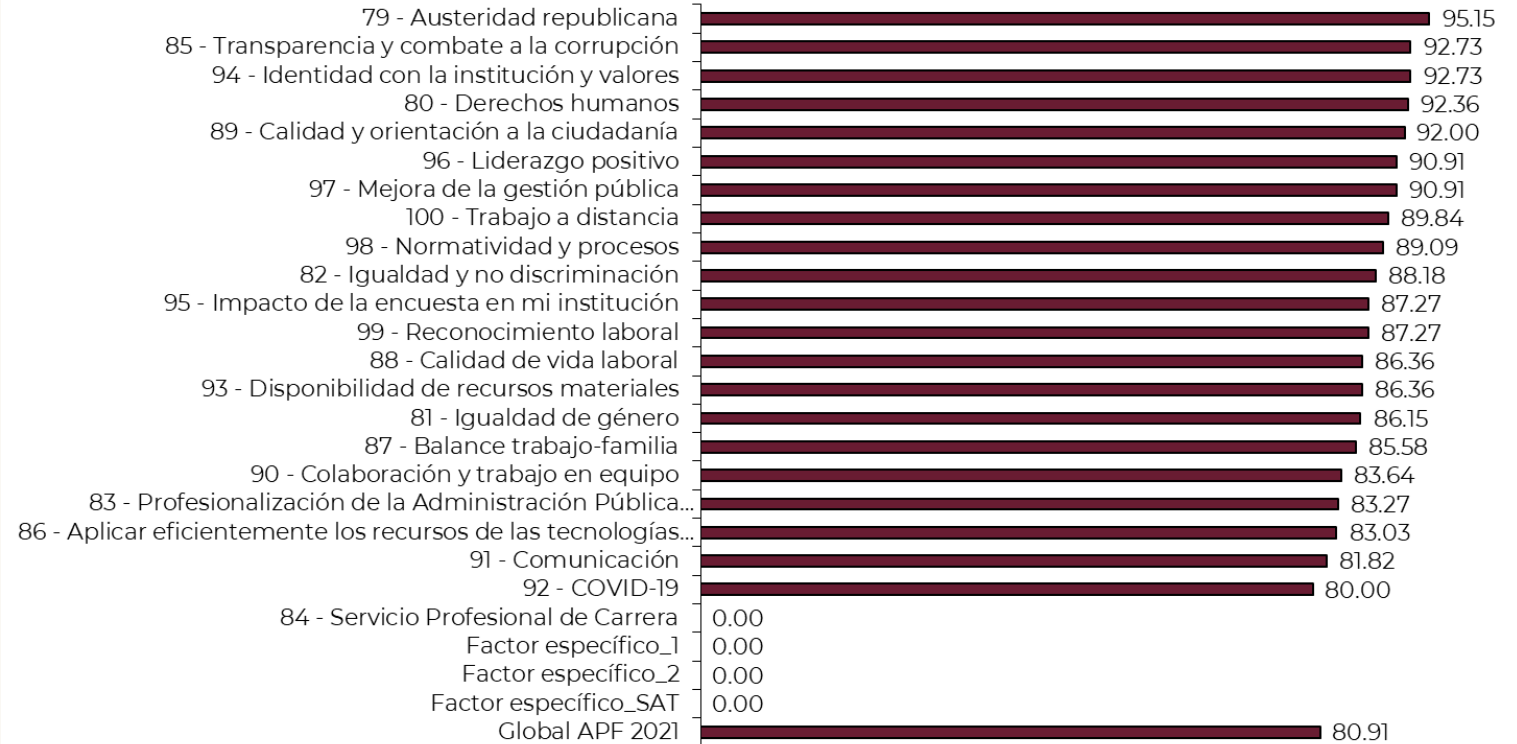
Estos límites sirven para facilitar la identificación de fortalezas y debilidades, en este sentido podemos señalar como la mayor fortaleza de la institución su apego a las normas de Austeridad, mientras su mayor debilidad se identifica con las acciones tomadas a razón de la emergencia sanitaria por COVID-19



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factores / 2021



Reactivos ECCO

En las siguientes láminas se muestran todos los reactivos que han sido ordenados de mayor a menor, por lo que se puede identificar con facilidad lo que se mencionaba en la lamina anterior, el umbral superior; estos reactivos mejor calificados son los relacionados con los derechos humanos y el respeto hacia las personas.

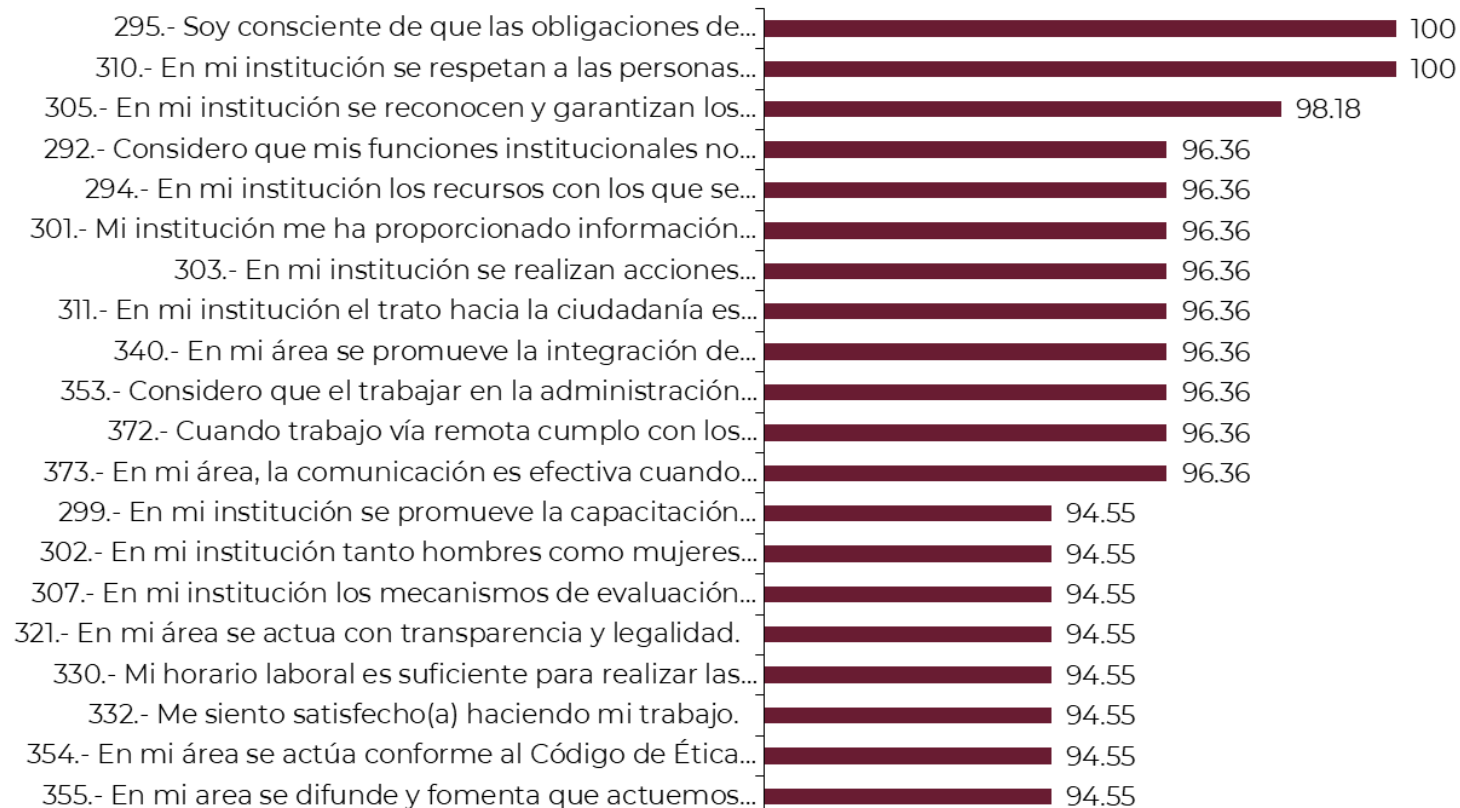
Con base en lo anterior podemos determinar que el personal del CONADESUCA se encuentra comprometido con la garantización de los derechos humanos y tiene presente los principios de austeridad y racionalidad en uso de los recursos.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Reactivos (1)



Reactivos ECCO

En esta segunda lámina, podemos ver lo que se puede denominar las áreas de oportunidad, que son aquellas áreas en las que se tiene un buen desempeño y pueden ser capitalizables como fortalezas.

Para el CONADESUCA su mayor área de oportunidad es operacional es decir que los reactivos señalados son aquellos que tienen que ver con temas como la organización, la capacitación y la comunicación.

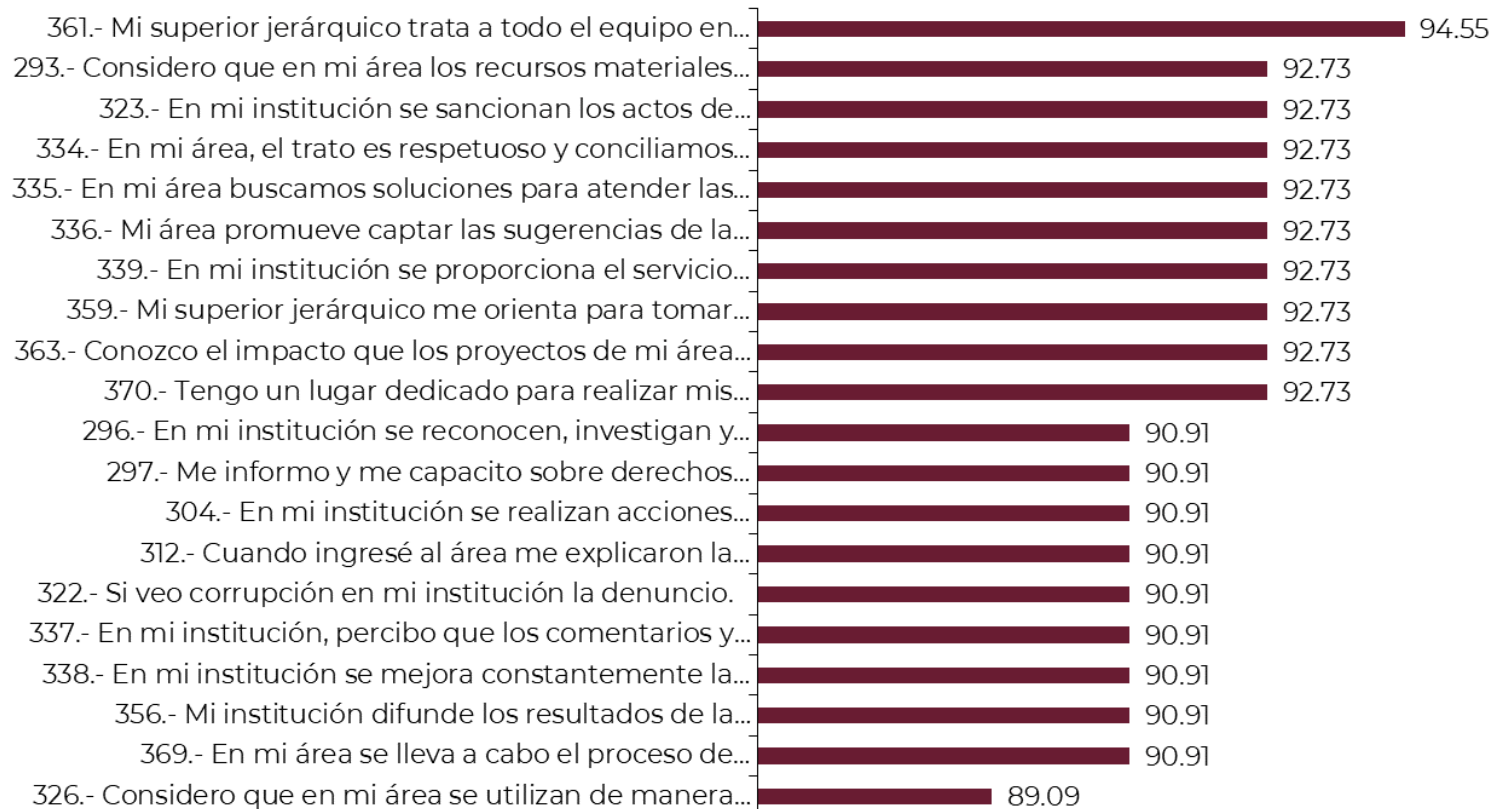
Podemos ver que muchos de estos reactivos están relacionados también con el Clima Laboral.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Reactivos (2)



Reactivos ECCO

En esta etapa encontramos aquellos factores que según la metodología FODA se denominan amenazas, estas son aquellos reactivos en los que se obtuvo un puntaje más cercano al umbral inferior, sin embargo no se clasifican como bajos.

En esta categoría encontramos reactivos que están relacionados con la organización y distribución de las actividades, con el liderazgo.

Las amenazas no deben abordarse como una prioridad directa ya que muchas de estas no poseen una solución simple, sino como un proceso de mejora al que deberá darse seguimiento y que requiere del apoyo de la Dirección General.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Reactivos (3)



Reactivos ECCO

Por último tenemos los reactivos que conforman el umbral inferior, las debilidades; todos aquellos factores con una calificación baja. Cabe destacar que los reactivos están redactados como afirmación por lo que el reactivo 300 que recibió la calificación más baja no se trata de una debilidad, ya que este reactivo señala que en la institución han ocurrido conductas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que se respondió que no, por ende la calificación es baja.

Estas debilidades se identifican con las capacidades de operación y los recursos materiales, también con los temas de COVID-19.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Reactivos (4)





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Comentarios y Sugerencias





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

En este espacio se revisarán los comentarios vertidos en el apartado de quejas y sugerencias.

Para este ejercicio solo se recibieron dos comentarios, en particular se puede apreciar que uno de ellos se refiere a otra institución por lo que existe la posibilidad de que sea una encuesta equivocada.

El siguiente comentario está relacionado con la estructura de la encuesta ya que señala que un reactivo es ambiguo.





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Ciclo	Ramo	Nombre de ramo	Nombre de ur	Nombre de area	Opinión	Sugerencias
2021	8	Agricultura y Desarrollo Rural	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña Azúcar	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña Azúcar	Sugerencia	La pregunta 20 es ambigua
2021	8	Agricultura y Desarrollo Rural	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña Azúcar	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña Azúcar	Queja	Ya que la dependencia SEGALMEX es nueva, no se ha llevado a cabo ninguna capacitación ninguna atención sobre cultura organizacional al a al igual que la atención los trabajadores y la atención de parte de recursos humanos es nula y nula se le informa de ningún cambio administrativo.

Como se puede observar en la tabla anterior la queja señala a otro organismo por lo que se da por sentado un error, esto no afecta del todo la calificación obtenida por el CONADESUCA.





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Análisis Comparativo



Resultados a nivel Sector

CLAVE DE LA UR	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	Índice Global por Institución
IZI	COMISIÓN NACIONAL DE LAS ZONAS ÁRIDAS	88.64
AFU	COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR	87.84
I9H	INSTITUTO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES DEL SECTOR RURAL, A.C.	87.03
I6L	FIDEICOMISO DE RIESGO COMPARTIDO	85.56
G00	SERVICIO DE INFORMACIÓN AGROALIMENTARIA Y PESQUERA	84.96
0	SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	84
JBK	PRODUCTORA NACIONAL DE BIOLÓGICOS VETERINARIOS	83.36
C00	SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS	82.65
VSS	DICONSA, S.A. DE C.V.	82.65
IZC	COLEGIO DE POSTGRADUADOS	82.26
RJL	INSTITUTO NACIONAL DE PESCA Y ACUACULTURA	81.53
B00	SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD, INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA	81.23
JAG	INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIONES FORESTALES, AGRÍCOLAS Y PECUARIAS	80.81
VST	LICONSA, S.A. DE C.V.	79.62
JBP	SEGURIDAD ALIMENTARIA MEXICANA	79.36
I00	COMISIÓN NACIONAL DE ACUACULTURA Y PESCA	78.93
D00	COLEGIO SUPERIOR AGROPECUARIO DEL ESTADO DE GUERRERO	78.17

El CONADESUCA corresponde al ramo 8, encabezado por la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural y que agrupa a 16 instituciones.

El promedio del sector para el ejercicio 2021 es de 82.85.

La SADER obtuvo un promedio de 84 puntos.

El CONADESUCA obtuvo un promedio de 87.84 puntos.

Análisis comparativo nivel Sector

El CONADESUCA obtuvo el segundo lugar en la tabla de resultados del sector, por una diferencia de 1 punto con la Comisión Nacional de Zonas Áridas (CONAZA).

Aunque parezca una diferencia mínima, el número de encuestas por cada institución es muy diferente, ya que en la CONAZA se tiene un aproximado de 95 encuestas, mientras que en el CONADESUCA se tienen 11, esta diferencia de encuestas afecta el promedio de cada institución y su volatilidad.

Por otro lado la institución que obtuvo el tercer lugar fue el Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA Rural), el cual cuenta con un promedio de 42 encuestas y una calificación de 87.03 puntos.

Análisis comparativo nivel Sector

El resultado del CONADESUCA muestra una baja en relación a la calificación obtenida el año pasado, no obstante es importante considerar los cambios que fueron realizados a la encuesta y la implementación de un nuevo método de evaluación el Modelo Tichy.

La tabla del ramo 8 tuvo muchos movimientos en relación al año pasado el mas notable fue el aumento del INCA de una de las últimas posiciones el año pasado a la tercera en este año.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Análisis comparativo nivel APF

Para este ejercicio el promedio de la APF fue de 80.91, la calificación más alta fue de 95.64 y corresponde al Centro de Investigación en Matemáticas, en lo que respecta al CONADESUCA este se posicionó en el lugar 29.

Si realizamos una comparación con las instituciones que obtuvieron un puntaje similar podemos encontrar a Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México, a la Secretaría de la Defensa Nacional. Estas instituciones obtuvieron un total de 87 puntos diferenciándose con algunas décimas.

Para continuar avanzando la comparación entre el CONADESUCA con la APF utilizaremos los resultados obtenidos en la Matriz de Tichy.



Modelo Tichy

En este ejercicio se implementó el modelo de Tichy el cual se divide en sistemas y herramientas administrativas, cada uno de esos cuadrantes presentan una calificación con base en los resultados de la encuesta, agrupando uno o mas factores en cada cuadrante.

En este cuadro se presentan los resultados que el CONADESUCA obtuvo en la aplicación del modelo, con estos resultados podemos observar que el cuadrante con puntuación más alto es el C1 “Politica de Gobierno” seguido el C9 “Servicio a la Sociedad”.

Por otro lado el cuadrante con menor puntaje es C6 “Comunicación” y el anterior es C8 “COVID-19”.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

	Herramientas administrativas		
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
	93.76	87.73	85.63
Político	C2 Que lo público funcione	C5 Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID -19
	91.82	87.50333333	84.92
Cultural	C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
	90.03	83.94	92.00





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

El Cuadrante 1 “Politica de Gobierno” Agrupa los Factores “Austeridad Republicana” y “Derechos Humanos”, en ambos Factores se obtuvo un puntaje en promedio superior a los 92 puntos, como se habia mencionado en laminas anteriores estos junto con otros factores se denominan fortalezas. Este cuadrante se ubica en el sistema técnico y en la herramienta administrativa organizacional y técnico, lo que indica que es un cuadrante de alto nivel.

El Cuadrante 9 “Servicio a la Sociedad” contiene el factor “Calidad y Orientación a la Ciudadania” en este factor tambien se obtuvo un promedio superior a los 92 puntos, por lo que este también es una fortaleza. Este cuadrante se ubica en el sistema cultural y en la herramienta administrativa personas, por lo que se puede llamar una parte del clima organizacional.



Modelo Tichy



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

En el siguiente cuadro se muestra una comparativa de cada cuadrante con los resultados globales de la APF y los obtenidos por la institución; es claro que los valores obtenidos por el CONADESUCA son más altos que el promedio global.

Podemos ver que el cuadrante con índice más bajo del global es el 5 “igualdad y no discriminación” el cual tiene aproximadamente 9 puntos de diferencia con el índice de la institución. Por otro lado el cuadrante 6 “Comunicación” fue el índice más bajo del CONADESUCA y tiene una diferencia de 5 puntos arriba del índice global.

Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	Índice Global por cuadrante	Índice por Institución
C1	Política de gobierno	Austeridad republicana Derechos humanos	83.11	93.76
C2	Que lo público funcione	Mejora de la gestión pública Transparencia y combate a la corrupción	83.20	91.82
C3	Cultura organizacional	Identidad con la institución y valores Liderazgo positivo Balance trabajo-familia	82.27	90.03
C4	Tareas y responsabilidades	Disponibilidad de recursos materiales Normatividad y procesos	79.78	87.73
C5	Igualdad y no discriminación	Igualdad de género Igualdad y no discriminación	78.44	87.50
C6	Comunicación	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) Colaboración y trabajo en equipo Comunicación Impacto de la encuesta en mi institución	78.72	83.94
C7	Profesionalización	Profesionalización de la Administración Pública Federal Servicio Profesional de Carrera Calidad de vida laboral Reconocimiento laboral	81.25	85.63
C8	Emergencia sanitaria COVID 19	COVID-19 Trabajo a distancia	79.69	84.92
C9	Servicio a la sociedad	Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	92.00



Modelo Tichy



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

En este cuadro se muestran más claramente las diferencias obtenidas por la institución sobre el global de la APF; con esta información confirmamos las afirmaciones que el Cuadrante 1 y 9 son los más fuertes de la institución, mientras que con este cuadro observamos que el cuadrante 7, 8 y 6 forman parte de las áreas de oportunidad sobre las cuales es conveniente basar los objetivos estratégicos de las PTCCO.

Uno de los puntos que vale la pena rescatar es el tema de la capacitación y la comunicación ya que estos fueron muy evidentes durante el análisis de los factores, sin embargo bajo la perspectiva del modelo Tichy se observa como una amenaza, es decir un área en la cual de no ponerse atención puede convertirse en zona de oportunidad

	Herramientas administrativas		
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización
	10.7	7.93	4.33
Político	C2 Que lo público funcione	C5 Igualdad y no discriminación	C8 Emergencia sanitaria COVID -19
	8.6	9.1	5.2
Cultural	C3 Cultura organizacional	C6 Comunicación	C9 Servicio a la sociedad
	7.73	5.24	9.00



Modelo Tichy

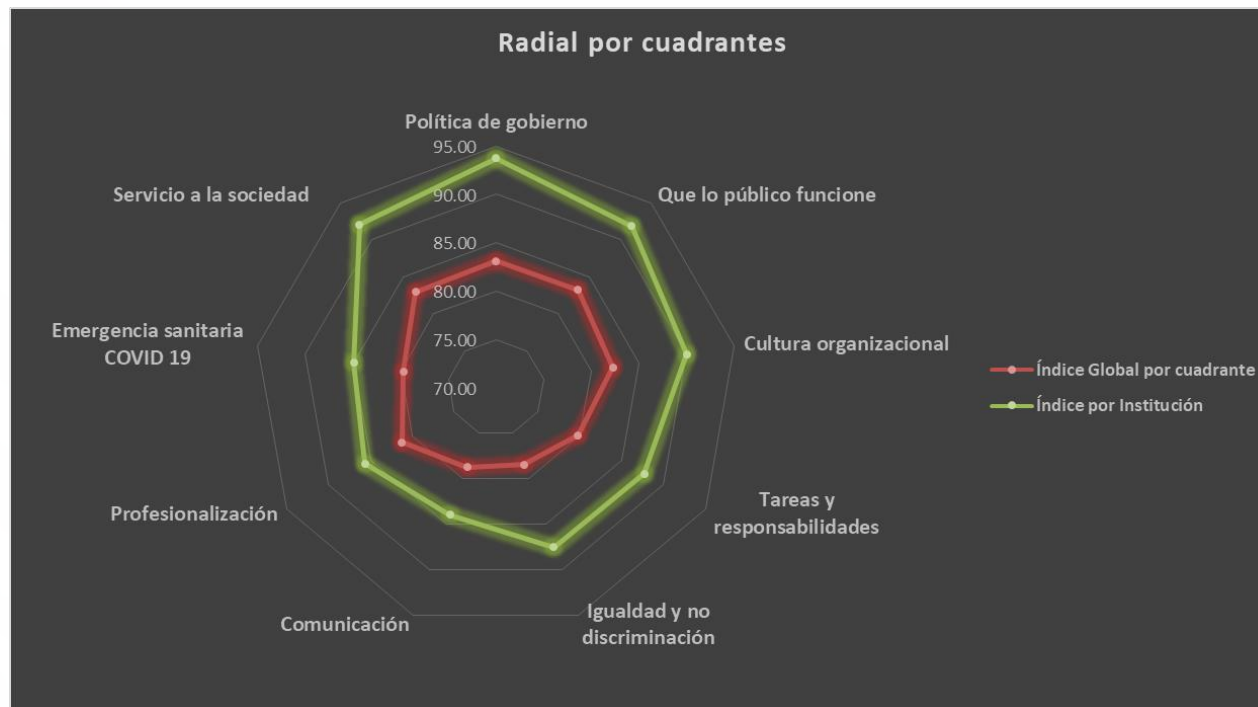


CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

En esta gráfica se puede apreciar mejor los puntos que se señalaban en la tabla anterior, los puntos más cercanos al índice Global son los cuadrantes de “Emergencia sanitaria COVID-19”, “Profesionalización” y “Comunicación”, sobre estos y los factores que agrupan se propone desarrollar objetivos estratégicos que se conviertan en acciones para su mejora.

Por otro lado los puntos más alejados del índice global son “Política de Gobierno”, “Servicio a la Sociedad” y “Que lo público funcione”.





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Identificación de Fortalezas y Áreas de Oportunidad



Fortalezas

Se denominan fortalezas en términos de la encuesta aquellas áreas en las que la institución presenta puntajes altos destacándose del resto, en este ejercicio se utilizaron dos métodos para obtener esta conclusión, el tradicional análisis de los factores y reactivos por un lado y por otro la utilización del Modelo Tichy en el que se agruparon los factores en cuadrantes de acuerdo con su nivel y alcance.

Ambos métodos coinciden en que las fortalezas del CONADESUCA son la Austeridad Republicana, la Transparencia y Combate a la Corrupción, la Identidad con la Institución y sus Valores y los Derechos Humanos.

Al analizar estos factores llegamos a la conclusión que el CONADESUCA es una institución en la cual se mantiene el compromiso de utilizar los recursos de manera clara y eficiente, además de mantener un compromiso de respeto hacia las personas y la institución.

La identificación de estas fortalezas son importantes ya que permiten apoyar las PTCCO para dirigirlas hacia las áreas de oportunidad, también es importante realizar acciones para reforzar estas fortalezas.

Áreas de Oportunidad



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Al igual que las fortalezas, las áreas de oportunidad se definen una vez realizado el análisis de los factores y la aplicación del Modelo Tichy, ambos métodos definen como las principales áreas de oportunidad los factores de Comunicación, Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs), Profesionalización de la Administración Pública Federal y el factor relacionado con el COVID-19.

Analizando los reactivos que componen estos factores se detectó que los más bajos estaban relacionados con el tema de capacitación, por lo que se concluyó la necesidad de incluir acciones de este tema en las PTCCO.

Los resultados obtenidos con la ECCO son el reflejo de la percepción de los servidores públicos por que los objetivos deberán enfocarse principalmente en traducirse como acciones que puedan cambiar la percepción del personal, no obstante habrá situaciones en las que no dependa de la institución debido a que es un factor externo, como lo es con el factor relacionado al COVID-19.





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Definición de Objetivos Estratégicos



Objetivo 1



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, a todo el personal, mediante una campaña informativa.

Corresponde a la difusión de los resultados de la ECCO 2021, así como las PTCCO de la institución concientizando todos los integrantes sobre la importancia y relevancia de estas acciones y su trascendencia en la vida laboral.



Objetivo 2



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Desarrollar un Programa Anual de Capacitación que incluya el aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación (TIC´s) así como fomenta el trabajo en equipo y el liderazgo.

Este objetivo corresponde a la identificación de la necesidad de realizar acciones de capacitación que sean significativas para la realización de las actividades mediante la apropiación de herramientas tecnológicas adecuadas.



Objetivo 3

Proporcionar herramientas funcionales para la Nueva Normalidad debido a la COVID-19.

En este objetivo se conjuntan los factores Covid-19 y Trabajo a Distancia, que en modelo de Tichy se agrupan el cuadrante Covid-19, la razón de ser de este objetivo es el área de oportunidad identificada en el seguimiento al tema de la contingencia sanitaria por la COVID-19, las formas de trabajo a distancia y las implicaciones que estas tienen en el servicio.

Objetivo 4



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Implementar una Campaña de Comunicación Interna mediante la cual se fomente el reconocimiento y la mejora de la calidad de vida laboral dentro de la institución.

Este objetivo responde a la necesidad de mejorar las relaciones dentro de la institución, como se manifiesta en los factores Calidad de Vida Laboral y Reconocimiento Laboral agrupados en cuadrante 7 “Profesionalización” del Modelo Tichy.





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Definición de Prácticas de Transformación



Objetivo 1

Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, a todo el personal, mediante una campaña informativa.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Práctica de Transformación:

- Integrar en el portal institucional el análisis de los resultados de la ECCO 2021.
- Difundir mediante infografías las fortalezas, áreas de oportunidad entre otros hallazgos derivados del análisis de la ECCO 2021.



Objetivo 2

Desarrollar un Programa Anual de Capacitación que incluya el aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación (TIC´s) así como fomente el trabajo en equipo y el liderazgo.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Práctica de Transformación:

- Elaborar un protocolo para la aplicación de la Detección de Necesidades de Capacitación para la construcción de Programa Anual de Capacitación adecuado.
- Impartición de Talleres de Comunicación Efectiva y Liderazgo Participativo.



Objetivo 3

Proporcionar herramientas funcionales para la Nueva Normalidad debido a la COVID-19.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Práctica de Transformación:

- Taller de tips funcionales en los cuales las personas servidoras públicas relaten las prácticas realizadas día con día para protegerse del COVID 19.
- Tablero de información en donde se informe a las personas servidoras públicas sobre las acciones que se están realizando al interior de la Institución para la prevención y orientación sobre el COVID 19.
- Tips informáticos, Realizar sesiones con grupos de trabajo reducidos para compartir los conocimientos tecnológicos para el trabajo a distancia.



Objetivo 4

Implementar una Campaña de Comunicación Interna mediante la cual se fomente el reconocimiento y la mejora de la calidad de vida laboral dentro de la institución.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Práctica de Transformación:

- Tardes de reflexión con videos sobre temas de género, igualdad y no discriminación.
- Impartición de un Taller sobre el Manejo del Estrés
- Retroalimentación 360, se trata de una dinámica interna en la que el personal directivo opina sobre el trabajo realizado por el personal subordinado y viceversa, así como entre iguales.





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Programación de las PTCCO



Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1- Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, a todo el personal, mediante una campaña informativa.	1- Estratégica	Integrar en el portal institucional el análisis de los resultados de la ECCO 2021.	1- Todo el personal	21/04/2022	28/03/2022	08/04/2022	Publicación de los Resultados en el portal institucional y difusión al personal.	106 - Comunicación C6	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	88 - Calidad de vida laboral	Alto
2	1- Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, a todo el personal, mediante una campaña de informativa.	1- Estratégica	Difundir mediante infografías las fortalezas, áreas de oportunidad entre otros hallazgos derivados del análisis de la ECCO 2021.	1- Todo el personal	21/04/2022	01/04/2022	31/08/2022	Elaboración de infografías electrónicas para su distribución a todo el personal.	106 - Comunicación C6	95 - Impacto de la encuesta en mi institución	88 - Calidad de vida laboral	Alto
3	2 - Desarrollar un Programa Anual de Capacitación que incluya el aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación (TIC's) así como fomenta el trabajo en equipo y el liderazgo.	1- Estratégica	Elaborar un protocolo para la aplicación de la Detección de Necesidades de Capacitación para la construcción de Programa Anual de Capacitación adecuado.	1- Todo el personal	22/04/2022	01/04/2022	09/04/2022	Revisión del protocolo de la DNC y la adecuación del PAC.	107 - Profesionalización C7	106 - Comunicación C6	83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	Alto
4	2 - Desarrollar un Programa Anual de Capacitación que incluya el aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación (TIC's) así como fomenta el trabajo en equipo y el liderazgo.	1- Estratégica	Impartición de Talleres de Comunicación Efectiva y Liderazgo Participativo.	1- Todo el personal	22/04/2022	02/05/2022	29/07/2022	Selección de Talleres e impartición del mas adecuado para la dinámica del Comité.	107 - Profesionalización C7	83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	96 - Liderazgo positivo	Alto
5	3 - Proporcionar herramientas funcionales para la Nueva Normalidad debido a la COVID-19.	1- Estratégica	Taller de tips funcionales en los cuales las personas servidoras públicas relaten las prácticas realizadas día con día para protegerse del COVID 19.	1- Todo el personal	22/04/2022	01/04/2022	30/11/2022	.Seleccionar la información y preparar conforme a agenda los talleres	108 - Emergencia Sanitaria COVID19 C8	92 - COVID-19	88 - Calidad de vida laboral	Alto
6	3 - Proporcionar herramientas funcionales para la Nueva Normalidad debido a la COVID-19.	1- Estratégica	Tablero de información en donde se informe a las personas servidoras públicas sobre las acciones que se están realizando al interior de la Institución para la prevención y orientación sobre el COVID 19.	1- Todo el personal	22/04/2022	01/04/2022	30/11/2022	Elaborar el material para la implementación del tablero digital y mantener su actualización mensual.	108 - Emergencia Sanitaria COVID19 C8	92 - COVID-19	91 - Comunicación	Alto
7	3 - Proporcionar herramientas funcionales para la Nueva Normalidad debido a la COVID-19.	1- Estratégica	Tips informáticos, Realizar sesiones con grupos de trabajo reducidos para compartir los conocimientos tecnológicos para el trabajo a distancia.	1- Todo el personal	22/04/2022	01/04/2022	30/11/2022	Recabar la información sobre la información y agendar las sesiones como sea más conveniente	108 - Emergencia Sanitaria COVID19 C8	100 - Trabajo a distancia	86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	Alto
8	4 - Implementar una Campaña de Comunicación Interna mediante la cual se fomente el reconocimiento y la mejora de la calidad de vida laboral dentro de la institución.	1- Estratégica	Tardes de reflexión con videos sobre temas de género, igualdad y no discriminación.	1- Todo el personal	22/04/2022	01/04/2022	30/11/2022	Seleccionar y catalogar los videos y la información a presentar para que sean lo más acorde y sencilla para los participantes.	107 - Profesionalización C7	88 - Calidad de vida laboral	82 - Igualdad y no discriminación	Alto
9	4 - Implementar una Campaña de Comunicación Interna mediante la cual se fomente el reconocimiento y la mejora de la calidad de vida laboral dentro de la institución.	1- Estratégica	Impartición de un Taller sobre el Manejo del Estrés	1- Todo el personal	22/04/2022	01/04/2022	30/11/2022	Seleccionar el taller para que sea lo más acorde a las necesidades de la institución y programar su impartición en grupos para una mejor atención.	107 - Profesionalización C7	88 - Calidad de vida laboral	90 - Colaboración y trabajo en equipo	Alto
10	4 - Implementar una Campaña de Comunicación Interna mediante la cual se fomente el reconocimiento y la mejora de la calidad de vida laboral dentro de la institución.	1- Estratégica	Retroalimentación 360, se trata de una dinámica interna en la que el personal directivo opina sobre el trabajo realizado por el personal subordinado y viceversa, así como entre iguales.	1- Todo el personal	22/04/2022	01/04/2022	30/11/2022	Planear y coordinar la logística de los eventos para que el ejercicio sea lo más profesional posible.	107 - Profesionalización C7	99 - Reconocimiento laboral	83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	Alto



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Efectividad del último PTCCO.





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Efectividad del último PTCCO.

Para este cálculo se utiliza la siguiente fórmula:

$(\text{No. de prácticas cumplidas}) / (\text{No. de prácticas registradas año anterior}) \times 100 = \% \text{ efectividad}$


Si aplicamos esa fórmula obtenemos el siguiente resultado

$(7 \text{ prácticas cumplidas}) / (7 \text{ prácticas registradas año anterior}) \times 100 = 100\% \text{ efectividad}$



Gracias por su participación

 Contáctanos

 Avenida Cuauhtémoc 1230, Piso 7, Alcaldía Benito Juárez, Colonia Santa Cruz Atoyac, Ciudad de México. C.P. 03310

 0155-3871-1900 extensión 57001

 conadesuca@conadesuca.gob.mx

 gob.mx/conadesuca

 [@Conadesuca](https://www.facebook.com/Conadesuca)  [@CONADESUCAmx](https://twitter.com/CONADESUCAmx)  [CONADESUCA](https://www.instagram.com/CONADESUCA)



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



CONADESUCA
COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



2022 *Ricardo Flores*
Año de Magón
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA