

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2017

**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y
CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018**

**DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE
PROCESOS PENALES FEDERALES**

Contenido

Tema	Página
Introducción.....	3
1. Análisis Cuantitativo.....	4
1.1. Resultado por factores de mayor a menor.....	16
1.2. Fortalezas y debilidades.....	19
3. Factores básicos Reactivos por Factor	22
3.1. Efectividad del PPTCCO 2016	63
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	66
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	66
6. Calendarización de Acciones de Mejora	66

En la aplicación de la Encuesta en Octubre de 2017, a un total de 92 servidores públicos en la Dirección General de Control de Procesos Penales Federales; se puede observar que en los 10 reactivos mejor calificados obtuvo resultados favorables en la mejora del ambiente laboral.

Como conclusión, se observa que todavía hay áreas que mejorar, como son las de menor puntaje; que se atenderán con practicas de mejora y transformación durante el año 2018.

Simbología para ubicar los parámetros de los resultados obtenidos por la DGCPPF.



96 - 99

96 ≥; 88 ≤



89 - 95

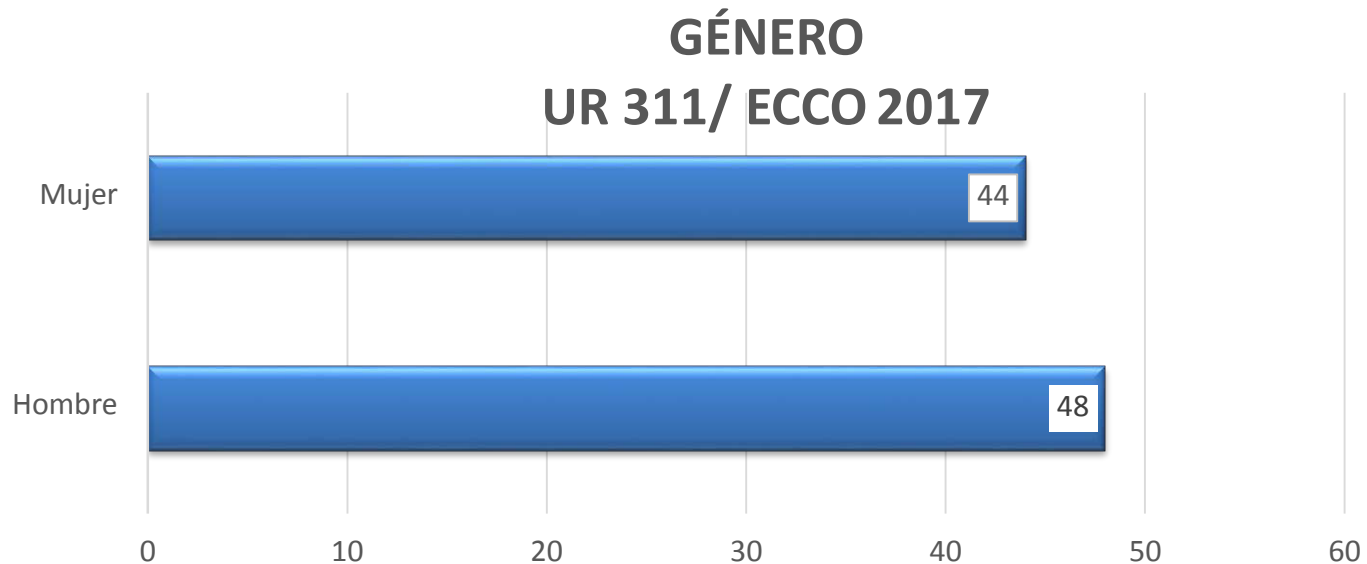


71 - 88

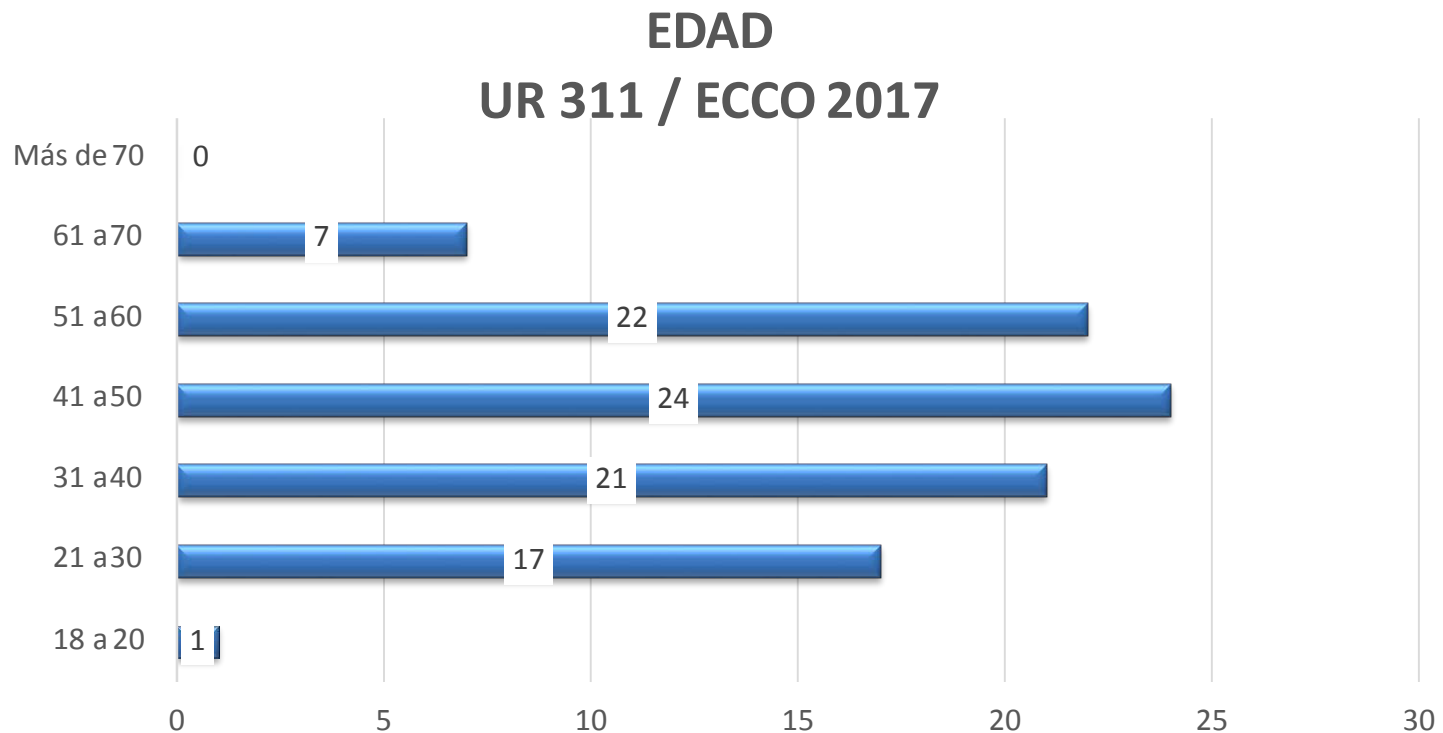
1.-Análisis Cuantitativo

Datos Sociodemográficos

La participación de los hombres en esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales en la encuesta, fue por poco superior a la de las mujeres por solo cuatro puntos. En términos reales la participación se mantuvo sin cambios de importancia, respecto al año anterior.

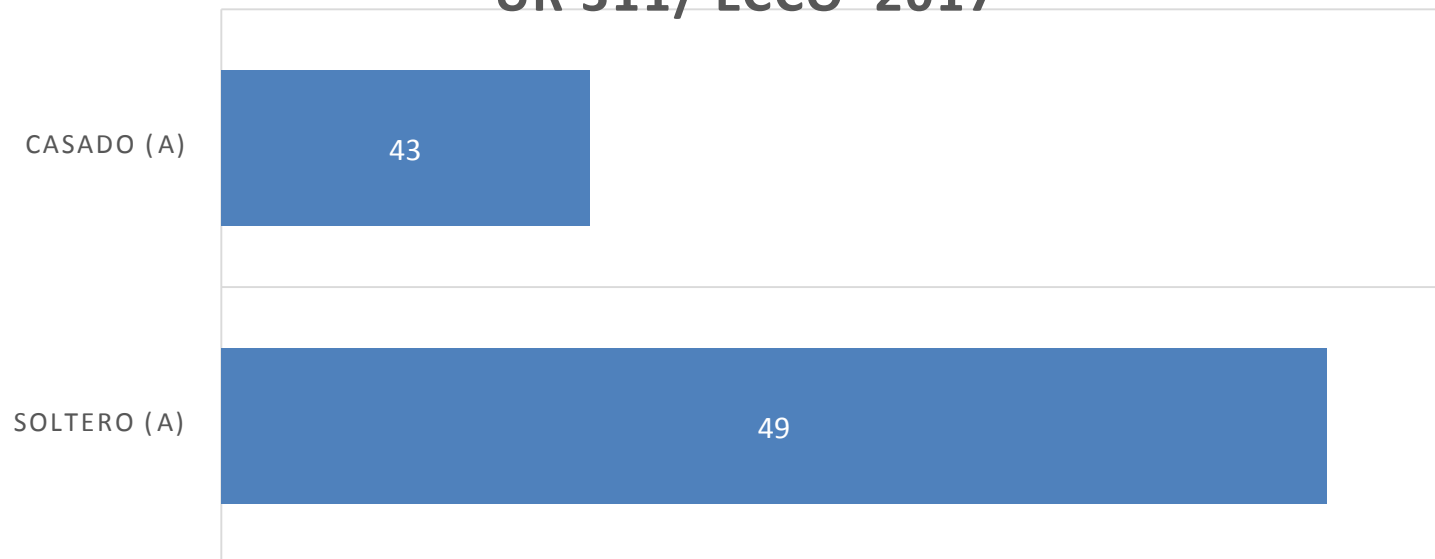


La mayoría de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 41 y los 50 años, condición favorable para la institución al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional.



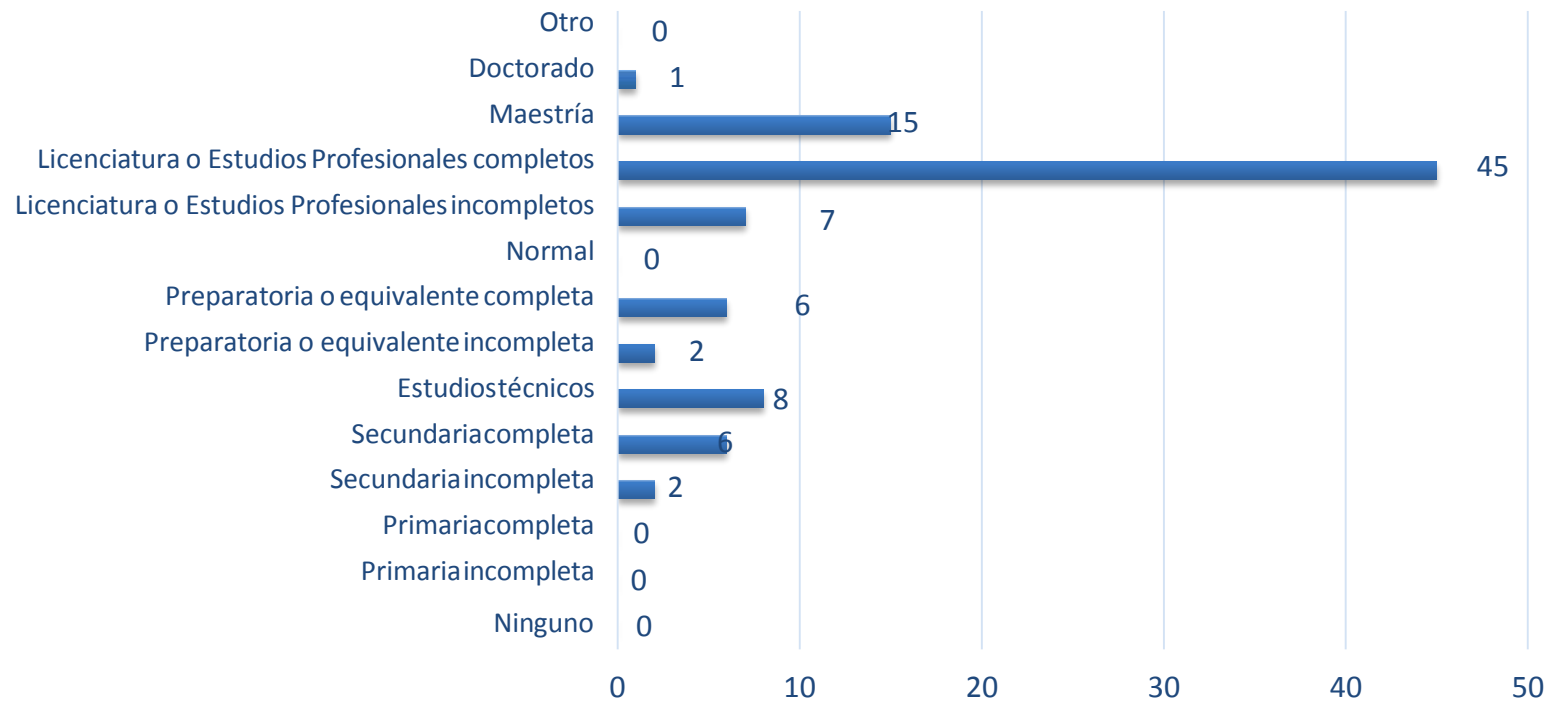
El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017, de esta Unidad Administrativa, se diferencia por seis puntos donde predominan los solteros.

ESTADO CIVIL UR 311/ ECCO 2017



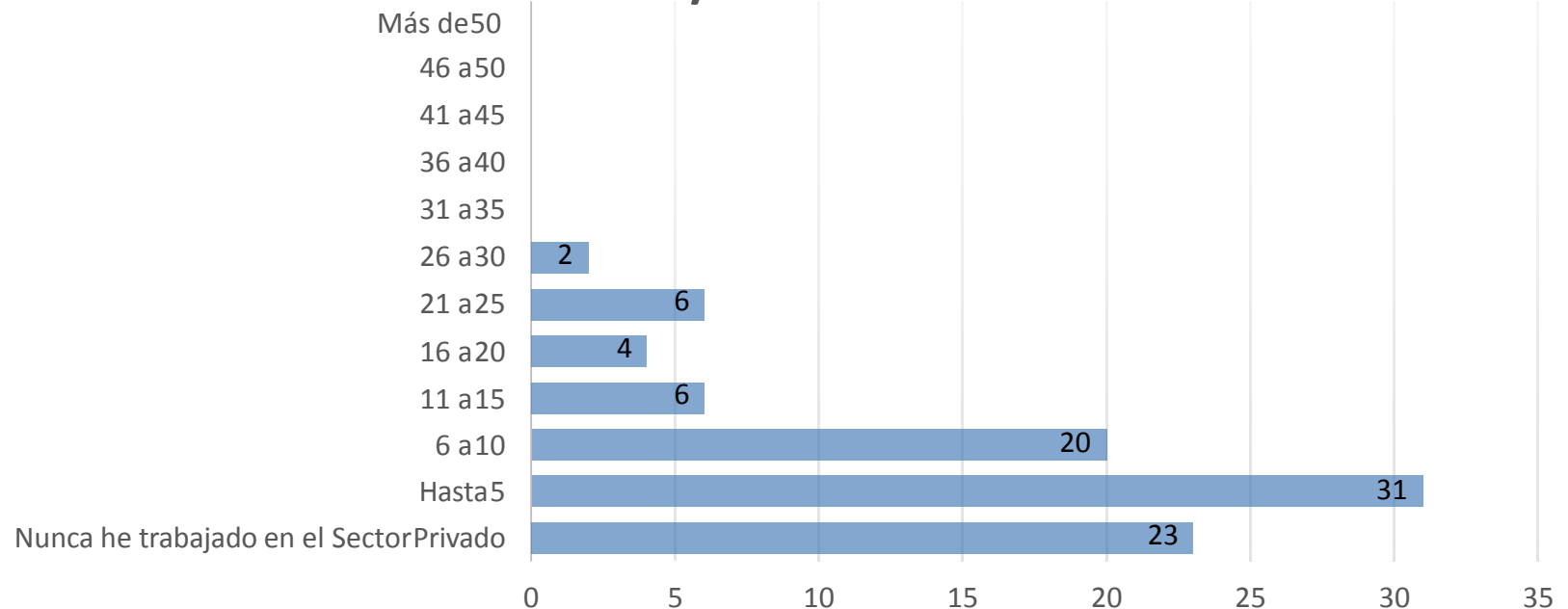
45 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta de esta Dirección General, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo 6 personas presentan estudios en nivel básico secundaria. Por otra parte es relevante que 15 cuentan con maestría y 1 con doctorado.

NIVEL ESCOLAR UR 311/ ECCO 2017

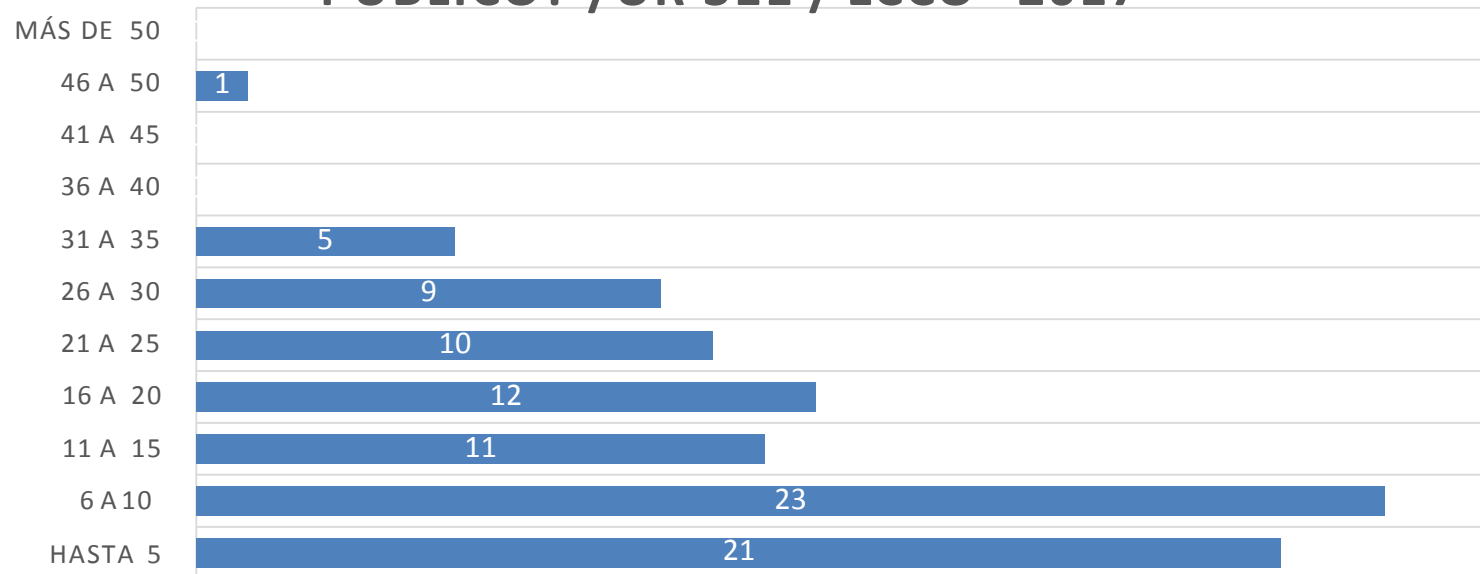


En esta Unidad Administrativa, 23 de nuestros Servidores Públicos nunca han trabajado en el sector privado, mientras que los restantes cuenta con experiencia en el sector privado hasta por 30 años, por lo que se aprecia una amplia experiencia en la administración pública.

AÑOS EN EL SECTOR PRIVADO UR 311/ ECCO 2017



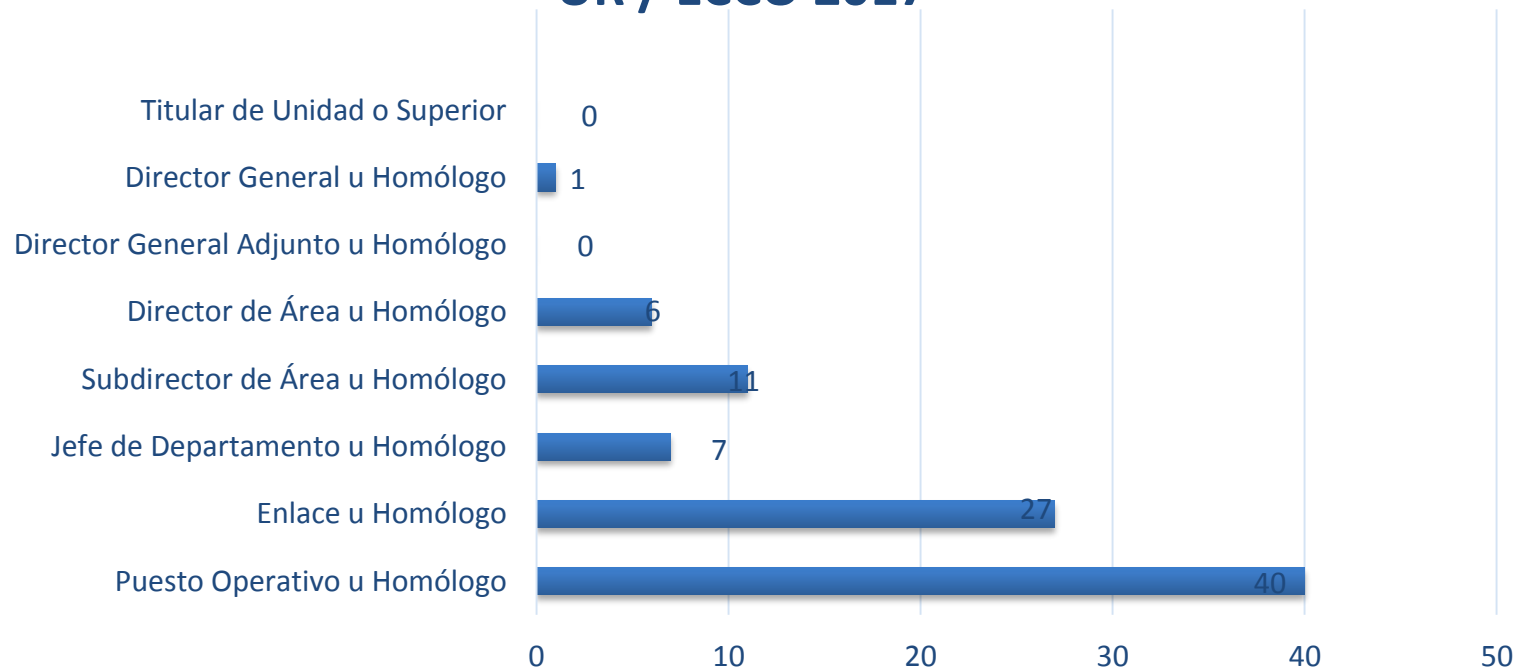
¿CUÁNTOS AÑOS HA TRABAJADO EN EL SECTOR PÚBLICO? /UR 311 / ECCO 2017



La mayoría de nuestros Servidores Públicos han trabajado de 6 a 10 años en el sector publico, lo que refiere que tenemos gente joven prestando sus servicios.

Se puede observar que la mayoría del personal de esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales es Operativo u Homólogo.

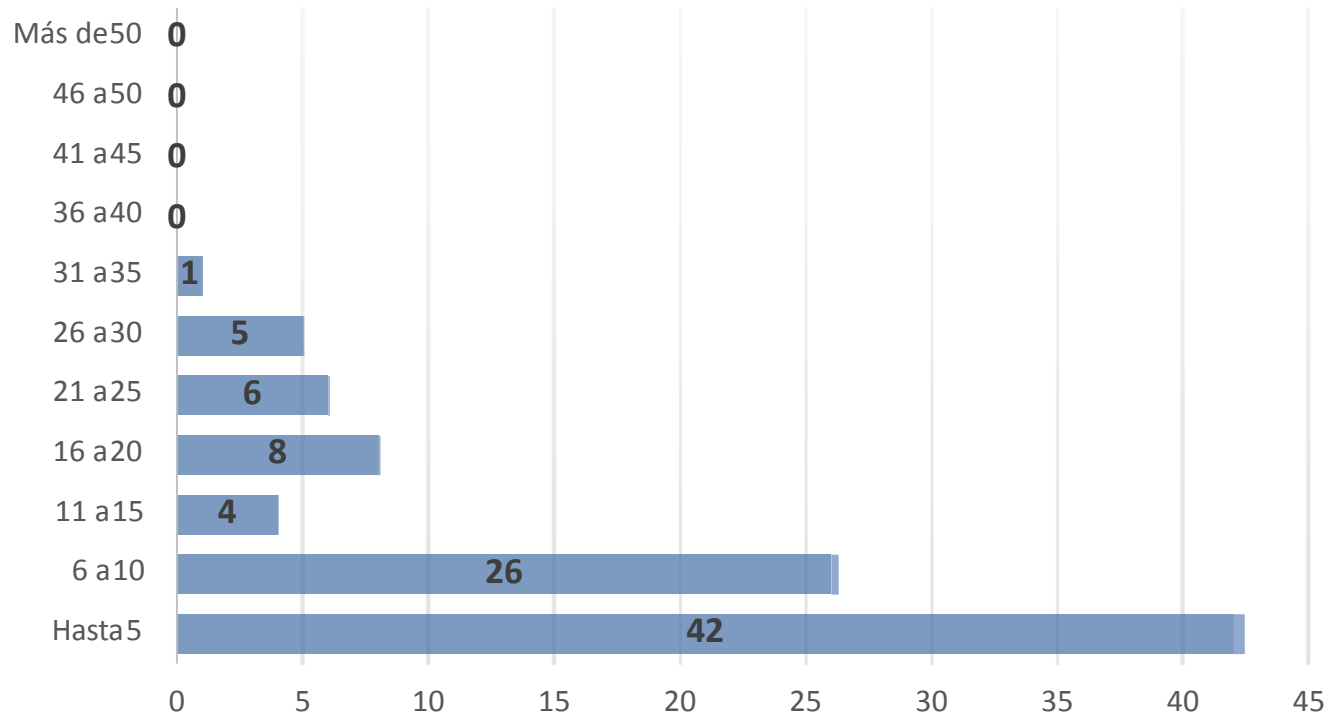
NIVEL DE PUESTO UR / ECCO 2017



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

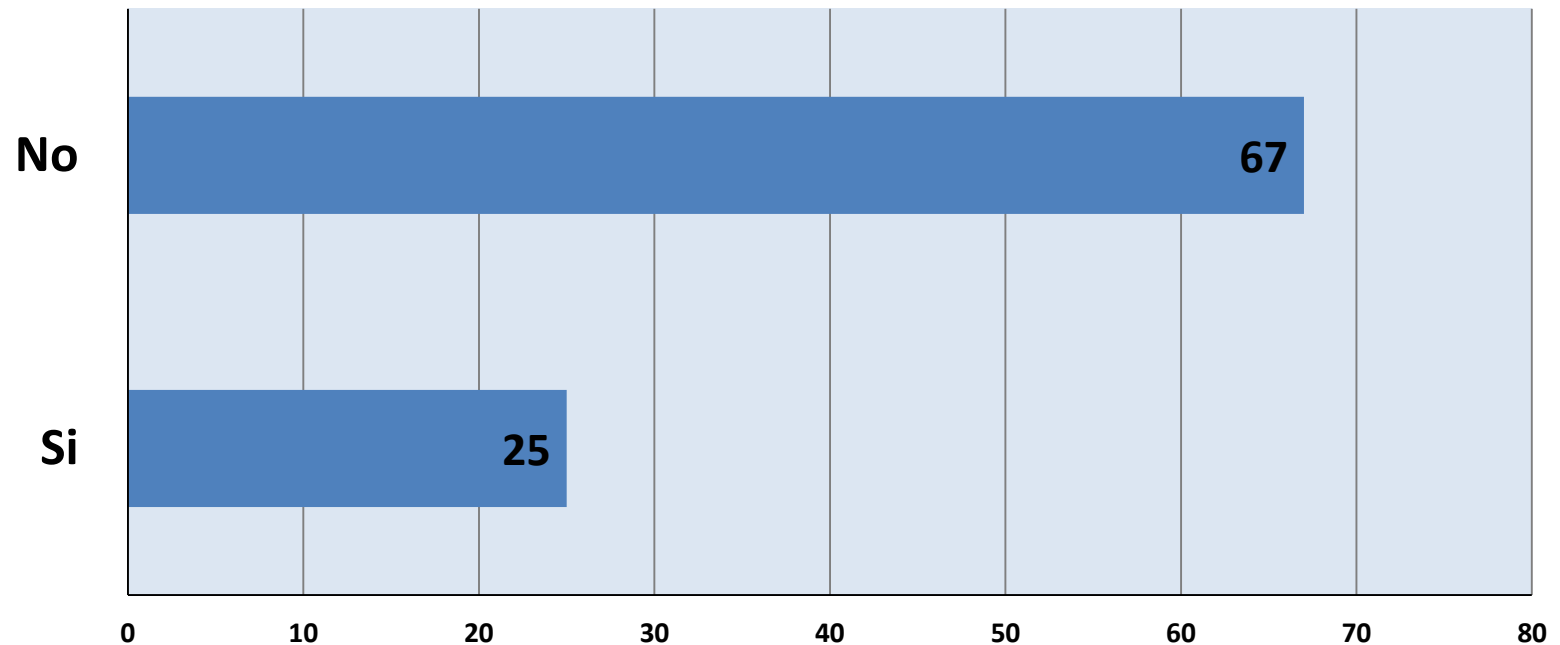
Se puede observar que 42 personas que participaron en la encuesta, tiene hasta 5 años en el puesto y el 26 ha permanecido de 6 y 10 años en el puesto.

AÑOS EN EL PUESTO UR / ECCO 2017



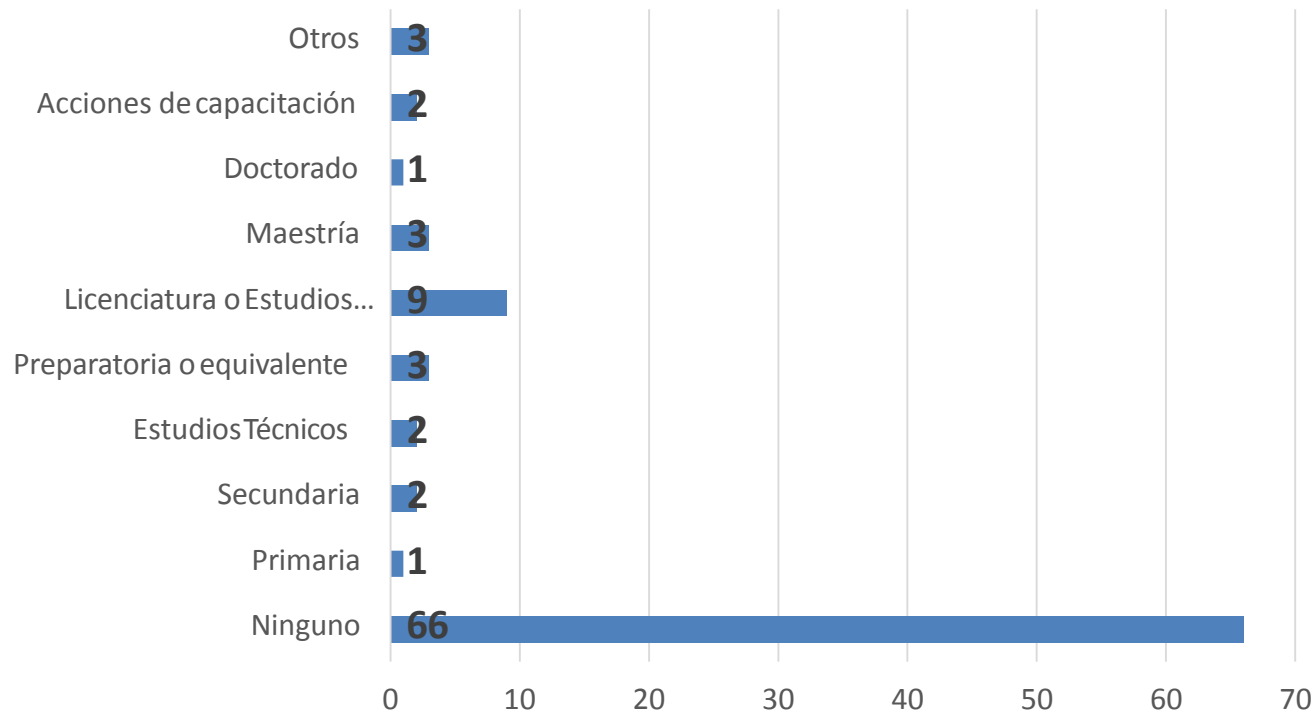
67 personas de esta Dirección General son personal de PGR del Servicio Profesional de Carrera; siendo un área sustantiva lo que predomina son los Agentes del Ministerio Público de la Federación.

¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? /
UR 311 / ECCO 2017



26 Servidores Públicos de esta Dirección General aprovecha la oportunidad de continuar preparándose Académicamente.

ESTUDIOS ACTUALES UR 311 / ECCO 2017



Resultado por Factores de mayor a menor

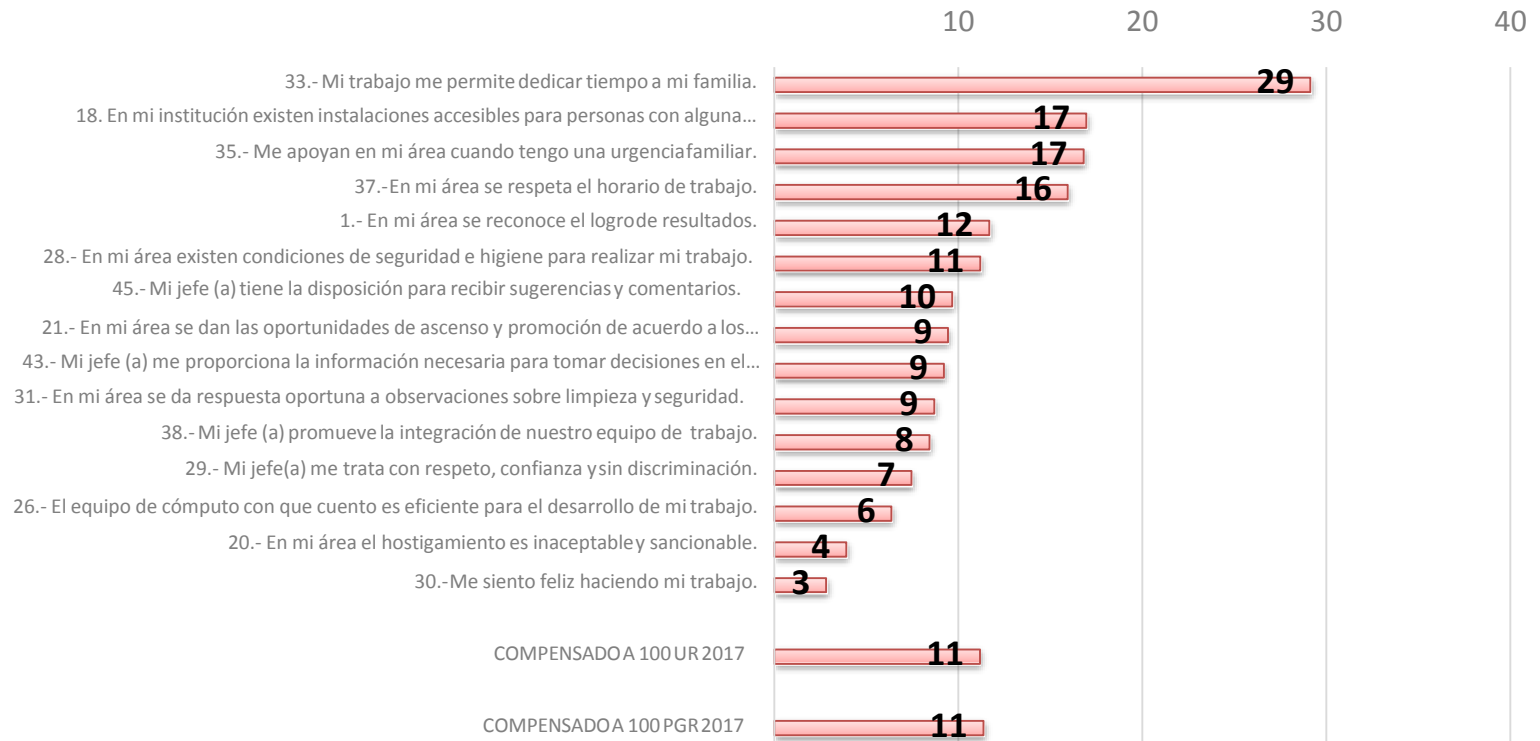
FACTORES DE MAYOR A MENOR UR 311/ ECCO 2017



En esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales; se percibe a las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, con alto nivel de respeto a los Derechos Humanos; por otro lado, consideran que podría mejorar el apoyo en materia de balance trabajo - familia.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO A 100 DE MAYOR A MENOR
 UR 311 / ECCO 2017



En esta Unidad Administrativa aun se muestra la necesidad de mas tiempo para dedicar a la familia.

Fortalezas y Debilidades

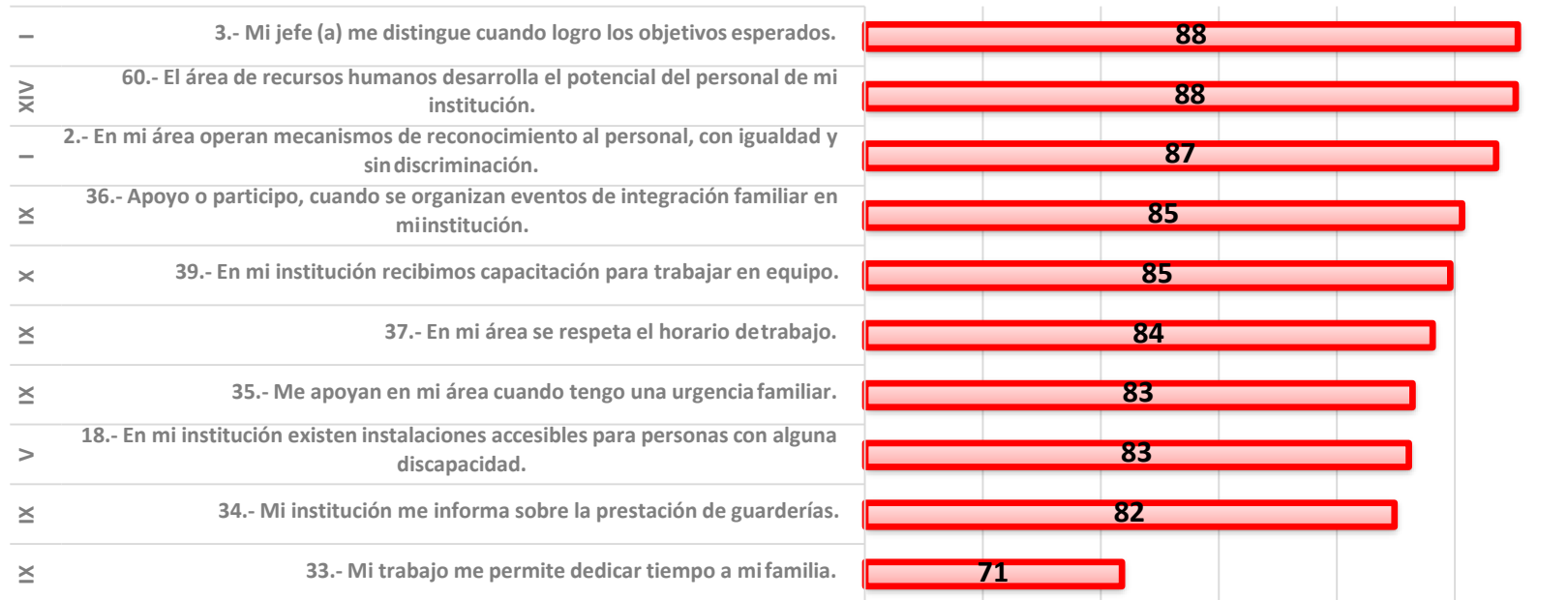
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS UR 311 / ECCO 2017

XIV	58. - ME COMPROMETO A LOGRAR CADA VEZ MEJORES RESULTADOS EN MI ÁREA .	99
XIV	56. - CONOZCO EL IMPACTO QUE EL TRABAJO DE MI ÁREA TIENE EN MI INSTITUCIÓN.	98
XII	49. - ME SIENTO ORGULLOSO (A) DE SER PARTE DE MI INSTITUCIÓN.	98
XV	63. - CONOZCO LA NORMATIVIDAD APLICABLE A MI TRABAJO.	98
XIII	54. - EN MI INSTITUCIÓN SI VEO CORRUPCIÓN LA DENUNCIO .	98
IV	13. - ME INTERESO POR CONOCER LAS NECESIDADES DE LOS USUARIOS(AS) DE MI TRABAJO.	97
VIII	30. - ME SIENTO FELIZ HACIENDO MI TRABAJO.	97
XVII	71. - PARTICIPO EN LA MEJORA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE MI ÁREA.	97
XIII	52. - EN MI ÁREA ACTUAMOS CON TRANSPARENCIA Y LEGALIDAD.	97
X	40. - CUANDO TRABAJO EN EQUIPO BUSCO SOLUCIONES QUE BENEFICIEN A TODOS (AS) CON IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.	96

En esta Dirección general los servidores públicos están comprometidos por lograr mejores resultados, ya que conocen el impacto que tiene su trabajo en la institución y con la sociedad; además se sienten orgullosos de pertenecer a PGR.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS
 UR 311 / ECCO 2017



Debido a las funciones que tiene la Procuraduría General de la República, no ha sido posible mejorar los horarios de trabajo, para que las y los servidores públicos puedan conciliar sus responsabilidades familiares y participar en eventos recreativos culturales. Por otra parte, se han ofrecido eventos culturales y recreativos para que convivan con sus familias y se ha tratado de disminuir en lo posible las guardias, dando oportunidad a una mejor convivencia, sin embargo no ha sido suficiente.

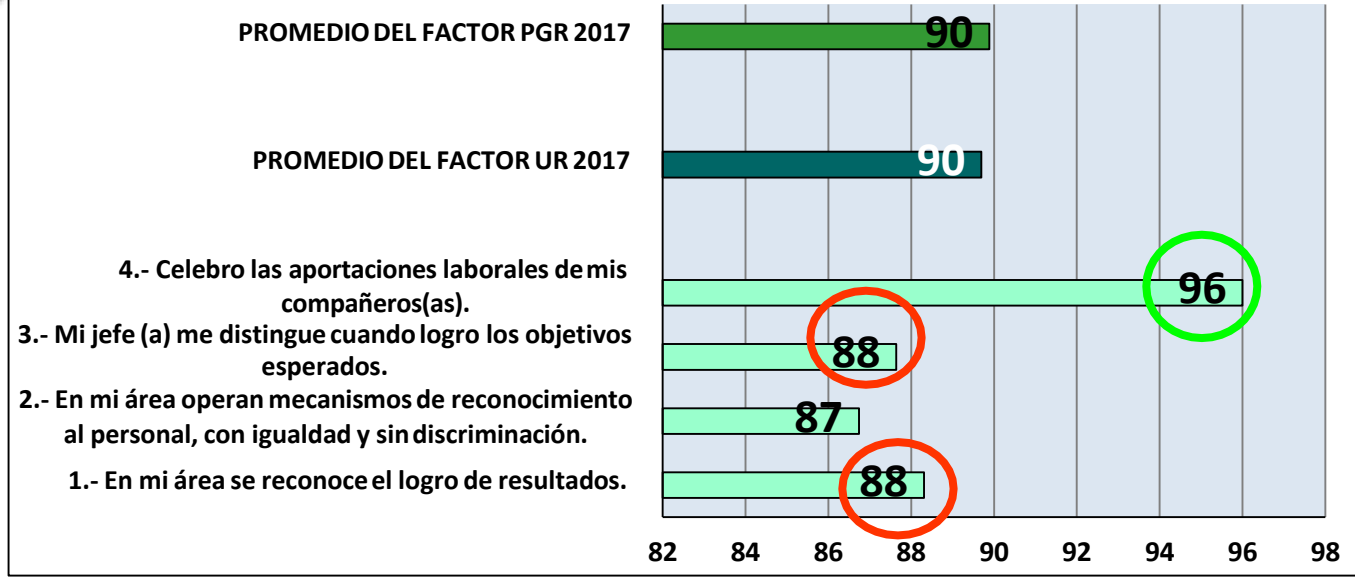
Factores básicos REACTIVOS POR FACTOR

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.



$96 \geq; 88 \leq$

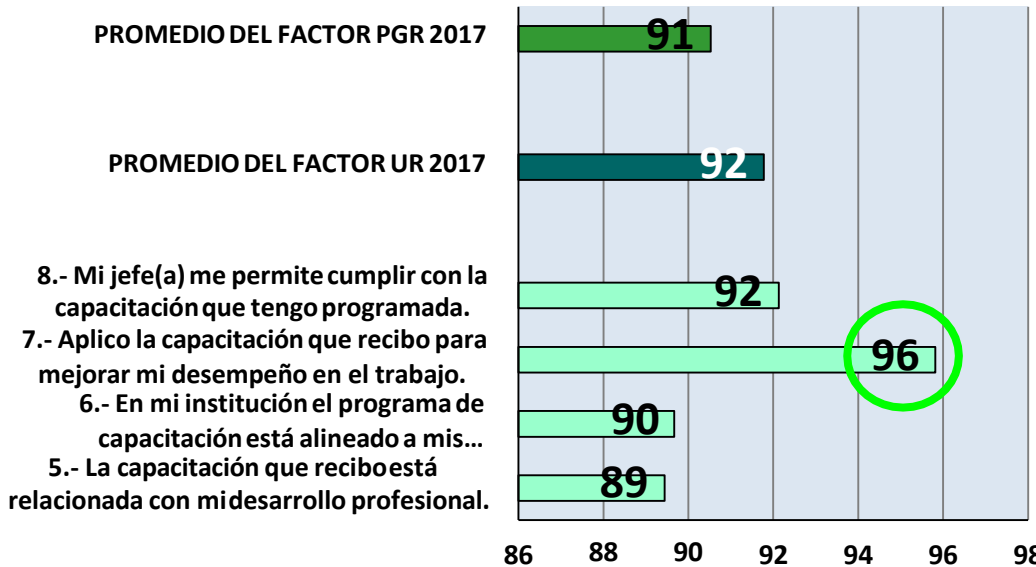
I. RECONOCIMIENTO LABORAL
UR 311/ ECCO 2017



La percepción en esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales, es que existe reconocimiento al trabajo de los servidores públicos.

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 / ECCO2017**



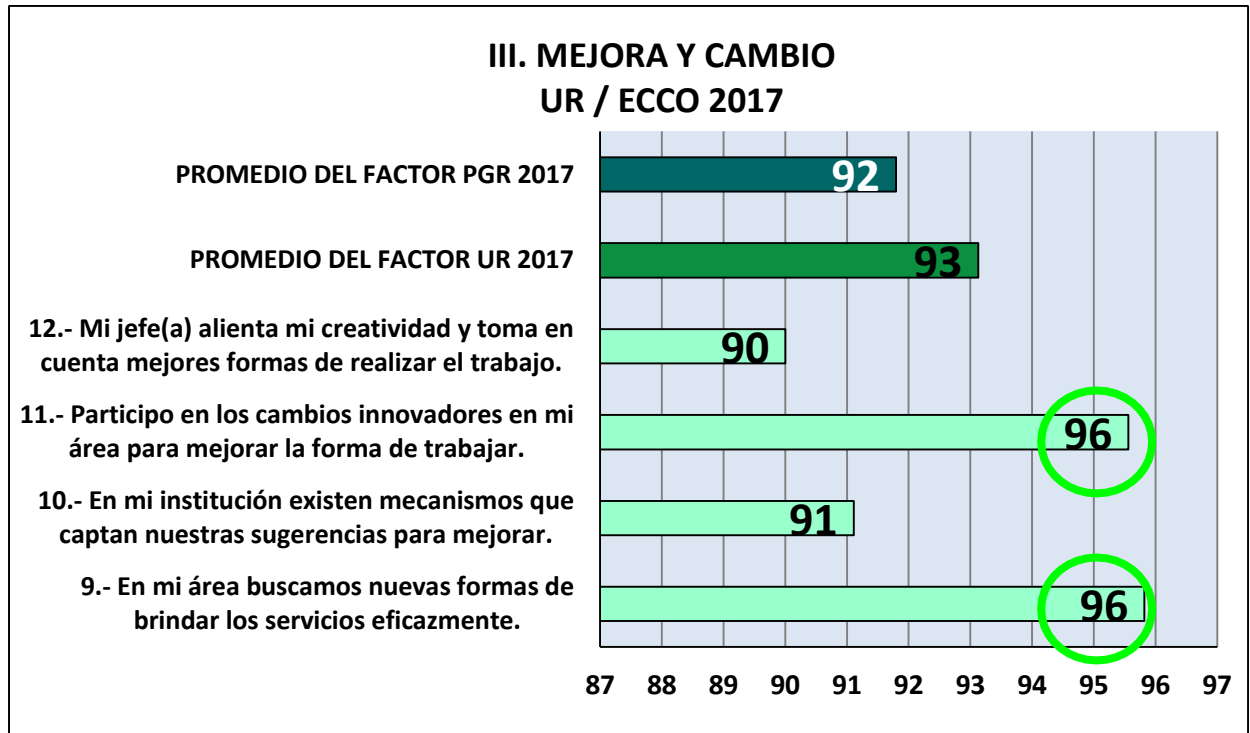
96 ≥; 88 ≤

La mayoría de los Servidores Públicos encuestados aplican la capacitación que reciben, para mejorar su desempeño laboral.

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.



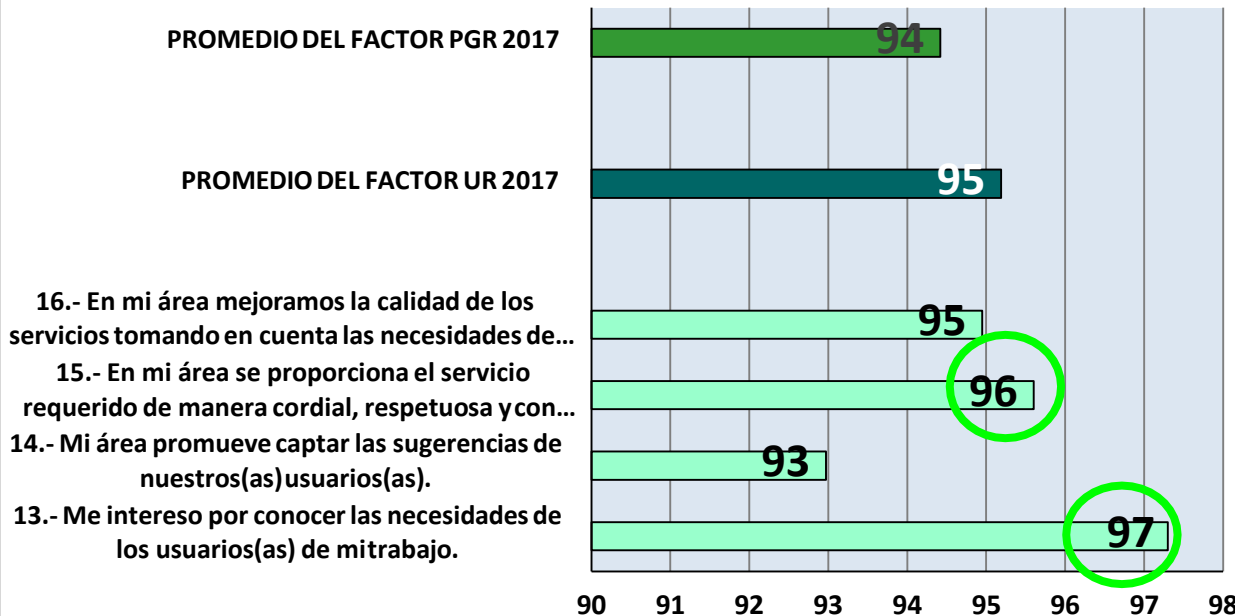
96 ≥; 88 ≤



En la Dirección General de Control de Procesos Penales Federales mejorar los servicios y participamos con cambios innovadores.

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



96 ≥; 88 ≤

En esta Unidad Administrativa, solo la Subdirección de Estadística e Informática es el Área encargada de atender a los ciudadanos nacionales e internacionales que solicitan Antecedentes Registrales y siempre proporcionan un servicio de manera cordial.

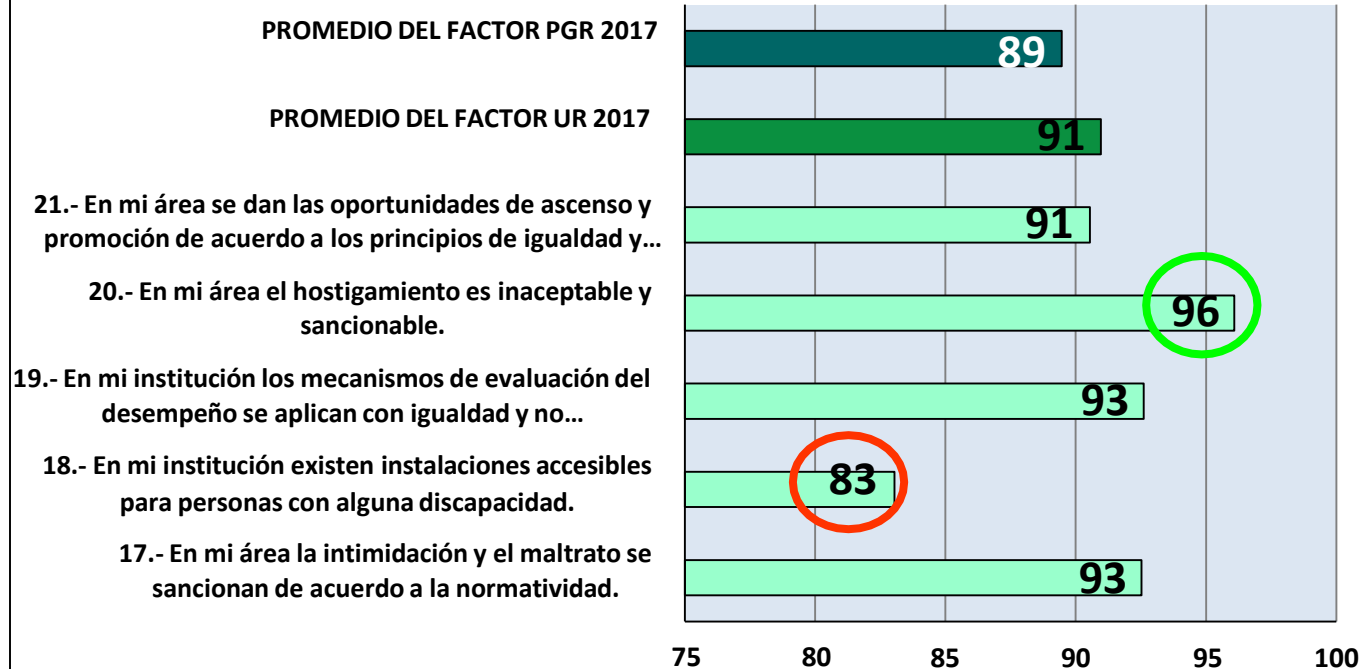
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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.



96 ≥; 88 ≤

V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UR / ECCO 2017

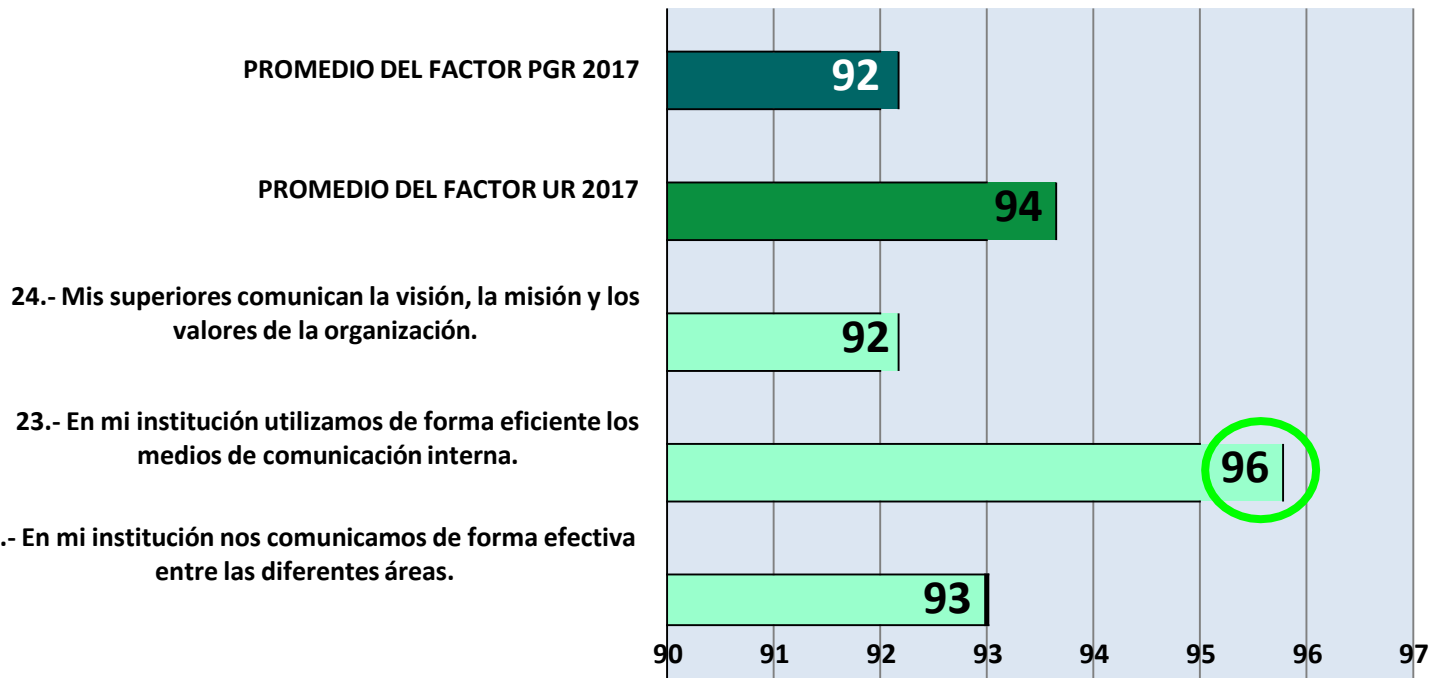


En este factor se puede visualizar en la Dirección General de Control de Procesos Penales Federales; es inaceptable el hostigamiento.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



96 ≥; 88 ≤

En esta Unidad Administrativa se puede apreciar el conocimiento de los servidores públicos por las políticas de ahorro y buenas practicas institucionales, en el ejercicio del gasto autorizado para llevar a cabo nuestras funciones.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

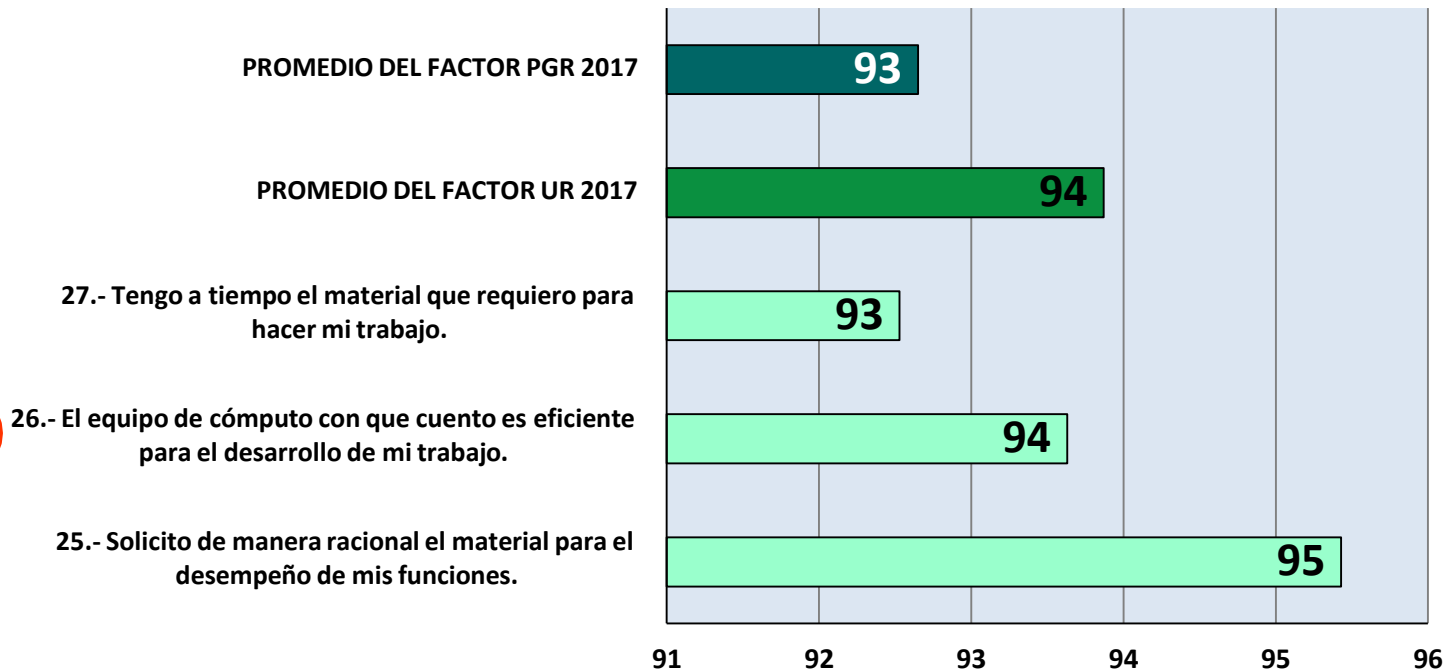
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

94



96 ≥; 88 ≤

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS
UR / ECCO 2017

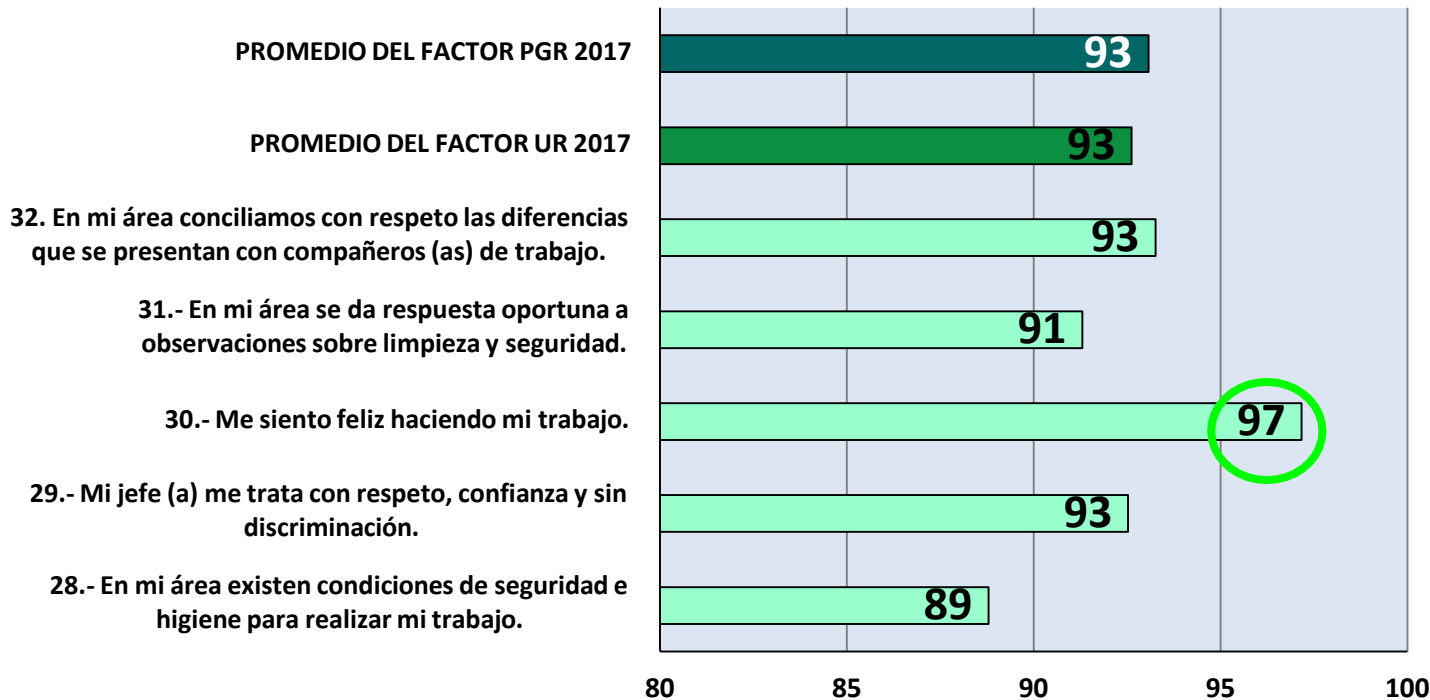


En esta Unidad Administrativa, se puede apreciar el conocimiento de los servidores públicos por las políticas de ahorro y buenas practicas institucionales, en el ejercicio del gasto autorizado para llevar a cabo nuestra función.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



96 ≥; 88 ≤

En esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales; se percibe que hay un buen trato.

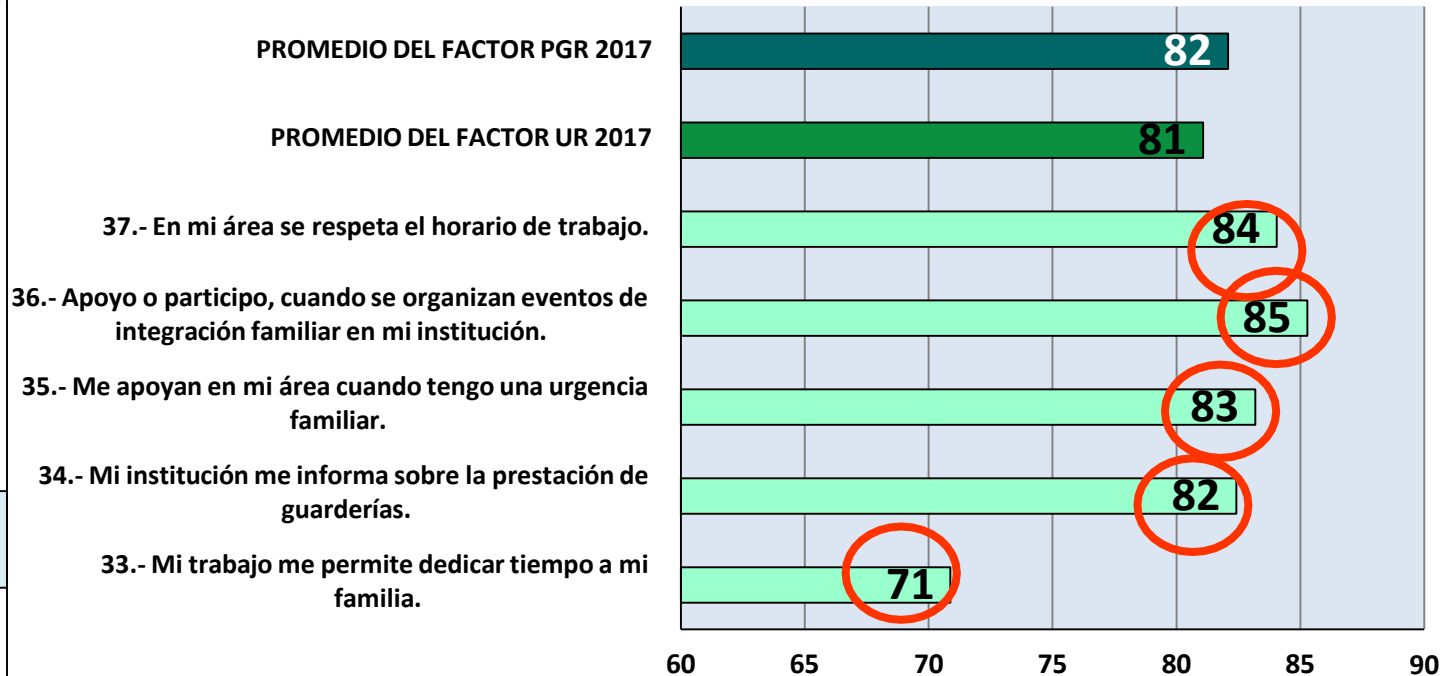
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre 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.

81



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR / ECCO 2017



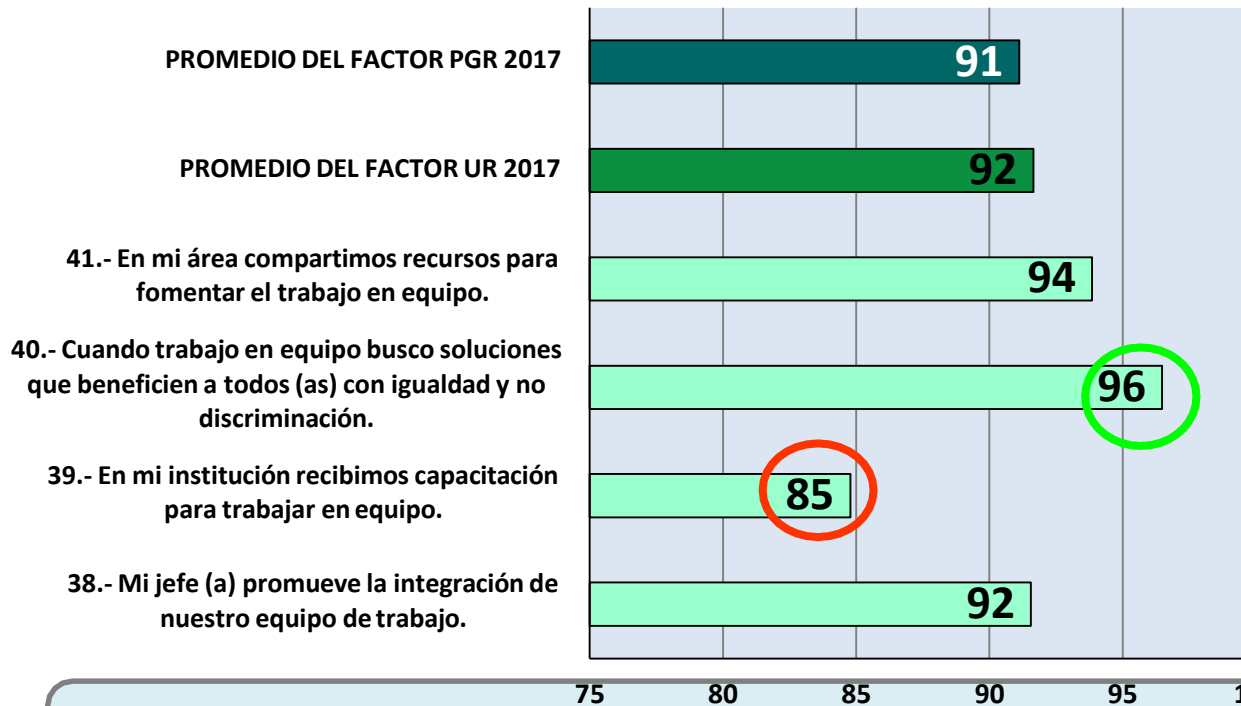
96 ≥; 88 ≤

En esta Dirección General, este factor se califico muy bajo; ya que de acuerdo a nuestros servidores públicos las jornadas laborales les impiden conciliar las responsabilidades familiares

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es 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



96 ≥ ; 88 ≤

En esta Unidad Administrativa, se muestra que la cooperación permite entender la relación de trabajo con otras áreas, para alcanzar los objetivos comunes y planes de trabajo de la Institución.

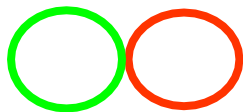
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público 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.

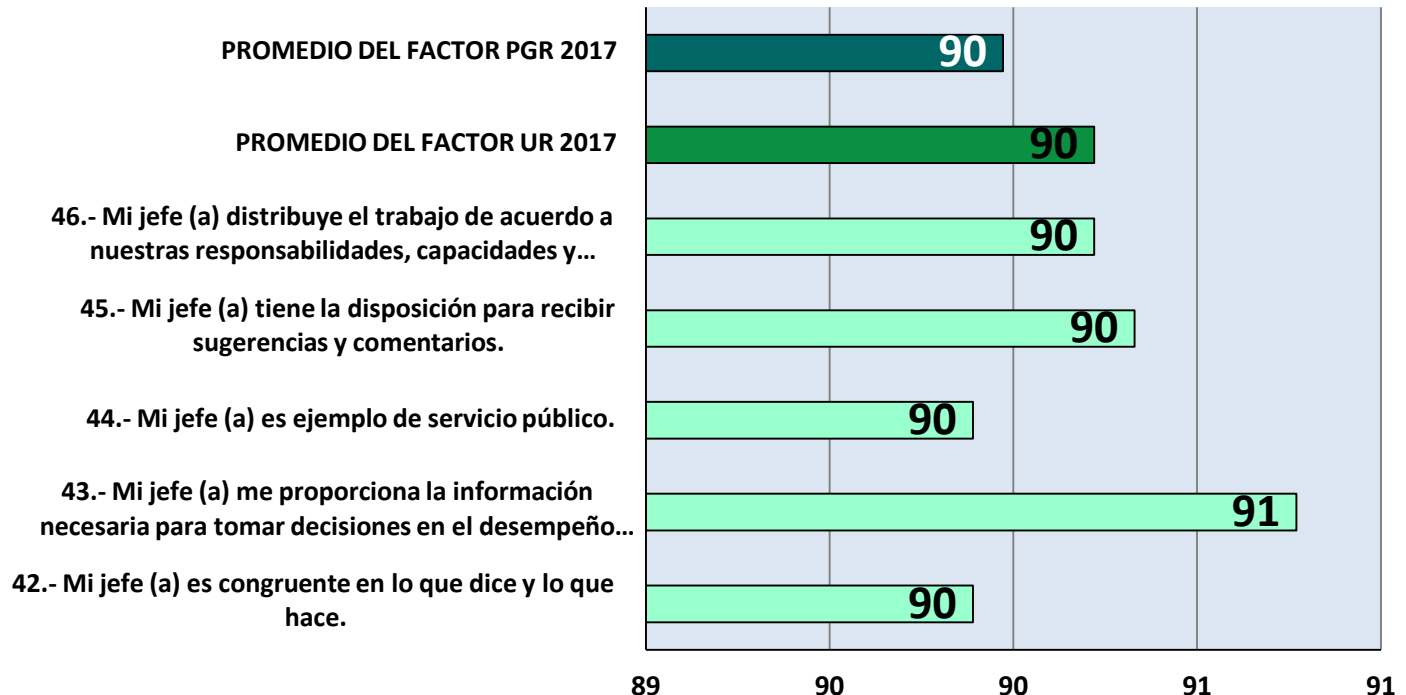
93



96 ≥; 88 ≤



XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN UR / ECCO 2017

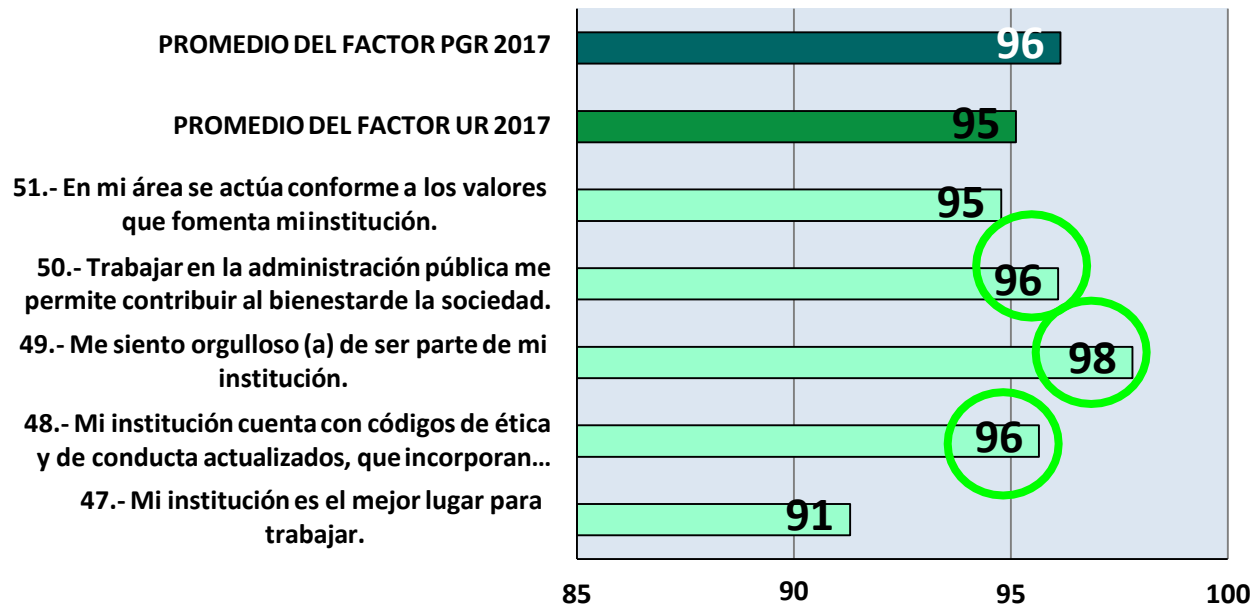


Se puede observar que este factor de liderazgo fue bien calificado por nuestra Unidad Administrativa; ya que los jefe son congruentes y tienen la disposición para recibir sugerencias y comentarios.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



96 ≥; 88 ≤

En esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales, este factor fue calificado bien ya que el área procura trabajar bajo los criterios del código de ética y de conducta de la Institución.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

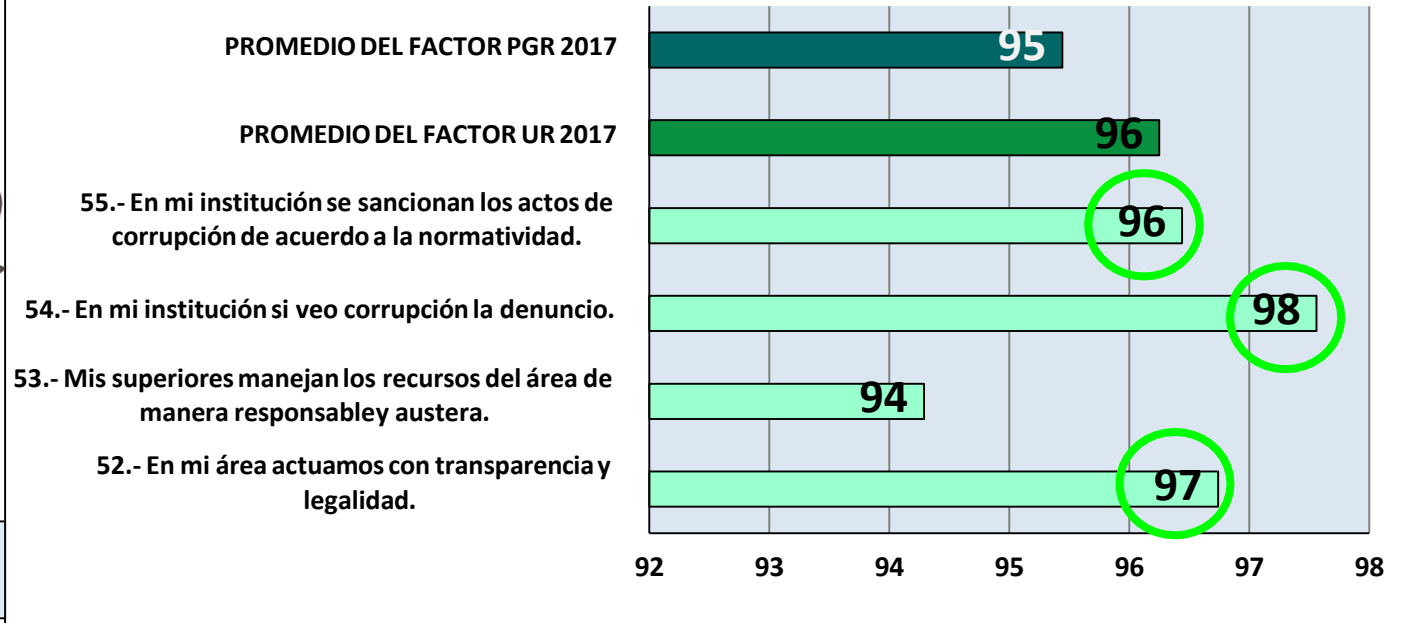
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

96



96 ≥; 88 ≤

XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN
 UR / ECCO2017

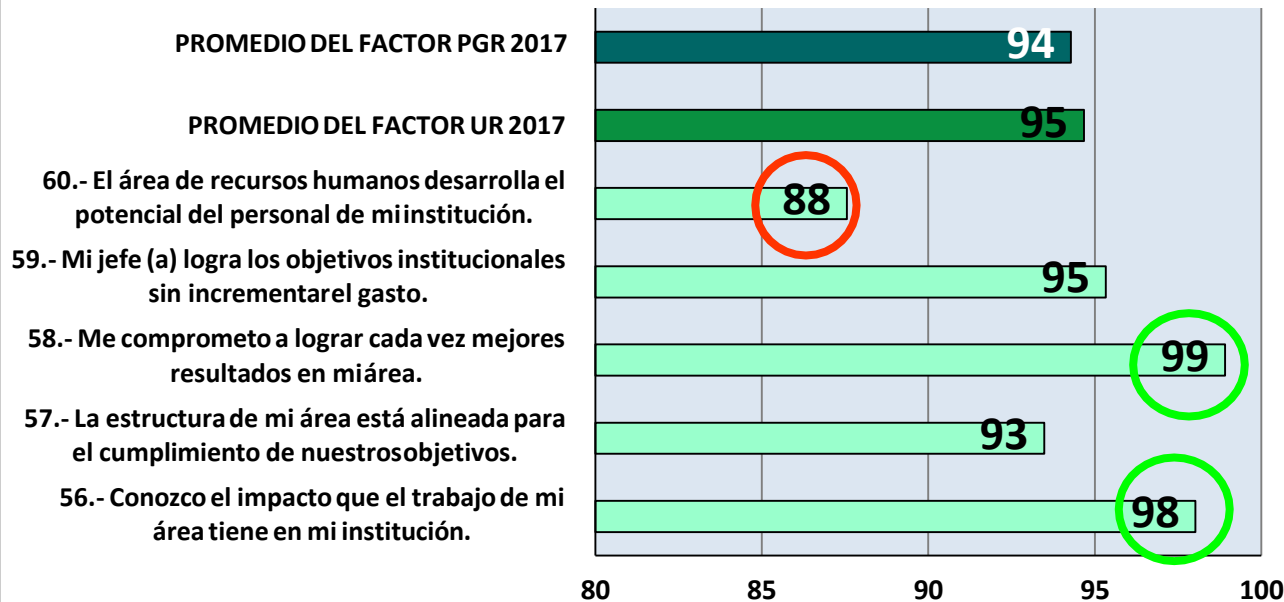


Este factor el mejor calificado en esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales, ya que nuestros Servidores Públicos siempre se conducen con transparencia y estamos a favor de que se castiguen los actos de corrupción.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



$96 \geq; 88 \leq$

En la Dirección General de Control de Procesos Penales Federales, se logran los mejores resultados, ya que conocemos bien el impacto que tiene nuestro trabajo para el bien de la sociedad.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

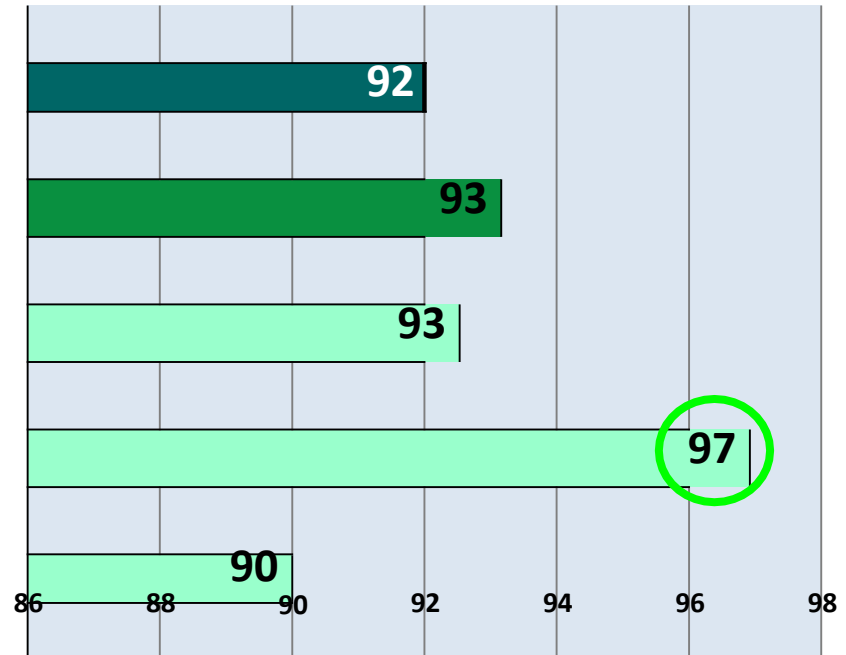
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

93



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

- PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017
- PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017
- 72.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.
- 71.- Participo en la mejora de clima y cultura organizacional de mi área.
- 70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.



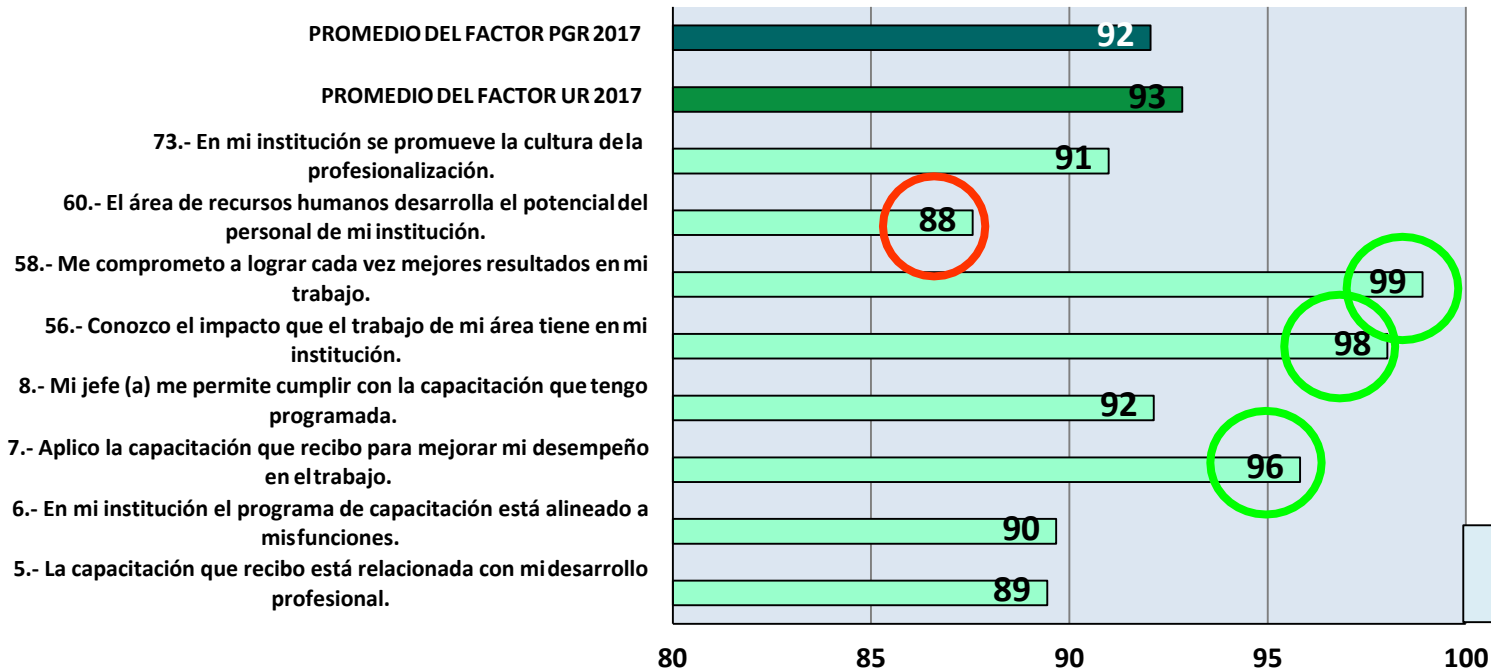
96 ≥; 88 ≤

En esta Unidad Administrativa, se conoce la normatividad y los procesos vigentes aplicables para responder a las necesidades actuales de la institución mismos que se reflejan en este factor.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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.

XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL UR / ECCO2017



93



96 ≥ ; 88 ≤

En esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales, este factor muestra que la capacitación es fundamental para el desarrollo profesional y es aprovechada para el logro de los resultados favorables en la institución.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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.



$96 \geq; 88 \leq$

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



En esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales, este factor muestra que la capacitación es fundamental para el desarrollo profesional y es aprovechada para el logro de resultados favorables en la institución.

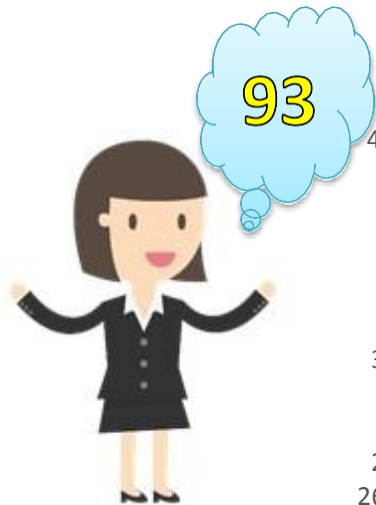
Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

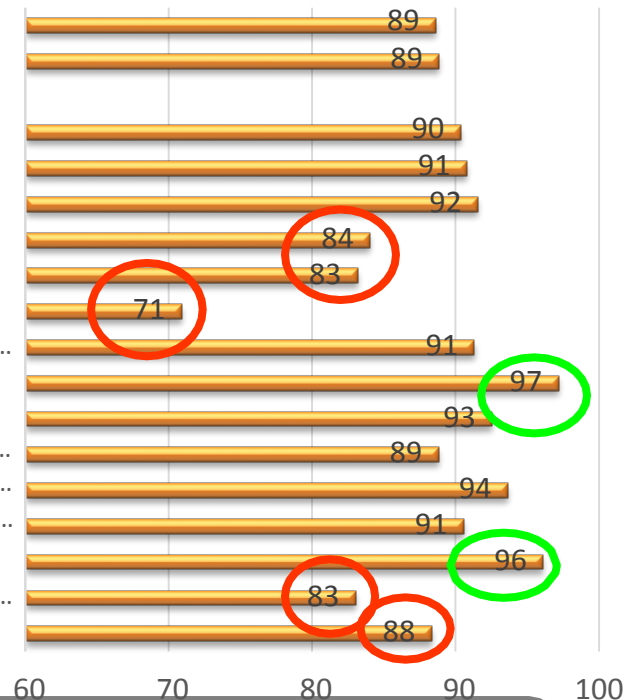
PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017
 PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017



93

96 ≥; 88 ≤

- 45.- Mi jefe (a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios.
- 43.- Mi jefe (a) me proporciona la información necesaria para tomar...
- 38.- Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.
- 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.
- 35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.
- 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.
- 31.- En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y...
- 30.- Me siento feliz haciendomi trabajo.
- 29.- Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.
- 28.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi...
- 26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de...
- 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de...
- 20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.
- 18. En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con...
- 1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.



La Dirección General de Control de Proceso Penales Federales tiene personal que realiza su trabajo en armonía; sin embargo el compromiso que tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el climalaboral.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR
 UR / ECCO2017**



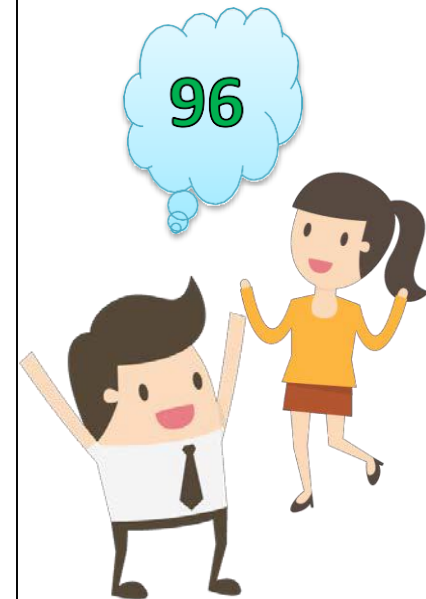
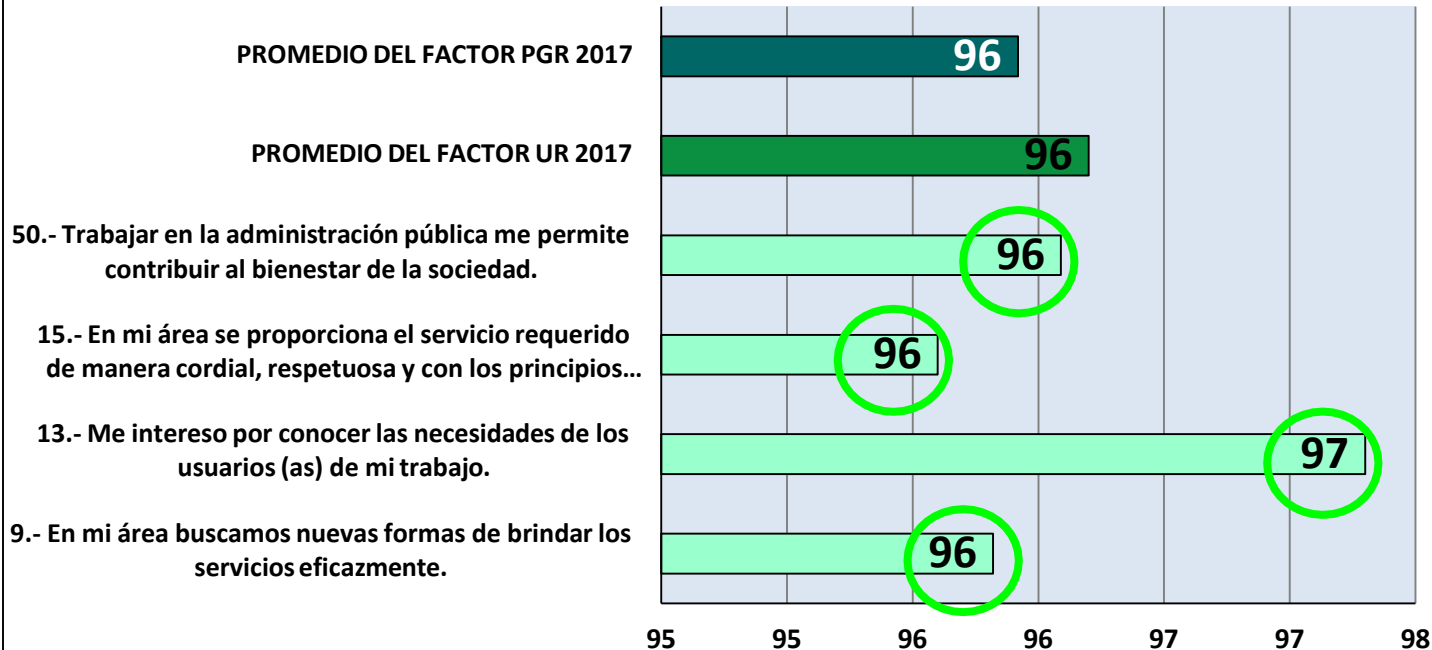
En esta grafica se puede visualizar la falta de tiempo para dedicar a la familia, es el reactivo que expresa mayor inquietud laboral.

Factores Fractales de Competencias

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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.

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



96 ≥; 88 ≤

Los Servidores Públicos de esta Dirección General se involucran por mejorar el servicio que brindamos como grupo de trabajo.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

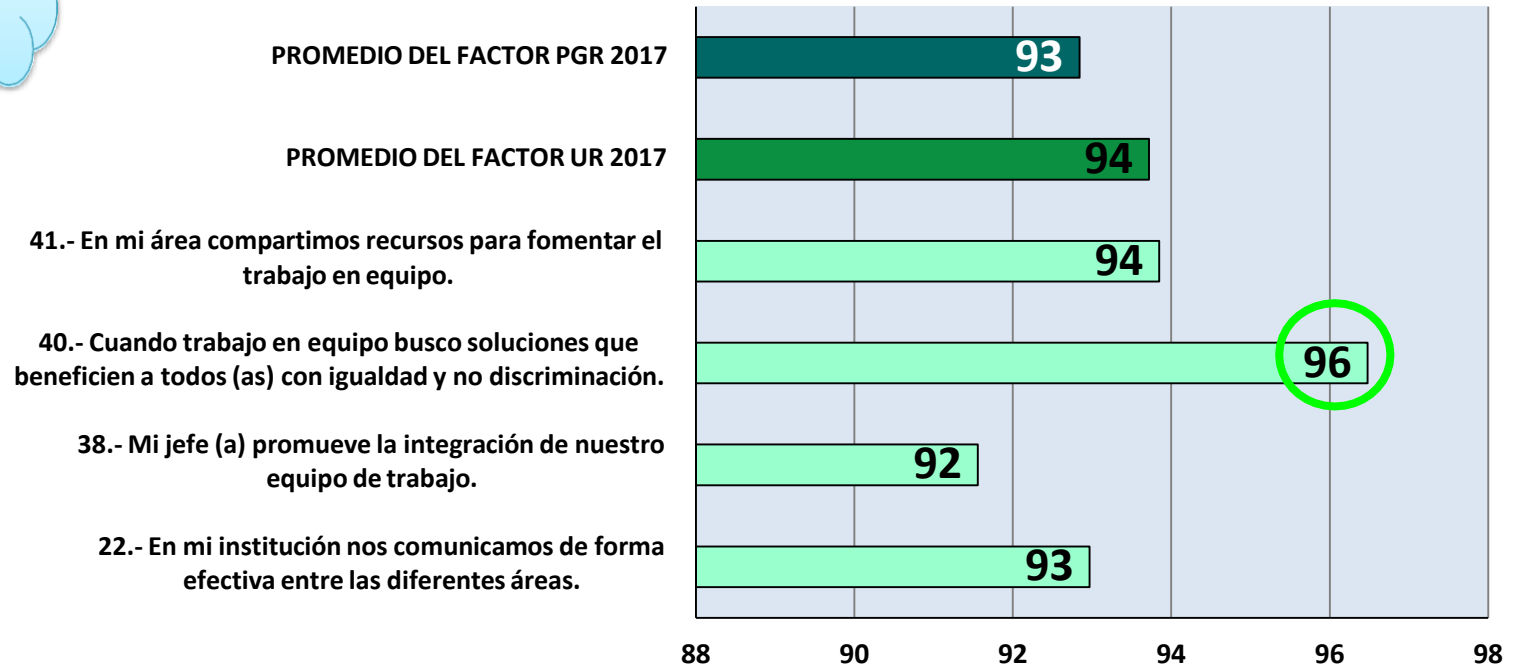
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.

94



96 ≥; 88 ≤

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

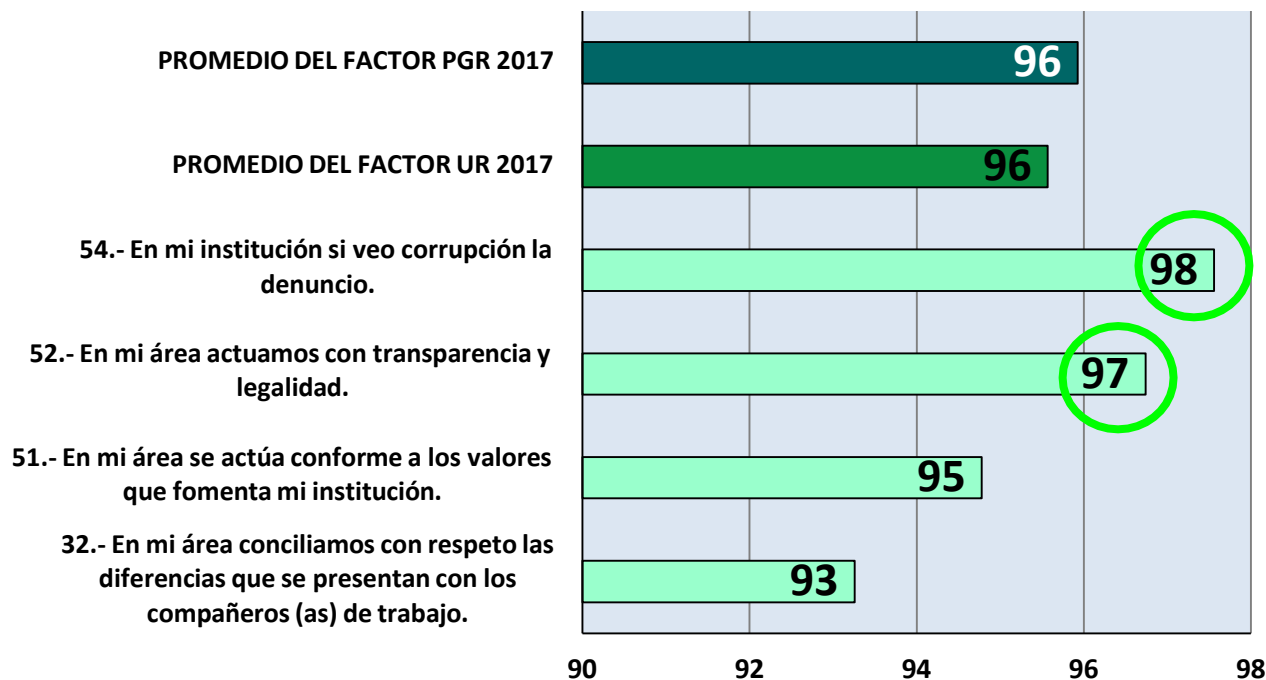


El trabajo en equipo da buenos resultados en esta Unidad Administrativa.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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



$96 \geq; 88 \leq$

Se percibe un buen ambiente de Transparencia y Legalidad.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

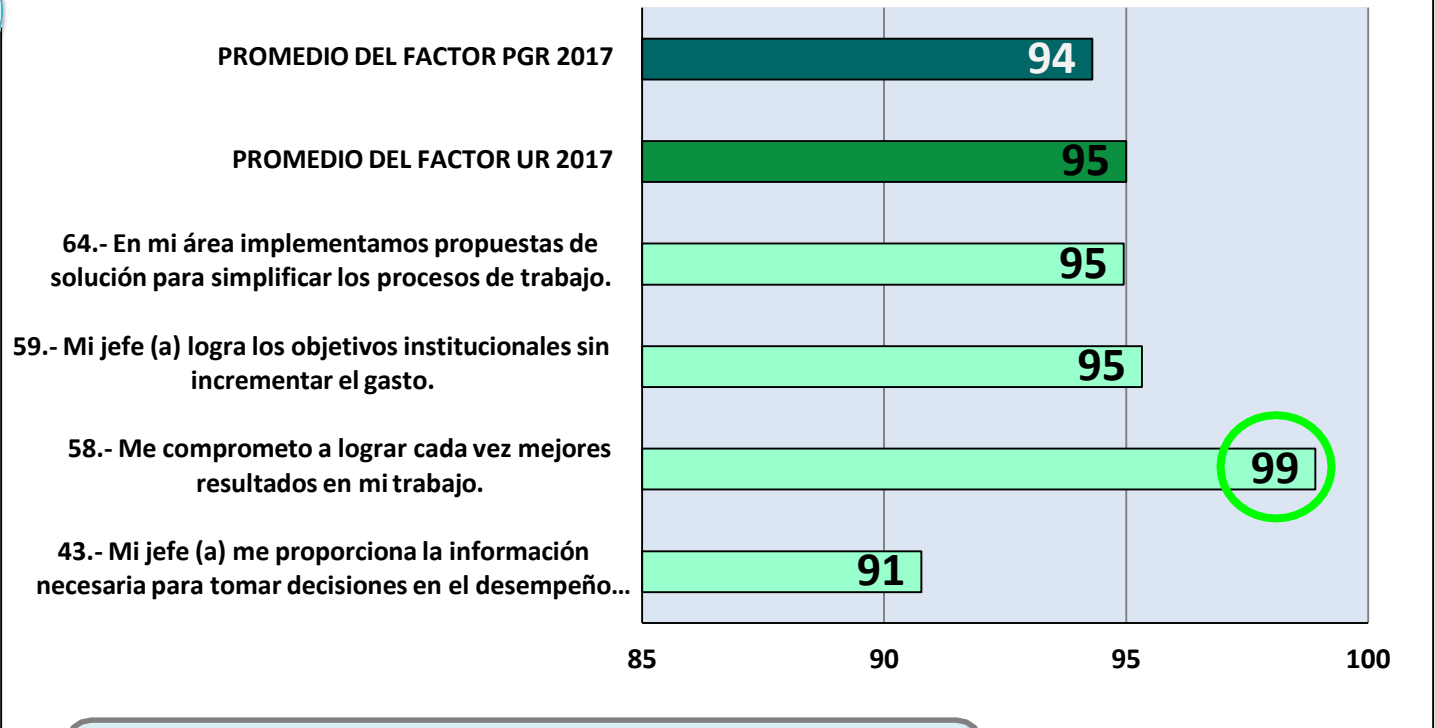
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.

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

95



96 ≥; 88 ≤



Trabajar por objetivos da buenos resultados en el trabajo.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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.

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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

93

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

94

16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.

95

12.- Mi jefe (a) alienta mi creatividad y toma en cuenta otras formas de realizar el trabajo.

90

11.- Participo en los cambios innovadores en mi área para mejorar la forma de trabajar.

96

9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.

96

86 88 90 92 94 96 98



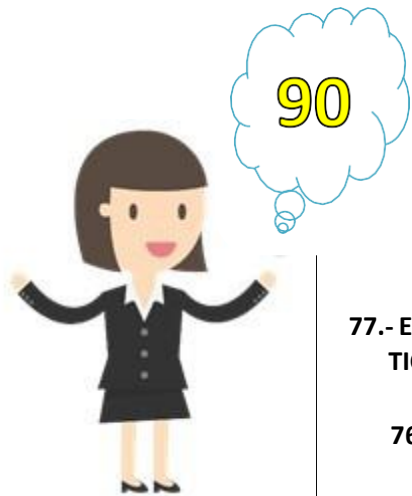
96 ≥; 88 ≤

El reto es eficiencia y eficacia en la Dirección General de Control de Procesos Penales Federales, para lograr el cambio en la Institución.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

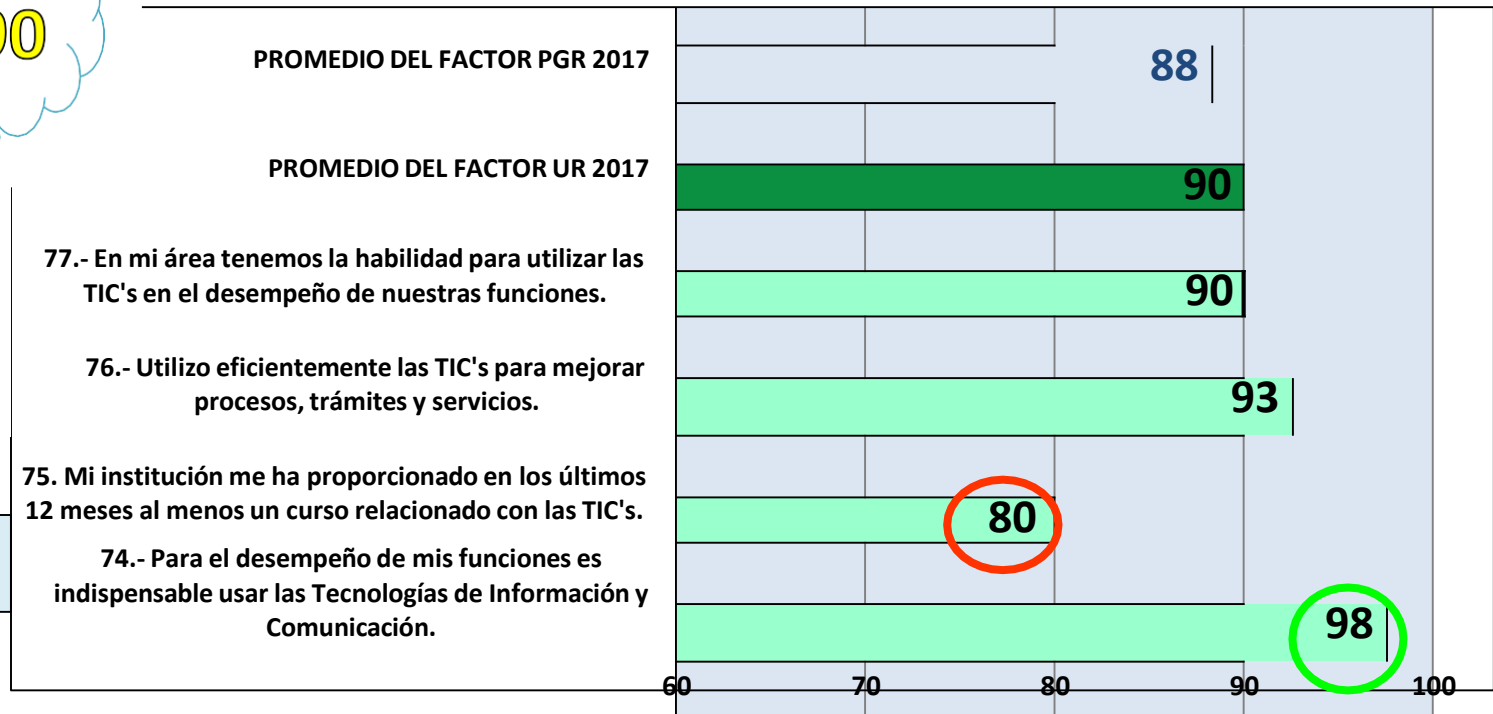
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.)

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's) UR / ECCO 2017



90

96 ≥; 88 ≤

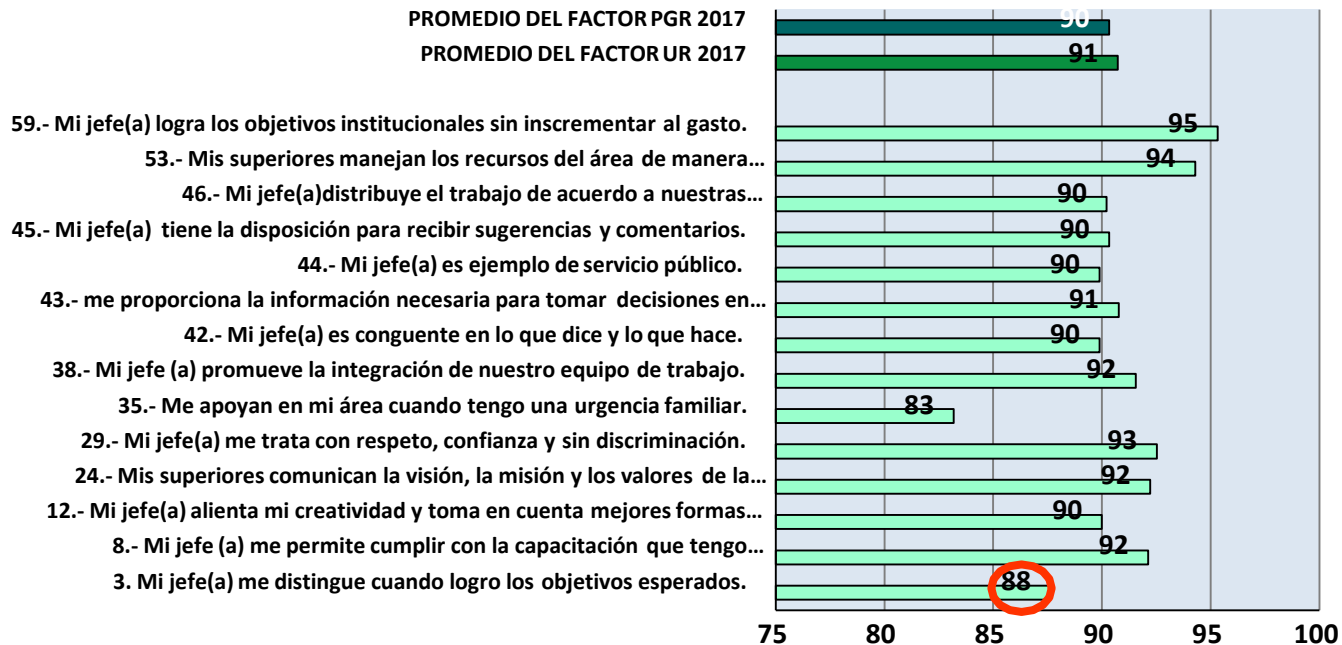


El uso de la Tecnología ha sido muy importante en los resultados de esta Unidad Administrativa.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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.

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR / ECCO2017



91



96 ≥; 88 ≤

Los resultados de la Unidad Administrativa en el trabajo, son consecuencias de las buenas decisiones

Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



96 ≥; 88 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN UR / ECCO 2017

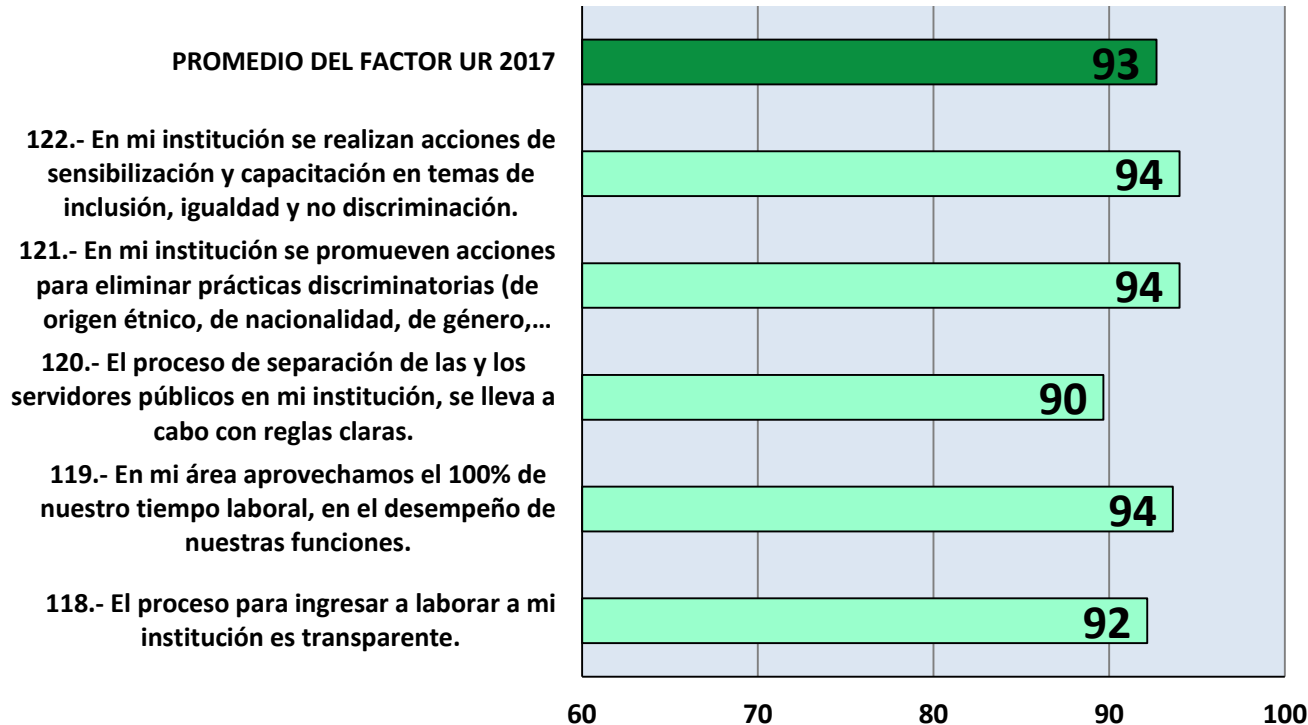


Se puede observar que este factor tiene reactivos muy bien calificados.

- **Factor Específico por Ramo
(FER)**

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

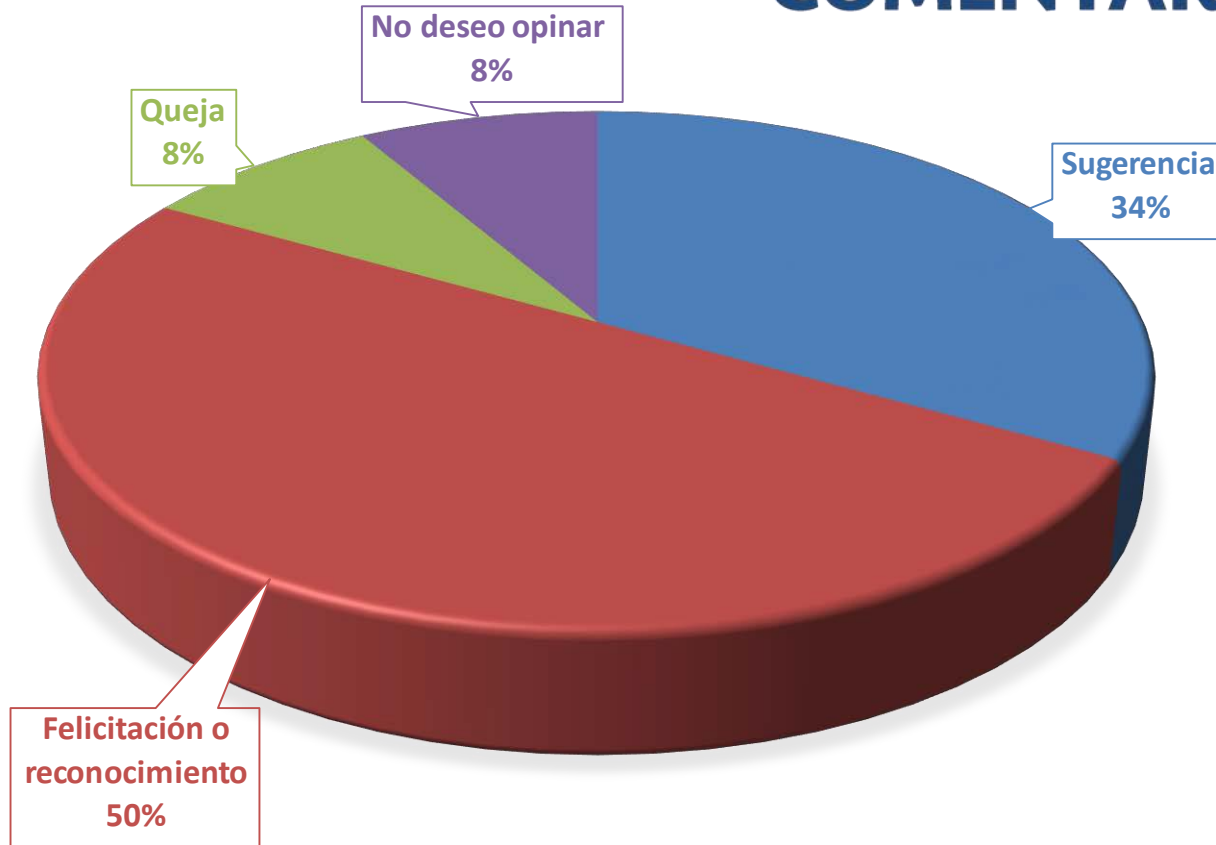


En esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales, se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión y derechos humanos, todo a favor de la erradicación de las practicas discriminatorias .

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS



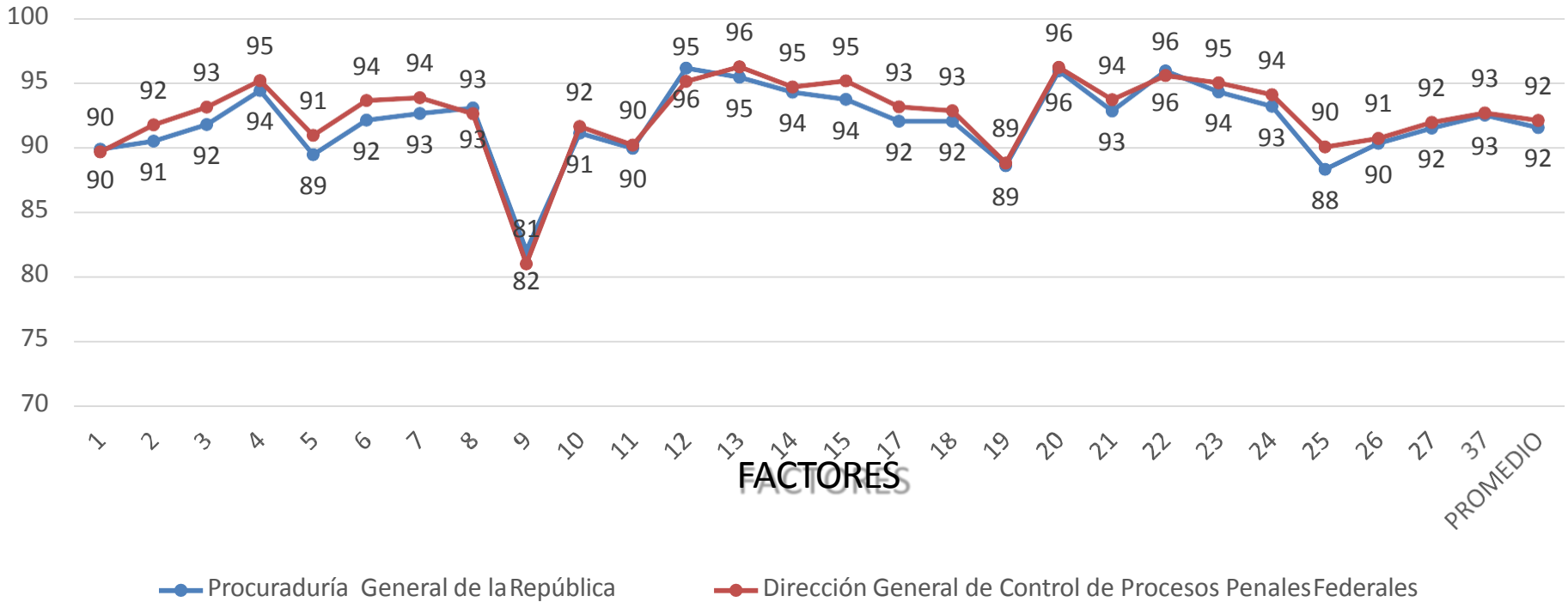
Con esta grafica se puede visualizar que la mayoría de los comentarios son favorables al buen Clima y Cultura Organizacional de la Unidad Administrativa.

3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de resultados entre PGR y la DGCPPF

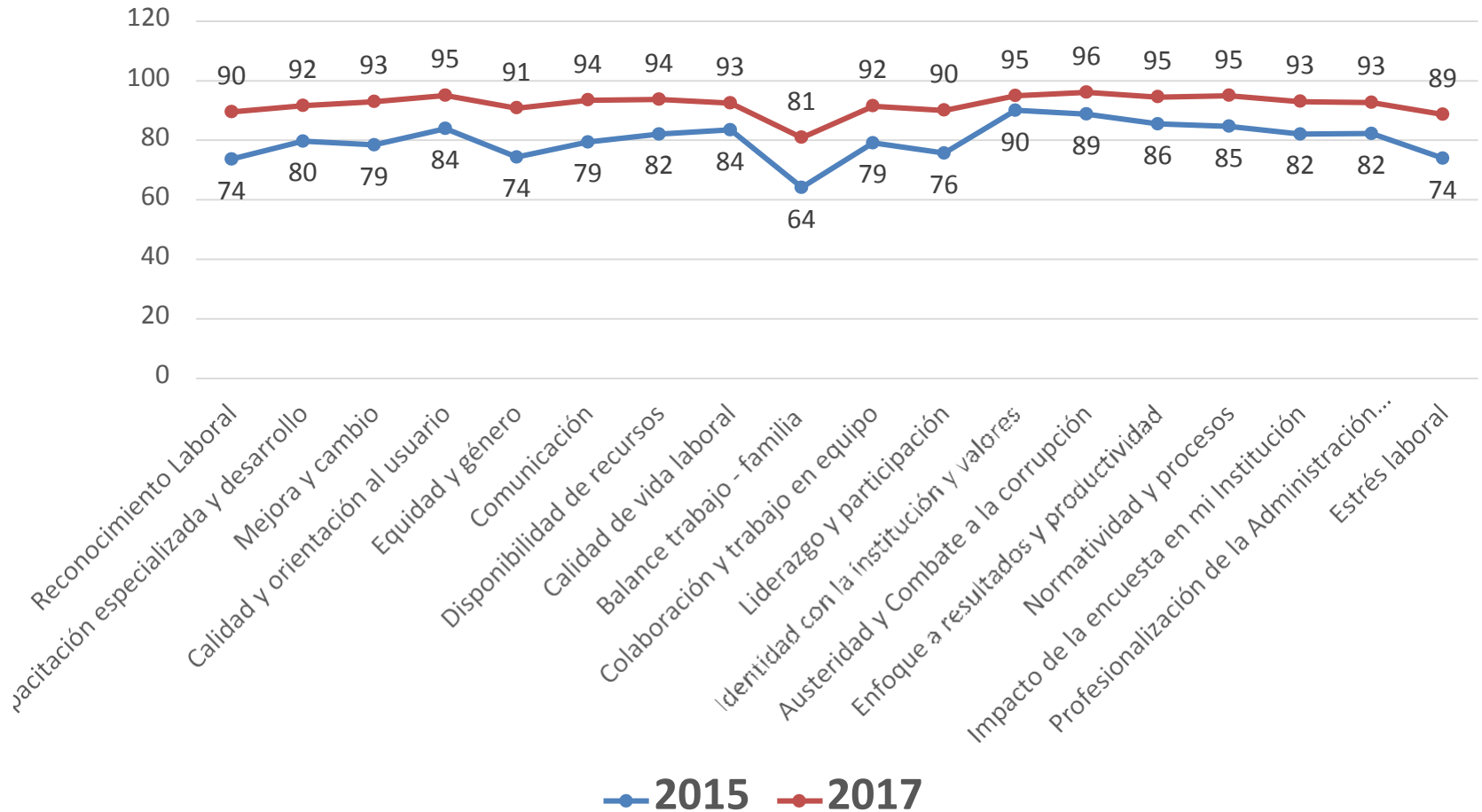
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

COMPARATIVO PGR VS DGCPPF

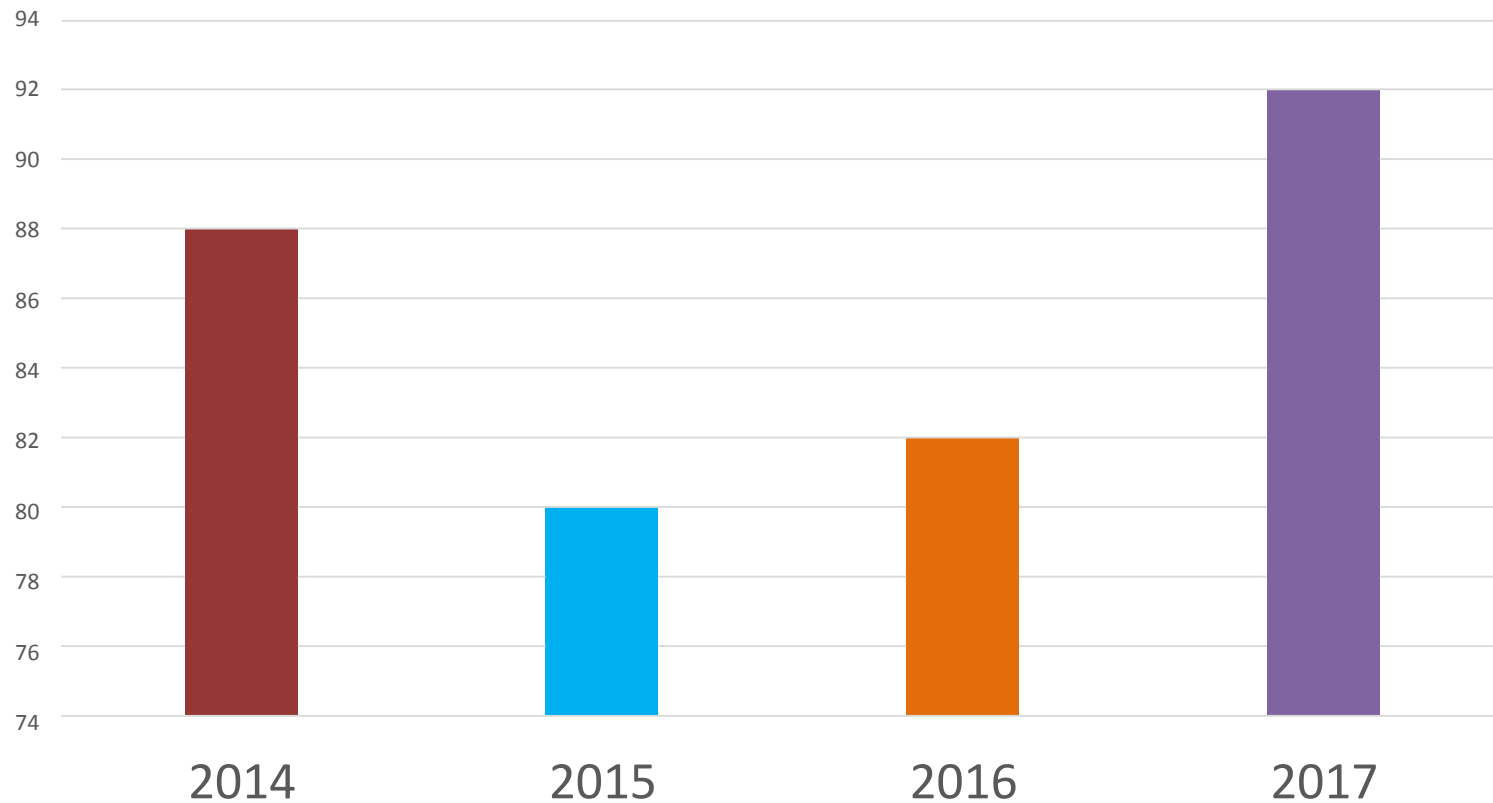


Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Dirección General de Control de Procesos Penales Federales



Promedio UR 311



3.3. Efectividad del PTCCO 2016

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

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

$$\frac{13 \text{ Acciones cumplidas}}{13 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

$$\frac{5 \text{ cumplidas}}{5 \text{ programadas}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 50 Profesional

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

Factor 52. Liderazgo integral

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

Factor 63. Transparencia

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

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Prácticas de Transformación.
6. Calendarización de Prácticas de Transformación.

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), de esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales, se elaboraron con el objetivo de tener un Ambiente Laboral sano que nos permita trabajar en armonía, atendiendo siempre los principios de legalidad, eficacia, eficiencia, igualdad y respeto a los derechos humanos, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de nuestra Unidad Administrativa, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

Nuestras practicas de Transformación se enfocaran principalmente a los Factores cuya calificación se encontró baja en los estándares establecidos para nuestra Dirección General.

96 \geq ; 88 \leq



OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

UNIDAD ADMINISTRATIVA

311	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
------------	---

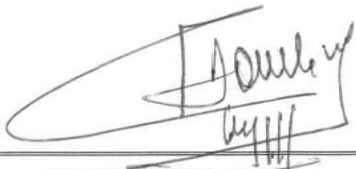
FACTOR

<p>I. RECONOCIMIENTO LABORAL 1.- En mi área se reconoce el logro de resultados. 2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación. 3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Que el personal de la Dirección General de Control de Procesos Penales Federales se sienta reconocido por el logro de sus objetivos, con igualdad y sin discriminación.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018											
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Reconocimiento oficial por resultados.	DGCPPF	Documento	Trimestral	E	TODO EL PERSONAL												
					O x		x			x			x					x
2	Documento de reconocimiento, empleado del mes.	DGCPPF	Documento	Mensual	E	TODO EL PERSONAL												
					O x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
3	Evaluación mensual al personal ministerial.	DGCPPF	Documento	Mensual	E	TODO EL PERSONAL												
					O x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	



LCDO. JAVIER DOVALA-MOLINA
 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL
 DE PROCESOS PENALES FEDERALES



CP. ROGELIO JAIMES MALDONADO
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO



OFICIALÍA MAYOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

UNIDAD ADMINISTRATIVA

311	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
------------	---

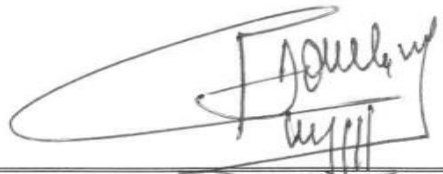
FACTOR

<p>V. EQUITAD Y GENERO. 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Promover el tema a toda la Dirección General de Control de Procesos Penales Federales, a fin de que siga la equidad en todas nuestras áreas.</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		
					O														
18	Señalización de áreas en el séptimo piso.	DGCPPF	Rótulos	Permanente		x	TODO EL PERSONAL	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	



LCDO. JAVIER DOVALA MOLINA
 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL
 DE PROCESOS PENALES FEDERALES



CP. ROGELIO JAIMES MALDONADO
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO



OFICIALÍA MAYOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

UNIDAD ADMINISTRATIVA

311	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
------------	---

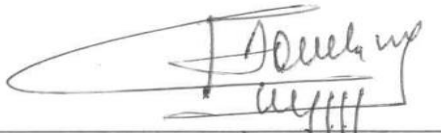
FACTOR

<p>IX. BALANCE TRABAJO-FAMILIA 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. 34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías. 35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar. 36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución. 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>La Dirección General de Control de Proceso Penales Federales, continúe equilibrando horarios que permitan convivir con la familia.</p>

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018												
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
33	Continuar con pases de salida; asuntos familiares.	DGCPPF	Formato	Permanente	E	TODO EL PERSONAL													
							O	x											
34	Difundir circular de la guardería.	DGCPPF	Circular	Permanente	E	TODO EL PERSONAL													
							O	x											
35	Autorización pase de salida.	DGCPPF	Formato	Permanente	E	TODO EL PERSONAL													
							O	x											
36	Promover los eventos institucionales.	DGCPPF	Para ti	Permanente	E	TODO EL PERSONAL													
							O	x											
37	Continuar apegados a los horarios establecidos.	DGCPPF	Circular	Permanente	E	TODO EL PERSONAL													
							O	x											



LCDO. JAVIER DOVALA MOLINA
 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL
 DE PROCESOS PENALES FEDERALES



CP. ROGELIO JAIME MALDONADO
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO



OFICIALÍA MAYOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

UNIDAD ADMINISTRATIVA

311	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
------------	---

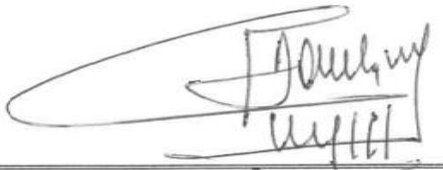
FACTOR

<p>X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO 38.- Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales, promoverá la capacitación en trabajo en equipo, lo anterior para tener un ambiente laboral mas organizado.</p>
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018												
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
38	Promoción de capacitación en temas de trabajo en equipo.	DGCPPF	Para ti	Permanente	E	TODO EL PERSONAL													
					O		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	



LCDO. JAVIER DOVALA MOLINA
 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL
 DE PROCESOS PENALES FEDERALES



CP. ROGELIO JAIMES MALDONADO
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO



OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

UNIDAD ADMINISTRATIVA

311	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
------------	---

FACTOR

<p>XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Que todos los Servidores públicos cuenten con bases para desarrollarse eficazmente dentro de su ambiente profesional.</p>
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018											
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
60	Difundir los cursos que envía servicio de carrera, DGRHO y Dirección General de Formación Profesional.	DGCPPF	Para ti	Permanente	E	TODO EL PERSONAL												
					O		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	



LCDO. JAVIER DOVALA MOLINA
 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL
 DE PROCESOS PENALES FEDERALES



CP. ROGELIO JAIMES MALDONADO
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO



OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

UNIDAD ADMINISTRATIVA


311	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
------------	---

FACTOR

<p>XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN (TIC'S) 75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.</p>
--

Esta Unidad Administrativa, llevara promocion de los cursos que se ofrecen en la Institucion sobre Tecnologias de Informacion y Comunicaciones para que todos nuestros Servidores Publicos tengan los conocimientos requeridos.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018												
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
75	Promoveer los cursos de informatica.	DGCPPF	Para ti	Permanente	E	TODO EL PERSONAL													
					O		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	



LCDO. JAVIER DOVALA MOLINA
 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL
 DE PROCESOS PENALES FEDERALES



CP. ROGELIO JAIMES MALDONADO
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO



OFICIALÍA MAYOR
DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

311	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
------------	---

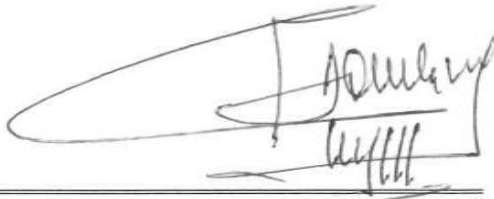
FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difusión de los Resultados de la Encuesta para mantener la participación en la mejora de Clima y Cultura Organizacional en nuestra Area.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018													
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Difusión de Resultados de La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017	DGCPPF	Correo Electronico	Mensual	E	TODO EL PERSONAL	P													
					O		X	R			x									



LCDO. JAVIER DOVALA MOLINA
 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL
 DE PROCESOS PENALES FEDERALES



CP. ROGELIO JAIMES MALDONADO
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO



OFICIALÍA MAYOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

311	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
-----	--

FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

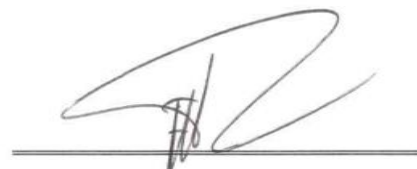
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mantener la actitud proactiva del personal de esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018											
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Capacitación Directiva.	DGCPPF	Cursos	Cada sis meses	E	Mandos	P											
					O X		R				x					x		
2	Jefes con puertas abiertas para recibir comentarios.	DGCPPF	Ninguno	Siempre	E X	TODO EL PERSONAL	P	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
					O X		R											



LCDO. JAVIER DOVALA MOLINA
 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL
 DE PROCESOS PENALES FEDERALES



CP. ROGELIO JAIMES MALDONADO
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO