

# **ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017**

## **PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018**

### **DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL**

<b>CRITERIO</b>	<b>Pág</b>
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	6
2. Análisis Cualitativo .....	59
3. Análisis Comparativo .....	62
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas .....	63
3.1.1. Comparación de resultados	
Comparativo Histórico.....	64
DGPPVCI Vs. COPLADII Vs. DGPPE.....	66
3.3. Efectividad del PTCCO 2017 .....	68
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	71
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	71
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	71

La Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional participó entusiastamente 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 DGPPVCI participó con 46 personas de un universo de 53, es decir el 86.79% de participación, 16.42 puntos porcentuales más que en 2017 (70.37%), dando como resultado un promedio de calificación de 89.

**4 puntos más que el año anterior (85)**

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.

Con base a los 6 criterios establecidos en las “Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” del 12 de julio de 2010, y su actualización al 4 de febrero de 2016, mismos que se despliegan en 10 puntos para su evaluación,

**la DGPPVCI presenta el siguiente plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2018**

- **La ECCO 2017 está conformada por:  
17 Factores de Clima y Cultura Organizacional**

- 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 DGPPVCI obtuvo un umbral superior de 99 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 63 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

96 ≥; 82 ≤

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



96 - 100



83 - 95

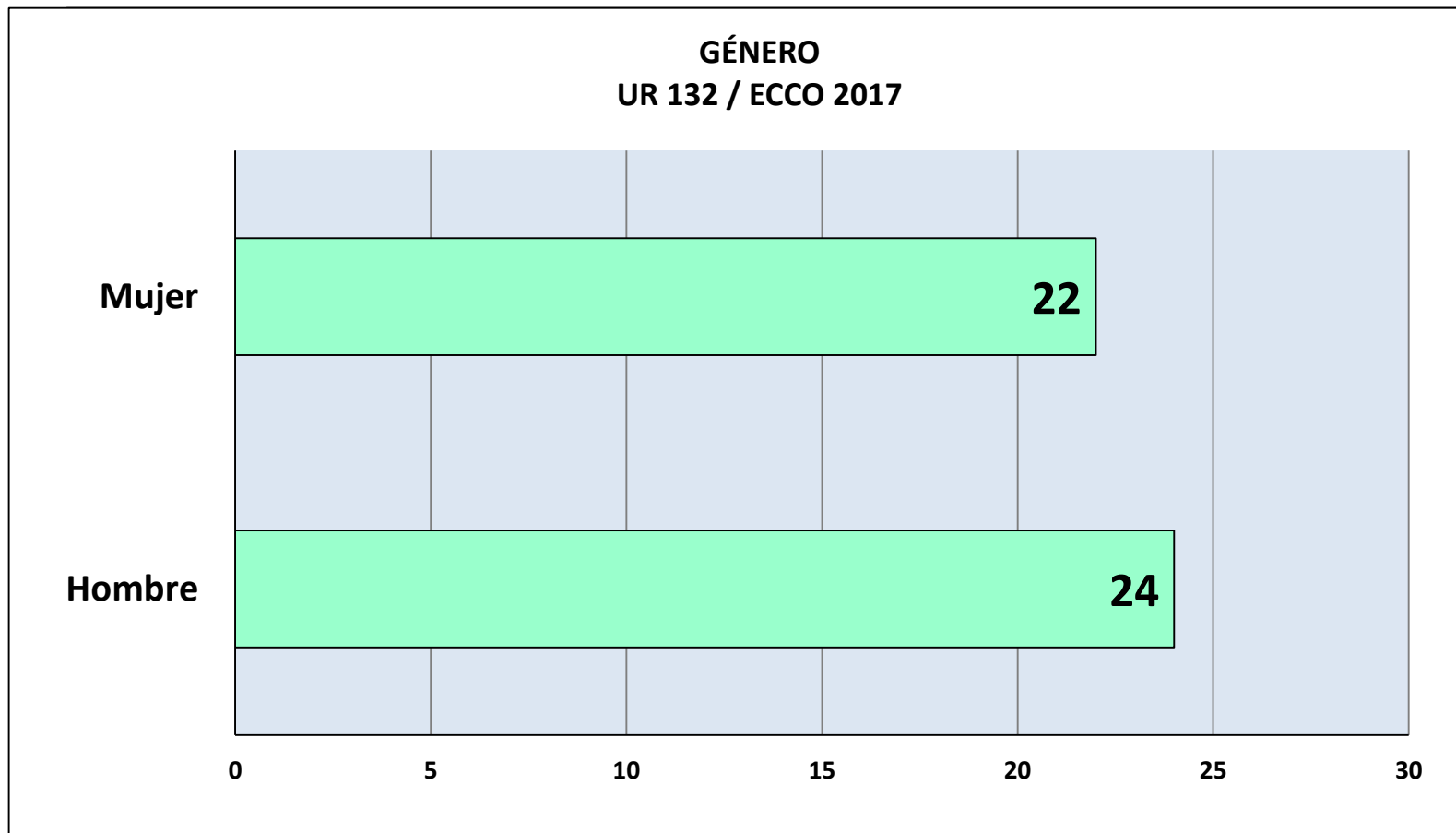


62 - 82

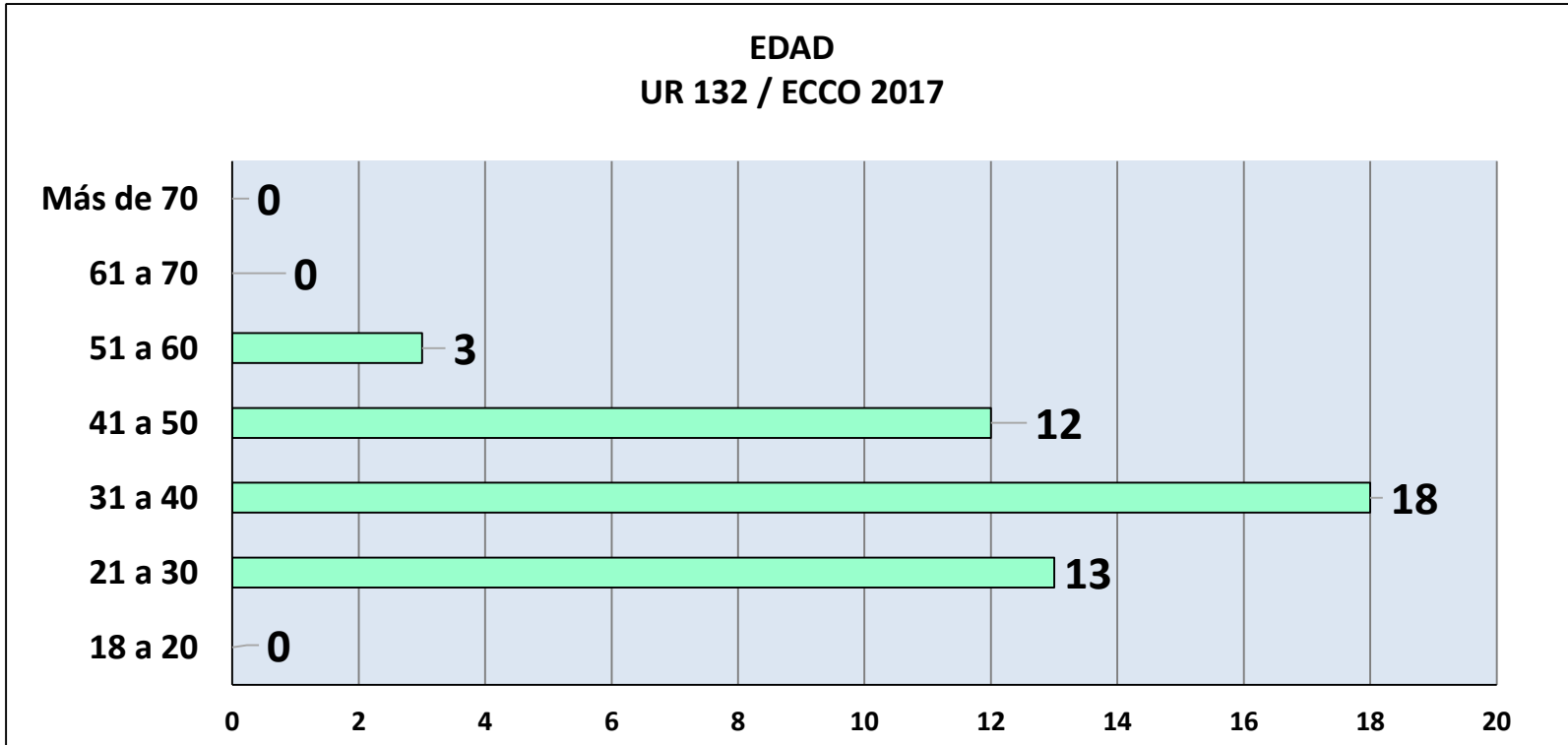
# 1. Análisis Cuantitativo



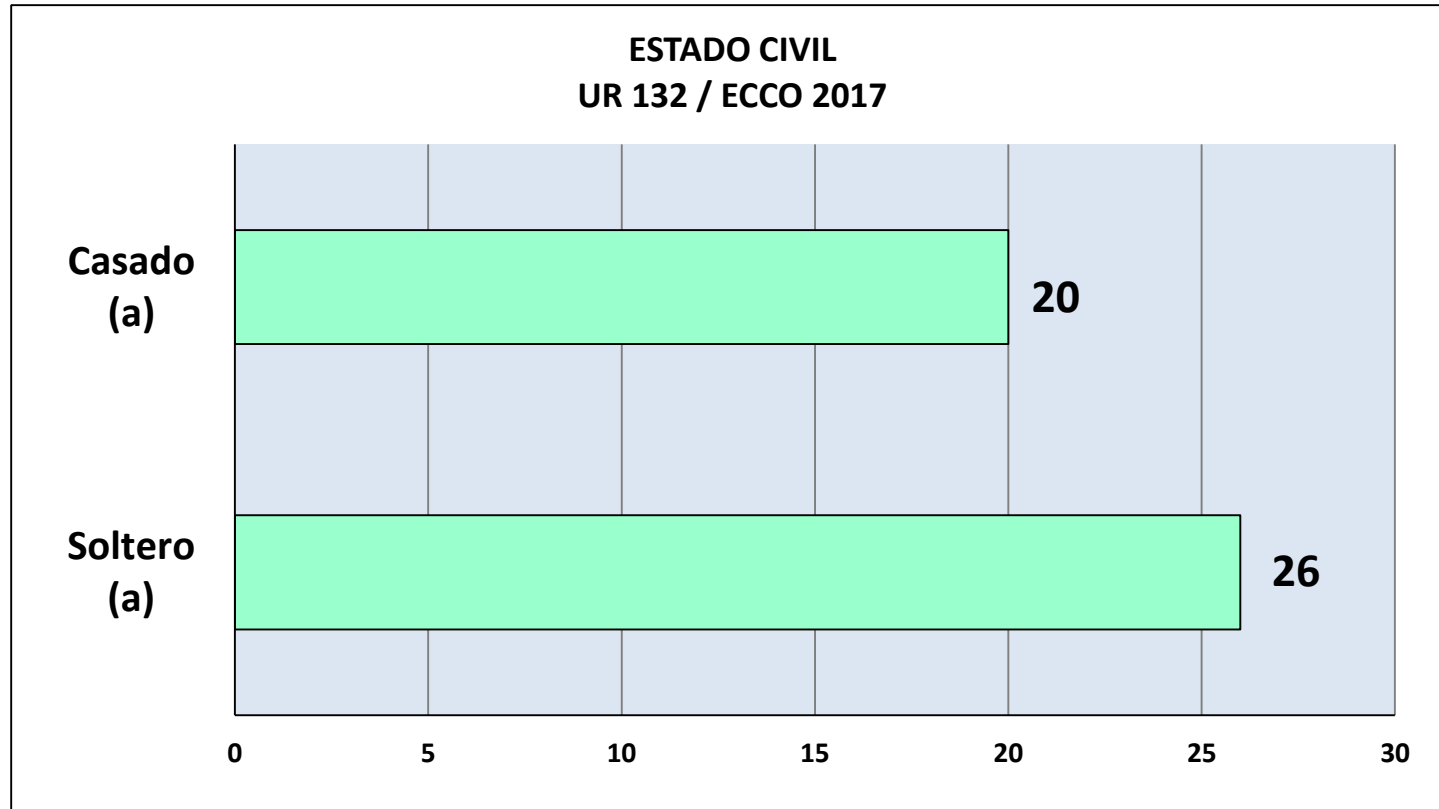
# Datos Sociodemográficos



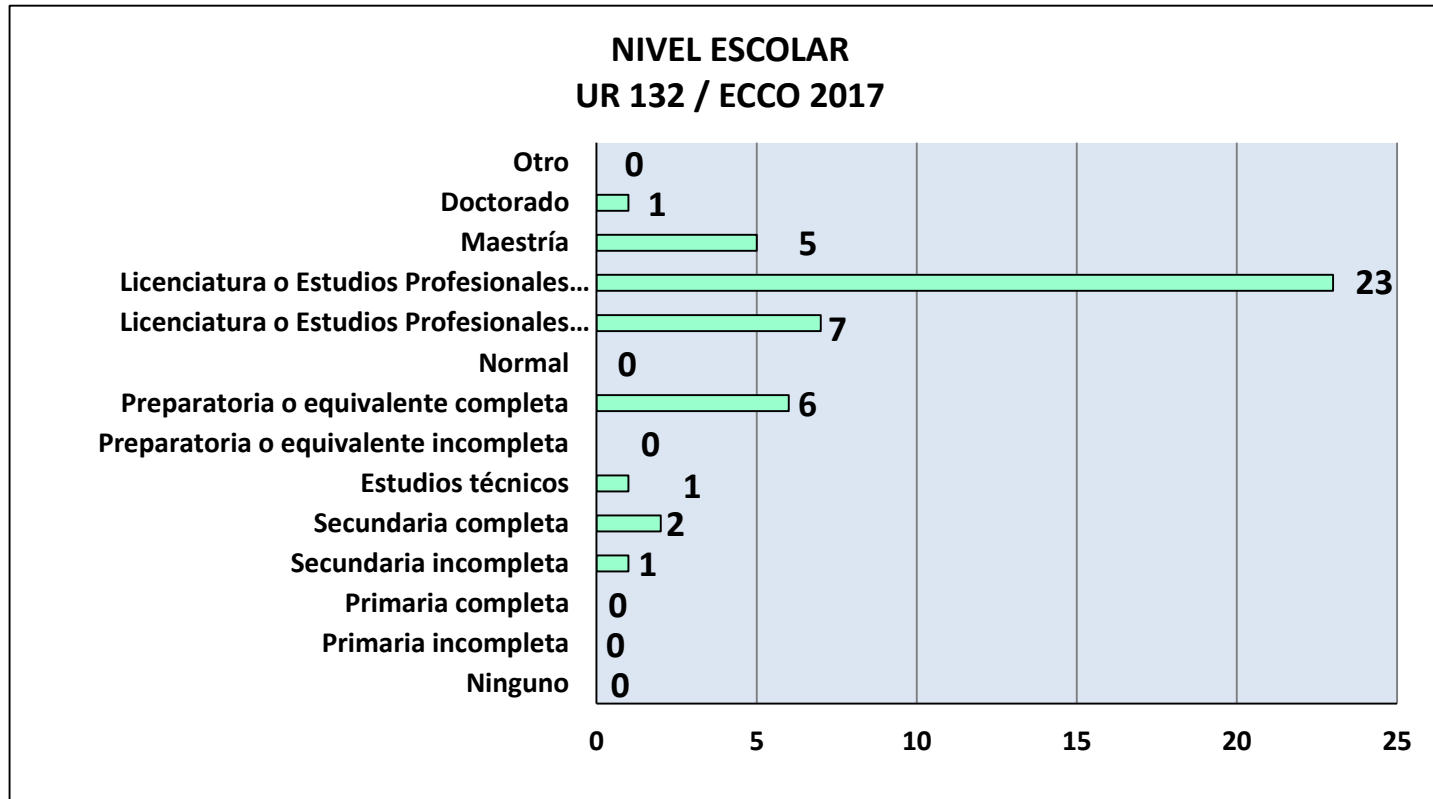
La participación de los hombres fue 4% mayor al de la mujeres.  
Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada en la misma proporción.



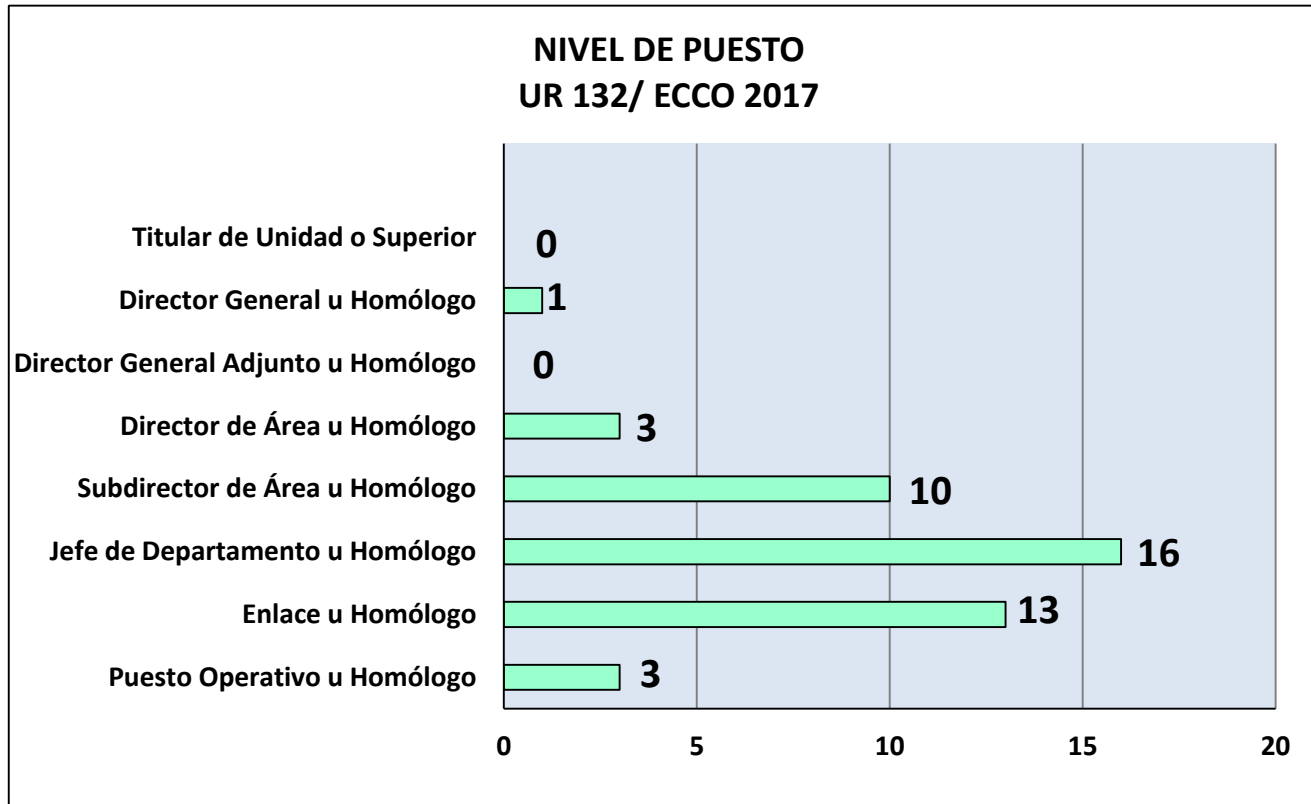
Casi 18 personas participantes en la encuesta (39%), se encuentran entre los 31 y los 40 años, mientras que las personas entre 51 y 60 años tuvieron una participación del 7% del universo total.



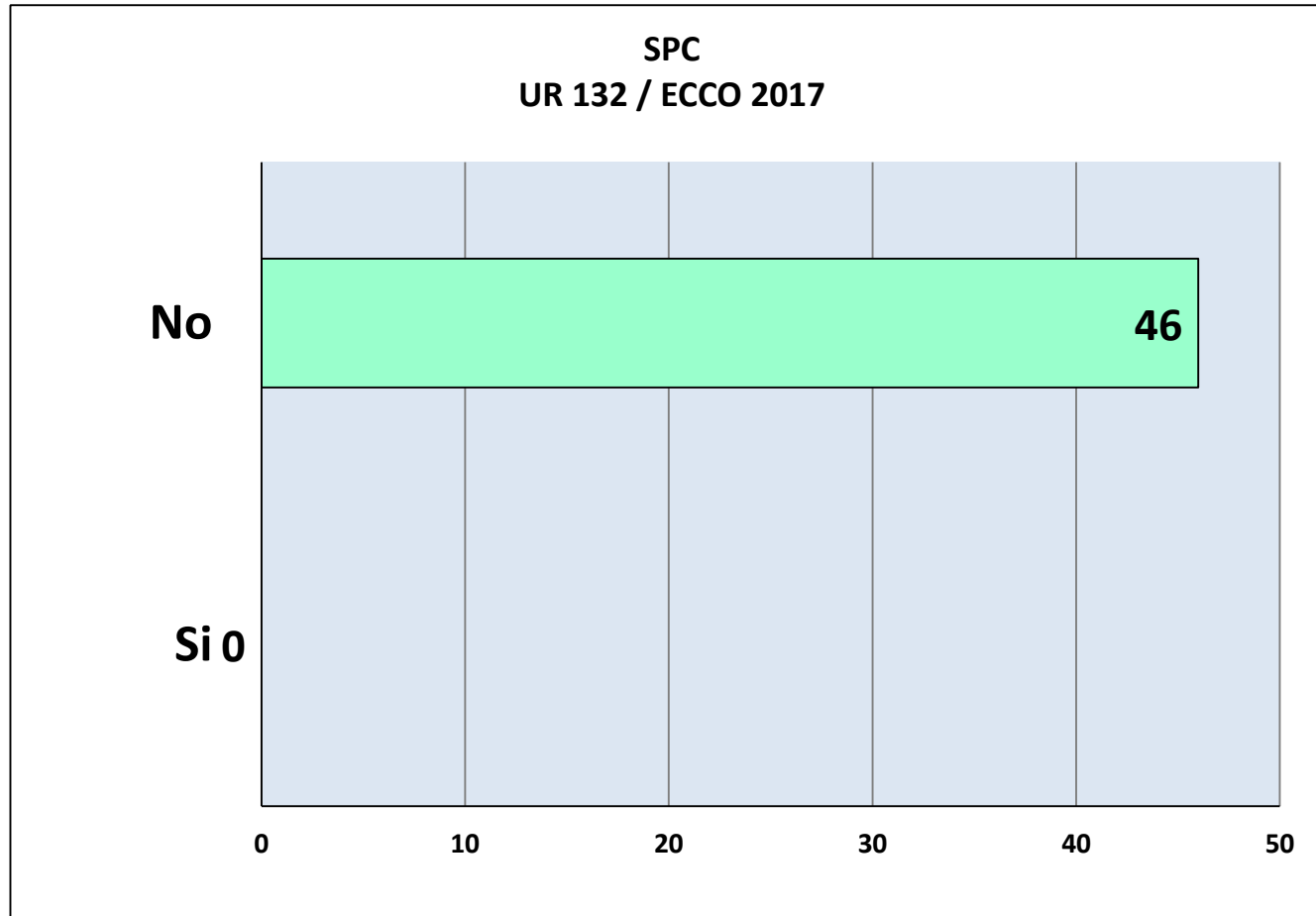
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total del universo (46), con una variación de 10 puntos porcentuales.



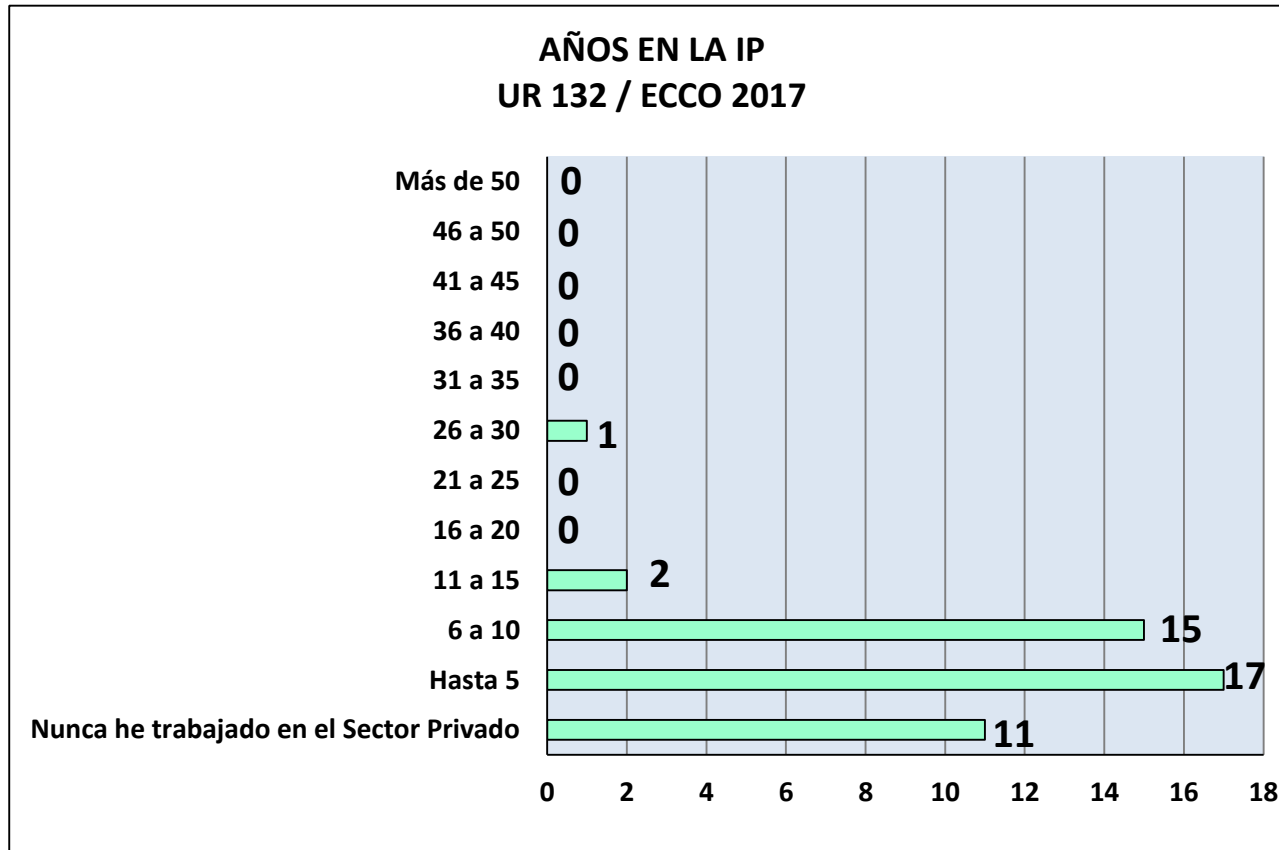
Se ha presentado una constante de 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 35% del universo participante, quienes ocupan puestos de Jefatura de Departamento; es decir, la base intermedia de la estructura de la DGPPVCI.

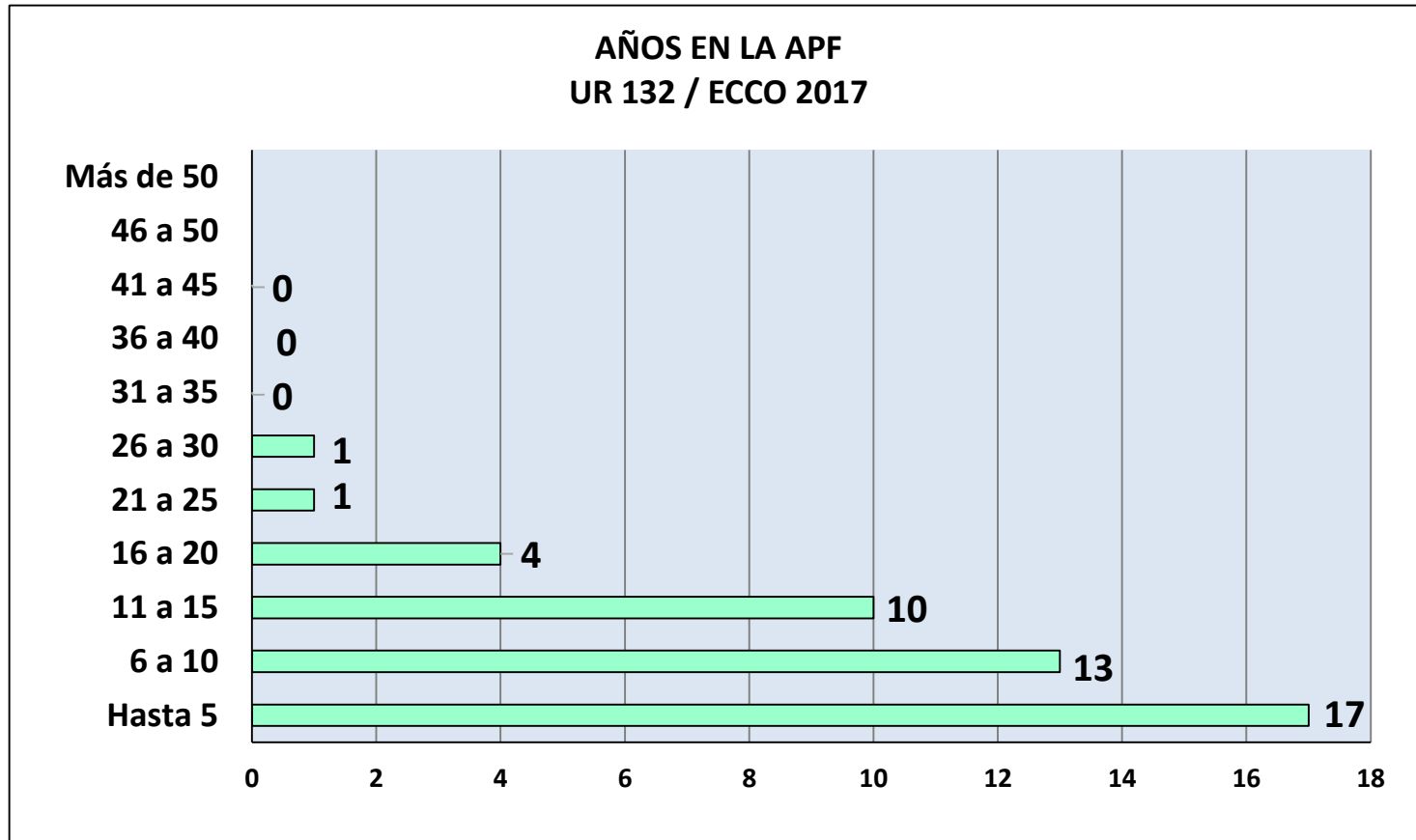


Del personal de la DGPPVCI que participó en la ECCO 2017, no hay puestos que formen parte del Servicio Profesional de Carrera.

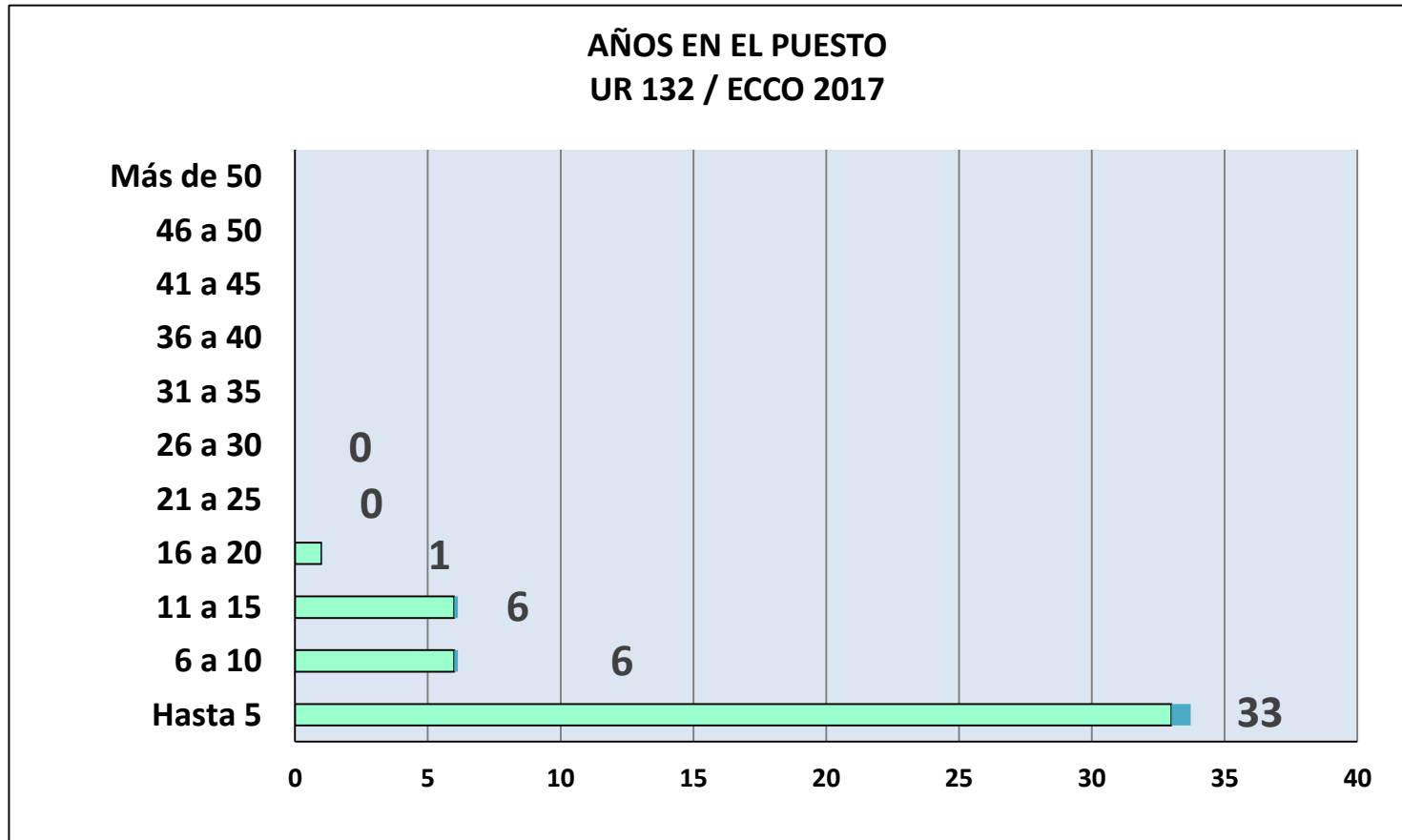


4 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la DGPPVCI tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 6 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

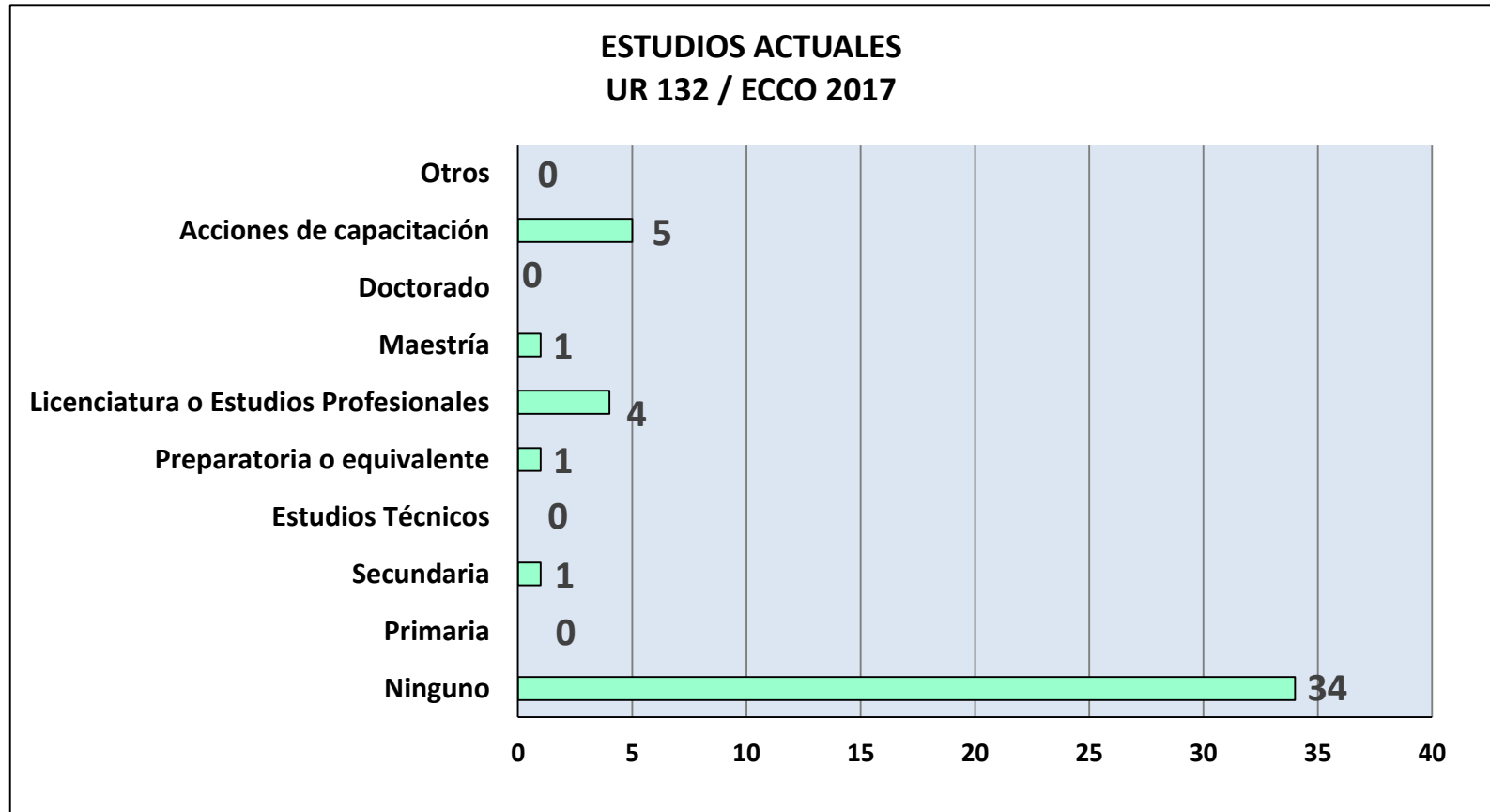




Casi 3 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la DGPPVCI colaboran 5 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF



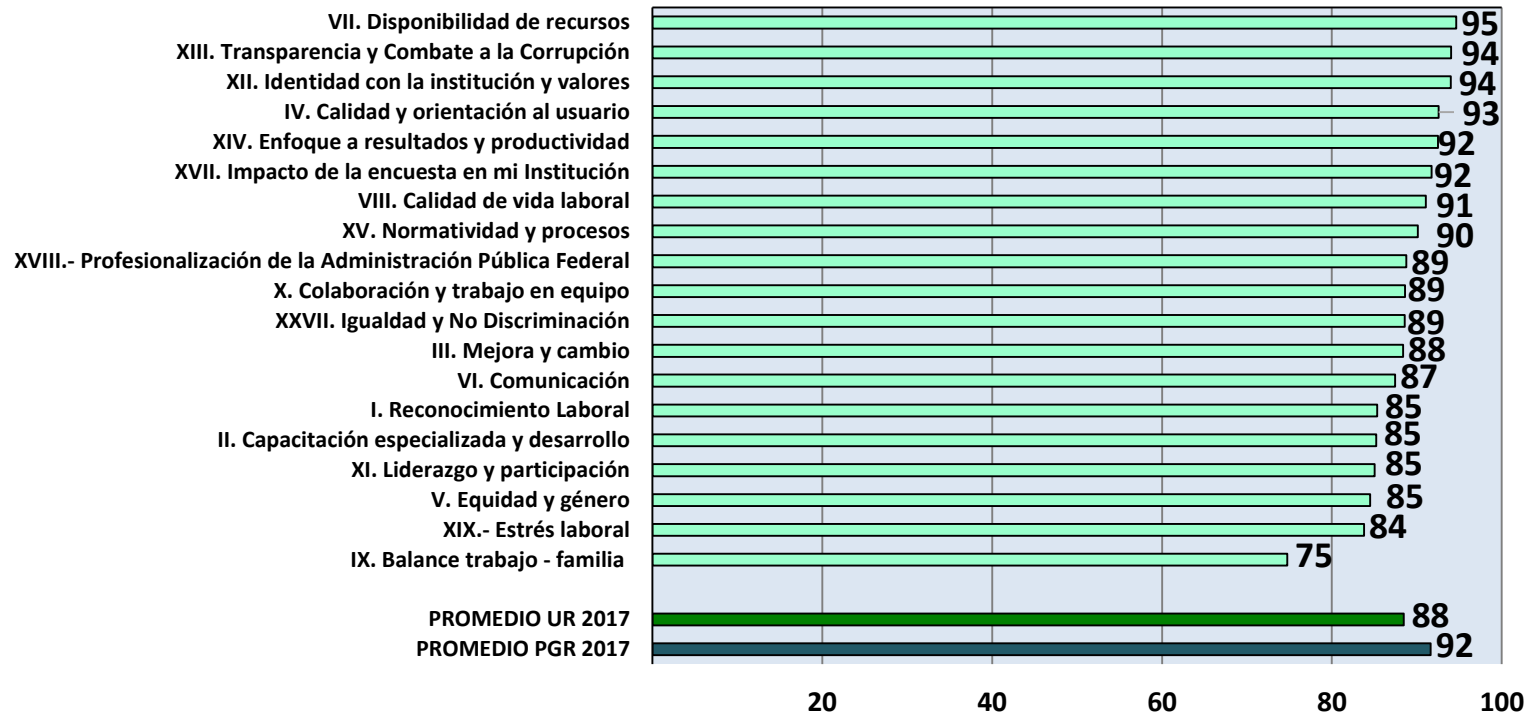
El 72% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que el resto, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.



Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la DGPPVCI encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

## Resultado por Factores de mayor a menor

### FACTORES DE MAYOR A MENOR UR 132 / ECCO 2017



Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la DGPPVCI que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus hogares es muy largo, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

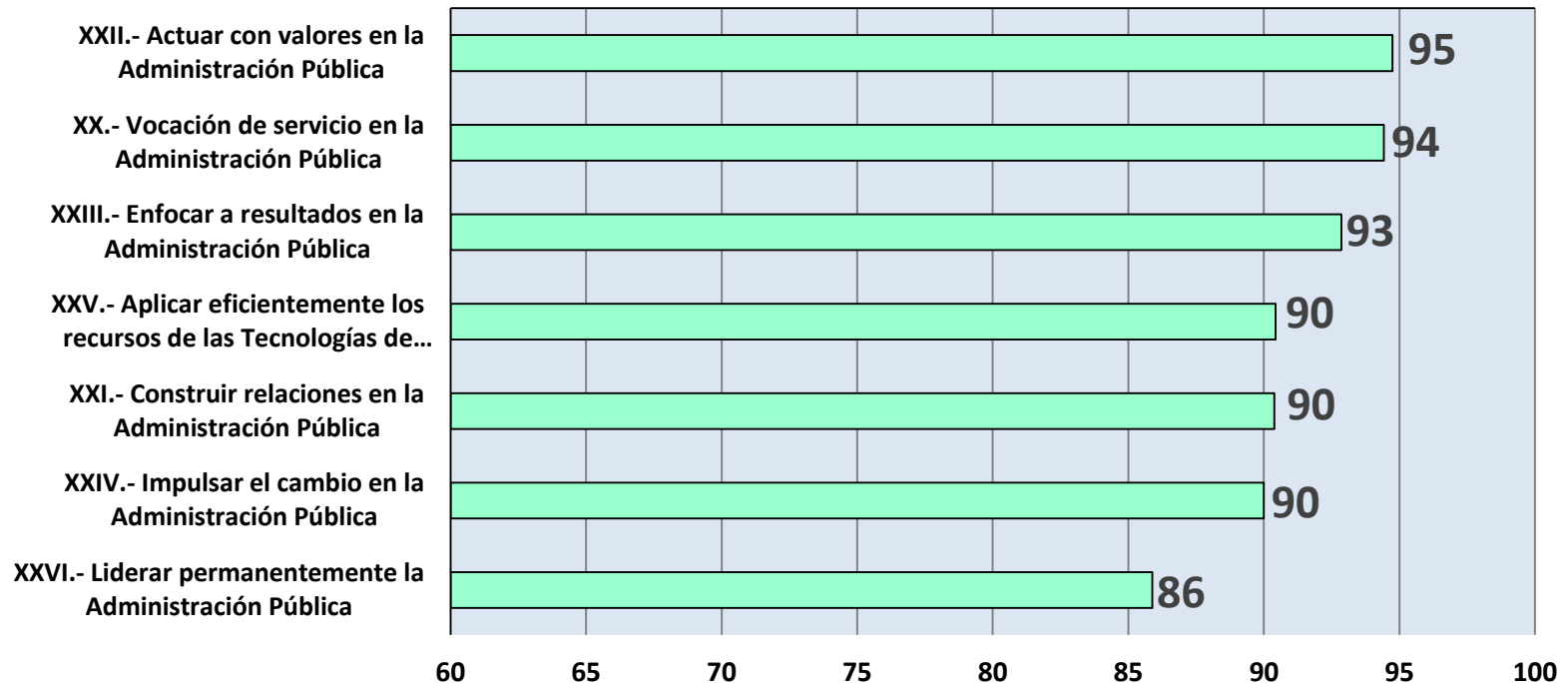
**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR**

UR 132 / ECCO 2017



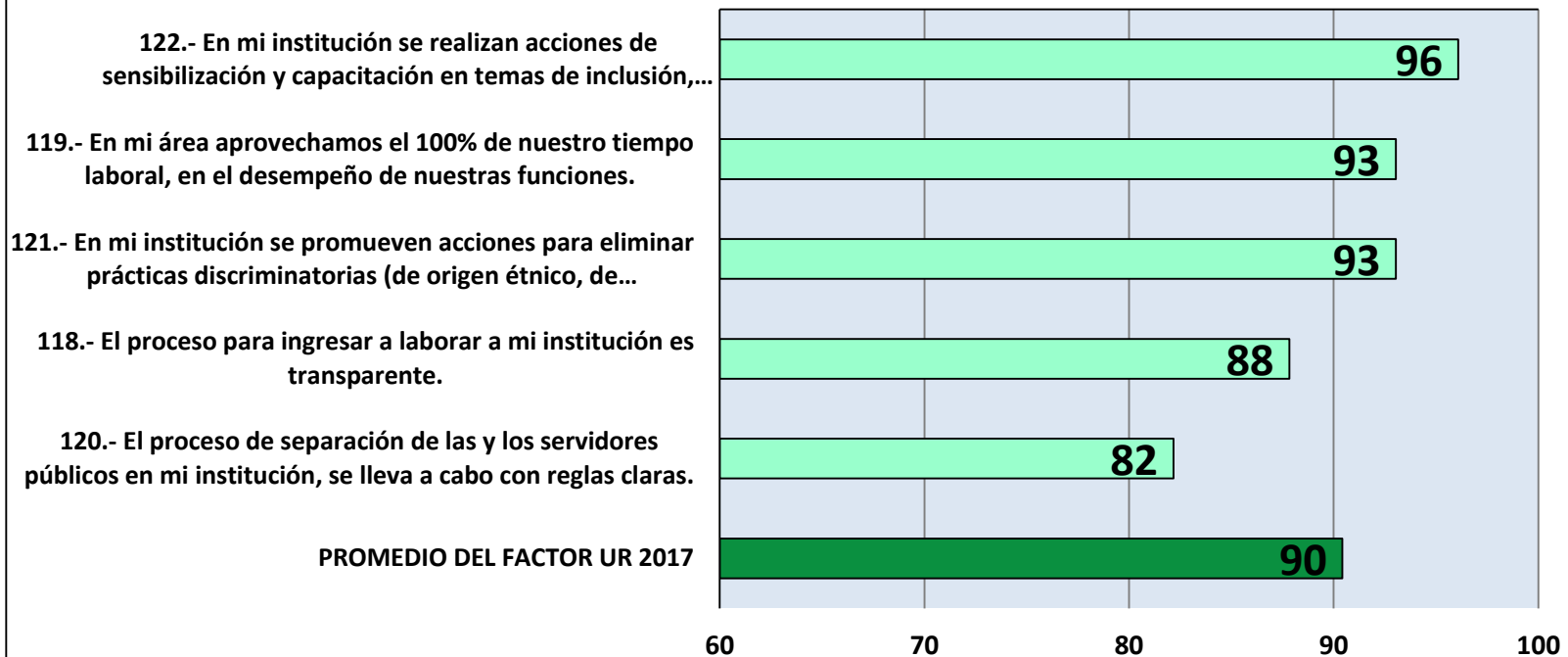
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de estrés laboral.

### ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR 132/ 2017 DE MAYOR A MENOR



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la DGPPVCI con respecto a los valores y vocación del servicio; en sentido opuesto, se puede mejorar en liderar permanentemente la Administración Pública.

**ECCO - 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017  
 MAYOR A MENOR / UR 132 / ECCO 2017**

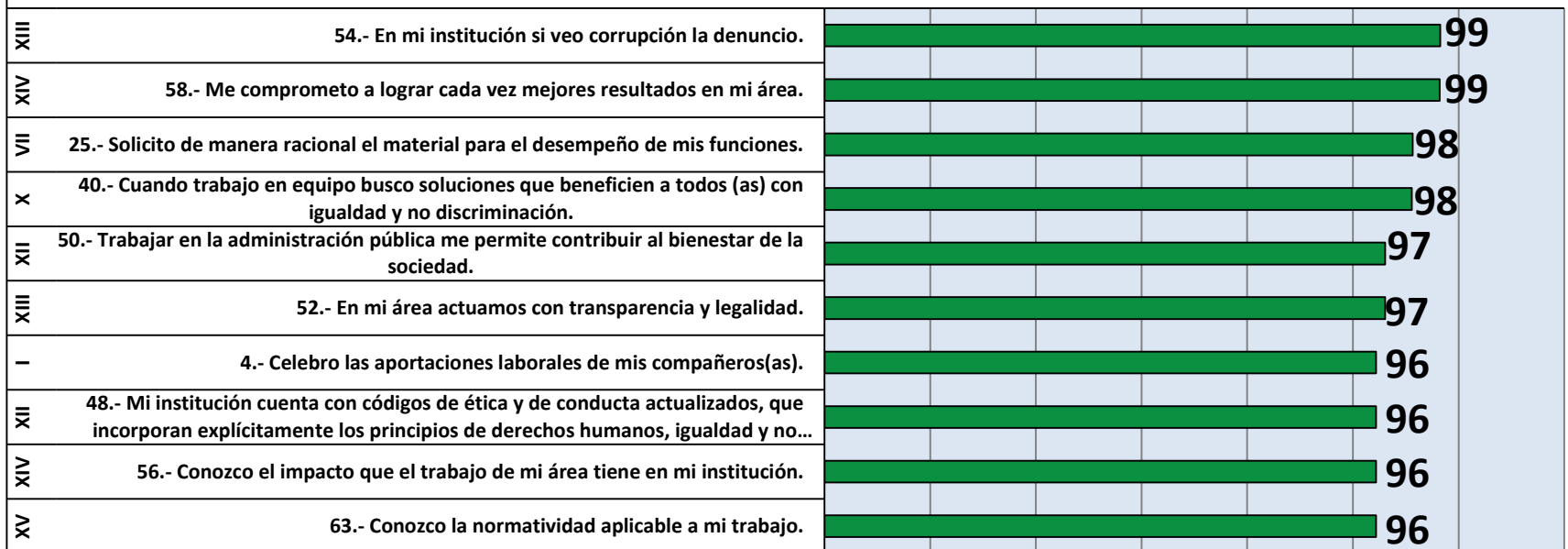


El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la DGPPVCI, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se exterioriza el proceso de separación con la percepción menos favorable.



# Fortalezas y Debilidades

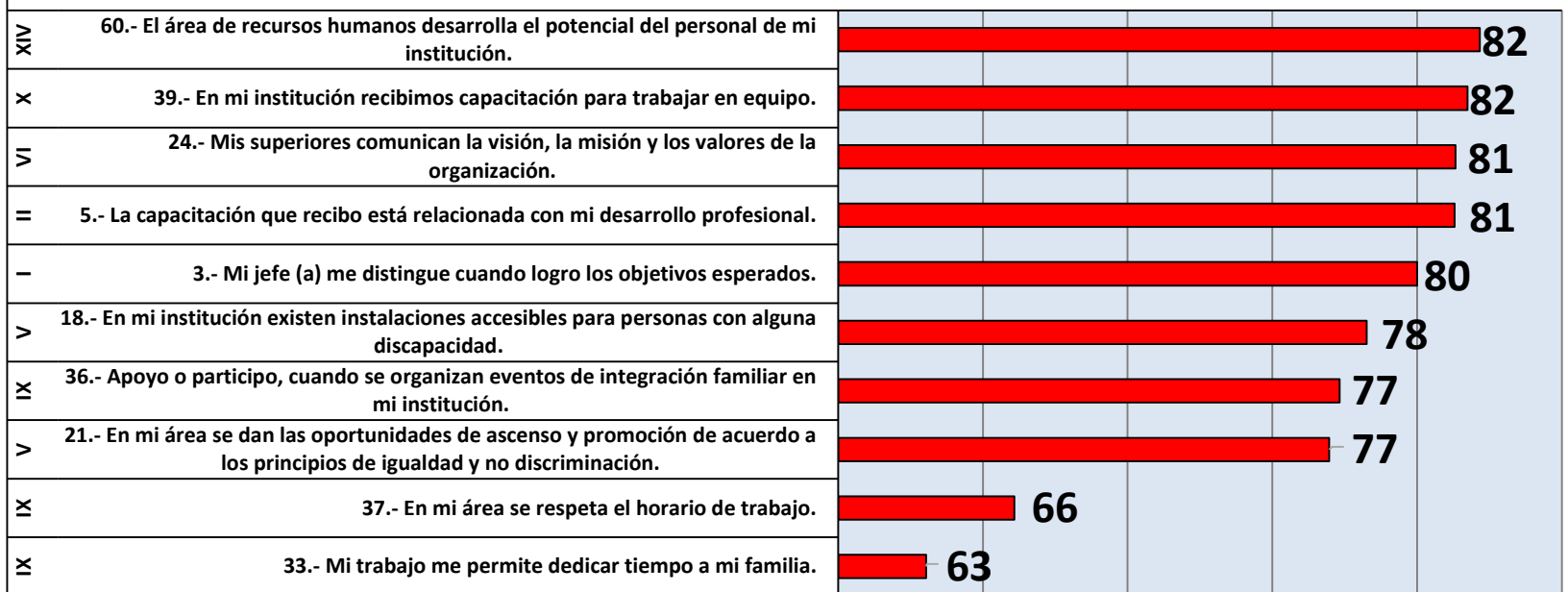
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS  
 UR 132 / ECCO 2017**



Las y los servidores públicos de la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional; se sienten con un alto compromiso para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Institución. Asimismo, se sienten orgullosos por formar parte de la DGPPVCI , se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años, su comportamiento mejoró en 18 puntos con respecto a 2016.

# Factores de Clima y Cultura Organizacional

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

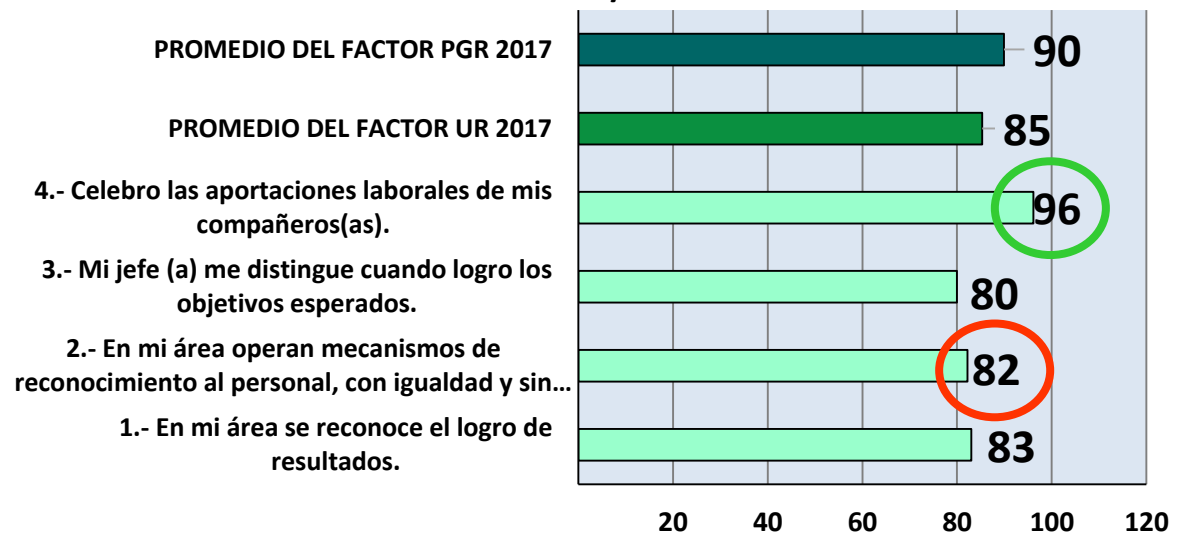
85



96 ≥; 82 ≤

### I. RECONOCIMIENTO LABORAL

UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

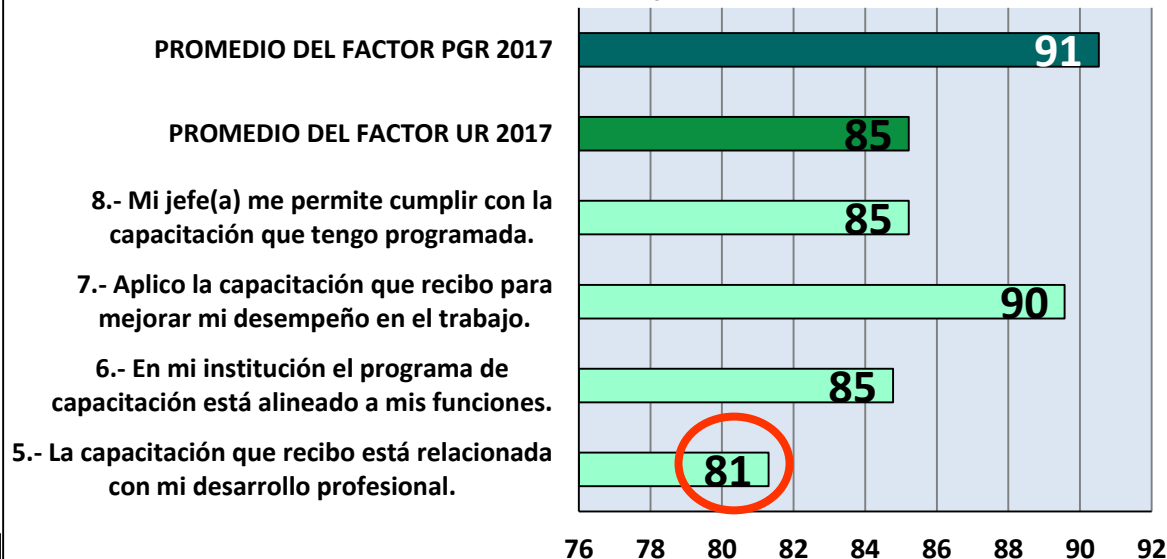
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

85



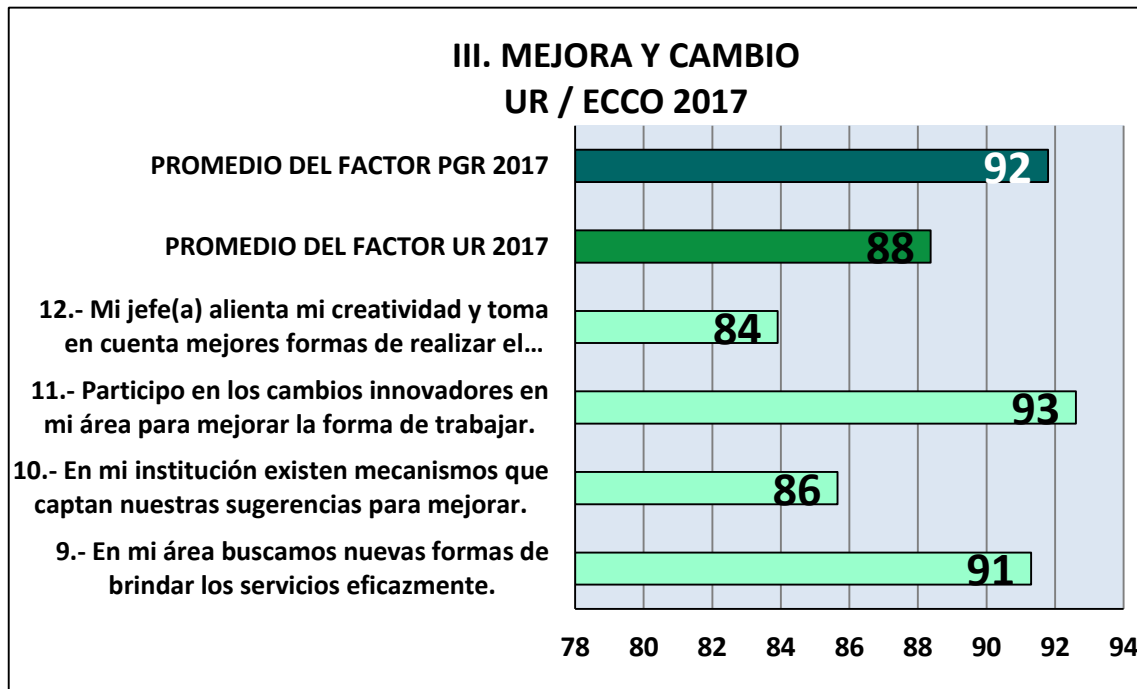
96 ≥; 82 ≤

## II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR / ECCO 2017



La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más relacionado con su desarrollo profesional.

Este factor evalúa el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.



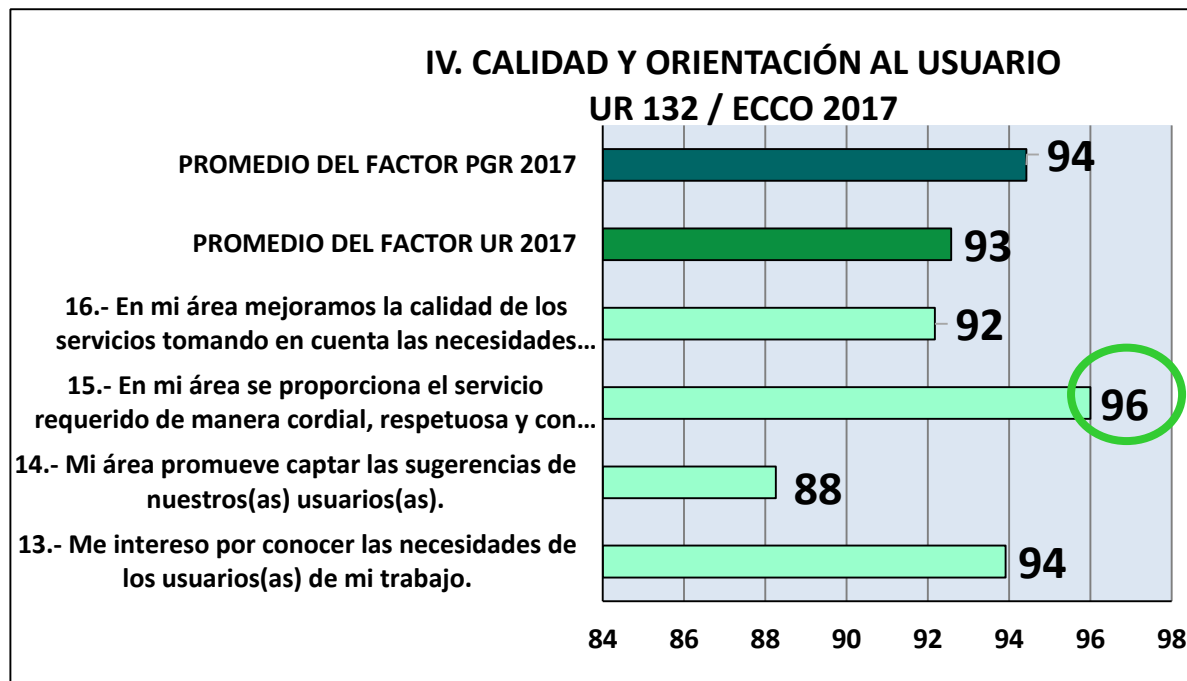
88



96 ≥; 82 ≤

Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la DGPPVCI, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que se captan las sugerencias del personal de la Institución para mejorar.

Este factor evalúa la identificación y conocimiento de la y el servidor público de las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a las mejoras de sus actividades.



93



96 ≥; 82 ≤

La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la DGPPVCI en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al ofrecer sus servicios.

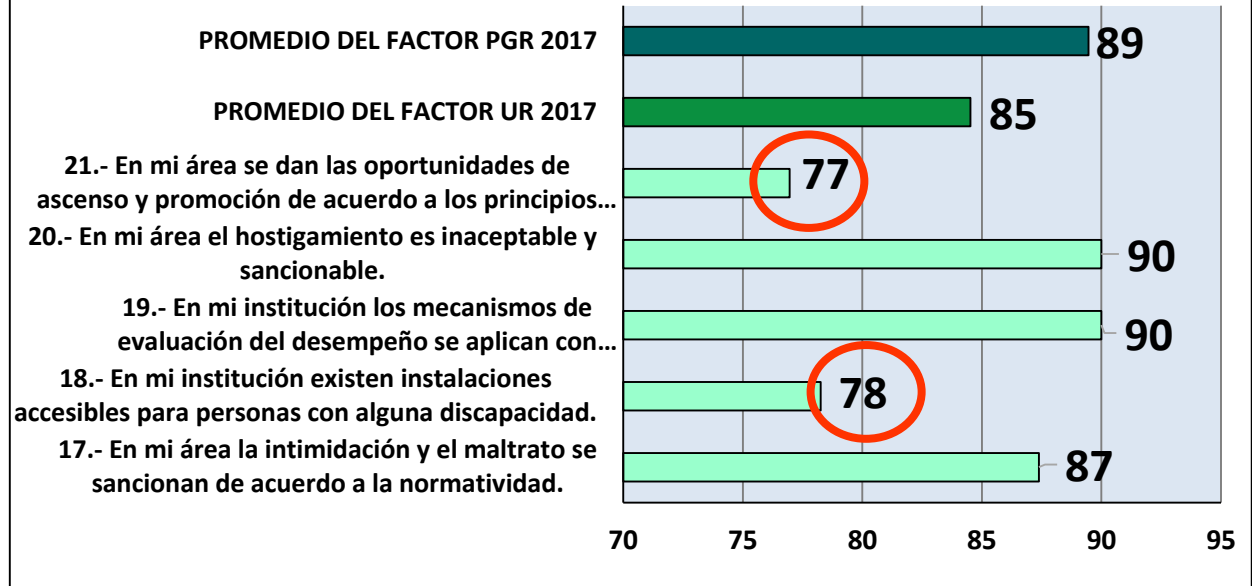


Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

85



V. EQUIDAD Y GÉNERO  
 UR 132/ ECCO 2017



96 ≥; 82 ≤

En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

87



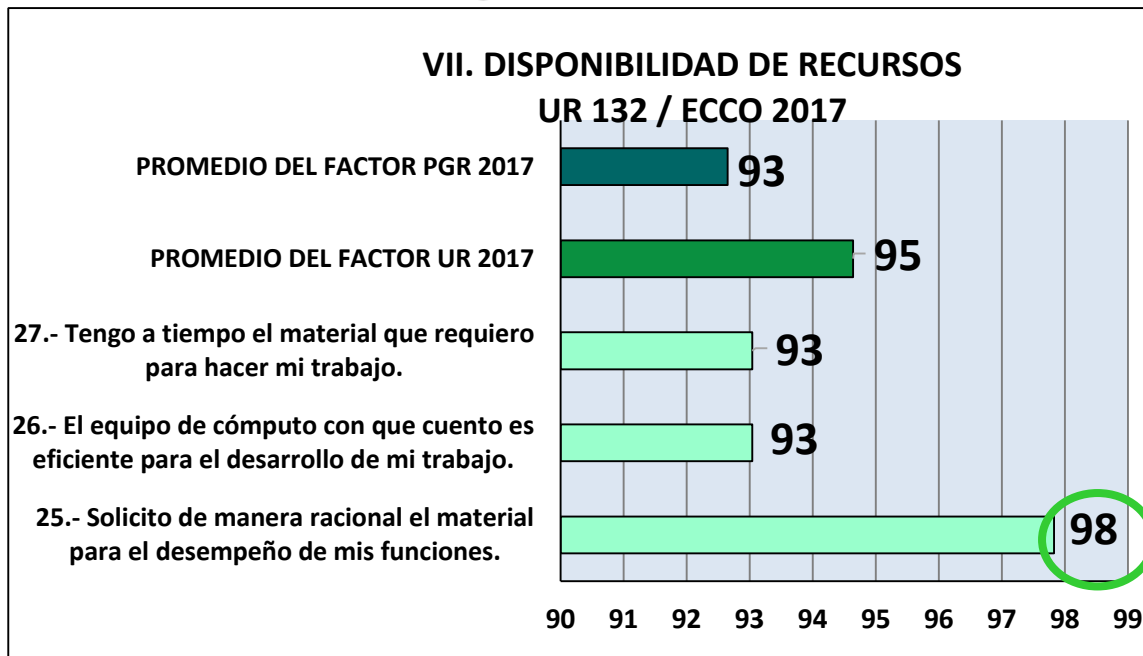
**VI. COMUNICACIÓN**  
**UR 132/ ECCO 2017**



96 ≥; 82 ≤

Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la DGPPVCI.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



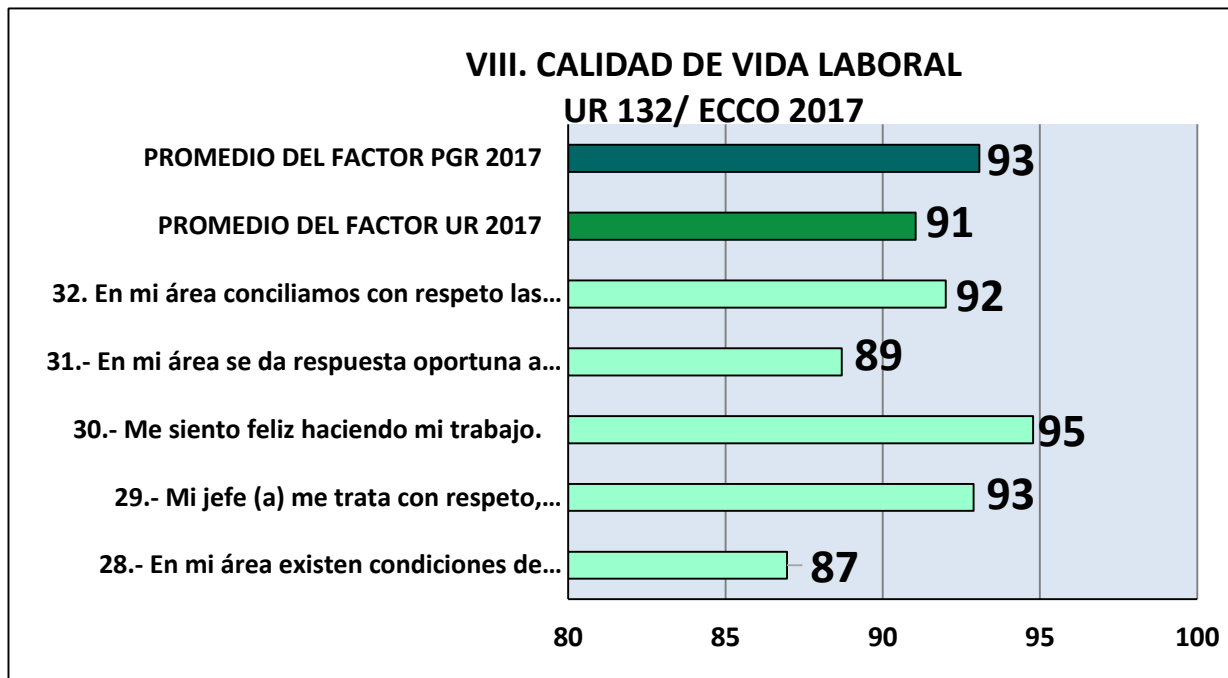
95



96 ≥; 82 ≤

Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. Por otro lado, la DGPPVCI otorga a la mayoría de su personal equipo de cómputo eficiente.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los factores que inciden al interior de la Institución, tales como: integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.



91



96 ≥; 82 ≤

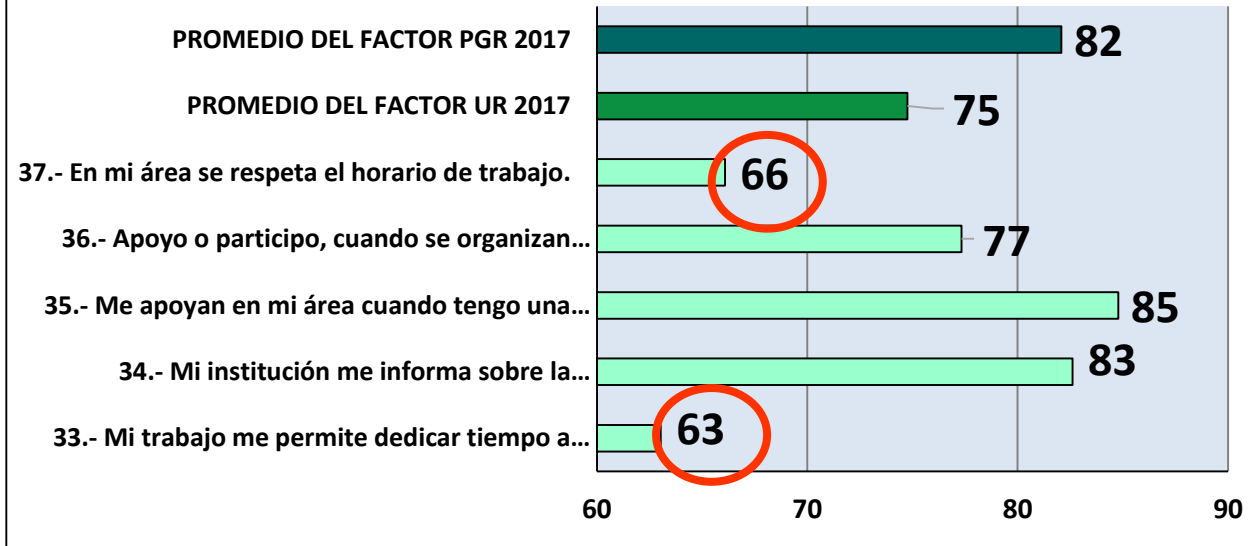
La Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo.  
 Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

75



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA  
 UR 132 / ECCO 2017



96 ≥; 82 ≤

La percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las Unidades Administrativas.

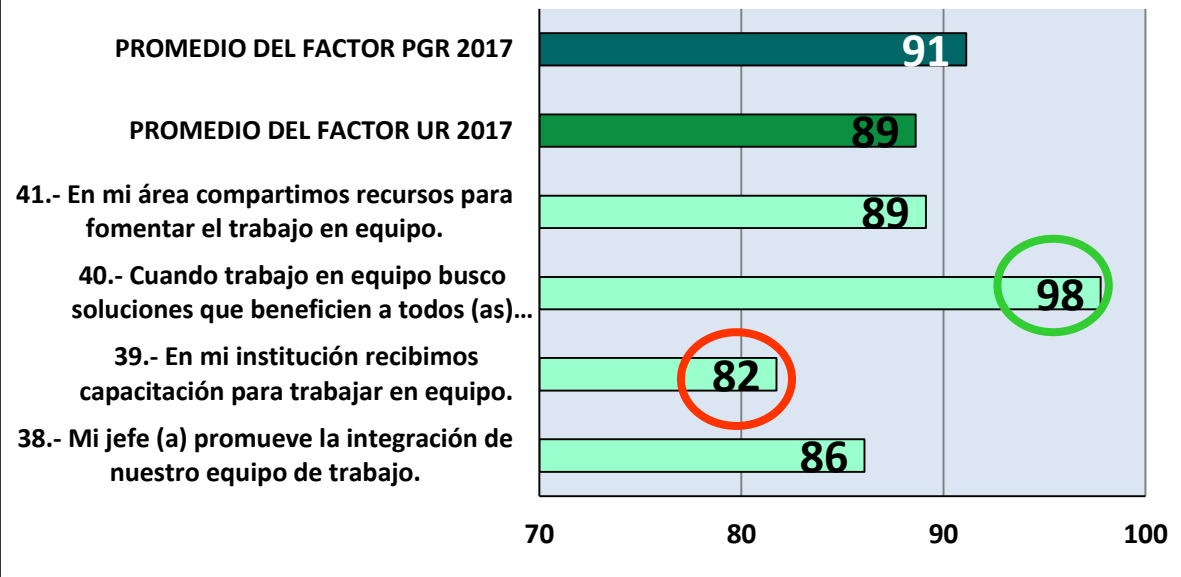
Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

89



X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

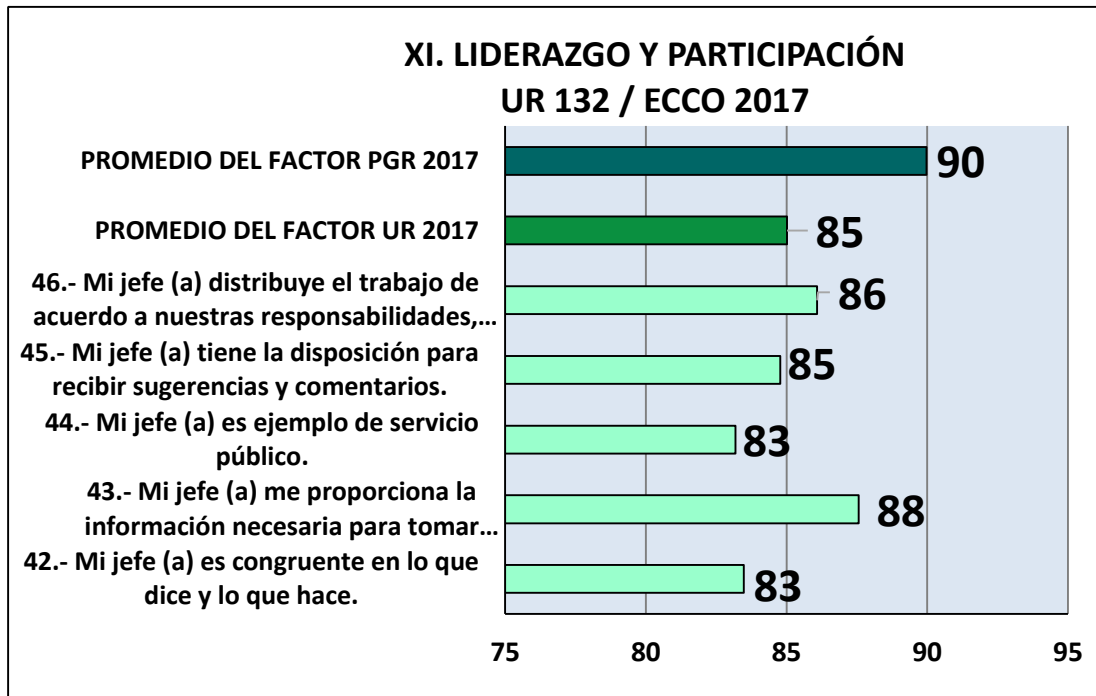
UR 132 / ECCO 2017



96 ≥; 82 ≤

En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.



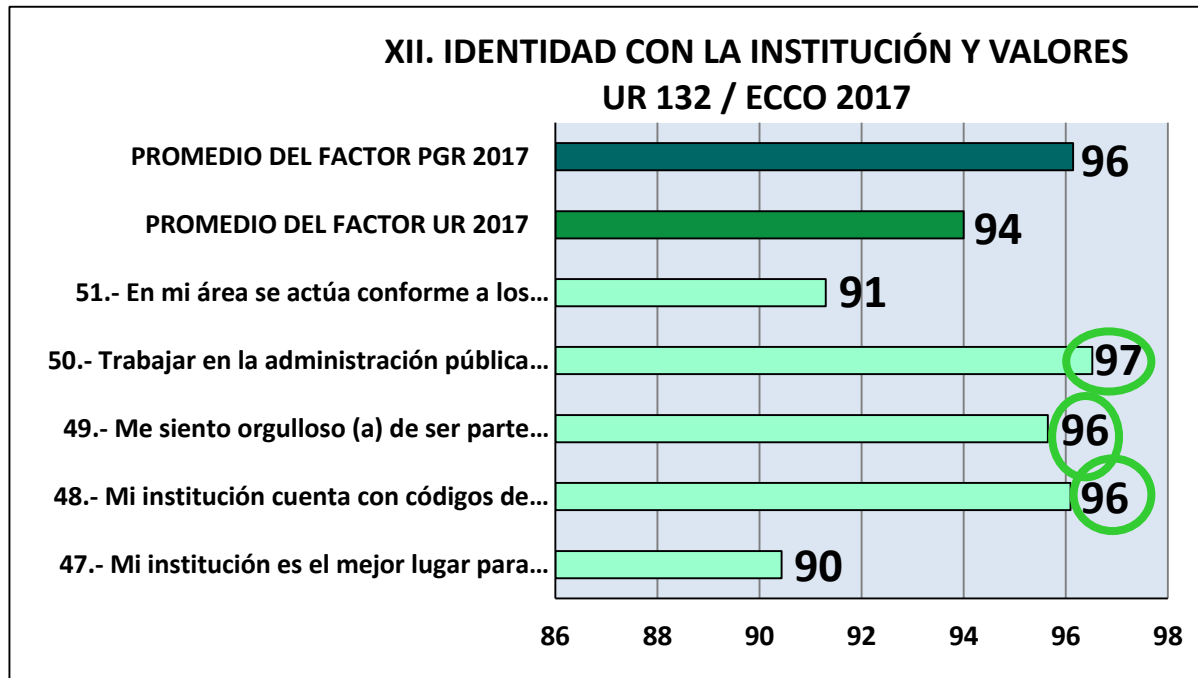
85



96 ≥; 82 ≤

Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben que se podría repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias.

Este factor evalúa, la autoestima de la y el servidor público, su percepción del reconocimiento social con relación a su Institución y su vivencia de los valores institucionales.



94



96 ≥; 82 ≤

Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional; la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

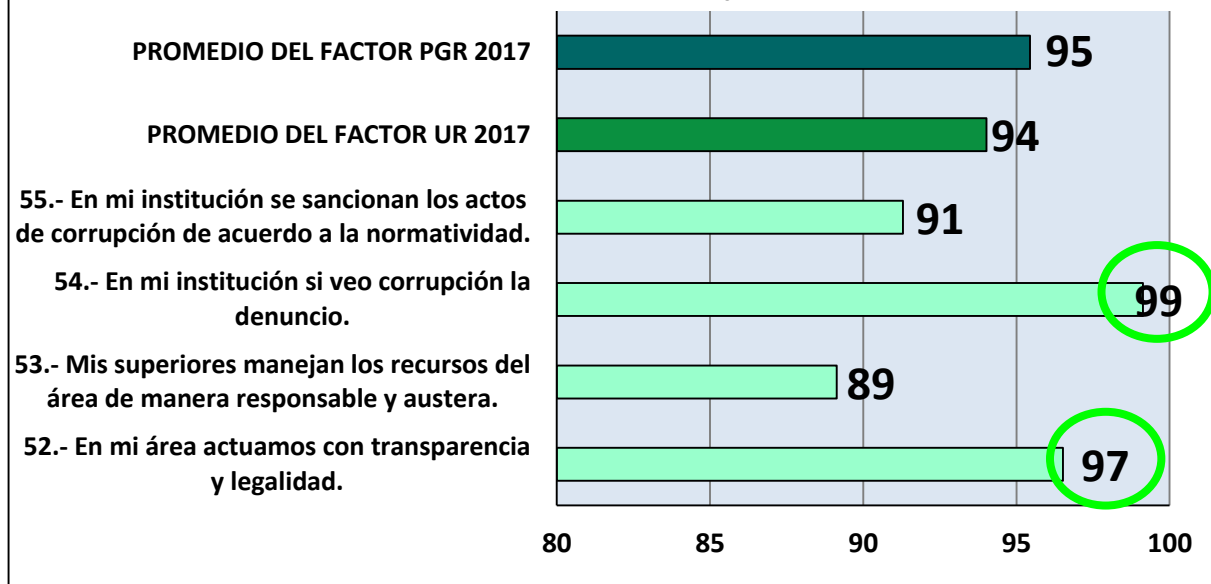


Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

94



**XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN**  
**UR 132 / ECCO 2017**



96 ≥; 82 ≤

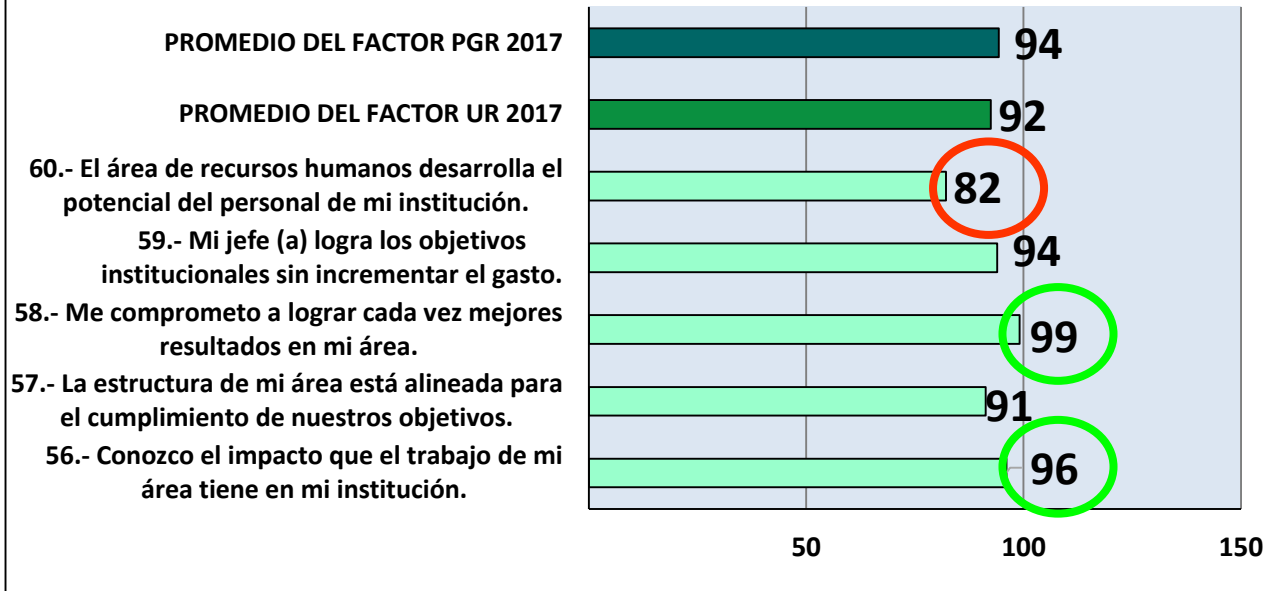
La percepción en este factor es que la Procuraduría General de la República actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

92



**XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD**  
**UR 132 / ECCO 2017**

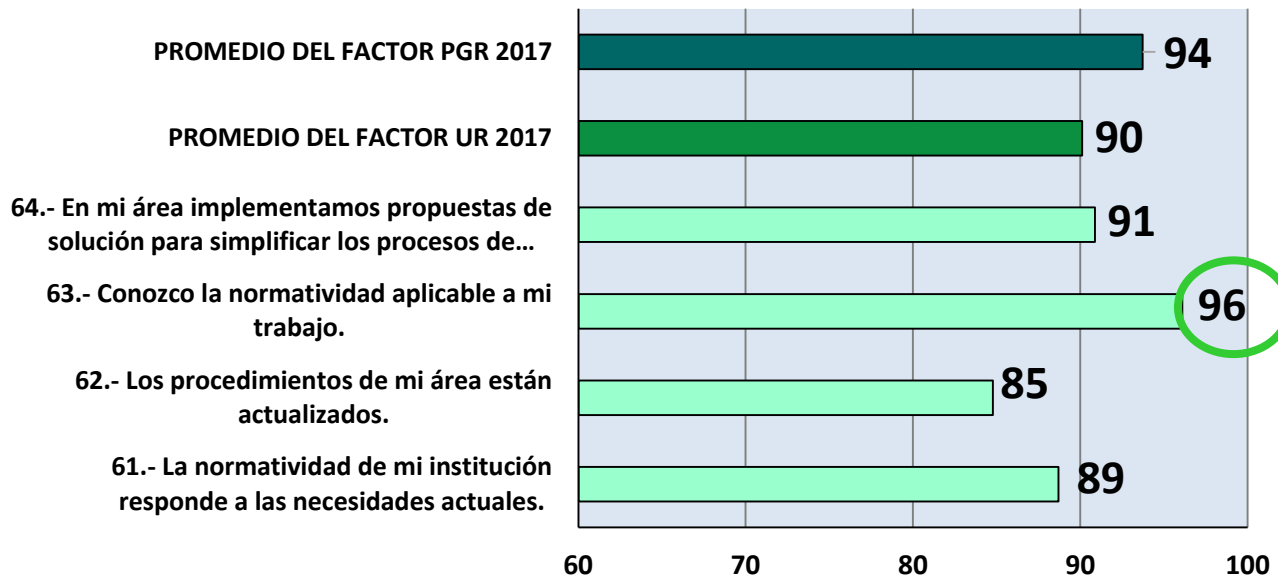


96 ≥; 82 ≤

Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Dirección General de Políticas Públicas Vinculación y Coordinación Interinstitucional para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

**XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS**  
**UR / ECCO 2017**



90



96 ≥; 82 ≤

Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

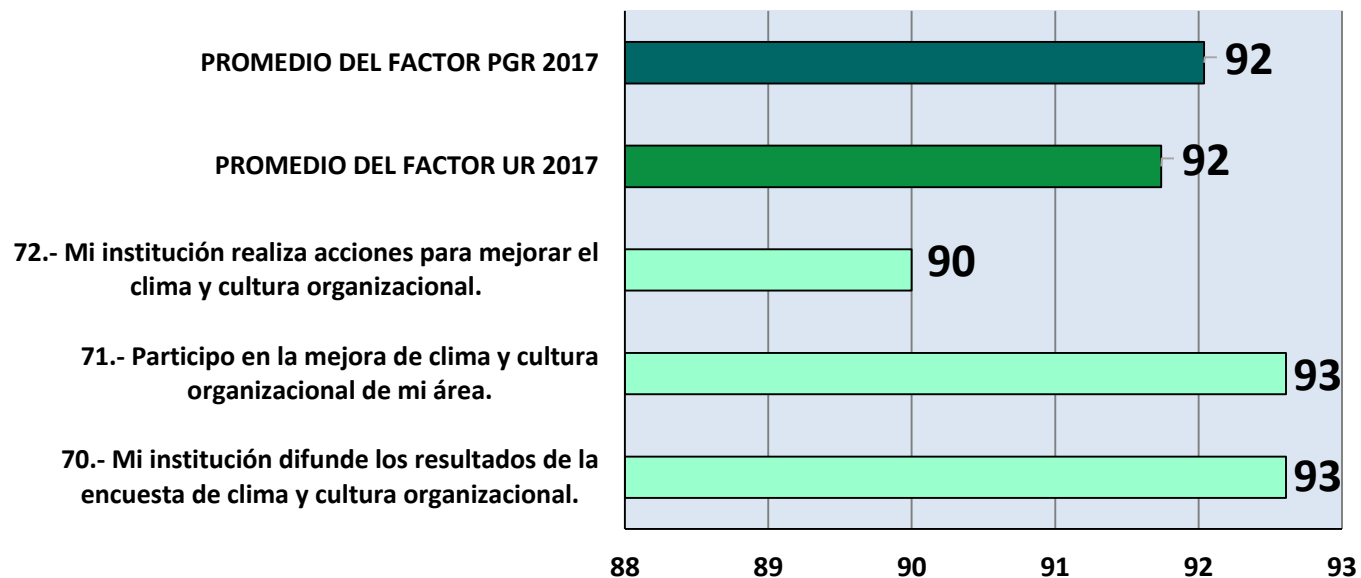
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

92



96 ≥; 82 ≤

**XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN  
 UR 132 / ECCO 2017**



Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto de que la mayoría del personal conozca este trabajo.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que aplica la Institución para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales.



89



96 ≥; 82 ≤

El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos de las Unidades Administrativas para mejorar el desarrollo potencial de su personal, ya que las y los servidores públicos encuestados están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

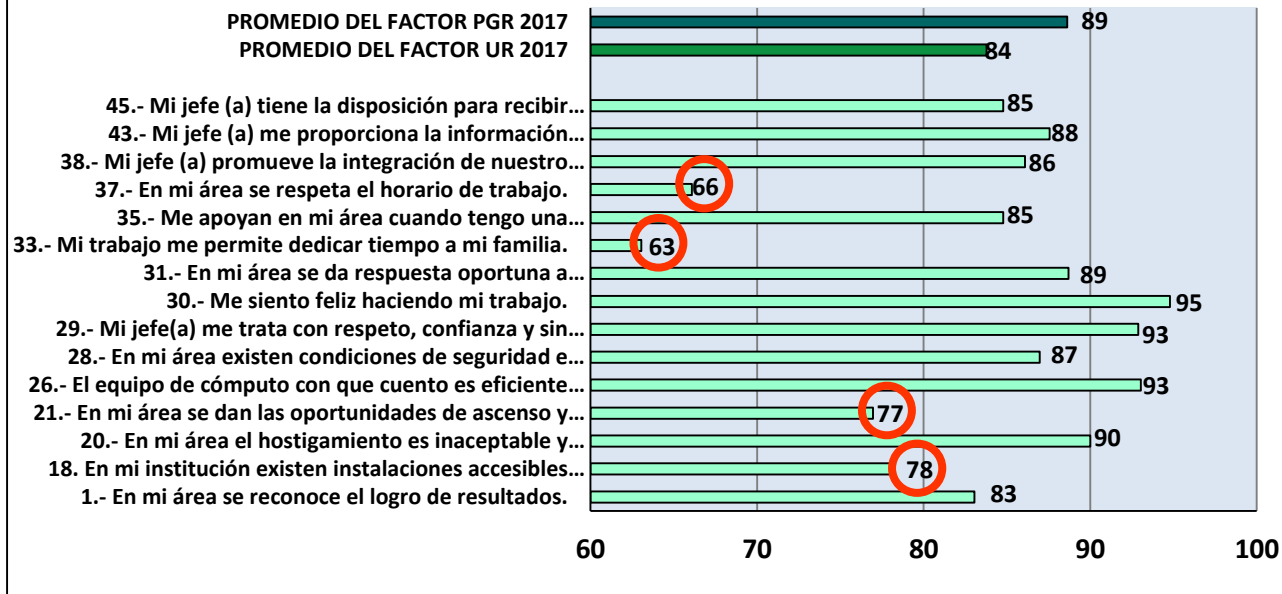
# Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

89



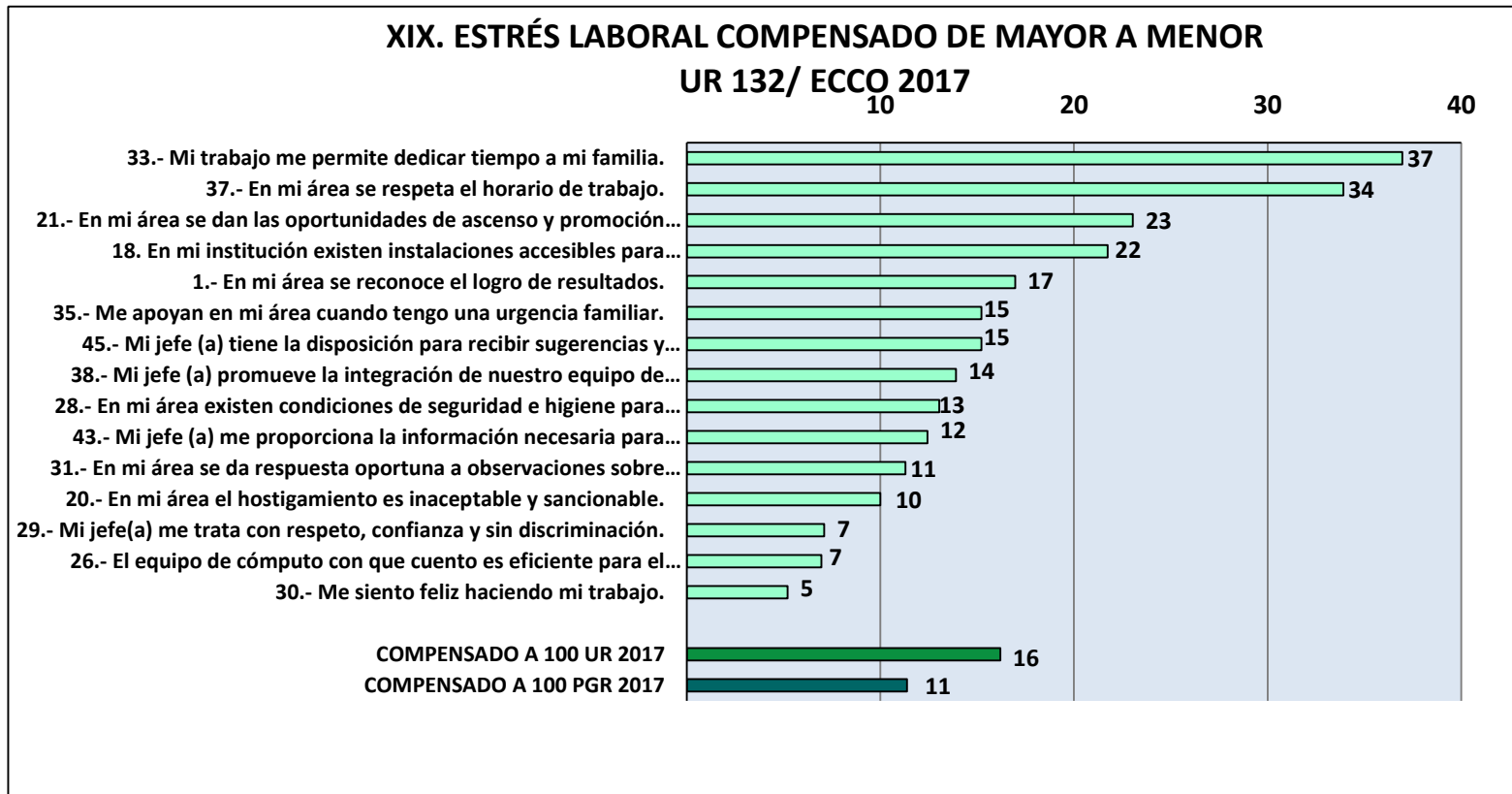
**XIX. ESTRÉS LABORAL**  
**UR 132 / ECCO 2017**



96 ≥; 82 ≤

La Dirección General de Políticas es una Institución en donde el personal realiza su trabajo felizmente; sin embargo el compromiso que tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral, estos reactivos serán atendidos en cada uno de los factores correspondientes.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.



Esta gráfica muestra claramente que la falta de tiempo dedicado a la familia, genera un alto índice de estrés en las y los servidores públicos encuestados



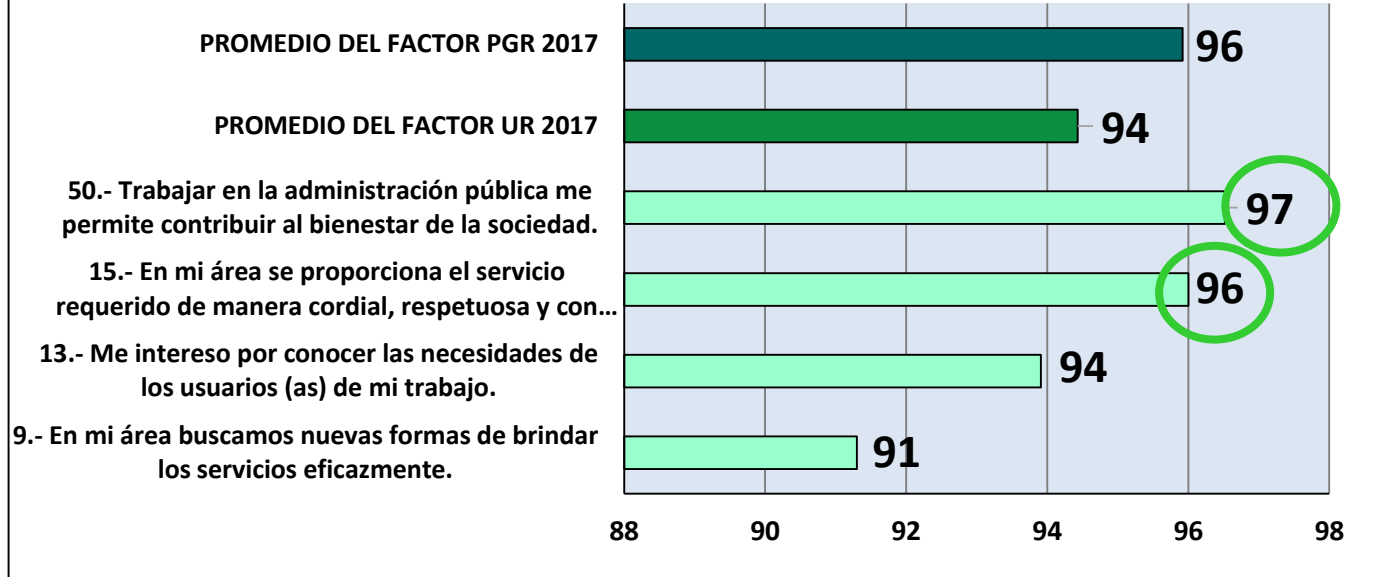
# Factores Fractales de Competencias

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

94



**XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
**UR 132 / ECCO 2017**

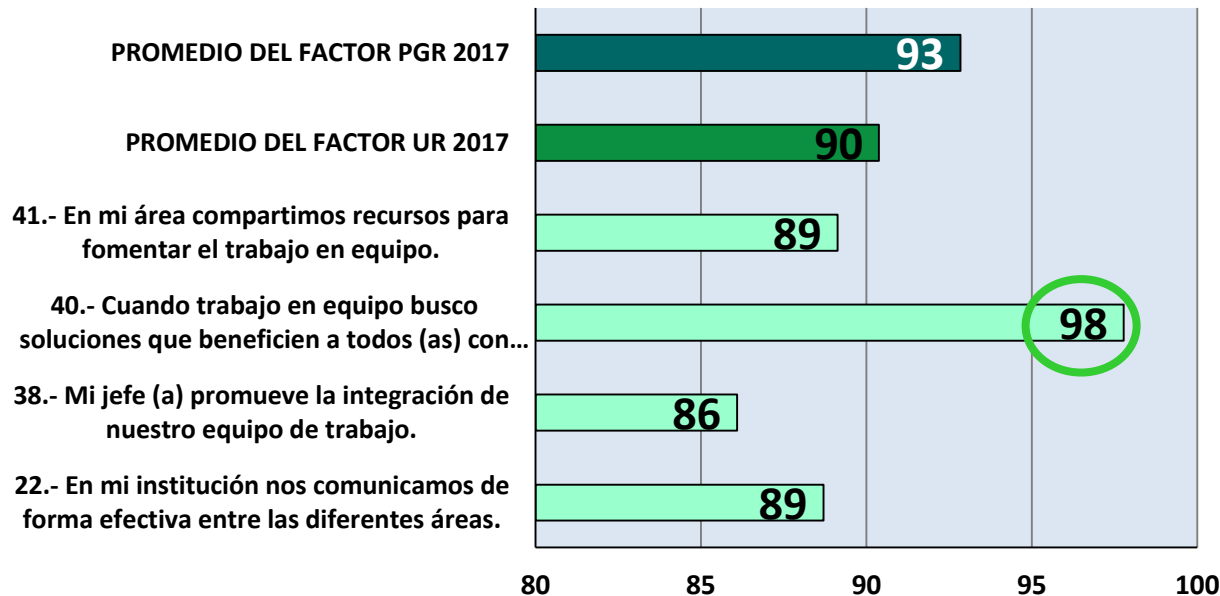


96 ≥; 82 ≤

Las y los servidores públicos de la DGPPVCI que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades y expectativas.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.

**XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
**UR 132 / ECCO 2017**



90



96 ≥; 82 ≤

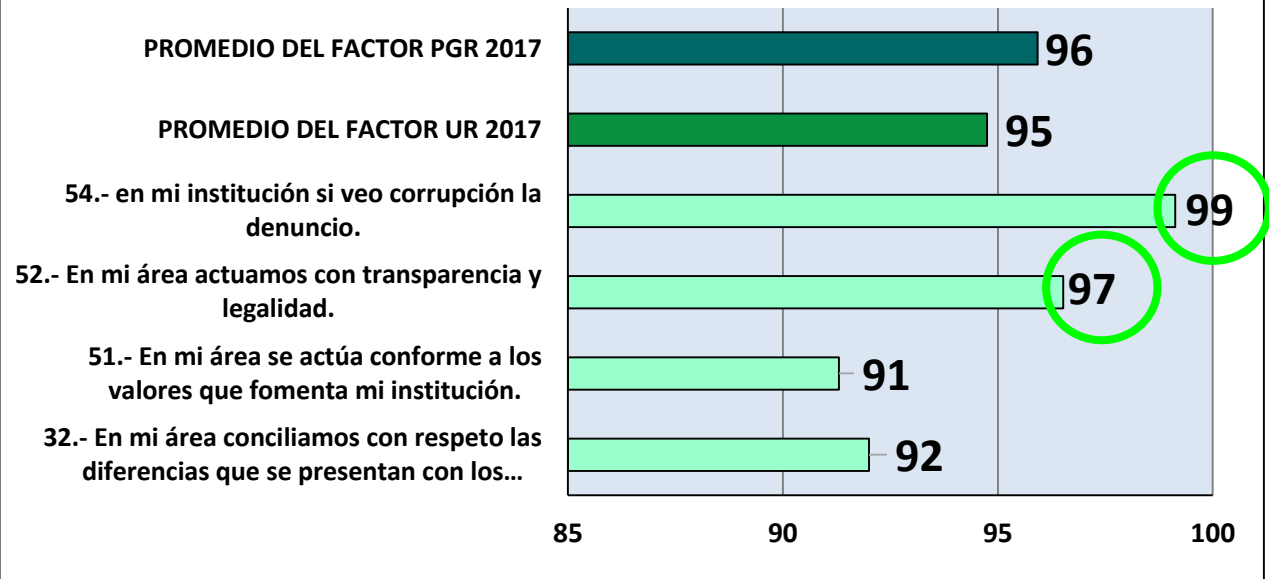
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional; siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

95



**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
 UR 132 / ECCO 2017



96 ≥; 82 ≤

Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional; perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.

**XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
 UR 132 / ECCO 2017

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

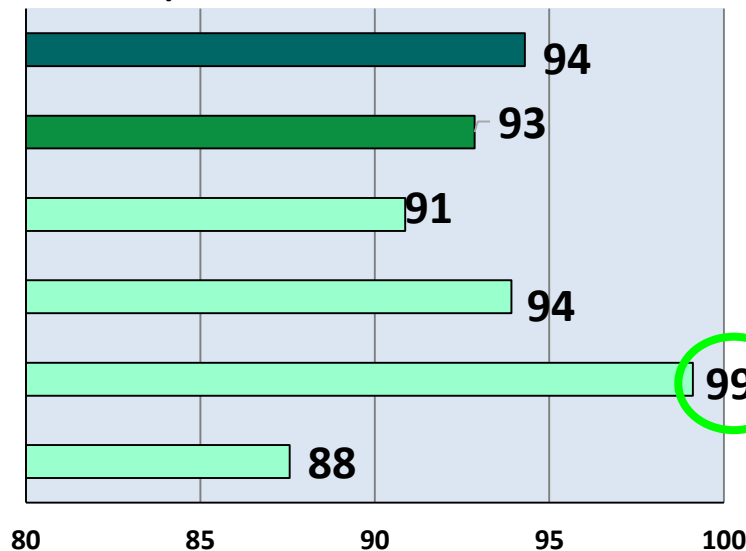
PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

64.- En mi área implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.

59.- Mi jefe (a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.

58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi trabajo.

43.- Mi jefe (a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el...



93



96 ≥; 82 ≤

La Institución está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional.

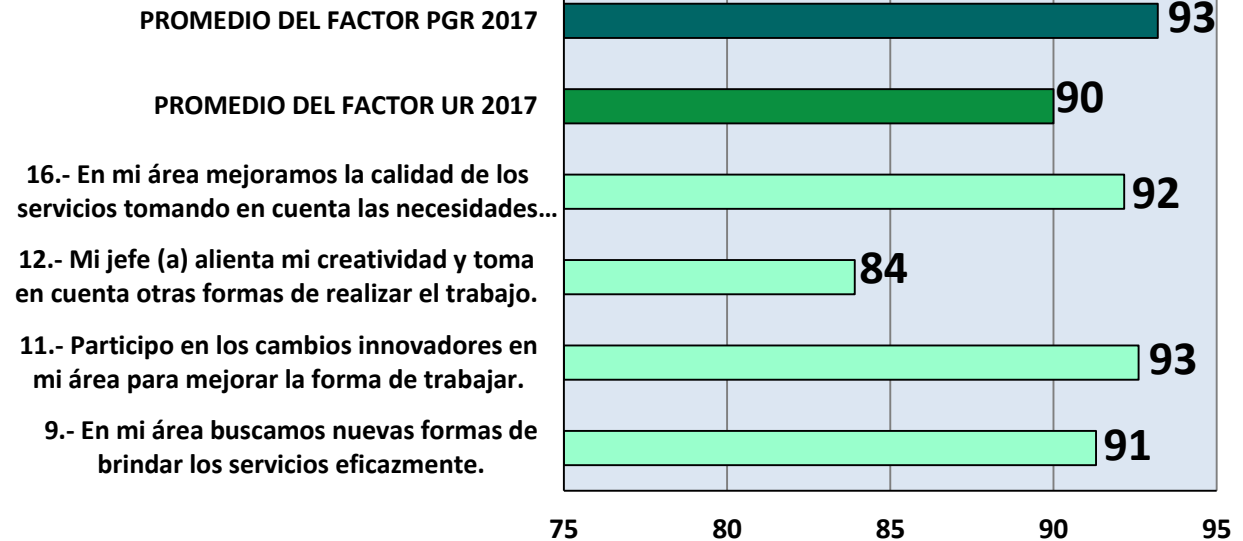
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

90



96 ≥; 82 ≤

**XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UR 132/ ECCO 2017**



Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.)

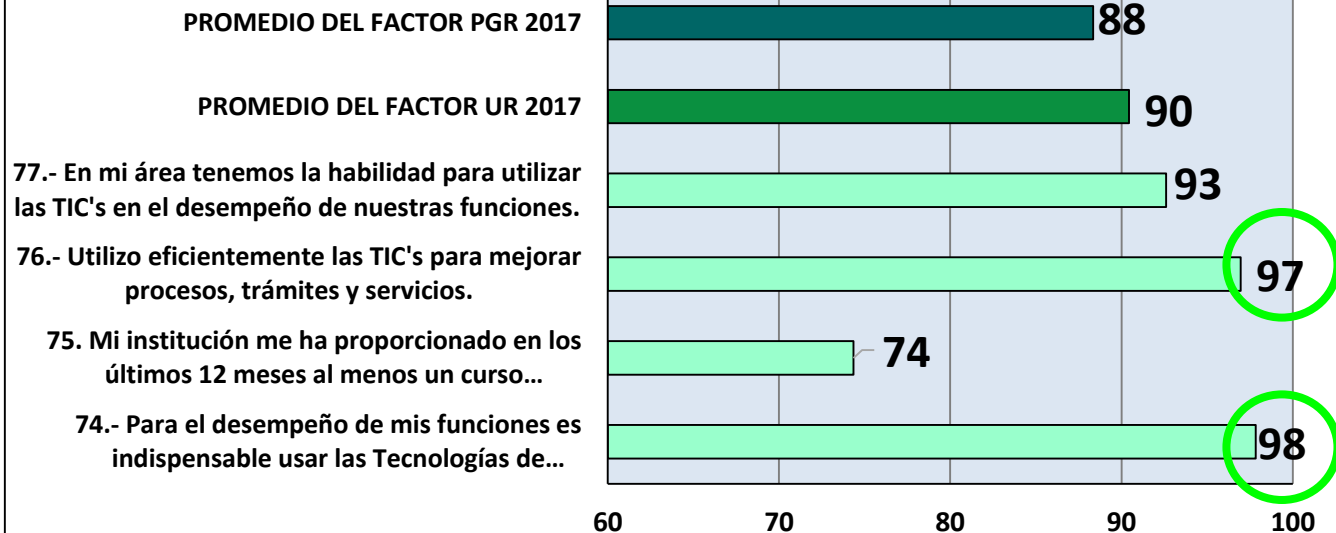
90



96 ≥; 82 ≤

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

UR 132/ ECCO 2017

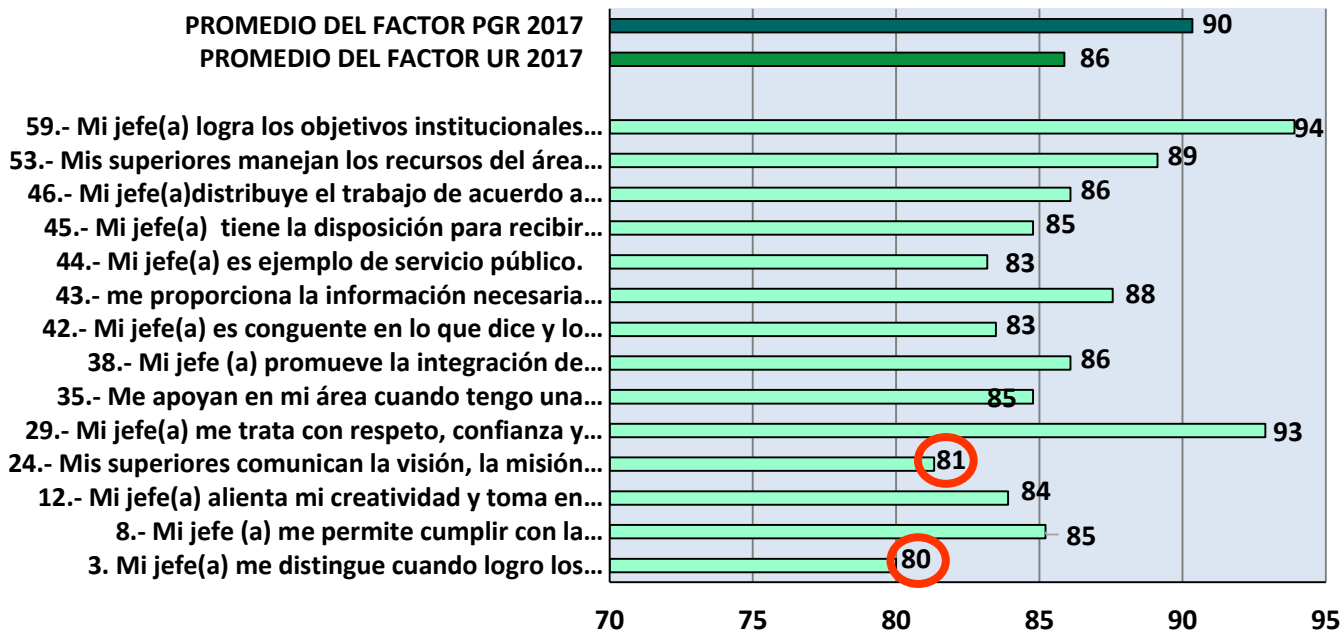


La percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación para el buen desempeño de sus funciones.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes (as) y mandos superiores.

**XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
**UR 132 / ECCO 2017**

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017  
 PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017



86



96 ≥; 82 ≤

Los reactivos mejor calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones. Se tendrá que reforzar el reconocimiento cuando se logran los objetivos encomendados.



# Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

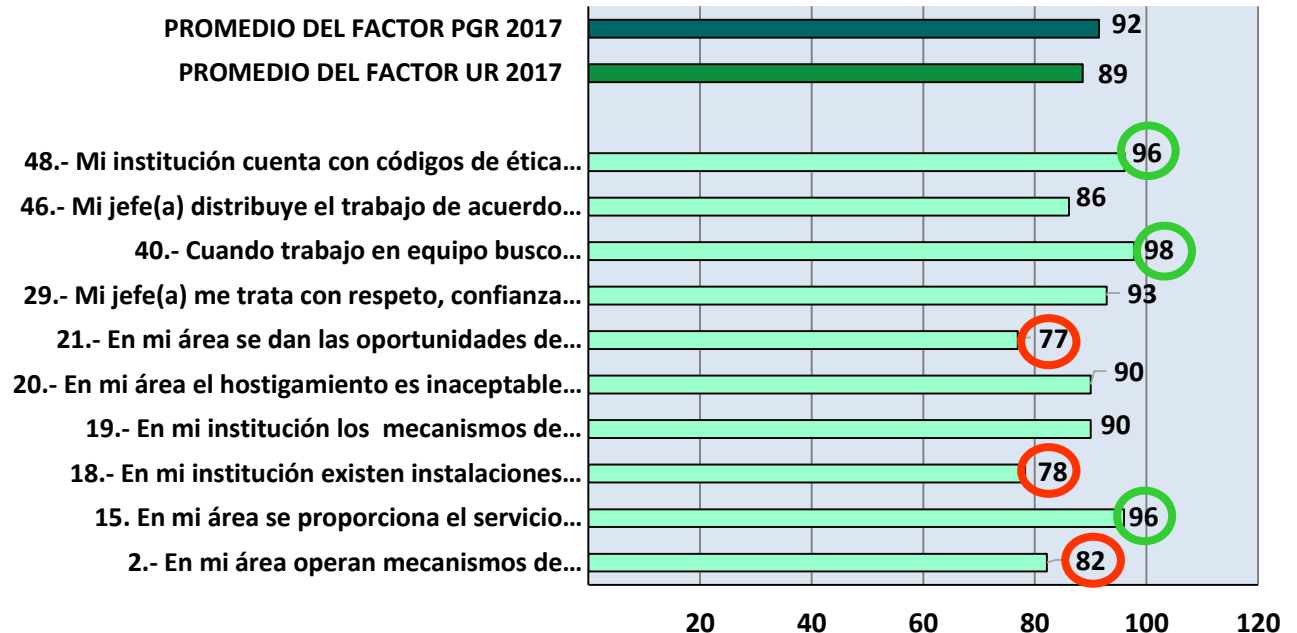
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

82



96 ≥; 82 ≤

**XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**  
**UR 132 / ECCO 2017**



Este factor fractal muestra a la DGPPVCI como una Dirección General que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación de instalaciones para personas con alguna discapacidad.

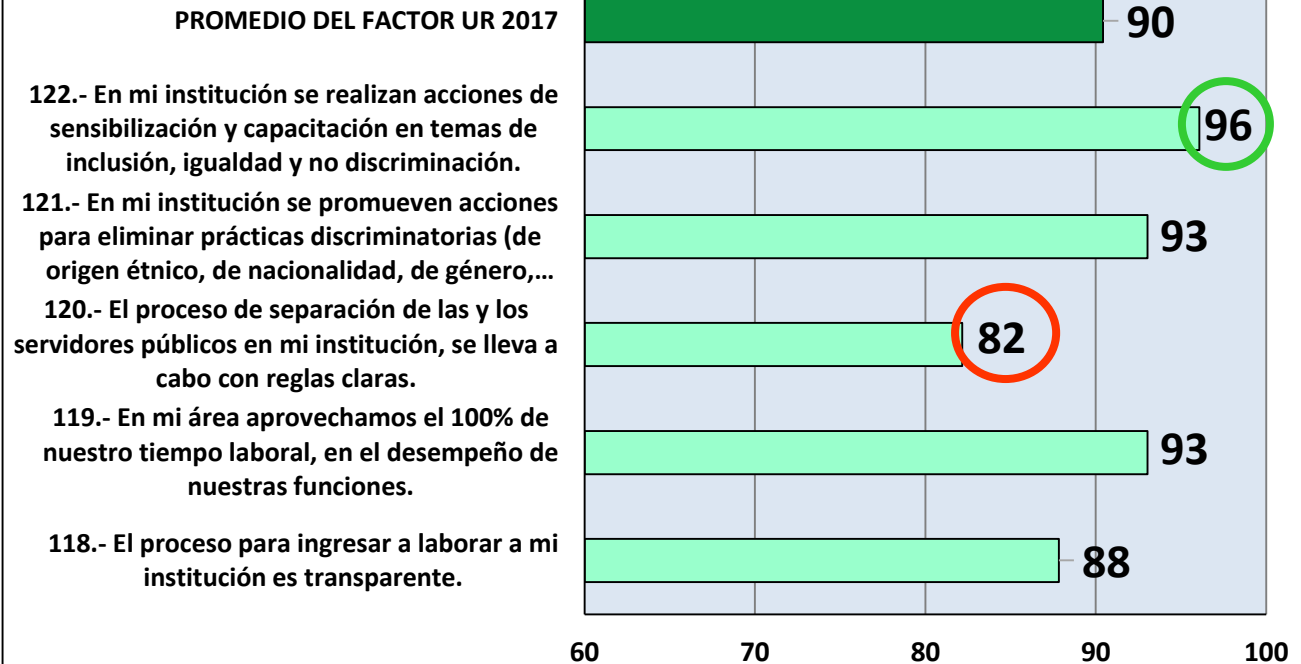
# Factor Específico por Ramo (FER)

90



96 ≥; 82 ≤

ECCO - 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017  
 UR 132 / ECCO 2017



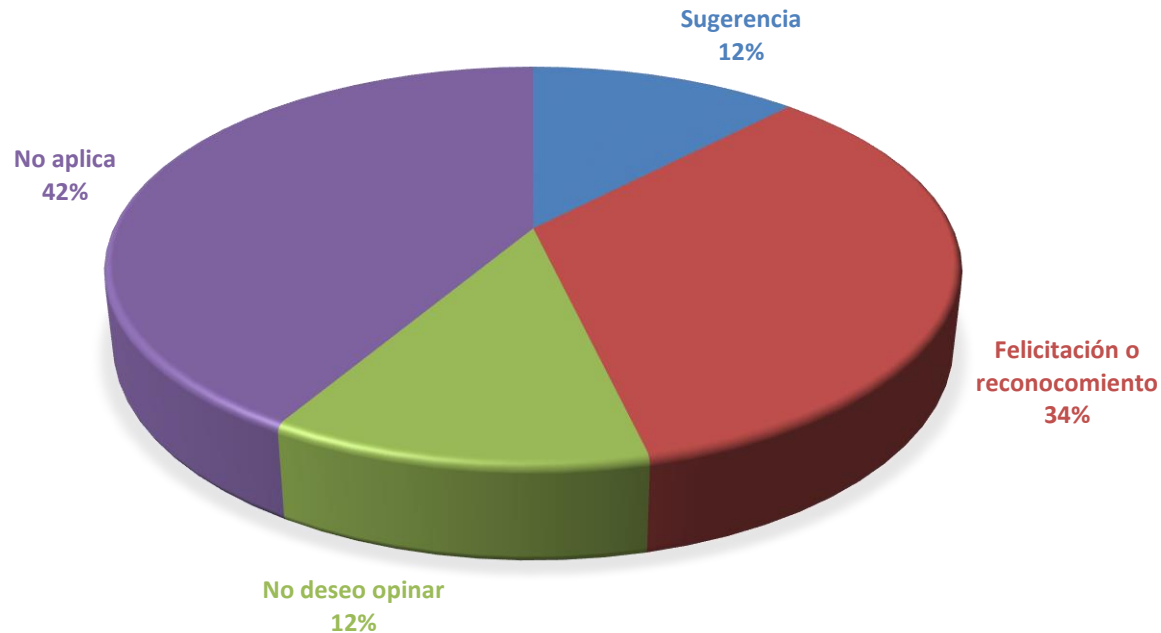
Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional; debería ser un poco más transparente.

## 2. Análisis Cualitativo

# Comentarios y Sugerencias

## COMENTARIOS UR 132 / ECCO 2017

TOTAL DE COMENTARIOS: 29



De los 46 participantes, 29 emitieron su opinión , de los cuales 5 fueron sugerencias para mejora de las condiciones laborales, 14 felicitaciones, y 5 no desearon opinar.

## 3. Análisis Comparativo



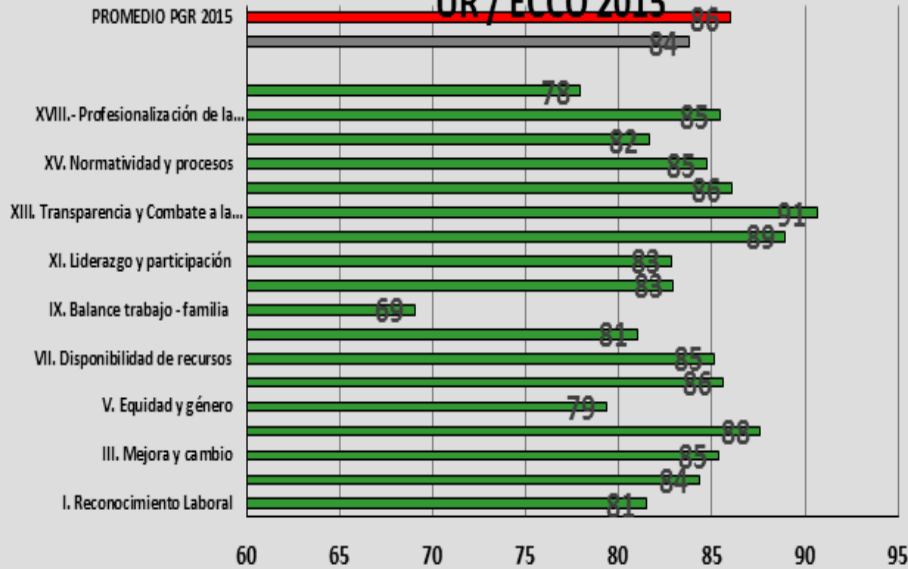
## 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

COMPARATIVO HISTÓRICO DE LA DGPPVCI 2015 VS 2017

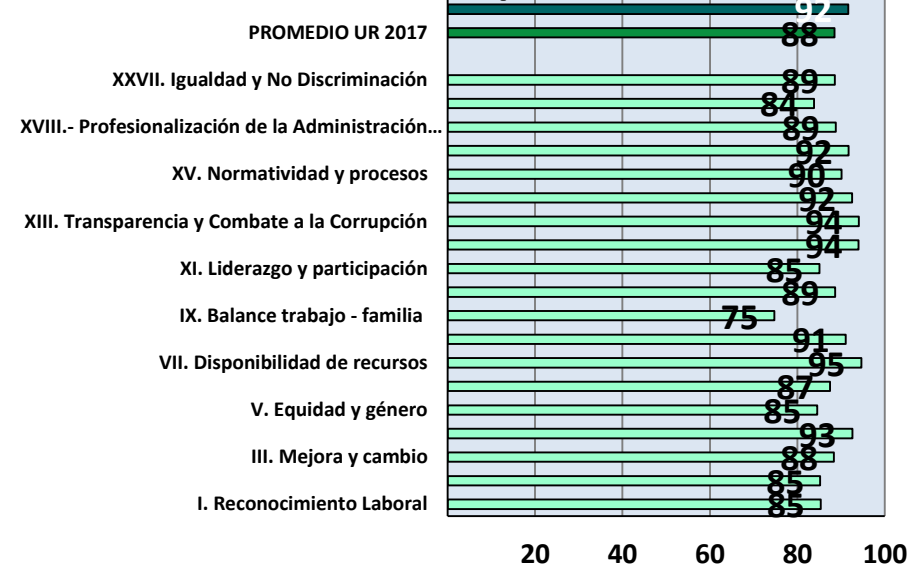
FACTORES

UR / ECCO 2015



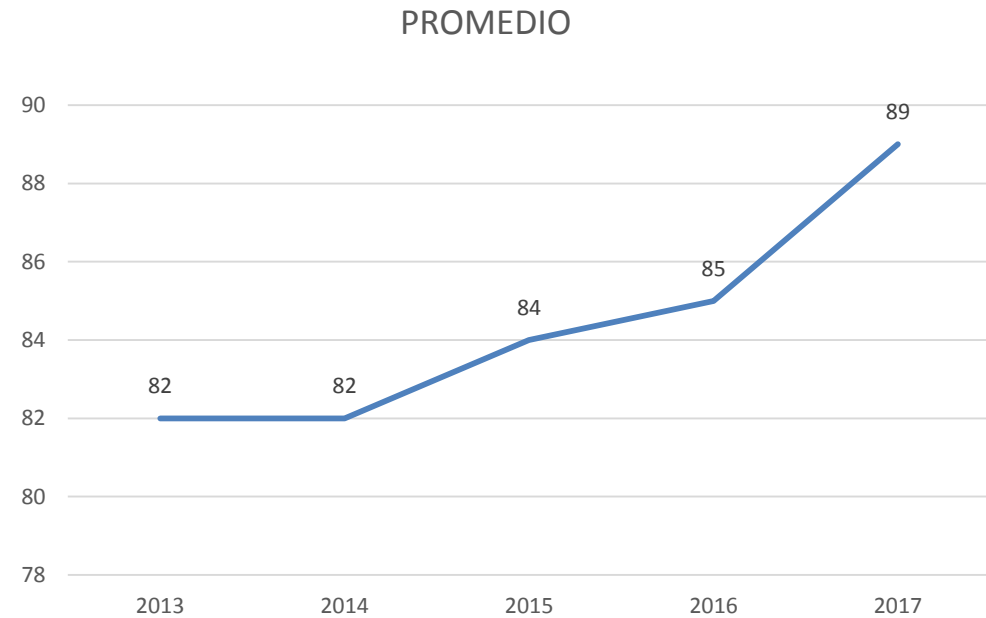
FACTORES

UR 132 / ECCO 2017



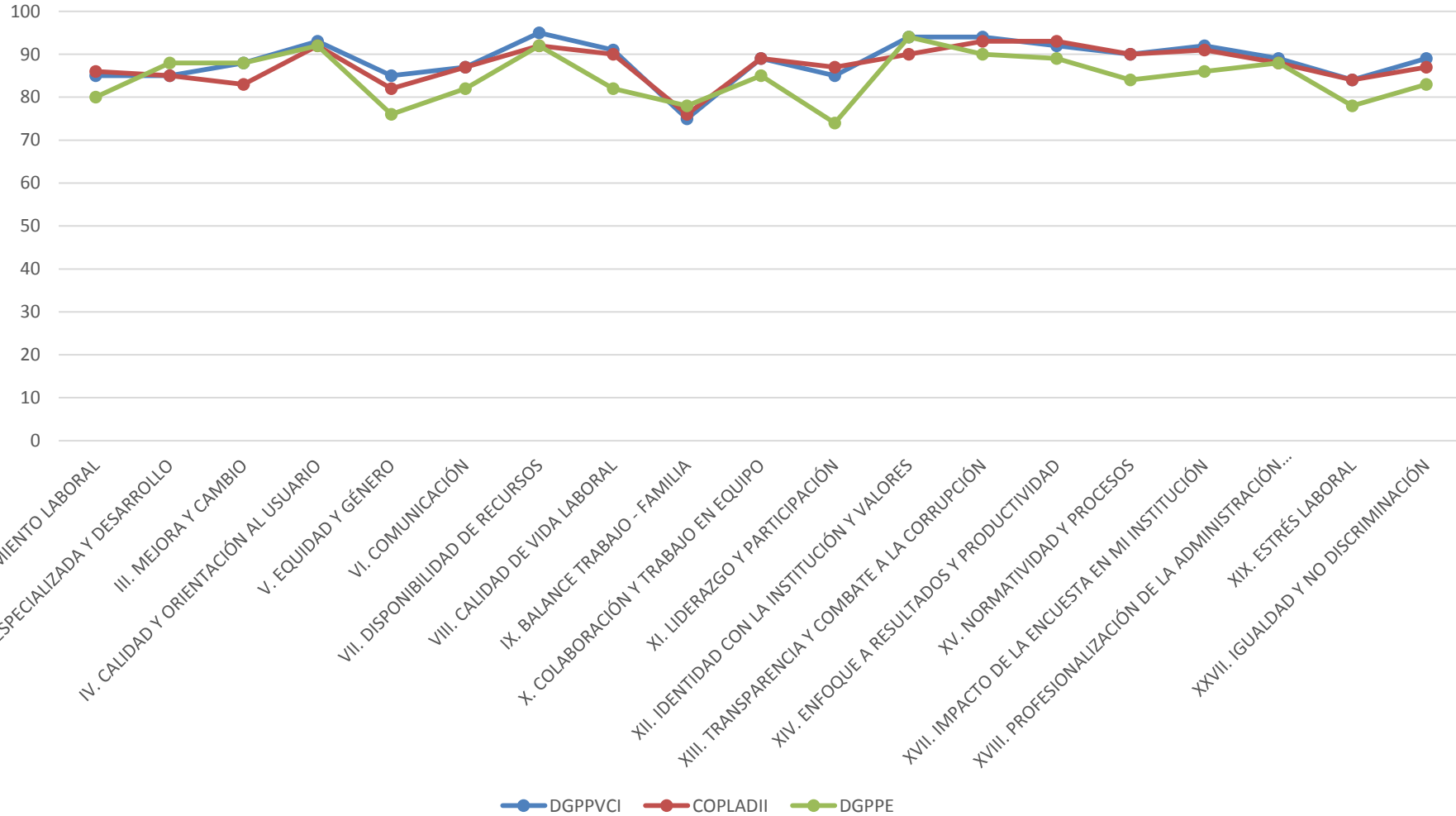
## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

COMPARATIVO HISTÓRICO	
AÑO	PROMEDIO
2013	82
2014	82
2015	84
2016	85
2017	89



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo DGPPVCI-COPLADII-DGPPE / 2017



<b>DGPPVCI</b>	
RECONOCIMIENTO LABORAL	85
CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO	85
MEJORA Y CAMBIO	88
CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO	93
EQUIDAD Y GÉNERO	85
COMUNICACIÓN	87
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	95
CALIDAD DE VIDA LABORAL	91
BALANCE TRABAJO - FAMILIA	75
COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	89
LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN	85
IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES	94
TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN	94
ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD	92
NORMATIVIDAD Y PROCESOS	90
IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN	92
PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL	89
ESTRÉS LABORAL	84
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	89

<b>COPLADII</b>	
RECONOCIMIENTO LABORAL	86
CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO	85
MEJORA Y CAMBIO	83
CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO	92
EQUIDAD Y GÉNERO	82
COMUNICACIÓN	87
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	92
CALIDAD DE VIDA LABORAL	90
BALANCE TRABAJO - FAMILIA	76
COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	89
LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN	87
IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES	90
TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN	93
ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD	93
NORMATIVIDAD Y PROCESOS	90
IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN	91
PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL	88
ESTRÉS LABORAL	84
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	87

<b>DGPPE</b>	
RECONOCIMIENTO LABORAL	80
CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO	88
MEJORA Y CAMBIO	88
CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO	92
EQUIDAD Y GÉNERO	76
COMUNICACIÓN	82
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	92
CALIDAD DE VIDA LABORAL	82
BALANCE TRABAJO - FAMILIA	78
COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	85
LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN	74
IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES	94
TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN	90
ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD	89
NORMATIVIDAD Y PROCESOS	84
IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN	86
PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL	88
ESTRÉS LABORAL	78
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	83

## 3.3. 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 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 39. Adaptable al Ciudadano**

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

**Factor 47. Motivada**

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

**Factor 50. Profesional**

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

**Factor 54. Entorno Cultural y Ecológica**

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

**Factor 59. Liderazgo**

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

**Difusión de Resultados**

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



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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (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 DGPPVCI, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 88 puntos o menores.

96 ≥; 82 ≤

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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



INSTITUCIÓN

132	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL
-----	--

FACTOR

1.- RECONOCIMIENTO LABORAL 3. Mi jefe me distingue cuando logro los objetivos esperados.
---

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR EL RECONOCIMIENTO DEL PERSONAL POR PARTE DE LOS JEFES INMEDIATOS SUPERIORES
---

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	3. Se difundirá mediante Oficio Circular la necesidad de reconocimiento al personal de cada área de la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional.	Directora General Directores de Área	Documento	Cada 2 meses	E	X	Mandos superiores y Mandos medios	P														
								R														
								E														
								O														

  
 DRA. LETICIA CATALINA SOTO ACOSTA

DIRECTORA GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN  
 Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

  
 JULIETA DE LA VEGA LUNA

ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

132 DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

FACTOR

II.- CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO.  
 5. La capacitación que recibo esta relacionada con mi desarrollo profesional.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR LA CAPACITACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.

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	5. Se difundirá, autorizará y alentará a las servidoras y servidores públicos a participar en los diversos cursos, talleres, conferencias, posgrados, etc; que imparte la Institución, que sean de beneficio para el desarrollo del personal y de la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional.	Directores de Área Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Permanente	E	X	Todo el personal	P																	
					O																				
					E																				
					O																				

  
 DRA. LETICIA CATALINA SOTO ACOSTA

DIRECTORA GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN  
 Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

  
 JULIETA DE LA VEGA LUNA

ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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



INSTITUCIÓN

132 DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

FACTOR

V.- EQUIDAD Y GENERO.

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

FOMENTAR LA CAPACITACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.

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	18. Se hará conciencia a las autoridades de la institución de la necesidad de tener unas instalaciones adecuadas para el personal que tienen capacidades diferentes.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Permanente	E	X	Todo el personal	P												
					O			R												
2	21. Se tomará en cuenta el perfil curricular, aportaciones, y disponibilidad del personal de la DGPPVCI, para promoción y ascenso apegados a los principios de igualdad y no discriminación.	Directora General Directores de Área	Correo Electrónico	De acuerdo a las necesidades de cada área de la DGPPVCI	E	X	Todo el personal	P												
					O			R												

  
DRA. LETICIA CATALINA SOTO ACOSTA

DIRECTORA GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN  
Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

  
JULIETA DE LA VEGA LUNA

ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA



## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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



INSTITUCIÓN

132 DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

FACTOR

VI.- COMUNICACIÓN.  
 24. Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR DE MANERA CONTINUA LA MISIÓN, VISIÓN, Y VALORES DE LA INSTITUCIÓN AL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.

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	24. Se dará difusión continua a la Misión, Visión y Valores de la Institución, para conocimiento y práctica del personal de la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Permanente	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														
					E			P														
					O			R														

  
 DRA. LETICIA CATALINA SOTO ACOSTA

DIRECTORA GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN  
 Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

  
 JULIETA DE LA VEGA LUNA

ENGARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

132	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL
-----	--

FACTOR

IX.- BALANCE TRABAJO-FAMILIA. 33. Mi trabajo me permite dedicarle tiempo a mi familia. 36. Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución. 37. En mi área se respeta el horario de trabajo
---

OBJETIVO ESTRATÉGICO

EQUILIBRAR LOS TIEMPOS DE TRABAJO CON EL TIEMPO DE CALIDAD QUE SE LE DEDICA A LA FAMILIA.
---

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	33. Se realizarán guardias todos los viernes del mes, a fin de que se tomen la tarde para poder convivir con la familia; mediante un rol que permita a cada servidora y servidor público disfrutar por lo menos dos viernes por mes el beneficio.	Dirección General	Correo Electrónico	Permanente	E	X	Todo el personal	P											
					O			R											
2	36. Difundir los eventos sociales y culturales que la institución promueve para la integración familiar.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Permanente	E	X	Todo el personal	P											
					O			R											
3	37. Permitir que el personal se retire al término de su jornada laboral para que atienda los asuntos personales y familiares.	Dirección General Directores de Área Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Permanente	E	X	Todo el personal	P											
					O			R											

  
 DRA. LETICIA CATALINA SOTO ACOSTA  
 DIRECTORA GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN  
 Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

  
 JULIETA DE LA VEGA LUNA  
 ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

**INSTITUCIÓN**

132	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL
-----	--

**FACTOR**

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

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

MOTIVAR AL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL A TRABAJAR EN EQUIPO
---

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	39. Se difundirán los cursos, talleres, conferencias al personal de la DGPPVCI, haciendo más énfasis en los de temas relacionados a la integración, colaboración y trabajo en equipo.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Permanente	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														
					E			P														
					O			R														
					E			P														
					O		R															

*[Firma]*  
 DRA. LETICIA CATALINA SOTO ACOSTA

DIRECTORA GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN  
 Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

*[Firma]*  
 JULIETA DE LA VEGA LUNA

ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA



## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

**INSTITUCIÓN**

132 DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

**FACTOR**

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

MOTIVAR A LOS MANDOS SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL, A PRACTICAR EL LIDERAZGO EN EL SERVICIO PÚBLICO.

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	Se motivará a los mandos superiores para esforzarse con mayor empeño a ser ejemplo de liderazgo y servicio público.	Dirección General	Correo Electrónico	Cada 2 meses	E	X	Mandos Superiores	P																
					O			R																
					E			P																
					O			R																
					E			P																
					O			R																

  
 DRA. LETICIA CATALINA SOTO ACOSTA

DIRECTORA GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN  
 Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

  
 JULIETA DE LA VEGA LUNA

ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

132 DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

FACTOR

XIV.- ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD.  
 60. El área de Recursos Humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER EL DESARROLLO PERSONAL DE LAS SERVIDORA Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

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	60. Se difundirá en tiempo y forma los cursos, talleres, capacitaciones, posgrados, etc, que impulsen el crecimiento de las servidoras y servidores públicos de la DGPPVCI.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Permanente	E	X	Todo el personal	P																			
					O			R																			
					E			P																			
					O			R																			
					E			P																			
					O		R																				

  
 DRA. LETICIA CATALINA SOTO ACOSTA

DIRECTORA GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN  
 Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

  
 JULIETA DE LA VEGA LUNA

ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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



INSTITUCIÓN

132	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL
-----	--

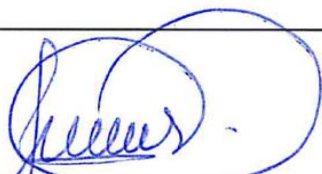
FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
--

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	X			FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC									
1	Se realizará la difusión de los resultados de la ECCO 2017, así como el PTCCO a todo el personal de la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional.	Coordinación Administrativa	Correo Electronico	Cada 2 meses	E	X	Todo el personal	P																				
					O			R																				
					E			P																				
					O			R																				
					E			P																				
					O			R																				



DRA. LETICIA CATALINA SOTO ACOSTA  
 DIRECTORA GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN  
 Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL



JULIETA DE LA VEGA LUNA  
 ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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



**INSTITUCIÓN**

132	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL
-----	--

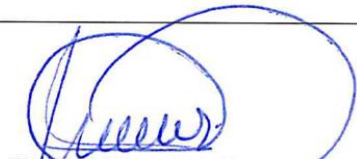
**FACTOR**

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**

PROMOVER LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN ENTRE LAS SERVIDORA Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL
---

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	Se difundirá, motivará y autorizará la participación en los cursos, talleres, conferencias, etc, relacionados con las TIC's.	Dirección General Directores de Área Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Permanente	E	X	Todo el personal	P															
					O			R															
					E			P															
					O			R															
					E			P															
					O		R																



DRA. LETICIA CATALINA SOTO ACOSTA  
 DIRECTORA GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN  
 Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL



JULIETA DE LA VEGA LUNA  
 ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA