AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas
Dirección General

ACUSE

N° de Oficio C00.00- 0601 -2021

Ciudad de México 11 de marzo de 2021

Asunto: PTCCO 2021

ARQ. SILVIA ANGÉLICA REZA CISNEROS
DIRECTOR GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y
SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA
Alfonso Esparza Oteo 119, Col. Guadalupe INN,
C.P. 01020 CDMX
PRESENTE

Con fundamento en el numeral 62 del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera.

Al respecto, me permito anexar el informe de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional del ejercicio 2020 y el Programa de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO-2021) del Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas (SNICS), Órgano Administrativo Desconcentrado de la Secretaria de Agricultura y Desarrollo Rural.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente
El Titular del Servicio Nacional de Inspección
y Certificación de Semillas

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

Dr. Leobigildo Córdova Téllez

17 MAR 2021

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
c/(anexo)
29 MAR. 2021
Hora: 11:03 Recibe:
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

C.c.e.p. Dirección de Administración Expdte. Serie 4C.28 Servicio profesional de carrera. -
Minutario.- minutario@snics.gob.mx
LCT/FGS/VHHC/CAMA

DESPACHADO

México 2021 Año de la Independencia

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 2020

Índice

Introducción 4
Proposito 4
Oportunidades 5
Debilidades 5
Análisis cuantitativo: 5
Análisis cualitativo: 6
Análisis comparativo: 6
Datos Sociodemograficos APF 7
Factores 8
Calificacion por factores 8
Numeralia de comentarios recibidos 9
Las 39 instituciones que lograron el 100% de participación 9
Calificación Global de la Administración Pública Federal 2020 10
Disposiciones Generales. 11
Datos Generales del Personal: 11
- Género 11
- Edad 11
- Estado civil 12
- Nivel escolar 12
- Puesto que desempeña 12
- Puestos 13
- Trabajo en el Sector Privado 13
- Trabajo en el Sector Publico 13
- Años en el Puesto Actual 14
- Tipo de estudios. ..... **¡Error! Marcador no definido.**

Comparación de Resultados Respecto al Ejercicio Anterior 14
- Acciones por Factor de Clima y Cultural Organizacional 14
  - Factor II. COVID-19. 15
  - Factor V. Trabajo Presencial. 18

Factores Realcionados 2019 19
  - Factor. Comunicación 19
  - Factor. Disponibilidad y recursos 19
  - Factor. Calidad de vida laboral 19
  - Factor IX. Balance trabajo - familia. 20
  - Factor XII. Identidad con la institución y valores. 20
  - Factor XIII. Transparencia y combate a la corrupción 21

México 2021 Año de la Independencia

Factor XIV. Enfoque a resultados y productividad 21
Factor XV. Normatividad y procesos. 21
Factor XIX. Estrés laboral 22
Factor XXVII. Igualdad y No Discriminación 23
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 24
Factores de Clima y Cultura Organizacional APF 2020 24
Reporte de comentarios y Sugerencias 25
Reporte 2020 25
Reporte 2019 25
Reporte 2018 26
Reporte 2017 26
Reporte 2016 27
Reactivos de Clima y Cultura Organizacional 28
Comparativo de Prácticas de Trabajo de la ECCO 2015 al 2020. 29
Comparación de resultados actuales vs resultados del ejercicio inmediato anterior procedente 29
Programa de Clima y Cultura Organizacional 2021 32

Introducción

La Cultura Organizacional es el conjunto de factores que afectan de manera positiva o negativa el desempeño, la productividad, calidad y el desarrollo de los servicios, asi como la imagen institucional y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de las personas y que se derivan de las motivaciones personales, las prácticas al interior de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación, el reconocimiento de resultados, la equidad y paridad de género entre otros factores. Asimismo, durante el ejericio 2020 se presentó una situación que cambio la modadlidad de trabajo en todas las formas para muchos y en específico la forma en como las personas Servidoras Públicas del Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas (SNICS) comenzarón a comunicarse, desarrollar y adaptarse a un nuevo entorno digital o electrónico, lo que conlleva a tener un clima y cultura organizacional diferente como al que se venia tendiendo en estos últimos años.

En ese sentido, los resultados aportados por dicha encuesta, representan una oportunidad para elaborar un Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, que permita crear cambios internos, de acuerdo a las necesidades institucionales y de las Personas Servidoras Públicas del SNICS, que contribuya a generar satisfacción laboral, identidad o sentido de pertencia con la Institución, mayor productividad, creatividad e innovación como también generar mayor compromiso con los objetivos y metas organizacionales.

Por otra parte el SNICS conto con un Universo de aplicación y fue enviado a la SFP, de acuerdo con el personal que se encontraba en activo a octubre - noviembre de 2019, que era de 50 Personas Servidoras Públicas.

Lo anterior con fundamento en la Sección III del Clima y Cultura Organizacional, numerales 59 al 62 del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, se llevó a cabo la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020 (ECCO) en el Servicio Nacional de Inspeccion y Certificacion de Semillas (SNICS) con la finalidad de conformar las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2021 (PTCCO).

Toda vez que se establece que **"...Para conocer a nivel de la Administración Pública Federal el conjunto de factores del clima y la cultura organizacional, las Instituciones deberán aplicar anualmente la encuesta que al efecto instrumente y coordine la Unidad".**

Proposito

Atender las áreas de oportunidad detectadas de manera interna en el SNICS, con la finalidad de contar con un clima laboral sano y cordial bajo los siguientes principios:

- Establecer un plan de trabajo con acciones encaminadas a mejorar el clima laboral.
- Reconocer el esfuerzo realizado por las Personas Servidoras Publicas.
- Contribuir al desarrollo Institucional para el mejor cumplimiento de los objetivos, metas y misión.
- Proporcionar un servicio adecuado a los usuarios internos y externos.
- Mejorar el desempeño, la consecuente satisfacción y desarrollo profesional de los servidores públicos de esta dependencia.

El presente programa incluye acciones de mejora para aquellos factores que presentaron calificación deficiente en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2020, con los que se detectaron las principales áreas de oportunidad y de esta forma contribuir al desarrollo institucional para el mejor cumplimiento de la misión a través de un clima laboral efectivo dentro de las áreas Administrativas de esta dependencia. Cabe presisar que conforme al enfoque de la encuesta de Clima y Cultuta Organizacional 2020 las practicas están encaminadas a mejorar los aspectos de teletrabajo o trabajo a distancia, mayor comunicación con el personal como también seguir promoviendo la equidad y paridad de genero y fortalecer la no discriminación.

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.

Análisis cuantitativo:

Se divide en datos sociodemográficos, reactivos y factores por institución.

Datos sociodemográficos.- Los datos mostrados en las gráficas corresponden a: género, edad, estado civil, nivel escolar, nivel de puesto, años en el servicio público, años en el puesto, años en la iniciativa privada, estudios actuales y, si ocupa un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera, mencionando en cada gráfica, el dato de mayor relevancia.

Reactivos y factores por institución.- Se graficaron los índices de cada reactivo (pregunta) con el índice de su factor, los índices de los factores de clima y cultura organizacional y de competencias, así como el índice de todos los reactivos de la ECCO, mencionando los mayores reactivos calificados mismos que son considerados como fortalezas.

Análisis cualitativo:

Las opiniones y sugerencias emitidas por los encuestados se clasificaron y se calificaron por tipo de opinión, señalando las que tuvieron mayor mención.

Análisis comparativo:

Mediante una tabla se compararon los resultados obtenidos en la ECCO 2019 con los de la ECCO 2020.

Datos Sociodemograficos APF

Resultados Generales

Participaron 264 instituciones, **1,358,723 Servidores Publicos Activos** con corte 30 de septiembre de 2020, se realizaron **726,974 encuestas**, por lo que se obtuvo el 53.5 % de participación en el Sector Publico Federal en la ECCO 2020

Genero

Participo el **49%** que es el equivalente a **355,736 Servidoras Publicas** y **51%** que es el equivalente a **371,211 Servidores Publicos**.

Edad

De las personas servidoras públicas encuestadas con 251, 227, el mayor universo se encuentra en el rango de 31 a 40 años.

Nivel Escolar

El 39% de la población encuestada 281, 265, cuenta con la Licenciatura Completa

Nivel de Puesto

Personal Operativo	**558,924**
Personal de Enlace	**58,597**
Jefatura de Departamento	**55,484**
Otro Nivel	**21,082**
Subdirección de Area	**16,679**
Dirección de Área	**9,215**
Titular de Area o Superior	**3,669**
Direccion General Adjunta	**1,752**
Direccion General	**1,545**

Sistema de Profesionalizacion

El 19% de la población indica que en su isntitucion cuenta con un Sistema de Profesionalizacion, por lo que el 589,148 menciono que no y el 137,799 si.

Factores

- **Balance trabajo-familia:** Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

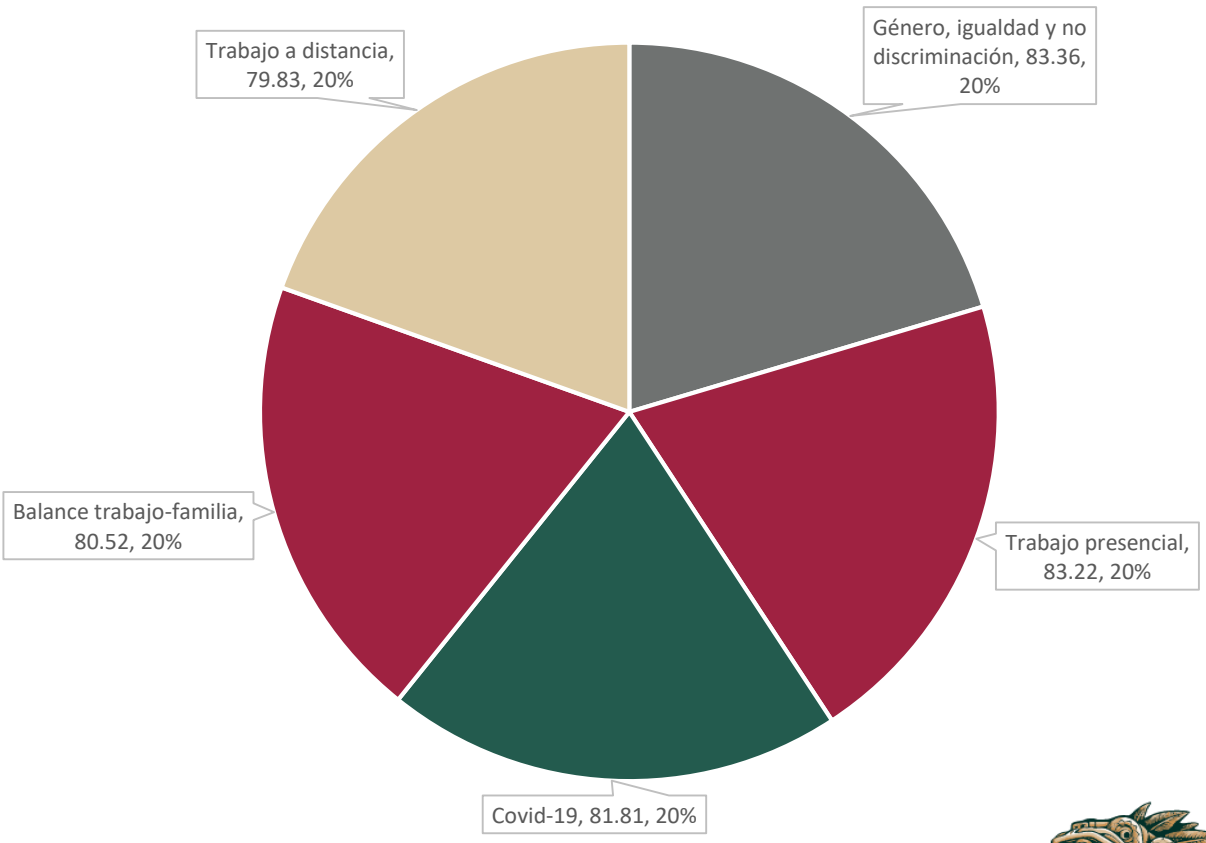
- **COVID-19:** Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.

- **Género, igualdad y no discriminación:** Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la igualdad y no discriminación en su ambiente de trabajo y la percepción de las personas servidoras públicas respecto a la práctica de la equidad.

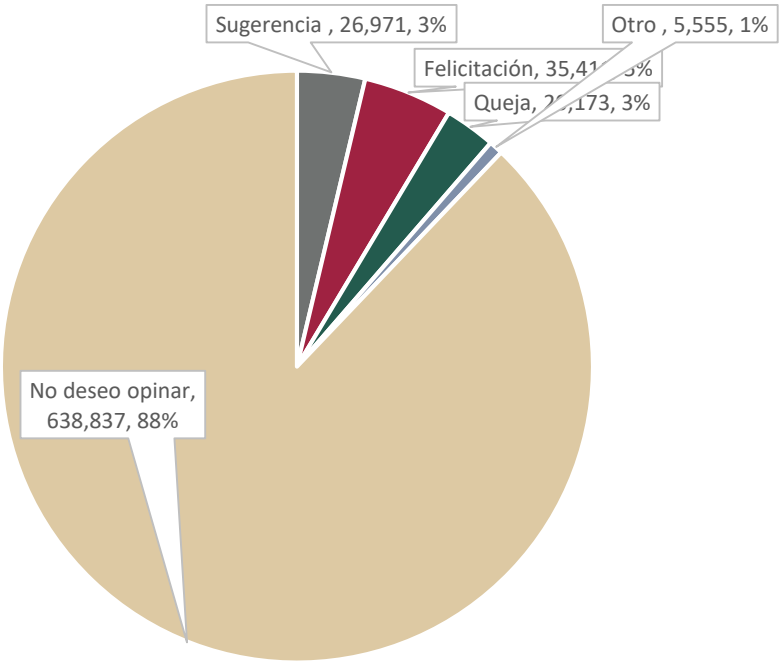
- **Trabajo a distancia:** Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.

- **Trabajo presencial:** Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades en los centros de trabajo y/o trabajo de campo eficazmente durante en esta emergencia sanitaria.

Calificacion por factores



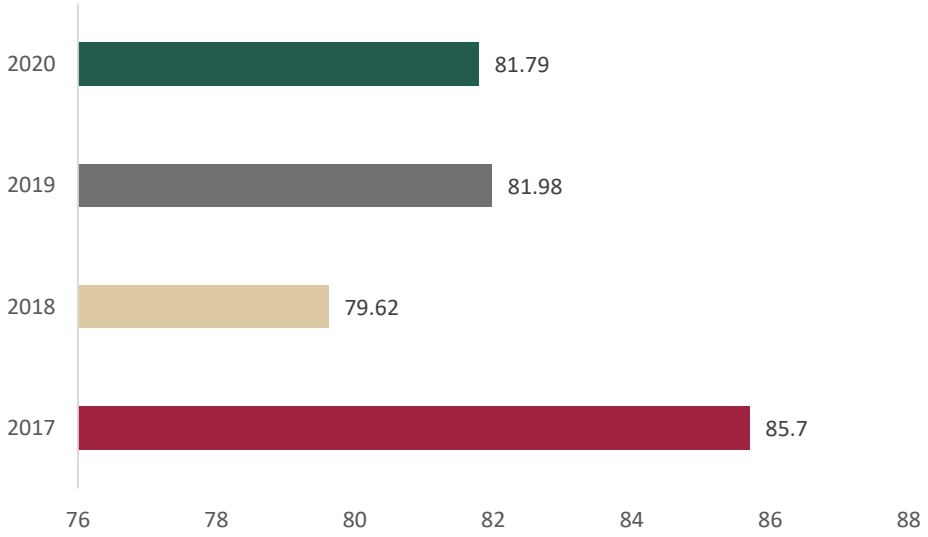
Numeralia de comentarios recibidos



Las 39 instituciones que lograron el 100% de participación

Calificación Global de la Administración Pública Federal 2020

Índice de Percepción de los servidores públicos sobre los aspectos de su entorno laboral con los que cuentan en su institución y que favorecen su desempeño.



Disposiciones Generales.

Los resultados que se presentan son únicamente de los 47 servidores públicos del SNICS que participaron en la ECCO 2020.

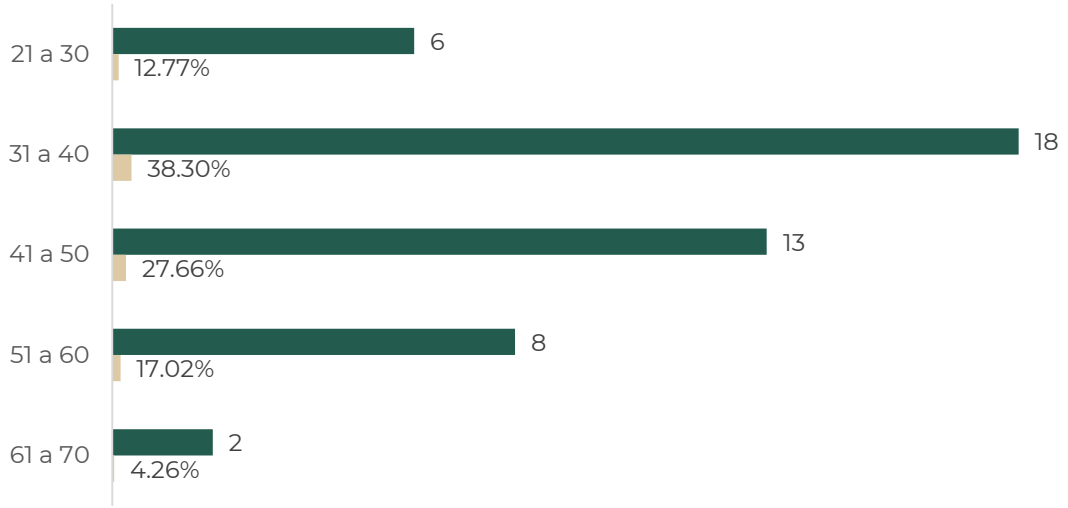
Datos Generales del Personal:

Género

La participación de los hombres siendo el 57% fue mayor a la de las mujeres con el 42%.

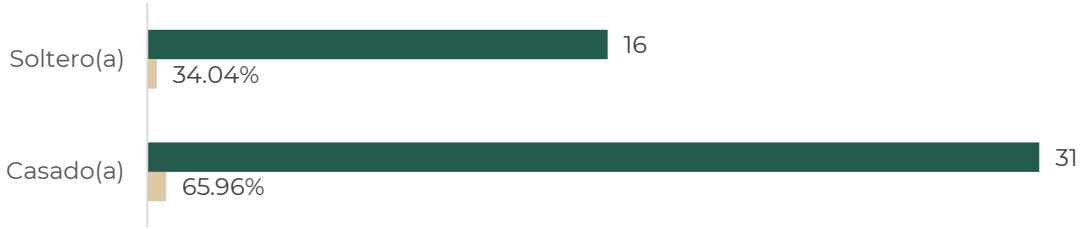
Edad

Muestra las edades de los trabajadores encuestados en el SNICS, el 12% tiene menos de 21 a 30 años, el 38% entre 31 a 40 años, el 27% tiene entre 41 a 50 años, el 17% tiene entre 51 a 60 años y el 4% es mayor a los 61 a 70 años.



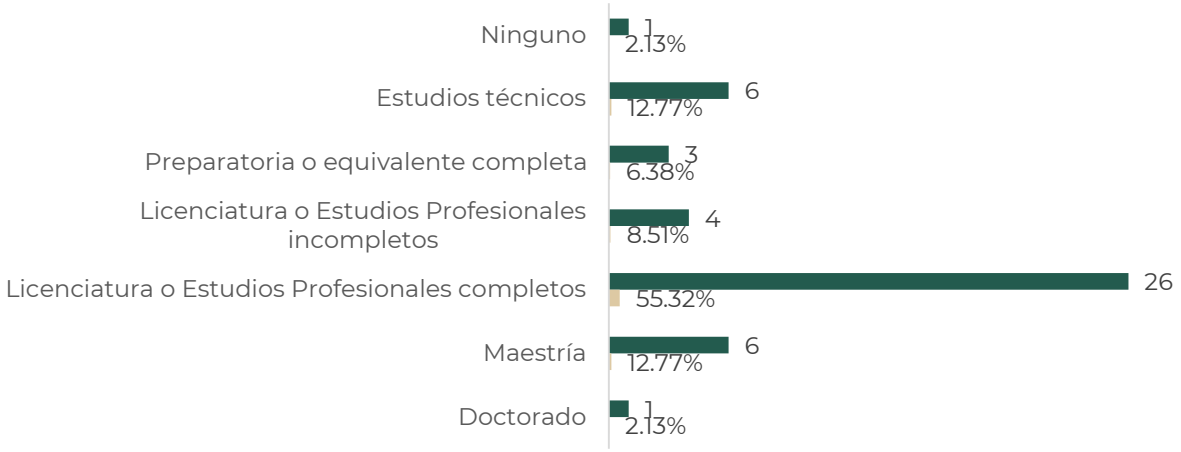
Estado civil

Muestra el Estado Civil de los trabajadores del SNICS, que participaron en la encuesta, el 65% son casadas (os). y 34% son solteras (os).



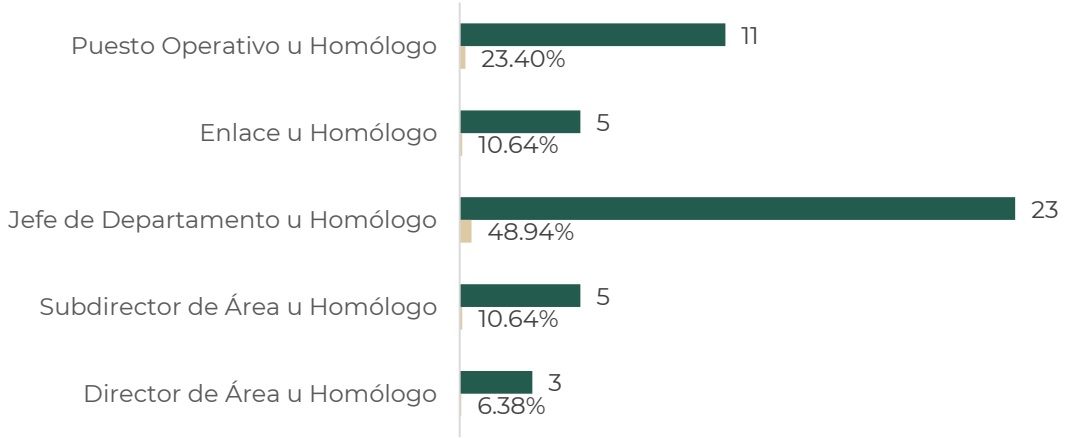
Nivel escolar

Muestra el nivel escolar de los trabajadores del SNICS que participaron en la encuesta, el 2% no cuenta con estudios, el 12% cuenta con Estudios Tecnicos, el 6% tiene Preparatoria o esquivalente completa, el 8% Licenciatura o Estudios Profesionales incompletos, el 55% tiene Licenciatura o Estudios Profesionales completos, el 12.77% tiene Maestría y el 2% tiene Doctorado.



Puesto que desempeña

Se muestra el porcentaje con el nivel de puesto que desempeña dentro de la dependencia mostrando la siguiente información: 23% Puesto Operativo u Homólogo, 10% Enlace u Homologo, 48% Jefes de Departamento u Homólogo, 10% Subdirector de Área u Homólogo y 6% Director de Área u Homólogo.

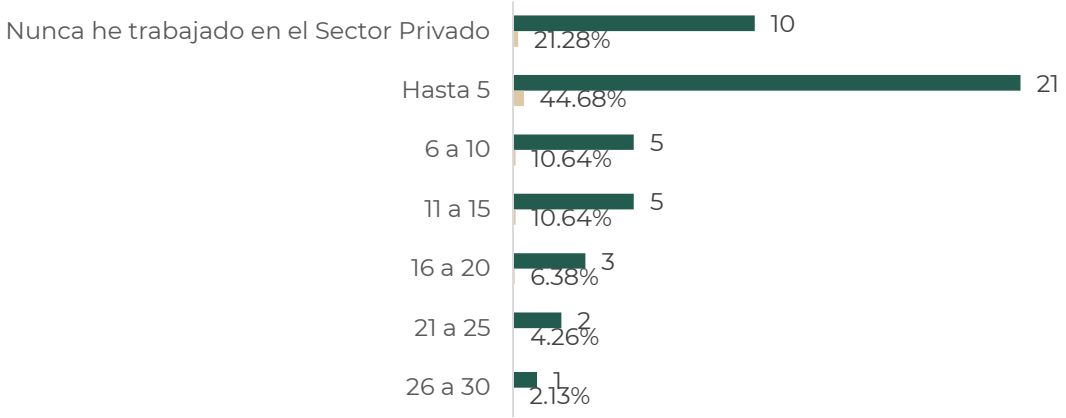


Puestos

Se muestra los que han ocupado algún puesto de servicio civil, profesional o publico de carrera lo cual ha arrojado la siguiente información: el 61% ha trabajado en el sector público y el 38% de los Servidores Públicos nunca han trabajado en el Sector Privado.

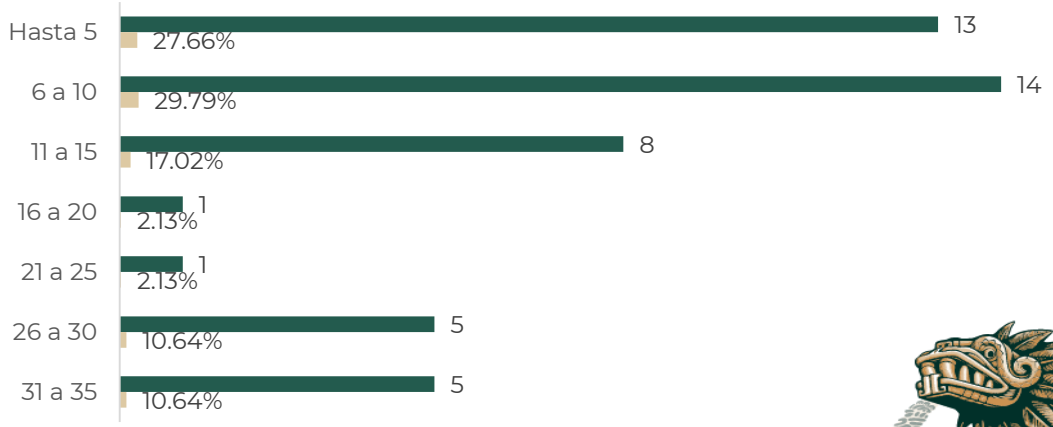
Trabajo en el Sector Privado

Muestra el tiempo que los trabajadores encuestados se han desempeñado en sector privado. Los que nunca han trabajado en el sector privado representa un 21%, el 44% hasta 5 años, el 10% de 6 a 10 años, el 10% de 11 a 15 años, el 6% de 16 a 20 años, el 4% de 21 a 25 y el 2% de 26 a 30 de servicio en el sector privado.



Trabajo en el Sector Publico

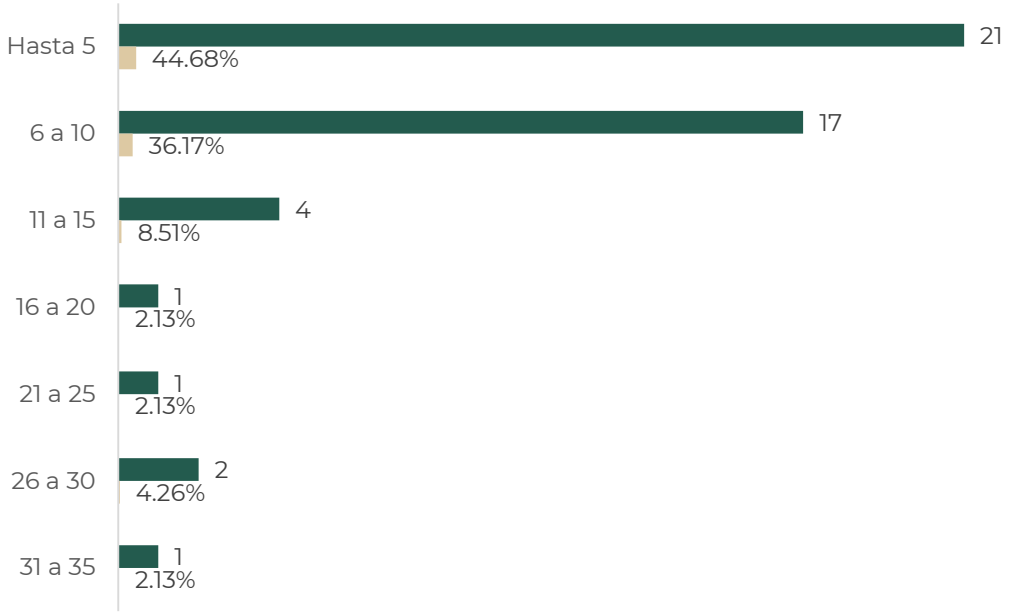
Muestra la antigüedad de los servidores públicos que han trabajado en el sector público, arrojando la siguiente información: el 27% hasta 5 años, el 29% de 6 a 10 años, el 17% de 11 a 15 años, el 2% de 16 a 20 años, el 2% de 21 a 25 años, el 10% de 26 a 30 años y el 10% de 31 a 35 años de antigüedad en el puesto actual.



México 2021 Año de la Independencia

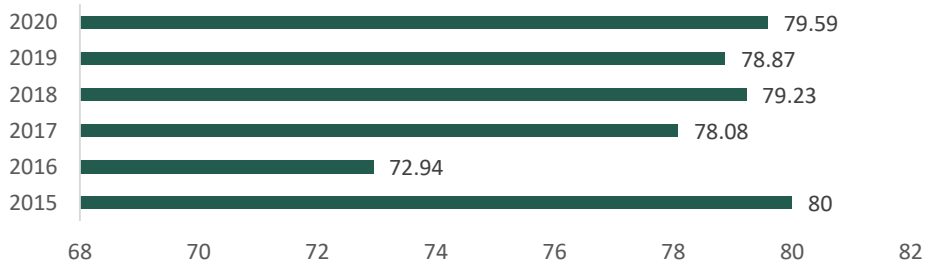
Años en el Puesto Actual

Presenta los años que el personal se encuentra en su puesto actualmente: el 44% hasta 5 años, el 36% de 6 a 10 años, el 8% de 11 a 15 años, el 2% de 16 a 20 años, el 2% de 21 a 25, el 4% de 26 a 30 y el 2% de 31 a 35 años de antigüedad en el puesto actual.



Comparación de Resultados Respecto al Ejercicio Anterior

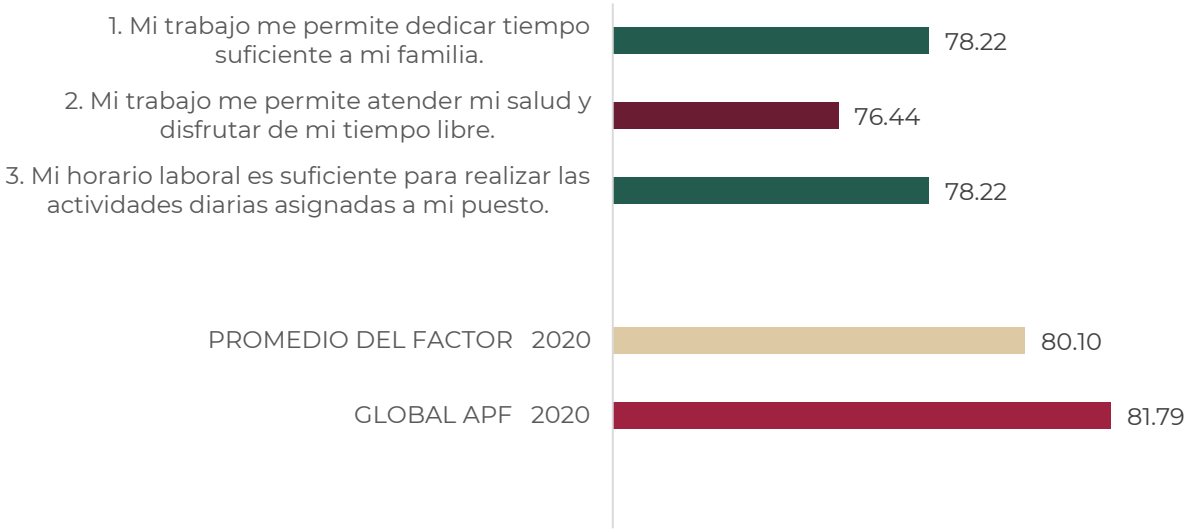
Las calificaciónes obtenidas de los siguientes ejercicios es el siguiente; 2020 79.59, 2019 fue de 78.87, del ejercicio 2018 79.23, del ejercicio 2017 78.08, del ejercicio 2016 72.94, y por ultimo del ejercicio 2015 fue de 80.00. Reflejando un inremento de 0.72 puntos del ejercicio 2019 al 2020.



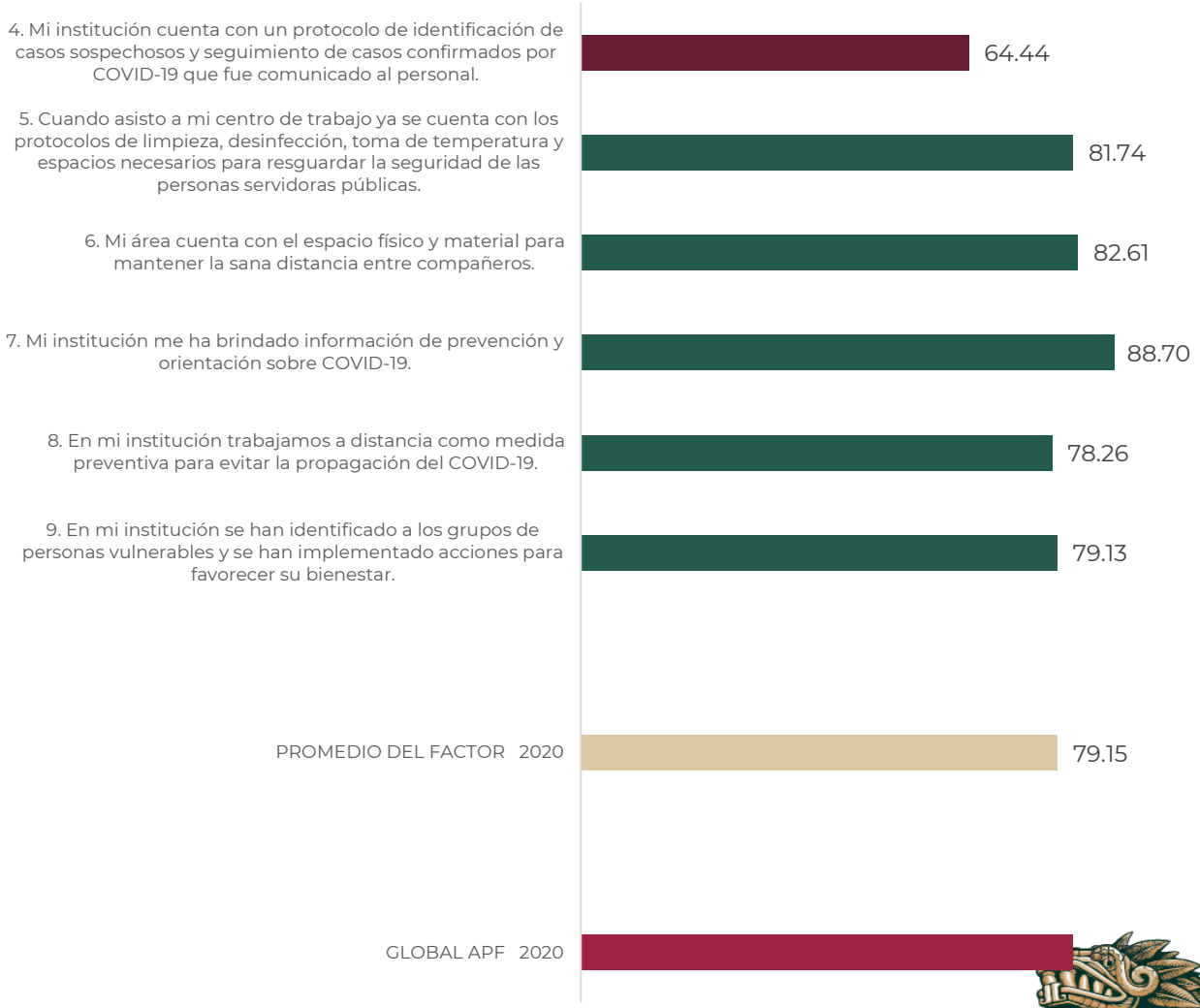
Acciones por Factor de Clima y Cultural Organizacional

La encuesta de clima y cultura organizacional está estructurada por un total de 5 factores, los cuales se agruparon de acuerdo a los resultados obtenidos en la ECCO 2020, 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.

Factor I. Balance Trabajo - Familia

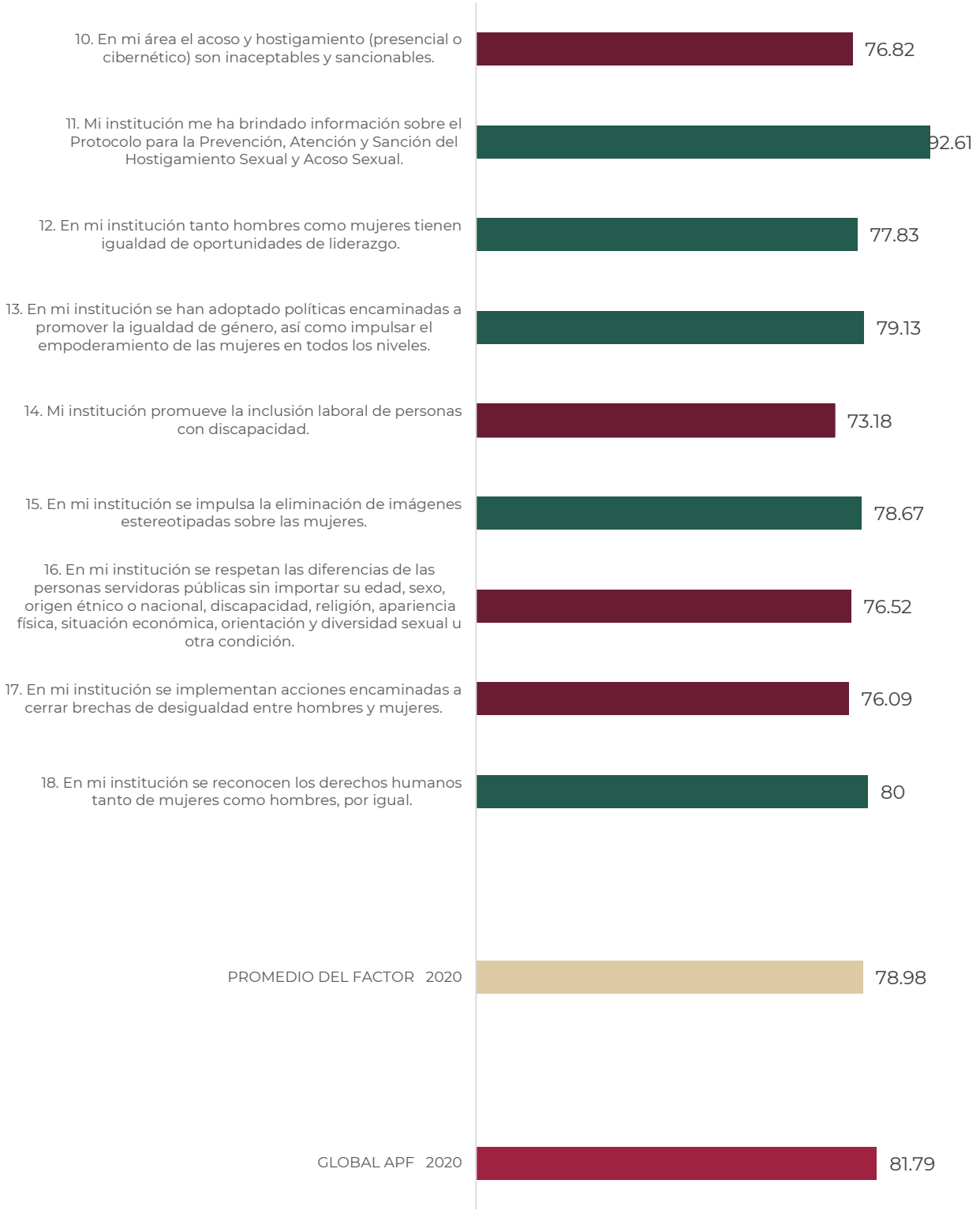


Factor II. COVID-19.

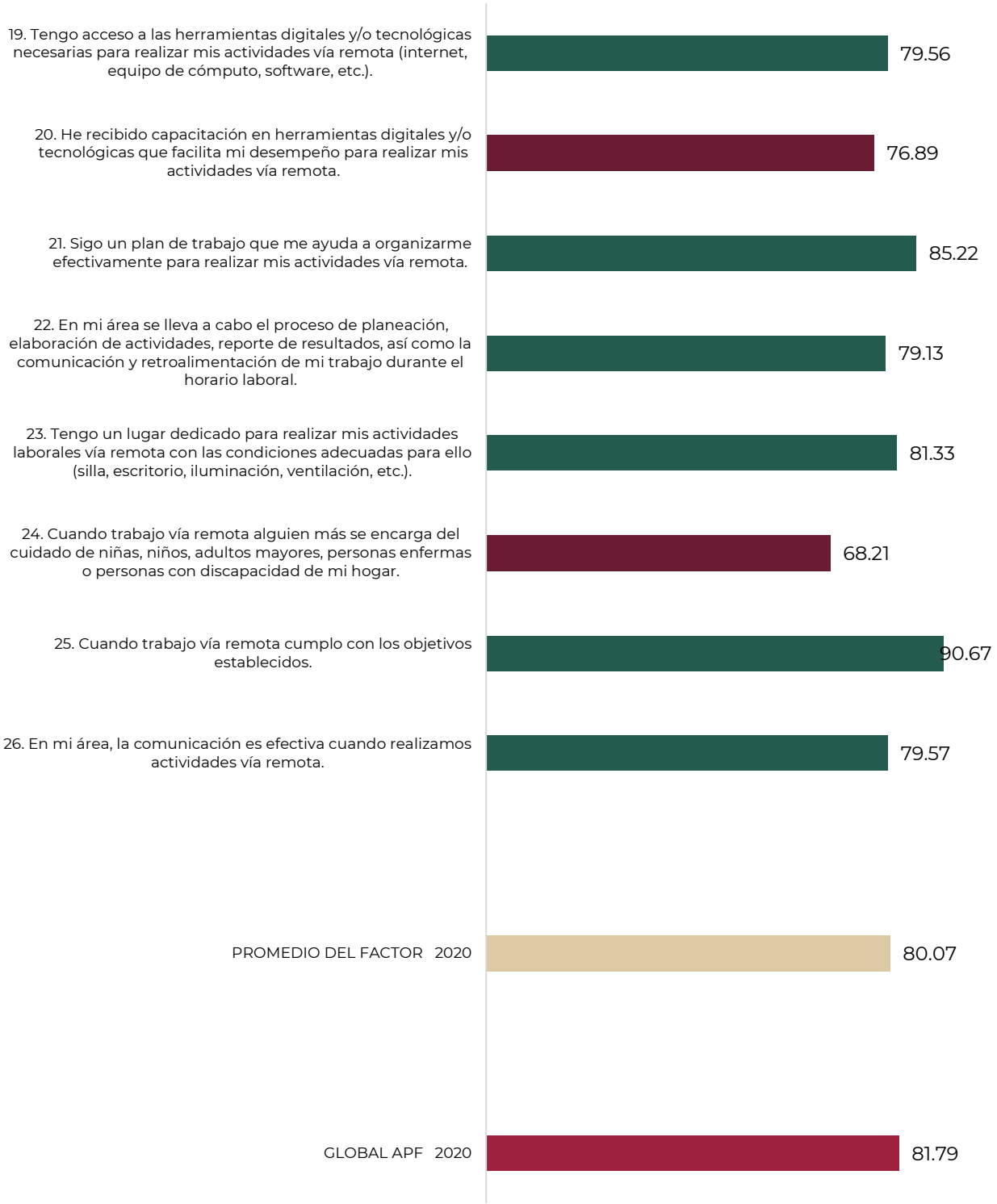


México 2021 Año de la Independencia

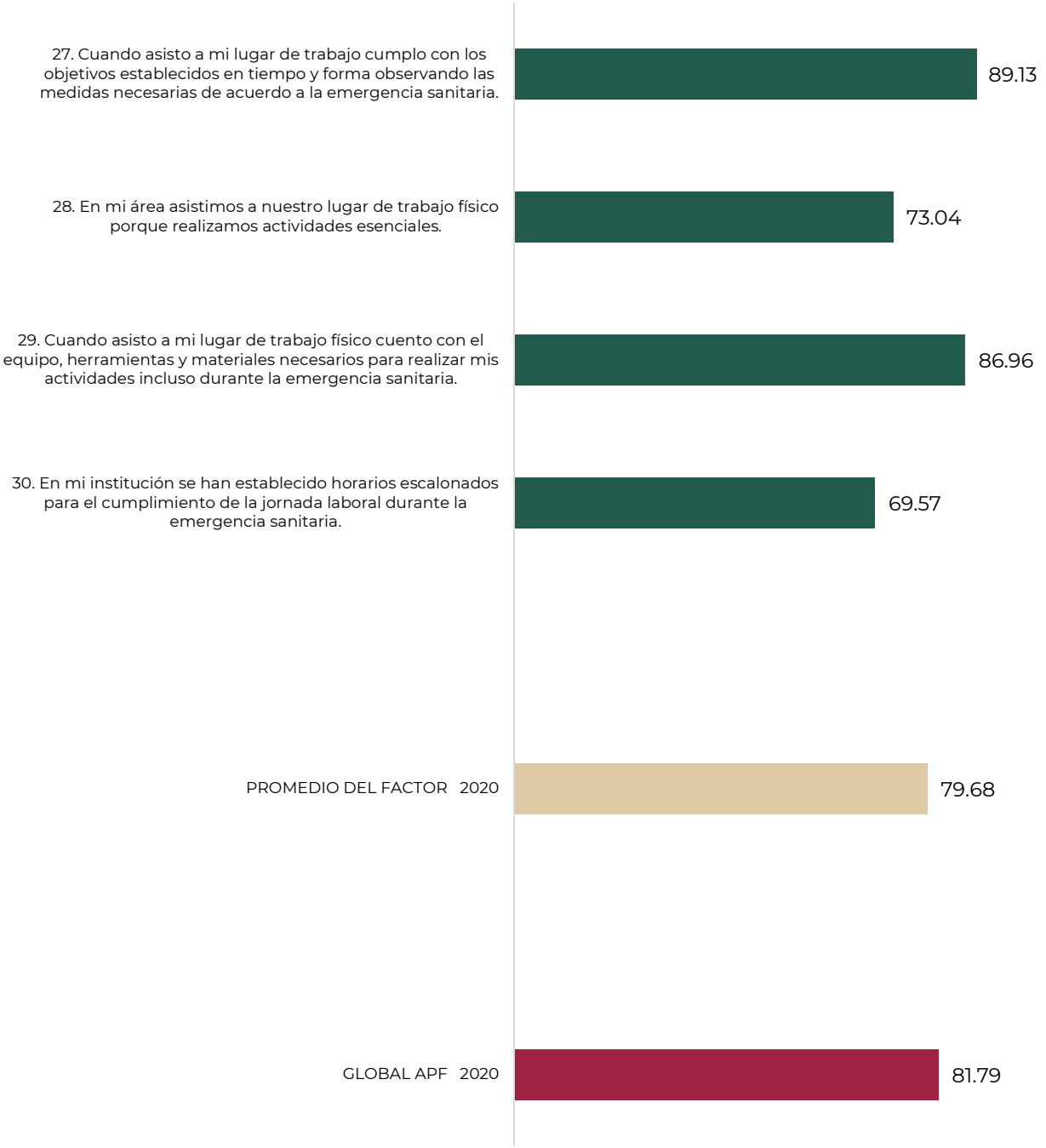
Factor III. Genero, Igualdad, y no Discriminación



Factor IV. Trabajo a distancia

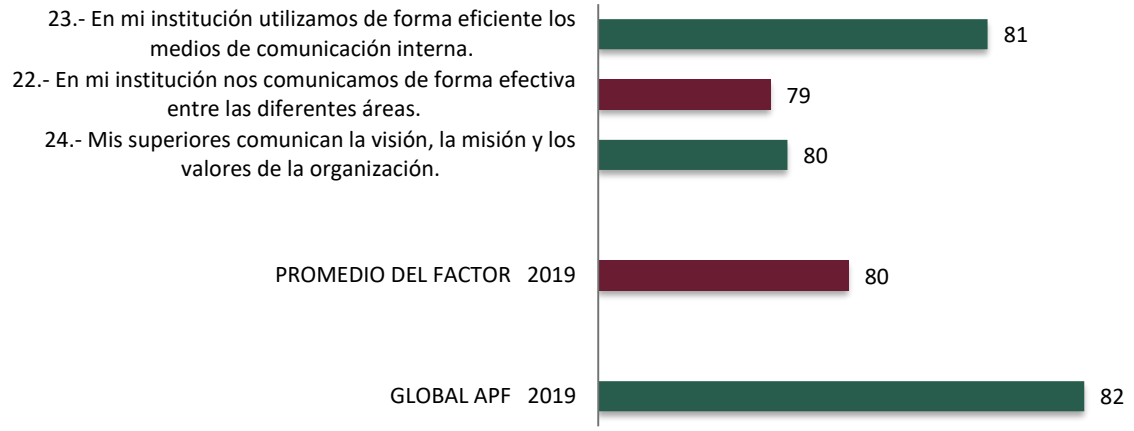


Factor V. Trabajo Presencial.

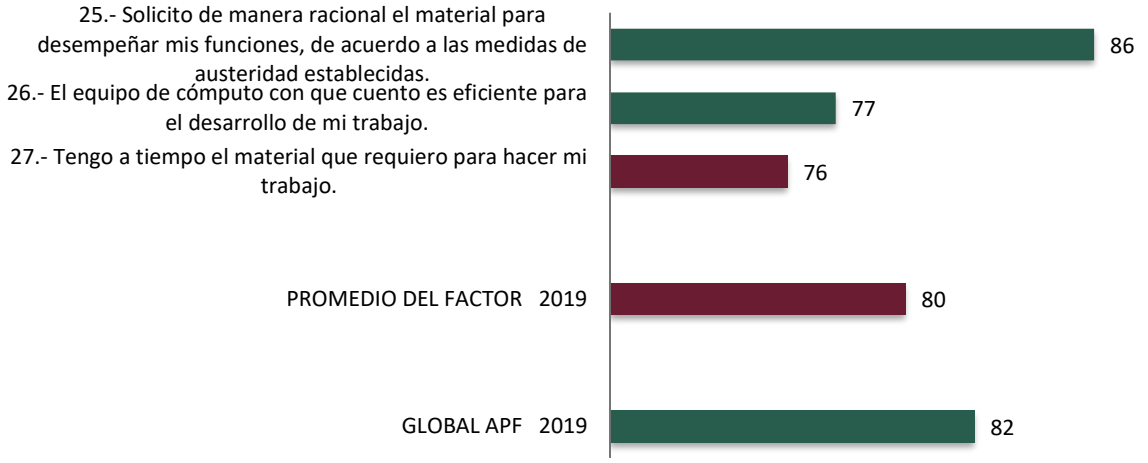


Factores Realcionados 2019

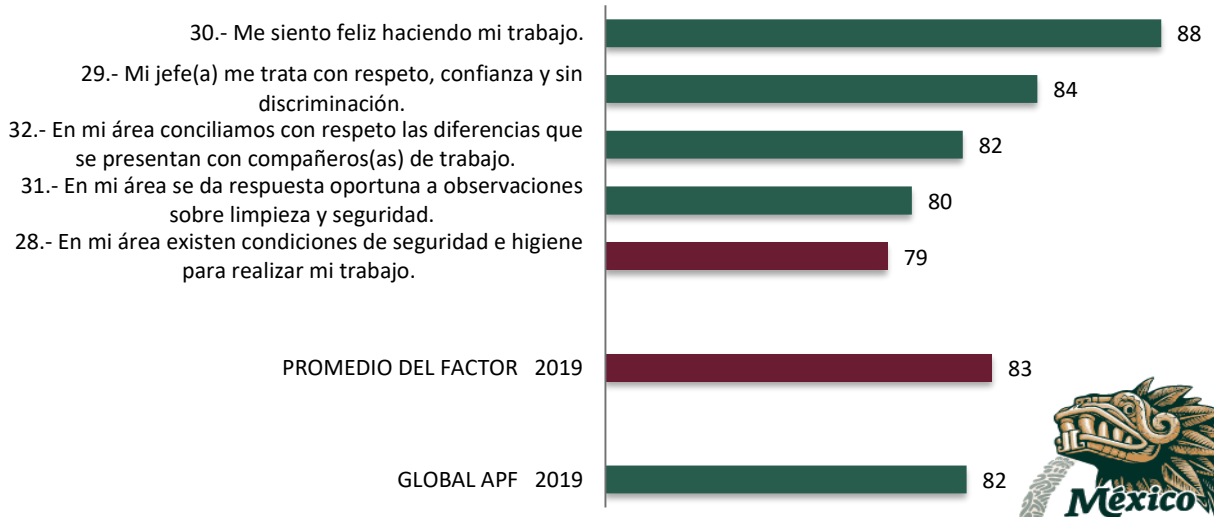
Factor. Comunicación



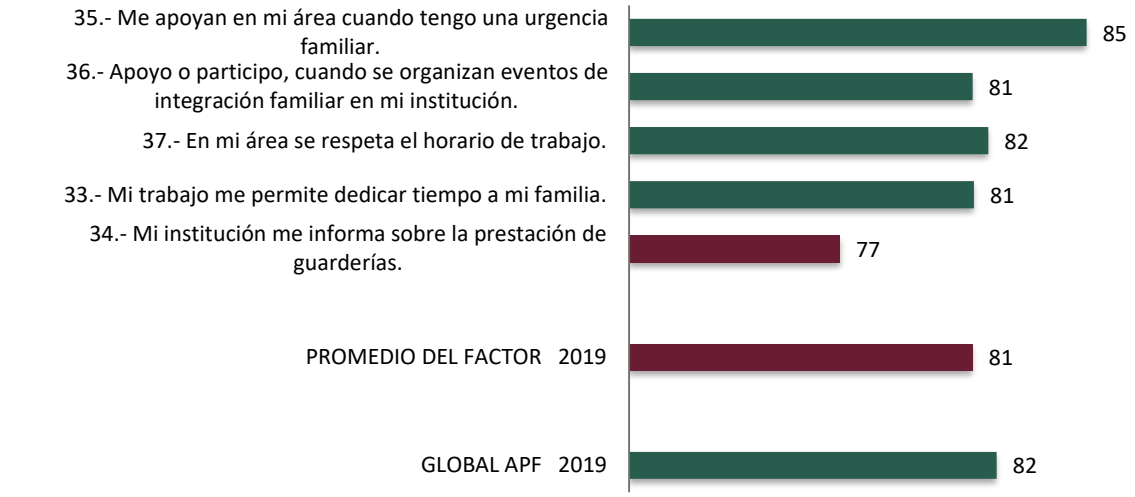
Factor. Disponibilidad y recursos



Factor. Calidad de vida laboral

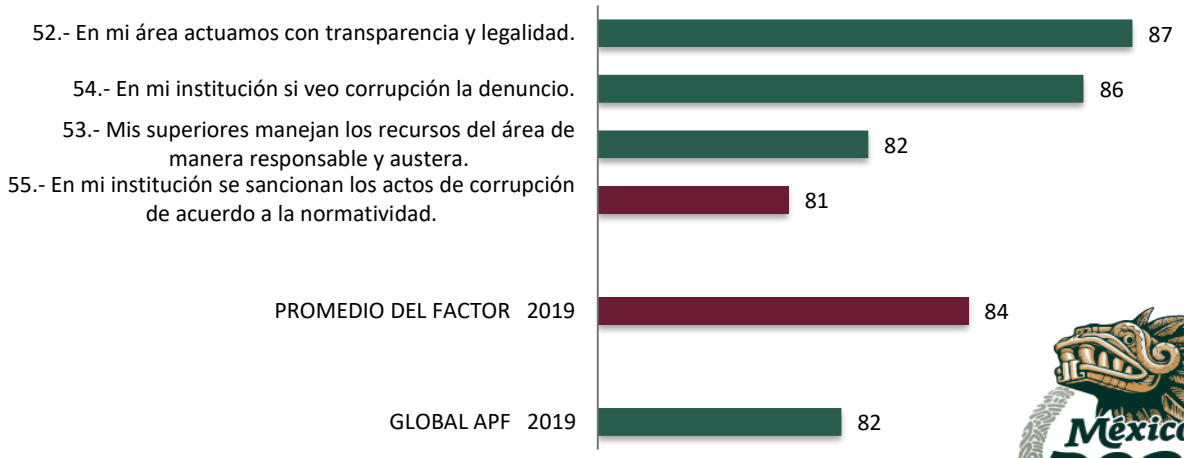


Factor IX. Balance trabajo - familia.

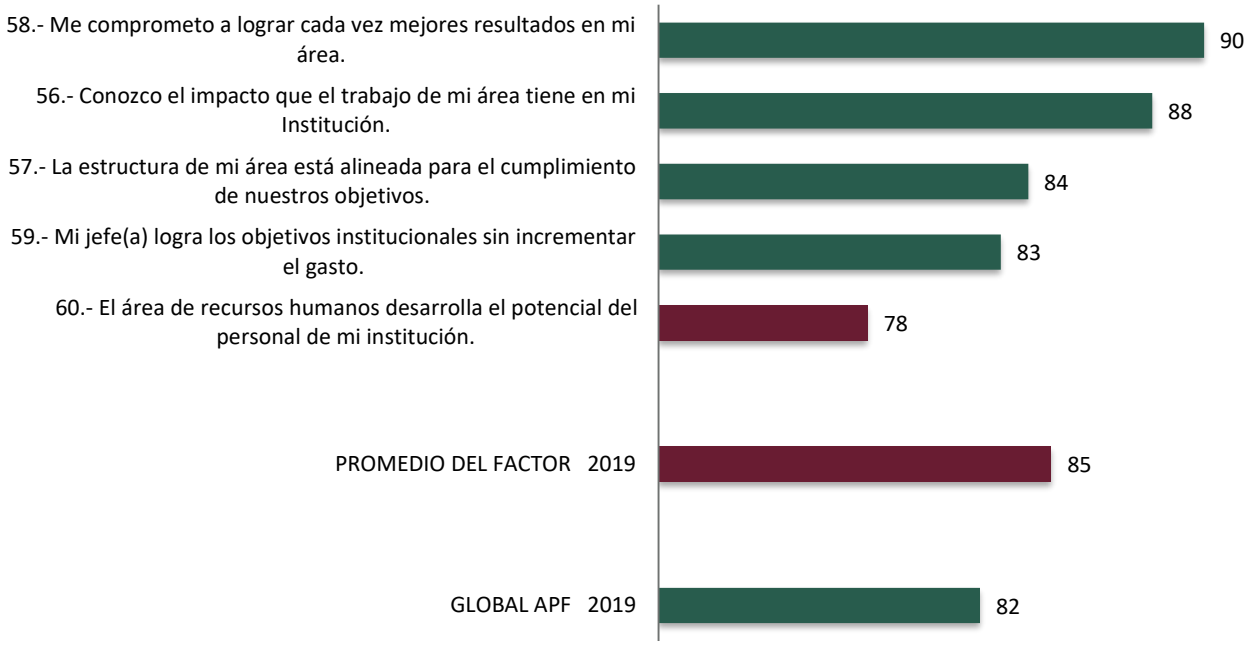


Factor XII. Identidad con la institución y valores.

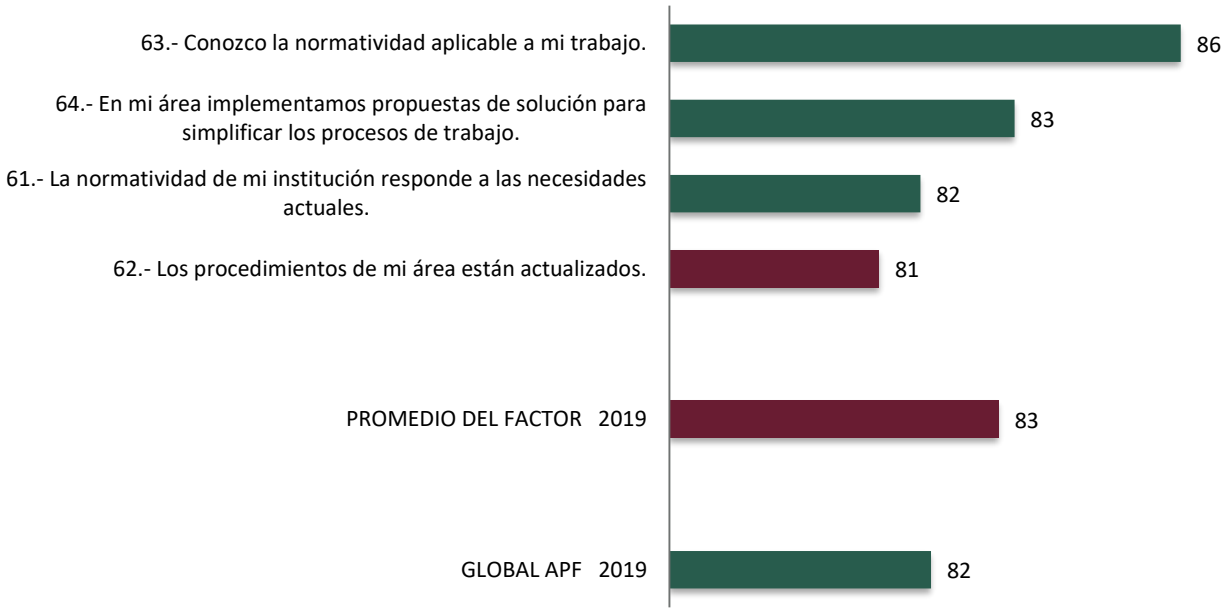
Factor XIII. Transparencia y combate a la corrupción



Factor XIV. Enfoque a resultados y productividad

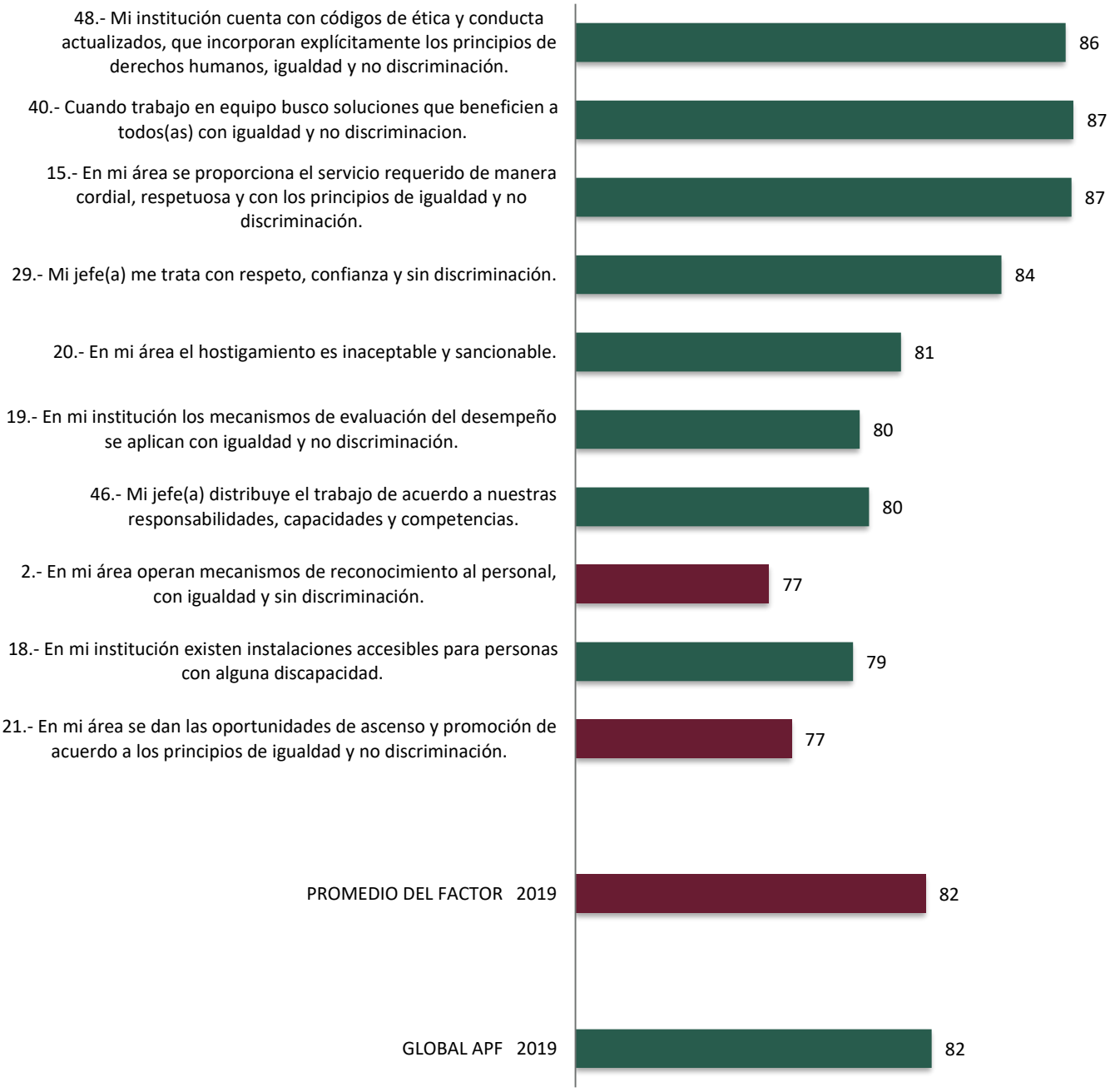


Factor XV. Normatividad y procesos.

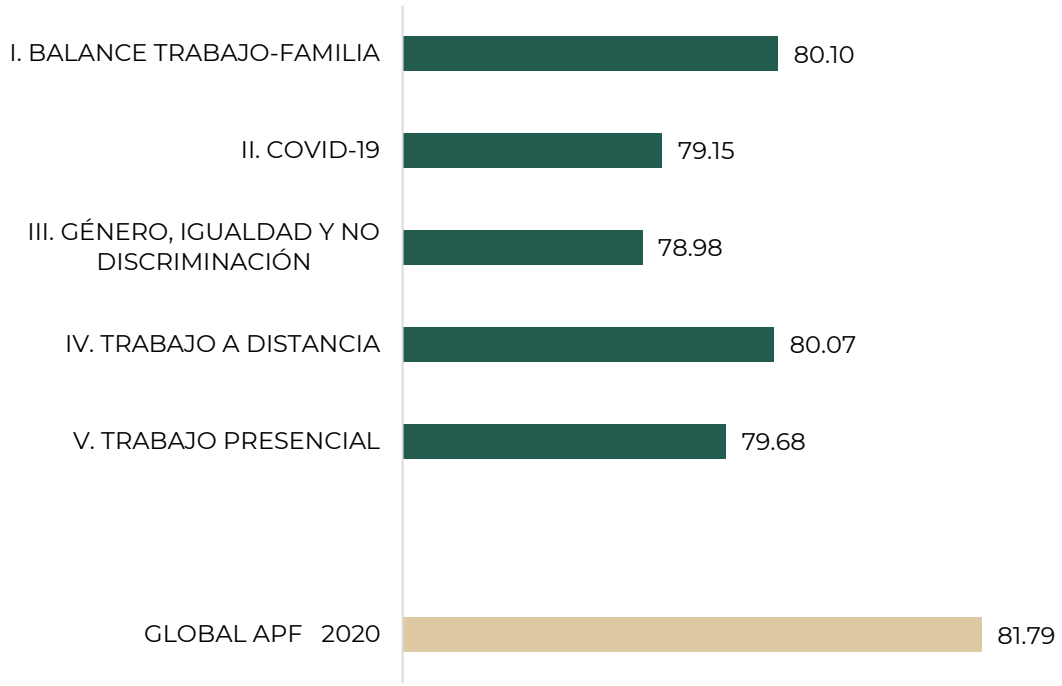


Factor XIX. Estrés laboral

Factor XXVII. Igualdad y No Discriminación



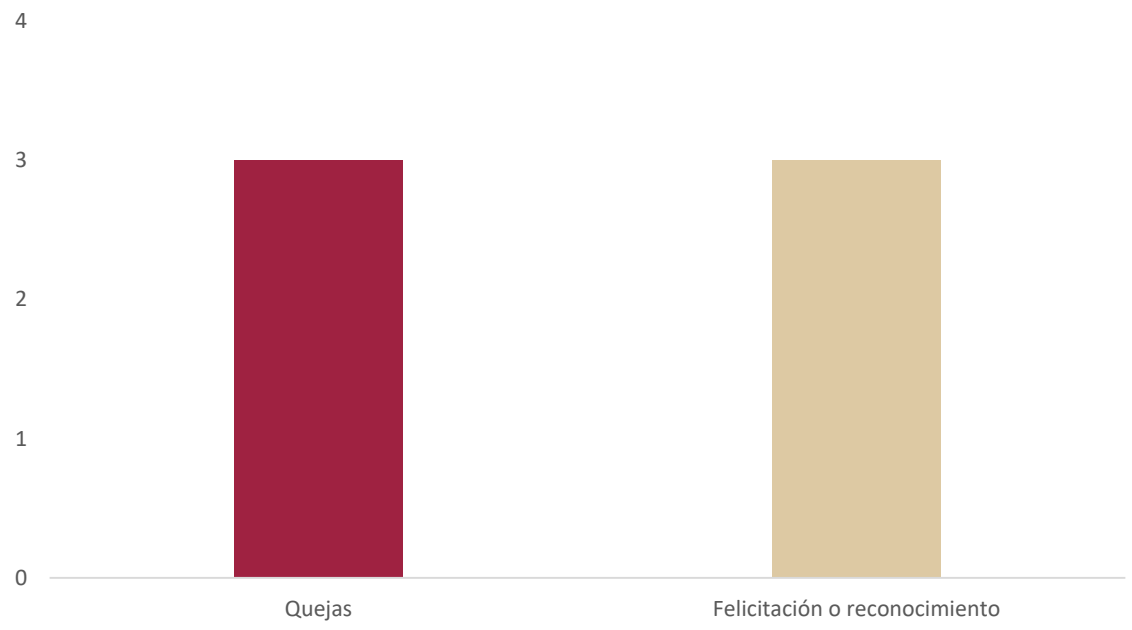
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Factores de Clima y Cultura Organizacional APF 2020



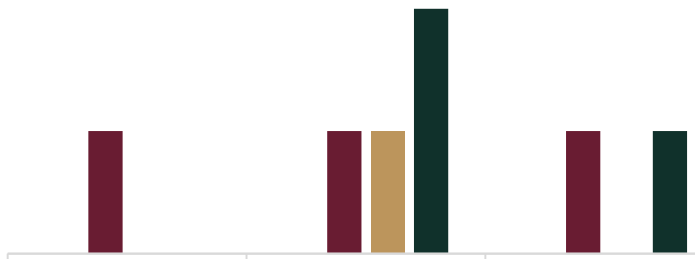
Reporte de comentarios y Sugerencias

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 2020.

Reporte 2020



Reporte 2019

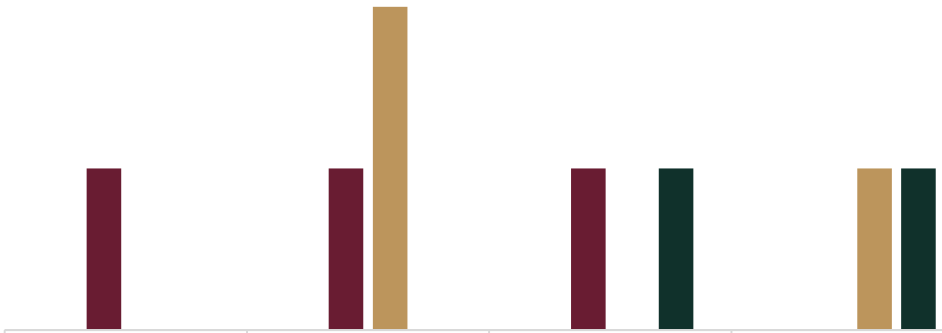


	Dirección de Servicios Fitogeneticos para la Alimentación y la Agricultura	Dirección de Administración	Dirección de Certificación de Semillas	Dirección de Variedades Vegetales
Otro				
Queja	1	1	1	
Sugerencia		1		
Felicitación o reconocimiento		2	1	

Otro Queja Sugerencia Felicitación o reconocimiento

México 2021 Año de la Independencia

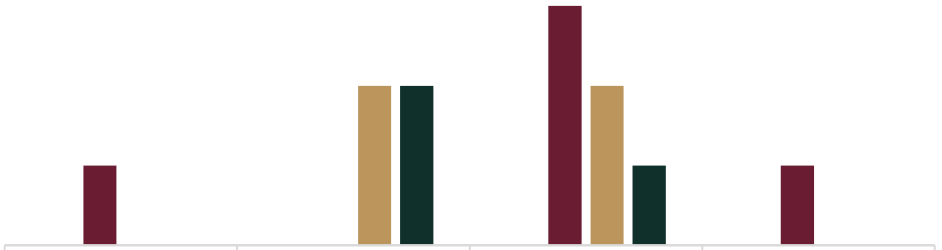
Reporte 2018



	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

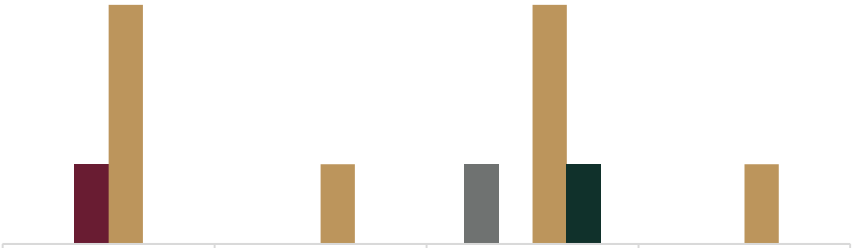
Reporte 2017



	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

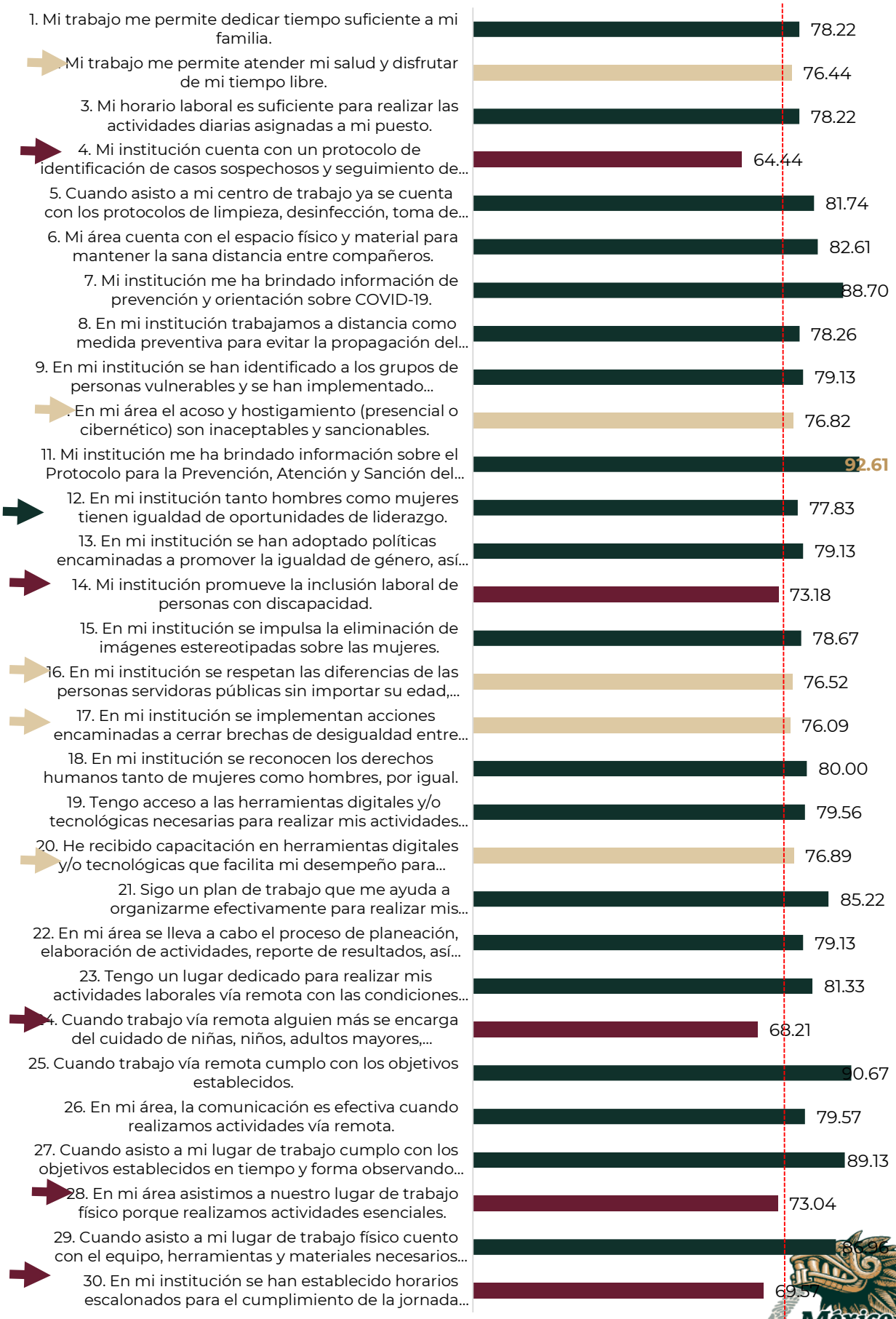
Reporte 2016



	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	

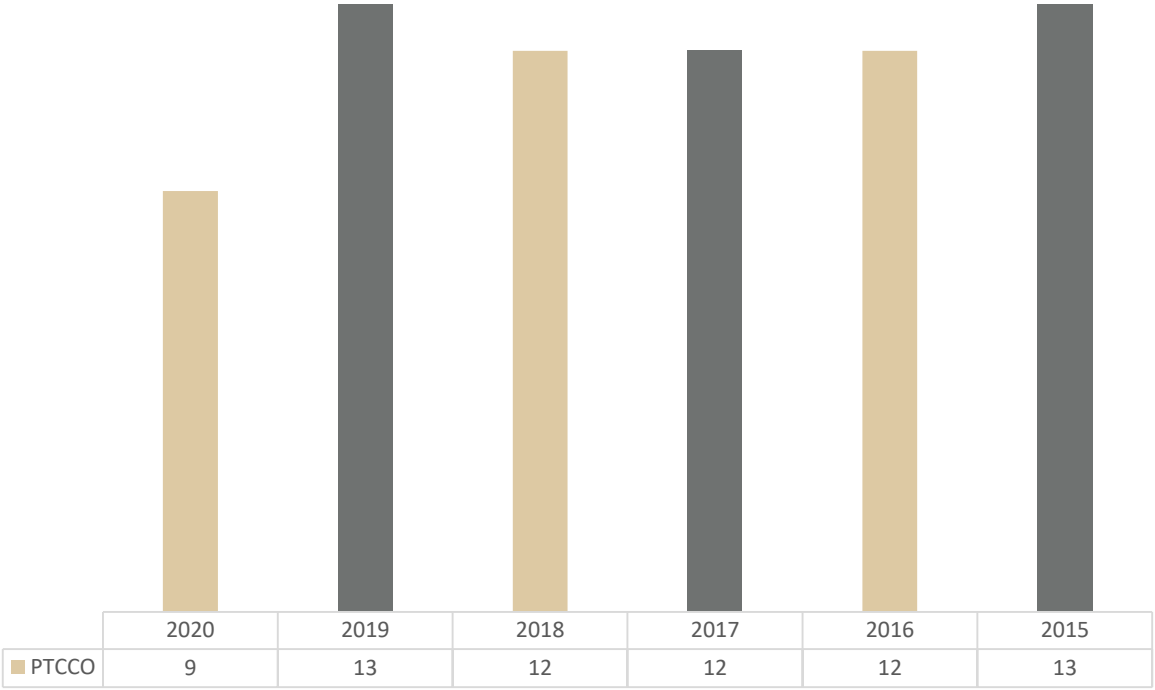
Otro Queja Sugerencia Felicitación o reconocimiento

Reactivos de Clima y Cultura Organizacional



Comparativo de Prácticas de Trabajo de la ECCO 2015 al 2020.

Conforme a las practicas Programas de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional de los últimos 5 años (2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020) el SNICS cumplio de acuerdo a lo siguiente:



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

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

$$\frac{9}{9} \; 100 = 100\,\%$$

Conclusiones Finales

El Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas Qué aspectos se ven en relación a la equidad de género?

- Cómo se ve el comportantemiento de edades y relación de los servidores públicos derivada de la brecha generacional
- El estatus civil como se ven vinculado con respecto a el reactivao de CCO "1 y 2"
- El nivel escolar corresponde a las necessidades institucionales y/o como se va fortalecer o eliminar la brecha de estudios academicos
- En que sector y años en el puesto tiene mayor eperiencia el personal que aplico la encuesta
- Cuales son su sexpectativas con respecto a otros extudios que quieran realizar o esten realizando

Como áreas de oprotunidad describir lo siguiente

- Promover acciones para el desarrollo humano de las personas (actividades deportivas, recreativas y promocion de la salud).
- Difundir o formalizar el protocolo sanitario SARS-COV19.
- Difundir acciones para la sencibilización del acoso y hostigamiento sexual.
- Promover y difundir acciones de inclusión laboral.
- Disminuir la brecha de desigualda por medio difusiones y sensibilización.
- Fomentar las acciones de capacitación en materia tecnologica.
- Establecer los horarios escalonados y difundir en conjunto del protocolo.

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

I. **Brindar la información suficiente sobre las medias de prevención e información acerca de la enfermedad SARS-Cov2 para el retorno seguro al trabajo..**

Realizar difusiones periodicas sobre la capacitación, sensibilización y reforzamiento de las medidas de prevención para identificar de manera oportuna la presencia de casos sospechosos de COVID-19.

II. **Establecer un programa integral de sensibilización que favorezca las condiciones de las personas servidoras públicas y la relación con su familia.**

Fomentar un ambiente en beneficio del trabajador y su familia

III. **El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intéres (CEPCI) promicionara la nueva Ética Pública e Integraidad en el Gobierno Federal.**

Envio de difusiones sobre el Protocolo, capacitaciones, inforgrafiasentre otros que permitan la promoción y sensibilización en los temas para la atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Ciberacoso e Igualdad.

IV. **Promover medinate el CEPCI los principios de igualdad y no discriminación.**

Actividades Institucionales para la integración del personal que permita reconocer los temas en cuestión como capacitaciónes, platicas, foros, seminarios o cualquier otros que fortalezca.

V. **Desarrollar y actualizar los conocimientos de las personas Servidoras Públicas con la finalidad de que puedan afrontar de manera exitosa las exigencias y desafios de una nueva modalidad de Trabajo.**

Se enviarán de manera periodica las difusiones por medio de diversos mecanismos los cursos gratuitos disponibles en materia de Tecnologias de la Información a todo el personal del SNICS.

VI. **Permitir atender la salud y disfrutar tiempo libre para el desarrollo profesional**

Establecer los programas de trabajo a distancia, horarios de trabajo escalonados y cualquier otras acción que permita tener una vida mas productiva y saludable.

VII. **Promover el Liderazgo en lo directores, subdiretores y personal responsable de procesos criticos**

Capacitar al personal en materia de Liderazgo, Trabajo en quipo, Comunicación asertiva o cualquier otra habilidad gerencial.

Programa de Clima y Cultura Organizacional 2021

SNICS		
	Ramo	Agricultura y Desarrollo Rural
	UR Siglas	SNICS
	UR Nombre	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 - Informar a las personas Servidoras Públicas del SNICS sobre el proceso de Clima y Cultura Organizacional del ejercicio 2020.	1- Estratégica	Enviar por los medios de comunicación interna los resultados de la ECCO 2020 y las Prácticas de Transformación 2021.	1- Todo el personal	12/03/2021	16/03/2021	31/12/2021	Publicación del informe anual de CCO 2020 en la pagina WEB como también hacer llegar mediante difusión el documento para consulta.	6 - Comunicación	24 - Impulsar el cambio en la Administración Pública	23 - Enfocar a resultados en la Administración Pública	Alto
2	2 - Dar a conocer los logros Institucionales alcanzados en el ejercicio 2020.	1- Estrategica	Enviar por los medios de comunicación interna los logros Institucionales 2020 con el fin de que el personal lleve a caso mejores practicas.	1- Todo el personal	12/03/2021	16/03/2021	31/12/2021	Logros Institucionales alcanzados en el ejercicio 2020, asi como las mejores practicas durante el año.	6 - Comunicación	10 - Colaboración y trabajo en equipo	24 - Impulsar el cambio en la Administración Pública	Alto
3	3 - Brindar la información suficiente sobre las medias de prevención e información acerca de la enfermedad SARS-Cov2 para el retorno seguro al trabajo.	1- Estrategica	Difundir el Protocolo de actuación para la prevención y atención de casos sospechosos y confirmados de COVID-19 e información relevante en a materia.	1- Todo el personal	12/03/2021	16/03/2021	15/12/2021	Realizar difusiones periódicas sobre la capacitación, sensibilización y reforzamiento de las medidas de prevención para identificar de manera oportuna la presencia de casos sospechosos de COVID-19.	9 - Balance trabajo - familia	66 - COVID-19	8 - Calidad de vida laboral	Alto
4	4 - Establecer un programa integral de sensibilización que favorezca las condiciones de las personas servidoras públicas y la relación con su familia.	1- Estratégica	Difundir los derechos de maternidad y paternidad de las personas Servidoras Públicas de SNICS, asi como las actividades que desarrollen habilidades, destrezas, integración, convivencia familiar que favorezcan las relaciones de las personas servidoras públicas y su familiares. Asimismo promover la salud cursos mediante eventos en temas nutrición y alimentación, cuidado y protección para el bienestar familiar entre otros.	1- Todo el personal	12/03/2021	01/04/2021	15/12/2021	Fomentar un ambiente en beneficio del trabajador y su familia.	8 - Calidad de vida laboral	19 - Estrés laboral	65 - Balance trabajo-familia	Alto
5	5 - El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) promocionará la nueva Ética Pública e Integridad en el Gobierno Federal.	1- Estratégica	Dar a conocer el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, considerando los Derechos Humanos y la promoción de la no Discriminación.	1- Todo el personal	12/03/2021	16/03/2021	31/12/2021	Envio de difusiones sobre el Protocolo, capacitaciones, infografías entre otros que permitan la promoción y sensibilización en los temas para la atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Ciberacoso e Igualdad.	5 - Equidad y género	12 - Identidad con la Institución y valores	22 - Actuar con valores en la Administración Pública	Alto
6	6 - Promover mediante el CEPCI los principios de igualdad y no discriminación.	1- Estratégica	Sensibilizar y concientizar a las servidoras publicas la importancia de conocer y aplicar los principios de la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando cualquier forma de discriminación, asi como llevar a cabo la implementación de acciones encaminadas a cerrar brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.	1- Todo el personal	12/03/2021	16/03/2021	31/12/2021	Actividades Institucionales para la integración del personal que permita reconocer los temas en cuestión como capacitaciones, platicas, foros, seminarios o cualquier otros que fortalezca.	5 - Equidad y género	10 - Colaboración y trabajo en equipo	52 - Liderazgo Integral	Alto
7	7 - Desarrollar y actualizar los conocimientos de las personas Servidoras Públicas con la finalidad de que puedan afrontar de manera exitosa las exigencias y desafíos de una nueva modalidad de Trabajo.	1- Estratégica	Dar a conocer diferentes cursos opcionales adicionales a los autorizados en el PAC que permitan mejorar el desempeño habilidades y conocimientos de las Personas Servidoras Públicas en Materia Tecnológica.	1- Todo el personal	12/03/2021	16/03/2021	31/12/2021	Se enviarán de manera periódica las difusiones por medio de diversos mecanismos los cursos gratuitos disponibles en materia de Tecnologias de la Información a todo el personal del SNICS.	2 - Capacitación especializada y desarrollo	18 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	8 - Calidad de vida laboral	Alto
8	8 - Permitir atender la salud y disfrutar tiempo libre para el desarrollo profesional.	1- Estratégica	Establecer los programas de trabajo a distancia, horarios de trabajo escalonados y cualquier otras acción que permita tener una vida mas productiva y saludable.	1- Todo el personal	12/03/2021	16/03/2021	31/12/2021	Envió de difusiones para el debido cumplimiento de los horarios de trabajo, promover actividades culturales y deportivas conforme a las necesidades del personal y posibilidades de la institución que permita fortalecer la integración familiar.	3 - Mejora y cambio	9 - Balance trabajo - familia	19 - Estrés laboral	Alto
9	9 - Promover el Liderazgo en los directores, subdirectores y personal responsable de procesos criticos.	1- Estratégica	Capacitar al personal en materia de Liderazgo, Trabajo en equipo, Comunicación asertiva o cualquier otra habilidad gerencial.	1- Todo el personal	12/03/2021	15/03/2021	31/12/2021	Constancias de las capacitaciones de los directores, subdirectores y agentes de cambio como responsables de procesos criticos	6 - Comunicación	11 - Liderazgo y participacion	52 - Liderazgo Integral	Alto

Firma:

Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: LEOBIGILDO CÓRDOVA TÉLLEZ

Fecha: 12 de marzo de 2021