# Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional ECCO 2022. y Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2023.

## Resultados ECCO 2022

La encuesta de todas y de todos

AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# CONTENIDO

- Introducción ¿Qué es la ECCO?
- Objetivo de la ECCO.
- Análisis Cuantitativo Resultados estadísticos sociodemográficos.
- Análisis Cualitativo Comentarios y sugerencias.
- Análisis Comparativo APF - SNICS
- Análisis FODA.
- Objetivos estratégicos.
- Definición de prácticas de transformación 2023.
- Resultado de Prácticas de transformación 2022.

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# Introducción
# ¿Qué es la ECCO?

La encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) es un instrumento promovido por la Secretaría de la Función Pública (SFP), que se aplica anualmente desde el 2002 y nos permite valorar un conjunto de factores que pueden afectar positiva o negativamente el desempeño de la productividad, la calidad de los servicios y la imagen institucional.

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 pertenencia con la Institución, mayor productividad, creatividad e innovación como también generar mayor compromiso con los objetivos y metas organizacionales. Por otra parte el SNICS contó 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 2022, que era de 84 Personas Servidoras Públicas.

De igual forma, estos datos generarán información que servirá de sustento para que la Secretaría de la Función Pública (SFP), evalúe las políticas públicas en materia de contratación, capacitación, evaluación, baja o retiro de personal, estímulos, reconocimientos y, en general, las relativas a la planeación, administración, desarrollo y mejora de habilidades que permitirán fortalecer la profesionalización como de las Personas Servidoras Públicas.

## Fundamento Jurídico.

La aplicación de la ECCO se fundamenta en el artículo 55 fracción XI, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril de 2020, así como en los numerales del 59 a 62 de las Disposiciones.

## Alcance

La ECCO 2022 y las PTCCO 2023 son de aplicación general y están dirigidas a todas las personas servidoras públicas que laboran en el Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas (SNICS).

## Propósito

- Establecer un plan de trabajo con acciones encaminadas a mejorar el clima laboral y la cultura organizacional en el SNICS.
- Reconocer el esfuerzo realizado por todas las personas servidoras públicas que laboran en el Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas (SNICS) que participaran en la ECCO 2022 y así poder realizar una medición de su clima y cultura organizacional.
- Contribuir al desarrollo institucional para el mejor cumplimiento de la misión y visión.
- Proporcionar un servicio adecuado a los usuarios internos y externos.
- Mejorar el desempeño y promover el desarrollo profesional de las personas servidoras públicas.

## Estructura de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022.

En comparación con los 22 factores del año anterior (2021), para el ejercicio 2022 la encuesta estuvo compuesta por 18 factores generales y un factor SPC que a su vez conformaron 9 cuadrantes de la siguiente forma:

| CUADRANTE | FACTOR | Descriptores |
|---|---|---|
| **135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL** | 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA | Evalúa la percepción de las personas en relación a la compatibilidad de las actividades laborales con la vida familiar, duración de la jornada de trabajo y prestaciones a las cuales tiene derecho. |
| **135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL** | 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA | |
| **135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL** | 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA | |
| **135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL** | 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA | |
| **135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL** | 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA | |
| **134 SEGURIDAD EN EL TRABAJO** | 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS | Evalúa la percepción de las personas en relación a las condiciones laborales con la finalidad de realizar sus actividades con calidad y libres de estrés. |
| **134 SEGURIDAD EN EL TRABAJO** | 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS | |
| **134 SEGURIDAD EN EL TRABAJO** | 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS | |
| **134 SEGURIDAD EN EL TRABAJO** | 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS | |
| **134 SEGURIDAD EN EL TRABAJO** | 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS | |
| **134 SEGURIDAD EN EL TRABAJO** | 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS | |
| **131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO** | 112 CAPACITACIÓN | Evalúa la percepción de las personas sobre las actividades de capacitación, su pertinencia e impacto en el desempeño de sus funciones. |
| **131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO** | 112 CAPACITACIÓN | |
| **131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO** | 112 CAPACITACIÓN | |
| **131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO** | 112 CAPACITACIÓN | |
| **131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO** | 112 CAPACITACIÓN | |
| **129 POLÍTICA DE GOBIERNO** | 113 DERECHOS HUMANOS | Evalúa la percepción de las personas sobre sus obligaciones constitucionales de respetar los derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia. |
| **129 POLÍTICA DE GOBIERNO** | 113 DERECHOS HUMANOS | |
| **129 POLÍTICA DE GOBIERNO** | 113 DERECHOS HUMANOS | |
| **129 POLÍTICA DE GOBIERNO** | 113 DERECHOS HUMANOS | |
| **129 POLÍTICA DE GOBIERNO** | 113 DERECHOS HUMANOS | |
| **134 SEGURIDAD EN EL TRABAJO** | 114 EMERGENCIAS | Evalúa la percepción de las personas en relación a circunstancias extraordinarias en las cuales se requiere el apoyo de su institución. |
| **134 SEGURIDAD EN EL TRABAJO** | 114 EMERGENCIAS | |
| **134 SEGURIDAD EN EL TRABAJO** | 114 EMERGENCIAS | |
| **134 SEGURIDAD EN EL TRABAJO** | 114 EMERGENCIAS | |

| CUADRANTE | FACTOR | Descriptores |
|---|---|---|
| **131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO** | 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO | Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de evaluación del desempeño; así como, la importancia para mejorar y permanecer en el empleo. |
| **131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO** | 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO | |
| **131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO** | 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO | |
| **131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO** | 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO | |
| **131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO** | 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO | |
| **132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA** | 116 GESTIÓN PÚBLICA | Evalúa la percepción de las personas en relación a los procedimientos que realiza su institución con la finalidad de erradicar la corrupción; así como mejorar los procesos para que la gestión pública sea ágil. |
| **132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA** | 116 GESTIÓN PÚBLICA | |
| **132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA** | 116 GESTIÓN PÚBLICA | |
| **132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA** | 116 GESTIÓN PÚBLICA | |
| **132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA** | 116 GESTIÓN PÚBLICA | |
| **137 SERVICIO A LA SOCIEDAD** | 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN | Evalúa la percepción de las personas en relación a la identificación de las contribuciones sociales de trabajar en la administración pública, así como la importancia de contar con un ambiente laboral adecuado y su relación con el orgullo de pertenecer a la institución. |
| **137 SERVICIO A LA SOCIEDAD** | 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN | |
| **137 SERVICIO A LA SOCIEDAD** | 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN | |
| **137 SERVICIO A LA SOCIEDAD** | 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN | |
| **137 SERVICIO A LA SOCIEDAD** | 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN | |
| **133 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO** | 118 IGUALDAD DE GÉNERO | Evalúa la percepción de las personas en relación al desempeño laboral de hombres y mujeres; así como el cumplimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. |
| **133 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO** | 118 IGUALDAD DE GÉNERO | |
| **133 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO** | 118 IGUALDAD DE GÉNERO | |
| **133 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO** | 118 IGUALDAD DE GÉNERO | |
| **133 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO** | 118 IGUALDAD DE GÉNERO | |
| **133 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO** | 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN | Evalúa la percepción de las personas en relación al desempeño laboral y los servicios que se brindan a la sociedad sin distinción por ningún motivo. |
| **133 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO** | 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN | |
| **133 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO** | 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN | |
| **133 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO** | 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN | |
| **133 INTEGRIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO** | 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN | |
| **136 RELACIONES LABORALES** | 120 LIDERAZGO | Evalúa la percepción de las personas en relación a las actitudes y comportamientos que posee el personal de mando, las cuales impactan en los resultados de la institución. |
| **136 RELACIONES LABORALES** | 120 LIDERAZGO | |
| **136 RELACIONES LABORALES** | 120 LIDERAZGO | |
| **136 RELACIONES LABORALES** | 120 LIDERAZGO | |
| **136 RELACIONES LABORALES** | 120 LIDERAZGO | |

| CUADRANTE | FACTOR | Descriptores |
|---|---|---|
| **129 POLÍTICA DE GOBIERNO** | 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD | Evalúa la percepción de las personas sobre si en su institución se lleva a cabo el cumplimiento de las normas y leyes en el ejercicio de sus funciones; así como, el cumplimiento de las mismas con austeridad republicana. |
| **129 POLÍTICA DE GOBIERNO** | 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD | |
| **129 POLÍTICA DE GOBIERNO** | 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD | |
| **129 POLÍTICA DE GOBIERNO** | 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD | |
| **129 POLÍTICA DE GOBIERNO** | 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD | |
| **130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES** | 122 ORGANIZACIÓN | Evalúa la percepción de las personas sobre la claridad de las metas y objetivos de su institución; así como, su impacto en el trabajo cotidiano. |
| **130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES** | 122 ORGANIZACIÓN | |
| **130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES** | 122 ORGANIZACIÓN | |
| **130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES** | 122 ORGANIZACIÓN | |
| **130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES** | 122 ORGANIZACIÓN | |
| **137 SERVICIO A LA SOCIEDAD** | 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA | Evalúa la percepción de las personas en relación a la simplificación de los trámites y cultura de servicio orientada a resultados, con la finalidad de realizar acciones de mejora a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía. |
| **137 SERVICIO A LA SOCIEDAD** | 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA | |
| **137 SERVICIO A LA SOCIEDAD** | 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA | |
| **137 SERVICIO A LA SOCIEDAD** | 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA | |
| **137 SERVICIO A LA SOCIEDAD** | 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA | |
| **130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES** | 124 RECONOCIMIENTO LABORAL | Evalúa la percepción de las personas sobre los mecanismos de reconocimiento institucional, valoración del esfuerzo y aportaciones personales para el logro de los objetivos de la institución. |
| **130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES** | 124 RECONOCIMIENTO LABORAL | |
| **130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES** | 124 RECONOCIMIENTO LABORAL | |
| **130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES** | 124 RECONOCIMIENTO LABORAL | |
| **130 TAREAS Y RESPONSABILIDADES** | 124 RECONOCIMIENTO LABORAL | |
| **131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO** | 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA | Evalúa la percepción de las personas de carrera sobre el cumplimiento de los subprocesos del SPC en su institución. |
| **131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO** | 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA | |
| **131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO** | 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA | |
| **131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO** | 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA | |
| **131 PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO** | 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA | |
| **136 RELACIONES LABORALES** | 126 TRABAJO EN EQUIPO | Evalúa la percepción de las personas en relación a los comportamientos que se poseen para colaborar y trabajar en equipo. |
| **136 RELACIONES LABORALES** | 126 TRABAJO EN EQUIPO | |
| **136 RELACIONES LABORALES** | 126 TRABAJO EN EQUIPO | |
| **136 RELACIONES LABORALES** | 126 TRABAJO EN EQUIPO | |
| **136 RELACIONES LABORALES** | 126 TRABAJO EN EQUIPO | |
| **132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA** | 127 TRANSPARENCIA | Evalúa la percepción de las personas en relación al uso racional de los recursos, transparencia y rendición de cuentas de acuerdo con la normativa vigente. |
| **132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA** | 127 TRANSPARENCIA | |
| **132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA** | 127 TRANSPARENCIA | |
| **132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA** | 127 TRANSPARENCIA | |
| **132 GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSPARENCIA** | 127 TRANSPARENCIA | |

| CUADRANTE | FACTOR | Descriptores |
|---|---|---|
| **135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL** | 128 VALORES | Evalúa la percepción de las personas en relación al conocimiento tanto del código de ética, como del comportamiento con base en el código de conducta; así como, a la claridad de la misión, visión y valores de la institución. |
| **135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL** | 128 VALORES | |
| **135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL** | 128 VALORES | |
| **135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL** | 128 VALORES | |
| **135 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL** | 128 VALORES | |

Los 18 factores permiten analizar la percepción que se tiene, por lo que da elementos para el desarrollo de prácticas, que promuevan una transformación enfocada en mejorar el clima y la cultura organizacional de todas las personas Servidoras Públicas del SNICS; a su vez, estas acciones fortalecen la imagen institucional al interior y exterior, para crear una cultura orientada a resultados y al servicio de la ciudadanía.

# Análisis Cuantitativo Resultados estadísticos sociodemográficos.

# Participación Dirección de Área.

| Área | Encuestas Recibidas | Porcentaje de participación |
|---|---|---|
| CDMX sur, Oficinas Centrales. | 76 | 90% |
| Norte, Tlalnepantla, Laboratorio Central de Referencia. | 8 | 10% |
| Total | 84 | 100% |

# ANÁLISIS CUANTITATIVO GÉNERO

La participación de los hombres es del 52% y fue mayor a la de las mujeres con el 48%.

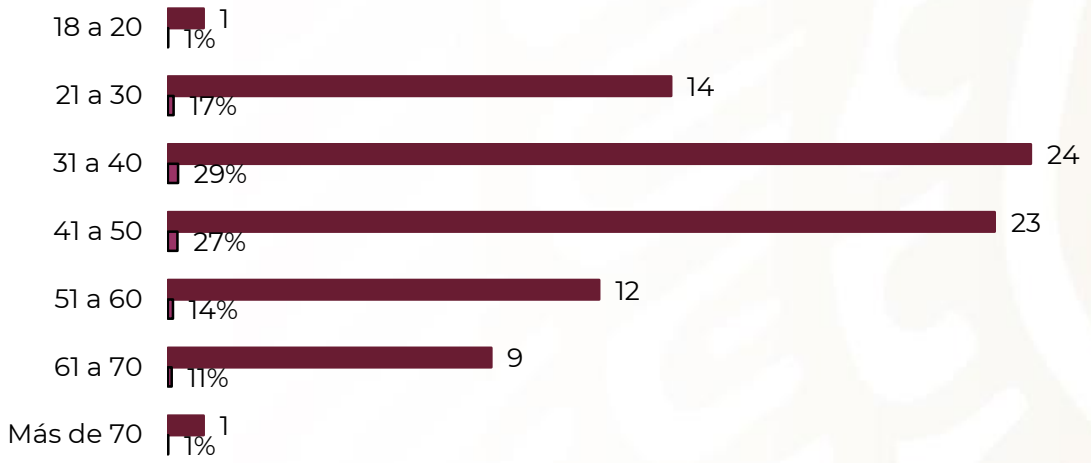
Se presenta un cuadro comparativo de los datos obtenidos en este rubro, los últimos 6 años:

| Genero | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Mujeres | 40 | 17 | 20 | 25 | 25 | 36 |
| Hombre | 44 | 30 | 27 | 36 | 36 | 35 |

# ANÁLISIS CUANTITATIVO EDAD

Como se puede observar el rango de edad de entre 31 a 40 años sigue manteniéndose, por lo que sigue estando dentro de un grupo de edad joven.

Se presenta un cuadro comparativo de los datos obtenidos en este rubro y que representa el rango o grupo de edad más representativo. Adicionalmente se muestra un listado del rango de edad obtenido en la encuesta, dentro de los últimos 6 años.

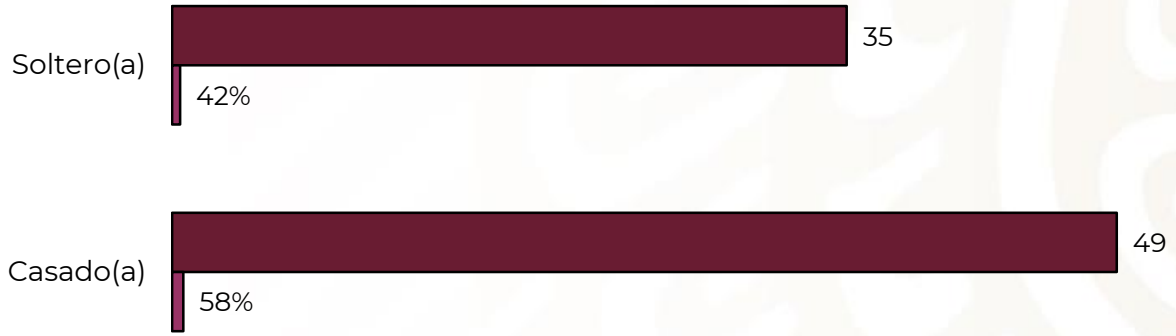



| Año | Rango de edad con mayor participación | Promedio de edad de los participantes |
|---|---|---|
| 2022 | 31 a 40 | 24 |
| 2021 | 31 a 40 | 19 |
| 2020 | 31 a 40 | 18 |
| 2019 | 31 a 40 | 15 |
| 2018 | 31 a 40 | 22 |
| 2017 | 31 a 40 | 18 |

# ANÁLISIS CUANTITATIVO ESTADO CIVIL

Se presenta un cuadro comparativo de los datos obtenidos en este rubro y que Muestra el Estado Civil de los trabajadores del SNICS, que participaron en la encuesta, el 58% son casadas (os). y 42% son solteras (os).

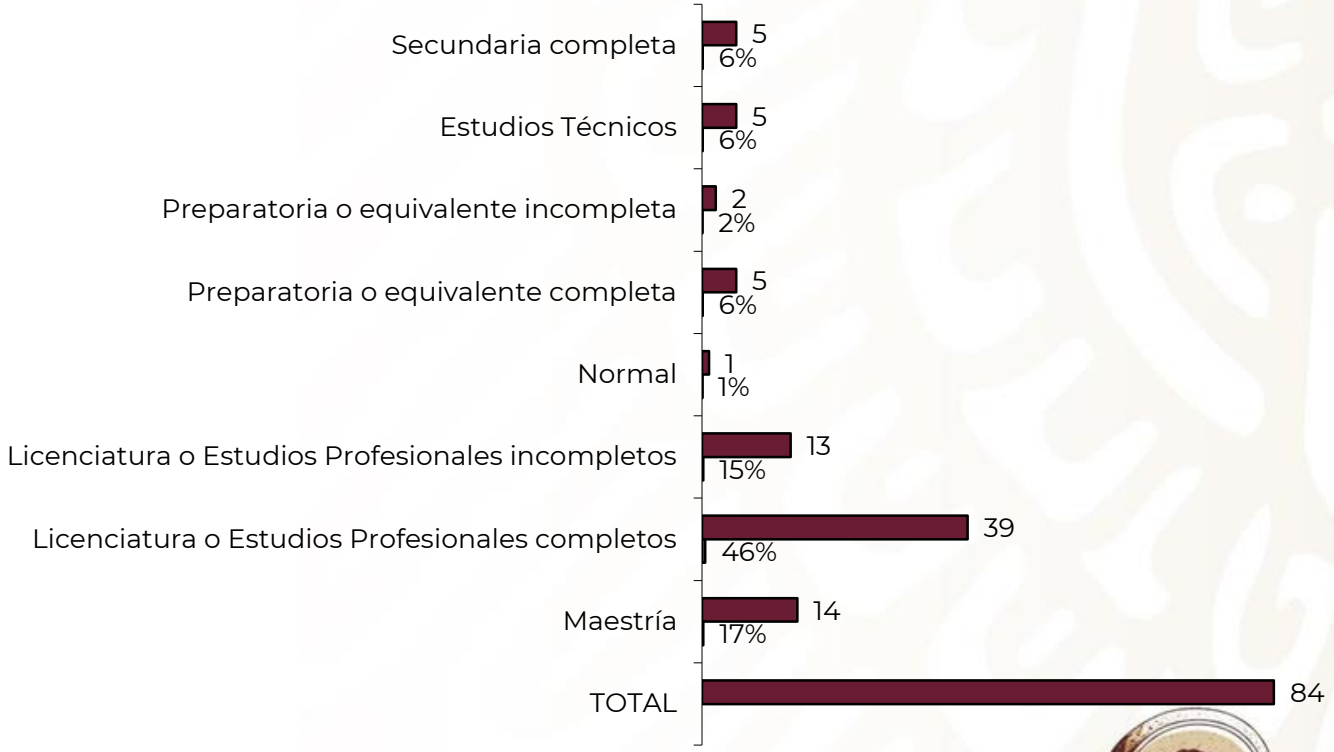
Se presenta un cuadro comparativo de los datos obtenidos en este rubro, los últimos 6 años:.




| Grupo | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Soltero (a) | 35 | 20 | 16 | 23 | 28 | 36 |
| Casado (a) | 49 | 27 | 31 | 30 | 33 | 35 |

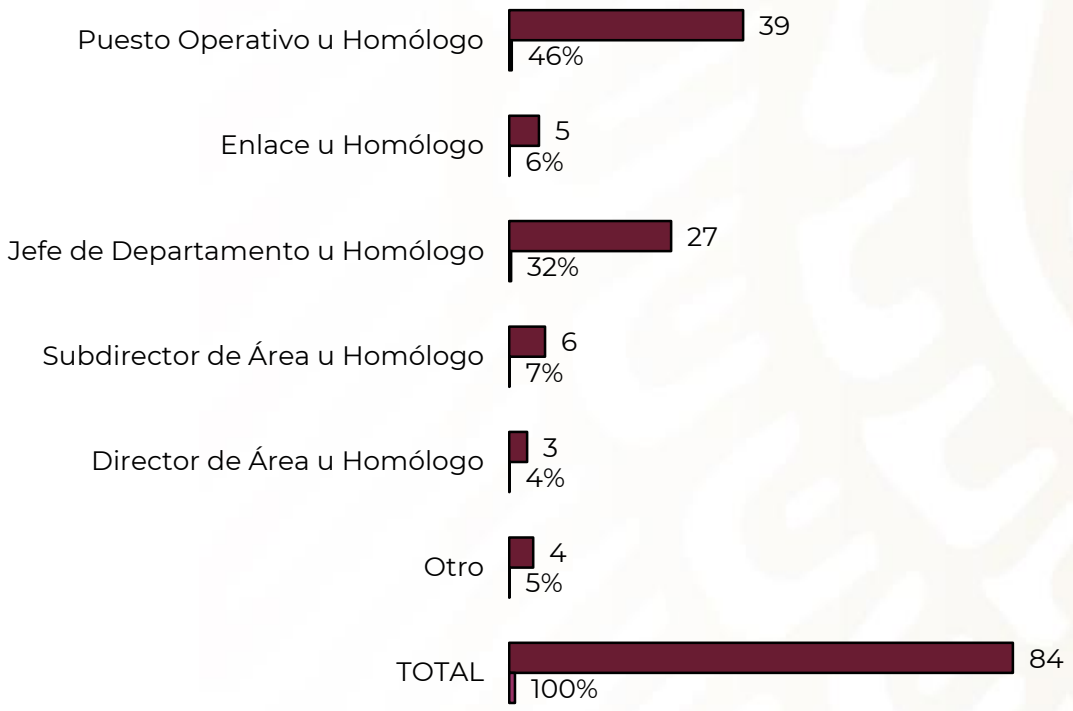
# ANÁLISIS CUANTITATIVO
# NIVEL ESCOLAR Y ESTUDIOS ACTUALES

Se muestra el nivel escolar de los trabajadores del SNICS que participaron en la encuesta, el 6% cuenta con Secundaria, el 6% tiene Estudios, el 8% Preparatoria, el 1% normal, el 15% Licenciatura o Estudios Profesionales incompletos, el 46% tiene Licenciatura o Estudios Profesionales completos, y el 17% tiene Maestría.



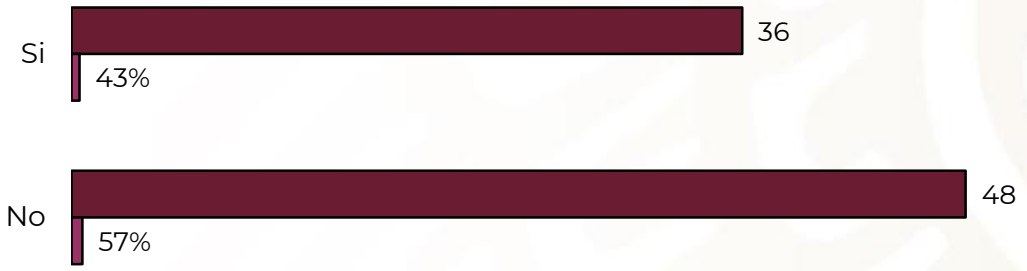
# ANÁLISIS CUANTITATIVO
# PUESTO ACTUAL

Se muestra el porcentaje con el nivel de puesto que desempeña dentro de la dependencia mostrando la siguiente información: 46% Puesto Operativo u Homólogo, 6% Enlace u Homologo, 32% Jefes de Departamento u Homólogo, 7% Subdirector de Área u Homólogo, 4% Director de Área u Homólogo y 5% Otro.



# ANÁLISIS CUANTITATIVO SERVICIO CIVIL, PROFESIONAL O PÚBLICO DE CARRERA

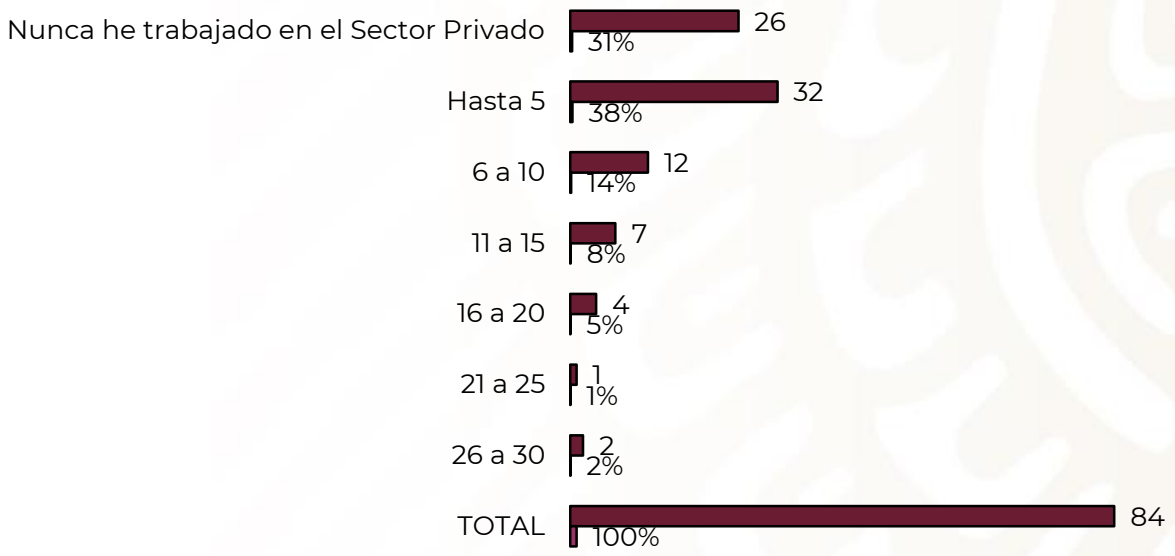
Los que han ocupado algún puesto de Servicio Civil, Profesional o Público de Carrera lo cual ha arrojado la siguiente información: el 57% ha trabajado en el sector público y el 43% de los Servidores Públicos nunca han trabajado en el Sector Privado.



# ANÁLISIS CUANTITATIVO AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA (IP)

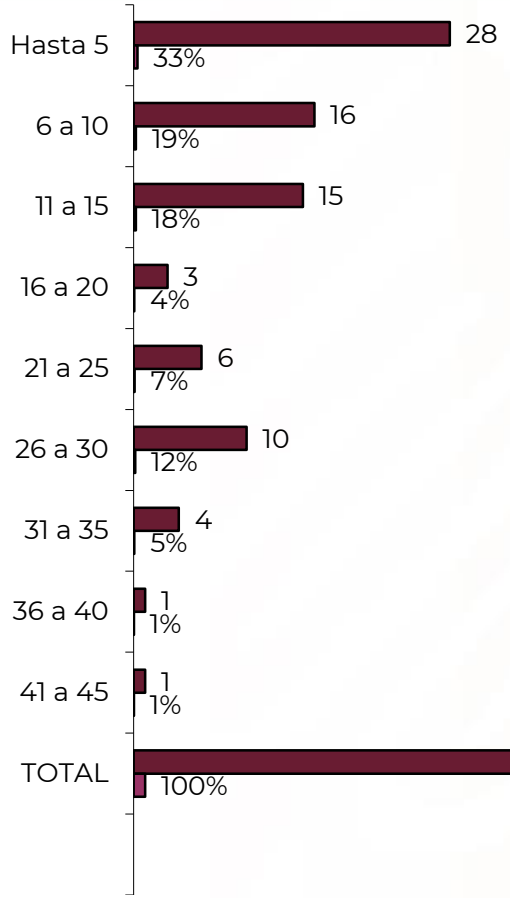
Muestra el tiempo que los trabajadores encuestados se han desempeñado en el sector privado.

Los que nunca han trabajado en el sector privado representa un 31%, el 38% hasta 5 años, el 14% de 6 a 10 años, el 8% de 11 a 15 años, el 5% de 16 a 20 años, el 1% de 21 a 25 y 2% de 26 a 30 años.



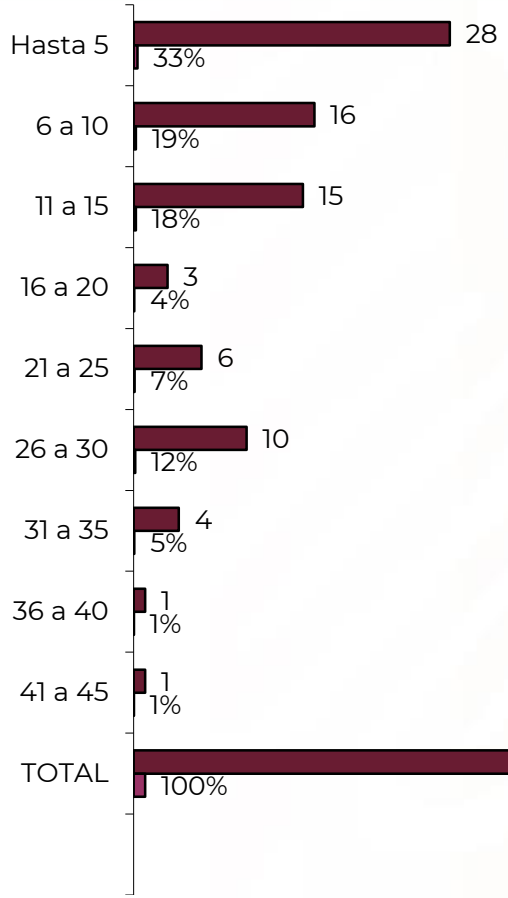
# ANÁLISIS CUANTITATIVO SECTOR PÚBLICO

Muestra la antigüedad de los servidores públicos que han trabajado en el sector público, arrojando la siguiente información: el 33% hasta 5 años, el 19% de 6 a 10 años, el 18% de 11 a 15 años, el 4% de 16 a 20 años, el 7% de 21 a 25 años, el 12% de 26 a 30 años, el 5% de 31 a 35 años, el 5% de 31 a 35 años, el 1% de 36 a 40 años y el 1% de 41 a 45 años de antigüedad en el puesto actual.



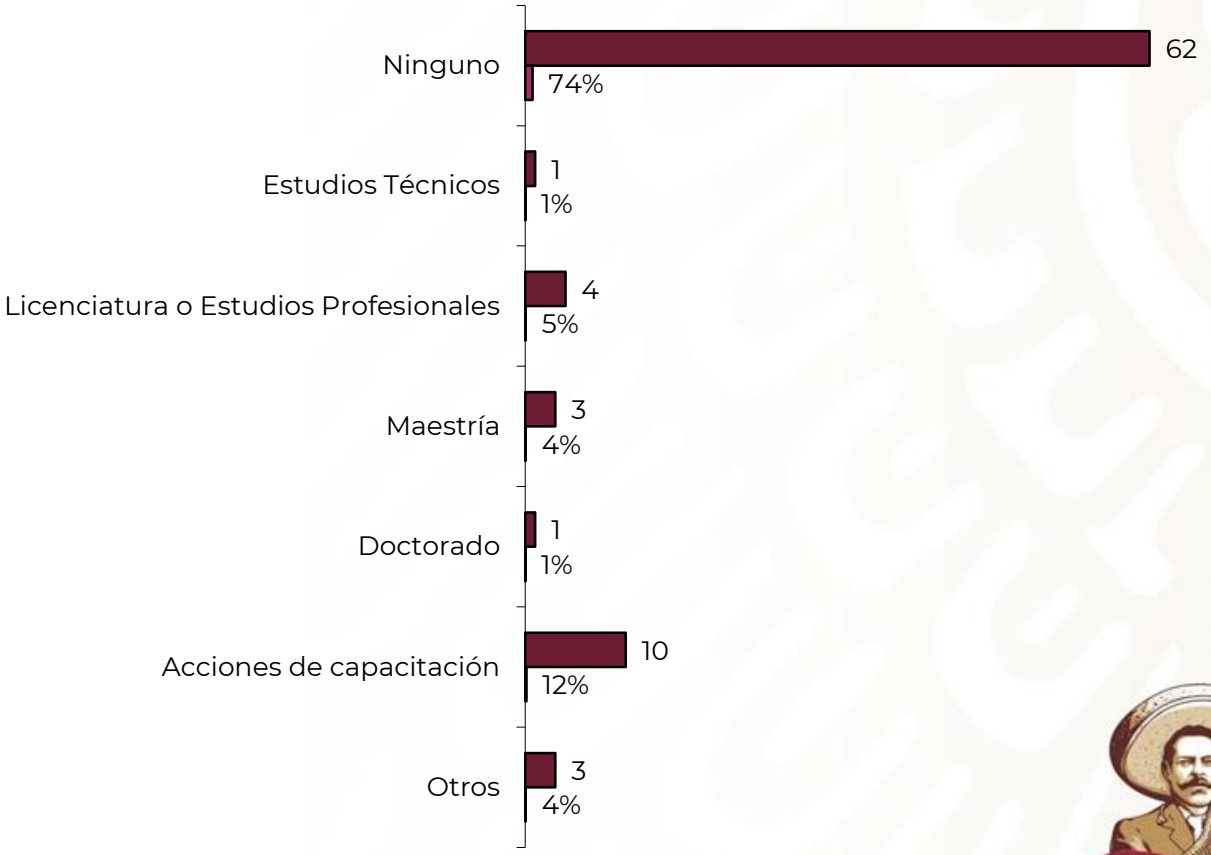
# ANÁLISIS CUANTITATIVO AÑOS EN EL PUESTO

Presenta los años que el personal se encuentra en su puesto actualmente: el 62% hasta 5 años, el 23% de 6 a 10 años, el 6% de 11 a 15 años, el 2% de 16 a 20 años, el 4% de 26 a 30 y el 2% de 36 a 40 años de antigüedad en el puesto actual.



# ANÁLISIS CUANTITATIVO ESTUDIOS ACTUALES

Se presentan los resultados de qué tipo de estudios ha realizado el personal actualmente; el 74 % no presentó algún estudio, el 1% tiene Estudios Técnicos, el 5% una Licenciatura, el 4% estudió una Maestría, el 1% un Doctorado, Acciones de Capacitación el 12% y el 4% Otros.

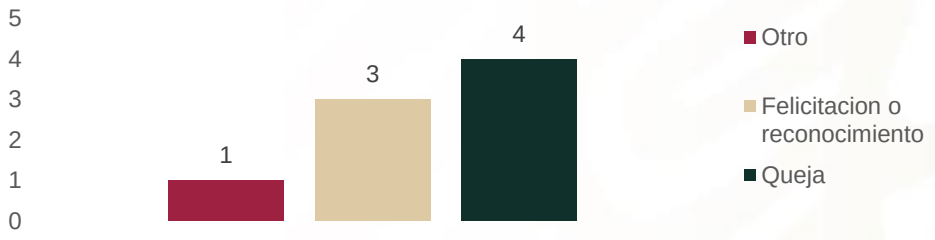


# Análisis Cualitativo. Comentarios y sugerencias.

# ANÁLISIS CUALITATIVO COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

En el ejercicio 2022 se recibió una opinión, 3 felicitaciones o recomendaciones y 4 quejas.




Durante el ejercicio 2021 se recibieron 2 quejas, dos Felicitaciones o reconocimientos y 2 otras observaciones.

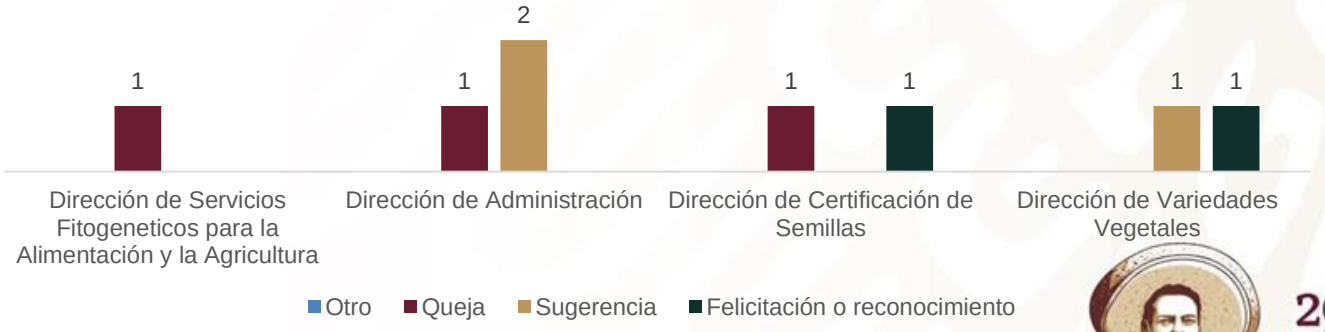
Durante el ejercicio 2020 solo se recibieron 2 quejas, 2 felicitaciones y otras dos opiniones a comparación del ejercicio 2020 que recibió 3 quejas y 3 felicitaciones.

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# ANÁLISIS CUALITATIVO COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Durante el ejercicio 2019 la Dirección de Administración y Certificación de Semillas recibió mayor crítica que la Dirección de Variedades Vegetales que no tuvo observaciones.

Durante el ejercicio del 2018 la Dirección de Administración recibió mayor sugerencias que las demás Direcciones de Área.



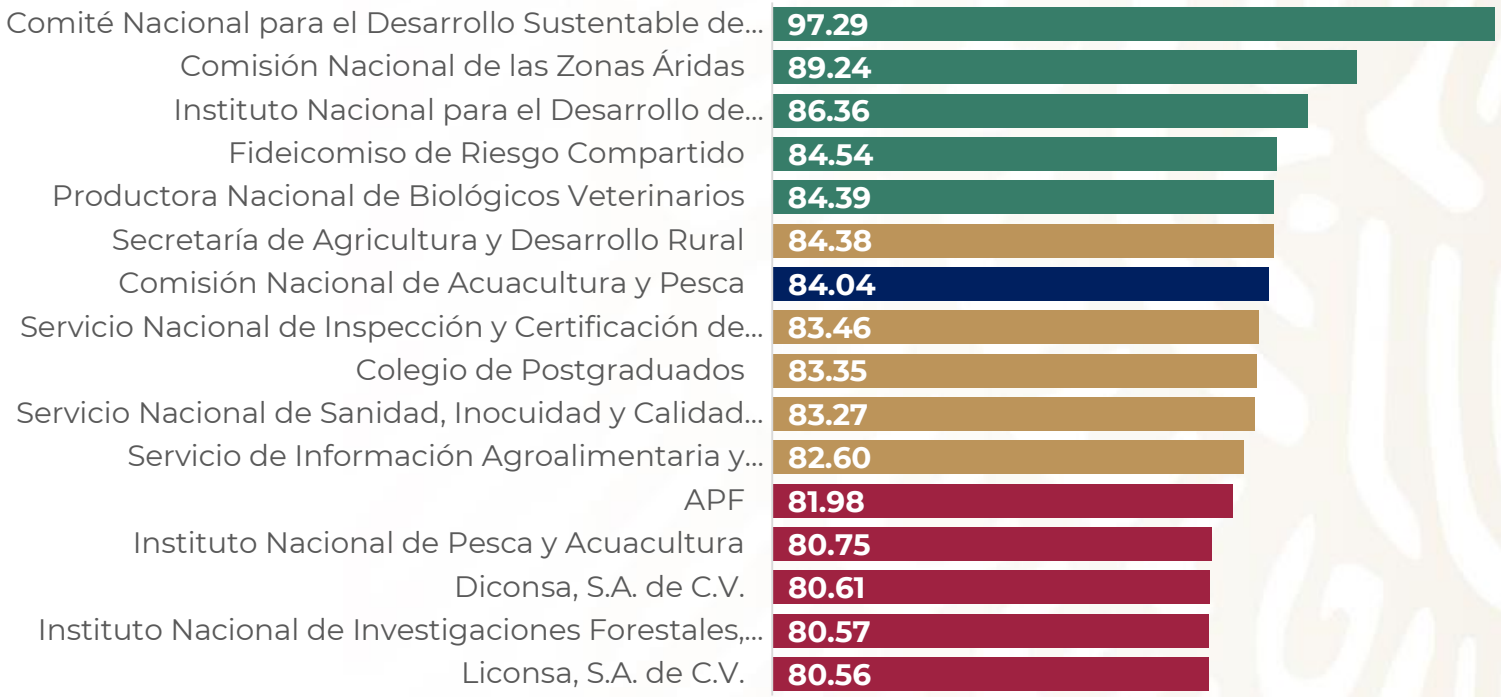
# Análisis Comparativo. Resultados a nivel APF – SNICS

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# COMPARATIVO DE CALIFICACIONES EN EL RAMO 08

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

En el Ramo 08, se realizó el comparativo con 15 instituciones, por lo cual el SNICS se encuentra en la posición número 8 con una calificación de 83.46 promedio.




2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# EL MODELO TICHY 2021 - 2022

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

El modelo Tichy se califica por cuadrantes cada uno de estos contiene factores que permite evaluar las percepciones de las personas servidoras públicas en los rubros específicos.

Por lo que queda de la siguiente manera.

| Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021<br>Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano | | | |
|---|---|---|---|
| Sistemas | Organizacional y estratégico | Estructura y procedimientos | Personas |
| Técnico | C1<br>Política de gobierno | C4 Tareas y responsabilidades | C7<br>Profesionalización y desarrollo |
| | 83.11 | 79.78 | 81.25 |
| Político | C2<br>Gestión pública y transparencia | C5 Integridad e igualdad de género | C8<br>Seguridad en el trabajo |
| | 83.20 | 78.44 | 79.69 |
| Cultural | C3<br>Filosofía Organizacional | C6<br>Relaciones laborales | C9<br>Servicio a la sociedad |
| | 82.27 | 78.72 | 82.97 |

| Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 (Institución vs APF)<br>Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano | | | |
|---|---|---|---|
| Sistemas | Organizacional y estratégico | Estructura y procedimientos | Personas |
| Técnico | C1<br>Política de gobierno | C4 Tareas y responsabilidades | C7<br>Profesionalización y desarrollo |
| | 81.92 | 80.58 | 81.28 |
| Político | C2<br>Gestión pública y transparencia | C5 Integridad e igualdad de género | C8<br>Seguridad en el trabajo |
| | 83.11 | 84.96 | 85.19 |
| Cultural | C3<br>Filosofía Organizacional | C6<br>Relaciones laborales | C9<br>Servicio a la sociedad |
| | 84.75 | 83.45 | 87.02 |

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# EL MODELO TICHY COMPARATIVO 2021-2022

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

En este comparativo podemos ver que seguimos con calificación baja en el cuadrante C1 Política de gobierno y C4 Tareas y responsabilidades, por lo que las PTCCO para este 2023 se doblaran esfuerzo dentro de estos cuadrantes. Así como para los cuadrantes C2 y C7.

| Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 vs 2021<br>Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano | | | |
|---|---|---|---|
| Sistemas | Organizacional y estratégico | Estructura y procedimientos | Personas |
| Técnico | C1<br>Política de gobierno | C4 Tareas y responsabilidades | C7<br>Profesionalización y desarrollo |
| | -1.19 | 0.80 | 0.03 |
| Político | C2<br>Gestión pública y transparencia | C5 Integridad e igualdad de género | C8<br>Seguridad en el trabajo |
| | 0.76 | 13.46 | 10.13 |
| Cultural | C3<br>Filosofía organizacional | C6<br>Relaciones laborales | C9<br>Servicio a la sociedad |
| | 5.50 | 7.09 | 5.08 |

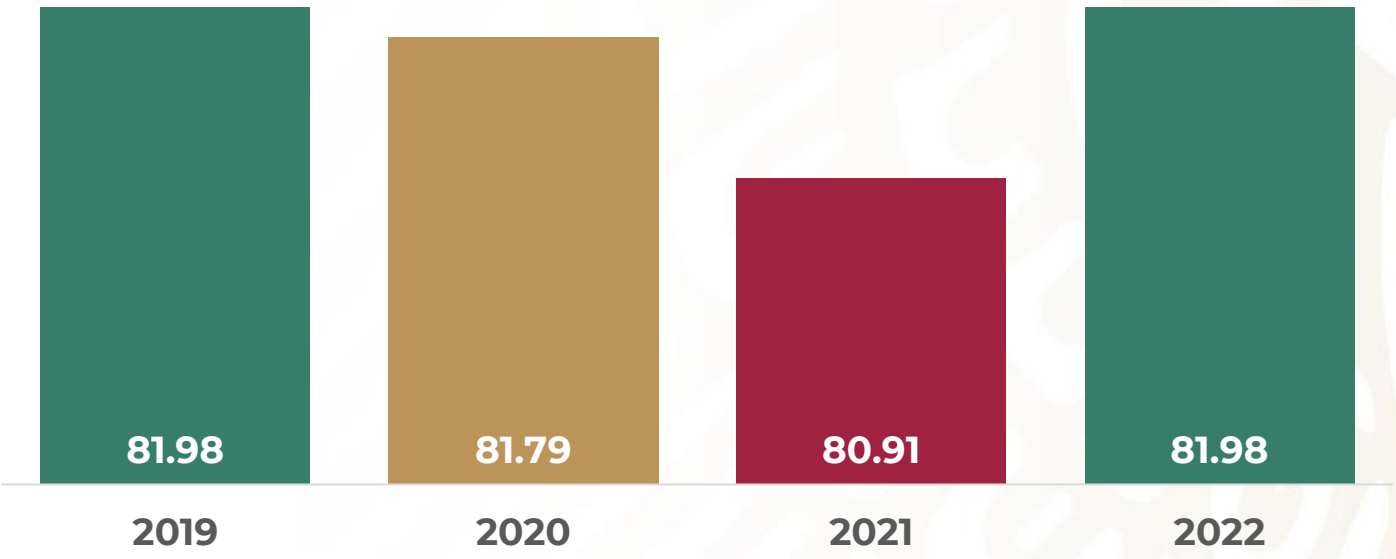
| Cuadrantes Modelo Tichy comportamiento 2022 (Institución vs APF)<br>Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano | | | |
|---|---|---|---|
| Sistemas | Organizacional y estratégico | Estructura y procedimientos | Personas |
| Técnico | C1<br>Política de gobierno | C4 Tareas y responsabilidades | C7<br>Profesionalización y desarrollo |
| | -3.59 | -1.99 | -3.12 |
| Político | C2<br>Gestión pública y transparencia | C5 Integridad e igualdad de género | C8<br>Seguridad en el trabajo |
| | -0.49 | 0.77 | 1.09 |
| Cultural | C3<br>Filosofía organizacional | C6<br>Relaciones laborales | C9<br>Servicio a la sociedad |
| | 2.26 | 1.33 | 1.23 |

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# COMPORTAMIENTO HISTORICO APF

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

El índice de percepción de las Personas Servidoras Públicas en los aspectos que favorecen o afectan su desempeño dentro de la institución en la que laboran.




2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# RESULTADOS DE LA INSTITUCIÓN POR CUADRANTES E ÍNDICE

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

En la ECCO 2021 y en la implementación del modelo Tichy, se ubica por cuadrantes y factores que definen específicamente que se tiene que evaluar conforme a las percepciones de las personas Servidoras Públicas.

En ese tenor se visualiza la siguiente:

En color Guinda se muestra el puntaje bajo:

C4 Tareas y responsabilidades

En color Verde se muestra el puntaje alto más alto:

C9 Servicio a la sociedad.

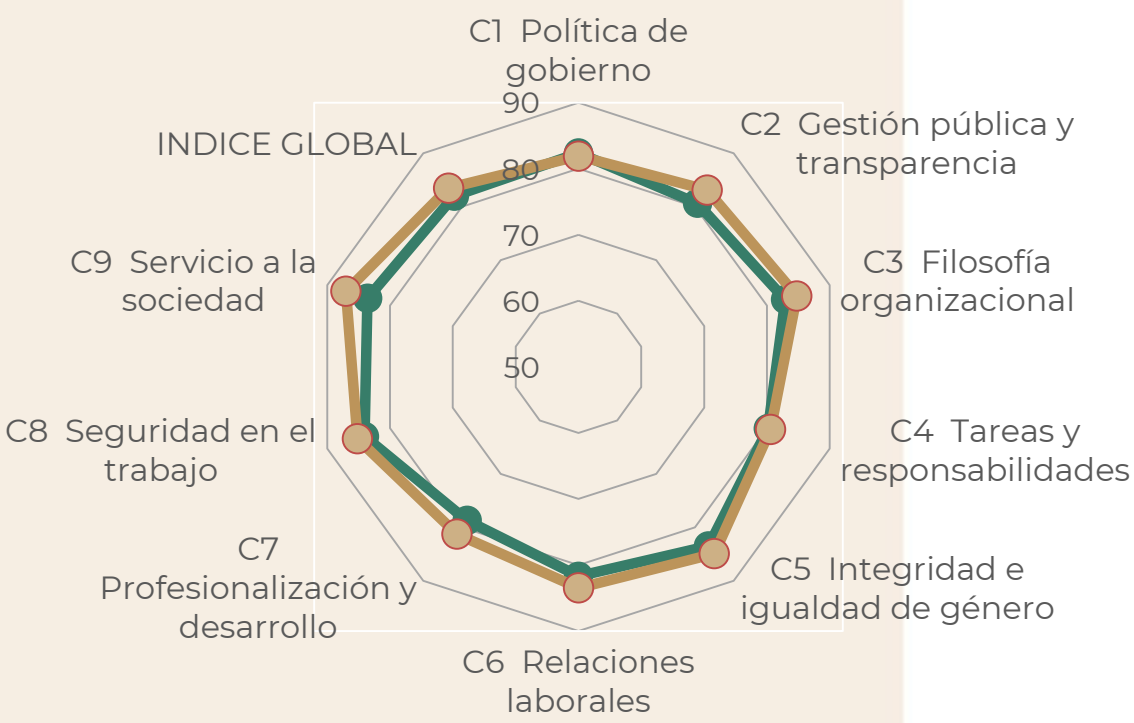
2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# GRAFICA GRÁFICA COMPARATIVA MODELO TICHY APF - SNICS

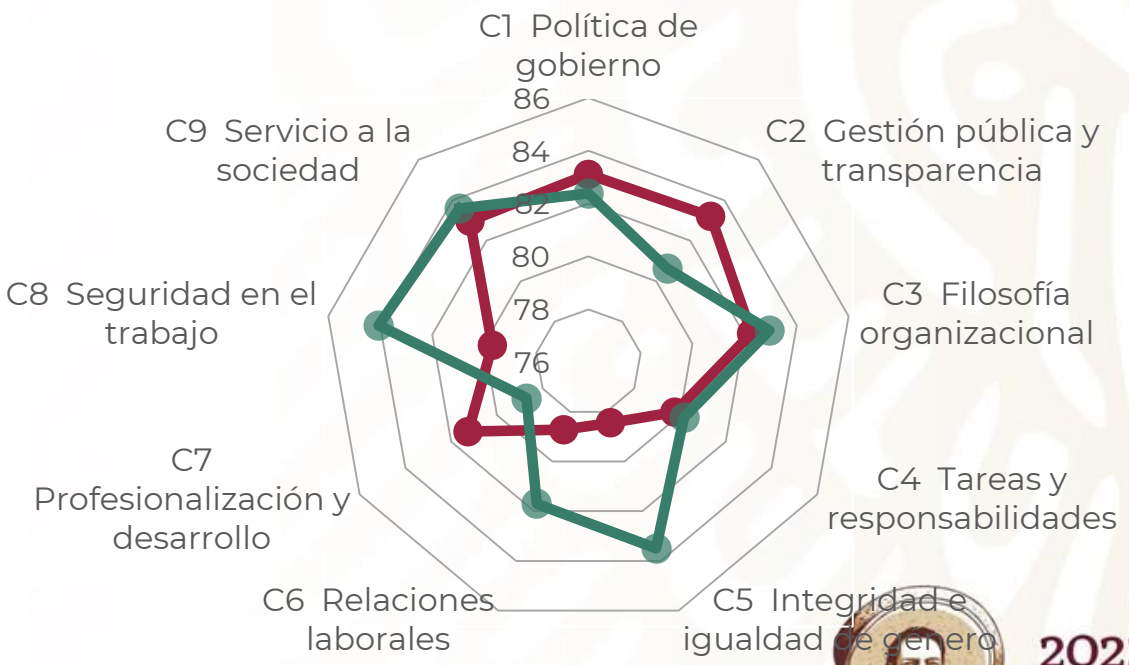
El modelo Tichy, muestra el entorno en el que, el SNICS se encuentra, la grafica se muestra el comparativo con la con la APF del año 2021 a 2022.

El color verde se aprecia los índices de la APF y en rojo el SNICS.

## Radiales APF 2022 - Institución 2022




## Radiales APF (Comparativo 2021 -2022)



# GRÁFICA COMPARATIVA CUADRANTES SNICS - APF

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

En el ejercicio de la ECCO 2022 se obtuvieron resultados muy similares a los de la APF.

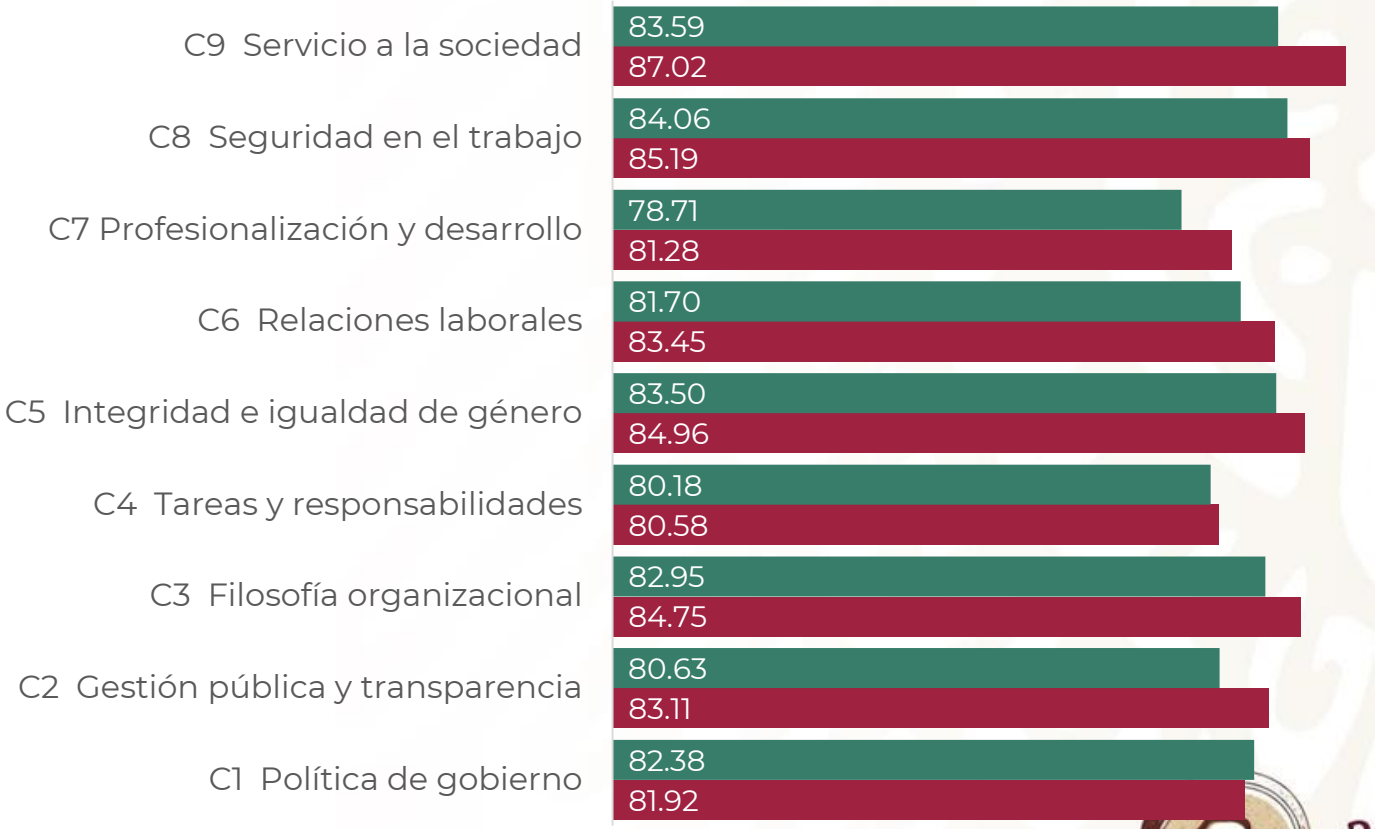
En el Cuadrante **C9 Servicio a la sociedad** el SNICS tuvo una mayor calificación de **3.43** de los resultados de la APF.

En el Cuadrante **C8 Seguridad en el trabajo** el SNICS tuvo una mayor calificación de **1.13** de los resultados de la APF.

En el Cuadrante **C7 Profesionalización y desarrollo** el SNICS tuvo una mayor calificación de **2.57** de los resultados de la APF.

En el Cuadrante **C2 Gestión pública y transparencia** el SNICS tuvo una mayor calificación de **2.48** de los resultados de la APF.

En ese mismo tenor el SNICS se enfocara en el **C1 Políticas de gobierno** obteniendo 0.46 menor que los resultados de la APF.




2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# GRÁFICA DE FACTORES SNICS

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

En la gráfica se aprecia que los siguientes factores en color guinda son los más bajos:

**120 Liderazgo**

**116 Gestión pública**

**125 Servicio Profesional de Carrera**

**115 Evaluación del desempeño**

**112 Capacitación**

**124 Reconocimiento laboral**

Los siguientes factores en color verde son los más altos:

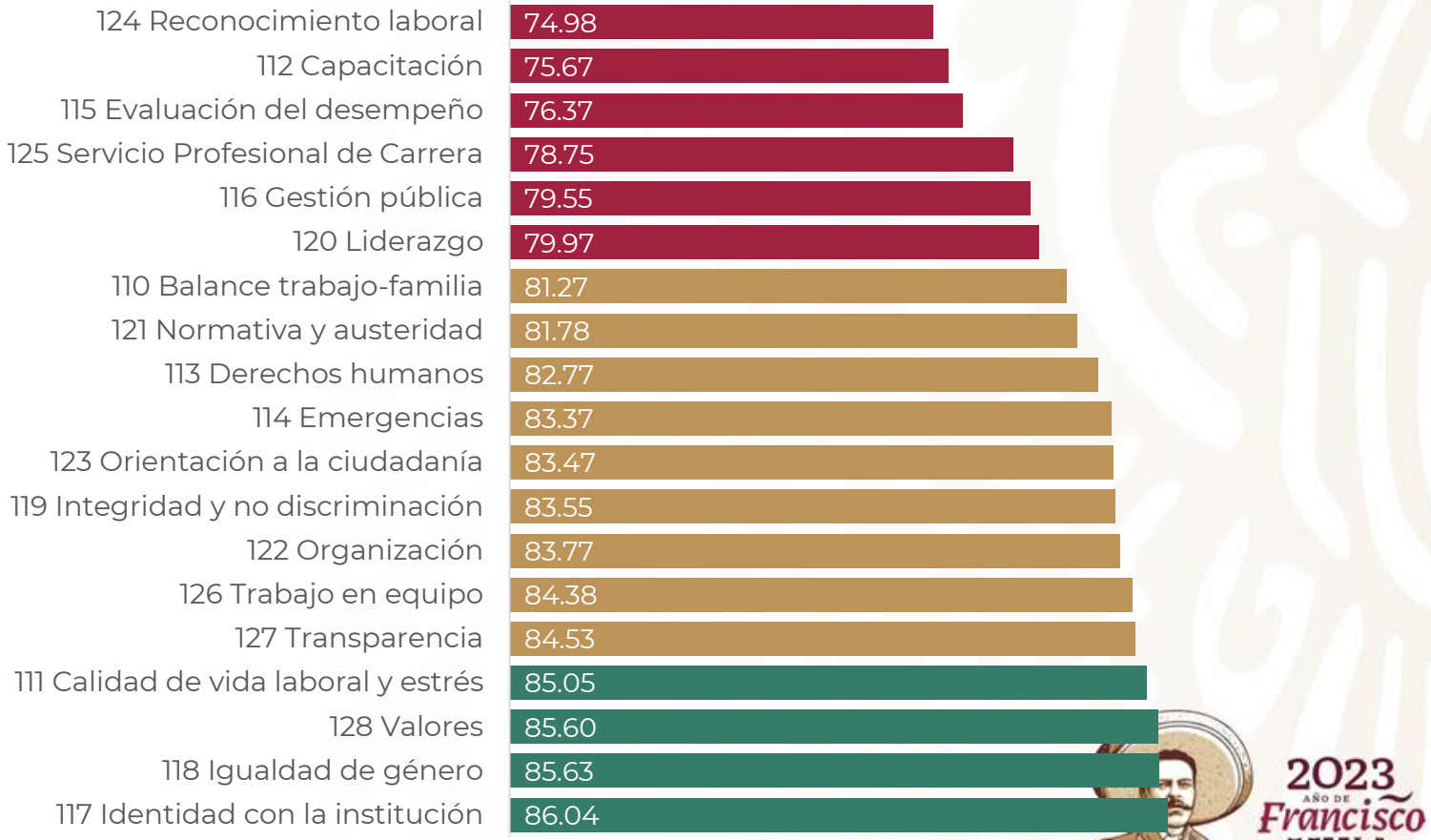
**117 Identidad con la institución**

**118 Igualdad de género**

**128 Valores**

**111 Calidad de vida laboral y estrés**

Respecto a los demás factores tienen calificación promedio con la APF.




2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# RESULTADOS POR S

FUNCIÓN PÚBLICA

Versión actualizada: **27 de marzo de 2023**

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2022
PLANTILLA PARA ANALIZAR **"RESULTADOS POR SECTOR"**

Global APF 2022 81.98

| CLAVE DEL RAMO | NOMBRE DEL RAMO | INDICE GLOBAL POR SECTOR |
|---|---|---|
| 2 | Presidencia de la República | 87.71 |
| 4 | Gobernación | 82.83 |
| 5 | Relaciones Exteriores | 82.82 |
| 6 | Hacienda y Crédito Público | 85.80 |
| 7 | Defensa Nacional | 91.15 |
| 8 | Agricultura y Desarrollo Rural | 82.73 |
| 9 | Infraestructura, Comunicaciones y Transportes | 80.48 |
| 10 | Economía | 80.76 |
| 11 | Educación Pública | 78.85 |
| 12 | Salud | 78.91 |
| 13 | Marina | 90.14 |
| 14 | Trabajo y Previsión Social | 82.56 |
| 15 | Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano | 78.84 |
| 16 | Medio Ambiente y Recursos Naturales | 80.12 |
| 18 | Energía | 81.34 |
| 20 | Bienestar | 78.00 |
| 21 | Turismo | 80.58 |
| 25 | Administración Federal en la Ciudad de México | 78.66 |
| 27 | Secretaría de la Función Pública | 86.63 |
| 31 | Tribunales Agrarios | 79.17 |
| 36 | Seguridad y Protección Ciudadana | 80.79 |
| 37 | Consejería Jurídica | 81.64 |
| 38 | Consejo Nacional de Tecnologia | 84.00 |
| 45 | Comisión Reguladora de Energía | 83.12 |
| 46 | Comisión Nacional de Hidrocarburos | 86.16 |
| 47 | Entidades no Sectorizadas | 81.89 |
| 48 | Cultura | 80.26 |
| 50 | Instituto Mexicano del Seguro Social | 80.90 |
| 51 | Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado | 78.68 |

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

Los resultados por Secretarías ubican a la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural con el resultado positivo de 82.73 comparado con el resultado global de la APF que es de 81.98 ubicando la participación por arriba de 0.75 decimales.

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# RESULTADOS POR GRÁFICAS DE FACTORES

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

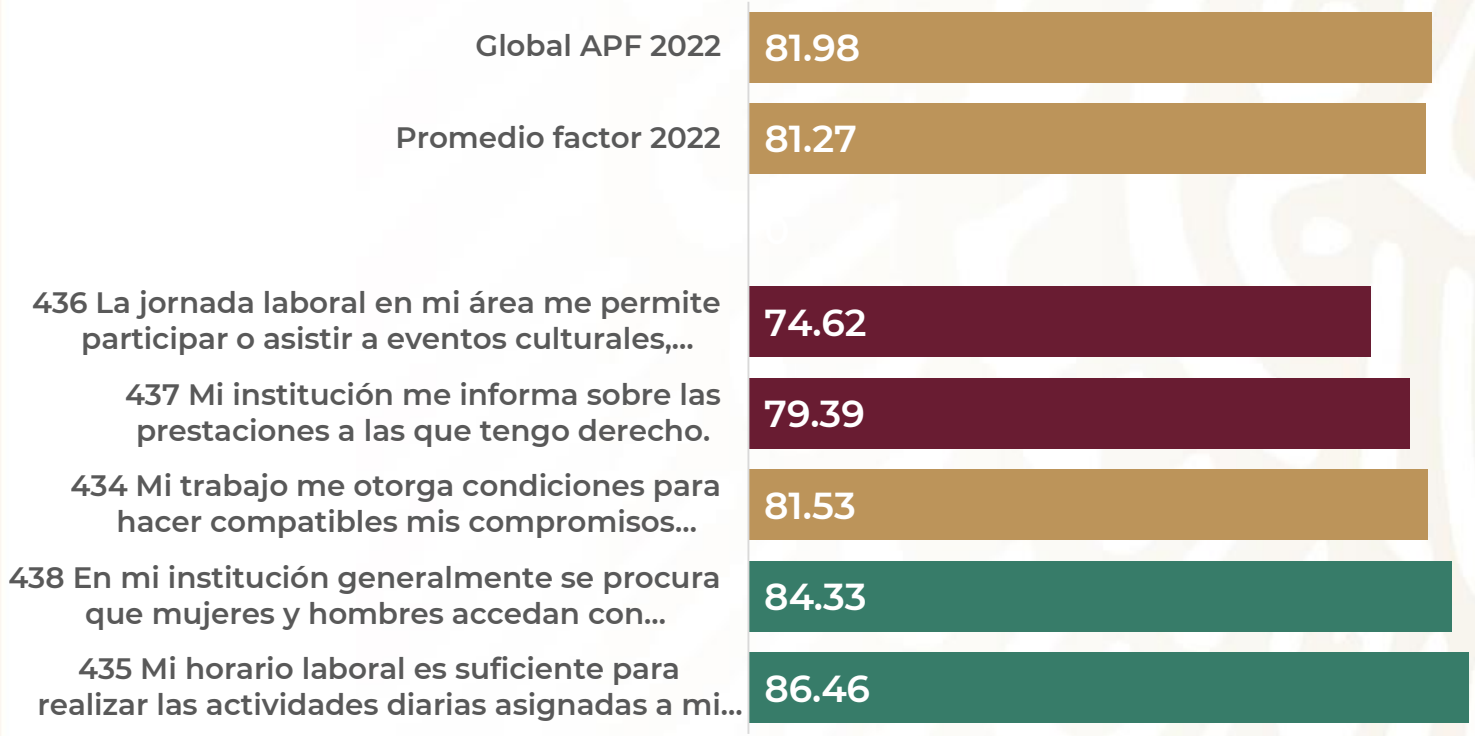
# Factor 110 BALANCE TRABAJO-FAMILIA / 2022

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

De acuerdo al factor de Balance Trabajo-Familia, el personal informó que, existe poca difusión sobre la prestación y otros beneficios, y se otorgan permisos para atender emergencias y que su horario laboral es adecuado para el cumplir con sus actividades diarias y que puede dedicarle tiempo a su familia, se reforzará al respeto para sensibilizar sobre el tema en los siguientes factores:

- **437 Mi institución me informa sobre las prestaciones a las que tengo derecho.**
- **436 La jornada laboral en mi área me permite participar o asistir a eventos culturales, recreativos y deportivos.**



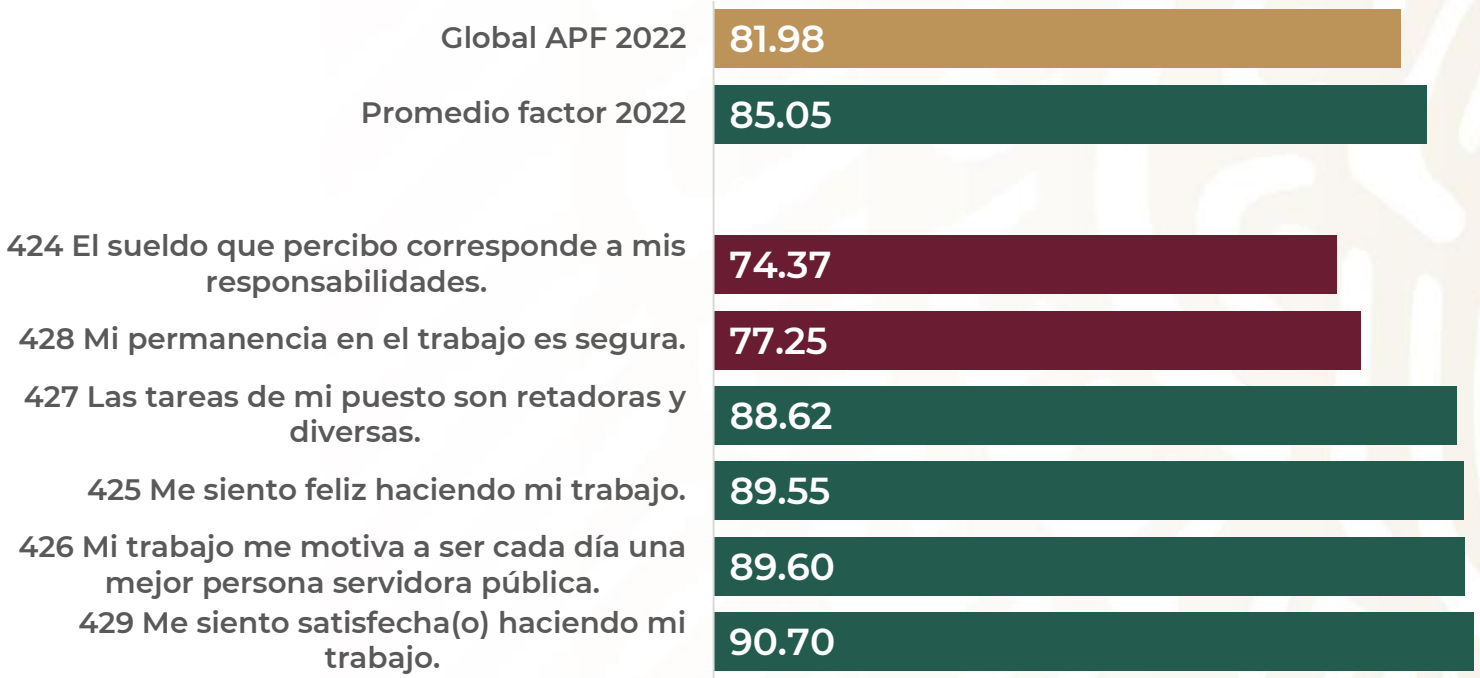

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# Factor 111 CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESTRÉS / 2022

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

De acuerdo al factor de calidad de vida laboral, el personal considera que la permanencia en el puesto laboral no es estable y el sueldo que perciben no corresponde con las responsabilidades al puesto, se reforzará al respeto para sensibilizar sobre el tema en los siguientes factores:

- **428 Mi permanencia en el trabajo es segura.**
- **424 El sueldo que percibo corresponde a mis responsabilidades.**



# Factor 112
# CAPACITACIÓN / 2022

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas con la capacitación recibida acorde al perfil de puesto y las que son de carácter de conocimiento en la APF.

De acuerdo al factor las personas Servidoras Públicas no tiene detalle respecto a la capacitación que reciben, se reforzará al respeto para sensibilizar sobre el tema en los siguientes factores:

- **394 En mi institución los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional.**
- **395 Los cursos que he recibido este año cubrieron mis necesidades de capacitación.**
- **396 La capacitación que he recibido este año estuvo actualizada a las funciones de mi puesto.**
- **397 La capacitación que recibí el último año me permitió mejorar mi desempeño.**
- **398 Mi institución me ofrece la capacitación que requiero para realizar las tareas que me corresponden.**

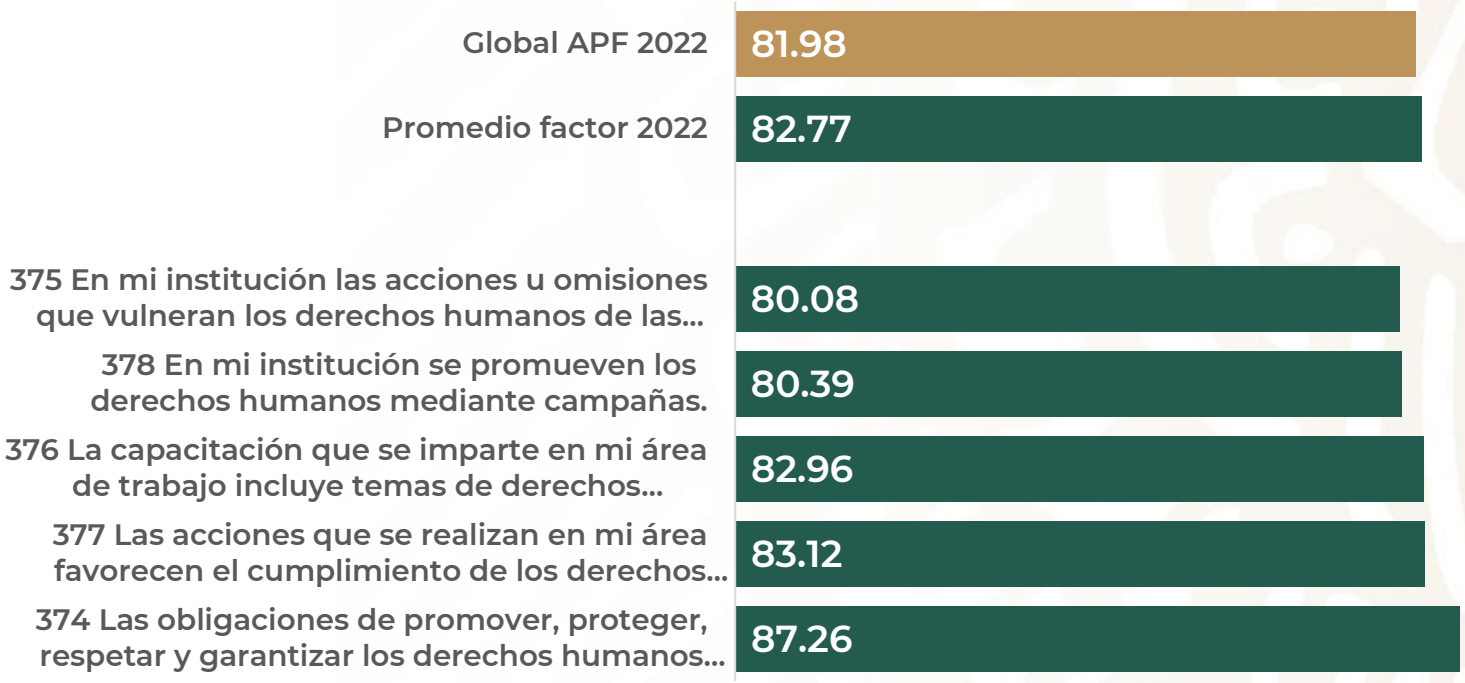
2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# Factor 113 DERECHOS HUMANOS/ 2022

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

Evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.

De acuerdo al factor de Derechos Humanos, se reforzará el respeto a los derechos humanos, y se realizan actividades para sensibilizar sobre el tema.




2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# Factor 114
# EMERGENCIAS/ 2022

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

Evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre el estado de emergencia, del Comité de Seguridad e Higiene y alguna situación natural.

De acuerdo al factor de Emergencia, se realizan actividades para sensibilizar sobre el tema.

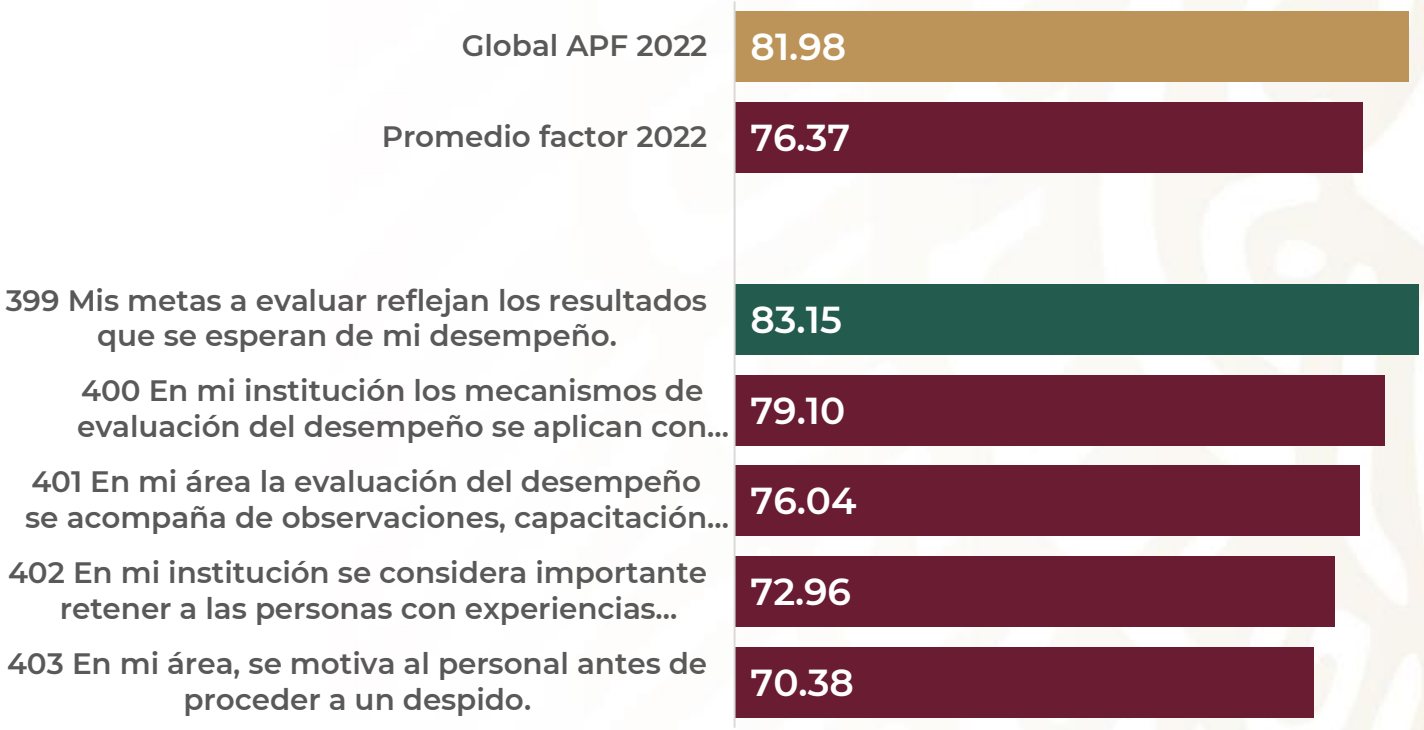
2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# Factor 115 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO/ 2022

Evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la Evaluación del Desempeño.

De acuerdo al factor de Evaluación del Desempeño, se reforzará al respeto para sensibilizar sobre el tema en los siguientes factores:

- **403 En mi área, se motiva al personal antes de proceder a un despido.**
- **402 En mi institución se considera importante retener a las personas con experiencias técnicas.**
- **401 En mi área la evaluación del desempeño se acompaña de observaciones, capacitación y apoyo para la mejora.**
- **400 En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.**



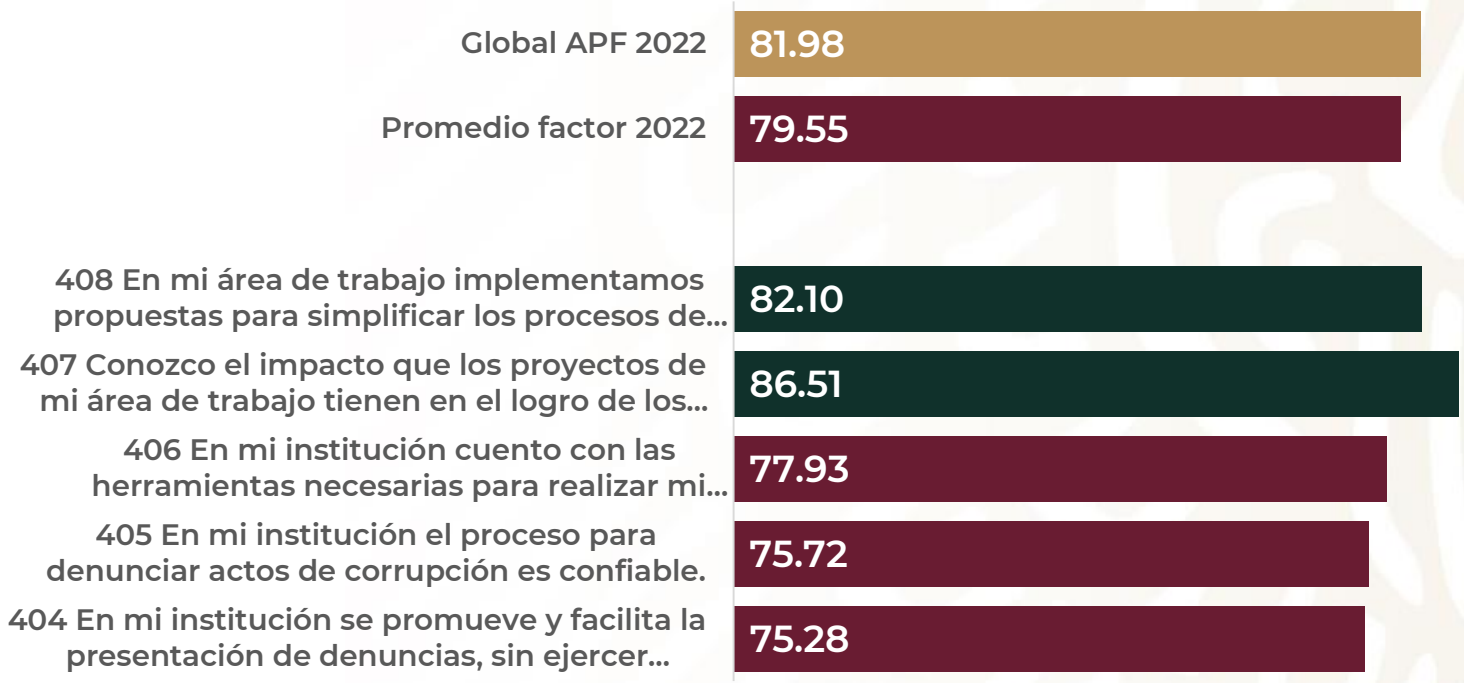
# Factor 116 GESTIÓN PÚBLICA/ 2022

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

Permite evaluar el grado en que las personas servidoras públicas mejoran el aprovechamiento de procesos e instrumentos, a fin de fomentar el incremento de la efectividad y la disminución de costos de operación de las instituciones.

De acuerdo al factor de Gestión Pública, el personal expresó que conocen la importancia de sus labores en la Institución, por lo tanto, siempre colaboran para lograr los objetivos Institucionales.

- **404 En mi institución se promueve y facilita la presentación de denuncias, sin ejercer presión o represalias en contra de las o los denunciantes.**
- **405 En mi institución el proceso para denunciar actos de corrupción es confiable.**
- **406 En mi institución cuento con las herramientas necesarias para realizar mi trabajo.**




2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# Factor 117 IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN / 2022

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

De acuerdo al factor de identidad con la Institución, el personal consideró que se siente identificado y satisfecho con su contribución a la sociedad y que, actúa en apego al código de conducta.

- **462 Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.**

# Factor 118 IGUALDAD DE GÉNERO/ 2022

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre qué tanto mujeres como hombres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, así como a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

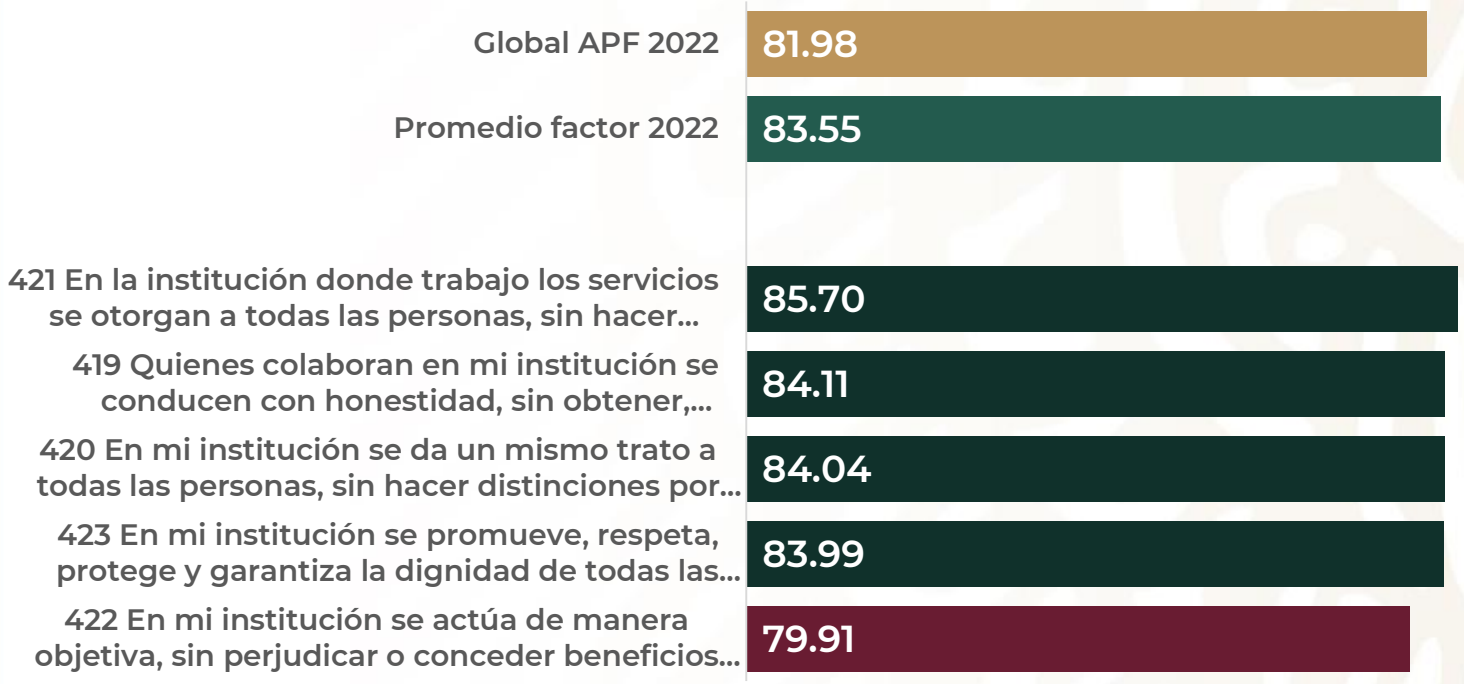
De acuerdo al factor de igualdad de género, el personal de la Institución expresa que se promueven y realizan acciones para prevenir la igualdad, así como, la prevención del hostigamiento y acoso sexual.

# Factor 119 INTEGRIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2022

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo.

De acuerdo al factor de igualdad y no discriminación, el personal opinó que, se han realizado acciones sobre el tema.

- **422 En mi institución se actúa de manera objetiva, sin perjudicar o conceder beneficios o privilegios indebidos a determinadas personas.**



# Factor 120
# LIDERAZGO/ 2022

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la igualdad.

De acuerdo al factor de Liderazgo, el personal considera que tiene puntos que continuar mejorando como el factor:

- **447 Los mandos superiores son congruentes entre lo que dicen y hacen.**
- **448 En mi institución, quienes están a cargo de equipos de trabajo fomentan un ambiente de trabajo basado en el respeto y el cumplimiento de las metas institucionales, y reconocen los aportes y logros de quienes colaboran con ellas.**
- **446 Mi jefa(e) se interesa por mi desarrollo profesional y personal.**

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

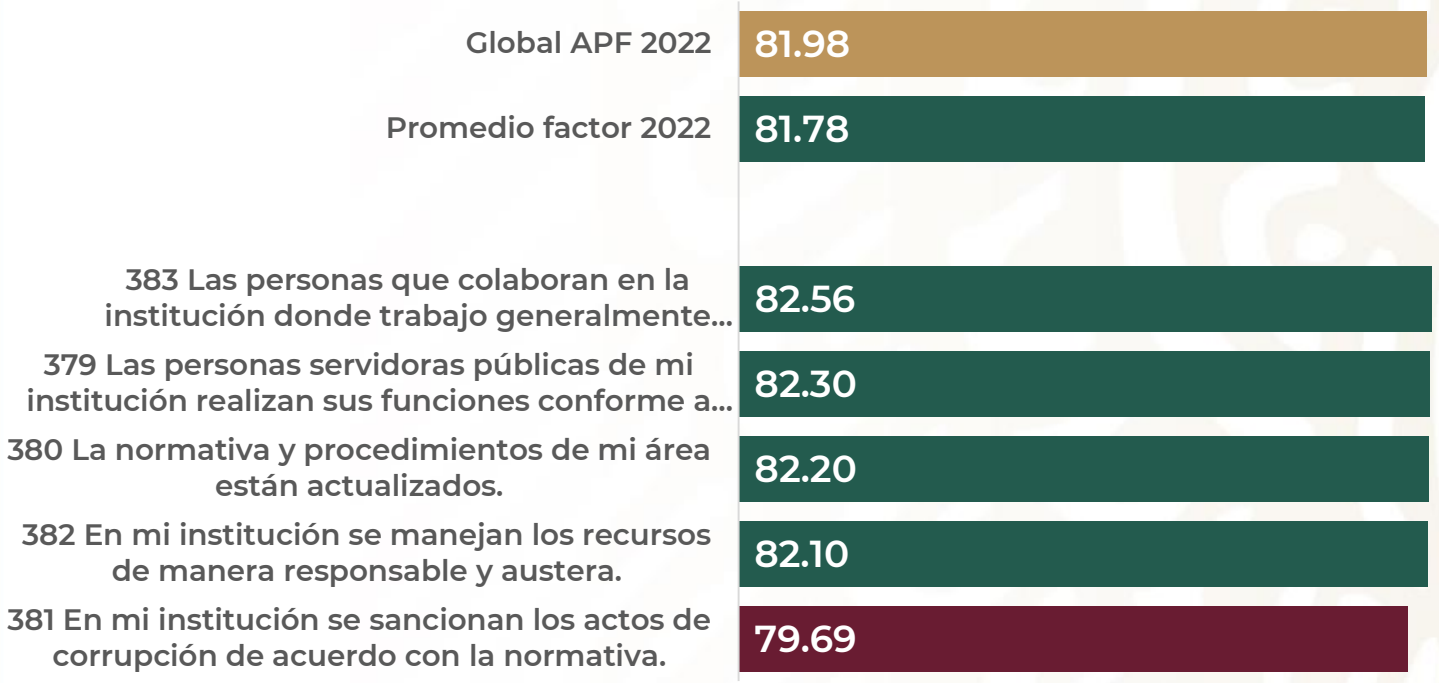
# Factor 121 NORMATIVA Y AUSTERIDAD/ 2022

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

De acuerdo al resultado al factor de normatividad y austeridad, el personal conoce y respeta la normatividad aplicable en su trabajo y considera que se tiene que fortalecer el siguiente factor:

- **381 En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo con la normativa.**




2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# Factor 122
# ORGANIZACIÓN/ 2022

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

Las personas servidoras públicas son conscientes y se identifican en la realización de los objetivos reales y posibles a través de los procedimientos de los manuales de organización.

Sin embargo, señalan poca confiabilidad a los procesos de reclutamiento y selección para la ocupación de los puestos vacantes trabajo y se tiene que fortalecer el siguiente factor:

- **388 En mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento y selección formales.**

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# Factor 123 ORIENTACIÓN A LA CIUDADANÍA/ 2022

Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las personas servidoras públicas de las necesidades y expectativas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades.

De acuerdo al factor de orientación a la ciudadanía, el personal tiene la disposición de brindar atención a las necesidades de la ciudadanía y mejorar su desempeño en la atención al público y se tiene que fortalecer el siguiente factor:

- **455 Los trámites que se realizan en mi institución son simples.**

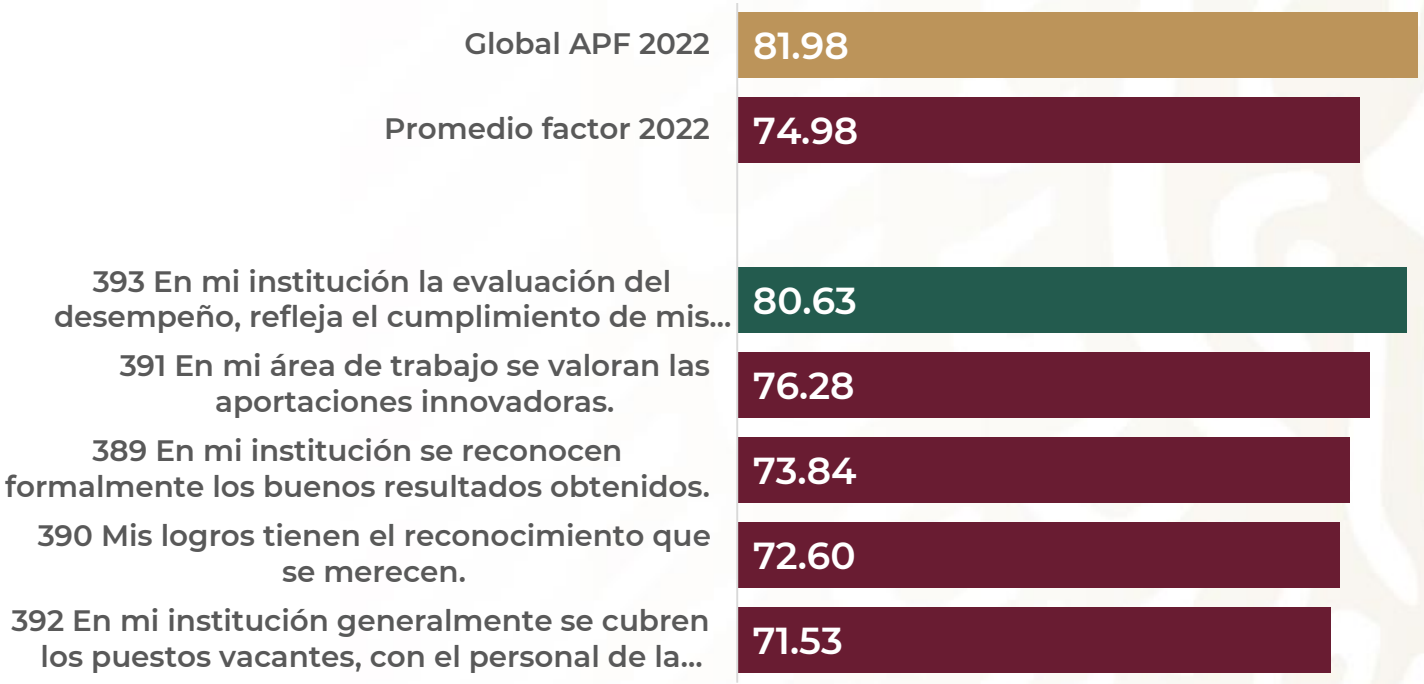
# Factor 124 RECONOCIMIENTO LABORAL/ 2022

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.

De acuerdo al factor de reconocimiento laboral, el personal considera que en el área laboral si se reconoce el logro de resultados, sin embargo, opinan que debería haber un mayor reconocimiento por parte de los superiores jerárquicos, se realizarán mecanismos para fortalecer los siguientes factores:

- **392 En mi institución generalmente se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido.**
- **390 Mis logros tienen el reconocimiento que se merecen.**
- **389 En mi institución se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.**
- **391 En mi área de trabajo se valoran las aportaciones innovadoras.**




2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# Factor 125 SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA/ 2022

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera sobre el cumplimiento del servicio profesional de carrera en la institución.

Se realizarán mecanismos para fortalecer los siguientes factores:

- **468 Mi área cuenta con mecanismos que le permiten, en su caso, corregir la operación del sistema del servicio profesional de carrera.**
- **465 En mi institución el proceso de ingreso al servicio profesional de carrera asegura la participación en igualdad de oportunidades.**
- **467 Las personas que se han separado del servicio en mi área de trabajo lo han hecho con base en procedimientos normativos.**
- **466 La certificación de capacidades profesionales cumple con los criterios y requisitos mínimos para que las personas de carrera demuestren los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes o valores adquiridos.**

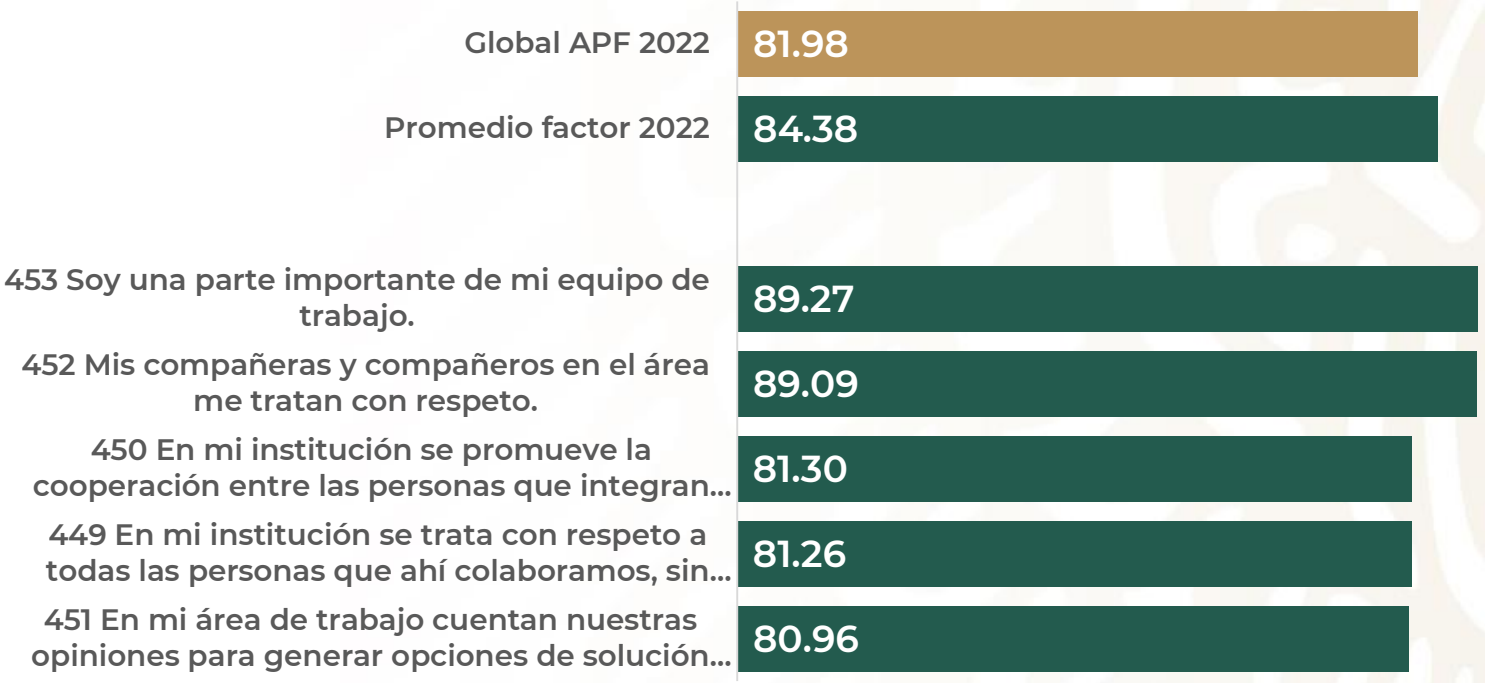
2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# Factor 126 TRABAJO EN EQUIPO/ 2022

SNICS
SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

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

De acuerdo al factor de trabajo en equipo, en las áreas se promueve la integración de los grupos de trabajo, pero consideran que se debería proporcionar capacitación para trabajar en equipo.

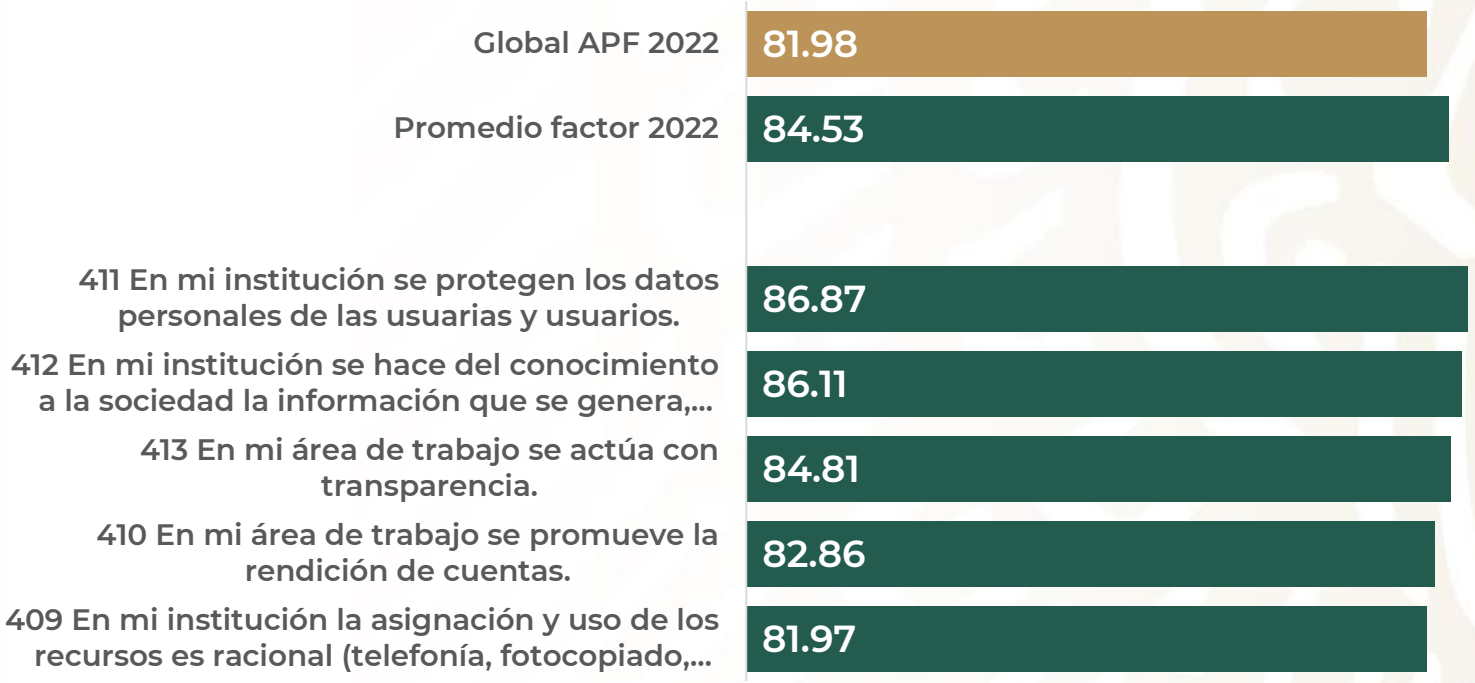



2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# Factor 127
# TRANSPARENCIA/ 2022

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

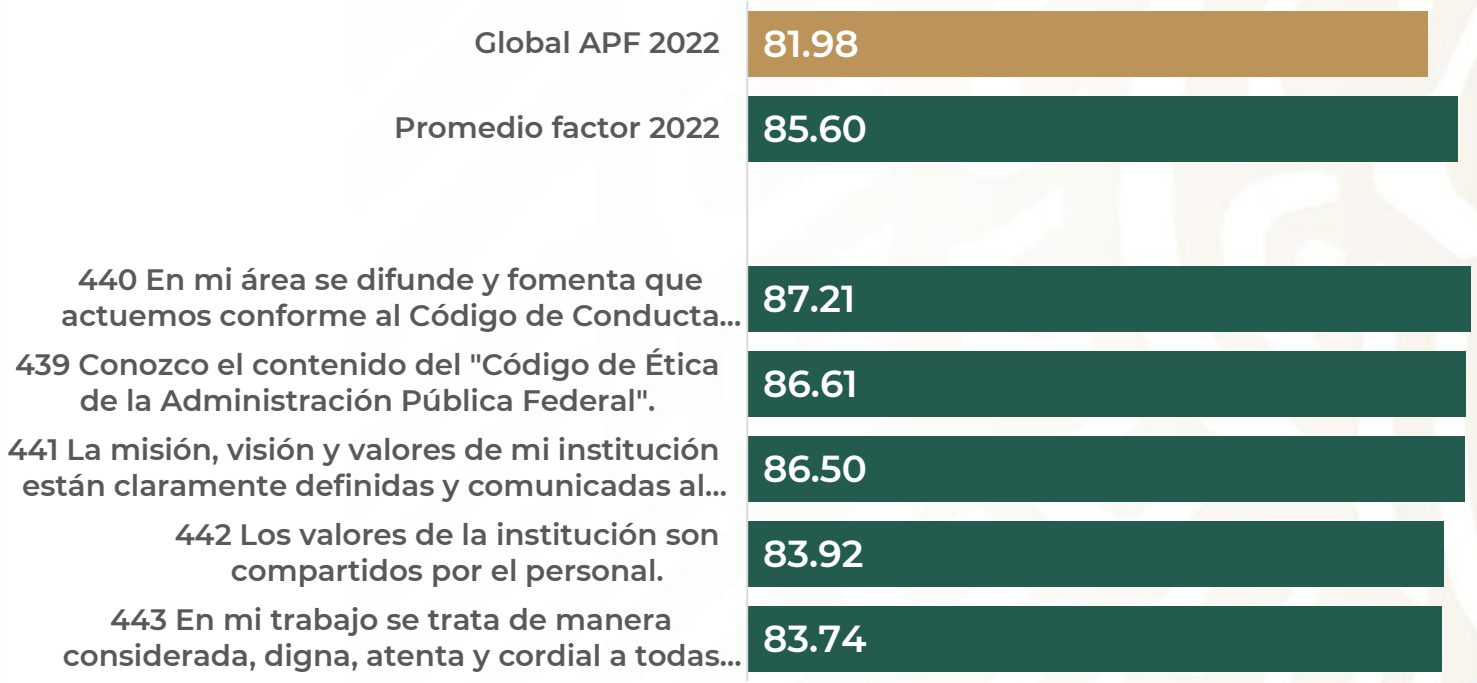
De acuerdo al factor de transparencia, el personal respondió que, considera que en la Institución se actúa de manera transparente en apego a la legalidad y que, de darse el caso, denunciarán algún caso de corrupción.



# Factor 128 VALORES/ 2022

Permite evaluar la autoestima de las personas servidoras públicas, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales

De acuerdo al factor de valores, el personal consideró que se siente identificado y satisfecho con su contribución a la sociedad y que, actúa en apego al código de conducta.



# IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

# IDENTIFICACIÓN DE FORTALEZAS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Las prácticas de transformación tienen el propósito de implementar acciones que permitan mejorar el clima y la cultura a través del análisis de los resultados de la ECCO y la detección de áreas de oportunidad, con la finalidad de implementar estrategias de atención que mejoren el desempeño, la productividad, la calidad en el servicio y la imagen institucional, así como la evaluación de políticas relativas a la planeación, desarrollo y mejora de habilidades mediante la profesionalización de las personas servidoras públicas para contribuir al cumplimiento de la misión y visión del SNICS.

La ECCO al ser un mecanismo para identificar y medir la percepción de las personas servidoras públicas respecto al clima laboral en el que se desenvuelven, permite trazar líneas de acción para generar un cambio positivo, por lo que antes se deben identificar y establecer los rangos de calificaciones, a fin de ubicar los indicadores que arroja la ECCO.

Se considerarán fortalezas aquellos factores que hayan obtenido un resultado igual o mayor 90 puntos y áreas de oportunidad aquellas que tengan 79 puntos o menos.

| **Intervalo de calificación** | **0** | 01 – 20 | 21 – 59 | 60 – 74 | 75 – 80 | 90 – 100 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tipo de resultado** | **Nulo** | **Deficiente** | **Insuficiente** | **Suficiente** | **Notable** | **Sobresaliente** |
| | **Rango negativo** | | | **Rango positivo** | | |

# EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA 2022 DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

En este apartado se revisa y analiza la efectividad de las PTCCO 2022, es decir, las prácticas cumplidas contra las registradas durante ese año, cabe señalar que para la evaluación de la efectividad.

Las acciones programadas para el ejercicio 2022 fueron atendidas en su totalidad, como se detalla a continuación usando la siguiente fórmula:

**Fórmula** $$\frac{\text{(No. de acciones cumplidas)}}{\text{(No. de prácticas realizadas Del año anterior)}} \times 100 = \textbf{\% efectividad}$$

**Fórmula** $$\frac{9}{9} = \textbf{100 \%}$$

# Definición de PTCCO 2023.

**Se establecieron 11 practicas de transformación, que serán aplicables durante este 2023, con la finalidad de realizar mejoras en la percepción de todos aquellos que laboramos en este Órgano Desconcentrado.**

**Es importante mencionar que las personas Servidoras Públicas del SNICS, podemos hacer un cambio en nuestro clima laboral.**

| SNICS SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS | Ramo | 08- Agricultura y Desarrollo Rural |
|---|---|---|
| | U.R. Siglas | SNIS |
| | U.R. Nombre | SNIS - Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas |
| | Código de Ramo - UR | 08 - SNIS |

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 homólogo

Reporte de PTCCO

| Número | Objetivos estratégicos | Tipo de práctica | Práctica de transformación | Personal dirigido | Fecha de registro | Fecha de inicio | Fecha de fin | Previsión | 1° Factor relacionado | 2° Factor relacionado | 3° Factor relacionado | Impacto |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 - "Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023 (PTCCO)" | 2- Operativa | "Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023 (PTCCO)" | 1 - Federal personal | 28/04/2023 | 01/05/2023 | 31/12/2023 | Seguimiento a las PTCCO 2023, Difusión de los resultados y acuerdos realizados | 12 - Identidad con la institución y valores | 13 - Transparencia y Combate a la corrupción | 24 - Impulsar el cambio en la Administración Pública | Medio |
| 2 | 1 - "Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023 (PTCCO)" | 1 - Tradicional | Dar a conocer los logros institucionales alcanzados en el ejercicio 2022 por medio de una reunión virtual con el fin de que el personal tome a cada mujer y hombre | 1 - Federal personal | 04/05/2023 | 02/05/2023 | 31/12/2023 | Difusión de los logros institucionales alcanzados en el ejercicio 2022, así como las mejores prácticas durante el año 2023 con el alcance de al menos a 30 Personas Servidoras Públicas | 9 - Comunicación | 10 - Colaboración y trabajo en equipo | 24 - Impulsar el cambio en la Administración Pública | Alto |
| 3 | 2 - "Fomentar el mismo en el trabajo y el cuidado al medio ambiente y la empresa la generación sobre el balance trabajo-familia como parte de la filosofía organizacional" | 1 - Tradicional | Involucrar personas Servidoras Públicas y capacitación al personal para generar ambientes laborales gratificantes, no discriminatorios, libres de violencia y conocimiento de valores los derechos humanos de las personas y que permitan conocer sus derechos, obligaciones, responsabilidades y prestaciones laborales | 1 - Federal personal | 04/05/2023 | 02/02/2023 | 31/12/2023 | Implementar el modelo de mismo en el trabajo y apoderamiento para las Personas Servidoras Públicas en los lugares de trabajo, Desarrollar en el Servicio Público en su caso Agente Público del Cambio que coadyuve a la ejecución de programas de Desarrollo que promuevan la Política de Gobierno y la Mejora de la Gestión Pública | 22 - Actuaciones valores en la Administración Pública | 13 - Transparencia y Combate a la corrupción | 26 - Mejora y Cambio | Alto |
| 4 | 2 - "Fomentar el mismo en el trabajo y el cuidado al medio ambiente y la empresa la generación sobre el balance trabajo-familia como parte de la filosofía organizacional" | 1 - Tradicional | Implementar esquemas laborales flexibles que faciliten nuevos modelos de trabajo a distancia, el multianimado de horarios laborales y/o el trabajo por objetivos a fin de mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con base en beneficio de la calidad de vida laboral de las personas servidoras públicas | 1 - Federal personal | 04/05/2023 | 01/06/2023 | 31/12/2023 | Establecer las bases de Trabajo y la implementación de Prácticas trabajo a distancia para las Servidoras Públicas mediante la formalización del mismo con el fin de mejorar el Desempeño del Servicio Público y el balance del trabajo-familia como el mismo en el trabajo de resultados institucionales en el Desempeño de sus funciones | 10 - Trabajo a distancia | 8 - Calidad de vida laboral | 10 - Balance trabajo-familia | Alto |
| 5 | 3 - Sensibilizar al personal con respecto a la Política de Gobierno y la Mejora de la Gestión Pública | 1 - Tradicional | Mejorar la calidad de dar asesoría y combatir la corrupción sobre los procesos de Denuncias, tipos de corrupción, protección de los derechos humanos, seguridad y legalidad pública al usuario de tal manera que estos mismos | 1 - Federal personal | 04/05/2023 | 19/04/2023 | 31/12/2023 | Dar a conocer por medio de correo electrónico institucional mecanismos de Denuncia, mecanismos de participación y materiales informativos a los que puede acudir toda persona servidora pública con la finalidad de brindar todos los conocimientos y claridad sobre la prevención y canales de denuncia | 2 - Capacitación especializada y desarrollo | 10 - Colaboración y trabajo en equipo | 32 - Liderazgo integral | Alto |
| 6 | 3 - Sensibilizar al personal con respecto a la Política de Gobierno y la Mejora de la Gestión Pública | 1 - Tradicional | Fomentar la cultura Física y la igualdad en el Gobierno Federal, la Cultura de la Transparencia, la Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas a través de sensibilizar y concientizar a las personas Servidoras Públicas sobre la importancia de manifestación de su patrimonio en la Declaración patrimonial, como complemento al pasaje de la rendición de cuentas | 1 - Federal personal | 04/05/2023 | 19/04/2023 | 31/12/2023 | Dar a conocer a todas las personas servidoras públicas por medio de correo electrónico las fechas de la manera de participación y materiales informativos con la finalidad de brindar mayores conocimientos sobre la Política de Gobierno y la Mejora de la Gestión Pública y recursos a llegar del mismo mismo | 13 - Normatividad y procesos | 22 - Desarrollo profesional | 24 - Física | Alto |
| 7 | 4 - Transparentar las tareas y responsabilidades de las Personas Servidoras Públicas al uso del mismo en el trabajo que promueva su empresalidad de vida laboral, relaciones del personal en la institución | 1 - Tradicional | Coordinación con las personas servidoras públicas y los puestos agentes de cambio que permitan mejorar la efectividad y mejorar el Desempeño de las Personas Servidoras Públicas | 1 - Federal personal | 04/05/2023 | 19/04/2023 | 31/12/2023 | Sensibilizar a las personas servidoras públicas del SNICS sobre las prácticas de Transparencia y actuación para mejorar el Desempeño del de la Administración Pública mediante el cumplimiento de respeto, igualdad y no Discriminación | 3 - Humildad y género | 67 - Género, igualdad y no discriminación | 1 - Ausentismo laboral | Alto |
| 8 | 4 - Transparentar las tareas y responsabilidades de las Personas Servidoras Públicas al uso del mismo en el trabajo que promueva su empresalidad de vida laboral, relaciones del personal en la institución | 1 - Tradicional | Involucrar los relaciones y satisfacción de las Personas Servidoras Públicas que permita mejorar las tareas y las responsabilidades de sus funciones como parte del mismo en el trabajo | 1 - Federal personal | 04/05/2023 | 01/06/2023 | 31/12/2023 | Informar a las personas servidoras públicas mediante a sus jefaturas del establecimiento de sus metas con el fin de conocer los resultados entregados a los Valores de las áreas o supervisores principales con el fin de que el personal pueda cumplir con las responsabilidades y resultados alcanzados de las personas servidoras públicas | 11 - Liderazgo y participación | 10 - Colaboración y trabajo en equipo | 10 - Trabajo a distancia | Alto |
| 9 | 5 - Incentivar la comunicación y liderazgo del personal para mejorar los diálogos de desarrollo para tener a la hora la evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas que permitan reservar a la empresa de la gestión pública y la política de gobierno | 1 - Tradicional | Fomentar el liderazgo en los directores, subdirectores y personal responsable de personas cargos por medio de la participación en liderazgo, trabajo en equipo, Comunicación e cualquier otra que permita el desarrollo de habilidad gerenciales y consumo en cada | 1 - Federal personal | 04/05/2023 | 01/06/2023 | 31/12/2023 | "Capacitar de manera integral a Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Agentes de Cambio y Responsables de procesos críticos que les permitan el desarrollo de nuevas habilidades para otros puestos o responsabilidades distintas como parte de la profesionalización del Servicio Público Generando procesos de intercambio y revisión entre pares, con mayores bienes y propuestas para fomentar el consumo profesional de las mujeres y las Dependencias y entidades" | 15 - Servicio Profesional de Carrera | 18 - Profesionalización de la Administración Pública Federal | 11 - Liderazgo y participación | Alto |
| 10 | 5 - Incentivar la comunicación y liderazgo del personal para mejorar los diálogos de desarrollo para tener a la hora la evaluación del Desempeño de las personas servidoras públicas que permitan reservar a la empresa de la gestión pública y la política de gobierno | 1 - Tradicional | Implementar la propuesta de la sensibilización, capacitación y revisión para fomentar una cultura organizacional y que brinde mayores herramientas y consumo en cada que fomentan el liderazgo femenino a puestos de todos los niveles | 1 - Federal personal | 04/05/2023 | 01/06/2023 | 31/12/2023 | Llevar a cabo una sesión de capacitación, con revisión y reflejar de resultados referentes sobre la implementación de la propuesta de sensibilización, capacitación y revisión | 27 - Igualdad y No Discriminación | 11 - Liderazgo y participación | 18 - Profesionalización de la Administración Pública Federal | Alto |
| 11 | 6 - Incentivar el modelo de Profesionalización del Servicio Público y Desarrollo profesional de las personas Servidoras Públicas para mejorar su vivencia y el Desempeño institucional | 1 - Tradicional | Difundir información para sensibilización y seguimiento para la toma de planes de carrera, planes de estudio, Diseño de ejercicio de cursos consumo en cada para mejorar el Desempeño de las personas Servidoras Públicas | 1 - Federal personal | 04/05/2023 | 01/06/2023 | 31/12/2023 | Proponer a las personas Servidoras Públicas los consumo en cada que permita adaptarse a los cambios de la Transformación Digital en la Administración Pública y el uso de nuevas tecnologías, métodos y procesos | 25 - Aplicar el uso de herramientas en cada de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) | 20 - Adaptabilidad a cambios | 10 - Trabajo a distancia | Alto |

Firma

Nombre del Oficial Mayor o homólogo: Ángel Jesús Ramírez Martínez

Fecha: 4 de Mayo de 2023

# PTCCO 2023.

| Práctica de transformación | Fecha de inicio | Fecha de fin |
|---|---|---|
| "Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2023(PTCCO)." | 01/01/2023 | 31/12/2023 |
| Dar a conocer los logros Institucionales alcanzados en el ejercicio 2022 por los medios de comunicación interna con el fin de que el personal lleve a cabo mejores practicas. | 02/05/2023 | 31/12/2023 |
| Fortalecer procesos de sensibilización y capacitación al personal para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios, libres de violencia u omisiones que vulneren los derechos humanos de las personas y que permitan conocer sus derechos, obligaciones, responsabilidades y prestaciones laborales. | 02/02/2023 | 31/12/2023 |
| Implementar esquemas laborales flexibles que faciliten nuevos modelos de trabajo a distancia, el escalonamiento de horarios laborales y/o el trabajo por objetivos a fin de mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con base en el beneficio de la calidad de vida laboral de las personas servidoras públicas. | 01/06/2023 | 31/12/2023 |
| Mejorar la cultura de denuncia y combate a la corrupción sobre los procesos de denuncias, tipos de corrupción, protección de los derechos humanos, servicio e integridad pública a través de la transparencia en los mismos. | 16/04/2023 | 31/12/2023 |
| Promover la nueva Ética Pública e Integridad en el Gobierno Federal, la Cultura de la Transparencia, la Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas así como sensibilizar y concientizar a las personas Servidoras Públicas sobre la importancia de manifestación de su patrimonio en la declaración patrimonial, como cumplimiento al principio de la rendición de cuentas. | 16/04/2023 | 31/12/2023 |
| Coordinación con las personas servidoras públicas y los posibles agentes de cambio que permitan mejorar la objetividad y mejora en el desempeño de las Personas Servidoras Públicas. | 16/04/2023 | 31/12/2023 |
| Fortalecer las relaciones y colaboración de las Personas Servidoras Públicas que permita mayor transparencia en las responsabilidades de sus funciones como parte del reconocimiento laboral. | 01/01/2023 | 31/12/2023 |
| Promover el Liderazgo en lo directores, subdirectores y personal responsable de procesos críticos por medio de la capacitación en Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación o cualquier otra que permita el desarrollo de habilidad gerenciales y socioemocionales. | 01/05/2023 | 31/12/2023 |
| Implementar la propuesta de la sensibilización, capacitación y mentoría para favorecer una cultura organizacional y que brinde mayores herramientas y conocimientos que favorezcan el liderazgo femenino en puestos de todos los niveles. | 01/05/2023 | 31/12/2023 |
| Difundir actividades para sensibilización y seguimiento para elaborar planes de carrera, planes de estudio, desarrollo y adquisición de nuevos conocimientos para mejorar el desempeño de las personas Servidoras Públicas. | 01/05/2023 | 31/12/2023 |

2023 AÑO DE Francisco VILLA
EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

**Gracias por su atención.**

**Atentamente.**
**La Dirección de Administración.**

Resultados **ECCO 2022**

La encuesta de todas y de todos