

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2016

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2017

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

Tema	Página
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	4
1.1 Datos sociodemográficos	5
1.2 Resultados por factores de mayor a menor	15
1.3 Fortalezas y debilidades	18
1.4 Factores básicos índice individual	21
1.5 Resultado de factores de valores	33
2. Análisis Cualitativo	45
2.1 Comentarios y sugerencias	46
3. Análisis Comparativo.....	49
3.1. Comparación de resultados APF vs PGR	50
3.2. Comparación de resultados PGR vs DGPI	51
3.3. Comparación de resultados PGR vs SJAI vs DGPI	52
3.2. Comparativo histórico	53
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	57
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	57
6. Calendarización de Acciones de Mejora	58

Introducción

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal (ECCO), tiene el propósito de conocer la **percepción de los (as) servidores (as) públicos (as)** sobre los diferentes aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan el desempeño de la Institución.

En este sentido, los resultados de la encuesta representan una oportunidad para identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse, a fin de **generar ambientes que propicien satisfacción laboral** y a partir de ésta, mayor productividad y compromiso con el trabajo.

La encuesta pretende identificar la percepción del personal en torno a los siguientes factores:

NOMBRE DE FACTOR	NO. FACTOR EN RHNET
Adaptable al entorno	38
Adaptable al ciudadano	39
Colaborativa	40
Eficiente	41
Equilibrada	42
Inclusiva	46
Motivada	47
Organizada	48
Íntegra	49
Profesional	50
Liderazgo integral	52
Cooperación	53

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**, 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

INTRODUCCIÓN

En la ECCO 2016, la DGPI participó con **97** servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el **74.65%** del total del Universo registrado; la participación fue menor a la del año inmediato anterior que fue del 89.06%.

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 Dirección General de Procedimientos Internacionales en la encuesta fue de **84 puntos**, 1 punto menos que la calificación obtenida el año anterior. Los resultados muestran que la Dirección General de Procedimientos Internacionales obtuvo un umbral superior de **91** puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de **76** 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 consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

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

91 ≥ ; 76 ≤



91 a 100
Excelente



77 a 90
Suficiente



63 a 76
Insatisfactorio

1.- ANÁLISIS CUANTITATIVO

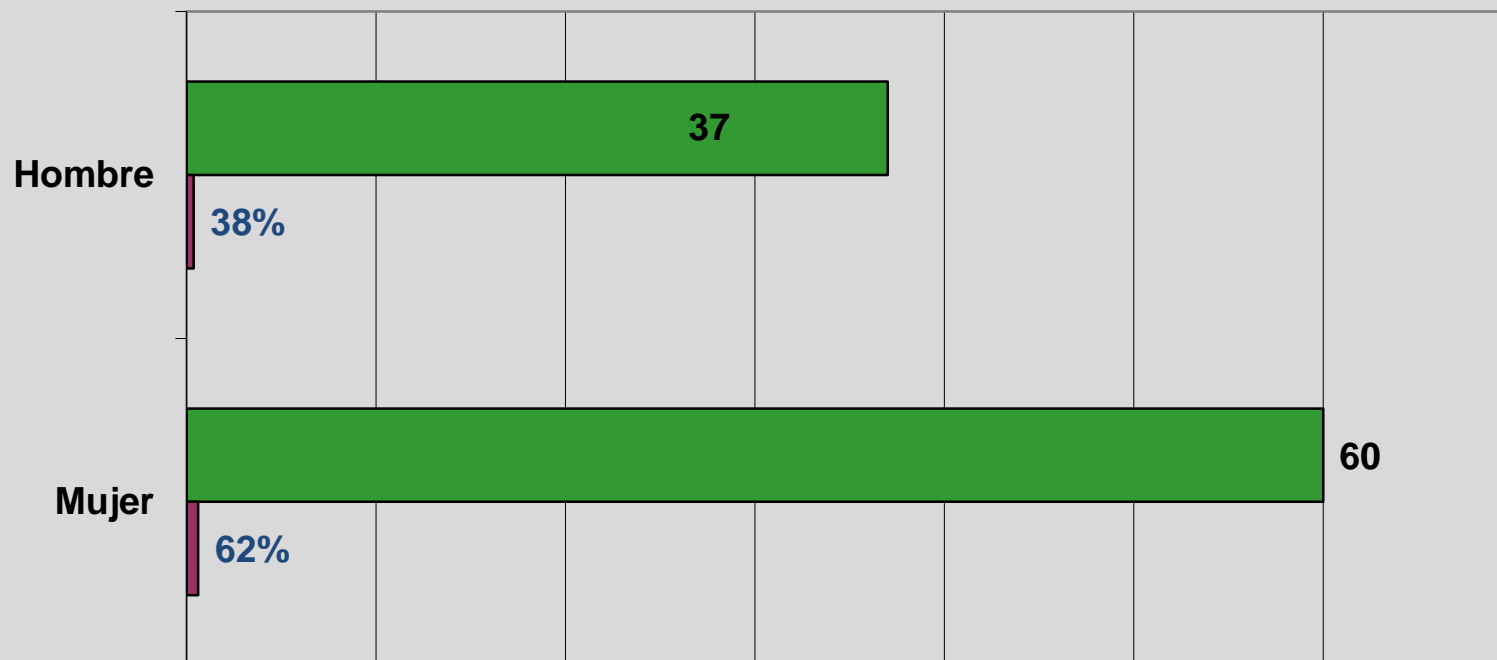
1.- Análisis Cuantitativo

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1.- Análisis Cuantitativo

La participación de los (as) Servidores (as) Públicos (as) de la DGPI se ve reflejada por una diferencia mayoritaria de las mujeres con un 62% sobre los hombres con un 38%.

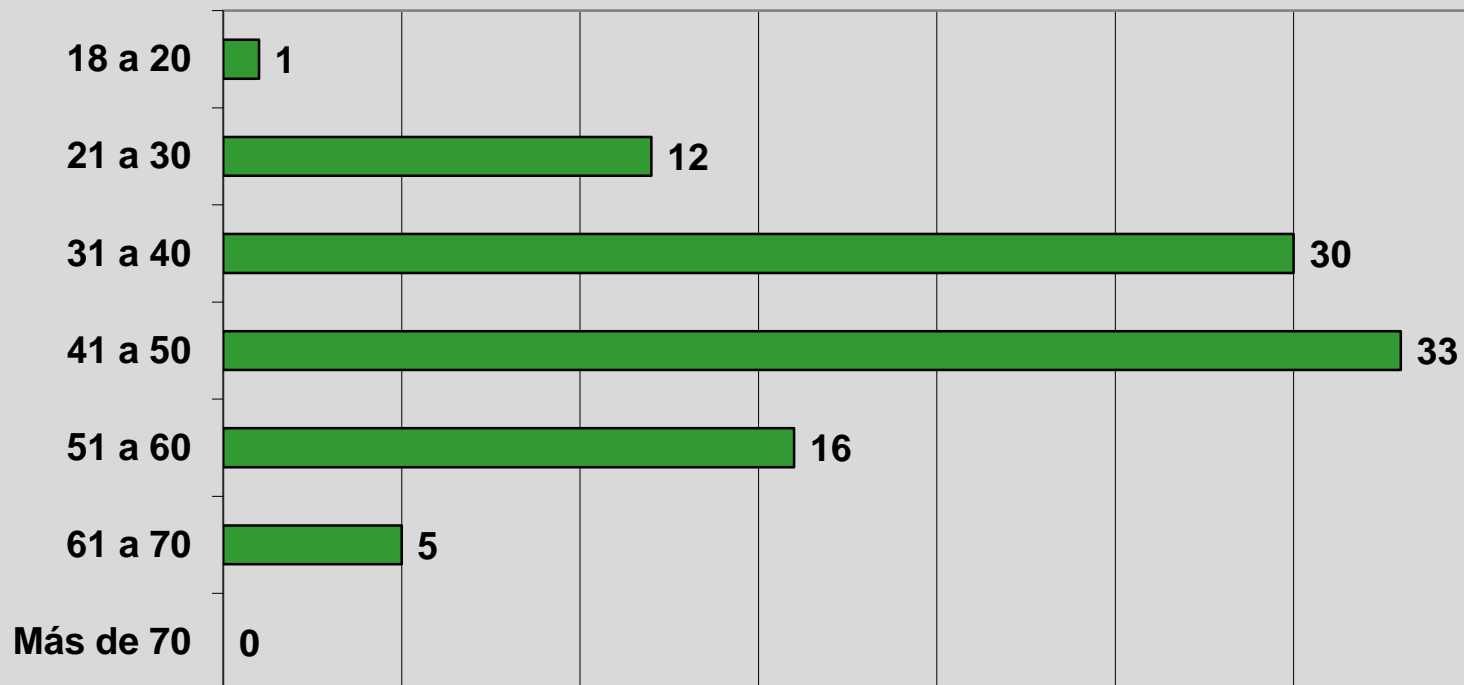
4.- ¿El encuestado es? / 2016



1.- Análisis Cuantitativo

La mayoría del personal que participó, 77% se encuentra entre los 21 y los 50 años, condición favorable al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional.

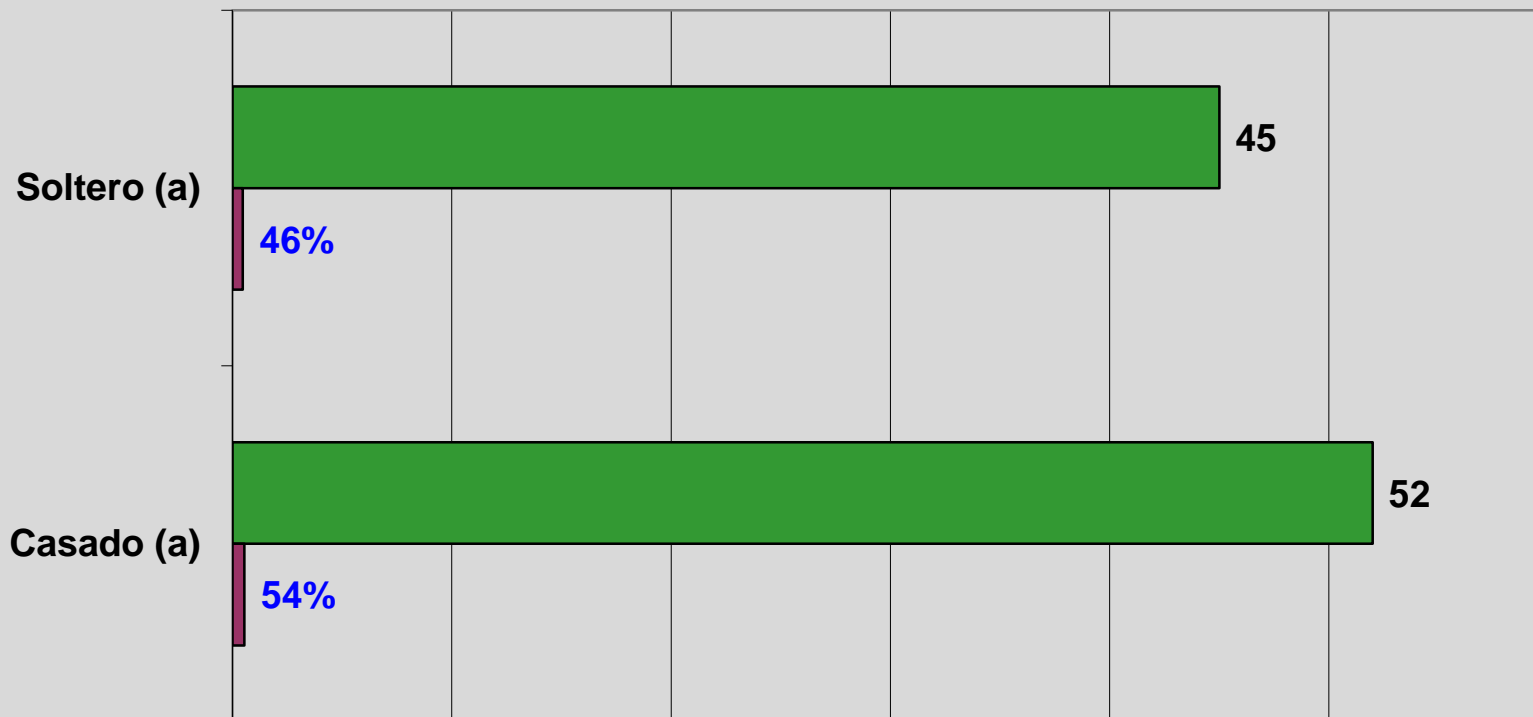
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2016



1.- Análisis Cuantitativo

El estado civil de los servidores públicos que participaron en la ECCO 2016 es en su mayoría casado con un 8% más que los solteros.

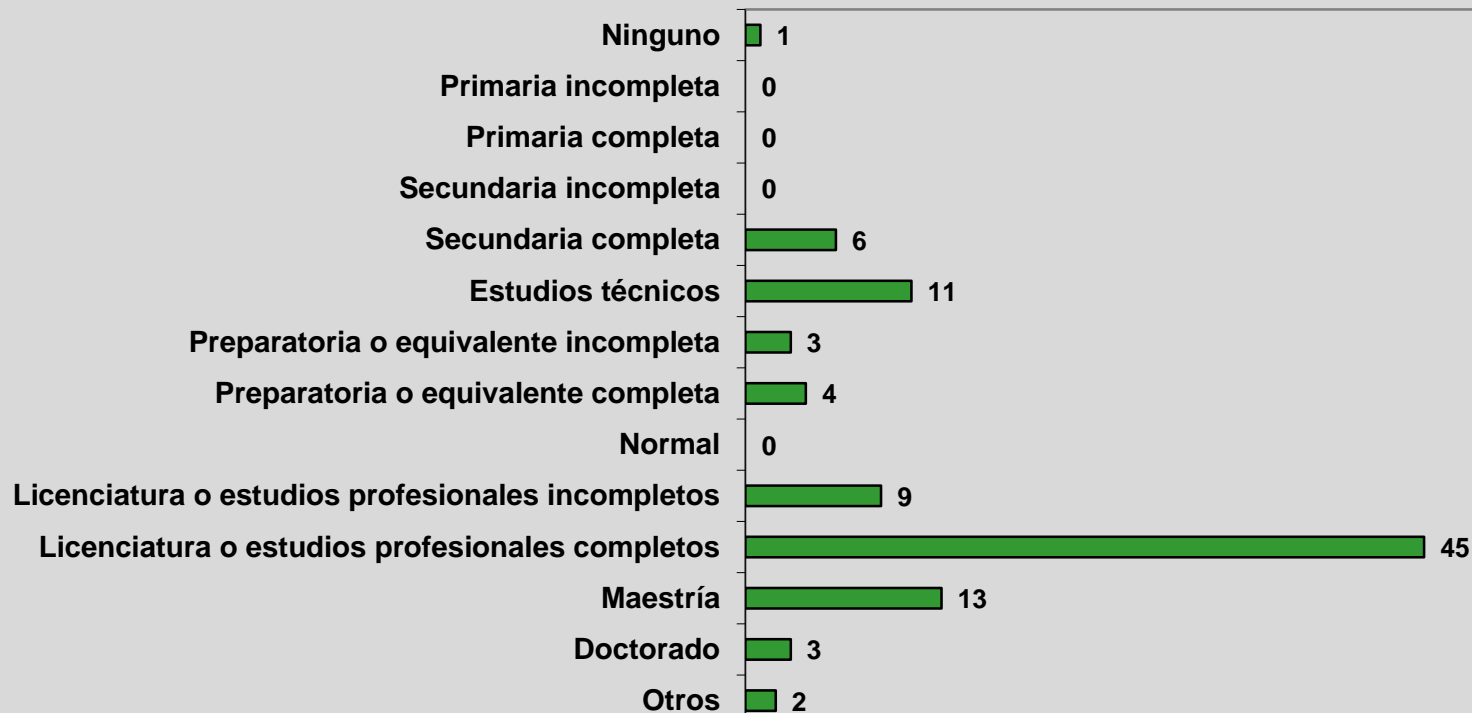
5.- ¿Su estado civil es? / 2016



1.- Análisis Cuantitativo

Respecto al nivel educativo se observa que el 69% de los encuestados (as) cuentan con estudios profesionales, maestría o doctorado, aumentando 8% con respecto al año anterior. Esto como consecuencia de los esfuerzos que realiza la institución para que sus servidores públicos sigan preparándose.

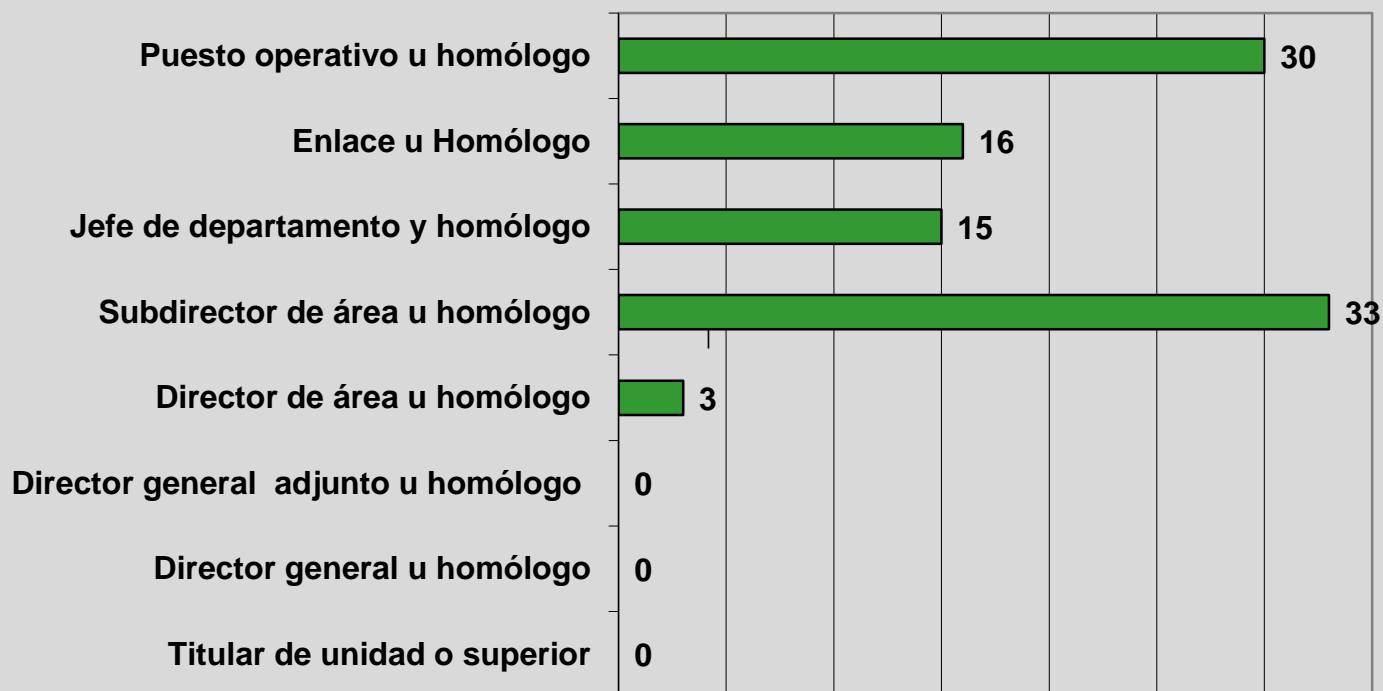
7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2016



1.- Análisis Cuantitativo

El 52% de los (as) Servidores (as) Públicos (as) que participaron en la encuesta, ostentan puestos de mandos medios o superiores, condición importante para fortalecer el liderazgo integral de la Institución.

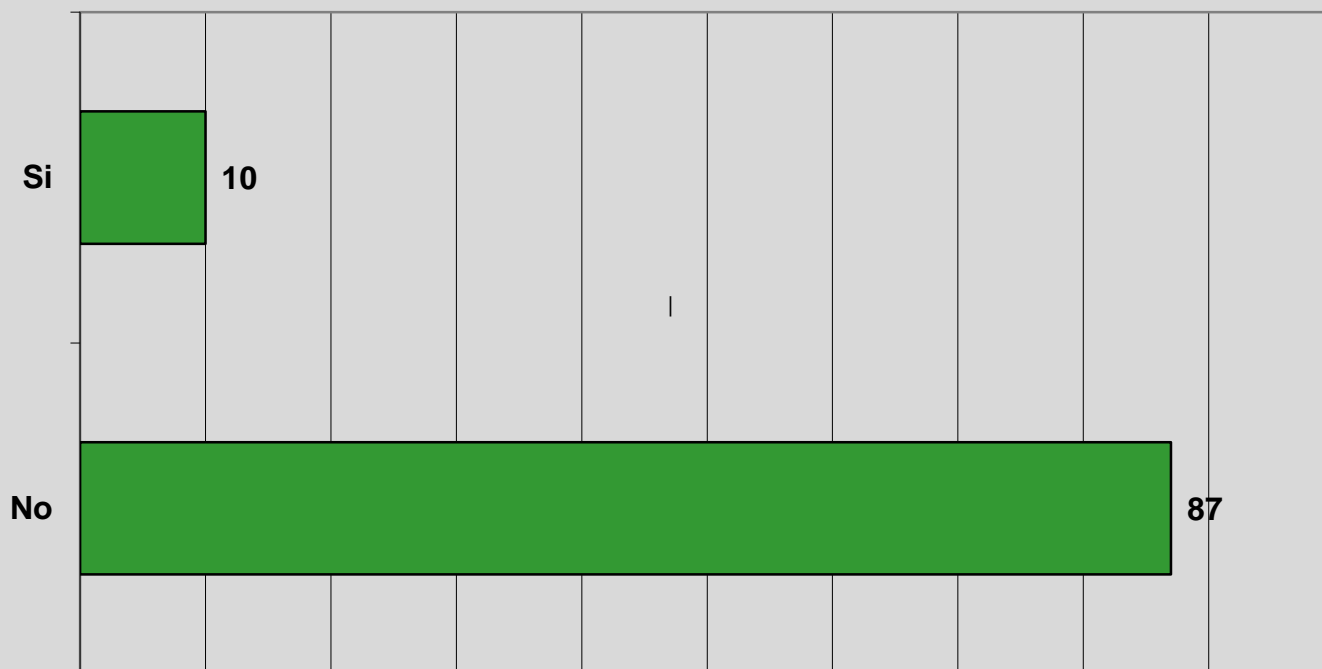
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2016



1.- Análisis Cuantitativo

El 10% del personal de la DGPI que participó en la ECCO 2016 considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.

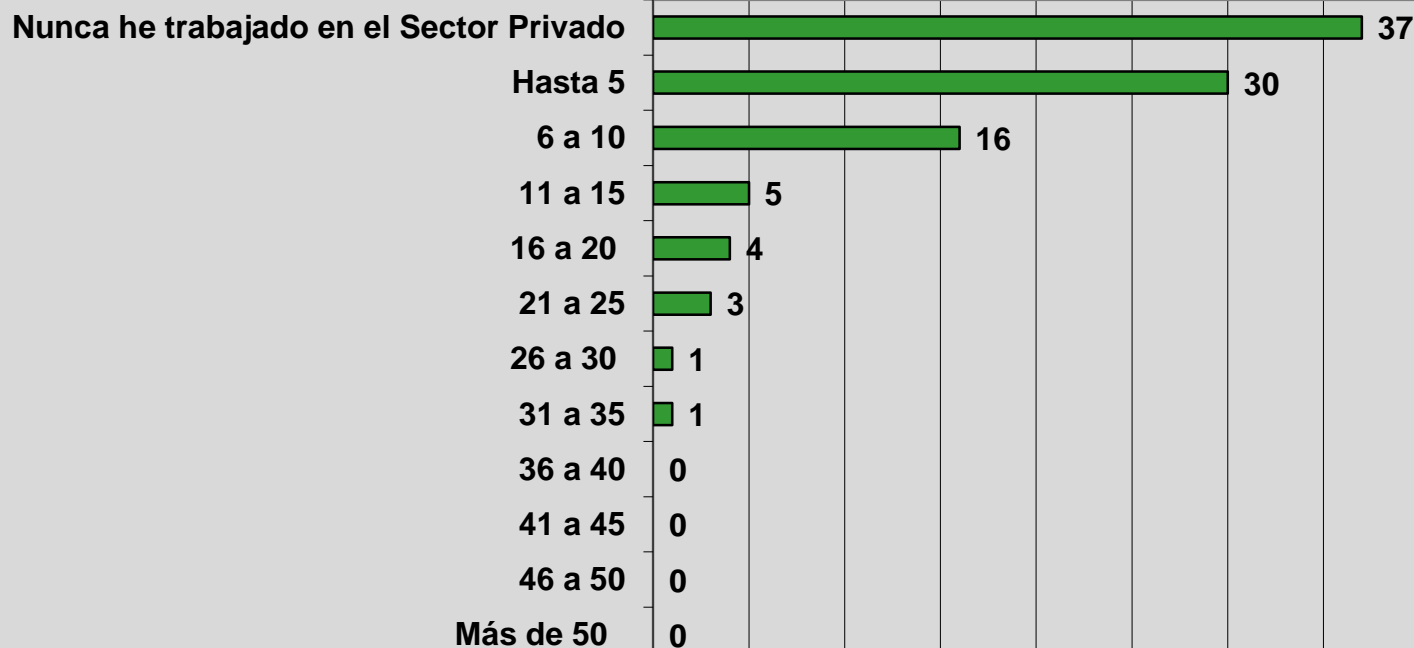
13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2016



1.- Análisis Cuantitativo

Contamos con un 38% de Servidores (as) Públicos (as), que laboran en ésta DGPI y no han tenido experiencia trabajando en la Iniciativa Privada. Lo que arroja que el 62% tiene experiencia en el sector privado, lo que indica la no discriminación de la institución para la contratación de personas que han laborado en el sector privado.

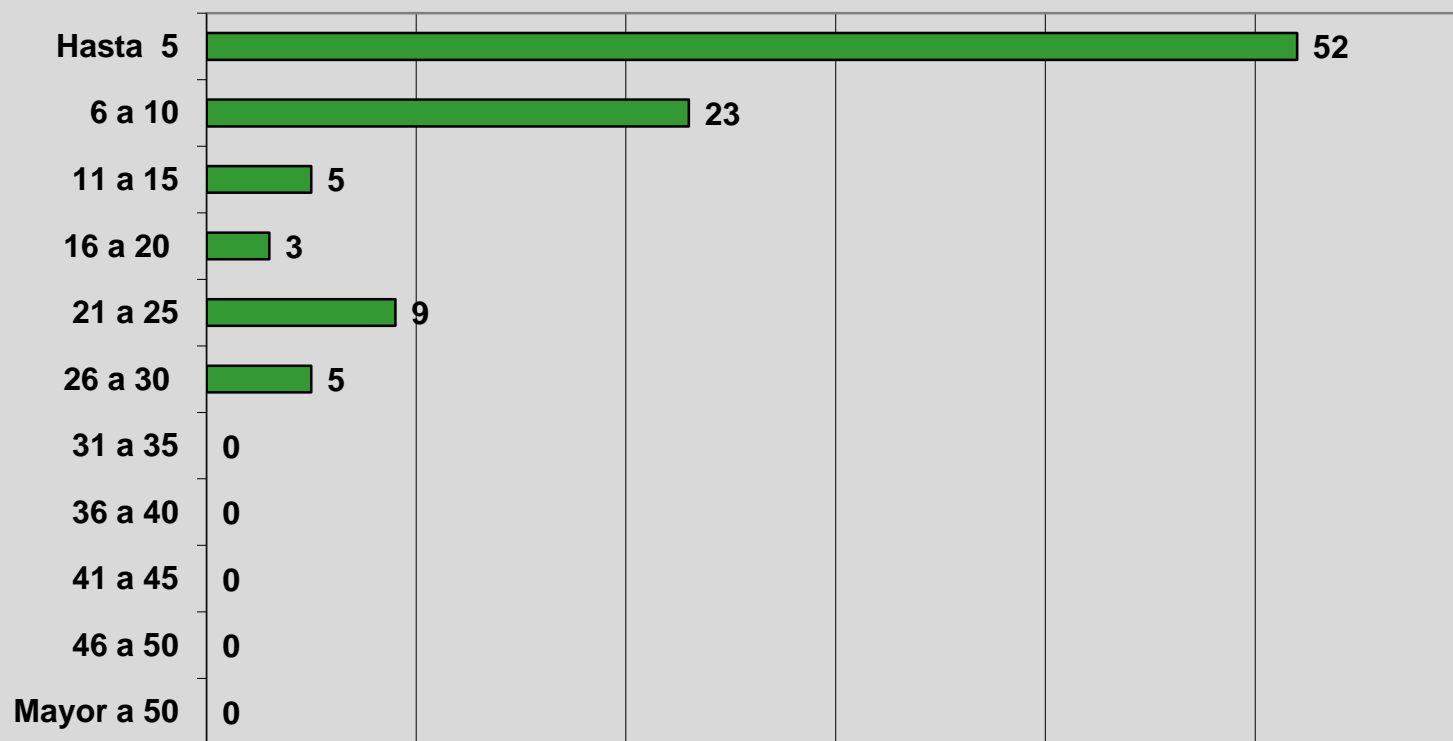
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2016



1.- Análisis Cuantitativo

Un 54% de los (as) Servidores (as) Públicos (as) tienen hasta 5 años de antigüedad en su puesto, lo que implica una especialización en sus respectivas áreas de trabajo.

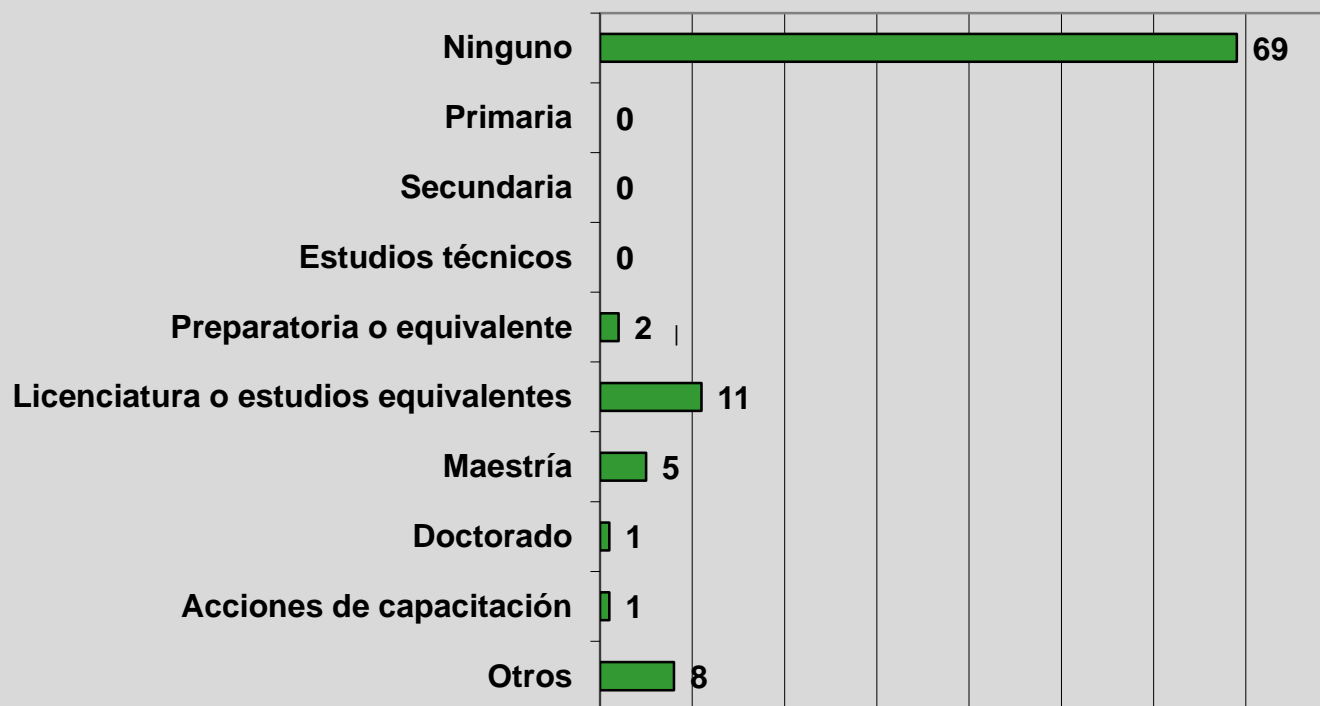
12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2016



1.- Análisis Cuantitativo

Un 29% de los Servidores Públicos (as) encuestados (as), actualmente están realizando algún tipo de estudios y/o capacitación.

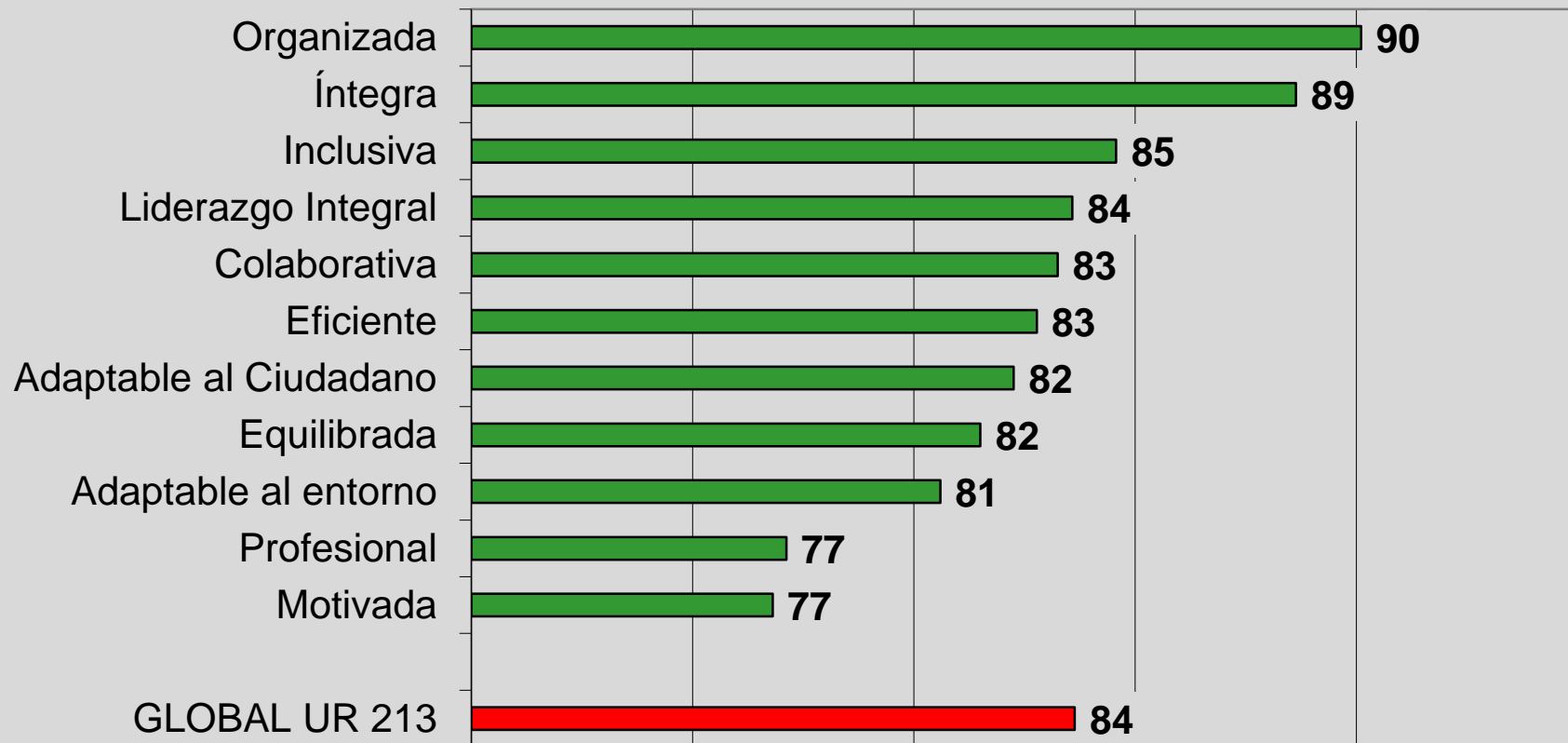
8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2016



1.- Análisis Cuantitativo

RESULTADO POR FACTORES DE MAYOR A MENOR

1.- Análisis Cuantitativo

*Cómo es la UR:***ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2016**

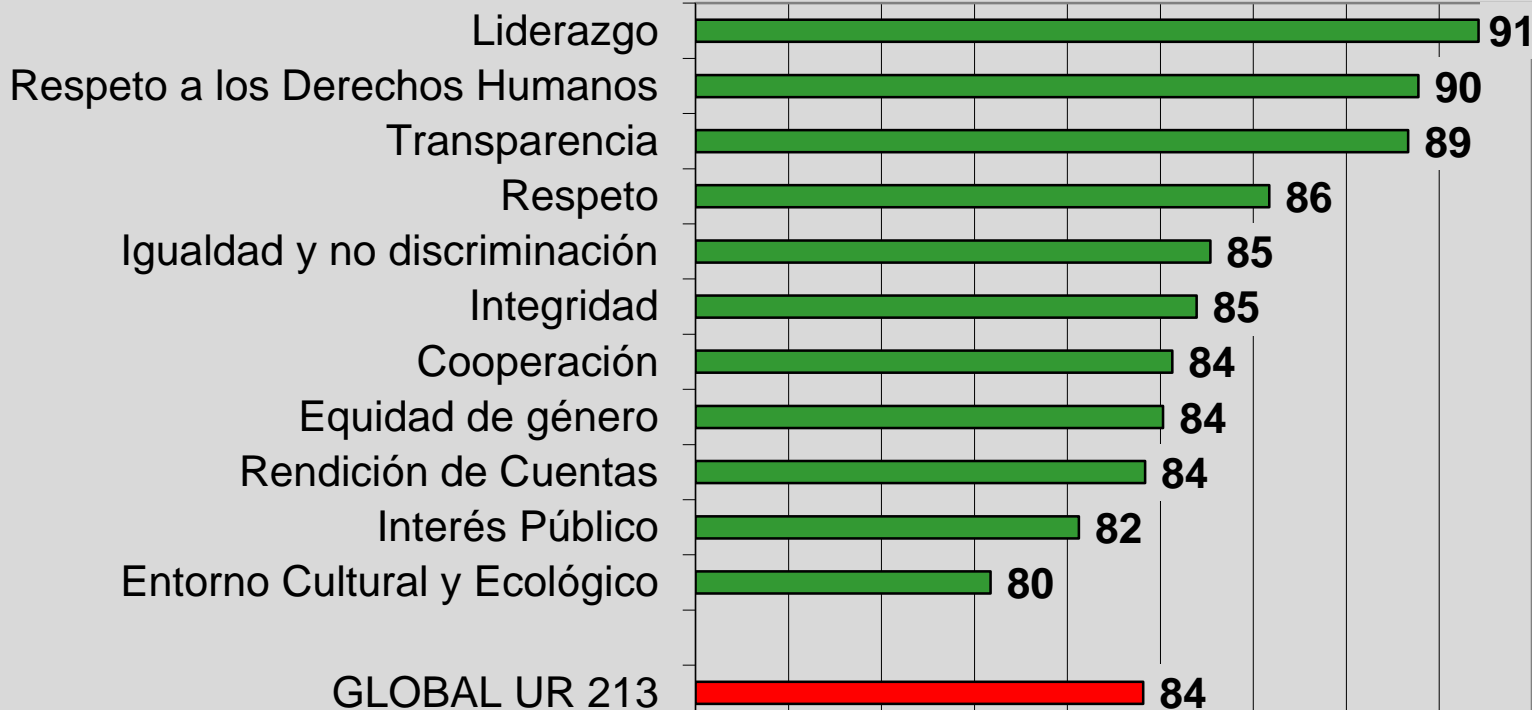
En la DGPI la percepción es que la institución tiene un alto grado de integridad y organización, rubros relacionados que tienen que ver con valores como la ética y acciones congruentes con una institución que imparte justicia.

Por otro lado consideran que se podría mejorar el apoyo en profesionalización y en responder a las necesidades de los servidores públicos.

1.- Análisis Cuantitativo

**Vivencia de Valores
en la UR:**

ECCO / Valores 2016



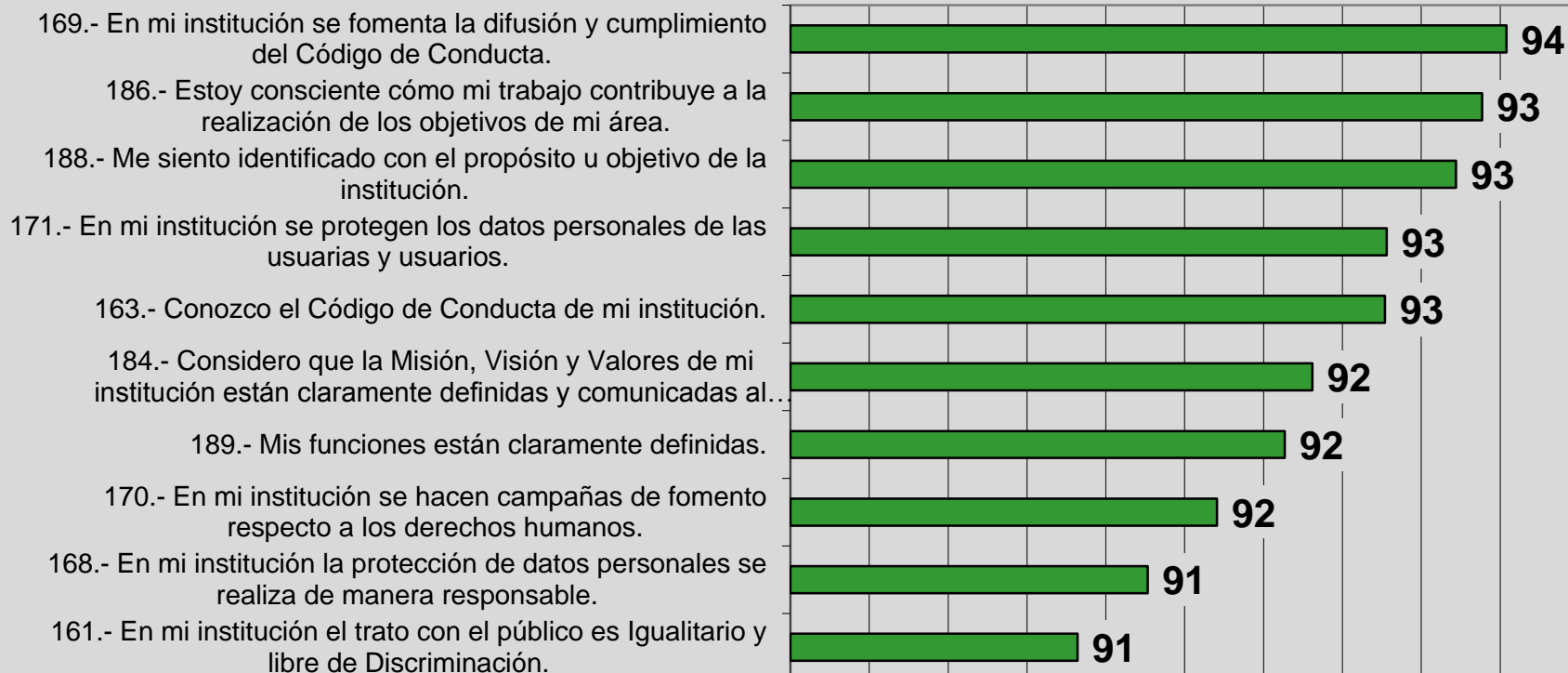
La mejor percepción en la DGPI se tiene en los valores de Liderazgo y Respeto a los Derechos Humanos mientras que donde se obtuvo una menor puntuación es en Entorno Cultural y Ecológico por lo que se deberán implementar acciones que fortalezcan ese valor.

1.- Análisis Cuantitativo

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

1.- Análisis Cuantitativo

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2016



Casi la totalidad de la DGPI conoce el código de conducta y se siente identificado con el propósito u objetivo de la institución, además de tener conciencia de la importancia de la protección de datos personales, el trato igualitario y libre de discriminación y de las campañas que realiza la PGR para fomentar los derechos humanos.

1.- Análisis Cuantitativo

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2016



Aunque existe reconocimientos por los buenos resultados éstos no han sido suficientes ya que se tiene una baja percepción en el rubro, por lo que se deberán tomar más acciones para mejorar los resultados, además que el sentir en cuanto a los incrementos salariales es que no son suficientes para equilibrar la perdida de poder adquisitivo del país.

1.- Análisis Cuantitativo

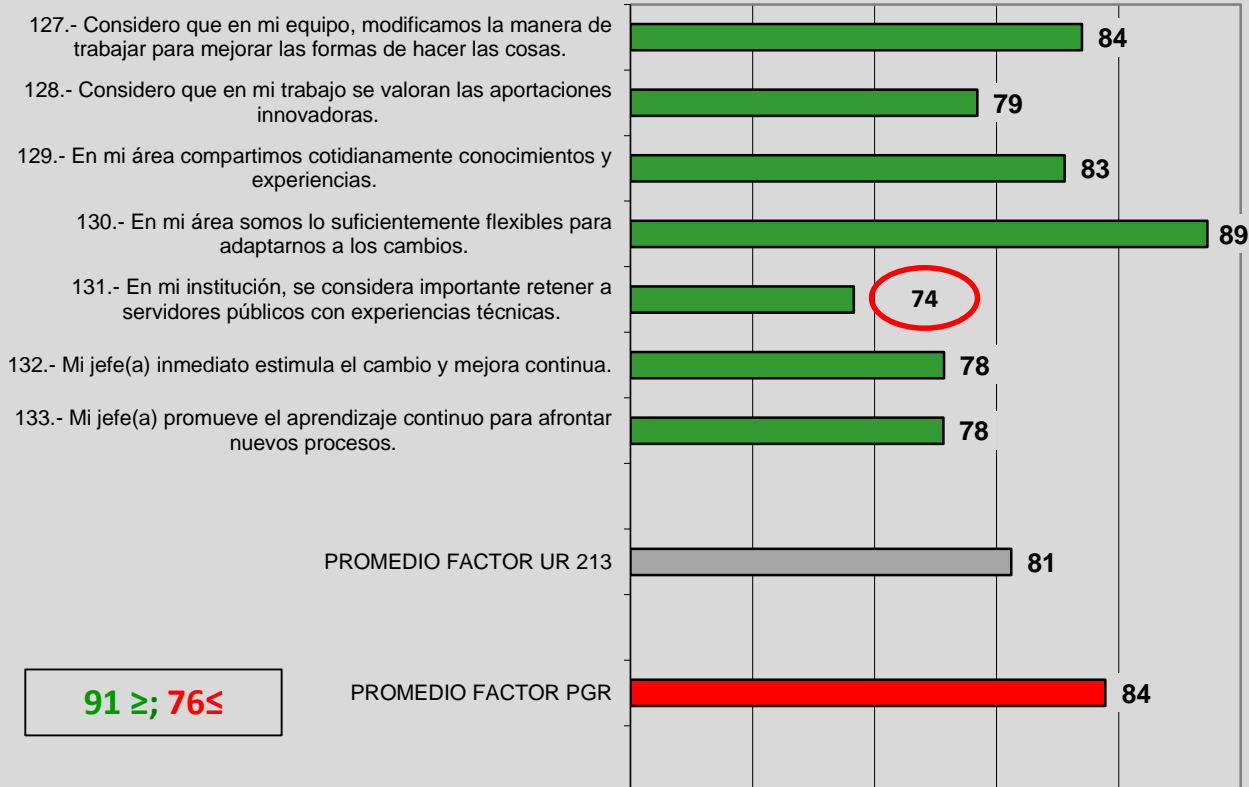
FACTORES BÁSICOS ÍNDICE INDIVIDUAL

1.- Análisis Cuantitativo

si se tiene la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la Institución, de alentar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.

81

FACTOR 38 ADAPTABLE AL ENTORNO / 2016



91 ≥; 76 ≤

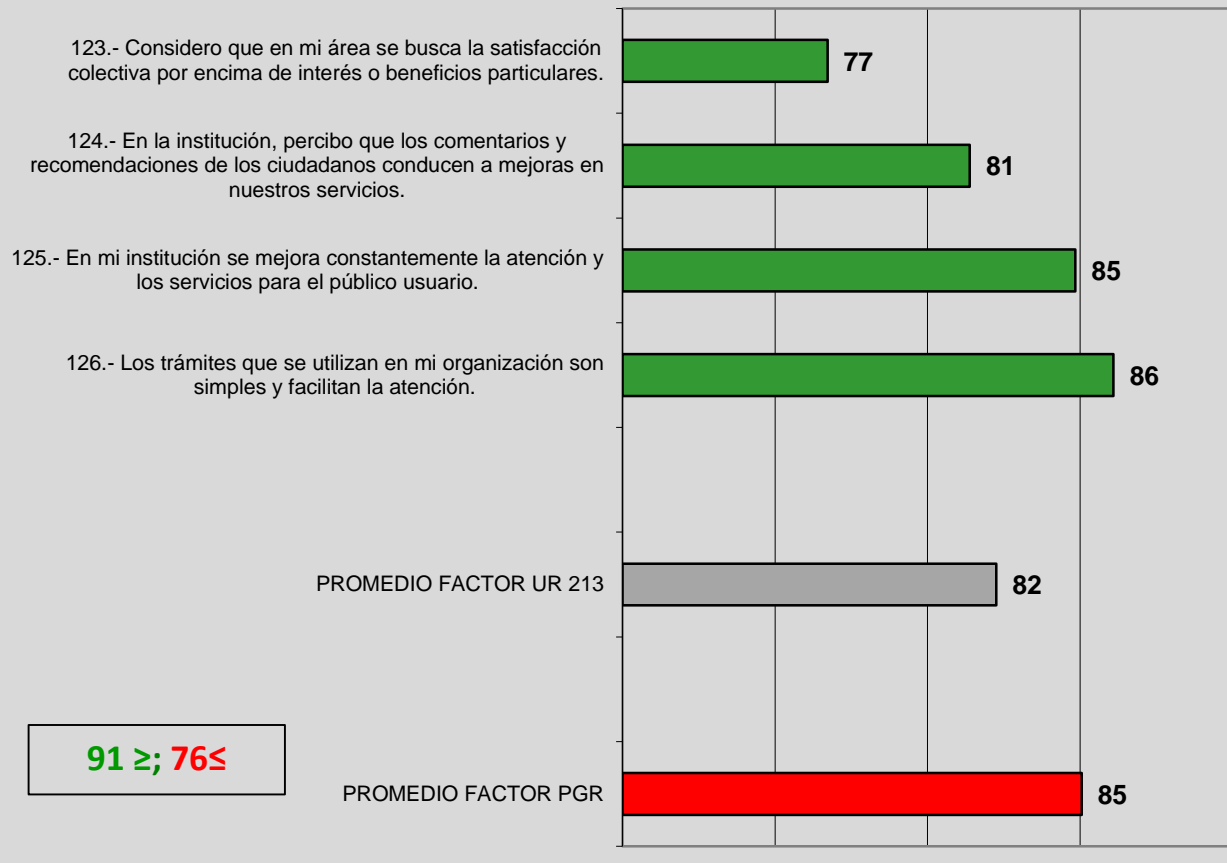
El personal de la DGPI reconoce la flexibilidad para adaptarse a los cambios, compartir conocimientos y experiencias y se modifica la manera de trabajar para mejorar; sin embargo el jefe (a) estimula medianamente el cambio y mejora continua.

1.- Análisis Cuantitativo

si se toman en cuenta las opiniones de los ciudadanos, para realizar acciones de mejora continua que agreguen valor a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.



FACTOR 39. ADAPTABLE AL CIUDADANO / 2016



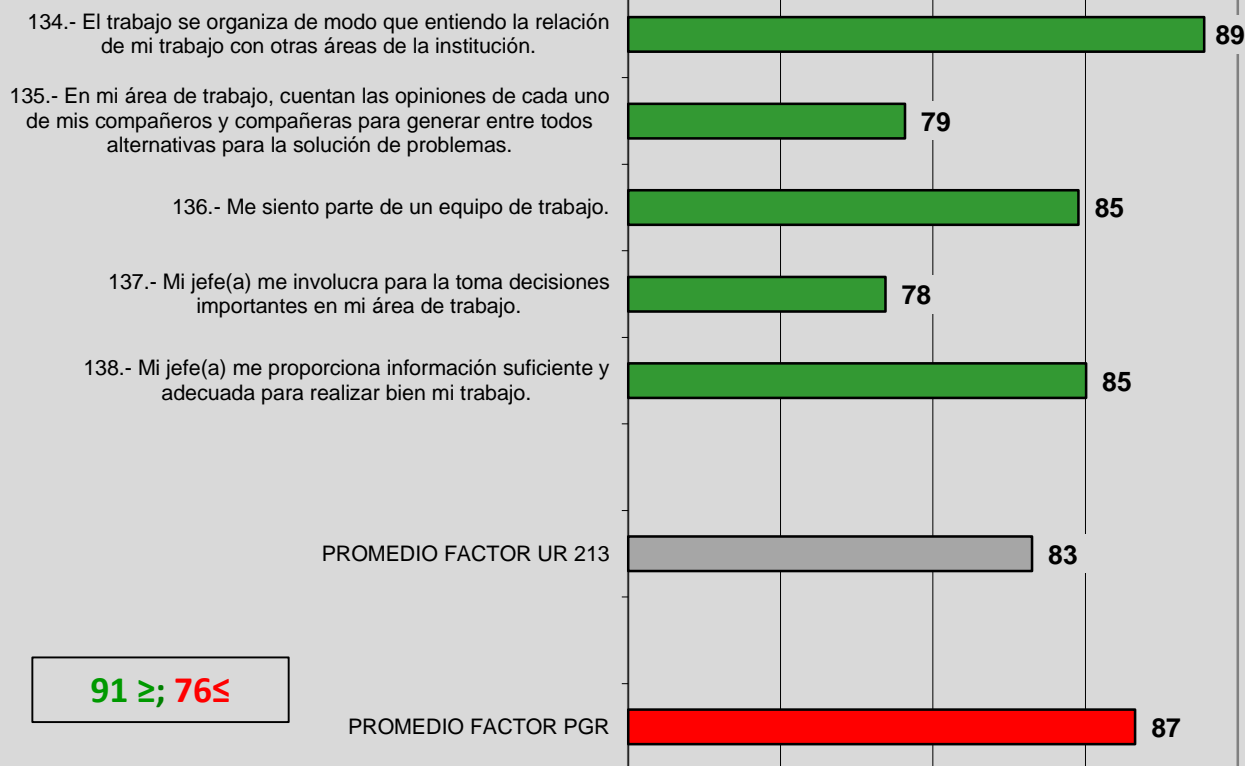
Las y los servidores públicos perciben mejora en la atención y los servicios para el público usuario .

1.- Análisis Cuantitativo

nivel de cooperación hacia metas I comunes, el sentido de pertenencia en un equipo de trabajo, la implicación y participación de los servidores públicos en los objetivos institucionales. Así mismo evalúa la percepción sobre la información disponible y utilizada en la toma de decisiones que se toman al interior de la institución y el papel de los servidores públicos en este proceso.

83

FACTOR 40. COLABORATIVA /2016



Personal de la DGPI se siente preparado para aceptar y enfrentar los cambios, seguido de la disposición a buscar nuevas formas para brindar un mejor servicio.

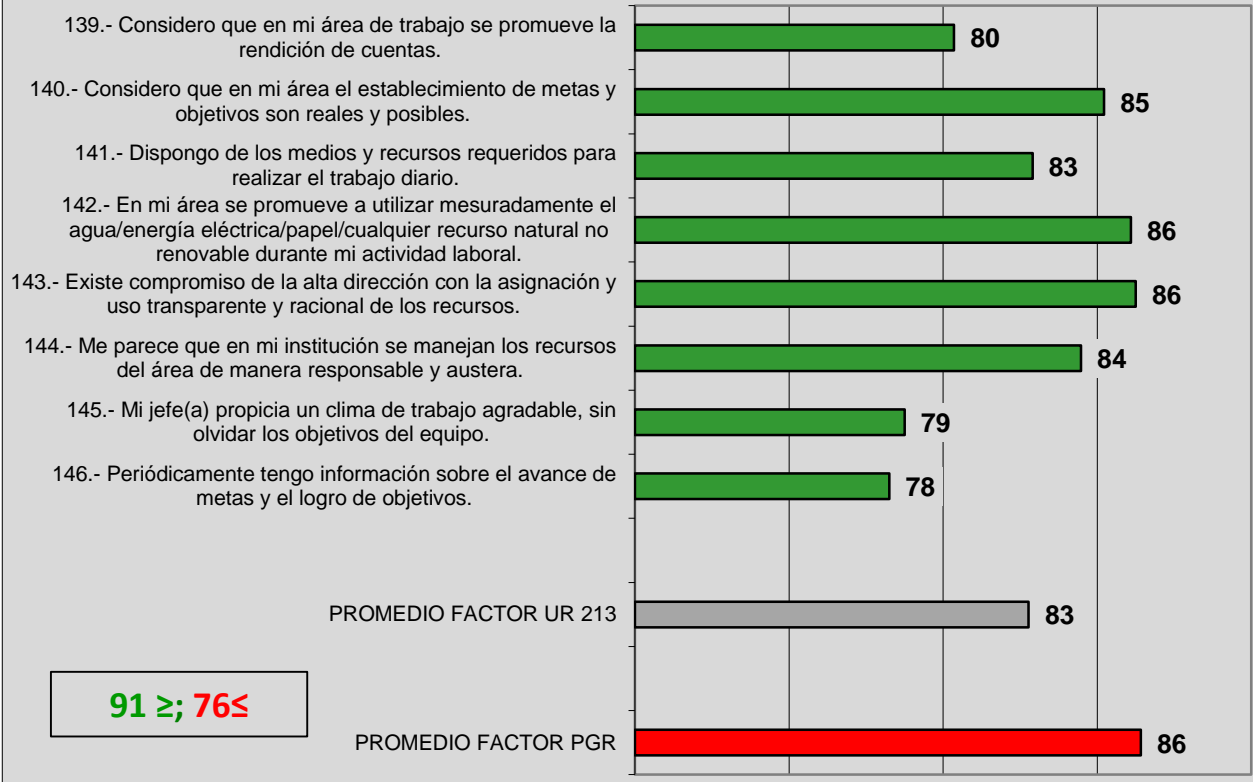
1.- Análisis Cuantitativo

uso responsable y claro de los servicios públicos, la disponibilidad de los recursos requeridos para realizar el trabajo, y el uso transparente de los mismos. Así mismo, el grado de claridad y comunicación respecto al logro de objetivos y la orientación a resultados.



83

FACTOR 41. EFICIENTE /2016



Las y los servidores públicos de la DGPI perciben que la Institución es eficiente ya que promueve la rendición de cuentas, el uso mesurable de los servicios varios y cualquier recurso natural no renovable, además percibe que las metas y objetivos orientados a resultados son reales y alcanzables

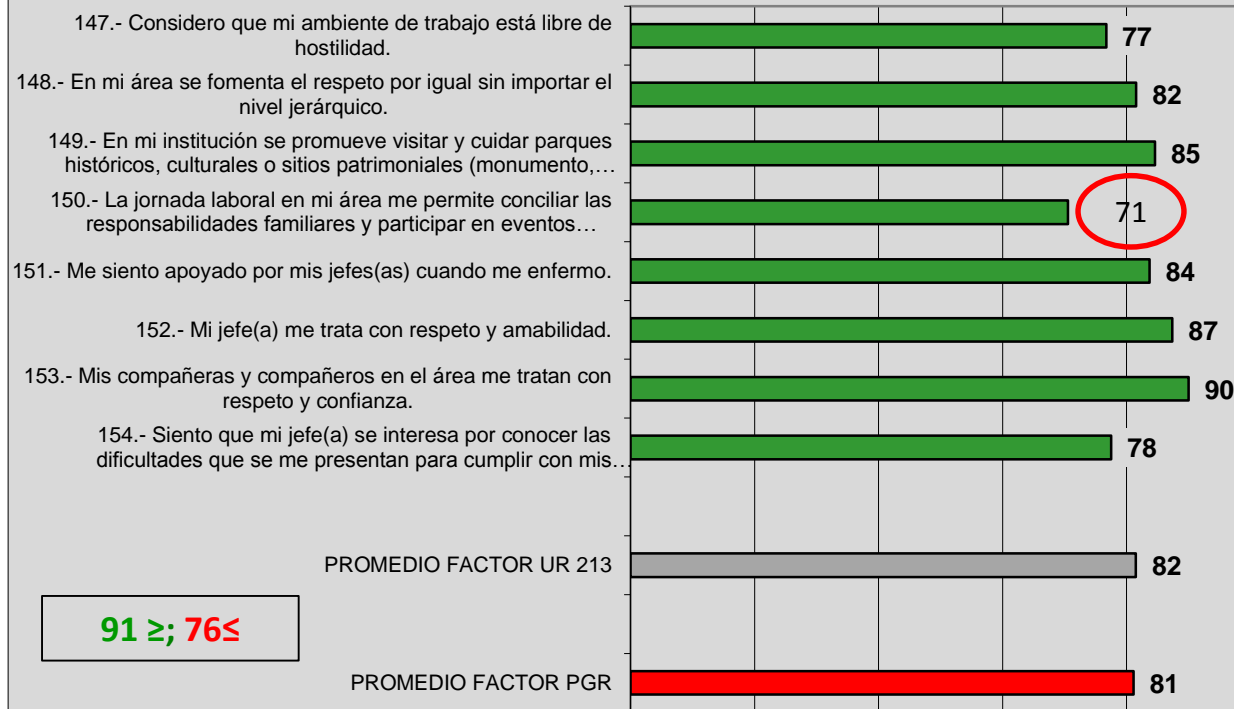
1.- Análisis Cuantitativo

aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.



82

FACTOR 42. EQUILIBRADA / 2016



Las y los servidores públicos de la DGPI, perciben que la Institución es equilibrada ya que ofrece un ambiente de respeto y confianza; así mismo la Institución a organizado eventos culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, a fin de apoyar la convivencia y promover visitas a diferentes lugares culturales y recreativos.

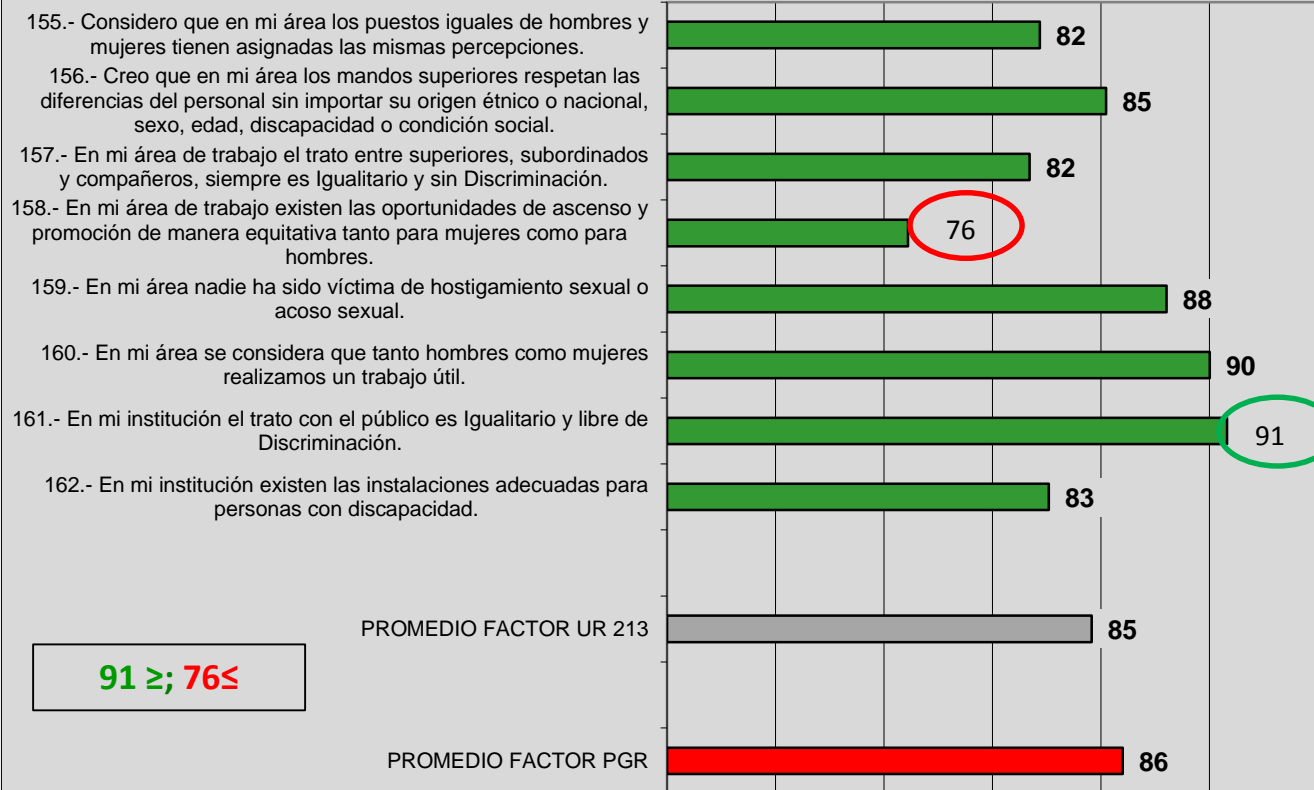
1.- Análisis Cuantitativo

prácticas de
igualdad y no
discriminación,
así cómo de
igualdad de
género en la
Institución.



85

FACTOR 46. INCLUSIVA / 2016



91 ≥; 76 ≤

La percepción de las y los servidores públicos de la DGPI es que existen excelentes prácticas de igualdad y no discriminación hacia el público pero que internamente aproximadamente 8 de cada 10 cree que existen las mismas oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.

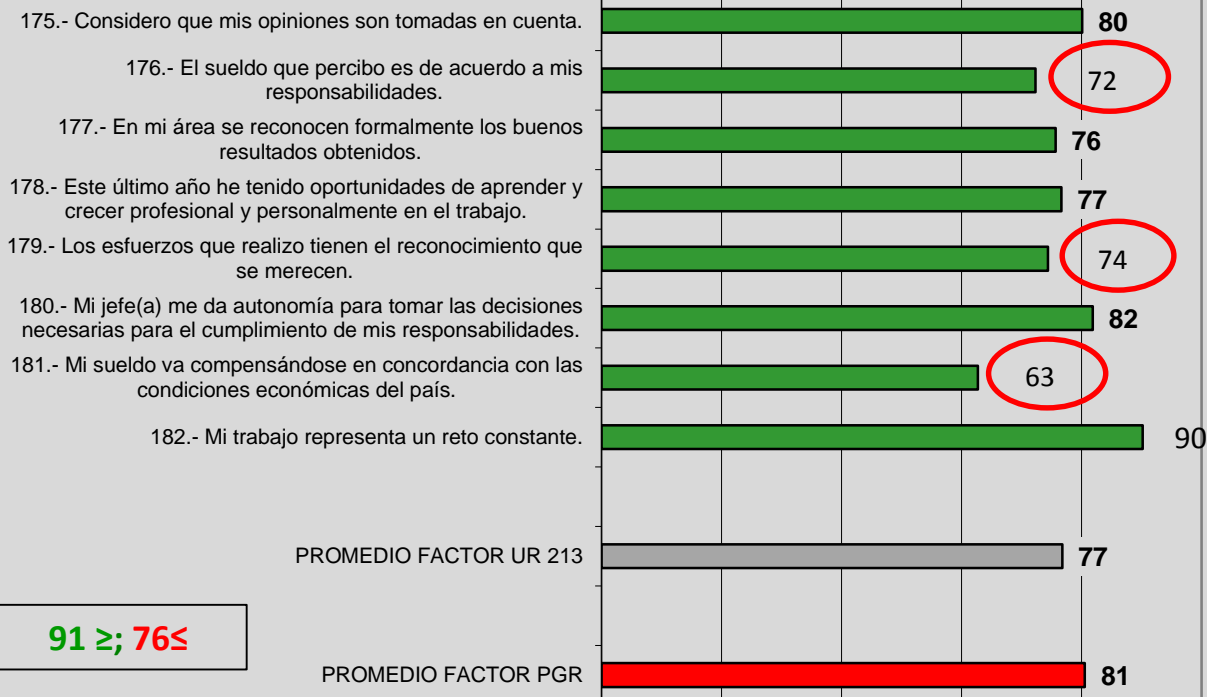
1.- Análisis Cuantitativo

aspectos que se instrumentan para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades, como son la percepción de equidad en la remuneración. Así como de la libertad que tiene el servidor público en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y normas).



77

FACTOR 47. MOTIVADA / 2016



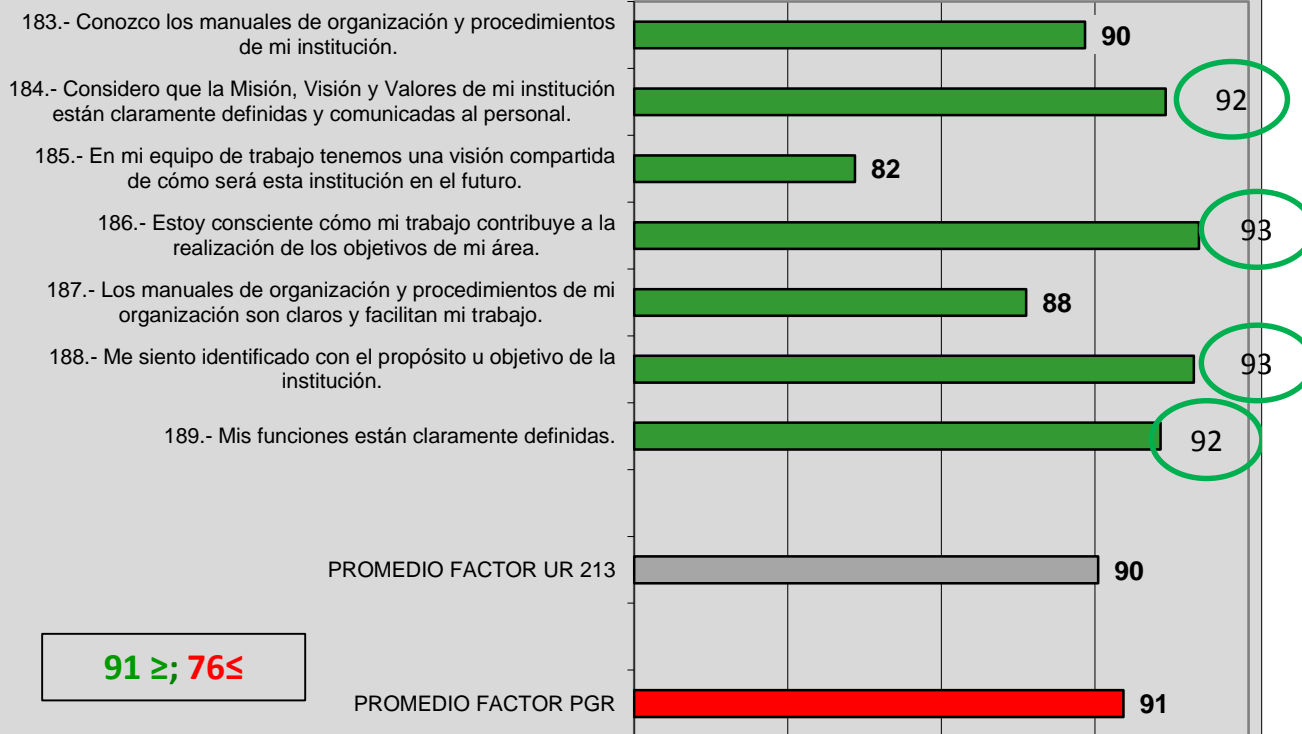
El resultado de este factor muestra que aproximadamente 7 de cada 10 está de acuerdo con el salario que perciben con respecto a las responsabilidades que tiene cada uno (a), la mayoría visualiza su trabajo como un reto constante que no va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.

1.- Análisis Cuantitativo

una visión clara y compartida de cómo será la Institución en el futuro, de un propósito y dirección para el logro de los objetivos estratégicos, así como la forma en que los servidores públicos contribuyen a estos. Así mismo, la percepción de obligaciones, reglas y políticas de la Institución, y hasta qué punto se explican claramente a los servidores públicos.



FACTOR 48. ORGANIZADA / 2016



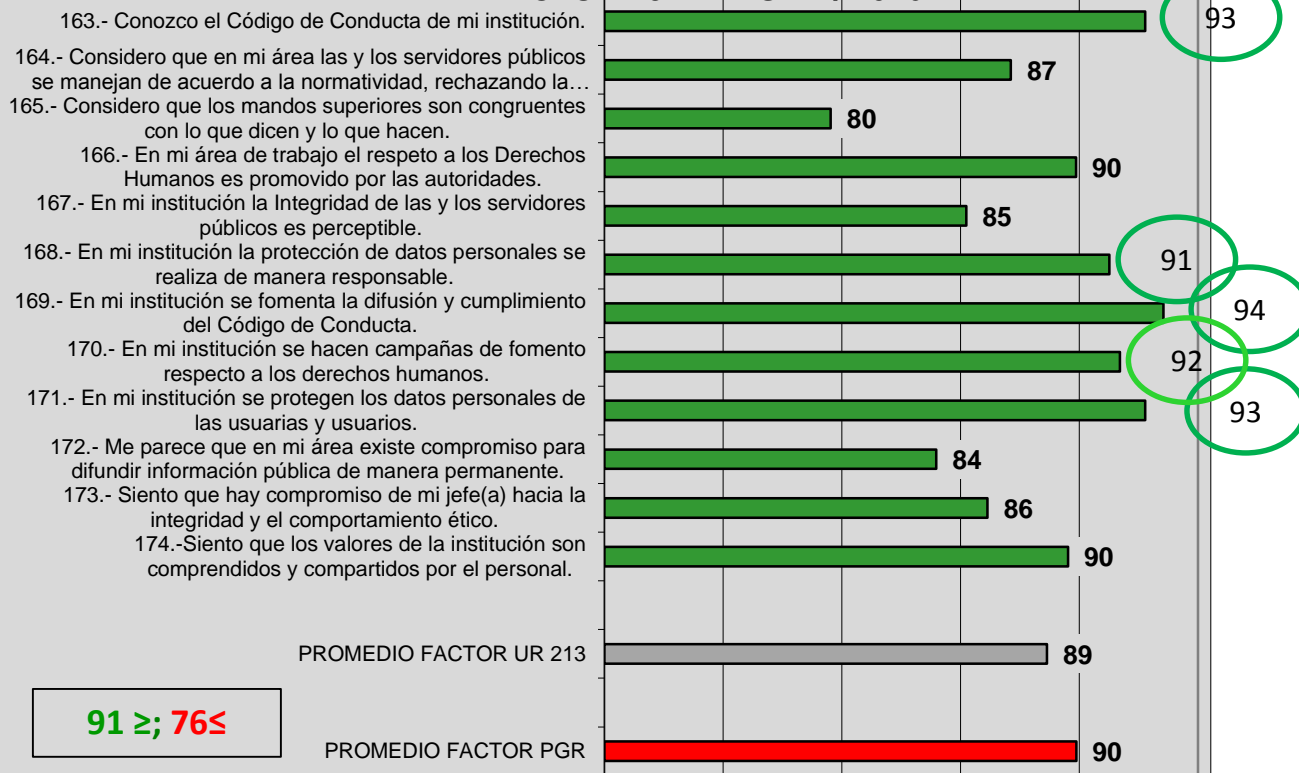
El resultado de este factor muestra que el personal que conforma la DGPI se encuentra claro con temas como misión, visión y valores de la institución, realización de objetivos de su área, claridad en sus funciones e identificado con el propósito de la institución.

1.- Análisis Cuantitativo

una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.

89

FACTOR 49. INTEGRA / 2016



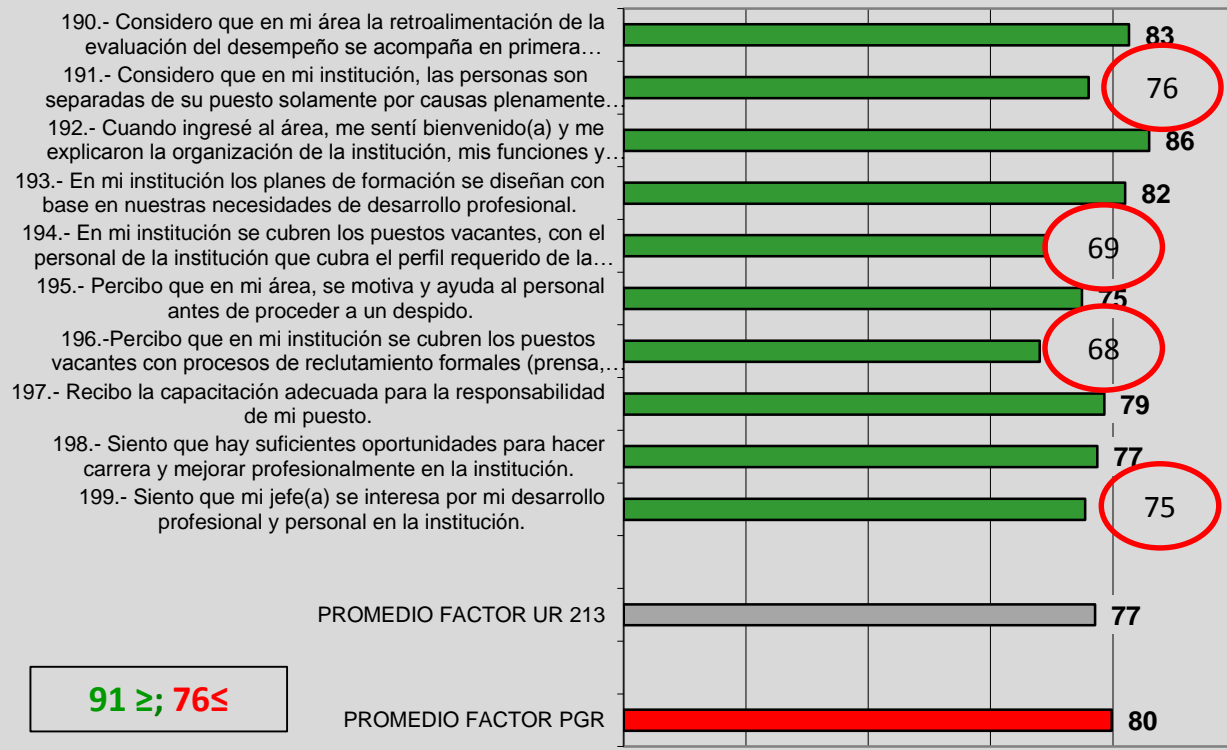
Se han dado frutos acerca de la difusión a todo su personal de la DGPI con respecto al Código de Conducta. Asimismo, las y los servidores públicos están conscientes de la importancia de proteger los datos personales de las usuarias y usuarios.

1.- Análisis Cuantitativo

aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la Gestión de Recursos Humanos, para que desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa, se cuente con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.



FACTOR 50. PROFESIONAL / 2016



91 ≥; 76 ≤

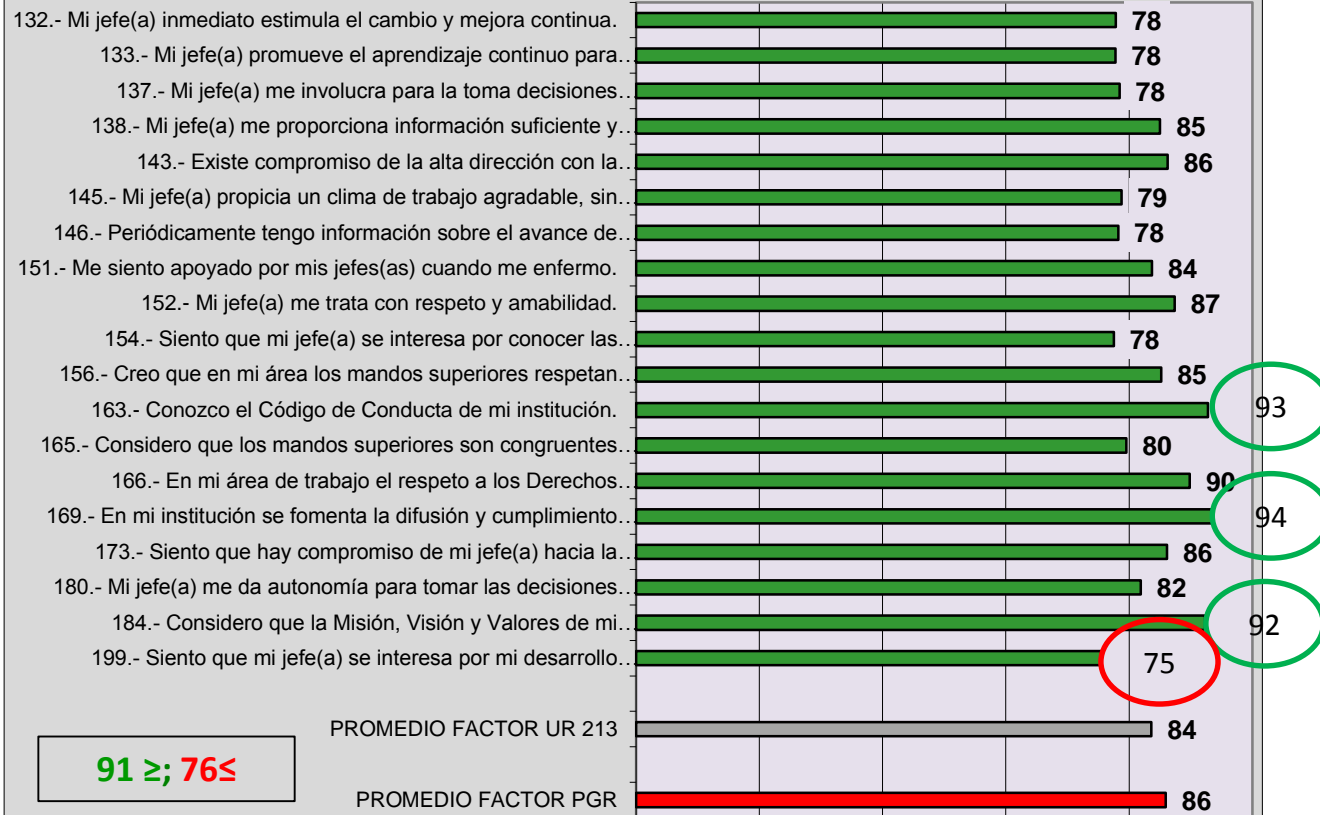
Personal de la DGPI considera que es poco conocido lo relacionada con la profesionalización ya que la percepción por parte de los (as) participantes lo muestra en los resultados de este factor, por otro lado, mejora la percepción en cuanto a que la evaluación del desempeño permite la capacitación y el apoyo para potenciar las capacidades en el desempeño de funciones

1.- Análisis Cuantitativo

el liderazgo del jefe(a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.



FACTOR 52. LIDERAZGO INTEGRAL / 2016



El Liderazgo Integral es un gran compromiso por parte de los (as) Jefes (as) inmediatos(as) y sus colaboradores (as) para reforzar y promover las conductas y valores de la cultura organizacional en las y los servidores públicos de la DGPI en todas sus actividades. Sin embargo se debe mejorar en la percepción que tiene los colaboradores de la DGPI sobre el interés que existe de los jefes en su desarrollo profesional.

1.- Análisis Cuantitativo

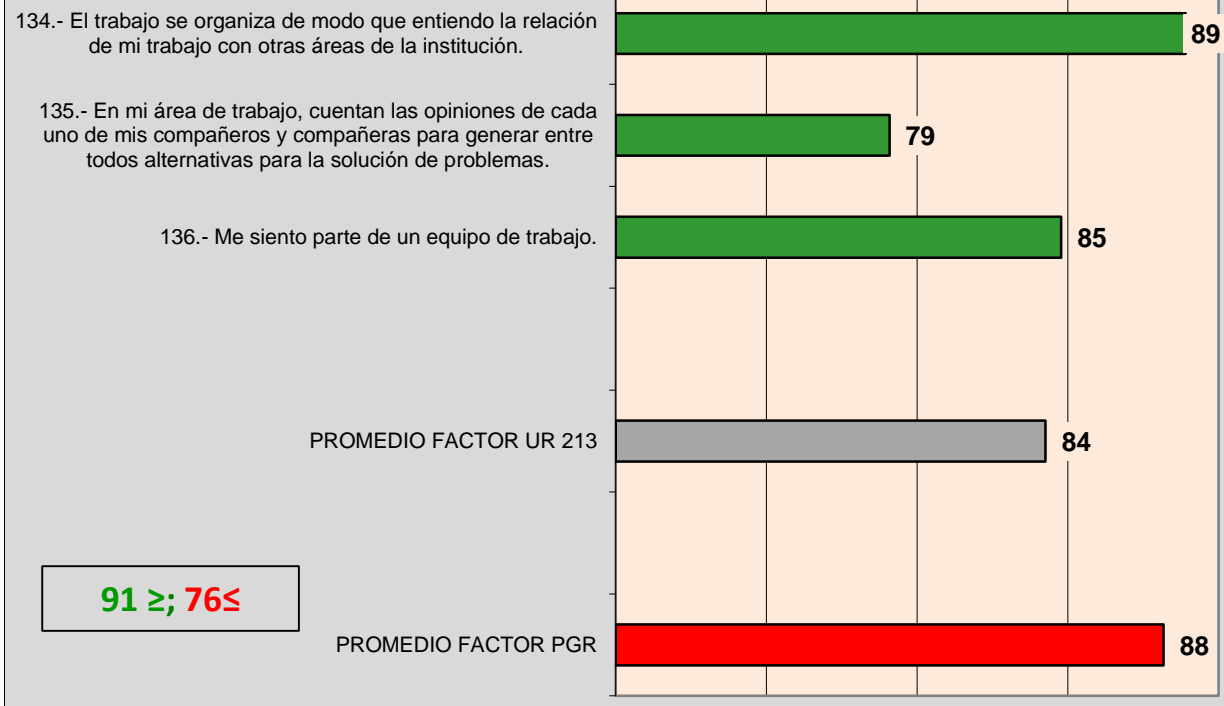
RESULTADO DE FACTORES DE VALORES

1.- Análisis Cuantitativo

colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.



FACTOR 53 COOPERACIÓN /2016



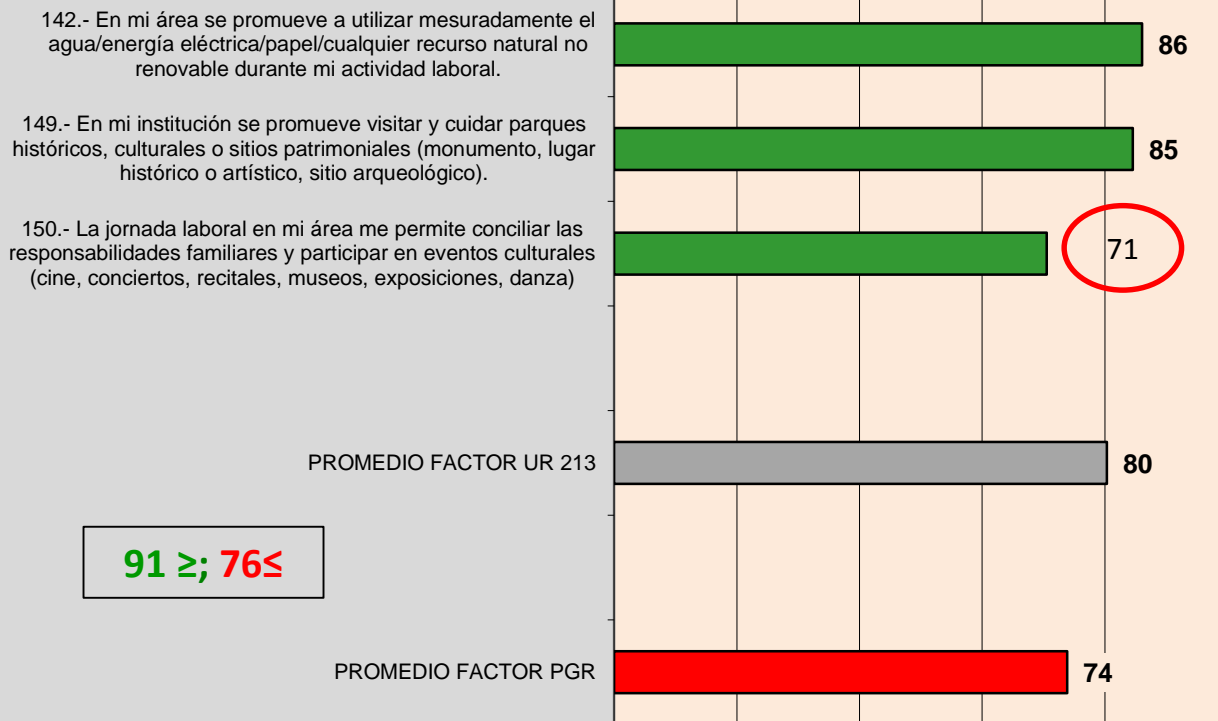
Los resultados muestran que la cooperación permite entender la relación de trabajo con otras áreas, alcanzar los objetivos comunes y los planes de trabajo de la DGPI.

1.- Análisis Cuantitativo

desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.



FACTOR 54 ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO /2016



Factor de reciente creación, Institucionalmente los (as) Servidores (as) Públicos (as) crean mayor conciencia en los recursos ecológicos, así como en el entorno cultural en el que se desenvuelven. La gráfica muestra que se debe mejorar en la percepción que se tiene sobre una jornada laboral que concilie las responsabilidades familiares y la participación en eventos culturales.

1.- Análisis Cuantitativo

sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

84

FACTOR 55 EQUIDAD DE GÉNERO /2016

155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.

82

158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.

76

159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.

88

160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.

90

PROMEDIO FACTOR UR 213

84

91 ≥; 76 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

87

Las mujeres y hombres encuestadas, perciben que realizan un trabajo útil en la DGPI y que tienen las mismas oportunidades de ascenso y promoción aunque se debe mejorar en este último tema.

1.- Análisis Cuantitativo

al prestar sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.



FACTOR 56 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN/2016

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.

85

157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.

82

161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.

91

162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

83

PROMEDIO FACTOR UR 213

85

91 ≥; 76 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

85

Las personas encuestadas perciben que las y los servidores públicos que trabajan en la DGPI dan un trato Igualitario y libre de Discriminación a las usuarias y los usuarios de la Institución, de la misma forma, los mandos superiores tratan a su personal sin distinción, exclusión, restricción o preferencia de ningún índole.

1.- Análisis Cuantitativo

FACTOR 57 INTEGRIDAD / 2016

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

80

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

85

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

90

PROMEDIO FACTOR UR 213

85

PROMEDIO FACTOR PGR

86

91 ≥; 76 ≤

actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

85

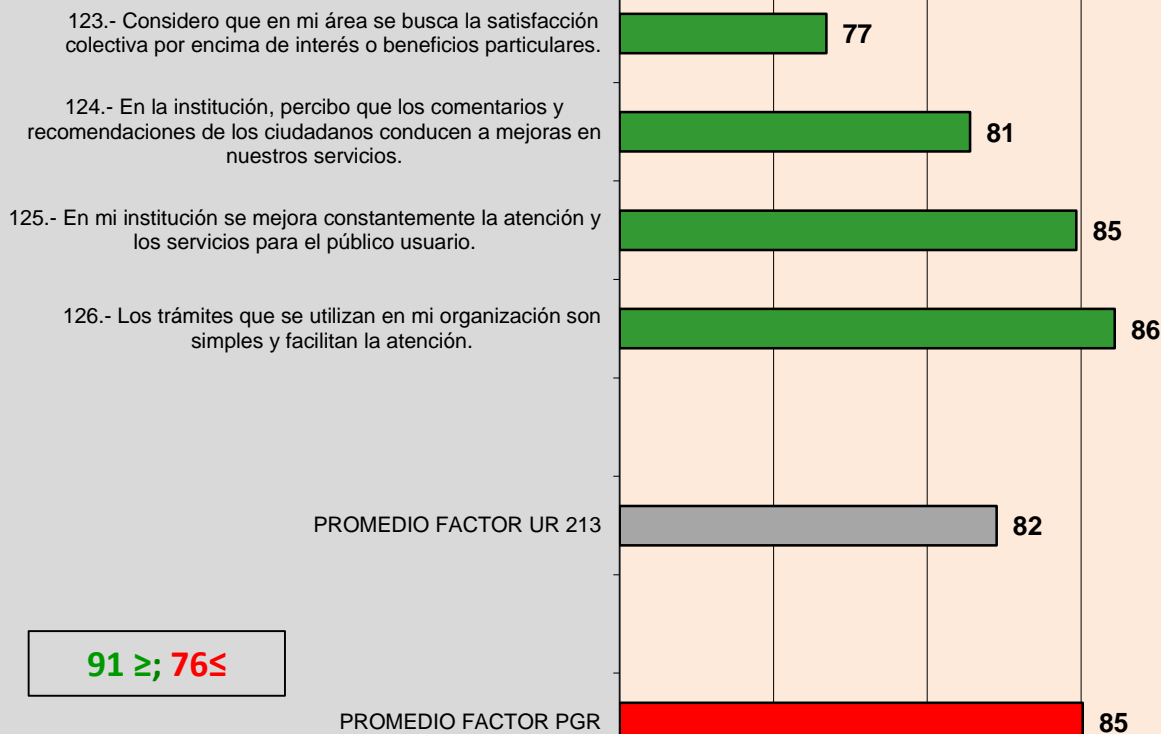
Las y los servidores públicos de la DGPI perciben que la actuación de los mandos superiores podría ser un poco más congruente con lo que dicen y con lo que hacen. Una vez más, se manifiesta la efectividad de la capacitación del Código de Ética ya que los valores de la Institución son comprendidos y compartidos por el personal

1.- Análisis Cuantitativo

actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.



FACTOR 58 DE INTERÉS PÚBLICO /2016



Factor de reciente creación, Institucionalmente está mejorando continuamente la atención de los servicios para la ciudadanía para lo cual, toma en cuenta sus comentarios y recomendaciones lo que trae como consecuencia trámites más simples que facilitan la atención

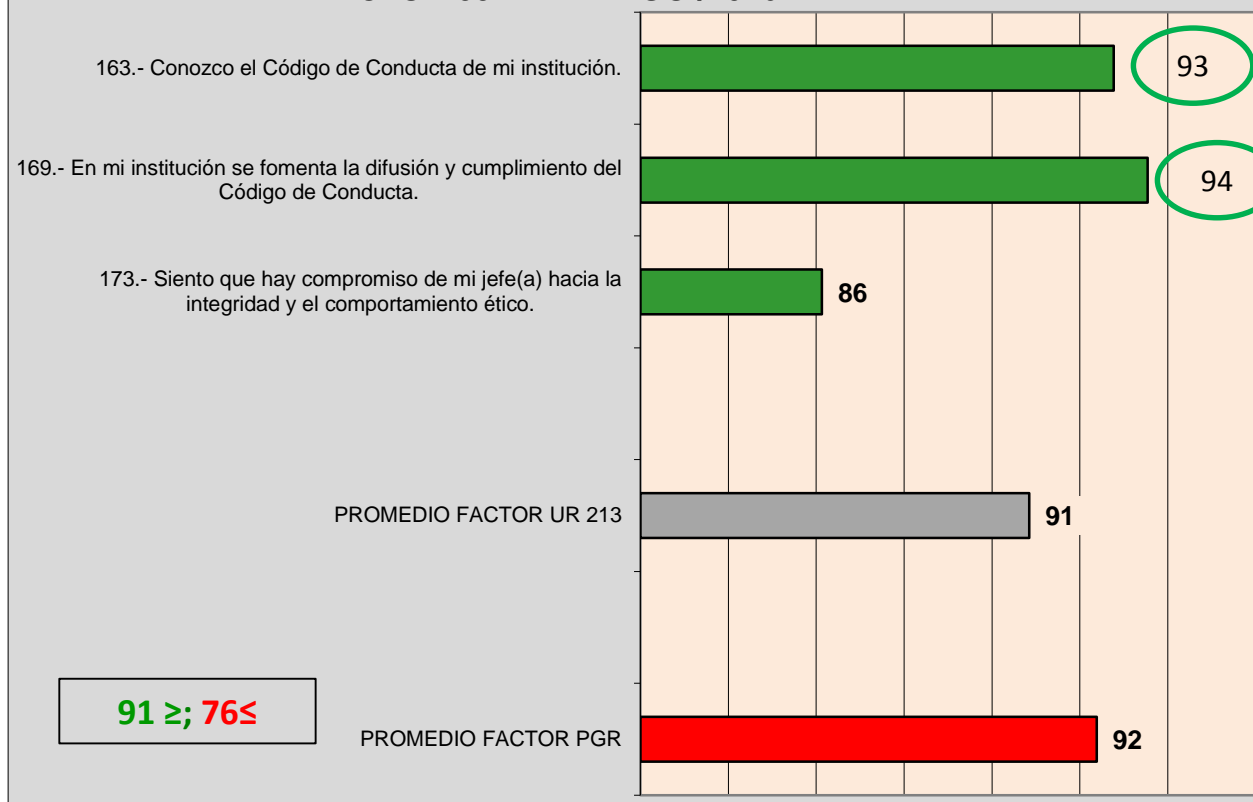
1.- Análisis Cuantitativo

guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.



91

FACTOR 59 LIDERAZGO /2016



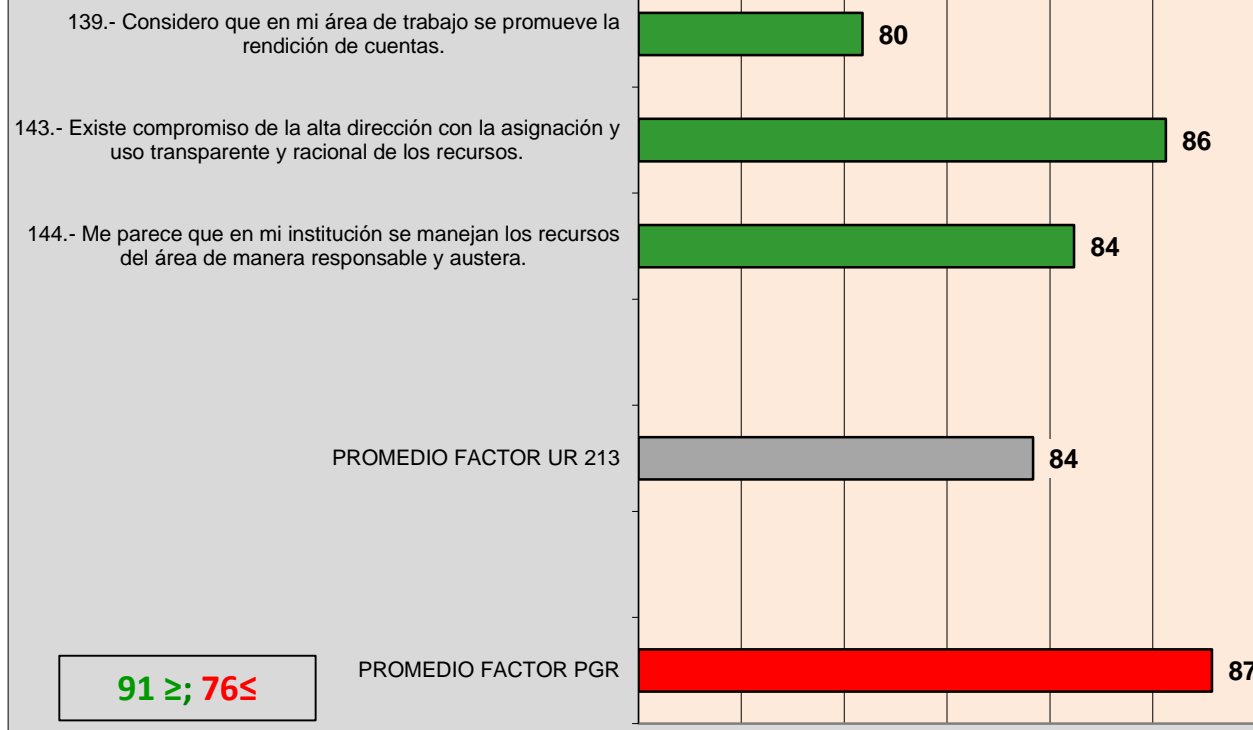
Este factor es de reciente creación, sin embargo obtenemos una muy buena calificación, cabe mencionar que se crea la Unidad de Ética y Derechos Humanos misma que ha cumplido con sus objetivos y metas logrando que la capacitación a las y los servidores públicos de la Institución sea efectiva ya que este factor ha sido de los mejor calificados.

1.- Análisis Cuantitativo

asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

84

FACTOR 60 RENDICIÓN DE CUENTAS /2016



Este factor es de reciente creación, sin embargo obtenemos una buena calificación. Cabe mencionar que en Agosto del Ejercicio Fiscal 2015 la PGR instituyó la Unidad de Igualdad de Género, con la que se promueve la Cultura Organizacional con un enfoque de Género y en contra de la discriminación en todas las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Institución.

1.- Análisis Cuantitativo

Este factor evalúa si los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

86

FACTOR 61 RESPETO / 2016

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

82

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

87

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

90

PROMEDIO FACTOR UR 213

86

91 ≥; 76 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

90

Este factor se obtuvo con el enfoque fractal, con los mismos reactivos interpretados con otro enfoque, se observa que las y los servidores públicos de la DGPI tienen disposición y vocación de servicio, obteniendo una buena calificación.

1.- Análisis Cuantitativo

Este factor evalúa a los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.



90

FACTOR 62 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS /2016

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.

87

166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.

90

170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.

92

PROMEDIO FACTOR UR 213

90

91 ≥; 76 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

90

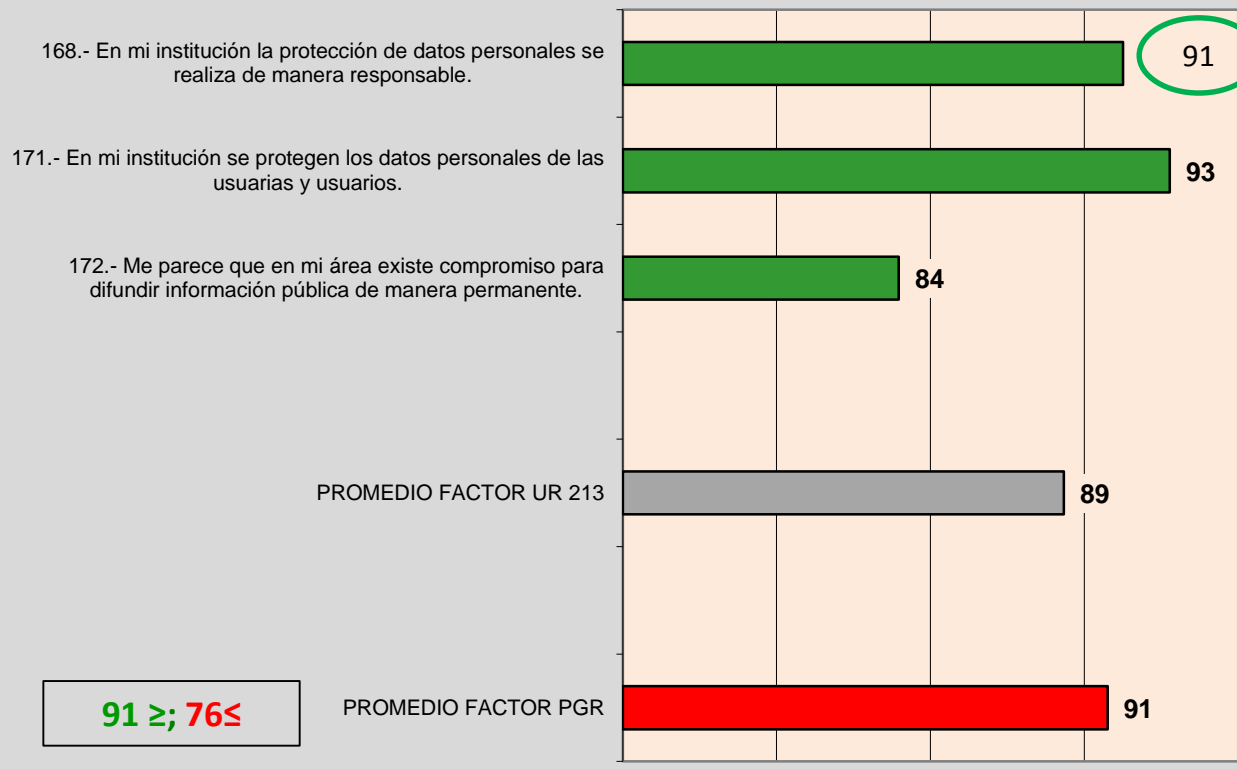
Este factor con enfoque fractal muestra que las y los servidores públicos de la DGPI están interesados (as) en construir relaciones laborales profesionales con otros funcionarios, ésta condición se ha generado gracias a la apertura del personal directivo de que los (as) servidores (as) públicos (as), interactúen para la resolución de tareas y actividades en los diferentes niveles jerárquicos

1.- Análisis Cuantitativo

Este factor evalúa los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.



FACTOR 63 TRANSPARENCIA /2016



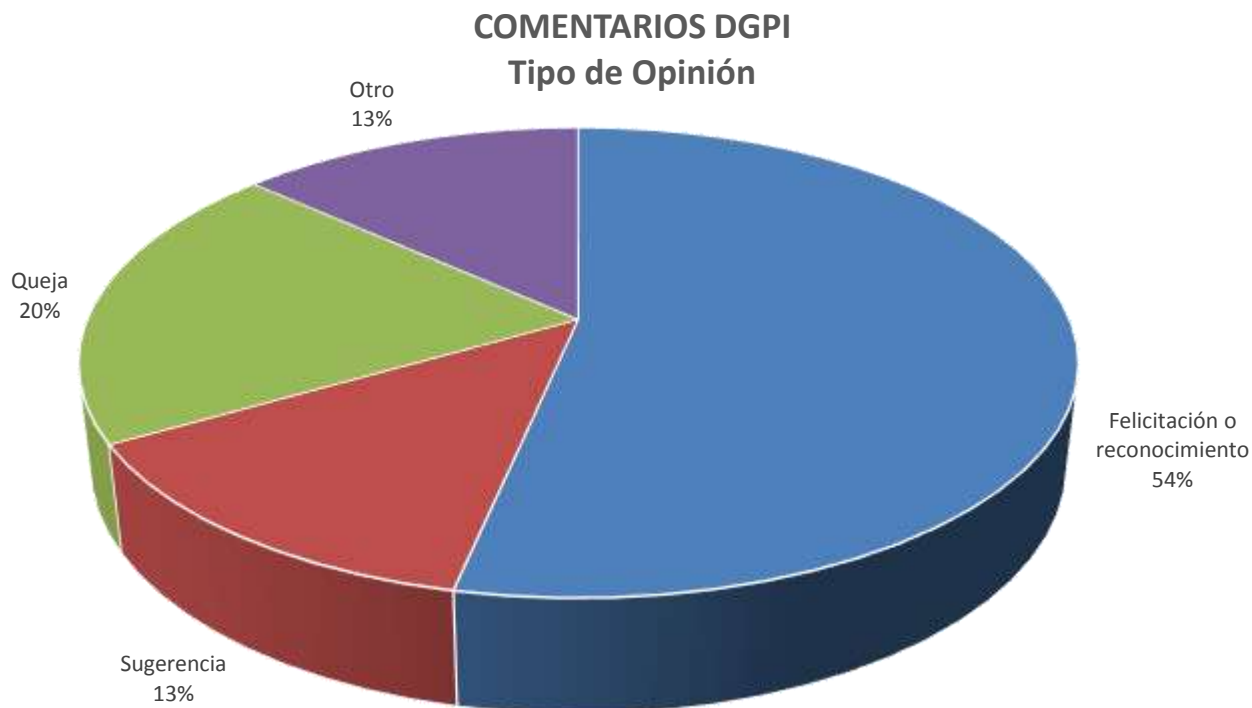
El resultado de este factor muestra que las y los servidores públicos de la DGPI están comprometidos para actuar conforme a los valores establecidos en el Código de Conducta de la Institución. Lo anterior se debe a la actualización, difusión y compromiso de cumplimiento de dicho Código.

ANÁLISIS CUALITATIVO

2.- Análisis Cualitativo

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

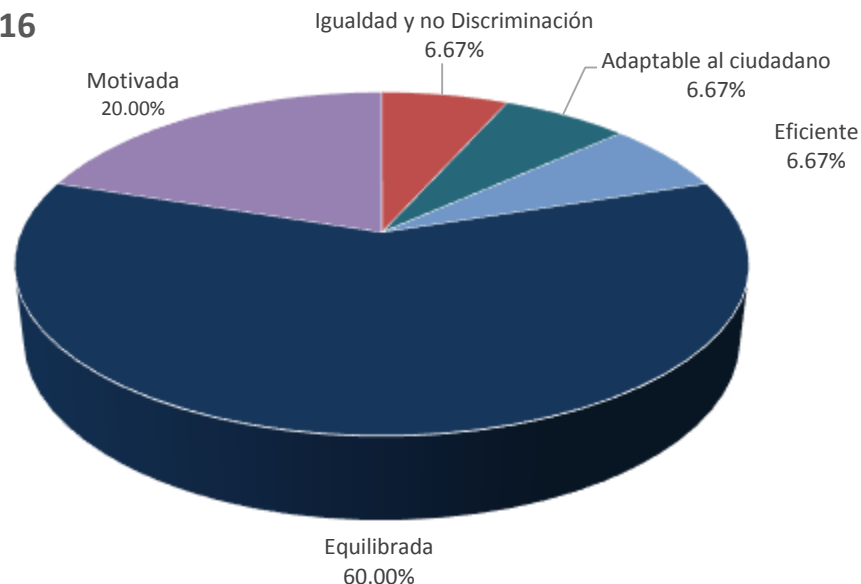
2.- Análisis Cualitativo



De acuerdo al análisis con la clasificación “**Tipo de Opinión**”, las y los servidores públicos adscritos a la DGPI, refieren que el 54% fueron felicitaciones o reconocimiento , el 13% sugerencias, el 20% a quejas y 13% otro tipo de comentario.

2.- Análisis Cualitativo

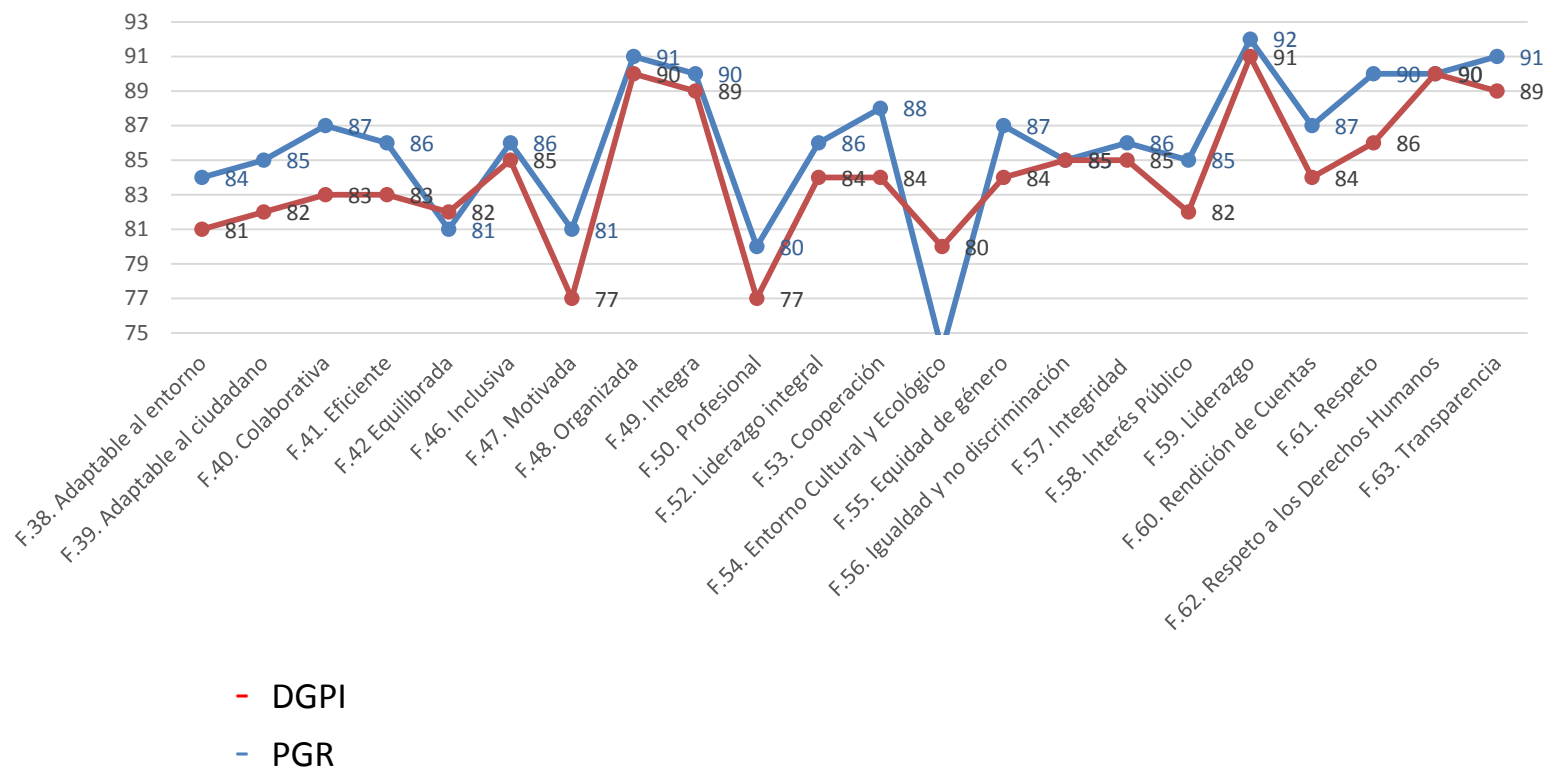
COMENTARIOS DGPI / 2016



El 60% de los comentarios están relacionados con aspectos que inciden al interior de la institución, tales como bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, un 20% con temas relacionados con aspectos que se instrumentan para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades. Mientras que en menor grado 6.67% con igualdad y no discriminación, otro 6.67% con su eficiencia y otro 6.67 con relación a si se toman en cuenta las opiniones de los ciudadanos.

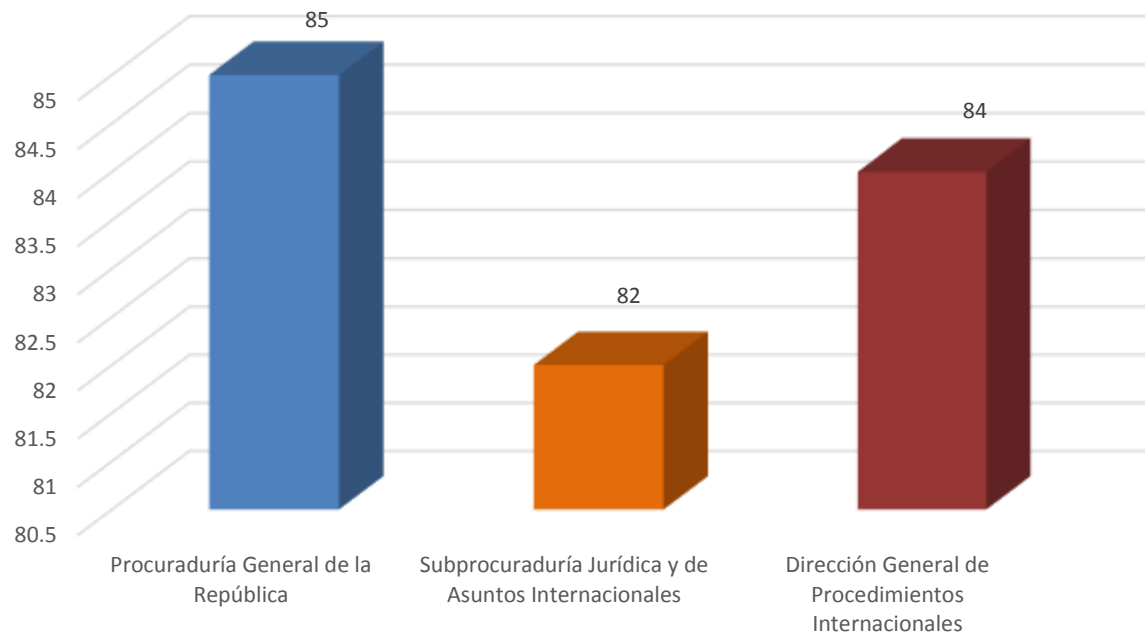
ANÁLISIS COMPARATIVO

Comparativo PGR vs DGPI



Esta gráfica muestra que se deben realizar acciones de mejora ya que solo en dos factores se obtuvo una mayor calificación al promedio de PGR .

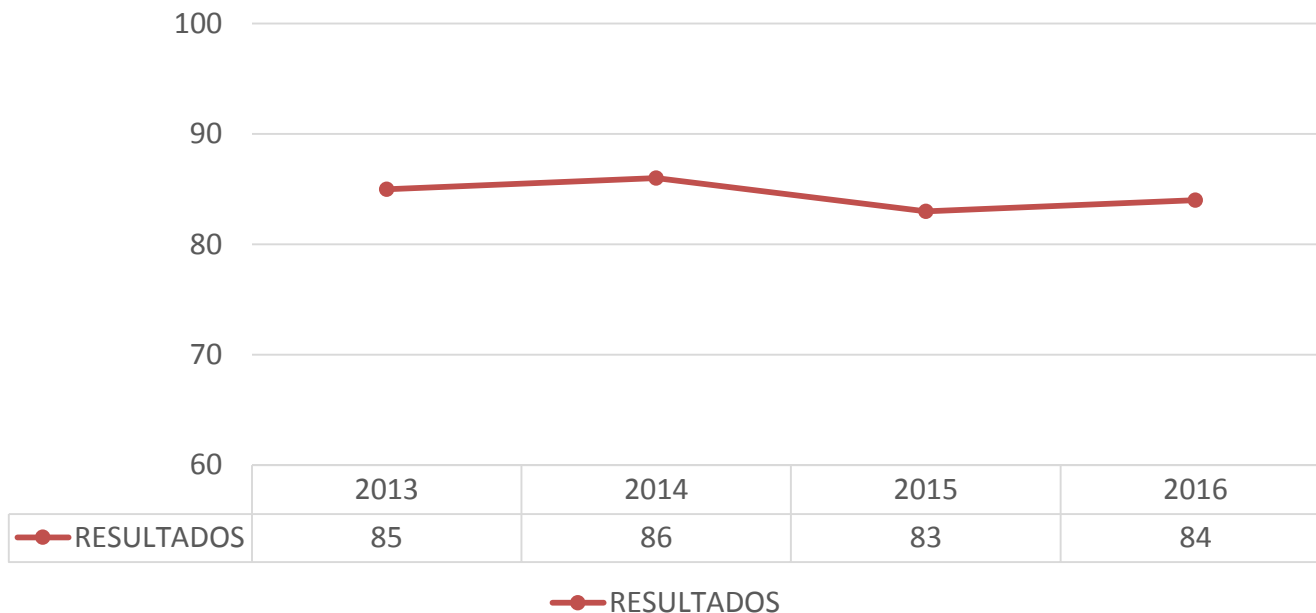
Comparativo Promedio ECCO



Esta gráfica se observa que aunque el promedio de la DGPI fue menor que el de la PGR fue mayor al promedio de la subprocuraduría a la que pertenece.

Resultados ECCO DGPI

Comparativo Histórico



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

3.2 Efectividad del último PAM

EFFECTIVIDAD DE 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 2016 es:

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

$$\frac{9.2 \text{ Prácticas cumplidas}}{10 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = \underline{90\%} \text{ de efectividad}$$

Factor I. Reconocimiento laboral

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

Factor III. Mejora y cambio

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

Factor IX. Balance Trabajo-Familia

$$\frac{2 \text{ cumplida}}{2 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor VII. Disponibilidad y recursos

$$\frac{2 \text{ cumplida}}{2 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

El seguimiento de las prácticas de transformación comprometidas se realizó con la participación de los integrantes del Grupo de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional de la Institución, para garantizar el cumplimiento en atención del calendario comprometido, en los casos en los que se identificaron rezagos se aplicaron las acciones correctivas correspondientes para su cumplimiento.

4. Definición de Objetivos Estratégicos.

5. Definición de Prácticas de Transformación.

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (**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 2016.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior de 76 puntos o menores.

92 ≥; 76 ≤

OFICIA LÍA MAYOR ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)	
UNIDAD RESPONSABLE	
213	DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
FACTOR	
39. ADAPTARLE AL ENTORNO	
131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar la percepción que tienen los servidores públicos acerca del interés de PGR por retener a personal con experiencias técnicas.	

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL TOCADO	2017												2018											
							E	N	P	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DIC	
							O	S	R																					
1	Hacer conocer lo importante que es para la PGR la inversión en capacitación para así lograr el desarrollo profesional del personal que trabaja en la institución.	DGPI	Pizarro y Correo Institucional	Actividad Continua	E	N	P																							
2					O		R																							
3					O		S																							
4					E		P																							
5					O		S																							
6					E		P																							
					O		R																							

LIC. JOSÉ MANUEL MERINO MADRID

DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES


FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

LIC. GLORIA ELENA MONTEANO GARCÍA

COORDINADORA ADMTYVA. DE LA SIAI

FIRMA DEL TITULAR DE LA SUBDIRECCIÓN DE SUPERVISIÓN ADMINISTRATIVA

[illegible]



GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

OFICIAÍA MAYOR

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

213	DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
-----	---


FACTOR

47. MOTIVADA
176.- El estado que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades, 177.- En mi área se reconocen favorablemente los buenos resultados obtenidos, 178.- Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen y 181.- Mi trabajo va comprendiéndose en concordancia con las condiciones económicas del país.


OBJETIVO ESTRATÉGICO

Que los (as) Servidores (as) Públicos (as) se encuentren enterados (as) en relación a la encuesta de Clima y Cultura Organizacional y los resultados que se obtuvieron con relación a sus opiniones.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017												2018						
							JAN	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR			
1	SE INFORMARA AL PERSONAL, LOS INCREMENTOS SALARIALES CONFORME A LA LEY Y EN BASE A LOS SALARIOS EMITIDOS EN LA INSTITUCIÓN	DGPI	CORREO INSTITUCIONAL	2 MESES	E		P																		
					O	X	A TODO EL PERSONAL																		
2	RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DE LA DGPI, CONSISTENTE EN BASE A SU DESEMPEÑO INSTITUCIONAL, ESFUERZO, CAPACITACIÓN, PERMANENCIA EN EL TRABAJO Y PUNTUALIDAD, ETC. SIENDO UNA MANERA DE HACERLO PÚBLICO EN SU ÁREA DE TRABAJO	DGPI	RECONOCIMIENTO PERSONAL EN EL ÁREA	ACTIVIDAD CONTINUA	E		P																		
					O	X	A TODO EL PERSONAL																		
3					E		P																		
4					O		R																		
5					E		P																		
6					O		R																		



LIC. JOSE MANUEL MERINO MADRID
DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA



LIC. GLORIA ELENA MONTANO GARCIA
COORDINADORA ADMITVA. DE LA SAI
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

213	DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
------------	---

FACTOR

SO. PROFESIONAL

(El personal que en su institución, las personas son separados de su puesto correspondiente por causas administrativas justificadas... -194- En su institución se cubren los puestos vacantes con el personal de la institución que cubra al perfil requerido... -195- Personal que no es área, no motivo y ayuda al personal antes de presentar un alegato... -196- Personal que en su institución se cubran los puestos vacantes con servicios de reclutamiento externo... -199- Persona que no haya sido reubicada por el desempeño profesional o personal en la institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGPI SOBRE LOS PLANES DE CAPACITACIÓN CON QUE CUENTA LA PGR Y TENER UN ESPACIO DONDE TENGAN LA OPORTUNIDAD DE EXTERNAR SUS INQUIETUDES.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017							2018					
							MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	
1	PREPARAR EL MATERIAL INFORMATIVO SOBRE EL PLAN DE BECAS QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN, INACIPE Y EXTERNAS, A FIN DE QUE EL PERSONAL DE ESTA DGPI SE PREPARE PARA SU DESARROLLO PROFESIONAL	DGPI	CORREO INSTITUCIONAL	ACTIVIDAD CONTINUA	E X	TODO EL PERSONAL	P												
					O	R													
2	LLEVAR A CABO RENUNIONES TRIMESTRALES CON EL PERSONAL DE LAS DIFERENTES ÁREAS, EN LAS CUALES SE BRINDA LA OPORTUNIDAD AL PERSONAL DE EXPRESAR SUS OPINIONES Y BASADAS EN ESTAS TOMAR LAS ACCIONES CORRESPONDIENTES; ASÍ MISMO LOS JEFS INMEDIATOS LOS EVALUAN Y CALIFIQUEN RECONOCIENDO LOS ESFUERZOS Y LOGROS, MOTIVANDOLOS A QUE OFRECZAN SU MAYOR ESFUERZO CUMPLIENDO CON ESTE LAS METAS PROPUESTAS EN SUS RESPECTIVAS ÁREAS DE	DGPI	CORREO INSTITUCIONAL	CADA 3 MESES	E X	TODO EL PERSONAL	P												
					O	R													
3					E		P												
4					O		R												
5					E		P												
6					O		R												

LIC. JOSE MANUEL MERINO MADRID
DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

LIC. GLORIA ELENA MONTANO GARCIA
COORDINADORA ADMIVA. DE LA SIJA
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PGR
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

OFICINA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

211
DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

FACTOR

63. TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Que los (as) Servidores (as) Públicos (as) se encuentren enterados (as) en relación a la encuesta de Clima y Cultura Organizacional y los resultados que se obtuvieron con relación a sus opiniones.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017												2018			
							AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR							
1	DAR A CONOCER A TODO EL PERSONAL PERTENECIENTE A LA DGPI, LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2016	DGPI	CORREOS ELECTRÓNICOS Y SOPORTE DOCUMENTAL	TRES MESES	E X D	A TODO EL PERSONAL	P															
2					E D	P																
3					E D	P																
4					E D	P																
5					E D	P																
6					E D	P																



LIC. JOSE MANUEL MERINO MADRID
DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA



LIC. GLORIA ELENA MONTANO GARCIA
COORDINADORA ADMITVA. DE LA SIAJ

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA