



FGR

**FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA**

Resultados ECCO 2018

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

**Dirección General de Planeación y
Proyectos Estratégicos**



ÍNDICE

Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
1. Datos Sociodemográficos	9
2. Resultado por Factores de Mayor a Menor	20
3. Factores Básicos Índice Individual	25
4. Resultado de factores de Valores	37
2. Análisis Cualitativo	49
1. Comentarios y Sugerencias	50
3. Análisis Comparativo	54
1. Comparación de resultados entre áreas	55
2. Comparación de Resultados DGPPE 2016 Vs. 2018	59
3. Efectividad del PTCCO 2017-2018	62
4. Definición de Objetivos Estratégicos	65
5. Definición de Prácticas de Transformación	65
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	65



INTRODUCCIÓN

La Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos (DGPPE) participó del 08 al 18 de octubre de 2018, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) **Tipo "B"**, que aplicó la Secretaría de la Función Pública (SPF) a la Administración Pública Federal.

La SPF aplica anualmente la 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.

La SFP desde 2016 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 aplicó por primera vez en 2016 y está organizada por factores básicos y compuestos, relacionados con los **valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal**.



INTRODUCCIÓN

La encuesta **Tipo “B”** fortalece su modelo centrado en el servidor público para que se favorezca 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 80 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de la cultura organizacional dentro de la Institución.

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



INTRODUCCIÓN

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

- 52.- Liderazgo integral
- 53.-Cooperación
- 54.-Entorno Cultural y Ecológico
- 55.-Equidad de género
- 56.-Igualdad y no discriminación
- 57.-Integridad

- 58.-Interés Público
- 59.-Liderazgo
- 60.-Rendición de Cuentas
- 61.-Respeto
- 62.-Respeto a los Derechos Humanos
- 63.-Transparencia



INTRODUCCIÓN

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

35 servidoras y servidores públicos de la DGPPE, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 47, es decir el 74.46% de la población participó en la encuesta.

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 **calificación global** de los participantes de la DGPPE en la encuesta fue de **80 puntos**, 2 puntos menos que la calificación obtenida el año 2016 (82).

La calificación mas baja de los 10 reactivos mejor calificados se identifica como umbral superior, mientras que la calificación más alta de los 10 reactivos menos calificados es el umbral inferior; por lo tanto, el umbral de la DGPPE en la ECCO 2018 es el siguiente:

Umbral Superior

90 ≥

Umbral Inferior

69 ≤

INTRODUCCIÓN

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

Insuficiente



53 - 69

Suficiente



70 - 89

Excelente



90 - 100

El análisis de resultados de la ECCO 2018, permitirá establecer un plan de mejores prácticas para la atención a usuarios, mejor desempeño y profesionalización del personal adscrito a esta Dirección General.

Aquellos reactivos que se encuentran con una calificación entre 53 y 69 puntos representan las áreas de oportunidad que deben ser atendidas a través de acciones por parte de esta Dirección General.

Por lo anterior, la DGPPE presenta el siguiente plan de:

“Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2019”.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

1. Análisis Cuantitativo

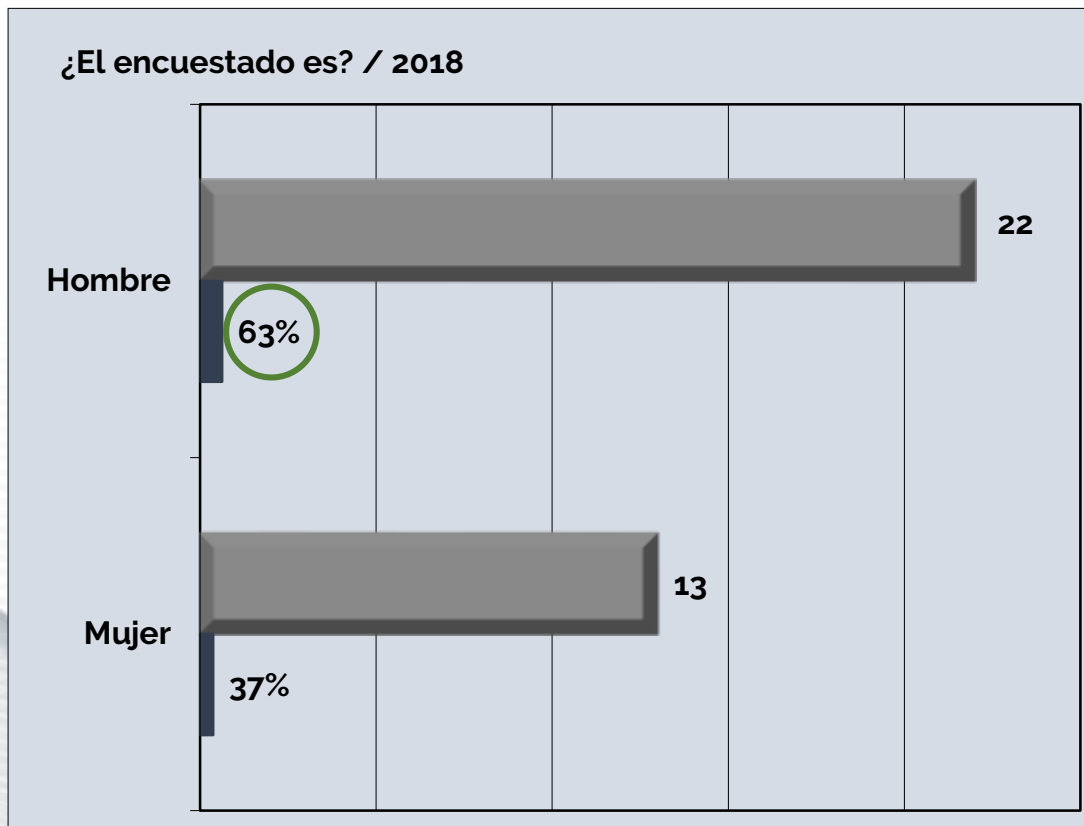


FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

1.1 Datos Sociodemográficos



SEXO

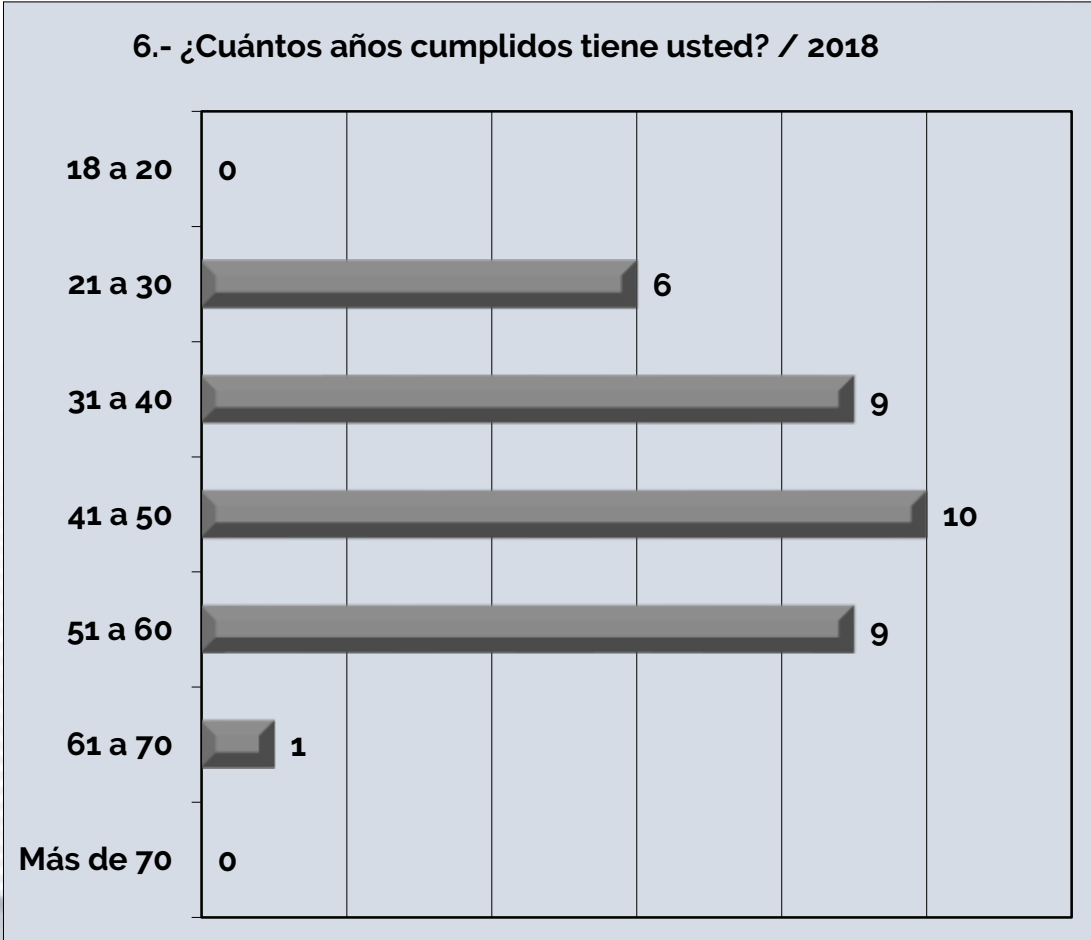


La participación de los hombres fue superior a la de las mujeres debido a que en el universo de la DGPPE se cuenta con mayor cantidad de personal del sexo masculino .



EDAD

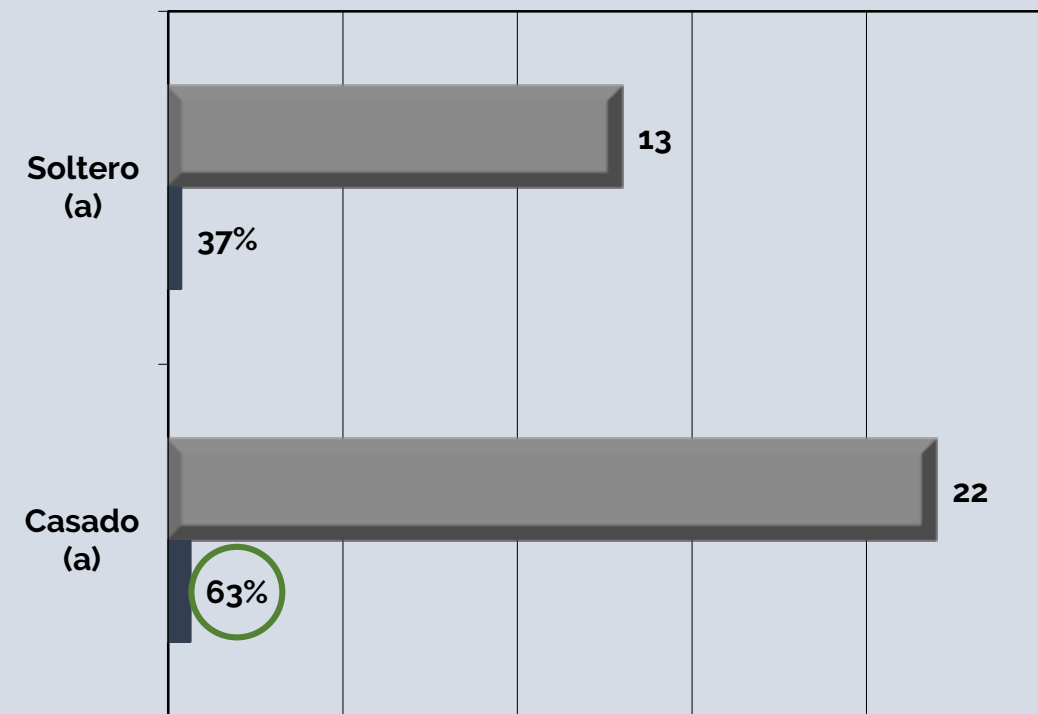
El rango de edad predominante en el personal encuestado de la DGPPE es de 41 a 50 años.





ESTADO CIVIL

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



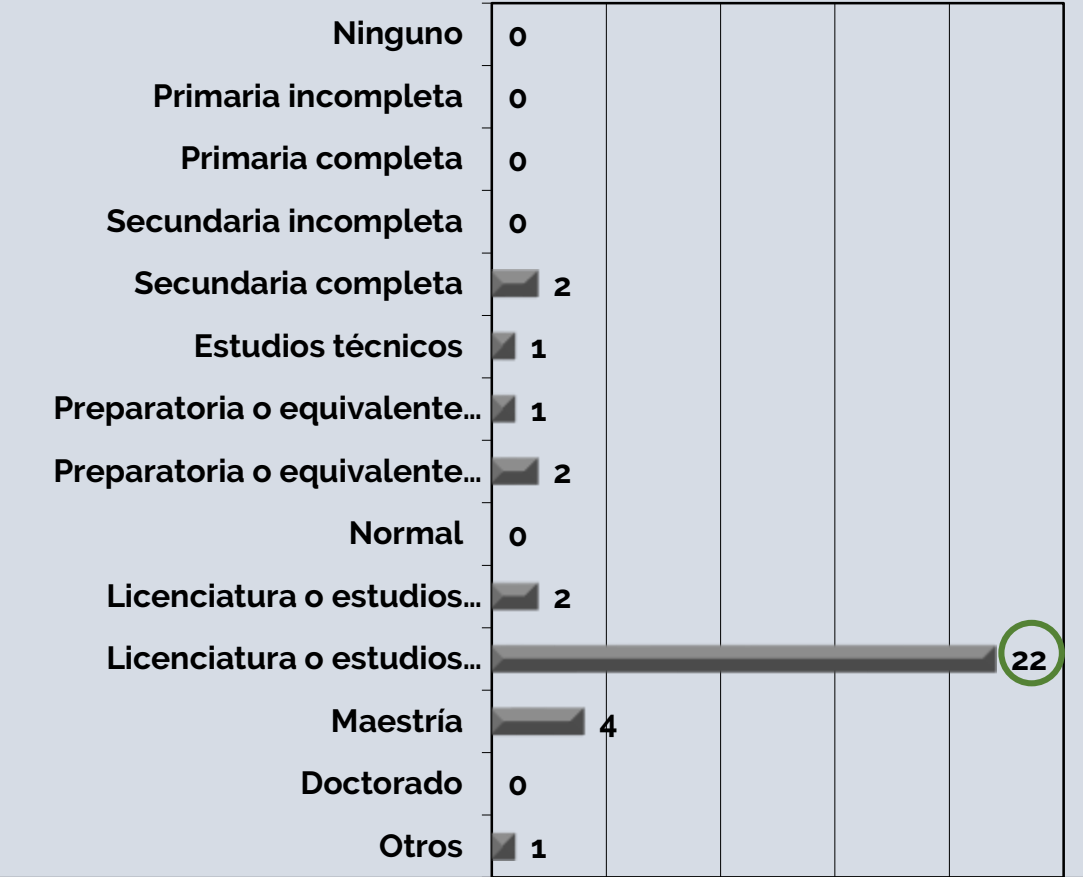
La mayoría de los encuestados de esta Dirección General son casados y representan un 63% del total.



NIVEL ESCOLAR

El 63% de los encuestados en la DGPPE tienen licenciatura completa y el 11% cuenta con posgrados.

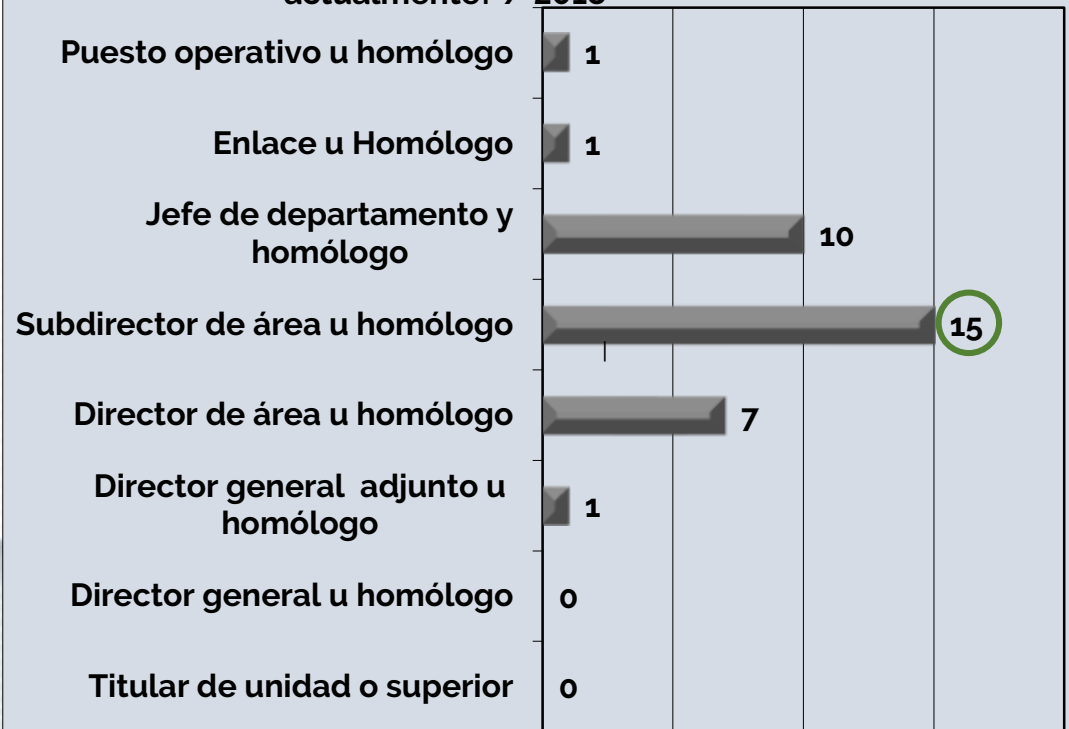
7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2018





NIVEL DE PUESTO

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

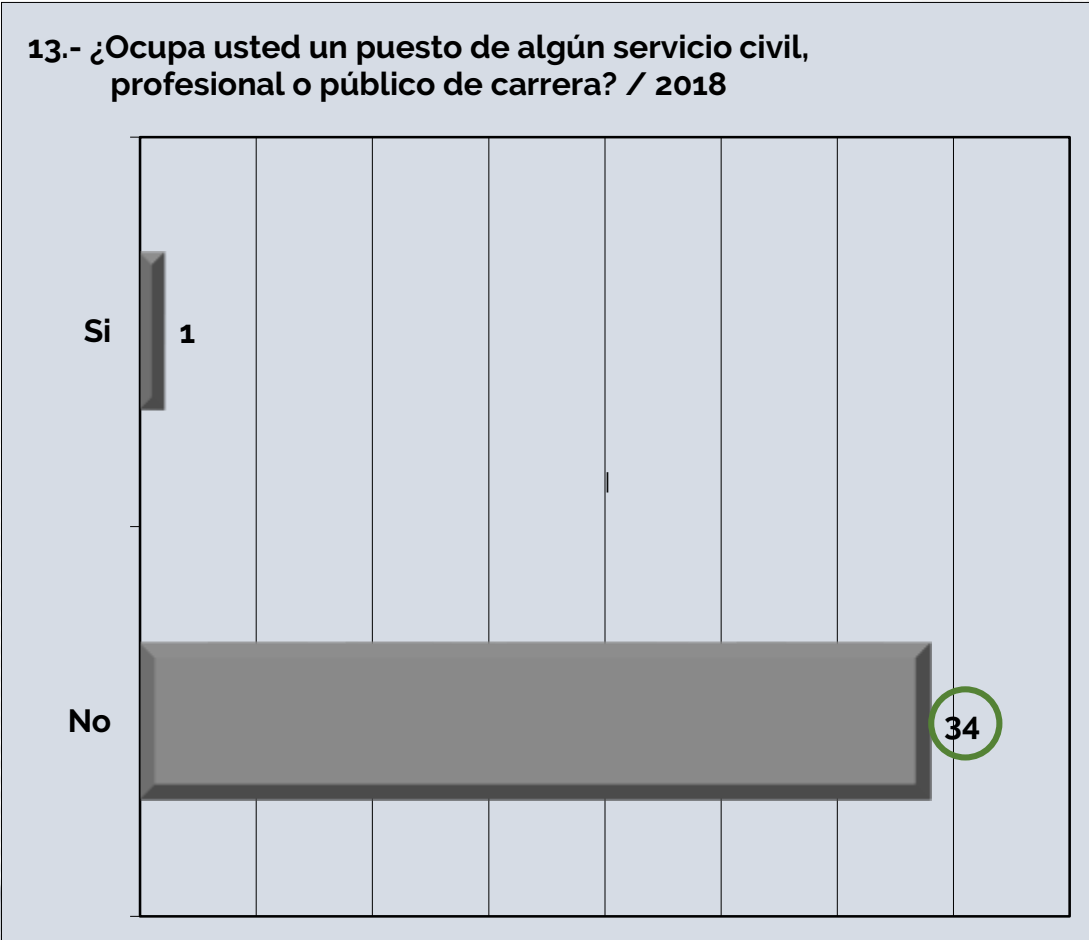


El 91% del personal de la DGPPE que participó en la ECCO cuenta con niveles de mando medio (Jefatura de Departamento, Subdirección y Dirección de área).



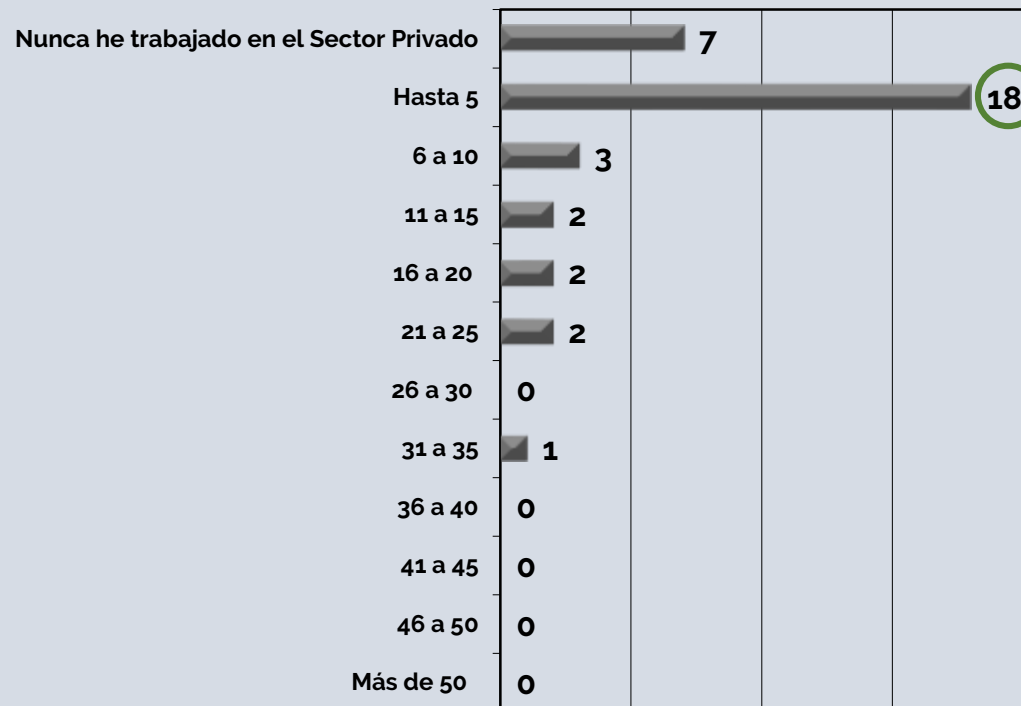
SERVICIO DE CARRERA

Un participante de la DGGPE pertenece al servicio profesional de carrera.



AÑOS EN EL SECTOR PRIVADO

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018

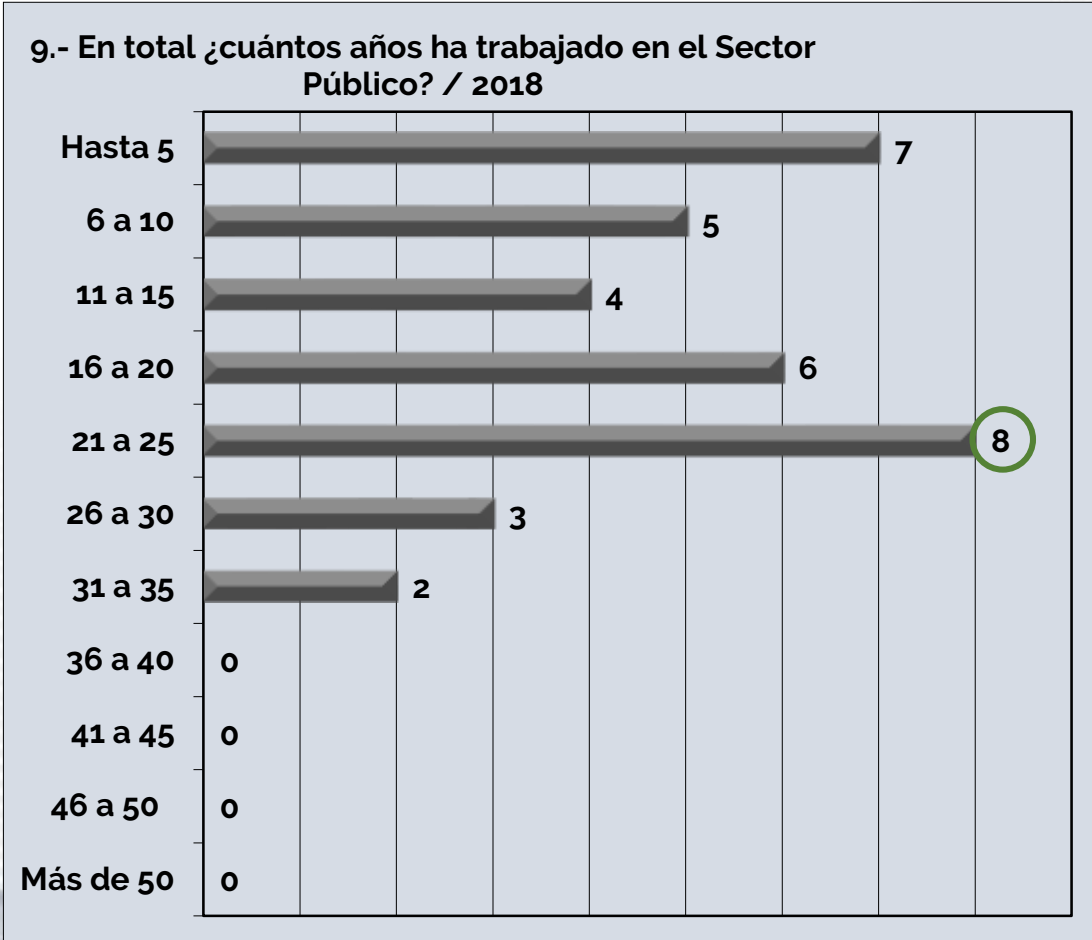


EL 20% de los participantes en la ECCO adscritos a la DGPPE no tienen experiencia en el Sector Privado.



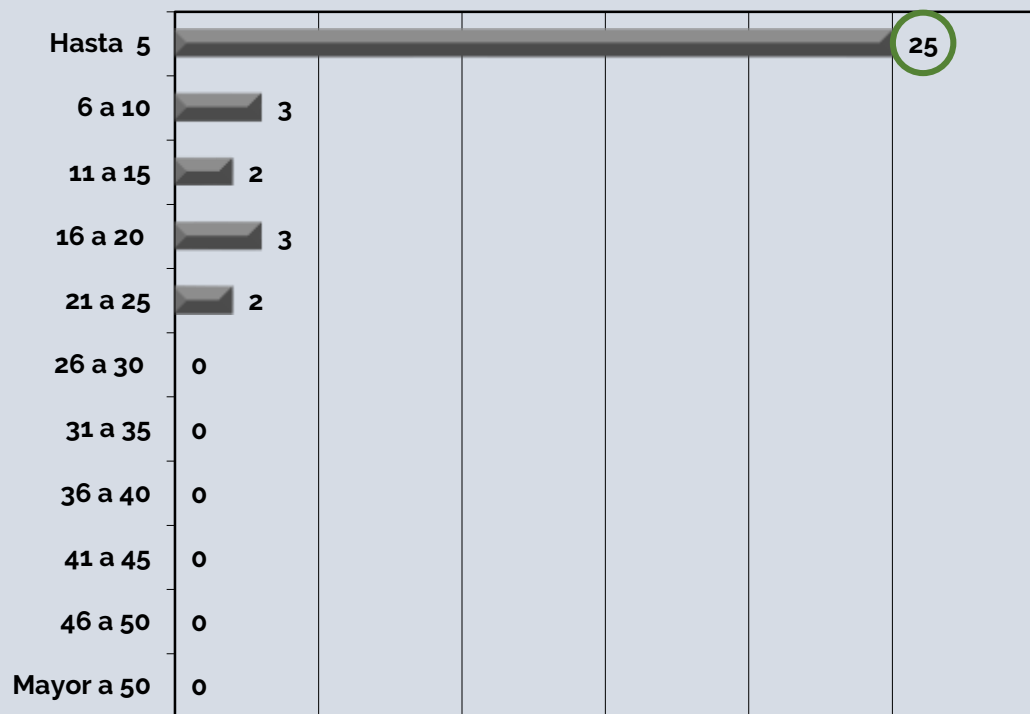
AÑOS EN EL SECTOR PÚBLICO

EL 23% del personal encuestado tiene entre 21 y 25 años de experiencia en el Sector Público y un 6% del total tienen mas de 31 años laborando para al APF.



AÑOS EN EL PUESTO ACTUAL

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

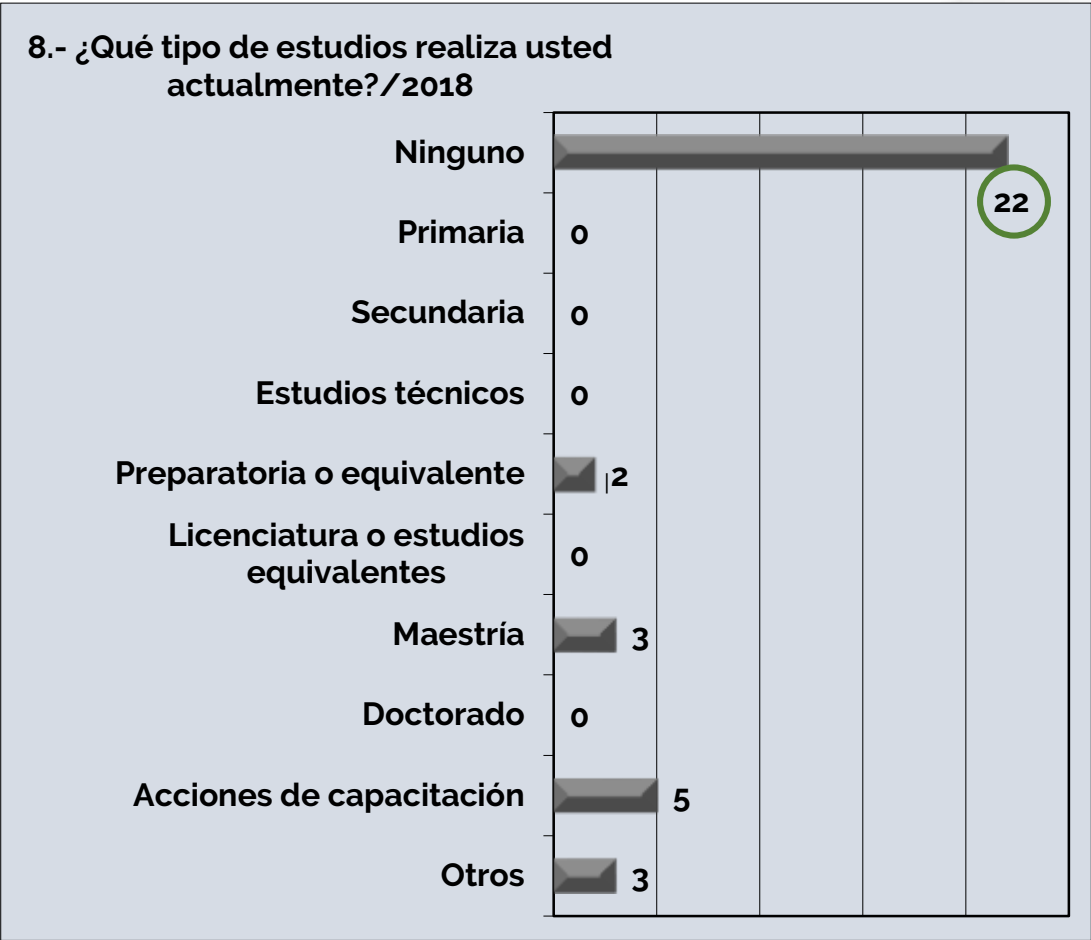


El 71% del personal encuestado tiene menos de 6 años en la plaza actual, y solo el 5% del total ha tenido el mismo puesto por más de 20 años.



ESTUDIOS ACTUALES

El 63% del personal de la DGPPE en el momento de contestar la encuesta manifestaron no realizar algún tipo de estudio.

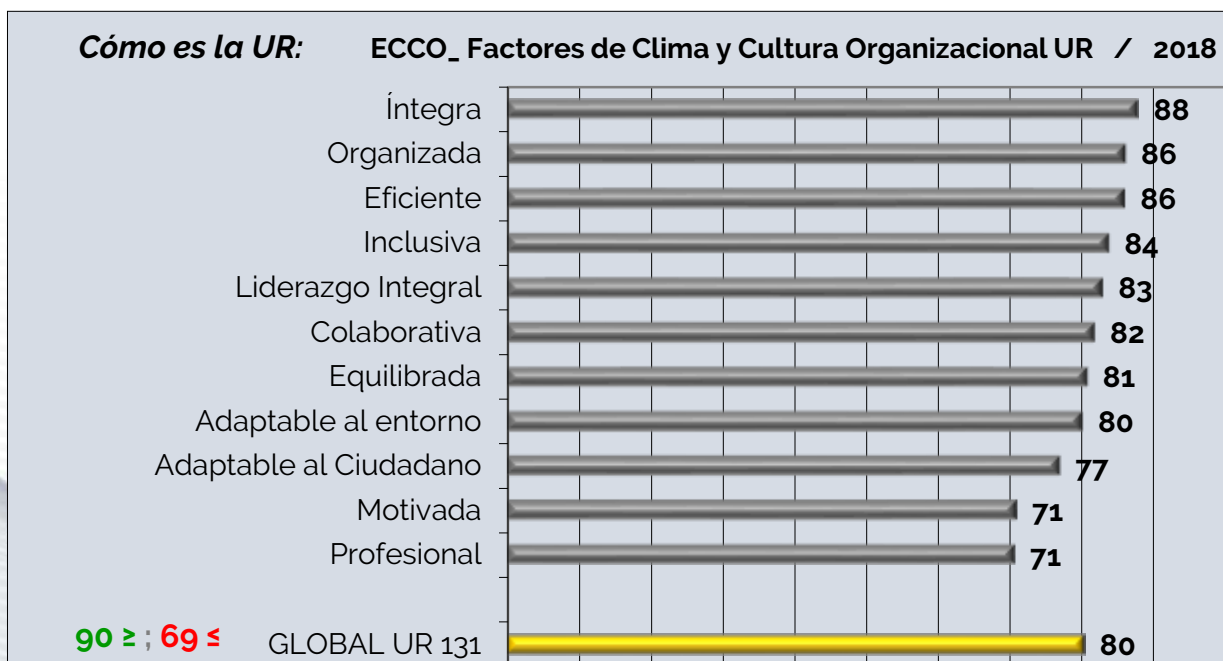




FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

1.2 Resultado por Factores de Mayor a Menor

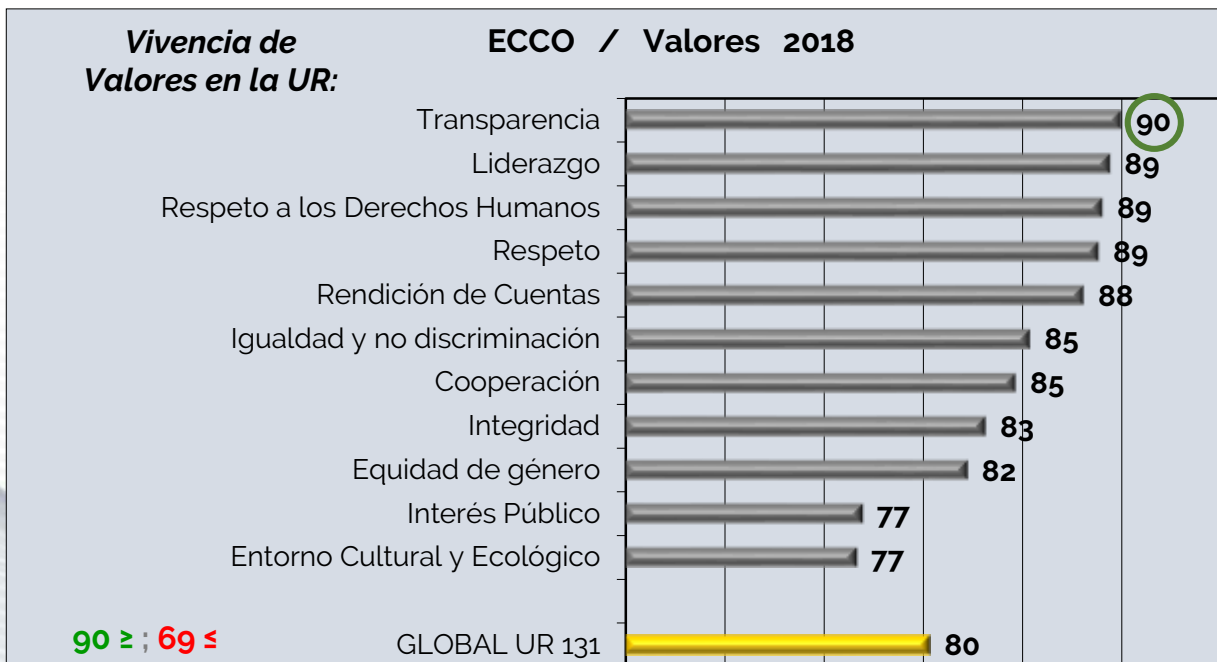
FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL



El personal evaluado se considera desmotivado, con pocas oportunidades de profesionalización y presenta dificultades para adaptarse a los cambios que se generan en el entorno.



VALORES



Los resultados nos indican que en la DGPPE se promueve y fomenta el actuar con transparencia y la rendición de cuentas, así como el desarrollo de habilidades directivas como el liderazgo; no obstante, se deben reforzar la cultura ecológica y el interés público dentro de la dirección.

MEJORES CALIFICADOS



Los 10 reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene en cuanto al ambiente laboral y los valores institucionales.

MENOS CALIFICADOS



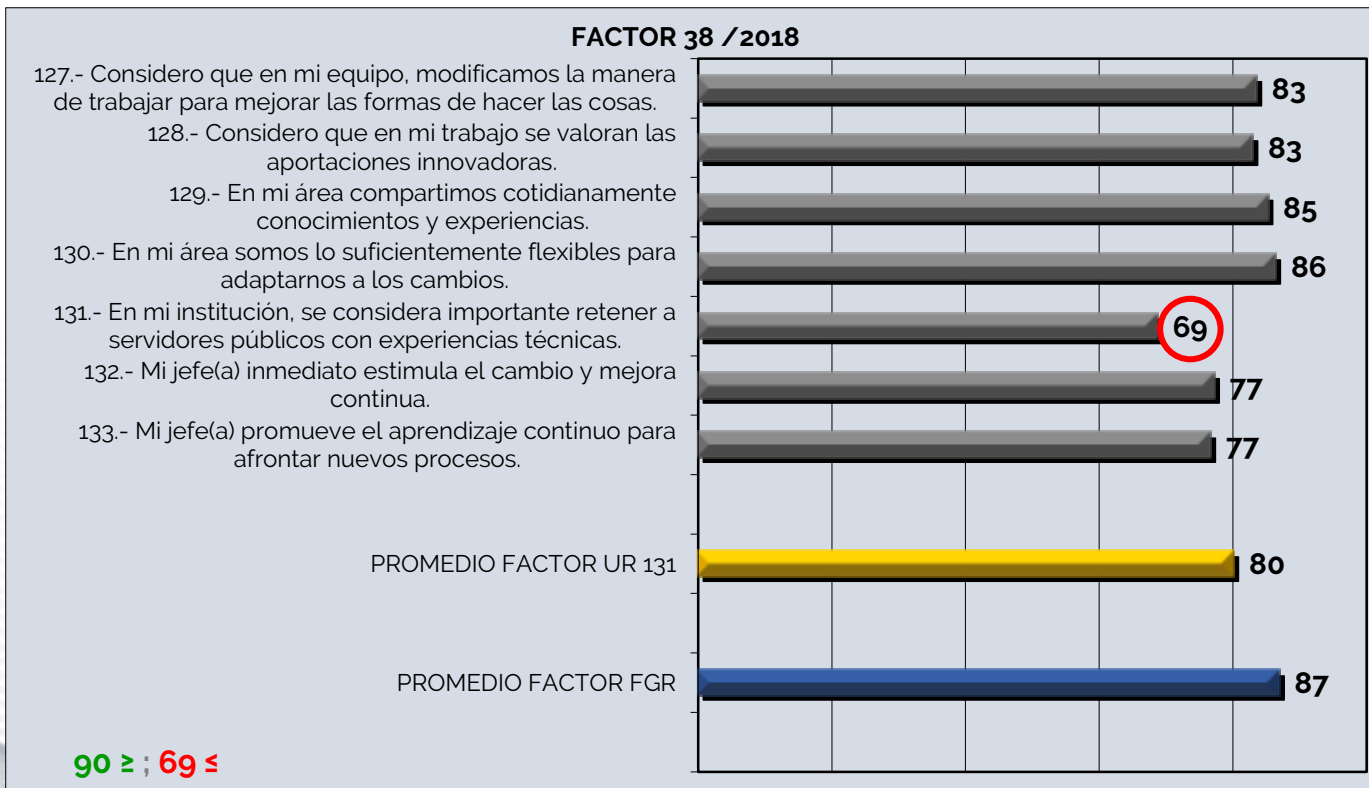
Los 10 reactivos menos calificados muestran una ventana de oportunidad en aspectos de estabilidad y crecimiento laboral, así como de los factores que desmotivan al personal tales como los horarios y la percepción de los sueldos insuficientes.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

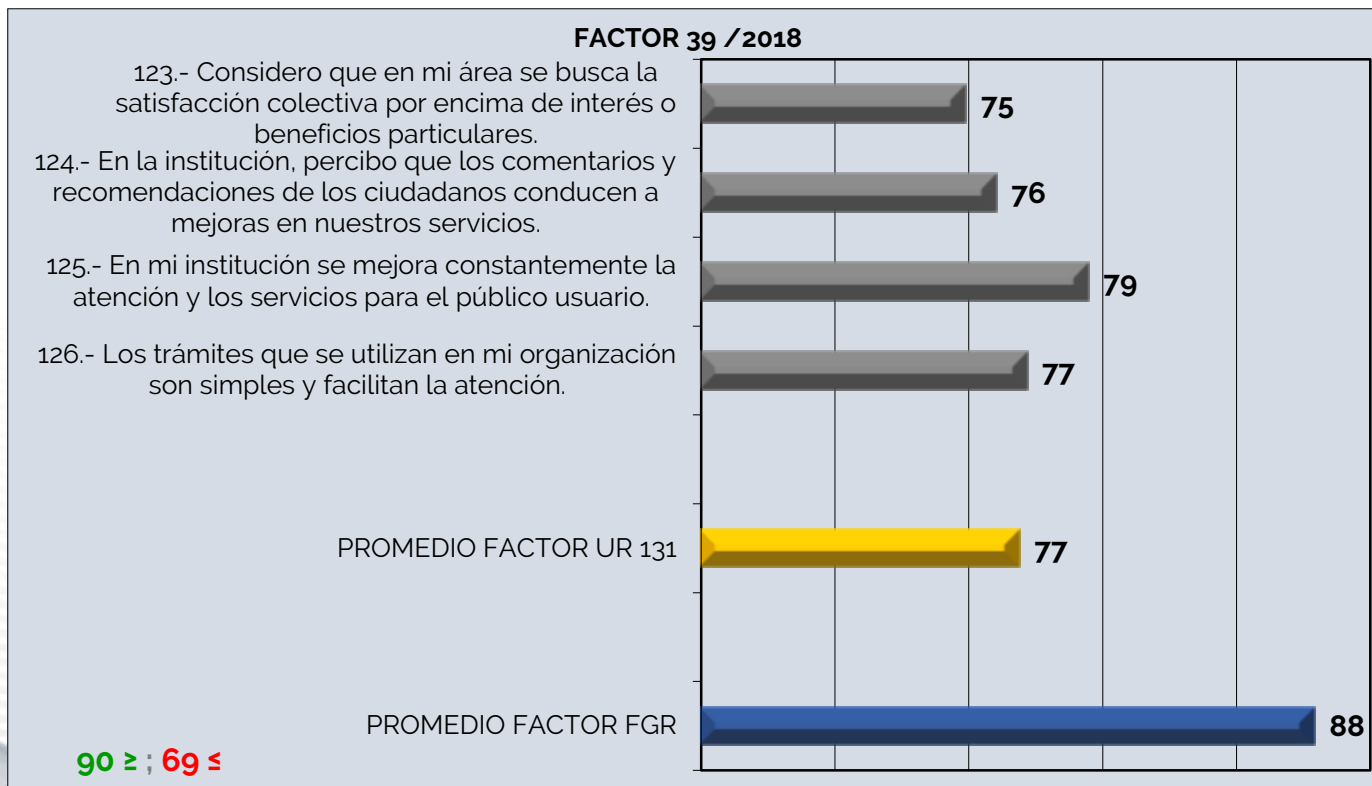
1.3 Factores Básicos Índice Individual

ADAPTABLE AL ENTORNO



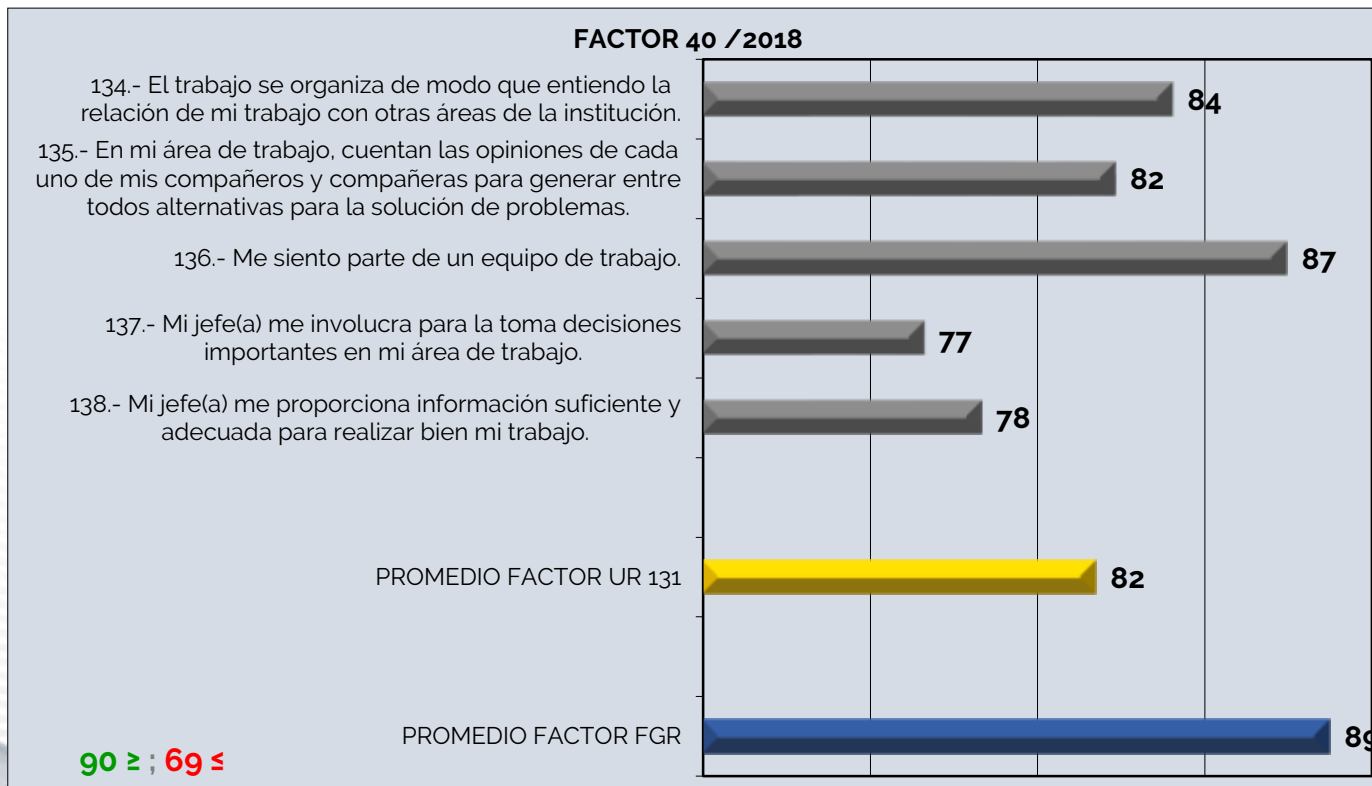
El personal encuestado considera necesario retener a quienes cuenten con experiencias técnicas.

ADAPTABLE AL CIUDADANO



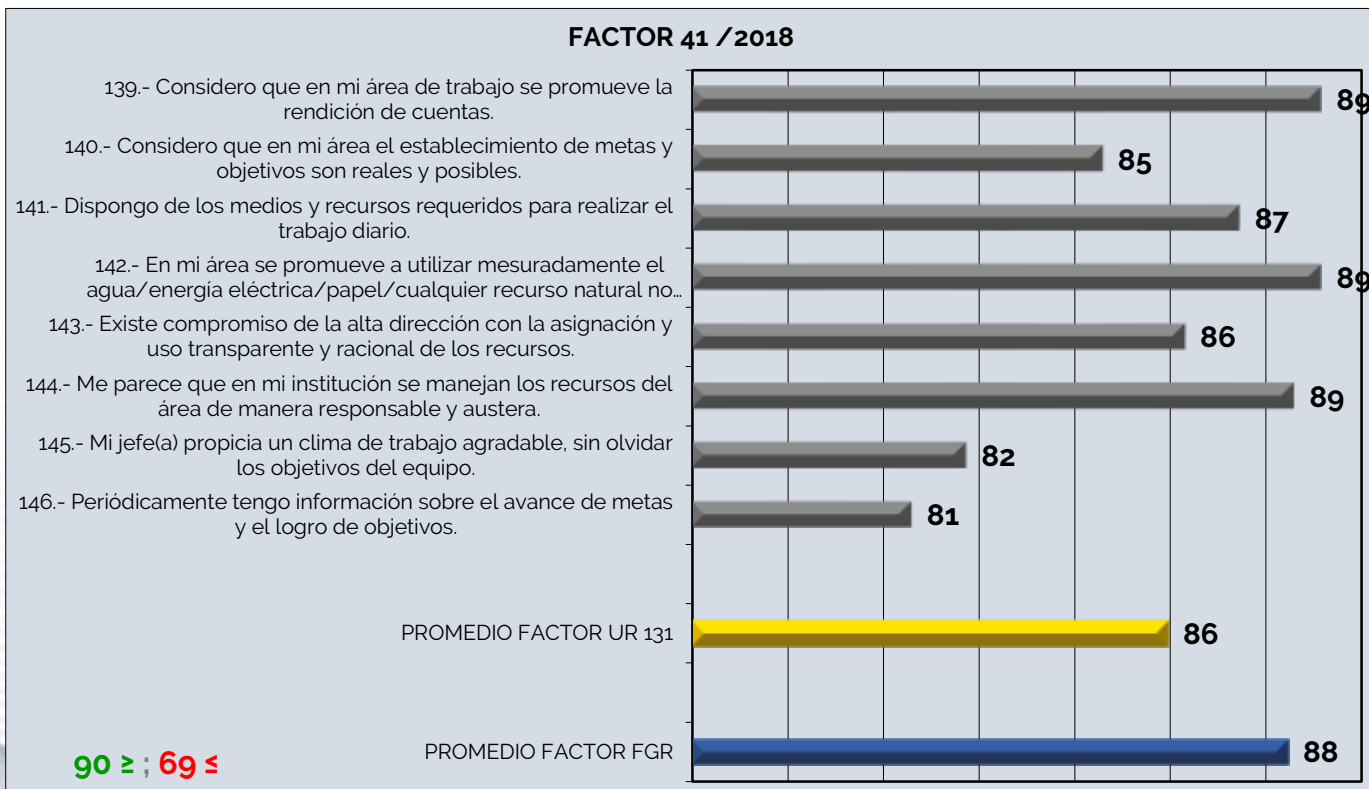
Los resultados muestran que el personal tiene una percepción de que en la Dirección General no se busca la satisfacción colectiva sobre los interés particulares; además, consideran limitada la generación de acciones de mejora en la atención y los servicios para el usuario.

COLABORATIVA



El resultado sugiere fortalecer la participación del personal en la toma de decisiones y compartir información necesaria para la generación de soluciones a problemas.

EFICIENTE

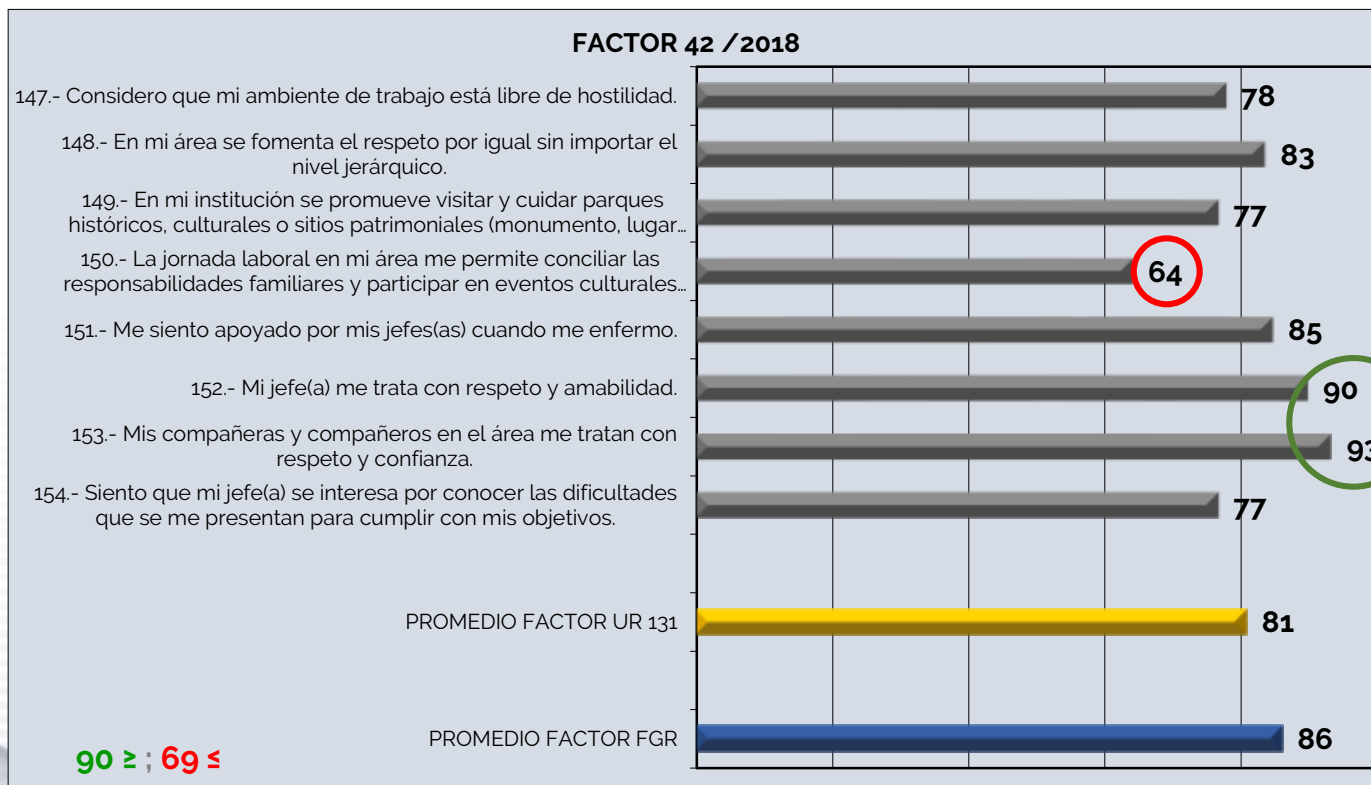


Se considera incrementar la comunicación interna para conocer los avances en las metas y el logro de objetivos.

EQUILIBRADA



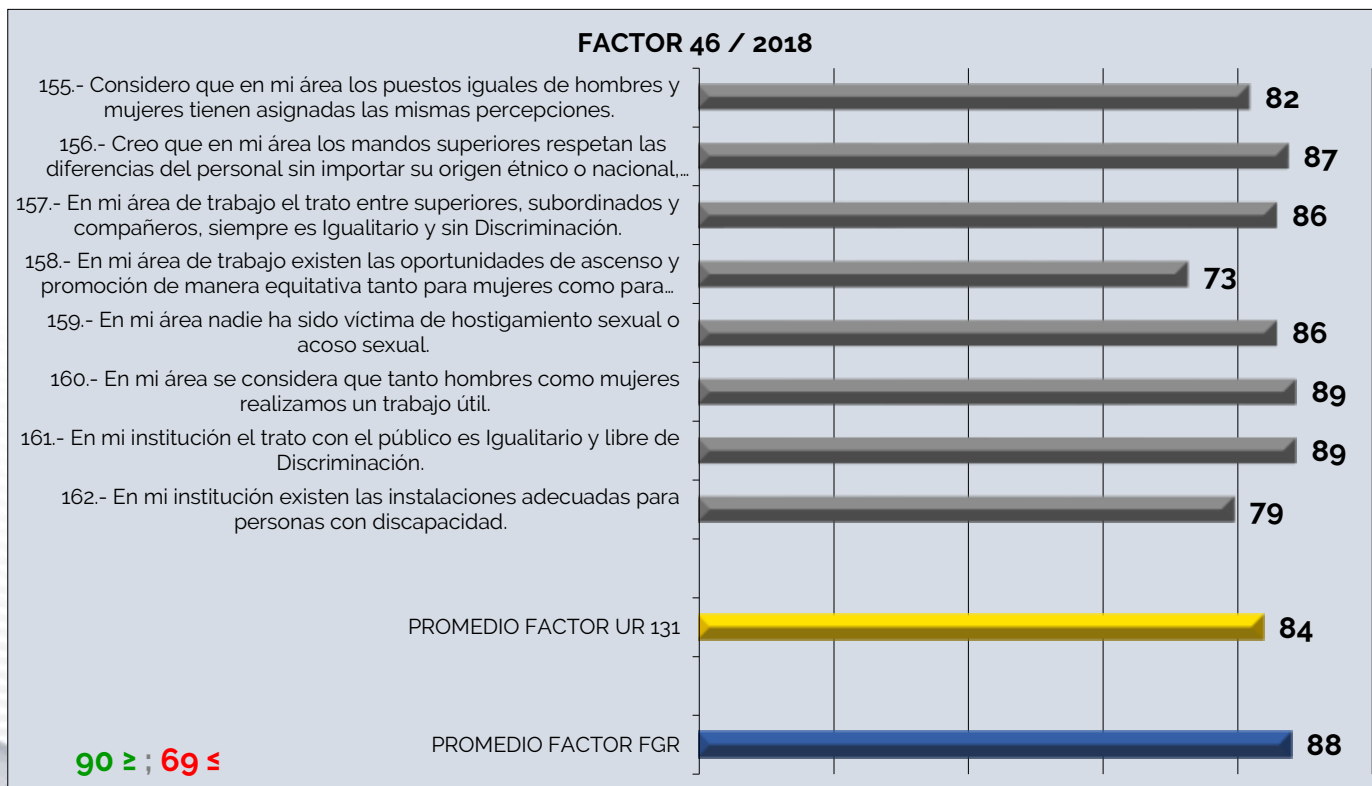
81



El ambiente y las relaciones laborales entre el personal adscrito a la DGPPE es considerado de respeto y amabilidad; sin embargo, se deberá trabajar para mejorar la jornada laboral incidiendo positivamente en el bienestar de las y los servidores públicos de la DGPPE.

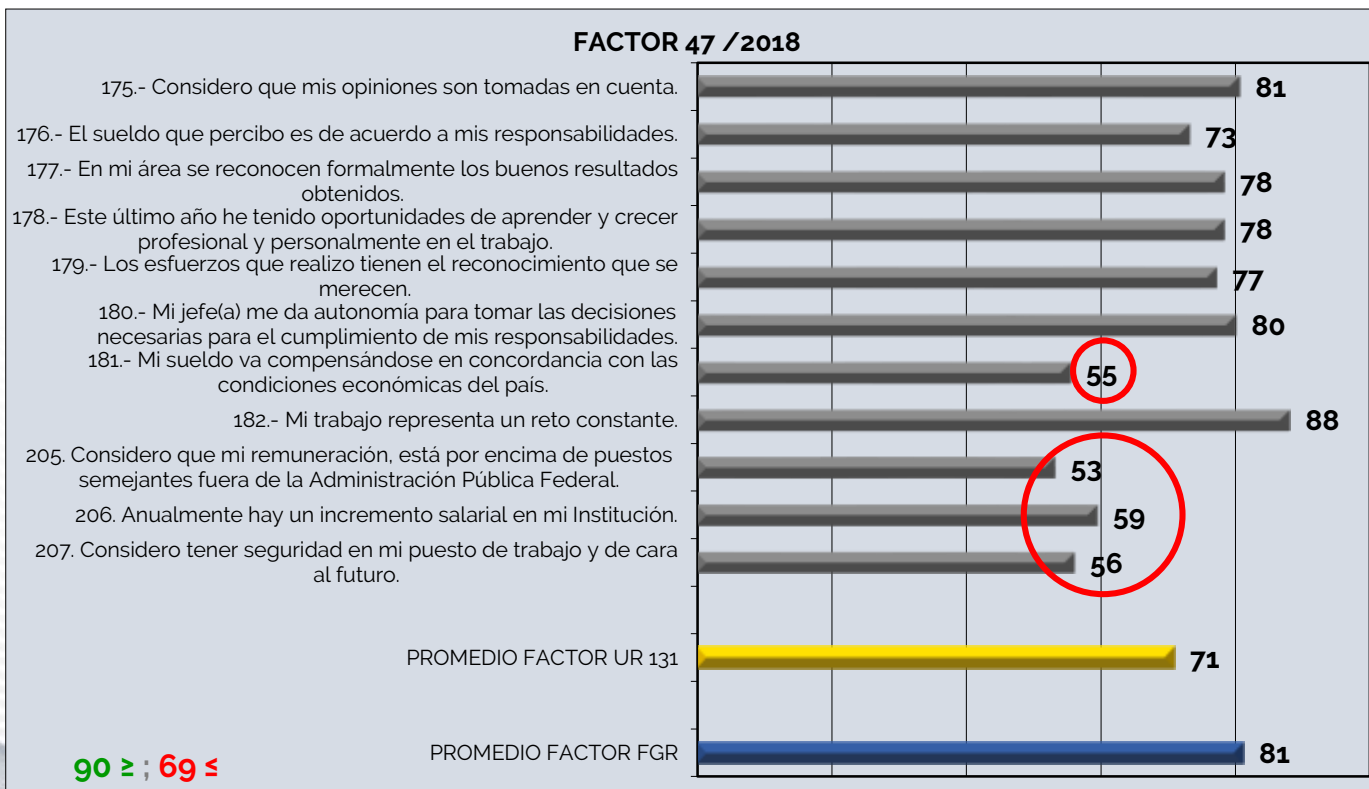
INCLUSIVA

84



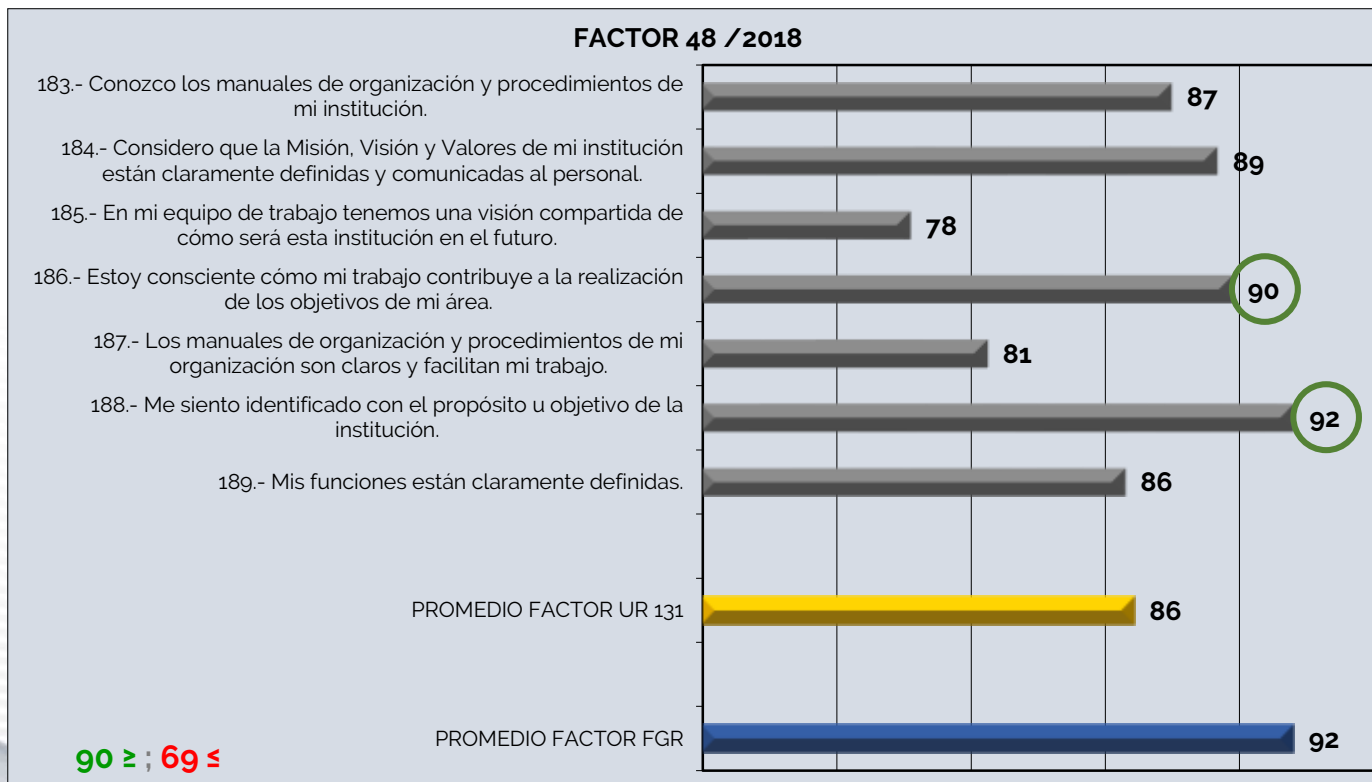
El personal evaluado percibe a la DGPPE como inclusiva; si embargo, se considera importante incrementar las oportunidades de ascenso y promoción para el personal femenino.

MOTIVADA



El personal de la DGPPE se considera inseguro de las resoluciones que se tomen en torno a su permanencia en la Institución; así mismo, tiene la percepción de que los salarios son inferiores a puestos similares en la APF y que no existe concordancia con las condiciones del país; así mismo, considera limitadas las oportunidades de crecimiento profesional.

ORGANIZADA

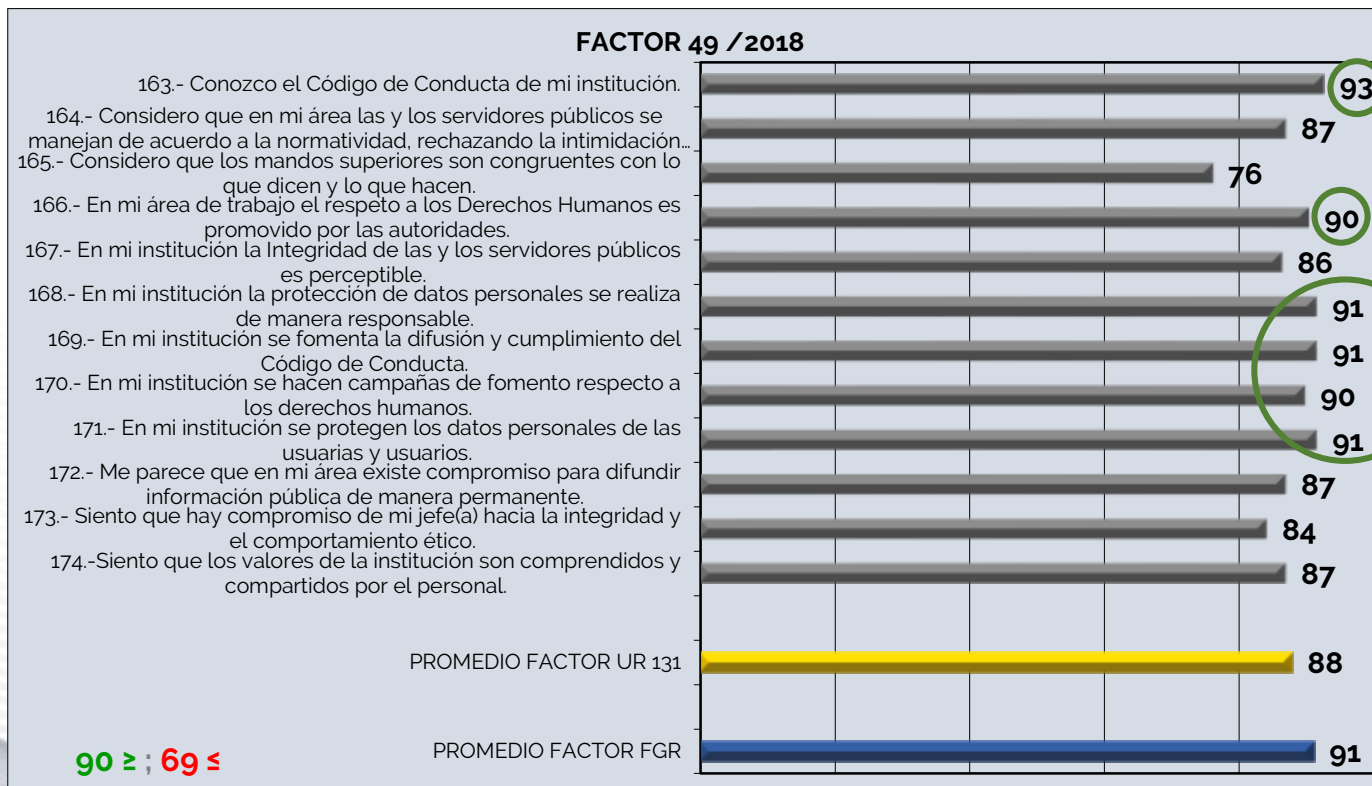


El personal de la DGPPE se siente plenamente identificado con los propósitos y objetivos institucionales; no obstante, aún se presenta cierta incertidumbre en cuanto al futuro y rumbo de la Institución.

ÍNTEGRA

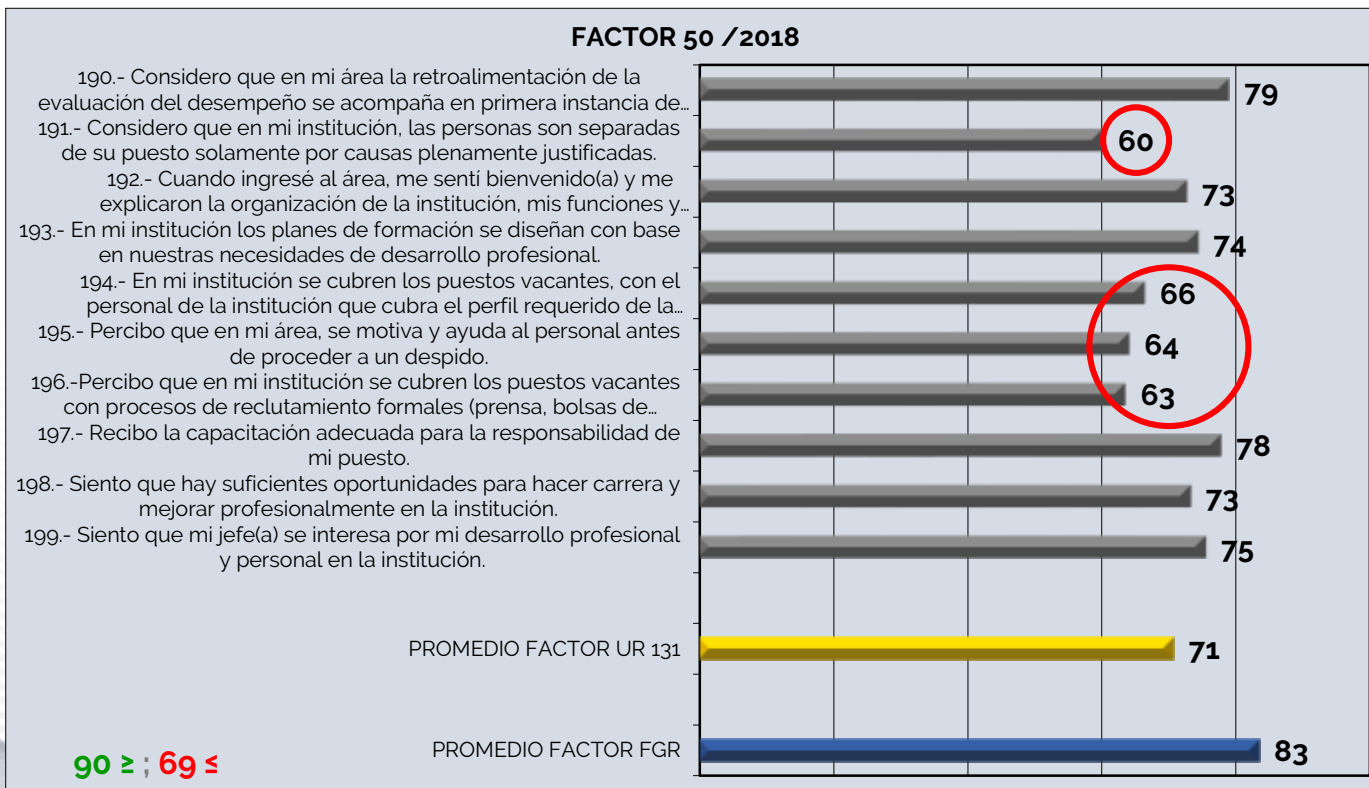


88



El personal de la DGPPE conoce y rige su comportamiento de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Código de Conducta de la Institución y con respeto a los Derechos Humanos; sin embargo, consideran que se debe reforzar la congruencia y compromiso de los mandos.

PROFESIONAL

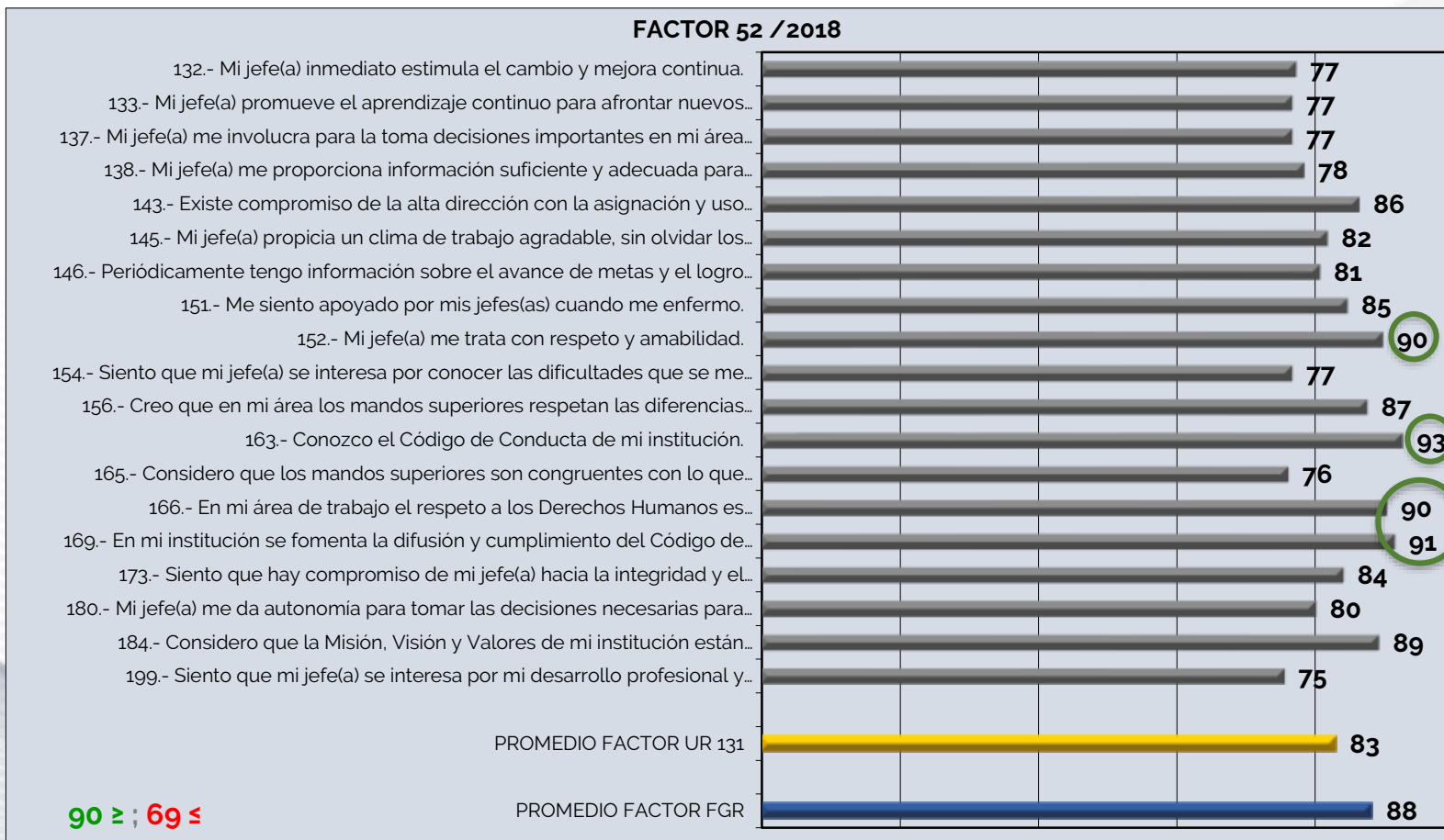


Se tiene la percepción de que el personal es despedido de manera injustificada y que no existe un proceso adecuado de reclutamiento y selección de personal.

LIDERAZGO INTEGRAL



83



En la DGPPE predomina un actuar íntegro de acuerdo al Código de Conducta Institucional; sin embargo, se considera importante incrementar el desarrollo profesional del personal.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

1.4 Resultado de factores de Valores

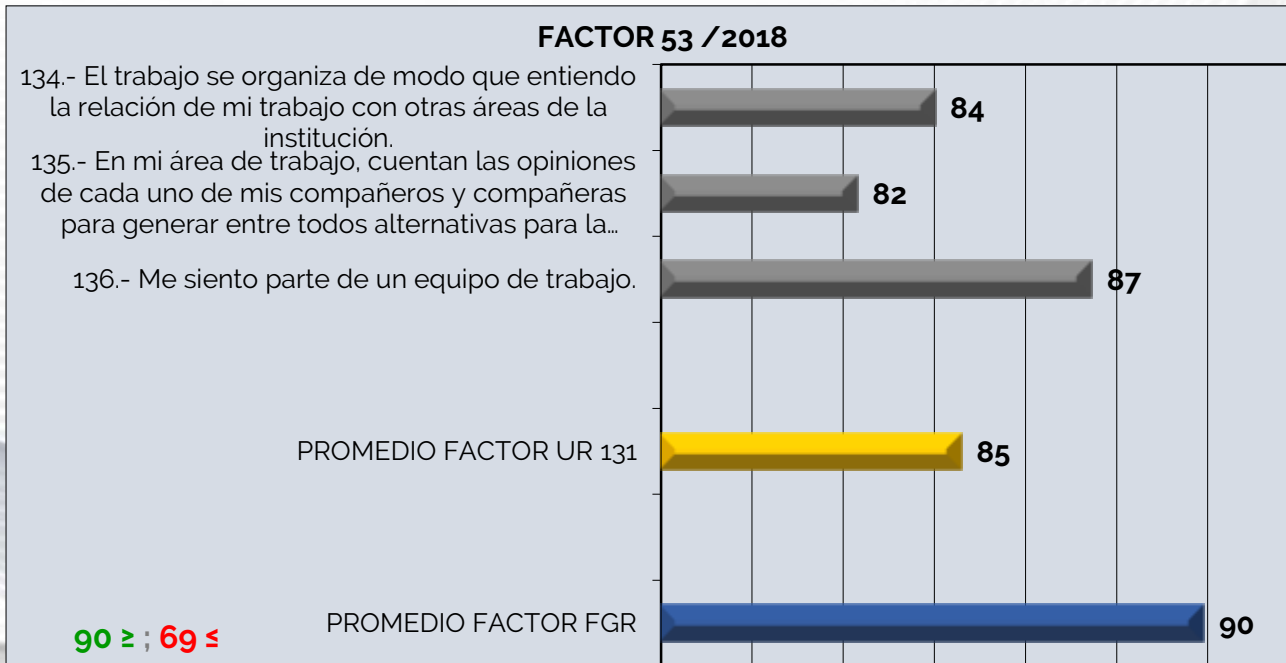


**VIVENCIA DE VALORES:
COOPERACIÓN**

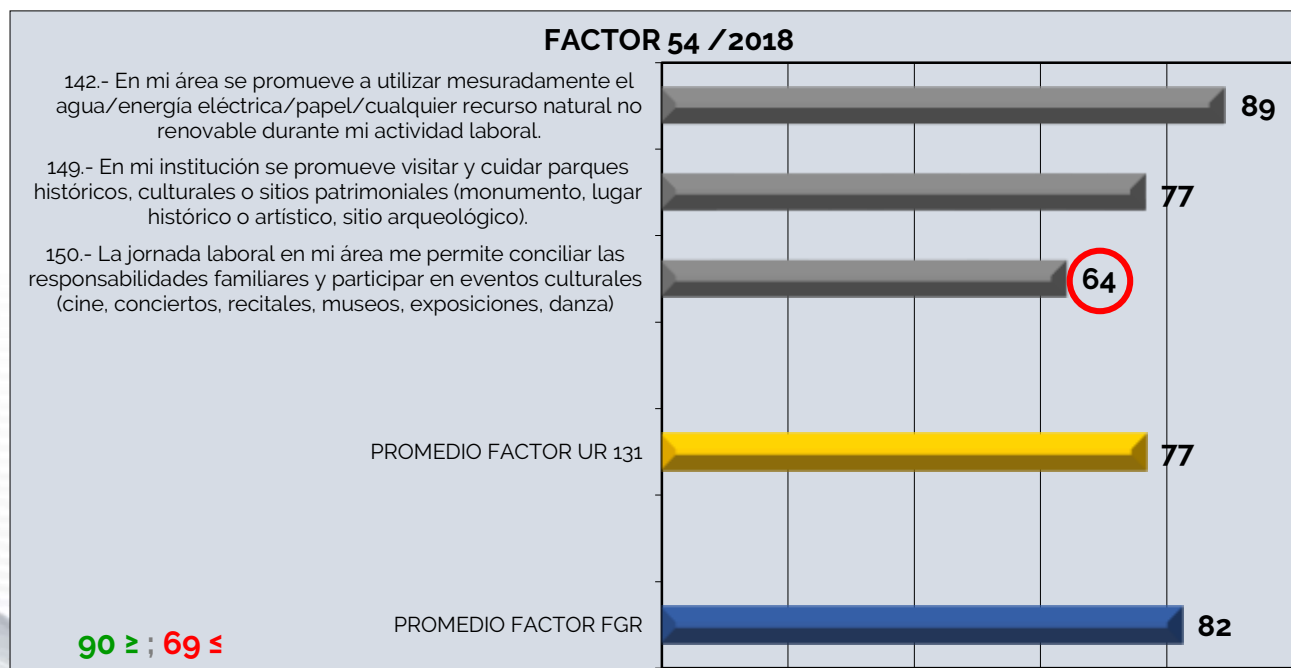
El personal de la DGPPE se siente parte de un equipo de trabajo, e identifica la interrelación laboral con otras áreas de la Institución.



85



VIVENCIA DE VALORES: ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO



77

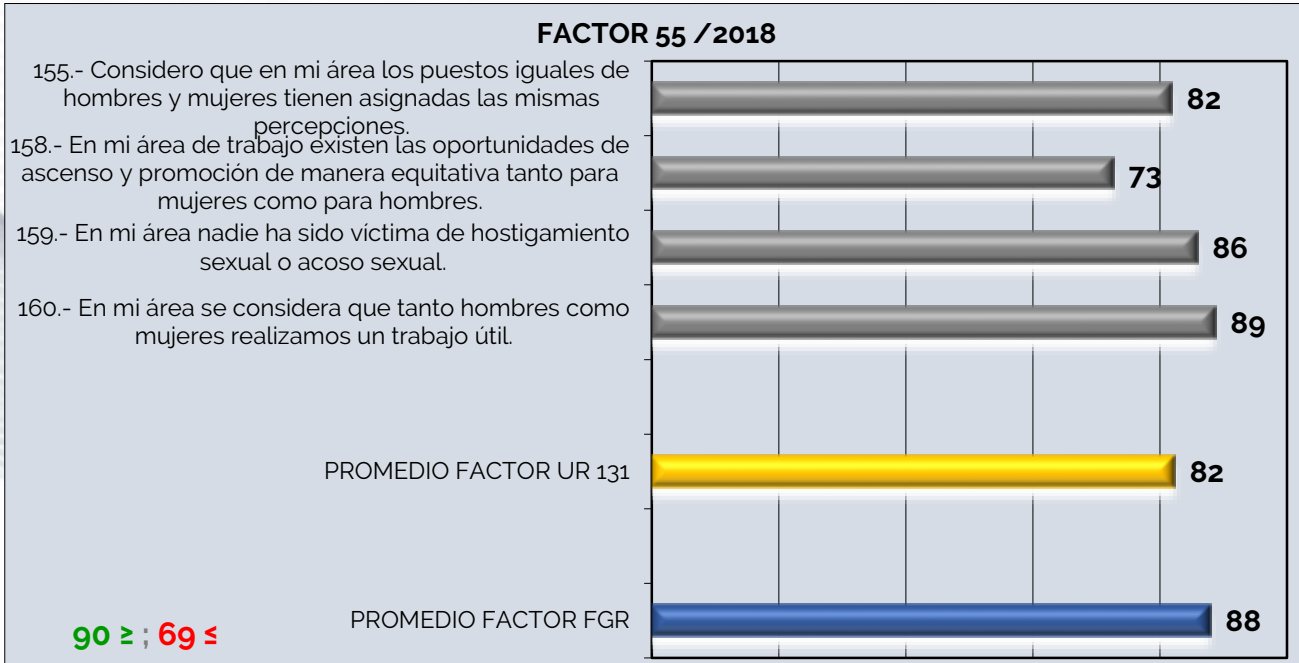
El personal de la DGGPE considera que su jornada laboral no le permite conciliar las responsabilidades familiares adecuadamente; además, perciben una falta de promoción de actividades recreativas en la Dirección General..

**VIVENCIA DE VALORES:
EQUIDAD DE GÉNERO**



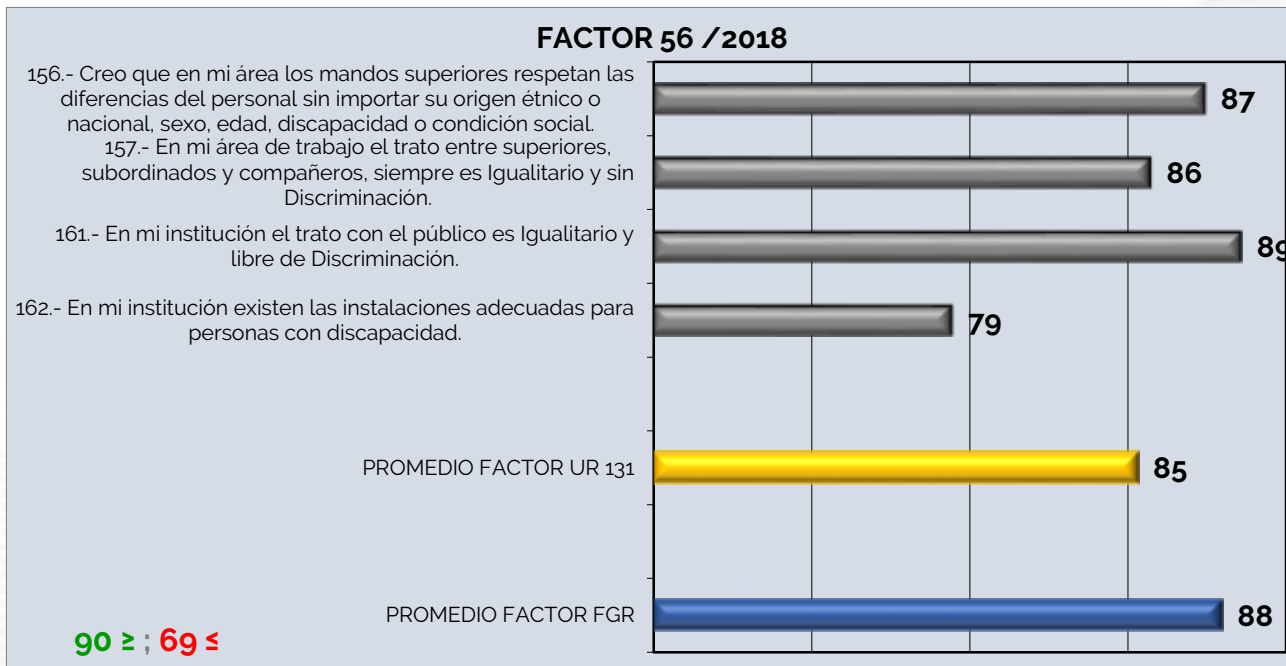
82

Aunque tanto hombres como mujeres en la DGPPE consideran de utilidad su trabajo en la Institución, es importante incrementar las oportunidades de ascenso y promoción de personal femenino.





VIVENCIA DE VALORES:
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



En la DGPPE el trato con que se realiza con el público y usuarios es de forma igualitaria y sin discriminación.



85

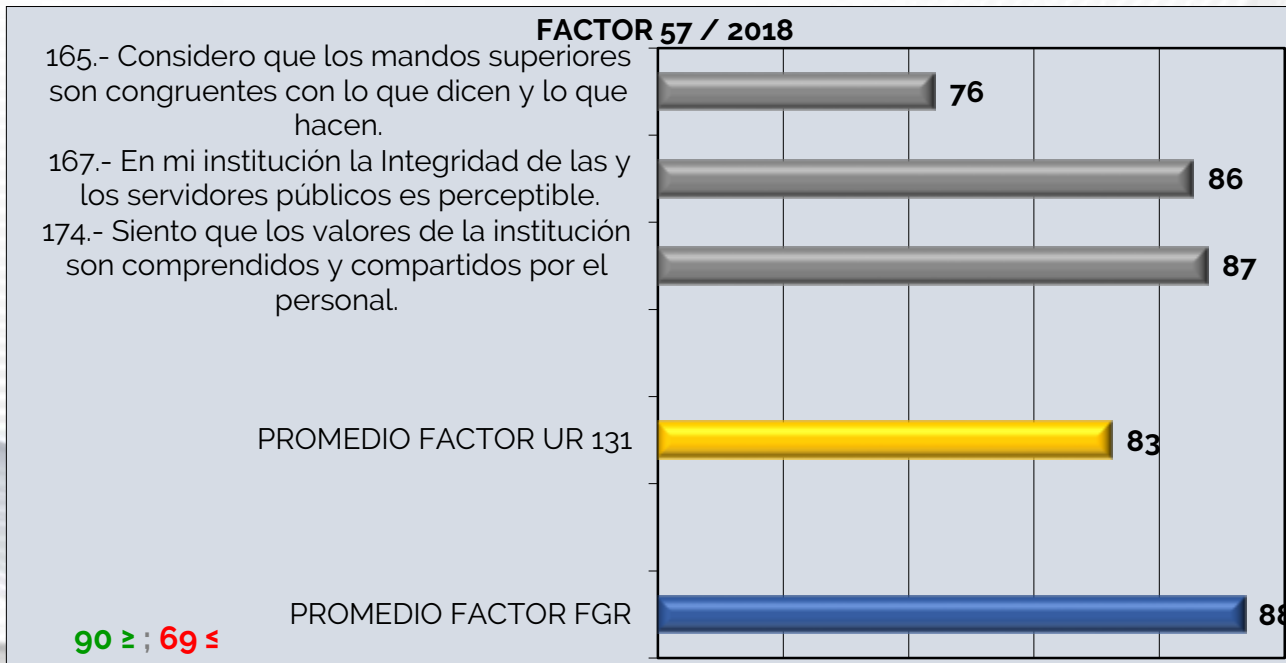


**VIVENCIA DE VALORES:
INTEGRIDAD**

Se considera necesario reforzar las habilidades directivas en el personal de mando para mejorar la congruencia en su actuar.

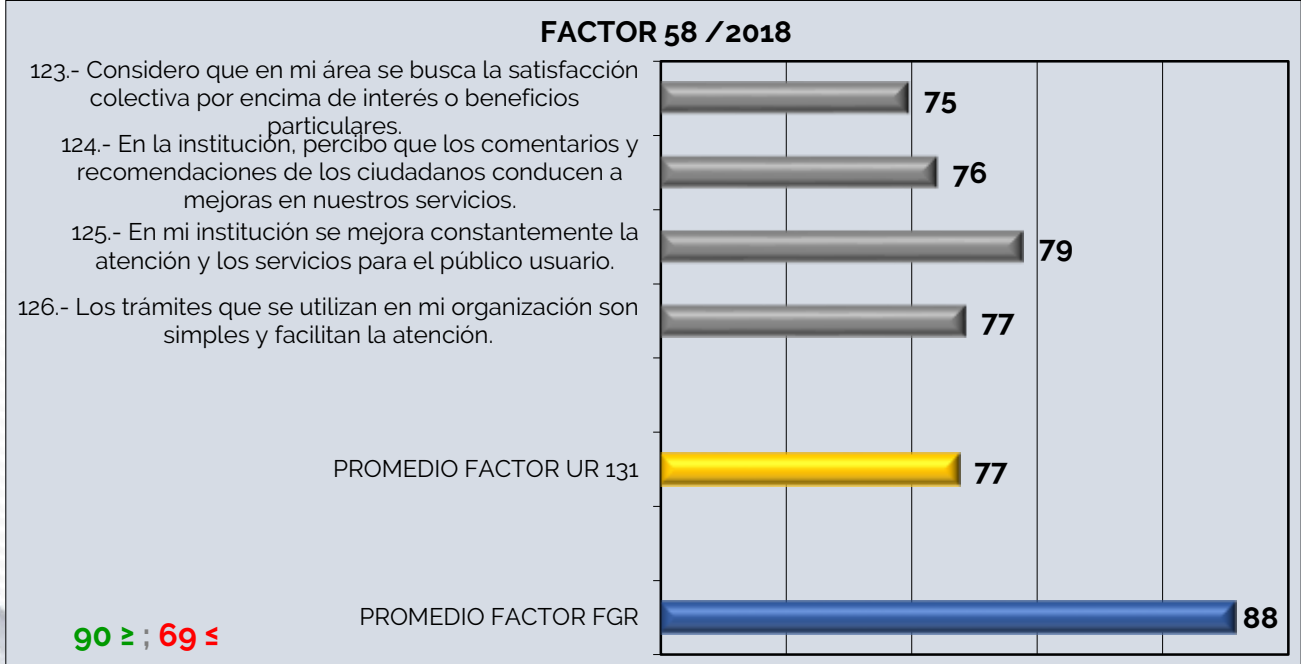


83





**VIVENCIA DE VALORES:
INTERÉS PÚBLICO**



El personal tiene una percepción de que en la Dirección General no se busca la satisfacción colectiva sobre los interés particulares.

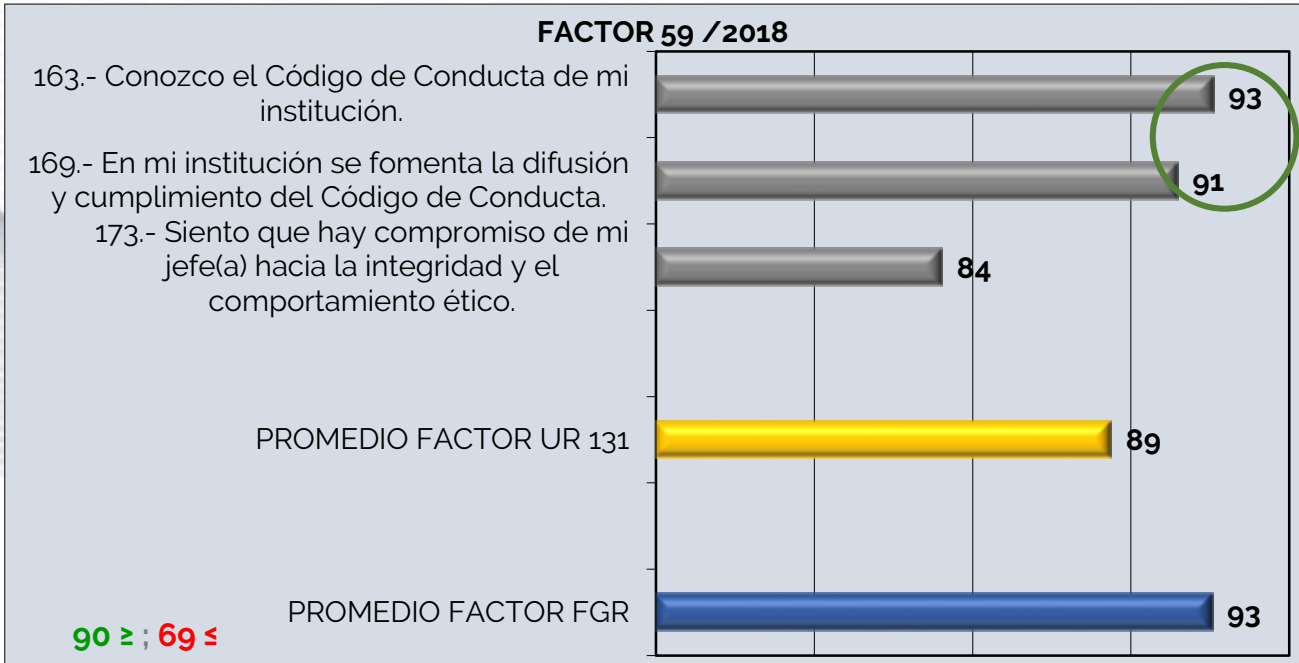


VIVENCIA DE VALORES:
LIDERAZGO



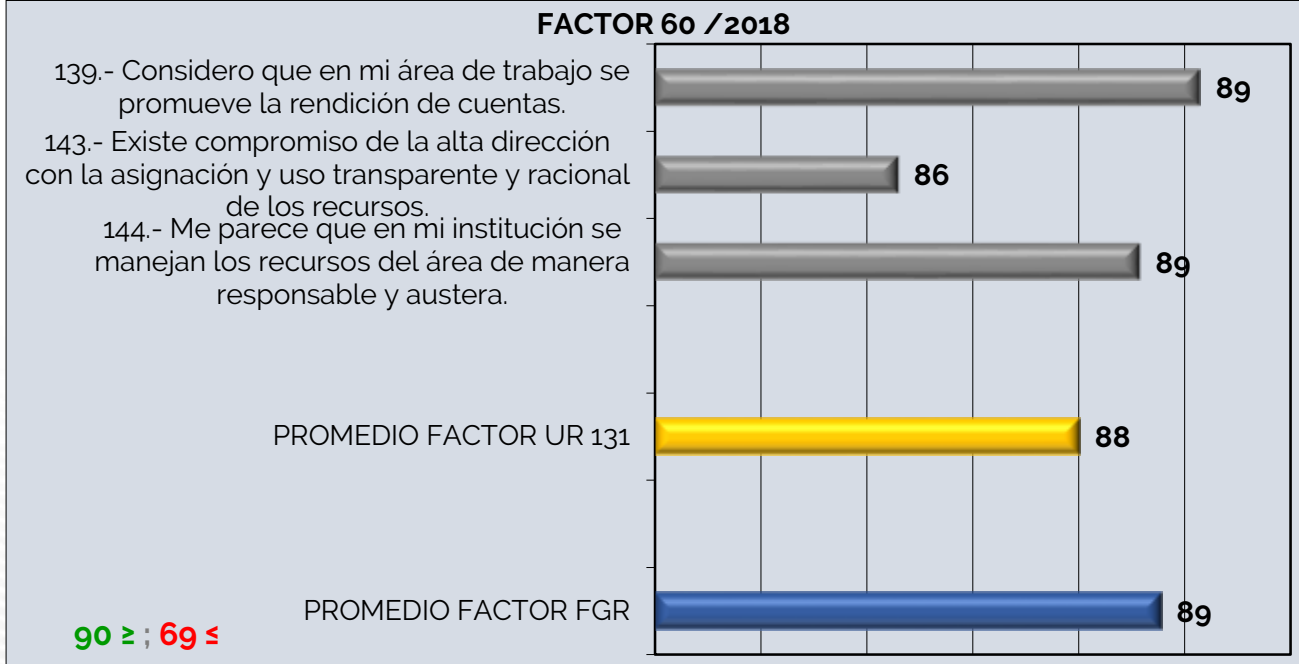
89

En la DGPPE la difusión del Código de Conducta Institucional ha permitido reforzar el compromiso del personal en la Institución y ajustar su conducta a los lineamientos establecidos.





**VIVENCIA DE VALORES:
RENDICIÓN DE CUENTAS**



En la DGPPE se asume plenamente la responsabilidad de promover la rendición de cuentas, así como la de asignar recursos eficientemente de forma transparente para racionalizar y generar una cultura de austeridad en el personal.



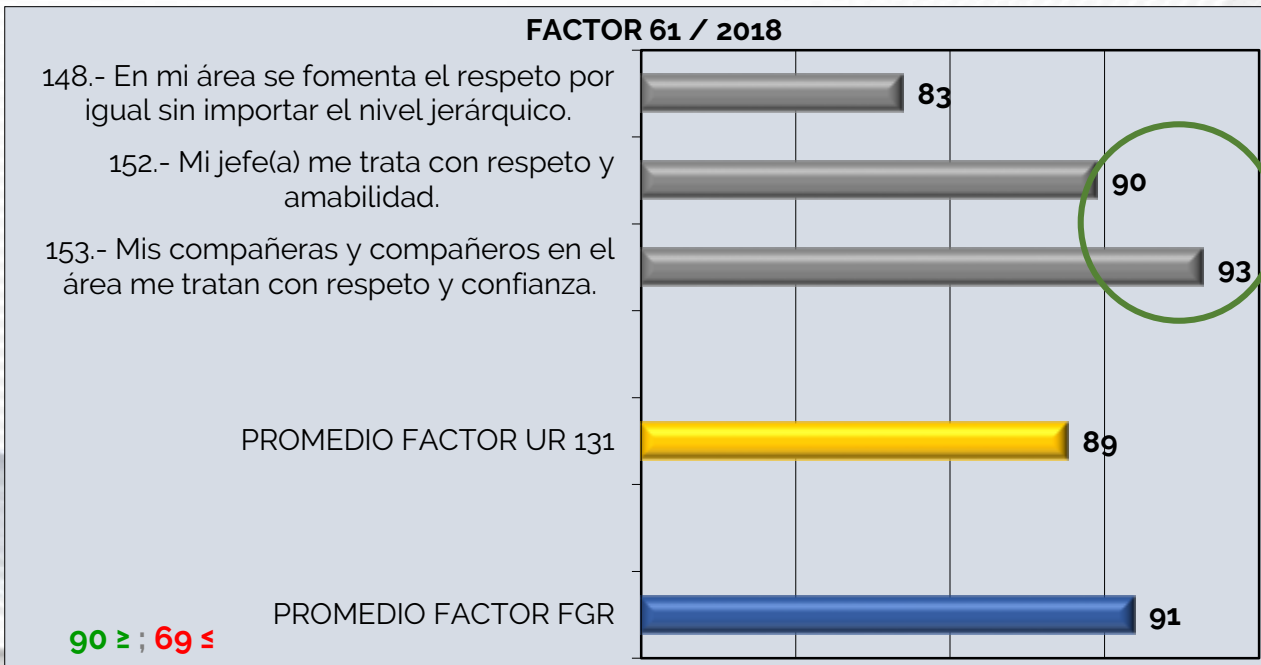


VIVENCIA DE VALORES:
RESPECTO

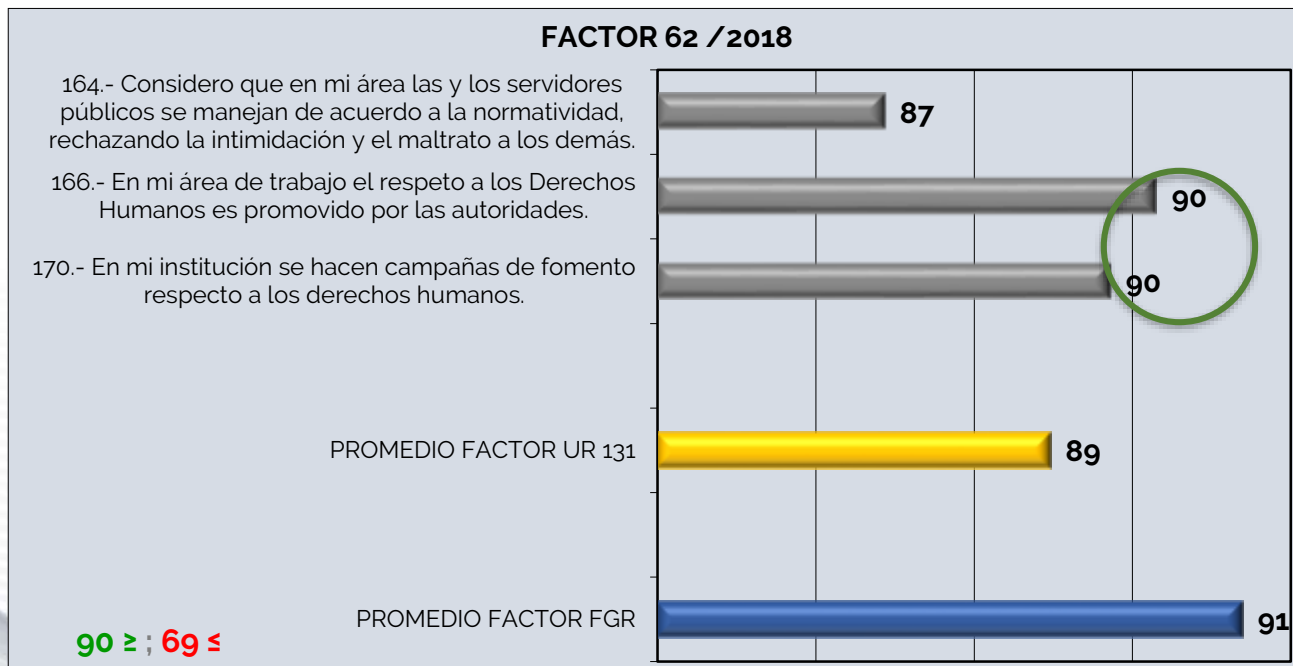
En la DGPPE se vive un ambiente de respeto, amabilidad y confianza; sin embargo, se considera necesario extender la difusión de estos valores a nivel general y sin importar niveles jerárquicos.



89



**VIVENCIA DE VALORES:
RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS**



89

En la DGPPE se promueve y garantiza el respeto a los Derechos Humanos y se rechazan conductas de maltrato e intimidación.

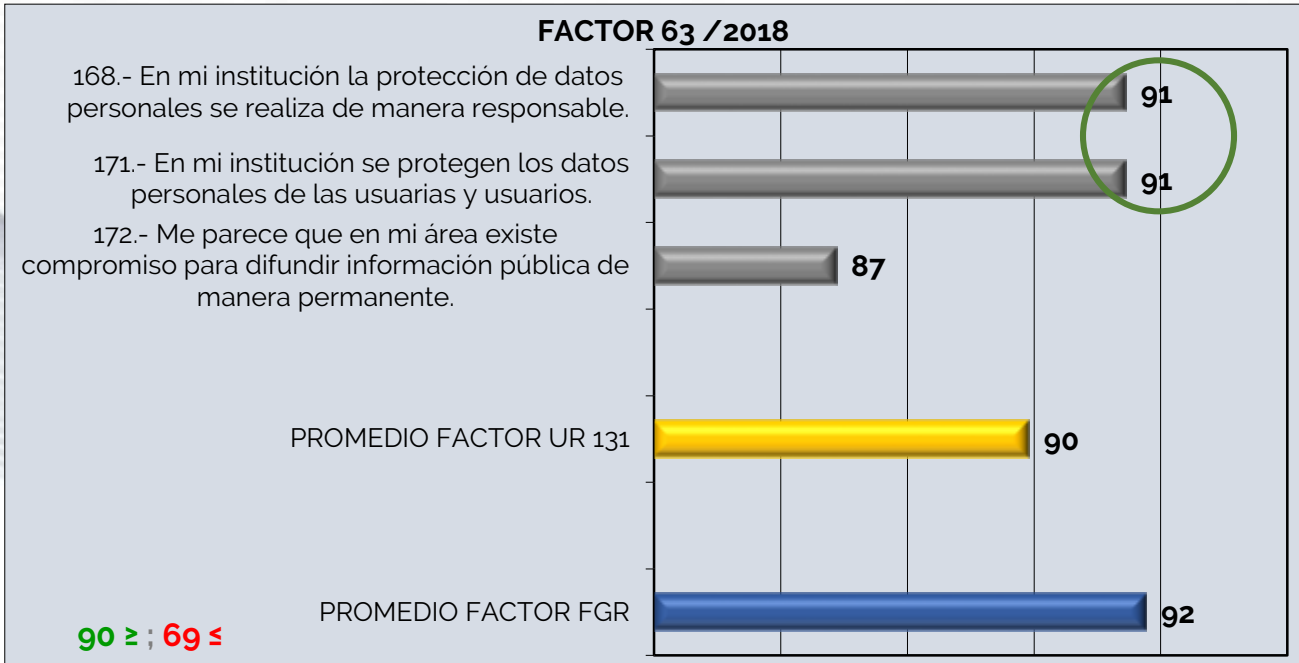


VIVENCIA DE VALORES:
TRANSPARENCIA



90

El personal de la DGPPE protege los datos personales y el uso de información se realiza de forma responsable.





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

2.1 Comentarios y Sugerencias

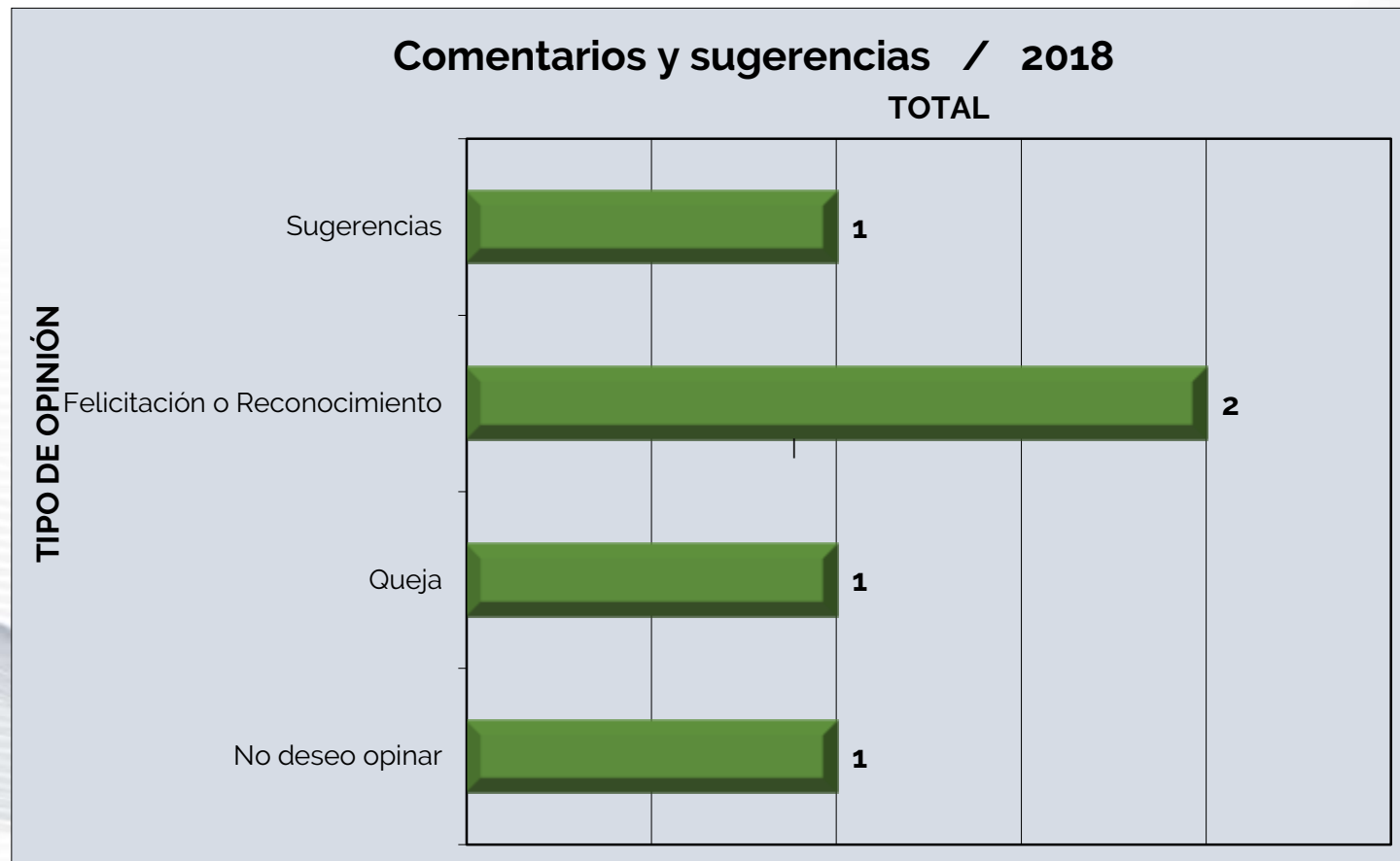


COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Los comentarios realizados por personal de la DGPPE señalan cuestiones técnicas referentes a la encuesta que sugieren bajar la cantidad de reactivos así como solucionar problemas de accesibilidad a la misma; por otra parte, se identificó un comentario relacionado con los nuevos horarios y la sugerencia a flexibilizarlos e implementarlos de manera permanente.



COMENTARIOS Y SUGERENCIAS





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

3. Análisis Comparativo

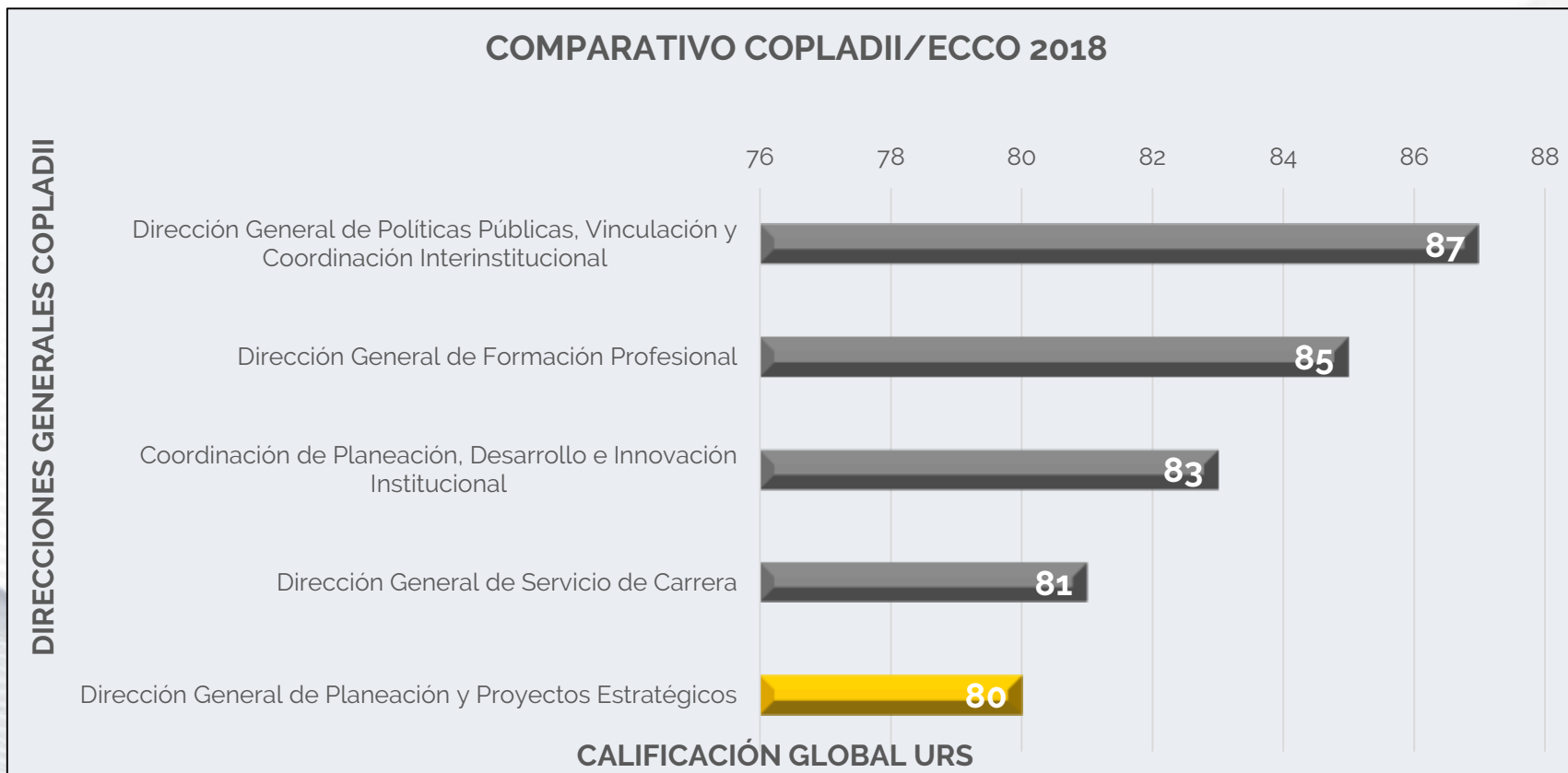


FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

3.1. Comparación de resultados entre áreas



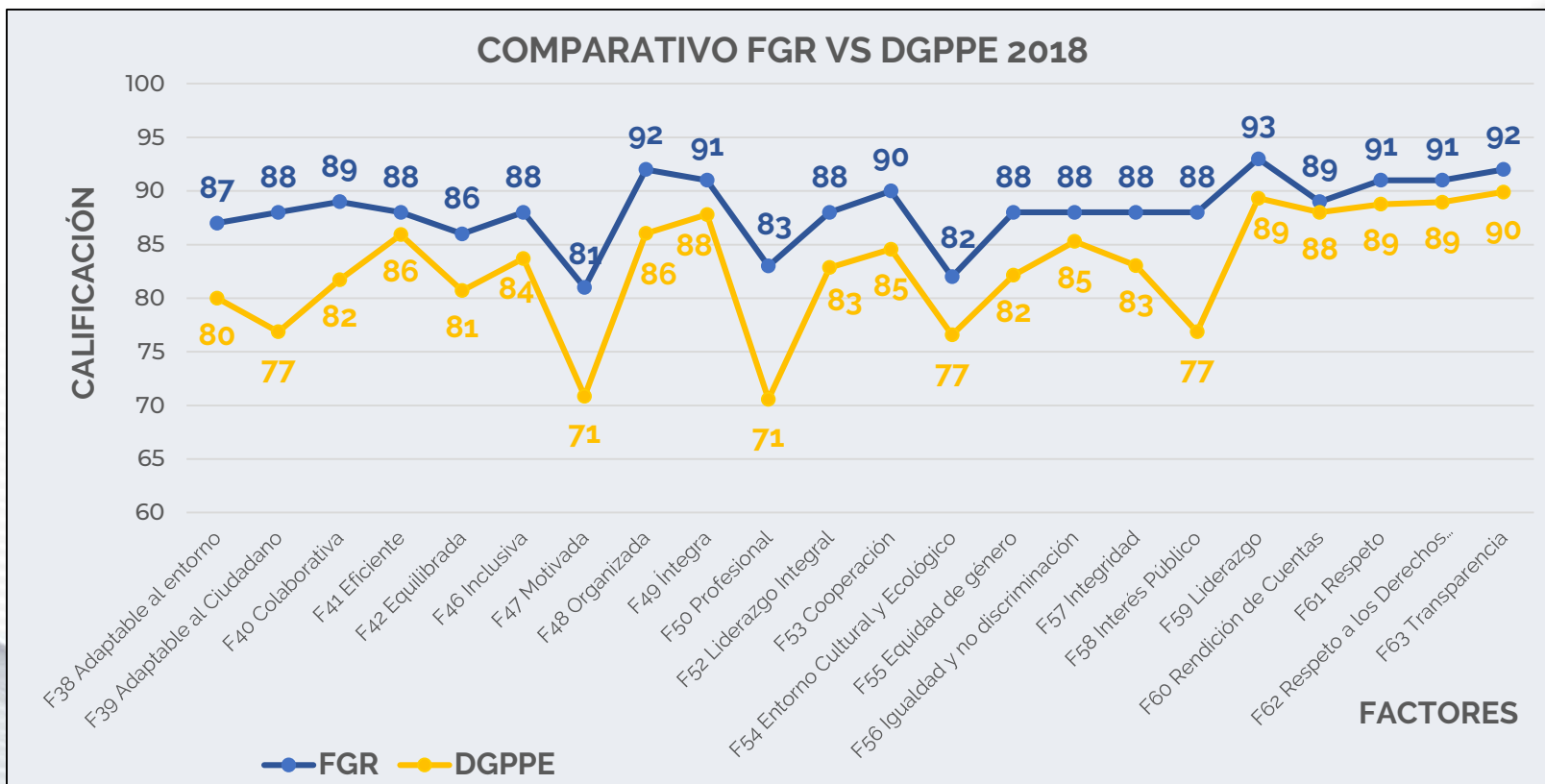
COMPARATIVO COPLADII



La Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos se encuentra 7 puntos por debajo de la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional quien ocupa el primer lugar de la COPLADII con 87 puntos en la calificación global.



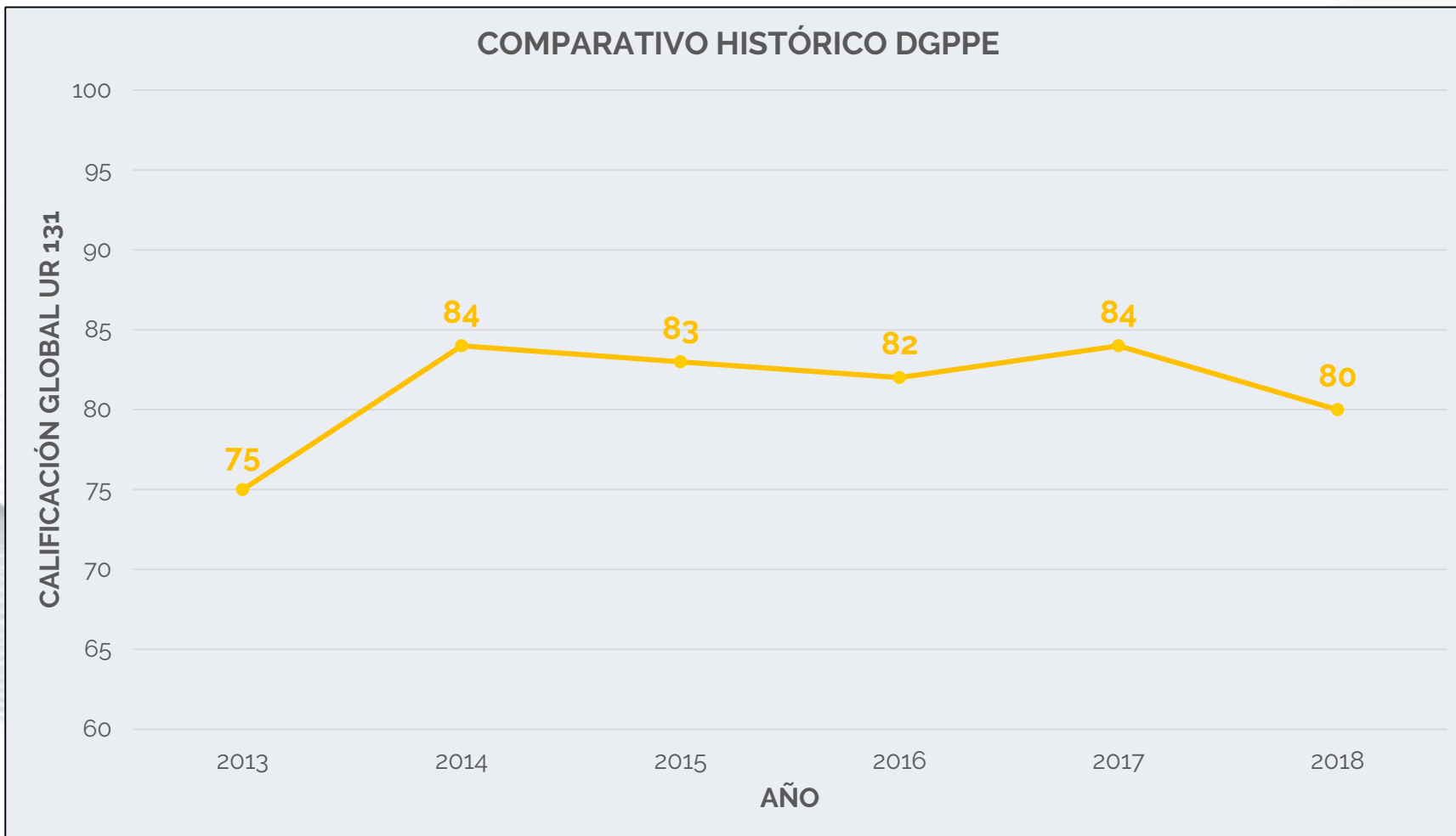
COMPARATIVO FGR VS DGPPE



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la FGR se encuentra por arriba de los obtenidos por la DGPPE.



COMPARATIVO HISTÓRICO





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL

DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS

3.2 Comparación de Resultados DGPPE 2016 Vs. 2018



COMPARATIVO DGPPE 2016 VS 2018

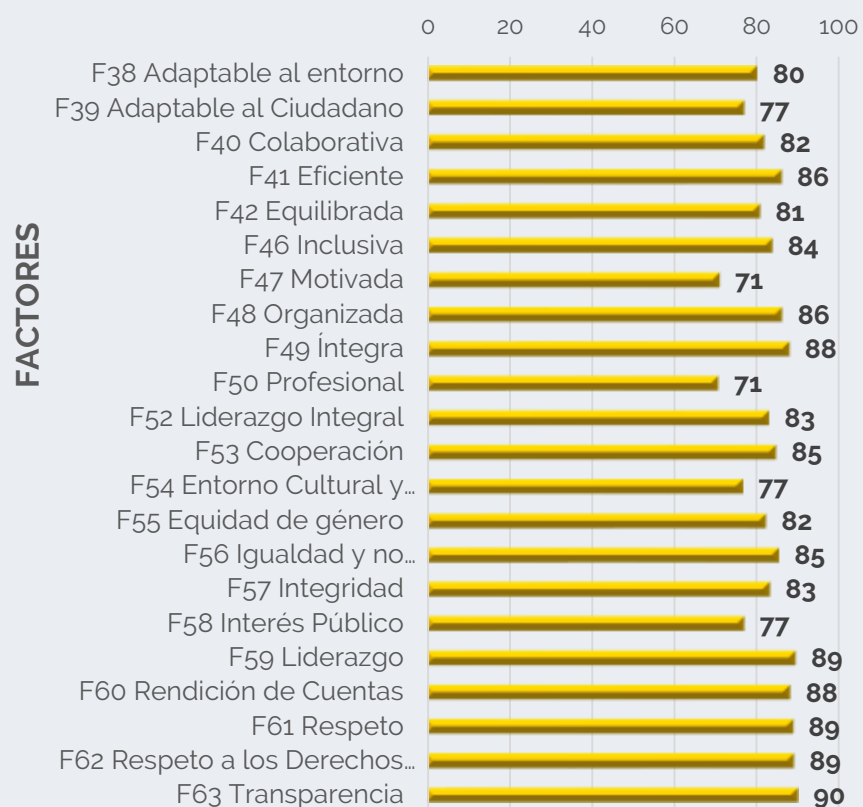
RESULTADOS DGPPE 2016

CALIFICACIÓN POR FACTOR



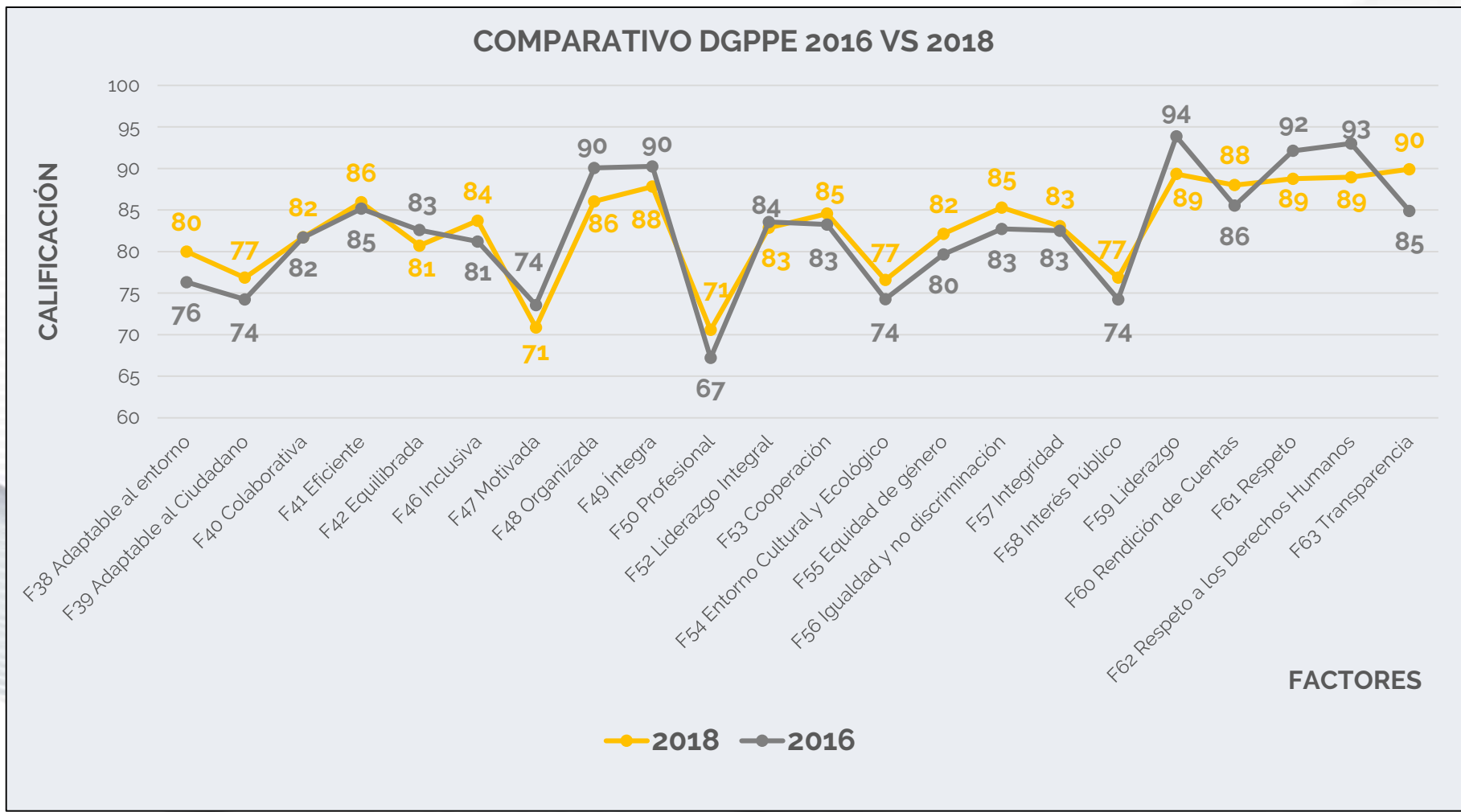
RESULTADOS DGPPE 2018

CALIFICACIÓN POR FACTOR





COMPARATIVO DGPPE 2016 VS 2018





3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



EFECTIVIDAD

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 DGPPE 2017-2018

$$\frac{12 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{12 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



EFFECTIVIDAD

Factor I Reconocimiento Laboral

1 práctica cumplida en 2018
————— X 100 = 100% de efectividad
1 práctica registrada en 2018

Factor V Equidad y Género

3 prácticas cumplidas en 2018
————— X 100 = 100% de efectividad
3 prácticas registradas en 2018

Factor VIII Calidad de Vida Laboral

1 práctica cumplida en 2018
————— X 100 = 100% de efectividad
1 práctica registrada en 2018

Factor IX Balance Trabajo - Familia

2 prácticas cumplidas en 2018
————— X 100 = 100% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor XI Liderazgo y Participación

2 prácticas cumplidas en 2018
————— X 100 = 100% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor XIV Enfoque a Resultados y Productividad

1 práctica cumplida en 2018
————— X 100 = 100% de efectividad
1 práctica registrada en 2018

Factor XVII Impacto de la Encuesta en mi Institución

1 práctica cumplida en 2018
————— X 100 = 100% de efectividad
1 práctica registrada en 2018

Factor XXV Aplicar Eficientemente Los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)

1 práctica cumplida en 2018
————— X 100 = 100% de efectividad
1 práctica registrada en 2018



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



- 4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
- 5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
- 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

131	DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
-----	--

FACTOR

42.-EQUILIBRADA
150 - La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reafirmar en el personal de mandos medios y superiores si deber de respetar los horarios del personal que tenga a su cargo, así como fomentar un ambiente adecuado para el desarrollo de actividades que permitan un sano equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

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	Sensibilizar al personal de mando el deber que tienen de respetar los horarios del personal que tengan a su cargo.	DGPPE	Correos electrónicos	Semestral	E	X	Mandos Superiores	54		P													
					O				R														
2					E					P													
					O	X			R														
3					E					P													
					O				R														
4					E					P													
					O				R														

LICDA. ROSA RODRÍGUEZ NAVA
DIRECTORA GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS

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



4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

131	DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
-----	--

FACTOR

47.-MOTIVADA
181. - Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones economicas del pais.
205. Considero que mi remuneracion, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal
206. Anualmente hay un incremento salarial en mi Institucion.
207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Motivar y reconocer al personal de la Institución por el desempeño de la labor que realiza en su área de trabajo, a fin de darle confianza para participar en la toma de decisiones y en la solución de problemas.
--

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	Reuniones con el personal a fin de mejorar la comunicación interna y retroalimentar al personal de las actividades inherentes a la Dirección General y buscar acciones de mejora.	DGPPE	Reuniones	Bimestral	E	X	Todo el personal			P													
					O			R															
2	Programa de Reconocimiento al Desempeño Sobresaliente.	DGPPE	Reuniones y diploma	Anual	E	X	Todo el personal			P													
					O			R															
3					E					P													
					O			R															
4					E					P													
					O			R															

LICDA. ROSA RODRIGUEZ NAVA
DIRECTORA GENERAL DE PLANEACION Y PROYECTOS ESTRATEGICOS

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



- 4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
- 5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
- 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

131	DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
-----	--

FACTOR

<p>50.-Profesional</p> <p>191 - Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.</p> <p>194 - En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.</p> <p>195 - Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.</p> <p>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.).</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Desarrollar habilidades y conocimientos específicos para la profesionalización del personal de la DGPPE, que permitan fortalecer y realizar adecuadamente los procesos que se ejecutan y contar con herramientas para su crecimiento laboral.</p>
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					1	2		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Promover y coordinar cursos técnicos en temas relacionados a las funciones de la DGPPE.	DGAICP	Correos electrónicos	Permanente	E	X	Todo el personal	38		P													
					O					R													
2					E					P													
					O					R													
3					E					P													
					O					R													
4					E					P													
					O					R													

LICDA ROSA RODRÍGUEZ NAVA
DIRECTORA GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS

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



4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

131	DIRECCIÓN GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS
-----	--

FACTOR

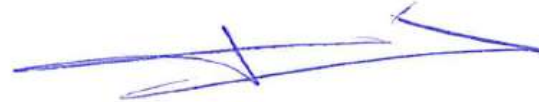
63.-TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir información pública de manera permanente.
--

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 entre el personal de la DGPPE los resultados de la ECOO 2018 y las acciones incluidas en las PTCCO del año 2019.	DGAICP	Correos electrónicos	Unica	E	X	Todo el personal			P													
					O					R													
2					E					P													
					O					R													
3					E					P													
					O					R													
4					E					P													
					O					R													


LICDA. ROSA RODRÍGUEZ NAVA
DIRECTORA GENERAL DE PLANEACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS


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