

# **CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2016**

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

**DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE  
PROCESOS PENALES FEDERALES**

## Contenido

Tema	Página
Introducción.....	3
1. Análisis Cuantitativo.....	4
1.1. Resultado por factores de mayor a menor.....	14
1.2. Fortalezas y debilidades.....	17
1.3. Factores básicos Reactivos por Factor .....	20
1.4. Resultado de Factores por Valores .....	32
2. Análisis Cualitativo .....	44
3. Análisis Comparativo.....	48
3.1. Efectividad del PPTCCO 2016 .....	51
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	54
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	54
6. Calendarización de Acciones de Mejora .....	54

En la aplicación de la Encuesta en Octubre de 2016, a un total de 99 servidores públicos en la Dirección General de Control de Procesos Penales Federales; se puede observar que en los 10 reactivos mejor calificados obtuvo resultados favorables en la mejora del ambiente laboral.

Como conclusión, se observa que todavía hay áreas que mejorar, como son las de menor puntaje; que se atenderán con practicas de mejora y transformación durante el año 2017.

Simbología para ubicar los parámetros de los resultados obtenidos por la DGCPPF.



91 a 95  
Excelente



73 a 90  
Suficiente



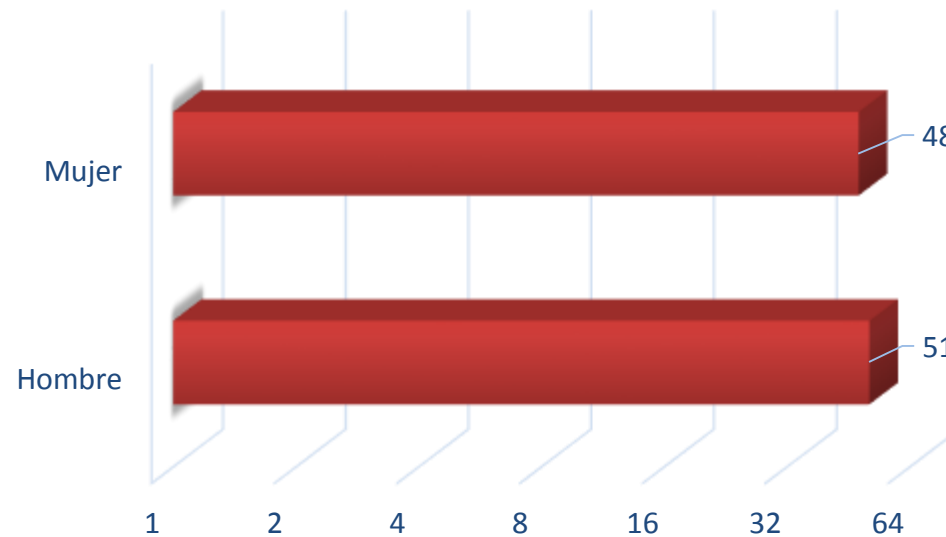
54 a 72  
Insatisfactorio

# 1.-Análisis Cuantitativo

# Datos Sociodemográficos

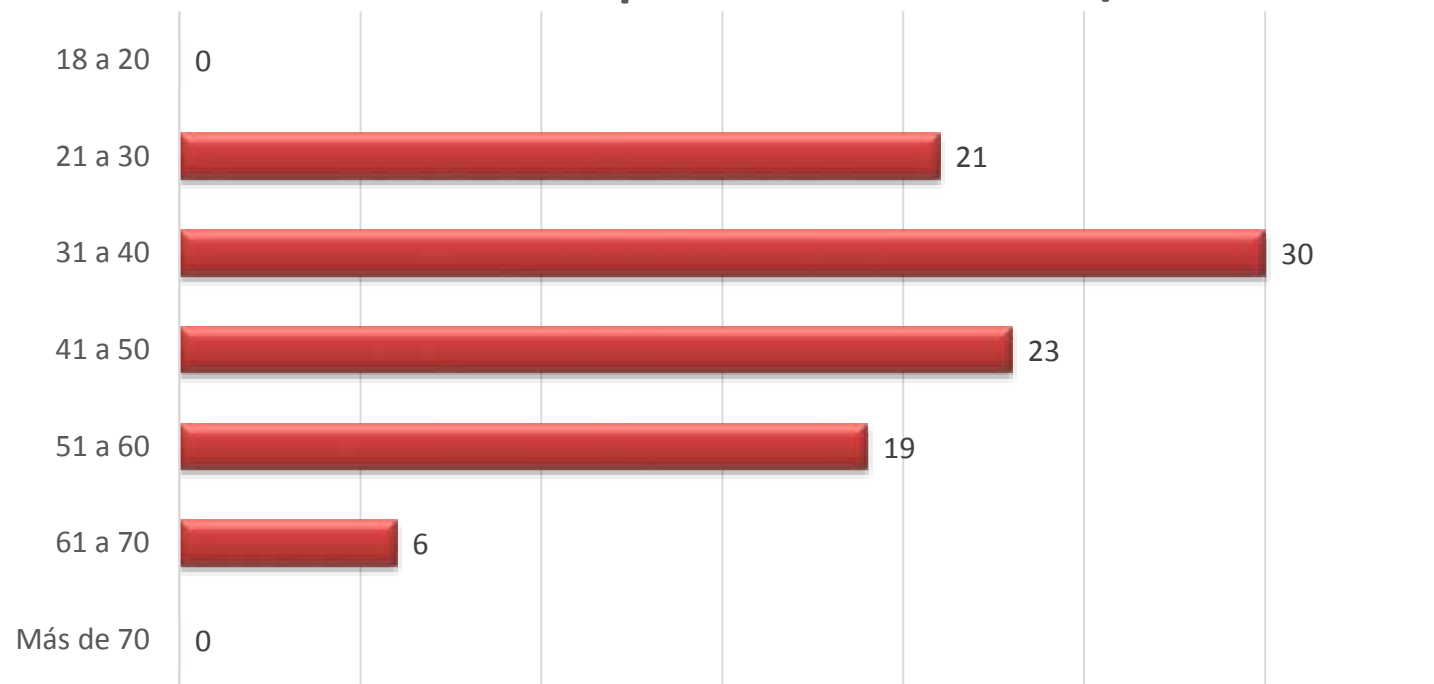
La participación de los hombres en esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales en la encuesta, fue por poco superior a la de las mujeres, solo tres puntos. En términos reales la participación se mantuvo sin cambios de importancia, respecto al año anterior.

## GENERO

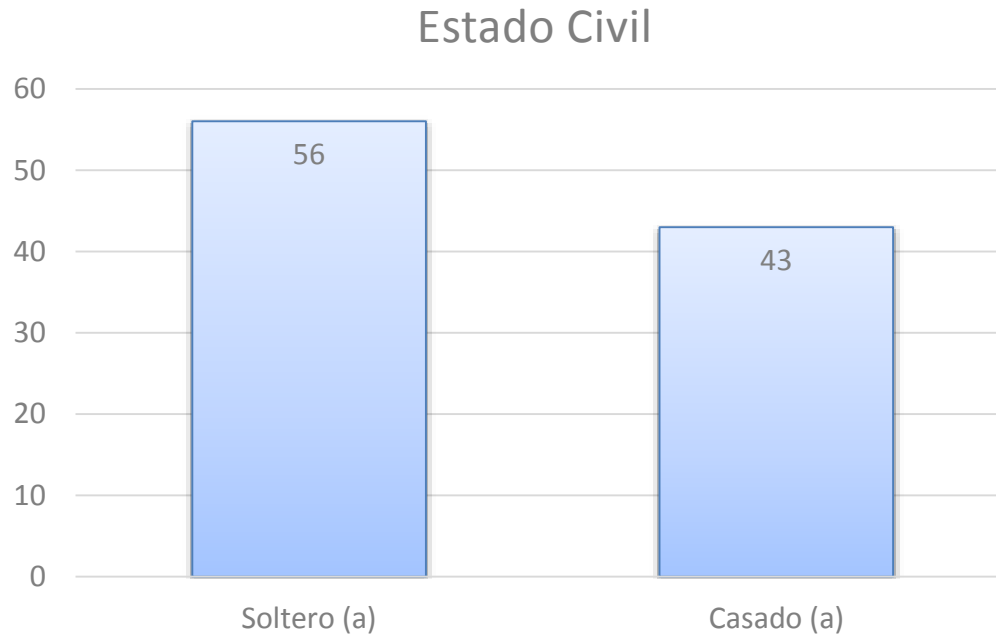


La mayoría de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 31 y los 40 años, condición favorable para la institución al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional.

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



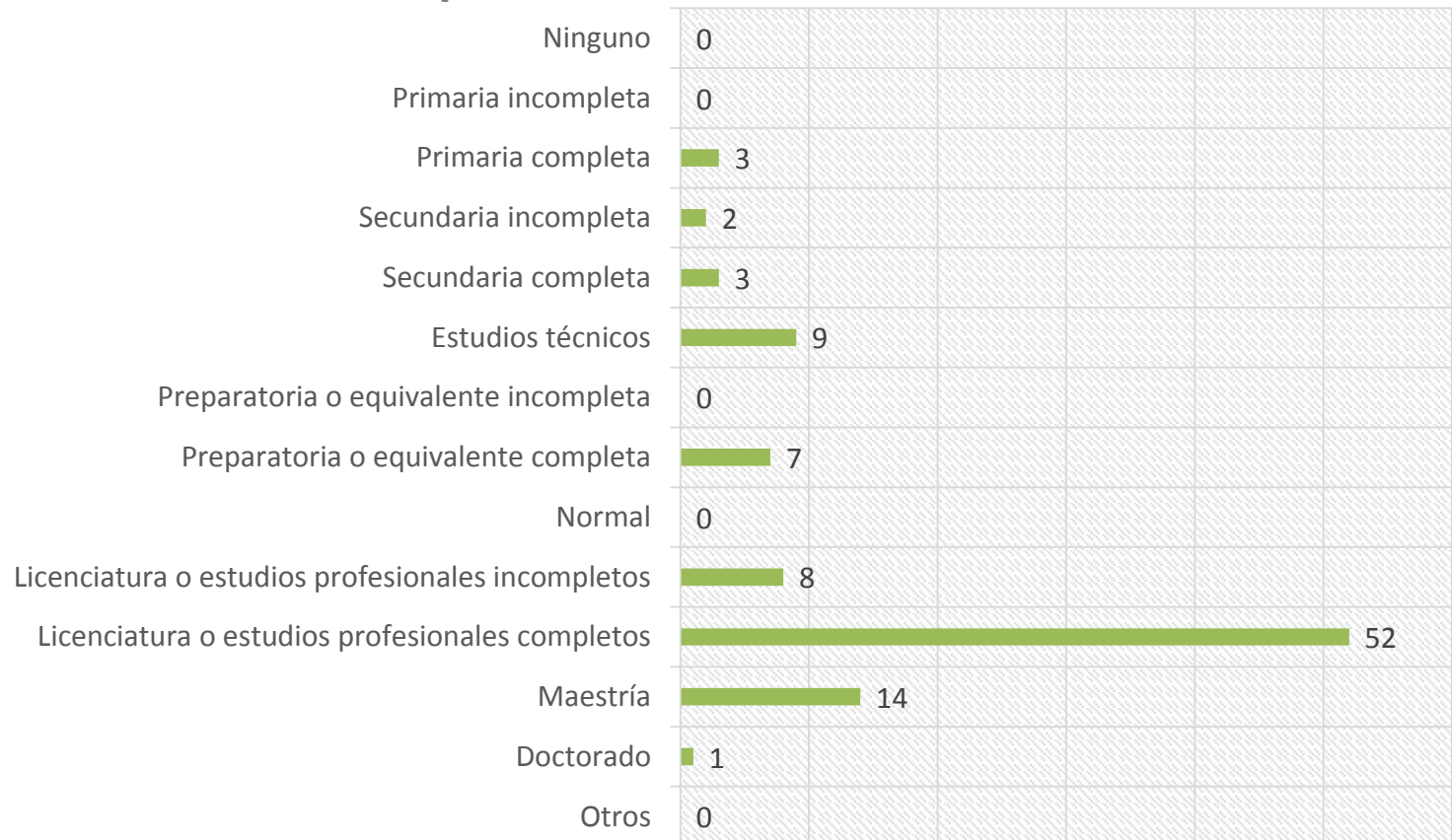
El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2016, presentó una mayor participación de los solteros por trece puntos porcentual, con respecto a los casados.





52 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta de esta Dirección General, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo 8 personas presentan estudios en nivel básico primaria y secundaria. Por otra parte es relevante que 14 cuentan con maestría y uno con doctorado.

## 7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted?



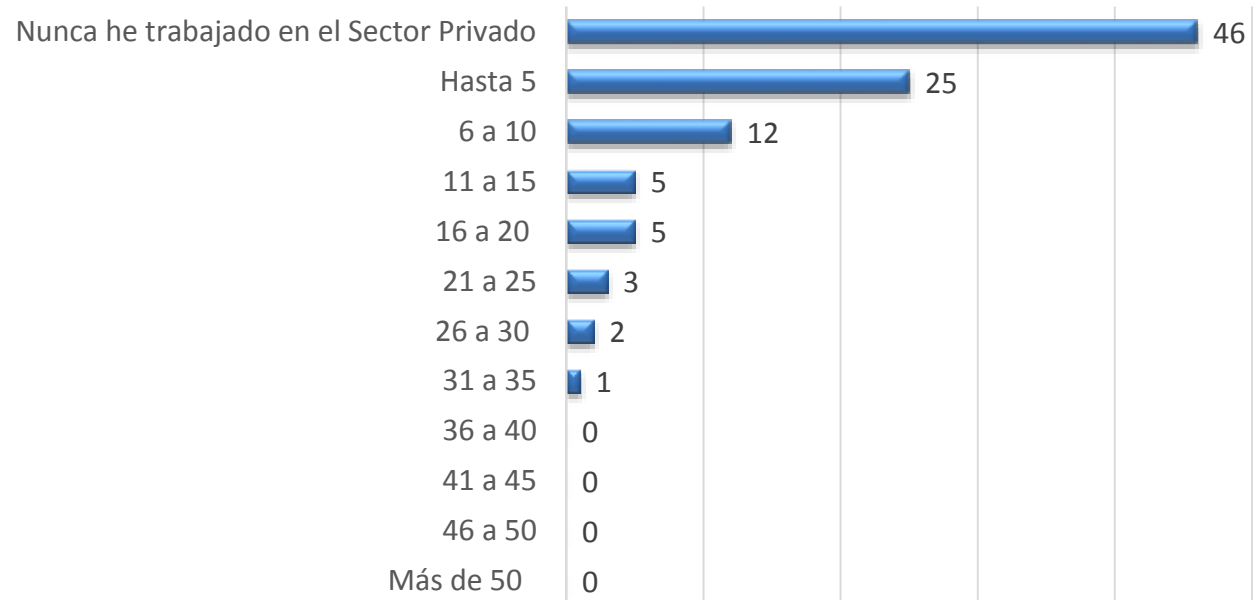
27 personas de esta Dirección General de control de Procesos Penales Federales, que participó en la ECCO 2016, su categoria forma parte de un sistema de Servicio de Carrera, mientras que 72 no están integrados.

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



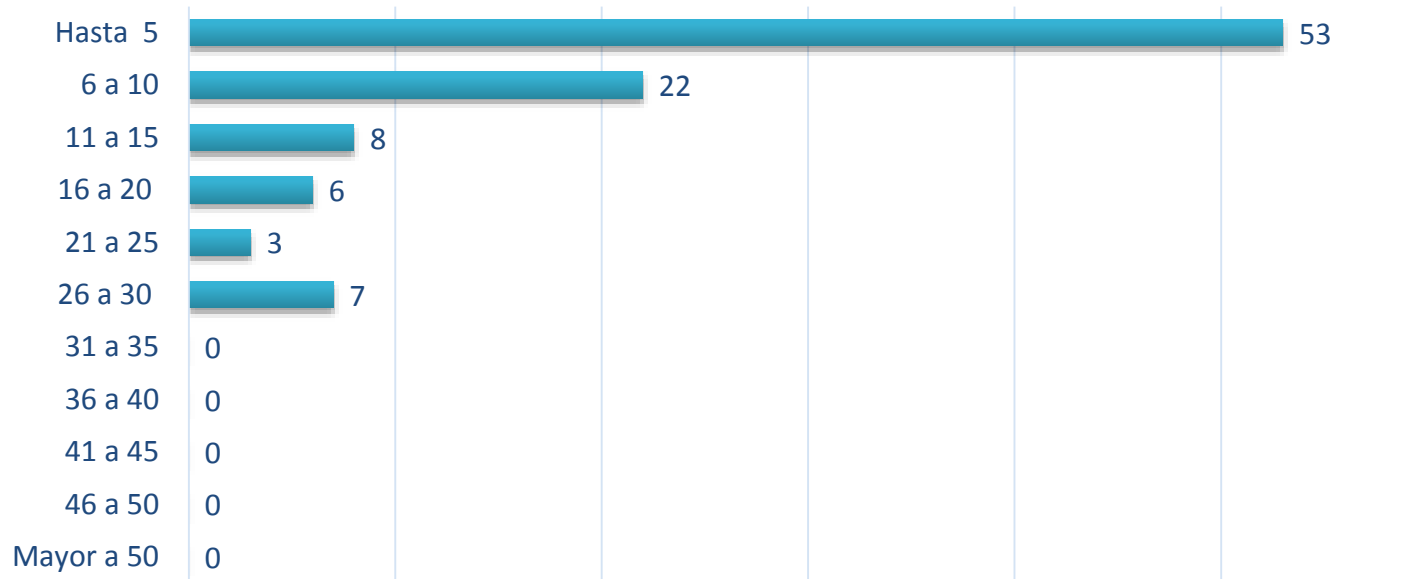
En esta Unidad Administrativa, mas del 50% de nuestros Servidores Públicos han trabajado en el sector publico, mientras que el restante cuenta con experiencia en el sector privado hasta por 5 años, por lo que se aprecia una amplia experiencia en la administración pública.

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



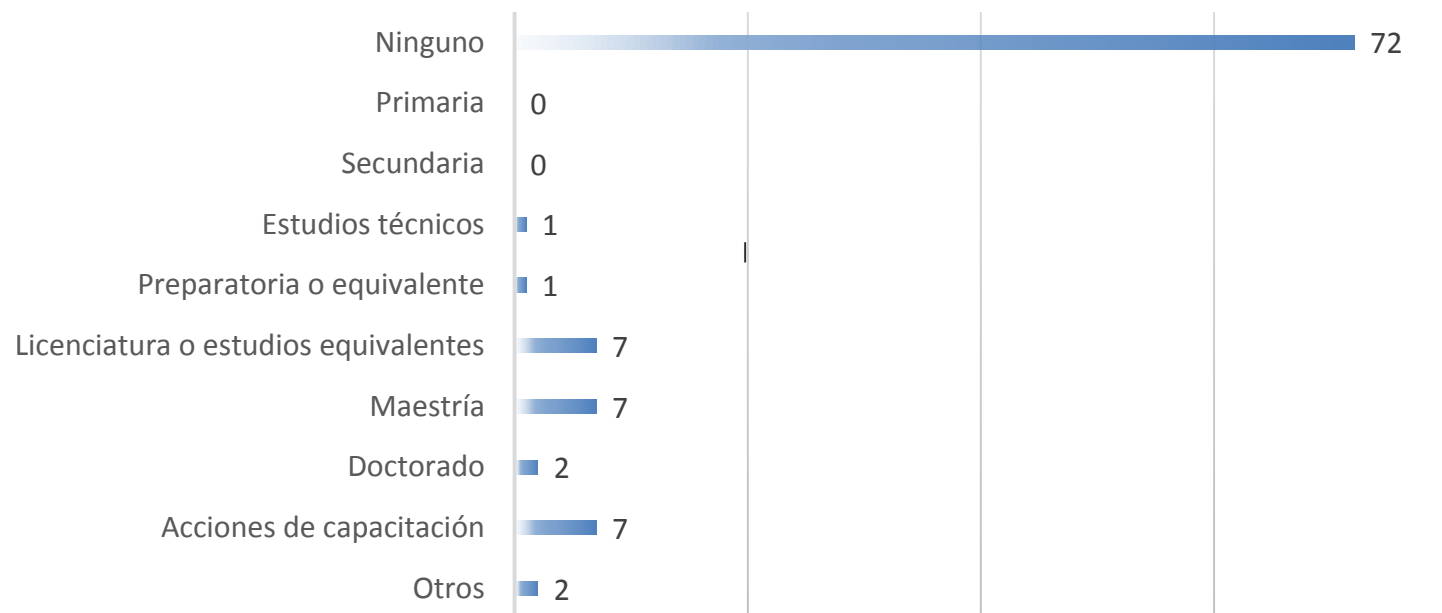
Se puede observar que el 75% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido entre 5 y 10 años en el puesto.

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



El 27% del personal, aprovecha la oportunidad de continuar preparándose Académicamente.

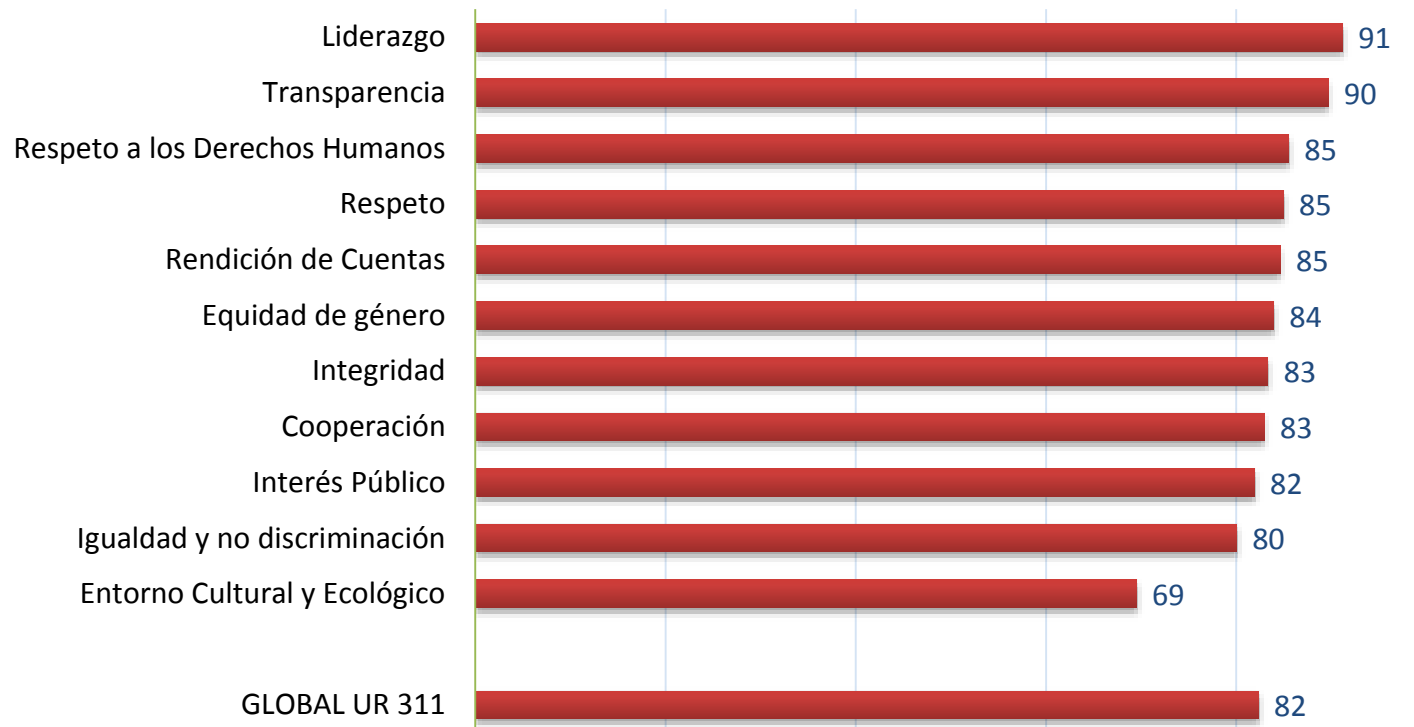
## 8.- ¿QUÉ TIPO DE ESTUDIOS REALIZA USTED ACTUALMENTE? / 2016



## **Resultado por Factores de mayor a menor**

*Cómo es la DGCPPF:*

## ECCO / Valores 2016



En esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, perciben una Unidad Administrativa con alto nivel de liderazgo y respeto a los Derechos Humanos; por otro lado, consideran que podría mejorar el apoyo en materia de Entorno Cultural y Ecológico.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

## ECCO Factores de Clima y Cultura Organizacional UR/2016

***Vivencia de Valores  
en la DGCPPF:***

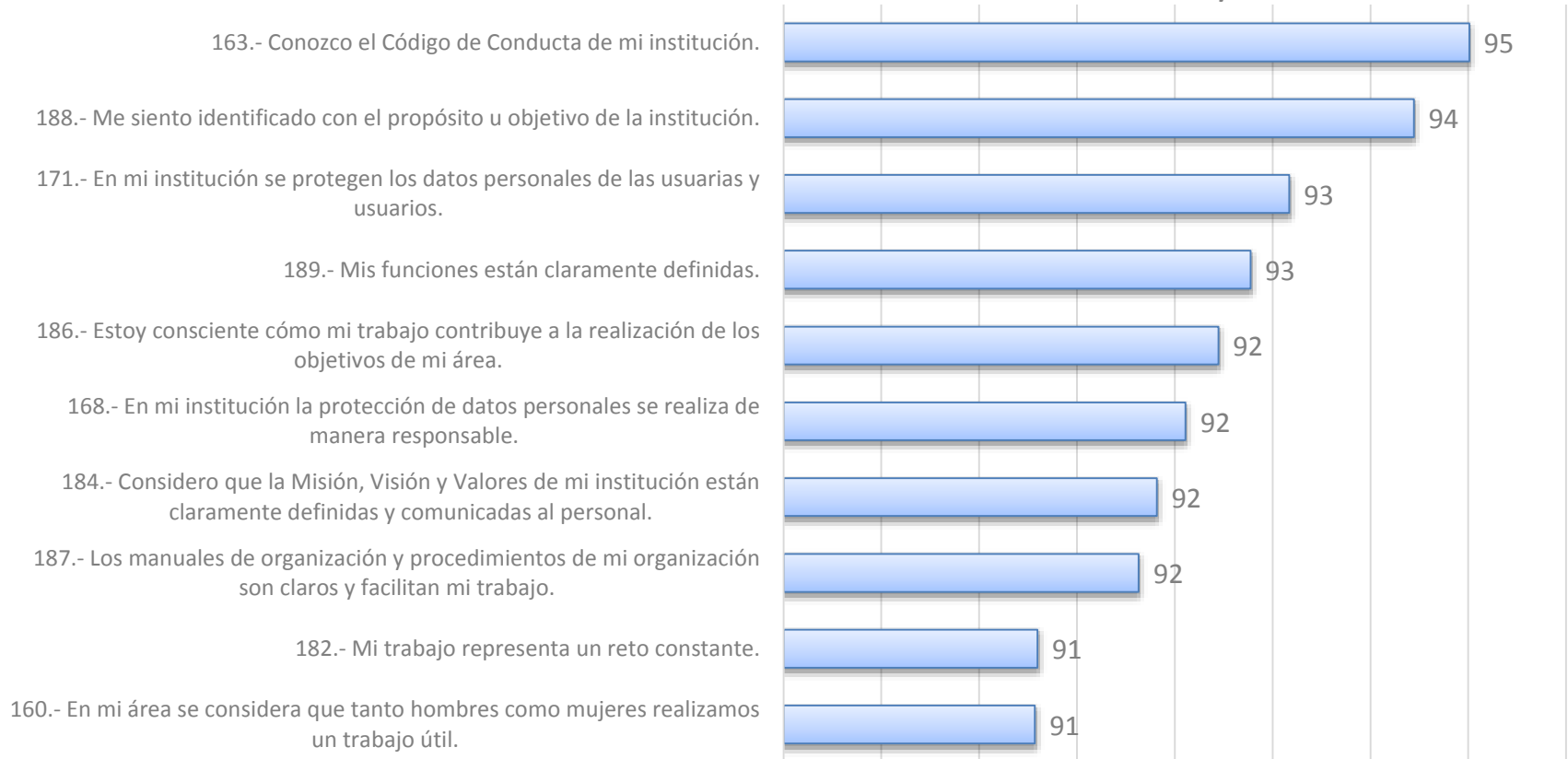


En esta Unidad Administrativa se presenta una excelente percepción en Organización, Integración, eficiencia y colaboración en los aspectos del Ambiente Laboral, mientras que se propone fortalecer las áreas de motivación y convivencia familiar.



# Fortalezas y Debilidades

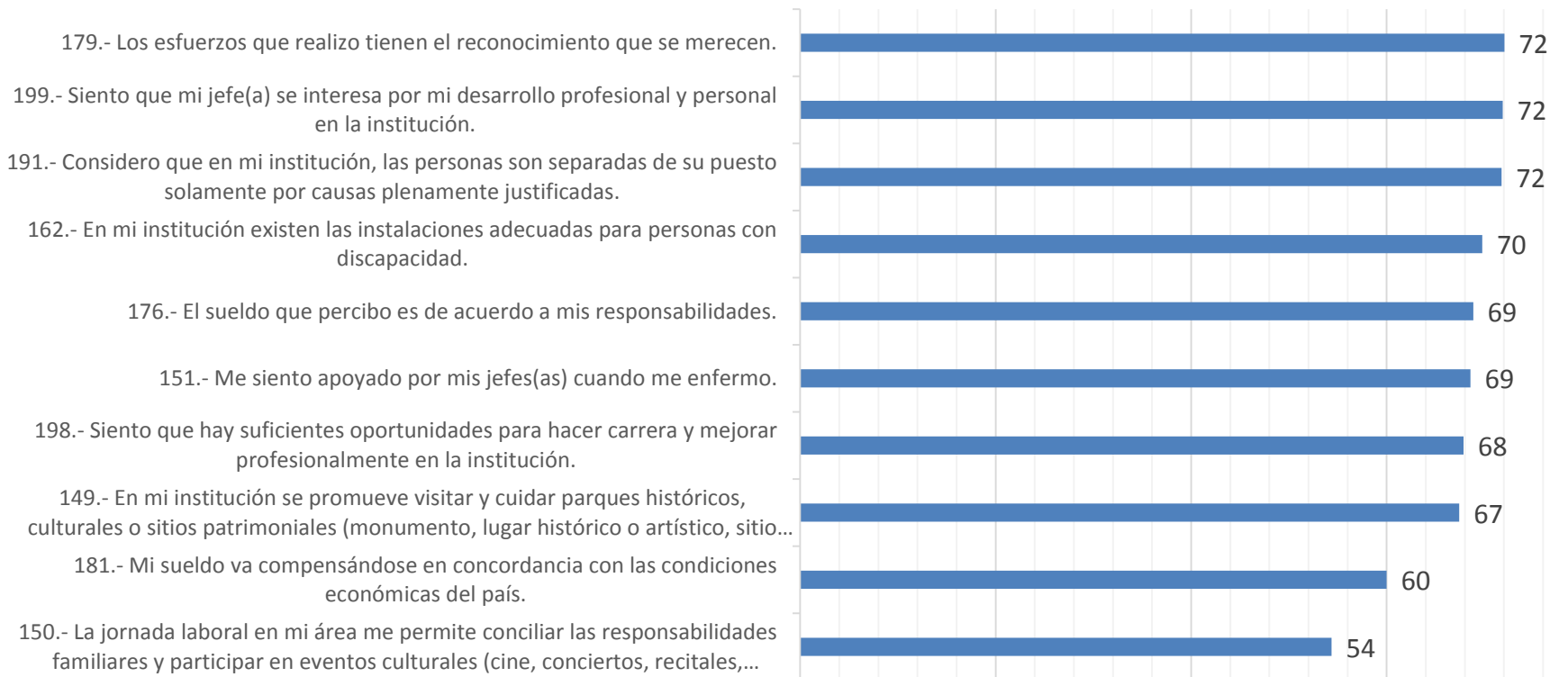
## LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2016



El trabajo de difusión que se ha llevado a cabo hacia el personal de esta Unidad Administrativa, respecto al Código de Conducta y los manuales de Organización, entre otros temas; ha rendido frutos ya que el 95% en promedio de los Servidores Públicos lo conocen; además hay continuidad con otros años respecto a la identidad que tiene el personal con la PGR.

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

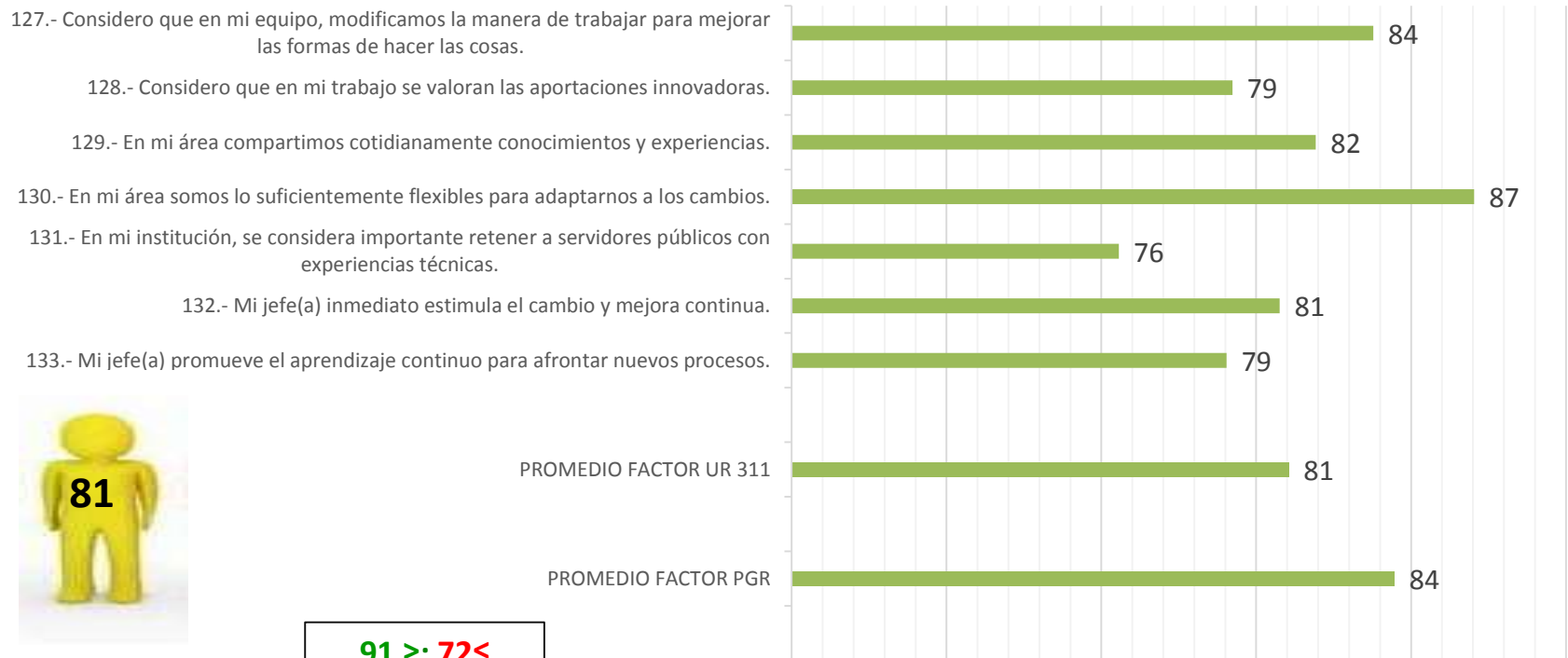
### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA 311/2016



Debido a las funciones que tiene la Procuraduría General de la República, no ha sido posible mejorar los horarios de trabajo, para que las y los servidores públicos puedan conciliar sus responsabilidades familiares y participar en eventos recreativos culturales. Por otra parte, se han ofrecido eventos culturales y recreativos para convivan con sus familias y se ha tratado de disminuir en lo posible las guardias, dando oportunidad a una mejor convivencia, sin embargo no ha sido suficiente.

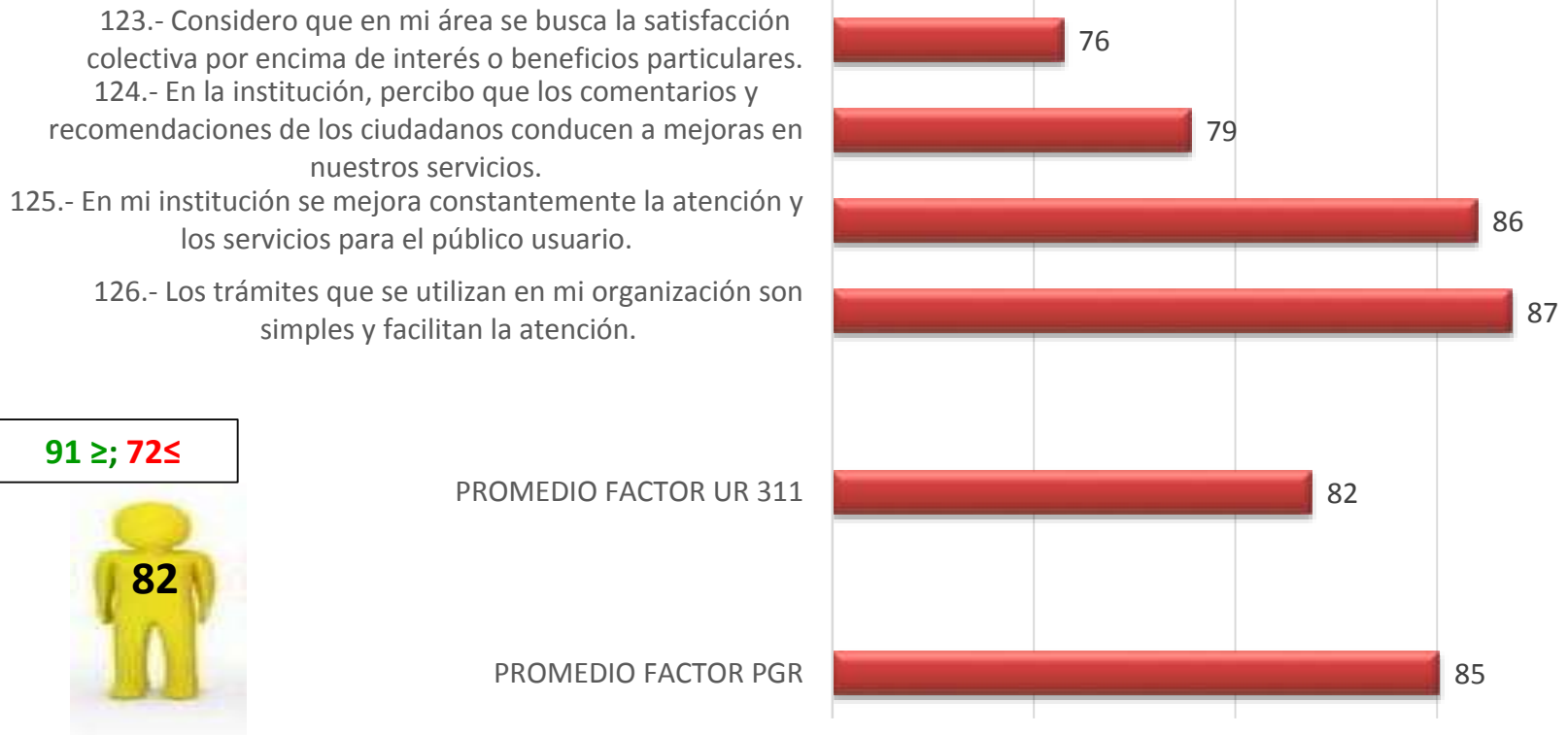
# **Factores básicos REACTIVOS POR FACTOR**

## F A C T O R 38 . ADAPTABLE AL ENTORNO 2016



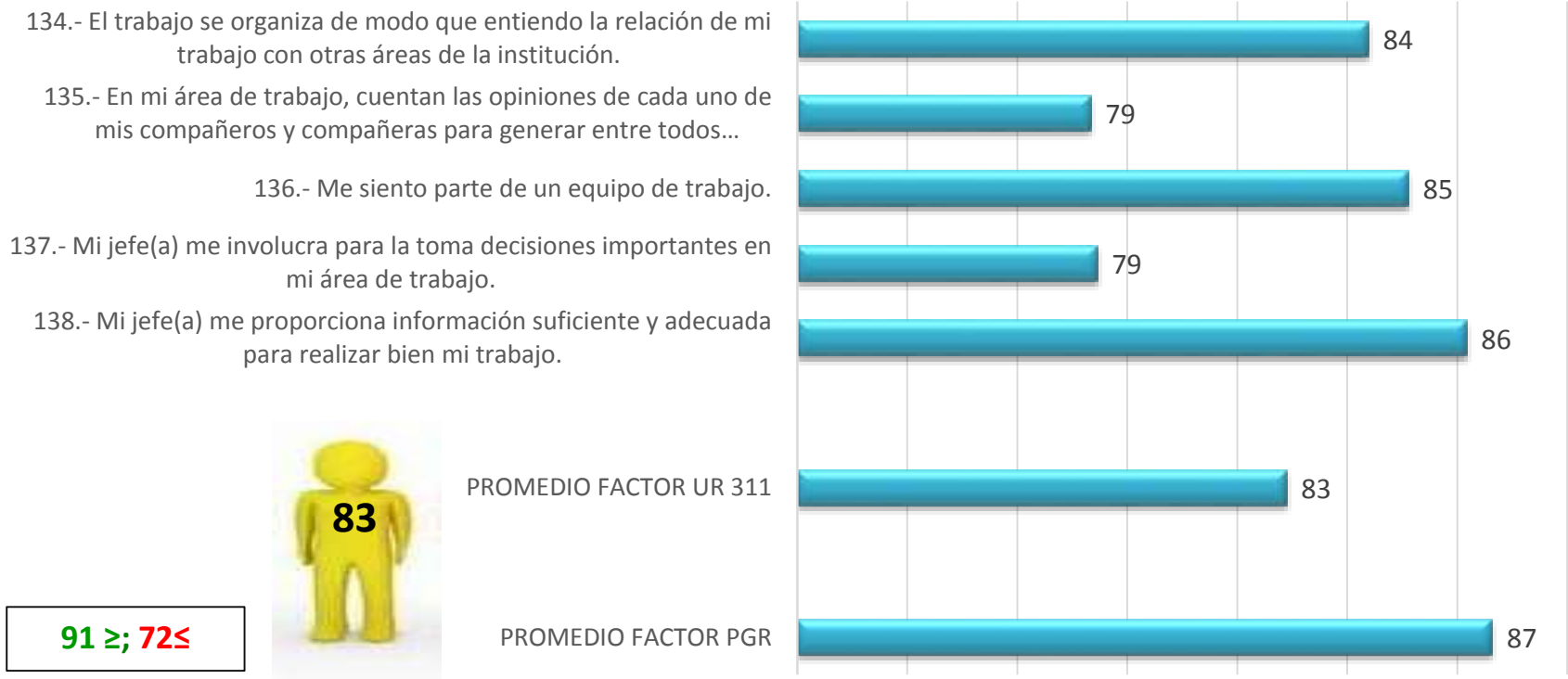
La percepción en esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales para mejorar las formas de hacer las cosas es buena, pero se percibe la falta para retener a servidores públicos con experiencias técnicas.

## FACTOR 39 ADAPTABLE AL CIUDADANO



En esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales, se mejora día a día la atención a los ciudadanos.

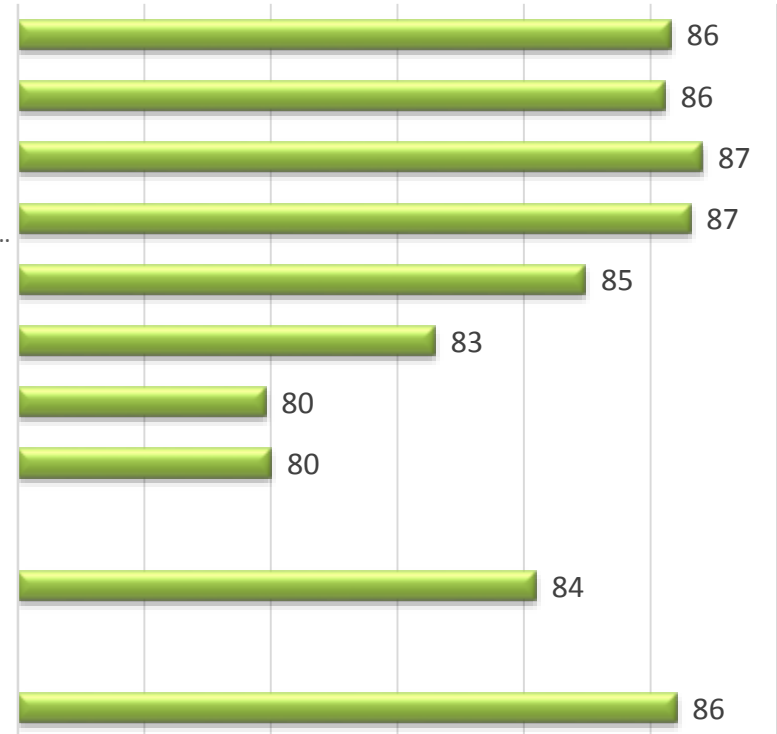
## FACTOR 40 COLABORATIVA /2016



En la Dirección General de Control de Procesos Penales Federales, se percibe el trabajo en equipo.

## FACTOR 41 EFICIENTE /2016

- 139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.
- 140.- Considero que en mi área el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles.
- 141.- Dispongo de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario.
- 142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad...
- 143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.
- 144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.
- 145.- Mi jefe(a) propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.
- 146.- Periódicamente tengo información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.



84

91 ≥; 72 ≤

En esta Unidad Administrativa, como consecuencia del trabajo en equipo y dada la función jurídica que tenemos, se percibe un alto nivel de eficiencia en lo que se realiza.

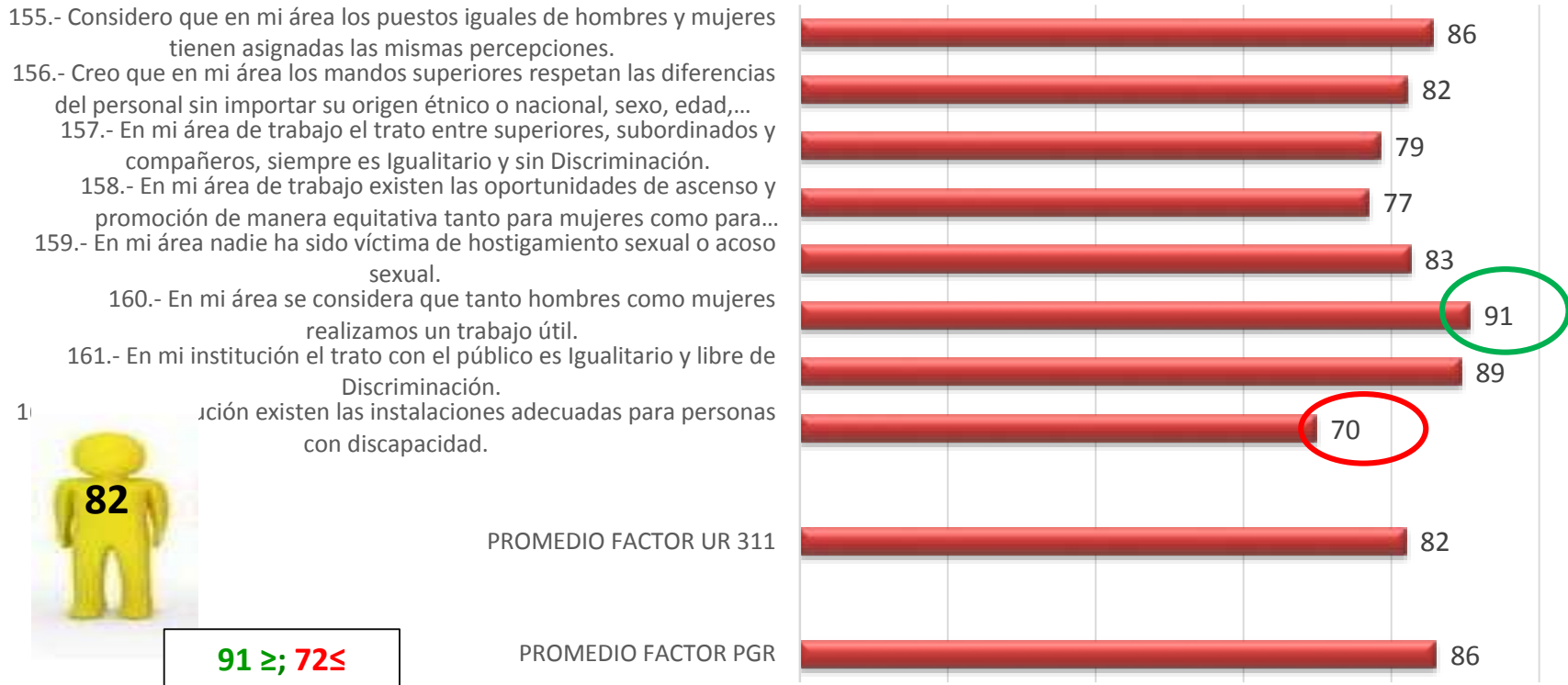


## FACTOR 42 EQUILIBRADA 2016



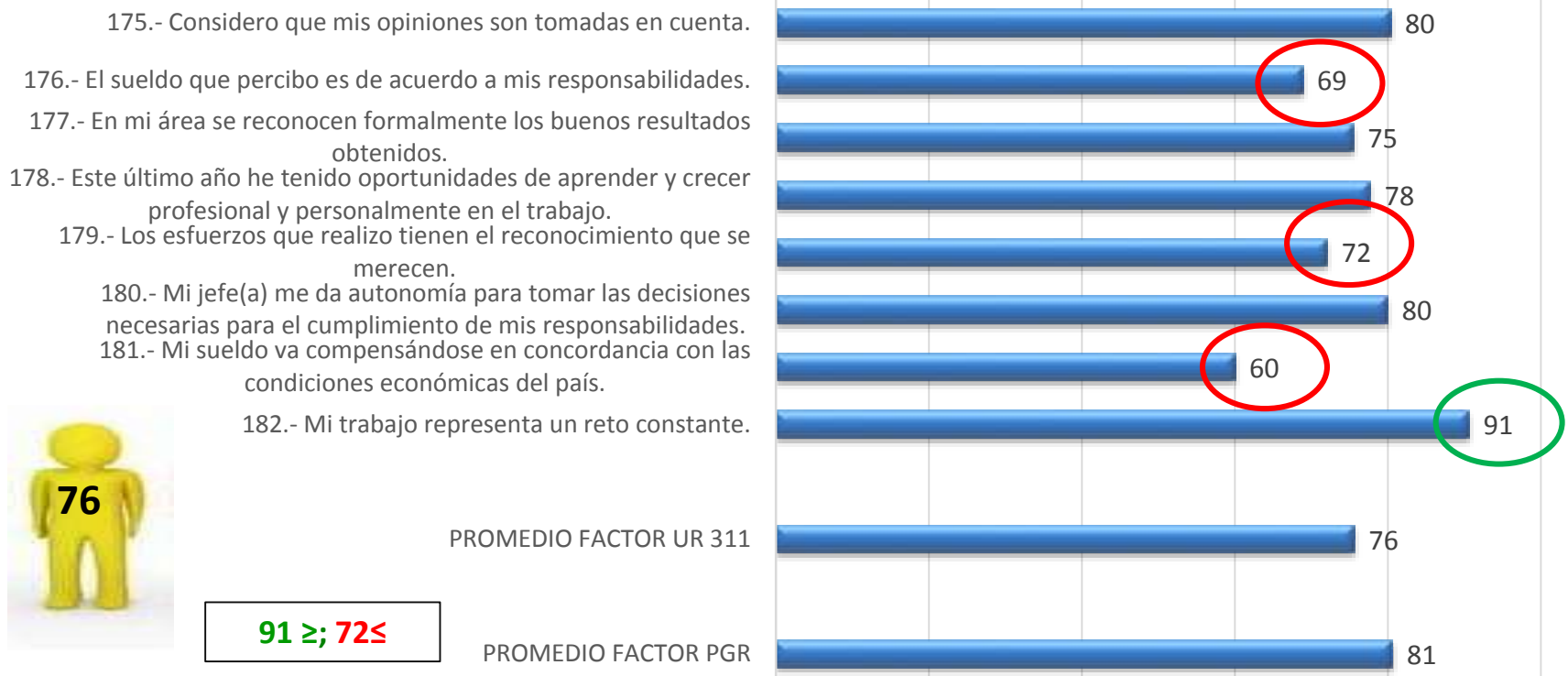
En este Factor se encuentra el reactivo con menor calificación en esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales; ya que las jornadas laborales durante el 2016 no permitieron a los Servidores Públicos participar en eventos culturales y recreativos, convirtiendo este factor en un área de oportunidad para el presente ejercicio anual.

## FACTOR 46 INCLUSIVA 2016



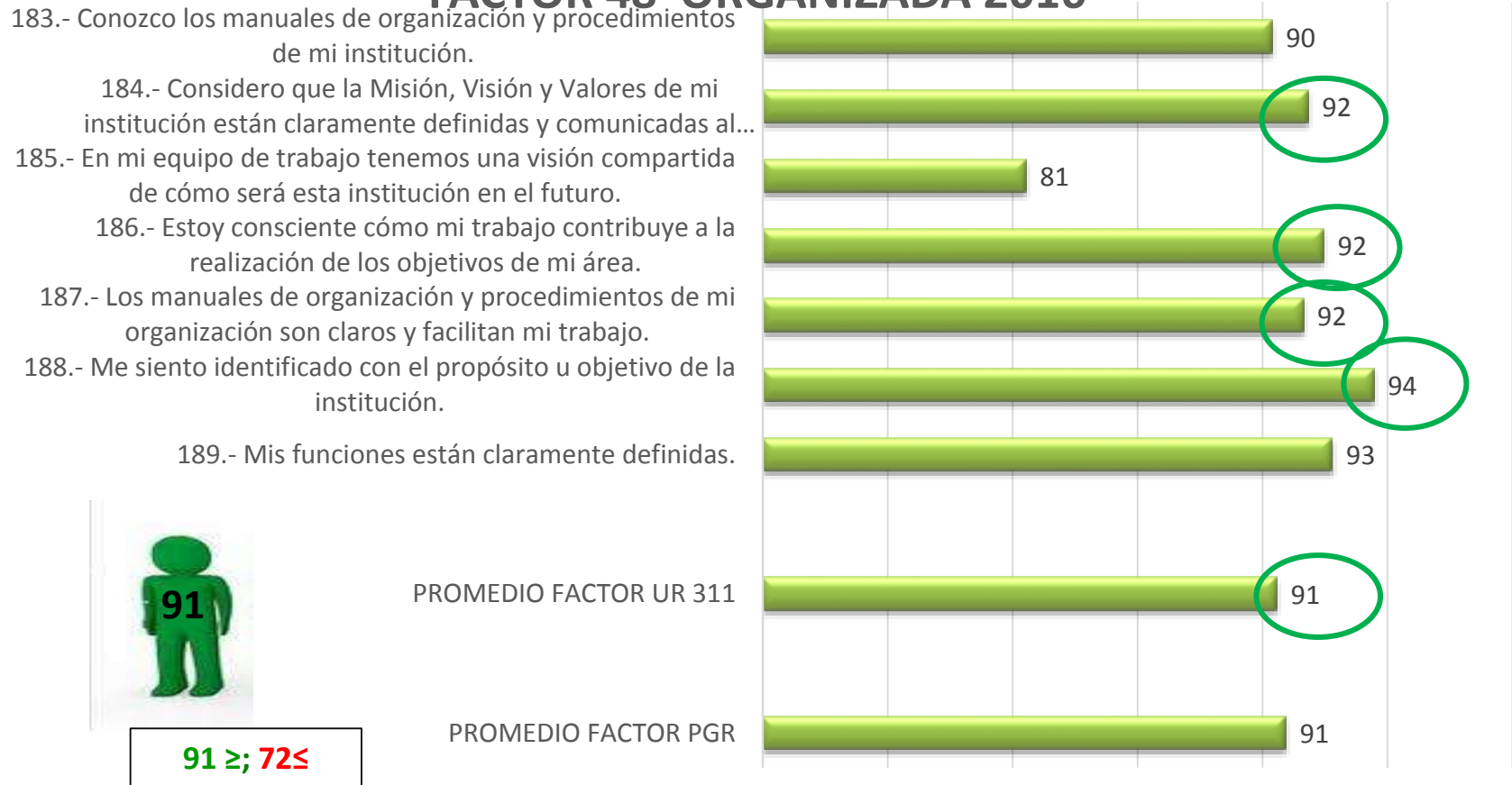
En esta Unidad Administrativa, la percepción de las y los servidores públicos es que tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil, derivado de los temas impartidos respecto a las prácticas de igualdad de género y no discriminación.

## FACTOR 47 MOTIVADA 2016



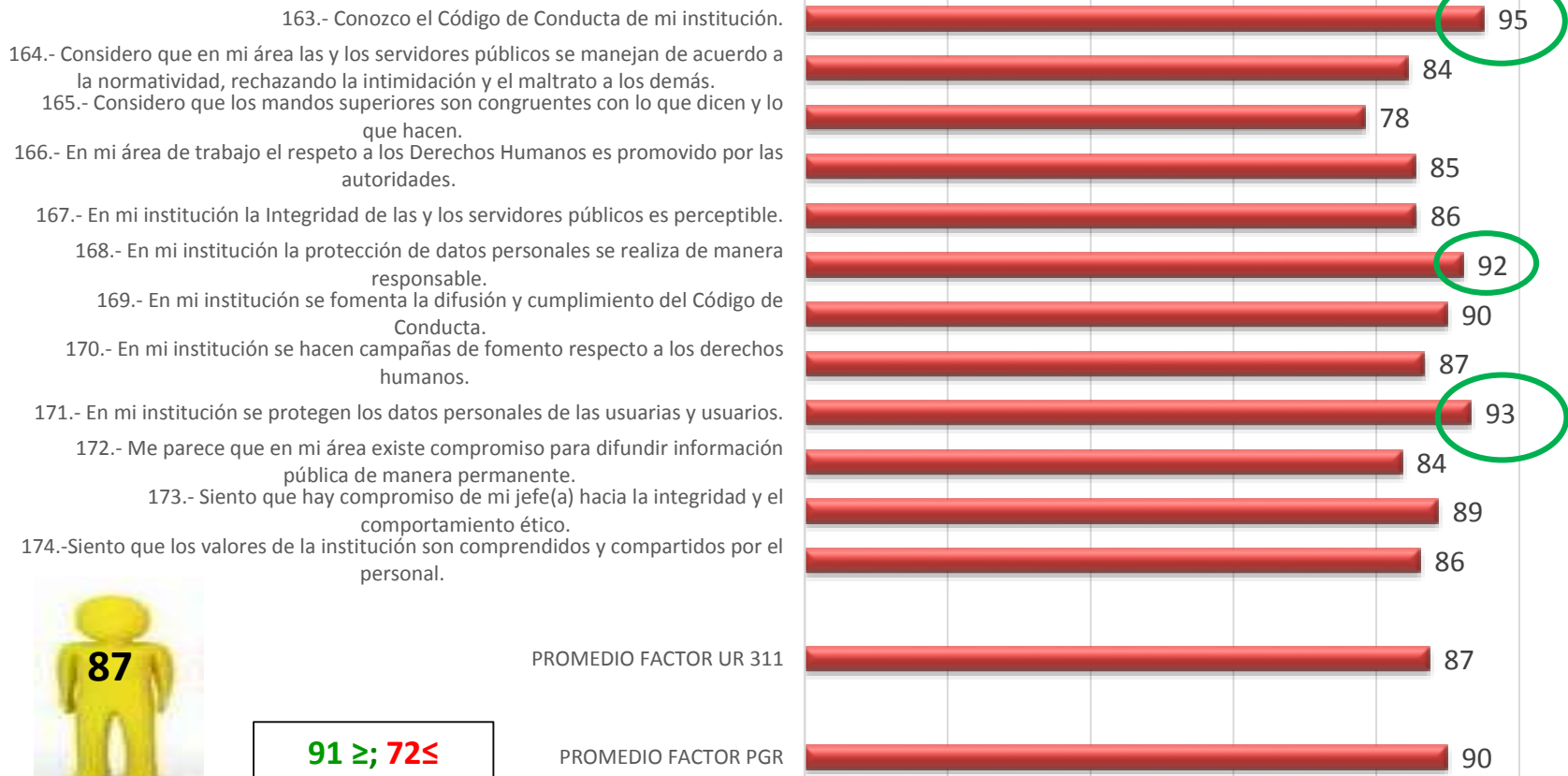
En esta Unidad Administrativa, la condición que se percibe es de que el sueldo no coincide con las responsabilidades que tiene cada uno de los Servidores Públicos. El resultado de este factor muestra una ventana de oportunidad para una mejora salarial, sin dejar de observar que ello depende de las mismas condiciones económicas del país, si quiere hacer un análisis.

## FACTOR 48 ORGANIZADA 2016



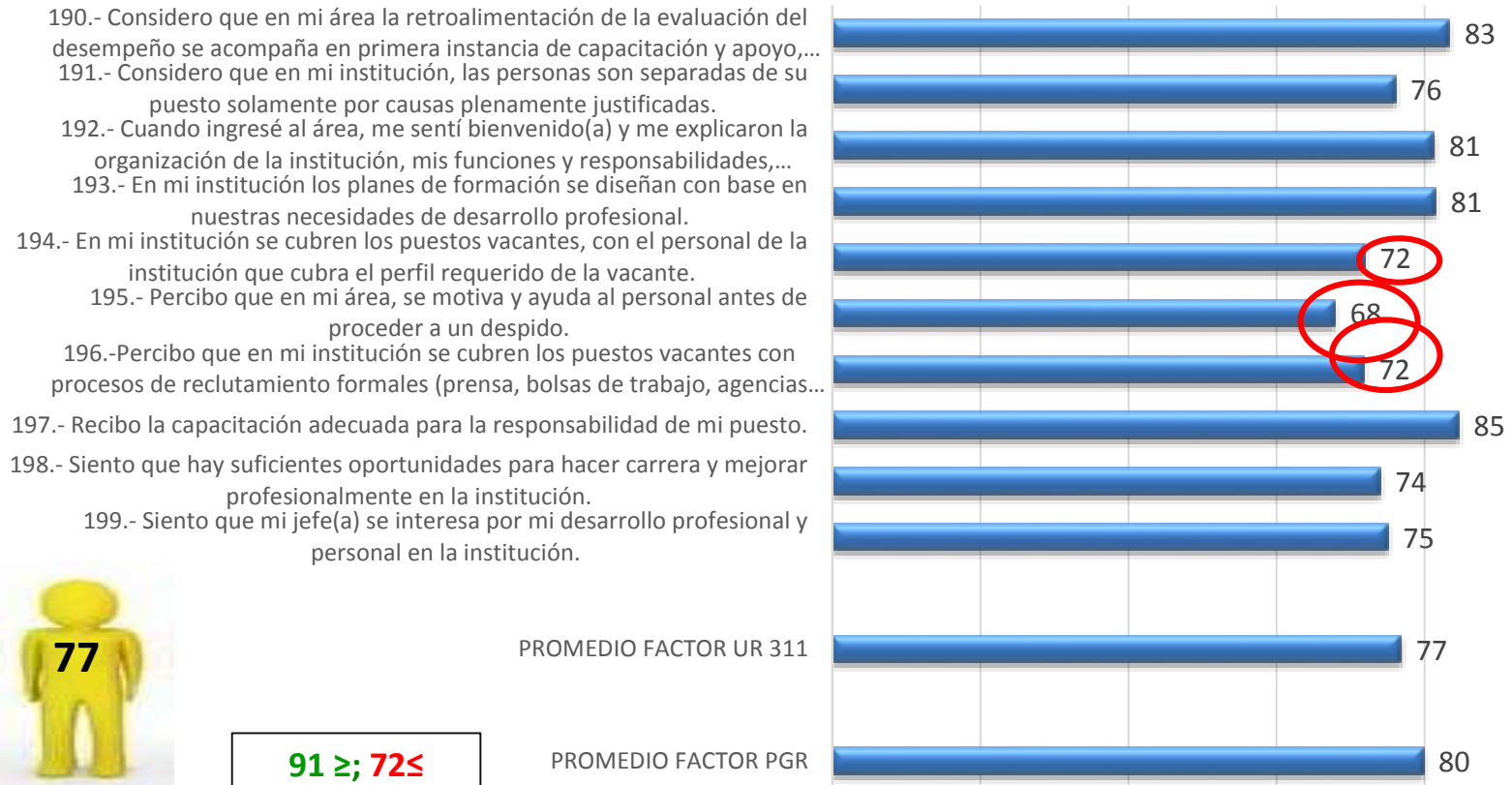
Esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales se muestra muy organizada y sus Servidores Públicos se sienten identificados con el propósito de la Institución, así mismo se puede observar que es uno de los factores mas fuertes en esta Unidad Administrativa.

## FACTOR 49 INTEGRA 2016



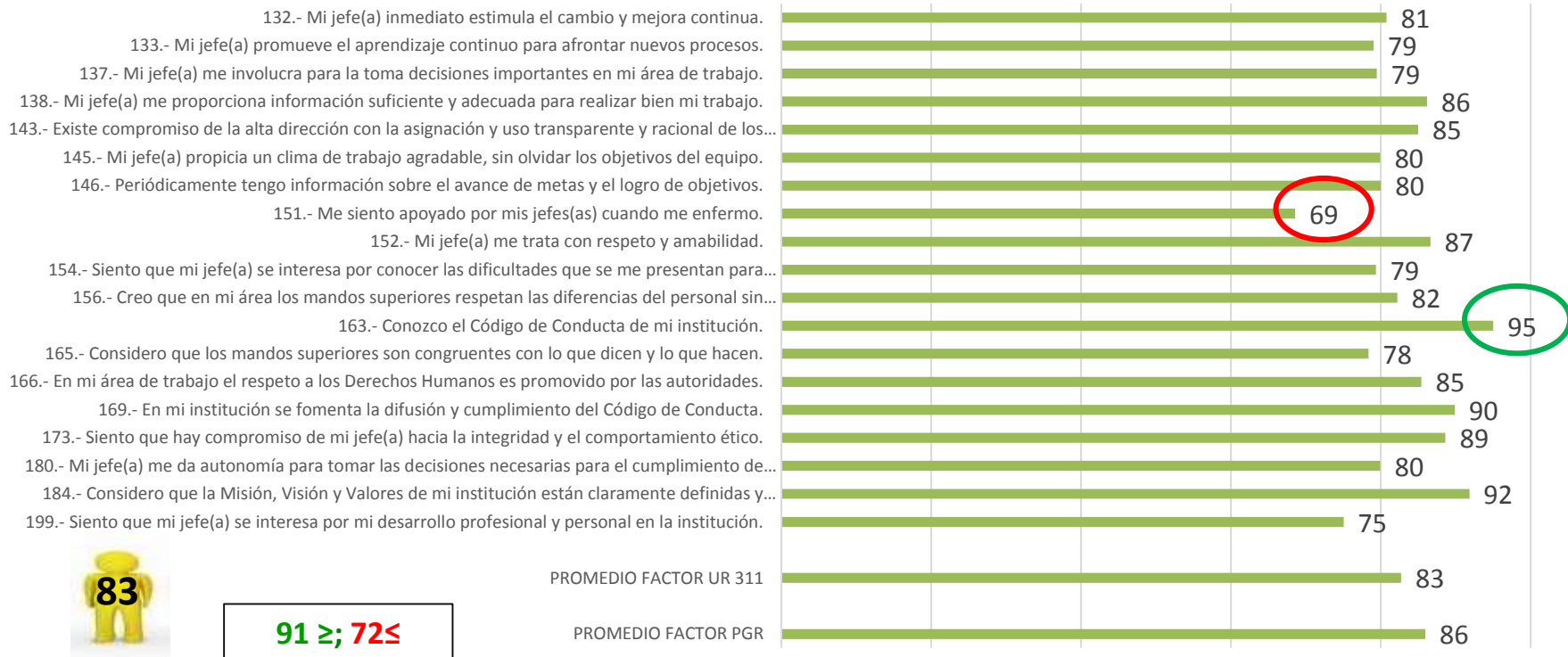
En este factor se puede apreciar que los Servidores Públicos de la Unidad Administrativa se identifican con las reglas establecidas respecto a su comportamiento y respeto como grupo de trabajo, derivado de la elevada difusión que se ha llevado del Código de Conducta, las cuales han rendido frutos ya que la mayoría de nuestros Servidores Públicos conocen sobre el tema.

## FACTOR 50 PROFESIONAL 2016



Los Servidores Públicos de esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales en general consideran que se les toma en cuenta en su desarrollo personal para su permanencia en la Institución.

## FACTOR 52 LIDERAZGO INTEGRAL 2016



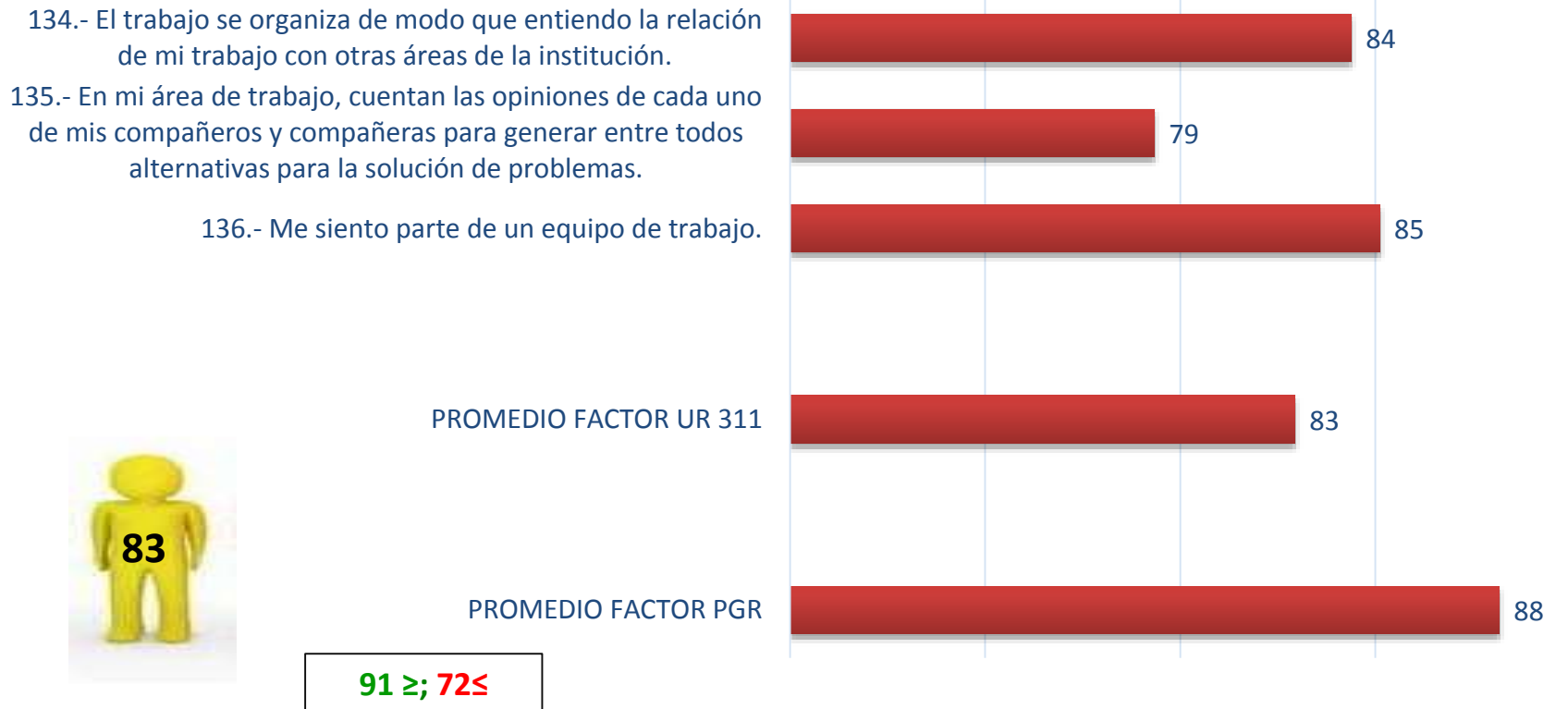
La salud de los Servidores Públicos es un factor relevante para lograr la productividad y eficiencia en el trabajo, seguiremos apoyando el cumplimiento de la Norma y la Ley del ISSSTE.

El Liderazgo es un factor compuesto por 19 reactivos de la encuesta, el resultado muestra un gran compromiso del C. Procurador y sus colaboradores, para reforzar y promover los valores de la cultura por el respeto de los Derechos Humanos y el buen ambiente laboral en la Organización.

## Resultado de factores por Valores



## FACTOR 53 COOPERACIÓN 2016



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

## FACTOR 54 ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO /2016

142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

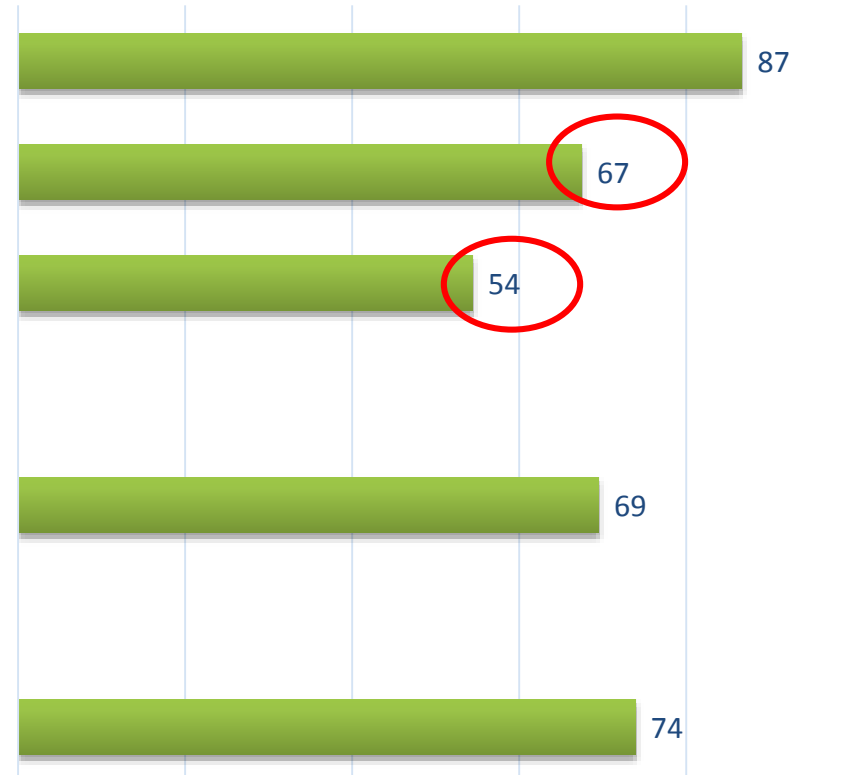
150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)



91 ≥; 72 ≤

PROMEDIO FACTOR UR 311

PROMEDIO FACTOR PGR



En esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales, este factor se calificó muy bajo; ya que de acuerdo a nuestros servidores Públicos la jornada laboral les impide conciliar las responsabilidades familiares y asistir a eventos culturales y recreativos.

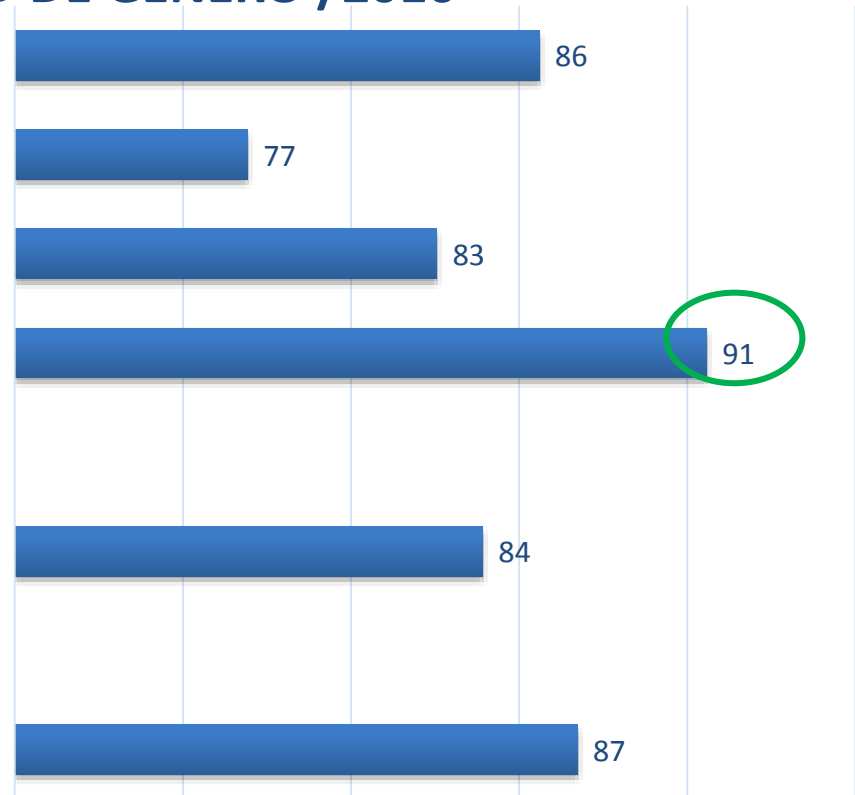
## FACTOR 55 EQUIDAD DE GENERO /2016

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

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

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

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



91 ≥; 72 ≤

Las mujeres y hombres encuestadas, perciben que realizan un trabajo útil en la Institución, y que a igualdad de puesto hay correspondencia con el nivel salarial, además la Procuraduría General de la República, garantiza tanto a las mujeres como a los hombres las mismas oportunidades de ascenso y promoción.

## FACTOR 55 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 2016

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

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

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

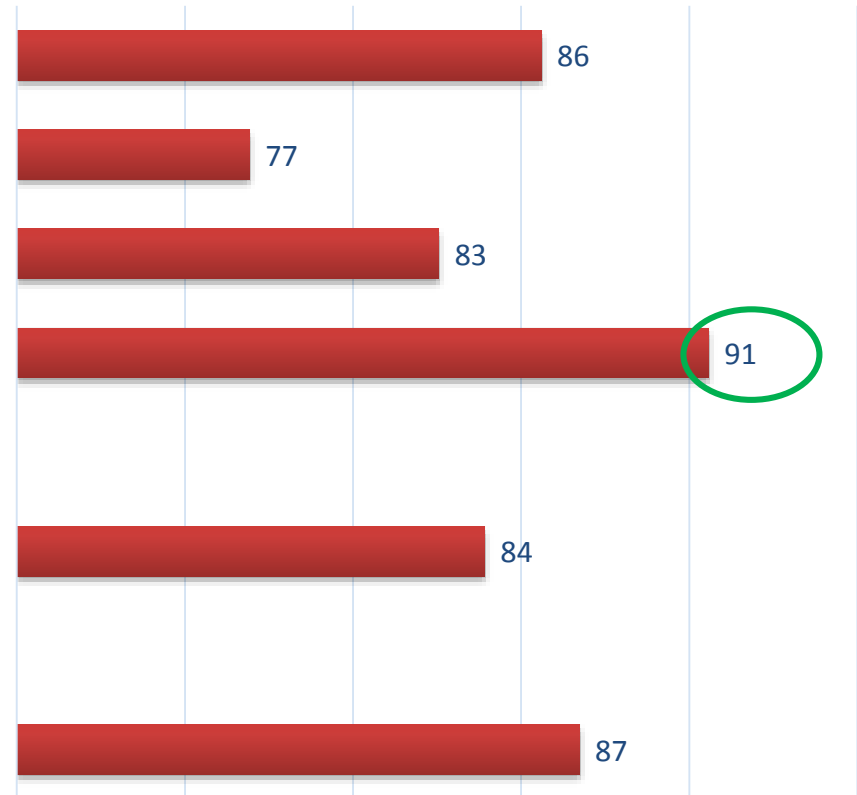
160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.



91 ≥; 72 ≤

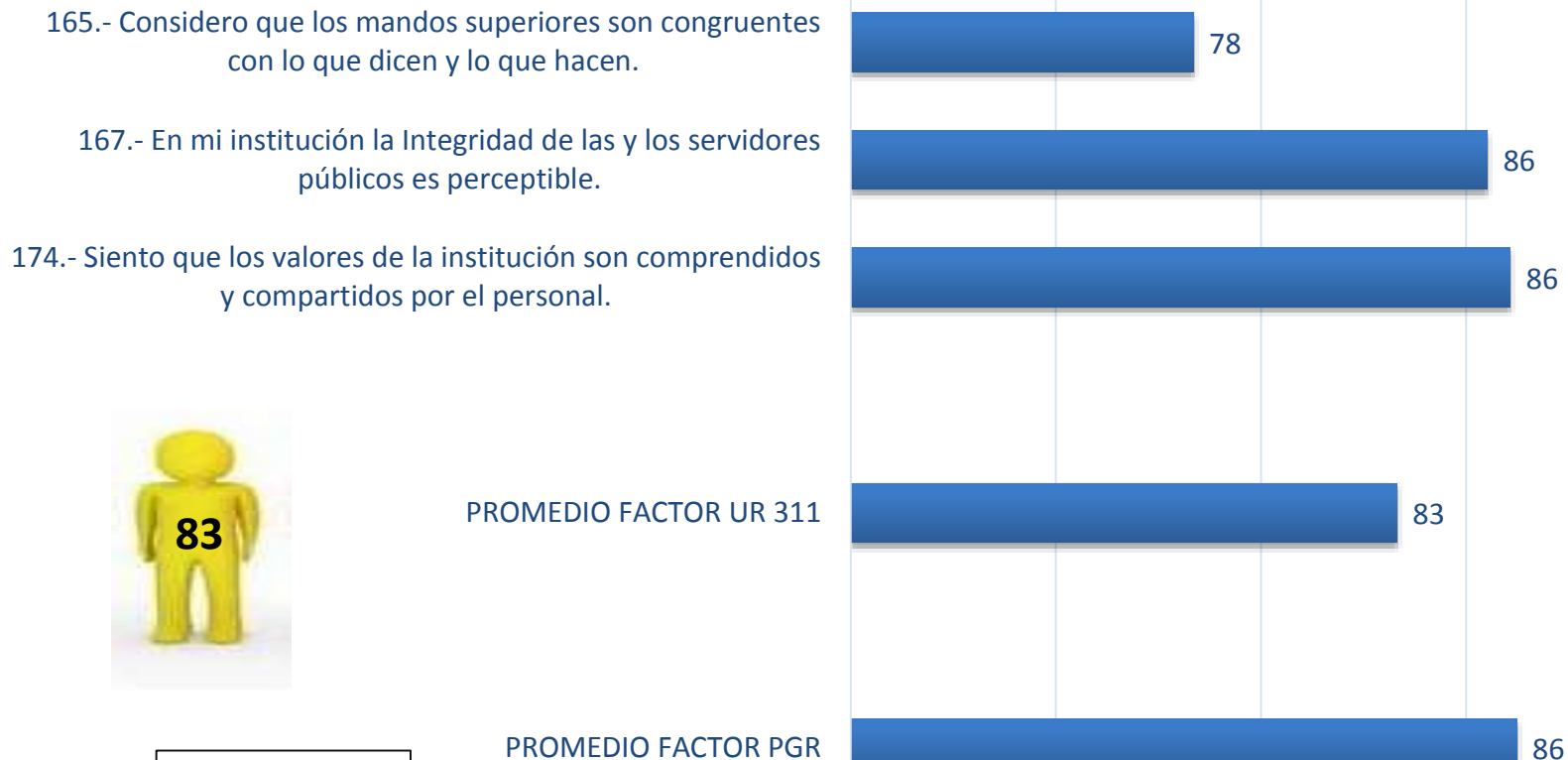
PROMEDIO FACTOR UR 311

PROMEDIO FACTOR PGR



En esta Unidad Administrativa se da un trato Igualitario y libre de Discriminación para los Servidores Públicos que laboramos en ella, así como a las personas a quienes damos un servicio. De la misma forma, los mandos superiores tratan a su personal sin distinción, exclusión, restricción o preferencia de ningún índole y lo demuestra de buena manera en el reactivo 160.

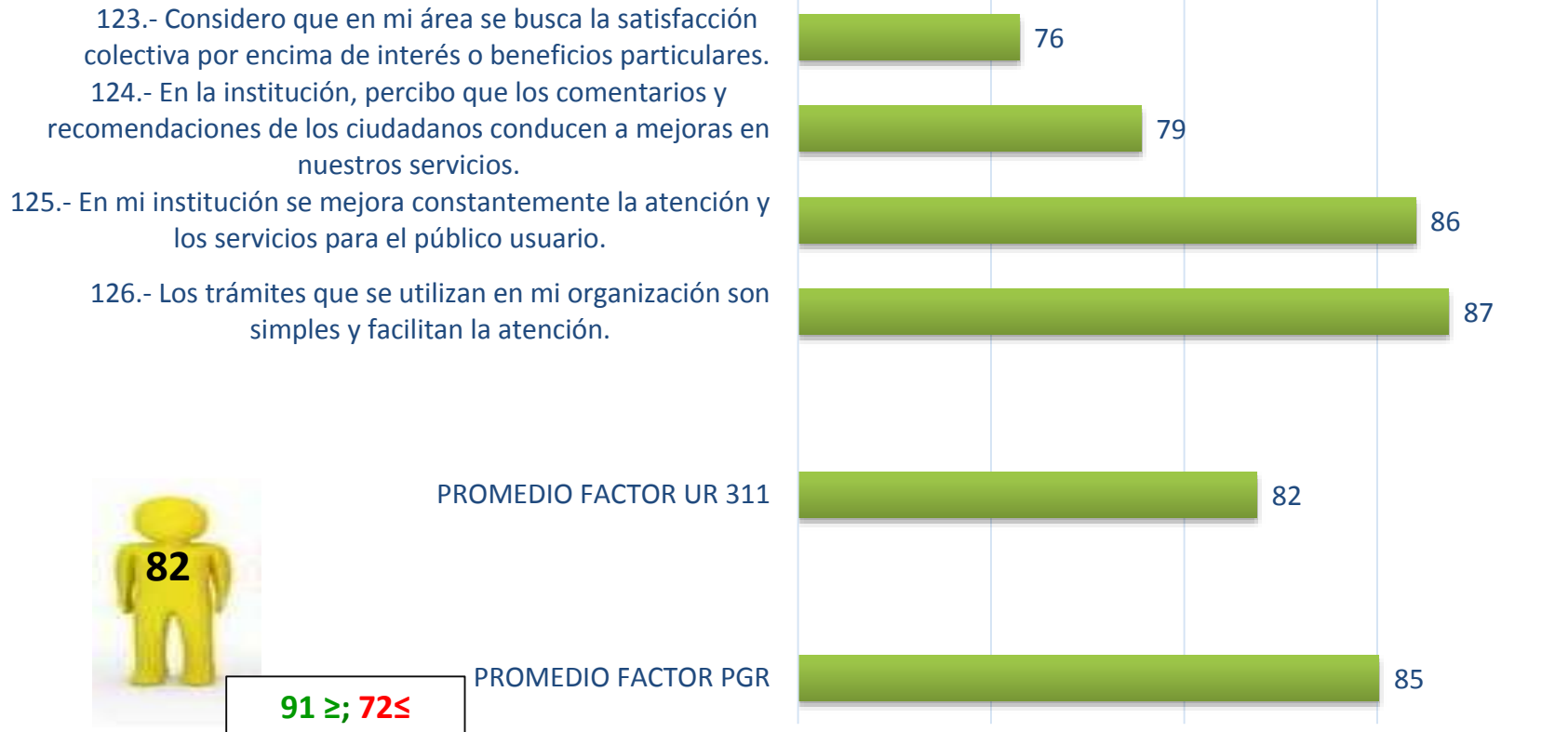
## FACTOR 57 INTEGRIDAD 2016



91 ≥; 72 ≤

En esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales las y los servidores públicos perciben que hay integridad en el grupo de trabajo, sin dejar de percibir la necesidad de mejorar la actuación en el desempeño de los mandos, entre lo que se dice y lo que se hace.

## FACTOR 58 INTERÉS PÚBLICO /2016



Como resultado de la evaluación de este factor, se considera la mejora continua para la atención de los servicios que se brindan a ciudadanos nacionales y extranjeros, tomando en cuenta sus comentarios, que traen como consecuencia trámites más sencillos que facilitan la atención.

## FACTOR 59 LIDERAZGO 2016

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.

95

169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

90

173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

89



PROMEDIO FACTOR UR 311

91

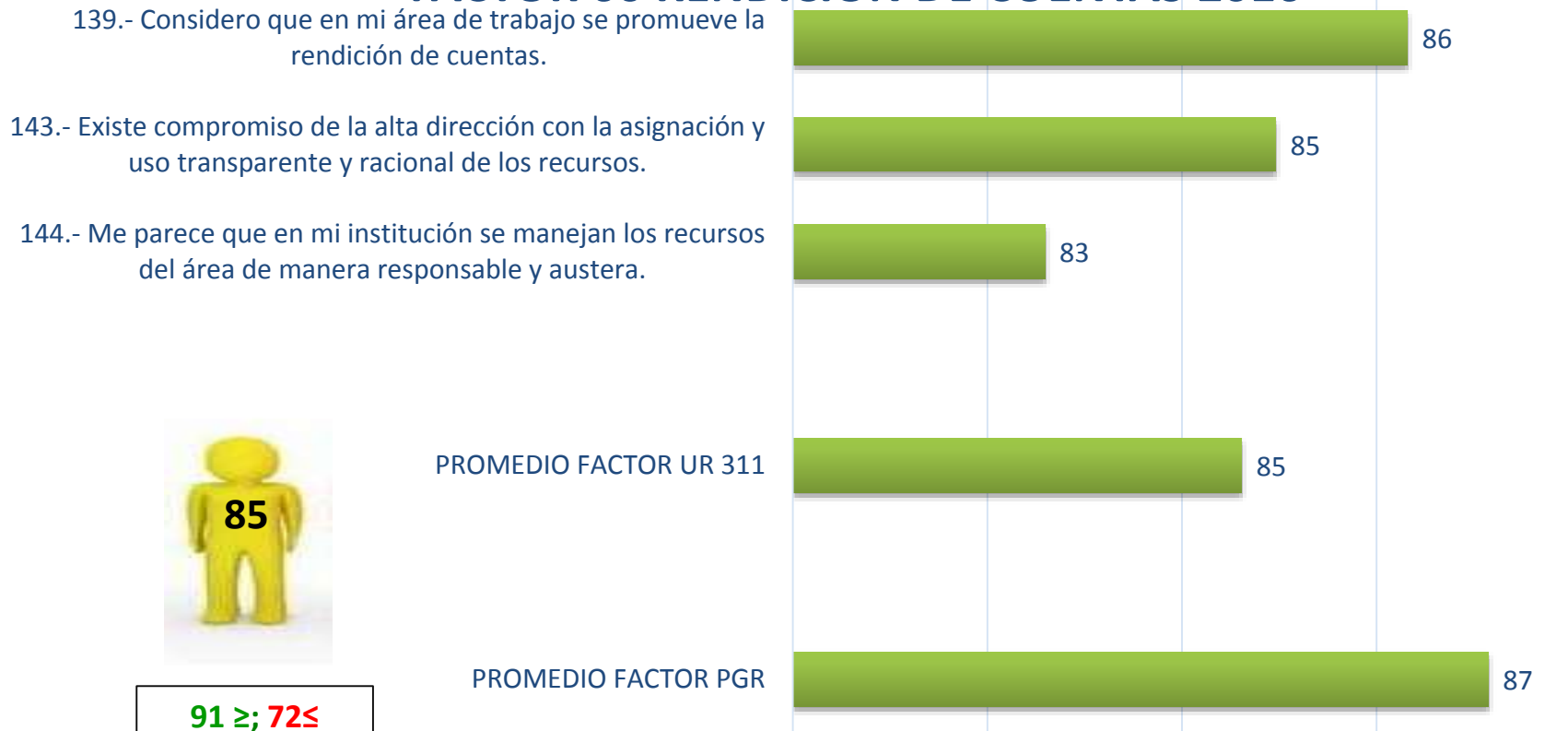
PROMEDIO FACTOR PGR

92

91 ≥; 72 ≤

Por la difusión que la Dirección General ha instruido se de al Código de Conducta, este factor ha sido de los mejor calificados.

## FACTOR 60 RENDICIÓN DE CUENTAS 2016



Este factor es de reciente creación, pero se puede apreciar el conocimiento de los servidores públicos por las políticas de ahorro y buenas practicas institucionales, en el ejercicio del gasto autorizado para llevar acabo nuestra función.



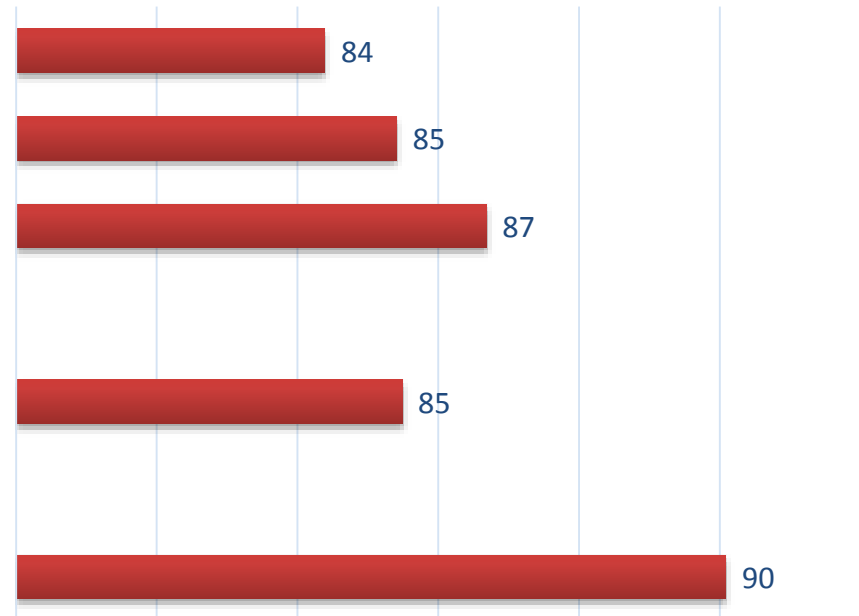
## FACTOR 61 RESPETO 2016



En esta Unidad Administrativa, el personal se trata con respeto, lo que genera cordialidad y confianza, propiciando a la vez buen ambiente de trabajo.

## 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.
- 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.



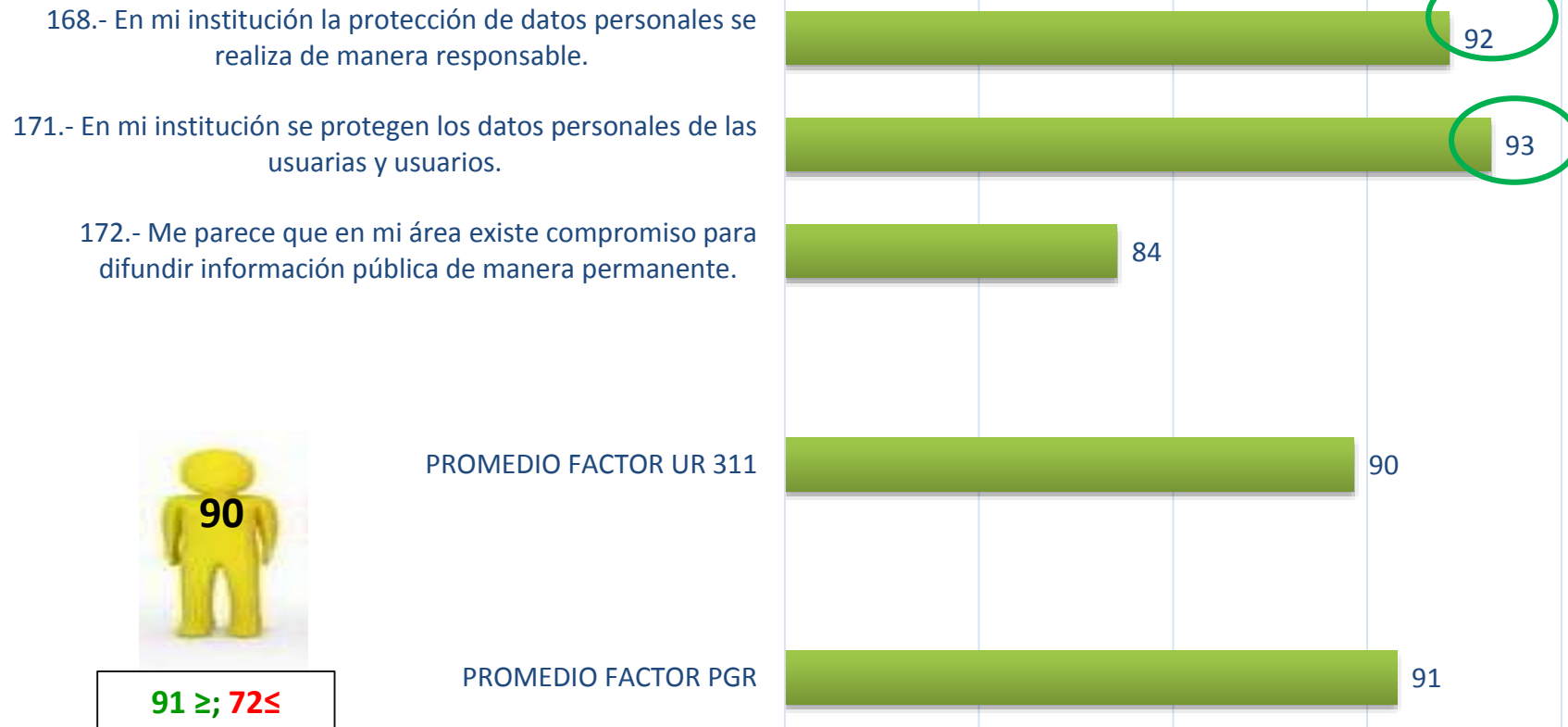
PROMEDIO FACTOR UR 311

PROMEDIO FACTOR PGR

91 ≥; 72 ≤

En esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales, el buen ambiente laboral genera confianza por lo que se percibe Respeto a los Derechos Humanos de las personas.

## FACTOR 63 TRANSPARENCIA 2016

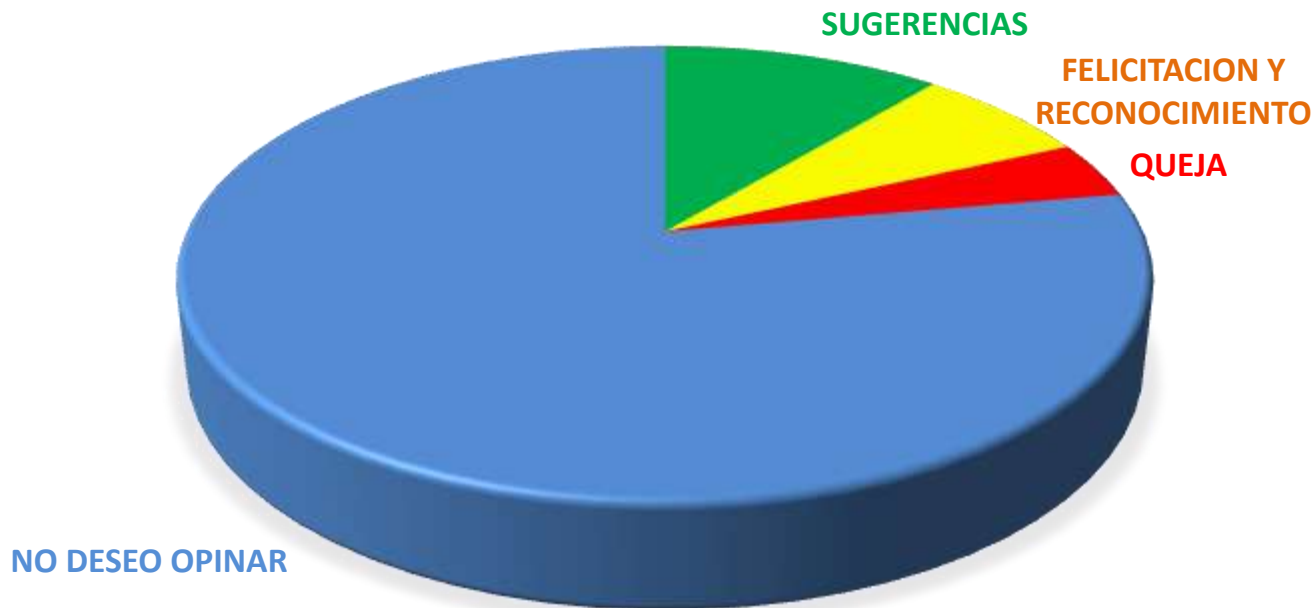


El resultado de este factor muestra que las y los servidores públicos de la Dirección General de Control de Procesos Penales Federales, están comprometidos con las normas de la transparencia y la protección a los datos personales en las actividades que desempeñan.

## 2.- Análisis Cualitativo

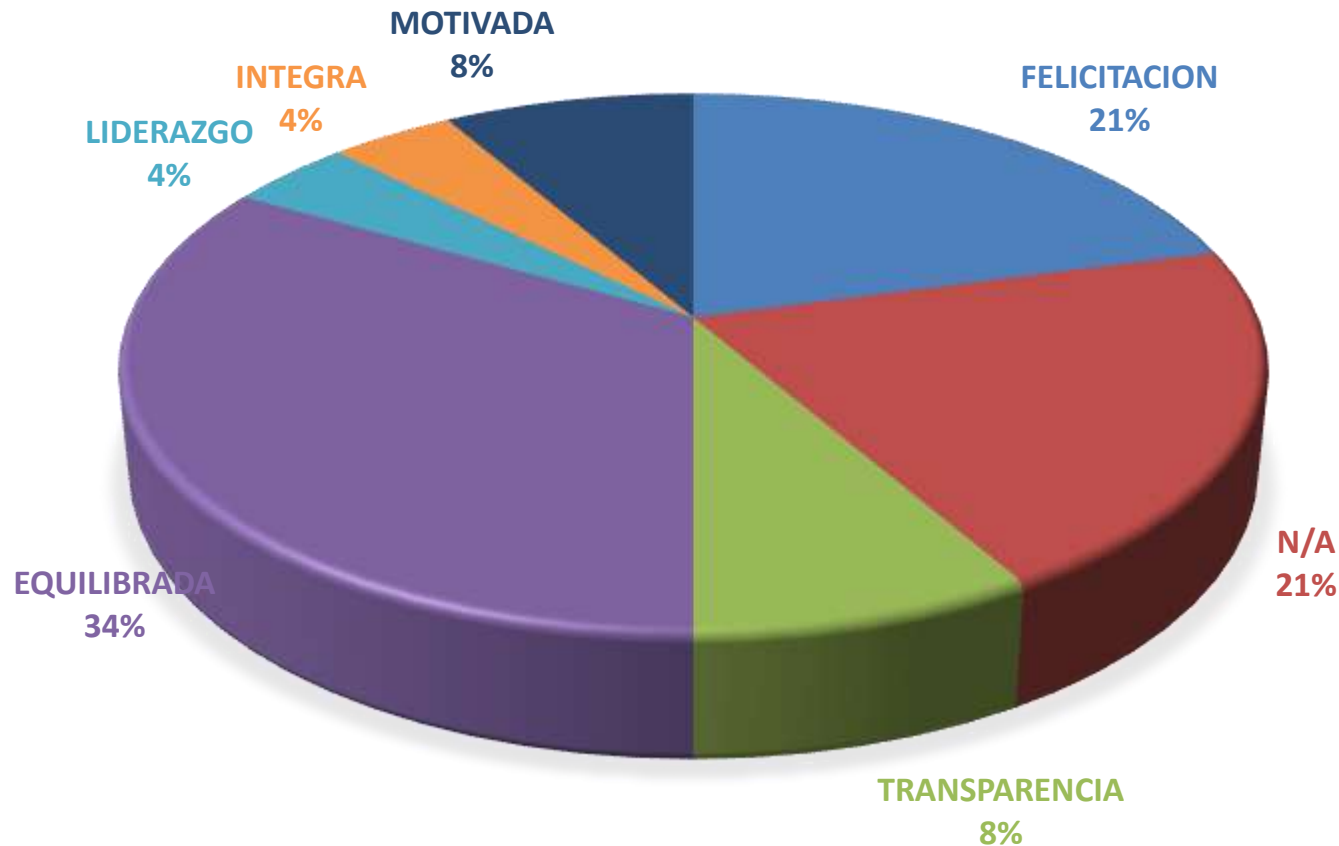
## Comentarios y Sugerencias

## TIPOS DE OPINIÓN DE LA DGCPPF



De acuerdo al análisis “**Tipo de Opinión**”, las y los servidores públicos de esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales expresaron 22 comentarios, de los cuales 11 se refiere a Sugerencias, 7 a Felicitaciones, 4 a quejas y por ultimo 77 de los comentarios, expresaron su deseo de no opinar.

## TIPOS DE OPINIÓN POR FACTORES DE LA DGCPPF



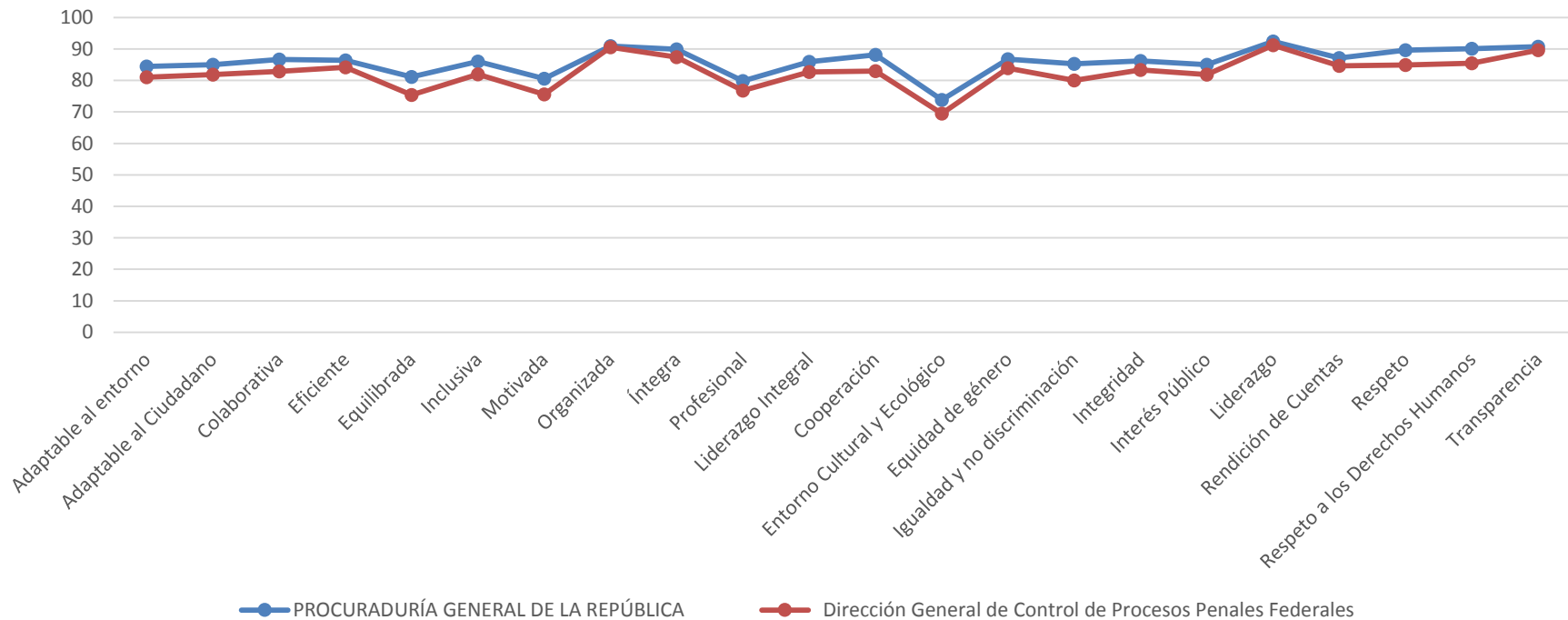
De acuerdo al análisis “**Tipo de Opinión por Factores**”, las y los servidores públicos de esta Dirección General de Control de Procesos Penales Federales expresaron con un 34% que se debe trabajar en el Factor de Equilibrada ya que es constante la solicitud de apoyo en el para tener mas tiempo de convivencia familiar.

### 3. Análisis Comparativo



## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

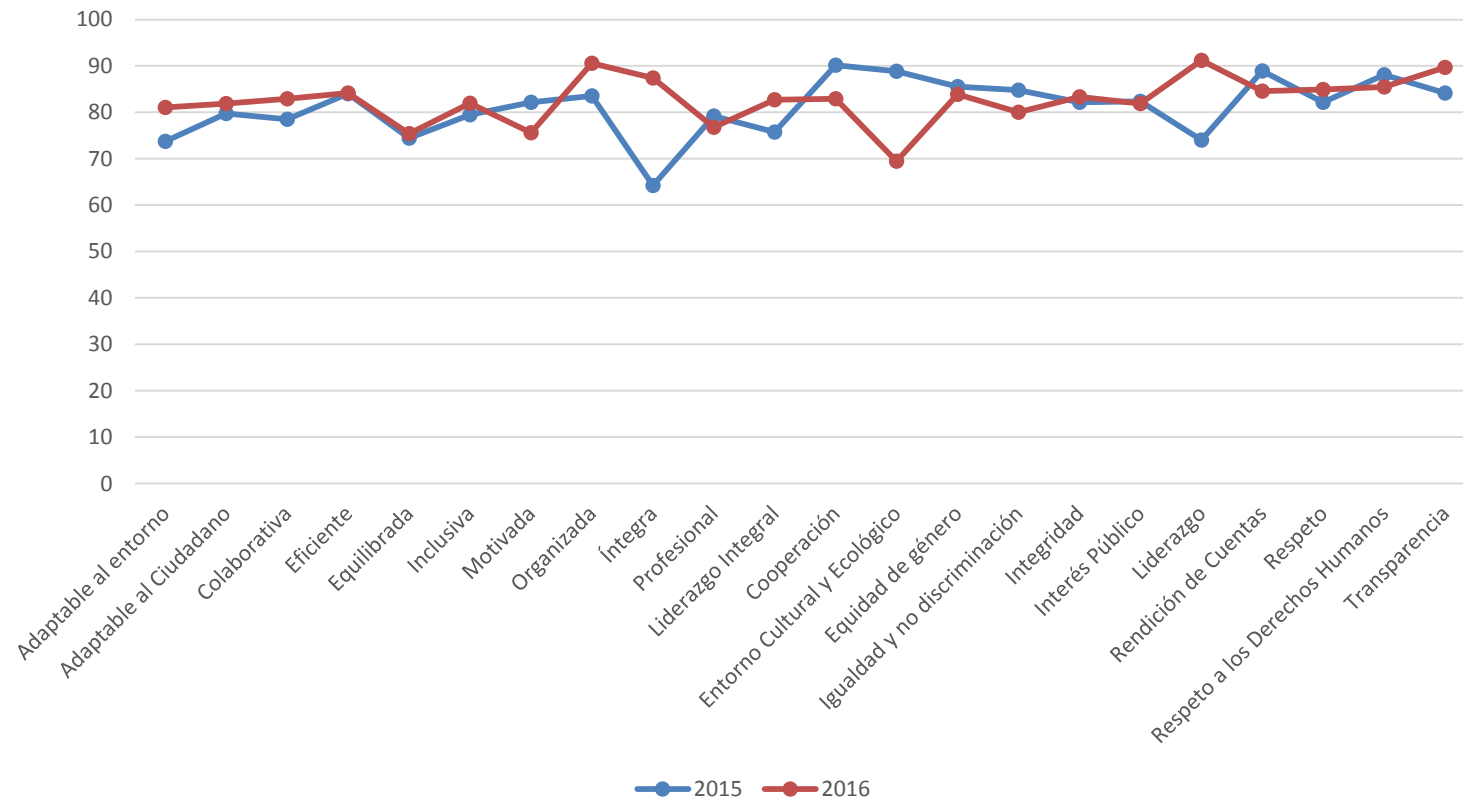
Resultados de ECCO 2016  
Comparativo PGR - DGCPPF



La gráfica muestra que en la mayoría de los factores se obtuvo un promedio similar respecto a los resultados obtenidos por la Institución en conjunto, por lo que esta Unidad Administrativa generó buenos resultados en esta Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016.

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

### DGCPPF 2015 VS 2016



## Efectividad del PTCCO 2016

El indicador que permite conocer la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se estableció para su cumplimiento en 2016 es:

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

$$\frac{24.3 \text{ Prácticas cumplidas}}{26 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = \underline{93.43\%} \text{ de efectividad}$$

Factor IX. Balance trabajo - familia

$$\frac{7 \text{ cumplidas}}{7 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{75\%} \text{ de efectividad}$$

Factor VI. Comunicación

$$\frac{3 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor V. Equidad y Género

$$\frac{3 \text{ cumplidas}}{4 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{75\%} \text{ de efectividad}$$

Factor III. Mejora y cambio

$$\frac{3.5 \text{ cumplida}}{4 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{87.5\%} \text{ de efectividad}$$

Factor X. Colaboración y Trabajo en Equipo

$$\frac{1.8 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{90 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor I. Reconocimiento Laboral

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

Factor XI. Liderazgo y participación

$$\frac{3 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor XIX. Estrés Laboral

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programada}} \times 100 = \underline{50 \%} \text{ de efectividad}$$

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.**
- 6. Calendarización de Actividades**





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 74 puntos o menores.

**91 ≥; 72 ≤**

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

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

**UNIDAD RESPONSABLE**

311	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
-----	--

**FACTOR**

46/INCLUSIVA
--------------

Factor 46. Inclusiva.  
Reactivo 162. En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

EN LA DIRECCION GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES NO SE DISCRIMINA A PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES
---


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017												2018			
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR				
1	LAS INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD SON ADECUADAS EN ESTA UNIDAD ADMINISTRATIVA, AUNQUE NO SE CUENTA CON PERSONAL CON ESTAS CARACTERÍSTICAS	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	NINGUNO	SIEMPRE	E	SIN PERSONAL CON DISCAPACIDAD	P															
					O		R															

**BENEFICIOS**

No discriminar a ninguna persona.
-----------------------------------





LIC. JAVIER DOVALA MOLINA  
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES



CP. ROGELIO JIMES MALDONADO  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

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

**UNIDAD RESPONSABLE**

311 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES

**FACTOR**

42/EQUILIBRADA


**Factor 42: Equilibrada**  
 Reactivo 149. En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumentos, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).  
 Reactivo 150. La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza).  
 Reactivo 151. Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**  
 QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS PUEDAN APROVECHAR LOS EVENTOS CULTURALES, DEPORTIVOS Y RECREATIVOS QUE REALIZA LA INSTITUCIÓN PARA PODER CONVIVIR CON SUS FAMILIAS


Se recomienda rellenar las celdas

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		2017												2018			
					TIPO DE PERSONAL		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR				
1	LIMITAR GUARDIAS LABORALES SOLO UNA VEZ AL MES	DIRECCIÓN GENERAL	PERSONAL	CONTINUA	E	MANDOS	P															
					O	MEDIOS	R															
2	ATENCIÓN PERIODOS VACACIONALES CONFORME LA LEY	DIRECCIÓN GENERAL	OFICIOS	CONTINUA	E	MANDOS	P															
					O	SUPERIORES	R															
3	PUEERTAS ABIERTAS PARA PLATICAR CON LOS JEFS DE DUDAS E INQUIETITUDES LABORALES.	DIRECTORES DE ÁREA	PERSONAL	CONTINUA	E	MANDOS	P															
					O	SUPERIORES	R															
4	APOYO PARA ATENCIÓN MÉDICA	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	PASE DE SALIDA Y LICENCIAS MÉDICAS	CONTINUA	E	MANDOS	P															
					O	NIVELES	R															
5	DIFFUSIÓN DE EVENTOS CULTURALES	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	PLOTTER, CORREO ELECTRÓNICO, ETC.	CADA DOS MESES	E	MANDOS	P															
					O	NIVELES	R															

**BENEFICIOS**  
 Los Servidores Públicos atienden necesidades médicas, recreativas y familiares.



L. C. JAVIER ESCALANTE MEDINA  
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES



CP. RODOLFO JIMENEZ MALDONADO  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017




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

**UNIDAD RESPONSABLE**

311	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
-----	--

**FACTOR**

**38/ADAPTABLE AL ENTORNO**

Factor 38. Adaptable al entorno  
Reactivo 198. Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROPICIAR QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS SE SIENTAN MOTIVADOS PARA EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES EN LA FUNCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017												2018						
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR							
1	FLEXIBILIDAD PARA LA OBTENCIÓN DE LOGROS CON OBJETIVOS Y METAS	DIRECCIÓN GENERAL	HUMANOS	CONTINUA	E O	TODO EL PERSONAL	P R																		

**BENEFICIOS**

Profesionalización de la estructura institucional.



\_\_\_\_\_  
LIC. JAVIER DOVALA MOLINA  
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES



\_\_\_\_\_  
CP. ROGELIO JAMES MALDONADO  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017




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

**UNIDAD RESPONSABLE**

311 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES

**FACTOR**

50/PROFESIONAL

Factor 50. Profesional

Reactivo 191. Considero que en mi situación, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.

Reactivo 198. Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.

Reactivo 199. Siento que mi jefe (a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROMOVER QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ASISTAN A CURSOS, CONFERENCIAS, TALLERES Y OTROS EVENTOS ACADÉMICOS

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017												2018			
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR				
1	SE PROMUEVE LA CAPACITACIÓN A TODO PERSONAL	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CURSOS	CONTINUA	E	TODO EL PERSONAL	P															
					O		R															
2	CUMPLIR CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA INSTITUCIONAL	DIRECCIÓN GENERAL	CÓDIGO DE CONDUCTA	CONTINUA	E	MANDOS SUPERIORES	P															
					O		R															

**BENEFICIOS**

Los Servidores Públicos profesionales y éticos en la institución.





LIC. JAVIER DOVALA MOLINA  
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES



CP. ROGELIO JAIMES MALDONADO  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES



## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

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

**UNIDAD RESPONSABLE**

311	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
-----	--

**FACTOR**

52/LIDERAZGO
--------------

Factor 63. Transparencia

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.

169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

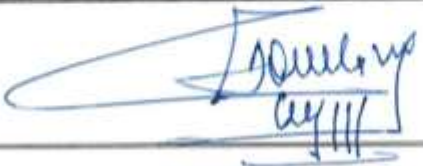
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

QUE EN ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES SIGA EN LOS ESTÁNDARES MAS ALTOS DE LIDERAZGO.
---


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017												2018					
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR						
1	CURSO O PLATICA DE LIDERAZGO	DIRECCIÓN GENERAL	CAPACITACIÓN	SIEMPRE	E	SIN PERSONAL CON DISCAPACIDAD	P																	
					O																			

**BENEFICIOS**

PARA QUE NUESTRA UNIDAD ADMINISTRATIVA CON LIDERES EFICIENTES
---




\_\_\_\_\_  
LIC. JAVIER DOVALA MOLINA  
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES



\_\_\_\_\_  
CP. ROGELIO AIMES MALDONADO  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



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

**UNIDAD RESPONSABLE**

<b>311</b>	<b>DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES</b>
------------	---

**FACTOR**

<b>63/TRANSPARENCIA</b>
-------------------------

Factor 63. Transparencia

168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.

171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES SE TOMA EN CUENTA LAS SUGERENCIAS SOBRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.
--


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017												2018				
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR					
1	DIFUSIÓN DEL LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	DIRECCIÓN GENERAL	OFICIOS CORREO ELECTRÓNICO	SIEMPRE	E	SIN PERSONAL CON DISCAPACIDAD	P																
					O		R																

**BENEFICIOS**

Que los Servidores Públicos adscritos a esta Unidad Administrativa tengan conocimiento de los Resultados a fin de mejorarlos cada año.




\_\_\_\_\_  
LIC. JAVIER DOVALA MOLINA  
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES



\_\_\_\_\_  
CP. ROGELIO JAIMES MALDONADO  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



**PGR**  
PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**UNIDAD RESPONSABLE**

311	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES
-----	--

**FACTOR**

47/MOTIVADA
-------------

Factor 47. motivada

Reactivo 176. El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.

Reactivo 179. Los esfuerzos que realizo tiene el reconocimiento que se merecen.

Reactivo 181. Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

METAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE REALIZAN UN MÁXIMO ESFUERZO PARA APRENDER Y CRECER PROFESIONALMENTE.
---


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017												2018					
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR						
1	ASCENSOS	DIRECCIÓN GENERAL	PLAZAS ACTIVAS	TODO EL AÑO	E O	TODO EL PERSONAL	P																	
2	LOGRAR RESULTADOS FAVORABLES PARA EL DESEMPEÑO DE LOS EVALUADOS, POR METAS DE PRODUCTIVIDAD	DIRECTORES DE ÁREA	PERSONAL	CONTINUA	E O	MANDO SUPERIOR	P																	

**BENEFICIOS**

Resultados favorables para la institución, por el esfuerzo de crecer.



\_\_\_\_\_  
LIC. JAVIER ROVALA MOLINA  
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES



\_\_\_\_\_  
CP. ROGELIO JAIMES MALDONADO  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL  
DE CONTROL DE PROCESOS PENALES FEDERALES