

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2018



Encuesta de clima y cultura organizacional 2017

Resultados

Marzo / 2018

TEMA	Pág
Introducción	1
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO	5
Datos Sociodemográficos.....	6
Resultados por Factores de Mayor a Menor	17
Fortalezas y debilidades	22
Factores de Clima y Cultura Organizacional.....	25
Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional.....	43
Factores Fractales de Competencia.....	46
Factores Fractales de Igualdad y no Discriminación.....	54
Factor Especifico Por Ramo (FER).....	56
2. ANÁLISIS CUALITATIVO.....	58
Comentarios y Sugerencias	59
3. ANÁLISIS COMPARATIVO	61
Comparación de Resultados Entre Las unidades y Áreas.....	62
Resultados DGCAP 2015 vs 2017.....	67
Efectividad Del PTCCO 2017.....	70
4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATEGICOS.....	75
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.....	77
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.....	79

La Secretaría de la Función Pública (SFP) anualmente y de manera confidencial, aplica la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a las entidades y dependencias del Gobierno Federal a fin de conocer el sentir de las y los servidores públicos en la forma en que viven y perciben en diferentes aspectos el ambiente de trabajo, enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

Las Unidades Administrativas que conforman a la Procuraduría General de la República participaron del 13 al 24 de noviembre de 2017 en dicha encuesta con el objeto de orientar estrategias y acciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio de la ciudadanía.



La ECCO se aplica desde el 2016 en la plataforma informática Rhnet, de donde se obtienen los resultados y se encuentra conformada por:

17 Factores de Clima y Cultura Organizacional:

- I.-Reconocimiento Laboral
- II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
- III.-Mejora y Cambio
- IV.-Calidad y Orientación al Usuario
- V.-Equidad y Género
- VI.-Comunicación
- VII.-Disponibilidad de Recursos
- VIII.-Calidad de Vida Laboral
- IX.-Balance Trabajo Familia
- X.-Colaboración y Trabajo en Equipo
- XI.-Liderazgo y Participación
- XII.-Identidad con la Institución y Valores
- XIII.-Austeridad y Combate a la Corrupción
- XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
- XV.-Normatividad y Procesos
- XVI.-Servicio Profesional de Carrera
- XVII.-Impacto de la encuesta en mi Institución

2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

- VXIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- XIX.-Estrés Laboral

7 Factores Fractales de Competencias

XX.- Vocación de Servicio en la Administración Pública.

XXI.- Construir Relaciones en la Administración Pública.

XXII.- Actuar con Valores en la Administración Pública.

XXIII.- Enfocar a Resultados en la Administración Pública.

XXIV.- Impulsar el Cambio en la Administración Pública.

XXV.- Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC´S)

XXVI.- Liderar Permanentemente la Administración Pública.

1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

En la ECCO 2017, la DGCAP participó con 131 servidoras y servidores públicos, el 100% del total del Universo registrado; la participación fue igual a la del año inmediato anterior, donde igualmente todo el personal participó.

Los resultados muestran que la PGR obtuvo un umbral superior de 95 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 85 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

95 ≥; 85 ≤

Para identificar los índices obtenidos, se aplicó la siguiente simbología:



95 a 100
Excelente



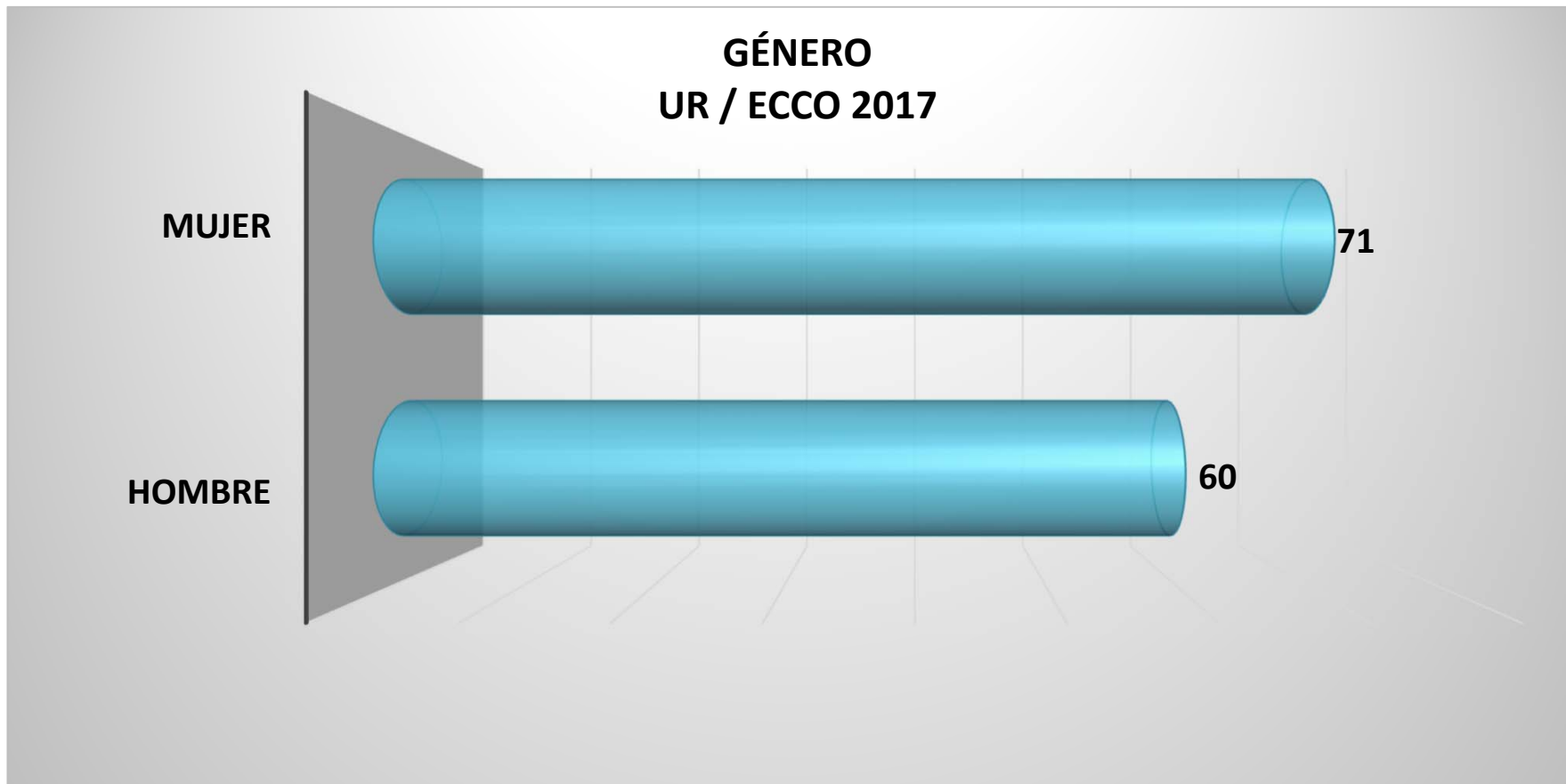
86 a 94
Suficiente



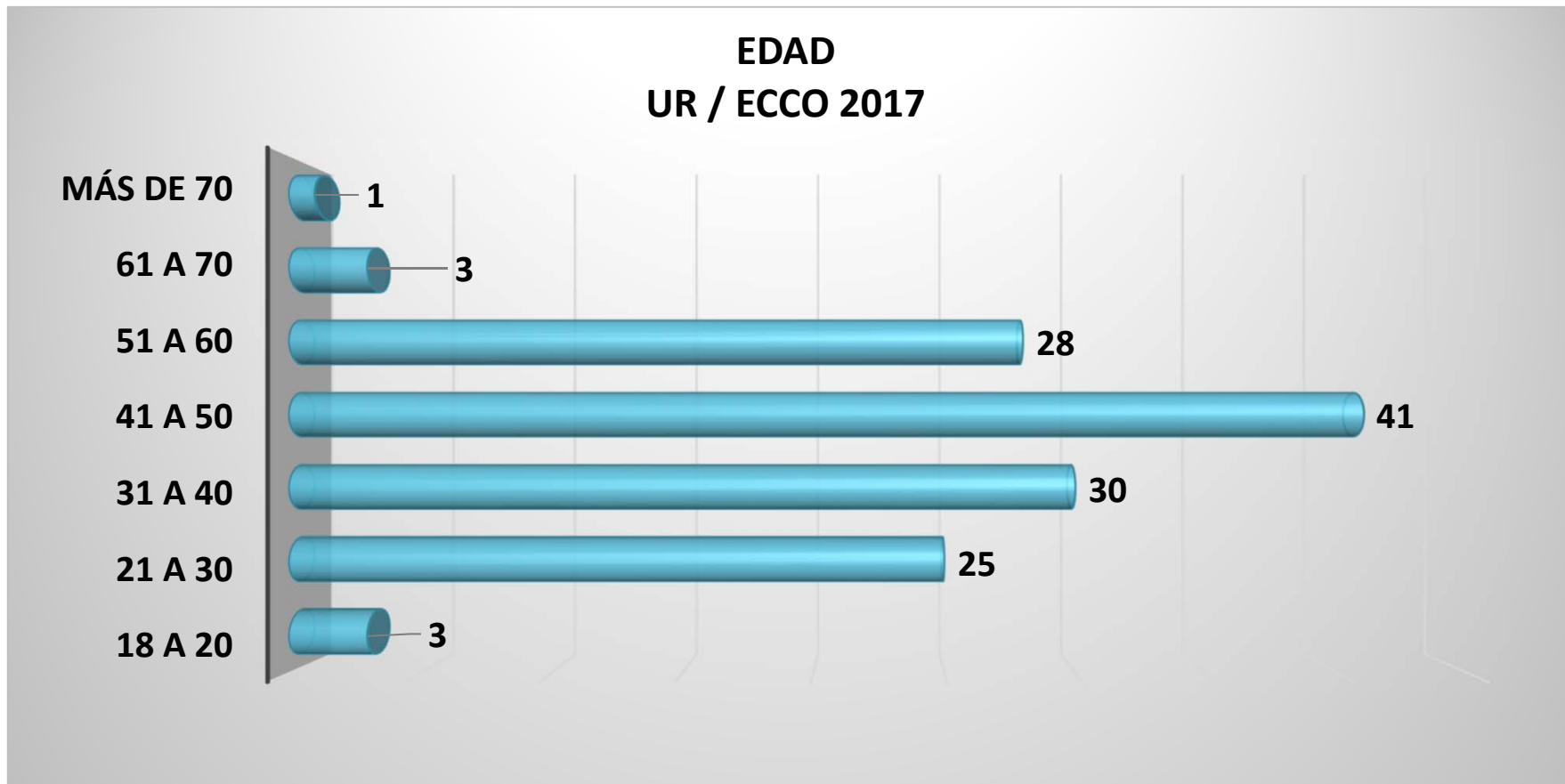
68 a 85
Insatisfactorio

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

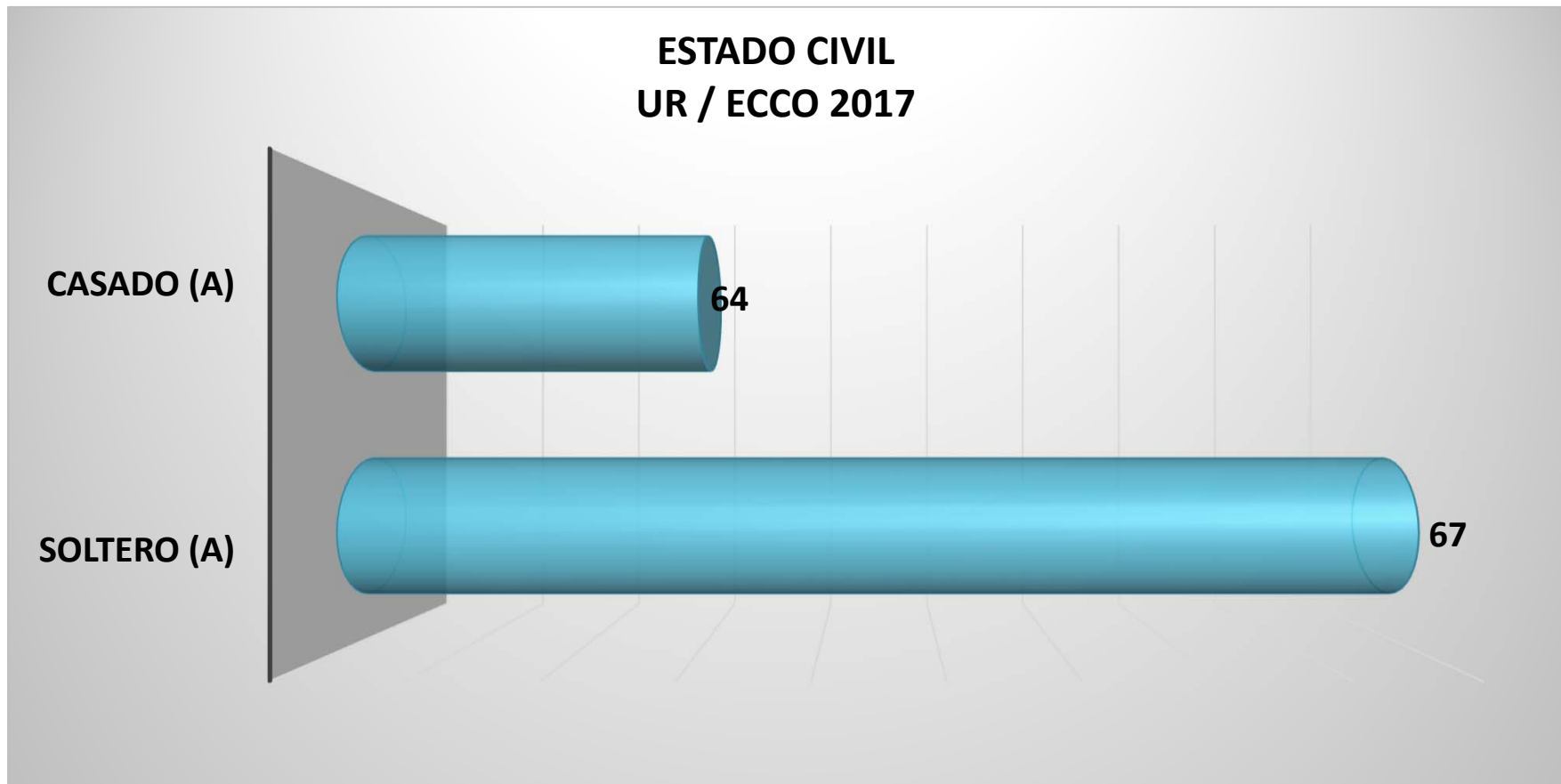
Datos Sociodemográficos



La participación de las mujeres fue mayor a la de los hombres 54%, mientras que la de estos fue de 46%, tomando en cuenta que la plantilla de la Dirección está conformada por más mujeres.



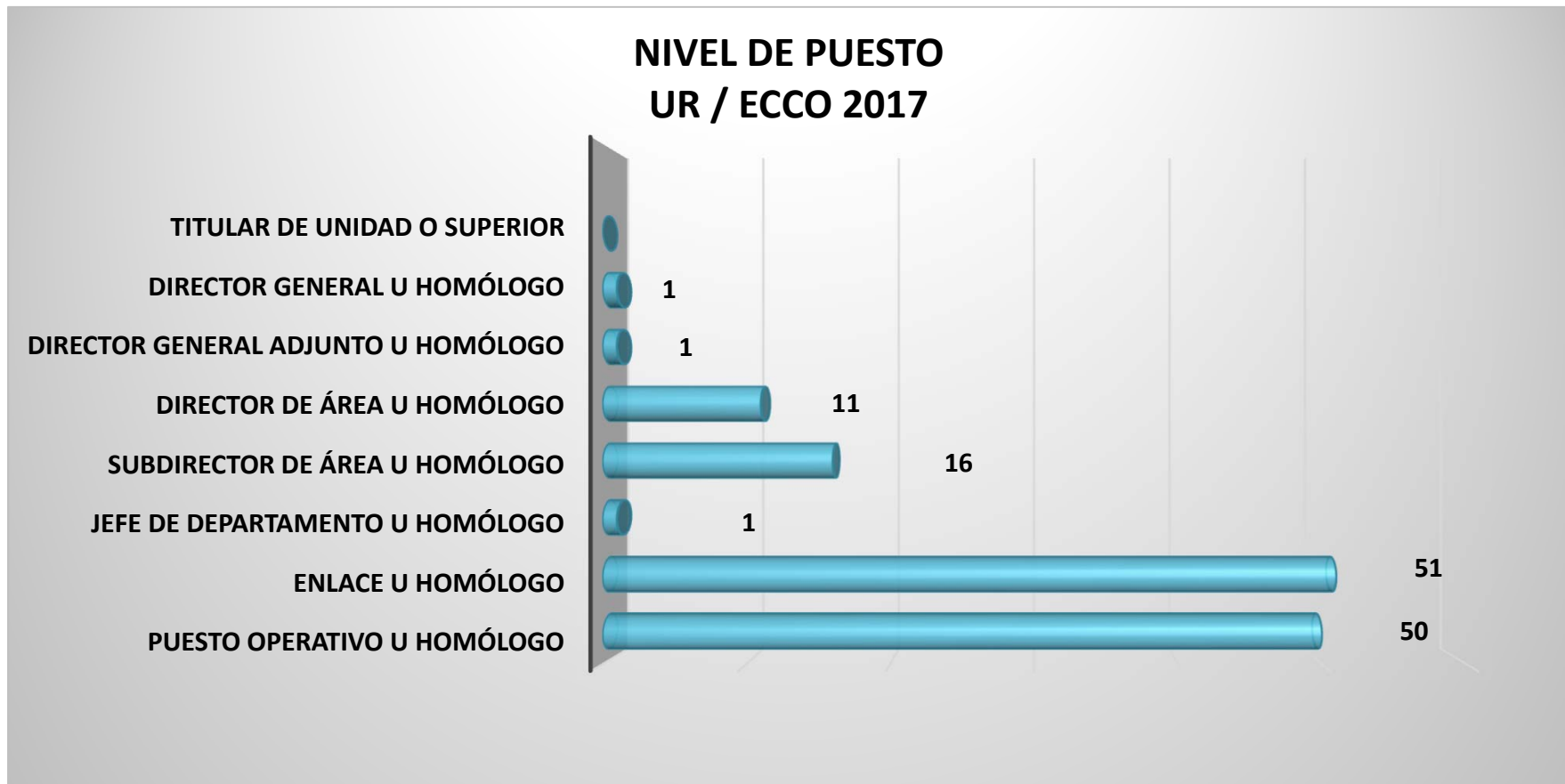
La mayoría de los participantes 31% se encuentra entre los cuarenta y uno y cincuenta años, mientras que sólo el 3% es mayor a los sesenta y un años.



La proporción de participación entre casados (as) y solteros (as) fue casi igual al considerar que se trata de un 55% de solteros (as) y 45% de casados (as), esto es que, sólo existe una diferencia de cinco por ciento de la totalidad.

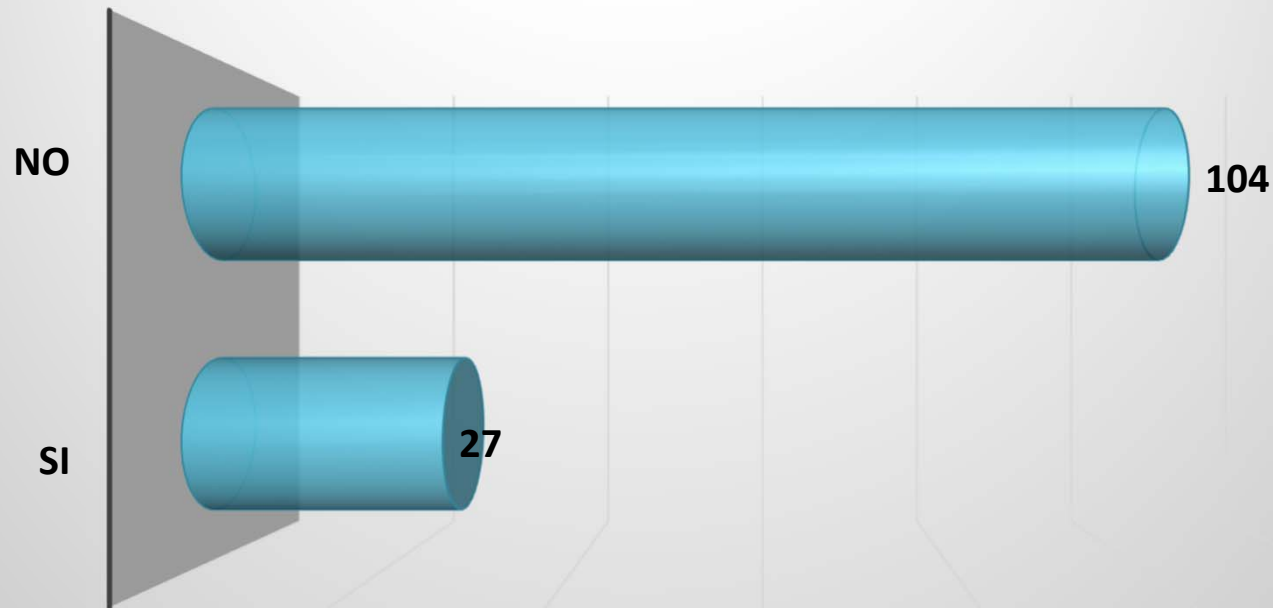


El 52% de los servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 131 no presenta estudios.



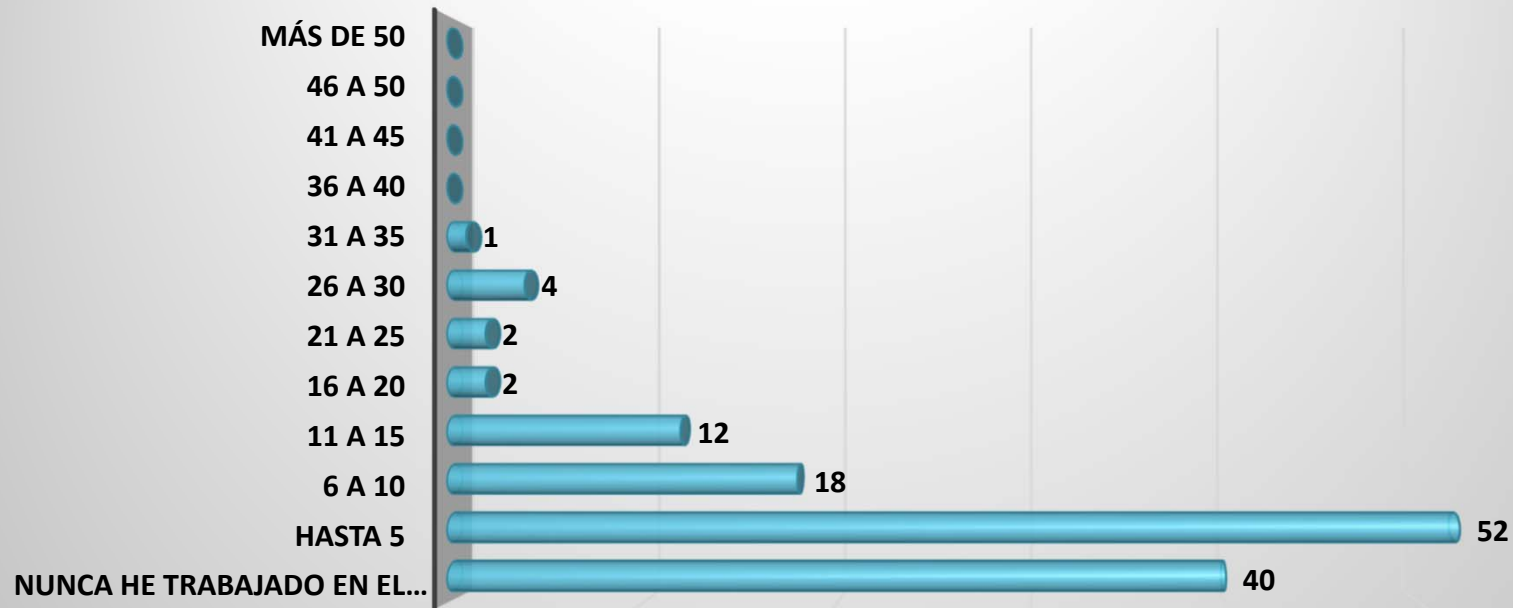
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron emitidos por quienes ocupan puestos de enlace u homólogos con un 39% y de operativos u homólogos con un 38%, dando un total del 77% del universo participante.

SERVICIO PÚBLICO DE CARRERA UR / ECCO 2017



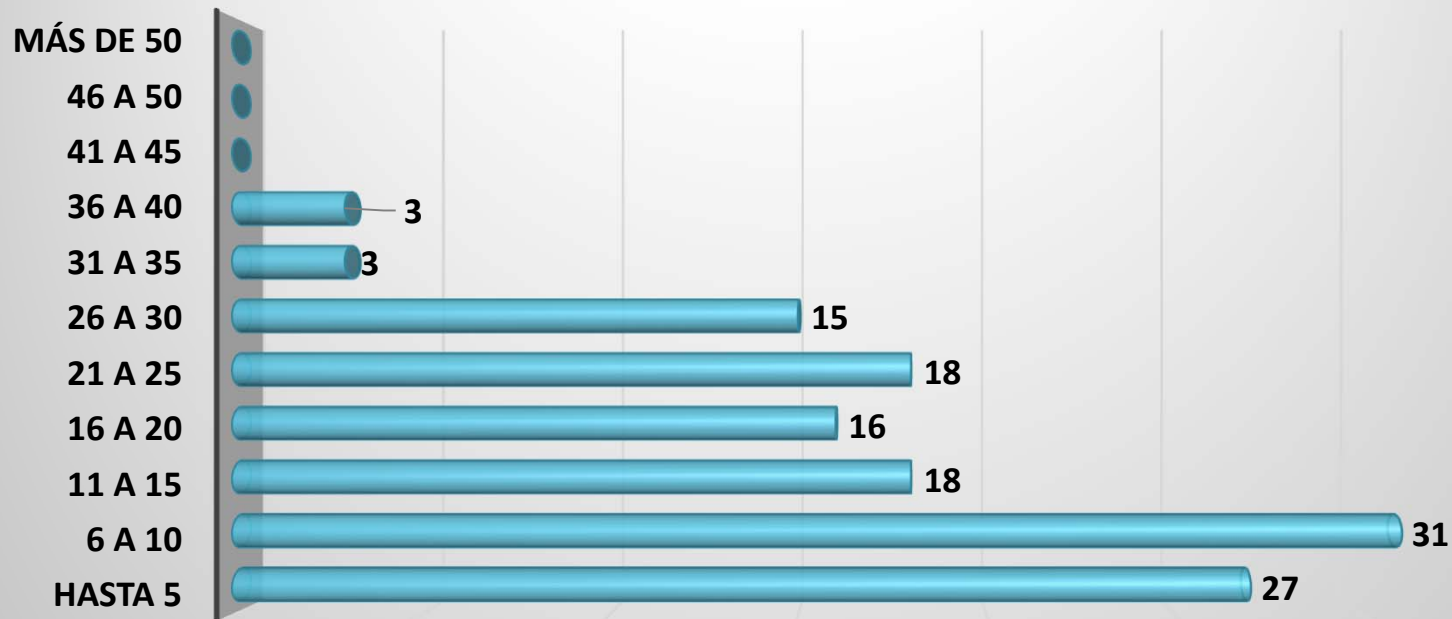
El 18% del personal de la Dirección que participó en la ECCO 2017 señaló que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA UR / ECCO 2017



El 40% de los participantes en la ECCO 2017, presentan una experiencia de cinco años de experiencia en el sector público, y se advierte que la Dirección tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 31%, han prestado sus servicios en el mismo.

AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL UR / ECCO 2017

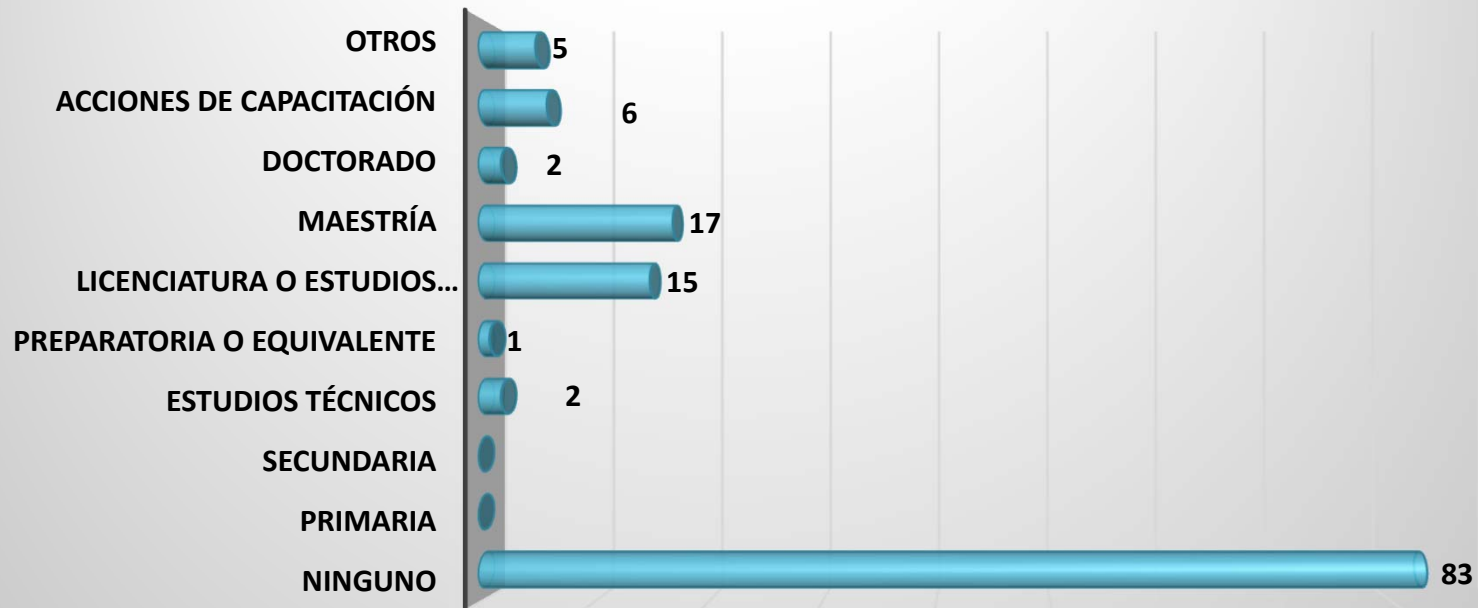


El 15 % del personal que participó en la encuesta de la DGCAP, tienen más de 25 años de experiencia en la Administración Pública Federal, destacando la experiencia de 6 servidoras y servidores públicos que cuentan con experiencia mayor de 36 años en la APF.



El 54% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que 46%, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

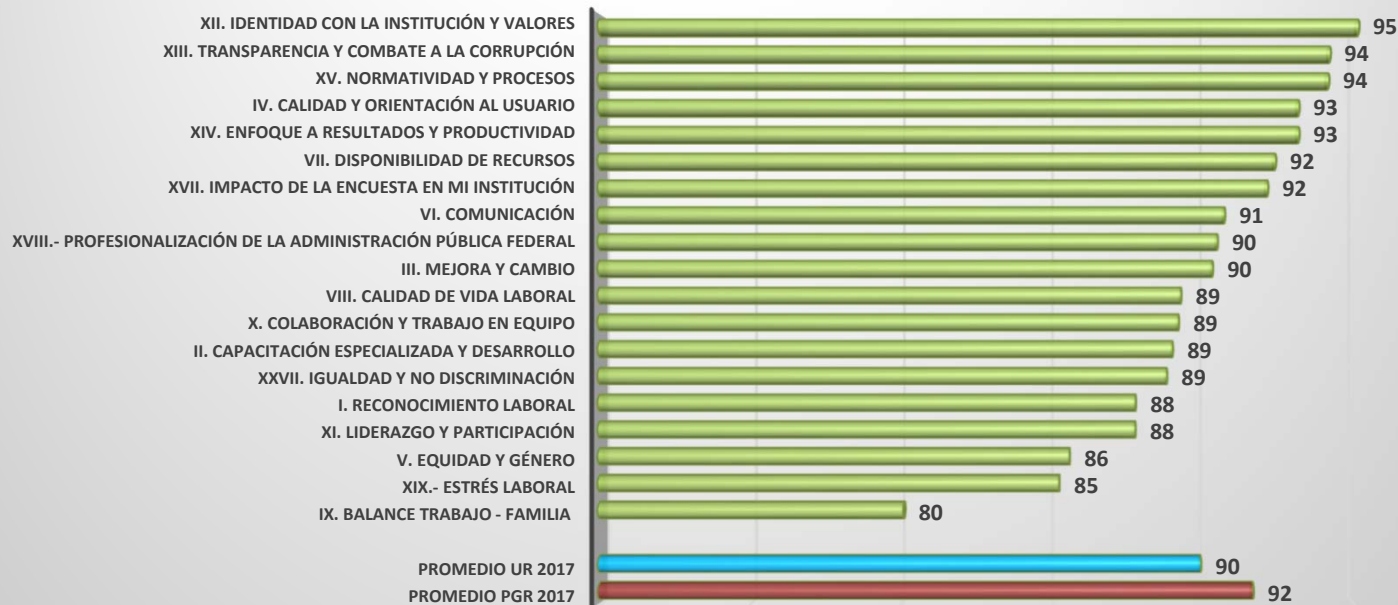
ESTUDIOS ACTUALES UR / ECCO 2017



El 63% de los servidoras y servidores públicos encuestados de la Dirección, se encuentran sin estudiar en este momento. Ello genera una ventana de oportunidad para la formación profesional.

Resultados por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



El personal de la Dirección se siente muy orgulloso de trabajar en la Institución, que enaltece los valores, transparencia y combate a la corrupción; sin embargo, resalta que los horarios son muy extensos, el traslado a sus hogares es largo, y ello reduce la convivencia con su familia.

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



Se advierte que el personal considera que el trabajo le impide dedicar tiempo a su familia y es un indicador de alto estrés; por otro lado, el trato con respeto y sin discriminación, el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de estrés laboral.

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR / 2017 DE MAYOR A MENOR



En este grupo de factores fractales, se advierte la buena percepción del personal de la Dirección con respecto a la vocación de servicio y los valores; en sentido opuesto, se puede mejorar la aplicación eficiente de los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

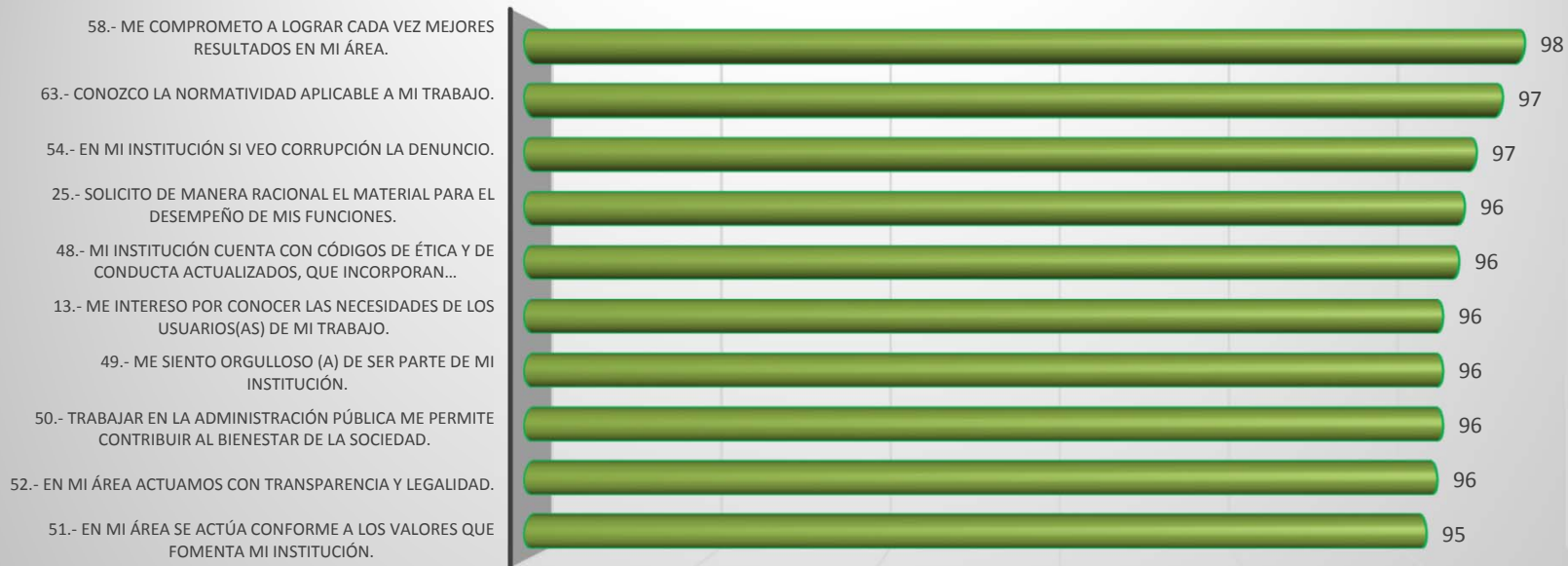
ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017 MAYOR A MENOR / UR / ECCO 2017



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Unidad, en el caso de la DGCAP, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se exterioriza el proceso de separación como la percepción menos favorable.

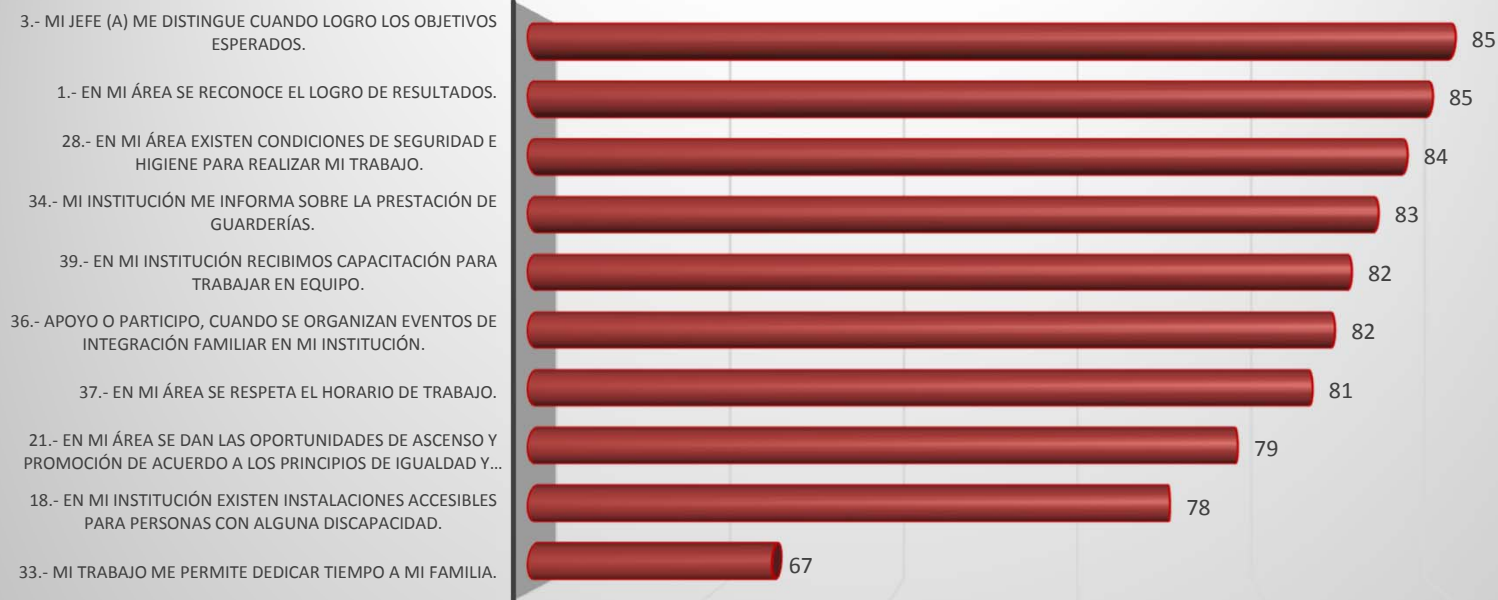
Fortalezas y Debilidades

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS UR / ECCO 2017



El personal de la DGCAP se siente con un alto compromiso para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Institución. Asimismo, se sienten orgullosos por formar parte de la PGR, se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta.

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS UR / ECCO 2017



Se advierte el compromiso del personal de la DGCAP con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral; es de mencionar las diversas acciones realizadas por la Unidad encaminadas al reconocimiento laboral, información relativa a guarderías del ISSSTE, entre otras, sin embargo aún falta por fortalecer las mismas. Es importante destacar el comportamiento del reactivo 33 ya que mejoró en 9 puntos, con respecto a 2015.

Factores de Clima y Cultura Organizacional

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

I. RECONOCIMIENTO LABORAL UR / ECCO 2017



El personal encuestado percibe que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

95 ≥; 85 <



Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR / ECCO 2017



La mayoría del personal percibe que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más relacionado con su desarrollo profesional.

95 ≥; 85 ≤



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.

III. MEJORA Y CAMBIO UR / ECCO 2017



Prevalece la percepción de brindar servicios eficientemente, con cambios que mejoren la forma de trabajar en la DGCAP, como áreas de oportunidad se aprecia que los jefes (as) alienten la creatividad de su personal así como, captar las sugerencias del personal de la Institución para mejorar.

95 ≥; 85 ≤



Este factor evalúa la identificación y conocimiento de la y el servidor público de las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a las mejoras de sus actividades.

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO UR / ECCO 2017



La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la DGCAP en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al ofrecer sus servicios.

95 ≥; 85 ≤



Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

V. EQUIDAD Y GÉNERO UR / ECCO 2017



En este factor prevalece el rechazo a la intimidación, maltrato y hostigamiento sexual y el favorecer los principios de igualdad y no discriminación y al proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

95 ≥; 85 <



Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

VI. COMUNICACIÓN UR / ECCO 2017



El personal muestran buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos.

95 ≥; 85 <



Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS UR / ECCO 2017



El personal perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requerientes. Por otro lado, se otorga a la mayoría del personal equipo de cómputo eficiente.

95 ≥; 85 <



Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los factores que inciden al interior de la Institución, tales como: integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL UR / ECCO 2017



La DGCAP cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

95 ≥; 85 <



Este factor evalúa la percepción del personal las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA UR / ECCO 2017



La calificación en este factor en la ECCO 2015 fue de 68 puntos, esto es, se ha logrado el avance de 12 puntos con respecto al 2017 logrando 80 puntos. La percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría del personal de la DGCAP.

95 ≥; 85 <



Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO UR / ECCO 2017



En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

95 ≥; 85 ≤



Este factor evalúa la percepción del personal sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN UR / ECCO 2017



Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben que se podría repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias.

95 ≥; 85 <



Este factor evalúa, la autoestima de la y el servidor público, su percepción del reconocimiento social con relación a su Institución y su vivencia de los valores institucionales.

XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES UR / ECCO 2017



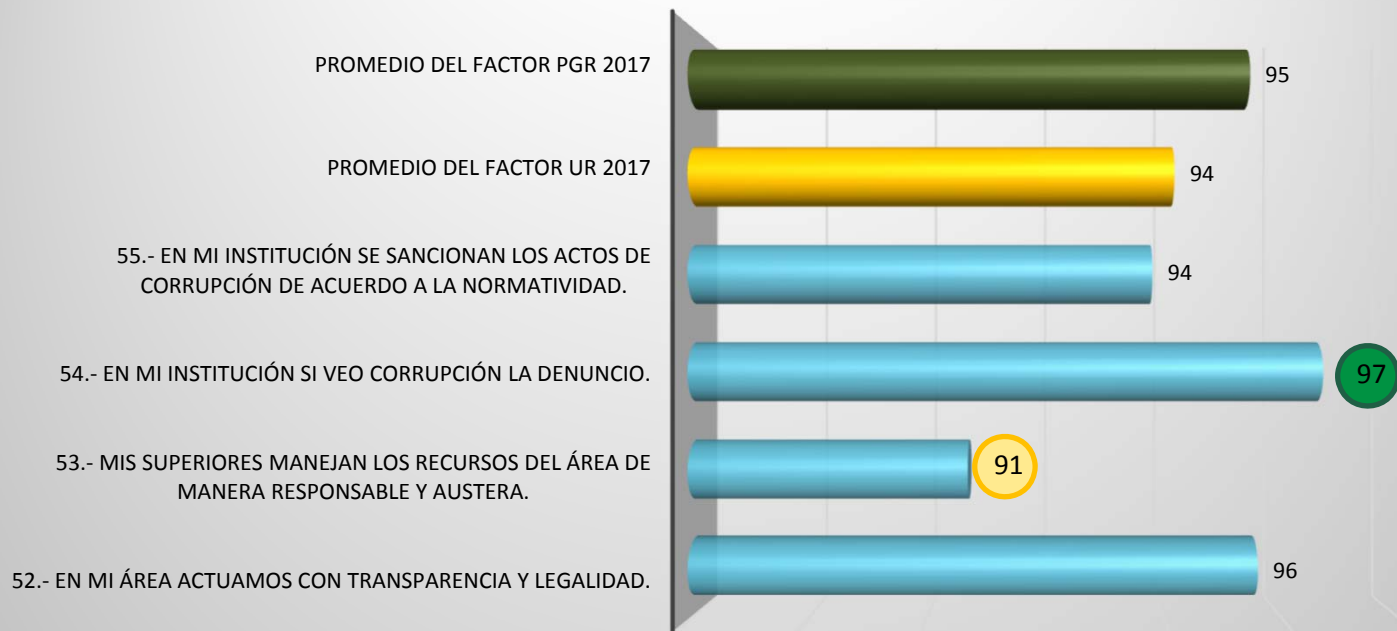
Para el año 2017, el personal que participó en la encuesta se siente muy orgulloso de trabajar en la Procuraduría General de la República la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

95 ≥; 85 <



Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN UR / ECCO 2017



El personal encuestado percibe que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

95 ≥; 85 <



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

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD UR / ECCO 2017



Hay un gran compromiso del personal para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal.

95 ≥; 85 <



Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS UR / ECCO 2017



El personal percibe conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

95 ≥; 85 <



Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN UR / ECCO 2017



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's en las áreas que conforman la DGCAP. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la Dirección.

95 ≥; 85 ≤



Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que aplica la Institución para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales.

XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL UR / ECCO 2017



El resultado de este factor fractal, muestra área de oportunidad en el área de recursos humanos, para mejorar el desarrollo potencial de su personal, ya que el personal encuestado está ampliamente comprometido en dar mejores resultados en su trabajo.

95 ≥; 85 <



Factores Fractales De Clima y Cultura Organizacional

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

XIX. ESTRÉS LABORAL UR / ECCO 2017



En la DGCAP el personal realiza su trabajo felizmente; sin embargo el compromiso que tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, lo que trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral, estos reactivos serán atendidos en cada uno de los factores correspondientes.

95 ≥; 85 ≤



Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



La gráfica muestra claramente que la falta de tiempo dedicado a la familia, genera un alto índice de estrés en las y los servidores públicos encuestados

Factores Fractales de Competencia

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.

El personal de la DGCAP percibe que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades y expectativas.

95 ≥; 85 ≤



XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR / ECCO 2017



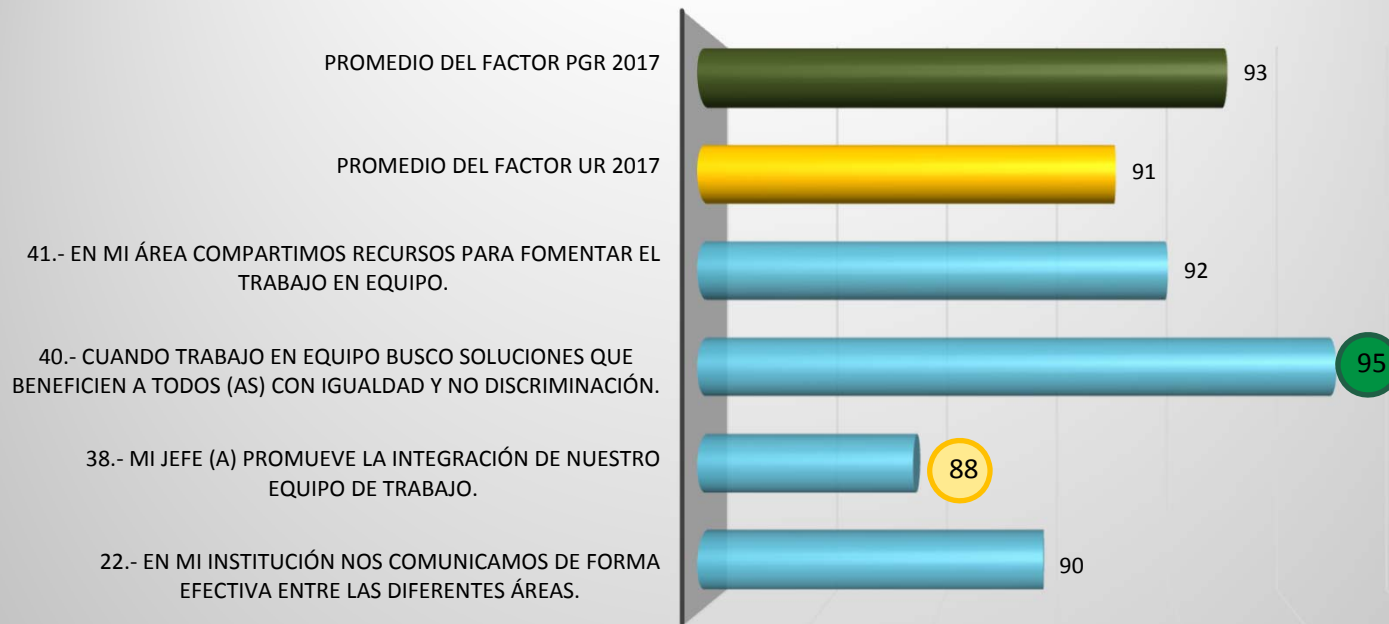
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.

La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Procuraduría General de la República, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

95 ≥; 85 ≤



XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR / ECCO 2017



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

Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Dirección, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía, y se está en contra de la corrupción

95 ≥; 85 <



XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR / ECCO 2017



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.

La DGCAP se integra por servidoras y servidores públicos altamente comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la Institución.

95 ≥; 85 ≤



XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR / ECCO 2017



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.

Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la Dirección.

95 ≥; 85 ≤



XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR / ECCO 2017



Evalúa la percepción del personal de cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's), 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.)

La percepción en este factor fractal es fortalecer los cursos relacionados con las TIC's, asimismo, participar en actividades ofrecidas por la Institución en el tema ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación para el buen desempeño de sus funciones.

95 ≥; 85 ≤



XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)

UR / ECCO 2017



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

Existe austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos para alcanzar los objetivos, asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones. Debe reforzarse el reconocimiento al logro de objetivos.

95 ≥; 85 ≤



XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR / ECCO 2017



Factores Fractales de Igualdad y no Discriminación

Evalúa la percepción del personal 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.

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN UR / ECCO 2017



95 ≥; 85 ≤

Este factor fractal muestra a la Dirección como una Unidad que cumple con los principios de igualdad de ética y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que fortalecer lo relativo a la aplicación de estos principios en las oportunidades de ascenso y en el reconocimiento al personal.

Factores Específico por Ramo (FER)

ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017 UR / ECCO 2017



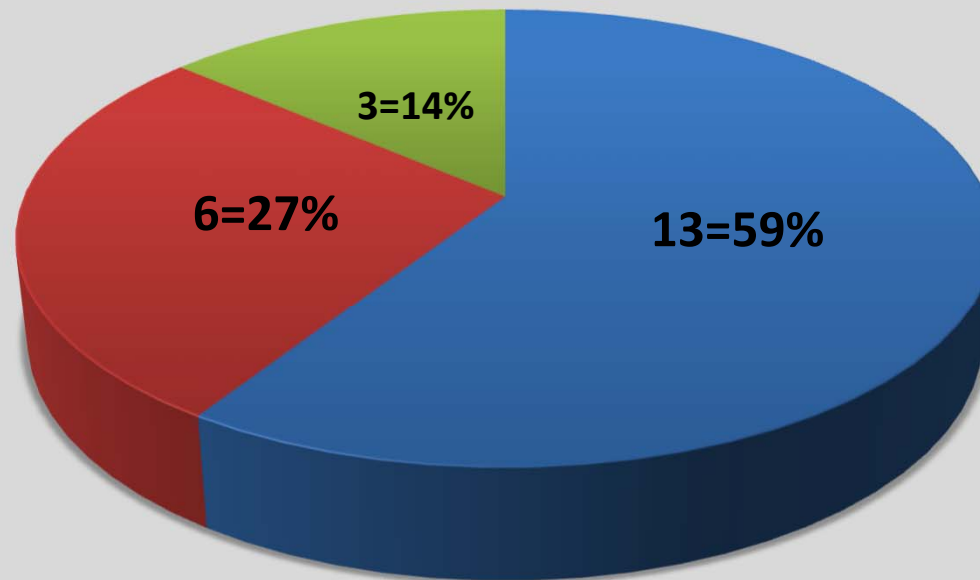
95 ≥; 85 ≤

El personal de la dirección considera que si bien es cierto se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la PGR debería ser un poco más transparente.

2. ANÁLISIS CUALITATIVO

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS DGCAP ECCO/2017



■ Sugerencia

■ Felicitación o reconocimiento

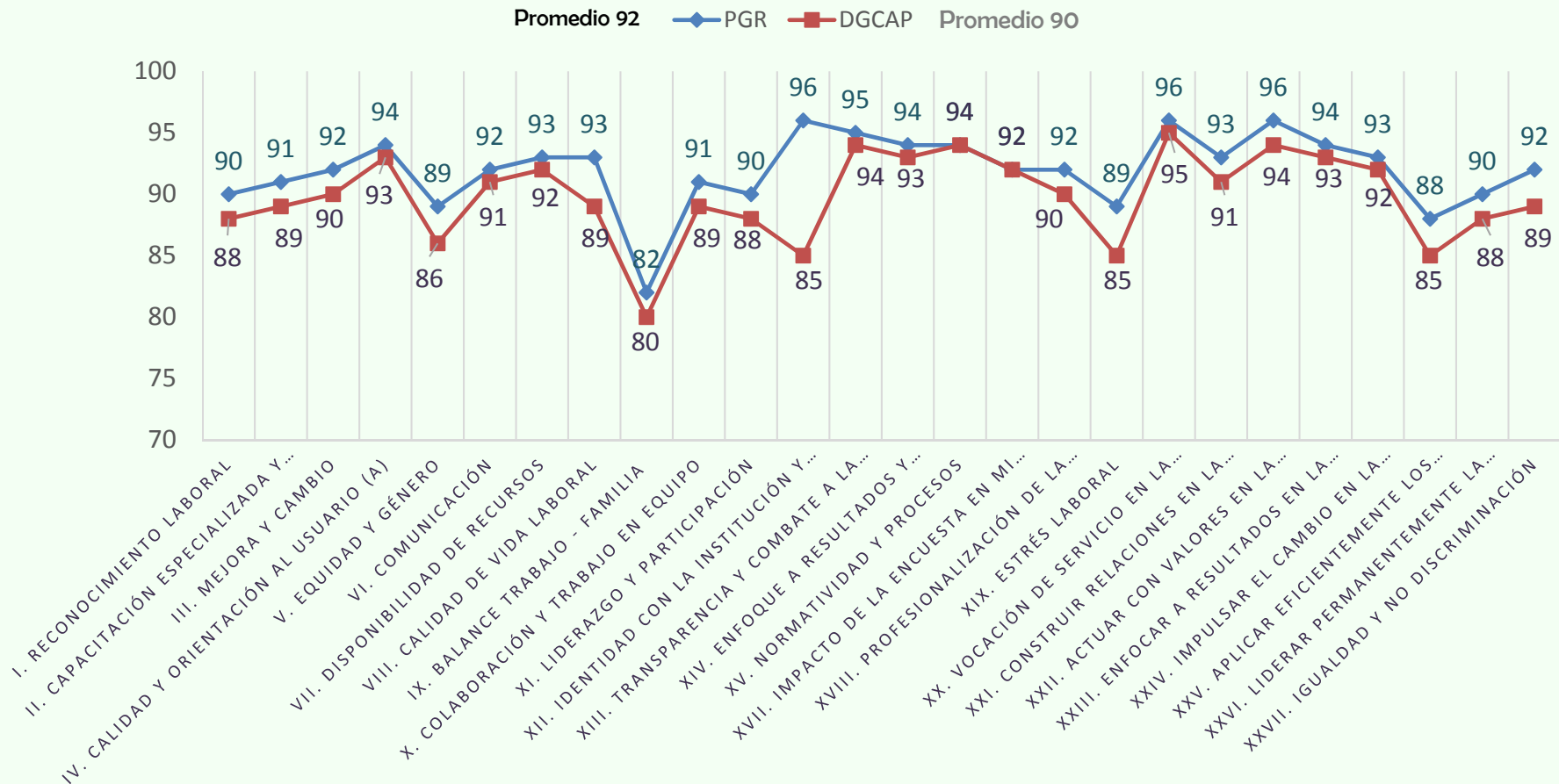
■ Queja

El personal de la Dirección General de Control de Averiguaciones Previas emitió 22 comentarios en total, de los cuales 59% se refiere a sugerencias externando que la jornada laboral es extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia; el 27% de felicitaciones o reconocimientos y 14% son quejas del personal. que participó con comentarios.

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

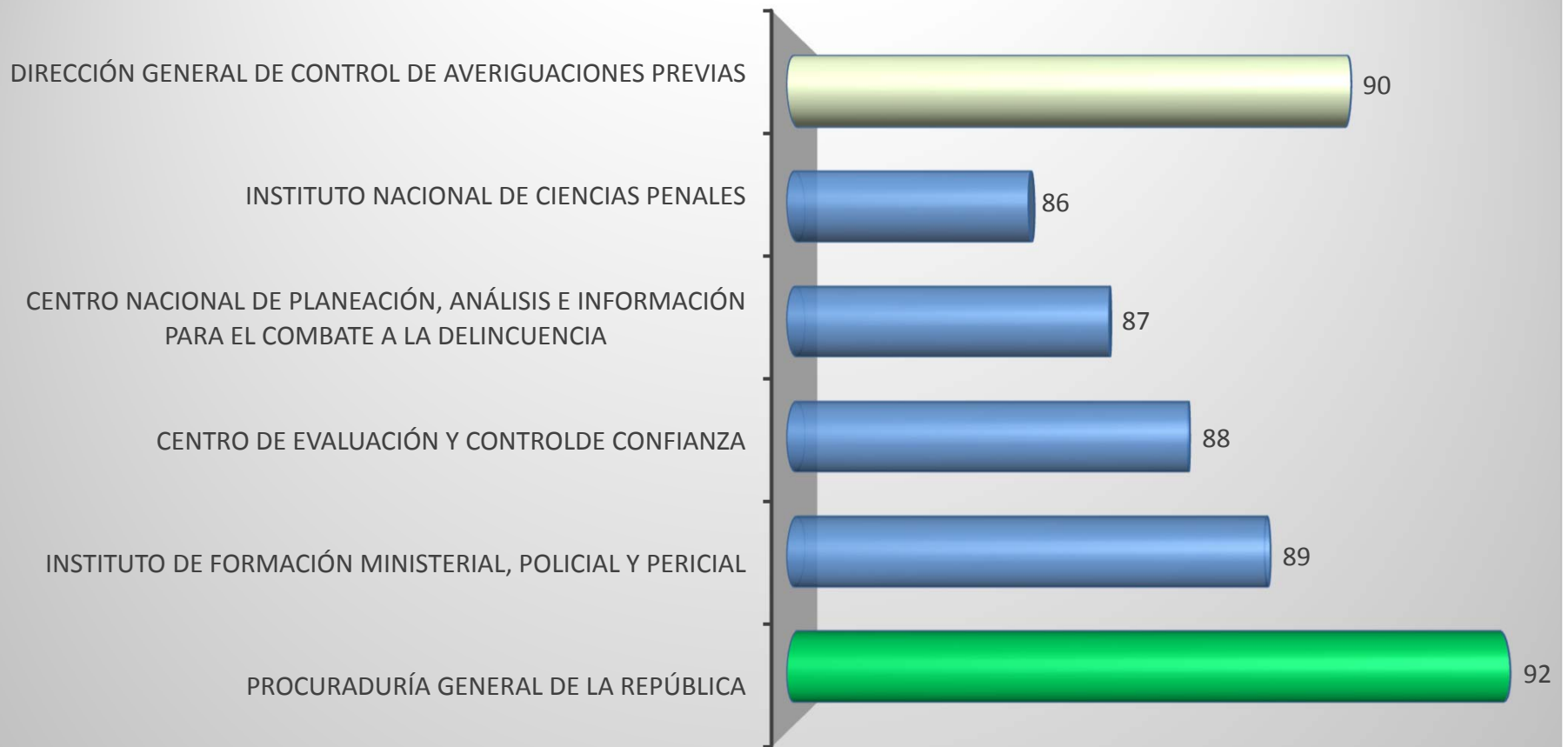
Comparación de resultados entre las Unidades y Áreas

COMPARATIVO DGCAP-PGR/2017



Fuente: Secretaría de la Función Pública

Comparativo - Sector Procuración de Justicia



Fuente: Secretaría de la Función Pública

Comparativo – Diversas Unidades de PGR



Fuente: Secretaría de la Función Pública



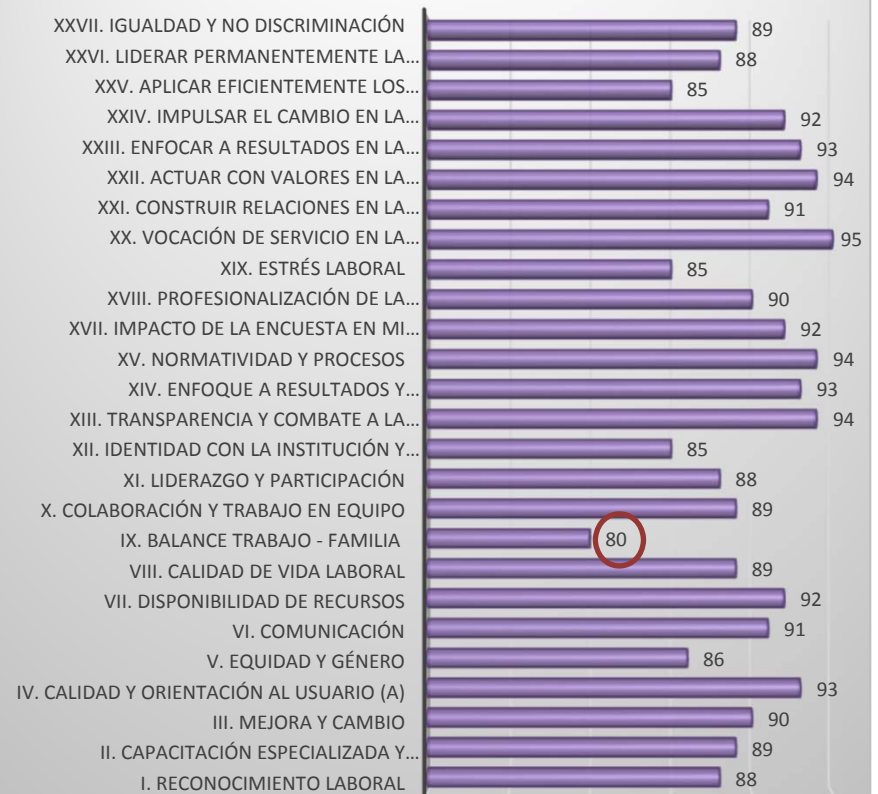
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Dirección General de Control de Averiguaciones Previas en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, durante el periodo de 2006 – 2017, donde se aprecia un gran avance, al alcanzar 90 puntos.

Resultados DGCAP 2015 Vs 2017

FACTORES DGCAP / ECCO 2015

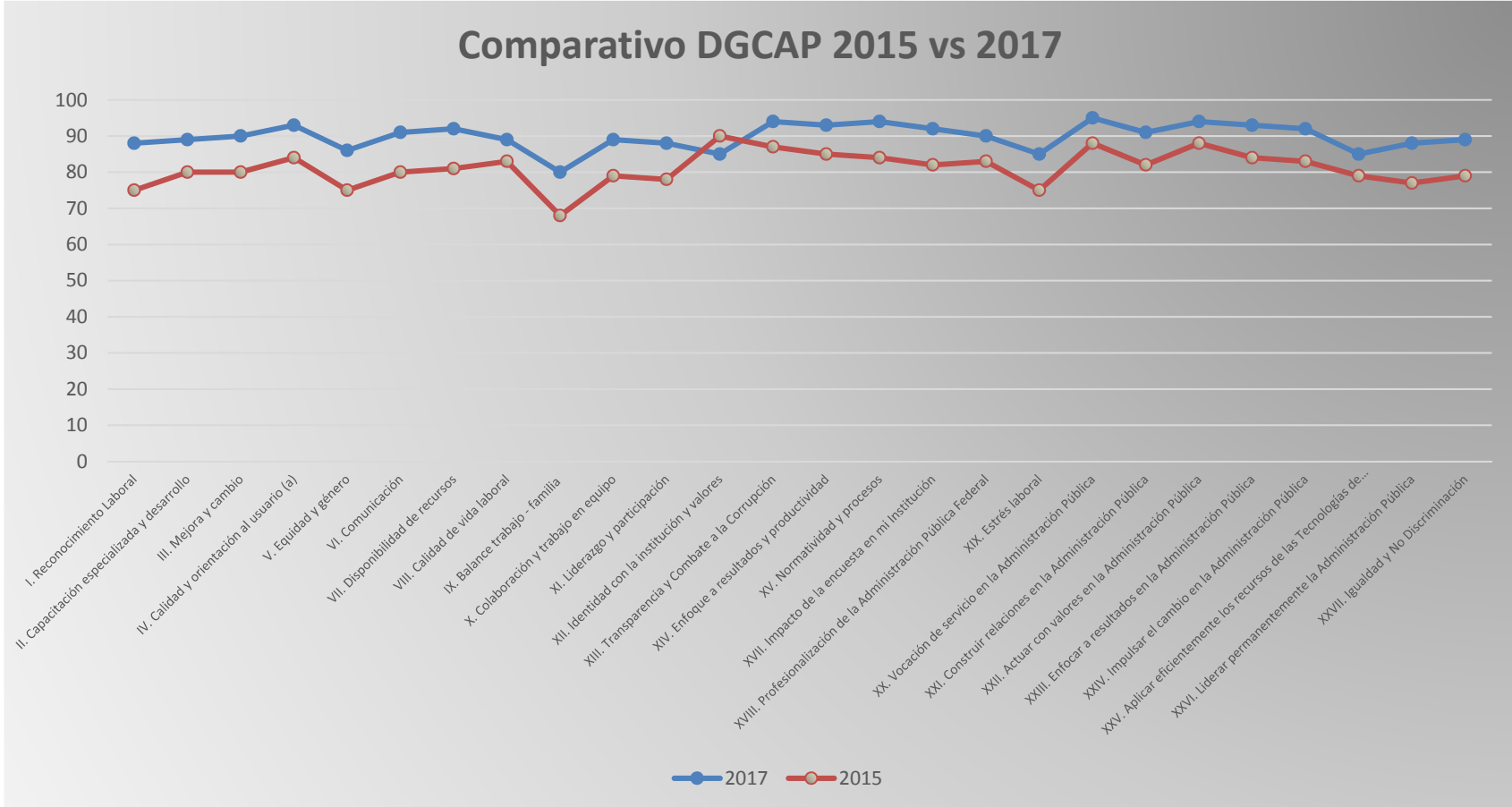


FACTORES DGCAP / ECCO 2017



Las gráficas muestran, la calificación de la Dirección General de Control de Averiguaciones Previas en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF 2015 Vs 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia con 12 puntos arriba para 2017.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 **3. Análisis Comparativo**



Las gráficas muestran, el avance en la puntuación de todos los factores, del 2015, respecto a lo alcanzado en 2017.

Efectividad del PTCCO 2017

El indicador que permite conocer la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se establecieron para su cumplimiento en 2017 es:

$$\frac{\text{Prácticas Cumplidas}}{\text{Prácticas Programadas}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

$$\frac{33 \text{ Prácticas Cumplidas}}{35 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = \underline{94\%} \text{ de efectividad}$$

Lo anterior se advierte de acuerdo a las tablas siguientes:

Factor 38. Adaptable al Entorno

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

Factor 39. Adaptable al Ciudadano

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

Factor 40. Colaborativa

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

Factor 41. Eficiente

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

Factor 42. Equilibrada

$$\frac{4 \text{ cumplidas}}{4 \text{ programadas}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

Factor 46. Inclusiva

$$\frac{3 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

Factor 47. Motivada

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor 49. Íntegra

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor 50. Profesional

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programada}} \times 100 = 75\% \text{ de efectividad}$$

Factor 52. Liderazgo Integral

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = 75\% \text{ de efectividad}$$

Factor 54. Entorno y Cultura Ecológico

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor 55. Equidad y Género

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor 56. Igualdad y no Discriminación

$$\frac{4 \text{ cumplidas}}{4 \text{ programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor 57. Integridad

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programada}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor 58. Interés público

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor 61. Respeto

$$\frac{3 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor 63. Transparencia

$$\frac{1 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 se encaminó a la elaboración de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), ello por medio de objetivos estratégicos, siendo estos los conceptos que establecen la actividad a realizar para lograr la finalidad del factor que presente áreas de oportunidad.

Dichos objetivos deben marcar el rumbo que la Dirección debe tomar para llegar de forma eficiente y efectiva al fin establecido.



5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la PGR, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 88 puntos o menores.

95 ≥; 85 ≤

6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 6 Calendarización

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 6 Calendarización



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

310	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS
-----	--

FACTOR

<p>I. RECONOCIMIENTO LABORAL</p> <p>1.- En mi área se reconoce el logro de resultados; 3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Implementar acciones encaminadas al reconocimiento al personal respecto de los logros y resultados, con la finalidad de que advierta igualdad, e infundir motivación, participación y apoyo en los logros de los compañeros.</p>



No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Incentivar al personal con reconocimientos laborales.	Dirección General	Periódico DGCAP	Bimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	Incentivar al personal con permisos para convivencia familiar, atendiendo al cumplimiento de metas y objetivos.	Coordinación Administrativa	Permisos de tiempo.	Mensual	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														

 MTRO. JORGE NADER KURI
 DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS

 C. ALEJO ISLAS PÉREZ
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 6 Calendarización

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 6 Calendarización

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

310	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS
------------	---

FACTOR


V. EQUIDAD Y GÉNERO

18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad; 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.

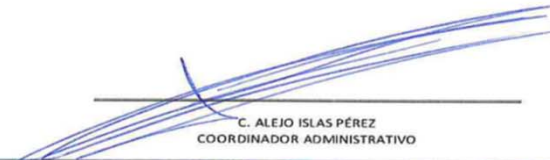
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer acciones en la ocupación laboral considerando la equidad de genero y establecer acciones que adviertan respecto la seguridad de las instalaciones para personas con capacidades diferentes.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	Analizar la ocupación de plazas de la DGCAP a fin de advertir la equidad de género.	Coordinación Administrativa	Oficios	Semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2	Supervisar que existan espacios de libre tránsito para personas con capacidades diferentes.	Cordinación administrativa	Fijación fotográfica	Anual	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															



MTRO. JORGE NADER KURI
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS



C. ALEJO ISLAS PÉREZ
COORDINADOR ADMINISTRATIVO

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 6 Calendarización

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 6 Calendarización

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

310	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS
-----	--

FACTOR

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL
28.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Generar acciones encaminadas a la supervisión de seguridad e higiene en los espacios de trabajo.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Supervisar que existan espacios adecuados para el desarrollo de las actividades laborales del personal y que se cumpla con las condiciones de higiene adecuada.	Cordinación administrativa	Fijación fotográfica	Anual	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												

MTRO. JORGE NADER KURI
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS

C. ALEJO ISLAS PÉREZ
COORDINADOR ADMINISTRATIVO

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 6 Calendarización

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 6 Calendarización



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

310	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS
-----	--

FACTOR

IX. VALANCE TRABAJO - FAMILIA
33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia; 34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías; 36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución; 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Incentivar al personal con permisos para convivencia familiar, así como promover y motivar la participación del personal y su familia en eventos recreativos y culturales.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Fomentar en el personal las actividades culturales.	Coordinación Administrativa	Correos y/o Material de difusión	Bimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	Motivar al personal con permisos para convivencia familiar.	Coordinación Administrativa	Permisos de tiempo.	Mensual	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												

Jorge Nader Kuri

MTRD. JORGE NADER KURI
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS

C. Alejo Islas Pérez

C. ALEJO ISLAS PÉREZ
COORDINADOR ADMINISTRATIVO

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 6 Calendarización

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 6 Calendarización

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

310	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS
------------	---

FACTOR

X. COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
38.- Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo; 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar en el personal estrategias de trabajo en equipo a través de la capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		P	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
					O				R												
1	Promover la participación del personal en cursos relativos a trabajo en equipo.	Dirección de Área	Periódico DGCAP	Bimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													

MTRO. JORGE NADER KURI
 DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS

C. ALEJO ISLAS PÉREZ
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 6 Calendarización

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 6 Calendarización

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

310	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS
-----	--

FACTOR

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN 42.- Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace; 43.- Mi jefe (a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas; 45.- Mi jefe (a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios; 46.- Mi jefe (a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover en el personal el Código de Conducta de la Institución y fortalecer las acciones que permitan la congruencia entre las actividades y las funciones en el desempeño laboral.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		P	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
					O			R														
1	Difusión permanente de las funciones de las y los servidores públicos de la DGCAP.	Dirección General	Periódico de la DGCAP	Trimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	Promover los compromisos 7 y 10 del artículo segundo, principios y valores del Código de Conducta.	Dirección General	Periódico de la DGCAP	Bimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3	Encuesta dirigida al personal de las Direcciones de Área a fin de Evaluar el Liderazgo de su superior Jerárquico.	Dirección General /Mandos Superiores	Encuesta	Annual	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														

MTRO. JORGE NADER KURI
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS

C. ALEJO ISLAS PÉREZ
COORDINADOR ADMINISTRATIVO

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 6 Calendarización

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 6 Calendarización

OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

310	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS
-----	--

FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN

70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional; 71.- Participo en la mejora de clima y cultura organizacional de mi área; 72.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Establecer mecanismos de difusión por medio de los cuales se haga del conocimiento del personal los resultados de la encuesta y en torno a ello participe para un mejor ambiente de clima y cultura organizacional.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Realizar la difusión de los resultados de la ECCO 2017	Dirección General	Periódico DGCAP	Anual	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
3	Encuesta dirigida al personal de la Dirección en torno a opiniones y propuestas respecto del ambiente laboral.	Dirección General /Mandos Superiores	Encuesta	Anual	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											

MTRO. JORGE NADER KURI
 DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS

C. ALEJO ISLAS PÉREZ
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 6 Calendarización

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y AVERIGUACIONES PREVIAS PTCCO 2018 6 Calendarización




OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

310	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS
-----	--

FACTOR

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S)

75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC'S.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Establecer mecanismos mediante los cuales el personal adquiera experiencia para el uso de tecnologías de información, fomentar la capacitación adecuada para los servidores y servidoras públicos que laboran en la institución.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Promover la participación del personal en cursos de actualización de acuerdo a sus funciones.	Coordinación Administrativa	Oficio y Correo electrónico	Trimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O																	



MTRO. JORGE NADER KURI
 DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE AVERIGUACIONES PREVIAS



C. ALEJO ISLAS PÉREZ
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO