

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

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

**Dirección General de Formación Profesional**

## índice

Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	5
1.1 Datos sociodemográficos.....	6
1.2 Resultado por factores de mayor a menor.....	16
1.3 Fortalezas y debilidades.....	21
1.4 Factores de clima y cultura organizacional.....	24
1.5 Factor fractal de clima y cultura organizacional.....	42
1.6 Factores fractales de competencias.....	44
1.7 Factor de igualdad y no discriminación.....	52
1.8 Factor Específico por Ramo (FER).....	54
2. Análisis Cualitativo .....	56
2.1 Comentarios y sugerencias.....	57
3. Análisis Comparativo.....	60
3.1. Comparación de resultados respecto a la DGFP-PGR .....	61
3.2 Comparativo Histórico de la DGFP .....	63
3.3 Efectividad del PTCCO 2017 .....	65
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	70
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	70
6. Calendarización de Acciones de Mejora .....	70

# Introducción

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

La ECCO 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 27 factores básicos con un total de 73 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la institución.

Lo factores se distribuyen de la siguiente manera:

## I. Factores de clima y cultura organizacional

- 1.- Reconocimiento laboral
- 2.- Capacitación especializada y desarrollo
- 3.- Mejora y cambio
- 4.- Calidad y orientación al usuario
- 5.- Equidad y género
- 6.- Comunicación
- 7.- Disponibilidad de recursos
- 8.- Calidad de vida laboral
- 9.- Balance trabajo – familia
- 10.- Colaboración y trabajo en equipo
- 11.- Liderazgo y participación
- 12.- Identidad con la institución y valores
- 13.- Transparencia y combate a la corrupción
- 14.- Enfoque a resultados y productividad
- 15.- Normatividad y procesos
- 17.- Impacto de la encuesta en mi Institución
- 18.- Profesionalización de la Administración Pública Federal

## **II. Factor fractal de clima y cultura organizacional**

19.- Estrés laboral

## **III. Factores fractales de competencias**

20.- Vocación de servicio en la Administración Pública

21.- Construir relaciones en la Administración Pública

22.- Actuar con valores en la Administración Pública

23.- Enfocar a resultados en la Administración Pública

24.- Impulsar el cambio en la Administración Pública

25.- Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)

26.- Liderar permanentemente la Administración Pública

## **IV. Factor fractal de igualdad y no discriminación**

27.- Igualdad y No Discriminación

En la ECCO 2017, la Dirección General de Formación Profesional participó con **45** servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el **92%** del total del universo de la DGPF; la participación fue similar a la del año inmediato anterior.

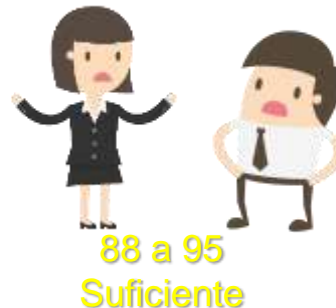
Los resultados de la ECCO se miden en una escala 1 a 100, siendo el 100 la opinión más positiva y el 1 la menos positiva, con lo cual se pueden identificar las fortalezas y debilidades a nivel de factor y reactivo.

La **percepción promedio** de los participantes de la Dirección General de Formación Profesional en la encuesta fue de **92 puntos**, 12 puntos mayor que la calificación obtenida el año anterior.

Los resultados muestran que la Dirección General de Formación Profesional obtuvo un umbral de 96 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 87 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

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

96 ≥; 87 ≤



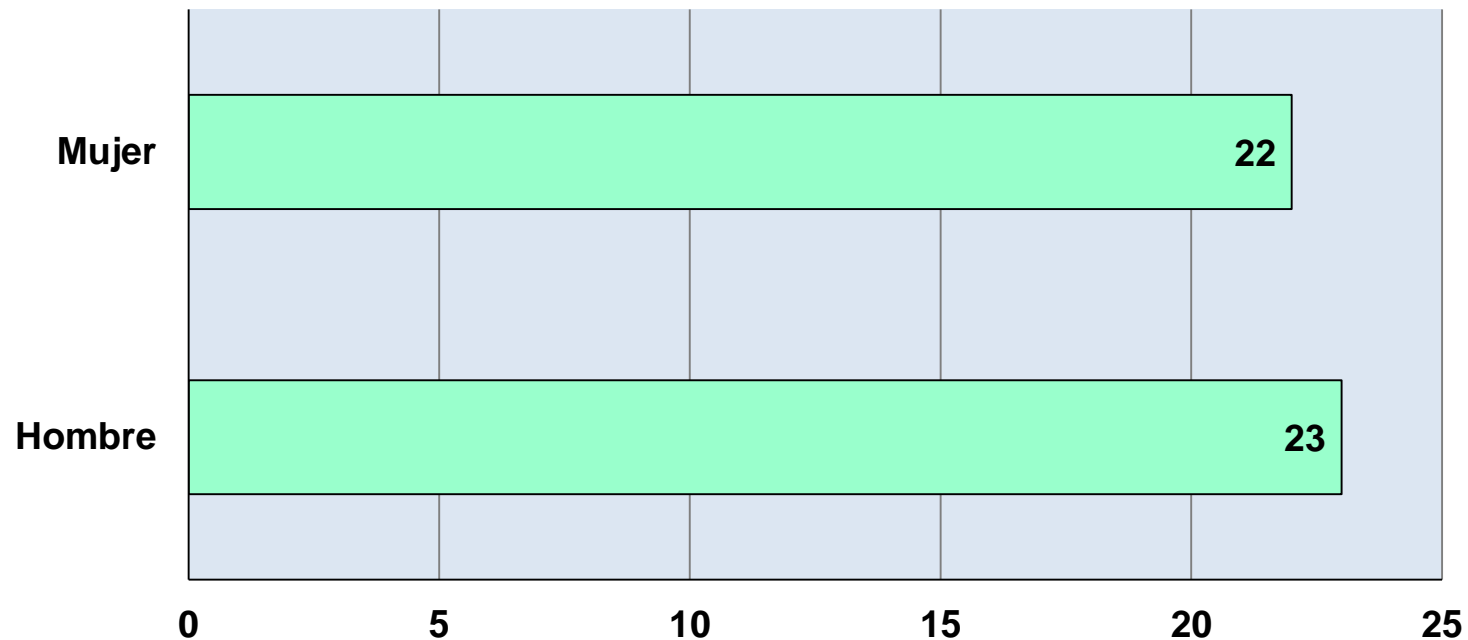
# 1.-Análisis Cuantitativo

# 1.1. Datos Sociodemográficos



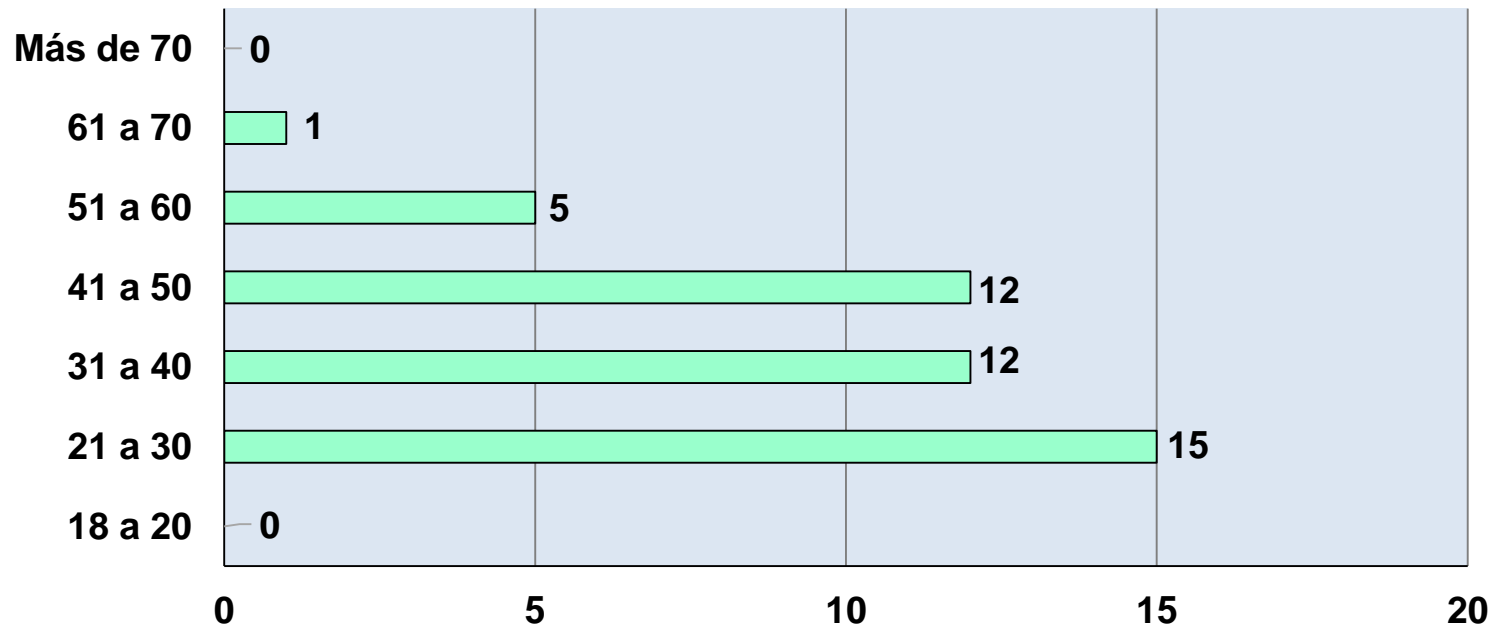
La participación de los hombres en la encuesta fue ligeramente superior a la de las mujeres, en términos absolutos 51% de hombres, respecto a 49% de mujeres. Sumando la participación de 45 personas.

#### 4. ¿El encuestado es...? / 2017



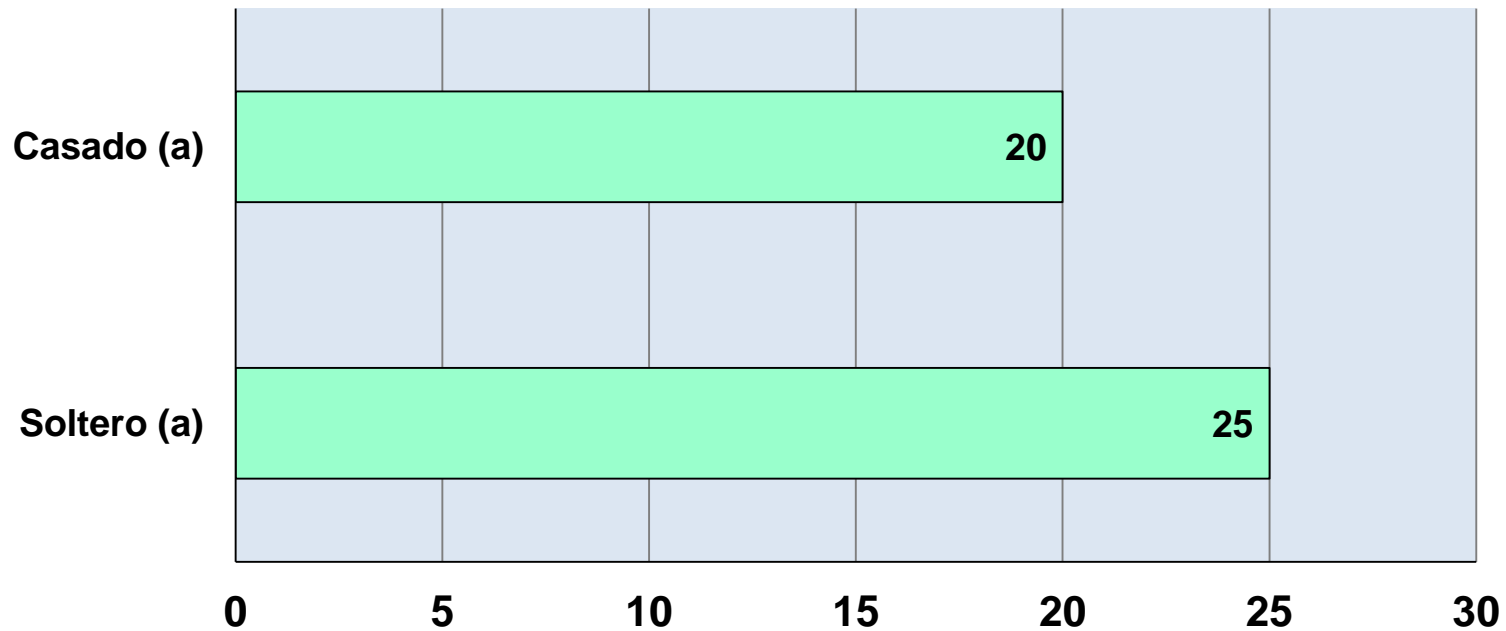
El 87% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran **entre los 21 y los 50 años**, condición favorable para la Dirección General de Formación Profesional al contar con personal que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional. Dicha población disminuyó un 17% respecto al año anterior que representaba el 70%.

### 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2017



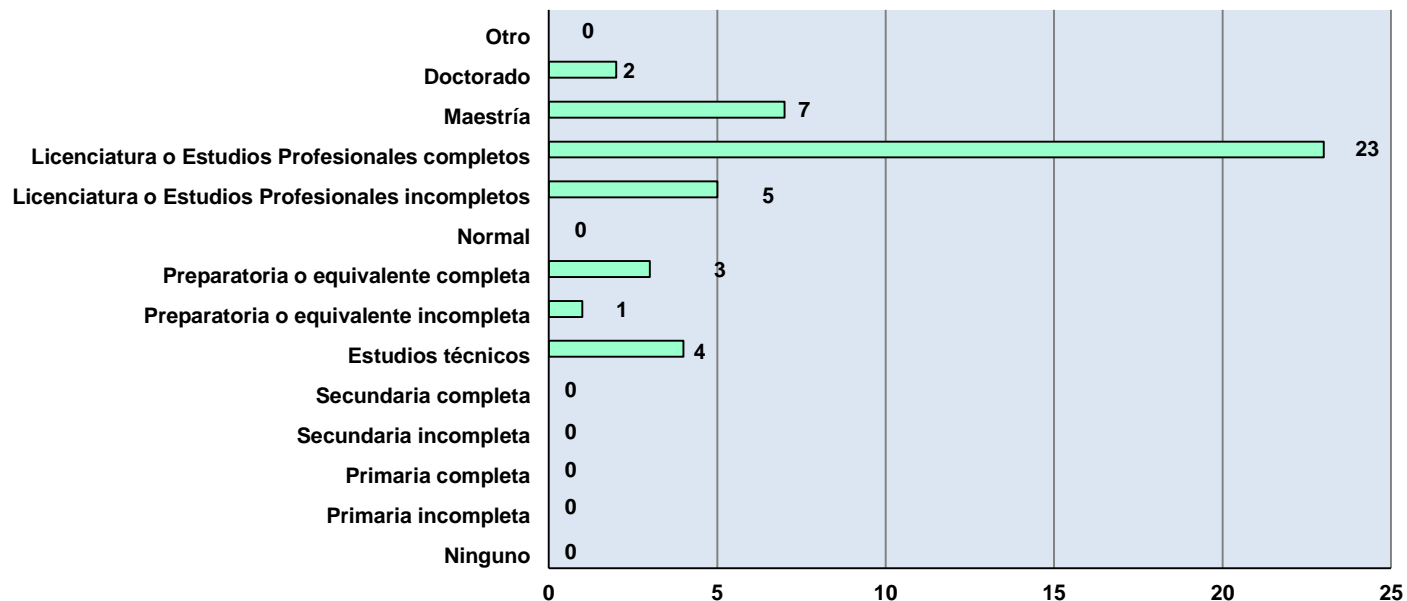
El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017, presentó una mayor participación de solteros(as) (56%) por **doce puntos** porcentual con respecto a los casados (44%).

### 5.- ¿Su estado civil es? / 2017



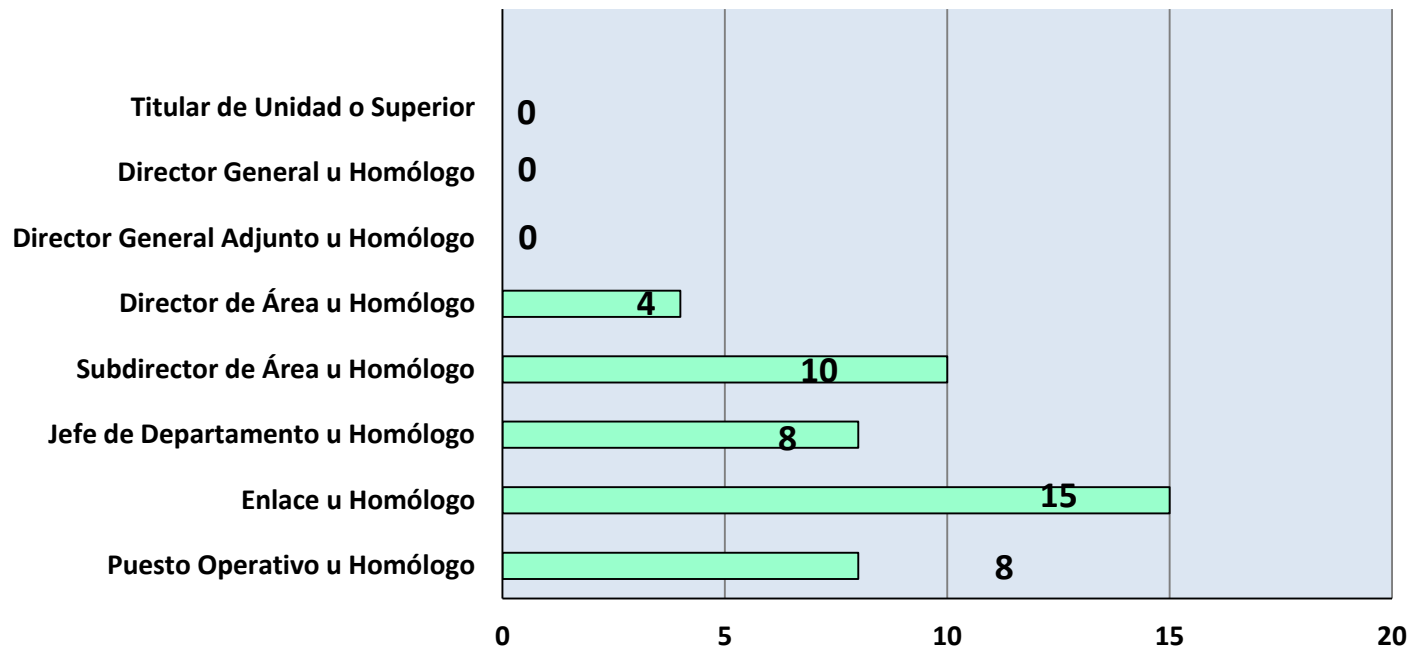
De acuerdo a las respuestas obtenidas de la encuesta, el 51% del personal de la DGFP cuenta con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que el 11% cuenta con estudios de licenciatura incompletos. El 16% de la población cuenta con estudios de maestría, esto muestra que el rezago educativo va a la baja por los esfuerzos que hace la institución para proporcionar las condiciones al personal para continuar estudiando.

### 7.- Hasta qué nivel escolar estudió usted? / 2017



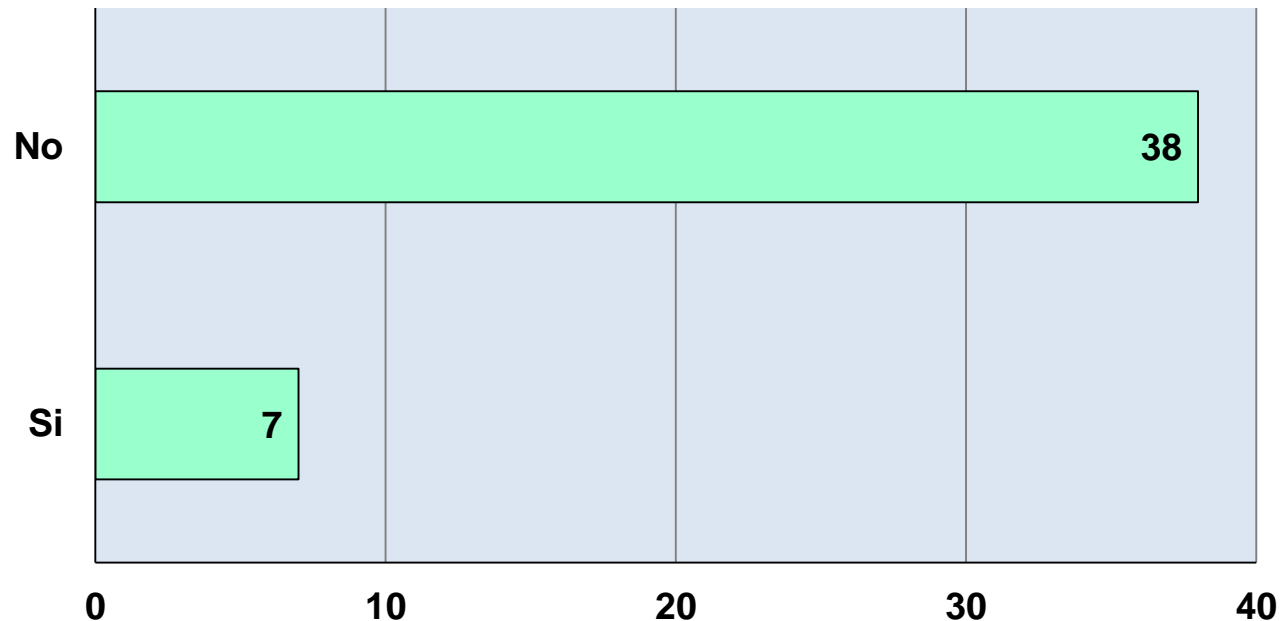
De acuerdo a las respuestas obtenidas de la encuesta, el 33% del personal de la DGFP cuenta se desempeña como Enlace u Homólogo.

### 11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2017



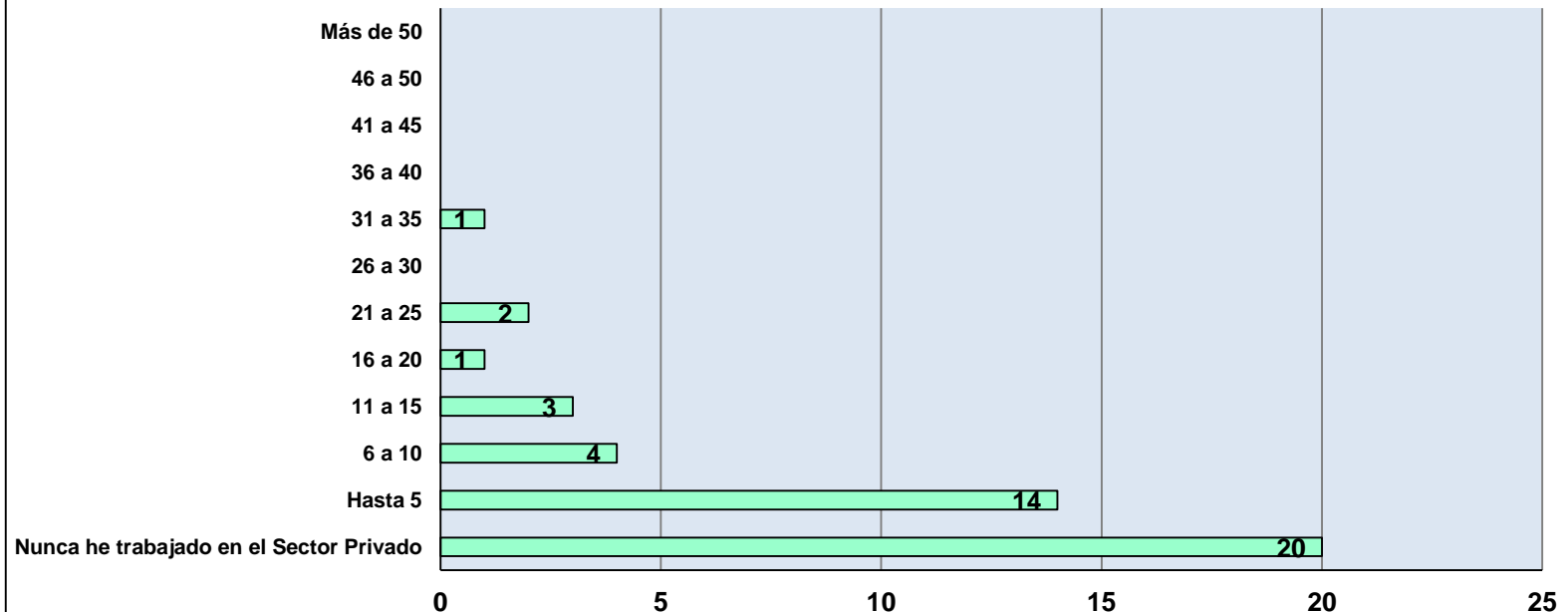
El 16% del personal de DGFP que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.

**13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2017**



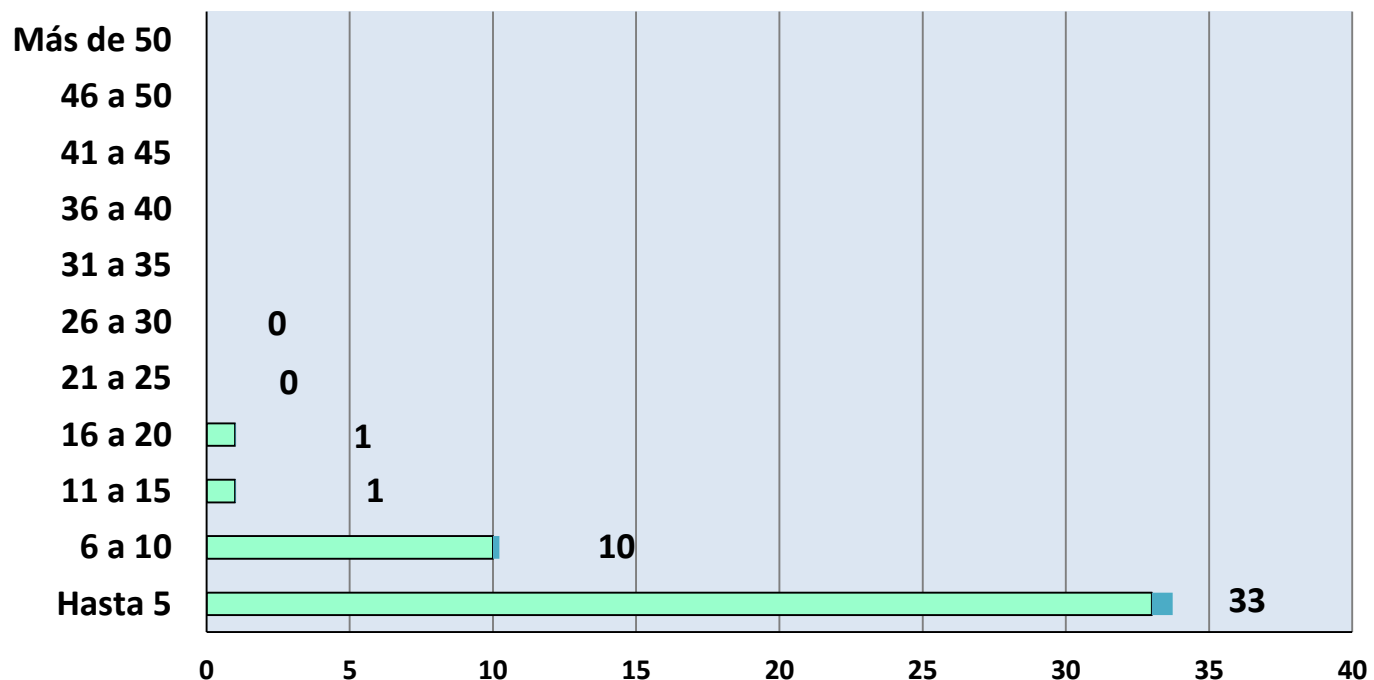
El 31% del personal de la DGFP cuenta con experiencia en el sector privado de hasta 5 años, con lo que se puede deducir que la Institución tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada. Cabe destacar que el 44% del personal, nunca ha trabajado en la Iniciativa Privada.

### 10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2017



Se puede observar que el 73% del personal de la DGFP que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que el 22% ha permanecido hasta 10 años en su puesto. El 5% restante ha tenido poca oportunidad de crecimiento profesional.

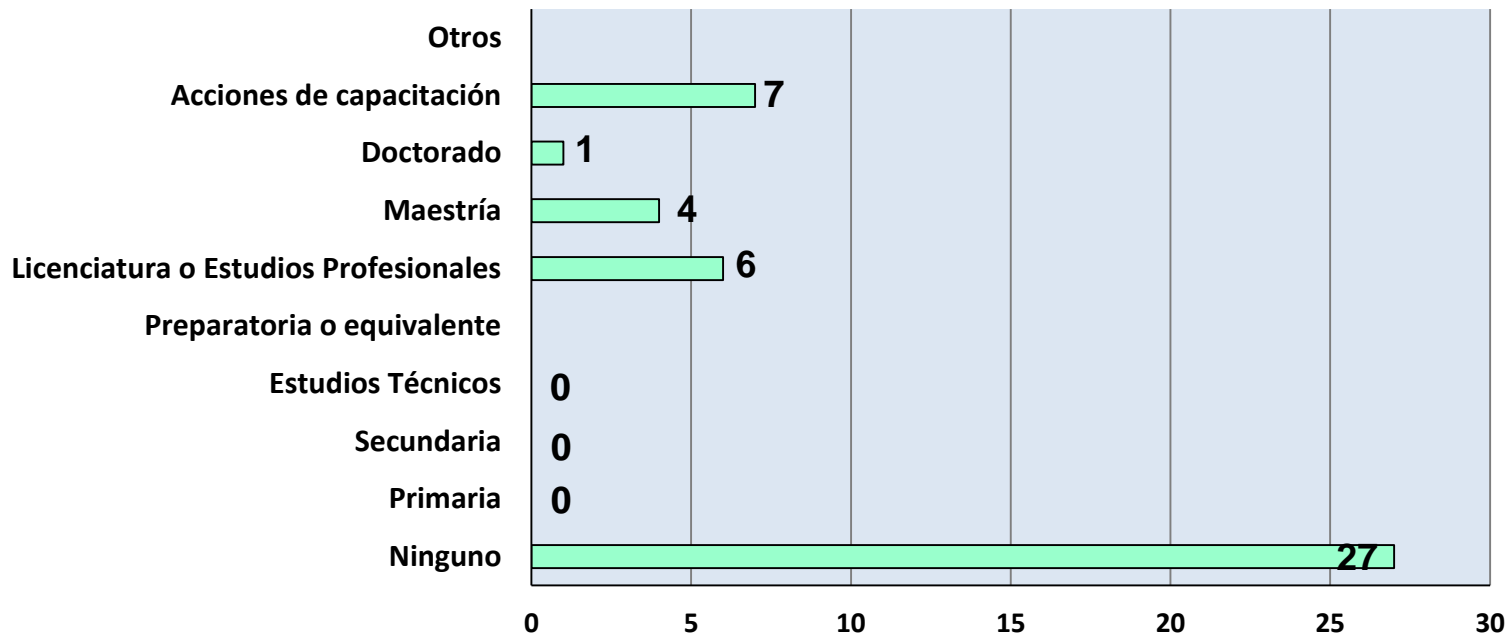
### 12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2017





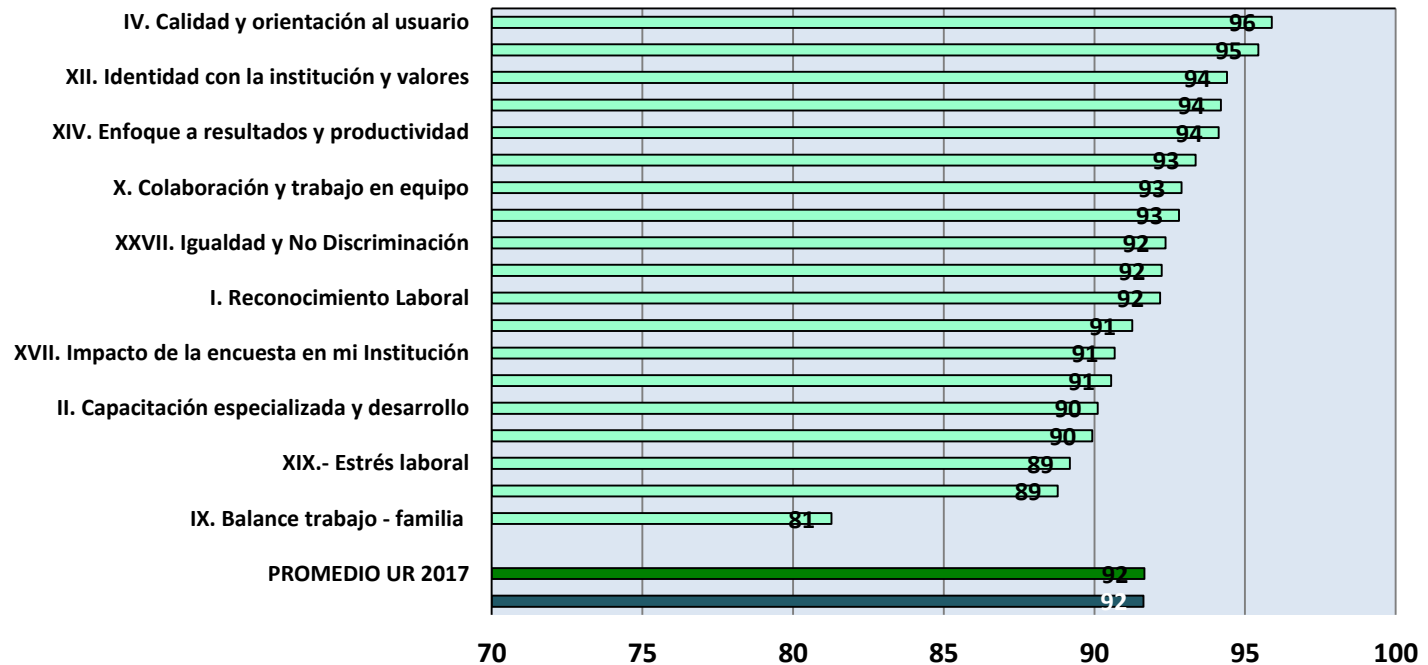
El 60% del personal evaluado y adscrito a la DGFP, actualmente no están realizando algún tipo de estudios. Únicamente el 16% del personal encuestado participa en acciones de capacitación, lo que muestra una ventana de oportunidad para la formación profesional.

### 8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2017



## **1.2. Resultado por Factores de mayor a menor**

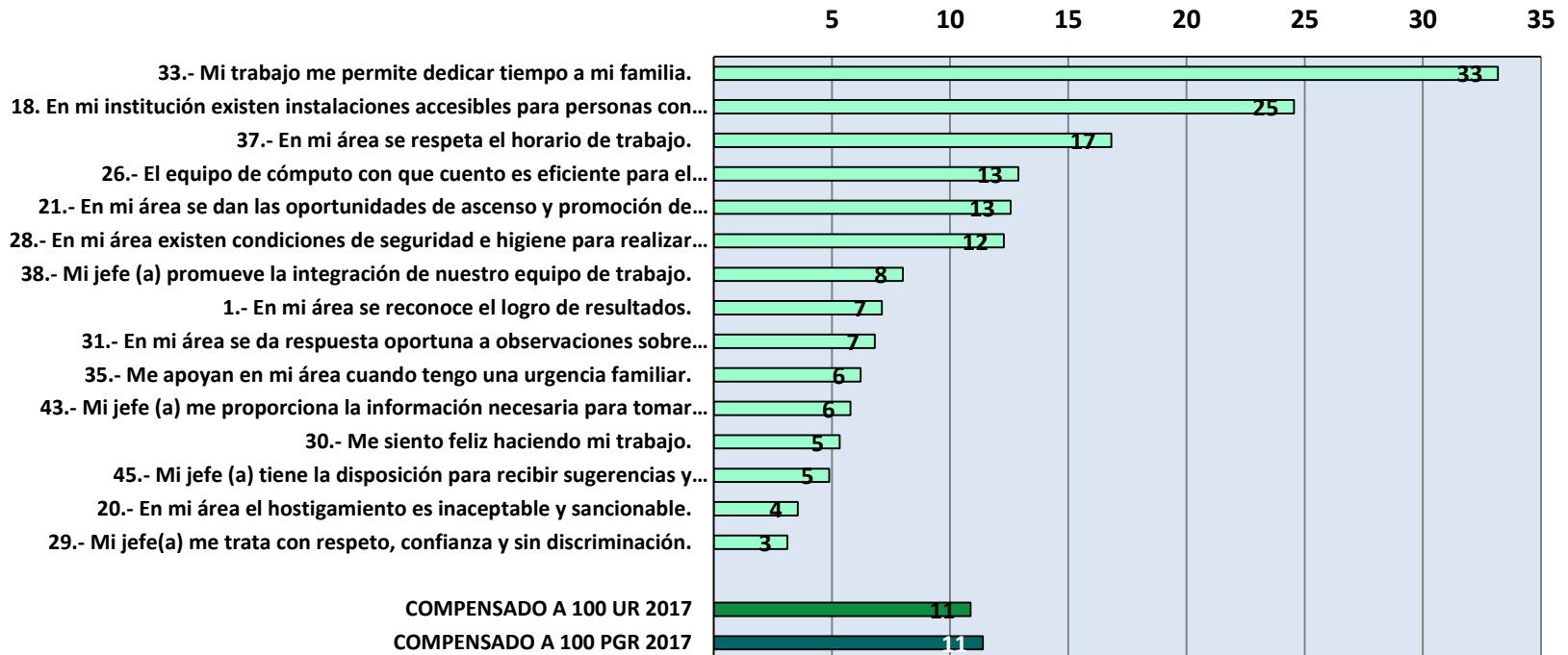
### FACTORES DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la DGFP que participaron en la encuesta, argumentan que en la Dirección General de Formación Profesional se esfuerzan por mejorar la calidad de los servicios, tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios; sin embargo, resaltan la importancia de diseñar acciones para lograr un equilibrio entre su vida familiar con la laboral.

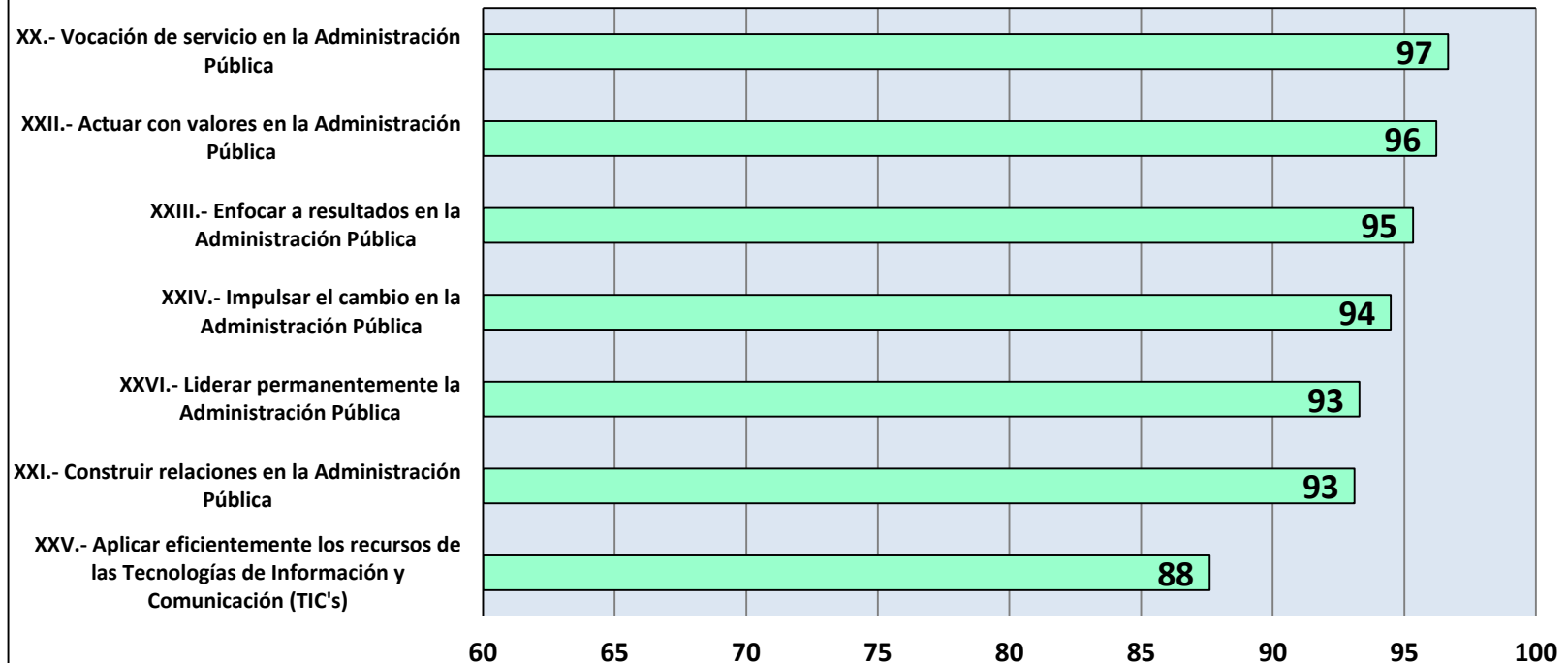
**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR**

UR / ECCO 2017



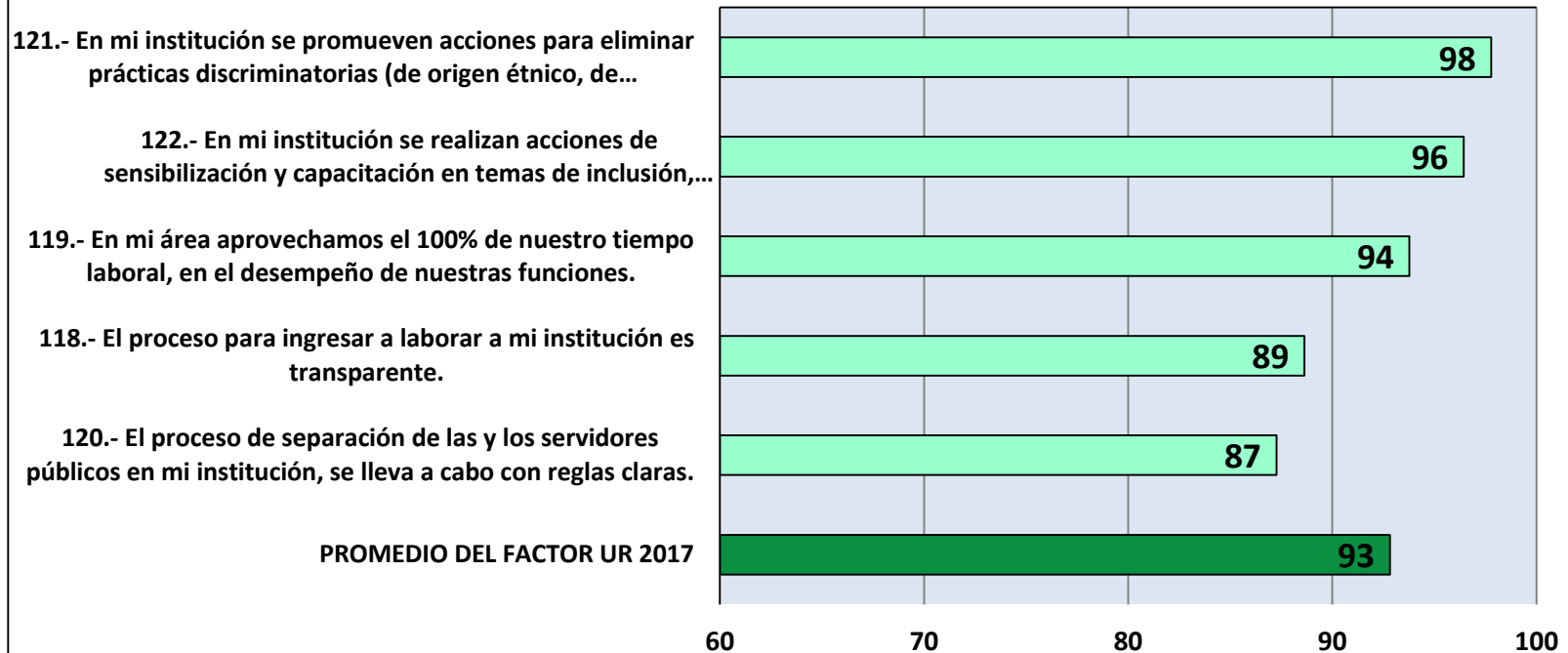
Como se representó en la gráfica anterior, existe una baja percepción en cuanto al balance trabajo-familia derivado de las largas jornadas laborales; además de mostrar el reactivo sobre el hostigamiento y el trato con respeto y confianza como dos de los mas bajos.

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



La gráfica refuerza la vocación e identidad que tiene el personal de la DGFP hacia la Administración Pública, y a la importancia de actuar con valores dentro de la misma; aunque por otra parte, se debe profundizar en el uso y aplicación de las TIC's para mejorar la calidad de los servicios.

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



En este factor se resaltan elementos como acciones de sensibilización, prácticas de igualdad, no discriminación y transparencia.

## **1.3. Fortalezas y Debilidades**

**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS  
 PGR / ECCO 2017**

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	100
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	98
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	97
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	97
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	97
VIII	29.- Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	97
I	4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).	96
IV	16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	96
V	20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	96

El personal de la DGFP se compromete a lograr cada vez mejores resultados en su área ya que conocen el impacto que este tiene dentro de la institución; además, entre los resultados más altos también es clara la percepción del respeto a los derechos humanos lo que ayuda a generar un mejor ambiente de trabajo entre todo el personal.



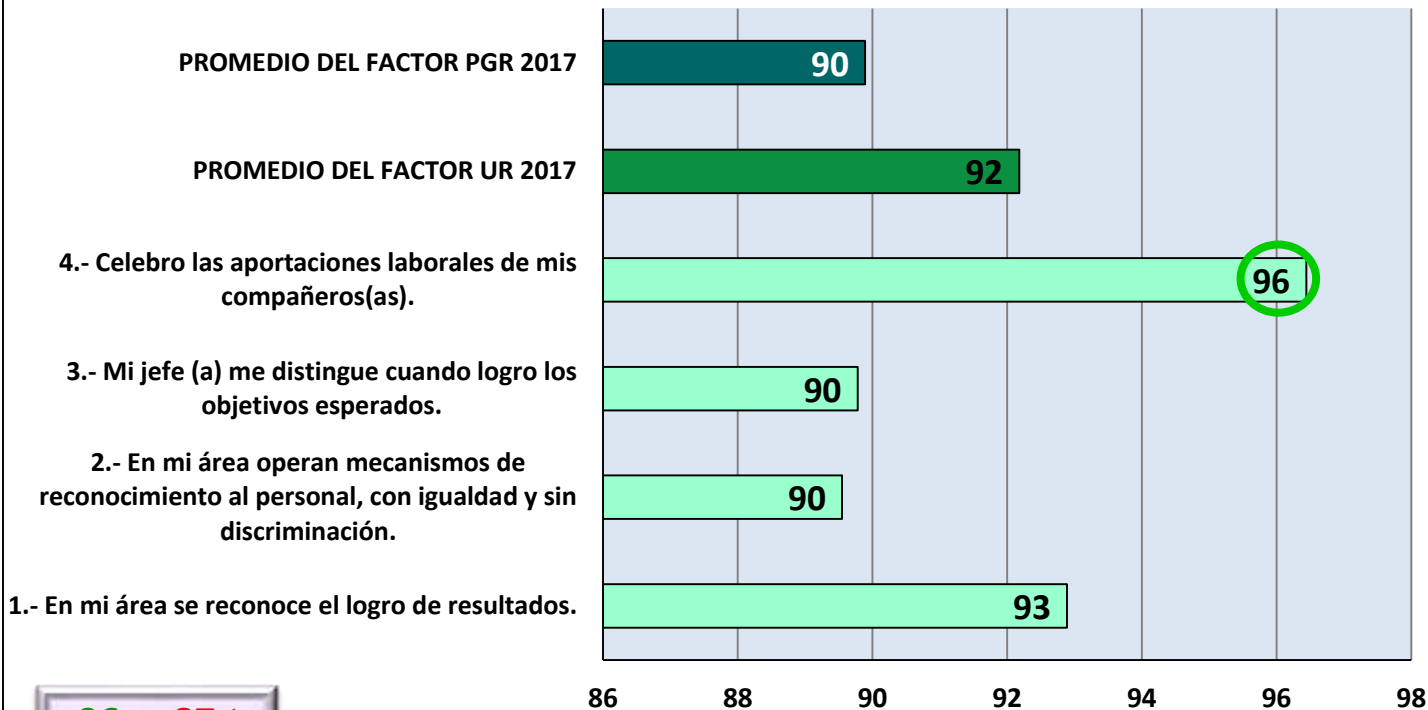
### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS UR / ECCO 2017

XII	47.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	87
IX	36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.	87
=	5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.	87
VII	27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.	87
XIV	60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.	86
XV	62.- Los procedimientos de mi área están actualizados.	86
IX	37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.	83
V	18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.	75
IX	34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	75
IX	33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.	67

El personal adscrito a la DGFP calificó con menor puntuación el reactivos referido a que si el trabajo le permite dedicar tiempo a su familia; cercano a este la calificación fue baja al reactivo relacionado con si la institución le informa sobre la prestación de guarderías y en semejantes condiciones, si en la institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad. Estos reactivos muestran un área de oportunidad para mejorar el desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos del área.

## **1.4. Factores de Clima y Cultura Organizacional**

**FACTOR 1. RECONOCIMIENTO LABORAL  
 UR / ECCO 2017**



96 ≥; 87 ≤

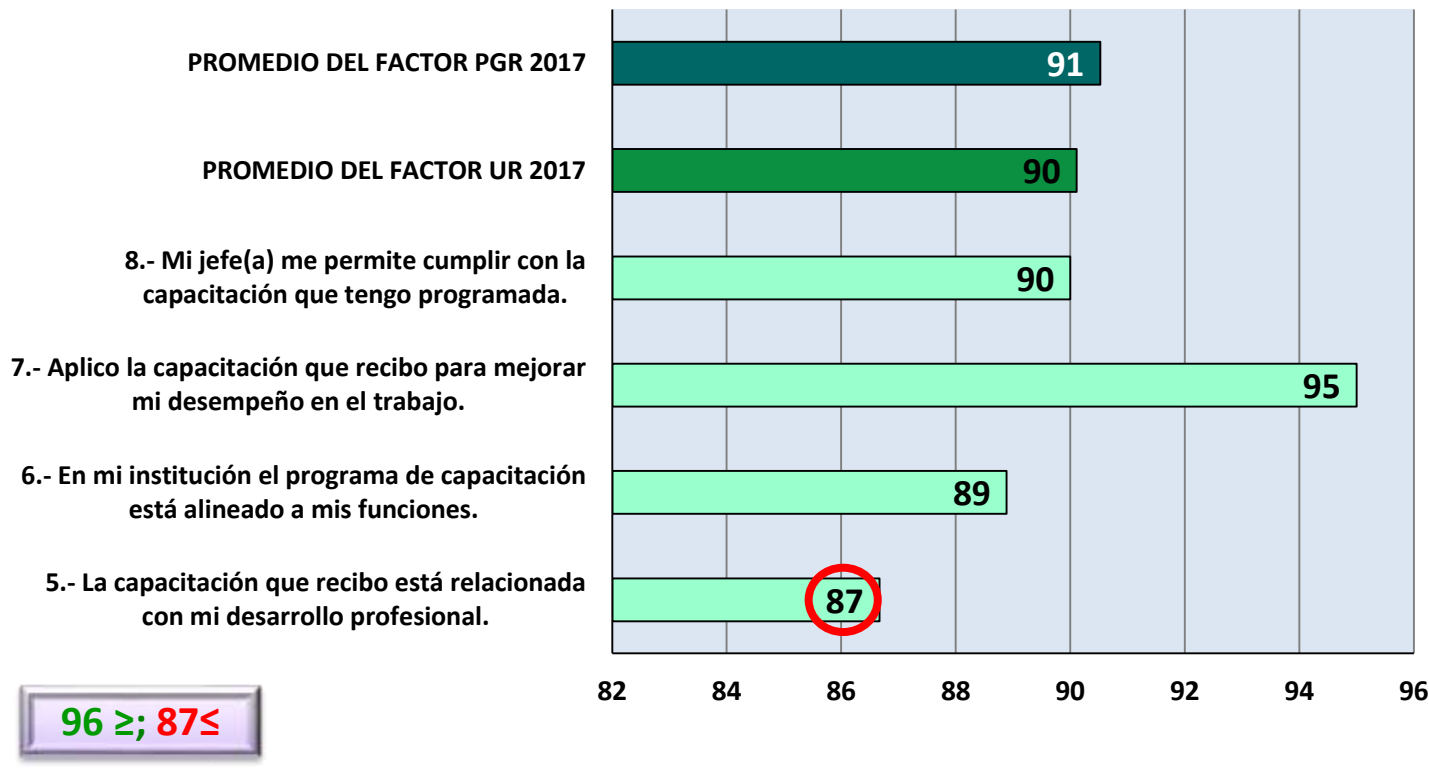
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

El **reconocimiento** que tienen las y los servidores públicos tanto por parte de sus compañeros como por su jefe (a)



La percepción que prevalece es que el personal de la DGFP reconoce y celebra los logros que obtienen sus demás compañeros y esto se convierte en un punto a favor de la Dirección ya que esto se ha visto reflejado en los mecanismos que cada una de las áreas ha implementado para aumentar el reconocimiento del personal. Por otro lado, el personal considera vigentes prácticas de igualdad y no discriminación, lo cual es un elemento importante para el buen funcionamiento de cada área.

**FACTOR 2. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO  
 UR / ECCO 2017**



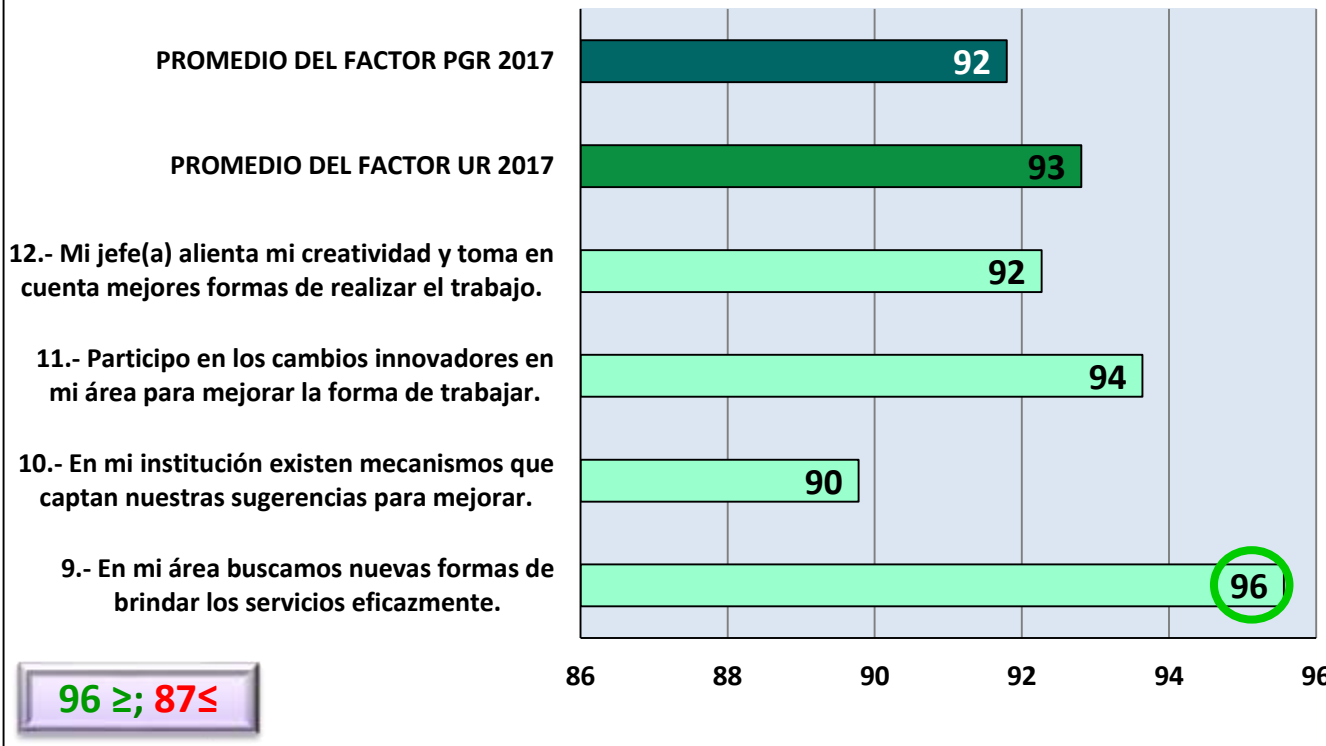
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

La capacitación que recibe el personal y cómo esta ayuda a mejorar su desempeño



Las y los servidores públicos de la DGFP perciben que, a pesar de que la capacitación que están recibiendo ayuda a mejorar su desempeño en el trabajo, no consideran que este relacionada con su desarrollo profesional.

**FACTOR 3. MEJORA Y CAMBIO  
 UR / ECCO 2017**



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

Si se toman en cuenta las **opiniones y sugerencias** de los servidores públicos para mejorar los resultados del trabajo



La percepción de las y los servidores públicos de la DGFP en este factor en general puede considerarse como aceptable, ya que los resultados no están alejados del rango más alto; uno de estos resultados fue que las consideraciones de los servidores públicos indican conformidad e inclusión para la toma de decisiones en busca de mejorar los resultados; así como también, que en las áreas se busca innovar para brindar servicios más eficientes.

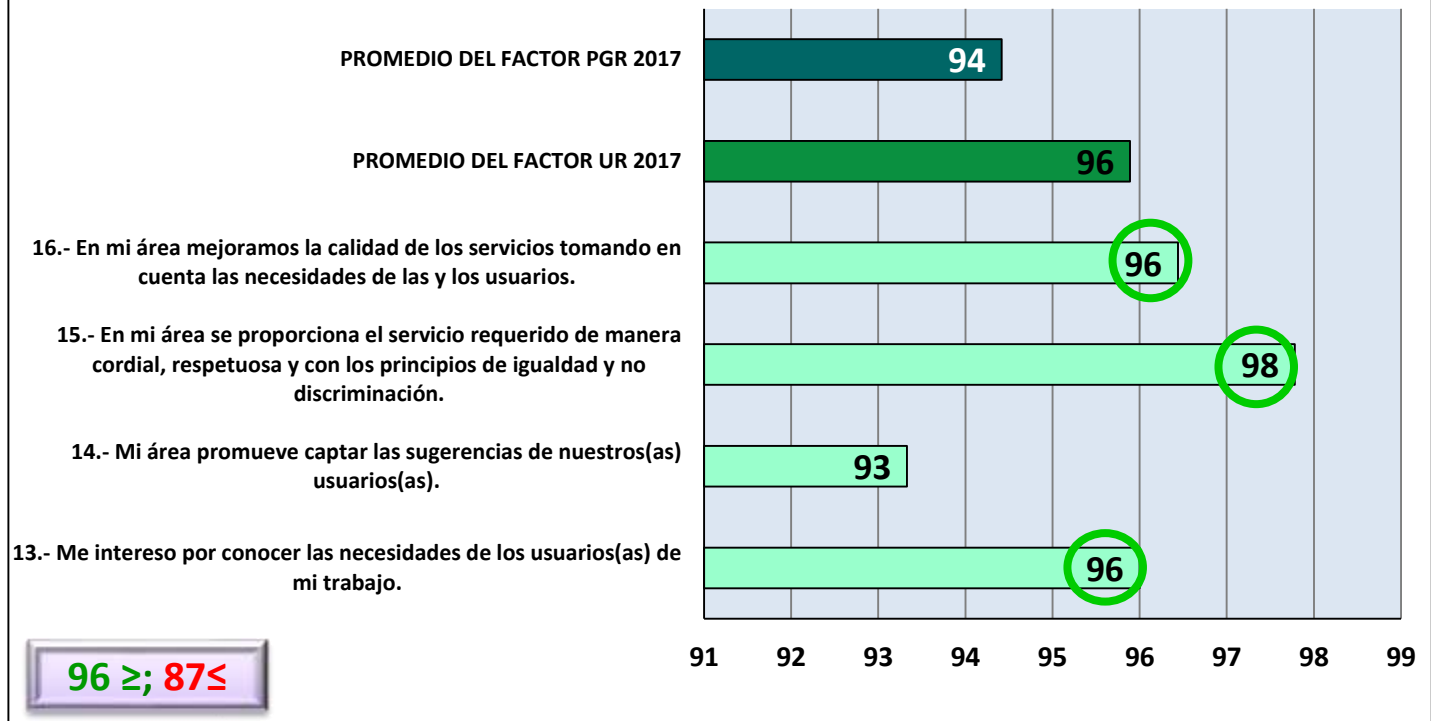
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el...

Interés que tienen para atender las sugerencias de los usuarios para mejorar la calidad de los servicios; así como también, profundizar en temas como el respeto y la igualdad.



96

**FACTOR 4. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO  
 UR / ECCO 2017**



96 ≥; 87 ≤

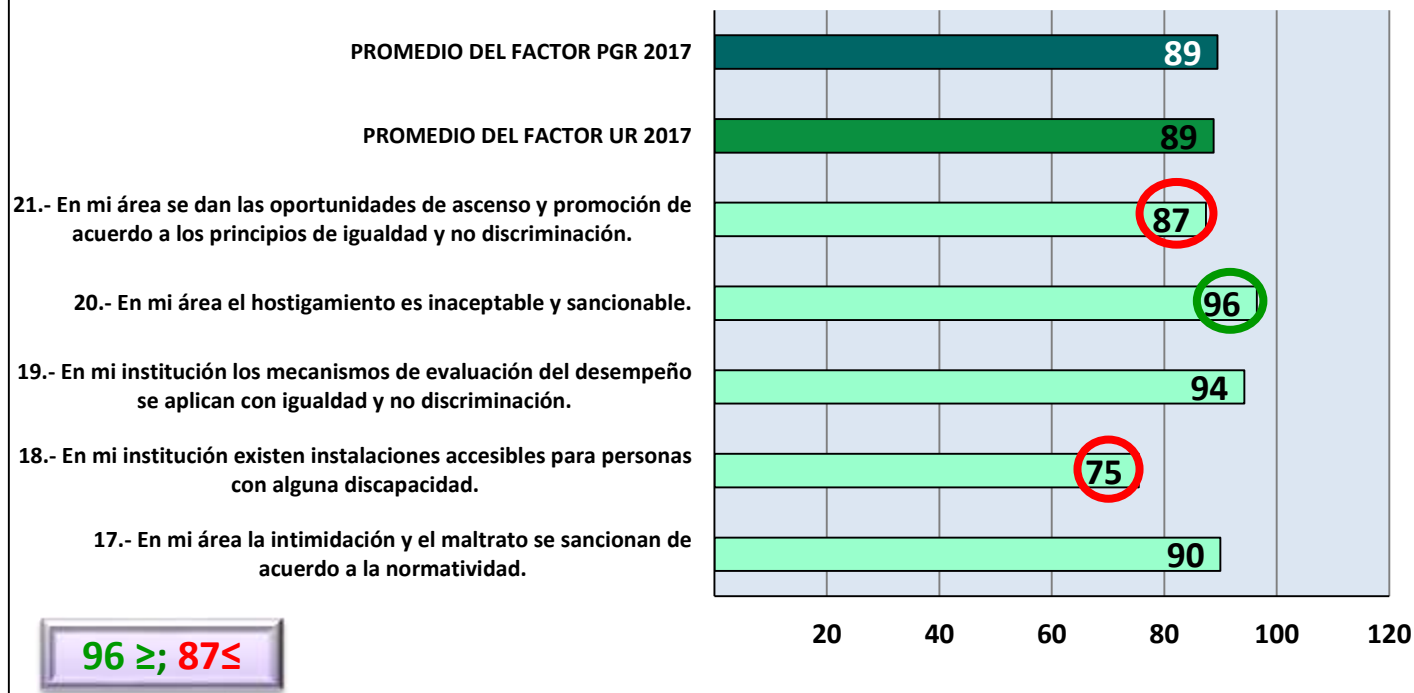
El personal de la DGFP que fue encuestado, percibe que la Institución se interesa en atender las sugerencias de las y los usuarios y promover acciones que ayuden a mejorar la calidad de los servicios que cada una de las áreas otorga. Este factor alcanzó una puntuación bastante elevada que ayuda a que, en ese sentido, sea considerada como eficiente.

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

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

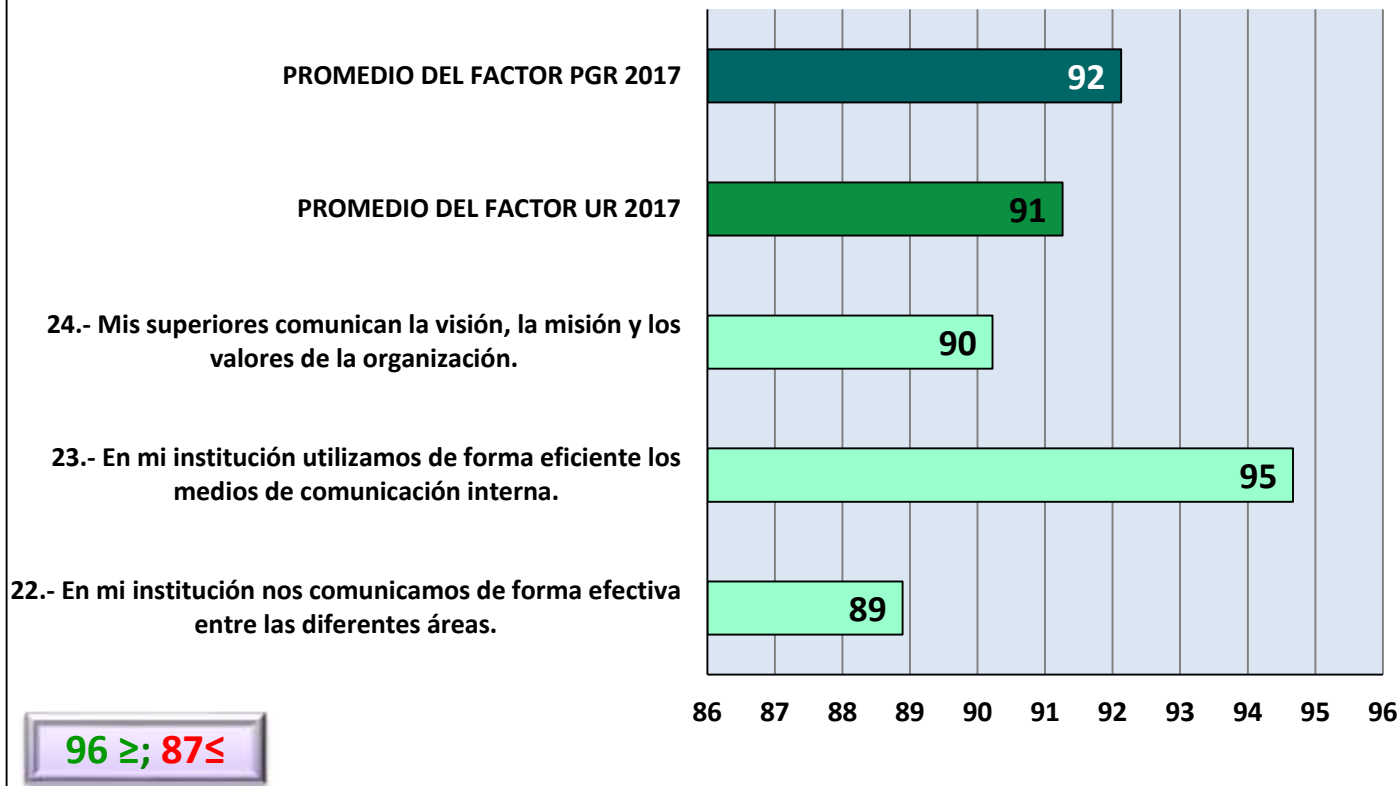


**FACTOR 5. EQUIDAD Y GÉNERO**  
**UR / ECCO 2017**



Los servidores públicos que expresaron su opinión determinaron al factor “Equidad y género” como uno de los puntos sobre los cuales se necesitan implementar acciones para aumentar la percepción, siendo los relacionados con los principios de igualdad los mas alarmantes.

### FACTOR 6. COMUNICACIÓN UR / ECCO 2017



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

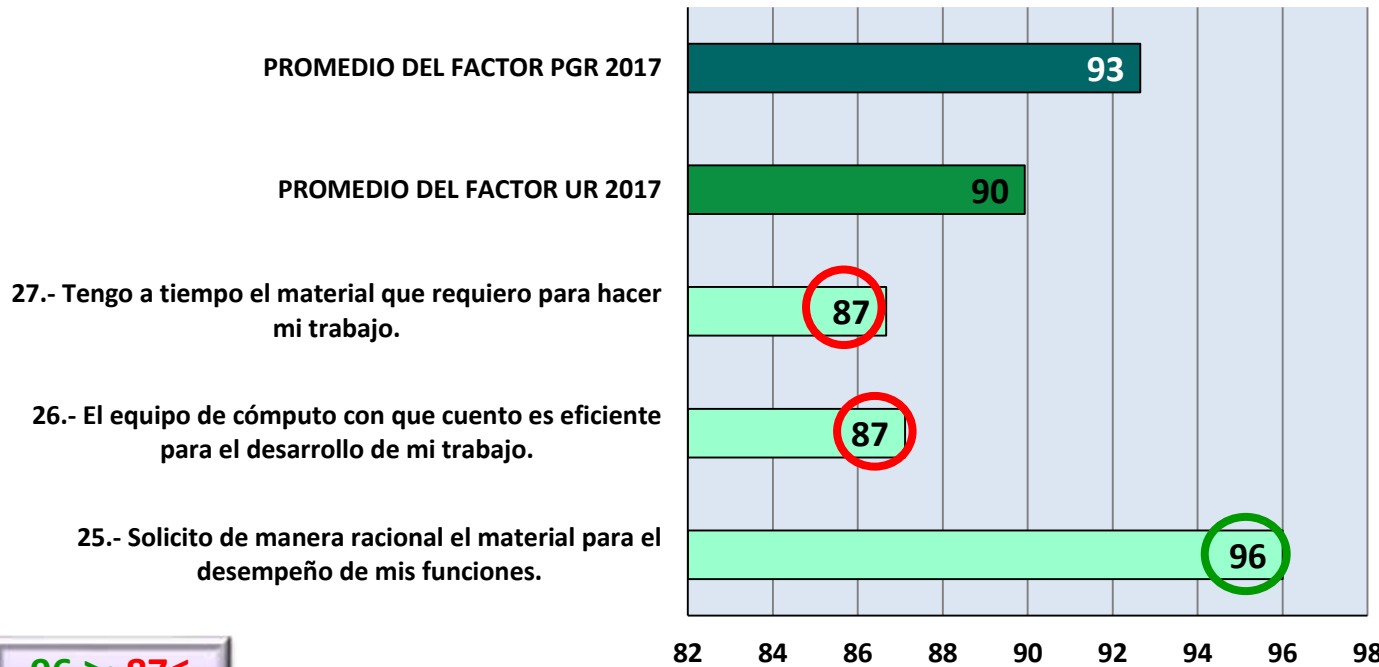
La **comunicación** que existe al interior de las áreas en relación a si ésta se lleva a cabo de la manera adecuada.



La percepción del personal de la DGFP en relación a la comunicación es medianamente aceptable, ya que consideran que tanto los medios de comunicación en a Institución como entre un área y otra se lleva a cabo de forma efectiva.



**FACTOR 7. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS  
 UR / ECCO 2017**



96 ≥; 87 ≤

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

Los recursos que necesitan para desempeñar sus funciones, con base a si estos **se obtienen a tiempo**, las **condiciones** en las que se encuentran y si este es utilizado de manera **racional** por parte del personal



Los resultados que refleja la DGFP en este factor muestra una baja percepción por parte de los servidores públicos sobre todo en el tiempo que se tarda en recibir el material que necesita para realizar su trabajo, y otro de ellos, relacionado con la calidad del equipo de cómputo. Estos dos son elementos sobre los cuales habrá que diseñar estrategias que ayuden a mejorar la opinión del personal.

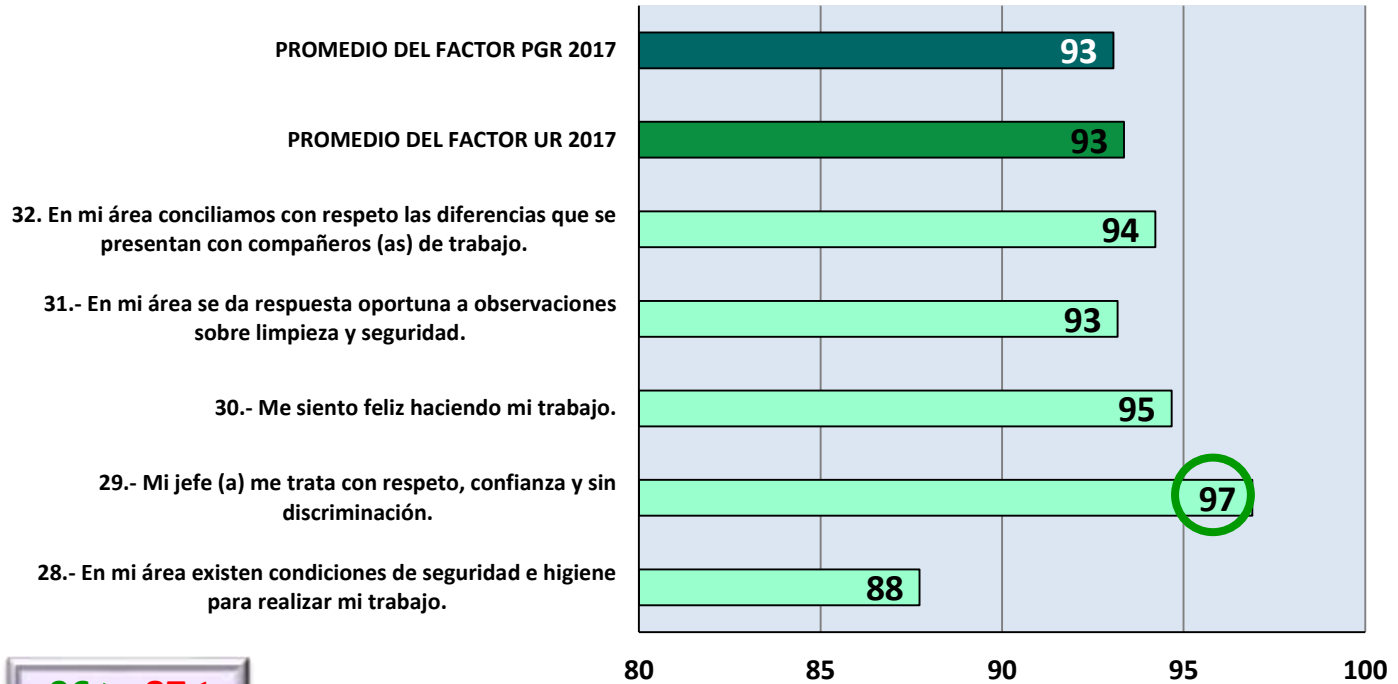
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

La forma en que se ejercen valores como el **respeto y la confianza**, y sobre si las condiciones bajo las cuales se encuentran laborando son las adecuadas.



93

**FACTOR 8. CALIDAD DE VIDA LABORAL  
 UR / ECCO 2017**



96 ≥; 87 ≤

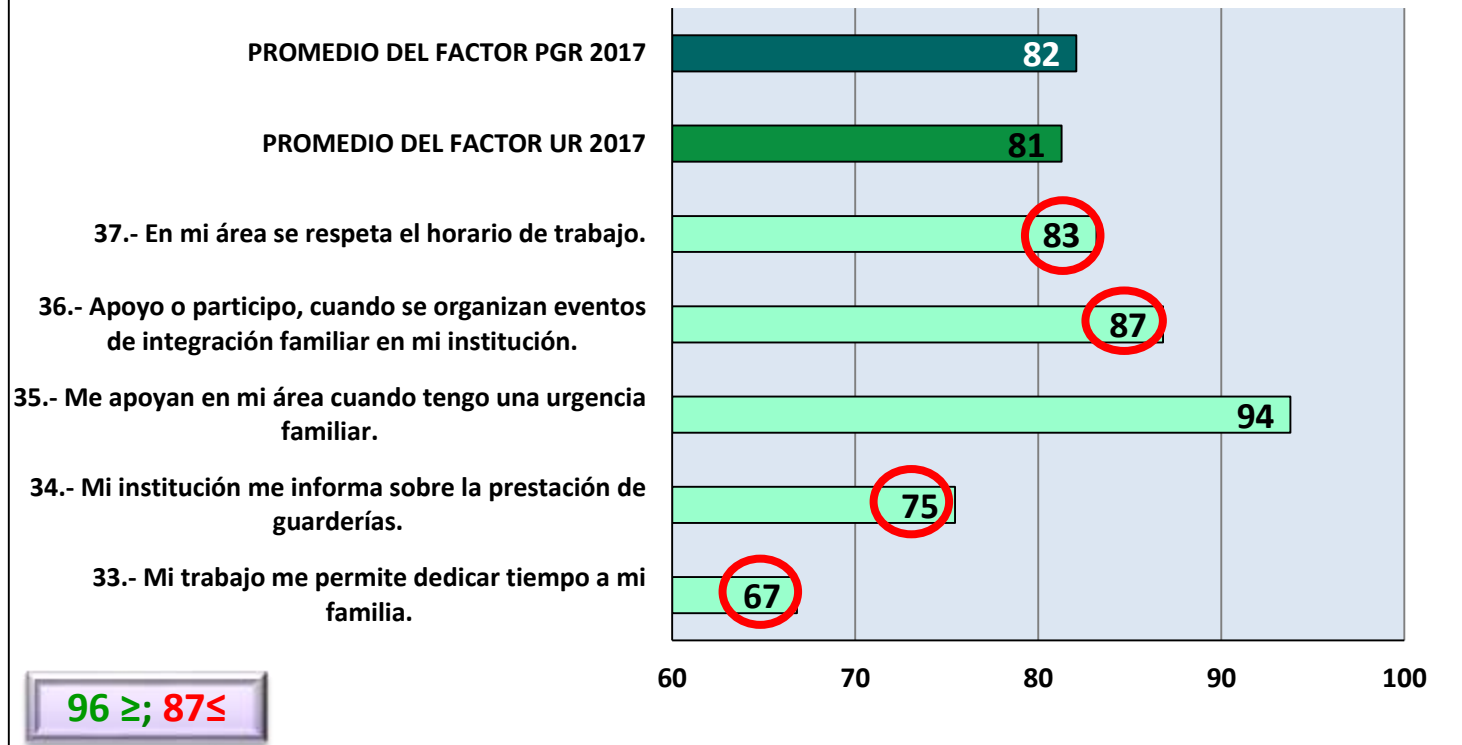
El resultado de este factor muestra que el personal considera que trabajo lo realiza bajo un ambiente de respeto, confianza y no discriminación, el cual es un punto que tiene relación con alguno de los factores que anteriormente había sido mencionado; también, los resultados arrojan que en cuanto a seguridad e higiene las áreas se encuentran en buenas condiciones para desempeñar cada una de las funciones.

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

El equilibrio entre la vida laboral y personal de los servidores públicos



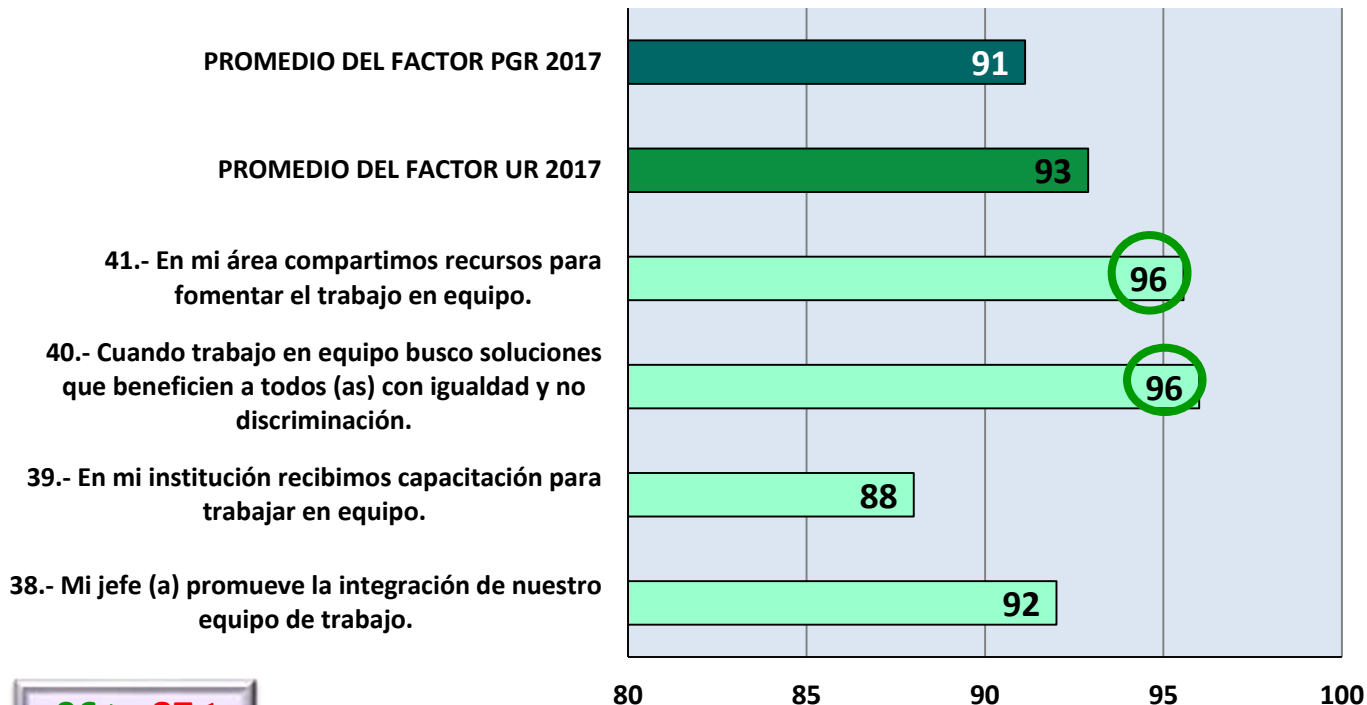
**FACTOR 9. BALANCE TRABAJO - FAMILIA**  
 UR / ECCO 2017



96 ≥; 87 ≤

En el factor “Balance trabajo – familia” se tienen que intensificar las acciones que ayuden a elevar la percepción del personal ya que, los resultados indican que las jornadas de trabajo no permiten dedicar tiempo a las cuestiones familiares; además, falta mayor difusión sobre la prestación de guarderías para que con ello se logre el equilibrio buscado.

**FACTOR 10. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO  
UR / ECCO 2017**



96 ≥; 87 ≤

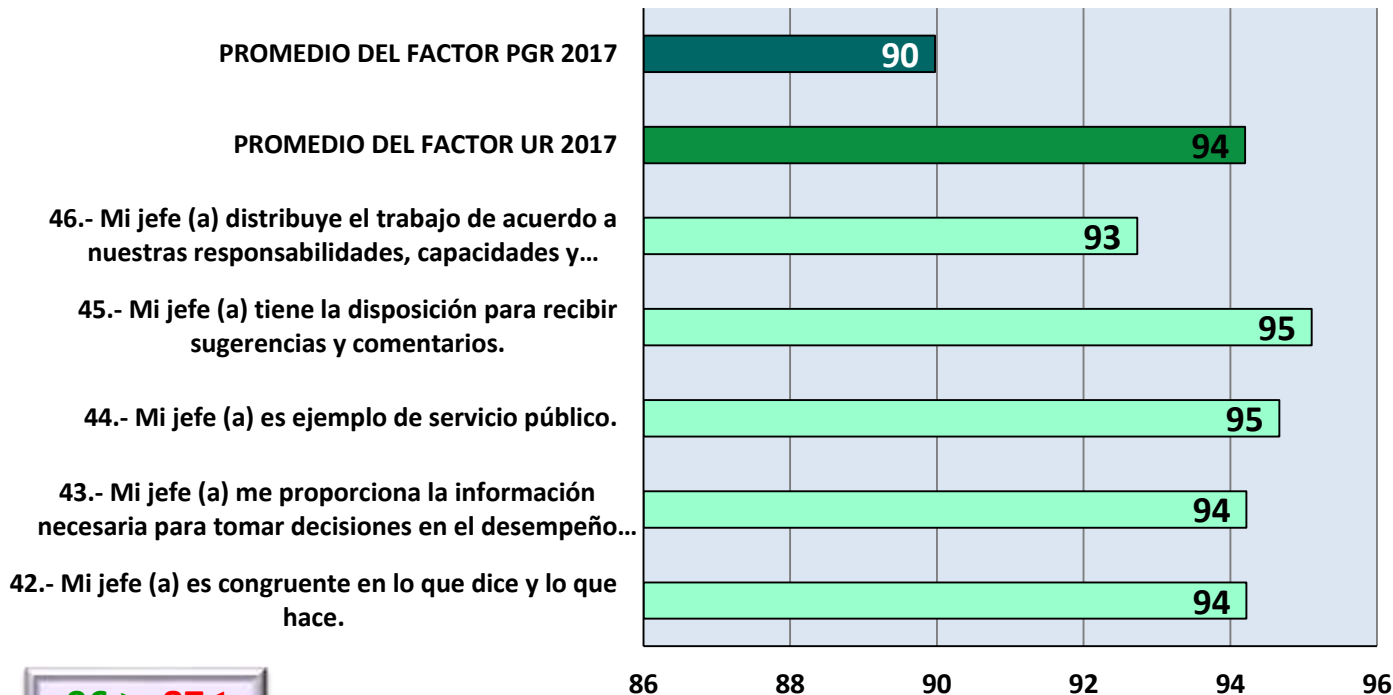
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

La integración de todos y todas en cada una de las actividades fomentando el **trabajo en equipo y la igualdad** entre el personal



En general se tiene una buena percepción sobre el trabajo en equipo que ayuda a lograr un buen ambiente de trabajo y fomenta la unidad entre el personal.

**FACTOR 11. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN  
 UR / ECCO 2017**



96 ≥; 87 ≤

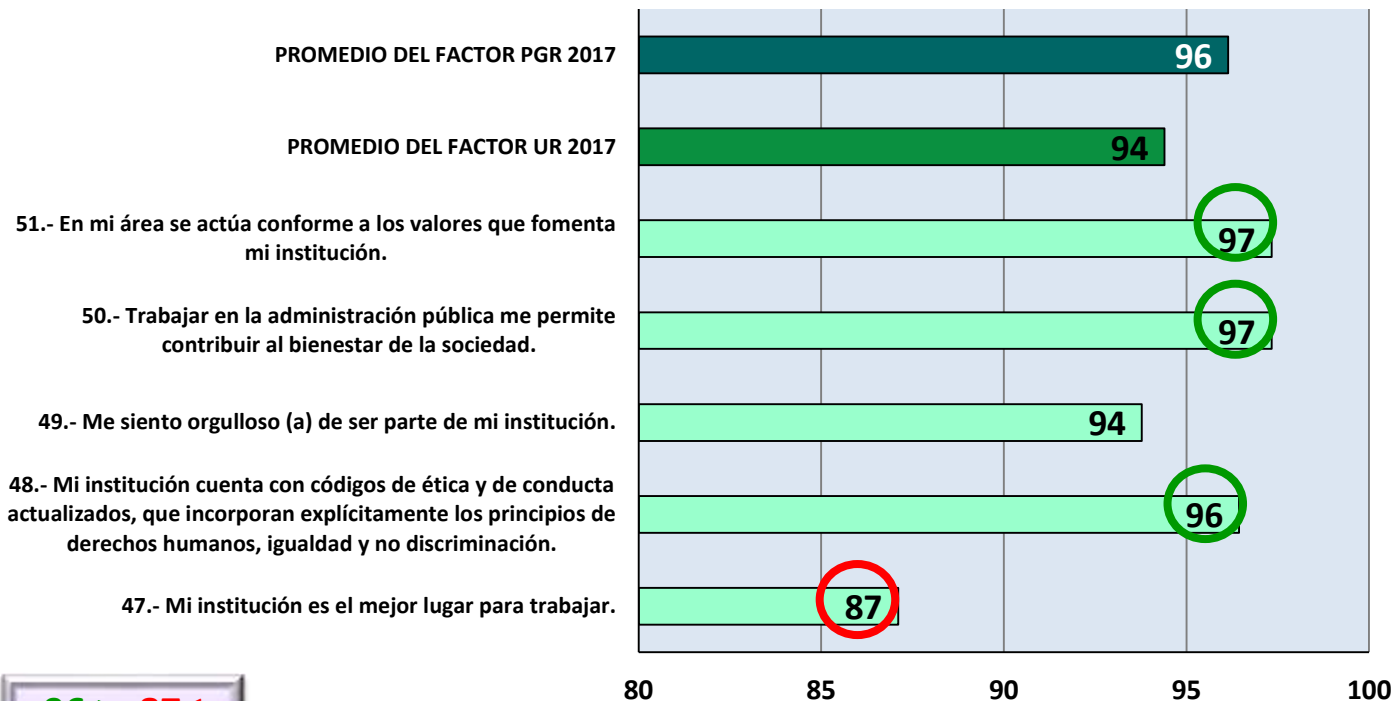
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

El liderazgo del jefe(a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.



La gráfica muestra resultados favorables para el desempeño de los jefes (as) en cada una de las áreas, desarrollando su trabajo con profesionalismo y considerados como ejemplos de servidores públicos aptos para tomar decisiones.

**FACTOR 12. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES  
 UR / ECCO 2017**



96 ≥; 87 ≤

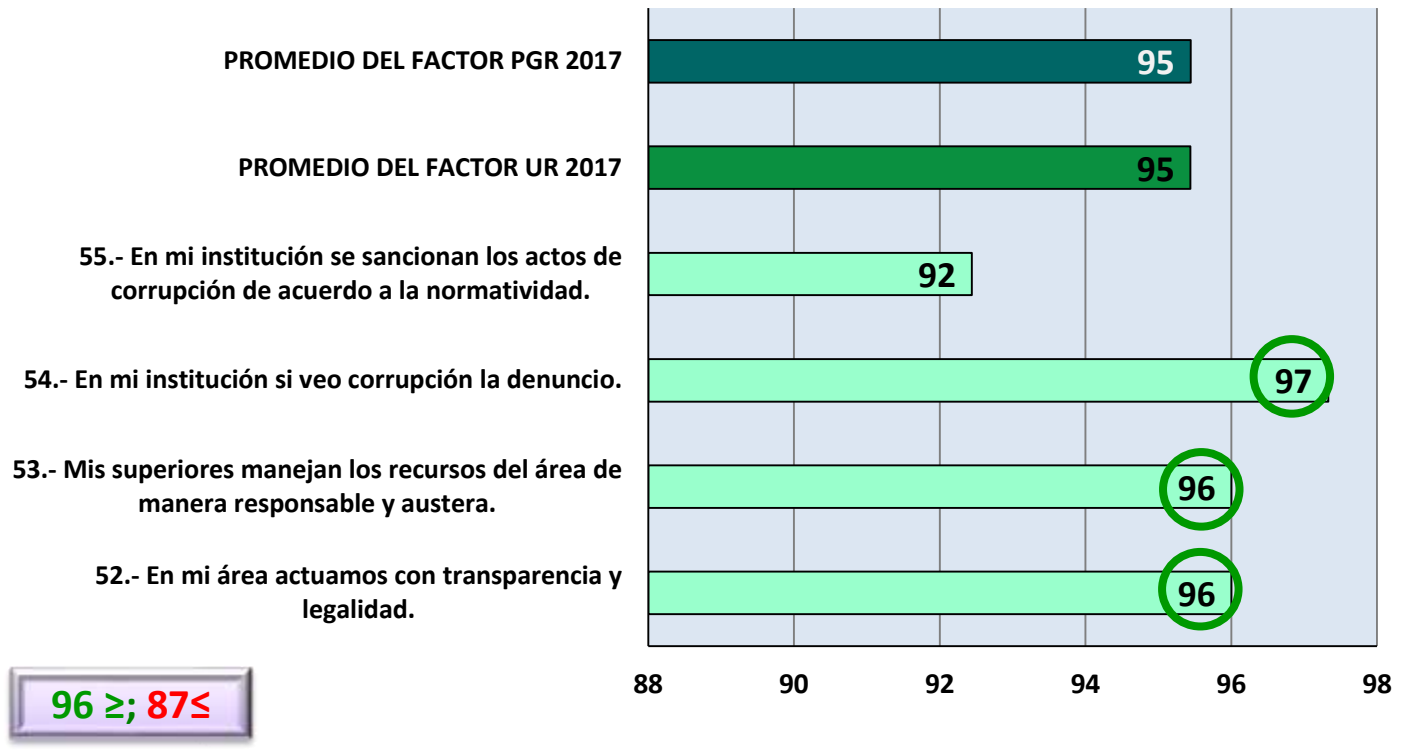
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

La **congruencia** entre los valores de la institución y los que se practican dentro de la misma; así como también la **identificación** que siente el personal por la Institución



El personal de la DGFP califica de aceptable los valores que se fomentan en la Institución, además de sentirse orgullosos y plenamente identificados al trabajar como servidores públicos ya que ayudan a contribuir con el bienestar de la sociedad; así como también, se rige bajo códigos de ética y algunos valores que fueron desglosados en factores que se mencionaron anteriormente.

**FACTOR 13. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN  
UR / ECCO 2017**



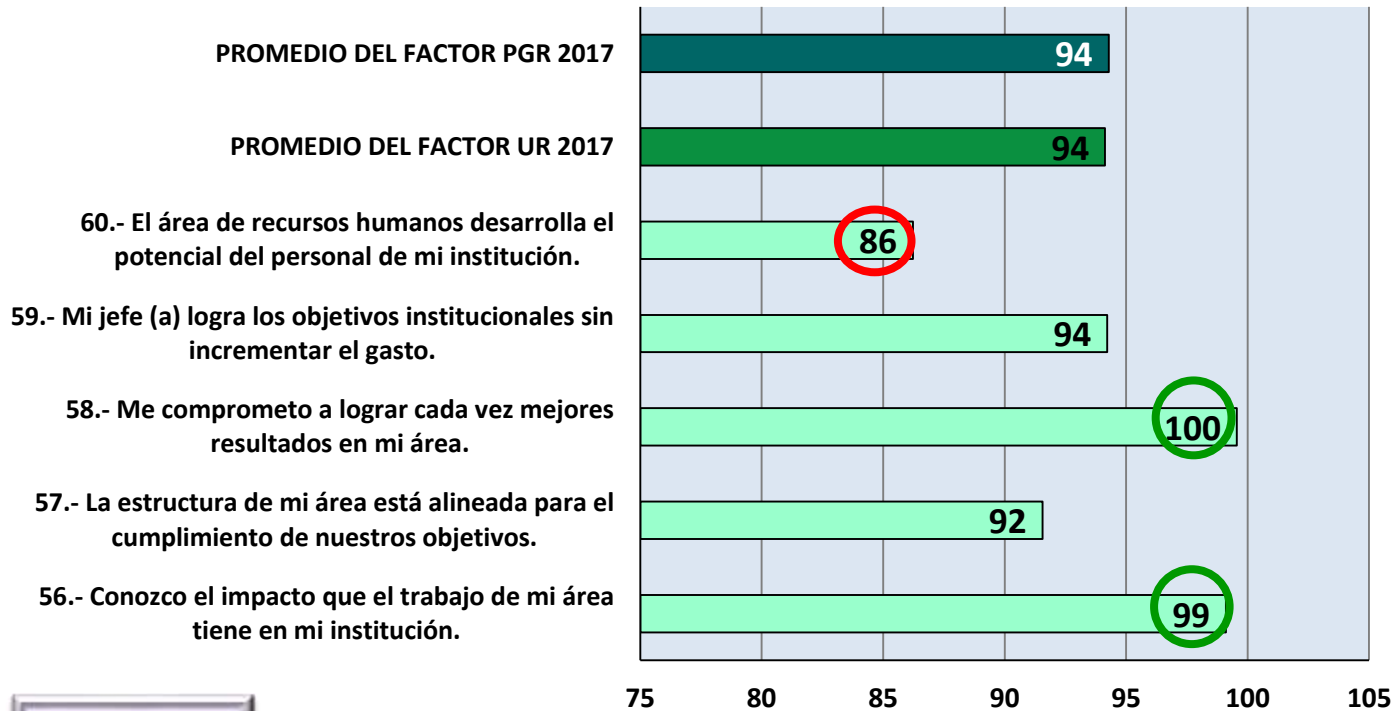
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

Si las acciones se realizan dentro del marco de la **legalidad** y las que se llevan a cabo cuando se rompe con este principio



Las y los servidores públicos de la DGFP argumentan que se dedican a trabajar con transparencia y bajo el marco de la legalidad, y perciben que en la Institución los actos de corrupción deben ser sancionados, es por ello que una puntuación de las personas encuestadas respondió que si es testigo de esto lo conveniente es denunciarlo.

**FACTOR 14. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD  
 UR / ECCO 2017**



96 ≥; 87 ≤

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

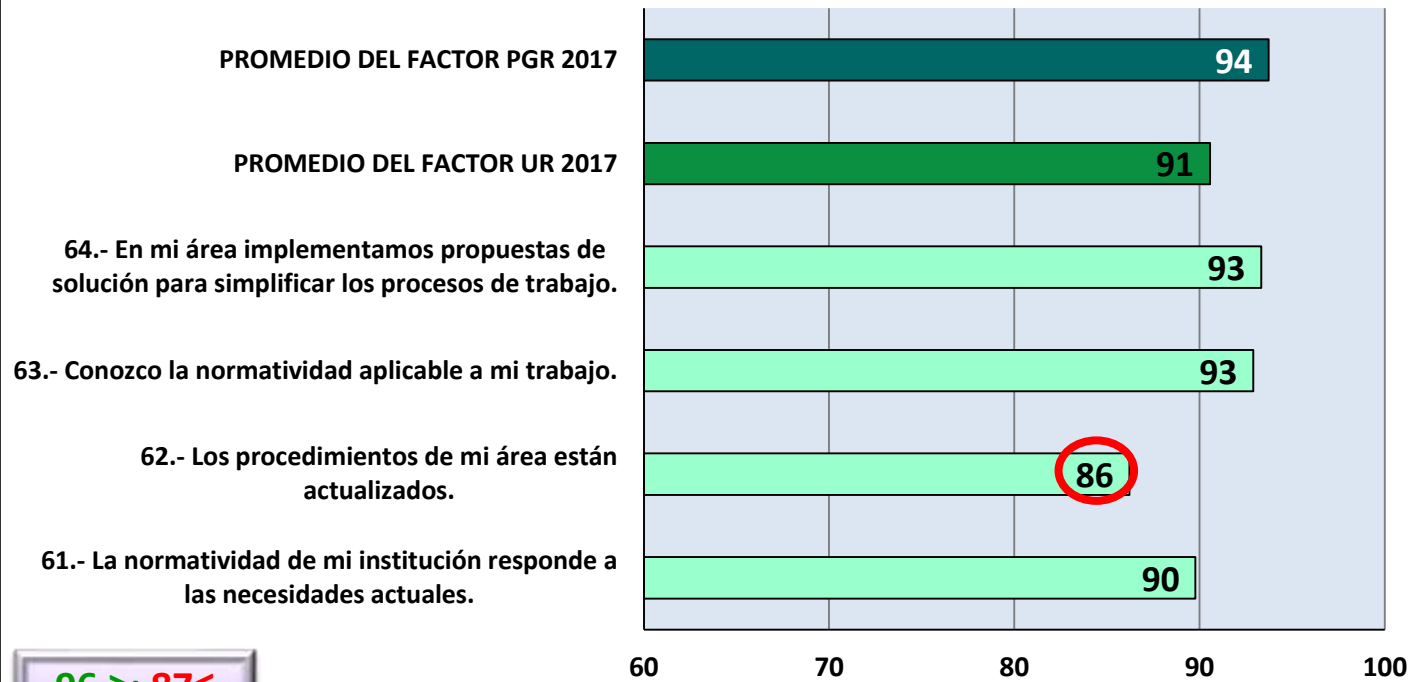
El alcance de los objetivos del personal



El resultado de este factor revela el compromiso del personal por alcanzar los mejores resultados en sus áreas, esto puede llevarse a cabo porque las estructuras de las mismas están alineadas para ayudar a cumplir los objetivos, lo que impulsa al personal a seguir esforzándose para aumentar el potencial de la Institución.



**FACTOR 15. NORMATIVIDAD Y PROCESOS  
 UR / ECCO 2017**



96 ≥; 87 ≤

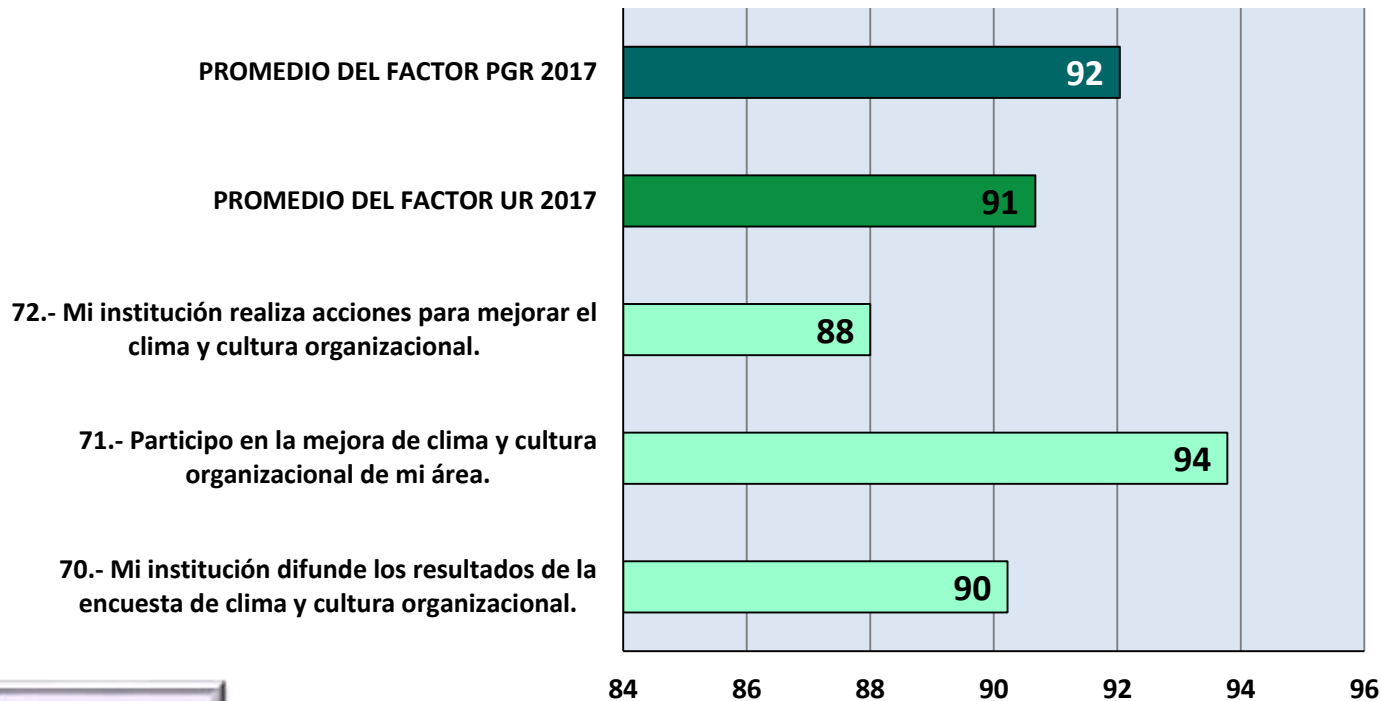
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

Las normas existentes en el lugar de trabajo para ayudar al buen comportamiento del personal



El personal de la DGFP que fue encuestado, califica con puntuación alta que en su área de trabajo se implementan propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo, además de conocer la normatividad aplicada al mismo. Pero un punto sobre el cual es importante diseñar una práctica tiene que ver con la actualización de los procedimientos, ya que el personal encuestado ubica que estos están desfasados del tiempo.

### FACTOR 17. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN UR / ECCO 2017



96 ≥; 87 ≤

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

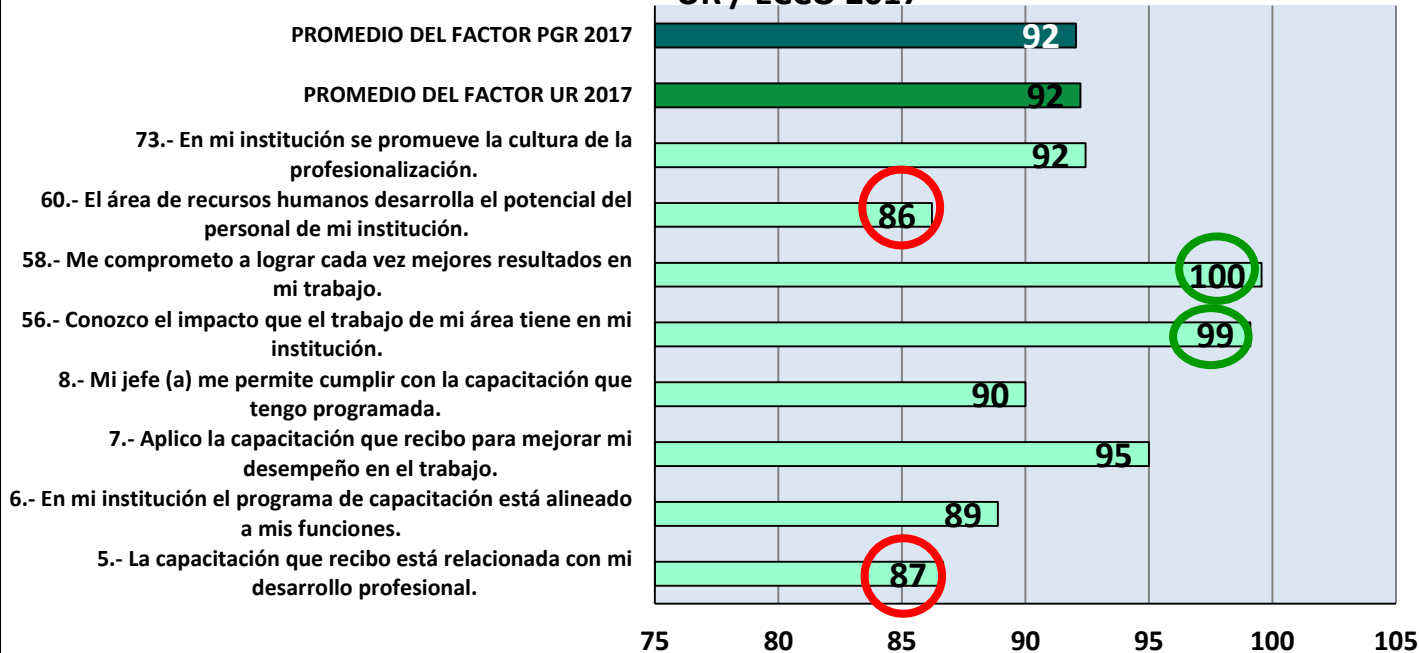
El instrumento aplicado entre el personal de la DGFP y la difusión de sus resultados



El esquema muestra resultados favorables en cuanto al impacto de esta encuesta al interior de la Institución. Reforzando la participación del personal y la importancia que tiene su opinión para atender sus necesidades.

**FACTOR 18. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 FEDERAL**

UR / ECCO 2017



96 ≥; 87 ≤

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

El desarrollo del potencial del personal para cumplir con los objetivos planteados, obtener la **capacitación** para fortalecer las debilidades y desempeñar su trabajo de la mejor manera

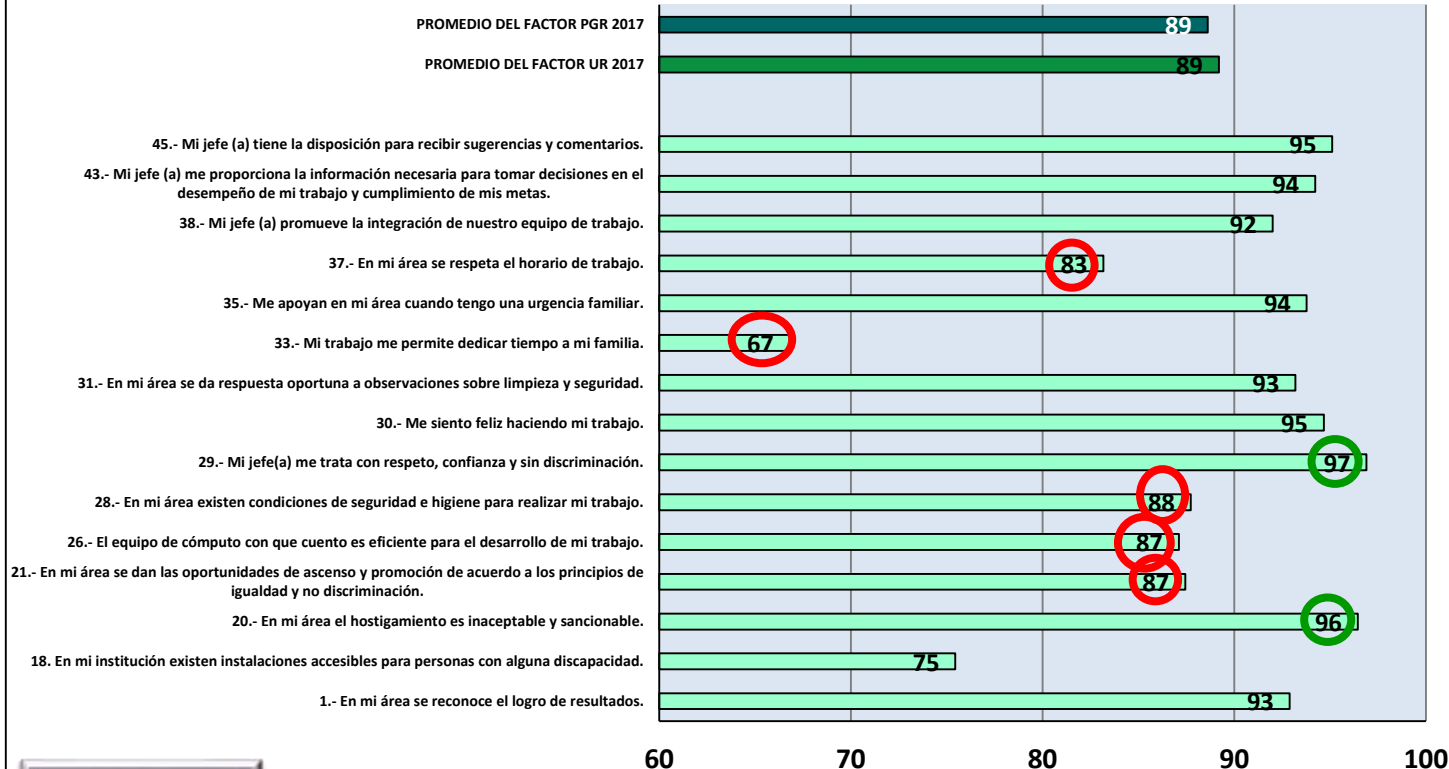


92

El resultado de este factor muestra que el personal considera que en su Institución se promueve la cultura de la profesionalización, otorgándole una calificación alta a este elemento, además de reforzar el compromiso que tiene para desempeñar su trabajo de manera adecuada. Sin embargo, dos reactivos sobre los que se deben diseñar practicas están enfocados a la capacitación que el personal recibe para que exista congruencia entre esta y su desarrollo profesional; así como también el potencial que impulsa el área de recursos humanos de la Institución.

# **1.5. Factor Fractal de Clima y Cultura Organizacional**

**FACTOR 19. ESTRÉS LABORAL  
 UR / ECCO 2017**



96 ≥; 87 ≤

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

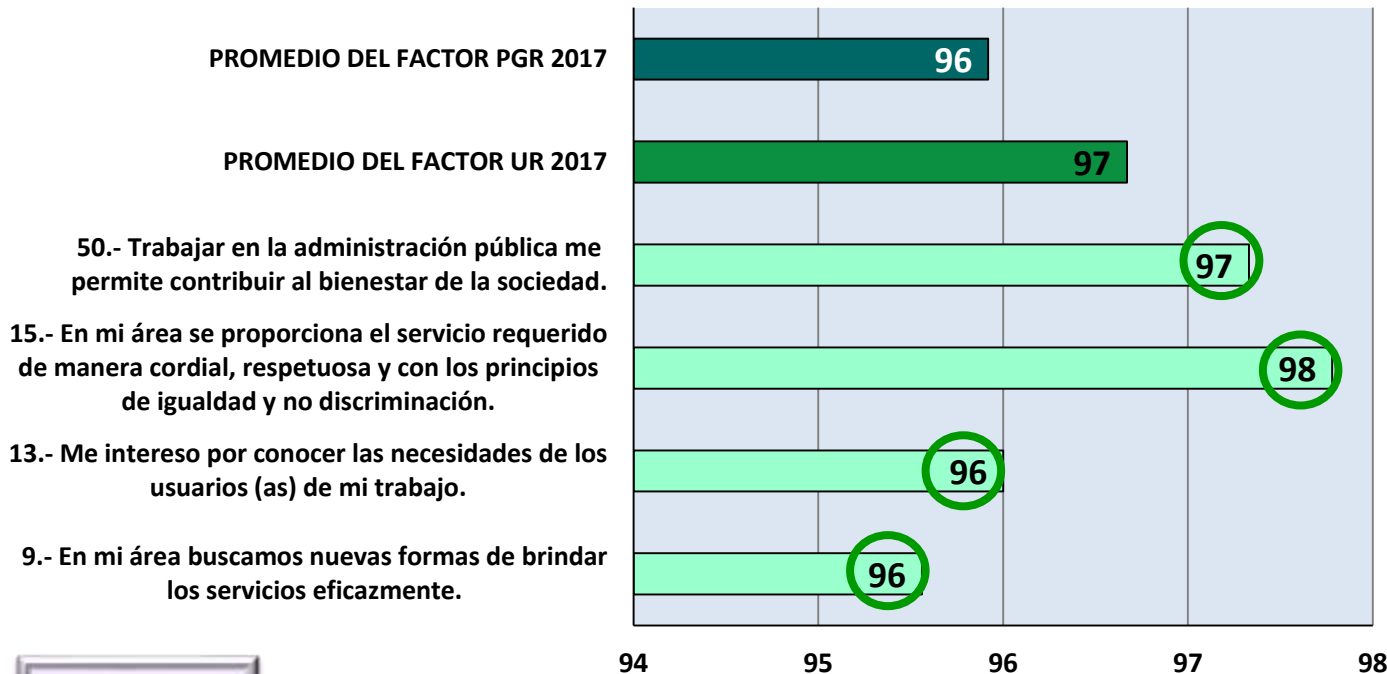
El tiempo de trabajo y el ambiente de este relacionado con temas de la vida personal de los servidores públicos



La percepción que prevalece es que entre el personal de la DGFP no existe un buen equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, ya que han determinado que los horarios de trabajo no se respetan y por ende, se dificulta dedicar tiempo a la familia.

## 1.6. Factores Fractales de Competencias

**FACTOR 20. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UR / ECCO 2017**



96 ≥; 87 ≤

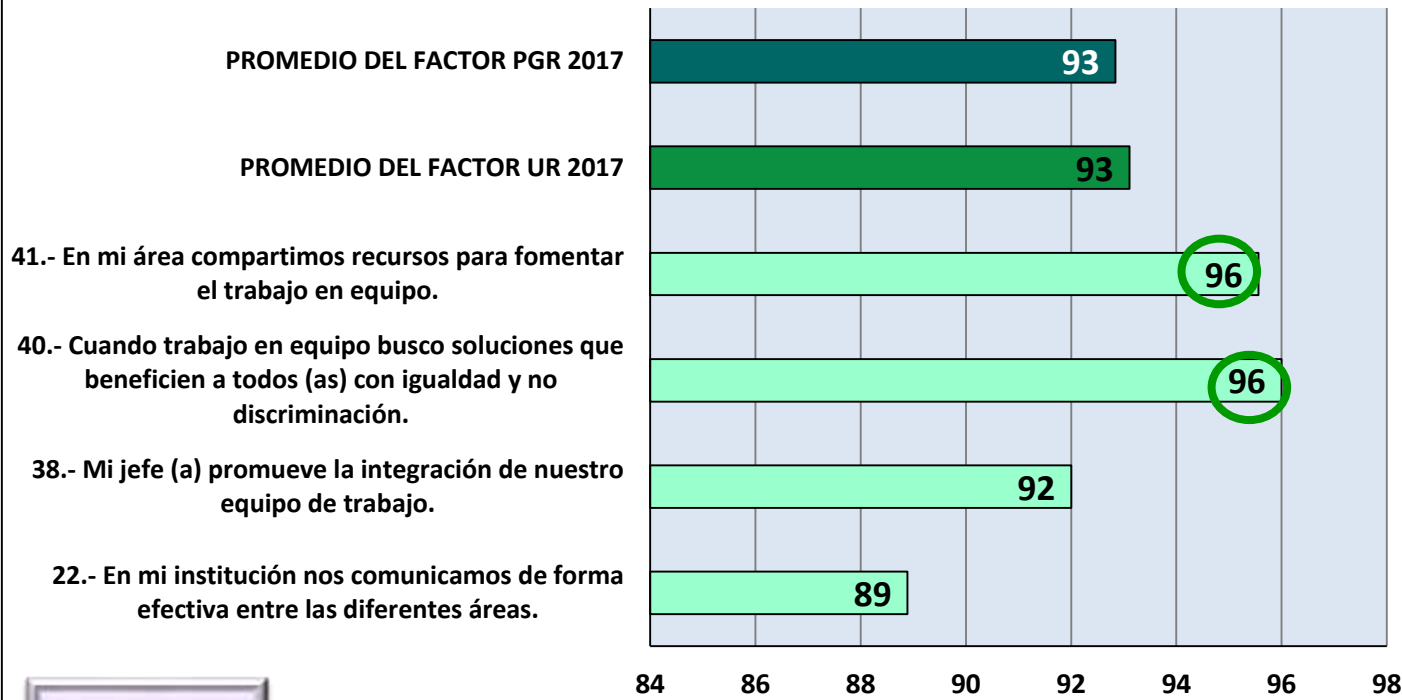
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

La importancia que tiene para los servidores públicos realizar su trabajo de manera adecuada, dentro de la línea de respeto e igualdad



En general, en el factor “Vocación de servicio en la administración pública” la percepción fue alta, lo que motiva a continuar con el buen desempeño para lograr contribuir con el bienestar de la sociedad.

**FACTOR 21. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UR / ECCO 2017**



96 ≥; 87 ≤

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

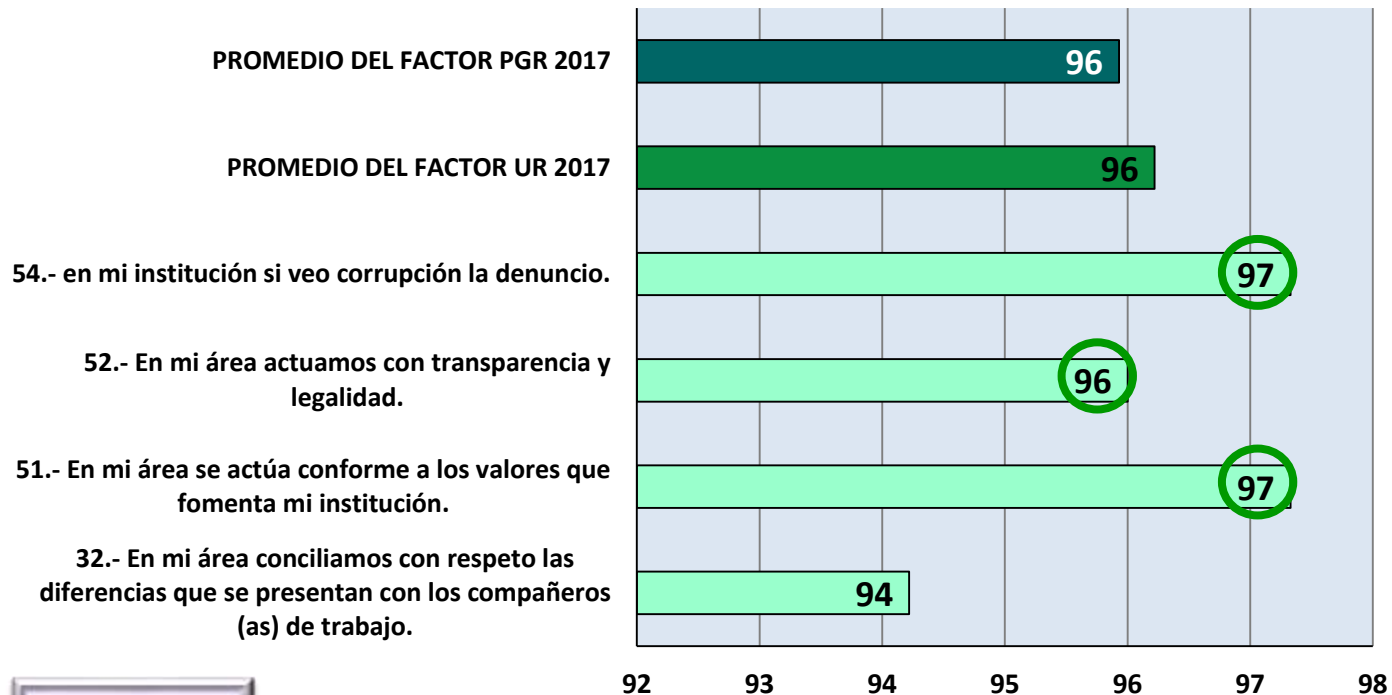
La importancia de trabajar en equipo para establecer relaciones y atender oportunamente cada uno de los asuntos



El personal de la DGFP califica de aceptable la acción de trabajar en equipo ya que se han obtenido buenos resultados y cuando este se lleva a cabo se promueven soluciones que benefician a todos.



**FACTOR 22. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UR / ECCO 2017**



96 ≥; 87 ≤

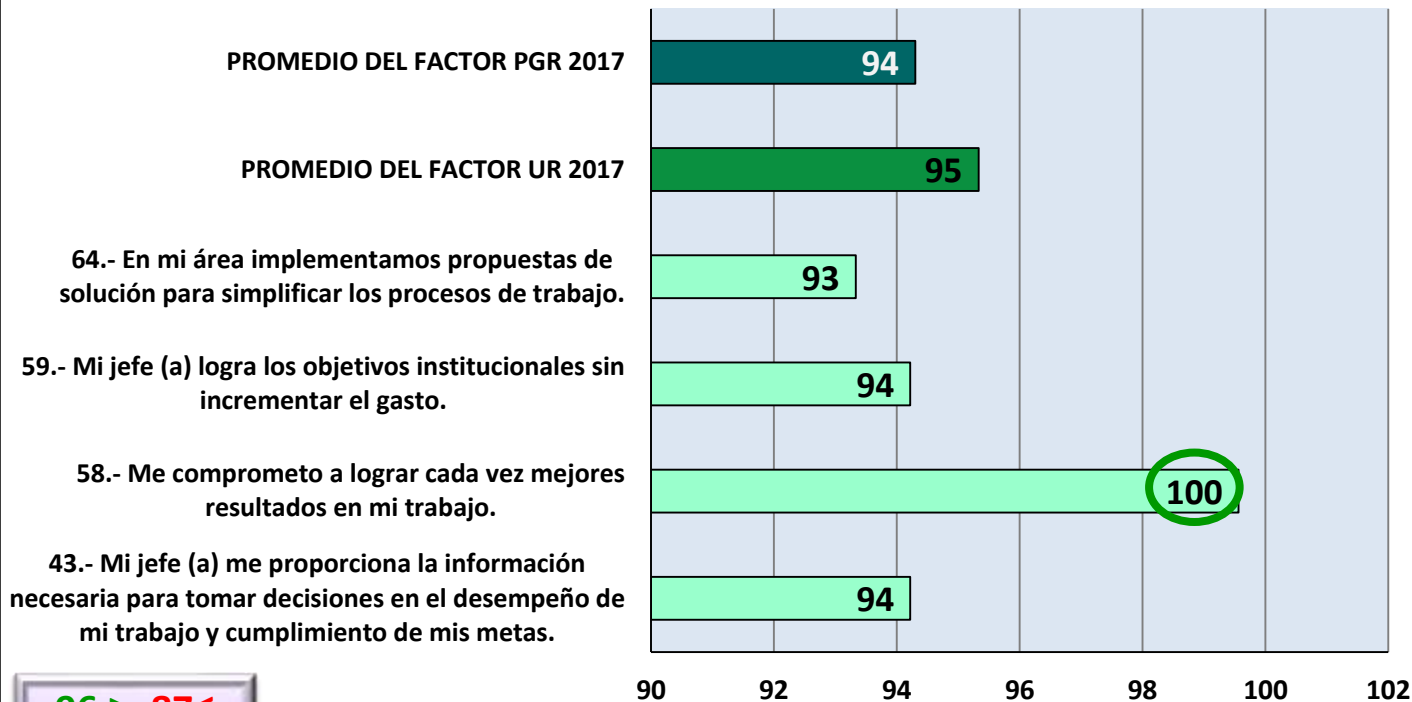
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

La importancia de **actuar con principios** tanto a nivel institución como al interior de cada área



El esquema muestra resultados favorables, donde destacan tres de los cuatro reactivos, resaltando los valores bajo los cuales actúan las áreas y la correspondencia que existe entre estos y los que fomenta la institución.

**FACTOR 23. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UR / ECCO 2017**



96 ≥; 87 ≤

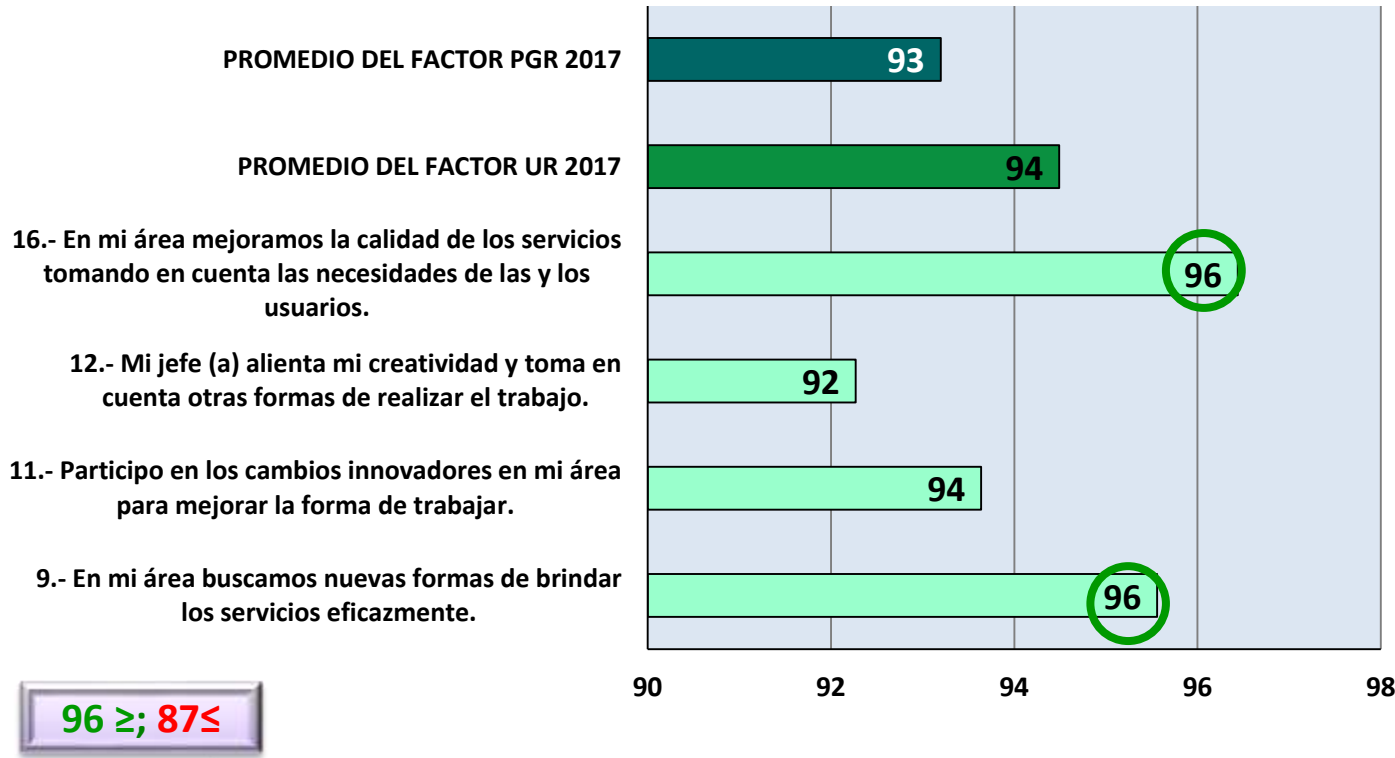
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

La capacidad de liderazgo para lograr los objetivos y el compromiso de las y los servidores públicos para sacar adelante su trabajo



El reactivo que destaca dentro de este esquema se relaciona con el compromiso que tienen las y los servidores públicos para alcanzar los objetivos propuestos, lo cual es un resultado favorable para el buen funcionamiento de la Institución.

**FACTOR 24. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UR / ECCO 2017**



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

**Los cambios impulsados** para mejorar la forma de realizar el trabajo y brindar un servicio con mayor calidad

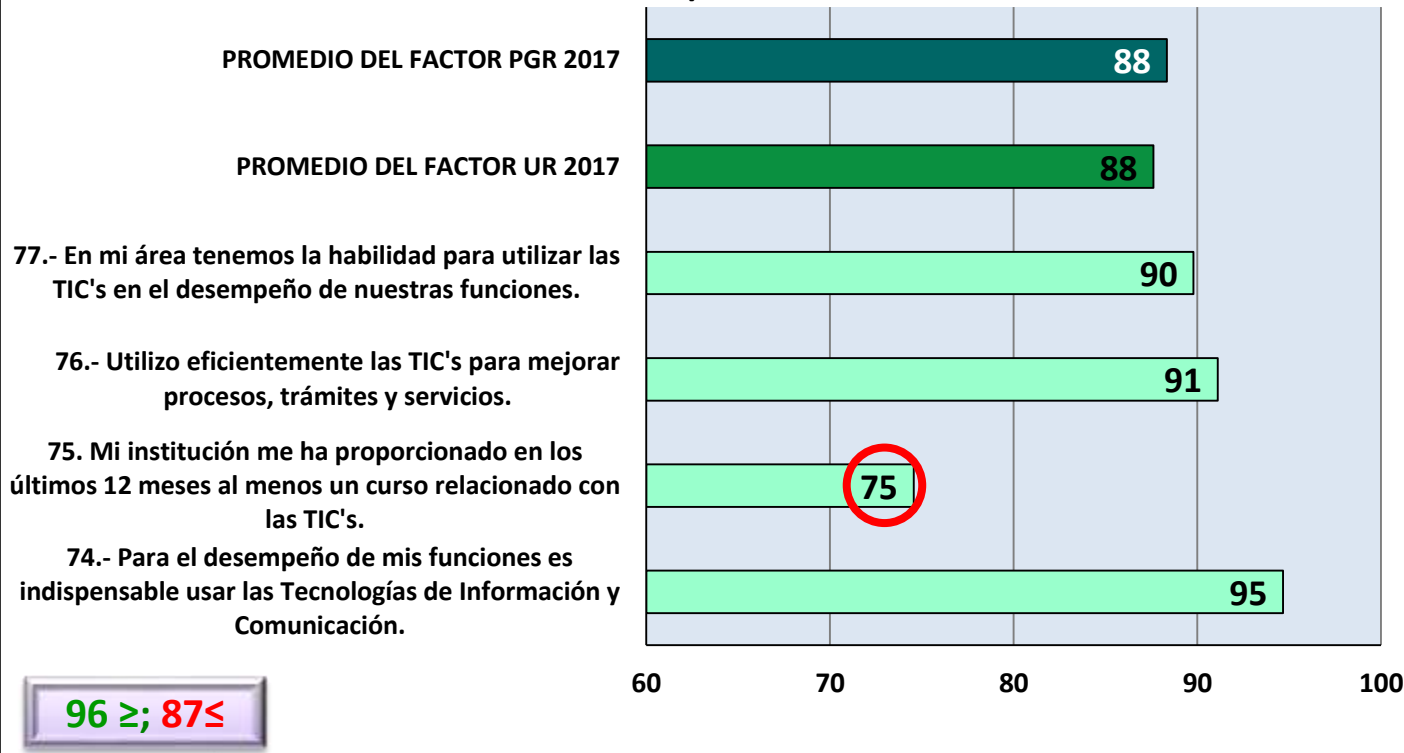


94

En general, este factor tuvo resultados favorables con el desempeño de los(as) servidores públicos en donde las opiniones de cada uno para mejorar la calidad de los servicios y agilizar los procesos son tomadas en cuenta.

**FACTOR 25. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS  
 TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)**

UR / ECCO 2017



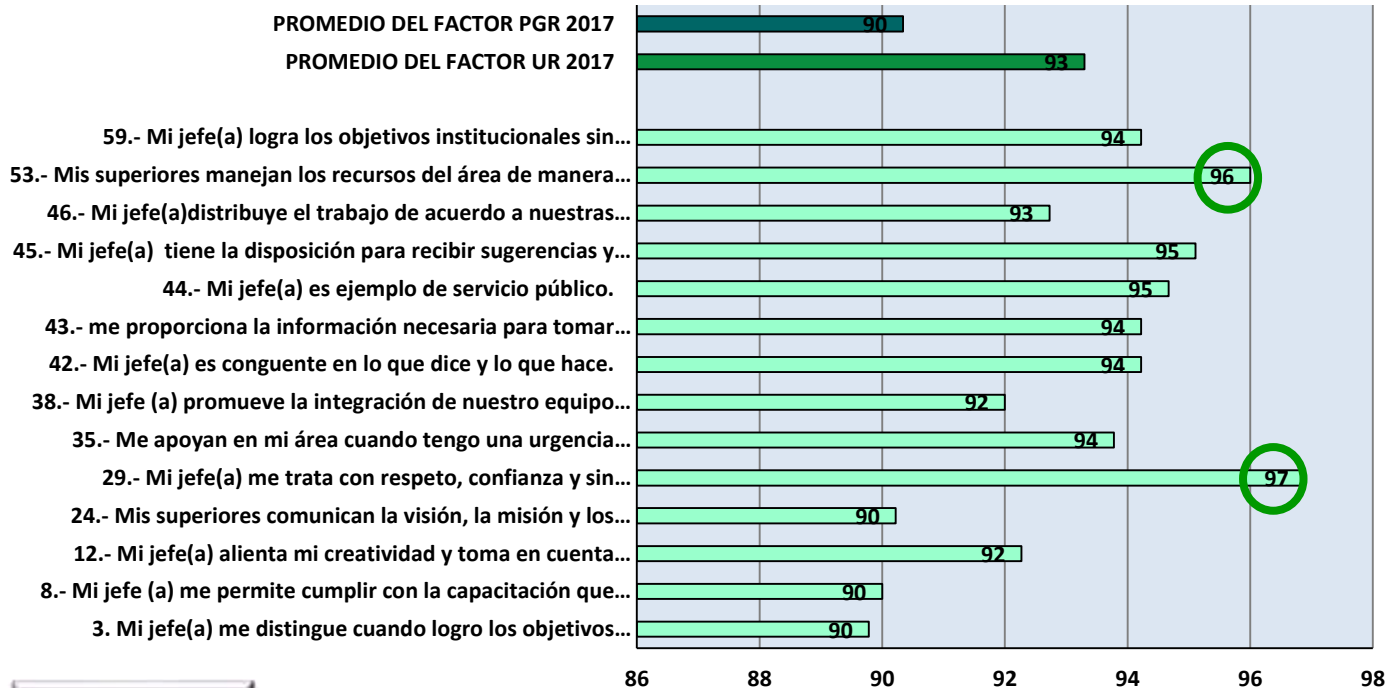
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

El **conocimiento y aplicación** de las TIC's para desempeñar correctamente las funciones



El personal de la DGFP ha calificado de aceptable la mayor cantidad de reactivos que componen a este factor, pero uno de ellos sobre el cual se debe realizar prácticas que ayuden a cambiar la percepción, está relacionado con los cursos que la institución proporciona para el uso de las TIC's.

**FACTOR 26. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UR / ECCO 2017**



96 ≥; 87 ≤

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

El liderazgo del jefe(a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.



Este factor muestra resultados favorables para los jefes(as) de cada área, quienes son representados como capaces de ayudar a lograr los objetivos institucionales y quienes apoyan al personal, tomando en cuenta su opinión y dirigiéndose a ellos con respeto y confianza.

## **1.7. Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación**

**FACTOR 27. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN  
 UR / ECCO 2017**



96 ≥; 87 ≤

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

El derecho a la igualdad y a la oportunidad de ascenso sin distinción ni discriminación; así como también su opinión sobre la situación de las instalaciones para personas con discapacidad



El resultado de este factor muestra que el personal considera que tanto los códigos de ética como su derecho a ser tratado con igualdad han sido respetados, aunque se debe profundizar sobre las oportunidades de ascenso. Otro reactivo sobre el cual se debe trabajar está relacionado con las instalaciones para personas que padecen alguna discapacidad, ya que el personal que colaboró a responder el instrumento ubicó que es algo que hace falta en la DGFP.

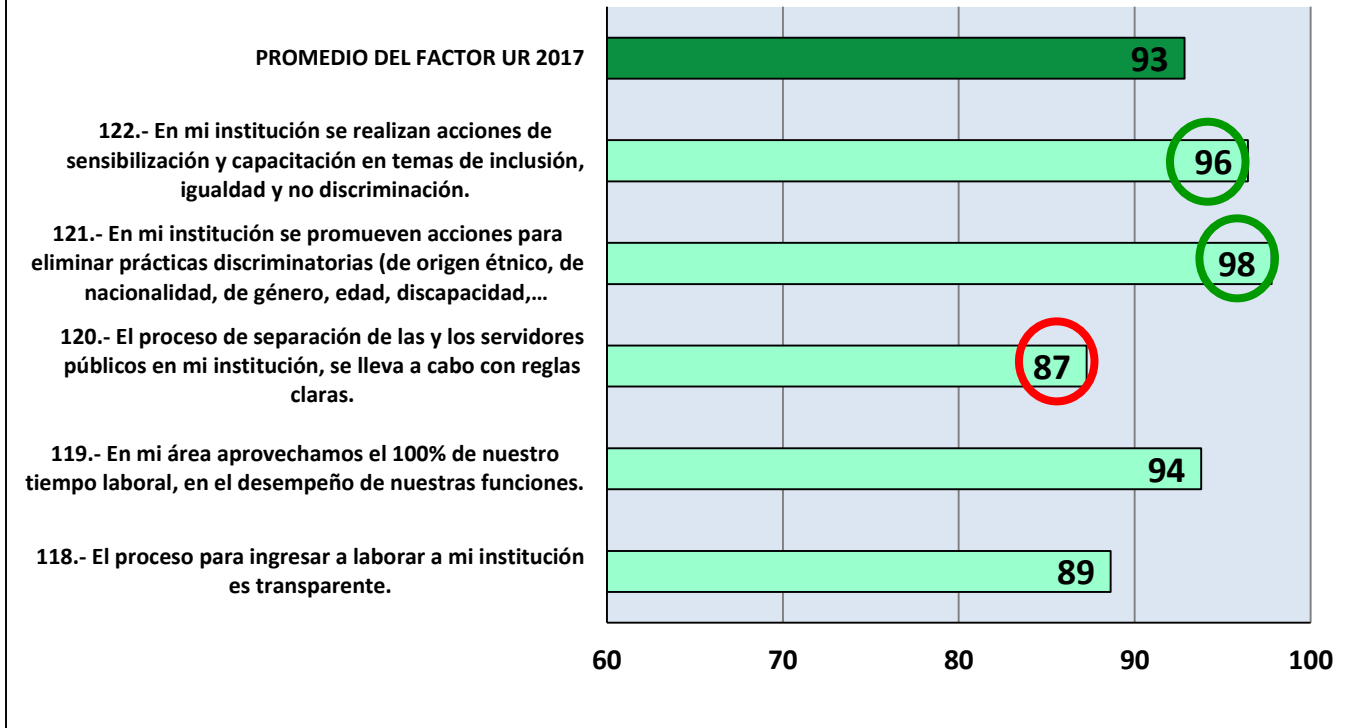
## **1.8. Factor Específico por Ramo (FER)**



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



96 ≥; 87 ≤



Se debe trabajar en la claridad de las reglas bajo las cuales se realiza el proceso de separación de las y los servidores públicos, ya que es un elemento en el cual la opinión fue baja; sin embargo, la percepción en general es aceptable.

## 2. Análisis Cualitativo

## **2.1. Comentarios y Sugerencias**

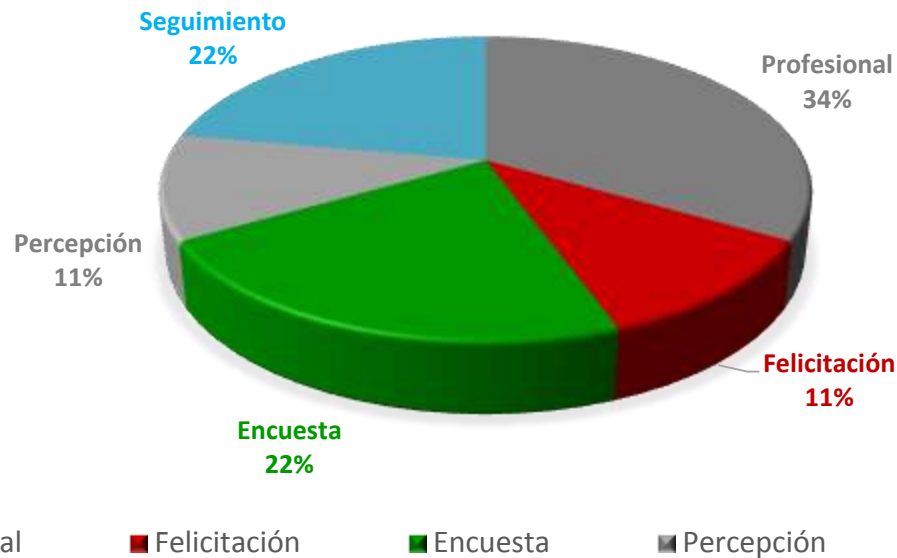
## COMENTARIOS DGFP TIPO DE OPINIÓN

De acuerdo al análisis con la clasificación “**Tipo de Opinión**”, las y los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional expresaron 9 comentarios, de los cuales 1 (11%) se refiere a felicitaciones o reconocimiento, 6 (67%) a sugerencias, 1 (11%) a quejas y 1 (11%) de los comentarios fue de otro tipo.



■ Felicitaciones o reconocimiento ■ Sugerencias ■ Quejas ■ Otro

## COMENTARIOS DGFP



De acuerdo al análisis respecto a la alineación de los comentarios y sugerencias con las calificaciones estadísticas obtenidas en los factores, 1 comentario (11%) sugiere hacer algo para mejorar la percepción del público en relación a trabajar en esta Institución; 1 persona encuestada expresa sus felicitaciones, mientras que 2 comentarios (22%) califican de “buena” y “excelente” el diseño de la encuesta. Por otro lado, el 22% de los comentarios señalan que se debe dar seguimiento a las acciones que se desarrollan para disminuir las problemáticas, así como también dar a conocer los resultados de la encuesta por área. Finalmente, el 34% de los comentarios estaban dirigidos al personal para mejorar en acciones de igualdad de género y fomentar el trabajo en equipo.

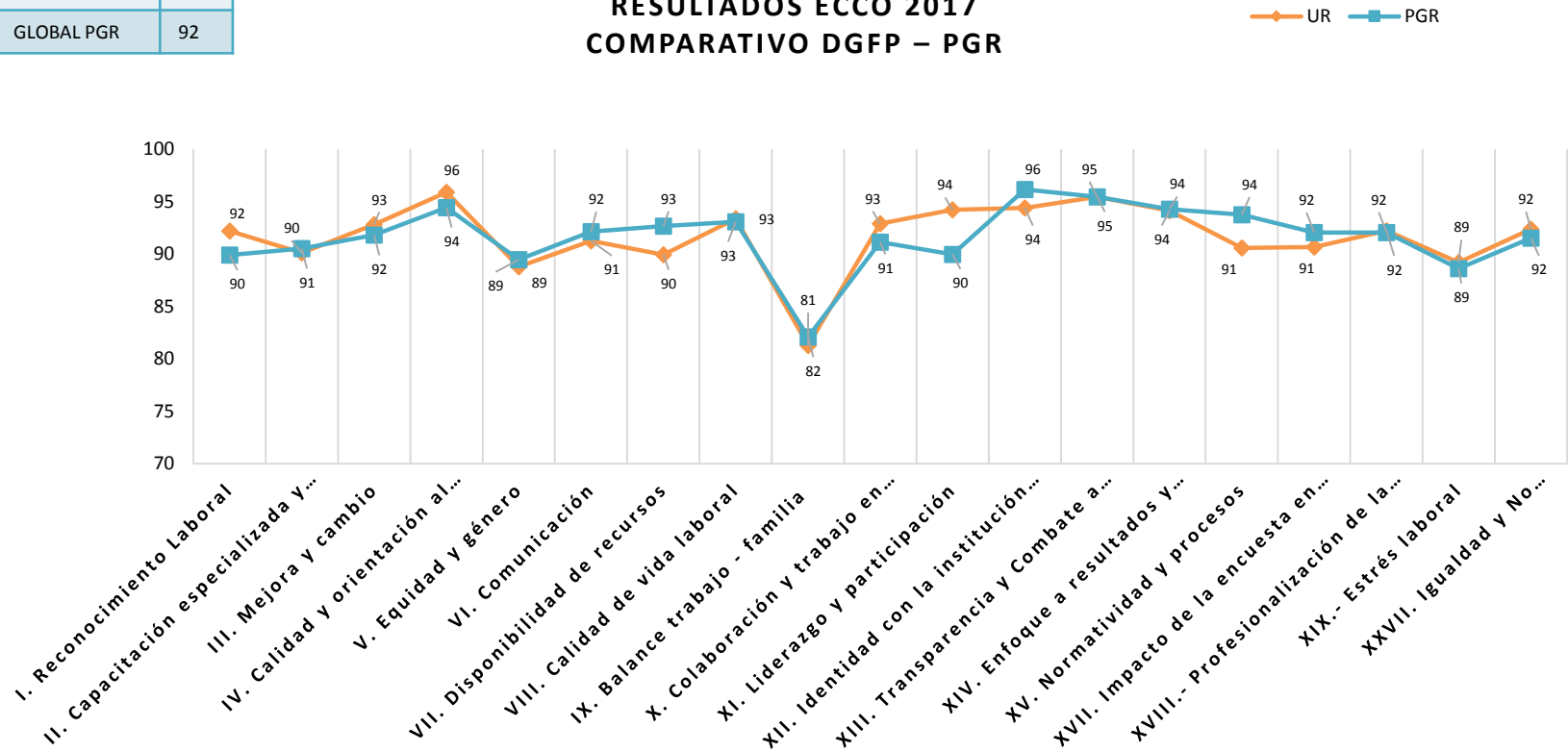
Este análisis se tomó en consideración para la elaboración de las prácticas de transformación correspondientes.

# 3. Análisis Comparativo

## **3.1. Comparación de resultados respecto a la DGFP-PGR**

GLOBAL DGFP	92
GLOBAL PGR	92

**RESULTADOS ECCO 2017  
 COMPARATIVO DGFP – PGR**

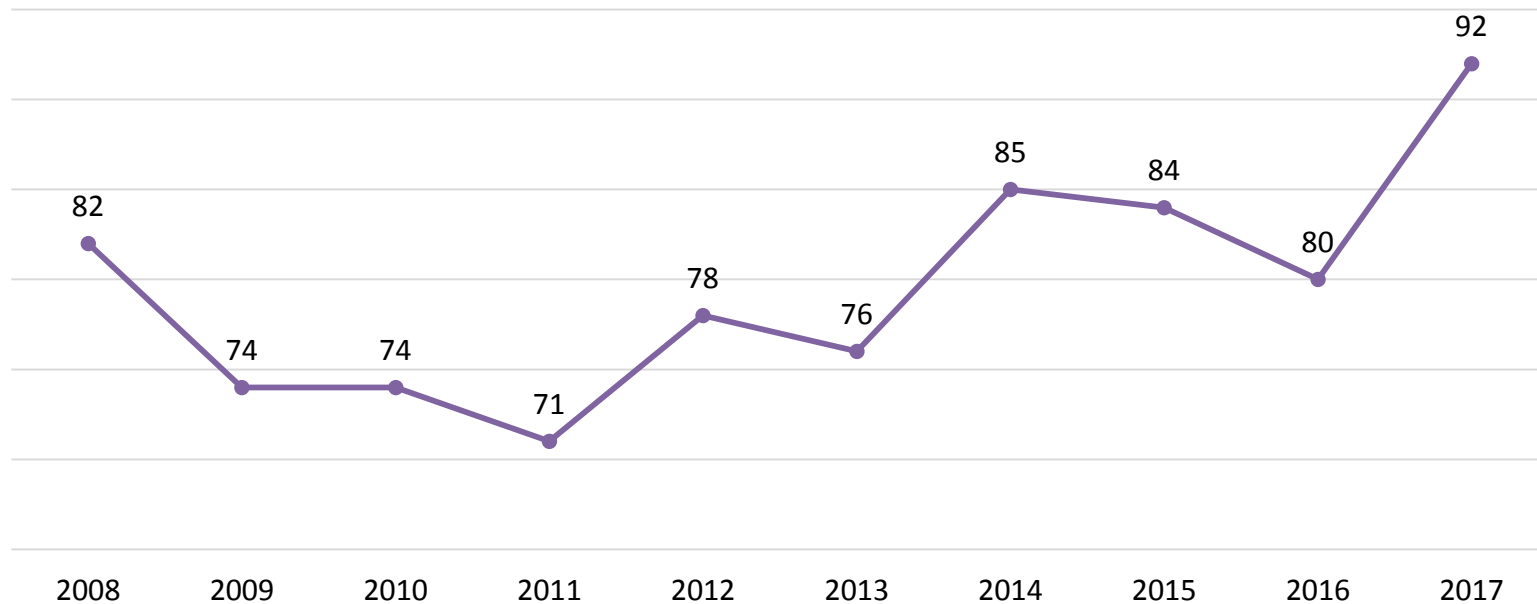


La gráfica muestra que la mayoría de los factores no están alejados de las calificaciones respecto a la Procuraduría General de la República (PGR), y donde el más bajo fue el factor “Balance trabajo – familia”, por lo que se comprometen a realizar prácticas orientadas a atender las ventanas de oportunidad identificadas.

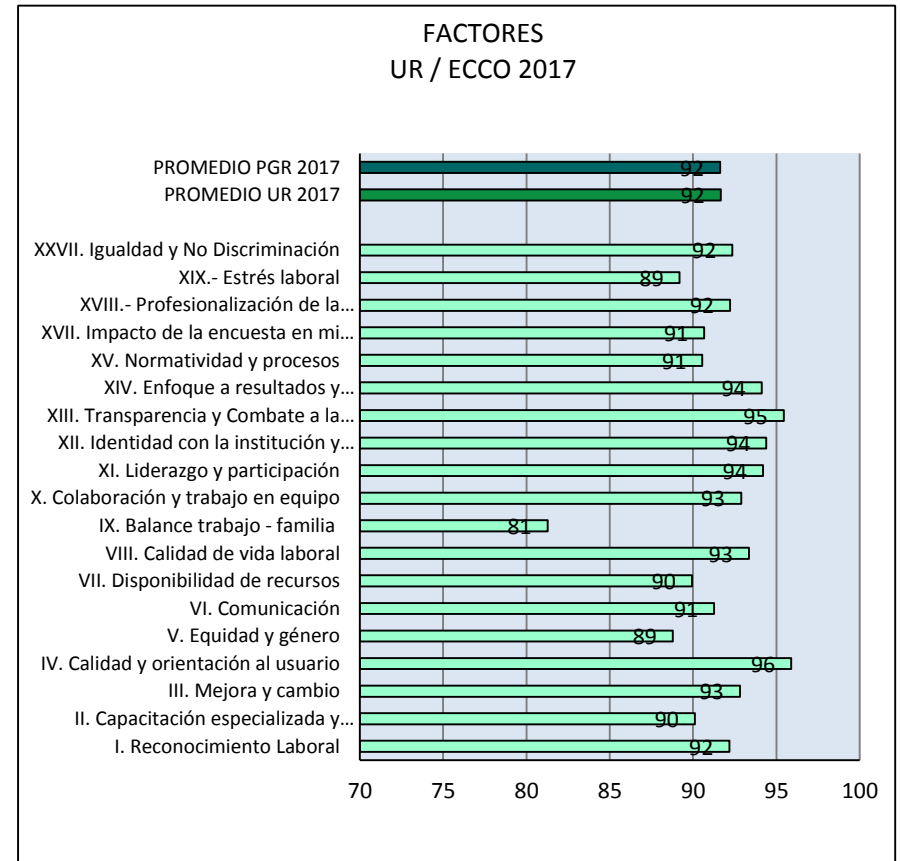
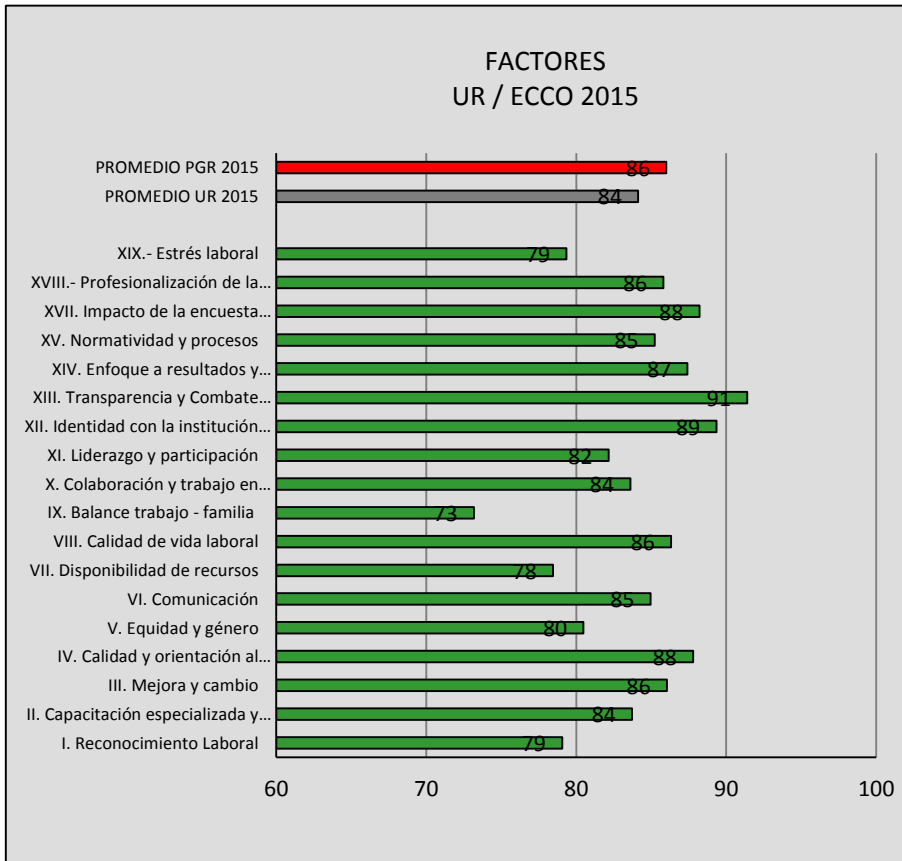


## **3.2. Comparativo Histórico de la DGFP**

Resultados ECCO DGFP  
Comparativo Histórico



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



Estas gráficas muestran un comparativo sobre la calificación que ha obtenido la Dirección General de Formación Profesional en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal durante el 2015 y 2017.

## **3.3. Efectividad del PTCCO 2017**

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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:

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

$$\frac{15 \text{ Prácticas cumplidas}}{16 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = \underline{94\%} \text{ de efectividad}$$

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

### Factor 38. Adaptable al entorno

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

### Factor 47. Motivada

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

### Factor 42. Equilibrada

$$\frac{2 \text{ cumplida}}{2 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

### Factor 49. Íntegra

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

### Factor 46. Inclusiva

$$\frac{3 \text{ cumplida}}{3 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

### Factor 50. Profesional

$$\frac{4 \text{ cumplida}}{4 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

### **Factor 52. Liderazgo integral**

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

### **Factor 63. Transparencia**

$$\frac{2 \text{ cumplida}}{2 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (**PTCCO**), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la Dirección General de Formación Profesional, 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 de 87 puntos o menores.

96 ≥; 87 ≤



**Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018**

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

**INSTITUCIÓN**

<b>133</b>	<b>Dirección General de Formación Profesional</b>
------------	---

**FACTOR**

<p><b>FACTOR 5. EQUITAD Y GÉNERO</b>                  18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.</p>
--

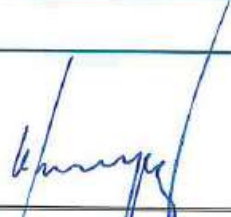
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

<p>Comunicar las instalaciones para personas con discapacidad y promover su uso</p>
---

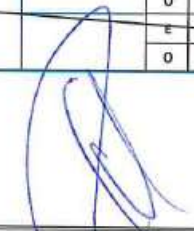
  

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018																		
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC									
1	Difusión de instalaciones para personas con alguna discapacidad	DGFP	CARTELES Y COMUNICADOS ELECTRÓNICOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P																		
					O																					
					E																					
					O																					
					E																					
					O																					


  



DR. JUAN ABELARDO HERNÁNDEZ FRANCO  
 DIRECTOR GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL





LCDO. ROLANDO RAMÍREZ ELIZONDO  
 DIRECTOR GENERAL ADJUNTO



LCDA. MARCELA PAREDES CAMPIRANO  
 DIRECTORA DE EVALUACIÓN Y COORDINACIÓN DE LA CAPACITACIÓN



## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

**INSTITUCIÓN**

<b>133</b>	<b>Dirección General de Formación Profesional</b>
------------	---


**FACTOR**


FACTOR 9. 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.
---


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Buscar el equilibrio entre vida laboral y personal del personal
---


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	Sensibilizar al personal de mando para promover la conciliación de la Jornada laboral dependiendo del nivel jerárquico, con las responsabilidades familiares	DGFP	COMUNICADOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES	TRIMESTRAL	E X	TODO EL PERSONAL	P													
					O		R													
2	Difundir entre el personal de la DGFP la importancia de participar en los eventos de integración familiar	DGFP	COMUNICADOS ELECTRÓNICOS	BIMESTRAL	E X	TODO EL PERSONAL	P													
					O		R													
3	Informar sobre el servicio de prestación de guarderías	DGFP	COMUNICADOS ELECTRÓNICOS / OFICIOS	TRIMESTRAL	E X	TODO EL PERSONAL	P													
					O		R													
					E X		P													
					O		R													


  
 DR. JUAN ABELARDO HERNÁNDEZ FRANCO  
 DIRECTOR GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

  
 LCDO. ROLANDO RAMÍREZ ELIZONDO  
 DIRECTOR GENERAL ADJUNTO

  
 LCDA. MARCELA PAREDES CAMBRANO  
 DIRECTORA DE EVALUACIÓN Y COORDINACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018





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

**INSTITUCIÓN**

133	Dirección General de Formación Profesional
-----	--


**FACTOR**


FACTOR 12. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES 47.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.
---


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Fortalecer la identidad institucional
---------------------------------------

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	Reconocer el trabajo de las y los servidores públicos reforzando los valores institucionales	DGFP	COMUNICADOS ELECTRÓNICOS	BIMESTRAL	X	X	TODO EL PERSONAL	P																				
								R																				
								P																				
								R																				
								E																				
								O																				

  
 DR. JUAN ABELARDO HERNÁNDEZ FRANCO  
 DIRECTOR GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL


  
 LCDO. ROLANDO RAMÍREZ ELIZONDO  
 DIRECTOR GENERAL ADJUNTO


  
 LCDA. MARCELA PAREDES CAMPIRANO  
 DIRECTORA DE EVALUACIÓN Y COORDINACIÓN DE LA CAPACITACIÓN





## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018





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

**INSTITUCIÓN**

<b>133</b>	<b>Dirección General de Formación Profesional</b>
------------	---

**FACTOR**

<p><b>FACTOR 15. NORMATIVIDAD Y PROCESOS</b>                      62.- Los procedimientos de mi área están actualizados.</p>
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

<p>Contribuir a mejorar el desempeño de las funciones del personal</p>
--

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	Difundir estrategias entre el personal sobre el uso de herramientas que agilicen los procesos de las áreas	DGFP	CORREOS ELECTRÓNICOS / CARTELES	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P																			
					O			R																			
					E			P																			
					L			R																			
					O			P																			

DR. JUAN ABELARDO HERNÁNDEZ FRANCO  
 DIRECTOR GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

LCDO. ROLANDO RAMÍREZ ELIZONDO  
 DIRECTOR GENERAL ADJUNTO

LCDA. MARCELA PAREDES CAMBRANO  
 DIRECTORA DE EVALUACIÓN Y COORDINACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018




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

**INSTITUCIÓN**

<b>133</b>	<b>Dirección General de Formación Profesional</b>
------------	---

**FACTOR**

<b>FACTOR 37.</b>	separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras	<b>120.</b>	El proceso de
-------------------	--	-------------	---------------

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Transparentar los procesos de selección de las y los servidores públicos
--

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	Difusión de los procesos de separación y contratación del personal	DGFP	COMUNICADOS ELECTRÓNICOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
					E			P															
					O			R															
					E			P															
					O			R															



DR. JUAN ABELARDO HERNÁNDEZ FRANCO  
 DIRECTOR GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL





LCDO. ROLANDO RAMÍREZ ELIZONDO  
 DIRECTOR GENERAL ADJUNTO



LCDA. MARCELA PAREDES CAMPIRANO  
 DIRECTORA DE EVALUACIÓN Y COORDINACIÓN DE LA CAPACITACIÓN



## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

**INSTITUCIÓN**

133	Dirección General de Formación Profesional
-----	--


**FACTOR**

Factor 11. Liderazgo
----------------------

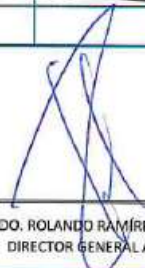
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Propicia un clima de trabajo agradable fomentando los valores institucionales
---


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	Difusión de los valores institucionales, promoviendo un ambiente de respeto y confianza entre los distintos niveles jerárquicos	DGFP	REUNIONES / CORREOS ELECTRÓNICOS	TRIMESTRAL	E	X		P												
					O															
					E	X		P												
					O			R												



DR. JUAN ABELARDO HERNÁNDEZ FRANCO  
DIRECTOR GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL



LCDO. ROLANDO RAMÍREZ ELIZONDO  
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO



LCDA. MARCELA PAREDES CAMPIRANO  
DIRECTORA DE EVALUACIÓN Y COORDINACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

**INSTITUCIÓN**

<b>133</b>	<b>Dirección General de Formación Profesional</b>
------------	---


**FACTOR**

Factor 17. 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	Difundir los resultados y las prácticas de transformación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Dirección General de Formación Profesional	DGFP	MEDIOS DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICOS	UN MES	E	X		P																				
					O			R																				
					E			P																				
					O	X		R																				
					E			P																				
					O	X		R																				
					E	X		P																				
					O			R																				

  
 DR. JUAN ABELARDO HERNÁNDEZ FRANCO  
 DIRECTOR GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

  
 LICDO. ROLANDO RAMÍREZ ELIZONDO  
 DIRECTOR GENERAL ADJUNTO

  
 LICDA. MARCELA PAREDES CAMPIRANO  
 DIRECTORA DE EVALUACIÓN Y COORDINACIÓN DE LA  
 CAPACITACIÓN