

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2017

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

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

CONTENIDO

Tema	Página
Introducción.....	3
1. Análisis Cuantitativo.....	5
2. Análisis Cualitativo	57
3. Análisis Comparativo.....	60
3.1. Comparación de resultados APF-PGR.....	61
3.1.1. Comparativo PGR-DGRMSG.....	62
3.1.2. Comparativo resultados DGRMSG 2015-2017.....	63
3.1.3. Comparativo histórico PGR-DGRMSG.....	64
3.2. Efectividad del PTCCO 2017	65
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	67
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	67
6. Calendarización de Actividades	67

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

INTRODUCCIÓN

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

La ECCO 2017 en su aplicación tiene como objetivo principal que el servidor público fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura basada en los valores de eficacia y eficiencia .

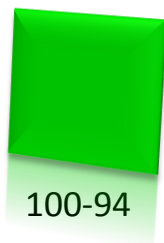
En la ECCO 2017, la Procuraduría General de la República participó con 15,420 servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el 84.92% del total del Universo registrado; la participación fue mayor a la del año inmediato anterior que fue del 81.5%.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

La **percepción promedio** de los participantes de la PGR en la encuesta fue de **83 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año anterior. Es importante destacar que la PGR se colocó 6 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 86, obteniendo el **Primer Lugar** del Sector Central.

Los resultados muestran que la DGRMSG obtuvo un umbral máximo de 98 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral mínimo es de 83 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en equilibrio con la visión de la Institución.

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



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

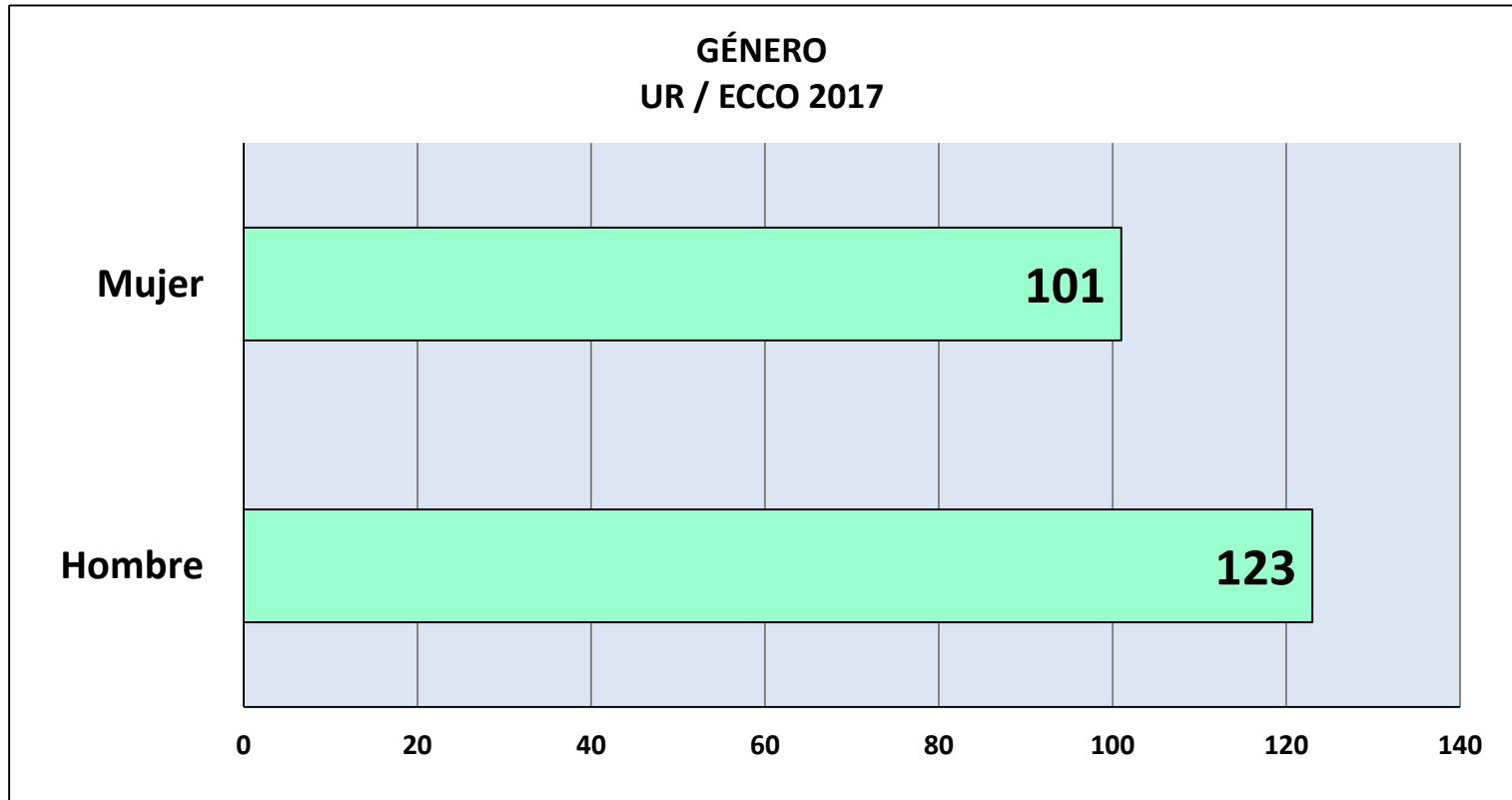
1. Análisis Cuantitativo

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

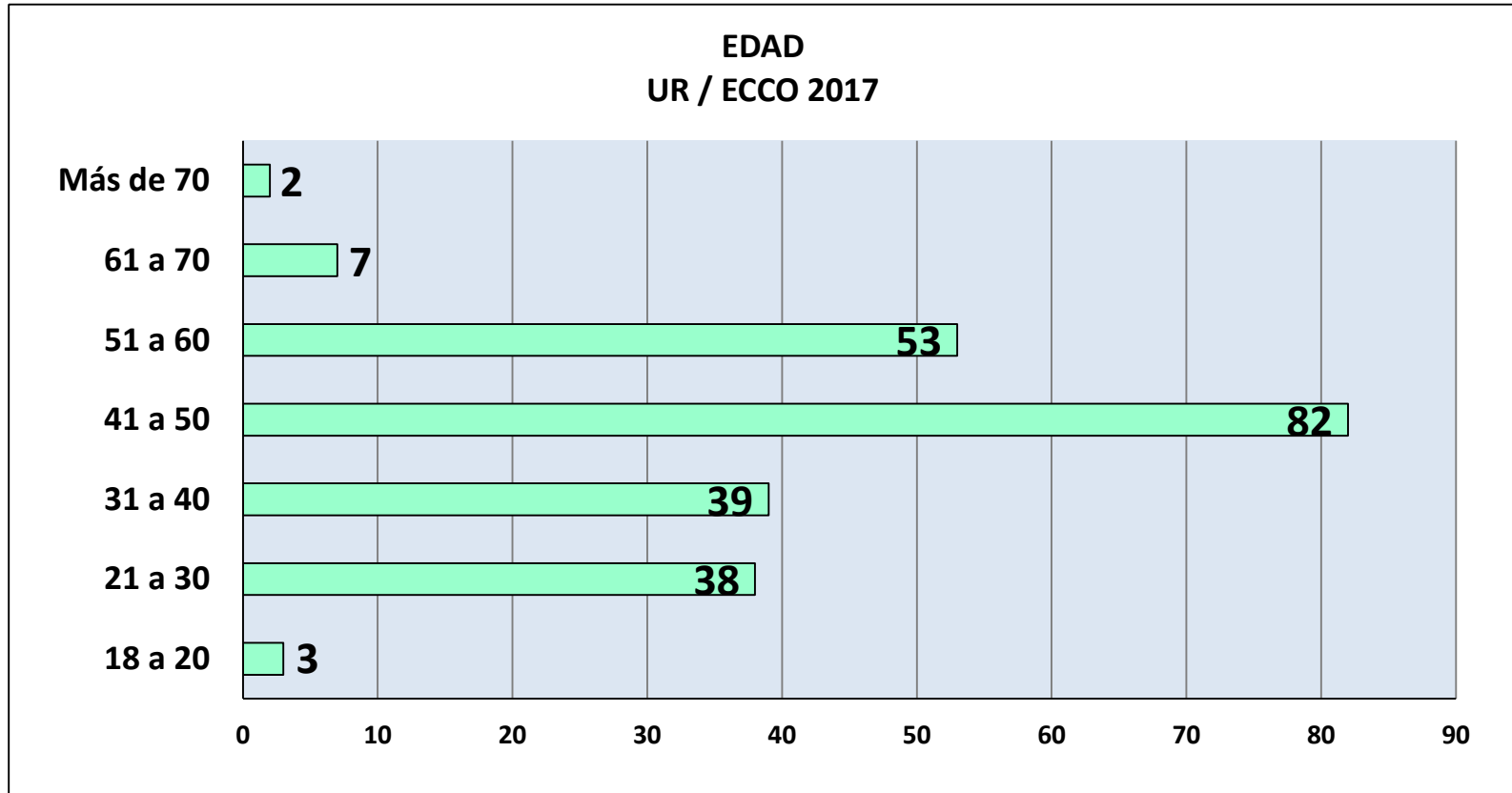
Datos Sociodemográficos

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

EN LA APLICACIÓN DE LA ECCO 2017, SE REFLEJÓ UNA PARTICIPACIÓN DE SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS CON UNA DIFERENCIA DE SOLO 22 ENCUESTADOS PARA LOGRAR UN RESULTADO EQUILIBRADO.



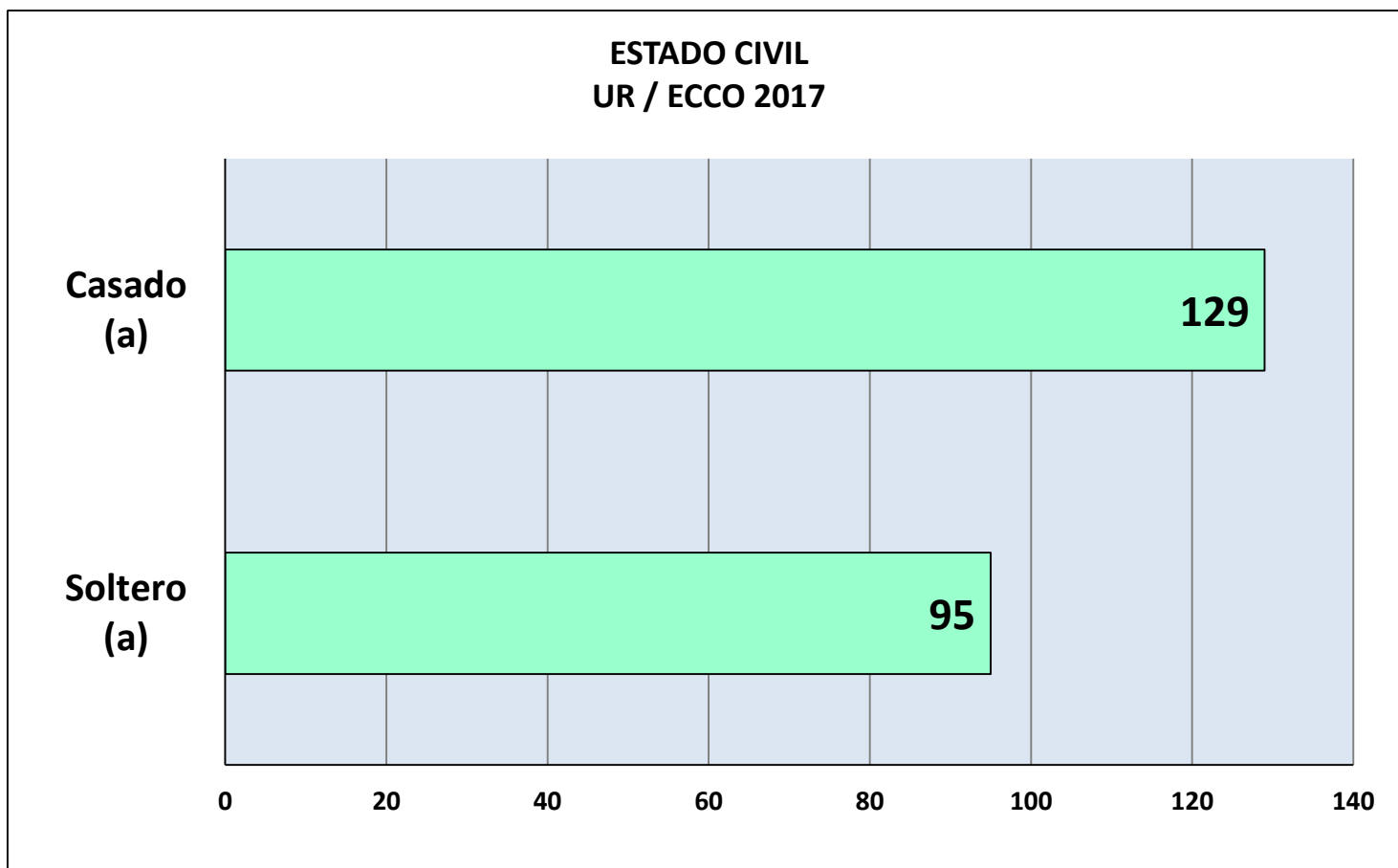
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



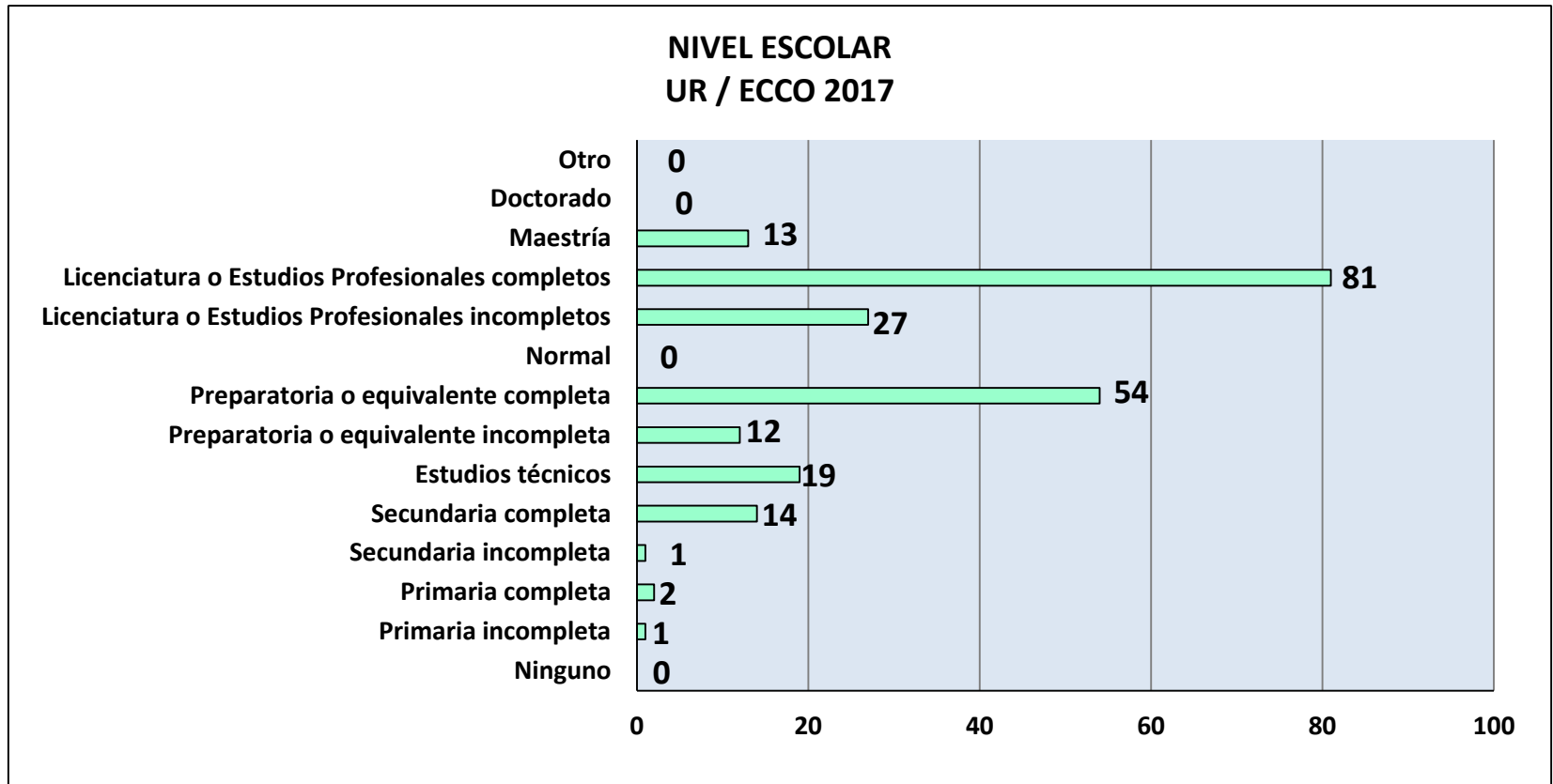
LA MAYOR PARTICIPACIÓN FUE POR PARTE DE SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS QUE SE UBICAN DENTRO DEL RANGO DE 41 A 50 AÑOS REPRESENTANDO EL 36%.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

LA PARTICIPACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS REGISTRARON QUE SU ESTADO CIVIL ES:
58% CASADO CONTRA EL 42% SOLTERO.



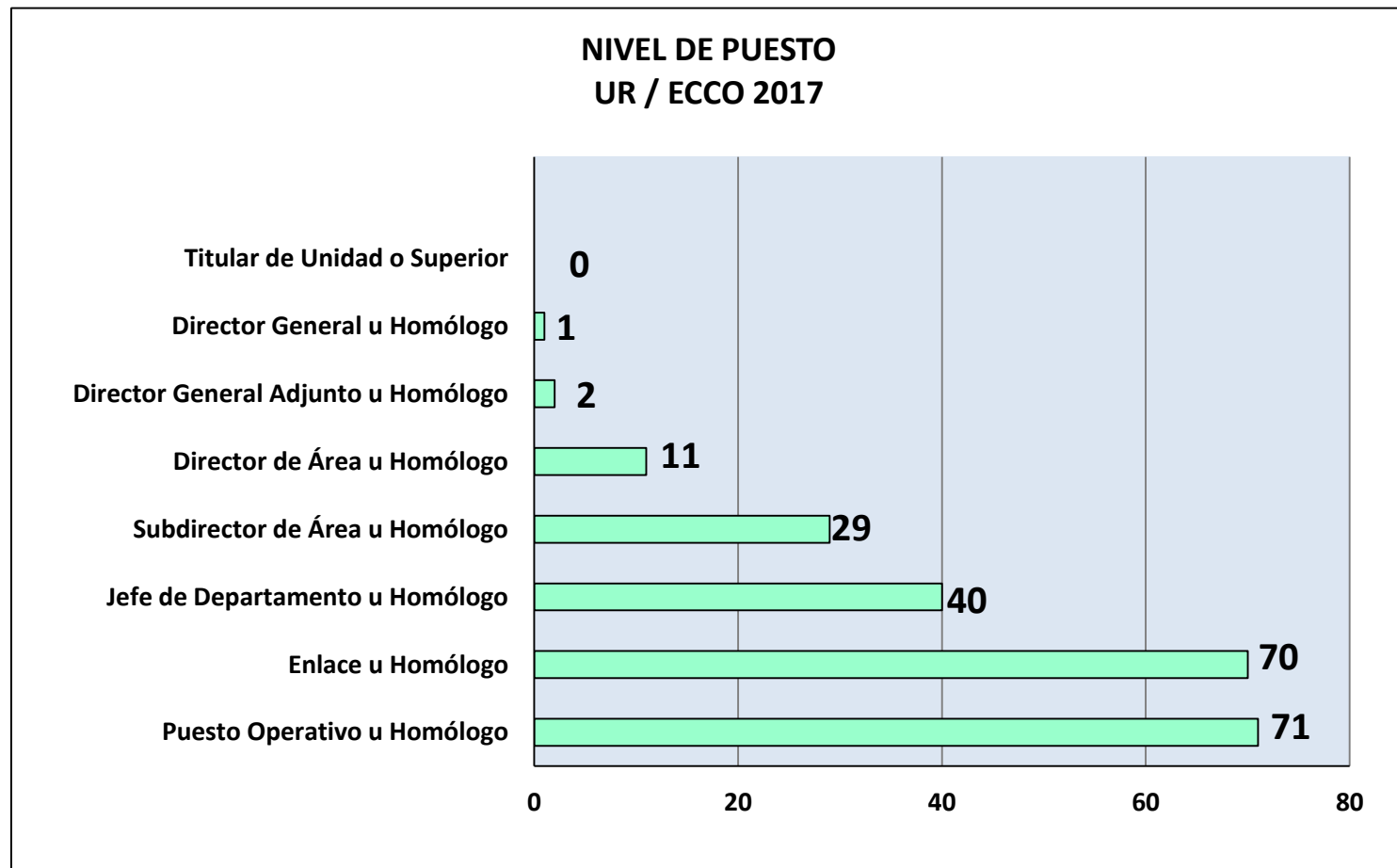
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



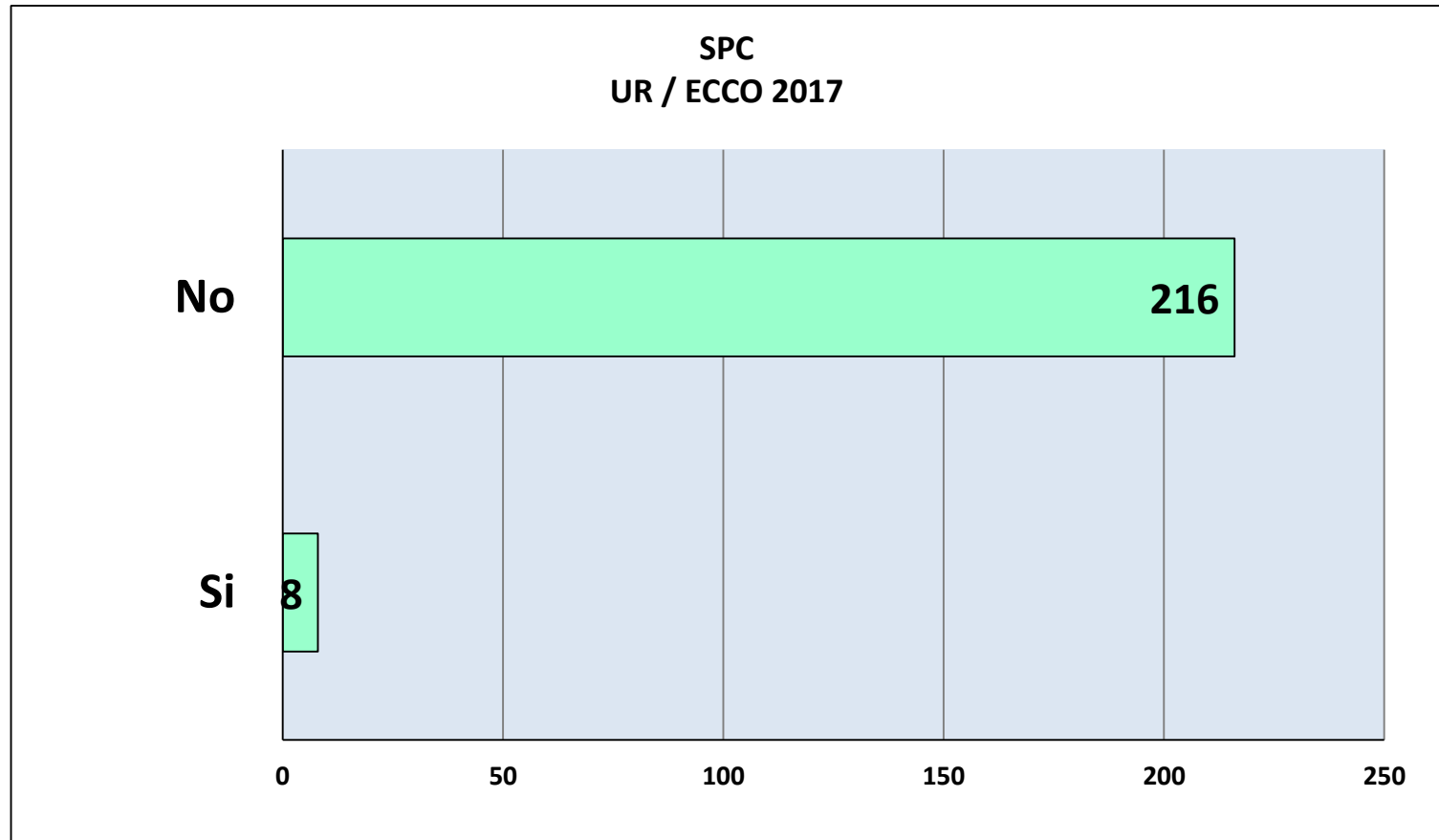
LA ECCO 2017, REFLEJA QUE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS SE UBICAN DENTRO DEL NIVEL DE ESTUDIOS DE LICENCIATURA COMPLETA CON EL 36% Y DEL NIVEL PREPARATORIA COMPLETA CON EL 24%.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

OCUPAN UN PUESTO CON NIVEL OPERATIVO Y/O ENLACE, EL 63% DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA.



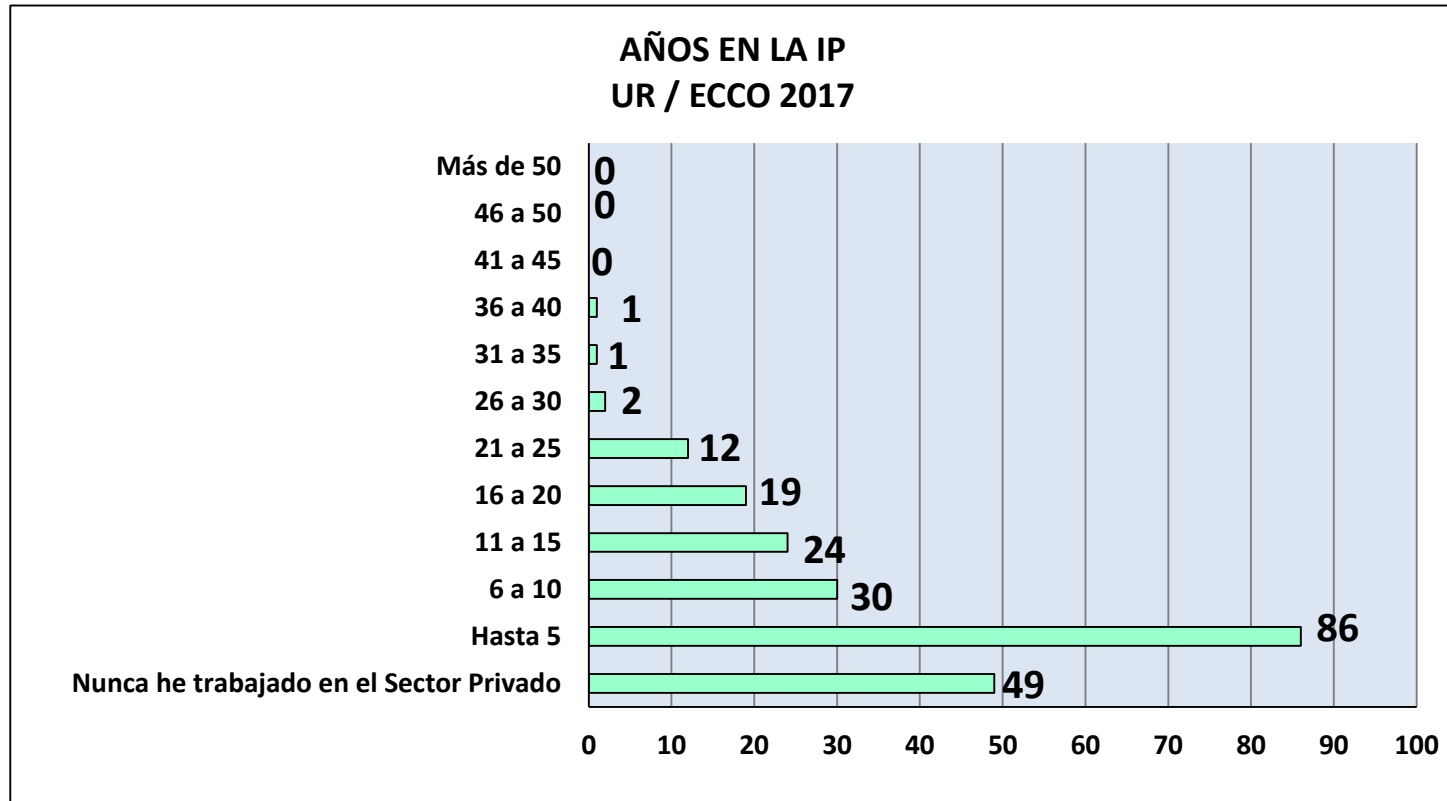
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



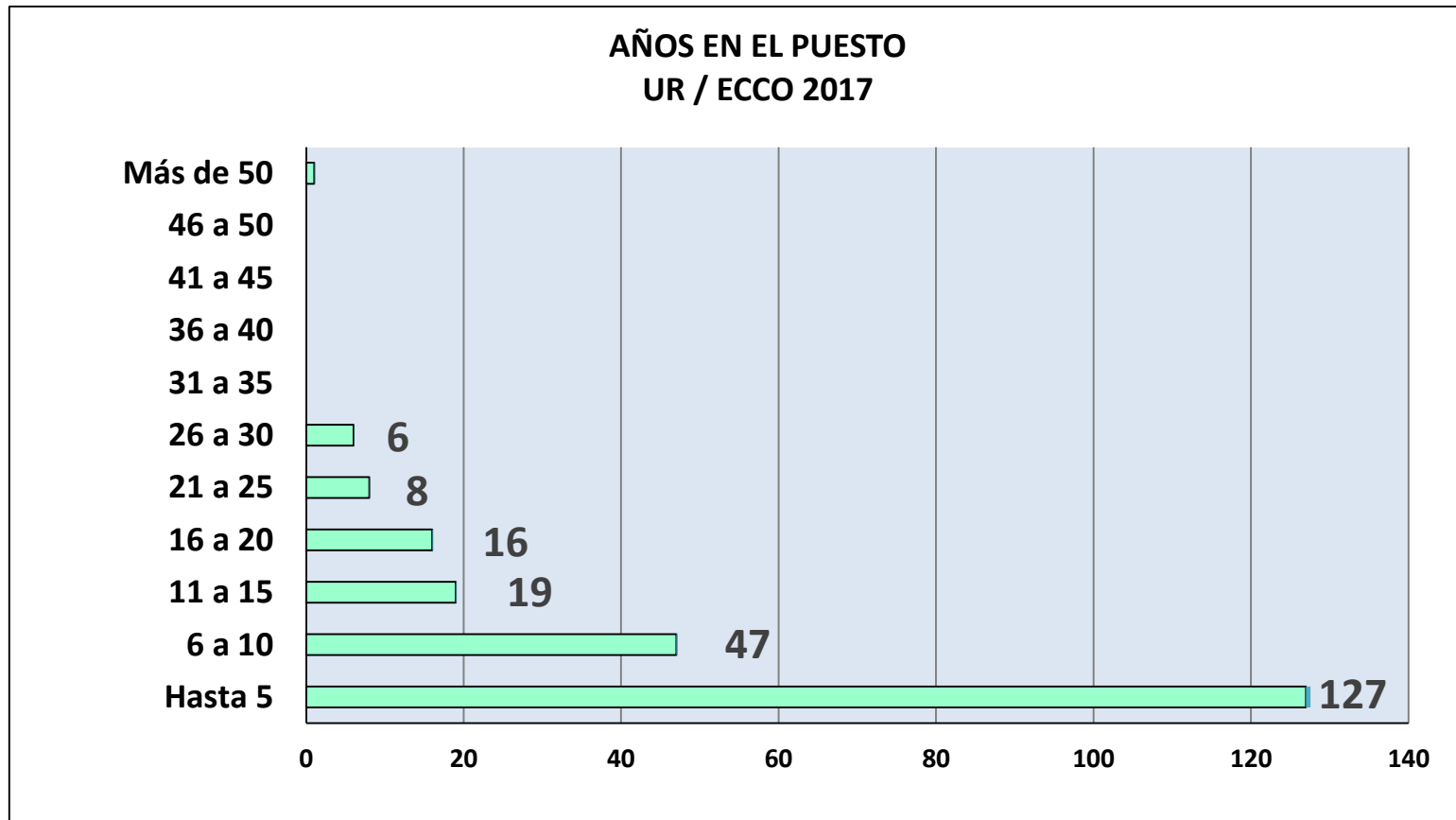
EL 96% DE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, NO OCUPAN UN PUESTO PROFESIONAL DE CARRERA.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

EN LA ENCUESTA, LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE HAN OCUPADO UN PUESTO EN EL SECTOR PRIVADO ES DEL 38% EN SU TRAYECTORIA LABORAL, A DIFERENCIA DEL 62% QUE NUNCA HA TRABAJADO EN EL SECTOR PRIVADO.



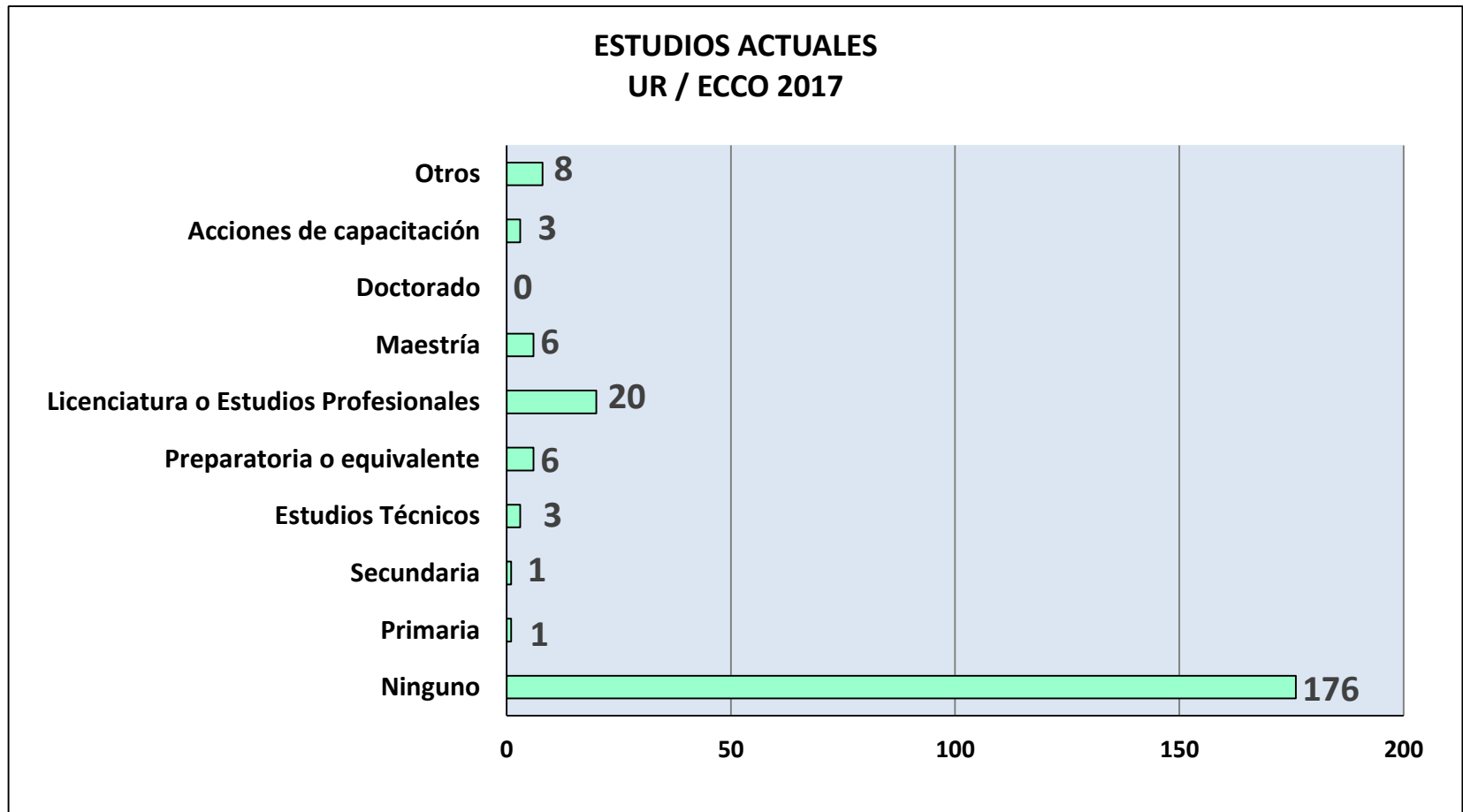
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



EN ESTE CASO, 57% DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS HA PERMANECIDO EN SU PUESTO ACTUAL HASTA 5 AÑOS, LO QUE REFLEJA UNA ALTA ROTACIÓN DE PERSONAL.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

EL 79% DE LOS ENCUESTADOS NO ESTÁN ESTUDIANDO ACTUALMENTE CONTRA EL 21% QUE EFECTÚA ALGÚN ESTUDIO.

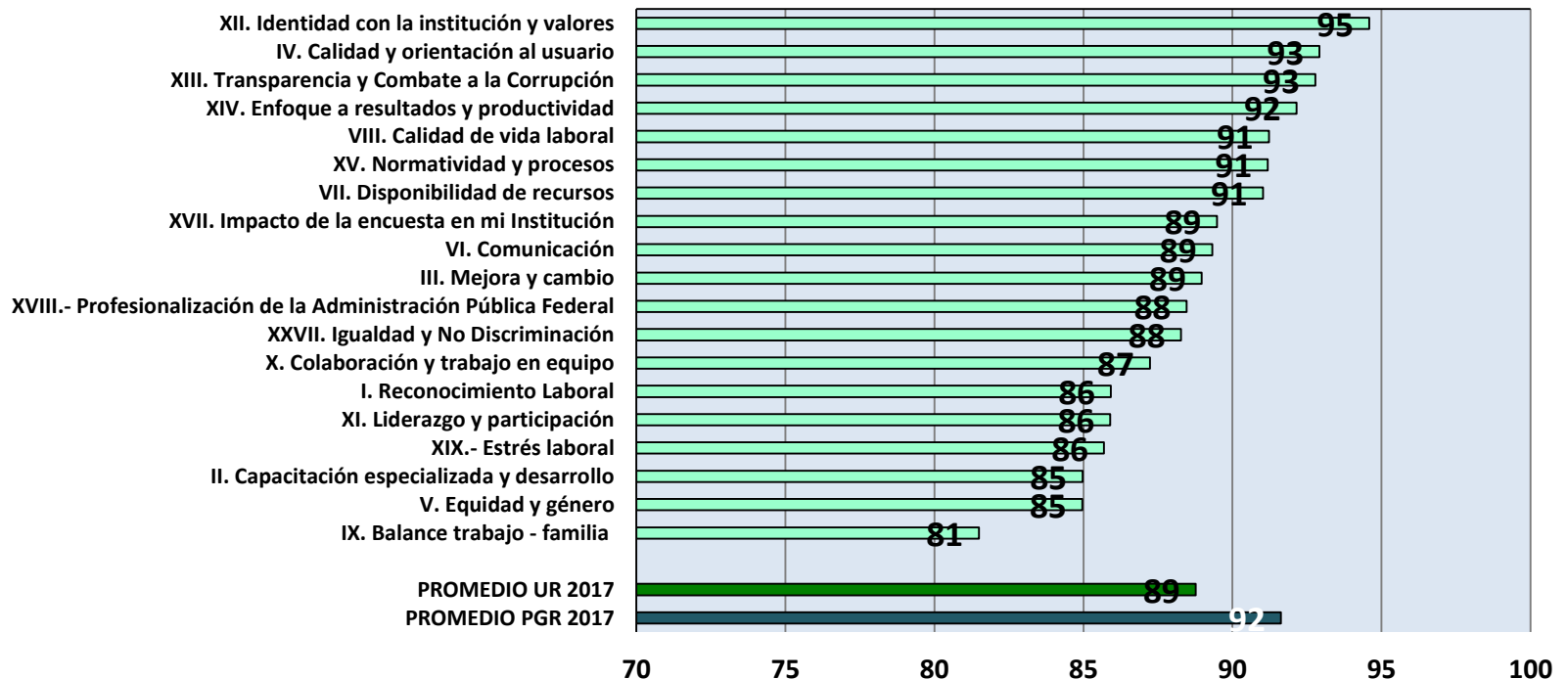


Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Resultado por Factores de mayor a menor

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

FACTORES DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS SE IDENTIFICARON CON EL FACTOR XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES AL OBTENER EL RESULTADO MAS ALTO EN LA ECCO 2017; ASÍ MISMO, REFLEJA QUE SE DEBE MEJORAR EL FACTOR IX. BALANCE TRABAJO-FAMILIA.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

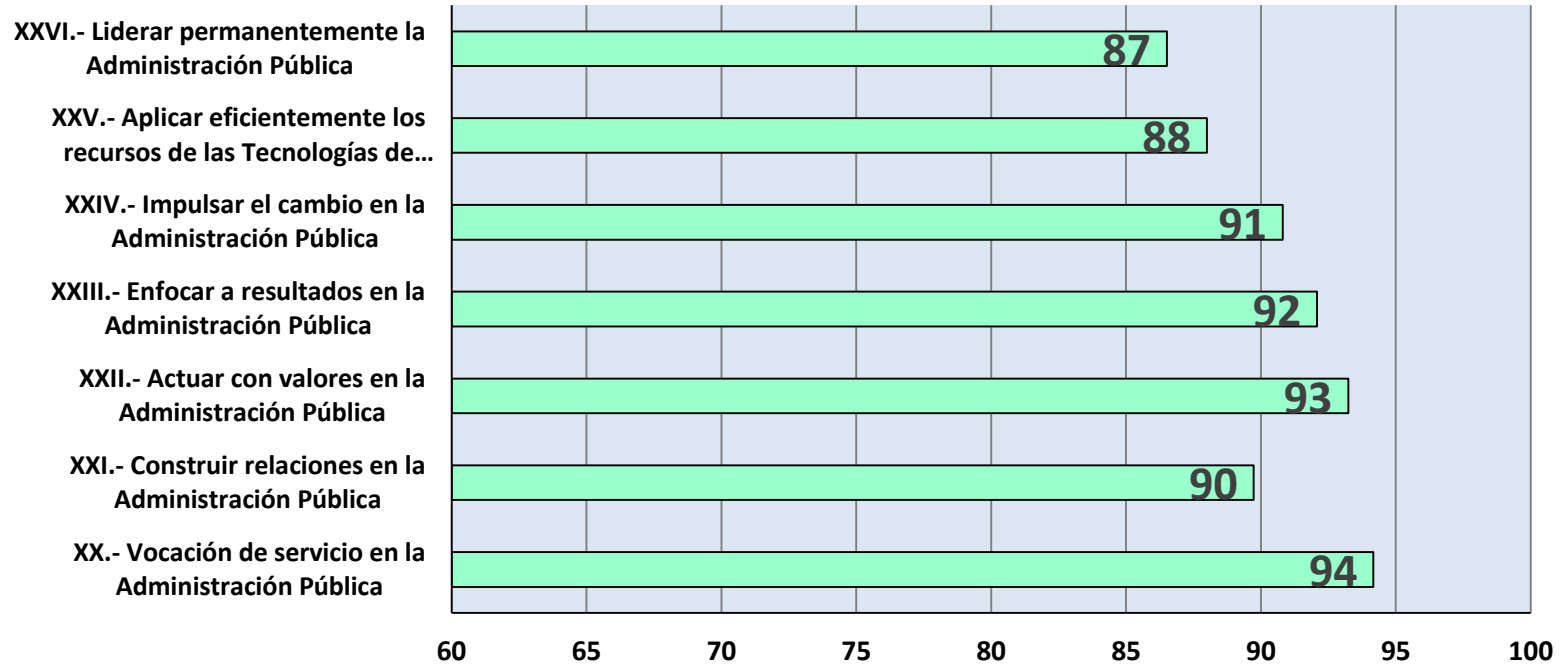
UR / ECCO 2017



SE IDENTIFICA QUE EL ESTRÉS LABORAL SE GENERA PRINCIPALMENTE POR NO TENER TIEMPO PARA LA FAMILIA, SIN EMBARGO, REALIZAR EL TRABAJO ASIGNADO NO REPRESENTA UN FACTOR DETERMINANTE PARA VIVIR ESTRESADO.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR / ECCO 2017

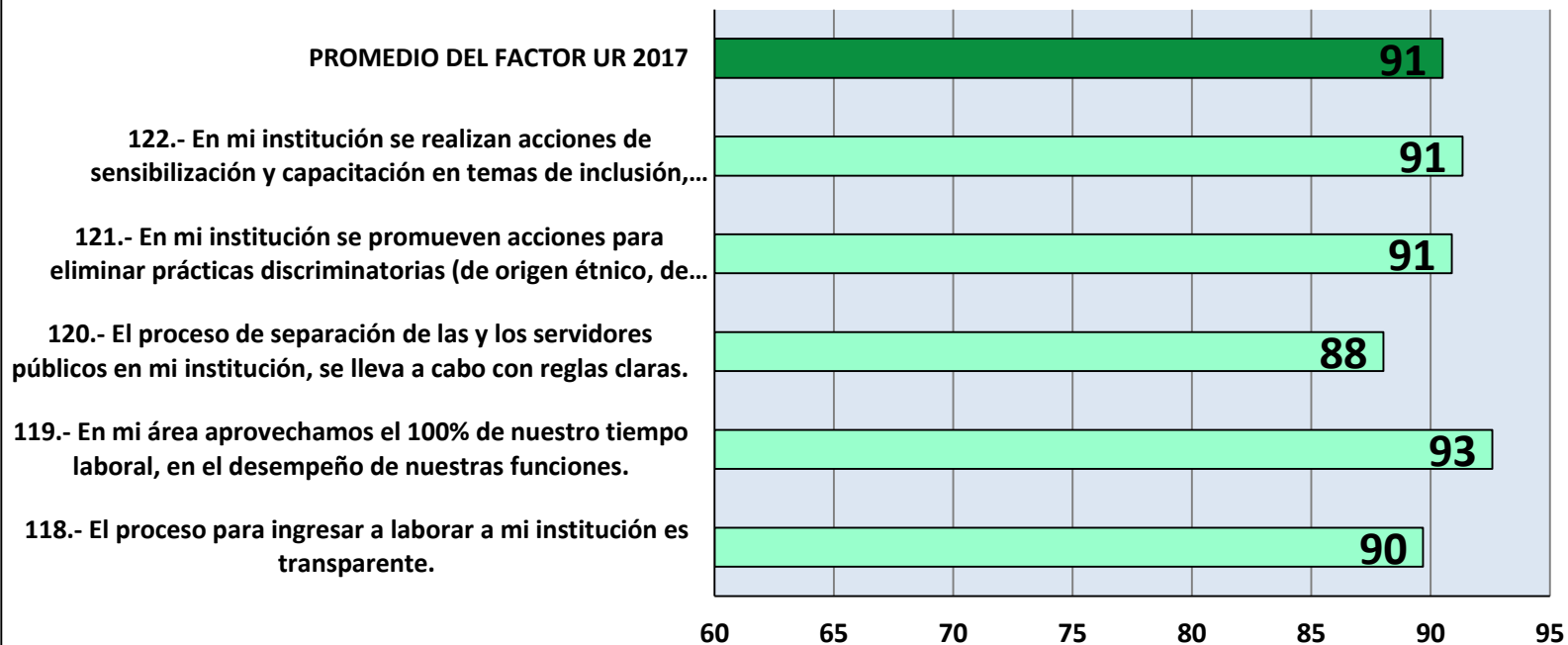


EN LOS FACTORES POR COMPETENCIAS, LA PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS REFLEJA UNA DIFERENCIA DE SEIS PUNTOS DEL PUNTAJE MÁS BAJO AL MÁS ALTO; 94 PUNTOS EN EL SERVICIO QUE SE PROPORCIONA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y 87 PUNTOS EN EL LIDERAZGO DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

UR / ECCO 2017



EN EL FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO (FER), LA DGRMSG OBTUVO PUNTUACIÓN APROBATORIA, SIN EMBARGO, EL REACTIVO 120 OBTUVO EL PUNTAJE MÁS BAJO.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Fortalezas y Debilidades

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS PGR / ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	98
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	97
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	97
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	96
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	95
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	95
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.	95
IV	13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.	95
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	94
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	94

LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, SE CONSIDERAN PARTE DE LA INSTITUCIÓN EJERCIENDO EN SU DESEMPEÑO LOS 10 PRINCIPIOS ESTABLECIDOS EN EL CÓDIGO DE CONDUCTA.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS UR / ECCO 2017

XIV	60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.	83
-	3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.	82
-	1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.	82
=	5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.	82
IX	37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.	82
X	39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	80
IX	36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.	80
V	18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.	79
V	21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	78
IX	33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.	73

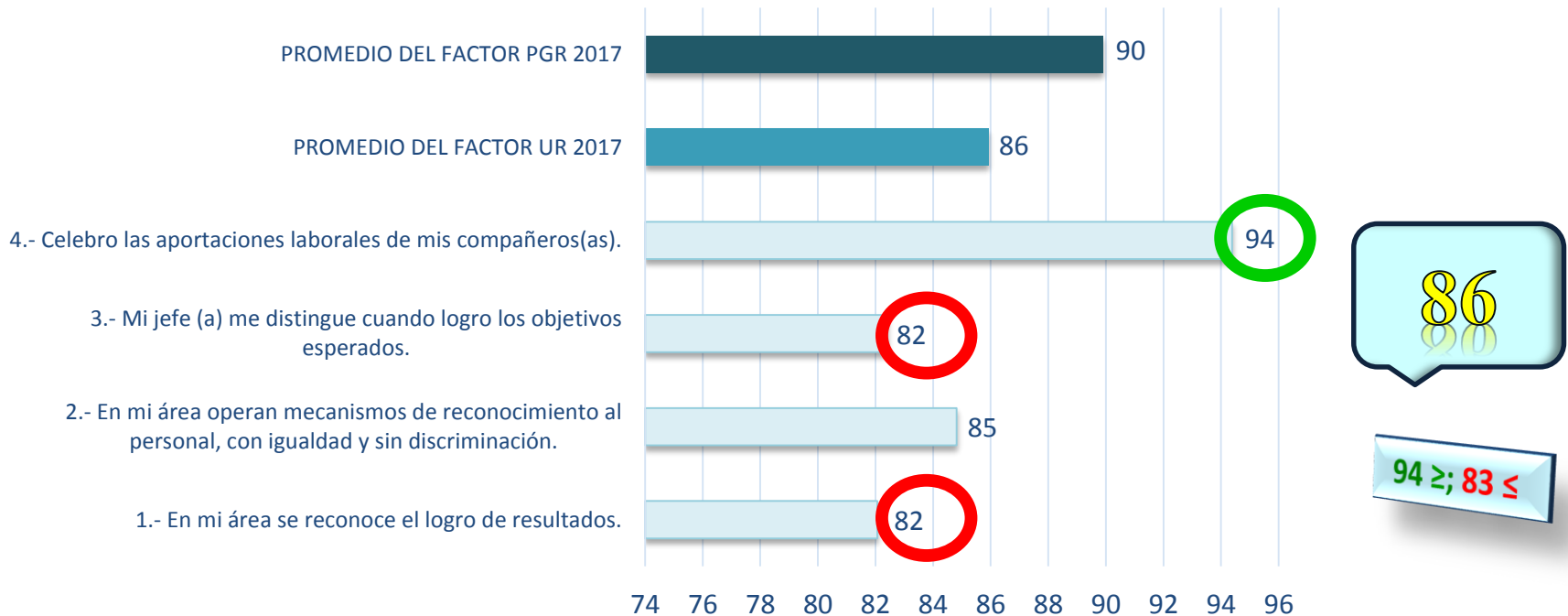
DENTRO DE LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS EXPRESAN QUE NO SE TIENE UN BALANCE TRABAJO-FAMILIA, ASÍ COMO EL RECONOCIMIENTO, CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN EN SU DESEMPEÑO LABORAL.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Factores de Clima y Cultura Organizacional

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

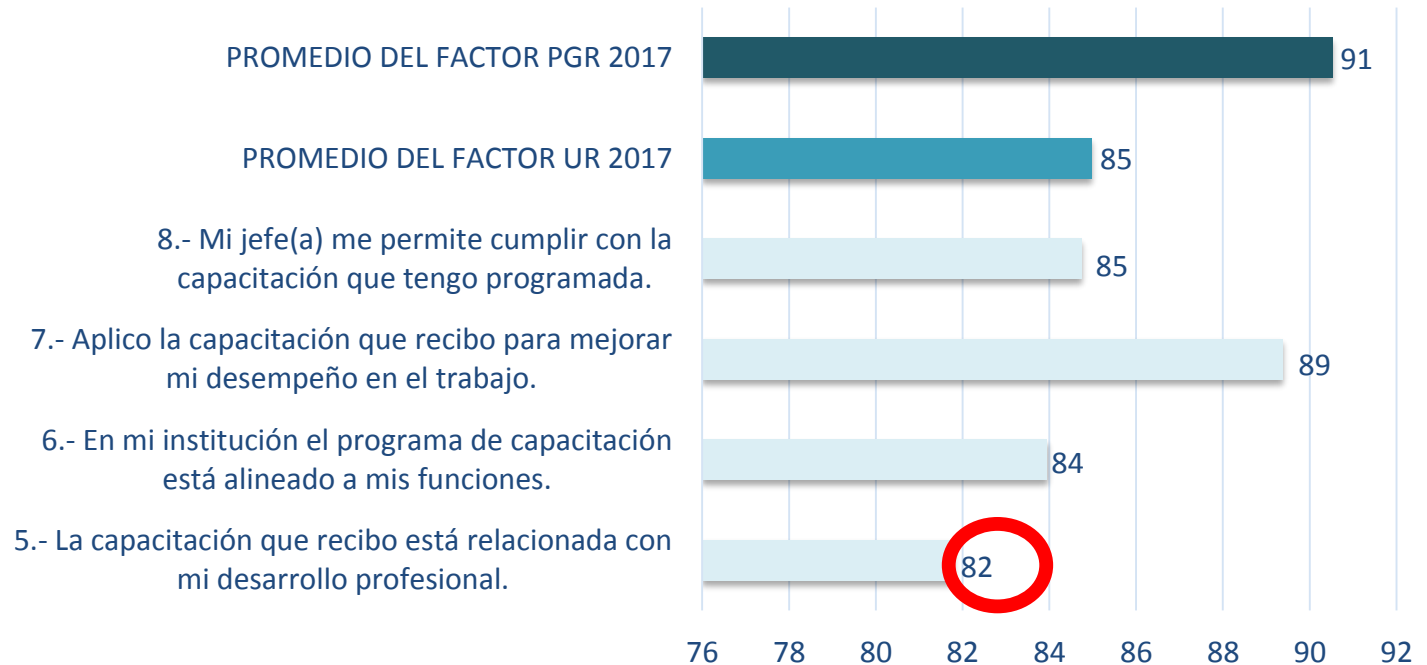
I. RECONOCIMIENTO LABORAL UR / ECCO 2017



LA PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL FACTOR I. RECONOCIMIENTO LABORAL, ES SATISFATORIA QUEDANDO SOLO CUATRO PUNTOS MENOS DEL INSTITUCIONAL.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR / ECCO 2017



85

94 ≥; 83 ≤

LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGRMSG, CONSIDERAN QUE SE DEBE REFORZAR LA CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA EN LAS ÁREAS DE TRABAJO, PARA MEJORAR SU LABOR.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

III. MEJORA Y CAMBIO UR / ECCO 2017



89

94 ≥; 83 ≤

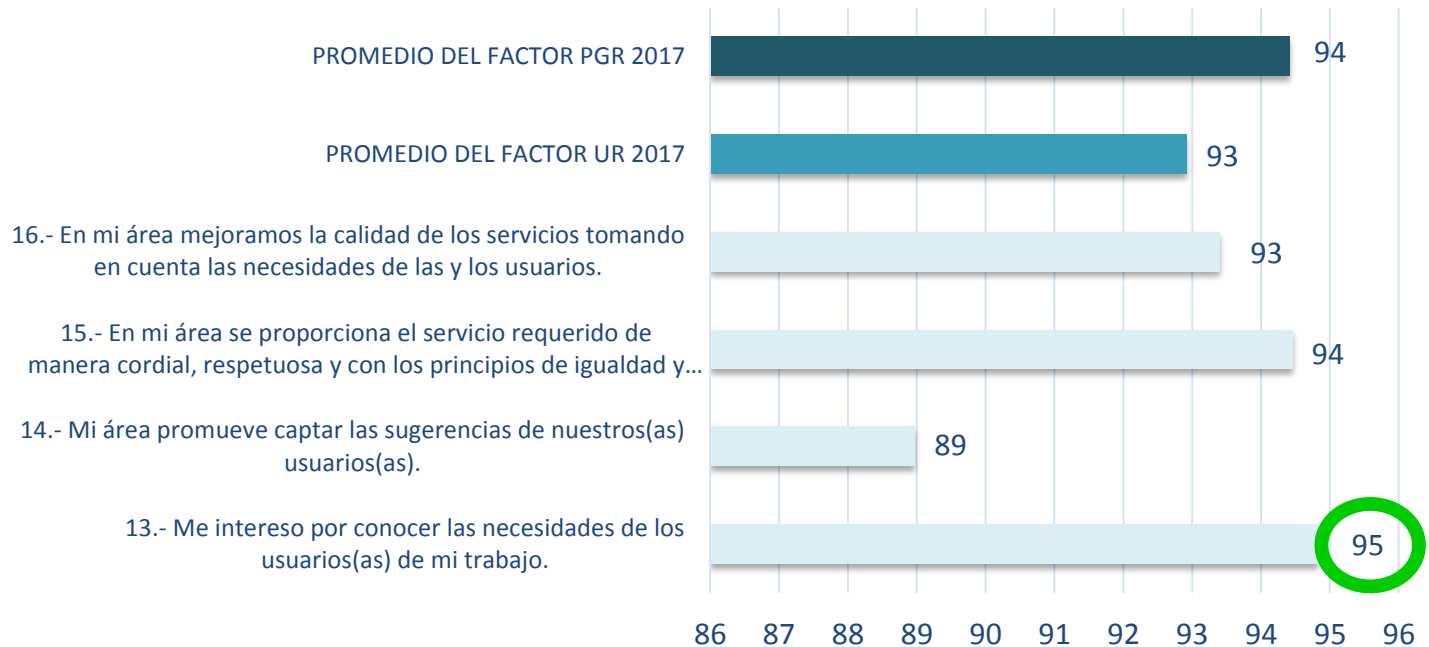
EN LA DGRMSG, SE TOMAN EN CUENTA LAS SUGERENCIAS DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, PARA MEJORAR LA DINÁMICA DE TRABAJO CON LA PARTICIPACIÓN DE TODOS PARA ALCANZAR METAS ESTABLECIDAS.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO UR / ECCO 2017

93

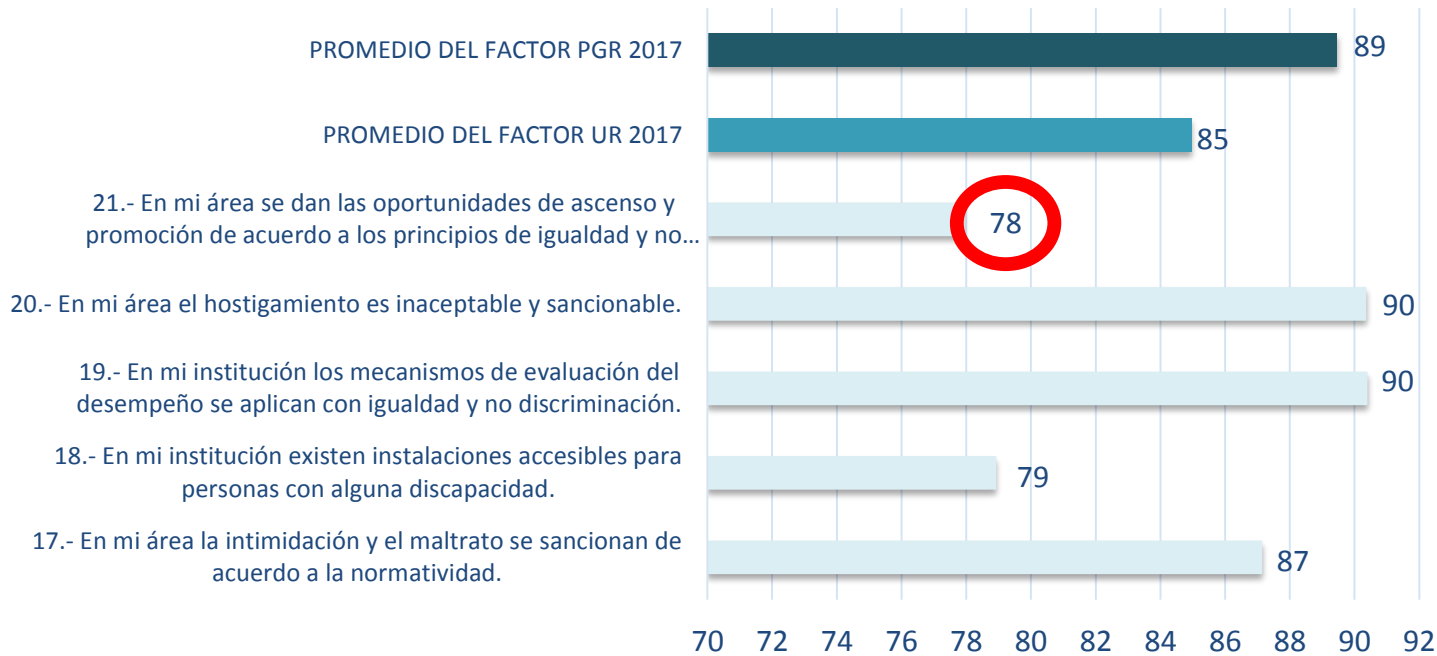
94 ≥; 83 ≤



A TRAVÉS DE LAS DIFERENTES ÁREAS QUE INTEGRAN LA DGRMSG, SE BRINDA POR MEDIO DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS UN SERVICIO DE CALIDAD, CORDIAL Y RESPETUOSO A TODOS LOS USUARIOS.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

V. EQUIDAD Y GÉNERO UR / ECCO 2017



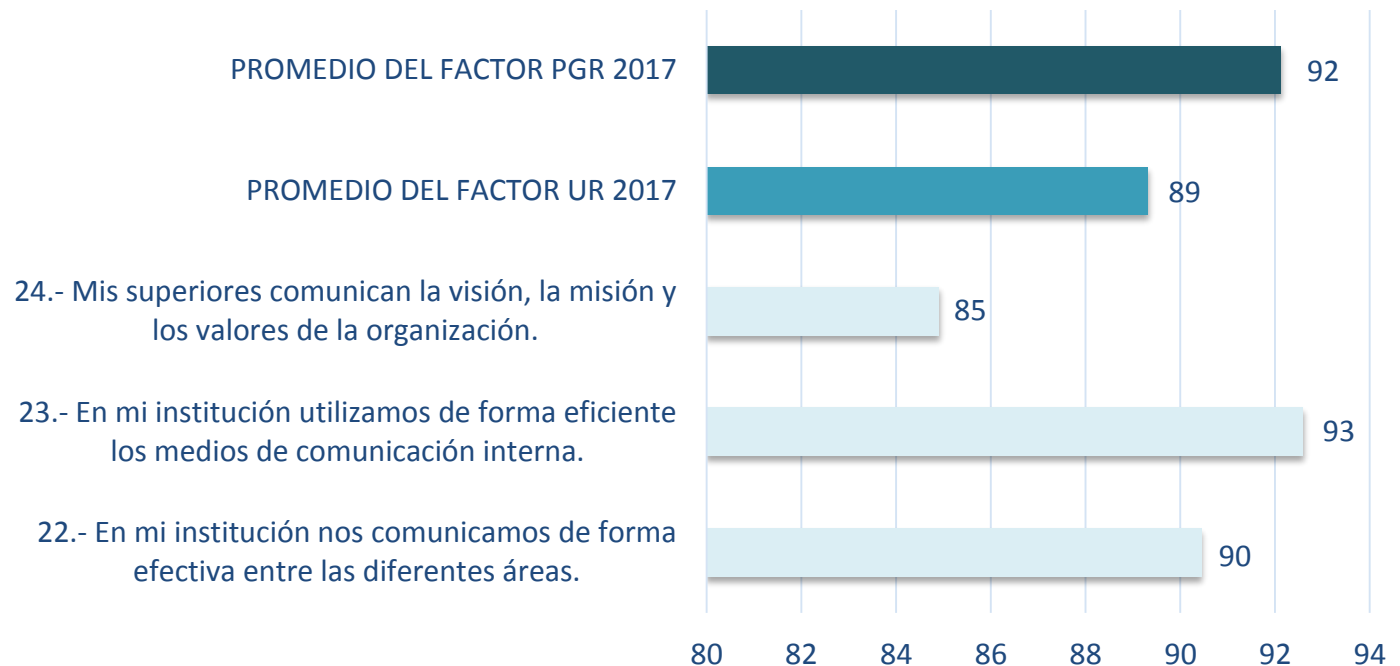
85

94 ≥; 83 ≤

EN ESTE FACTOR PREDOMINA LA PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE FORTALECER LAS OPORTUNIDADES DE ASCENSO Y PROMOCIÓN, DE IGUAL MANERA TENER ADECUADAS INSTALACIONES ACCESIBLES PARA PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

VI. COMUNICACIÓN UR / ECCO 2017



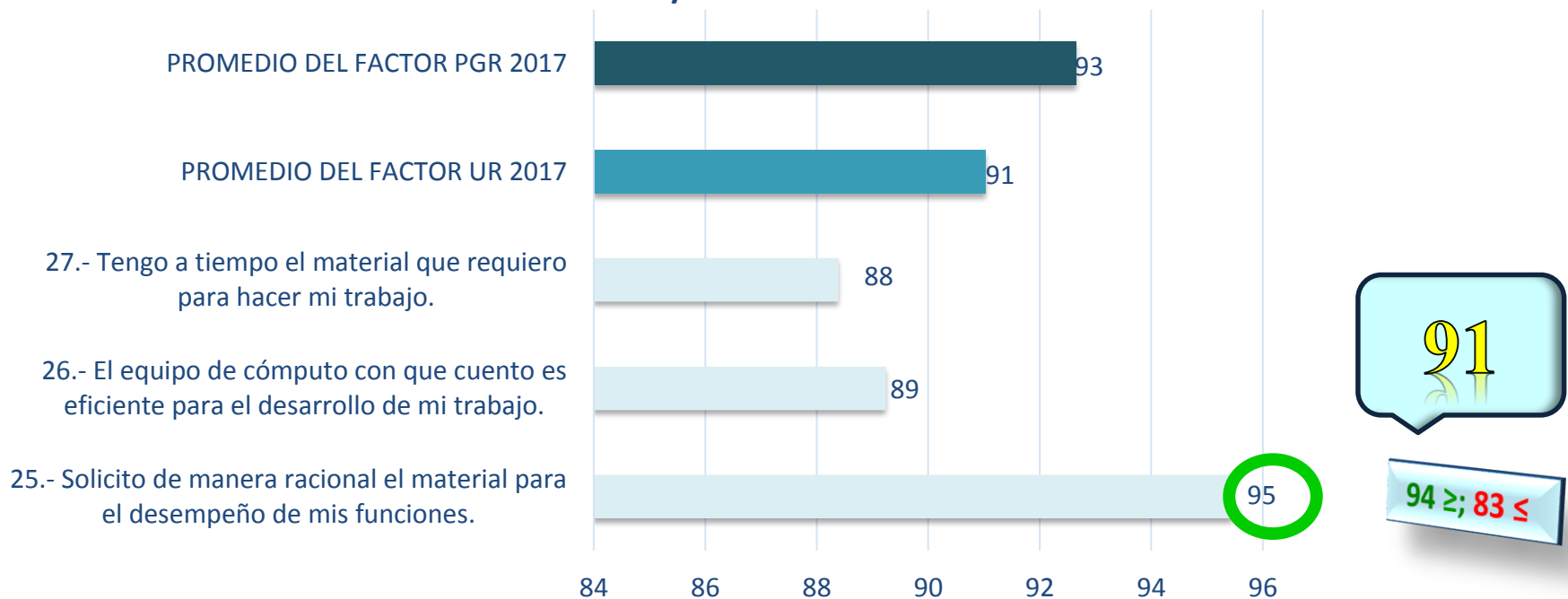
89

94 ≥; 83 ≤

LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS REFLEJAN QUE SE TIENE UNA BUENA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA ENTRE LAS DIFERENTES ÁREAS ADMINISTRATIVAS; ASÍ MISMO, SE DEBE REFORZAR A TRAVÉS DE UNA ADECUADA COMUNICACIÓN LA VISIÓN, MISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

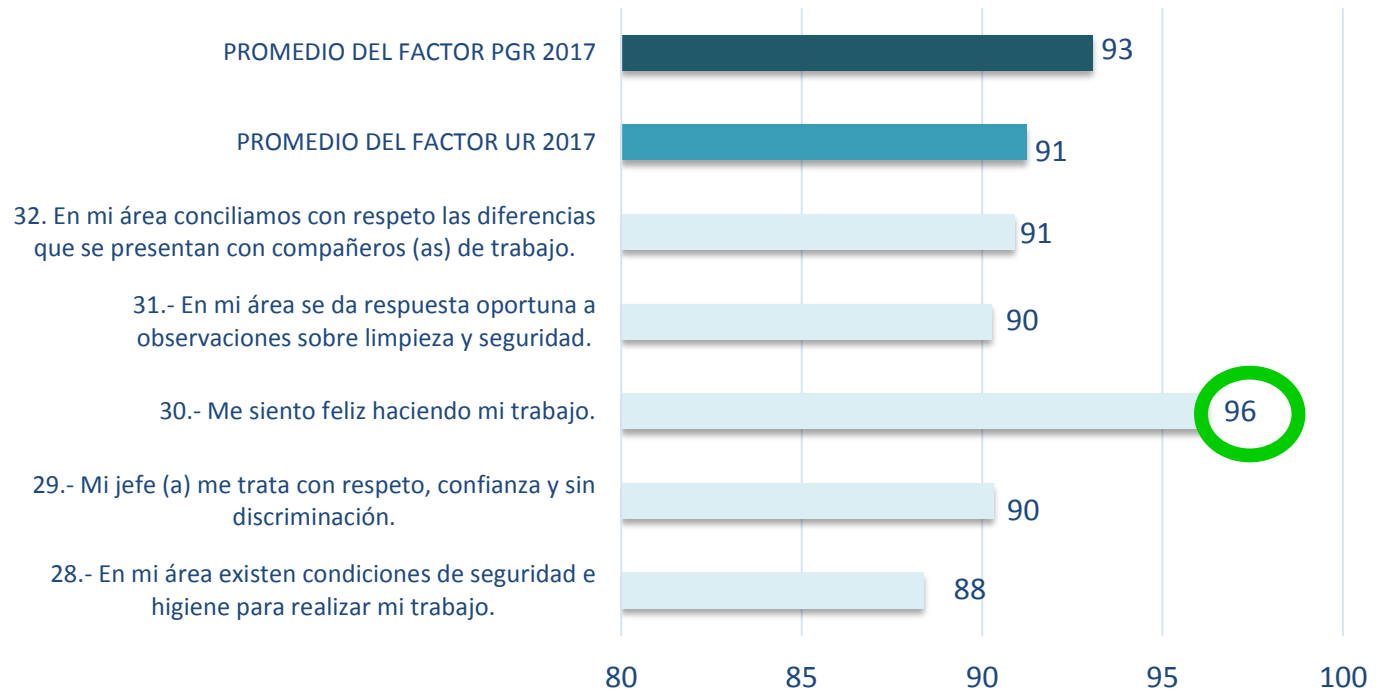
VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS UR / ECCO 2017



LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS EXPRESAN QUE SE DEBEN MEJORAR LOS INSUMOS NECESARIOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN PARA EL DESEMPEÑO ADECUADO DE SUS ACTIVIDADES.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL UR / ECCO 2017



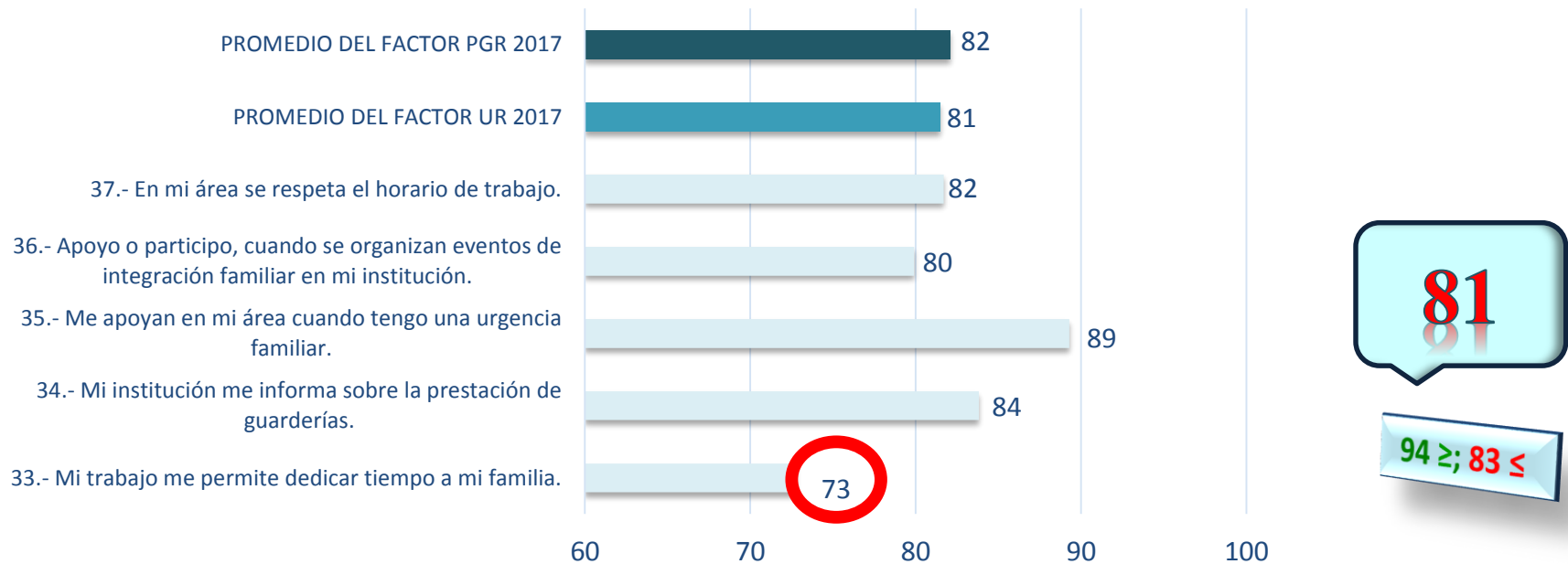
91

94 ≥; 83 ≤

EN EL FACTOR SE MANTIENE UNA PERCEPCIÓN APROBATORIA RESPECTO A LAS CONDICIONES QUE PROPICIAN UN ADECUADO DESARROLLO LABORAL.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

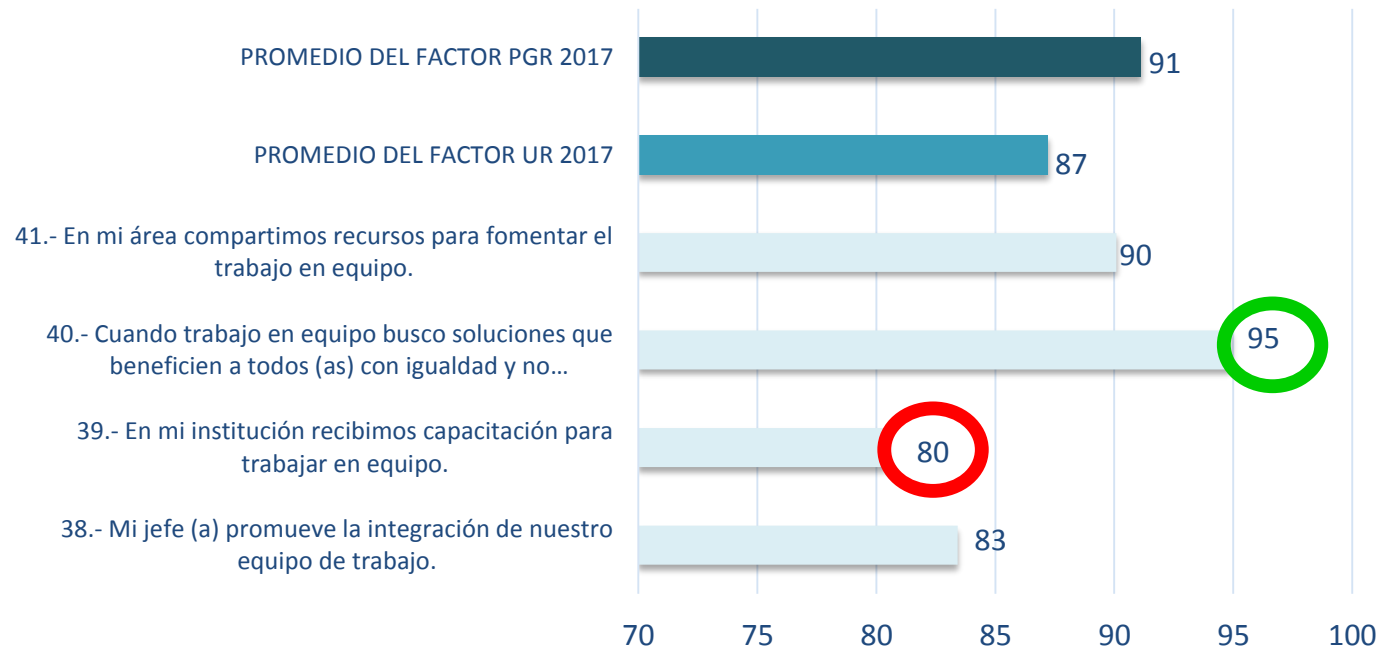
IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA UR / ECCO 2017



EN ESTE FACTOR LA PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS REFLEJAN QUE LOS TIEMPOS LABORALES SON EXTENSOS, RAZÓN POR LA CUAL NO SE TIENE UN EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO – FAMILIA.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO UR / ECCO 2017



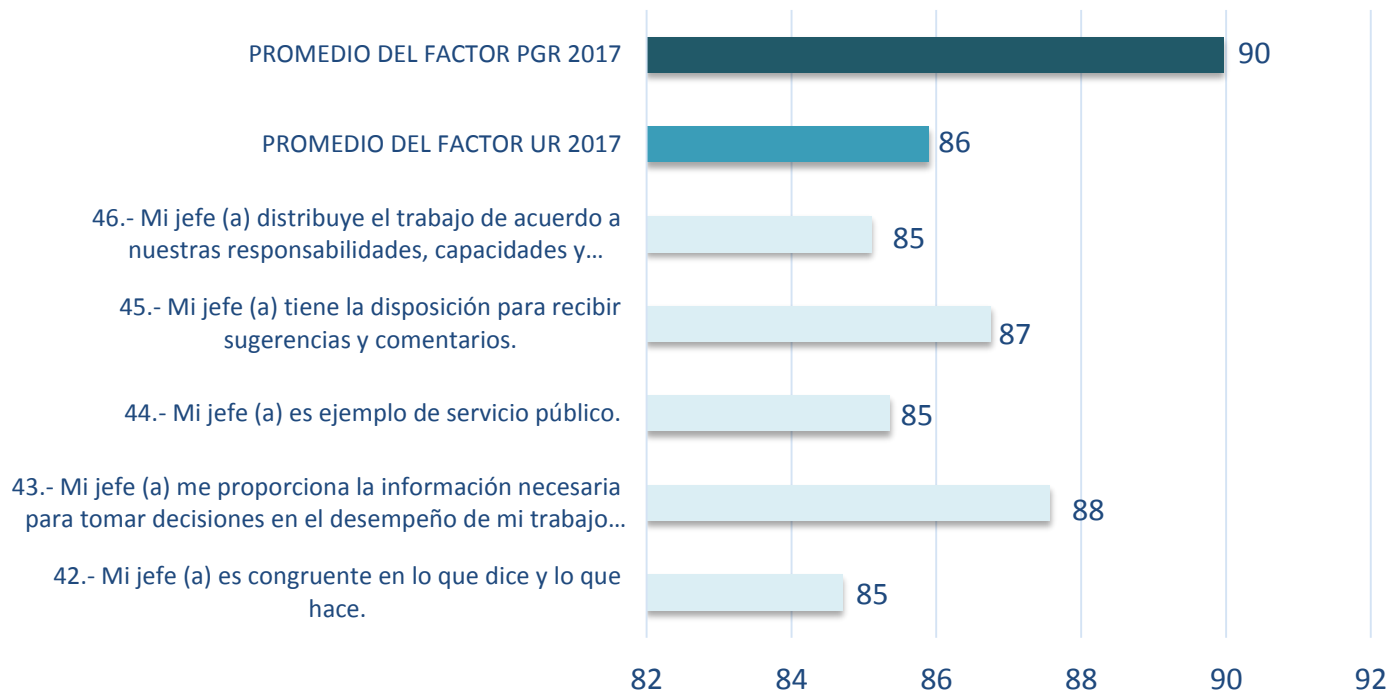
87

94 ≥; 83 ≤

LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CONSIDERAN QUE SE DEBE IMPARTIR CAPACITACIÓN QUE FORTALEZCA EL TRABAJO EN EQUIPO TENIENDO COMO RESULTADO LA INTEGRACIÓN DEL PERSONAL AL INTERIOR DE LAS ÁREAS.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN UR / ECCO 2017



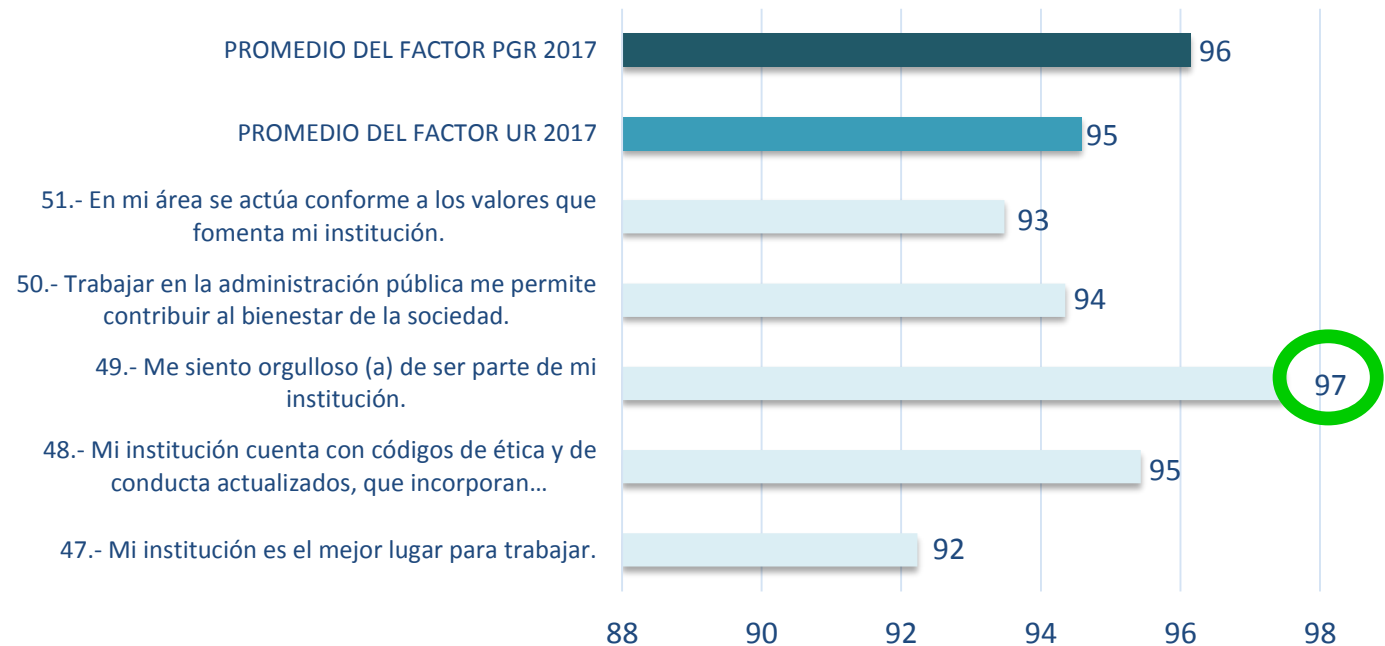
86

94 ≥; 83 ≤

EN ESTE FACTOR LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, REFLEJAN QUE EL LIDERAZGO DENTRO DE LAS ÁREAS DEBE MEJORAR, LLEVANDO A CABO UNA ADECUADA DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES CONFORME A RESPONSABILIDADES, ASÍ COMO TENER CONGRUENCIA EN SU ACTUAR.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



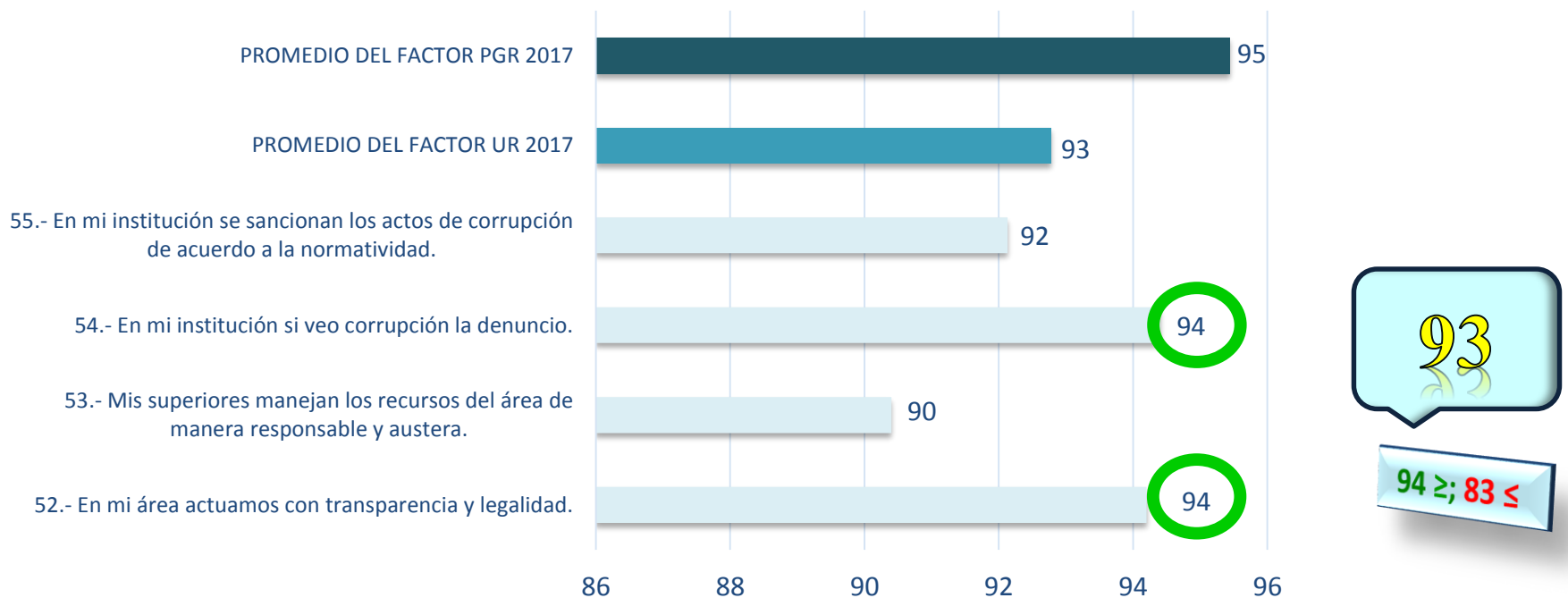
95

94 ≥; 83 ≤

LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS REFLEJAN QUE SE SIENTEN ORGULLOSOS DE TRABAJAR EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, ESTE REACTIVO OBTUVO EL PUNTAJE MÁS ALTO.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

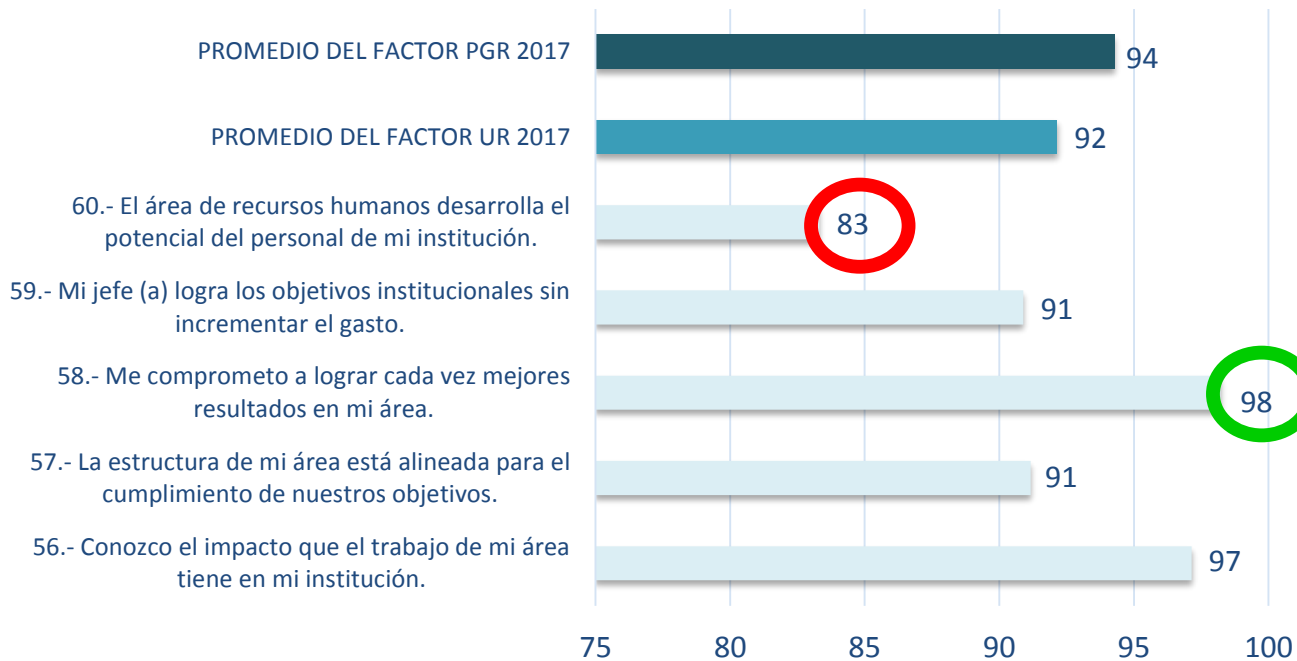
XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN UR / ECCO 2017



EN ESTE FACTOR SE IDENTIFICA QUE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DENUNCIAN LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN DENTRO DE LAS ÁREAS DE TRABAJO PARA SER SANCIONADOS CONFORME A LA NORMATIVIDAD; POR OTRO LADO, EXPRESAN UTILIZAR LOS RECURSOS ASIGNADOS DE FORMA RESPONSABLE.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD UR / ECCO 2017



92

94 ≥; 83 ≤

ESTE FACTOR IDENTIFICA LA NECESIDAD DE FORTALECER EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO, PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES Y ALCANZAR LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS UR / ECCO 2017



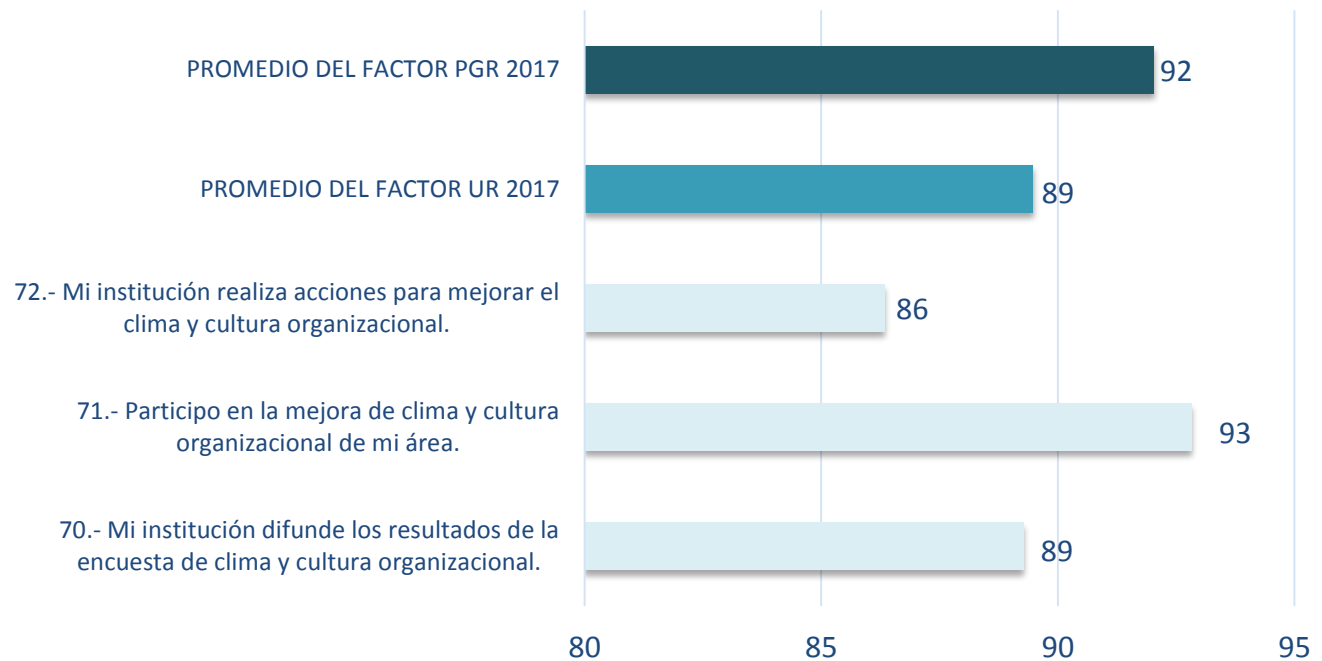
91

94 ≥; 83 ≤

SEGÚN EL PUNTAJE OBTENIDO, LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS IDENTIFICAN QUE LA NORMATIVIDAD DENTRO DE LAS ÁREAS DE TRABAJO ES VIGENTE Y APLICADA PARA UN ADECUADO DESEMPEÑO LABORAL.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



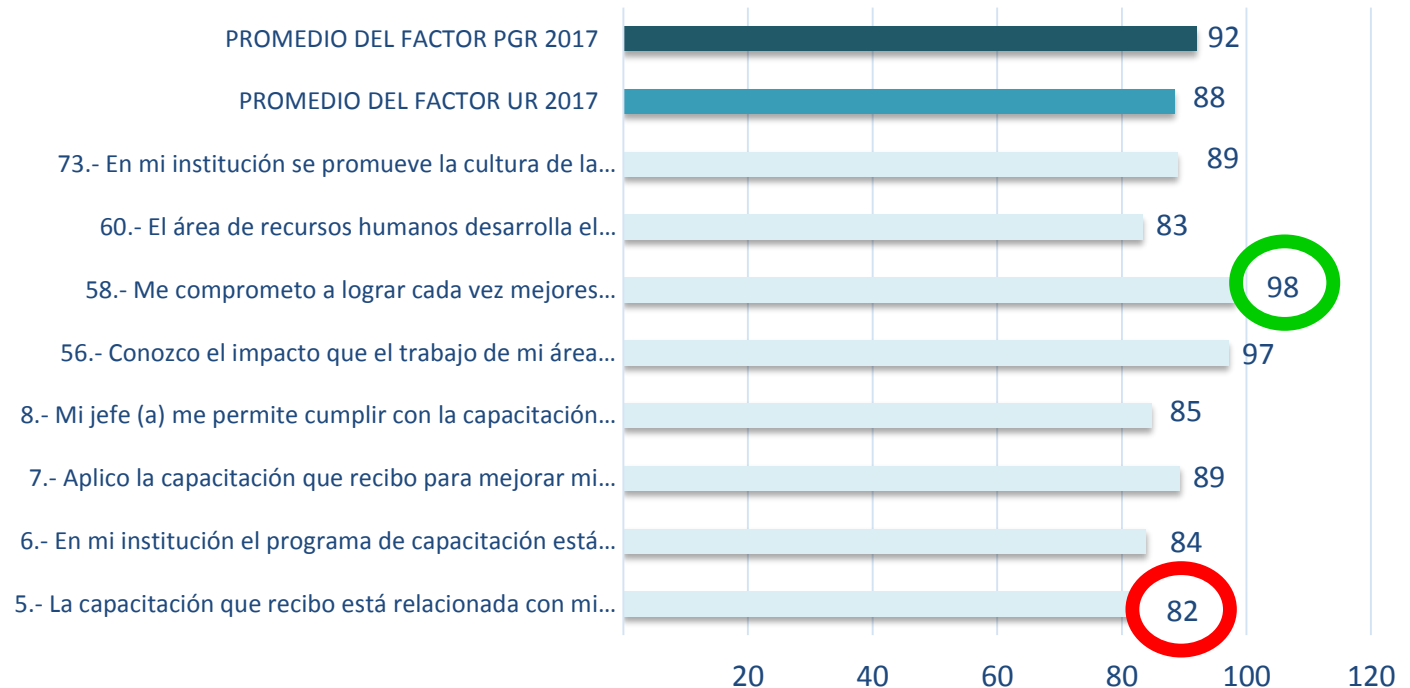
89

94 ≥; 83 ≤

DIFUNDIR AL INTERIOR DE LAS ÁREAS, LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL, PARA INVOLUCRAR AL PERSONAL Y QUE PARTICIPE EN LAS PRÁCTICAS DE MEJORA DE ESTA DIRECCIÓN GENERAL.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



88

94 ≥; 83 ≤

ESTE FACTOR REFLEJA QUE SE DEBE TENER UNA PROFESIONALIZACIÓN ADECUADA Y CONTINUA PARA TODO EL RECURSO HUMANO MEJORANDO SU POTENCIAL, LOGRANDO UN MEJOR DESEMPEÑO.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

XIX. ESTRÉS LABORAL UR / ECCO 2017



86

94 ≥; 83 ≤

LA PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN ESTE FACTOR EXPRESAN QUE EL TENER LARGAS JORNADAS LABORALES REPERCUTE EN DIFERENTES ASPECTOS DEL AMBIENTE LABORAL E IMPIDE QUE TENGAN UN ADECUADO BALANCE TRABAJO-FAMILIA, POR LO CUAL SE DEBEN IMPLEMENTAR ACCIONES QUE MEJOREN EL CLIMA LABORAL.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



EN ESTE FACTOR LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS EXTERNAN QUE EXISTEN CONDICIONES QUE AFECTAN SU VIDA FAMILIAR, GENERANDO ESTRÉS LABORAL.

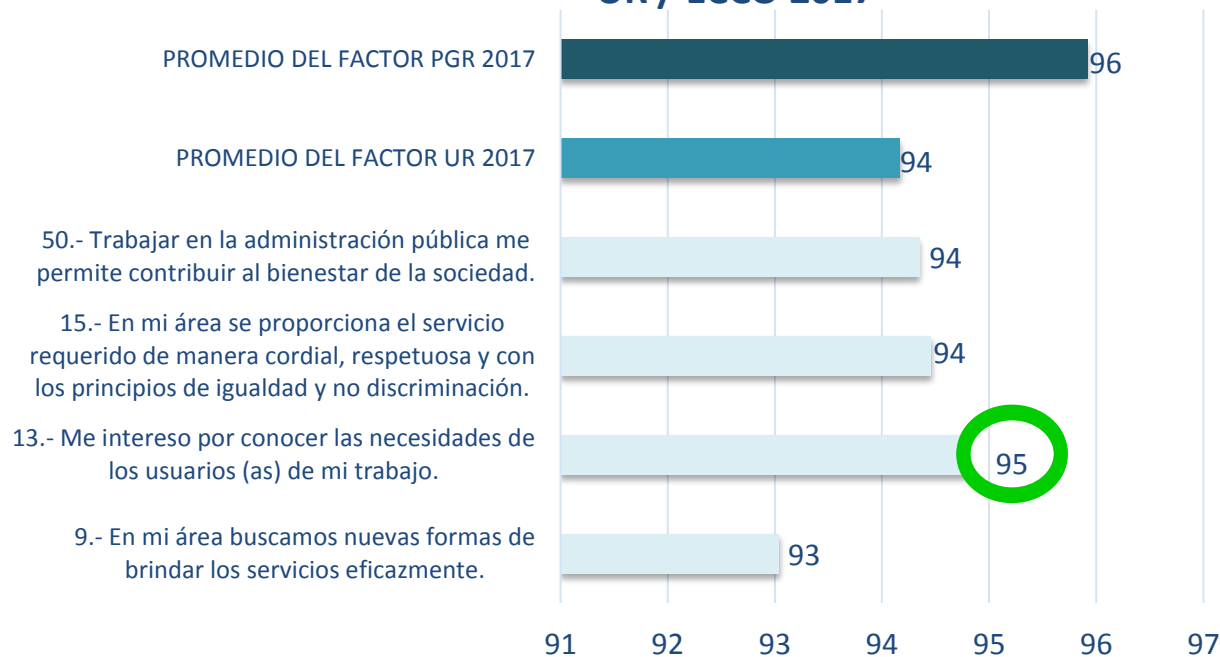
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Factores Fractales de Competencias

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

UR / ECCO 2017



94

94 ≥; 83 ≤

EN ESTE FACTOR LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PERCIBEN QUE SE DEBEN REFORZAR LAS ACCIONES AL MOMENTO DE BRINDAR EL SERVICIO, PARA SEGUIR CONTRIBUYENDO AL BIENESTAR SOCIAL.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

90

94 ≥; 83 ≤



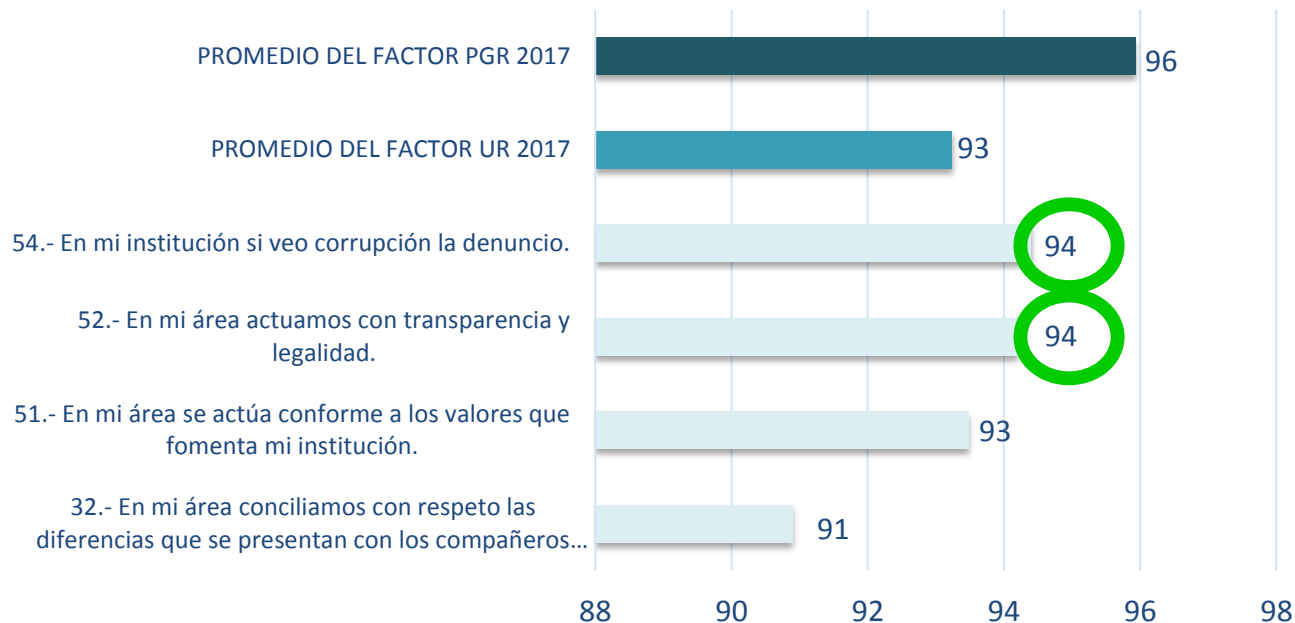
LAS Y LOS SERVIDORES REFLEJAN EN ESTE FACTOR QUE LAS RELACIONES DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ES ADECUADA, LLEVANDO A CABO UNA BUENA COMUNICACIÓN, COLABORACIÓN E INTEGRACIÓN, PARA UN BENEFICIO SOCIAL.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

93

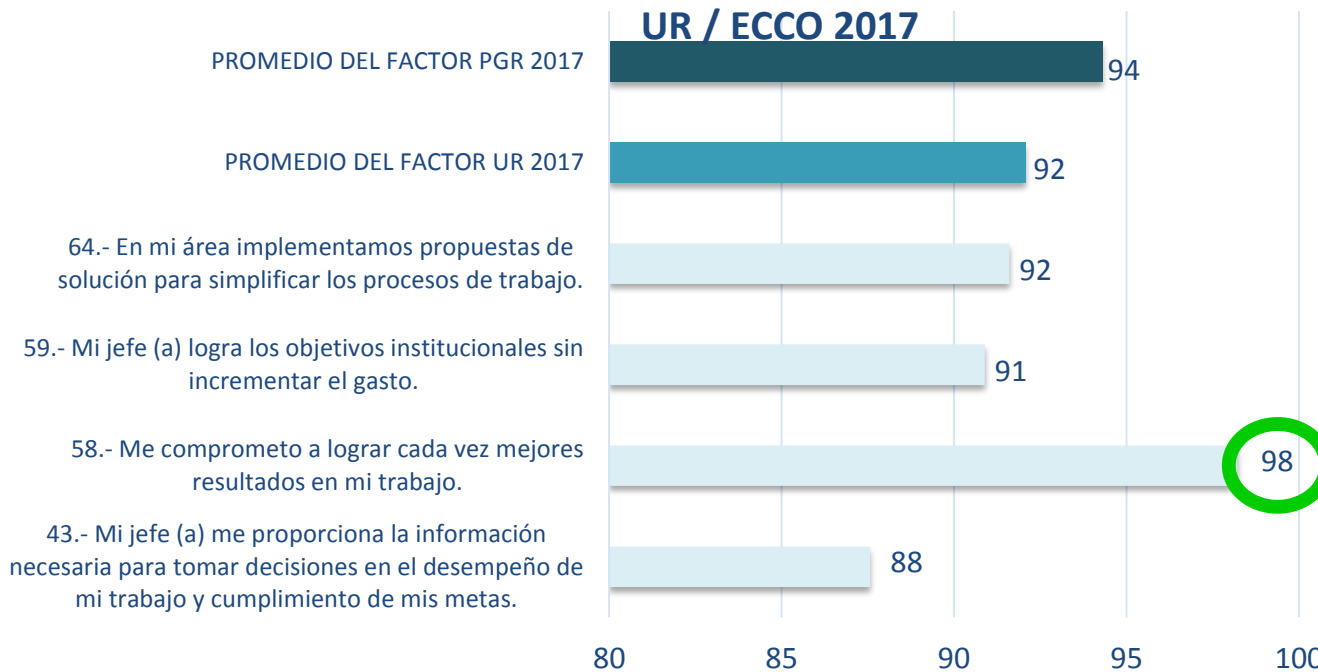
94 ≥; 83 ≤



LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS REFLEJAN QUE EN SU FORMA DE ACTUAR, SE CONDUCCEN CONFORME A LOS VALORES INSTITUCIONALES ESTABLECIDOS, CON RESPETO E INTEGRIDAD.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



92

94 ≥; 83 ≤

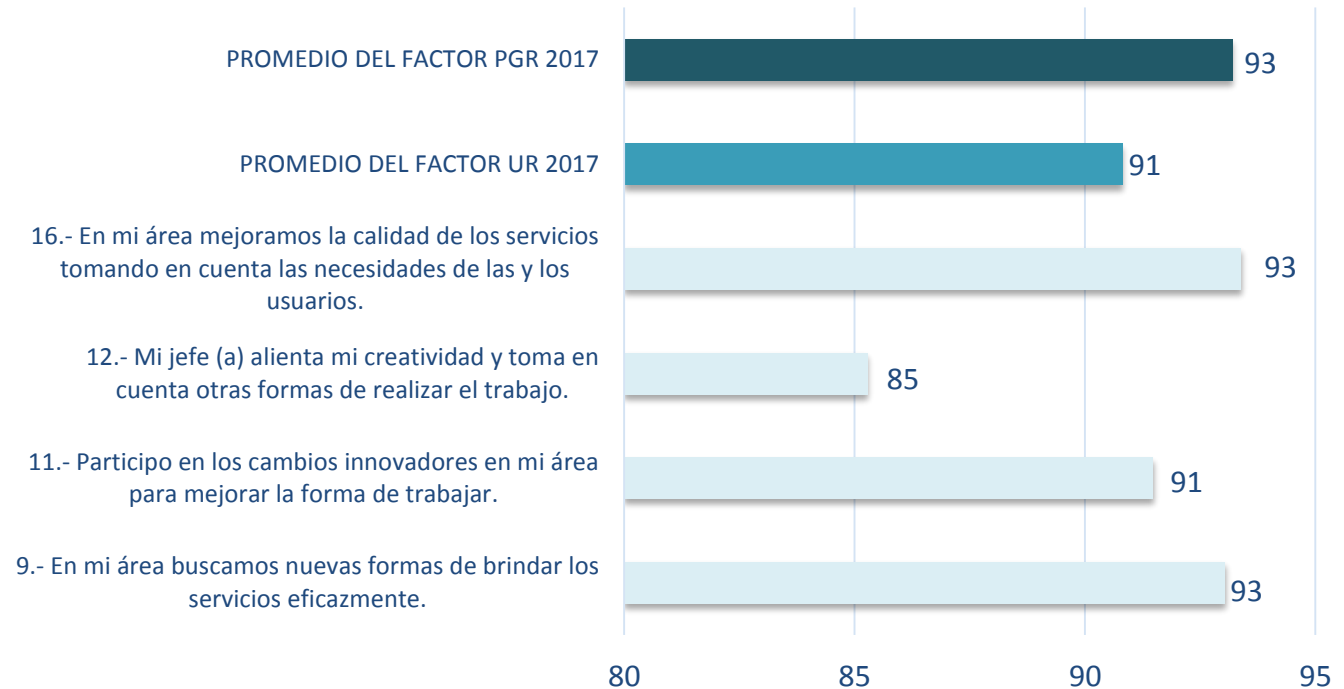
LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS EXPRESAN QUE SE SIENTEN COMPROMETIDOS EN SU DESEMPEÑO LABORAL PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

91

94 ≥; 83 ≤



EN ESTE FACTOR REFLEJAN LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE SE DEBEN TOMAR EN CUENTA LAS PROPUESTAS DEL PERSONAL ADSCRITO A LAS DIFERENTES ÁREAS PARA TENER UNA MEJORA CONTINUA EN EL SERVICIO QUE BRINDAN.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

UR / ECCO 2017



88

94 ≥; 83 ≤

LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS REFLEJAN QUE LOS CURSOS EN MATERIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN NO SON TOMADOS EN CUENTA, DEBIENDO CAMBIAR ESTA PERCEPCIÓN, TODA VEZ QUE EL USO ADECUADO DE LAS TIC's ES INDISPENSABLE PARA UN MEJOR DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EN EL ÁREA DE TRABAJO.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

UR / ECCO 2017



87

94 ≥; 83 ≤

LOS MANDOS SE APEGAN A LA AUSTERIDAD EN EL MANEJO DEL GASTO Y LOS RECURSOS PARA LLEVAR A CABO LAS DIFERENTES ACTIVIDADES, PARA ALCANZAR METAS ESTABLECIDAS, ASÍ MISMO, DEBEN DE CONSIDERAR EL RECONOCER AL PERSONAL A SU CARGO CUANDO SE LOGRAN LOS OBJETIVOS.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN UR / ECCO 2017



88

94 ≥; 83 ≤

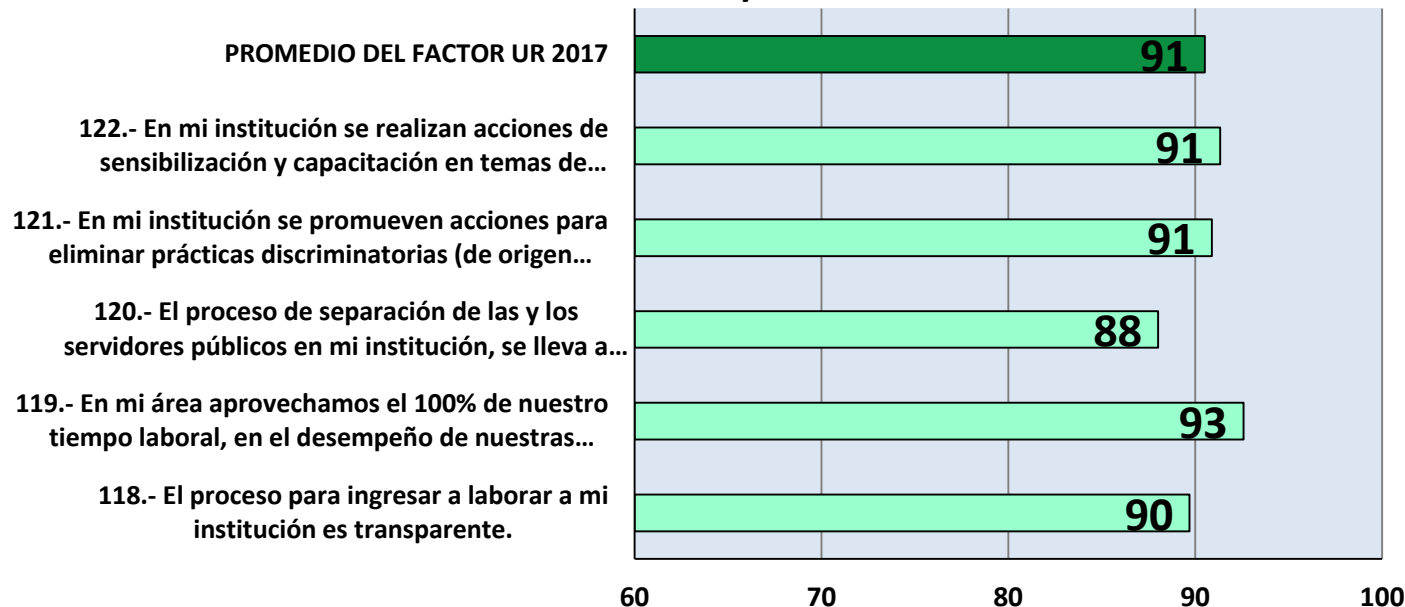
LA PARTICIPACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, REFLEJA QUE EN ESTA UNIDAD ADMINISTRATIVA SE CUMPLEN CON LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL AMBIENTE LABORAL, TOMANDO EN CUENTA LAS OPORTUNIDADES DE ASCENSO Y ADECUACIÓN DE INSTALACIONES PARA PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



91

94 ≥; 83 ≤

EN ESTE FACTOR, EN EL RAMO 120 SE DEBEN IMPLEMENTAR MEJORAS EN EL PROCESO DE SEPARACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

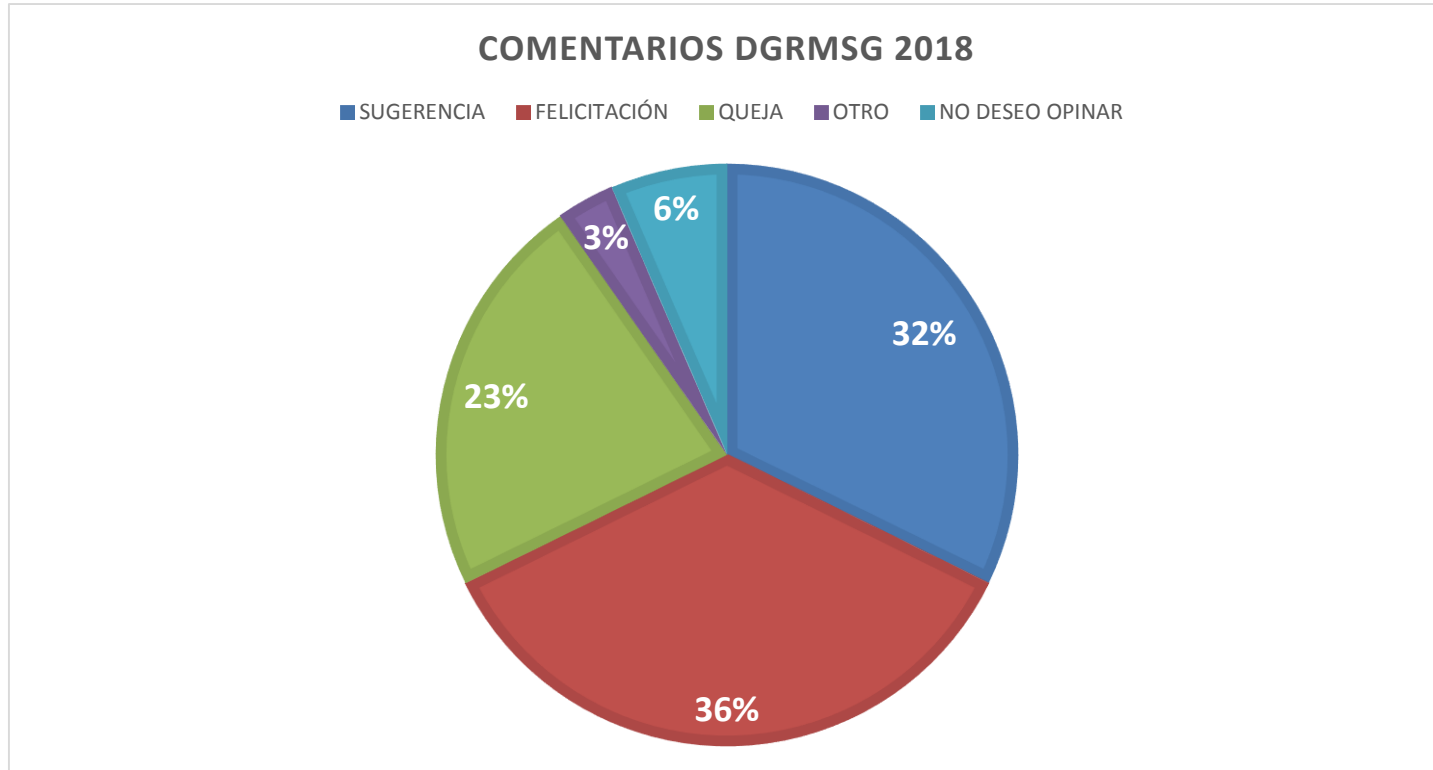
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

2. Análisis Cualitativo

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comentarios y Sugerencias

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



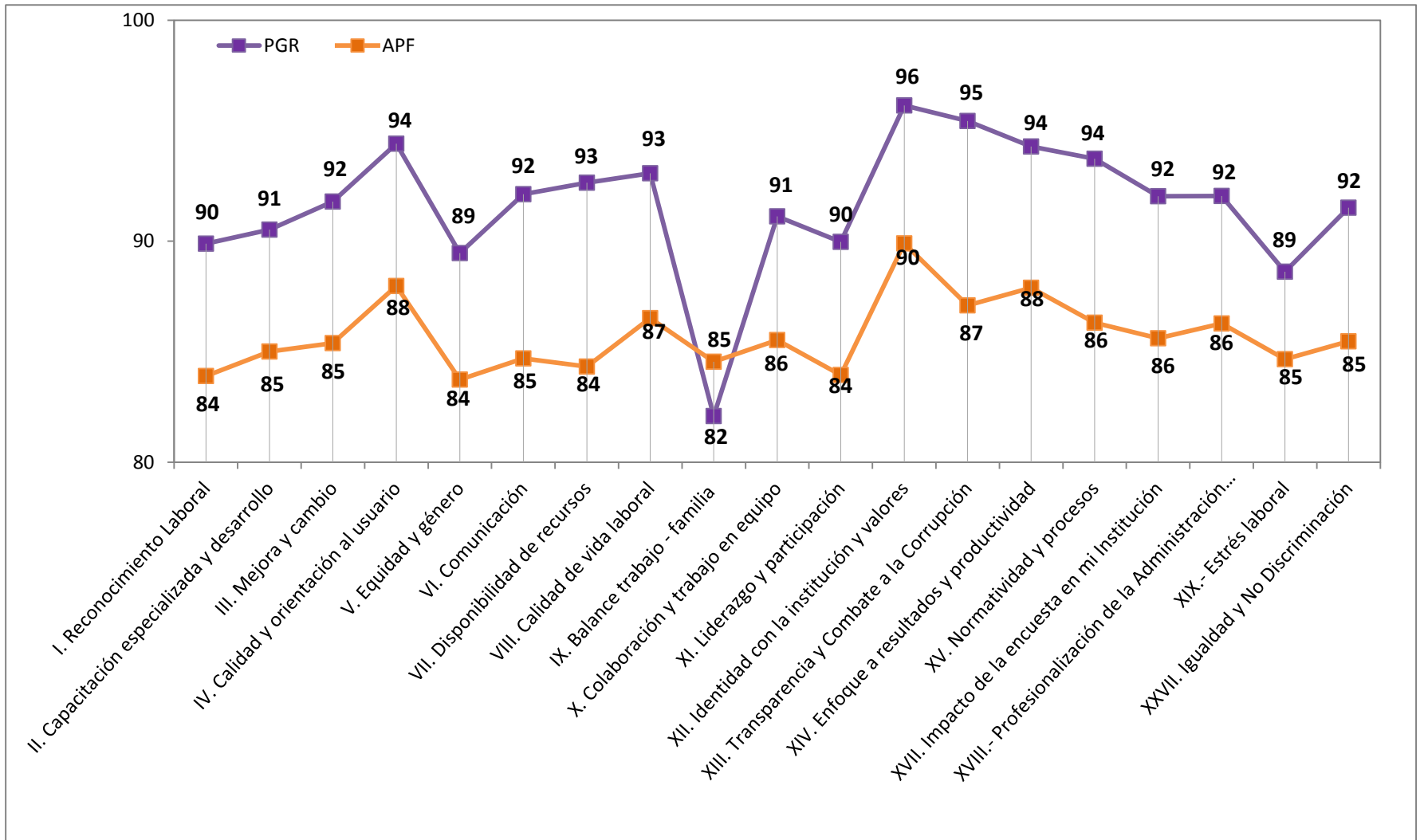
EN LA ENCUESTA APLICADA, LA DGRMSG OBTUVO UN TOTAL DE 31 OPINIONES POR PARTE DE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS; DESTACANDO QUE SE TUVO EL MAYOR PORCENTAJE POR FELICITACIONES CON EL 36%, SIGUIENDO CON SUGERENCIAS CON UN 32%.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

3. Análisis Comparativo

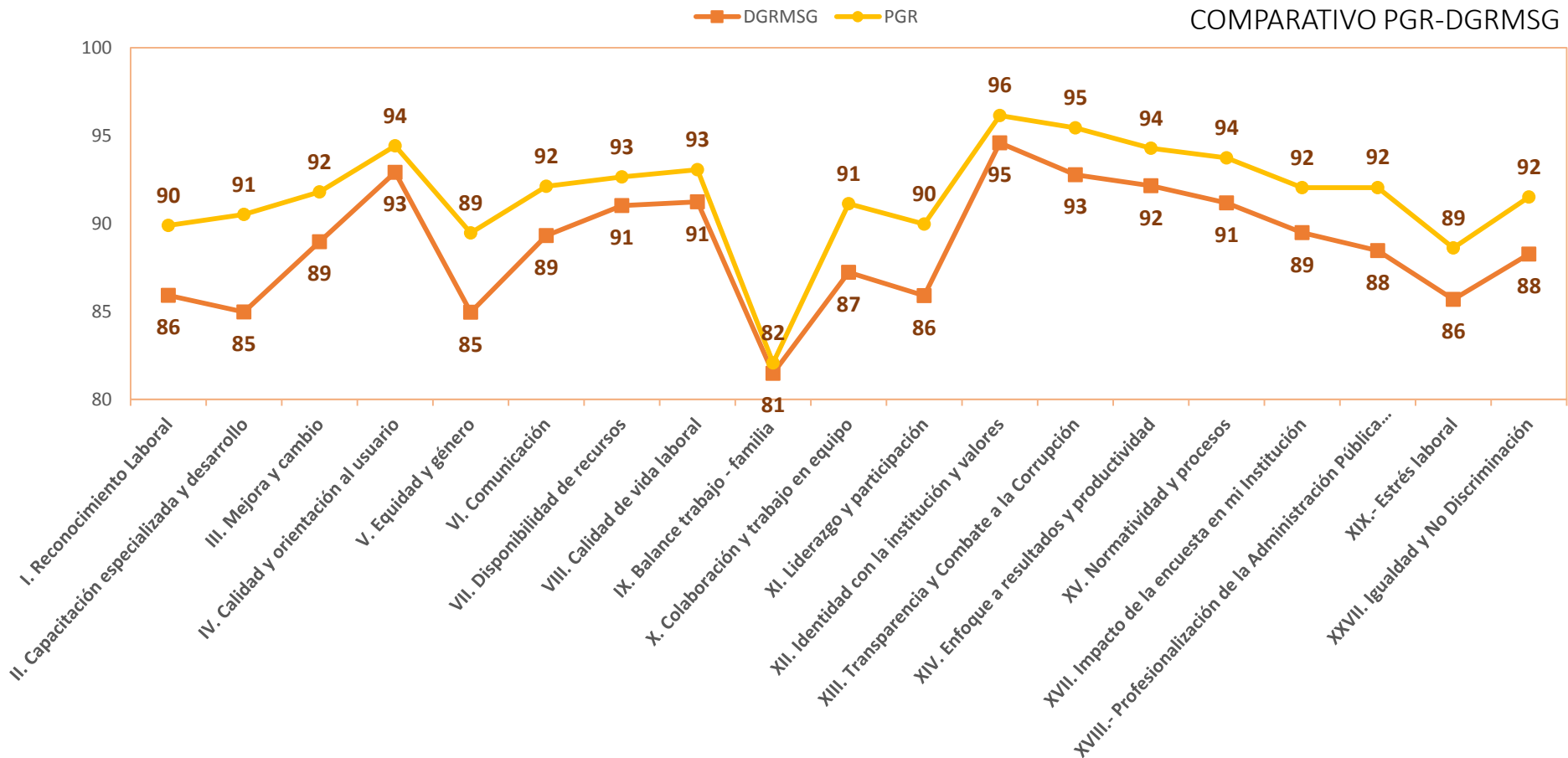
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

COMPARATIVO APF-PGR 2017



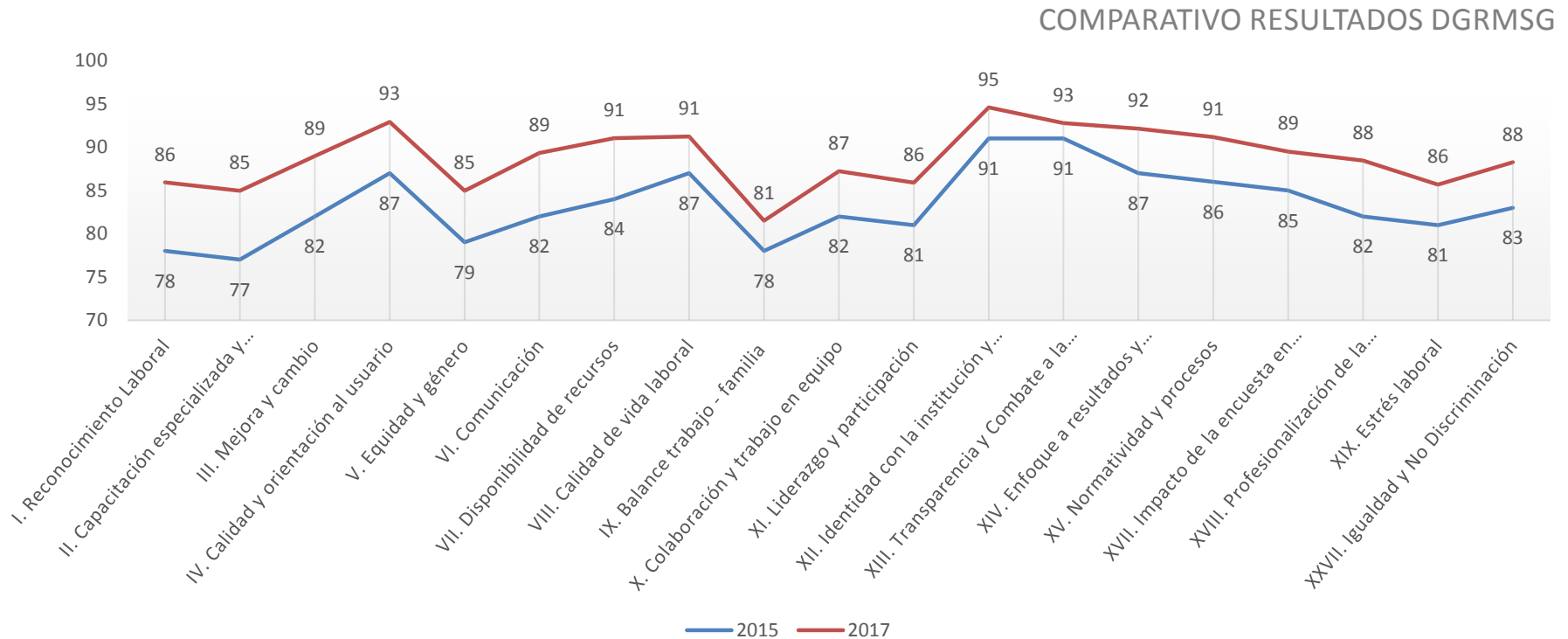
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

ESTA GRÁFICA MUESTRA UNA COMPARACIÓN DE LA CALIFICACIÓN OBTENIDA POR PARTE DE LA DGRMSG CONTRA LA CALIFICACIÓN QUE OBTUVO LA INSTITUCIÓN, TENIENDO COMO RESULTADO UN INCREMENTO EN LOS FACTORES DURANTE EL EJERCICIO 2017.



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

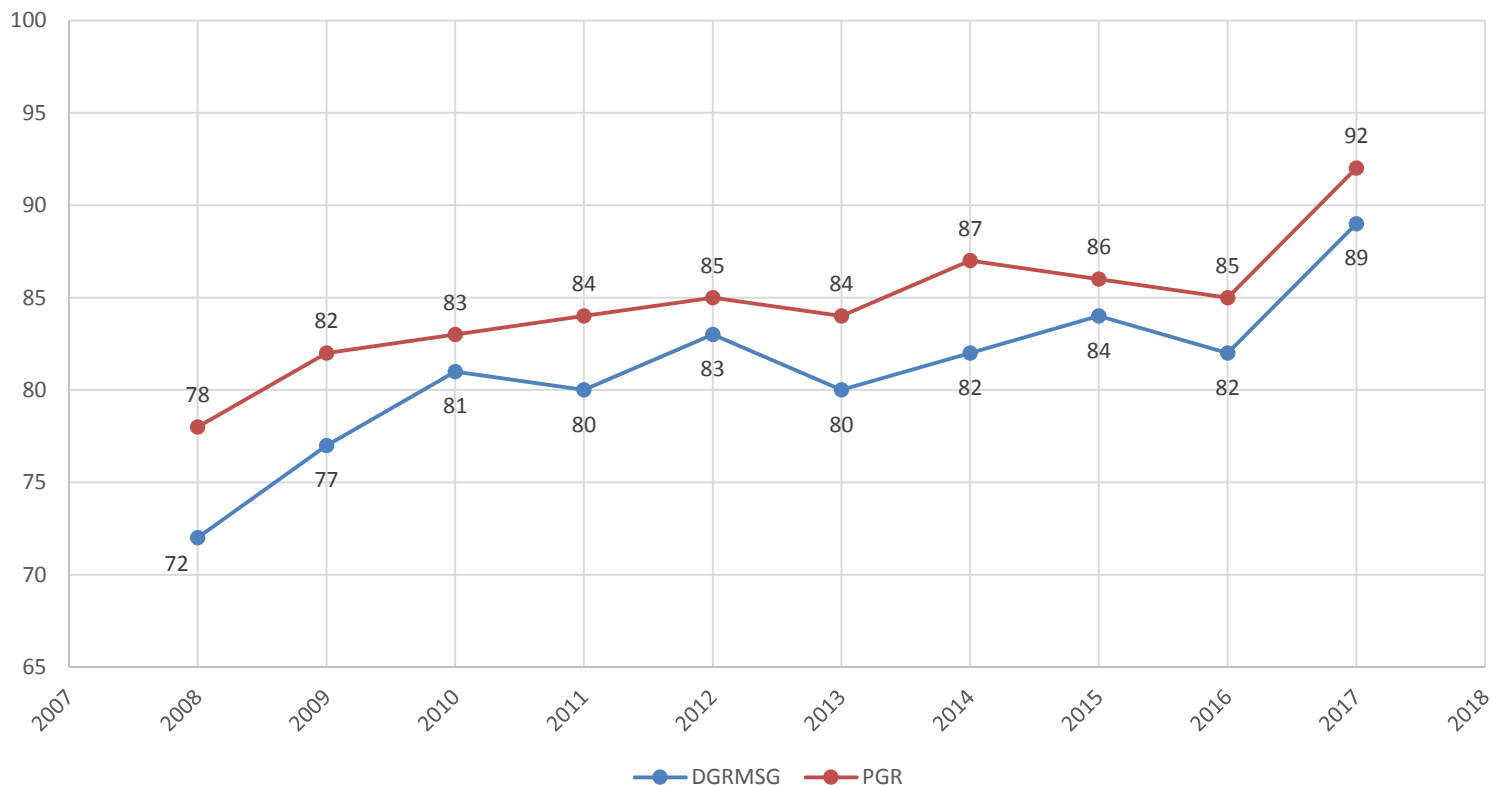
ESTA GRÁFICA MUESTRA UN COMPARATIVO DEL AÑO 2015 CONTRA 2017 DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL POR PARTE DE ESTA DGRMSG, REFLEJANDO UN INCREMENTO EN LOS RESULTADOS OBTENIDOS.



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

EN ESTA GRÁFICA SE MUESTRA EL COMPARATIVO DE LA CALIFICACIÓN HISTÓRICA OBTENIDA POR LA INSTITUCIÓN Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES, EN LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

COMPARATIVO PGR-DGRMSG



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

3.2. Efectividad PTCCO 2017

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

FACTOR	ACCIONES		EFECTIVIDAD	
	CUMPLIDAS	PROGRAMADAS	POR FACTOR	DGRMSG
38. Adaptable al entorno	0.80	1	80%	77%
47. Motivada	1.60	2	80%	
50. Profesional	1.30	2	65%	
54. Entorno cultural y ecológico	0.80	1	80%	
59. Liderazgo	0.80	1	80%	

Para medir la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional del ejercicio 2017, se utilizó el siguiente método de cálculo:

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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos**
- 5. Definición de Prácticas de Transformación**
- 6. Calendarización de Actividades**

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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 83 puntos o menores.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD RESPONSABLE

812	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
-----	--

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DISTINGUIR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS 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	Desarrollar reuniones con las y los servidores públicos de las áreas que integran la Dirección General, para medir el avance de las actividades asignadas.	Directores de Área.	Mesas de trabajo, minutas, tarjetas.	Bimestral.	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2					E			P															
					O			R															
3					E			P															
					O			R															


 JORGE MENESES ZOZAYA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD RESPONSABLE

812	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
------------	---

FACTOR

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO
 5. La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

IMPULSAR EL DESARROLLO DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA ALCANZAR LAS METAS ESTABLECIDAS.

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 entre el personal de las áreas, la identificación de necesidades específicas en materia de capacitación (primera fase) y gestionar ante las autoridades competentes (segunda fase).	Director General, Directores Generales Adjuntos y Directores de Área,	Mesas de trabajo y oficinas.	Cuatrimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2					E			P															
					O			R															
3					E			P															
					O			R															


JORGE MENESES ZOZAYA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

812	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
-----	--

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

REDUCIR LAS BRECHAS DE NO IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN ENTRE EL PERSONAL.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Propiciar el ascenso y/o promoción tomando en cuenta al personal que cubra los requisitos para la plaza propuesta, en igualdad de condiciones entre los postulantes.	Director General, Directores Generales Adjuntos y Directores de área.	De vinculación.	Todo el año.	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														
2					E			P														
					O			R														
3					E			P														
					O			R														


 JORGE MENESES ZOZAYA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

812	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
-----	--

FACTOR

IX. BALANCE TRABAJO-FAMILIA 33. Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. 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

GENERAR EN LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS LA CORRESPONSABILIDAD Y FAVORECER LA VIDA FAMILIAR.
--

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	Proponer a las autoridades competentes la implementación de horarios de trabajo corridos.	Director General	De vinculación	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	Promover la asistencia de las y los servidores públicos difundiendo los diversos eventos culturales y recreativos programados por la Institución.	Directores Generales Adjuntos y Directores de Área.	Correos electrónicos, inscripciones.	Todo el año.	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														
3					E			P														
					O			R														



 JORGE MENESES ZOZAYA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD RESPONSABLE

812 DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

FACTOR

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

39. En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR EL TRABAJO EN EQUIPO AL INTERIOR 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	AGD	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	Autorizar la asistencia a las y los servidores públicos interesados en cursos y/o talleres programados en temas relacionados con el trabajo en equipo.	Directores Generales Adjuntos y Directores de Área.	De vinculación.	Cuatrimestral.	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2					E			P															
					O			R															
3					E			P															
					O			R															


 JORGE MENESES ZOZAYA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

812 DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN



OBJETIVO ESTRATÉGICO

CONSOLIDAR UN EQUIPO DE TRABAJO PARA EJECUTAR EFICIENTEMENTE SUS FUNCIONES.

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	Fomentar la integración de las y los servidores públicos en las áreas de la Dirección General.	Directores Generales Adjuntos y Directores de área.	Reuniones, convivios, felicitaciones, entre otros.	Todo el año.	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2					E			P												
					O			R												
3					E			P												
					O			R												


 JORGE MENESES ZOZAYA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

INSTITUCIÓN

812	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
-----	--


FACTOR

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 60. El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal en mi institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO


FORTALECER A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN LAS APTITUDES DEL PERSONAL.


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
								MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Designar a las y los servidores públicos para que participen en los cursos-talleres impartidos en materia de desarrollo humano, entre otras.	Directores de área.	Correos electrónicos, inscripciones.	Todo el año.	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					D			R												
2					E			P												
					D			R												
3					E			P												
					O			R												



JORGE MENESES ZOZAYA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018





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

INSTITUCIÓN

812	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
-----	--


FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DAR A CONOCER LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ECCO 2017 Y LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018, PARA MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Difundir el PPTCCO 2018 a las y los servidores públicos que integran la Dirección General.	Directores Generales Adjuntos y Directores de Área.	Correo electrónico.	Mayo.	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	Reportar el avance del cumplimiento de las Prácticas programadas durante el ejercicio 2018.	Directores Generales Adjuntos y Directores de Área.	Oficios, correo electrónico, entre otros.	Bimestral.	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3					E			P													
					O			R													



JORGE MENESES ZOZAYA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

812	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
-----	--

FACTOR

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's) 25. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CONTRIBUIR A EFECTO DE QUE EL PERSONAL ADSCRITO SE CAPACITE EN MATERIA DE 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			
1	Programar la asistencia de las y los servidoras públicos a los cursos disponibles en materia de tecnologías de información y comunicación.	Directores Generales Adjuntos y Directores de área.	Correos electrónicos.	Todo el año.	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2					E			P												
					O			R												
3					E			P												
					O			R												




JORGE MENESES ZUZAYA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES