

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2016

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

**Instituto de Formación Ministerial,
Policial y Pericial**

Contenido

Tema	Página
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	4
2. Análisis Cualitativo	45
3. Análisis Comparativo.....	48
3.1. Comparación de resultados respecto a la APF-IFMPP	49
3.1.1. Comparación Sector Desconcentrado.....	50
3.1.2. Comparación Sector Procuración de Justicia.....	51
3.1.5. Comparativo Histórico	52
3.2. Efectividad del PPTCCO 2016	53
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	58
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	58
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	64

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 este, 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

En la ECCO 2016, el Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial participó con **107** servidoras y servidores públicos, que representan el **100%** del total del Universo registrado; la participación fue igual a la del año inmediato anterior que también fue del 100%.

Los resultados de la ECCO se miden en una escala de 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 del IFMPP en la encuesta fue de **85 puntos**, igual que la calificación obtenida el año anterior. Es importante destacar que el IFMPP se colocó 5 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, obteniendo el **Tercer Lugar** a nivel Sector Desconcentrado.

Los resultados muestran que el IFMPP obtuvo un umbral superior de 90 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 80 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 del Instituto y las motivaciones personales.

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

92 ≥; 78 ≤



92 a 100
Excelente



79 a 91
Suficiente



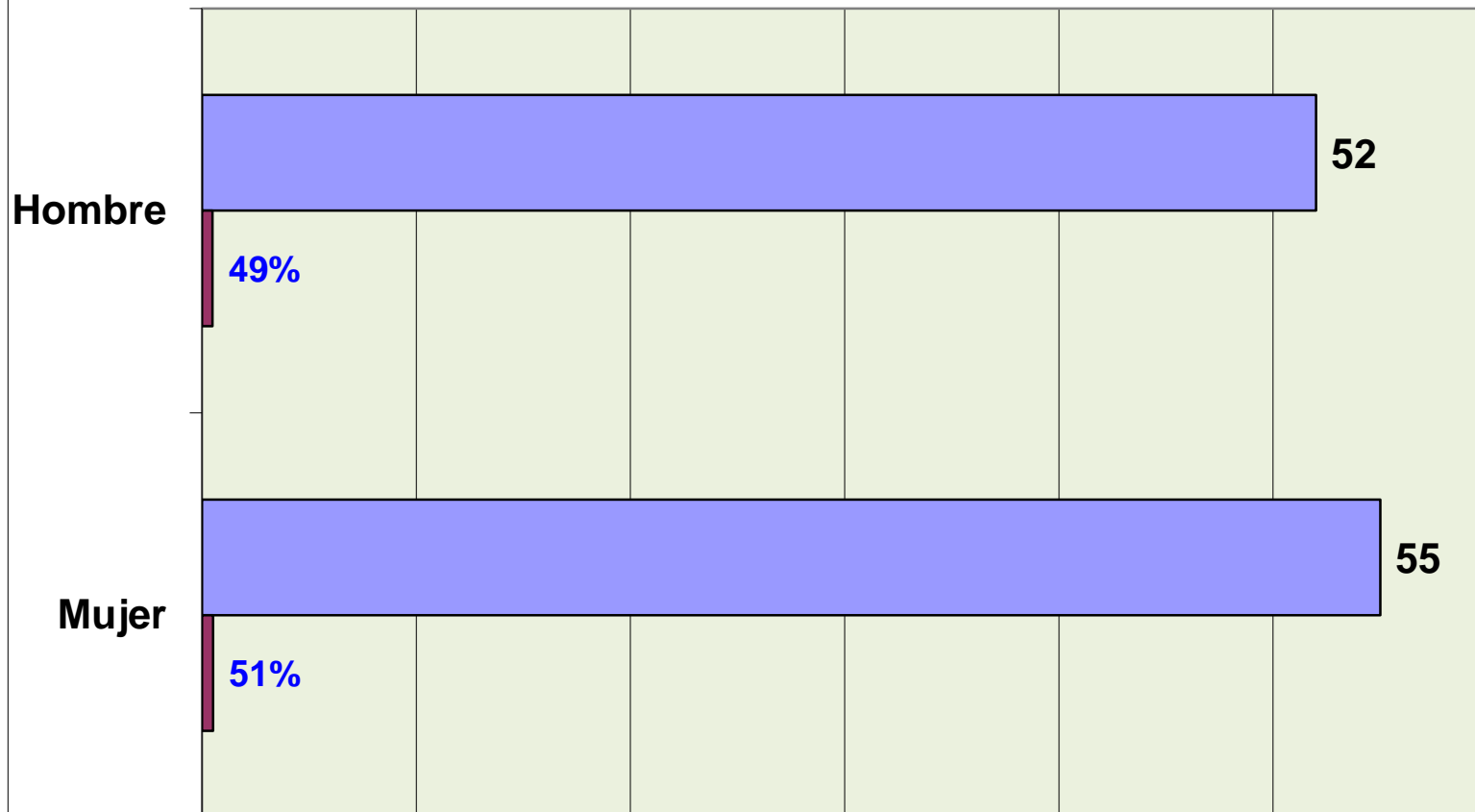
61 a 78
Insatisfactorio

1.-Análisis Cuantitativo

Datos Sociodemográficos

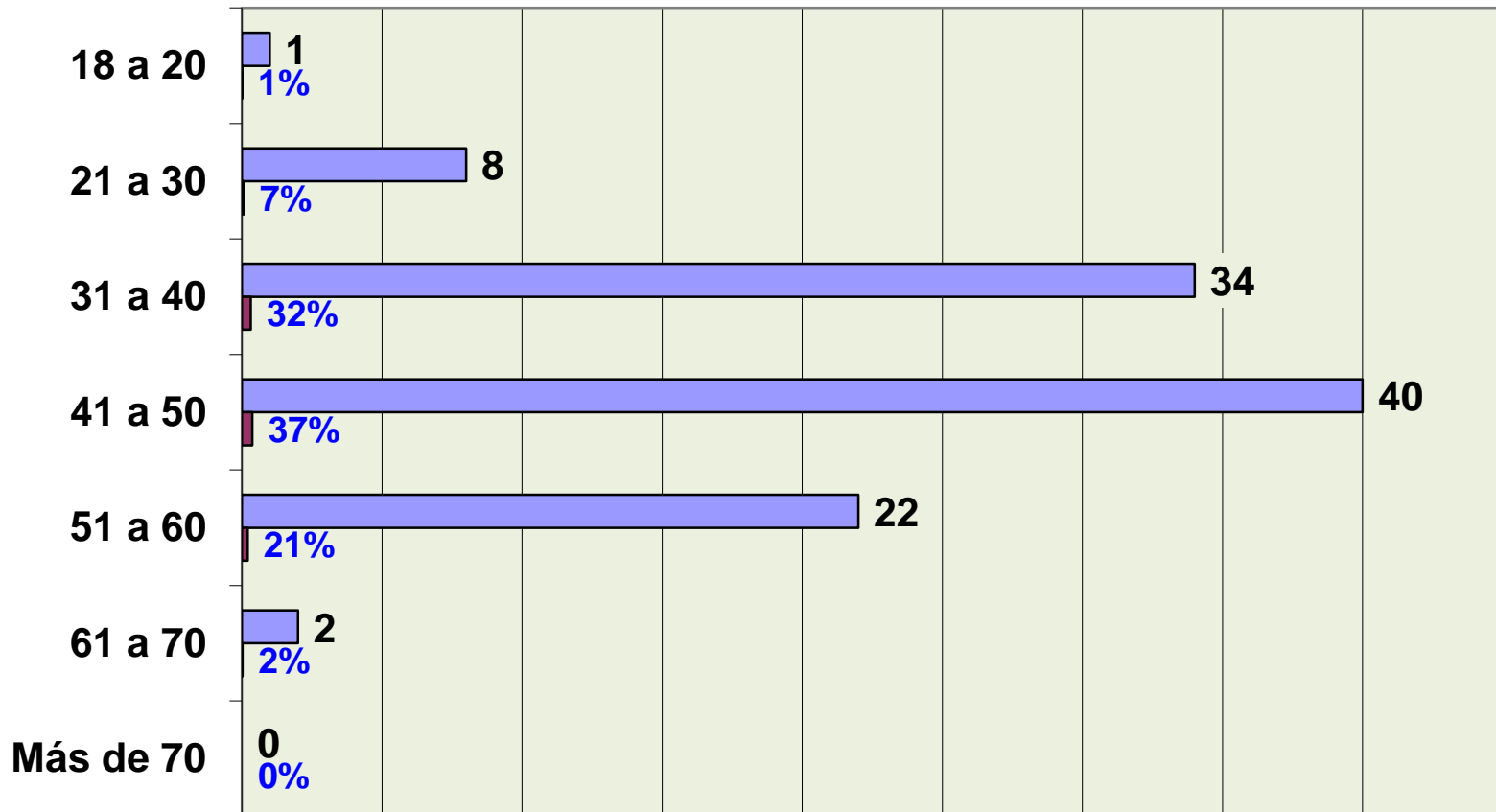
La participación de las mujeres en la encuesta fue superior a la de los hombres, sin embargo, la participación de ambos sexos es satisfactoria.

4.- ¿El encuestado es? / 2016



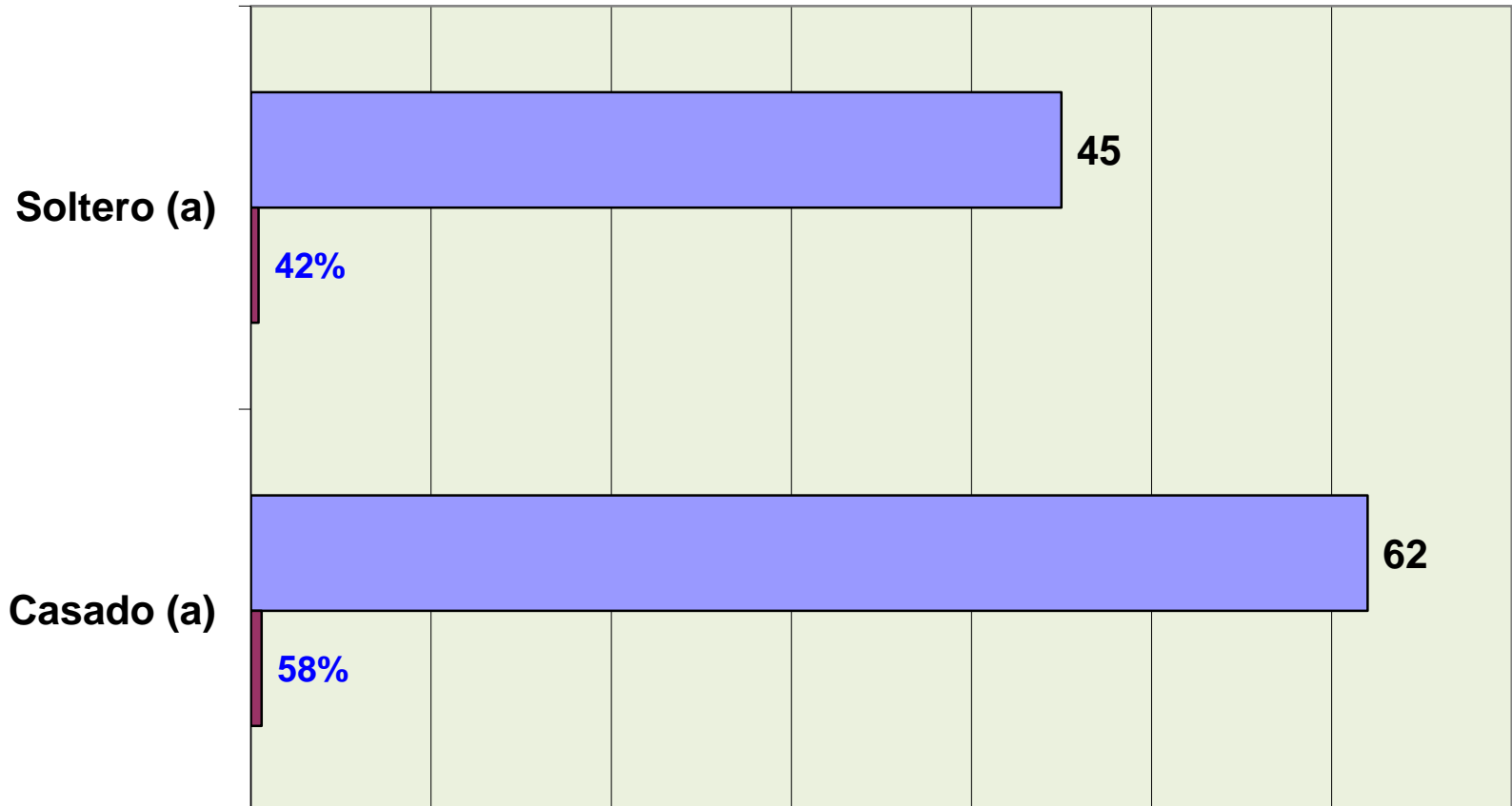
El 90% de las y los servidores públicos encuestados/as (s.p.e.), se encuentran entre los 31 y los 60 años. Dicho porcentaje presentó un aumento del 6% respecto al año anterior.

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



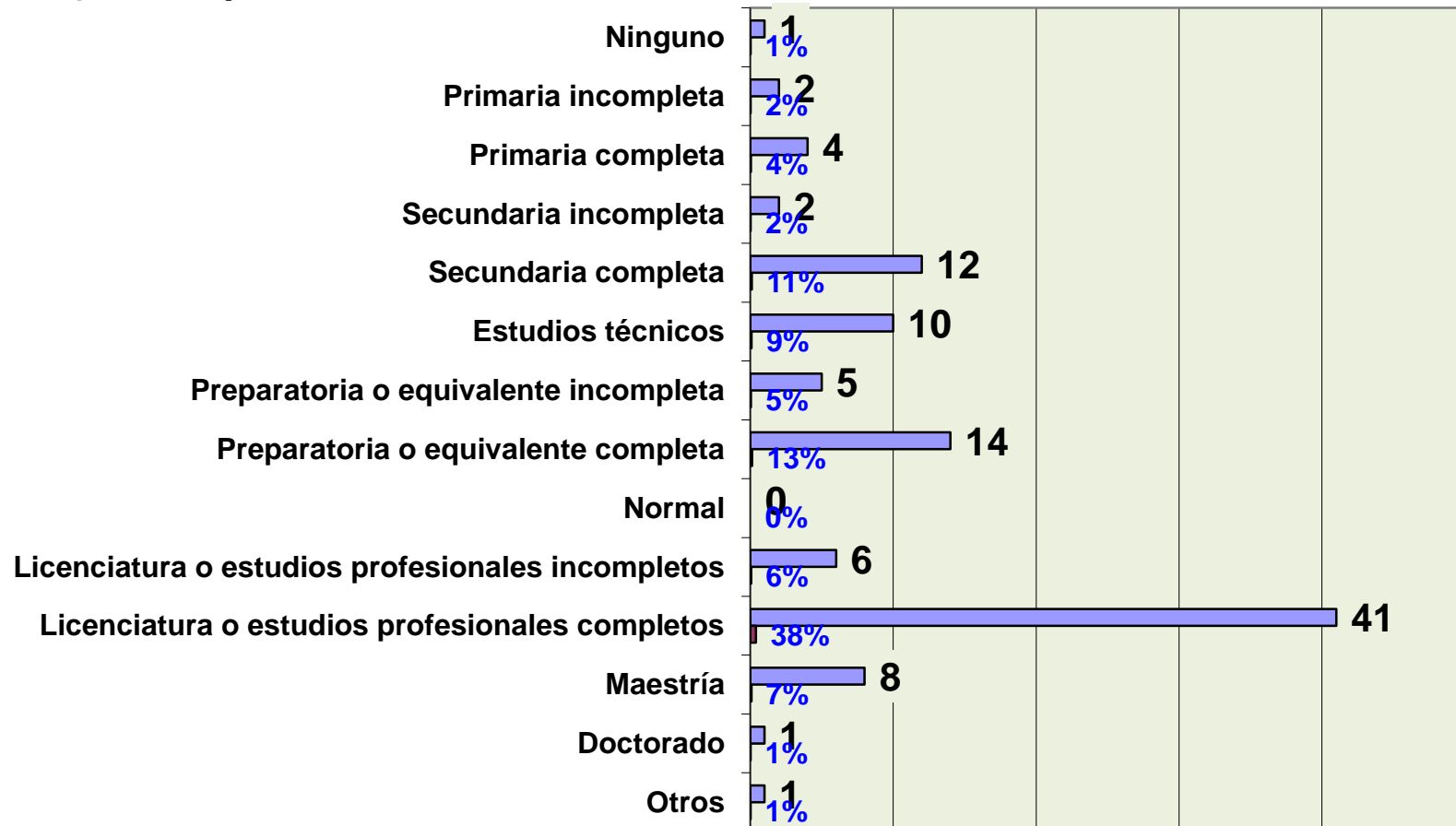
Los/as s.p.e. casados/as aumentaron su participación por dos puntos porcentuales respecto del año anterior.

5.- ¿Su estado civil es? / 2016



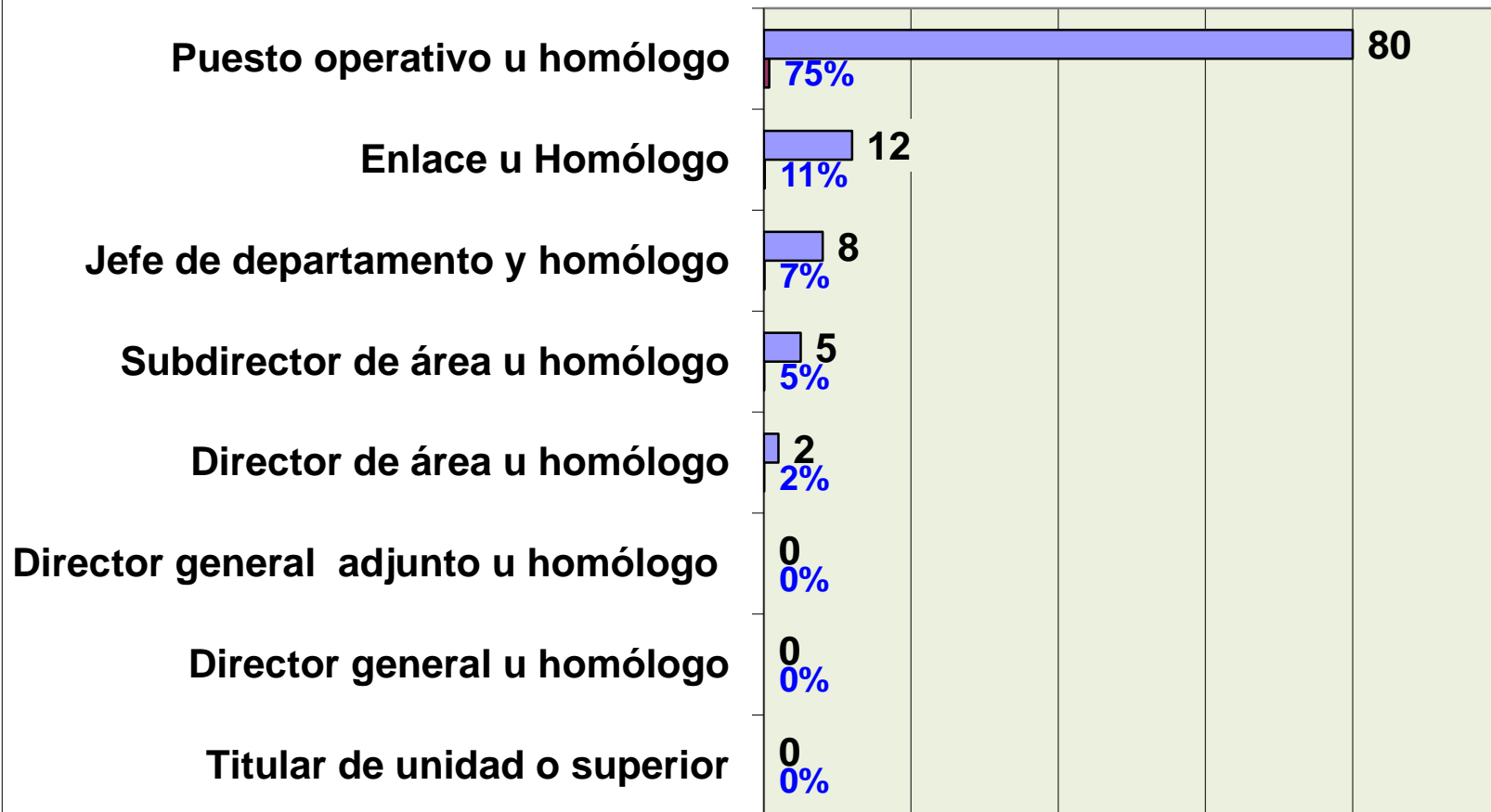
38% de las y los participantes cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, por lo que aumentó 4 puntos porcentuales respecto al año anterior.

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



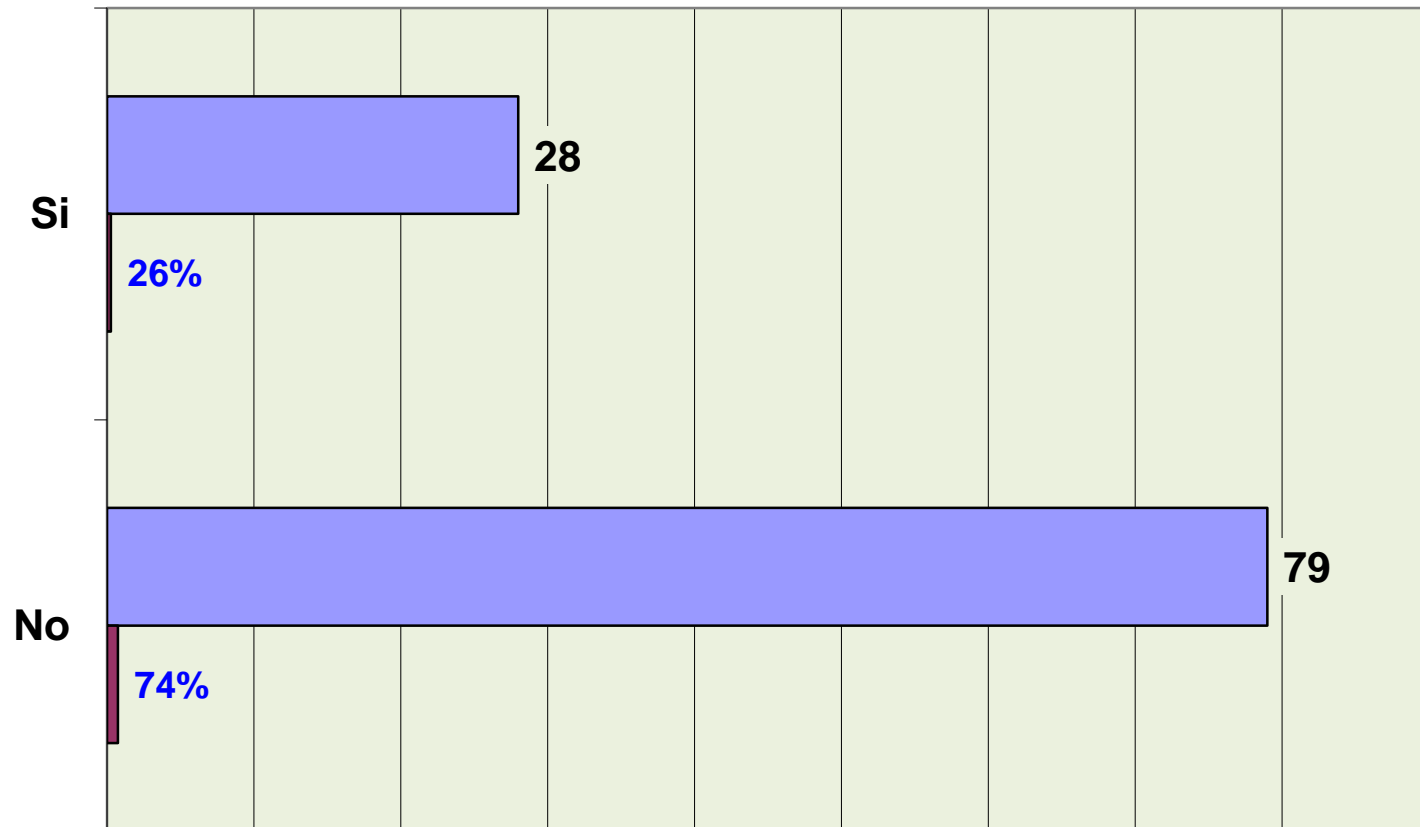
En promedio, 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos del IFMPP que participaron en la encuesta ostenta puesto operativo u homólogo, también se observa un incremento en la participación de jefes/as de departamento, condición importante para fortalecer el liderazgo integral del Instituto.

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



En el IFMPP no aplica el Servicio Profesional de Carrera, sin embargo, el 26% de los/as s.p.e. manifestó contar con algún sistema de profesionalización.

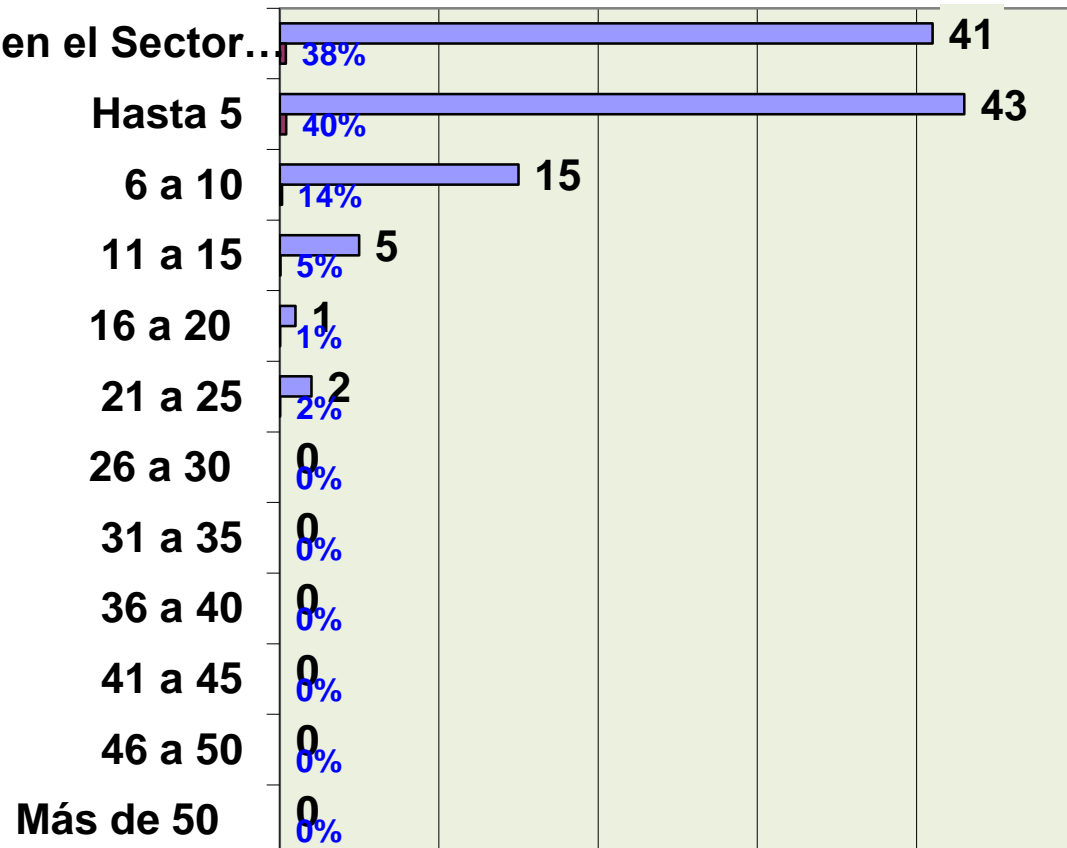
13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2016



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

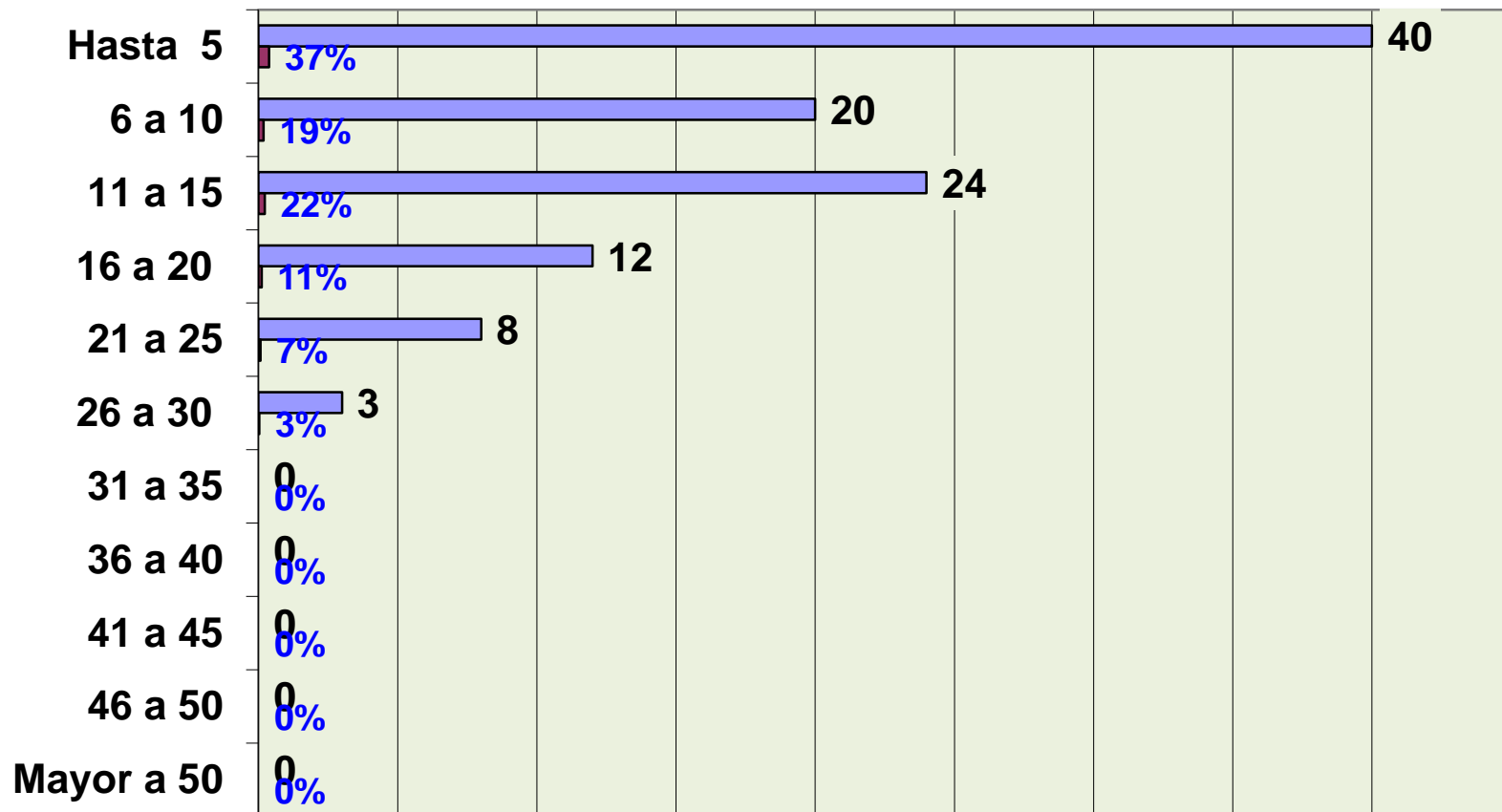
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2016

Nunca he trabajado en el Sector...



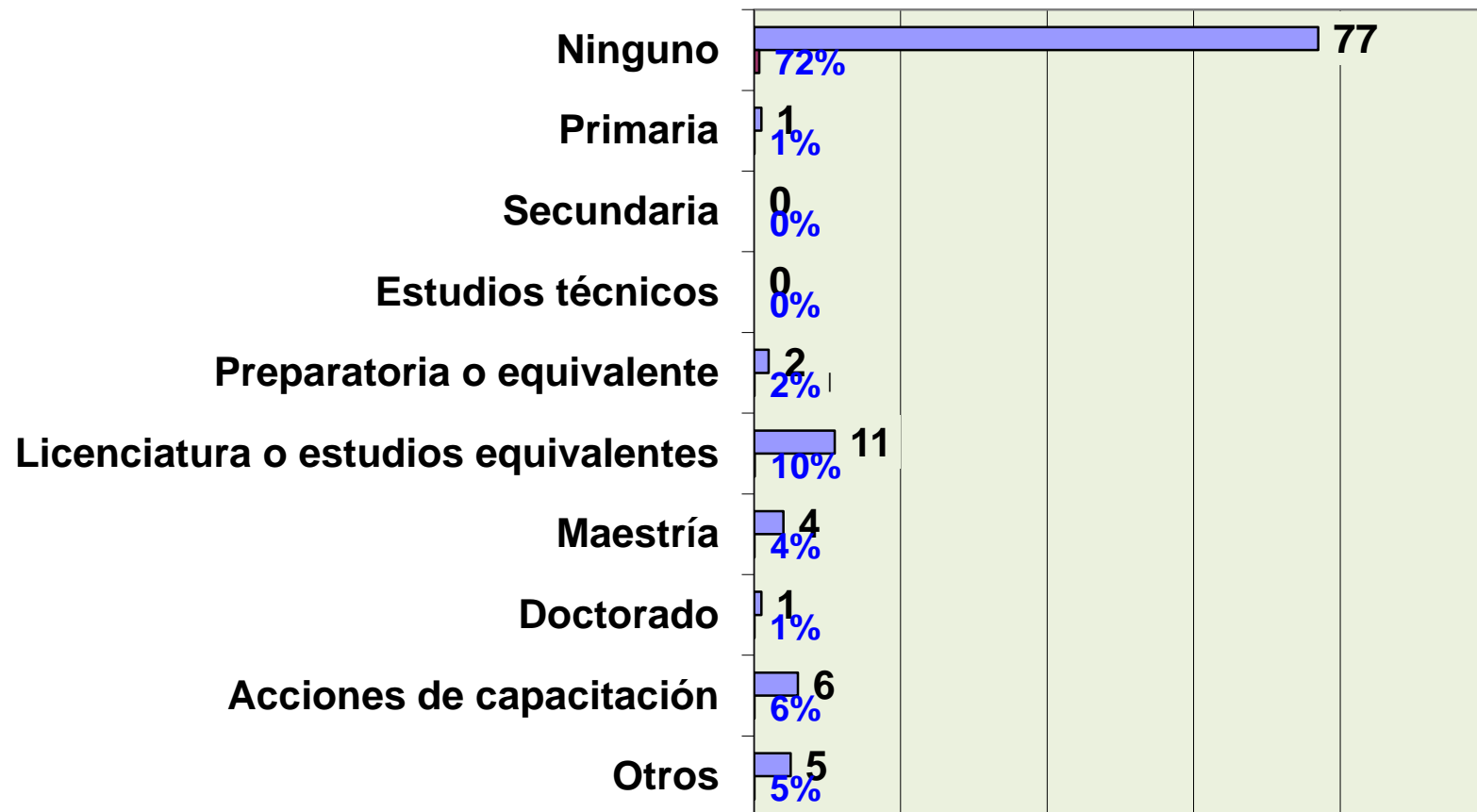
El 41% de los/as s.p.e. tiene entre 6 y 15 años en el puesto actual.

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



Sólo el 28% de los/as s.p.e. están realizando algún tipo de estudio, incrementándose 4 puntos porcentuales respecto al año anterior.

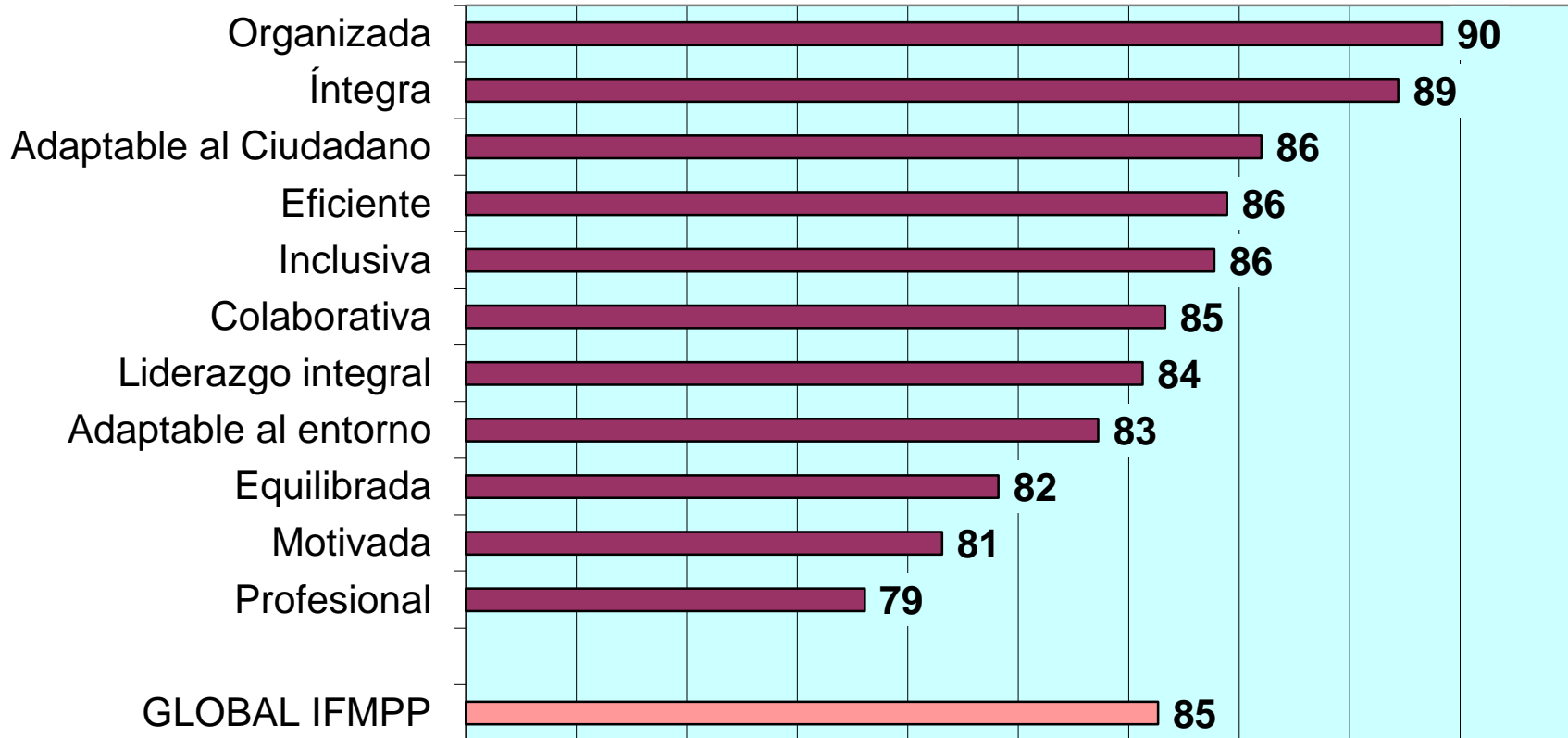
8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2016



Resultado por Factores de mayor a menor

Cómo es el IFMPP:

**ECCO Factores básicos IFMPP / 2016
de mayor a menor**

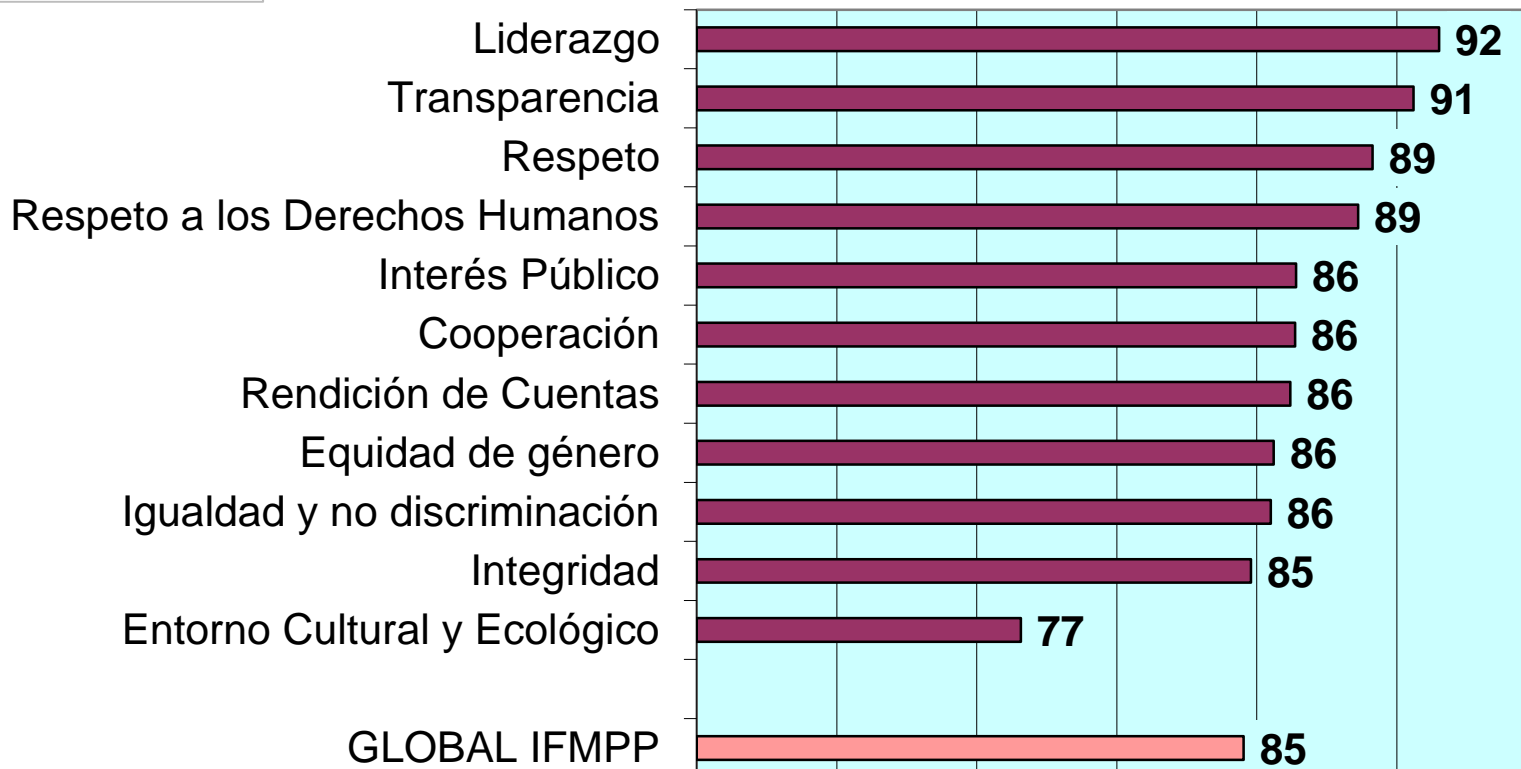


Los/as s.p.e. perciben que el IFMPP es un órgano altamente organizado e íntegro; por otro lado, consideran que podría mejorar el apoyo en materia de profesionalización, los instrumentos de motivación en cuanto a responder a sus necesidades, así como el bienestar, la salud, la atención el trato digno y respetuoso, y el impacto de la carga de trabajo en su vida personal y familiar.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

*Vivencia de Valores
en el IFMPP:*

ECCO / Valores 2016



Se presenta una excelente percepción en Liderazgo y Transparencia, además del Respeto y el Respeto a los Derechos Humanos, que 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

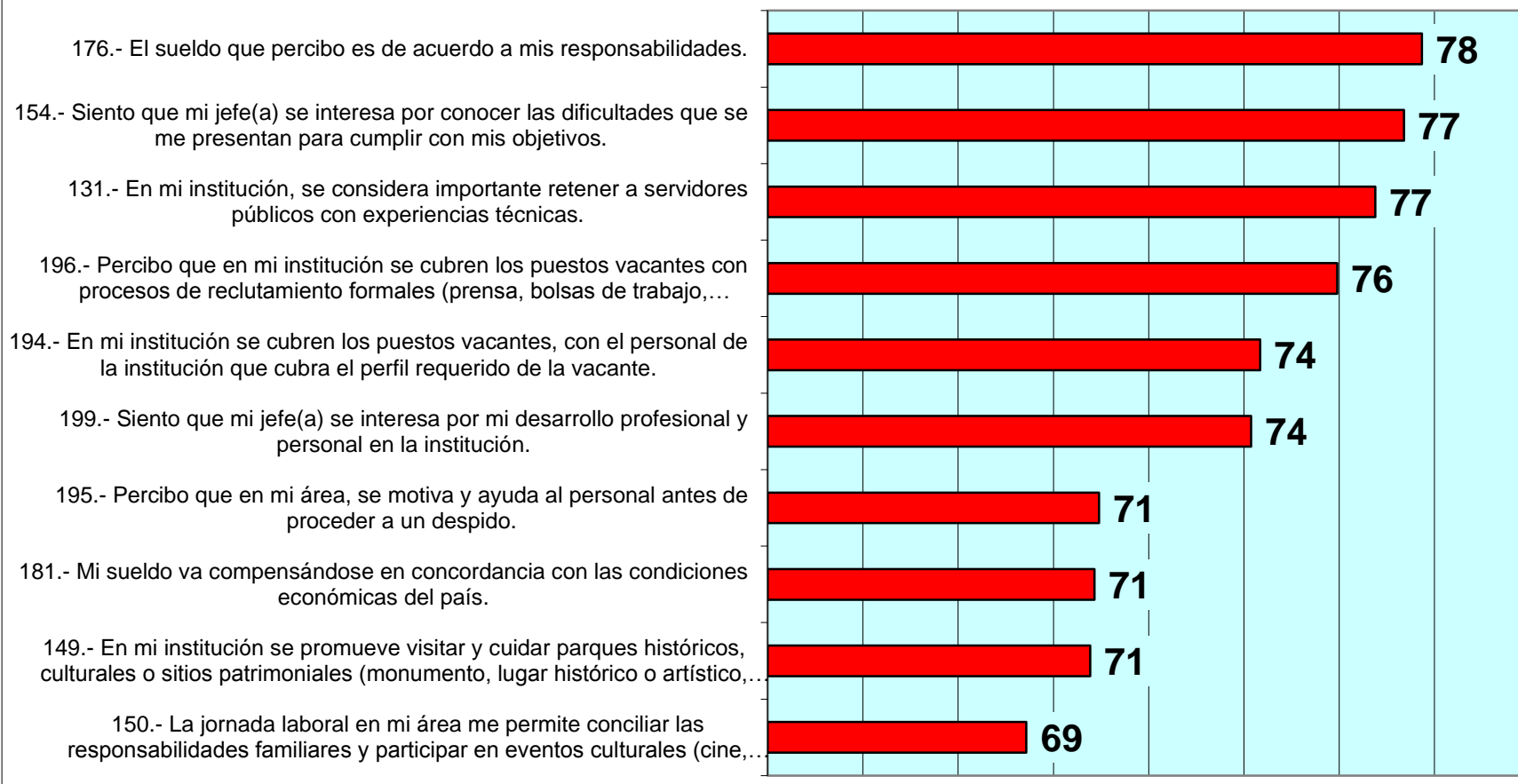
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DEL IFMPP / 2016



El trabajo del Comité de Ética ha dado frutos, ya que los/as s.p.e. conocen el Código de Conducta de la PGR; además, hay continuidad con otros años de la identidad que tiene el personal con la Institución. 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. También existe una clara percepción en cuanto a que se sienten identificados/as con el propósito u objetivo de la Institución.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DEL IFMPP / 2016



El reactivo con menor calificación es La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos, sin embargo, se considera que todos/as los s.p.e. adscritos/as al IFMPP tienen una jornada laboral accesible.

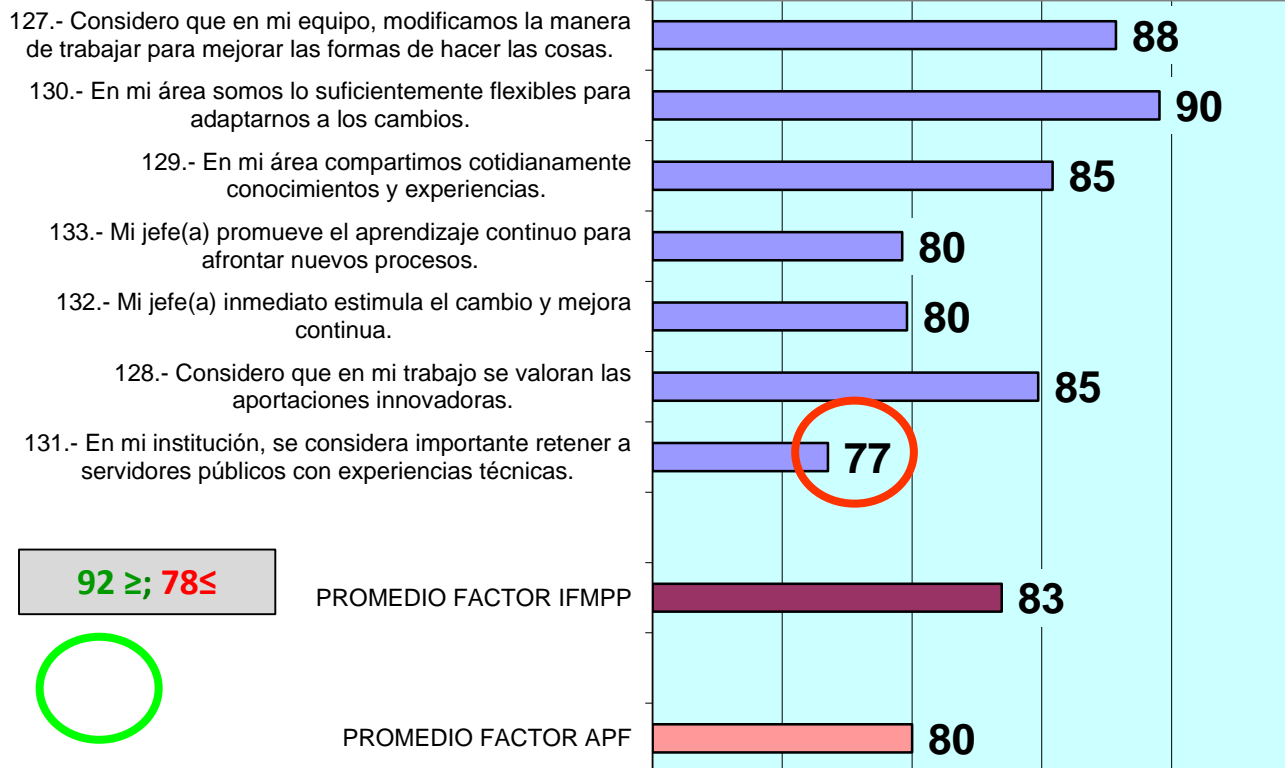
Factores básicos

Índice individual

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

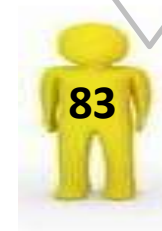
1.-Análisis Cuantitativo

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 del Instituto reconoce la flexibilidad para adaptarse a los cambios, así como que en equipo se modifica la manera de trabajar para mejorar las formas de hacer las cosas. Por otro lado, se percibe la insuficiencia para retener a servidores/as públicos/as con experiencias técnicas.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 39 ADAPTABLE AL CIUDADANO / 2016

125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

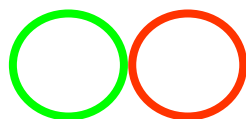
124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.

126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.

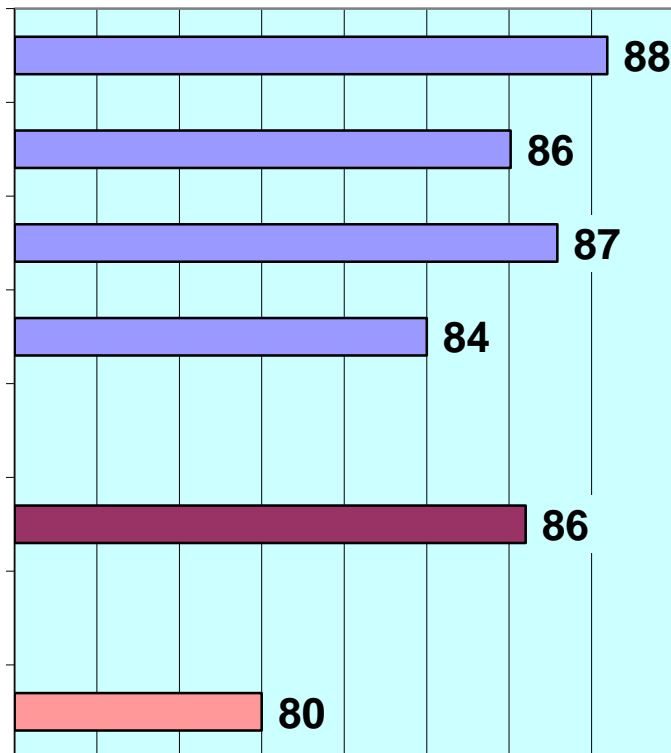
123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

92 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR IFMPP



PROMEDIO FACTOR APF



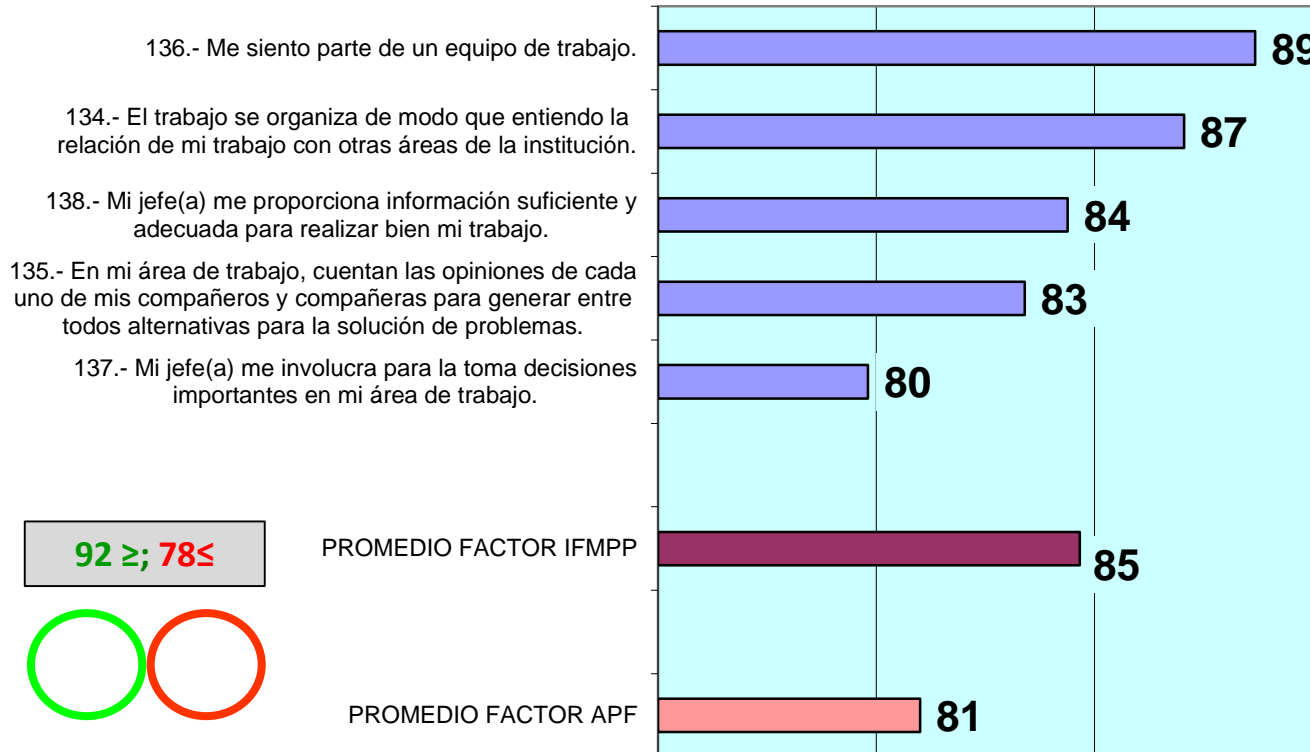
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

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 del Instituto perciben que constantemente se mejora la atención y los servicios para el público usuario sin beneficio de intereses particulares.

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.



La percepción de las y los servidores públicos del IFMPP es de que se sienten preparados para aceptar y enfrentar los cambios, seguido de la disposición a buscar nuevas formas para brindar un mejor servicio. Lo anterior, es coherente con la condición de transición a Fiscalía en la que se encuentra la PGR.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

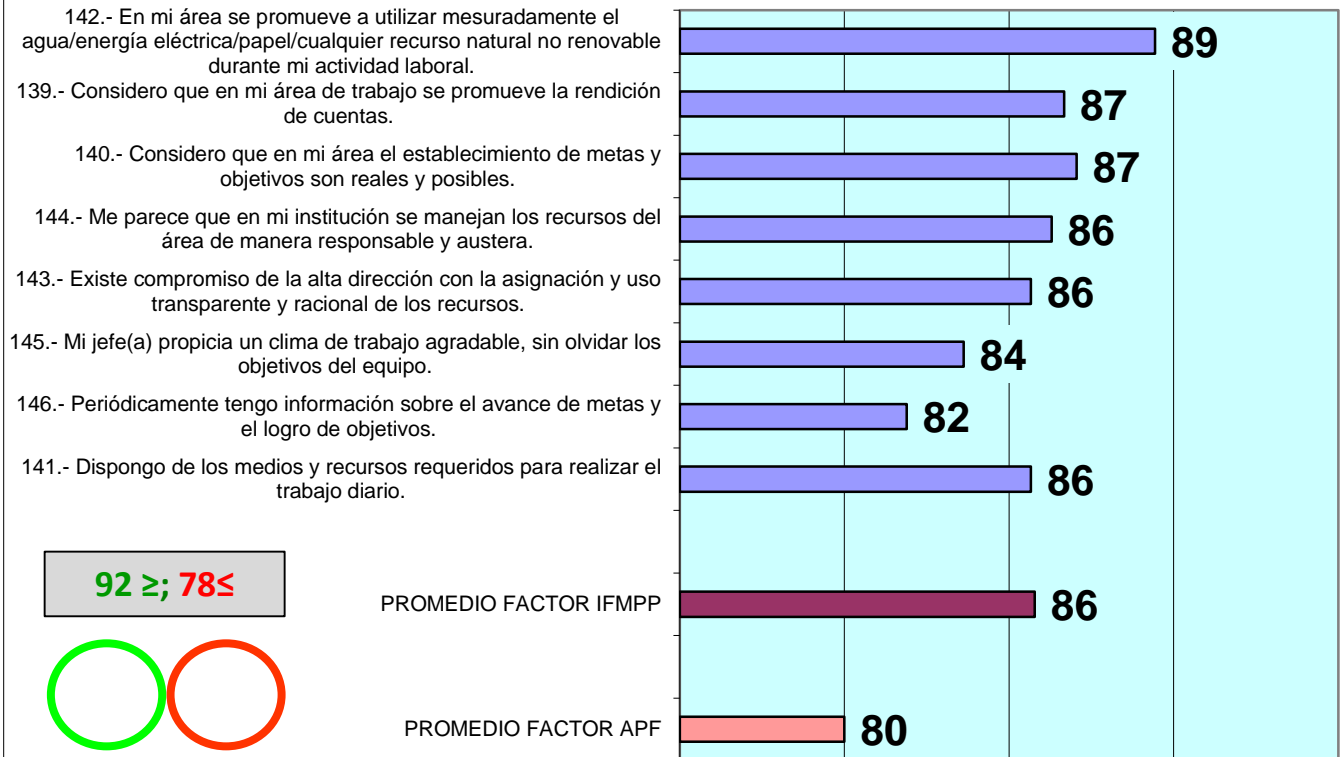
1.-Análisis Cuantitativo

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.

86

FACTOR 41 EFICIENTE / 2016



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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

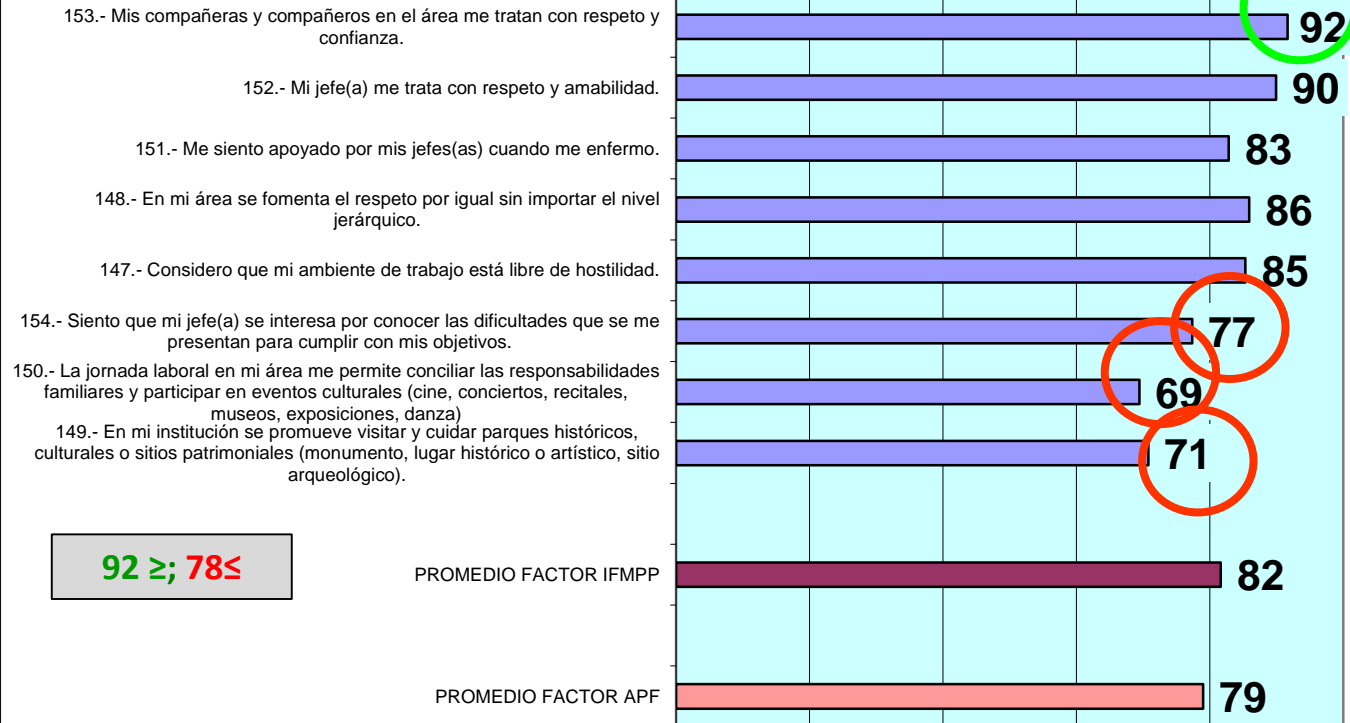
1.-Análisis Cuantitativo

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.

82

FACTOR 42 EQUILIBRADA / 2016



Las y los servidores públicos encuestados del Instituto perciben que la Institución es equilibrada ya que ofrece un ambiente de excelente respeto y confianza; por otro lado, manifiestan su inconformidad por lo que respecta al balance familia-trabajo.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

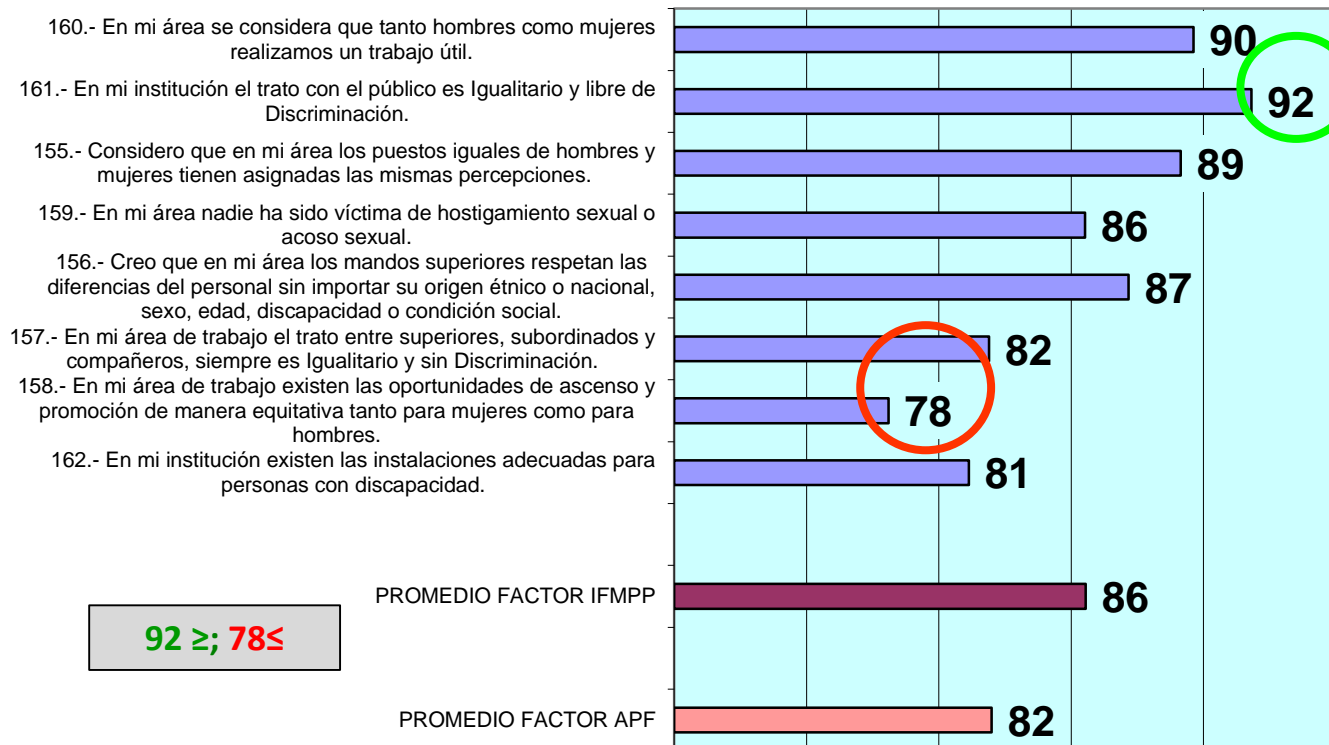
1.-Análisis Cuantitativo

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.

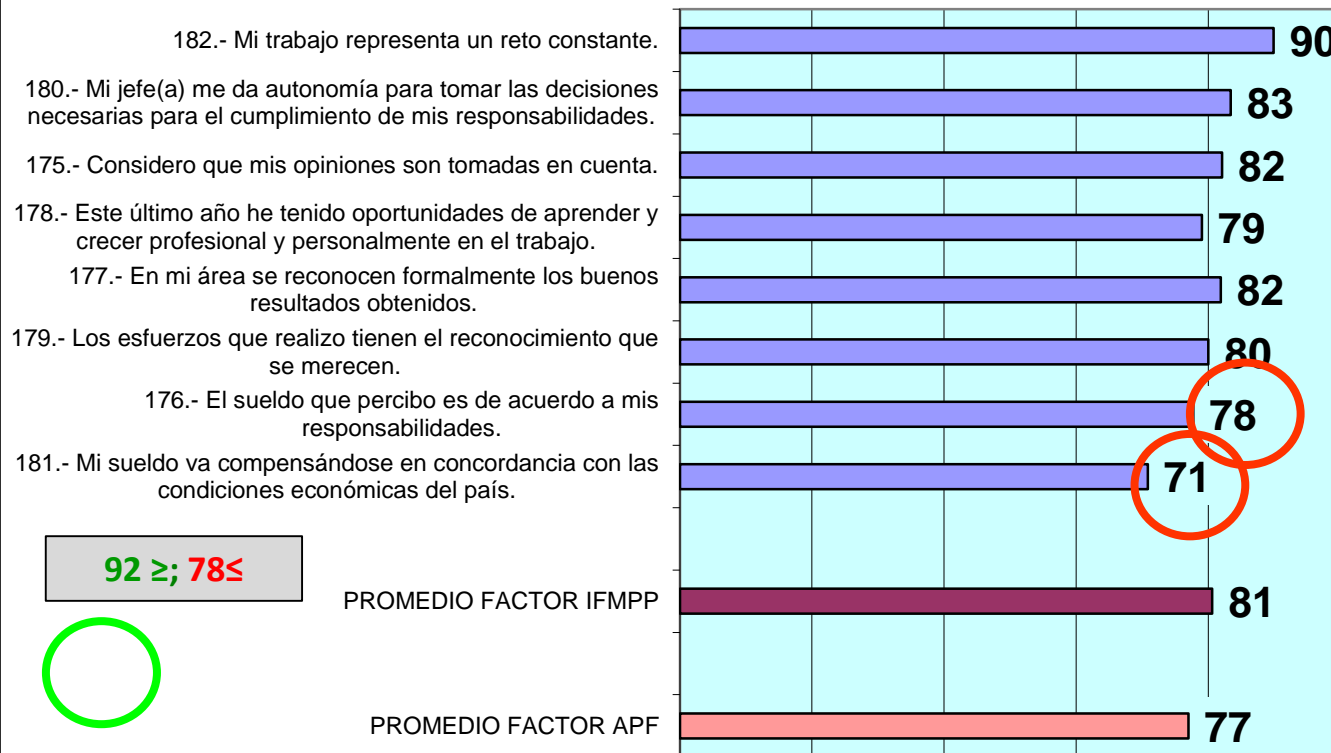


FACTOR 46 INCLUSIVA / 2016



La percepción que tienen las y los servidores públicos del IFMPP, es que existen excelentes prácticas de igualdad y no discriminación dentro de la Institución. Aunque consideran que no existen oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.

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).



El resultado de este factor muestra una ventana de oportunidad de incrementar el sueldo, sin embargo, ésta práctica depende de las mismas condiciones económicas del país, la condición que se percibe es que el sueldo no está en concordancia con las responsabilidades. Por otro lado, se percibe el trabajo diario como un reto constante, lo que permite el logro de los objetivos y metas institucionales.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

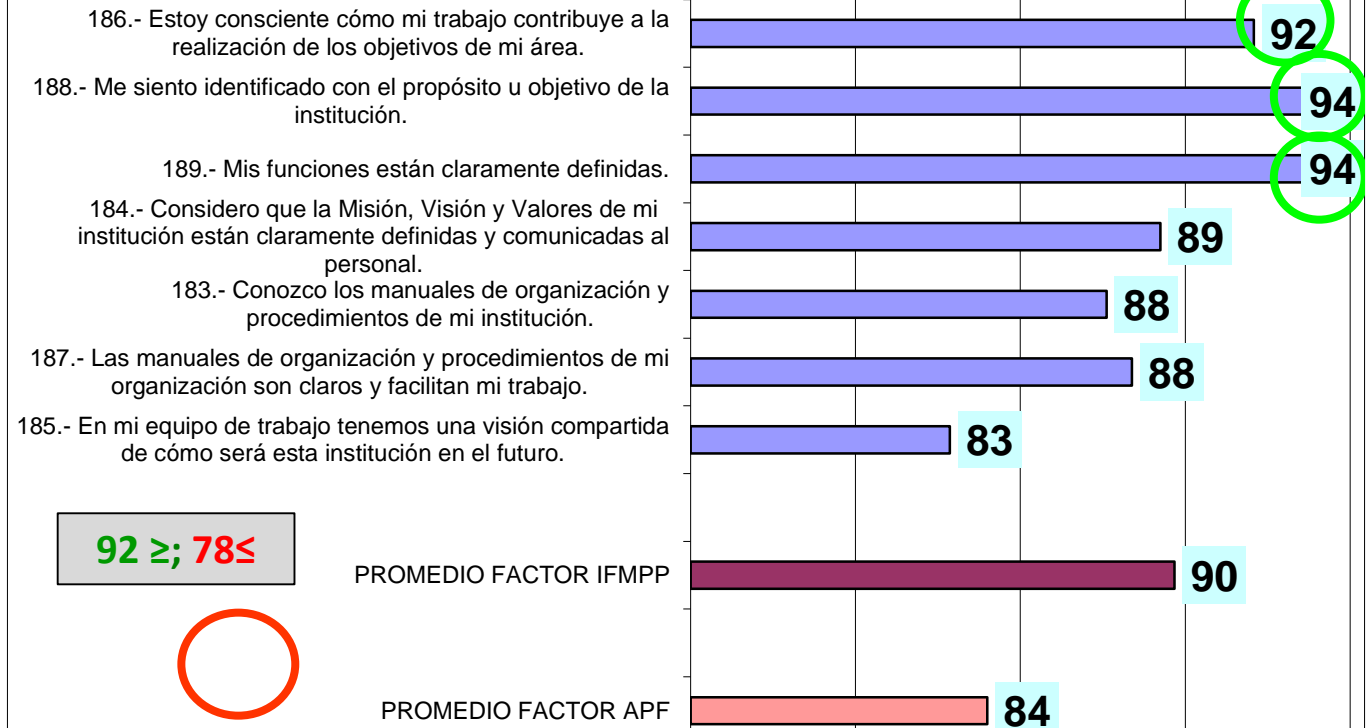
1.-Análisis Cuantitativo

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.

90

FACTOR 48 ORGANIZADA / 2016



El resultado de este factor muestra que el personal identifica el objetivo del IFMPP, que tiene claramente definidas sus funciones y de que su trabajo contribuye al logro de los objetivos estratégicos. Por otro lado, se presenta una sensible incertidumbre de cómo será la Institución en el futuro, probablemente por el cambio a la Fiscalía.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

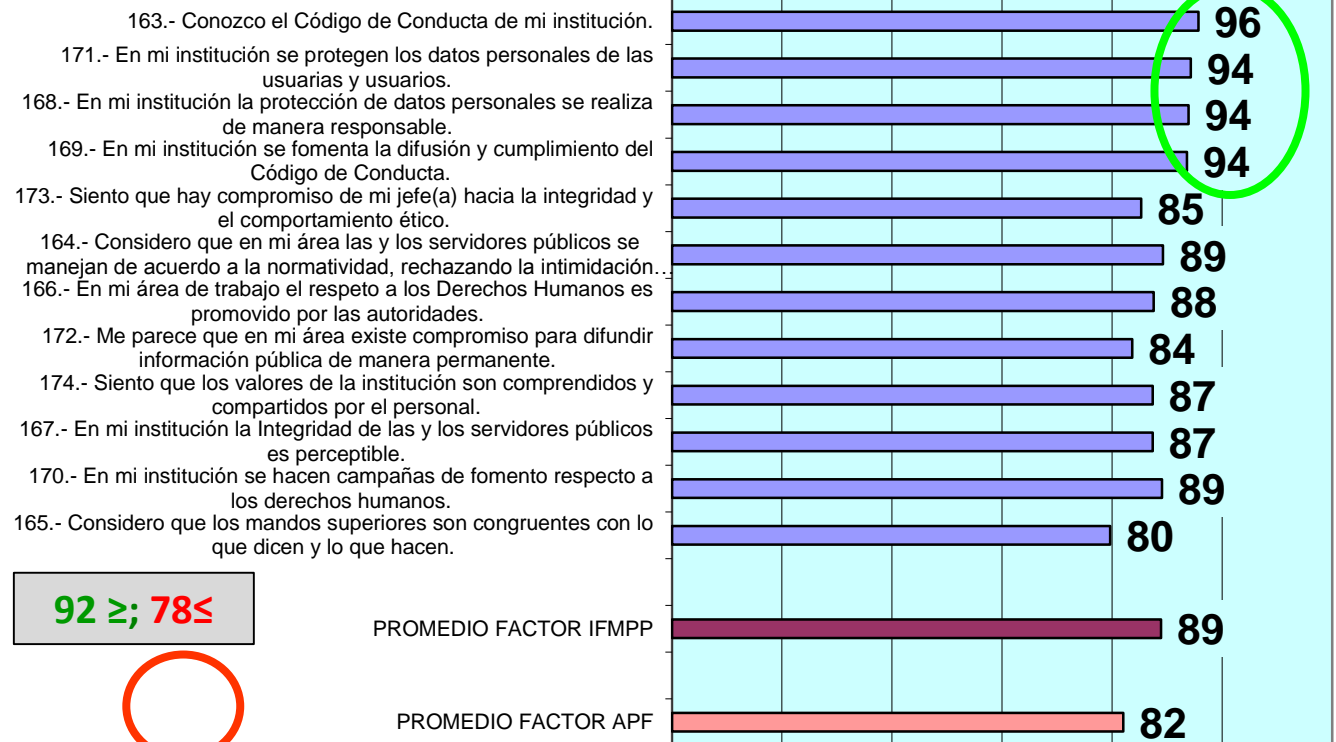
1.-Análisis Cuantitativo

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.



FACTOR 49 ÍNTEGRA / 2016

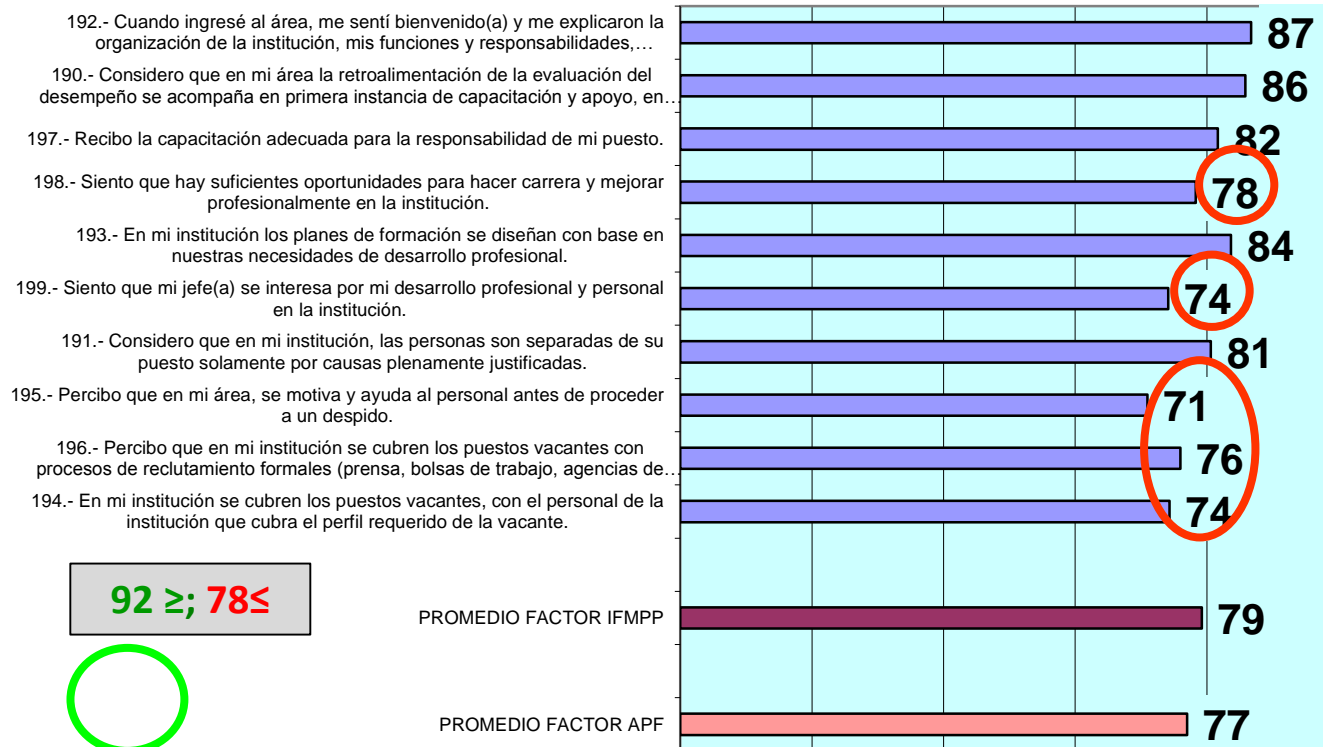


Se han dado frutos acerca del excelente esfuerzo que ha hecho la Institución en capacitar y difundir a todo su personal en el Código de Conducta. Asimismo, las y los servidores públicos están conscientes de la importancia de proteger los datos personales de las usuarias y usuarios.

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.

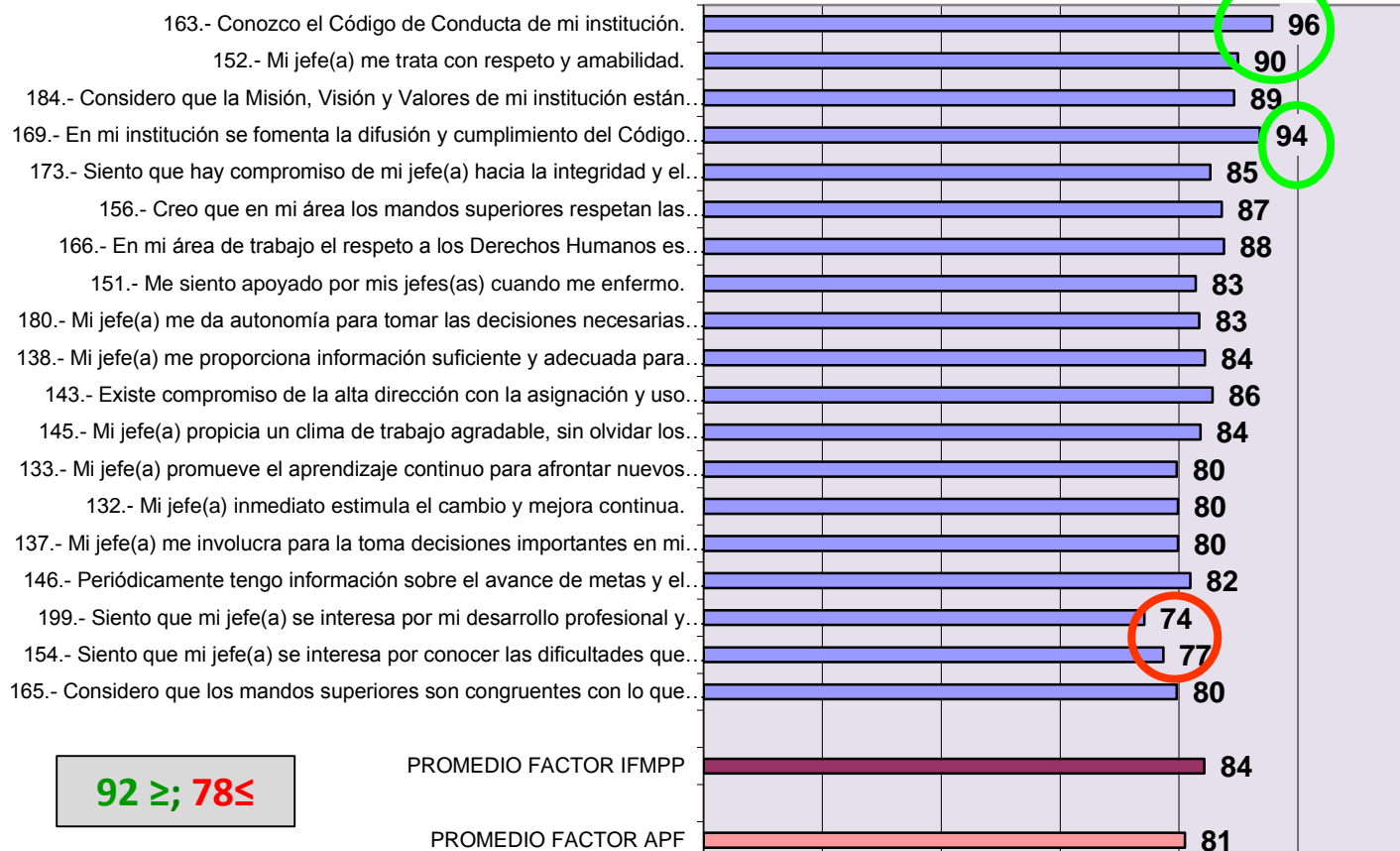


Las y los servidores públicos encuestados perciben que no se motiva y ayuda al personal antes de proceder a su despido, que sus jefes/as no se interesan por su desarrollo profesional y personal, así como que las vacantes no se cubren con el perfil requerido.

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.



El Liderazgo Integral es un factor compuesto por 19 reactivos de la encuesta, el resultado muestra un gran compromiso por parte del Instituto para reforzar y promover las conductas y valores de la cultura organizacional de las y los servidores públicos en todas sus actividades.

Resultado de factores de Valores

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

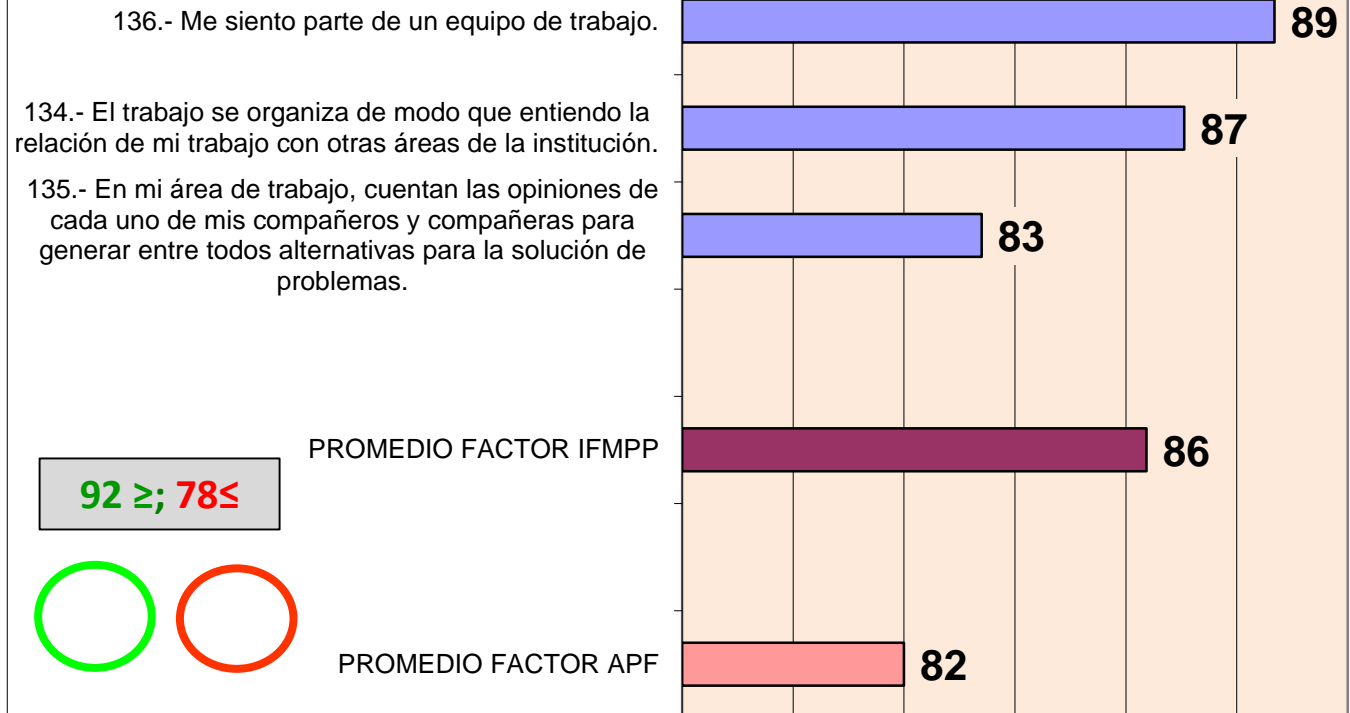
1.-Análisis Cuantitativo

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.



FACTOR 53 COOPERACIÓN / 2016



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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

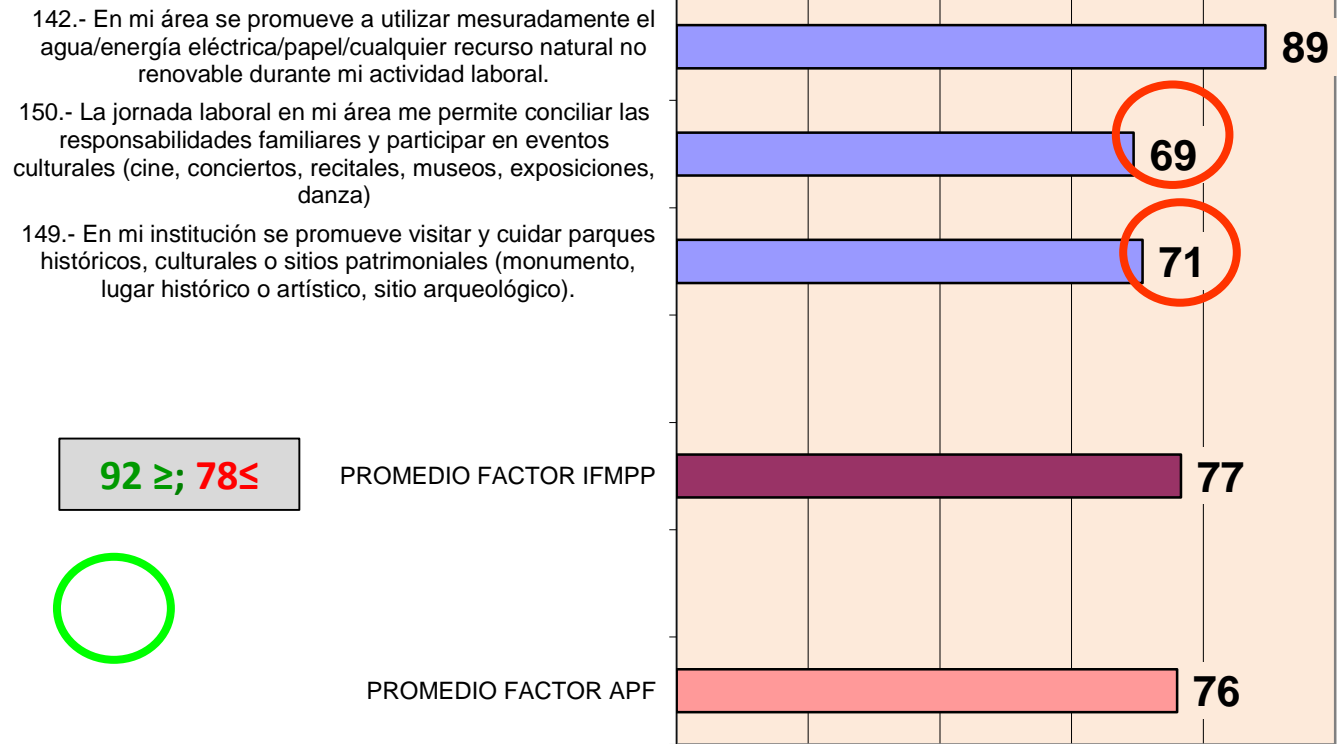
1.-Análisis Cuantitativo

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.

77

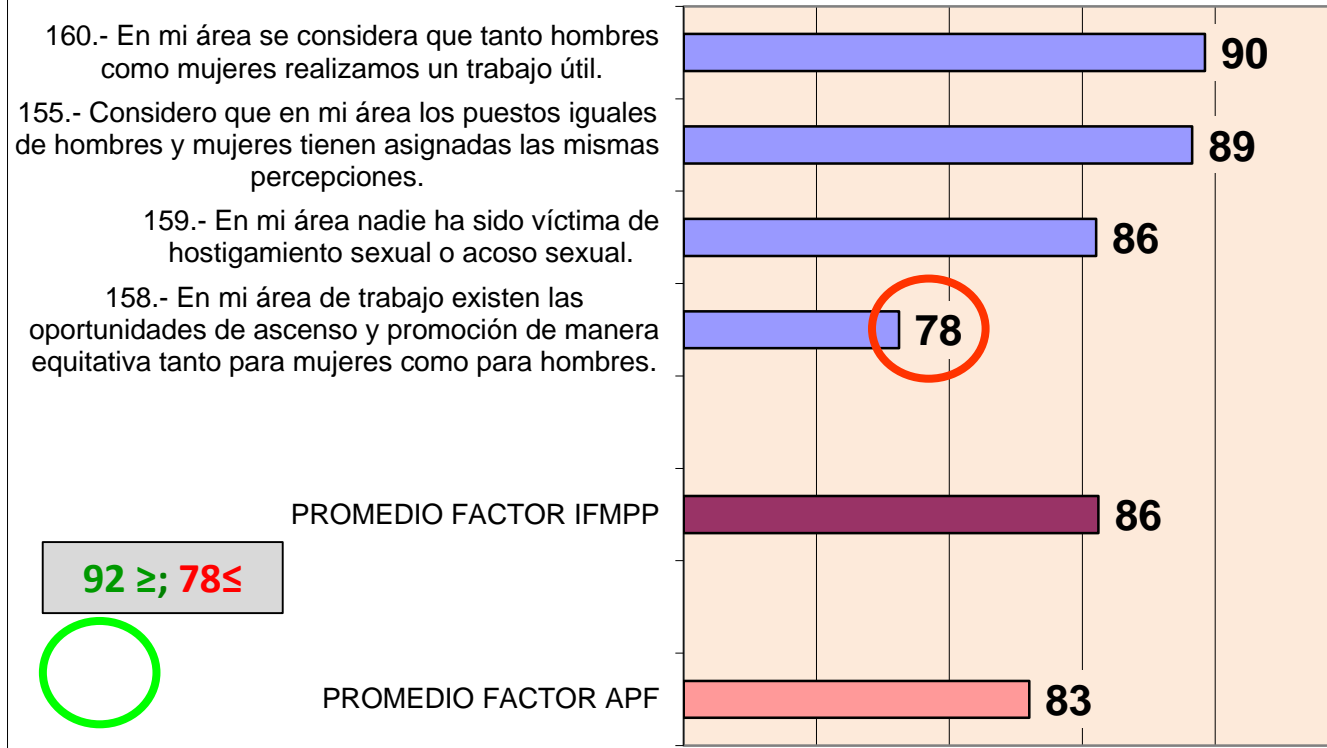
FACTOR 54 ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO / 2016



92 ≥; 78 ≤

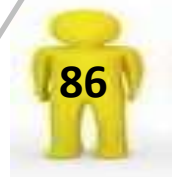
La personas encuestadas perciben que es adecuada la promoción de la utilización medida del agua, la energía eléctrica, papel, cualquier recurso natural no renovable; por otro lado, aunque la PGR ofrece eventos a lugares culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, no ha sido suficiente.

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.

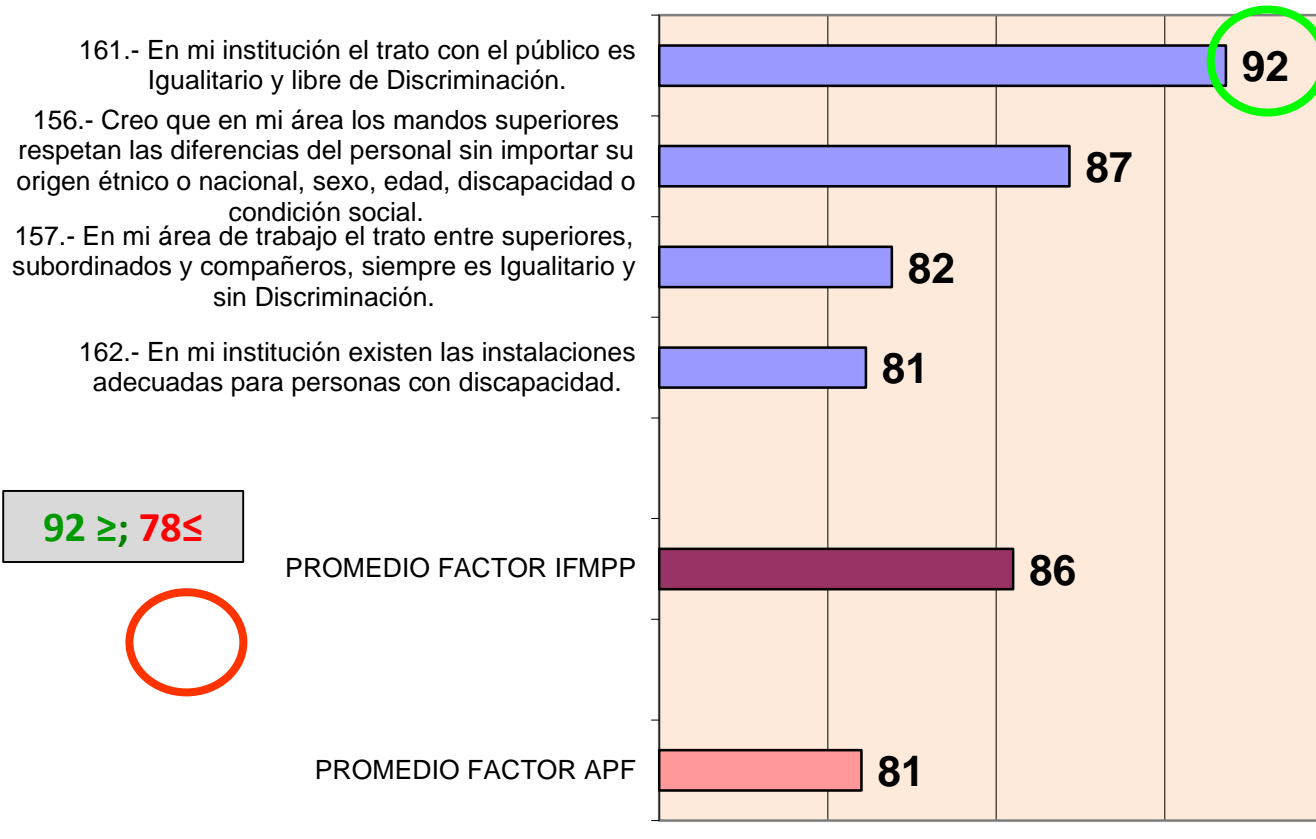


Las mujeres y hombres encuestados, perciben que realizan un trabajo útil en el Instituto, que tienen asignadas las mismas percepciones para puestos iguales, sin embargo, perciben que no existen las mismas oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.

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.



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

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.

85

FACTOR 57 INTEGRIDAD / 2016

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

87

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

87

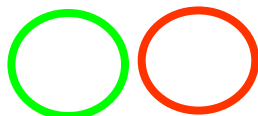
165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

80

PROMEDIO FACTOR IFMPP

85

92 ≥; 78 ≤



PROMEDIO FACTOR APF

79

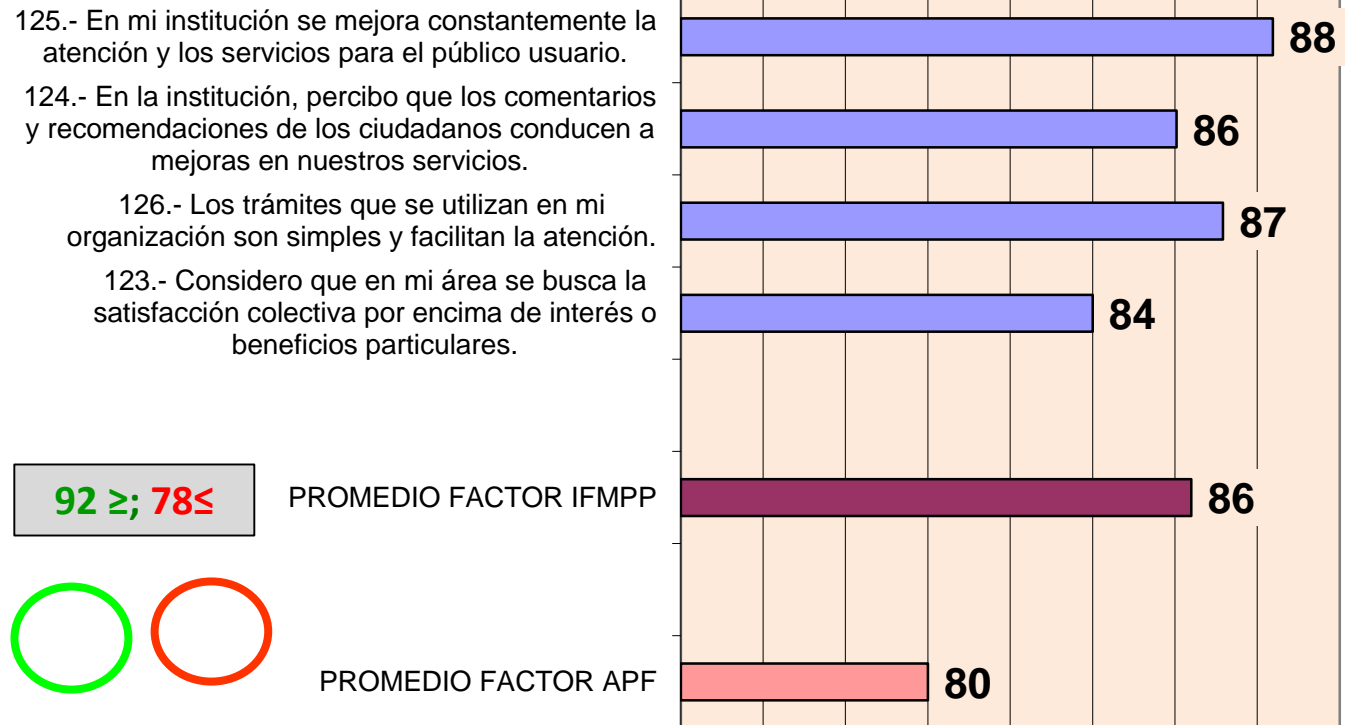
Las y los servidores públicos del Instituto perciben que la actuación de los mandos superiores podría ser un poco más congruente con lo que dicen y con lo que hacen. Una vez más, se manifiesta la efectividad de la capacitación del Código de Ética ya que los valores de la Institución son comprendidos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

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



Como resultado de la evaluación de este factor, se considera que el Instituto está mejorando continuamente la atención de los servicios para la ciudadanía para lo cual, toma en cuenta sus comentarios y recomendaciones lo que trae como consecuencia trámites más simples que facilitan la atención.

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.

92

FACTOR 59 LIDERAZGO / 2016

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

96

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.

85

PROMEDIO FACTOR IFMPP

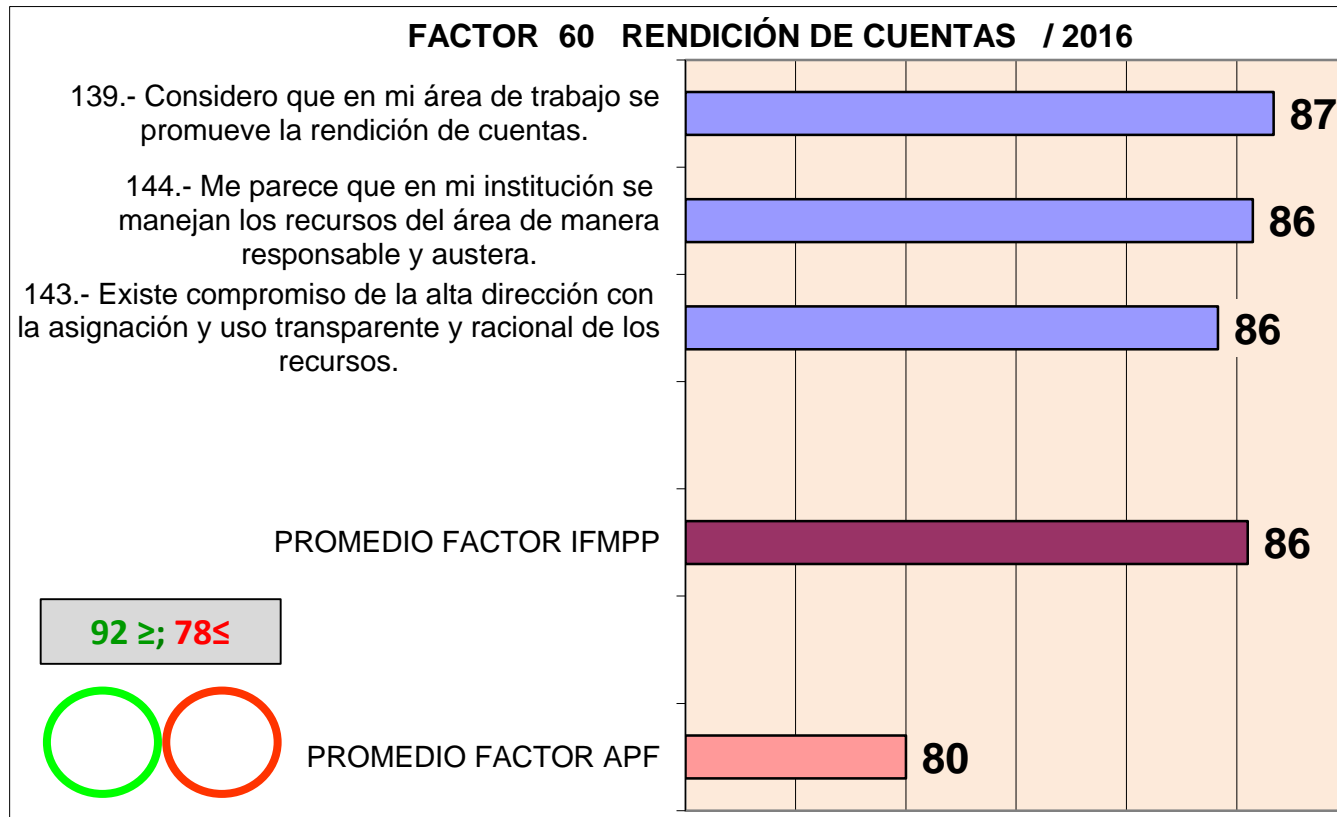
92

92 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR APF

84

La creación de la Unidad de Ética y Derechos Humanos de la PGR ha cumplido con sus objetivos y metas logrando que la capacitación a las y los servidores públicos de la Institución sea efectiva ya que estos factores han sido de los mejor calificados.



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.



En este factor es de reciente creación, en la calificación se pudo apreciar que respecto a la APF, el IFMPP se encuentra por arriba con seis puntos. Al respecto es preciso mencionar que las y los servidores públicos encuestados perciben que en el Instituto se promueve la rendición de cuentas.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

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



FACTOR 61 RESPETO / 2016

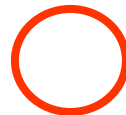
153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

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

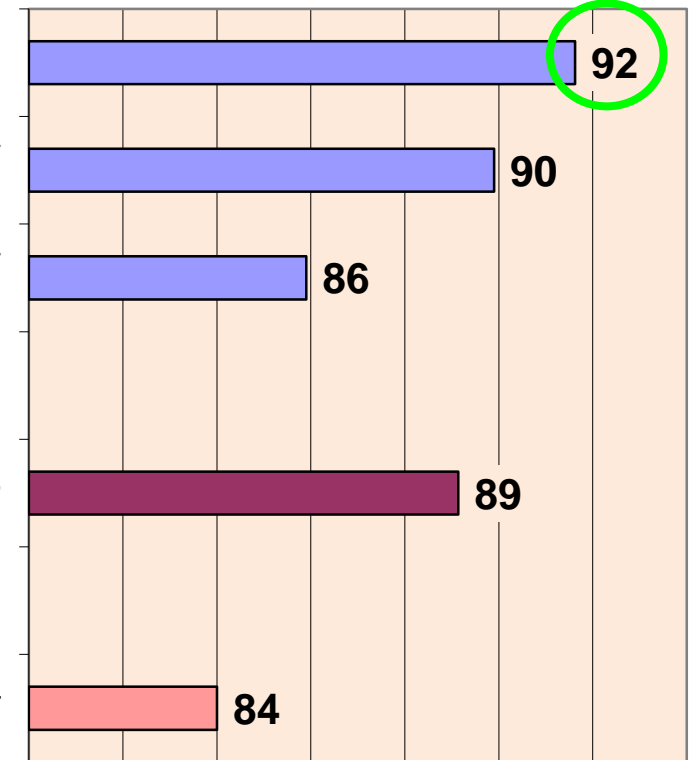
148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

PROMEDIO FACTOR IFMPP

92 ≥; 78 ≤



PROMEDIO FACTOR APF

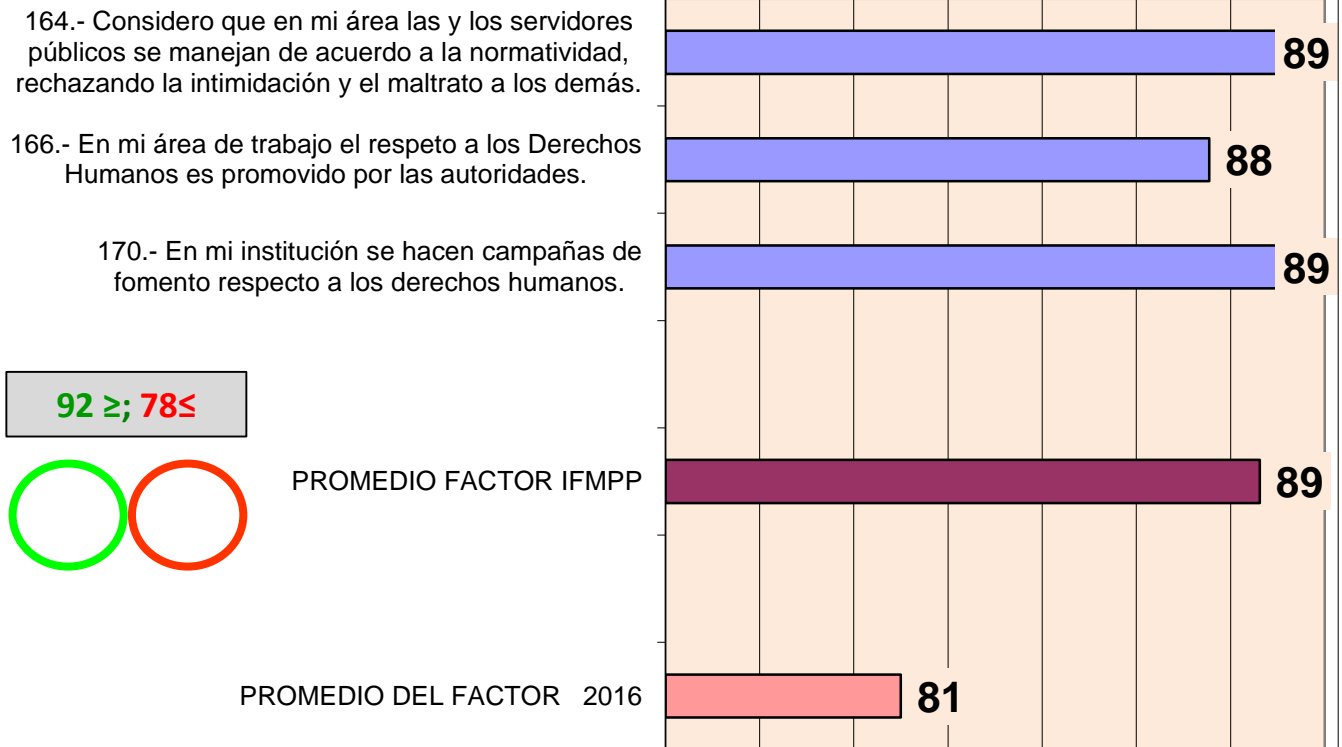


Las y los servidores públicos del Instituto perciben que tanto sus compañeros/as como sus jefes/as los tratan con respeto y confianza y sin importar el nivel jerárquico.

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



El personal encuestado percibe que en el Instituto se promueve y existe respeto a los Derechos Humanos, por lo que las y los servidores públicos de manejan de acuerdo a la normatividad y se rechaza la intimidación y el maltrato a los demás.

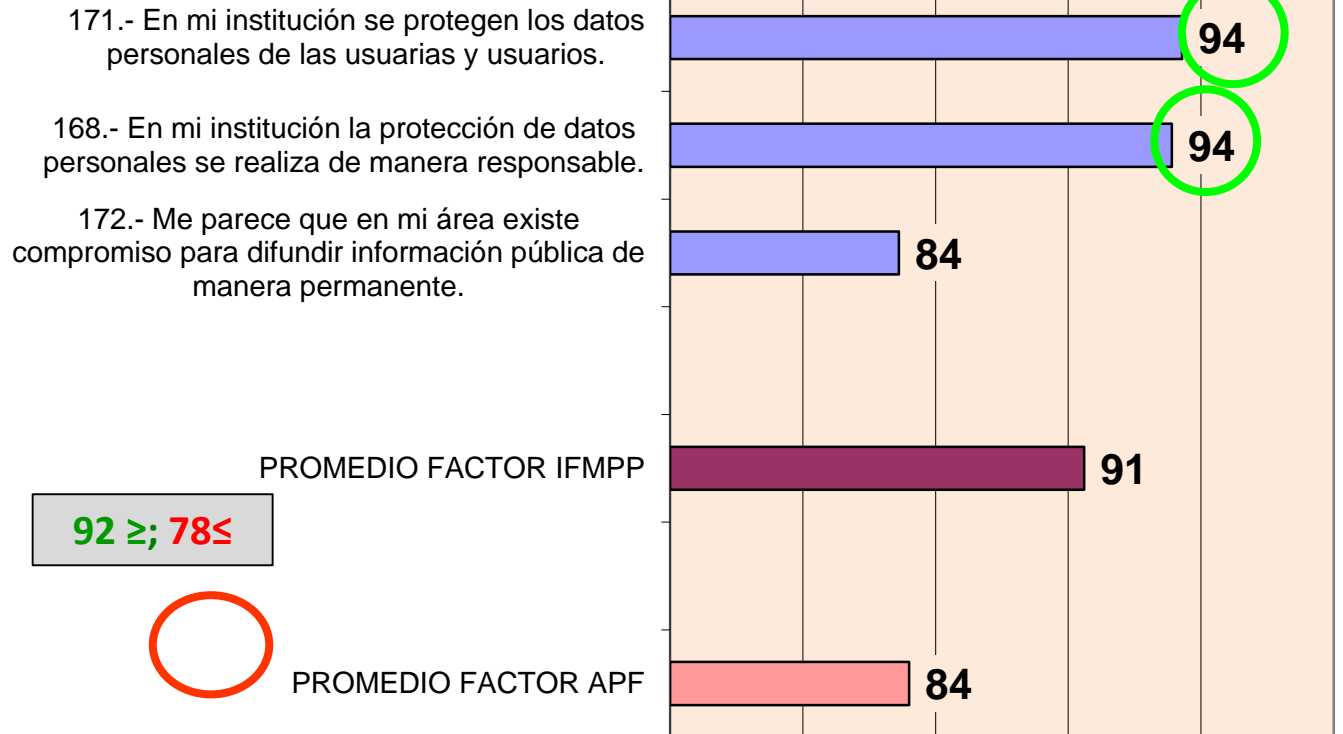
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

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

91

FACTOR 63 TRANSPARENCIA / 2016



El resultado de este factor muestra que las y los servidores públicos están consientes de que en el IFMPP se protegen los datos personales de las usaría y usuarios de manera responsable.

2.- Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS IFMPP TIPO DE OPINIÓN

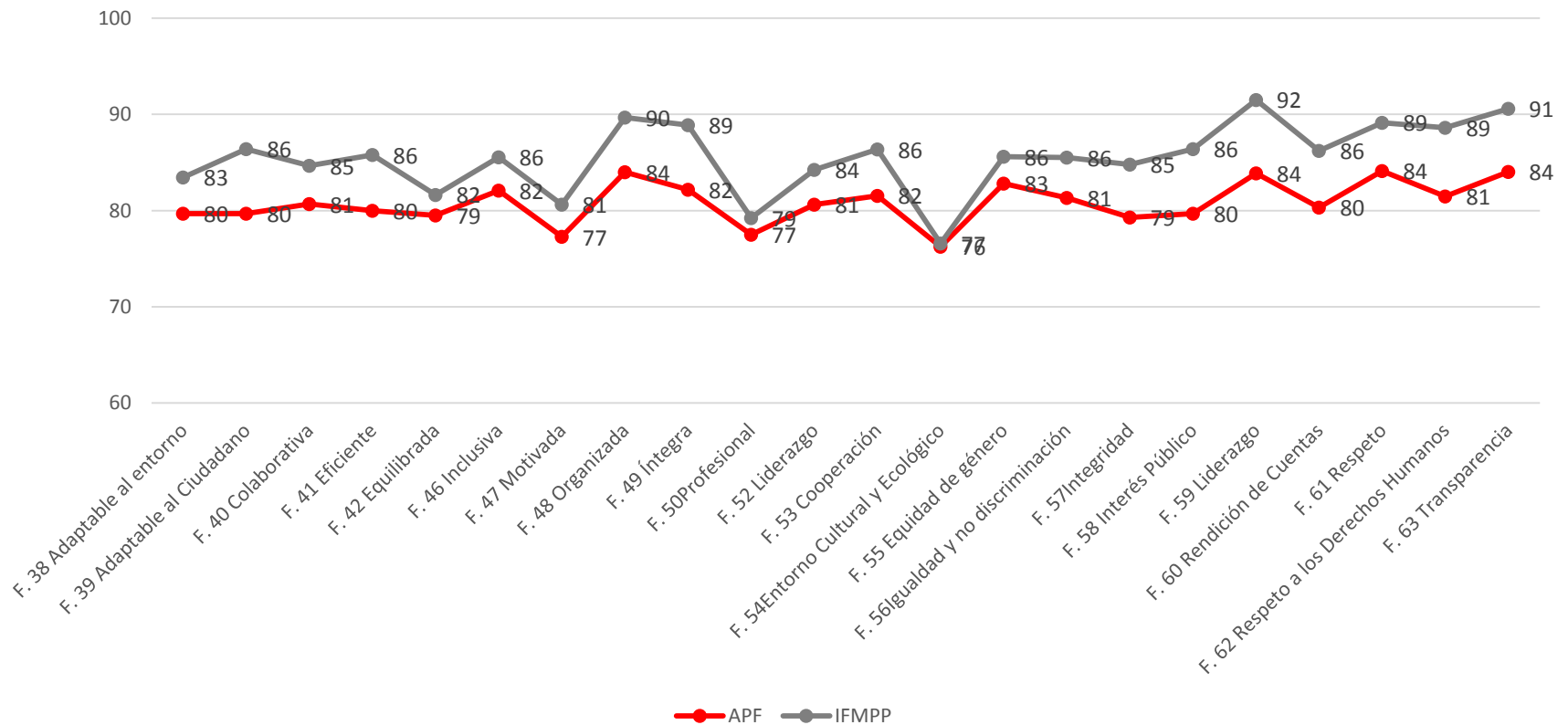


De acuerdo al análisis con la clasificación **“Tipo de Opinión”**, las y los servidores públicos del Instituto expresaron sólo 17 comentarios, de los cuales 10 (54%) se refiere a felicitaciones, 4 (31%) a sugerencias y 3 (15%) a quejas, mismos que se tomarán en cuenta para la elaboración y seguimiento del PPTCCO 2017.

3. Análisis Comparativo

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

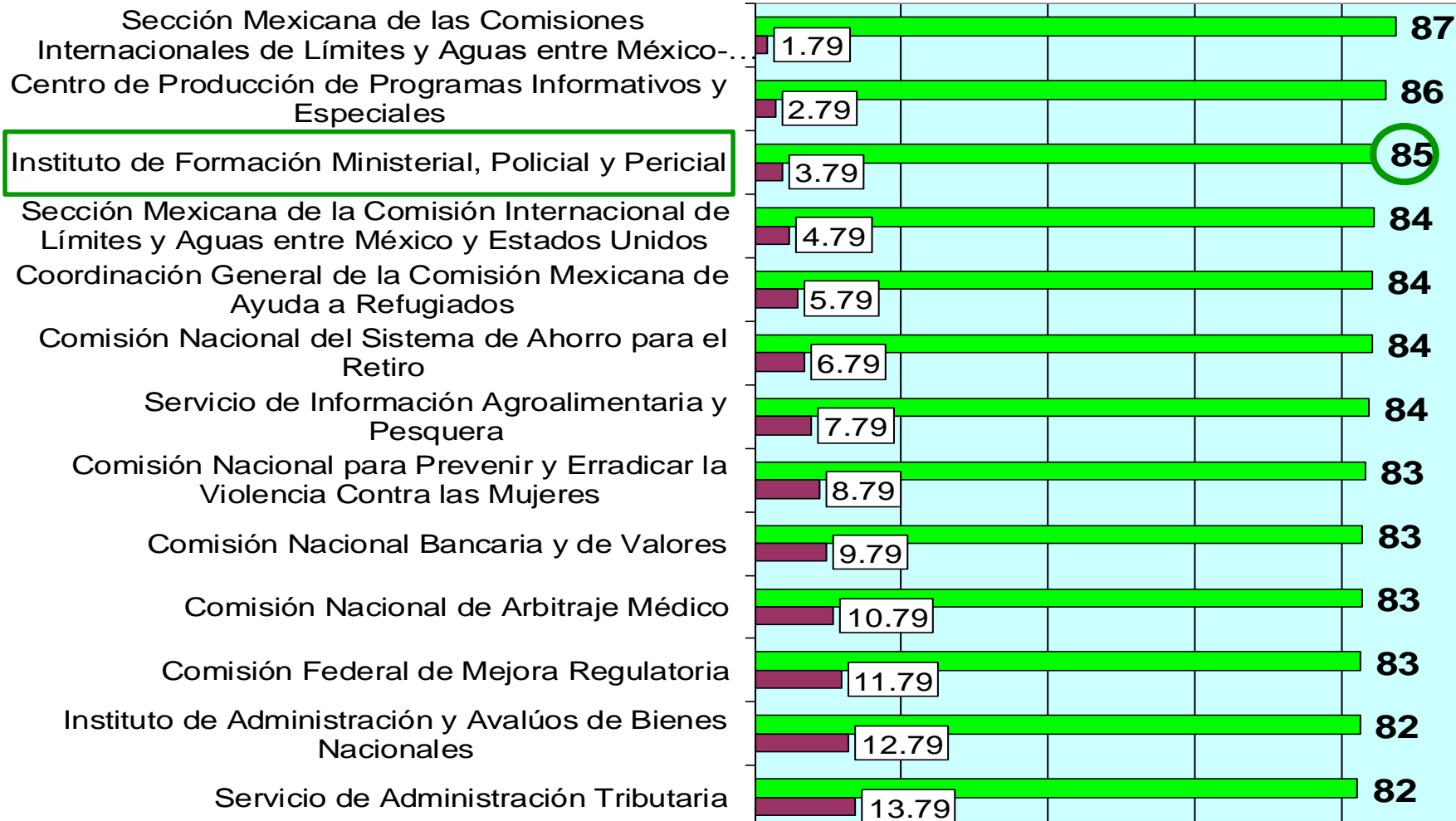
Resultados ECCO 2016 Comparativo APF – IFMPP



La gráfica muestra que en todos los factores el IFMPP obtuvo mayor calificación respecto a la Administración Pública Federal (APF).

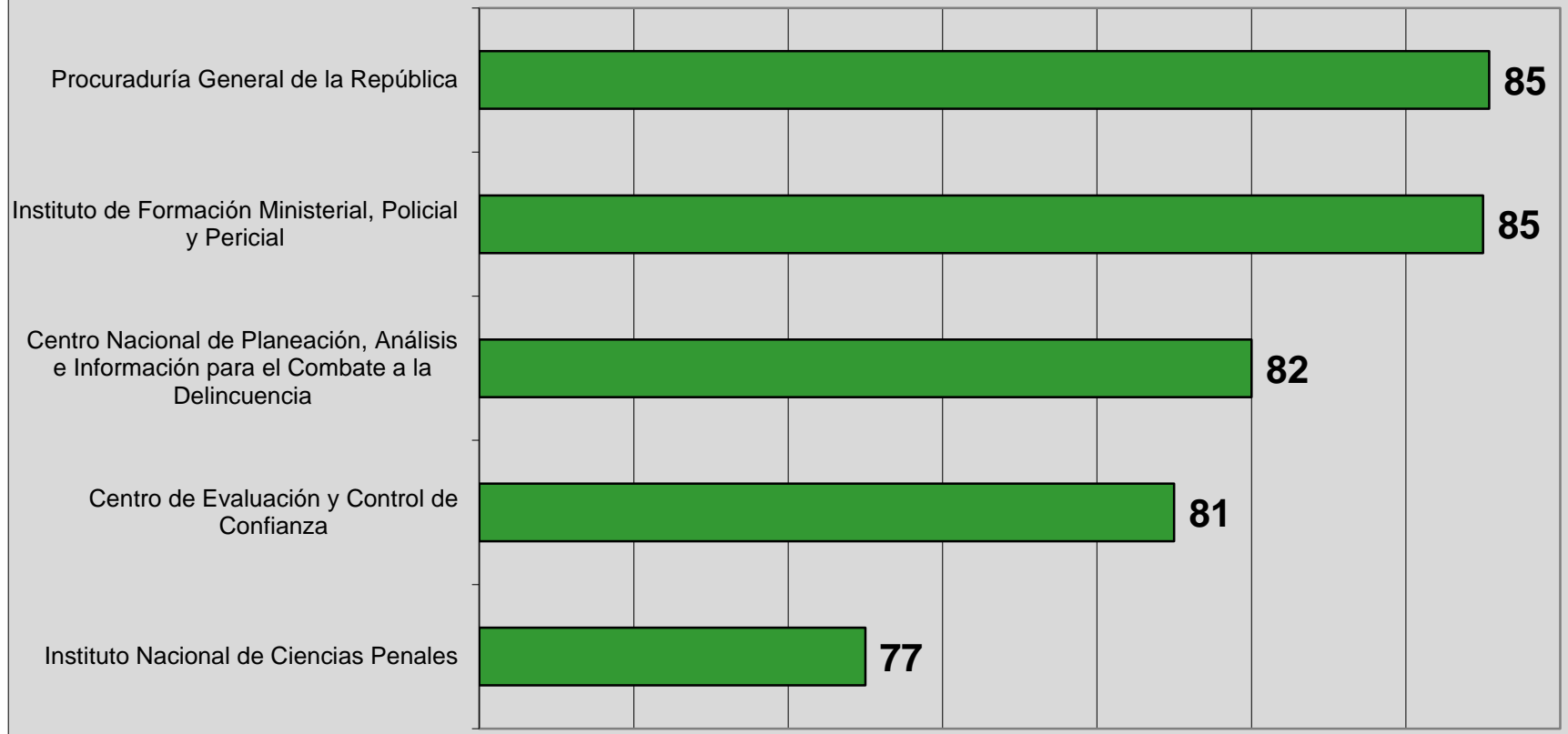
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

SECTOR DESCONCENTRADO / LOS MEJOR CALIFICADOS DEL SECTOR



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

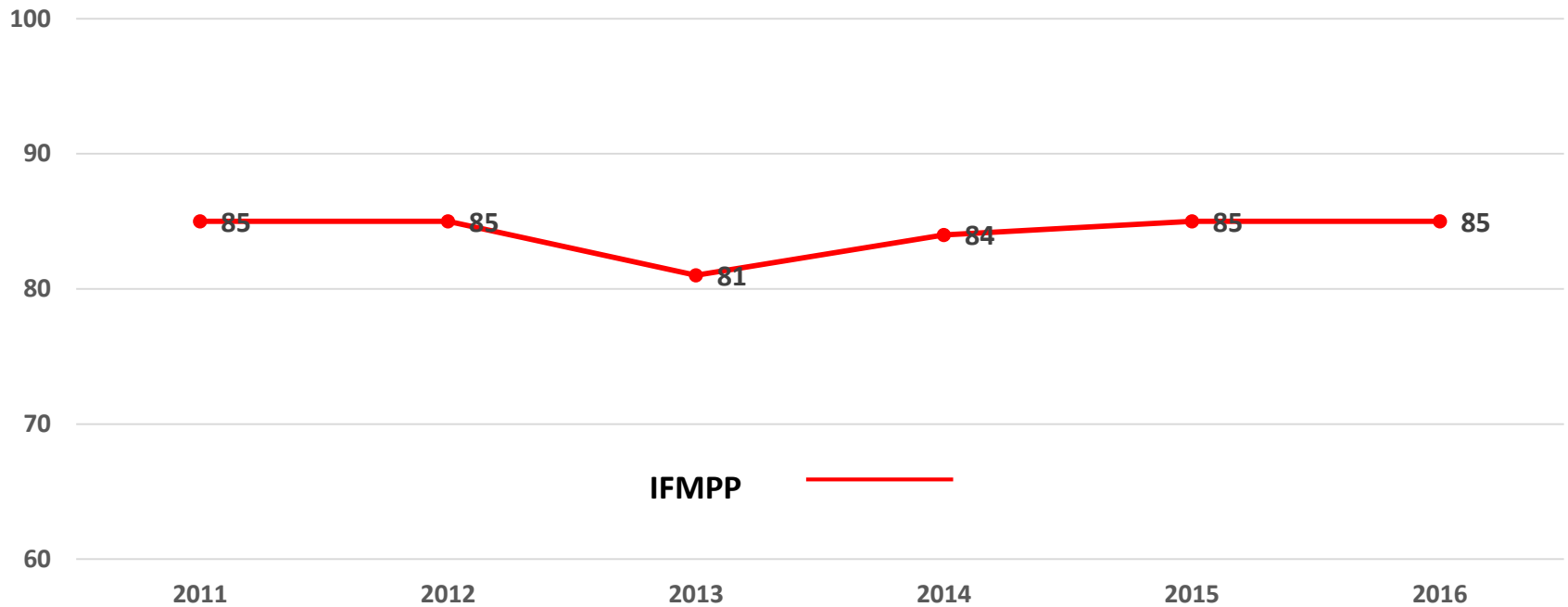
ECCO_ Comparativo Sector Procuración de Justicia / 2016



Fuente: Secretaría de la Función Pública

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

Resultados ECCO IFMPP Comparativo Histórico



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

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:

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

$$\frac{6 \text{ Prácticas cumplidas}}{6 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución

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

Factor XI. Liderazgo y participación

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

Factor I. Reconocimiento laboral

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

Factor II. Capacitación especializada y desarrollo

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

Factor V. Equidad y género

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

Factor II. Disponibilidad y recursos

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

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

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.**
- 5. Definición de Prácticas de Transformación.**

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (**PTCCO**), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la PGR, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2016.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior de 78 puntos o menores.

92 ≥; 78 ≤

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.

Práctica de Transformación

1. Difundir los resultados de la ECCO 2016, así como del PPTCCO 2016, para que el personal conozca y participe en la implementación de las prácticas de transformación y el logro de los resultados.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Informar a las y los servidores públicos sobre el procedimiento de reclutamiento y selección del personal.

Práctica de Transformación

1. Difundir a través de los diferentes medios de comunicación, el proceso de contratación del personal.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la integración entre la y los servidores a fin de fomentar el apoyo y colaboración en el trabajo, así como reconocerles su trabajo.

Práctica de Transformación

1. Estimular al personal a participar en talleres y cursos que fomenten el trabajo en equipo y el liderazgo estratégico.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la cultura del reconocimiento a la antigüedad en el puesto, cumplimiento al deber y logros extraordinarios en el desempeño laboral, para fomentar el sentido de pertenencia institucional.

Práctica de Transformación

1. Difundir los mecanismos oficiales de reconocimiento al personal por antigüedad, logro de metas y objetivos institucionales.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante la actividad laboral, para efficientar los recursos.


Práctica de Transformación

1. Difundir los beneficios de utilizar el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante la actividad laboral.

6. Calendarización de Actividades

Formato de la SFP

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

	Ramo	17 - Procuraduría General de la República
	UR Siglas	IFMPP
	UR Nombre	Instituto de Formación Miniseriial, Policial y Pericial
	Códigos de Ramo - UR	17 - B00
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO 2017

								A qué Factor contribuye cada PTCCO:		
								Selección de 1 a 3 Factores		
Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Precisión)	1° Factor relacionado (seleccionar)	2° Factor relacionado (seleccionar)	3° Factor relacionado (seleccionar)
1	Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016, así como el Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017.	Difundir los resultados de la ECCO 2016, así como del PPTCCO 2017, para que el personal conozca y participe en la implementación de las prácticas de transformación y el logro de los resultados.	Estratégica	Todo personal	13/06/2017	30/06/2017	Difundir a más tardar el día 30 de junio de 2017 a través de carteles y de la herramienta electrónica Difusión IFMPP.	38 - Adaptable al entorno	41 - Eficiente	63 - Transparencia
2	Informar a las y los servidores públicos sobre el procedimiento de reclutamiento y selección del personal.	Difundir a través de los diferentes medios de comunicación, el proceso de contratación del personal.	Operativa	Todo personal	13/06/2017	15/11/2017	Informar a través de carteles y de herramientas electrónicas de difusión.	50 - Profesional	47 - Motivada	46 - Inclusiva
3	Promover la integración entre la y los servidores a fin de fomentar el apoyo y colaboración en el trabajo, así como reconocerles su trabajo.	Estimular al personal a participar en talleres y cursos que fomenten el trabajo en equipo y el liderazgo estratégico	Estratégica	Todo personal	13/06/2017	15/11/2017	Difundir mediante medios electrónicos la impartición de talleres y cursos de trabajo en equipo y de liderazgo estratégico.	40 - Colaborativa	47 - Motivada	53 - Cooperación
4	Promover la cultura del reconocimiento a la antigüedad en el puesto, cumplimiento al deber y logros extraordinarios en el desempeño laboral, para fomentar el sentido de pertenencia institucional.	Difundir los mecanismos oficiales de reconocimiento al personal por antigüedad, logro de metas y objetivos institucionales.	Estratégica	Todo personal	13/06/2017	15/11/2017	Difundir a través de circulares, de carteles y de la herramienta electrónica Difusión IFMPP.	38 - Adaptable al entorno	47 - Motivada	50 - Profesional
5	Promover utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante la actividad laboral, para efficientar los recursos.	Difundir los beneficios de utilizar el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante la actividad laboral.	Operativa	Todo personal	13/06/2017	15/11/2017	Difundir a través de carteles y de la herramienta electrónica Difusión IFMPP.	54 - Entorno Cultural y Ecológico	38 - Adaptable al entorno	41 - Eficiente

Firma:


LCDA. ADRIANA ESPINOSA LÓPEZ
COORDINADORA ADMINISTRATIVA

Fecha : 12 de Junio de 2017