

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

DIRECCIÓN GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL

Tema	Criterio	Página
	Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....		6
2. Análisis Cualitativo		59
3. Análisis Comparativo.....		63
3.1. Comparación de resultados.....		64
3.1 Comparativo PGR – DGCTC.....		65
3.2 Comparativo Histórico DGCTC		66
3.3 Resultados DGCTC 2015 VS. 2017.....		68
3.4 Efectividad del PTCCO 2016.....		70
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....		73
5. Definición de Prácticas de Transformación.....		73
6. Calendarización de Acciones de Mejora		73

Las Unidades Administrativas que conforman a la Subprocuraduría Especializada de Investigación en Delincuencia Organizada participaron entusiastamente del 13 al 24 de noviembre de 2017, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017) que aplicó La Secretaría de la Función Pública (SFP) de manera confidencial a la Administración Pública Federal, con el objeto de orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio de la ciudadanía.

La Dirección General de Cuerpo Técnico de Control participó con 272 personas de un universo de 280, es decir el 97% de participación; es decir se incrementó la participación en relación a la del año inmediato anterior que fue de 207 servidoras y servidores públicos.

El resultado fue:



15 puntos más que el año anterior (70)

Como bien nos hace saber la Secretaría de la Función Pública (SFP), el final de un proceso se convierte en el inicio de otro, por lo que sería estéril medir el clima y la cultura organizacional de la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control, si no analizamos sus resultados y, en consecuencia, forjamos un plan de prácticas en aquellos puntos o factores que puedan incidir en:

- i) El mejor servicio a los ciudadanos;
- ii) El mejor desempeño de nuestros colaboradores, su consecuente satisfacción, su desarrollo profesional; y
- iii) Contribuir al cumplimiento de la misión de la Procuraduría General de la República.

Con base a los 6 criterios establecidos en 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” del 12 de julio de 2010, y su actualización al 4 de febrero de 2016, mismos que se despliegan en 10 puntos para su evaluación,

La Dirección General de Cuerpo Técnico de Control presenta el siguiente plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2018

- **La ECCO 2017 está conformada por:
16 Factores de Clima y Cultura Organizacional**
 - I.-Reconocimiento Laboral
 - II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
 - III.-Mejora y Cambio
 - IV.-Calidad y Orientación al Usuario (a)
 - 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
 - XVII.-Impacto de la encuesta en mi Institución

2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

- XVIII.- 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.

1 Factor Específico por Ramo (FER), a la DGCTC le corresponde la APF

Factor XXXVII

- 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.
- 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.
- 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
- 121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra) que impidan el pleno goce de los derechos y libertades de las personas.
- 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

Los resultados muestran que la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control obtuvo un umbral superior de 99 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 63 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

94 ≥; 76 ≤

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



94 - 99



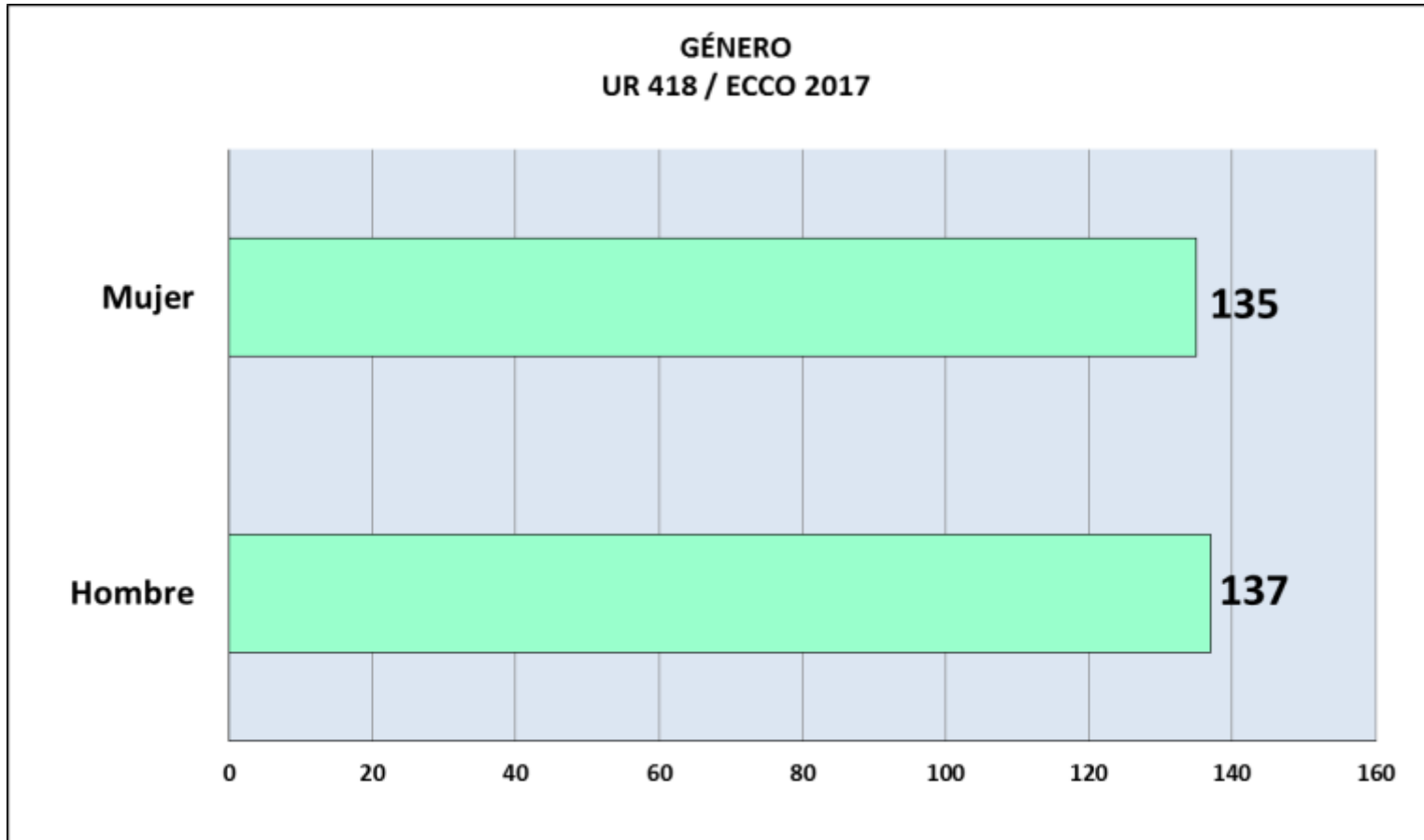
77 - 93



63 - 76

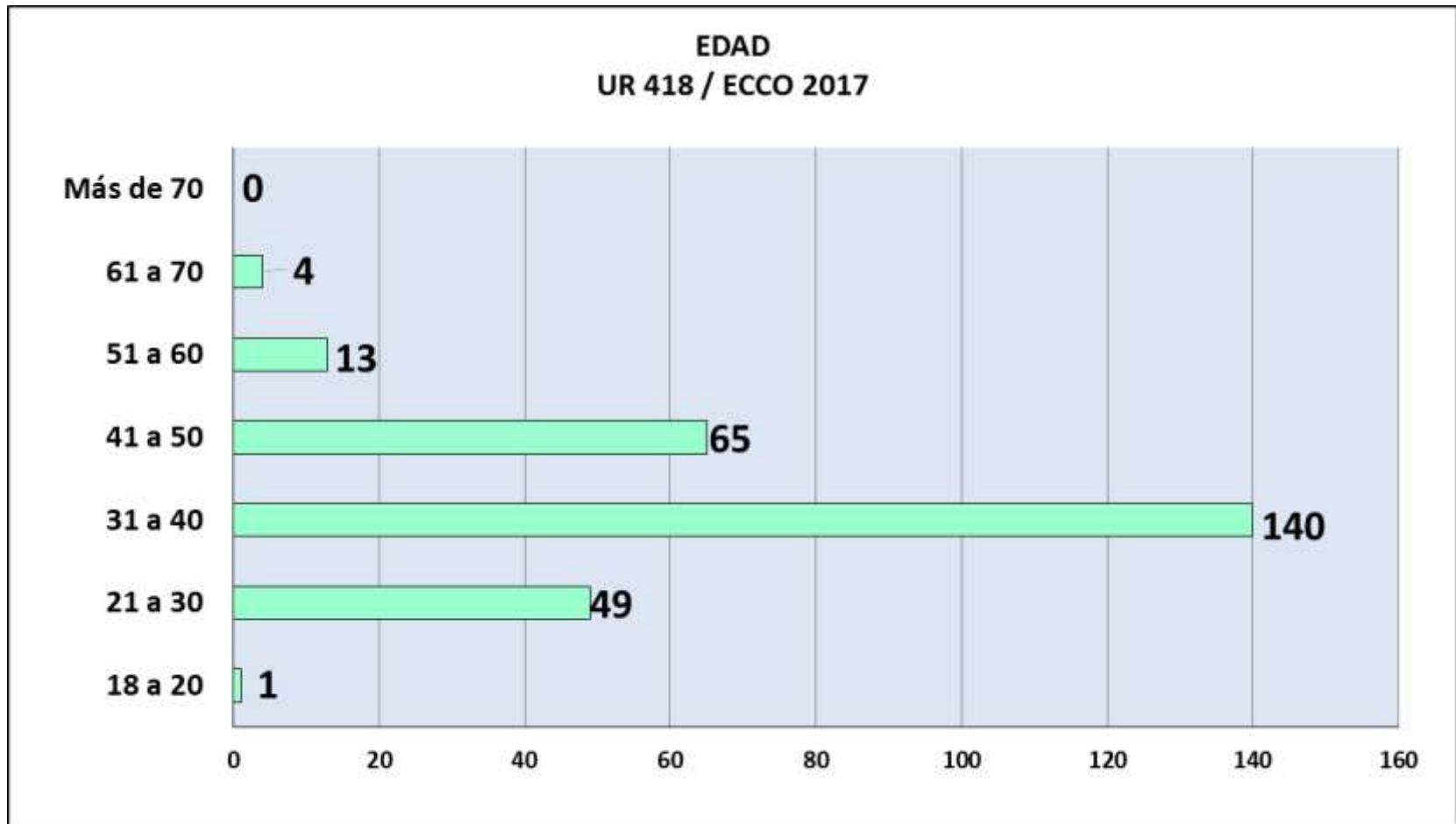
1. Análisis Cuantitativo

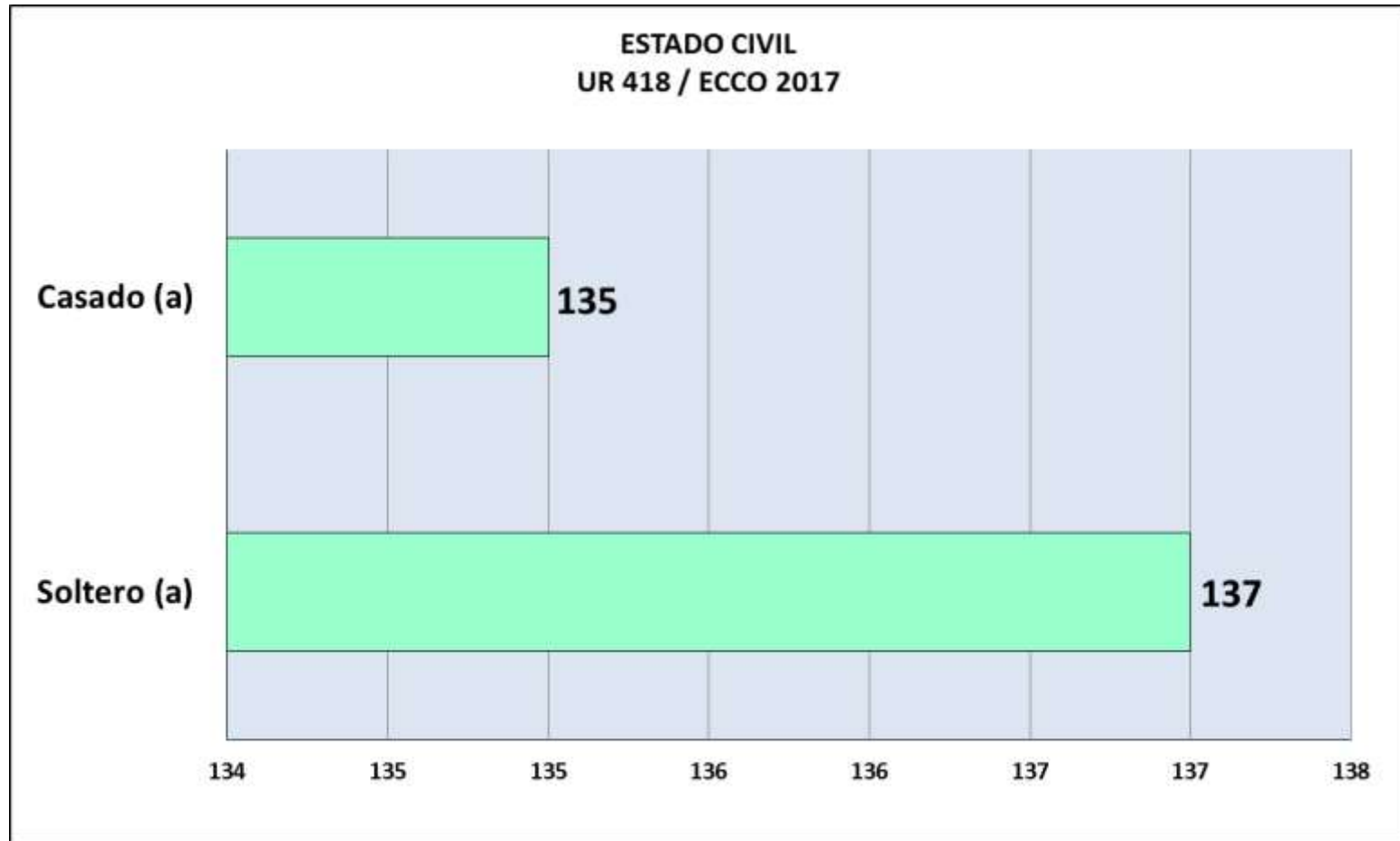
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue prácticamente igual que el de las mujeres. En términos absolutos 50% de hombres y 50% de mujeres. Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada en la misma proporción.

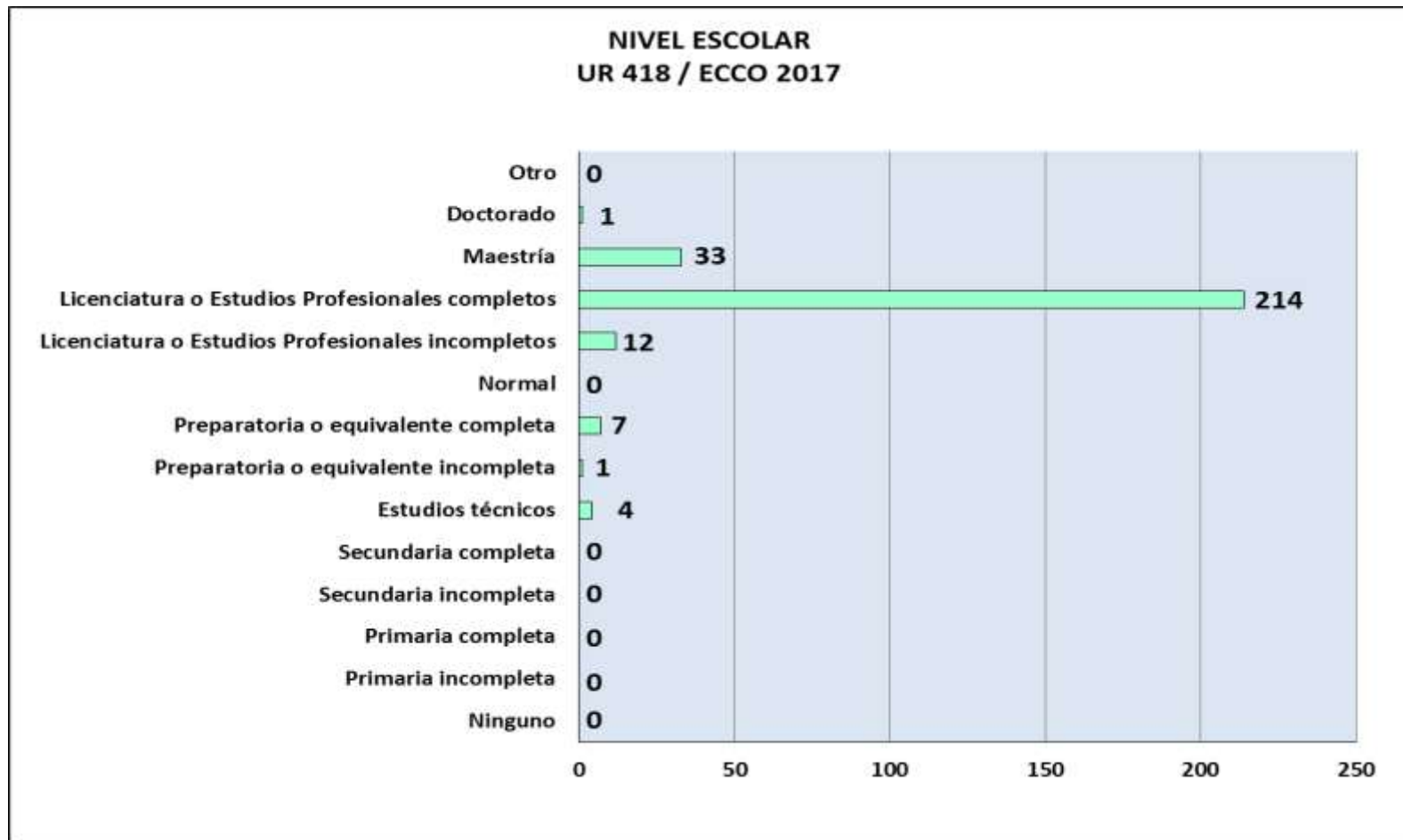
75% de personas participantes en la encuesta encuentran entre los 21 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 28% del universo total.



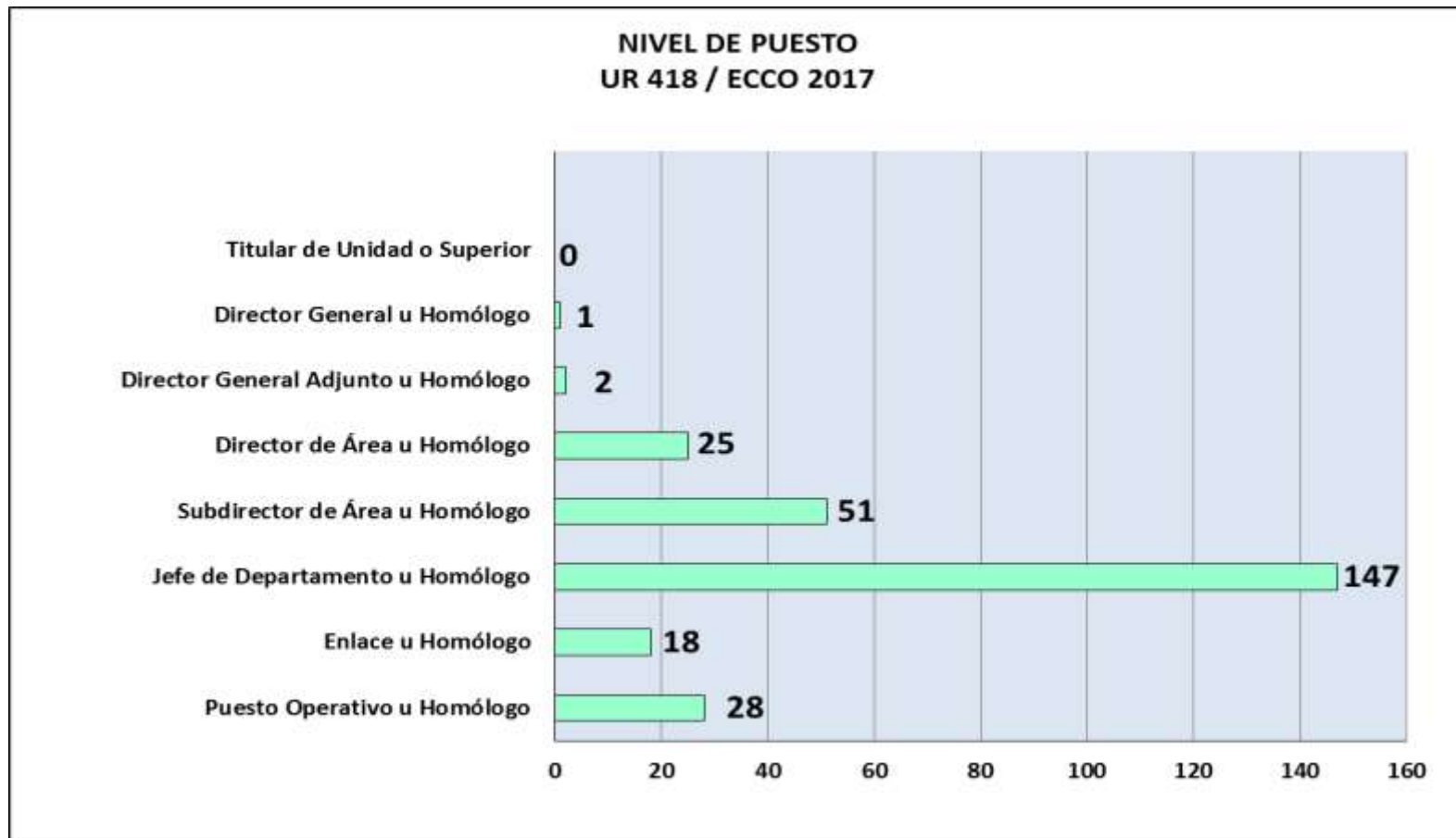


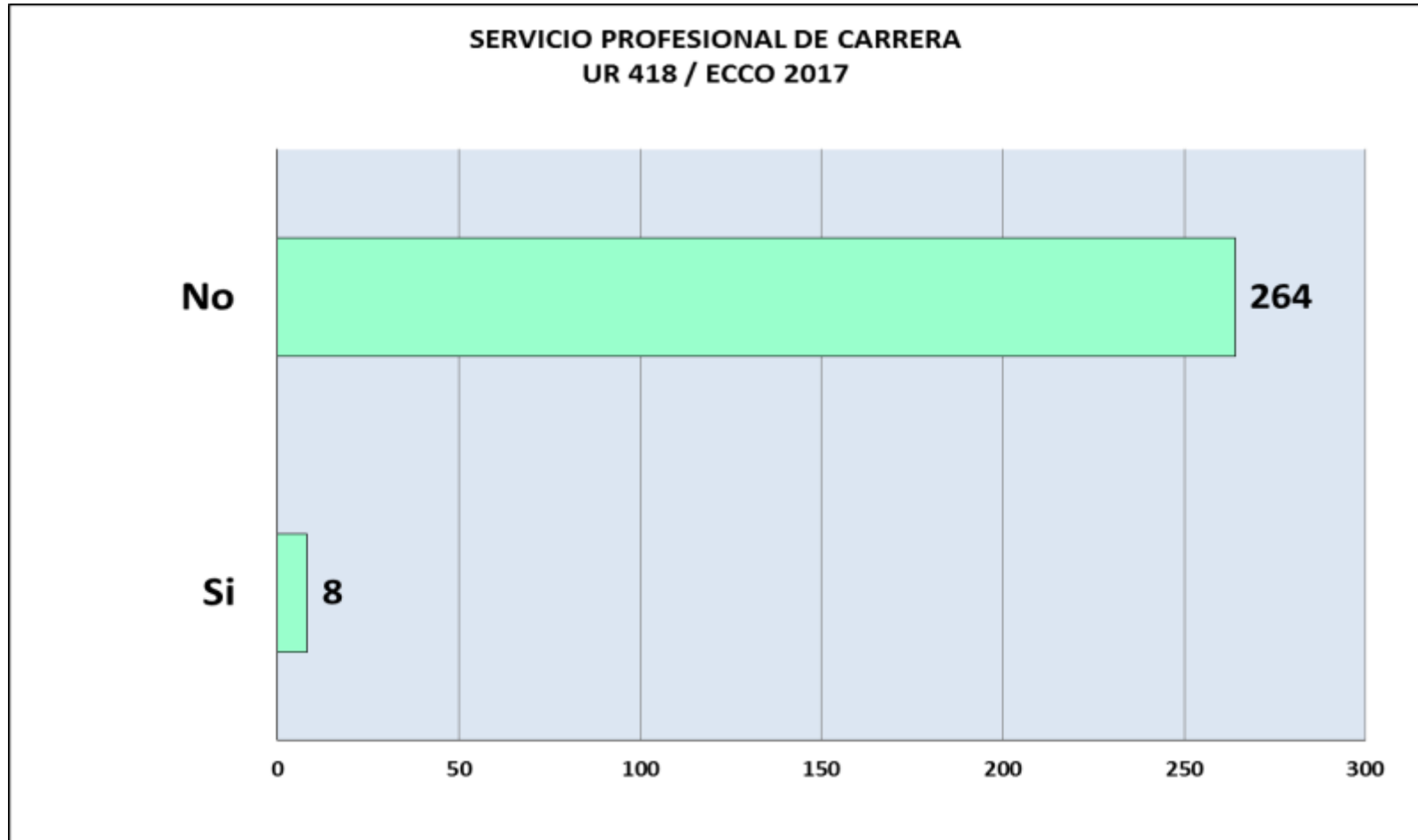
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total del universo (272), con una variación de 5 puntos porcentuales.

El 78% de servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que el 12% presenta estudios de maestría.



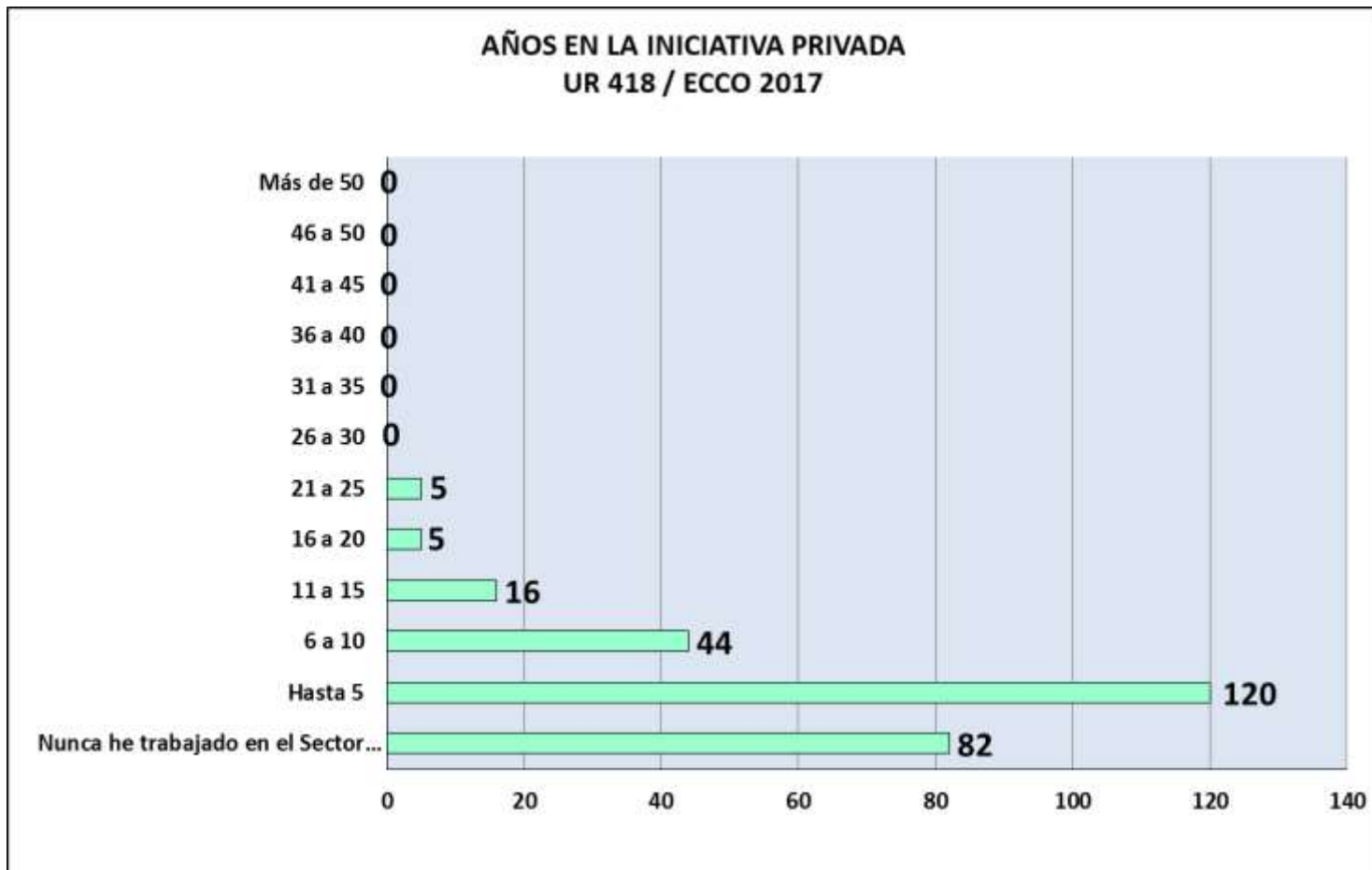
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 72% del universo participante, quienes ocupan puestos de Jefe de Departamento u Homologo y Subdirector de Área u Homologo.





El 18% del personal de la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control, que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

El 70% de participantes en la ECCO 2017 presentan experiencia en el sector privado, es decir, la D.G.C.T.C. tiene apertura para las personas con experiencia en la Iniciativa Privada.





Casi 3 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control colaboran 7 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

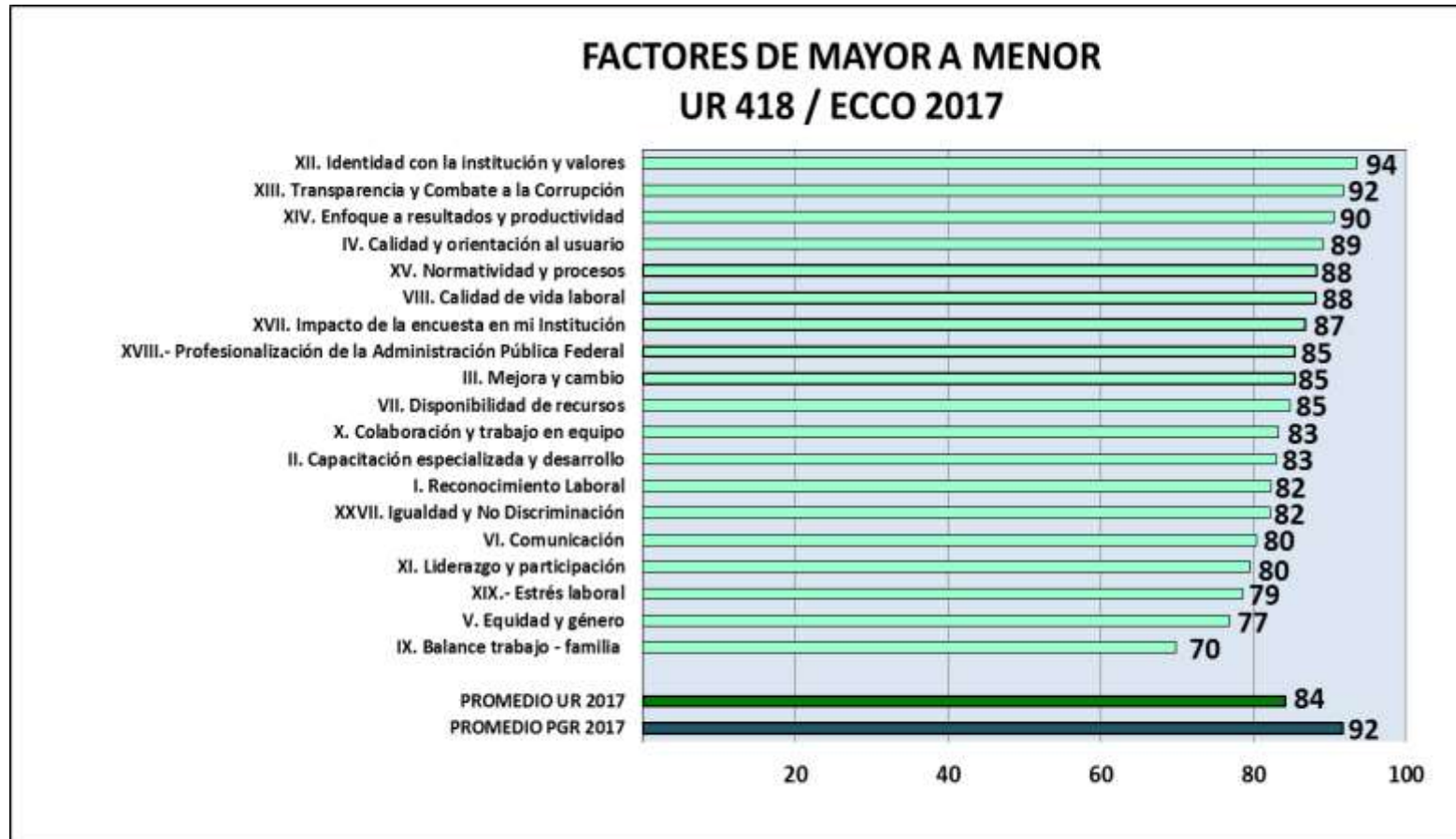
6 de cada 10 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que 4 de cada 10, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.





Casi 8 de 10 servidoras y servidores públicos de la D.G.C.T.C. encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

Resultado por Factores de mayor a menor



Las servidoras y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control, que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus hogares es muy largo, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

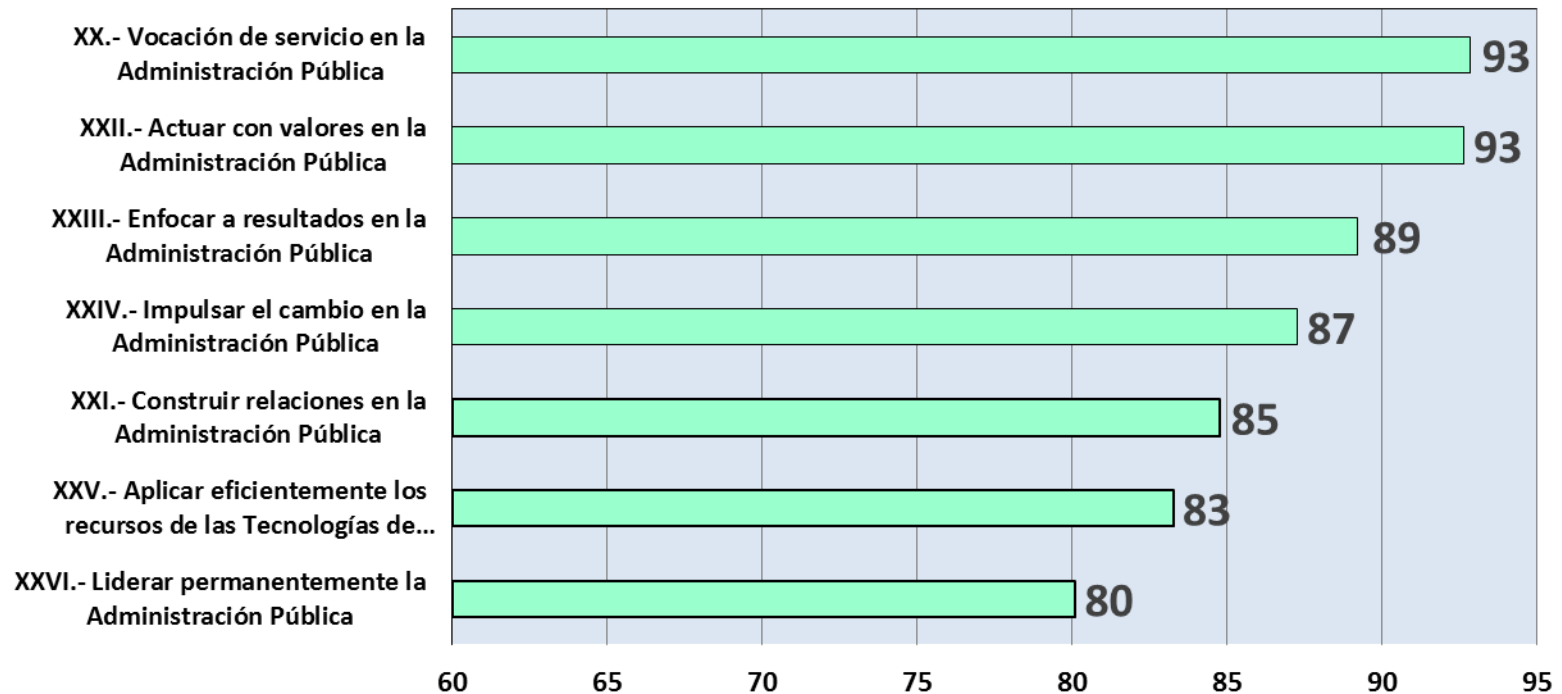
XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR 418 / ECCO 2017



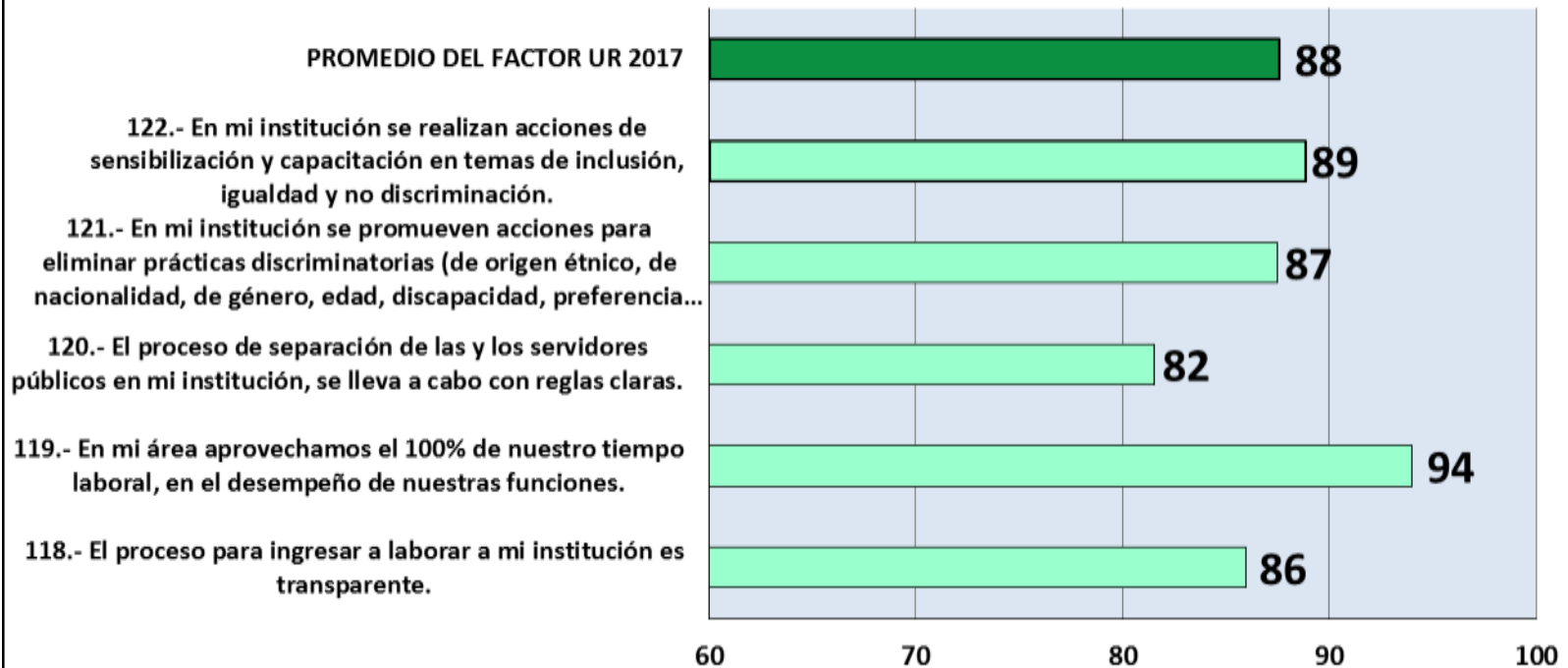
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de estrés laboral.

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR 418 / 2017 DE MAYOR A MENOR



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las servidoras y los servidores públicos de la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control con respecto a los valores y vocación del servicio; en sentido opuesto, se puede mejorar lo relacionado con el tema de Liderar permanentemente la Administración Pública.

ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017 UR 418 / ECCO 2017



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica.

Fortalezas y Debilidades

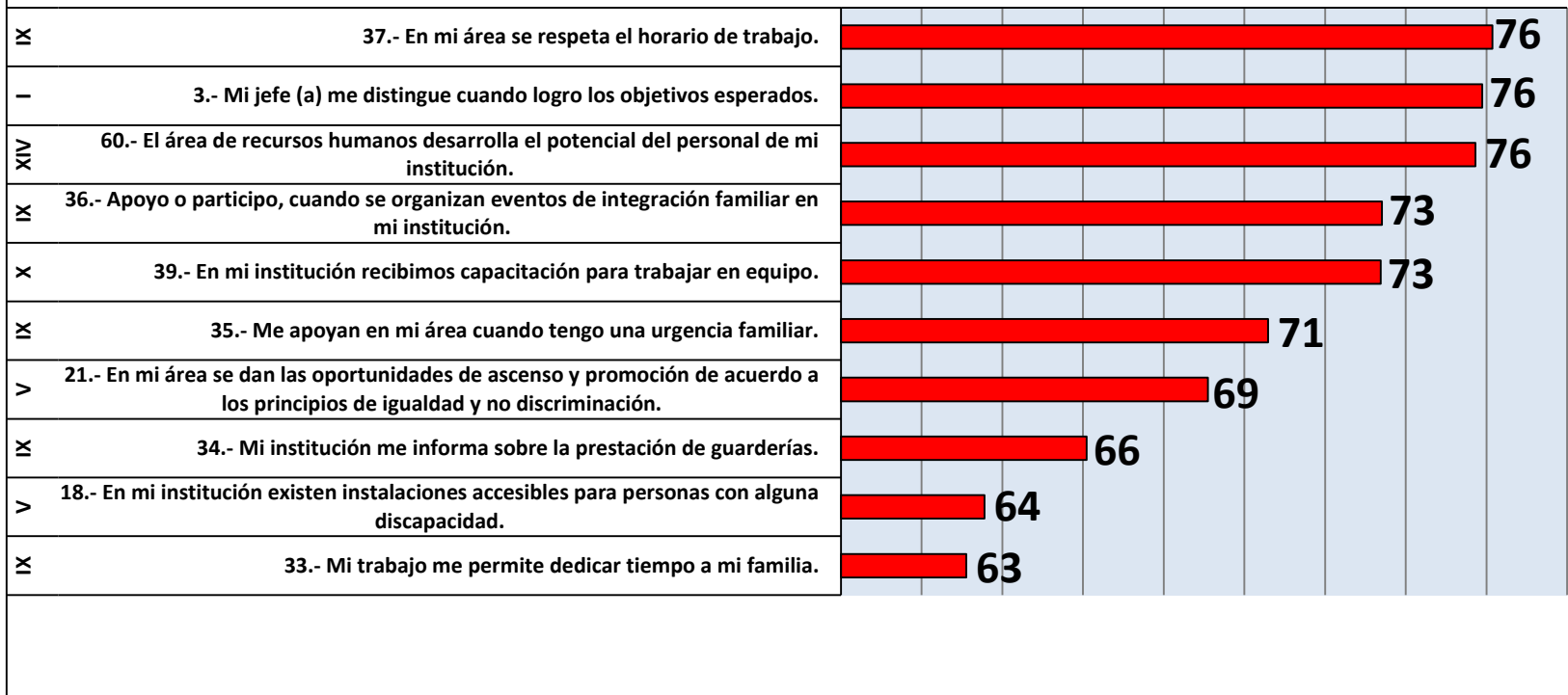
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS
 UR 418 / ECCO 2017**

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	98
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	96
-	4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).	96
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	96
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	95
IV	13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.	94
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.	94
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	94

Las servidoras y los servidores públicos de la D.G.C.T.C. se sienten 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 Dirección General de Cuerpo Técnico de Control, por lo que su actuar es regido por la transparencia y legalidad; además de que conocen la normatividad aplicable a su trabajo.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS
 UR 418 / ECCO 2017**



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Dirección General con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, aunque se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel nacional, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años, su comportamiento mejoró en 17 puntos con respecto a 2016.

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.

82



94 ≥; 76 ≤



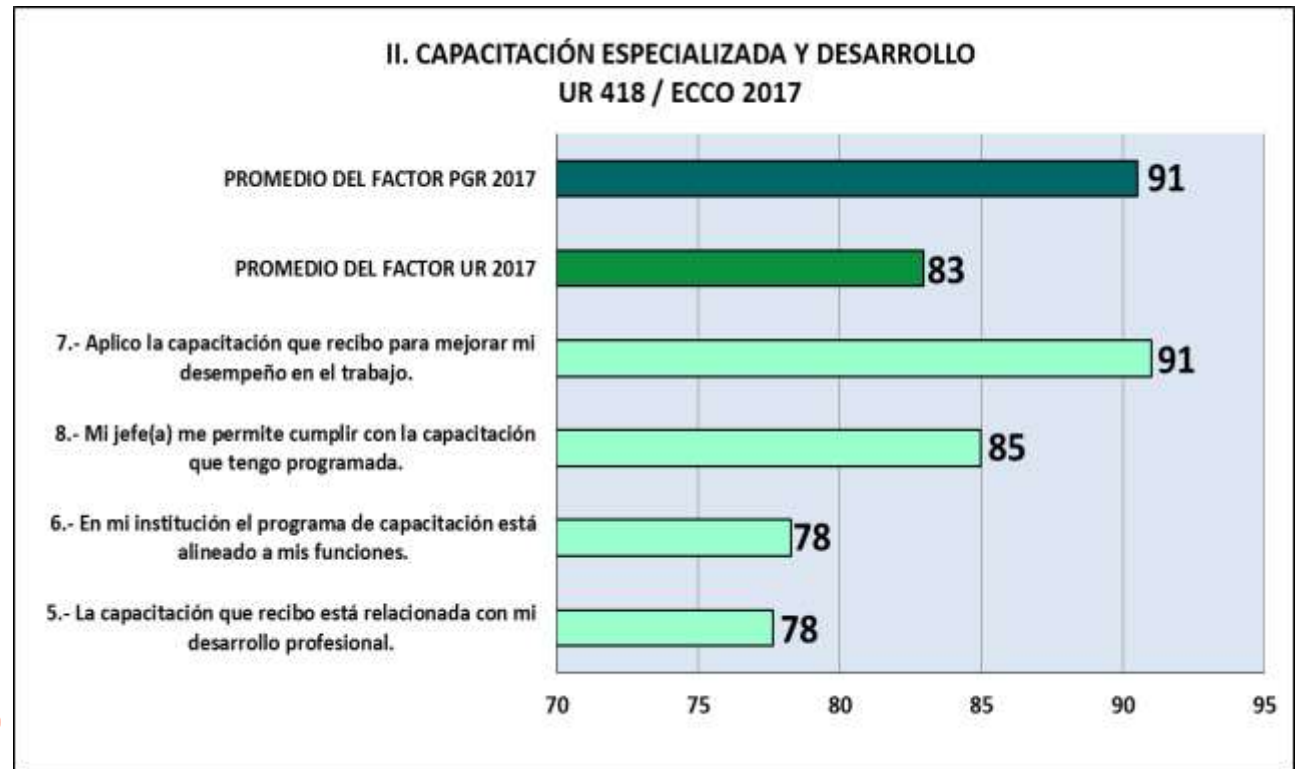
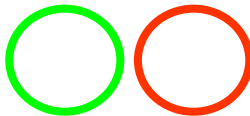
Las servidoras y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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.

83

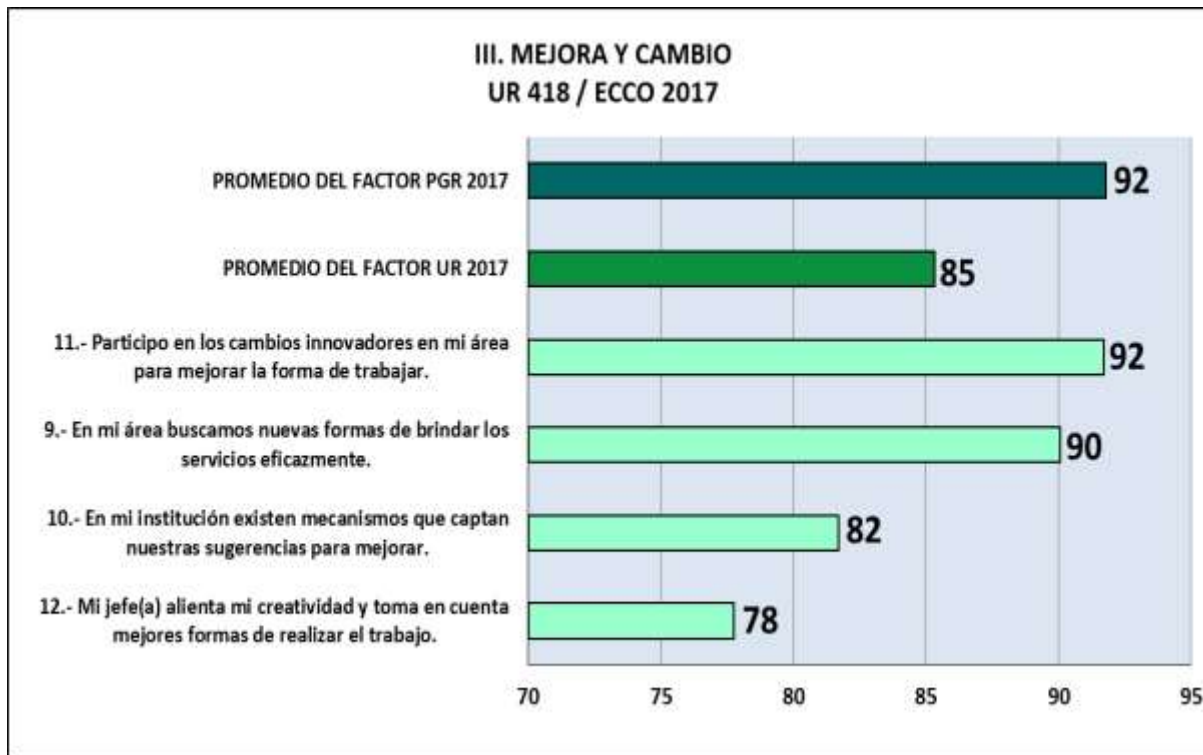


94 ≥; 76 ≤



La mayoría de las personas encuestadas perciben 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 servidoras y los servidores públicos y estar más relacionado con su desarrollo profesional.

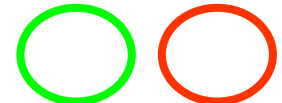
Este factor evalúa el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.



85



94 ≥; 76 ≤



Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la D.G.C.T.C; es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que se captan las sugerencias del personal de la Institución para mejorar.

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 418 / ECCO 2017



89



94 ≥; 76 ≤



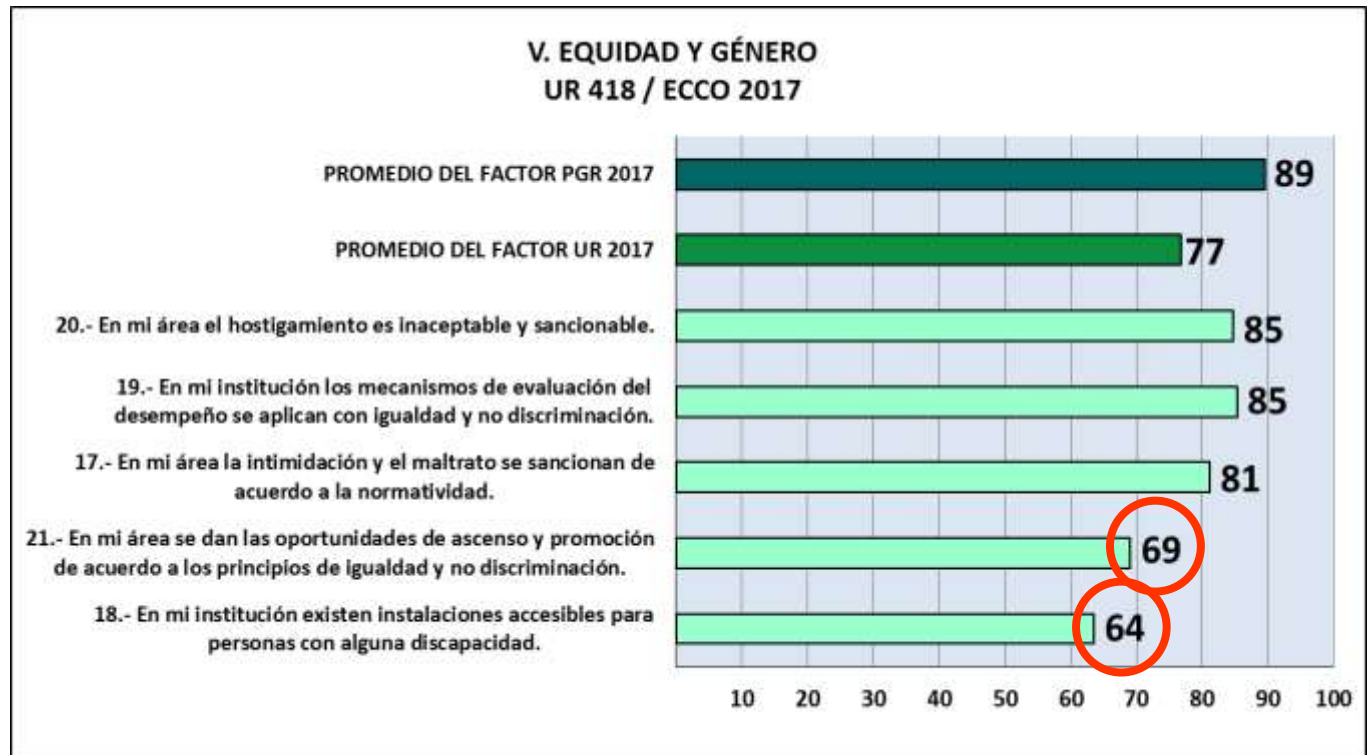
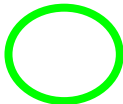
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las servidoras y los servidores públicos de la D.G.C.T.C en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación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

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.

77



94 ≥; 76 ≤



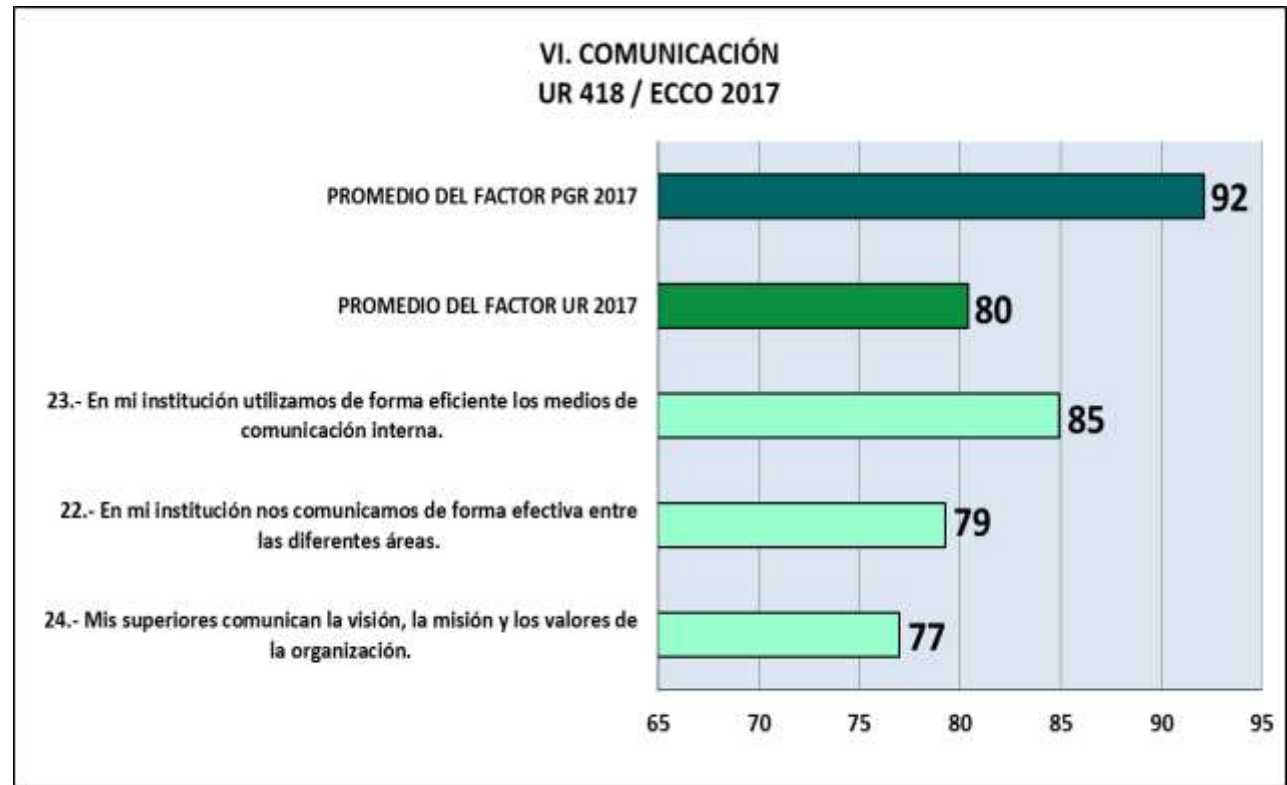
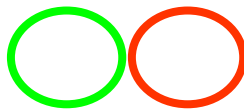
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción; así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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.

80

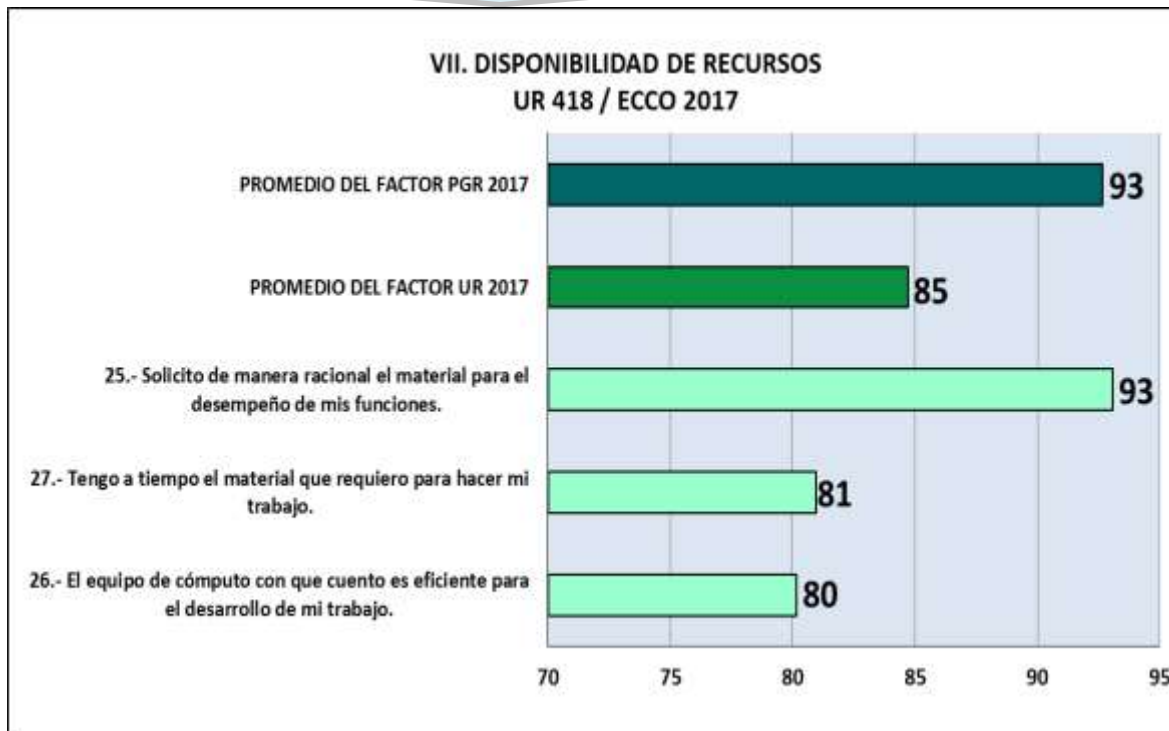


94 ≥; 76 ≤ <



Las servidoras y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la utilización de forma eficiente de los medios de comunicación interna. Por otro lado, hace falta poner más énfasis en comunicar la visión, misión y valores de la Institución.

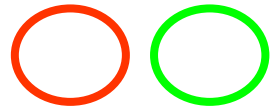
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



85



94 ≥; 76 ≤ <



Las encuestadas y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones. Por otro lado, la D.G.C.T.C. otorga a la mayoría de su personal equipo de cómputo eficiente.

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.

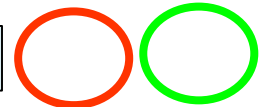
VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL
 UR 418 / ECCO 2017



88



94 ≥; 76 ≤



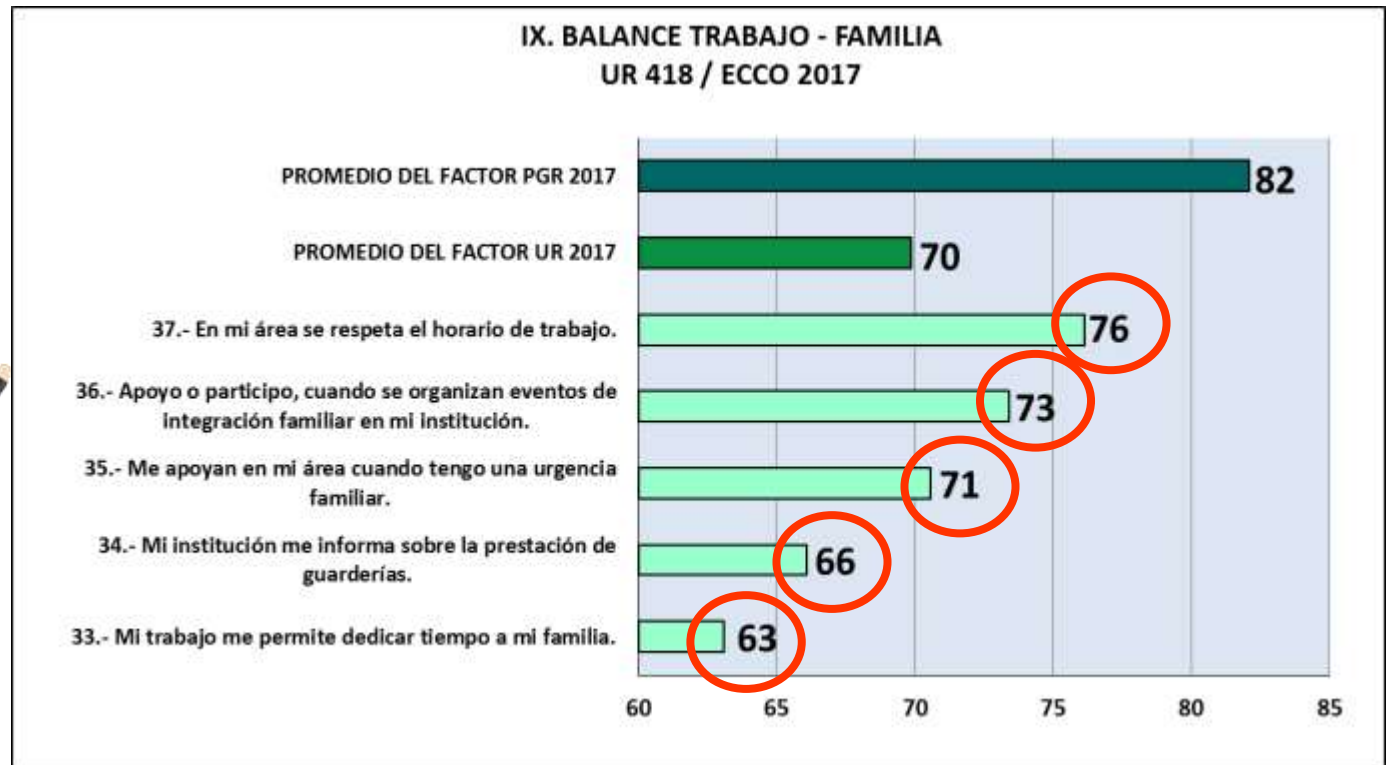
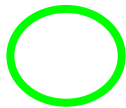
La Dirección General de Cuerpo Técnico de Control cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una ventana de oportunidad para mejorar el trato con respeto, confianza y sin discriminación de parte de los mandos medios y superiores.

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.

70



94 ≥; 76 ≤



La calificación en la ECCO 2016 fue de 63 puntos, y en 2017 se incrementa en 7 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las Unidades Administrativas.

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.

83



94 ≥; 76 ≤

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
UR 418 / ECCO 2017



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

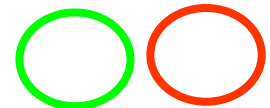
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.



80



94 ≥; 76 ≤



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.

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 418 / ECCO 2017



94



94 ≥; 76 ≤



Para el año de 2017, las servidoras y los servidores públicos que participaron en la encuesta perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad; asimismo, se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República.

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.

92



94 ≥; 76 ≤



XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN

UR 418 / ECCO 2017



La percepción en este factor es que la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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.

90



94 ≥ ; 76 ≤

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 UR 418 / ECCO 2017

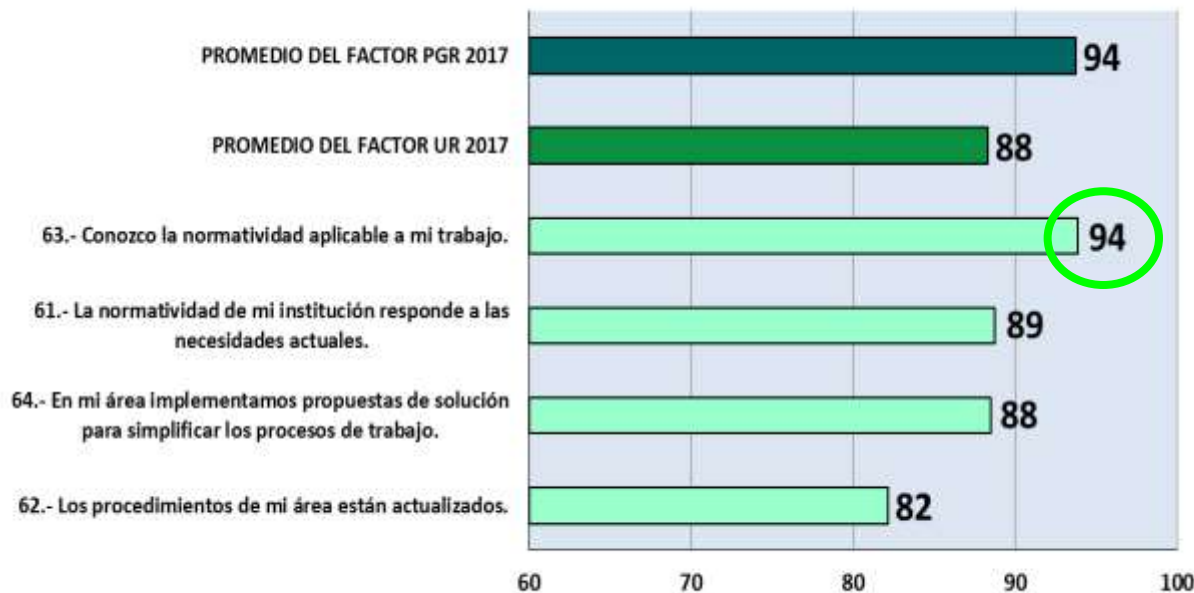


Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control para lograr cada vez mejores resultados. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal.

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.

XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS UR 418 / ECCO 2017



88



94 ≥; 76 ≤

Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Asimismo, perciben que algunos procedimientos no están actualizados.

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.

87



94 ≥; 76 ≤



Las servidoras y servidores públicos de la D.G.C.T.C. participan en la mejora de clima y cultura organizacional. Por otro lado, se abre una ventana de oportunidad en cuanto a la realización de acciones para mejorar el clima y la cultura organizacional.

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 418 / ECCO 2017



85



94 ≥; 76 ≤

El resultado de este factor, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos de la D.G.C.T.C. para mejorar el desarrollo potencial de su personal, ya que las servidoras y los servidores públicos encuestados están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

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.

79



94 ≥; 76 ≤



En la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control las servidoras y servidores públicos realizan su trabajo felizmente; 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 clima laboral, estos reactivos serán atendidos en cada uno de los factores correspondientes.

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



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

Factores Fractales de Competencias

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.

93



94 ≥; 76 ≤



XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR 418 / ECCO 2017



Las servidoras y los servidores públicos de la D.G.C.T.C. que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación. Así como conocer las necesidades de los usuarios (as) de su trabajo.

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.



85



94 ≥; 76 ≤



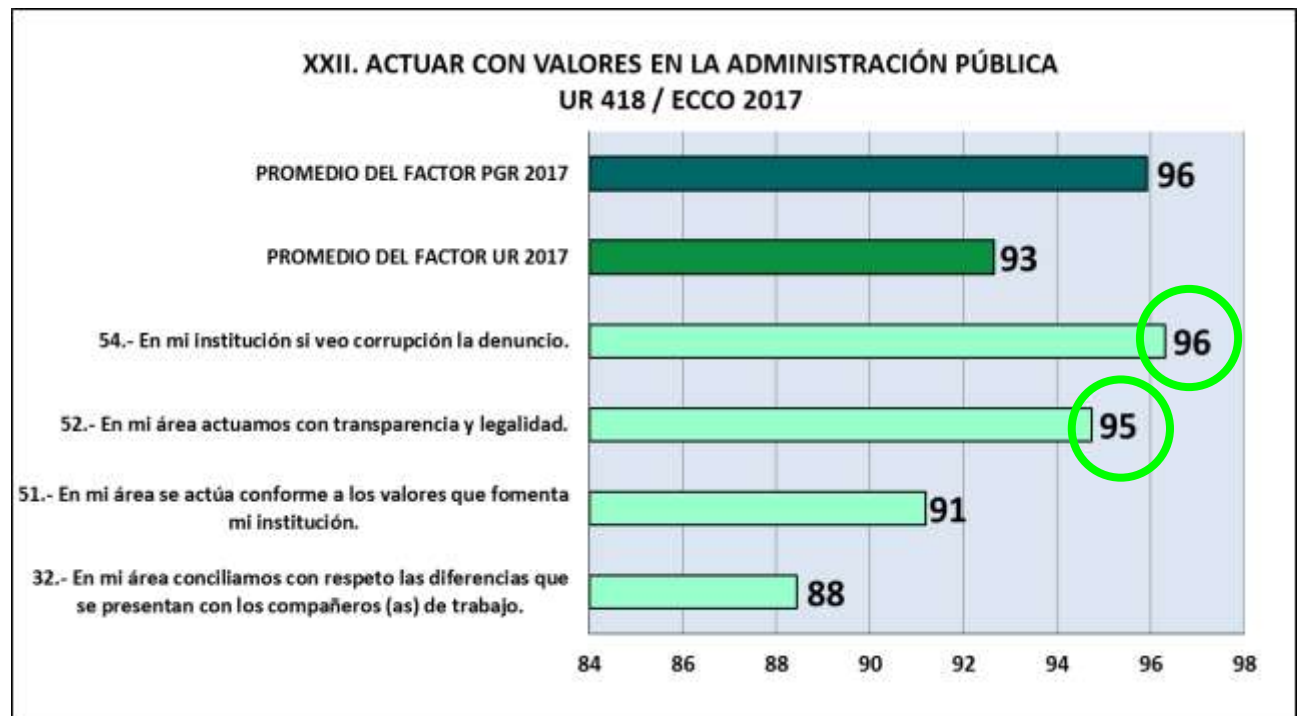
La percepción de las personas encuestadas de la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control es buena en cuanto al trabajo en equipo, para buscar soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

93



94 ≥; 76 ≤



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control, denunciarían la corrupción en caso de percatarse de la misma. Además, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la transparencia y legalidad.

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 418 / ECCO 2017



89



94 ≥; 76 ≤



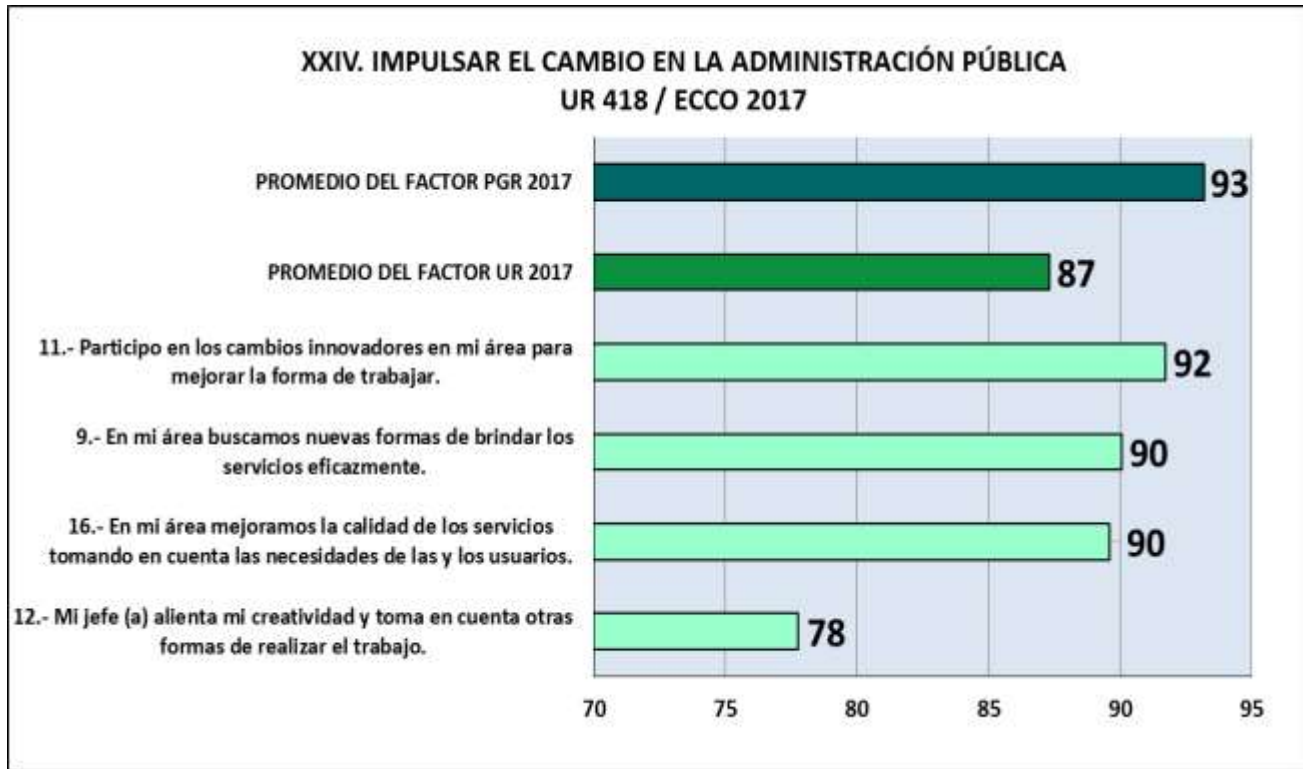
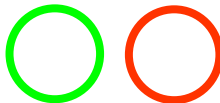
La D.G.C.T.C. está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para lograr cada vez mejores resultados, así como para implementar propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.

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.

87



94 ≥; 76 ≤



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 General de Cuerpo Técnico de Control.

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

83



94 ≥; 76 ≤



La percepción en este factor fractal es que las encuestadas y los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación para el buen desempeño de sus funciones.

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 418 / ECCO 2017



80



94 ≥; 76 ≤



Los reactivos mejor calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones. Se tendrá que reforzar el reconocimiento cuando se logran los objetivos encomendados y el apoyo al personal cuando tienen una urgencia familiar.

Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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

82



94 ≥; 76 ≤



Este factor fractal muestra que la D.G.C.T.C. cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación de instalaciones para personas con alguna discapacidad.

Factor Específico por Ramo (FER)

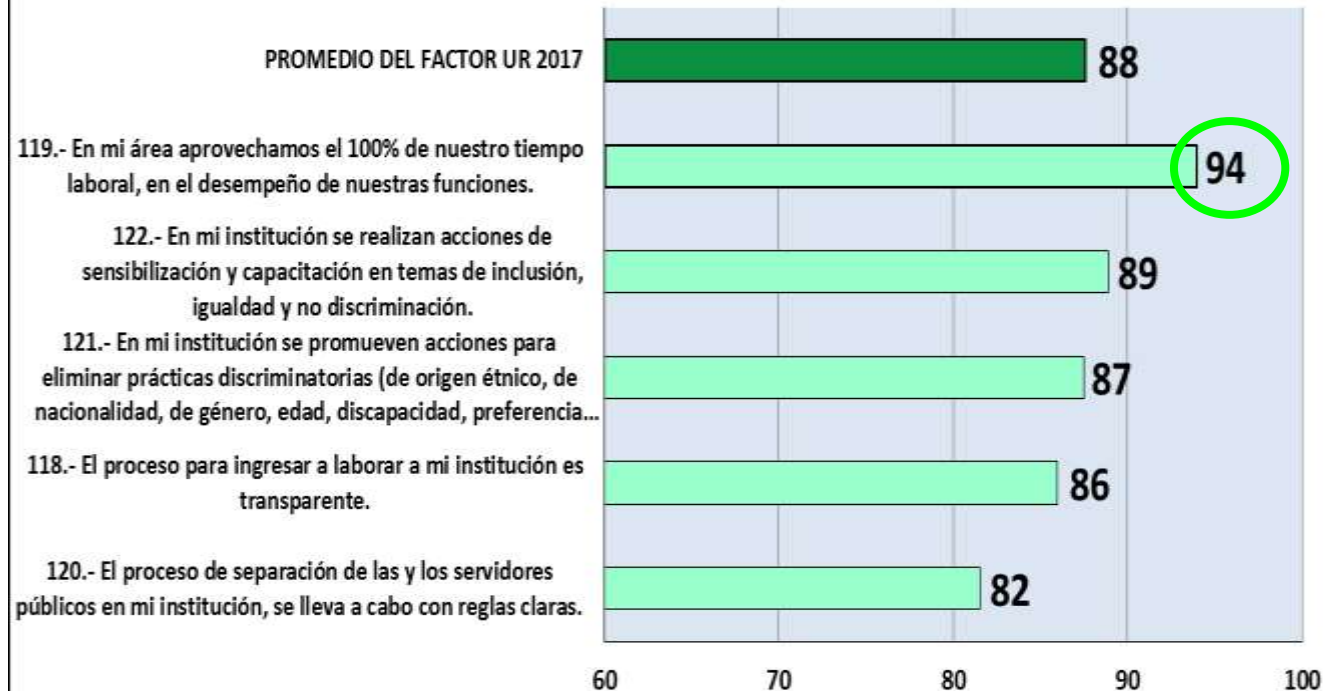
88



94 ≥; 76 ≤



ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017 UR 418 / ECCO 2017



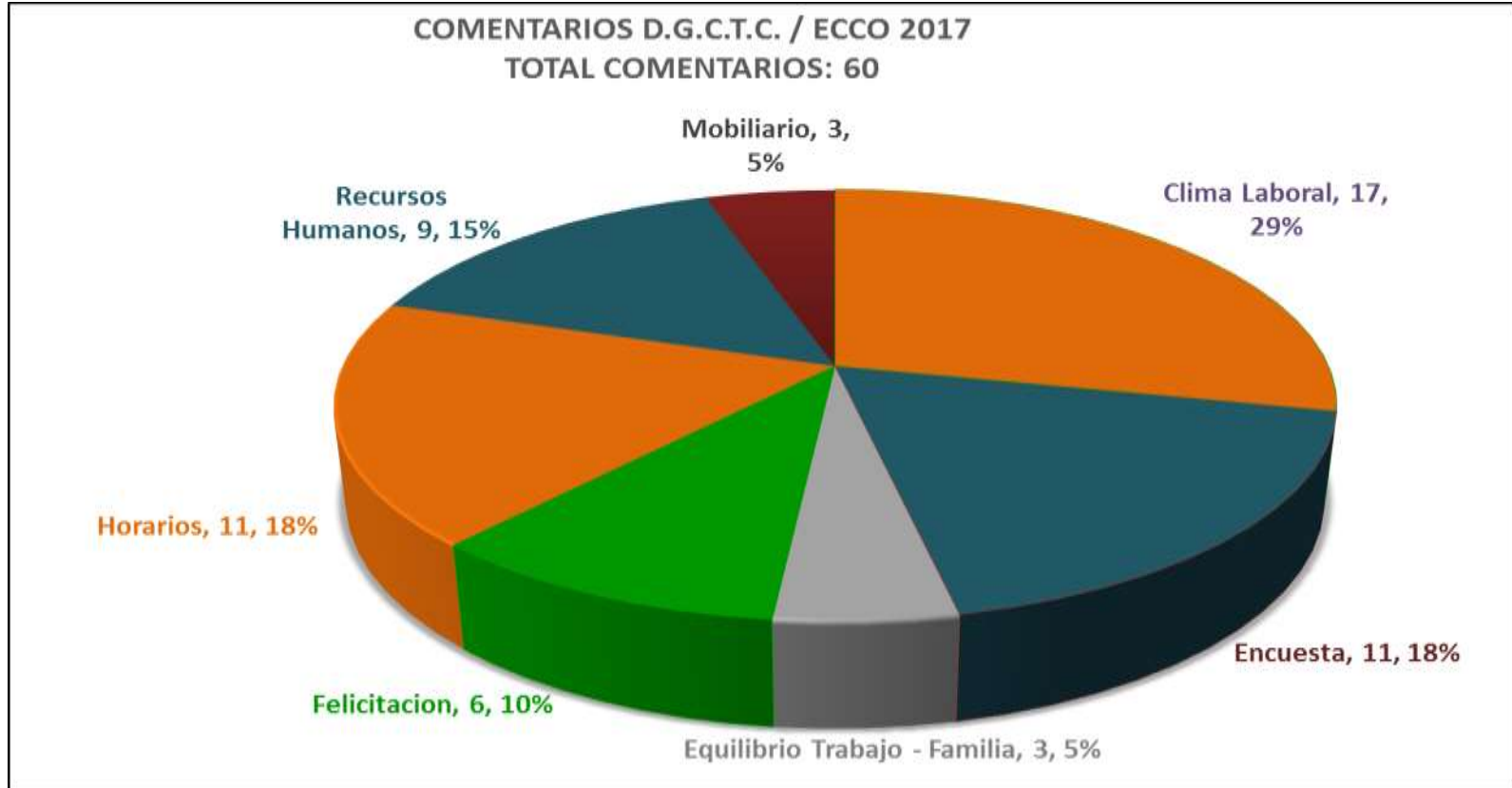
Las servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control perciben que aprovechan el 100% de su tiempo laboral, en el desempeño de sus funciones. Por otro lado, se requiere que el proceso de separación de las servidoras y los servidores públicos sea más transparente.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias



Los comentarios que las servidoras y los servidores públicos de la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control expresaron fueron **60** en total, de los cuales 15 (25%) se refieren directamente al Factor IX. Balance Trabajo – Familia. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados con el impacto de la encuesta, equidad y género, disponibilidad de recursos con los que cuentan para la realización de su trabajo. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.



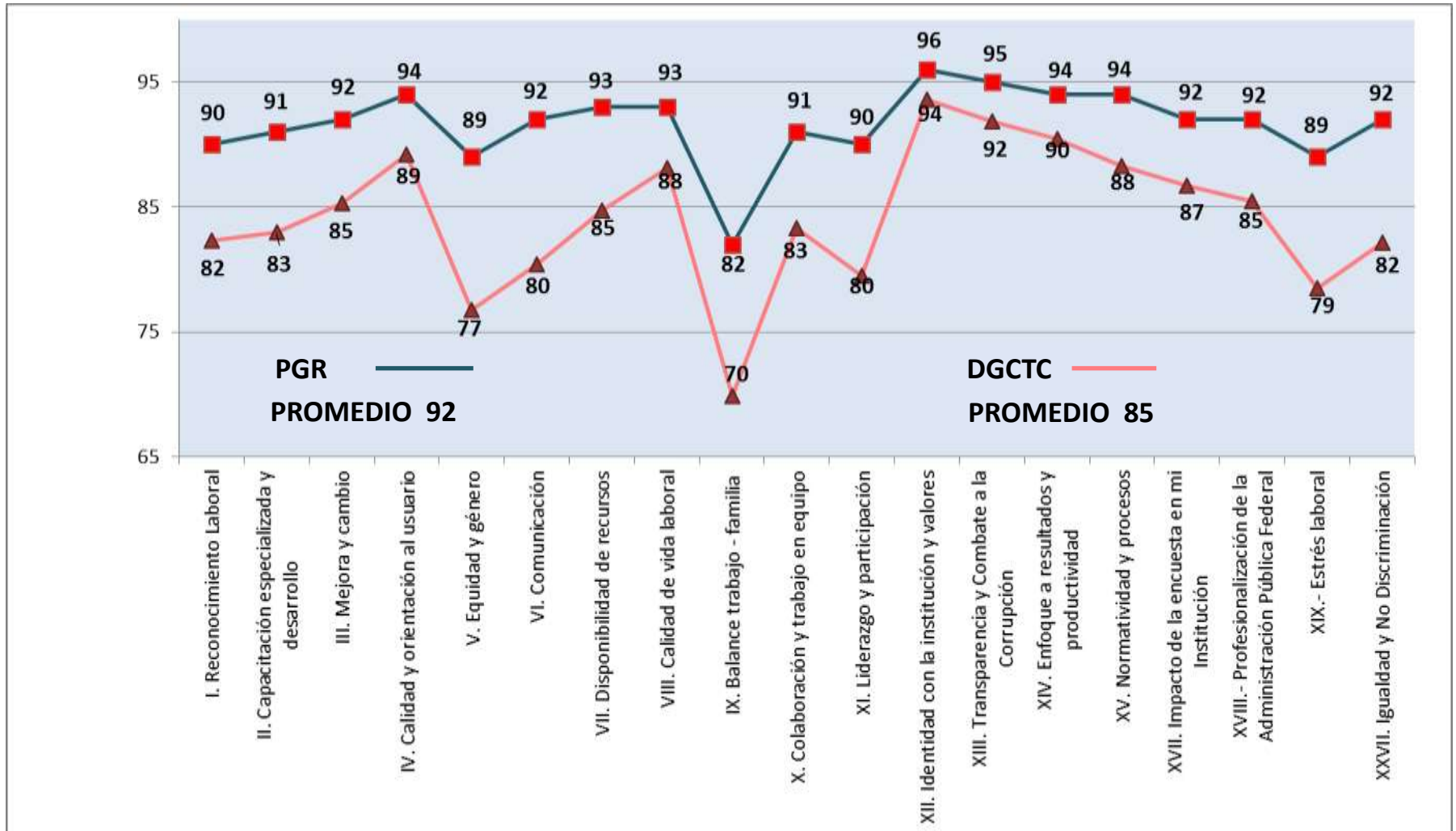
De 60 sugerencias, quejas y felicitaciones pronunciadas por las servidoras y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 29% externaron asuntos relacionados con el clima laboral en la D.G.C.T.C., el 18% refirió que la jornada laboral extensa les dificulta convivir con su familia, otro 18% comentó cuestiones referentes a la misma Encuesta, por otro lado el 15% señaló temas relacionados con el área de Recursos Humanos, el 10% realizaron alguna felicitación relacionada con la Encuesta y con el hecho de trabajar en la Institución, al 5% les gustaría que se diera un Equilibrio Trabajo-Familia, y finalmente el 3% se refiere que no cuenta con el mobiliario adecuado para el desempeño de sus funciones.

3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de resultados entre la Institución y la D.G.C.T.C.

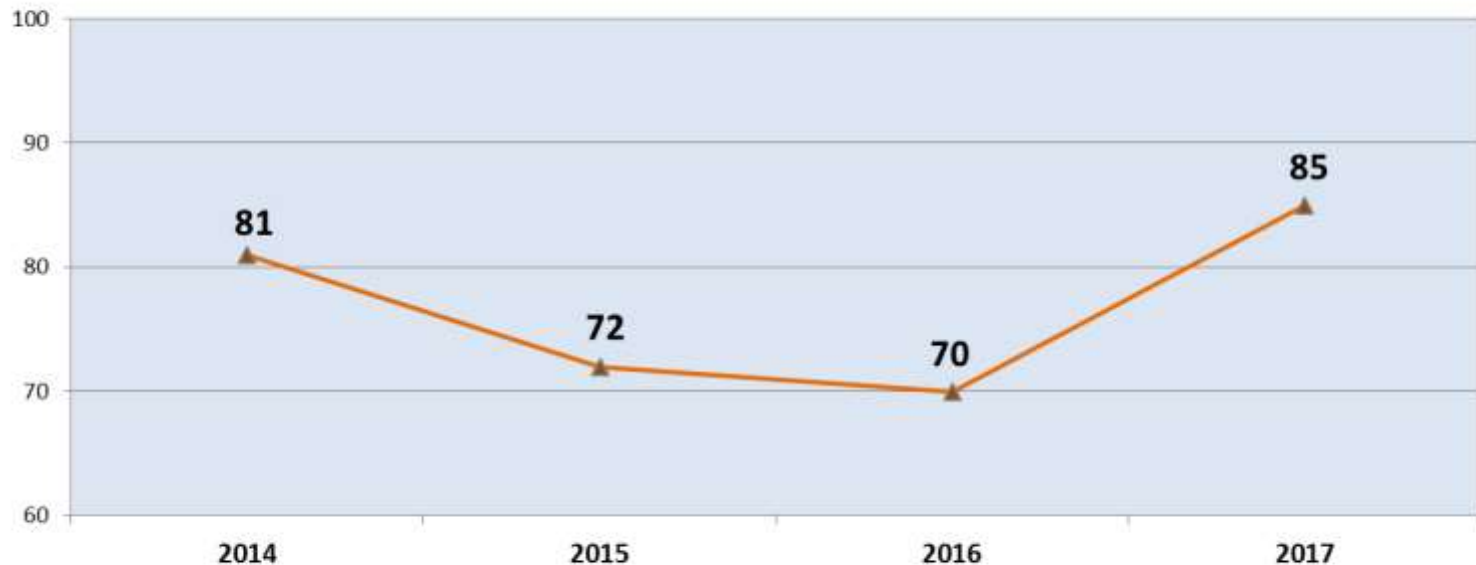
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo PGR-DGCTC / 2017



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Resultados ECCO DGCTC Comparativo Histórico



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

ECCO_ Índice Promedio UR's - SEIDO / 2017



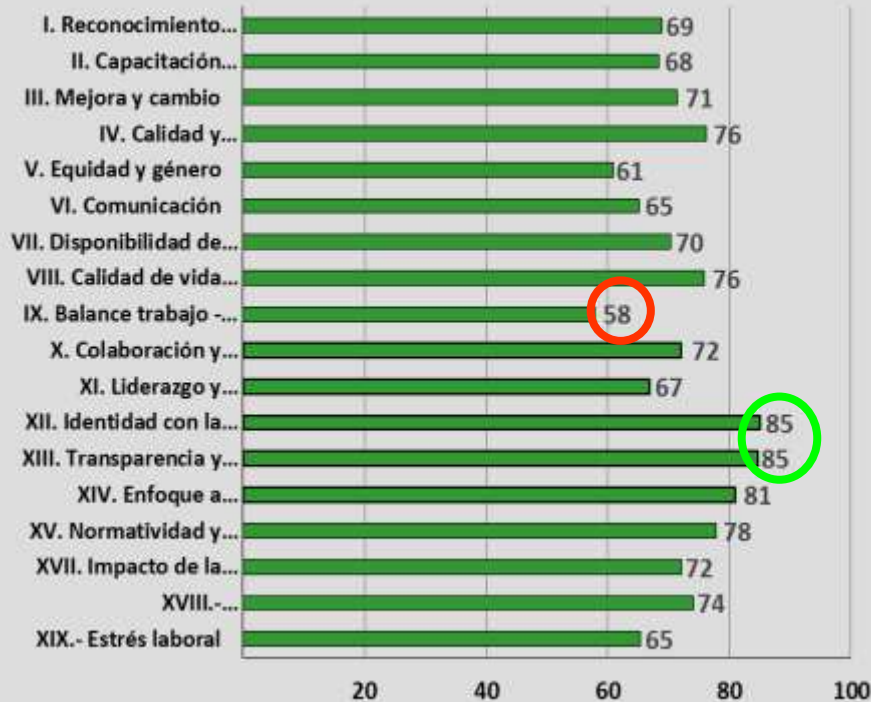
94 ≥; 76 ≤

La Dirección General de Cuerpo Técnico de Control se encuentra 15 puntos arriba respecto al año pasado, lo que muestra que las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional implementadas en la Institución, han logrado cambiar la percepción de las y los servidores públicos del clima laboral. Sin embargo, al encontrarse en el umbral inferior de calificaciones, se abren ventanas de oportunidad para seguir realizando acciones de mejora para las servidoras y los servidores públicos de la D.G.C.T.C.

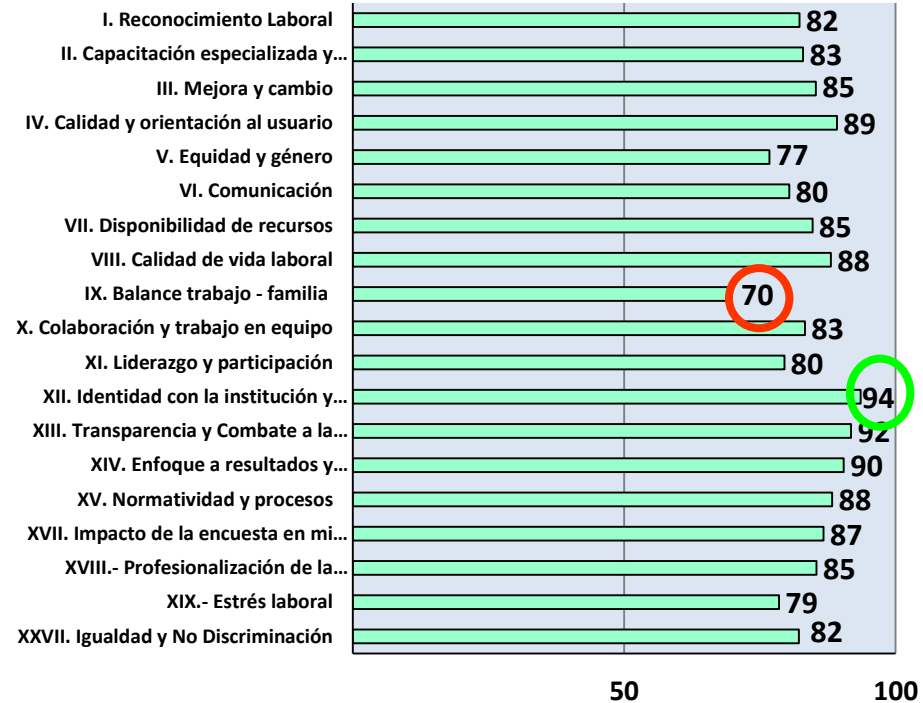
3.2. Resultados D.G.C.T.C. 2015 Vs. 2017

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

RESULTADOS D.G.C.T.C. / 2015



FACTORES UR 418 / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 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.

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:

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

$$\frac{9 \text{ Acciones cumplidas}}{9 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 49. Íntegra

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

Factor 50 Profesional

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

Factor 52. Liderazgo integral

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

Factor 63. Transparencia

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

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), 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 Dirección General de Cuerpo Técnico de Control, 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 76 puntos o menores.

$$94 \geq; 76 \leq$$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.
- 6. Calendarización de Prácticas de Transformación



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

INSTITUCIÓN

418	DIRECCIÓN GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL
-----	--

FACTOR

I.- RECONOCIMIENTO LABORAL 3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL EL RECONOCIMIENTO POR EL LOGRO DE OBJETIVOS.
--

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 UN PROGRAMA DE RECONOCIMIENTOS ENTRE EL PERSONAL, POR EL LOGRO DE OBJETIVOS.	DG/DGA/DA	OFICIOS, CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE	E	X		P														
					O			R														



LIC. JOSÉ SIGIFREDO VALENCIA RODRÍGUEZ
DIRECTOR GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL



LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

418	DIRECCIÓN GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL
-----	--

FACTOR

<p>V.- EQUIDAD Y GÉNERO</p> <p>18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.</p> <p>21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>PROMOVER LA CULTURA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS; ASÍ COMO DARLES A CONOCER LAS ACCIONES QUE SE LLEVAN A CABO EN LA MATERIA.</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	DIFUNDIR ENTRE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS LAS ACCIONES QUE SE LLEVAN A CABO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.	EA/DGA/DA	CORREO ELECTRÓNICO, PANTALLA ELECTRÓNICA	BIMESTRAL	E	X		P												
					O			R												
2	DIFUNDIR ENTRE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS LA EXISTENCIA DE INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA SEÑALIZACIÓN COLOCADA EN LOS EDIFICIOS	EA/DGA/DA	CORREO ELECTRÓNICO, PANTALLA ELECTRÓNICA	TRIMESTRAL	E	X		P												
					O			R												



LIC. JOSÉ SIGIFREDO VALENCIA RODRÍGUEZ
 DIRECTOR GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL



07 / LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

418	DIRECCIÓN GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL
-----	--

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 las 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

EFICIENTAR LA DISTRIBUCIÓN DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES A FIN DE LOGRAR EL EQUILIBRIO DE LA CARGA LABORAL FOMENTANDO ENTRE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS EL CUIDADO DE LA SALUD, EL EJERCICIO, RESPETANDO LOS HORARIOS LABORALES.
--

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 LAS ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS PARA LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS Y SUS FAMILIAS	EA/DS/DA/DA	OFICIOS, CORREO ELECTRÓNICO, PANTALLA ELECTRÓNICA	PERMANENTE	E	X		P														
					O			R														
2	DIFUNDIR ENTRE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS LA INFORMACIÓN SOBRE LA PRESTACIÓN DE GUARDERÍAS	EA/DS/DA/DA	OFICIOS, CORREO ELECTRÓNICO, PANTALLA ELECTRÓNICA	PERMANENTE	E	X		P														
					O			R														
3	PROMOVER Y BRINDAR LA AYUDA CORRESPONDIENTE EN CASO DE UNA URGENCIA FAMILIAR DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS	EA/DS/DA/DA	OFICIOS, CORREO ELECTRÓNICO, PANTALLA ELECTRÓNICA	PERMANENTE	E	X		P														
					O			R														
4	PROMOVER Y BRINDAR LA VISITA A LOS PARQUES HISTÓRICOS, ESPACIOS CULTURALES Y SITIOS PATRIOTAS PARA LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS Y SUS FAMILIAS	EA/DS/DA/DA	OFICIOS, CORREO ELECTRÓNICO, PANTALLA ELECTRÓNICA	PERMANENTE	E	X		P														
					O			R														
5	GARANTIZAR QUE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CUMPLAN CON EL HORARIO DE TRABAJO ESTABLECIDO	EA/DS/DA/DA	CIRCULAR, CORREO ELECTRÓNICO, SISTEMA BIOMÉTRICO	PERMANENTE	E	X		P														
					O			R														

LIC. JOSÉ SIGIFREDO VALENCIA RODRÍGUEZ
 DIRECTOR GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.
- 6. Calendarización de Prácticas de Transformación



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

INSTITUCIÓN

418	DIRECCIÓN GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL
------------	---


FACTOR

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FORTALECER LA CULTURA DEL TRABAJO EN EQUIPO.
--

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																		
1	PROMOVER Y DIFUNDIR LOS TALLERES Y CURSOS CON TEMAS QUE FOMENTEN EL TRABAJO EN EQUIPO.	GA/DGA/DA	OFICIOS, CORREO ELECTRÓNICO, PANTALLA ELECTRÓNICA	BIMESTRAL		X		P															
								R															


 LIC. JOSÉ SIGFREDO VALENCIA RODRÍGUEZ
 DIRECTOR GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL


 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

418	DIRECCIÓN GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL
------------	---

FACTOR


XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL LIDERAZGO INTEGRAL, PARA GENERAR MAYOR ARMONÍA EN EL CLIMA LABORAL DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL.

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 Y DIVULGAR ENTRE LOS MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS, LOS TALLERES Y CURSOS CON TEMAS QUE FOMENTEN LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL LIDERAZGO INTEGRAL.	EA/DG/DGA/DA	OFICIOS, CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E	X		P														
					O																	


 LIC. JOSÉ SIGIFREDO VALENCIA RODRÍGUEZ
 DIRECTOR GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL


 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

418	DIRECCIÓN GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL
-----	--

FACTOR

XIV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN. 75.- Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR Y GENERAR LAS CONDICIONES QUE PERMITAN A LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGCTC APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TIC'S

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															
1	GESTIONAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS EN TEMAS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	ENLACE ADMINISTRATIVO	PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN	BISESTRAL				P												
							R													



LIC. JOSÉ SIGFREDO VALENCIA RODRÍGUEZ
 DIRECTOR GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL



LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO