



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

**Prácticas de Transformación de Clima y
Cultura Organizacional PTCCO 2019**

**COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN,
DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL**



PTCCO COPLADII 2019

CRITERIOS

INTRODUCCIÓN

1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	47
3. Análisis Comparativo	51
3.1. Comparación de resultados PGR vs COPLADII	52
3.2. Comparación COPLADII 2016 VS COPLADII 2018	54
3.3. Comparativo COPLADII	57
3.4. Efectividad del PTCCO 2017 – 2018	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos	62
5. Definición de Practicas de Transformación	62
Calendarización de Prácticas de Transformación	70



PTCCO COPLADII 2019

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a la Administración Pública como una herramienta de desarrollo organizacional, la cual tiene como objeto 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 a la ciudadanía.

Es conveniente recordar que desde 2016, la SFP aplica dos tipos de encuestas:

Tipo "A" conformada por factores básicos y fractales relacionados con clima y cultura organizacional, competencias, igualdad y no discriminación y propios de cada institución.

Tipo "B", se aplica por primera vez en 2016, a fin de transformar a un modelo centrado en la y el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio. Está organizada por factores básicos y compuestos, relacionados con los **valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal**.



PTCCO COPLADII 2019

En 2018, la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplicó la encuesta **Tipo "B"** fortalece su modelo centrado en el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio.

Este tipo de encuesta contempla **10 factores básicos** con un total de 77 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la Institución.

Qué tanto es:

- 38.-Adaptable al entorno
- 39.-Adaptable al ciudadano
- 40.-Colaborativa
- 41.-Eficiente
- 42.-Equilibrada
- 46.-Inclusiva
- 47.-Motivada
- 48.-Organizada
- 49.-Íntegra
- 50.-Profesional



PTCCO COPLADII 2019

De los factores básicos surgen **factores compuestos**, que se integran de la combinación de distintos reactivos de los factores básicos:

Por un lado un factor que identifica **el Liderazgo integral** (Factor 52), ya que es un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones (19 reactivos).

Por otro lado, factores relacionados con los **valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal (APF)**, del cual se generan índices para saber la percepción de cómo se viven los valores en cada institución (11 factores de acuerdo a los Valores del Código de Ética de la APF, 36 reactivos):

- 53.-Cooperación
- 54.-Entorno Cultural y Ecológico
- 55.-Equidad de género
- 56.-Igualdad y no discriminación
- 57.-Integridad
- 58.-Interés Público



PTCCO COPLADII 2019

Por lo anterior, el análisis de resultados se comparará con los de la ECCO 2016 por ser el mismo tipo de encuesta.

52 servidoras y servidores públicos de la Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 58 personas, es decir, el 100% de la COPLADII participó en el desarrollo de esta encuesta. Además, este año se igualó con un promedio de 83 puntos porcentuales con respecto a 2016.

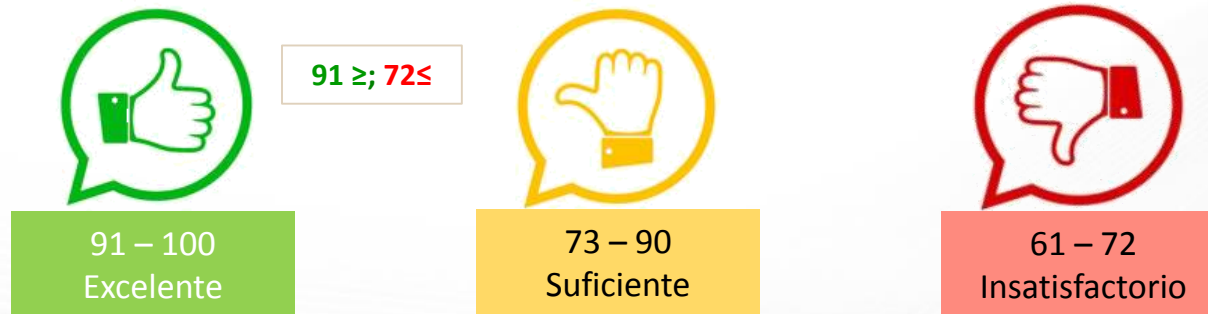
Los resultados de la ECCO se miden en una escala 1 a 100, siendo el 100 la opinión más positiva y el 1 la menos positiva, con lo cual se pueden identificar las fortalezas y debilidades a nivel de factor y reactivo.

Los 10 reactivos mejor calificados se identifican como umbral superior, mientras que los 10 reactivos menos calificados es el umbral inferior; por lo tanto, el umbral de la Institución en la ECCO 2018 es el siguiente:

El umbral superior resulta un punto por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 2 puntos.

PTCCO COPLADII 2019

Para el análisis de los resultados se identificarán los índices obtenidos con la siguiente simbología:



Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 61 y 72 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen 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 6 de abril de 2017", la COPLADII presenta el siguiente plan de:

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2019



PTCCO COPLADII 2019

1. Análisis Cuantitativo



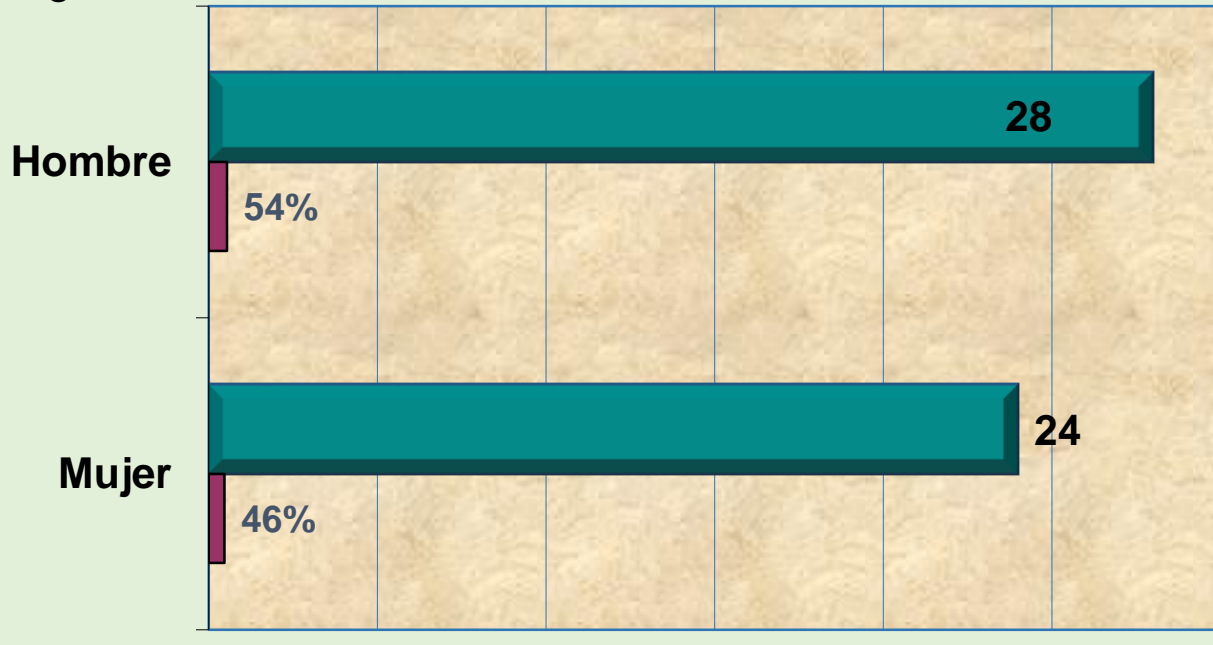
PTCCO COPLADII 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO COPLADII 2019

¿El encuestado es? /



El resultado de la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional 2016 entre las y los servidores públicos, hubo mayor participación de hombres 53.85%, contra 46.15% de mujeres de un total de 52 participantes.



PTCCO COPLADII 2019

La mayoría del personal que participó en la encuesta, se encuentra en un rango de edad entre los 31 y 50 años lo que representa un 69.23% del total de la COPLADII.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO COPLADII 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



En cuanto al estado civil de quienes participaron, se observa poca diferencia entre solteros y casados.



PTCCO COPLADII 2019

El 55.77% de los servidores públicos encuestados tienen la licenciatura terminada o superior, en contraste, el 19.23% tienen estudios incompletos a nivel licenciatura y el 25% de los servidores cuentan con preparatoria terminada o algún otro tipo de estudio.

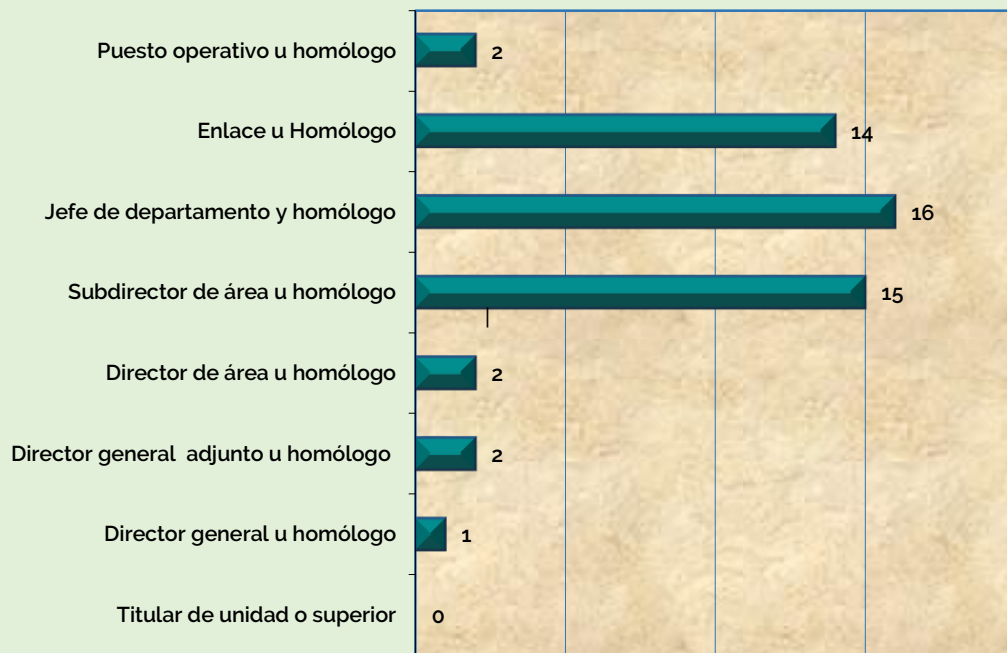
7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2018





PTCCO COPLADII 2019

11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018



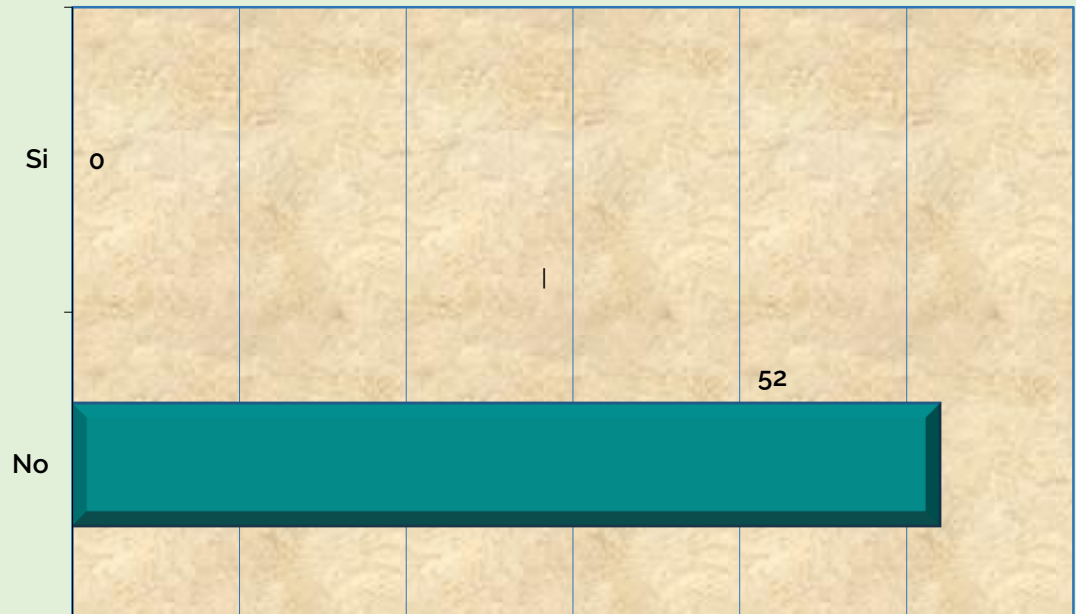
El 69.23% de los servidores públicos que participaron en la encuesta tienen puesto de mando medio o superior.



PTCCO COPLADII 2019

En la COPLADII ningún servidor público a ocupado algún puesto de servicio civil, profesional o de carrera.

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2018



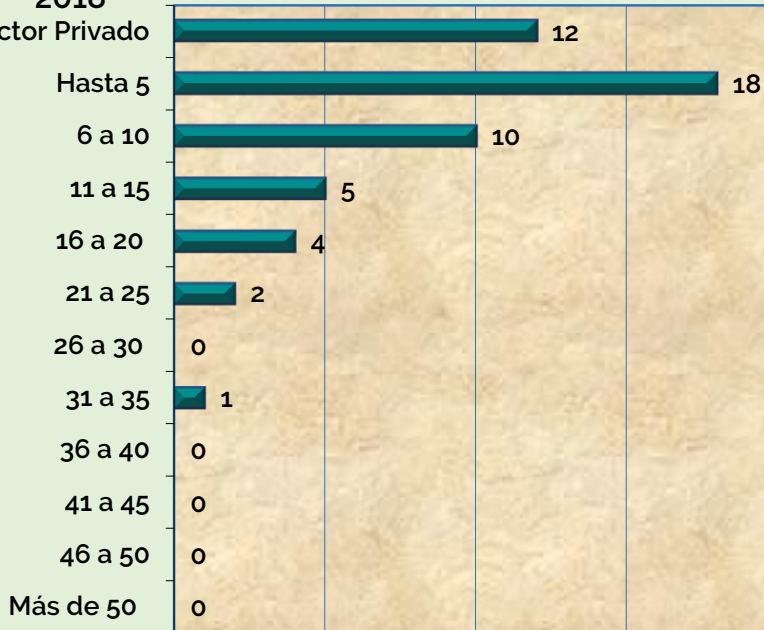


PTCCO COPLADII 2019

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

2018

Nunca he trabajado en el Sector Privado



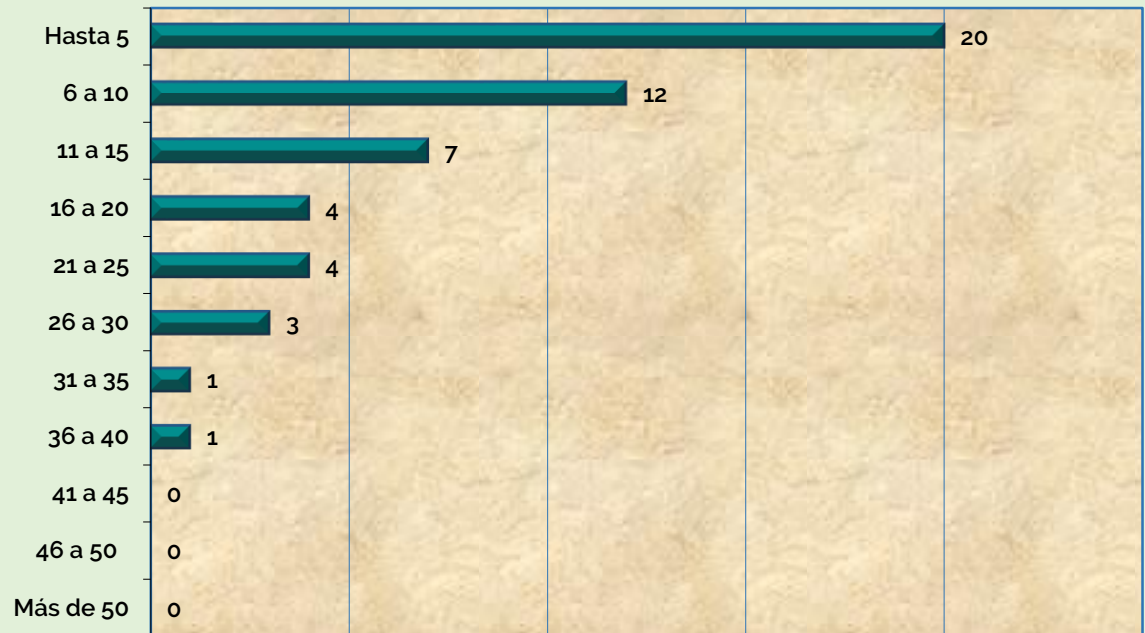
76.92% de las y los servidores públicos encuestados, cuentan con experiencia en el Sector Privado.



PTCCO COPLADII 2019

De los 52 servidores públicos pertenecientes al a COPLADII el 38.46% han pertenecido 5 años o menos al sector público.

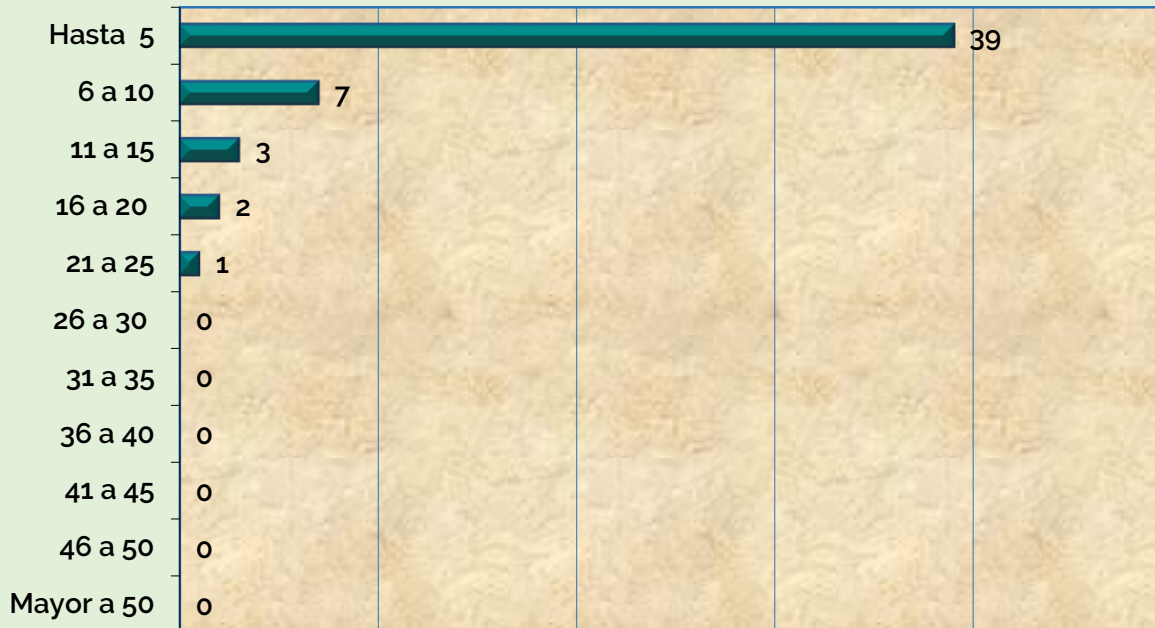
9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2018





PTCCO COPLADII 2019

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2018



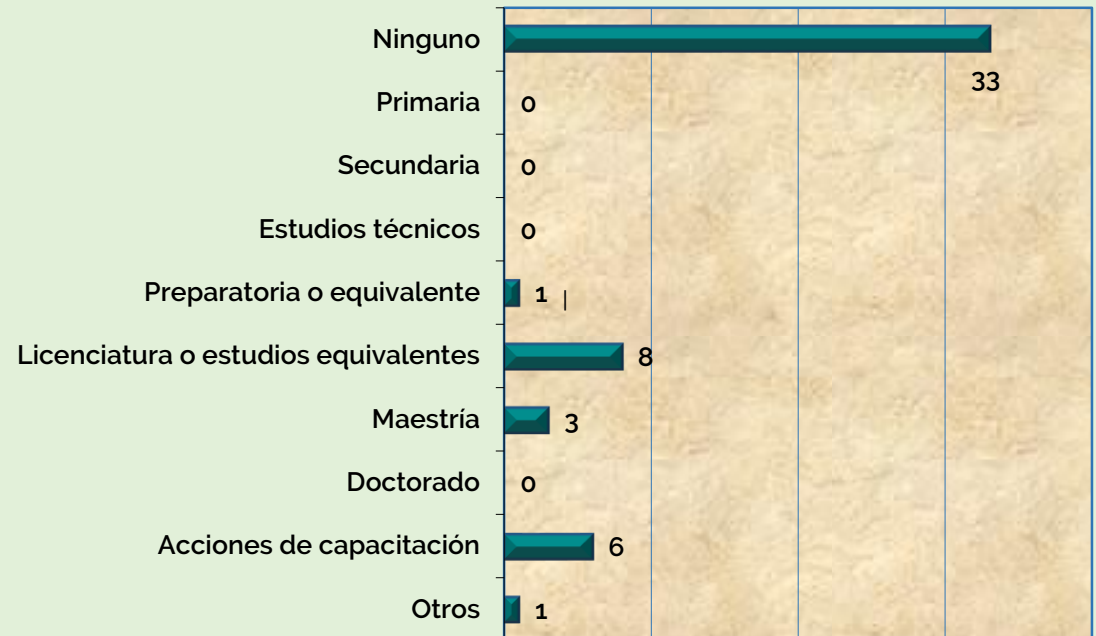
El 75% de los servidores no han permanecido las de 5 años en el mismo puesto.



PTCCO COPLADII 2019

El 36.54% de las y los servidores encuestados se encuentran realizando estudios actualmente.

8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2018





PTCCO COPLADII 2019

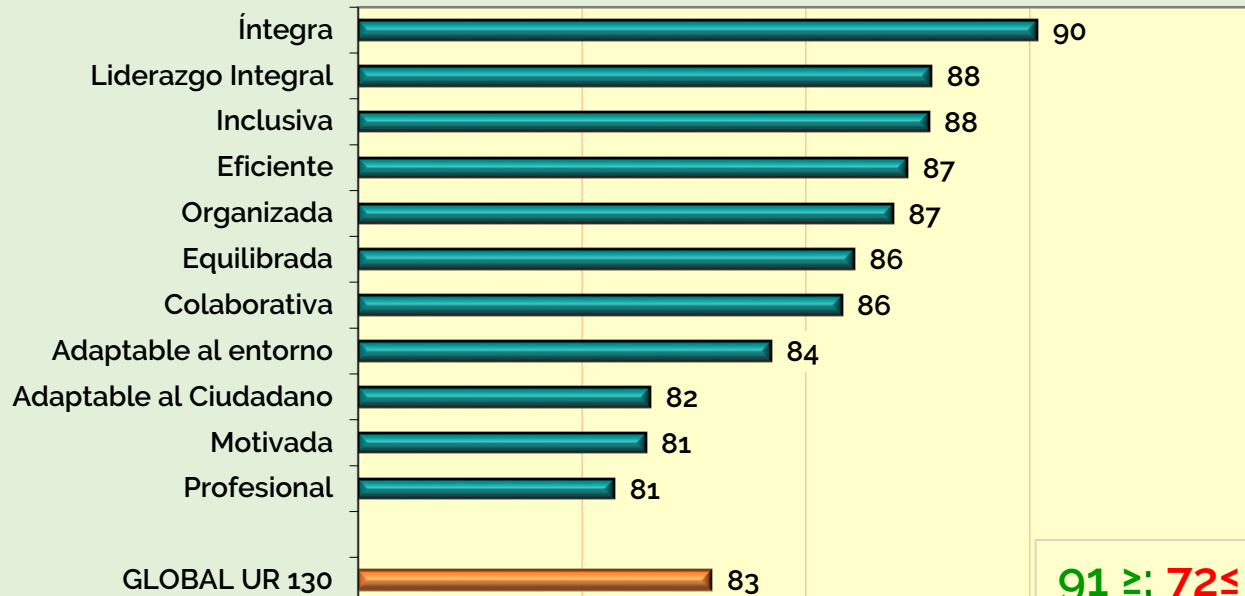
Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO COPLADII 2019

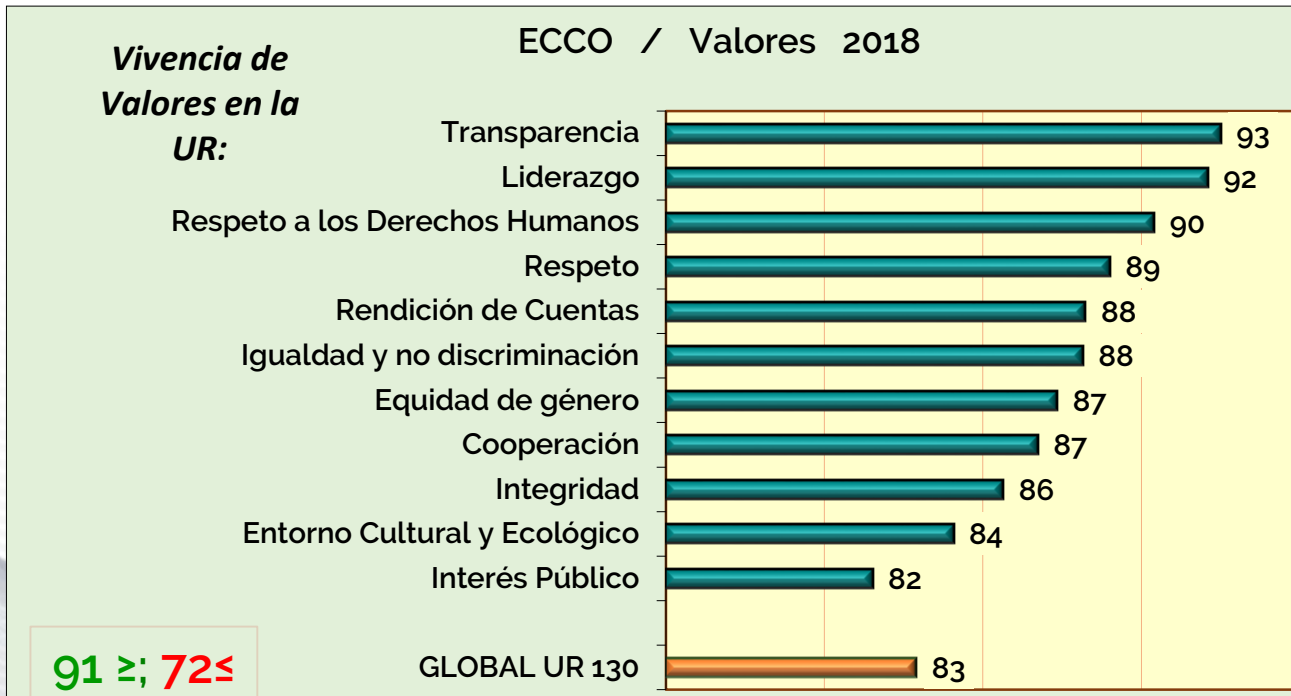
Las y los servidores públicos de la COPLADII, consideran que la Unidad es Íntegra y Eficiente, sin embargo cree que es poco Motivada y Profesional.

Cómo es la UR: O_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2018





PTCCO COPLADII 2019

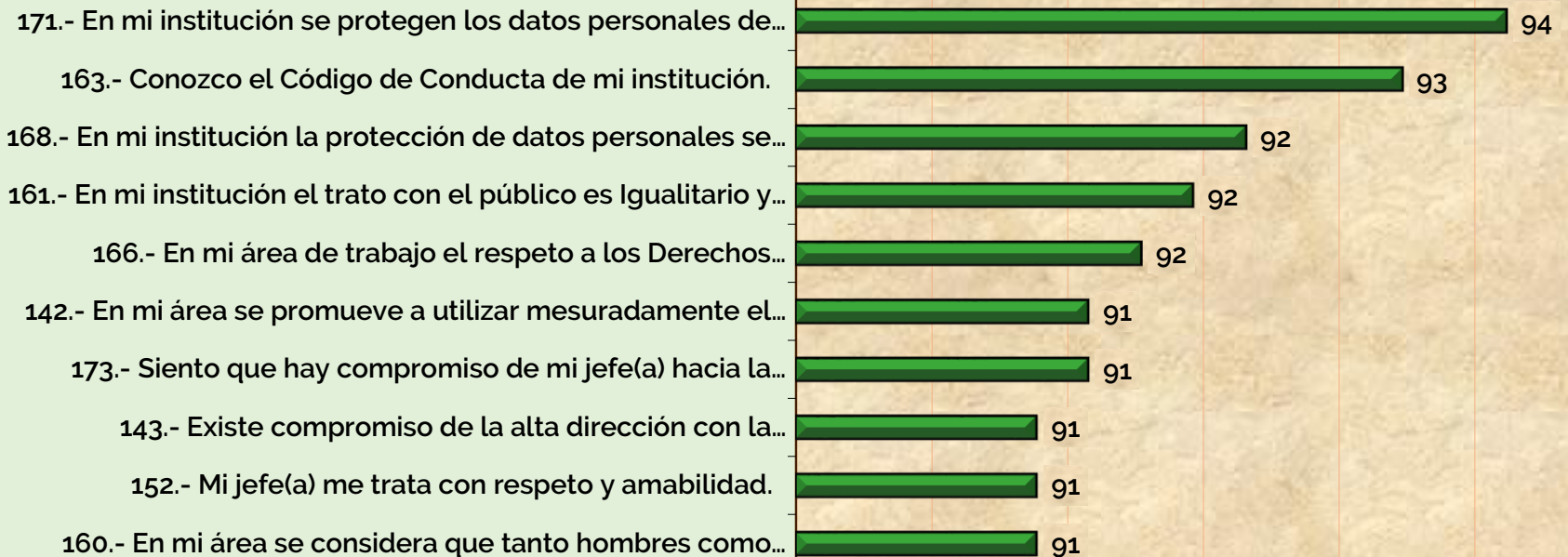


Asimismo, se perciben los valores de Transparencia y liderazgo, aunque se percibe que no se tiene un Entorno Cultural y Ecológico y con bajo Interés Público.



PTCCO COPLADII 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018

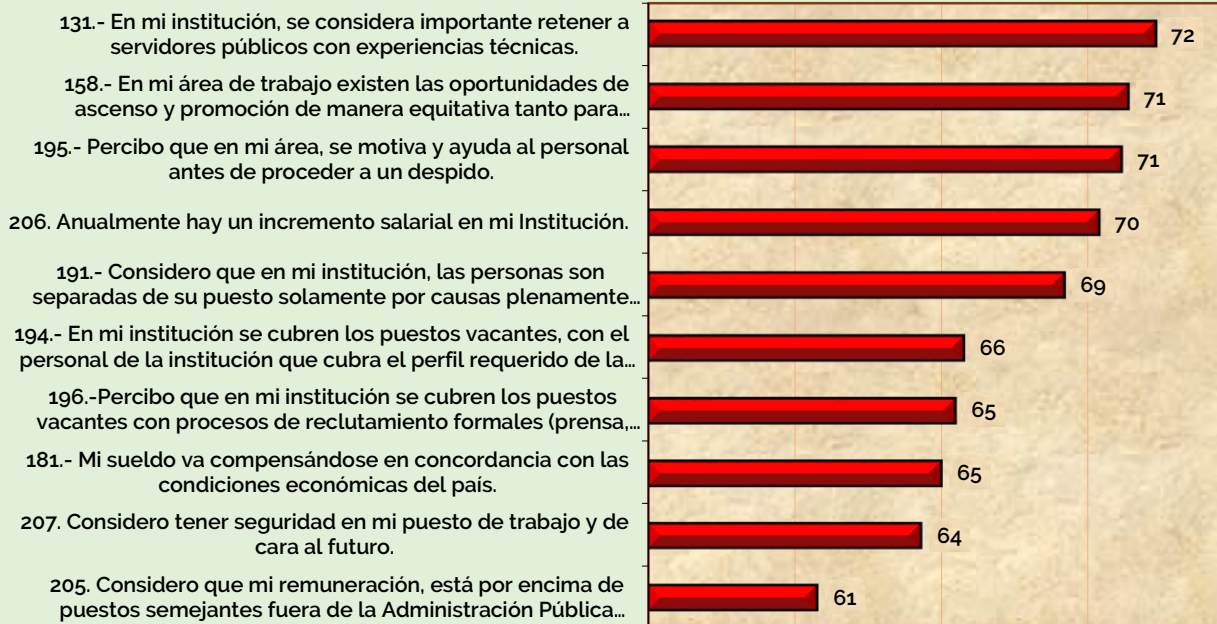


Asimismo, se perciben que los reactivos mejor calificados es que en la Institución es eficiente al proteger los datos personales de los usuarios, además de que los servidores de la COPLADII, conocen el Código de Conducta de la Institución.



PTCCO COPLADII 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2018



Los reactivos menos calificados son un área de oportunidad que las y los servidores perciben en el área, como se puede observar indican que no tienen seguridad en su puesto de trabajo y que perciben una remuneración mas baja fuera de la APF



PTCCO COPLADII 2019

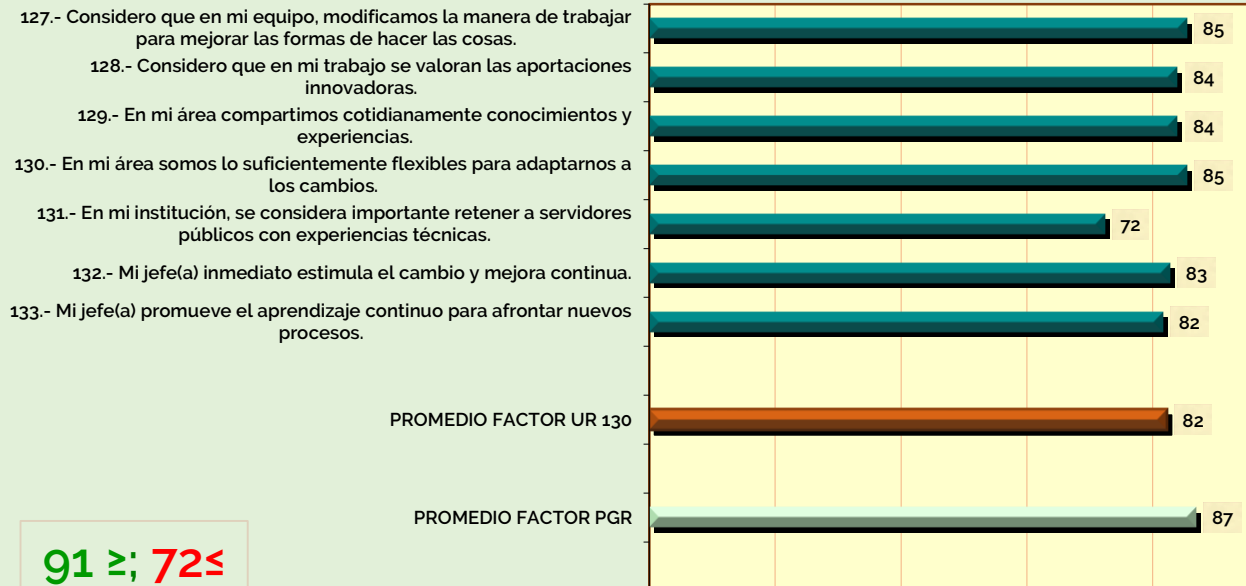
Factores básicos Índice individual

PTCCO COPLADII 2019



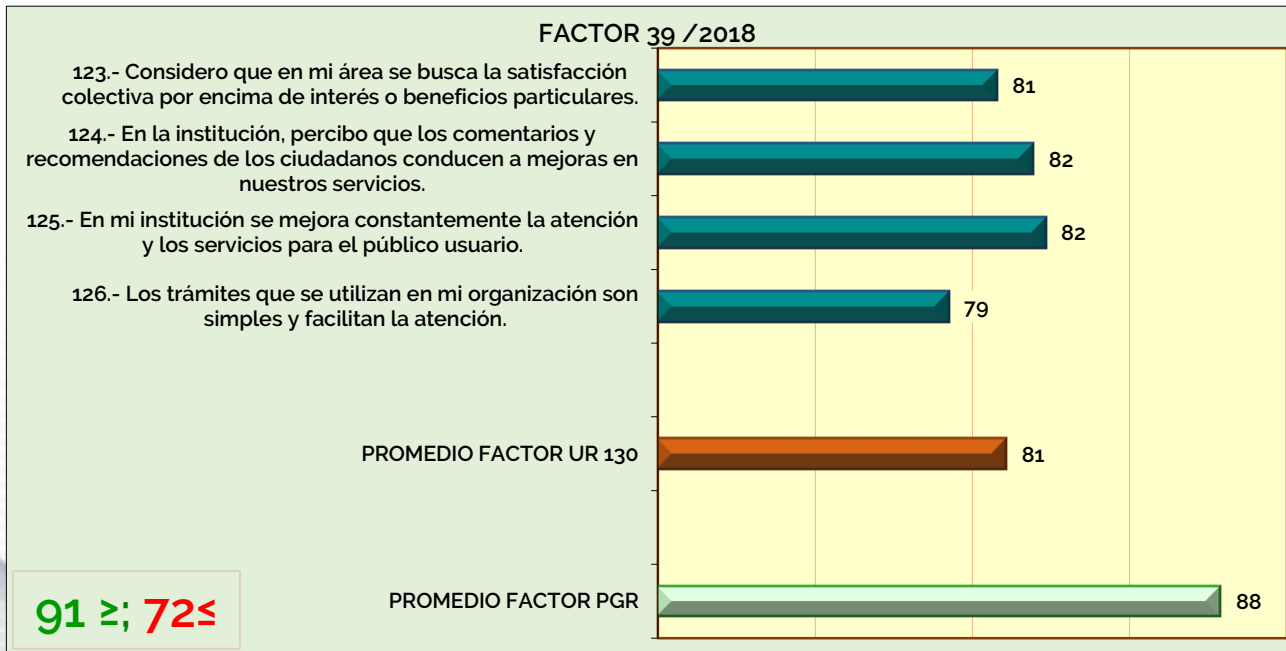
Las y los servidores de la COPLADII consideran que puede adaptarse a los distintos cambios que requiera la Institución.

FACTOR 38 / 2018



Adaptable al entorno

PTCCO COPLADII 2019



Se percibe que la Institución toma en cuenta los comentarios y sugerencias para el mejoramiento de los servicios y atención que ofrece la misma.

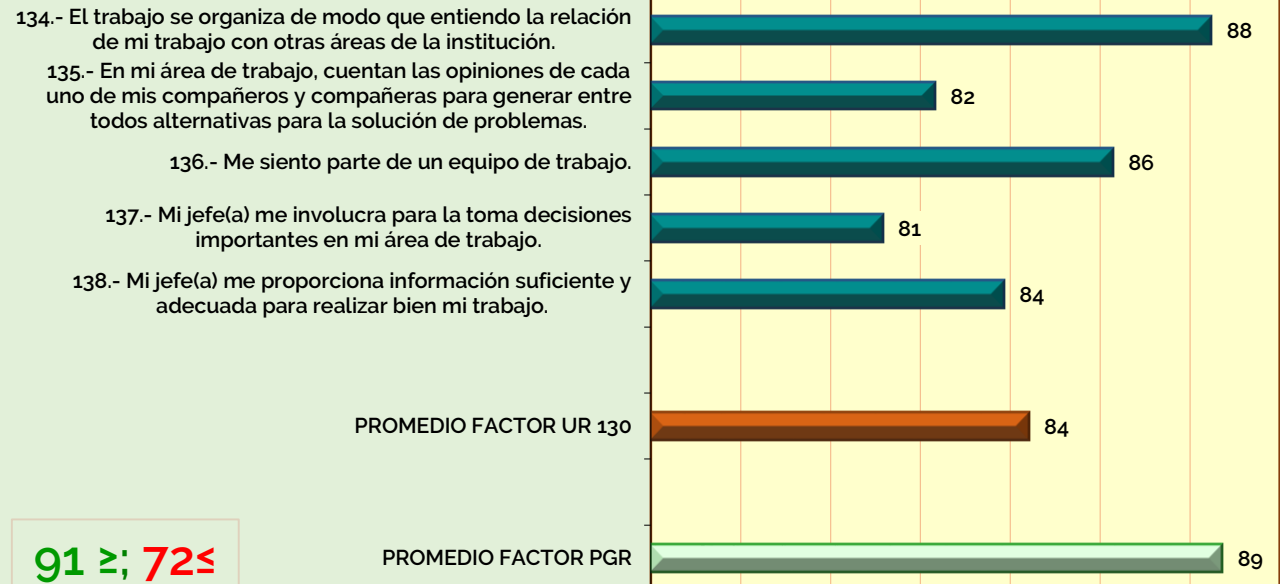
Adaptable al Ciudadano

PTCCO COPLADII 2019



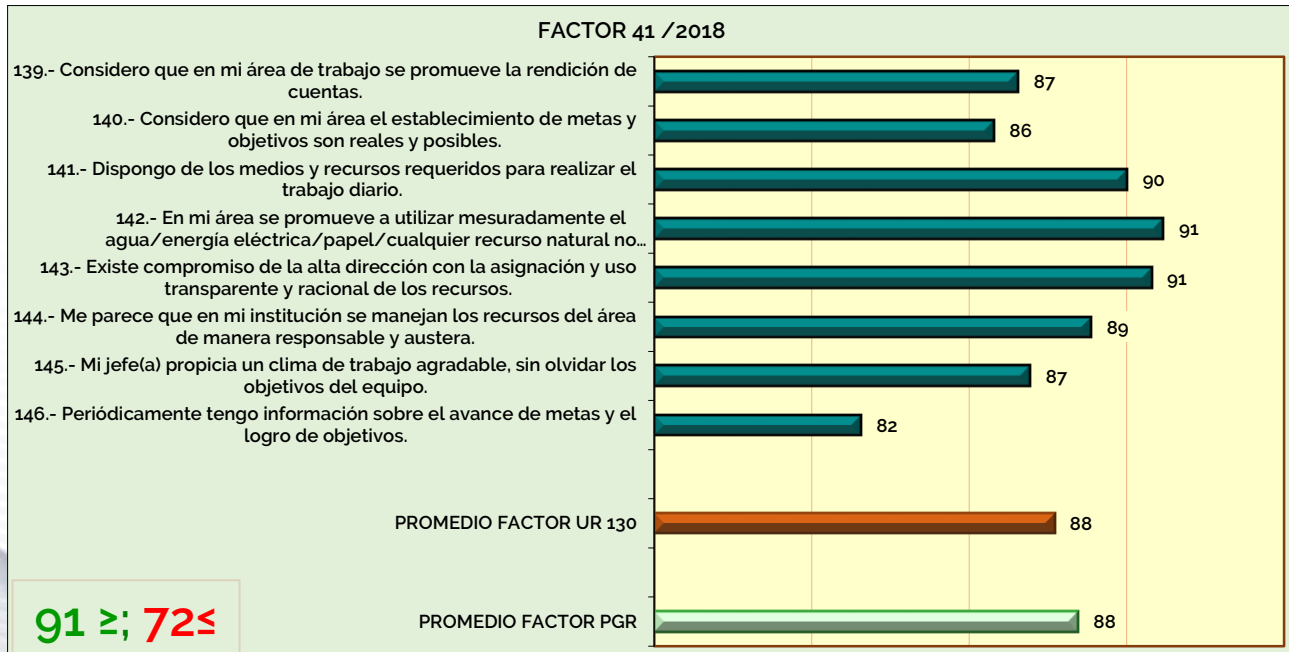
En la Institución el trabajo colaborativo es muy importante, además las y los servidores de la COPLADII se consideran parte del equipo de trabajo en cada área que se desempeña

FACTOR 40 /2018



Colaborativa

PTCCO COPLADII 2019



El personal de la COPLADII se siente comprometido con la Institución al tener un compromiso al ser eficientes con los recursos que se cuentan.

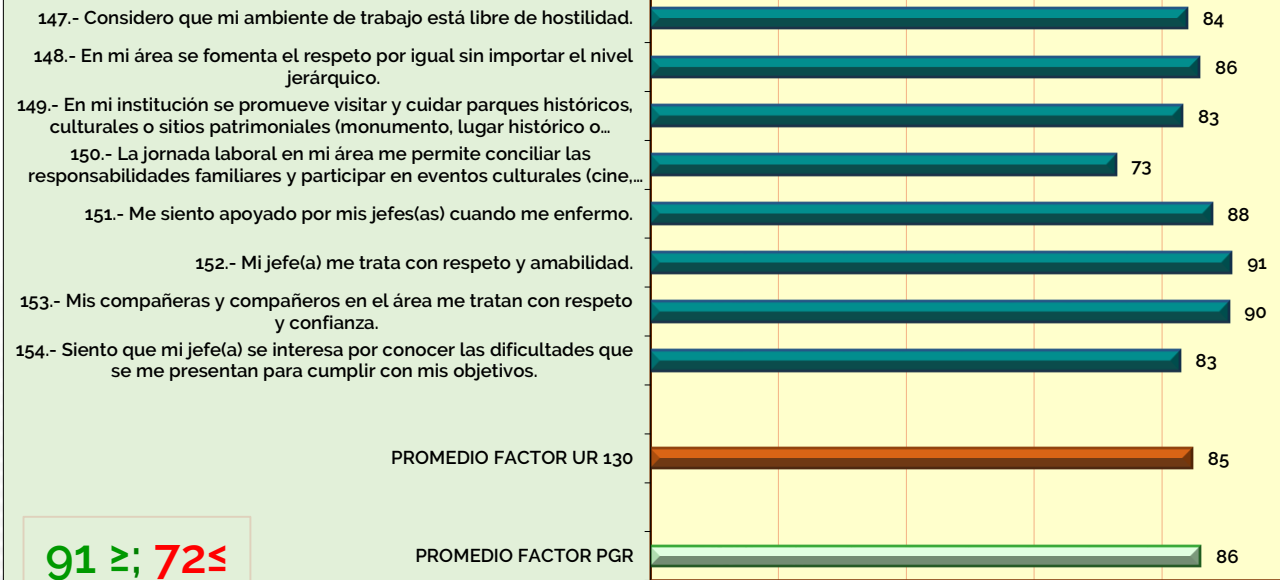
Eficiente

PTCCO COPLADII 2019



En comparación con los resultados de la ECCO 2016, las y los servidores encuentran una mayor confianza con su jefe, además de que respecto a la encuesta anterior mejoró la perspectiva que tenían referente a jornada laboral

FACTOR 42 /2018

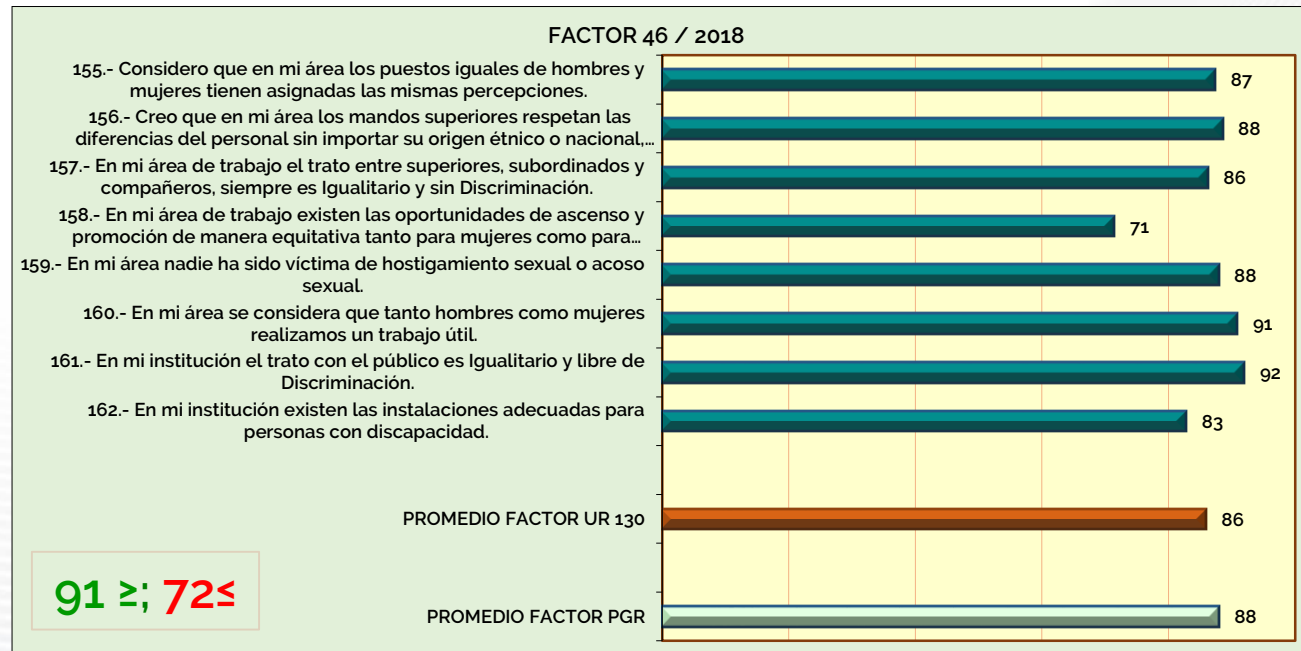


Equilibrada

PTCCO COPLADII 2019



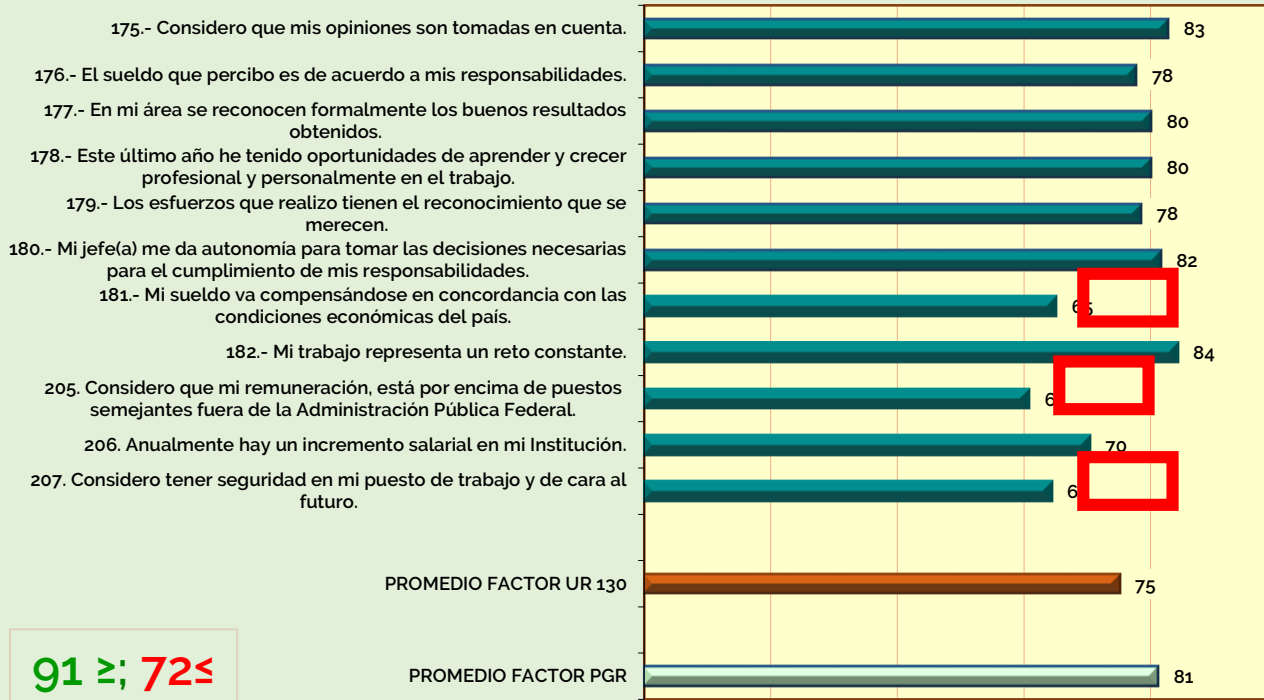
Se tiene buena perspectiva referente a que en el área las mujeres y los hombres cuentan con las mismas oportunidades. Siendo una Institución Inclusiva.



Inclusiva

PTCCO COPLADII 2019

FACTOR 47 /2018



La mayor parte del personal de la COPLADII, considera que su salario no se compensa con las condiciones económicas del país, sin embargo, indican que su trabajo es un reto constante además de tener oportunidades de aprendizaje tanto en lo profesional como en lo personal.

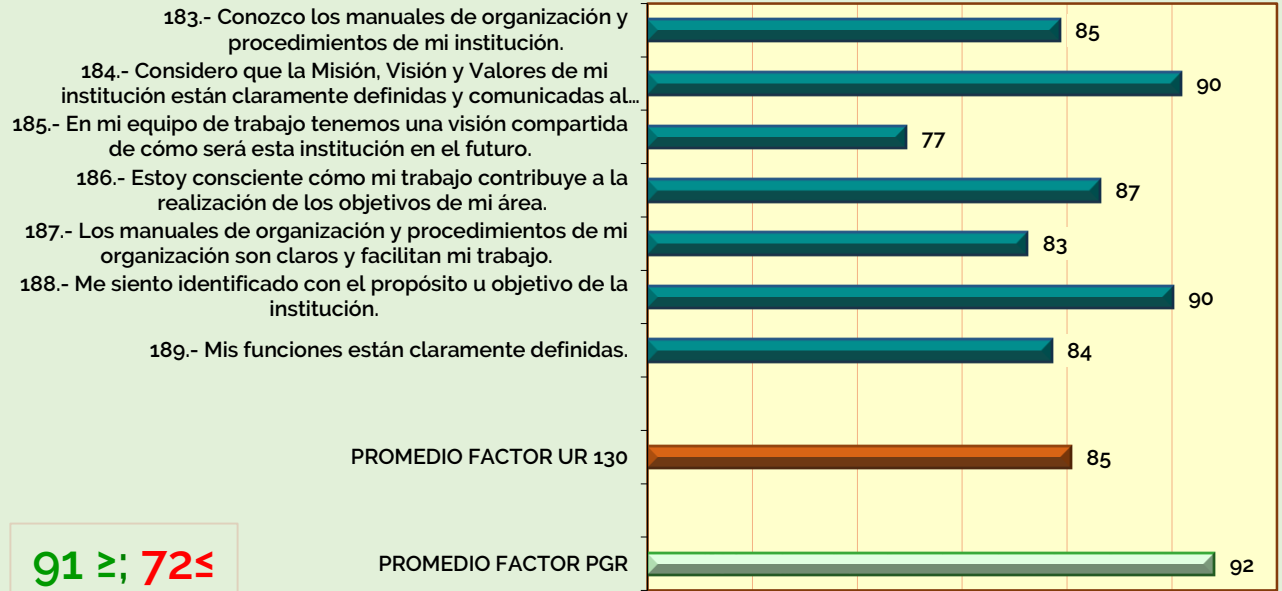
Motivada

PTCCO COPLADII 2019



Las y los servidores públicos de la COPLADII, están identificados con la Institución. Tanto en los objetivos como la misión, visión y valores que tiene la misma.

FACTOR 48 /2018

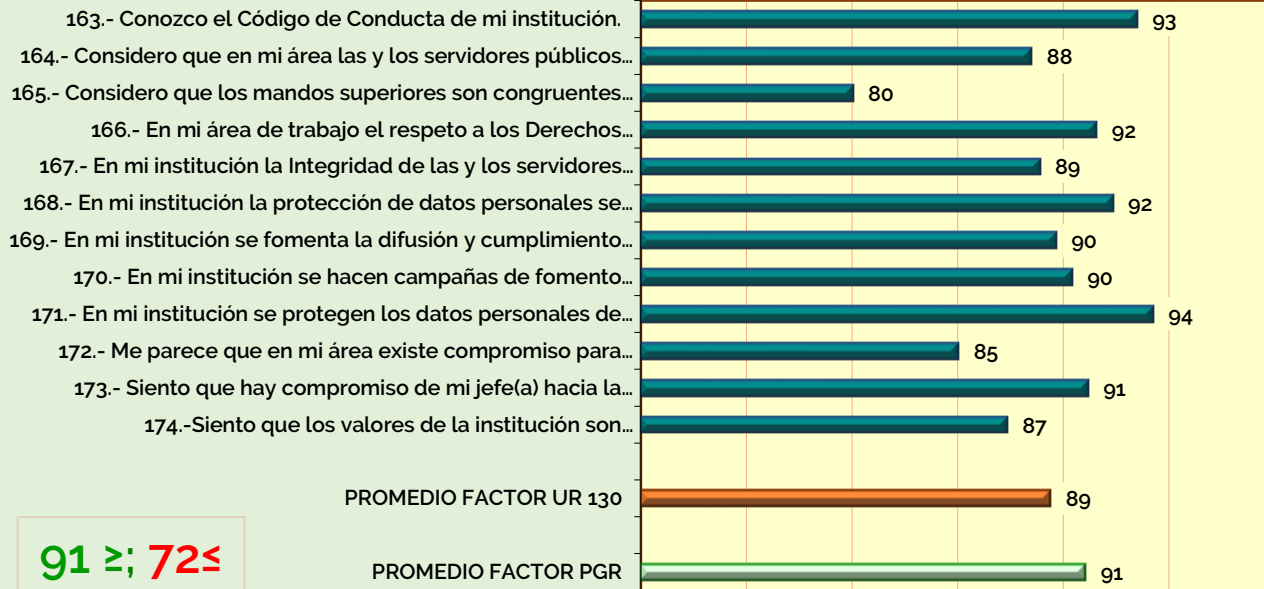


Organizada

PTCCO COPLADII 2019



FACTOR 49 /2018



Al conocer el Código de Conducta de la Institución, las y los servidores públicos cumplen con el buen comportamiento y se sienten comprometidos en sus áreas.

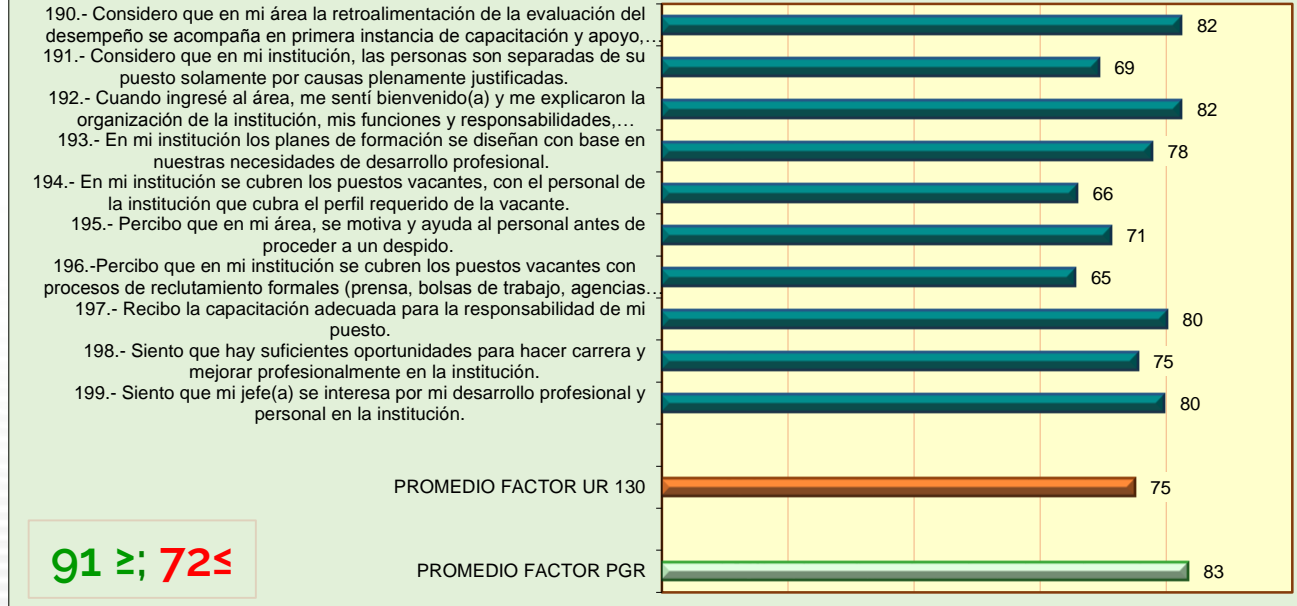
Íntegra

PTCCO COPLADII 2019



Se busca capacitar al personal de la COPLADII para que puedan desarrollar mayores oportunidades y así puedan crecer profesionalmente.

FACTOR 50 / 2018



91 ≥; 72 ≤

Profesional

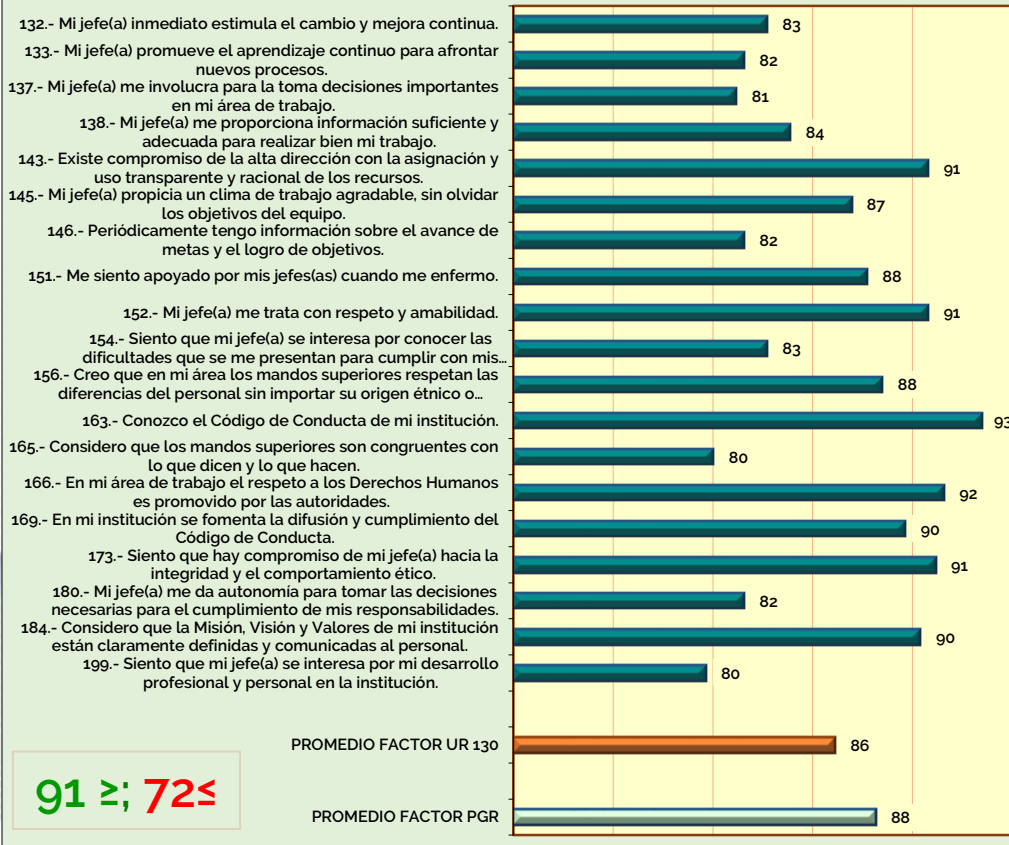
PTCCO COPLADII 2019



El personal de la COPLADII en comparación de la ECCO 2016, percibe un mejoramiento del liderazgo que tiene su jefe inmediato, ya que muestra interés y se involucra en la toma de decisiones

Liderazgo
Integral

FACTOR 52 /2018





PTCCO COPLADII 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO COPLADII 2019

Cooperación



Las y los servidores de la COPLADII, se sienten parte de un equipo de trabajo, por lo que se relaciona y entiende con otras áreas de la Institución

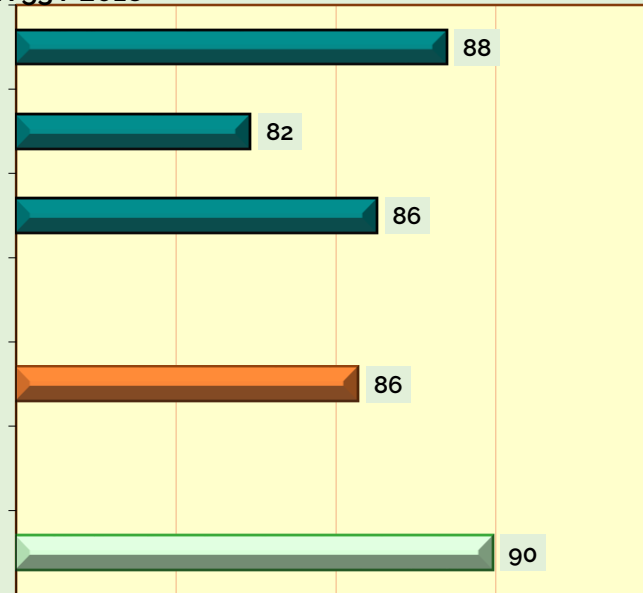
FACTOR 53 / 2018

134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.
135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.

136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.

PROMEDIO FACTOR UR 130

PROMEDIO FACTOR PGR



91 ≥; 72 ≤

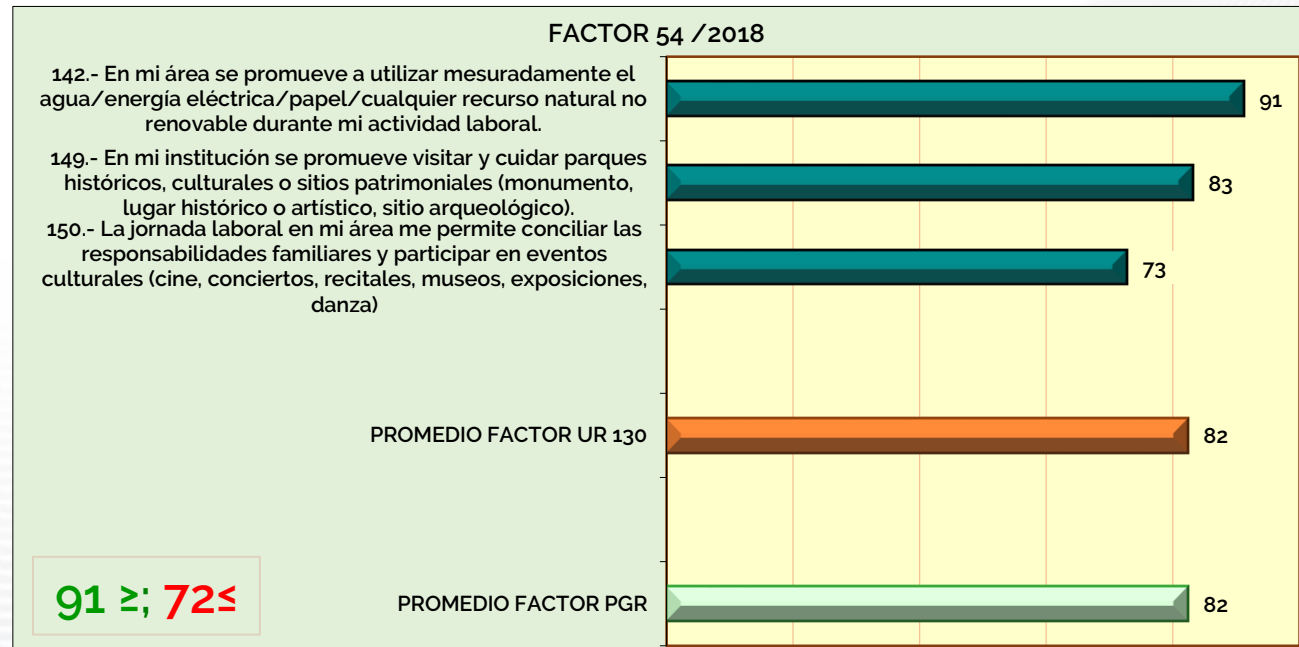


PTCCO COPLADII 2019

Entorno Cultural y Ecológico



En la COPLADII son
consientes de que los
recursos se deben utilizar
para lo necesario.



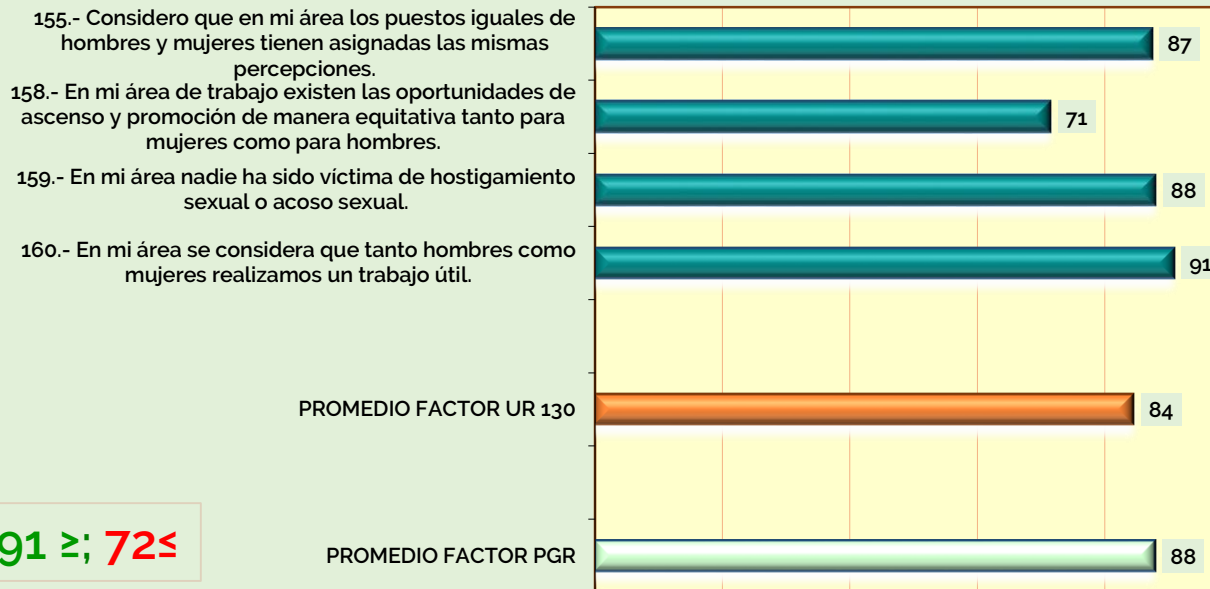
PTCCO COPLADII 2019



Equidad de Género

Se observa que en la Institución existe una igualdad de género y que se aplican los distintos mecanismos para evitar la discriminación de hombres y mujeres.

FACTOR 55 /2018



91 ≥; 72 ≤

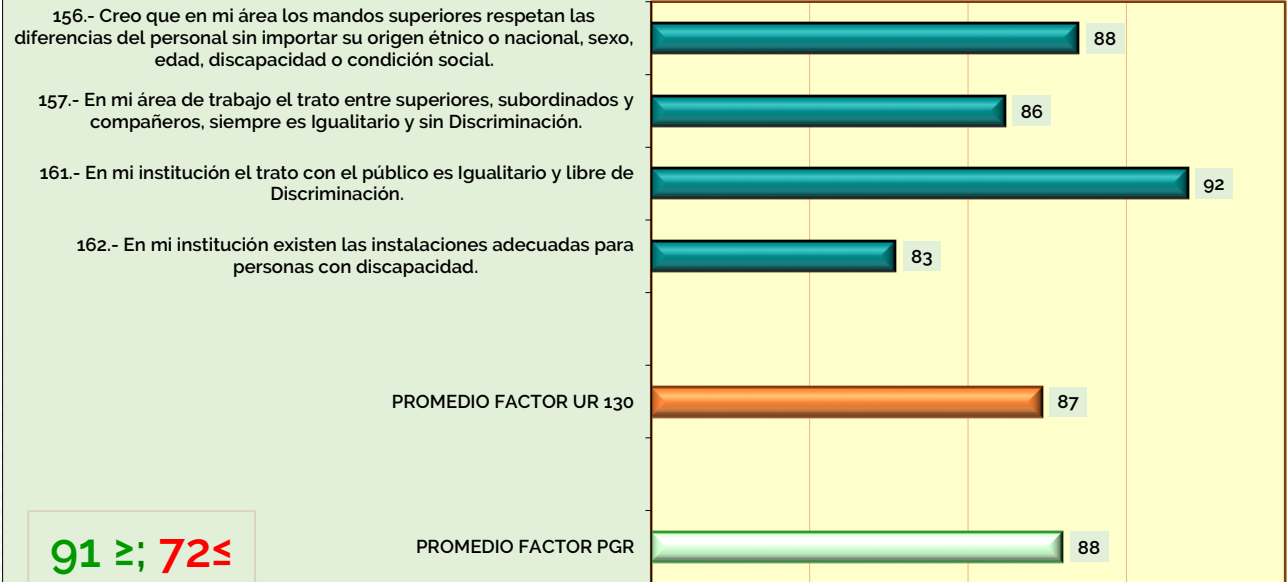
PTCCO COPLADII 2019



Igualdad y No Discriminación

El personal de la COPLADII, brinda sus servicios con un trato igualitario, además se percibe que en la Institución, se cuentan con instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

FACTOR 56 /2018



91 ≥; 72 ≤

PTCCO COPLADII 2019

FACTOR 57 / 2018

165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.



80

167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.



89

174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.



87

PROMEDIO FACTOR UR 130



85

PROMEDIO FACTOR PGR



88

91 ≥; 72 ≤



Se avanzaron 3 puntos en cuanto a la ECCO del 2016 que se obtuvo un resultado de 82 puntos, mismo que se refleja en los resultados.

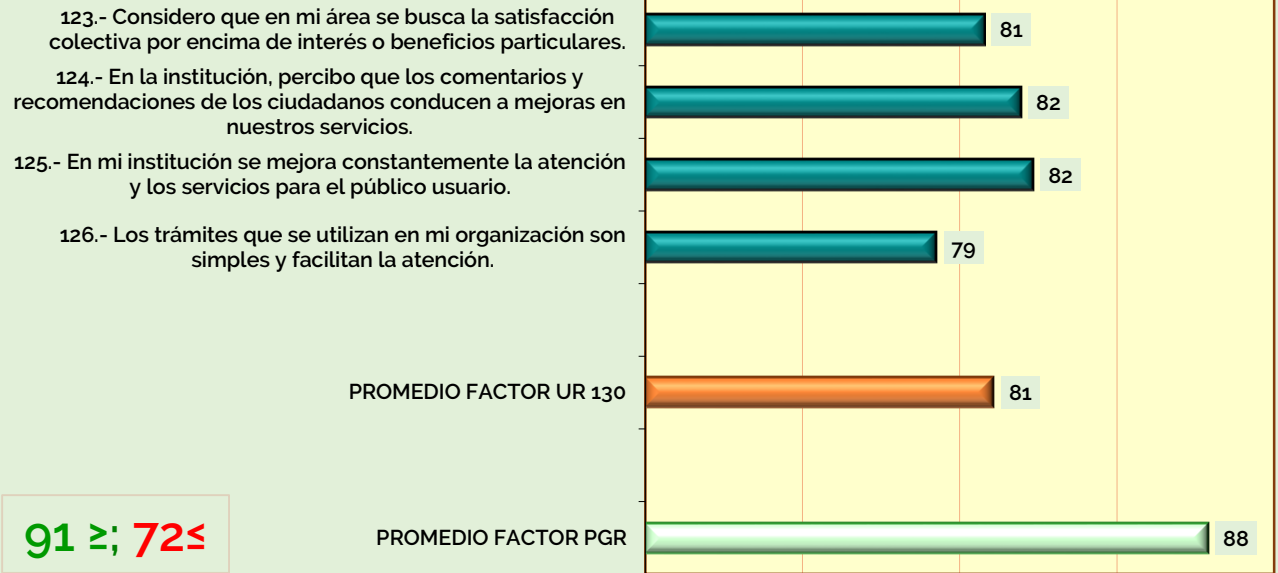
Integridad

PTCCO COPLADII 2019



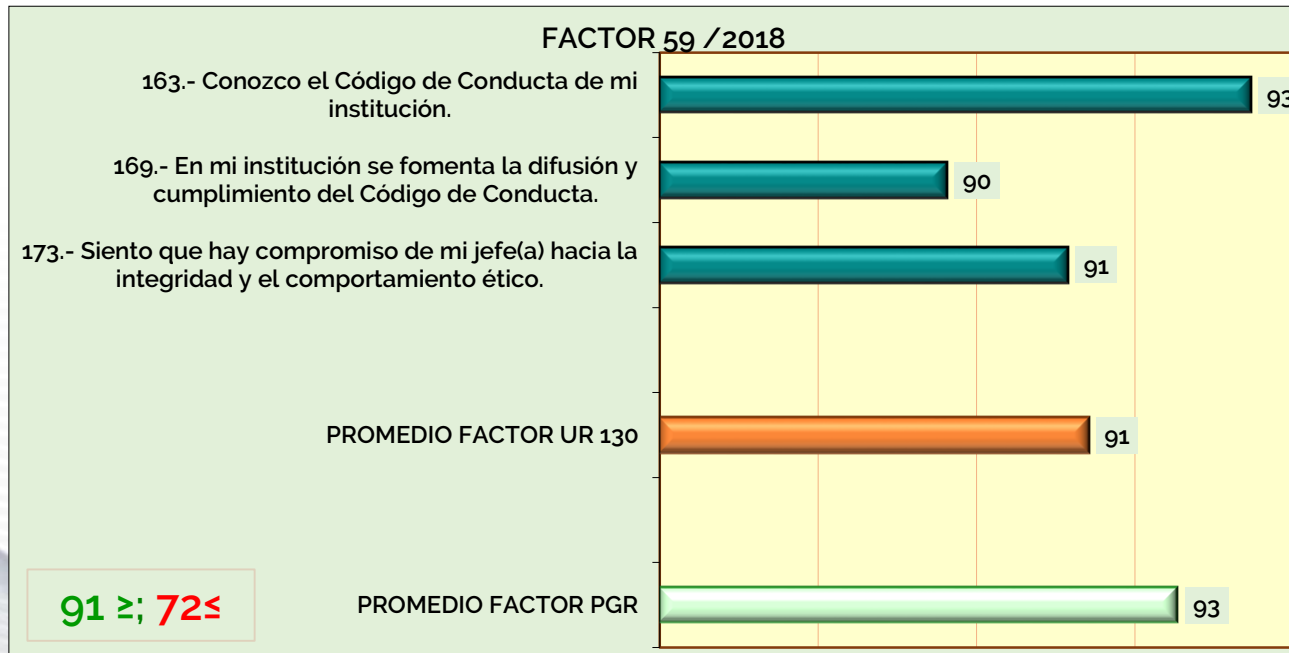
Se refleja de manera positiva que la Institución toma en cuenta las distintas recomendaciones que le brindan, siendo que esto conduce a mejorar en el servicio que se brinda.

FACTOR 58 /2018



Interés Público

PTCCO COPLADII 2019



Al ser de los factores mas altos, el personal percibe que en el área se fomentan los valores de la Institución, así como que el trato de sus superiores va de la mano con el Código de Conducta.

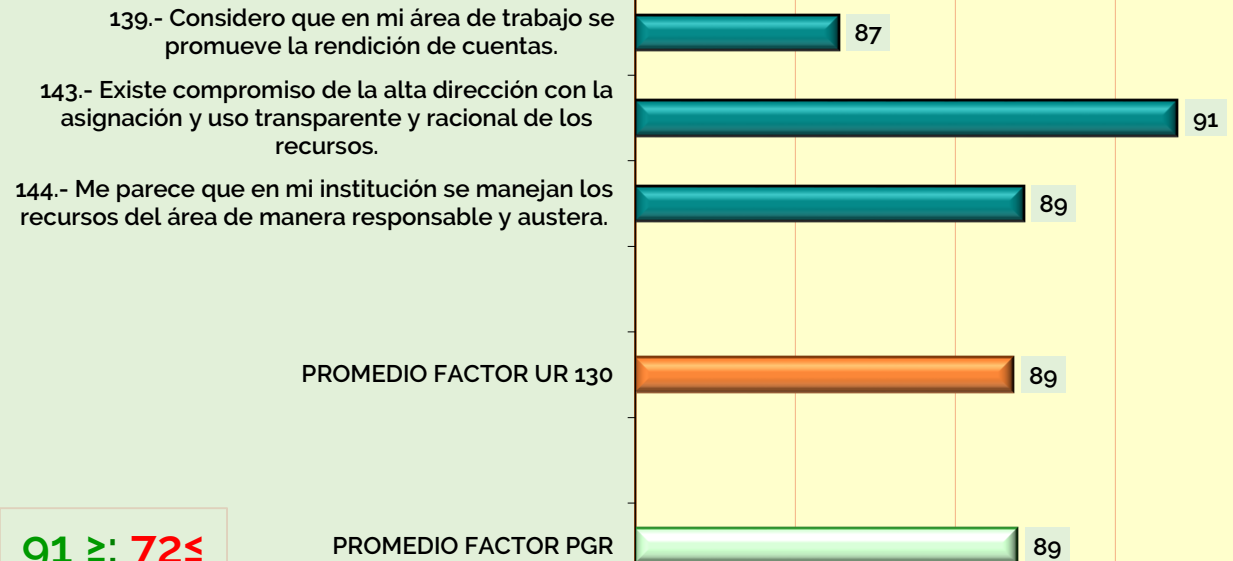
Liderazgo

PTCCO COPLADII 2019



Se cuenta de manera favorable con la concientización del personal para el uso de los recursos, así como la rendición de cuentas.

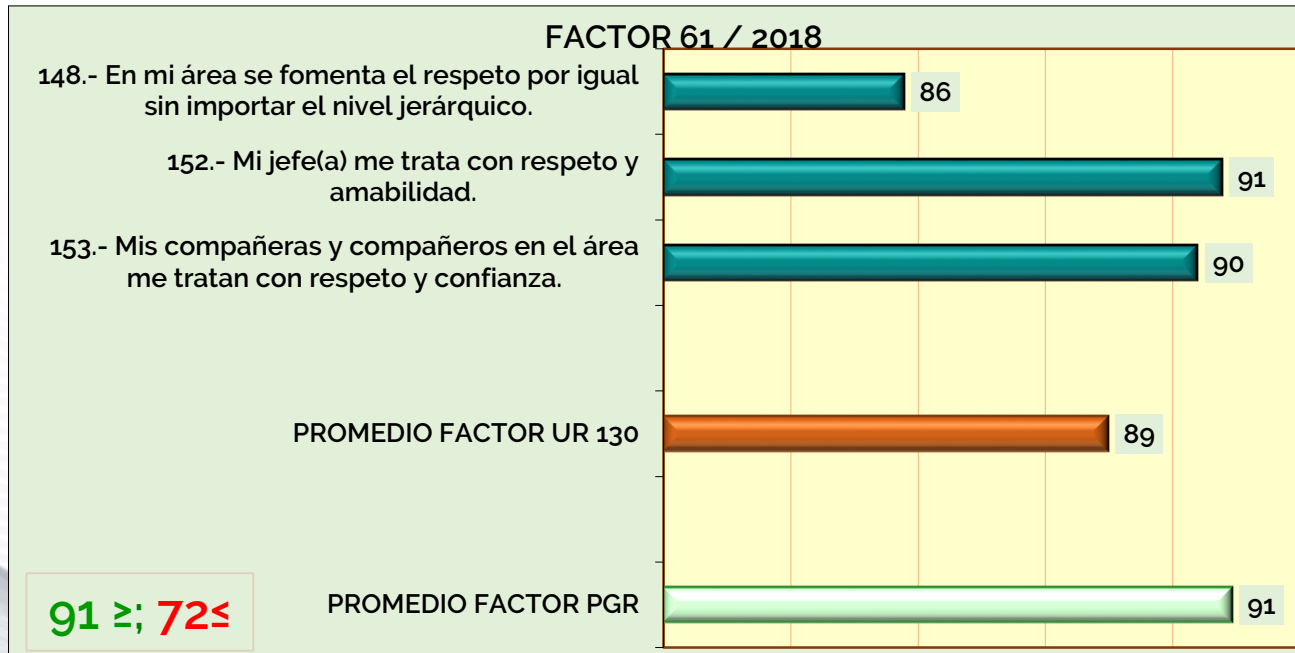
FACTOR 60 /2018



91 ≥; 72 ≤

Rendición de
Cuentas

PTCCO COPLADII 2019



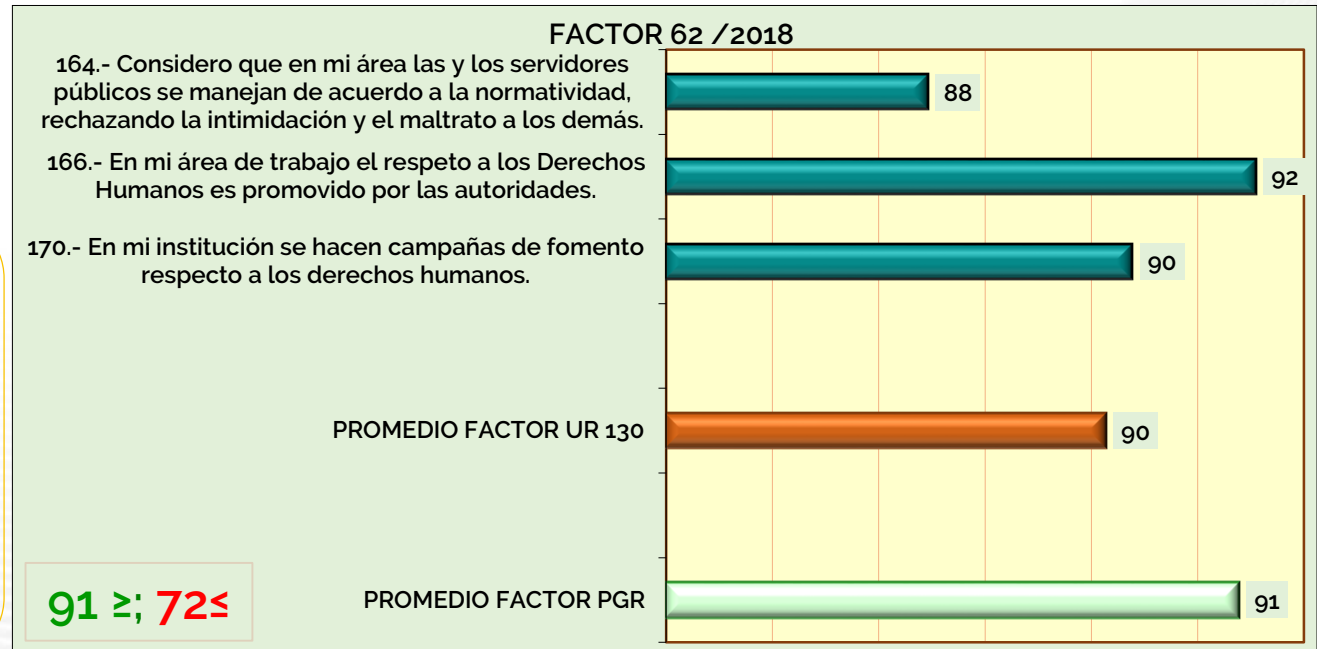
No importando el nivel o puesto que el personal tiene, se fomenta el respeto en el área.

Respeto

PTCCO COPLADII 2019

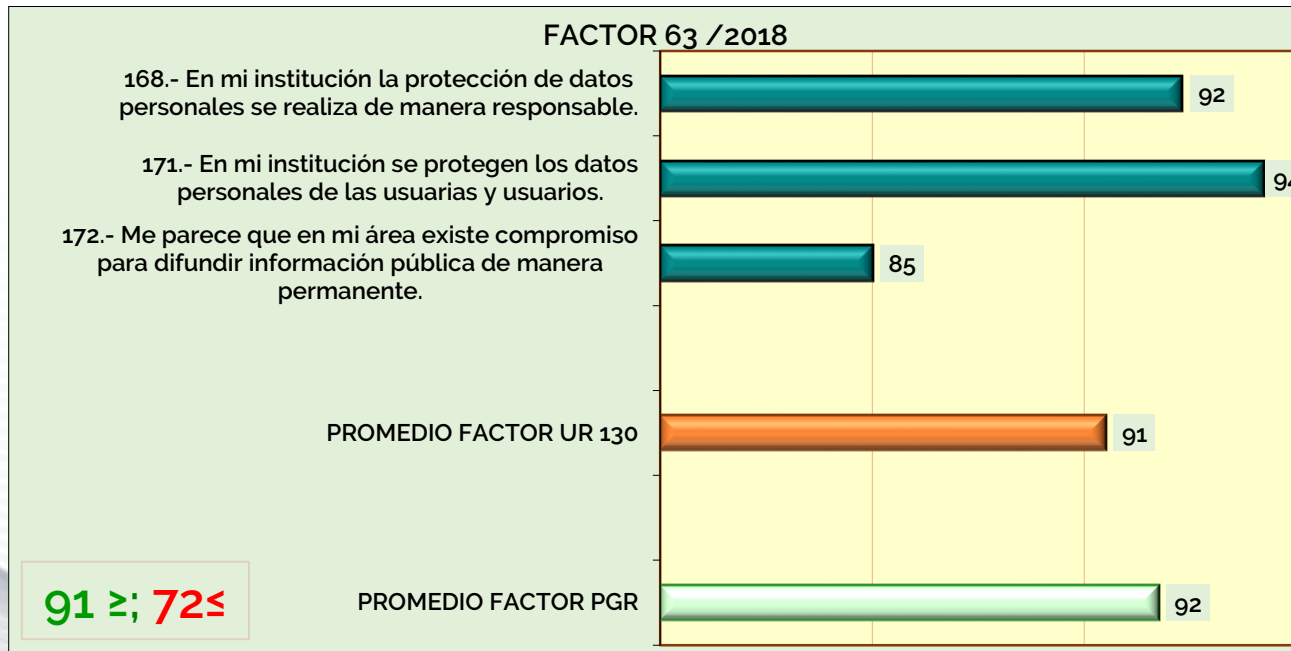


Se hace de manera notoria las distintas campañas para fomentar los Derechos Humanos, eso se ve reflejado en la encuesta, incluso avanzando 2 puntos porcentuales en comparación con la ECCO 2016.



Respeto a los
Derechos
Humanos

PTCCO COPLADII 2019



El personal de COPLADII realiza su trabajo de manera responsable y tiene el compromiso de respetar y proteger los datos personales de las y los usuarios.

Transparencia



PTCCO COPLADII 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional

PTCCO COPLADII 2019

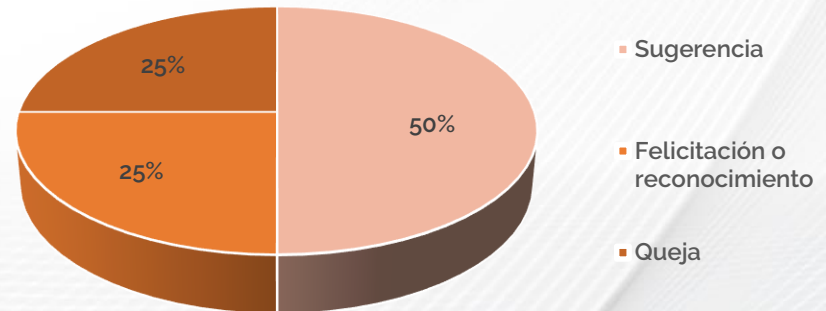
Comentarios y Sugerencias

PTCCO COPLADII 2019

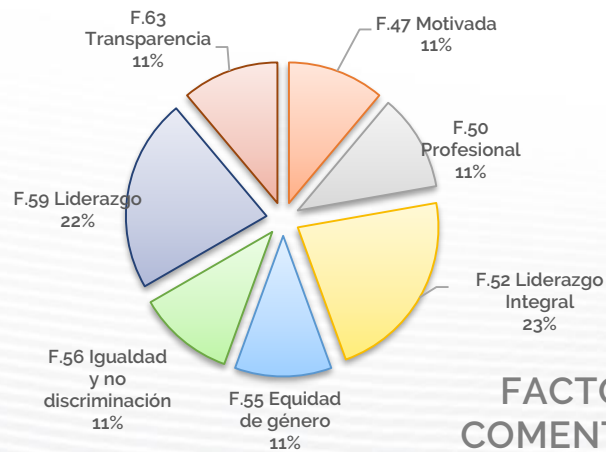


De 52 personas de la COPLADII que realizaron la Encuesta, 4 de ellas expresaron su opinión, la cuales fueron 2 sugerencias, 1 queja y 1 felicitación hacia la Institución.

Comentarios y/o sugerencias



PTCCO COPLADII 2019



**FACTORES
COMENTARIOS**

En los comentarios que las y los servidores públicos externaron, se encontraron distintos factores como lo es la transparencia, motivada, profesional, liderazgo integral, equidad de género, igualdad y no discriminación, liderazgo y transparencia.



PTCCO COPLADII 2019

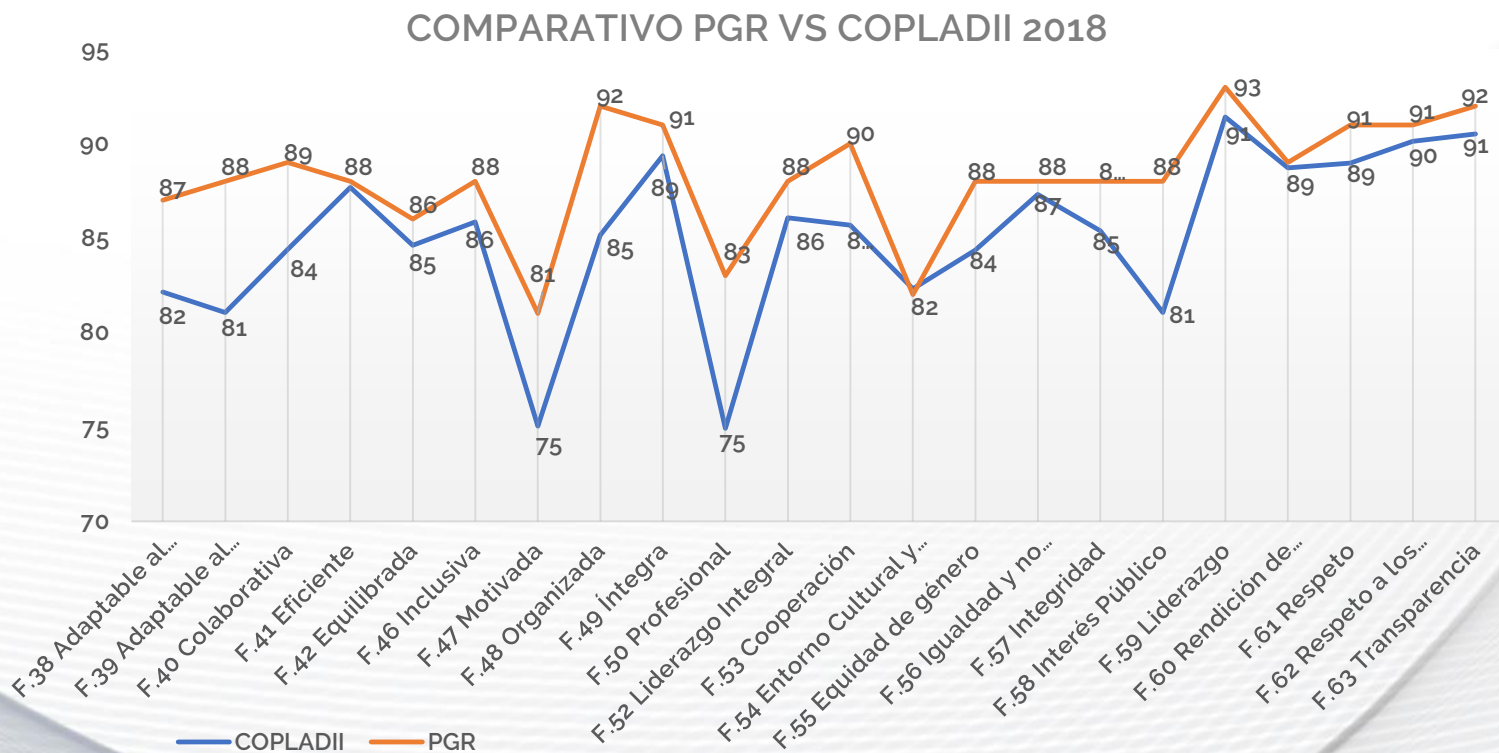
3. Análisis Comparativo



PTCCO COPLADII 2019

3.1. Resultados PGR Vs. COPLADII 2018

PTCCO COPLADII 2019



En el comparativo entre la PGR y la COPLADII, en lo general la COPLADII esta por debajo en cada uno de los factores de esta encuesta, sin embargo iguala en puntaje en los factores: "Eficiente, Entorno Cultural y Ecológico y Rendición de Cuentas."

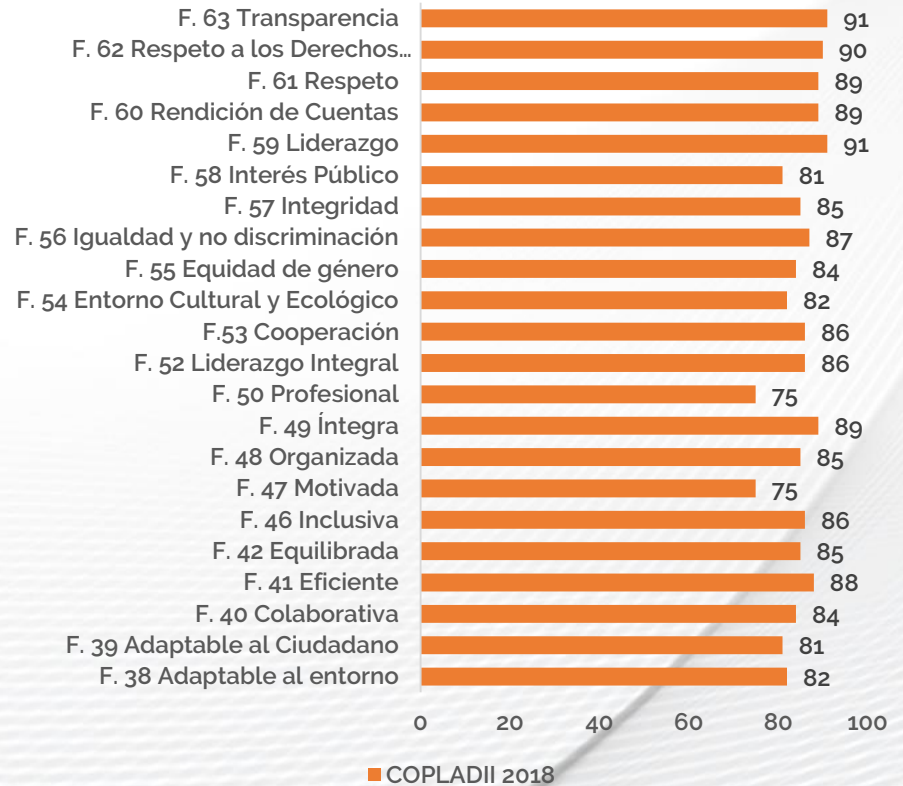
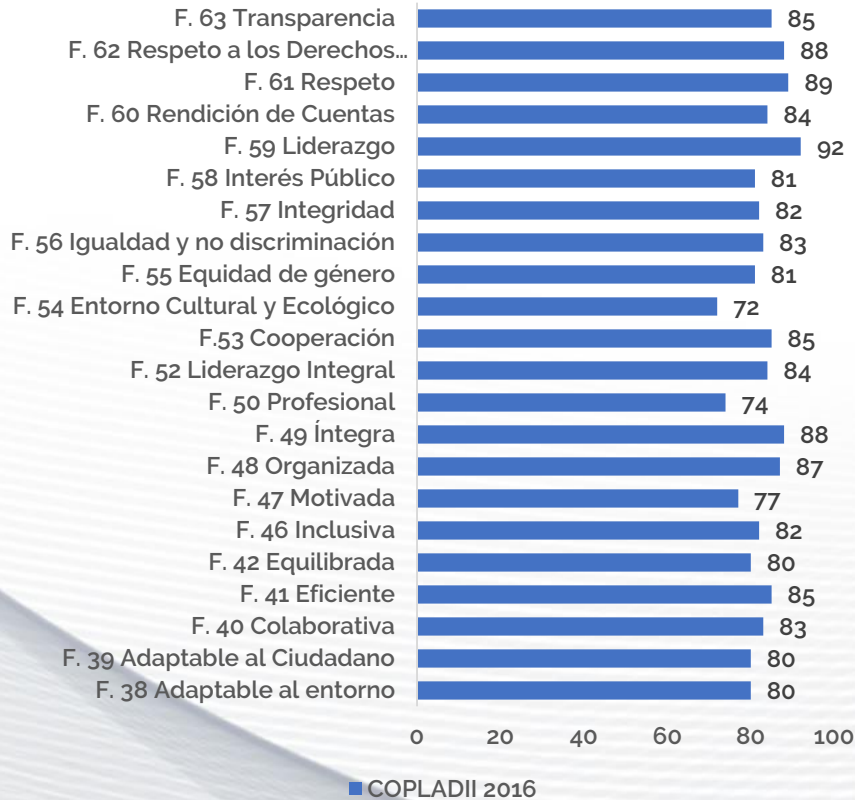


PTCCO COPLADII 2019

3.2. Resultados COPLADII 2016 Vs. 2018



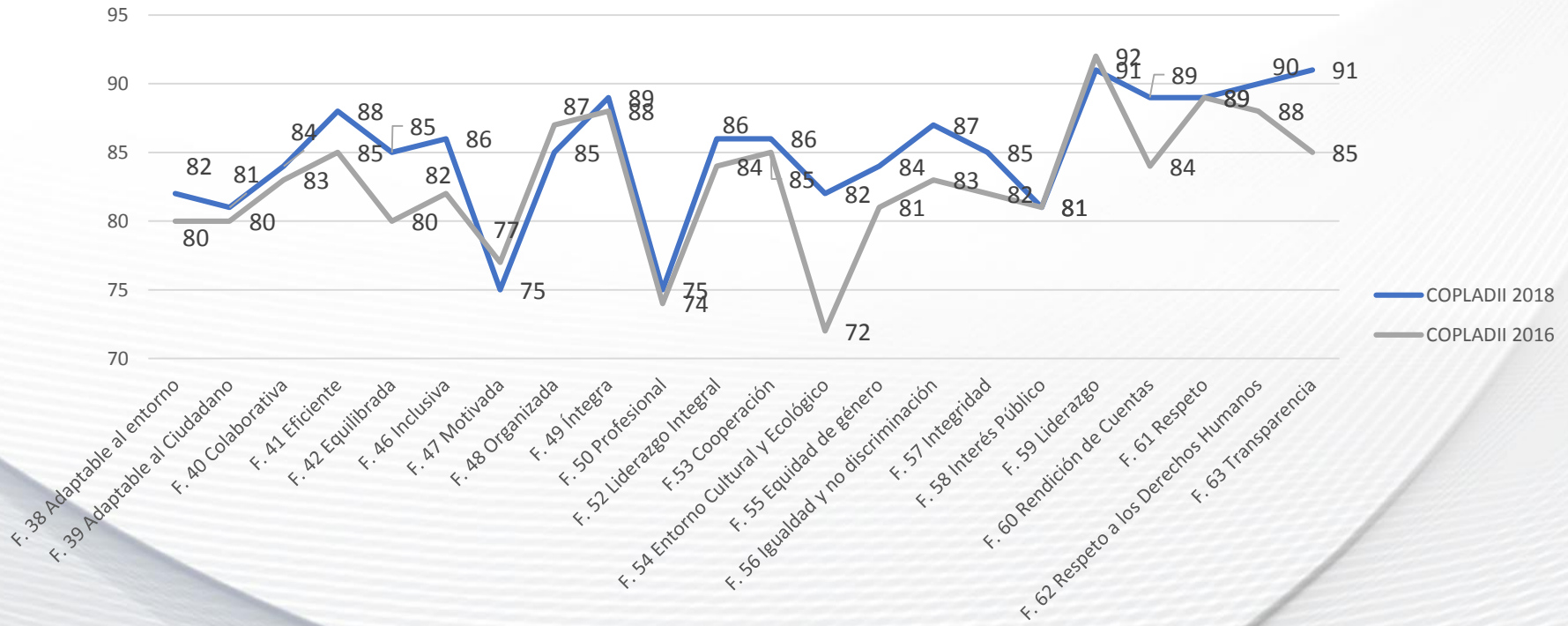
PTCCO COPLADII 2019





PTCCO COPLADII 2019

RESULTADOS COPLADII 2016 vs 2018





PTCCO COPLADII 2019

3.3. Comparativo COPLADII

PTCCO COPLADII 2019



Entre las Direcciones pertenecientes a la COPLADII, se encuentra en la media, quedando por arriba de la Dirección General de Servicio de Carrera y la Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos.



PTCCO COPLADII 2019

3.4. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO COPLADII 2019

Efectividad del último PTCCO. Es un índice que consiste en comparar las prácticas cumplidas contra las registradas del año inmediato anterior.

$$\frac{\text{No. de prácticas cumplidas en 2018}}{\text{No. de prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

PTCCO COPLADII 2017-2018

$$\frac{18 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{18 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO COPLADII 2019

Factor II

Capacitación Especializada y Desarrollo

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor IX

Balance Trabajo y Familia

$$\frac{4 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{4 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XI

Liderazgo y Participación

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XVII

Impacto de la Encuesta en mi Institución

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor V

Equidad y Género

$$\frac{4 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{4 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor X

Colaboración y Trabajo en Equipo

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XIV

Enfoque a resultados y productividad

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XXV

Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$




PTCCO COPLADII 2019

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



PTCCO COPLADII 2019



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

130	COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
-----	---


FACTOR

38.- ADAPTABLE AL ENTORNO
131.- EN MI INSTITUCIÓN, SE CONSIDERA IMPORTANTE RETENER A SERVIDORES PÚBLICOS CON EXPERIENCIAS TÉCNICAS.


OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL EN LA INSTITUCIÓN
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019																		
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC							
1	PROMOVER LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EN RELACIÓN A LAS ÁREAS EN LAS QUE SE DESEMPEÑA.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	TODO EL PERSONAL	46	47	P																		
					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				R																		



MTRO. PABLO GONZÁLEZ MANTEROLA
TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL



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



PTCCO COPLADII 2019



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

130	COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
-----	---


FACTOR


42.- EQUILIBRADA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR QUE EL PERSONAL CONVIVA MAS TIEMPO CON SU FAMILIA Y NO SOLO EN EL TRABAJO
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	DIFUNDIR AL PERSONAL SOBRE LAS DISTINTAS PRESTACIONES DE LA INSTITUCION	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	46	47	P													
					O				R														
2	CONCIENTIZAR A LOS SUPERIORES JERÁRQUICOS DE LOS HORARIOS DE ACUERDO AL NIVEL JERÁRQUICO QUE OCUPAN	SUPERIOR JERÁRQUICO	DOCUMENTACION	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	46	47	P													
					O				R														
3	OTORGAR DÍA LIBRE EL DÍA DE CUMPLEAÑOS	SUPERIOR JERÁRQUICO	NOTIFICACIÓN AL PERSONAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	46	47	P													
					O				R														


 MTRO. PABLO GONZÁLEZ MANTEROLA
 TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL


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



PTCCO COPLADII 2019



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

130	COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
-----	---

FACTOR

158.- EN MI ÁREA DE TRABAJO EXISTEN LAS OPORTUNIDADES DE ASCENSO Y PROMOCIÓN DE MANERA EQUITATIVA TANTO PARA MUJERES COMO PARA HOMBRES.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CREAR UN ÁREA ACOGEDORA, COLABORADORA Y ESTIMULANTE

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	ESTABLECER MECANISMOS PARA EL RECONOCIMIENTO Y PROMOCIONES DEL PERSONAL, BAJO CRITERIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINATORIOS.	SUPERIOR JERÁRQUICO	REUNIONES	BIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	50	59	P													
					O				R														
2	REUNIONES CON EL PERSONAL CON LA FINALIDAD DE MANTENER COMUNICACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL ÁREA.	SUPERIOR JERÁRQUICO	REUNIONES	BIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	50	59	P													
					O				R														

MTRO. PABLO GONZÁLEZ MANTEROLA

TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

LIC. JUAN CARLOS LÓPEZ MAYA

ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA COPLADII



PTCCO COPLADII 2019



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

130	COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
-----	---

FACTOR

<p>47. MOTIVADA</p> <p>181.- MI SUELDO VA COMPENSÁNDOSE EN CONCORDANCIA CON LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PAÍS.</p> <p>205. CONSIDERO QUE MI REMUNERACIÓN, ESTÁ POR ENCIMA DE PUESTOS SEMEJANTES FUERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.</p> <p>206. ANUALMENTE HAY UN INCREMENTO SALARIAL EN MI INSTITUCIÓN.</p> <p>207. CONSIDERO TENER SEGURIDAD EN MI PUESTO DE TRABAJO Y DE CARA AL FUTURO.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR, RECONOCER Y VALORAR EL DESEMPEÑO, LOS LOGROS Y LOS RESULTADOS DEL PERSONAL

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		FACTOR RELACIONADO		2019														
					E	X	1	2	1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	REQUISITAR Y VALIDAR CÉDULA PARA SELECCIONAR AL PERSONAL QUE RECIBIRÁ RECONOCIMIENTO Y/O PREMIOS EXISTENTES EN LA INSTITUCIÓN	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	DOCUMENTOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	50	46	P															
					O				R																
2	PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL A LOS DISTINTOS CURSOS Y/O TALLERES EXISTENTES EN LA INSTITUCIÓN	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	COMUNICADOS, CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P															
					O				R																

MTRO. PABLO GONZÁLEZ MANTEROLA
TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

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



PTCCO COPLADII 2019



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

130	COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
-----	---

FACTOR

50. PROFESIONAL
191.- CONSIDERO QUE EN MI INSTITUCIÓN, LAS PERSONAS SON SEPARADAS DE SU PUESTO SOLAMENTE POR CAUSAS PLENAMENTE JUSTIFICADAS.
194.- EN MI INSTITUCIÓN SE CUBREN LOS PUESTOS VACANTES, CON EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN QUE CUBRA EL PERFIL REQUERIDO DE LA VACANTE.
195.- PERCIBO QUE EN MI ÁREA, SE MOTIVA Y AYUDA AL PERSONAL ANTES DE PROCEDER A UN DESPIDO.
196.- PERCIBO QUE EN MI INSTITUCIÓN SE CUBREN LOS PUESTOS VACANTES CON PROCESOS DE RECLUTAMIENTO FORMALES (PRENSA, BOLSAS DE TRABAJO, AGENCIAS DE EMPLEO, INSTITUCIONES EDUCATIVAS ETC.).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL EN LA INSTITUCIÓN.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO														
					1	2		2019														
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	DAR OPORTUNIDAD A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE ASISTAN A LAS DISTINTAS CAPACITACIONES Y/O TALLERES	DGRHO, DGFP, COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE		X	TODO EL PERSONAL	46, 47	50	P												
					O		PERSONAL			R												

MTRO. PABLO GONZÁLEZ MANTEROLA
TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

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



PTCCO COPLADII 2019



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

130	COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
-----	---

FACTOR

59. LIDERAZGO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FORTALECER LOS CANALES DE COMUNICACIÓN CON EL PERSONAL, PROMOVRIENDO UN LIDERAZGO INCLUYENTE
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	PROMOVER Y DAR A CONOCER EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA INSTITUCIÓN AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO	RECURSOS HUMANOS	OFICIOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	50	P														
					O				R														

MTRO. PABLO GONZÁLEZ MANTEROLA
TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

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



PTCCO COPLADII 2019



ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

130	COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
-----	---

FACTOR

60. RENDICIÓN DE CUENTAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2018, ASÍ COMO LAS PTCCO 2019
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
							1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2018	RECURSOS HUMANOS	CORREO ELECTRÓNICO	1 MES	E O X	TODO EL PERSONAL			P							
2	DAR A CONOCER AL PERSONAL LAS PTCCO DEL AÑO 2019	RECURSOS HUMANOS	CORREO ELECTRÓNICO	1 MES	E X O	TODO EL PERSONAL			P														

MTRO. PABLO GONZÁLEZ MANTEROLA
TITULAR DE LA COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

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