

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2017

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

**Dirección General de Control de Procesos
Penales y Amparo en Materia de
Delincuencia Organizada. (400-1)**

Contenido

Tema	Página
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	4
2. Análisis Cualitativo	45
3. Análisis Comparativo.....	49
3.1. Comparación de resultados.....	50
3.1.1. Comparativo DGCPPAMDO – PGR.....	51
3.1.2. Comparativo los mejores calificados de la SEIDO.....	52
3.1.3. Comparativo índice promedio SEIDO – PGR.....	53
3.2. Efectividad del PTCCO 2016.....	54
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	58
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	58
6. Calendarización de Acciones de Mejora	58

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

La ECCO 2016 se transforma y 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.

Por ello, la ECCO se ha organizado en **10 factores básicos** con un total de 77 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**, 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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

Introducción

En la ECCO 2016, la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada (DGCPPAMDO) participó con 55 servidoras y servidores públicos.

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 Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada en la encuesta fue de 88 puntos.

Los resultados muestran que la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada obtuvo un umbral superior de 93 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 83 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

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

93 ≥; 83 ≤



93 a 100
Excelente



84 a 92
Suficiente



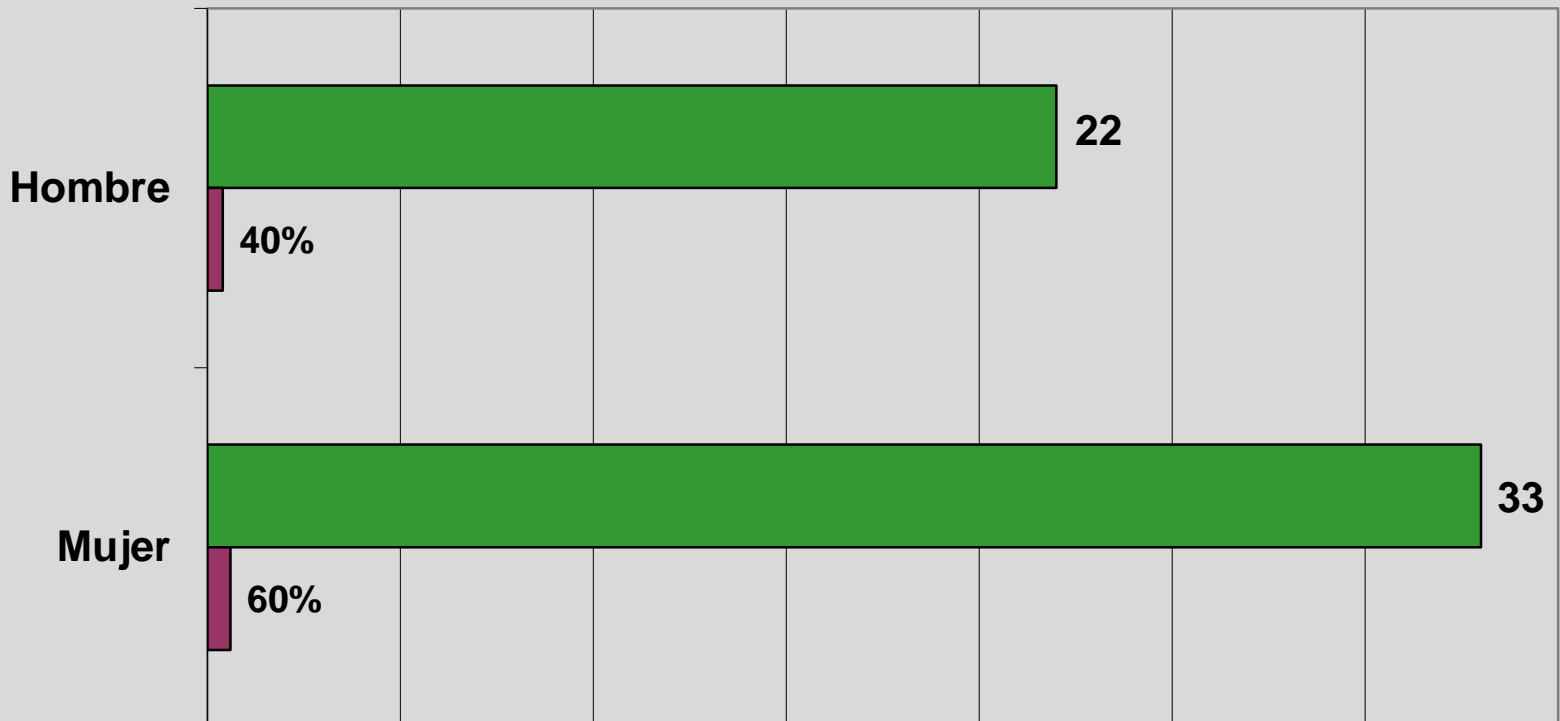
66 a 83
Insatisfactorio

1.- Análisis Cuantitativo

Datos Sociodemográficos

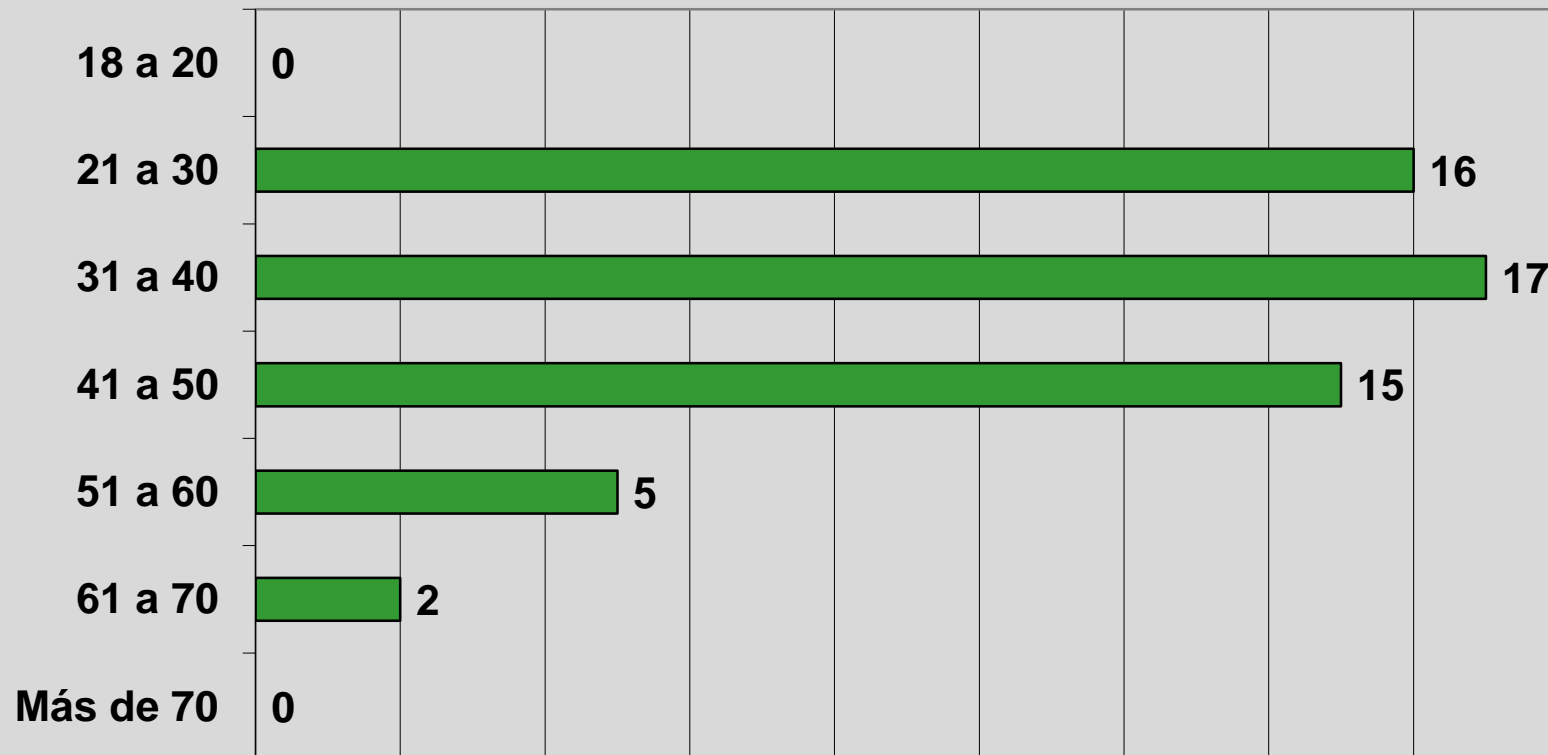
La participación de las mujeres en la encuesta fue superior a la de los hombres, en términos absolutos 40% de hombres, respecto a 60% de mujeres. En términos reales la participación fue mayor en un 18% respecto al año anterior.

4.- ¿El encuestado es? 400-1 / 2016



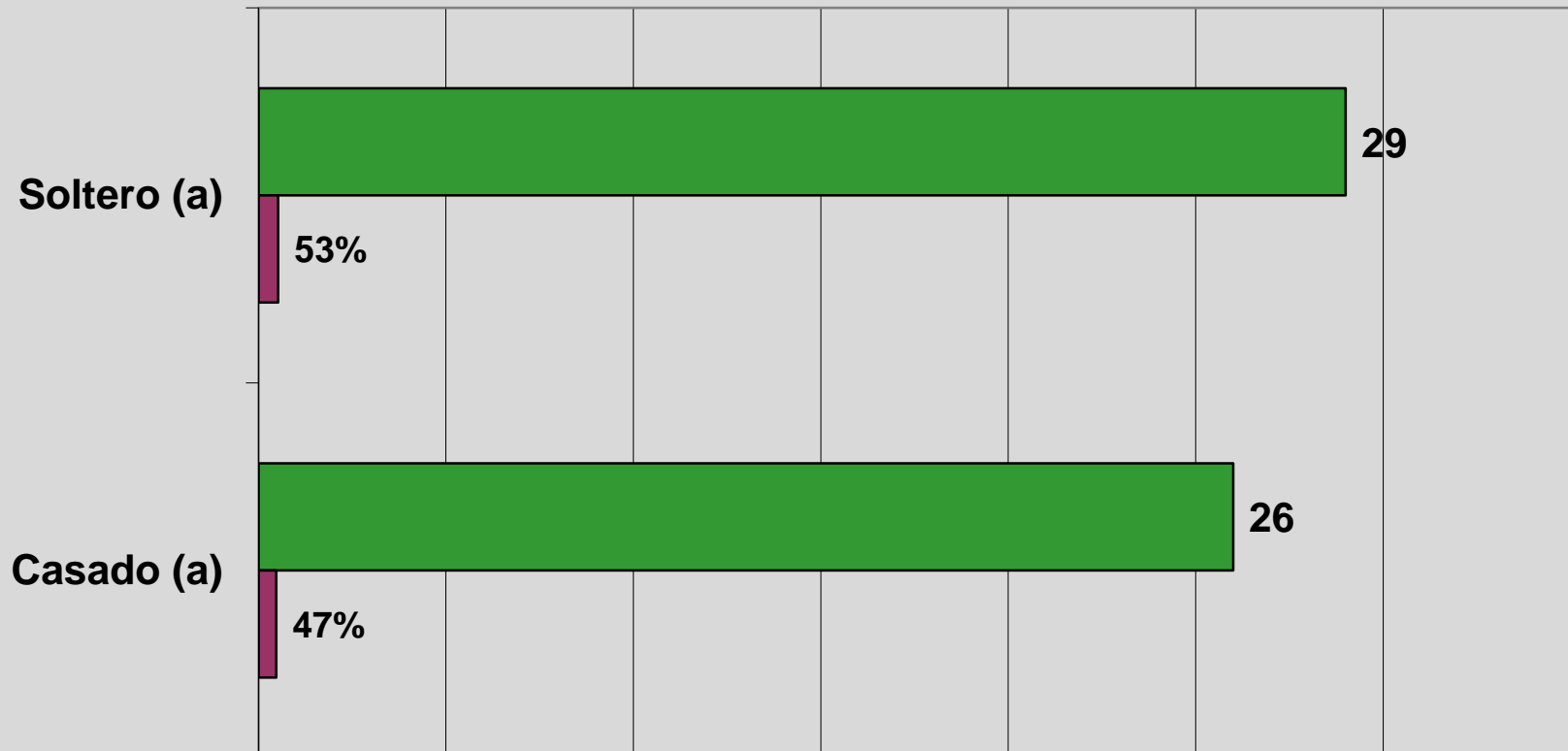
El 31% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 31 y los 40 años, condición favorable para la Dirección General, al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional. Dicho porcentaje presentó un aumento de punto cinco por ciento respecto al año 2015.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? 400-1 / 2016



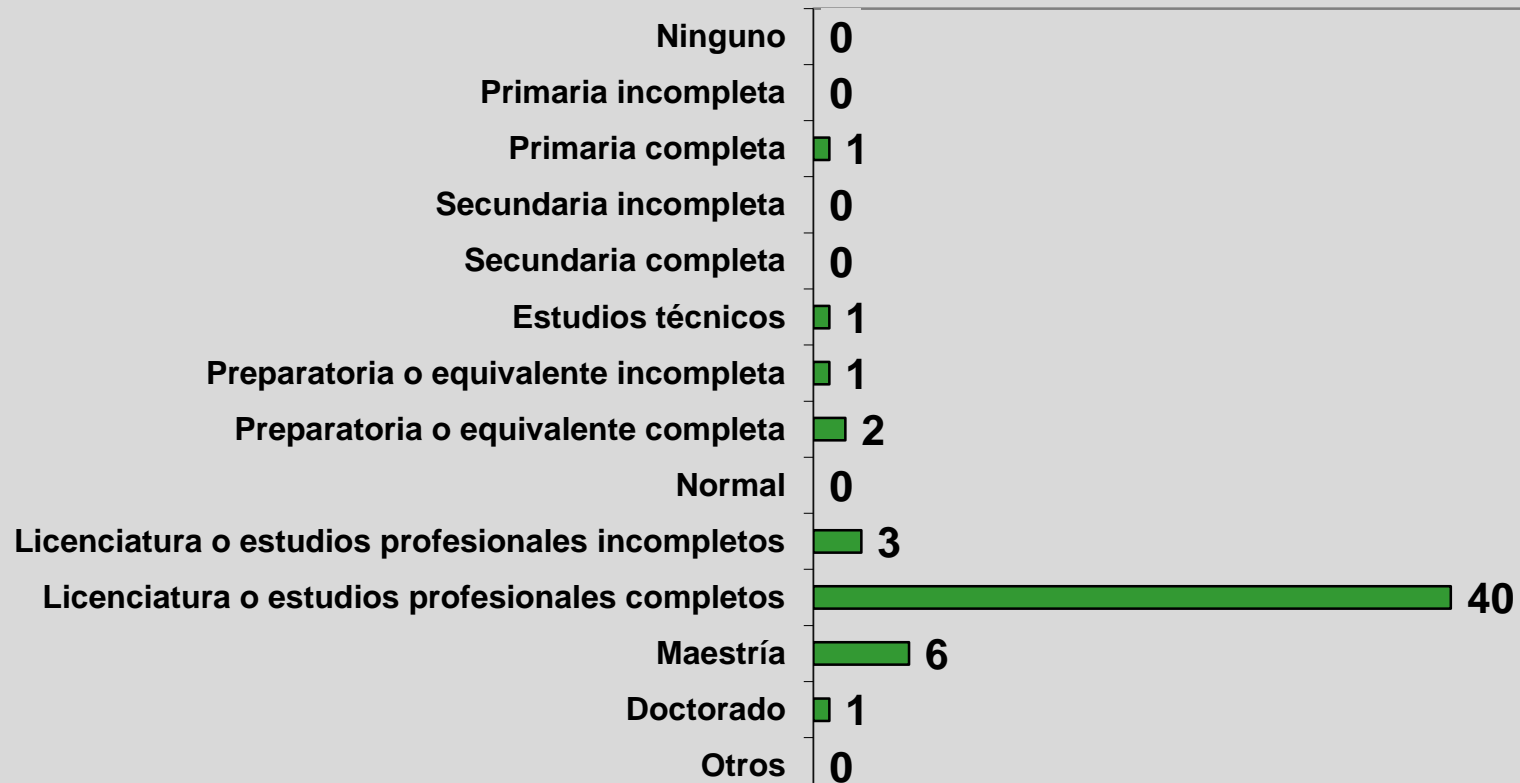
En cuanto al estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2016, se observa una mayor participación de los solteros y una disminución de los casados; resultados similares al 2015 donde también fue mayor la participación de los solteros (63%) frente a los casados (37%).

5.- ¿Su estado civil es? 400-1 / 2016



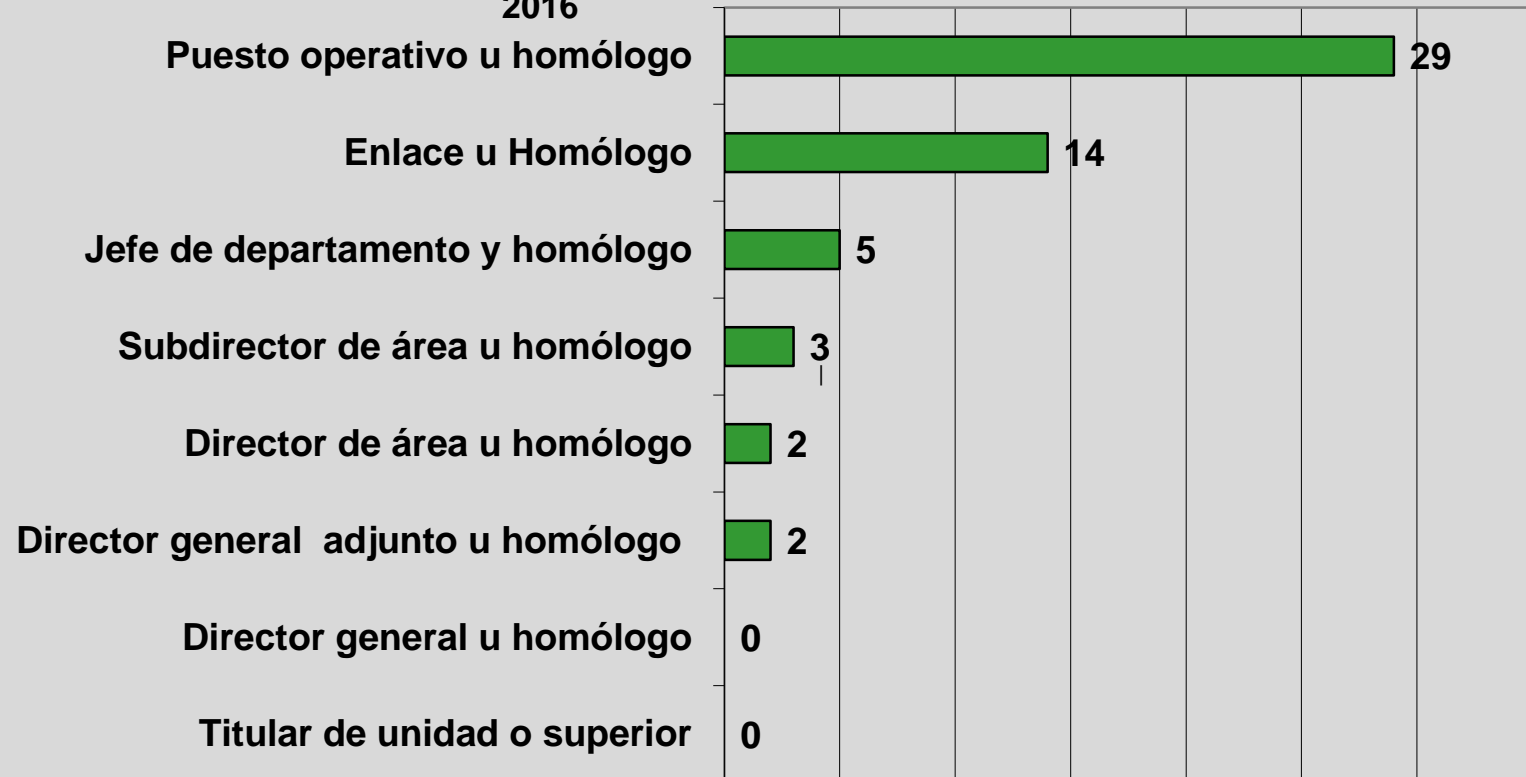
En promedio, 7 de cada 10 personas encuestadas que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que sólo 3 personas de 10 presentan estudios incompletos en diferentes niveles, es decir, el rezago educativo va a la baja por los esfuerzos que hace la DGCPPAMDO, para proporcionar las condiciones al personal para continuar estudiando.

7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? 400-1 / 2016



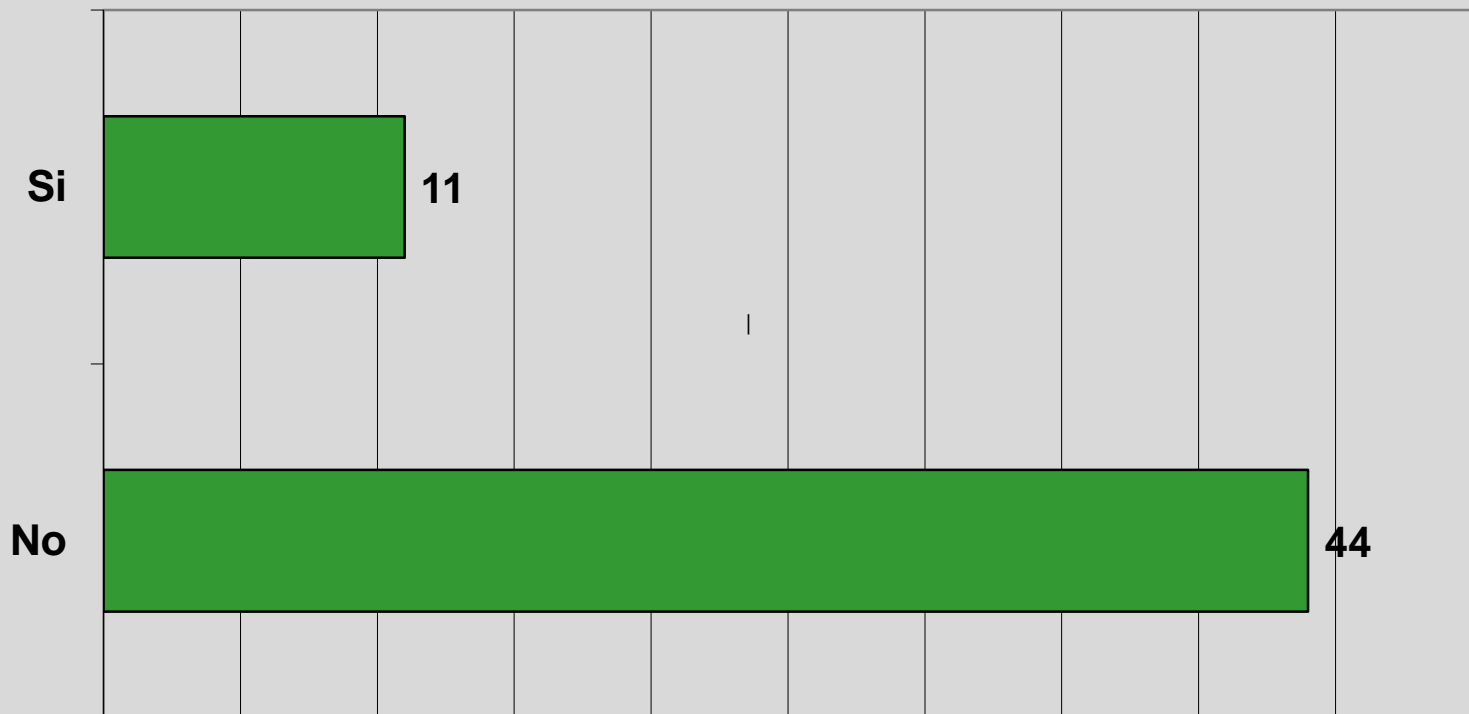
En promedio, 5 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la DGCPPAMDO que participaron en la encuesta ostenta puesto Operativo u Homólogo, también se observa un incremento en la participación de los mandos, condición importante para fortalecer el liderazgo integral del área.

11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? 400-1 / 2016



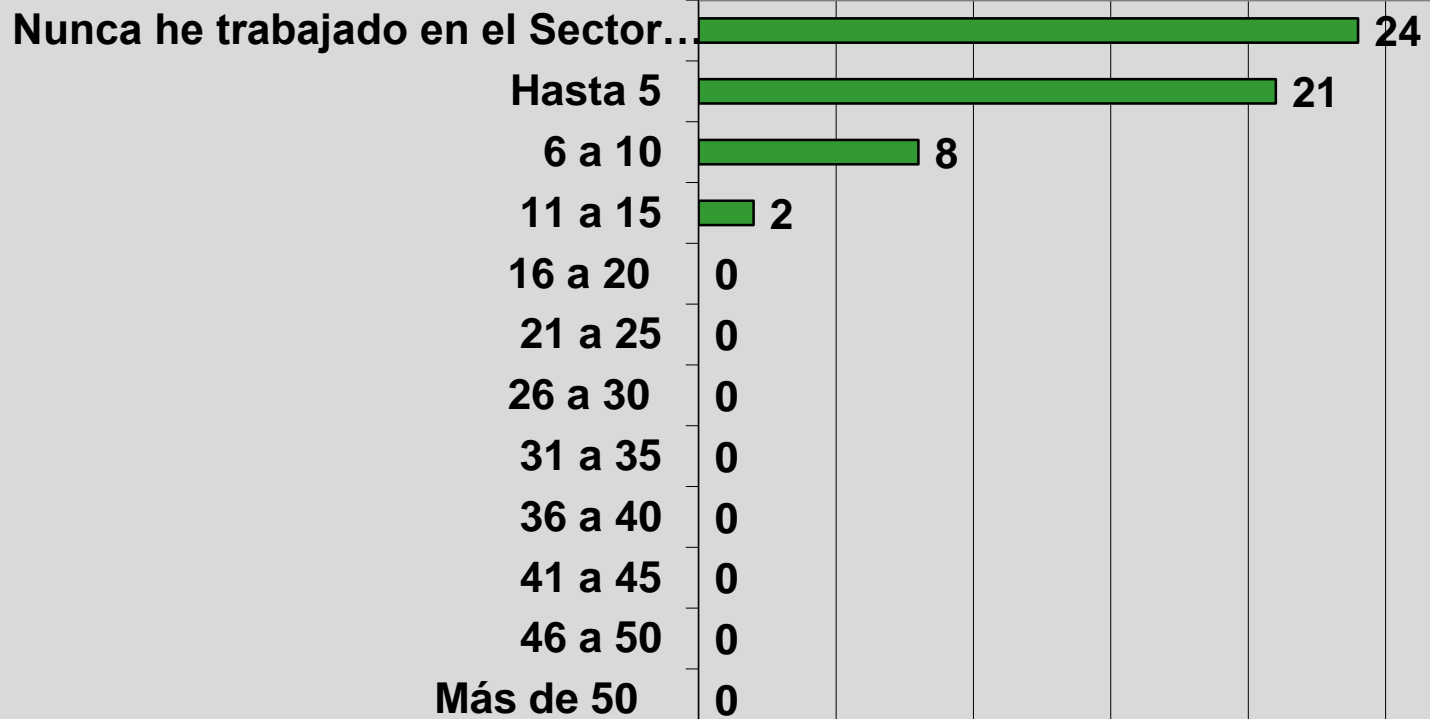
El 20% del personal de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada que participó en la ECCO 2016, considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? 400-1 / 2016



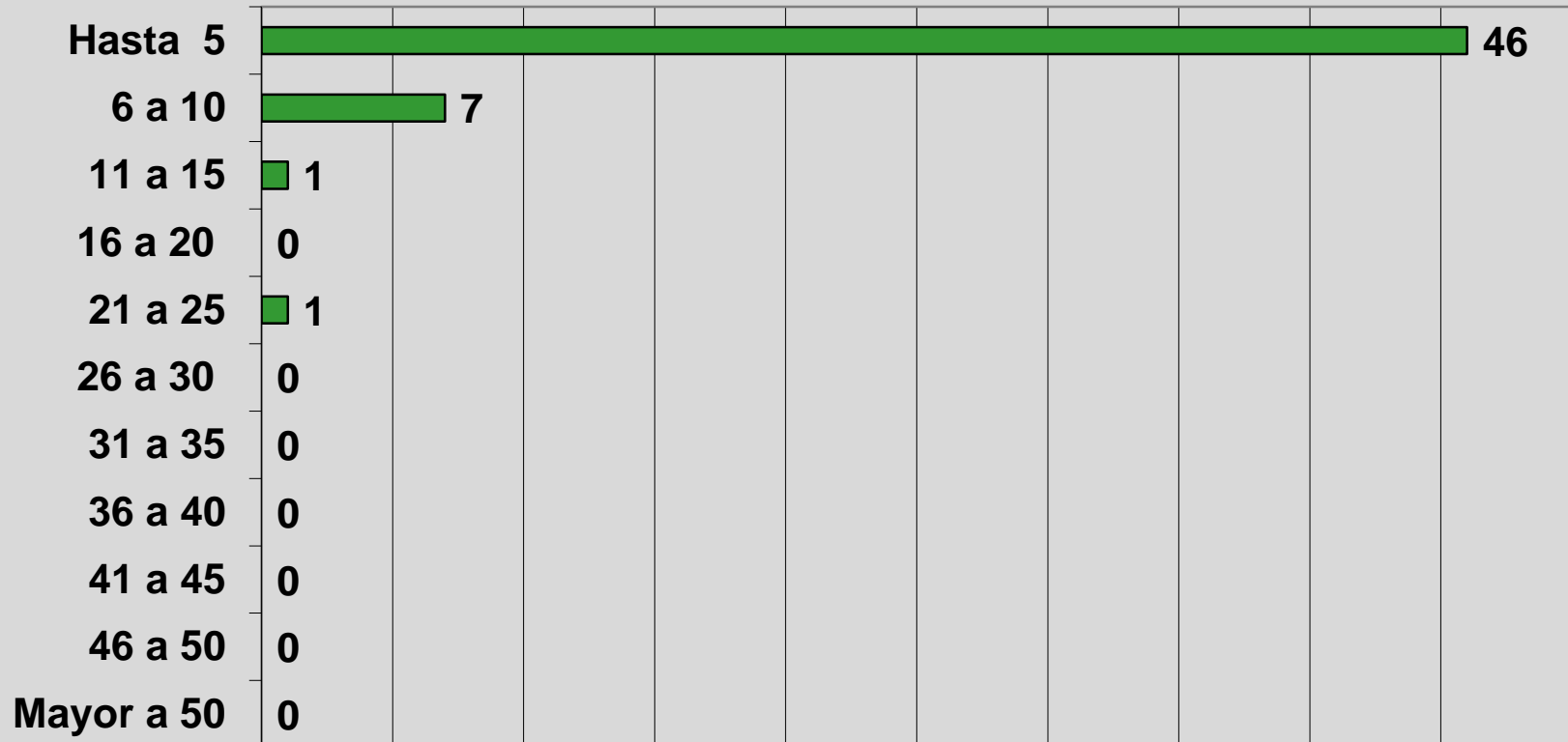
En promedio, de los 55 participantes adscritos a la DGCPPAMDO, 21 cuentan con experiencia en el sector privado de hasta 5 años, mientras que 10 tiene experiencia de 6 a 15 años, con lo que se puede deducir que la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la iniciativa privada. Cabe destacar que 24 participantes, nunca han trabajado en la iniciativa privada por lo que cuentan con una amplia experiencia en la administración pública.

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? 400-1 / 2016



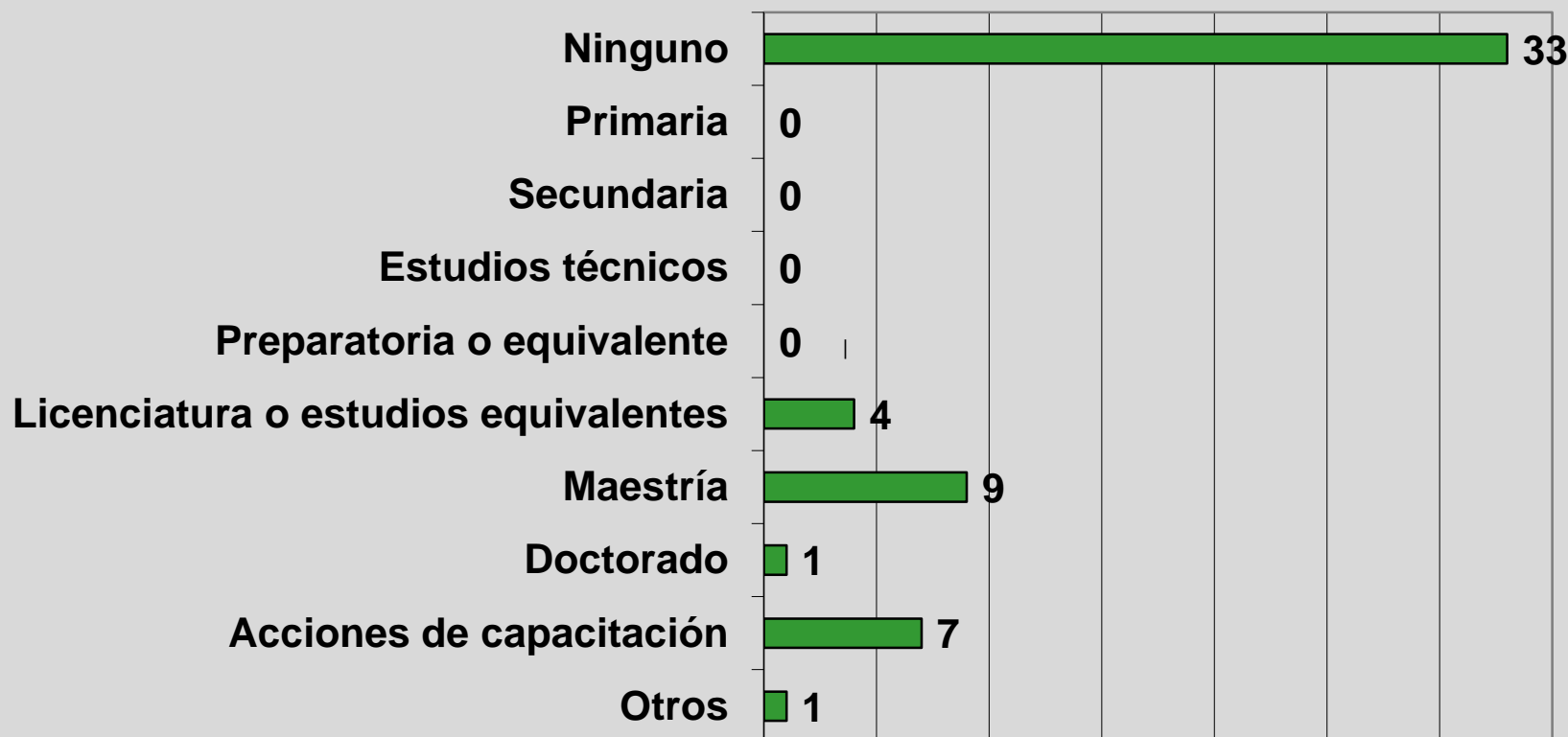
Se puede observar que el 84% del personal adscrito a la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que el 16% ha presentado poca oportunidad de crecimiento profesional.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? 400-1 / 2016



Casi 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos encuestados de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, actualmente no están realizando algún tipo de estudios, mientras que 4 de cada 10, está realizando algún tipo de capacitación o estudios superiores. Lo anterior muestra que existe una ventana de oportunidad para la formación profesional del personal.

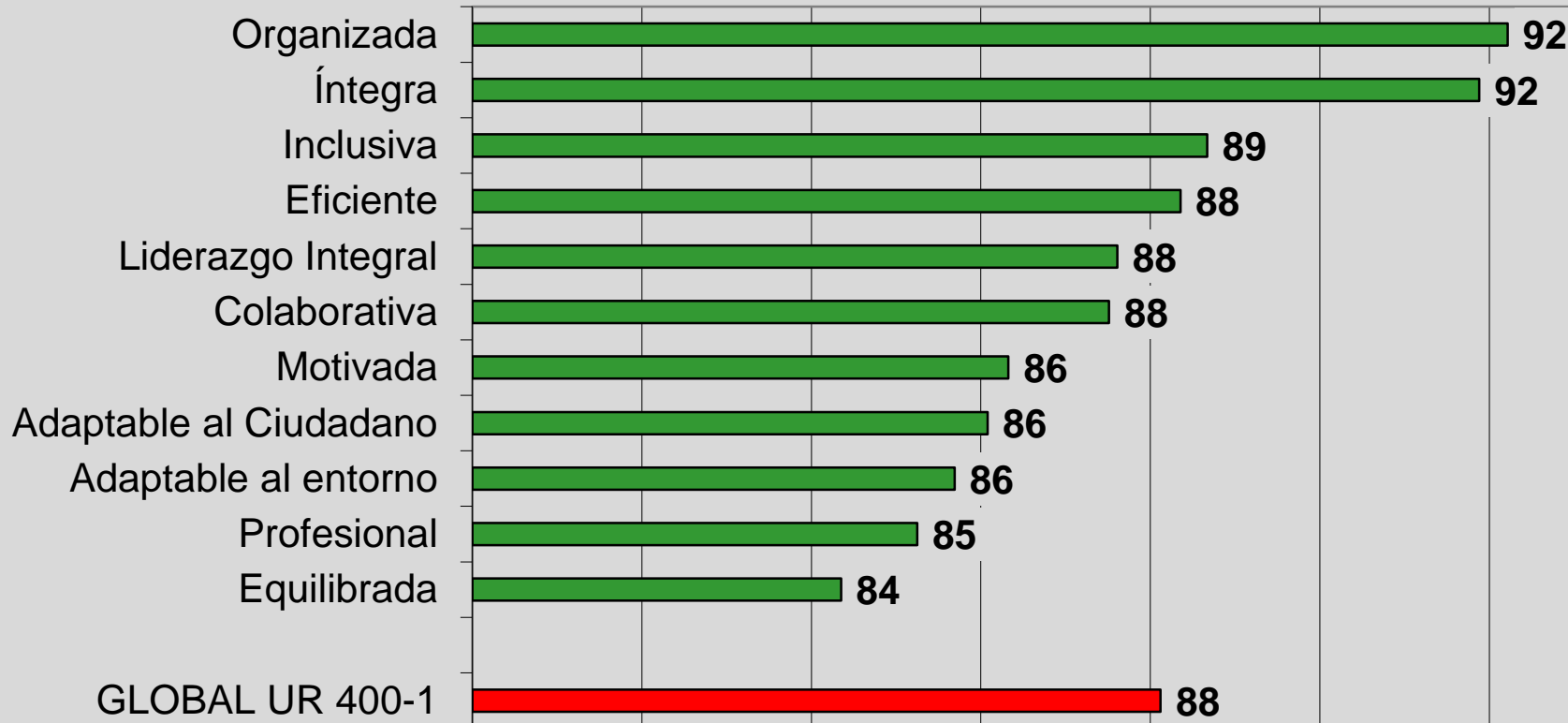
8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? 400-1 / 2016



Resultado por Factores de mayor a menor

Cómo es la UR 400-1:

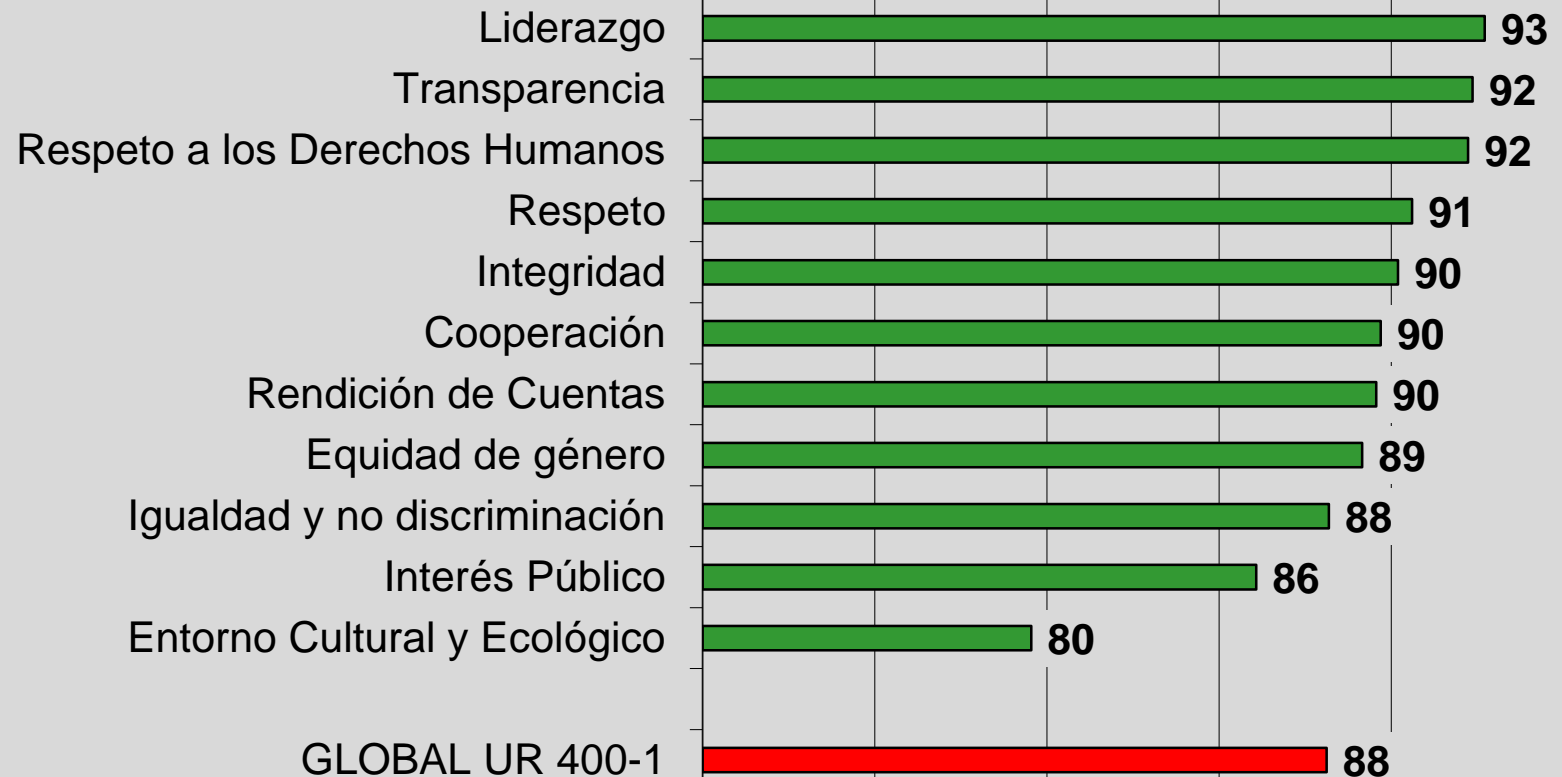
ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional



Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, perciben que la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, es un área altamente organizada e íntegra, que podría mejorar en aspectos como el apoyo en materia de profesionalización; en cuanto al equilibrio de los aspectos salud, atención, trato digno, respetuoso, carga de trabajo y su impacto en la vida personal y familiar, así como la respuesta a sus necesidades.

Vivencia de Valores en la UR 400-1:

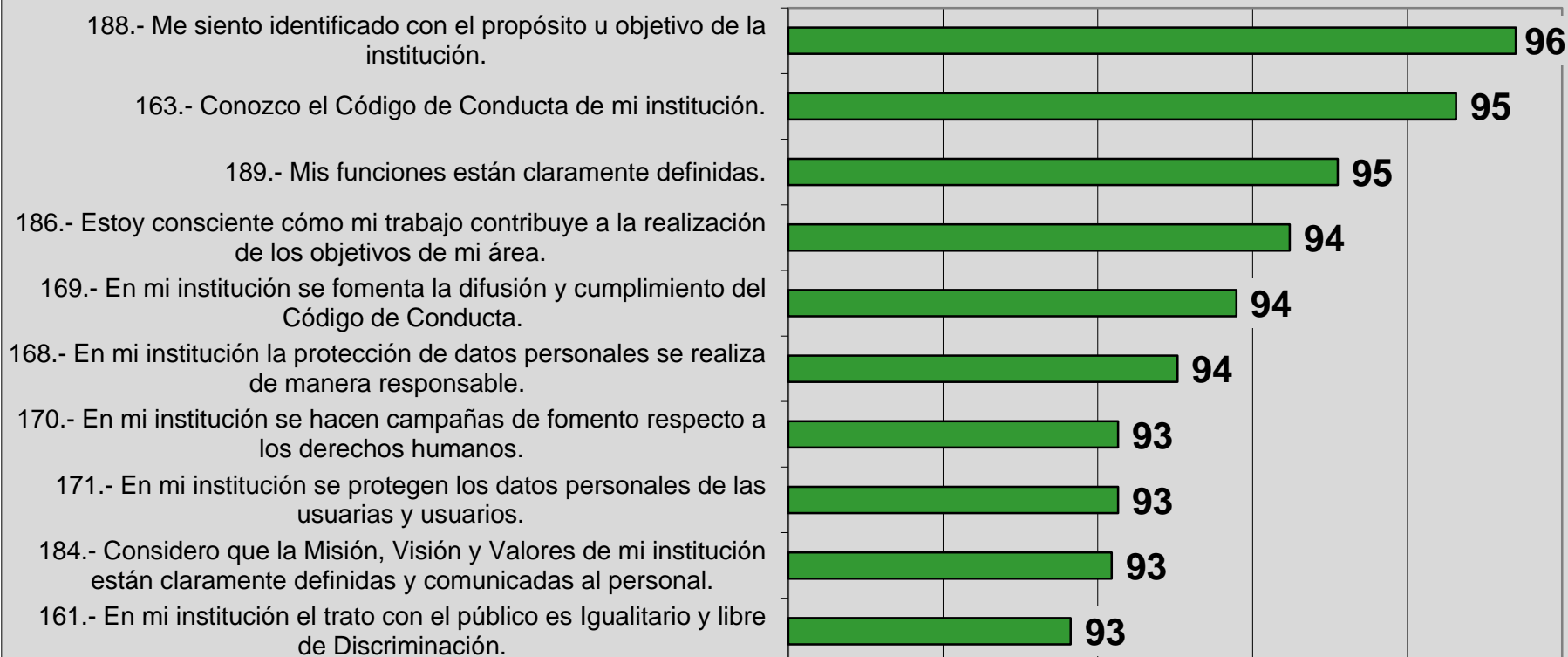
ECCO / Valores



Se presenta una excelente percepción en Liderazgo y Transparencia, además el Respeto a los Derechos Humanos y en sí el propio respeto son los valores mejor calificados, mientras que en el Entorno Cultural y Ecológico, se tendrán que proponer prácticas eficaces que fortalezcan este valor.

Fortalezas y Debilidades

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR 400-1 / 2016



El trabajo de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, ha dado resultados, ya que las y los servidores públicos participantes del área, conocen el Código de Conducta de la Institución; además, hay continuidad, respecto a la identidad que tiene el personal con el área. Un reactivo completamente nuevo y del cual el personal está consciente de ser muy efectivo, es la protección de datos personales de las usuarias y usuarios.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR 400-1 / 2016



Debido a las funciones conferidas a la DGCPPAMDO adscrita a la SEIDO y al tener ésta un compromiso con la ciudadanía, no ha sido posible lograr compactar horarios, a fin de que las y los servidores públicos puedan armonizar sus responsabilidades familiares y participar en eventos culturales. Por ello se considera que se podrían implementar medidas para lograr una coordinación trabajo-familia, a fin de fomentar la convivencia familiar.

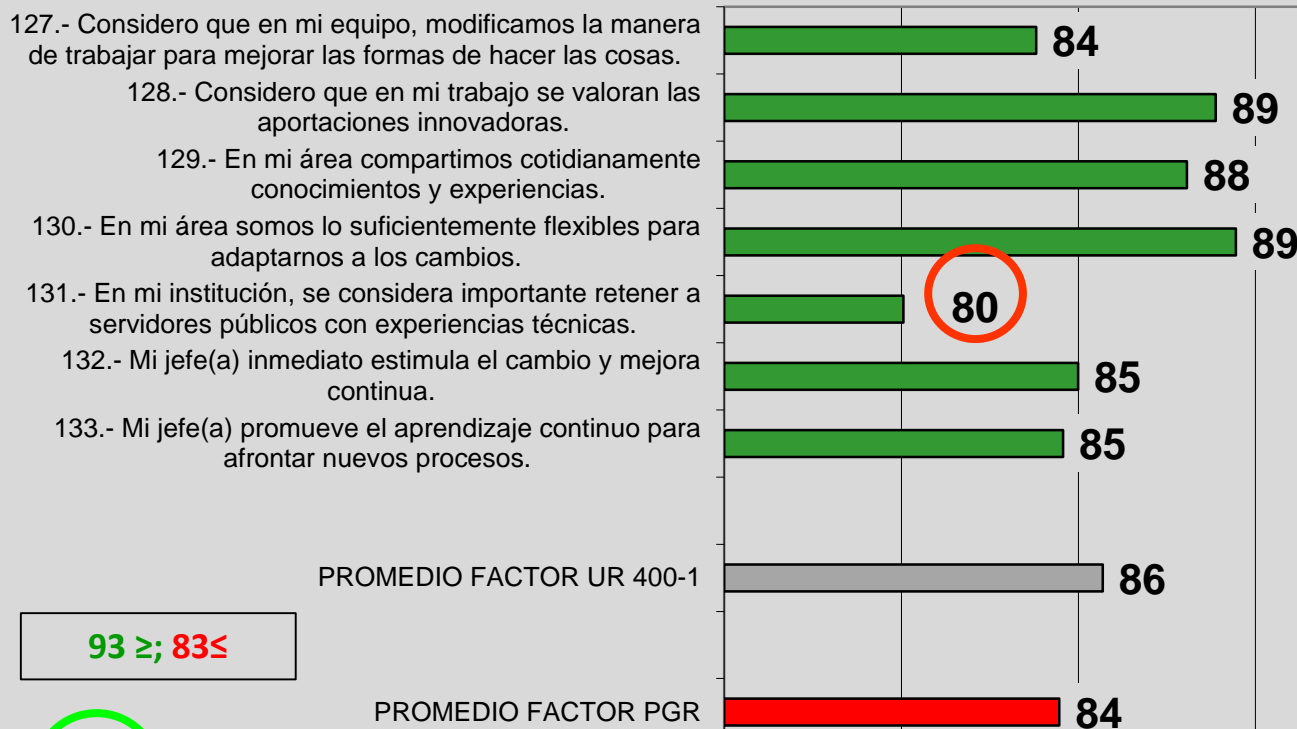
Factores básicos

Índice individual

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 38. ADAPTABLE AL ENTORNO / 2016.



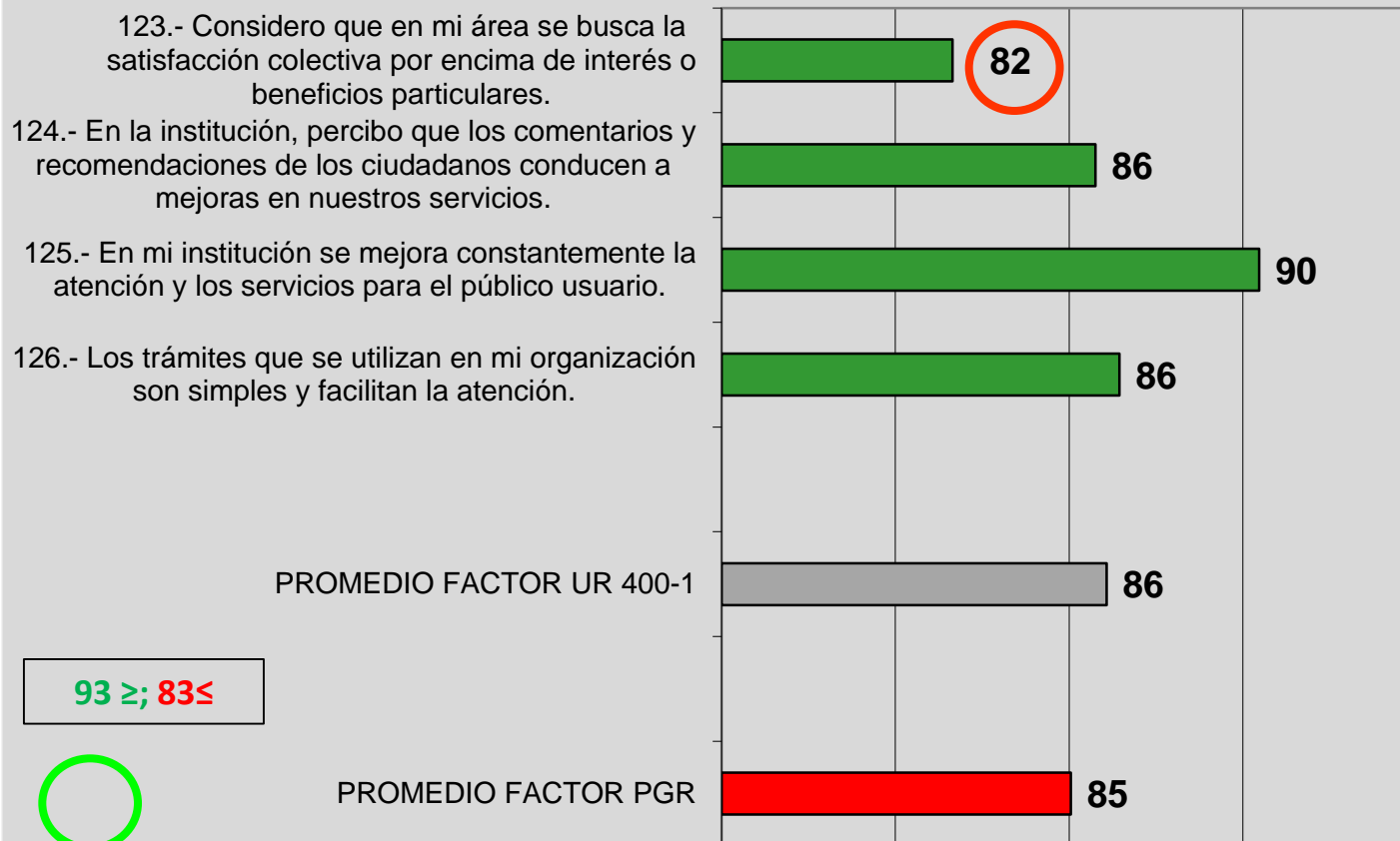
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

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.



La percepción que prevalece es que el personal de la DGCPPAMDO, reconoce la flexibilidad para adaptarse a los cambios, valorando las aportaciones innovadoras, compartiendo cotidianamente conocimientos y experiencias; sin embargo consideran que el jefe inmediato, estimula en menor escala, el cambio y mejora continua; esto aunado a la insuficiencia para retener a servidores públicos con experiencias técnicas.

FACTOR 39. ADAPTABLE AL CIUDADANO / 2016.



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

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.

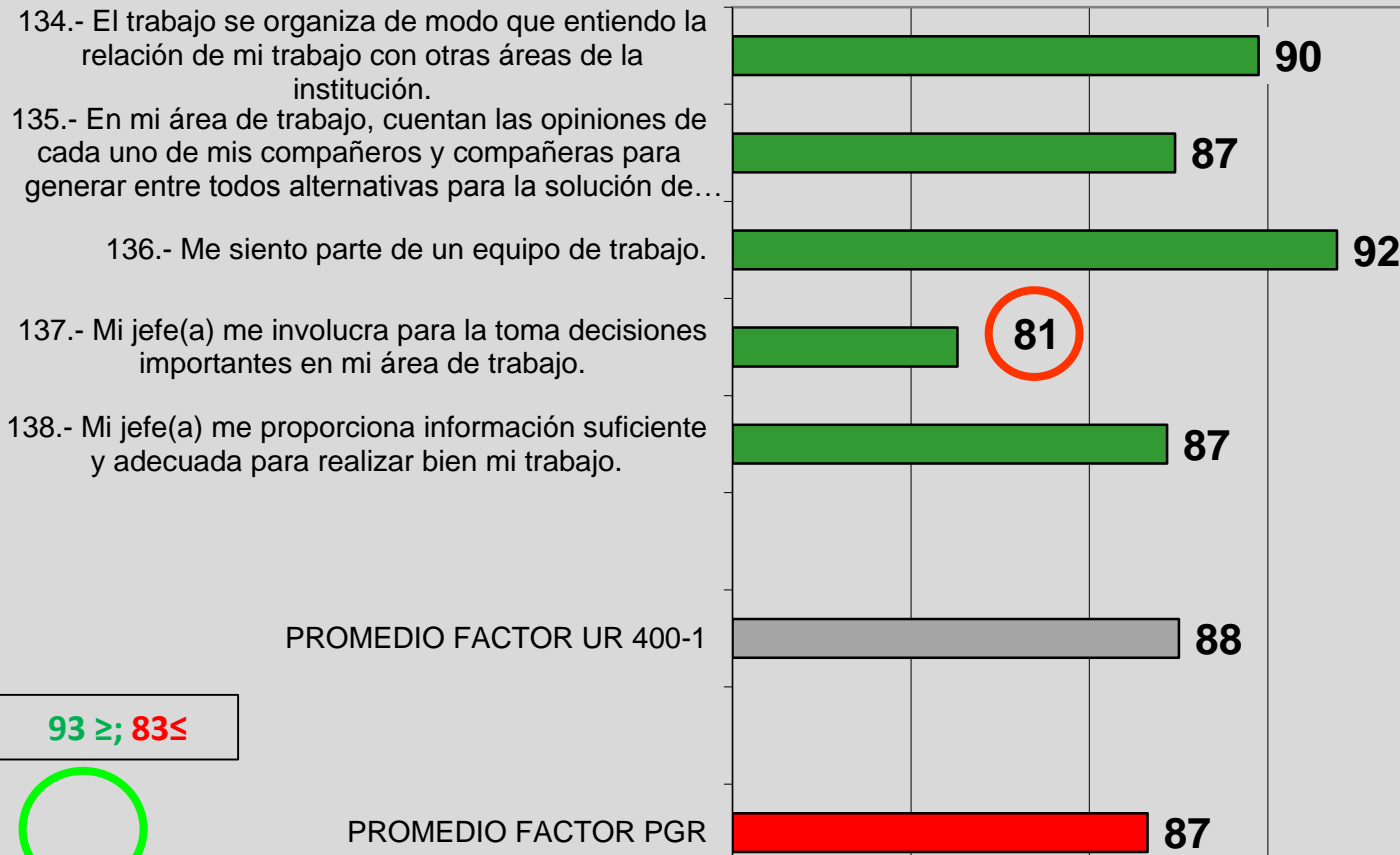


Las y los servidores públicos de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada perciben que constantemente se mejora la atención y los servicios para el público usuario sin beneficio de intereses particulares, sin embargo no se da la misma importancia a la satisfacción colectiva.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 40. COLABORATIVA / 2016.



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto al...

nivel de cooperación hacia metas 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.



Las y los servidores públicos de la DGCPPAMDO, se sienten parte de un equipo y en su área el trabajo se organiza de manera que entienden como se relaciona su trabajo con el de otras áreas de la SEIDO, sin embargo aunque su jefe inmediato les proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien su trabajo, no se sienten tan involucrados en la toma de decisiones importantes en su área.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

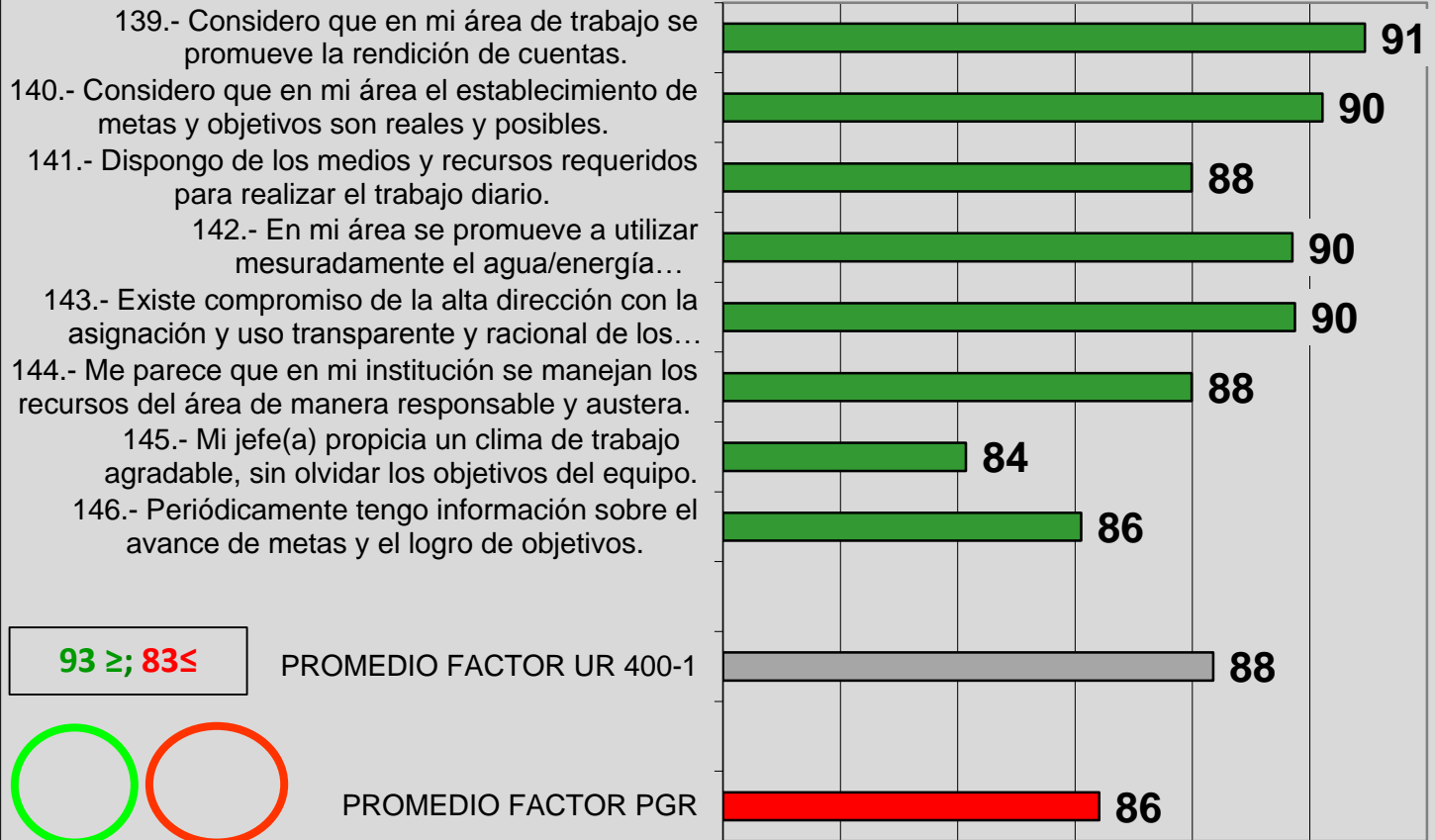
1. Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el...

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.

88

FACTOR 41. EFICIENTE / 2016.



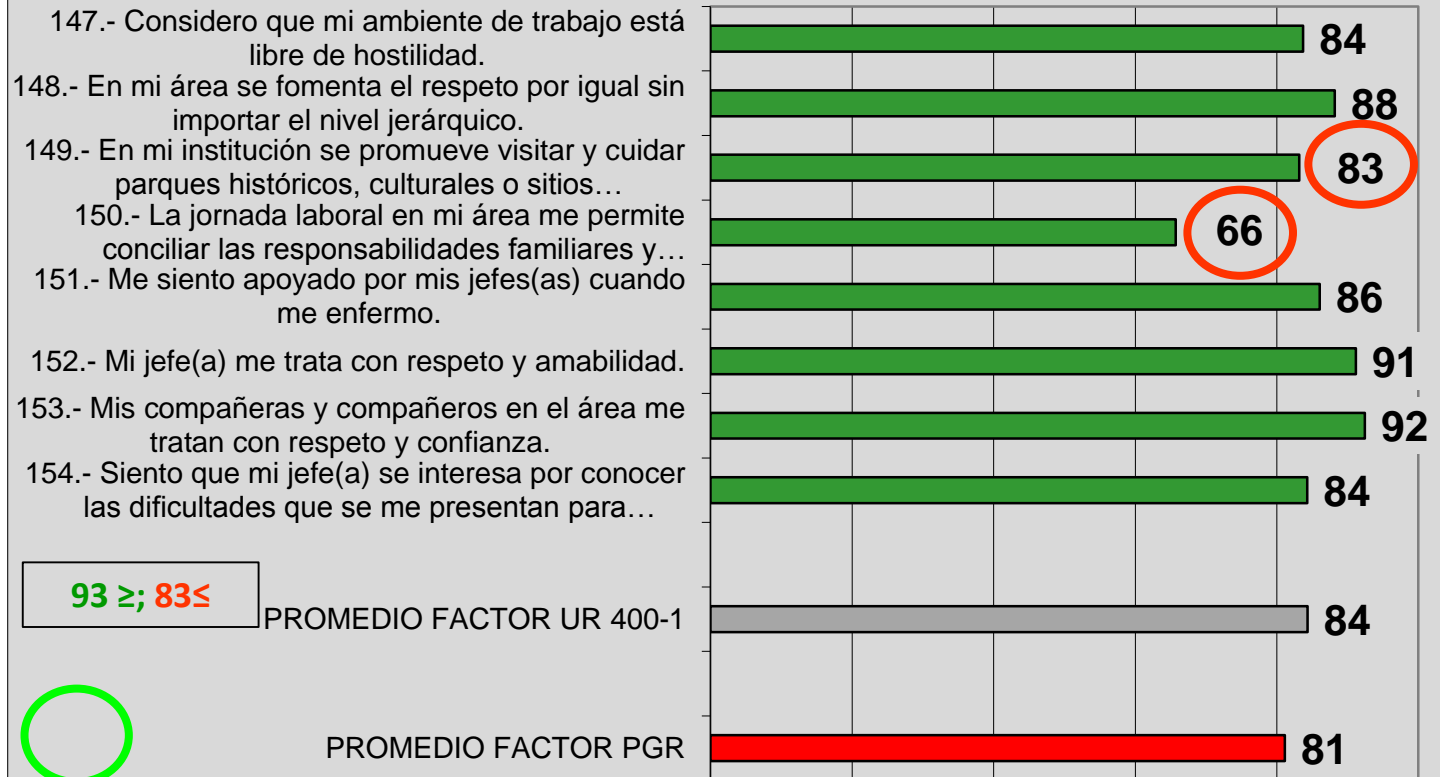
Las y los servidores públicos de la DGCPPAMDO encuestados, perciben que el área, es eficiente ya que promueve la rendición de cuentas, el uso medible del agua, la energía eléctrica, el papel y cualquier recurso natural no renovable, además percibe que las metas y objetivos orientados a resultados son reales y alcanzables.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

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.



FACTOR 42. EQUILIBRADA / 2016.

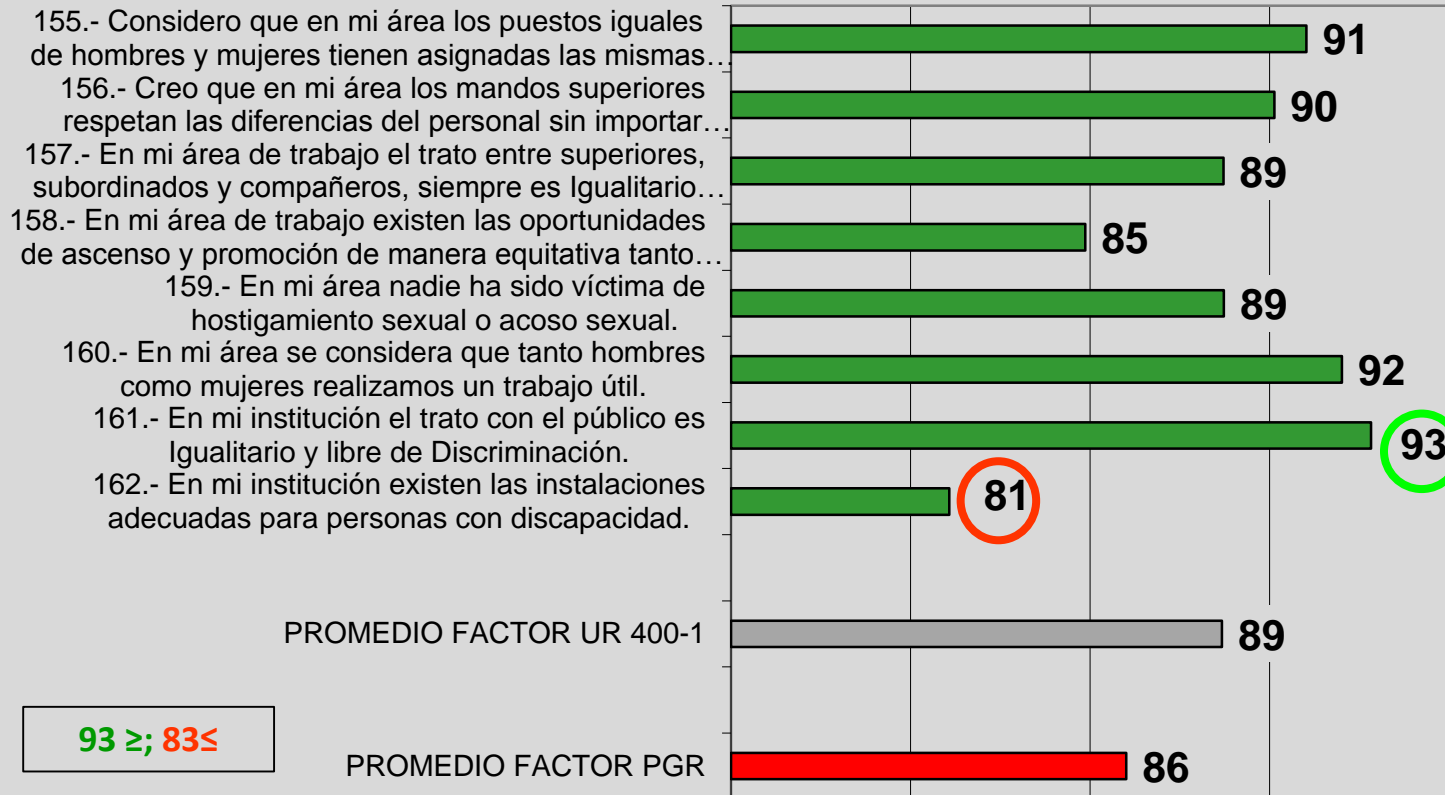


Las y los servidores públicos de la DGCPPAMDO encuestados, perciben que el área es equilibrada ya que ofrece un ambiente de respeto, amabilidad, confianza en todos los niveles jerárquicos; además en aspectos como bienestar, salud, atención, trato digno, respetuoso, sin embargo hace falta realizar mejoras en cuanto a la jornada laboral, pues el impacto de la carga de trabajo y el horario laboral no les permite conciliar con sus responsabilidades familiares.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 46. INCLUSIVA / 2016.



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

Prácticas de igualdad y no discriminación, así como de igualdad de género en la Institución.

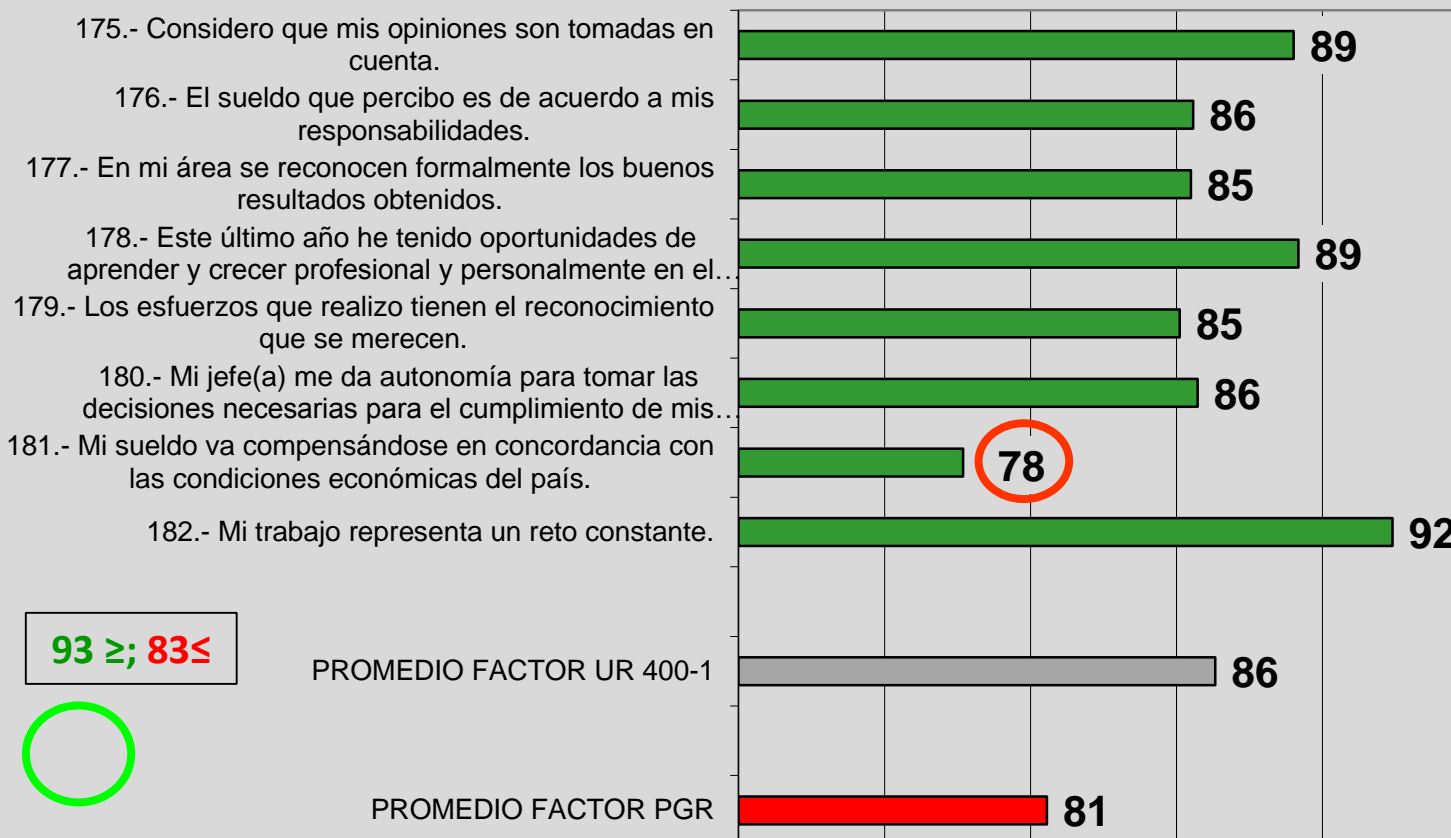


La percepción de las y los servidores públicos de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, es que el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación; sin embargo perciben que no existen instalaciones adecuadas para personas con discapacidad, por lo que se deberían realizar prácticas de mejora.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 47. MOTIVADA / 2016.



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de...

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).



Las y los servidores públicos de la DGCPPAMDO consideraron que su trabajo representa un reto constante, y en el último año han tenido oportunidades de crecer profesional y personalmente en el trabajo, considerando que sus opiniones son tomadas en cuenta y que los esfuerzos que realizan tienen el reconocimiento que se merecen, sin embargo se observa un nivel insatisfactorio (78%) de opiniones, al considerar que su sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país, lo que muestra una ventana de oportunidad, para hacer un análisis en cada área a fin de equilibrar esta situación.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

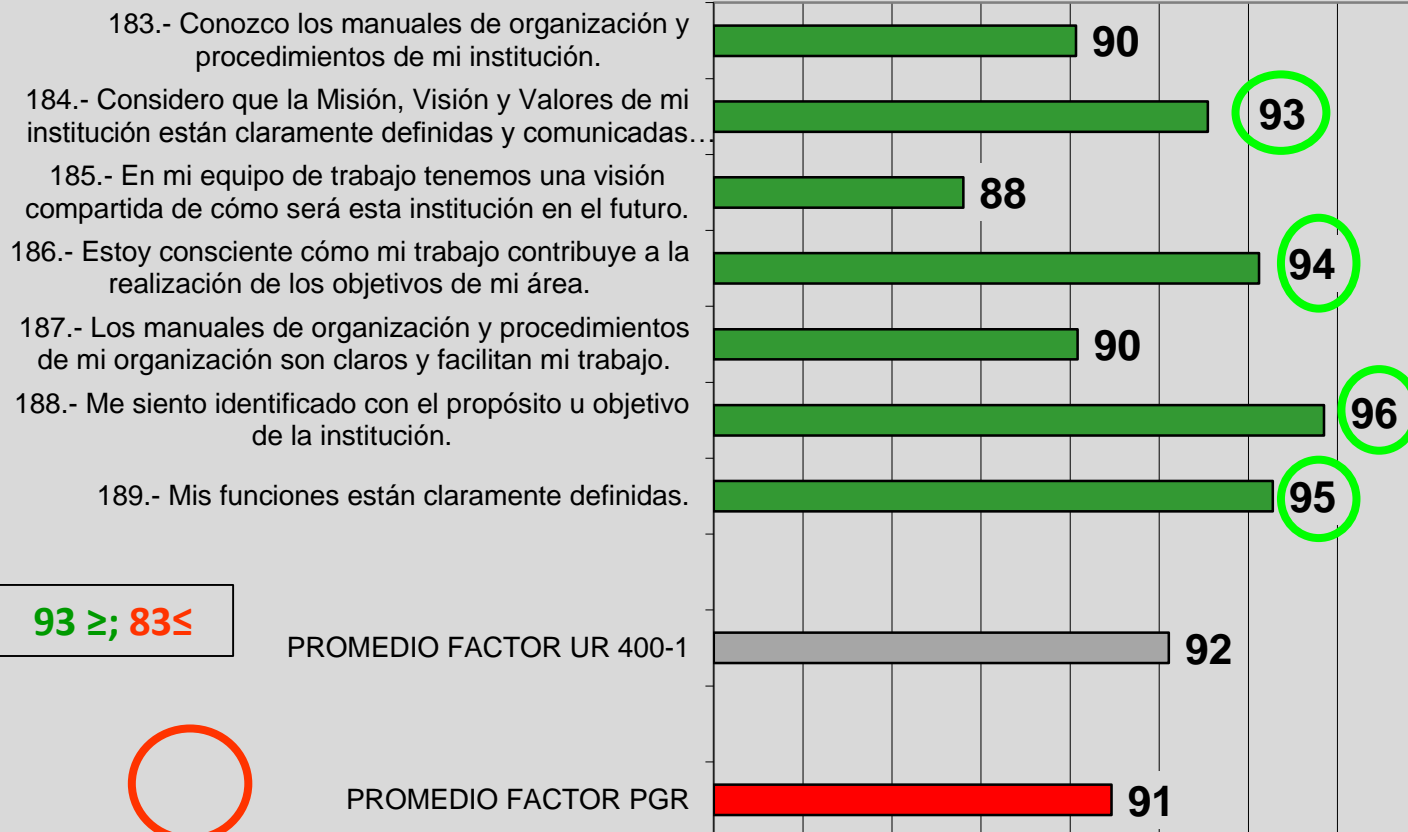
1. Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

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.

92

FACTOR 48. ORGANIZADA / 2016.



El resultado de este factor muestra que las servidoras y los servidores públicos de la DGCPPAMDO, se sienten identificados con el propósito u objetivo de su área, ya que sus funciones están claramente definidas y están conscientes de la forma en que su trabajo contribuye a la realización de los objetivos de la Dirección; sin embargo la visión de cómo será la Dirección General en el futuro, no es compartida en el equipo de trabajo del área.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

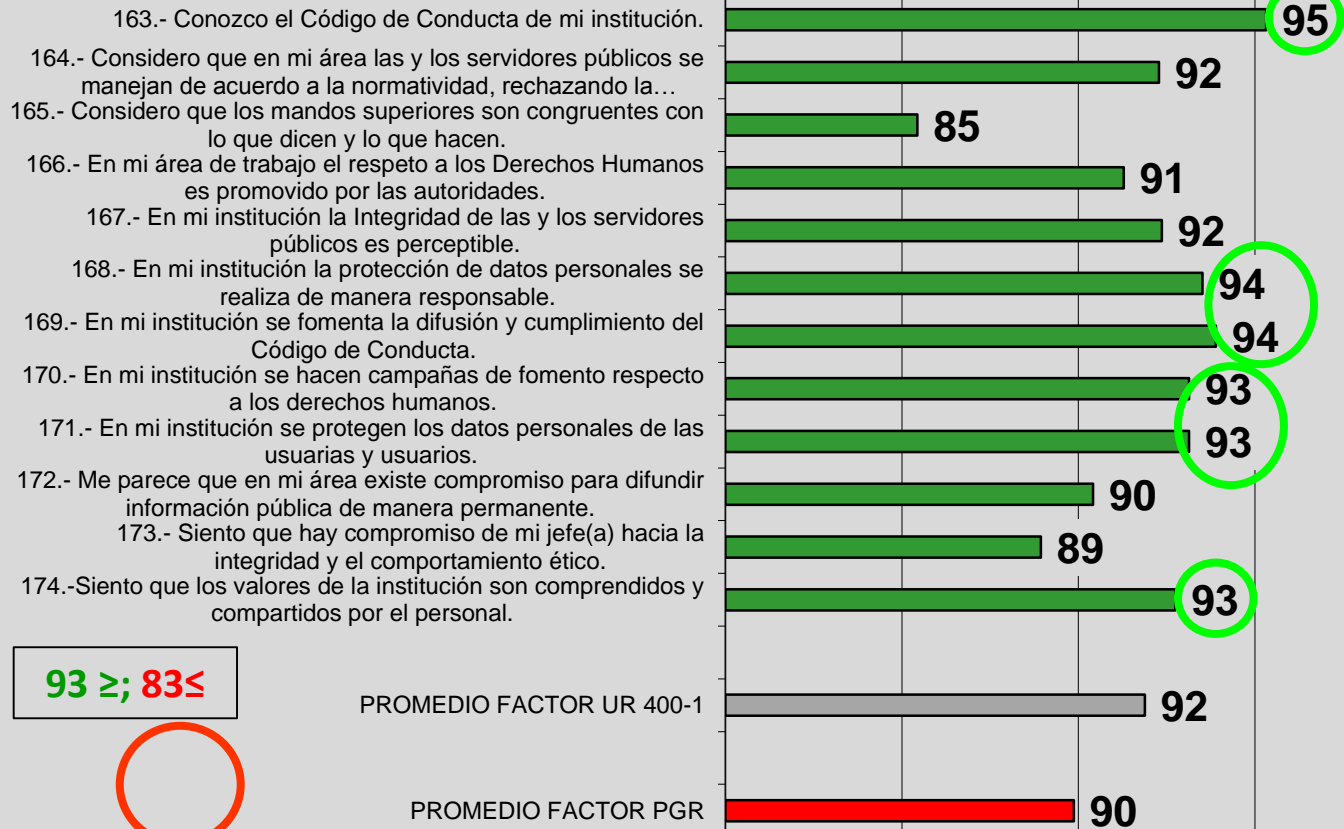
1. Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

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.

92

FACTOR 49. ÍNTEGRA / 2016.

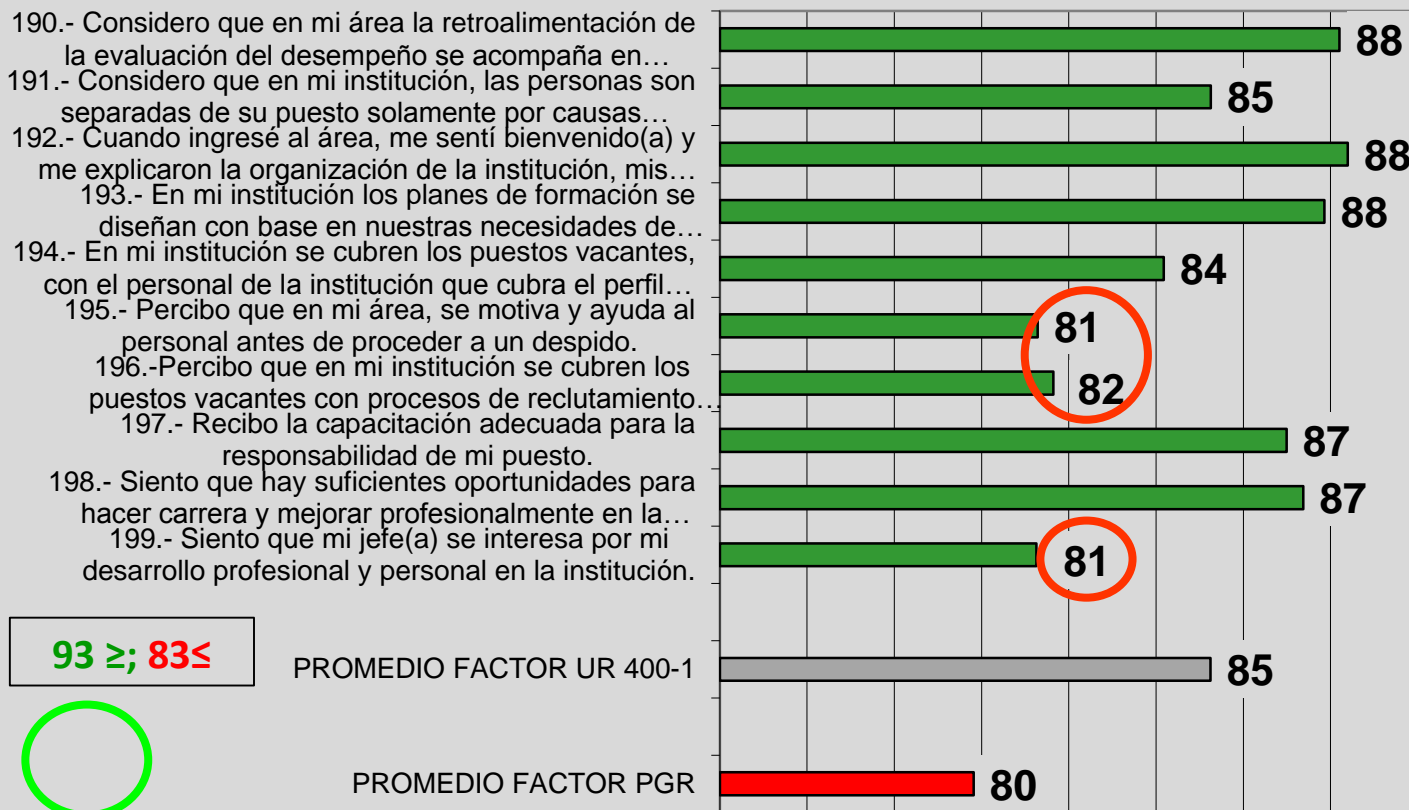


Se han dado frutos acerca del excelente esfuerzo que ha hecho la DGCPAMDO en capacitar y difundir a todo su personal en el Código de Conducta Institucional, asimismo, las y los servidores públicos del área, están conscientes de la responsabilidad que implica la protección de los datos personales y del cumplimiento al Código de mérito, aunado al compromiso que existe del jefe hacia la integridad y el comportamiento ético; asimismo el 85% de los encuestados consideran que los mandos superiores son congruentes en lo que dicen y lo que hacen.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 50. PROFESIONAL / 2016.



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

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.

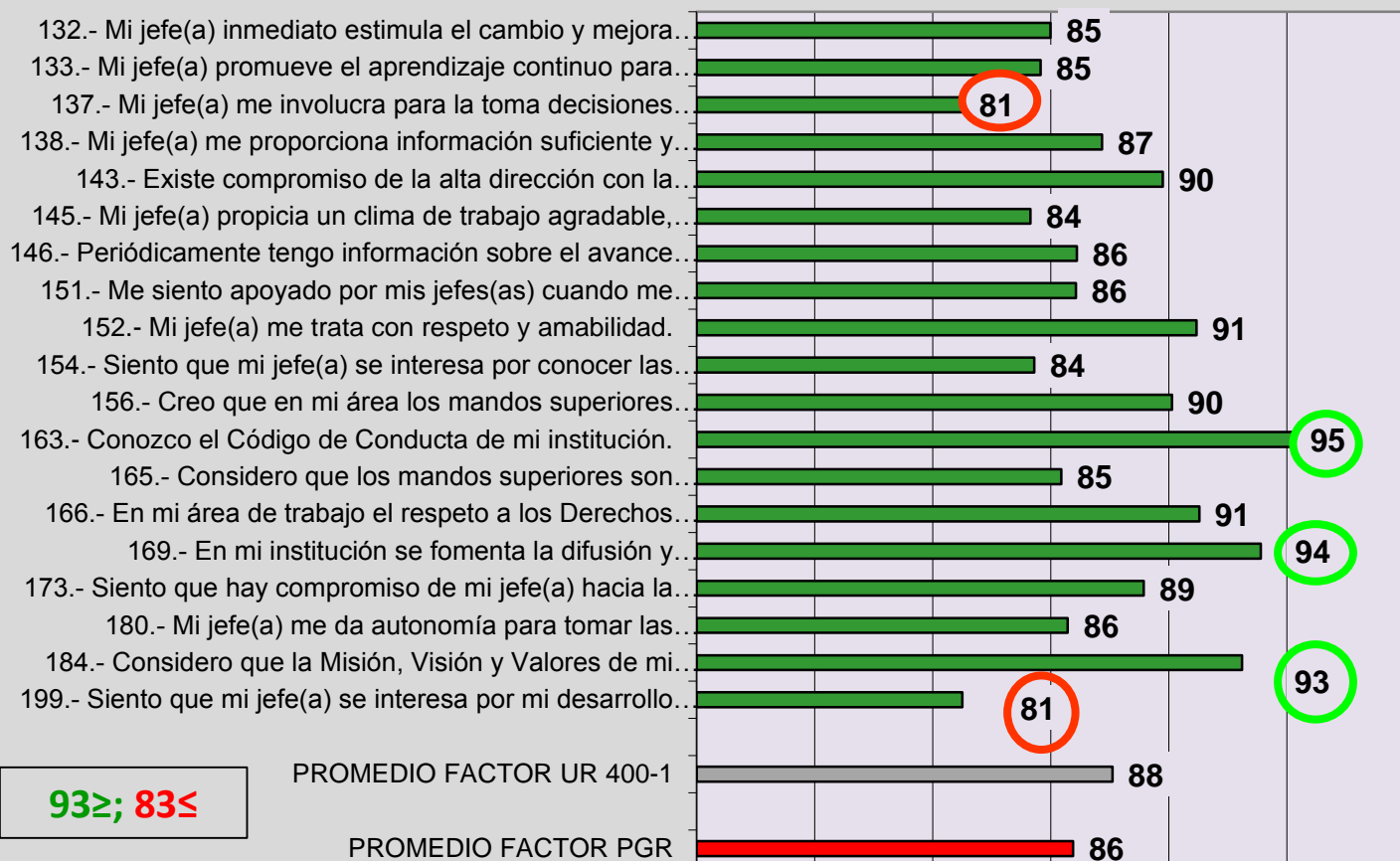


El 88% del personal encuestado de la DGCPPAMDO consideró que en el área, la retroalimentación de la evaluación del desempeño se acompaña en primera instancia de capacitación y apoyo, en lugar de amenazas y críticas, aunado a que cuando ingresaron, les explicaron la organización de la Dirección General, sus funciones y responsabilidades, interrelaciones entre su área y otras de la SEIDO, así como las tareas de cada uno de sus compañeros; sin embargo únicamente el 81% del mismo personal encuestado, contestó que perciben que en el área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido, así como que su jefe(a) se interesa por su desarrollo profesional y personal, lo que demuestra otra área de oportunidad, para realizar acciones de mejora.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 52 LIDERAZGO INTEGRAL / 2016.



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

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.



Las y los servidores públicos de la DGCPPAMDO conocen el Código de Conducta de la Institución y se fomenta la difusión y cumplimiento del mismo; además de considerar que su jefe los (as) involucra para la toma decisiones importantes en su área de trabajo, sin embargo hay una diferencia al contestar los reactivos relacionados con el interés que el superior jerárquico siente por el desarrollo profesional y personal del subordinado, así como que su jefe lo involucra en la toma de decisiones; lo que demuestra dos áreas de oportunidad que deben ser atendida.

Resultado de factores de Valores

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos si...

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.

90

FACTOR 53. COOPERACIÓN / 2016.

134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.

135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.

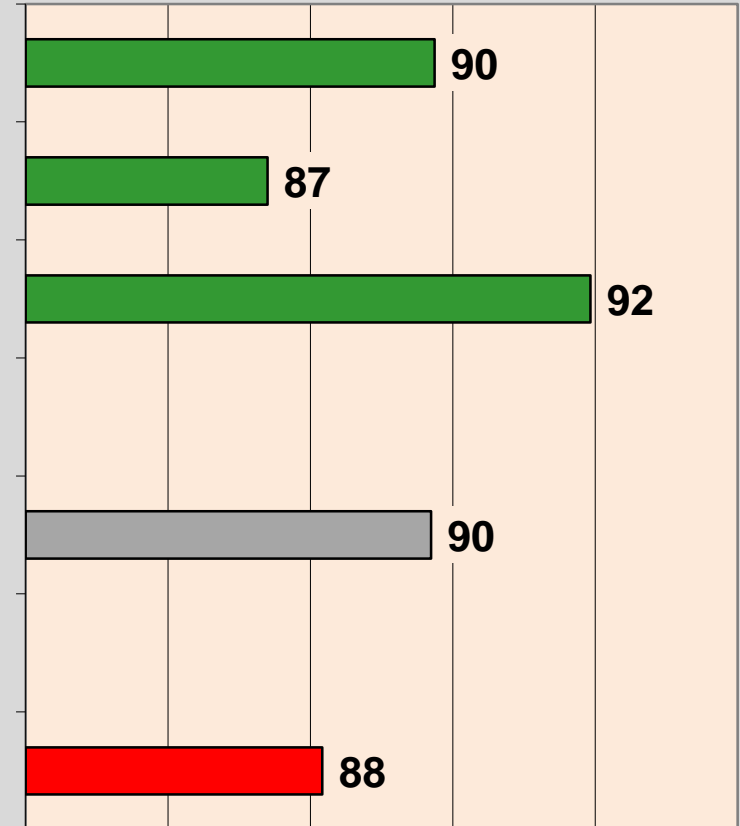
136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.

PROMEDIO FACTOR UR 400-1

93 ≥; 83 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



Los resultados muestran que el personal de la DGCPPAMDO, se siente parte de un equipo de trabajo, donde todo, se organiza de modo que se entiende la relación laboral de esta Dirección General con otras áreas de la SEIDO, aunado a que advierten que en su área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de sus compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en el...

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.

80

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).

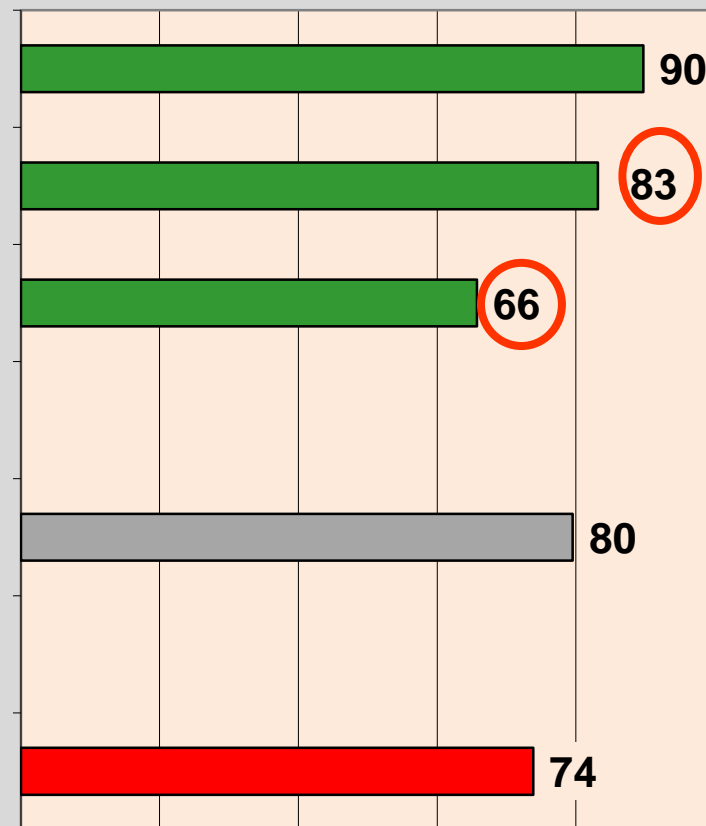
150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

PROMEDIO FACTOR UR 400-1

93 ≥; 83 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR

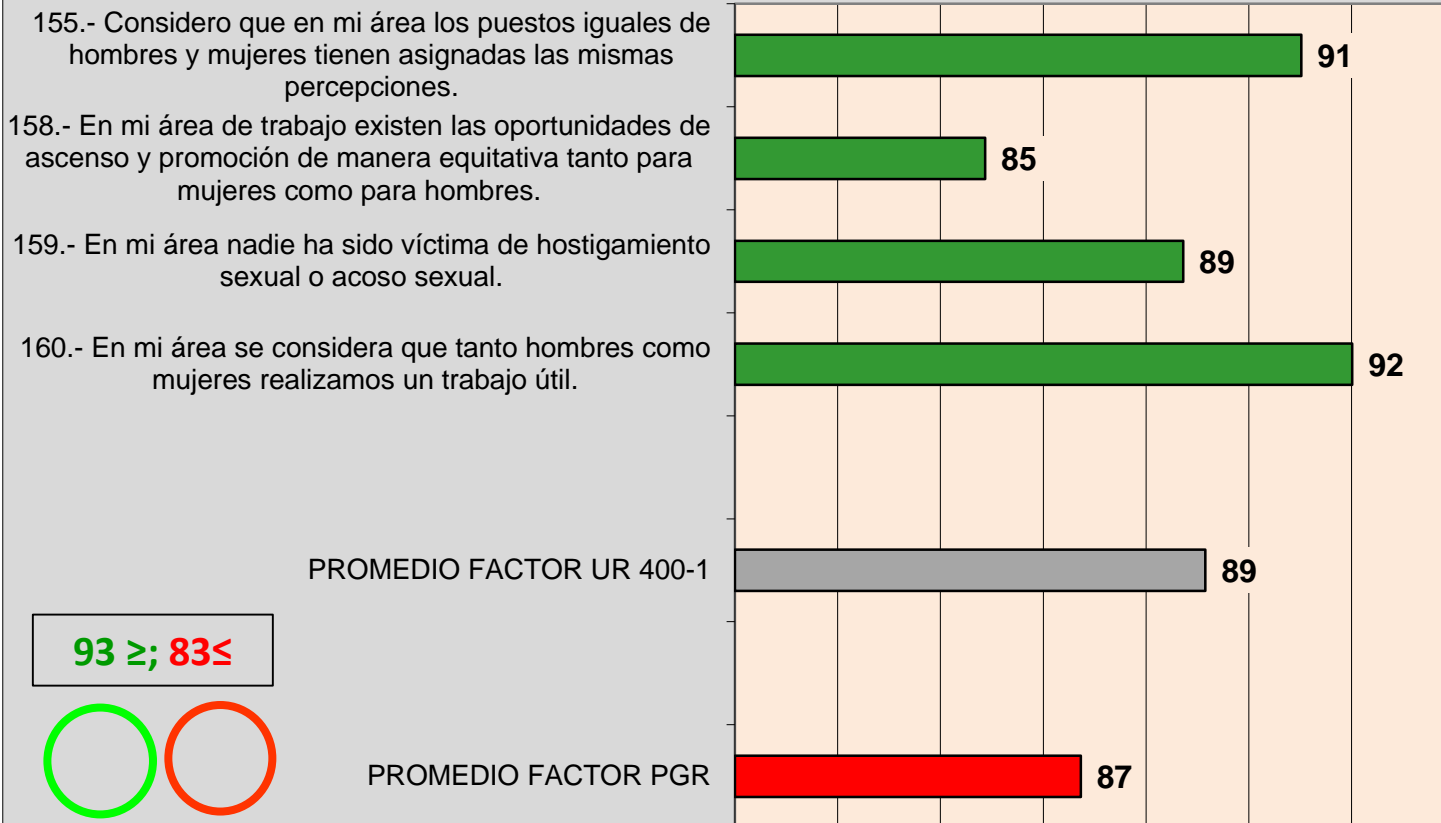


Los resultados muestran que el personal adscrito a la DGCPPAMDO, que fue encuestado percibe que en su área se promueve la utilización mesurada del agua, energía eléctrica, papel, cualquier recurso natural no renovable, durante su actividad laboral (90%); por otro lado, los resultados arrojaron una baja porcentual del 24% en las respuestas referentes a que la jornada laboral en el área les permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales como cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza (66%).

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 55. EQUIDAD DE GÉNERO / 2016.



Evalúa a las y los servidores públicos en el ámbito de ...

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.

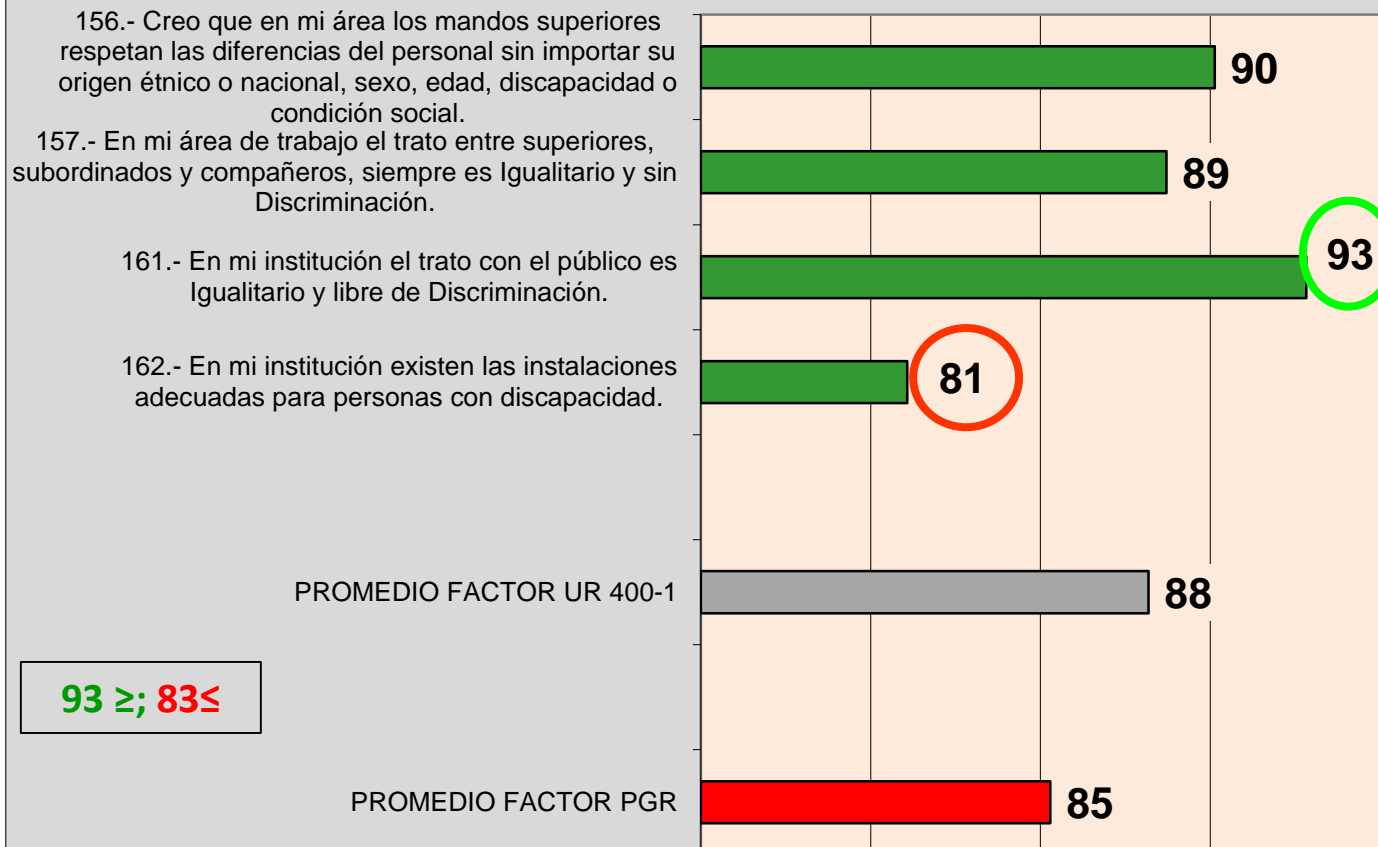


Las mujeres y hombres encuestadas (os) de la DGCPPAMDO, consideran que realizan un trabajo útil, además que en la Dirección General, los puestos iguales para ambos sexos tienen asignadas las mismas percepciones y tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil; aunado a que en el área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 56. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2016.



Evalúa a las y los servidores públicos...

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.



El 93% de las personas encuestadas perciben que las y los servidores públicos que trabajan en la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo, en su trato con el público es igualitario y libre de Discriminación, donde se respetan las diferencias del personal, sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social; a pesar de ello se percibe una disminución porcentual del 12%, al referir que existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad (81%).

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

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.

90

FACTOR 57. INTEGRIDAD / 2016.

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

85

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

92

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

93

PROMEDIO FACTOR UR 400-1

90

93 ≥; 83 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

86

Las y los servidores públicos de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, perciben que los valores de su área de trabajo, son comprendidos y compartidos por el personal, aunado a que observan que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

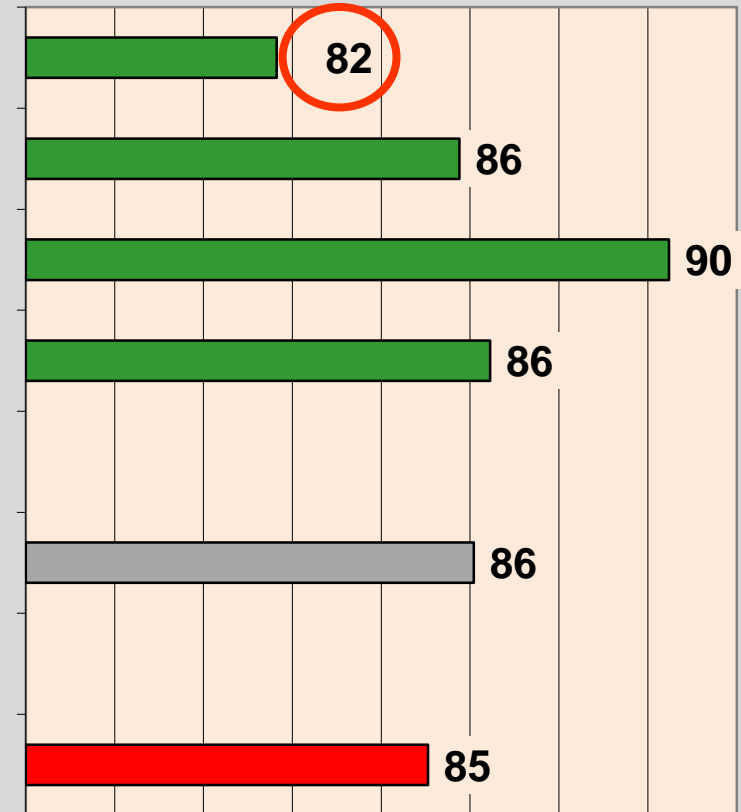
Evalúa a las y los servidores públicos, quienes ...

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.

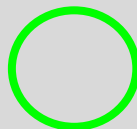
86

FACTOR 58. INTERÉS PÚBLICO / 2016.

- 123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.
- 124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.
- 125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.
- 126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.



93 ≥; 83 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR

Los resultados de la encuesta emitieron que el personal de la DGCPPAMDO, considera que en el área, se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario; sin embargo se observa una baja porcentual del 8% con el reactivo mejor calificado (90%), al considerar que en su área se busca la satisfacción colectiva por encima de intereses o beneficios particulares.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 59. LIDERAZGO / 2016.

Evalúa a las y los servidores públicos quienes son ...

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.



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

95

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

94

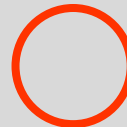
173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

89

PROMEDIO FACTOR UR 400-1

93

93 ≥; 83 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR

92

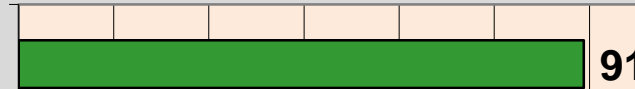
El 95% del personal encuestado de la DGCPPAMDO, refirió que conoce el Código de Conducta de la Institución, aunado a que en el área se fomenta la difusión y cumplimiento del mismo Código; observando de igual forma que sienten que hay compromiso de su jefe (a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 60. RENDICIÓN DE CUENTAS / 2016.

139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.



143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.



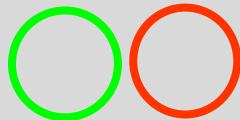
144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.



PROMEDIO FACTOR UR 400-1



93 ≥; 83 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

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.



Las mujeres y hombres encuestadas de la DGCPPAMDO, perciben que en el área de trabajo, se promueve la rendición de cuentas, aunado a que existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos; sin embargo se observa una baja porcentual (88%), al contestar el reactivo referente a que les parece que en su área se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 61. RESPETO / 2016.

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.



91

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

88

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

91

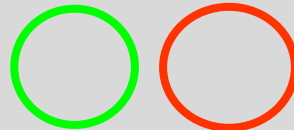
153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

92

PROMEDIO FACTOR UR 400-1

91

93 ≥; 83 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR

90

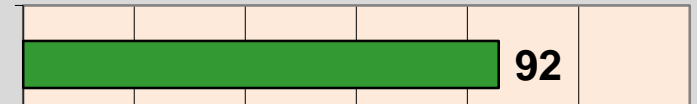
Los servidores y las servidoras públicas con adscripción a la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, refieren que sus compañeros y su jefe los tratan con respeto, confianza y amabilidad; aunado a que en su área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

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.

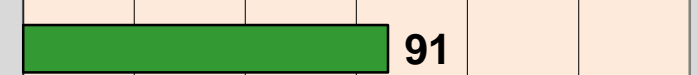


FACTOR 62. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS / 2016.

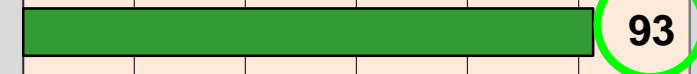
164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.



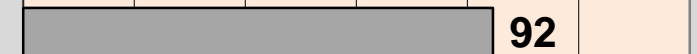
166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.



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



PROMEDIO FACTOR UR 400-1



93 ≥; 83 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



El resultado de las encuestas muestra que el personal de la DGCPPAMDO, percibe que en esta Dirección General, se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos, además que en esta área se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás, aunado a que el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1. Análisis Cuantitativo

FACTOR 63. TRANSPARENCIA / 2016.

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.



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.

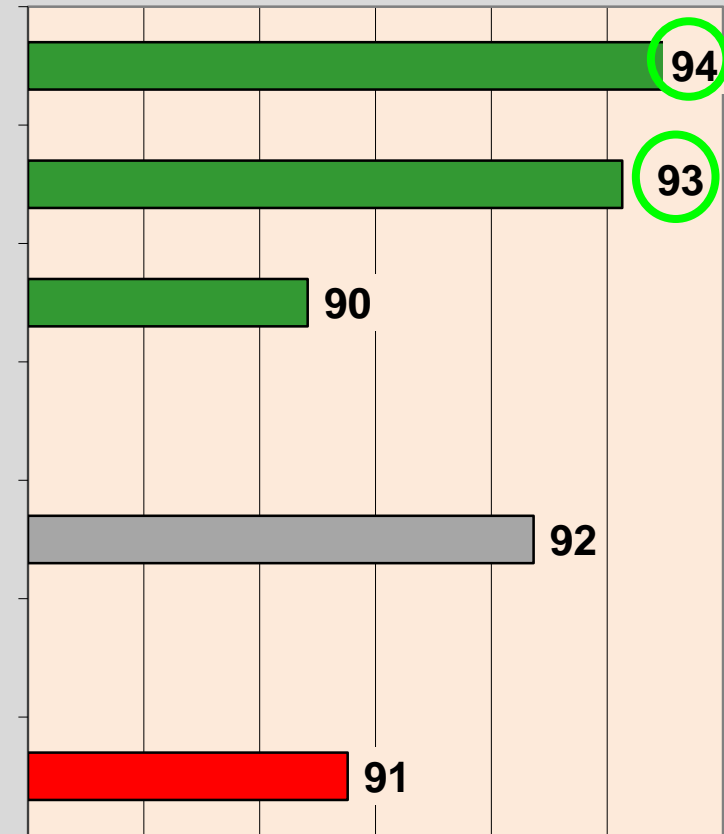
172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

PROMEDIO FACTOR UR 400-1

93 ≥; 83 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR

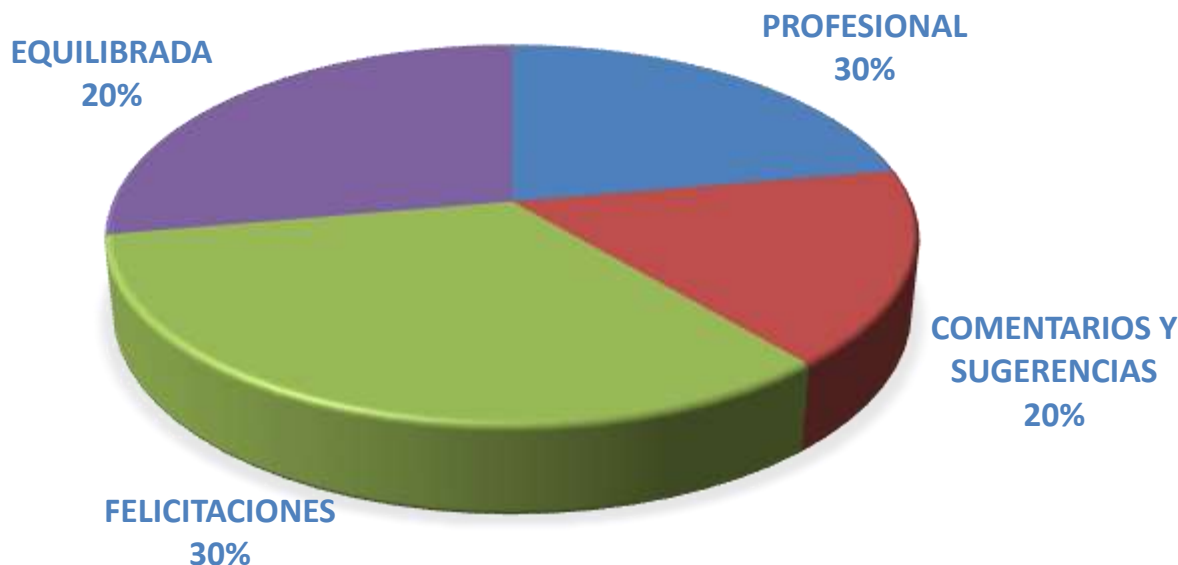


El resultado de este factor muestra que las y los servidores públicos de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, están comprometidos y consideran que en el área, la protección de datos personales se realiza de manera responsable, aunado a que existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

2. Análisis Cualitativo

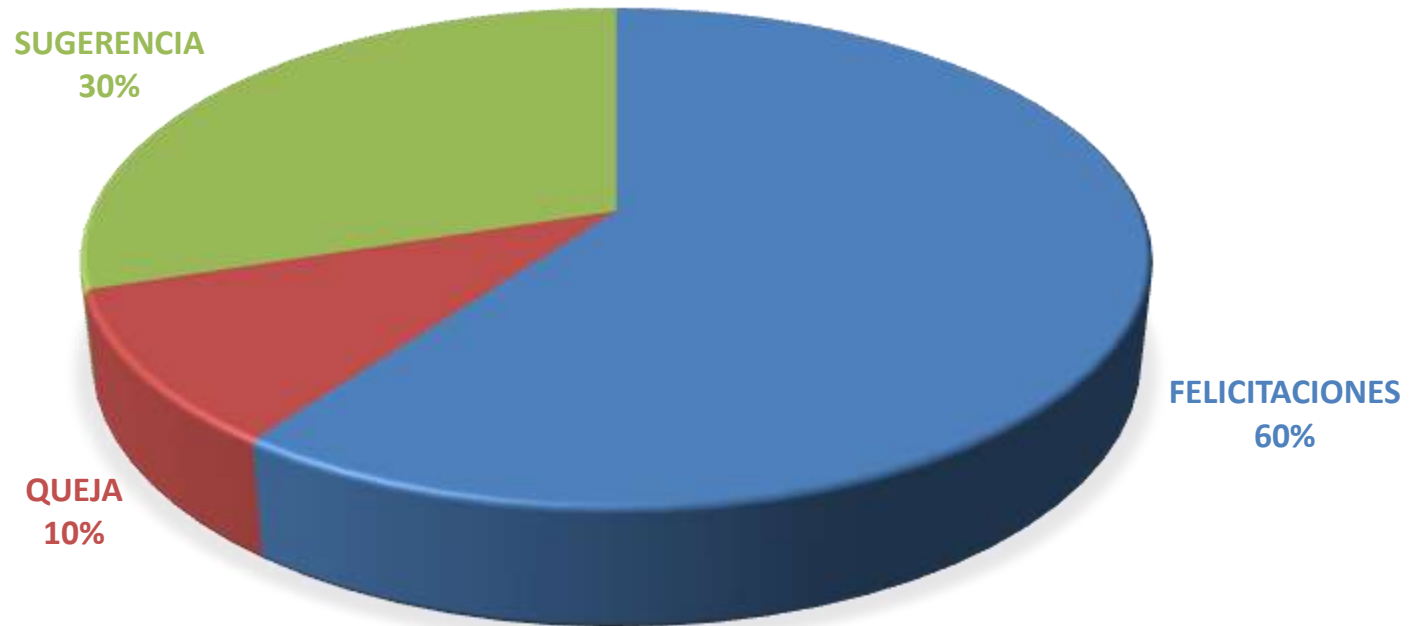
Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS DE LA DGCPPAMDO / 2016



De acuerdo al análisis respecto a la alineación de los **comentarios y sugerencias** con las calificaciones estadísticas obtenidas en los factores, el **30%** de la población encuestada en la DGCPPAMDO, opinó en relación a las oportunidades para hacer carrera y obtener mejoras profesionales en el área, que es necesario sensibilizar a los mandos sobre las necesidades del personal para asistir a cursos, así como a fomentar la capacitación con descuentos en instituciones educativas u otros estímulos, a fin de seguirse preparando en posgrados; el **20%** comentó que se mejoró el horario de trabajo, lo que hace que haya un poco más de convivencia con la familia, toda vez, que aunque sea una hora la salida más temprano, para convivir; aunado a lo anterior el **30%** fueron felicitaciones relacionadas con la encuesta y pidiendo que se continúe realizando; el **20%** restante fueron comentarios relacionadas con el gusto de que se permita expresar el sentir de los trabajadores; así como en relación a que los horarios y la ubicación de la Subprocuraduría, se consideran de riesgo para el personal.

TIPO DE OPINIÓN DE LA DGCPPAMDO / 2016

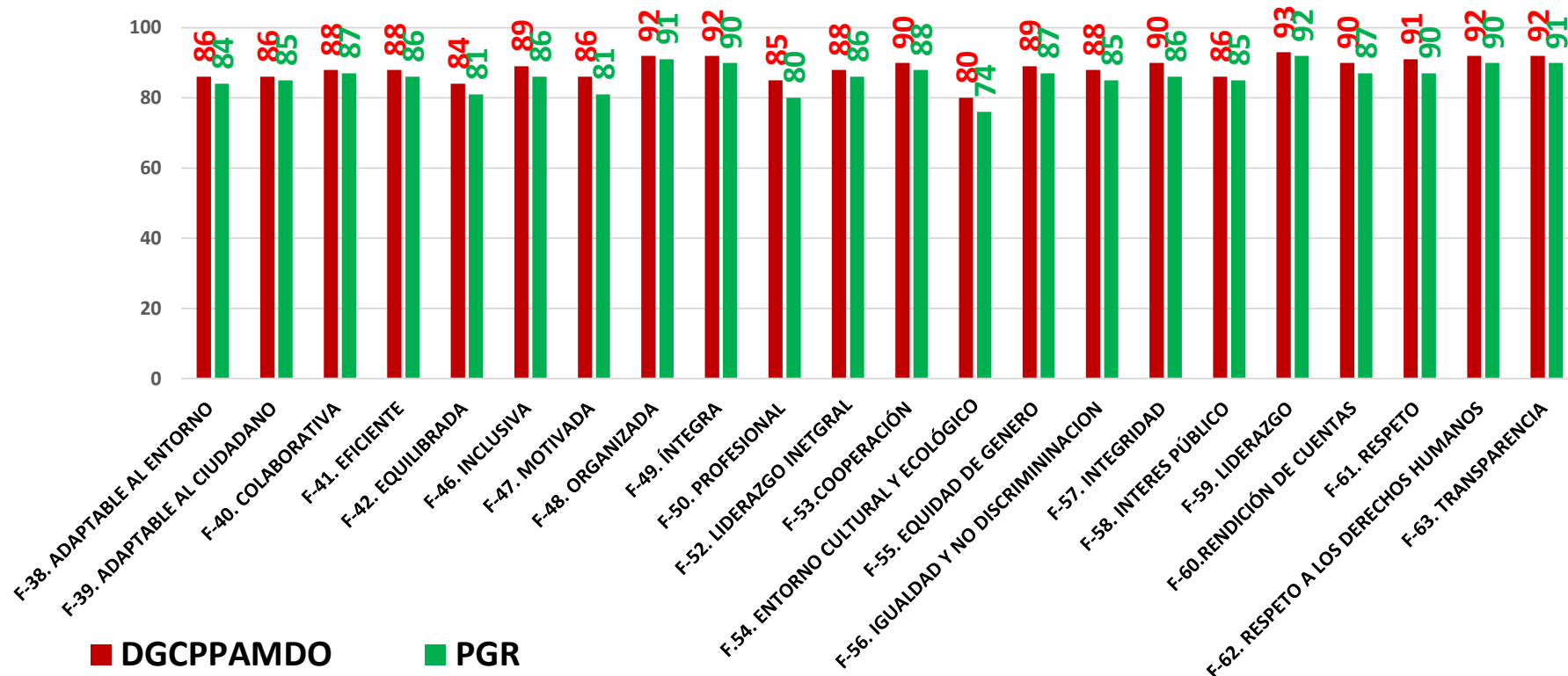


De acuerdo al análisis con la clasificación “**Tipo de Opinión**”, las y los servidores públicos de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, expresaron 10 comentarios, de los cuales 6 (60%) se refieren a felicitaciones o reconocimientos; 3 (30%) sugerencias; 1 (10%) a quejas.

3. Análisis Comparativo

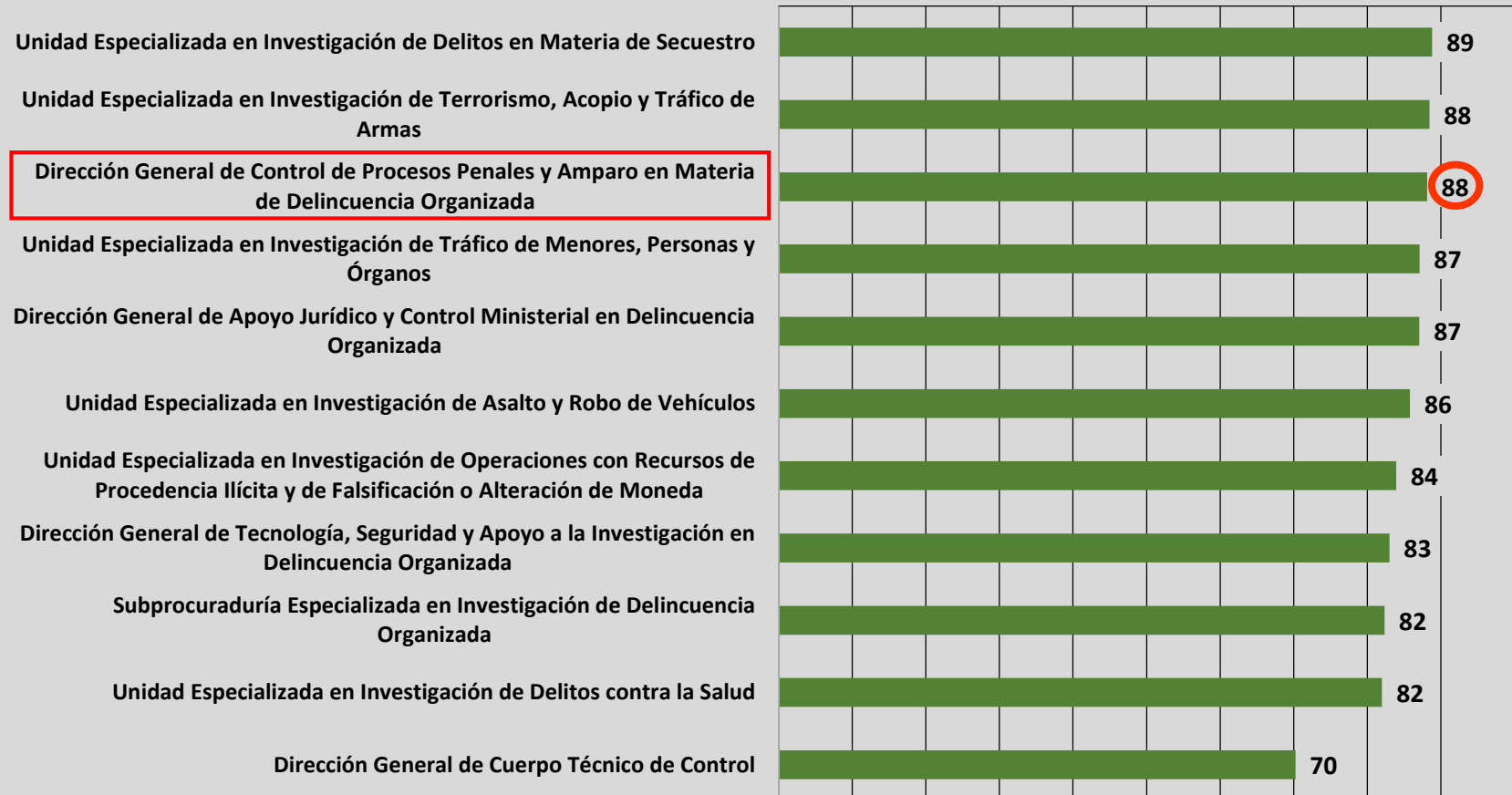
3.1.- Comparación de Resultados

3.1.1. Comparativo DGCPPAMDO – PGR / 2016

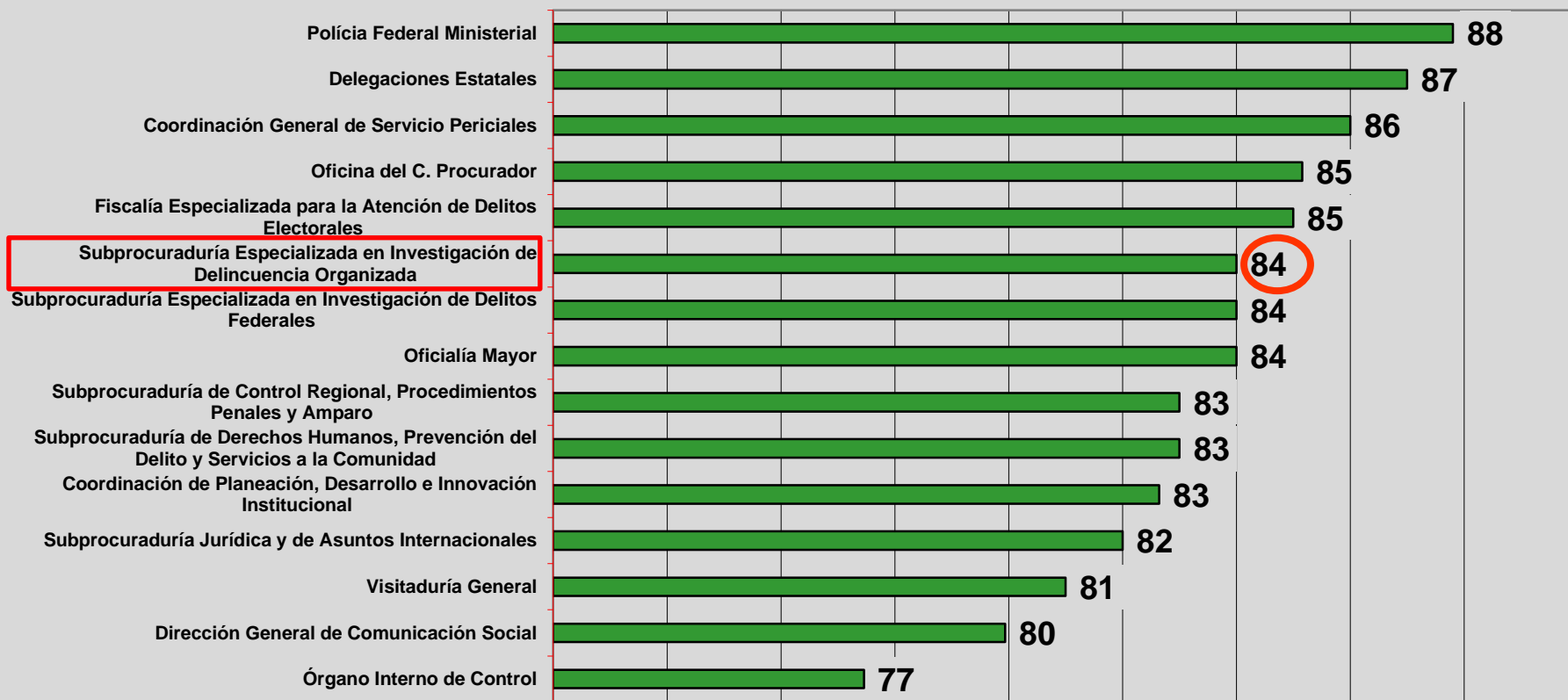


La gráfica muestra que en todos los factores la DGCPPAMDO, obtuvo mayor calificación, lo que demuestra que las prácticas orientadas a atender las ventanas de oportunidad identificadas durante 2015, han dado resultados, siendo el factor mejor calificado en la ECCO 2016 el Factor 59 (Liderazgo) y la calificación más baja Factor 54 (Entorno Cultural y Ecológico).

3.1.2. Los mejores calificados de la SEIDO / 2016



3.1.3. Índice Promedio SEIDO - PGR / 2016



De la gráfica podemos destacar que la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada (en promedio) se encuentra entre las Unidades Administrativas mejor calificadas de la Procuraduría General de la República, lo que muestra coherencia con la estructura operativa y el deber ser de la Institución, sobre todo si tomamos en cuenta que la S.E.I.D.O., se ubica cuatro puntos abajo de la Policía Federal Ministerial, que es el área mejor calificada de la P.G.R.

3.2.- 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:

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

$$\frac{1 \text{ Práctica Cumplida}}{2 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = 50\% \text{ de efectividad.}$$

Factor IX. Balance trabajo - familia

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = 50 \% \text{ de efectividad}$$

El seguimiento de las prácticas de transformación comprometidas conforme al calendario, se realizaron las acciones correctivas correspondientes con la participación de los integrantes del Grupo de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada

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

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 Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, 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 83 puntos o menores.

93 \geq ; 83 \leq

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Acciones de Mejor

OFICIALÍA MAYOR

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017

UNIDAD RESPONSABLE

416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
-----	--

FACTOR

38.- Adaptable al entorno
131.- En mi institución se considera importante retener a servidores públicos con experiencia.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Lograr que las y los servidores de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delinuencia Organizada, tengan la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores y realizar acciones de mejora continua a fin de revalorar los procesos internos de la institución, incentivar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.

								2017											
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	CAPACITAR EN ÁREAS DE OPORTUNIDAD E INCENTIVAR A LA O EL SERVIDOR PÚBLICO CON EXPERIENCIA TÉCNICA, APROVECHANDO LA CURVA DE APRENDIZAJE CON QUE CUENTA, PROCEDIENDO A UN CAMBIO DE ÁREA, ÚNICAMENTE CUANDO LA PERSONA NO DEMUESTRE SU IDENTIDAD Y PERTENENCIA CON EL ÁREA.	FISCALES Y TITULAR DE LA DGCPAMD	DOCUMENTALES / ELECTRONICOS	PERMANENTE (A SEDE DE MANERA PERMANENTE O CUANDO ALGUNO PERSONAL DE LA DGCPAMD REALICE LA EXPERIENCIA DE ÁREAS DE OPORTUNIDAD)	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X		X		X		X			
					O			R		X		X		X		X			
2	INFORMAR AL PERSONAL DE LA DGCPAMD EN TODO LO RELACIONADO A CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y/O ESPECIALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS A FIN DE INDUCIRLOS A SU APROVECHAMIENTO.	FISCALES Y TITULAR DE LA DGCPAMD	DOCUMENTALES / ELECTRONICOS / CARTELES	PERMANENTE	E		TODO EL PERSONAL	P		X		X		X		X			
					O	X		R		X		X		X		X			

MTRO. ALFONSO ESCOBEDO GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES
Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
COORDINADOR GENERAL
DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Acciones de Mejor

OFICIALÍA MAYOR

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017

UNIDAD RESPONSABLE

416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
-----	---

FACTOR

39.- Adaptable al ciudadano. 123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

TOMAR EN CUENTA LA APRECIACIÓN DE LAS PERSONAS RESPECTO A LA ATENCIÓN Y AL CLIMA LABORAL EN LA DGCPPAMDO, A TRAVÉS DE ENCUESTAS ANÓNIMAS Y OPINIONES, DEPOSITADAS EN EL BUZÓN, A FIN DE QUE SIRVAN COMO REFERENTE PARA REALIZAR ACCIONES DE MEJORA CONTINUA, A LOS PROCESOS INTERNOS Y ACTIVIDADES DEL ÁREA.

							2017											
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	ESTABLECER UN BUZÓN DE SUGERENCIAS EN LA DGCPPAMDO, DE MANERA QUE LAS PERSONAS SE SIENTAN CON LA CONFIANZA DE OPINAR SOBRE LA ATENCIÓN QUE SE BRINDA EN EL ÁREA	FISCALES Y TITULAR DE LA DGCPPAMDO	DOCUMENTALES	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X		X		X		X		
					O			R		X		X		X		X		
2	ELABORAR ENCUESTAS A FIN DE PROPORCIONARLAS AL PERSONAL ADSCRITO A LA DGCPPAMDO Y UNA VEZ DEPOSITADAS EN EL BUZÓN, SEAN TOMADAS COMO REFERENTE PARA REALIZAR ACCIONES DE MEJORA EN LAS ACTIVIDADES DEL ÁREA	FISCALES Y TITULAR DE LA DGCPPAMDO	DOCUMENTALES	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X		X		X		X		
					O			R		X		X		X		X		

MTR. ALFONSO GERMÁN GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES
Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
COORDINADOR GENERAL
DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Acciones de Mejor

PGR

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

UNIDAD RESPONSABLE

416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
-----	---

FACTOR

40.- Colaborativa. 137.- Mi jefe (a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CAPACITAR AL PERSONAL DE LA DGCPPAMDO, RESPECTO A LA IMPORTANCIA DE LA COOPERACIÓN Y EL SENTIDO DE PERTENENCIA EN UN EQUIPO DE TRABAJO, ASÍ COMO DE LA IMPLICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y LA UTILIZACIÓN DE INFORMACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES AL INTERIOR DE LA DGCPPAMDO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2017											
									MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	PROGRAMAR AL PERSONAL ADSCRITO A LA DGCPPAMDO, PARA CURSOS RELACIONADOS CON LA AGENDA INSTITUCIONAL	DGCPPAMDO	DOCUMENTALES Y CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X		X		X		X			
					O			R		X		X		X		X			
2	INVOLUCRAR TANTO AL PERSONAL SUSTANTIVO COMO DE ALTA DIRECCIÓN, ESCUCHANDO LAS OPINIONES QUE TODOS EXPRESAN Y AL FINAL TOMAR LA MEJOR APORTACIÓN, A FIN DE QUE TODO EL PERSONAL SE COMPROMETA EN EL PROYECTO DE LA DGCPPAMDO	DGCPPAMDO	N/A	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X		X		X		X			
					O			R		X		X		X		X			

MTRO. ALFONSO GONZÁLEZ GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES
Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
COORDINADOR GENERAL
DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Acciones de Mejor

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

UNIDAD RESPONSABLE

416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
-----	---

FACTOR

42.- EQUILIBRADA
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)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REALIZAR ACCIONES DE MEJORA ATENDIENDO AL BIENESTAR, LA SALUD, ATENCIÓN, TRATO DIGNO Y RESPETUOSO, ASÍ COMO LA CARGA DE TRABAJO Y SU IMPACTO EN LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGCPAMDO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017											
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	DIFUNDIR LOS CORREOS ELECTRÓNICOS INSTITUCIONALES, RELATIVOS A RECORRIDOS O VISITAS A PARQUES HISTÓRICOS O SITIOS PATRIMONIALES, HACIENDO LA INVITACIÓN A TODO EL PERSONAL DE LA DGCPAMDO, A FIN DE INCITAR A LA CONVIVENCIA FAMILIAR A TODAS LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA DGCPAMDO.	DGCPAMDO	CORREOS ELECTRÓNICOS INSTITUCIONALES	PERMANENTE <small>(VUELTO A LAS PRÁCTICAS QUE HACIENDO LAS ÁREAS ENCARGADAS DE ORGANIZAR LOS EVENTOS)</small>	E	TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X				
					O		R	X	X	X	X	X	X	X				
2	PROMOVER A TRAVÉS DEL CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL LOS DESCUENTOS PARA ASISTIR A OBRAS DE TEATRO, CARTELERAS RECREATIVAS Y CULTURALES, HACIENDO LA INVITACIÓN AL PERSONAL DE LA DGCPAMDO, A FIN DE ESTIMULAR LA CONVIVENCIA EN FAMILIA DE TODAS LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA DGCPAMDO.	DGCPAMDO	CORREOS ELECTRÓNICOS INSTITUCIONALES	PERMANENTE	E	TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X				
					O		R	X	X	X	X	X	X	X				
3	RESPECTAR EL HORARIO DE TRABAJO Y SÓLO EN CASOS EXTRAORDINARIOS Y POR NECESIDADES DEL SERVICIO REALIZAR GUARDIAS COMPENSADAS, ESTO ES, CUANDO EL PERSONAL DEBA CUBRIR TIEMPO EXTRAORDINARIO, EN LA MISMA MEDIDA LE SEA COMPENSADO EL TIEMPO PAUSE QUE LO DESTINE A SU FAMILIA, CON LA FINALIDAD DE GENERAR UN EQUILIBRIO EN LOS FACTORES FAMILIA-TRABAJO, A FIN DE QUE SE VAYA RESTAURANDO EN LA DGCPAMDO, LA POLÍTICA LABORAL RELATIVA A QUE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEBEN ESTAR EQUILIBRADOS EN LOS FACTORES CONVIVENCIA FAMILIAR Y TRABAJO.	DGCPAMDO	DOCUMENTALES/ CORREOS ELECTRÓNICOS INSTITUCIONALES	PERMANENTE	E	TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X				
					O		R	X	X	X	X	X	X	X				

MTRO. ALFONSO GARCÍA GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES
Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
COORDINADOR GENERAL
DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Acciones de Mejor

OFICIALÍA MAYOR

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017

UNIDAD RESPONSABLE

416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
-----	--

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

EVALUAR LA PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS SOBRE PRÁCTICAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, ASÍ COMO RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN

							2017											
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SOLICITAR A LA DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO, QUE SE REALICEN LAS ADECUACIONES NECESARIAS EN LAS INSTALACIONES DEL EDIFICIO DE PASEO DE LA REFORMA NUMERO 72, TODA VEZ QUE LAS INSTALACIONES PARA EL DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL DISCAPACITADO NO SE ENCUENTRAN TERMINADAS EN SU TOTALIDAD, YA QUE EN LA PUERTA DE ACCESO PRINCIPAL DEL EDIFICIO DE REFORMA 72, FALTA UNA RAMPA.	DGCPRAMDO	DOCUMENTALES/ ELECTRÓNICOS.	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES	P	X					X				
					O			R	X					X				
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL ADSCRITO A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA EN RELACION AL TEMA DE DISCAPACIDAD.	DGCPRAMDO	ELECTRÓNICOS.	PERMANENTE	E			P	X					X				
					O	X	TODO EL PERSONAL	R	X					X				

MTR. ALFONSO GORNIO GARCIA
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES
Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
COORDINADOR GENERAL
DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Acciones de Mejor

OFICIALÍA MAYOR

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017

UNIDAD RESPONSABLE

416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
-----	---

FACTOR

47.- MOTIVADA
181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y RESPONDER A SUS NECESIDADES, TALES COMO EQUITAD EN LA REMUNERACIÓN, LIBERTAD PARA TOMAR DECISIONES Y LA FORMA DE SOLUCIONAR PROBLEMAS, ESTO ÚLTIMO SIEMPRE QUE NO AFECTE EL LOGRO DE OBJETIVOS Y NORMAS.

							2017											
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	PROMOVER EN LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS, PARA QUE EL PERSONAL CON MAYOR ANTIGÜEDAD OCUPÉ LOS PUESTOS QUE HAN DEJADO LIBRES, PERSONAS QUE HAN OBTENIDO MEJORAS, YA SEA EN SEIDO O EN OTRAS ÁREAS DE PGR, DANDO OPORTUNIDAD DE ASCENSO A LAS PERSONAS QUE HAN DEMOSTRADO BUENOS RESULTADOS EN SU TRABAJO.	TITULAR DE LA DGCPPAMDO / DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS.	DOCUMENTALES / ELECTRONICOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X							X	
					O			R		X							X	
2	RECONOCER LA PUNTUALIDAD Y DESEMPEÑO DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS, OTORGANDO UNA TARDE LIBRE AL MES PARA CONVIVENCIA FAMILIAR, AUNADO A QUE SEAN PROGRAMADOS EN LA IMPARTICION DE TALLERES Y CURSOS RELACIONADOS CON TEMAS QUE FOMENTEN EL TRABAJO EN EQUIPO.	TITULAR DE LA DGCPPAMDO / DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS.	DOCUMENTALES/ ELECTRONICOS/ FELICITACIONES	MENSUAL	E		TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
					O	X		R	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

MTRE ALFONSO OROZCO GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES
Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

LIC. ENRIQUE VALENCIA ORTA
COORDINADOR GENERAL
DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Acciones de Mejora.

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

UNIDAD RESPONSABLE

416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	--

FACTOR

30.- PROFESIONAL
191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.
195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CONTAR CON SERVIDORES PÚBLICOS COMPETENTES, ÉTICAMENTE RESPONSABLES, QUE POTENCIEN SUS CAPACIDADES PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES Y OTRAS DE DISTINTA O MAYOR RESPONSABILIDAD, CUANDO CORRESPONDA, CON LA FINALIDAD DE IMPULSAR EL DESARROLLO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2017											
								MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	CONTACTAR Y DIALOGAR CON EL O/LA SERVIDORA PÚBLICA EN EL ÁREA DE OPORTUNIDAD DETECTADA POR EL SUPERIOR JERÁRQUICO, A FIN DE ESTABLECER EMPATÍA Y SABER ACERCA DE SUS NECESIDADES E INQUIETUDES PARA LOGRAR QUE SE IDENTIFIQUE CON EL EQUIPO DE TRABAJO.	TITULAR DEL ÁREA FISCAL Y/O DIR. GRALES. ADJUNTOS	DOCUMENTALES / CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X			X						
					O			R		X			X						
2	ANALIZAR EL ÁREA DE OPORTUNIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE NO SE SIENTEN IDENTIFICADOS O COMPROMETIDOS CON EL ÁREA DE TRABAJO, A FIN DE IMPLEMENTAR MEDIDAS COMO CAPACITACIÓN O UN CAMBIO DE ACTIVIDADES ACORDES AL PERFIL, DENTRO DE LA DGCPRAMDO, PARA TRABAJAR CONJUNTAMENTE CON EL SERVIDOR O SERVIDORA PÚBLICA.	TITULAR DEL ÁREA FISCAL Y/O DIR. GRALES. ADJUNTOS	COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X			X						
					O			R		X			X						
3	PREVIENDO LA SOLICITUD DE RENUNCIA DE SERVIDORAS (ES) PÚBLICAS (OS), SE DEBE BUSCAR A TODA COSTA MOTIVAR AL PERSONAL Y EXPLICAR LA IMPORTANCIA DE SUS CONCOMIENTOS PARA LA INSTITUCIÓN Y SOLO EN EL HIPOTÉTICO CASO, COMO MEDIDA EXTREMA, SOLICITAR LA RENUNCIA.	TITULAR DE LA DGCPRAMDO	DOCUMENTALES, ELECTRÓNICOS.	MENSUAL	E		TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O	X		R	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

M. R. ALFONSO GARCÍA GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES
Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
COORDINADOR GENERAL
DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Acciones de Mejor

OFICIAJÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017

UNIDAD RESPONSABLE

416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
-----	--

FACTOR

52.- LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO
FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL LIDERAZGO INTEGRAL, PARA GENERAR MAYOR ARMONÍA EN EL CLIMA LABORAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		2017											
					PERSONAL	PERSONAL	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	DISFUNDIR EN LA DGCPRAMDO INFORMACIÓN RELACIONADA CON CLIMA LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO, PROMOVIENDO LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN ESTOS TEMAS	TITULAR DE LA DGCPRAMDO	DOCUMENTALES / CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	SEMESTRAL	E	MANDOS MEDIOS/ MANDOS SUPERIORES	P											
					O	X	R									X		
2	EFECTUAR ENCUESTAS AL PERSONAL A FIN DE QUE MANIFIESTEN SU PERCEPCIÓN EN RELACIÓN AL CLIMA LABORAL EN LAS ÁREAS DE LA DGCPRAMDO, MISMAS QUE SERVIRÁN COMO REFERENTE PARA ESTABLECER MEJORAS CONTINUAS EN LAS PRÁCTICAS	TITULAR DE LA DGCPRAMDO	DOCUMENTALES / CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	SEMESTRAL	E	TODO EL PERSONAL	P											
					O	X	R									X		

MTRO. ALFONSO OSORIO GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

EL ENRIQUE VALENTE LIRA
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.
6. Calendarización de Acciones de Mejor

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

UNIDAD RESPONSABLE

416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
-----	--

FACTOR

61.- TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO
INFORMAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA, LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017											
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	DIFFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA, OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016.	TITULAR DEL ÁREA	DOCUMENTAL / CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	ANUAL	E X D	X PERSONAL	P R		X									

ENTRO, ALFONSO DOMINGO GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

DR. ENRIQUE VALENCIA LIRA
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO