

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Análisis de Resultados



AGRICULTURA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



SENASICA

SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD,
INOCUIDAD Y CALIDAD AGROALIMENTARIA



AÑO INTERNACIONAL DE LA
SANIDAD VEGETAL

2020



1° DE JULIO DE 2020
120 ANIVERSARIO DE LA
SANIDAD VEGETAL
EN MÉXICO
1900-2020

Febrero de 2020

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal (ECCO), es una herramienta para medir la percepción de las personas que laboran en las organizaciones, con relación a los aspectos sociales que intervienen en su entorno laboral y que afectan en la calidad del logro de objetivos dentro de la organización.

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 generar cambios internos, de acuerdo a la demanda de las y los servidores públicos, que contribuya a generar satisfacción laboral, identidad con la Institución, mayor productividad y compromiso con los objetivos organizacionales.

La Secretaría de la Función Pública (SFP), a través de su Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal, coordina cada año, la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, mediante un instrumento que comprende 80 reactivos divididos en 11 factores y 11 valores.

La SFP utiliza la escala tipo Likert, la cual es un instrumento de evaluación, que comprende un parámetro de cinco respuestas, que permiten obtener resultados confiables sobre las diferentes situaciones de acuerdo con cada factor o valor.

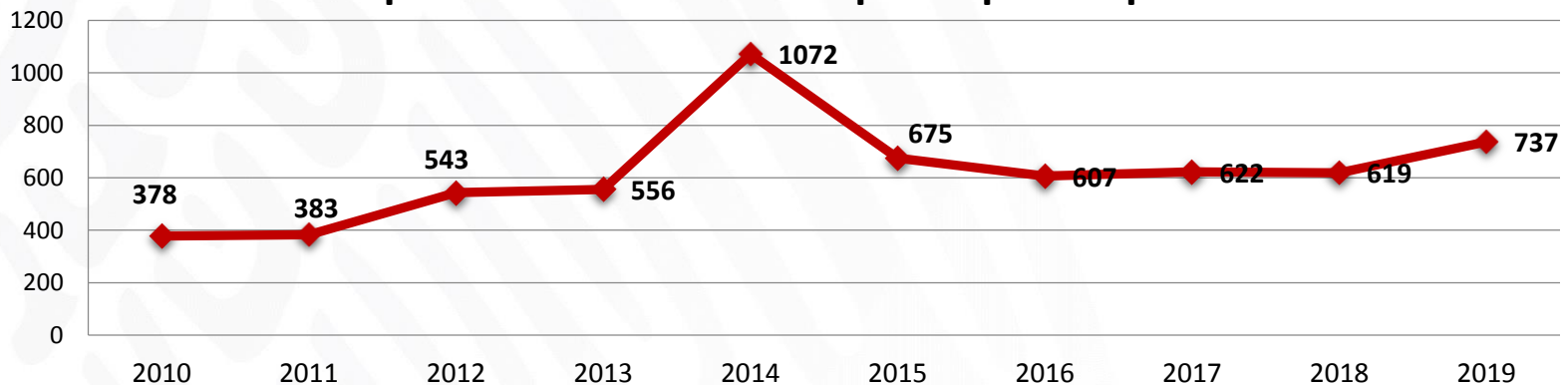


La escala tipo Likert permite descubrir distintos niveles de conformidad, como el grado positivo, neutral y negativo, que ayudan a identificar fácilmente las áreas de mejora. En este caso, la puntuación va de un extremo a otro, donde una respuesta aprobatoria tiene un puntaje más alto a diferencia de la que esta en desacuerdo, la cual tiene un puntaje más bajo.

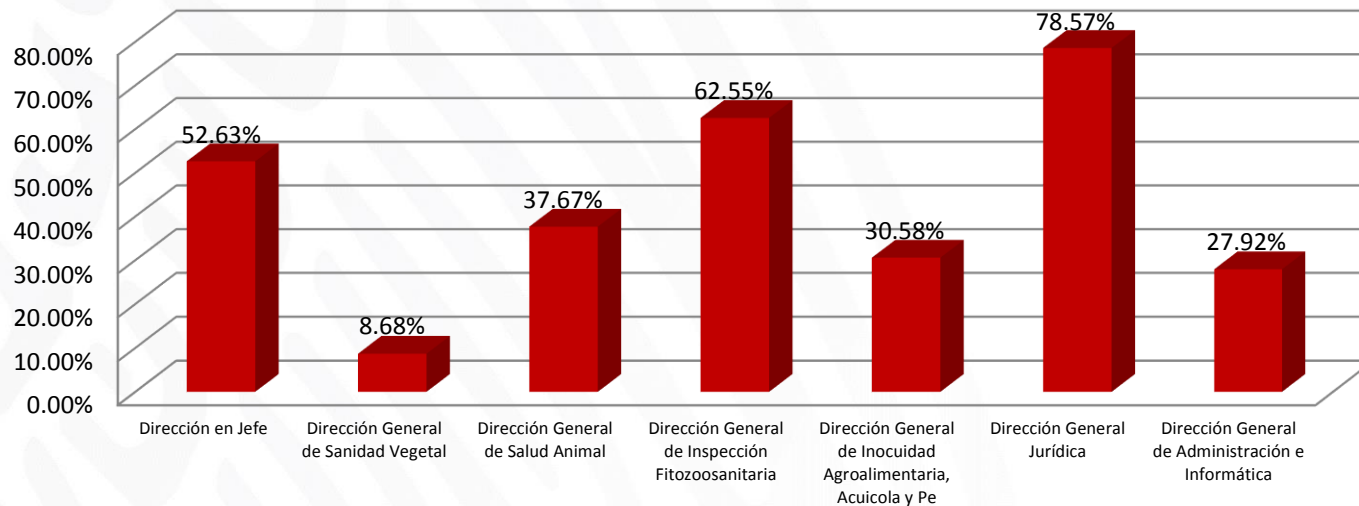
Índice de participación

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional del Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria obtuvo un total de 737 encuestas realizadas, en las que participaron las siete Direcciones Generales y cuatro Unidades, que conforman este Órgano Administrativo Desconcentrado.

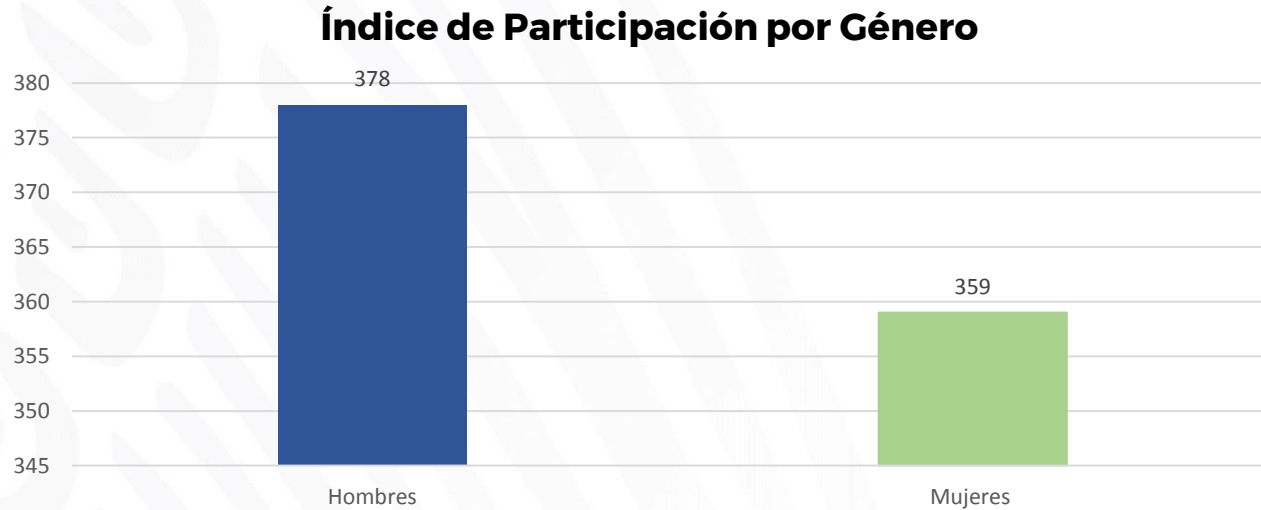
Comparación de número de participantes por año



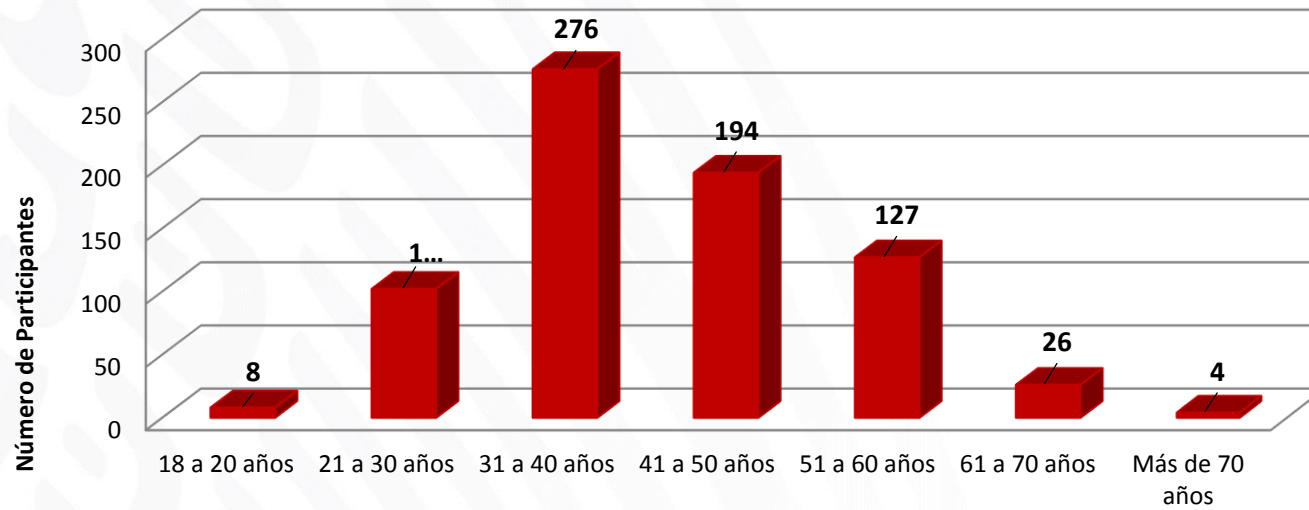
Índice de participación por Dirección General



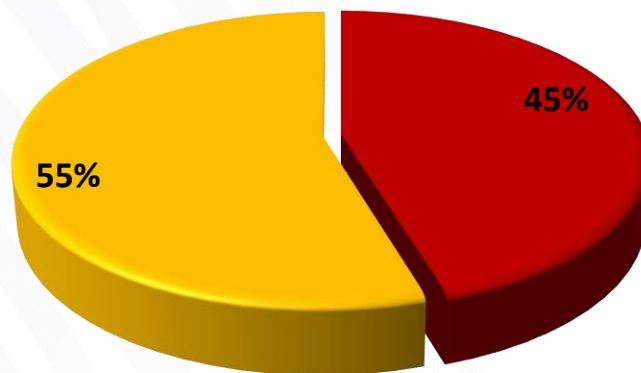
Índice de participación por Género



Índice de participación por Rango de Edad

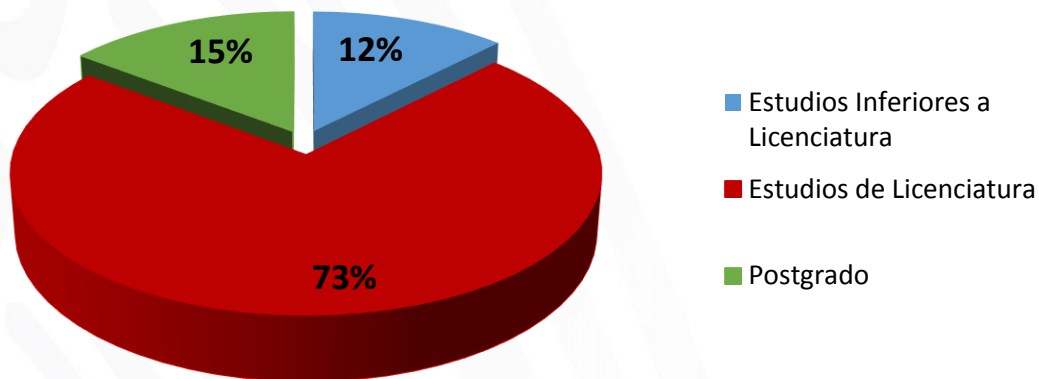


Índice de participación por Estado Civil

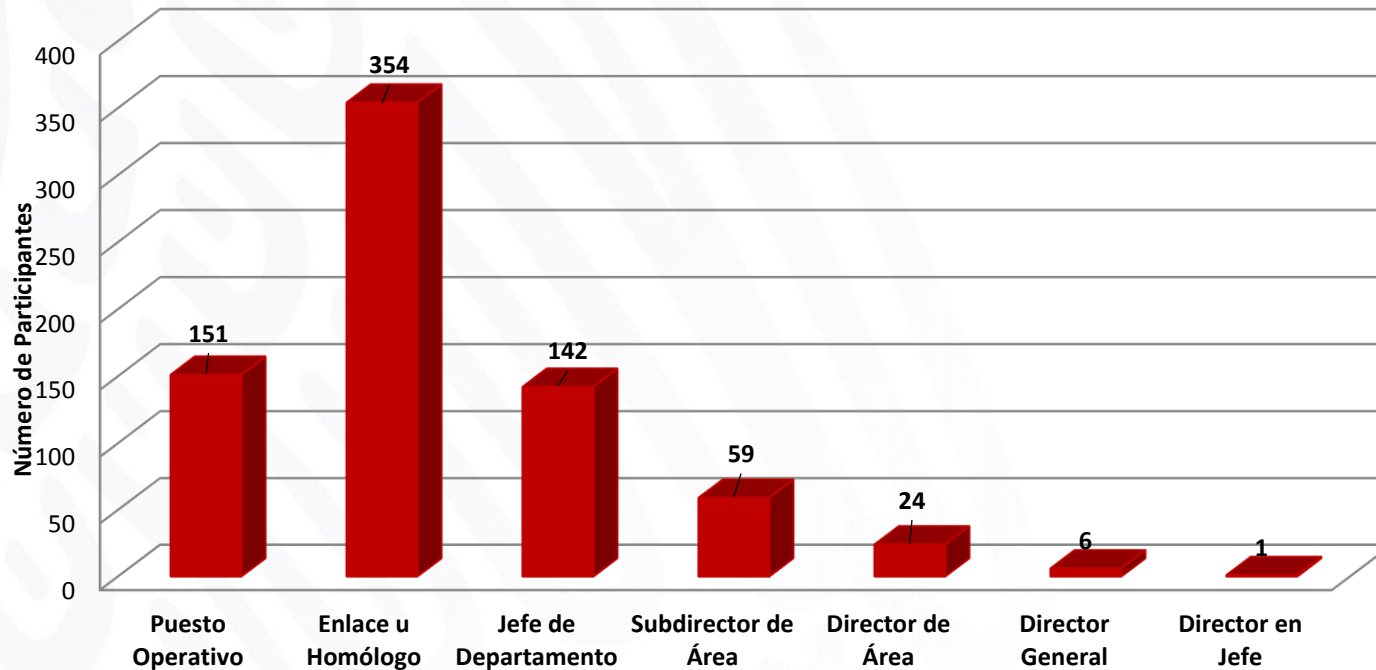


■ Soltero
(a)

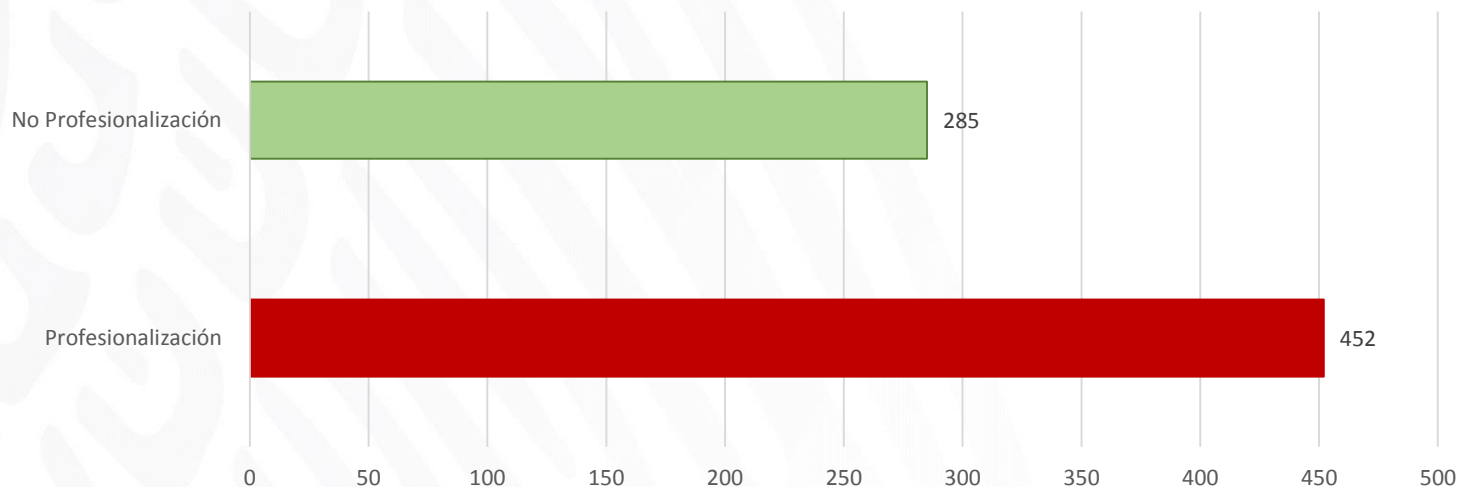
Índice de participación por Escolaridad



Índice de participación por Rango de Puesto

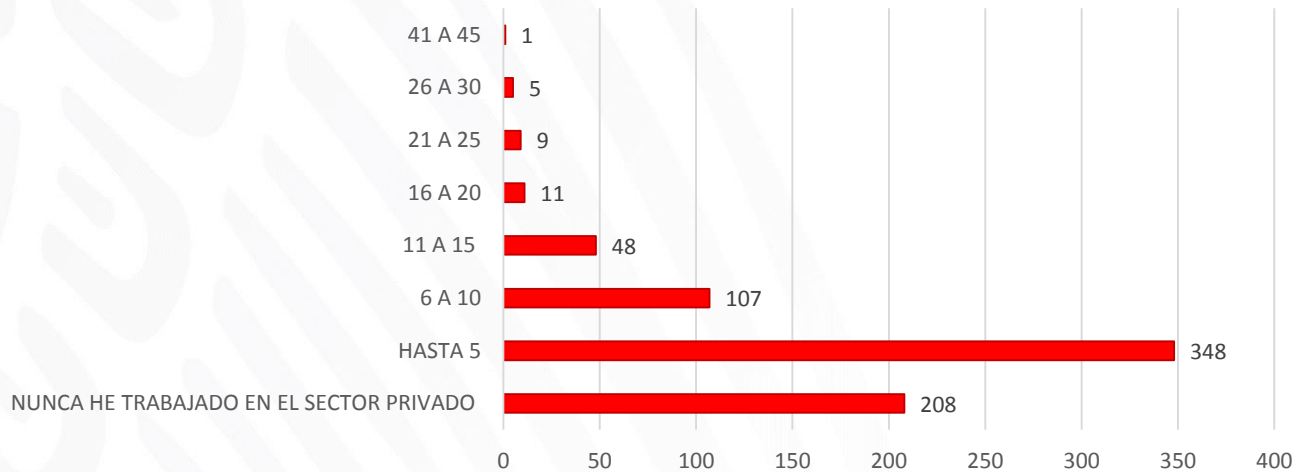


Índice de participación por Puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera



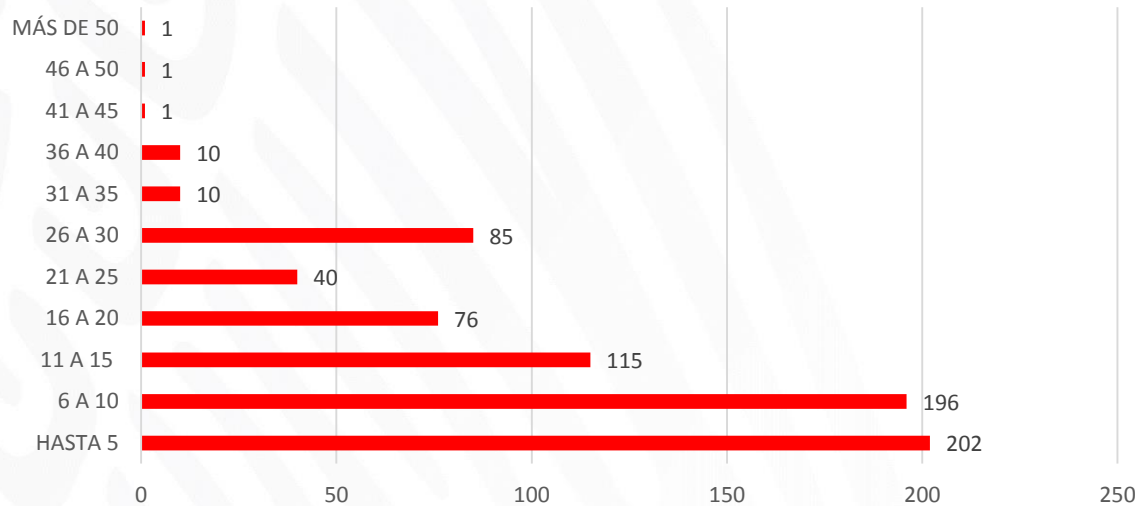
61% de las y los servidores públicos que participaron en la Encuesta 2019, ocupan puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera

Años laborados en el Sector Privado



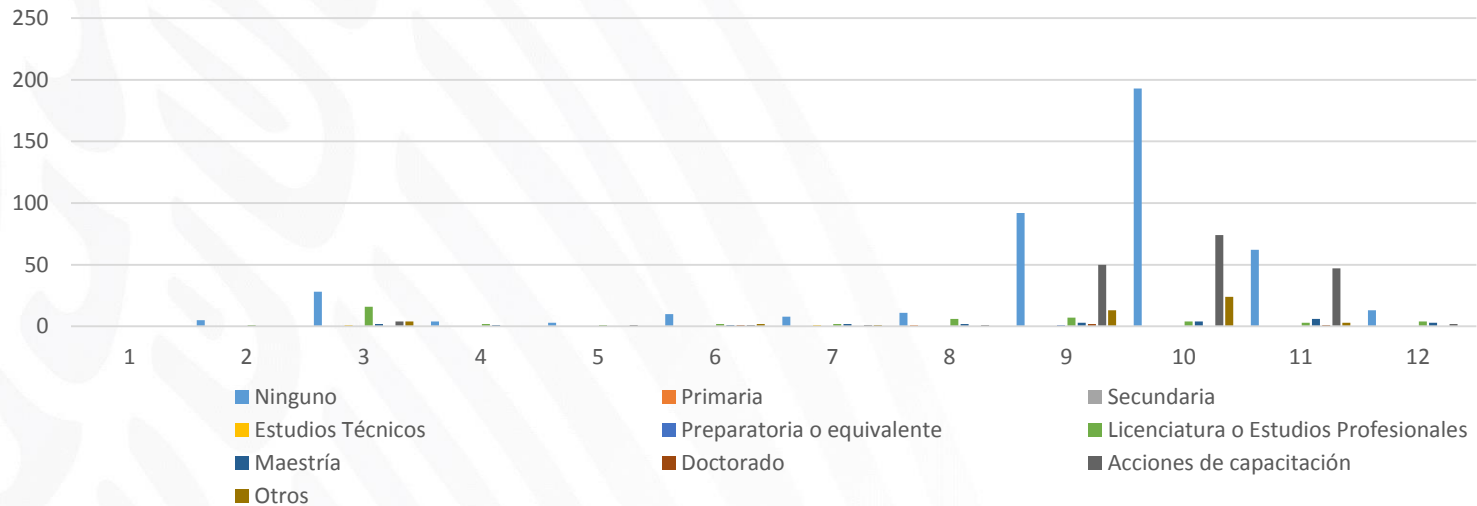
47% de las y los servidores públicos que participaron en la Encuesta 2019, han laborado hasta 05 años en el sector privado

Años laborados en el Sector Público



28% de las y los servidores públicos que participaron en la Encuesta 2019, han laborado hasta 05 años en el sector público

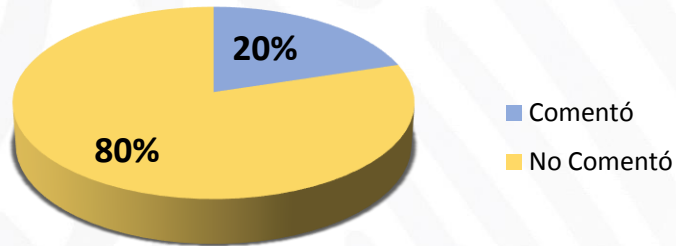
Grado de estudios cursados actualmente



El 25% de las y los servidores públicos que participaron en la Encuesta 2019, se encuentran realizando acciones de capacitación

Índice de Comentarios

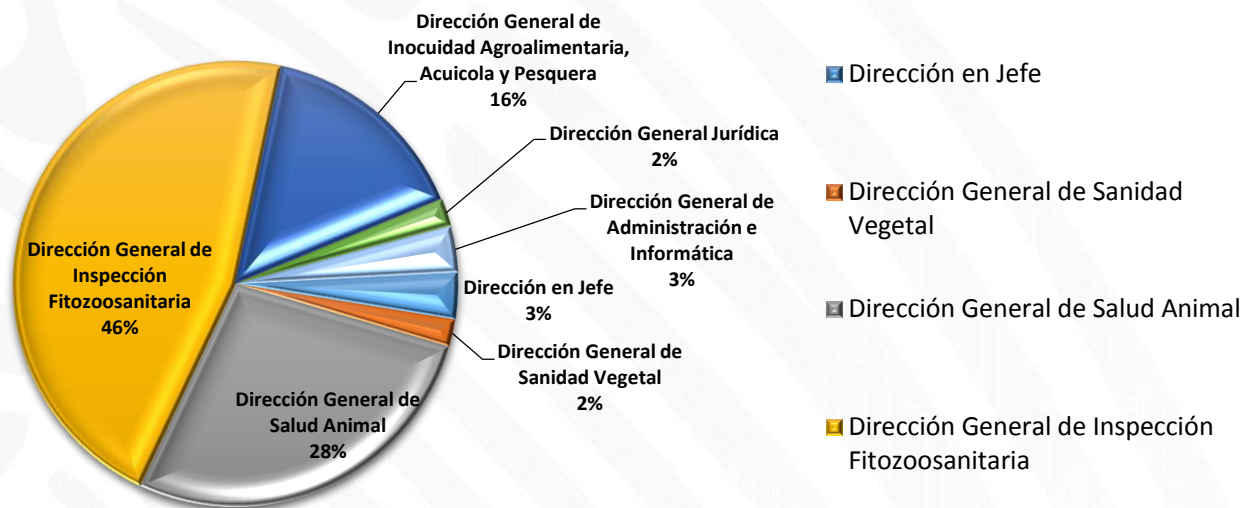
Del total del servidoras y servidores públicos que respondió la Encuesta, sólo 149 servidoras y servidores públicos emitieron algún comentario, 588 se abstuvieron de comentar



TIPO DE COMENTARIO	
Felicitación o reconocimiento	30
Sugerencia	50
Otro	22
Queja	47

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Distribución de comentarios por áreas



En la gráfica se puede observar que las áreas sustantivas de este Órgano Administrativo Desconcentrado, son las que emitieron mayor número de comentarios.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Distribución de tipos de comentarios por áreas

Área/Tipo de Comentario	Felicitación o reconocimiento	Queja	Sugerencia	Otro
<i>Dirección en Jefe</i>	40.00%	0.00%	20.00%	40.00%
<i>Dirección General de Sanidad Vegetal</i>	0.00%	33.33%	66.67%	0.00%
<i>Dirección General de Salud Animal</i>	7.32%	48.78%	31.71%	12.20%
<i>Dirección General de Inspección Fitozoosanitaria</i>	26.09%	24.64%	34.78%	14.49%
<i>Dirección General de Inocuidad Agroalimentaria, Acuicola y Pesquera</i>	26.09%	26.09%	30.43%	17.39%
<i>Dirección General Jurídica</i>	33.33%	0.00%	66.67%	0.00%
<i>Dirección General de Administración e Informática</i>	20.00%	60.00%	0.00%	20.00%

La siguiente tabla muestra la distribución por tipo de comentario realizados en cada Dirección General del SENASICA; cabe mencionar que, las quejas que se realizaron fueron enfocadas en temas de bajo salario, larga duración de la jornada laboral.

Distribución de tipos de comentarios por área

Área/Tipo de Comentario	Felicitación o reconocimiento	Queja	Sugerencia	Otro
<i>Dirección en Jefe</i>	40.00%	0.00%	20.00%	40.00%
<i>Dirección General de Sanidad Vegetal</i>	0.00%	33.33%	66.67%	0.00%
<i>Dirección General de Salud Animal</i>	7.32%	48.78%	31.71%	12.20%
<i>Dirección General de Inspección Fitozoosanitaria</i>	26.09%	24.64%	34.78%	14.49%
<i>Dirección General de Inocuidad Agroalimentaria, Acuicola y Pesquera</i>	26.09%	26.09%	30.43%	17.39%
<i>Dirección General Jurídica</i>	33.33%	0.00%	66.67%	0.00%
<i>Dirección General de Administración e Informática</i>	20.00%	60.00%	0.00%	20.00%

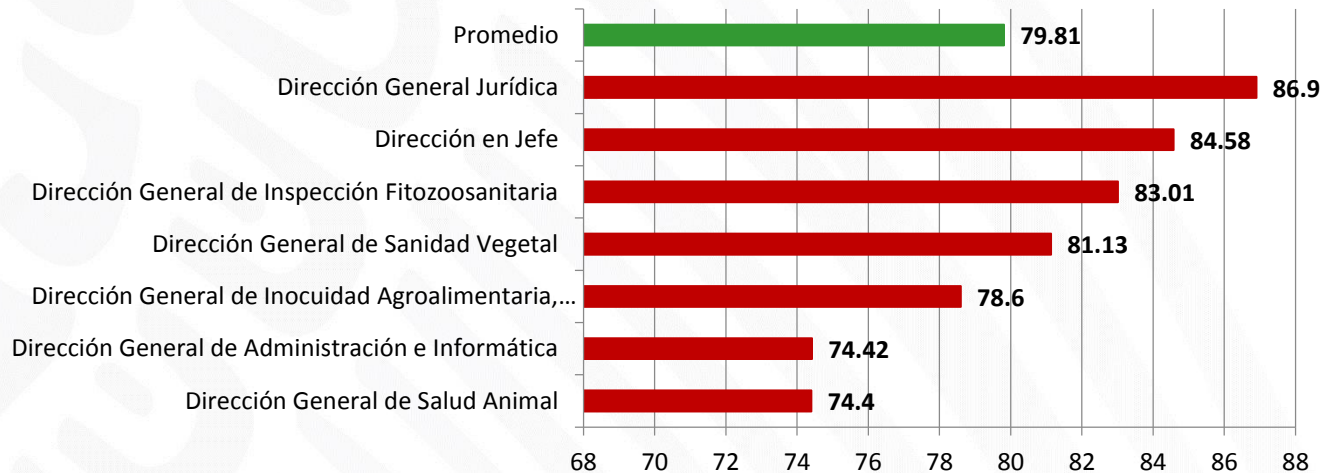
Dentro de los temas más comentados han sido los siguientes:

- No ha habido incremento salarial
- Uso personal de vehículos institucionales
- Favoritismo (cursos, objetos, permisos) para amigos de los jefes
- Acceso restringido con Directores de área
- Actos prepotentes de jefes
- Poco tiempo para la convivencia familiar

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Análisis Cuantitativo

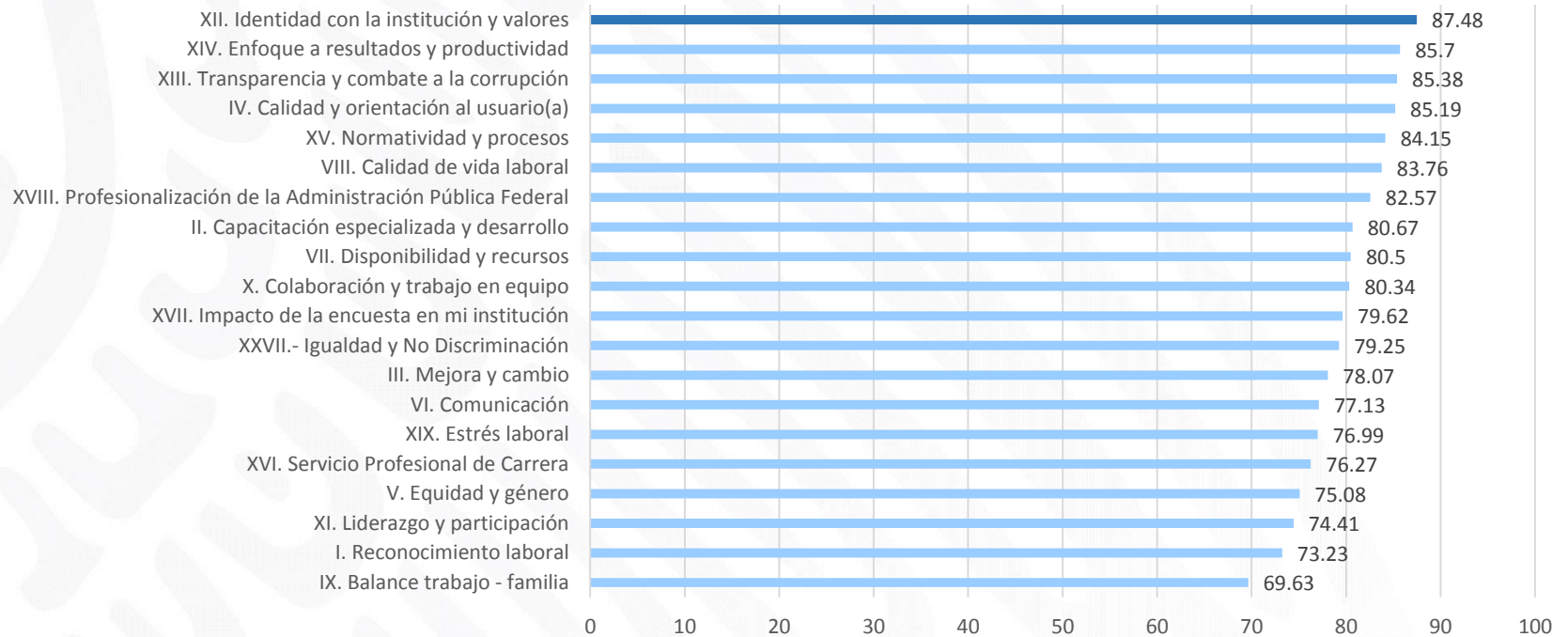
Calificación por Dirección General del SENASICA:



Es así como el SENASICA compuesto por seis Direcciones Generales y la Dirección en Jefe, recibió un promedio de calificación del 79.81

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

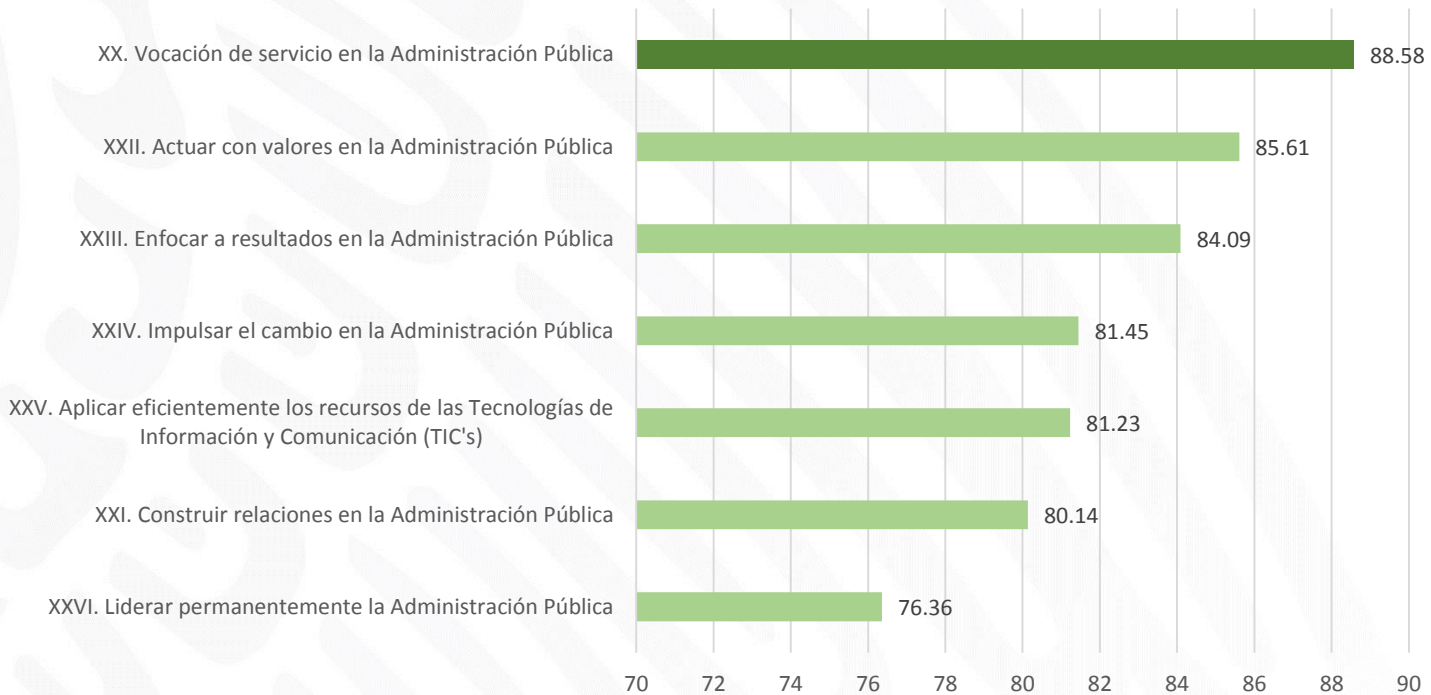
Calificación de Factores



La ECCO 2019 calificó el desempeño de la Institución de acuerdo a 20 factores que se muestran en la gráfica.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

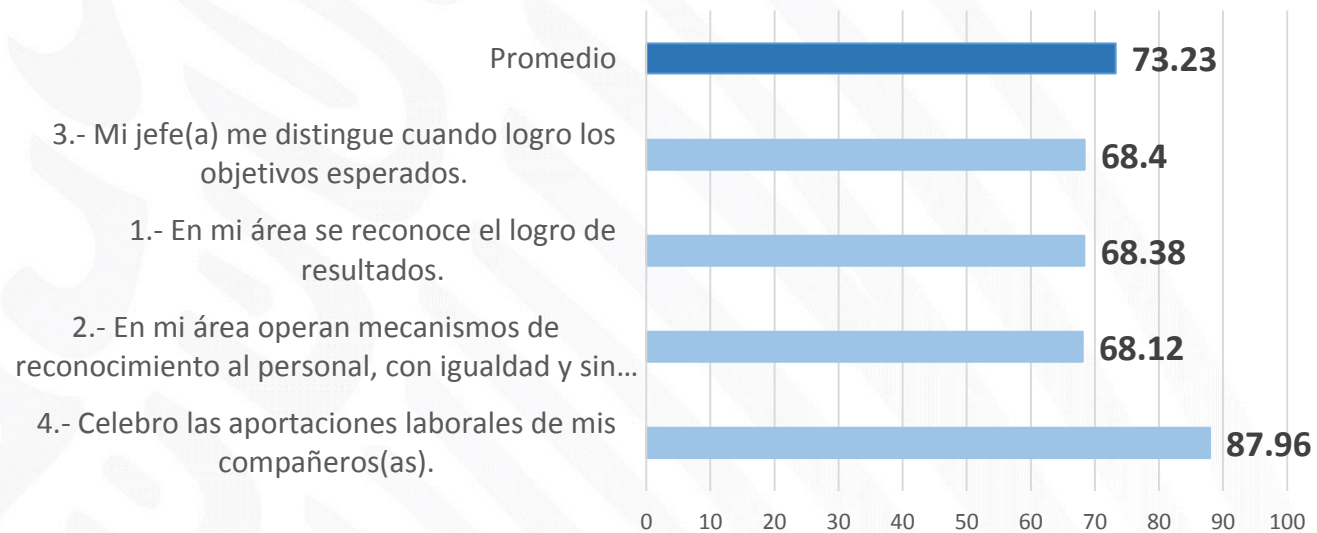
Calificación de Competencias



La ECCO 2019 calificó el desempeño de la Institución de acuerdo a 7 competencias que se muestran en la gráfica.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

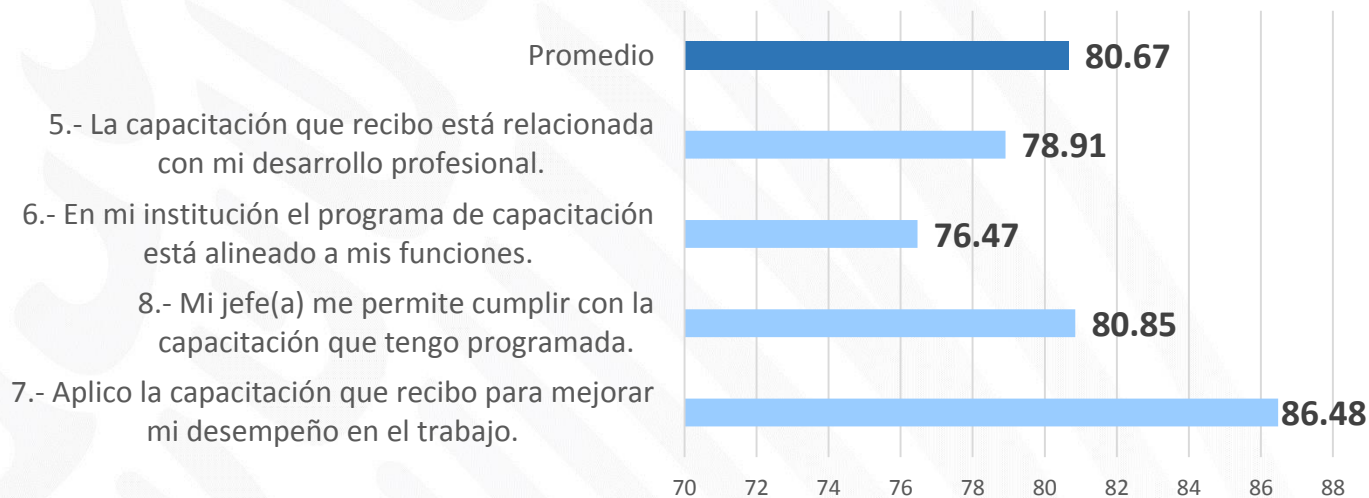
Factor: I. Reconocimiento laboral



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

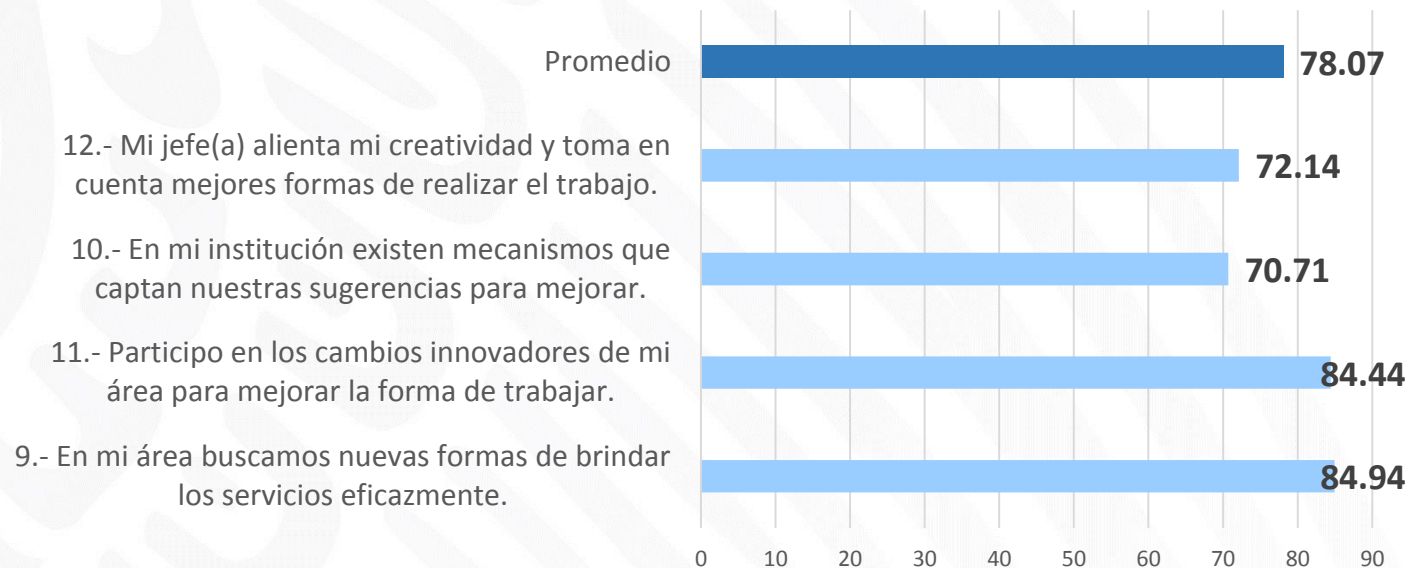
Factor: II. Capacitación especializada y desarrollo



Este factor evalúa las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño, y en su caso, certificación, de las y los servidores públicos

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

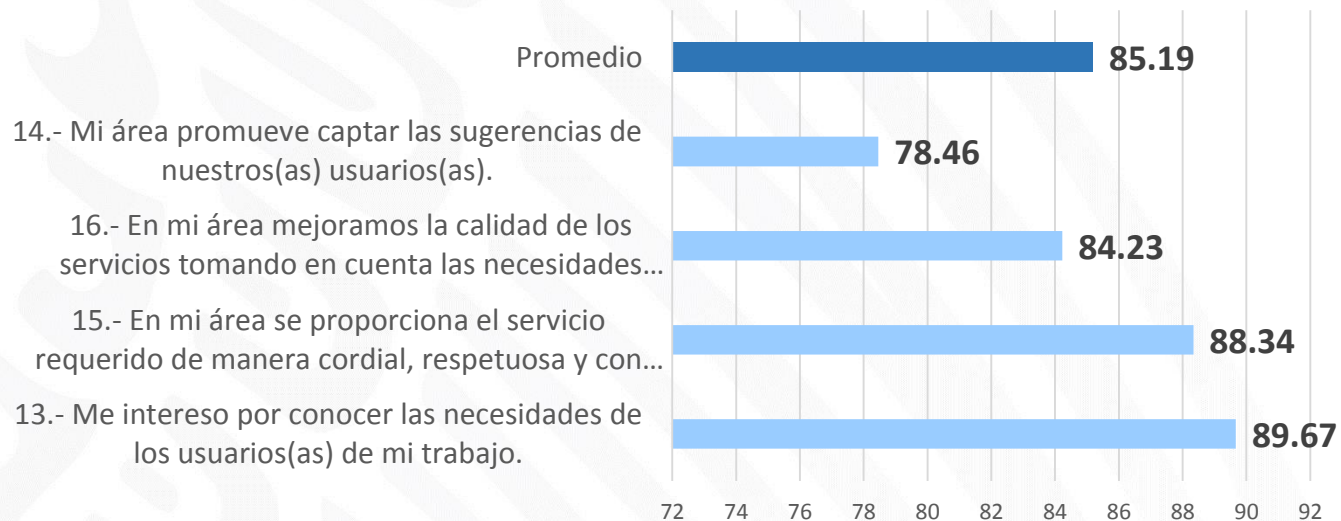
Factor: III. Mejora y cambio



Este factor evalúa el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

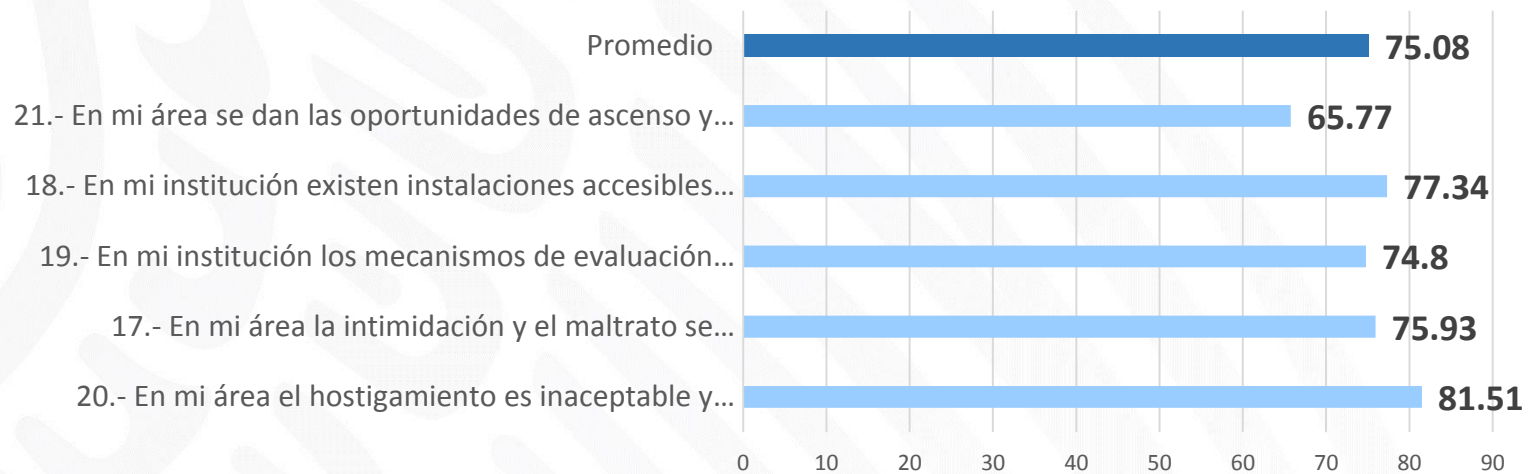
Factor: IV. Calidad y orientación al usuario(a)



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

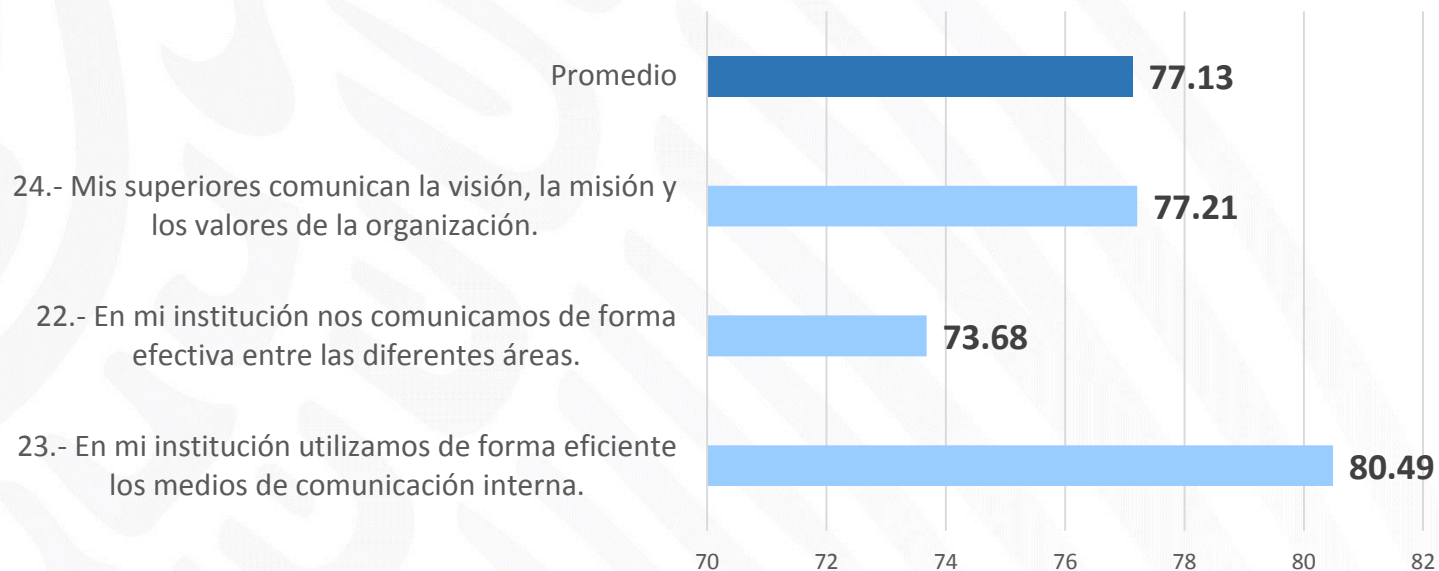
Factor: V. Equidad y género



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

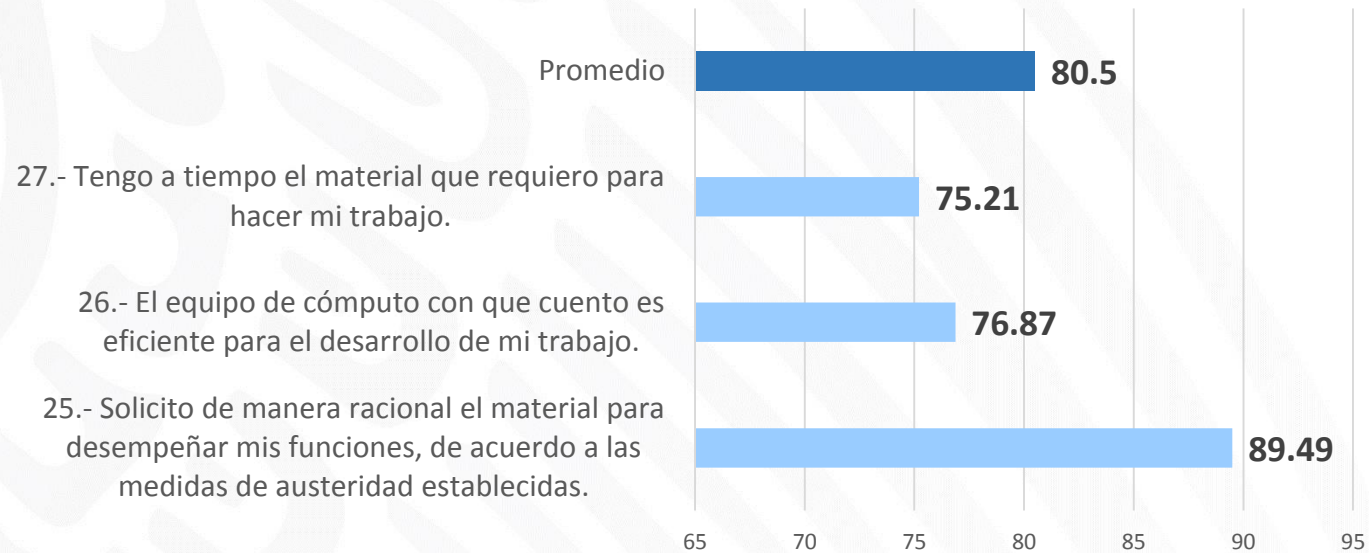
Factor: VI. Comunicación



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

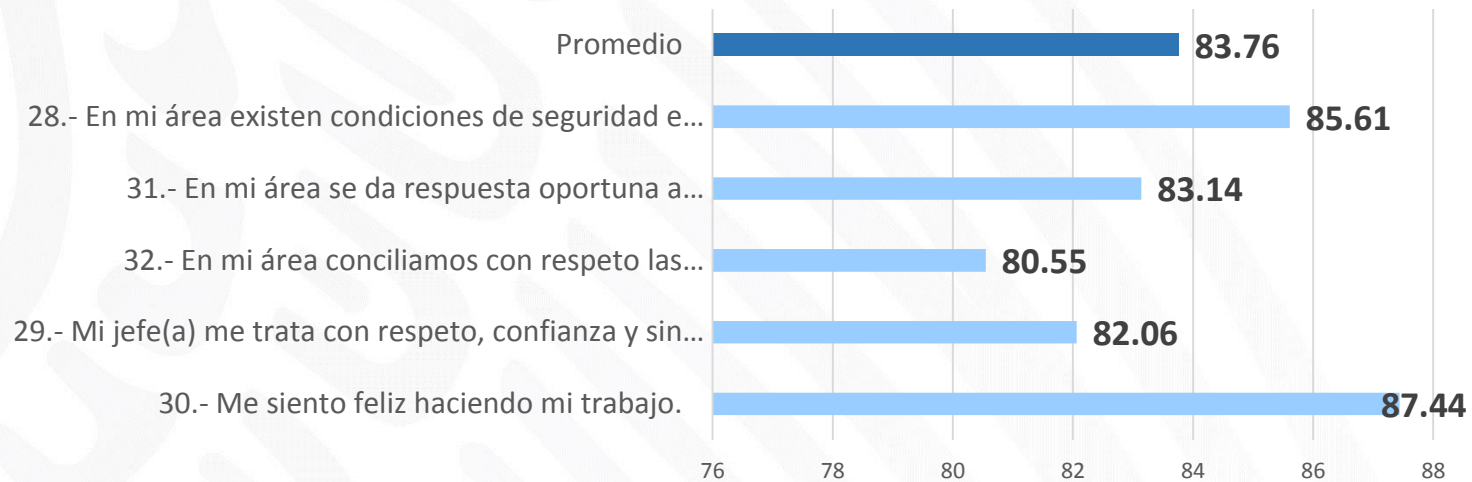
Factor: VII. Disponibilidad de recursos



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

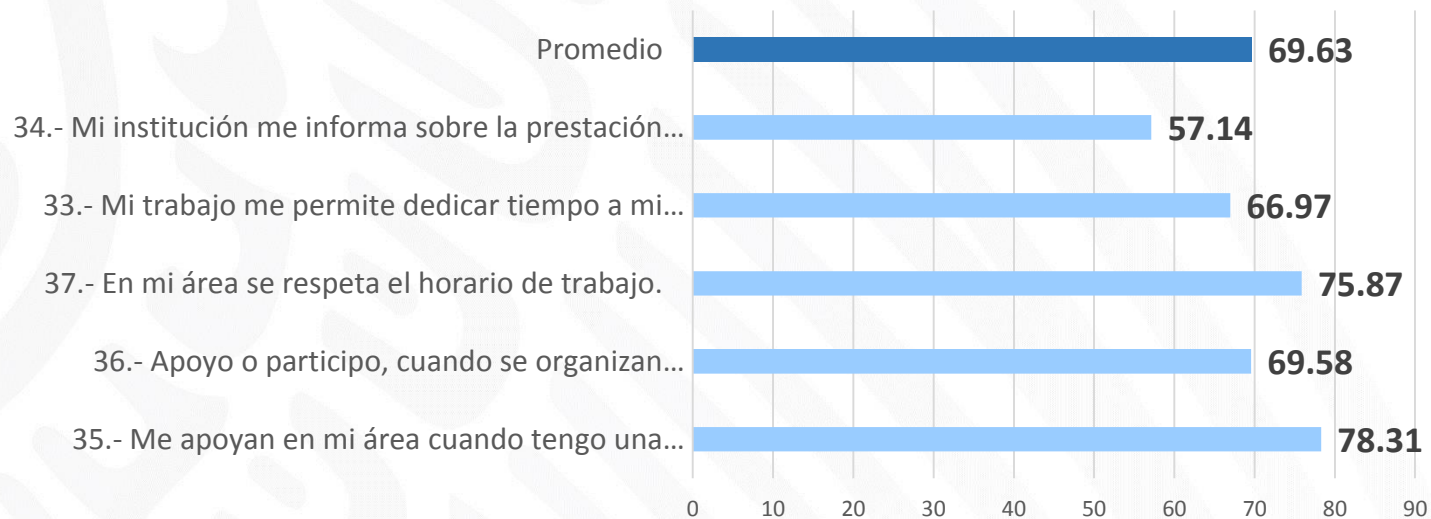
Factor: VIII. Calidad de vida laboral



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

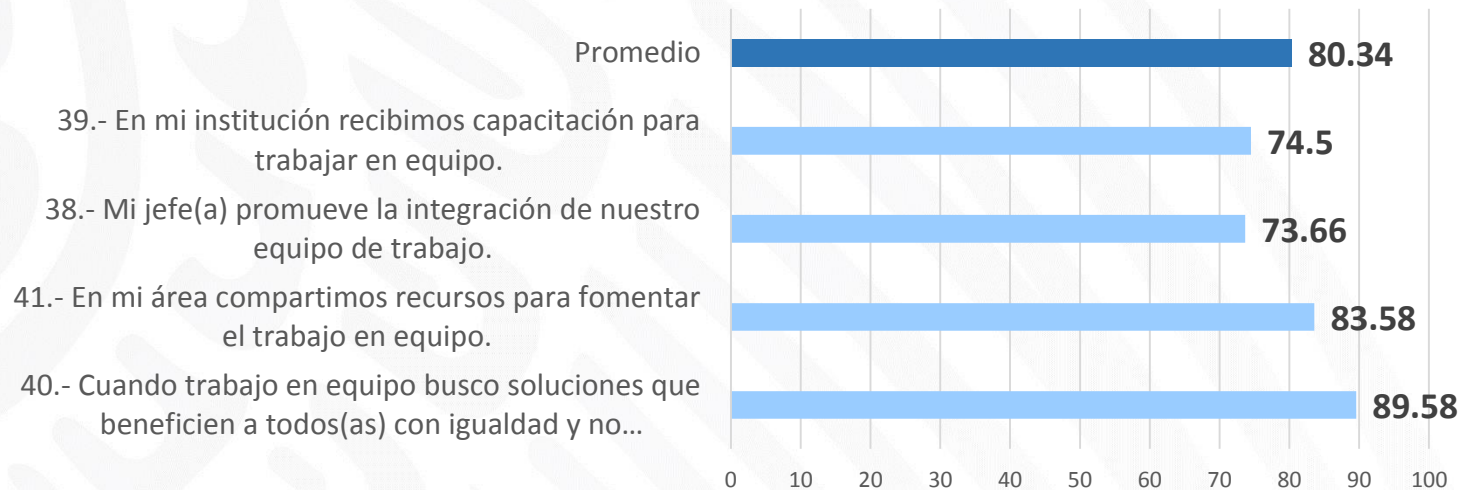
Factor: IX. Balance trabajo - familia



Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

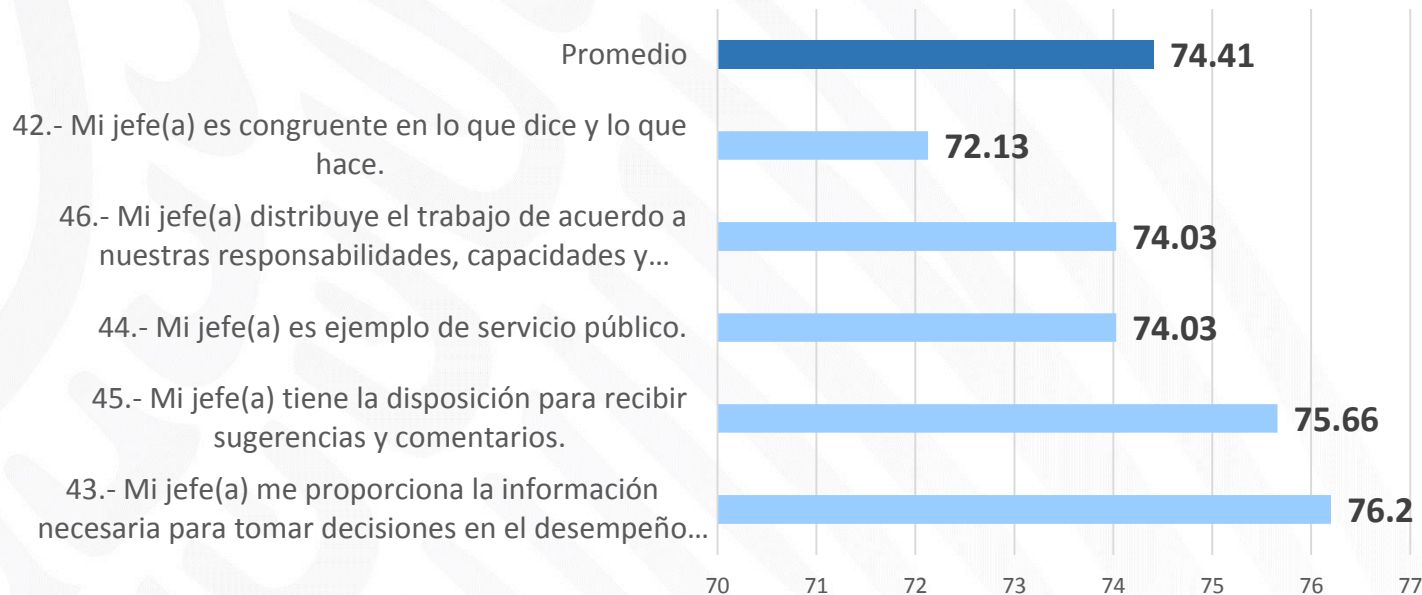
Factor: X. Colaboración y trabajo en equipo



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

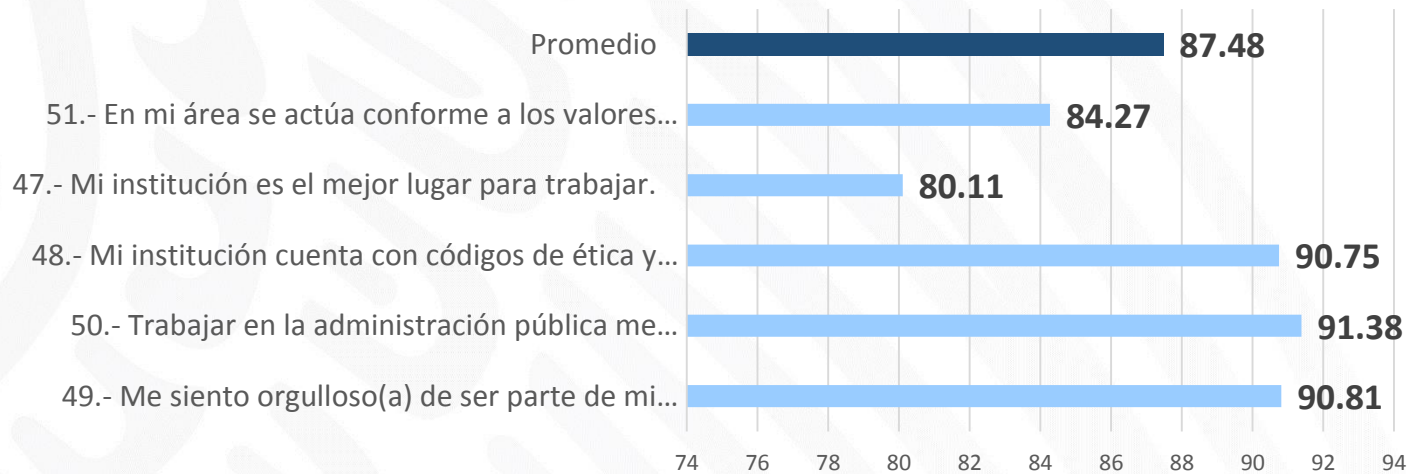
Factor: XI. Liderazgo y participación



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

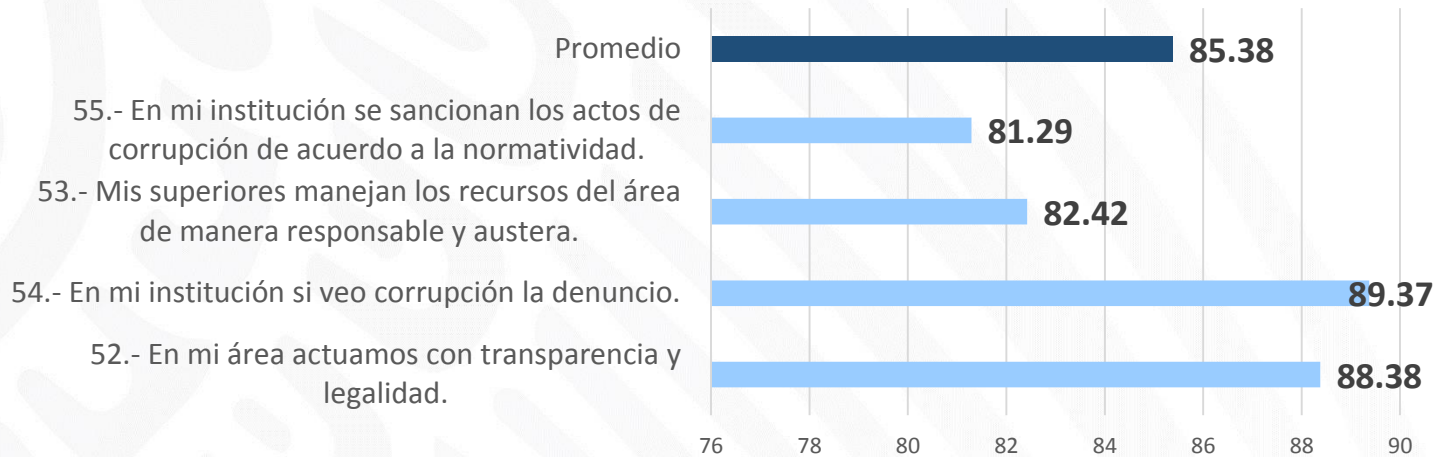
Factor: XII. Identidad con la Institución y valores



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

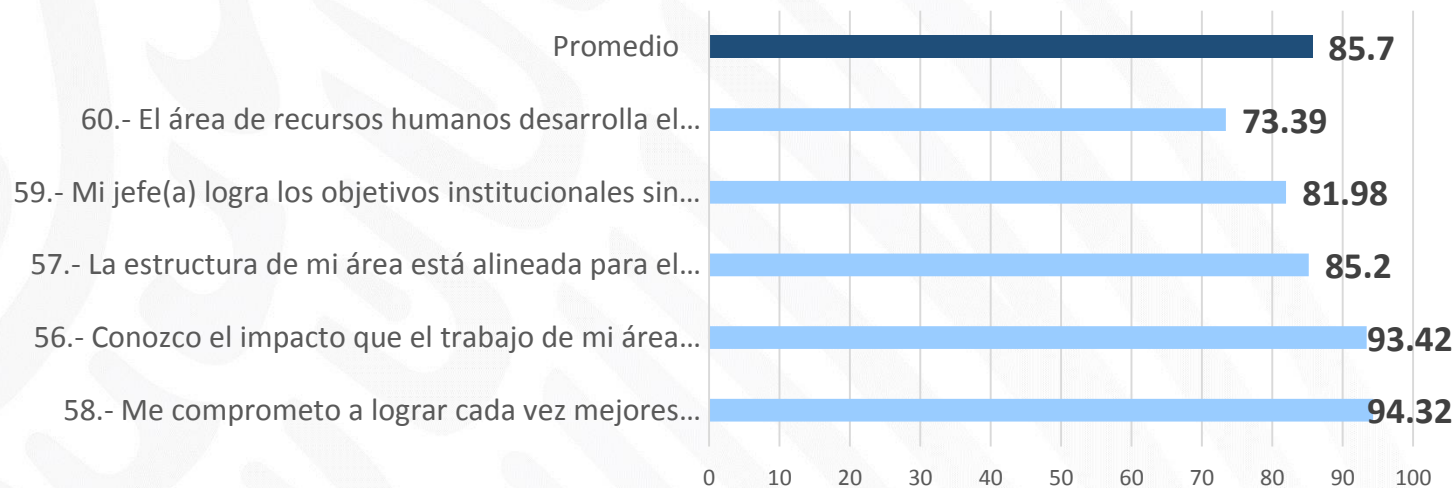
Factor: XIII. Transparencia y Combate a la corrupción



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

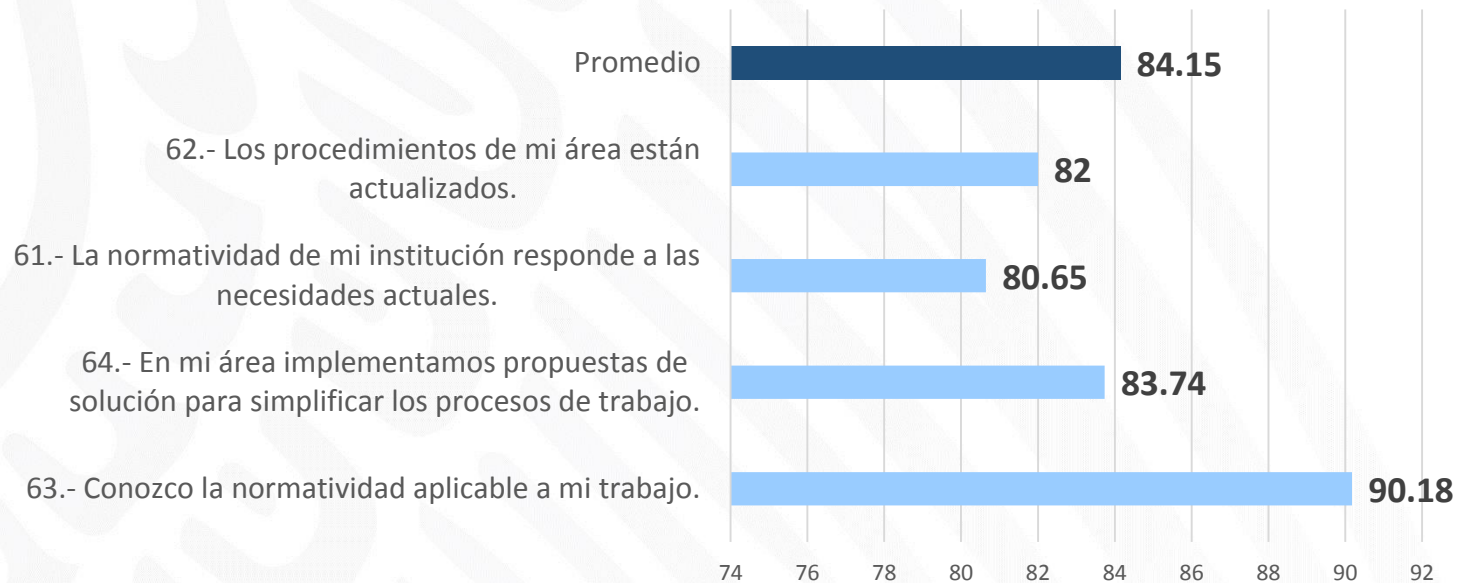
XIV. Enfoque a resultados y productividad



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

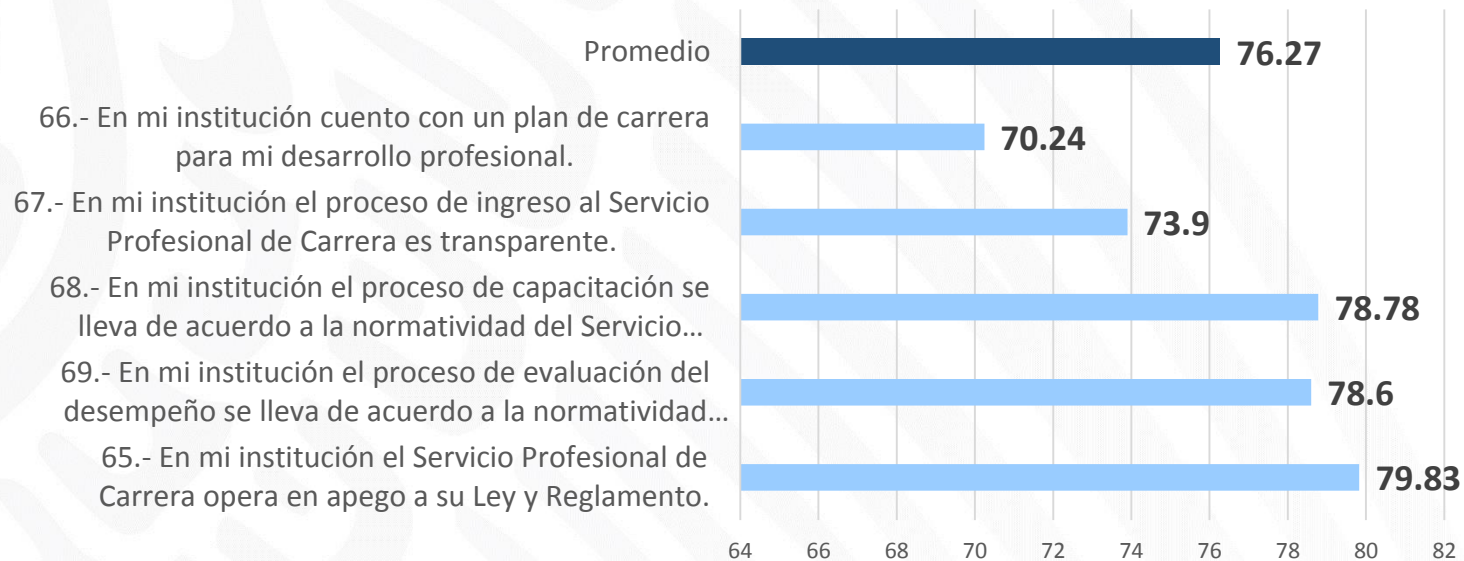
XV. Enfoque a resultados y productividad



Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

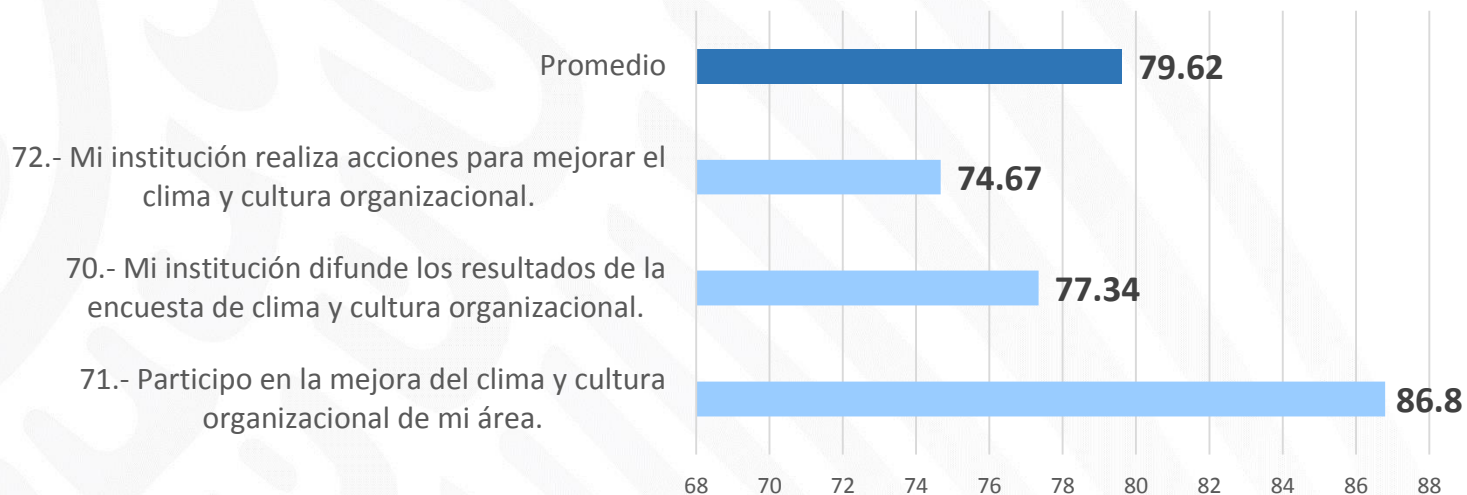
XVI. Servicio Profesional de Carrera



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

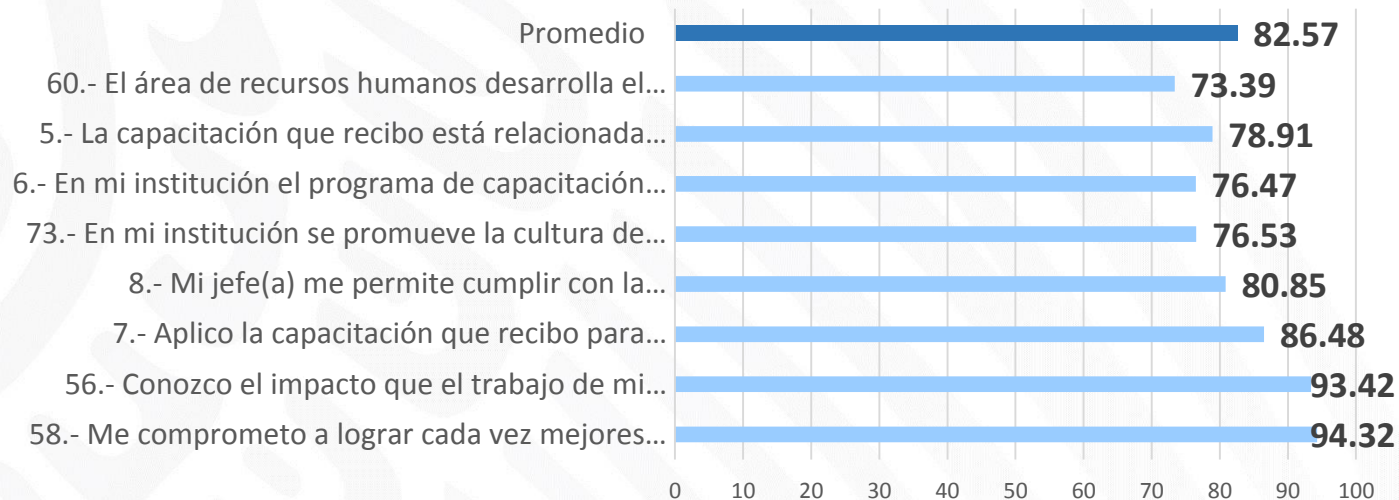
XVII. Impacto de la encuesta en mi institución



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

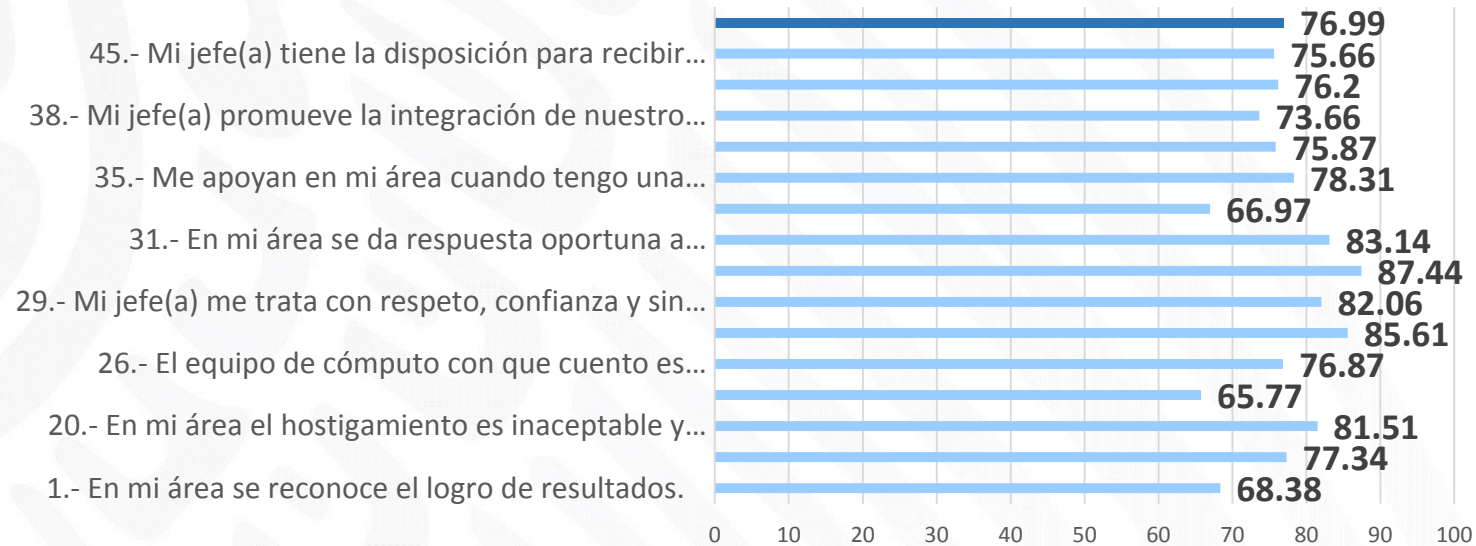
XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

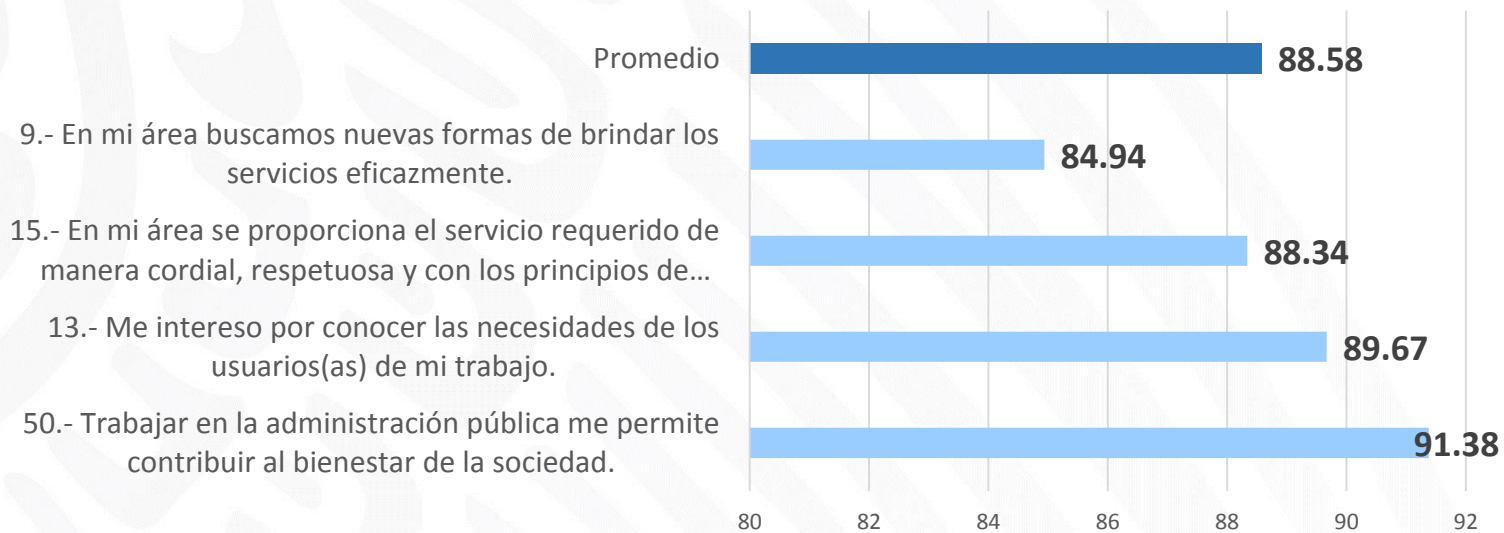
XIX. Estrés laboral



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

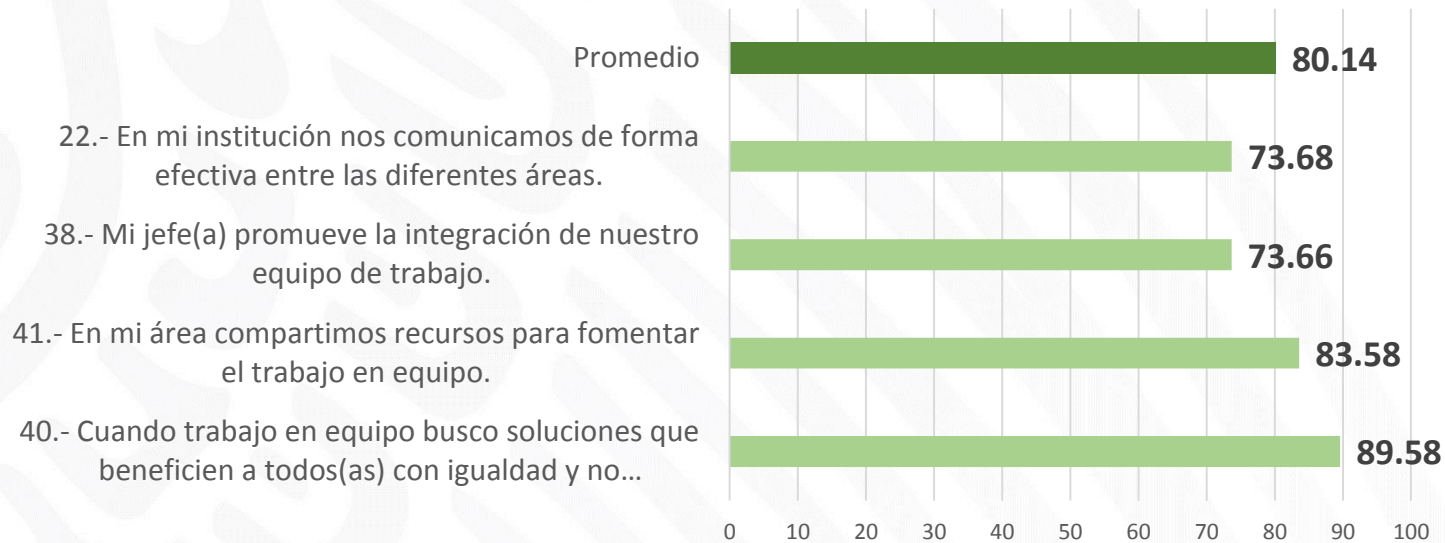
XX. Vocación de servicio en la Administración Pública



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

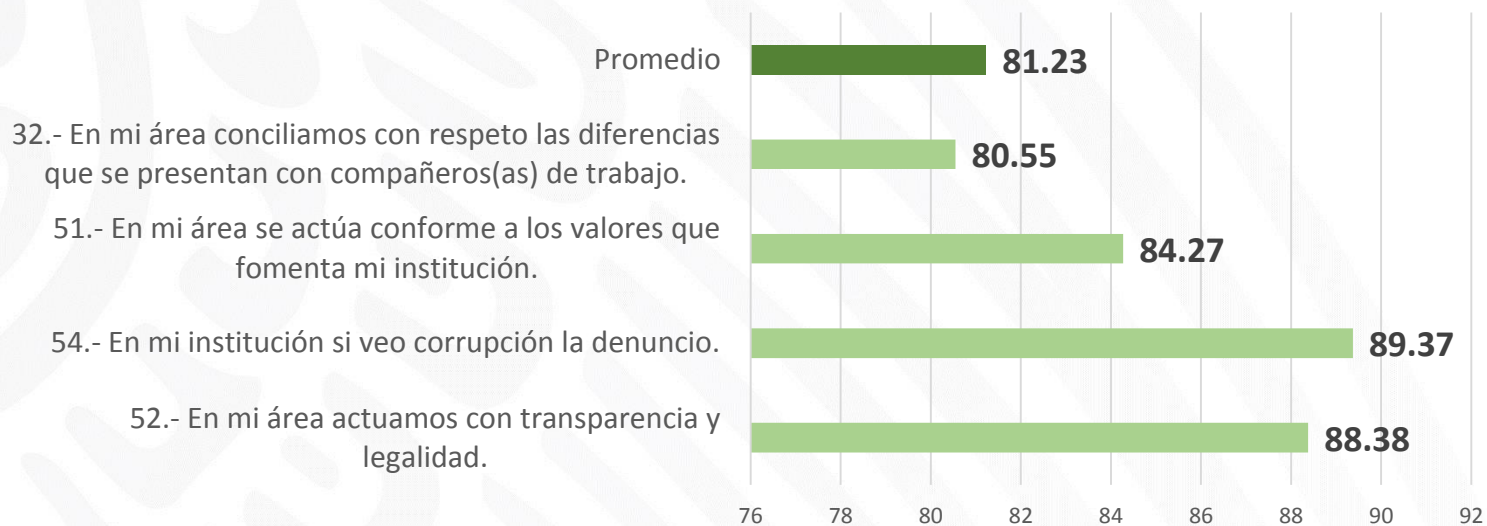
XXI. Construir relaciones en la Administración Pública



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

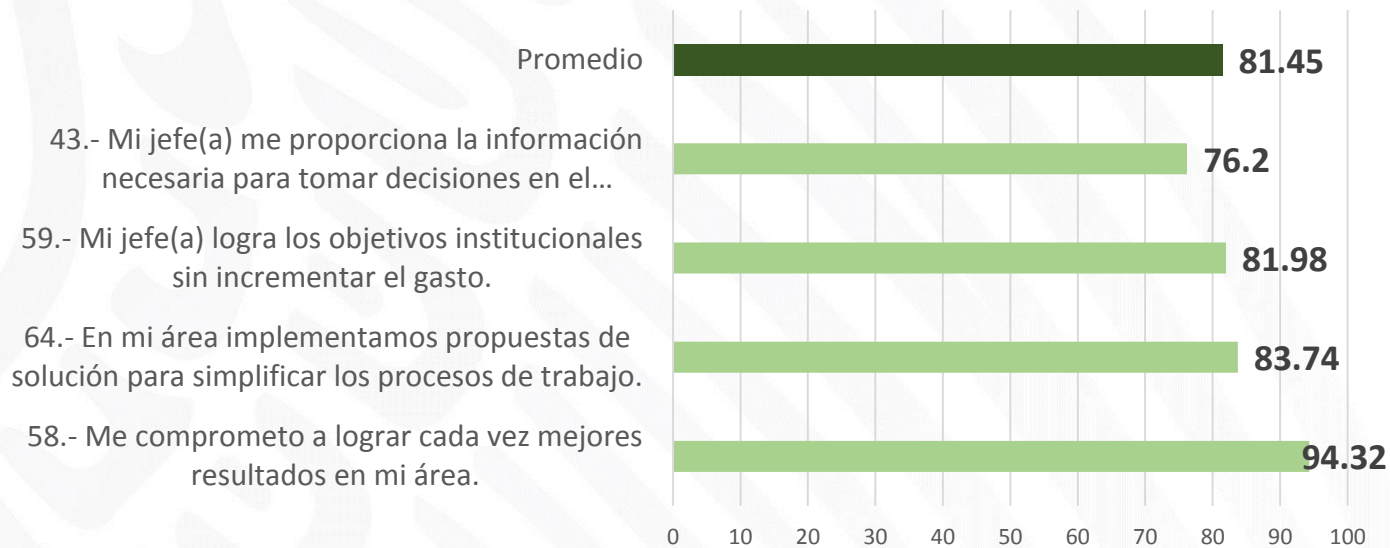
XXII. Actuar con valores en la Administración Pública



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

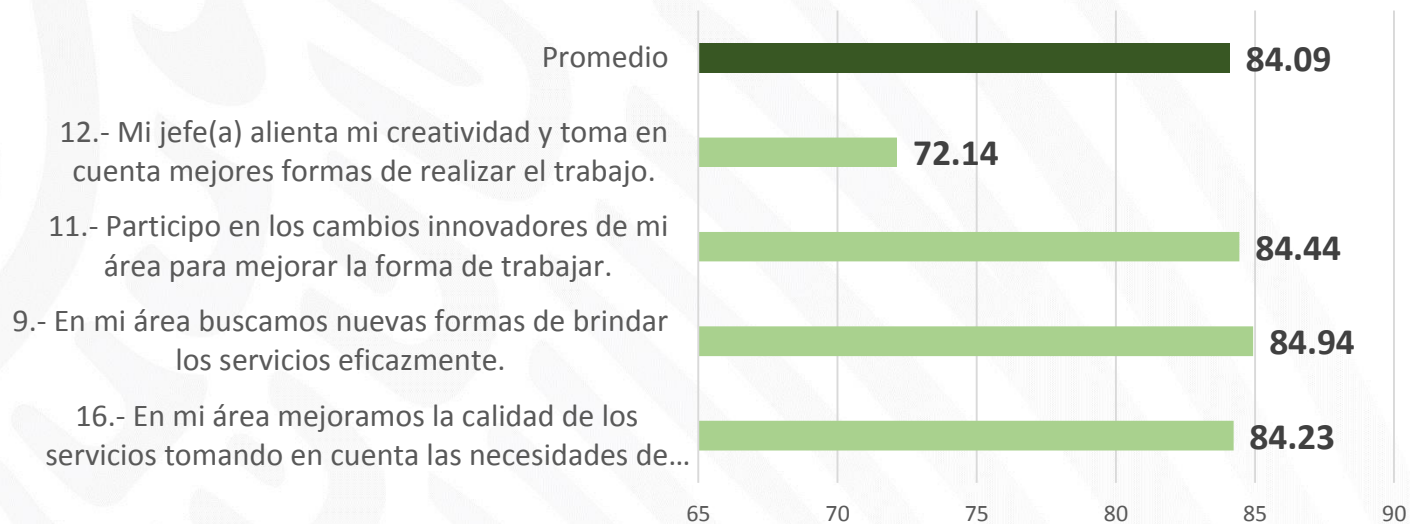
XXIII. Enfocar a resultados en la Administración Pública



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

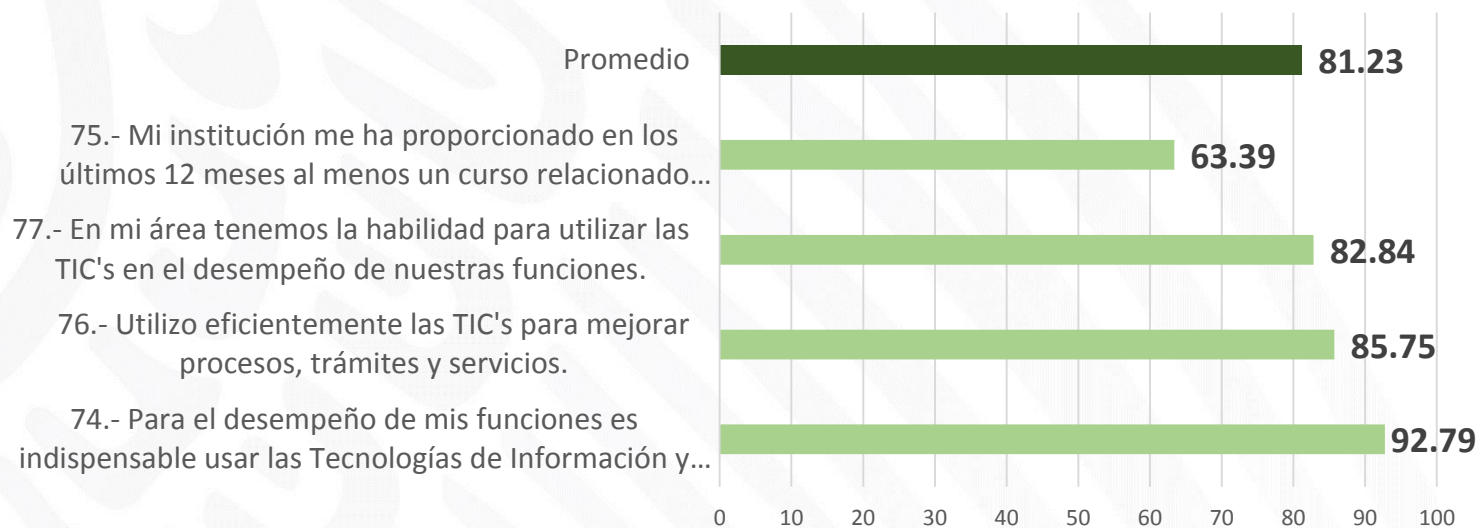
XXIV. Impulsar el cambio en la Administración Pública



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

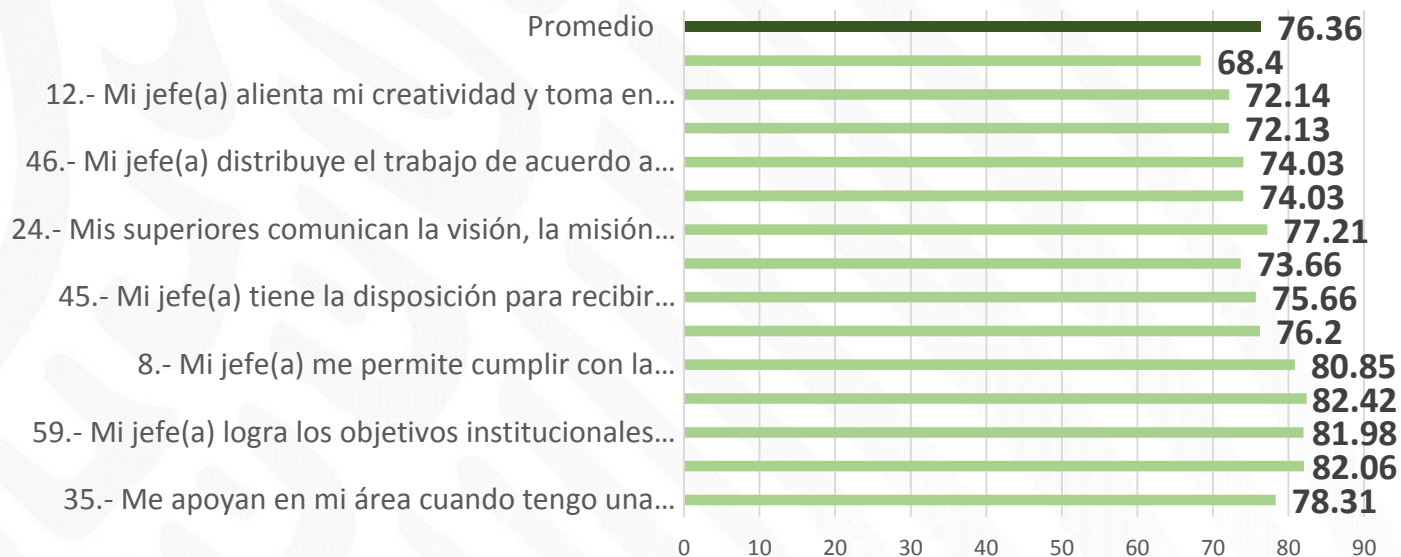
XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

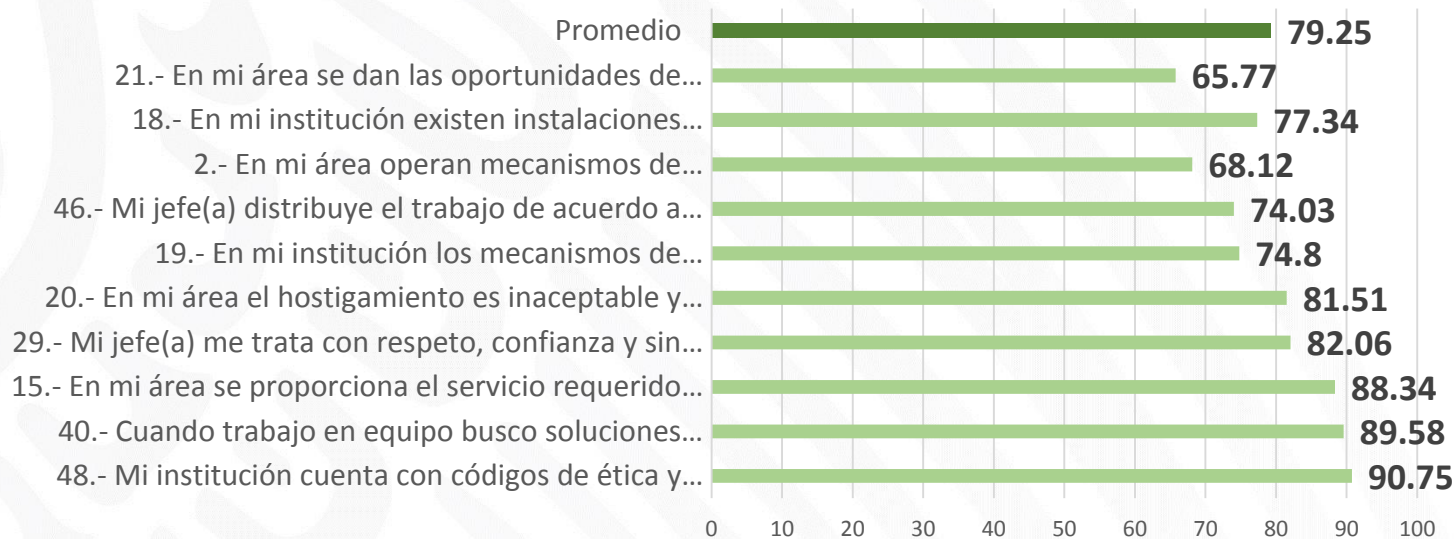
XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

XXVII. Igualdad y No Discriminación



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

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Análisis

En la siguiente tabla se observan **los factores y valores con menor calificación** en la ECCO 2019, de este SENASICA, los cuales se consideran como **áreas de oportunidad** para implementar acciones de mejora.

Factores	Calificación	Descripción de la Competencia
IX. Balance trabajo - familia	69.63	Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.
I. Reconocimiento laboral	73.23	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.
XI. Liderazgo y participación	74.41	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.
V. Equidad y género	75.08	Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción de las y los servidores públicos respecto a la práctica de la equidad.
XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública	76.36	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes y mandos superiores.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Análisis

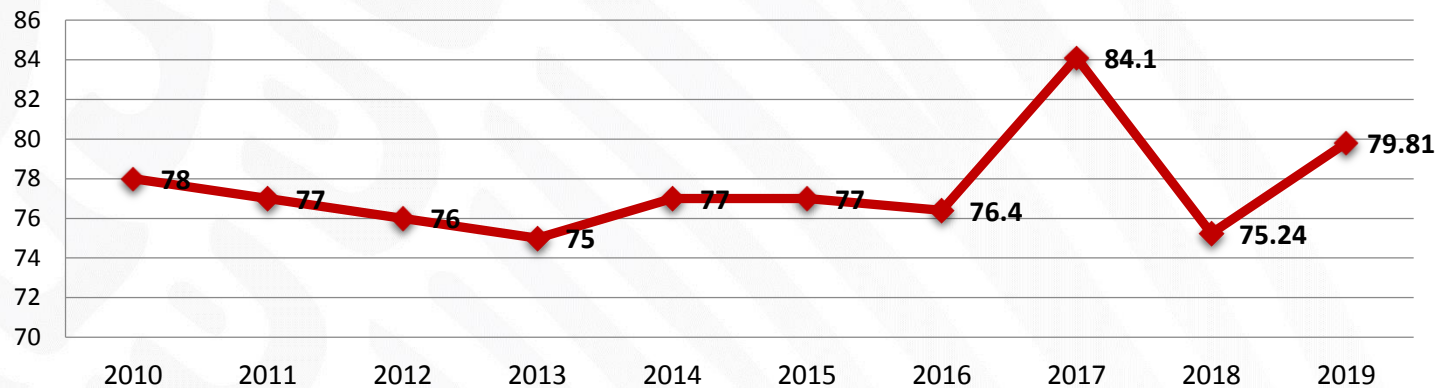
En la siguiente tabla se observan **los factores y valores con mayor calificación** en la ECCO 2019, de este SENASICA, los cuales se consideran como **áreas de fortaleza**.

Competencias y Factores	Calificación	Descripción de la Competencia
XX. Vocación de servicio en la Administración Pública	88.58	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.
XII. Identidad con la institución y valores	87.48	Permite evaluar la autoestima de las y los servidores públicos, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.
XIV. Enfoque a resultados y productividad	85.7	Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.
XXII. Actuar con valores en la Administración Pública	85.61	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.
XIII. Transparencia y combate a la corrupción	85.38	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.
IV. Calidad y orientación al usuario(a)	85.19	Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las y los servidores públicos de las necesidades y expectativas de los clientes, para incorporarlas a la mejora de sus actividades.
XXIII. Enfocar a resultados en la Administración Pública	84.09	Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Análisis

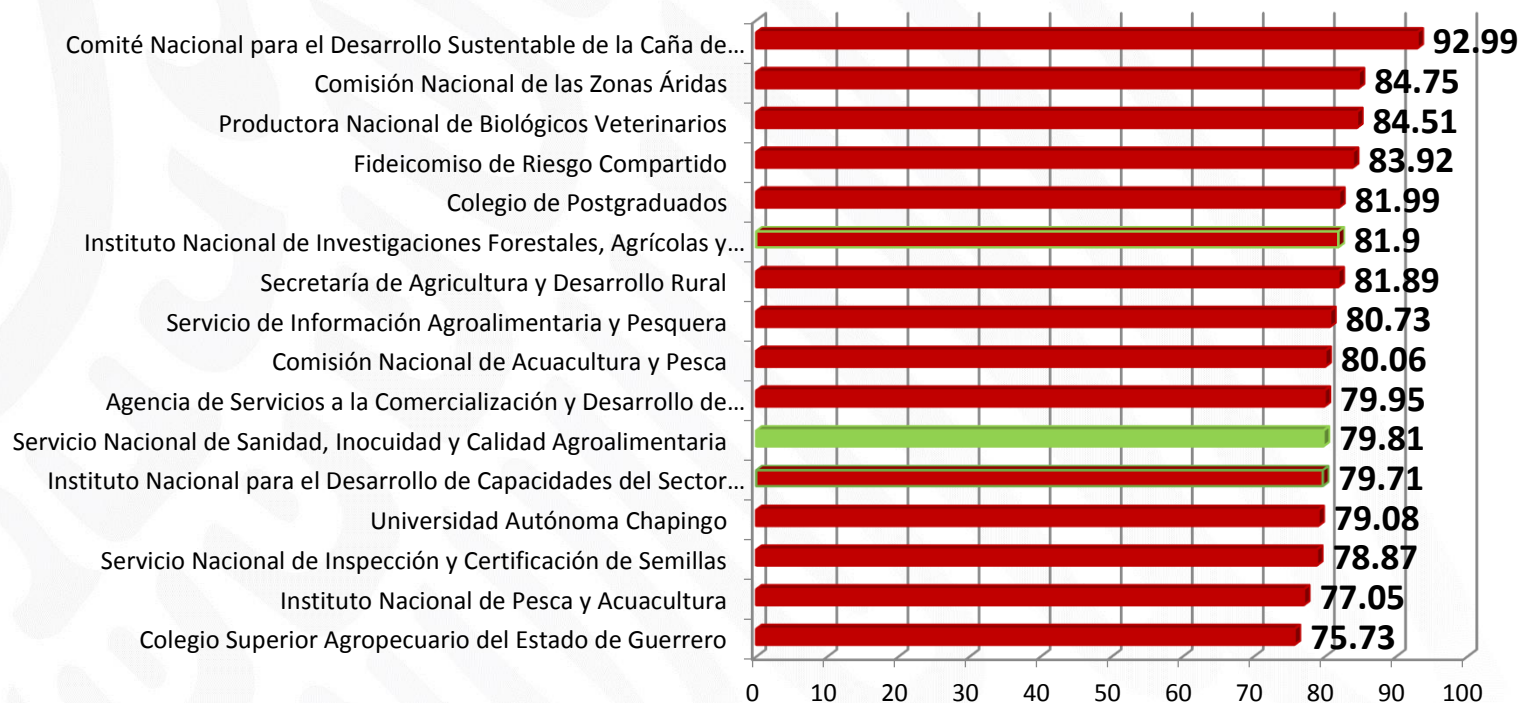
Comparativo de Resultados de la ECCO por Periodo



En la gráfica se muestra las diferentes puntuaciones de la ECCO obtenidas del SENASICA, durante el periodo de 2010 a 2019

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Comparativo de Resultados de la ECCO, “SECTOR Y SUS DESCONCENTRADOS ”



La presente gráfica indica los resultados de la ECCO 2019, obtenidos por el sector que encabeza la SADER y sus Órganos Administrativos Desconcentrados.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Cumplimiento de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional del 2019

Acción de Mejora	Acción Cumplida
Difundir el proceso de otorgamiento de reconocimientos al desempeño destacado de servidores públicos adscritos a la Institución.	Si
Difundir los descuentos y promociones de servicios y actividades de esparcimiento a las y los servidores públicos del SENASICA.	Si
Difundir las acciones en materia de Ética y Conducta, que contribuyan a mejorar nuestra actitud de servicio y, por ende la gestión pública.	Si
Difundir las acciones de capacitación integradas en el PAC 2019, que contribuyan a actualizar, desarrollar y fortalecer el desempeño de las y los servidores públicos.	Si
Difundir acciones en materia de género, inclusión, igualdad y no discriminación en la institución.	Si
Porcentaje de Cumplimiento	100%

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2020						
N° DE PRÁCTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO A LOGRAR	PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2020	TIPO DE PRÁCTICA	PERSONAL DIRIGIDO	FECHA DE INICIO DE LA PRÁCTICA	FECHA DE FIN DE LA PRÁCTICA
1	Contribuir en el bienestar y convivencia familiar de las y los servidores públicos del SENASICA	Difundir los descuentos y promociones de servicios y actividades de esparcimiento a las y los servidores públicos del SENASICA.	Estratégica	Todo el personal	01/03/2020	30/11/2020
2	Promover acciones en materia de ética y conducta dentro del SENASICA	Difundir las acciones en materia de Ética y Conducta, que contribuyan a mejorar nuestra actitud de servicio y, por ende la gestión pública.	Estratégica	Todo el personal	01/03/2020	30/11/2020
3	Promover acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos del SENASICA	Difundir las acciones de capacitación integradas en el PAC 2020, que contribuyan a actualizar, desarrollar y fortalecer el desempeño de las y los servidores públicos.	Estratégica	Todo el personal	01/03/2020	30/11/2020
4	Mejorar las percepciones sobre la inclusión, igualdad y no discriminación, así como la igualdad de género en la institución	Difundir en materia de género, inclusión, igualdad y no discriminación en la institución	Estratégica	Todo el personal	01/03/2020	03/12/2020

LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y PROFESIONALIZACIÓN AGRADECE SU PARTICIPACIÓN EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019



AÑO INTERNACIONAL DE LA
SANIDAD VEGETAL

2020



1º DE JULIO DE 2020

120 ANIVERSARIO DE LA
SANIDAD VEGETAL

EN MÉXICO
1900-2020