



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

**Prácticas de Transformación de Clima
y Cultura Organizacional PTCCO 2019**

**Dirección General de Control y
Registro de Aseguramientos
Ministeriales**



PTCCO DGCRAM 2019

	CRITERIO	Pág.
	Introducción.....	3
1.	Análisis Cuantitativo.....	8
2.	Análisis Cualitativo.....	49
3.	Análisis Comparativo.....	52
	3.1. Comparación de resultados entre áreas.....	53
	3.2 Resultados DGCRAM 2016 Vs. 2018.....	56
	3.3 Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	59
4.	Definición de Objetivos Estratégicos.....	61
5.	Definición de Prácticas de Transformación.....	61
6.	Calendarización de Prácticas de Transformación.....	61



Introducción

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a la Administración Pública como una herramienta de desarrollo organizacional, la cual tiene como objeto 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 a la ciudadanía.

La ECCO 2018 registró 796,440 servidoras y servidores públicos encuestados, con la participación de 285 instituciones públicas.

Es conveniente recordar que desde 2016, la SFP aplica dos tipos de encuestas:

Tipo "A" conformada por factores básicos y fractales relacionados con clima y cultura organizacional, competencias, igualdad y no discriminación y propios de cada institución.

Tipo "B", se aplica por primera vez en 2016, a fin de transformar a un modelo centrado en la y el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio. Está organizada por factores básicos y compuestos, relacionados con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal.



En 2018, la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplicó la encuesta **Tipo "B"** fortalece su modelo centrado en el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio.

Este tipo de encuesta contempla **10 factores básicos** con un total de 80 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la Institución.

Qué tanto es:

- 38.-Adaptable al entorno
- 39.-Adaptable al ciudadano
- 40.-Colaborativa
- 41.-Eficiente
- 42.-Equilibrada
- 46.-Inclusiva
- 47.-Motivada
- 48.-Organizada
- 49.-Íntegra
- 50.-Profesional



De los factores básicos surgen **factores compuestos**, que se integran de la combinación de distintos reactivos de los factores básicos:

Por un lado un factor que identifica **el Liderazgo integral** (Factor 52), ya que es un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones (19 reactivos).

Por otro lado, factores relacionados con los **valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal (APF)**, del cual se generan índices para saber la percepción de cómo se viven los valores en cada institución (11 factores de acuerdo a los Valores del Código de Ética de la APF, 36 reactivos):

- 53.-Cooperación
- 54.-Entorno Cultural y Ecológico
- 55.-Equidad de género
- 56.-Igualdad y no discriminación
- 57.-Integridad
- 58.-Interés Público

- 59.-Liderazgo
- 60.-Rendición de Cuentas
- 61.-Respeto
- 62.-Respeto a los Derechos Humanos
- 63.-Transparencia



Por lo anterior, el análisis de resultados se comparará con los de la ECCO 2016 por ser el mismo tipo de encuesta.

104 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 106, es decir el 98.11 %, 21 personas más con respecto a 2016 (**83 participantes**).

Los resultados de la ECCO se miden en una escala 1 a 100, siendo el 100 la opinión más positiva y el 1 la menos positiva, con lo cual se pueden identificar las fortalezas y debilidades a nivel de factor y reactivo.

La **percepción promedio** de los participantes de la DGCRAM en la encuesta fue de **83 puntos**, igual que la calificación obtenida el año 2016.

Los 10 reactivos mejor calificados se identifican como umbral superior, mientras que los 10 reactivos menos calificados es el umbral inferior; por lo tanto, el umbral de la Dirección en la ECCO 2018 es el siguiente:

90 ≥; 76 ≤

El umbral superior resulta un punto por abajo de 2016, y el umbral inferior se mantuvo igual.



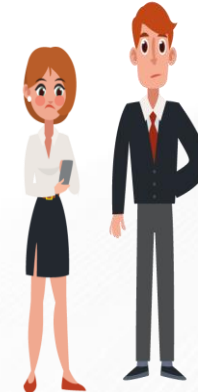
Para el análisis de los resultados se identificarán los índices obtenidos con la siguiente simbología:



90 - 92



77 - 89



66 - 76

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 66 y 76 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen 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 6 de abril de 2017", la DGCRAM presenta el siguiente plan de:

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2019



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCRAM 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

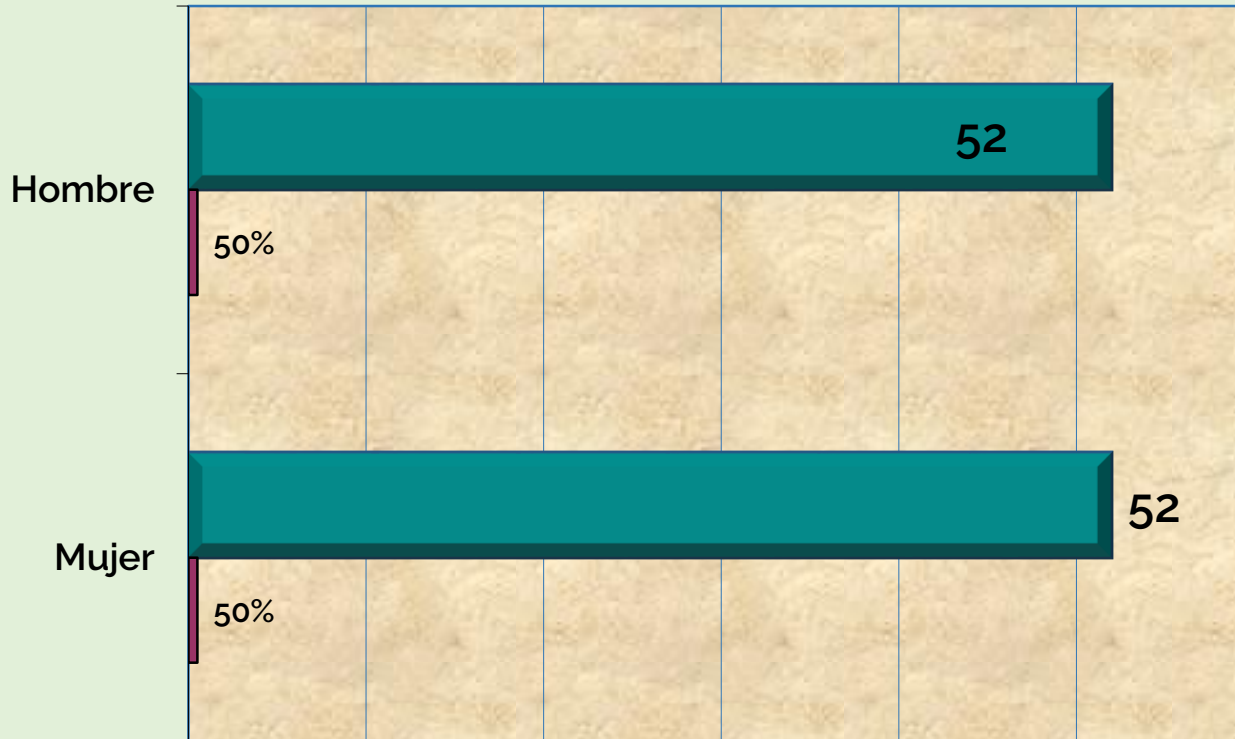
PTCCO DGCRAM 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DGCRAM 2019

¿El encuestado es? / 2018



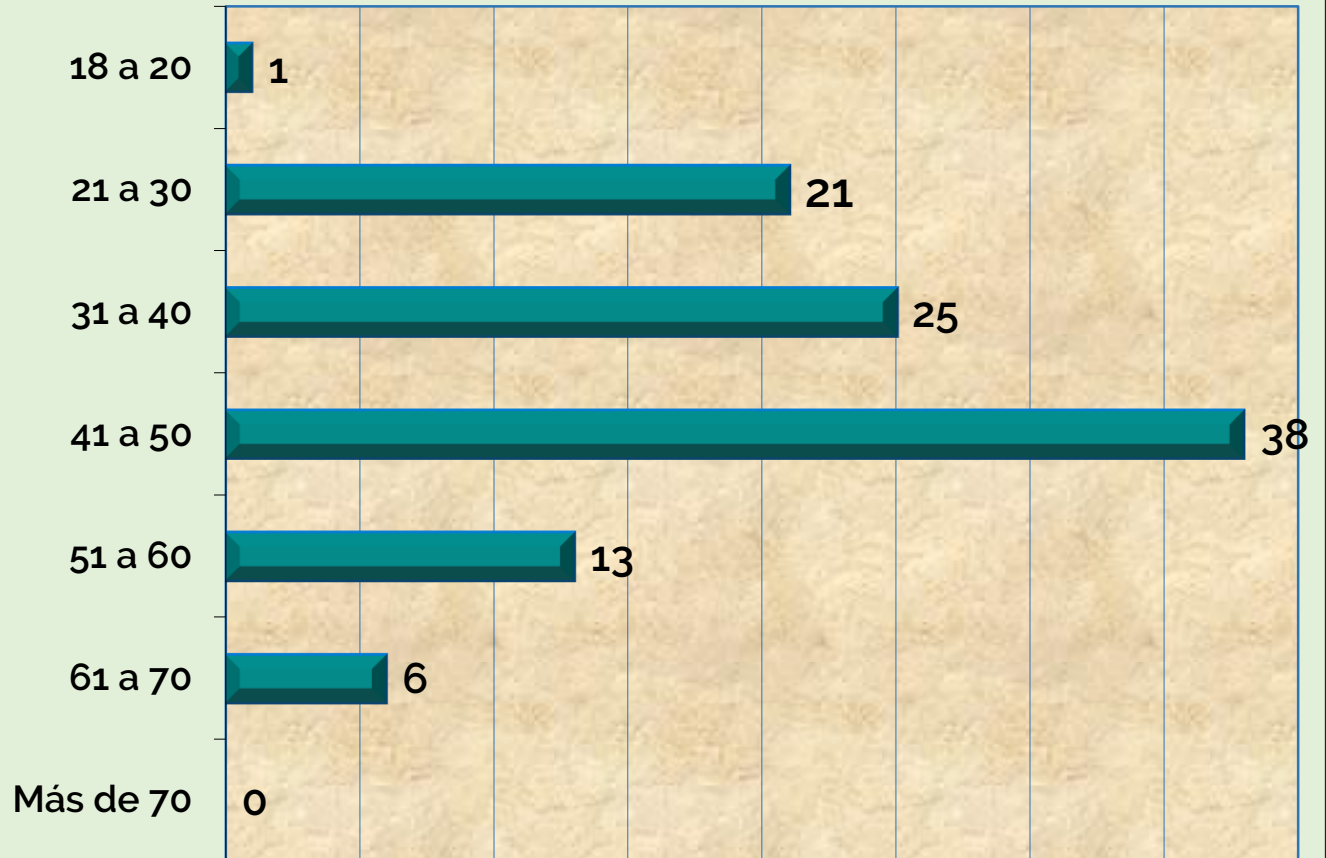
Sexo

La participación de los hombres fue igual a la de las mujeres.



PTCCO DGCRAM 2019

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018



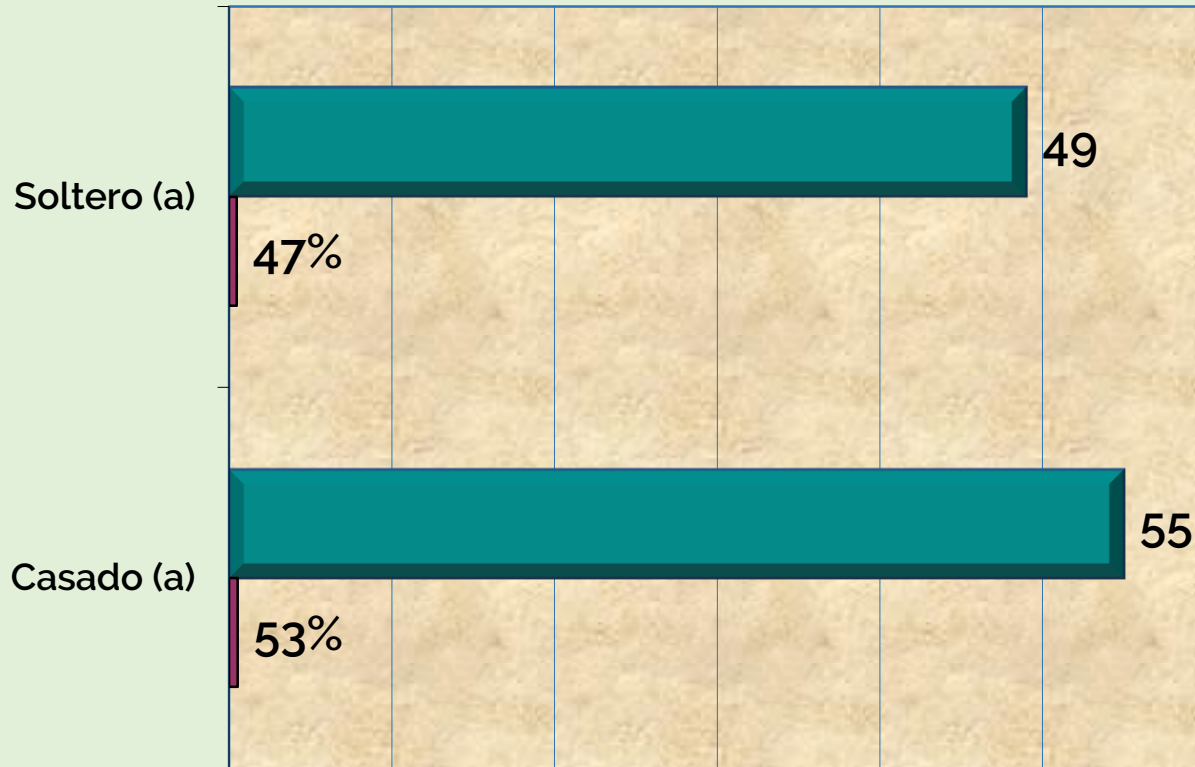
Edad

47 (45%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 51 (50%) son de edad mediana y 6 (5%) son adultos mayores.



PTCCO DGCRAM 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



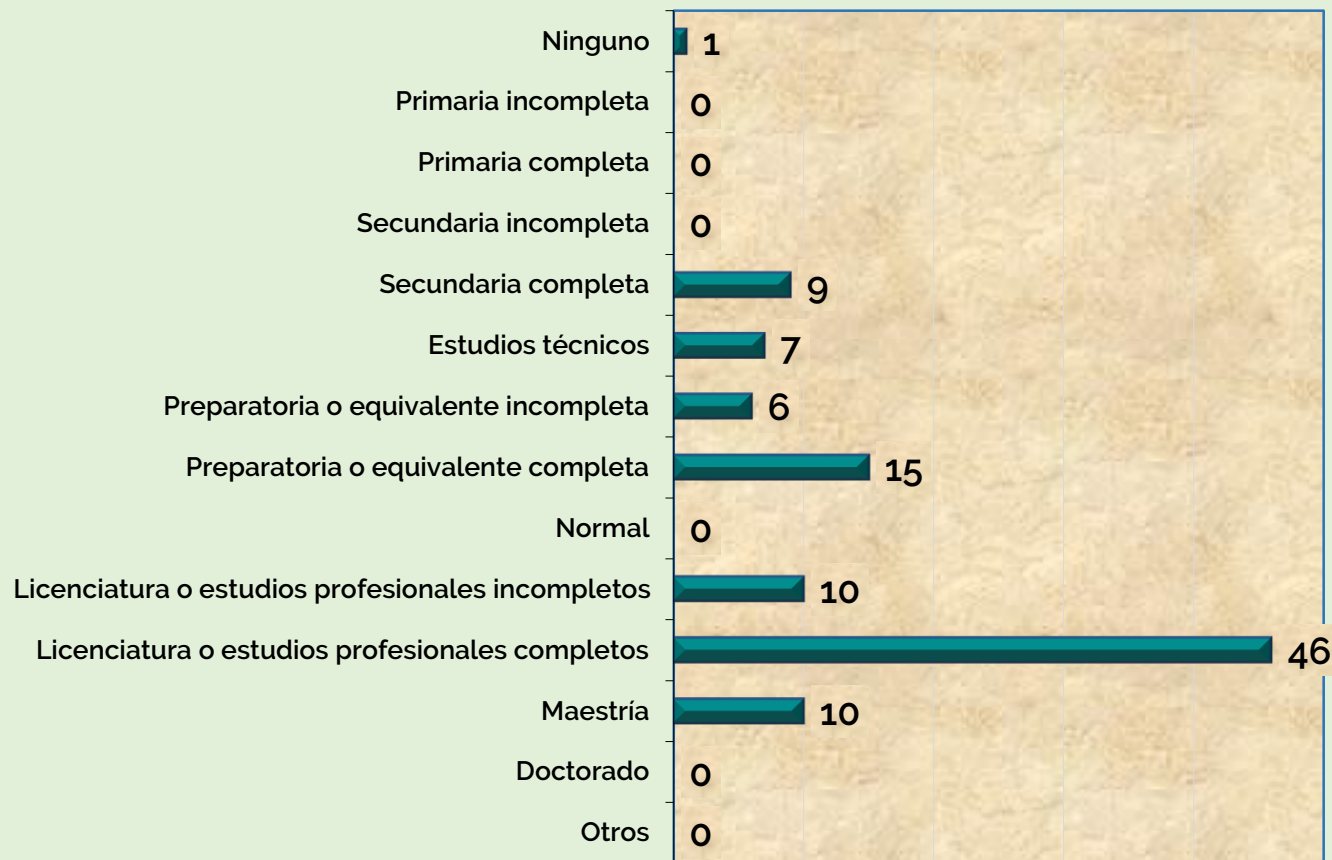
Estado Civil

La participación de los solteros fue ligeramente inferior en 6 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO DGCRAM 2019

7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2018



Nivel de Estudios

El 54% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 10% ostenta la educación media.

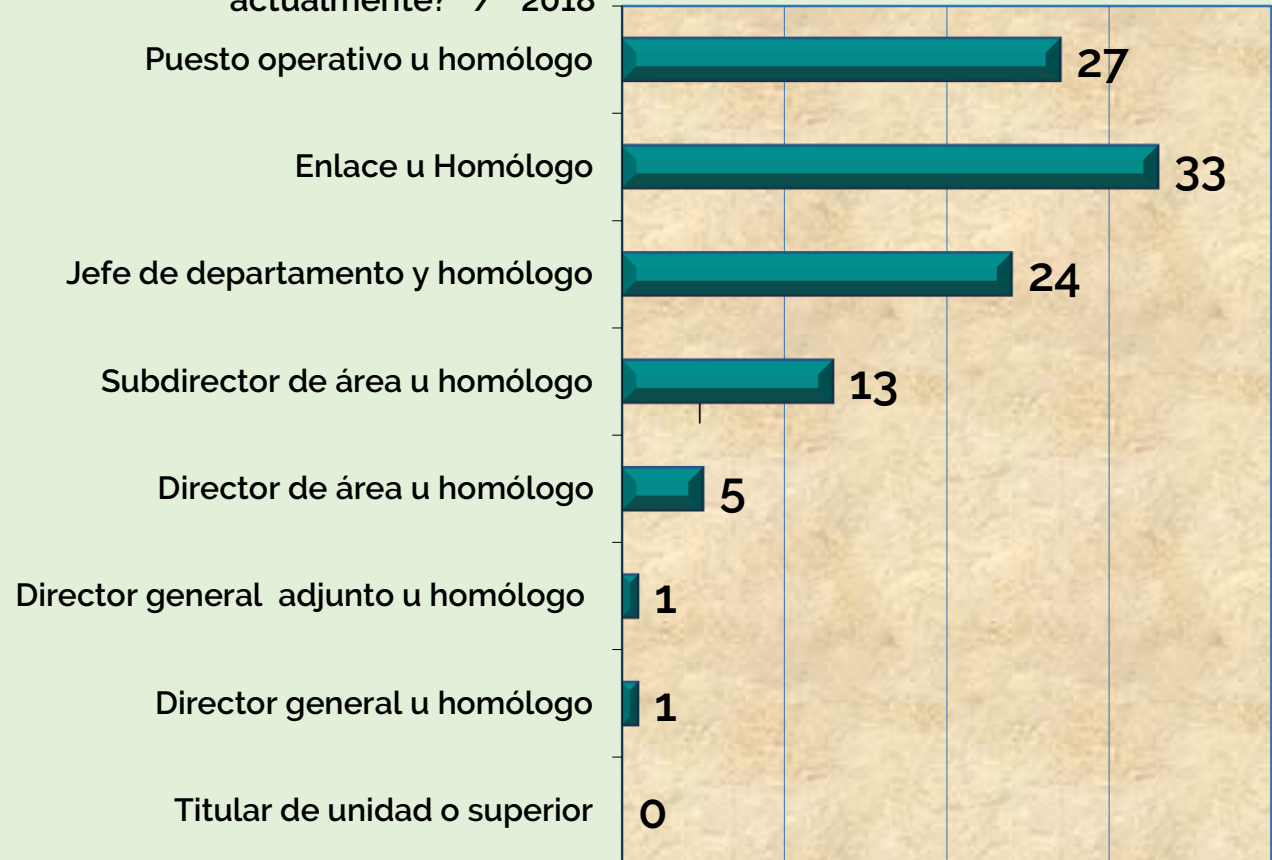


PTCCO DGCRAM 2019

Nivel de Puesto

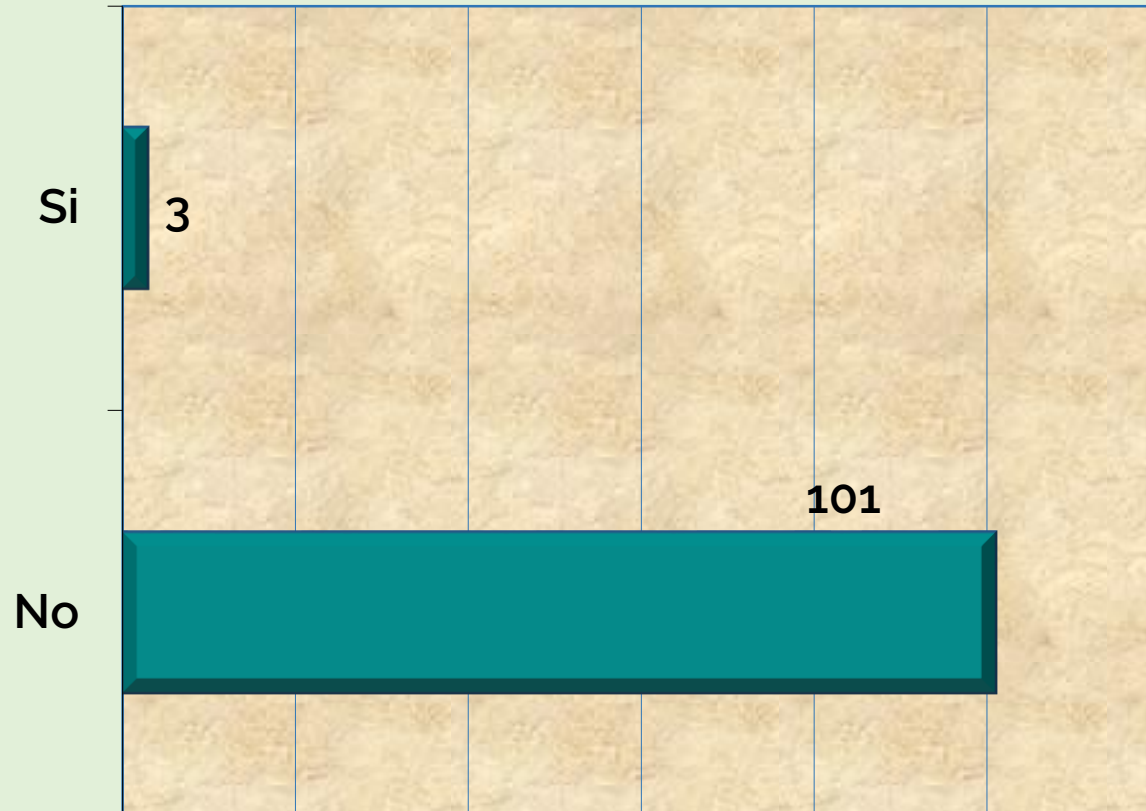
El 26% de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras que el 32% son enlaces.

11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2018



Servicio de Carrera

Solo 3 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



Años en el Sector Privado

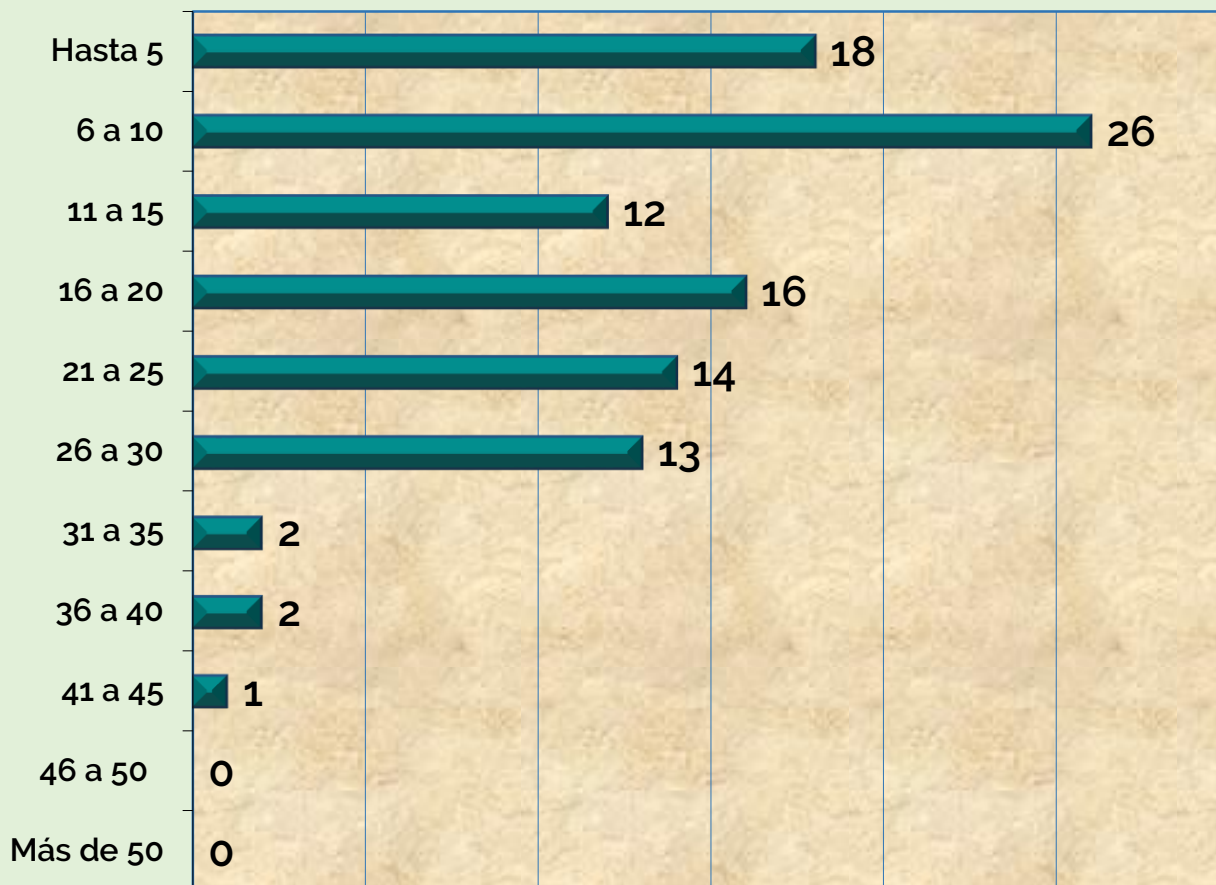
El 58% de los participantes en la ECCO no tienen experiencia en el Sector Privado.

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público?
/ 2018



Años en el Sector Público

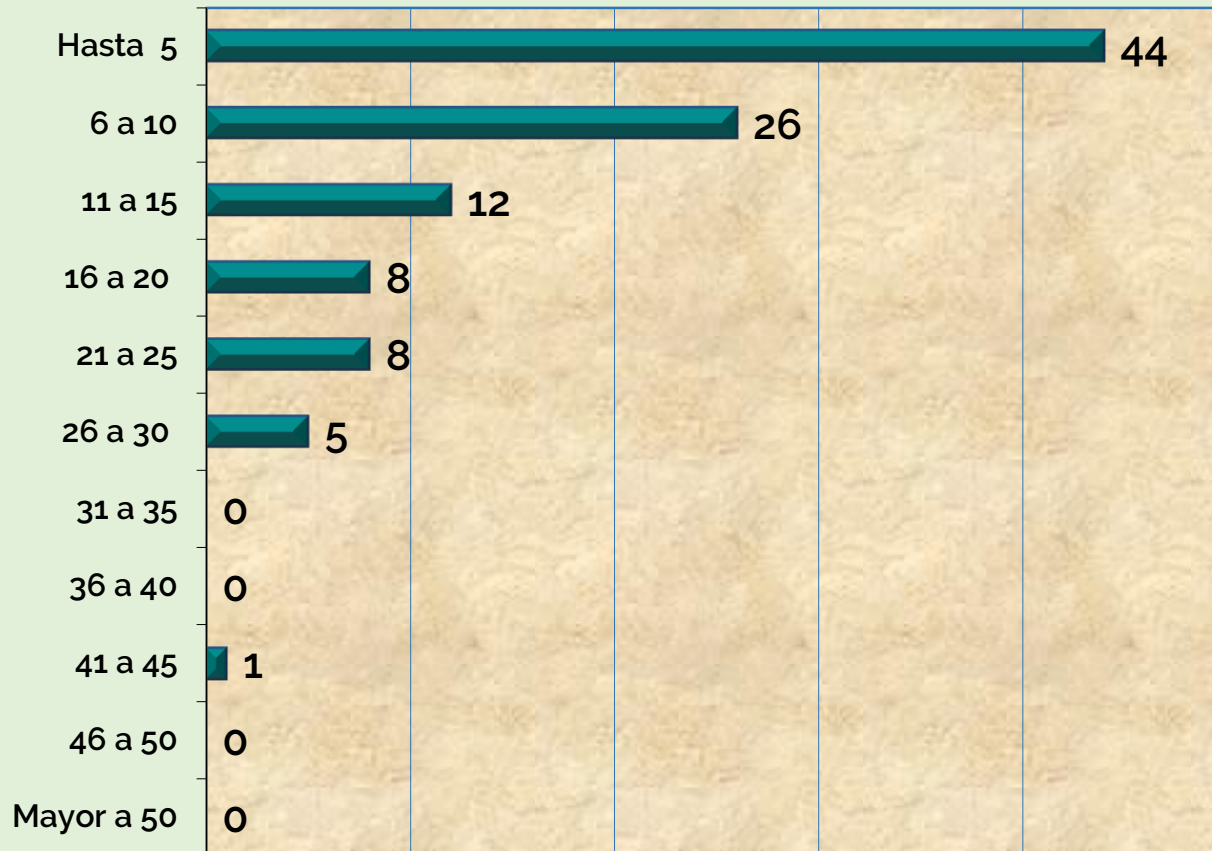
La mayoría del personal encuestado, es servidor público experto y versado en el Sector Público.



Años en el puesto actual

El 58% del personal adscrito a la DGCRAM, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2018





Estudios actuales

Sólo el 30% de las personas en el momento de contestar la encuesta estipularon realizar algún tipo de estudio.

8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

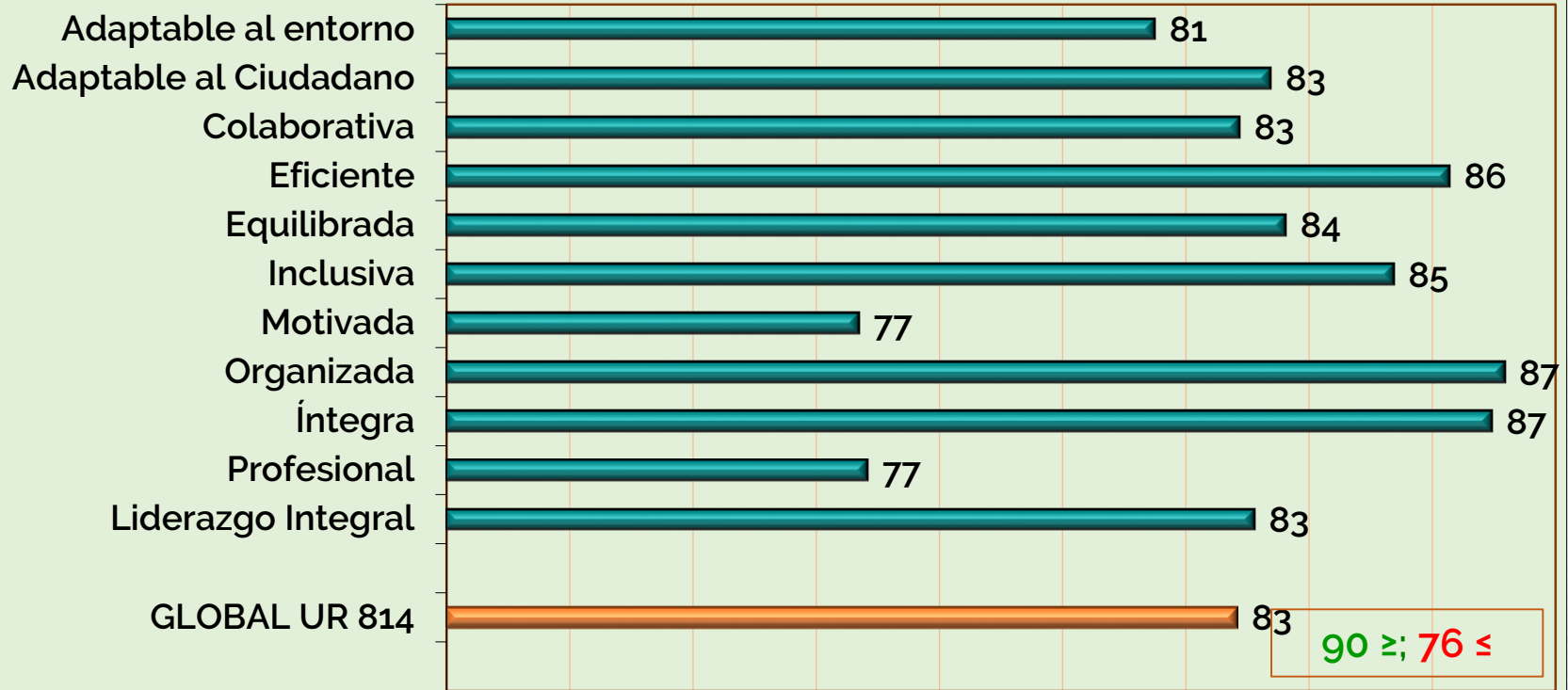
PTCCO DGCRAM 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



Cómo es la DGCRAM:

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2018

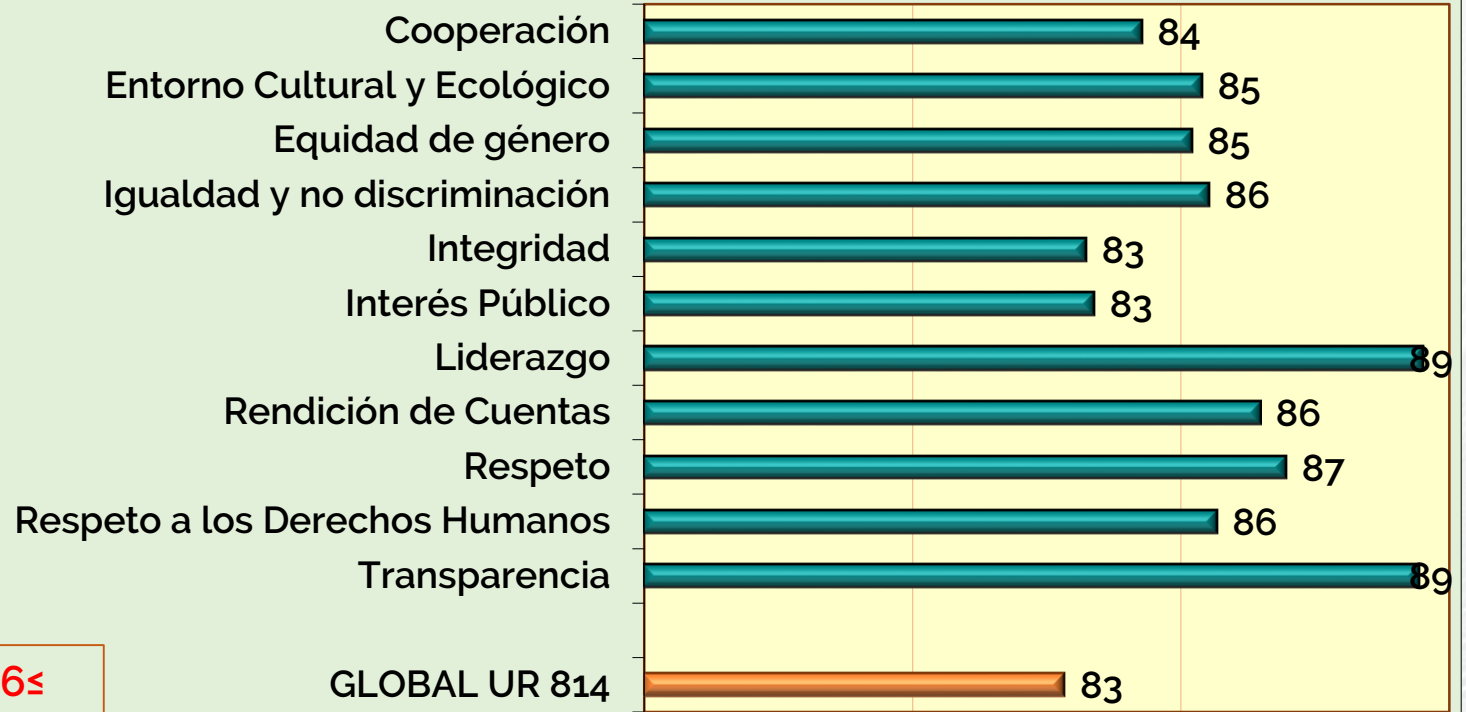


Esta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Institución altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



**Vivencia de Valores
en DGCRAM:**

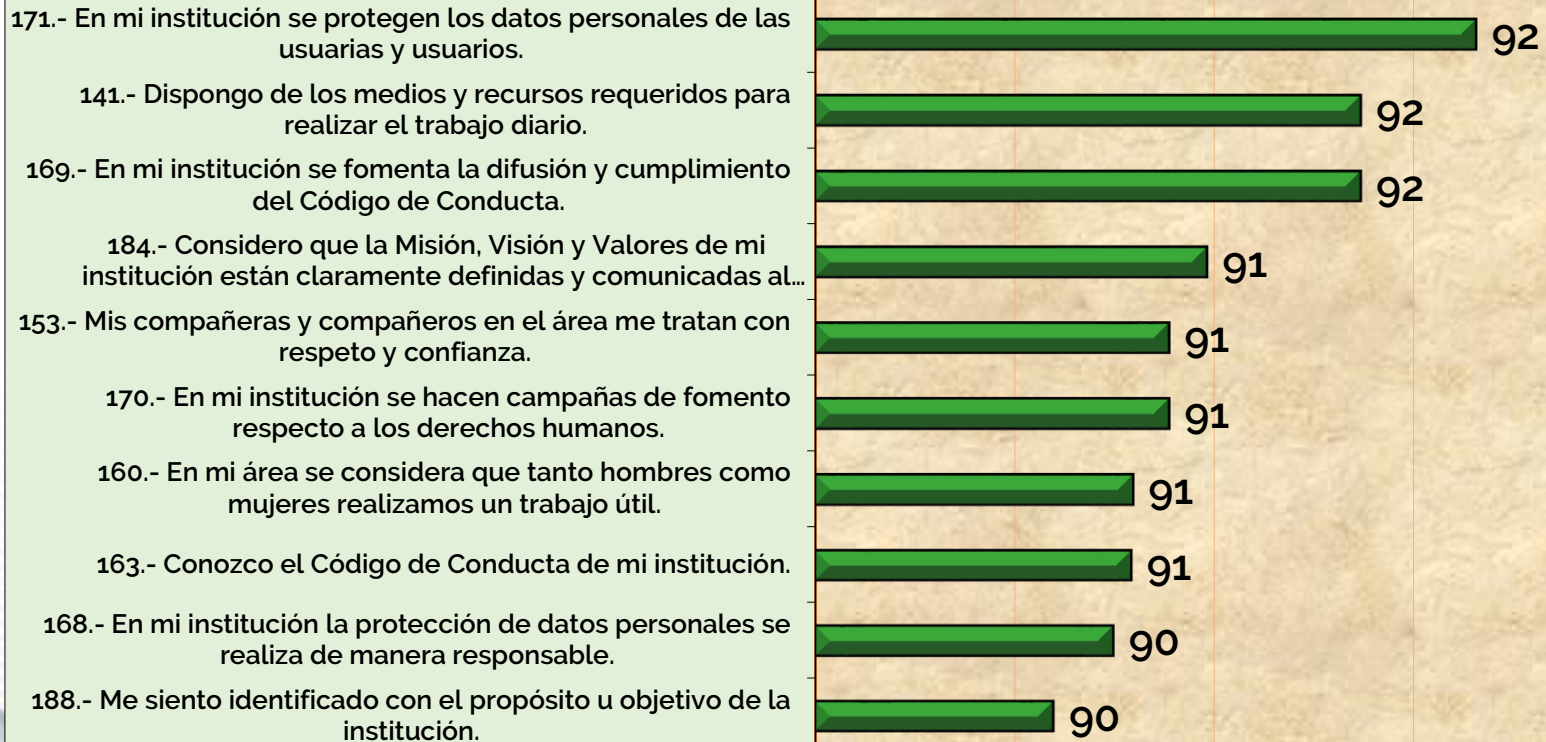
ECCO / Valores 2018



En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la DGCRAM las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el la Integridad y el Interés Público.



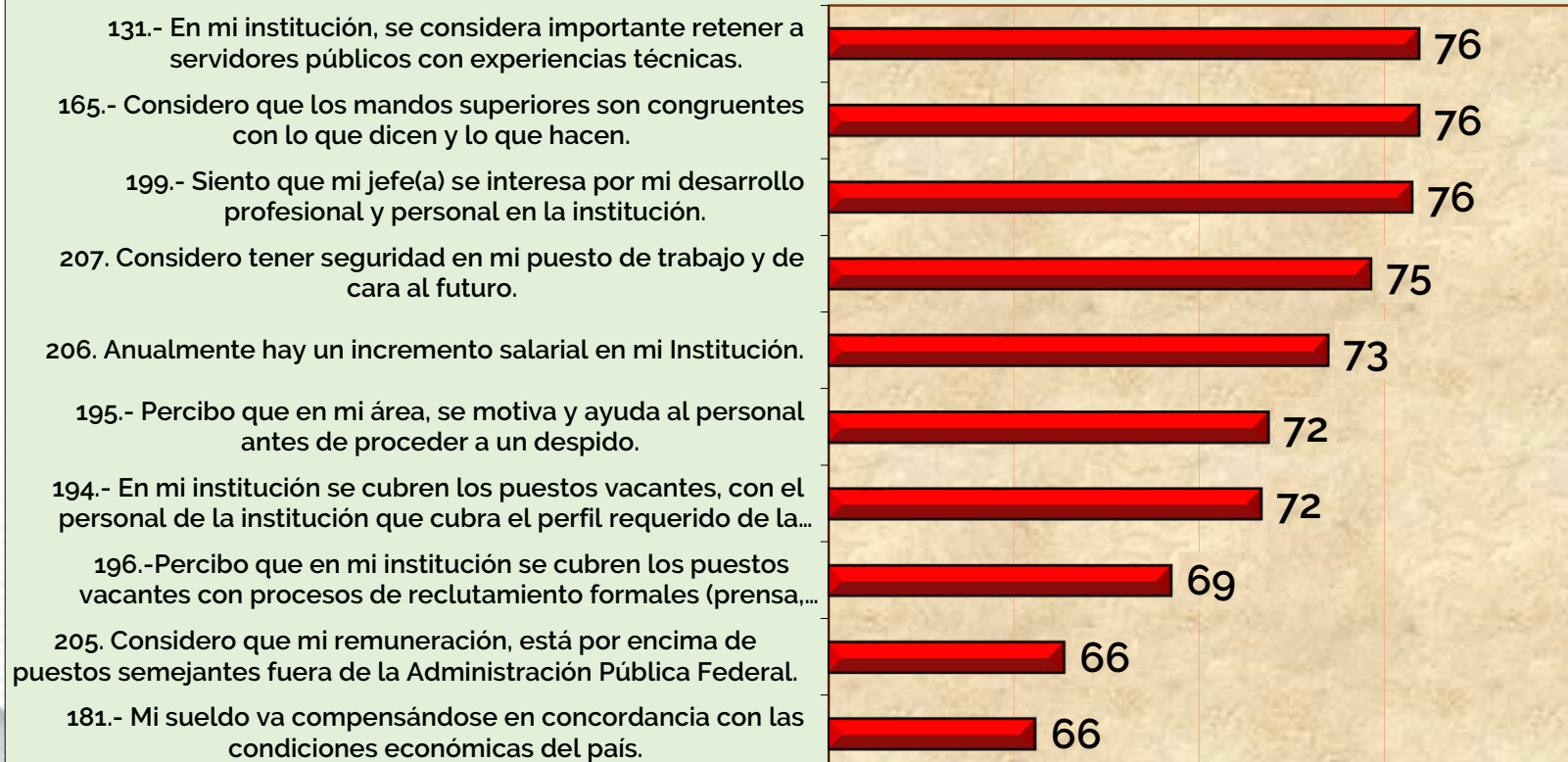
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DGCRAM/ 2018



Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la DGCRAM es Organizada e Íntegra, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DGCRAM/ 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Dirección podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCRAM 2019

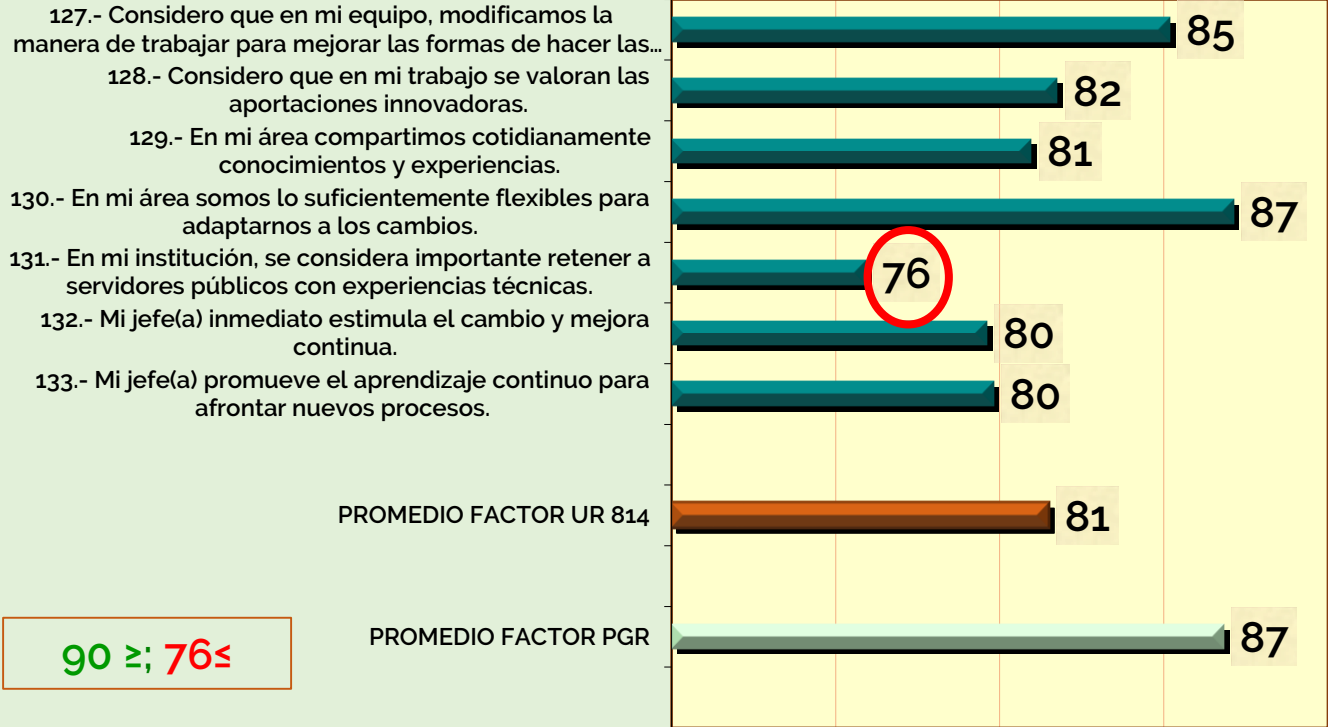
Factores básicos Índice individual



La DGCRAM es
Adaptable al entorno

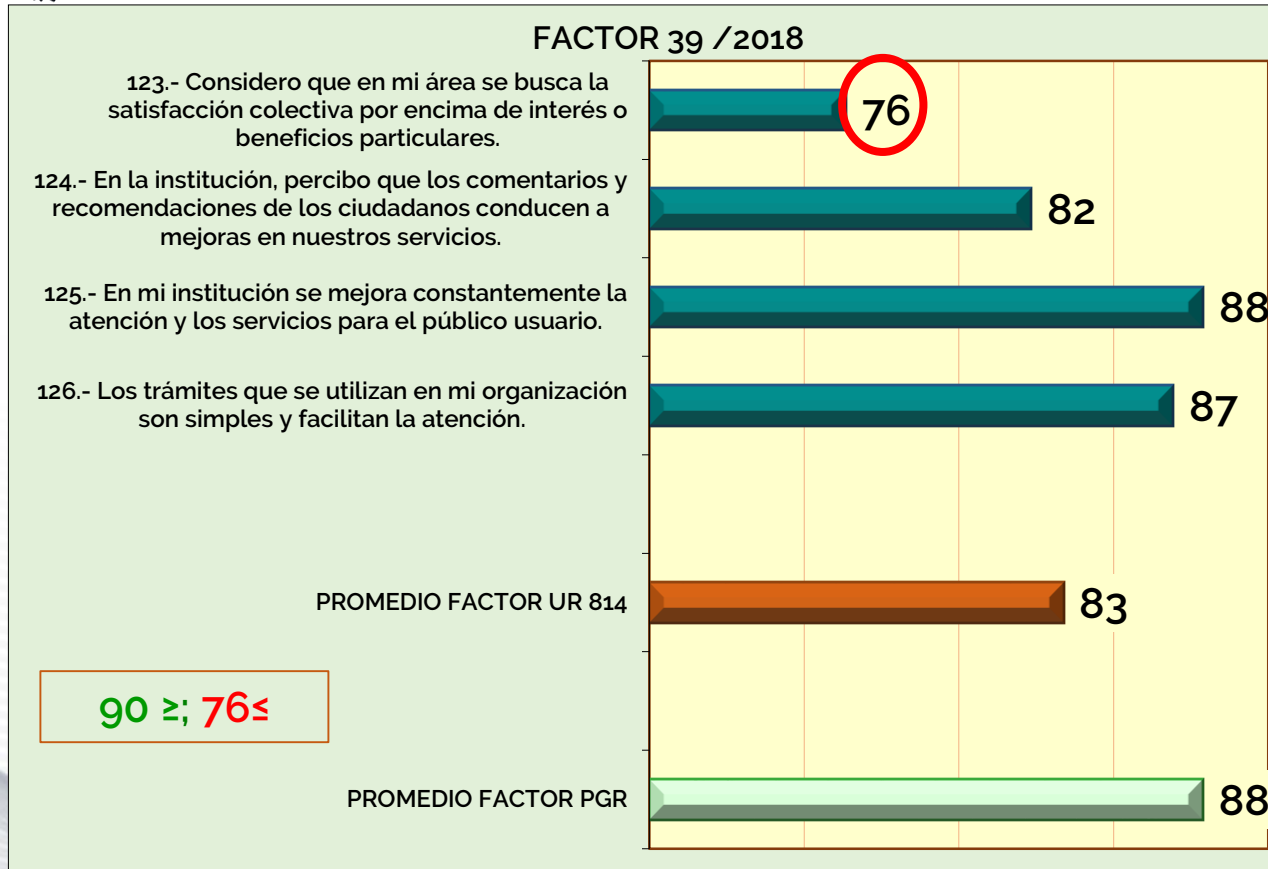


FACTOR 38 / 2018



90 ≥; 76 ≤

Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.



La DGCRAM es Adaptable al ciudadano



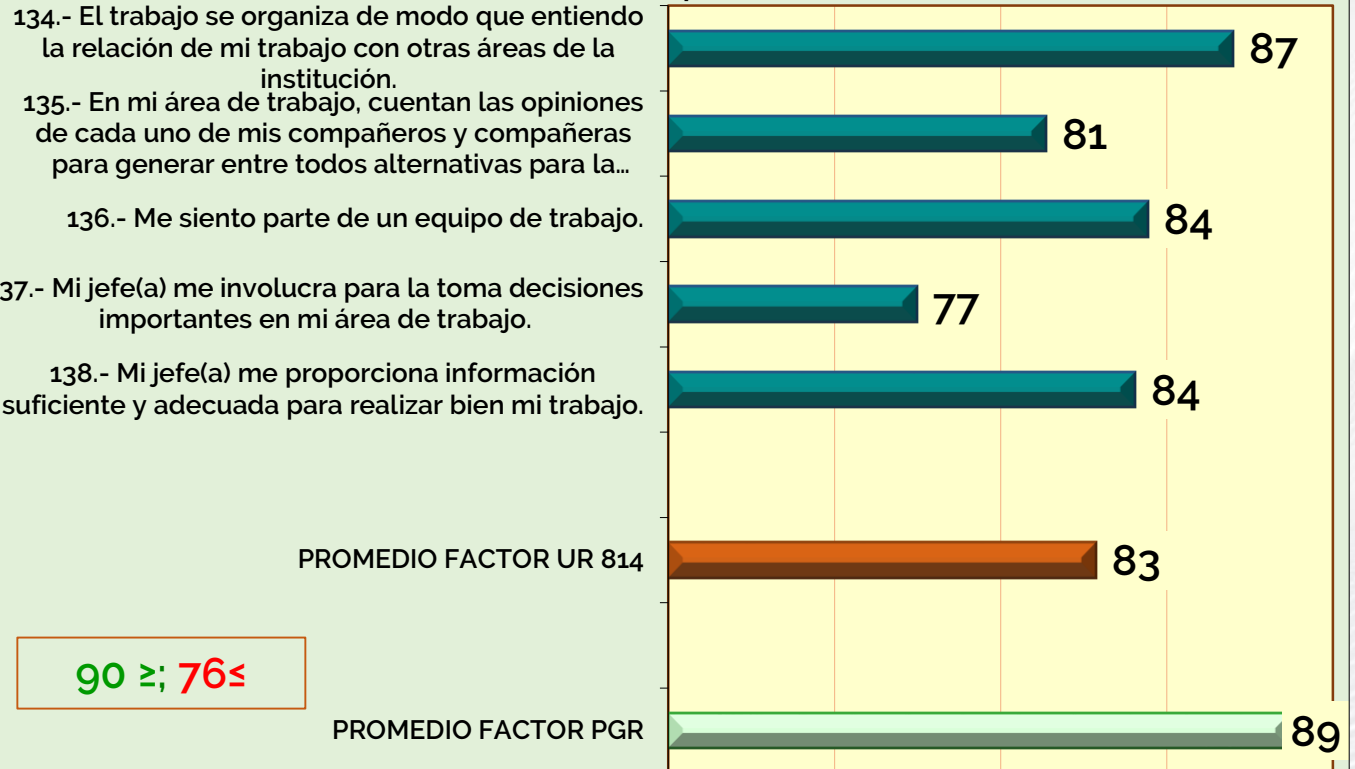
Los resultados muestran que en la Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales, se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



La DGCRAM es
Colaborativa



FACTOR 40 /2018

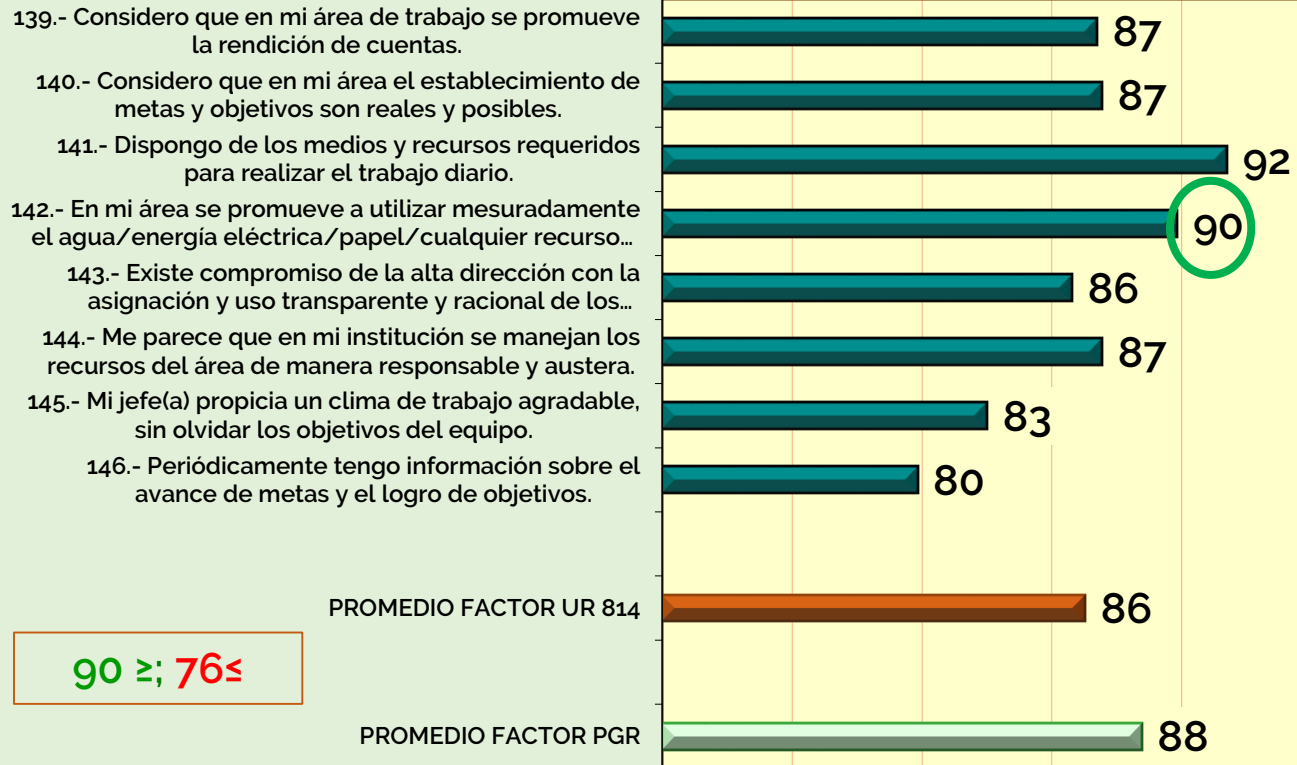


90 ≥; 76 ≤

Las y los servidores públicos de la Dirección se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.



FACTOR 41 / 2018



90 ≥; 76 ≤

La DGCRAM es Eficiente



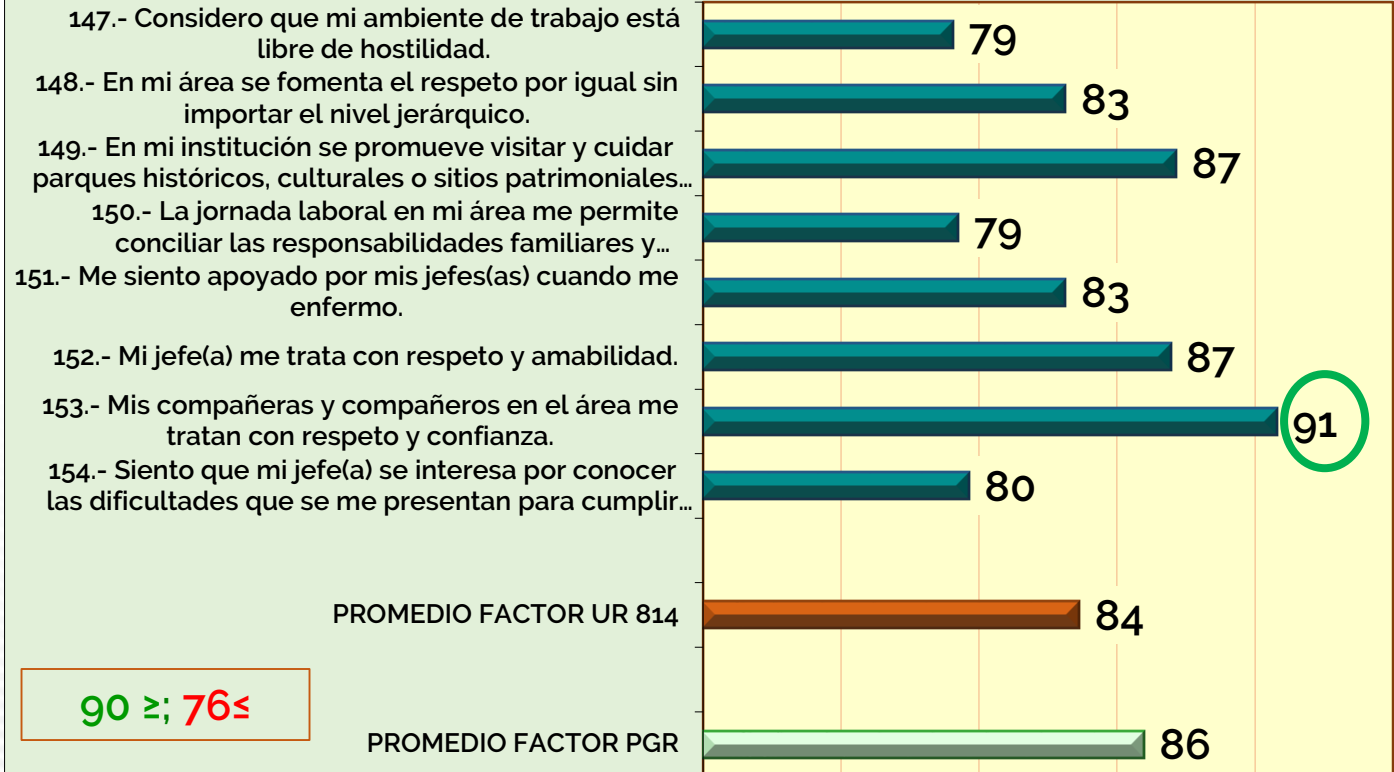
Se considera que la Dirección promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, la rendición de cuentas. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podrían mejorar la disponibilidad de recursos para realizar el trabajo diario.



La DGCRAM es Equilibrada



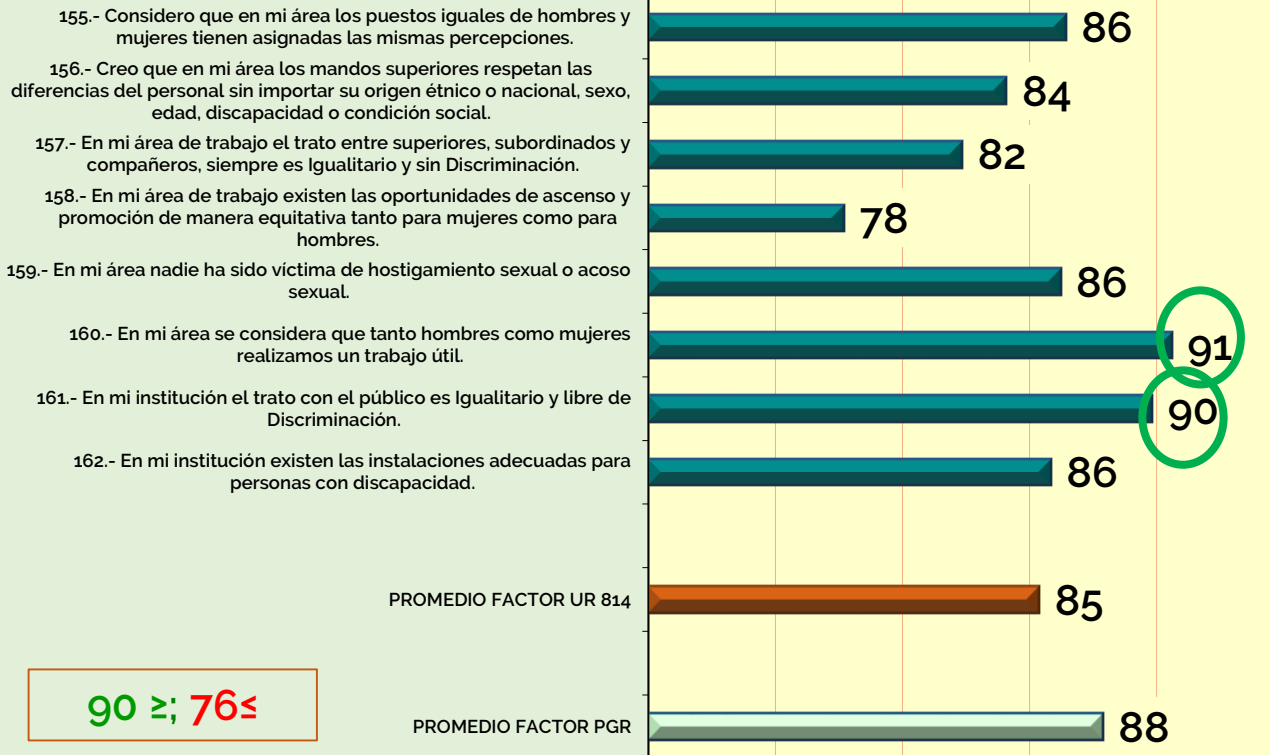
FACTOR 42 /2018



90 ≥; 76 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (61 puntos); este resultado también se refleja en los comentarios, el esfuerzo de compactación de horarios ha incidido positivamente en el bienestar de las y los servidores públicos de la Institución.

FACTOR 46 / 2018



90 ≥; 76 ≤

La DGCRAM es Inclusiva



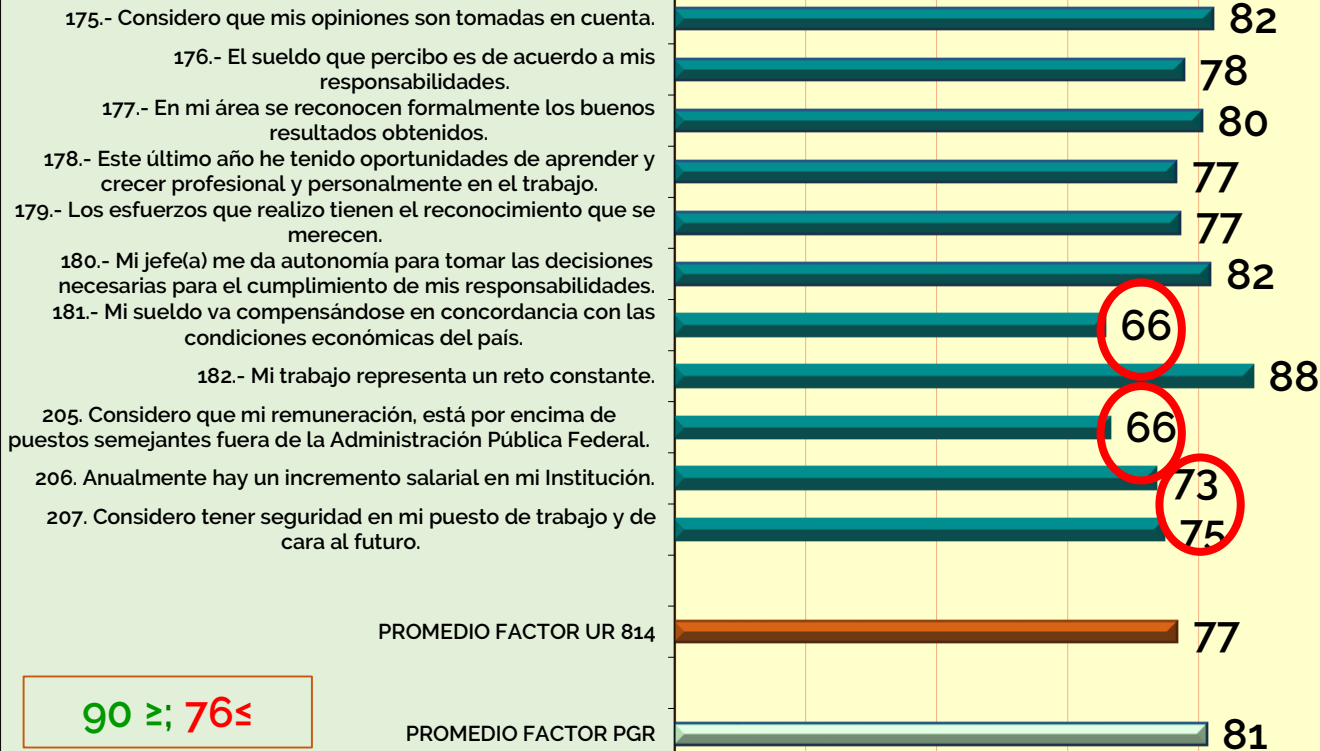
Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal.



La DGCRAM es
Motivada



FACTOR 47 / 2018

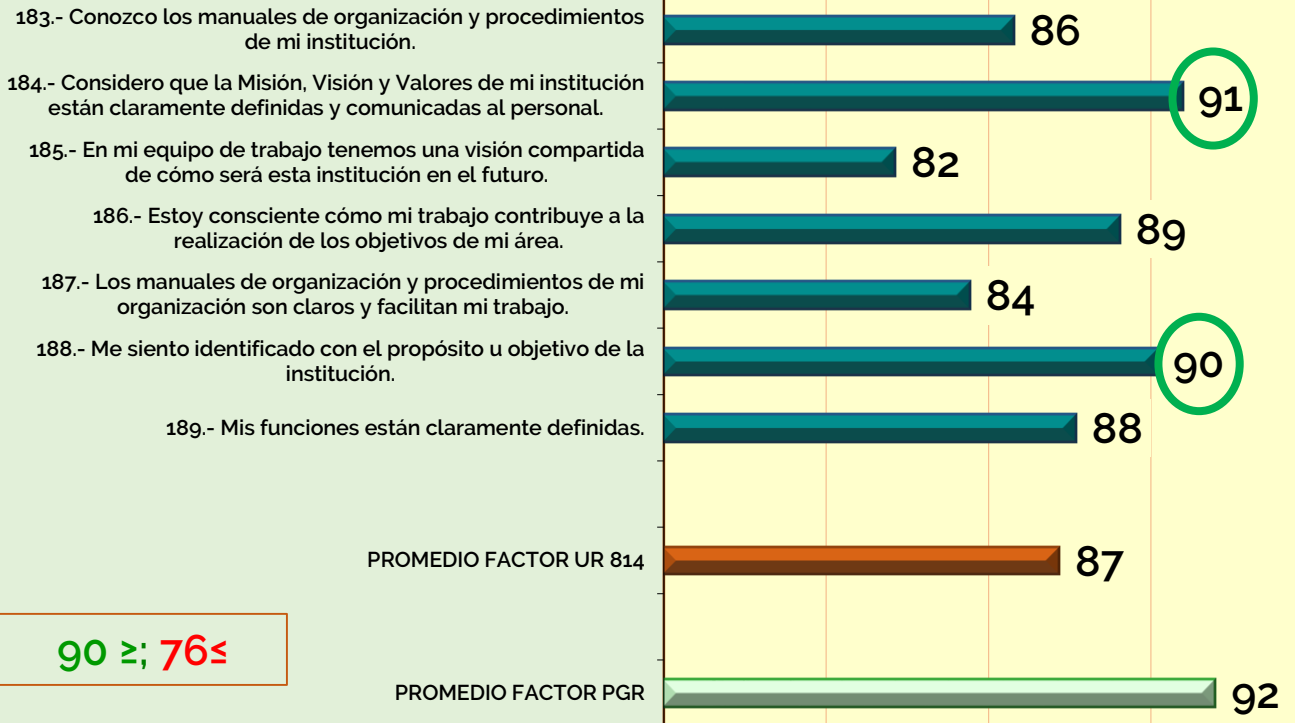


90 ≥; 76 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la PGR están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país.



FACTOR 48 /2018



90 ≥; 76 ≤

La DGCRAM es Organizada



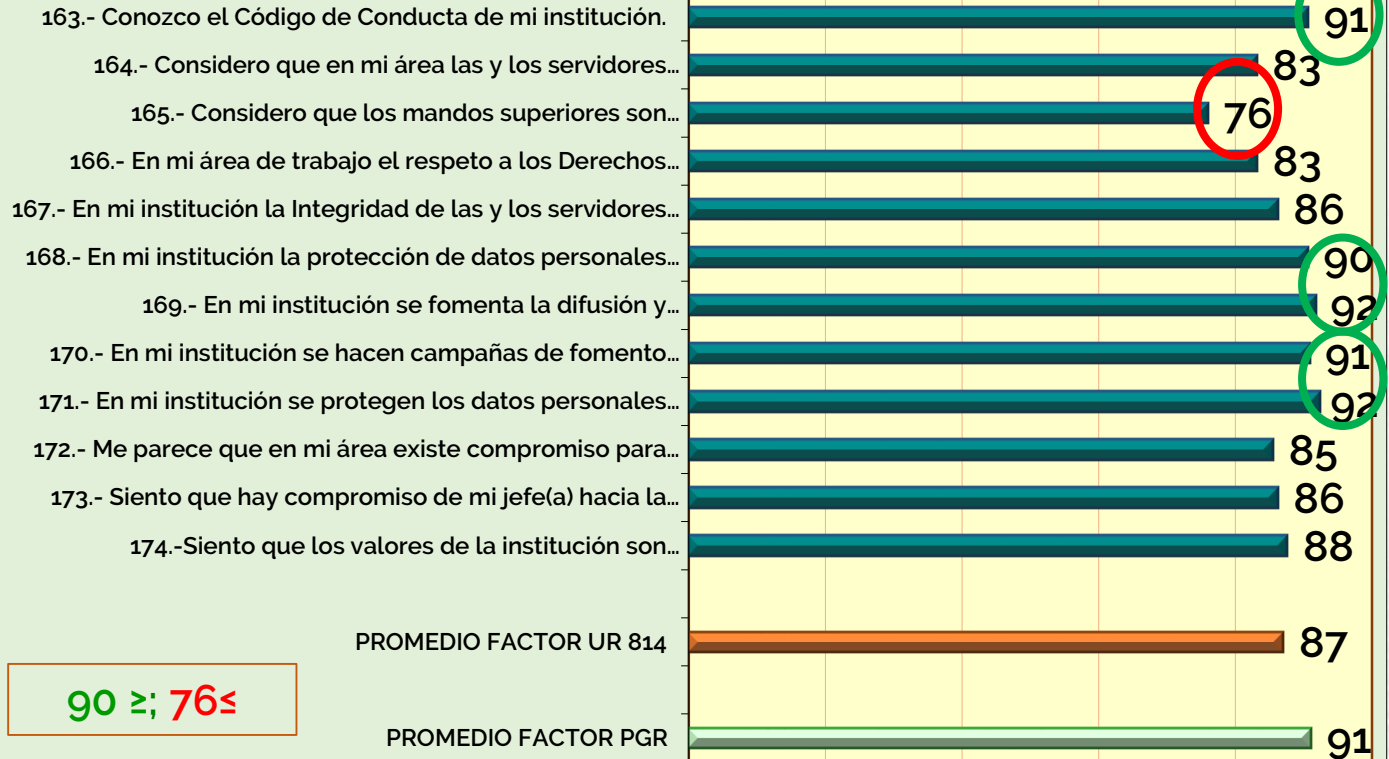
El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la Institución presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.



La DGCRAM es
Íntegra



FACTOR 49 /2018

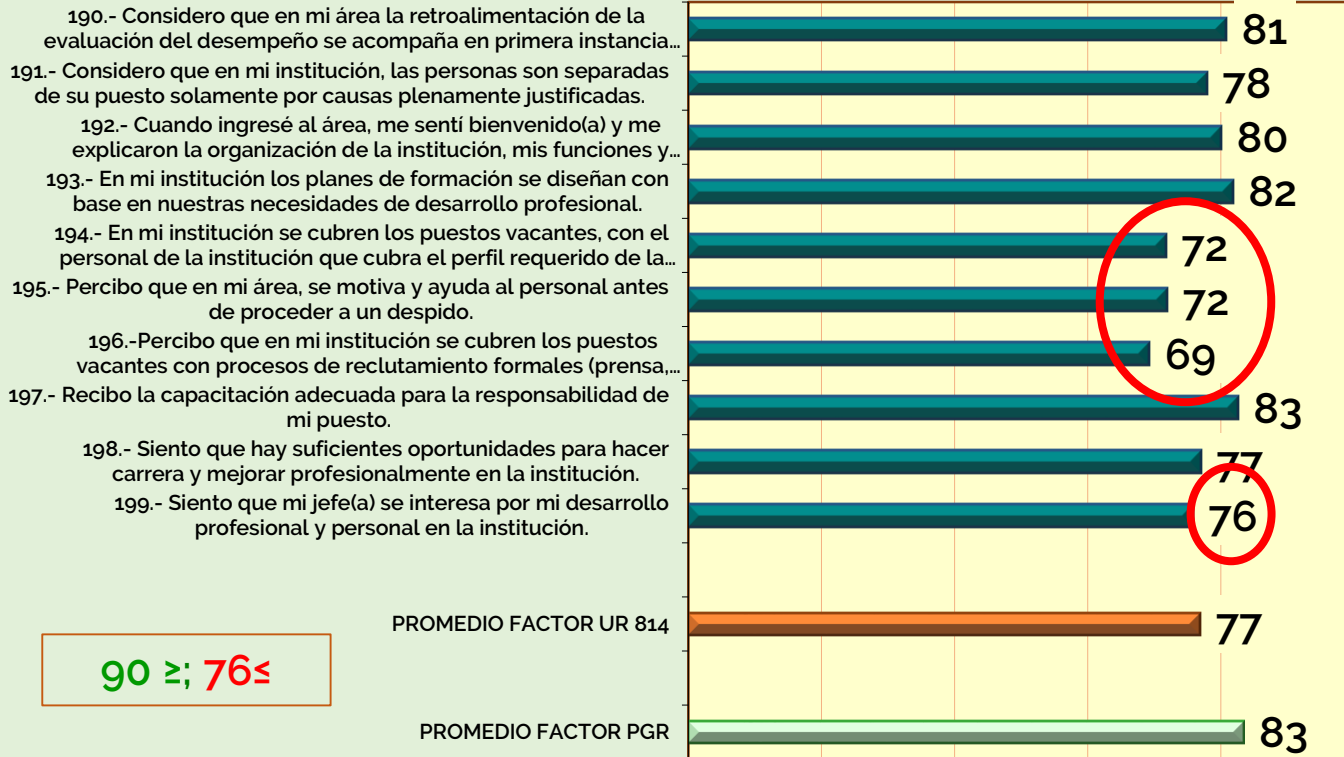


90 ≥; 76 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la DGCRAM antepone en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.



FACTOR 50 / 2018



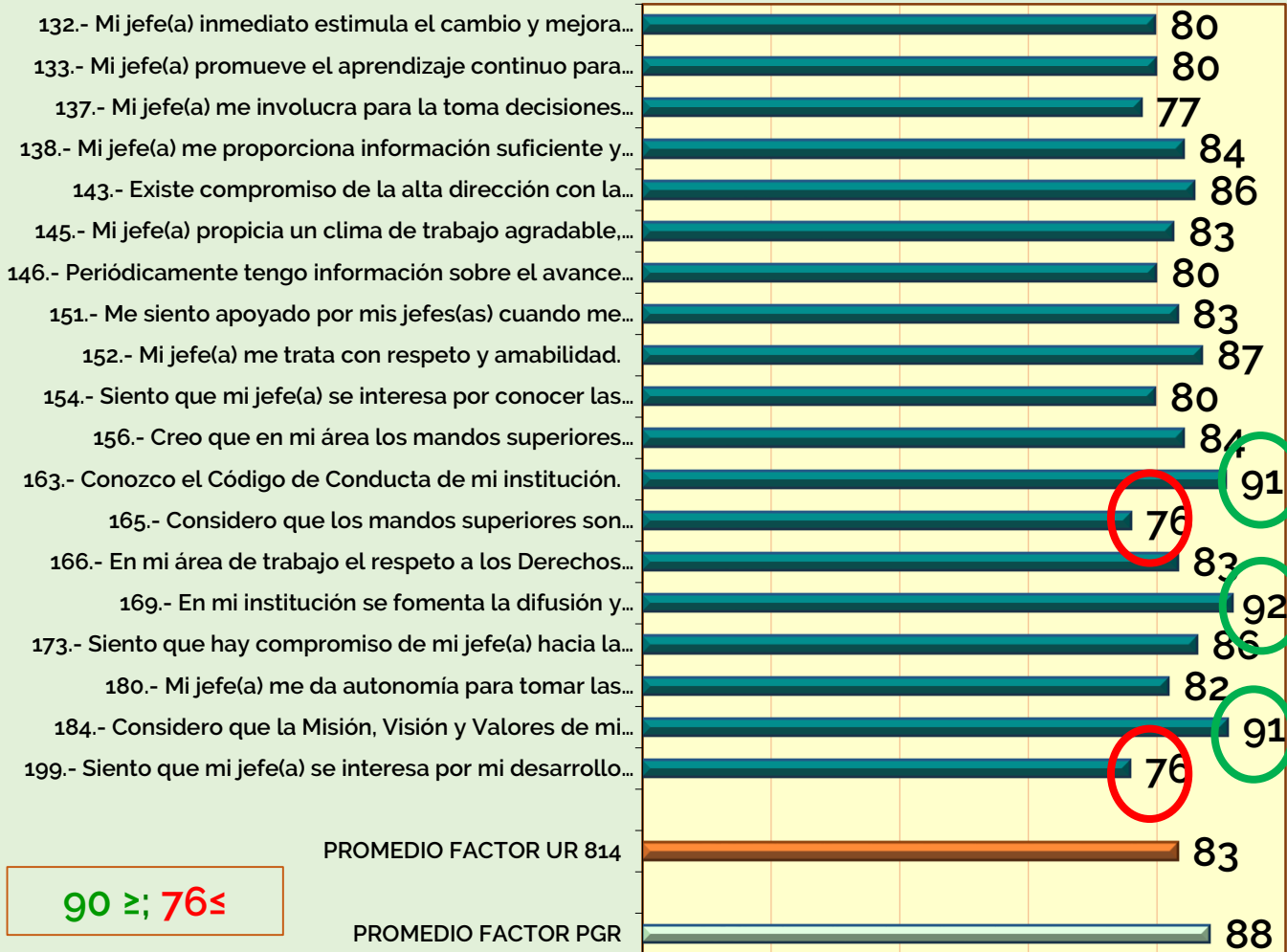
90 ≥; 76 ≤

La DGCRAM es Profesional



Se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.

FACTOR 52 /2018



90 ≥; 76 ≤

Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la DGCRAM con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016.

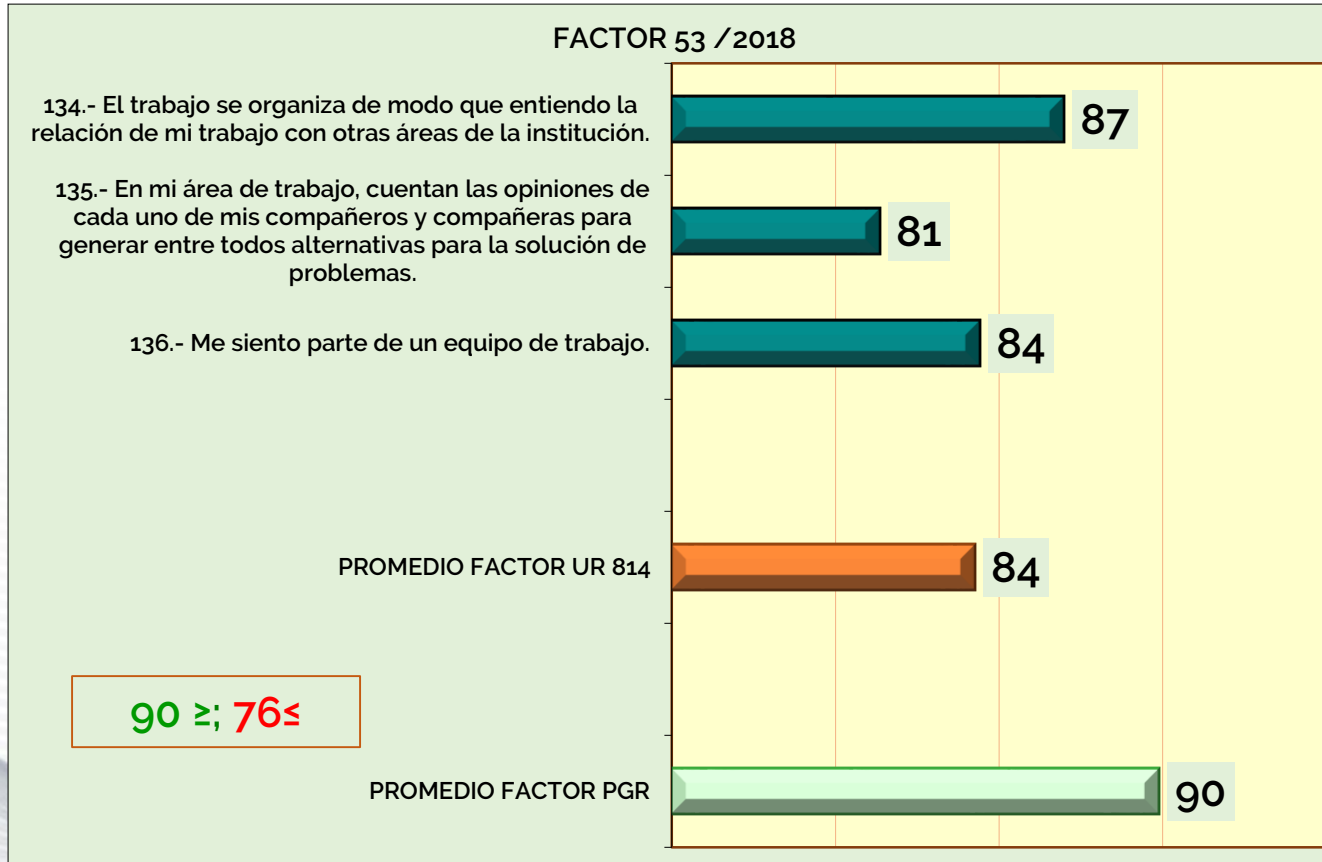


FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

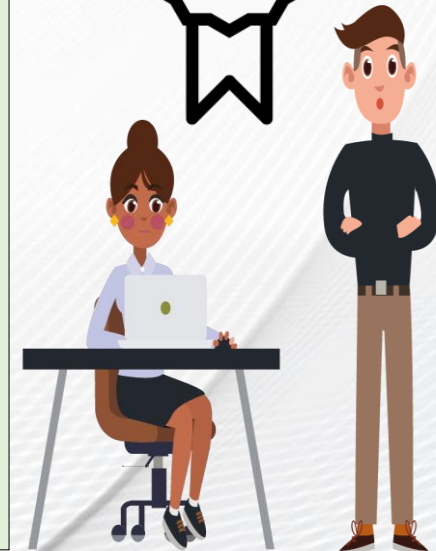
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGRAM 2019

Resultado de factores de Valores



Vivencia de Valores:
Cooperación



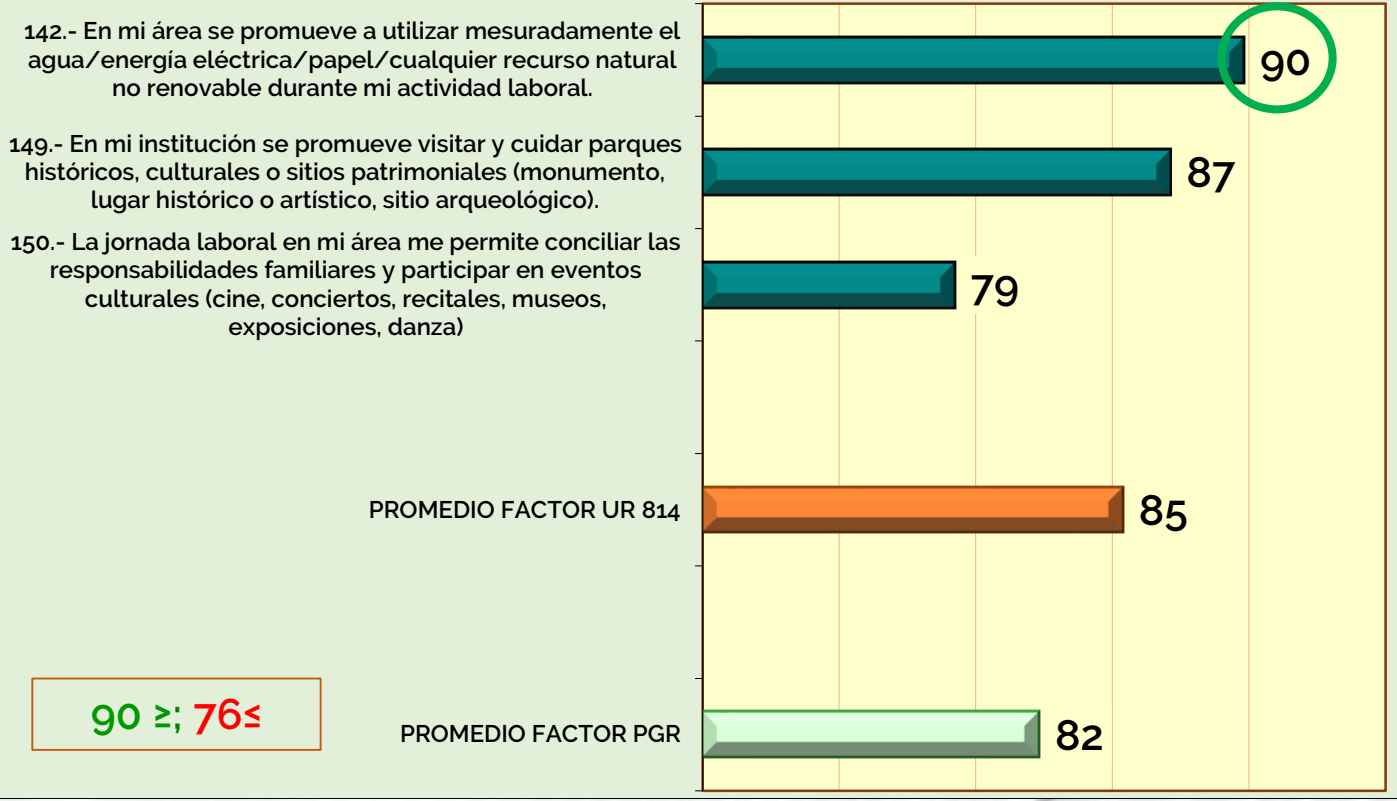
La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la DGCRAM colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo.



Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico



FACTOR 54 /2018

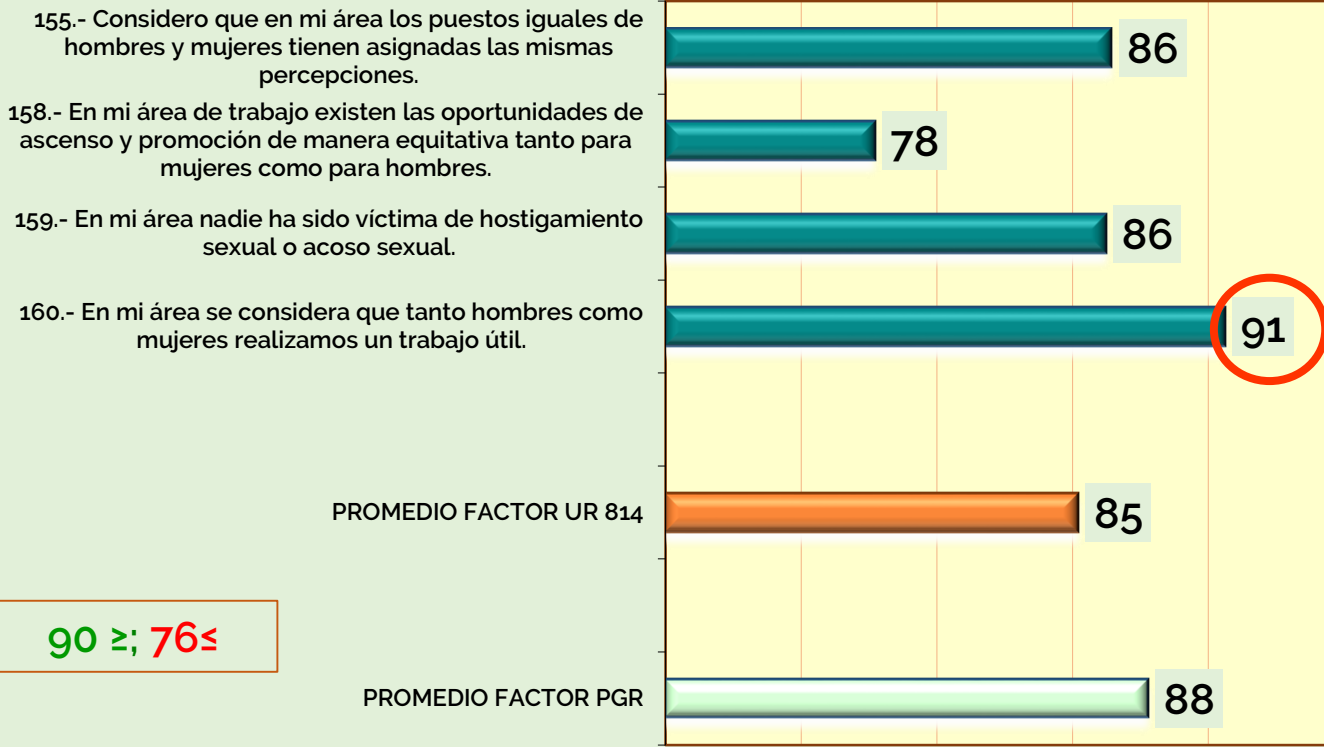


90 ≥; 76 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la Institución se ha esforzado en ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, se deberá reforzar la parte de difusión a fin de que la asocien con este factor.



FACTOR 55 /2018



90 ≥ ; 76 ≤

Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la DGCRAM perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la DGCRAM.



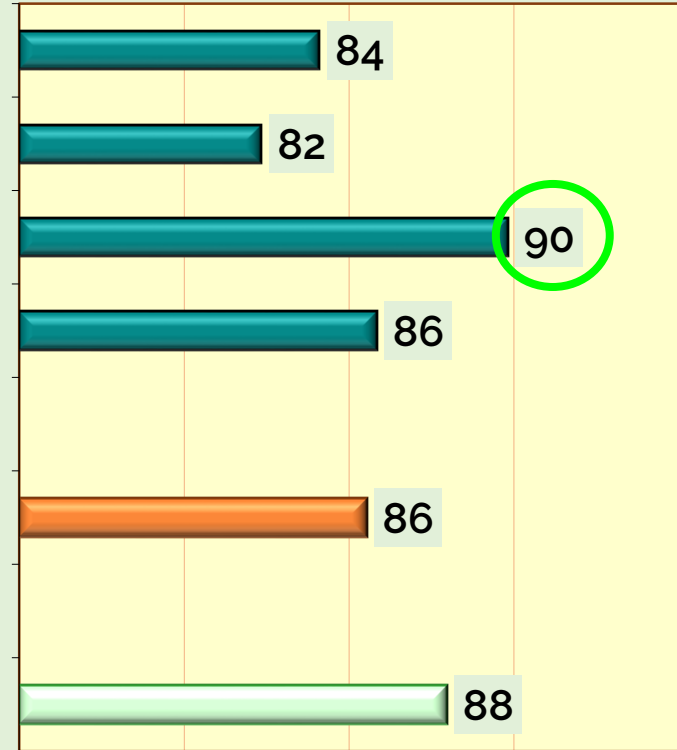
Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

86



FACTOR 56 /2018

- 156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.
- 157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.
- 161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.
- 162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.



90 ≥; 76 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la DGCRAM prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.



FACTOR 57 / 2018

165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.



167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.



174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.



PROMEDIO FACTOR UR 814

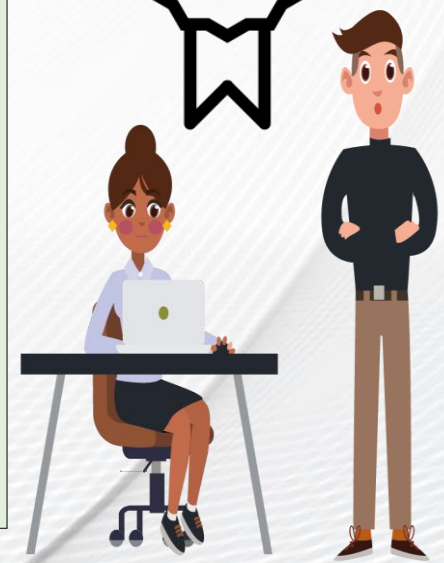


90 ≥; 76 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



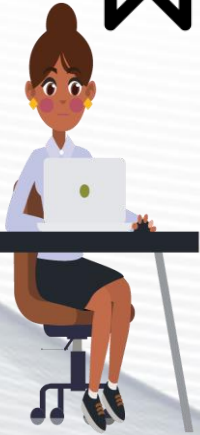
Vivencia de Valores:
Integridad



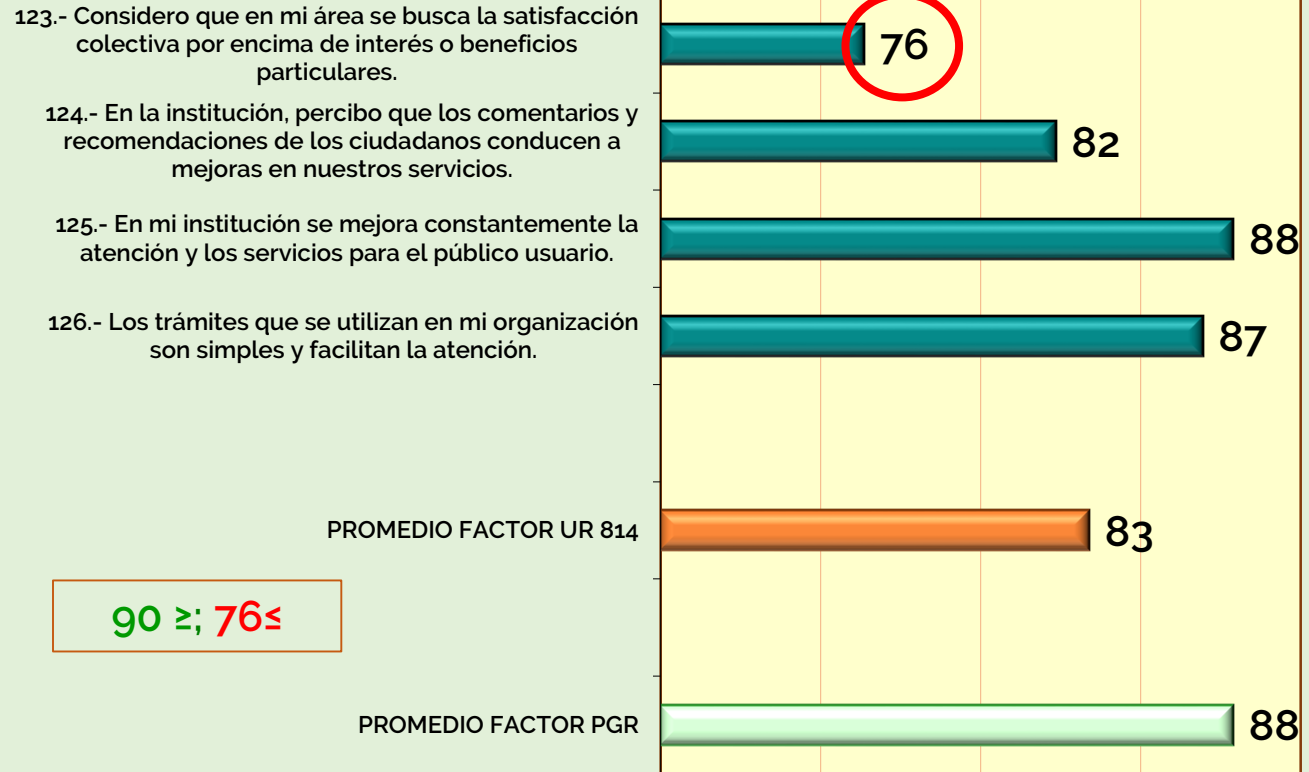
Se ha presentado eficacia en la capacitación y difusión de los valores ya que han sido comprendidos por las y los servidores públicos, por lo cual se considera que la DGCRAM está conformada por personas íntegras en su actuar.



Vivencia de Valores:
Interés Público

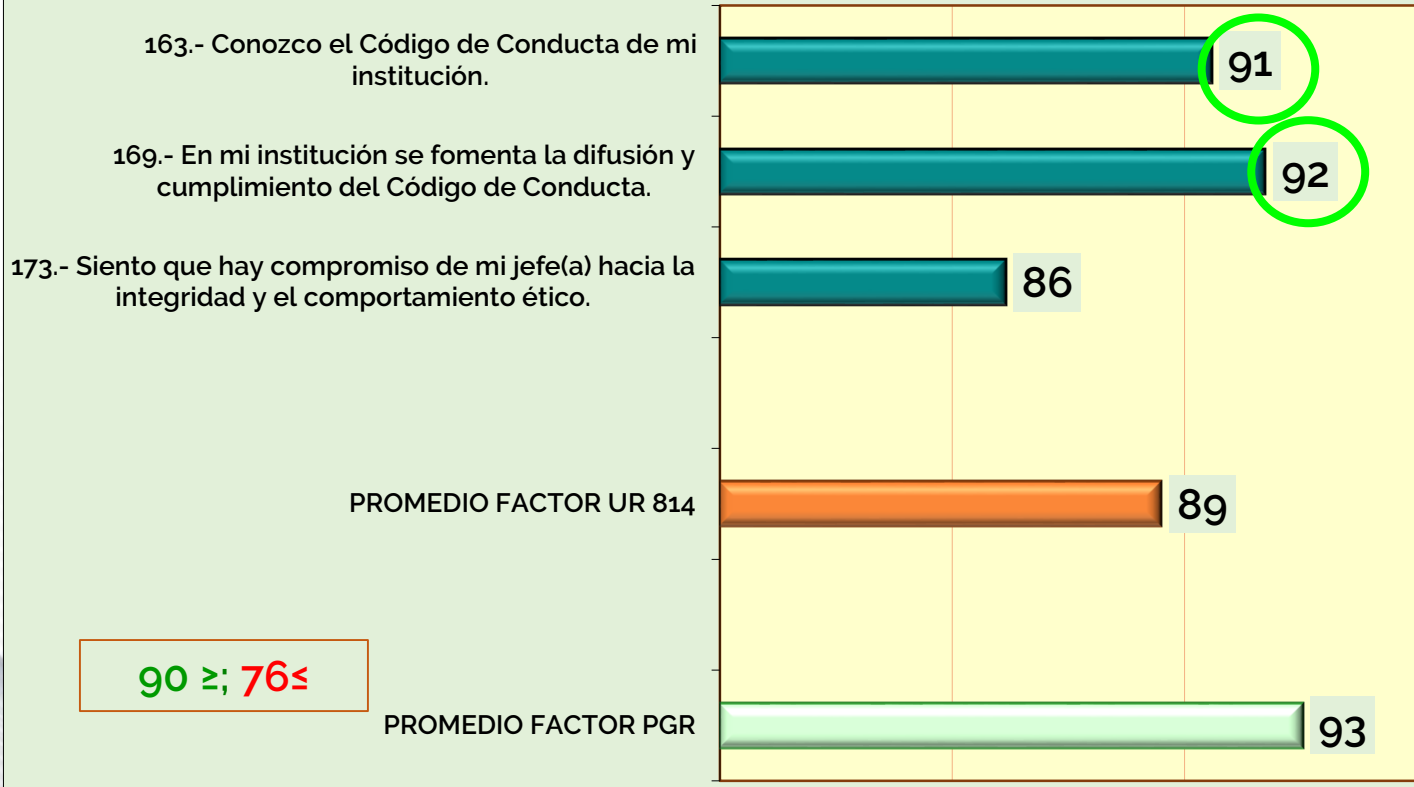


FACTOR 58 / 2018



Las y los servidores públicos de la DGCRAM consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público por encima de interés o beneficios particulares.

FACTOR 59 /2018



Vivencia de Valores:
Liderazgo



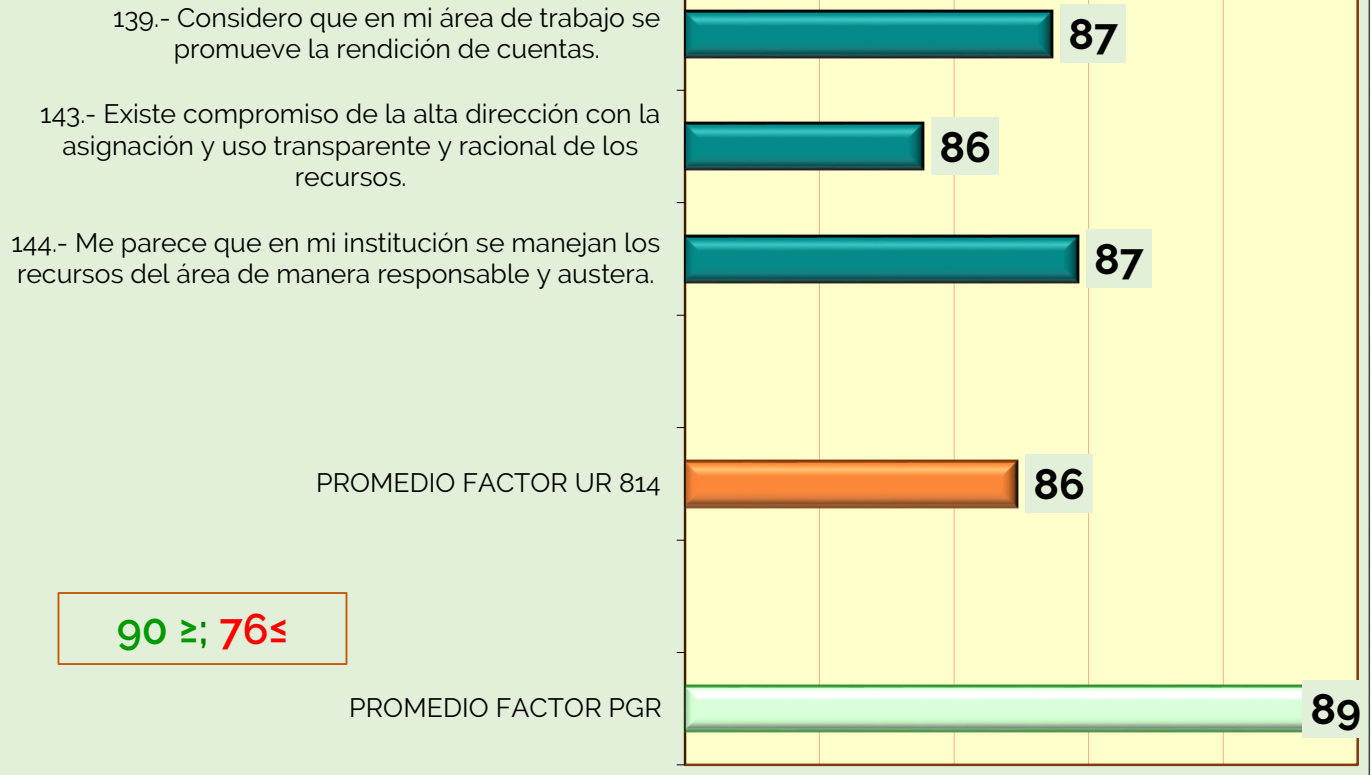
En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la DGCRAM de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



**Vivencia de Valores:
Rendición de Cuentas**



FACTOR 60 /2018

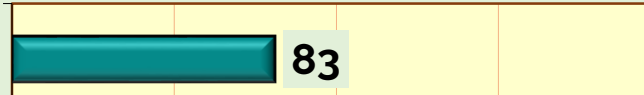


90 ≥; 76 ≤

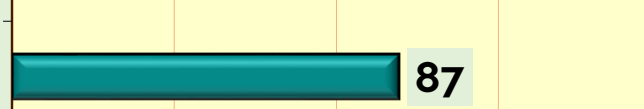
Se considera que los mandos superiores de la DGGRAM asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera. Por otra parte, se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones y acciones al promover la rendición de cuentas.

FACTOR 61 / 2018

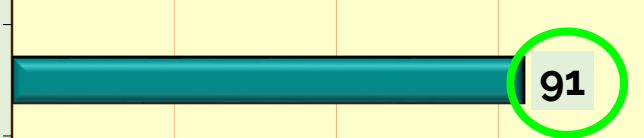
148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.



152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.



153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

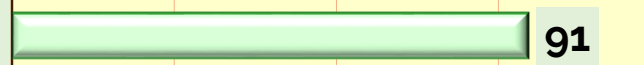


PROMEDIO FACTOR UR 814



90 ≥; 76 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Respeto



En la DGCRAM se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.

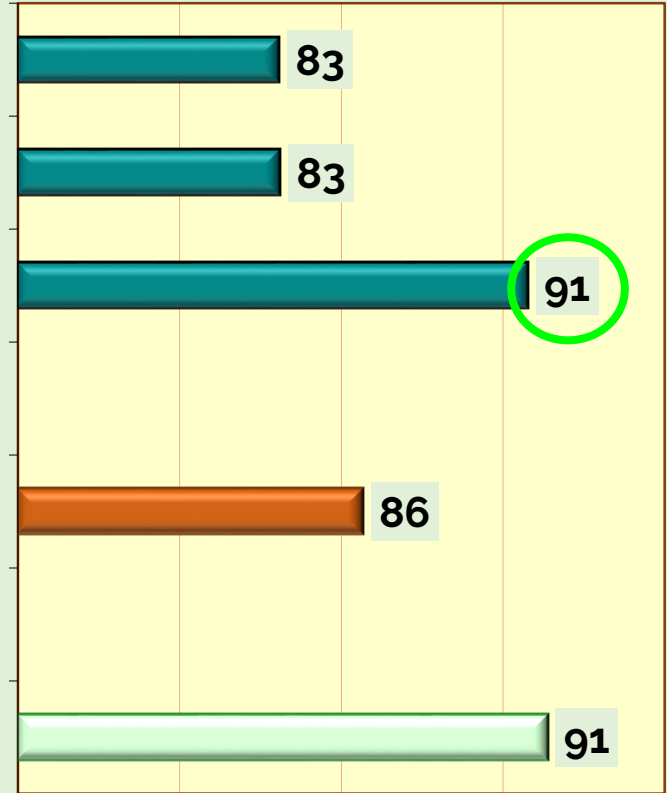


**Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos**



FACTOR 62 /2018

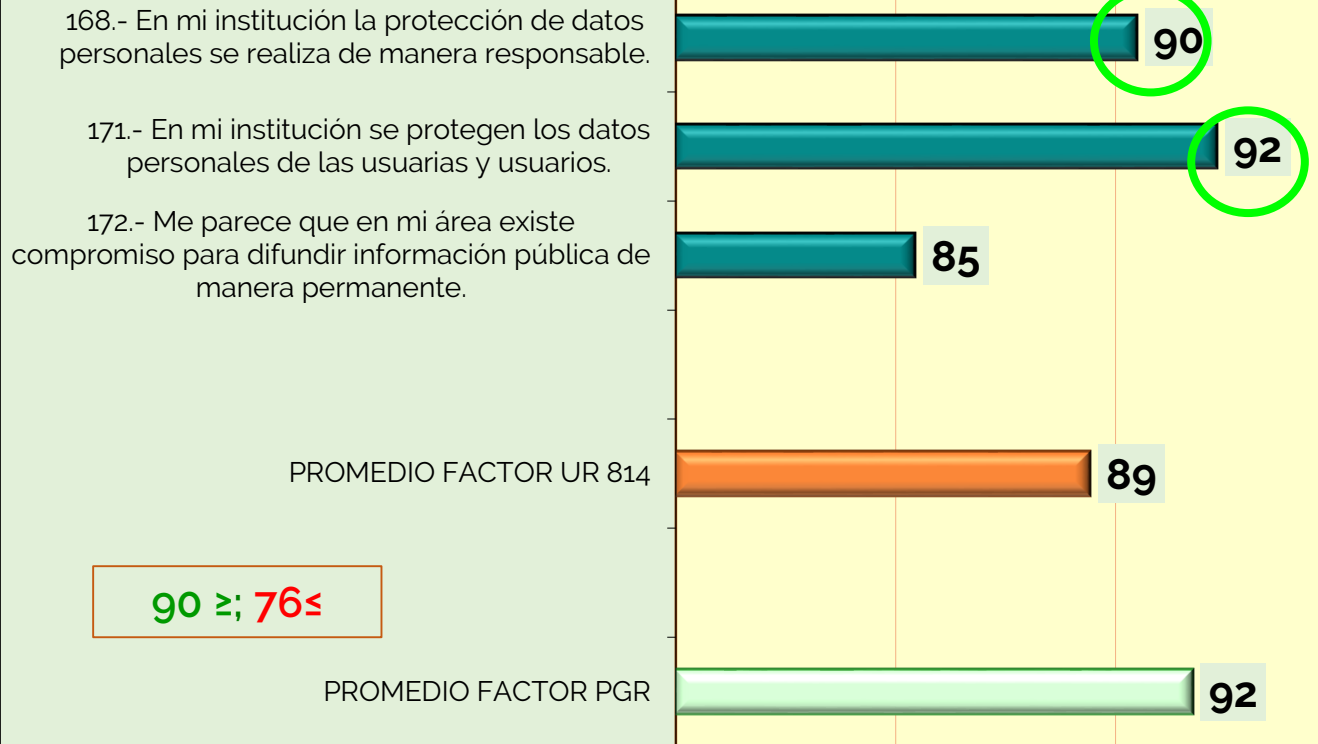
- 164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.
- 166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.
- 170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.



90 ≥; 76 ≤

La calificación que obtuvo la DGCRAM en este factor, se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.

FACTOR 63 /2018



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la DGCRAM protegen los datos personales que están bajo su custodia y privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública de manera permanente.



PTCCO DGCRAM 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCRAM 2019

Comentarios y Sugerencias



COMENTARIOS REALIZADOS POR DGCRAM



Cabe destacar que de los comentarios registrados, las servidoras y servidores públicos agradecen el cambio de horario ya que les permite convivir con su familia o realizar actividades personales.



PTCCO DGCRAM 2019

3. Análisis Comparativo



PTCCO DGCRAM 2019

3.1. Comparación de resultados entre áreas



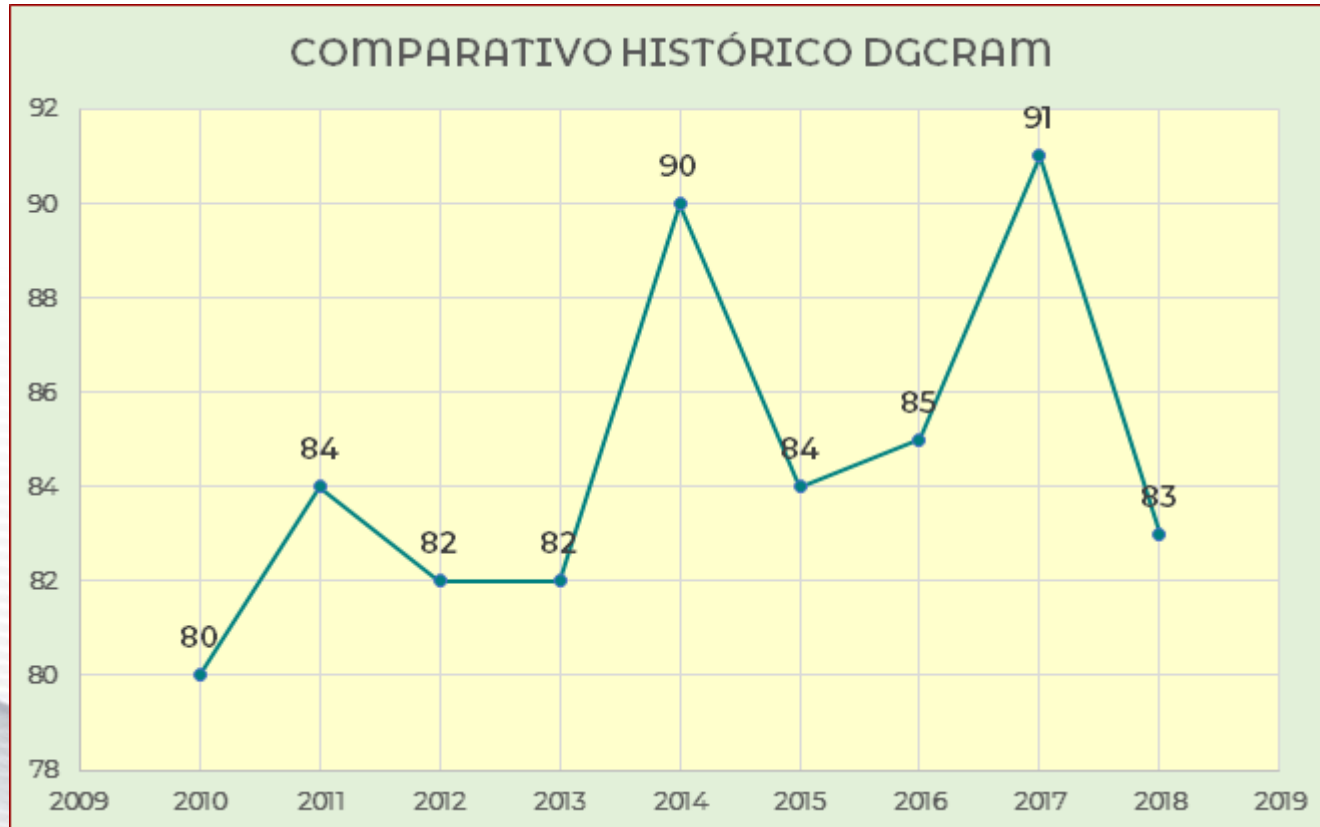
PTCCO DGCRAM 2019



Mientras en el 2016 la DGCRAM obtuvo 85 puntos, en el 2018 baja el umbral con dos puntos, ubicándonos en la cuarta posición entre las áreas que conforman la Oficialía Mayor.



PTCCO DGRAM 2019





PTCCO DGCRAM 2019

3.2. Resultados DGCRAM 2016 Vs. 2018



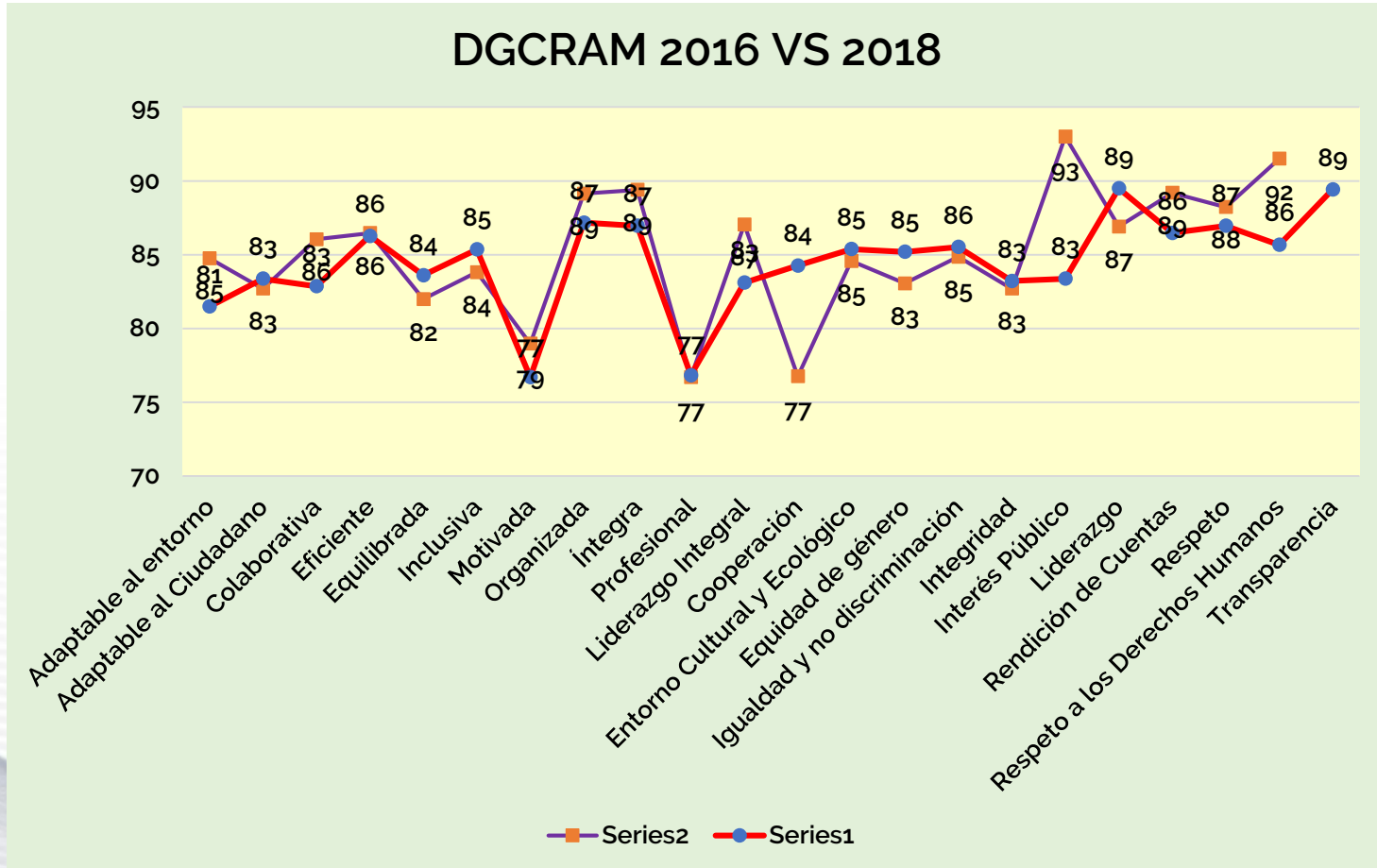
PTCCO DGCRAM 2019

DGCRAM 2016



DGCRAM 2018







PTCCO DGCRAM 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



Efectividad del último PTCCO. Es un índice que consiste en comparar las prácticas cumplidas contra las registradas del año inmediato anterior.

$$\frac{\text{No. de prácticas cumplidas en 2018}}{\text{No. de prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

PTCCO DGCRAM 2017-2018

$$\frac{11 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{11 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100 \% \text{ efectividad}$$



Factor I
Reconocimiento Laboral

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100 \% \text{ efectividad}$

Factor IX
Balance Trabajo y Familia

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100 \% \text{ efectividad}$

Factor XI
Liderazgo y Participación

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100 \% \text{ efectividad}$

Factor XXV
Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)

$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100 \% \text{ efectividad}$

Factor V
Equidad y Género

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100 \% \text{ efectividad}$

Factor X
Colaboración y Trabajo en Equipo

$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100 \% \text{ efectividad}$

Factor XVII
Impacto de la Encuesta en mi Institución

$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100 \% \text{ efectividad}$

Factor XXXVII
Específico por Ramo

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100 \% \text{ efectividad}$



PTCCO DGCRAM 2019

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



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

814	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y REGISTRO DE ASEGURAMIENTOS MINISTERIALES
-----	---

FACTOR

50.- PROFESIONAL
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).
199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Informar a los servidores públicos de la Institución sobre el procedimiento de reclutamiento y selección del personal para concursar puestos vacantes.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Analizar los perfiles de puesto para promoción y convocar a los candidatos que cumplan con los requisitos	CA	Medios de comunicación electrónicos	TRIMESTRAL	E X	TODO EL PERSONAL	52		P													
									R													
2					E				P													
									R													
3					E				P													
									R													
4					E				P													
									R													

LIC. JUAN SÁNCHEZ CONTRERAS
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL Y REGISTRO DE
ASEGURAMIENTOS MINISTERIALES

LIC. CLAUDIA CABALLERO ARAIZA
COORDINADORA ADMINISTRATIVA



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

814	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y REGISTRO DE ASEGURAMIENTOS MINISTERIALES
-----	---

FACTOR

47. MOTIVACIÓN
181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.
205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.
206. Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución.
207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Informar a los servidores públicos de la Institución sobre el presupuesto de egresos de la Federación (PEF) y los tabuladores de puestos.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Difundir el Catálogo de puestos de la Administración Pública Federal.	CA	Medios de comunicación electrónicos	TRIMESTRAL	F	X	TODO EL PERSONAL	47	P													
					O																	
2	Difundir el link del Portal de Transparencia para consultas de puestos y remuneraciones.	CA	Medios de comunicación electrónicos	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P													
					O																	
3					E				P													
					O																	
4					E				P													
					O																	

LIC. JUAN SÁNCHEZ CONTRERAS
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL Y REGISTRO DE
ASEGURAMIENTOS MINISTERIALES

LIC. CLAUDIA CABALLERO ARAIZA
COORDINADORA ADMINISTRATIVA



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

814	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y REGISTRO DE ASEGURAMIENTOS MINISTERIALES
-----	---

FACTOR

38 - ADAPTABLE AL ENTORNO 131 - En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

RECORDAR EN TODOS LOS NIVELES, LA IMPORTANCIA DE LA EXPERIENCIA EN LAS ÁREAS.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	CREAR GRUPOS DE TRABAJO ENTRE LAS ÁREAS PARA COMPARTIR LOS CONOCIMIENTOS DE TRABAJO, DESTACANDO LA TRAYECTORIA Y EXPERIENCIA DE LOS Y LAS SERVIDORES PÚBLICOS	CA	REUNIONES DE TRABAJO	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															
2					E					P													
					O			R															
3					E					P													
					O			R															
4					E					P													
					O			R															

LIC. JUAN SÁNCHEZ CONTRERAS
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL Y REGISTRO DE
ASEGURAMIENTOS MINISTERIALES

LIC. CLAUDIA CABALLERO ARAIZA
COORDINADORA ADMINISTRATIVA



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

814	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y REGISTRO DE ASEGURAMIENTOS MINISTERIALES
-----	---

FACTOR

49.- ÍNTEGRA
165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover integración entre los servidores públicos de la Institución a fin de fomentar el apoyo y colaboración en el equipo de trabajo
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	ESTABLECER MECANISMOS VERIFICATIVOS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS ESTABLECIDAS	CA	REUNIONES DE TRABAJO	ANUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	52	57	P													
					O				R														
2					E					P													
					O				R														
3					E					P													
					O				R														
4					E					P													
					O				R														

LIC. JUAN SÁNCHEZ CONTRERAS
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL Y REGISTRO DE
ASEGURAMIENTOS MINISTERIALES

LIC. CLAUDIA CABALLERO ARAIZA
COORDINADORA ADMINISTRATIVA



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

814	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y REGISTRO DE ASEGURAMIENTOS MINISTERIALES
-----	---

FACTOR

52. LIDERAZGO INTEGRAL 165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen. 199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover las conductas y valores de la cultura organizacional en las y los servidores públicos de la Institución en todas sus actividades.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019															
					E	O		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Solicitar a la Dirección General de Formación Profesional la impartición de talleres y cursos con temas relacionados con el Liderazgo estratégico.	DGFP/DGRHO/DGAS P/DDH	Medios de comunicación electrónicos.	Trimestral	E	X	TODO EL PERSONAL		P																
					O				R																
2					E				P																
					O				R																
3					E				P																
					O				R																
4					E				P																
					O				R																

LIC. JUAN SÁNCHEZ CONTRERAS
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL Y REGISTRO DE
ASEGURAMIENTOS MINISTERIALES

LIC. CLAUDIA CABALLERO ARAIZA
COORDINADORA ADMINISTRATIVA



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

814	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL Y REGISTRO DE ASEGURAMIENTOS MINISTERIALES
-----	---

FACTOR

63. TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2018, Así como las PTCCO 2019.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Difundir los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional de la institución a todos los servidores públicos.	CA	Medios de comunicación electrónicos	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	1	2														
					O																		
2	Difundir las prácticas de transformación de clima y cultura organizacional 2019 de la DGCRAM	CA	Medios de comunicación electrónicos	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	1	2														
					O																		
3					E			1	2														
					O																		
4					E			1	2														
					O																		

LIC. JUAN SÁNCHEZ CONTRERAS
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL Y REGISTRO DE
ASEGURAMIENTOS MINISTERIALES

LIC. CLAUDIA CABALLERO ARAIZA
COORDINADORA ADMINISTRATIVA