



CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

ENCUESTA 2017

**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y
CULTURA ORGANIZACIONAL 2018**

**DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS
ESTRATÉGICOS**

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	67
3.1.2. Comparación COPLADII Vs. DGPPE	68
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	70
4. Definición de Objetivos Estratégicos	72
5. Definición de Prácticas de Transformación	72
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	72



La Dirección General de Planeación y Proyectos estratégicos 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 percepción Promedio de los participantes de la DGPPE en la encuesta fue de 84 puntos, 2 puntos mas que la encuesta anterior.

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 DGPPE obtuvo un umbral superior de 94 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 75 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

94 ≥ ; 75 ≤

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

94-100
excelente



76- 93
suficiente



66-75
insatisfactorio



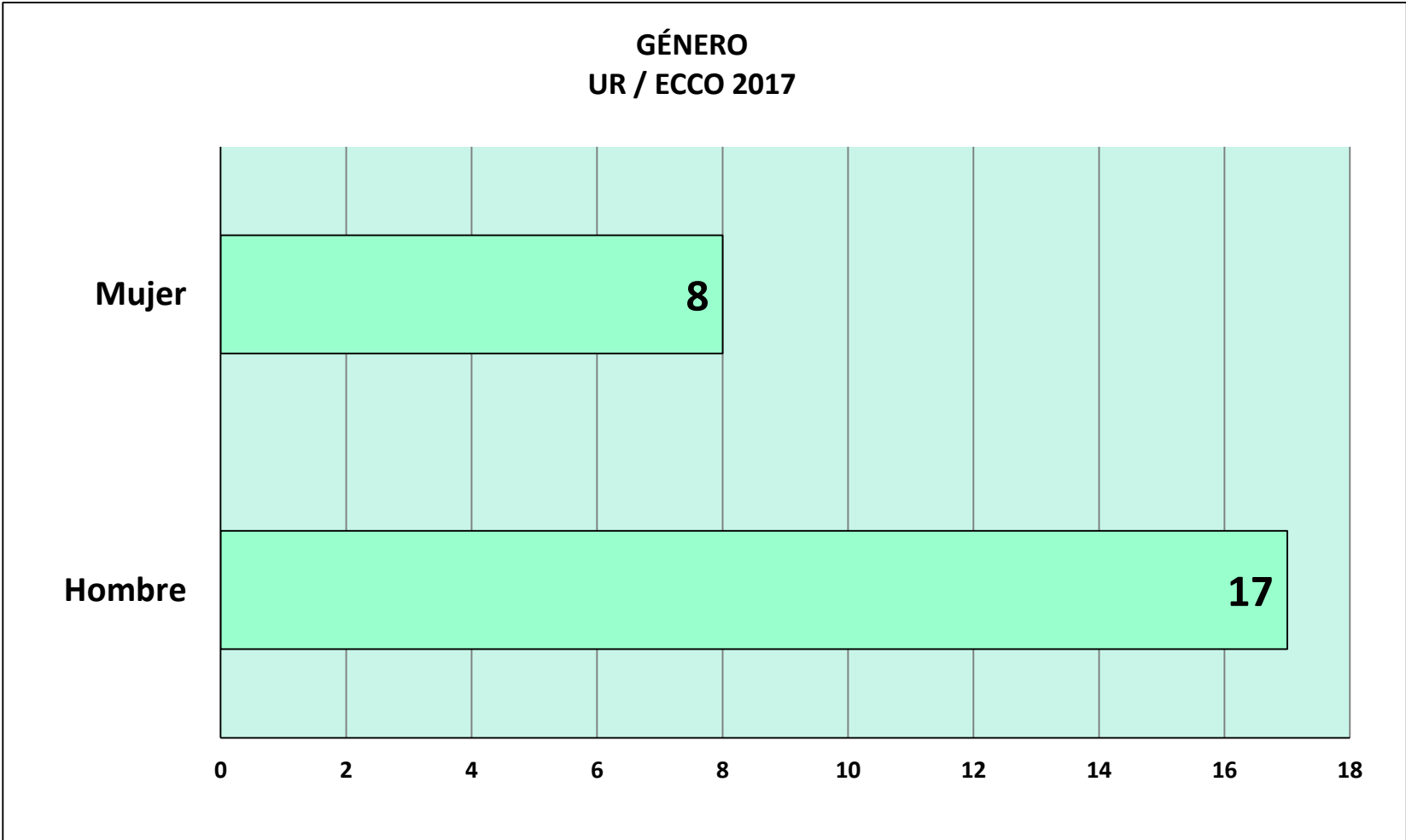
1. Análisis Cuantitativo

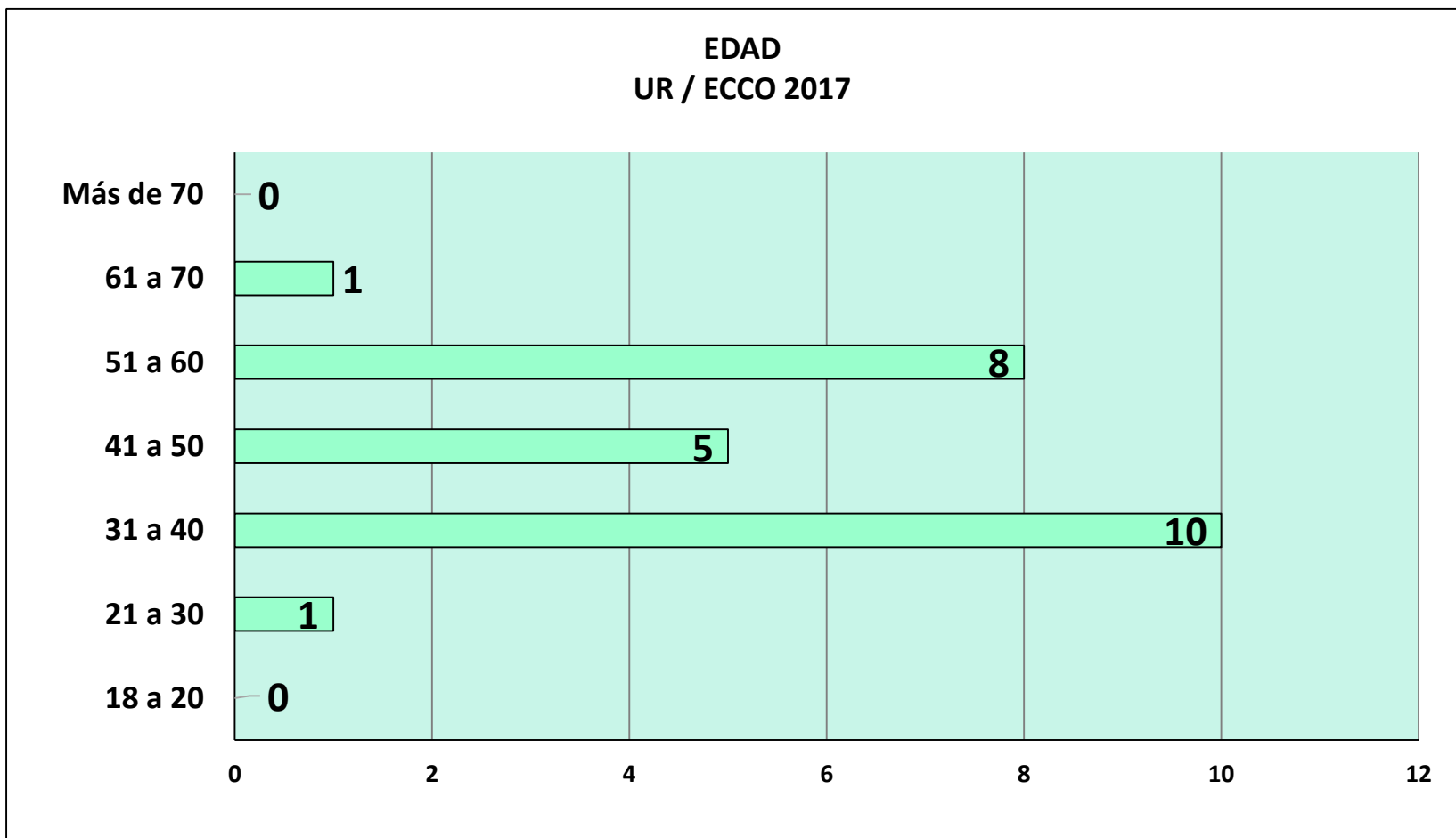


Datos Sociodemográficos



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

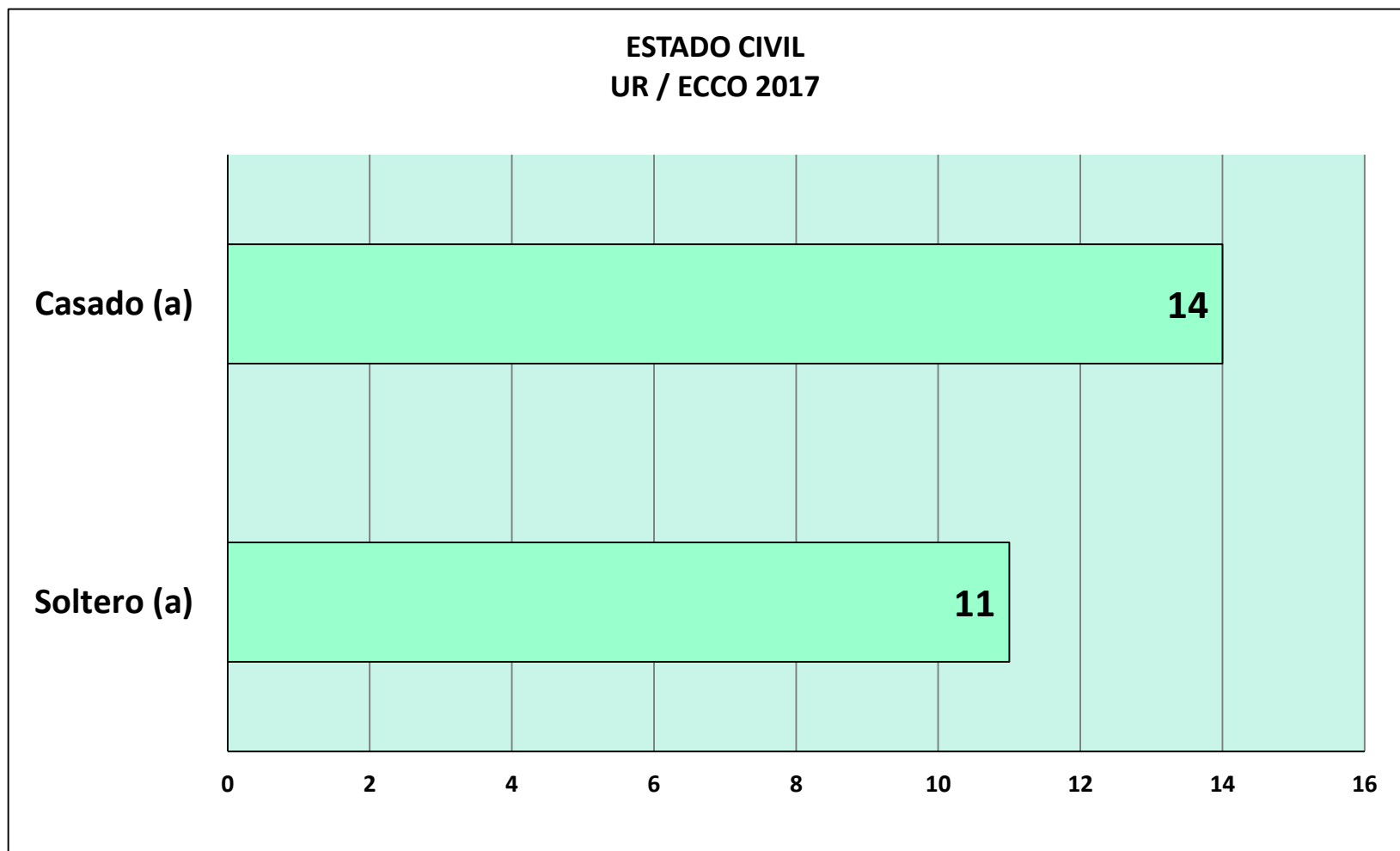


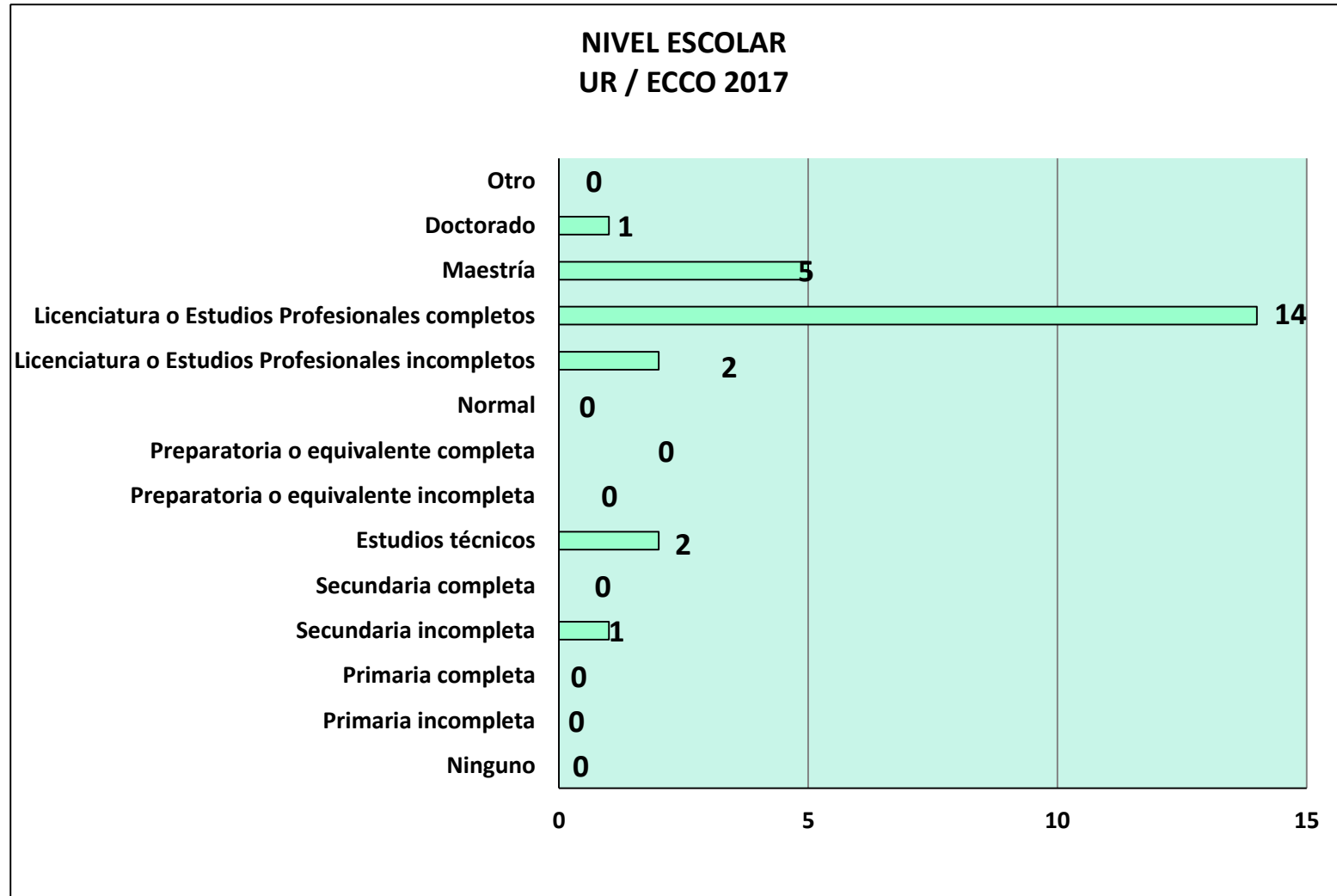


El rango de edad que se tiene en la DGPPE en su mayoría es personal de 31 a 40 años.



El estado civil del personal que participó en la encuesta en su mayoría son casadas y casados lo que representa el 56% de los encuestados de la DGPPE.

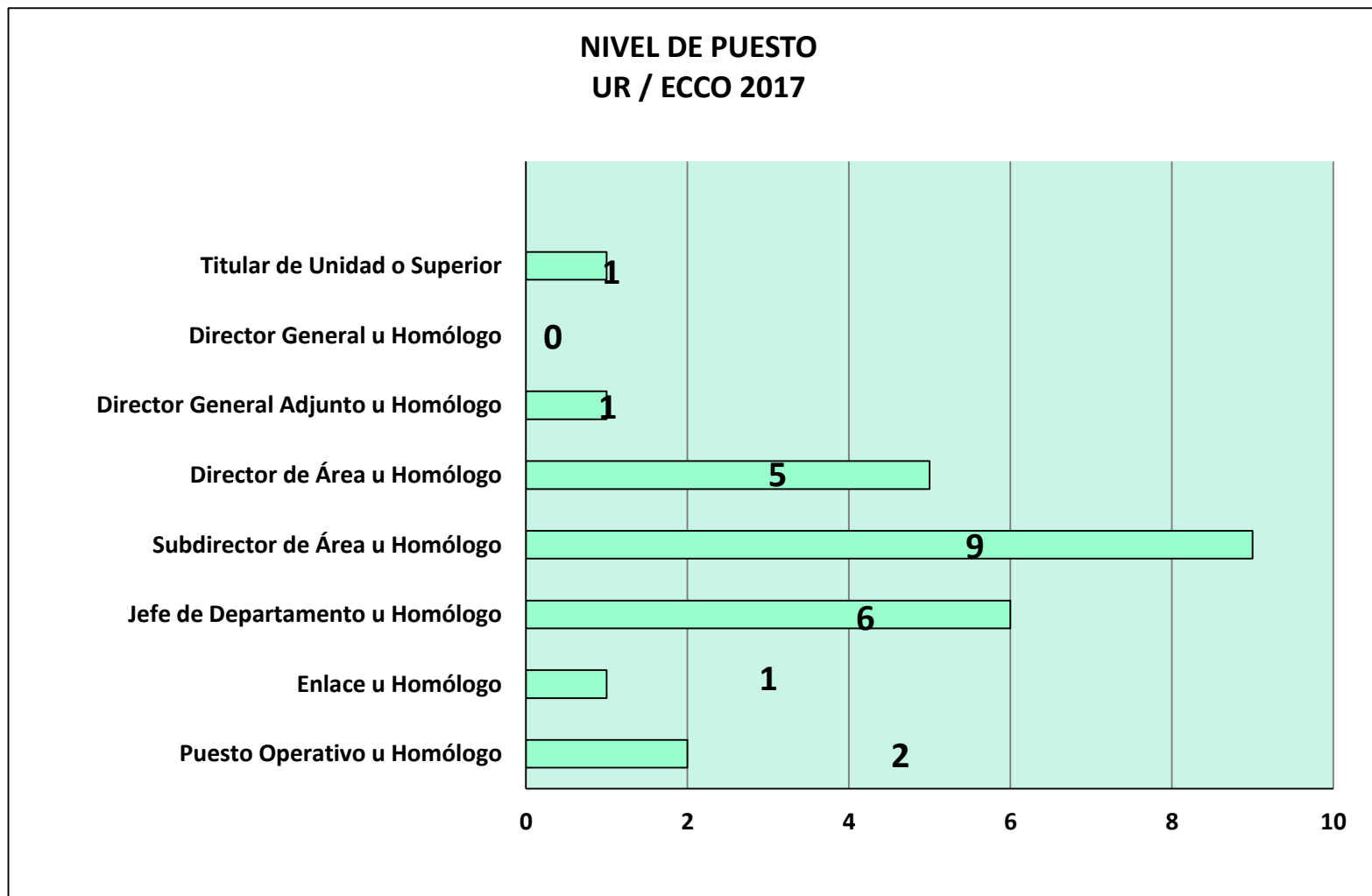


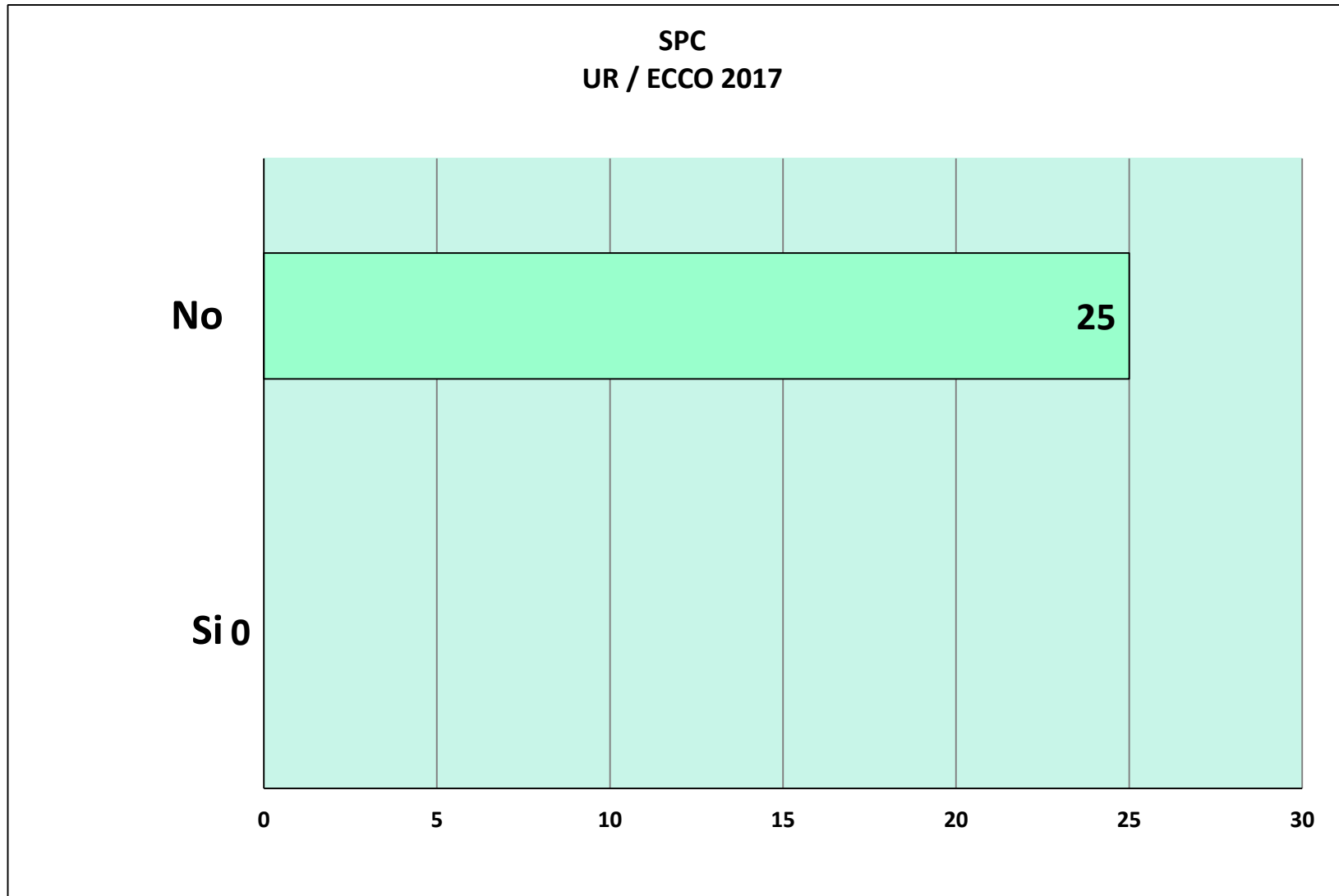


En relación al nivel escolar del personal de la DGPPE este cuenta con un 56% con estudios a nivel licenciatura completos y sólo el 20% tiene estudios a un nivel inferior al de licenciatura completa.

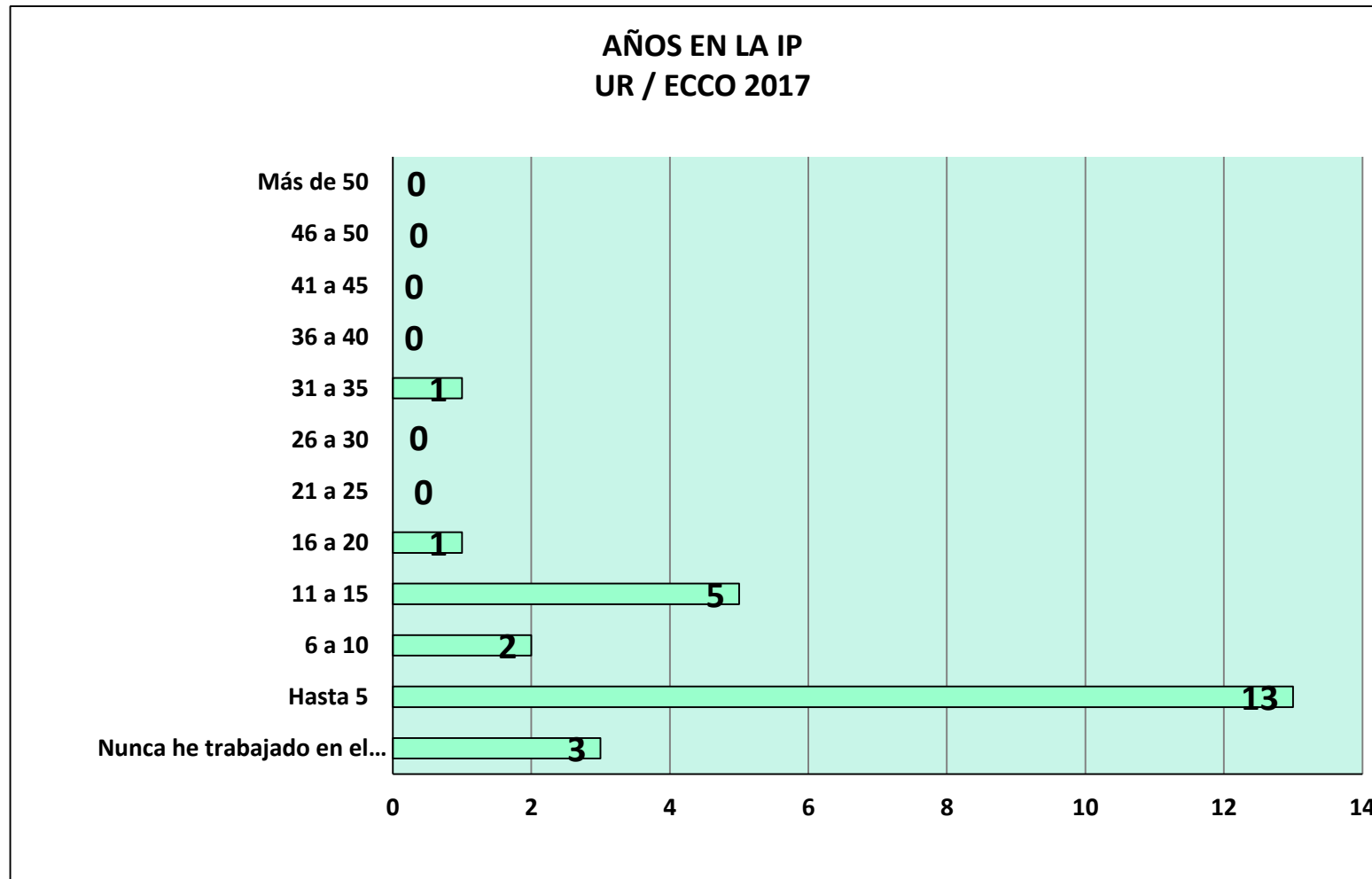


El personal de mando medio siendo estos Jefaturas de Departamento y Subdirecciones de área que conforman la DGPPE fueron quienes tuvieron mayor participación en la encuesta.





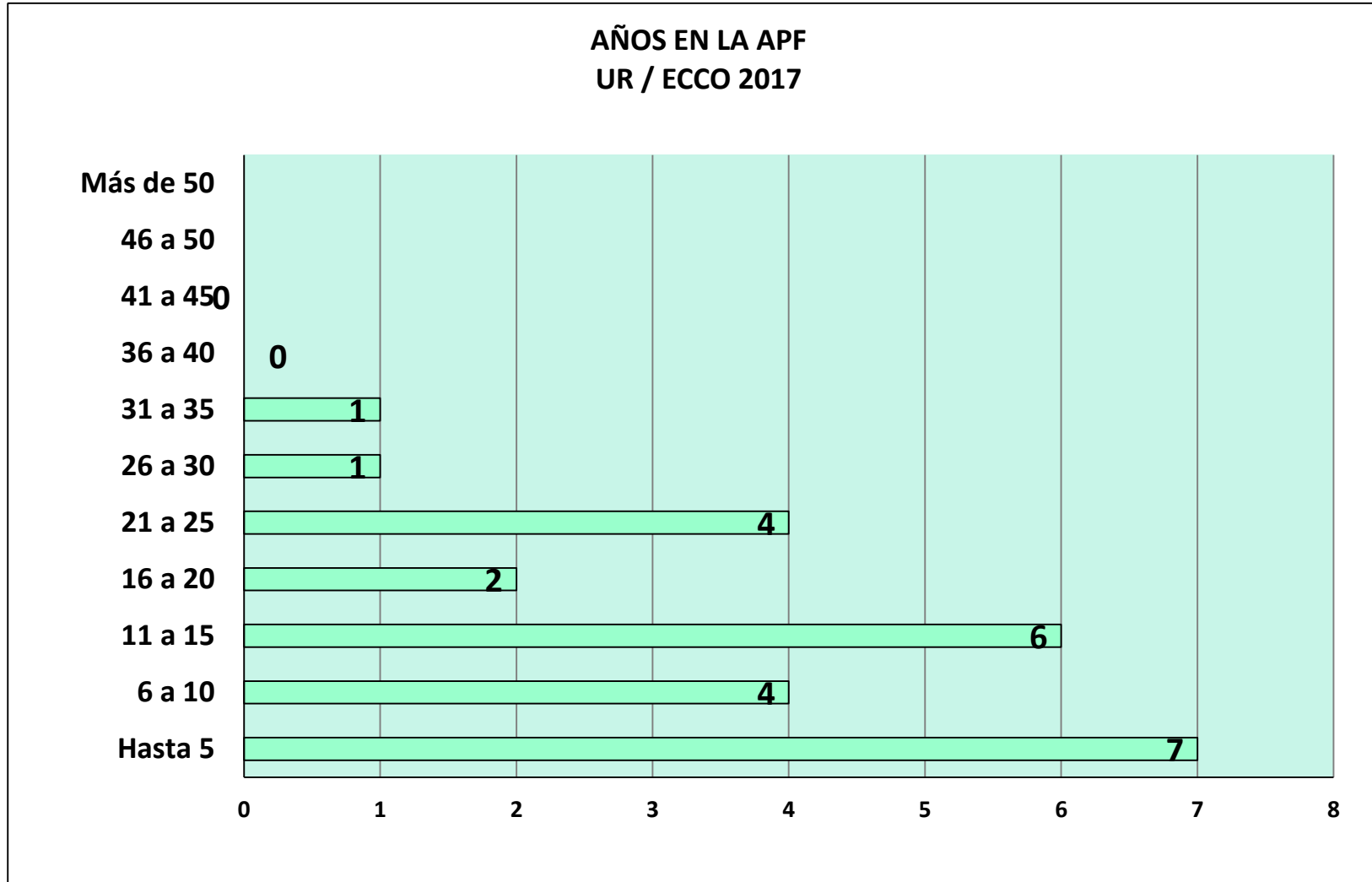
Ningún persona de la DGPPE que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

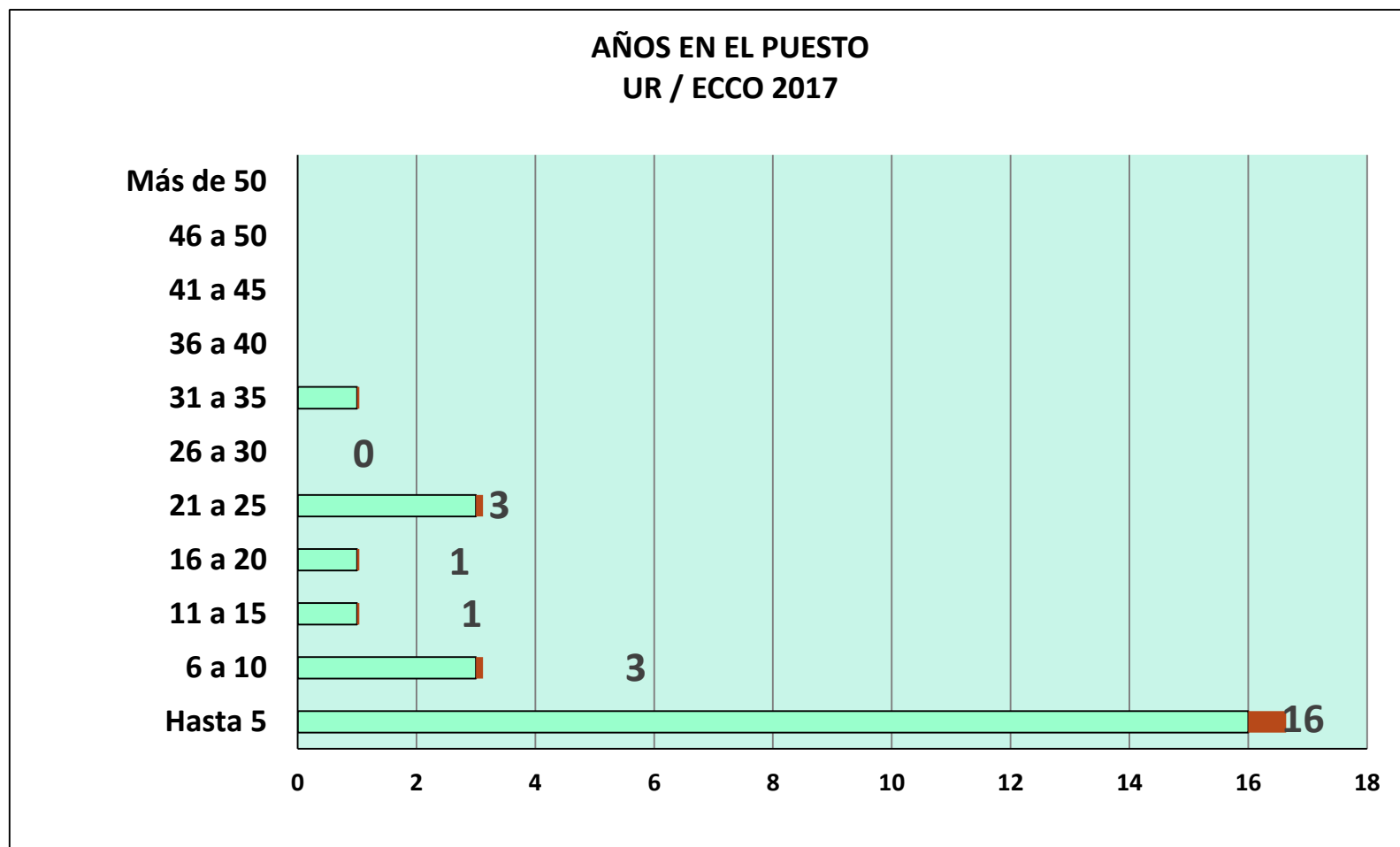


El personal de la DGPPE es una minoría los que tienen mas de 6 años trabajando en la Iniciativa Privada cubriendo un total del 36%.



Del total de la DGPPE se tienen que 2 servidoras y/o servidores públicos tienen más de 25 años laborando en la APF.

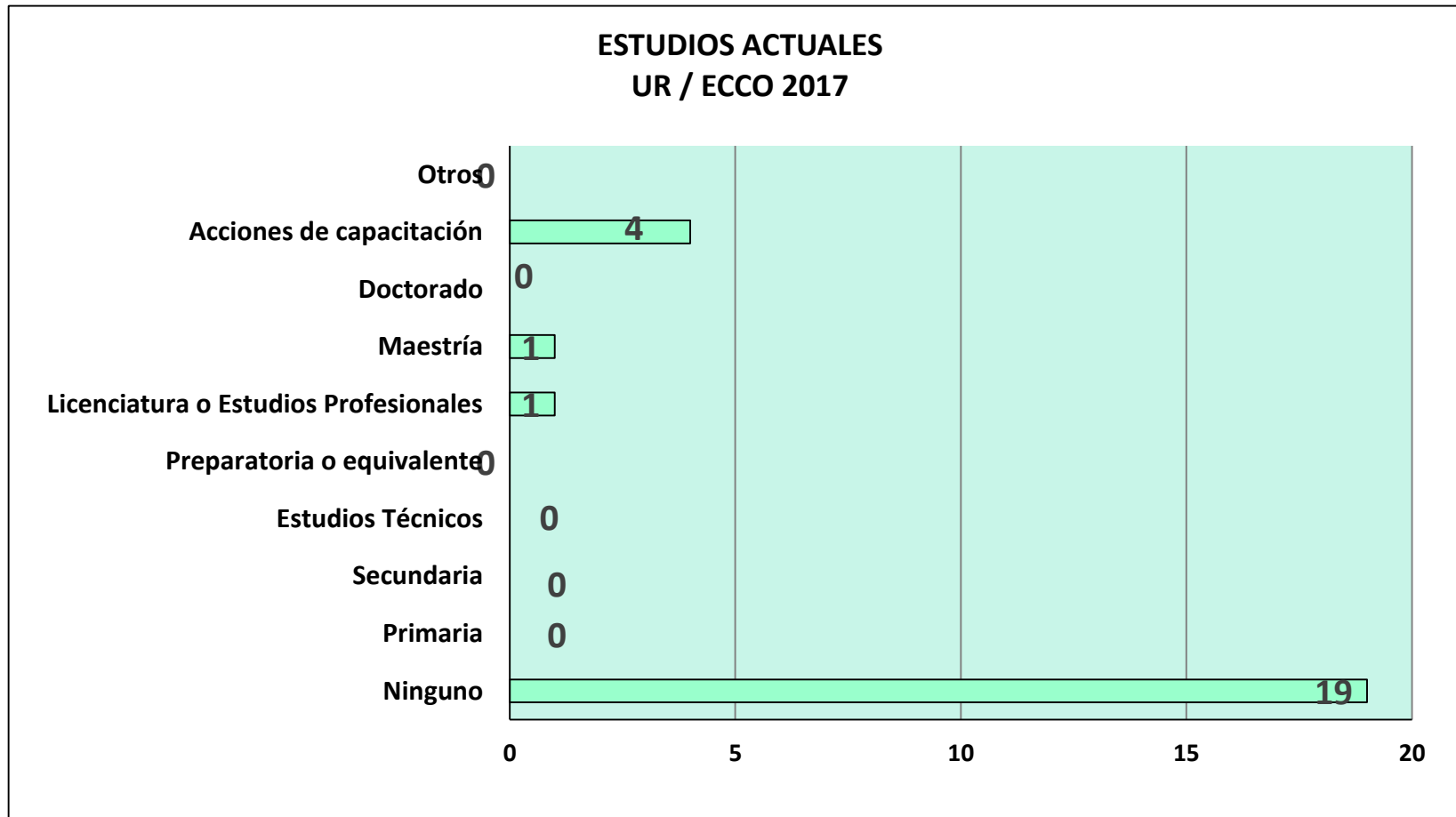




En la DGPPE la mayor parte del personal ha tenido distintas oportunidades ya que, en su mayoría, las y los servidores públicos tienen al menos 5 años en el puesto y solo 3 personas del total han tenido el mismo puesto por más de 20 años.

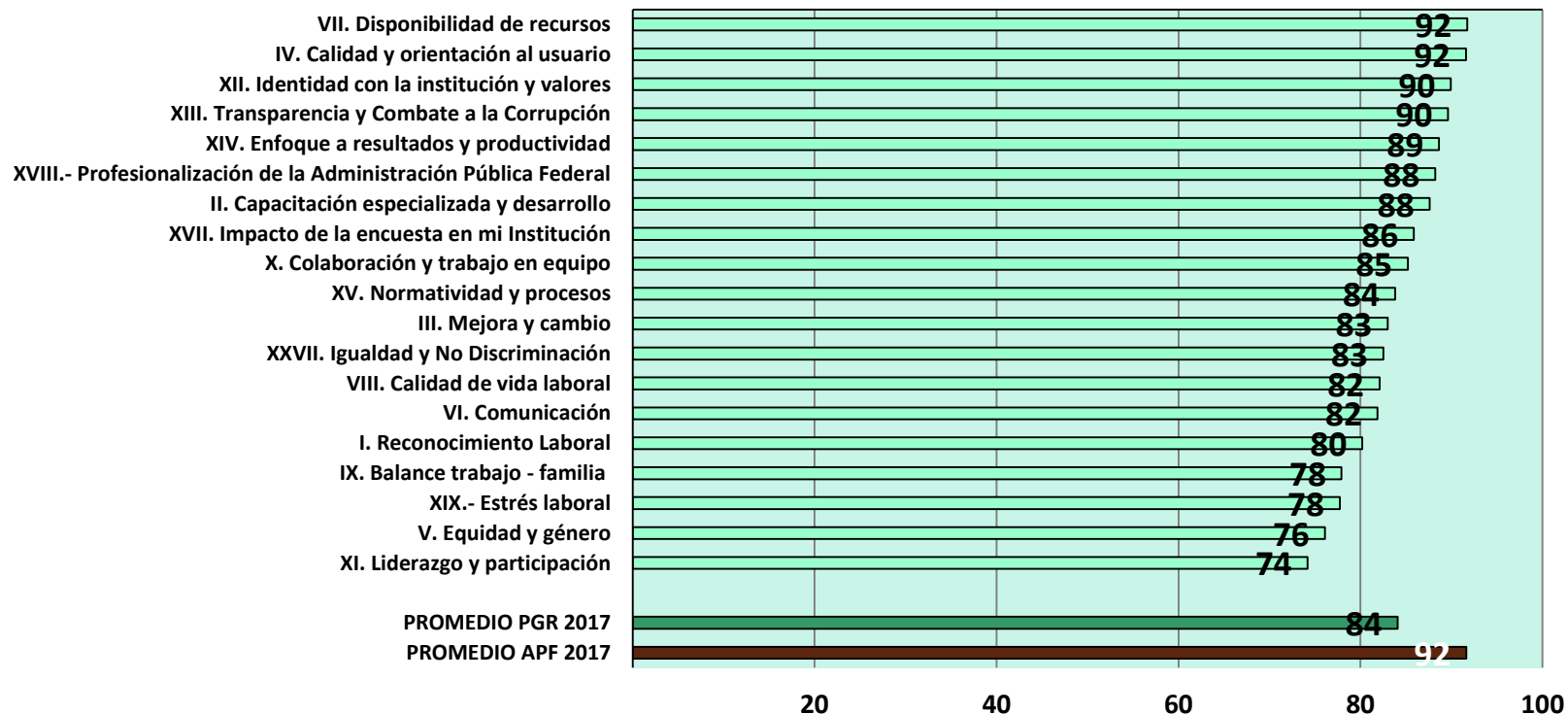


El 76% del personal de la DGPPE actualmente no están realizando ningún tipo de estudios.



Resultado por Factores de mayor a menor

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



84

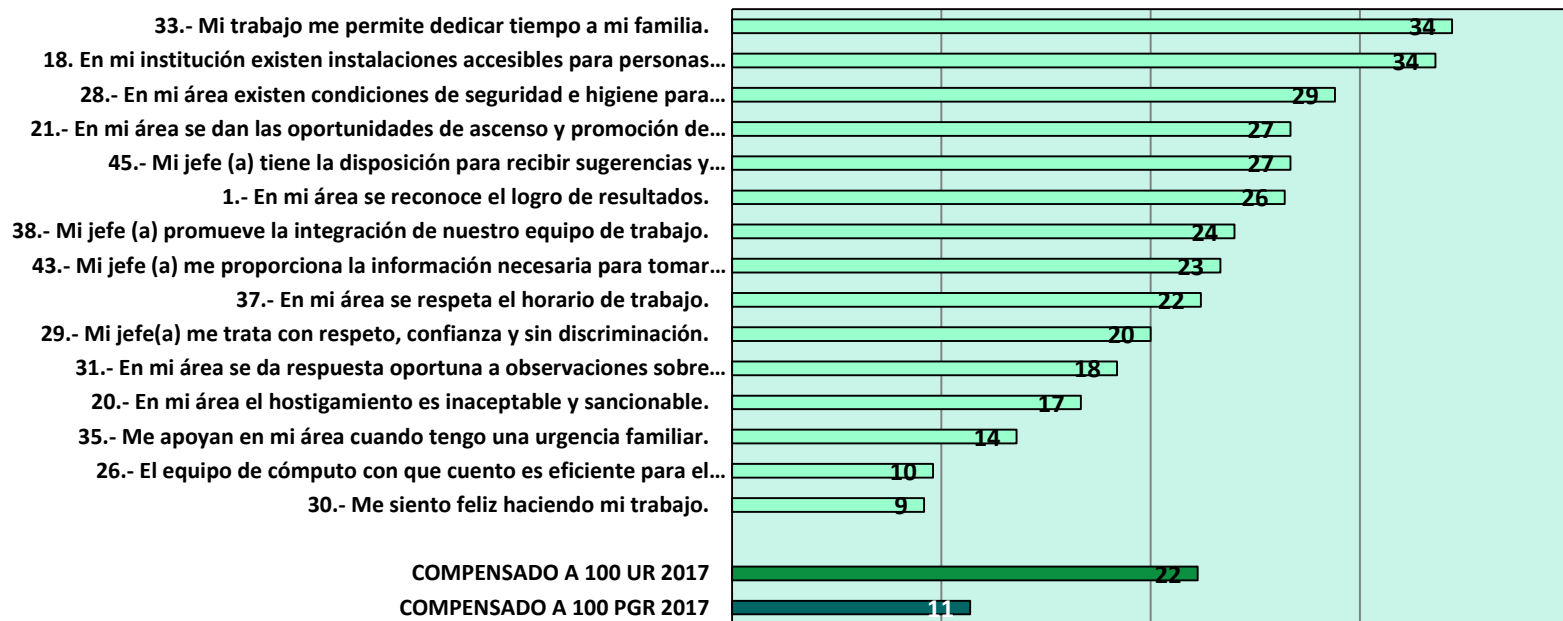
94 ≥; 75 ≤

Las y los servidores públicos de la DGPPE que participaron en la encuesta resaltan el cuidado de los recursos materiales y la accesibilidad a los mismos, sin embargo destaca las

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR / ECCO 2017

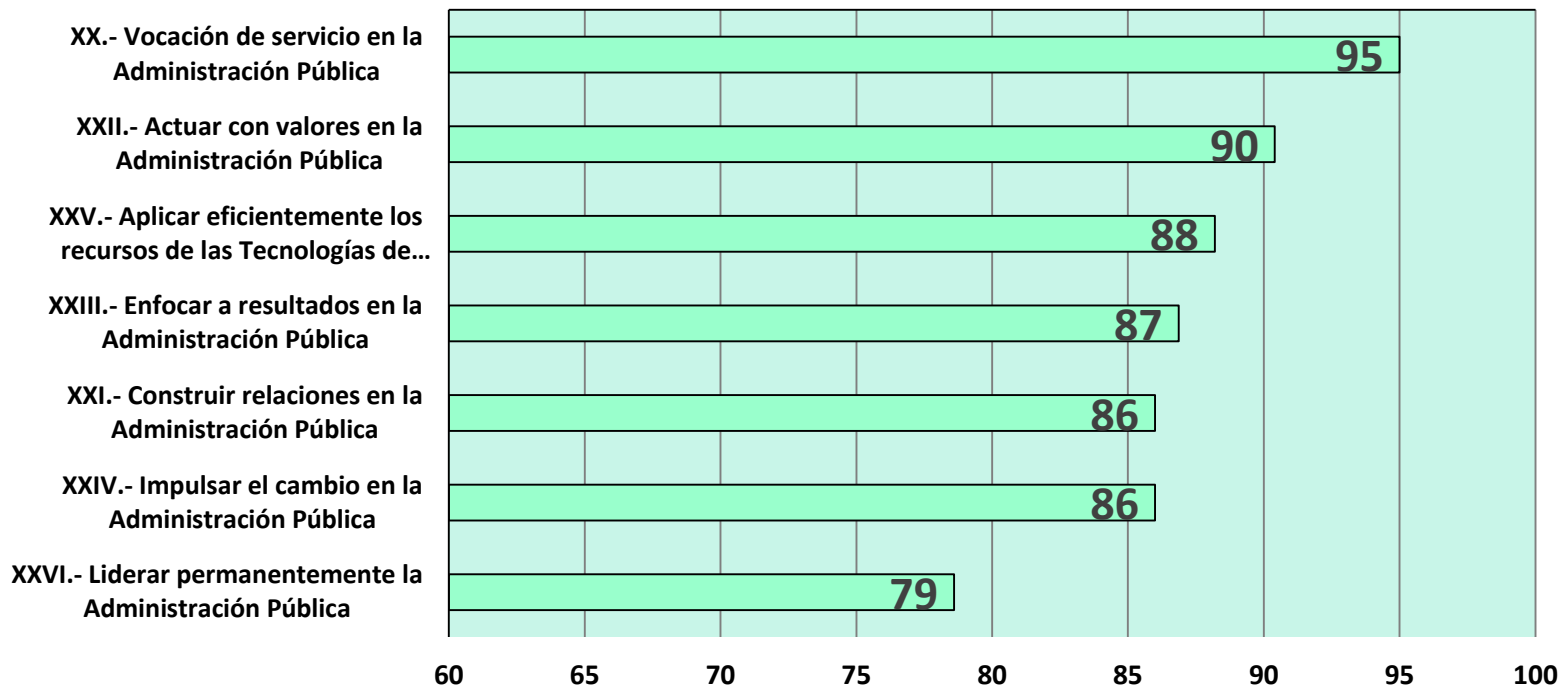
10 20 30 40



El personal de la DGPPE 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.



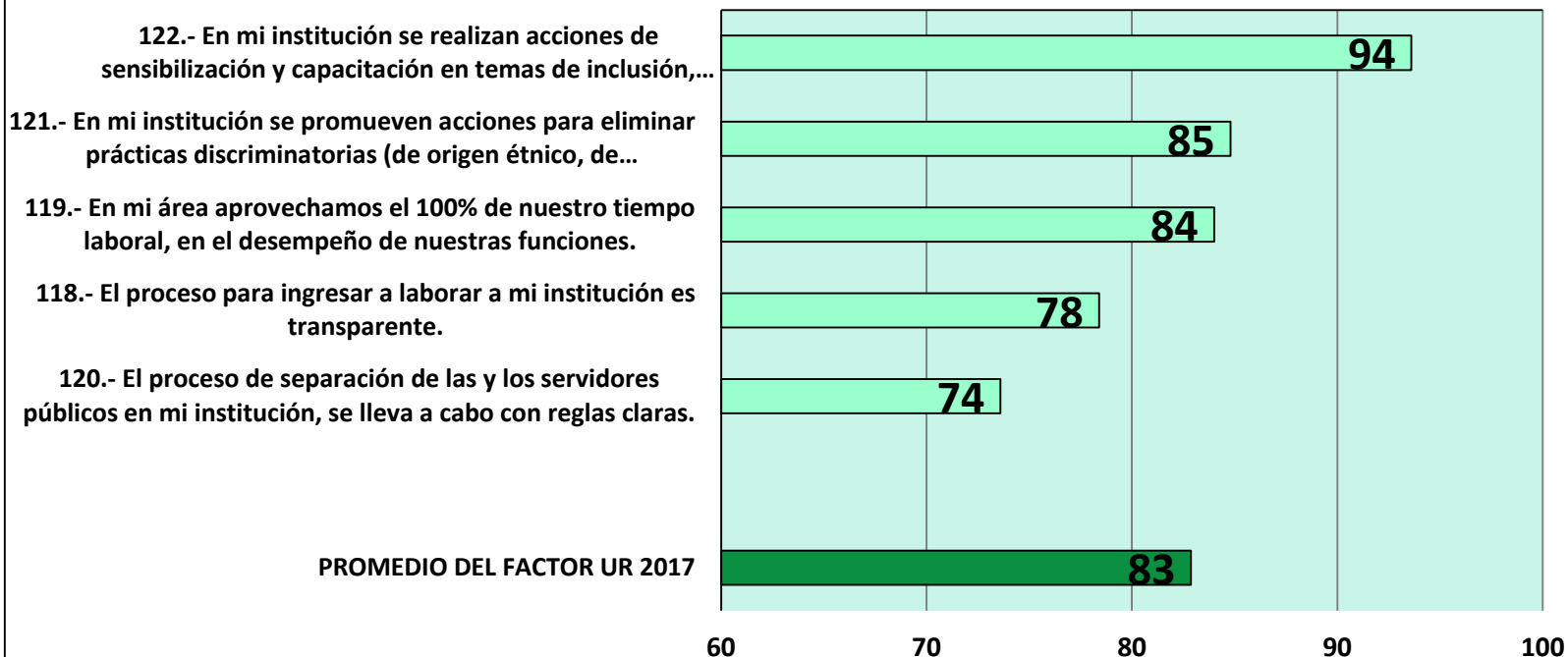
ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR / 2017
DE MAYOR A MENOR



Sobre las competencias que se percatan los servidores y servidoras de la DGPPE 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 el factor de liderar permanentemente la Administración Pública.

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



94 ≥; 75 ≤

83



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 DGPPE, 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



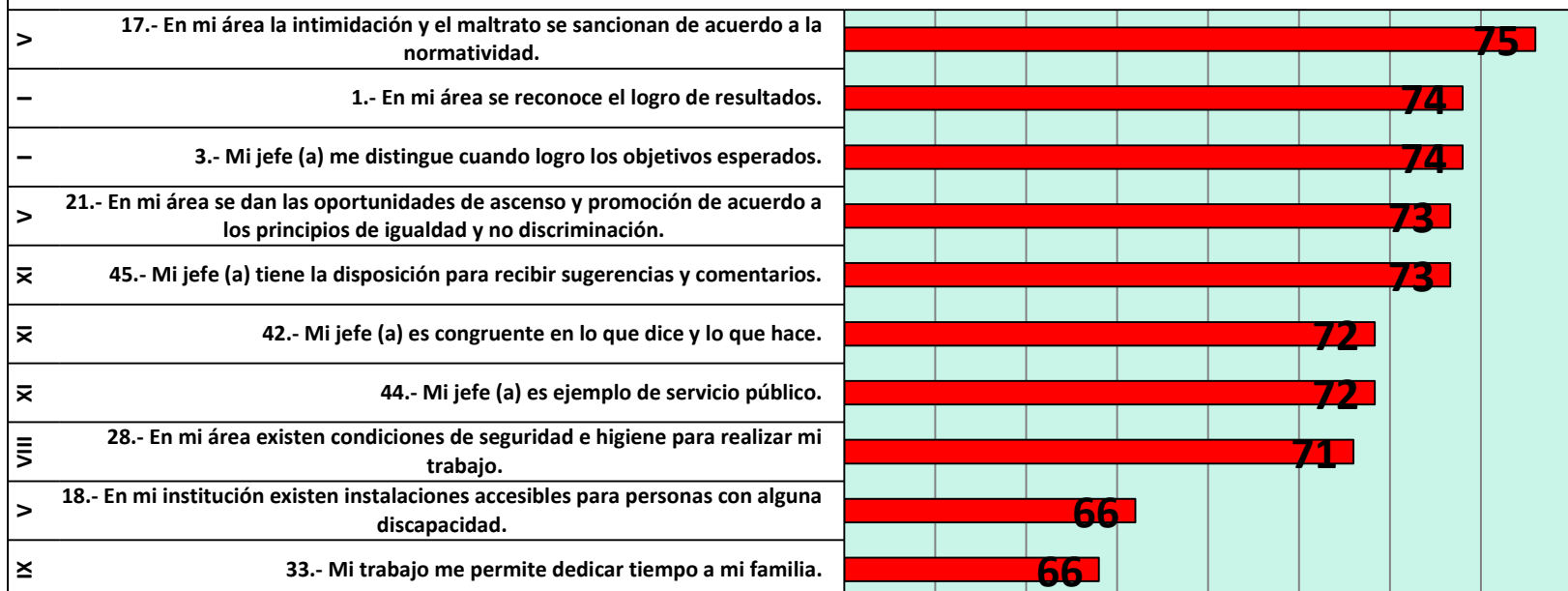
94 ≥; 75 ≤

Los reactivos mejor calificados en la DGPPE 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
IV	13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.	98
-	4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).	98
=	7.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.	97
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	97
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	97
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.	96
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	96
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	95
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	94

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



94 ≥; 75 ≤



Los reactivos menos calificados indican que se tiene poco liderazgo y que no existe instalaciones accesibles. También se reitera que el trabajo le permite poco e tiene cada funcionario de la DGPPE.



Factores de Clima y Cultura Organizacional

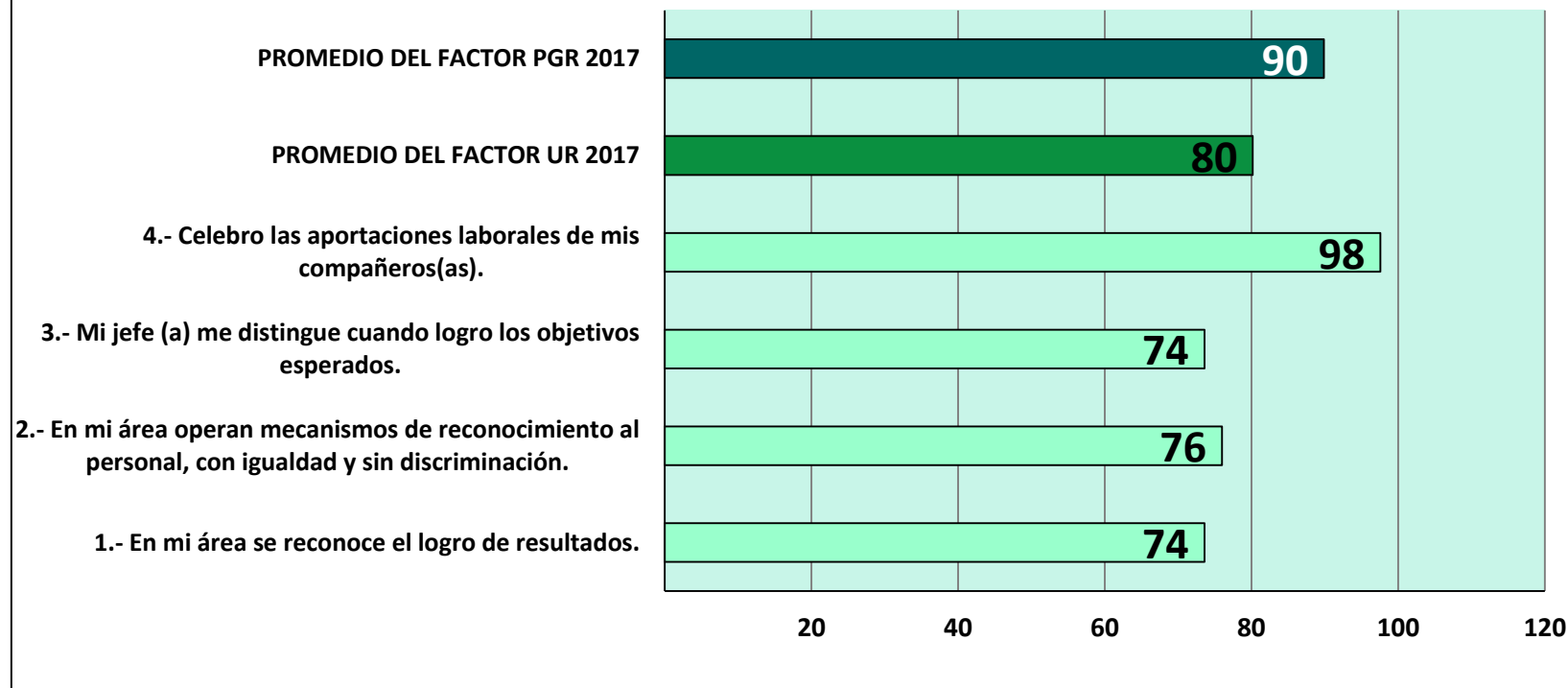


94 ≥; 75 ≤

80

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



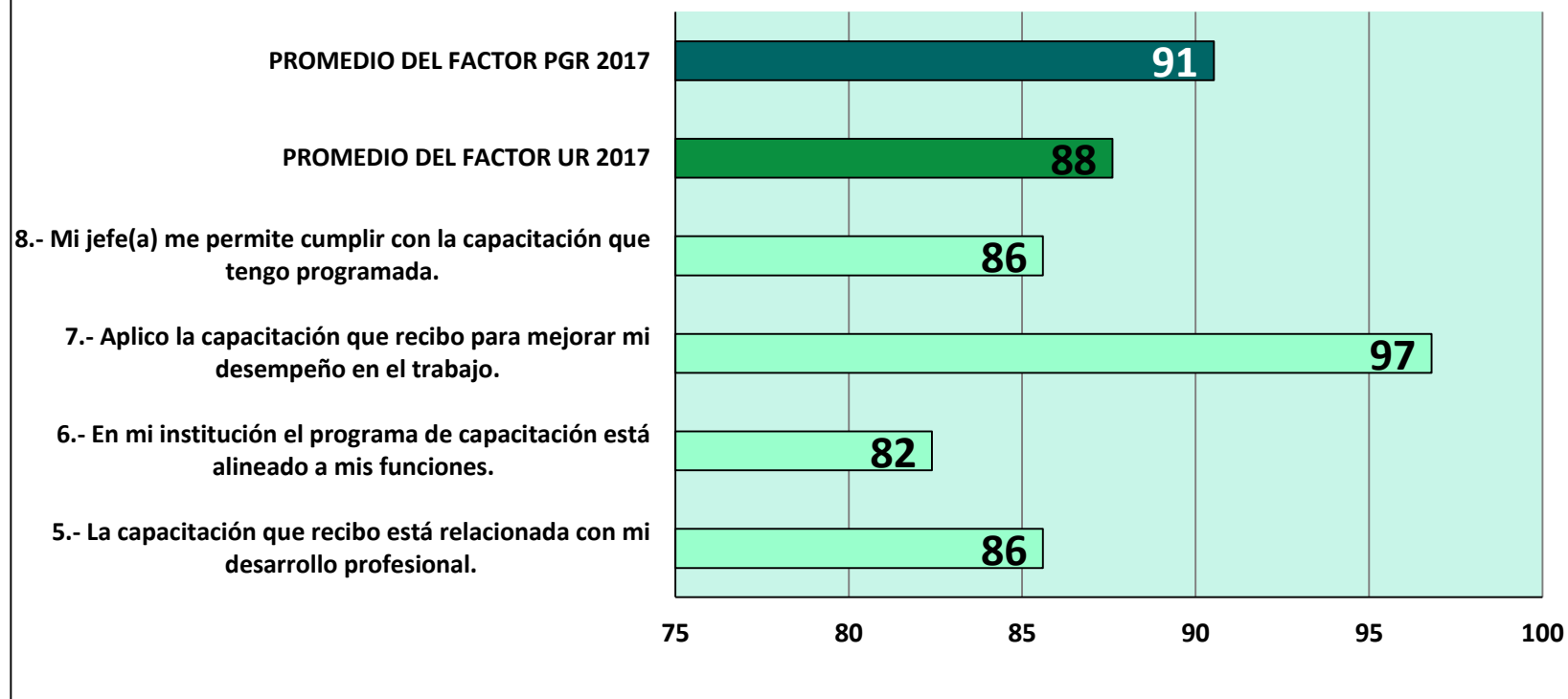


94 ≥; 75 ≤

88

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

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO
UR / ECCO 2017



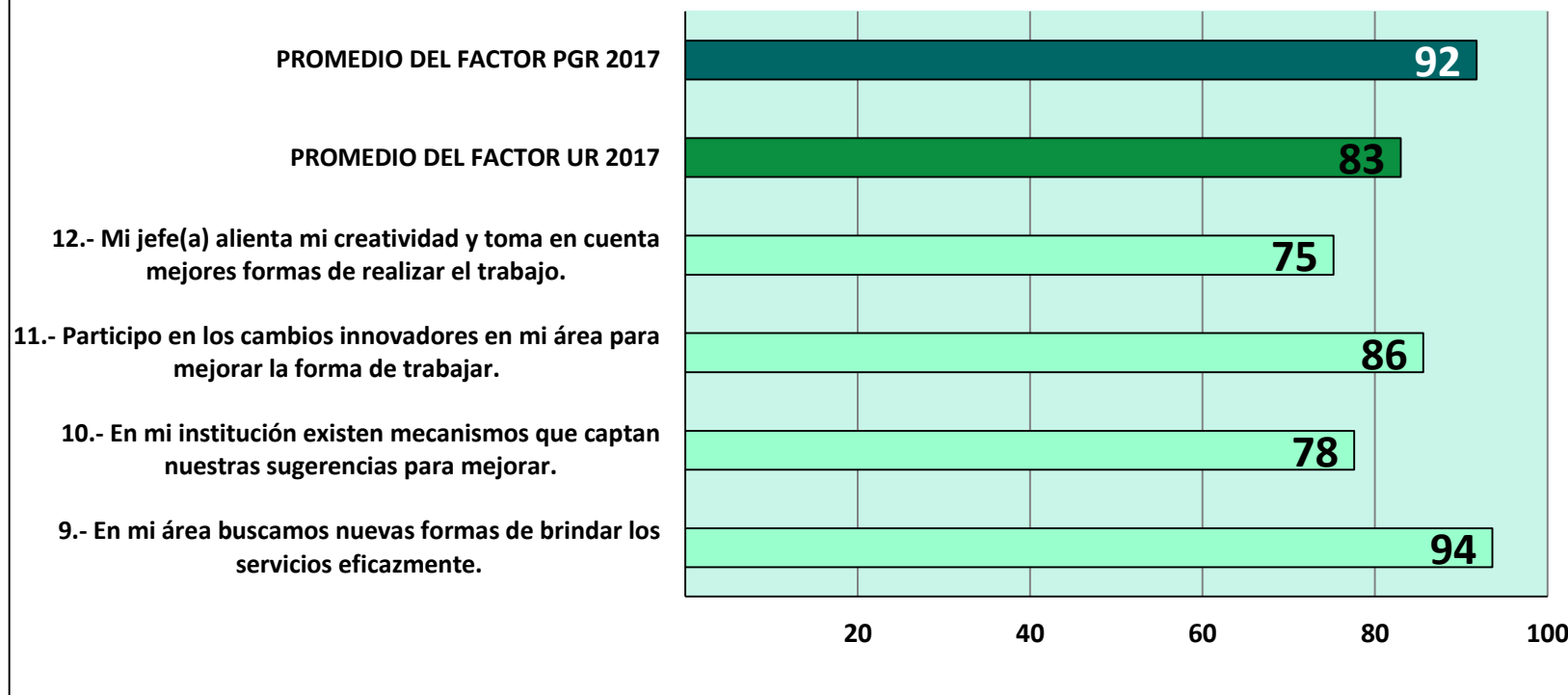


94 ≥; 75 ≤

83

En el factor de mejora y cambio se hace saber que se toma poca consideración a la hora de tomar en cuenta la creatividad y en las sugerencias para obtener mejores resultados a la hora de realizar su trabajo.

**III. MEJORA Y CAMBIO
UR / ECCO 2017**



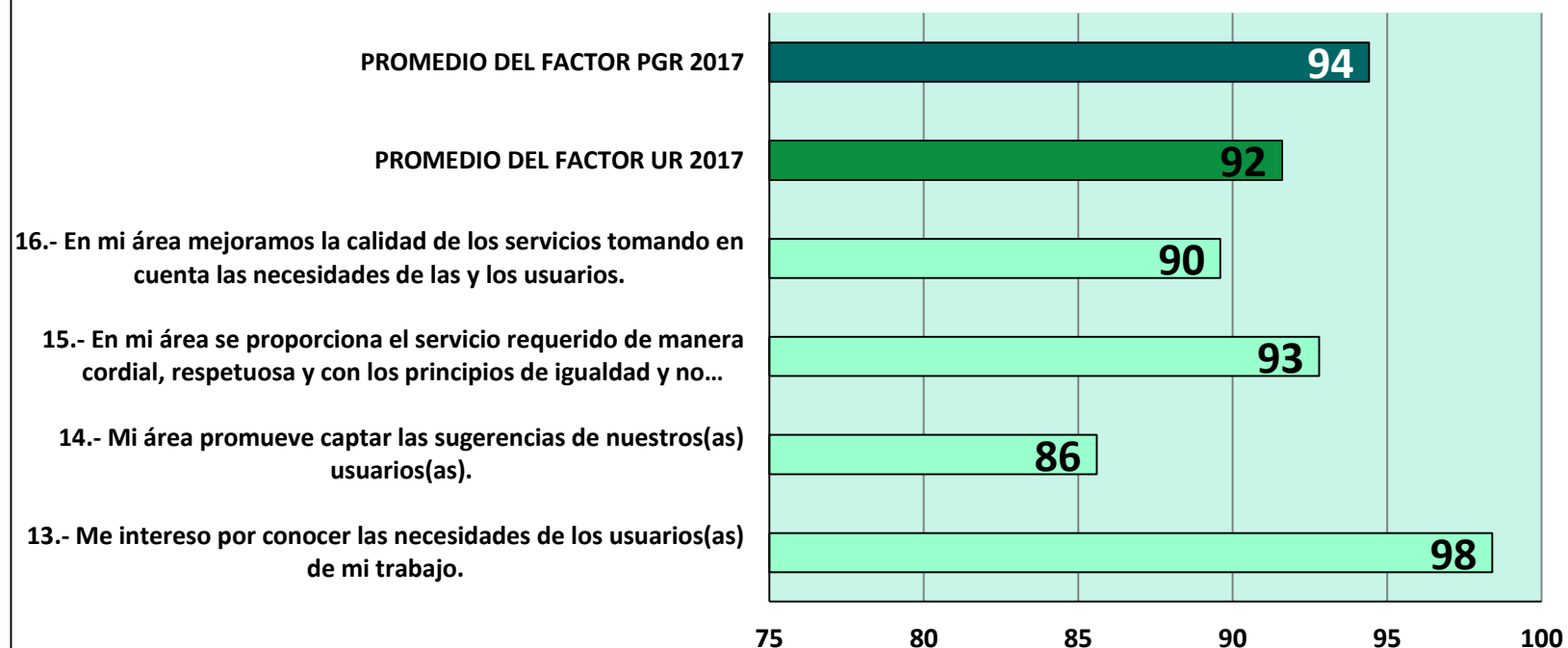


94 ≥; 75 ≤

92

El factor de calidad y orientación al usuario se hace mención que el área se proporcionó 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.

**IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO
UR / ECCO 2017**



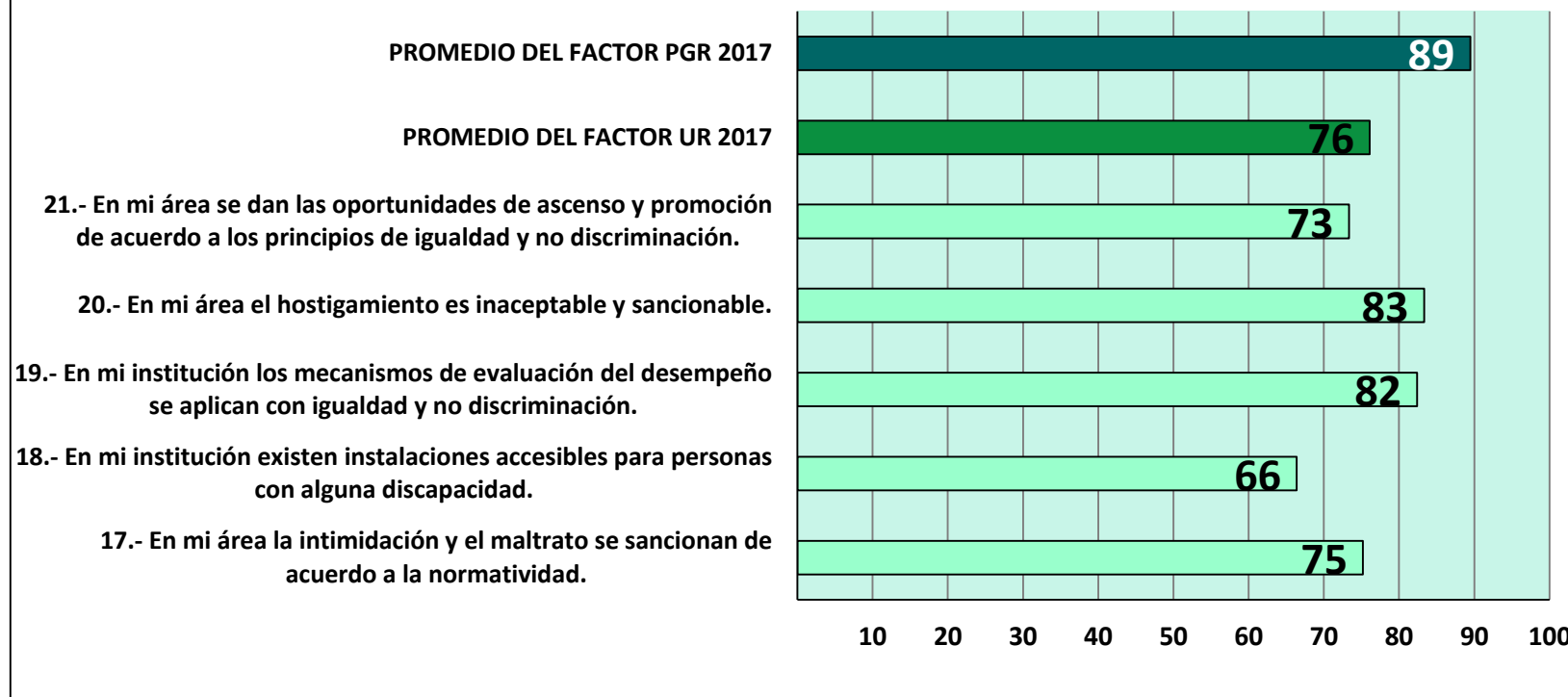


94 ≥; 75 ≤

76

En el factor equidad y género el personal de la DGPPE 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

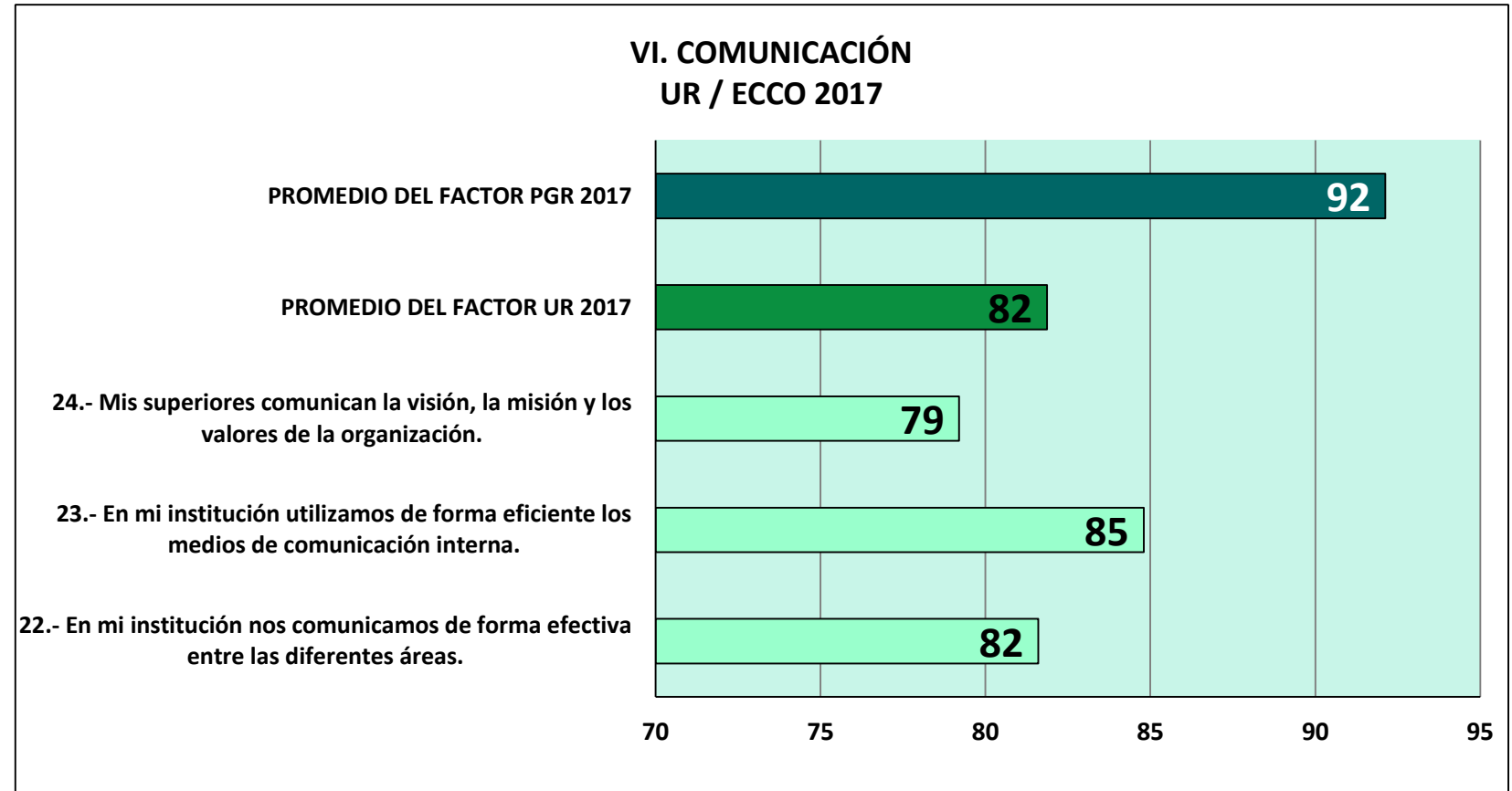




94 ≥; 75 ≤

82

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.



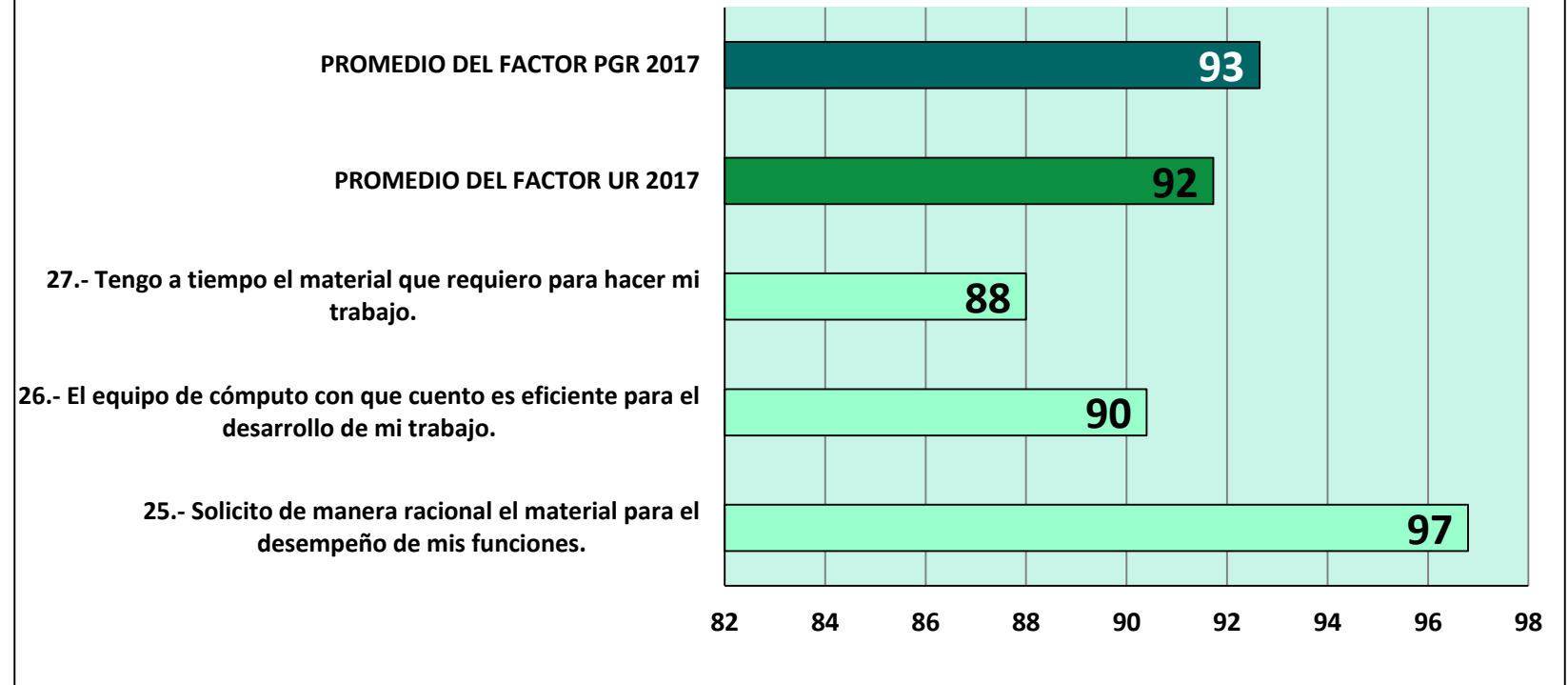


94 ≥; 75 ≤

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



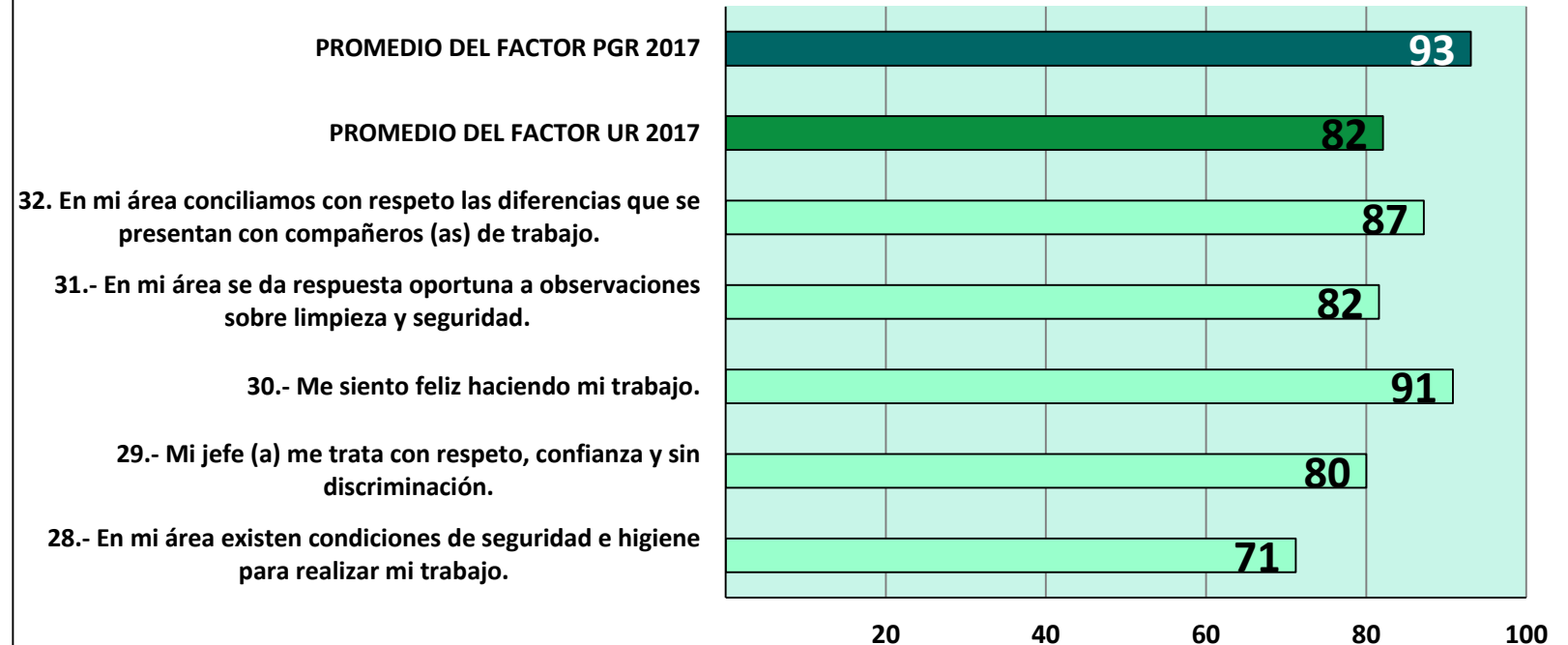


94 ≥; 75 ≤

82

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



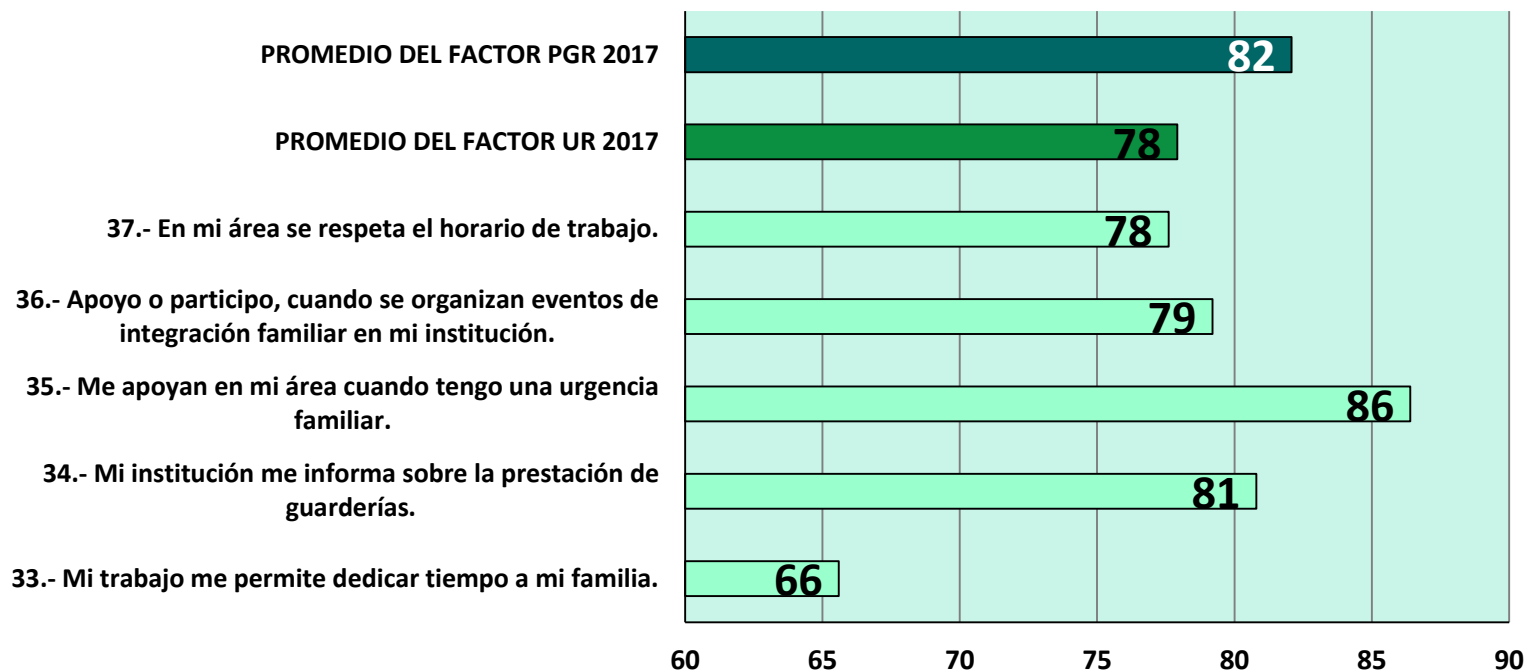


94 ≥; 75 ≤

78

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

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
UR / ECCO 2017



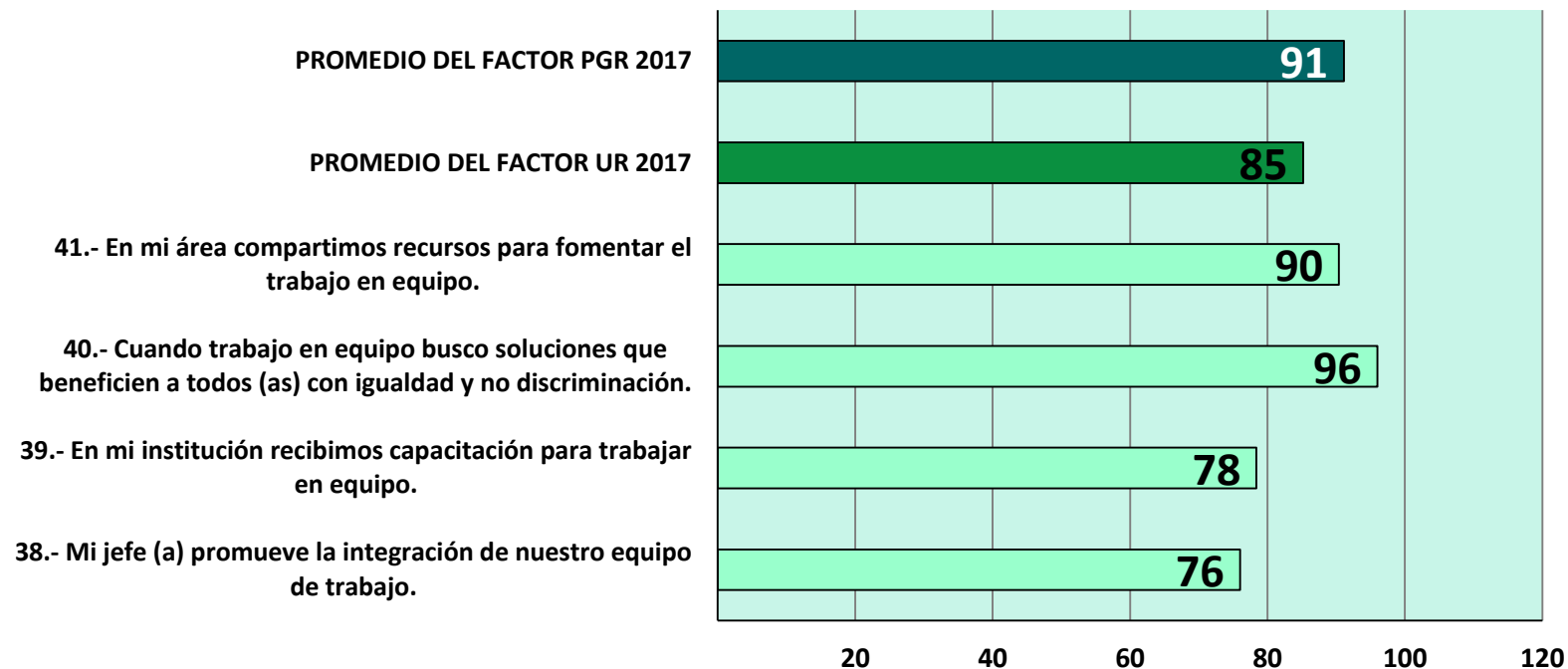


94 ≥; 75 ≤

85

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

**X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
UR / ECCO 2017**





94 ≥; 75 ≤

74

La encuesta refleja que el personal de la DGPPE 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**



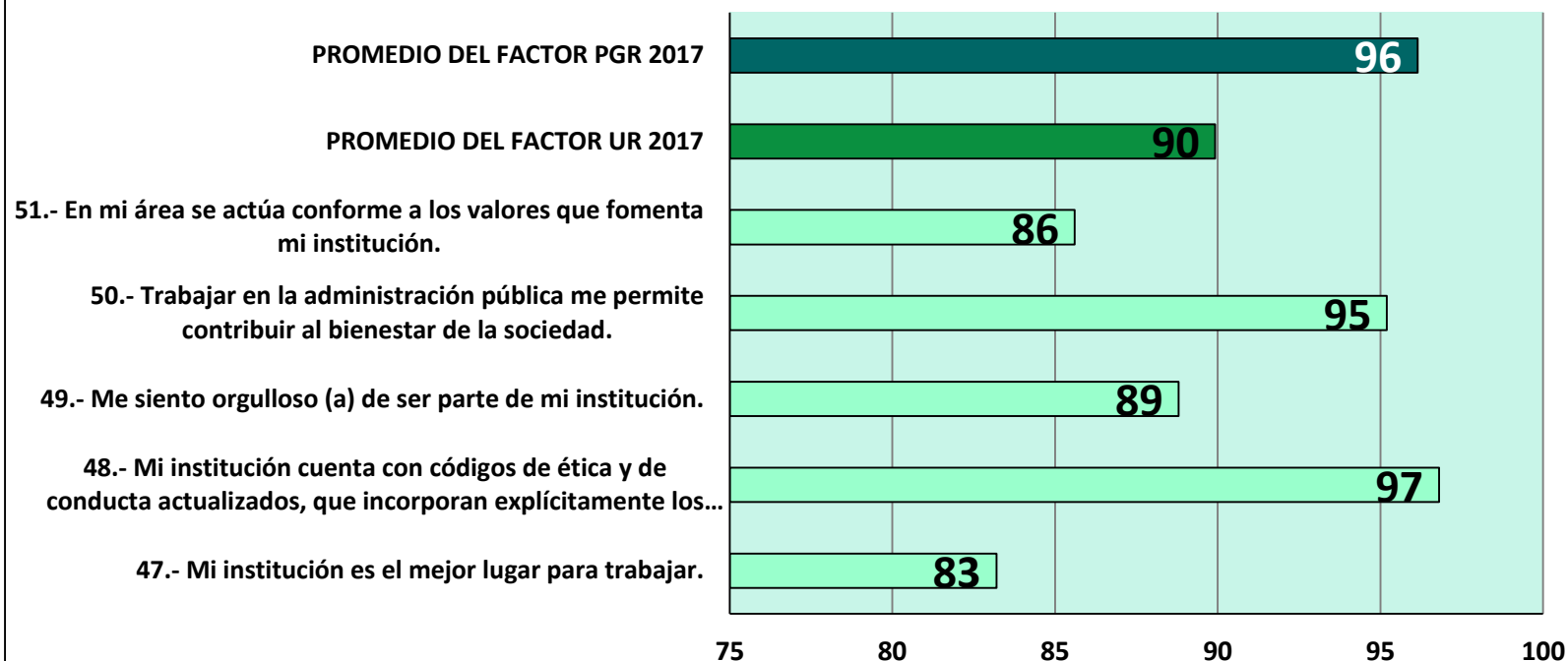


94 ≥; 75 ≤

90

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 DGPPE es el mejor lugar para trabajar, respecto a los otros puntos del factor.

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



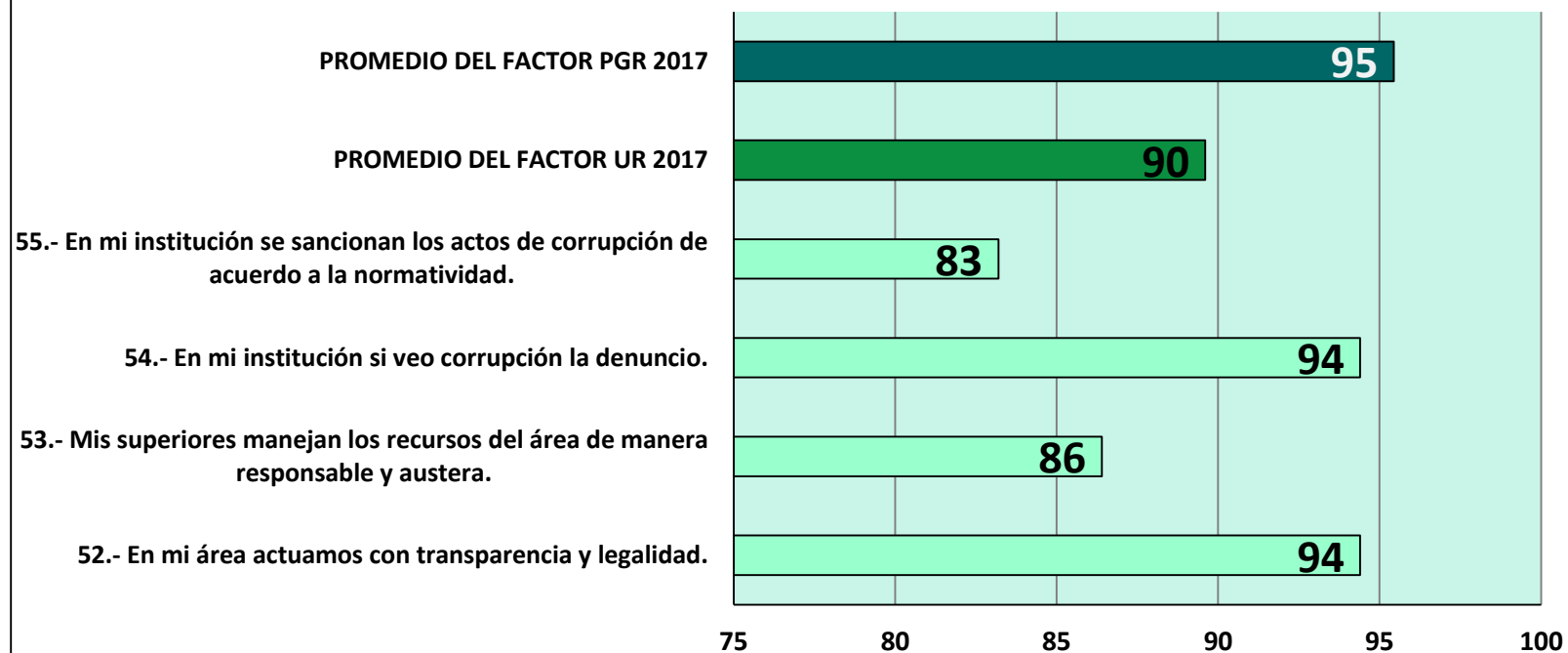


94 ≥; 75 ≤

90

Las y los servidores públicos de la DGPPE, contestaron en la encuesta que en la Institución se actúa con transparencia y legalidad, y que si existe corrupción se denuncia.

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



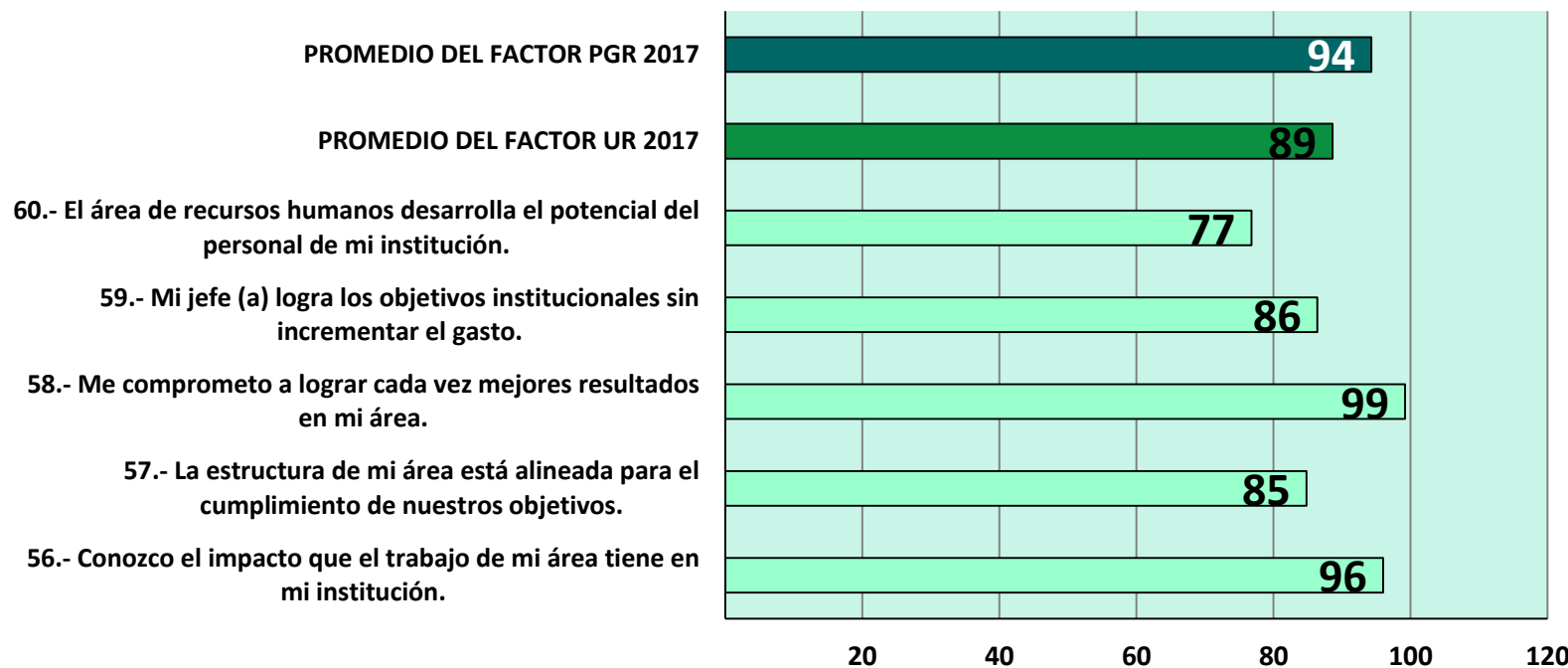


94 ≥; 75 ≤

89

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



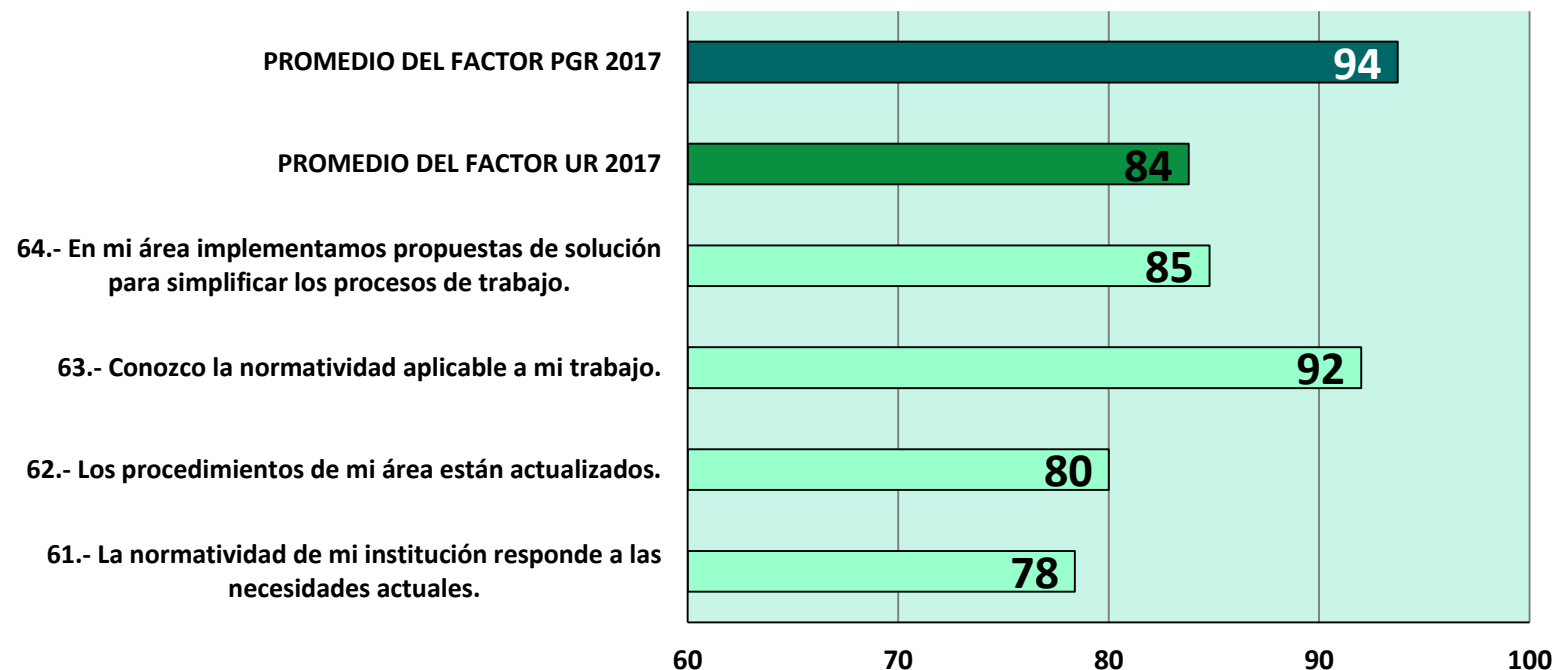


94 ≥; 75 ≤

84

De acuerdo al reactivo normatividad y procesos en la DGPPE 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





94 ≥; 75 ≤

86

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





94 ≥; 75 ≤

88

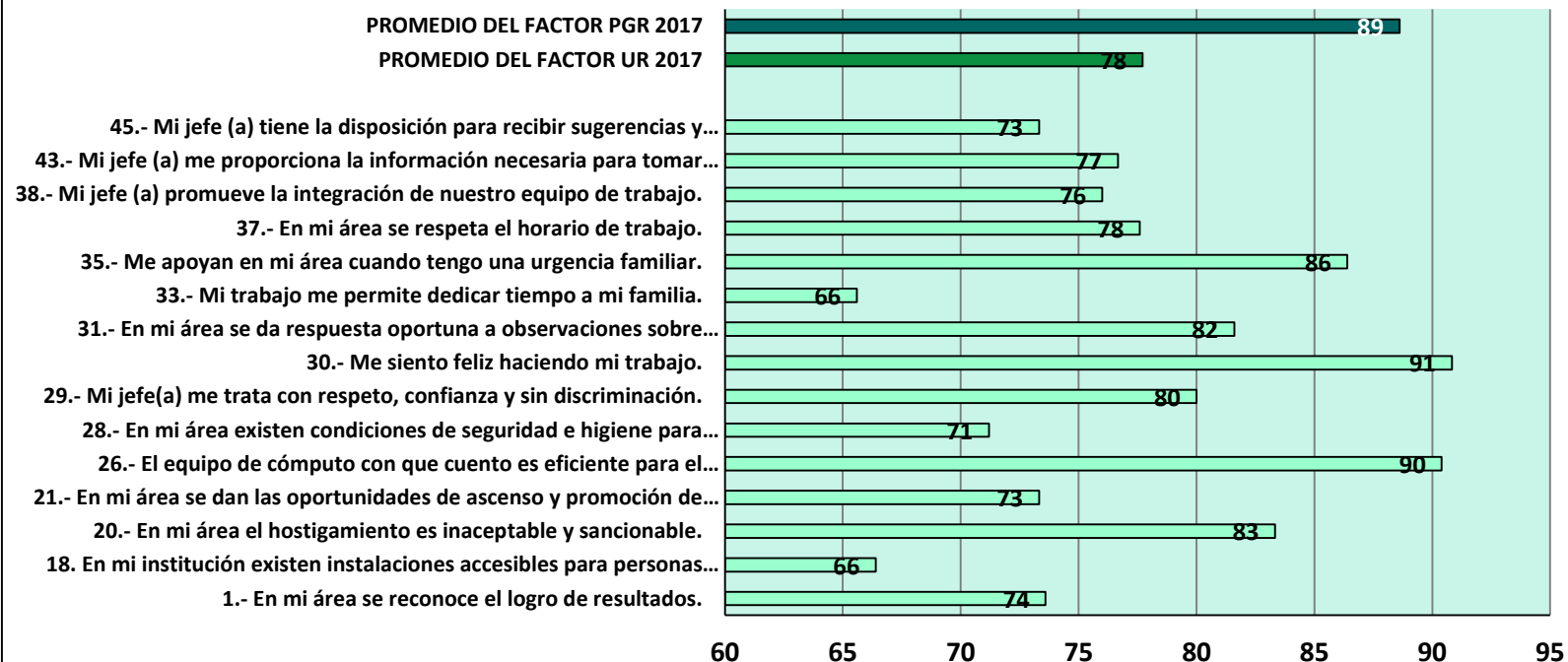
En relación a la profesionalización de la APF las y los servidores públicos de la DGPPE están comprometidos en dar los mejores resultados en su trabajo, ya que reciben capacitación para mejorar su desempeño y se percibe que se desarrolla poco el potencial del personal.

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



Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

**XIX. ESTRÉS LABORAL
UR / ECCO 2017**



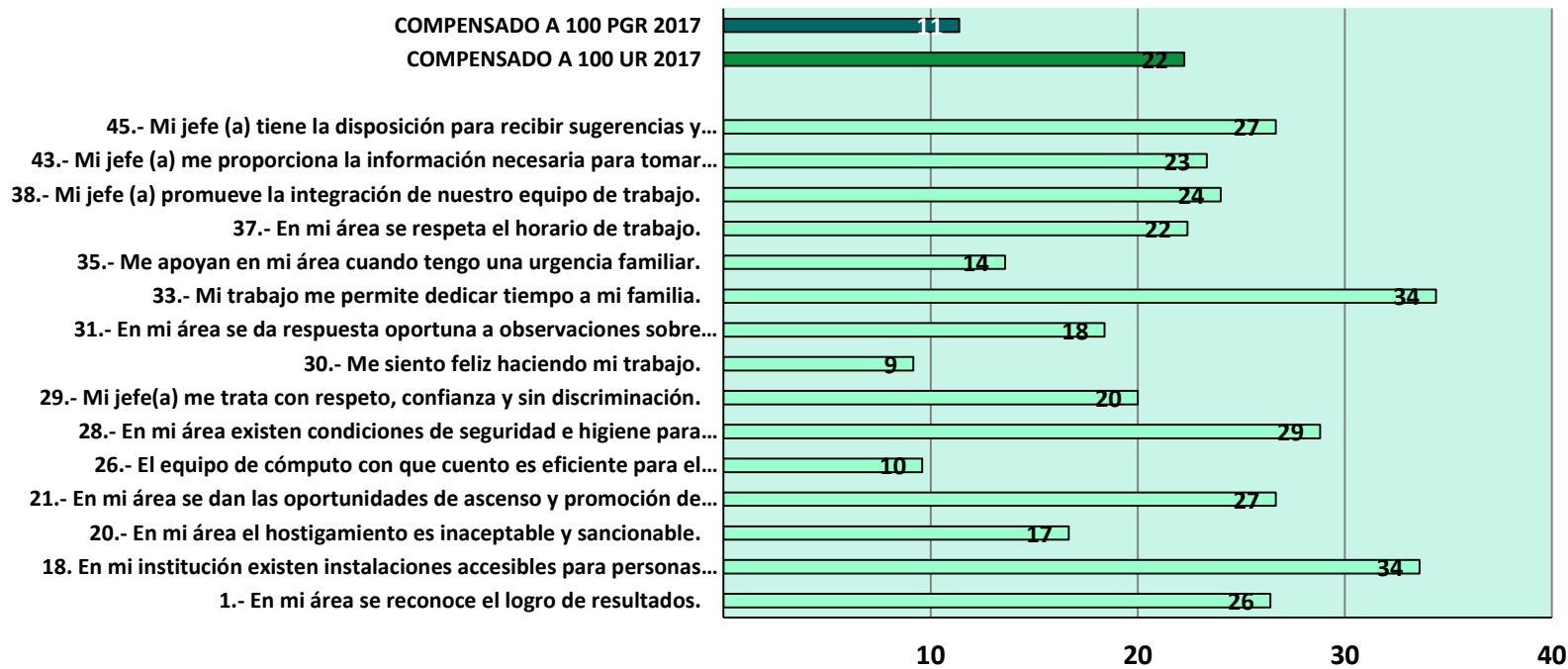
94 ≥; 75 ≤

78



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
UR / ECCO 2017



El personal de la DGPPE 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.



Factores Fractales de Competencias

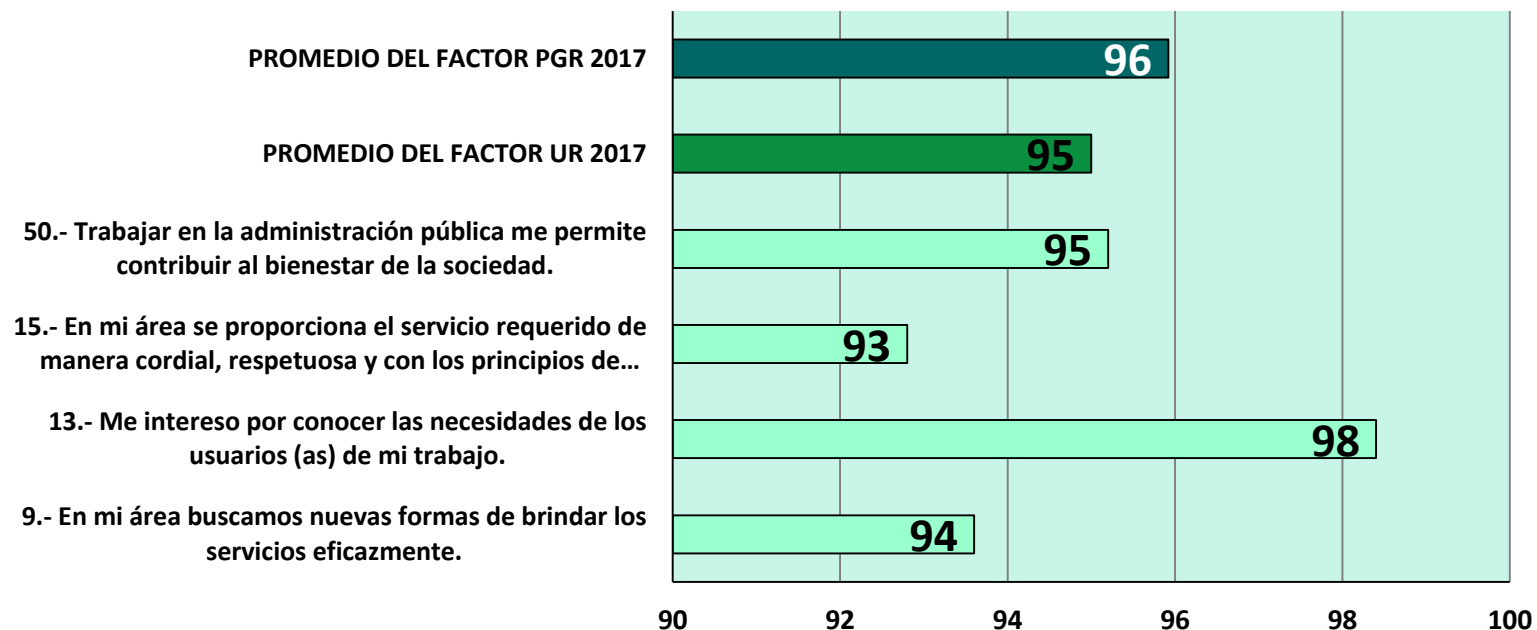


94 ≥; 75 ≤

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 DGPPE 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.

XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
UR / ECCO 2017



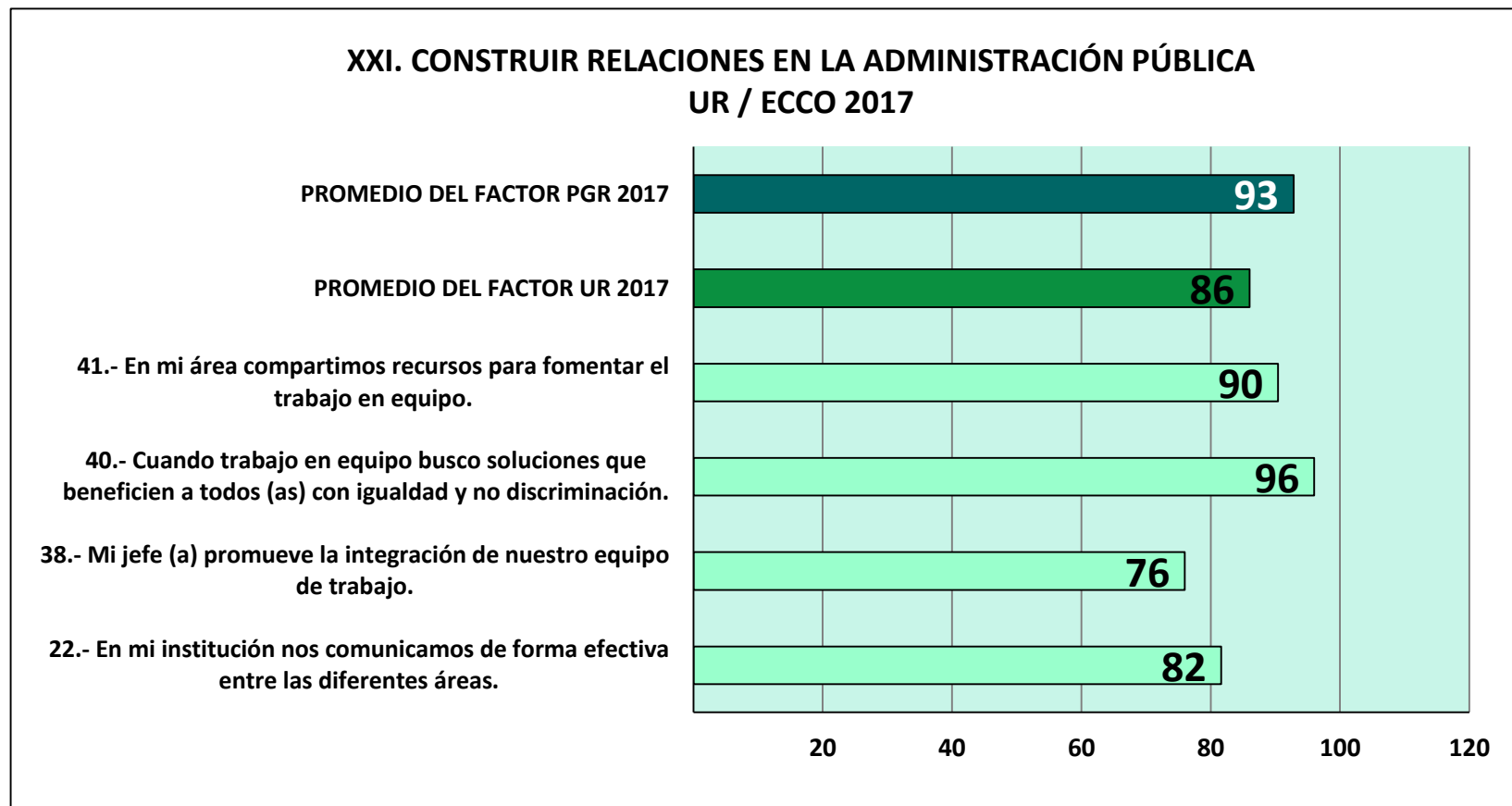


94 ≥; 75 ≤

86

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, pero calificaron un poco bajo el que el jefe promueva la integración del equipo de trabajo.

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

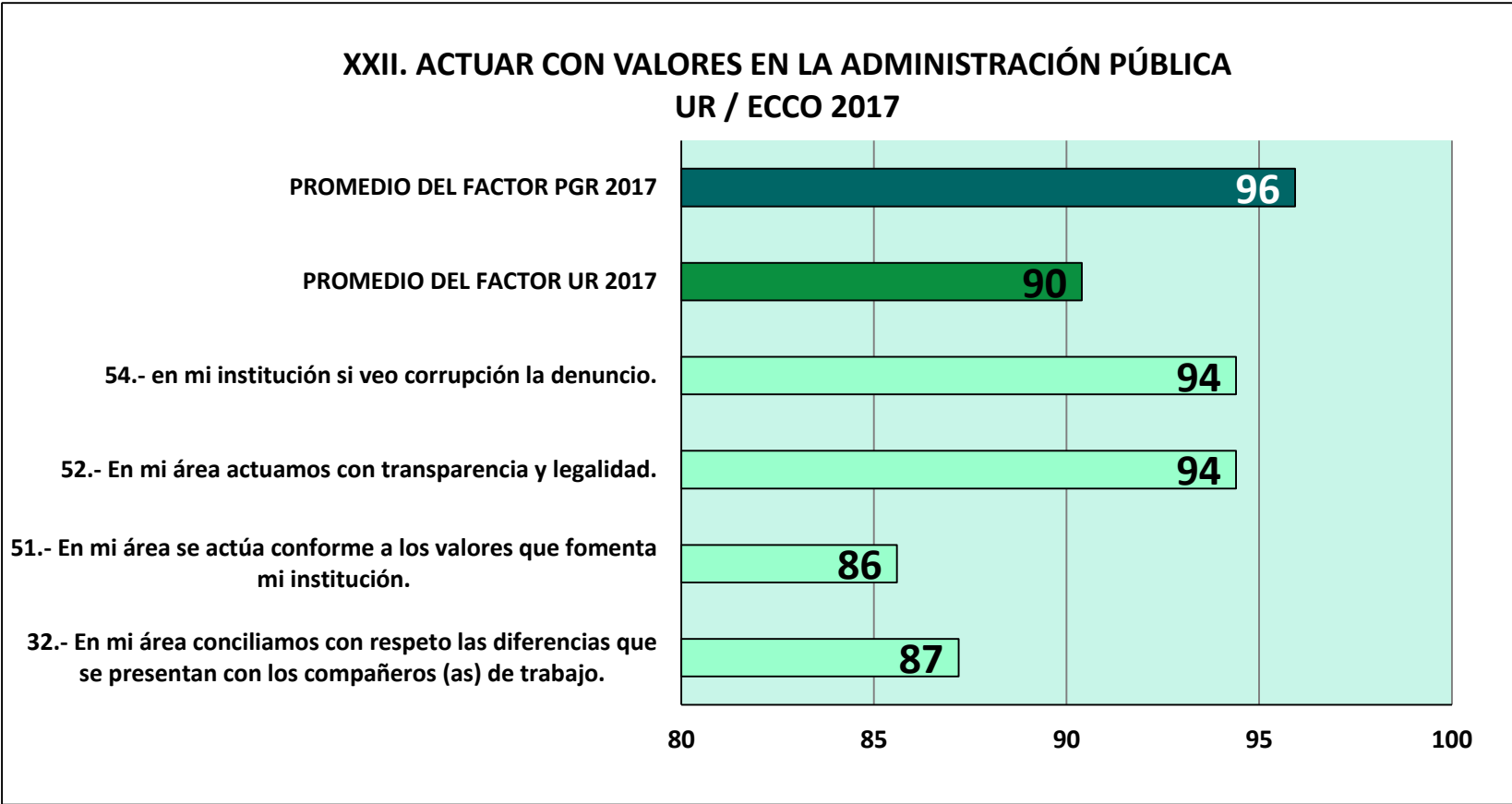




94 ≥; 75 ≤

90

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



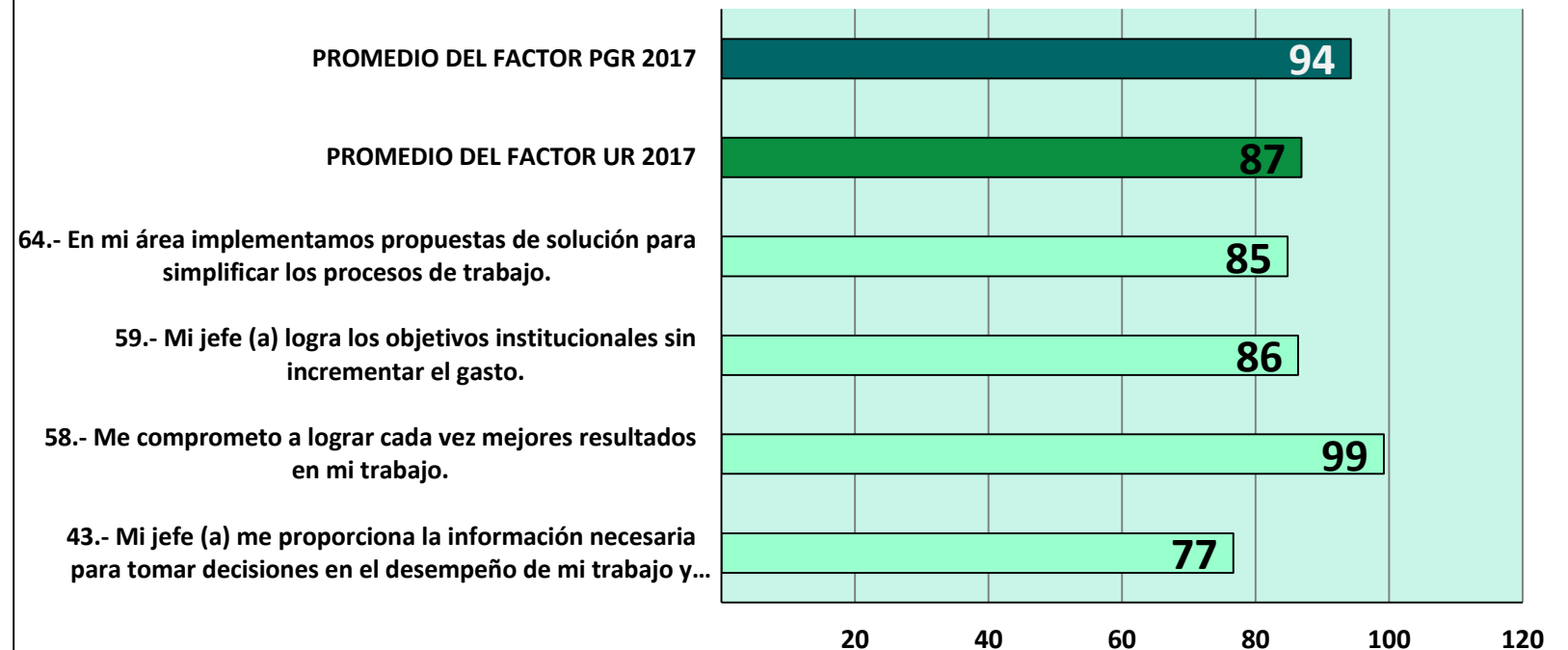


94 ≥; 75 ≤

87

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. Sin embargo, el jefe inmediato

XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
UR / ECCO 2017

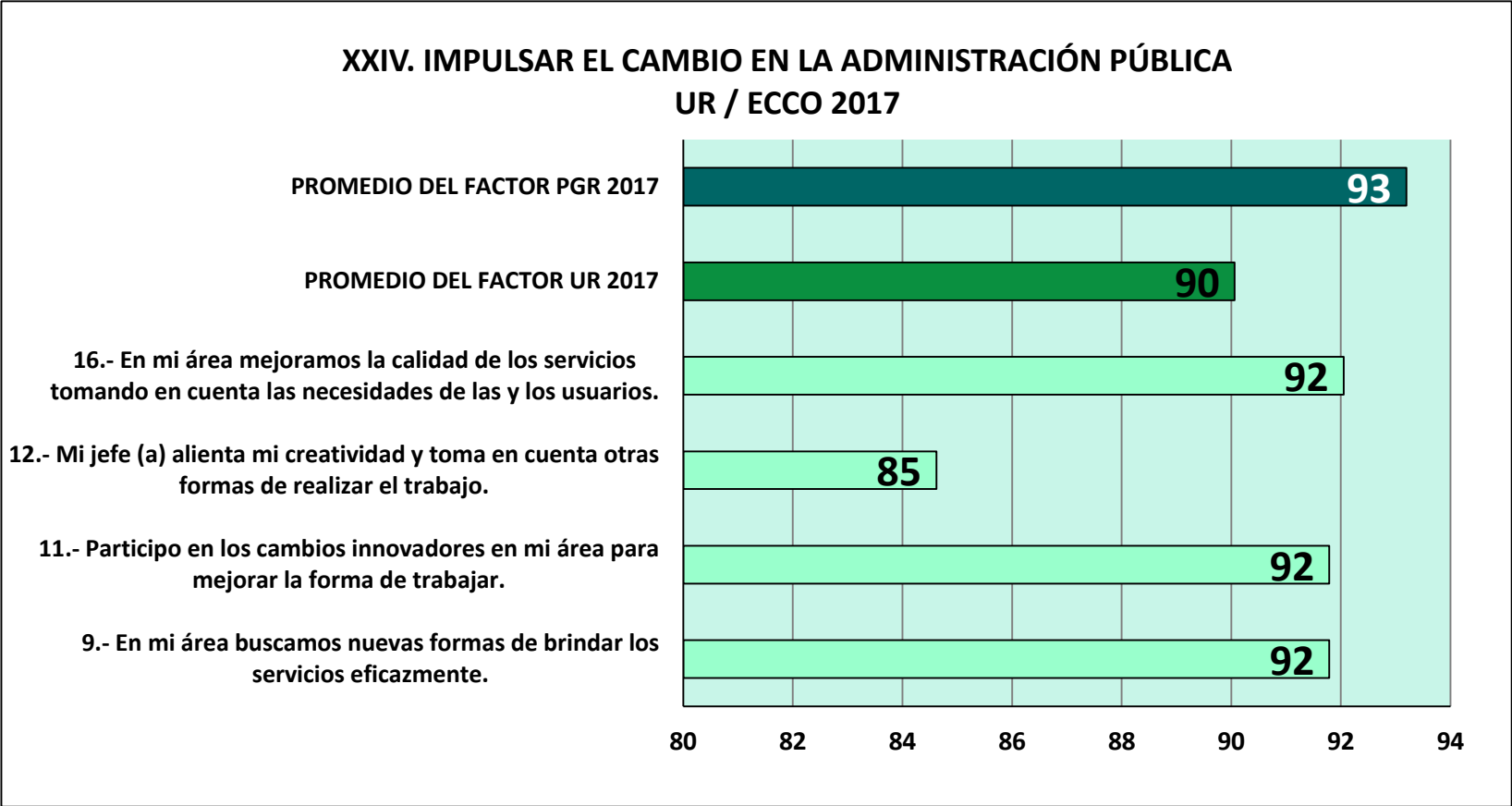




94 ≥; 75 ≤

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. Aunque, su jefe tiene poca participación en alentar la creatividad del personal.

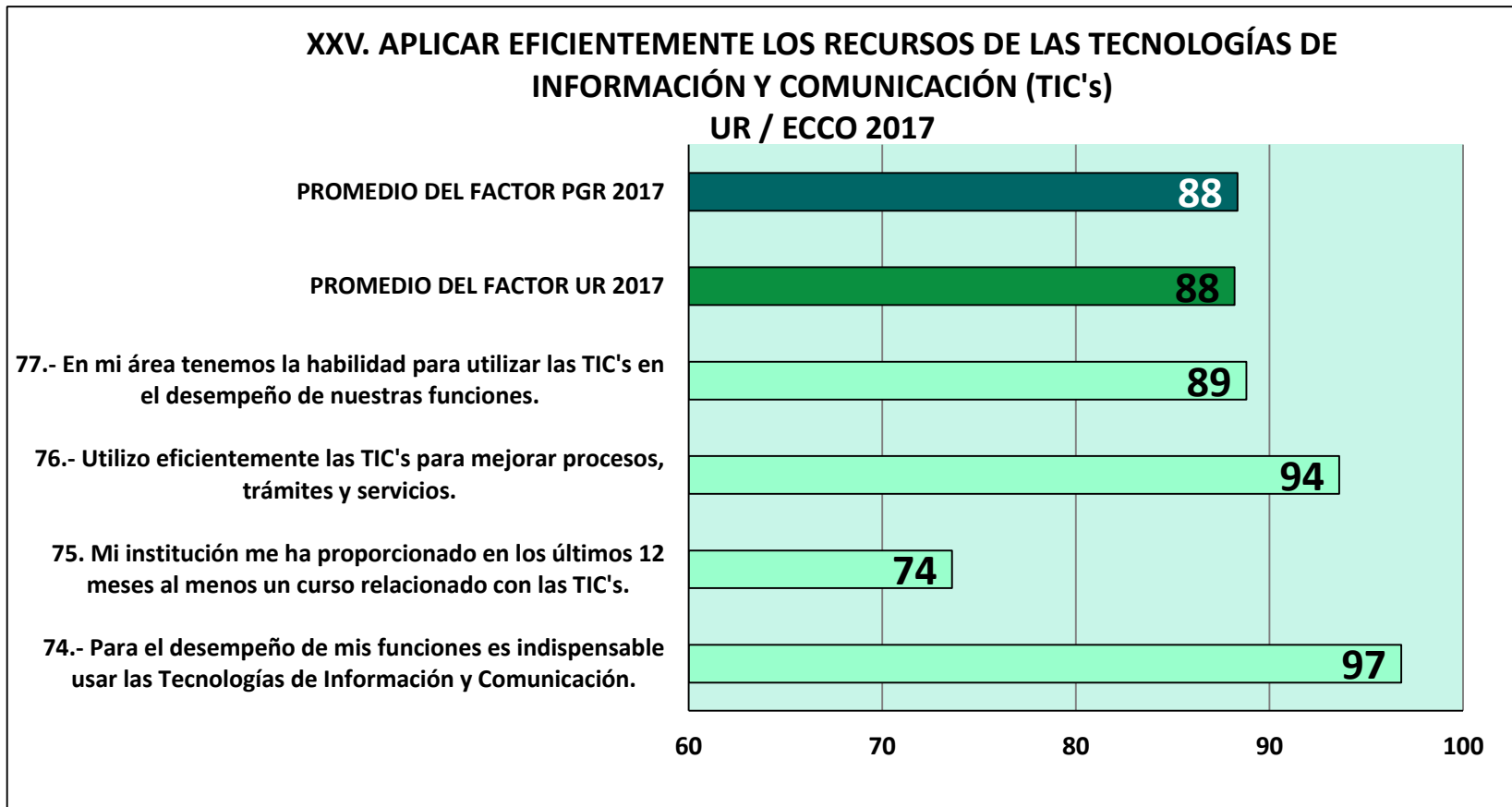




94 ≥; 75 ≤

88

En la DGPPE, 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.





94 ≥; 75 ≤

79

En el factor liderar permanentemente la administración pública, el personal de la DGPPE indica que el jefe le falta un poco más de acercamiento hacia el personal en el aspecto de integración de equipo de trabajo y sugerencias en cuanto el área.

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR / ECCO 2017



Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
UR / ECCO 2017



94 ≥; 75 ≤

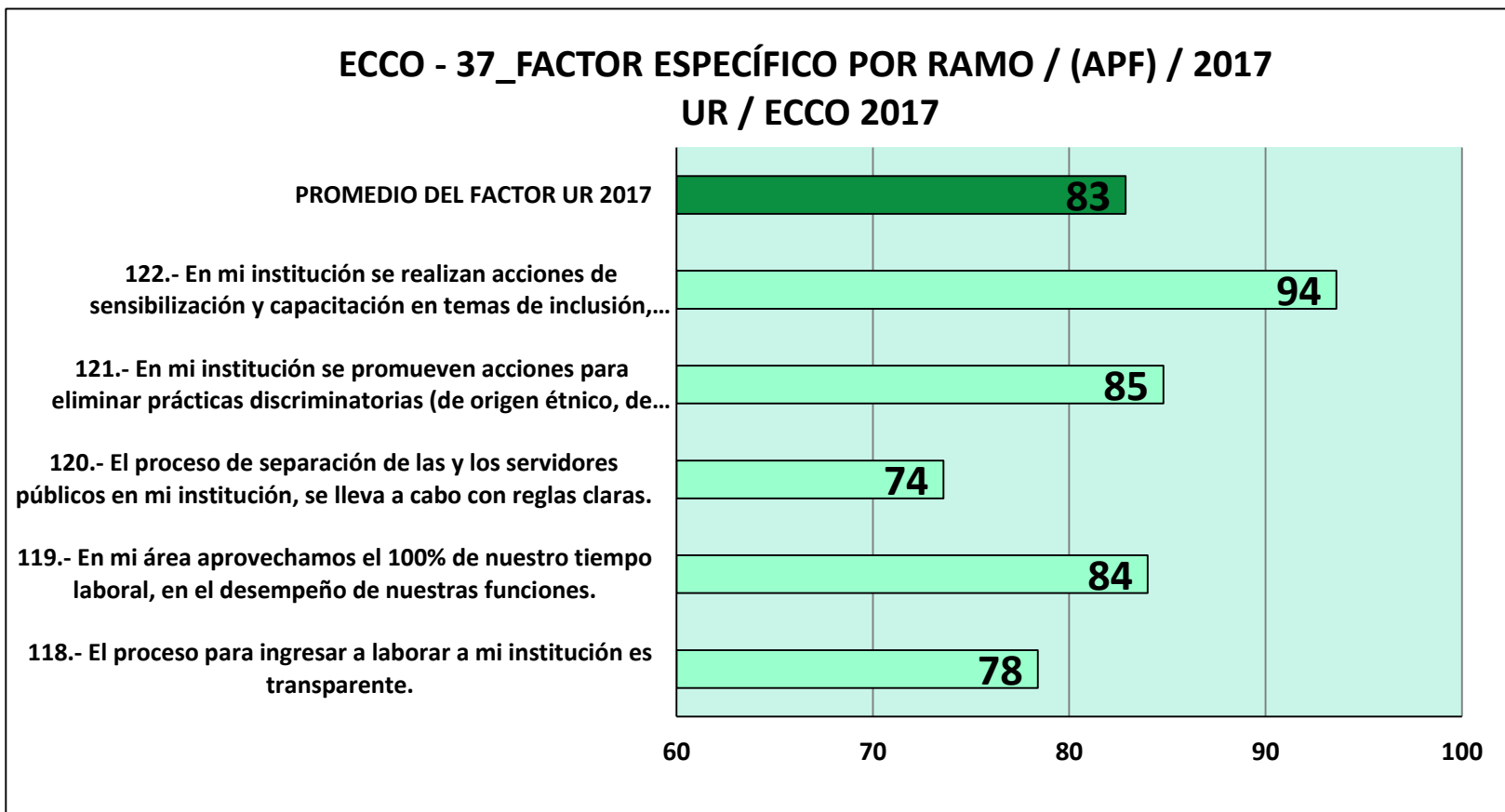
83



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 DGPPE, reiterando la falta de instalaciones accesibles en la Institución y la falta de acercamiento del jefe hacia el personal.



Factor Específico por Ramo (FER)



83

94 ≥; 75 ≤

En la DGPPE 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.

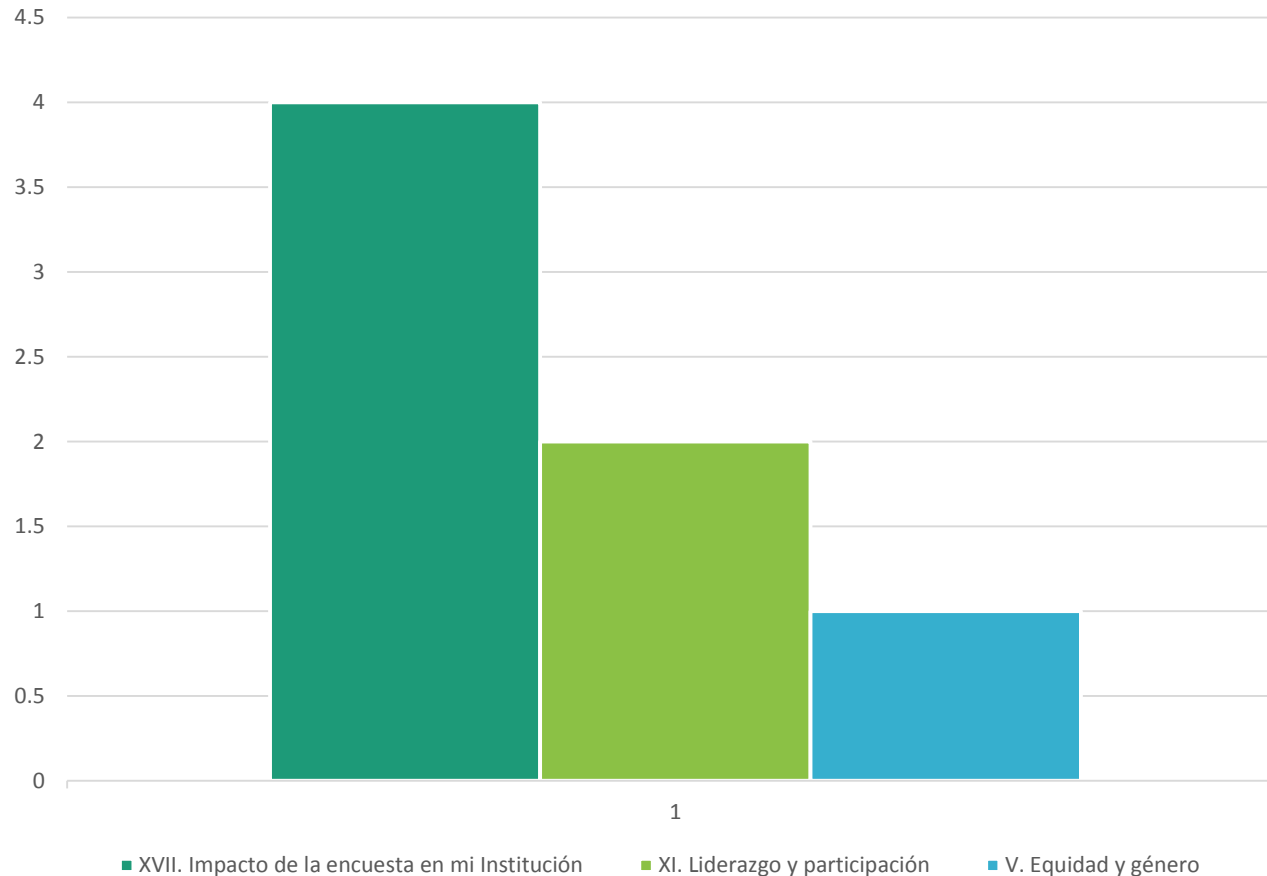
2. Análisis Cualitativo



Comentarios y Sugerencias

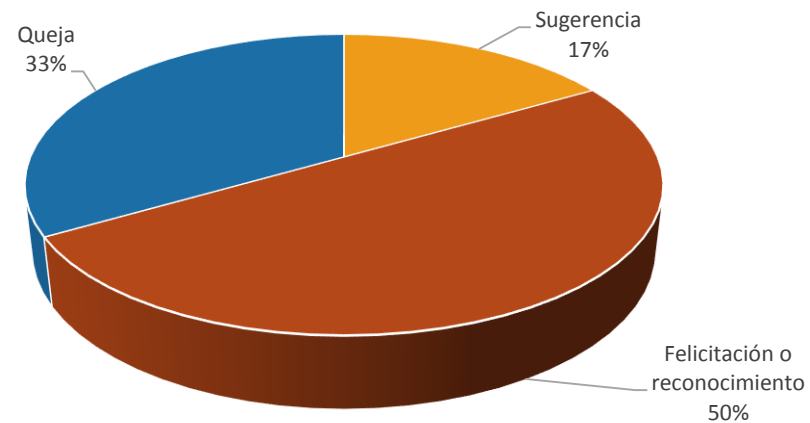


Factores de los Comentarios



Los comentarios de esta Encuesta tienen diversos factores, en los cuales la mayoría es referente al Impacto de la encuesta en la Institución, sin embargo también se encuentran, liderazgo y capacitación y el factor equidad y género.

Comentarios y/o Sugerencias



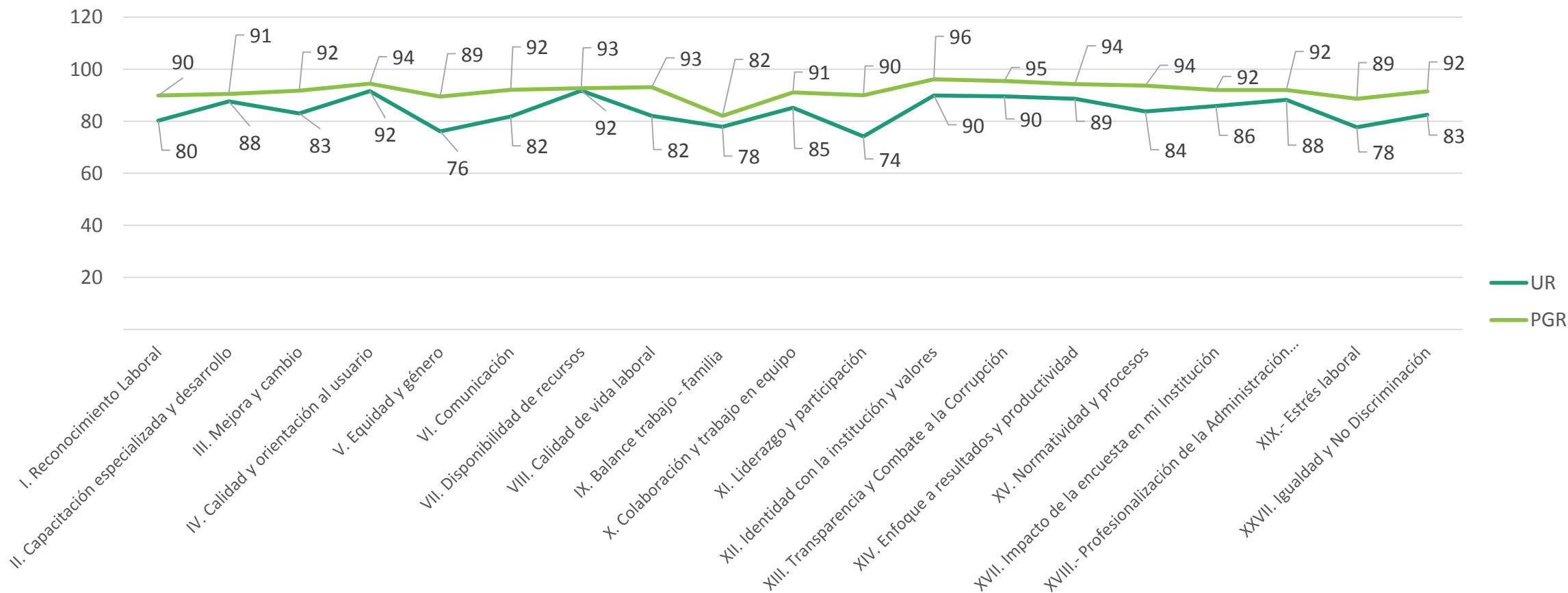
Al realizar la encuesta se tuvieron 6 comentarios, los cuales se obtuvieron 3 comentarios fueron referentes a felicitación o reconocimiento hacia la encuesta de Cultura y Clima Organizacional, 2 comentarios referentes fueron referente a queja y una sugerencia para mejora del clima organizacional.

3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de resultados PGR y DGPPE



COMPARATIVO PGR - DGPPE

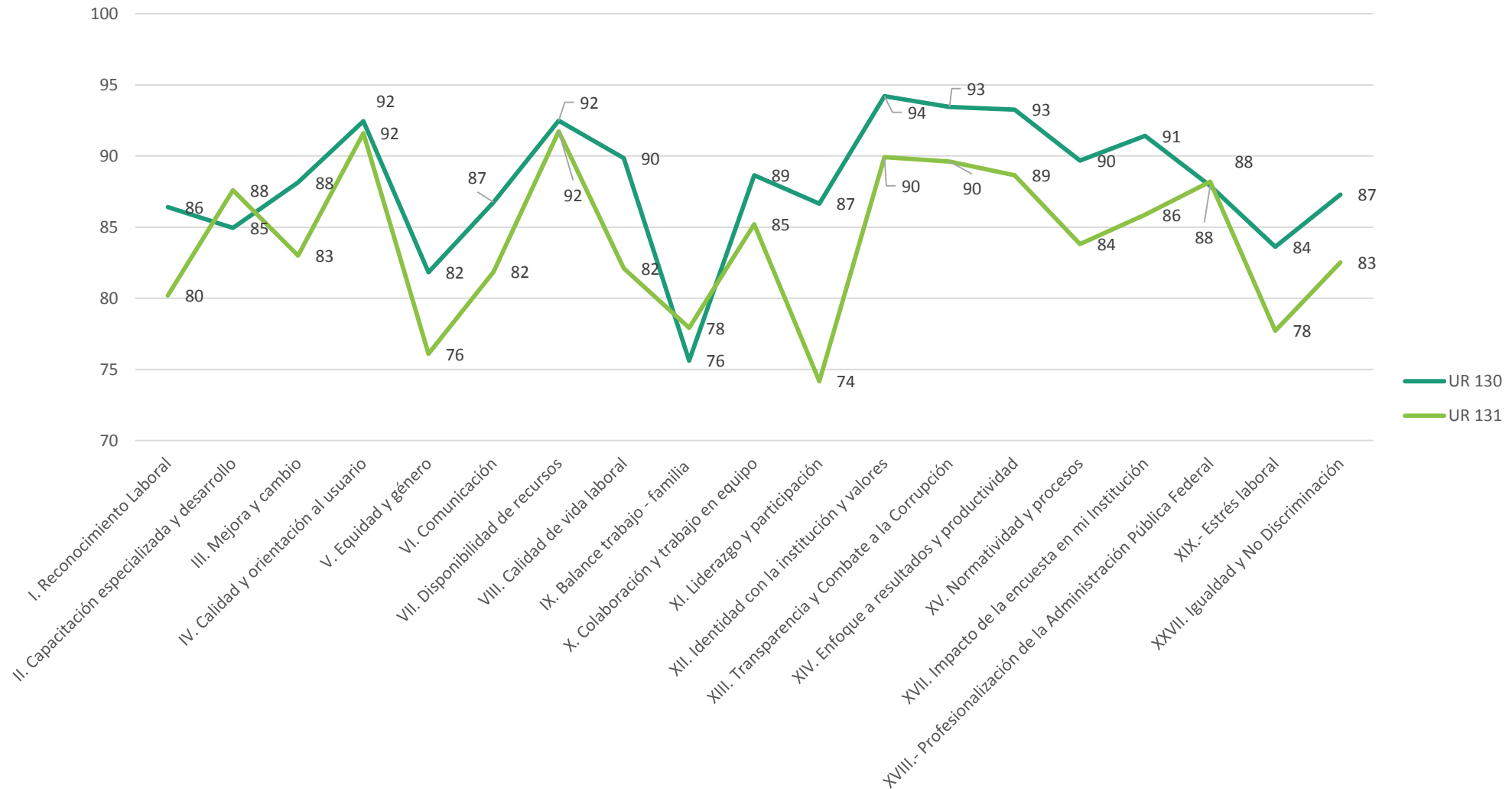


3.2. Comparación de resultados entre DGPPE y entre otras áreas

ENCUESTA DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS



COMPARATIVO COPLADII - DGPPE





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:

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

$$\frac{9 \text{ Acciones cumplidas}}{9 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 47. Motivación

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

Factor 50 Profesional

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

Factor 52. Liderazgo Integral

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

Factor 54. Entorno Cultural y Ecológico

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

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

La Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos 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
DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS**



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

INSTITUCIÓN

131	DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
-----	--

FACTOR

<p>FACTOR I. RECONOCIMIENTO LABORAL</p> <p>1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.</p> <p>3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.</p>

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	X			MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC								
					O		TODO EL PERSONAL	P																		
1	PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO AL DESEMPEÑO SOBRESALIENTE	SUPERIOR JERÁRQUICO	REUNIONES DIPLOMA	ANUAL			TODO EL PERSONAL	P																		
							O		R																	

LIC. ROSA RODRÍGUEZ NAVA
DIRECTORA GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS

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
DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS**



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

INSTITUCIÓN

131	DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
-----	--

FACTOR

<p>FACTOR V. EQUIDAD Y GÉNERO</p> <p>17.- En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad. 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad. 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			
					O			P													
1	DIAGNÓSTICO DE LA INFRAESTRUCTURA (RAMPAS, SEÑALIZACIÓN, ETC.) DISPONIBLE PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD	DGPPE	CORREO ELECTRONICO	2 VECES AL AÑO			TODO EL PERSONAL	P													
2	PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL A LOS CURSOS Y/O TALLERES EN LOS TEMAS EQUIDAD Y GÉNERO.	SUPERIOR JERÁRQUICO	CORREO ELECTRONICO	PERMANENTE			TODO EL PERSONAL	P													
3	DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL USO DE LENGUAJE INCLUYENTE.	SUPERIOR JERÁRQUICO	CORREO ELECTRONICO	PERMANENTE			TODO EL PERSONAL	P													

LIC. ROSA RODRÍGUEZ NAVA
DIRECTORA GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS

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
DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS



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

INSTITUCIÓN

131	DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
------------	---

FACTOR

FACTOR V. EQUIDAD Y GÉNERO
17.- En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.
18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.
21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.

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					
					O			P	R													
1	DIAGNÓSTICO DE LA INFRAESTRUCTURA (RAMPAS, SEÑALIZACIÓN, ETC.) DISPONIBLE PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD	DGPPE	CORREO ELECTRONICO	2 VECES AL AÑO		X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL A LOS CURSOS Y/O TALLERES EN LOS TEMAS EQUIDAD Y GÉNERO.	SUPERIOR JERÁRQUICO	CORREO ELECTRONICO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3	DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL USO DE LENGUAJE INCLUYENTE.	SUPERIOR JERÁRQUICO	CORREO ELECTRONICO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														

LIC. ROSA RODRÍGUEZ NAVA
 DIRECTORA GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS

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
DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS**



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

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

INSTITUCIÓN

131	DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
-----	--

FACTOR

FACTOR VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL 28.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.
--

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	REUNIONES CON EL PERSONAL A FIN DE MANTENER COMUNICACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN PARA QUE LOS TRABAJADORES INFORMEN A SUS SUPERIORES SI SE APRECIA ALGÚN RIESGO POTENCIAL O ANOMALIA EN SU ÁREA DE TRABAJO.	SUPERIOR JERÁRQUICO	REUNIONES	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													

LIC. ROSA RODRÍGUEZ NAVA
DIRECTORA GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS

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
DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS**



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

INSTITUCIÓN

131	DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
-----	--

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

FORMENTAR 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													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	MEJORAR LOS HORARIOS LABORALES DE ACUERDO A LAS FUNCIONES	SUPERIOR JERÁRQUICO Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	NOTIFICACIÓN AL PERSONAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	DIFUNDIR AL PERSONAL SOBRE LA PRESTACIÓN DE GUARDERIAS	SUPERIOR JERÁRQUICO Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRONICO	TRIMESTRALMENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													

LIC. ROSA RODRÍGUEZ NAVA
DIRECTORA GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS

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
DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS



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

INSTITUCIÓN

131	DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
------------	---

FACTOR

FACTOR XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN 42.- Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace. 44.- Mi jefe (a) es ejemplo de servicio público. 45.- Mi jefe (a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios.
--

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	REUNIONES MENSUALES DE SUGERENCIAS DEL PERSONAL PARA LA MEJORA DE LAS ACTIVIDADES Y DEL AMBIENTE DEL ÁREA	SUPERIOR JERÁRQUICO	REUNIONES	PERMANENTE	E		TODO EL PERSONAL	P													
					O	X		R													
2	PROMOVER LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN CUANTO A LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	DGPPE	CORREO ELECTRONICO Y OFICIOS	PERMANENTE	E		TODO EL PERSONAL	P													
					O	X		R													

LIC. ROSA RODRÍGUEZ NAVA
 DIRECTORA GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS

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
DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS**



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

INSTITUCIÓN

131	DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
------------	---

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	PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO AL DESEMPEÑO SOBRESALIENTE	SUPERIOR JERÁRQUICO	REUNIONES DIPLOMA	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													

LIC. ROSA RODRÍGUEZ NAVA
DIRECTORA GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS

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
DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS**



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

INSTITUCIÓN

131	DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
------------	---

FACTOR

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 DGPPE LOS AVANCES QUE SE TIENEN RESPECTO AL DESARROLLO Y PUESTA EN PRÁCTICA LOS PTCCO DEL AÑO 2018	DGPPE	CORREO ELECTRONICO	ANUAL	E		TODO EL PERSONAL	P												
					O	X		R												

LIC. ROSA RODRÍGUEZ NAVA
DIRECTORA GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS

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
DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS**



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

INSTITUCIÓN

131	DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
------------	---

FACTOR

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	PROMOVER LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN TEMAS RELACIONADOS A LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	DGPPE	DOCUMENTOS	PERMANENTE	E		TODO EL PERSONAL	P													
					O	X		R													



LIC. ROSA RODRÍGUEZ NAVA
DIRECTORA GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS



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



mar 27/03/2018 06:55 p.m.

Aguirre Zertuche Maylet

DGPPE **Resultados** Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)

para Abad Mena Liliana Sofia; Alcantara Cruz Miriam; Barajas Rodriguez Valentina; Castro Martinez Zurisadai; Cedillo Tello Enrique Gerardo; Cervantes Piedras Venancio; Cruz Perez Alma Gabriela; Cruz Vega Juan Carlos; De La Sancha Romero Aldo; Díaz Villavicencio Juan Carlos; Edmundo Israel Garcia Aviles; García García María Estela; Gonzalez García Jose Luis; Hernandez Dominguez Margarita Del Carmen; Javier Rodriguez Estrada; Jimenez Flores Martin Isidro; Juarez Gonzalez Hugo; Lopez Dorantes Anel; López López Sofia Asela; Medina Mora Icaza Teresa De Jesus; Mendez Contreras Ma. Eugenia; Meneses Gomez Jose Ricardo; Morales Uribe Isai; Morelos Rebollar Israel; Muñoz Cuevas Claudia; Olaya Avila Maria De La Luz;

CC: Gonzalez Martinez Norma Angelica; 'jdopezm69@hotmail.com'

* PGP Signed: 27/03/2018 at 06:54:35 p.m., Decrypted

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)



Con la participación del personal la Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos obtuvo una calificación de 84 puntos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 (2 puntos mas que en 2016).