AGRICULTURA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

SNICS

SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

Índice

Introducción 4
Objetivos Estratégicos 4
Oportunidades 4
Debilidades 4
Disposiciones Generales. 5
Datos Generales del Personal: 5
Género 5
Edad 5
Estado civil 6
Nivel escolar 6
Puesto que desempeña 7
Puestos 7
Trabajo en el Sector Privado 8
Trabajo en el Sector Publico 8
Años en el Puesto Actual 9
Tipo de estudios. 9
Comparación de Resultados Respecto al Ejercicio Anterior 10
Acciones por Factor de Clima y Cultural Organizacional 10
Reporte global de las dependencias de la Administración Pública Federal 2019. 11
Calificación Global de la Administración Pública Federal 2019 12
Factor II. Capacitación especializada y desarrollo. 12
Factor V. Equidad y género. 13
Factor VI. Comunicación 14
Factor VII. Disponibilidad y recursos 14
Factor VIII. Calidad de vida laboral 14
Factor IX. Balance trabajo - familia. 15
Factor X. Colaboración y trabajo en equipo. 15
Factor XI. Liderazgo y participación 15
Factor XII. Identidad con la institución y valores. 16
Factor XIII. Transparencia y combate a la corrupción 16
Factor XIV. Enfoque a resultados y productividad 16
Factor XV. Normatividad y procesos. 17
Factor XVI. Servicio Profesional de Carrera. 17
Factor XVII. Impacto de la encuesta en mi institución 17
Factor XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal. 18
Factor XIX. Estrés laboral 18

Factor XX. Vocación de servicio en la Administración Pública 18
Factor XXI. Construir relaciones en la Administración Pública. 19
Factor XXII. Actuar con valores en la Administración Pública 19
Factor XXIII. Enfocar a resultados en la Administración Pública 19
Factor XXIV. Impulsar el cambio en la Administración Pública 20
Factor XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de información y Comunicación (TIC's) 20
Factor XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública 20
Factor XXVII. Igualdad y No Discriminación 21
Factor XXXVII. Especifico 21
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 22
Factores de Clima y Cultura Organizacional APF 2019 22
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 24
Reactivos de Clima y Cultura Organizacional 2019 24
ECCO LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF 2019 26
ECCO LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF 2019 26
ECCO LOS 5 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF 2019 27
ECCO LOS 5 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF 2019 27
ECCO - Percepción sobre competencias 28
Reporte de comentarios y Sugerencias 28
Reporte 2016 28
Reporte 2017 29
Reporte 2018 29
Reporte 2019 30
Percepción sobre Competencias 2019 30
Resumen Global de percepción sobre competencia 2019 30
Comparativo de Prácticas de Trabajo de la ECCO 2015 al 2019. 33
Comparación de resultados actuales vs resultados del ejercicio inmediato anterior procedente 33
Detalles del Programa de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional 2020 34
En el Programa de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional para este ejercicio 2020, se implementarán las siguientes prácticas. 35
Programa de Clima y Cultura Organizacional 2020 36

Introducción

La cultura organizacional es el conjunto de factores que afectan de manera positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios de este organismo y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de las y los servidores públicos, por las motivaciones personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.

Objetivos Estratégicos

- Establecer un plan de trabajo con acciones encaminadas a mejorar el clima laboral
- Reconocer el esfuerzo realizado por todas las Unidades Administrativas en la medición de su clima y cultura organizacional, al realizar acciones a favor de la mejora del ambiente laboral.
- Contribuir al desarrollo institucional para el mejor cumplimiento de la misión.
- Mejorar el desempeño, la consecuente satisfacción y desarrollo profesional de los servidores públicos.

Oportunidades

- Se requiere tomar en cuenta opiniones del personal, reconocimiento laboral, permitir las y los Jefes toma de decisiones para mejorar la función de sus colaboradoras/es.
- Verificar al personal que cuenta con estudios y experiencia, a fin de que este ascienda a mejores puestos.
- En cada área laboral, se deben tomar en cuenta las opiniones entre compañeras/os para dar una mejor atención y resolver situaciones que se les presenten.

Debilidades

- Las y los Jefes deben ser congruentes en su actuar, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral y cumplimiento de metas
- Las y los Jefes deben priorizar el desarrollo profesional de sus colaboradoras/es e involucrase en las actividades de los mismos, a fin de cumplir las metas, así como, fortalecer valores, misión y visión de esta Institución
- En las áreas se debe continuar fomentando el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico, con la finalidad de cumplir metas y objetivos institucionales.

Disposiciones Generales.

Es importante señalar que los resultados que se presentan son únicamente de los 53 servidores públicos del SNICS que participaron en la ECCO 2019.

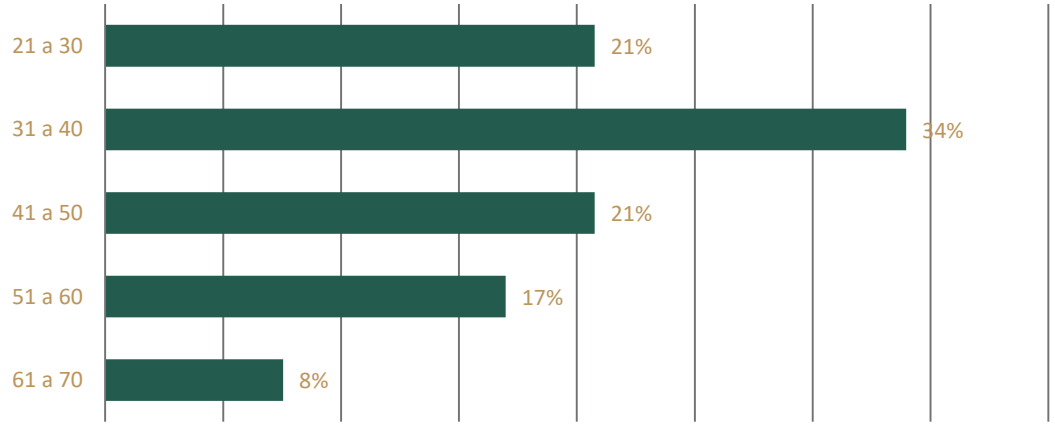
Datos Generales del Personal:

Género

La participación de los hombres siendo el 57% fue mayor a la de las mujeres con el 43%.

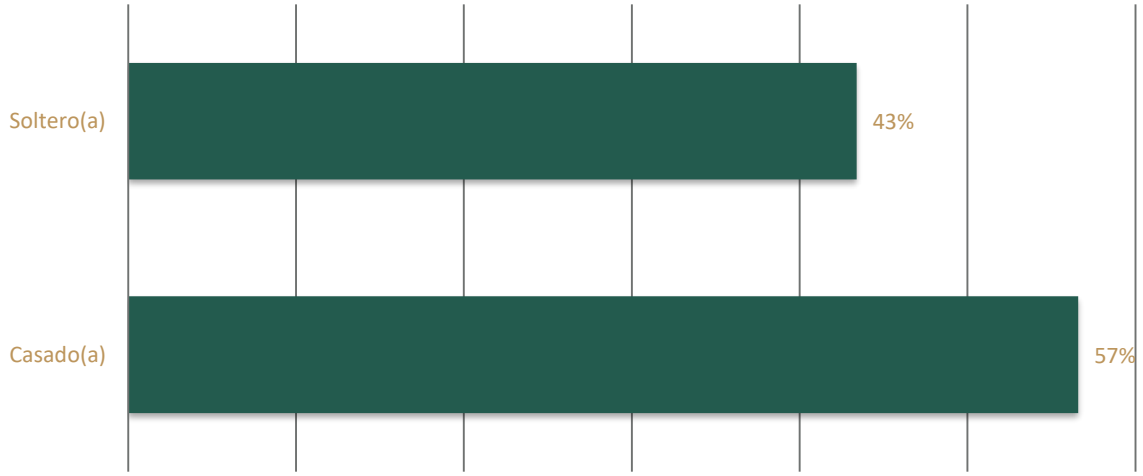
Edad

Muestra las edades de los trabajadores encuestados en el SNICS, el 34% entre 31 a 40 años, 21% tiene menos de 21 a 30 años, el 21% tiene entre 41 a 50 años, 17 % entre 51 a 60 años y el 8% es mayor a los 61 a 70 años.



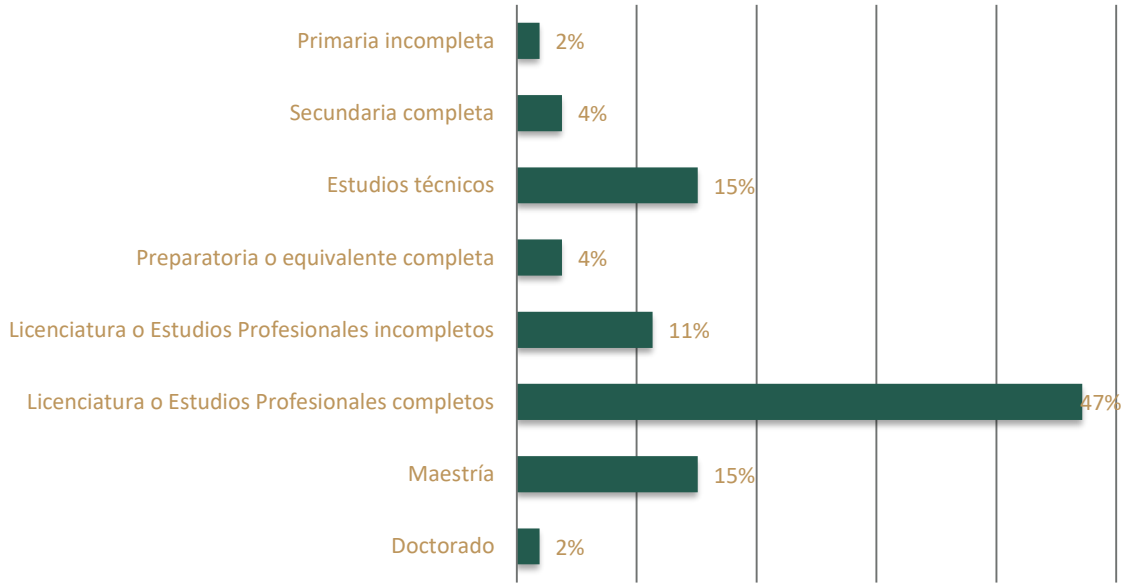
Estado civil

Muestra el Estado Civil de los trabajadores del SNICS, que participaron en la encuesta, el 57% son casadas (os). y 43% son solteras (os).



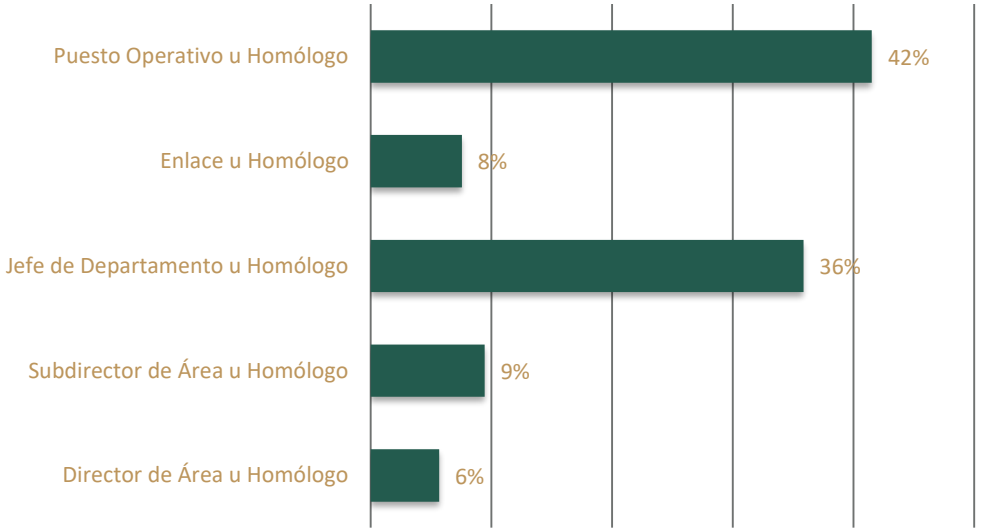
Nivel escolar

Muestra el nivel escolar de los trabajadores del SNICS que participaron en la encuesta, el 47% Licenciatura o Estudios Profesionales completos, el 15% cuenta con estudios técnicos, el 15% cuenta con Maestría, el 11% tiene Licenciatura o Estudios Profesionales incompletos, el 4% tiene secundaria completa, el 4% tiene preparatoria o equivalente completa, el 2% tiene la primaria incompleta y el 2% cuenta con el Doctorado.



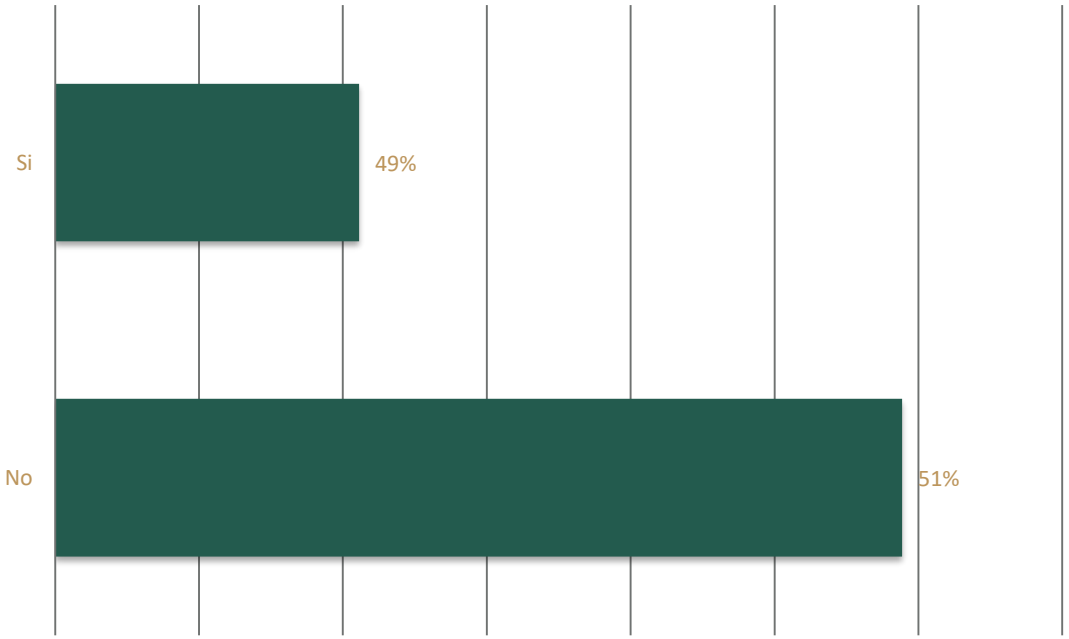
Puesto que desempeña

Se muestra el porcentaje con el nivel de puesto que desempeña dentro de la dependencia mostrando la siguiente información: 42% Puesto Operativo u Homólogo, 36% Jefes de Departamento u Homólogo, 9% Subdirector de Área u Homólogo, 8% Enlace su Homólogo y 6% Director de Área u Homólogo.



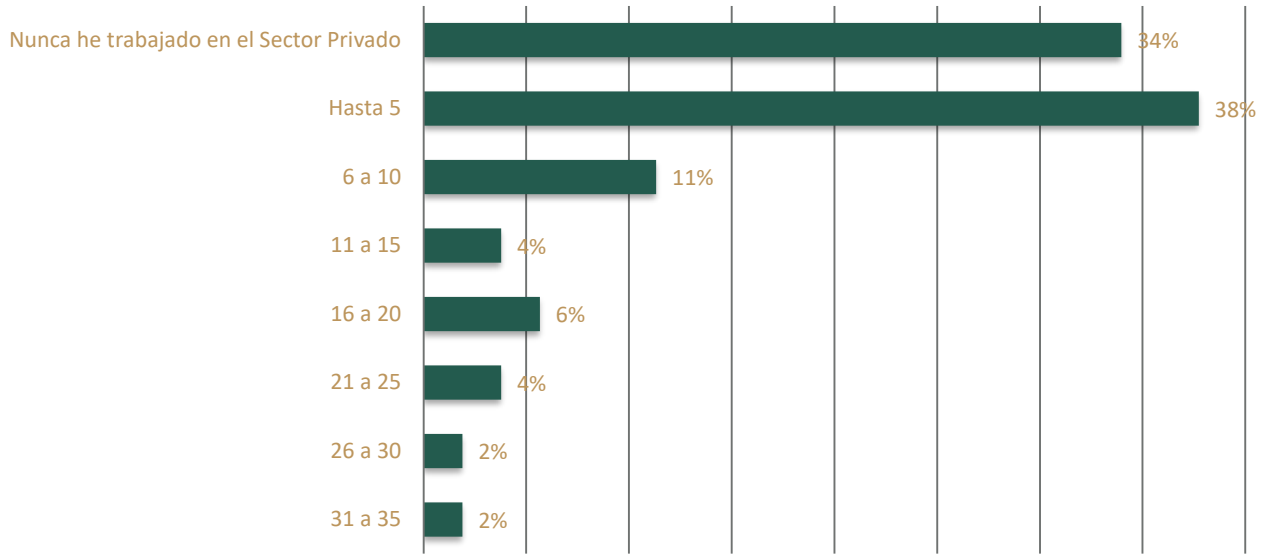
Puestos

Se muestra los que han ocupado algún puesto de servicio civil, profesional o publico de carrera lo cual ha arrojado la siguiente información: el 51% ha trabajado en el sector público y el 49% de los Servidores Públicos nunca han trabajado en el Sector Privado.



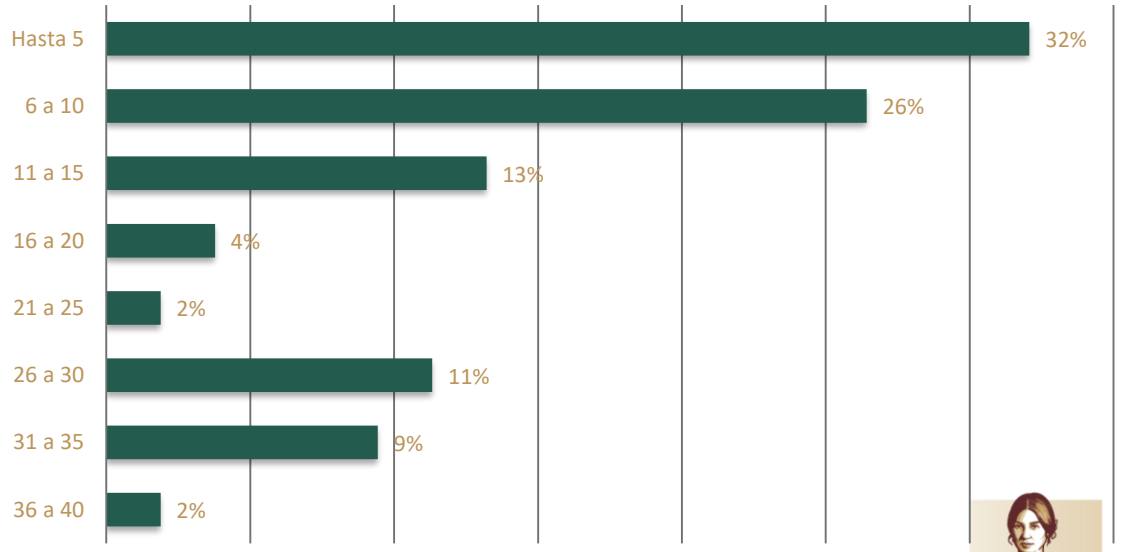
Trabajo en el Sector Privado

Muestra el tiempo que los trabajadores encuestados se han desempeñado en sector privado. Los que nunca han trabajado en el sector privado representa un 34%, el 38% hasta 5 años, el 11% de 6 a 10 años, el 4% de 11 a 15 años, el 6% de 16 a 20 años, el 4% de 21 a 25, el 2% de 26 a 30 y el 2% de 31 a 35 de servicio en el sector privado.



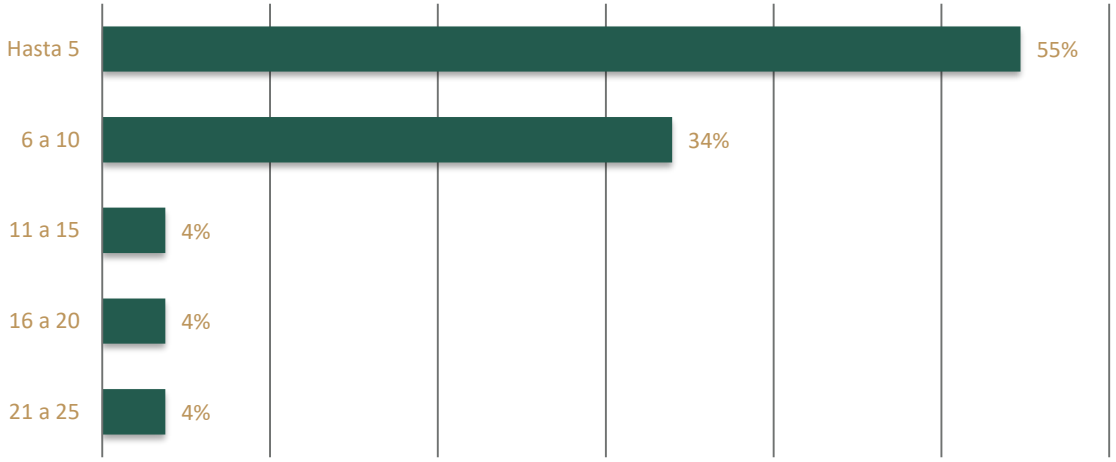
Trabajo en el Sector Publico

Muestra la antigüedad de los servidores públicos que han trabajado en el sector público, arrojando la siguiente información: el 32% hasta 5 años, el 26% de 6 a 10 años, el 13% de 11 a 15 años, el 4% de 16 a 20 años, el 2% de 21 a 25 años, el 11% de 26 a 30 años, el 9% de 31 a 35 años, y finalmente con un 2% de 36 a 40 años de antigüedad en el puesto actual.



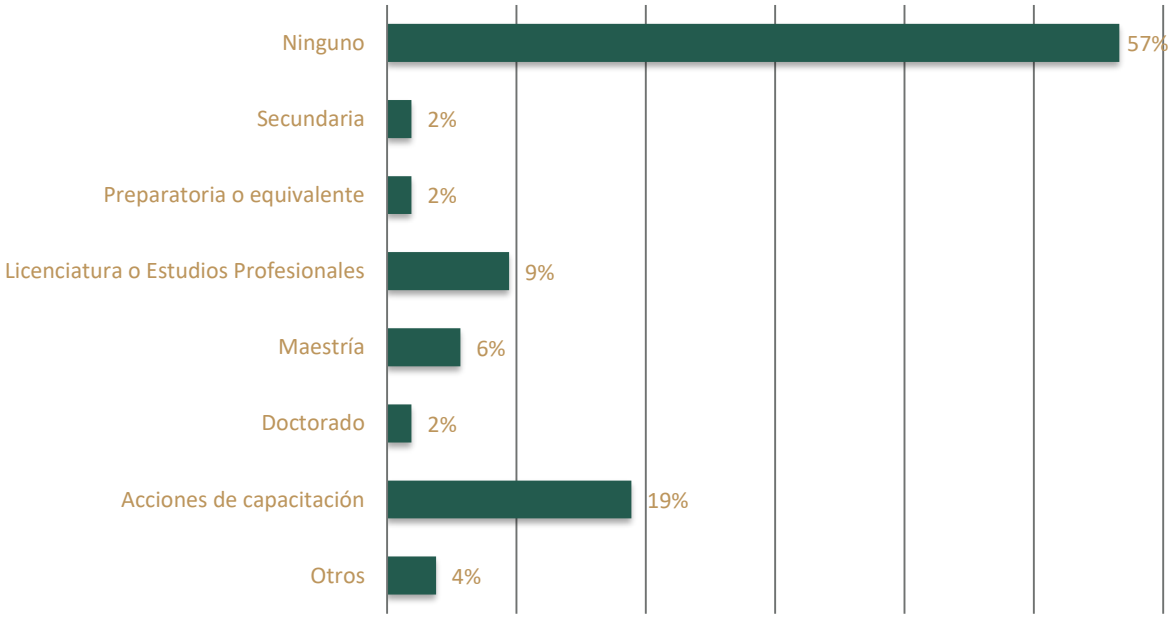
Años en el Puesto Actual

Presenta los años que el personal se encuentra en su puesto actualmente: el 55% hasta 5 años, el 34% de 6 a 10 años, el 4% de 11 a 15 años, el 4% de 16 a 20 años, el 4% de 21 a 25 años de antigüedad en el puesto actual.



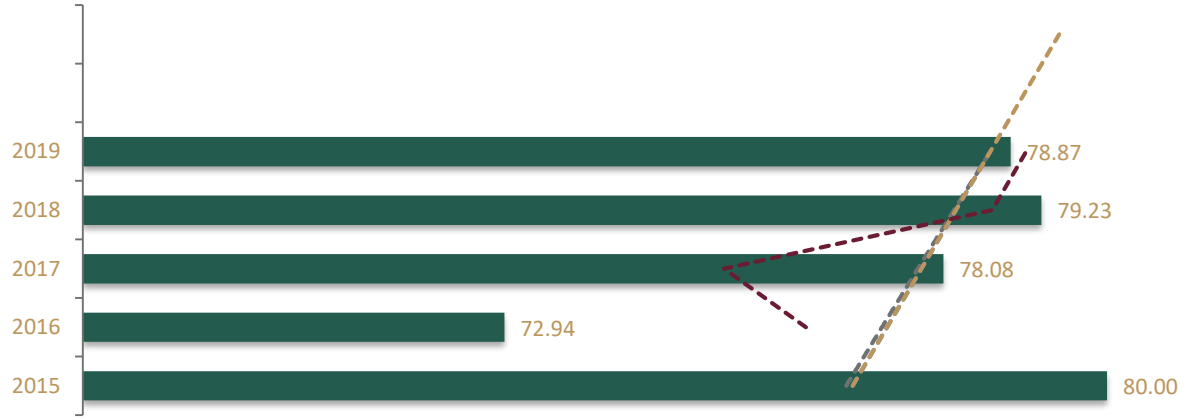
Tipo de estudios.

El personal actualmente el 57% no estudia en la actualidad, el 19% acciones de capacitación, el 9% estudio una Licenciatura o Estudios Profesionales, el 6 % estudia una Maestría, el 4% Otros estudios, el 2 % estudio la secundaria, el 2% estudio Preparatoria o equivalente, el 2% estudio doctorado.



Comparación de Resultados Respecto al Ejercicio Anterior

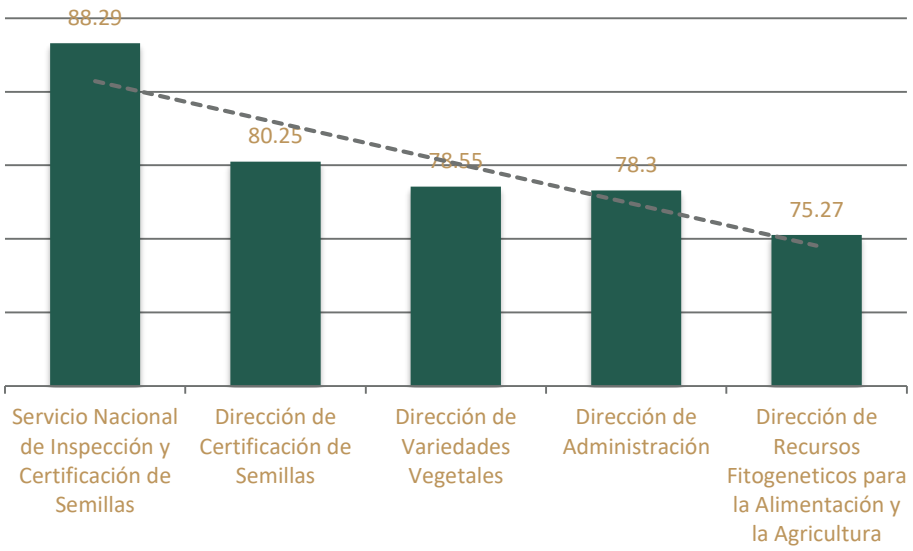
La calificación obtenida del ejercicio 2019 fue de 78.87, del ejercicio 2018 79.23, del ejercicio 2017 78.08, del ejercicio 2016 72.94, y por ultimo del ejercicio 2015 fue de 80.00 reflejando una disminución del 0.36 puntos del ejercicio 2019 al 2018.



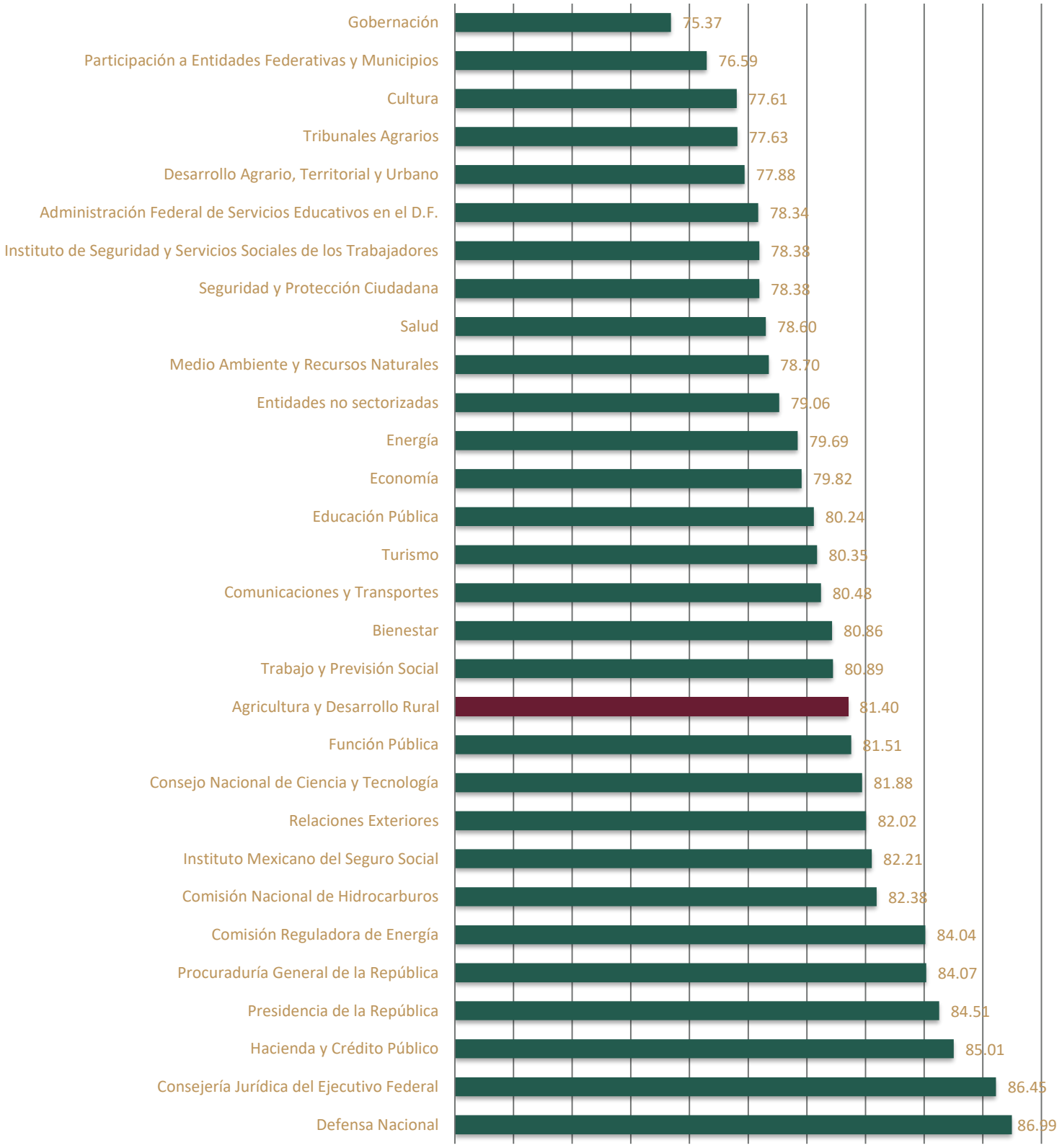
Acciones por Factor de Clima y Cultural Organizacional

La encuesta de clima y cultura organizacional está estructurada por un total de 28 factores, los cuales se agruparon de acuerdo a los resultados obtenidos en la ECCO, es importante trabajar en los factores con índices que están por debajo del promedio obtenido, por lo que representan áreas de oportunidad, mediante líneas de acción definidas en este programa, las cuales servirán de marco de referencia, pudiéndose enriquecer de acuerdo a los resultados obtenidos, que deberán concretizar en un programa específico de actividades, con indicadores, responsables, fechas y resultados.

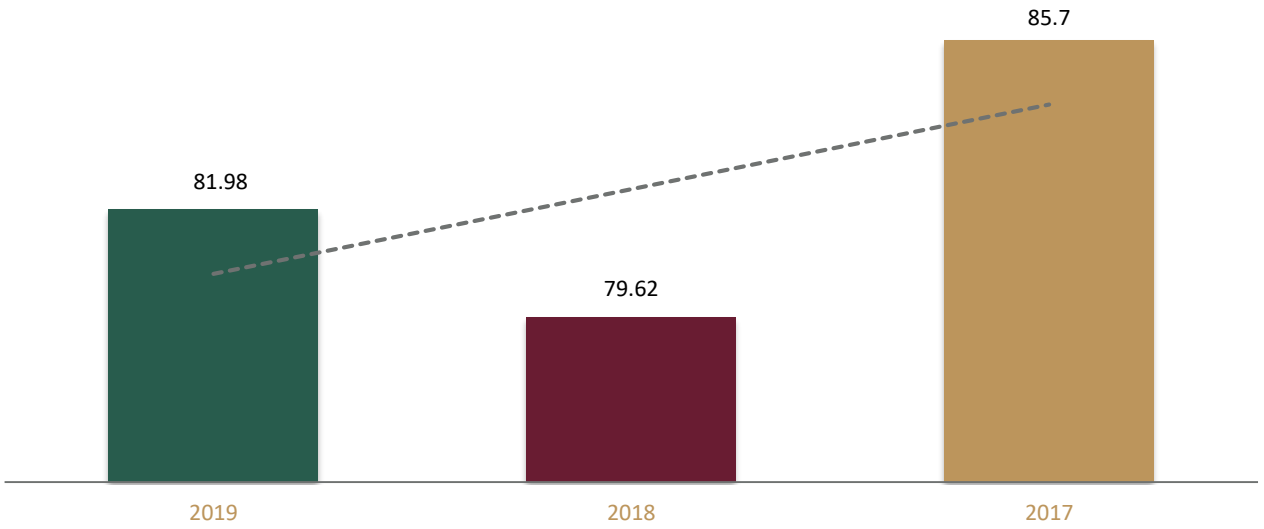
Estos resultados a nivel dirección ponen en primer lugar la Dirección General (Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas) con una calificación 88.29, en segundo lugar, la Dirección de Certificación de Semillas con 80.25, en tercer lugar, la Dirección de Variedades Vegetales con 78.55, en cuarto lugar, a la Dirección de Administración con un 78.30, y finalmente la Dirección de Recursos Fitogenéticos para la Alimentación y la Agricultura con 75.27.



Reporte global de las dependencias de la Administración Pública Federal 2019.

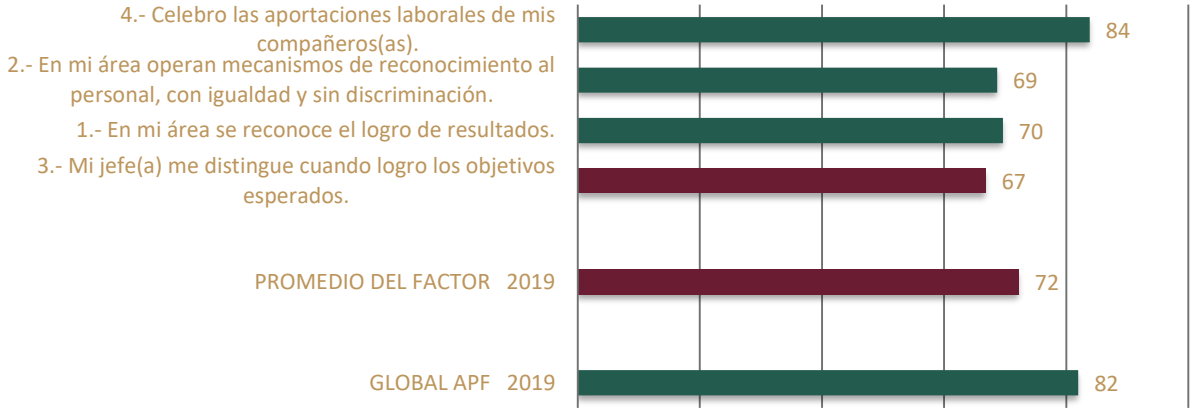


Calificación Global de la Administración Pública Federal 2019

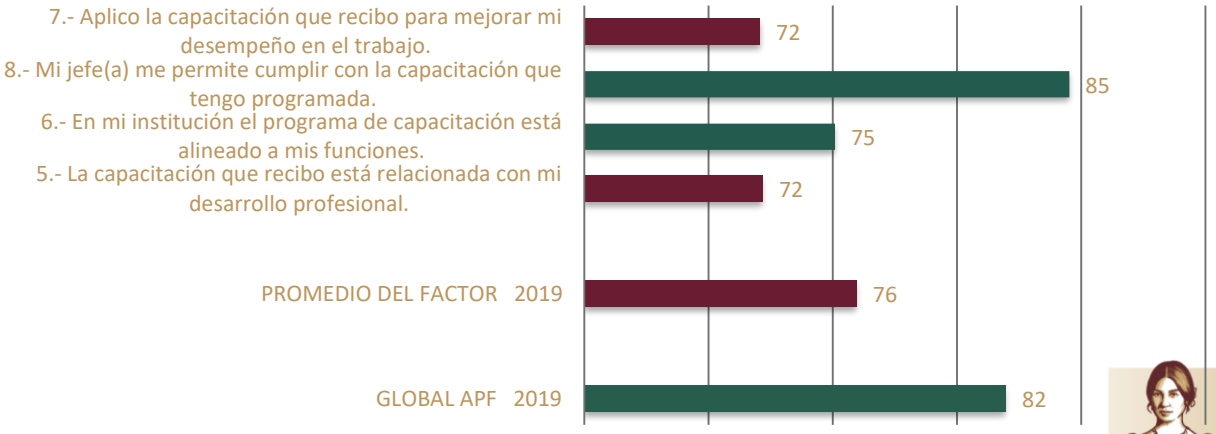


El servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas se encuentra en el lugar 175 de 275 por institución y la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural ocupa el lugar 103.

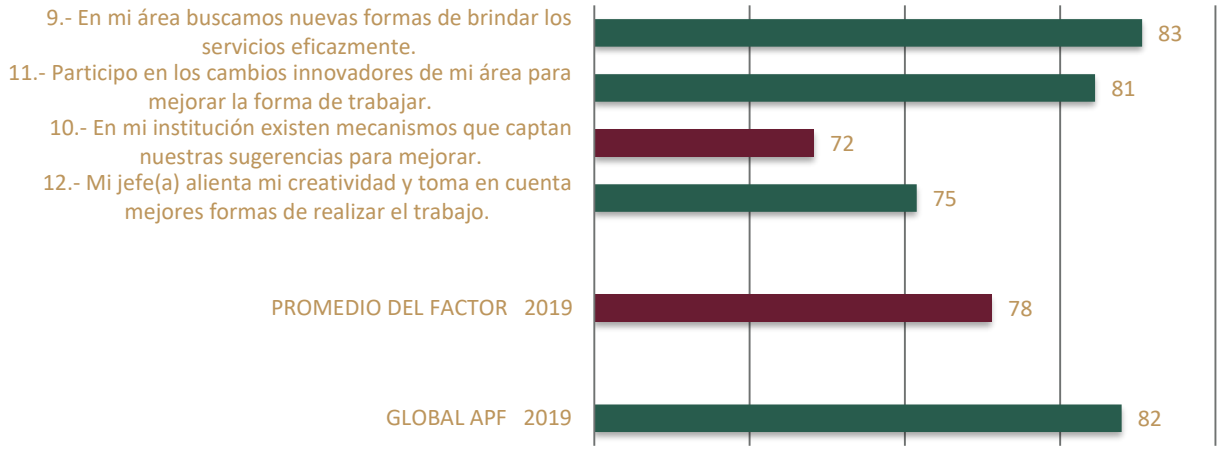
Factor I. Reconocimiento laboral



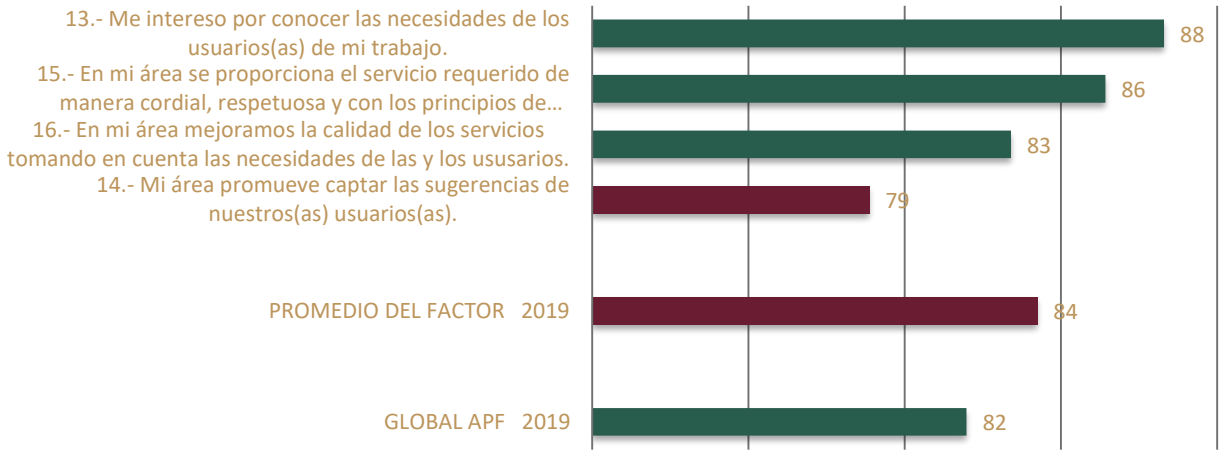
Factor II. Capacitación especializada y desarrollo.



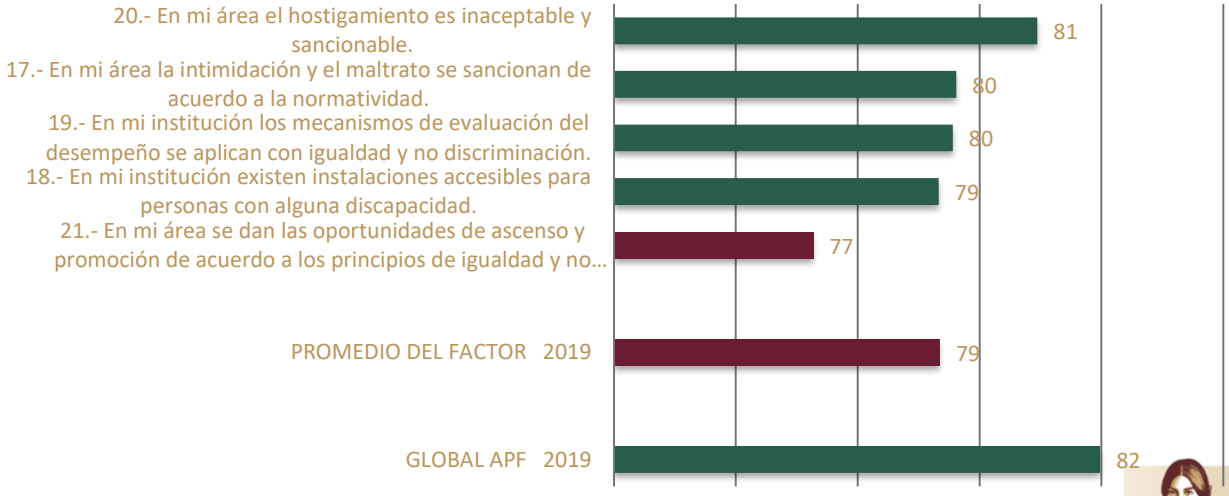
Factor III. Mejora y cambio



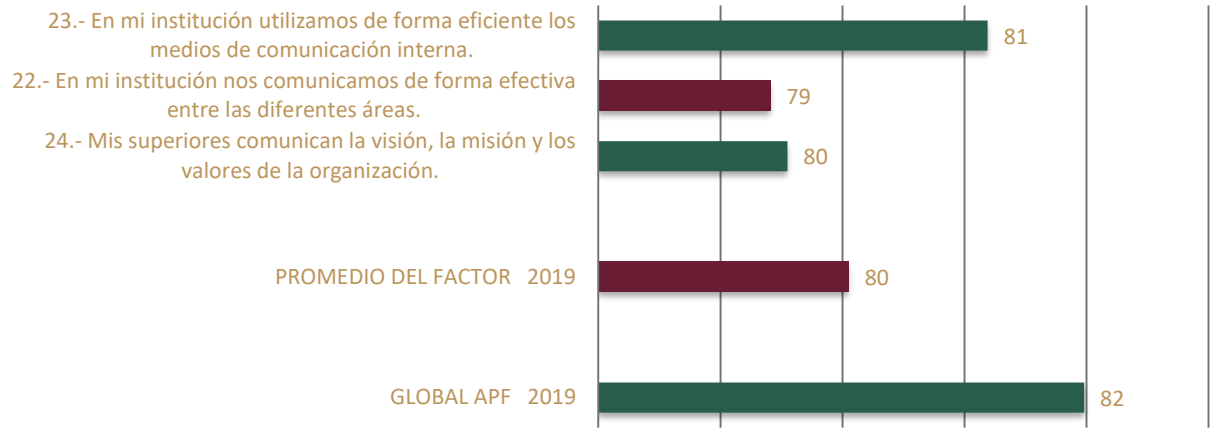
Factor IV. Calidad y orientación al usuario(a)



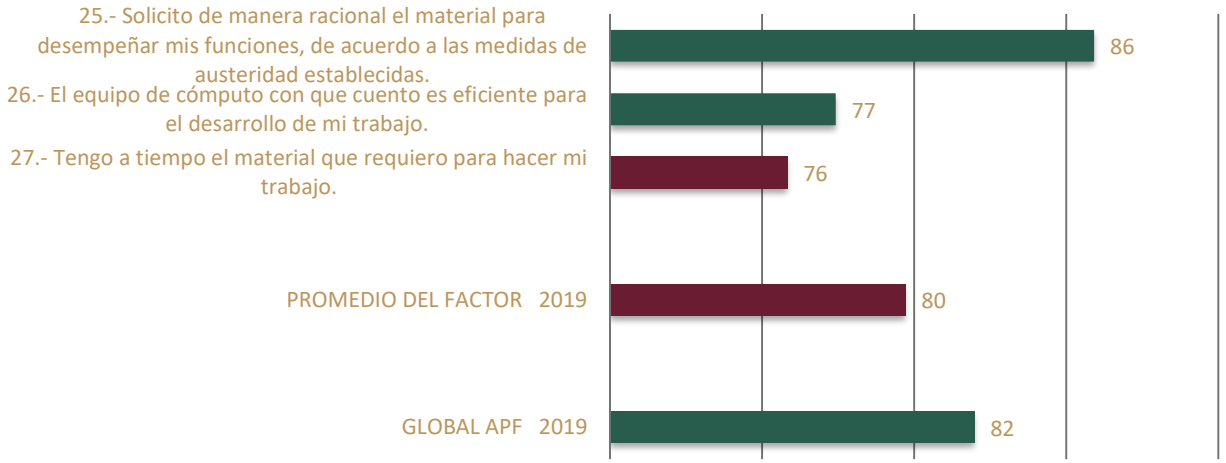
Factor V. Equidad y género.



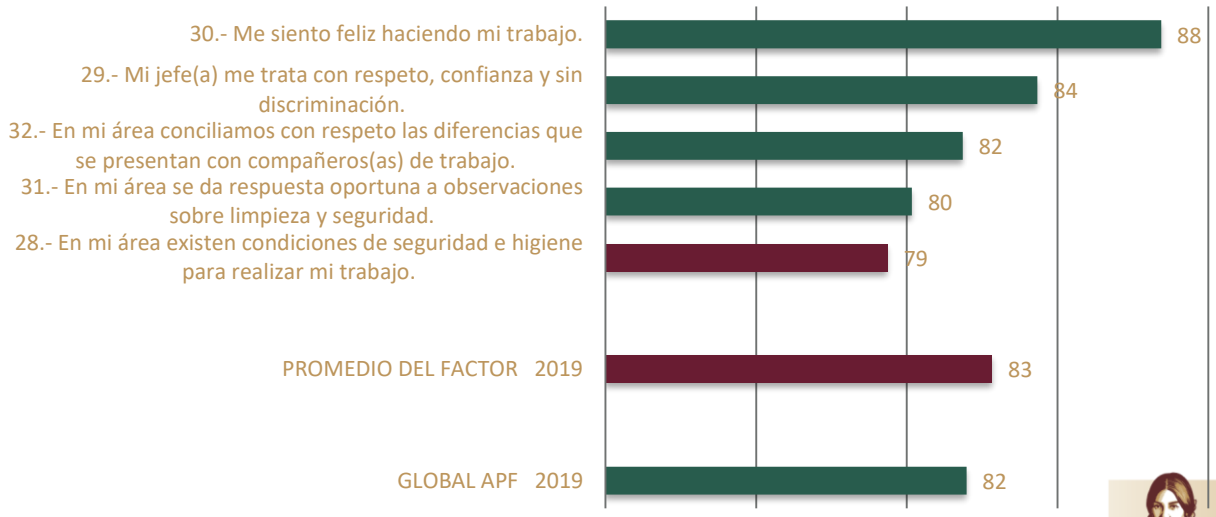
Factor VI. Comunicación



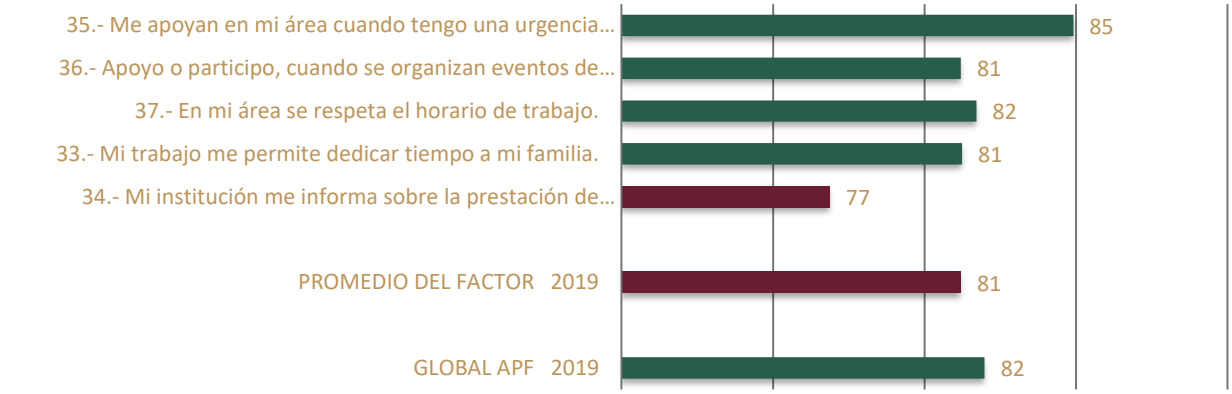
Factor VII. Disponibilidad y recursos



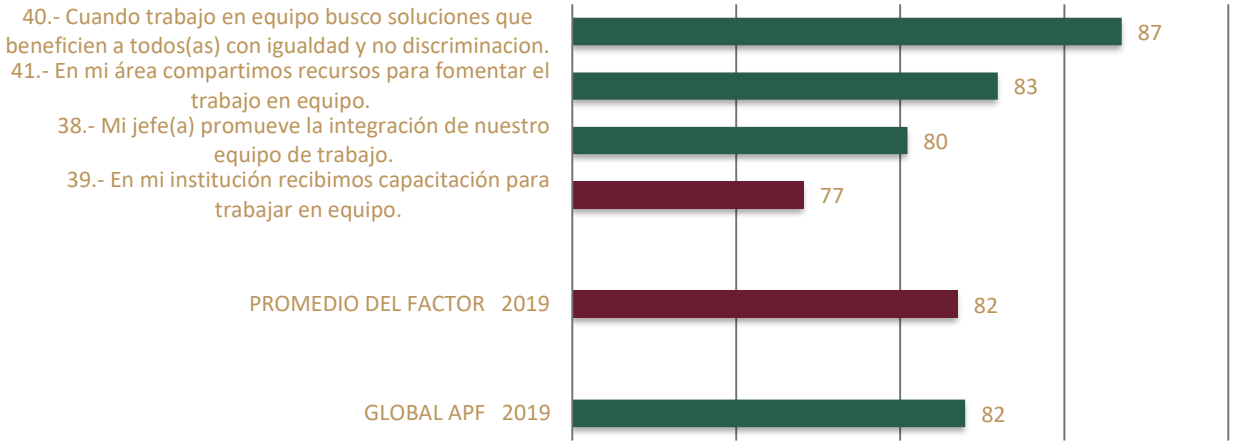
Factor VIII. Calidad de vida laboral



Factor IX. Balance trabajo - familia.

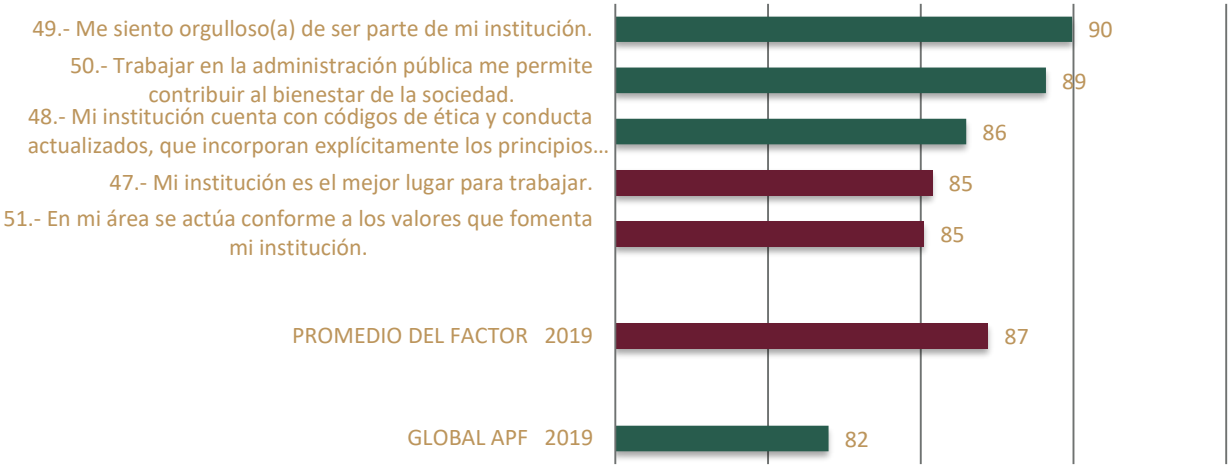


Factor X. Colaboración y trabajo en equipo

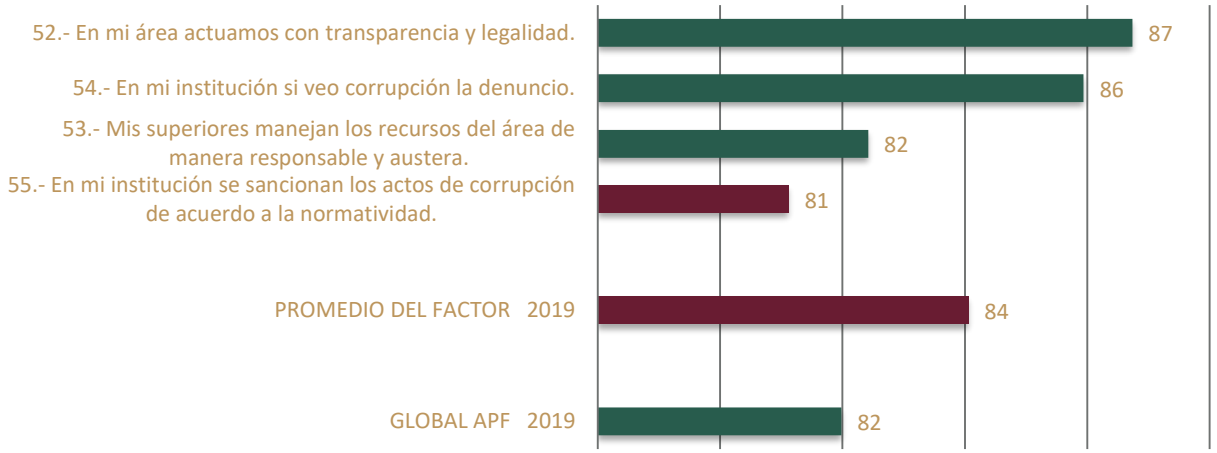


Factor XI. Liderazgo y participación

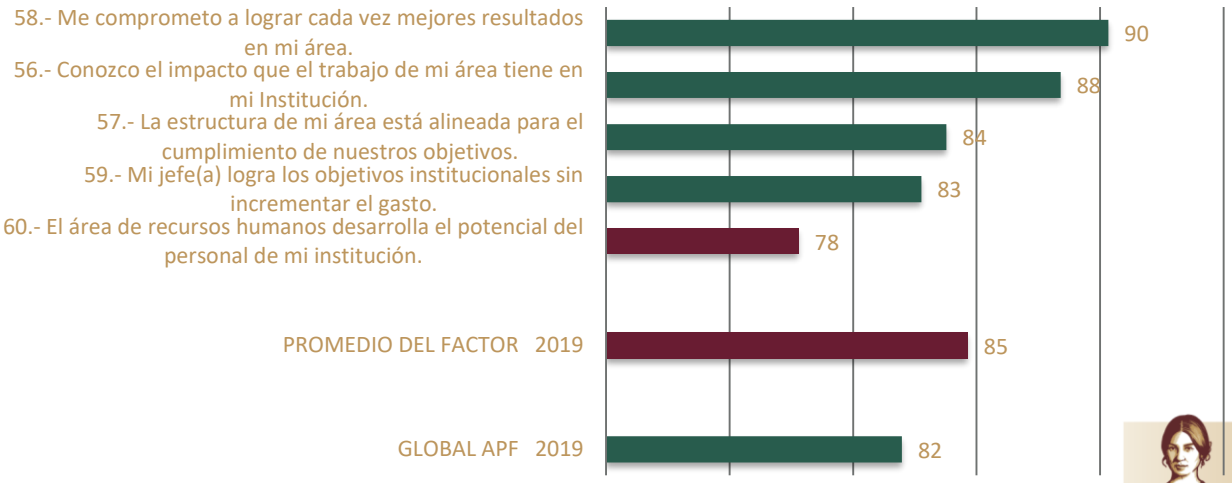
Factor XII. Identidad con la institución y valores.



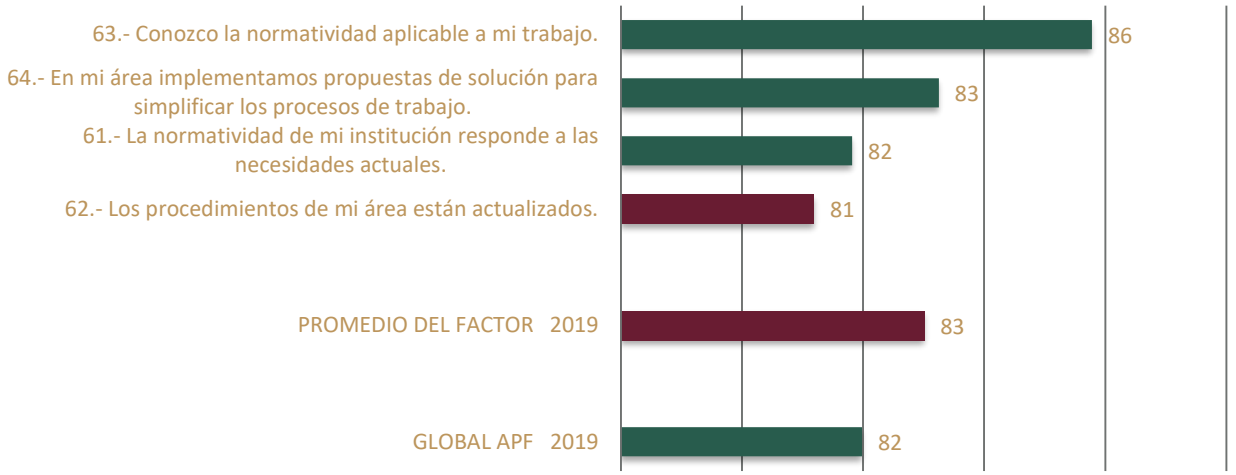
Factor XIII. Transparencia y combate a la corrupción



Factor XIV. Enfoque a resultados y productividad



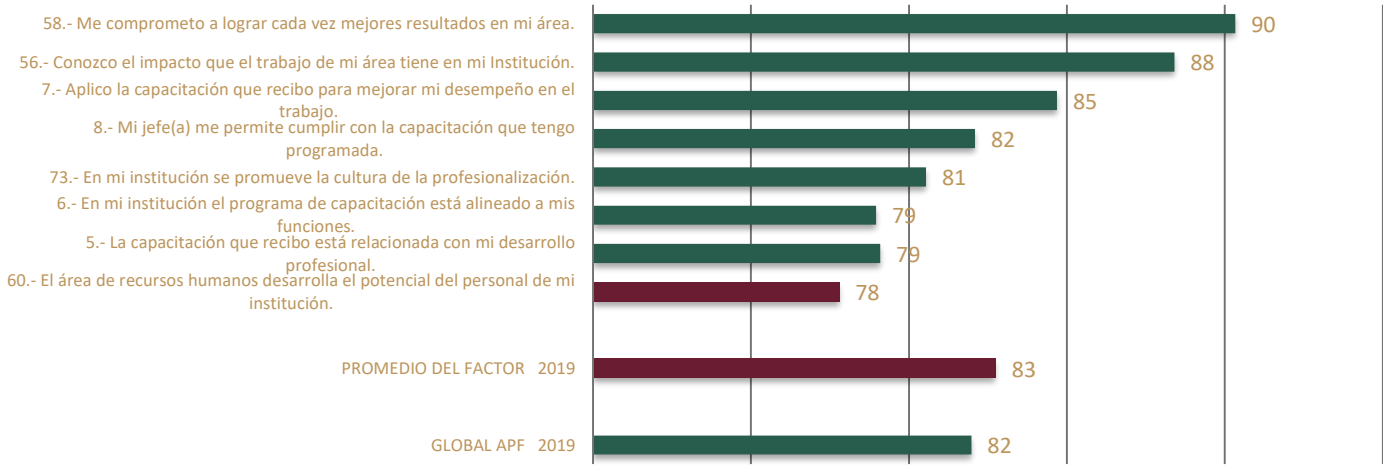
Factor XV. Normatividad y procesos.



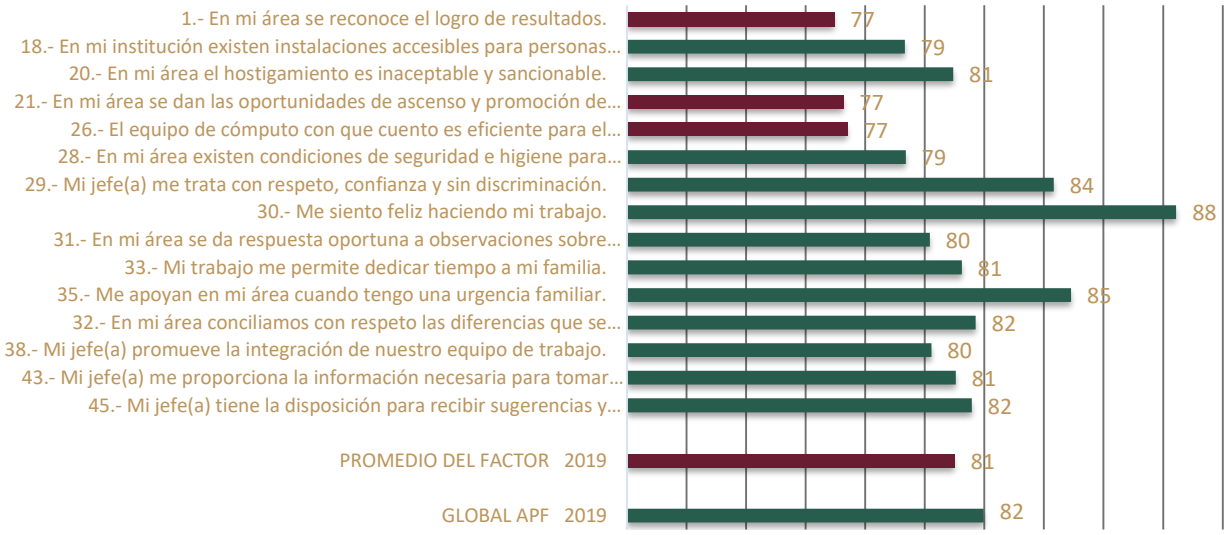
Factor XVI. Servicio Profesional de Carrera.

Factor XVII. Impacto de la encuesta en mi institución

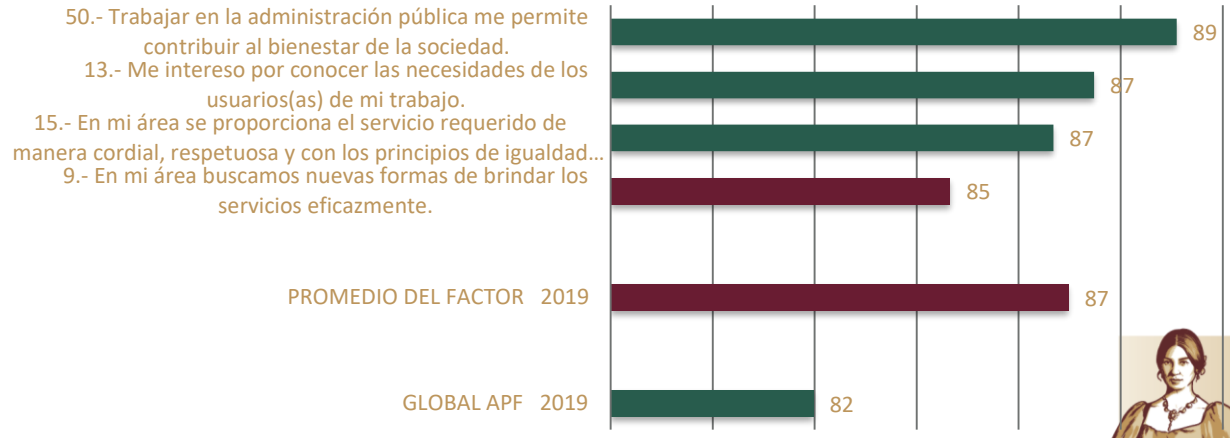
Factor XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal.



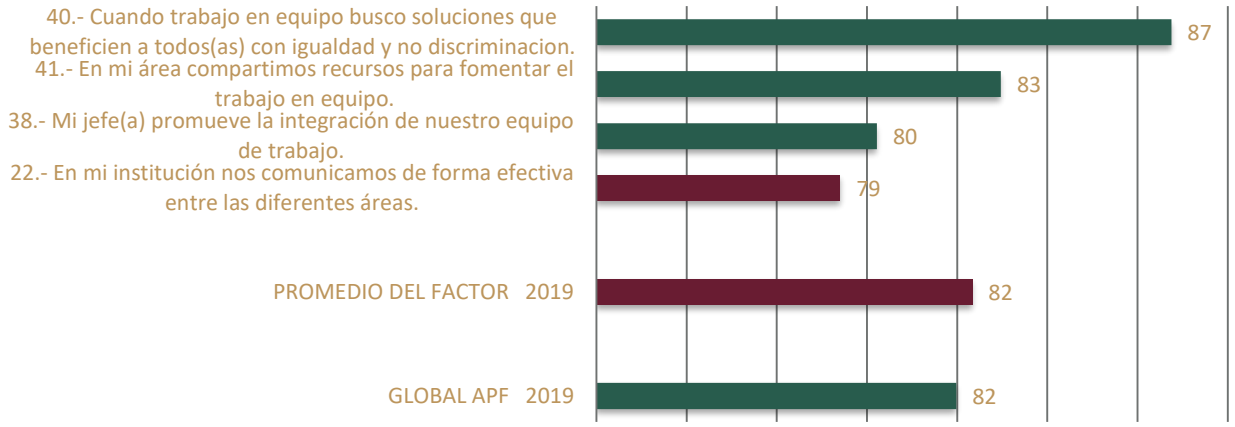
Factor XIX. Estrés laboral



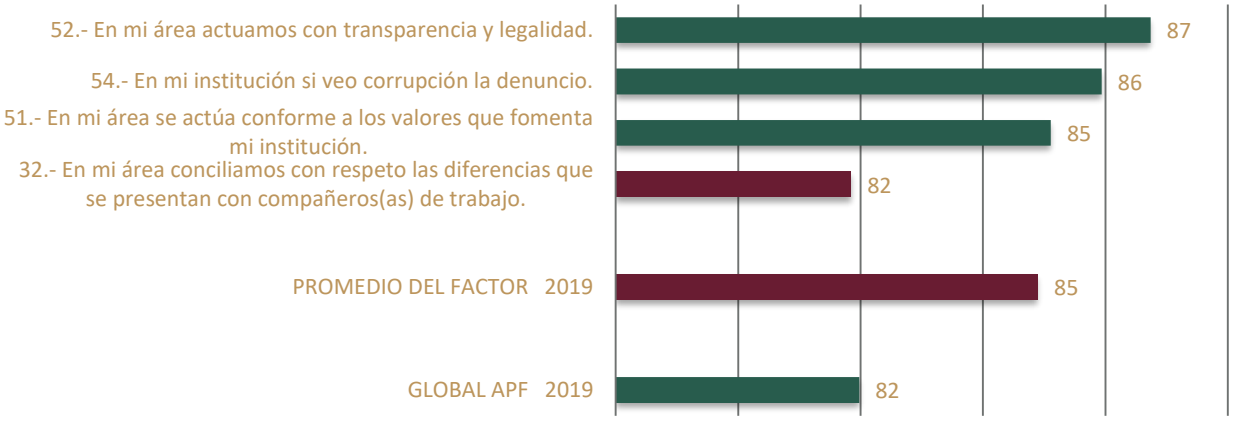
Factor XX. Vocación de servicio en la Administración Pública



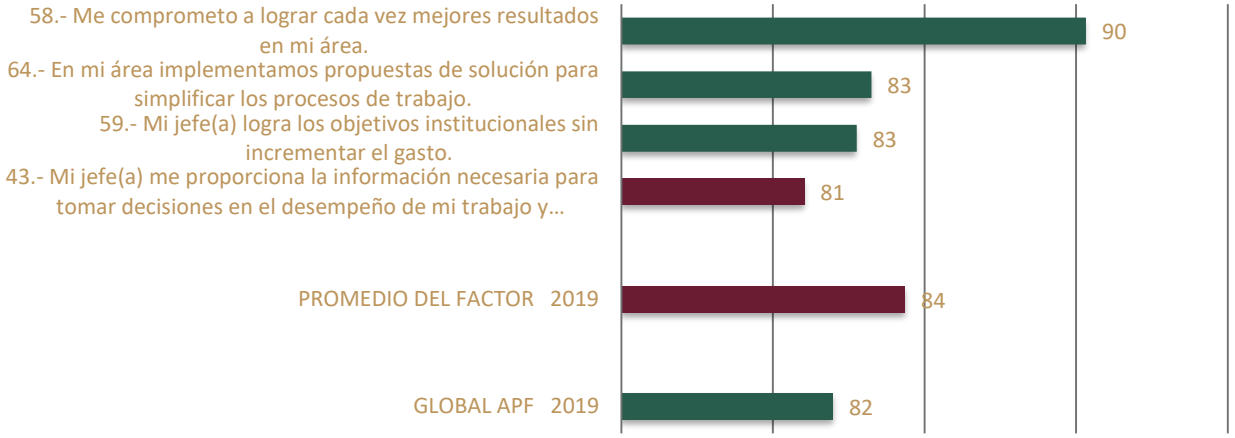
Factor XXI. Construir relaciones en la Administración Pública.



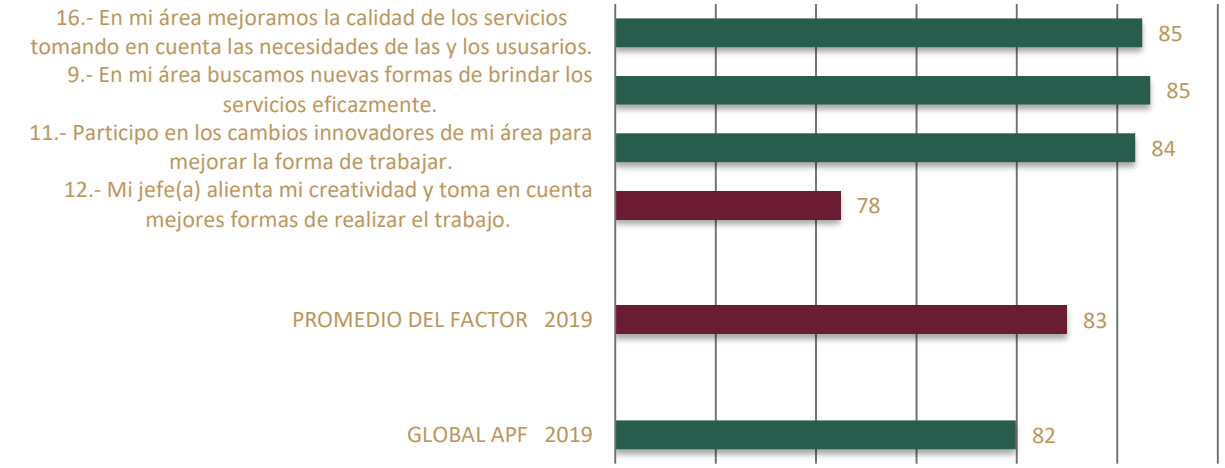
Factor XXII. Actuar con valores en la Administración Pública



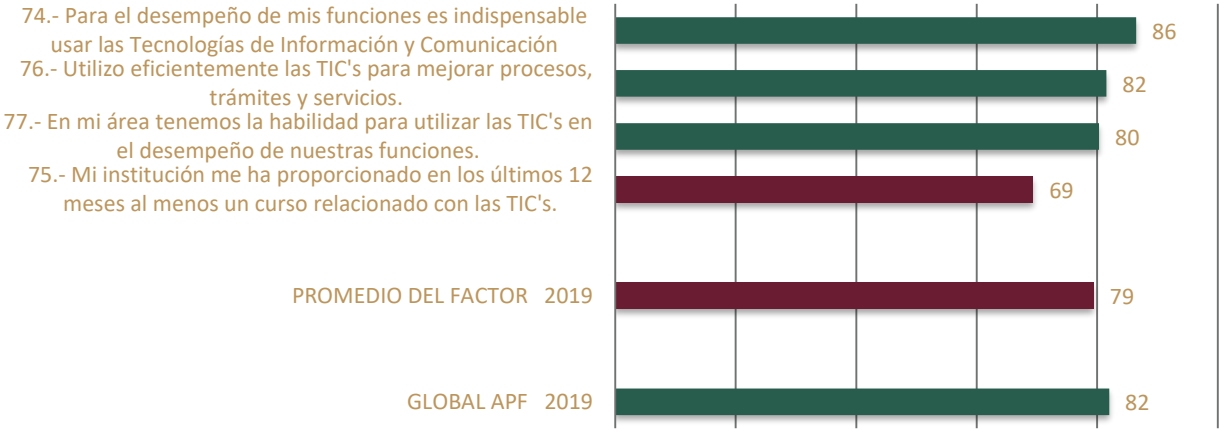
Factor XXIII. Enfocar a resultados en la Administración Pública



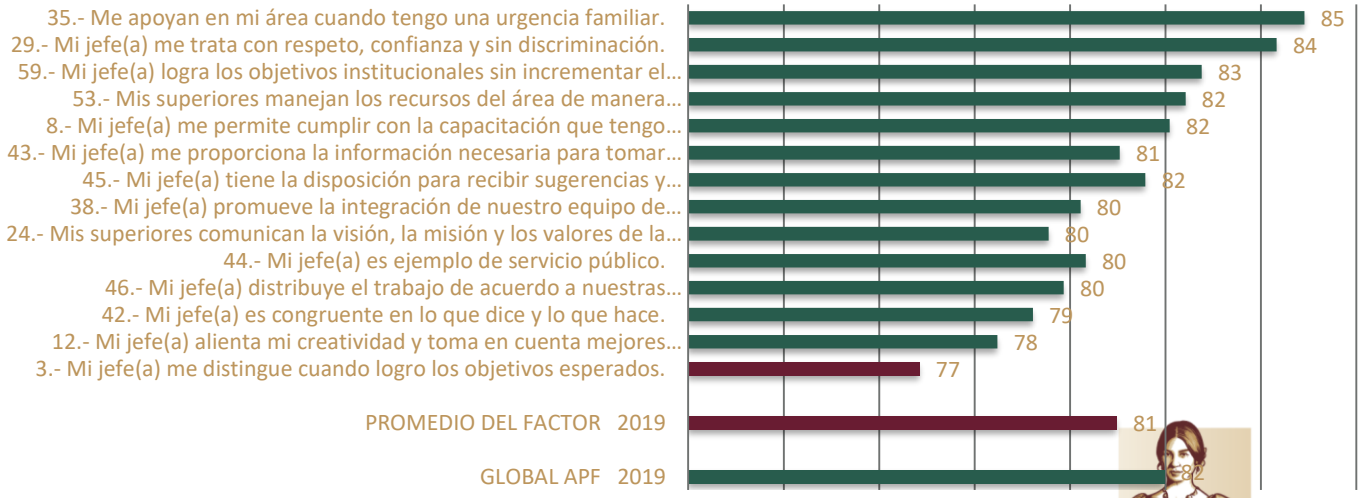
Factor XXIV. Impulsar el cambio en la Administración Pública



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

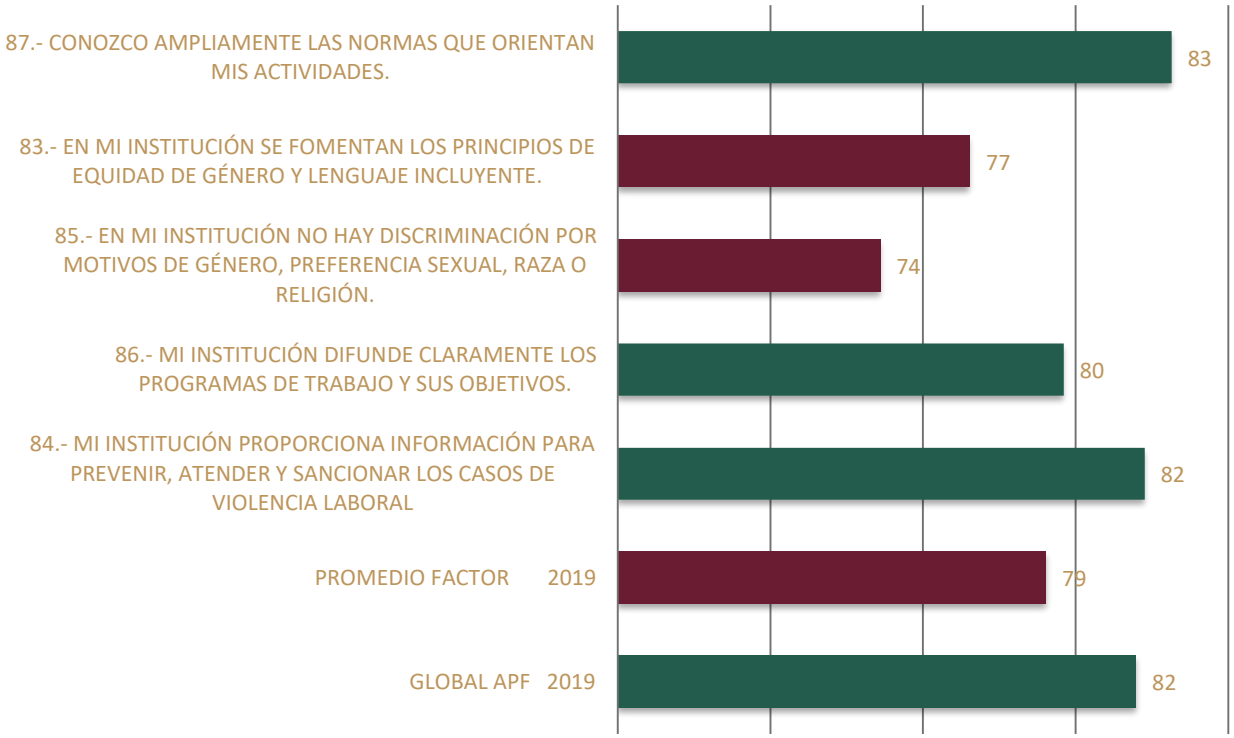


Factor XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública

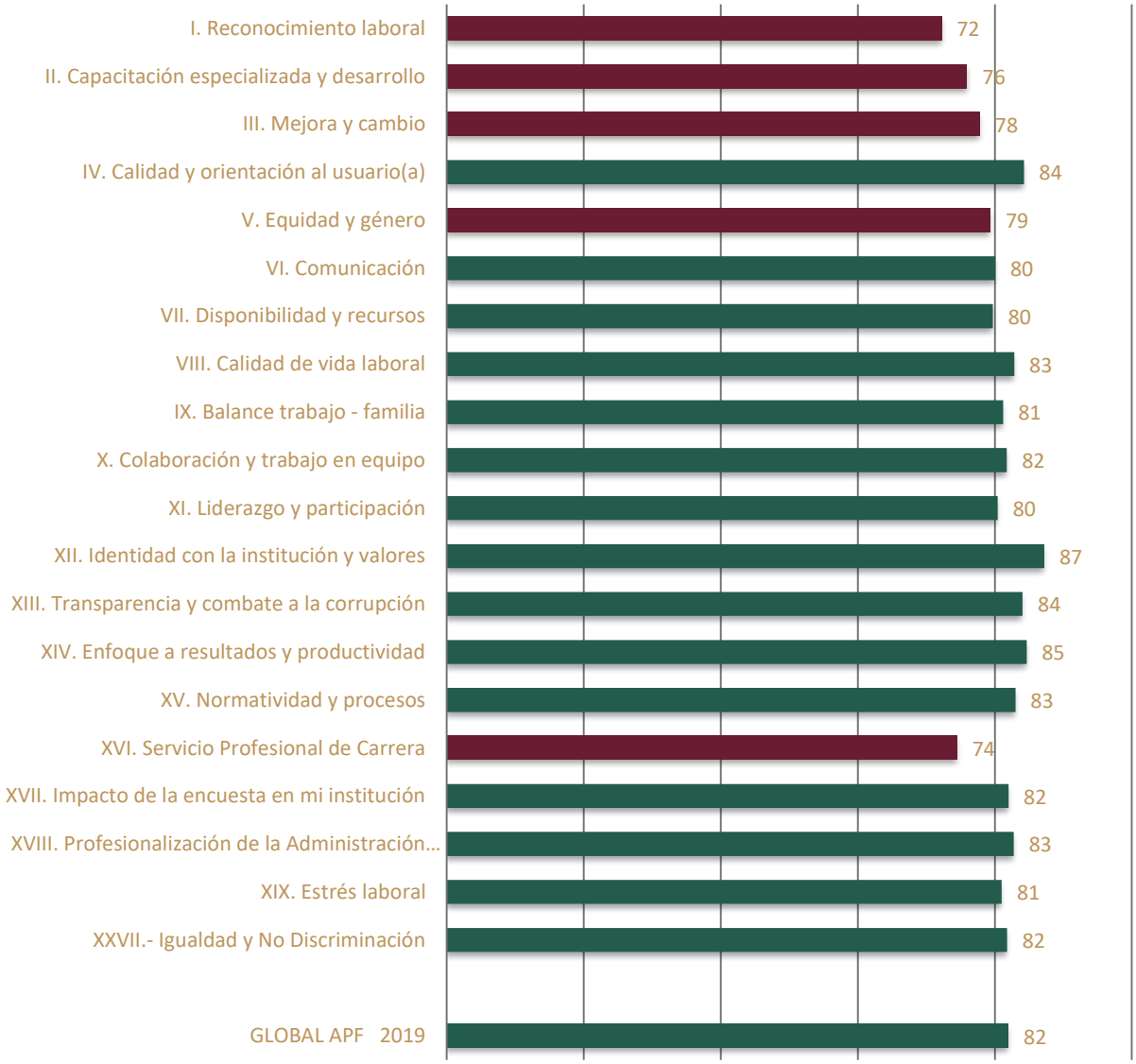


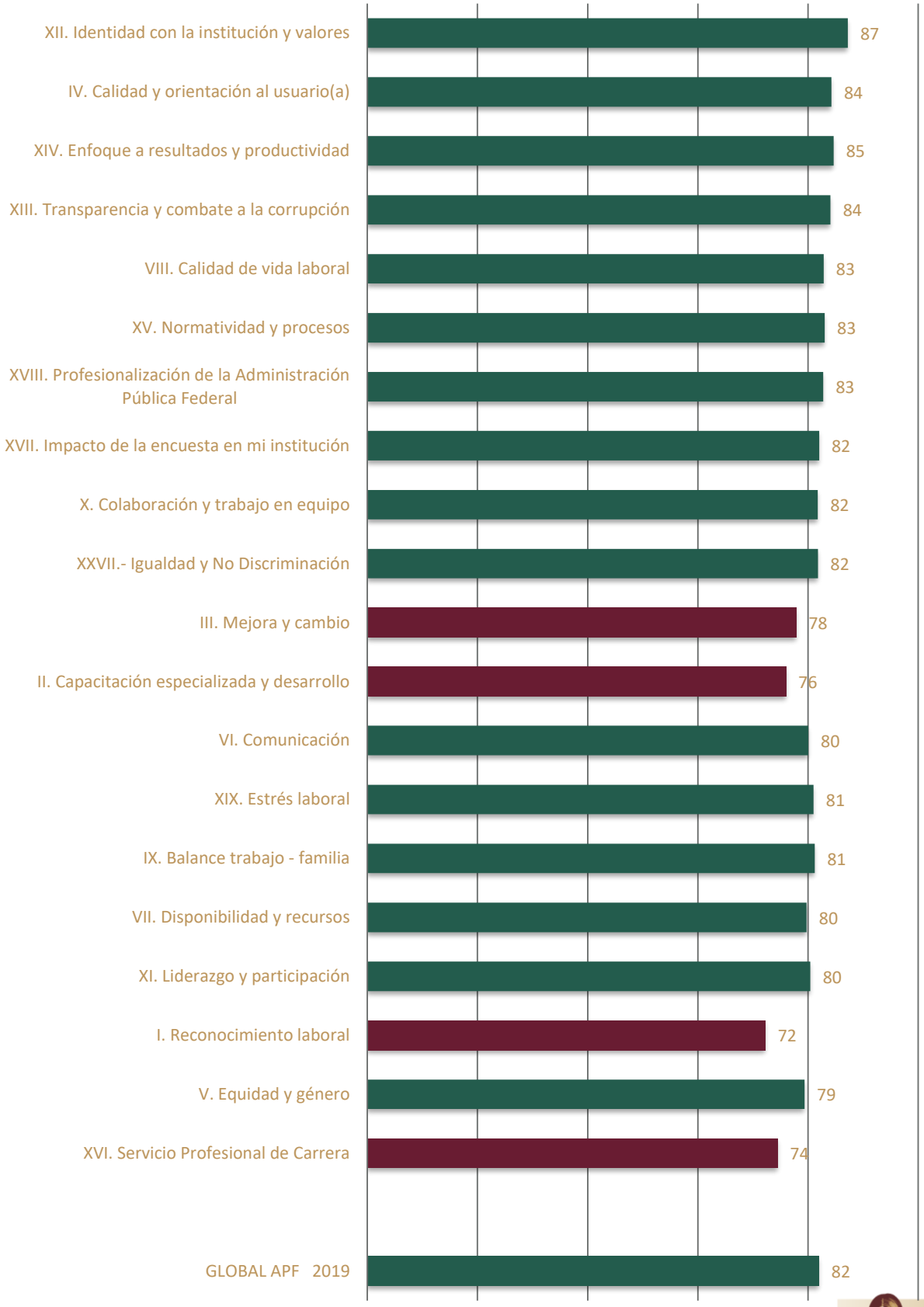
Factor XXVII. Igualdad y No Discriminación

Factor XXXVII. Especifico



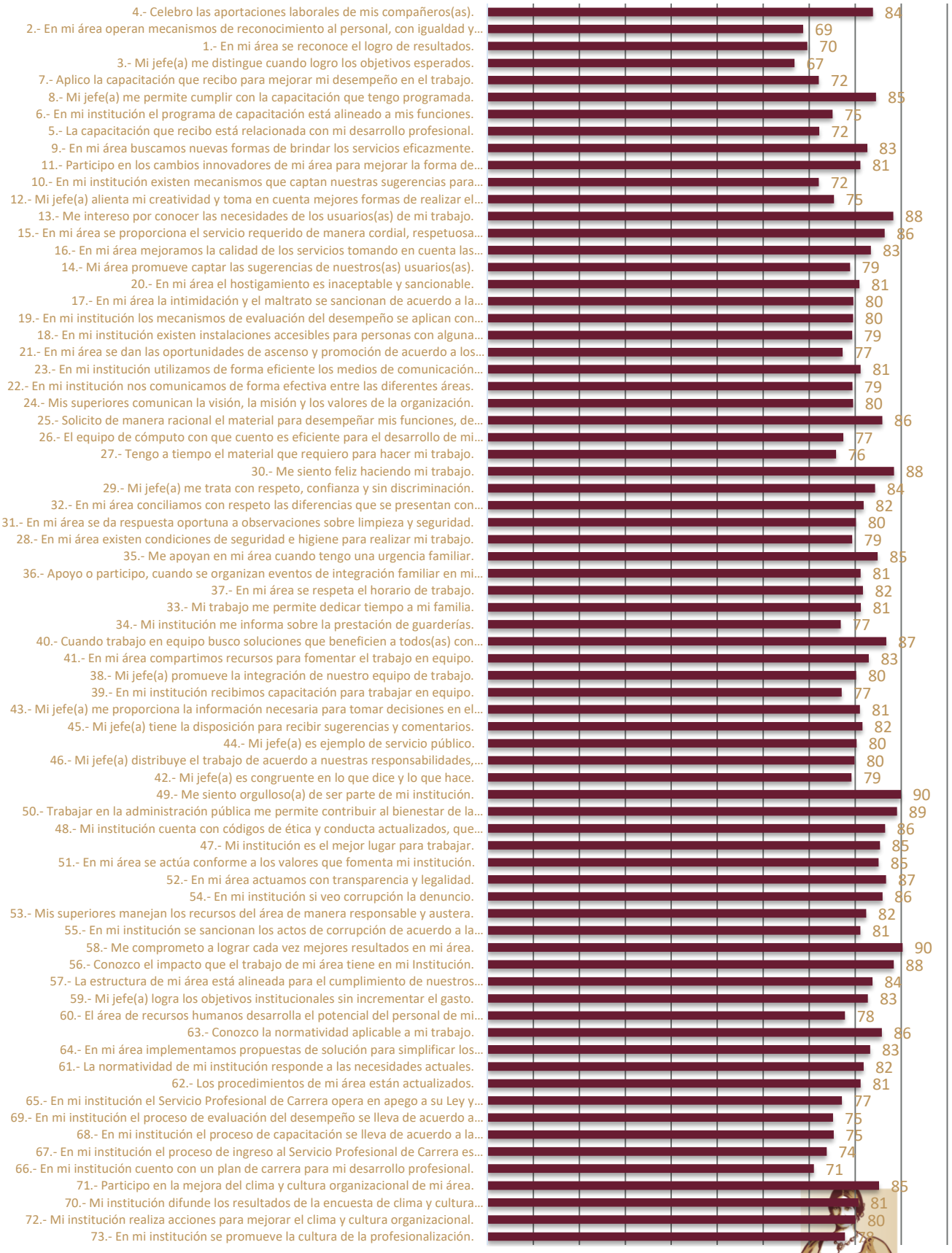
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factores de Clima y Cultura Organizacional APF 2019




XII. Identidad con la institución y valores 87
IV. Calidad y orientación al usuario(a) 84
XIV. Enfoque a resultados y productividad 85
XIII. Transparencia y combate a la corrupción 84
VIII. Calidad de vida laboral 83
XV. Normatividad y procesos 83
XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal 83
XVII. Impacto de la encuesta en mi institución 82
X. Colaboración y trabajo en equipo 82
XXVII.- Igualdad y No Discriminación 82
III. Mejora y cambio 78
II. Capacitación especializada y desarrollo 76
VI. Comunicación 80
XIX. Estrés laboral 81
IX. Balance trabajo - familia 81
VII. Disponibilidad y recursos 80
XI. Liderazgo y participación 80
I. Reconocimiento laboral 72
V. Equidad y género 79
XVI. Servicio Profesional de Carrera 74
GLOBAL APF 2019 82

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Reactivos de Clima y Cultura Organizacional 2019



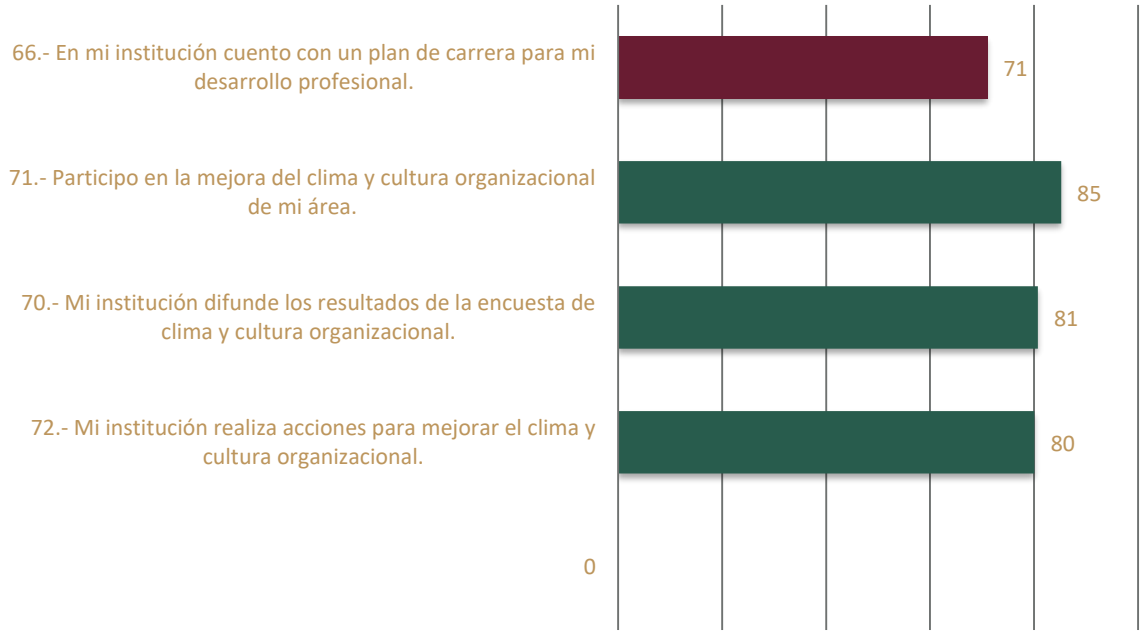
4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as). 84
2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación. 69
1.- En mi área se reconoce el logro de resultados. 70
3.- Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados. 67
7.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo. 72
8.- Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada. 85
6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones. 75
5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional. 72
9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente. 83
11.- Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar. 81
10.- En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar. 72
12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo. 75
13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo. 88
15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los... 86
16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los... 83
14.- Mi área promueve captar las sugerencias de nuestros(as) usuarios(as). 79
20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable. 81
17.- En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad. 80
19.- En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no... 80
18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad. 79
21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de... 77
23.- En mi institución utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna. 81
22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas. 79
24.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización. 80
25.- Solicito de manera racional el material para desempeñar mis funciones, de acuerdo a las... 86
26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo. 77
27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo. 76
30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo. 88
29.- Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación. 84
32.- En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros(as) de... 82
31.- En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad. 80
28.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo. 79
35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar. 85
36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución. 81
37.- En mi área se respeta el horario de trabajo. 82
33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. 81
34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías. 77
40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no... 87
41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo. 83
38.- Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo. 80
39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo. 77
43.- Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de... 81
45.- Mi jefe(a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios. 82
44.- Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público. 80
46.- Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y... 80
42.- Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace. 79
49.- Me siento orgulloso(a) de ser parte de mi institución. 90
50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad. 89
48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan... 86
47.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar. 85
51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución. 85
52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad. 87
54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio. 86
53.- Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera. 82
55.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad. 81
58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área. 90
56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi Institución. 88
57.- La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos. 84
59.- Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto. 83
60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución. 78
63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo. 86
64.- En mi área implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo. 83
61.- La normatividad de mi institución responde a las necesidades actuales. 82
62.- Los procedimientos de mi área están actualizados. 81
65.- En mi institución el Servicio Profesional de Carrera opera en apego a su Ley y Reglamento. 77
69.- En mi institución el proceso de evaluación del desempeño se lleva de acuerdo a la normatividad... 75
68.- En mi institución el proceso de capacitación se lleva de acuerdo a la normatividad del Servicio... 75
67.- En mi institución el proceso de ingreso al Servicio Profesional de Carrera es transparente. 74
66.- En mi institución cuento con un plan de carrera para mi desarrollo profesional. 71
71.- Participo en la mejora del clima y cultura organizacional de mi área. 85
70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional. 81
72.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional. 80
0
0

ECCO LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF 2019

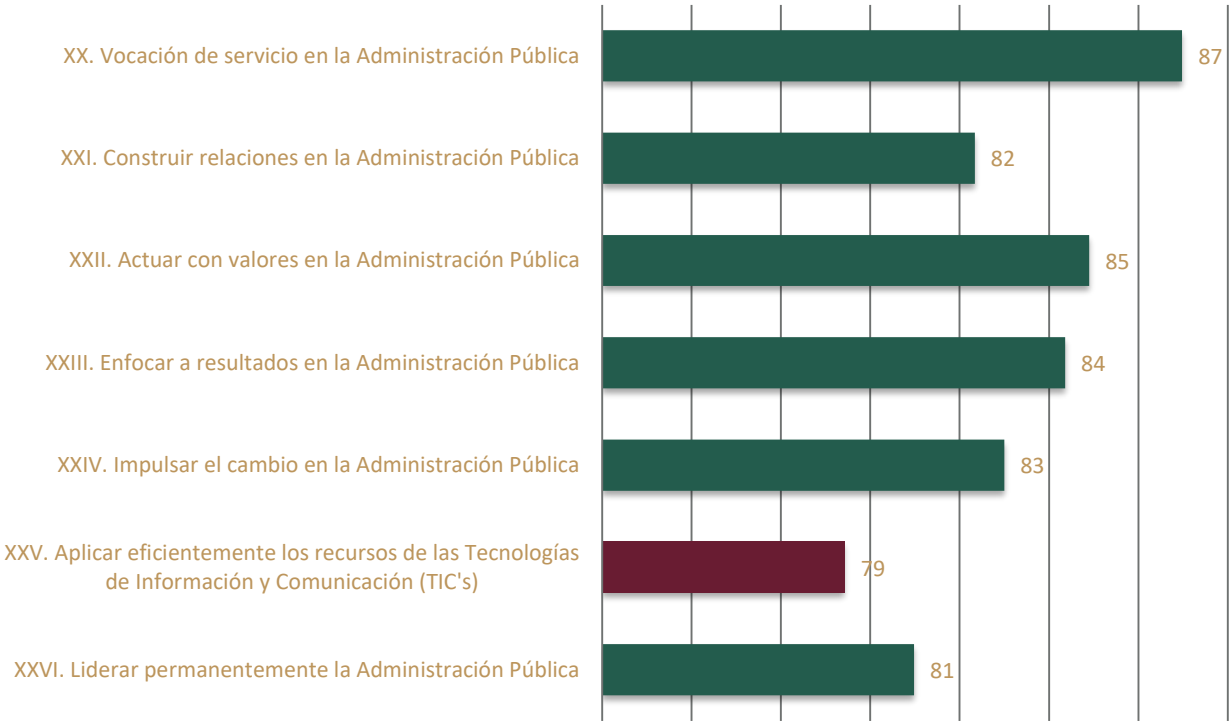
ECCO LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF 2019

ECCO LOS 5 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA APF 2019

ECCO LOS 5 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA APF 2019



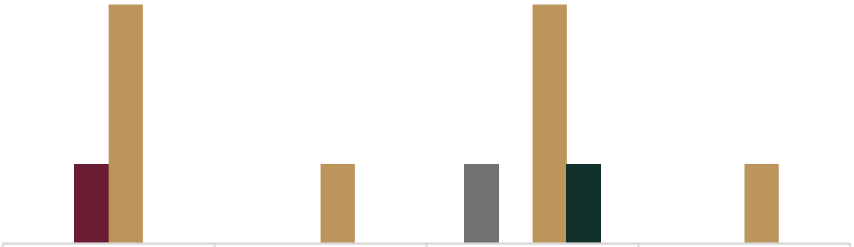
ECCO - Percepción sobre competencias



Reporte de comentarios y Sugerencias

En las siguientes tablas se muestra por año, y numero de reporte ya sea, otro, queja, sugerencia o Felicitación o reconocimiento de las Direcciones de Área que integran el SNICS comprendido de los ejercicios 2016 al 2019.

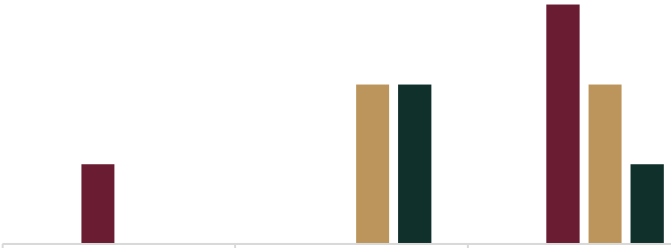
Reporte 2016



	Dirección de Servicios Fitogeneticos para la Alimentación y la Agricultura	Dirección de Administración	Dirección de Certificación de Semillas	Dirección de Variedades Vegetales
Otro			1	
Queja	1			
Sugerencia	3	1	3	1
Felicitación o reconocimiento			1	

Otro Queja Sugerencia Felicitación o reconocimiento

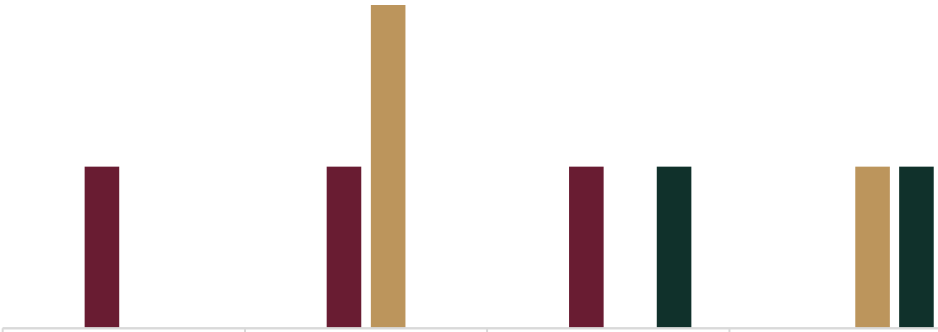
Reporte 2017



	Dirección de Servicios Fitogeneticos para la Alimentación y la Agricultura	Dirección de Administración	Dirección de Certificación de Semillas	Dirección de Variedades Vegetales
Otro				
Queja	1		3	1
Sugerencia		2	2	
Felicitación o reconocimiento		2	1	

Otro Queja Sugerencia Felicitación o reconocimiento

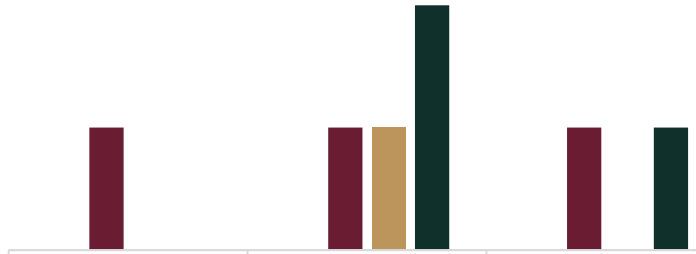
Reporte 2018



	Dirección de Servicios Fitogeneticos para la Alimentación y la Agricultura	Dirección de Administración	Dirección de Certificación de Semillas	Dirección de Variedades Vegetales
Otro				
Queja	1	1	1	
Sugerencia		2		1
Felicitación o reconocimiento			1	1

Otro Queja Sugerencia Felicitación o reconocimiento

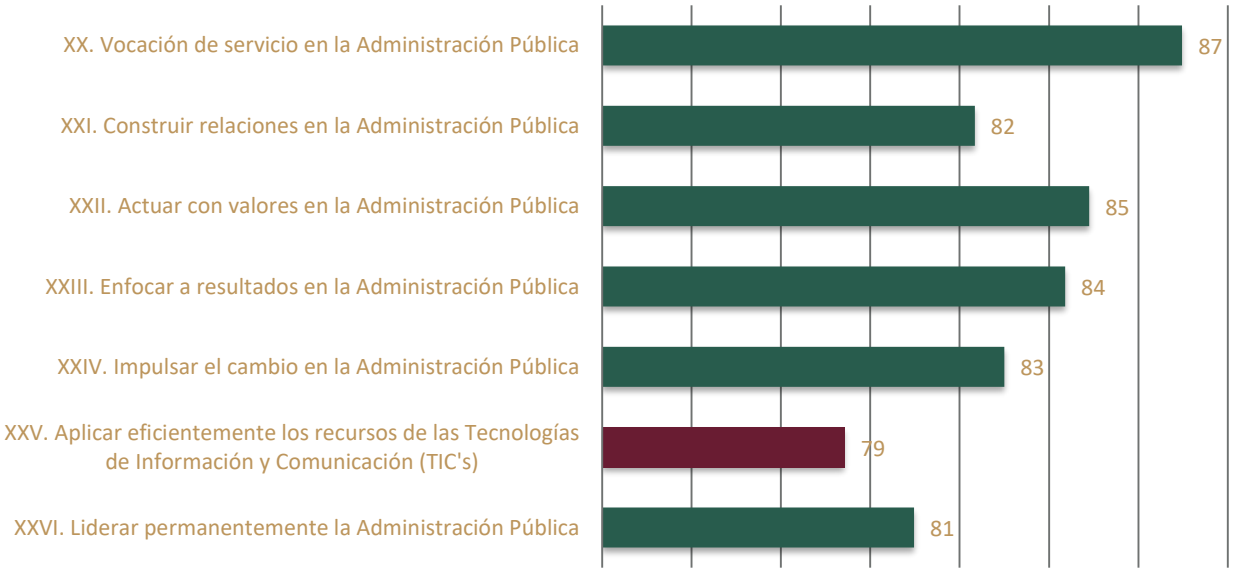
Reporte 2019



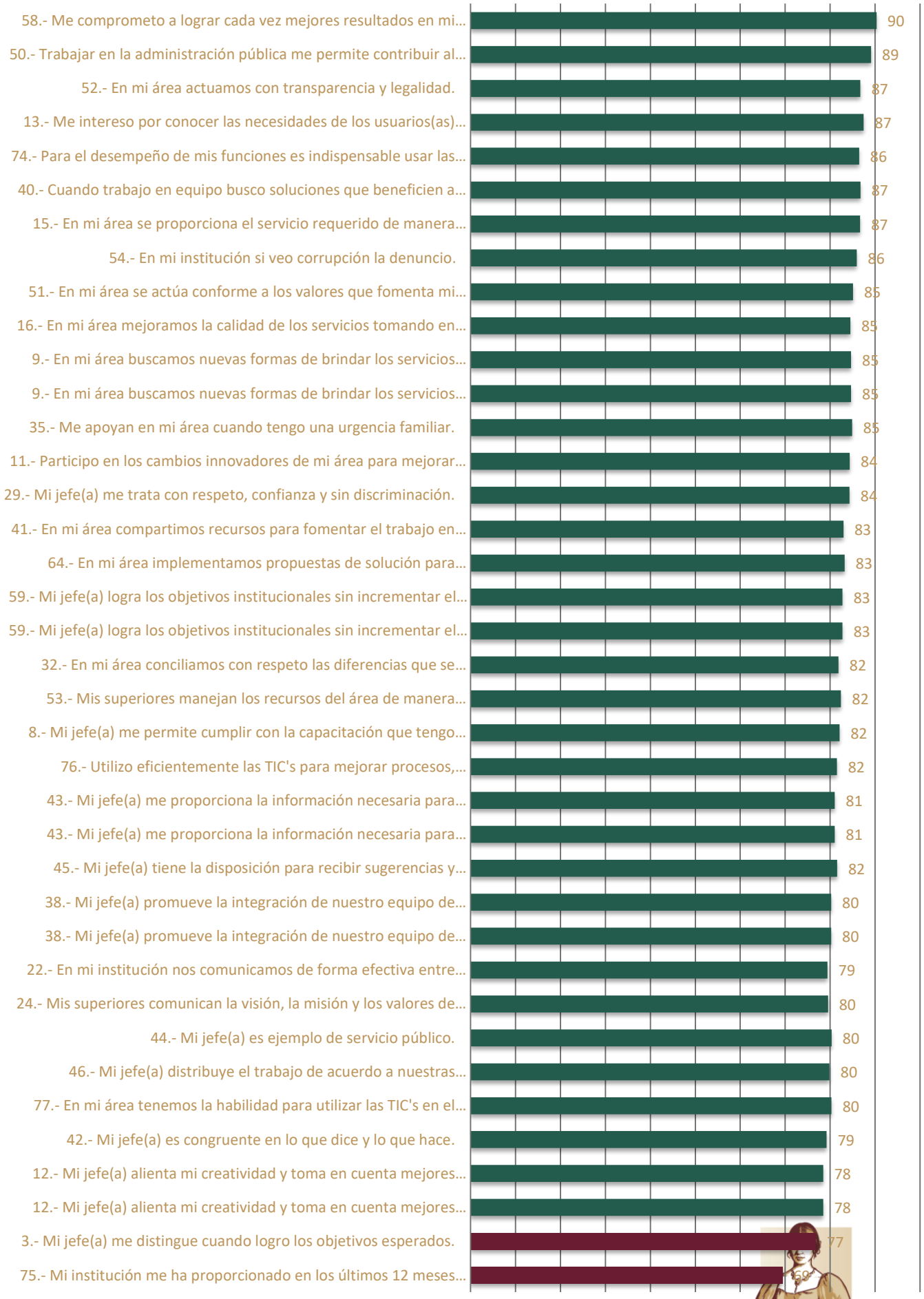
	Dirección de Servicios Fitogeneticos para la Alimentación y la Agricultura	Dirección de Administración	Dirección de Certificación de Semillas	Dirección de Variedades Vegetales
Otro				
Queja	1	1	1	
Sugerencia		1		
Felicitación o reconocimiento		2	1	

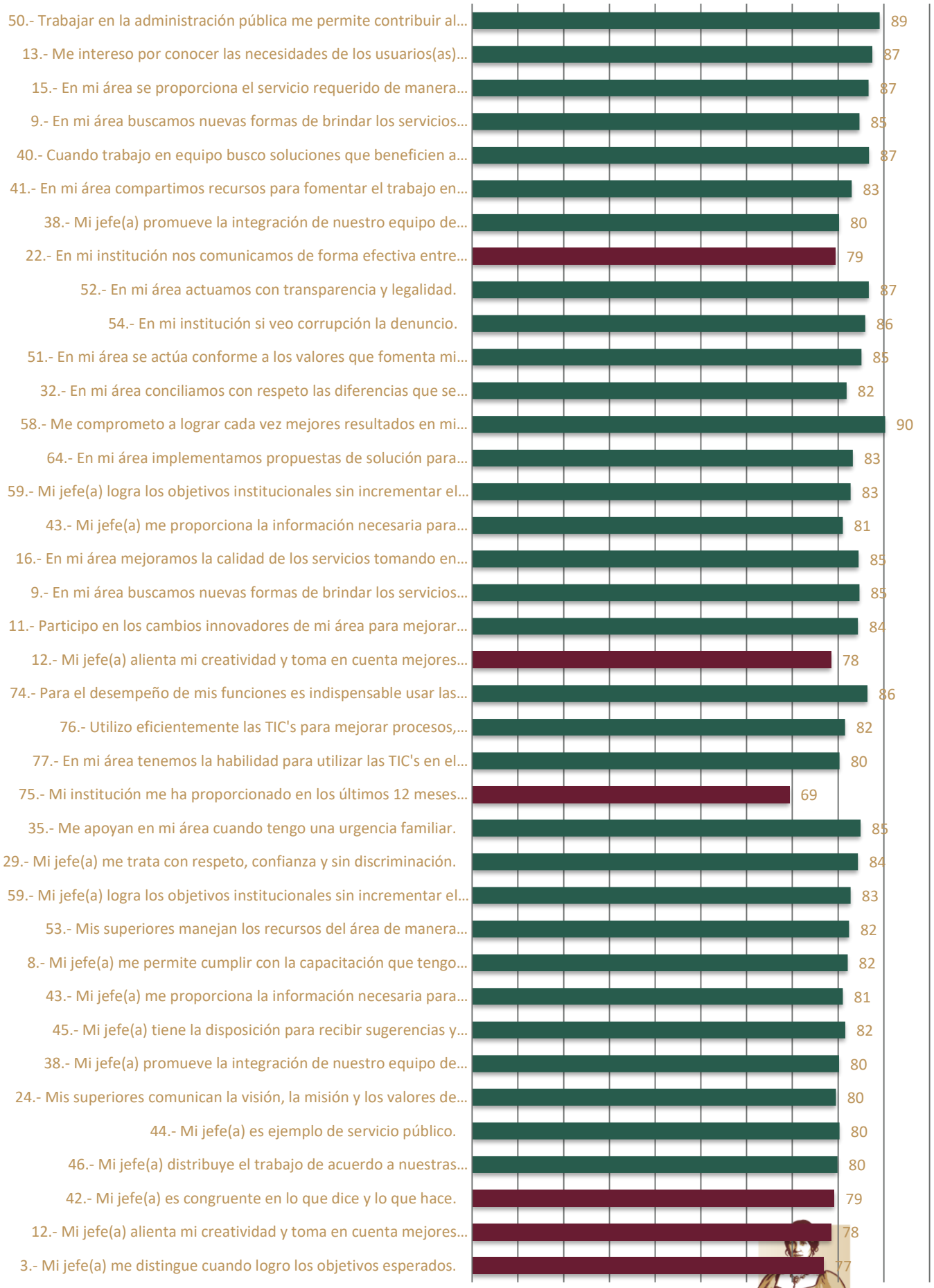
Otro Queja Sugerencia Felicitación o reconocimiento

Percepción sobre Competencias 2019



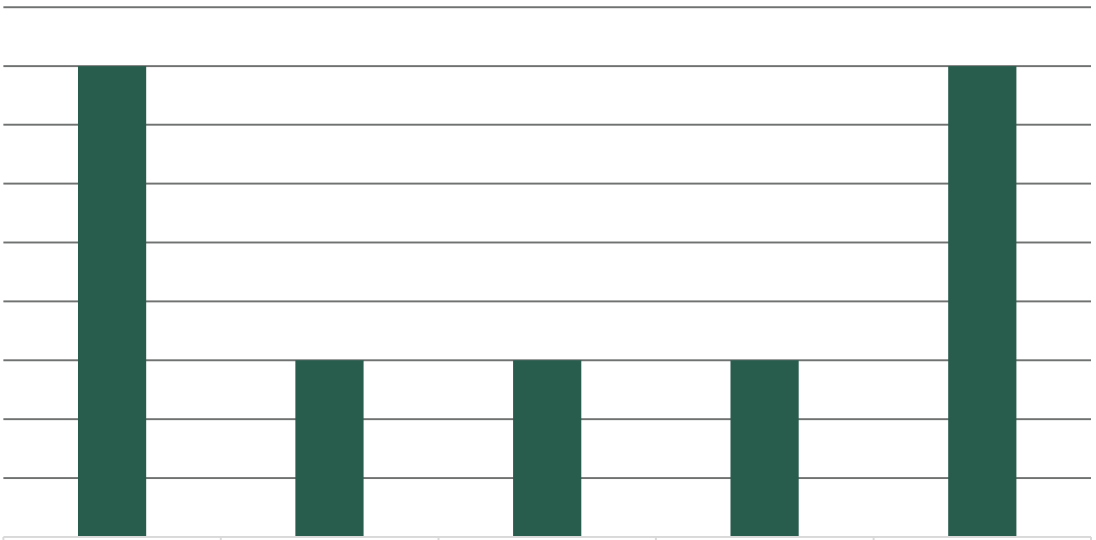
Resumen Global de percepción sobre competencia 2019


58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi... 90
50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al... 89
52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad. 87
13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as)... 87
74.- Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las... 86
40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a... 87
15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera... 87
54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio. 86
51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi... 85
16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en... 85
9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios... 85
9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios... 85
35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar. 85
11.- Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar... 84
29.- Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación. 84
41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en... 83
64.- En mi área implementamos propuestas de solución para... 83
59.- Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el... 83
59.- Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el... 83
32.- En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se... 82
53.- Mis superiores manejan los recursos del área de manera... 82
8.- Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo... 82
76.- Utilizo eficientemente las TIC's para mejorar procesos,... 82
43.- Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para... 81
43.- Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para... 81
45.- Mi jefe(a) tiene la disposición para recibir sugerencias y... 82
38.- Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de... 80
38.- Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de... 80
22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre... 79
24.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de... 80
44.- Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público. 80
46.- Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras... 80
77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el... 80
42.- Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace. 79
12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores... 78
12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores... 78
3.- Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados. 77
75.- Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses... 59


50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al... 89
13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as)... 87
15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera... 87
9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios... 85
40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a... 87
41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en... 83
38.- Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de... 80
22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre... 79
52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad. 87
54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio. 86
51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi... 85
32.- En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se... 82
58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi... 90
64.- En mi área implementamos propuestas de solución para... 83
59.- Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el... 83
43.- Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para... 81
16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en... 85
9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios... 85
11.- Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar... 84
12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores... 78
74.- Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las... 86
76.- Utilizo eficientemente las TIC's para mejorar procesos,... 82
77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el... 80
75.- Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses... 69
35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar. 85
29.- Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación. 84
59.- Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el... 83
53.- Mis superiores manejan los recursos del área de manera... 82
8.- Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo... 82
43.- Mi jefe(a) me proporciona la información necesaria para... 81
45.- Mi jefe(a) tiene la disposición para recibir sugerencias y... 82
38.- Mi jefe(a) promueve la integración de nuestro equipo de... 80
24.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de... 80
44.- Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público. 80
46.- Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras... 80
42.- Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace. 79
12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores... 78
3.- Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados. 77

Comparativo de Prácticas de Trabajo de la ECCO 2015 al 2019.

Conforme a las practicas Programas de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional de los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019, el Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas (SNICS) ha cumplido al 100%.



	2019	2018	2017	2016	2015
PTCCO	13	12	12	12	13

Comparación de resultados actuales vs resultados del ejercicio inmediato anterior procedente.

$$\frac{\text{Numero de Practicas Obtenidas}}{\text{Numero de Practicas Programadas}} \; 100 = \text{Efectividad del ultimo PTCCO}$$

$$\frac{13}{13} \; 100 = 100\,\%$$

Detalles del Programa de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional 2020

Con respecto a los 13 factores en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional aplicada en el ejercicio 2019, derivado de los resultados con menor calificación se obtuvo lo siguiente:

- 3.- Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.
- 2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.
- 1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.
- 66.- En mi institución cuento con un plan de carrera para mi desarrollo profesional.
- 7.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.
- 10.- En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.
- 5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.
- 67.- En mi institución el proceso de ingreso al Servicio Profesional de Carrera es transparente.
- 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.
- 69.- En mi institución el proceso de evaluación del desempeño se lleva de acuerdo a la normatividad del Servicio Profesional de Carrera.
- 68.- En mi institución el proceso de capacitación se lleva de acuerdo a la normatividad del Servicio Profesional de Carrera.
- 12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.
- 27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.
- 34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.
- 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.
- 65.- En mi institución el Servicio Profesional de Carrera opera en apego a su Ley y Reglamento.
- 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.
- 26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.
- 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.
- 14.- Mi área promueve captar las sugerencias de nuestros(as) usuarios(as).
- 42.- Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace.
- 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.
- 28.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.
- 22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.

En el Programa de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional para este ejercicio 2020, se implementarán las siguientes prácticas.

I. Fortalecer el grado de conocimiento de la Misión, Visión, Manual de organización al personal del SNICS.

En el factor XV, XVI se observa que el personal encuestado dentro de las Unidades Administrativas aún falta actuar conforme a los valores que se promueven en la Administración Publica, por lo que se deberá sensibilizar e invitar al personal a apegarse a la normatividad aplicable.

II. Reconocer al personal por sus actividades extraordinarias, cumplimiento al establecimiento de metas y objetivos Institucionales.

En el Factor I rubro 1, es la percepción desfavorable que tienen los servidores públicos sobre la existencia de un sistema de reconocimiento basado en resultados, que obtuvo una baja calificación con 70 puntos; por lo que se plantea como objetivo estratégico *"Establecer el mecanismo de reconocimiento individual o colectivo de manera que incentive al personal"* con el fin de fortalecer la percepción que se tiene al respecto.

Esta acción permitirá Incrementar la percepción positiva de los procesos de evaluación al desempeño, los sistemas de reconocimiento y recompensa por parte de sus jefes superiores con apego a los principios rectores del Servicio Profesional de Carrera.

III. Alinear las acciones de capacitación que permitan al personal especializarse en temas específicos para el mejor desempeño de sus funciones.

De acuerdo a los resultados representados de manera gráfica, el área de oportunidad en el factor II rubro V, de capacitación y desarrollo, es la que hace referencia a que no existe un programa de capacitación adecuado, por lo que se consideró conveniente hacer énfasis con las Unidades Administrativas sobre la importancia del proceso de Detección de Necesidades de Capacitación y la responsabilidad que tiene el jefe inmediato con respecto a la validación de las acciones de formación, de modo que la capacitación responda a las funciones o necesidades reales de los puestos y con ello permitir el desarrollo y profesionalización de los Servidores Públicos.

IV. Enviar por los medios de comunicación interna las actividades del Programa de Genero.

En el Factor V rubro XIX las áreas de oportunidad manifestadas son: las oportunidades de ascenso y promoción sin distinción de género. Lo que indica que se percibe cierto grado de discriminación, ya sea por cuestiones de sexo o por discapacidad; sin embargo, los criterios de ingreso y promoción a puestos sujetos al SPC se dan a través de concursos públicos y abiertos, de conformidad con la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

Por lo que esta práctica esta orientada al cumplimiento de los principios, valores y la no discriminación, así como de la percepción del servidor público respecto a la práctica de la equidad de género.

V. Fortalecer el grado de conocimiento de las Obligaciones y Responsabilidades como Servidores Públicos sujetos al SPC.

En el factor de "Profesionalización de la APF y SPC", los encuestados en general perciben que la Ley del Servicio Profesional de Carrera mejora la Administración Pública, sin embargo, contrariamente consideran que el personal sujeto al Servicio Profesional de Carrera no contribuye a que los cambios de administración se den en forma eficiente, lo cual se vincula con comentarios como: *el ingreso a los puestos sujetos al SPC no se opera de manera transparente*, por lo que resulta necesario reforzar acciones mediante las cuales se dan a conocer las convocatorias a los concursos y los ganadores de los mismos como la manera en que opera el proceso de Ingreso al Servicio Público.

Esta práctica permitirá promover e incrementar la difusión sobre los concursos abiertos al interior de la dependencia, con la finalidad de captar el talento existente en la misma, dando la oportunidad de participar por plazas de mayor responsabilidad.

VI. Mantener informado al personal de las prestaciones y los procesos administrativos a realizar.

Para este factor, el área de oportunidad se relaciona con la percepción del área de Desarrollo Humano de las Unidades Administrativas, no brindan el servicio que espera el personal, lo que se interpreta como una atención inadecuada a sus necesidades, lo que nuevamente incide en la necesidad de captar las quejas y sugerencias de los usuarios internos a efecto de optimizar procesos y mejorar la calidad de los servicios, así como de mantener informado al personal sobre los temas importantes en la Institución.

Programa de Clima y Cultura Organizacional 2020

SNICS SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS	Ramo	08- Agricultura y Desarrollo Rural
	UR Siglas	'C00
	UR Nombre	C00 - Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas
	Códigos de Ramo - UR	08 - C00

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)

Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) /Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Precisión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - 1 - Informar al personal sobre el proceso de Clima y Cultura Organizacional para el ejercicio 2020.	1- Estratégica	Enviar por los medios de comunicación interna los resultados de la ECCO 2019 y las Prácticas de Transformación 2020.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/02/2020	31/10/2020	Publicación del informe anual de CCO 2019 en la pagina WEB	24 - Impulsar el cambio en la Administración Pública	23 - Enfocar a resultados en la Administración Pública	20 - Vocación de servicio en la Administración Pública	Alto
2	2 - 2 - Dar a conocer los logros Institucionales alcanzados en el ejercicio 2019.	1- Estratégica	Enviar por los medios de comunicación interna los logros Institucionales 2019 con el fin de que el personal lleve a cabo mejores practicas.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/02/2020	31/07/2020	Logros Institucionales alcanzados en el ejercicio 2019.	6 - Comunicación	10 - Colaboración y trabajo en equipo	18 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	Alto
3	3 - 3 - Informar la Misión y Visión Institucional, Valores, Codigo de ética y conducta, asi como sus derechos y obligaciones.	1- Estratégica	Fortalecer el grado de conocimiento de la Misión, Visión, Manual de organización al personal del SNICS.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/02/2020	31/12/2020	Difusiones periódicas para mantener actualizado al personal.	20 - Vocación de servicio en la Administración Pública	23 - Enfocar a resultados en la Administración Pública	3 - Mejora y cambio	Alto
4	4 - 4.- Establecer el mecanismo de reconocimiento individual o colectivo de manera que incentive al personal.	1- Estratégica	Reconocer al personal por sus actividades extraordinarias, cumplimiento al establecimiento de metas y objetivos Institucionales.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/02/2020	31/12/2020	Implementación del mecanismo de reconocimiento con base en el merito y competencias que fortalezca el Servicio Profesional de Carrera.	1 - Reconocimiento laboral	23 - Enfocar a resultados en la Administración Pública	6 - Comunicación	Alto
5	5 - 5.- Implementar los Planes de Vida y Carrera para un mejor profesionalismo en el Sector Público.	2- Operativa	Alinear las acciones de capacitación que permitan al personal especializarse en temas especificos para el mejor desempeño de sus funciones.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/02/2020	31/10/2020	Documento que permita visualizar la especialización en temas especificos para su desarroloo, fortalecimiento y actualización de conocimientos.	2 - Capacitación especializada y desarrollo	14 - Enfoque a resultados y productividad	15 - Normatividad y procesos	Medio
6	6 - 6 - Sensibilizar al personal con los temas de Genero, Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual y Derechos Humanos.	1- Estratégica	Enviar por los medios de comunicación interna las actividades del Programa de Genero.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/02/2020	31/10/2020	Actividades Institucionales para la integración del personal que permita reconocer los temas en cuestión.	5 - Equidad y género	27 - Igualdad y No Discriminación	8 - Calidad de vida laboral	Alto
7	7 - 7.- Informar sobre el funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública.	1- Estratégica	Fortalecer el grado de conocimiento de las Obligaciones y Responsabilidades como Servidores Públicos sujetos al SPC.	12- Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces	17/02/2020	01/02/2020	31/12/2020	Difusiones periódicas para mantener actualizado al personal sobre como opera el SPC.	16 - Servicio Profesional de Carrera	6 - Comunicación	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	Medio
8	8 - 8.- Informar sobre la normatividad aplicable en prestaciones y remuneraciones de los Servidores Públicos de la Administración Publica centralizada.	2- Operativa	Mantener informado al personal de las prestaciones y los procesos administrativos a realizar.	1- Todo el personal	17/02/2020	01/02/2020	31/12/2020	Talleres Institucionales en materia de Prestaciones y procesos administrativos.	8 - Calidad de vida laboral	15 - Normatividad y procesos	13 - Transparencia y Combate a la corrupción	Medio
9	9 - 9.- Promover el liderazgo de los Directores y Subdirectores y Responsables de los programas transversales.	1- Estratégica	Impartir cursos de capacitación al personal del SNICS por medio de sus jefes y lideres para promover las habilidades gerenciales adicionales al liderazgo.	6- Mandos Superiores, Mandos Medios	17/02/2020	01/02/2020	31/12/2020	Impartición de cursos en linea o presencial.	11- Liderzgo y Participación	59 - Liderazgo	14 - Enfoque a resultados y productividad	

Firma:

Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: HÉCTOR OMAR CONTRERAS GARCÍA

Fecha : 17 de Febrero de 2020