

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

INSTITUTO DE FORMACIÓN MINISTERIAL, POLICIAL Y PERICIAL (IFMPP)

Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	62
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	63
3.1.1. Comparación de resultados APF e IFMPP	64
3.1.2. Comparación Sector Desconectado	65
3.1.3. Comparación Sector Procuración de Justicia	66
3.1.4. Comparativo Histórico IFMPP	67
3.2. Efectividad del PTCCO 2017	68
4. Definición de Objetivos Estratégicos	71
5. Definición de Prácticas de Transformación	71
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	71

El personal del IFMPP participó 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.

En el IFMPP colaboraron 108 personas de un universo de 108, logrando el 100% de participación de su personal.

El resultado fue:



**Un Tercer Lugar
en el Sector
Desconcentrado
89 puntos**

4 puntos más que el año anterior (85)

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 del IFMPP, 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 del IFMPP.

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,

el IFMPP presenta el siguiente plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2018

- **La ECCO 2017 está conformada por:
17 Factores de Clima y Cultura Organizacional**

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

2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

- 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), al IFMPP le corresponde la APF

Factor XXVII

- 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 el IFMPP obtuvo 89 puntos de manera global, el factor mejor calificado fue de 94 puntos y el menor de 83 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

92 ≥; 78 ≤

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



92 - 100



79 - 91

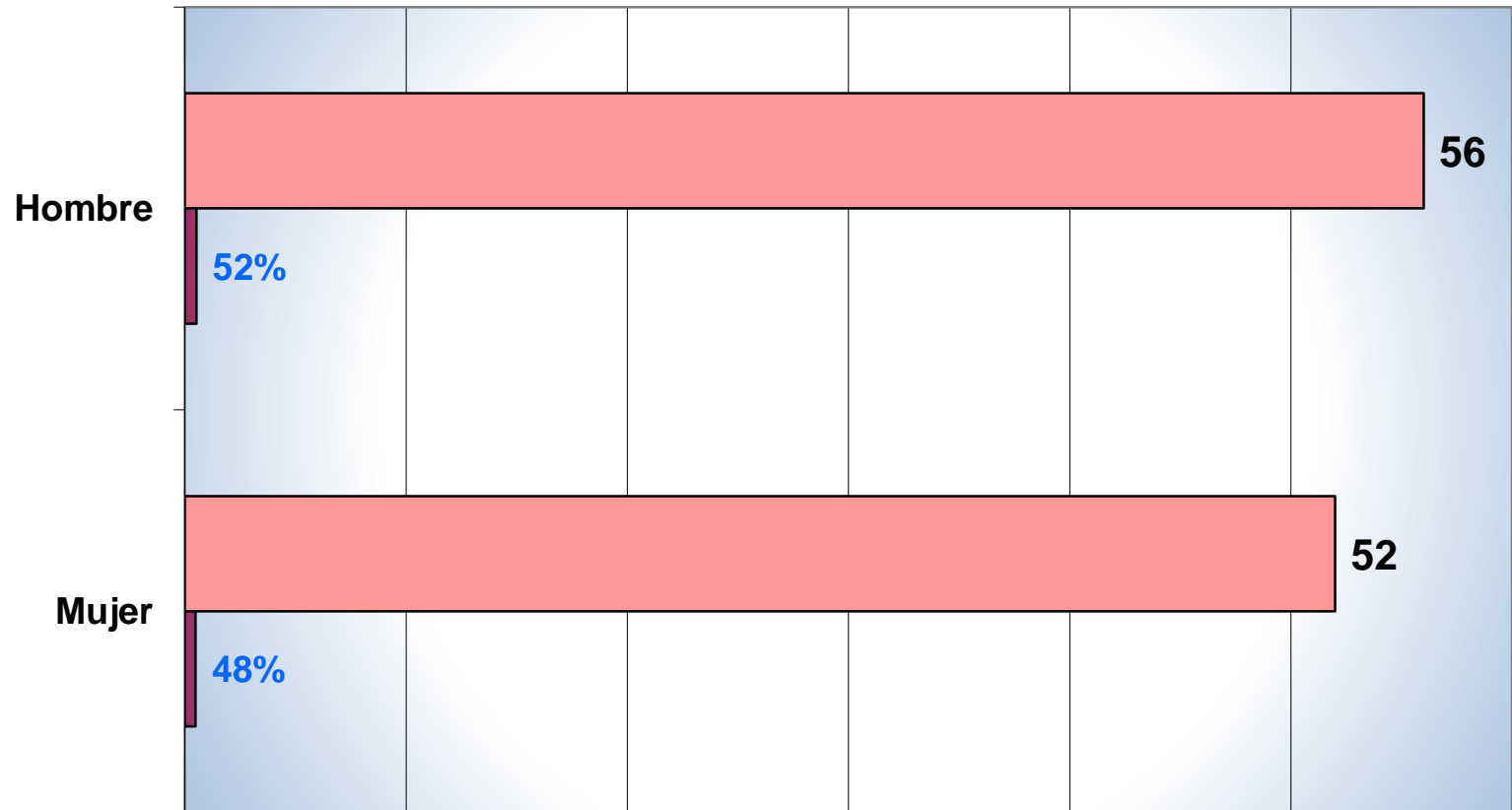


61 - 78

1. Análisis Cuantitativo

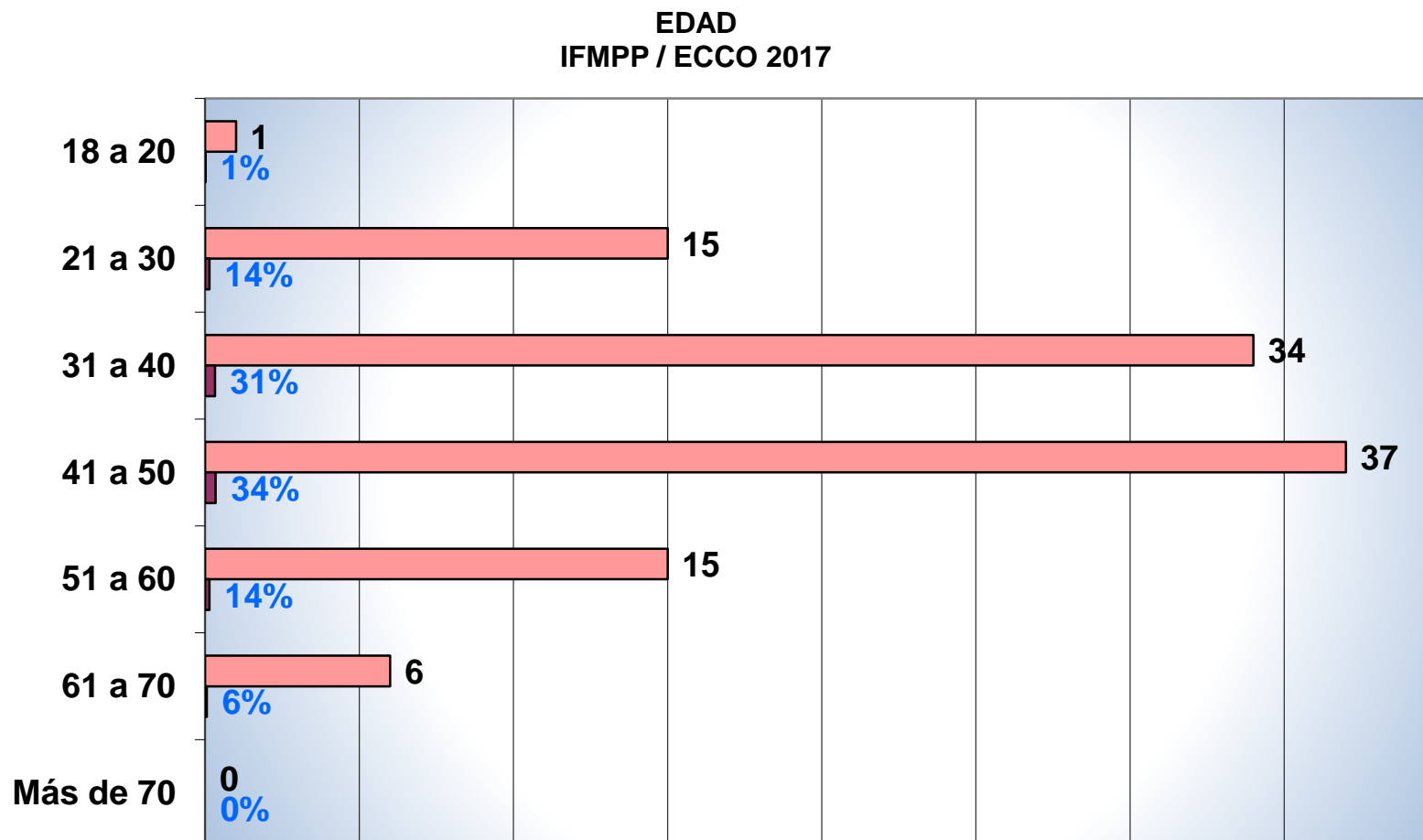
Datos Sociodemográficos

GÉNERO
IFMPP / ECCO 2017

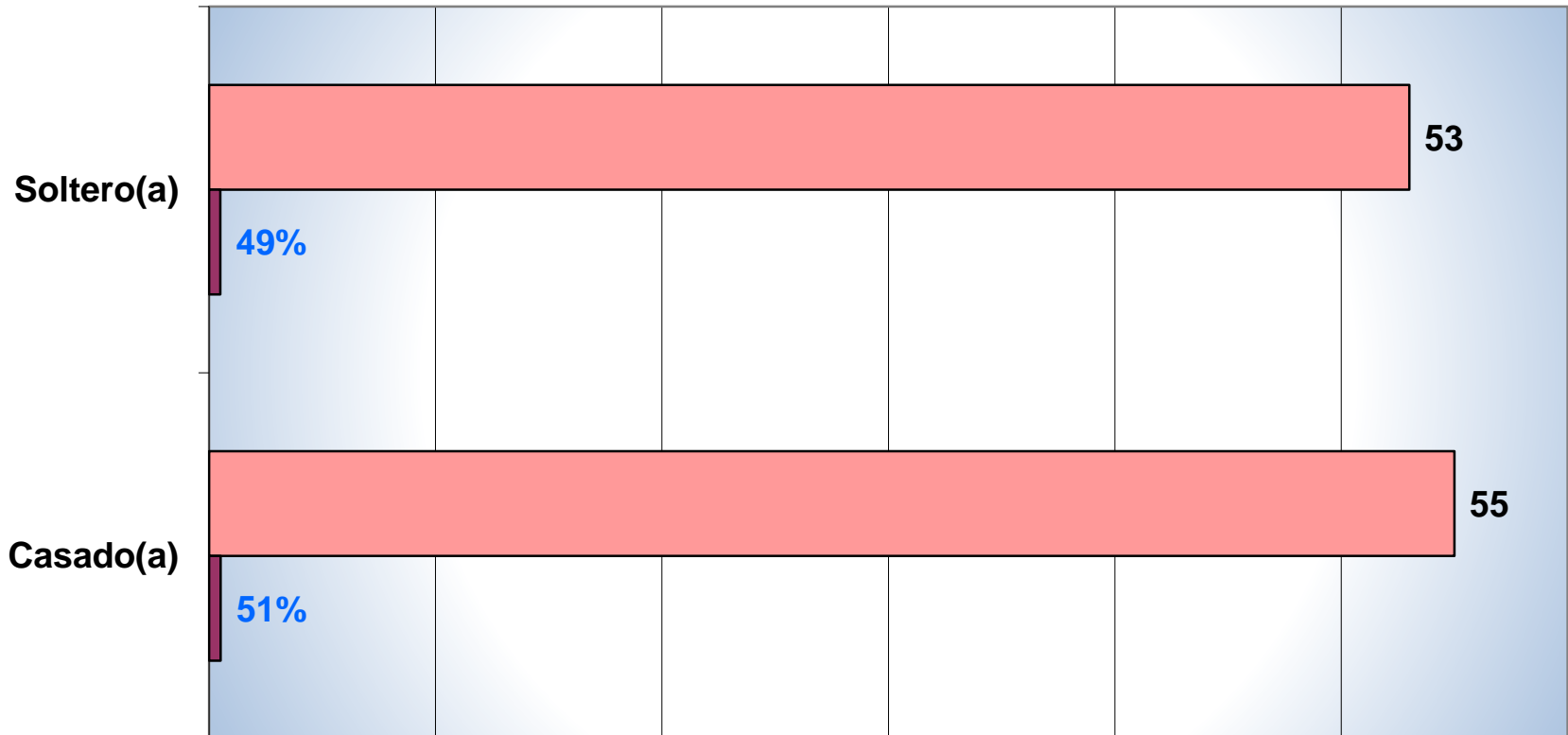


La participación de las mujeres en la encuesta fue ligeramente inferior a la de los hombres, sin embargo, la participación de ambos sexos es satisfactoria.

El 65% de las y los servidores públicos encuestados/as (s.p.e.), se encuentran entre los 31 y los 50 años.



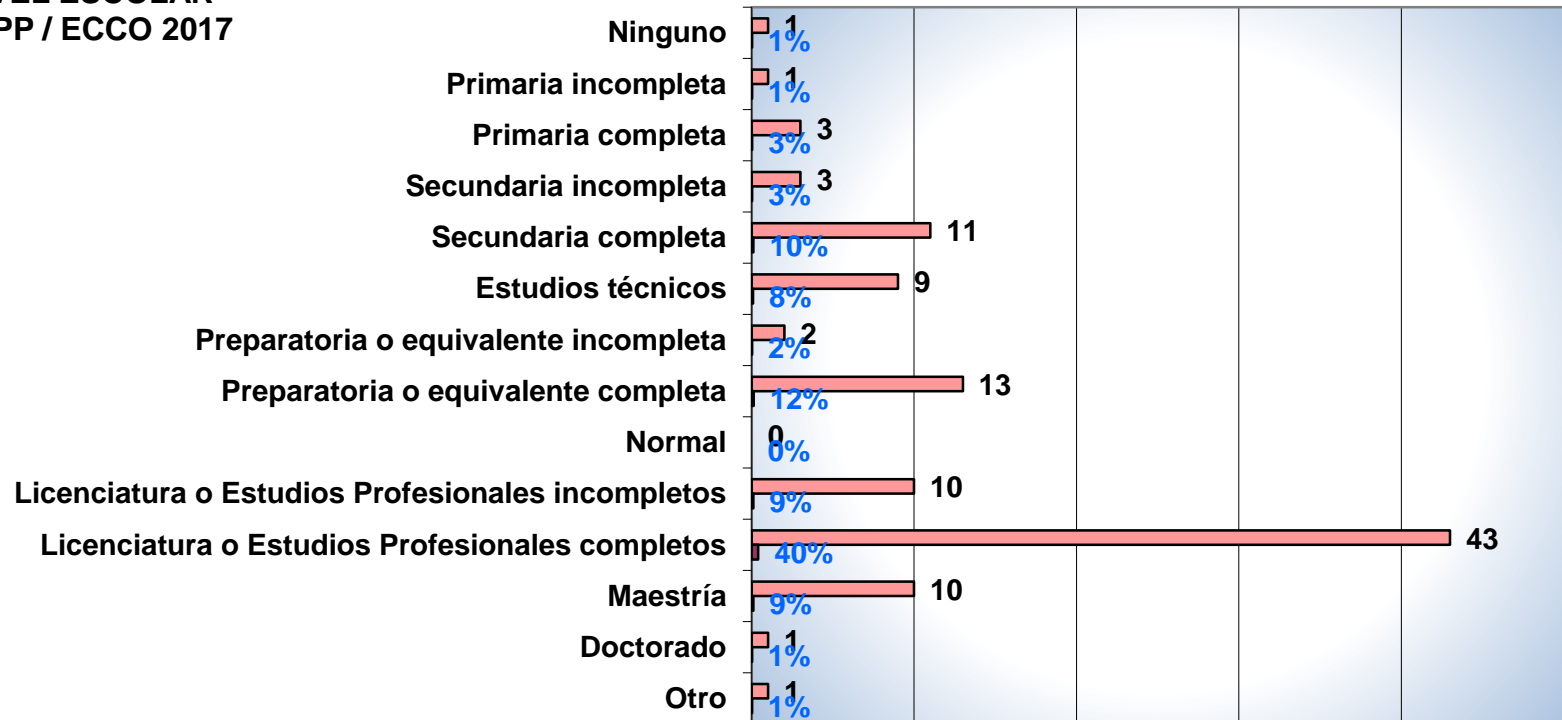
ESTADO CIVIL
IFMPP / ECCO 2017



Los/as s.p.e. casados/as continúan representando mayoría respecto de los/as s.p.e. que son soltero/as.

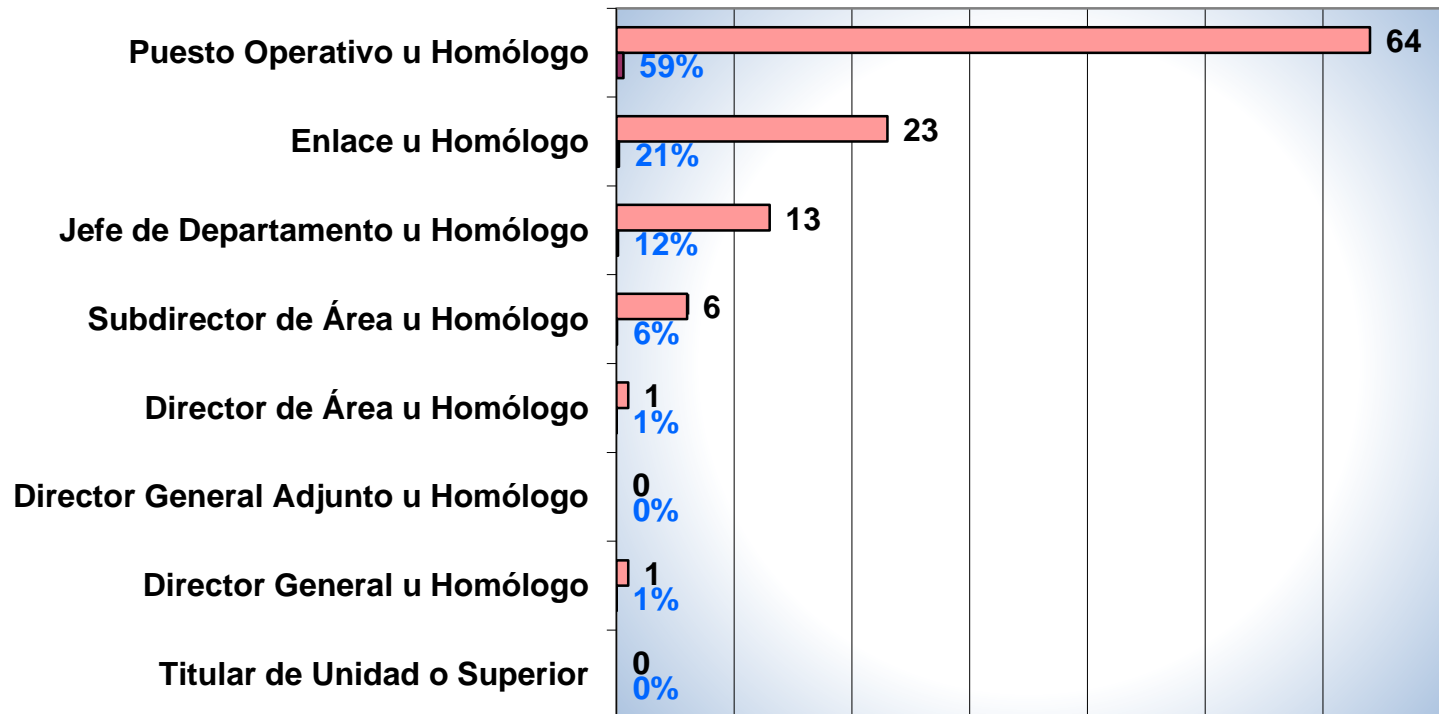
40% de las y los participantes cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, por lo que aumentó 2 puntos porcentuales respecto al año anterior.

**NIVEL ESCOLAR
 IFMPP / ECCO 2017**

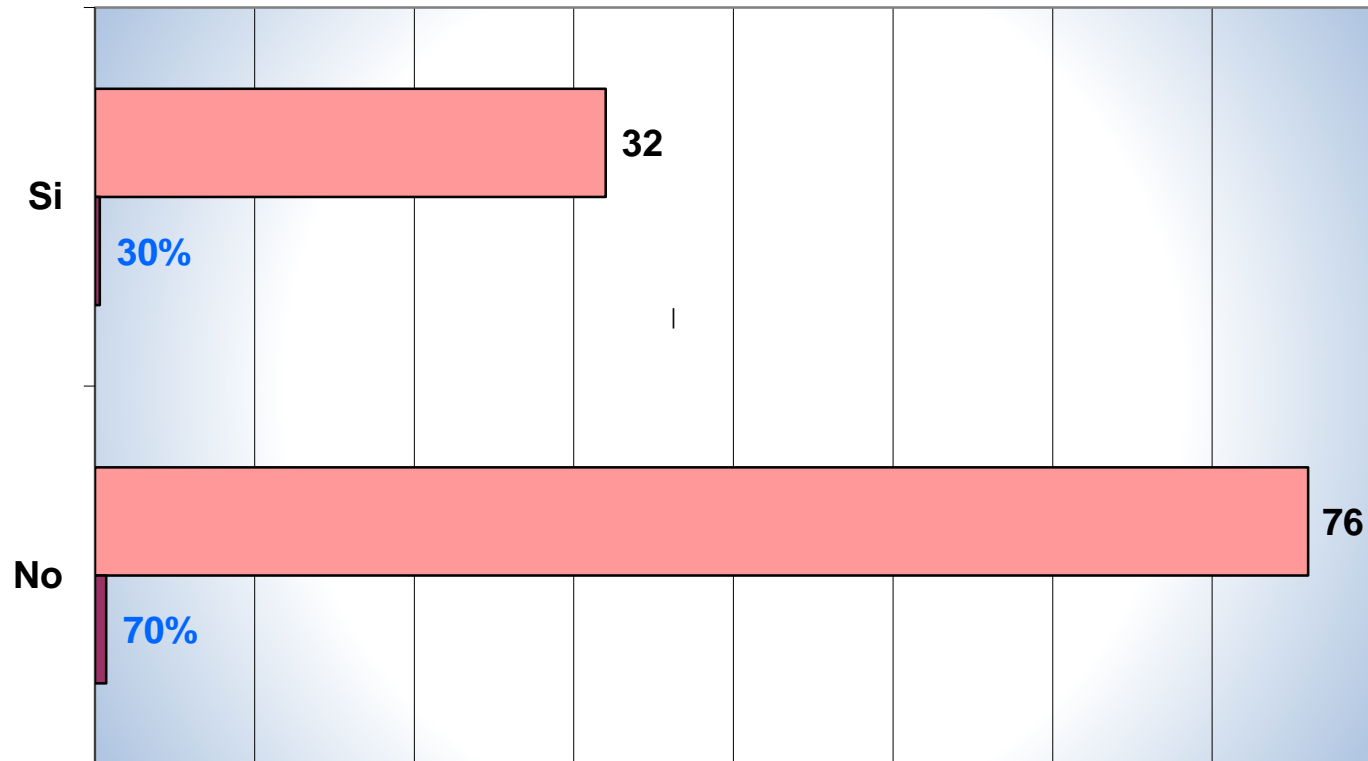


El 59% de los/as servidoras y servidores públicos del IFMPP que participaron en la encuesta ostenta puesto operativo u homólogo. También se observa un incremento en la participación de jefes/as de departamento, condición importante para fortalecer el liderazgo integral del Instituto.

**NIVEL DE PUESTO
 IFMPP / ECCO 2017**



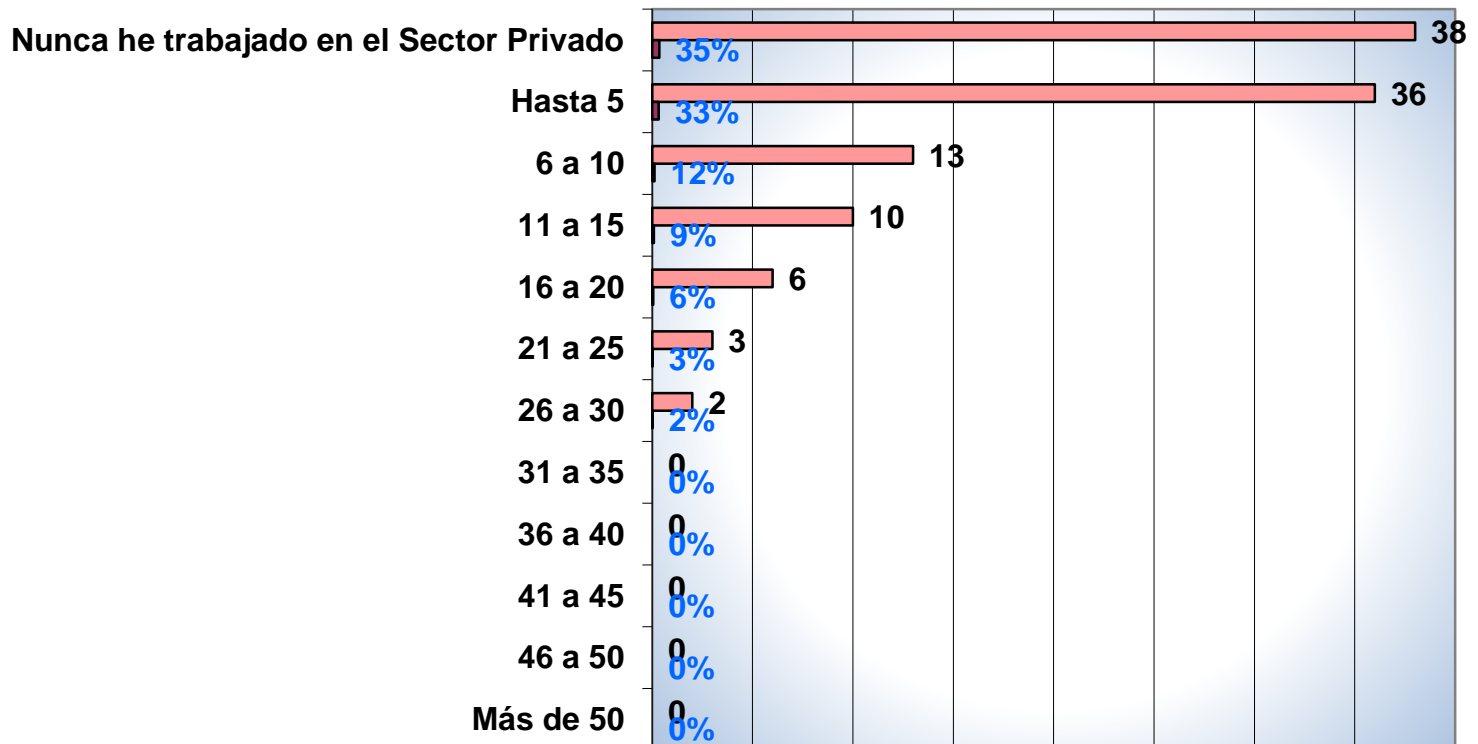
**SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA
IFMPP / ECCO 2017**



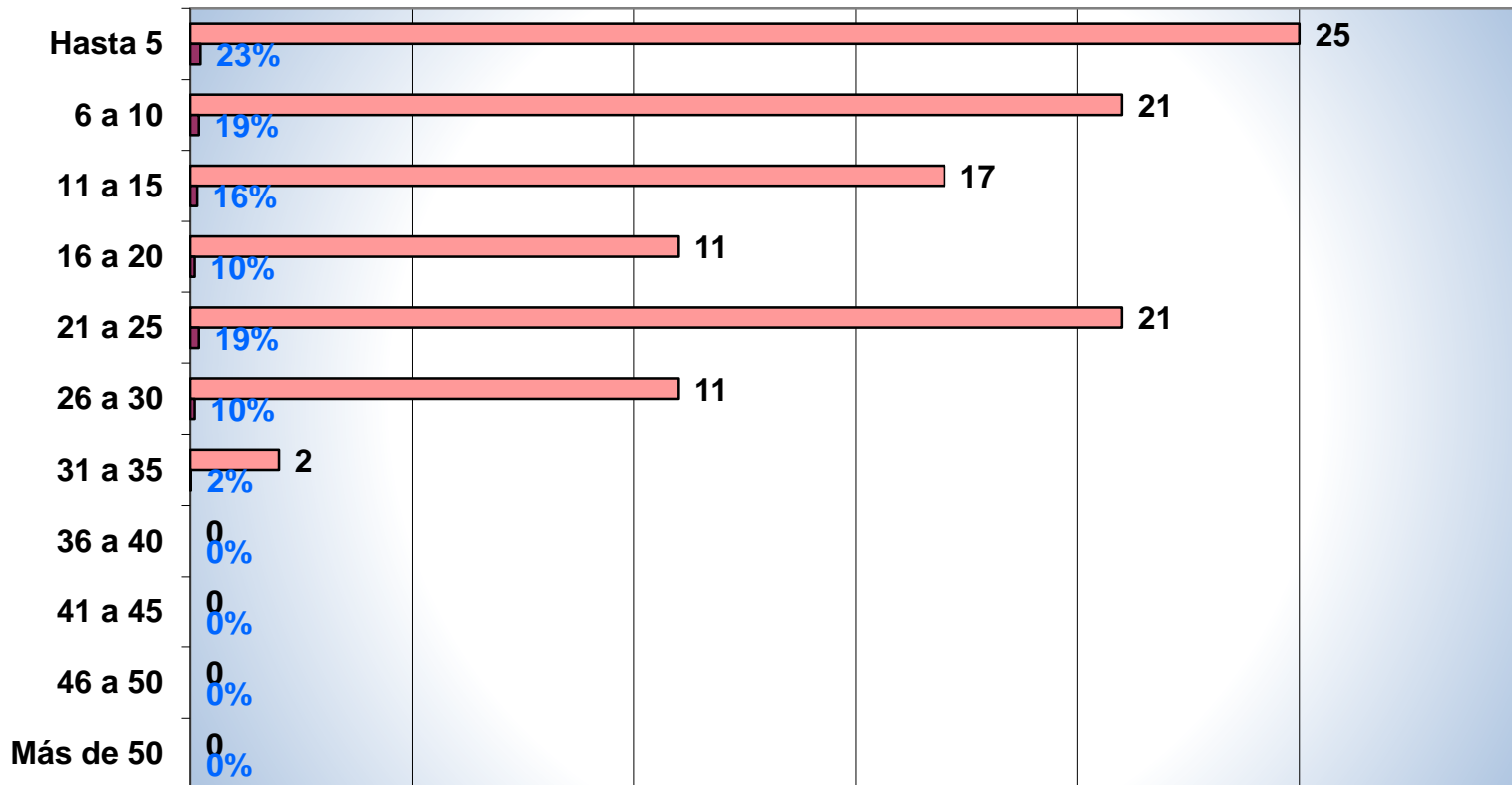
En el IFMPP no aplica el Servicio Profesional de Carrera, sin embargo, el 30% de los/as s.p.e. manifestó contar con algún sistema de profesionalización.

En promedio, 4 de cada 10 s.p.e. no cuenta con experiencia en el sector privado, por lo que se deduce que el IFMPPP cuenta con una plantilla de personal que tiene una amplia experiencia en la administración pública.

**AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA
 IFMPP / ECCO 2017**



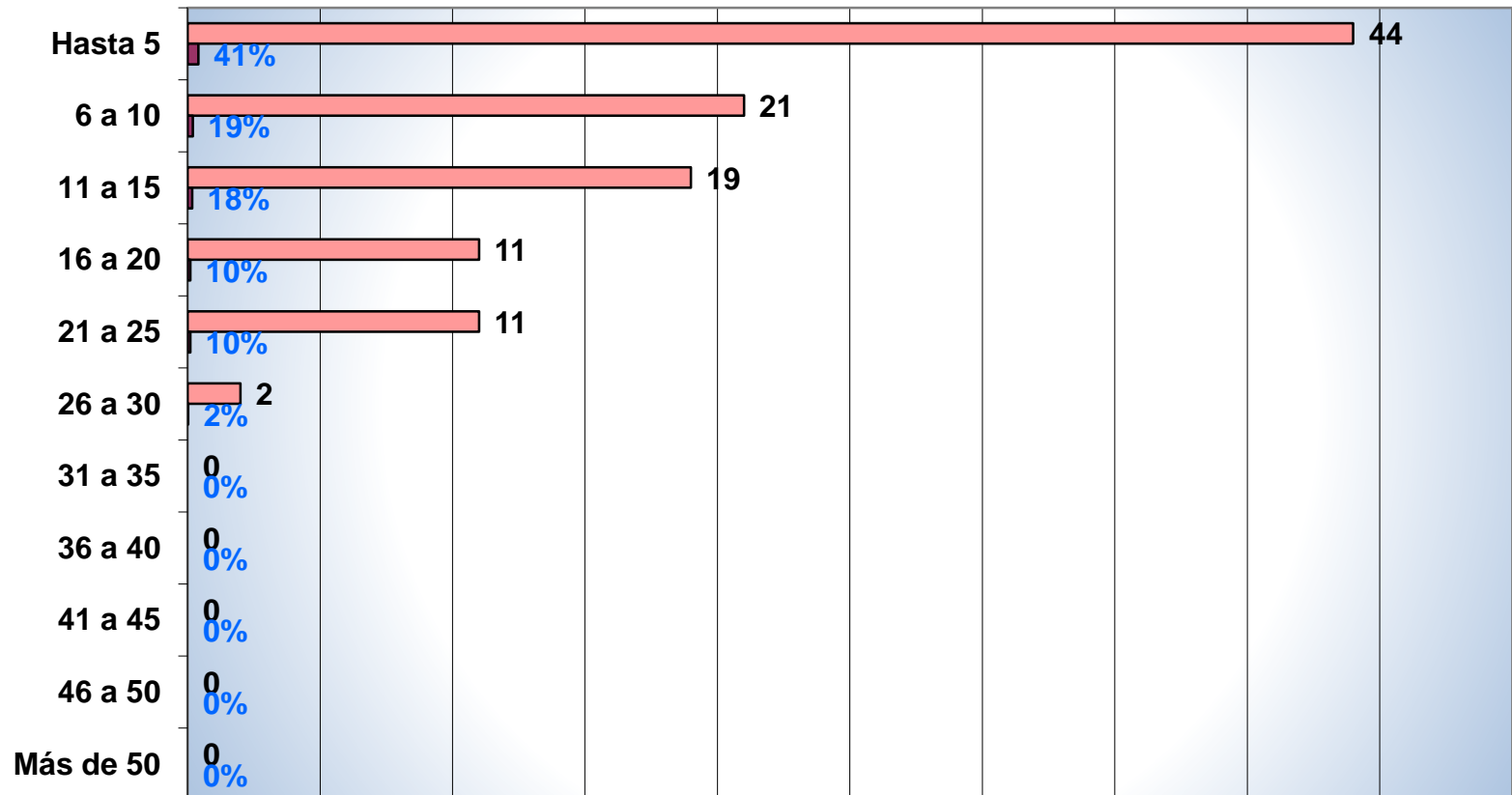
AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL IFMPP / ECCO 2017



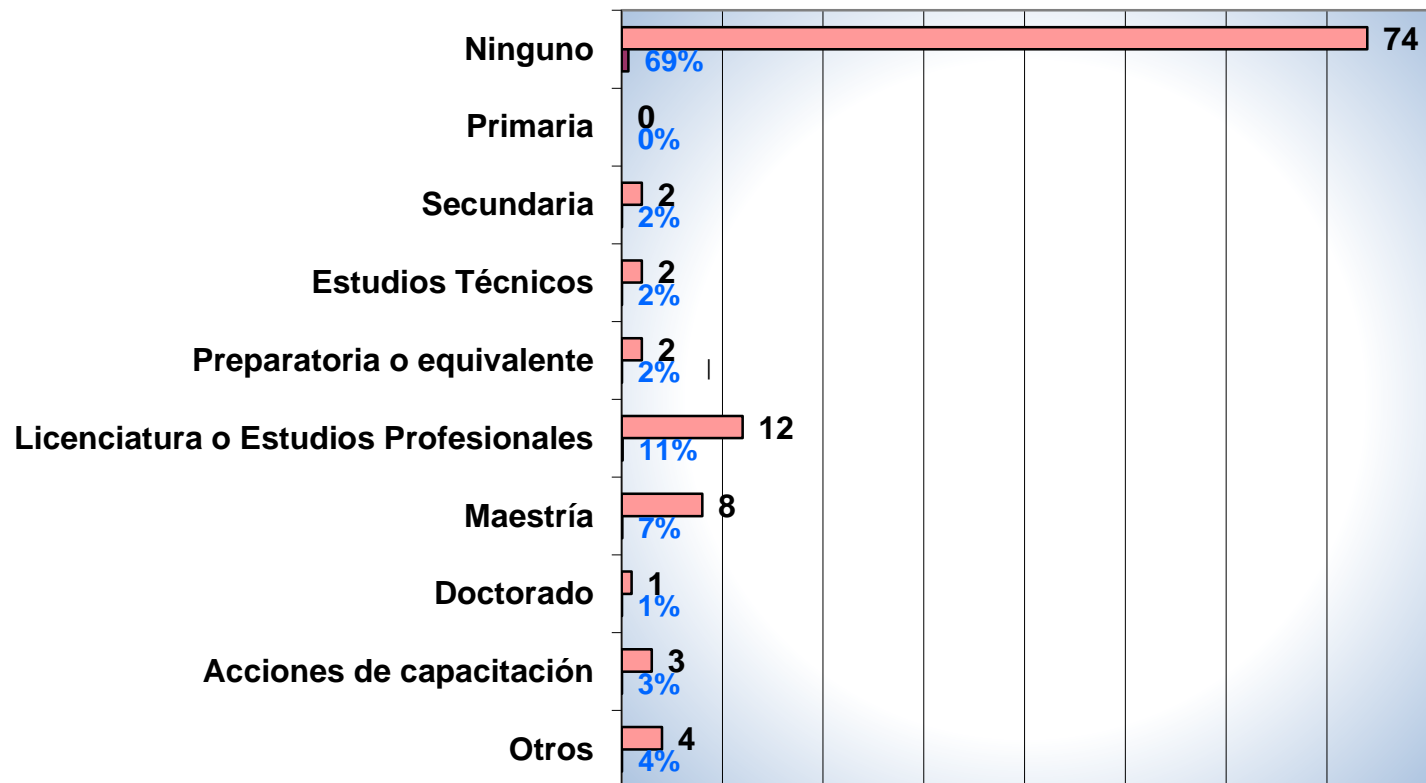
El 77% del personal que participó en la encuesta, tiene más de 6 años de experiencia en la Administración Pública Federal.

El 41% de las personas que participaron en la encuesta, tienen hasta 5 años en el puesto actual, mientras que el 59%, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

AÑOS EN EL PUESTO ACTUAL
IFMPP / ECCO 2017



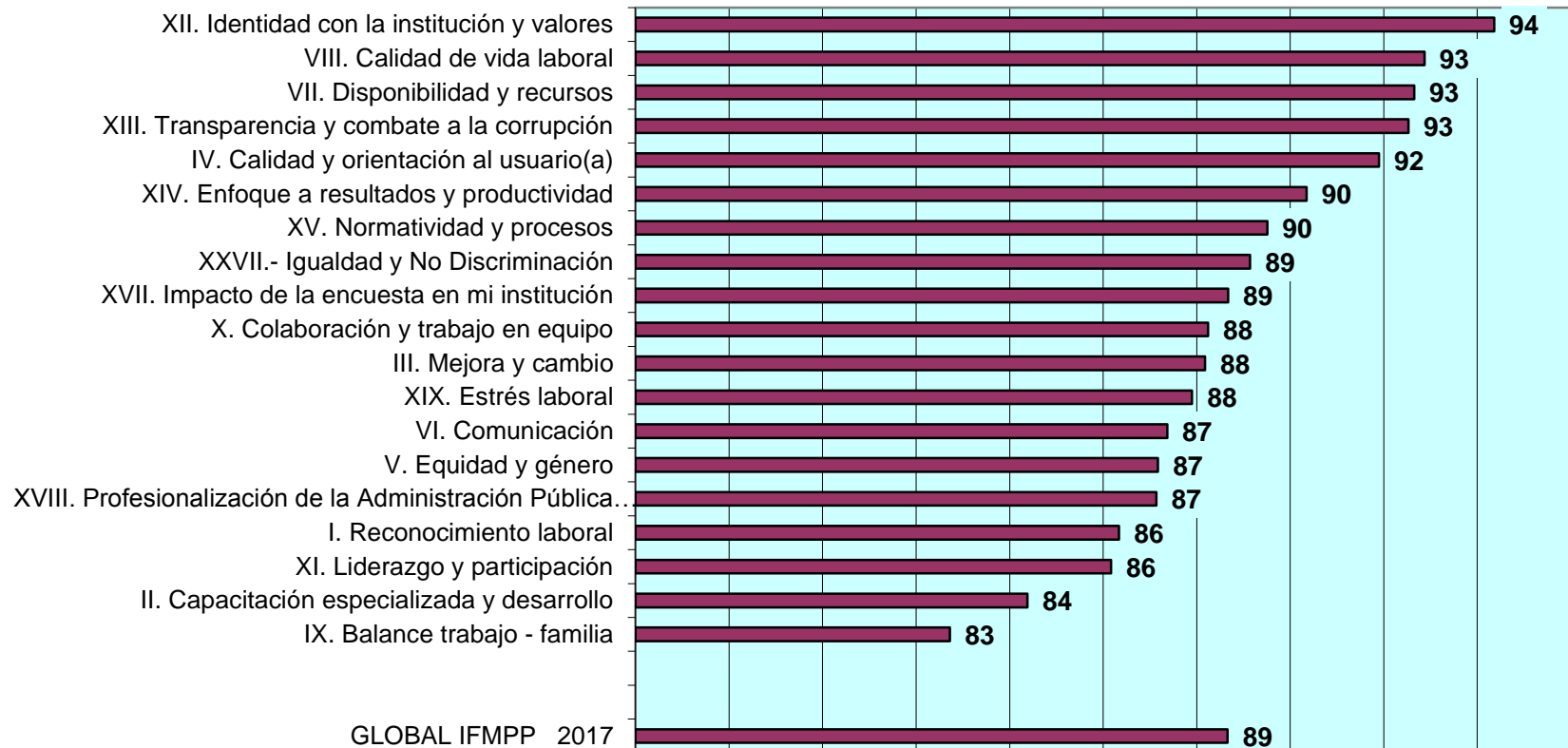
ESTUDIOS ACTUALES
IFMPP / 2017



Casi 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos del IFMPP encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

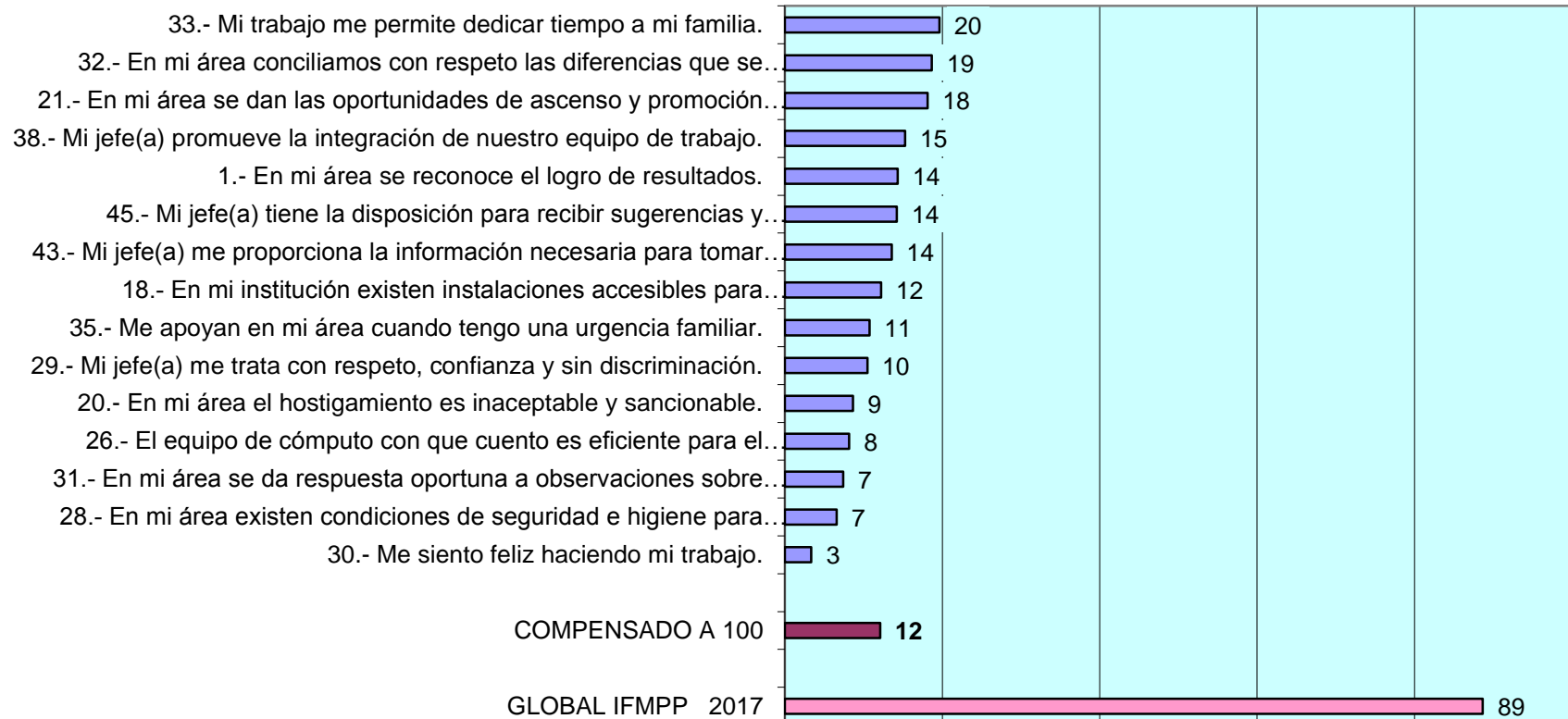
Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR / 2017



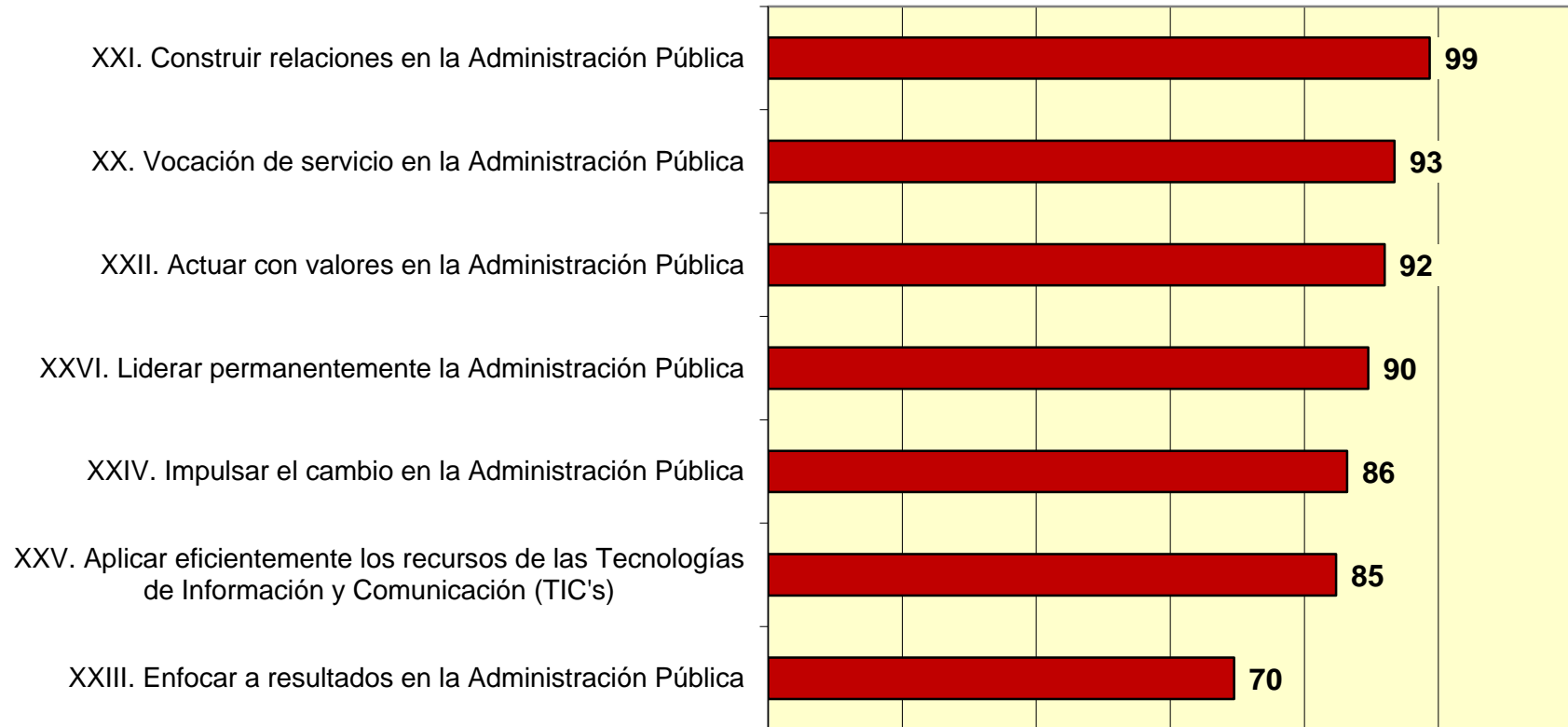
Los resultados muestran que las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy identificados con los valores de la Procuraduría General de la República; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos y el traslado a sus hogares es muy largo, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR / 2017



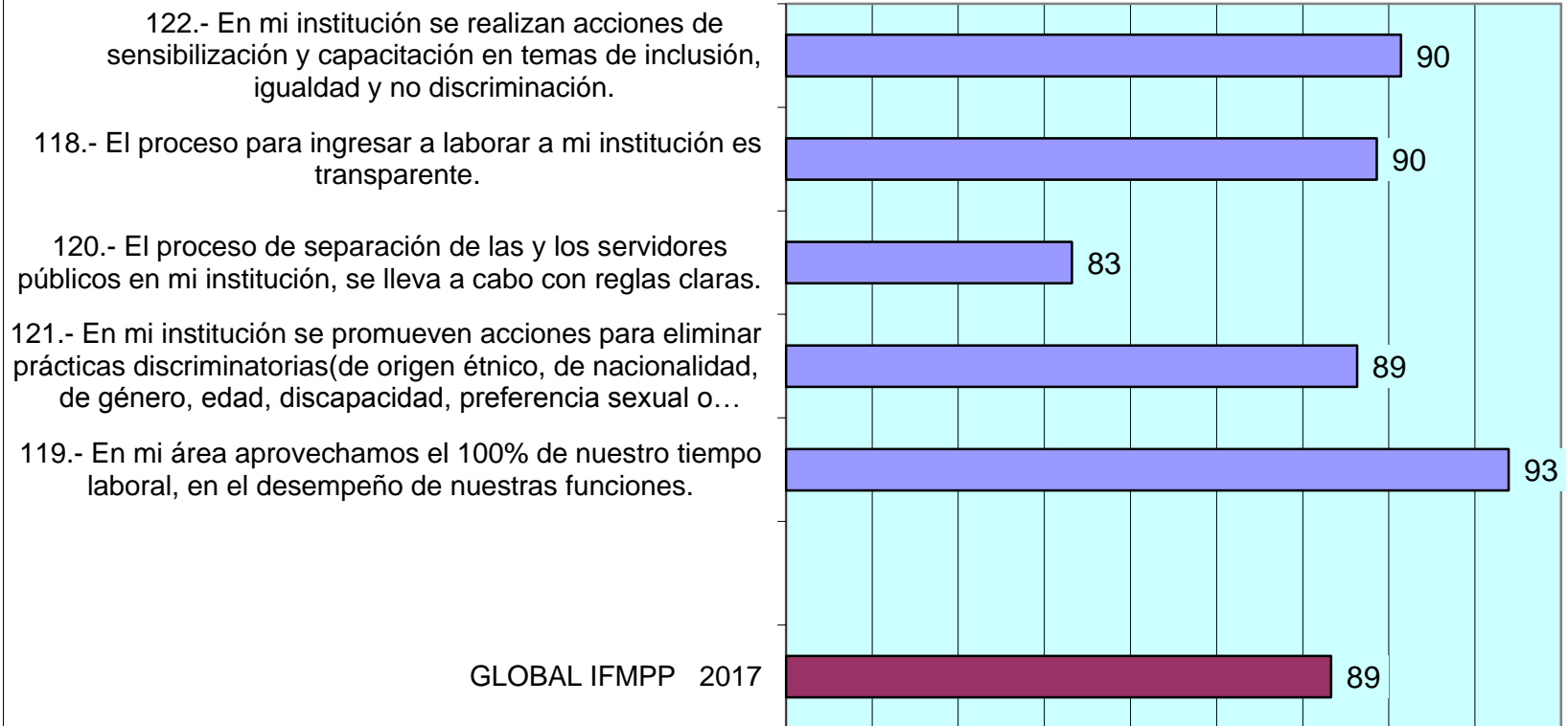
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral.

PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS DE MAYOR A MENOR / 2017



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos del IFMPP con respecto a construir relaciones en la APF; en sentido opuesto, manifiestan que hay que enfocarse a resultados en la APF.

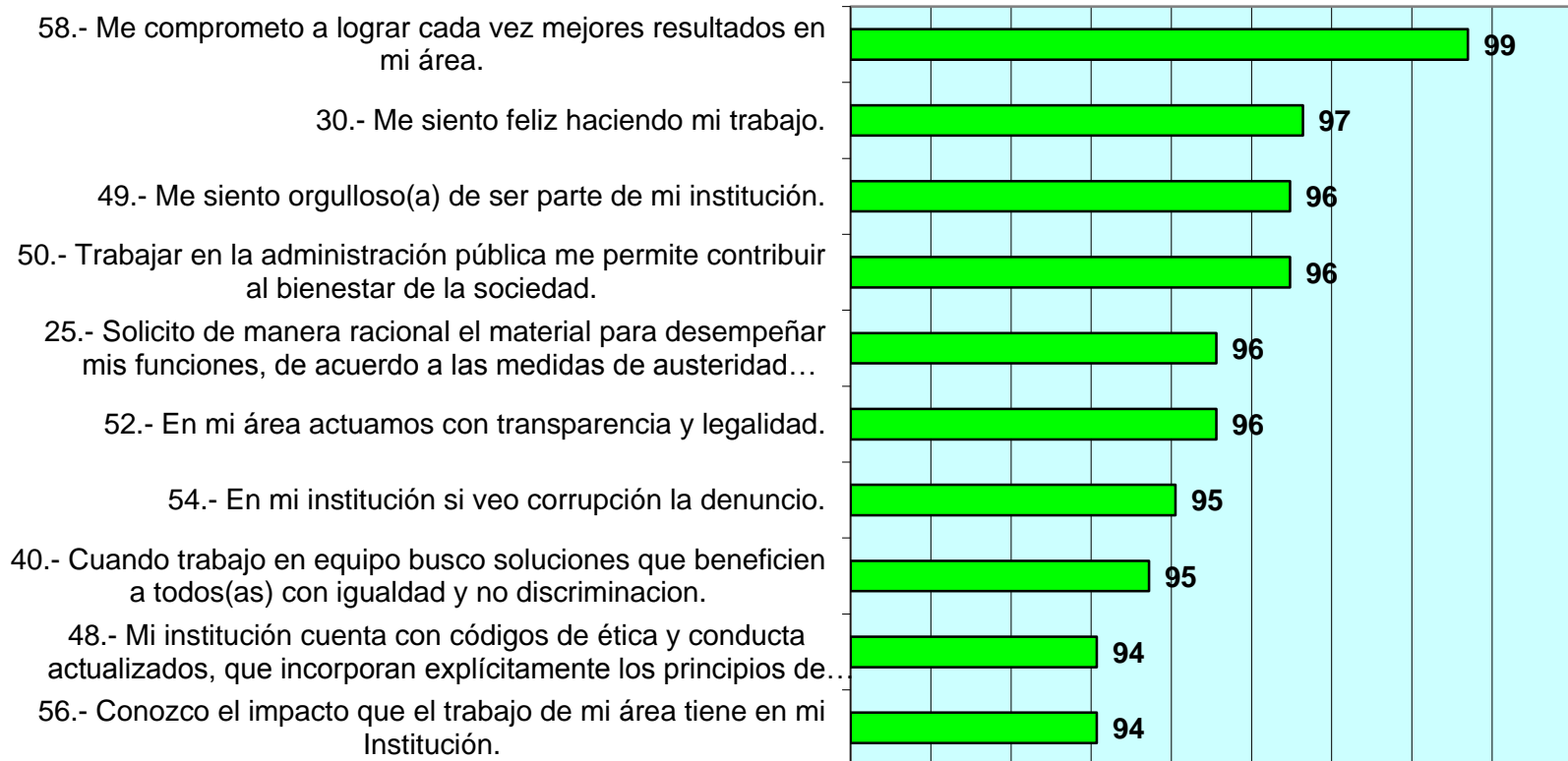
ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF)



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

Fortalezas y Debilidades

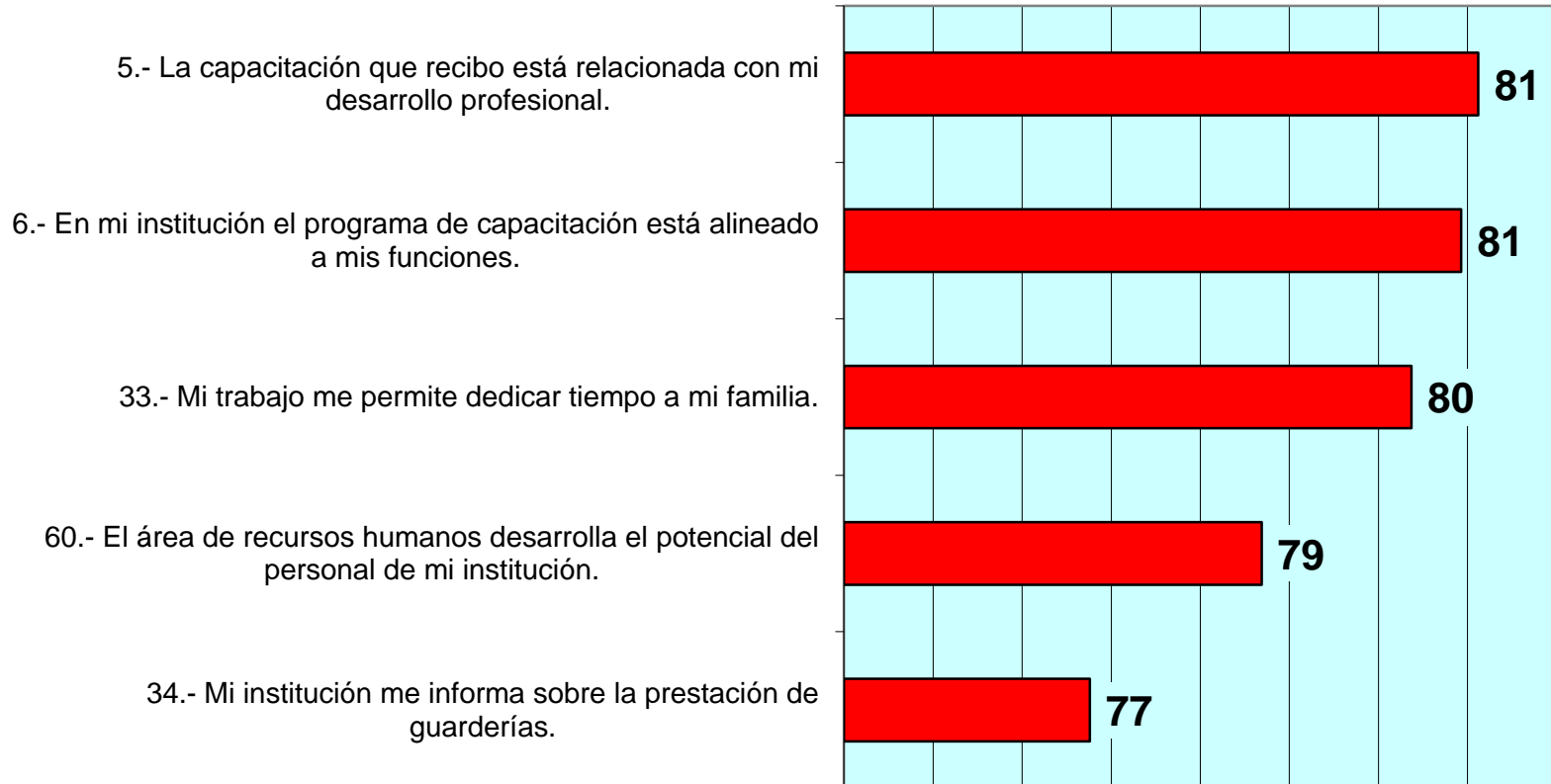
ECCO- LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DEL IFMPP / 2017



Las y los servidores públicos del IFMPP 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 PGR , se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

ECCO - LOS 5 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DEL IFMPP / 2017



La capacitación y la información con relación a la prestación de guarderías que proporciona la PGR son áreas de oportunidad en las que se deberá poner mayor énfasis.

Factores de Clima y Cultura Organizacional

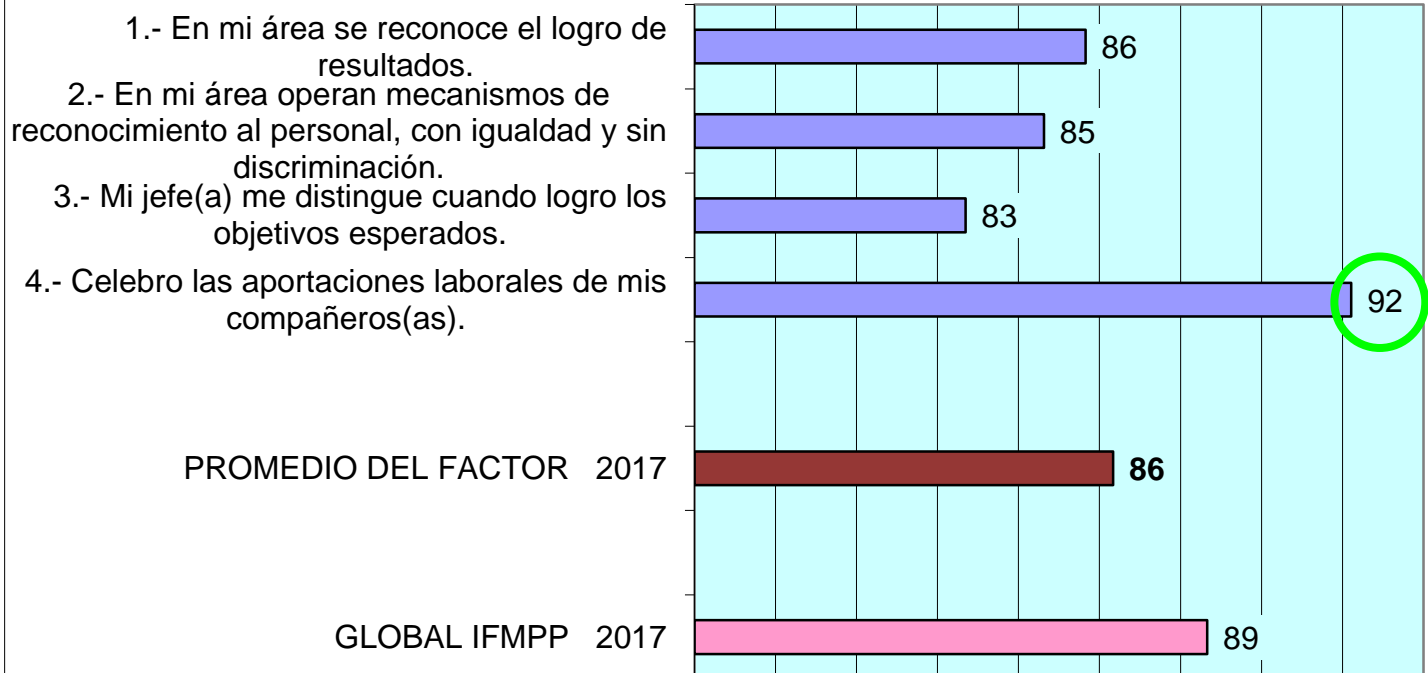
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

86



92 ≥; 78 ≤

I. RECONOCIMIENTO LABORAL / 2017

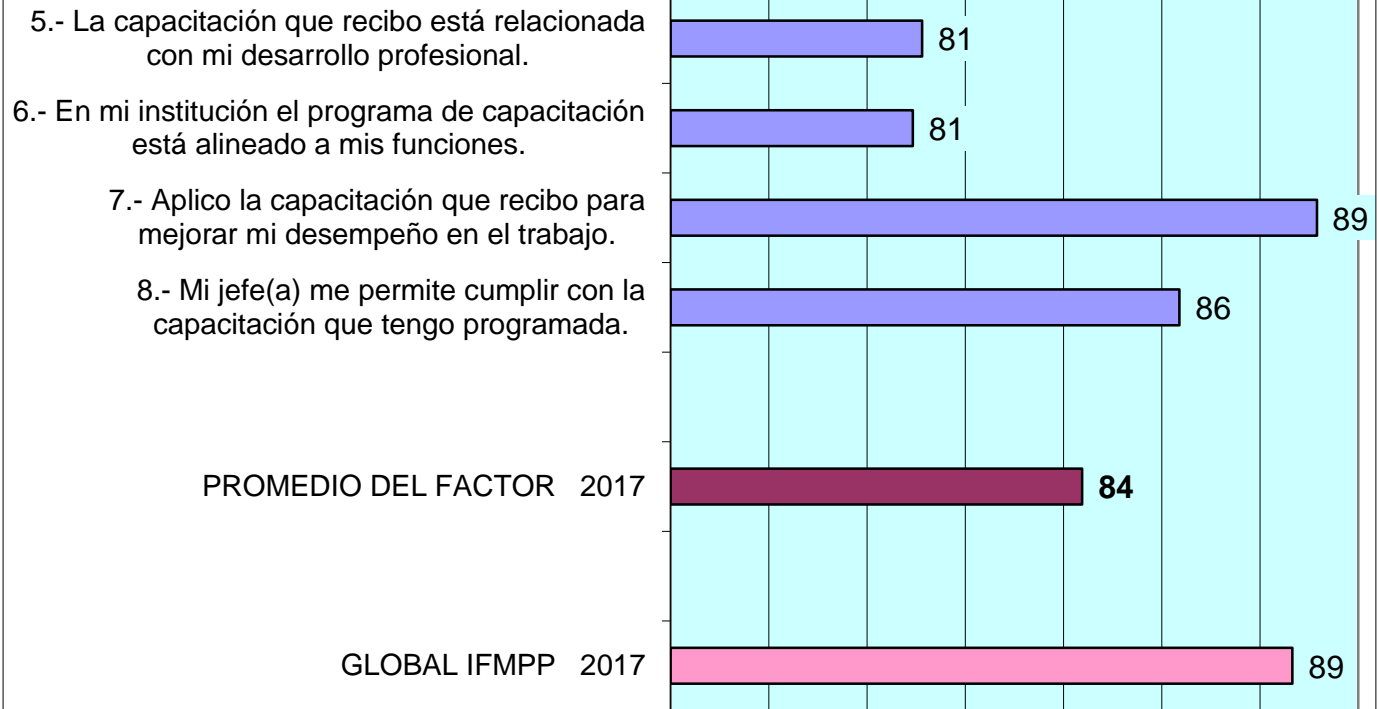


Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar el reconocimiento que realizan las y los jefes por el logro de sus objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las aportaciones que realizan en sus labores.

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.

84

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO / 2017

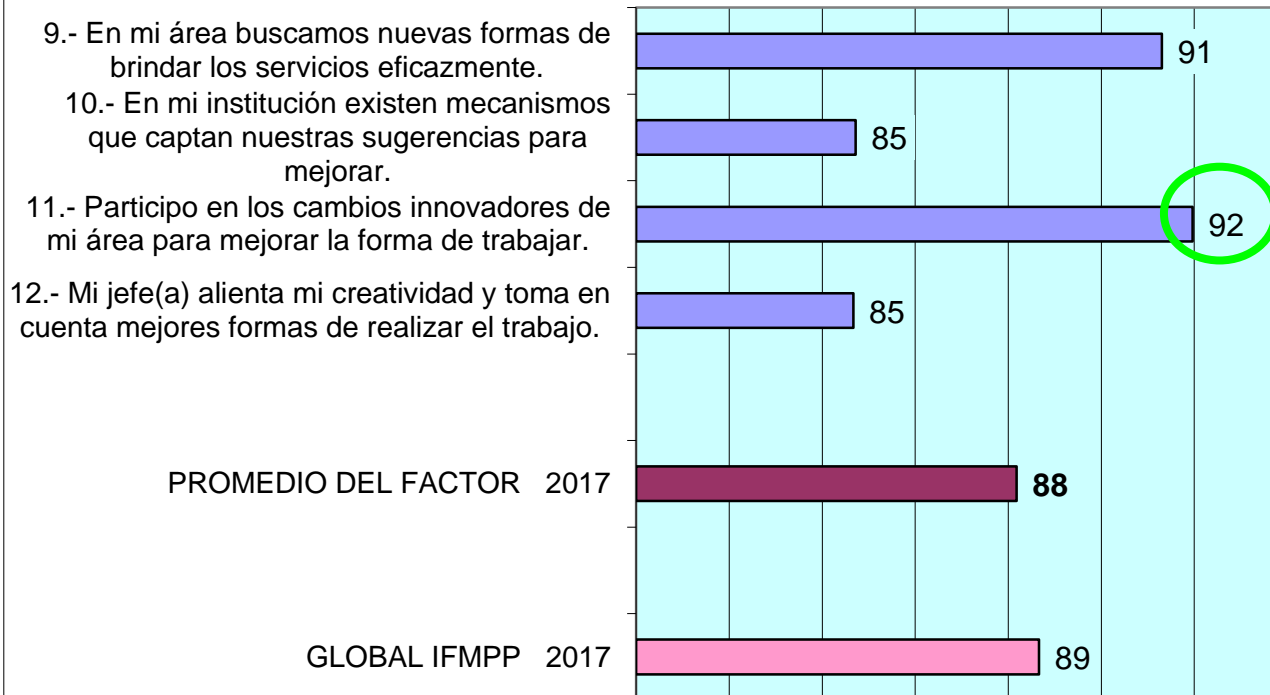


92 ≥; 78 ≤

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 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.

III. MEJORA Y CAMBIO / 2017



88

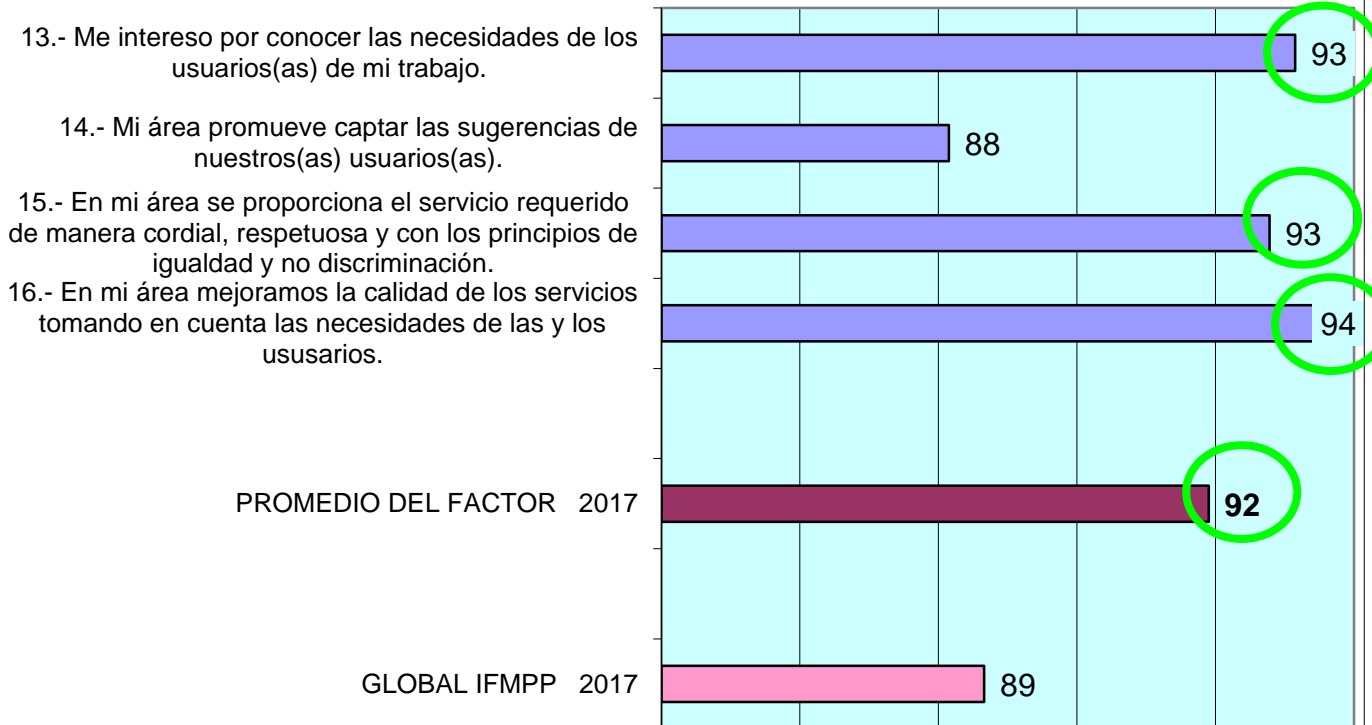


92 ≥; 78 ≤

Prevalece la percepción de que participan para realizar cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en el IFMPP, así como de brindar servicios cada vez más eficaces; por otra parte, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, así como que no se captan sus sugerencias.

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 (A) / 2017



92



92 ≥; 78 ≤

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

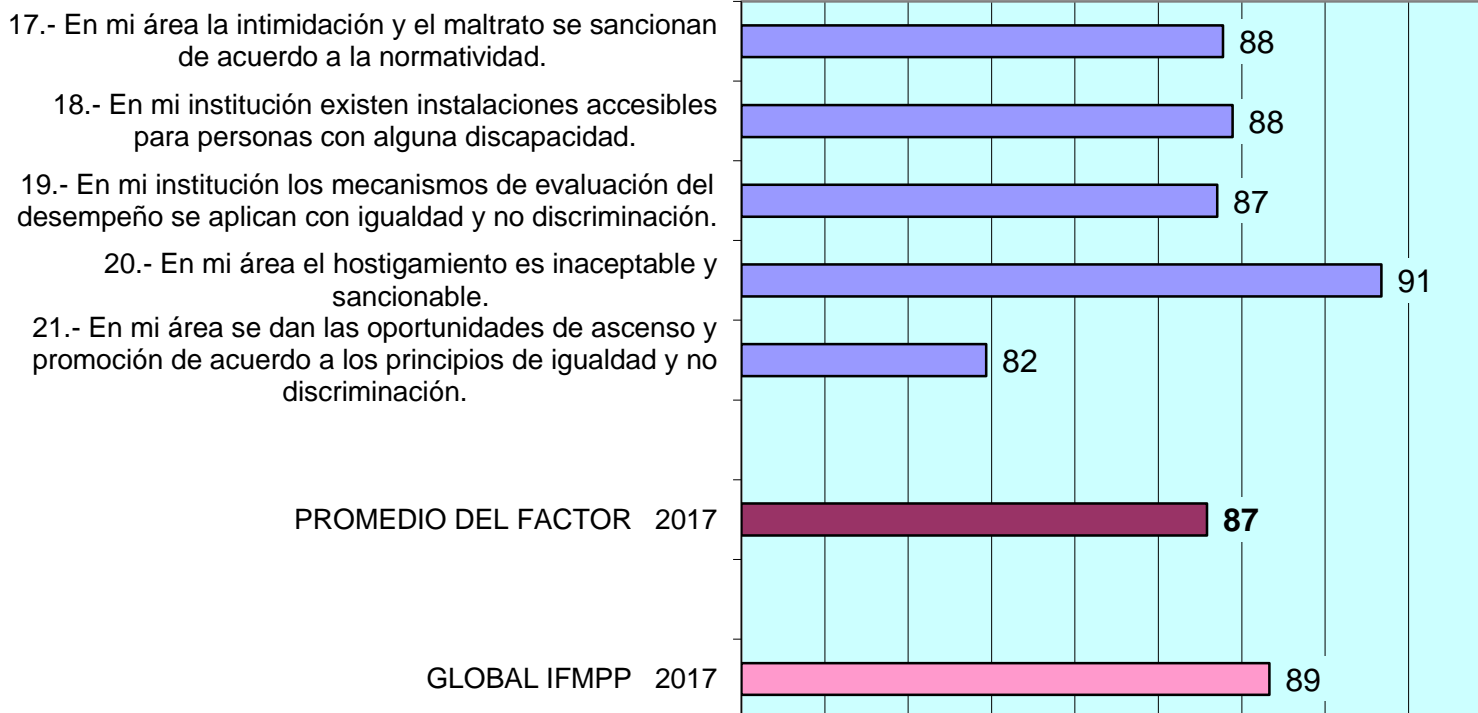
Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

87



92 ≥; 78 ≤

V. EQUIDAD Y GÉNERO / 2017



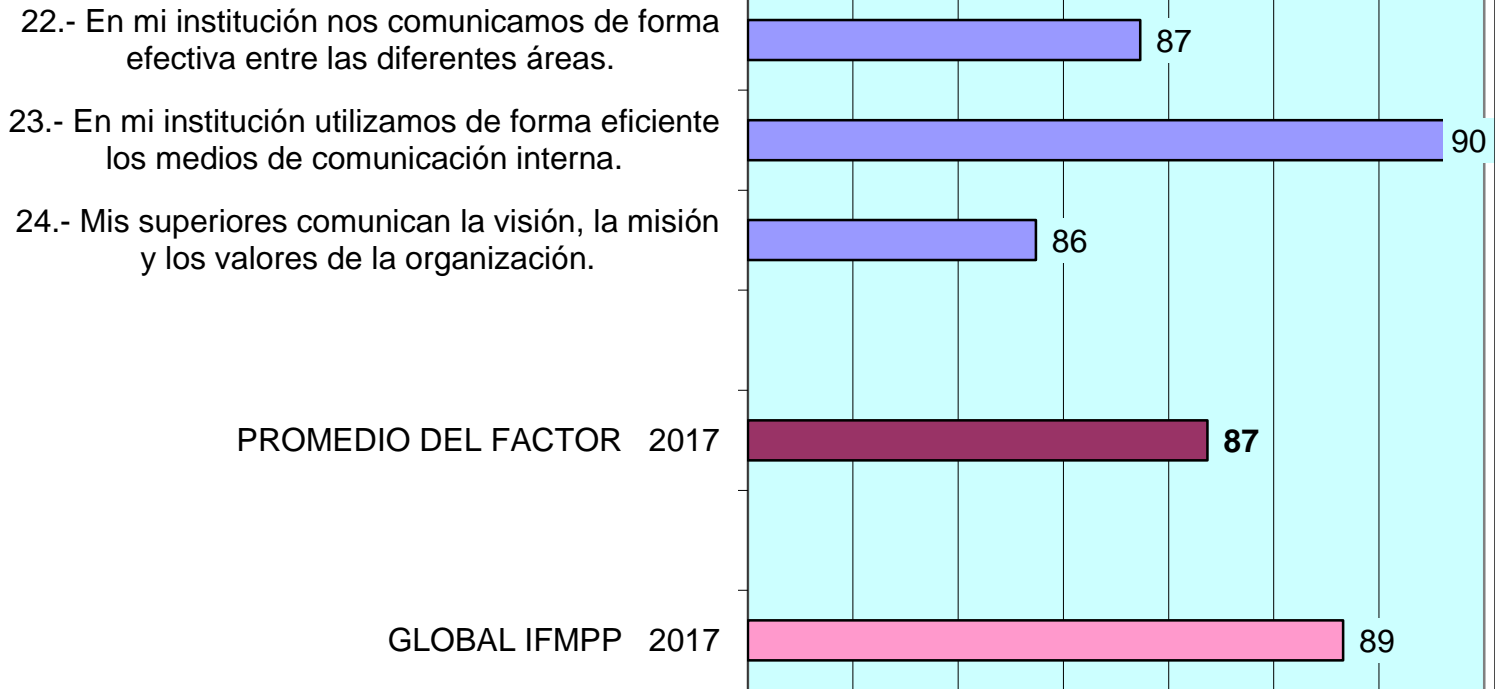
En este factor prevalece la percepción de que en el IFMPP el hostigamientos es inaceptable y sancionable. Por otra parte existe un área de oportunidad en desarrollar los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción.

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.

87



VI. COMUNICACIÓN / 2017

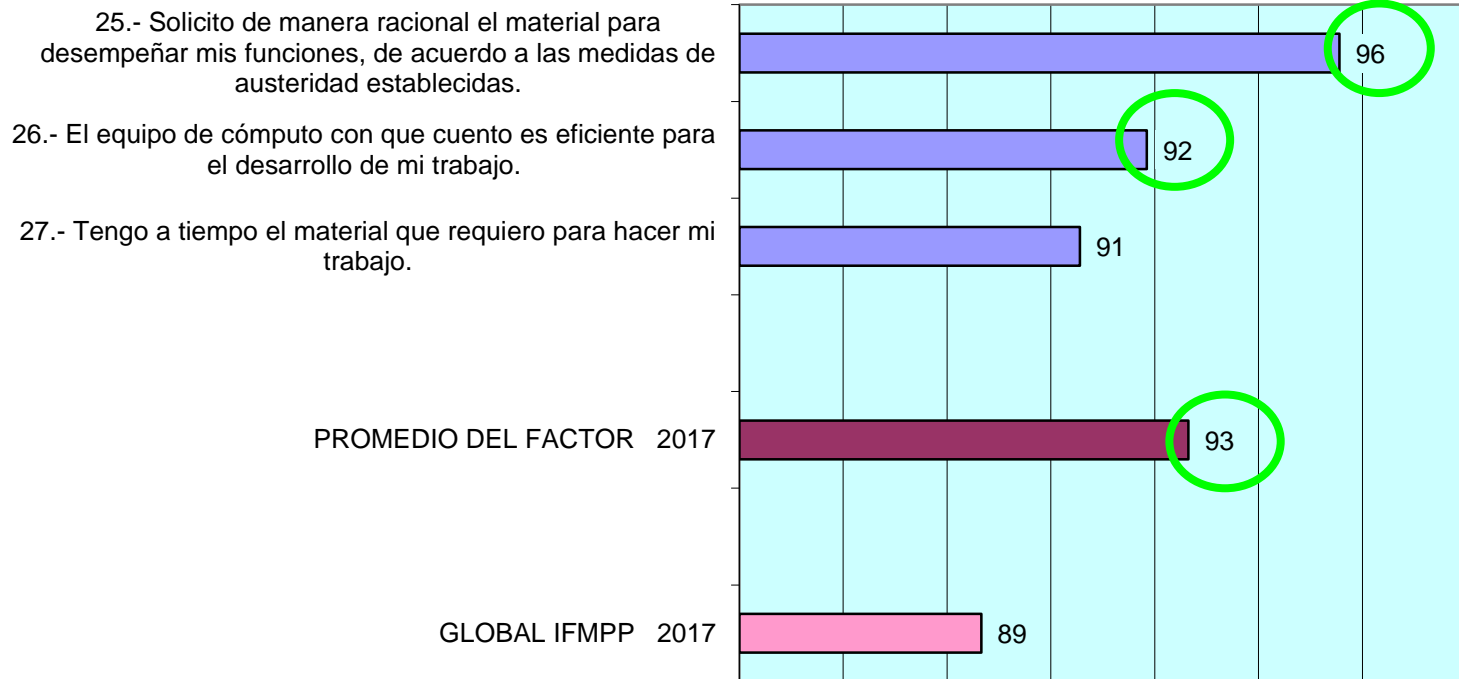


92 ≥; 78 ≤

Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción sobre que en el IFMPP se utilizan de forma eficiente los medios de comunicación interna.

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

VII. DISPONIBILIDAD Y RECURSOS / 2017



93

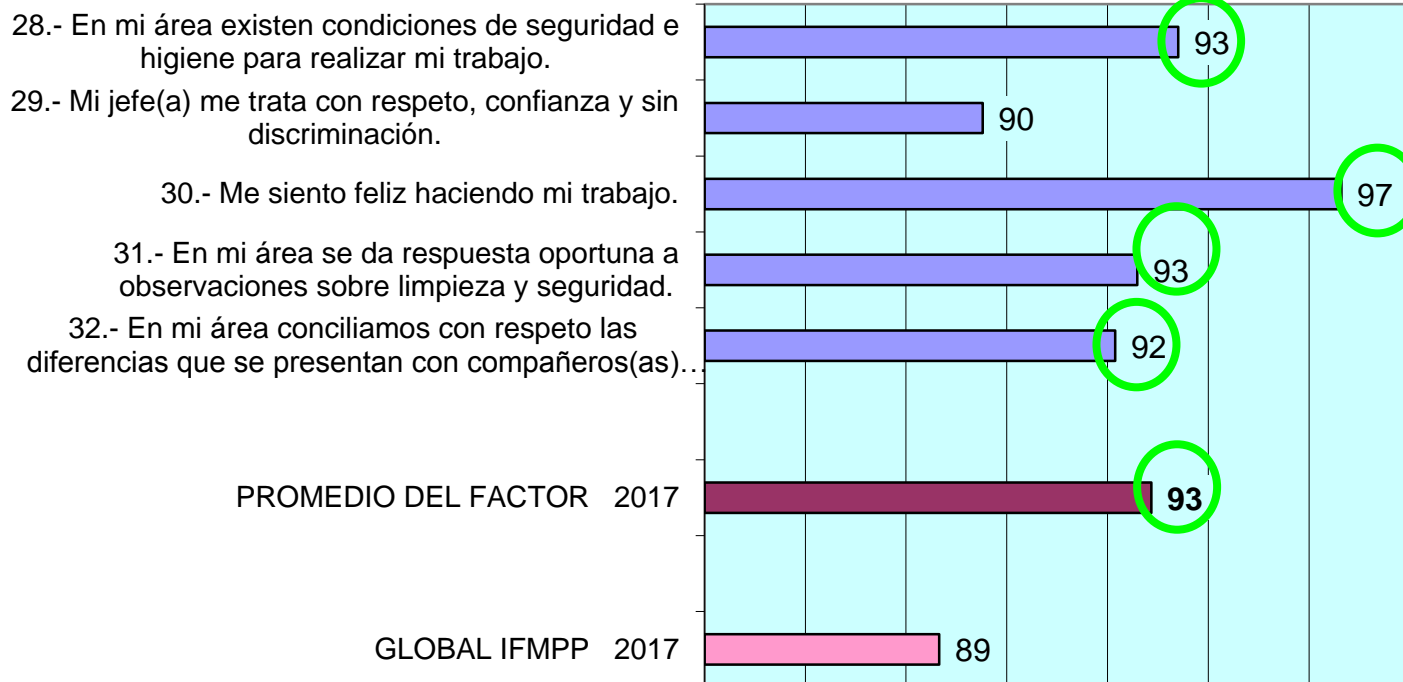


92 ≥; 78 ≤

Las y los encuestados señalan que solicitan y utilizan de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. Por otro lado, el IFMPP 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 / 2017



93



92 ≥; 78 ≤

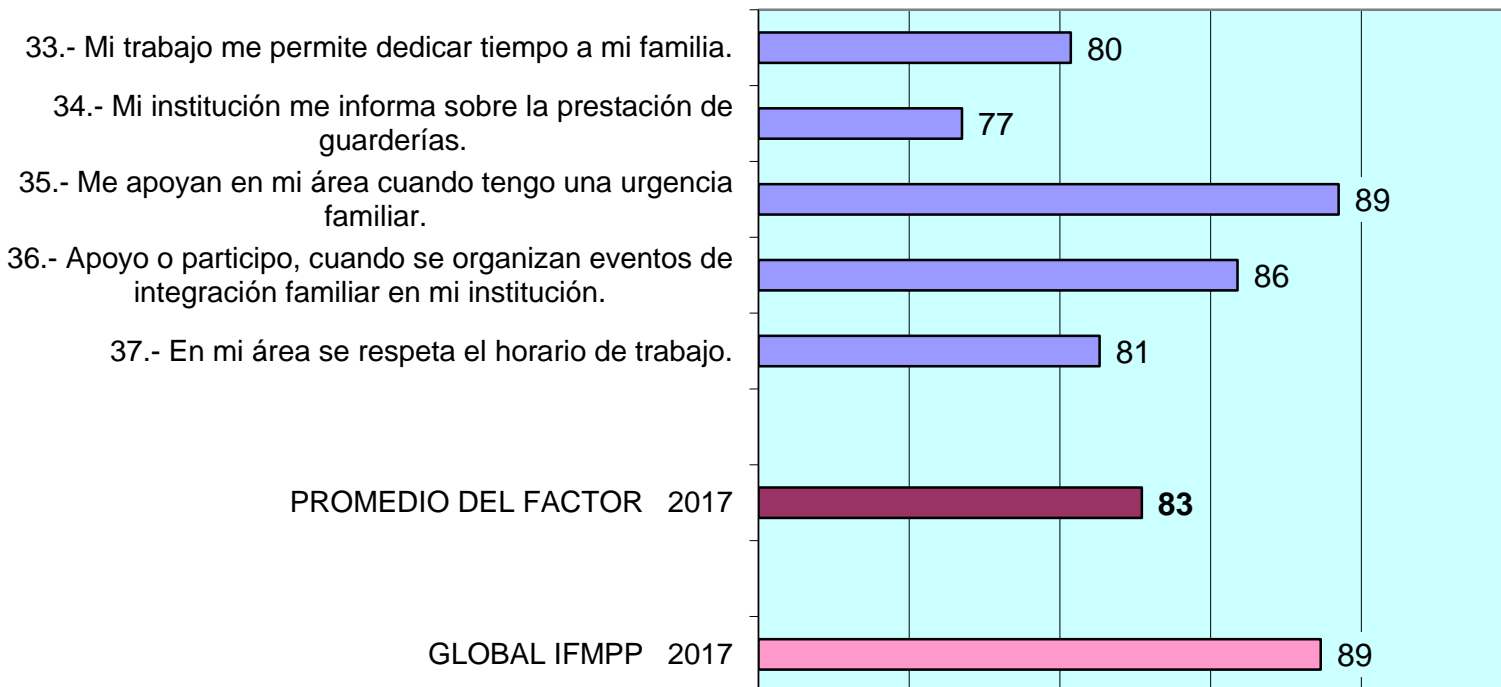
El IFMPP cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad en cuanto al trato que reciben por parte de sus superiores, no obstante el puntaje es alto.

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.

83



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA / 2017



92 ≥; 78 ≤

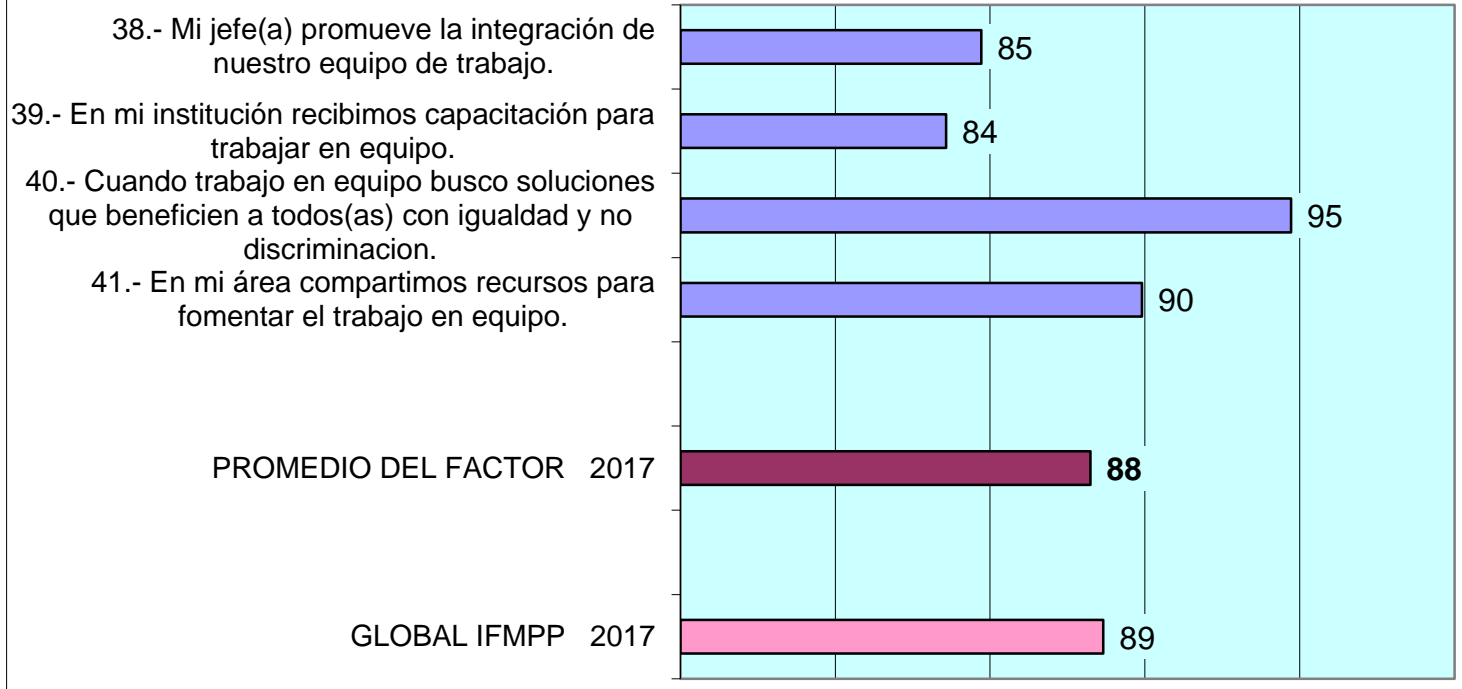
La percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide cada año en los resultados de la ECCO.

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.

88



X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO / 2017

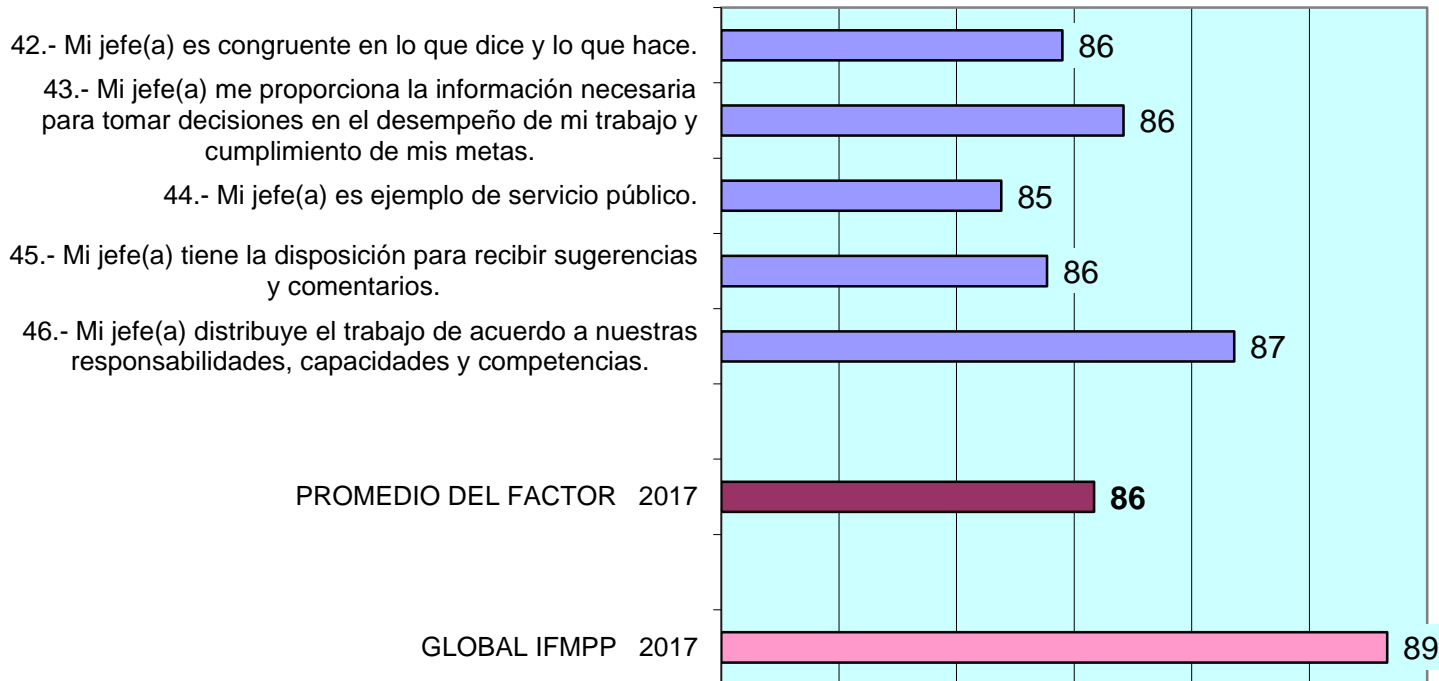


92 ≥; 78 ≤

Los resultados de este factor muestran que se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo. Por otra parte cuando se trabaja en equipo el personal del IFMPP 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.

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN / 2017



86



92 ≥; 78 ≤

Las personas encuestadas perciben que sus jefes podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen. Por otra parte perciben que el trabajo y las tareas se distribuyen de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias.

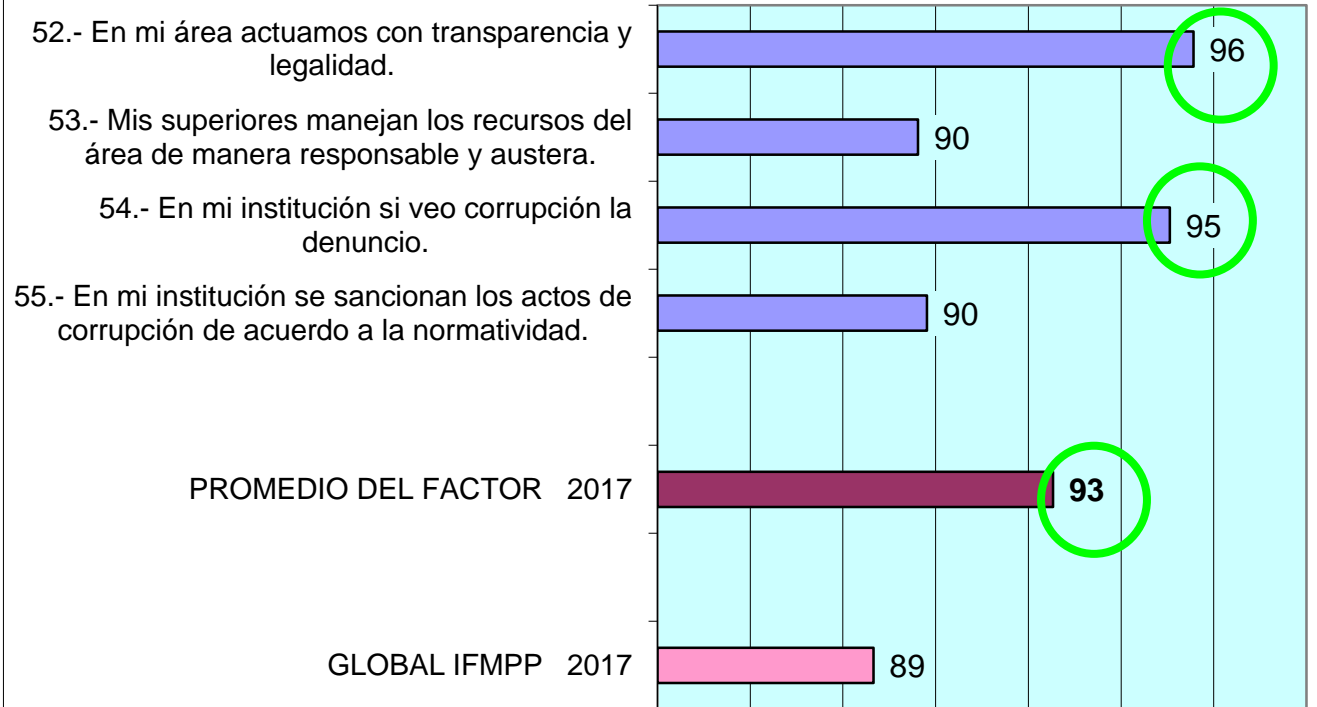
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

93



92 ≥; 78 ≤

XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN / 2017



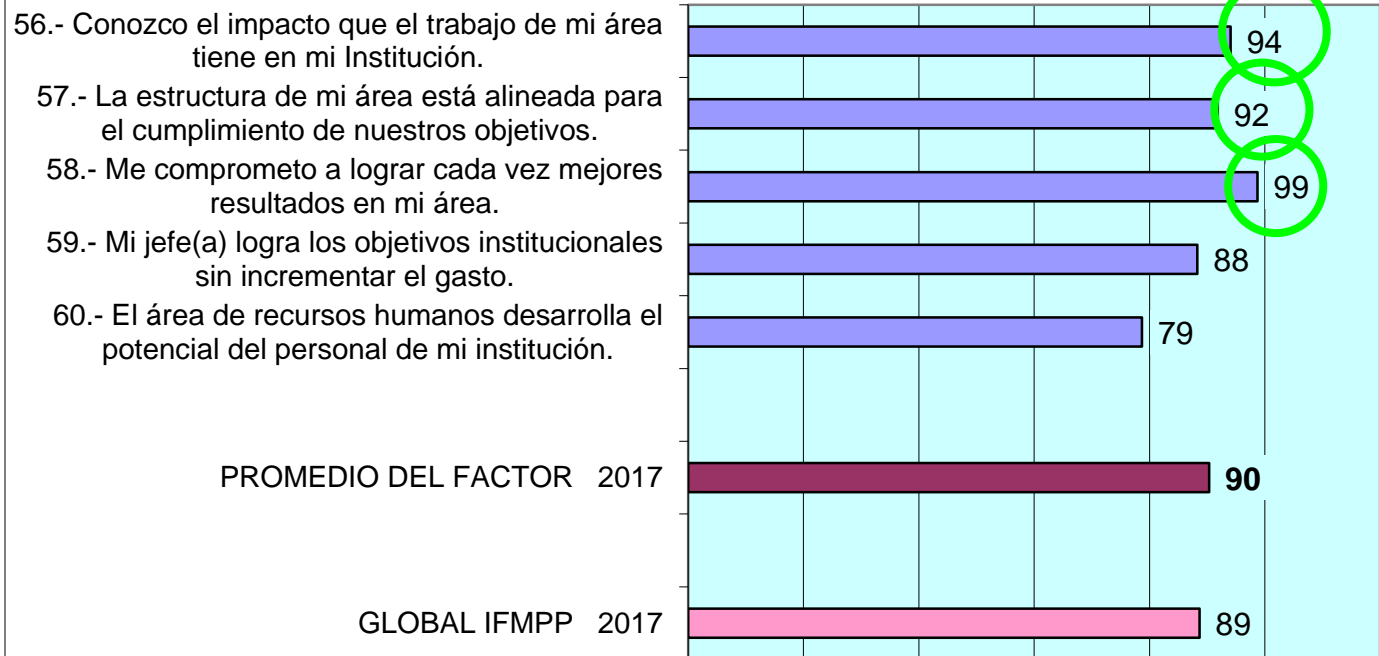
La percepción en este factor es que el personal del IFMPP actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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



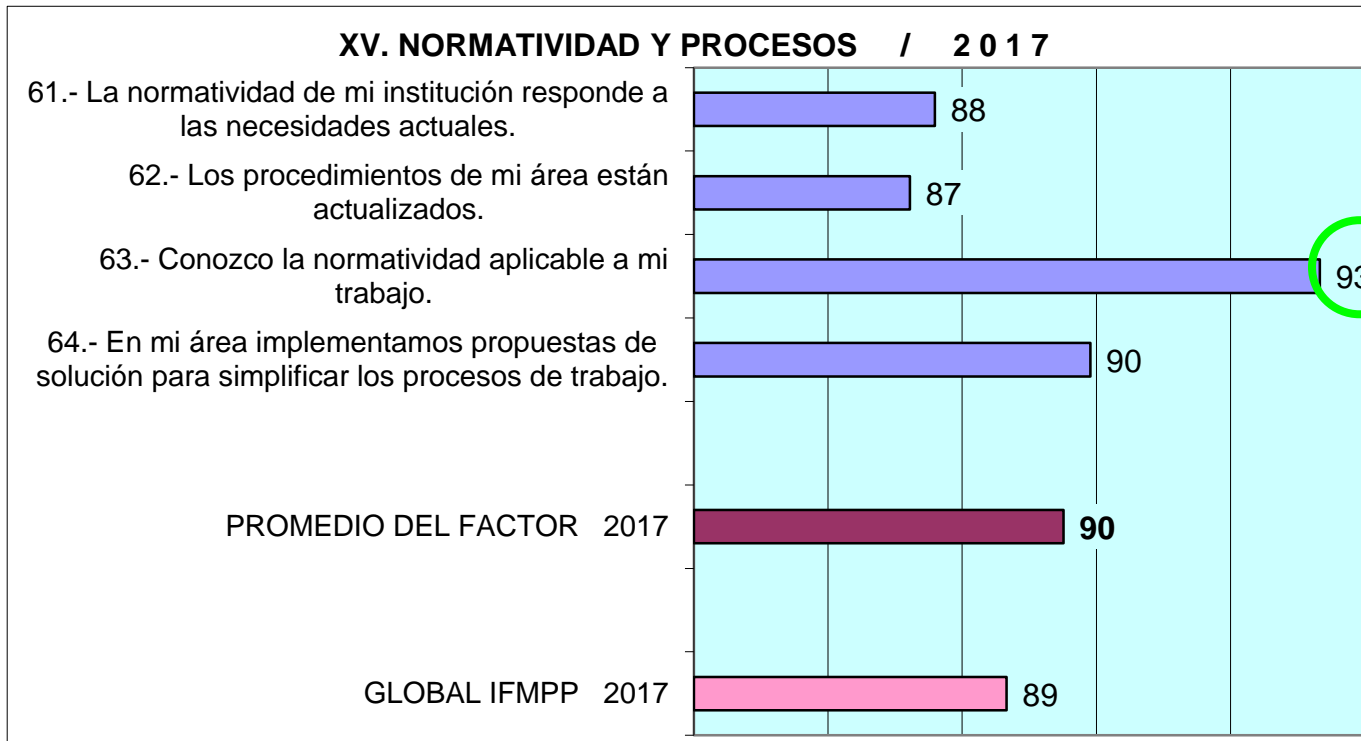
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD / 2017



92 ≥; 78 ≤

Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en el IFMPP para lograr cada vez mejores resultados. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que fortalezcan las acciones tendientes a desarrollar el potencial del personal.

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.



90



92 ≥; 78 ≤

Los resultados de este factor arrojan que los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo e implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Por otra parte, perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

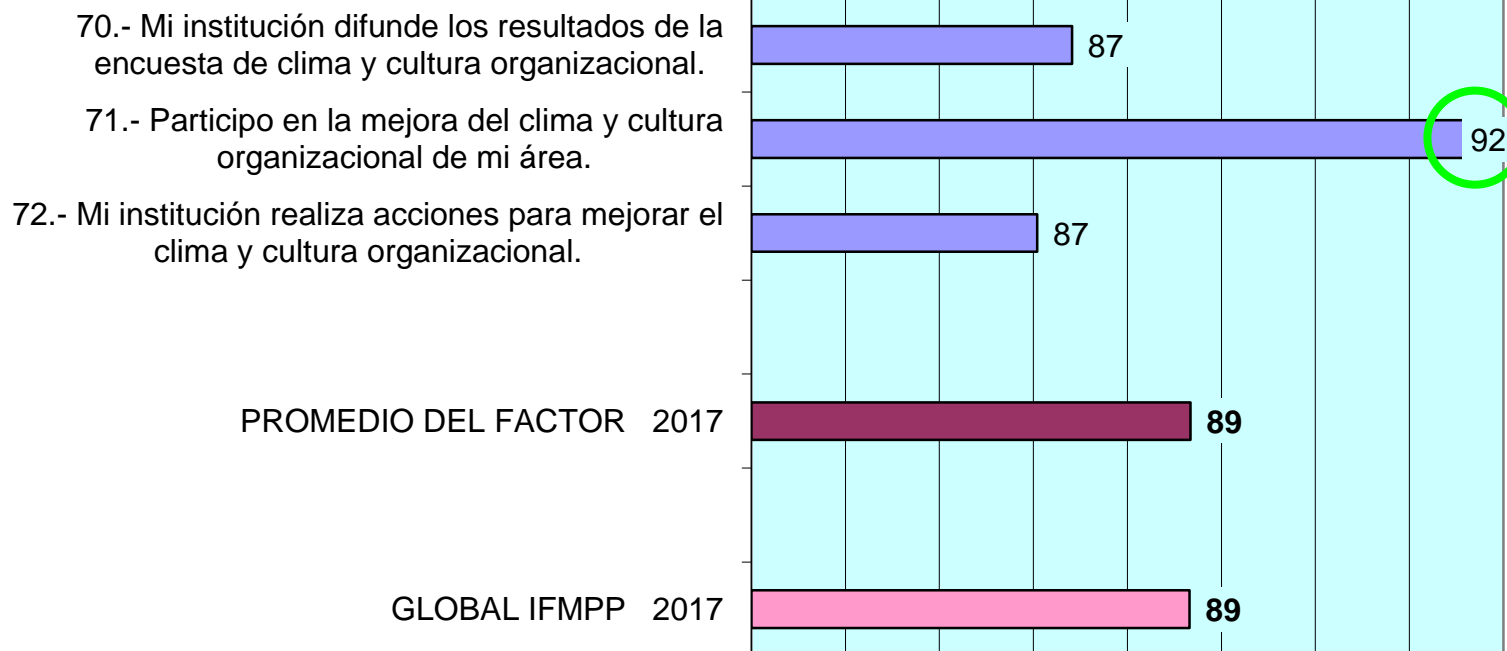
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

89



92 ≥; 78 ≤

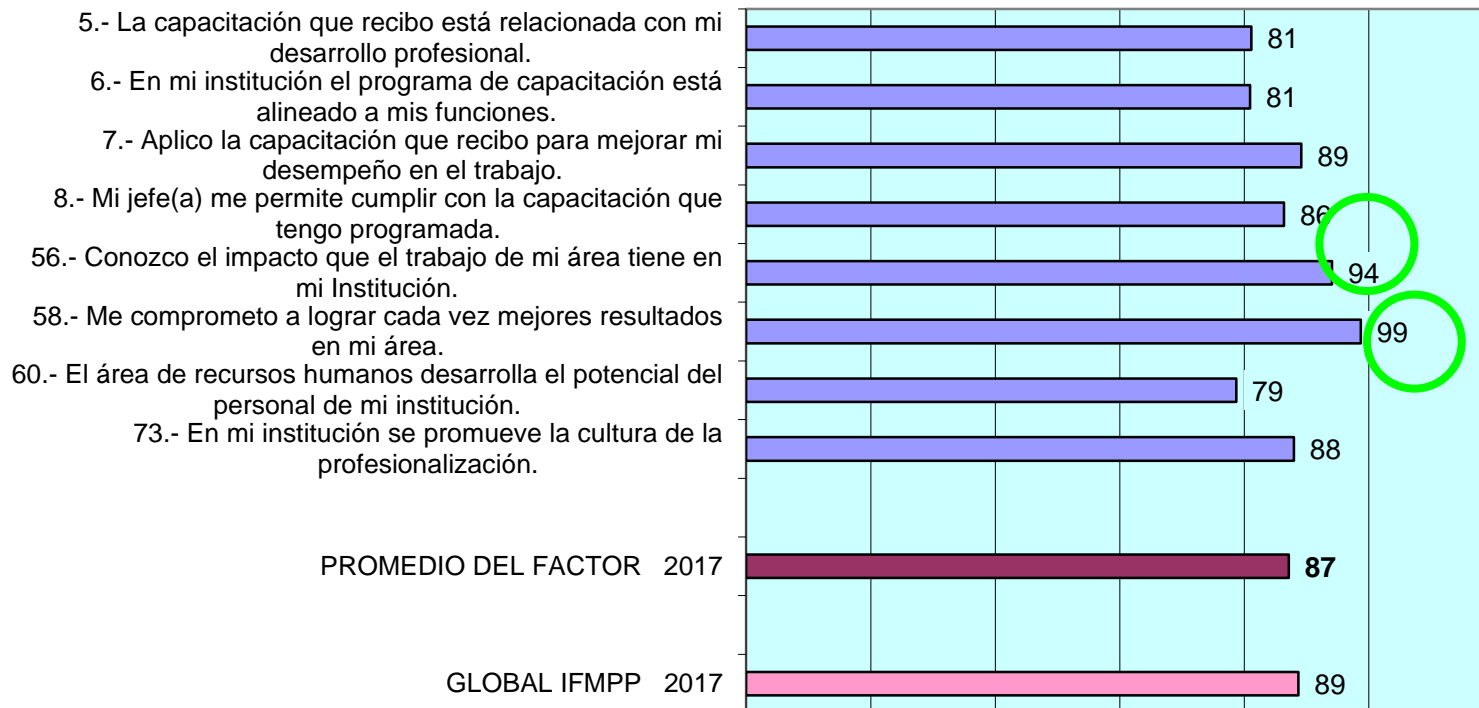
XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN / 2017



Existe la percepción de que se podría mejorar la difusión de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's del IFMPP. Los resultados y las PTCCO's del IFMPP se difunden en la página web institucional de la PGR, al igual que los de todas sus área; sin embargo se pondrá mayor énfasis con el objeto de que la mayoría del personal conozca este trabajo.

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 / 2017



87



92 ≥; 78 ≤

El resultado de este factor fractal, muestra el compromiso que tienen las y los encuestados del IFMPP en lograr cada vez mejores resultados en sus área. Por otra parte, el área de recursos humanos deberá implementar acciones tendientes a lograr el desarrollo del potencial de su personal.

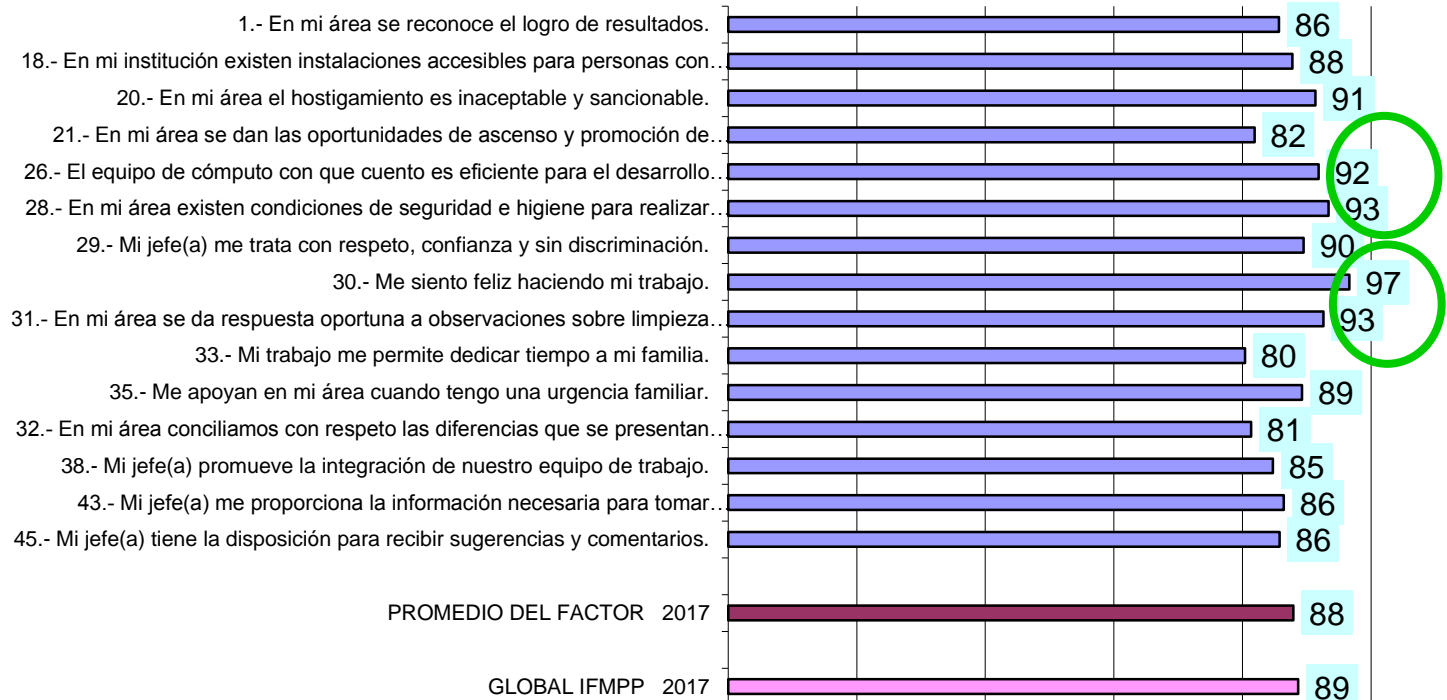
Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

88



XIX. ESTRÉS LABORAL / 2017

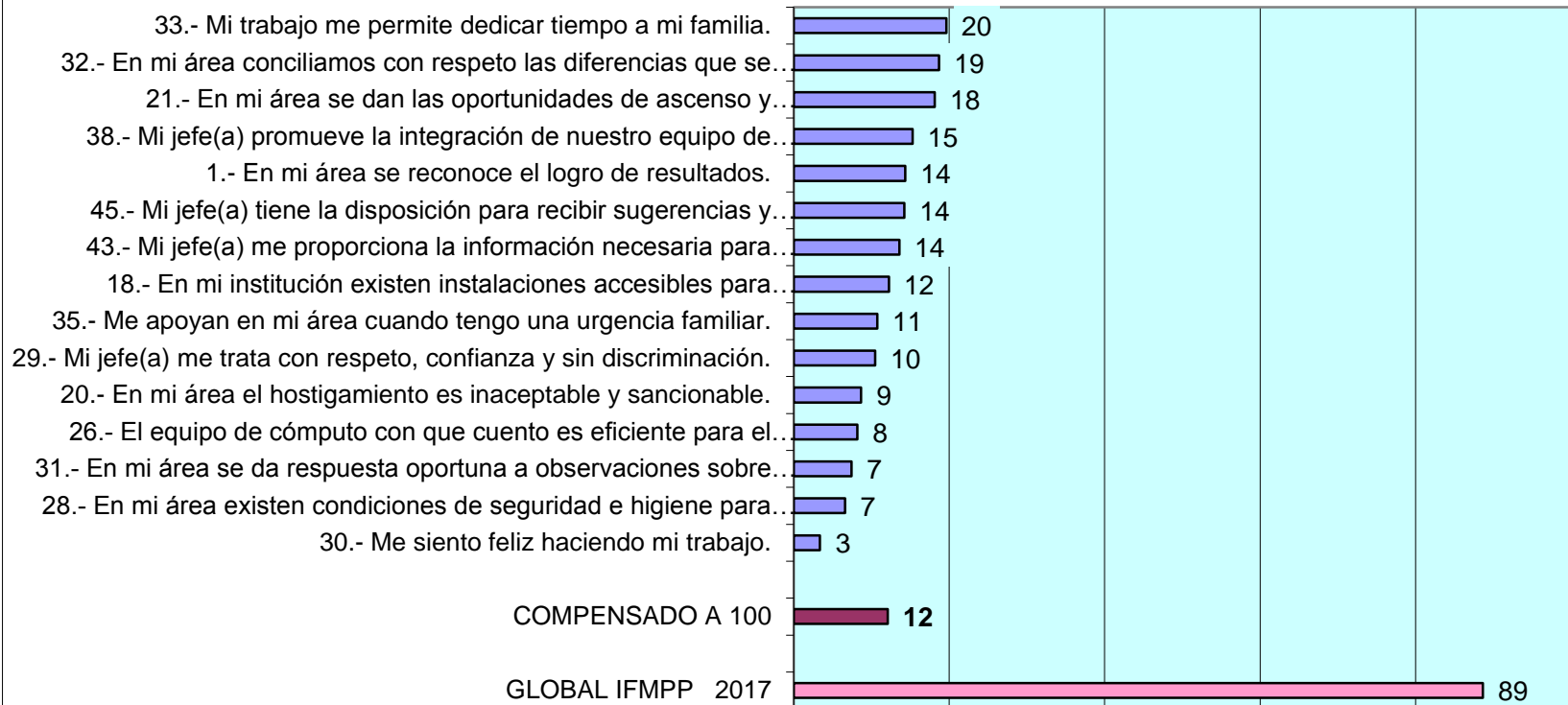


92 ≥; 78 ≤

El IFMPP es un Órgano Desconcentrado en donde el personal realiza su trabajo felizmente; sin embargo las y los encuestados manifiestan que su trabajo no les permite dedicar tiempo a su familia.

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

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR / 2017



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

Factores Fractales de Competencias

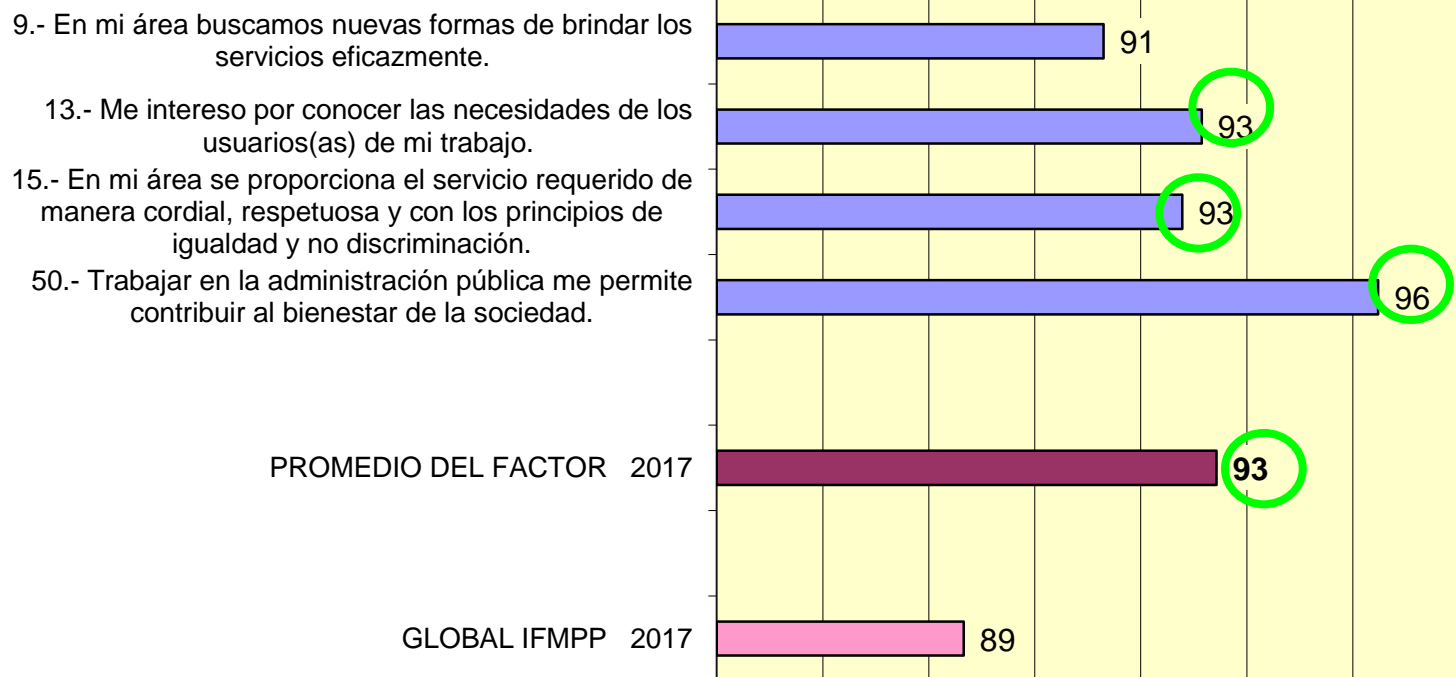
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

93



92 ≥; 78 ≤

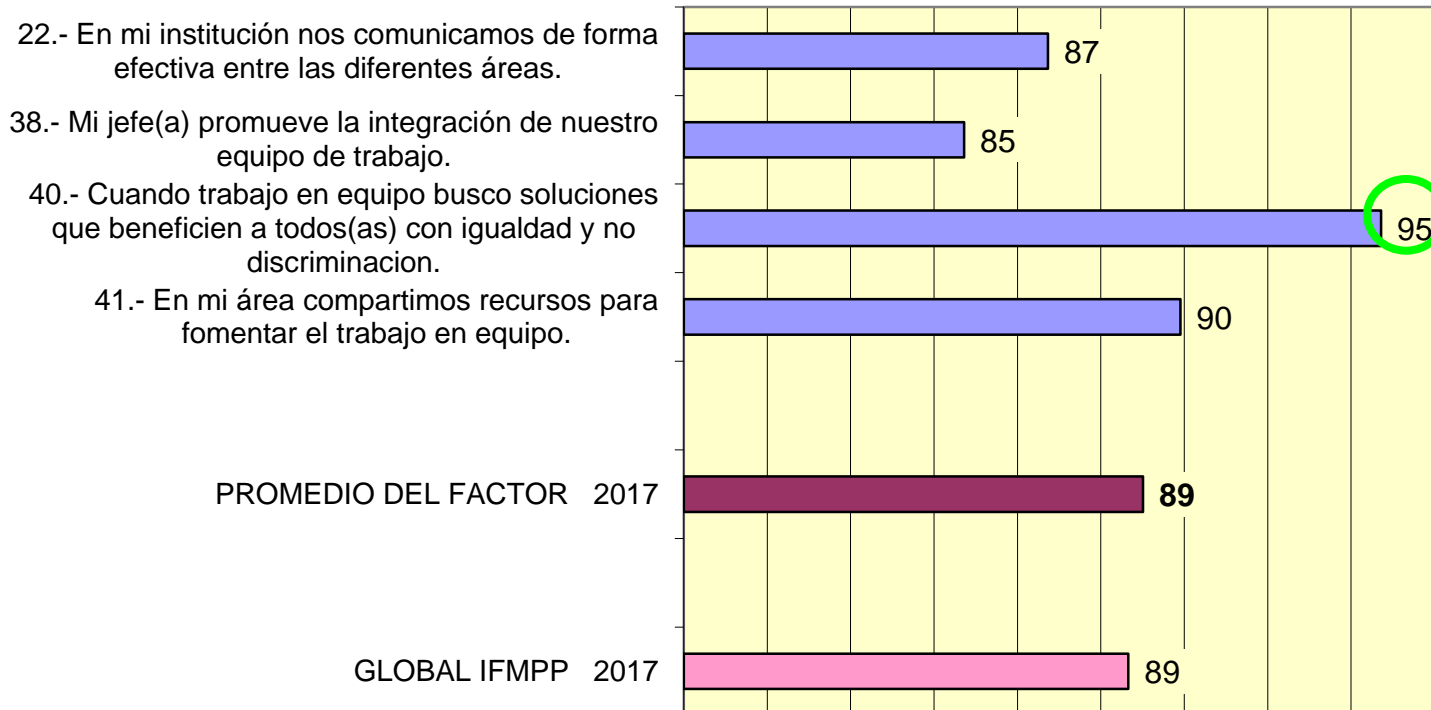
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA / 2017



Las y los servidores públicos del IFMPP que participaron en la encuesta perciben que con su trabajo contribuyen al bienestar de la sociedad, buscando nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.

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.

XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA / 2017



89



92 ≥; 78 ≤

La percepción de las personas del IFMPP encuestadas es excelente en lo referente a su colaboración, comunicación e integración, siempre buscando 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.

94

XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA / 2017

32.- En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros(as) de trabajo.

92

51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.

93

52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.

96

54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.

95

PROMEDIO DEL FACTOR 2017

94

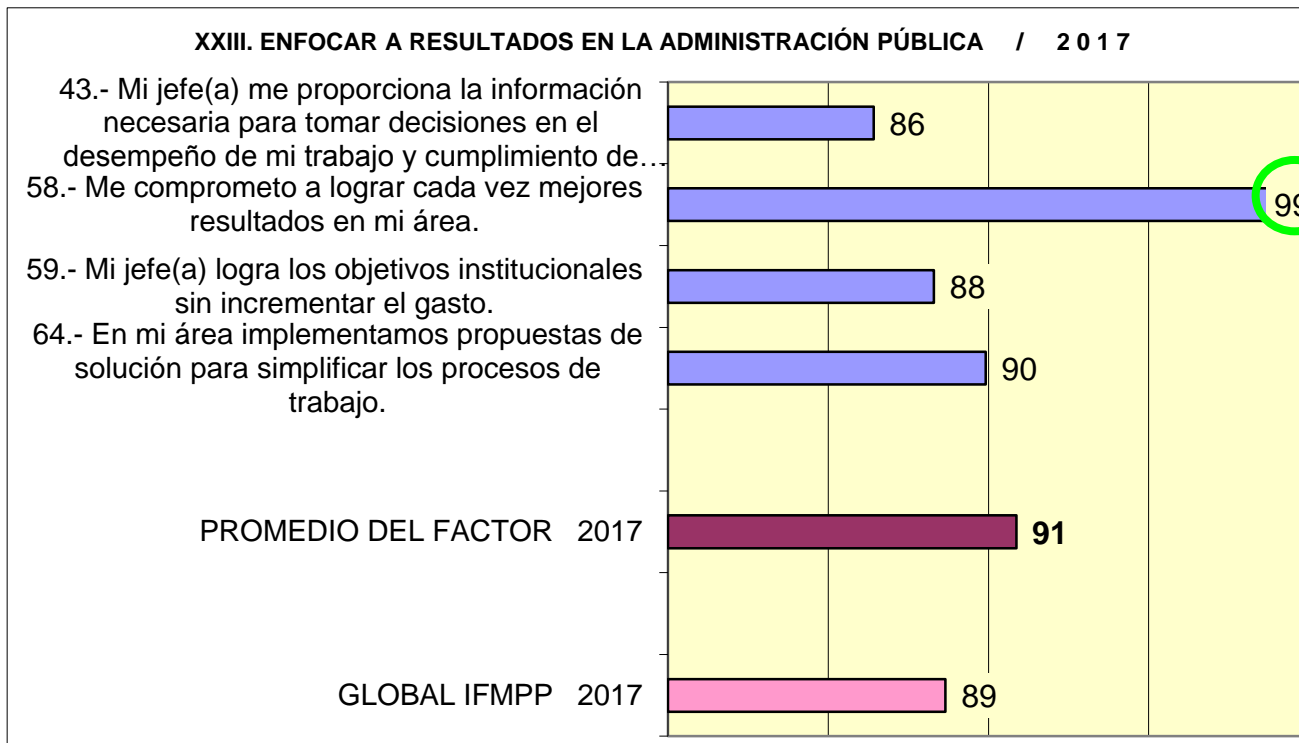
GLOBAL IFMPP 2017

89

92 ≥; 78 ≤

Las servidoras y servidores públicos que laboran en el IFMPP, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto.

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.



91



92 ≥; 78 ≤

Las y los encuestados manifiestan estar comprometidos en lograr mejores resultados en sus áreas, sin embargo, perciben que sus superiores no les proporcionan la información necesaria para el desempeño de sus funciones.

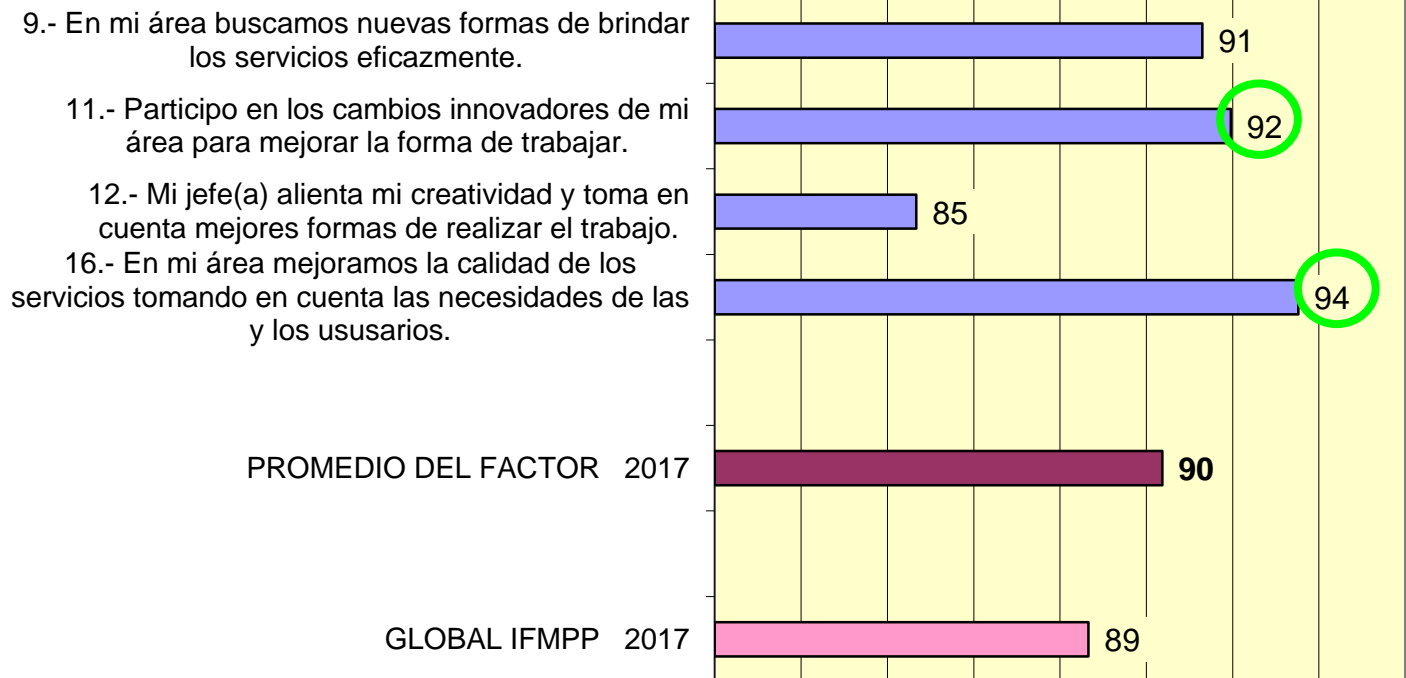
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

90



92 ≥; 78 ≤

XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA / 2017

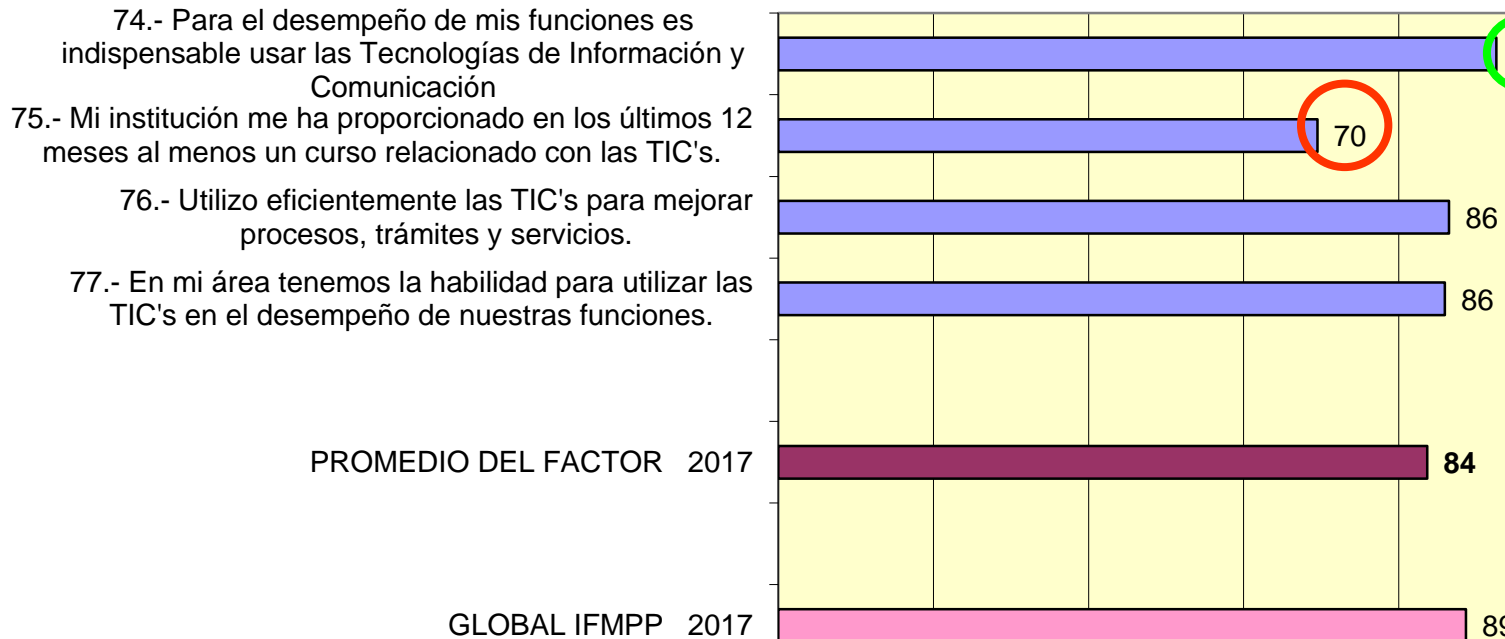


Los resultados muestran que el personal del IFMPP está convencido en mejorar la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.

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.)

84

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's) / 2017

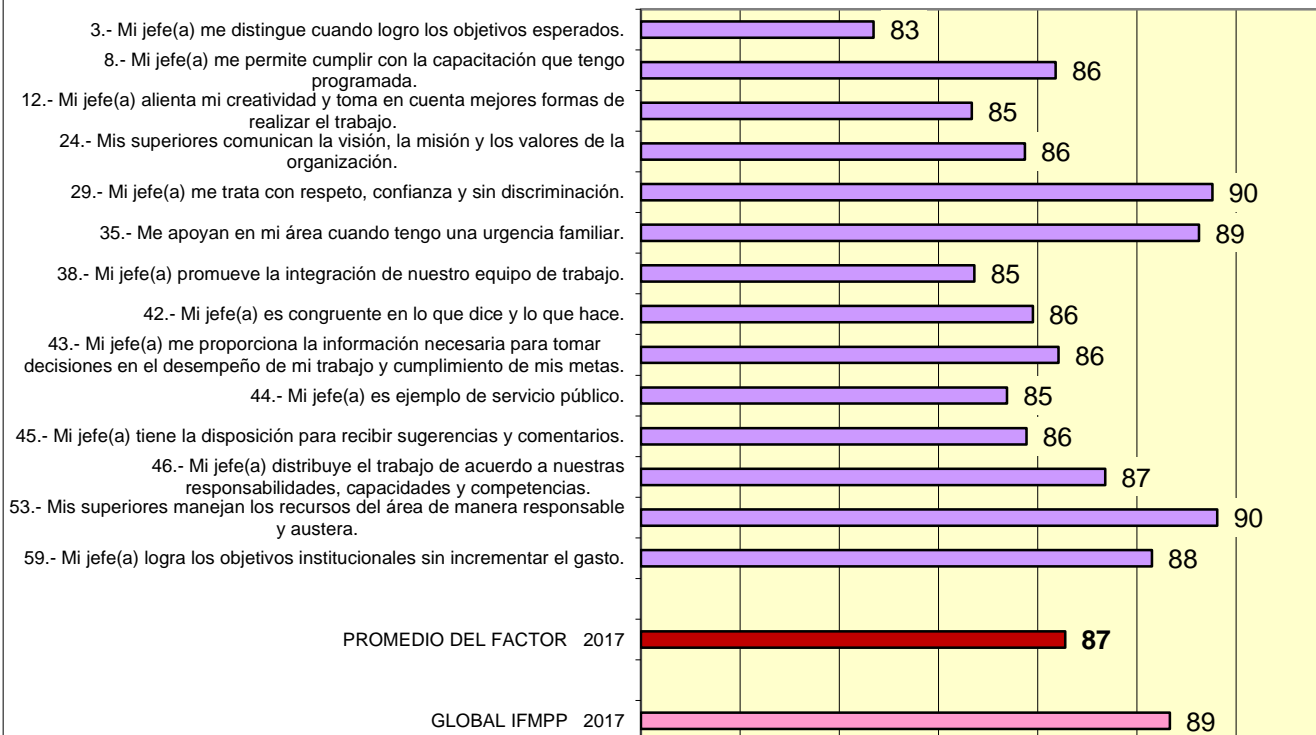


92 ≥; 78 ≤

La percepción en este factor fractal es que los encuestados están convencidos del uso indispensable de las Tecnologías de Información y Comunicación para el buen desempeño de sus funciones, sin embargo, manifiestan que en los últimos 12 meses no se les ha proporcionado al menos un curso relacionados con las TIC's.

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. LIDEREAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA / 2017



87



92 ≥; 78 ≤

Los reactivos mejor calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan las autoridades para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal.

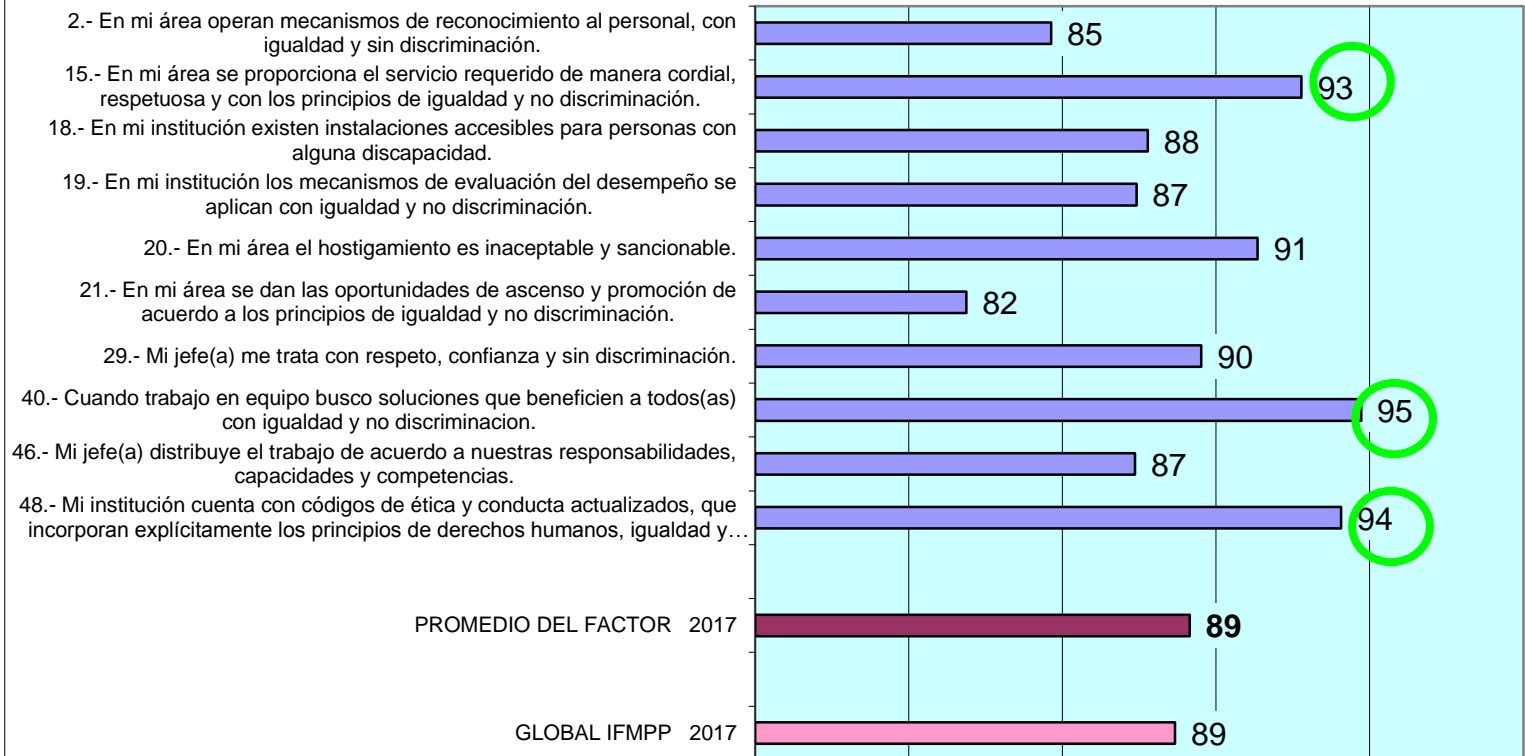
Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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.

89



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2017



92 ≥; 78 ≤

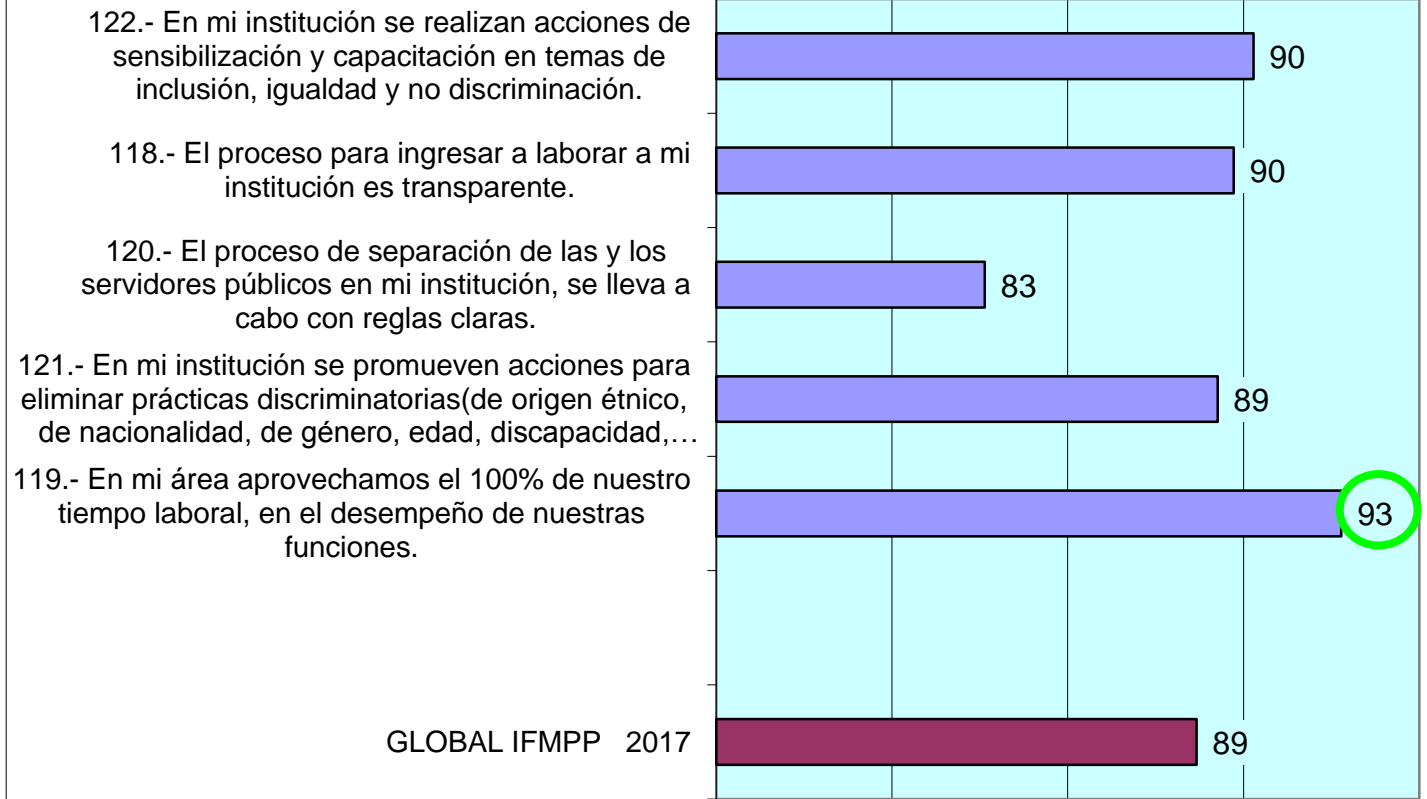
En este factor el personal manifiesta que cuando trabajan en equipo buscan soluciones que benefician a todos/as con igualdad y no discriminación. Sin embargo, existe la percepción de que las oportunidades de ascenso y promoción se podrían mejorar atendiendo los principios de igualdad y no discriminación.

Factor Específico por Ramo (FER)

93



ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF)



92 ≥; 78 ≤

Los resultados muestran que el personal del IFMPP manifiesta que aprovecha el 100% de su tiempo laboral en el desempeño de sus funciones, a la vez que reconocen las acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS IFMPP TIPO DE OPINIÓN



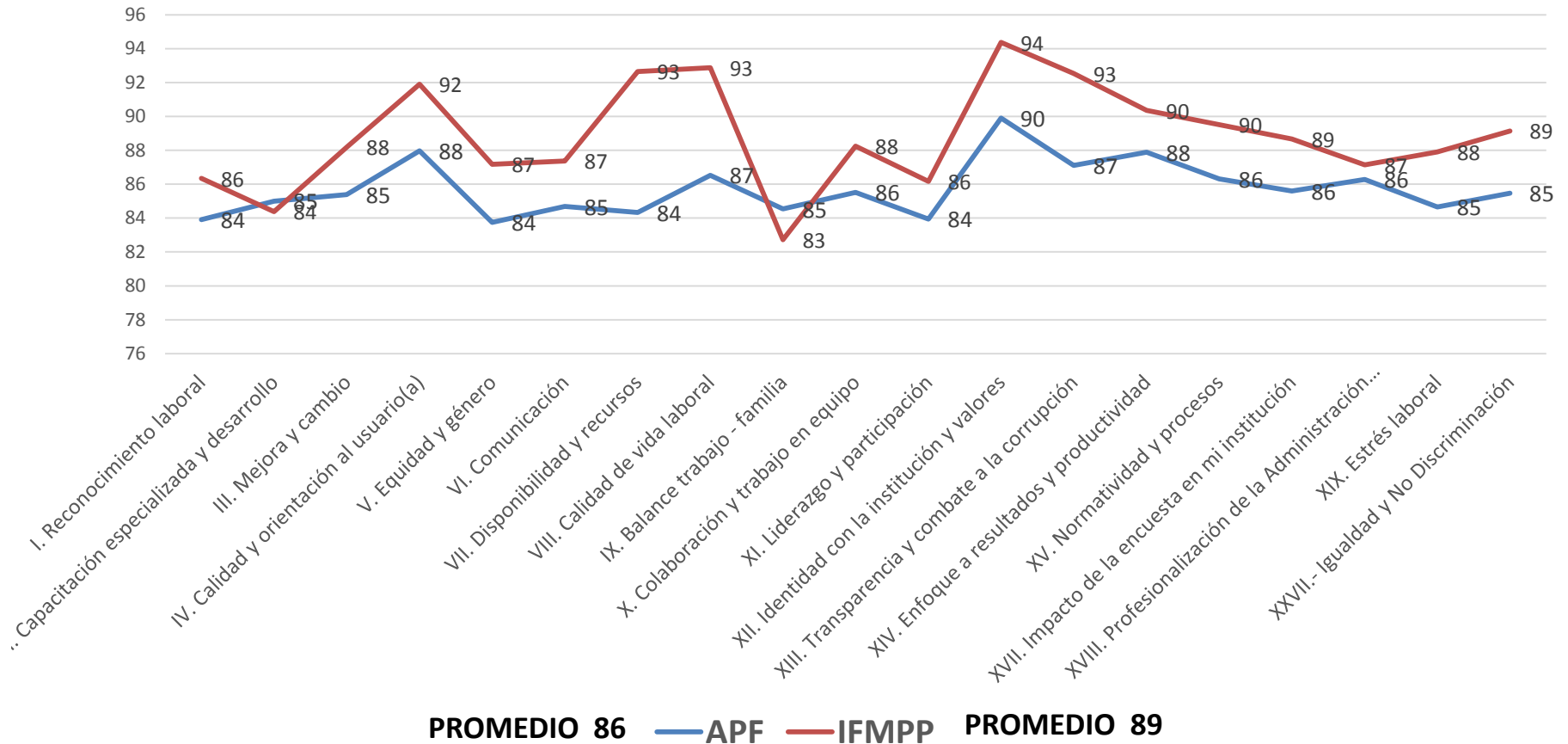
De acuerdo al análisis con la clasificación “**Tipo de Opinión**”, las y los servidores públicos del IFMPP expresaron sólo 8 comentarios, de los cuales 4 (50%) se refiere a felicitaciones, 2 (25%) a sugerencias y 2 (25%) a quejas, mismos que se tomarán en cuenta para la elaboración y seguimiento del plan de PTCCO 2018.

3. Análisis Comparativo

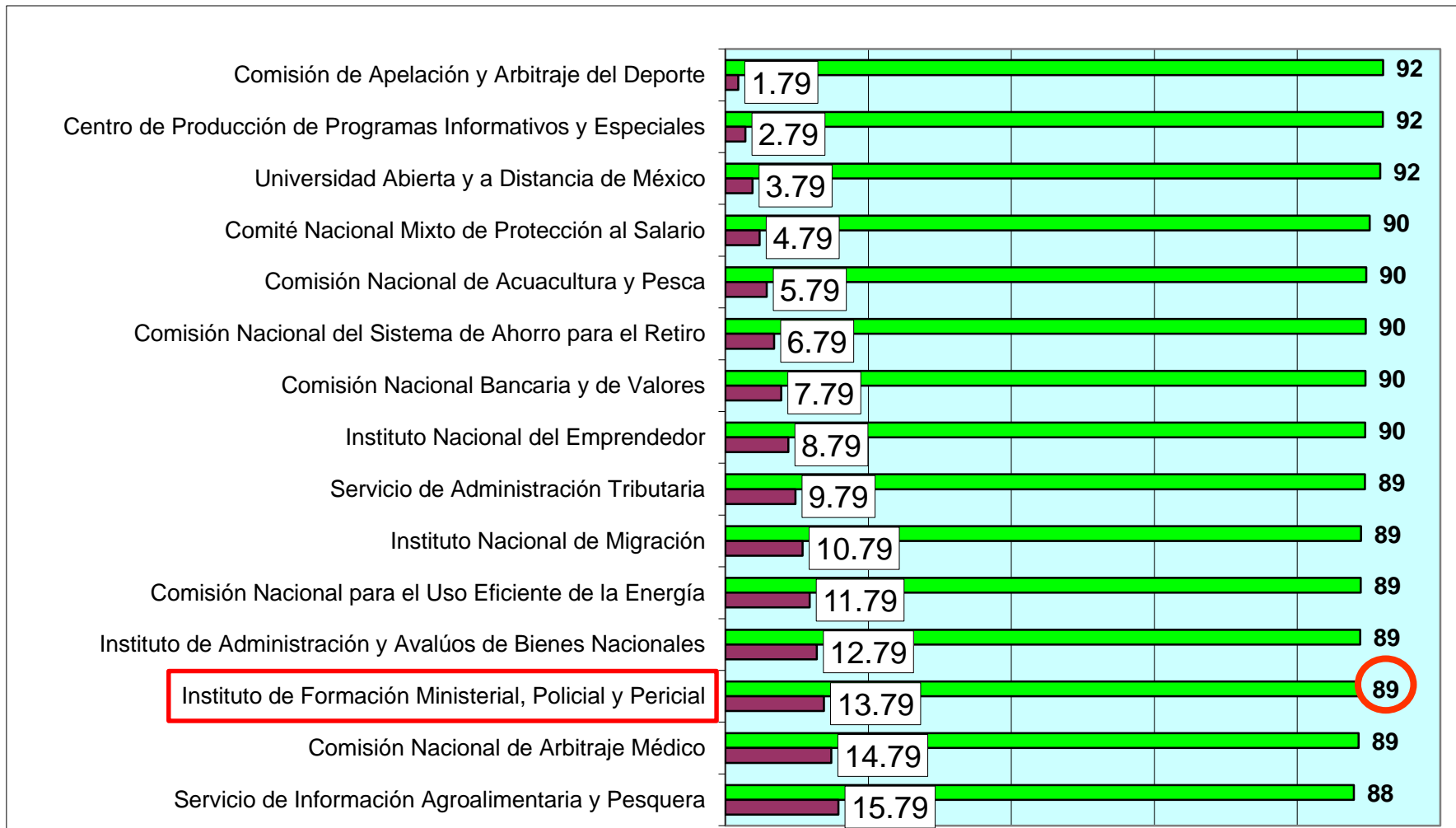
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

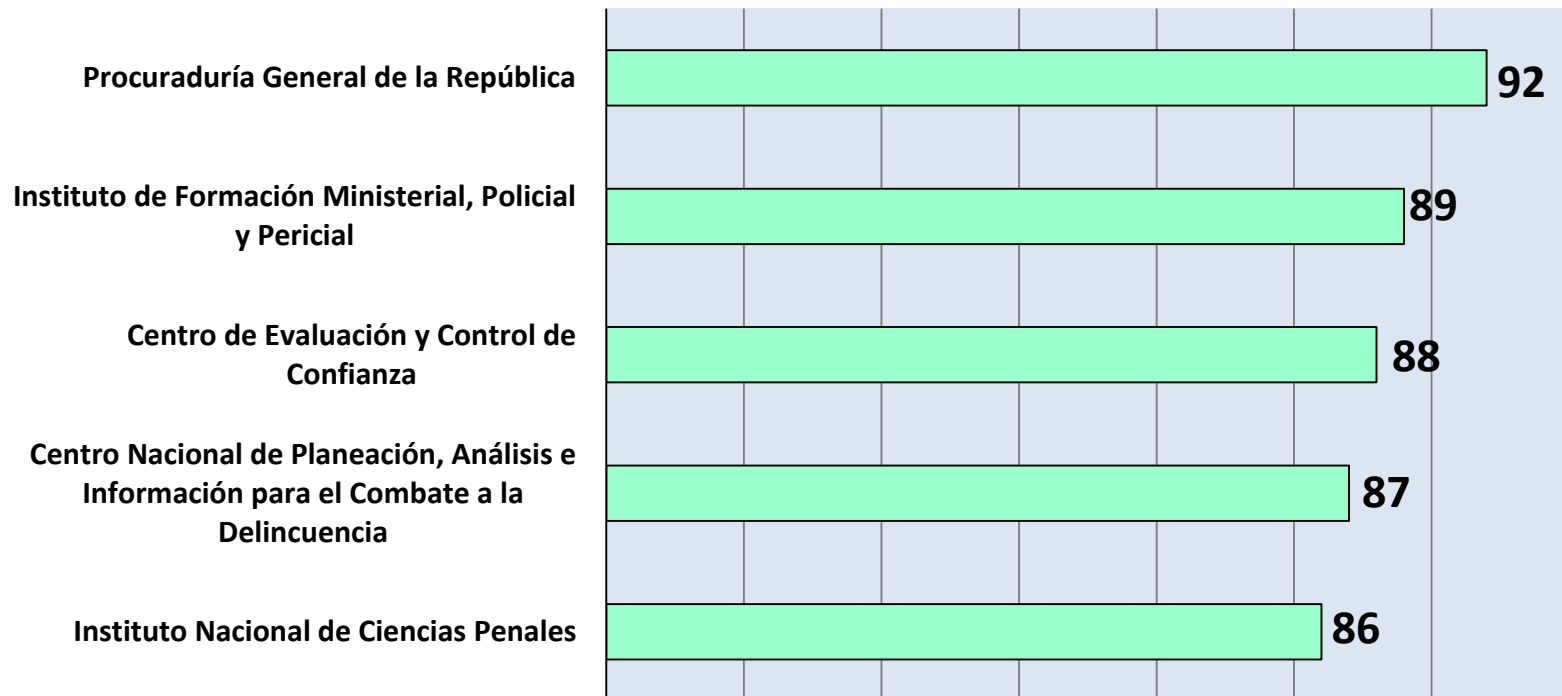
Resultados ECCO 2017
 Comparativo APF –IFMPP



Comparativo Sector Desconcentrado / 2017

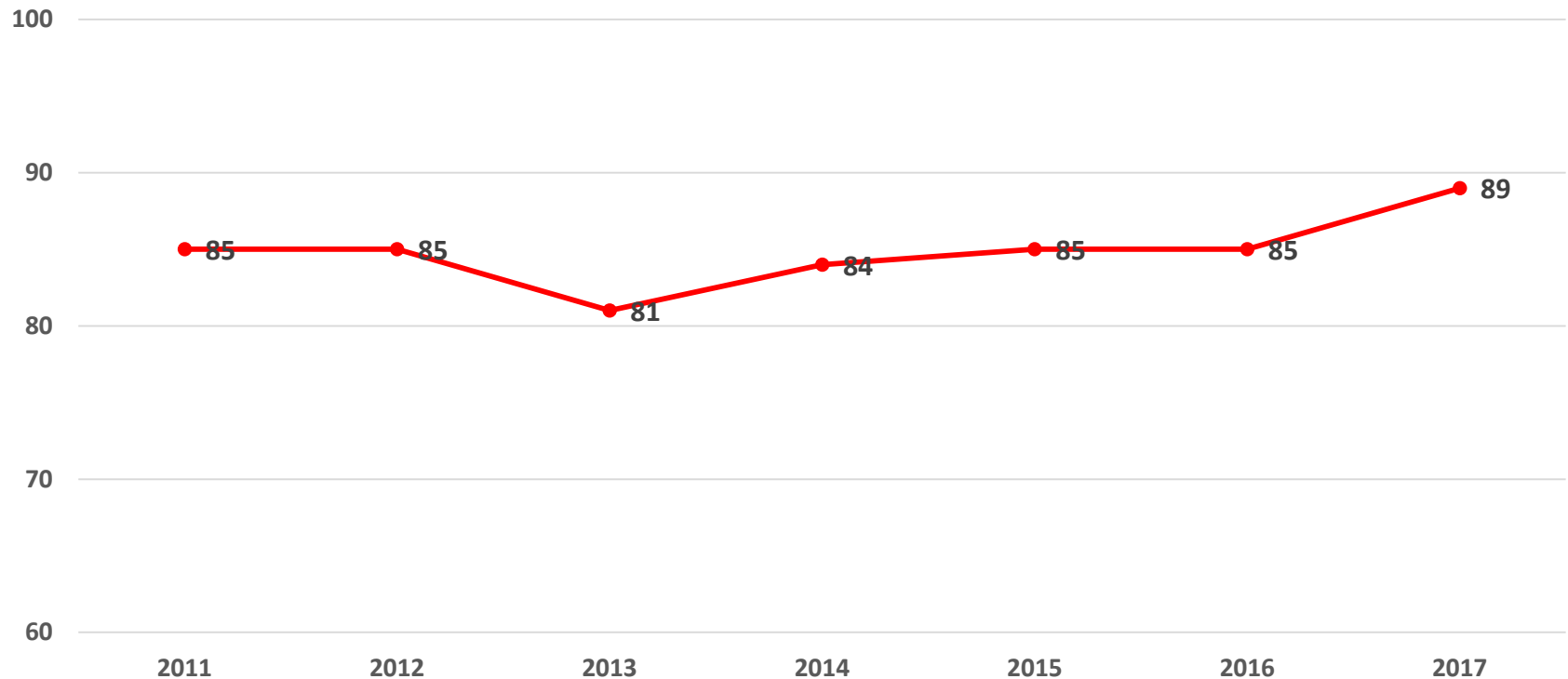


Sector Procuración de Justicia



Fuente: Secretaría de la Función Pública

Resultados ECCO IFMPP
Comparativo Histórico



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido el IFMPP en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

3.3. Efectividad de las 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:

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

$$\frac{4 \text{ Acciones cumplidas}}{5 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{80\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 50. Profesional

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Colaborativa

$\frac{0 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 0\%$ de efectividad

Factor 54. Entorno Cultural y Ecológico

$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 100\%$ 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 del IFMPP, 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 78 puntos o menores.

$$92 \geq; 78 \leq$$

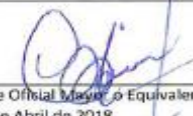
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

 PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA		Ramo UR Siglas UR Nombre Códigos de Ramo - UR	17- Procuraduría General de la República BDD BDD - Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial 17 - BDD
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)			
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente	

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Predicción	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
1	1 - Dar a conocer el resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018.	1- Estratégica	Difundir el resultado de la ECCO 2017, así como el PTCCO 2018, a efecto de que el personal conozca y participe en la implementación de las prácticas de transformación y el logro de los resultados.	1- Todo el personal	02/04/2018	13/03/2018	30/04/2018	Difundir a más tardar el día 30 de abril de 2018 a través de carteles y de la herramienta electrónica Difusión IFMPP.	17 - Impacto de la encuesta en el institución			Alto
2	2 - Impulsar la cultura del reconocimiento a la antigüedad en el puesto, cumplimiento al deber y logros extraordinarios en el desempeño laboral, para fomentar el sentido de pertenencia institucional.	1- Estratégica	Difundir los mecanismos oficiales de reconocimiento al personal por antigüedad, logro de metas y objetivos institucionales.	1- Todo el personal	02/04/2018	16/04/2018	15/11/2018	Difundir a través de circulares, de carteles y de la herramienta electrónica Difusión IFMPP.	1 - Reconocimiento laboral	24 - Impulsar el cambio en la Administración Pública	26 - Liderar y participar en la Administración Pública	Alto
3	3 - Promover la igualdad de género para brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato.	1- Estratégica	Continuar con la campaña de difusión permanente de los instrumentos normativos que fomentan la equidad de género.	1- Todo el personal	02/04/2018	16/04/2018	15/11/2018	Promover y difundir a través de eventos, circulares, carteles y de la herramienta electrónica Difusión IFMPP.	5 - Equidad y género	19 - Estrés laboral	27 - Igualdad y No Discriminación	Alto
4	4 - Estimular el desarrollo del potencial del personal a efecto de alcanzar su profesionalización.	1- Estratégica	Fomentar que el personal asista a los cursos impartidos por la Dirección General de Formación Profesional en materia de administración del tiempo, motivación laboral, planeación estratégica y pensamiento sistémico.	1- Todo el personal	02/04/2018	16/04/2018	15/11/2018	Difundir a través de circulares, de carteles y de herramientas electrónicas.	14 - Enfoque resultados productividad	18 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	17 - FER_APF	Alto
5	5 - Fomentar y generar las condiciones que permitan al personal aplicar eficientemente los recursos de las TICs.	1- Estratégica	Impulsar que el personal asista a cursos relacionados con las tecnologías de información y comunicación.	1- Todo el personal	02/04/2018	16/04/2018	15/11/2018	Difundir a través de circulares, de carteles y de herramientas electrónicas.	19 - Estrés laboral	25 - Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TICs)		Alto
6	6 - Promover la integración entre las y los servidores a fin de fomentar el apoyo y colaboración en el trabajo, así como reconocer su trabajo.	1- Estratégica	Estimular al personal a participar en talleres y cursos que fomenten el trabajo en equipo y el liderazgo estratégico.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	02/04/2018	16/04/2018	15/11/2018	Difundir mediante medios electrónicos la impartición de talleres y cursos de trabajo en equipo y de liderazgo estratégico.	1 - Reconocimiento laboral	10 - Colaboración y trabajo en equipo	11 - Liderazgo y participación	Medio

Firma: 
 Nombre de Oficial Mayor o Equivalente: LCDA. ADRIANA ESPINOSA LÓPEZ
 Fecha : 2 de Abril de 2018