35 8930
J. C

SNICS®

SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS
DIRECCIÓN GENERAL DEL SNICS
C00. 06. 0170

Asunto: **Programa de Acciones de Mejora del SNICS, Clima y Cultura Organizacional**

SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

SAGARPA

Tlalnepantla, México, a 24 de enero de 2012.

Lic. Raúl Arceo Alonso
Titular de la Unidad de Recursos Humanos
de la Administración Pública Federal
Subsecretaría de la Función Pública
Miguel Laurent Num. 235, 1er piso, Ala 1, Of. 1
Col. Del Valle,
31000, México, Distrito Federal D

Me refiero a su oficio número SSFP/408/012/2011 por medio del cual se hace referencia a la participación de las Instituciones de la Administración Pública en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 20101 (ECCO 2011) misma que se aplicó durante los meses de septiembre y octubre del 2011; notificándose los resultados el 25 de noviembre, para su análisis, interpretación y elaboración del Programa 2011.

Por lo anterior, me permito enviar anexo el Programa de Acciones de Mejora del Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas (SNICS), Órgano Administrativo Desconcentrado de la SAGARPA, dicho documento da cumplimiento a los seis criterios establecidos por la SFP; con la finalidad de su registro correspondiente y seguimiento de las acciones en la Unidad a su cargo.

Esperando que la información sea de utilidad, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo

ANEXO: 9 fojas

ATENTAMENTE
LA DIRECTORA GENERAL

ING. ENRIQUETA MOLINA MACÍAS

SAGARPA DEGANADERÍA
SFP OFICIALÍA MAYOR DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
26 ENE 30 ENE 2012
OFICIALÍA DE PARTES VENTANILLA
INSURGENTES SUR 1735 P.B. C.P. 01020
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

c.c.p. **Dirección del SNICS.** Expdte. Clima Organizacional 2011.
c.c.p. **Minutario**

EMM/CKGC/DNI
C://Clima Organizacional/2011/CLIMAORGANIZACIONAL 201SNICS SFT/Oficio PAM 2012

SFP SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
OFICIALÍA MAYOR DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
30 ENE 2012
OFICIALÍA DE PARTES VENTANILLA
INSURGENTES SUR 1735 P.B. C.P. 01020

Av. Presidente Juárez No. 13, Col. El Cortijo
Tlalnepantla, Estado de México, C.P. 54000
Tel. +52 (55) 3622 0667 al 70
http://snics.sagarpa.gob.mx
www.sinarefi.org.mx www.resina.org.mx

SERVICIO NACIONAL DE INSPECCION Y CERTIFICACION DE SEMILLAS

Clima Organizacional 2011

	CRITERIOS A CUMPLIR EN EL PAM 2011:	PUNTOS POSIBLES	EVIDENCIA:	PUNTOS CUMPLIDOS	CUMPLE AL:	INSTITUCIÓN:
1	ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)	1	Gráficas o tablas	1	10%	
2	ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)	1	Gráficas o tablas	1	10%	
3	ANÁLISIS COMPARATIVO					
	* Comparación de resultados entre áreas y/o instituciones	1	Gráficas o tablas	1	10%	
	* Comparación de resultados 2011 con 2010	1	Gráficas o tablas	1	10%	
4	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	1	Formato libre	1	10%	
5	DEFINICIÓN DE ACCIONES DE MEJORA	1	Formato libre	1	10%	
	* Difusión de resultados (Obligatorio)	1	Calendario	1	10%	
	* Acciones relacionadas con el factor "Liderazgo"	1	Calendario	0	0%	
	* Efectividad de tu último PAM (Acciones cumplidas/Acciones programadas*100)	1	Dato	1	0%	
6	CALENDARIZACIÓN DE ACCIONES	1	Calendario	1	10%	
	CALIFICACIÓN MÁXIMA DEL PAM =	10	CALIFICACIÓN:	9	90%	SNICS

CRONOGRAMA DEL F E ACCIONES DE MEJORA SNICS
CLI. ANIZACIONAL

FECHA DE ELABORACION: 24-ene-12
VERSION DOCUMENTO: 1

No.	ACCIONES	PROG. / REAL	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	6.I RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTOS																																																	
1	6.I.I	P																																																
		R																																																
	6.II CAPACITACION Y DESARROLLO																																																	
2	6.II.I	P																																																
		R																																																
3	6.II.II	P																																																
		R																																																
	6.III MEJORA Y CAMBIO																																																	
4	6.III.I	P																																																
		R																																																
5	6.III.II	P																																																
		R																																																
	6.IV CALIDAD Y ORIENATION AL USUARIO																																																	
6	6.IV.I	P																																																
		R																																																
	6.V EQUIDAD Y GÉNERO																																																	
7	6.V.I	P																																																
		R																																																
	6.VI COMUNICACIÓN																																																	
8	6.VI.I	P																																																
		R																																																
	6.VII DISPONIBILIDAD DE RECURSOS																																																	
9	6.VII.I	P																																																
		R																																																
	6.VIII CALIDAD DE VIDA LABORAL																																																	
10	6.VIII.I	P																																																
		R																																																
	6.IX. BALANCE-FAMILIA																																																	
11	6.IX.I	P																																																
		R																																																
	6.X. COLABORACION Y TRABAJO EN EQUIPO																																																	
12	6.X.I	P																																																
		R																																																
	6.XI. LIDERAZGO Y PERTICIPACION																																																	
13	6.XI.I	P																																																
		R																																																
	6.XII IDENTIDAD CON LA INSTITUCION Y VALORES																																																	
14	6.XII.I	P																																																
		R																																																
	6.XIII AUSTERIRDAD Y COMBATE A LA CORRUPCION																																																	
15	6.XIII.I	P																																																
		R																																																
16	6.XIII.II	P																																																
		R																																																
	6.XIV ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD																																																	
17	6.XIV.I	P																																																
		R																																																
	6.XV NORMATIVIDAD Y PROCESOS																																																	
18	6.XV.I	P																																																
		R																																																
	6.XVI SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA																																																	
19	6.XVI.I	P																																																
		R																																																
	6.XVII IMPACTO DE LA ENCUESTA EN INSTITUCION																																																	
20	6.XVII.I	P																																																
		R																																																
21	6.XVII.II	P																																																
		R																																																

PROGAMA DE ACCIONES DE MEJORA DEL SERVICIO NACIONAL DE INSPECCION Y CERTIFICACION DE SEMILLAS, 2012

Índice

1.- Análisis de Resultados Estadísticos

2.- Análisis de Comentarios y Sugerencias

3.- Comparación de Resultados

4.- Definición de objetivos estratégicos

5.- Definición de acciones de mejora

5. I. Recompensas y reconocimientos
5. II. Capacitación y desarrollo
5. III. Mejora y cambio
5. IV. Calidad y orientación al usuario
5. V. Equidad y género
5. VI. Comunicación
5. VII. Disponibilidad de recursos
5. VIII. Calidad de vida laboral
5. IX. Balance trabajo - familia
5. X. Colaboración y trabajo en equipo
5. XI. Liderazgo y participación
5. XII. Identidad con la institución y valores
5. XIII. Austeridad y Combate a la corrupción
5. XIV. Enfoque a resultados y productividad
5. XV. Normatividad y procesos
5. XVI. Servicio Profesional de Carrera
5. XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución

6.- Cronograma de acciones de mejora

Av. Presidente Juárez No. 13, Col. El Cortijo
Tlalnepantla, Estado de México, C.P. 54000
Tel. +52 (55) 3622 0667 al 70
http://snics.sagarpa.gob.mx
www.sinarefi.org.mx www.resina.org.mx

Introducción:

El Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas, Órgano Administrativo Desconcentrado de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, convocó la participación para la aplicación de la Encuesta de Clima Organizacional 2011, del personal adscrito a Oficinas centrales; para tal acción, se difundió al personal el banner electrónico que emitió el Sector, esta acción se llevó a cabo una semana antes de que dicha Encuesta estuviera disponible en Internet.

Se convocó la participación de 68 personas adscritas a esta Dirección, dando cumplimiento del 100% del universo registrado; cabe mencionar que todo el personal mostró disponibilidad y apertura para la aplicación de la Encuesta.

1.- ANÁLISIS DE RESULTADOS ESTADÍSTICOS

Derivado del análisis de los resultados por factores, se identificó que los mejor calificados por el personal corresponden a:

XII. Identidad con la institución y valores	92
VIII. Calidad de vida laboral	91
II. Capacitación y desarrollo	89
IV. Calidad y orientación al usuario	88
XIII. Austeridad y Combate a la corrupción	88
XIV. Enfoque a resultados y productividad	88

Cabe mencionar que los factores que consideramos con mayores áreas de oportunidad son los que muestran calificaciones por debajo de 80 puntos. Por lo que, los factores con menores calificaciones corresponden a:

I. Recompensas y reconocimientos	79
IX. Balance trabajo - familia	74

2.- ANÁLISIS DE COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

De la aplicación de 68 encuestas a los servidores públicos adscritos a la Institución se obtuvieron once comentarios, los cuales se dividen en tres tipos de opiniones: a) 3 Sugerencias, b) 4 Felicitaciones y c) 4 Quejas, siendo un total de 11 comentarios.

Av. Presidente Juárez No. 13, Col. El Cortijo
Tlalnepantla, Estado de México, C.P. 54000
Tel. +52 (55) 3622 0667 al 70
http://snics.sagarpa.gob.mx
www.sinarefi.org.mx www.resina.org.mx

De las sugerencias y quejas, surgió la necesidad de crear un Comité de Sugerencias y quejas para dar atención al usuario, el cual, será atendido por el área de Vinculación Institucional del SNICS.

3.- COMPARACIÓN DE RESULTADOS

a) Comparación de resultados entre áreas y/o instituciones

Se comparó el puntaje de este Órgano Administrativo Desconcentrado, SNICS, con los similares del Sector, teniendo como información final la siguiente tabla:

SAGARPA	**80**
SNICS	**86**

Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero (**CSAEGRO**)	76
Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (**SENASICA**)	77
Apoyos y Servicios a la Comercialización Agropecuaria (**ASERCA**)	77
Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (**SIAP**)	76
Instituto Nacional de la Pesca (**INAPESCA**)	74

b) Comparación de resultados 2011 con 2010

SNICS, 2010	**79**
SNICS, 2011	**86**

Derivado de este análisis se concluye que el clima organizacional general que presenta esta Institución, se encuentra en la categoría de "bueno", por lo que las acciones que se comprometan para el ejercicio fiscal siguiente se seguirá enfocando en fortalecer los factores mejor calificados, así como implementar acciones que fortalezcan los factores que demuestran mayores debilidades.

4.- DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los factores en los que se enfocarán las acciones de mejora comprometidas son:

Factor IX: Balance trabajo - familia

Objetivo: El titular del área de recursos humanos difundirá por medio electrónico las prestaciones y obligaciones a que está sujeto el personal adscrito a la Institución; dicha difusión deberá realizarse de forma anual, o en su caso al personal de nuevo ingreso.

Av. Presidente Juárez No. 13, Col. El Cortijo
Tlalnepantla, Estado de México, C.P. 54000
Tel. +52 (55) 3622 0667 al 70
http://snics.sagarpa.gob.mx
www.sinarefi.org.mx www.resina.org.mx

Factor I: Recompensa y reconocimientos.

Objetivo: Cada titular de área ejecutará el mecanismo de evaluación de los productos y actividades que el personal a su cargo está comprometido a realizar en periodos de tiempo determinado; la periodicidad de evaluación dependerá de cada área, debiéndose reportar una valoración anual, la cual permita calificar de forma objetiva al personal, y en su caso ser propuesto para recibir una recompensa adicional.

5.- DEFINICIÓN DE ACCIONES DE MEJORA

La difusión de los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional, se ha dado a conocer por correo electrónico y página Web del SNICS; dicha campaña de difusión concluirá a finales de enero del 2012.

Link de la página Web del SNICS:

http://snics.sagarpa.gob.mx/Documents/Resultados_ECCO_% 202011.pdf

Efectividad PAM 2011:

- *Efectividad de tu último PAM Acciones cumplidas/Acciones programadas*100*

Se dio cumplimiento al 85% de las acciones comprometidas en el PAM 2011

6.- CRONOGRAMA DE ACCIONES DE MEJORA

6. I. Recompensas y reconocimientos

6. I.I Cada titular de área ejecutará el mecanismo de evaluación de los productos y actividades que el personal a su cargo está comprometido a realizar en periodos de tiempo determinado; la periodicidad de evaluación dependerá de cada área, debiéndose reportar una valoración anual, la cual permita calificar de forma objetiva al personal, y en su caso ser propuesto para recibir una recompensa adicional.

6. II. Capacitación y desarrollo

6. II.I En el proceso de integración del Programa Anual de Capacitación, se toma en cuenta la participación del jefe inmediato para la elaboración del formato de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), el responsable de vigilar esta medida es el titular del área de capacitación.

Av. Presidente Juárez No. 13, Col. El Cortijo
Tlalnepantla, Estado de México, C.P. 54000
Tel. +52 (55) 3622 0667 al 70
http://snics.sagarpa.gob.mx
www.sinarefi.org.mx www.resina.org.mx

6. II.II Como parte del seguimiento que el titular del área de capacitación debe dar al Programa Anual, se implementará la aplicación de las evaluaciones de aprendizaje, reacción y evaluación; dichas herramientas representan información relevante para la toma de decisiones en diversos campos.

6. III. Mejora y cambio

6. III.I El área de Vinculación Institucional, es la responsable de dar seguimiento al Comité de Sugerencias y Quejas, Unidad de Enlace de la Institución; la cual, representa un lugar físico, al cual, los usuarios internos y externos pueden expresar opiniones y sugerencias para mejorar el servicio que ofrece el SNICS; el seguimiento a este tema se considera de manera constante y permanente.

6. III.II El área de Vinculación Institucional es responsable de dar seguimiento al Programa de Mejora de la Gestión, el cual, evalúa en uno de sus sistemas, la atención que se brinda por parte de la Institución al usuario de trámites y servicios, por lo que el seguimiento puntual a este Programa permite obtener herramientas que ayuden a mejorar la calidad de atención y servicio otorgado.

6. IV. Calidad y orientación al usuario

6. IV.I Se da seguimiento a las necesidades de los usuarios, por medio de la aplicación de encuestas que evalúan la calidad de atención de los trámites y servicios, dicha encuesta se reporta de forma mensual por parte del personal de unidades foráneas, siendo responsabilidad de oficinas centrales de concentrar e informar los datos a la Secretaría de la Función Pública de forma trimestral.

6. V. Equidad y género

6.V.I El área de Vinculación Institucional da seguimiento puntual al Programa de Cultura Institucional regulado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el cual se integra de diversas acciones agrupadas en nueve factores, mismos que se enfocan en fortalecer las medidas de equidad de género entre el personal.

6. VI. Comunicación

6. VI.I Como parte del proceso de la DNC, el titular del área correspondiente, deberá tomar en consideración los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional, como una fuente institucional, la cual determina como necesaria una acción en materia de integración de equipos de trabajo o comunicación entre áreas, misma que deberá incluirse en el Programa Anual de Capacitación de la Institución.

Av. Presidente Juárez No. 13, Col. El Cortijo
Tlalnepantla, Estado de México, C.P. 54000
Tel. +52 (55) 3622 0667 al 70
http://snics.sagarpa.gob.mx
www.sinarefi.org.mx www.resina.org.mx

6. VII. Disponibilidad de recursos

6.VII.I El encargado del área de recursos materiales junto con el área de informática realizarán un análisis del equipo informático con el que cuenta el personal adscrito; dicha información permitirá conocer las necesidades reales de cada integrante y permitirá tener un óptimo manejo de los bienes consumibles, así como del equipo informático. Actividad permanente en la revisión de equipos

6. VIII. Calidad de vida laboral

6. VIII. I Se dará seguimiento a las visitas de inspección que realice la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y se atenderán las observaciones que se deriven de dichas visitas, las cuales son de forma trimestral.

6. IX. Balance trabajo - familia

6. IX.I El titular del área de recursos humanos difundirá por medio electrónico las prestaciones y obligaciones a que está sujeto el personal adscrito a la Institución; dicha difusión deberá realizarse de forma anual, o en su caso al personal de nuevo ingreso.

6. X. Colaboración y trabajo en equipo

6. X.I. El titular del área de capacitación deberá tomar en consideración como parte del proceso de la DNC, como fuente institucional e individual el fortalecimiento de las acciones de capacitación realizadas en años anteriores relacionadas con el tema de Integración de equipos de trabajo.

6. XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

6. XI.I. El titular del área de capacitación deberá tomar en consideración como parte del proceso de la DNC, como fuente institucional e individual el fortalecimiento de las acciones de capacitación realizadas en años anteriores relacionadas con el tema de Liderazgo y Negociación.

6. XII. Identidad con la institución y valores

6. XII.I El titular del área de Capital Humano deberá reforzar las acciones de difusión del código de ética de la Institución de forma anual, así como tomar en consideración al personal de nuevo ingreso.

Av. Presidente Juárez No. 13, Col. El Cortijo
Tlalnepantla, Estado de México, C.P. 54000
Tel. +52 (55) 3622 0667 al 70
http://snics.sagarpa.gob.mx
www.sinarefi.org.mx www.resina.org.mx

6. XIII. Austeridad y Combate a la corrupción

6. XIII.I. El área de vinculación da seguimiento al Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción que regula la Secretaría de la Función Pública, el seguimiento de las diversas acciones que forman parte de este Programa se consideran de forma constante y permanente.

6. XIII.II. El área de vinculación da seguimiento al Programa de Mejora de la Gestión que regula la Secretaría de la Función Pública, el seguimiento se considera de forma constante y permanente

6. XIV. Enfoque a resultados y productividad

6. XIV.I El titular de la Institución da seguimiento a la situación referente a la Estructura Organizacional en el Plan Maestro Institucional, el cual es presentado ante diversas instancias, como el Consejo Técnico de la SAGARPA, sesiones de Comité de Desarrollo Institucional (COCODI).

6. XV. Normatividad y procesos

6.XV.I Los titulares de las diversas áreas que integran a la Institución son responsables de actualizar los lineamientos establecidos en el Manual Organización, dichas actualizaciones se realizan cada vez que se presenten cambios en la estructura organizacional o cambios en los procesos; se apegará la operación a los Manuales Aplicativos de la Administración Pública (MAAG)

6. XVI. Servicio Profesional de Carrera

6. XVI.I El titular del área de Capital Humano, realizará la difusión de los subsistemas que integran al Servicio Profesional de Carrera, con el objetivo de involucrar al personal en las diversas acciones que se presenten.

6. XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución

6. XVII.I El titular de la Institución, por medio del área de vinculación difundirá los resultados de las Encuestas de Clima Organizacional, por medio electrónico.

6. XVII.II El titular del área de vinculación será la encargada de difundir y dar seguimiento al Programa de Acciones de Mejora (PAM) derivado de la aplicación de la Encuesta de Clima Organizacional.

Av. Presidente Juárez No. 13, Col. El Cortijo
Tlalnepantla, Estado de México, C.P. 54000
Tel. +52 (55) 3622 0667 al 70
http://snics.sagarpa.gob.mx
www.sinarefi.org.mx www.resina.org.mx