



CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

ENCUESTA 2017

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL



Contenido	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	7
2. Análisis Cualitativo	60
3. Análisis Comparativo	64
3.1. Comparación de resultados entre PGR y áreas	65
3.1.1. Comparación de resultados COPLADII Vs. PGR	66
3.1.2. Comparación COPLADII Vs. DGPPE	68
3.2. Resultados COPLADII 2015 Vs. 2017	71
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	74
4. Definición de Objetivos Estratégicos	74
5. Definición de Prácticas de Transformación	74
5.1. Difusión de resultados	75
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	76

La Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional participó del 13 al 24 de noviembre de 2017, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017) que aplicó la Secretaría de la Función Pública (SFP) de manera confidencial a la Administración Pública Federal, con el objeto de orientar estrategias y acciones de las Instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio de la ciudadanía.

La COPLADII participó con 78 personas de un universo de 78, es decir el 100% de participación, 13 puntos porcentuales más que en 2016 (83%).



El resultado de COPLADII fue:
88 puntos

5 puntos más que la encuesta anterior
(83 puntos)

Como bien nos hace saber la Secretaría de la Función Pública (SFP), el final de un proceso se convierte en el inicio de otro, por lo que sería estéril medir el clima y la cultura organizacional de nuestra Institución, si no analizamos sus resultados y, en consecuencia, forjamos un plan de prácticas en aquellos puntos o factores que puedan incidir en:

- I. El mejor servicio a los ciudadanos;
- II. El mejor desempeño de nuestros colaboradores, su consecuente satisfacción, su desarrollo profesional; y
- III. Contribuir al cumplimiento de la misión de la Procuraduría General de la República.

La ECCO 2017 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 17 factores básicos

- I.-Reconocimiento Laboral
- II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
- III.-Mejora y Cambio
- IV.-Calidad y Orientación al Usuario
- V.-Equidad y Género
- VI.-Comunicación
- VII.-Disponibilidad de Recursos
- VIII.-Calidad de Vida Laboral
- IX.-Balance Trabajo Familia
- X.-Colaboración y Trabajo en Equipo
- XI.-Liderazgo y Participación
- XII.-Identidad con la Institución y Valores
- XIII.-Austeridad y Combate a la Corrupción
- XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
- XV.-Normatividad y Procesos
- XVI.-Servicio Profesional de Carrera
- XVII.-Impacto de la encuesta en mi Institución

2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

- XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- XIX.-Estrés Laboral

7 Factores Fractales de Competencias

- XX.- Vocación de Servicio en la Administración Pública.
- XXI.-Construir Relaciones en la Administración Pública.
- XXII.- Actuar con Valores en la Administración Pública.
- XXIII.- Enfocar a Resultados en la Administración Pública.
- XXIV.- Impulsar el Cambio en la Administración Pública.
- XXV.- Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC'S)
- XXVI.- Liderar Permanentemente la Administración Pública.

1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

1 Factor Específico por Ramo (FER), a la PGR le corresponde la APF

Factor XXVII

- 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.
- 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.
- 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
- 121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra) que impidan el pleno goce de los derechos y libertades de las personas.
- 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

Los resultados muestran que la COPLADII obtuvo un umbral superior de 95 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 82 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

95 ≥ ; 82 ≤

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

95-100
excelente



83- 94
suficiente



64-82
insatisfactorio

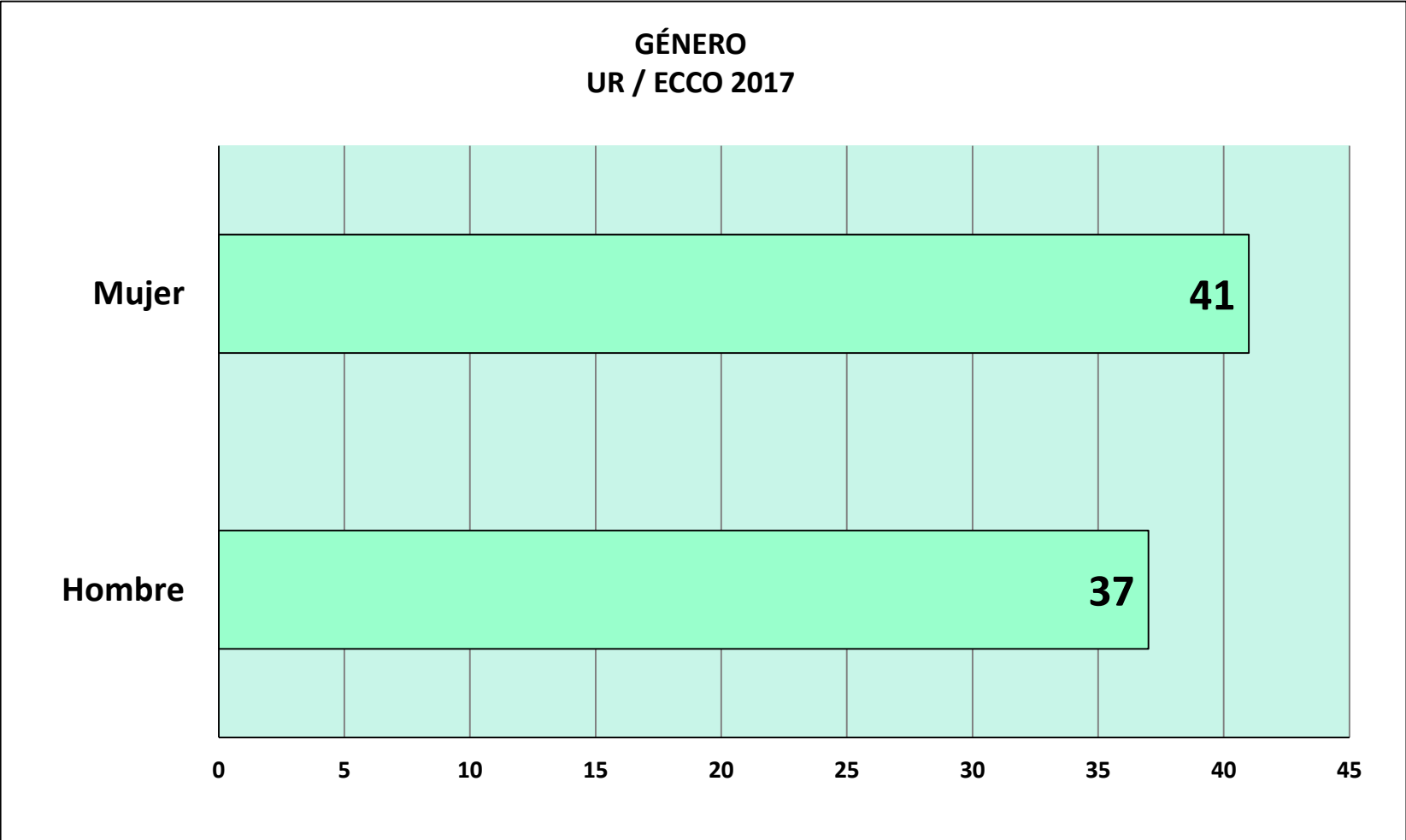


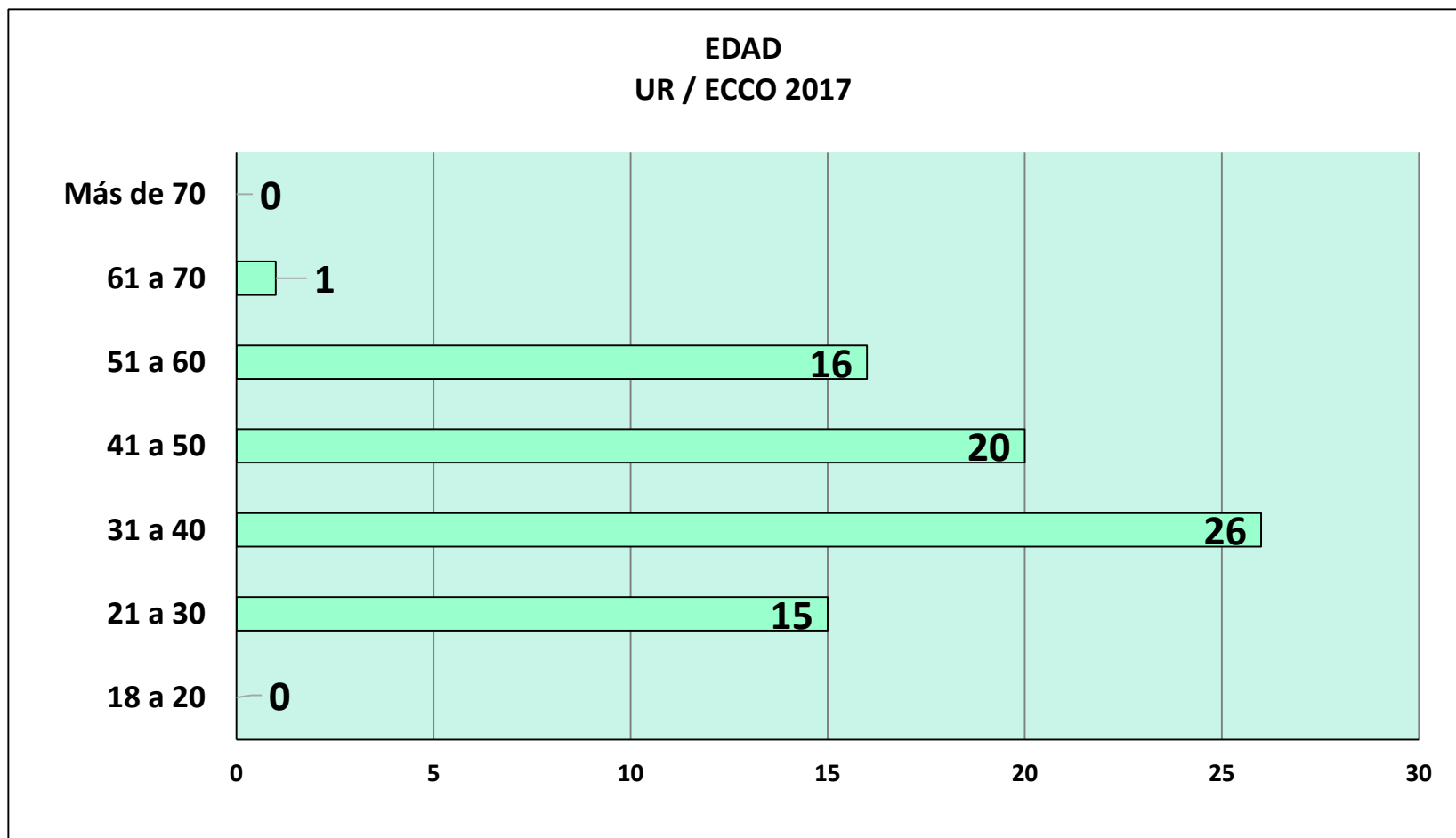
1. Análisis Cuantitativo

Datos Sociodemográficos



La participación fue mayor de mujeres debido a que en el universo de COPLADII tiene mayor cantidad en relación al de los hombres.

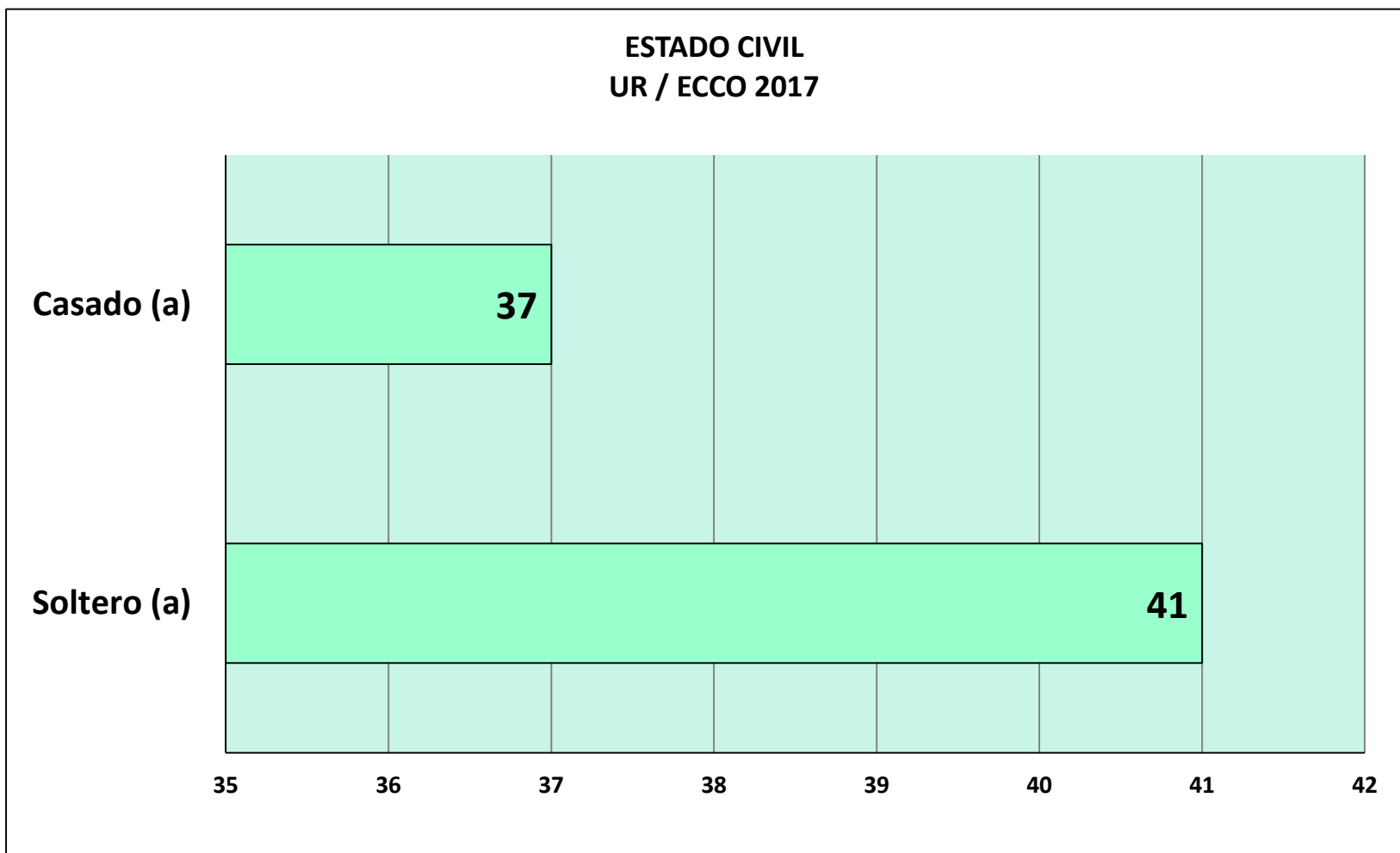


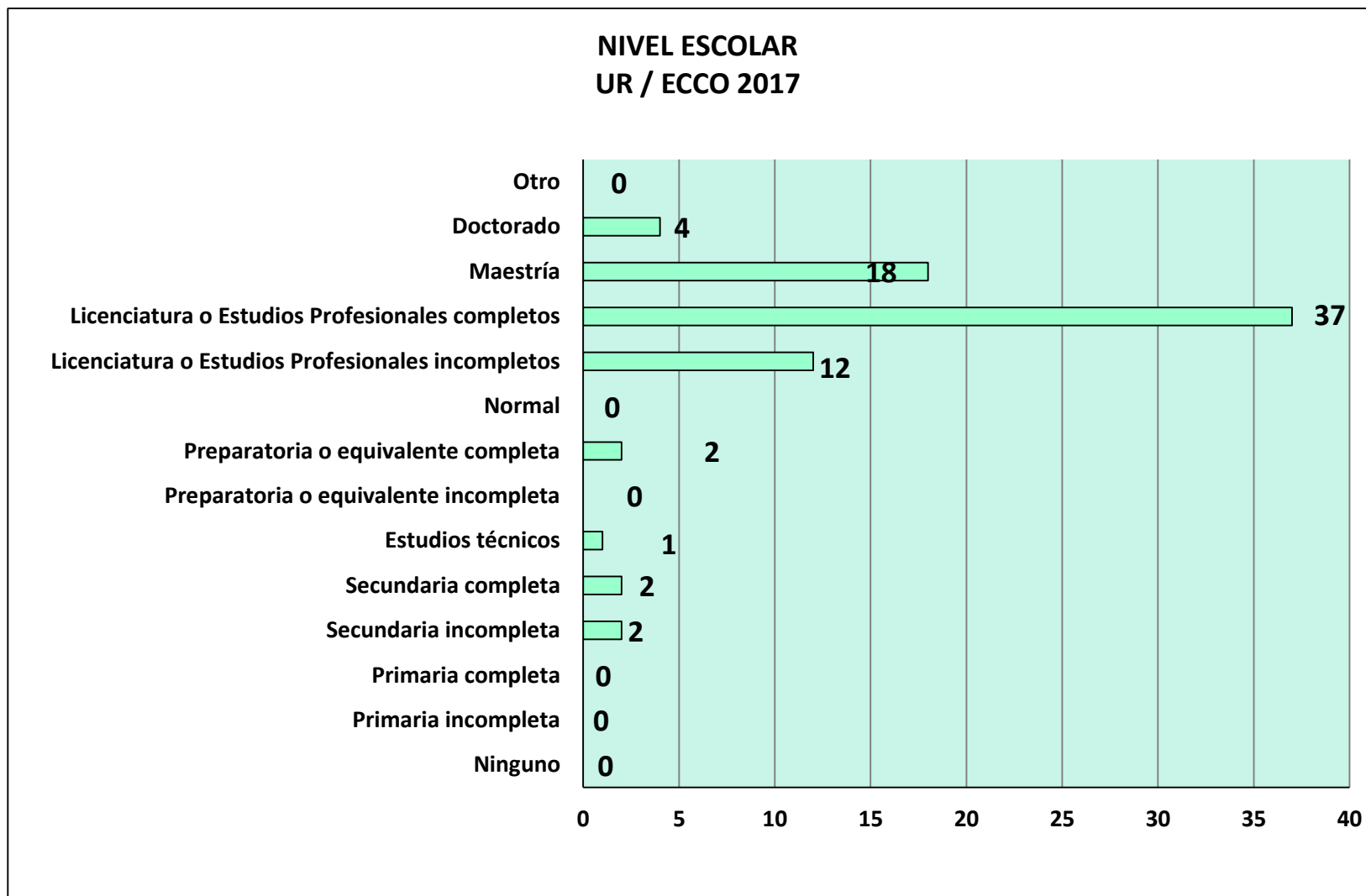


El rango de edad que se tiene en la COPLADII en su mayoría es personal de 31 a 40 años siendo 26 de 78 personas en total.



El estado civil del personal que participó en la encuesta en su mayoría son solteras y solteros lo que representa el 52.6% del universo de la COPLADII.

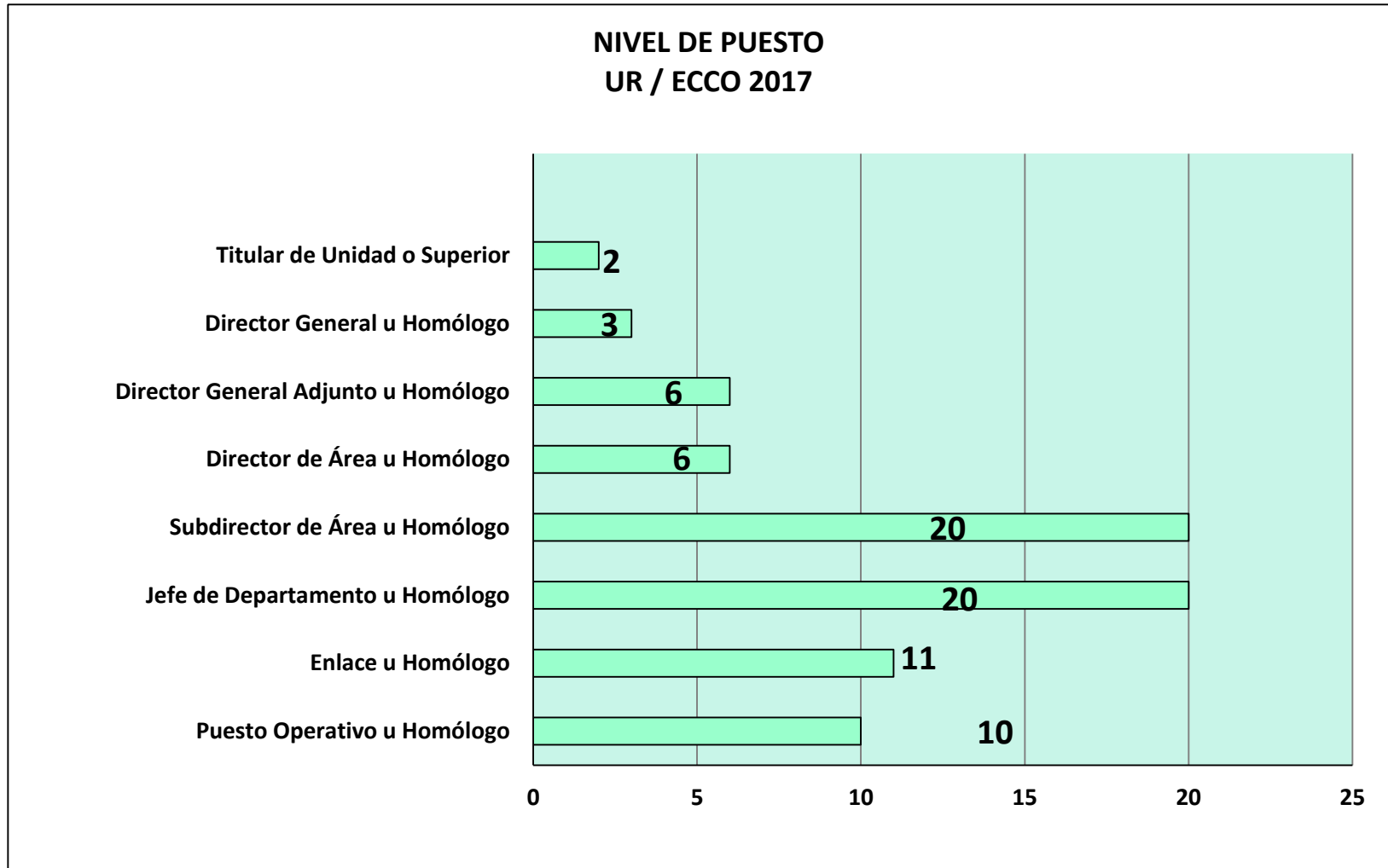


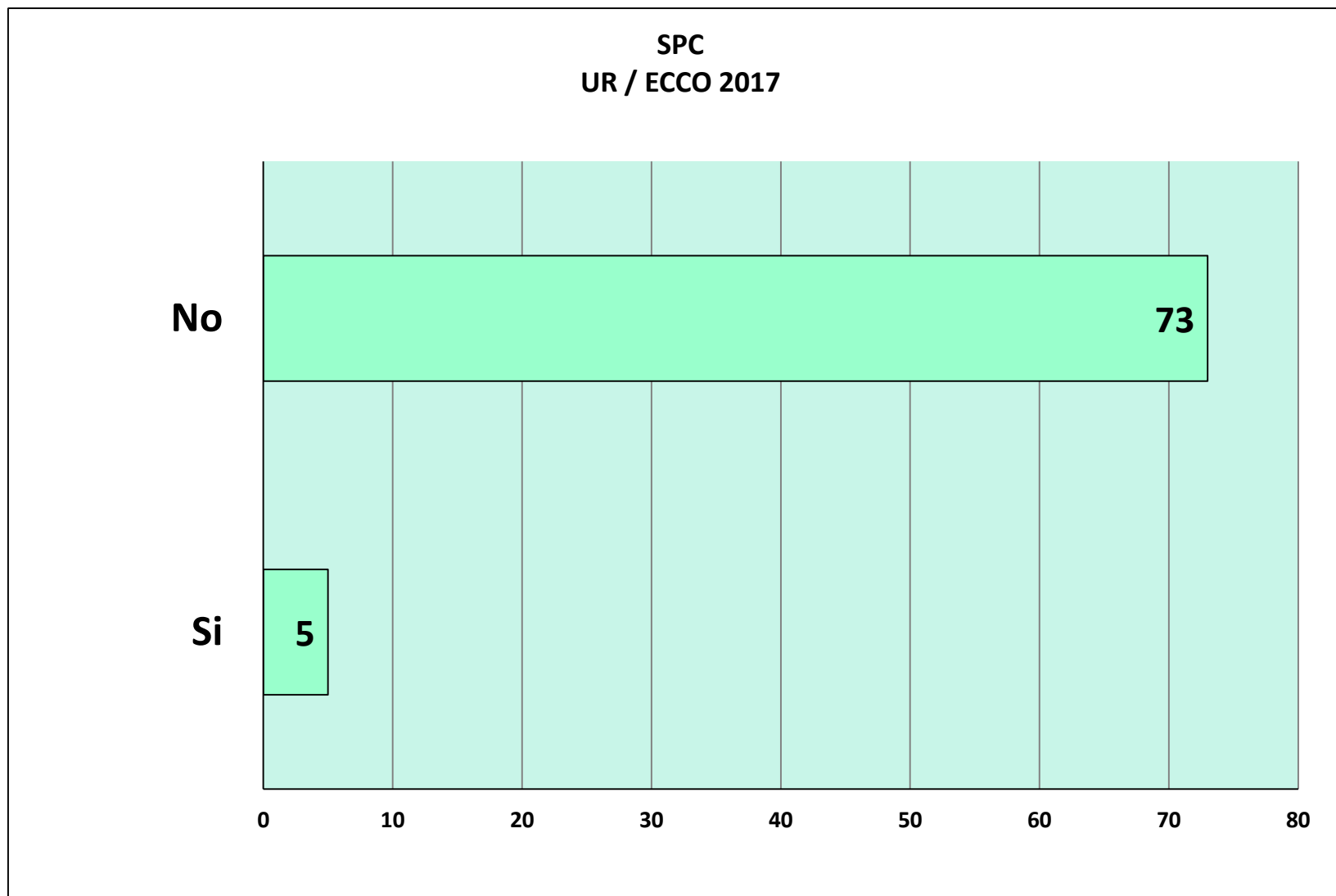


En relación al nivel escolar del personal de la COPLADII este cuenta con un 47.4% del universo con estudios a nivel licenciatura completos. Y sólo el 24.35% tiene estudios a un nivel inferior al de licenciatura completa.

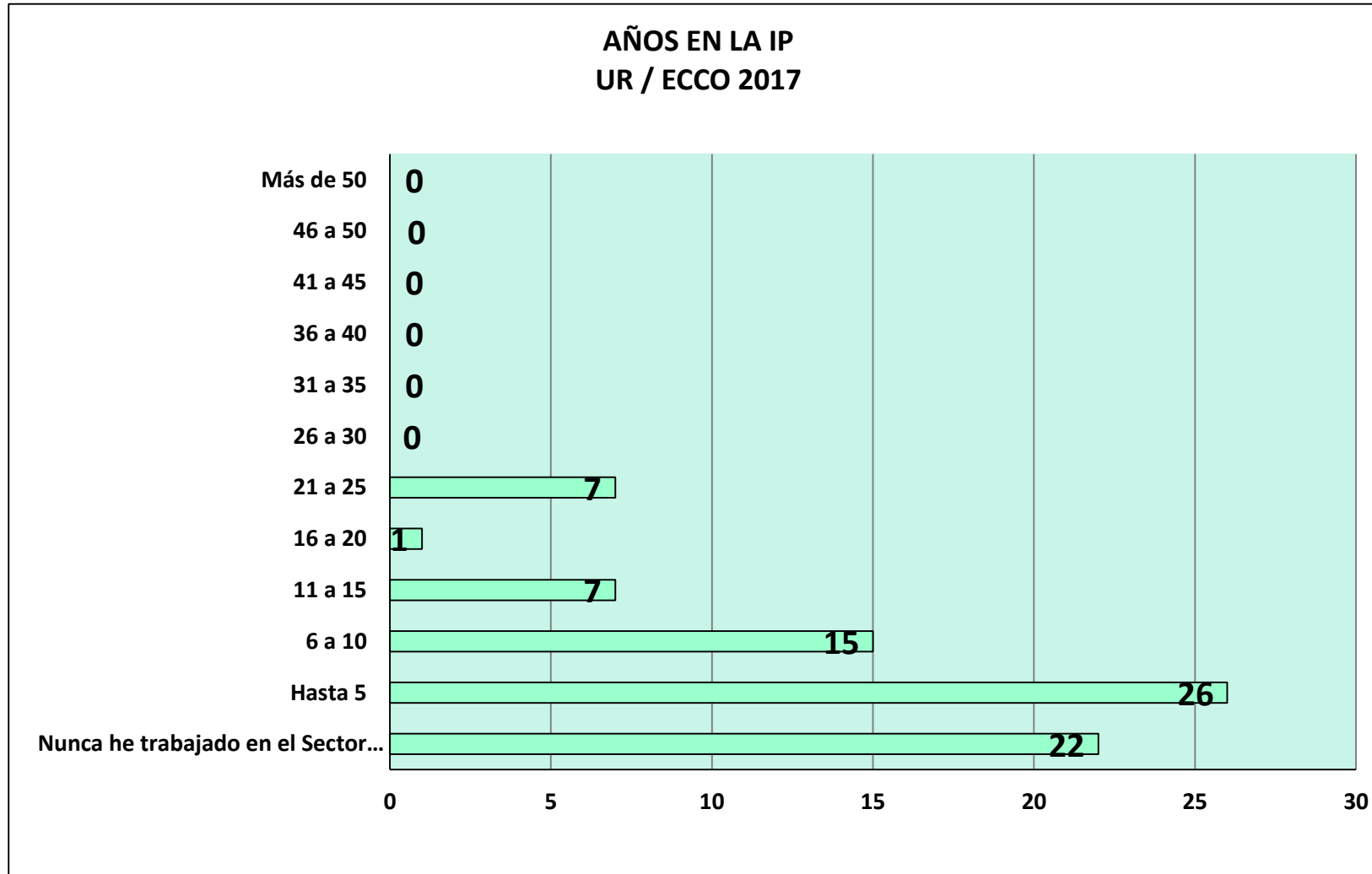


El personal de mando medio siendo estos Jefaturas de Departamento y Subdirecciones de área que conforman la COPLADII fueron quienes tuvieron mayor participación.





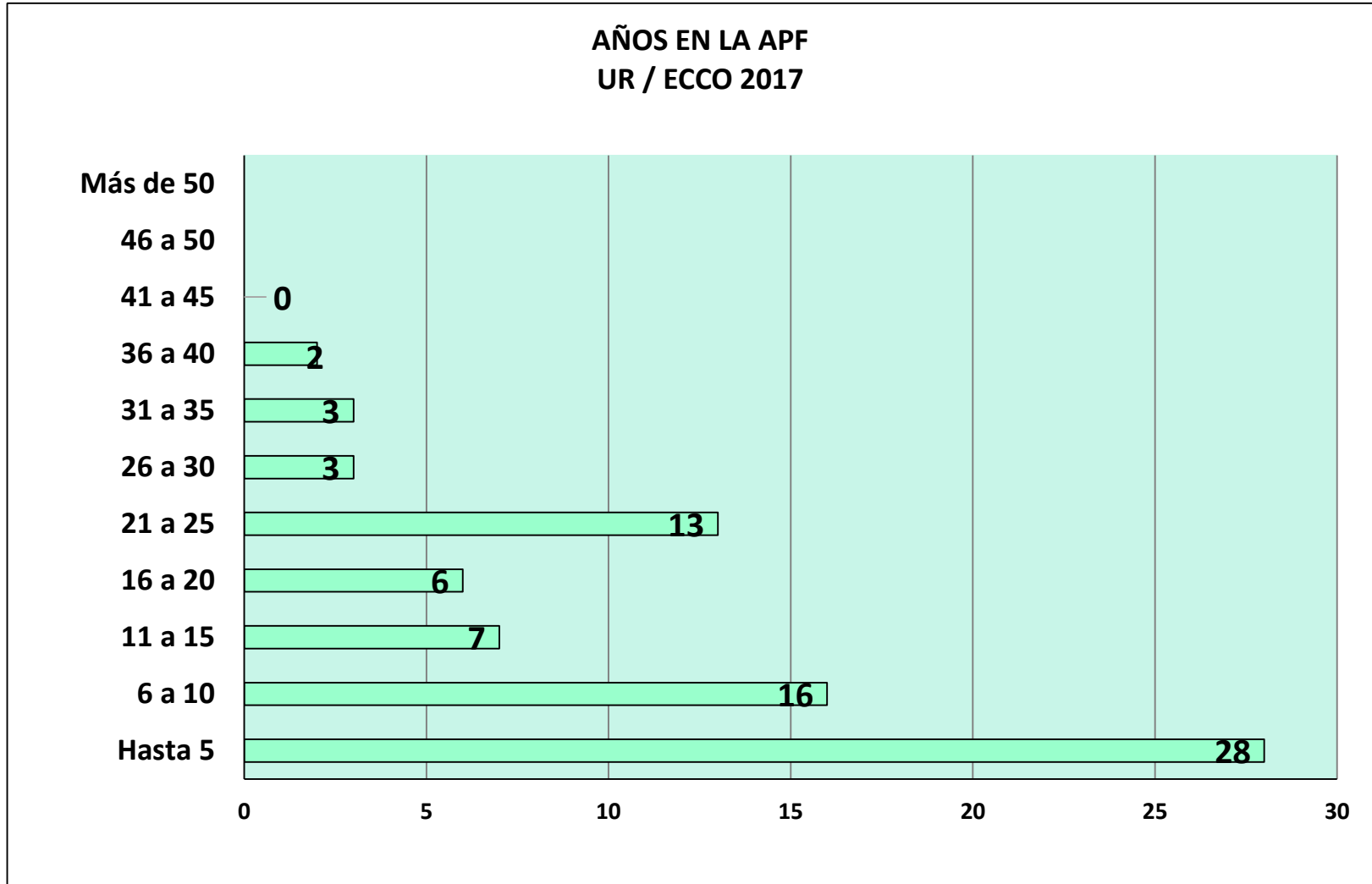
El 6.4% del personal de la COPLADII que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

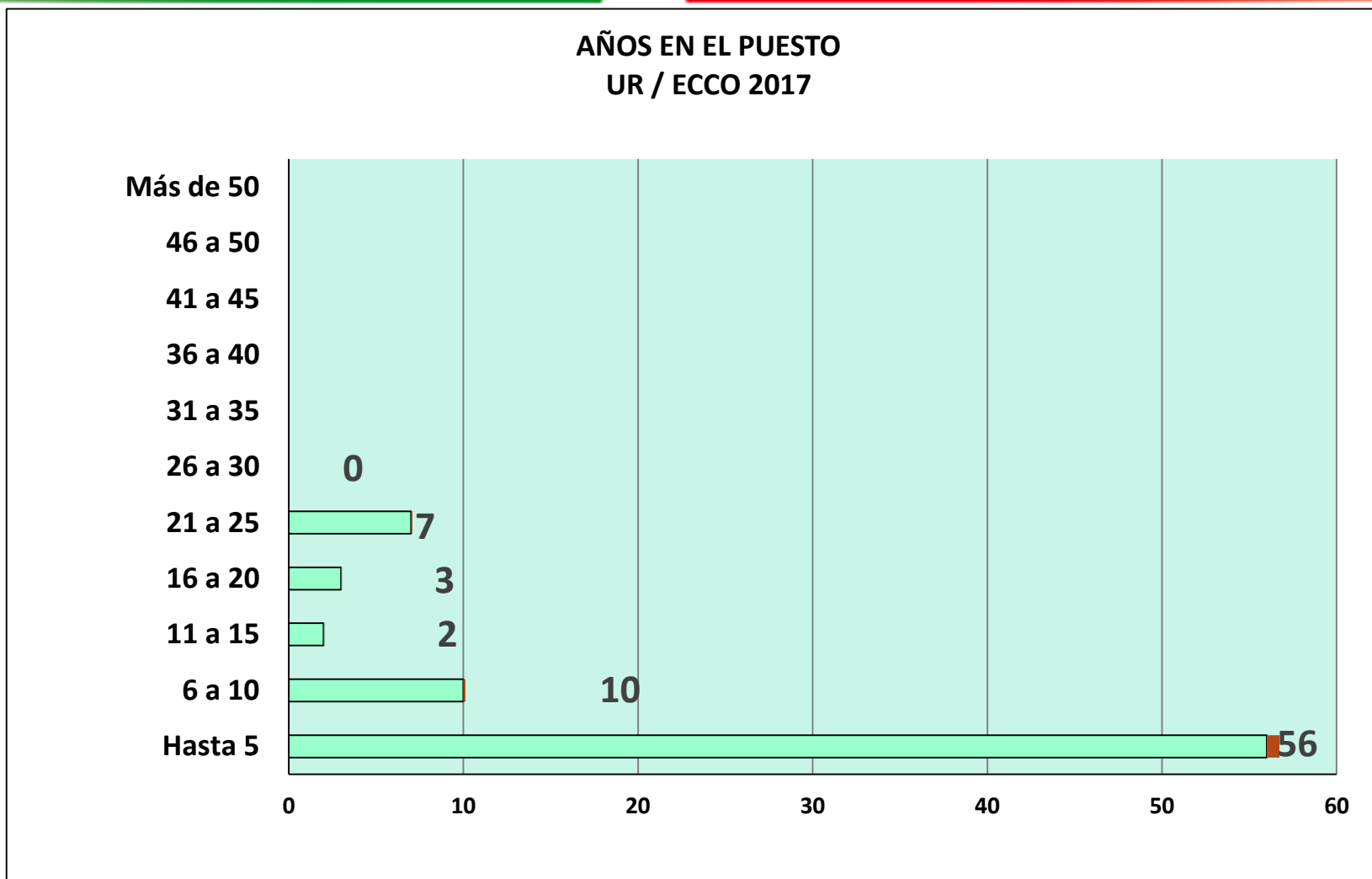


El personal de la COPLADII es una minoría los que tienen mas de 6 años trabajando en la Iniciativa Privada cubriendo un total del 38.4%.



Del total de la COPLADII se tienen que 8 servidoras y servidores públicos que tienen más de 25 años laborando en la APF.

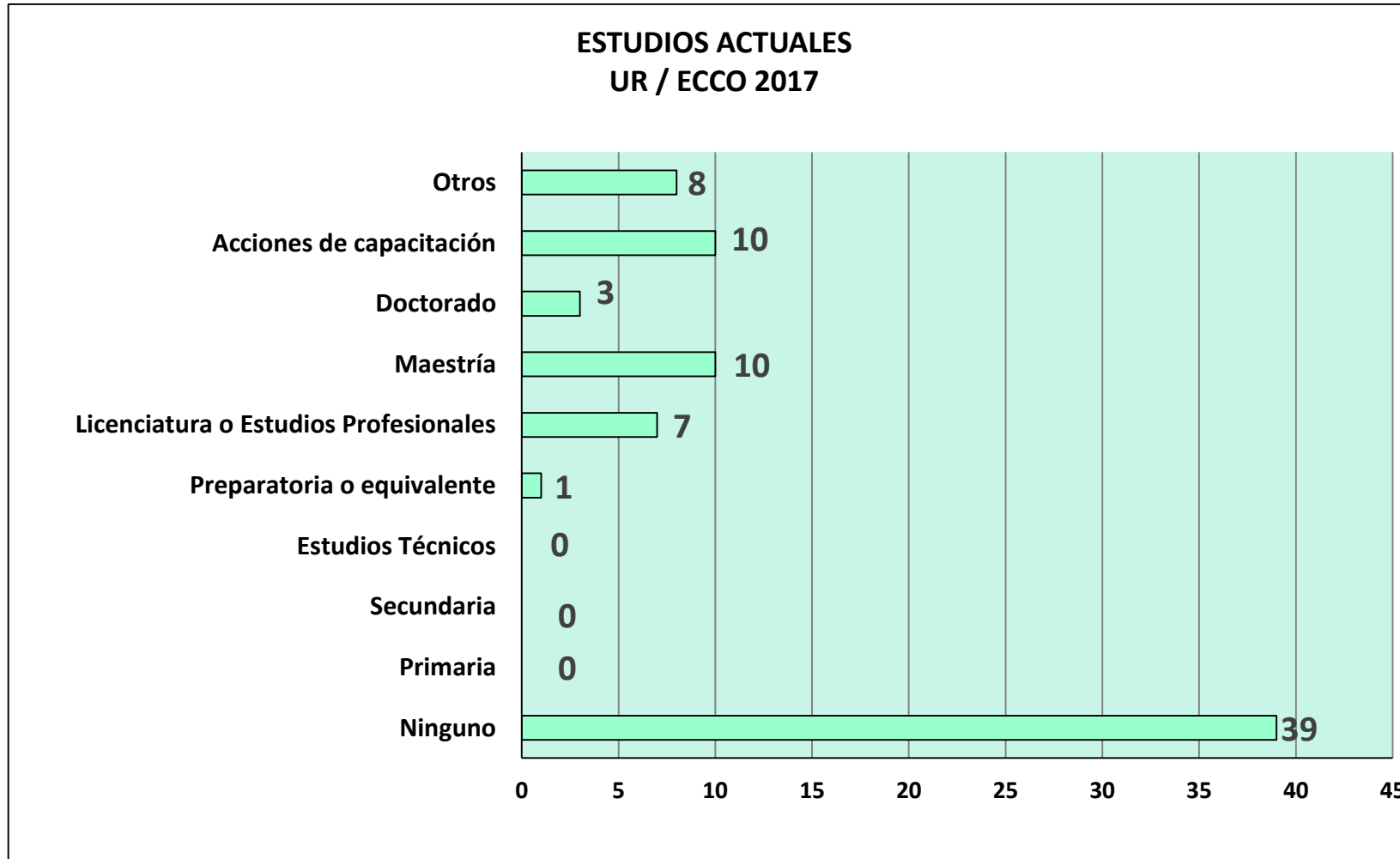




En la COPLADII la mayor parte del personal ha tenido distintas oportunidades ya que, en su mayoría, las y los servidores públicos tienen al menos 5 años en el puesto. Y solo 7 personal del total han tenido el mismo puesto por mas de 20 años.

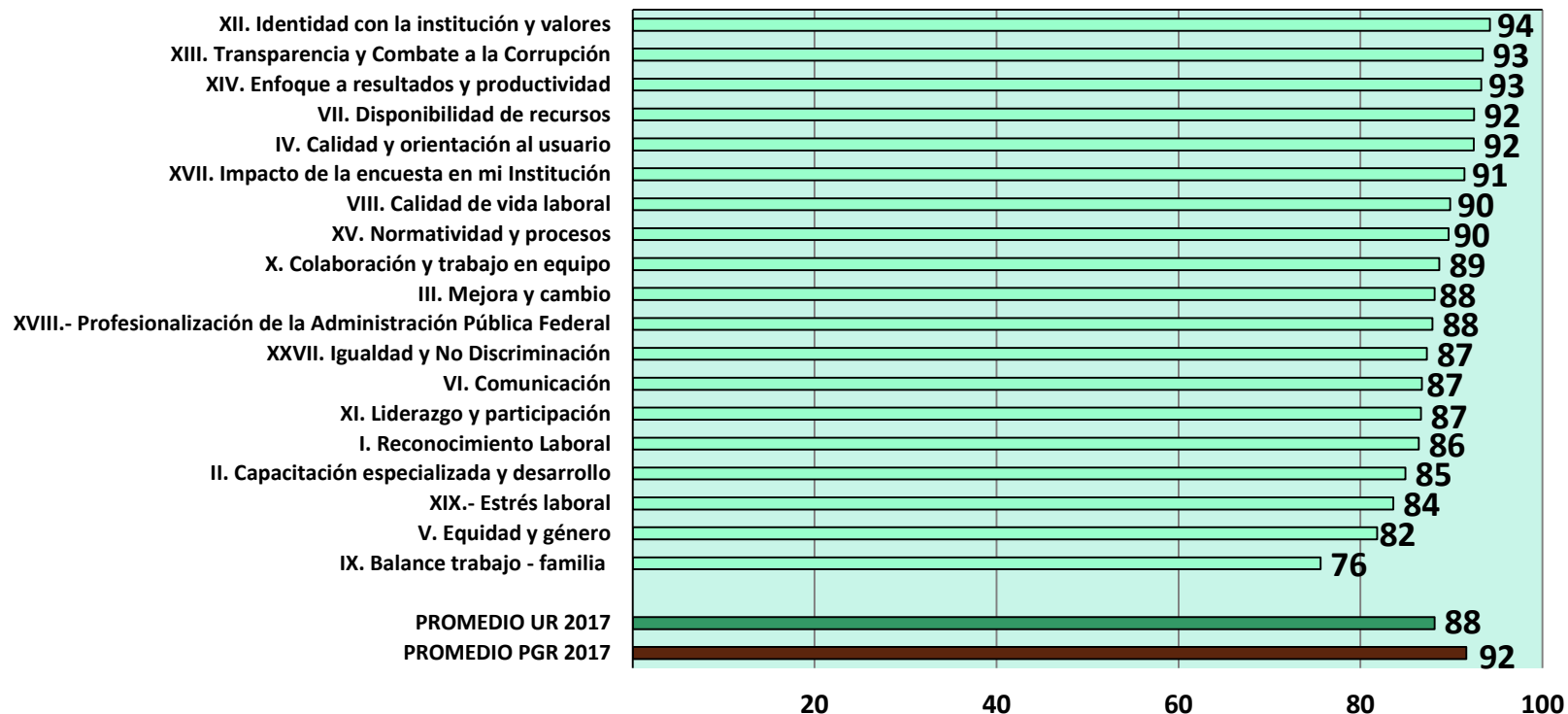


La mitad del personal de la COPLADII actualmente no están realizando ningún tipo de estudios.



Resultado por Factores de mayor a menor

**FACTORES DE MAYOR A MENOR
 UR / ECCO 2017**



88

95 ≥; 82 ≤

Las y los servidores públicos de la COPLADII que participaron en la encuesta se identifican con los valores que promueve la Procuraduría General de la República y reconocen la transparencia y el combate a la corrupción, sin embargo, consideran que los horarios son muy extensos y no se tiene un balance trabajo y familia.

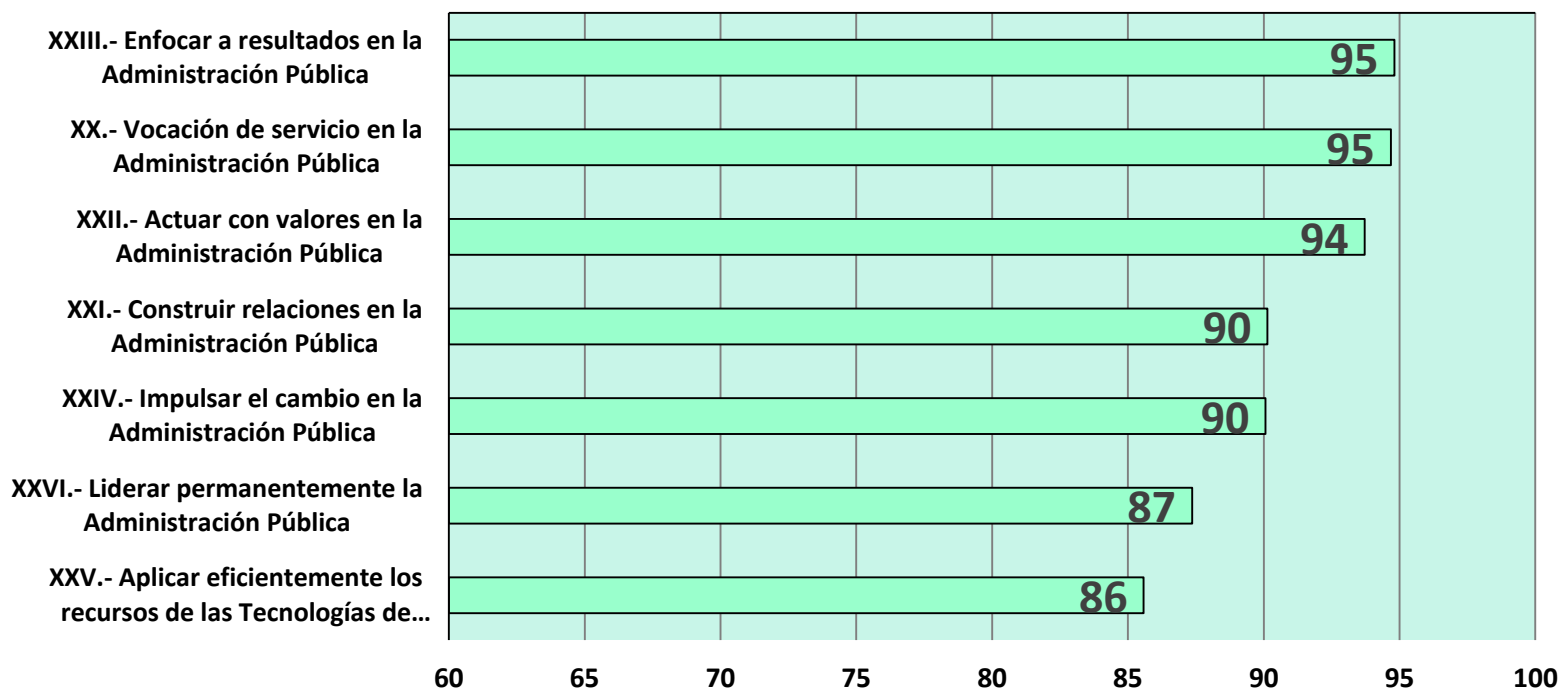


XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR
UR / ECCO 2017



El personal de la COPLADII manifestó en la parte del factor Estrés Laboral que el trabajo no le permite dedicarle tiempo a su familia y que en los inmuebles no existen instalaciones accesibles para toda persona.

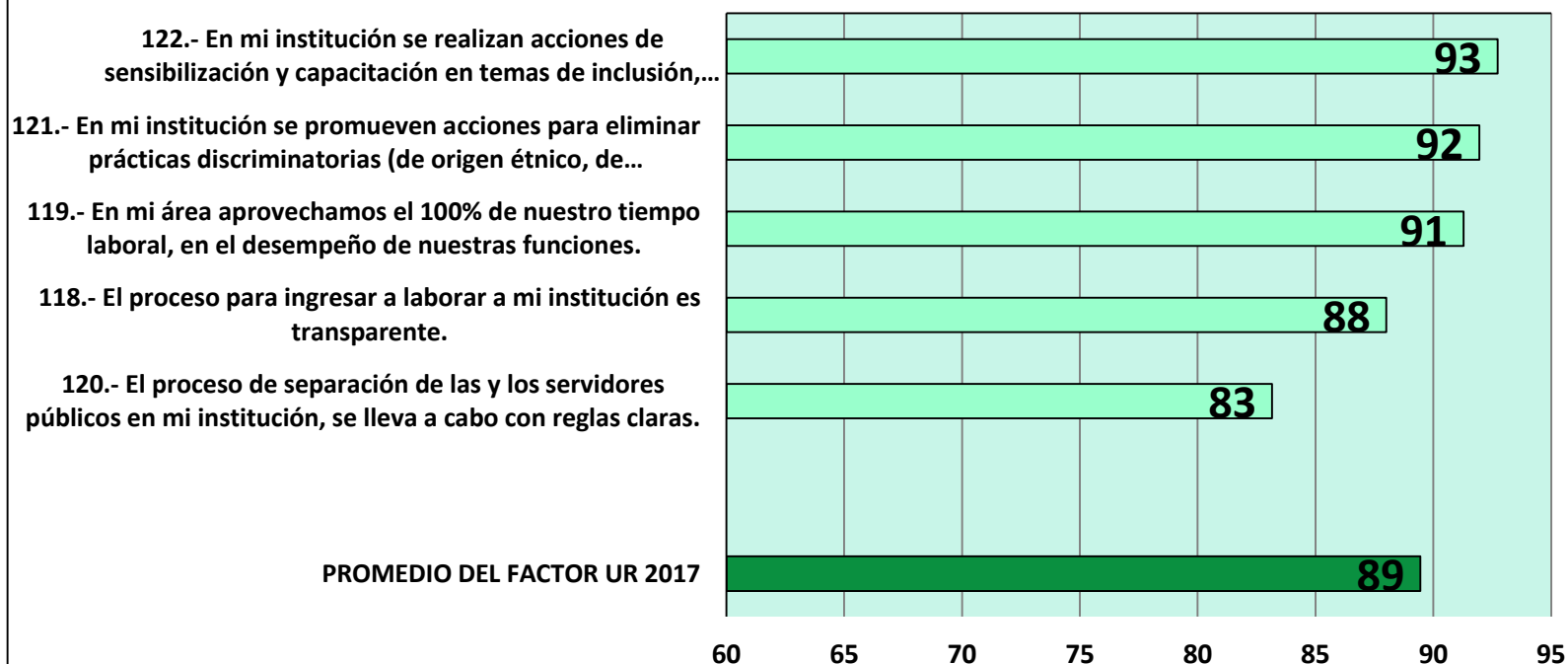
**ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR / 2017
DE MAYOR A MENOR**



Sobre las competencias que se percatan los servidores y servidoras de la COPLADII es que se enfoca a resultados en la Administración Pública y se reitera la vocación de servicio en la misma.

Asimismo, se tiene una percepción un poco baja sobre el uso de los recursos de las TIC's.

**ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017
MAYOR A MENOR / UR / ECCO 2017**



95 ≥; 82 ≤

89



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la PGR y en particular la COPLADII, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se exterioriza el proceso de separación con la percepción menos favorable.



Fortalezas y Debilidades



95 ≥; 82 ≤

Los reactivos mejor calificados sienten un gran compromiso con la Institución derivado de que su trabajo les permite contribuir al bienestar de la sociedad, actuando con transparencia y legalidad.

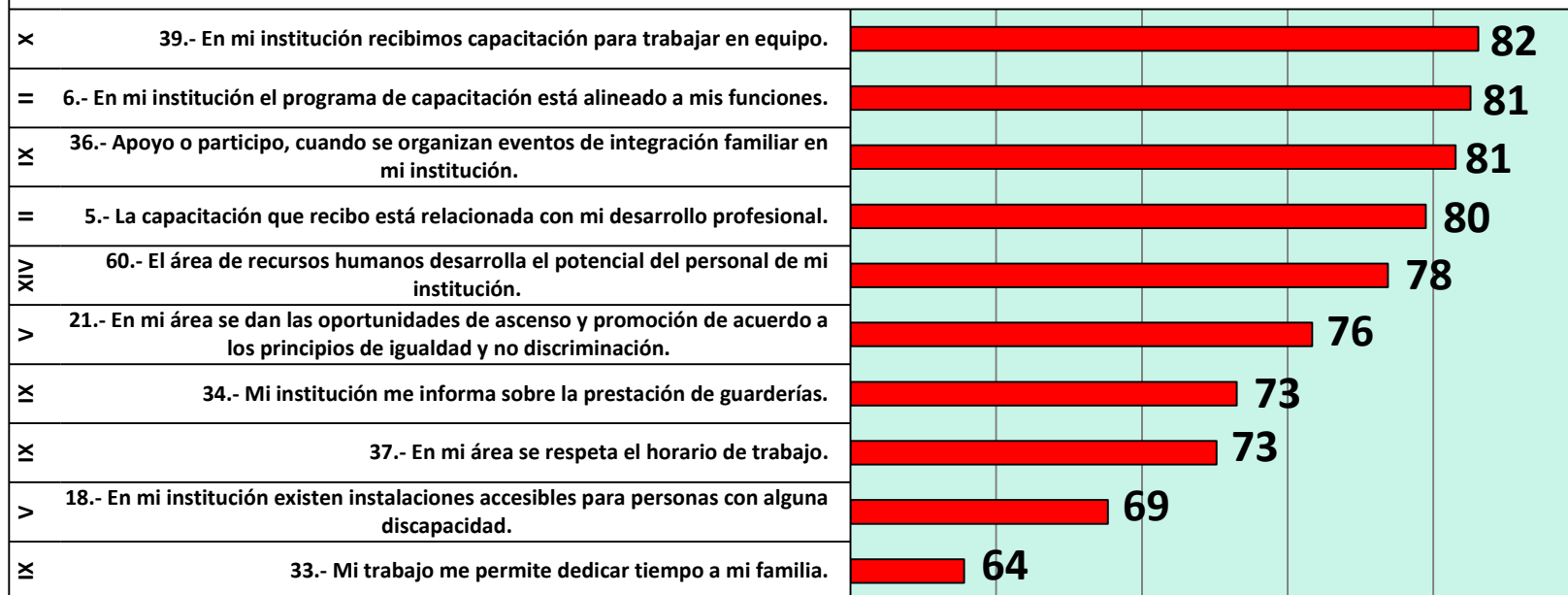
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS PGR / ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	97
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	97
XIV	59.- Mi jefe (a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.	97
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	97
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	97
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que benefician a todos (as) con igualdad y no discriminación.	96
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	96
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	95

95 ≥; 82 ≤



**LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS
UR / ECCO 2017**



Los reactivos menos calificados indican que no reciben capacitación en equipo ni esta alineada a las funciones que realiza cada funcionario de la COPLADII.



Factores de Clima y Cultura Organizacional

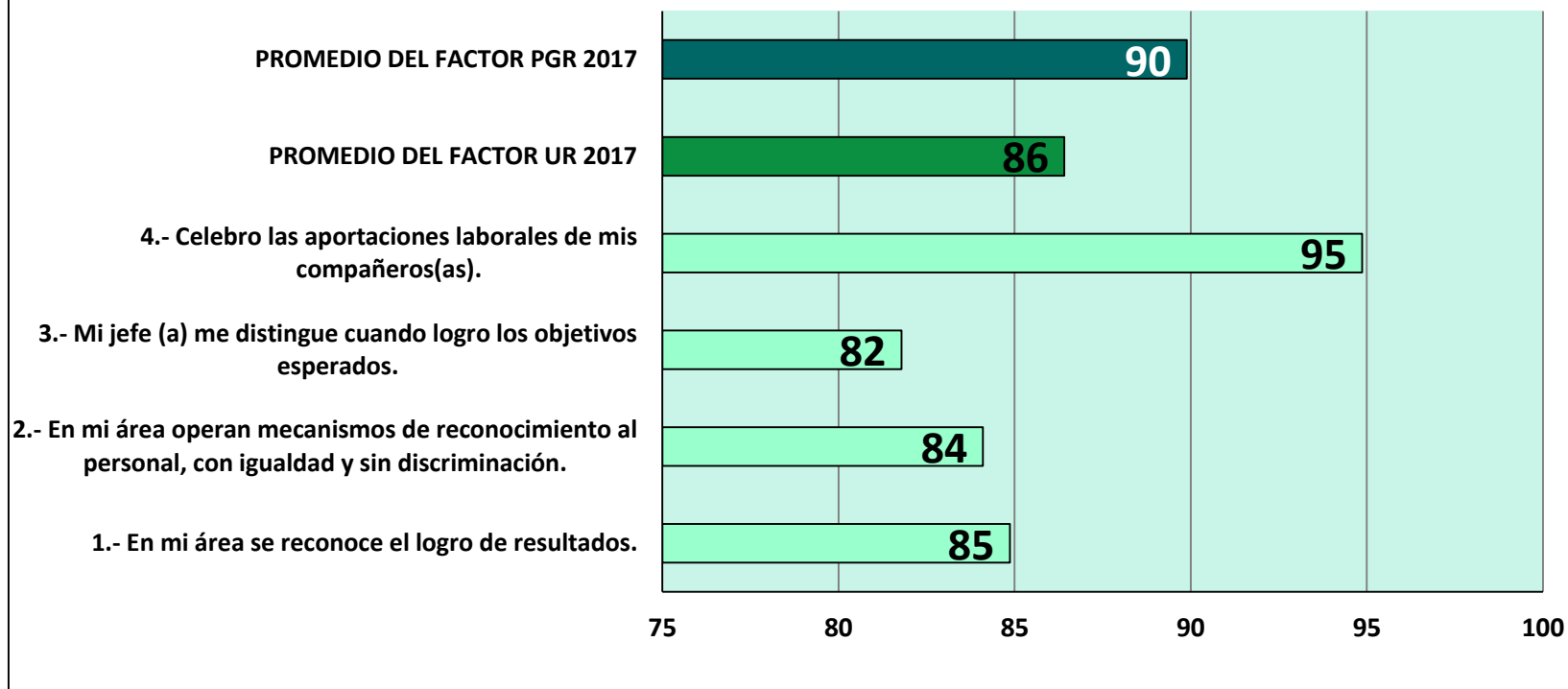


95 ≥; 82 ≤

86

Del factor reconocimiento laboral las y los servidores mencionan que no se les reconocen los logros que tienen en base a los resultados que se esperan.

I. RECONOCIMIENTO LABORAL
UR / ECCO 2017



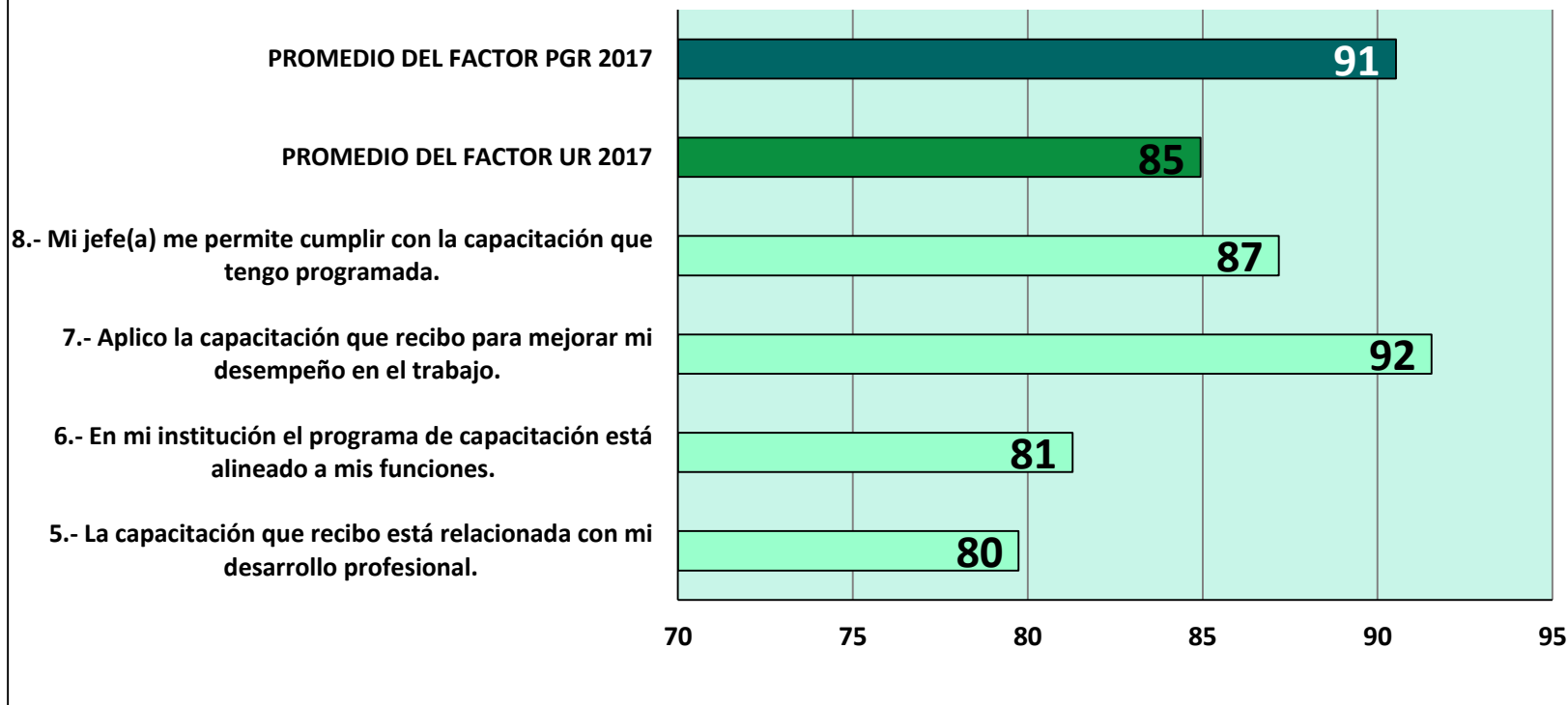


95 ≥; 82 ≤

85

El personal indica que no recibe capacitación en equipo de trabajo ni tampoco esta alineada a las funciones que realiza cada funcionario de la COPLADII.

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO
UR / ECCO 2017



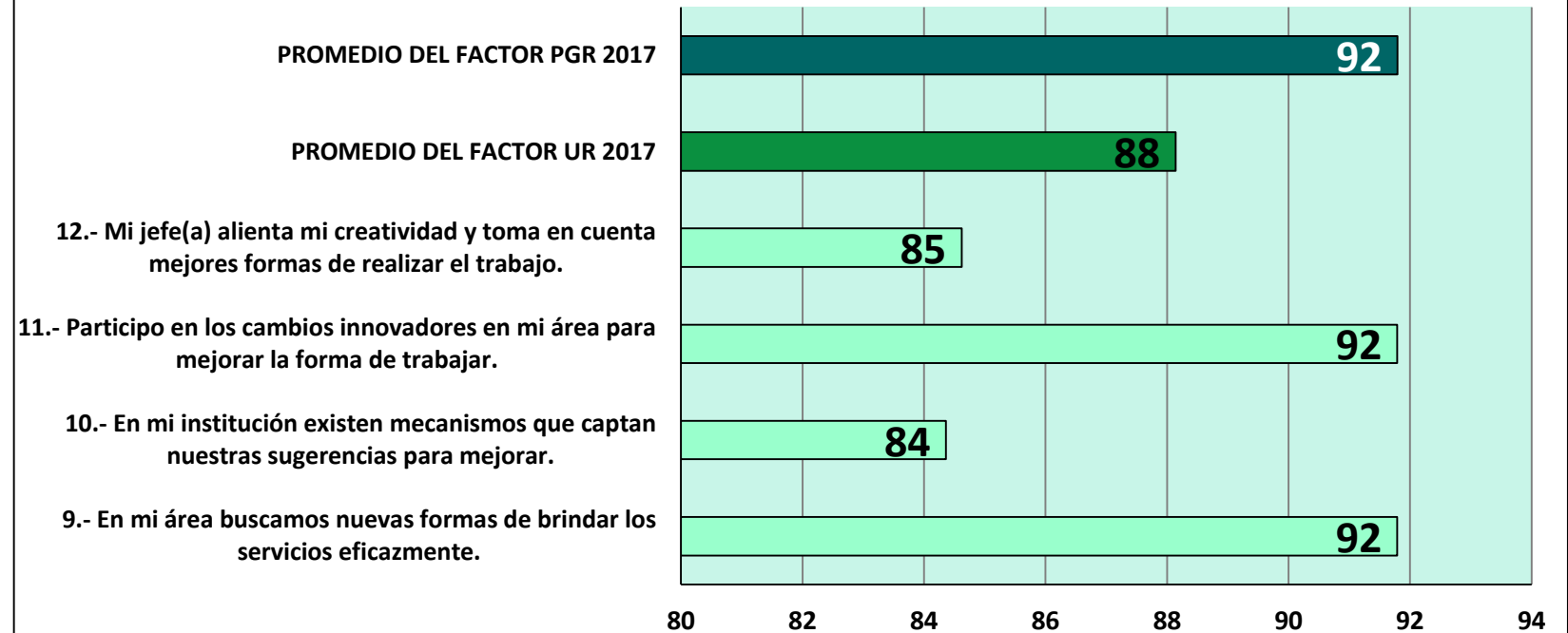


95 ≥; 82 ≤

88

En el factor de mejora y cambio se hace saber que los cambios que se tienen es en base a las participaciones de las y los servidores públicos.

III. MEJORA Y CAMBIO
UR / ECCO 2017

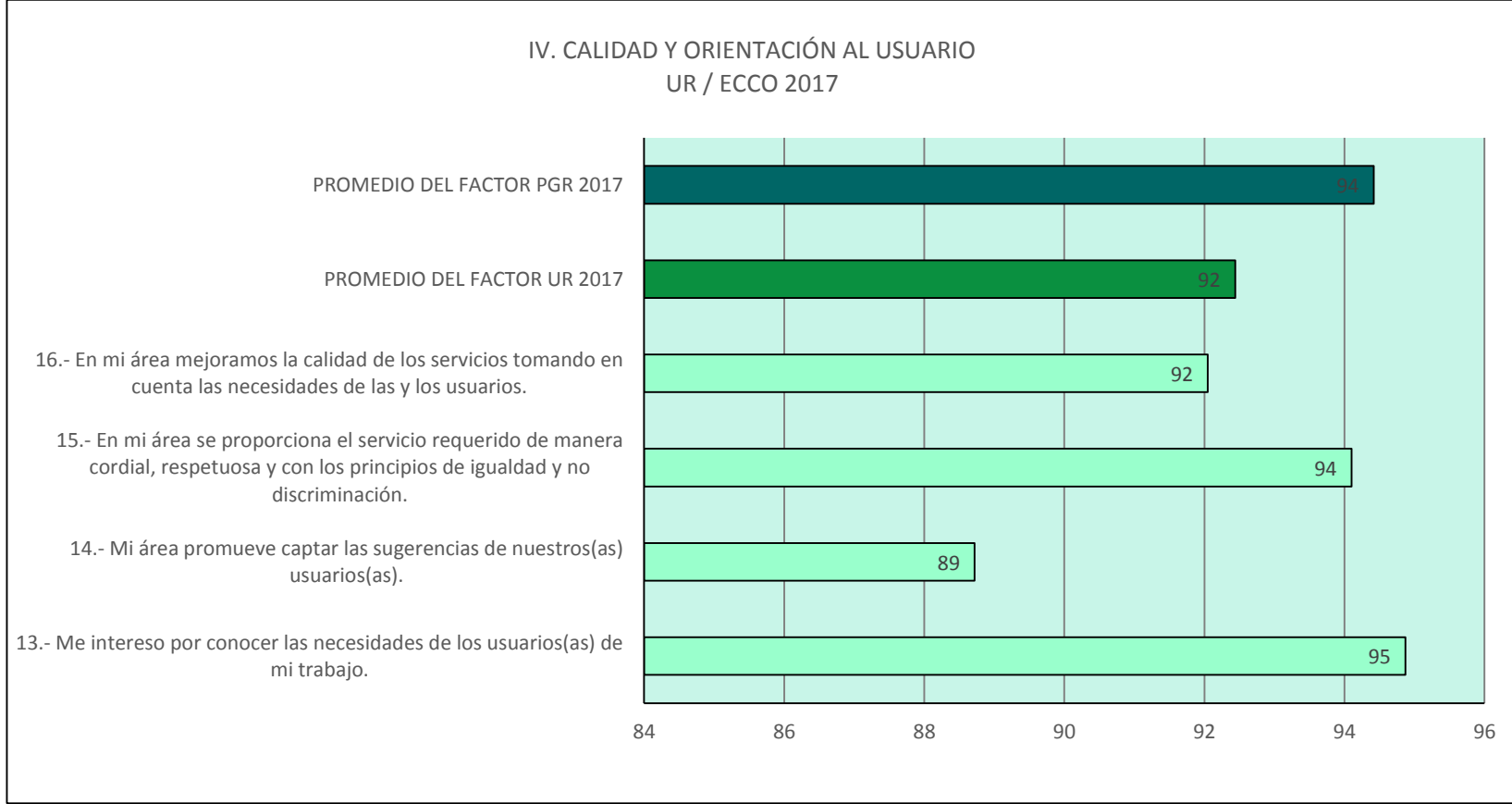




95 ≥; 82 ≤

92

El factor de calidad y orientación al usuario se hace mención que el área se proporciono el servicio requerido a los usuarios de manera respetuoso amable y de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación, de tal forma que el área se interesa por las necesidades de los usuarios.



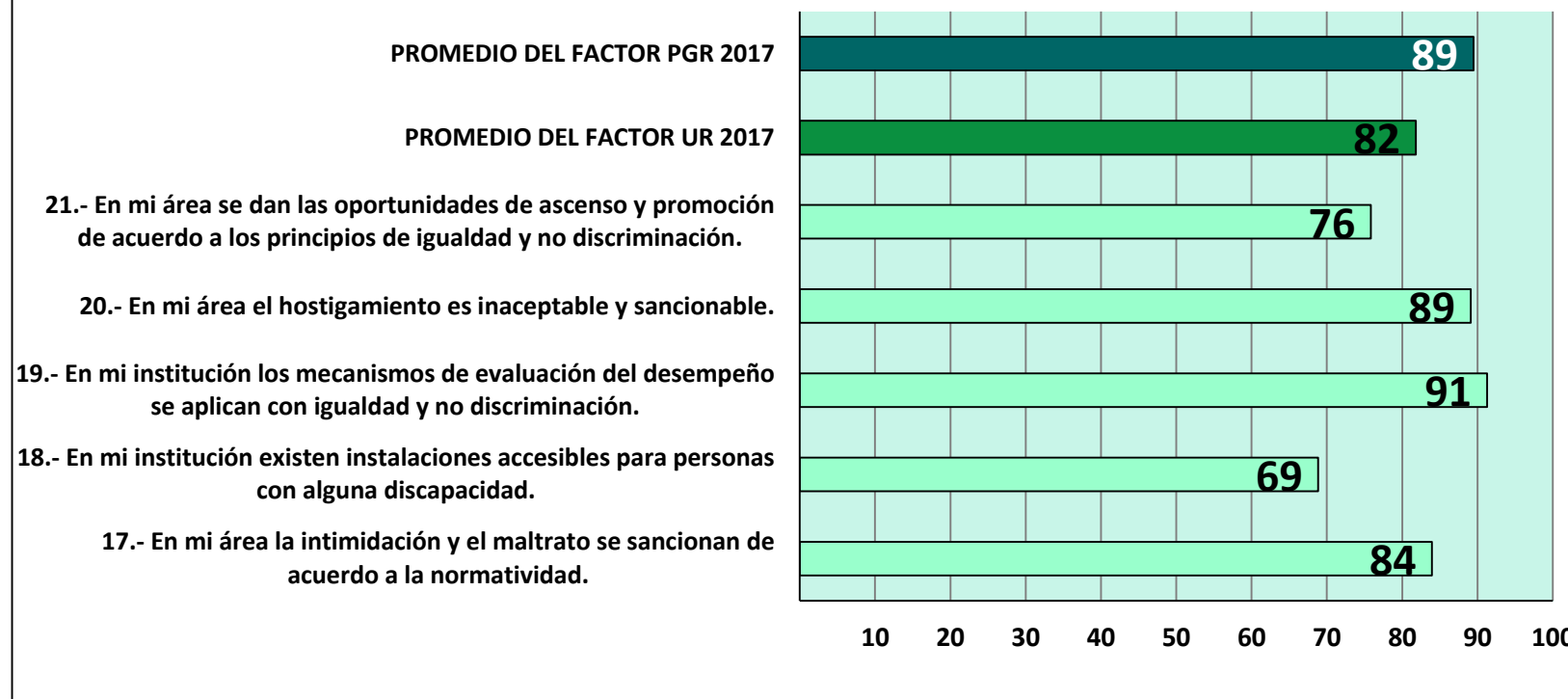


95 ≥; 82 <

82

En el factor equidad y género el personal manifestó que las instalaciones no son adecuadas para personas que cuentan con alguna discapacidad. Asimismo perciben que no se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación

V. EQUIDAD Y GÉNERO
UR / ECCO 2017

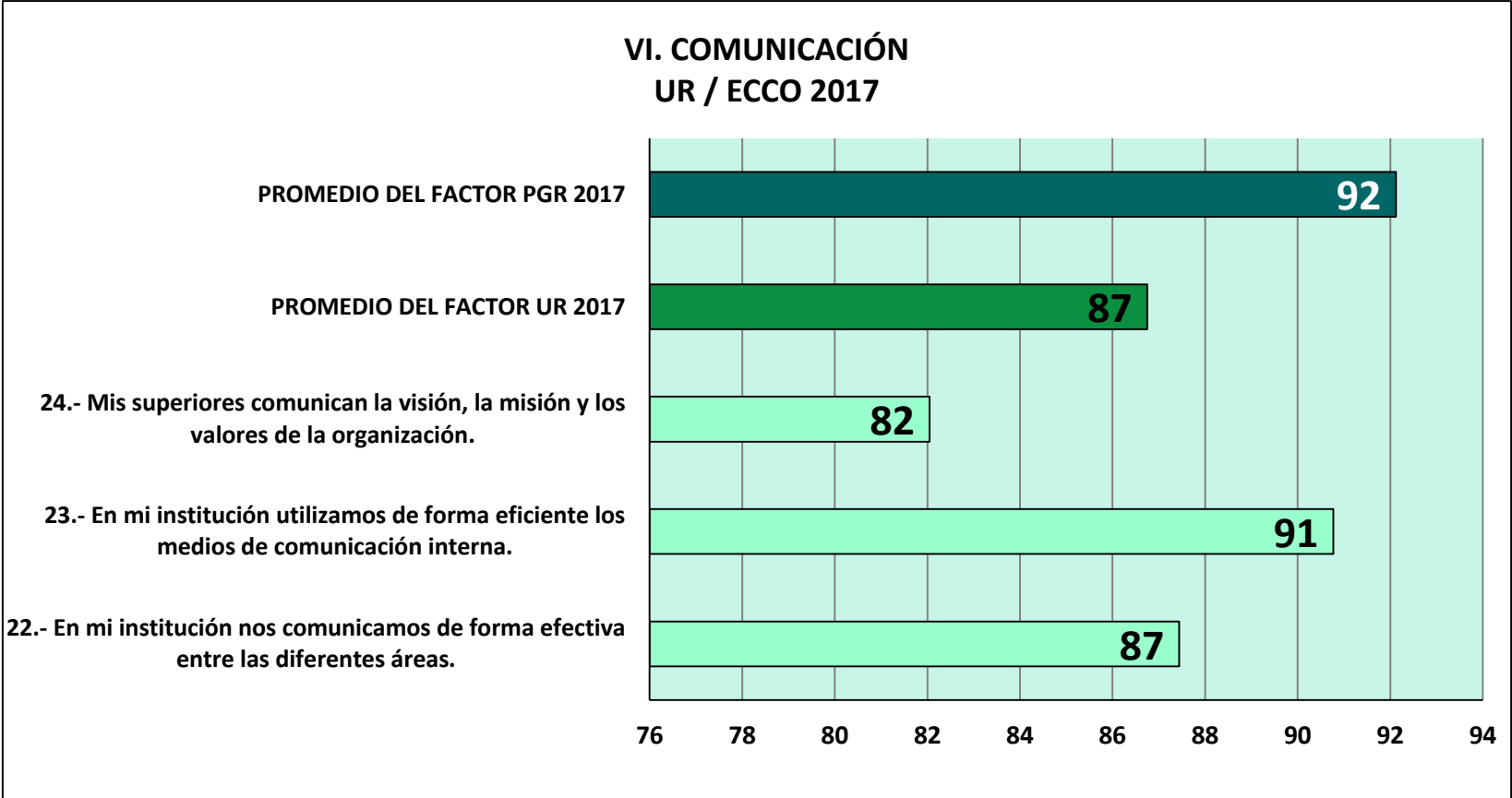




95 ≥; 82 ≤

87

El factor comunicación dio los resultados de los cuales las y los servidores públicos perciben que en la Institución utilizan de manera eficiente los medios de comunicación interna, sin embargo, mencionan que los superiores tienen poca comunicación por parte de visión, misión y valores de la organización.



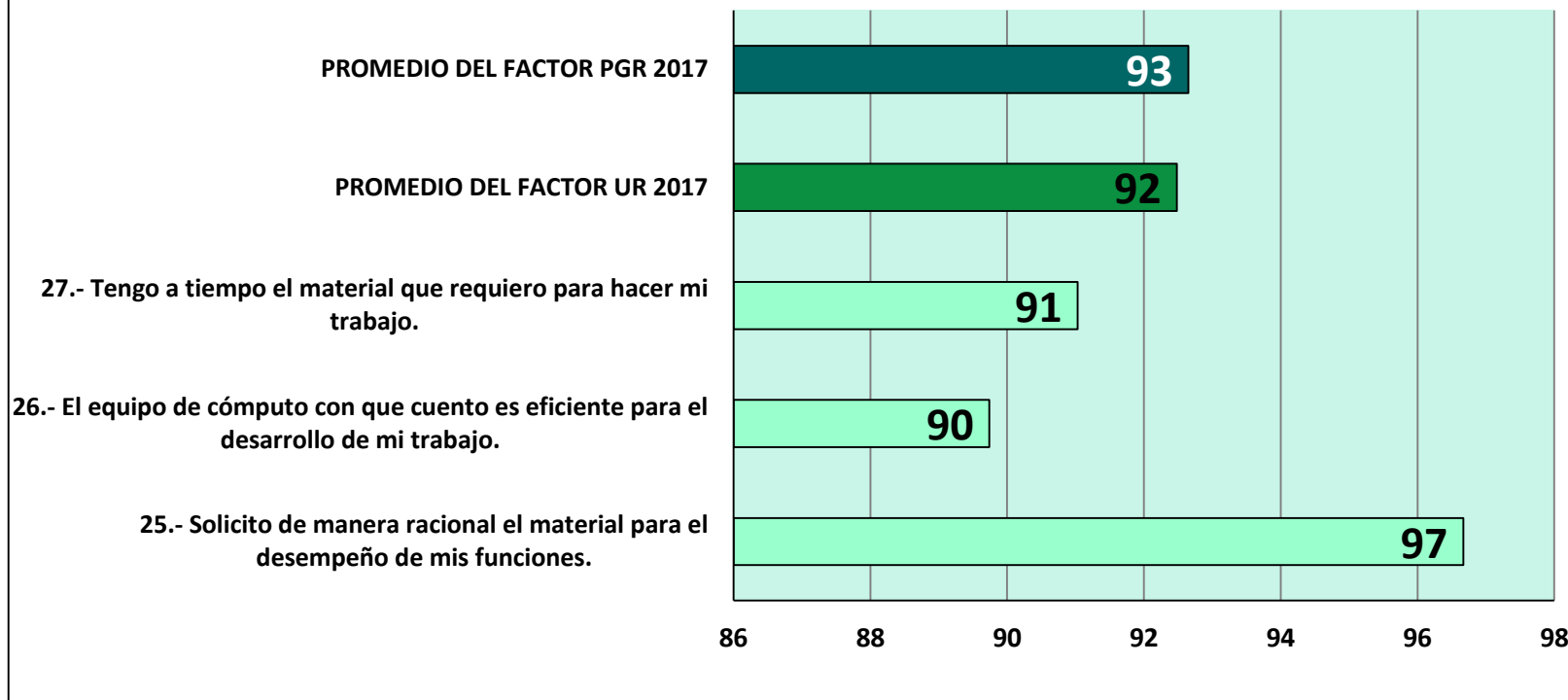


95 ≥; 82 ≤

92

En el factor disponibilidad de recursos las y los servidores públicos indican que se solicita en las áreas el material necesario para el desempeño de mis funciones. Y se tiene a tiempo y se cuenta con el equipo de cómputo eficiente para desarrollar el trabajo.

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS
UR / ECCO 2017



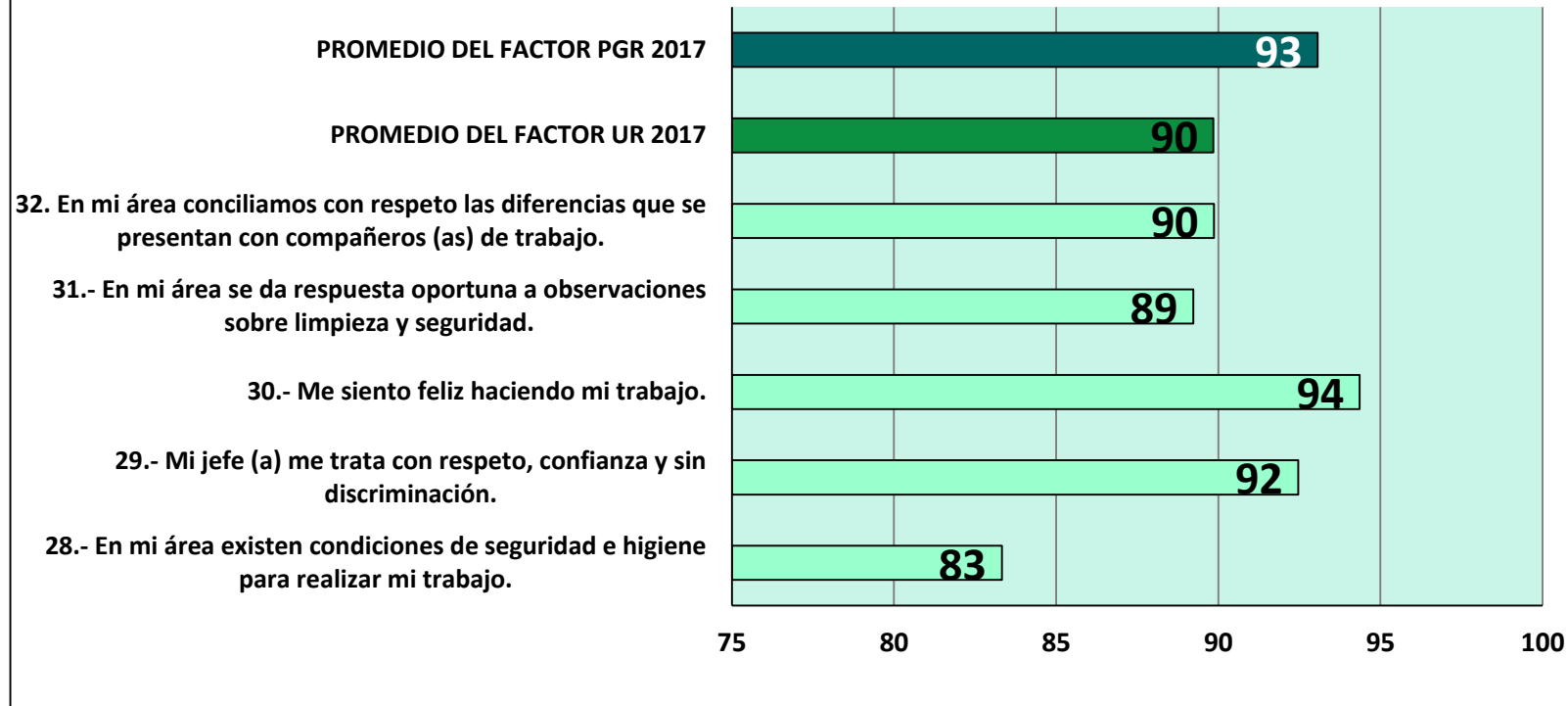


95 ≥; 82 ≤

90

Respecto al factor calidad de vida laboral las y los servidores públicos se sienten felices haciendo su trabajo y cuando existen diferencias se concilian con respeto. También, mencionan que existen pocas condiciones de seguridad e higiene.

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL
UR / ECCO 2017



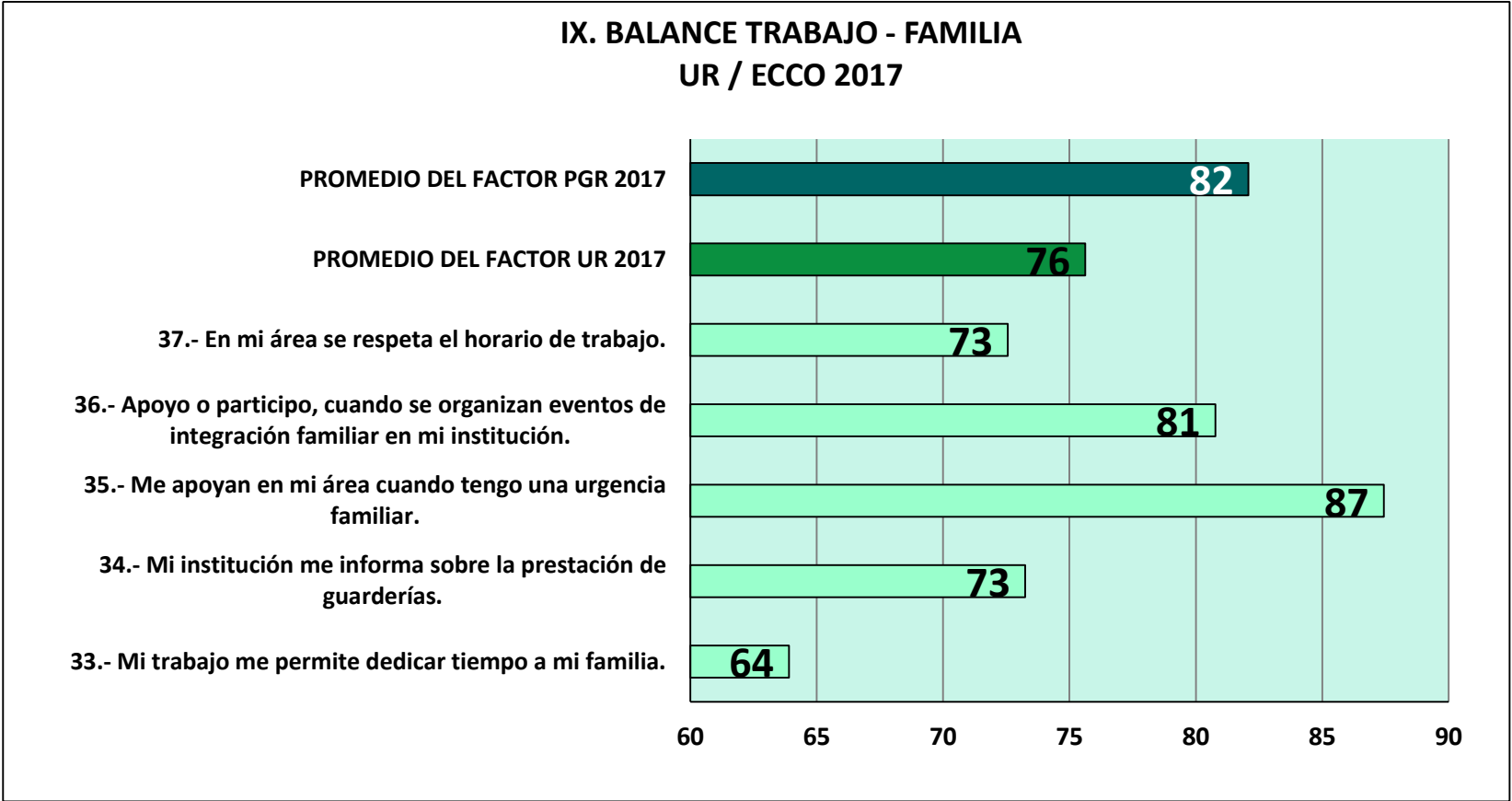


95 ≥; 82 ≤

76

En el factor balance trabajo – familia fue el factor mas bajo calificado, debido a que comunican que el trabajo no les permite dedicar tiempo a su familia y que en sus áreas no se respecta el horario de trabajo. Sin embargo en las áreas se les apoya si tienen alguna urgencia familiar.

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
UR / ECCO 2017



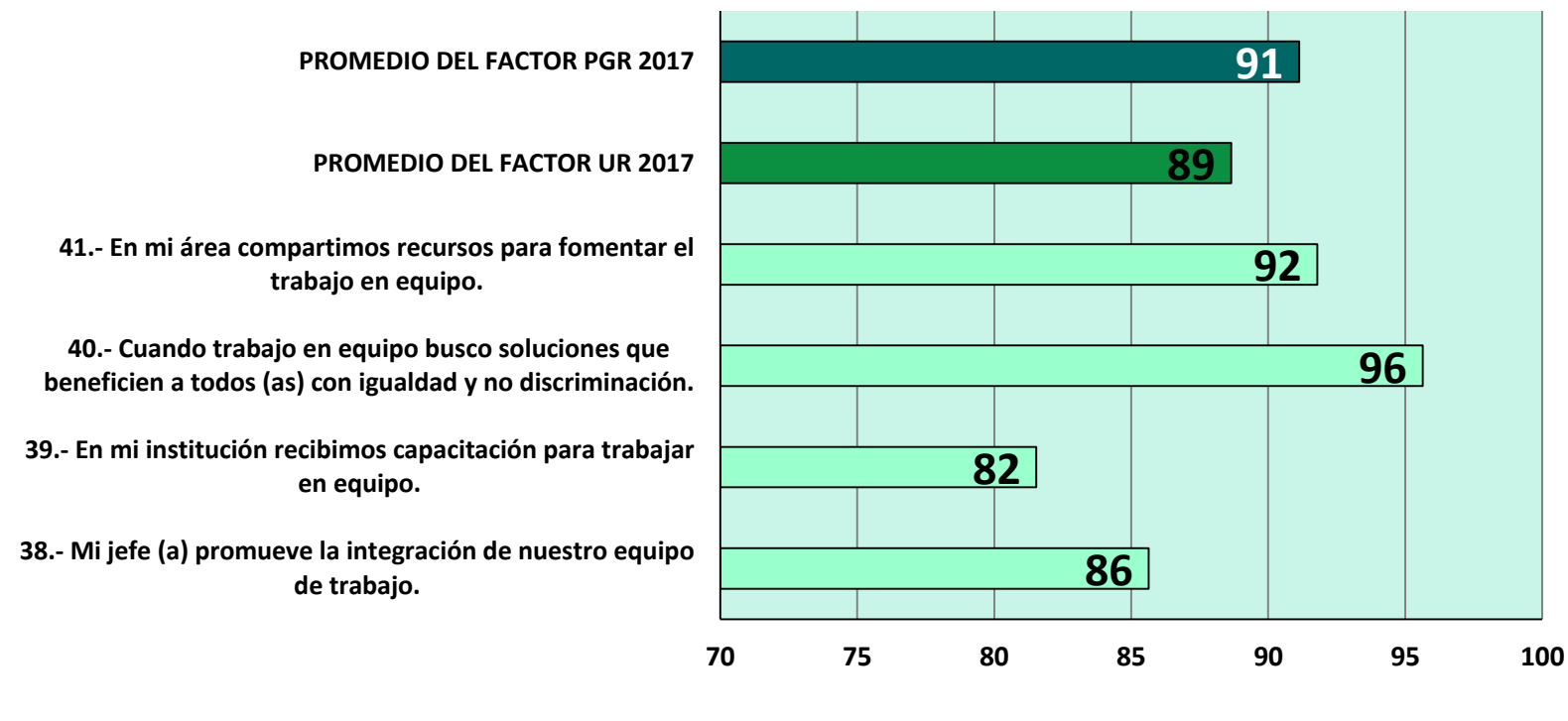


95 ≥; 82 ≤

89

El factor colaboración y trabajo en equipo las y los servidores públicos indican que saben trabajar en equipo debido a que se buscan soluciones y se comparten los recursos disponibles en cada área. Y como se mencionó existe poca capacitación para trabajar en equipo.

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
UR / ECCO 2017



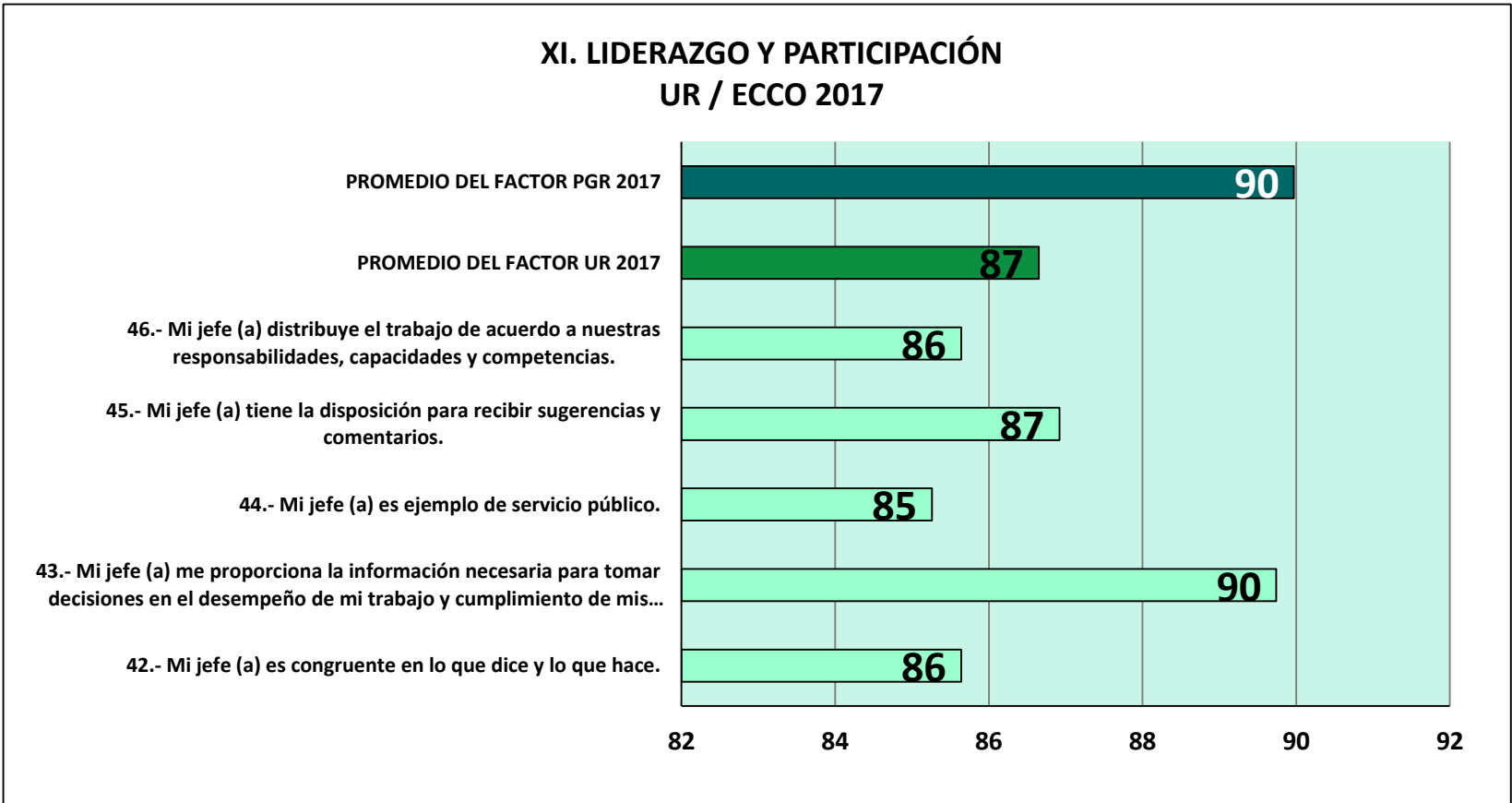


95 ≥; 82 ≤

87

La encuesta refleja que el personal percibe que su jefe distribuye de manera equitativa el trabajo y que se les proporciona la información necesaria para el cumplimiento de las mismas.

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
UR / ECCO 2017



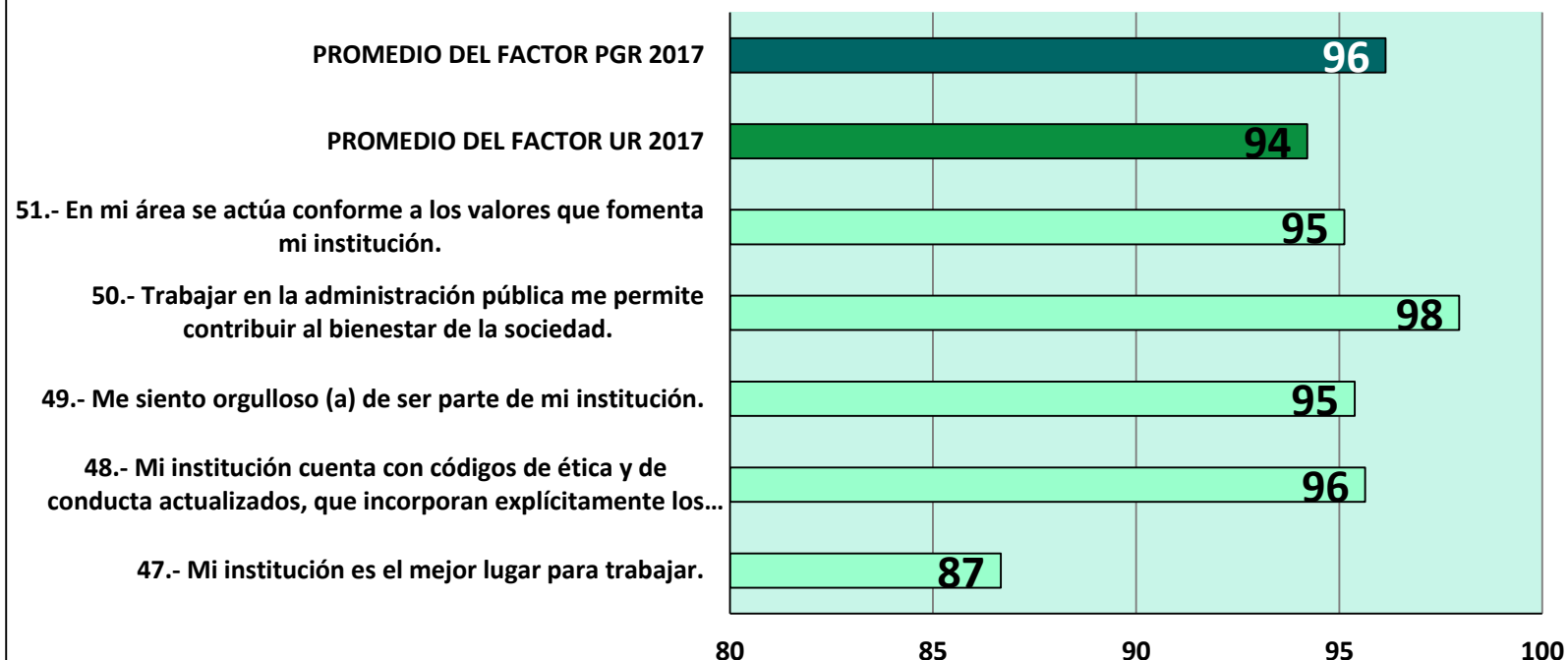


95 ≥; 82 ≤

94

Respecto al factor identidad con la Institución y sus valores se nos hace mención que el personal actúa con los valores fomentados por la Institución y que le permite contribuir al bienestar de la sociedad. Aunque se percibe que calificaron un poco bajo que la COPLADII es el mejor lugar para trabajar, respecto a los otros puntos del factor.

XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES
UR / ECCO 2017



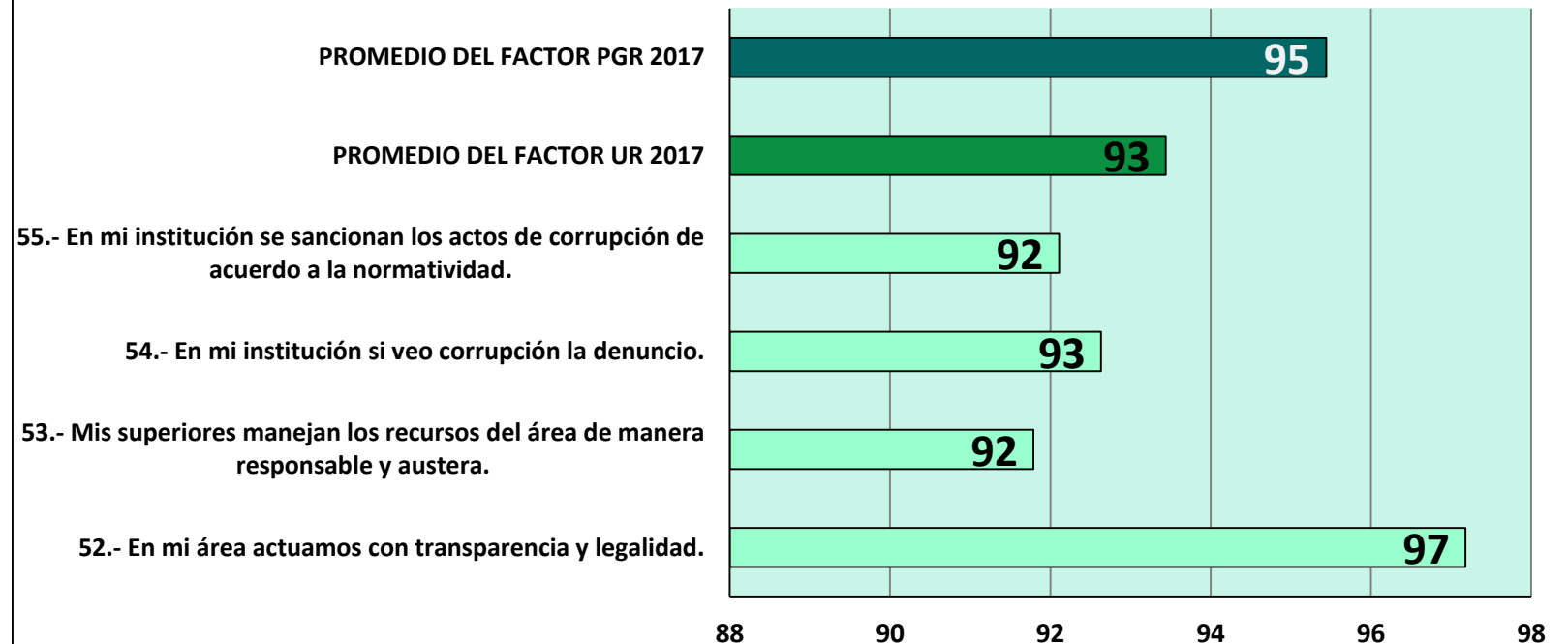


95 ≥; 82 ≤

93

Las y los servidores públicos de la COPLADII, contestaron en la encuesta que la Institución se actúa con transparencia y legalidad, y que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.

XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN
UR / ECCO 2017



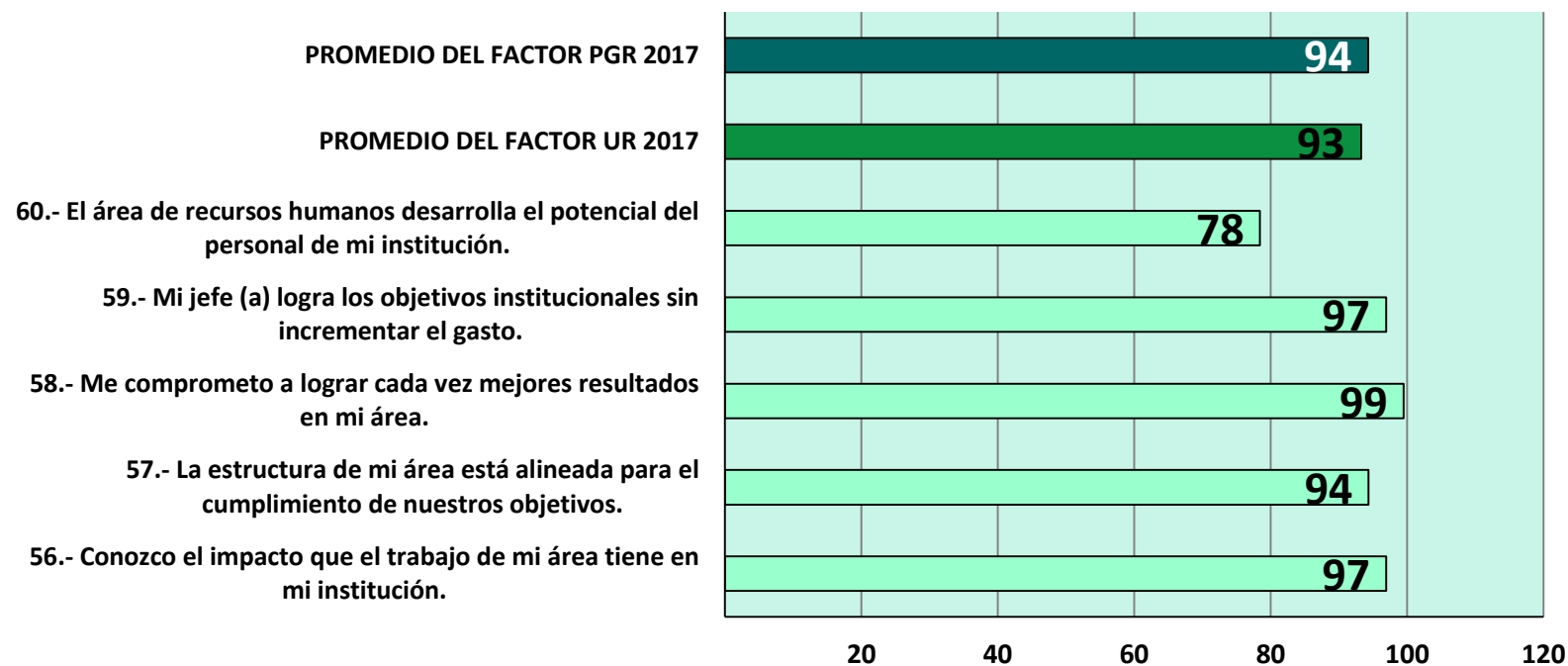


95 ≥; 82 ≤

93

El personal conoce lo que se realiza en su área de trabajo y los impactos que esta tiene, también se muestran comprometidos a los resultados, aunado a esto se menciona que el área de recursos humanos no desarrolla de manera eficiente el potencial del personal.

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
UR / ECCO 2017





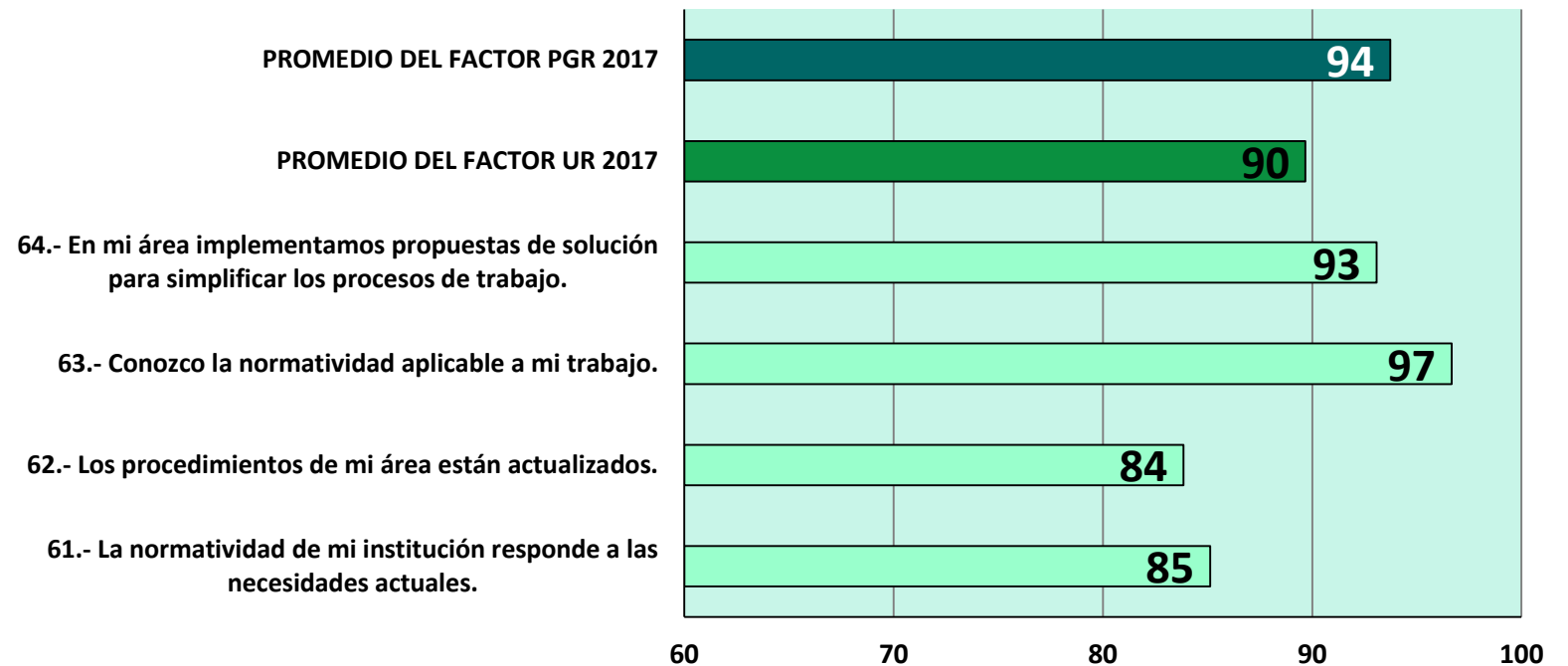
95 ≥; 82 ≤

90

De acuerdo al reactivo normatividad y procesos, las y los servidores públicos indican que conocen los procedimientos y la normatividad que se aplica en sus áreas pero perciben que estas no están actualizadas.

XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS

UR / ECCO 2017



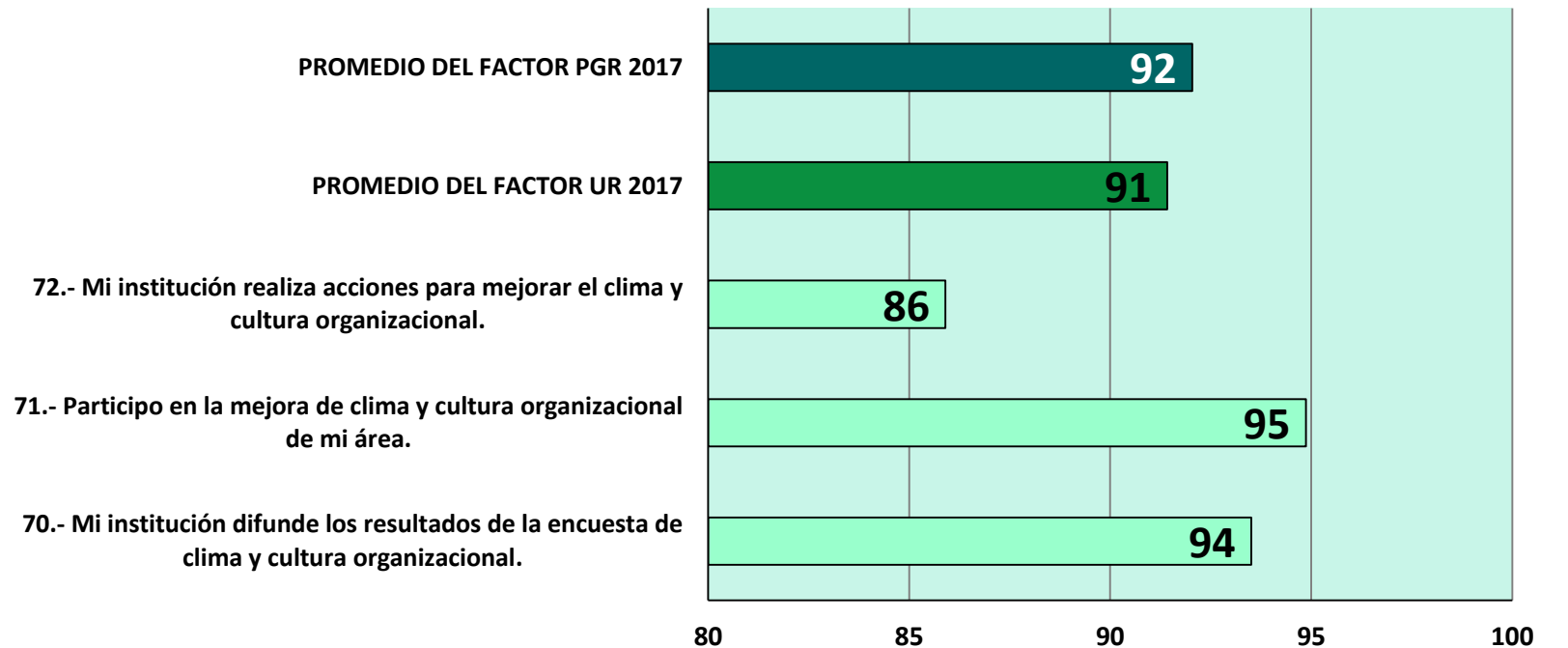


95 ≥; 82 ≤

91

El reactivo impacto de la encuesta en mi Institución, el personal participa y percibe que se difunden los resultados de la ECCO, sin embargo, califican un poco bajo las acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
UR / ECCO 2017





95 ≥; 82 ≤

88

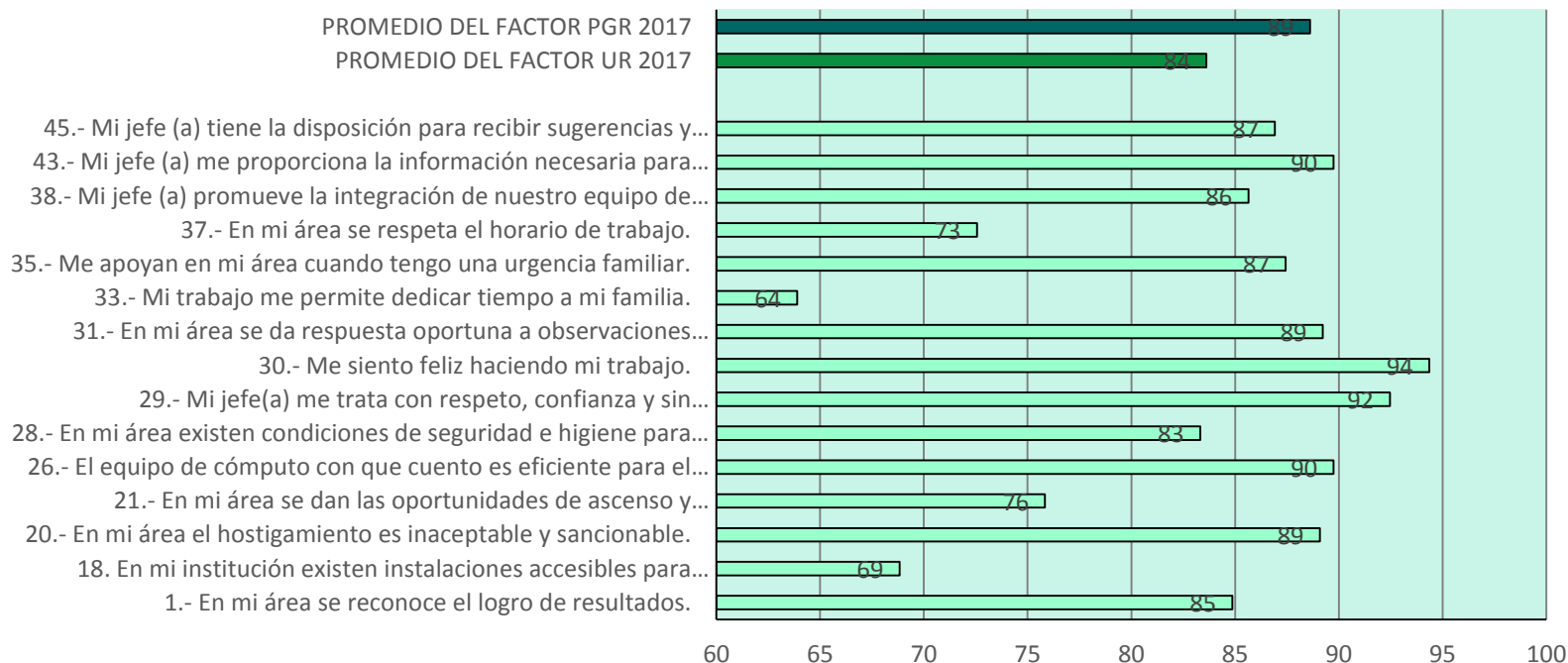
En relación a la profesionalización de la APF las y los servidores públicos de la COPLADII están comprometidos en dar los mejores resultados en su trabajo, ya que reciben capacitación para mejorar su desempeño. Y se percibe que se desarrolla poco el potencial del personal.

XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
UR / ECCO 2017



Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

XIX. ESTRÉS LABORAL
 UR / ECCO 2017



95 ≥; 82 ≤

84



En la parte de estrés laboral, se indicó en la encuesta que su trabajo no le permite dedicarle tiempo a su familia, se percibe que se tiene poca oportunidad de ascenso de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación y no se tienen instalaciones accesibles en su lugar de trabajo. Sin embargo, el personal se siente feliz haciendo su trabajo, se les trata con confianza y respeto.



XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR / ECCO 2017



En la gráfica se muestra los reactivos que les generan mas estrés al personal de la COPLADII, en los que destacan nuevamente el tiempo dedicado a su familia y el acceso a las instalaciones para personal que cuentan con alguna discapacidad.

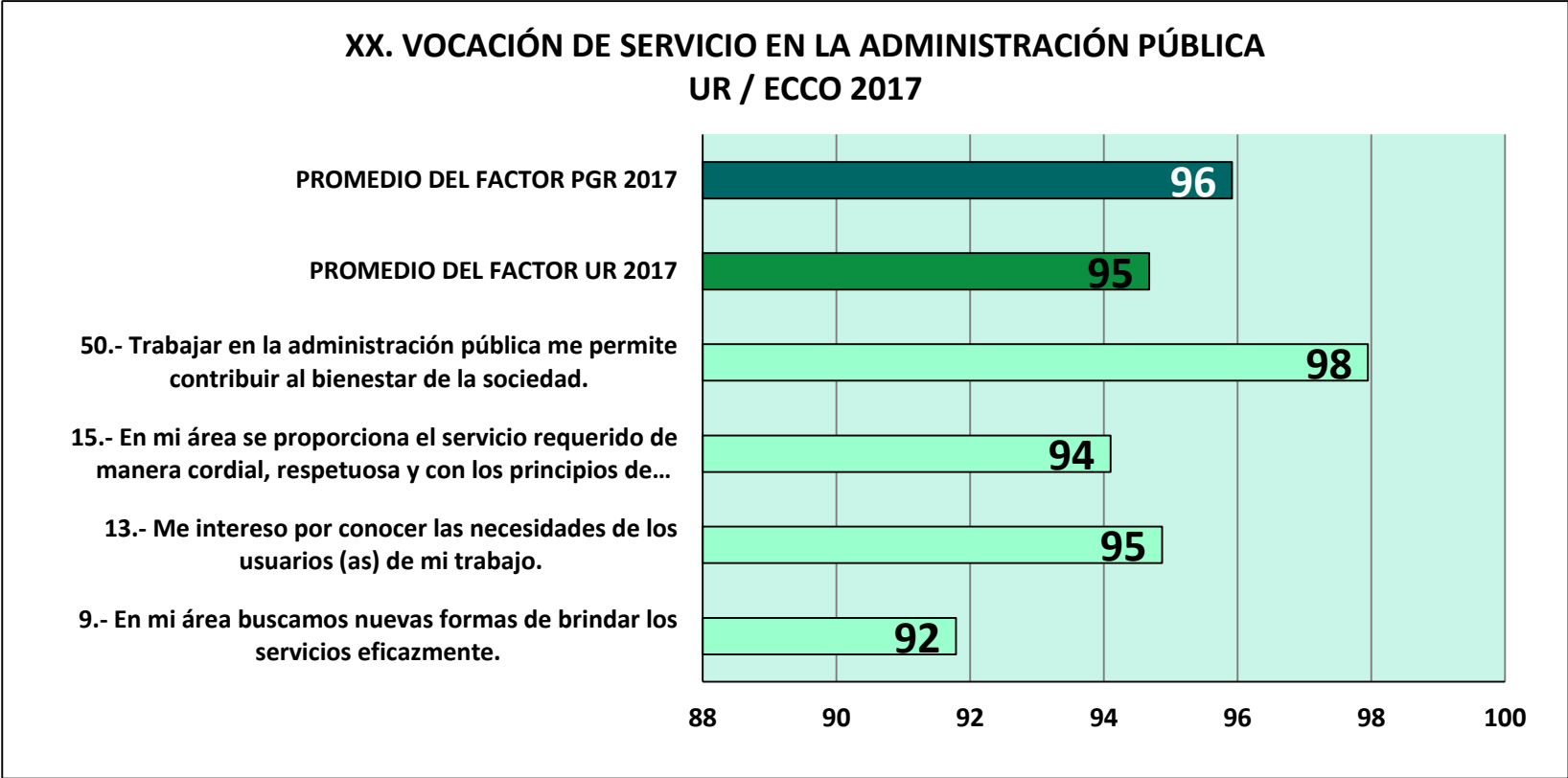
Factores Fractales de Competencias



95 ≥; 82 ≤

95

También existen factores en los cuales se destacan la vocación de servicio en la administración pública debido a que las y los servidores públicos de la COPLADII se sienten orgullosos de contribuir al bienestar de la sociedad y que se interesan en las necesidades de las personas que necesitan de sus servicios.



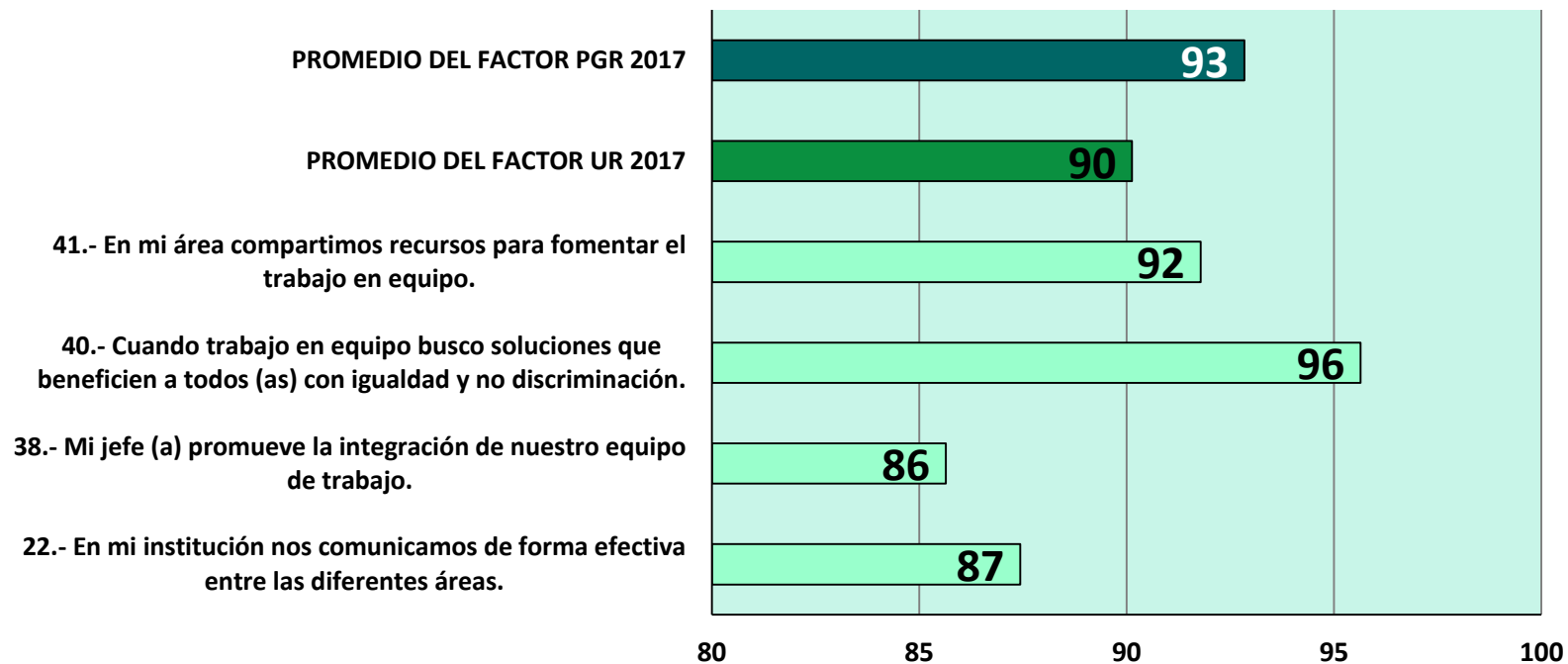


95 ≥; 82 ≤

90

En el Factor Fractal de Competencias, construir relaciones en la administración pública, se destaca la busca de soluciones y compartimiento de recursos en los trabajos en equipo con igualdad y no discriminación.

XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
UR / ECCO 2017



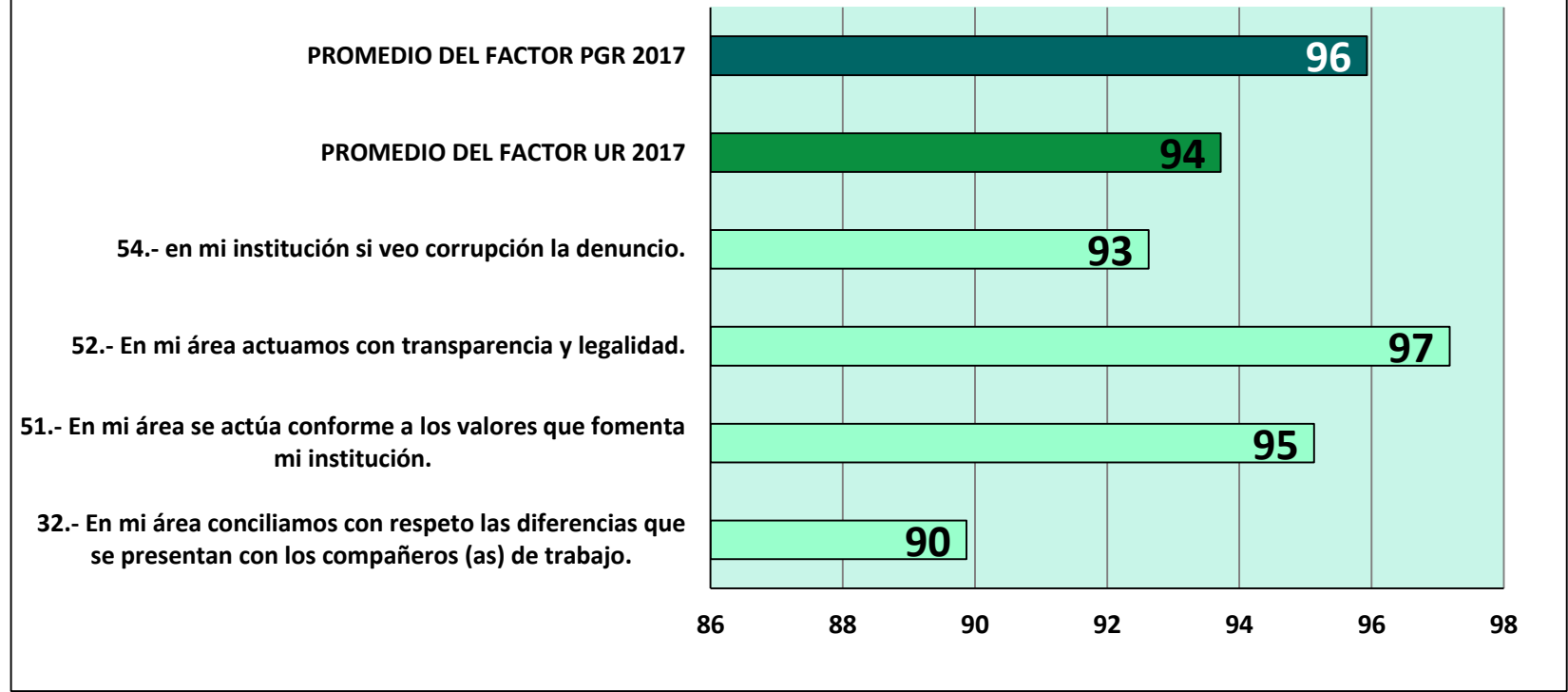


95 ≥; 82 ≤

94

El personal de la COPLADII actúa con valores en la Administración Pública, ya que se ejerce con transparencia y legalidad de acuerdo a los valores que fomenta la Institución.

XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
UR / ECCO 2017

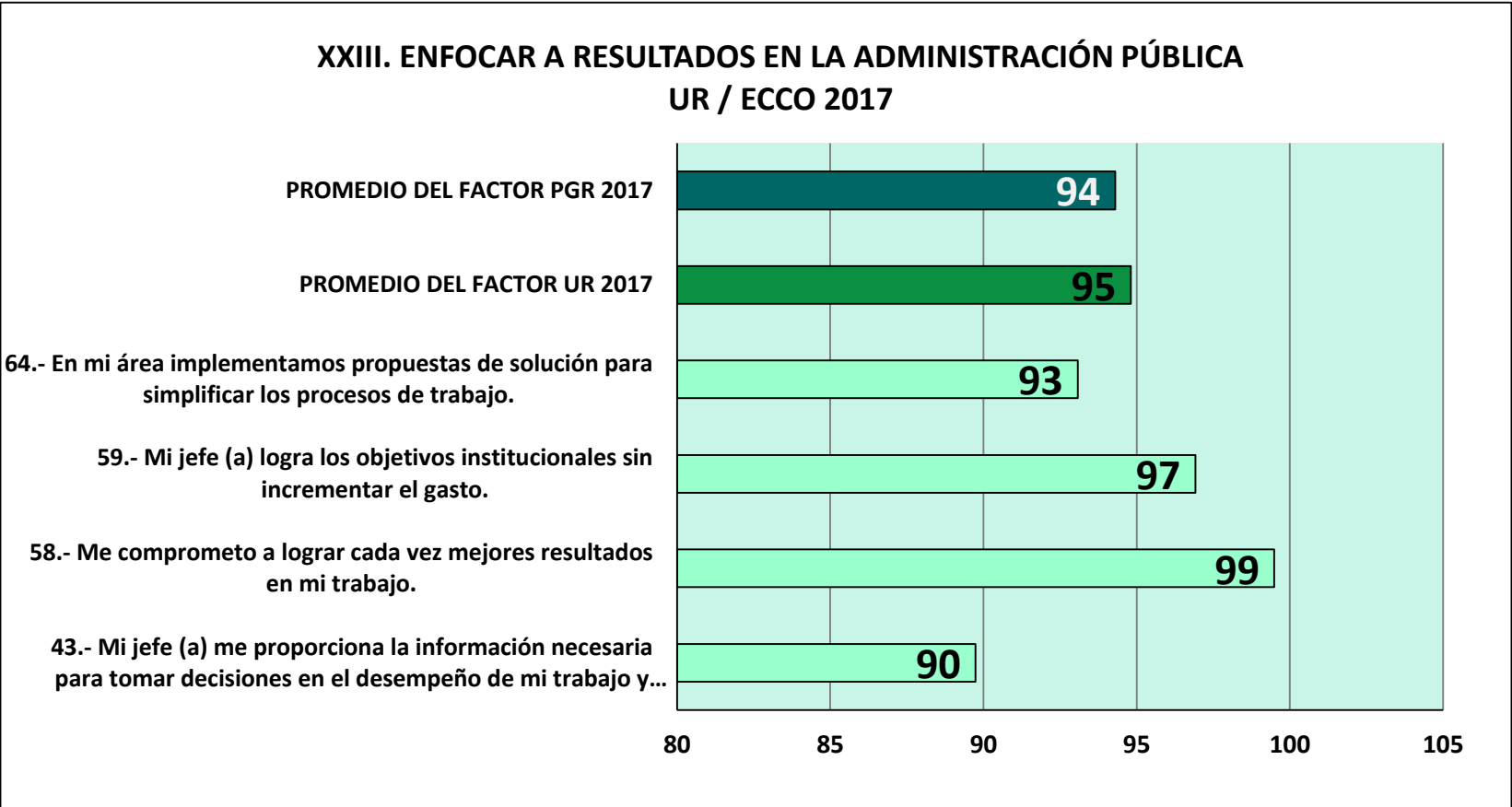




95 ≥; 82 ≤

95

En el enfoque a resultados las y los servidores públicos se encuentran comprometidos a los mejores resultados en mi trabajo, logrando los objetivos sin incrementar gasto.



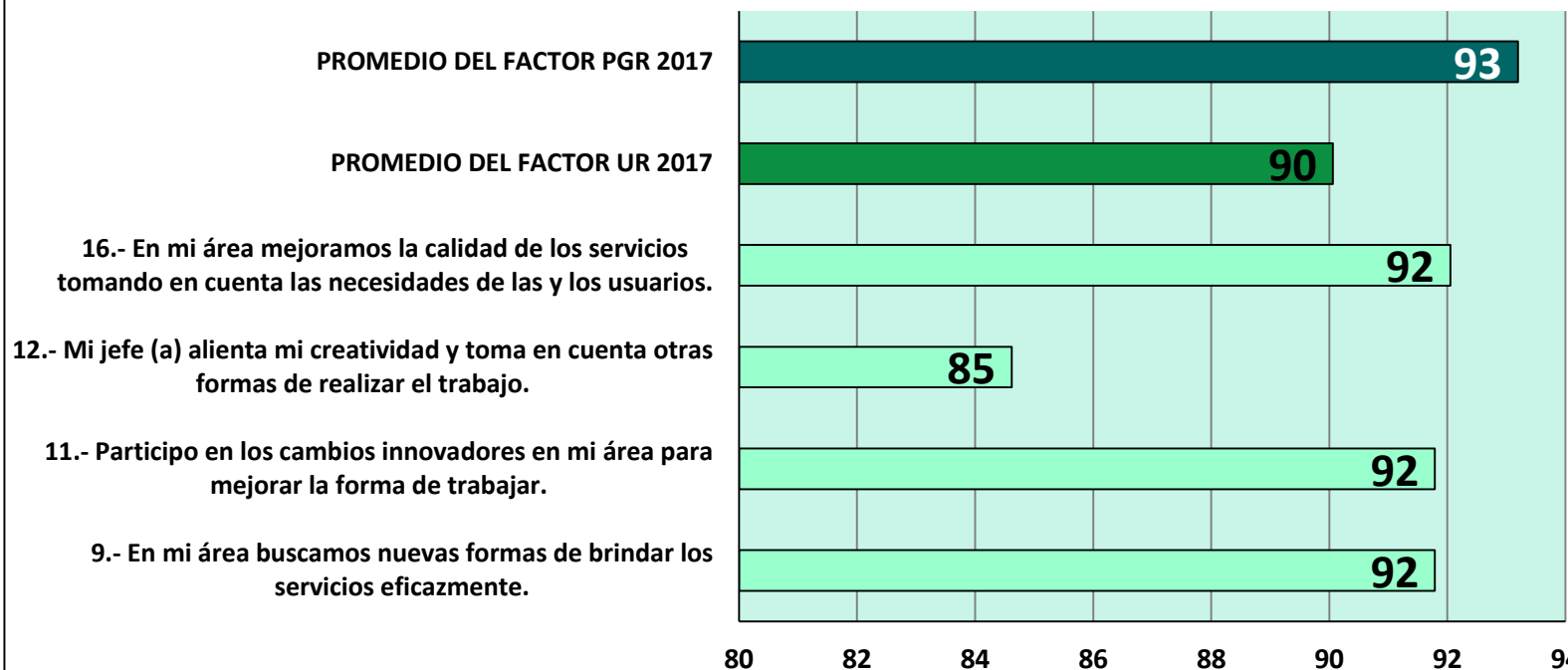


95 ≥; 82 ≤

90

En el factor de impulso al cambio en la administración pública, tanto como hombres y mujeres buscan, participan y mejoran la calidad de los servicios que se brindan tomando en cuenta las necesidades del área.

XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
UR / ECCO 2017





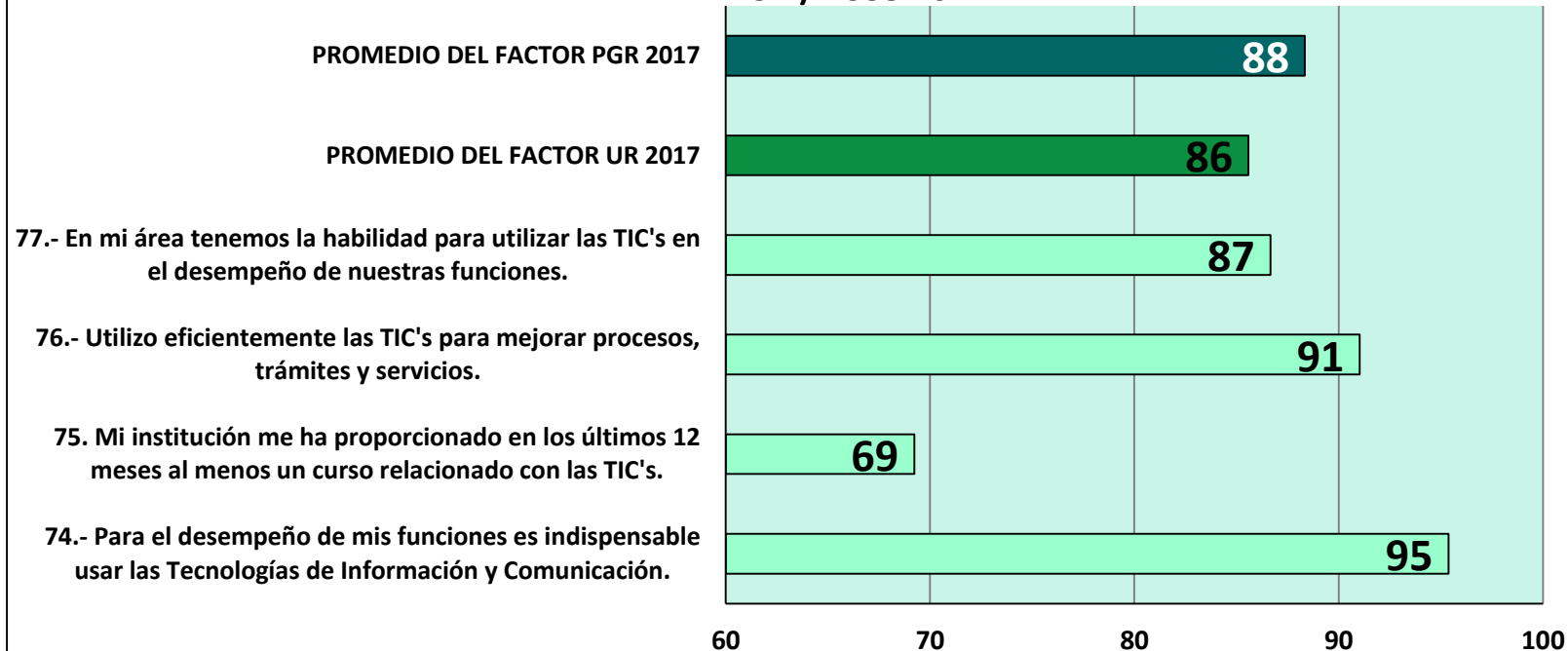
95 ≥; 82 ≤

82

En la COPLADII, es indispensable para el desempeño de las funciones de las y los servidores públicos usar las TIC's, que se usan para mejorar los procesos, trámites y servicios. Sin embargo, indican que se proporcionan pocos cursos relacionado a las TIC's para el desempeño de las funciones.

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)

UR / ECCO 2017



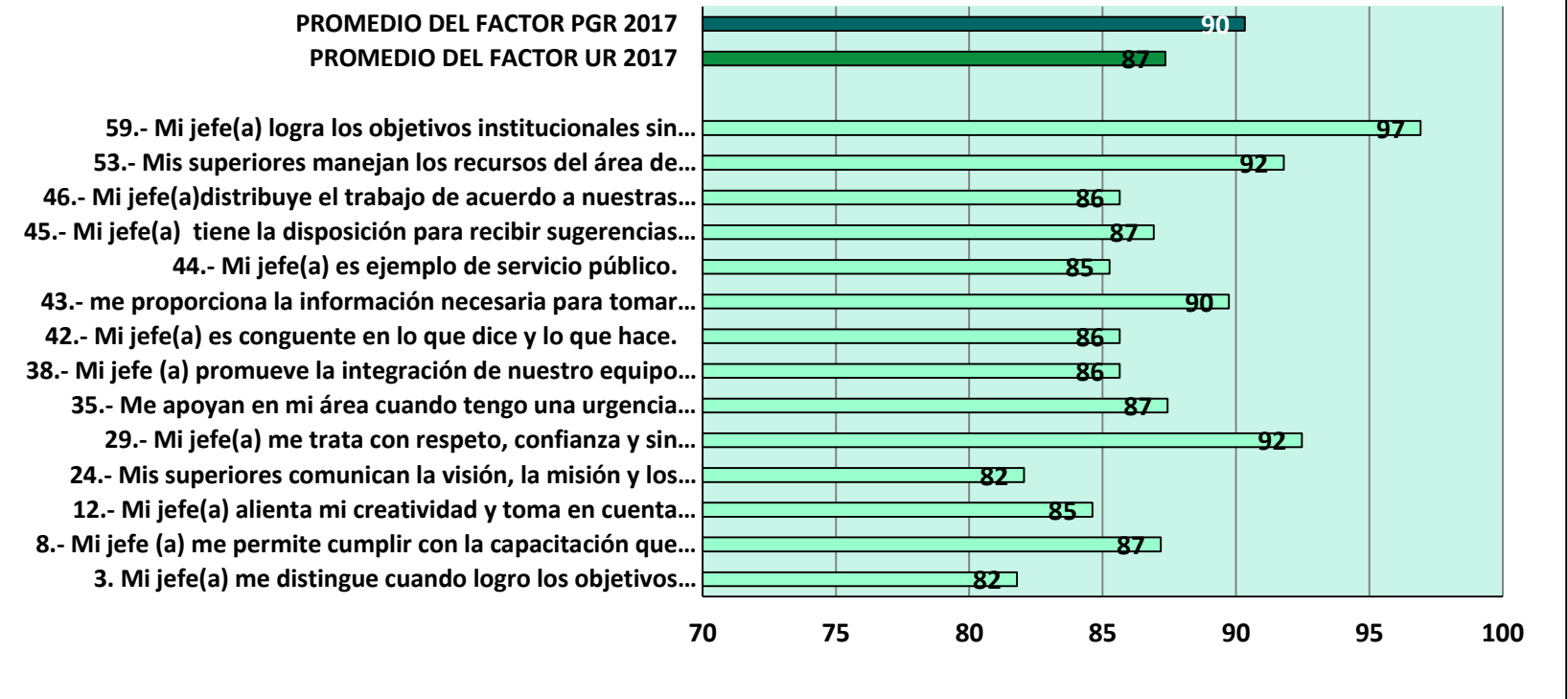


95 ≥; 82 ≤

87

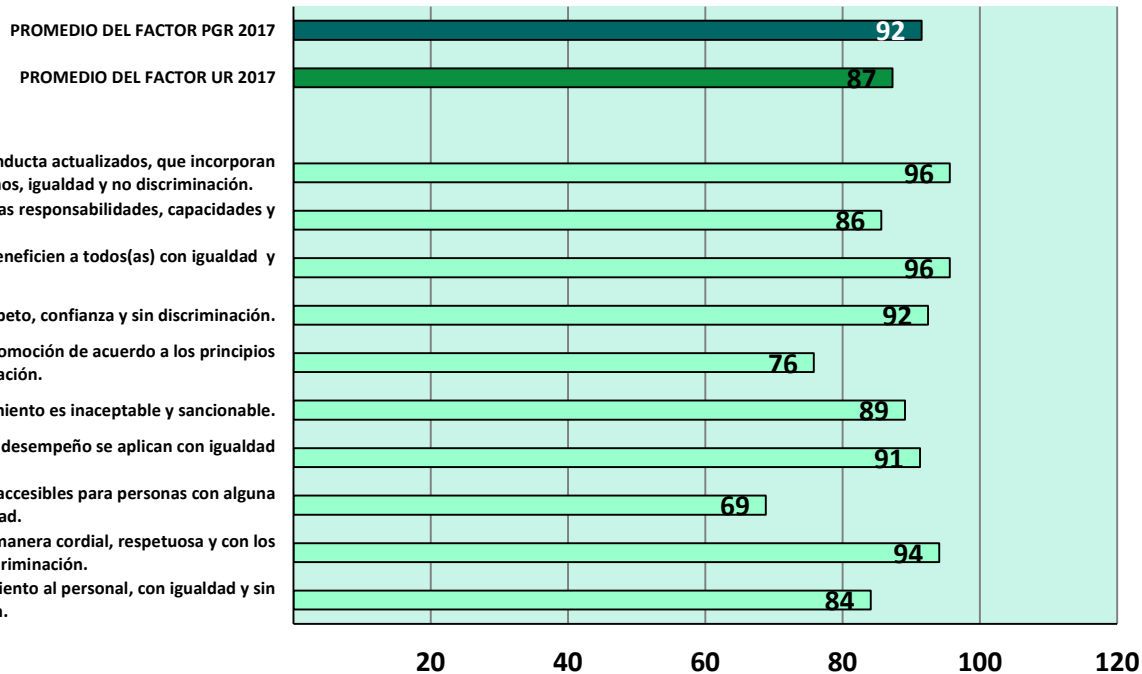
En el factor liderar permanentemente la administración pública, se reitera que los resultados en la encuesta indican que los jefes logran los objetivos manejando de manera eficiente los recursos del área respectiva, asimismo, se trata con igualdad y confianza.

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017



Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

**XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
UR / ECCO 2017**



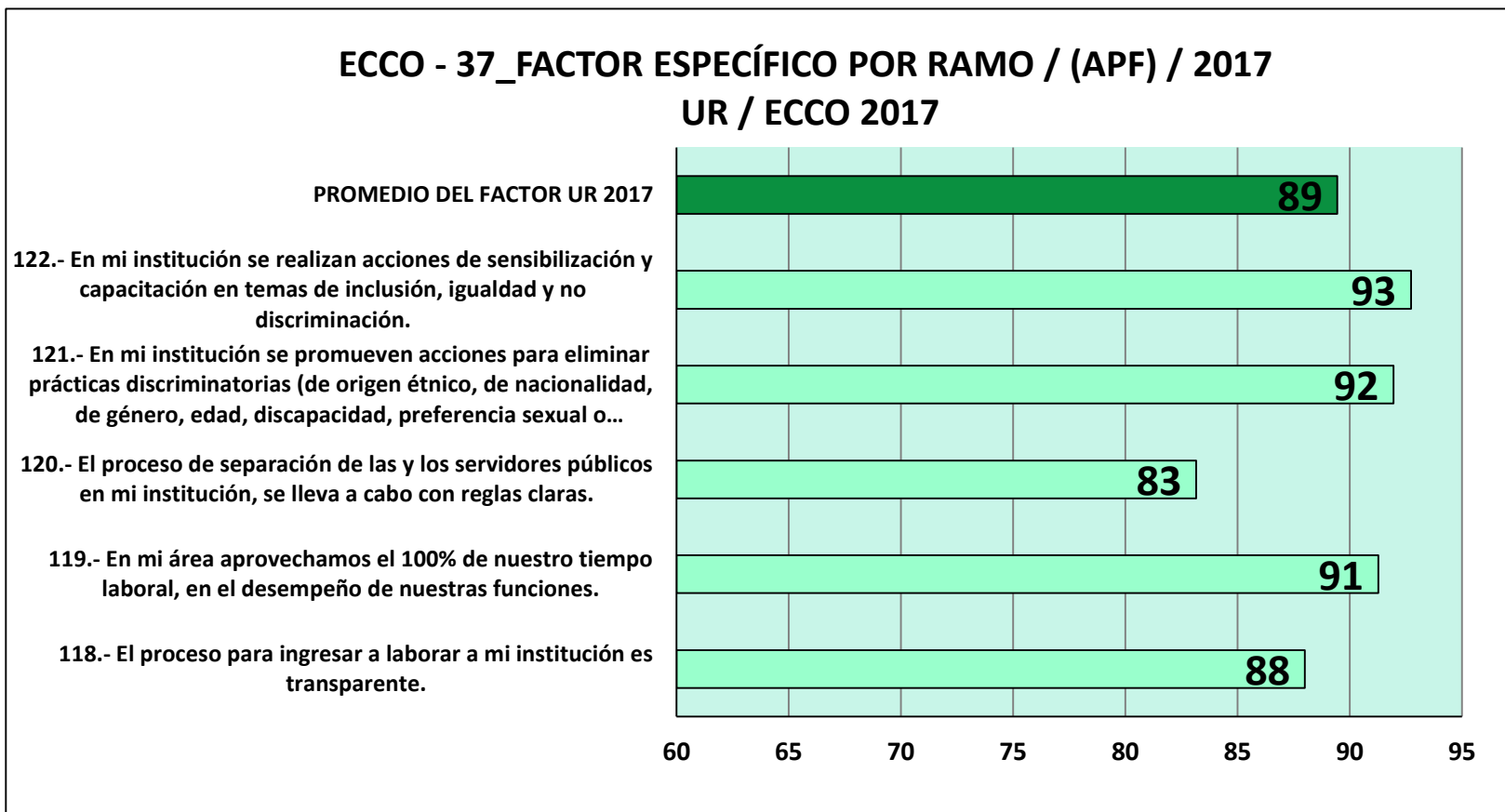
95 ≥; 82 ≤

87



En respecto de igualdad y no discriminación, se reconoce y se tiene conocimiento de los códigos de ética y conducta en la institución, se trata con respeto y confianzas en las distintas áreas de la COPLADII, reiterando la falta de instalaciones accesibles en la Institución.

Factor Específico por Ramo (FER)



89

95 ≥; 82 ≤

En la COPLADII se promueven las acciones para no discriminación, sensibilización y capacitación del personal; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la COPLADII debería ser un poco más transparente.

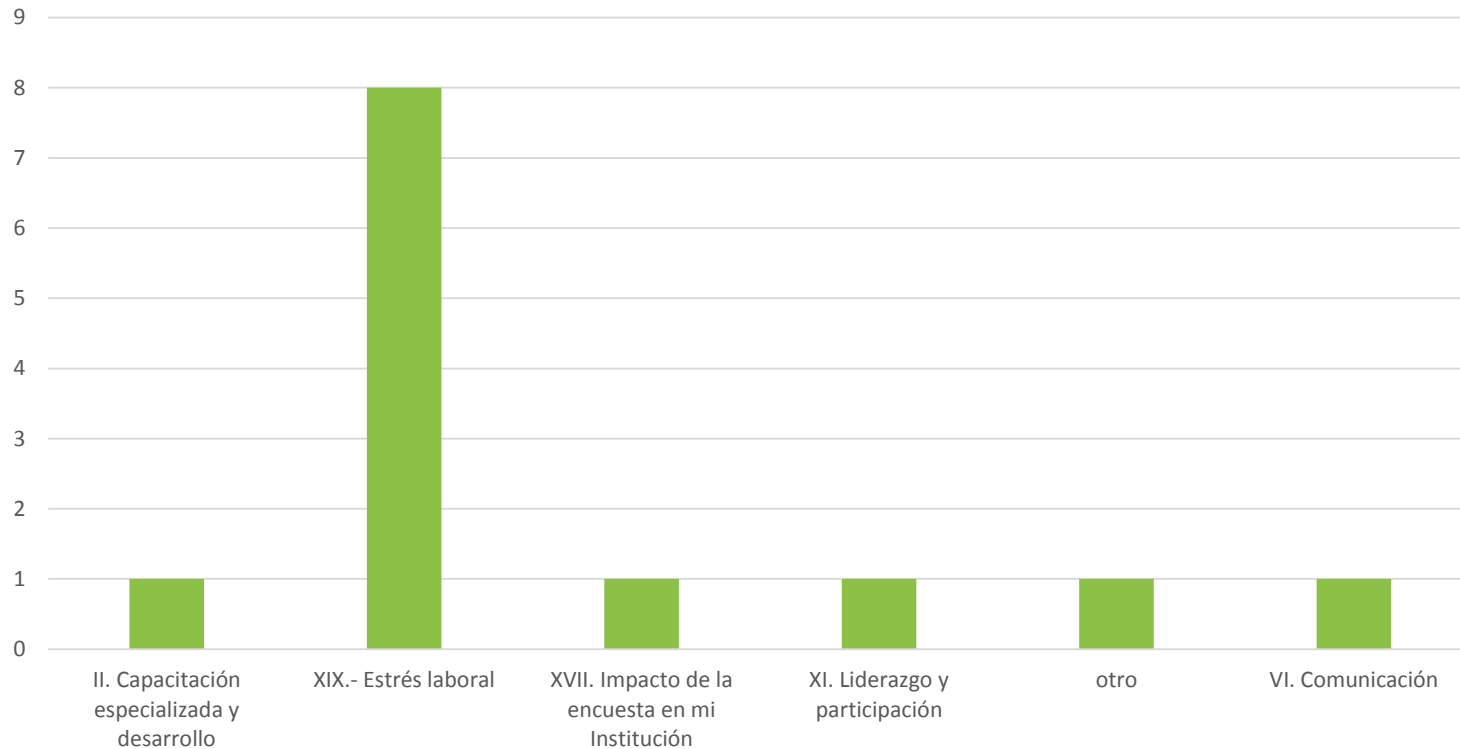
2. Análisis Cualitativo



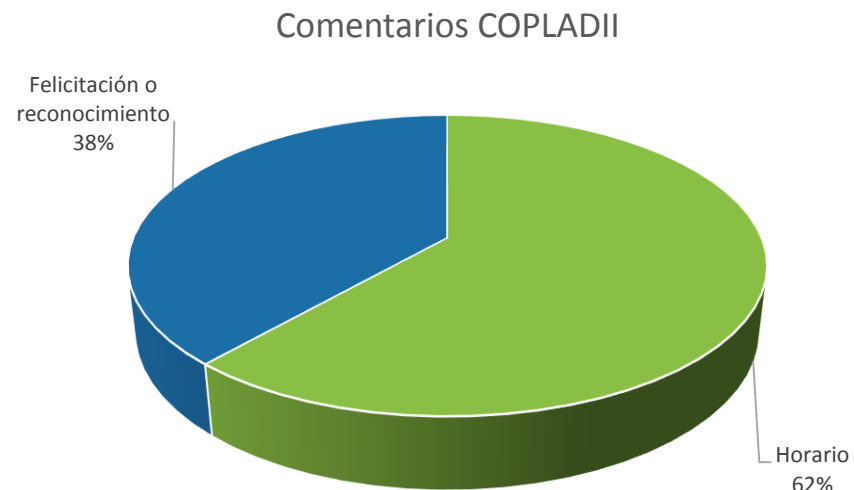
Comentarios y Sugerencias



Comentarios y Sugerencias



Los comentarios de esta Encuesta tienen diversos factores, en los cuales la mayoría es referente al estrés laboral, sin embargo también se encuentran, capacitación especializada y desarrollo, impacto de la encuesta, liderazgo, comunicación y participación.

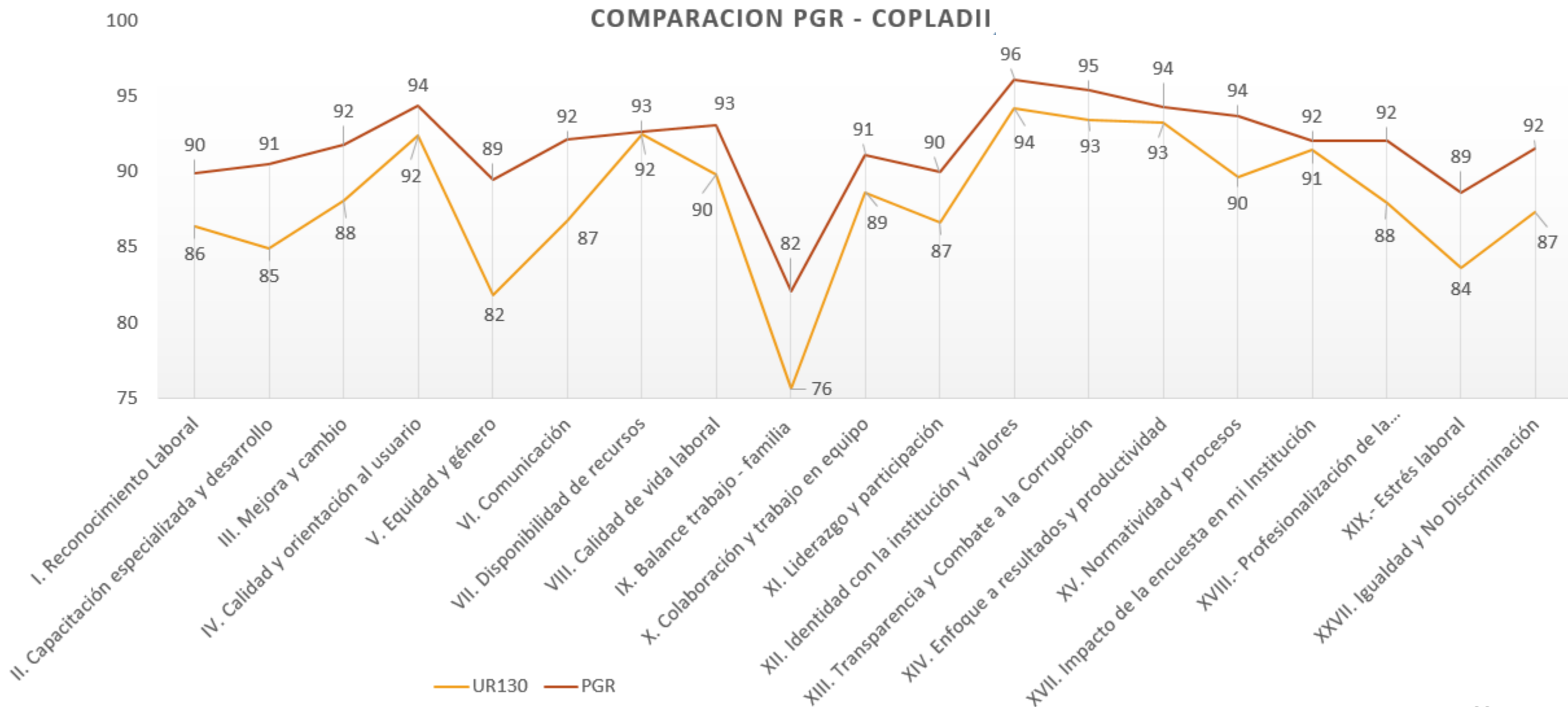


Al realizar la encuesta se tuvieron 13 comentarios, los cuales se obtuvieron 5 comentarios (38% del total) referentes a felicitación o reconocimiento. Y los 8 comentarios (62% del total) restantes son referentes al horario debido a diversos factores, en los que destacan la relación trabajo-familia, y que la zona en la que se encuentran las instalaciones de la COPLADII se encuentran en una zona de alta peligrosidad.

3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de resultados entre PGR y entre áreas

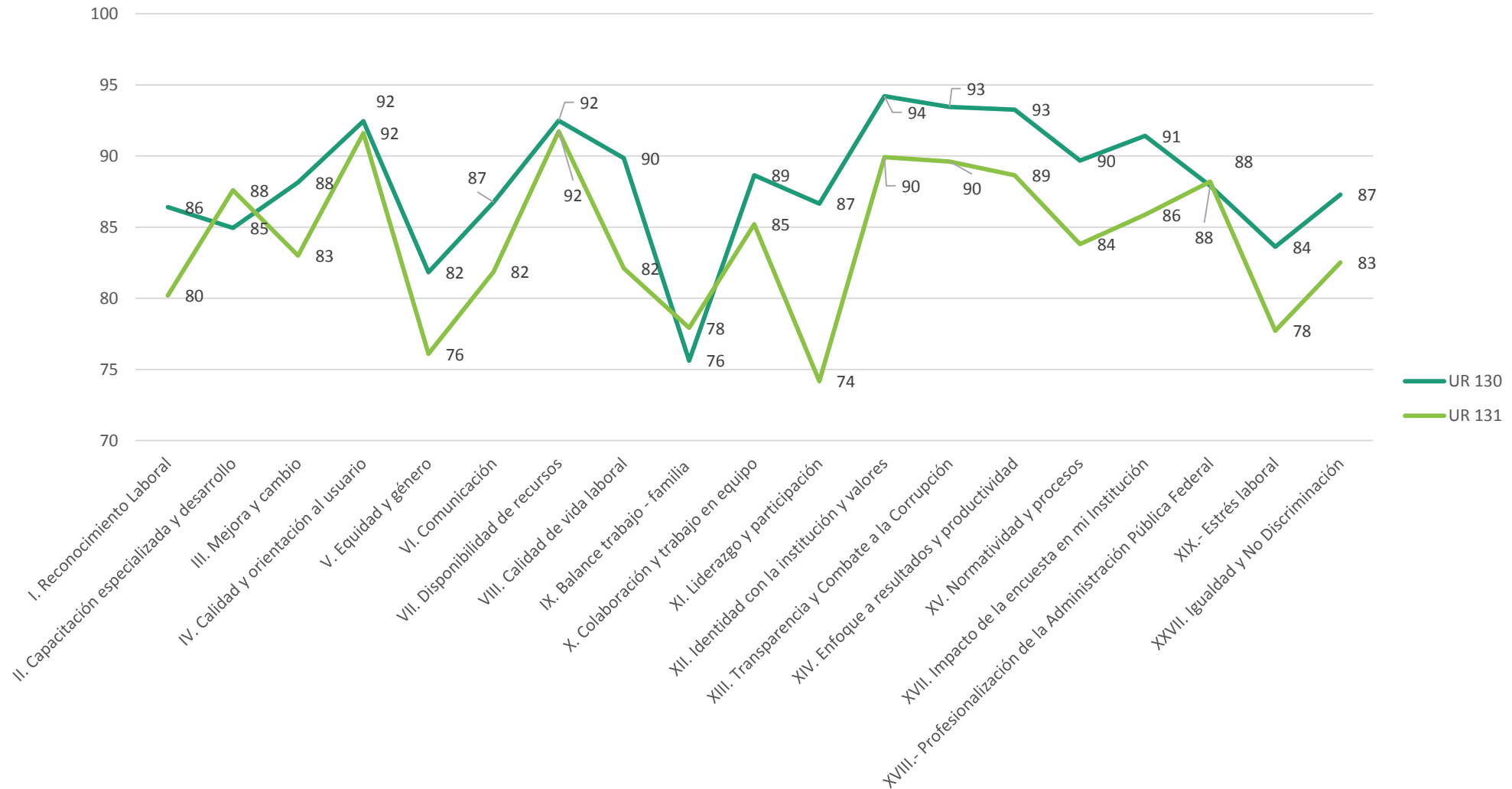
ENCUESTA DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL



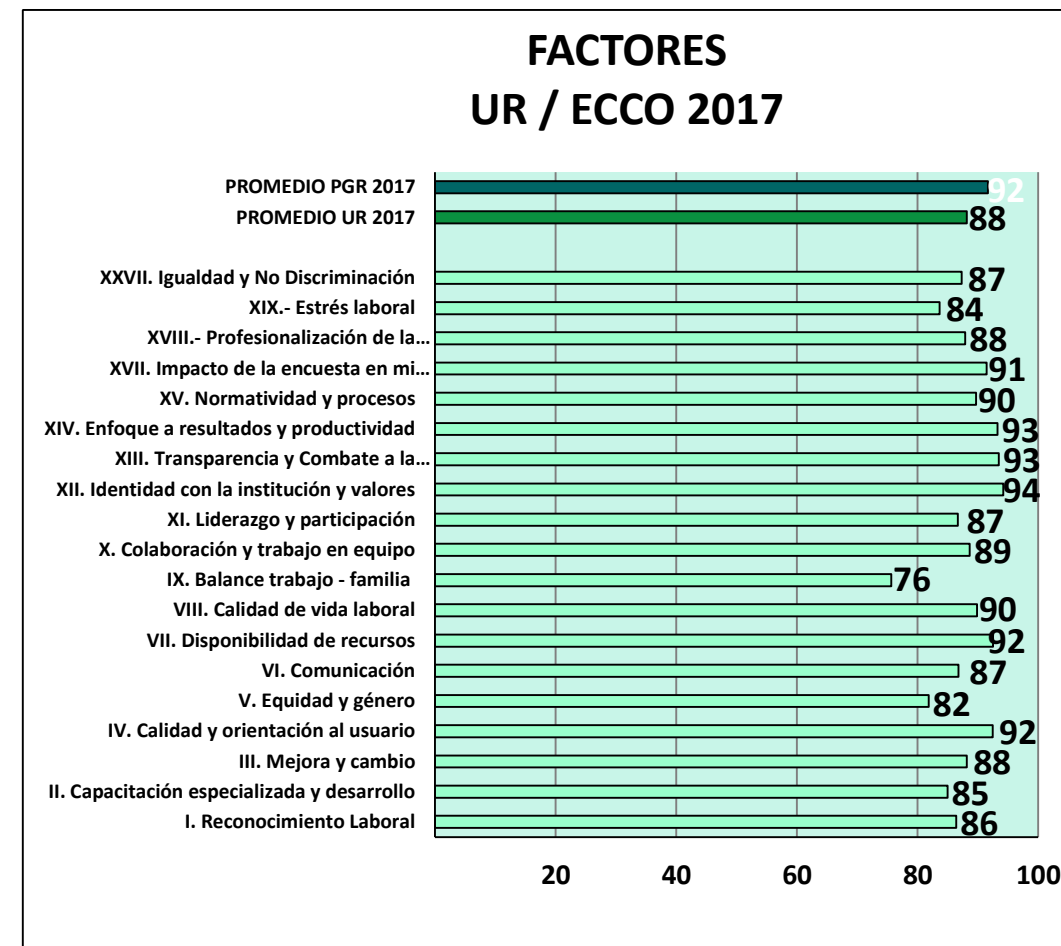
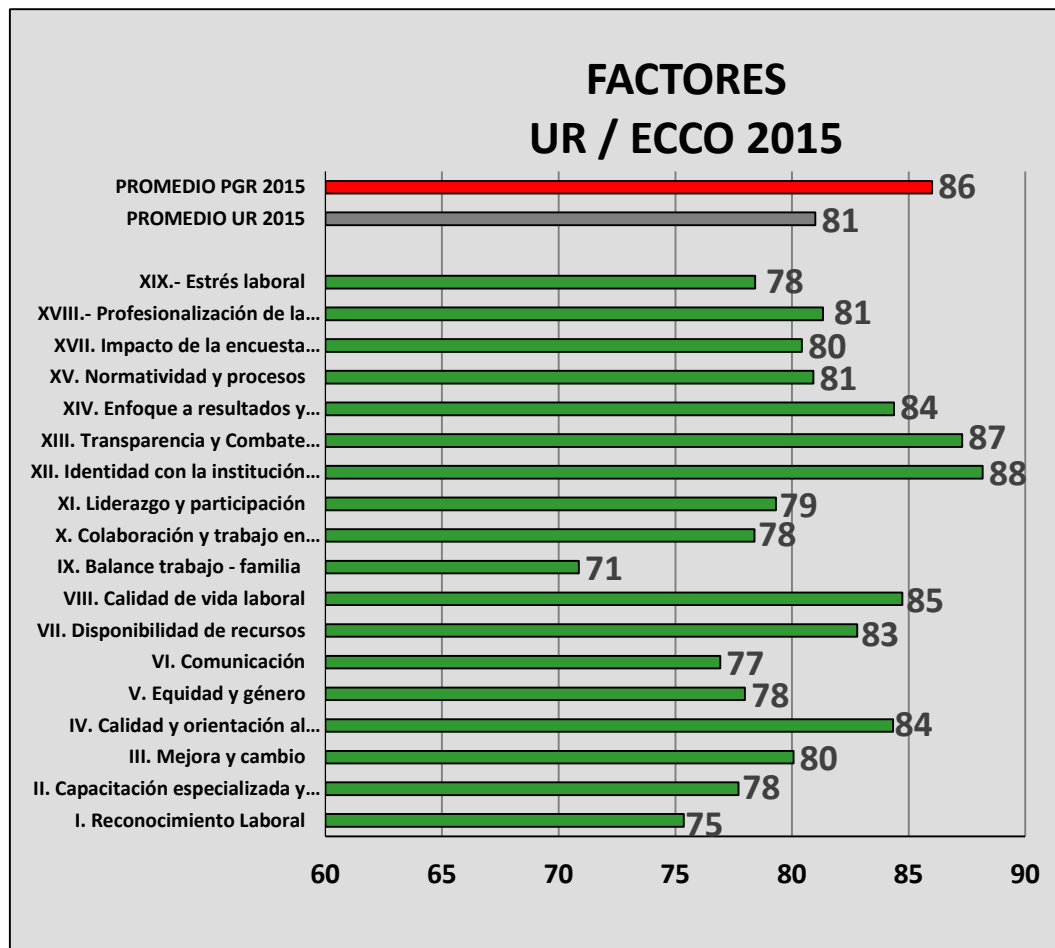
ENCUESTA DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL



COMPARATIVO COPLADII - DGPPE



3.2. Resultados COPLADII 2015 Vs. 2017



Estas graficas representan la comparativa de COPLADII en la ECCO 2015 Vs ECCO 2017 como se puede observar el factor IX Balance trabajo – familia sigue siendo el mas bajo, sin embargo en dos años se logro tener 78 puntos (5 puntos mas que en 2015). Y se refrendo el factor XII. Identidad con la Institución como el factor con ejor calificación siendo este año de 94 respecto a los 88 del 2015.

Efectividad PTCCO 2017

El indicador que permite conocer la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se estableció para su cumplimiento en 2017 es:

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

$$\frac{13 \text{ Acciones cumplidas}}{13 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 47. Motivación

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

Factor 50 Profesional

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

Factor 54. Entorno Cultural y Ecológico

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

Factor 59. Liderazgo

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

Factor 63. Transparencia

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

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

La Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional llevó un análisis de los comentarios y sugerencias de los servidores públicos que participaron en la encuesta de “Clima y Cultura Organizacional 2017”, mismas que se tomaron en cuenta para la elaboración de los Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional con la finalidad de lograr alcanzar el objetivo estratégico y con ello motivar al servidor público, para mejorar el ambiente e incrementar la productividad laboral; que nos permitan lograr un balance entre el trabajo y la familia.

**ENCUESTA DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL**



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

INSTITUCIÓN

130	COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
-----	---

FACTOR

FACTOR II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO 5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional. 6.- En mi Institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CREAR CONFIANZA SOBRE EL COMPROMISO PARA DIFUNDIR INFORMACIÓN PÚBLICA DE MANERA PERMANENTE. MOTIVAR EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL EN LA INSTITUCIÓN.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
					E	O	TODO EL PERSONAL	PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	INFORMAR Y PERMITIR QUE EL PERSONAL ASISTA A LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS QUE TENGAN RELACIÓN CON LAS FUNCIONES QUE REALIZAN DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA Y SUPERIOR JERÁRQUICO	DOCUMENTALES Y HUMANOS	PERMANENTE	E		TODO EL PERSONAL	P														
						X		R														
2	PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL A LOS CURSOS Y/O TALLERES	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRONICO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
								R														

MTRO. PABLO GONZÁLEZ MANTEROLA
TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

LIC. JUAN CARLOS LÓPEZ MAYA
ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

**ENCUESTA DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL**



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

130	COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
-----	---

FACTOR

<p>FACTOR V. EQUIDAD Y GÉNERO</p> <p>18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.</p> <p>21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CREAR UN ÁREA SEGURA ACOGEDORA, COLABORADORA Y ESTIMULANTE
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	ESTABLECER LOS MECANISMOS PARA EL RECONOCIMIENTO Y PROMOCIONES DEL PERSONAL. BAJO CRITERIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINATORIOS.	SUPERIOR JERÁRQUICO	REUNIONES	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2	REUNIONES CON EL PERSONAL A FIN DE MANTENER COMUNICACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL ÁREA.	SUPERIOR JERÁRQUICO	REUNIONES	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
3	HACER DEL CONOCIMIENTO A LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS LAS CONDICIONES QUE PONGAN EN RIESGO U OBSTACULICEN EL TRÁNSITO Y/O SERVICIOS A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	TODO EL PERSONAL	OFICIOS, CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE	E		TODO EL PERSONAL	P															
					O	X		R															
4	PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL A LOS CURSOS Y/O TALLERES	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRONICO	PERMANENTE	E		TODO EL PERSONAL	P															
					O	X		R															

MTRO. PABLO GONZÁLEZ MANTEROLA
TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

LIC. JUAN CARLOS LÓPEZ MAYA
ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

ENCUESTA DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

130	COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
-----	---

FACTOR

<p>FACTOR IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. 34.- Mi Institución me informa sobre la prestación de guarderías. 36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi Institución. 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR QUE EL PERSONAL CONVIVA MAS TIEMPO CON SU FAMILIA Y NO SOLO EN EL TRABAJO
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018														
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	CONCIENTIZAR A LOS SUPERIORES JERÁRQUICOS DE LOS HORARIOS DE ACUERDO AL NIVEL JERÁRQUICO QUE OCUPAN.	SUPERIOR JERÁRQUICO	DOCUMENTACIÓN	PERMANENTE	E	O	X	TODO EL PERSONAL	P												
									R												
2	OTORGAR DÍA LIBRE EL DÍA DE CUMPLEAÑOS	SUPERIOR JERÁRQUICO	NOTIFICACIÓN AL PERSONAL	PERMANENTE	E	O	X	TODO EL PERSONAL	P												
									R												
3	DIFUNDIR AL PERSONAL SOBRE LA PRESTACIÓN DE GUARDERÍAS	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRALMENTE	E	O	X	TODO EL PERSONAL	P												
									R												
4	UNA VEZ A LA SEMANA DEJAR LA TARDE LIBRE AL PERSONAL (DEPENDIENDO DE LAS NECESIDADES DE CADA ÁREA, SE PODRÁ ROTAR ESA TARDE LIBRE ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS)	SUPERIOR JERÁRQUICO Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	NOTIFICACIÓN AL PERSONAL	PERMANENTE	E	O	X	MANDOS MEDIOS	P												
									R												

MTRO. PABLO GONZÁLEZ MANTEROLA
 TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

LIC. JUAN CARLOS LÓPEZ MAYA
 ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

**ENCUESTA DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL**



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

130	COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
-----	---

FACTOR

FACTOR X.- COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO 39.- En mi Institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INTEGRAR EL PERSONAL FORTALECIENDO LOS CANALES DE COMUNICACIÓN
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL A LOS CURSOS Y/O TALLERES	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	DAR OPORTUNIDAD A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE QUE ASISTAN A LA CAPACITACIÓN Y CONTAR CON LA PARTICIPACIÓN DE AMBOS (MANDOS Y PERSONAL A SU CARGO)	DGRHO, DGFP, COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO Y OFICIOS	PERMANENTE	E		TODO EL PERSONAL	P												
					O	X		R												

MTRO. PABLO GONZÁLEZ MANTEROLA
 TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

LIC. JUAN CARLOS LÓPEZ MAYA
 ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

**ENCUESTA DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL**



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

130	COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
-----	---

FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN 46.- Mi jefe (a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INTEGRAR AL PERSONAL FORTALECIENDO LOS CANALES DE COMUNICACIÓN, PROMOVRIENDO UN LIDERAZGO INCLUYENTE
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	REALIZAR UNA REVISIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL A CARGO. (RESPONSABILIDADES DE ACUERDO A LA PLAZA)	SUPERIOR JERÁRQUICO	OFICIOS, CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E		TODO EL PERSONAL	P													
					O	X		R													
2	DAR A CONOCER EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA INSTITUCIÓN AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO	RECURSOS HUMANOS	OFICIOS	PERMANENTE	E		TODO EL PERSONAL	P													
					O	X		R													

MTRO. PABLO GONZÁLEZ MANTEROLA
TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

LIC. JUAN CARLOS LÓPEZ MAYA
ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

**ENCUESTA DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL**



**OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018**

INSTITUCIÓN

130	COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
------------	--

FACTOR

FACTOR XIV.- ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi Institución.

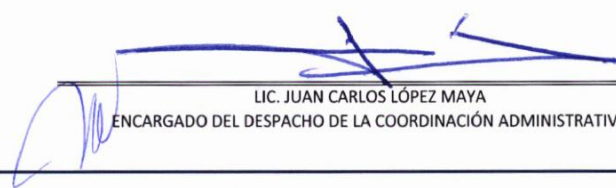
OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR, RECONOCER Y VALORAR EL DESEMPEÑO LOS LOGROS Y LOS RESULTADOS DEL PERSONAL.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL A LOS CURSOS Y/O TALLERES	PERSONAS QUE TENGAN PERSONAL A SU CARGO	DOCUMENTOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	REQUISITAR Y VALIDAR CÉDULA PARA SELECCIONAR AL PERSONAL QUE RECIBIRÁ EL RECONOCIMIENTO Y/O PREMIOS EXISTENTES EN LA INSTITUCIÓN.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	RECURSOS ECONÓMICOS	MENSUAL, TRIMESTRAL, SEMESTRAL Y ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													



MTRO. PABLO GONZÁLEZ MANTEROLA
TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL



LIC. JUAN CARLOS LÓPEZ MAYA
ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

**ENCUESTA DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL**



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

130	COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
-----	---

FACTOR

XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución 72.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.
--

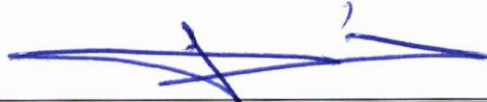
OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2017, ASÍ COMO EL PTCCO 2018

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	O		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA COPLADII, LOS AVANCES QUE SE TIENEN RESPECTO AL DESARROLLO Y PUESTA EN PRÁCTICA LOS PTCCO DEL AÑO 2017	RECURSOS HUMANOS	CORREO ELECTRONICO	1 MES	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														



MTRO. PABLO GONZÁLEZ MANTEROLA
TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL





LIC. JUAN CARLOS LÓPEZ MAYA
ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

**ENCUESTA DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL**



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018





INSTITUCIÓN

130	COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
-----	---


FACTOR

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's) 75.- Mi Institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's
--


OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL EN LA INSTITUCIÓN.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SOLICITAR ANTE LA DGFP SE PROMUEVA LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN RELACION A LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	DOCUMENTOS	1 MES	E		TODO EL PERSONAL	P													
					O	X		R													



MTRO. PABLO GONZÁLEZ MANTEROLA
TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL



LIC. JUAN CARLOS LÓPEZ MAYA
ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA



jue 22/03/2018 07:53 p.m.

Aguirre Zertuche Maylet

Resultados Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)

Para AsesorBMP; AsesorETR; AsesorRSA; Barrera Palestina Pamela Yaraim; Gonzalez Manterola Pablo; Hernandez Angulo Cristabel; Mondragon Anaya Maria Irene; Ramirez Castillo Jonathan; Romero Hernandez Joana Ivonne; Soto Acosta Leticia Catalina; Velarde Muñoz Daniel Adrian; Velázquez Morales Lucía; Aguirre Zertuche Maylet; Angeles Uribe Cruz; Calderon Herrera Eilenn; De La Vega Luna Julieta; Flores Garita Fernando Alan; Fregoso Hernandez Raul Ignacio; Fuentes Mendez Humberto; García Paz Mario; Gomez Gutierrez Reyna Leticia; Gonzalez Castro Edgard; Guerrero Nava Carlos Alberto; Gutiérrez Pérez Mario Alberto; Islas Martinez Luis Arturo; Martínez Zarazua Fatima Cristina;



Action Items

+ Obtener más aplicaciones

* PGP Signed: 22/03/2018 at 07:52:45 p.m., Decrypted

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)

Con la participación del 100 % del personal de la Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional se obtuvo una calificación de 88 puntos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 (5 puntos mas que en 2016).

