

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL



**CLIMA
ORGANIZACIONAL**

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

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

CRITERIO	Pág
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	4
2. Análisis Cualitativo	5
3. Análisis Comparativo	61
3.1. Comparación de Resultados de la DGCI 2015 Vs 2017	63
3.2. Efectividad del PTCCO 2016	65
4. Definición de Objetivos Estratégicos	67
5. Definición de Prácticas de Transformación	68
5.1. Difusión de resultados	69
5.2. Factor de Liderazgo	69
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	70

La DGCI, que conforman a la Procuraduría General de la República participaron 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 DGCI participó con 41 personas es decir el 100% de participación.



El resultado fue:



7 puntos más que el año anterior (92)

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 PGR 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.

- En la ECCO 2016, la Dirección General de Cooperación Internacional participó con 39 servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el **81.55%** del total del Universo registrado; la participación fue similar a la del año inmediato anterior que fue del 80.6%.
- 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 DGCI en la encuesta fue de **93 puntos**, un porcentaje mayo que la calificación obtenida el año anterior.
- Los resultados muestran que la DGCI obtuvo un umbral superior de 98 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 89 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:

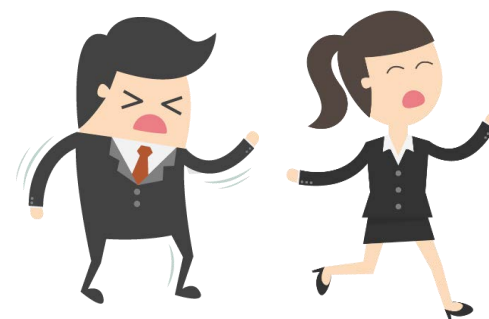
98 ≥; 89 ≤



98 - 100



90 - 97



66 - 89

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

1. Análisis Cuantitativo

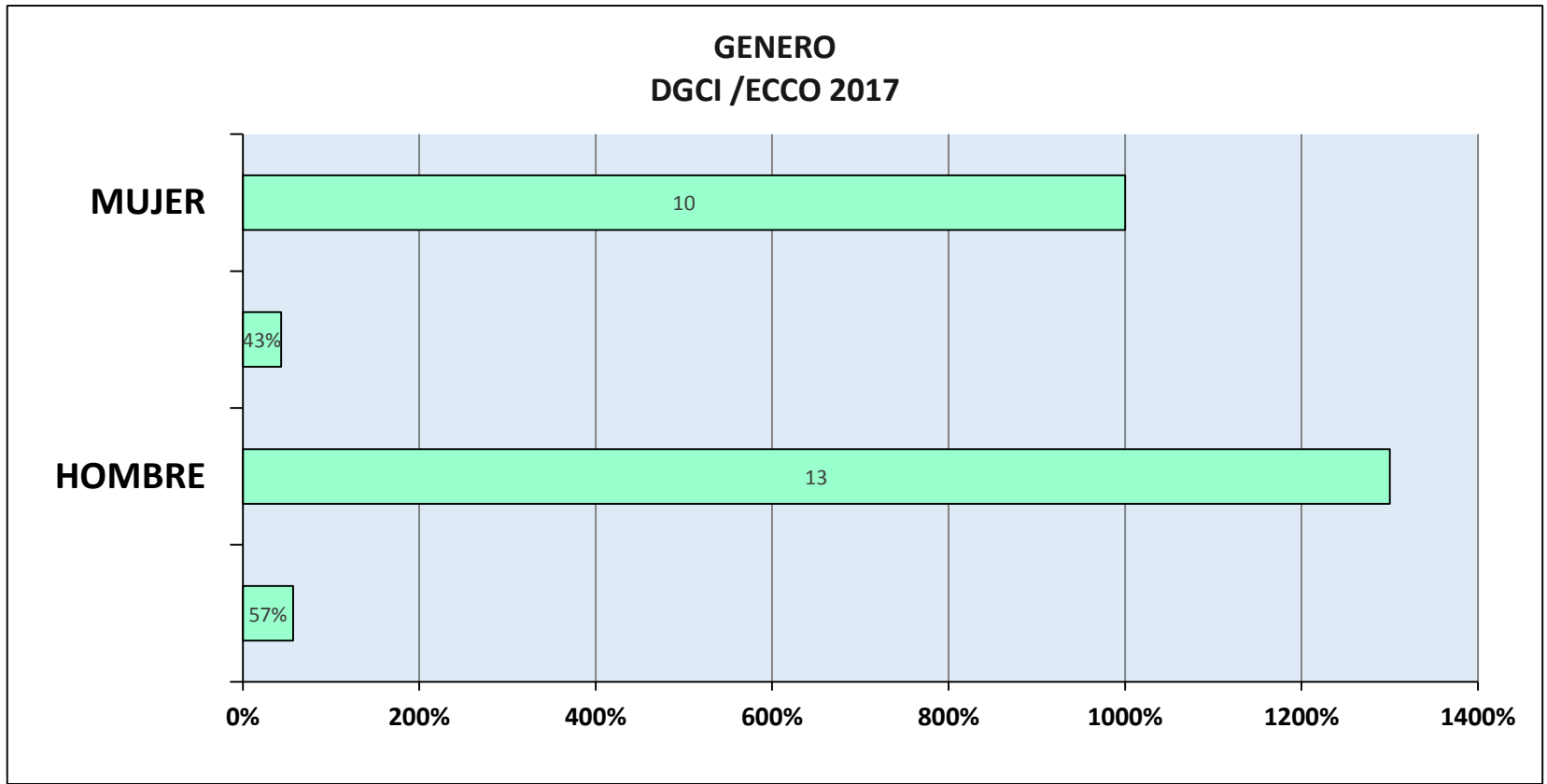
SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Datos Sociodemográficos

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

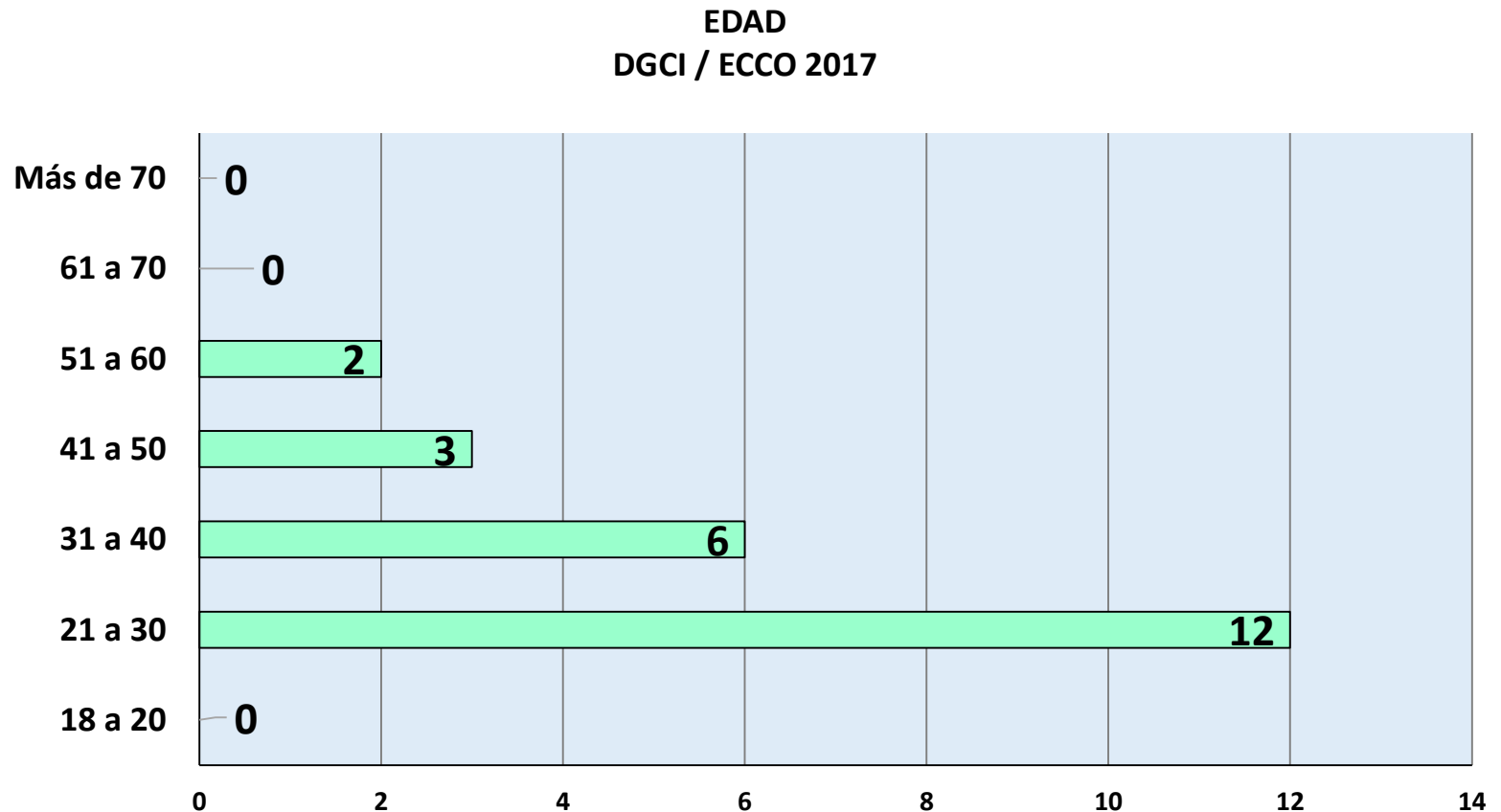
La participación de los hombres en la encuesta fue superior a la de las mujeres, en términos absolutos 57% de hombres, respecto a 43% de mujeres. En términos reales la participación disminuyó respecto al año anterior. Es importante señalar que en el mes de noviembre de 2017, la DGCI se encontraba conformada por 37 servidoras y servidores públicos.



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

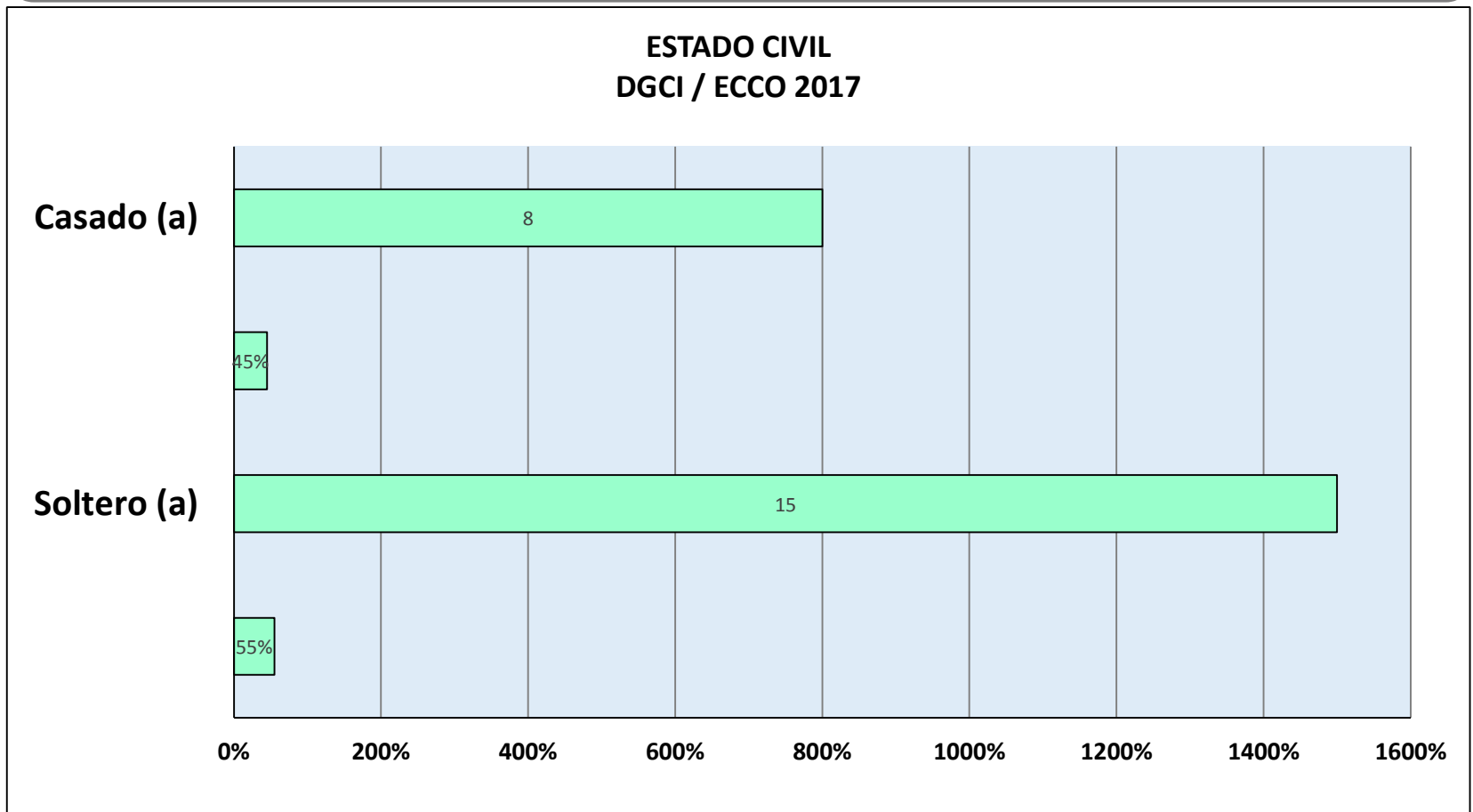
52% de las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, se encuentran entre los 21 y los 30 años, condición que deja ver que la Dirección General de Cooperación Internacional en su mayoría se conforma por personal joven.



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

El 55% de las y los servidores públicos que integran la Dirección General de Cooperación Internacional que participaron en la ECCO 2017 son solteros.



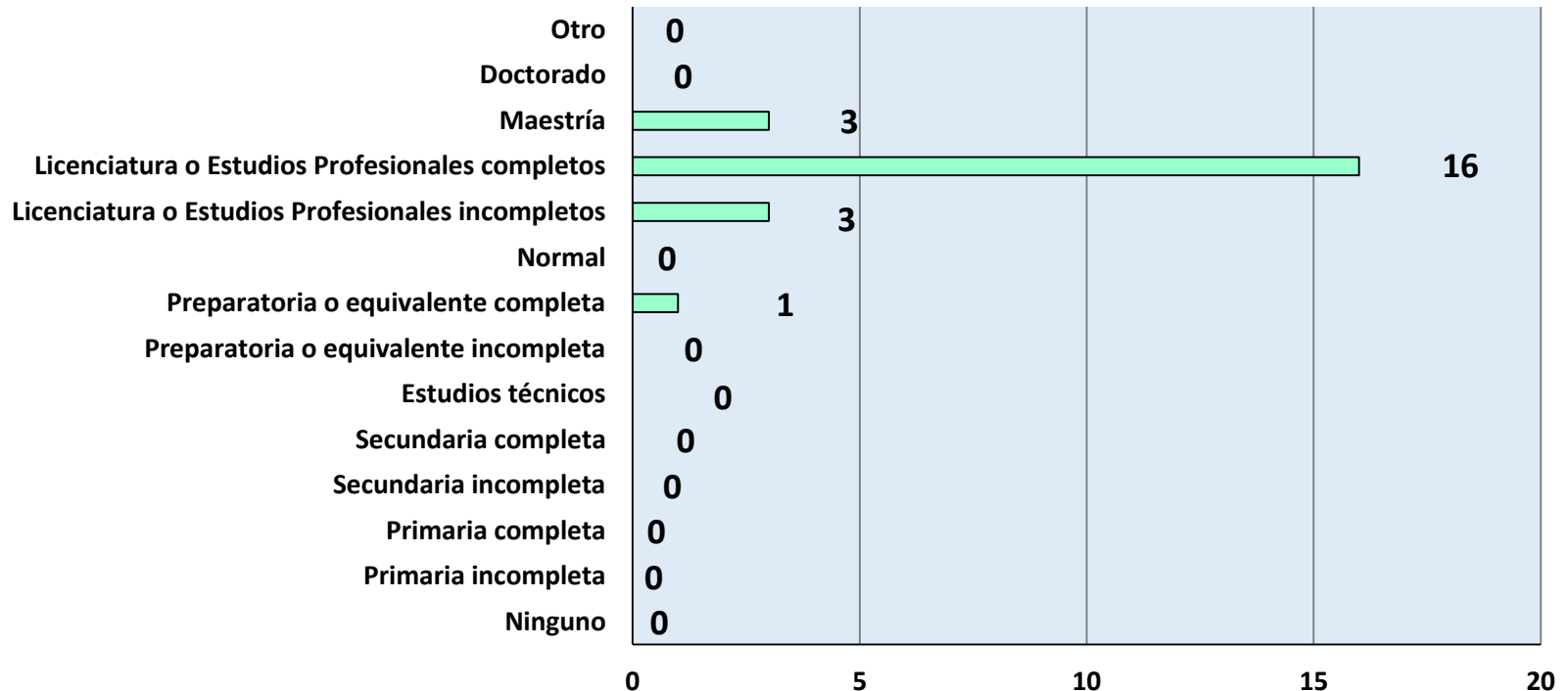


SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

69.6% de las y los Servidores Públicos que integran la DGCI que participaron en la ECCO 2017, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, con esto se observa que el personal que conforma esta Unidad Administrativa cuenta con el personal adecuado para realizar las funciones encomendadas.

**NIVEL ESCOLAR
DGCI / ECCO 2017**

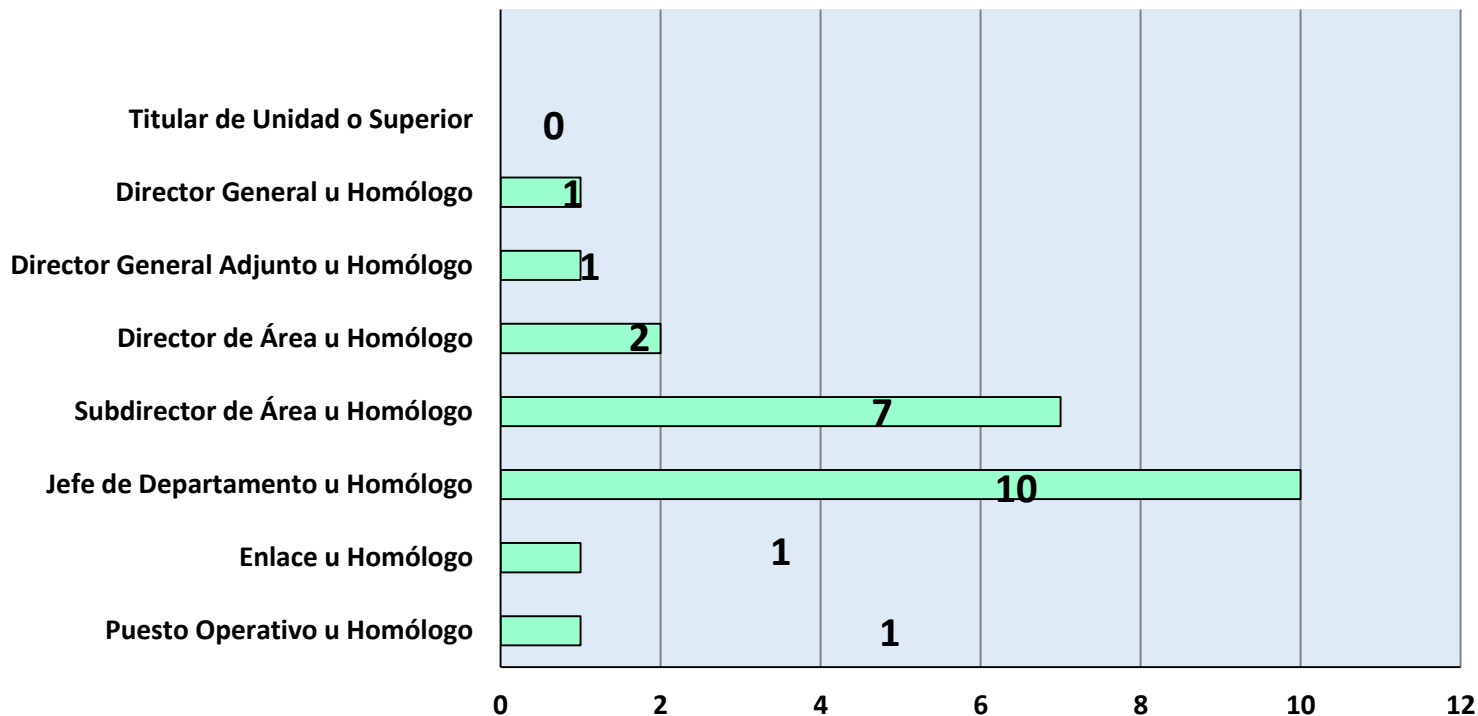


SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

En promedio 43% de servidoras y servidores públicos que integran la DGCI que participaron en la encuesta cuentan con puesto de mando medio, importante para fortalecer el liderazgo integral de la Institución.

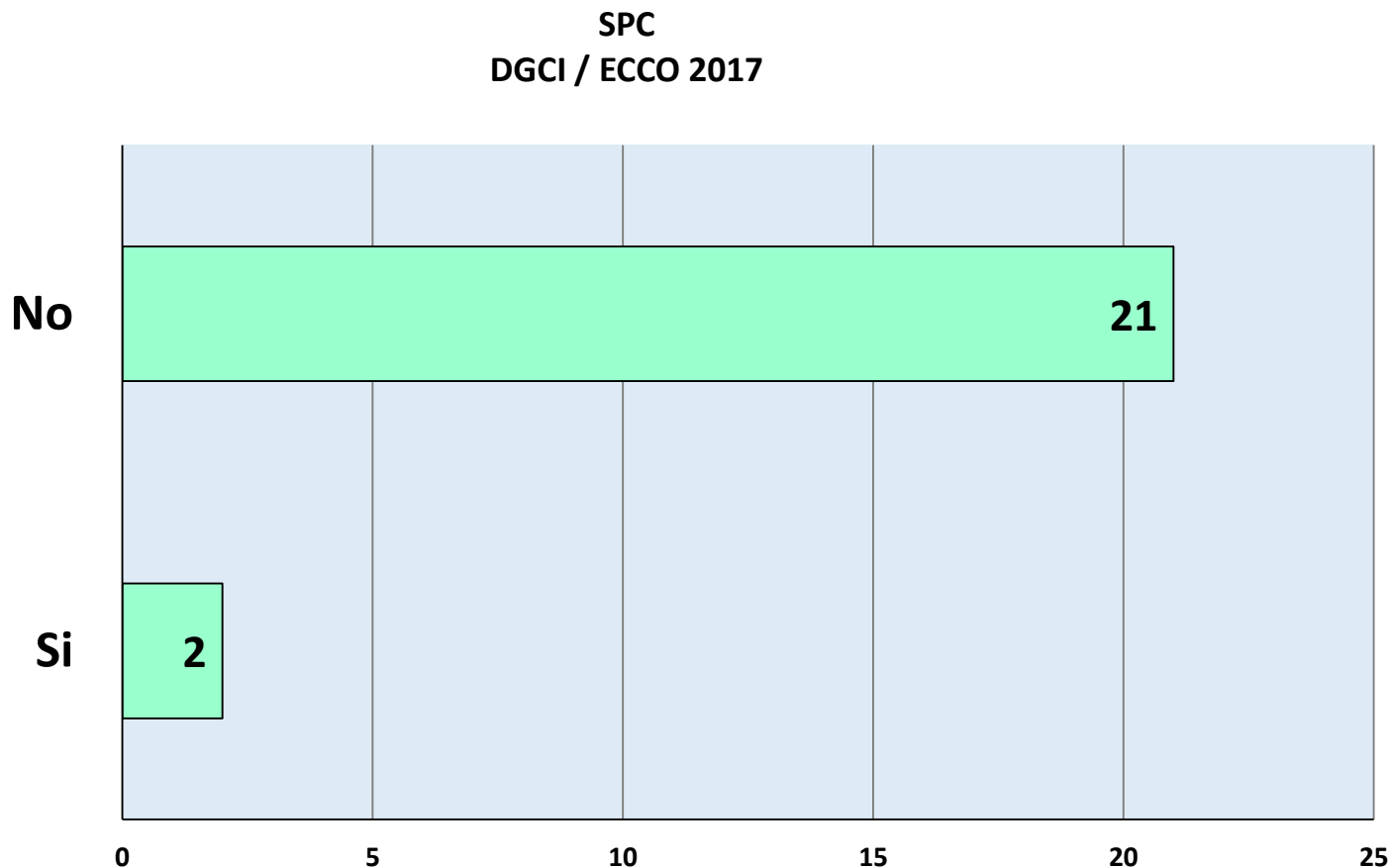
**NIVEL DE PUESTO
 DGCI / ECCO 2017**



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

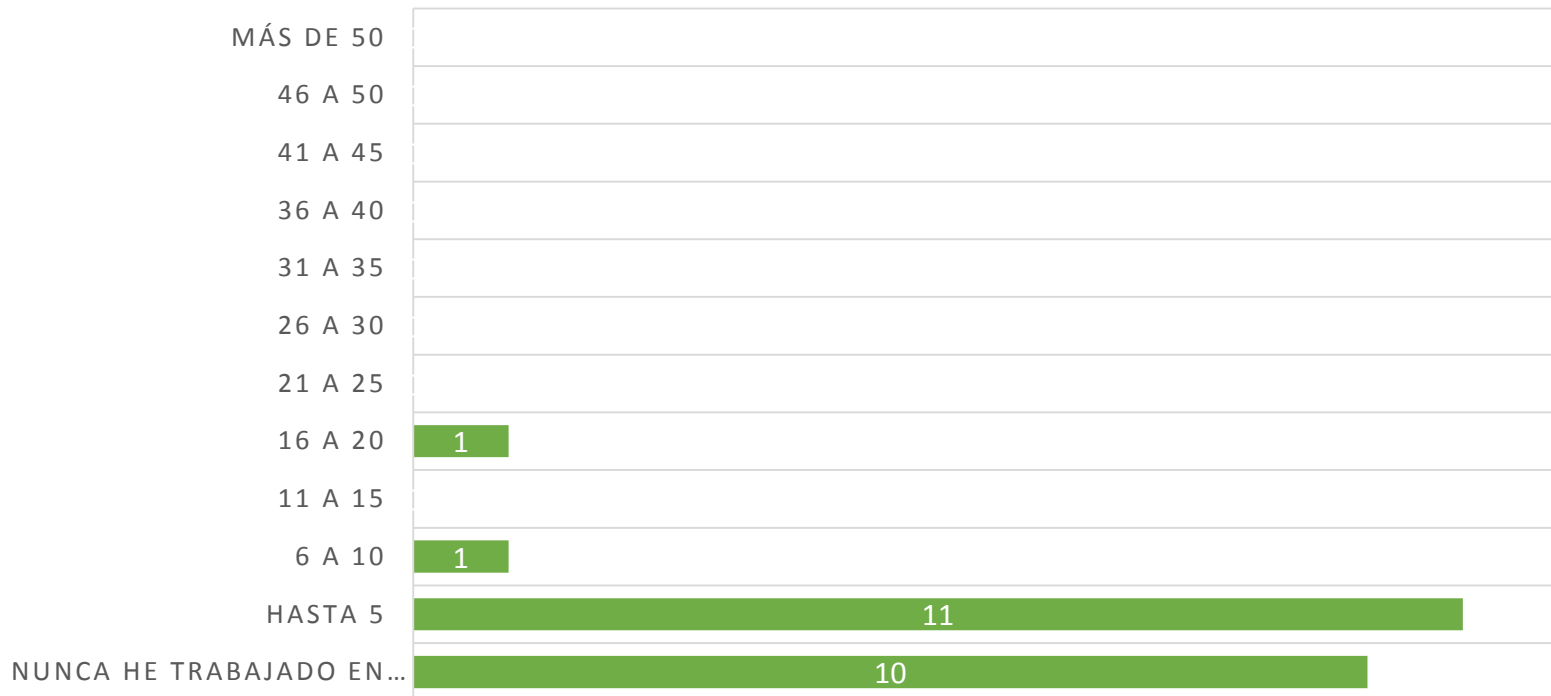
El 82% del personal de la Dirección General de Cooperación Internacional que participó en la ECCO 2017 no ocupa puesto de servicio civil, profesional o público de carrera.



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

En la DGCI vemos reflejado que el 48% de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017 cuentan con experiencia laboral en el sector privado.

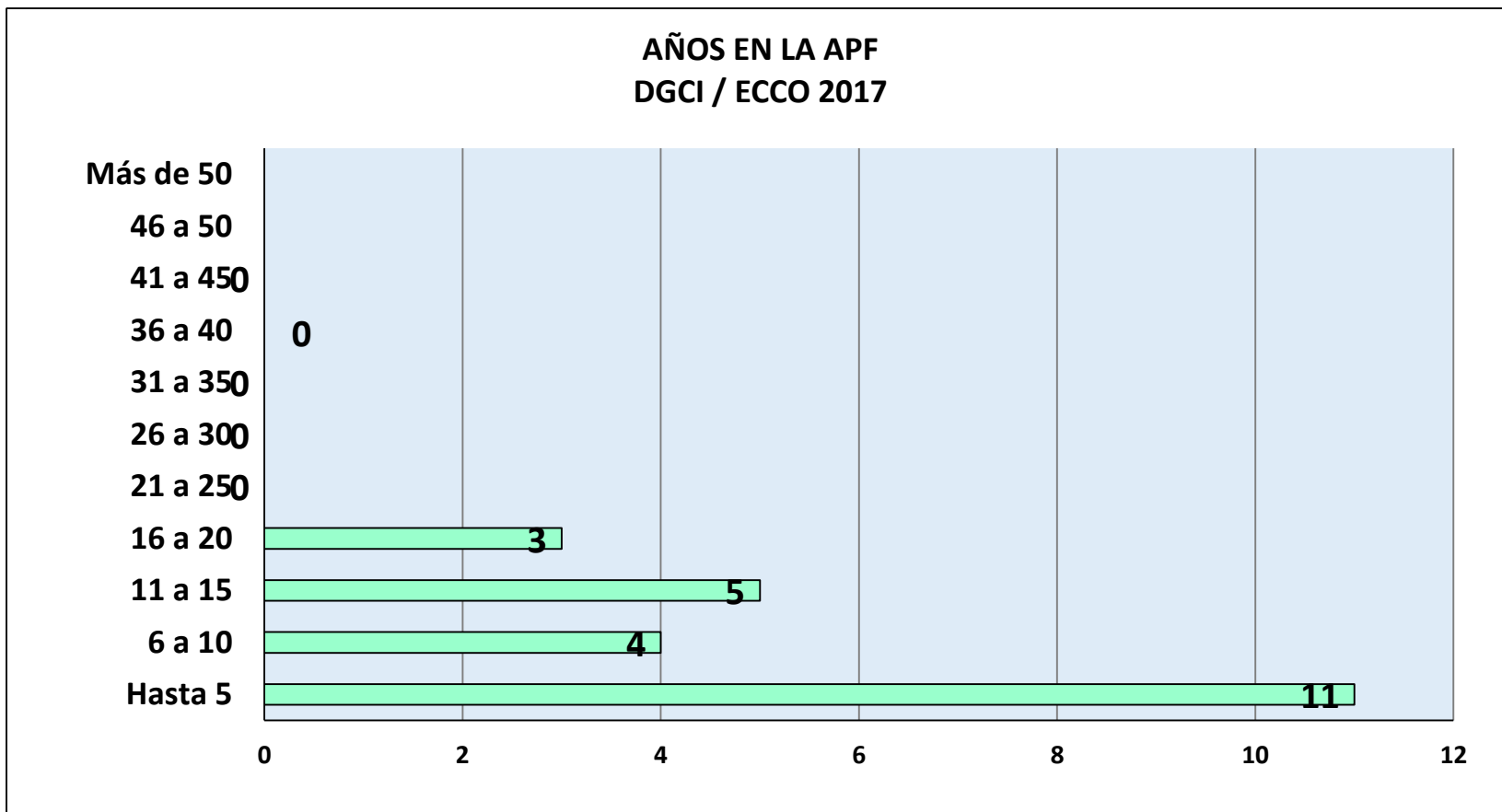
AÑOS EN LA IP DGCI / ECCO 2017



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

En la DGCI vemos reflejado que el 48% de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017 cuentan con experiencia laboral menor a 5 años en el sector público.

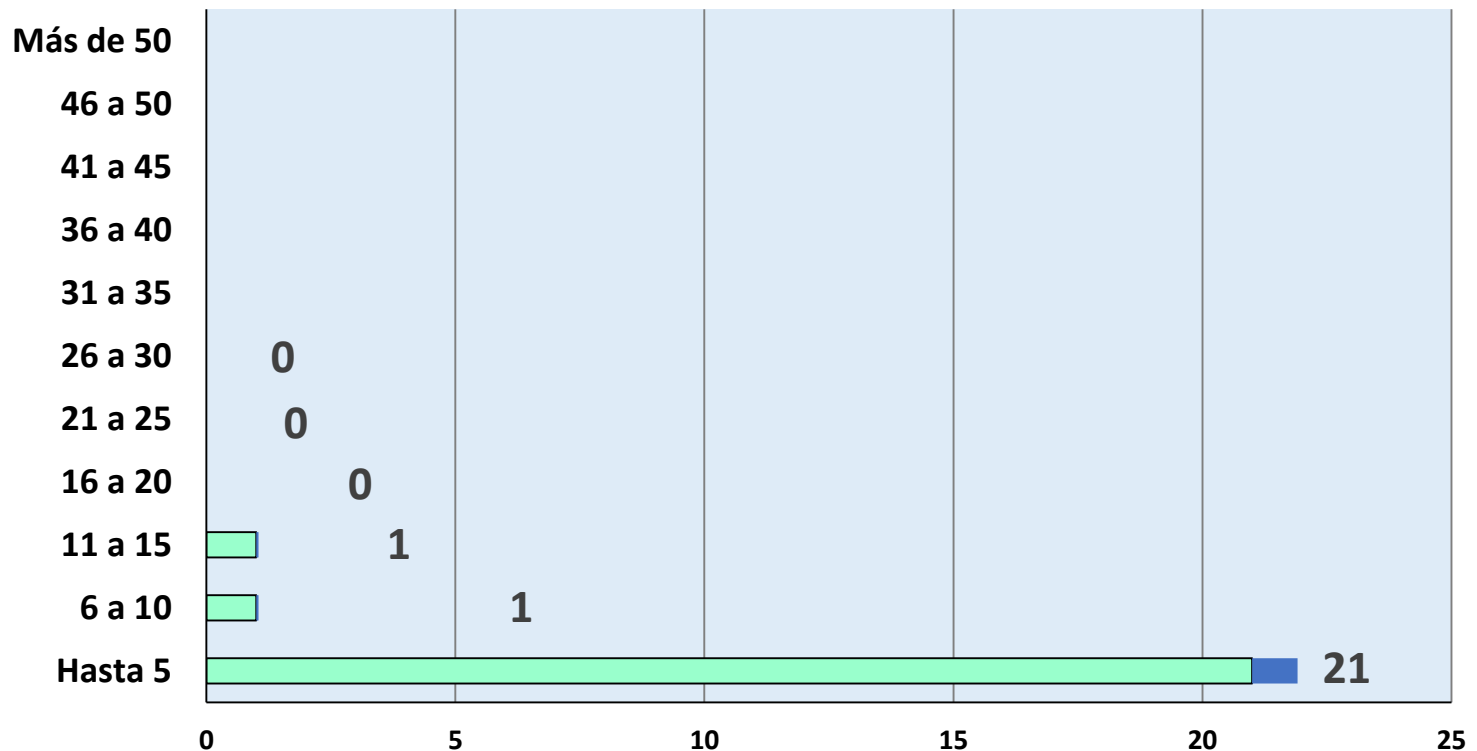


SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Se puede observar que el 91% del personal de la DGCI que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que el otro 9% ha encontrado poca oportunidad de crecimiento profesional.

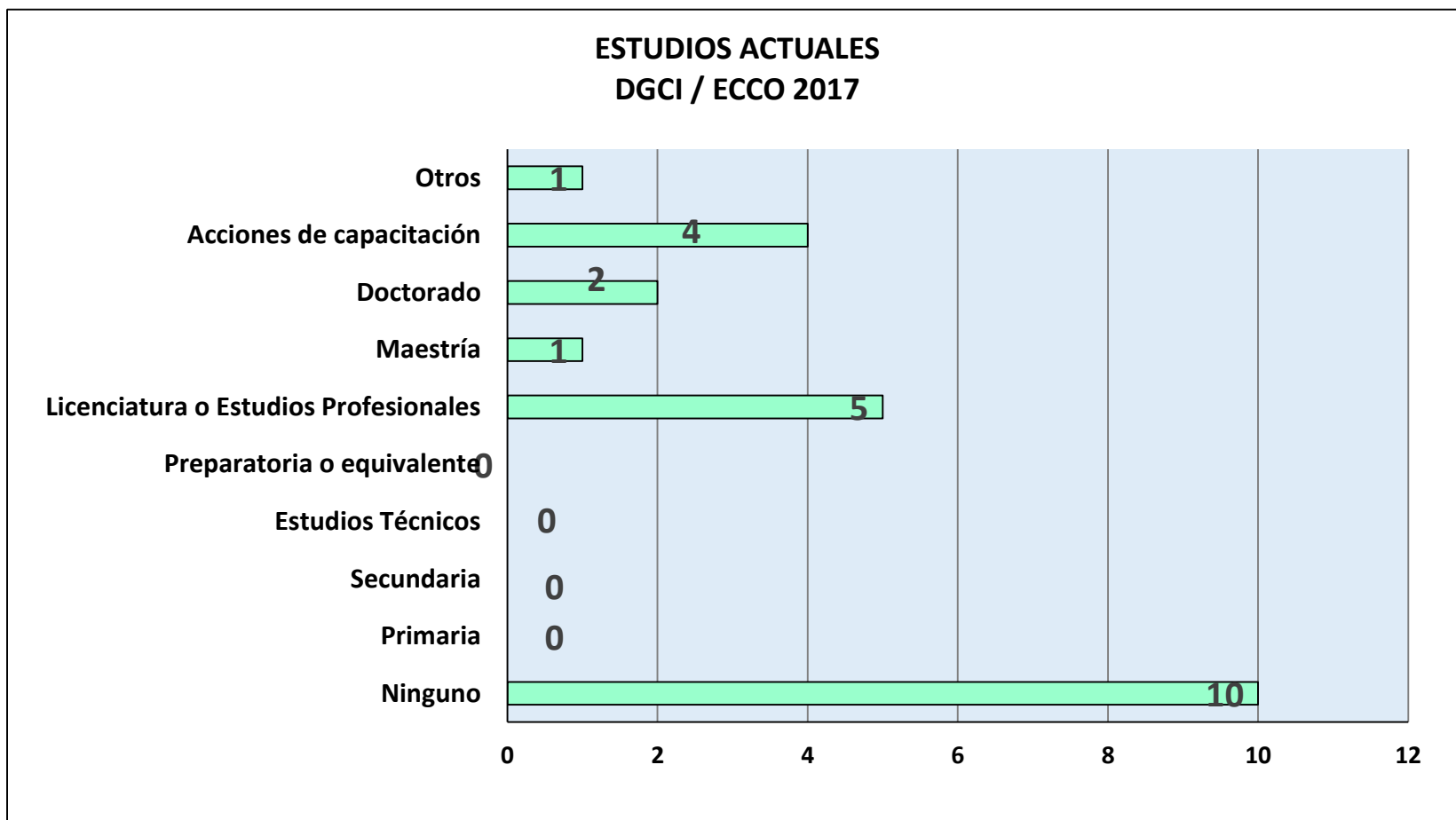
AÑOS EN EL PUESTO
DGCI / ECCO 2017



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

El 43% de las y los servidores públicos de la DGCI encuestados, actualmente no se encuentran realizando algún tipo de estudios.



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Resultado por Factores
de mayor a menor

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



Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Dirección General de Cooperación Internacional 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.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

El resultado que la encuesta arroja es que el personal que conforma esta DGCI, reconoce que conoce que su trabajo les permite dedicar tiempo a su familia ya que se respeta el horario de labores.

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

DGCI / ECCQ 2017

10

20

30

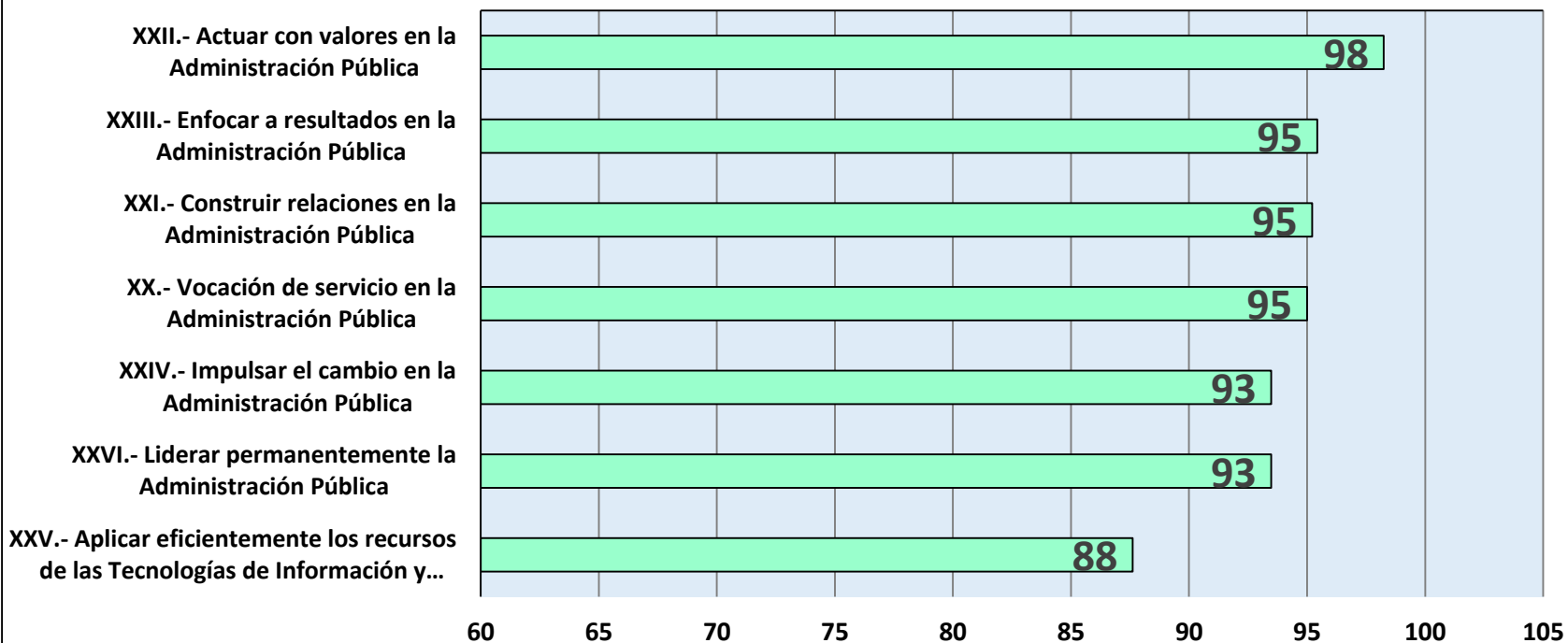
40



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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

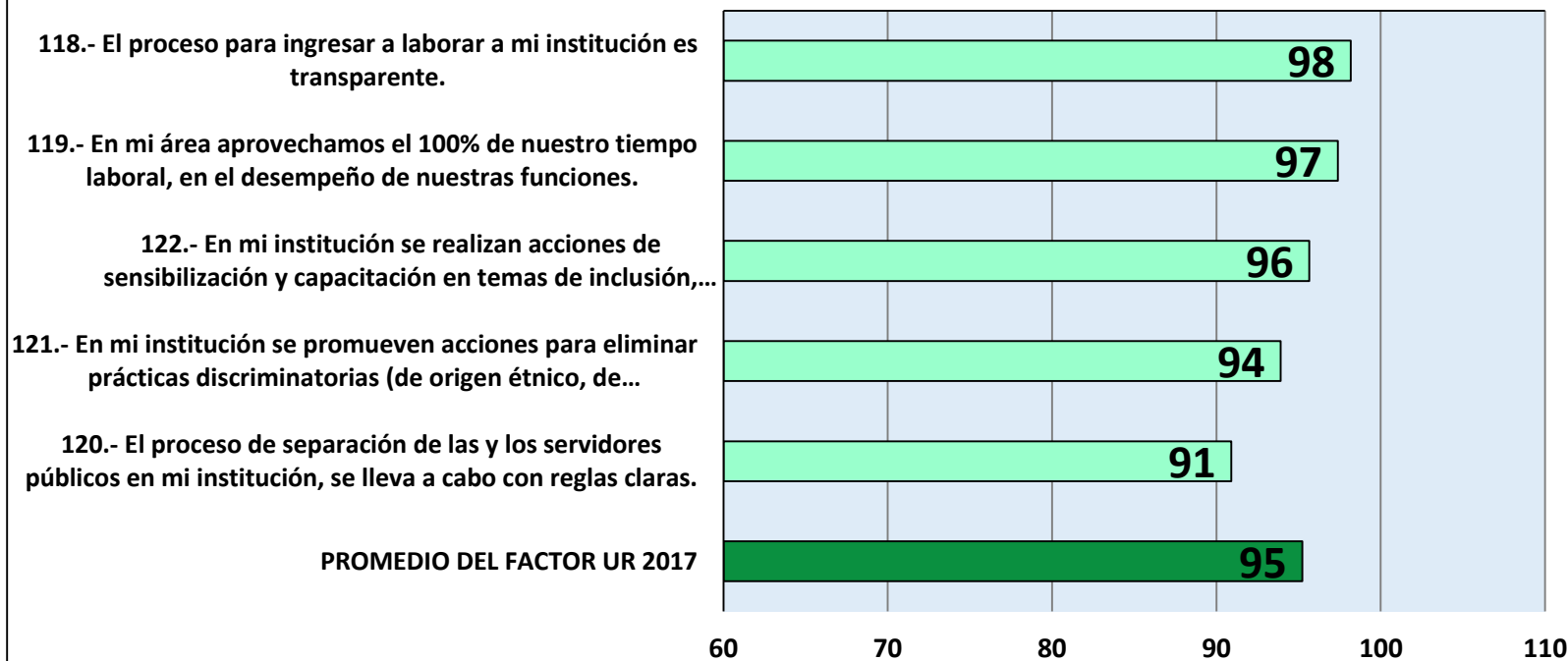


En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la PGR con respecto a los valores y vocación del servicio; en sentido opuesto, se puede mejorar la aplicación eficiente de los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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



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

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



Fortalezas y Debilidades

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

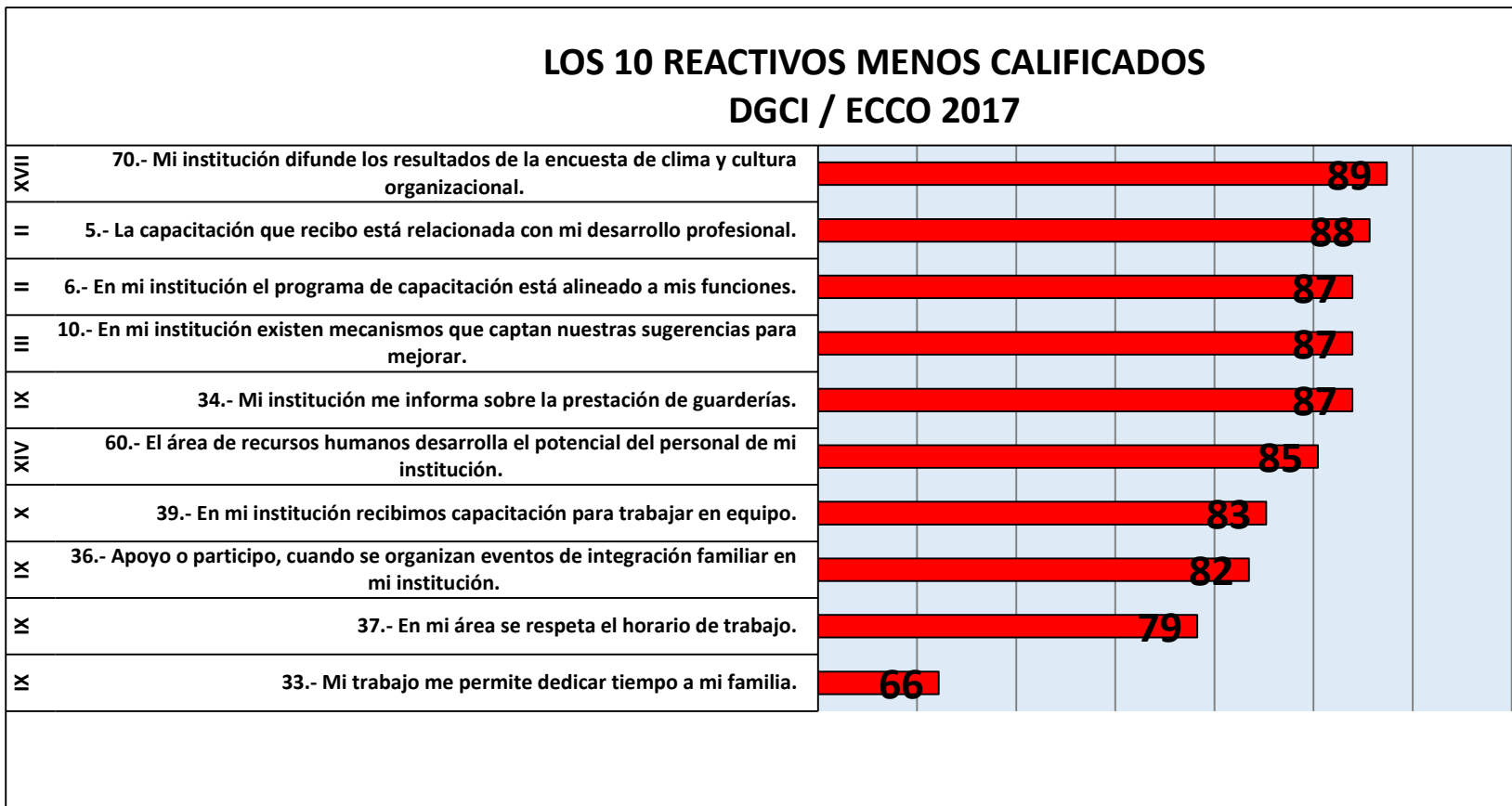
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DGC / ECCO 2017

XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	100
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	100
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	100
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	99
-	4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).	98
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	98
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	98
XIII	53.- Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	98
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	98
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	98

Las y los servidores públicos de la Dirección General de Cooperación Internacional 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 PGR, se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Procuraduría General de la República con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, aunque se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel nacional, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años, su comportamiento mejoró en 7 puntos con respecto a 2016.

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



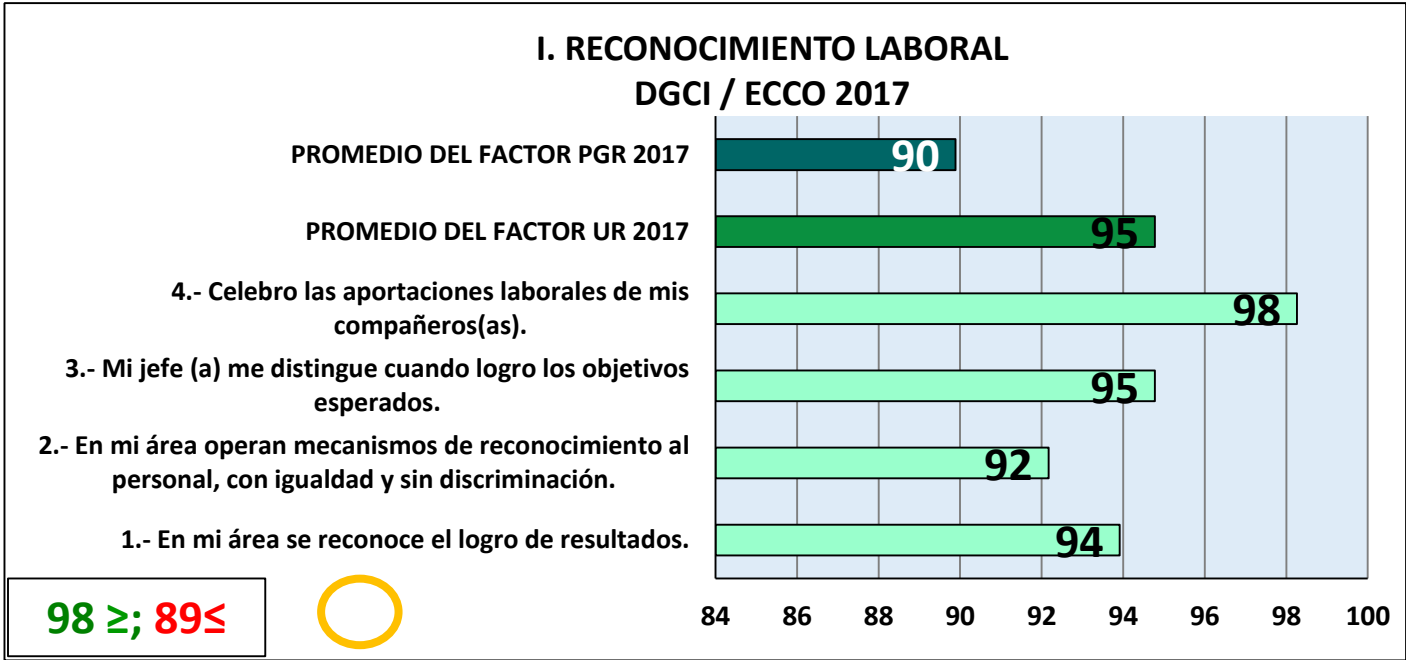
Factores de Clima y Cultura Organizacional

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.

95



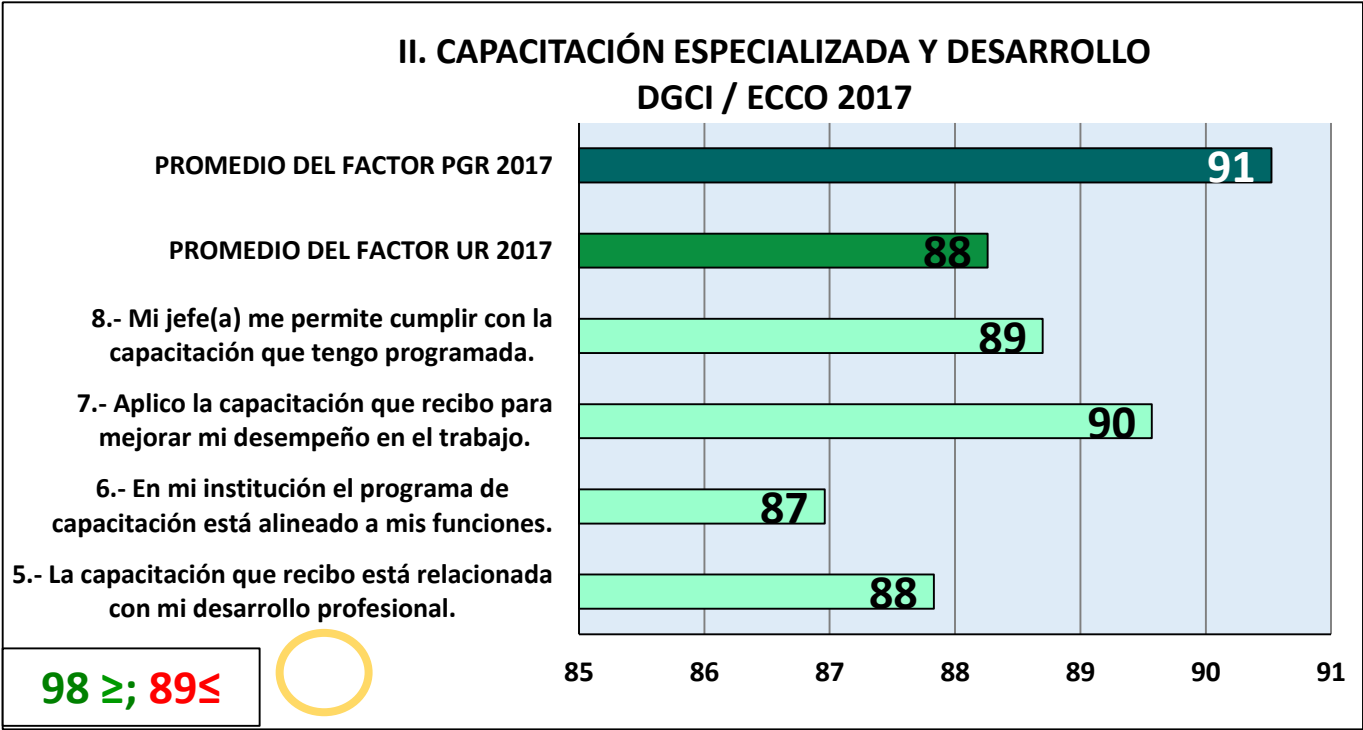
Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.

88



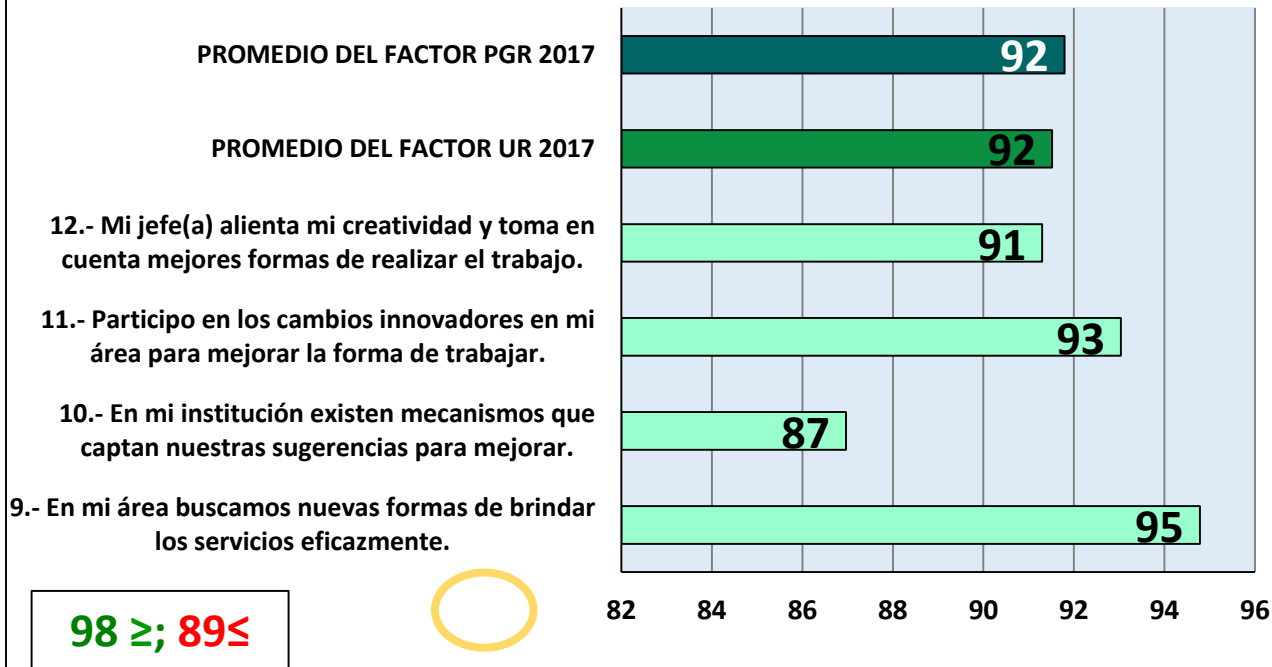
La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más relacionado con su desarrollo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

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.

III. MEJORA Y CAMBIO DGCI / ECCO 2017



92



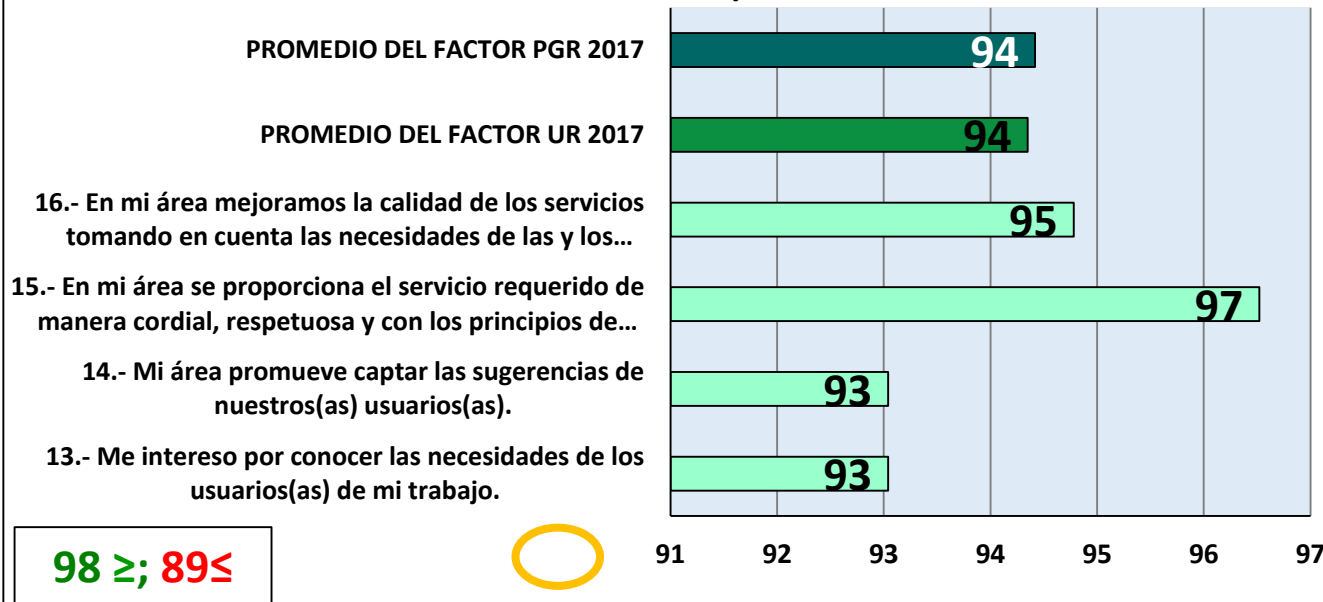
La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más relacionado con su desarrollo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

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

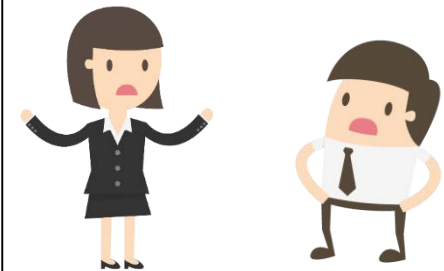
UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO DGCI / ECCO 2017



94



98 ≥ ; 89 ≤



91 92 93 94 95 96 97

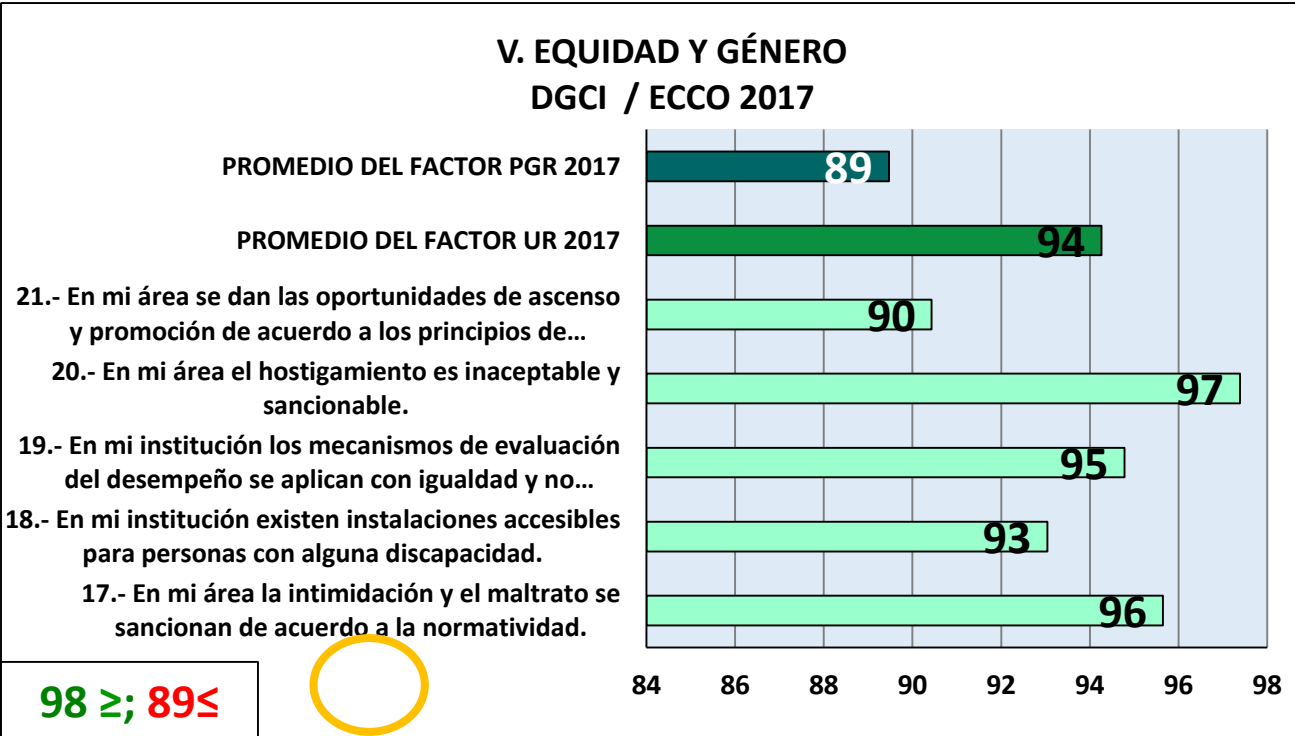
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la PGR en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al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

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.

94



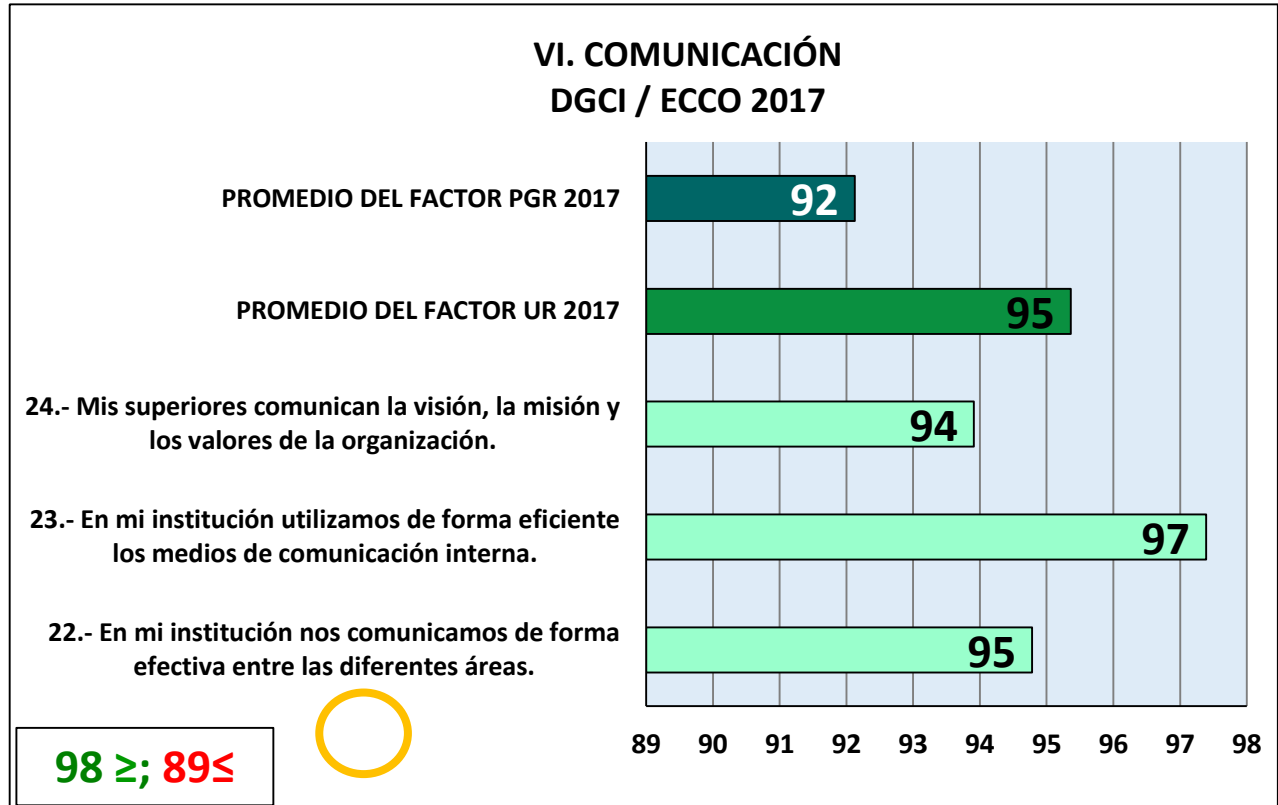
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.

95

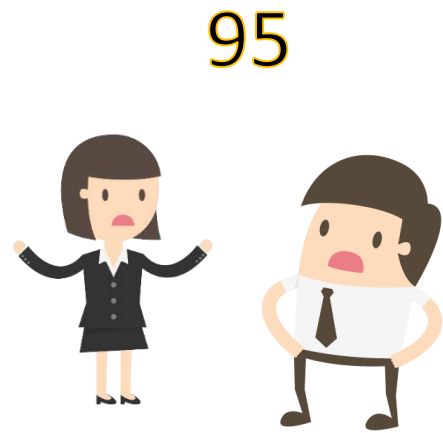
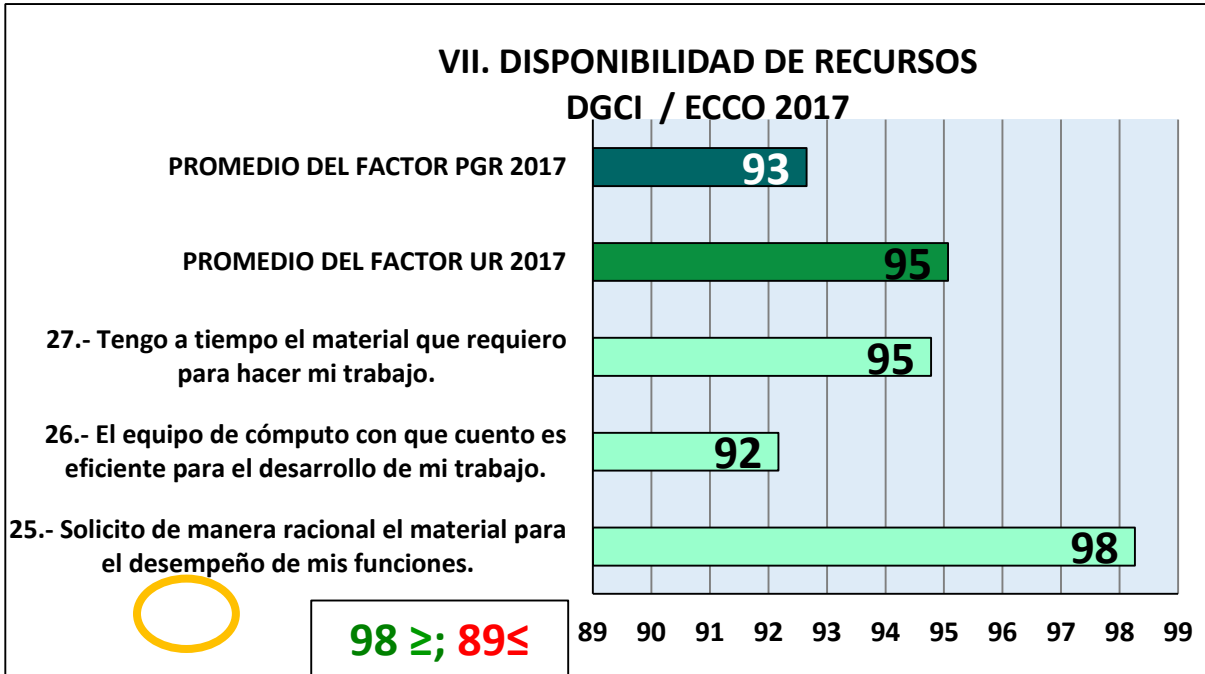


Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran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

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.



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 PGR.

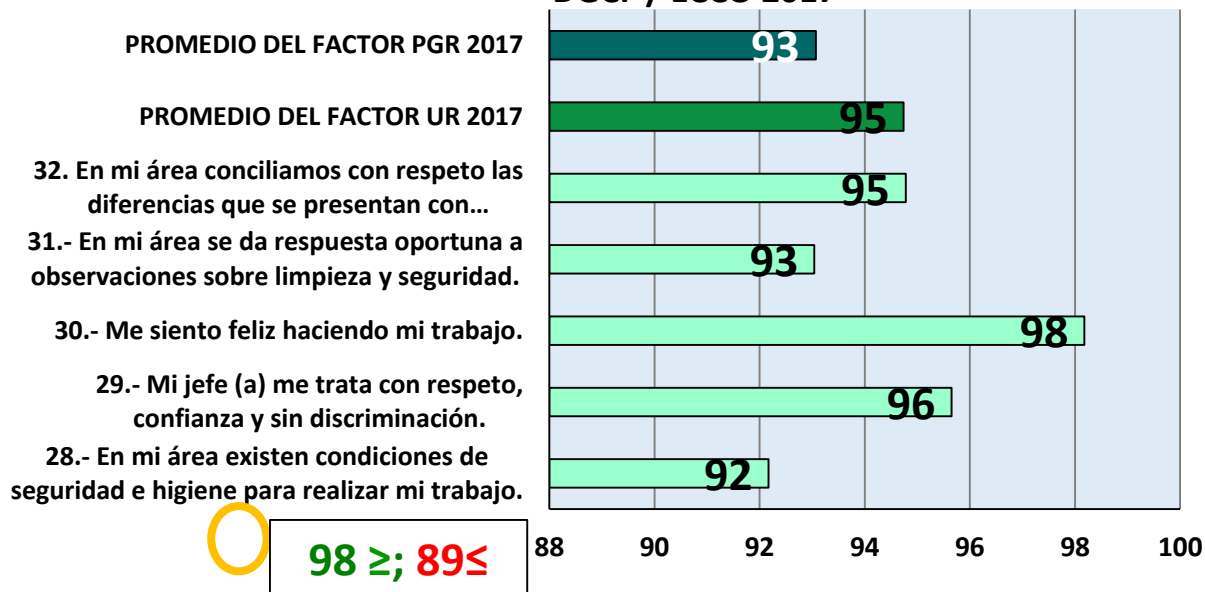
SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL

DGCI / ECCO 2017



95



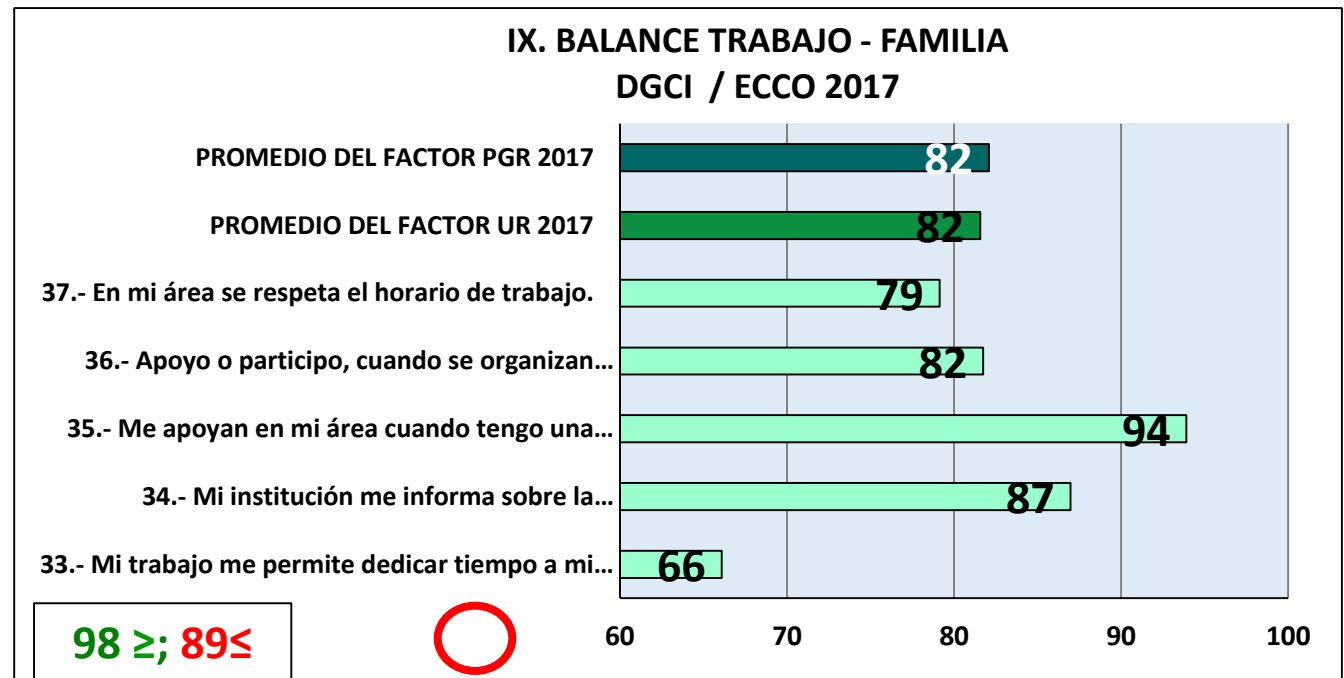
Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran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

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.

82



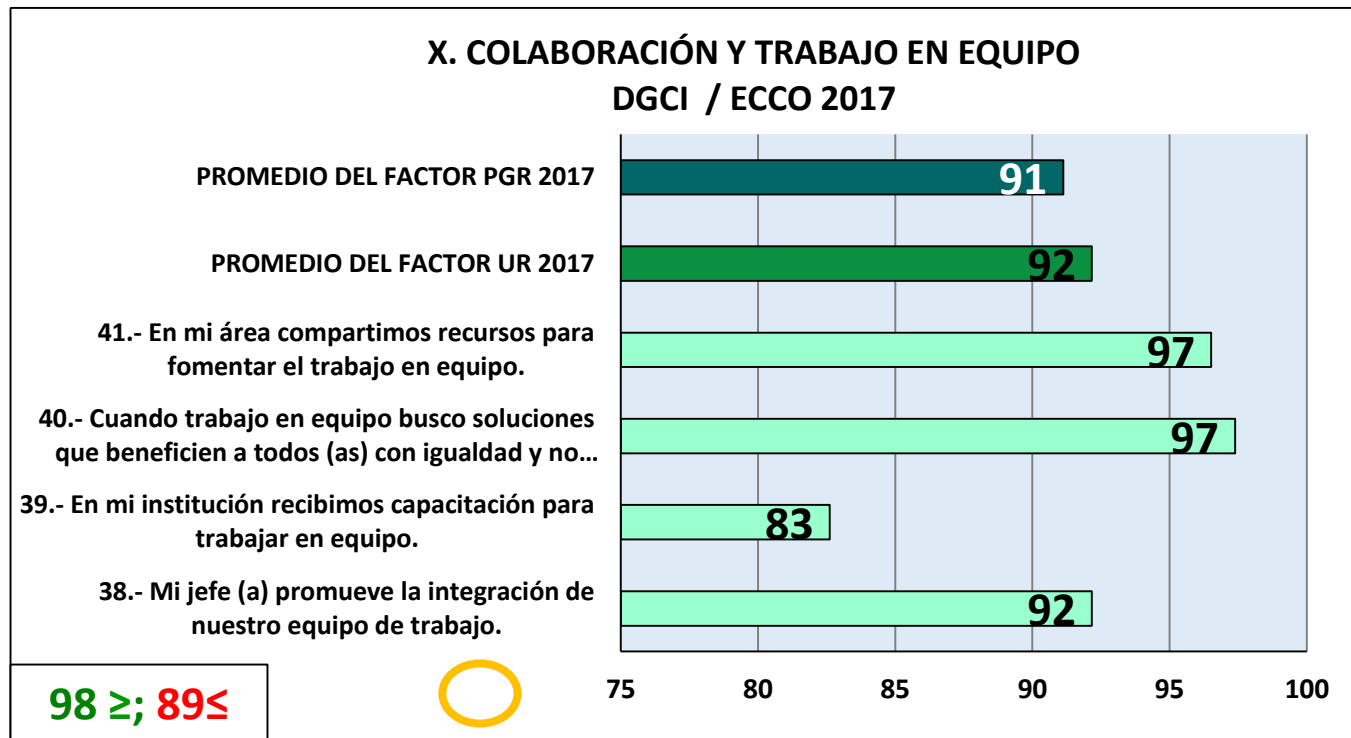
La calificación en la ECCO 2015 fue de 76 puntos, y en 2017 se incrementa en 7.32 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las Unidades Administrativas.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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

92

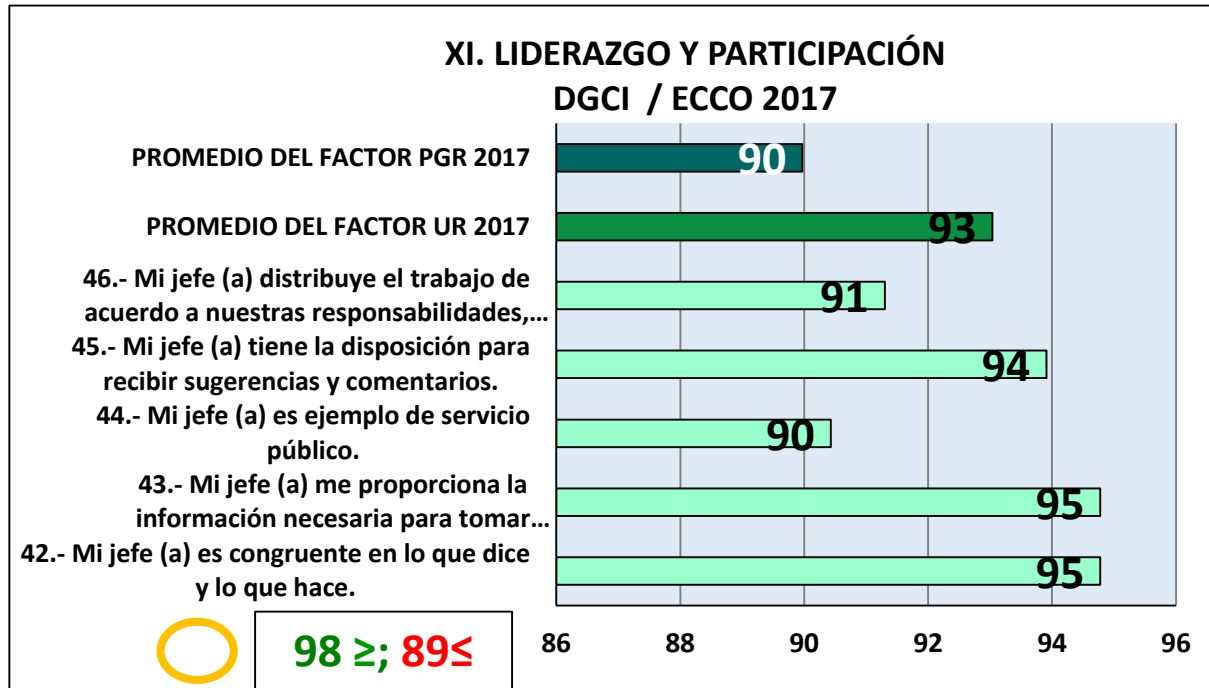


En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

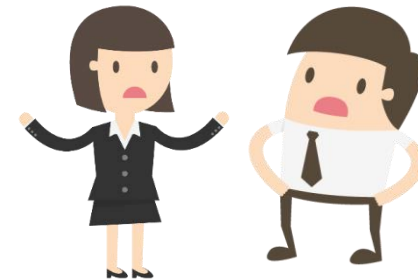
SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.



93



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.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.

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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

96

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

97

51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.

98

50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.

96

49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.

100

48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan...

97

47.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.

95

90 92 94 96 98 100 102

98 ≥; 89 ≤



97



Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República 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.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

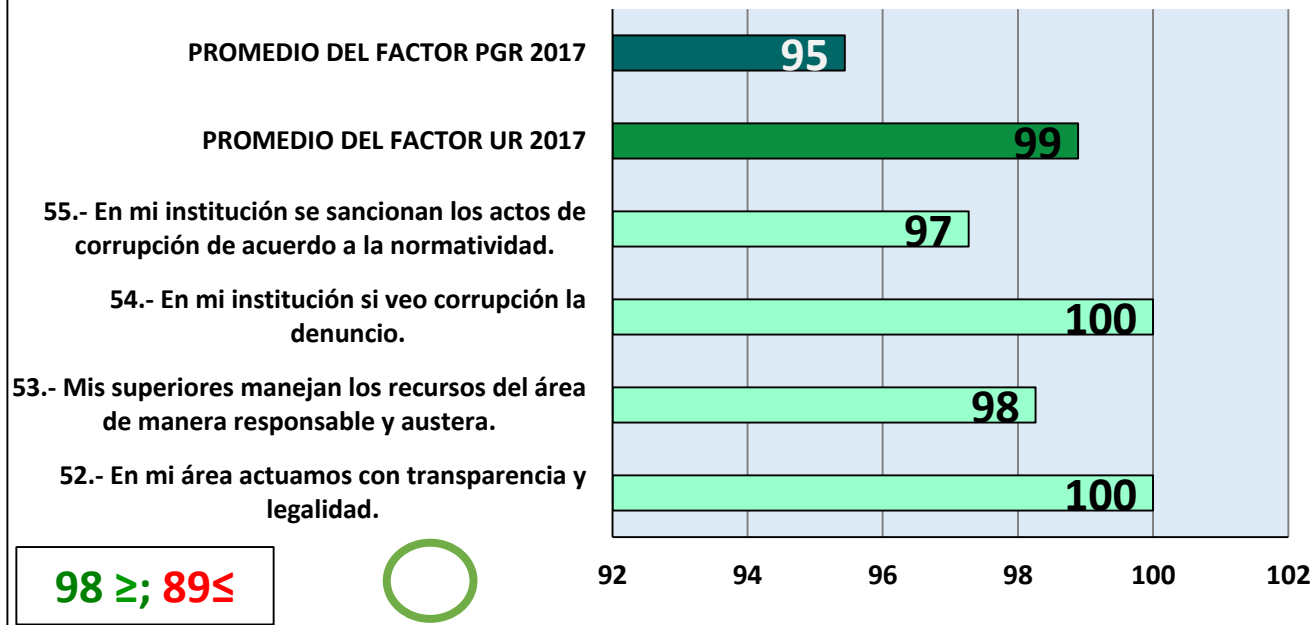
UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.

99



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



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.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

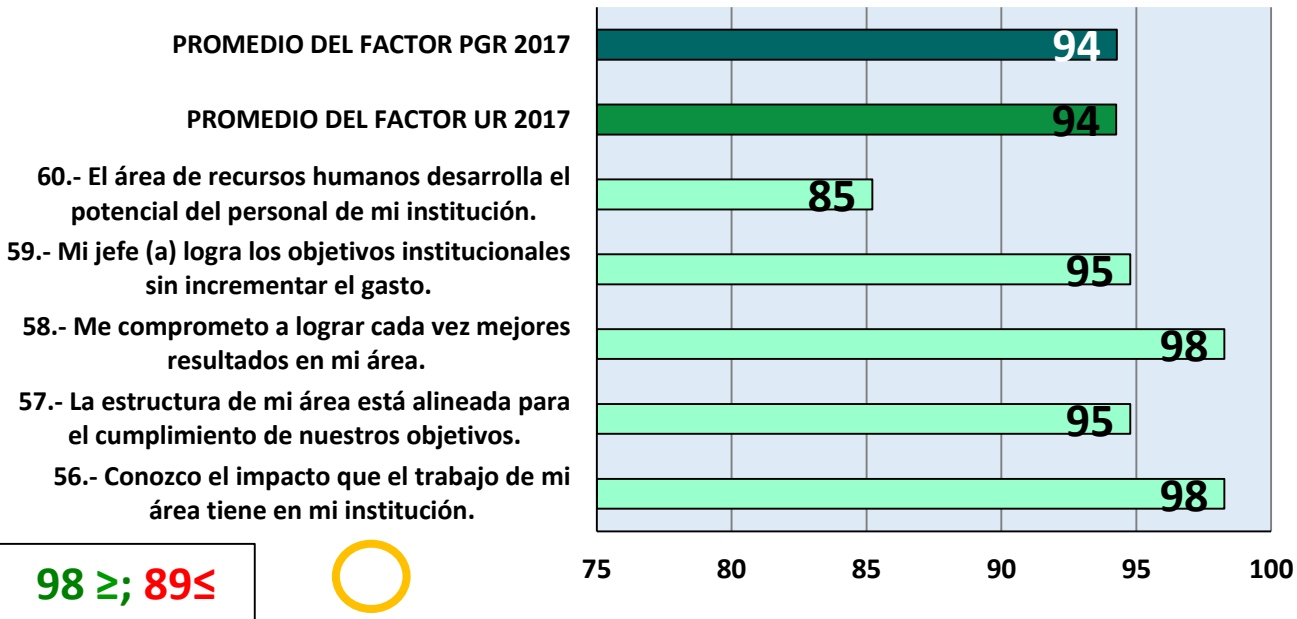
UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.

94



XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD DGCI / ECCO 2017



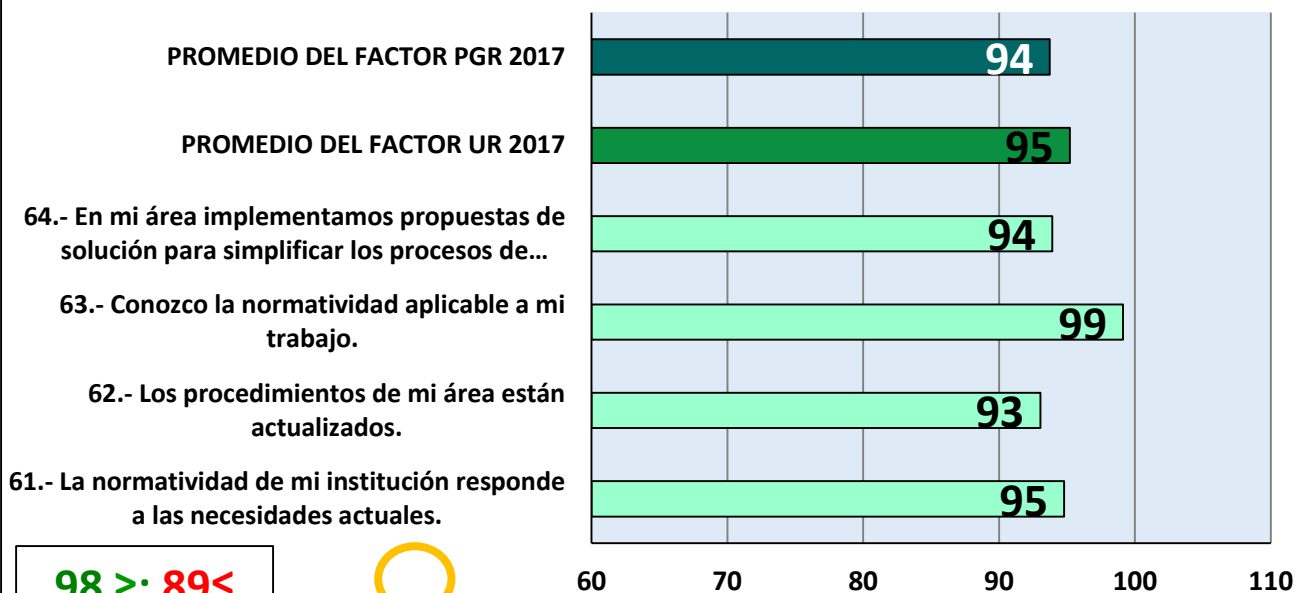
Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Procuraduría General de la República para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún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

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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 DGC / ECCO 2017



95



98 ≥; 89 ≤



60 70 80 90 100 110

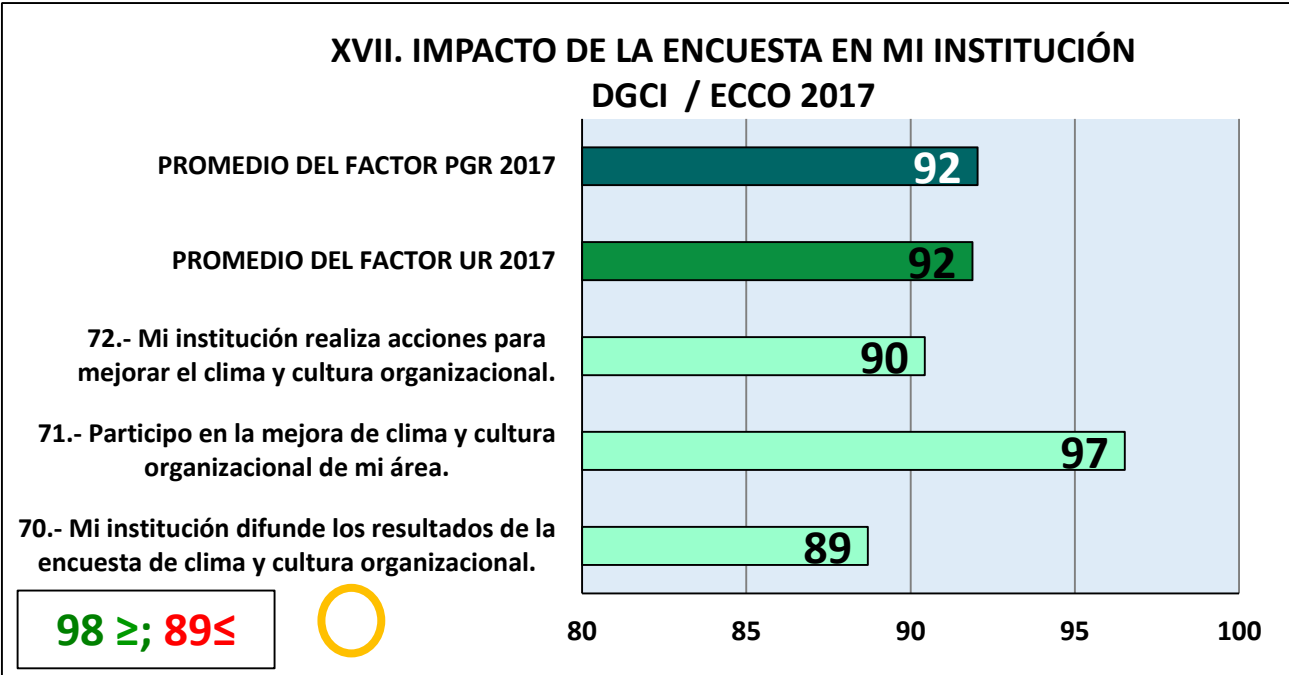
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las Unidades Administrativas que conforman la Institución al interior de cada una de ellas. 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.

XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

DGCI / ECCO 2017



91



98 ≥; 89 ≤



75 80 85 90 95 100

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

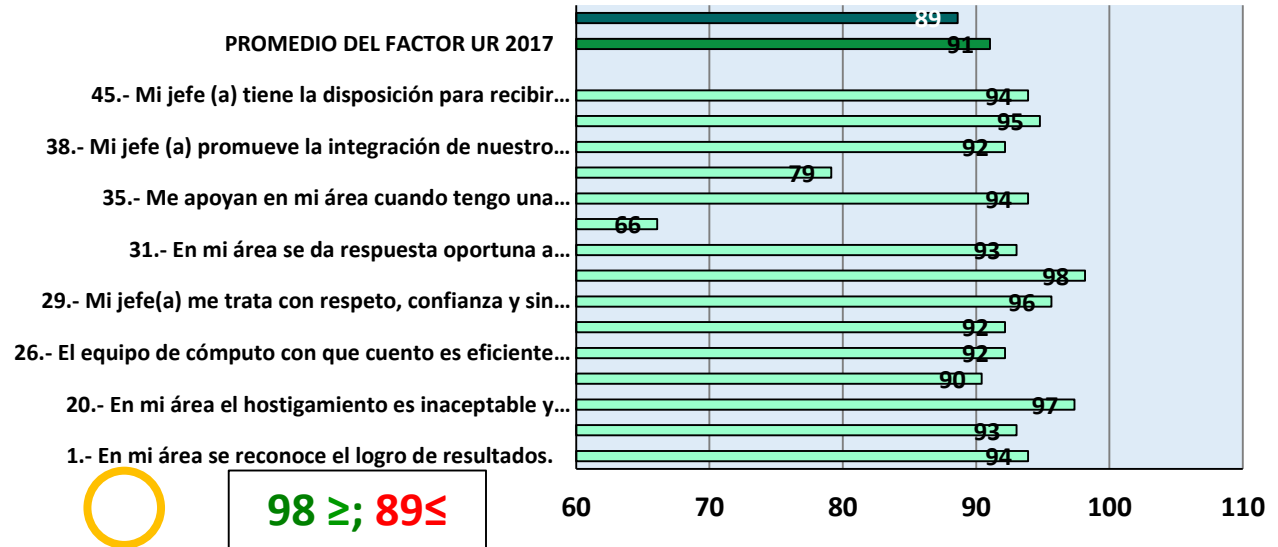
SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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

91

XIX. ESTRÉS LABORAL DGCI / ECCO 2017

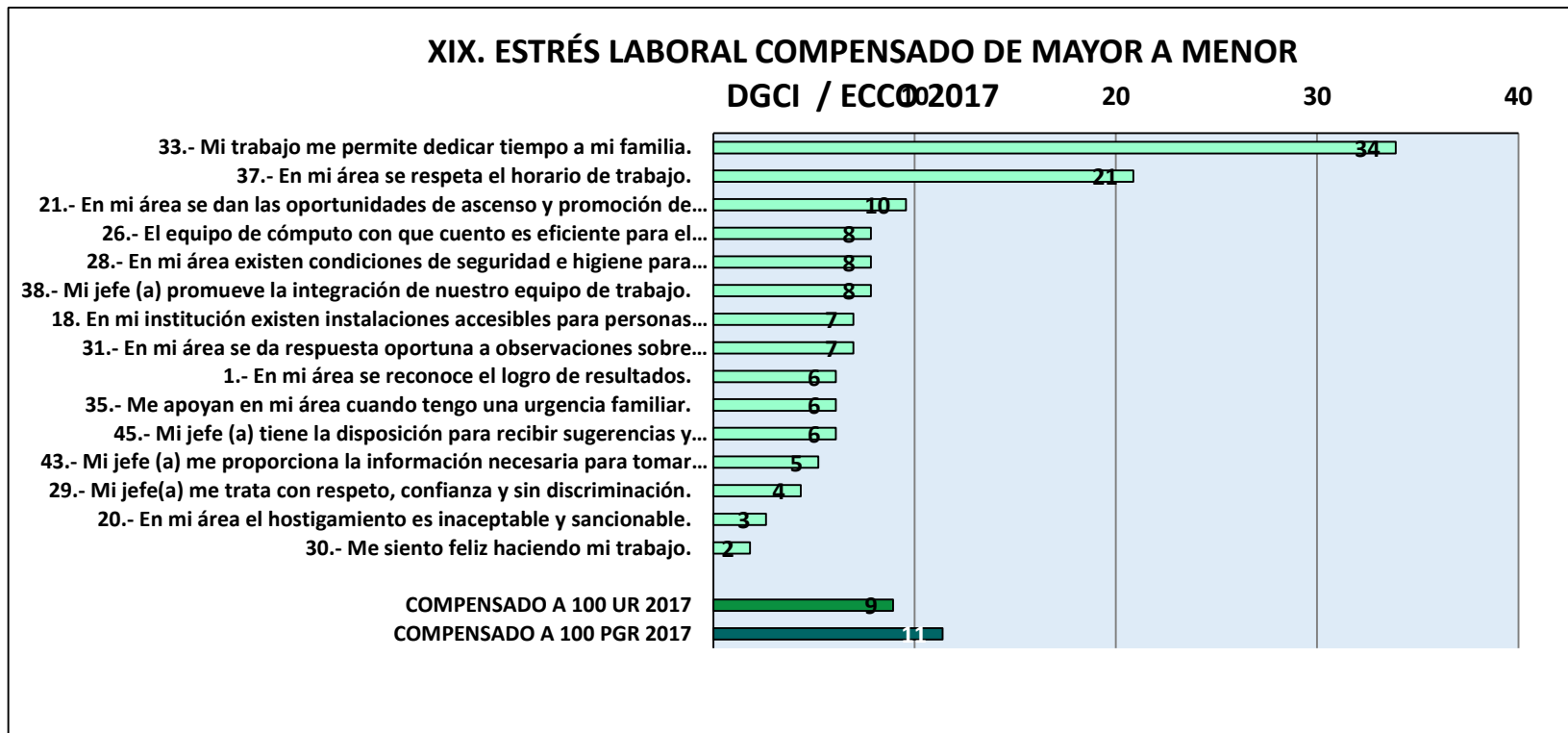


La Procuraduría General de la República es una Institución en donde el personal realiza su trabajo felizmente; sin embargo el compromiso que tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral, estos reactivos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

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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

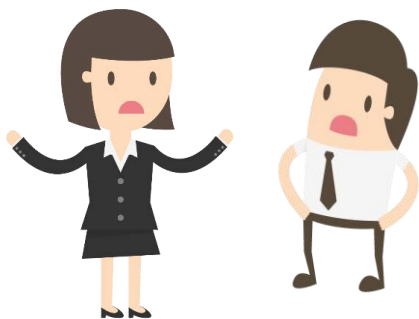
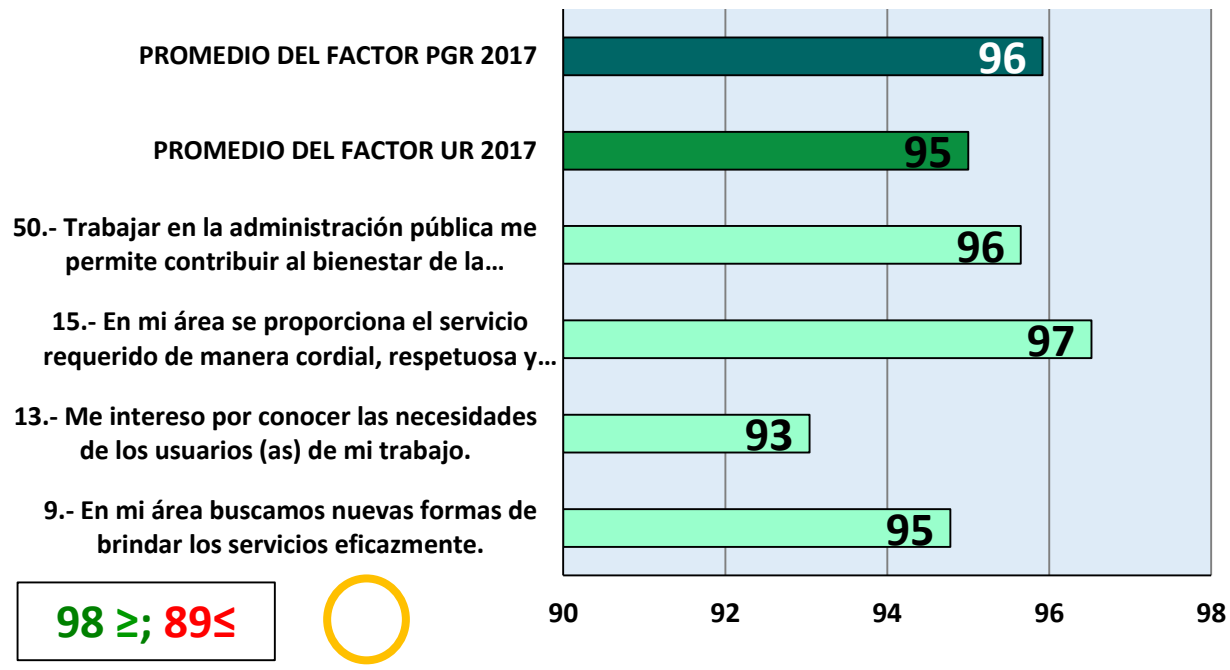
SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.

95

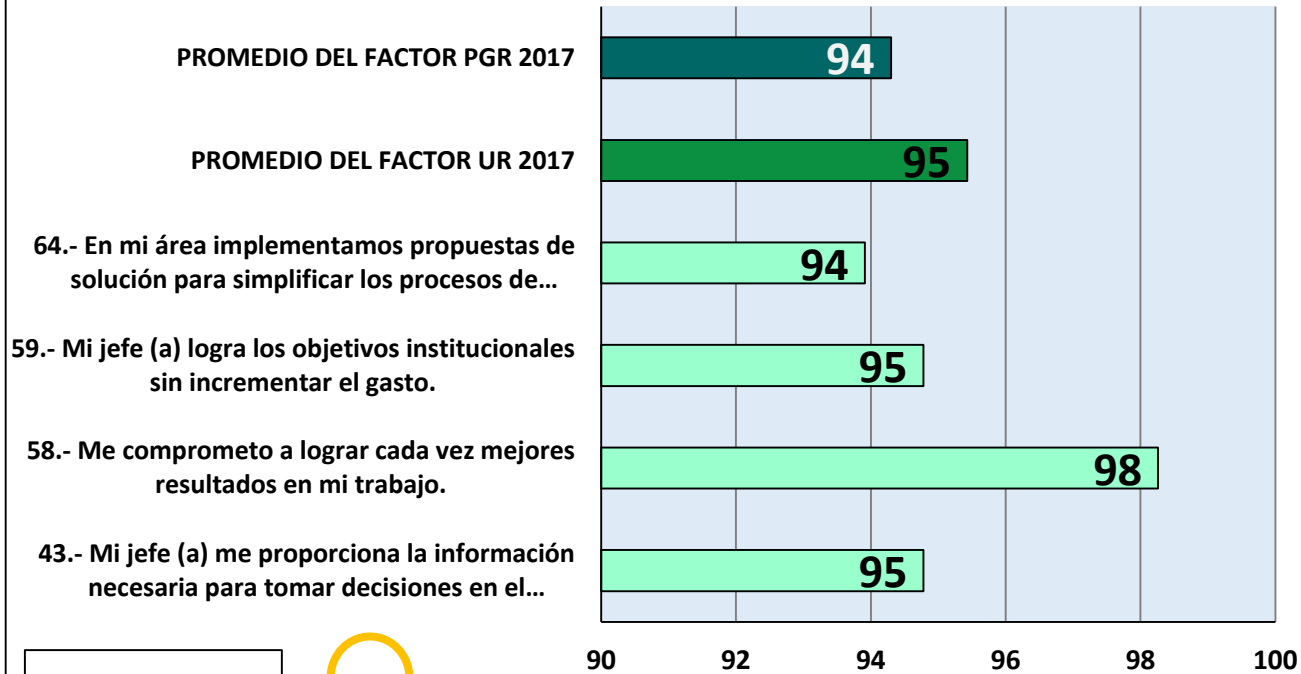
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DGCI / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República 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.

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

95



98 ≥; 89 ≤



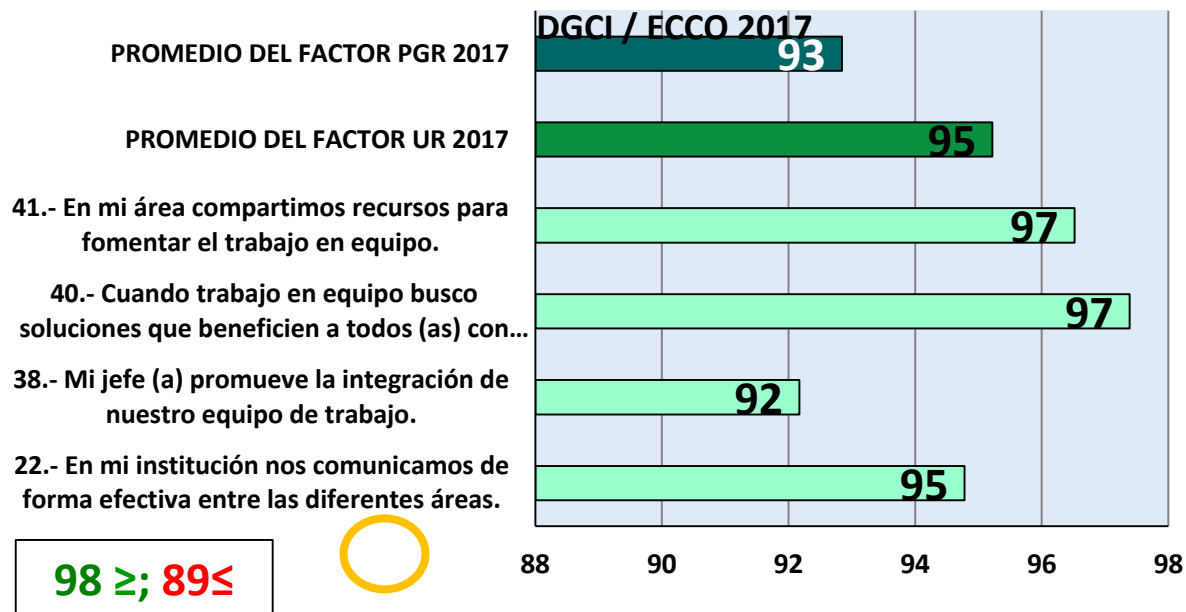
Las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República que participaron en la encuesta perciben que es muy importante el colaborar con los lineamientos de austeridad para poder contribuir al mejor manejo del presupuesto de la institución.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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



95



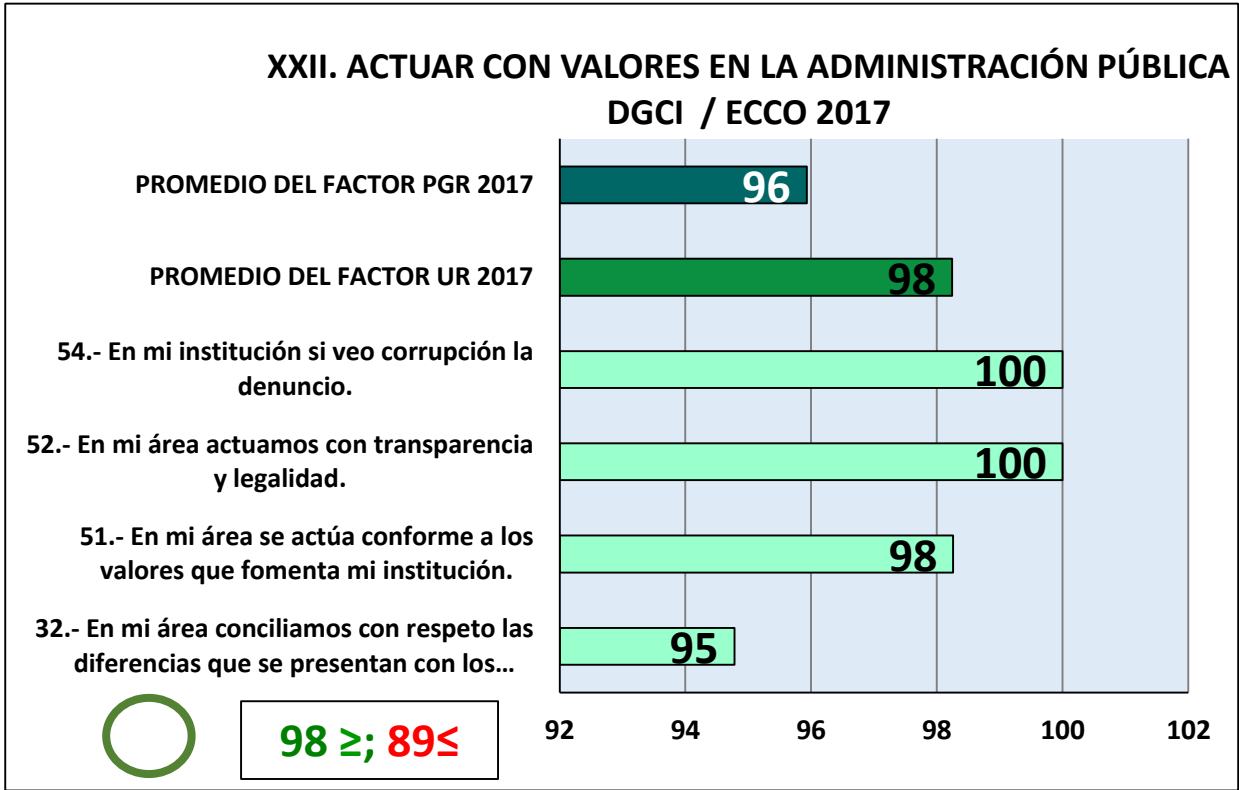
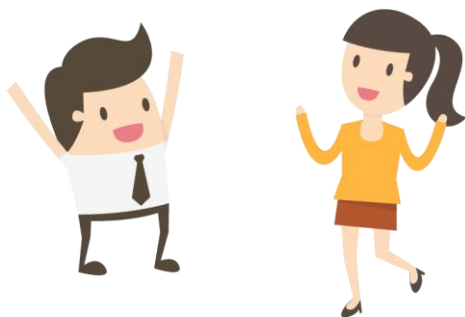
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Procuraduría General de la República, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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

98



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Procuraduría General de la República, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

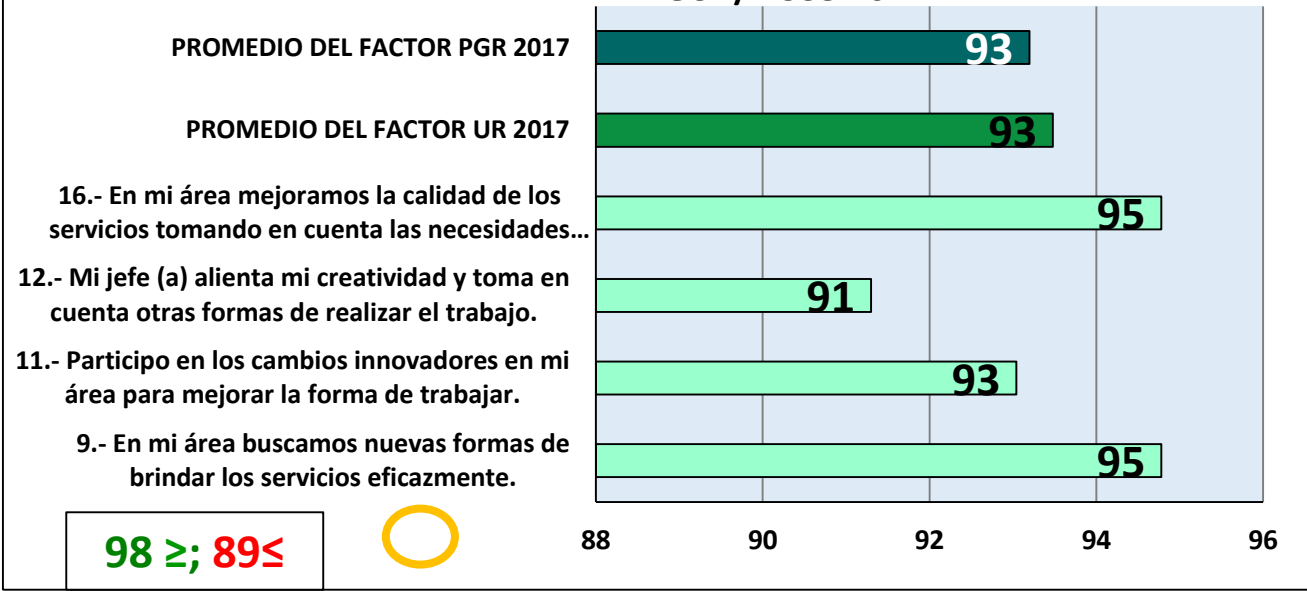
UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.

93



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



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 PGR.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DGCI / ECCO 2017

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017



98 ≥; 89 ≤



93



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 PGR.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

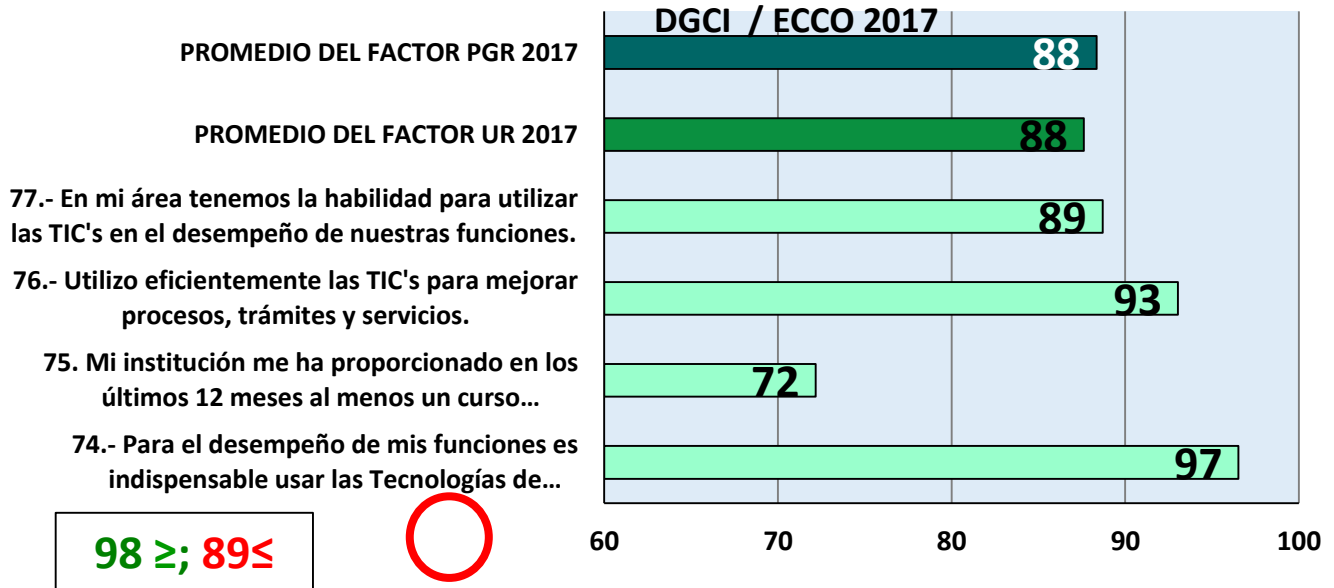
UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.)

88



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



98 ≥; 89 ≤



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.

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



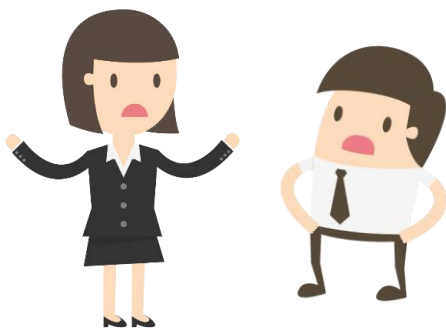
Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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.

95



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

DGCI / ECCO 2017



Este factor fractal muestra a la Procuraduría General de la República como una Institución 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.

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

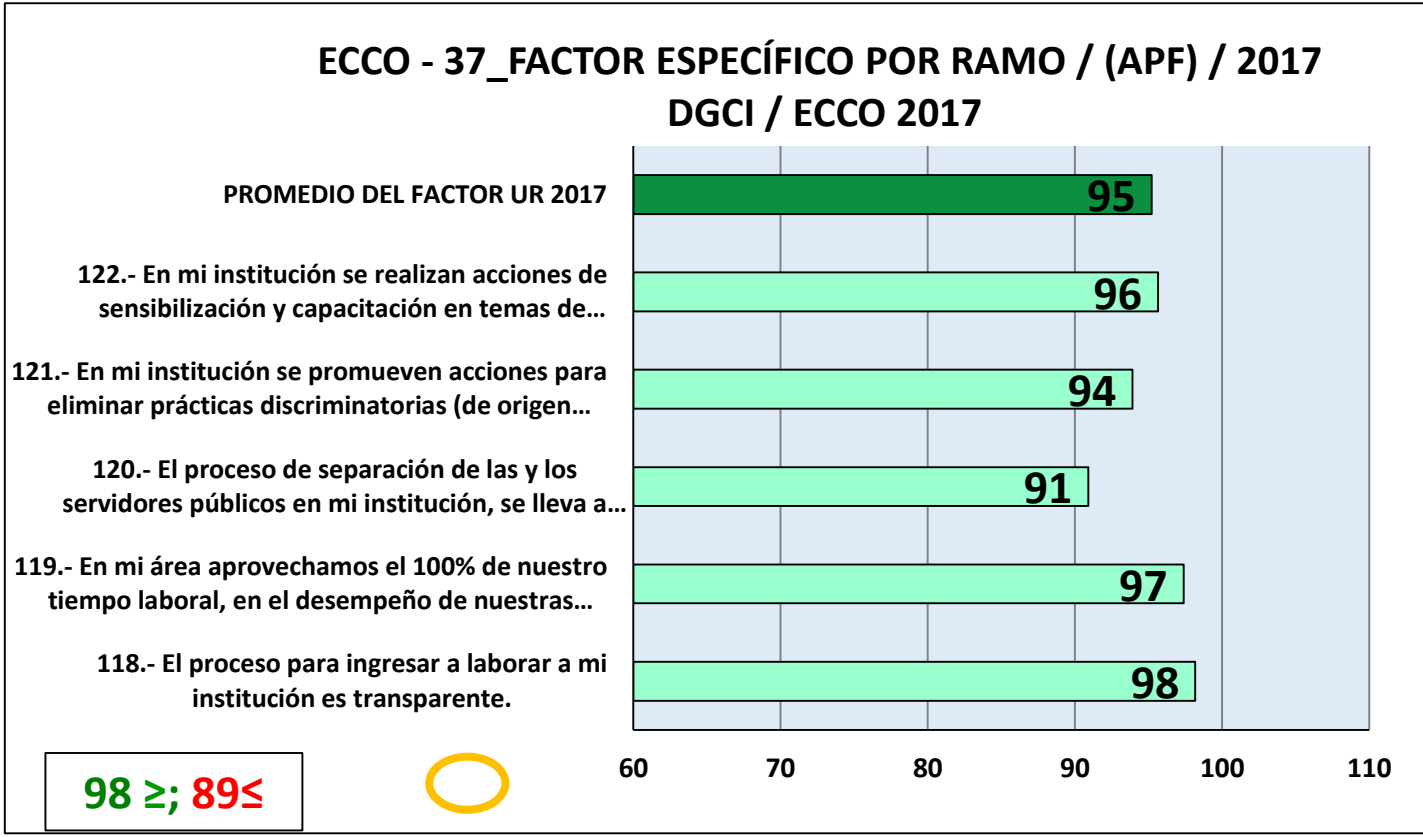


Factor Específico por Ramo (FER)

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

96



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 PGR debería ser un poco más transparente.

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



3. Análisis Cualitativo

PGR

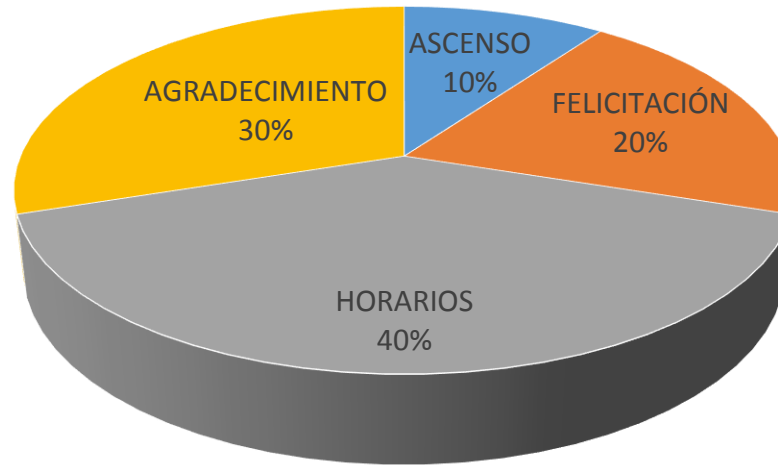
PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



Comentarios y Sugerencias

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

COMENTARIOS DGCI/ ECCO 2017



■ ASCENSO ■ FELICITACIÓN ■ HORARIOS ■ AGRADECIMIENTO

Por otro lado, de 43 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 40% externaron que la jornada laboral extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 20% felicitan tanto a la Secretaría de la Función Pública como a los coordinadores de la encuesta de la PGR, por realizar este tipo de ejercicio, el 30% agradecen por tomar en cuenta su opinión, y finalmente el 10% se refiere a que hace mucho que no tienen un aumento en su remuneración y un ascenso.

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



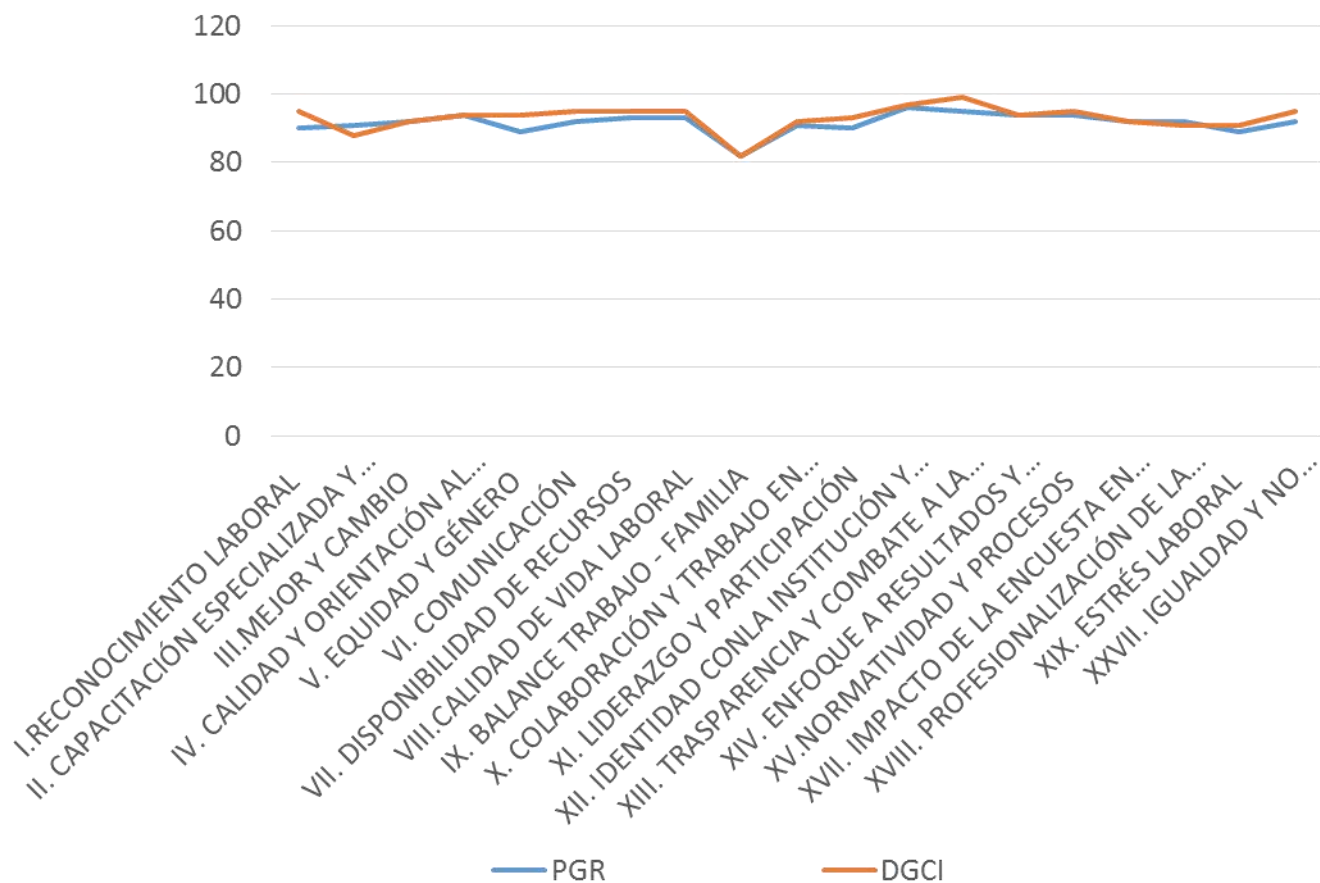
3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

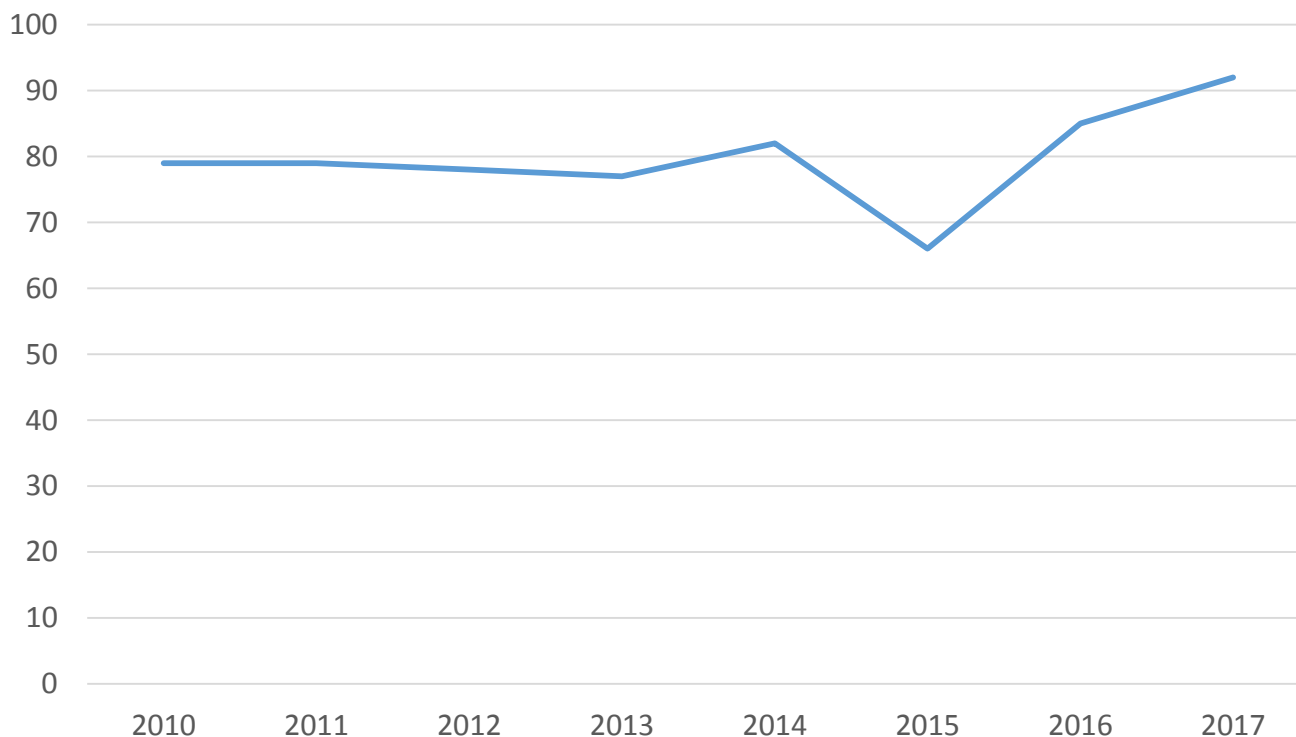
Comparativo DGCI-PGR / 2017



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

COMPARATIVO HISTORICO DE LA DGCI



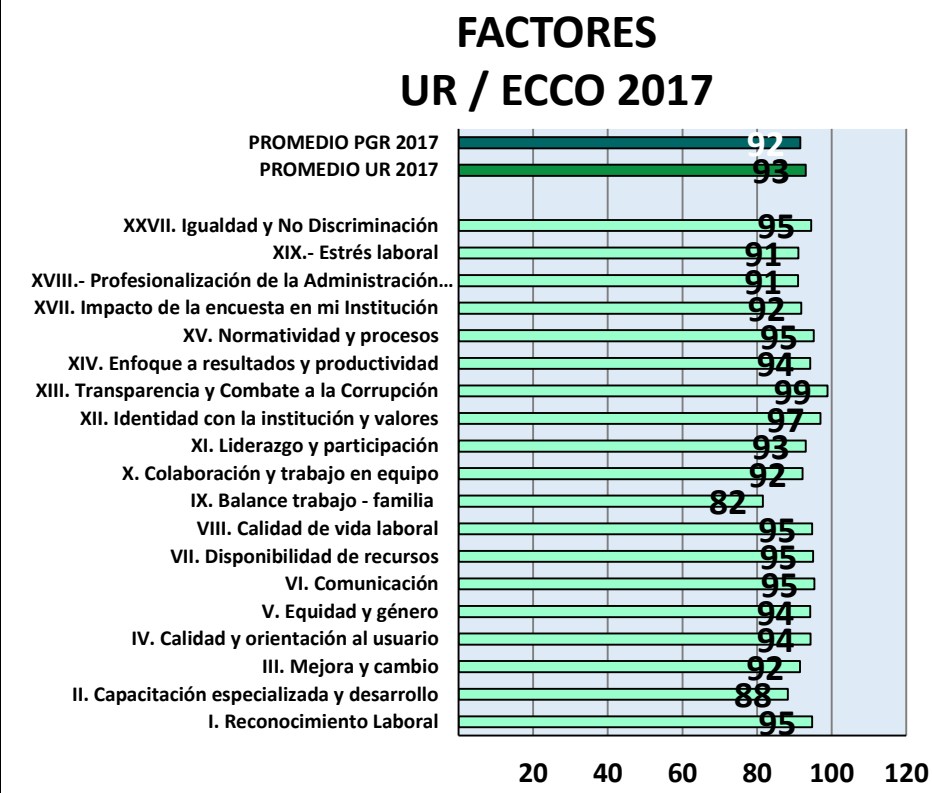
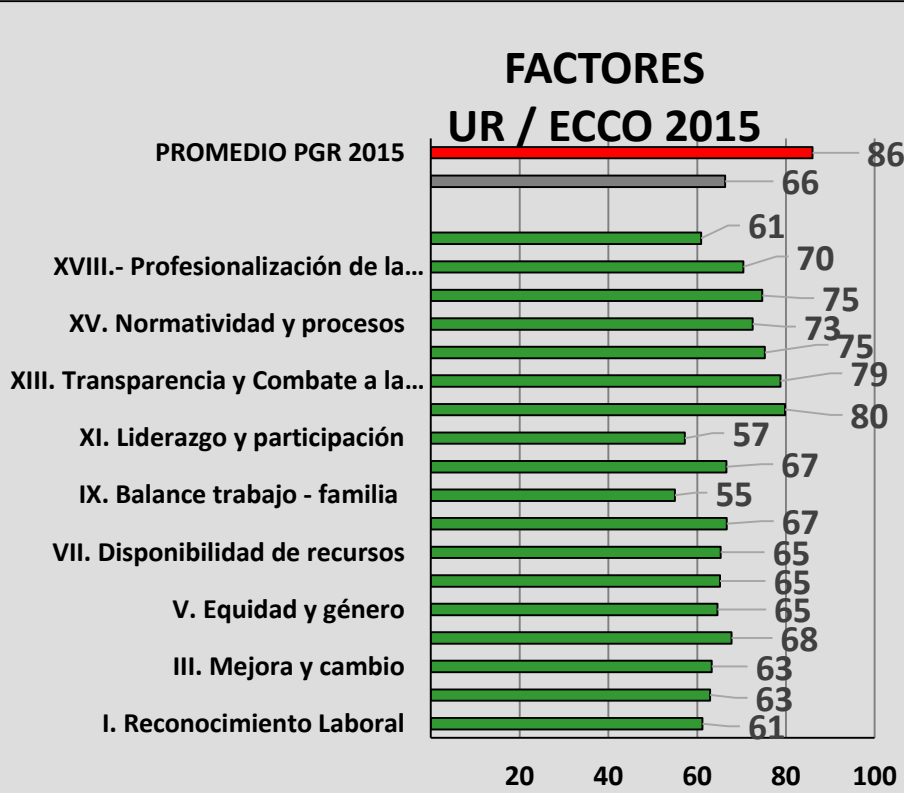
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Dirección General de Cooperación Internacional en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

3.1. Resultados DGCI 2015 Vs. 2017

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Las y los servidores públicos de la DGCI que participaron en la encuesta perciben que en la PGR es una Institución eficiente, conformada por personal profesional y eficiente.



3.2. 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:

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

$$\frac{24 \text{ Acciones cumplidas}}{24 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 50 Profesional

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

Factor 52. Liderazgo integral

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

Factor 63. Transparencia

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

Factor I. Reconocimiento Laboral

6 cumplidas

6 programadas

$$\frac{6}{6} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor III. MEJORA Y CAMBIO

5 cumplidas

5 programadas

$$\frac{5}{5} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XIX. ESTRÉS LABORAL

4 cumplidas

4 programadas

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

Factor II. Capacitación Especializada y Desarrollo

4 cumplidas

4 programadas

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

Factor IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA

2 cumplidas

2 programadas

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

Factor XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

2 cumplidas

2 programadas

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

Factor XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

4 cumplidas

4 programadas

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



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
UR 214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

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 (PTCCO) se han elaborado para poder implementar una mejora y un crecimiento dentro de esta Dirección General de Cooperación Internacional y de la cual se han obtenido resultados favorables de acuerdo a la Encuesta Clima y Cultura Organizacional 2017.

Derivado de lo anterior podemos emplear una forma factible de como trabajar en un ambiente de amabilidad, respeto y de acuerdo a los Derechos Humanos, para que de igual manera se obtengan resultados positivos tanto para la Dirección como para la Institución y que los servidores (a) públicos (a) puedan tener una mayor convivencia familiar, una mayor motivación y así poder obtener mayores rendimientos.



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

INSTITUCIÓN

214 DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

FACTOR

II. Capacitación especializada y desarrollo
 5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.
 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

En esta DGCI, el personal se deberá encontrar capacitado en temas de su competencia para obtener mayores resultados.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		P	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
					O			R														
1	Solicitar mediante oficio a la Coordinación Administrativa la gestión para los siguientes cursos: *Procedimiento Penal Acusatorio *Política Internacional *Derecho Internacional * Cooperación Internacional * Inglés Medio y Avanzado	Enlace Administrativo	Oficio y Correo Electrónico	PERMANENTE			TODO EL PERSONAL															

MTRO. ALEJANDRO GASPAR ESCOBEDO ROJAS
 DIRECTOR GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
 COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SJAI

 		OFICIALÍA MAYOR ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018																				
INSTITUCIÓN																						
214	DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL																					
FACTOR																						
		III. Mejora y cambio 10.- En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.																				
OBJETIVO ESTRATÉGICO																						
		Que el personal que integra esta Dirección tenga la oportunidad de generar sugerencias de mejora y poder obtener mayores satisfacciones laborales.																				
		2018																				
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		P	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
					O														R			
1	Comunicar a todo el personal de la DGCI, la nueva ubicación del buzón de Quejas y Sugerencias.	Enlace Administrativo	Correo Electrónico	PERMANENTE		X	P															
		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;">  <hr/> MTRO. ALEJANDRO GASPAR ESCOBEDO ROJAS DIRECTOR GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL </div> <div style="width: 45%;">  <hr/> LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SJAI </div> </div>																				

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

INSTITUCIÓN

214	DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
-----	--

FACTOR

IX. Balance trabajo - familia 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. 34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías. 36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución. 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

En la Dirección, se establecen horarios flexibles para la sana convivencia familiar.
--

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 otorga la tarde libre a las y los servidores públicos el día de su cumpleaños.	Directoras y Directores de Área	Capital Humano y Correo Electrónico	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
		Enlace Administrativo			O		R												
2	La Dirección cuenta con un esquema de horarios de acuerdo a los niveles, con la finalidad de que se genere la convivencia familiar, la recreación y la asistencia a eventos culturales.	Director General	Capital Humano y Compromiso	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
		Directoras y Directores de Área			O		R												
3	Se realizó la invitación a todo el personal de esta DGCI, para que se inscriban en los eventos y recorridos culturales que se realizan a través del Para Ti.	Enlace Administrativo	Capital Humano y Correo Electrónico	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O		R												
4	Se informa mediante correo electrónico a todo el personal sobre las diferentes estancias infantiles para que puedan hacer uso de las mismas.	Enlace Administrativo	Capital Humano y Correo Electrónico	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O		R												

MTRO. ALEJANDRO GASPAR ESCOBEDO ROJAS
 DIRECTOR GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
 COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SJAI



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

INSTITUCIÓN

214

DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

FACTOR

X. Colaboración y trabajo en equipo.
39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Organizar a todo el personal de la Dirección, para que de una forma determinada se logren objetivos alcanzables.

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 realiza un rol mediante el cual se pretende que todo el personal asista de manera conjunta a reuniones para ofrecer ideas y proponer soluciones a dificultades de las áreas.	Enlace Administrativo	Capital Humano	BIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2	Difundir a todas las servidoras y servidores públicos sobre los beneficios de la participación en equipo como: * Construcción de confianza * Iniciativas de toma de decisiones * Motivación de responsabilidad y compromiso * Impulsar la comunicación	Enlace Administrativo	Correo Electrónico	BIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															

MTRO. ALEJANDRO GASPAR ESCOBEDO ROJAS
DIRECTOR GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SJAI



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

INSTITUCIÓN

214

DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

FACTOR

XIV. Enfoque a resultados y productividad
60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contar con el área de recursos humanos capacitada para desarrollar el potencial del personal de la DGC.

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 impulsa en reuniones la efectividad organizacional y el crecimiento laboral a través de estrategias de potencialización en logros del personal.	Directoras y Directores de Área	Correo Electrónico	BIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
		Enlace Administrativo			O																	

MTRO. ALEJANDRO GASPAR ESCOBEDO ROJAS
DIRECTOR GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

LIC. GLÓRIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SIAI



INSTITUCIÓN																		
214	DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL																	
FACTOR																		
XI. Liderazgo y participación 44.- MI jefe (a) es ejemplo de servicio público.																		
OBJETIVO ESTRATÉGICO																		
Que los mandos superiores cuenten con información en temas de liderazgo para la mejora de la Dirección.																		
		2018																
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
					E	X												
1	Se desarrollan tarjetas informativas sobre liderazgo para los mandos medios a través del correo electrónico de la Dirección General.	Directoras y Directores de Área	Correo Electrónico	BIMESTRAL	E	X	MANDOS MEDIOS	P										
		Enlace Administrativo			O			R										
2	Realizar reuniones en la que los mandos medios puedan interactuar con el personal sobre temas relevantes de la Dirección para acuerdos y seguimientos.	Directoras y Directores de Área	Reuniones (Oficina)	MENSUAL	E	X	MANDOS MEDIOS	P										
		Enlace Administrativo			O			R										
MTR. ALEJANDRO GASPAR ESCOBEDO ROJAS DIRECTOR GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL								LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SJAI										



		OFICIALÍA MAYOR ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018																				
INSTITUCIÓN																						
214	DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL																					
FACTOR		XVII. Impacto de la encuesta en mi institución 70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.																				
OBJETIVO ESTRATÉGICO		Que todo el personal que integra esta Dirección tenga conocimiento de los resultados de la ECCO.																				
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	Difundir a través de correo electrónico y periódico mural a todo el personal los resultados obtenidos en la encuesta de clima y cultura organizacional.	Enlace Administrativo	Correo Electrónico y Periódico Mural	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O		R															
MTR. ALEJANDRO GASPÁR ESCOBEDO ROJAS DIRECTOR GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL		LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SJAI																				



		OFICIALÍA MAYOR ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018																	
INSTITUCIÓN																			
214	DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL																		
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. 77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el desempeño de nuestras funciones.																			
OBJETIVO ESTRATÉGICO																			
Que las y los Servidores Públicos tengan conocimientos generales sobre el uso de las TIC's.																			
												2018							
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	P	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
					E	X													
1	Solicitar cursos en los temas de Excel, Word, Power Point, para que el personal de esta DGCI, pueda tener mejor empleo de las TIC's	Directoras y Directores de Área Enlace Administrativo	Correo Electrónico	BIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					D		PERSONAL	R											
_____ MTRO. ALEJANDRO GASPAS ESCOBEDO ROJAS DIRECTOR GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL								_____ LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SJAI											