AGRICULTURA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

SNICS

SERVICIO NACIONAL DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACIÓN DE SEMILLAS

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2021

Índice

Introducción 4
Proposito....4
Análisis Cuantitativo: 5
Análisis cualitativo:....5
Análisis comparativo: 5
Datos Sociodemograficos APF 6
Factores 7
Calificacion por factores....8
Matriz de Tichy (1993) 9
Resultados por Matriz Tichy....9
del SNICS....9
Las 3 mejores instituciones por tamaño....10
y con más del 80% de participación 10
Calificación Global de la Administración Pública Federal 2021....11
Analisis de Resultados Estadisticos del SNICS 12
Género: 12
Edad: 12
Estado Civil:....13
Nivel escolar: 13
Puesto que desempeña: 14
Puestos:....14
Trabajo en el Sector Privado: 14
Trabajo en el Sector Publico: 15
Años en el Puesto Actual: 15
Comparación de Calificaciones 16
ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LOS FACTORES 17
Resumen de resultados obtenidos en los Factores....30
ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS Y SUGERENCIAS....31
Reporte 2021 31
Reporte 2020....31
Reporte 2019 31
Reporte 2018....32
Calificaciones Globales por factores generales 33
Comparativo de Prácticas de Trabajo de la ECCO 2015 al 2020. 34
Comparación de resultados actuales vs resultados del ejercicio inmediato anterior procedente....34
Programa de Clima y Cultura Organizacional 2021 36

Introducción

Con la nueva función pública de la cuarta transformación, se retoma el mandato de mejorar el clima y cultura organizacional, pero con mayor énfasis en desarrollar los procesos de cambio que incidan en el combate a la corrupción, en garantizar la austeridad republicana, los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y la pertinencia cultural, los cuales se concretan en las nuevas Prácticas de Transformación a partir de los resultados de la ECCO 2021. Asimismo, durante el ejericio 2020 se presentó una situación que cambio la modadlidad de trabajo en todas las formas para muchos y en específico la forma en como las personas Servidoras Públicas del Servicio Nacional de Inspección y Certificación de Semillas (SNICS) comenzarón a comunicarse, desarrollar y adaptarse a un nuevo entorno digital o electrónico, lo que conlleva a tener un clima y cultura organizacional diferente como al que se venia tendiendo en estos últimos años.

En ese sentido, los resultados aportados por dicha encuesta, representan una oportunidad para elaborar un Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, que permita crear cambios internos, de acuerdo a las necesidades institucionales y de las Personas Servidoras Públicas del SNICS, que contribuya a generar satisfacción laboral, identidad o sentido de pertencia con la Institución, mayor productividad, creatividad e innovación como también generar mayor compromiso con los objetivos y metas organizacionales. Por otra parte el SNICS conto con un Universo de aplicación y fue enviado a la SFP, de acuerdo con el personal que se encontraba en activo a octubre - noviembre de 2021, que era de 47 Personas Servidoras Públicas.

De igual forma, estos datos generarán información que servirá de sustento para que la Secretaria 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 servidor público.

Proposito

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

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

Análisis Cuantitativo:

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

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

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

Análisis cualitativo:

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

Análisis comparativo:

Mediante una tabla se compararon los resultados obtenidos en la ECCO 2020 con los de la ECCO 2021.

Datos Sociodemograficos APF

Resultados Generales

Participaron 270 instituciones de acuerdo con el universo RUSP – Plantillas contra las encuestas recibidas, solo 93 instituciones lograron una participación entre el 90 y 100 % **1,363,146 Servidores Publicos Activos** con corte 30 de septiembre de 2021, se realizaron **809,178 encuestas**, por lo que se obtuvieron **43,442** mas encuestas que el record anterior ogrado del jercicio 2019.

Genero

Participo el **49%** equivalente a **392, 798 Servidoras Publicas** y **51%** equivalente a **416,380 Servidores Publicos**.

Edad

De las personas servidoras públicas encuestadas los 277,342 personas servidoras publicas se encuentran entre las edades 31 a 40 años y 210,321 de 41 a 50 años.

Nivel Escolar

De acuerdo a la encuesta en la siguienter tabla se puede apreciar los porcentajes del agrado académico.

Sin estudios o no especifica	**2 %**
Primaria completa o incompleta	**1 %**
Secundaria incompleta	**1 %**
Secundaria completa	**6 %**
Estudios técnicos	**1 %**
Preparatoria o equivalente incompleta	**4 %**
Preparatoria o equivalente completa	**17 %**
Licenciatura o estudios profesionales incompletos	**9 %**
Licenciatura o estudios profesionales completos	**41 %**
Maestría	**8 %**
Doctorado	**6 %**

Nivel de Puesto

Personal Operativo u Homólogo/ Otro	**655,615**	**81 %**
Enlace u Homólogo	**63,976**	**8 %**
Jefe de Departamento u Homólogo	**55,498**	**7 %**
Subdirección de Area	**17,306**	**2 %**
Director de Área u Homólogo	**9,517**	**1 %**
Director General Adjunto u Homólogo	**1,742**	**0.25 %**
Director General u Homólogo	**1,770**	**0.25 %**
Titular de Unidad o Superior	**3,754**	**0.05 %**

Sistema de Profesionalizacion

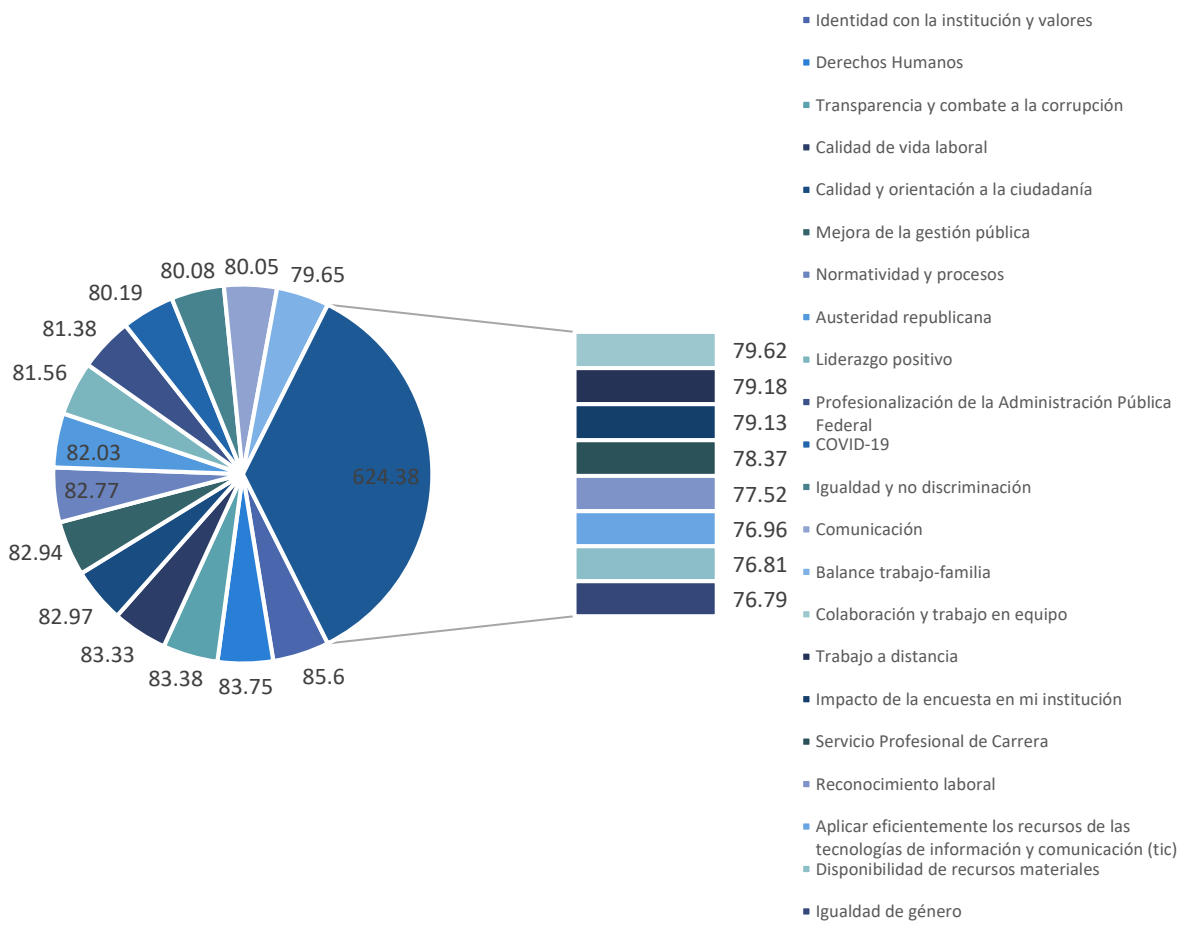
El 19% siendo el equivalente a 153,916 servidores publicos indica que en su institucion cuenta con un Sistema de Profesionalizacion, por lo que el 655,262 menciono que no.

Factores

1. **Identidad con la institución y valores:** El reconocimiento social con relación su institución y su vivencia de los valores institucionales.
2. **Derechos Humanos:** Sus obligaciones constitucionales de derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.
3. **Transparencia y combate a la corrupción:** El aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.
4. **Calidad de vida laboral:** Los factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.
5. **Calidad y orientación a la ciudadanía:** 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.
6. **Mejora de la gestión pública:** El grado de mejora en 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.
7. **Normatividad y procesos:** La afectación de los procesos y la normatividad a la organización y al desarrollo de su trabajo.
8. **Austeridad republicana:** La política de austeridad republicana dentro de su institución, en la que los recursos económicos de los que se disponen se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.
9. **Liderazgo positivo:** El liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la igualdad.
10. **Profesionalización de la Administración Pública Federal:** El proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, así como de las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.
11. **COVID-19:** La respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.
12. **Igualdad y no discriminación:** El cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo.
13. **Comunicación:** La funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.
14. **Balance trabajo-familia:** La carga laboral y su impacto en la vida familiar.

15. **Colaboración y trabajo en equipo:** Los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación.
16. **Trabajo a distancia:** Las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.
17. **Impacto de la encuesta en mi institución:** La difusión de los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.
18. **Servicio Profesional de Carrera:** El cumplimiento del servicio profesional de carrera en su institución.
19. **Reconocimiento laboral:** El reconocimiento de su desempeño en la institución.
20. **Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic):** El uso eficiente de las tecnologías de información y comunicación (tic's) en su institución, para la consecución de sus objetivos.
21. **Disponibilidad de recursos materiales**: La eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.
22. **Igualdad de género:** La cantidad de mujeres y hombres que 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.

Calificacion por factores



Matriz de Tichy (1993)

HERRAMIENTAS ADMINISTRATIVAS /SISTEMAS	ORGANIZACIONAL Y ESTRATÉGICO	ESTRUCTURAS Y PROCEDIMIENTOS	PERSONAS
Técnico	Política de gobierno **C1**	Tareas y responsabilidades **C4**	Profesionalización **C7**
Político	Que lo público funcione **C2**	Igualdad y no discriminación **C5**	Emergencia sanitaria COVID 19 **C8**
Cultural	Cultura **C3**	Comunicación **C6**	Servicio a la sociedad **C9**

Resultados por Matriz Tichy del SNICS

Herramientas administrativas /Sistemas	***Organizacional y estratégico***	***Estructuras y procedimientos***	***Personas***
Técnico	Cuadrante: **C1** Política de gobierno **Índice: 83.11** **Factores:** 1. Austeridad Republicana 2. Derechos Humanos	Cuadrante: **C4** Tareas y responsabilidades **Índice: 79.78** **Factores:** 15. Disponibilidad de recursos materiales 20. Normativa y procesos	Cuadrante: **C7** Profesionalización **Índice: 81.25** **Factores:** 5. Profesionalización de la administración pública federal 6. Servicio Profesional de Carrera 10. Calidad de vida laboral 21. Reconocimiento laboral
Político	Cuadrante: **C2** Que lo público funcione **Índice: 83.20** **Factores:** 19. Mejora de la función pública 7. Transparencia y combate a la corrupción	Cuadrante: **C5** Igualdad y no discriminación **Índice: 78.44** **Factores:** 3. Igualdad de Género 4. Igualdad y no discriminación	Cuadrante: **C8** Emergencia sanitaria COVID 19 **Índice: 79.69** **Factores:** 14. Covid 19 22. Trabajo a distancia
Cultural	Cuadrante: **C3** Cultura **Índice: 82.27** **Factores:** 16. Identidad con la Institución y valores 18. Liderazgo positivo 9. Balance trabajo familia	Cuadrante: **C6** Comunicación **Índice: 78.72** **Factores:** 8. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación 12. Colaboración y trabajo en equipo 13. Comunicación 17. Impacto de esta encuesta en mi institucion	Cuadrante: **C9** Servicio a la sociedad **Índice: 82.97** **Factores:** 11. Calidad y orientación al usuario

Las 3 mejores instituciones por tamaño y con más del 80% de participación

601 a 1,500
servidores públicos

1. Fondo de Garantía y Fomento para la Agricultura, Ganadería y Avicultura **93.37**
2. Nacional Financiera, S.N.C. **91.79**
3. Agencia Federal de Aviacion Civil **90.88**

1 a 600
servidores públicos

1. Agroasemex, S.A. **92.30**
2. Administración Portuaria Integral de Dos Bocas, S.A. de C.V. **91.95**
3. Administración Portuaria Integral de Topolobampo, S.A. de C.V. **91.77**

1,501 a 3,000
servidores públicos

1. Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero **85.37**
2. Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S.N.C. **84.16**
3. Secretaría de la Función Pública **83.89**

3,001 a 30,000
servidores públicos

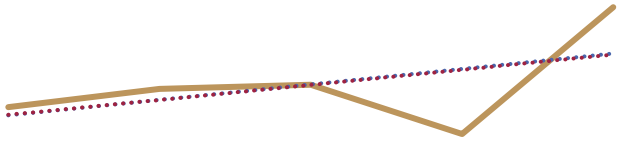
1. Secretaría de Hacienda y Crédito Público **85.80**
2. Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez **83.95**
3. Servicio de Administración Tributaria **83.75**

Más de 30,000 servidores públicos

1. Secretaría de la Defensa Nacional **87.96**
2. Instituto Mexicano del Seguro Social **80.39**
3. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado **78.68**

Calificación Global de la Administración Pública Federal 2021

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



	2021	2020	2019	2018	2017
Calificaciones	80.91	81.79	81.98	79.62	85.7

Aunque este resultado es menor en 0.88 puntos que el obtenido en 2020 (81.79), destaca que se utilizaron diferentes instrumentos de medición, pues para 2021 se consideraron 22 factores contra cinco del año anterior

Analisis de Resultados Estadisticos del SNICS

Está parte de la encuesta revela datos de las personas como la edad, el género, estado civil, nivel de estudios, años de trabajo en el sector público y/o privado, el número de años que ha trabajo en el puesto, toda esta información, permite generar un perfil promedio de las personas que conforman y que participaron dentro de la encuesta. A continuación, se observan gráficas con esta información mencionada.

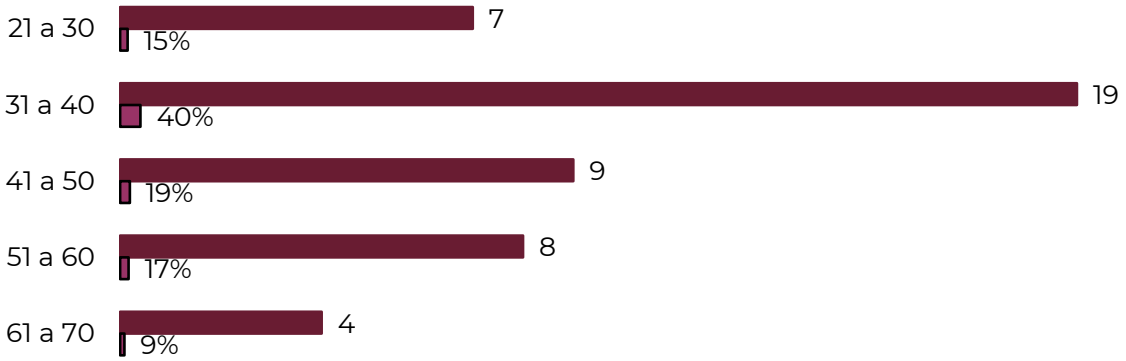
Género:
La participación de los hombres es del 64% fue mayor a la de las mujeres con el 36%.

A continuación, se presenta un cuadro comparativo de los datos obtenidos en este rubro, los últimos 5 años:

Genero	**2021**	**2020**	**2019**	**2018**	**2017**
Mujeres	17	20	25	25	36
Hombre	30	27	36	36	35

Se observa que se ha tenido y conservado un mayor incremento de participación del personal del género femenino desde el 2018.

Edad:
Muestra las edades de los trabajadores encuestados en el SNICS, el 15% tiene menos de 21 a 30 años, el 40% entre 31 a 40 años, el 19% tiene entre 41 a 50 años, el 17% tiene entre 51 a 60 años y el 9% es mayor a los 61 a 70 años.



A continuación, 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 obtenidos en la encuesta, dentro de los últimos 5 años

Año	**Rango de edad con mayor participación**	**Promedio de edad de los participantes**
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

Como se 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.

Estado Civil:

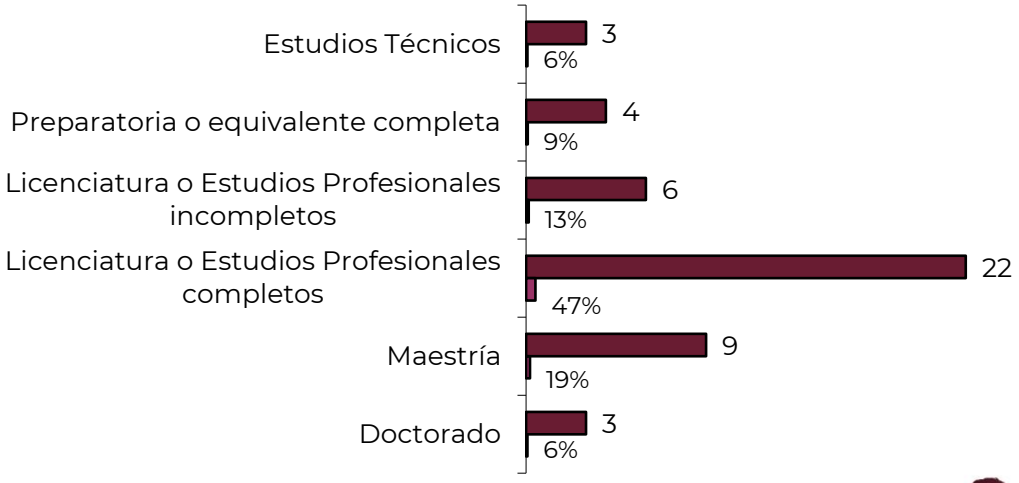
Muestra el Estado Civil de los trabajadores del SNICS, que participaron en la encuesta, el 57% son casadas (os). y 43% son solteras (os).

A continuación, se presenta un cuadro comparativo de los datos obtenidos en este rubro, los últimos 4 años:

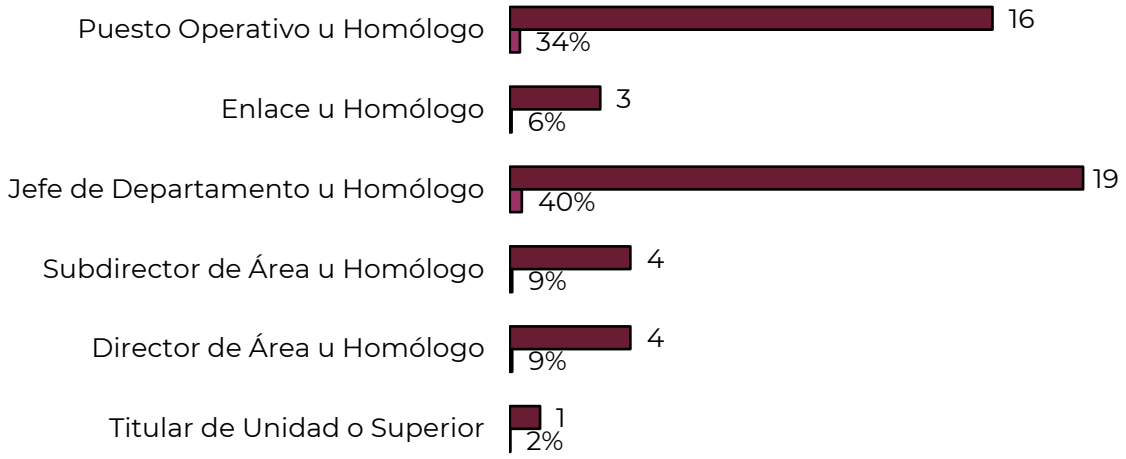
Grupo	**2021**	**2020**	**2019**	**2018**	**2017**
Soltero (a)	20	16	23	28	36
Casado (a)	27	31	30	33	35

Nivel escolar:

Muestra el nivel escolar de los trabajadores del SNICS que participaron en la encuesta, el 6% cuenta con Tenicos, el 9% tiene Preparatoria o esquivalente completa, el 13% Licenciatura o Estudios Profesionales incompletos, el 47% tiene Licenciatura o Estudios Profesionales completos, el 19% tiene Maestría y el 6% tiene Doctorado.

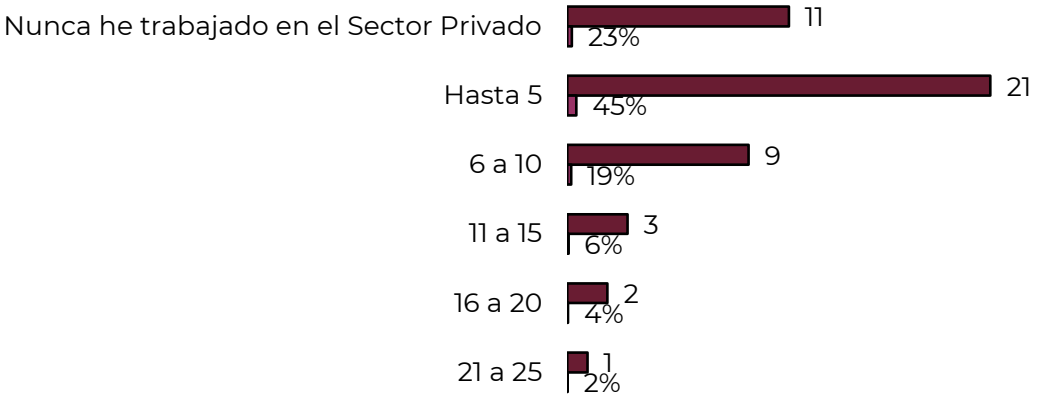


Puesto que desempeña:
Se muestra el porcentaje con el nivel de puesto que desempeña dentro de la dependencia mostrando la siguiente información: 34% Puesto Operativo u Homólogo, 6% Enlace u Homologo, 40% Jefes de Departamento u Homólogo, 9% Subdirector de Área u Homólogo, 9% Director de Área u Homólogo y 1% Titular de la Unidad o Superior.

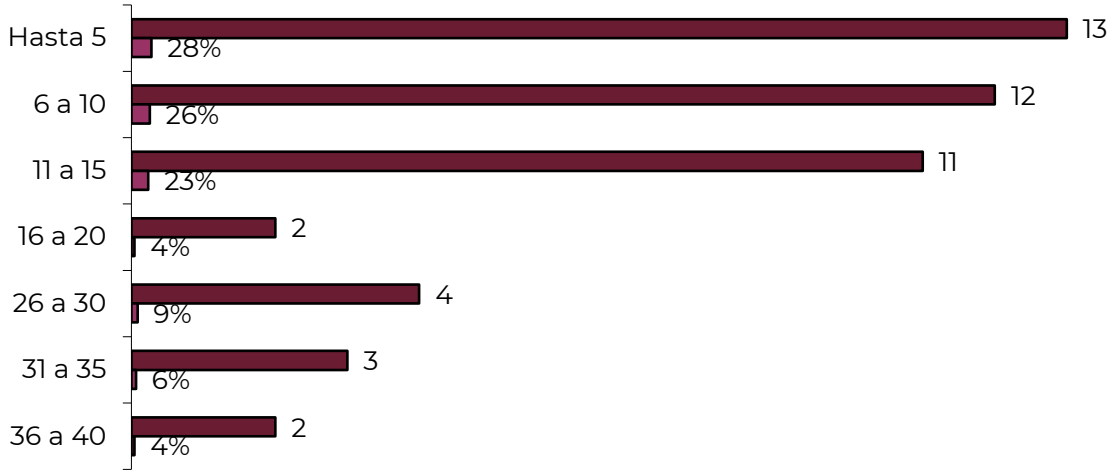


Puestos:
Se muestra los que han ocupado algún puesto de servicio civil, profesional o publico de carrera lo cual ha arrojado la siguiente información: el 57% ha trabajado en el sector público y el 43% de los Servidores Públicos nunca han trabajado en el Sector Privado.

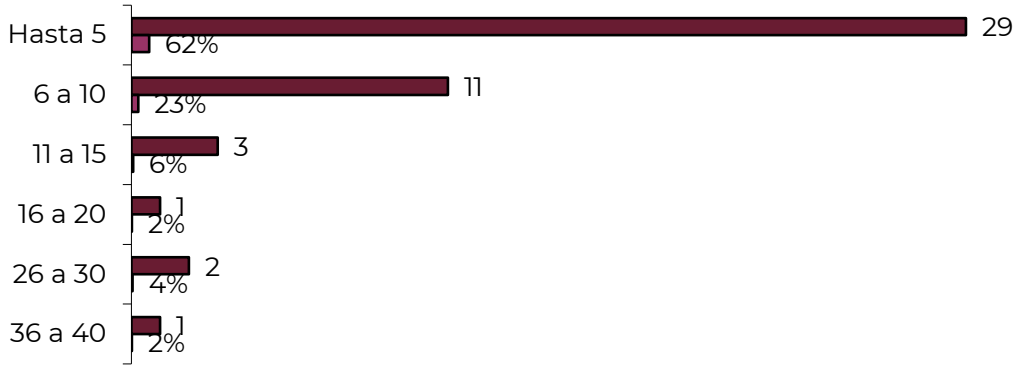
Trabajo en el Sector Privado:
Muestra el tiempo que los trabajadores encuestados se han desempeñado en sector privado. Los que nunca han trabajado en el sector privado representa un 23%, el 45% hasta 5 años, el 19% de 6 a 10 años, el 6% de 11 a 15 años, el 4% de 16 a 20 años y el 2% de 21 a 25.



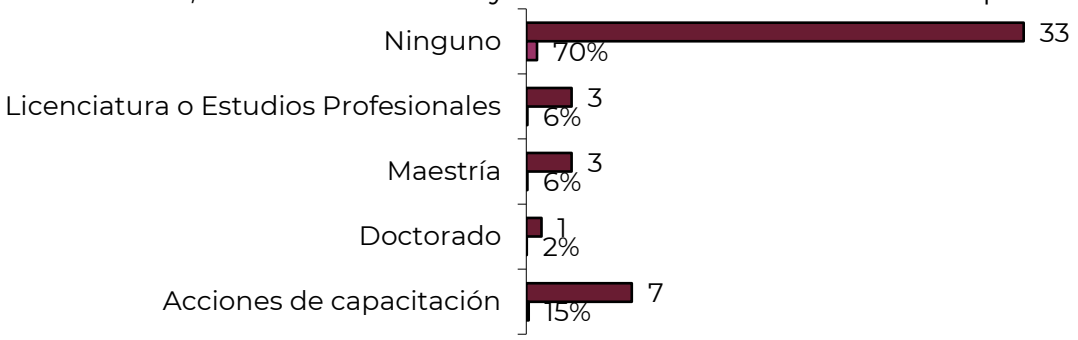
Trabajo en el Sector Publico:
Muestra la antigüedad de los servidores públicos que han trabajado en el sector público, arrojando la siguiente información: el 28% hasta 5 años, el 26% de 6 a 10 años, el 23% de 11 a 15 años, el 4% de 16 a 20 años, el 9% de 26 a 30 años, el 6% de 31 a 35 años y 4% de 36 a 40 años de antigüedad en el puesto actual.



Años en el Puesto Actual:
Presenta los años que el personal se encuentra en su puesto actualmente: el 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.

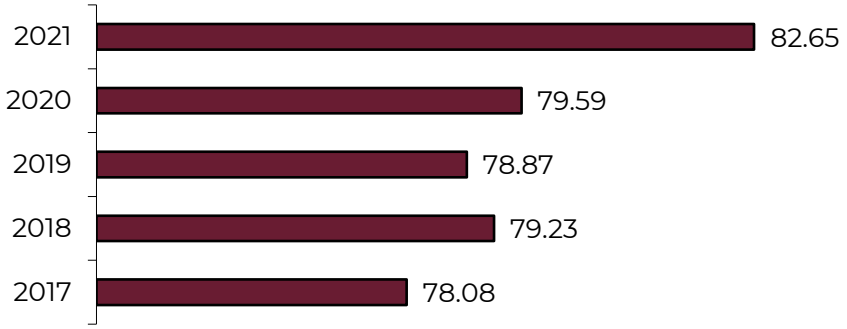


Estudios Actuales:
Se presentan los resultados de que tipo de estudios ha realizado el personal actualmente; el 70 % no presento algún estudio, el 6% estudio una Licenciatura, el 6% estudio una Mestria, el 2% un Doctorado y el 15% ha tenido Accciones de Capacitacion.



Comparación de Calificaciones

Las calificaciónes obtenidas de los siguientes ejercicios son los siguientes;



Reflejando un inremento de 1.03 puntos del ejercicio 2020 al 2021.

ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LOS FACTORES

La encuesta de clima y cultura organizacional está estructurada por un total de 22 factores,divididos en 7 estrategias y 15 generales, por lo que es importante trabajar en los factores con índices que están por debajo del promedio obtenido, por lo que representan áreas de oportunidad, mediante líneas de acción definidas en este programa, las cuales servirán de marco de referencia, pudiéndose enriquecer de acuerdo a los resultados obtenidos, que deberán concretizar en un programa específico de actividades, con indicadores, responsables, fechas y resultados.

Estrategicos:

1. Austeridad republicana
2. Derechos humanos
3. Igualdad de género
4. Igualdad y no discriminación
5. Profesionalización de la Administración Pública Federal
6. Servicio Profesional de Carrera
7. Transparencia y combate a la corrupción

#	Factor	Descripción actual
79	Austeridad republicana	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana en la que los recursos económicos de los que se disponen se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.
80	Derechos humanos	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.
81	Igualdad de género	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.
82	Igualdad y no discriminación	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.
83	Profesionalización de la Administración Pública Federal	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, así como de las condiciones institucionales necesarias para lograrlo.
84	Servicio Profesional de Carrera	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas de carrera sobre el cumplimiento del servicio profesional de carrera en su institución.
85	Transparencia y combate a la corrupción	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el aprovechamiento de los recursos de la nstitución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

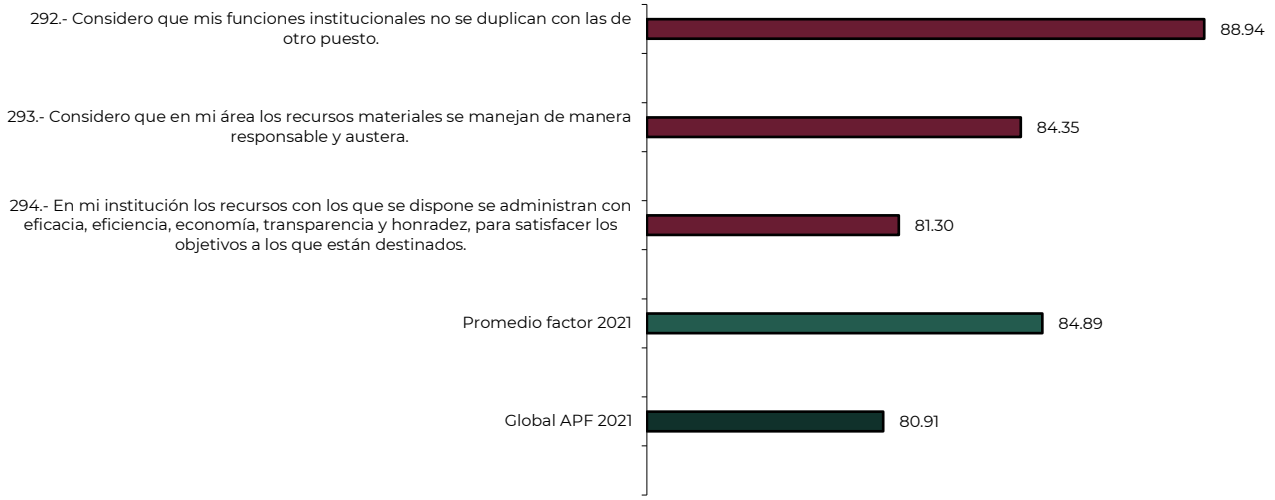
Generales

1. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic's)
2. Balance trabajo-familia
3. Calidad de vida laboral
4. Calidad y orientación a la ciudadanía
5. Colaboración y trabajo en equipo
6. Comunicación
7. COVID-19
8. Disponibilidad de recursos materiales
9. Identidad con la institución y valores
10. Impacto de la encuesta en mi institución
11. Liderazgo positivo
12. Mejora de la gestión pública
13. Normatividad y procesos
14. Reconocimiento laboral
15. Trabajo a distancia

N	Factor	Descripción actual
86	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic's)	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo utilizar eficientemente las tecnologías de información y comunicación (tic's) en su institución, para la consecución de sus objetivos.
87	Balance trabajo-familia	Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.
88	Calidad de vida laboral	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.
89	Calidad y orientación a la ciudadanía	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.
90	Colaboración y trabajo en equipo	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.
91	Comunicación	Permite evaluar la percepción que las personas servidoras públicas tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.
92	COVID-19	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.
93	Disponibilidad de recursos materiales	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.
94	Identidad con la institución y valores	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.
95	Impacto de la encuesta en mi institución	Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo su institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.
96	Liderazgo positivo	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.
97	Mejora de la gestión pública	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.
98	Normatividad y procesos	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.
99	Reconocimiento laboral	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.
100	Trabajo a distancia	Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.

Factor 79 Austeridad republicana:

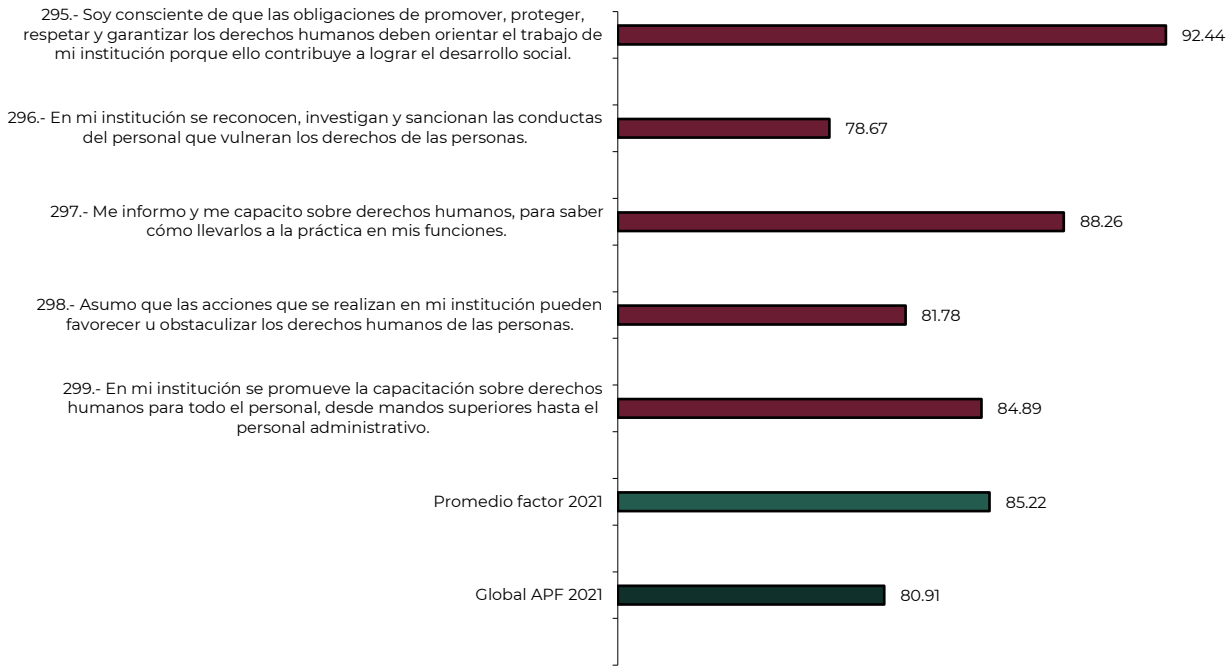
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre si en su institución se lleva a cabo una política de austeridad republicana en la que los recursos económicos de los que se disponen se administran con eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez.



De acuerdo al factor de austeridad republicana de la ECCO 2021, el personal informa que se apega a las medidas de austeridad y considera que los recursos son utilizados correctamente para cumplir con los objetivos destinados.

Factor 80. Derechos humanos.

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 factor de derechos humanos de la ECCO 2021, el personal tiene conocimiento sobre la promoción y respeto a los derechos humanos, y reconocen que se realizan actividades para sensibilizar sobre el tema.

Factor 81. Igualdad de género:

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 de la ECCO 2021, 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 82 -Igualdad y no discriminación:

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, pero se puede mejorar en cuanto a las Instalaciones, oportunidades de ascenso y la inclusión.

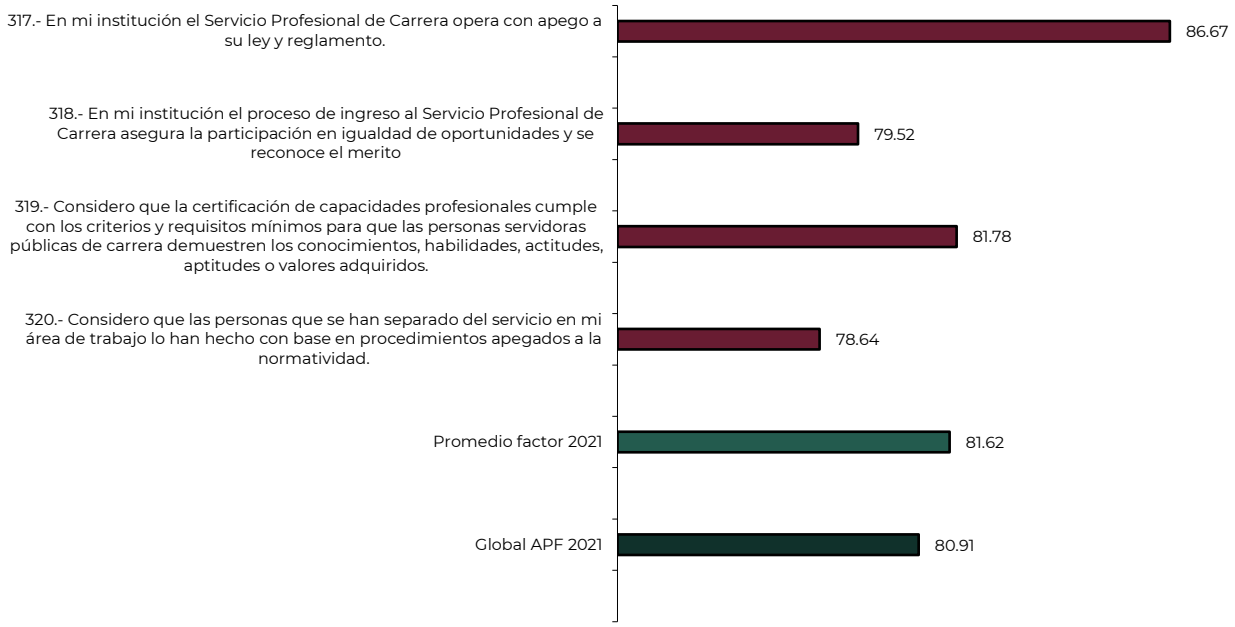
Factor 83. Profesionalización de la Administración Pública Federal:

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, así como de las condiciones institucionales. necesarias para lograrlo.

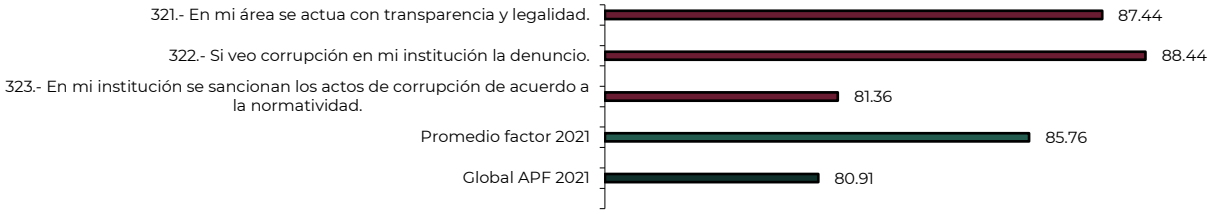
De acuerdo al factor de profesionalización de la Administración Pública Federal de la ECCO 2021, el personal opina que, falta mejorar los temas de capacitación, seguimiento a la evaluación de desempeño y la inducción.

Factor 84.-Servicio Profesional de Carrera:

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

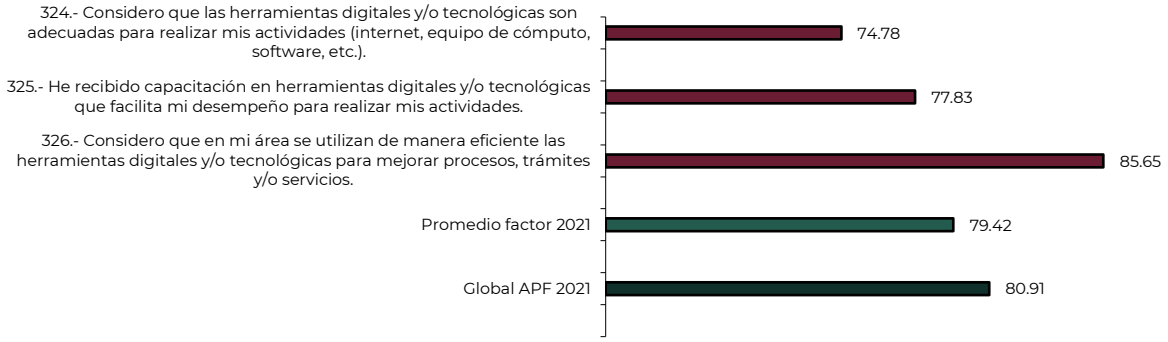


Factor 85. Transparencia y combate a la corrupción:
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.



De acuerdo al factor de transparencia y combate a la corrupción en la ECCO 2021, 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, denunciarían algún caso de corrupción.

Factor 86. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic's):
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo utilizar eficientemente las tecnologías de información y comunicación (tic's) en su institución, para la consecución de sus objetivos.



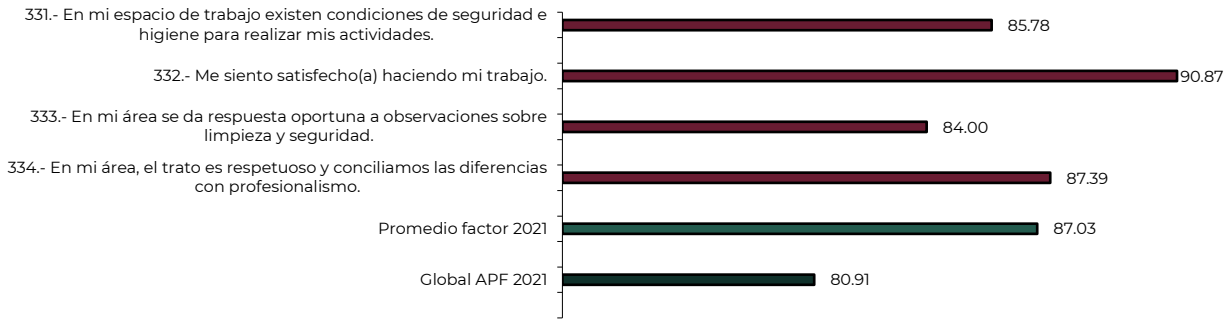
De acuerdo al factor de Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TIC´S) en la ECCO 2021, el personal es consciente de la importancia de las Tecnologías de la Información y consideran importante recibir capacitación para mejorar su desempeño.

Factor 87.-Balance trabajo-familia:
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 de guarderías y otros beneficios, que 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.

Factor 88.-Calidad de vida laboral:

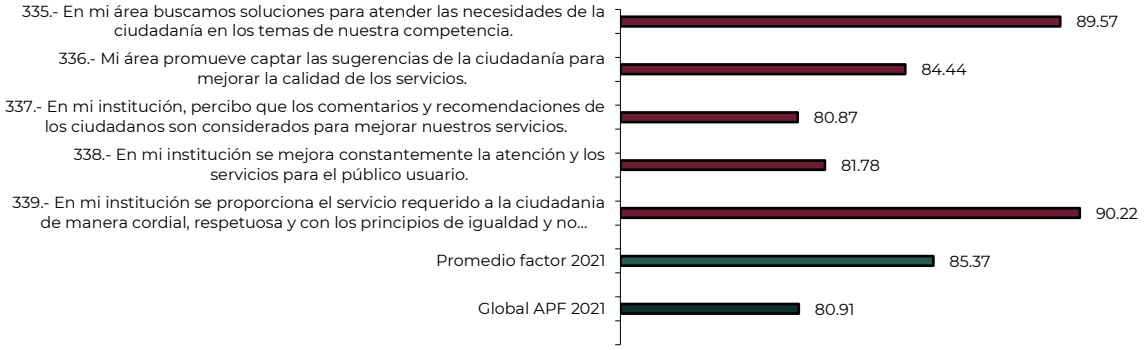
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.



De acuerdo al factor de calidad de vida laboral en la ECCO 2021, el personal considera que existen las condiciones necesarias para poder realizar sus actividades y que el personal mantiene un trato respetuoso hacia los demás.

Factor 89.-Calidad y orientación a la ciudadanía:

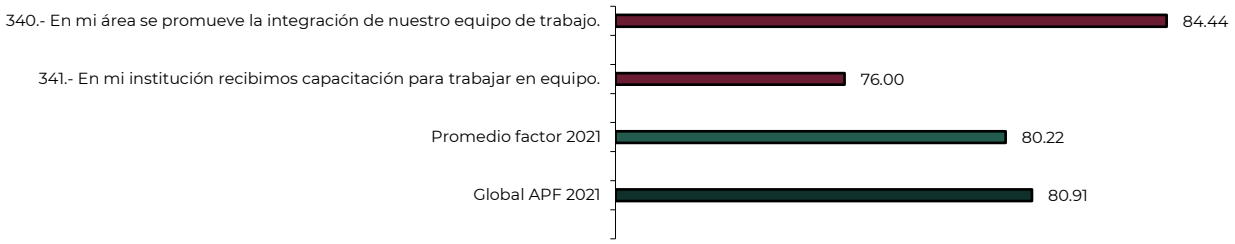
Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las personas servidoras públicas de las necesidades y expectativas de la ciudadanía para incorporarlas a la mejora de sus actividades.



De acuerdo al factor de calidad y orientación a la ciudadanía en la ECCO 2021, el personal tiene la disposición de brindar atención a las necesidades de la ciudadanía y mejorar su desempeño en la atención al público.

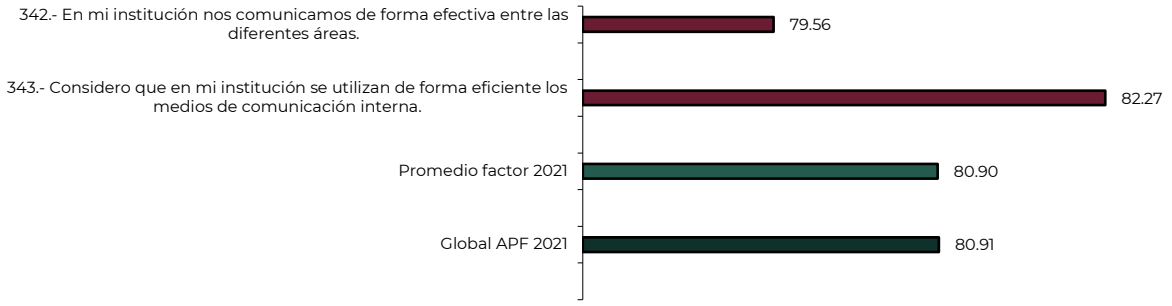
Factor 90.-Colaboración y trabajo en equipo:

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.



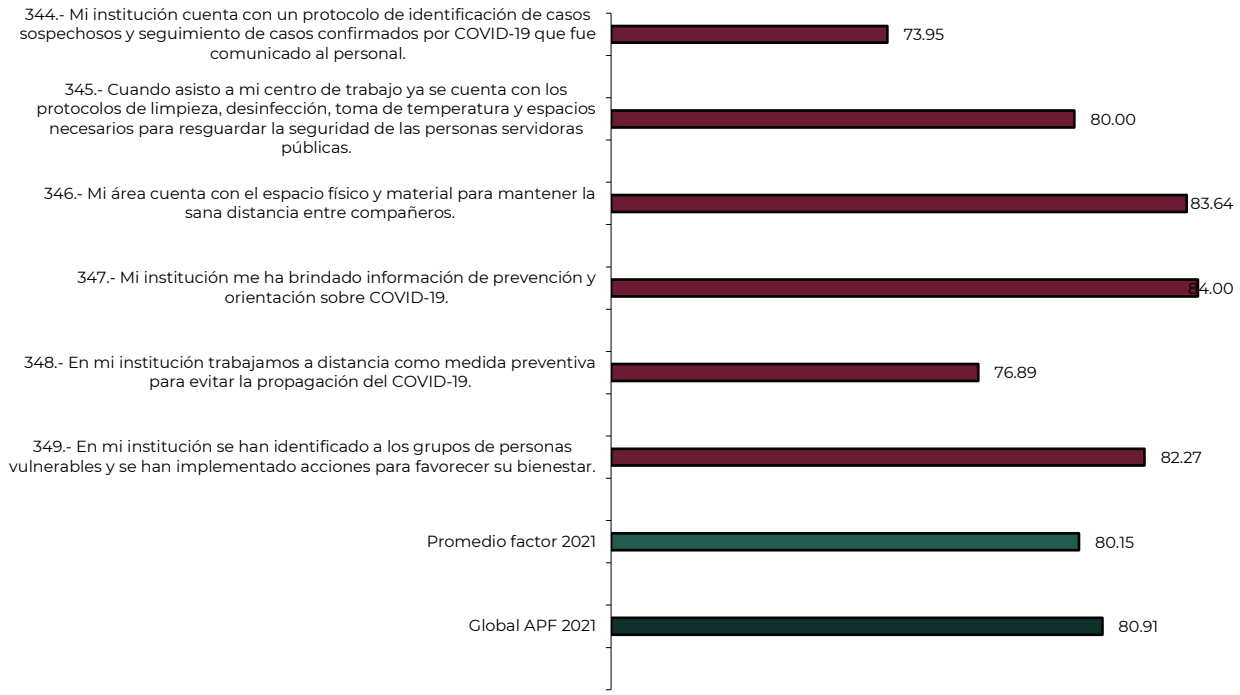
De acuerdo al factor de laboración y trabajo en equipo, en las áreas se promueve la integración de los grupos de trabajo, pero consideran que se debería proporcionar capacitación para trabajar en equipo.

Factor 91.-Comunicación:
Permite evaluar la percepción que las personas servidoras públicas tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.

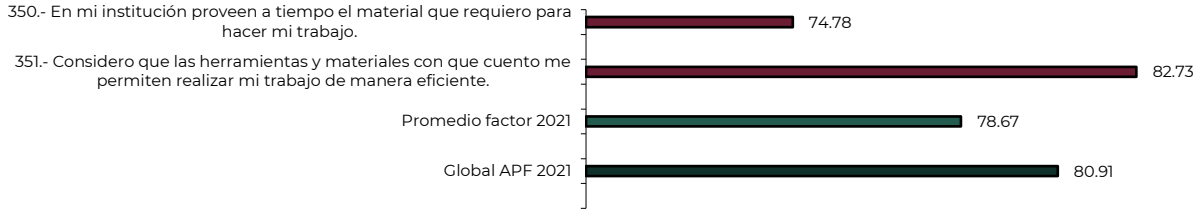


De acuerdo al factor de comunicación en la ECCO 2021, el personal de la Institución opinó que los medios y las formas de comunicación pueden mejorarse, para eficientar la fluidez de la información Institucional.

Factor 92.-COVID-19:
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la respuesta de la institución ante la emergencia sanitaria del COVID-19.

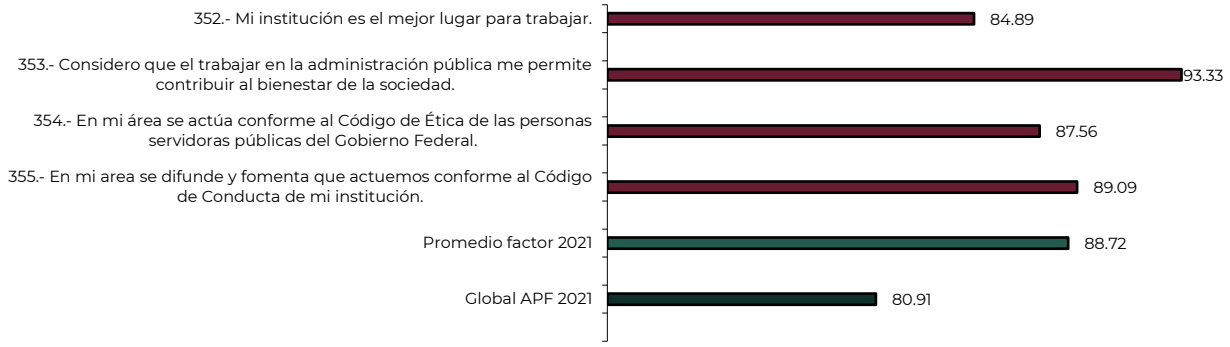


Factor 93. Disponibilidad de recursos materiales:
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



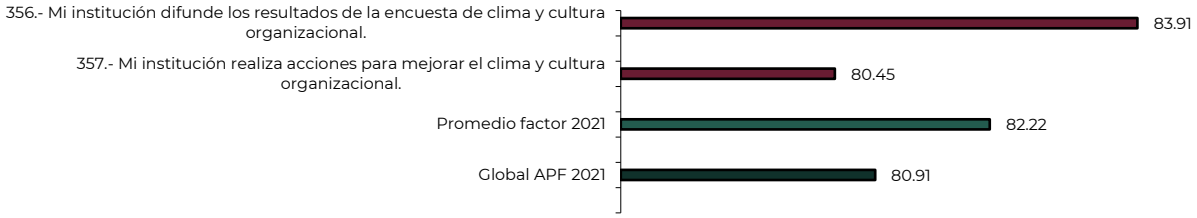
De acuerdo al factor de disponibilidad de recursos materiales, el personal consideró que, con los materiales que dispone actualmente puede realizar su trabajo, sin embargo, la entrega de materiales no se realiza a tiempo para poder cumplir con sus labores

Factor 94. Identidad con la institución y valores:
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



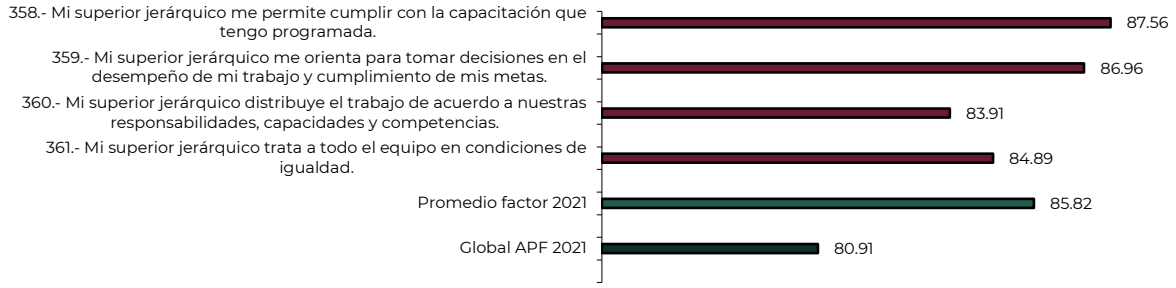
De acuerdo al factor de identidad con la Institución y valores, el personal consideró que se siente identificado y satisfecho con su contribución a la sociedad y que, actúa en apego al código de conducta.

Factor 95. Impacto de la encuesta en mi institución.
Permite evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo su institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.



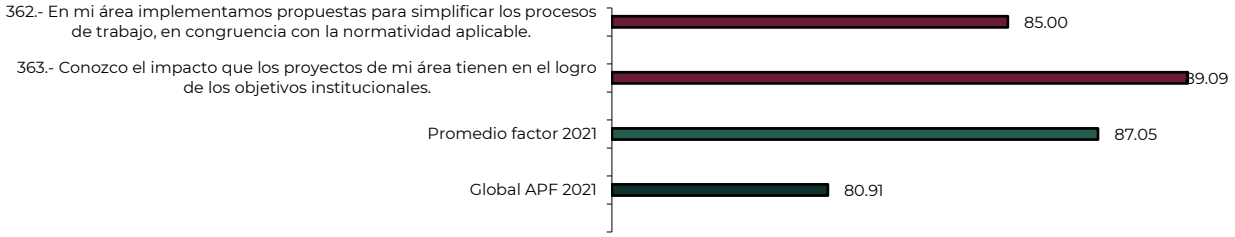
De acuerdo al factor de impacto de la encuesta en mi institución de la ECCO 2021, el personal consideró que, si conoce los resultados de la encuesta.

Factor 96. Liderazgo positivo:
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.



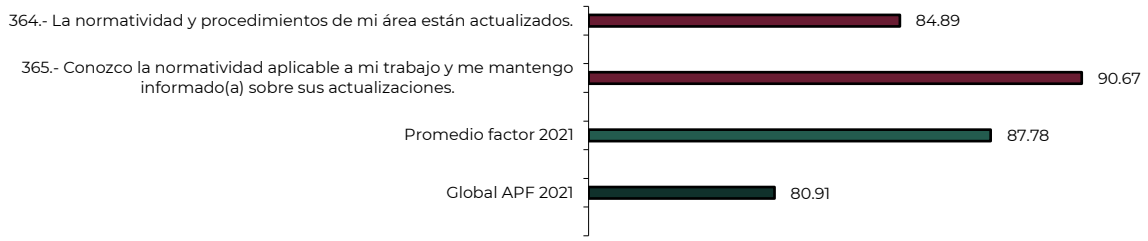
De acuerdo al factor de liderazgo positivo de la ECCO 2021, el personal considera que sus superiores jerárquicos se encuentran realizando una labor positiva, sin embargo, tiene algunos puntos que continuar mejorando.

Factor 97. Mejora de la gestión pública:
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.



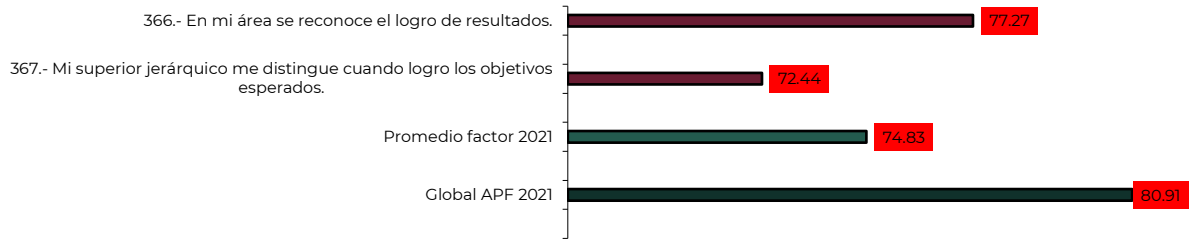
De acuerdo al factor de mejora de la gestión pública en la ECCO 2021, el personal expresó que conocen la importancia de sus labores en la Institución, por lo tanto, siempre colaboran para lograr los objetivos Institucionales.

Factor 98. Normatividad y procesos:
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.



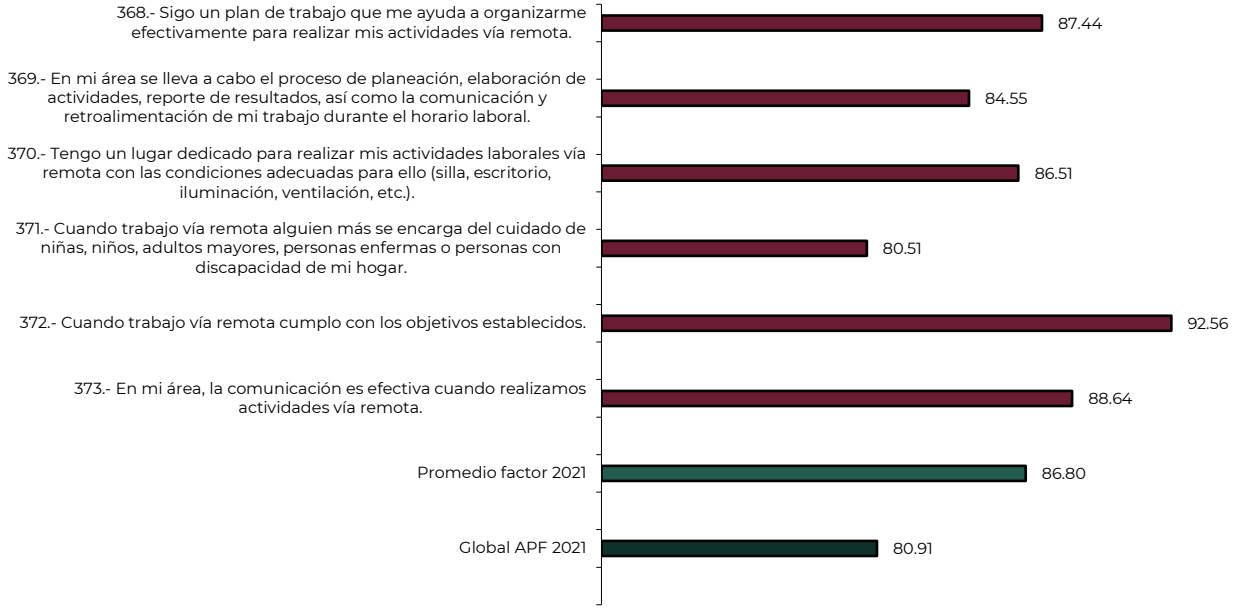
De acuerdo al resultado al factor de normatividad y procesos, el personal conoce y respeta la normatividad aplicable en su trabajo y considera que dichas normas están actualizadas.

Factor 99 Reconocimiento laboral:
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.



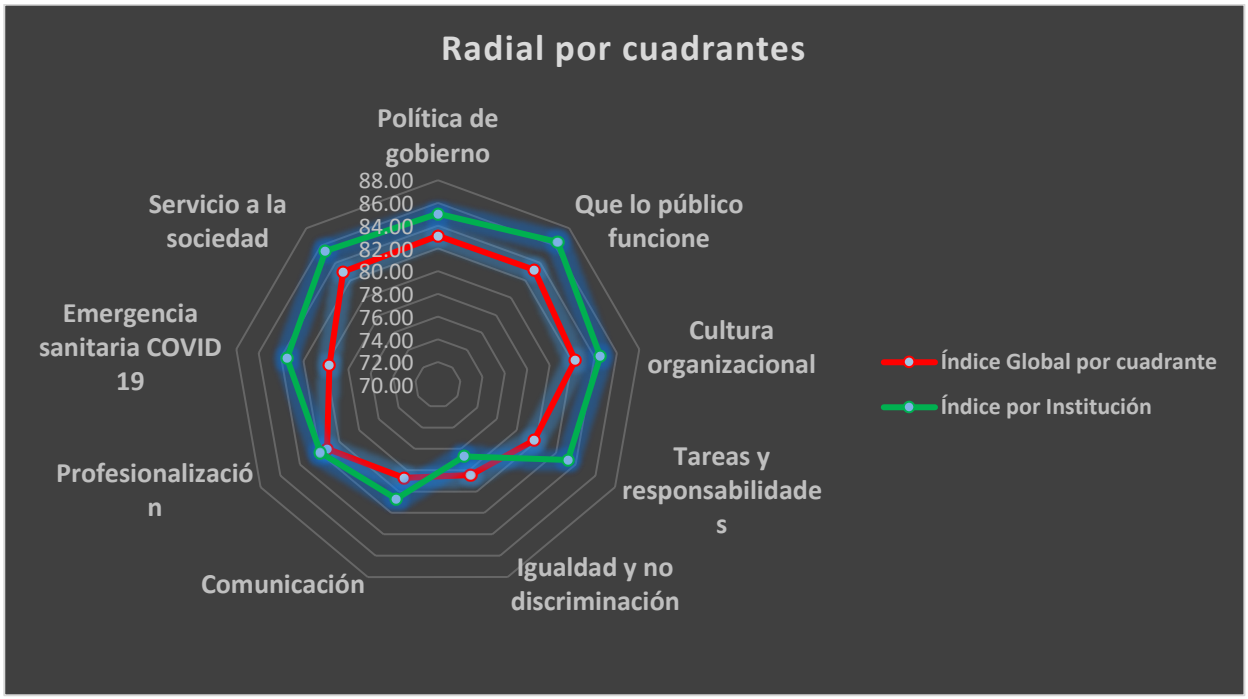
De acuerdo al factor de reconocimiento laboral de la ECCO 2021, el personal considera que en el área laboral si se reconoce el logro de resultados, sin embargo, opinan que debería haber un mayor reconocimiento por parte de los superiores jerárquicos.

Factor 100. Trabajo a distancia:
Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre las condiciones con las que cuenta para realizar actividades eficazmente vía remota.



De acuerdo al factor de trabajo a distancia de la ECCO 2021, el personal siguió un plan de trabajo para organizar efectivamente sus actividades vía remota, lo que se refleja en el cumplimiento de sus actividades a distancia.

Cuadrante	Nombre del cuadrante	Factores	Índice Global por cuadrante	Índice por Institución
C1	Política de gobierno	Austeridad republicana Derechos humanos	83.11	85.06
C2	Que lo público funcione	Mejora de la gestión pública Transparencia y combate a la corrupción	83.20	86.41
C3	Cultura organizacional	Identidad con la institución y valores Liderazgo positivo Balance trabajo-familia	82.27	84.51
C4	Tareas y responsabilidades	Disponibilidad de recursos materiales Normatividad y procesos	79.78	83.23
C5	Igualdad y no discriminación	Igualdad de género Igualdad y no discriminación	78.44	76.71
C6	Comunicación	Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs) Colaboración y trabajo en equipo Comunicación Impacto de la encuesta en mi institución	78.72	80.69
C7	Profesionalización	Profesionalización de la Administración Pública Federal Servicio Profesional de Carrera Calidad de vida laboral Reconocimiento laboral	81.25	81.94
C8	Emergencia sanitaria COVID 19	COVID-19 Trabajo a distancia	79.69	83.48
C9	Servicio a la sociedad	Calidad y orientación a la ciudadanía	82.97	85.37



Resumen de resultados obtenidos en los Factores

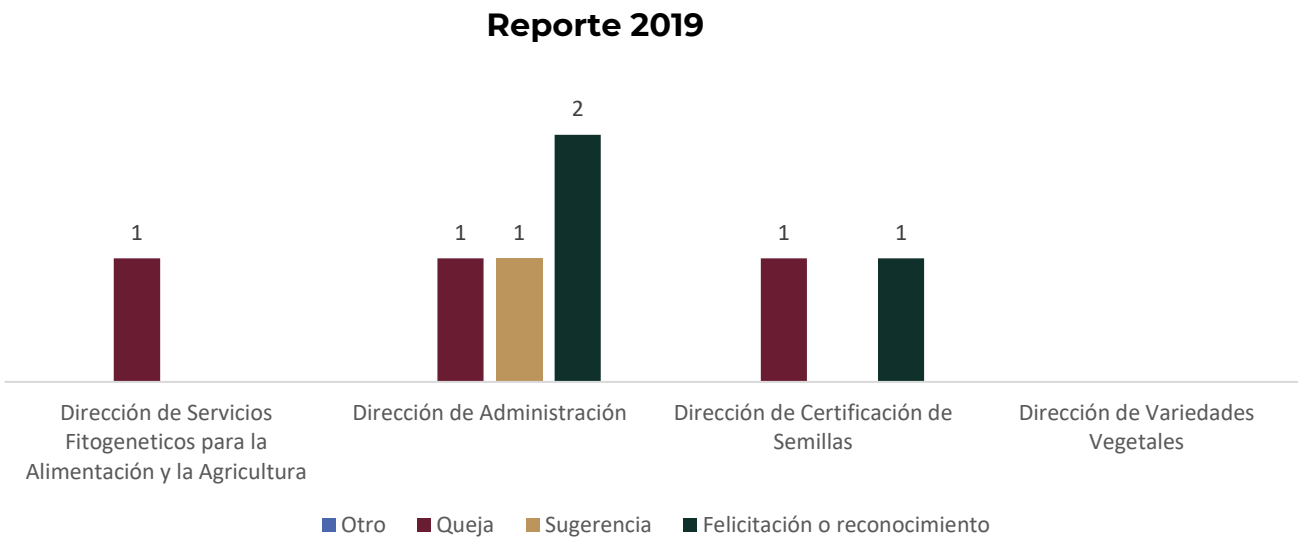
N. DE FACTOR	NOMBRE	PROMEDIO SNICS	PROMEDIO DE LA APF
79	1.-Austeridad republicana	**84.89**	**80.91**
80	2.-Derechos humanos	**85.22**	**80.91**
81	3.-Igualdad de género	**78.15**	**80.91**
82	4.-Igualdad y no discriminación	**75.99**	**80.91**
83	5.-Profesionalización de la Administración Pública Federal	**84.26**	**80.91**
84	6.-Servicio Profesional de Carrera	**81.62**	**80.91**
85	7.-Transparencia y combate a la corrupción	**85.76**	**80.91**
86	1.Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (tic's)	**79.42**	**80.91**
87	2.Balance trabajo-familia	**77.69**	**80.91**
88	3.Calidad de vida laboral	**87.03**	**80.91**
89	4.Calidad y orientación a la ciudadanía	**85.37**	**80.91**
90	5.Colaboración y trabajo en equipo	**80.22**	**80.91**
91	6.Comunicación	**80.90**	**80.91**
92	7.COVID-19	**80.15**	**80.91**
93	8.Disponibilidad de recursos materiales	**78.67**	**80.91**
94	9.Identidad con la institución y valores	**88.72**	**80.91**
95	10.Impacto de la encuesta en mi institución	**82.22**	**80.91**
96	11.Liderazgo positivo	**85.82**	**80.91**
97	12.Mejora de la gestión pública	**87.05**	**80.91**
98	13.Normatividad y procesos	**87.78**	**80.91**
99	14.Reconocimiento laboral	**74.83**	**80.91**
100	15.Trabajo a distancia	**86.50**	**80.91**

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

En las siguientes tablas se muestra por año, y numero de reporte ya sea, otro, queja, sugerencia o Felicitación o reconocimiento de las Direcciones de Área que integran el SNICS comprendido de los ejercicios 2016 al 2021.

Durante el ejercicio 2021 solo se recibieron 2 quejas, 2 felicitaciones y otras dos opiniones a comparación del ejercicio 2020 que recibió 3 quejas y 3 felicitaciones.

Durante el ejercicio 2020 se recibieron 3 quejas y 3 felicitaciones, por lo que respecta del ejercicio 2019 la Direccion de Administracion y Certificacion de Semillas recibió mayor critica que la Direccion de Varidades Vegetales que no tubo observaciones.



Durante el ejercicio 2019, la dirección de Administracion recibió la mayor observación de lo que respecta a Felicitaciones, que a comparación de las demás Direcciones.

Durante el ejercicio del 2018 la Direccion de Administracion recibió mayor sugerencias que las demás Direcciones de Area.

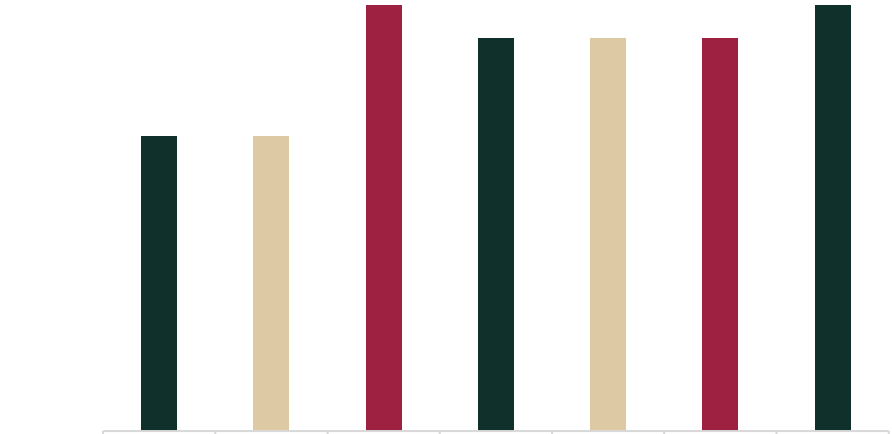
Calificaciones Globales por factores generales

Factores / 2021	
79 - Austeridad republicana	84.89
80 - Derechos humanos	85.22
81 - Igualdad de género	78.15
82 - Igualdad y no discriminación	75.99
83 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	84.26
84 - Servicio Profesional de Carrera	81.62
85 - Transparencia y combate a la corrupción	85.76
86 - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	79.42
87 - Balance trabajo-familia	77.69
88 - Calidad de vida laboral	87.03
89 - Calidad y orientación a la ciudadanía	85.37
90 - Colaboración y trabajo en equipo	80.22
91 - Comunicación	80.90
92 - COVID-19	80.15
93 - Disponibilidad de recursos materiales	78.67
94 - Identidad con la institución y valores	88.72
95 - Impacto de la encuesta en mi institución	82.22
96 - Liderazgo positivo	85.82
97 - Mejora de la gestión pública	87.05
98 - Normatividad y procesos	87.78
99 - Reconocimiento laboral	74.83
100 - Trabajo a distancia	86.80

De acuerdo a las calificaciones globales de los factores evaluados en la ECCO 2021, el personal de la Institución consideró que se debe mejorar en igualdad y no discriminación, profesionalización, colaboración y trabajo en equipo, comunicación y disponibilidad de recursos, y que se debe continuar trabajando en los demás factores.

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

Conforme a las practicas Programas de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional de los últimos 5 años (2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021) el SNICS cumplio de acuerdo a lo siguiente:



	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
PTCCO	9	9	13	12	12	12	13

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

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

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

De acuerdo a los artículos 59 al 62 de la Sección III del Clima y Cultura Organizacional del ACUERDO por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, y después de descargar los resultados de la ECCO 2021 del RHNet, se analiza y proyecta el programa de Prácticas con los Factores sobresalientes, cuya finalidad es mejorar el clima y cultura organizacional en las Instituciones de la Administración Pública Federal.

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO – 2022) contempladas y programadas para el SNICS, son las siguientes:

Programa de Clima y Cultura Organizacional 2021