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

SNICS®

Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas
Dirección General
Dirección de Administración
Subdirección de Desarrollo Humano

"2015, Año del Generalísimo José María Morelos y Pavón"

N° de Oficio C00.04 1 3 5 2
Tlalnepantla, Estado de México, 11 de Mayo de 2015
Asunto: Programa de Acciones de Mejora del SNICS, Clima y Cultura Organizacional en la APF. 2015.

LIC. CÉSAR ANTONIO OSUNA GÓMEZ
TITULAR DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
MIGUEL LAURENTE NUM. 235, 1ER PISO, ALA 1, OF. 1
COL. DEL VALLE
31000, MÉXICO, DISTRITO FEDERAL
cosuna@funcionpublica.gob.mx

PRESENTE.

Me refiero a la participación de las Instituciones de la Administración Pública Federal en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2014 (ECCO de 2014), misma que se aplicó durante los meses de agosto-octubre de 2014; notificándose los resultados el 6 de noviembre de 2014, para su análisis, interpretación y elaboración del Programa de Acciones de Mejora 2015, mismo que se encuentra registrado en el sistema diseñado por esa Institución para tal fin.

Por lo anterior, me permito enviar anexo el Programa de Acciones de Mejora (PAM) del Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas (SNICS), Órgano Administrativo Desconcentrado de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA), dicho documento dando cumplimiento a los seis criterios que marca la normatividad, con la información del SNICS para su registro y seguimiento en la Unidad a su cargo.

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

ANEXO: 24 fojas

ATENTAMENTE
EL DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN

SAGARPA
RECIBIDO
11 MAYO 2015
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

C. P. BARTOLO ZÚÑIGA ABARCA

c.c.p **Antonio Casas Vázquez.- Director General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera en la SFP.- acasas@funcionpublica.gob.mxF**
c.c.p. **Dirección del SNICS. No. Ref. 2410 Expdte. Cultura y Clima Organizacional 2015. 0159**
c.c.p. **Minutario**
c.c.p. **Lic. Gustavo Barroso Reyes.- Titular de la Unidad de Control de Plazas y Movimientos del Personal. Oficio 511.03.-859/2015.**
BZA/HOCG/CVLM

Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas

RAMO:	ecretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentaci
UR SIGLAS:	SNICS
UR NOMBRE:	Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas
CÓDIGOS RAMO - UR:	8-C00

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF / ECCO

Registro de Acciones de Mejora Año: 2014-2015 / Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

No. Objetivo	Objetivo a lograr	No. Acción	Acción de Mejora	Fecha de Ejecución	Precisiones	Factor(es) al que contribuye la Acción	Tipo de Acción	Personal a quien va dirigida la Acción	Impacto de la Acción
1	Comunicar	1	Difundir los resultados de la ECCO	30 de enero del 2015	En Enero se realizo la difusiÃ³n de los resultados de la encuesta ECCO en la pagina del SNICS	Impacto de la encuesta en mi institución	Estratégica	Todo el Personal	Alto
1	Comunicar	2	Difundir la Misión y Visión y el Código de Conducta de la Institución al personal del SNICS	8 de mayo del 2015	Reforzar las acciones de difusiÃ³n de la MisiÃ³n y VisiÃ³n y cÃ³digo de conducta mediante la entrega de tarjetas al personal	Identidad con la Institución y valores	Estratégica	Todo el Personal	Alto
2	Capacitación	3	Detectar la Necesidades de Capacitación del Personal	16 de marzo del 2015	Mediante el llenado de la DNC se realizo el anÃ¡lisis para la capacitaciÃ³n 2015 del personal del SNICS	Profesionalización de la Administración Pública Federal	Operativa	Todo el Personal	Medio
2	Capacitación	4	Programar la Capacitación anual para el personal del SNICS	30 de abril del 2015	Mediante el anÃ¡lisis de la DNC de todo el personal del SNICS se realizo el PAC	Profesionalización de la Administración Pública Federal	Estratégica	Todo el Personal	Alto
1	Comunicar	5	Reforzar la difusión sobre temas de acoso y hostigamiento sexual y laboral	10 de junio del 2015	DifusiÃ³n de material sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral por la pagina del SNICS y mural	Estrés laboral	Operativa	Todo el Personal	Medio
1	Comunicar	6	Encuestar a usuarios Internos y Externos	6 de octubre del 2015	AplicaciÃ³n de encuestas a usuarios internos y externos de los servicios que brinda el SNICS	Calidad y orientación al usuario	Operativa	Todo el Personal	Medio

Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas

RAMO:	ecretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentaci
UR SIGLAS:	SNICS
UR NOMBRE:	Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas
CÓDIGOS RAMO - UR:	8-C00

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF / ECCO

Registro de Acciones de Mejora Año: 2014-2015 / Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

No. Objetivo	Objetivo a lograr	No. Acción	Acción de Mejora	Fecha de Ejecución	Precisiones	Factor(es) al que contribuye la Acción	Tipo de Acción	Personal a quien va dirigida la Acción	Impacto de la Acción
1	Comunicar	7	Difundir al personal del SNICS el seguimiento del programa de Clima y Cultura Organizacional en relación a la Equidad de Genero	10 de junio del 2015	Difundir las actividades programadas en relaciÃ³n con la equidad de genero	Equidad y género	Operativa	Todo el Personal	Medio
2	Capacitación	8	Capacitar al personal en materia de Protección Civil y Evacuación del inmueble	11 de mayo del 2015	En seguimiento a las acciones de la ComisiÃ³n de Seguridad y Salud en el trabajo y ProtecciÃ³n Civil	Calidad de vida laboral	Operativa	Todo el Personal	Medio
1	Comunicar	9	Difundir los derechos y Obligaciones de los Servidores Públicos	15 de julio del 2015	llevar a cabo una campaÃ±a de difusiÃ³n a fin de que el servidor pÃºblico adscrito a la InstituciÃ³n conozca sus derechos y obligaciones	Balance trabajo - familia	Estratégica	Todo el Personal	Alto
2	Capacitación	10	Integrar al personal en equipos de trabajo	15 de mayo del 2015	Llevar acabo un Rally institucional con la finalidad de integrar la diferentes Ã¡reas con el objetivo de lograr un fin cÃ³mun	Colaboración y trabajo en equipo	Operativa	Todo el Personal	Medio
1	Comunicar	11	Difundir al personal del SNICS el Manual de Órganización	13 de mayo del 2015	Llevar a cabo la difusiÃ³n de la ruta donde se encuentra el Manual de OrganizaciÃ³n del SNICS	Normatividad y procesos	Estratégica	Todo el Personal	Alto
1	Comunicar	12	Difundir los Lineamientos Internos del SNICS	20 de agosto del 2015	Dar a conocer los lineamientos del personal del SNICS para lograr una comunicaciÃ³n efectiva dentro de la InstituciÃ³n	Reconocimiento laboral	Operativa	Todo el Personal	Medio

Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas

RAMO:	ecretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentaci
UR SIGLAS:	SNICS
UR NOMBRE:	Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas
CÓDIGOS RAMO - UR:	8-C00

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF / ECCO

Registro de Acciones de Mejora Año: 2014-2015 / Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

No. Objetivo	Objetivo a lograr	No. Acción	Acción de Mejora	Fecha de Ejecución	Precisiones	Factor(es) al que contribuye la Acción	Tipo de Acción	Personal a quien va dirigida la Acción	Impacto de la Acción
2	Capacitación	13	Reconocer el Merito y Creciiento Profesional de los Servidores Públicos del SNICS	10 de diciembre del 2015	Reconocimiento a los Servidores PÃºblicos de mayor calificaciÃ³n en la evaluaciÃ³n al desempeÃ±o mediante un Diploma firmado por el Titular de la InstituciÃ³n	Reconocimiento laboral	Operativa	Todo el Personal	Medio
1	Comunicar	13	Crear el Sub-Comité de ética de la Institución	30 de julio del 2015	Llevar a cabo la creaciÃ³n del sub-comitÃ© de Ã©tica del SNICS	Mejora y cambio	Estratégica	Mandos Medios	Medio

Firma: _____

Fecha: 08 de mayo de 2015

✓	CRITERIOS A CUMPLIR EN EL PAM 2015:	PUNTOS POSIBLES	FORMATO:	PUNTOS CUMPLIDOS	CUMPLE AL:	INSTITUCIÓN:
1	ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)	1	Gráficas o tablas en .ppt	1	10%	
2	ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)	1	Gráficas o tablas en .ppt	1	10%	
3	ANÁLISIS COMPARATIVO					
	* Comparación de resultados entre instituciones y/o áreas	1	Gráficas o tablas en .ppt	1	10%	
	* Comparación de resultados 2014 contra 2013 Y 2012	1	Gráficas o tablas en .ppt	1	10%	
4	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	1	Formato SFP	1	10%	
5	DEFINICIÓN DE ACCIONES DE MEJORA	1	Formato SFP	1	10%	
	* Difusión de resultados (Obligatorio)	1	Formato SFP	1	10%	
	* *Acciones relacionadas con el factor "Liderazgo" (Estratratégico)	1	Formato SFP	1	10%	
	* * *Efectividad de tu último PAM (Acciones cumplidas/Acciones programadas el año anterior*100)	1	Dato	1	10%	
6	CALENDARIZACIÓN DE ACCIONES	1	Formato SFP	1	10%	
	CALIFICACIÓN MÁXIMA DEL PAM =	10	CALIFICACIÓN:	10	100%	SNICS_REV

EVALUÓ:

LGR

AP /	AC:	* * *EFEC. PAM 2014
21	19	90%

SE REGISTRARÁ EN EL PORTAL ECCO CON EL NOMBRE _____: SNICS

PAM_SNICS_REV ___ EVA_ PAM_2014___SNICS_REV___EVA_1

ESTIMADO CINTIA:

++++ RECIBIMOS VÍA ELECTRÓNICA LA INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA DEL PROGRAMA DE ACCIONES DE MEJORA (PAM) DE TU INSTITUCIÓN, Y DESPUÉS DE ANALIZAR SU CONTENIDO, ESTARÍAMOS REGISTRÁNDOLO CON EL SIGUIENTE PUNTAJE, DONDE EL VALOR MÁXIMO ES DE 10 PUNTOS, DE ACUERDO AL CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS QUE PARA TAL EFECTO SE DIERON A CONOCER EN EL CORREO "ECCO_001..." DEL 18 DE ENERO PASADO, Y QUE SE PRESENTAN EN LA SIGUIENTE TABLA:

+++ SU PAM QUEDÓ REGISTRADO Y LOS INVITAMOS A REALIZAR UN PUNTUAL SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE MEJORA PROGRAMADAS PARA ESTE AÑO.

+++ FELICITACIONES!!! SU PAM QUEDÓ REGISTRADO Y LOS INVITAMOS A REALIZAR UN PUNTUAL SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE MEJORA PROGRAMADAS PARA ESTE AÑO.

ENCUESTA ECCO

Encuesta ECCO 2014

SNICS - ALGUNOS DERECHOS RESERVADOS © 2015 - POLÍTICAS DE PRIVACIDAD

Av. Presidente Juárez, 13, El Cortijo, 54000, Tlalnepantla, Edo. de México. Tels. 36220667 al 69

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

DE LA

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

ENCUESTA 2014

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

"Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas"

20 de noviembre de 2014.

PERIODO DE APLICACIÓN AGO-OCT 2014

Unidad de Política de Recursos Humanos

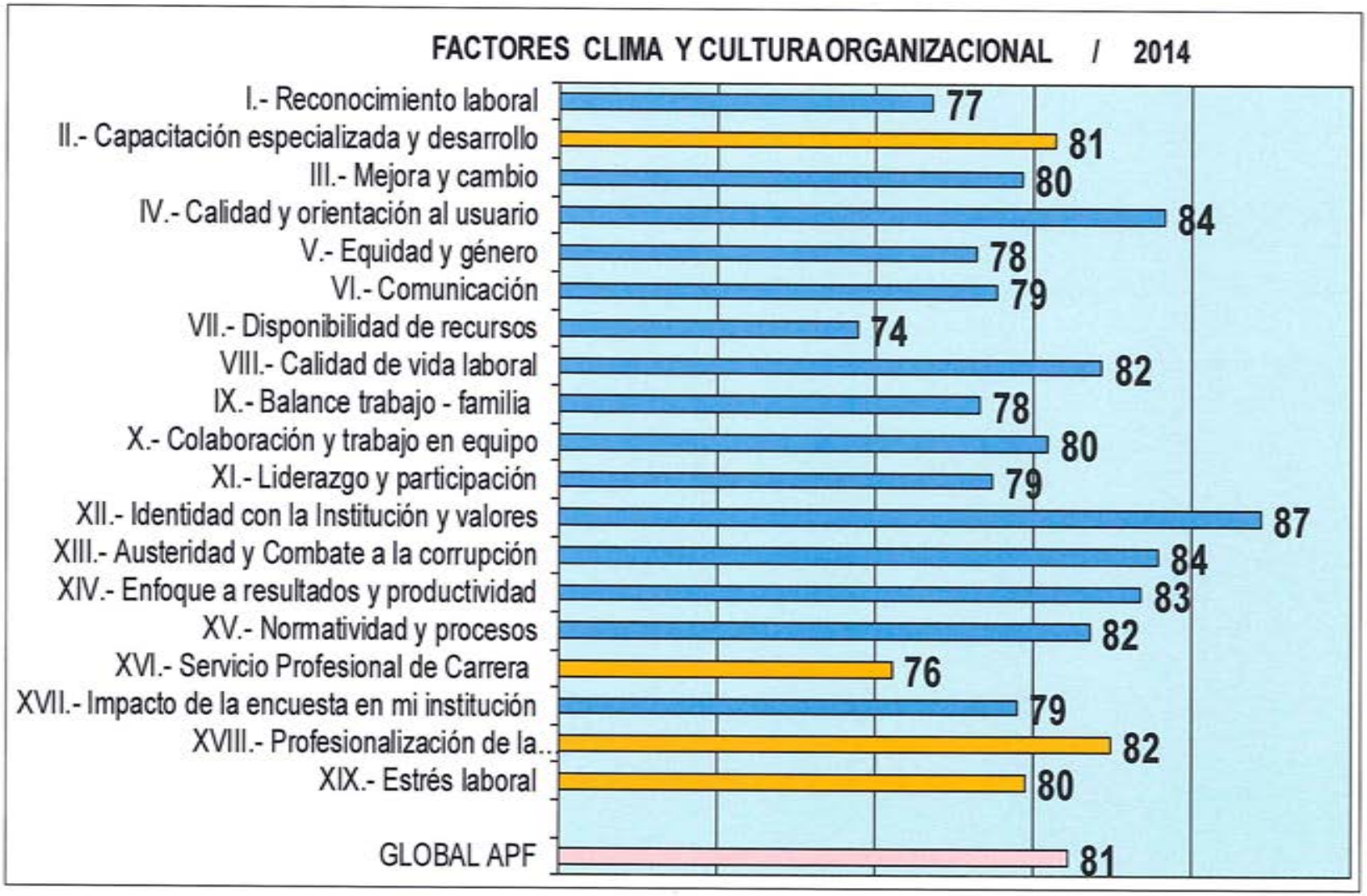
de la Administración Pública Federal

Desarrollo de la aplicación de la ECCO al 2014 a Nivel Nacional

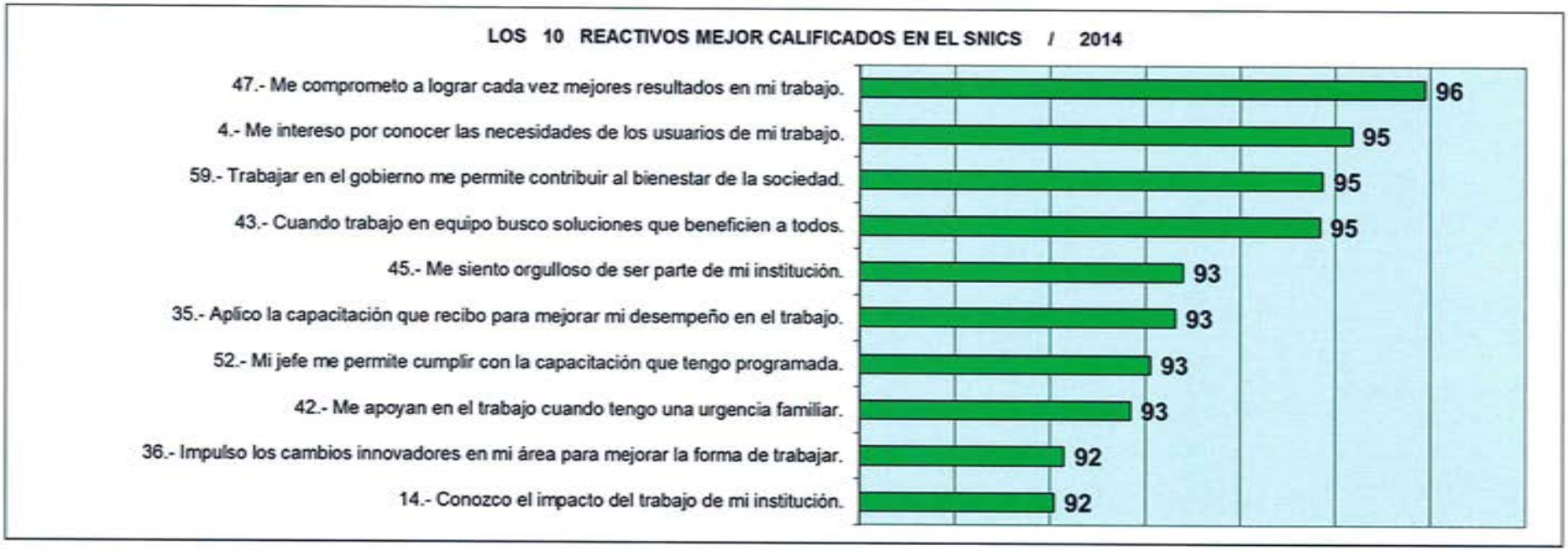
	2002	2003	2004-2005	2005-2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	**2014**
Instituciones participantes	35	40	47	52	100	154	197	233	259	263	279	**281**
Servidores Públicos Encuestados	31,350	32,320	136,384	152,538	186,887	240,588	285,463	350,246	375,354	532,065	603,083	**657,786**
0	papel	papel	@	@	@	@	@	@	@	@	@	**@**
Objeto de la Medición	CO	CO	CO	CO	CO	CO-COR	ECCO	ECCO	ECCO FORR	ECCO FORR	ECCO	**ECCO COMP**
No. de Factores	14	14	14	14	16	17	17	17 + 0	17 6	17 6	17	**19 7**
No. de Reactivos	88	88	87	87	67	87	71	71+5+3	71 5	71 5	71	**73 4**
Calificación Global APF por aplicación	73	76	82	83	78	74	77	78	79.2774 - 79.073	80	80	**81**

Año	Participantes
2010	45
2011	75
2013	87
2014	92

Índices Generales 2014 SNICS



Índices Generales 2014 SNICS

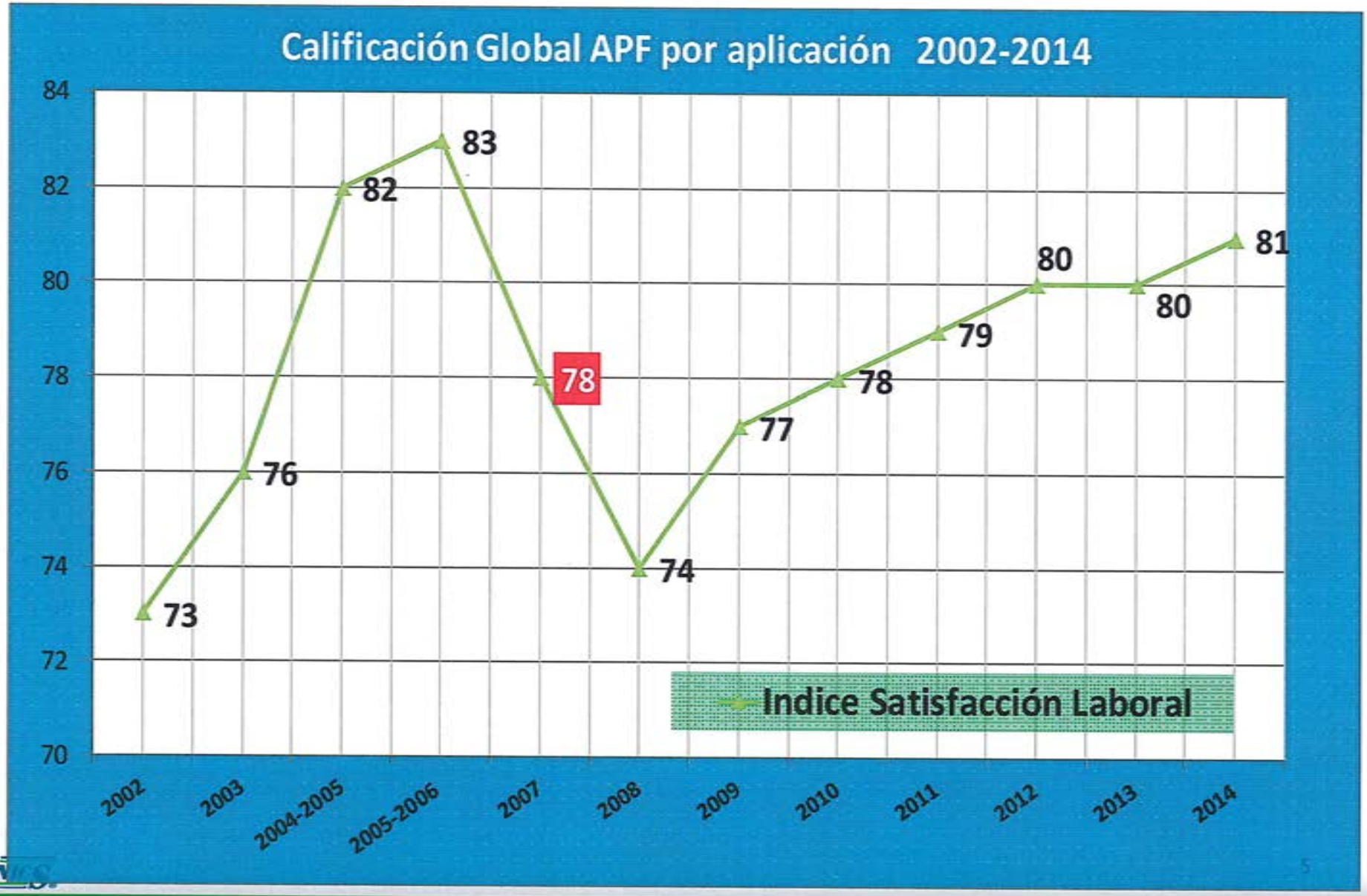


Promedio Global del SNICS en 4 años consecutivos:

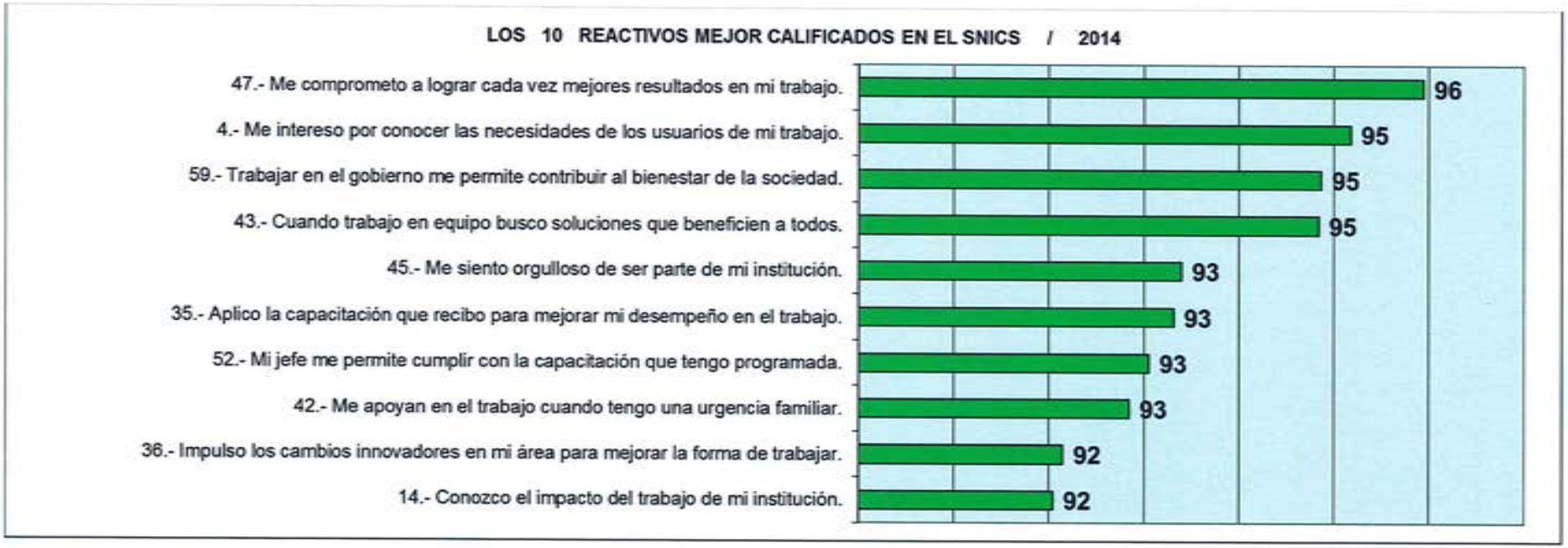
Año	Participantes
2010	86
2011	84
2013	83
2014	82

4

Índices Generales 2014 Nacional



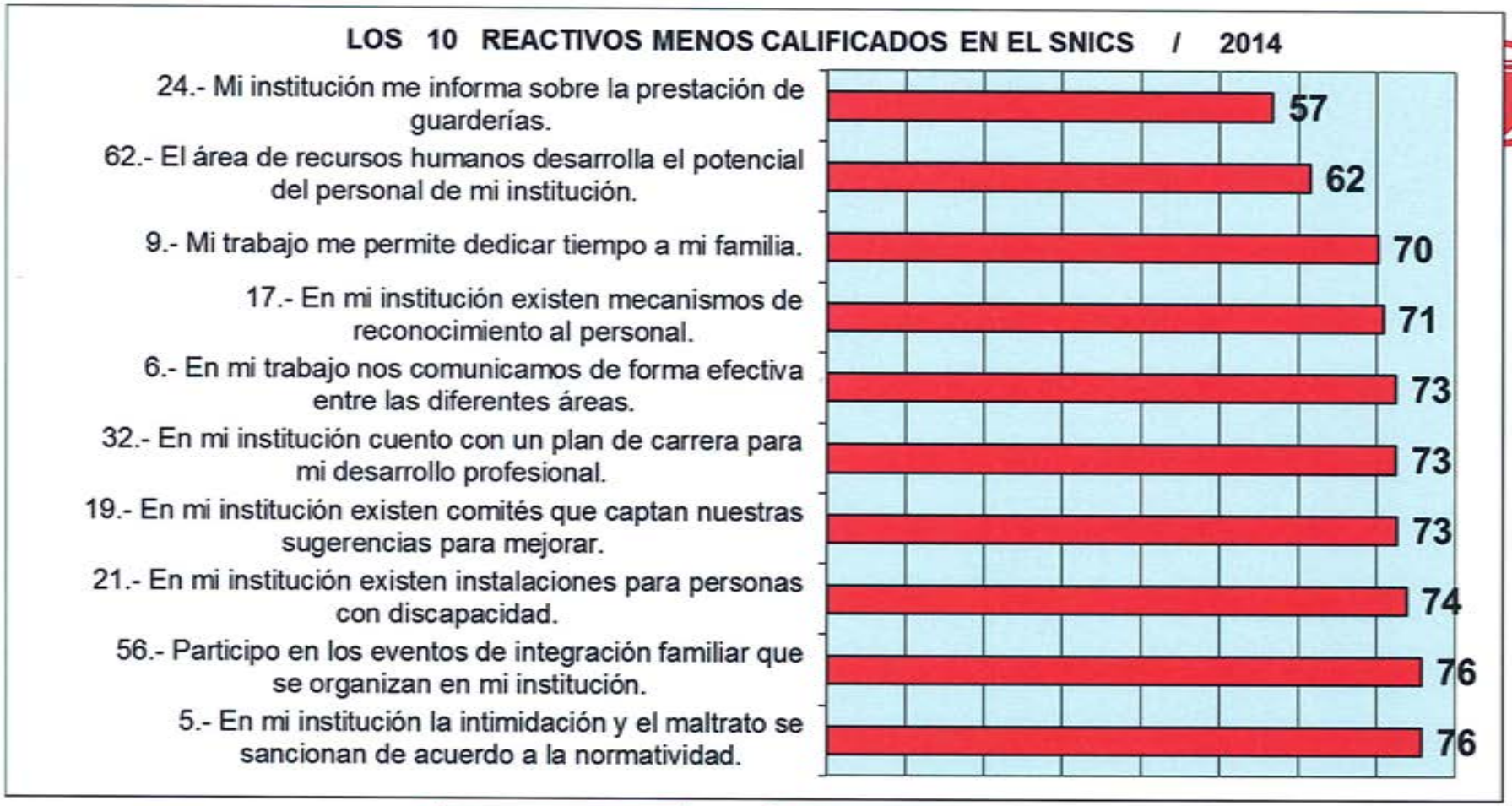
Los 10 reactivos mejor calificados del SNICS 2014



- **2012**/Umbral superior o reactivos-fortalezas, con base 10: 98
- **2013**/Umbral superior o reactivos-fortalezas, con base 10: 96

En general los reactivos bajaron 2.3 de puntuación

Los 10 reactivos menos calificados del SNICS 2014



En 2013 fue 74

En 2012 fue 74

➔ **2014** /Umbral inferior o reactivos-debilidades, con base 10: **57**

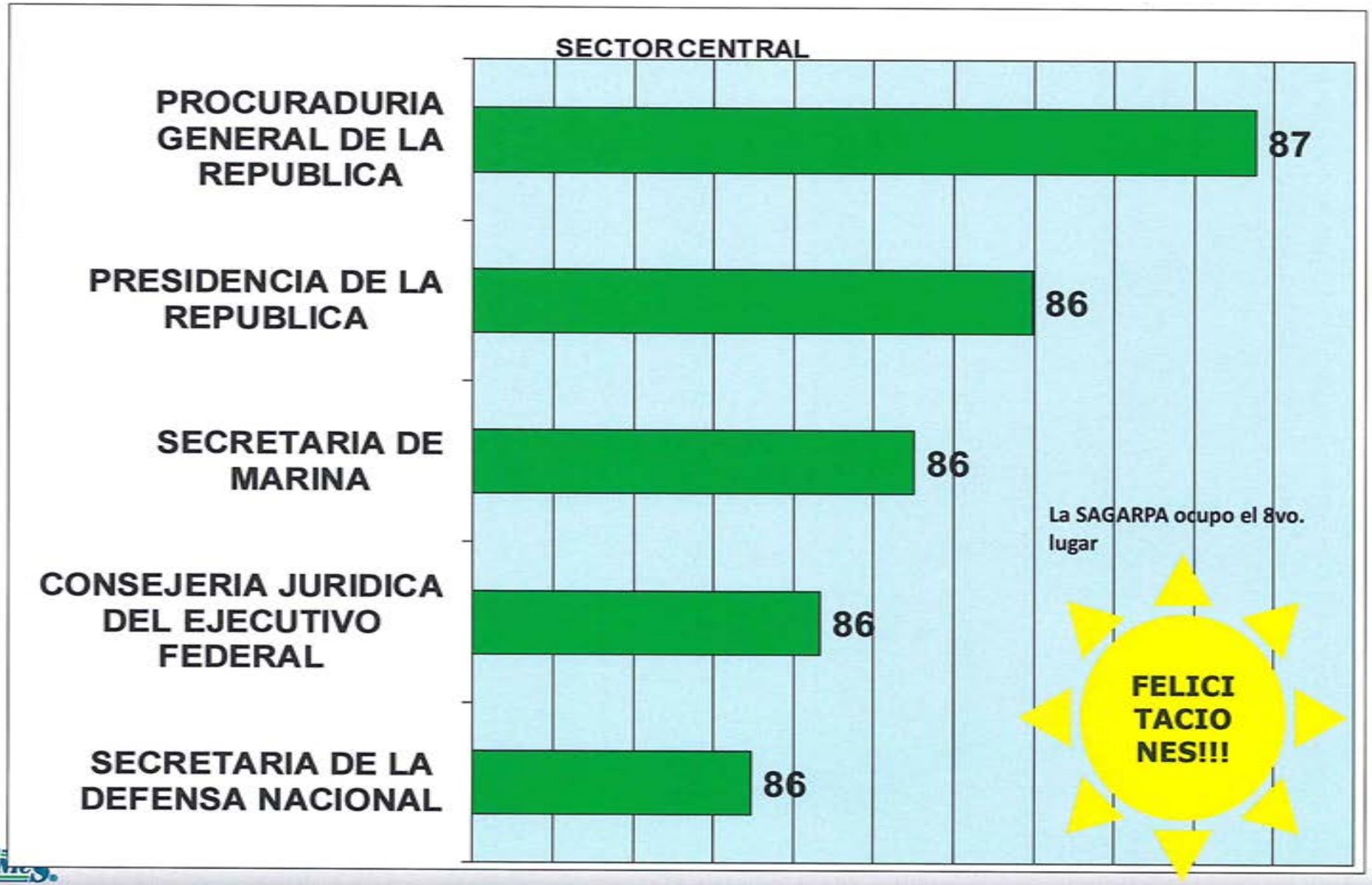
Comparación con órganos Administrativos Desconcentrados de la SAGARPA

Organismo Administrativo Desconcentrado	2011	2012	2013	2014
Colegio Superior Agropecuario del Estado de Guerrero (**CSAEGRO**)	70	77	80	78
Servicio Nacional de SANIDAD, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (**SENASICA**)	76	77	75	77
Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (**SIAP**)	68	78	78	82
Comisión Nacional de la Acuacultura y Pesca (**CONAPESCA**)	-	78	77	79

Institución	2011	2012	2013	2014
SAGARPA	81	82	82	83
SNICS	86	84	83	82

SNICS ECCO – 2014 Sector Central x Ins.

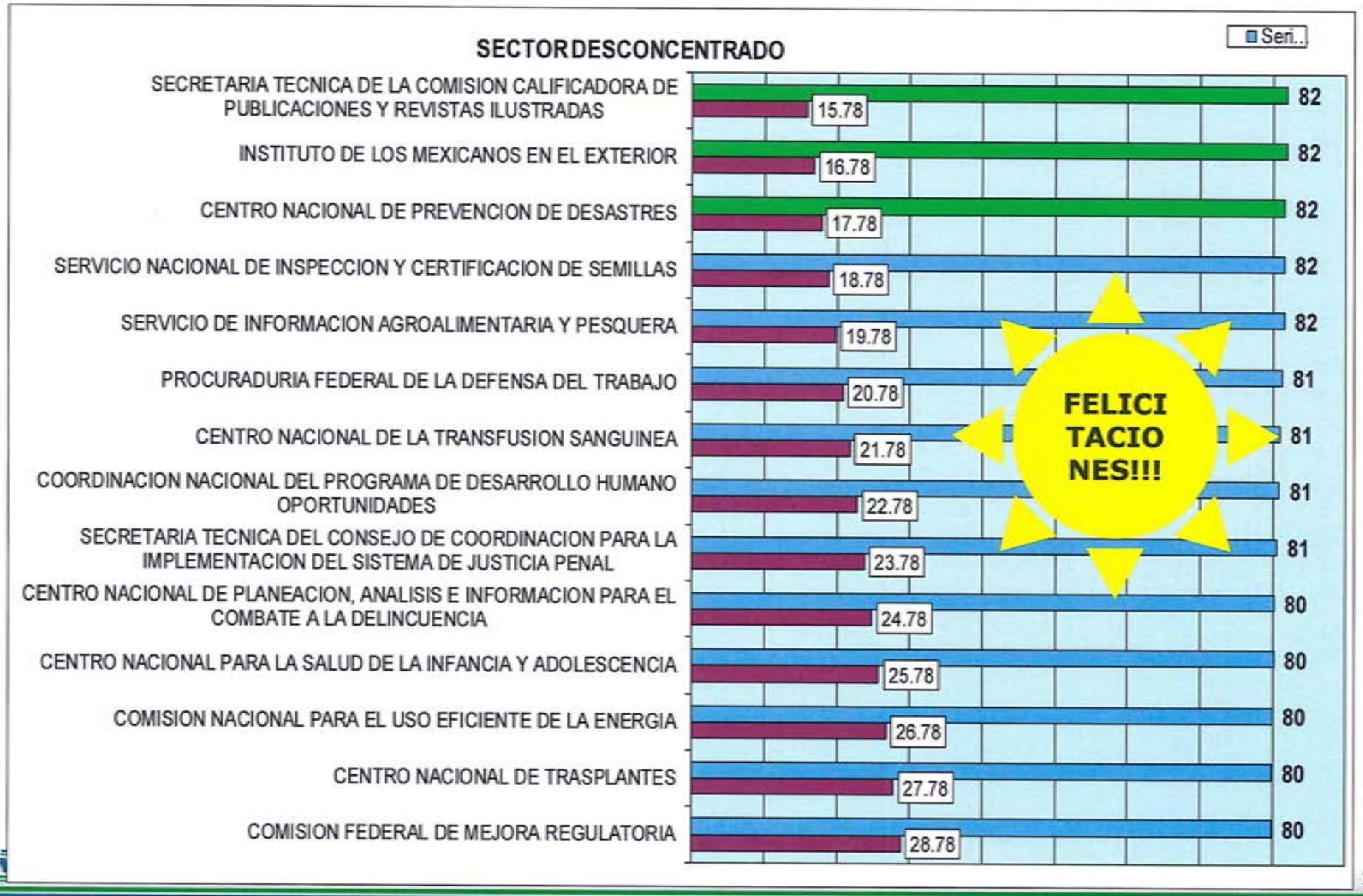
SAGARPA



ECCO – 2014 Sector Desconcentrado

SAGARPA

El SNICS OCUPO EL 18VO. LUGAR,



¡Para alcanzar un mejor resultado el trabajo en equipo marcara la diferencia!

Código de Conducta

Código de Conducta

Resultados del grado de cumplimiento del Código de Conducta del SNICS

Quiénes Somos

- Historia
- Misión Y Visión
- Código De Conducta
- Marco Jurídico
- Atribuciones
- Centro De Documentación Especializada
- Publicaciones
- Trámites Y Servicios
- Programa De Cultura Institucional
- Proveeduría
- Días No Laborables
- Unidad Interna De Protección Civil
- Datos Abiertos

SNICS - ALGUNOS DERECHOS RESERVADOS © 2015 - POLÍTICAS DE PRIVACIDAD

SAGARPA

Av. Presidente Juárez, 13, El Cortijo, 54000, Tlalnepantla, Edo. de México. Tels. 36220667 al 69
Comentarios sobre este Sitio de Internet

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

SNICS®

Servicio Nacional de Inspección Y Certificación de Semillas, SNICS

INDICADORES DE CUMPLOMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Núm. Factor	Núm. Reactivo	Descripción del reactivo	Valor	Aspecto medir del Código de ética y/o Código de Conducta	Indicador	Formula	Resultado
XII	S9	Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	90	**Bien Común**	Personal que percibe la contribución de su trabajo al bien común.	Resultado del Reactivo S9 *100	90
I	S1	Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros.	87	**Generosidad**	**Personal que vive el valor de generosidad en la institución**	(Resultados del Reactivo S1+ Reactivo 4) /2 de la ECCO*100	88.5
IV	4	Conozco las necesidades de los usuarios de mi trabajo.	90				
XII	12	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	86	**Identidad Institucional**	Nivel de Identidad institucional	(Resultados del Reactivo 12 + Reactivo 27 + Reactivo 4S + Reactivo 70 + Reactivo S5) / S de la ECCO * 100	87.6
XII	27	Mi institución cuenta con código de ética y de conducta actualizados.	84				
XII	4S	Me siento orgulloso de ser parte de mi institución.	93				
XII	70	En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	83				
VIII	S5	Me siento feliz haciendo mi trabajo	92				
V	38	Existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para hombres y mujeres.	82	**Igualdad y Equidad de Género**	Nivel de percepción de igualdad y equidad de género.	(Resultados del Reactivo 38 + Reactivo 71) /2 de la ECCO * 100	80
V	71	En mi institución se dan las oportunidades de acceso y promoción, sin distinción entre mujeres y hombres.	78				

XI	44	Mi jefe es un servidor público ejemplar.	80	**Integridad y Honradez**	Percepción de la actuación ejemplar que se vive en la institución	(Resultado del Reactivo 44 – Reactivo 11) / 2 de la ECCO * 100	78.5
XI	11	Mi jefe es congruente en lo que dice y lo que hace.	77				
V	69	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	81	**Imparcialidad**	Nivel de percepción del actuar imparcial de la institución.	Resultado del Reactivo 69 * 100	81
V	5	En mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	75	**Justicia y Actitud frente a la Corrupción**	Nivel de percepción de aplicación de la norma y actitud frente a la corrupción	(Resultados del Reactivo 5 + Reactivo 60 + Reactivo 67 +Reactivo 48) / 4 de la ECCO * 100	83
XIII	60	En mi trabajo veo corrupción la denuncio.	88				
XIII	67	En mi institución se sancionan los actos de 88corrupción de acuerdo a la normatividad.	81				
XV	48	Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	88				
III	53	Mi jefe me alienta a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo, para lograr los objetivos de la institución.	90	**Liderazgo**	Nivel de percepción del liderazgo promotor de una cultura ética en la institución	(Resultados del Reactivo 53 + Reactivo 39 + Reactivo 10 + Reactivo 33) /4 de la ECCO * 100	79.25
VI	39	Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.	79				
X	10	Mi jefe promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	77				
XVII	33	Participo en las acciones de mejora de clima y cultura organizacional de mi institución.	81				

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

SNICS®

III	3	En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	84	**Rendición de cuentas**	Nivel de percepción del actuar con respecto al ejercicio delas funciones con eficacia y calidad y sujeta a la evaluación propia de la sociedad	(Resultados del Reactivo 3 + Reactivo 19 + Reactivo 36 +Reactivo 20 + Reactivo 54 + Reactivo 47)) / 6 de la ECCO * 100	82
III	19	En mi institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar.	69				
III	36	Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar.	86				
IV	20	Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar.	76				
IV	S4	Mi institución promueve captar las sugerencias de nuestros usuarios.	84				
XIV	47	En mi área se aprovechan las sugerencias para mejorar la calidad de los servicios.	93				
IV	37	Me siento comprometido a lograr buenos resultados en mi trabajo.	86	Respeto	Nivel de percepción del actuar con respeto	(Resultados del Reactivo 37 + Reactivo 41) /2 de la ECCO * 100	85.5
VIII	41	Mi jefe me trata con respeto y confianza.	85				
XIII	46	Mis superiores son austeros y responsables en el manejo de los recursos del área.	81	Transparencia	Nivel de percepción del servidor público respecto al ejercicio responsable y transparente de los recursos gubernamentales	(Resultados del Reactivo 46 + Reactivo 13) / 2 de la ECCO * 100	84
XIII	13	Mi institución es ejemplo de transparencia y combate a la corrupción.	87				

Misión y Visión

Misión

Mantener actualizado y en armonía con estándares internacionales, el sistema que norme y fomente las semillas, los recursos fitogenéticos y las variedades vegetales, como insumos de calidad que contribuyan a incrementar la sanidad, productividad y competitividad agropecuaria, a través de la integración de un marco normativo, técnico y operativo eficaz, fortaleciendo las capacidades institucionales y nacionales.

Visión

Organización funcional moderna y eficaz, con margen de operación administrativa, cuyos servicios institucionales relacionados con semillas, recursos fitogenéticos y variedades vegetales, son reconocidos nacional e internacionalmente, por sus altos estándares de calidad y profesionalismo, resultado de procesos de mejora continua, permitiendo adecuar sus acciones a las realidades cambiantes, favoreciendo la producción de alimentos, la adición de valor a los productos agropecuarios y el desarrollo.

CÓDIGO DE ÉTICA

Servicio
Servicio con una actitud profesional, positiva y responsable, para desempeñarse con eficacia, honestidad y respeto.

Calidad
Atender las actividades institucionales, conforme a normas y procedimientos, de manera oportuna y bajo estándares de calidad.

Integridad
Conducirse con una conducta pública y privada de modo tal que las acciones y palabras sean congruentes con los principios de reserva, honestidad y credibilidad, para fomentar así, una cultura de confianza y de verdad.

Imparcialidad
Actuar de forma objetiva sin conceder preferencias o privilegios a persona alguna, cumpliendo con el marco jurídico o normativo aplicable y tomando en cuenta las decisiones colegiadas en los aspectos que así lo requieran.

Justicia
Basar la actuación en el cumplimiento de la legislación y normatividad, impulsando una cultura y respeto a la legalidad y el derecho.

Honradez
No utilizar la posición estratégica del SNICS, cualquiera que sea su rango dentro del organigrama institucional, como un cargo público para beneficio personal, ni aceptar prestación o compensación de ninguna persona u organización.

Liderazgo
Promover generar y aprovechar las áreas de oportunidad vinculadas al activo tecnológico de semillas variedades vegetales y recursos fitogenéticos, a través del ejemplo personal e institucional siguiendo valores establecidos a nivel nacional e internacional, que influyan en una transformación positiva del entorno.

Código de Conducta

Manual de Organización del Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas

Quiénes Somos

- Historia
- Misión Y Visión
- Código De Conducta
- Marco Jurídico
- Atribuciones
- Centro De Documentación Especializada
- Publicaciones
- Trámites Y Servicios
- Programa De Cultura Institucional
- Proveeduría
- Días No Laborables
- Unidad Interna De Protección Civil
- Datos Abiertos

SNICS - ALGUNOS DERECHOS RESERVADOS © 2015 - POLÍTICAS DE PRIVACIDAD

Av. Presidente Juárez, 13, El Cortijo, 54000, Tlalnepantla, Edo. de México. Tels. 36220667 al 69
Comentarios sobre este Sitio de Internet

SAGARPA

MISIÓN

Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas

Mantener actualizado y en armonía con estándares internacionales, el sistema que norme y fomente las semillas, los recursos fitogenéticos y las variedades vegetales, como insumos de calidad que contribuyan a incrementar la sanidad, productividad y competitividad agropecuaria, a través de la integración de un marco normativo, técnico y operativo eficaz, fortaleciendo las capacidades institucionales y nacionales.

SNICS.

SAGARPA

VISIÓN

Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas

Organización funcional moderna y eficaz, con margen de operación administrativa, cuyos servicios institucionales relacionados con semillas, recursos fitogenéticos y variedades vegetales, son reconocidos nacional e internacionalmente, por sus altos estándares de calidad y profesionalismo, resultado de procesos de mejora continua, permitiendo adecuar sus acciones a las realidades cambiantes, favoreciendo la producción de alimentos, la adición de valor a los productos agropecuarios y el desarrollo.

SNICS

Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas

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

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2015

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
ESTRATEGIA
Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas
20 de noviembre de 2014.

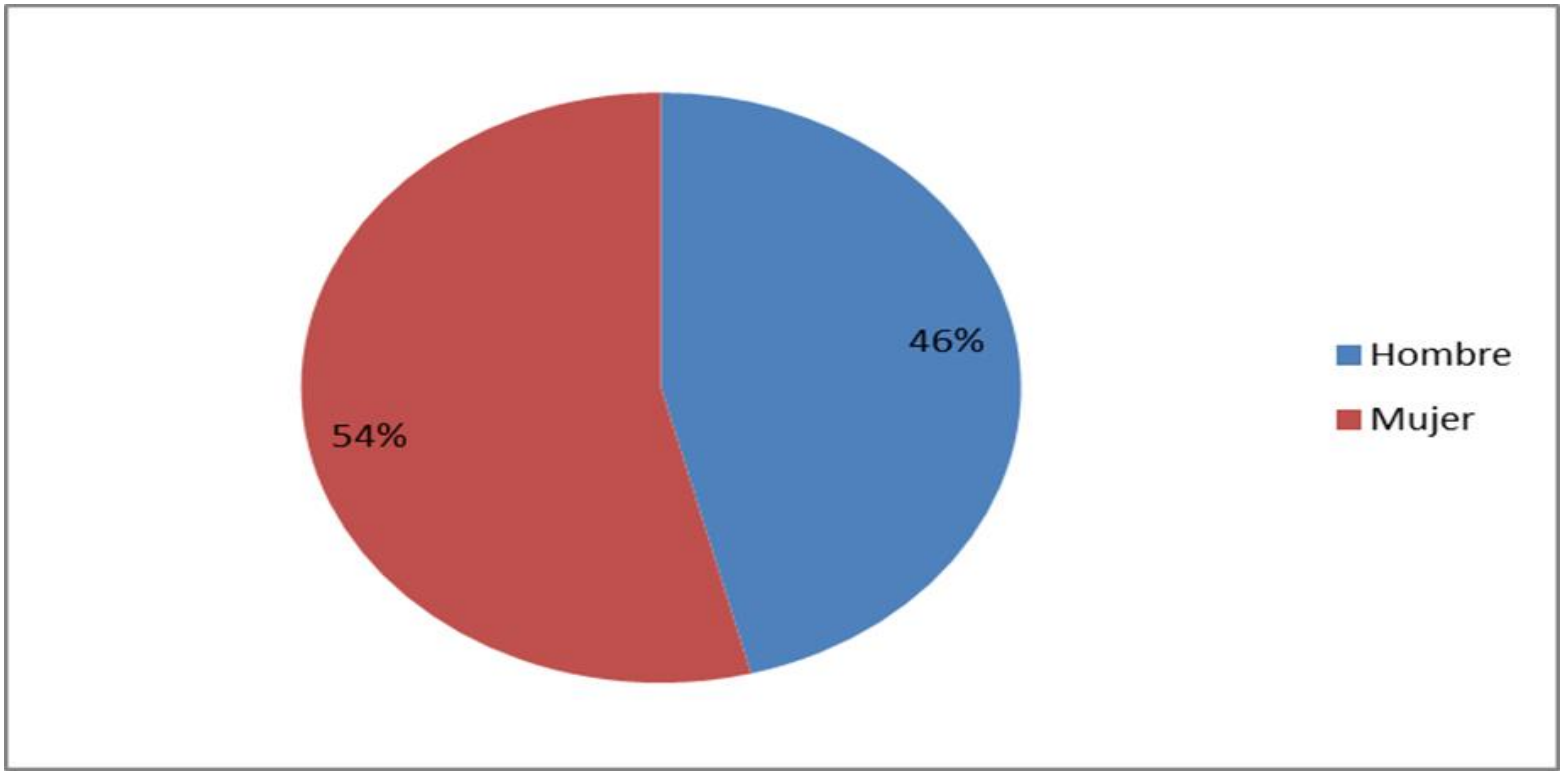
PERIODO DE APLICACIÓN AGO-OCT 2014
Unidad de Política de Recursos Humanos
Dirección de Administración

Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas

Dirección de Administración
Subdirección de Desarrollo Humano

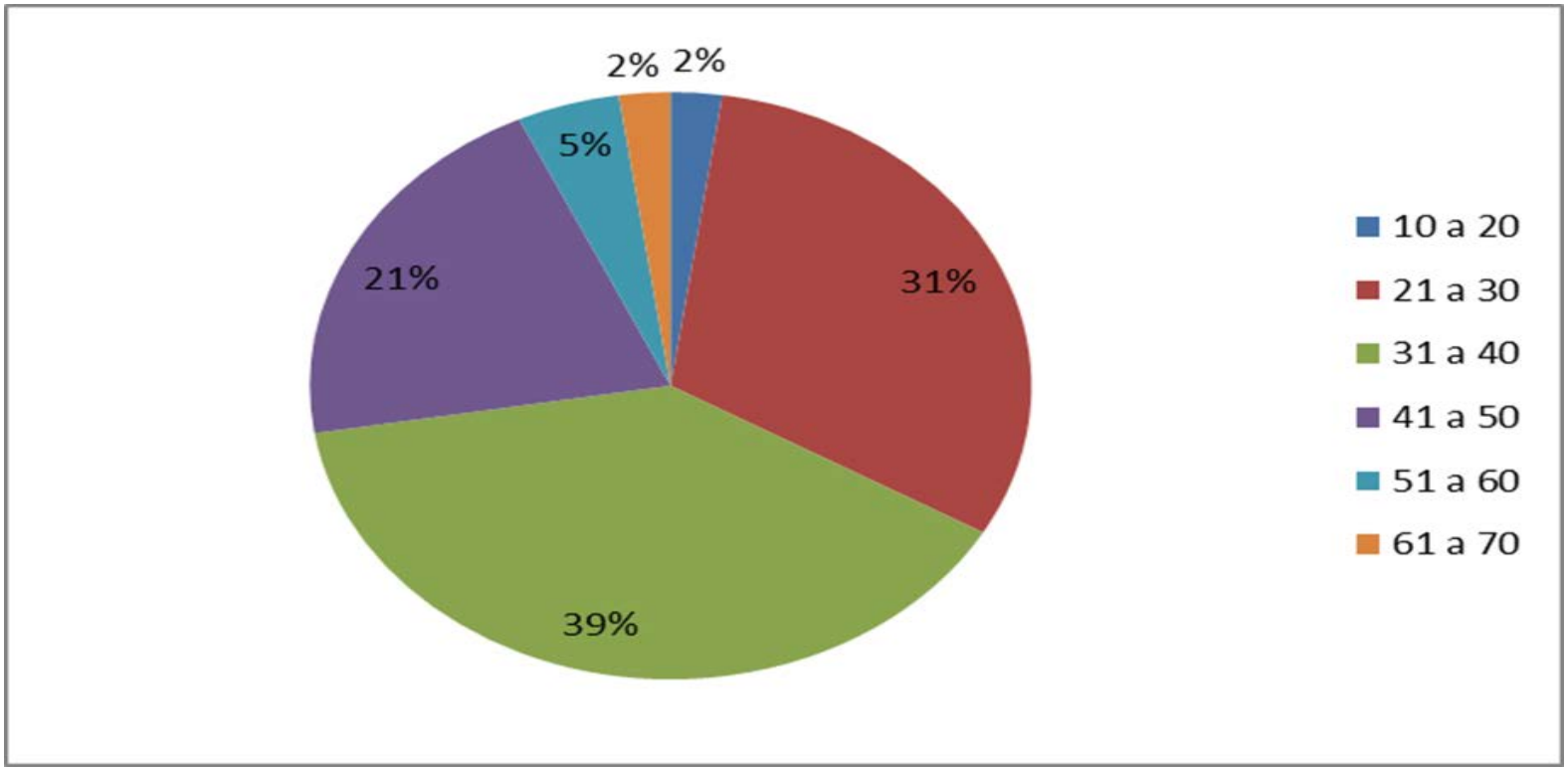
Datos Socioeconómicos

GÉNERO



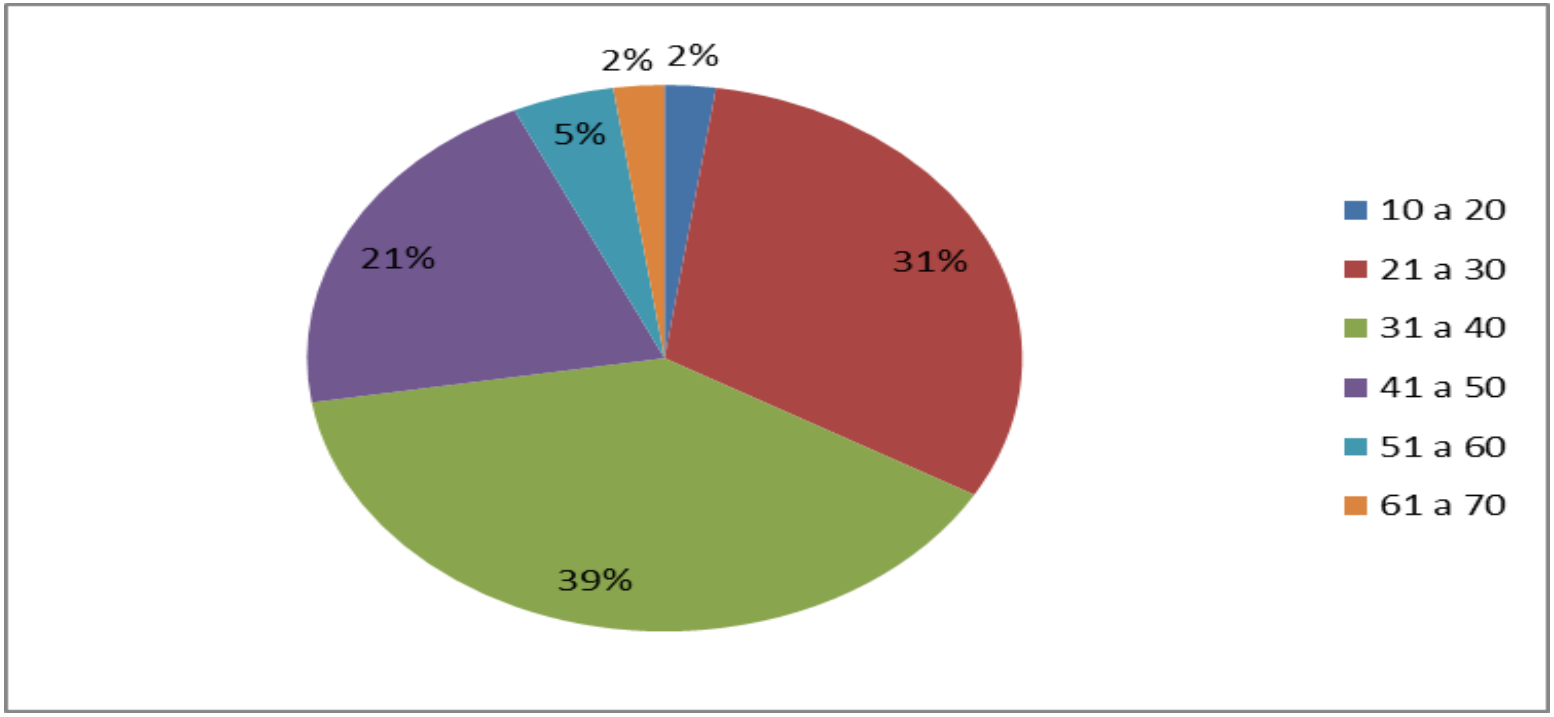
Datos Socioeconómicos

EDÁD



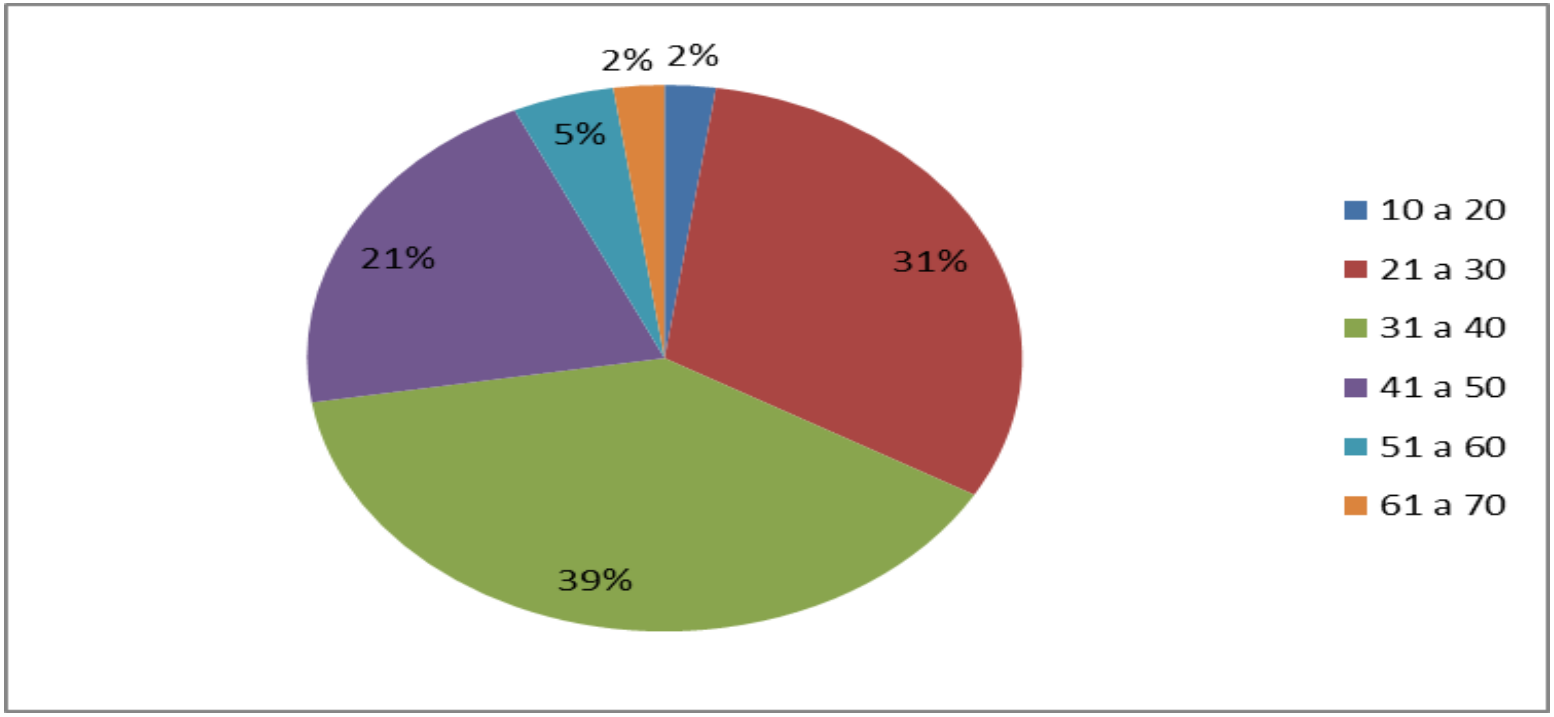
Datos Socioeconómicos

ESTADO CIVIL



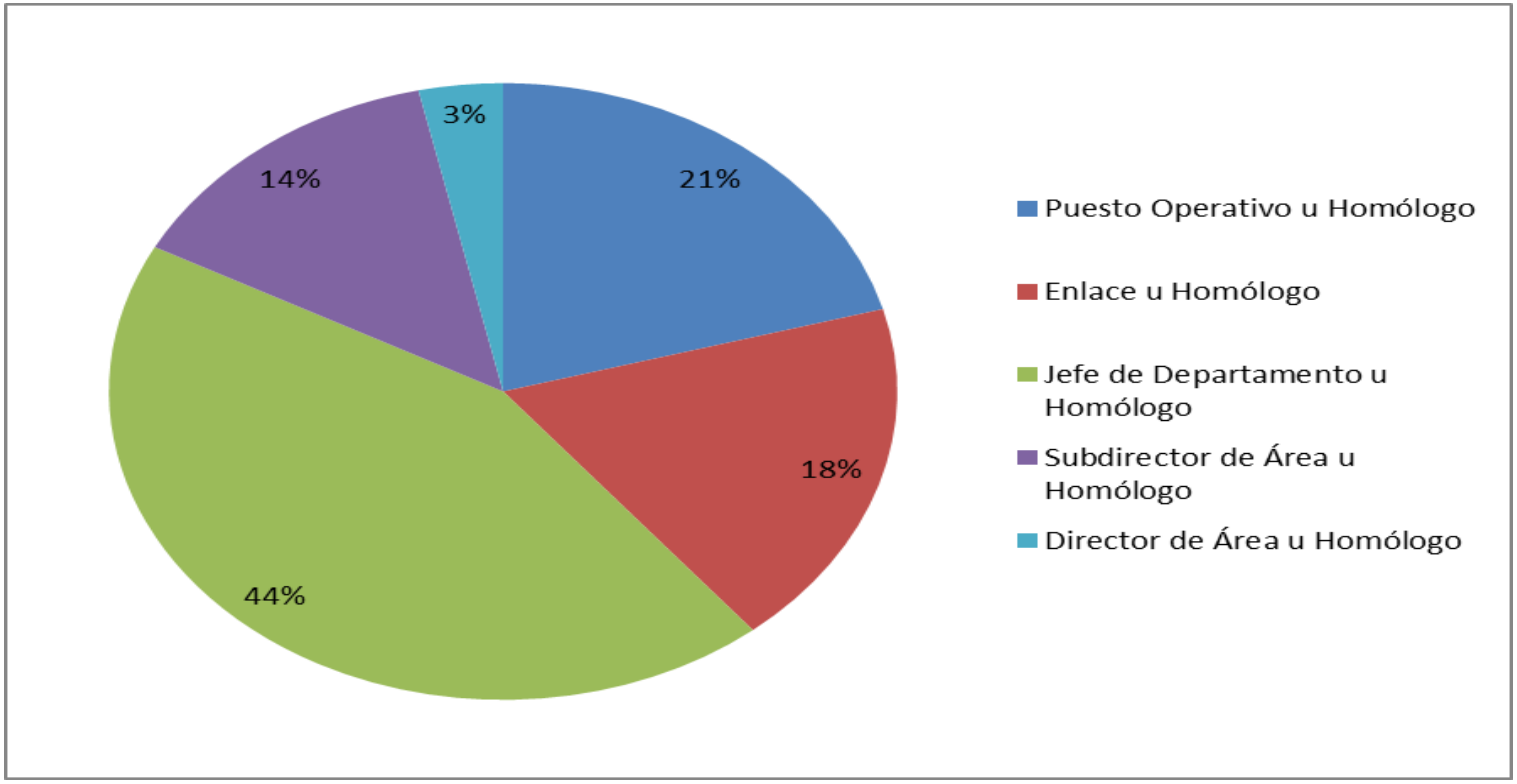
Datos Socioeconómicos

ESCOLARIDAD

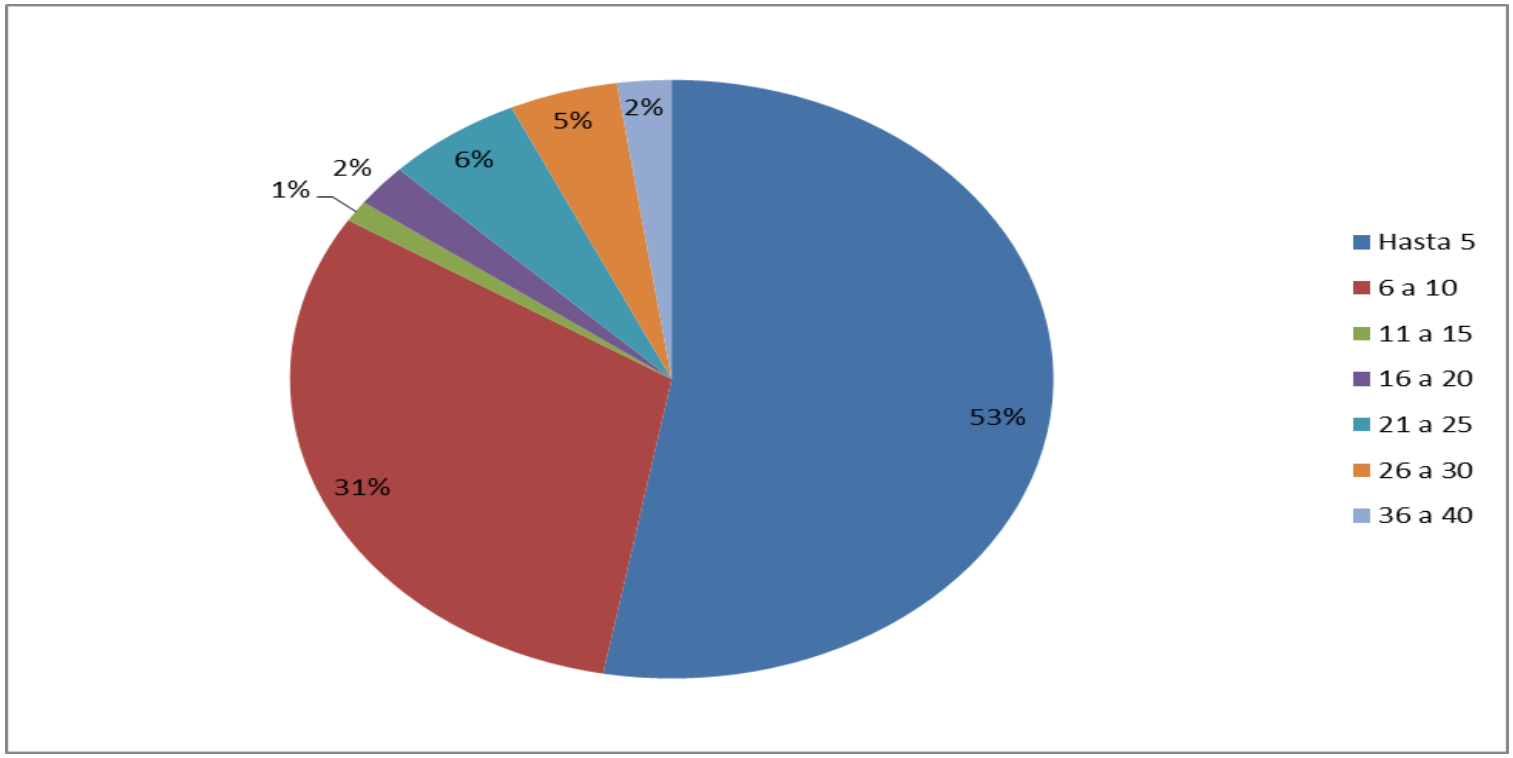


Datos Socioeconómicos

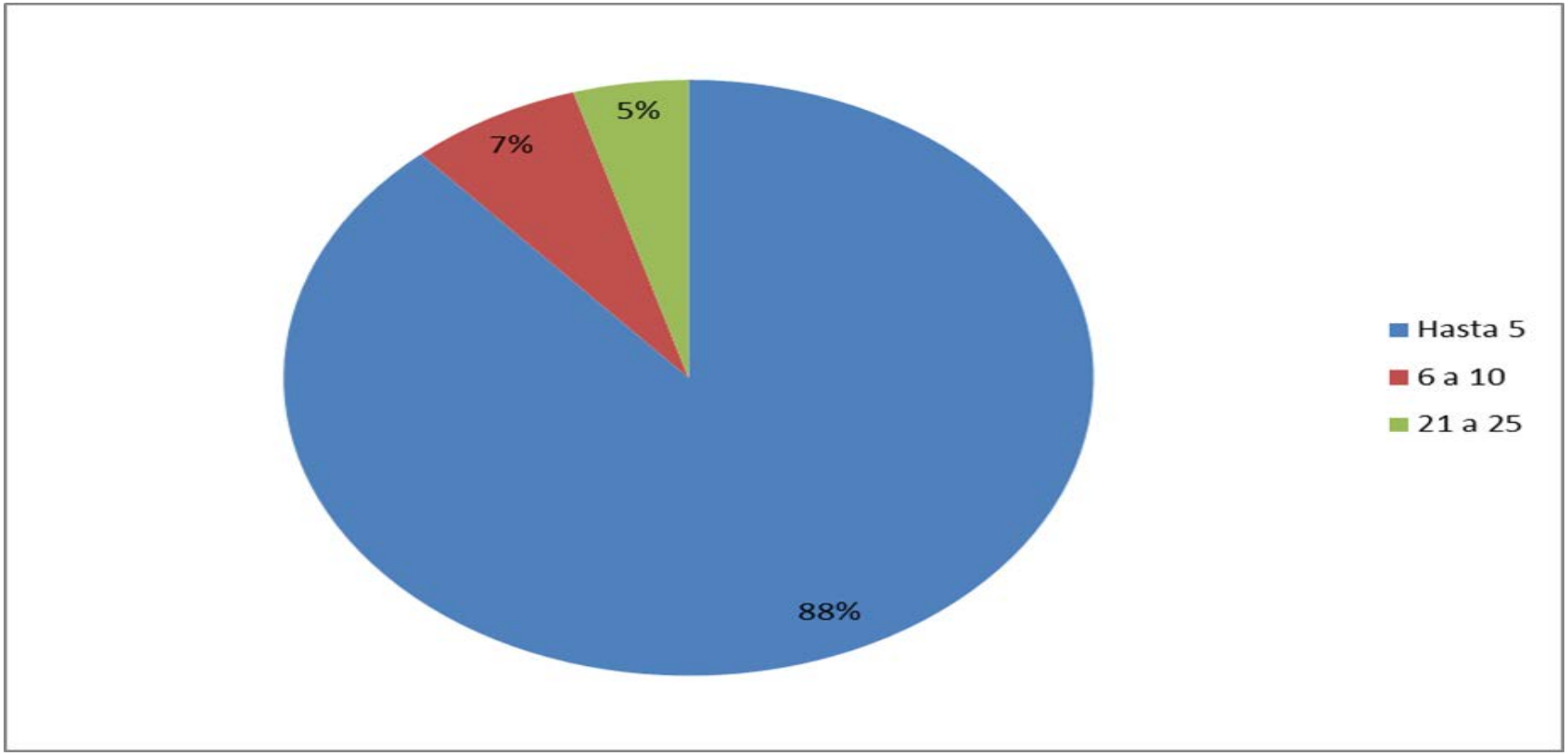
NIVEL DE PUESTO



AÑOS DE EXPERIENCIA EN LA APF



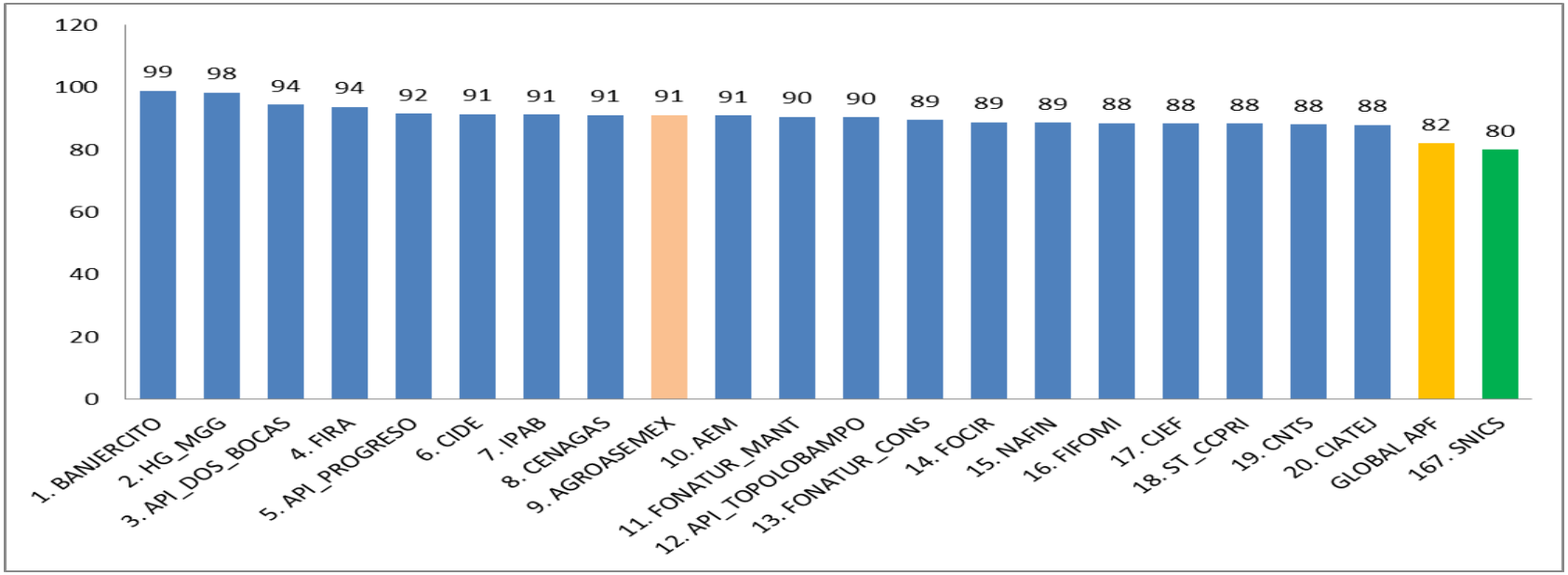
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO ACTUAL



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

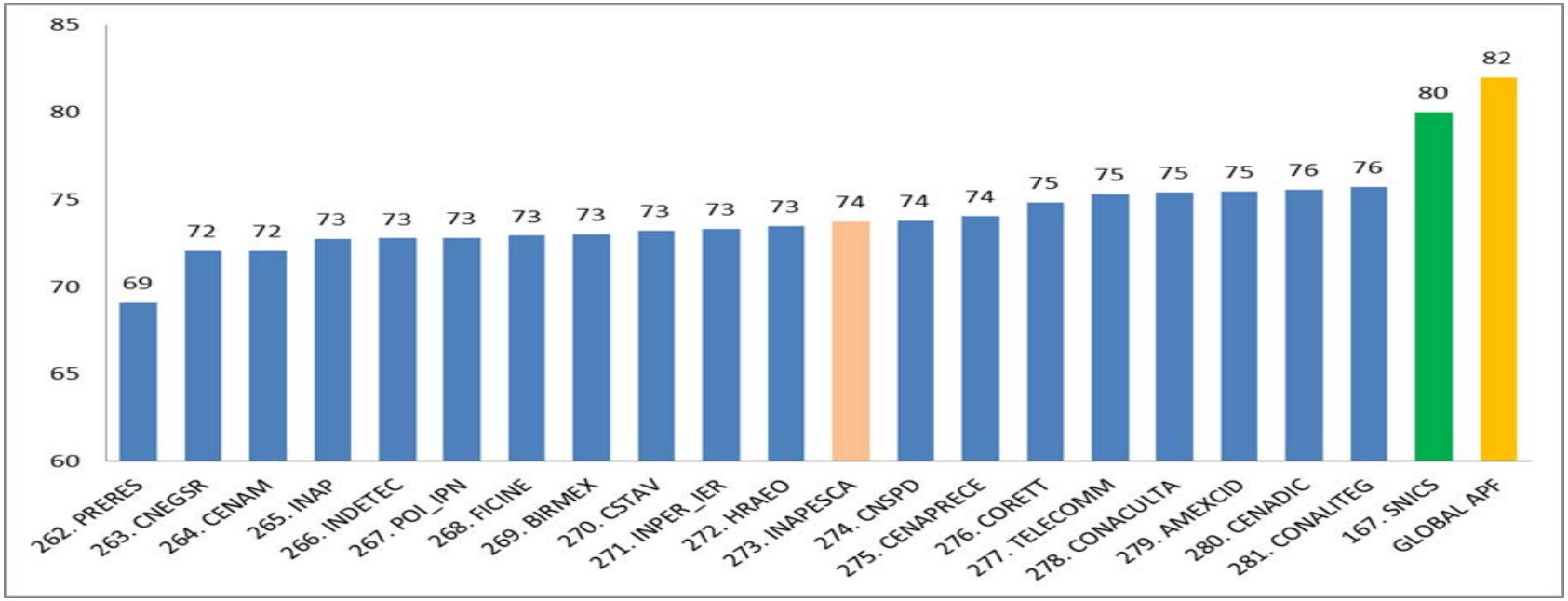
RESULTADOS DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES

Las 20 dependencias y entidades mejor evaluadas en la Administración Pública Federal



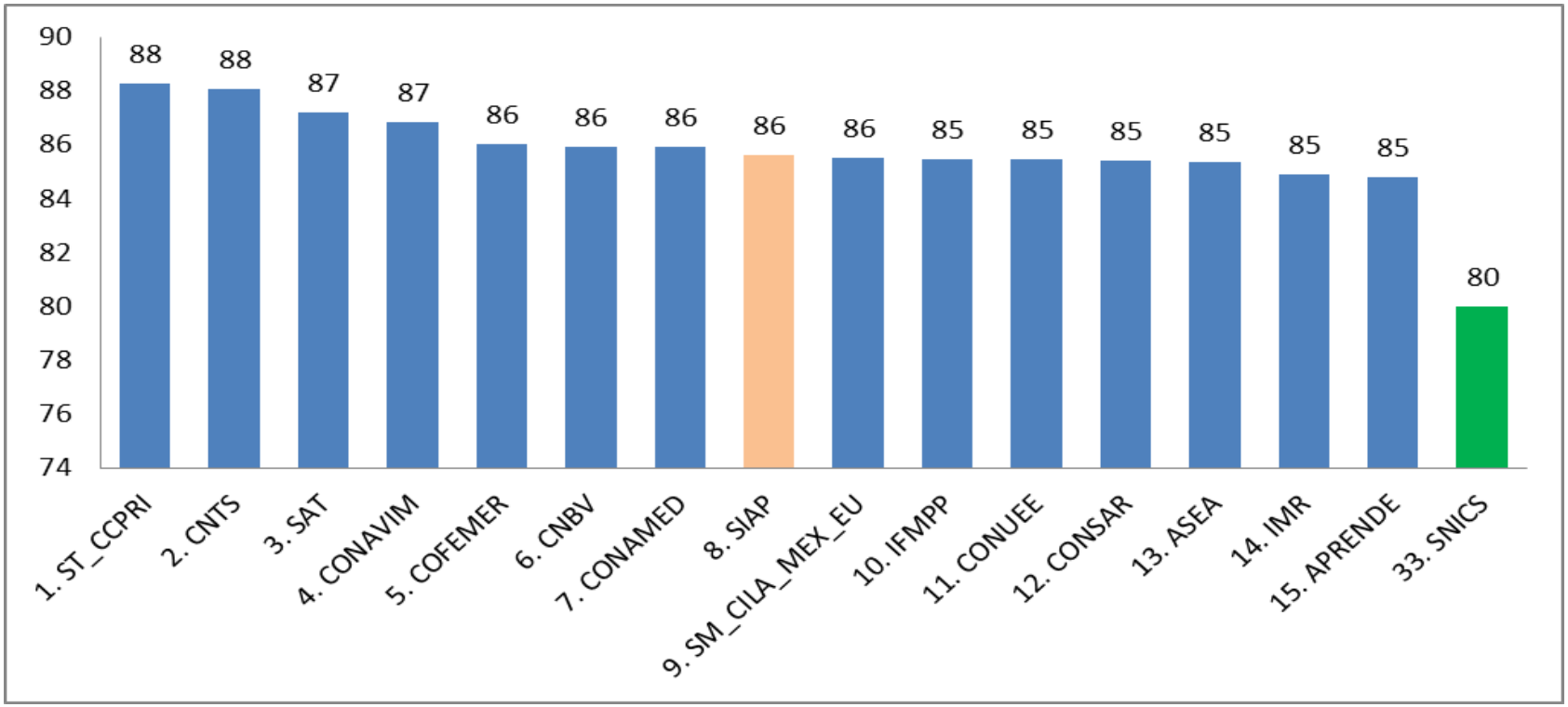
Resultados Generales

Las 20 dependencias y entidades peor evaluadas en la Administración Pública Federal



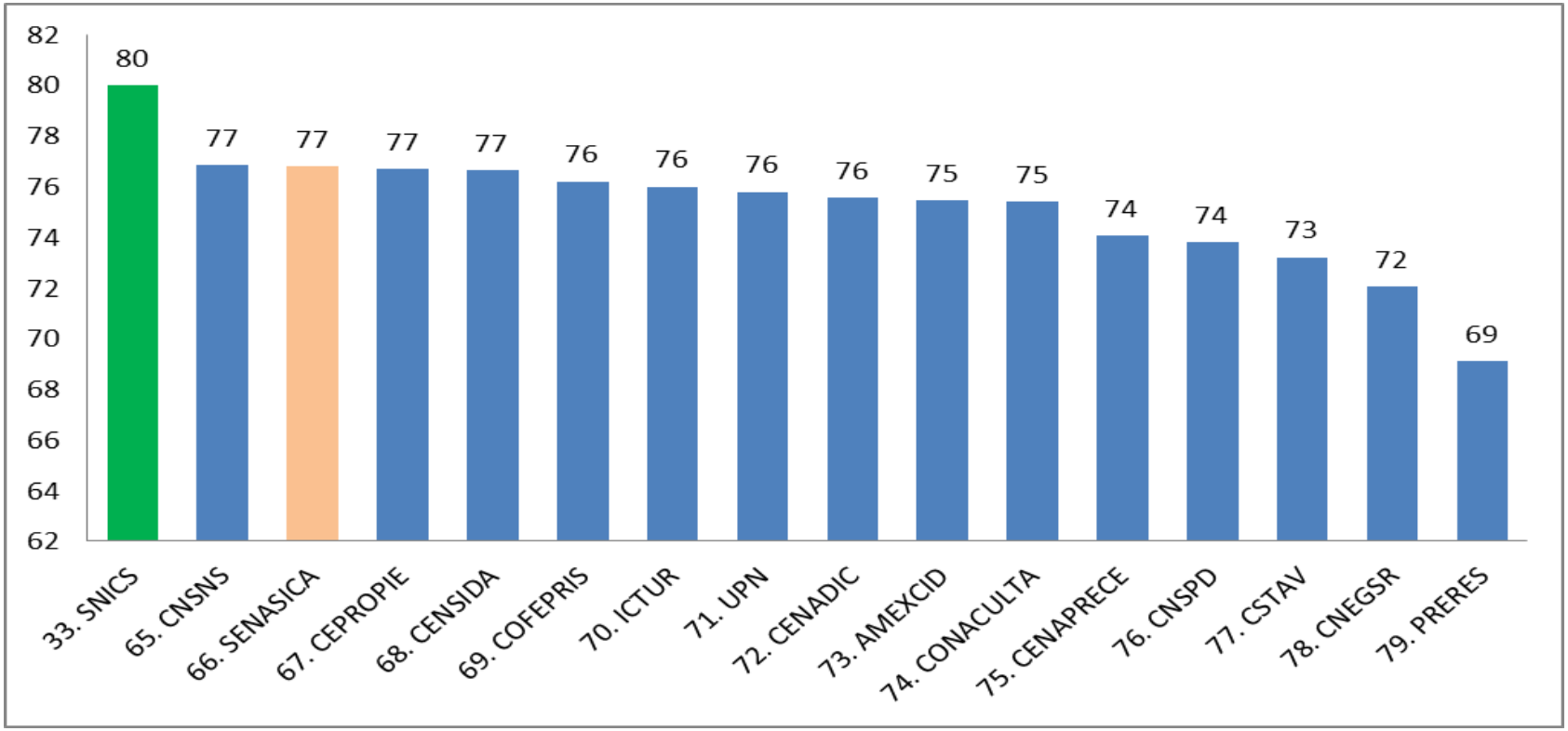
Resultados Generales

Los 15 Órganos Desconcentrados mejor evaluados



Resultados Generales

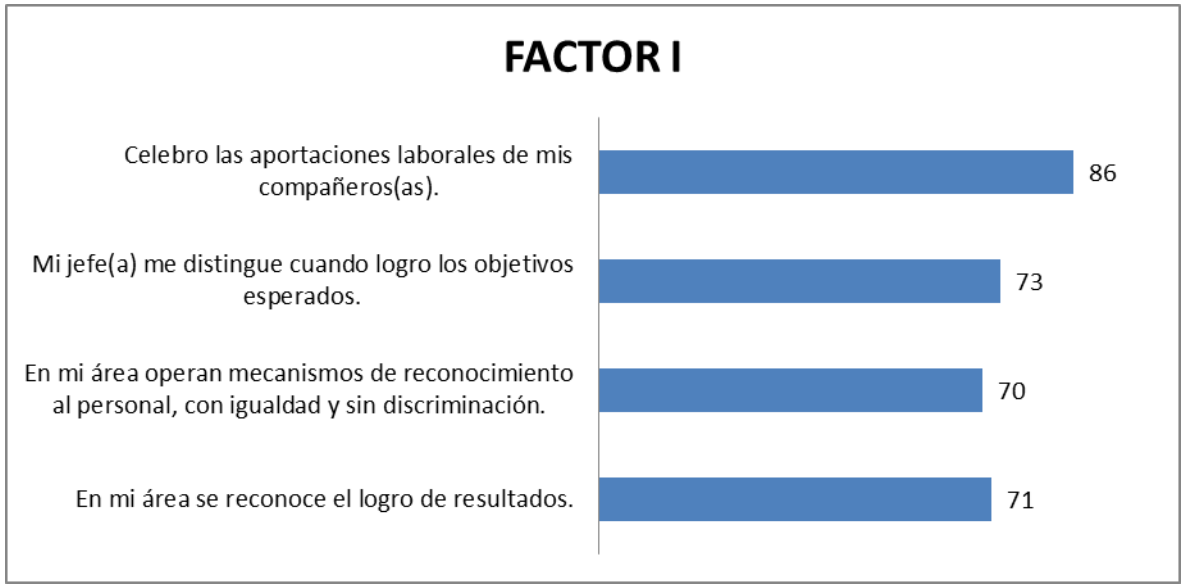
Los 15 Órganos Desconcentrados peor evaluados



Resultados por Factor

I.- **Reconocimiento laboral**

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.



Analítico por Factor

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

I.- **Reconocimiento laboral**

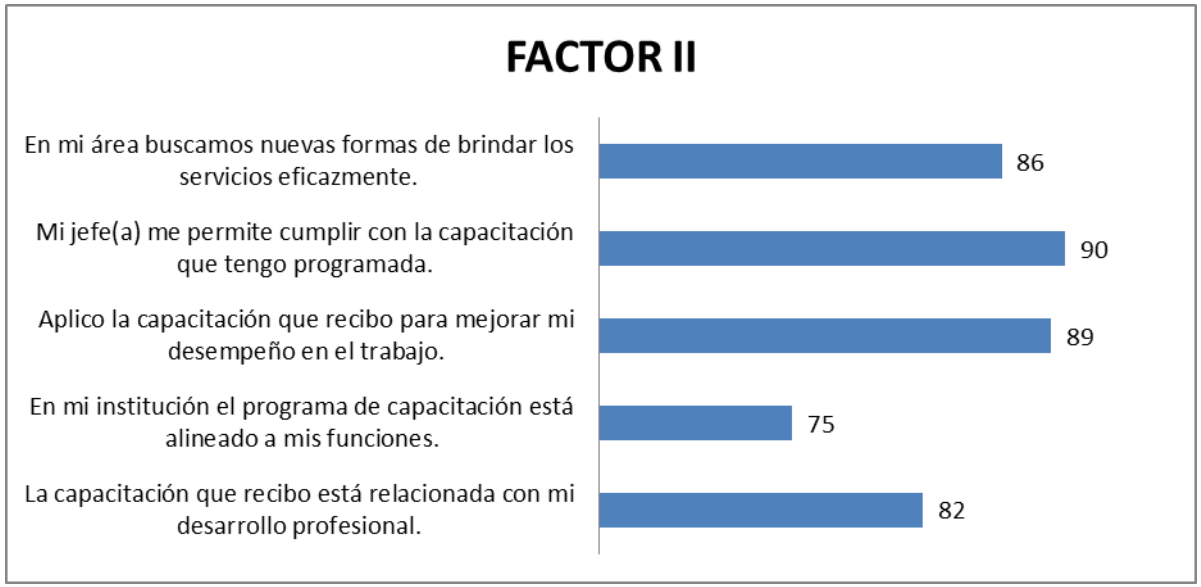
Puntos a Considerar	**Implementación de mejoras**
Ausencia de mecanismos institucionales de reconocimiento al personal	Fortalecer las Evaluaciones del Desempeño y concatenarla con un mecanismo de reconocimiento institucional
Falta de cultura del reconocimiento a nivel institucional y por áreas	Sensibilizar y fomentar el espíritu de colaboración y reconocimiento entre pares
Estilos de Liderazgo de mandos medios y superiores	Fortalecer las habilidades gerenciales mediante eventos de capacitación a mandos medios y superiores

Resultados por Factor

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

II.- Capacitación especializada y desarrollo

Permite evaluar las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño, y en su caso, certificación, de las y los servidores públicos.



Analítico por Factor

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

II.- Capacitación especializada y desarrollo

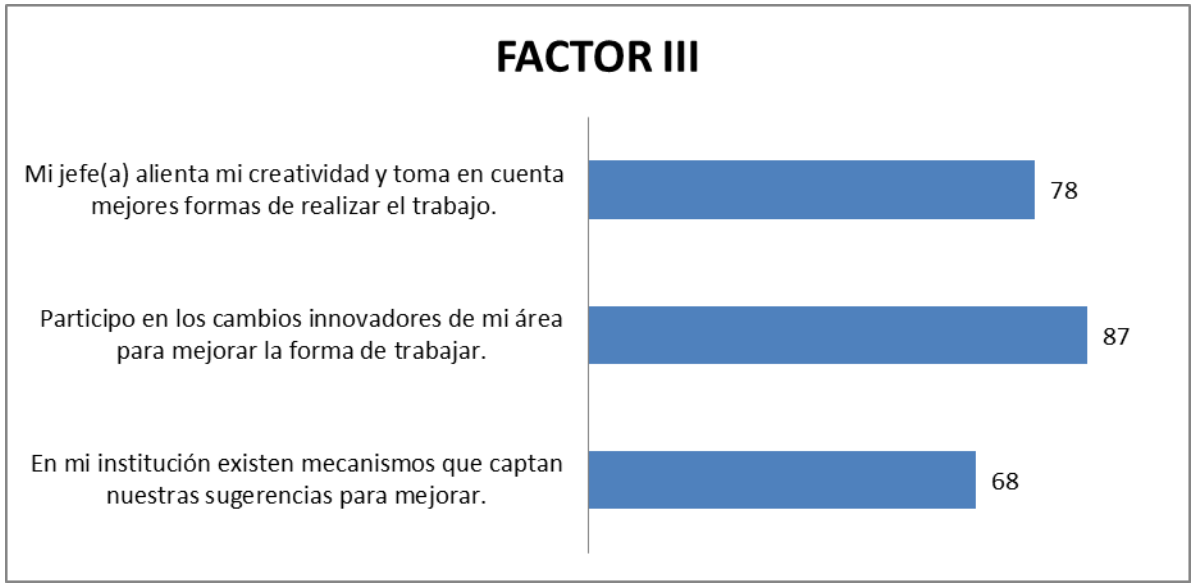
Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Ausencia de un Plan de Carrera con rutas de capacitación	Diseñar Planes Individuales de Carrera en los cuales se identifiquen las acciones de capacitación pertinentes y posibles trayectorias verticales.
Aplicación de Detección de Necesidades de Capacitación efectiva	Implementar una metodología colaborativa para la Detección de Necesidades de Capacitación que refleje las necesidades organizacionales y dé cabida a necesidades de entrenamiento específicas.

Resultados por Factor

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

III.- Mejora y cambio

Permite evaluar el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.



Analítico por Factor

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

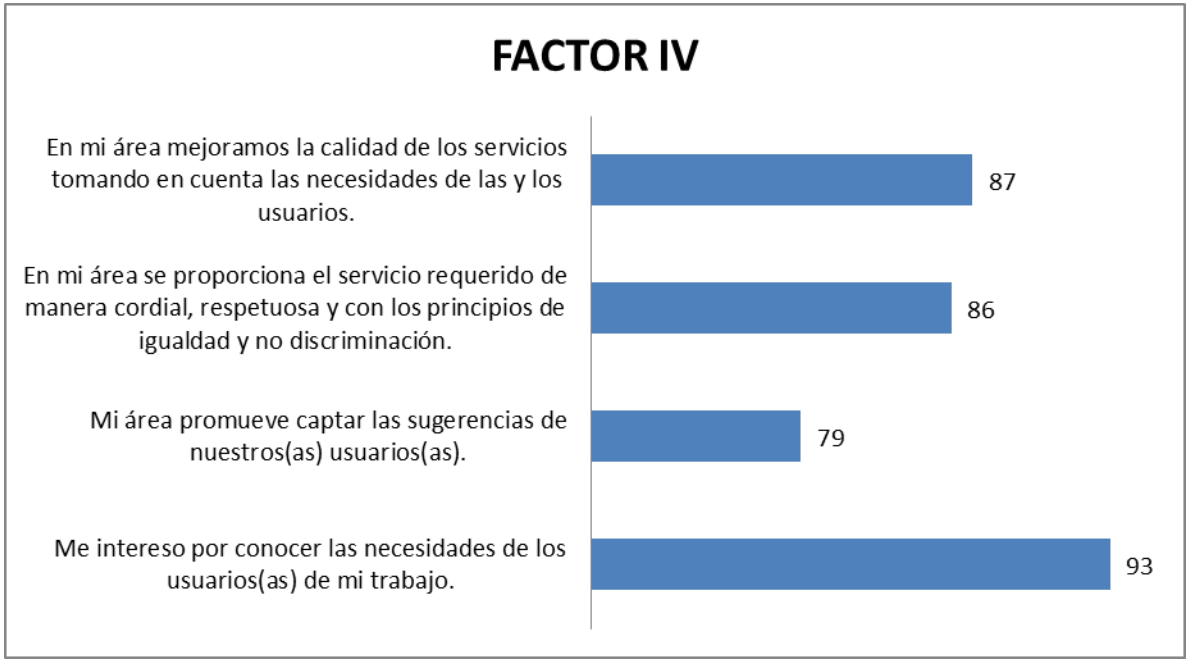
III.- Mejora y cambio

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Ausencia de mecanismos para captar sugerencias de mejora	Integrar un Consejo de Comunicación así como un Plan Estratégico de Comunicación Organizacional; se considera necesaria una acción de capacitación de carácter práctico cuyo entregable sea el Plan Estratégico e indicadores para su evaluación.
Falta de apertura de los mandos medios y superiores para aprovechar el pensamiento creativo y la innovación	Incluir en el Programa de Capacitación al personal en temas de Normatividad de la Administración Pública Federal. Asimismo, fomentar mediante capacitación especializada, el desarrollo de habilidades cognitivas e inteligencias múltiples. Lo anterior a fin de incentivar y aprovechar la creatividad para llevar a cabo acciones factibles legal y administrativamente.

Resultados por Factor

IV.- Calidad y orientación al usuario(a)

Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las y los servidores públicos de las necesidades y expectativas de los clientes, para incorporarlas a la mejora de sus actividades.



Analítico por Factor

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

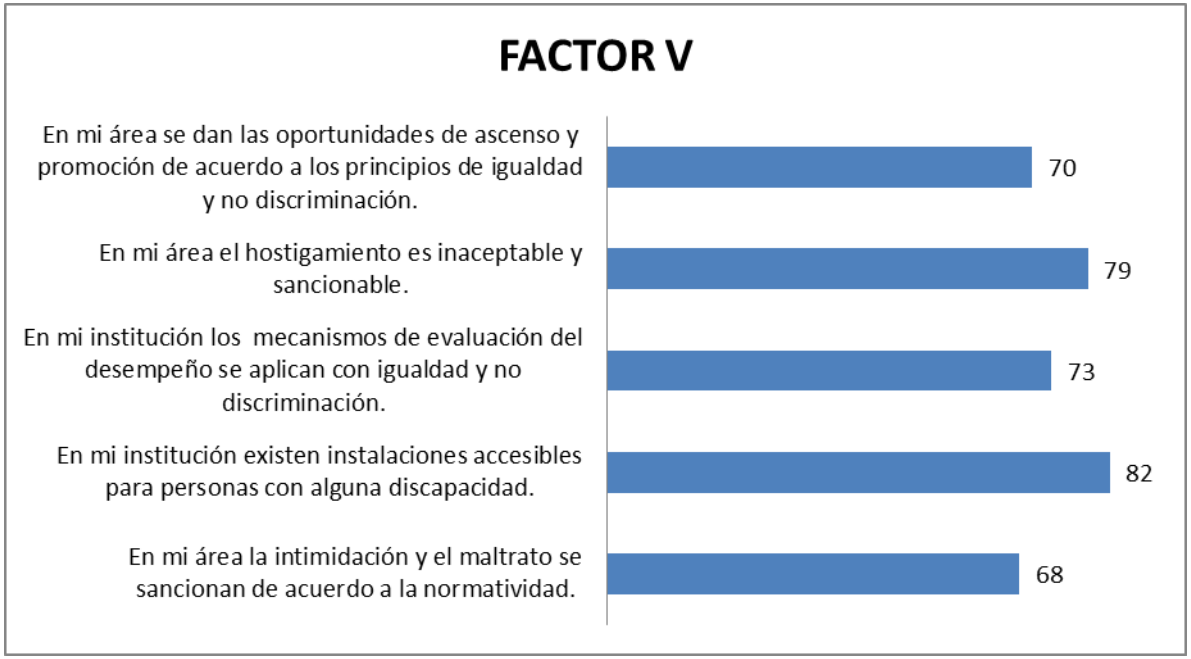
IV.- Calidad y orientación al usuario(a)

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Las áreas no promueven ampliamente la captación de sugerencias de los usuarios	Fortalecer los mecanismos de Atención Ciudadana

Resultados por Factor

V.- Equidad y género

Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción de las y los servidores públicos respecto a la práctica de la equidad.



Analítico por Factor

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

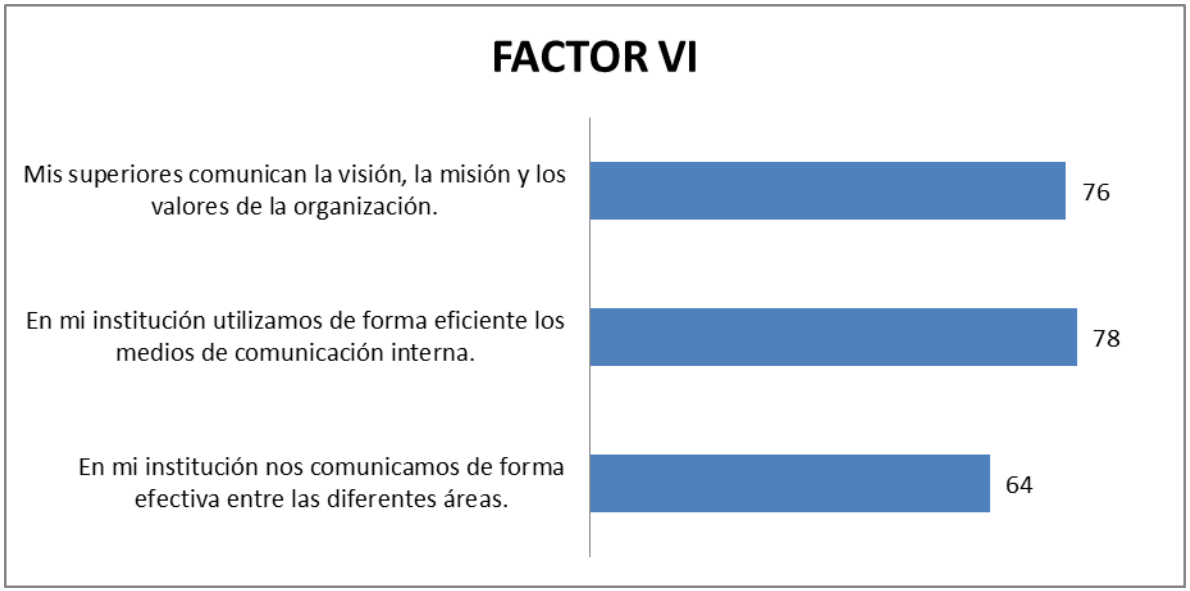
V.- Equidad y género

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Se considera que hace falta que las oportunidades de ascenso se den con base en la igualdad y no discriminación	Difundir y actualizar los fundamentos del Servicio Profesional de Carrera. Asimismo, el Plan de Carrera permitirá trazar trayectorias verticales con base en el mérito y competencias.
Mantener y fortalecer el mecanismo de prevención y sanción del hostigamiento laboral	Vigilar que el Comité de prevención y sanción del hostigamiento laboral actúe conforme a la normatividad aplicable.
Se considera que se requieren mejoras en las instalaciones a fin de garantizar accesibilidad total a personas con discapacidad.	Instruir al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo a realizar las inspecciones necesarias en tiempo y forma y prestar atención a las carencias de infraestructura para personas con alguna discapacidad.

Resultados por Factor

VI.- Comunicación

Permite evaluar la percepción que las y los servidores públicos tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.



Analítico por Factor

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

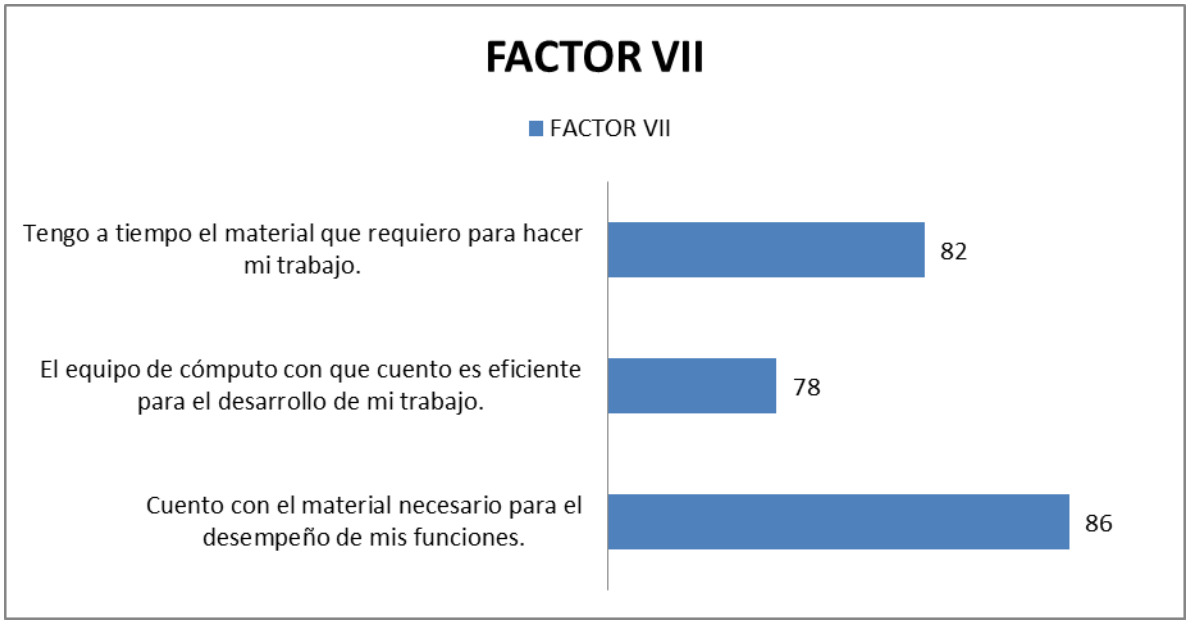
VI.- Comunicación

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Se tiene la percepción de una falta de comunicación efectiva entre las áreas.	Integrar un Consejo de Comunicación así como un Plan Estratégico de Comunicación Organizacional; se considera necesaria una acción de capacitación de carácter práctico cuyo entregable sea el Plan Estratégico e indicadores para su evaluación.
Se considera que la misión, visión y valores de la organización no son comunicados plenamente.	En apego a los compromisos del PGCM, se iniciará un proceso de planeación estratégica que derive en el alineamiento estratégico del personal a los objetivos estratégicos de la institución. Para ello, se hará énfasis en la divulgación plena y constante de la misión, visión y valores.

Resultados por Factor

VII.- Disponibilidad y recursos

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



Analítico por Factor

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

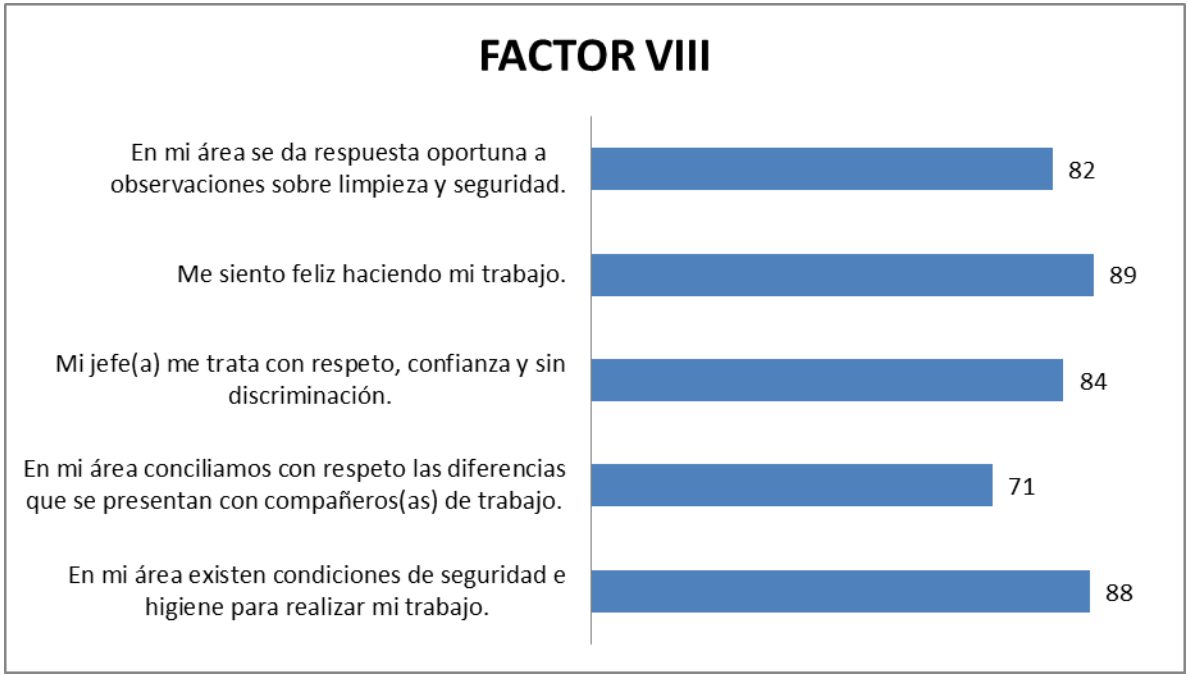
VII.- Disponibilidad y recursos

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Se considera que las peticiones de recursos materiales no se atienden oportunamente,	Hacer énfasis en mejorar la atención de las peticiones de recursos materiales y servicios generales así como de mejora del clima y cultura organizacional.

Resultados por Factor

VIII.- Calidad de vida laboral

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.



Analítico por Factor

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

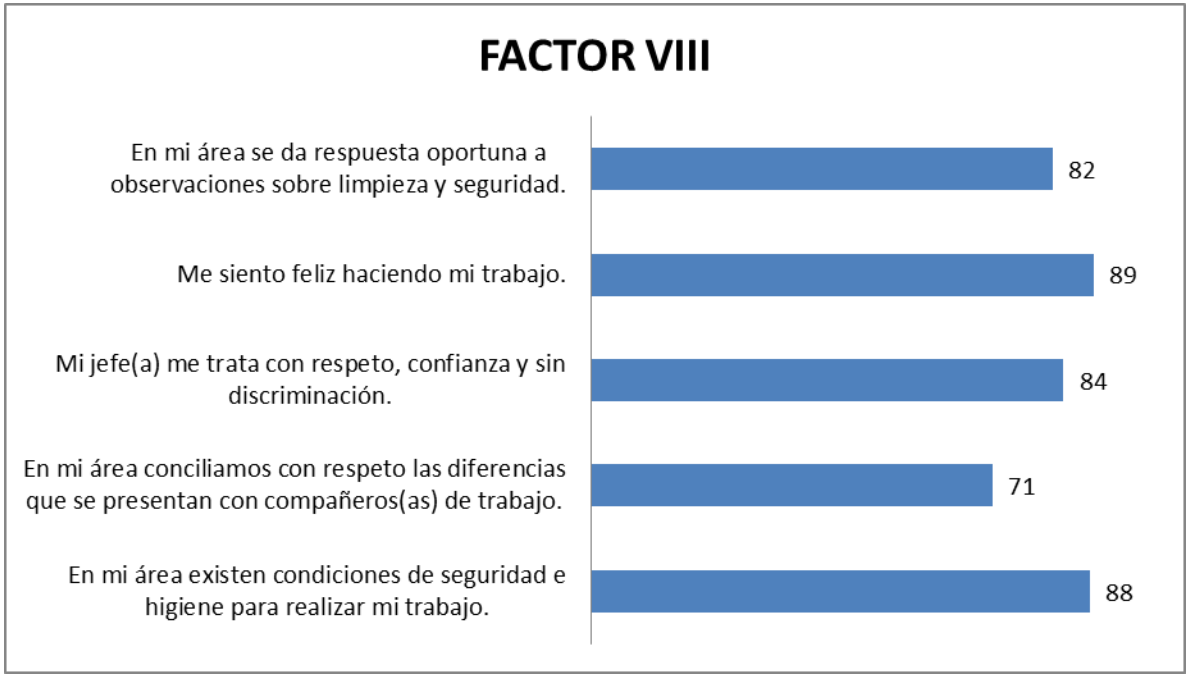
VIII.- Calidad de vida laboral

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Se tiene la percepción de deficiencias en materia de seguridad e higiene en el trabajo.	Instruir al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo a realizar las inspecciones necesarias en tiempo y forma a fin de mejorar las condiciones de seguridad e higiene.
Muy por encima de los otros reactivos así como del global de la APF, se observa que pese a diferencias y deficiencias en el entorno laboral, existe compromiso y voluntad del personal reflejada en satisfacción con su trabajo.	A fin de mantener esta percepción positiva, se hará énfasis en mejorar la atención de las peticiones de recursos materiales y servicios generales así como de mejora del clima y cultura organizacional. Se requiere aprovechar la capacidad y voluntad de personal mediante el desarrollo profesional.

Resultados por Factor

VIII.- Calidad de vida laboral

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.



Analítico por Factor

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

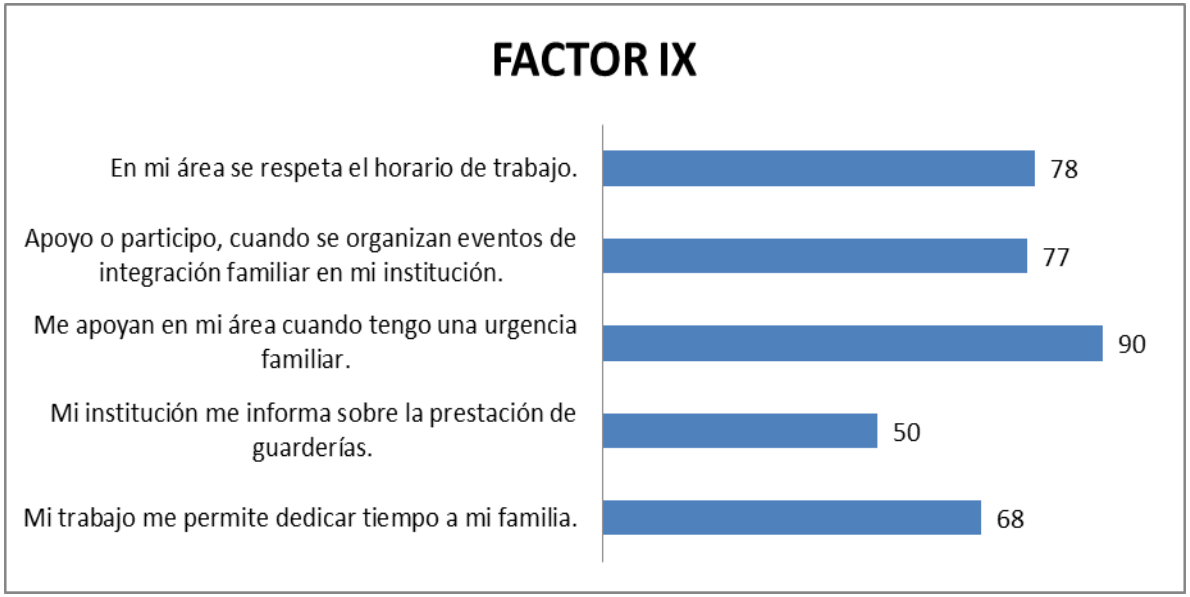
VIII.- Calidad de vida laboral

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Se tiene la percepción de deficiencias en materia de seguridad e higiene en el trabajo.	Instruir al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo a realizar las inspecciones necesarias en tiempo y forma a fin de mejorar las condiciones de seguridad e higiene.
Muy por encima de los otros reactivos así como del global de la APF, se observa que pese a diferencias y deficiencias en el entorno laboral, existe compromiso y voluntad del personal reflejada en satisfacción con su trabajo.	A fin de mantener esta percepción positiva, se hará énfasis en mejorar la atención de las peticiones de recursos materiales y servicios generales así como de mejora del clima y cultura organizacional. Se requiere aprovechar la capacidad y voluntad de personal mediante el desarrollo profesional.

Resultados por Factor

IX.- Balance trabajo – familia

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.



Analítico por Factor

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

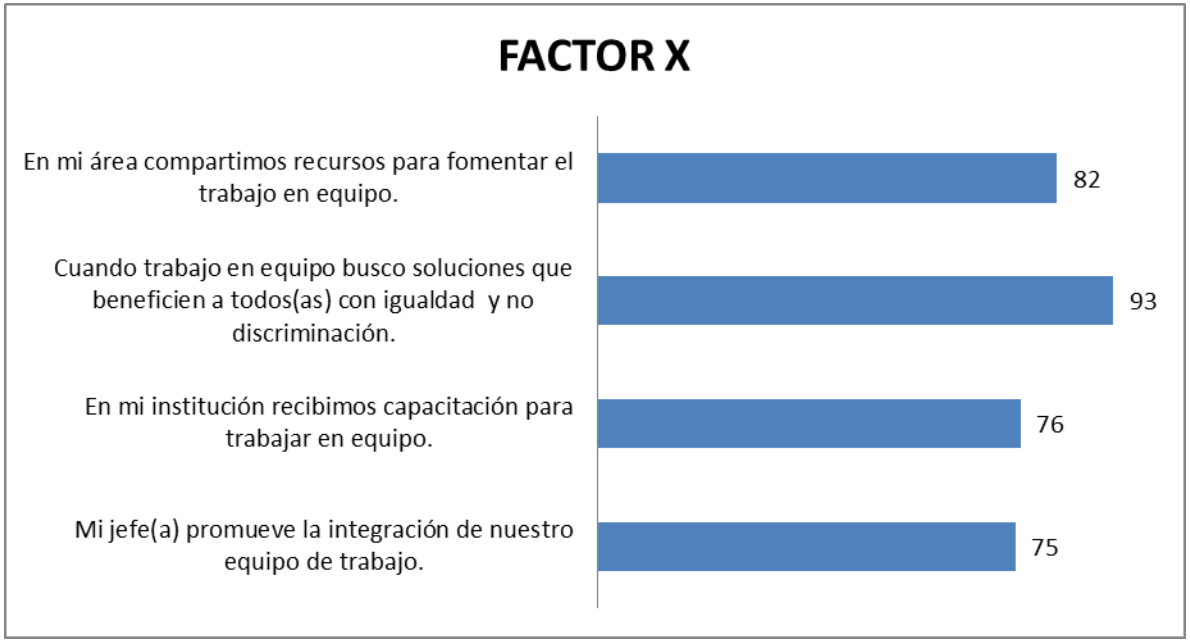
IX.- Balance trabajo – familia

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Falta de difusión oportuna sobre la prestación de guarderías.	Difundir de manera trimestral la información acerca de las guarderías a que tienen derecho los trabajadores del SNICS.
En general, existe la percepción de que se respeta el horario de trabajo aunque ello no significa que el personal dedique tiempo suficiente a la familia.	Fortalecer la Orientación a Resultados y la Administración efectiva del Tiempo a fin de evitar cargas innecesarias de trabajo que excedan el horario. En cuanto al tiempo para dedicar a la familia, se debe considerar que un factor externo que atenta contra ello es la dificultad de movilidad de la Zona Metropolitana aunado a la distancia entre los hogares de los trabajadores y el Centro de Trabajo.

Resultados por Factor

X.- Colaboración y trabajo en equipo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.



Analítico por Factor

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

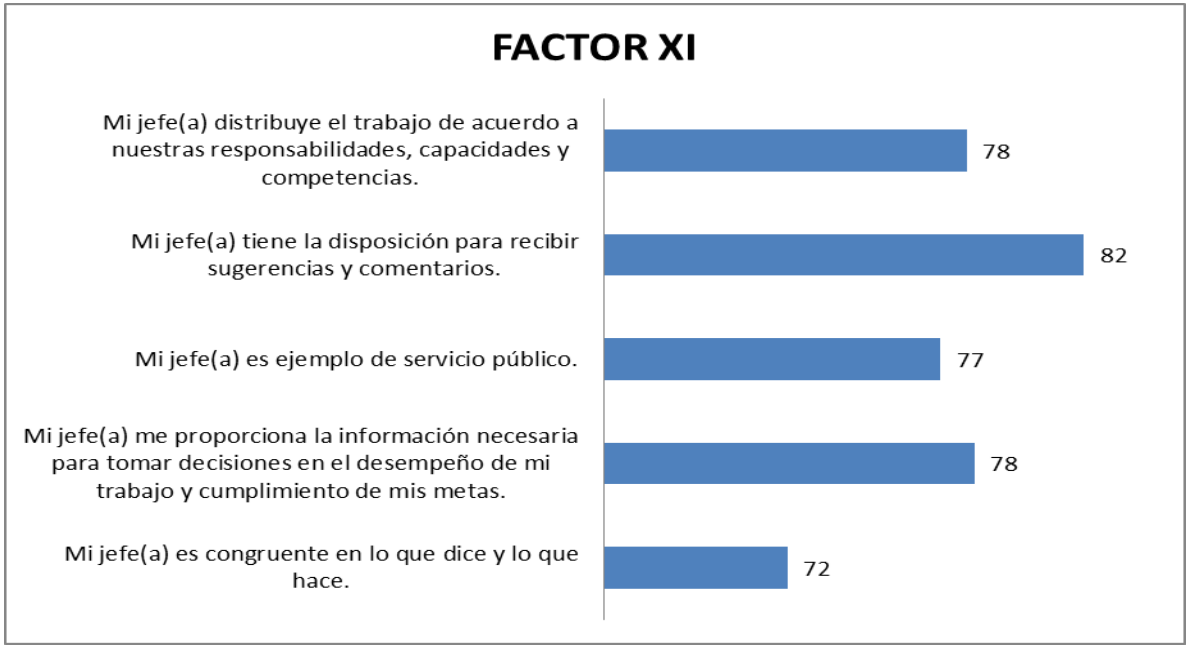
X.- Colaboración y trabajo en equipo

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Se considera que la capacitación para trabajar en equipo es insuficiente.	Ampliar la cobertura y la modalidad de la capacitación en temas de trabajo en equipo y colaboración entre las áreas; se debe dejar de operar como “islas” y fomentar la interrelación e interdependencia de las áreas, comenzando por la integración de equipos de trabajo.

Resultados por Factor

XI.- Liderazgo y participación

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.



Analítico por Factor

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

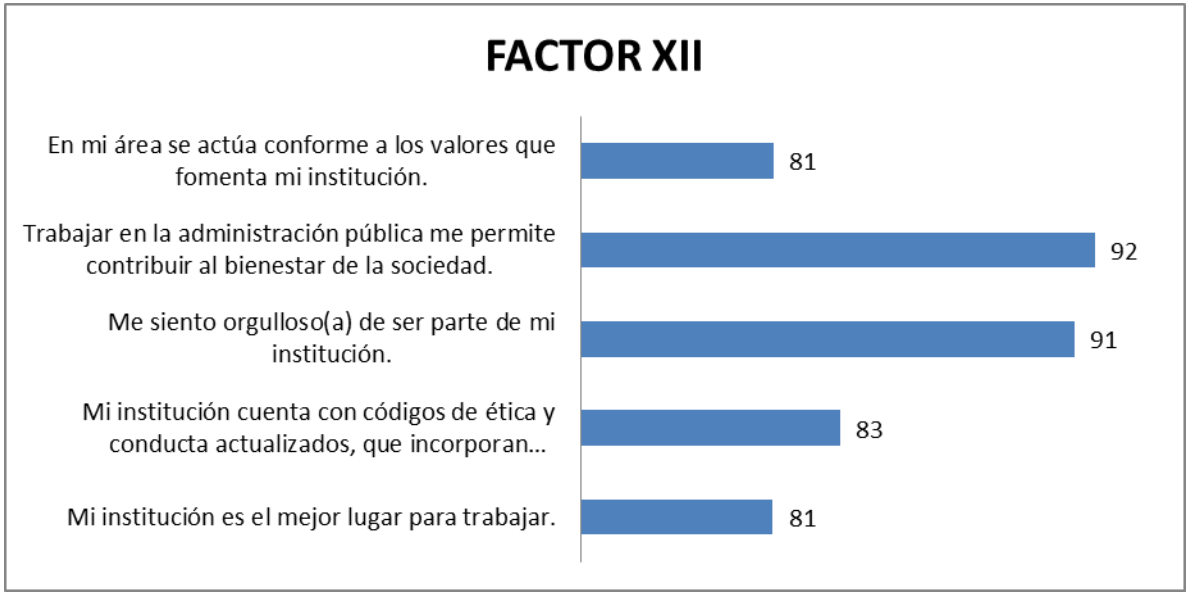
XI.- Liderazgo y participación

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Se detecta una falta de congruencia entre el decir y el hacer de los mandos medios y superiores.	Integrar un Consejo de Comunicación así como un Plan Estratégico de Comunicación Organizacional; se considera necesaria una acción de capacitación de carácter práctico cuyo entregable sea el Plan Estratégico e indicadores para su evaluación, toda vez que, la percepción de falta de congruencia es atribuible a falta de claridad en la comunicación de la estrategia así como de la información necesaria para la toma de decisiones y delegación de actividades.

Resultados por Factor

XII.- Identidad con la institución y valores

Permite evaluar la autoestima de las y los servidores públicos, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.



Analítico por Factor

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

XII.- Identidad con la institución y valores

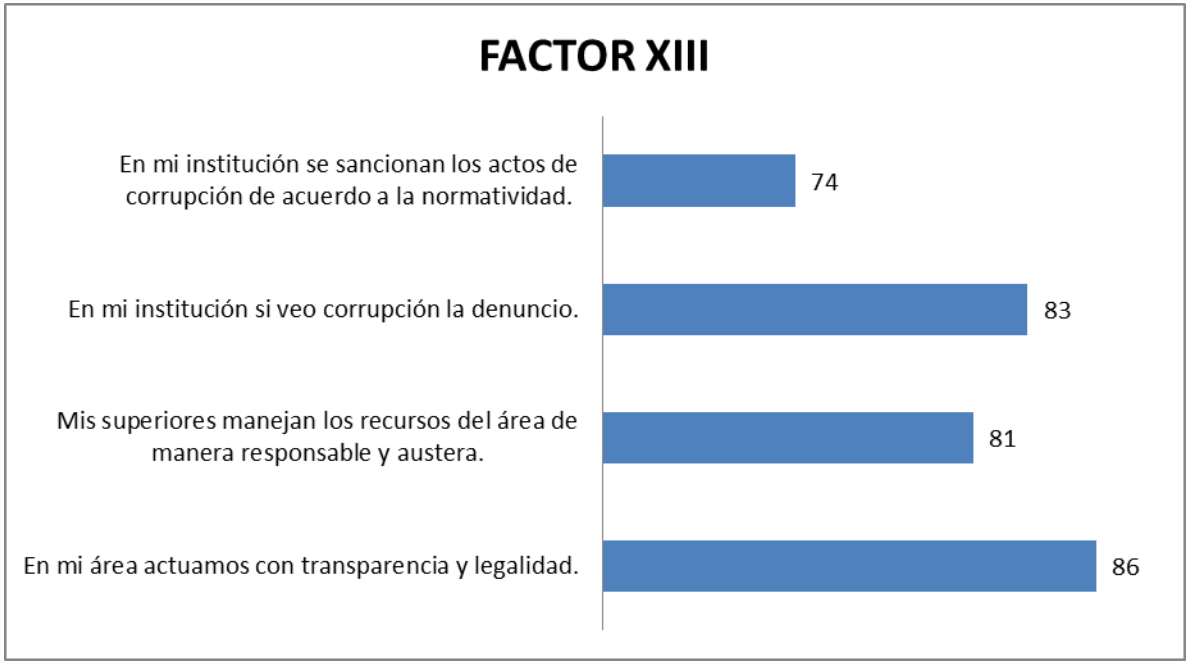
Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Reforzar la interiorización de los valores institucionales y de los Códigos de Ética y Conducta.	Fortalecer el Liderazgo con una perspectiva de Ética Pública y Visión de Servicio Público.

Resultados por Factor

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

XIII.- Austeridad y combate a la corrupción

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.



Analítico por Factor

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

XIII.- Austeridad y combate a la corrupción

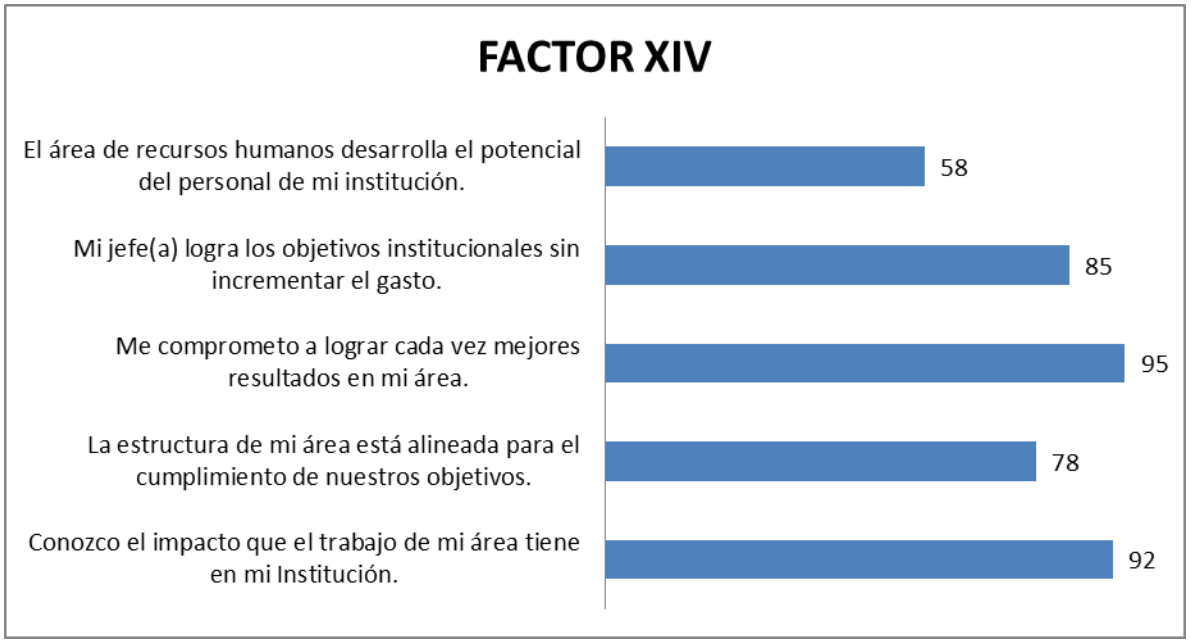
Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Se detecta una percepción relativamente baja en el tema de sanción a los actos de corrupción y el adecuado manejo de los recursos.	Incluir en el Programa de Capacitación, temas sobre Corrupción y Responsabilidades de los Servidores Públicos con el fin de ampliar la cultura de la legalidad que permita identificar posibles o consumados actos de corrupción así como el respectivo procedimiento para emitir quejas y/o denuncias a las instancias correspondientes.

Resultados por Factor

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

XIV.- Enfoque a resultados y productividad

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.



Analítico por Factor

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

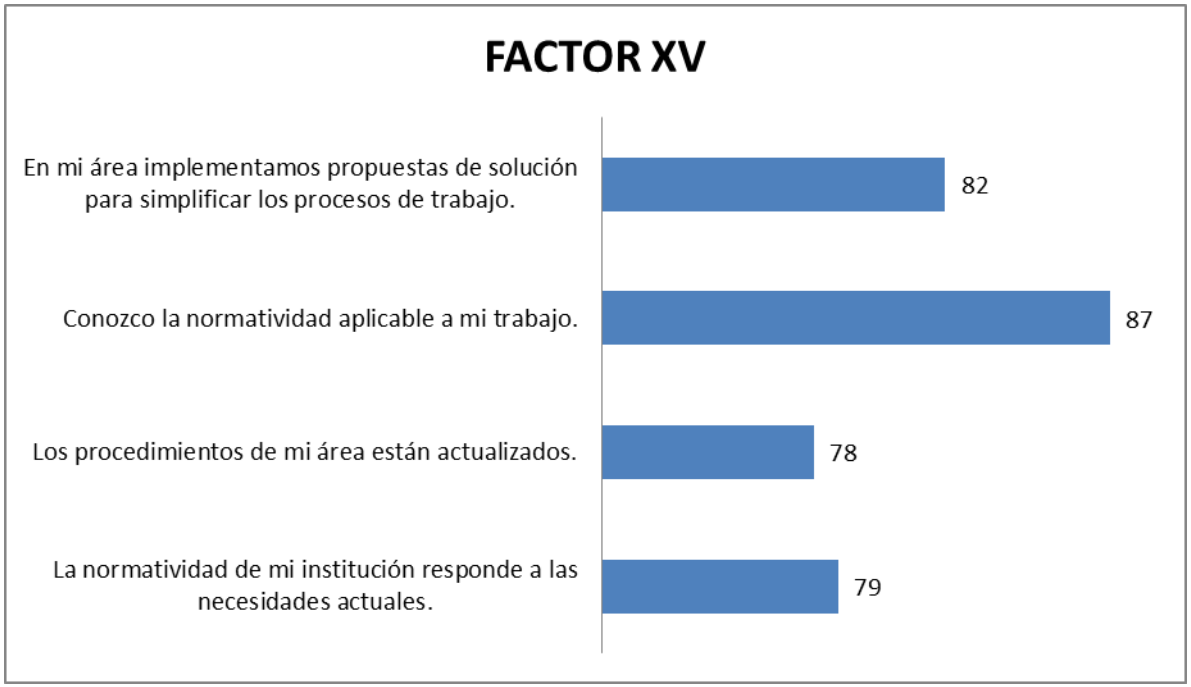
XIV.- Enfoque a resultados y productividad

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Se percibe que el área de recursos humanos no desarrolla plenamente el potencial del personal.	Llevar a cabo de manera oportuna las acciones relativas al Plan de Carrera y la Certificación de Capacidades de los Servidores Públicos.

Resultados por Factor

XV.- Normatividad y procesos

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.



Analítico por Factor

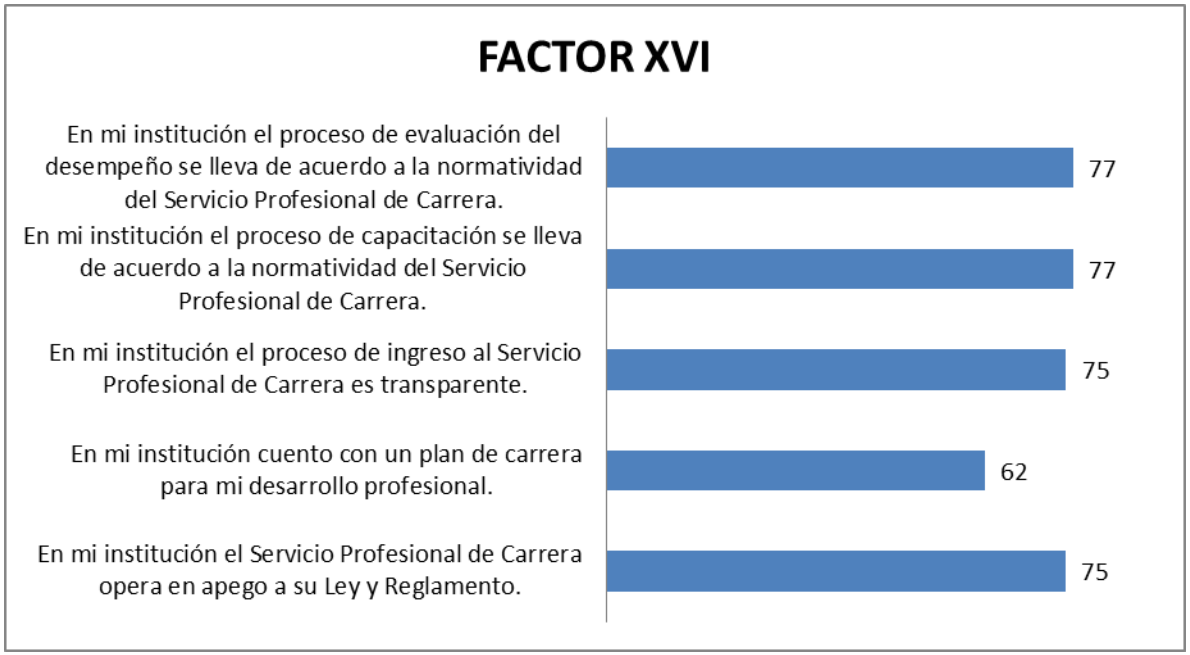
XV.- Normatividad y procesos

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Principalmente, se detecta un rezago en los procedimientos de las áreas.	Implementar modelos de Gestión del Conocimiento enfocado en los procesos y procedimientos clave a fin de actualizar y mejorar la efectividad de la organización.

Resultados por Factor

XVI.- Servicio Profesional de Carrera

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de carrera sobre el cumplimiento del Servicio Profesional de Carrera en su institución.



Analítico por Factor

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

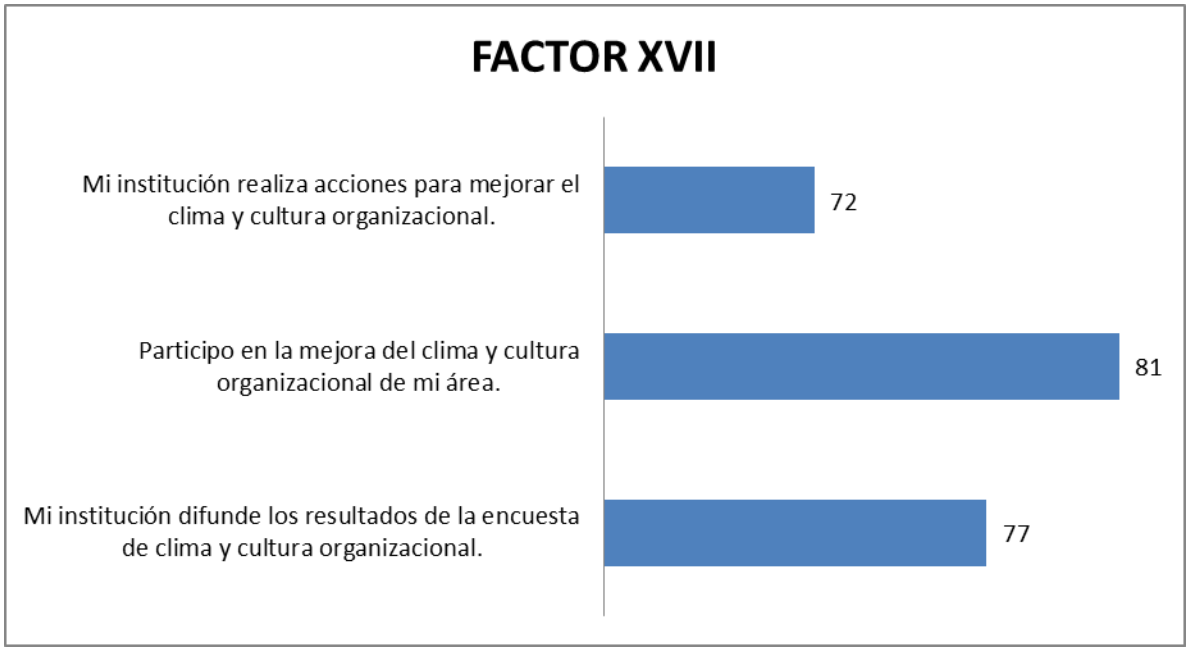
XVI.- Servicio Profesional de Carrera

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Ausencia de Planes Individuales de Carrera de los Servidores Públicos.	Llevar a cabo de manera oportuna las acciones relativas al Plan de Carrera y la Certificación de Capacidades de los Servidores Públicos.
Se percibe que el SPC opera sin apegarse totalmente a la normatividad, principalmente en los subsistemas de Capacitación y Evaluación del Desempeño	Brindar actualización en materia del Servicio Profesional de Carrera al personal de Recursos Humanos y replicar a todo el personal del SNICS.

Resultados por Factor

XVII.- Impacto de la encuesta en mi institución

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo su institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.



Analítico por Factor

XVII.- Impacto de la encuesta en mi institución

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Se detecta la falta de acciones efectivas de difusión de la ECCO.	Realizar Sesiones informativas por área a fin de difundir los resultados globales y por área de la ECCO. Asimismo, difundir los resultados junto con el Programa de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional a todo el personal.
Se considera que las acciones para mejorar el clima y cultura organizacional no son suficientes.	Elaborar indicadores efectivos para el seguimiento de las acciones de mejora.

Resultados por Factor

XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, y sobre las condiciones institucionales necesarias.

Analítico por Factor

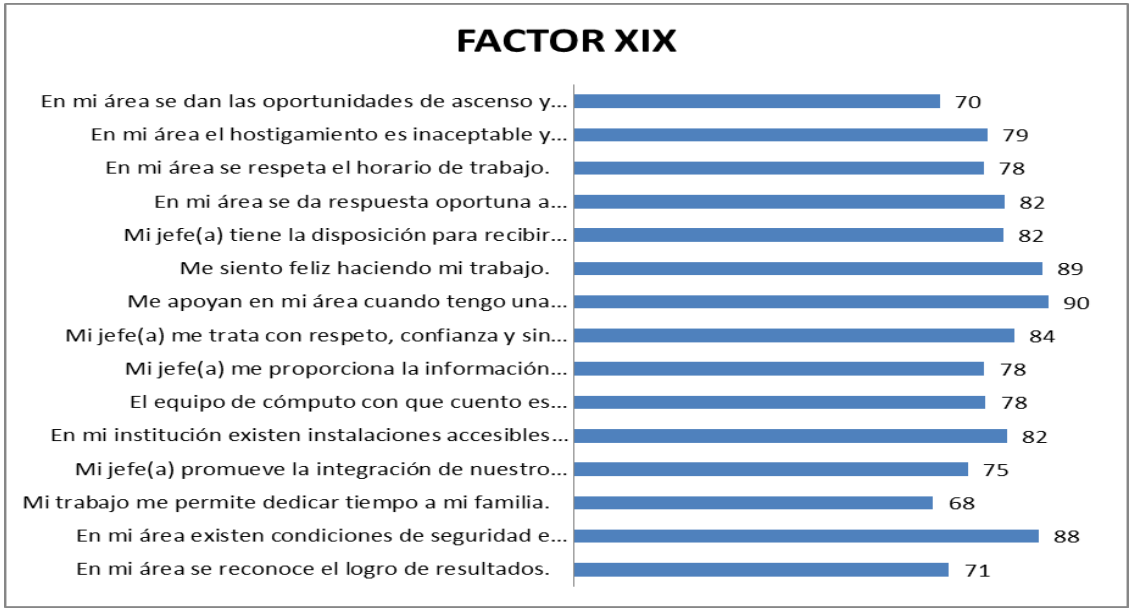
XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Ausencia de un Plan de Carrera con rutas de capacitación	Diseñar Planes Individuales de Carrera en los cuales se identifiquen las acciones de capacitación pertinentes (Planes de Estudio).

Resultados por Factor

XIX.- Estrés laboral

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre situaciones que pueden provocar la saturación física o mental del trabajador(a), generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a su entorno, a su productividad y a su propio desarrollo personal.



Analítico por Factor

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

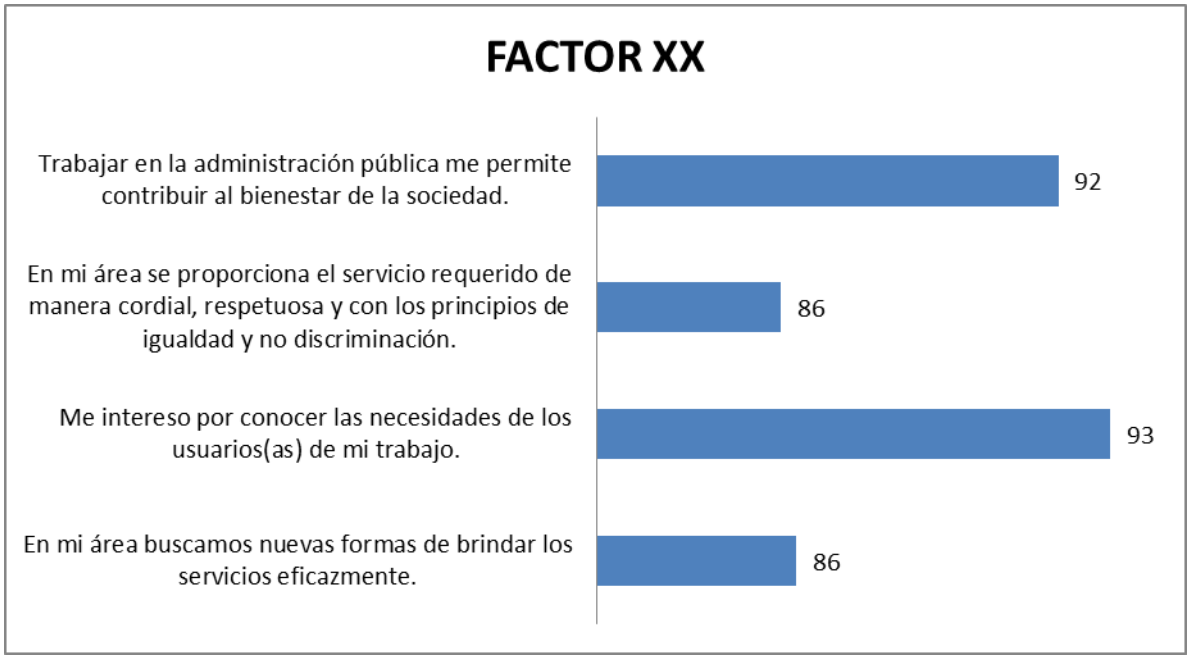
XIX.- Estrés laboral

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Ausencia de mecanismos institucionales de reconocimiento al personal	Fortalecer las Evaluaciones del Desempeño y concatenarla con un mecanismo de reconocimiento institucional

Resultados por Factor

XX.- Vocación de servicio en la Administración Pública

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.



Analítico por Factor

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

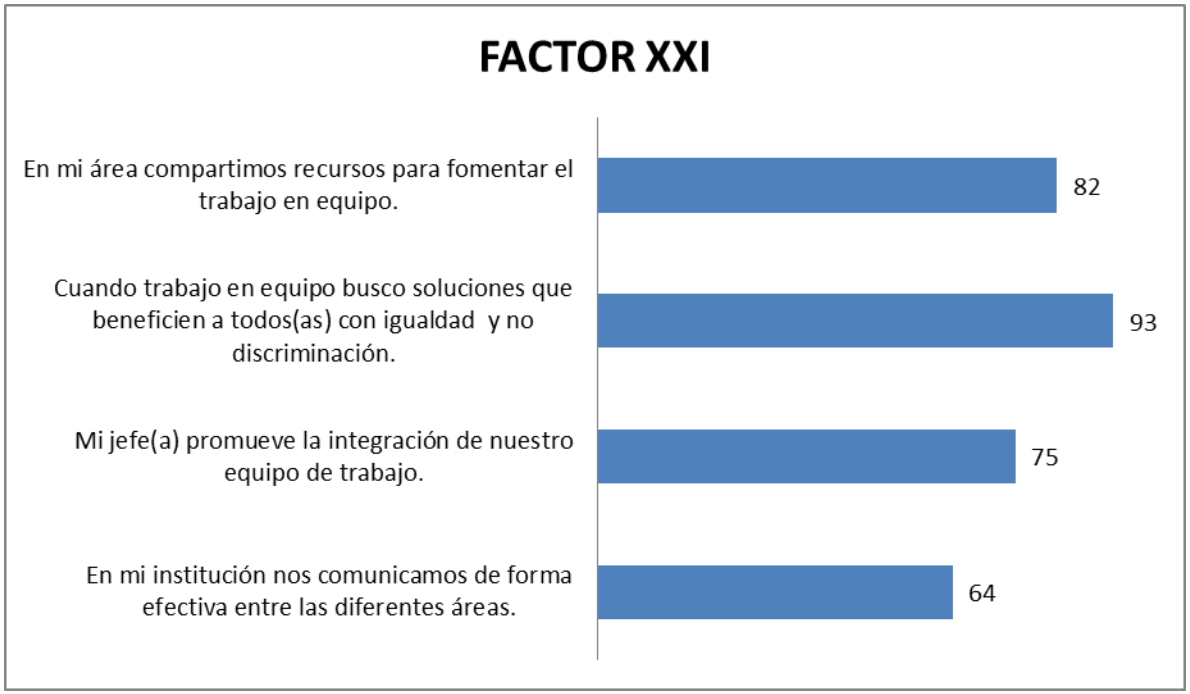
XX.- Vocación de servicio en la Administración Pública

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Fortalecer la Vocación de Servicio Público, la Calidad y la Atención Ciudadana	Fortalecer el Liderazgo con una perspectiva de Ética Pública y Visión de Servicio Público.

Resultados por Factor

XXI.- Construir relaciones en la Administración Pública

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.



Analítico por Factor

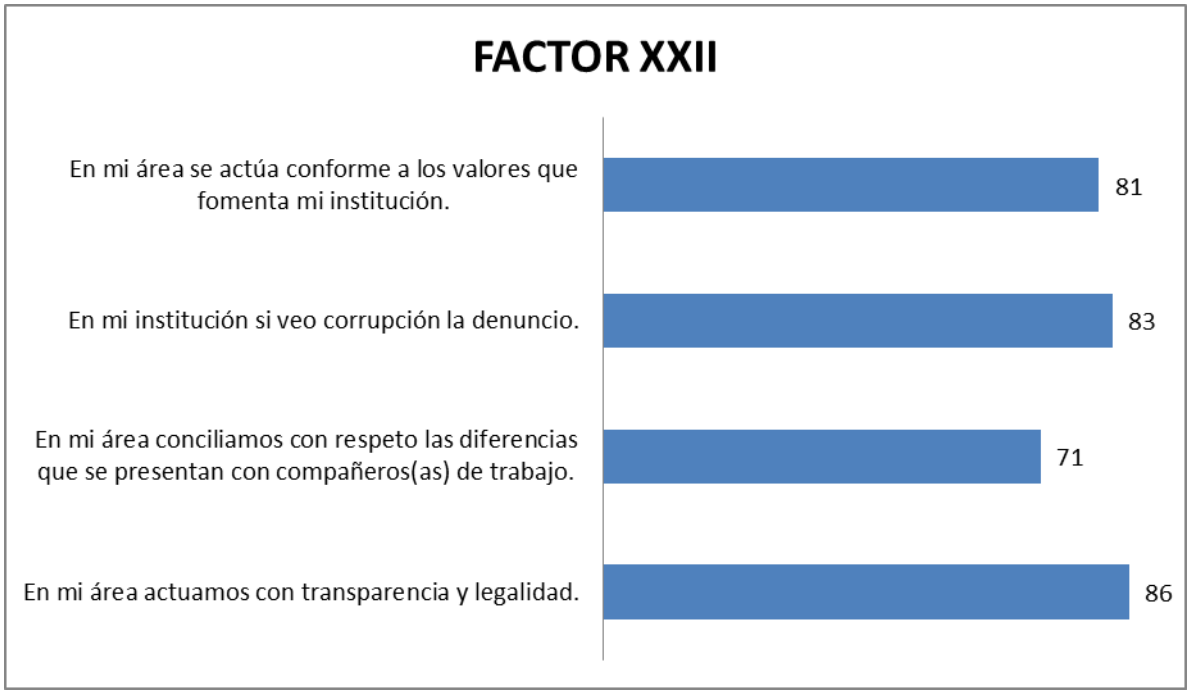
XXI.- Construir relaciones en la Administración Pública

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
La comunicación efectiva entre las áreas presenta deficiencias así como la falta de promoción de la integración de equipos de trabajo	Integrar un Consejo de Comunicación así como un Plan Estratégico de Comunicación Organizacional; se considera necesaria una acción de capacitación de carácter práctico cuyo entregable sea el Plan Estratégico e indicadores para su evaluación.

Resultados por Factor

XXII.- Actuar con valores en la Administración Pública

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.



Analítico por Factor

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

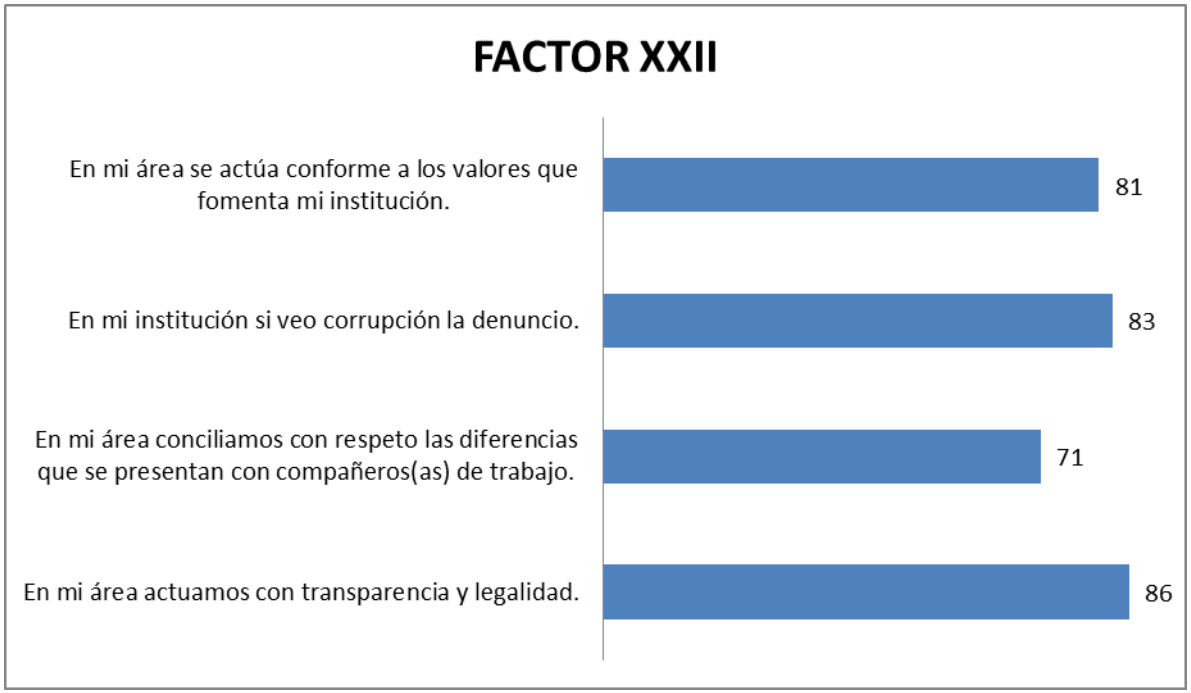
XXII.- Actuar con valores en la Administración Pública

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Fortalecer la Vocación de Servicio Público, la Calidad y la Atención Ciudadana	Fortalecer el Liderazgo con una perspectiva de Ética Pública y Visión de Servicio Público.

Resultados por Factor

XXIII.- Enfocar a resultados en la Administración Pública

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.



Analítico por Factor

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

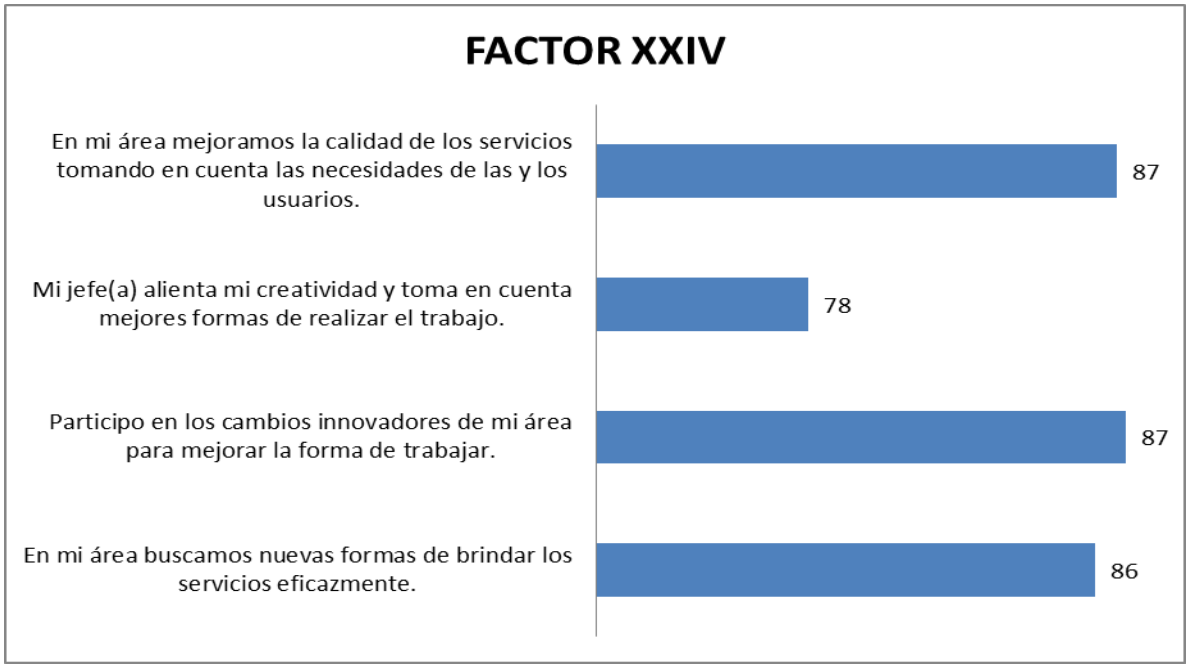
XXIII.- Enfocar a resultados en la Administración Pública

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Se advierte voluntad del personal para lograr mejores resultados en términos de eficiencia y eficacia, sin embargo, uno de los obstáculos se refiere a la información como insumo para el desempeño de actividades y la toma de decisiones.	Integrar un Consejo de Comunicación así como un Plan Estratégico de Comunicación Organizacional; se considera necesaria una acción de capacitación de carácter práctico cuyo entregable sea el Plan Estratégico e indicadores para su evaluación. Implementar modelos de Gestión del Conocimiento enfocado en los procesos y procedimientos clave a fin de actualizar y mejorar la efectividad de la organización.

Resultados por Factor

XXIV.- Impulsar el cambio en la Administración Pública

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.



Analítico por Factor

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

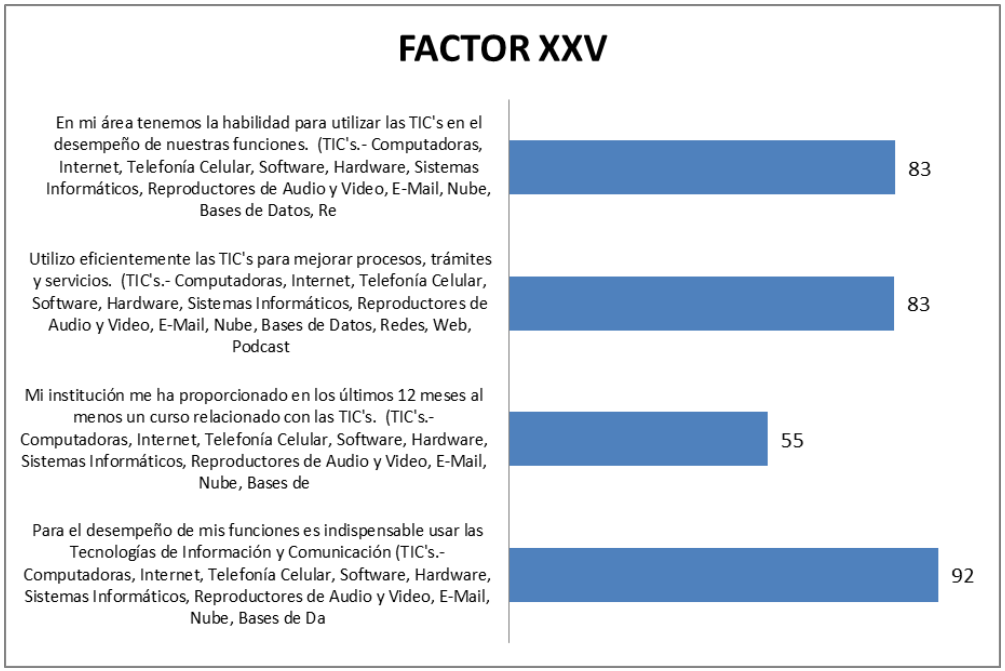
XXIV.- Impulsar el cambio en la Administración Pública

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Se advierte disposición del personal por innovar y obtener mejores resultados en las áreas y, naturalmente, como Institución.	Consolidar la Red Interna Virtual de Innovación como espacio para alentar la creatividad y compartir conocimiento que derive en mejores prácticas.

Resultados por Factor

XXV.- Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.).



Analítico por Factor

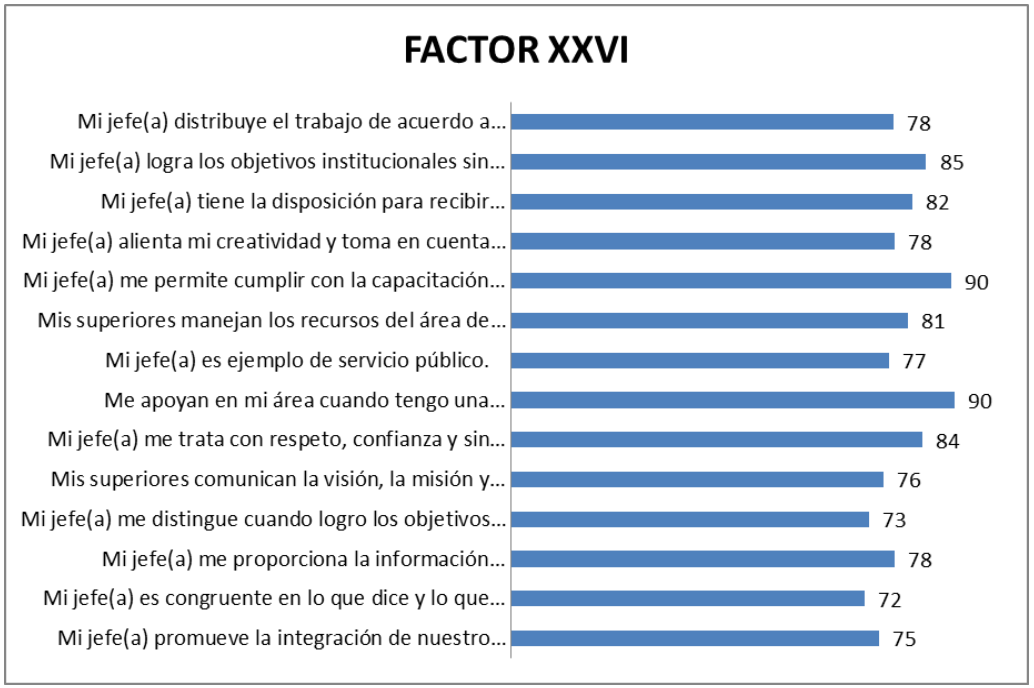
XXV.- Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
La mayor parte de las actividades recae en TIC y la capacitación en dicho tema es insuficiente.	Identificar las necesidades de capacitación y/o actualización en materia de TIC

Resultados por Factor

XXVI.- Liderar permanentemente la Administración Pública

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes y mandos superiores.



Analítico por Factor

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

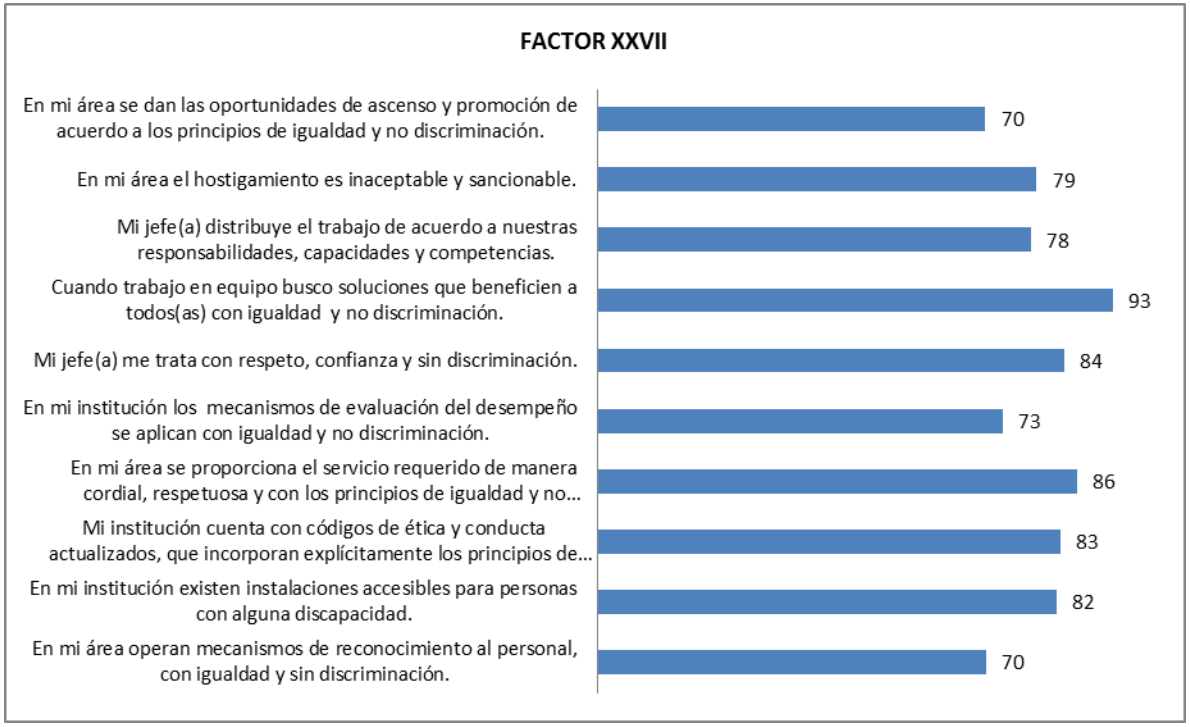
XXVI.- Liderar permanentemente la Administración Pública

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Ausencia de mecanismos institucionales de reconocimiento al personal	Fortalecer las Evaluaciones del Desempeño y concatenarla con un mecanismo de reconocimiento institucional

Resultados por Factor

XXVII.- Igualdad y No Discriminación

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.



Analítico por Factor

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

XXVII.- Igualdad y No Discriminación

Puntos a Considerar	Implementación de mejoras
Ausencia de mecanismos institucionales de reconocimiento al personal	Fortalecer las Evaluaciones del Desempeño y concatenarla con un mecanismo de reconocimiento institucional
Ausencia de un Plan de Carrera con rutas de capacitación	Diseñar Planes Individuales de Carrera en los cuales se identifiquen las acciones de capacitación pertinentes y posibles trayectorias verticales.

ACCIONES DE MEJORA

No.	Práctica de Transformación	Precisión	Factor	Personal
1	Mecanismos de reconocimiento laboral	Fortalecer el seguimiento del cumplimiento de metas institucionales e individuales a fin de reconocer continuamente el desempeño de los Servidores Públicos	I. Reconocimiento Laboral XIX. Vocación de Servicio en la AP	Todo el personal
2	Detección de las Necesidades de Capacitación (DNC) en homologación con el 4.1 Profesionalización de los SPC del PGCM	Elaborar y registrar los planes de carrera de los servidores públicos afectos al SPC, mediante la DNC	II. Capacitación especializada y Desarrollo XIV. Enfoque a resultados y productividad XVIII. Profesionalización de la APF XXVII Igualdad y no discriminación	Todo el personal
3	Plan Estratégico de Comunicación Organizacional y curso de integración	Fomentar la comunicación entre las áreas a través de una estrategia de comunicación formal.	III. Mejora y Cambio X. Colaboración y Trabajo en equipo. XI. Liderazgo y Participación. XXI. Construir relaciones en la APF. XXIII. Enfoque a resultados en la APF.	Todo el personal

ACCIONES DE MEJORA

No.	Práctica de Transformación	Precisión	Factor	Personal
4	Capacitación en temas Atención Ciudadana y Equidad y Género, en coordinación con el Departamento de Calidad Institucional, para promoción de las Dependencias encargadas del tema o el área antes mencionada realicen los cursos y difusiones al personal.	Contribuir a la interiorización de los Derechos Humanos, la Equidad de Género y el modelo PROIGUALDAD, que se refleje en un programa de trabajo de la comisión de prevención del hostigamiento y acoso sexual y laboral	VI. Calidad y Orientación al usuario y V. Equidad y Género XX. Colaboración y Trabajo en equipo XXII. Actuar con valores en la Administración Pública	Todo el personal.
5	Difusión trimestral de la Misión y la Visión, y la pagina institucional en la que pueden encontrar dicha información	Crear mecanismos de información para el personal del SNICS.	VI. Comunicación	Todo el personal
6	Difusión constante de las prestaciones a las que tienen derecho y de los formatos utilizados por la Dirección de Administración.	Hacer énfasis en la difusión de información relevante para el personal	VII. Comunicación y IX. Balance trabajo-familia	Todo el personal
7	Capacitación en temas de seguridad e higiene, en coordinación con la brigada de Protección Civil del l SNICS.	Contribuir a la capacitación del personal del SNICS responsable de la Seguridad, Salud y la Protección Civil para generar un entorno más sano y seguro.	VIII. Calidad en la Vida Laboral	Todo el personal.

ACCIONES DE MEJORA

No.	Práctica de Transformación	Precisión	Factor	Personal
8	Capacitación del INAI en materia de Ética Pública y Difusión del Código de Ética de los Servidores Públicos y valores del SNICS.	Contribuir a la capacitación del personal del SNICS en materia de Ética Pública	XII. Identidad con la institución y valores XIII. Austeridad y combate a la corrupción	Todo el personal.
9	Capacitación en materia de sistema de Gestión de la calidad (con base en la norma ISO 9001:2008) impartido por el LCR del SNICS, en homologación con la transferencia de conocimientos de la RIVI	Contribuir a la capacitación del personal del área de Desarrollo Humano del SNICS para la creación del sistema de gestión documental Institucional.	XV. Normatividad y procesos	Subdirección de Desarrollo Humano
10	Capacitación en materia de Subsistemas del Servicio Profesional de Carrera de la APF. Para el personal de la Subdirección de Desarrollo Humano	Brindar un mejor servicio a los Servidores Públicos Adscritos al SNICS y desarrollar el talento del personal.	XVI. Servicio Profesional de Carrera	Subdirección de Desarrollo Humano
11	Publicar los resultados de la ECCO 2015 al personal del SNICS mediante la página institucional y hacerles llegar la información mediante correo institucional	Mantener informado al personal de los resultados de la encuesta ECCO y las acciones a realizar para fortalecer el Clima y Cultura Organizacional.	XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución	Todo el personal
12	Seminarios y capacitación y transferencia de conocimientos.	En apego a la RIVI, ampliar el conocimiento de los Servidores Públicos adscritos a esta Dependencia mediante la difusión de nuevas y mejores prácticas de cada área, así como replicar los conocimientos adquiridos en el PAC 2015.	XXIV. Impulsar el cambio en la APF XXV Aplicar eficientemente los recursos de las TIC,S	Todo el personal

Análisis cualitativo de Comentarios

COMENTARIOS ECC0 2015			
Dirección General		1	Sugiero que todos los cursos de equidad se impartan al mismo tiempo a todos los niveles jerárquicos.
Dirección General		2	Tenemos que continuar trabajando en este tema hasta transmitirlo a las generaciones futuras.
Dirección General		3	Actualmente se hace demasiado incapié en la equidad e igualdad, enfocándonse en los derechos de las mujeres y la comunidad homosexual, sin embargo, en el afán de erradicar actitudes machistas, se ha comenzado a caer el el feminismo, que es el lado competamente opuesto, sin encontrar el punto medio entre estos, dejando de lado, por que se obvian o se cree que no hay necesidad de difundurlos, los derechos de los hombres y los heterosexuales.
Dirección de Certificación de Semillas		1	Quiero felicitar y reconocer el desempeño laboral de mi jefe inmediato ya que es una persona con una gran capacidad intelectual, entrega, compromiso y un gran ser humano.
Dirección de Certificación de Semillas		3	Respecto a los cursos de capacitación deben estar enfocados de acuerdo al puesto y actividades que se realizan, no solo cubrir horas por cubrir, ya que no fomenta el desarrollo del puesto y no se pueden generar mejoras.
Dirección de Certificación de Semillas	DIFUSION	4	CONSIDERAR DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DEL CLIMA LABORAL Y TOMEN ACCIONES PARA MEJORAR EL CLIMA INVOLUCRANDO A TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN Y NO A UNOS CUANTOS, GRACIAS.
Dirección de Certificación de Semillas		1	El horario laboral debería ser mas accesible, la entrada es la mas complicada para llegar por el tráfico así como la salida. ¿Qué tal de 1: a 18: o 19:? Es muy sabido que más horas laborales no son sinónimo de mas productividad, muchas veces resulta lo contrario al no tener tiempo de otras actividades necesarias para la integridad de las personas. Gracias
Dirección de Certificación de Semillas		1	Hace falta que el área de Recursos Humanos nos difunda todas los derechos y obligaciones que tenemos, para estar enterados.El área de Administración ejecuta los procesos de acuerdo a la persona que lo solicite, en lugar de ser imparcial.

Análisis cualitativo de Comentarios

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

COMENTARIOS ECC0 2015			
Dirección de Variedades Vegetales	General	4	La encuesta no es anónima ya que el formulario pide datos que al ser analizados de inmediato proporciona información del servidor publico que hiso la encuesta. Aprovechando este medio, de que sirve que se realicen este tipo de encuestas de clima institucional si en mi dependencia existe una denuncia por maltrato de un subdirector de área hacia sus subordinados, y no le han sancionado, el señor sigue con su egocentrismo machista y seguimos con el como subdirector.
Dirección de Recursos Fitogenéticos		1	Que en realidad los resultados de éstas encuestas sirvan para mejorar o corregir lo que está deficiente en la institución y no como simples estadísticas.
Dirección de Recursos Fitogenéticos		3	La información que aquí se proporciona no es anónima ni confidencial. El año pasado el encargado de recursos Humanos el C. Héctor Omar Contreras García de forma altanera y burlona me dijo que sabia que conteste en la encuesta y si quería podía decirle a mi jefa.Presente una queja con el Director de área el C.P. Bartolo Zúñiga y no hizo nada al respecto, dijo que no pasaba nada.Por otra parte, la Directora de Recursos Fitogenéticos, cobra una multa de $ 1. por llegar después de las 9:1 a.m., es una imposición de parte de ella y no dice que se hace con el dinero que se colecta, se supone que quien tiene que llamarnos la atención por los retardos es el área de recursos humanos.
Dirección de Recursos Fitogenéticos		3	En el área no respetan los derechos fundamentales del personal, existe mucho exclusión, hostigamiento por parte de la Dirección del Área, nos condicionan los derechos. Existe mucho favoritismo y preferencias para ciertos compañeros, excluyendo a otros. No se toman en cuenta los logros alcanzados por la mayoría y se les da preferencias a unos cuantos.
Dirección de Administración	puntos 1 y 2	4	1.Debería de ser más corta la encuesta ya que mas de 5 minutos se pueden prestar a contestar de manera rápida con tal de terminar lo antes posible. 2.felicitaciones por el premio que gano la encuesta de clima en 214
Dirección de Administración		3	en esta institución el personal de enlace y superiores entran cuando quieren y llegan a la hora que quieren,como en recursos humanos se los permiten, hacen lo que quieren y no les descuenta nada, no fueran los debase porque de inmediato descuentan.

Análisis cualitativo de Comentarios

Factor en Cuestión	Análisis cualitativo de comentarios
VIII. Calidad de Vida Laboral	Existen quejas y sugerencias con respecto al horario las cuales versan principalmente en quejas sobre la creencia de falta de rigor para aplicar faltas y retardos al personal de mando Otros comentarios hacen alusión a la falta de imparcialidad por parte de la Dirección de Administración, así como la falta de difusión de prestaciones y derechos como Servidores Públicos.
II. Capacitación especializada y desarrollo	Sugieren alinear los cursos al perfil de puesto y hacer más extensiva la capacitación en temas de Género. Cabe señalar que el PTCO ya contempla acciones para mejorar la capacitación.
XVII. Impacto de la Encuesta en la Dependencia	Un comentario señala que no tiene impacto ya que persisten conductas contrarias al mejoramiento del Clima; otro comentario señala que se deben realizar acciones concretas para que los resultados de la ECCO tengan impacto real y no sean mera estadística. Por otra parte, dos comentarios sugieren una difusión más amplia y oportuna de los resultados así como un mayor involucramiento del personal de todas las áreas y no solamente del área de Recursos Humanos.
XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública	Un comentario felicita al superior jerárquico por su capacidad y entrega.

Efectividad del PAM

Acciones Programadas	Acciones Realizadas
14	10
Indicador de efectividad: 71	

Efectividad del PAM

Acciones Programadas	Acciones Realizadas
14	10
Indicador de efectividad: 71	

Calificación de SNICS en la ECCO

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

Calificación que emite la Secretaria de Función Pública referente al aplicación, validación, planeación y estrategias para las acciones de mejora de los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO

✓	CRITERIOS A CUMPLIR EN EL PTCCO 2016:	PUNTOS POSIBLES	FORMATO:	PUNTOS CUMPLIDOS	CUMPLE AL:	INSTITUCIÓN:
1	ANÁLISIS CUANTITATIVO (Resultados Estadísticos)	1	Gráficas o tablas en .ppt	1	10%	
2	ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)	1	Gráficas o tablas en .ppt	1	10%	
3	ANÁLISIS COMPARATIVO					
	* Comparación de resultados entre instituciones y, en su caso, entre áreas	1	Gráficas o tablas en .ppt	1	10%	
	* * Comparación de resultados 2016 contra 2015	1	Gráficas o tablas en .ppt	1	10%	
4	* * * Efectividad del último PTCCO (Prácticas de transformación cumplidas/Prácticas de transformación el año anterior*100)	1	Formato SFP	1	10%	
5	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	1	Formato SFP	1	10%	
	DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN	1	Formato SFP	1	10%	
	* Difusión de resultados (Obligatorio)	1	Formato SFP	1	10%	
	* * Prácticas de Transformación relacionadas con el factor "Liderazgo" (Estratégico)	1	Dato	1	10%	
6	CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN	1	Formato SFP	1	10%	
	CALIFICACIÓN MÁXIMA DEL PTCCO =	10	CALIFICACIÓN:	10	100%	REV_1_SNICS

PTP/	PTC	***EFECTIVIDAD PTCCO 2015
14	10	71%

EVALUÓ:

LGR

SE REGISTRARÁ EN EL PORTAL ECCO CON EL NOMBRE _____ _____:

PTCCO_2016___REV_1_SNICS___EVA_1