

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

ECCO 2023



AGRICULTURA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

¿Cuál es el objetivo de la ECCO?

Mejorar el clima y cultura organizacional, con mayor énfasis en desarrollar los procesos de cambio que incidan en el combate a la corrupción, garanticen la austeridad, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y el reconocimiento laboral.

¿Cómo está integrada la ECCO?

Esta integrada por 9 cuadrantes ordenados bajo el Modelo de Tichy además de 18 factores generales agrupados en 90 reactivos, en conjunto crean un cuestionario que se aplica a todas las Personas Servidoras Públicas de la Institución.

¿Cuál es el Modelo de Tichy?

	Misión estratégica	Estructura de la organización	Administración de recursos humanos
Sistema técnico	C1 Política de gobierno  <ul style="list-style-type: none"> • Normativa y austeridad • Derechos humanos 	C4 Tareas y responsabilidades  <ul style="list-style-type: none"> • Organización • Reconocimiento laboral 	C7 Profesionalización y desarrollo  <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Evaluación del desempeño • Servicio Profesional de Carrera
Sistema político	C2 Gestión pública y transparencia  <ul style="list-style-type: none"> • Gestión pública • Transparencia 	C5 Integridad e igualdad de género  <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de género • Integridad y no discriminación 	C8 Seguridad en el trabajo  <ul style="list-style-type: none"> • Emergencias • Calidad de vida laboral y estrés
Sistema cultural	C3 Filosofía organizacional  <ul style="list-style-type: none"> • Balance trabajo - familia • Valores 	C6 Relaciones laborales  <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Trabajo en equipo 	C9 Servicio a la sociedad  <ul style="list-style-type: none"> • Identidad con la institución • Orientación a la ciudadanía

Agrupar en 9 cuadrantes aspectos de las organizaciones en una cuadrícula en la cual el cuadrante 1 está más relacionado con la misión estratégica y el Sistema Técnico de la organización mientras que el cuadrante 9 se encuentra en el extremo de la Administración de Recursos Humanos y dentro del Sistema Cultural. Esta organización facilita el análisis de la información al estratificarla desde la tarea técnica, hasta la tarea social.



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



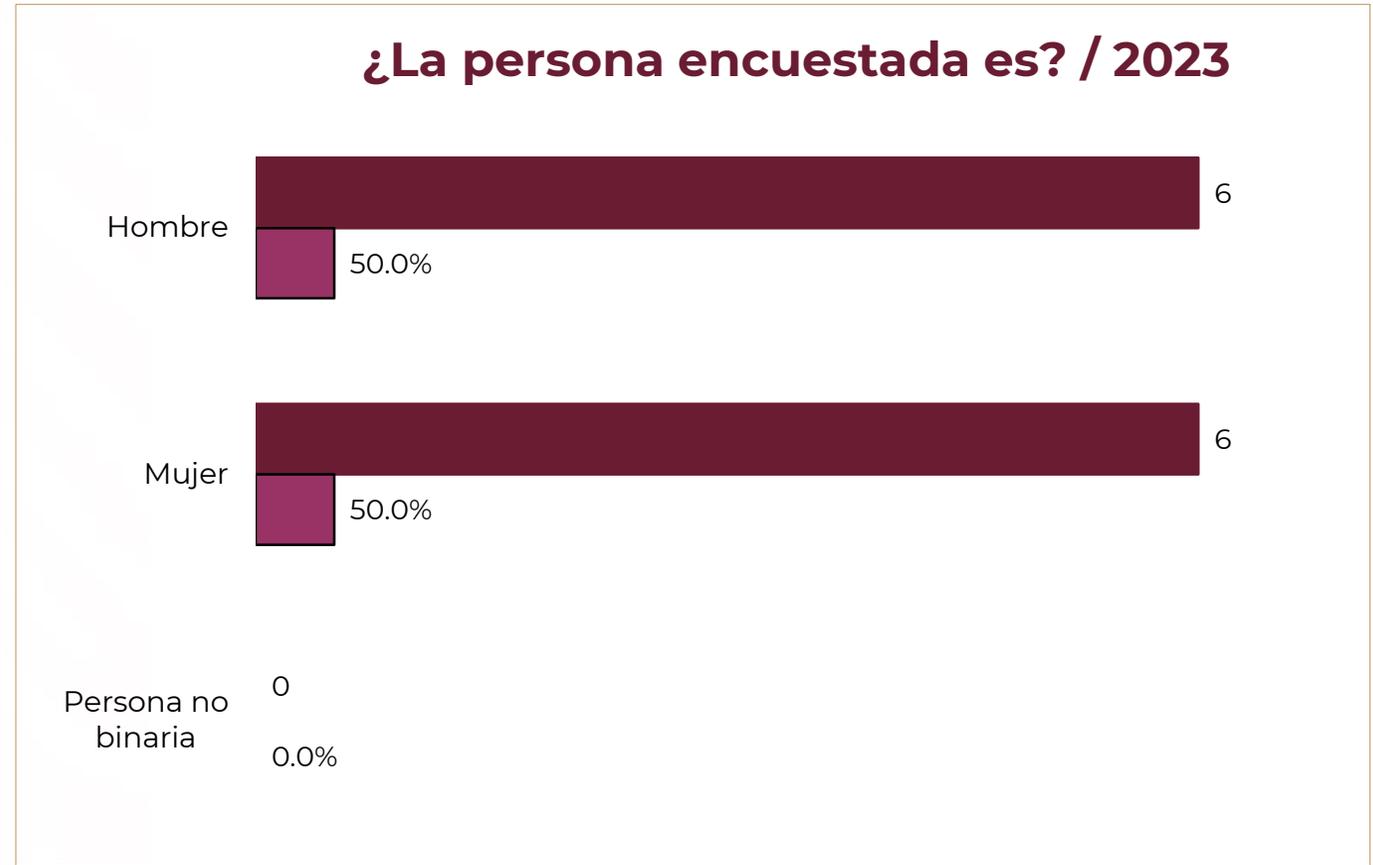
CONADESUCA
COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Análisis Demográfico



Identidad sexual y género no binario

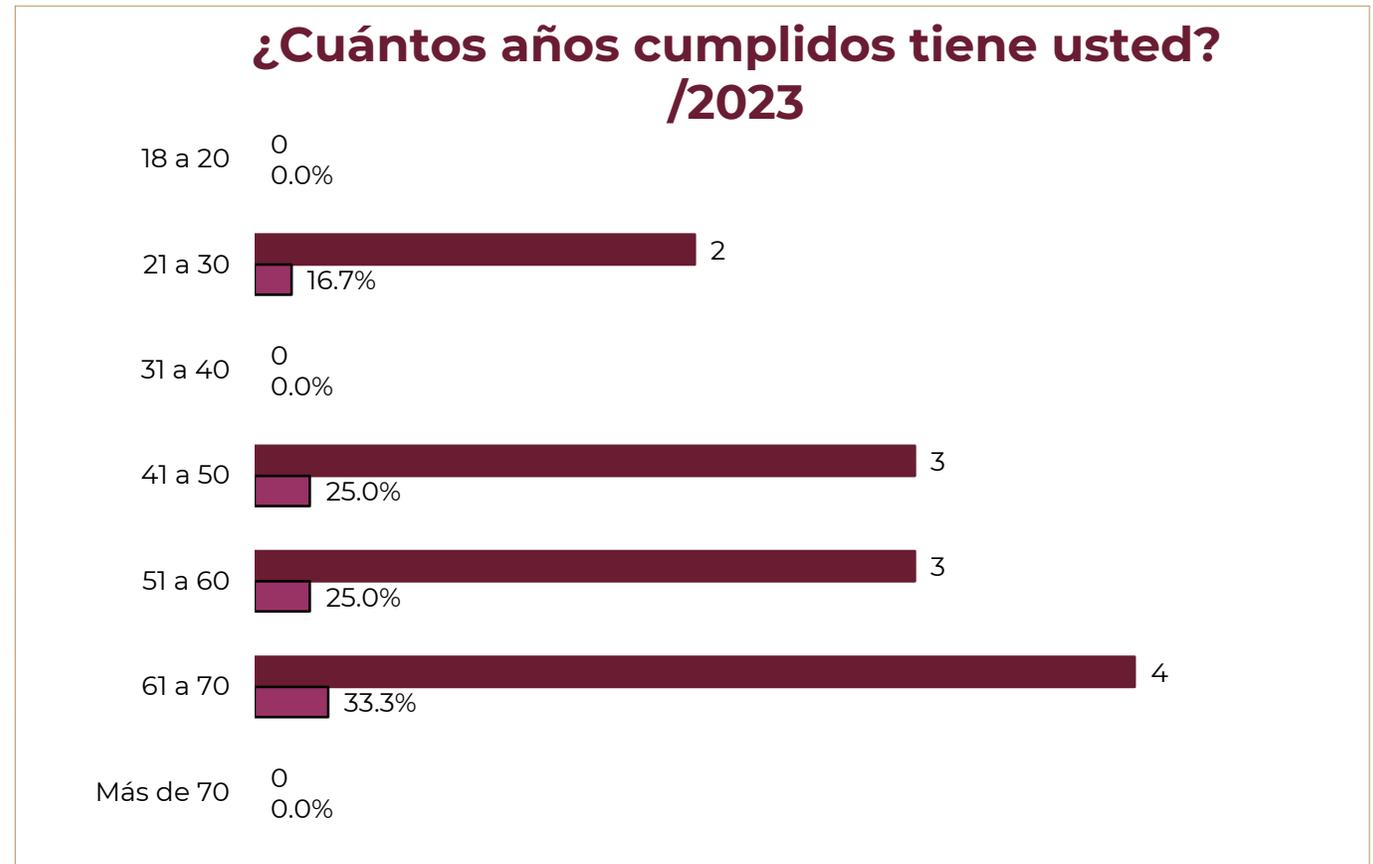
Los servidores públicos integrantes del CONADESUCA se dividen en 6 mujeres y 5 hombres, lo que representa un 10% de diferencia, no obstante en esta grafica podemos observar una encuesta más del universo.



Edad

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

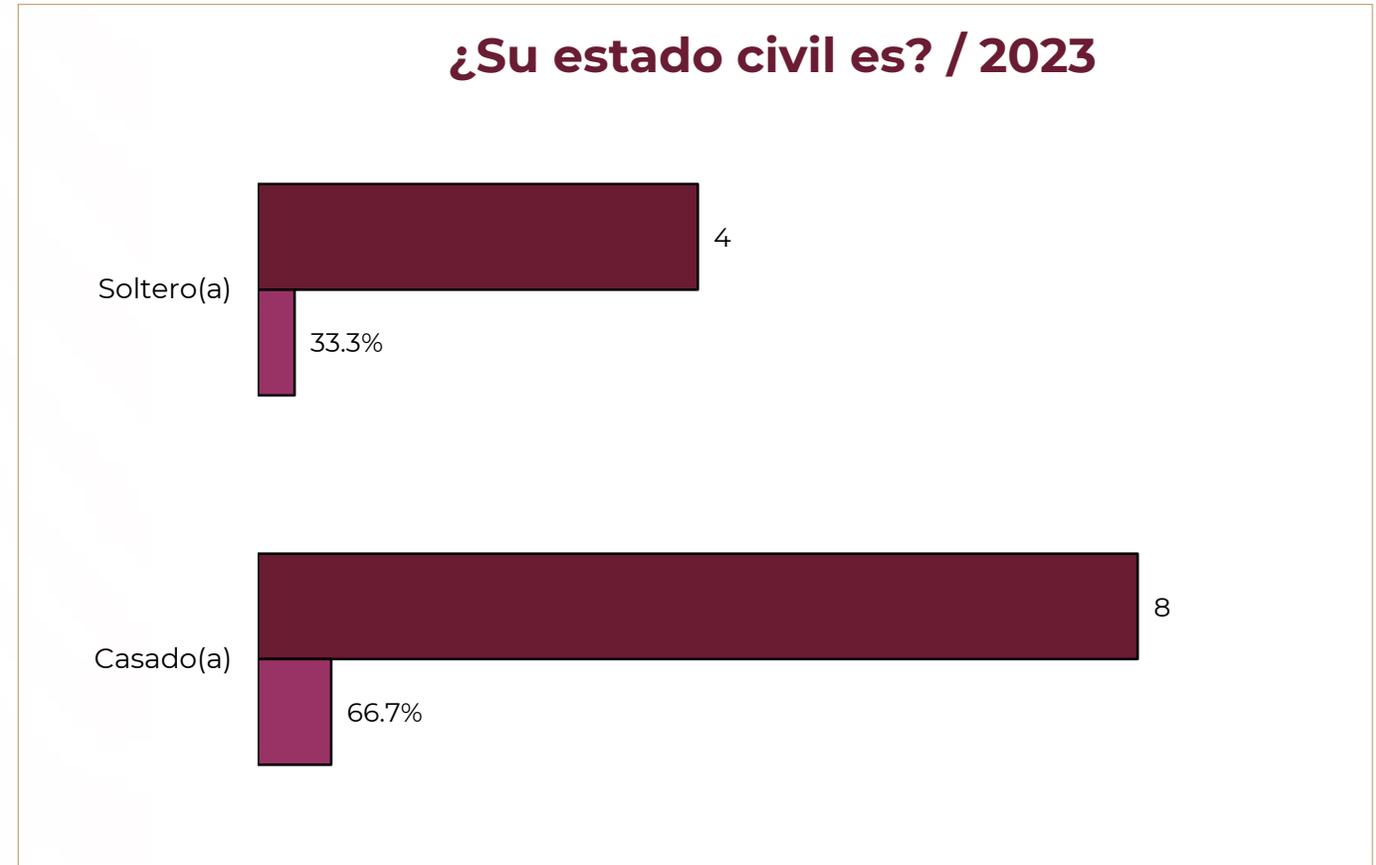
Como se puede ver en la gráfica el rango de edad con más integrantes es el de 61 a 70 con un 33% mientras que el resto de los rangos tienen un respectivo 25%.



Edo. civil

En el CONADESUCA el 66.7% de su población se encuentra casado, unicamente el 33.3% de los servidores públicos se encuentra sin compromiso.

Cabe resaltar que se contabiliza una encuesta mas del universo del CONADESUCA

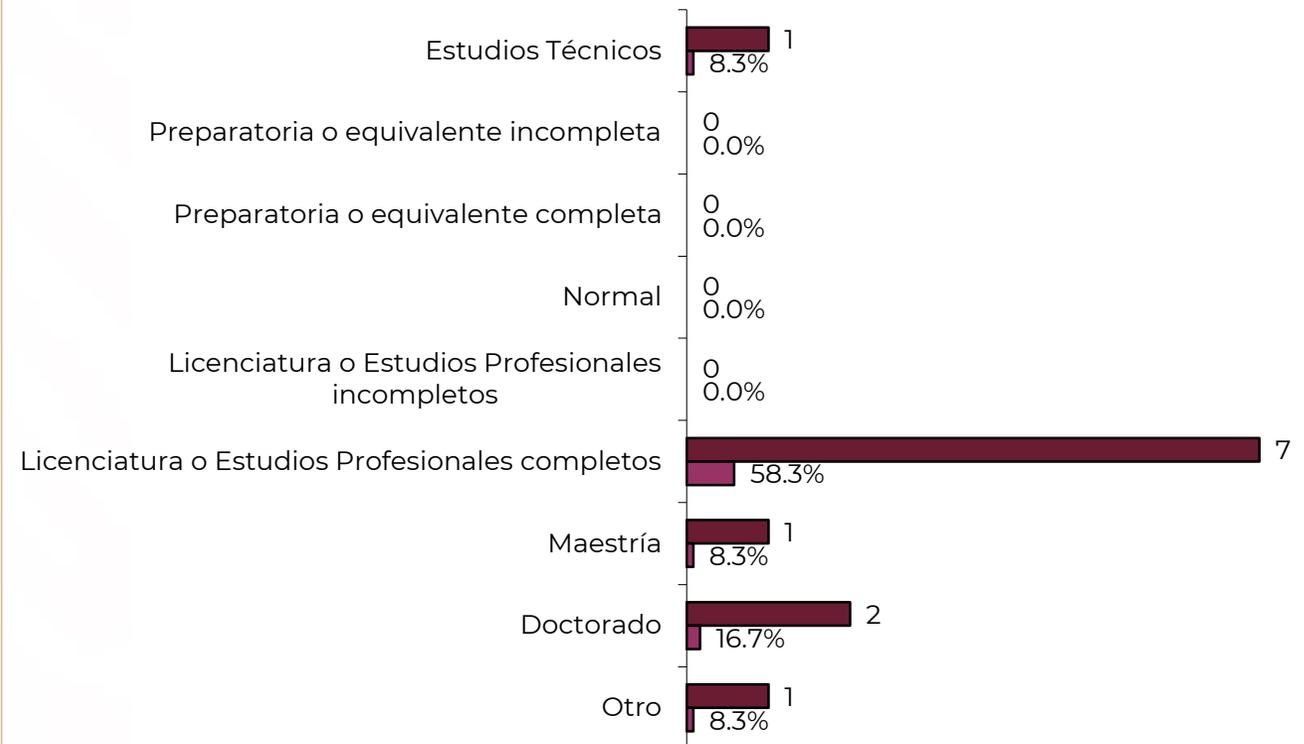


Nivel escolar

El 58.3% de los servidores públicos del CONADESUCA indicaron contar con estudios profesionales completos, por lo solo el 33.3% cuenta con estudios de postgrado.

Esto significa un nivel alto de capacitación.

¿Hasta que nivel escolar estudió usted? /2023

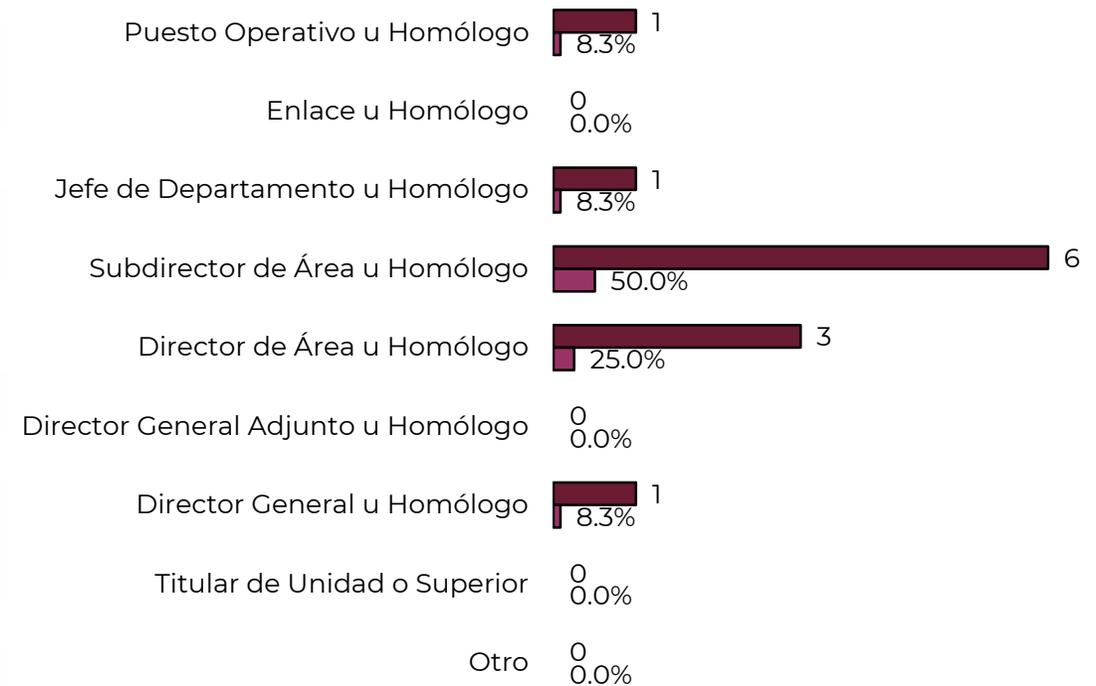


Nivel del puesto

Todos los puestos son de la categoría de mando, el 50% son Subdirectores de Área mientras que el 25% se denominan Directores de Área y la Dirección Genral.

En cuanto a la Jefatura de Departamento, se debe a los cambios que ha sufrido la Institución por lo que se considera dentro del universo, sin embargo este Comité no cuenta con Personal Operativo, por lo que esta se considera fuera del universo.

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2023



Servicio Profesional de Carrera

El CONADESUCA no forma parte del Servicio Profesional de Carrera, debido a su conformación.

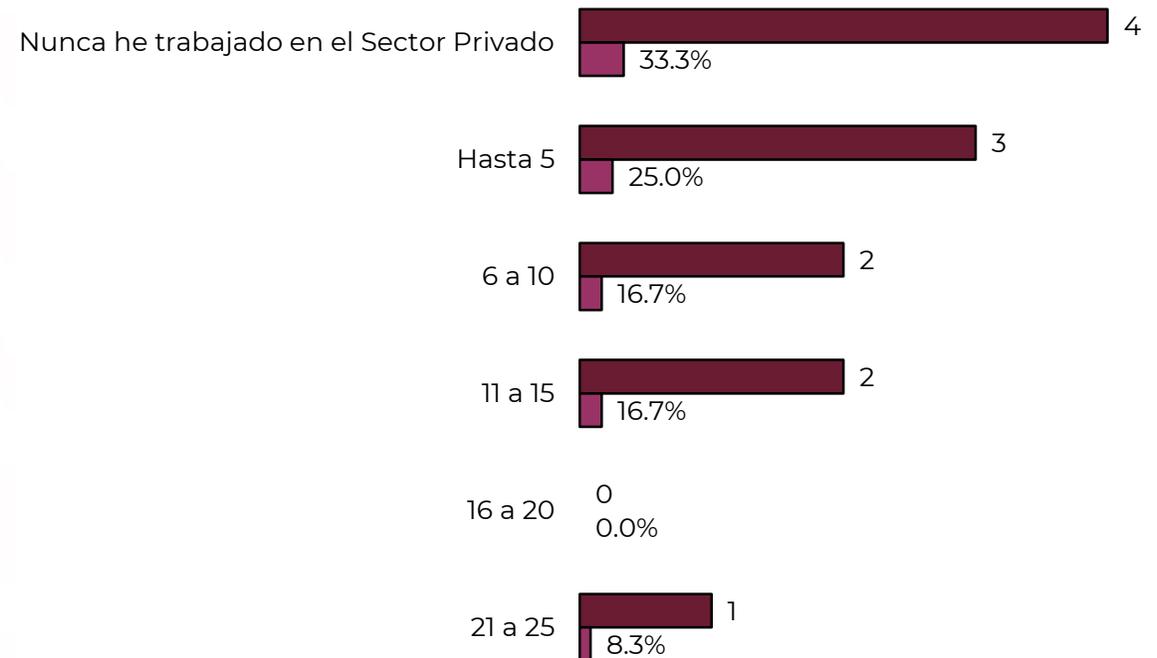
¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2023



Años en iniciativa privada (IP)

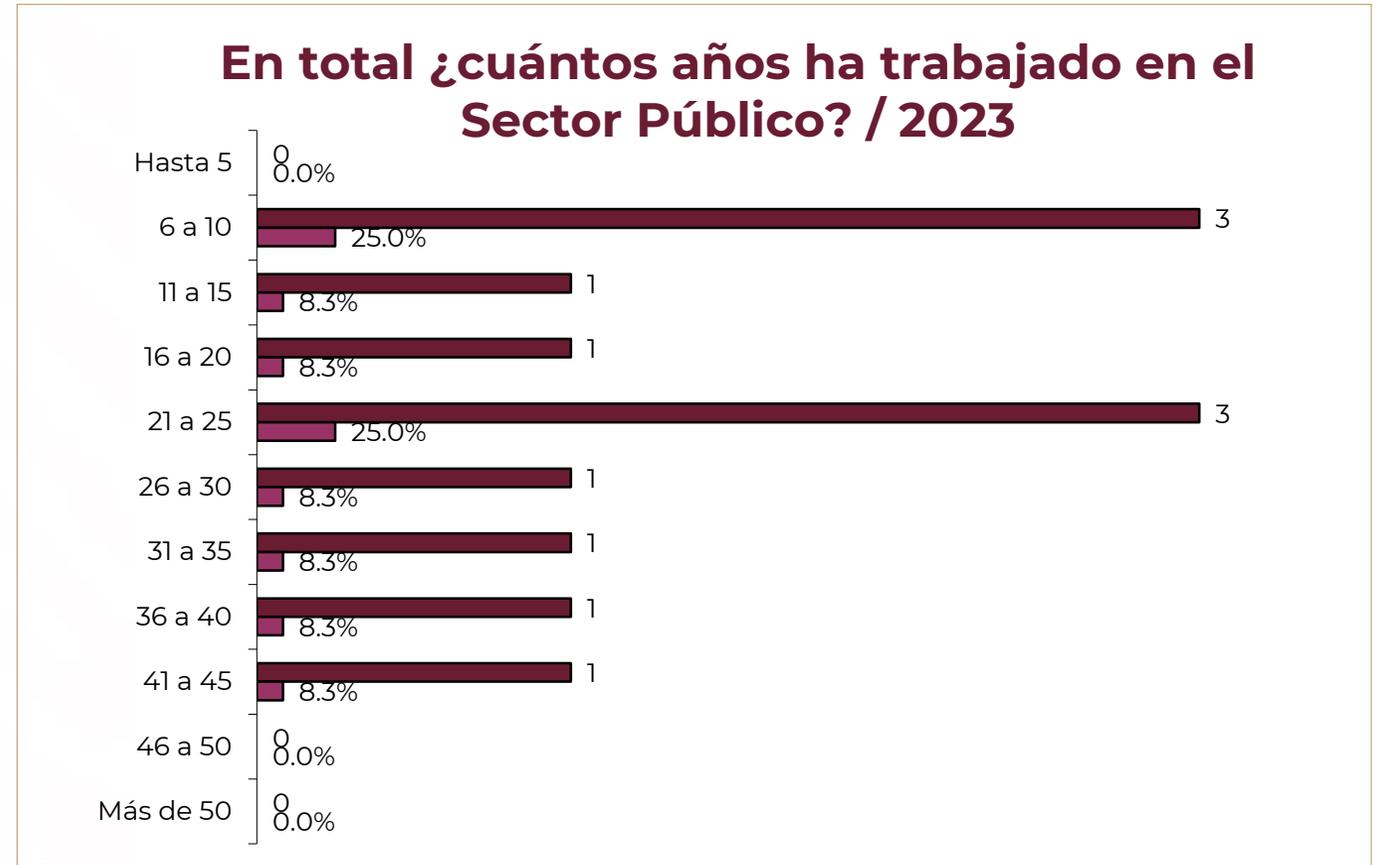
El 75% del personal encuestado indicó tener al menos 5 años de antigüedad en el sector privado y solo el 33.3% indicó solo haber trabajado en el sector público.

En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2023



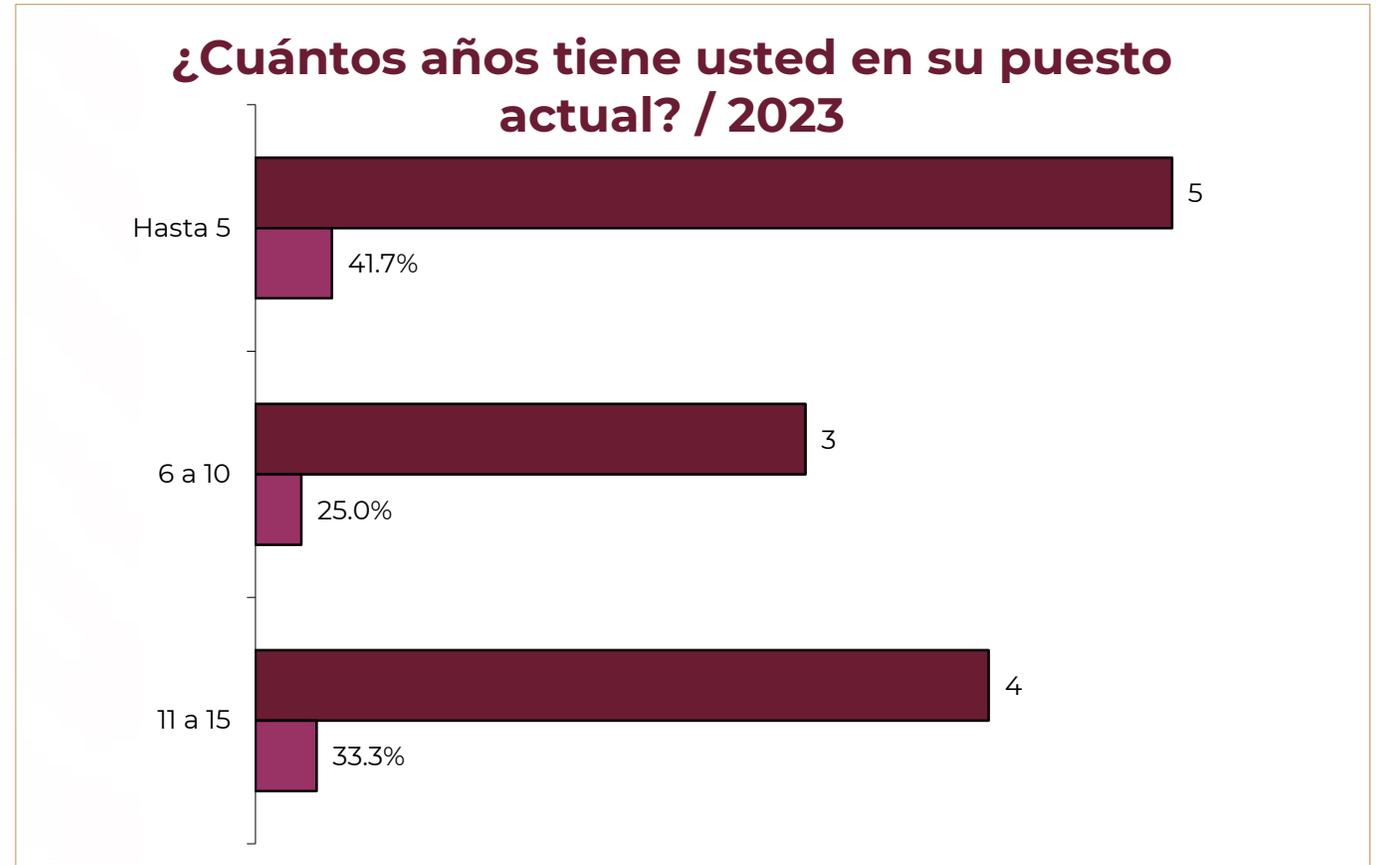
Años en la administración pública federal

Podemos observar una distribución uniforme en la antigüedad, sin embargo los rangos más altos son entre 6 y 10 y 21 y 25 años.



Años en el puesto

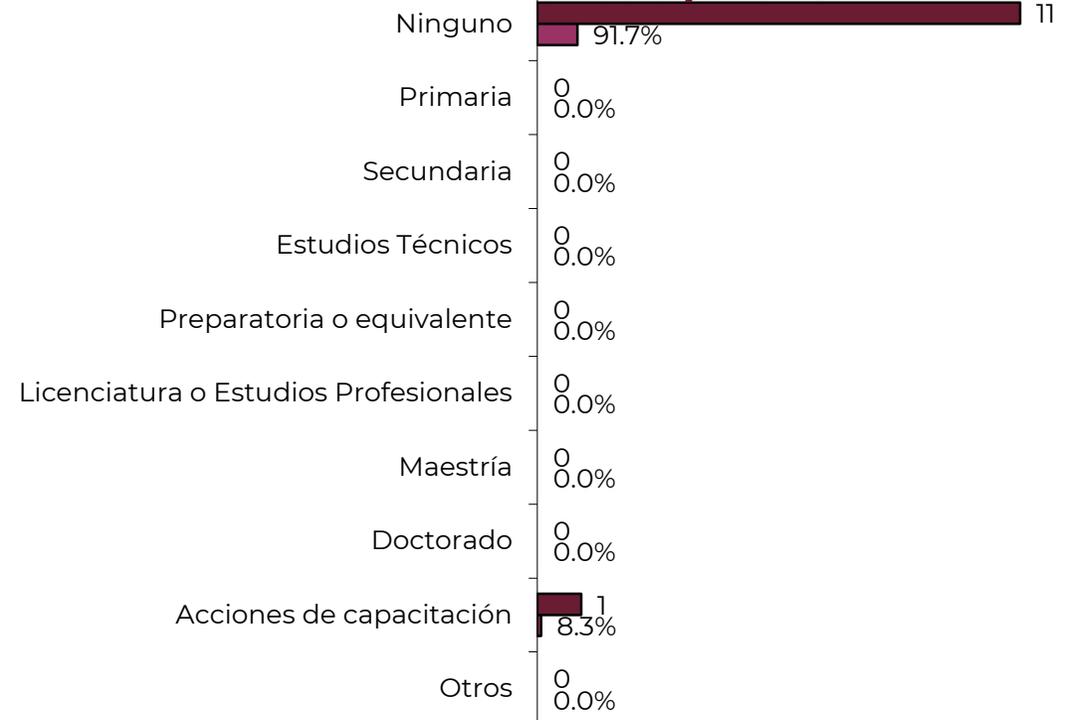
En este gráfico se muestra que al menos 41.7% del personal se ha mantenido activo al menos 5 años en el servicio, mientras que el 58.3% tiene mas de 6 años de experiencia.



Estudios actuales

Más del 90 % de los encuestados señaló que actualmente no realizan estudios, mientras que solo una indicó estar realizando acciones de capacitación.

¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2023





AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



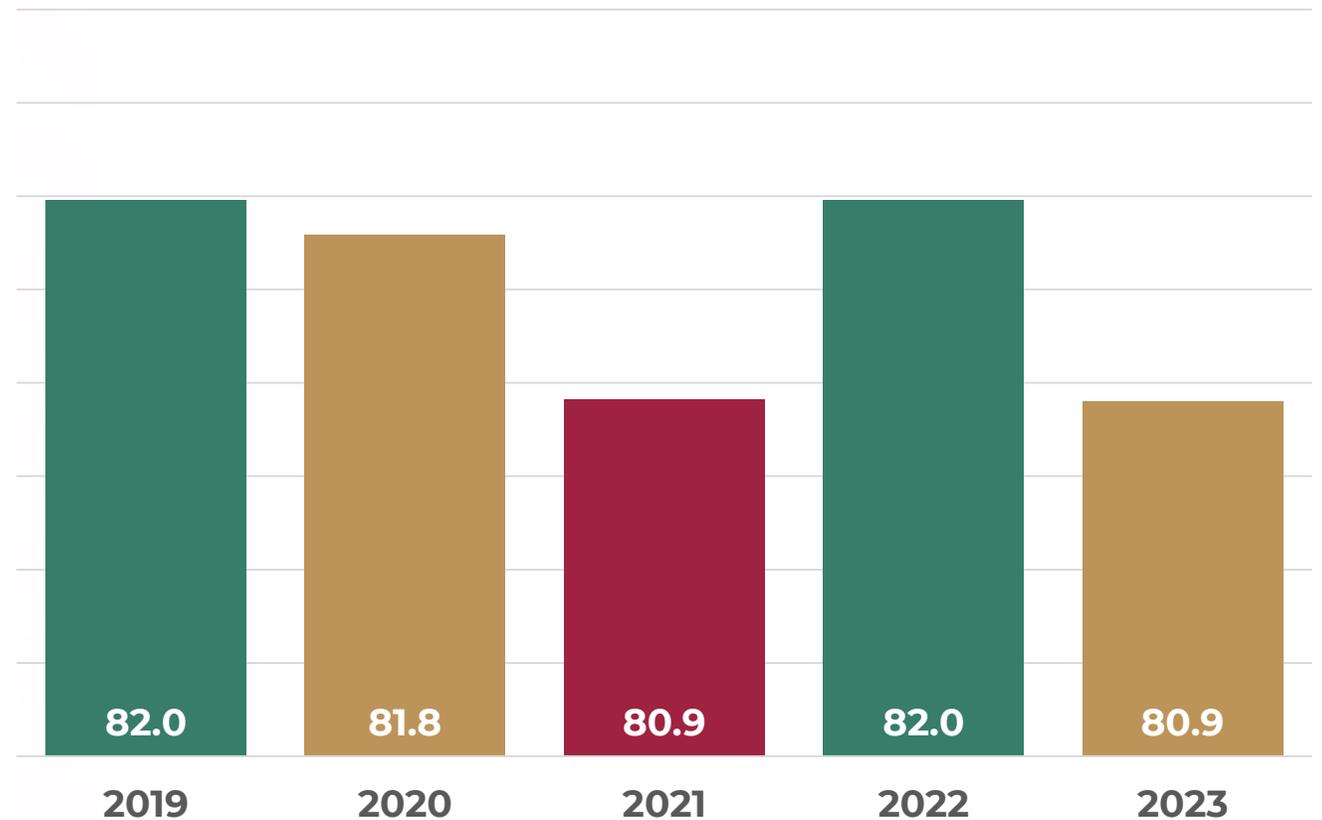
CONADESUCA
COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO
SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR

Análisis Comparativo Institucional vs APF



Comportamiento histórico

En esta gráfica podemos observar el comportamiento de la Encuesta a través de los últimos 5 ejercicios, podemos ver un patron similar ya que entre el ejercicio 2019 y el 2020 se tuvo un descenso de aproximadamente 0.2 puntos, luego en ele ejercicio 2022 tuvo un repunte para estar nuevamente en 82 puntos. En el presete erjercicio podemos ver nuevamente una disminución sin embargo esta vez es por 1.1 puntos.



Gráfica cuadrantes

En la presente gráfica se muestran los resultados obtenidos por el CONADESUCA en los cuadrantes que integran el modelo de Tichy ordenados por su calificación. Podemos ver que en este ejercicio el cuadrante de Profesionalización y Desarrollo es el que cuenta con la menor calificación, mientras que los cuadrantes Integridad e Igualdad de Género y Servicio a la Sociedad son los Mejores calificados.

La media corresponde al cuadrante Relaciones laborales.

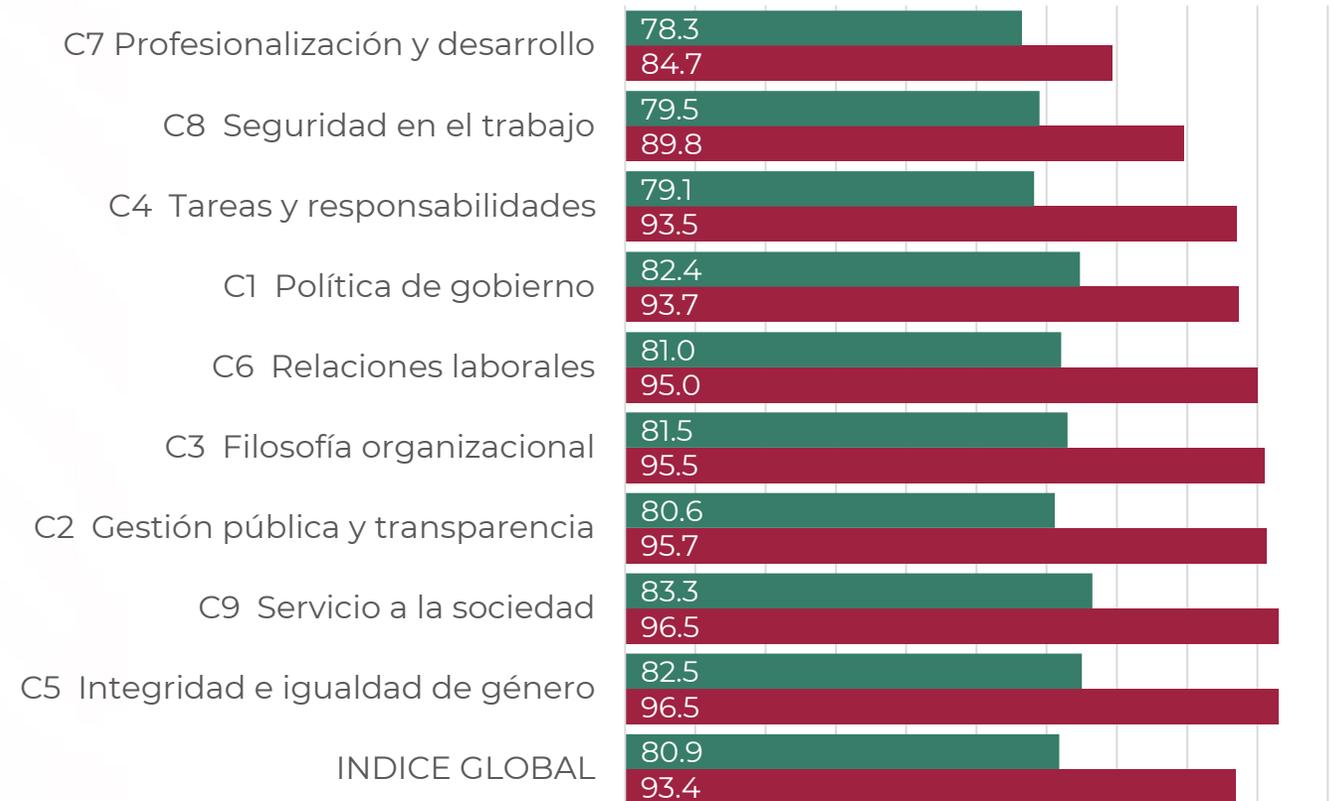


Gráfica comparativa cuadrantes - institución

En esta grafica podemos observar la comparación del resultado de la institución con el promedio de la APF este en color verde.

Todos los resultados del CONADESUCA son superiores a los obtenidos en promedio por la APF.

Podemos observar que tanto la APF como el CONADESUCA, presentan como el cuadrante más bajo el de Profesionalización y Desarrollo. Mientras que en el cuadrante mejor calificado por la APF corresponde al Servicio a la sociedad, el CONADESUCA presenta en el mismo nivel el cuadrante Integridad e Igualdad de Género.



Gráfica comparativa modelo Tichy APF - Institución

En esta gráfico se puede apreciar los resultados de la APF en color verde y los de la institución en color dorado.

Podemos ver que el círculo e la APF se encuentra más uniforme y no se identifican picos o hundimientos, sin embargo en la del CONADESUCA es muy notoria la disminución de los cuadrantes 7 y 8.

Radiales APF 2023 - Institución 2023





AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



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

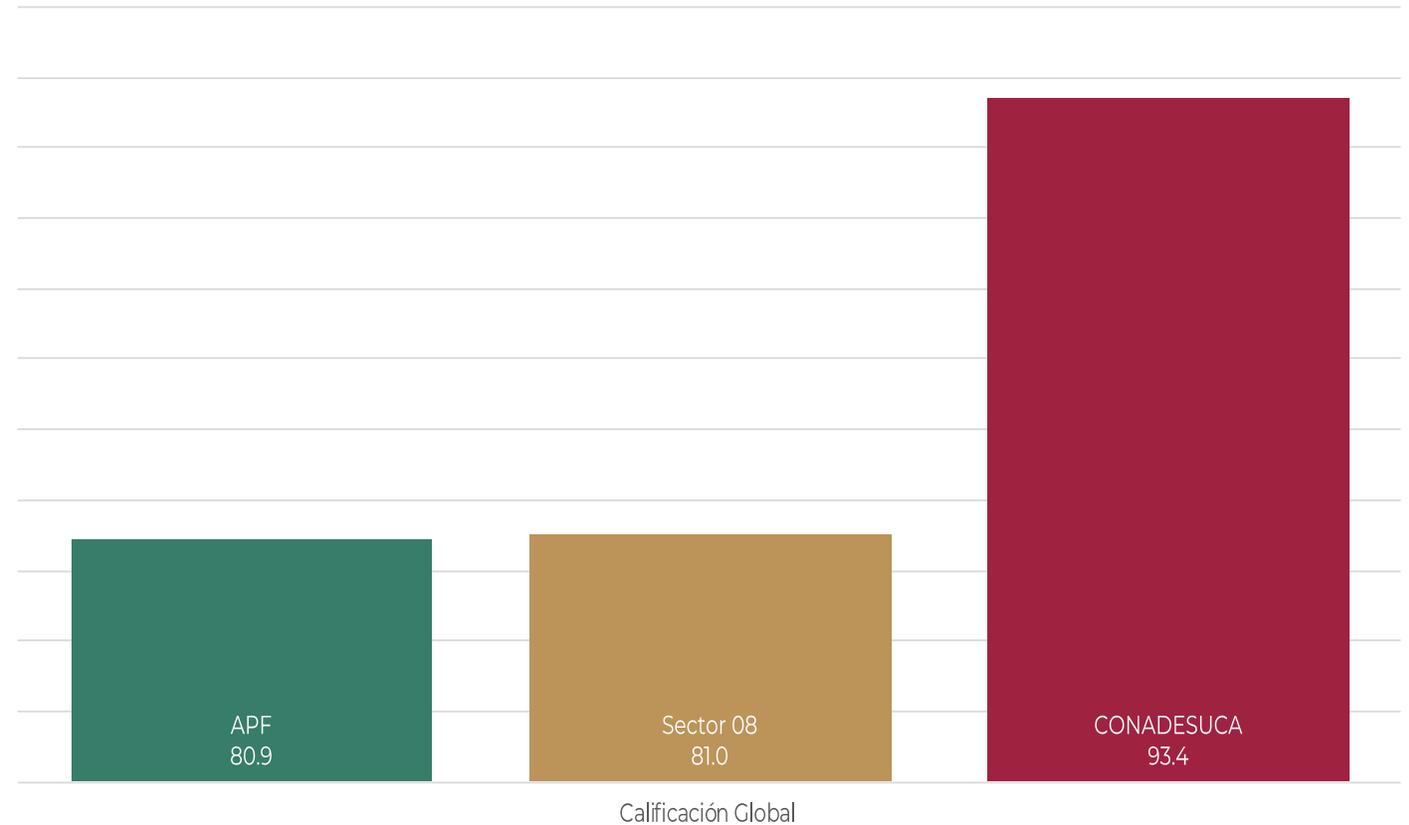
Análisis Comparativo Interinstitucional



Comparativo con el Sector

En esta gráfica podemos observar la comparación de los resultados obtenidos por el sector 08 Agricultura y Desarrollo Rural, la APF y el CONADESUCA; debido a que esta institución se encuentra sectorizada dentro del ramo 08, por lo que podemos observar es una diferencia de aproximadamente 10 puntos entre el global de la institución, la APF y el Sector.

Es necesario destacar que el CONADESUCA es una institución pequeña en comparación a las que componen el Ramo 08.

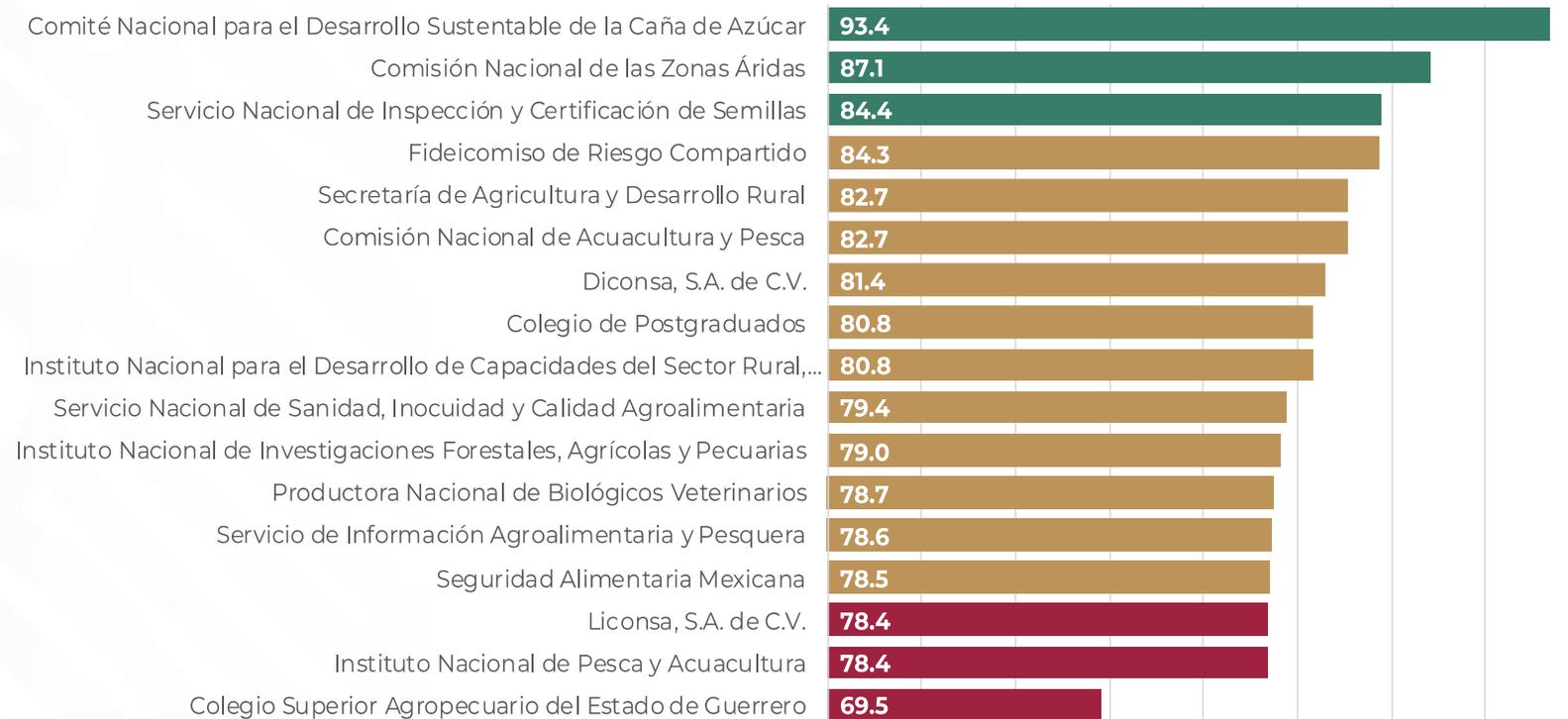


Comparativo con el Sector

En esta gráfica podemos observar todas las instituciones que componen el Sector 08, la barra de en medio de color verde es el promedio global de la APF.

En color rojo se encuentran las 3 instituciones con el puntaje más bajo, mientras que en color verde se encuentran las 3 con puntaje más alto.

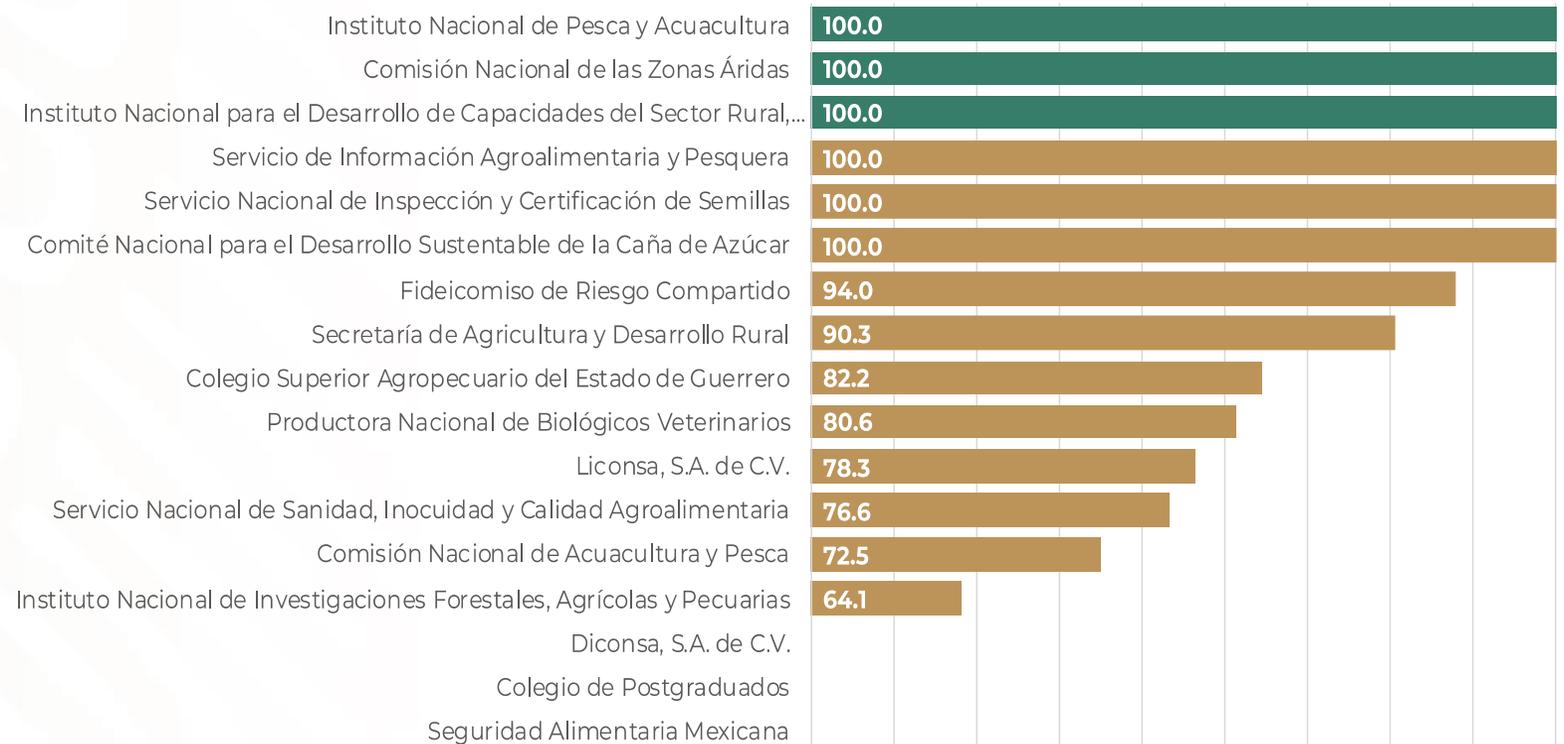
El CONADESUCA aparece en el primer lugar, con una diferencia aproximada de 6 punto sobre la CONAZA y de 9 puntos con el SNICS.



Comparativo con el Sector

En esta gráfica se realiza la comparación por nivel de participación, es decir el número de encuestas recibidas en cada institución, en color verde se muestran aquellas instituciones del ramo 8 que cumplieron con el 100% de participación, las últimas 3 que parecen no tener gráfica es debido a que el nivel de participación fue por debajo del 50% y por cuestiones de formato no es posible visualizarlos.

Nivel de Participación - Ramo 8



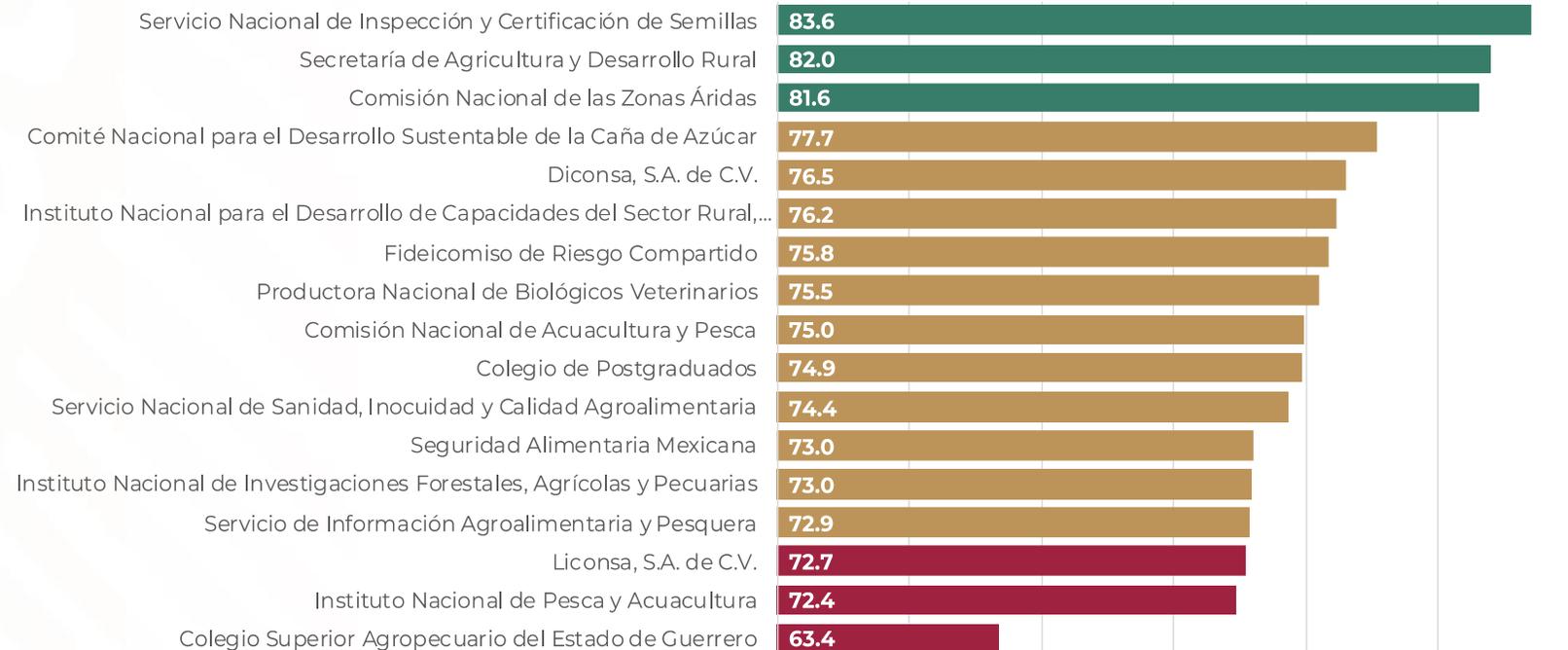
Comparativo con el Sector

Factor Capacitación - Ramo 8

En la siguiente gráfica se puede visualizar los resultados de cada institución en el factor “Capacitación”, que es el más bajo del CONADESUCA.

El resultado del CONADESUCA está en el cuarto lugar, sobre el está la CONAZA, la Secretaría de Agricultura y el SNICS.

Esto significa que a pesar de ser el resultado más bajo en la institución a nivel sector no se considera un resultado alarmante, sin embargo por el antecedente es necesario desarrollar acciones que resulten con mayor impacto.

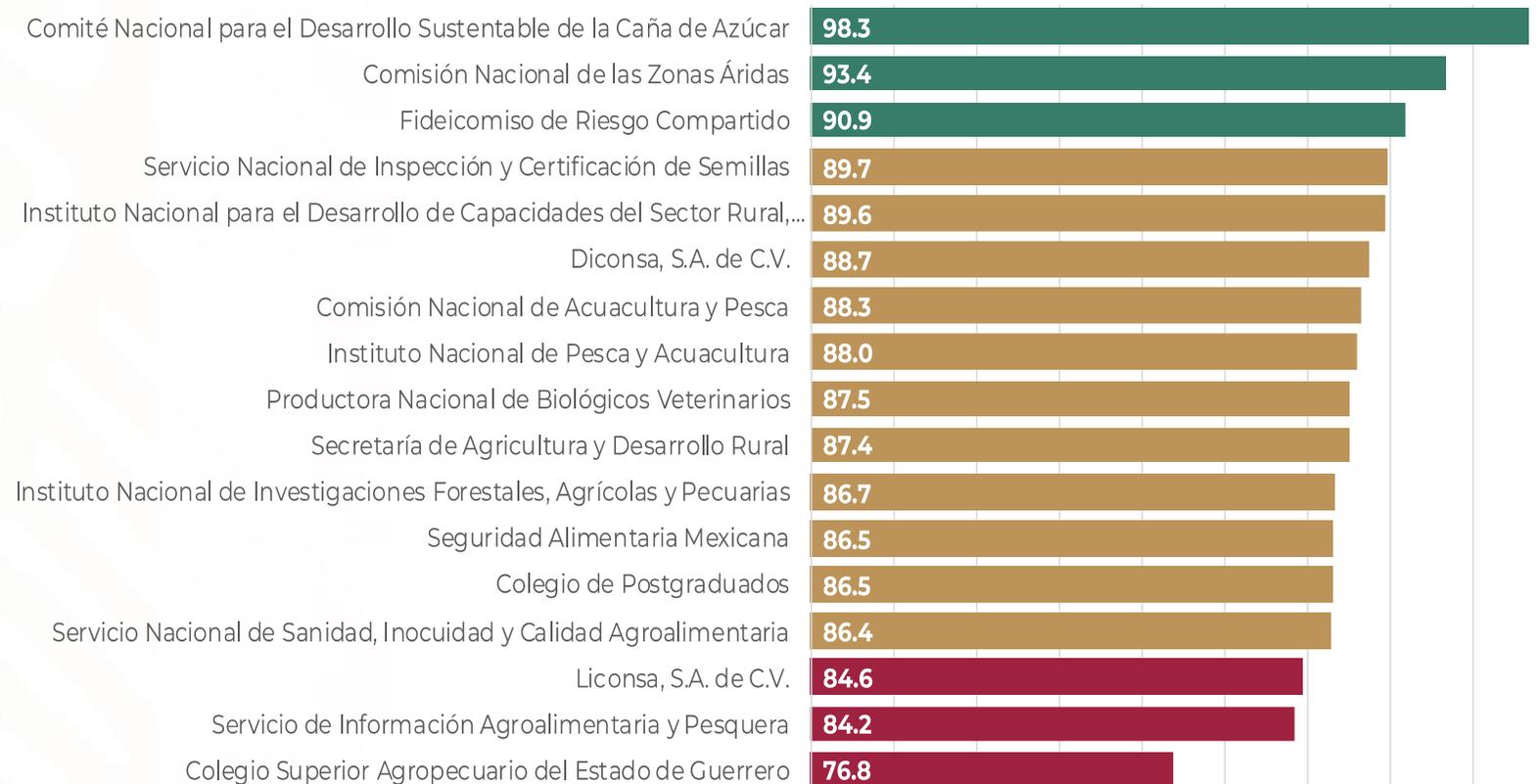


Comparativo con el Sector

Factor Identidad con la Institución - Ramo 8

En la siguiente gráfica se presentan los resultados obtenidos en el factor “Identidad con la Institución”, que en el CONADESUCA fue el factor mejor calificado, así también en el sector, por debajo de este está la CONAZA y el FIRCO.

Con estos datos podemos inferir que este es un pilar del CONADESUCA por lo que será necesario prestar atención y utilizarla como catalizador para desarrollar las áreas de oportunidad identificadas.





AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



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

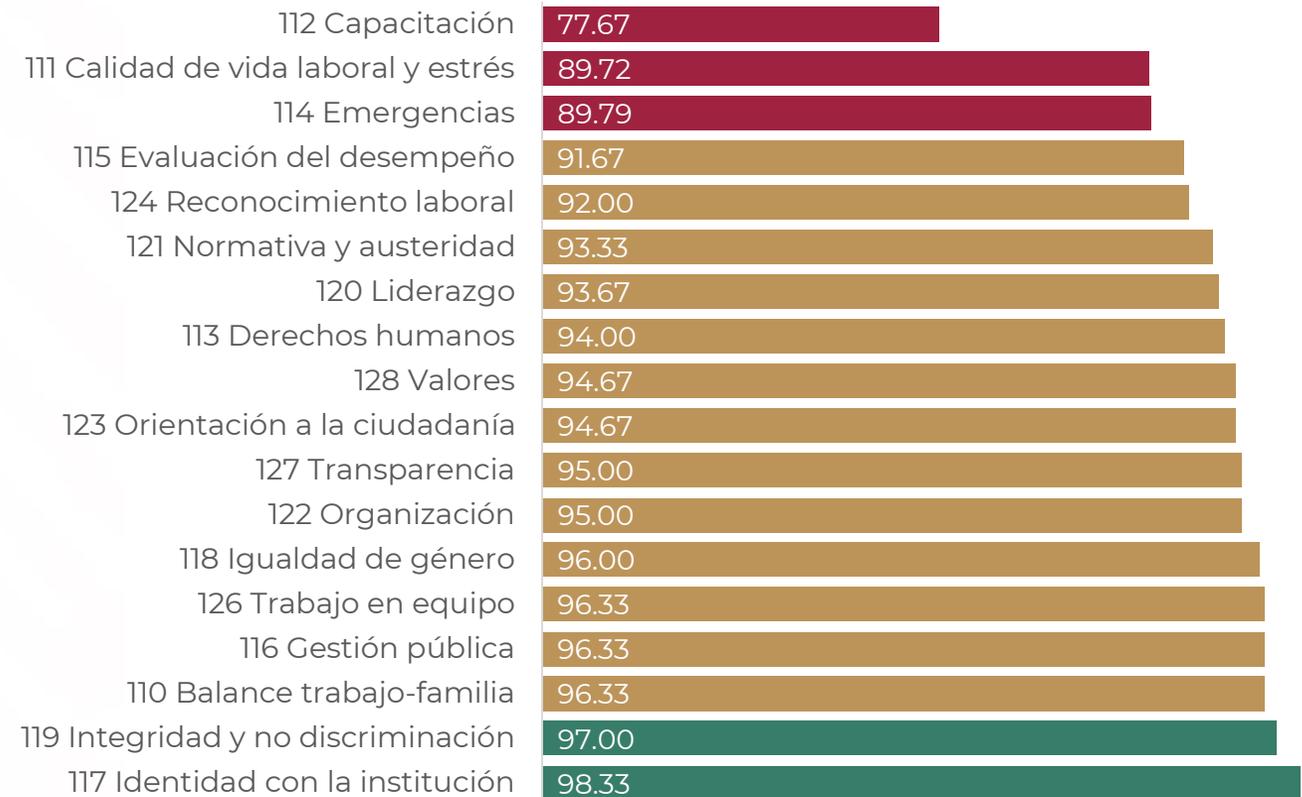
Análisis Cuantitativo Factores



Gráfica factores

En esta gráfica se muestran los resultados por factores, agrupándose de los menor a mayor calificados, los factores con menor calificación son Capacitación, Calidad de vida laboral y Emergencias, mientras que los factores con mejor calificación son integridad y no discriminación e identidad con la institución.

El punto medio serían los factores Valores y Orientación a la ciudadanía.



Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2023

El primer factor que revisaríamos es el Balance Trabajo Familia, en este factor de 5 reactivos el mejor calificado esta relacionado con el horario laboral asignado para el cumplimiento de las tareas, mientras que el reactivo con mejor calificación es el que se relaciona al conocimiento de las prestaciones.

Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2023



Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2023

El factor de calidad de vida laboral y estrés está compuesto por 6 reactivos, el mejor calificado se relaciona a la satisfacción sobre el trabajo que se realiza, mientras que el tiene la calificación mas baja esta relacionado con la seguridad sobre la permanencia laboral.

Cabe mencionar que el resto de los reactivos tuvieron un comportamiento muy similar, haciendo un grafica muy simétrica.

Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2023



Factor 112 CAPACITACIÓN / 2023

El factor de capacitación es el que tiene la calificación más baja, este factor tiene 5 reactivos, de los cuales el que tiene la calificación más baja es sobre la actualización de la capacitación que recibieron los servidores públicos, mientras que más alto está relacionado con el diseño de los programas de capacitación.

Esta información deberá ser considerada debido a que este factor se integrará en las PTCCO.

Factor 112 CAPACITACIÓN / 2023



Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2023

El factor de Derechos Humanos se ubica en la media de la tabla de factores, en este factor compuesto por 5 reactivos, dos comparten la calificación más alta y están relacionados con las acciones de proteger, respetar y garantizar los derechos humanos.

Mientras que el reactivo que tiene la calificación mas baja se refiere a la promoción de los derechos humanos mediante camapañas.

Factor 113 DERECHOS HUMANOS / 2023



Factor 114 EMERGENCIAS / 2023

El factor Emergencias cuenta con 5 reactivos, de los cuales el mejor calificado se relaciona a las facilidades proporcionadas para atender emergencias personales.

El reactivo con menor calificación esta relacionado sobre la suficiencia de ahorros para sobrevivir durante 3 meses sin ingresos.

Este reactivo está relacionado con la inclusión de información financiera personal ya que también es un factor determinante en el Clima y la Cultura de la Institución.

Factor 114 EMERGENCIAS / 2023



Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2023

El factor Evaluación del Desempeño también se integra por 5 reactivos, de los cuales el que presentó la calificación más alta está relacionado con la consideración de retener a las personas con experiencia técnica.

El reactivo más bajo corresponde al acompañamiento de la evaluación del desempeño con capacitación y asesoría para la mejora.

Cabe resaltar que el CONADESUCA debido a su constitución no forma parte del Servicio Profesional de Carrera, por lo que la Evaluación del Desempeño se realiza de manera voluntaria.

Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO / 2023



Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA

El factor Gestión Pública cuenta con 5 reactivos y hasta el momento es el factor más balanceado de la encuesta, por lo que dos reactivos comparten la calificación mas alta, el primero se relaciona con el impacto de los proyectos de trabajo de cada area sobre los objetivos institucionales y el otro sobre la confianza de las personas servidoras publicas sobre los procesos de denuncia de actos de corrupción.

El reactivo menos calificado está relacionado con las herramientas necesarias para la realización de las tareas encomendadas.

Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA / 2023



Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023

El factor Identidad con la institución también está compuesto por 5 reactivos, e igualmente que el anterior se tienen 2 reactivos que comparten el puntaje más alto y esos se tratan sobre el sentido de pertenencia a la institución y el sentimiento de contribución a la sociedad; ambos muy relacionados entre si.

Por otro lado el reactivo con la calificación mas baja está relacionado con la percepción de las personas Servidoras Públicas sobre la realización de acciones para la mejora del Clima y Cultura Organizacional.

Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2023



Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2023

El factor Igualdad de Género es uno de los factores con mayor homogeneidad en su calificación, en sus reactivos no es posible diferenciar la calificación más alta ya que solo uno de 5 presenta una calificación distinta.

El reactivo más bajo está relacionado a la información proporcionada respecto al protocolo de prevención del Hostigamiento y Acoso sexual.

El comportamiento de este factor se puede interpretar como una solidez en el tema, es decir una base fuerte para desarrollar acciones en materia.

Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO / 2023



Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2023

EL factor de Ingegridad y No Discriminación es uno de los mejores calificados de la encuesta, la calificación mas alta es compartida por 3 reactivos de los 5 que componen el factor, estos 3 estan relacionados con la gestión de actividades en las que se manejan con integridad y no se discrimina.

Sin embargo el factor con la calificación mas bajo esta relacionado con el actuar individual mas en el sentido del manejo de actos de corrupción.

Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2023



Factor 120 LIDERAZGO / 2023

El factor de Liderazgo se presentó dentro de la media de factores, en sus reactivos los mejores calificados están relacionados con la distribución de tareas y la entrega de información adecuada para llevar a cabo las encomiendas.

En cuanto al reactivo con menor calificación se trata de la gestión de los grupos de trabajo y los reconocimientos otorgados, estos puntos también son relevantes para su integración en las PTCCO.

Factor 120 LIDERAZGO / 2023



Factor 121 **NORMATIVA Y AUSTERIDAD / 2023**

El factor de Normativa y Austeridad engloba 5 factores, los cuales presentan un promedio dentro de la media de la institución, el reactivo con mejor calificación trata sobre el apego a normas con las que las personas servidoras públicas se conducen.

El reactivo con la calificación mas baja se relaciona con la implementación de propuestas para simplificar los procesos de trabajo apegados a normativa.

Factor 121 **NORMATIVA Y AUSTERIDAD / 2023**



Factor 122 ORGANIZACIÓN / 2023

El factor Organización cuenta con 5 reactivos, de los cuales el mejor calificado es el que tiene relación con el cumplimiento de objetivos.

Mientras que el reactivo con calificación más baja trata sobre la forma en la que se cubren los puestos vacantes en la institución.

Este factor si bien no esta dentro del top 3, es fundamental ya que nos permite comprender desde una perspectiva mas sistémica como abordar las areas de oportunidad dentro del proceso de gestión, claramente el reactivo más bajo señala que para el CONADESUCA sería importante analizar sus procesos de selección.

Factor 122 ORGANIZACIÓN / 2023



Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2023

El factor de Orientación a la ciudadanía es también uno de los más homogéneos, ya que 3 de sus 5 reactivos comparten la calificación más alta, mientras que el reactivo con la calificación más baja está relacionado con los trámites que se realizan.

Si bien el CONADESUCA no realiza ningún trámite en ventanilla para el ciudadano, esto puede referirse a los trámites internos entre áreas para la atención de tareas conjuntas, por lo que este derivará de atenderse dentro de otro factor.

Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA / 2023



Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2023

El factor de Reconocimiento Laboral también presenta un equilibrio en sus reactivos, teniendo 2 calificados como altos, que están relacionadas con el cumplimiento de metas y la integración de innovación para este fin.

Mientras que el reactivo más bajo corresponde a la forma en la que se cubren las vacantes dentro de la institución.

El tema de la ocupación de vacantes y selección de personal ha aparecido como el reactivo más bajo en dos factores distintos, no obstante debido a la naturaleza jurídica del CONADESUCA los procesos de selección y nombramientos son a designación directa, sin embargo con esta información es conveniente considerar reforzar el tema dentro de las PTCCO a partir de cada perspectiva.

Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL / 2023



Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO

El factor trabajo en equipo esta dentro de los puntajes altos, su reactivo mejor calificado indica que la persona encuestada se considera parte importante del equipo de trabajo, mientras que el reactivo mas bajo esta directamente relacionado con las relaciones entre integrantes de los distintos equipos de trabajo.

El resultado de este factor señala que dentro de la institución se el trabajo en equipo es una herramienta consolidada, sin embargo existen situaciones derivadas de la comunicación y del liderazgo que deben ser atendidas para manter este buen resultado.

Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO / 2023



Factor 127 TRANSPARENCIA / 2023

En el factor transparencia podemos observar la homogeneidad que se ha estado presentando en distintos factores, sin embargo en este caso el reactivo más alto es uno y se trata de la difusión de la información generada por la institución a toda la sociedad, mientras que el reactivo más bajo contrapone un poco el resultado, ya que ese señala que se actúa con transparencia en las áreas de la institución.

Este resultado cobra relevancia cuando el reactivo más alto y el más bajo se contraponen, sin embargo puede interpretarse como una necesidad de establecer una mejor organización y comunicación dentro de las áreas con la finalidad de promover la transparencia.

Factor 127 TRANSPARENCIA / 2023



Factor 128 VALORES / 2023

El ultimo factor valores como se ha visto tambien tiene un comportamiento homoganeo en sus reactivos siendo el unico reactivo con una calificación distinta es el que se relaciona con el trato hacia los colaboradores y es la calificaicón mas baja.

Este resultado puede relacionarse con varios reactivos anteriores en los que se señala como un area de oportunidad la comunicación acertiva.

Factor 128 VALORES / 2023





AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



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

Análisis Cuantitativo Cuadrantes



Comparativo por cuadrantes Modelo Tichy

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
	97.5	98.0	91.6
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	97.8	98.6	95.6
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	98.6	99.5	98.6

Cuadrantes Modelo Tichy Resultados 2023			
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
	93.7	93.5	84.7
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	95.7	96.5	89.8
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	95.5	95.0	96.5

En los siguientes cuadros tenemos los resultados por cuadrante del modelo Tichy de los ejercicios 2022 y 2023, podemos observar que en el ejercicio 2022 todos los factores tuvieron un resultado por encima de 90 puntos, mientras que en el ejercicio 2023 el C7 Profesionalización y desarrollo fue el único que tuvo un resultado menor al 90 puntos.

En el ejercicio 2022 el cuadrante mejor calificado fue el C6 "Relaciones laborales" mientras que en el 2023 el mejor calificado fue el C9 Servicio a la sociedad teniendo una diferencia de 3 puntos entre uno y otro.

Comparativo por cuadrantes Modelo Tichy

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 vs 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
	-3.8	-4.5	-7.0
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	-2.1	-2.1	-5.9
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	-3.1	-4.5	-2.1

Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2023 (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
	11.3	14.4	6.4
Político	C2 Gestión pública y transparencia	C5 Integridad e igualdad de género	C8 Seguridad en el trabajo
	15.1	14.0	10.3
Cultural	C3 Filosofía organizacional	C6 Relaciones laborales	C9 Servicio a la sociedad
	14.0	14.0	13.2

Ahora se muestran los resultados compando el ejercicio 2022 y 2023 en el cuadro de la izquierda y en el cuadro de la derecha los resultados de la institución en el ejercicio 2023 contra el promedio de la APF.

En el cuadro de la izquierda podemos apreciar que los resultados entre ejercicios de la institución tienen una tendencia a la baja, cayendo hasta 7 puntos, sin embargo podemos ver que a pesar de estas tendencias, se mantiene hasta por 15 puntos sobre el promedio de la APF.



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



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

Análisis Cualitativo



Análisis de Comentarios y Sugerencias

En este espacio se revisan los comentarios y las sugerencias que las personas Servidoras Públicas encuestadas realizaron en la plataforma, en la siguiente tabla podemos observar que ambas son clasificadas como sugerencia.

Es conveniente recordar en este punto que el CONADESUCA recibió una encuesta más al universo cargado en en el sistema RHNet.

Opinión	Sugerencias
Sugerencia	Hay varias preguntas relacionadas a la evaluación del desempeño que se respondieron como ni acuerdo ni en desacuerdo porque desconozco si se tienen esos mecanismos en la institución
Sugerencia	Que con motivo del cambio de gobierno, el personal valioso que labora en la Institución sea motivo de despido sin antes evaluar su experiencia, logros y entrega manifestada durante el tiempo que ha estado efectuando funciones de la entidad.

Análisis de Comentarios y Sugerencias

La primera de ellas está relacionada al tema de la evaluación del desempeño y para darle atención se considera necesario implementar en las PTCCO una acción que incluya la difusión de información relativa a este tema, sin embargo como se ha denotado anteriormente, debido a que el CONADESUCA no forma parte del Servicio Profesional de Carrera, este tema se trabaja de manera voluntaria.

La segunda sugerencia esta relacionada con el cierre de la administración y manifiesta una preocupación por los cambios que podría sufrir el personal, sin embargo este tipo de situaciones quedan fuera del alcance de este ejercicio, y debido a su naturaleza jurídica el CONADESUCA realiza sus nombramientos por designación directa, sin embargo se puede solicitar como una acción la revisión de la factibilidad para implementar procedimientos de selección del personal.



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



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

Identificación de Fortalezas y Áreas de Oportunidad



Identificación de Fortalezas y Areas de Oportunidad

El modelo de Tichy agrupa en cuadrantes la información permitiendo conocer bajo un orden más estructurado, cuales son las áreas de oportunidad y las fortalezas de la institución. Para el CONADESUCA la principal area de oportunidad es el cuadrante de Profesionalización y Desarrollo, este cuadrante se ubica en la parte técnica y en la columna de Personas, lo que puede interpretarse como una necesidad de apuntalar la parte técnica dentro de la institución especialmente con el personal, en otra palabras, la capacitación y actualización de saberes.

Esta hipótesis se puede confirmar al observar que el factor de Capacitación es el mas bajo en calificación y a su vez el reactivo de actualización en la capacitación se muestra como el más bajo de toda la encuesta.

Identificación de Fortalezas y Areas de Oportunidad

El siguiente cuadrante que se considera como área de oportunidad es seguridad en el trabajo, nuevamente sobre la columna de las personas pero esta vez en el eje político; este cuadrante está integrado por los factores que en la tabla de calificación ocupan los lugares 16 y 17 de 18 posibles; es decir el top 3 de los más bajos.

A nivel de factor, estos tienen un común denominador, los reactivos bajos tienen que ver con el sueldo y la capacidad económica, si bien el CONADESUCA cuenta con una estructura organizacional muy reducida que fomenta la necesidad de desarrollar más actividades, sin embargo esta situación es un factor externo fuera de los alcances de este ejercicio, no obstante se tomará en cuenta para encausar acciones en las PTCCO.



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



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

Definición de Objetivos Estratégicos



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.

Corresponde a la difusión de los resultados de la ECCO 2023, así como las PTCCO a todos los integrantes de la institución haciendo énfasis sobre la importancia y relevancia de estas acciones y su trascendencia en la vida laboral.

Objetivo 2

Desarrollar acciones de capacitación adecuadas para el desempeño de las actividades y permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este objetivo corresponde a la necesidad de realizar acciones de capacitación que sean adecuadas, significativas y relevantes para el personal y que permitan mejorar el desempeño de las Personas Servidoras Públicas

Objetivo 3

Desarrollar acciones que permitan disminuir y manejar el estrés físico, mental y financiero con la finalidad de contribuir en el bienestar de las personas servidoras públicas.

La razón de integrar este objetivo esta en el puntaje obtenido en cuadrante 8 del modelo de Tichy, el factor 111 Calidad de Vida Laboral y Estrés y el factor 114 Emergencias, en especial se suma el punto del estress financiero ya que es estos reactivos donde se muestra una disminución menor.



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional



Objetivo 1 - Práctica de Transformación 1 y 2

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. Integrar en el portal institucional el análisis de los resultados de la ECCO 2022.
2. Difundir mediante infografías las fortalezas, áreas de oportunidad entre otros hallazgos derivados del análisis de la ECCO 2022.

Objetivo 2 - Práctica de Transformación 3, 4 y 5

Desarrollar acciones de capacitación adecuadas para el desempeño de las actividades y permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales.

3. 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.
4. 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.
5. Fomentar y difundir opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional del personal (diplomados, especialidades, licenciaturas, y/o posgrados, o concluir algún grado escolar trunco) con la finalidad de incrementar la productividad laboral y su profesionalización.

Objetivo 3 - Práctica de Transformación 6, 7 y 8

Desarrollar acciones que permitan disminuir y manejar el estrés físico, mental y financiero con la finalidad de contribuir en el bienestar de las personas servidoras públicas.

6. Impartir estrategias orientadas a minimizar las fuentes de estrés o cambiar las situaciones adversas.
7. Incentivar al personal para que realice el curso de Educación Financiera para todos en línea impartido por la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros
8. Promover la importancia del cuidado de la salud emocional en situaciones de emergencia para prevenir el impacto negativo y daños a la misma.



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



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
	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	29/02/2024	01/03/2024	30/04/2024	Publicación de los resultados en el Portal Institucional y difusión mediante oficina circular.	117 - Identidad con la Institución	122 - Organización		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	29/02/2024	01/03/2024	30/09/2024	Elaboración de infografías electrónicas para difusión mediante correo electrónico a todo el personal.	111 - Calidad de vida laboral y estrés	117 - Identidad con la institución	122 - Organización	Alto
3	2- Desarrollar acciones de capacitación adecuadas para el desempeño las actividades y permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales.	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 acciones para su mitigación.	1- Todo el personal	29/02/2024	01/03/2024	30/09/2024	Elaboración el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	112 - Capacitación	118 - Igualdad de género	122 - Organización	Alto
4	2- Desarrollar acciones de capacitación adecuadas para el desempeño las actividades y permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales.	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	29/02/2024	01/03/2024	30/09/2024	Elaboración de Infografías y solicitud de acciones de capacitación de preferencia virtuales.	112 - Capacitación	120 - Liderazgo	122 - Organización	Alto
5	2- Desarrollar acciones de capacitación adecuadas para el desempeño las actividades y permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales.	1- Estratégica	Fomentar y difundir opciones educativas que impulsen el desarrollo profesional del personal (diplomados, especialidades, licenciaturas, y/o posgrados, o concluir algún grado escolar trunca) con la finalidad de incrementar la productividad laboral y su profesionalización.	1- Todo el personal	29/02/2024	01/03/2024	30/09/2024	La selección de actividades se realizarán función de las cargas de trabajo y se privilegiando los cursos virtuales.	112 - Capacitación	119 - Integridad y no discriminación	118 - Igualdad de género	Alto
6	3- Desarrollar acciones que permitan disminuir y manejar el estrés, mental y financiero con la finalidad de contribuir en el bienestar de las personas servidoras públicas.	1- Estratégica	Impartir estrategias orientadas a minimizar las fuentes de estrés o cambiar las situaciones adversas.	1- Todo el personal	29/02/2024	01/03/2024	30/09/2024	Elaboración de Infografías para ser distribuidas mediante correos electrónicos	111 - Calidad de vida laboral y estrés	114 - Emergencias	112 - Capacitación	Alto
7	3- Desarrollar acciones que permitan disminuir y manejar el estrés, mental y financiero con la finalidad de contribuir en el bienestar de las personas servidoras públicas.	1- Estratégica	Incentivar al personal para que realice el curso de Educación Financiera para todos en línea impartido por la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros	1- Todo el personal	29/02/2024	01/03/2024	30/09/2024	Curso virtual impartido por expertos	111 - Calidad de vida laboral y estrés	114 - Emergencias	118 - Igualdad de género	Alto
8	3- Desarrollar acciones que permitan disminuir y manejar el estrés, mental y financiero con la finalidad de contribuir en el bienestar de las personas servidoras públicas.	1- Estratégica	Promover la importancia del cuidado de la salud emocional en situaciones de emergencia para prevenir el impacto negativo y daños a la misma.	1- Todo el personal	29/02/2024	01/03/2024	30/09/2024	Elaboración Infografía y solicitud de acciones de capacitación preferencia virtuales.	111 - Calidad de vida laboral y estrés	114 - Emergencias	128 - Valores	Alto

Firma:

Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: L.C. María Dolores García Maturano

Fecha : 29 de Febrero de 2024



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



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

Efectividad del PTCCO



Este punto se informará en cuanto se cuente con los resultados de la ECCO 2024



¡GRACIAS!



AGRICULTURA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



CONADESUCA

COMITÉ NACIONAL PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA CAÑA DE AZÚCAR



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



@CONADESUCAmx



CONADESUCA