

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022

Presentación de Resultados



AGRICULTURA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO



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

¿El entrevistado es? / 2022



Edad

En este ejercicio, la edad de los servidores públicos adscritos al CONADESUCA se encuentra distribuida de manera más uniforme.

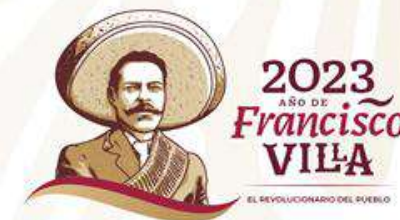
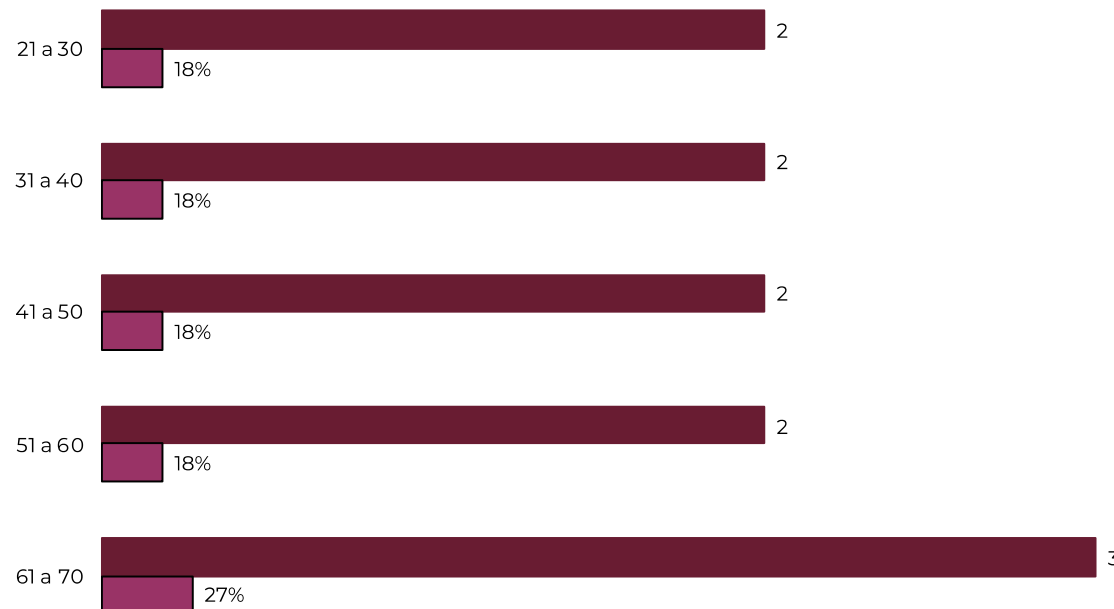
Como se puede ver en la gráfica el rango de edad con más integrantes es el de 61 a 70 con un 27% mientras que el resto de los rangos tienen un respectivo 18%.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2022



Estado Civil

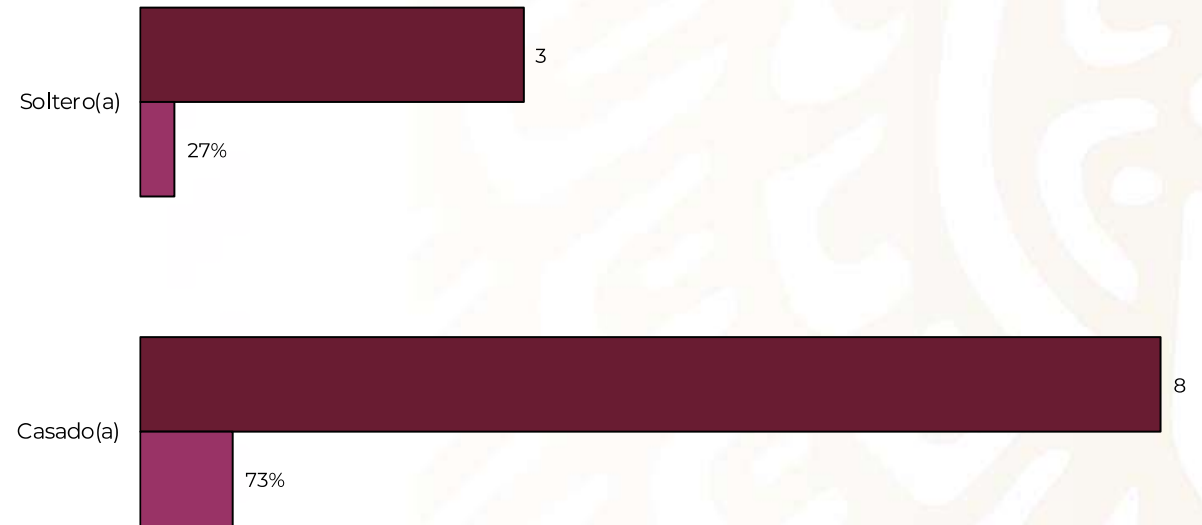
En el CONADESUCA el 73% de su población se encuentra casado, unicamente el 27% de los servidores públicos se encuentra sin compromiso.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

¿Su estado civil es? / 2022



Nivel Escolar

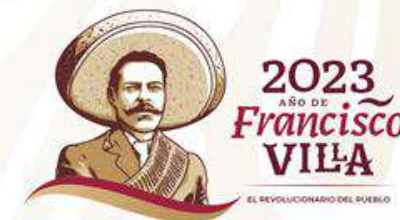
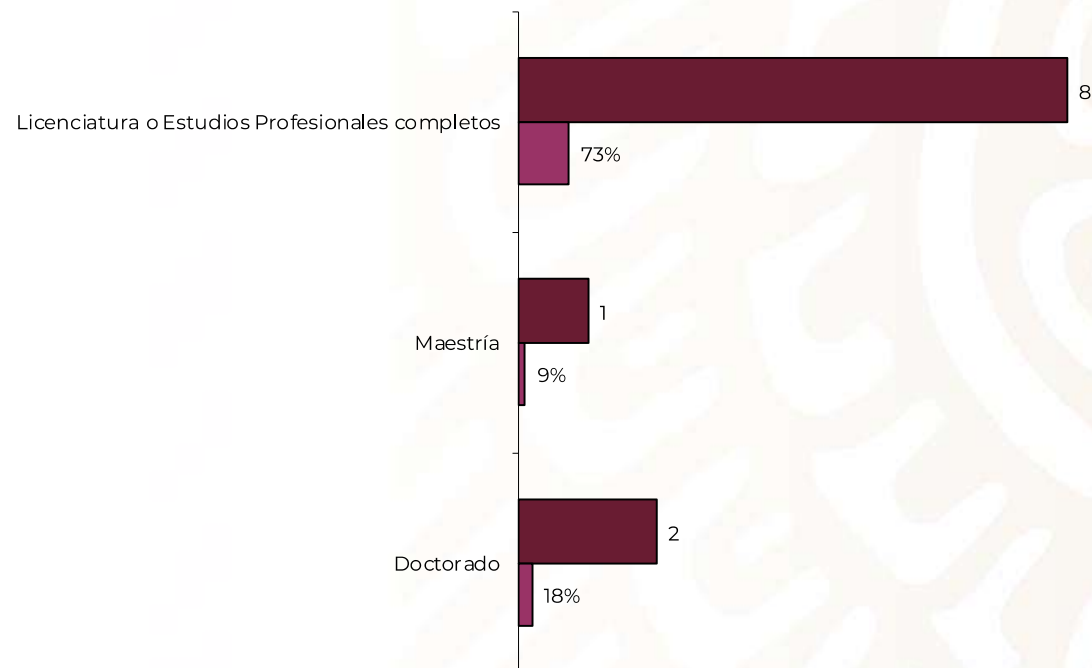
El 73% de los servidores públicos del CONADESUCA indicaron contar con estudios profesionales completos, por lo solo el 27% cuenta con estudios de postgrado. Esto refleja una población profesional, por lo que los planes de capacitación y desarrollo de habilidades deben estar dirigidos para este nivel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



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2022



Nivel de puesto

En este apartado se muestran los niveles de puesto que existen en el CONADESUCA, no obstante la denominación del puesto desde la perspectiva presupuestal, los servidores públicos expresan su puesto de la siguiente manera:

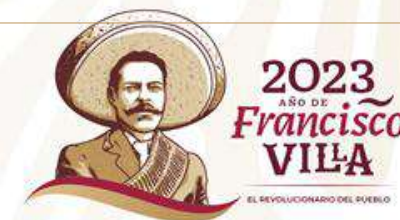
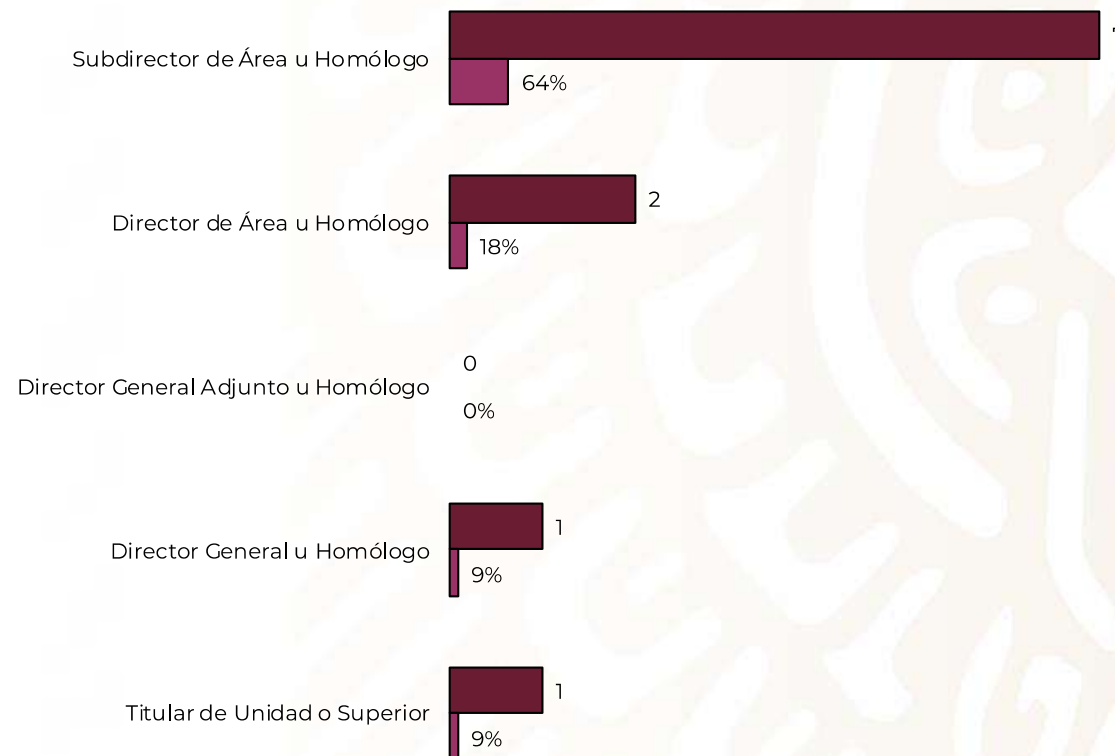
Todos los puestos son de la categoría de mando, el 64% son Subdirectores de Área mientras que el 18% se denominan Directores de Área, en este punto se debe contemplar un margen de error ya que la Unidad Jurídica del Comité denomina a su representante como Titular de la Unidad Jurídica.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2022



Servicio Profesional de Carrera

El CONADESUCA no participa en el Servicio Profesional de Carrera.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2022



Antigüedad

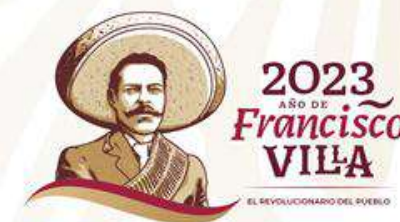
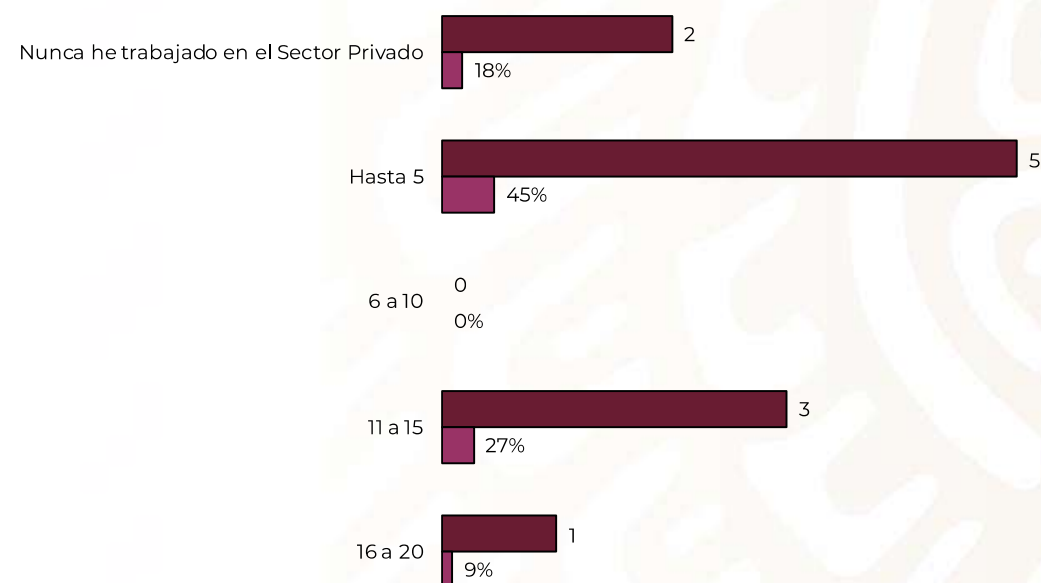
Para esta pregunta se contempla la antigüedad en el Sector Privado, por lo que 81% del personal encuestado indicó tener al menos 5 años de antigüedad en el sector privado y solo el 18% indicó solo haber trabajado en el sector público.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2022



Antigüedad

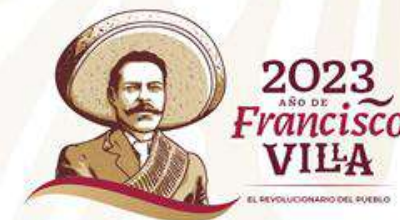
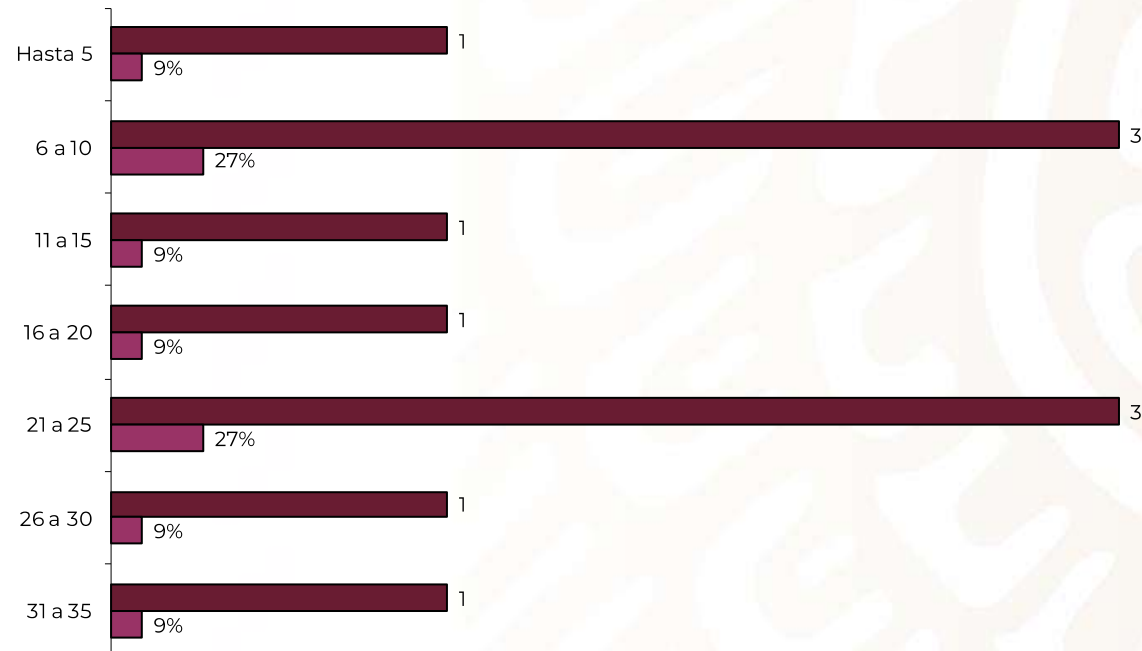
Para esta pregunta, podemos observar una distribución más uniforme en la antigüedad, sin embargo los rangos más altos son entre 6 y 10 y 21 y 25 años, podemos interpretar estos rangos como un nivel de madurez y experiencia en la institución.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2022



Antigüedad

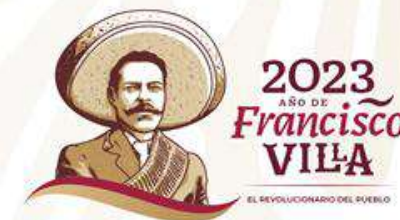
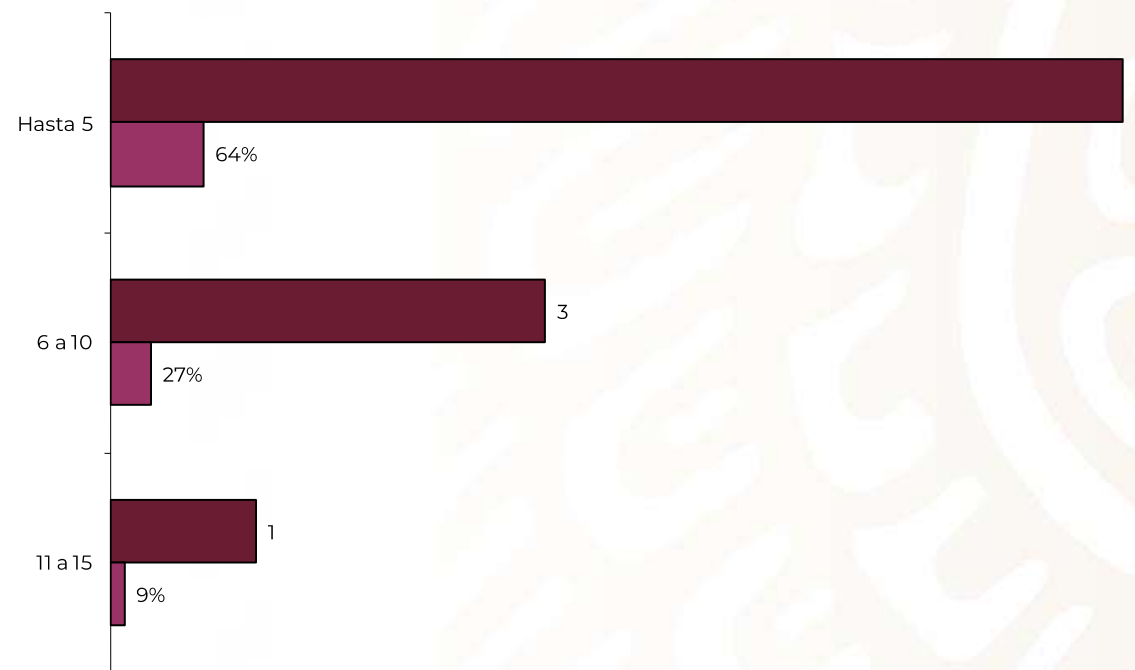
Como se mencionó en láminas anteriores el 64% del personal encuestado tiene como máximo 5 años en su puesto actual, el 27% restante ha mantenido su puesto por más de 6 años.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2022



Profesionalización

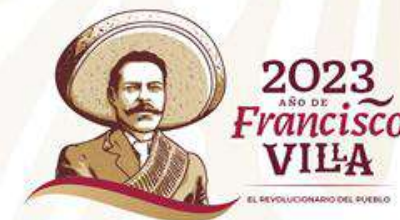
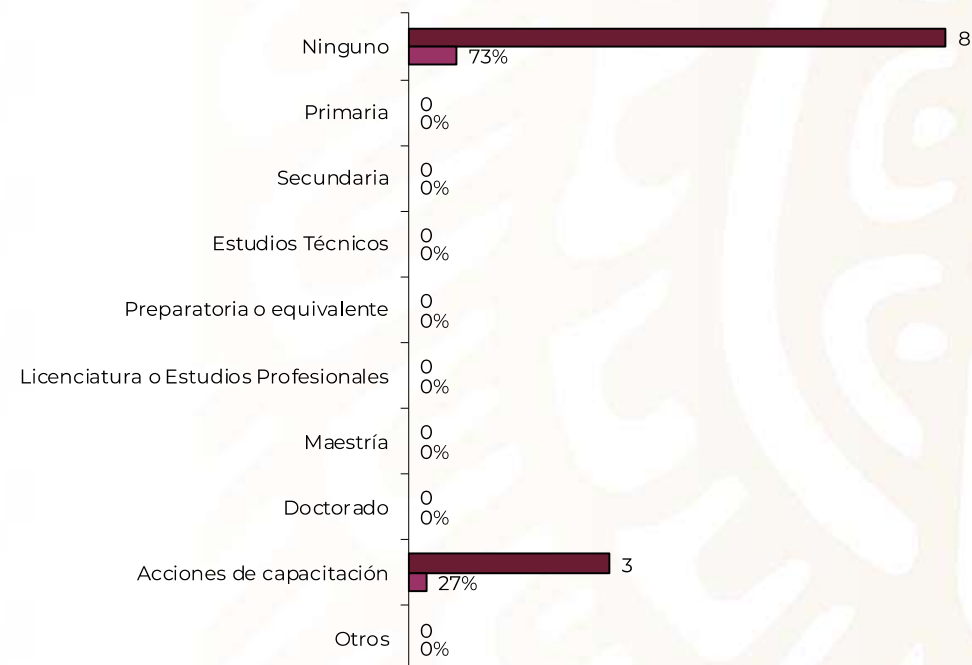
En este tema el 73% de personal encuestado señaló que actualmente no realizan estudios, mientras que el 27% restante indicó estar realizando acciones de capacitación.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2022





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Análisis cuantitativo



Índice Global

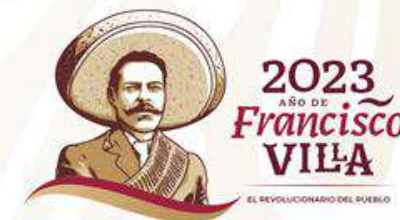
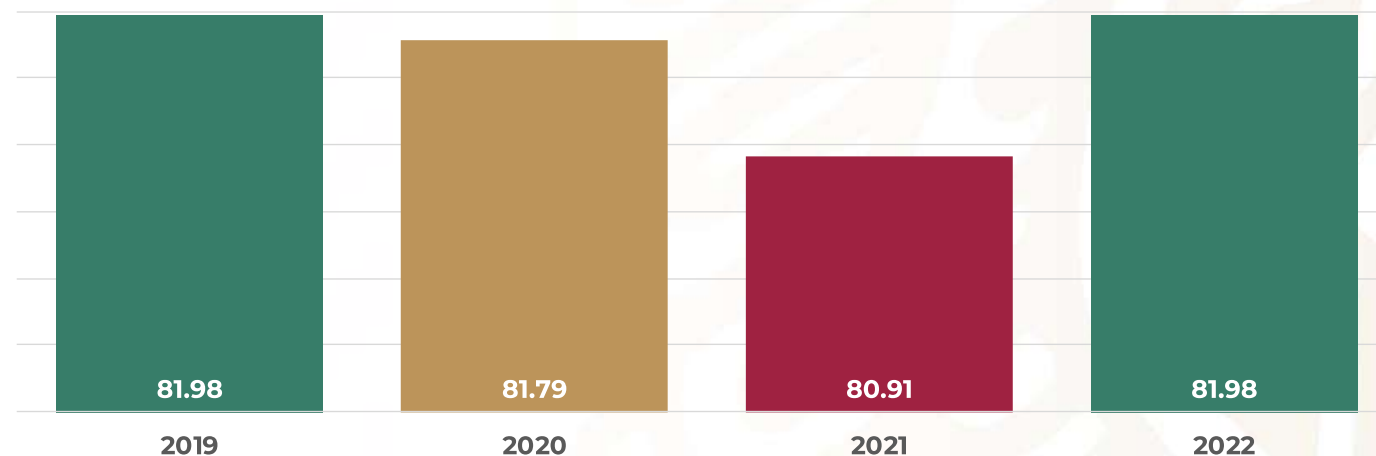
En esta gráfica se presenta el índice de percepción de las personas sevidoras públicas sobre los aspectos que favorecen o afectan su desempeño dentro de la institución en la que laboran.

En el último ejercicio se tuvo un repunte de 1.07 puntos porcentuales respecto al año anterior, como se puede observar el resultado global es similar al obtenido en el ejercicio 2019.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



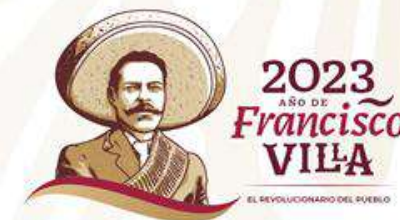
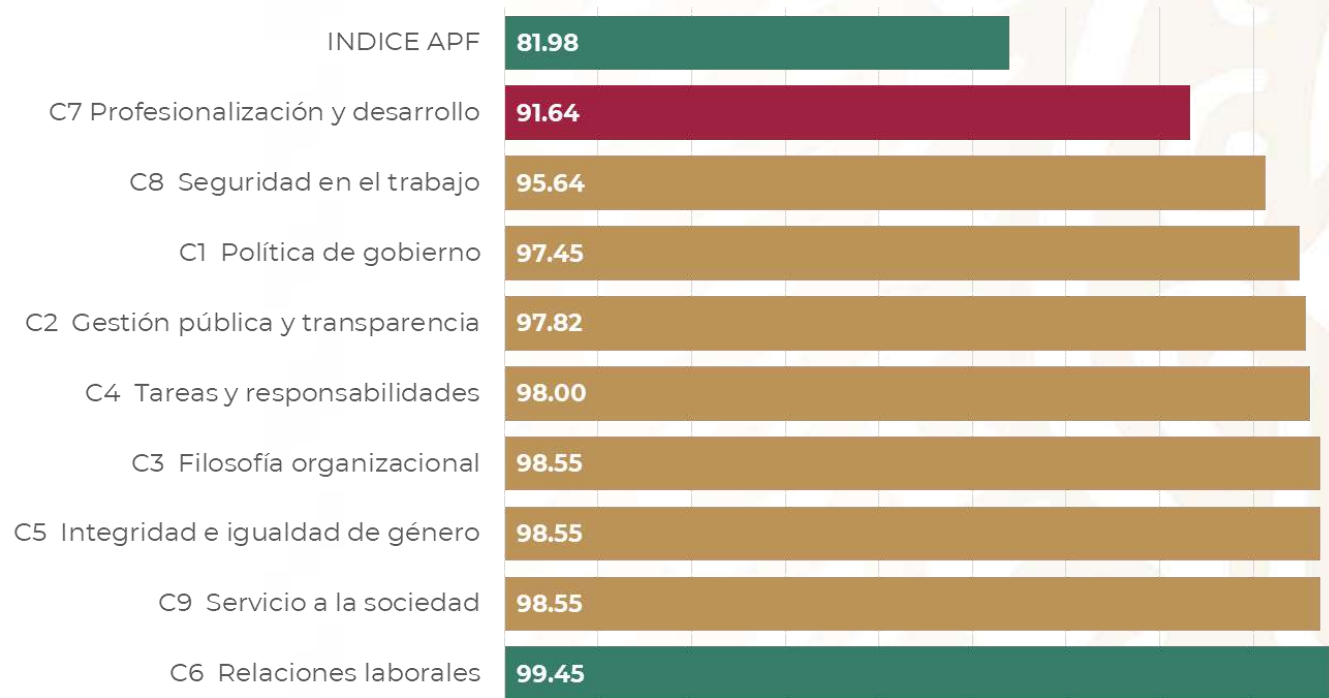
Índice por Cuadrante

A continuación se presentan los cuadrantes que integran el modelo Tichy con los resultados obtenidos por el CONADESUCA en la ECCO 2022, señalado en color verde se encuentra el mejor resultado y en color rojo el más bajo, a partir de este análisis podemos decir que el Cuadrante 6 “Relaciones Laborales” es la principal fortaleza del Comité, mientras la principal área de oportunidad está en el Cuadrante 7 “Profesionalización y Desarrollo”



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



Análisis por Factores

La ECCO está compuesta por 18 factores, en la siguiente gráfica podemos ver a los 18 factores organizados por su calificación, en color rojo podemos ver al que tiene menor calificación y en verde a los mejor calificados.

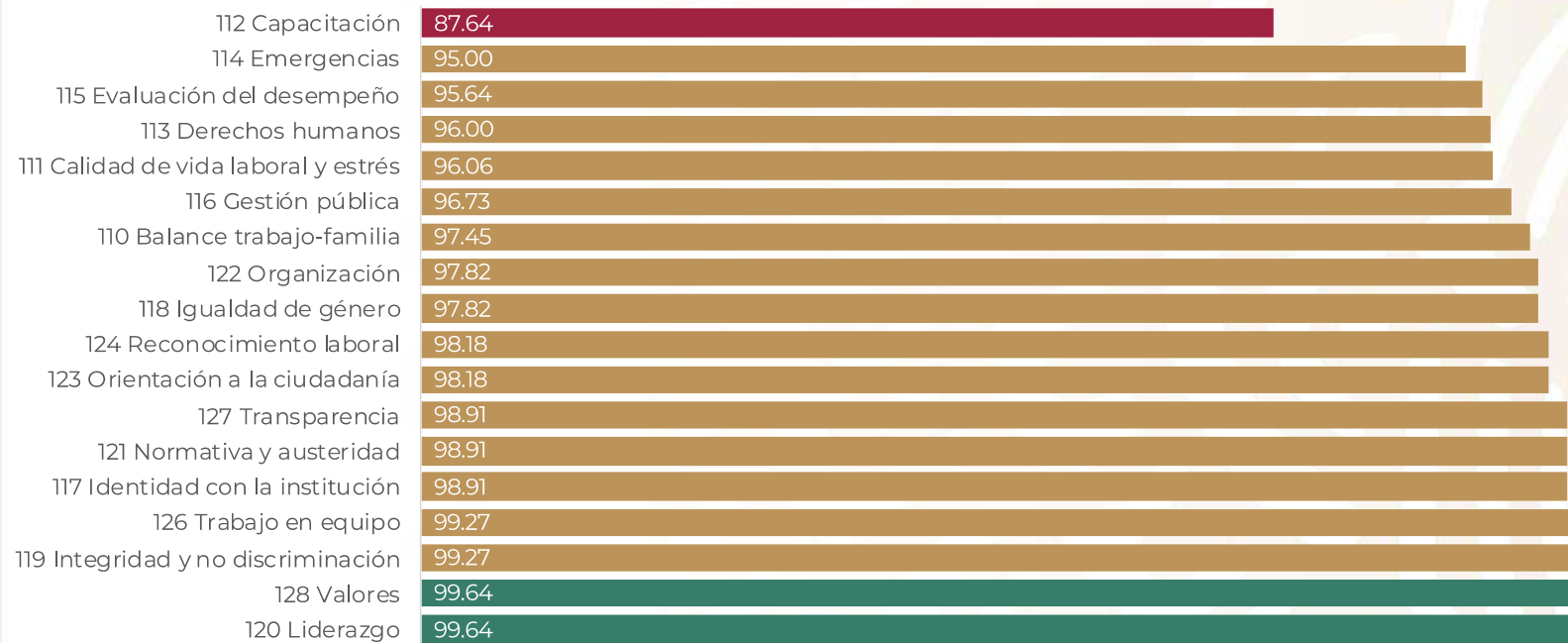
Cabe resaltar la diferencia entre estos, ya que el factor de capacitación es el único con una calificación menor a los 90 puntos, esto lo convierte en un área de oportunidad obligatoria, por otro lado, los factores de liderazgo y valores obtuvieron un puntaje similar, lo que los convierte en las principales fortalezas de la institución.

En el rango de oportunidades tenemos a los factores de Emergencias y Evaluación del desempeño, estos deben incluirse en el desarrollo de actividades para su reforzamiento.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



Factor 110

Balance Trabajo- Familia

Este factor evalúa la percepción de las personas en relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho.

El promedio de este factor para el CONADESUCA es 15.47 puntos por encima de global.

El reactivo mejor calificado de este factor está relacionado a la igualdad de oportunidades y justicia a los bienes, servicios o recursos.

La menor calificación está relacionada con el horario laboral y las cargas de trabajo.



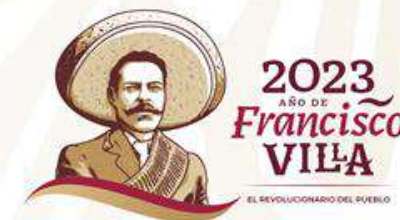
CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2022



El resultado de este factor se encuentra relacionado con las cargas de trabajo y la manera en la que estas se distribuyen en la institución, para el caso del CONADESUCA que cuenta con una estructura muy reducida, se entiende que los servidores públicos mantienen una actitud positiva ante esta situación.



Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS

Este factor evalúa la percepción de las personas en relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés.

El promedio de este factor para el CONADESUCA es 14.08 puntos por encima de global.

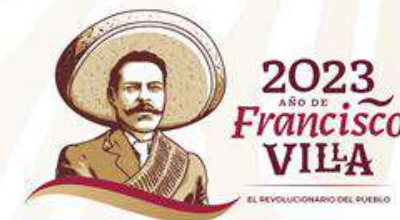
2 de los 6 reactivos de este factor obtuvieron un porcentaje menor al promedio del factor, esto los convierte automáticamente en áreas de oportunidad, sin embargo la naturaleza de estos reactivos es indirecta, es decir se encuentra fuera del ámbito de control de la institución, sin embargo la respuesta positiva de los otros reactivos indica que se trata una vez más con la repartición de actividades ante una estructura pequeña.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022



Factor 112 CAPACITACIÓN

Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones.

El promedio en este factor es mas cercano al global de la APF, tan solo 5.66 por encima, esta calificación es la más baja en los factores.

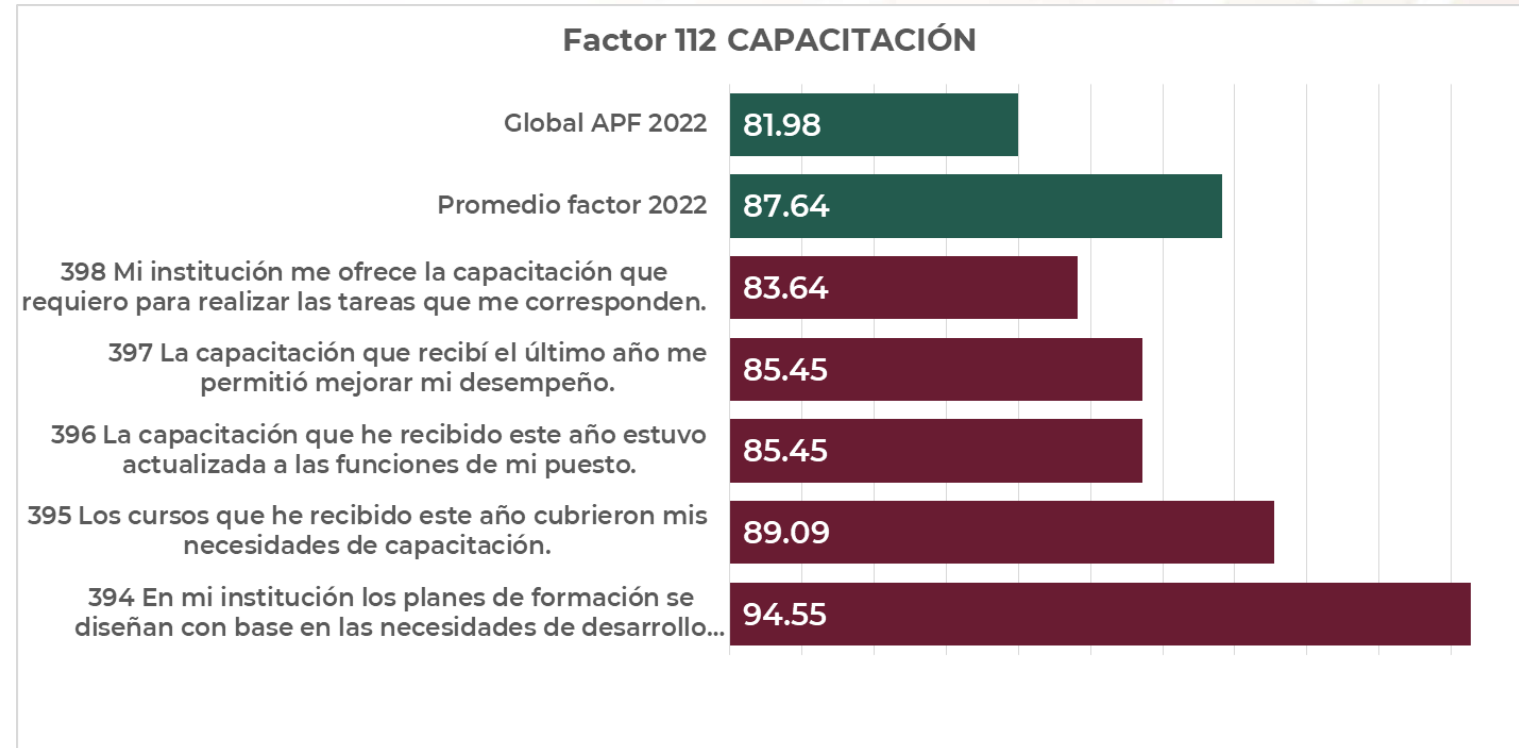
Revisando los reactivos que integran el factor podemos ver que el que tiene menor calificación esta vinculado a la oferta de capacitación y la relación que esta tiene con el desarrollo de actividades.

La mejor calificación corresponde al desarrollo de planes de formación y su diseño.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



Los resultados obtenidos en este factor reflejan la necesidad de incorporar acciones de capacitación más adecuadas a las tareas que realizan los servidores públicos.



Factor 113 DERECHOS HUMANOS

Evalúa la percepción de las personas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.

Para este factor, la diferencia entre el promedio obtenido y el global es de 14 puntos, por lo que la calificación más de los reactivos está por encima del promedio global, esta corresponde al reactivo 376 vinculado a capacitación.

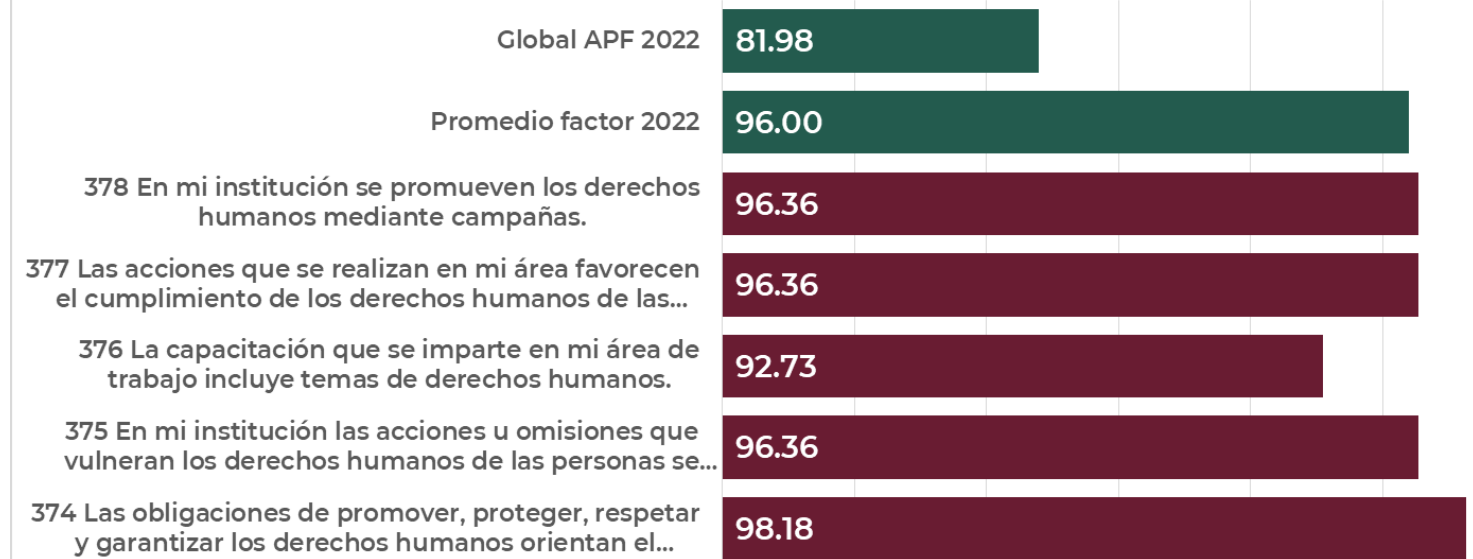
El reactivo mejor calificado es el 374 y trata sobre el papel de los derechos humanos en la institución, en consonancia con el alto promedio del factor.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 113 DERECHOS HUMANOS



En este factor, también resalta la necesidad de mejora la capacitación incluyendo las acciones que estén relacionadas con temas de derechos humanos, a manera de conclusión este factor deberá ser tomado en cuenta para la construcción de las PTCCO.



Factor 114 EMERGENCIAS

Evalúa la percepción de las personas en relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución.

El promedio de este factor es 13 puntos por encima del promedio global, el reactivo mejor calificado es el 430 relacionado con la facilidades para atender emergencias personales; mientras los reactivos 433 condiciones de seguridad e higiene y 431 capacitación al personal en temas de protección civil.

En este caso se tienen 2 reactivos con la misma calificación y en este caso ambos con la calificación más baja, uno de ellos está relacionado al tema de capacitación que será contemplado en ese rubro, mientras que el otro será revisado como área de oportunidad.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 114 EMERGENCIAS



El tema de seguridad e higiene, debe ser revisado desde la perspectiva que el CONADESUCA no posee un espacio propio para el desarrollo de sus funciones, su coordinadora de Sector la Secretaria de Agricultura es quien proporciona un espacio para el despacho de sus atribuciones.



Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño; así como, la importancia para mejorar y permanecer en el empleo.

El resultado de este factor es relevante ya que sus reactivos van dirigidos a temas sobre el desempeño de sus actividades, sin embargo esta percepción es fundamental para clima de una institución, ya que si el personal no percibe una evaluación justa y equitativa comienzan a surgir ruidos que pueden convertirse en áreas de oportunidad, estas si estan dentro del ámbito de contrl de la isntitución por lo que deberán ser atendidas mediante acciones derivadas de las PTCCO.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



El reactivo mejor calificado fue el 399, sobre las metas y su relación con el desempeño, mientras que el reactivo con menor calificación fue el 401 que indica sobre el seguimiento de acciones complementarias a la evaluación del desempeño.



Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA

Evalúa la percepción de las personas en relación a los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil.

El resultado promedio de este factor es 14.75 puntos sobre el promedio factor de la APF, en este factor cabe resaltar que 3 reactivos tienen la misma calificación alta, (408, 407 y 405) los primeros dos tienen relación con los procesos de trabajo el último se refiere al proceso de denuncia ante actos de corrupción.

Por otro lado el factor más bajo es el 404 que esta relacionado a la presentación de denuncias, no obstante al ser el reactivo más bajo, está 10.75 puntos por encima del promedio global, lo que lo define como un área de interés y no de oportunidad.



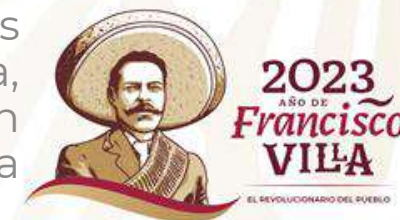
CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA



El combate a la corrupción dentro de la institución se apoya de las acciones instruidas por las entidades fiscalizadoras y las que la propia institución desarrolla, en este caso se muestra conveniente prestar atención a la percepción de los servidores públicos respecto a represalias o presiones hacia los denunciantes.



Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN

Evalúa la percepción de las personas en relación a la identificación de las contribuciones sociales de trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente de laboral adecuado y su relación con el orgullo de pertenecer a a la institución.

En este factor se obtuvo dos reactivos con calificación del 100 puntos, estos dos fueron el 463 y el 460; el primero de ellos se relaciona con el sentido de pertenencia mientras que el segundo se identifica con el valor que el entrevistado confiere a su trabajo para con la sociedad. Por otro lado los otros reactivos obtuvieron la misma calificación, esto nos indica que este factor es una de las fortalezas de la institución ya que todos los entrevistados persiven una identidad valiosa al formar parte de la institución.



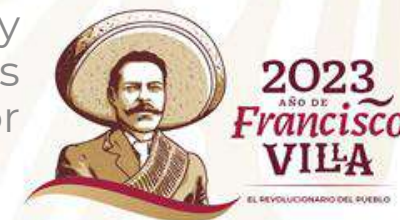
CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN



No obstante, los reactivos con calificación menor a 100, están relacionados con acciones de Clima y Cultura, por lo que si bien es una fortaleza, es necesario implementar controles para dar un mejor seguimiento a las acciones implementadas.



Factor 118

IGUALDAD DE GÉNERO

Evalúa la percepción de las personas en relación al desempeño laboral de hombres y mujeres; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Al igual que anterior este factor cuenta con dos reactivos al 100, el 416 y el 414, ambos relacionados a la implementación de acciones de igualdad de género, la calificación más baja registrada está en el reactivo 418 el cual está relacionado a tema del acoso y hostigamiento sexual.

Esta calificación pasa a ser de alto interés por el tema que refiere, por lo que si bien no se determina un área de oportunidad a todo el factor, este reactivo si debe de tener un tratamiento importante.



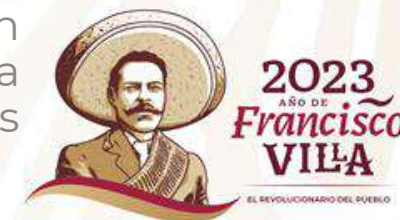
CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO



El tema de que aborda este factor es importante, ninguna de las calificaciones de los reactivos son realmente bajas, cabe resaltar que el objetivo de la encuesta es conocer la percepción, por lo que es importante que se mantenga esta premisa.



Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Evalúa la percepción de las personas en relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo.

El tema de este factor va de la mano con el anterior, sin embargo este factor tiene la calificación más alta, con 4 reactivos al 100.

El reactivo 423 se refiere a la garantía de dignidad de todas la personas, si bien la calificación está por encima del promedio de la APF, pero es el más bajo del factor.

Como se explicó en el factor anterior, este tema también es necesario contemplar acciones a pesar de no ser un área de oportunidad por el resultado obtenido.



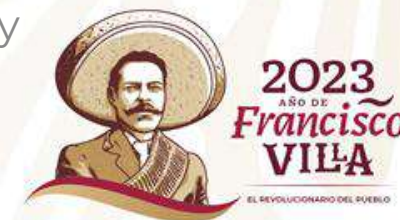
CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



A manera de conclusión estos temas se incluirán como parte de las PTCCO sin presentar puntajes muy bajos en comparación al resto de los factores.



Factor 120 LIDERAZGO

Evalúa la percepción de las personas en relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de institución.

El factor liderazgo es un tema recurrente en la ECCO, sin embargo es importante resaltar que la calificación recibida es de las más altas, teniendo solo un reactivo con una calificación menor al 100.

Este reactivo es el 448, relacionado con el clima dentro de los grupos de trabajo.

Este resultado puede interpretarse como que es necesario enfocar más esfuerzos en temas que mejoren el clima.

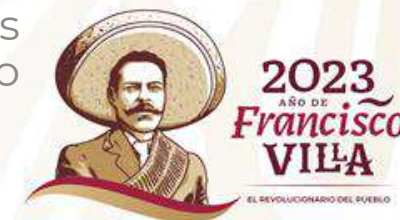


CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional son formuladas a partir de estos resultados, la incursión del tema de liderazgo como obligatoria se ve reflejada con este factor.



Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD

Evalúa la percepción de las personas sobre si en su institución se lleva a cabo el cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como, el cumplimiento de las mismas con austeridad republicana.

El resultado obtenido en este factor es bueno, ya que cuenta con dos reactivos con una calificación de 100 y los 3 restantes cuenta con la misma calificación.

Estos reactivos son 381 sobre la sanción de actos de corrupción, 380 sobre la actualización de la normativa y procedimientos y 379 sobre el apego de las funciones en la normativa.

Estos resultados pueden interpretarse como una oportunidad de comunicar al personal los procesos y procedimientos que se tienen en la institución y dar a conocer el quien hace que.



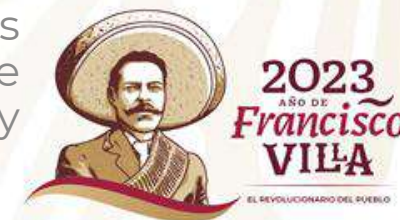
CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD



Este factor se dirige al apego a la normativa en el desarrollo de las funciones del personal, los resultados no son bajos, sin embargo se considera que se puede mejorar realizando una mejor difusión y reconocimiento de las facultades de cada uno.



Factor 122 ORGANIZACIÓN

Evalúa la percepción de las personas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como, su impacto en el trabajo cotidiano.

En este factor también se tienen 2 reactivos con el 100, 2 reactivos con 98.18 y uno con 92.73, este último es el reactivo 388 sobre el proceso de reclutamiento.

En este punto es importante señalar que la difusión es importante para mejorar el clima institucional, ya que el desconocimiento puede generar ruidos que entorpecen el clima institucional.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 122 ORGANIZACIÓN



Como organización, los resultados del CONADESUCA son buenos, sin embargo es necesario reforzar la comunicación sobre los procesos y procedimientos.



Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA

Evalúa la percepción de las personas en relación a la simplificación de los trámites y cultura de servicio orientada a resultados, con la finalidad de realizar acciones de mejora a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.

El resultado de este factor también es alto, la diferencia es que este tiene 2 reactivos con calificaciones bajas.

Estos reactivos son el 458 relacionado con el medio ambiente y el 455 que tiene que ver con los trámites que se realizan.

Cabe mencionar el CONADESUCA no cuenta con trámites ni servicios al público, sin embargo existen trámites administrativos que se realizan en la institución, por lo que considera la necesidad de verificar la complejidad de estos.



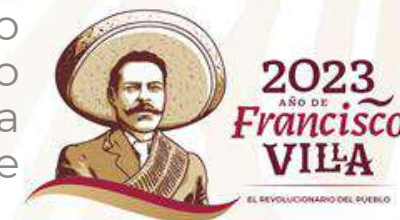
CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA



La inclusión de acciones en las PTCCO se realiza a partir del análisis de los resultados, sin embargo existen otras acciones que se realizan como resultado de distintos programas, por lo que se analizará la opción de realizar mejoras en este tema a partir de otras perspectivas.



Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL

Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución.

El resultado de este factor es similar al anterior, por lo que nos enfocaremos en el reactivo con calificación más baja, la cual corresponde al número 390 que está relacionado con el reconocimiento de los logros obtenidos.

El reconocimiento es una herramienta fundamental para mejorar el clima y forma parte de la cultura organizacional.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL



La calificación en general del factor es buena, sin embargo, es necesario integrar este factor como un área de oportunidad pues es un claro indicador de que se requieren acciones para equilibrar el clima y apuntalar las bases de la cultura organizacional.



Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO

Evalúa la percepción de las personas en relación a los comportamientos que se poseen para colaborar y trabajar en equipo.

Este factor es de los mejores calificados, obtuvo 3 reactivos al 100 y dos con la misma calificación.

Estos dos reactivos son 450 que se refiere a la cooperación entre personas y al 449 sobre el respeto entre colaboradores.

Es mas que claro que a pesar de la buena calificación obtenida, se requiere apoyar y mejorar el clima y fomentar el trabajo en equipo.



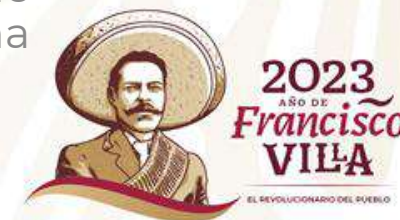
CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO



El análisis por separado de estos reactivos nos permite observar que este factor es una ventana de oportunidad, para poder capitalizarlo como una fortaleza, por lo que será incluido en las PTCCO.



Factor 127 TRANSPARENCIA

Evalúa la percepción de las personas en relación al uso racional de los recursos, transparencia y rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente.

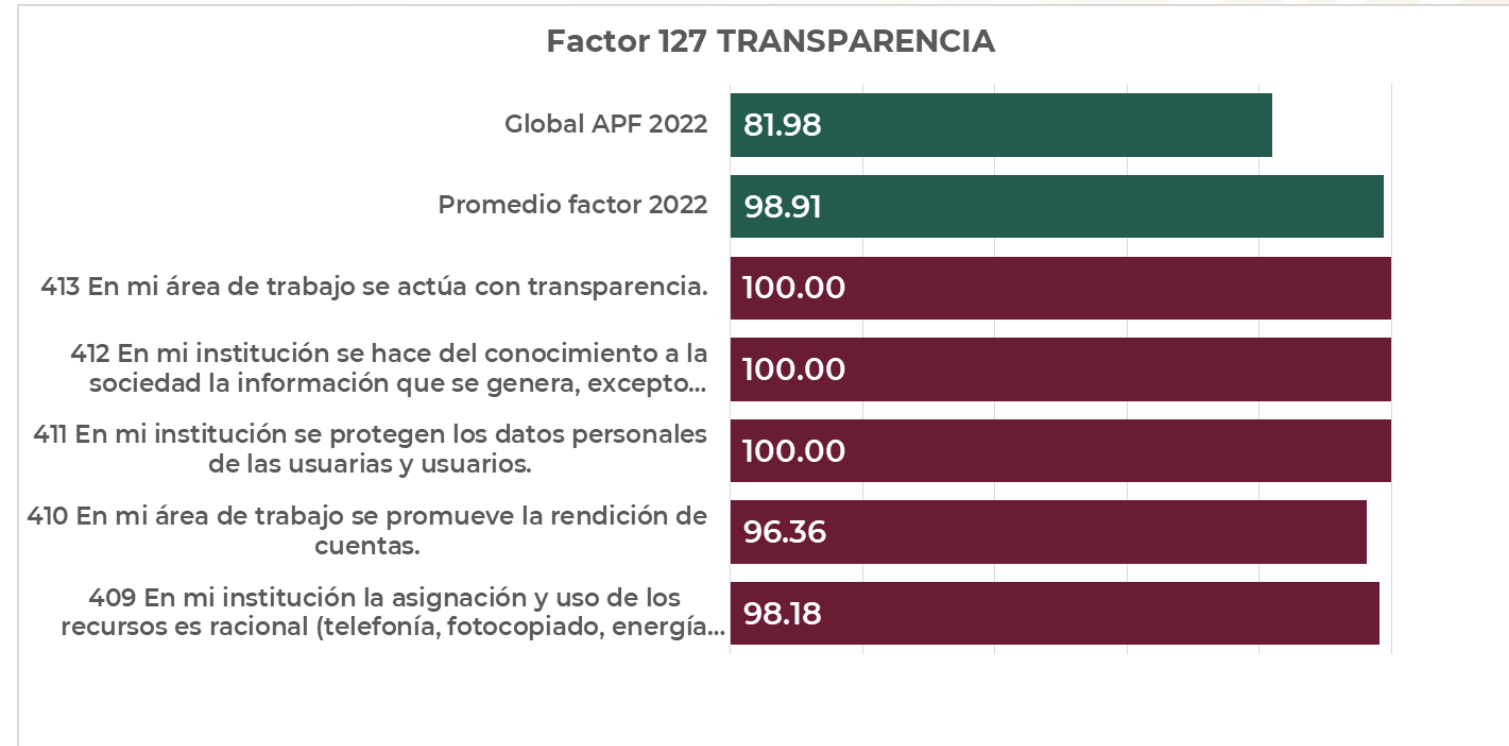
La calificación de este factor también es alta, con tres reactivos al 100, por lo que analizaremos los reactivos 410 relacionado con la rendición de cuentas y el 409 con el uso racional de recursos.

Los puntajes bajos en estos factores están por encima del promedio de la APF, sin embargo son menores al 100; en un análisis más detallado se puede identificar que es necesario indentificar los procedimientos para la rendición de cuentas y la asignación de recursos.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



El nivel de compromiso hacia la transparencia es alto, no obstante se muestra la necesidad profundizar en la difusión de los procesos de rendición de cuentas y consultar con la normativa la asignación de recursos previa justificación, todo enmarcado en las PTCCO.



Factor 128 VALORES

Evalúa la percepción de las personas en relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución.

Este es el último factor y tiene la más alta calificación, con 4 reactivos con 100 puntos, siendo el reactivo 443 relacionado con el trato al personal.

Este factor es importante debido a que es el fundamento del cultura de la institución, por lo que las acciones que se desarrollen con la intención de mejorar este factor deben ser profundas y estar respaldadas por la Dirección General.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Factor 128 VALORES



En el caso del conadesuca, es posible mejorar este reactivo a travez de acciones colaterales, por lo que no se tomará como un area de oportunidad, sin embargo se tendrá en cuenta para vincularse con otros objetivos y acciones en las PTCCO.





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Análisis Cualitativo





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.

En este ejercicio no se recibieron comentarios de ningún tipo, por lo que no existen datos para realizar el análisis cualitativo.





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Análisis Comparativo



Análisis comparativo nivel Sector



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

El CONADESUCA se forma parte del Ramo 8, su coordinadora de sector es la Secretaria de Agricultura, en total son 17 instituciones.

Para la aplicación de la ECCO 2022, el índice del sector fue de 83.25, la calificación más baja la obtuvo el Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero con 71.47, mientras que el mejor calificado fue el CONADESUCA con 97.29.

En 6ta posición se encuentra la Secretaria de Agricultura con 1.13 puntos sobre el índice del sector.

Cabe resaltar que en esta tabla no se muestra el número de encuestas contestadas, ya que la cantidad de servidores públicos que integran cada institución puede variar, así como el nivel de respuesta en cada una.

CLAVE DEL RAMO	NOMBRE DEL RAMO	CLAVE DE LA UR	Institución	Índice Global	Cuadrantes								
					C1 POLÍTICA DE GOBIERNO	C2 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA	C3 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL	C4 TAREAS Y RESPONSABILIDADES	C5 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO	C6 RELACIONES LABORALES	C7 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO	C8 SEGURIDAD EN EL TRABAJO	C9 SERVICIO A LA SOCIEDAD
				83.18	82.64	82.72	85.26	80.65	85.50	83.00	77.92	85.22	86.25
8	Agricultura y Desarrollo Rural	AFU	Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar	97.29	97.45	97.82	98.55	98.00	98.55	99.45	91.64	95.64	98.55
8	Agricultura y Desarrollo Rural	IZI	Comisión Nacional de las Zonas Áridas	89.24	90.11	90.00	92.12	84.91	92.04	89.81	82.12	89.43	92.59
8	Agricultura y Desarrollo Rural	I9H	Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural	86.36	86.27	85.77	88.89	82.97	89.90	85.38	81.92	86.05	89.90
8	Agricultura y Desarrollo Rural	I6L	Fideicomiso de Riesgo Compartido	84.54	85.31	85.63	86.64	79.74	88.44	84.35	76.38	86.03	88.22
8	Agricultura y Desarrollo Rural	JBK	Productora Nacional de Biológicos Veterinarios	84.39	82.63	83.87	87.51	82.02	85.99	82.48	80.10	87.90	86.89
8	Agricultura y Desarrollo Rural	000	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	84.38	84.40	83.27	86.17	82.37	86.11	84.12	82.42	85.00	86.49
8	Agricultura y Desarrollo Rural	I00	Comisión Nacional de Acuacultura y Pesca	84.04	85.41	82.65	84.98	81.52	88.36	85.26	79.08	84.55	86.84
8	Agricultura y Desarrollo Rural	C00	Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas	83.46	81.92	83.11	84.75	80.58	84.96	83.45	81.28	85.19	87.02
8	Agricultura y Desarrollo Rural	IZC	Colegio de Postgraduados	83.35	82.25	83.95	83.76	81.55	85.13	83.87	79.01	85.29	85.29
8	Agricultura y Desarrollo Rural	B00	Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria	83.27	84.12	84.61	83.81	81.44	86.29	82.74	78.66	83.40	86.61
8	Agricultura y Desarrollo Rural	G00	Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera	82.60	83.29	82.66	84.03	80.96	84.22	81.77	78.45	84.46	85.45
8	Agricultura y Desarrollo Rural	RJL	Instituto Nacional de Pesca y Acuacultura	80.75	80.81	79.94	84.39	75.49	85.71	80.20	72.03	82.32	85.64
8	Agricultura y Desarrollo Rural	VSS	Diconsa, S.A. de C.V.	80.61	79.99	79.19	83.42	77.51	82.66	79.57	74.62	84.33	84.13
8	Agricultura y Desarrollo Rural	JAG	Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias	80.57	78.00	79.14	83.95	79.45	83.16	79.26	73.65	84.73	83.75
8	Agricultura y Desarrollo Rural	VST	Liconsar, S.A. de C.V.	80.56	79.21	78.88	82.64	78.06	81.71	81.16	74.99	84.33	83.97
8	Agricultura y Desarrollo Rural	JBP	Seguridad Alimentaria Mexicana	78.43	77.05	78.00	81.14	75.79	80.07	78.51	70.27	82.12	82.79
8	Agricultura y Desarrollo Rural	D00	Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero	71.47	66.90	69.92	75.02	69.18	72.25	70.92	67.26	79.04	74.79



Índice de Cuadrantes Ramo 8

En esta gráfica se muestra el resultado promedio del sector para cada uno de los cuadrantes del modelo Tichy que se implementa en la Encuesta.

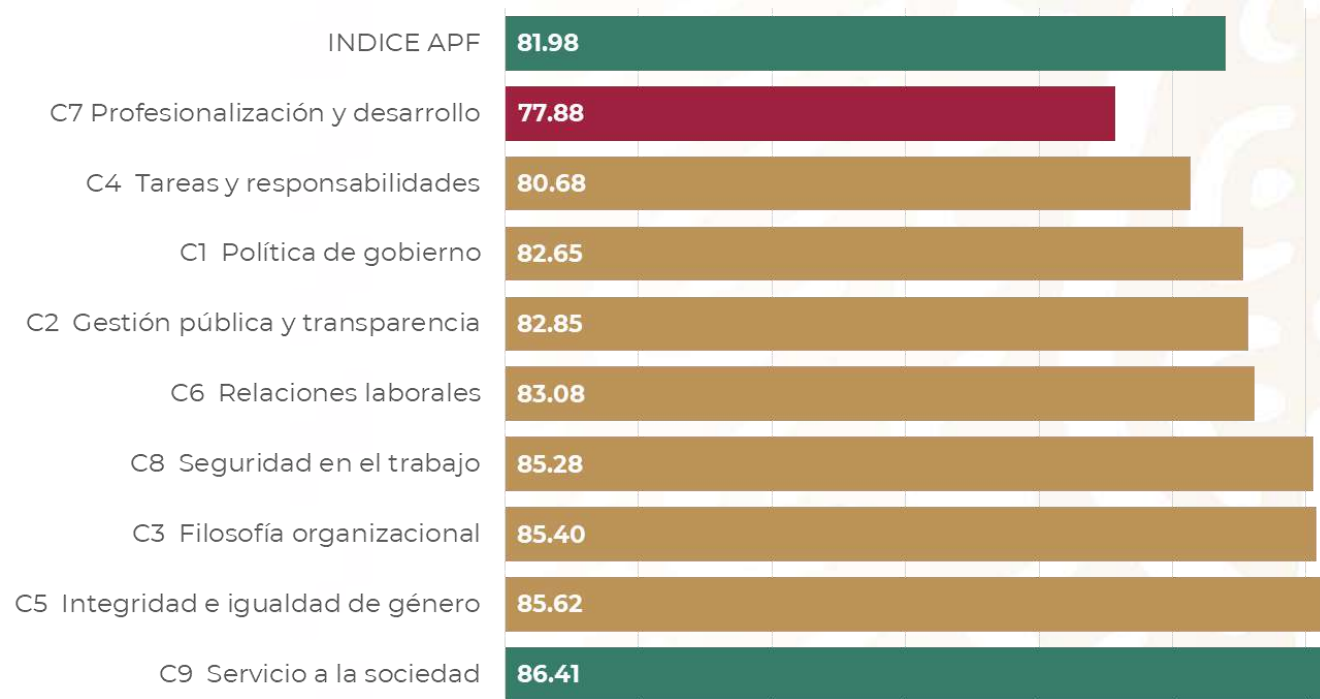
El cuadrante mejor calificado tiene 4.43 puntos sobre el índice de la APF, mientras el cuadrante con la calificación más baja está 4.1 puntos por debajo.

La mejor calificación corresponde a la fortaleza del sector, en este caso señalado de color verde, encontramos al cuadrante 9: Servicio a la Sociedad; por otro lado el cuadrante marcado con color rojo está el cuadrante 7: Profesionalización y Desarrollo, este cuadrante se considera el área de oportunidad, por lo que deberá considerarse para implementación de acciones con la finalidad de mejorar la calificación.

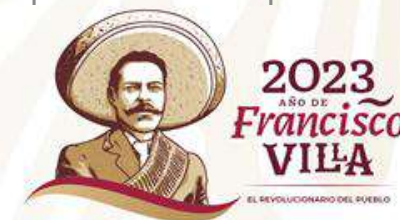


CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



En una breve comparativa, podemos encontrar que el área de oportunidad tanto del sector como del CONADESUCA es el cuadrante 7, "Profesionalización y Desarrollo", por lo que es probable que se desarrollen acciones en conjunto con la Secretaría.



Gráfica comparativa cuadrantes APF – Sector

En la siguiente gráfica se puede observar la comparación en dos colores de los 9 cuadrantes que conforman el modelo de Tichy, en color rojo encontramos la calificación obtenida por las instituciones del Ramo 8 y en color verde los resultados de la APF.

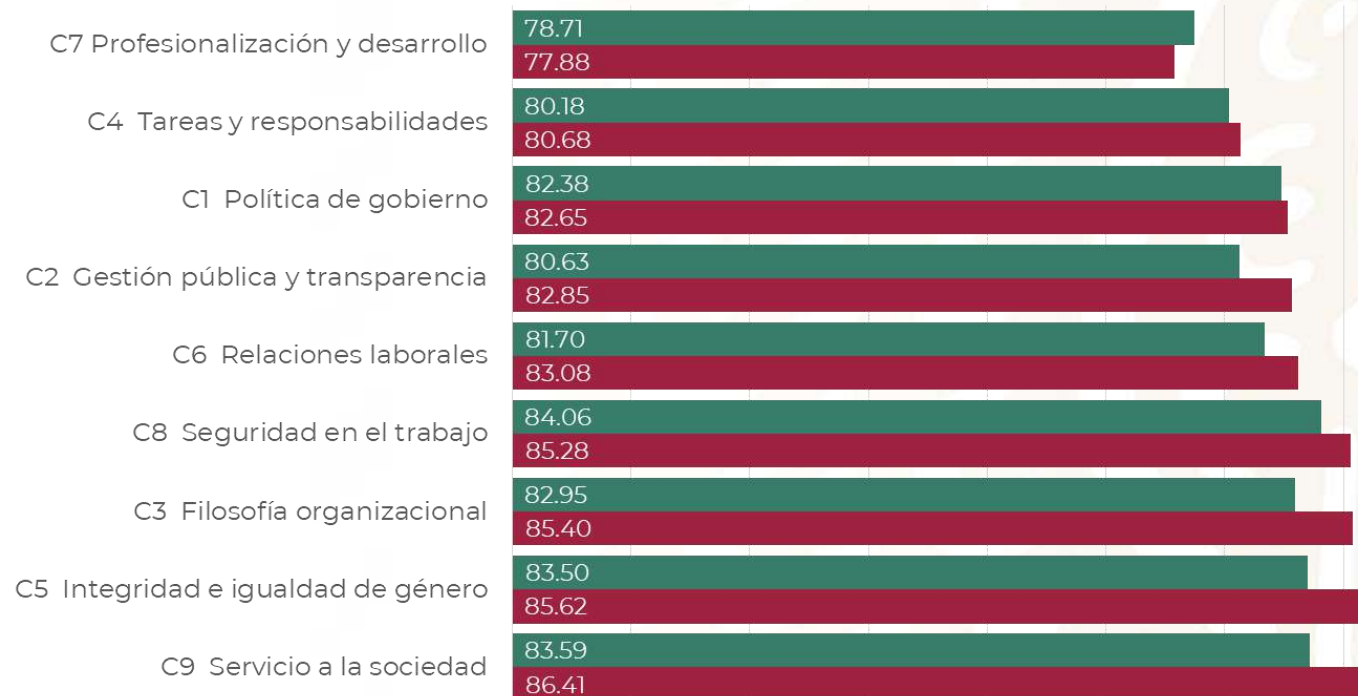
El cuadrante 7 resultó ser el más bajo tanto del ramo 8 como de la APF, sin embargo el promedio obtenido por las instituciones del Ramo 8 está solo 0.83 por debajo de la APF.

Respecto al cuadrante 9 Servicio a la Sociedad, también resultó ser el mejor calificado, sin embargo la diferencia es mayor para el Ramo 8 ya que este obtuvo 86.41 mientras que el global de la APF fue 83.59.

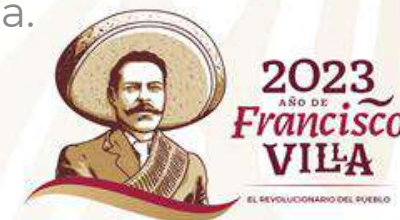


CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



El cuadrante en el cual se tuvo un puntaje similar, fue 4 : “Tareas y responsabilidades” con una diferencia de 0.50; este cuadrante se encuentra del lado de los cuadrantes bajos de la tabla.



Gráfica comparativa cuadrantes APF – Institucional

La siguiente gráfica se puede observar en color verde los puntajes promedio de la APF y en color rojo los puntajes obtenidos por la institución.

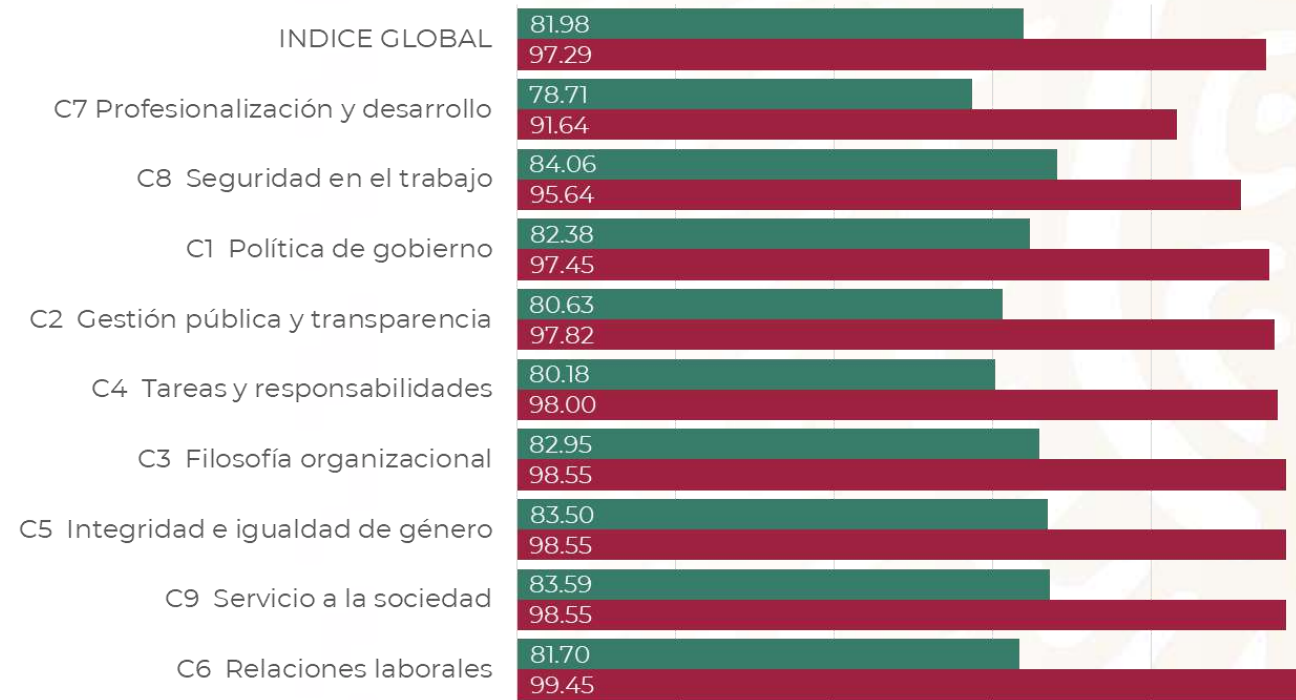
En esta comparativa se distingue el que en la mayoría de los cuadrante la diferencia es mayor a 5 puntos porcentuales.

El cuadrante 8 Seguridad en el Trabajo, es el mayor puntaje de la APF con 84.06 mientras que el puntaje del CONADESUCA es de 95.64, por otro lado el Cuadrante 6 Relaciones Laborales tiene el puntaje más alto del CONADESUCA con 99.45 puntos mientras que el promedio de la APF es de 81.70.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



Gráfica comparativa cuadrantes Sector – Institucional

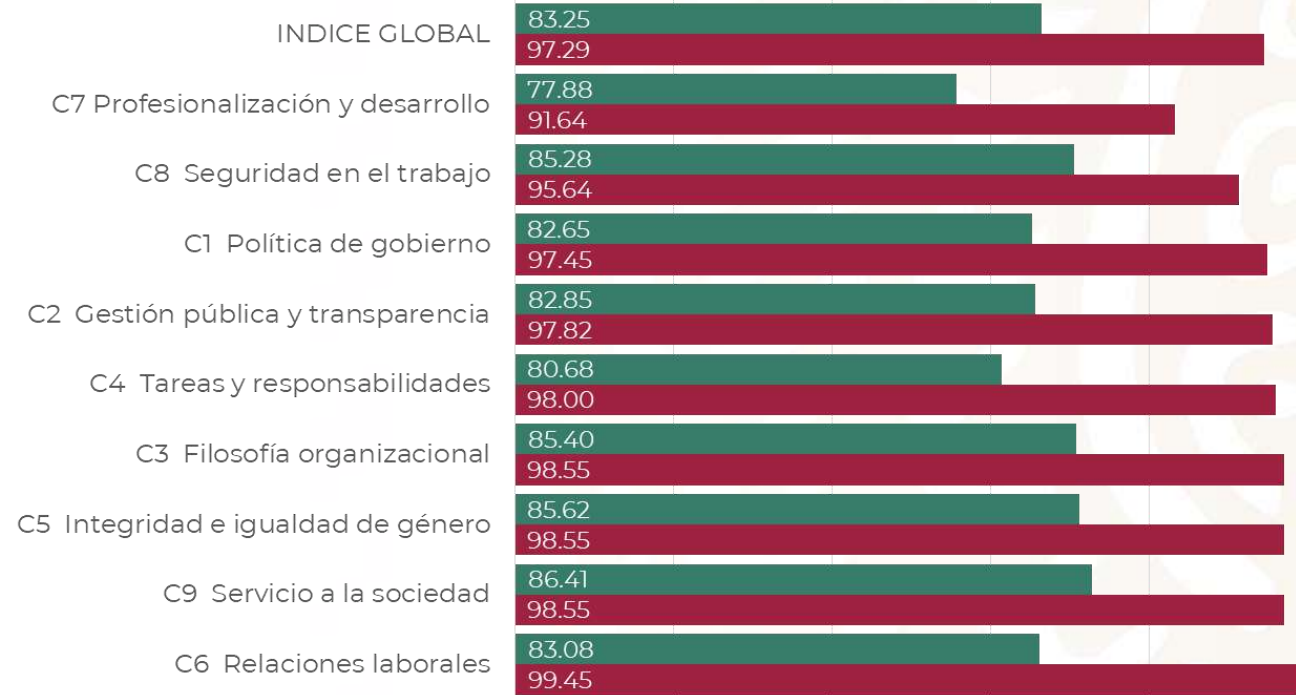
En esta gráfica se realiza la comparación entre el promedio obtenido por todas las instituciones del Ramo 8 en color verde y lo obtenido por el CONADESUCA en color rojo.

Como se mencionó con anterioridad, el cuadrante 7 "Profesionalización y Desarrollo" es que tiene la calificación más baja, sin embargo podemos observar que para el CONADESUCA el mejor calificado es el cuadrante 6 "Relaciones Laborales", mientras que para el sector fue el cuadrante 9 "Servicio a la Sociedad", una posible explicación de esto es que el CONADESUCA no cuenta con una vinculación tan cercana con la ciudadanía, ya que su objetivo está enfocado en la generación de información de la agroindustria de la caña de azúcar, así como en la instrumentación de políticas públicas para beneficio del sector.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



Los resultados obtenidos por el CONADESUCA son mucho más elevados que los promedios el sector, si bien se trata de una institución pequeña, las reglas del promedio hacen más volátil los resultados obtenidos.



Análisis de Radianes Institución vs APF

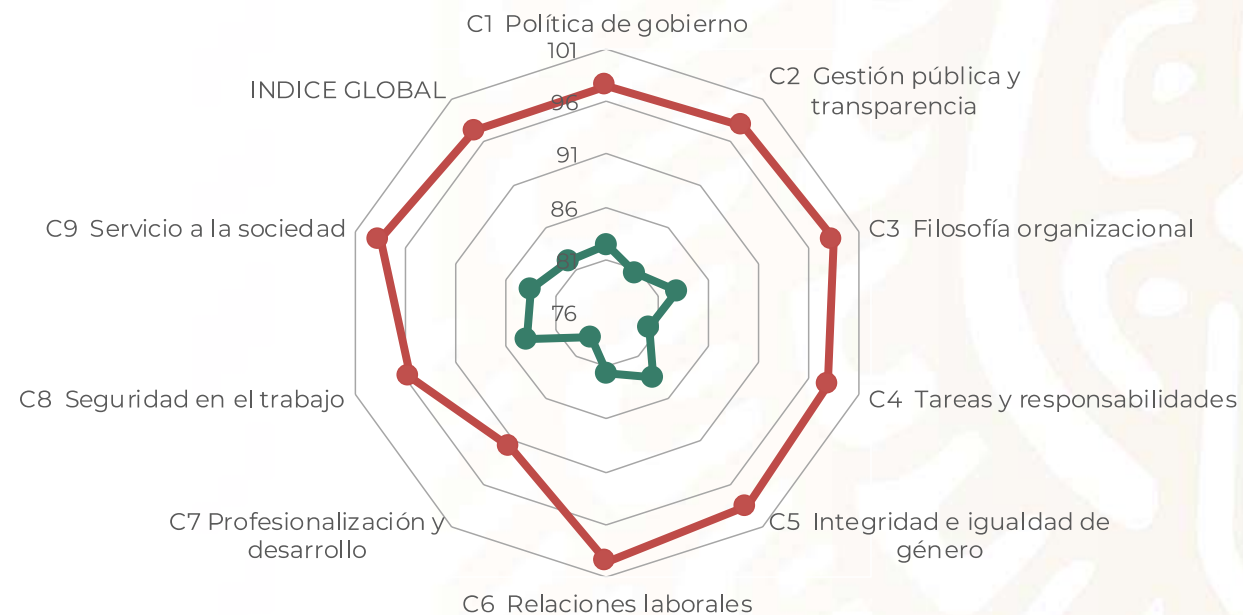
En la siguiente gráfica se puede apreciar en la diferencia entre los resultados obtenidos por el CONADESUCA con los de la APF, no obstante esto sirve para identificar las áreas de oportunidad en las que se desarrollarán las Prácticas de Transformación.

Por otro lado se podemos observar que 8 de 9 cuadrantes están dentro del mismo rango por lo que se puede interpretar una uniformidad en la institución, por lo que se interpreta una base sólida en el clima y la cultura institucional.

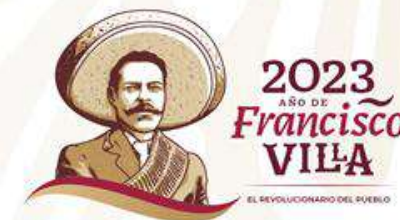


CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



El área de oportunidad clara es el cuadrante 7, Profesionalismo y desarrollo, si embargo el cuadrante 8 Seguridad en el trabajo también requiere atención a pesar de estar dentro del rango de los 95 puntos.



Análisis de Radianes 2021 vs 2022

Esta gráfica se muestra en el formato de radianes, en color verde se muestran los resultados del ejercicio 2021, mientras que en color rojo los del 2022.

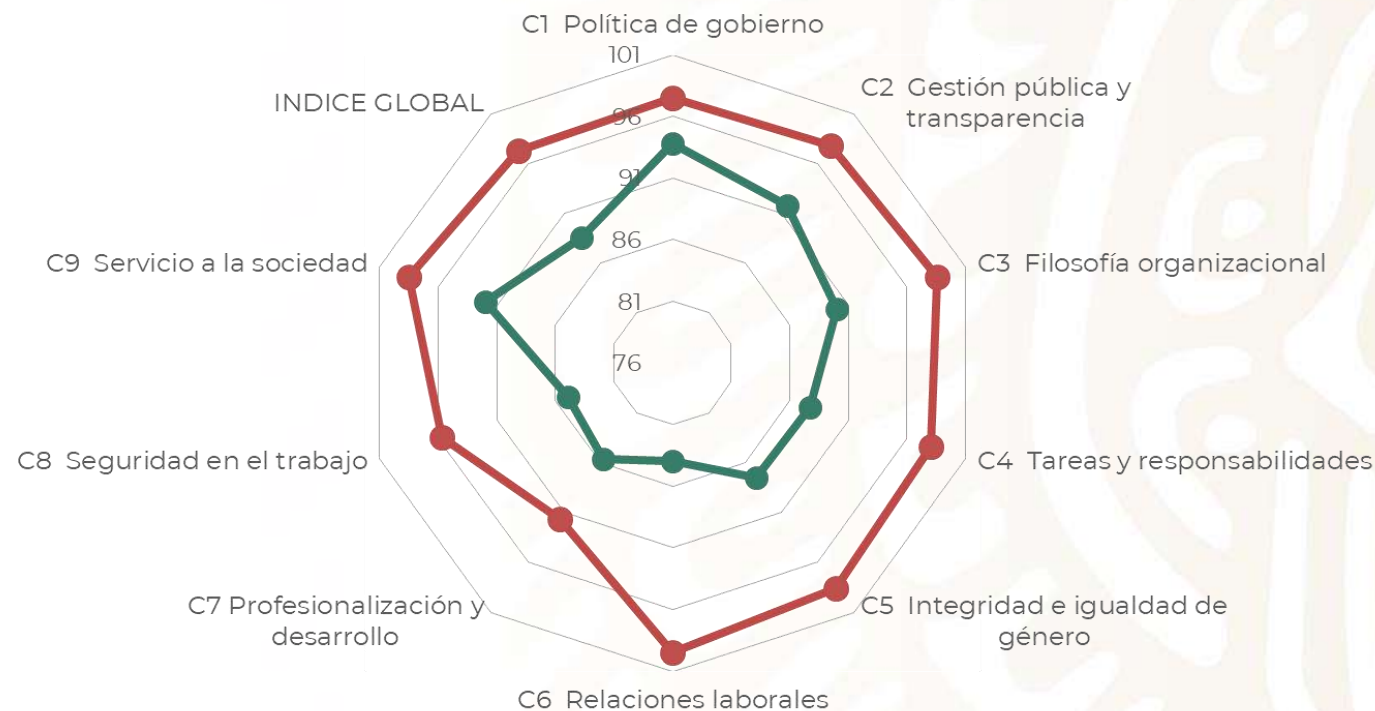
En primer plano podemos observar la diferencia de puntajes entre un año y otro hay mucha diferencia. Hablando de cuadrantes, durante el ejercicio 2021 se tuvo 2 cuadrantes bajos, el primero Seguridad en el trabajo y el segundo Relaciones laborales, para el ejercicio 2022 estos cuadrantes superaron por mucho sus resultados.

Por otro lado el cuadrante más bajo para el ejercicio 2022 es profesionalización y desarrollo, su resultado en el 2021 estuvo dentro de la media general.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



Este breve análisis nos muestra que si se obtuvo un avance en los resultados de los cuadrantes, consolidando las fortalezas y manejando las áreas de oportunidad. Para la definición de objetivos estratégicos será necesario no solo contemplar cuadrantes, sino también factores y reactivos.



Modelo Tichy



CONADESUCA

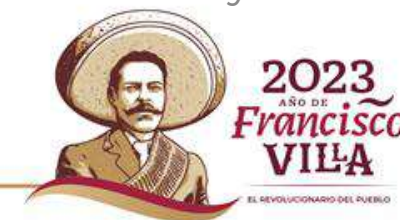
COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2021			
Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	93.76	87.73	85.63
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	91.82	87.50	84.92
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	90.03	83.94	92.00

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	97.45	98.00	91.64
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	97.82	98.55	95.64
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	98.55	99.45	98.55

A partir del ejercicio 2021, se implementó el Modelo Tichy, el cual se divide en sistemas a cada uno de estos cuadrantes presentan una calificación con base en los resultados de la encuesta, a continuación se presentan los resultados obtenidos en el ejercicio 2021 y 2022.

Por ahora nos centraremos en los resultados de este ejercicio, comenzaremos analizando los cuadrantes mejor calificados, comenzando por el eje cultural, en el cual se tiene los cuadrantes con calificación mas alta y está integrado por los cuadrantes 3 Filosofía Organizacional, 6 Relaciones Laborales y 9 Servicio a la Sociedad; esto se puede interpretar como que la Cultura dentro de la institución está arraigada y es algo que tienen en común todos los servidores públicos.



Continuando con el análisis por sistema, pasando al político, podemos observar que también se tienen resultados sólidos, sin embargo encontramos que el cuadrante 8 Seguridad en el Trabajo el cual tiene la calificación mas baja en comparación con los cuadrantes 2 Gestión Pública y Transparencia y 5 Integridad e Igualdad de Género, esto se puede interpretar como que a nivel político también es una institución sólida.

Haciendo el mismo análisis a nivel técnico se tienen nuevamente dos cuadrantes con una calificación alta el numero 1 Política de Gobierno y el 4 Tareas y Responsabilidades, mientras que el cuadrante 7 Profesionalización y desarrollo tuvo la calificación más baja, no solo de a este nivel, sino en todos los cuadrantes.

Por columna, también podemos observar resultados muy sólidos, siendo el más alto la Estructura y Procedimientos, seguido por Organizacional y Estratégico, estos resultados reflejan una institución con una fuerte orientación hacia la tarea y que sobre todo muestra un fuerte apego a estructurar sus actividades para encausarlas de manera efectiva. A nivel persona, los resultados no son malos, pero si más bajos que la media, sobre todo al en los cruces Técnico-Persona y Político- Persona.

Esto nos indica la necesidad implementar objetivos en estos dos cruces, ya que al centrarse en la tarea la institución como conjunto de personas requiere una comunicación más profunda y tomarse un tiempo para el desarrollo personal.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2022			
Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	97.45	98.00	91.64
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	97.82	98.55	95.64
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	98.55	99.45	98.55



Modelo Tichy 2021 vs 2022

Ahora en esta tabla podemos comparar mejor los avances obtenidos en los dos ejercicios.

Podríamos suponer que el crecimiento debería ser menor en los cuadrantes cuya calificación fue la menor en este ejercicio, sin embargo el cuadrante con menor crecimiento fue el numero 1 Política de Gobierno, mientras que el que mayor crecimiento fue el cuadrante 6 Relaciones laborales superando los 15 puntos respecto al 2021.

La explicación es simple, las acciones del PTCCO anterior se centraron en mejorar la comunicación ya que el cuadrante más bajo del ejercicio 2021 fue el 6.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021			
Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	3.69	10.27	6.01
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	6.00	11.05	10.72
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	8.52	15.51	6.55

Por lo tanto podemos observar que la efectividad de las PTCCO alcanzó un buen resultado y que sin descuidar los resultados obtenidos, también se debe considerar implementar acciones que mejoren el resultado del cuadrante 1.



Modelo Tichy Institución vs APF

En esta tabla se realiza la comparación por cuadrantes con la APF, podemos ver que como se ha indicado anteriormente la diferencia es alta, en parte también debido al número de encuestas que se contestan, lo cual abre la posibilidad de obtener resultados más bajos, esta precisión es necesaria para no perder el contexto al realizar el análisis individual.

Podemos ver que la mayor diferencia está en el cuadrante 4 Tareas y Responsabilidades, como se abordó en laminas anteriores, el CONADESUCA es una institución muy enfocada a la tarea, sin embargo también resulta alto el cuadrante 6 Relaciones Laborales, aquí retomamos el número de servidores públicos integrantes de la institución, no sin menospreciar que a nivel cultural esto se capitaliza como una fortaleza.

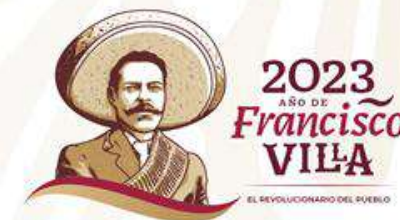


CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 (Institución vs APF)			
Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	15.07	17.82	12.93
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	17.19	15.05	11.58
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	15.60	17.75	14.96

Por otro lado los niveles bajos son el cuadrante 7 y 8, lo que guarda congruencia con el análisis de la institución y la obligación de incluirlos en las PTCCO.





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 aquellos cuadrantes, factores y reactivos que presentan puntajes sobre el promedio, primero revisaremos los factores con puntaje más alto, que este ejercicio son el 128 Valores y el 120 Liderazgo ambos con un puntaje de 99.64; por otro lado los cuadrante con mejor calificación es el C6 Relaciones Laborales que obtuvo una calificación de 99.45.

Estas fortalezas guardan congruencia debido a que el cuadrante 6 está compuesto por los factores Liderazgo y Trabajo en Equipo, este último factor obtuvo una calificación de 99.27 que también es una calificación alta y se diferencia solo por 0.18.

Al tener calificaciones con variaciones tan mínimas el criterio para la definición de fortalezas debe ser más estricto, por ello no se integró en un principio dentro de los factores mejor calificados, sin embargo al estar contenido dentro del cuadrante mejor calificado se tomó la decisión de integrarlo.

En resumen las fortalezas de la institución para el ejercicio 2022 son:

- Valores
- Liderazgo
- Trabajo en Equipo
- Cuadrante 6 “Relaciones Laborales”

Áreas de Oportunidad

Al igual que las fortalezas, las áreas de oportunidad se definen a través del análisis de los factores y del Modelo Tichy, para este ejercicio el factor que presenta la calificación más baja corresponde a 112 Capacitación con un puntaje de 87.64, mientras en los cuadrantes el que obtuvo la calificación más baja fue el C7 Profesionalización y Desarrollo con 91.64.

El cuadrante 7 está compuesto por los factores 112 Capacitación, 115 Evaluación del desempeño y 125 Servicio Profesional de Carrera; este último factor no es aplicable al CONADESUCA ya que la institución no es sujeta al Servicio Profesional de Carrera, por lo que automáticamente se eliminan los reactivos y el factor.

Para este análisis no fue necesario aplicar un criterio tan estricto ya que la calificación del factor Capacitación estuvo muy por debajo de la media.

A manera de resumen las áreas de Oportunidad identificadas para el ejercicio 2022 son:

- Capacitación
- Evaluación del Desempeño
- Cuadrante 7 Profesionalización y Desarrollo





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 2022, 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 acciones de capacitación adecuadas al desempeño de las actividades.

Este objetivo corresponde a la identificación de la necesidad de realizar acciones de capacitación que sean adecuadas para la realización de las actividades y mejoren el desempeño del personal.



Objetivo 3



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Implementar un mecanismo de Evaluación Integral del Desempeño fundamentado en metas claras y concisas.

Este objetivo se desprende de la necesidad de evaluar el desempeño del personal con un acompañamiento y capacitación adecuado para el logro de metas y objetivos.





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Definición de la 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 2022.
- Difundir mediante infografías las fortalezas, áreas de oportunidad entre otros hallazgos derivados del análisis de la ECCO 2022.



Objetivo 2

Desarrollar capacitación de desempeño actividades. acciones adecuadas de al las

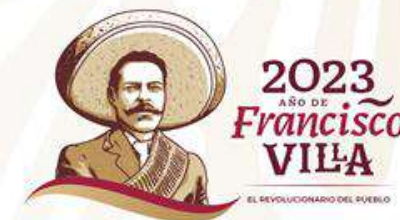
Práctica de Transformación:

- Realizar actividades encaminadas a la sensibilización y desarrollo de habilidades blandas como el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, capacidad analítica y de resolución de problemas, servicio a los usuarios, entre otras.
- Fomentar y difundir opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional del personal con la finalidad de incrementar la productividad laboral y su profesionalización.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



Objetivo 3

Implementar un mecanismo de Evaluación Integral del Desempeño fundamentado en metas claras y concisas.

Práctica de Transformación:

- Elaborar un diagnóstico para identificar las barreras y problemáticas que se presentan en el cumplimiento de las metas, con la finalidad de desarrollar de acciones para su mitigación.
- Instrumentar reuniones periódicas de evaluación entre superiores jerárquicos y personal para comunicar de manera directa los logros, inquietudes, reconocimiento y participación del personal en los objetivos de la institución.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR







CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Programación de las PTCCO



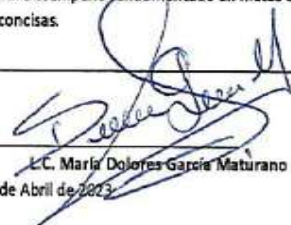


 	Ramo	08- Agricultura y Desarrollo Rural
	UR Siglas	'AFU
	UR Nombre	AFU - Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar
	Códigos de Ramo - UR	08 - AFU
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)
		Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

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 2022.	1- Todo el personal	27/04/2023	01/05/2023	31/05/2023	Publicación de los resultados en el Portal Institucional y difusión mediante oficio circular.	117 - Identidad con la Institución	122 - Organización	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	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 informativa.	1- Estratégica	Difundir mediante infografías las fortalezas, áreas de oportunidad entre otros hallazgos derivados del análisis de la ECCO 2022.	1- Todo el personal	27/04/2023	01/05/2023	30/09/2023	Elaboración de infografías electrónicas para difusión mediante correo electrónico a todo el personal.	117 - Identidad con la Institución	122 - Organización	17 - Impacto de la encuesta en mi institución	Alto
3	2 - Desarrollar acciones de capacitación adecuadas al desempeño de las actividades.	1- Estratégica	Realizar actividades encaminadas a la sensibilización y desarrollo de habilidades blandas como el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, capacidad analítica y de resolución de problemas, servicio a los usuarios, entre otras.	1- Todo el personal	27/04/2023	01/05/2023	30/11/2023	La selección de actividades se realizará en función de las cargas de trabajo y se privilegiará el uso de las TIC's.	112 - Capacitación	115 - Evaluación del desempeño	120 - Liderazgo	Alto
4	2 - Desarrollar acciones de capacitación adecuadas al desempeño de las actividades.	1- Estratégica	Fomentar y difundir opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional del personal con la finalidad de incrementar la productividad laboral y su profesionalización.	1- Todo el personal	27/04/2023	01/05/2023	30/11/2023	La selección de actividades se realizará en función de las cargas de trabajo y se privilegiará el uso de las TIC's.	112 - Capacitación	115 - Evaluación del desempeño	131 - Profesionalización	Alto
5	3 - Implementar un mecanismo de Evaluación Integral del Desempeño fundamentado en metas claras y concisas.	1- Estratégica	Elaborar un diagnóstico para identificar las barreras y problemáticas que se presentan en el cumplimiento de las metas, con la finalidad de desarrollar de acciones para su mitigación.	1- Todo el personal	27/04/2023	01/06/2023	30/06/2023	El diagnóstico se elaborará a apoyándose en entrevista y sesiones de trabajo con el personal de cada área.	115 - Evaluación del desempeño	126 - Trabajo en equipo	112 - Capacitación	Alto
6	3 - Implementar un mecanismo de Evaluación Integral del Desempeño fundamentado en metas claras y concisas.	1- Estratégica	Instrumentar reuniones periódicas de evaluación entre superiores jerárquicos y personal para comunicar de manera directa los logros, inquietudes, reconocimiento y participación del personal en los objetivos de la institución.	1- Todo el personal	27/04/2023	01/06/2023	30/11/2023	Esta práctica retoma una la Evaluación 360 desde la perspectiva del desempeño y mejora del clima organizacional, su periodicidad será definida conforme a las cargas de trabajo.	115 - Evaluación del desempeño	120 - Liderazgo	126 - Trabajo en equipo	Alto

Firma:



L.C. María Dolores García Maturano

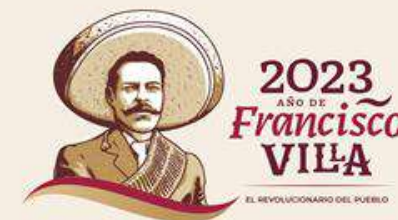
Fecha : 27 de Abril de 2023



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Efectividad del PTCCO



Efectividad del PTCCO

Para medir la efectividad del último PTCCO se solicitó utilizar la tabla comparativa de cuadrantes, ya que se espera que los resultados de las acciones programadas se ven reflejados en mejores calificaciones por cuadrante.

Para el caso del CONADESUCA, en el ejercicio 2021 se desarrollaron acciones con el objetivo de mejorar el resultado del cuadrante 6, al compararlo con el de este ejercicio se obtuvo una diferencia más grande de toda la tabla.

Otro punto de comparación es el cuadrante 8, en el ejercicio 2021 fue el segundo más bajo, mientras que para este ejercicio el crecimiento fue de más de 10 puntos.

Estas comparaciones, muestran un buen crecimiento por lo que en términos generales se considera una efectividad real positiva.



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021			
Comité Nacional para el Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar			
Sistemas	Organizacional y estratégico	Estructura y procedimientos	Personas
Técnico	C1 Política de gobierno	C4 Tareas y responsabilidades	C7 Profesionalización y desarrollo
	3.69	10.27	6.01
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	6.00	11.05	10.72
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	8.52	15.51	6.55





CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

¡GRACIAS!

L.C. María Dolores García Maturano

Directora de Administración del CONADESUCA

dolores.garcia@agricultura.gob.mx



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