

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	63
3.1. Comparación de resultados entre DGPP y PGR	64
3.1.1. Comparación de resultados DGPP Vs. PGR	65
3.1.2. Comparación Unidades Administrativas Oficialía Mayor	66
3.1.3. Comparativo Histórico DGPP	67
3.2. Resultados DGPP 2015 Vs. 2017	68
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	70
4. Definición de Objetivos Estratégicos	73
5. Definición de Prácticas de Transformación	73
5.1. Difusión de resultados	73
5.2. Factor Liderazgo	73
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	73

El personal que integra las áreas de la Dirección General de Programación y Presupuesto (DGPP), participó entusiastamente del 13 al 24 de noviembre de 2017, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017) que aplicó la Secretaría de la Función Pública (SFP) de manera confidencial a la Administración Pública Federal, con el objeto de orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio de la ciudadanía.

La DGPP participó con 129 personas de un universo de 184, es decir el 70.10% de participación, 7.61 puntos porcentuales menos que en 2016 (77.71%).

El resultado fue:



86 puntos

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

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

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 DGPP presenta el siguiente plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2018

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

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

2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

7 Factores Fractales de Competencias

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

1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

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

Factor XXVII

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

Los resultados muestran que la DGPP obtuvo un umbral superior de 93 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 78 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$93 \geq; 78 \leq$

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



93 - 98



79 - 92

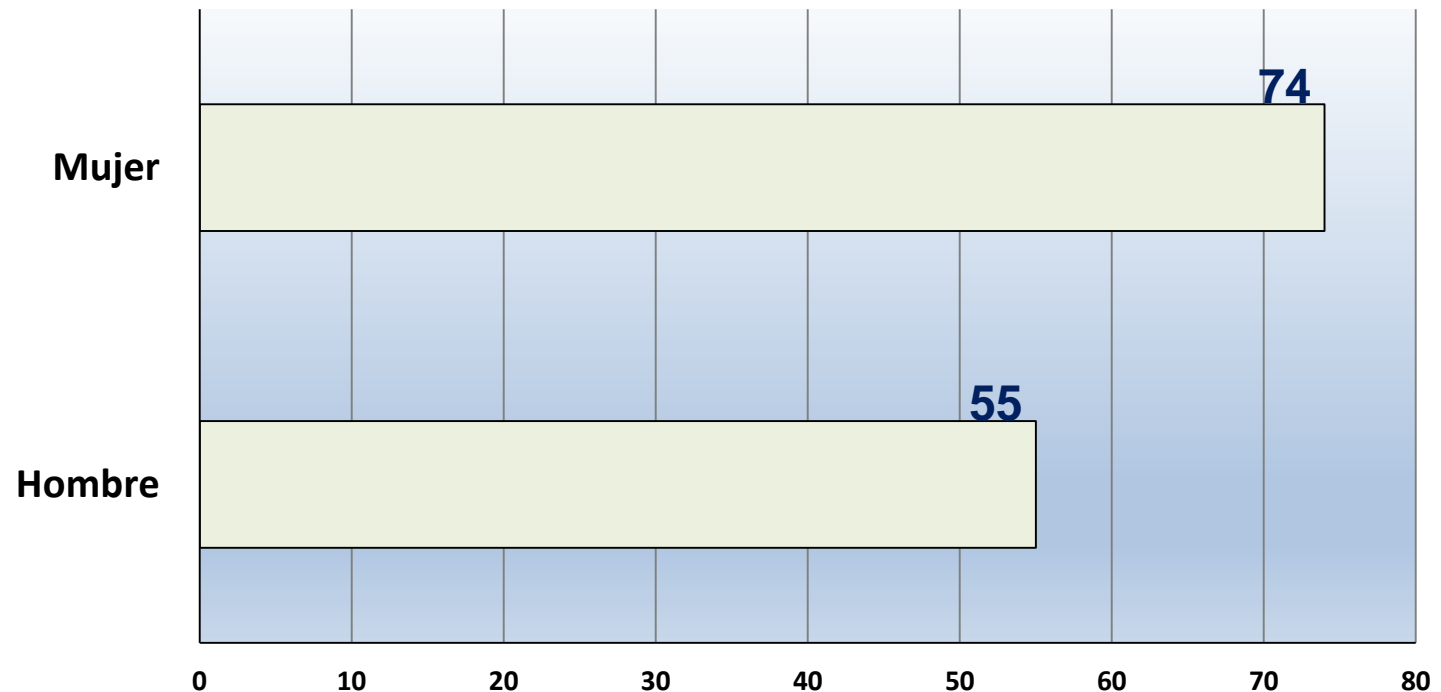


66 - 78

1. Análisis Cuantitativo

Datos Sociodemográficos

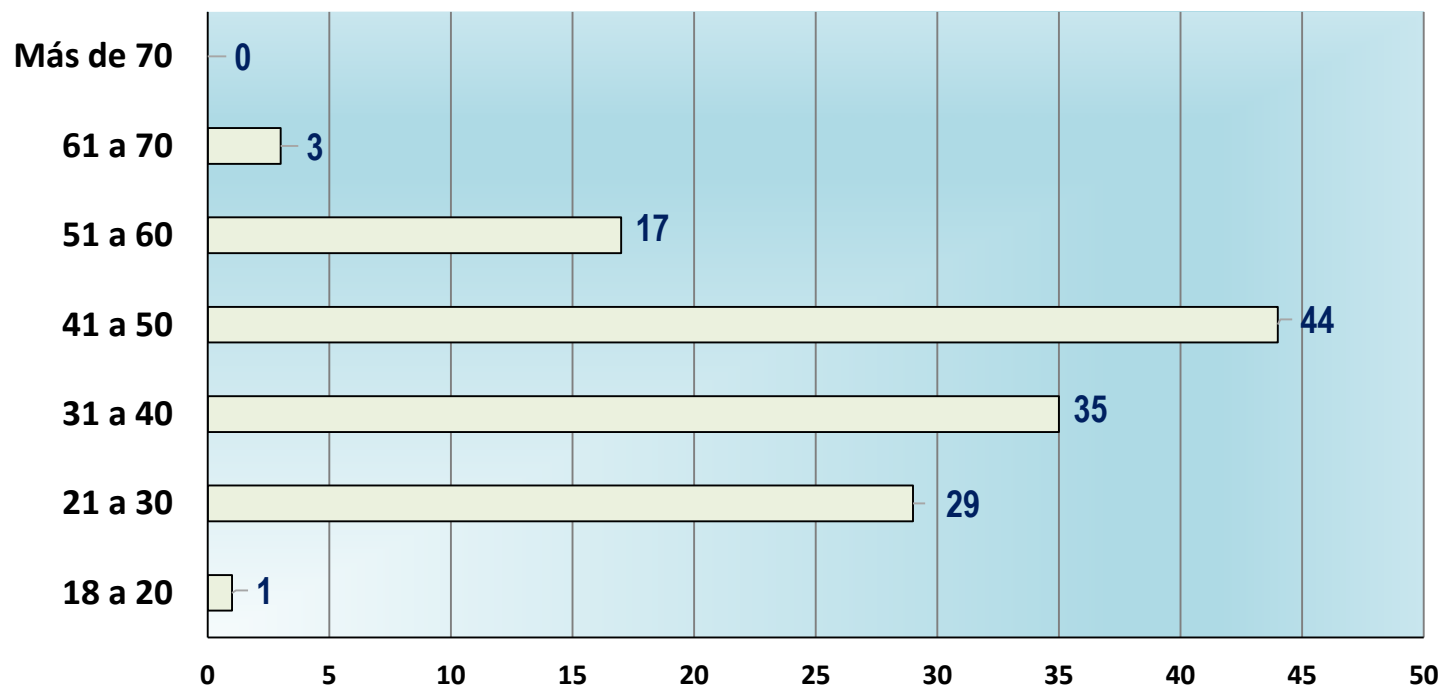
GÉNERO
UR / ECCO 2017



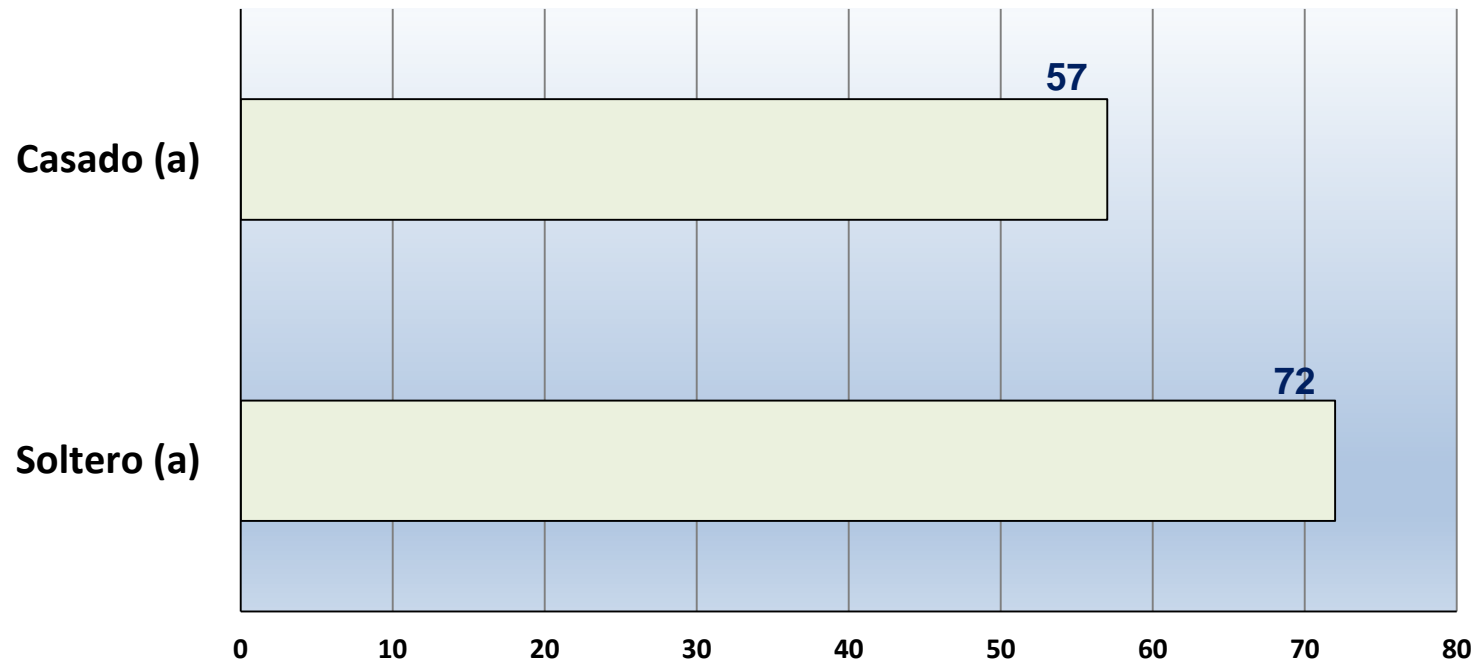
La participación de las mujeres fue 14.74% mayor a la de los hombres.
Es importante señalar, que la plantilla de la DGPP está conformada por el 57.06% mujeres y el 42.93% hombres

De las personas participantes en la encuesta 61% se encuentran entre los 31 y los 50 años, mientras que las personas entre 61 y 70 años tuvieron una participación del 2% del universo total.

EDAD
UR / ECCO 2017



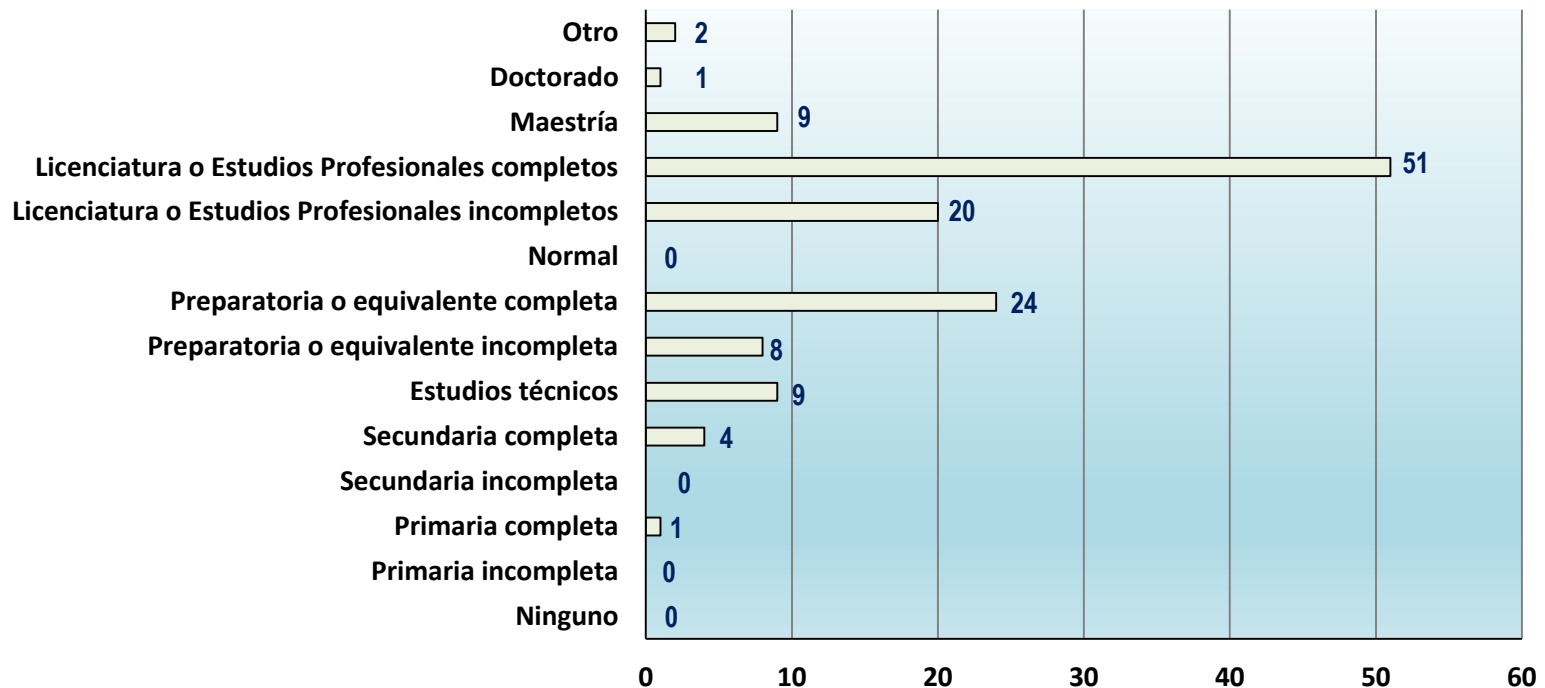
ESTADO CIVIL
UR / ECCO 2017



La participación de los solteros (as) es del 56% respecto del total del universo (129), con una variación de 12 puntos porcentuales.

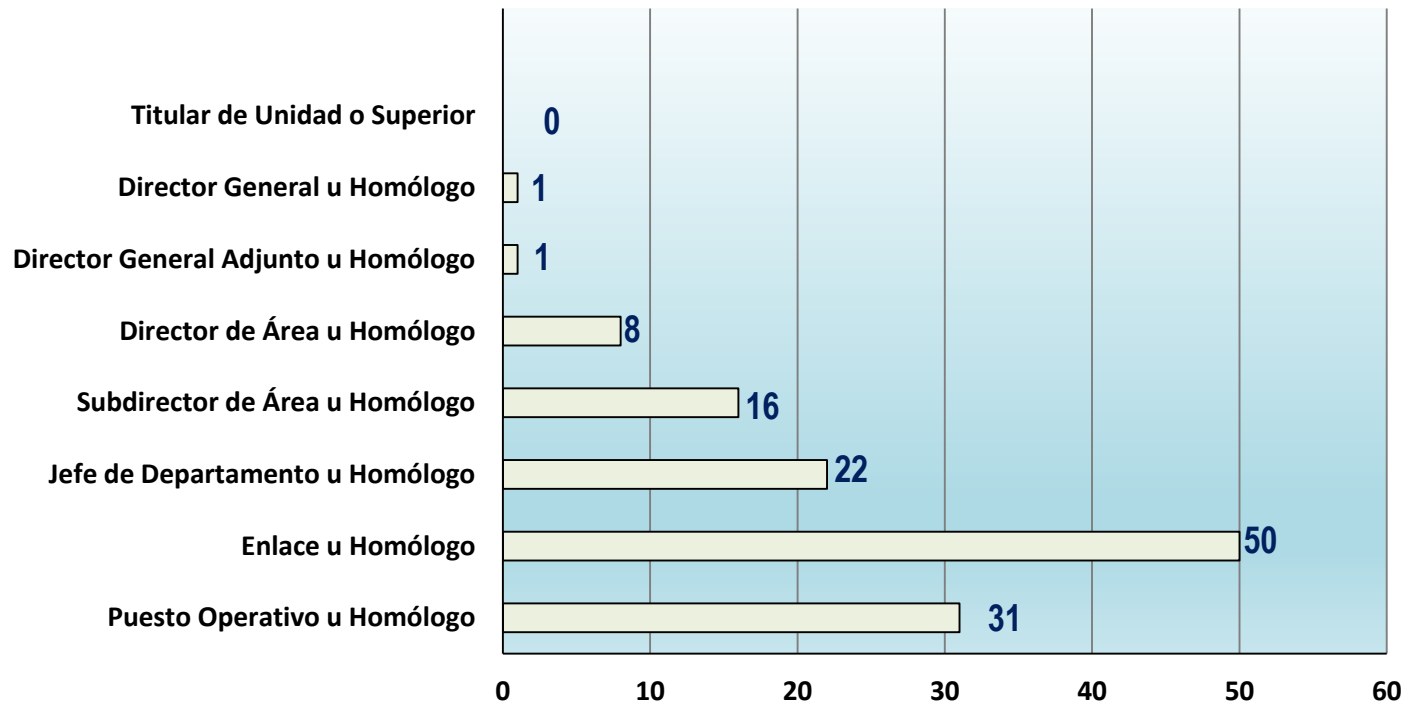
Se ha presentado una constante de 4 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo el 19% presenta estudios a nivel de preparatoria o equivalente completa.

**NIVEL ESCOLAR
 UR / ECCO 2017**

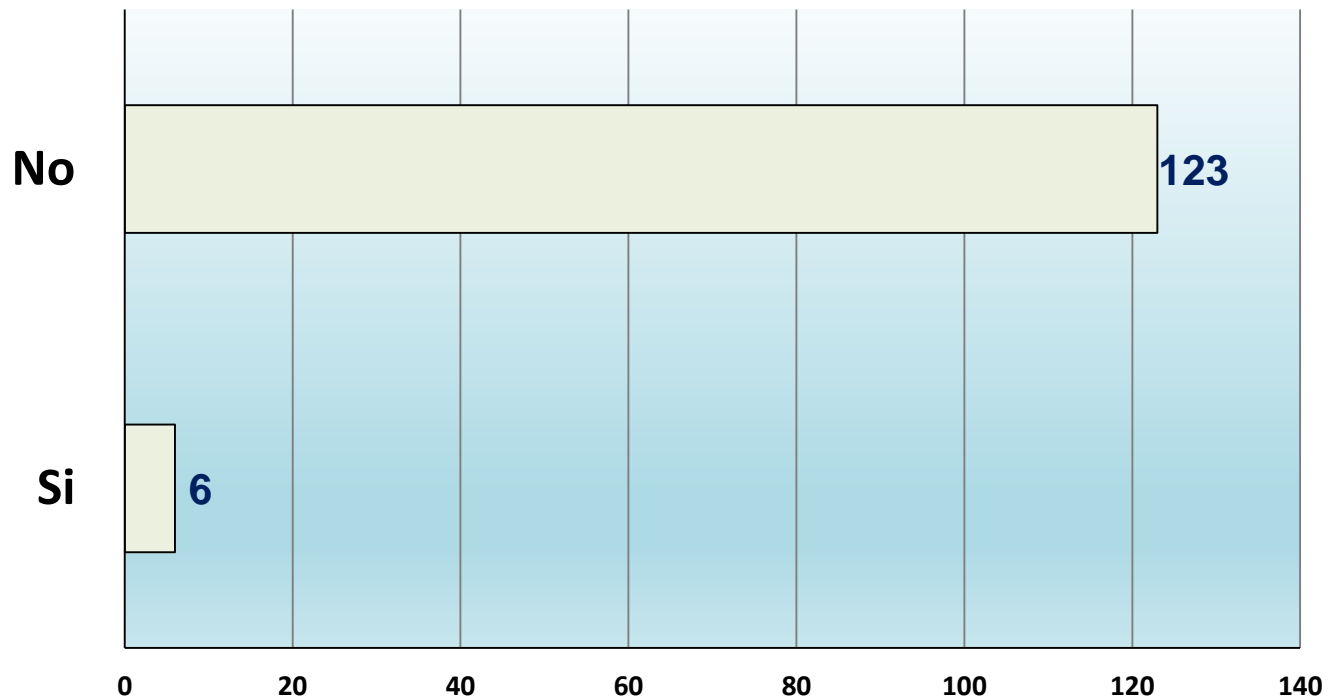


Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 63% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la DGPP.

NIVEL DE PUESTO
UR / ECCO 2017



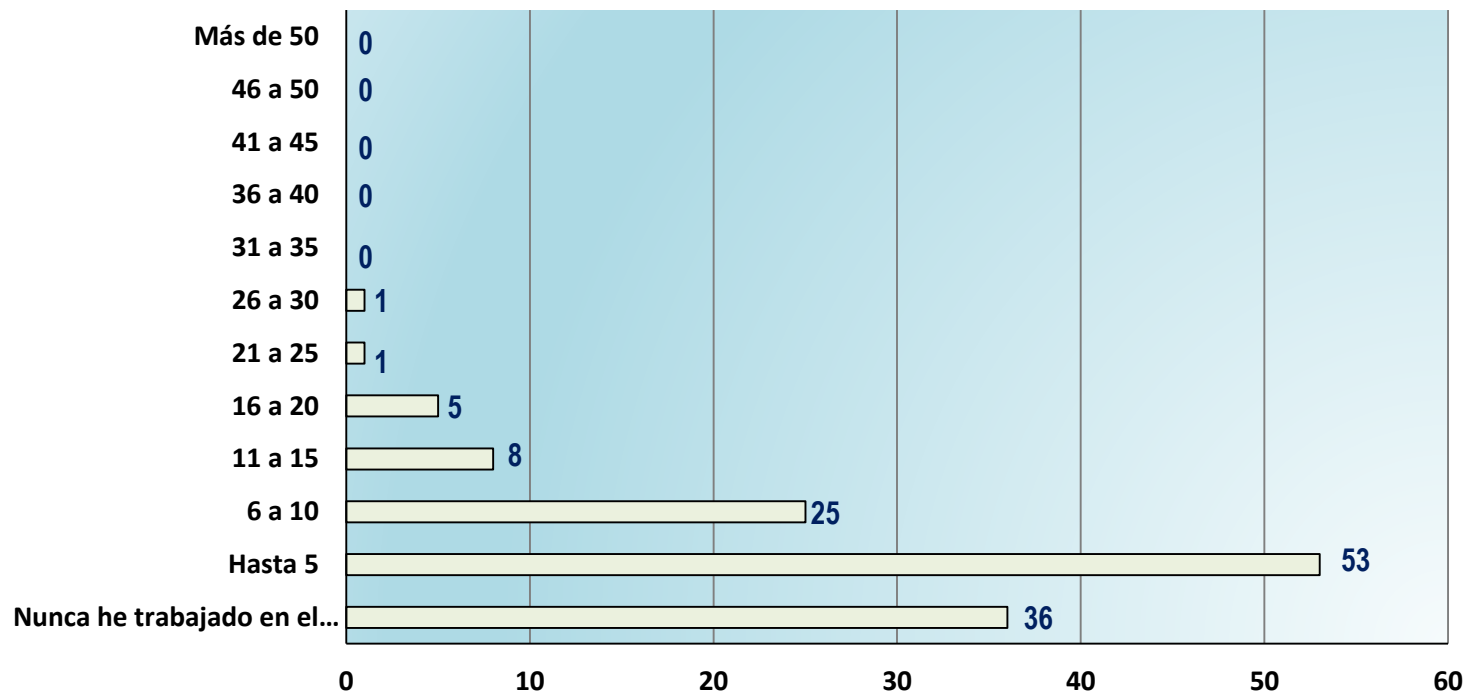
SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA
UR / ECCO 2017



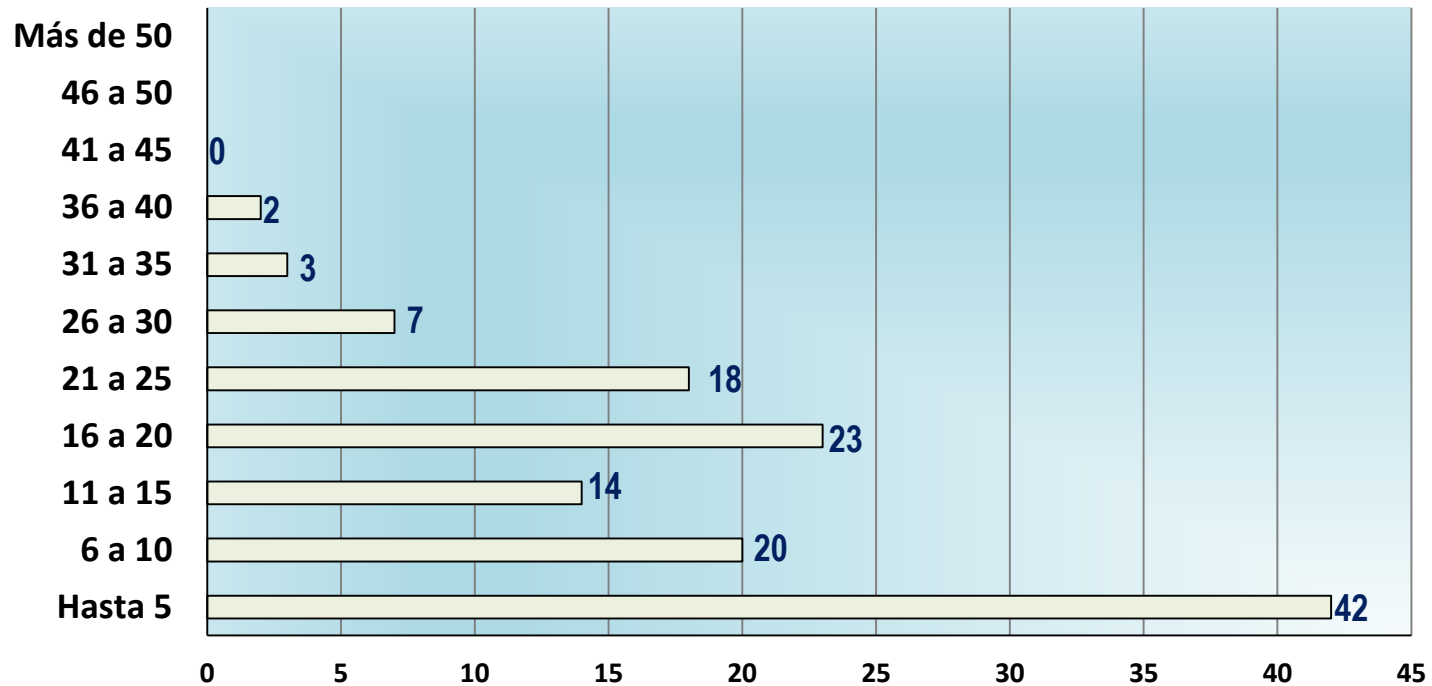
El 4.7% del personal de la DGPP que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

En promedio 4 de cada 10 participantes de la DGPP en la ECCO 2017 presentan experiencia en el sector público de hasta 5 años, cabe destacar que el 28% de los participantes, reportan nunca haber trabajado en la iniciativa privada por lo que se deduce que cuentan con amplia experiencia en la Administración Pública.

AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA UR / ECCO 2017



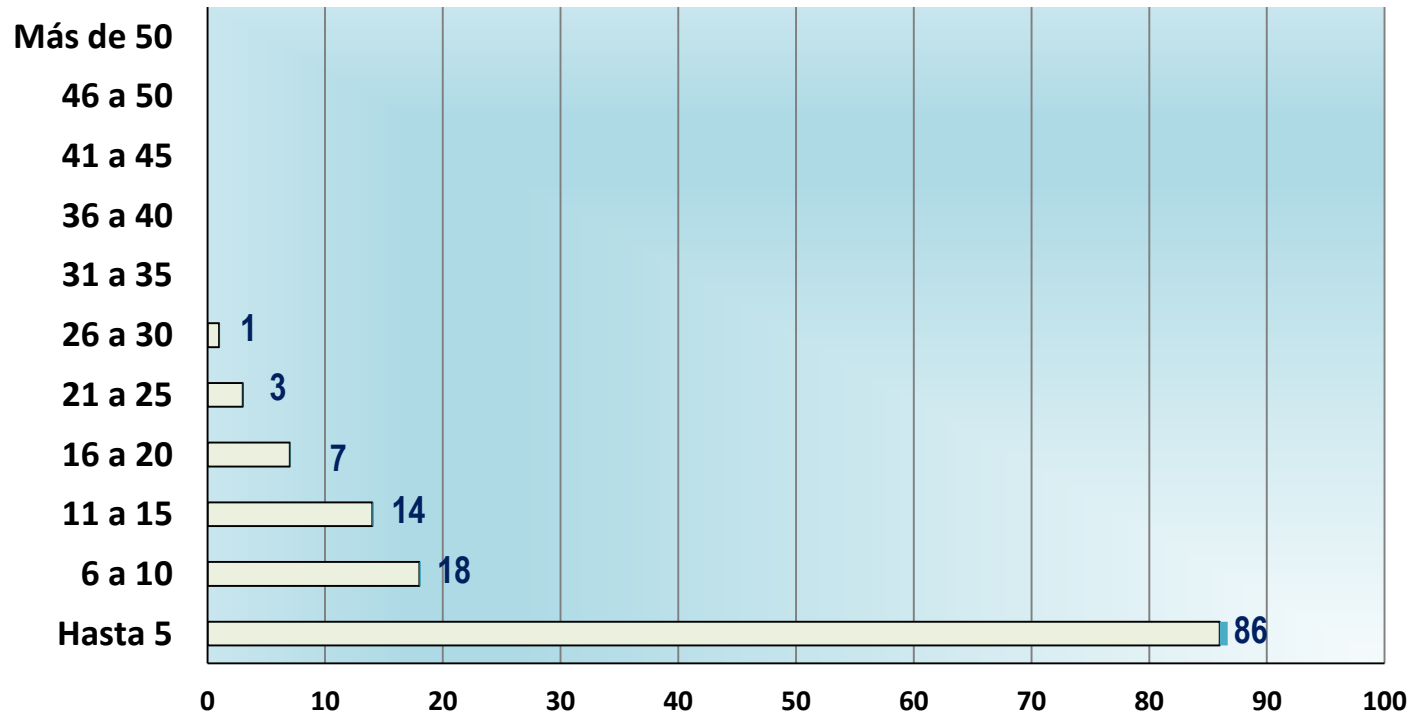
AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL UR / ECCO 2017



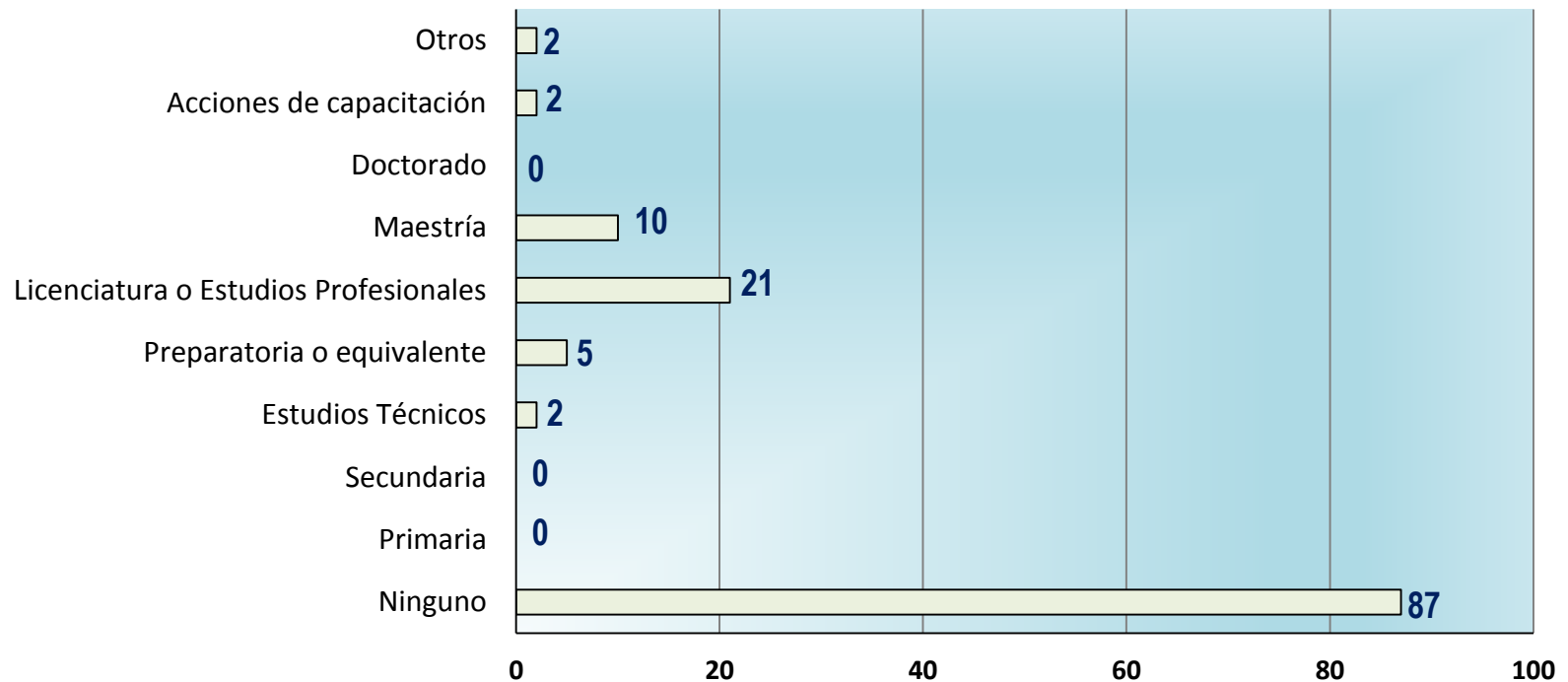
Se puede observar que el 33% del personal de la DGPP que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en la APF, mientras que el 2.3% registra una permanencia de entre 31 y 35 años.

Casi 7 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra mitad, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

AÑOS EN EL PUESTO
UR / ECCO 2017



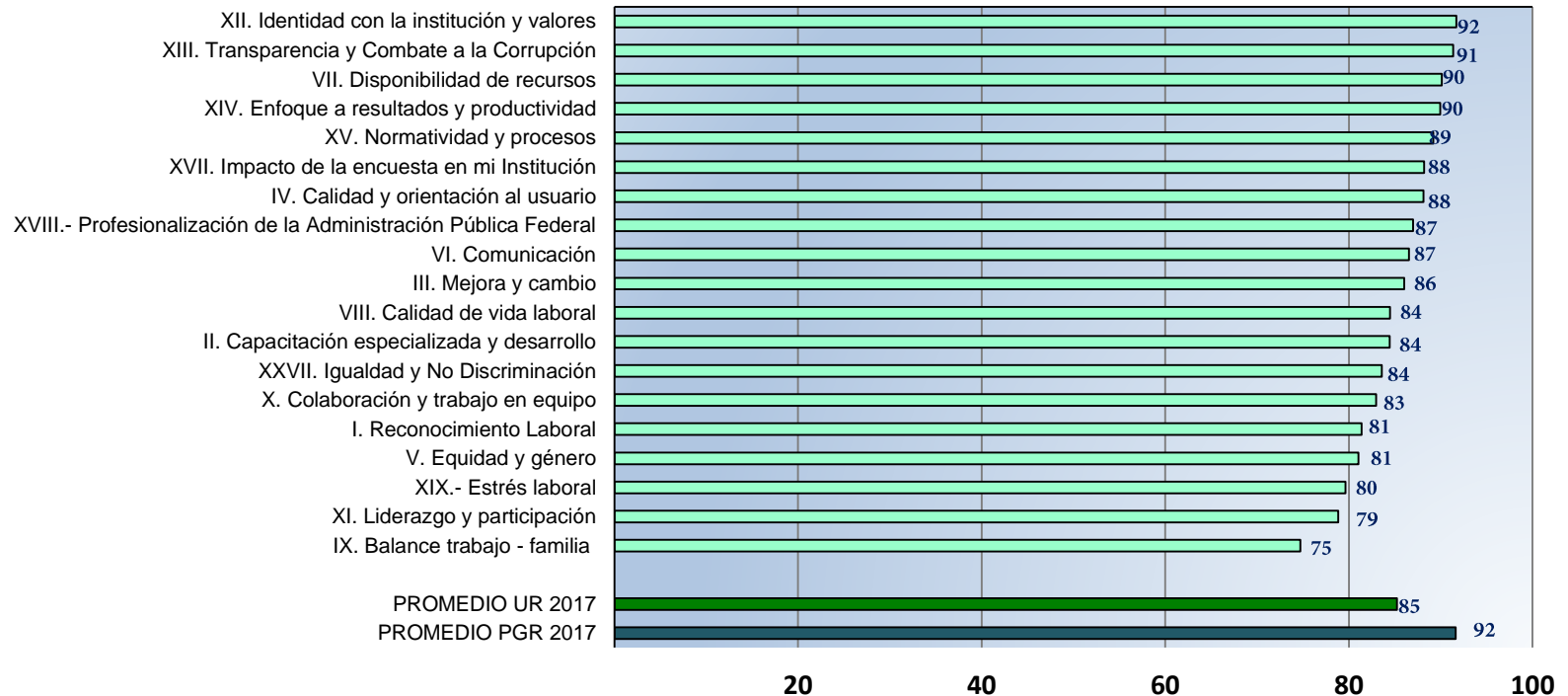
**ESTUDIOS ACTUALES
UR / ECCO 2017**



Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos encuestados de la DGPP, se encuentran sin estudiar en este momento. Lo que permite observar que esta se puede considerar una oportunidad para promover en el personal la importancia de continuar fortaleciendo la formación profesional.

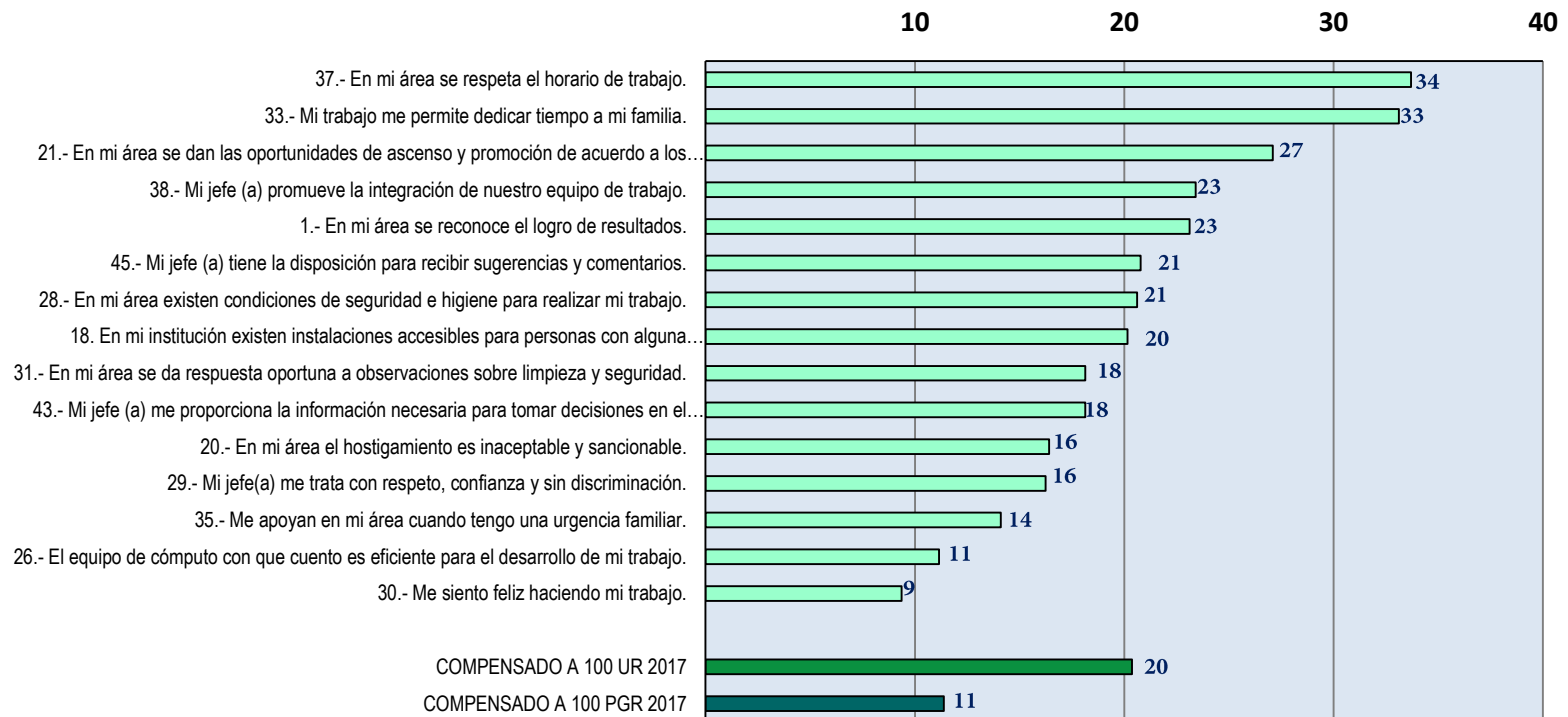
Resultado por Factores de mayor a menor

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



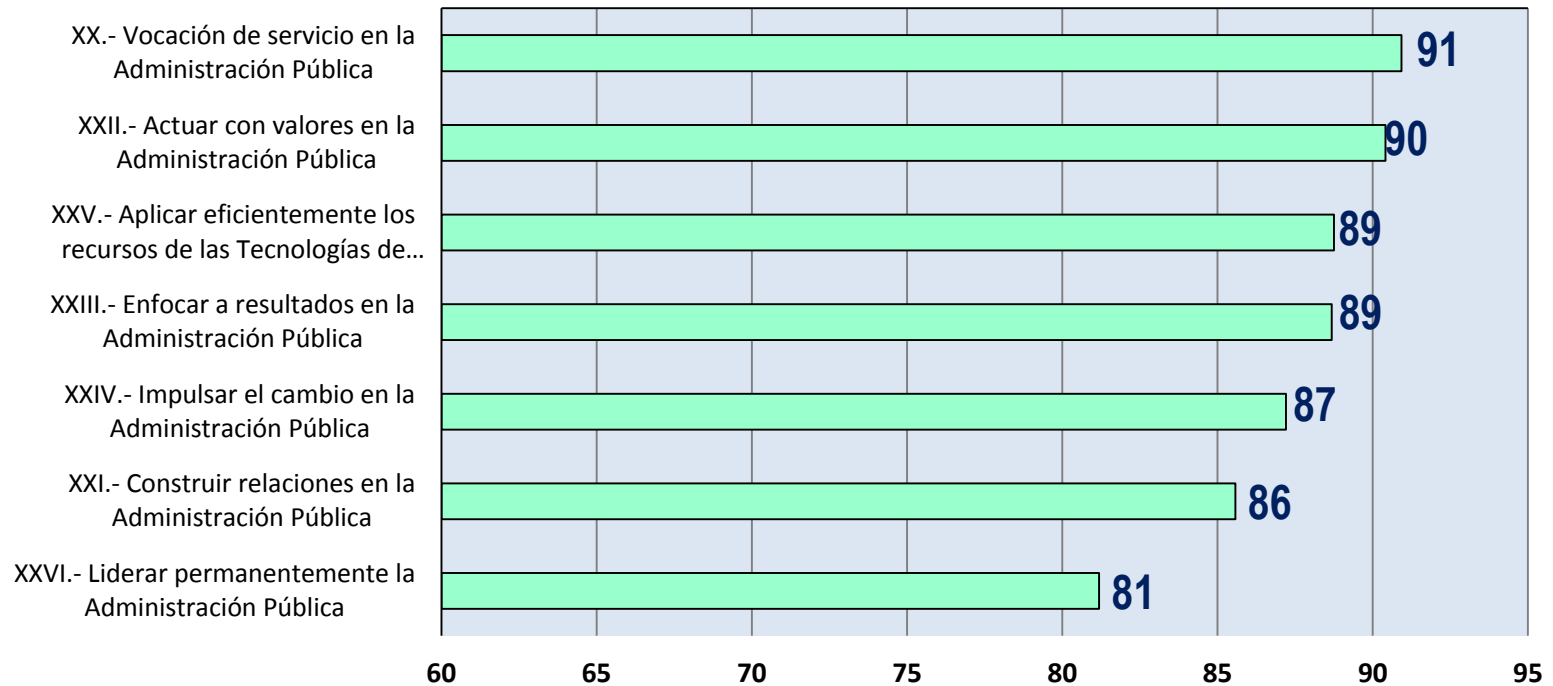
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la DGPP que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que falta balancear el horario laboral para que exista la posibilidad de convivir con su familia.

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



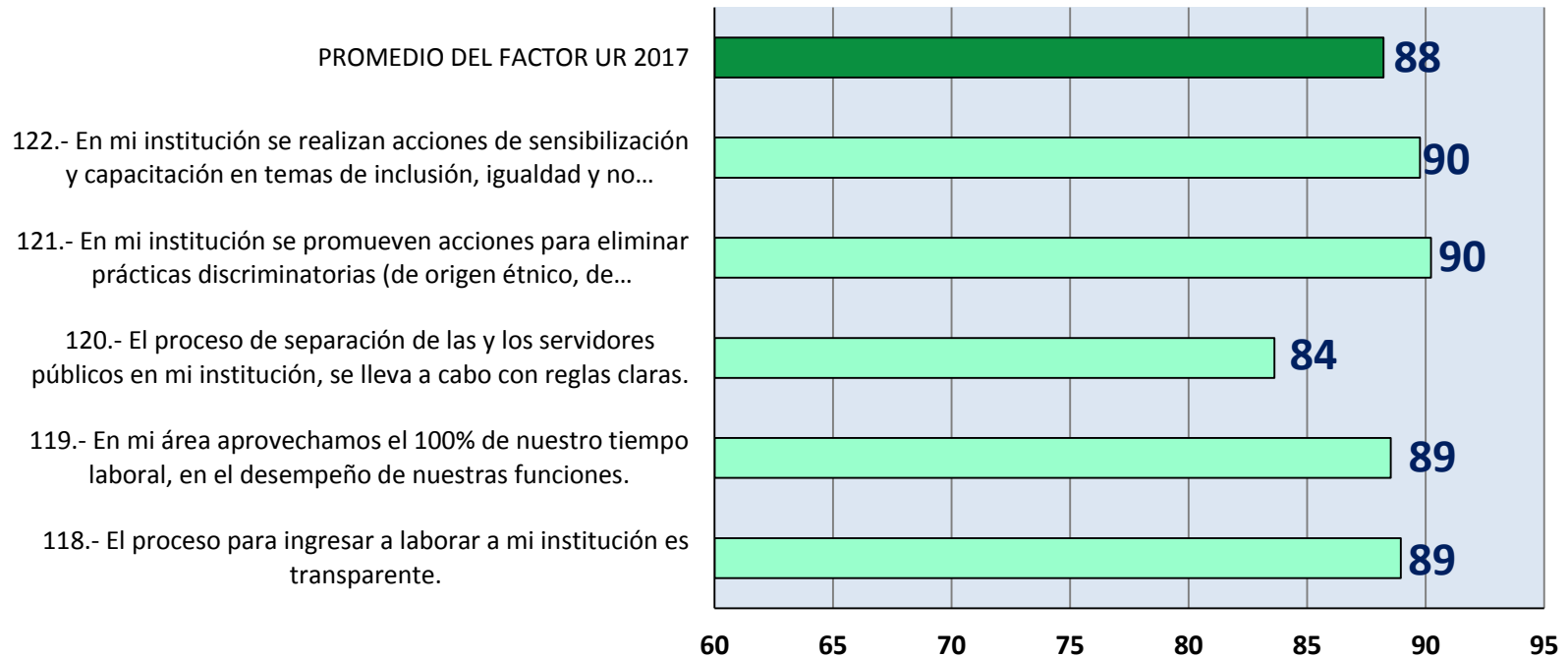
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, el sentirse feliz haciendo su trabajo, indican los niveles más bajos de estrés laboral.

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



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

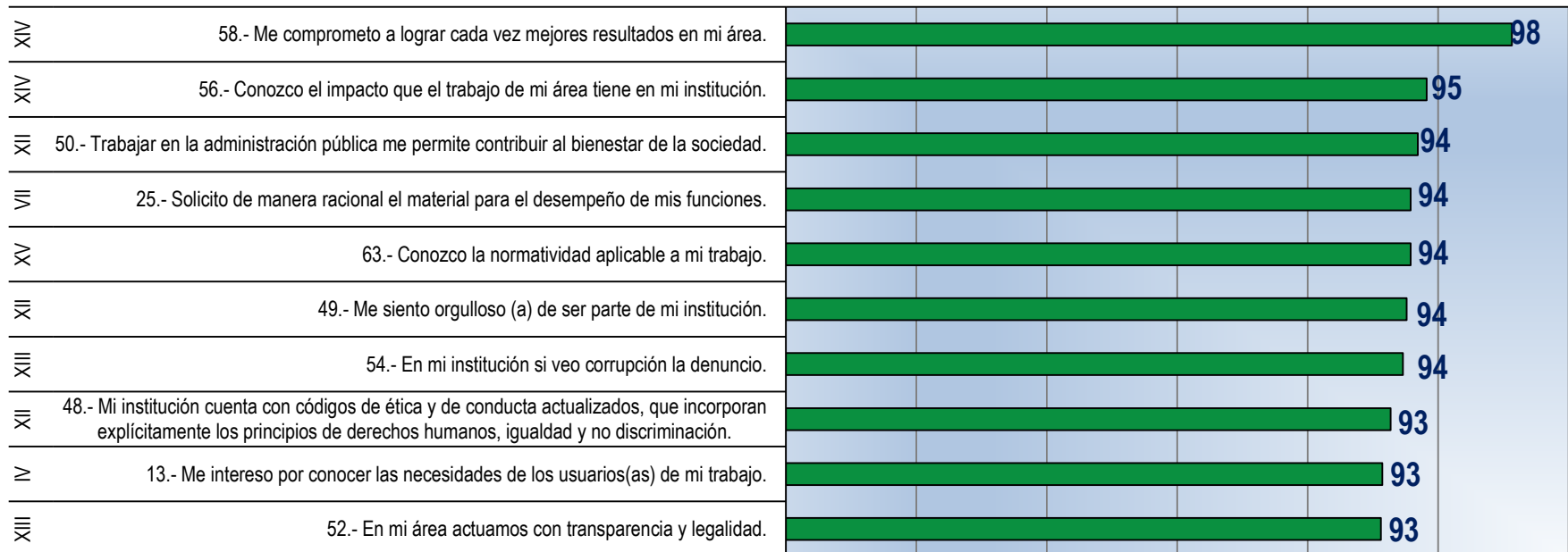
ECCO – 37 FACTOR ESPECÍFICO POR UR / ECCO 2017



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

Fortalezas y Debilidades

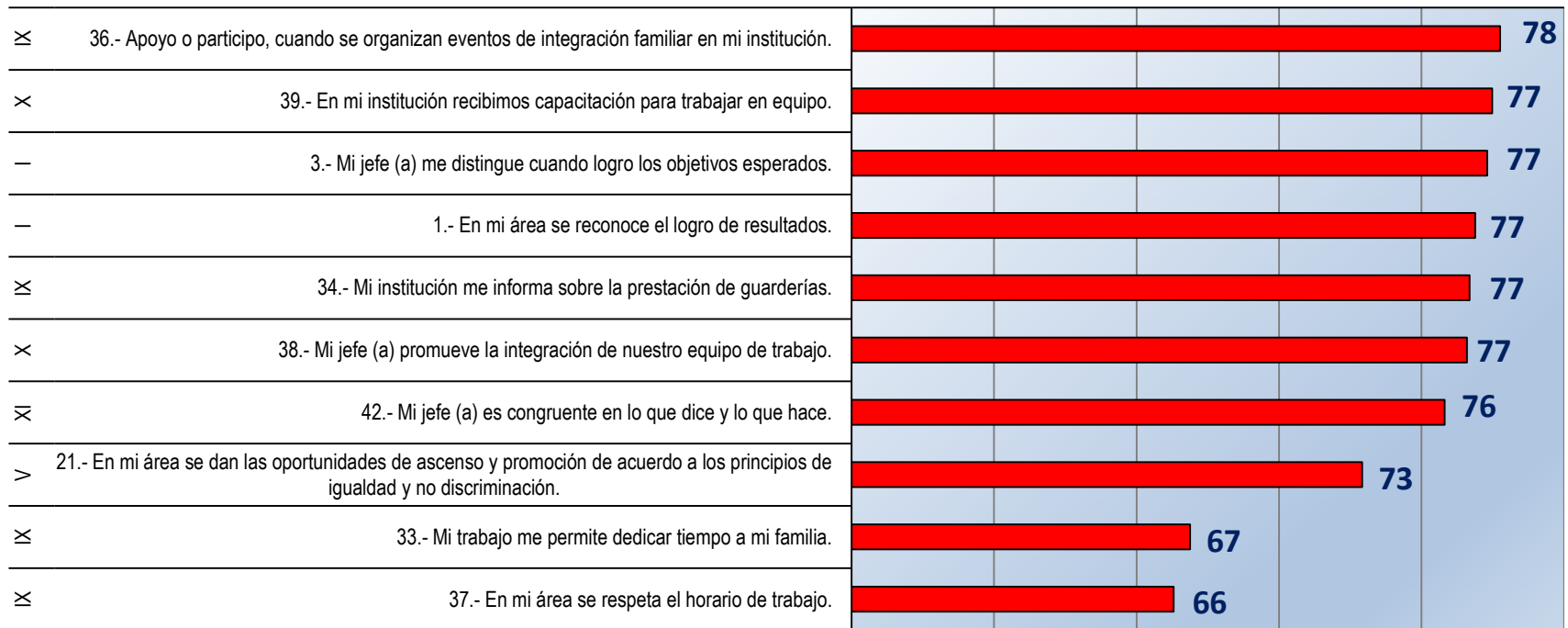
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS UR/ ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Dirección General de Programación y Presupuesto 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 Unidad Administrativa. Asimismo, se sienten orgullosos por formar parte de la DGPP, además de que saben que con su trabajo contribuyen al bienestar de la sociedad y conocen la normatividad aplicable en el centro de trabajo.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS
 UR / ECCO 2017



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la DGPP con las áreas usuarias, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, el personal considera que las oportunidades de ascenso y promoción no se realizan bajo los principios de igualdad.

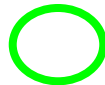
Factores de Clima y Cultura Organizacional

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

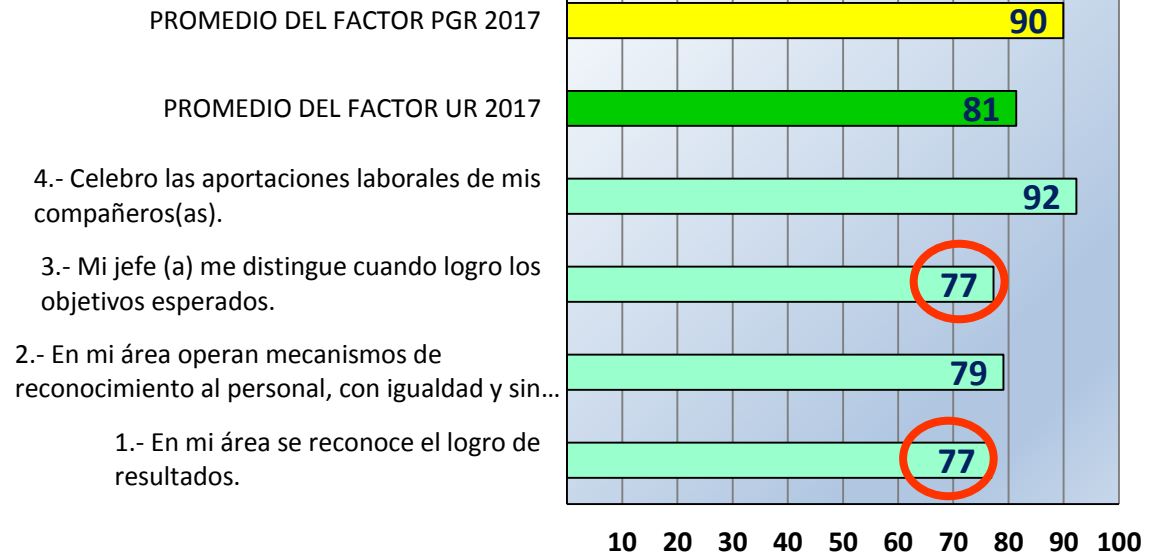
81



93 ≥; 78 ≤



I. RECONOCIMIENTO LABORAL UR / ECCO 2017



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

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

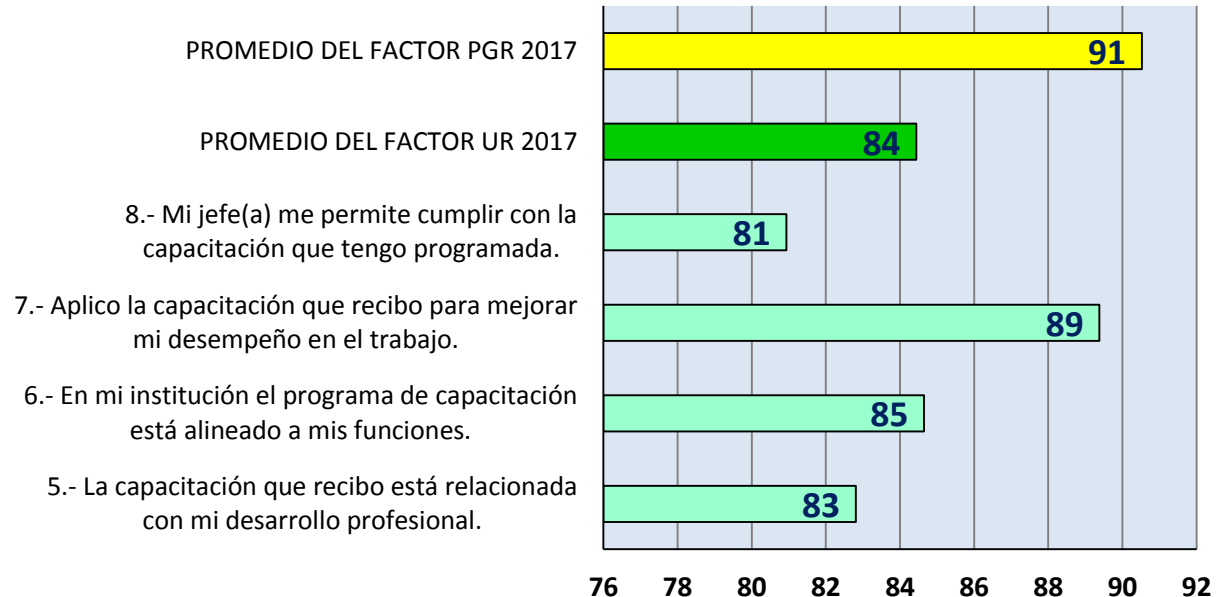
84



93 ≥; 78 ≤



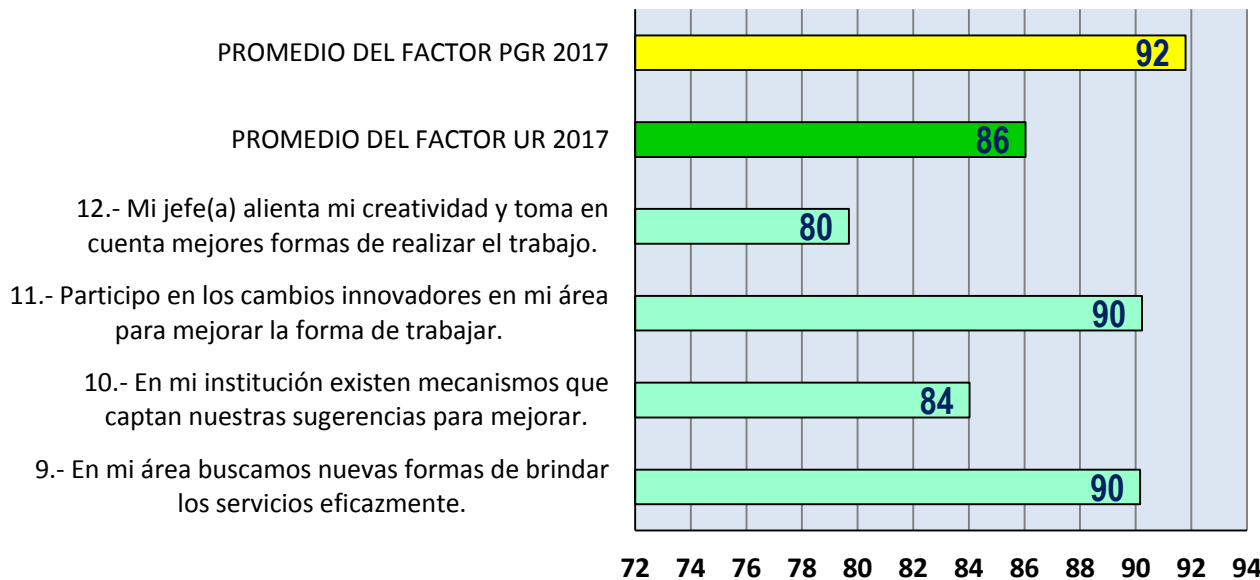
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR / ECCO 2017



La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente el considerar que los jefes inmediatos permitan al personal cumplir con la capacitación programada.

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
 UR / ECCO 2017



86

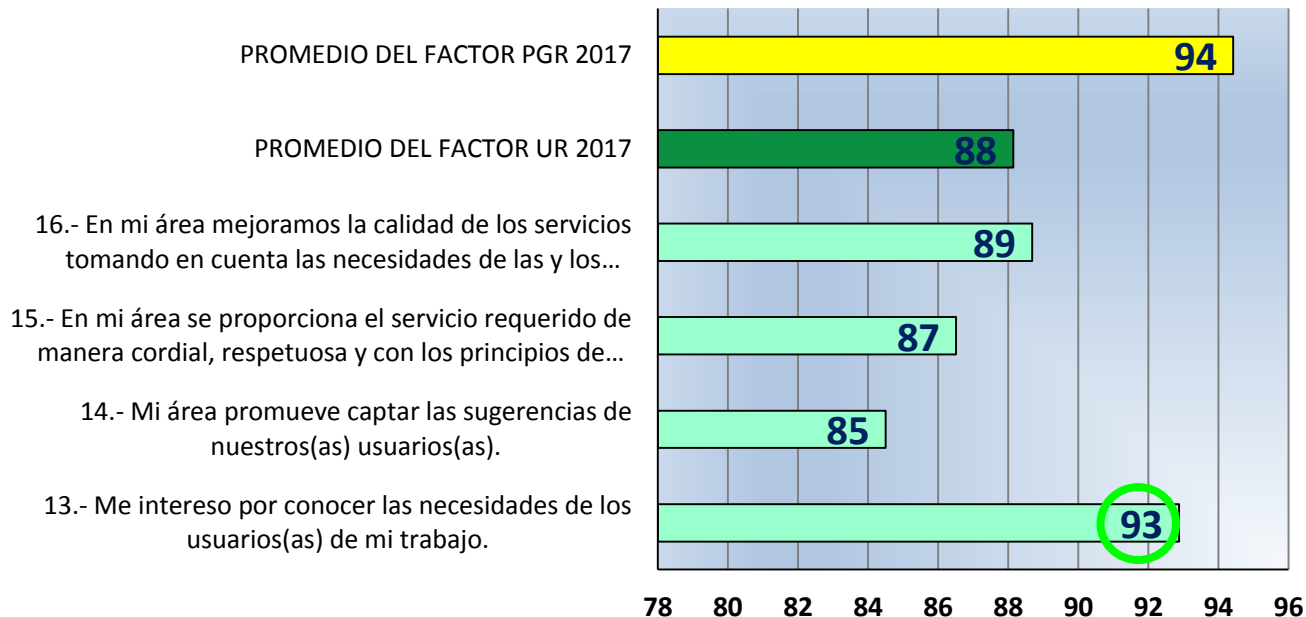


93 ≥; 78 ≤

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

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

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO
 UR / ECCO 2017



88



93 ≥; 78 ≤

La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la DGPP en tomar en cuenta necesidades de los (as) usuarios (as), así como mejorar la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades para ofrecer un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación.

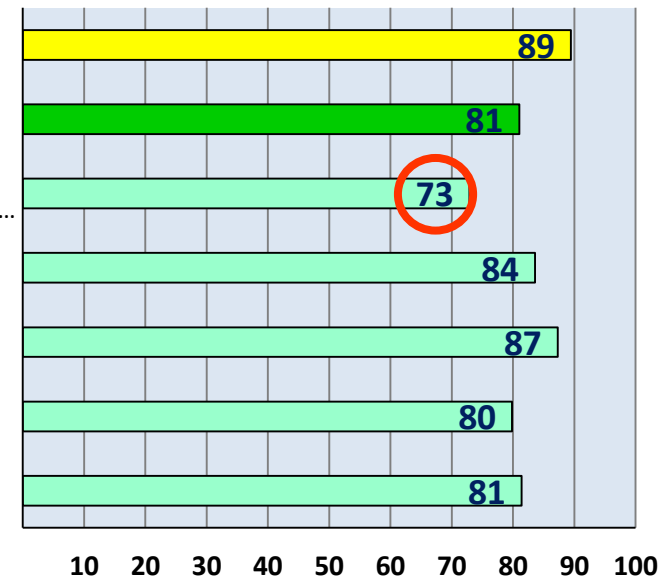
Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

81

V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UR / ECCO 2017



- PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017
- PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017
- 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no...
- 20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.
- 19.- En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.
- 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.
- 17.- En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.



93 ≥; 78 ≤



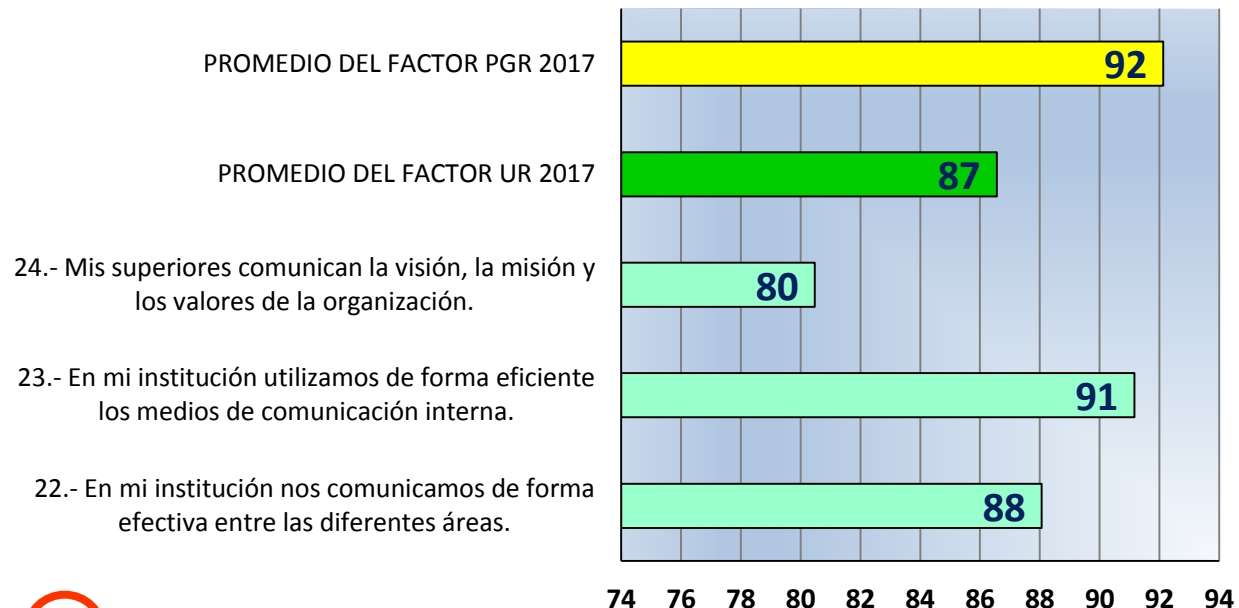
En este factor se percibe que las y los servidores públicos que contestaron la encuesta en al DGPP consideran que en baja proporción se apegan a los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción.

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

87



VI. COMUNICACIÓN
 UR / ECCO 2017



93 ≥; 78 ≤

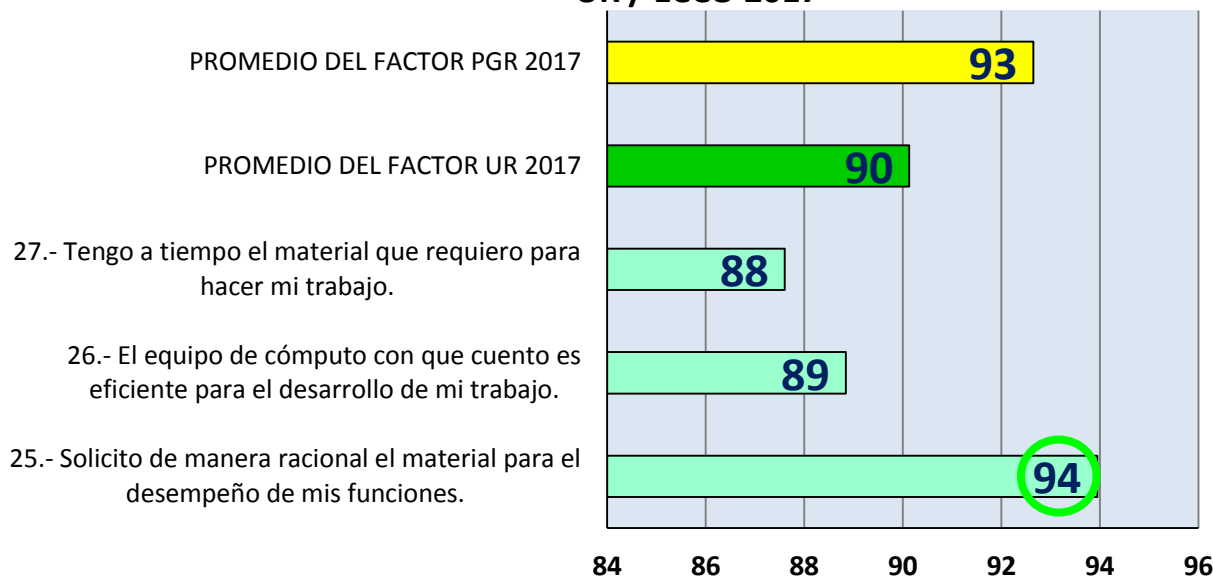


Las y los servidores públicos entrevistados de la DGPP muestran muy buena percepción en el uso eficiente de los medios de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas.

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.

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

UR / ECCO 2017



90



93 ≥; 78 ≤

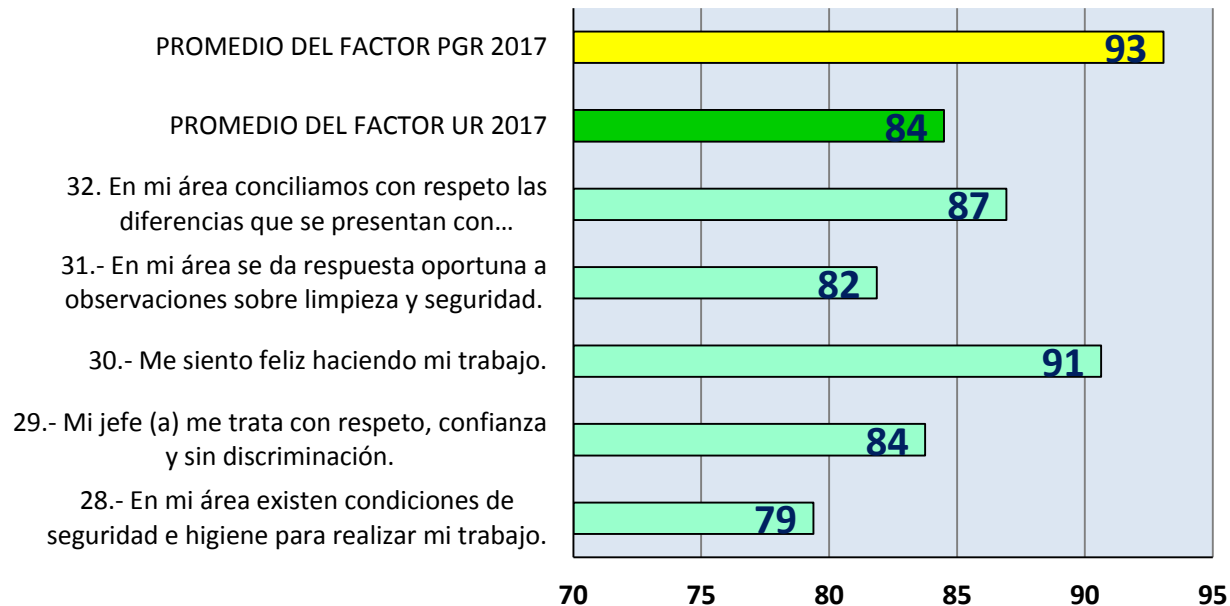


Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. Por otro lado, la DGPP otorga a la mayoría de su personal equipo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

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

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL

UR / ECCO 2017



84



93 ≥; 78 ≤



La DGPP cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de seguridad e higiene para realizar el trabajo.

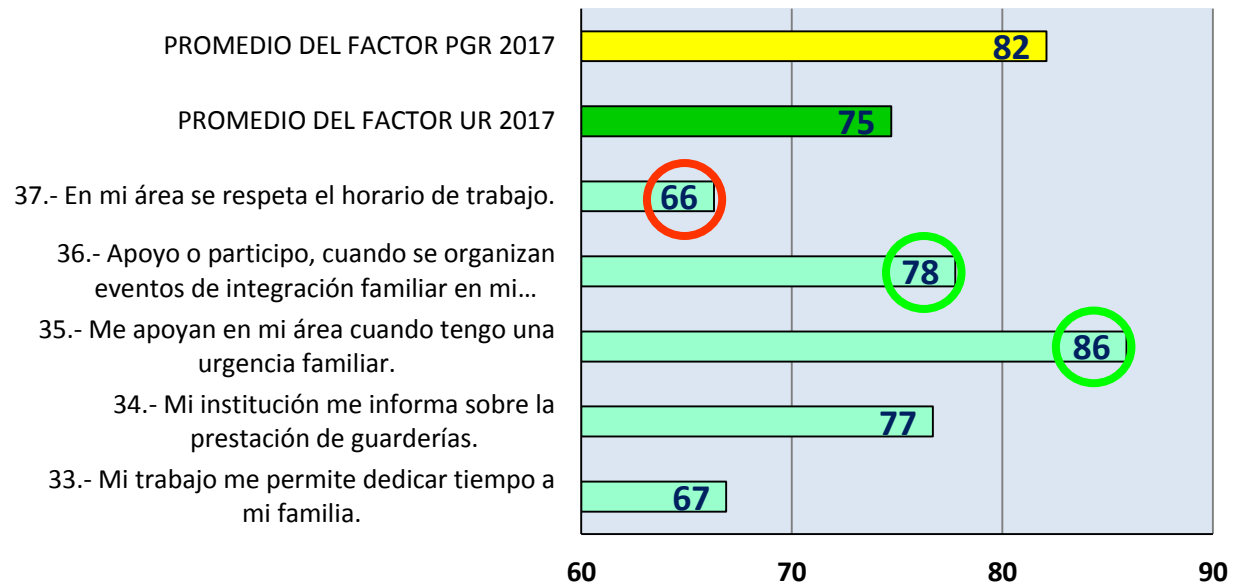
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

75



78 ≥; 66 ≤

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR / ECCO 2017

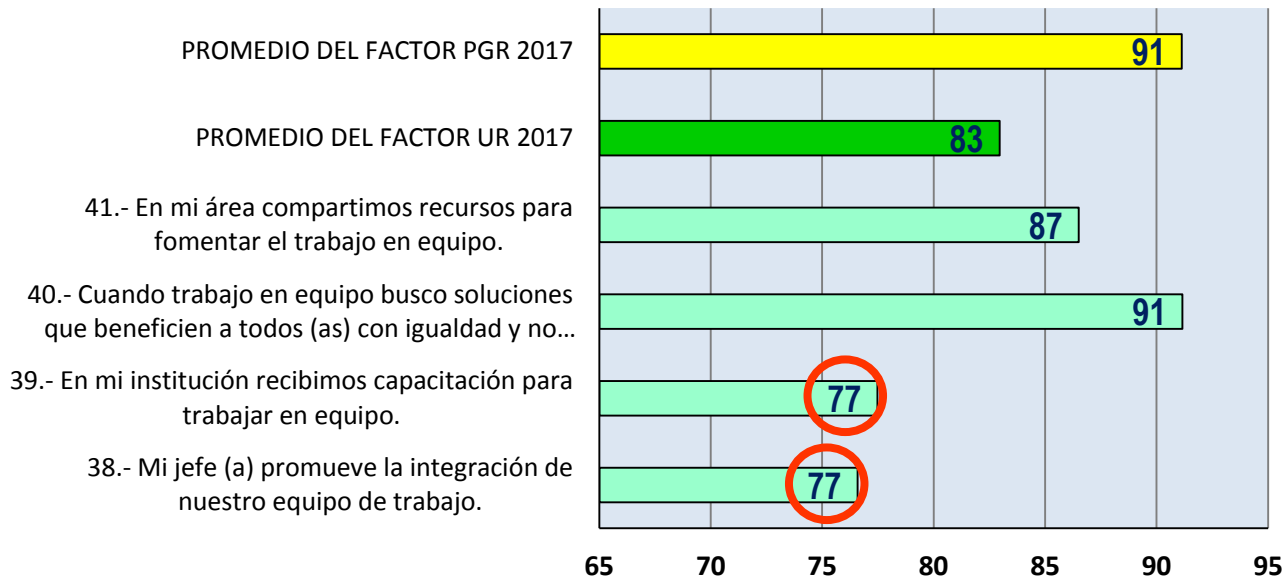


La calificación en la ECCO 2015 fue de 75 puntos y en 2017 se mantiene con la misma puntuación, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría.

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

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 UR / ECCO 2017

83



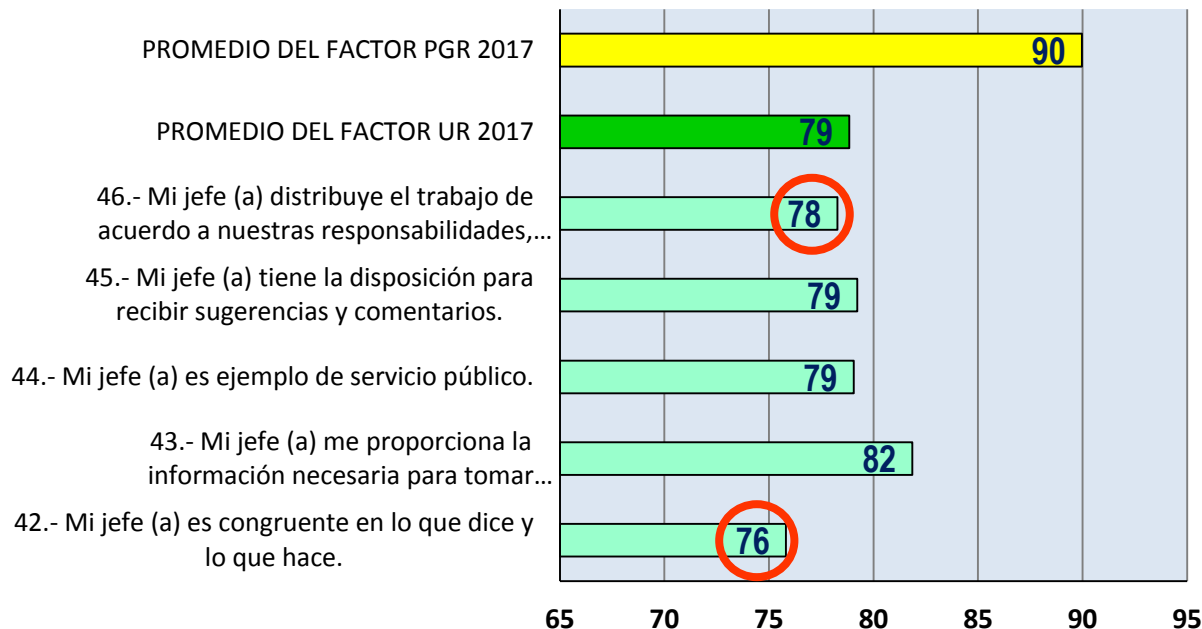
93 ≥; 78 ≤



En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, así como la necesidad de que el jefe promueva la integración del personal al equipo de trabajo; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la DGPP percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
UR / ECCO 2017



79



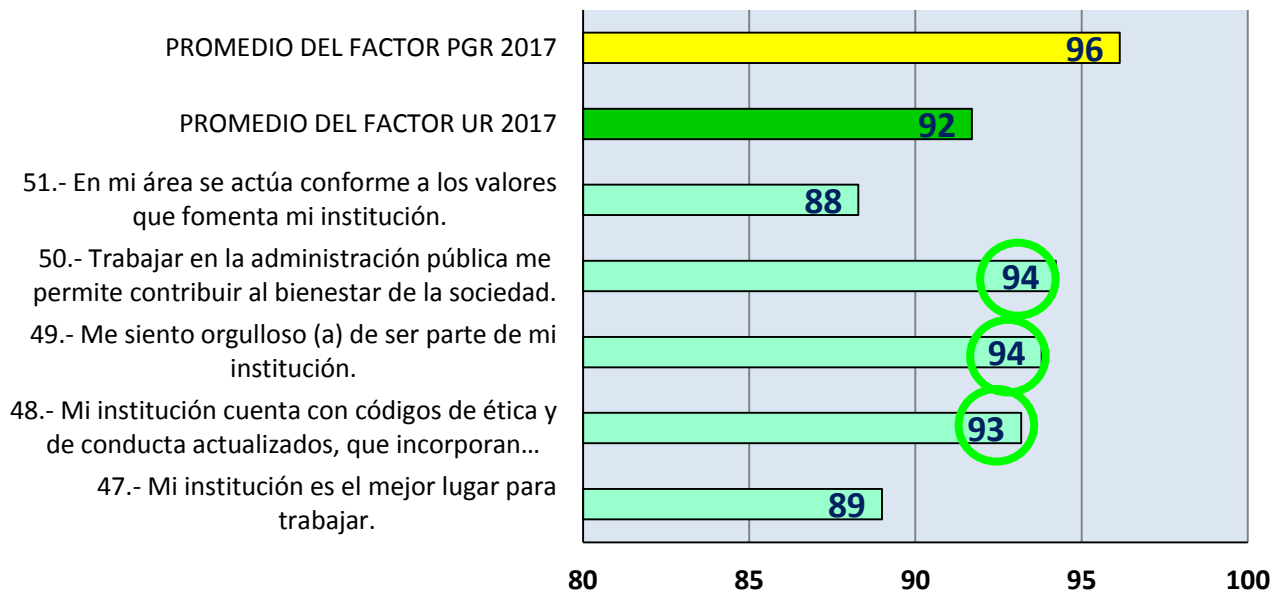
93 ≥; 78 ≤



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

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

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



92



93 ≥; 78 ≤

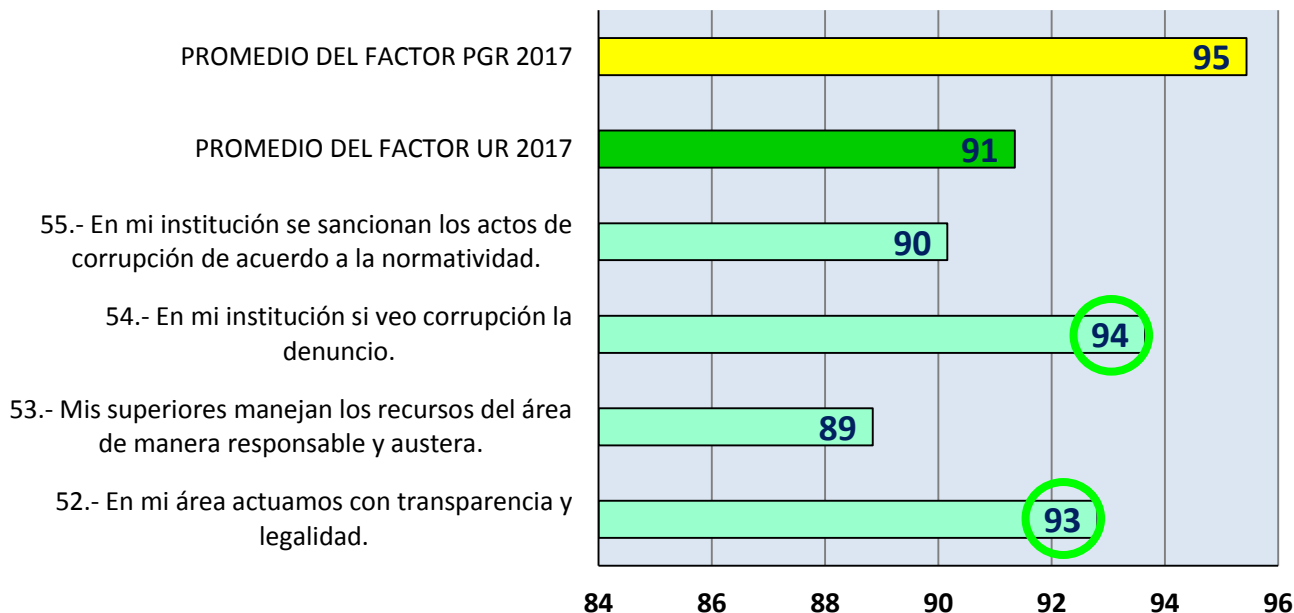


Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Dirección General de Programación y Presupuesto la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar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

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

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

91



93 ≥; 78 ≤

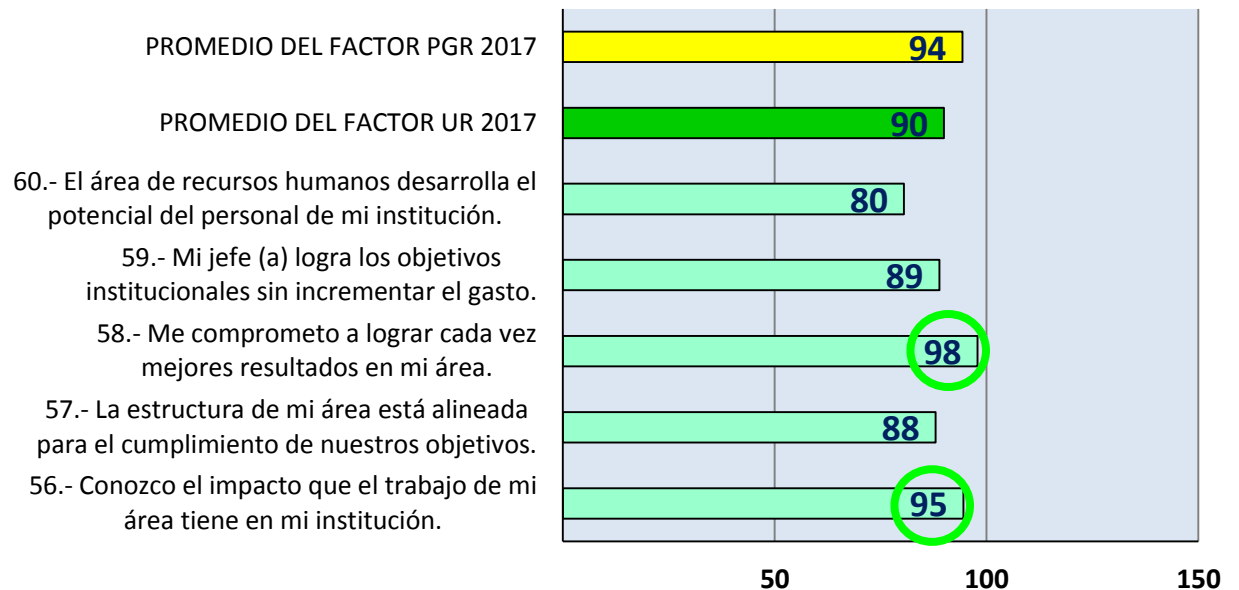
La percepción en este factor es que la Procuraduría General de la República actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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

90



XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 UR / ECCO 2017



93 ≥; 78 ≤

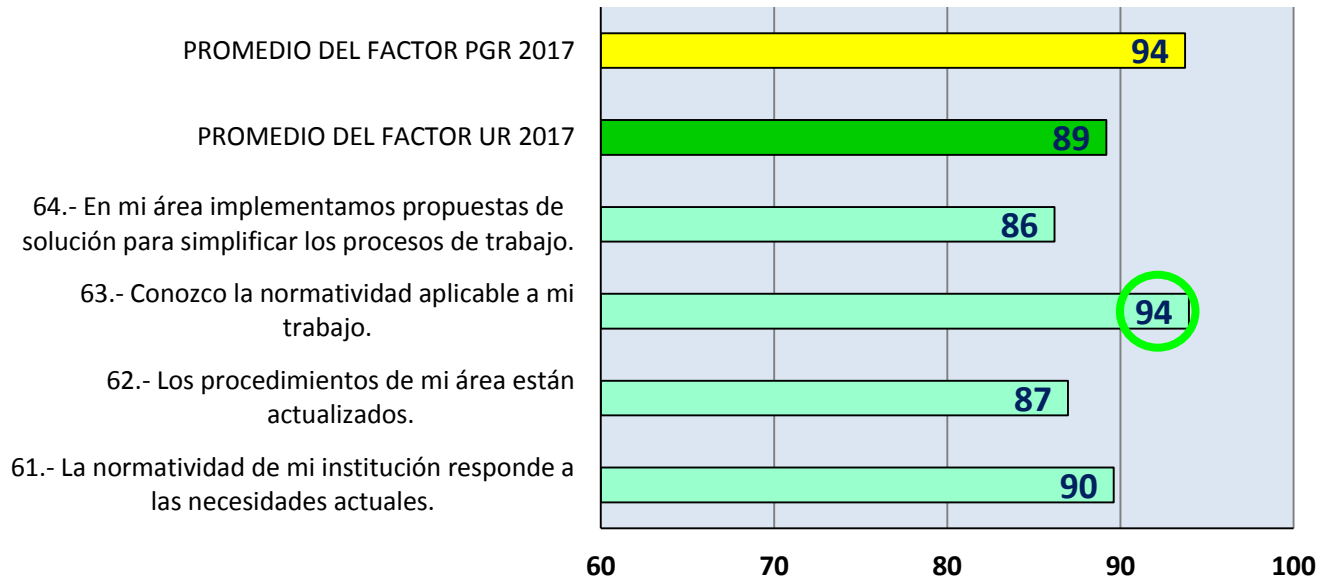


Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la DGPP para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal.

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

XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
UR / ECCO 2017

89



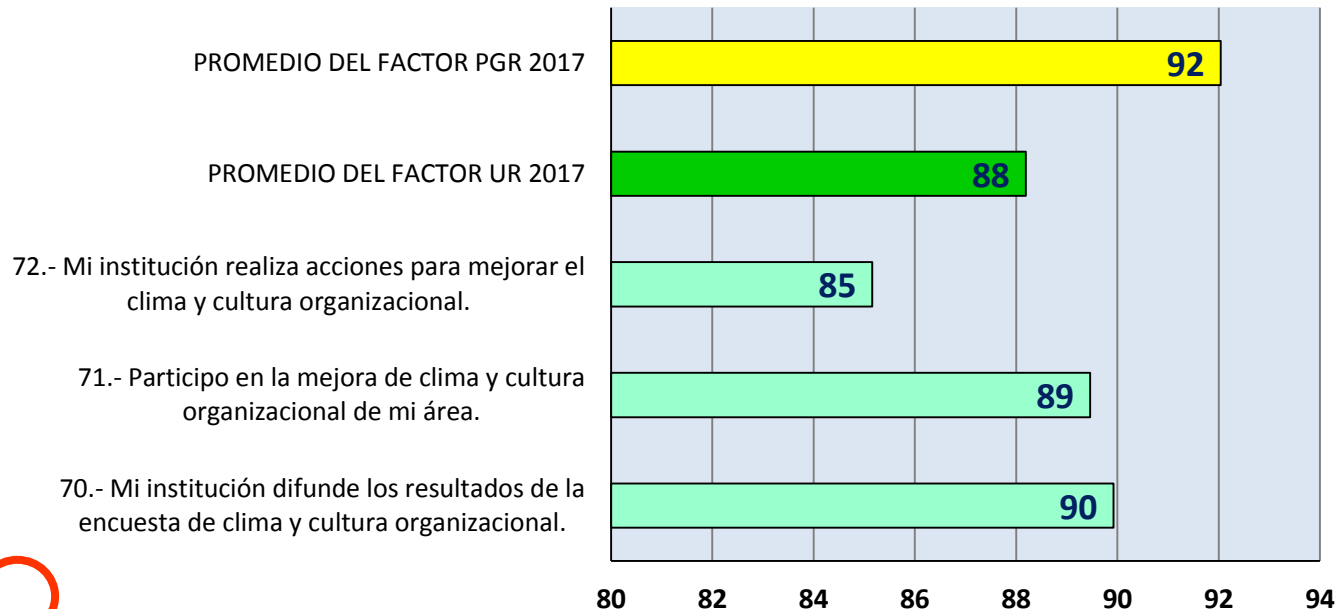
93 ≥; 78 ≤

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.

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.

88

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



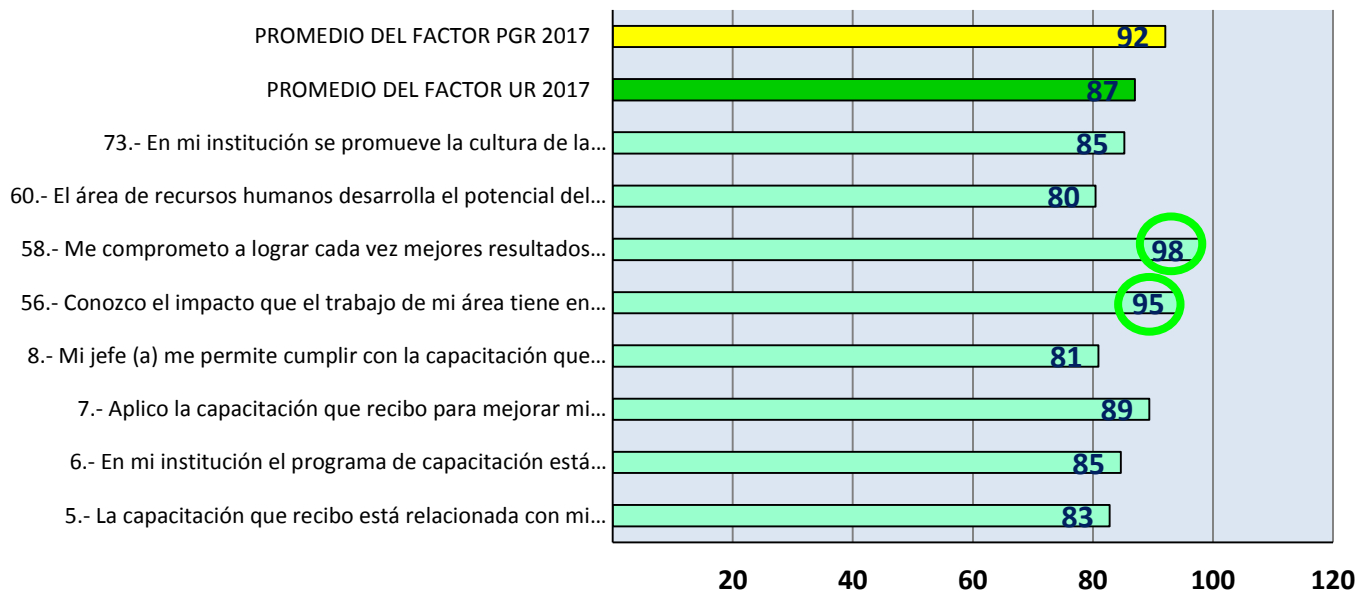
93 ≥; 78 ≤



Los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de la DGPP se difunden; 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
UR / ECCO 2017**



87



93 ≥; 78 ≤

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

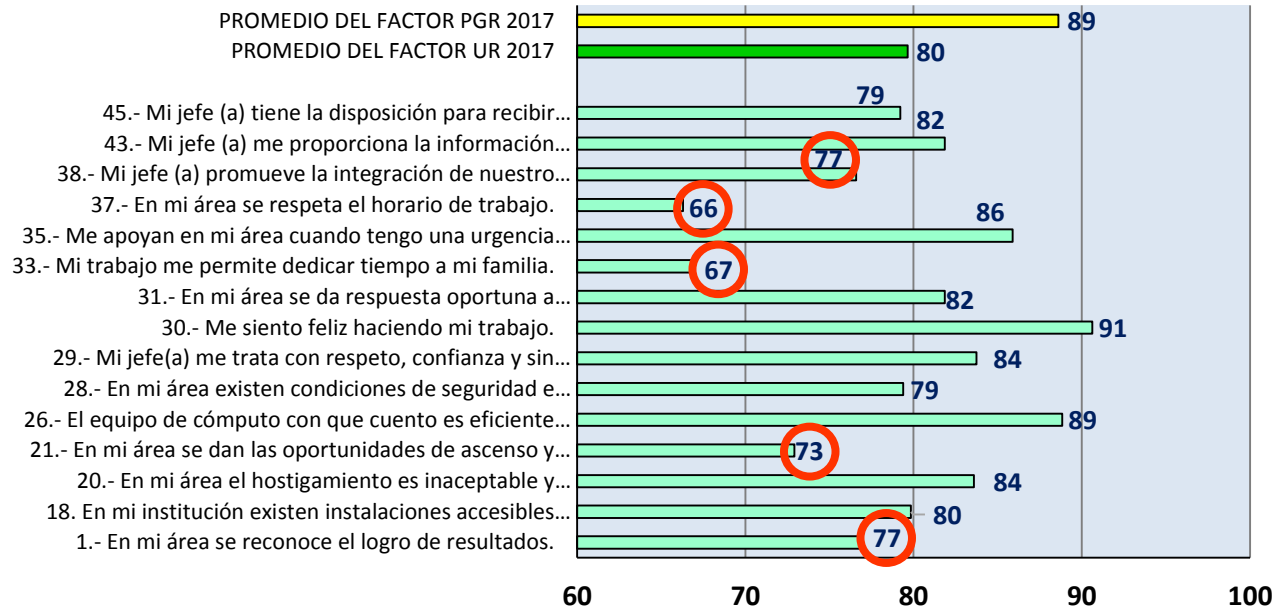
Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

80



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



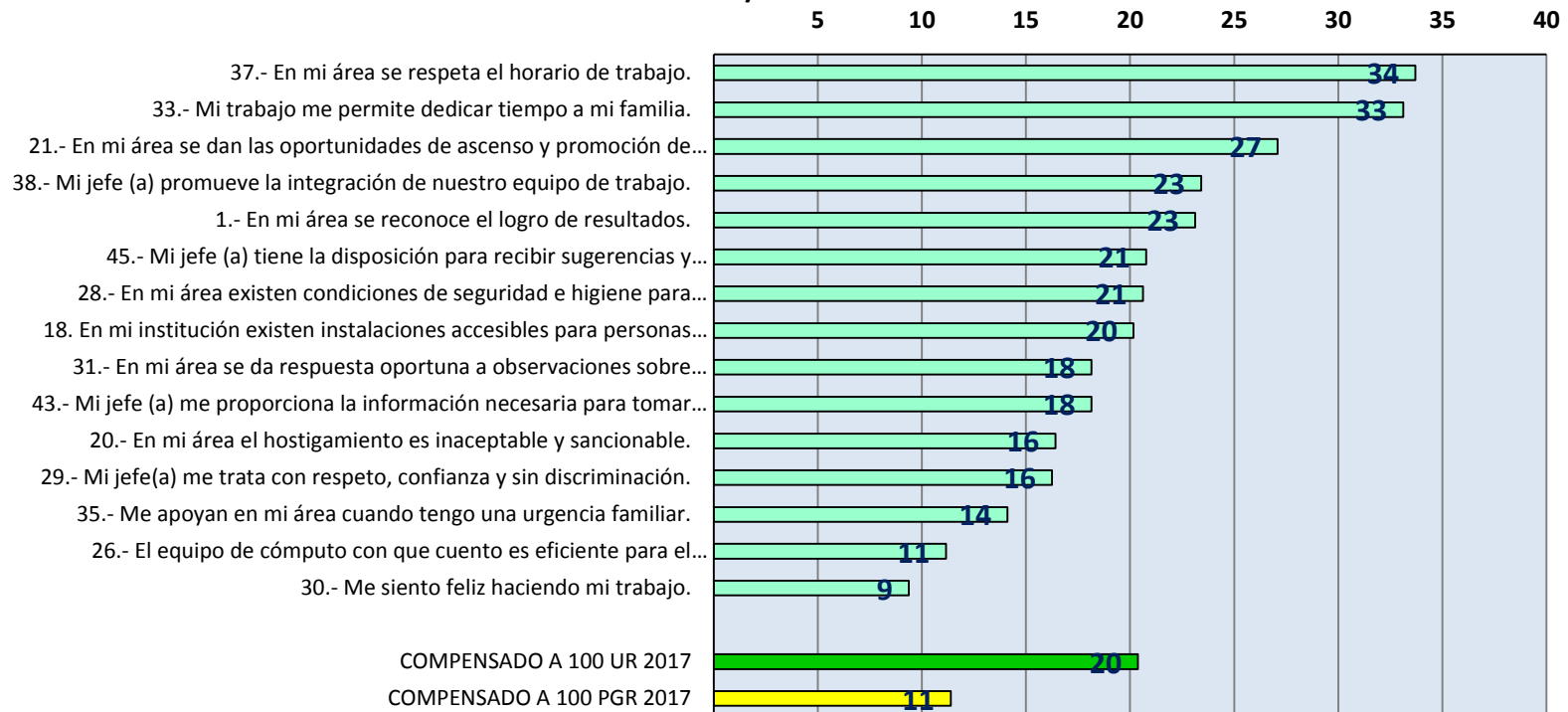
93 ≥; 78 ≤



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

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

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



Esta gráfica muestra claramente que el no respetar los horarios laborales, así como la falta de tiempo dedicado a la familia, genera un alto índice de estrés en las y los servidores públicos encuestados de la DGPP.

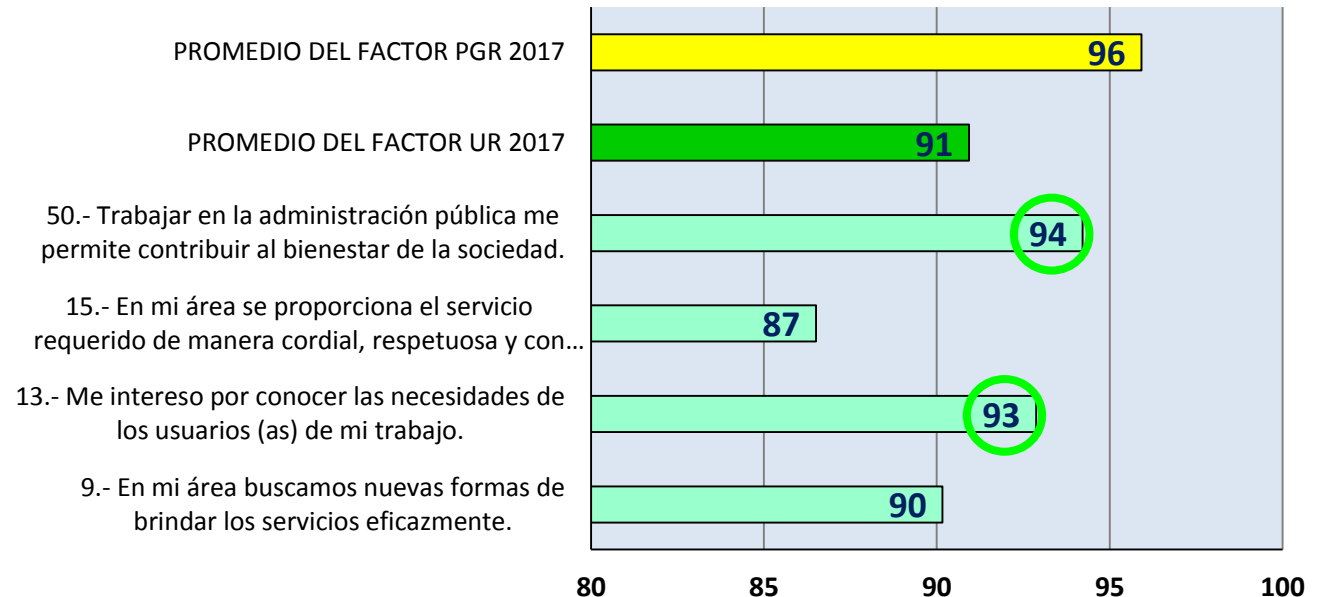
Factores Fractales de Competencias

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

91



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



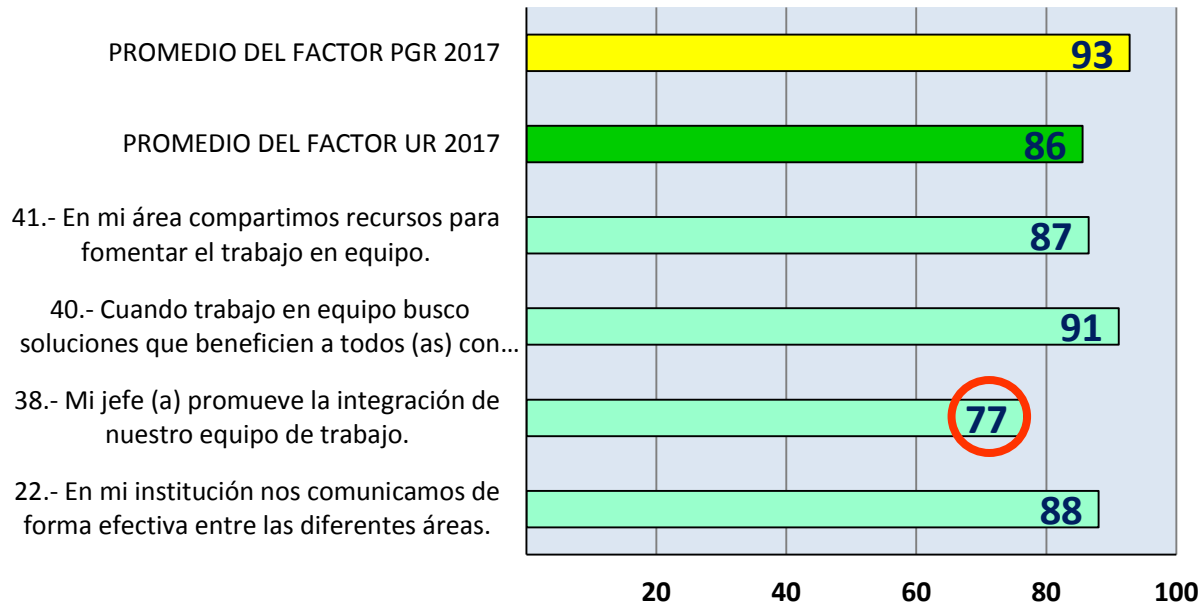
93 ≥; 78 ≤



Las y los servidores públicos de la DGPP que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad y no discriminar para facilitar la atención a sus necesidades y expectativas de los usuarios.

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

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



86



93 ≥; 78 ≤

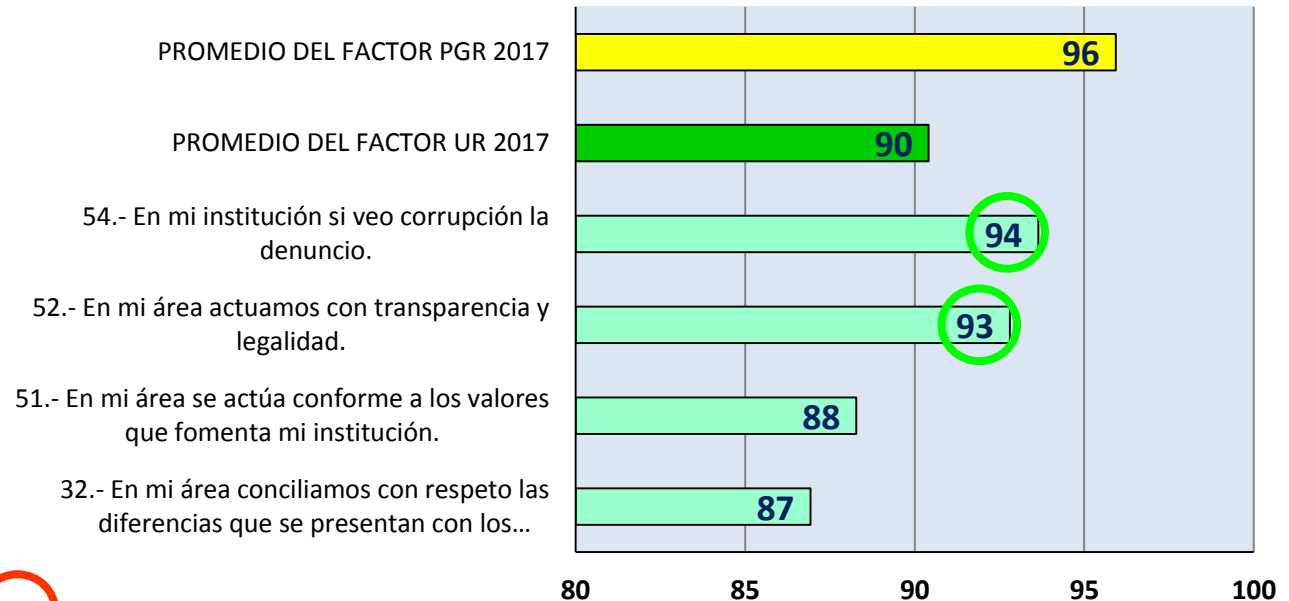


La percepción de las personas encuestadas en la DGPP es buena ya que siempre buscan soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación; sin embargo, como área de oportunidad se identifica que los jefes inmediatos deberán buscar mecanismos que permitan promover la integración en equipo de trabajo.

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

90

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



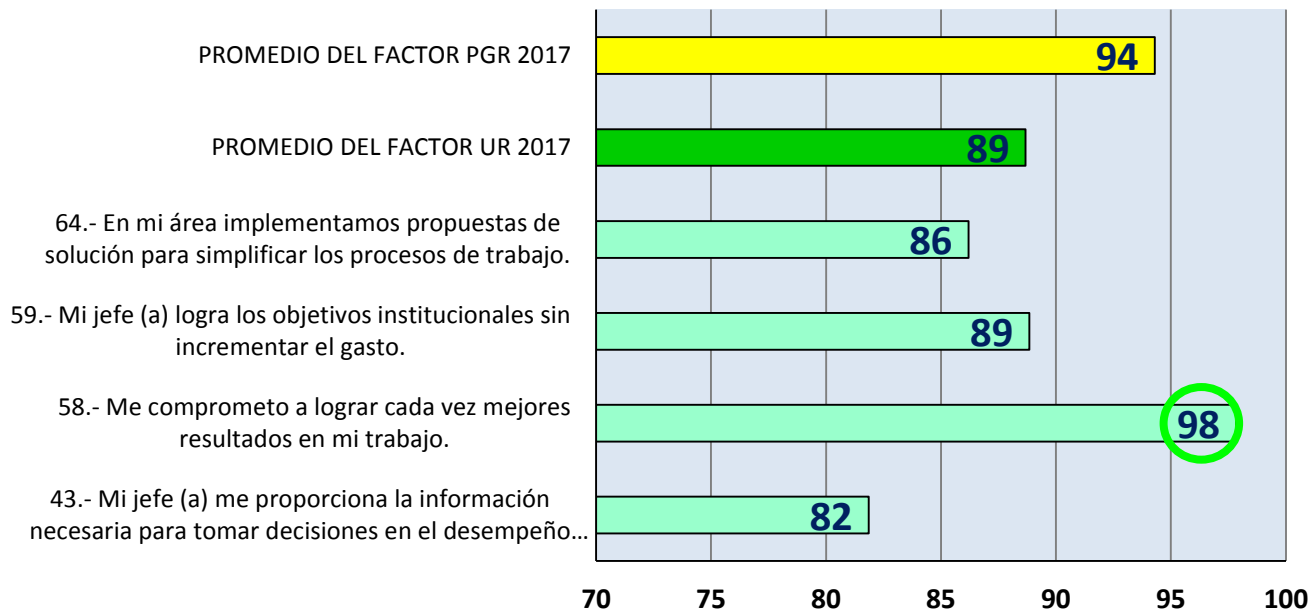
93 ≥; 78 ≤



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

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

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



89



93 ≥; 78 ≤

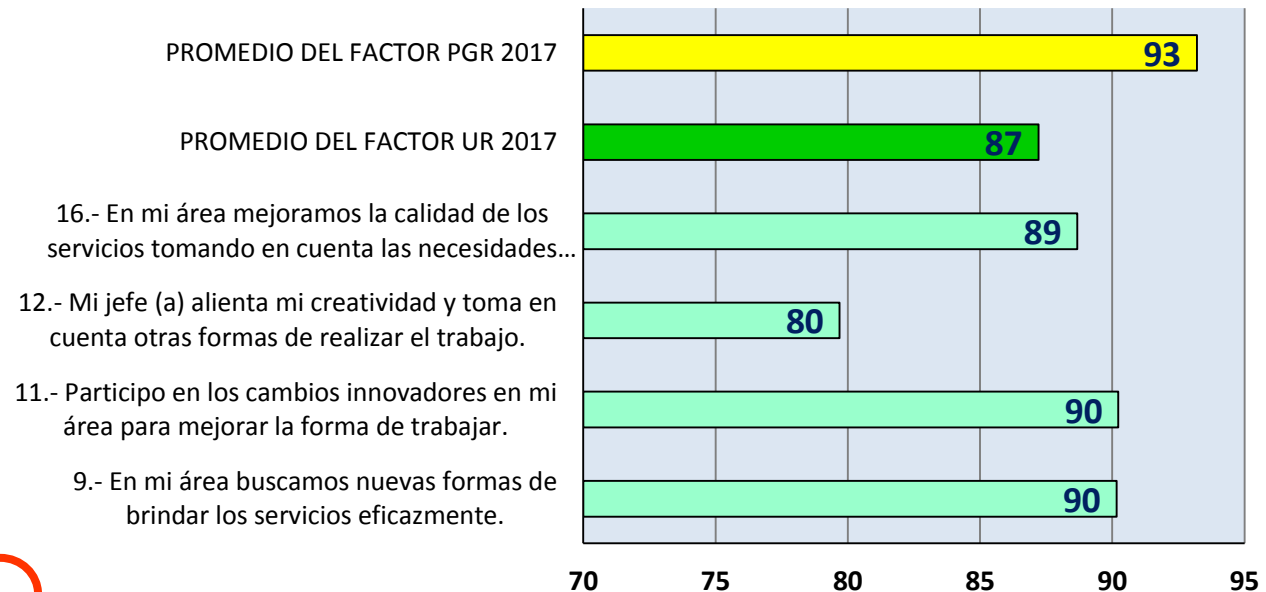
La DGPP está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos.

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.

87



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



93 ≥; 78 ≤



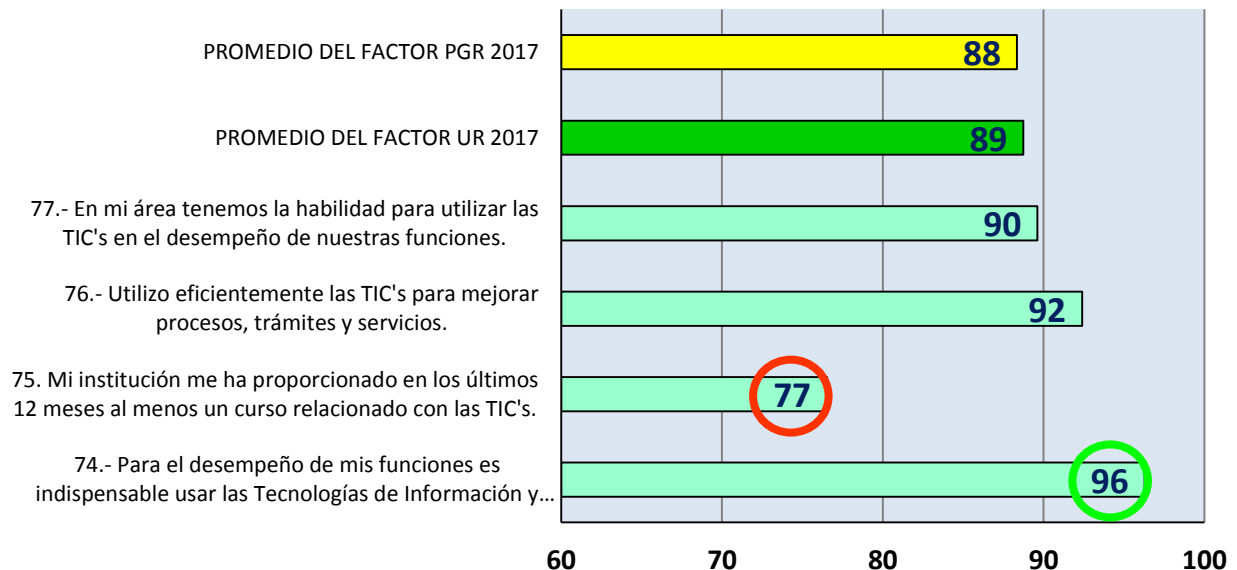
Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la DGPP.

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.)

89



XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)
 UR / ECCO 2017

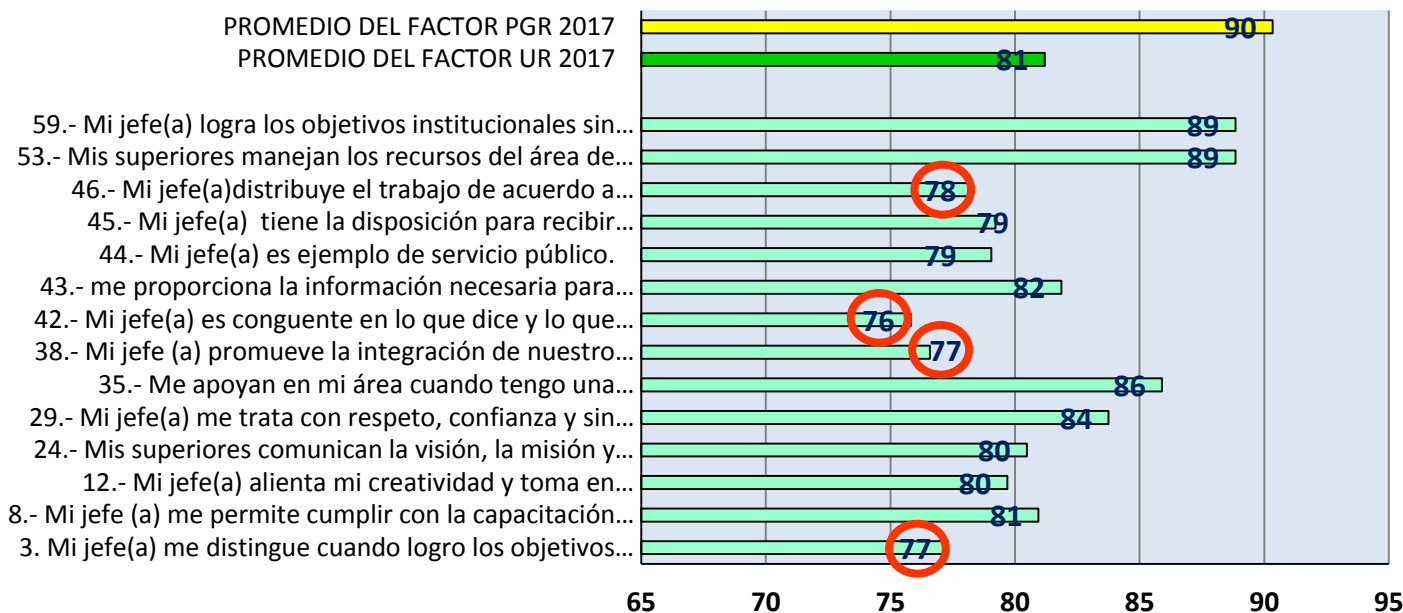


93 ≥; 78 ≤

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

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

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
UR / ECCO 2017



81



93 ≥; 78 ≤

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

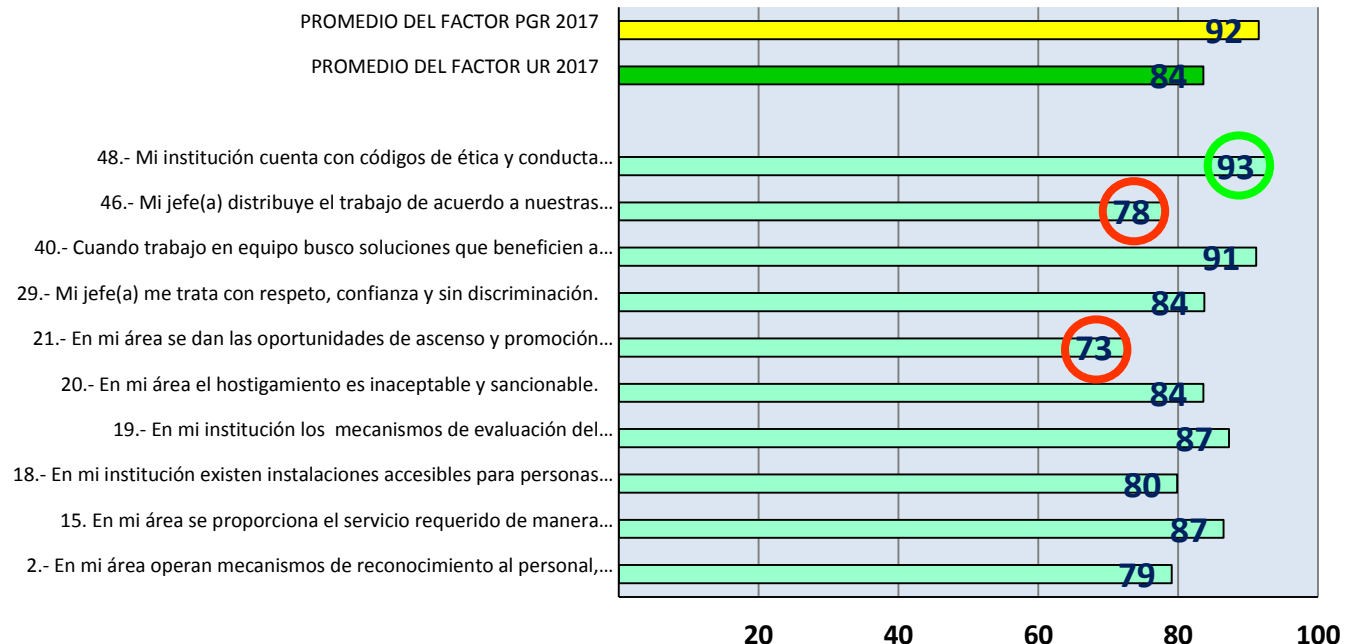
Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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

84



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR / ECCO 2017



93 ≥; 78 ≤

Este factor fractal muestra a la DGPP como una unidad administrativa 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 la distribución de acuerdo a responsabilidades, capacidades y competencias.

Factor Específico por Ramo (FER)

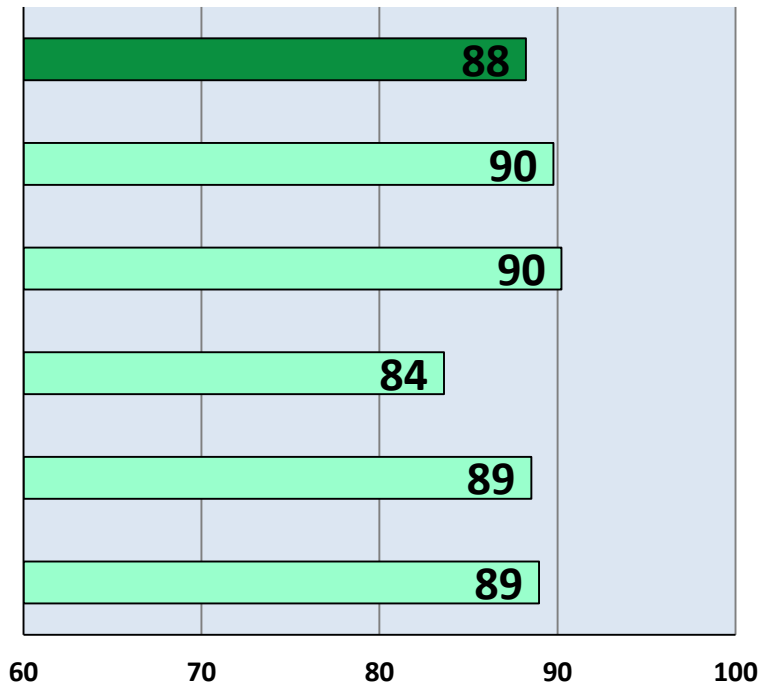
ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR UR / ECCO 2017

90



PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

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



93 ≥; 78 ≤

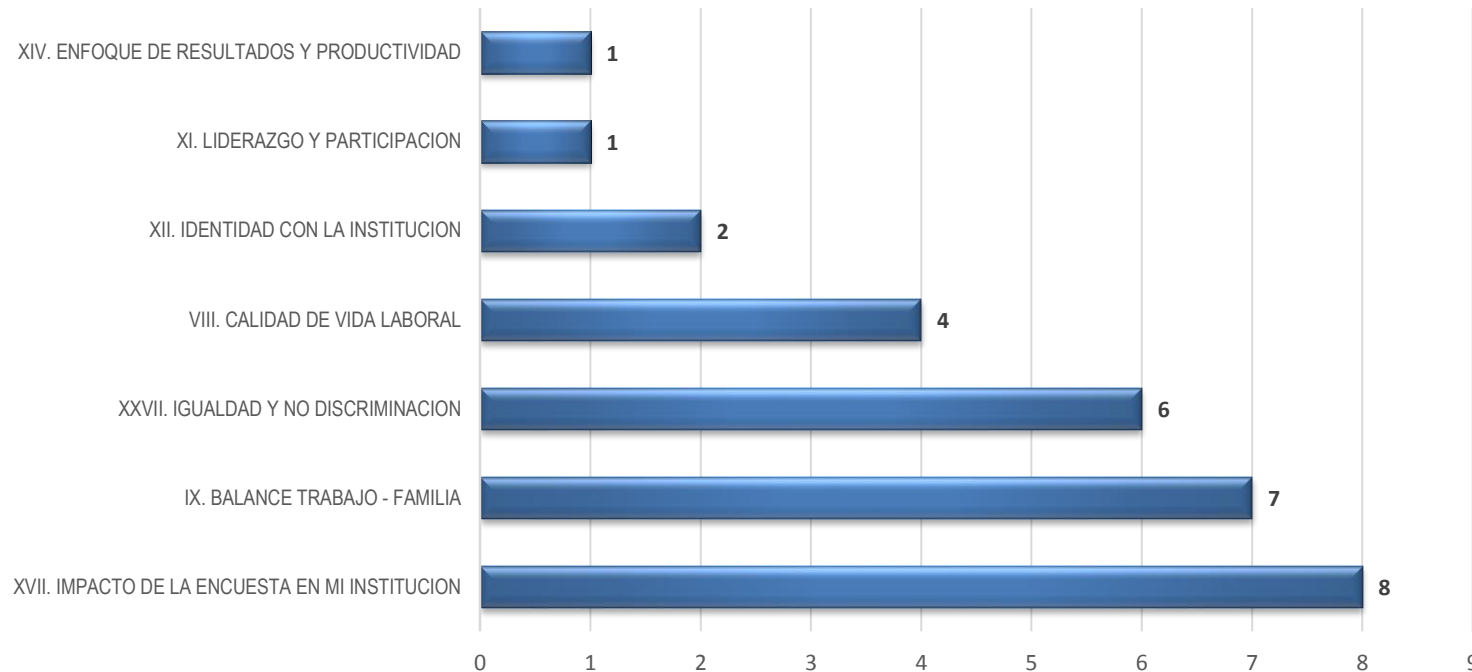


En la DGPP se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación, aunado a que se promueven acciones para eliminar prácticas de discriminación; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos debería ser un poco más transparente.

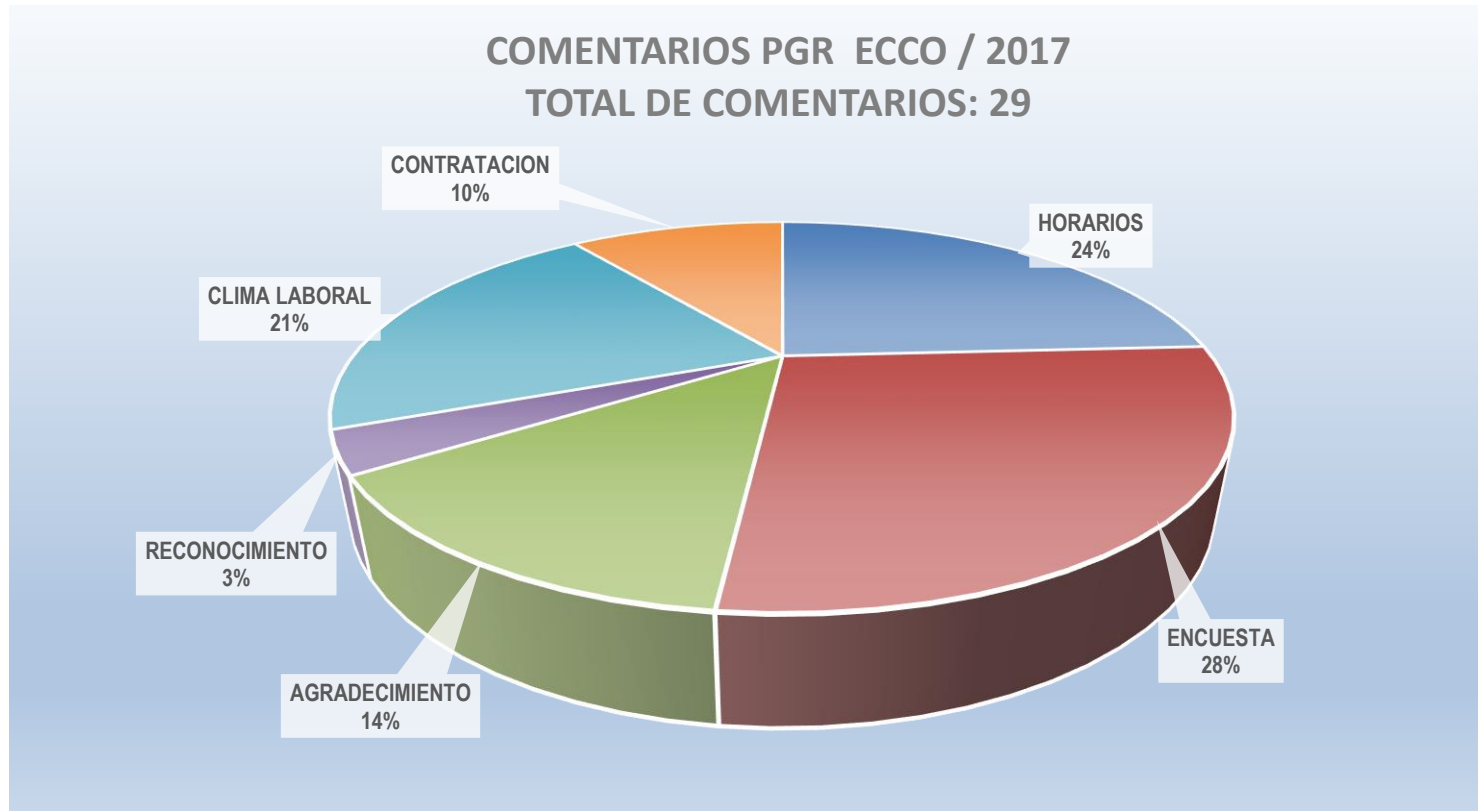
2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS DGPP ECCO/2017
 TOTAL DE COMENTARIOS: 29, DE MENOR A MAYOR



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Dirección General de Programación y Presupuesto expresados fueron **29** en total, de los cuales 8 (28%) se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados al balance trabajo – familia, clima laboral en la búsqueda de un trato digno libre de discriminación en un ambiente laboral dentro del contexto de igualdad. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.



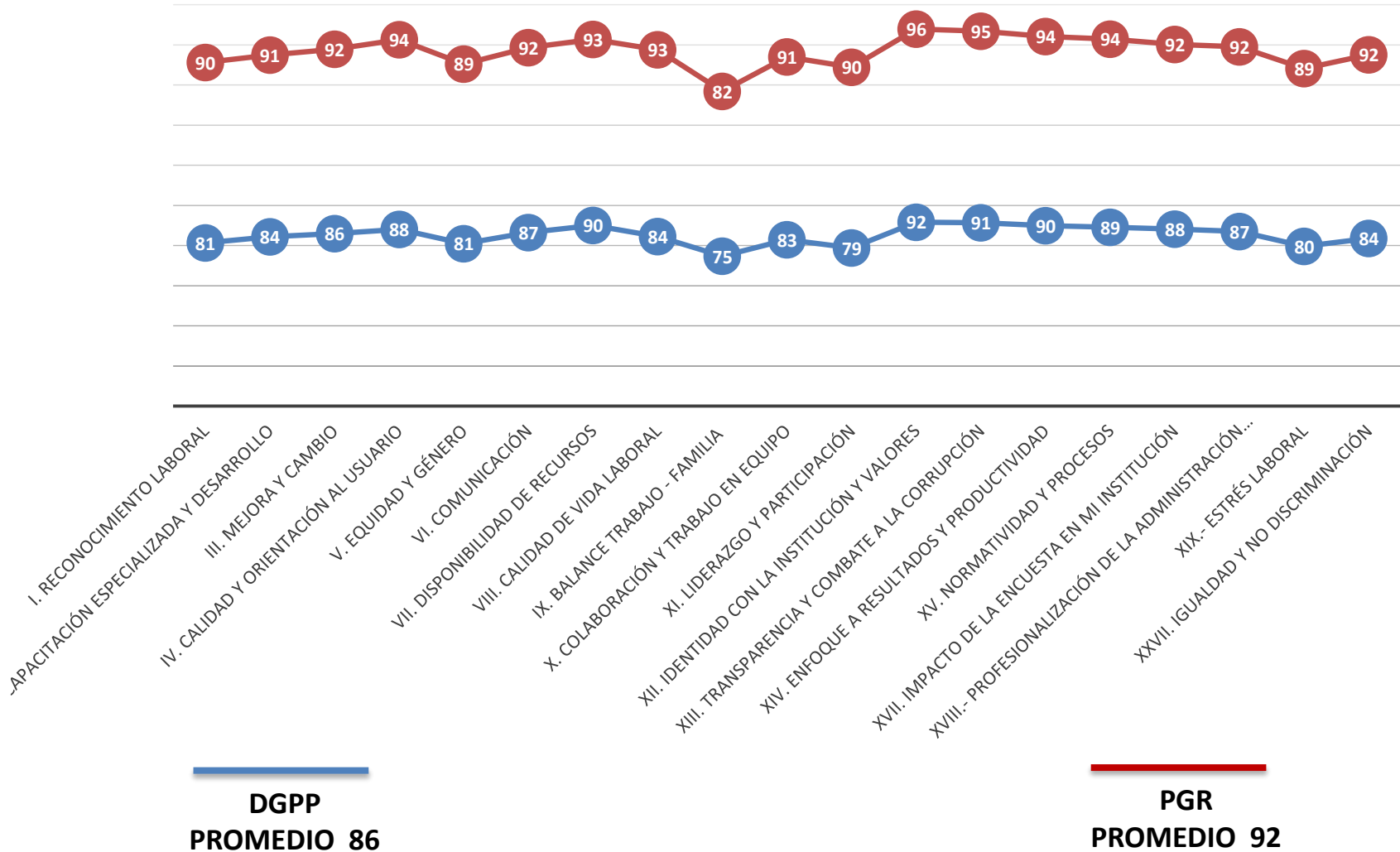
Por otro lado, de 29 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 24% externaron que la jornada laboral es extensa y el trabajo les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 14% agradecen que se tome en cuenta su opinión y realizar este tipo de ejercicio, el 21% se refiere a la importancia de mejorar el clima laboral alejado de discriminación y bajo un trato de igualdad. Es importante, señalar que de igual forma el 3% reconoce que su jefe inmediato es ejemplo dentro de la unidad administrativa.

3. Análisis Comparativo

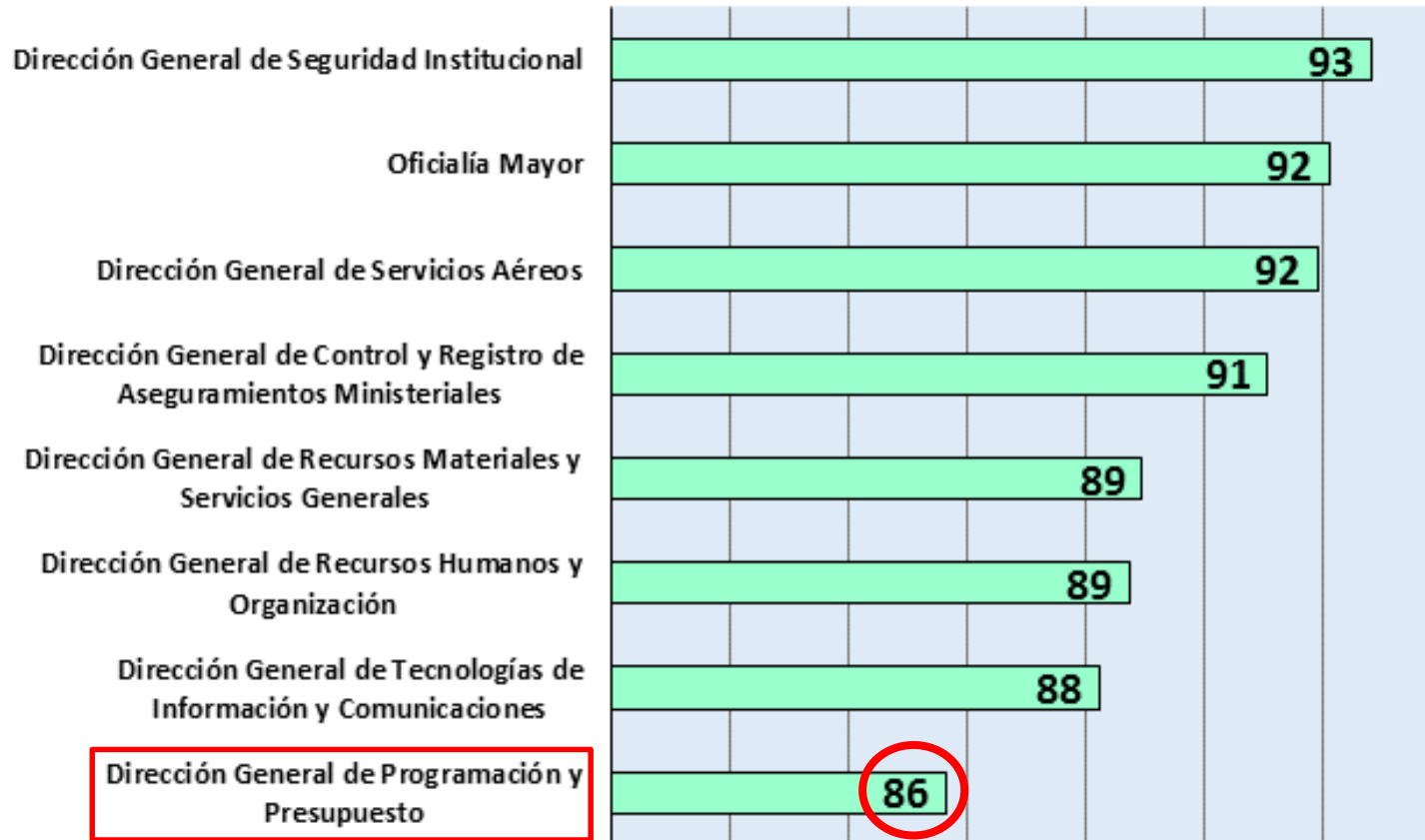
3.1. Comparación de resultados entre PGR y DGPP

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo DGPP – PGR 2017

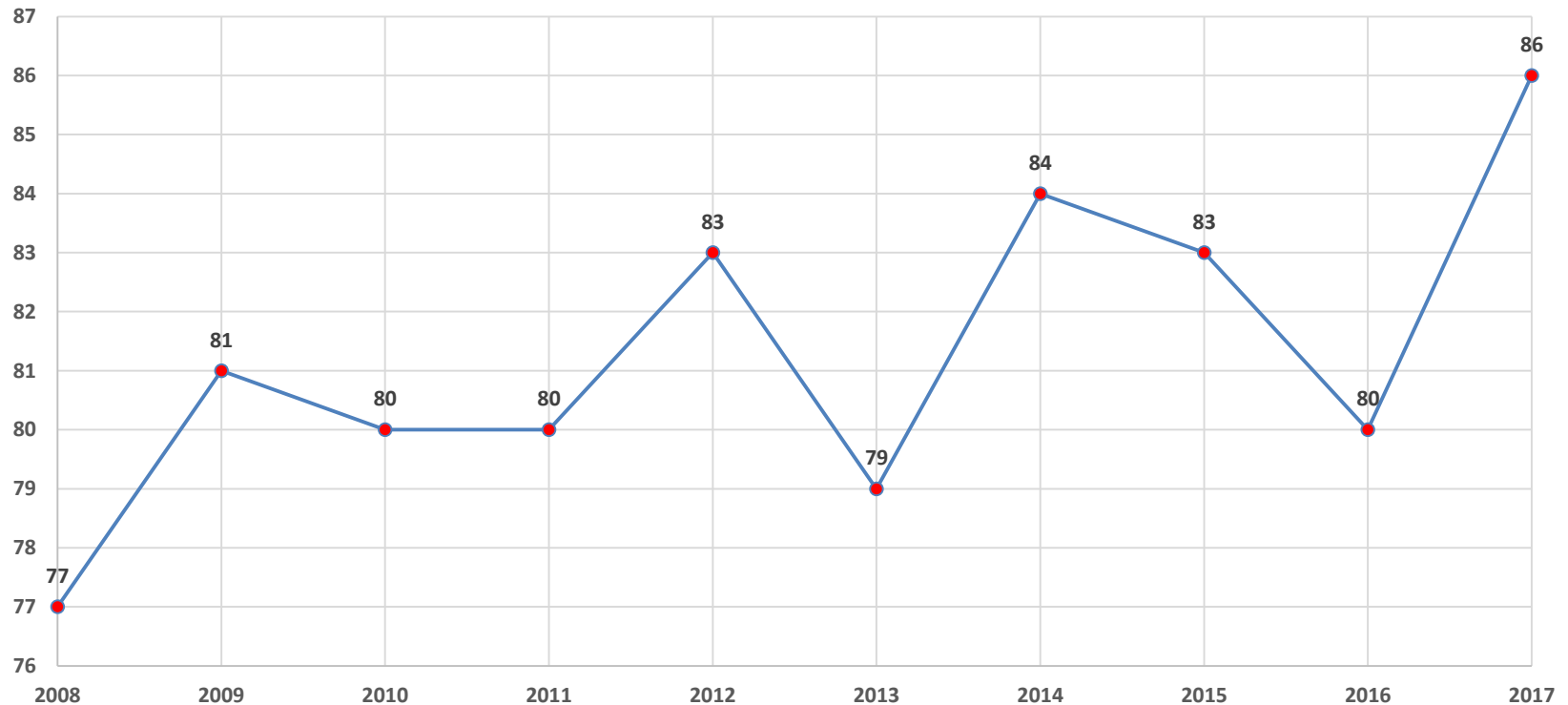


ECCO _ Índice Promedio Oficialía Mayor / 2017



Aún cuando se ha logrado un notorio avance en el puntaje obtenido en la encuesta durante los últimos tres años, la DGPP se encuentra en el umbral inferior de calificaciones de las áreas de la Oficialía Mayor, lo que nos permite ver que existen áreas de oportunidad por atender para fortalecer la percepción del personal.

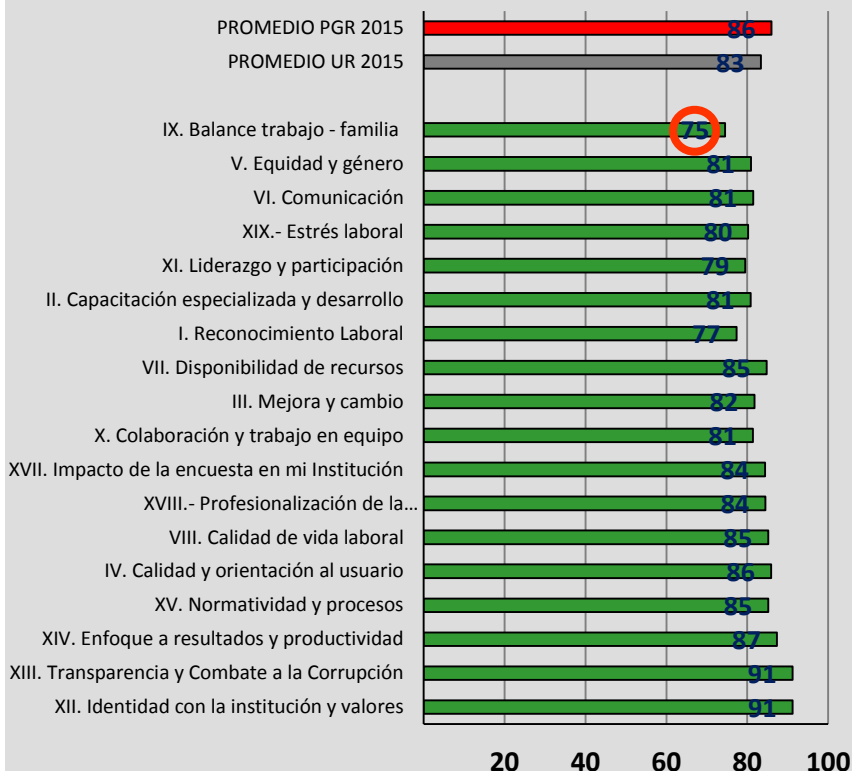
Resultados ECCO DGPP Comparativo Histórico



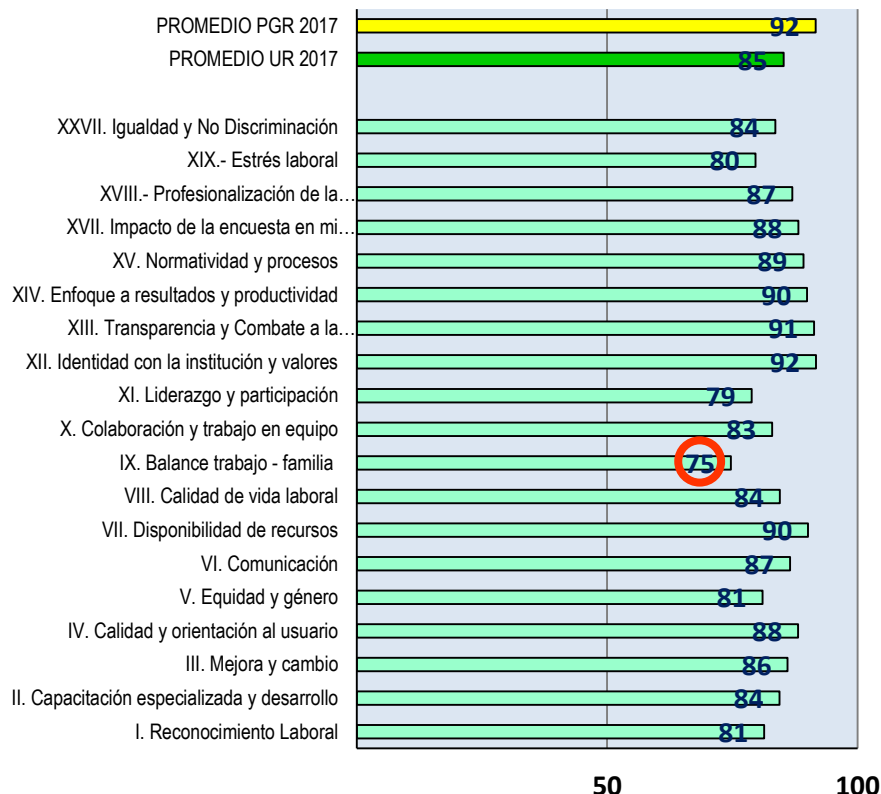
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Dirección General de Programación y Presupuesto en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

3.2. Resultados DGPP 2015 Vs. 2017

FACTORES UR / ECCO 2015



RESULTADOS UR / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Dirección General de Programación y Presupuesto en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2015 y 2017, con un incremento en la puntuación de la mayoría de los factores, destacando que el Factor IX Balance Trabajo y Familia sigue siendo una ventana de oportunidad ya que se mantiene con 75 puntos siendo el factor calificado mas bajo.

3.3. Efectividad del PTCCO 2016

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

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

$$\frac{10 \text{ Acciones cumplidas}}{10 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor 42. Equilibrada

2 cumplidas

2 programadas

X 100 = **100 %** de efectividad

Factor 47. Motivada

4 cumplidas

4 programadas

X 100 = **100 %** de efectividad

Factor 50 Profesional

2 cumplidas

2 programadas

X 100 = **100 %** de efectividad

Factor 63. Transparencia

2 cumplidas

2 programadas

X 100 = **100 %** de efectividad

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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la DGPP, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 66 puntos o menores.

93 ≥; 78 ≤

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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



INSTITUCIÓN

810	DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO
------------	--------------------------------------------------------

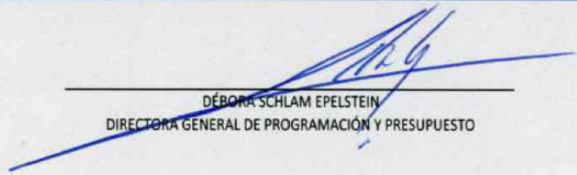
FACTOR


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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>RECONOCER LA LABOR DE LAS/LOS SERVIDORES PUBLICOS EN SU ÁREA DE TRABAJO, ADEMAS DE PROMOCIONES AL PERSONAL DE MEJOR DESEMPEÑO.</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	PROPONER ANTE EL SR. OFICIAL MAYOR, QUE LA DGRHO INTERCAMBIE ALGUNAS PLAZAS A ESTA UNIDAD ADMINISTRATIVA, CON EL PROPÓSITO DE IMPLEMENTAR PROMOCIONES PARA EL PERSONAL RESPONSABLE, COMPROMETIDO Y PROACTIVO, EN CASO DE VACANCIAS PROCURAR REALIZAR ASCENSOS ESCALONADOS CONSIDERANDO EL MEJOR DESEMPEÑO.	DIRECTORA GENERAL Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA.	OFICIOS, VISTOS BUENOS, FUPS.	PERMANENTE	E	X	A TODO EL PERSONAL.	P														
					O			R														
2	ANALIZAR LA FACTIBILIDAD DE OTORGARLES TARDÉS LIBRES AL PERSONAL CON DESARROLLO LABORAL SOBRESALIENTE.	DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS, DIRECTORES DE ÁREA Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA.	OFICIOS, NOTAS INFORMATIVAS Y CORREOS.	PERMANENTE	E		A TODO EL PERSONAL.	P														
					O	X		R														
3	DIFUNDIR Y GESTIONAR LOS PASES PARA CENTROS RECREATIVOS Y PASEOS QUE PROMUEVE LA DGRHO.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO Y BOLETOS (PASES).	PERMANENTE	E		A TODO EL PERSONAL.	P														
					O	X		R														
4	APOYAR EN EL TRÁMITE DE BECAS AL PERSONAL QUE CUMPLA CON LA ANTIGÜEDAD REQUERIDA Y COMPROMISO LABORAL PERMANENTE.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIOS.	PERMANENTE	E	X	A TODO EL PERSONAL.	P														
					O			R														


 DÉBORA SCHLAM EPELSTEIN
 DIRECTORA GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO


 VÍCTOR HUGO GALVEZ ESPINOSA
 ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA DGPP



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

INSTITUCIÓN

810	DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO
-----	-------------------------------------------------

FACTOR

V. EQUIDAD Y GÉNERO 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA INTEGRACIÓN ENTRE LAS/LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA DIRECCION GENERAL A FIN DE FOMENTAR EL RECONOCIMIENTO SIN DISTINCION DE GENERO.

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	PROPONER ANTE EL SR. OFICIAL MAYOR, QUE LA DGRHO INTERCAMBIE ALGUNAS PLAZAS A ESTA UNIDAD ADMINISTRATIVA, CON EL PROPÓSITO DE IMPLEMENTAR PROMOCIONES PARA EL PERSONAL RESPONSABLES, COMPROMETIDO Y PROACTIVO, EN CASO DE VACANCIAS PROCURAR REALIZAR ASCENSOS ESCALONADOS CONSIDERANDO EL MEJOR DESEMPEÑO.	DIRECTORA GENERAL Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA.	OFICIOS, VISTOS BUENOS, FUPS.	PERMANENTE	E	X	A TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	ESTABLECER MECANISMOS PARA LA OCUPACIÓN DE VACANCIAS SIN DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE GENERO.	DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS ADJUNTOS, DIRECTORES DE ÁREA Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA.	OFICIOS, VISTOS BUENOS, FUPS.	PERMANENTE	E	X	A TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3	DAR LAS FACILIDADES PARA ASISTIR A CURSOS, TALLERES, CONFERENCIAS AL PERSONAL CON MEJOR DESEMPEÑO	DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS, DIRECTORES DE ÁREA Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA.	CORREOS ELECTRÓNICOS, NOTAS INFORMATIVAS.	PERMANENTE	E		A TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														

DEBORA SCHLAM EPELSTEIN
 DIRECTORA GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO

VICTOR HUGO GALVEZ ESPINOSA
 ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
 DE LA DGPP



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

INSTITUCIÓN

810	DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO
-----	-------------------------------------------------

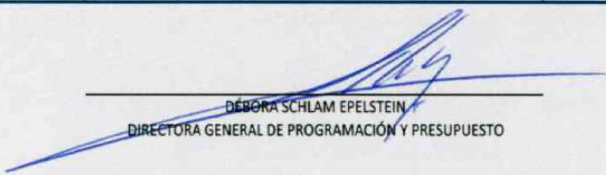
FACTOR


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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>EFICIENTAR LA DISTRIBUCIÓN DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES, A FIN DE LOGRAR EL EQUILIBRIO DE LA CARGA LABORAL, FOMENTANDO ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, EL CUIDADO DE LA SALUD; EL EJERCICIO, RESPETANDO LOS HORARIOS LABORALES, ASÍ COMO EL TRATO DIGNO Y RESPETUOSO DE LOS MANDOS HACIA AL PERSONAL</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	PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DE HORARIOS COMPACTOS DE 8:00 A 17:00 HORAS, QUE PROMUEVAN LA INTEGRACION FAMILIAR.	DIRECTORA GENERAL, DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS, DIRECTORES DE ÁREA Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA.	OFICIOS, NOTAS INFORMATIVAS.	PERMANENTE	E	X	A TODO EL PERSONAL.	P															
					O			R															
2	PROMOVER EL USO DE LAS GUARDERIAS Y APOYAR EN LA GESTIÓN DE OCUPACIÓN DE LAS MISMAS.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA.	OFICIOS Y CORREO ELECTRONICOS.	PERMANENTE	E		A TODO EL PERSONAL.	P															
					O	X		R															
3																							


 DÉBORA SCHLAM EPELSTEIN
 DIRECTORA GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO


 VÍCTOR HUGO GALVEZ ESPINOSA
 ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA DGPP



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

INSTITUCIÓN

810	DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO
-----	-------------------------------------------------

FACTOR

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo. 38.- Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA INTEGRACIÓN ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN, A FIN DE FOMENTAR EL APOYO Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO, DE IGUAL MANERA RECONOCER LA LABOR DE LAS/LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN SU ÁREA DE TRABAJO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018												
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	PROMOVER LOS CURSOS INSTITUCIONALES PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.	DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS, DIRECTORES DE ÁREA Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA.	OFICIOS Y CORREOS ELECTRÓNICOS.	PERMANENTE	E	A TODO EL PERSONAL	P												
							R												
2	DIFUSIÓN DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS QUE PROMUEVE LA INSTITUCIÓN .	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA.	CORREOS ELECTRÓNICOS.	PERMANENTE	E	A TODO EL PERSONAL	P												
							R												
3					E		P												
							R												

 DÉBORA SCHILAM EPELSTEIN
 DIRECTORA GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO

 VICTOR HUGO GALVEZ ESPINOSA
 ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA DGPP



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

INSTITUCIÓN

810	DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO
-----	-------------------------------------------------

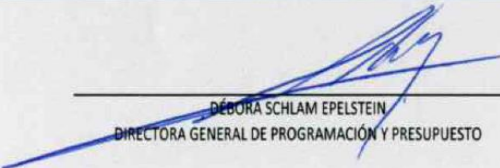
FACTOR


XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN 42.- Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER EN EL PERSONAL DE MANDO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO, LAS CONDUCTAS Y VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, CON EL PROPÓSITO DE MEJORAR LA IMAGEN DE LIDER ANTE SU PERSONAL.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL DE MANDO EN TALLERES, CURSOS, CONFERENCIAS, ETC. EN TEMAS DE LIDERAZGO.	DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS, DIRECTORES DE AREA Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA.	OFICIOS, CORREOS ELECTRONICOS.	PERMANENTE	E	X	PERSONAL DE MANDO Y NIVEL SUPERIOR.	P												
					O			R												
					E			P												
					O			R												


 DÉBORA SCHLAM EPELSTEIN
 DIRECTORA GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO


 VICTOR HUGO GÁLVEZ ESPINOSA
 ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA DGPP



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

INSTITUCIÓN

810	DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO
-----	-------------------------------------------------

FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCION

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	ÚNICA	E	X	A TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	ÚNICA	E	X	A TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
					E			P												
					O			R												
					E			P												
					O			R												

DÉBORA SCHLAMP EPELSTEIN
 DIRECTORA GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO

VICTOR HUGO GALVEZ ESPINOSA
 ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
 DE LA DGPP