



---

**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

---

## **Resultados ECCO 2018**

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

**Dirección General de Políticas  
Públicas, Vinculación y  
Coordinación Interinstitucional**



## PTCCO DGPPVCI 2019

Introducción.....	3
1. Análisis Cuantitativo.....	8
2. Análisis Cualitativo.....	49
3. Análisis Comparativo.....	52
3.1 Comparación de resultados entre Unidades Administrativas.....	53
3.1.1 Comparación de resultados entre la DGPPVCI VS COPLADII.....	54
3.1.2 Comparación de resultados entre Direcciones Generales.....	55
3.1.3 Comparativo Histórico.....	56
3.2 Resultados DGPPVCI 2016 VS 2018.....	57
3.3 Efectividad del PTCCO 2017 - 2018.....	60
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	63
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	63
6. Calendarización de Prácticas de Transformación.....	63



## PTCCO DGPPVCI 2019

### Introducción

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.

La ECCO 2018 registró 47 servidoras y servidores públicos encuestados, de la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional.

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 DGPPVCI 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 80 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 DGPPVCI 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

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



## PTCCO DGPPVCI 2019

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

47 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional; participaron en la ECCO 2018 de un universo de 47, es decir el 100% de los participantes.

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

La **percepción promedio** de los participantes de la DGPPVCI en la encuesta fue de **87 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016.

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 DGPPVCI en la ECCO 2018 es el siguiente: **94 ≥; 77**

El umbral superior resulta un punto por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 4 puntos la percepción del personal de la DGPPVCI de la ECCO.



## PTCCO DGPPVCI 2019

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



94 - 97



78 - 93



63 - 77

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 69 y 79 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 DGPPVCI presenta el siguiente plan de:

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



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y  
Organización

**PTCCO DGPPVCI 2019**

# **1. Análisis Cuantitativo**





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

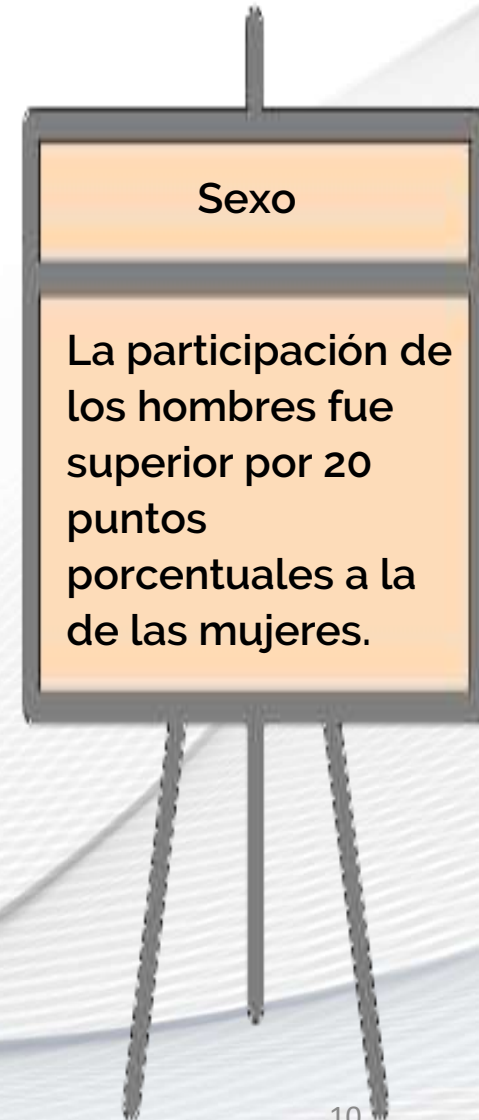
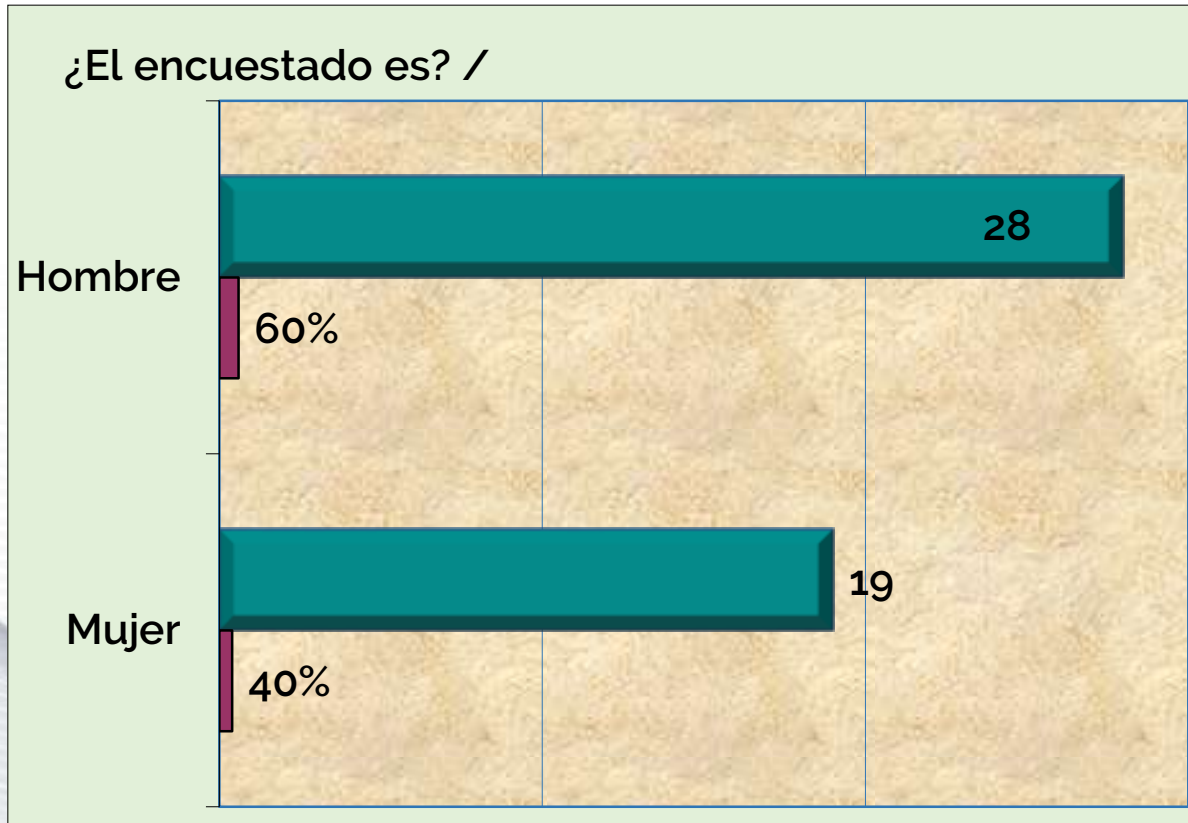
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y  
Organización

PTCCO DGPPVCI 2019

# Datos Sociodemográficos



## PTCCO DGPPVCI 2019



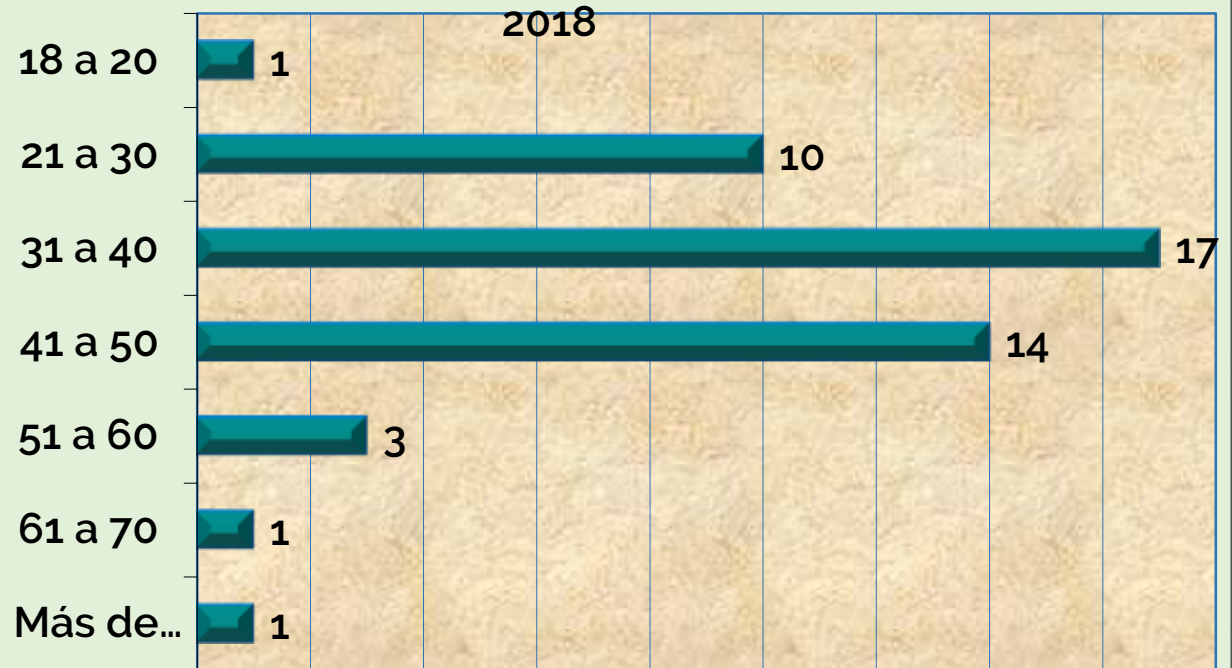


## PTCCO DGPPVCI 2019

### Edad

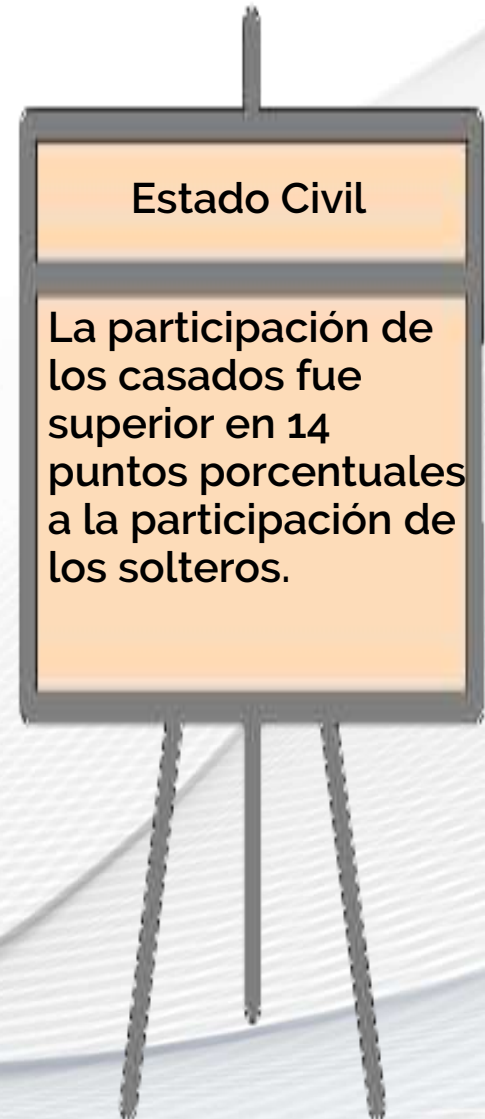
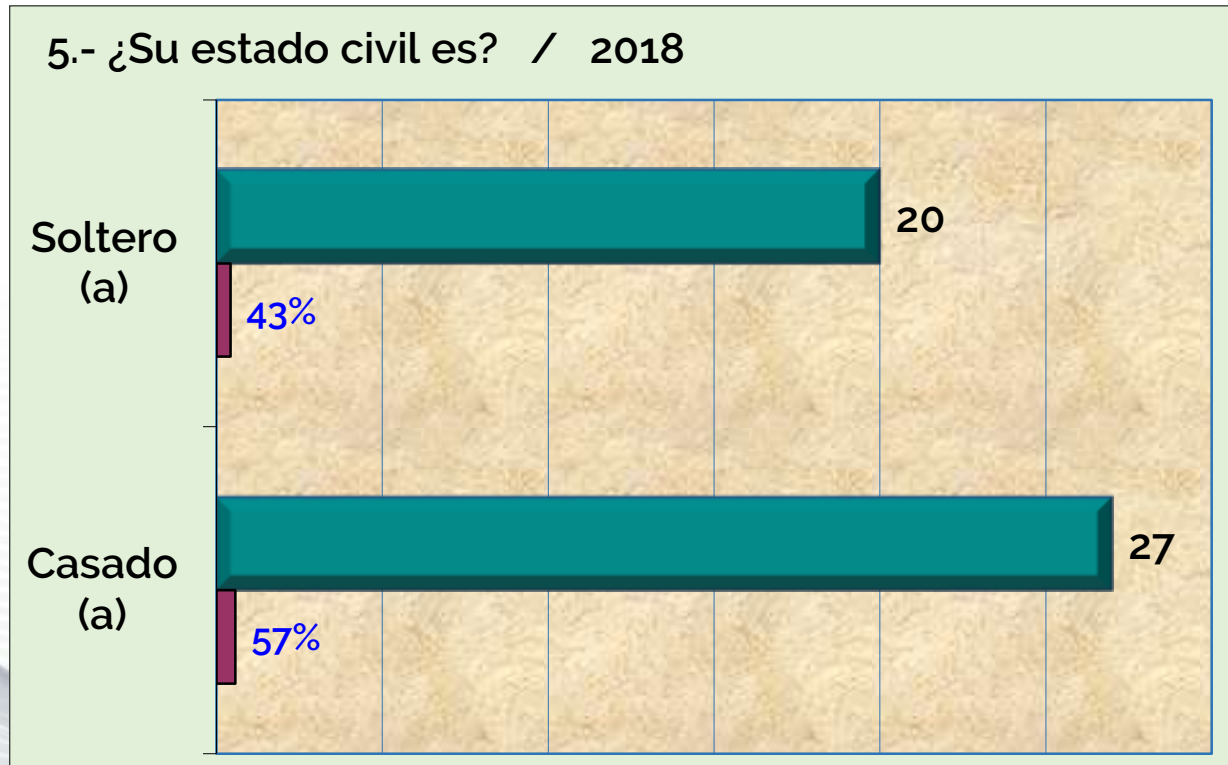
28 (59%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 18 (38%) son de edad mediana y 1 (2%) son adultos mayores.

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





## PTCCO DGPPVCI 2019

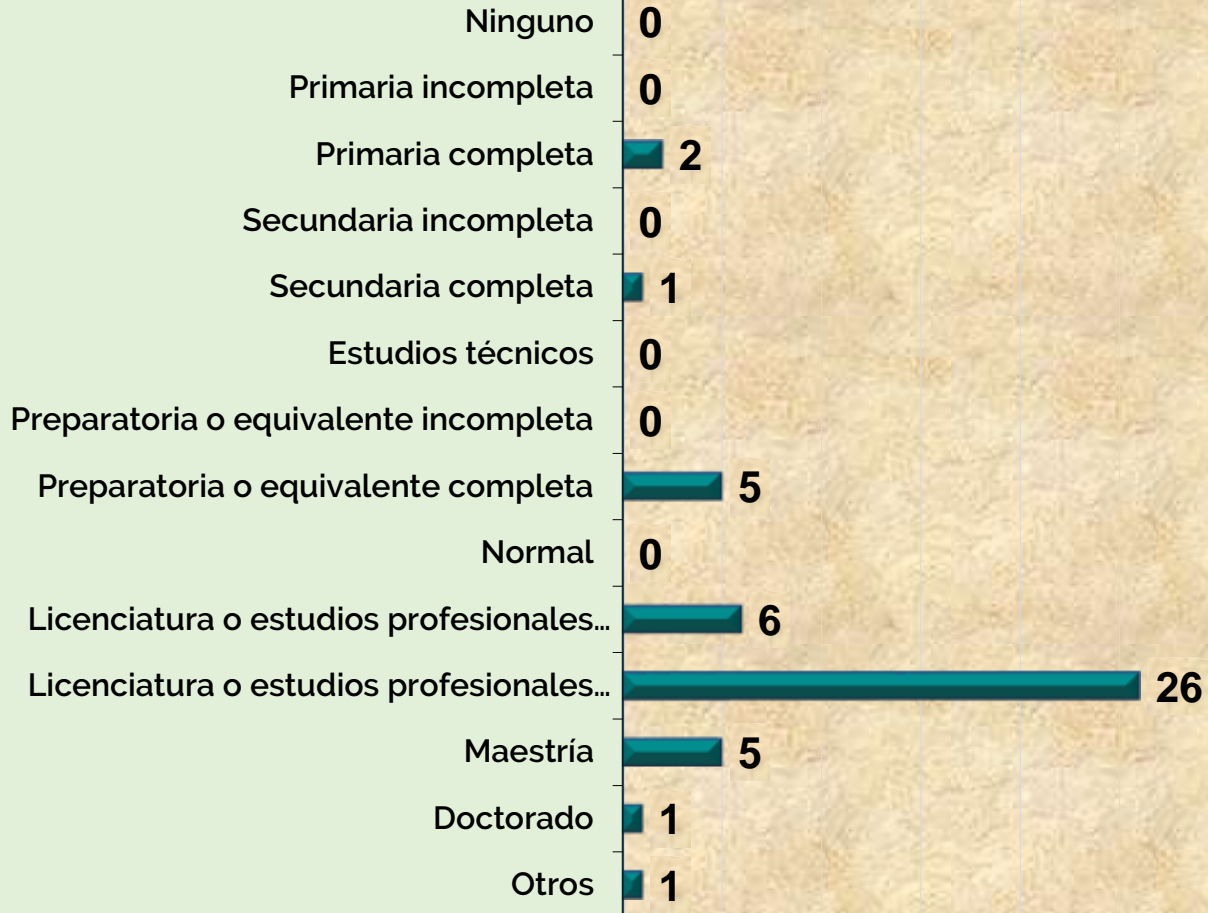




## PTCCO DGPPVCI 2019

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

2018



### Nivel de Estudios

El 55% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 15% ostenta estudios superiores, mientras que 4% tienen primaria terminada.

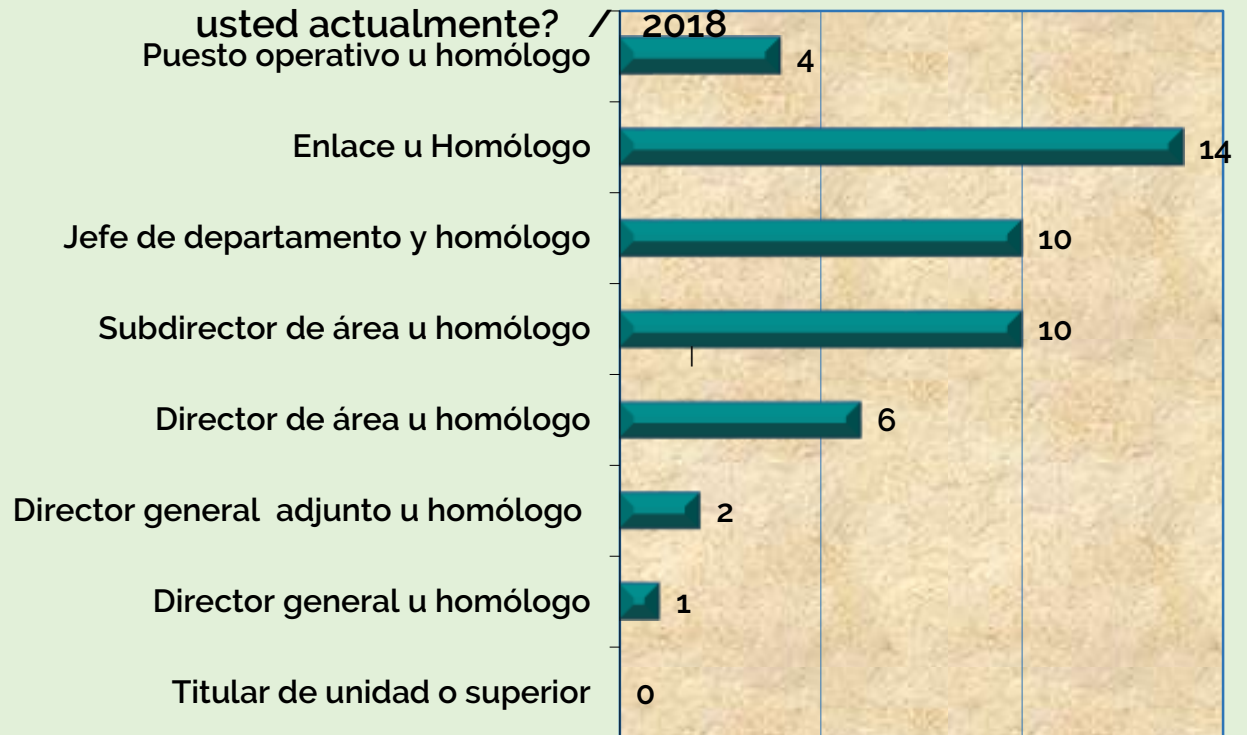


## PTCCO DGPPVCI 2019

### Nivel de Puesto

Casi la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de Jefes de Departamento y Subdirectores de Área, mientras que 18 participantes son enlaces y operativos.

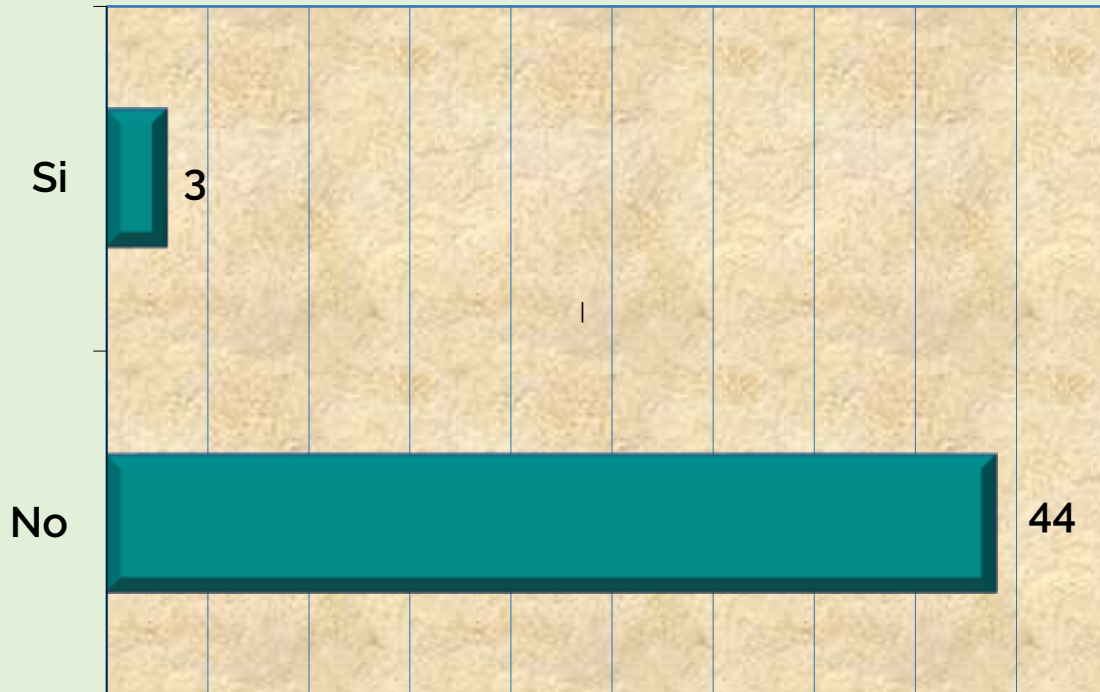
### 11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?





## PTCCO DGPPVCI 2019

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



Servicio de Carrera

Solamente 3 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



## PTCCO DGPPVCI 2019

### Años en el Sector Privado

El 36% personas participantes en la ECCO, no tienen experiencia en el Sector Privado.

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

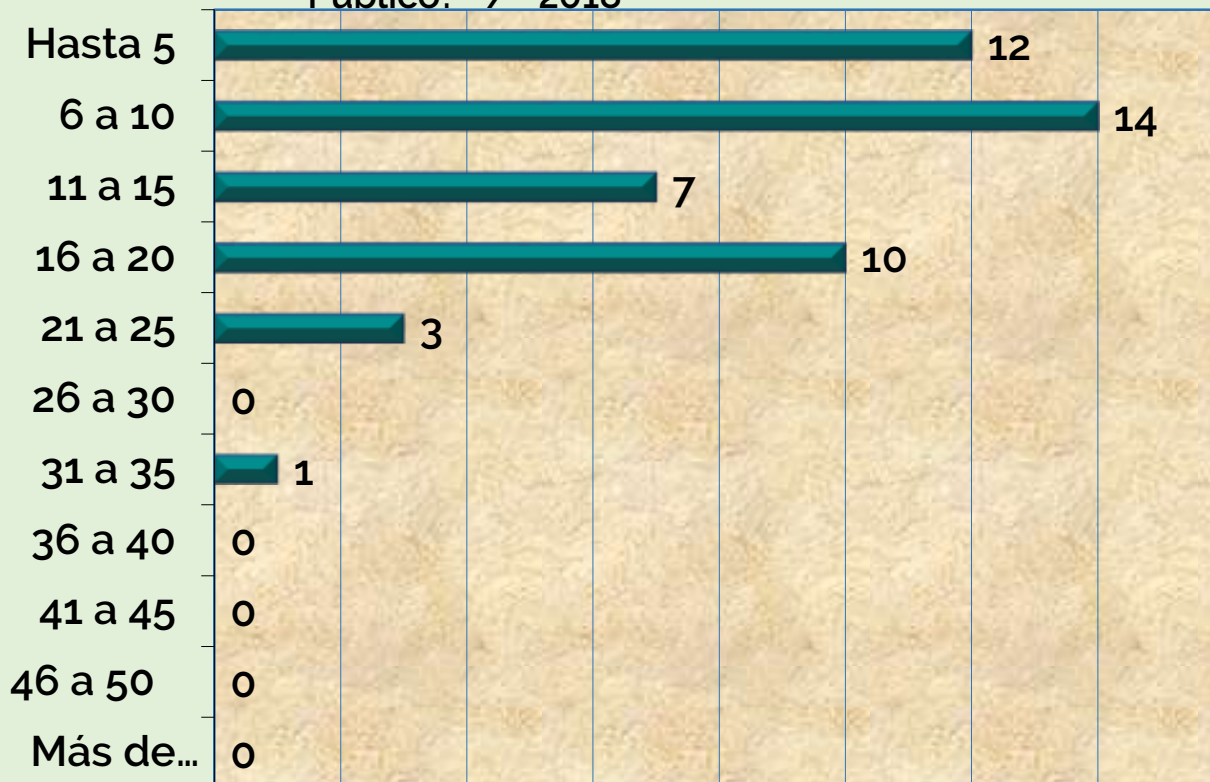






## PTCCO DGPPVCI 2019

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



**Años en el Sector Público**

La mayoría del personal encuestado (7 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.



## PTCCO DGPPVCI 2019

**Años en el puesto actual**

Una de cada cuatro personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

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





## PTCCO DGPPVCI 2019

### Estudios actuales

6 personas de cada 10, en el momento de contestar la encuesta estipularon realizar ningún tipo de estudio.

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

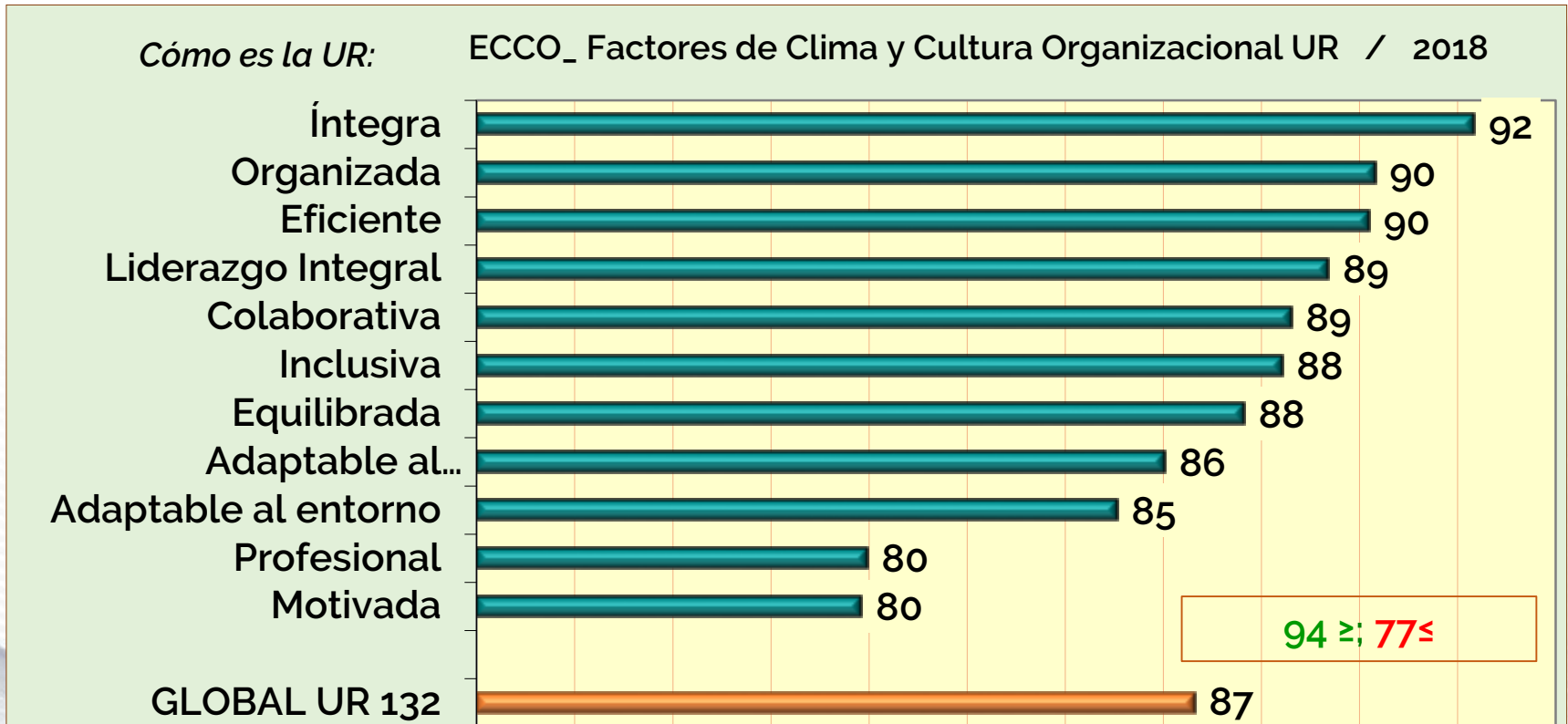




# Resultado por Factores de Mayor a Menor



## PTCCO DGPPVCI 2019



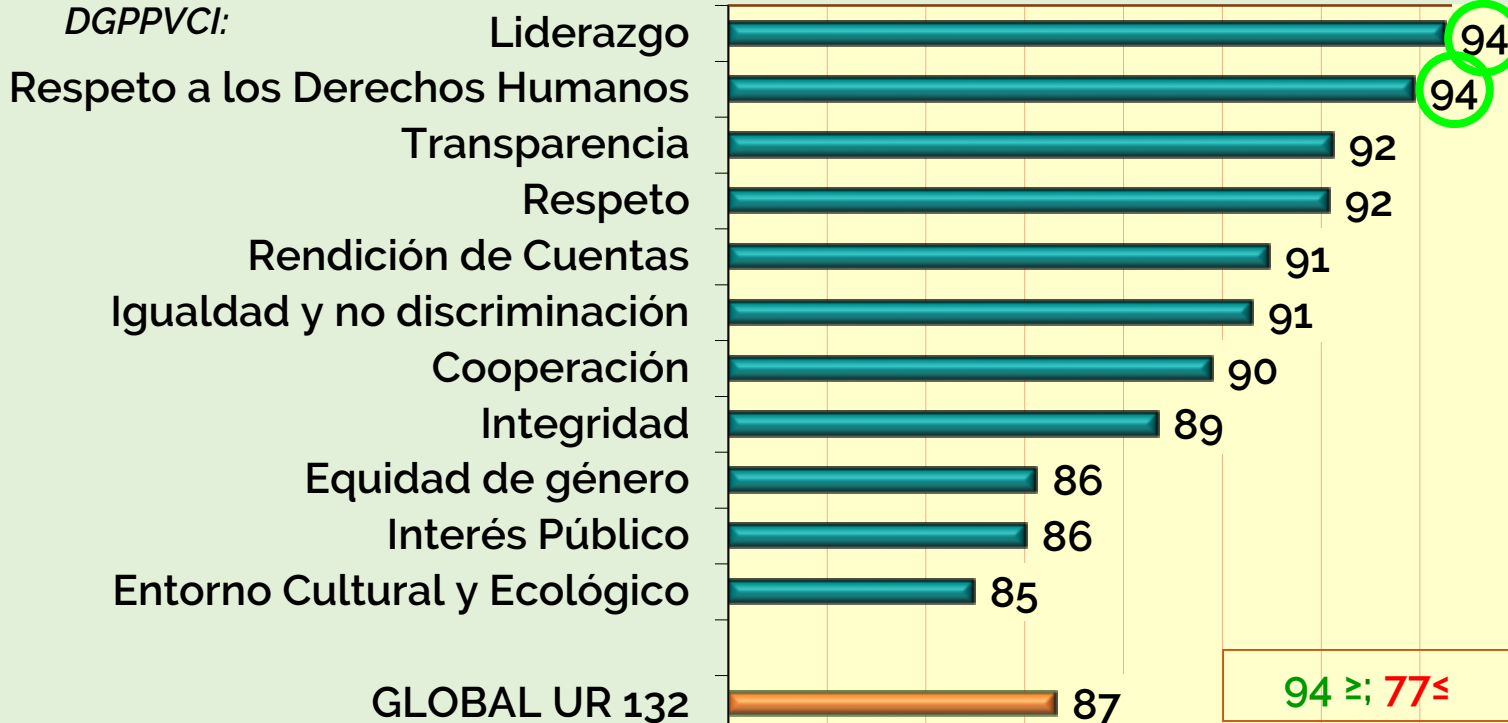
Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Institución altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



## PTCCO DGPPVCI 2019

ECCO / Valores 2018

*Vivencia de  
Valores en la  
DGPPVCI:*



En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



## PTCCO DGPPVCI 2019

### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DGPPVCI / 2018

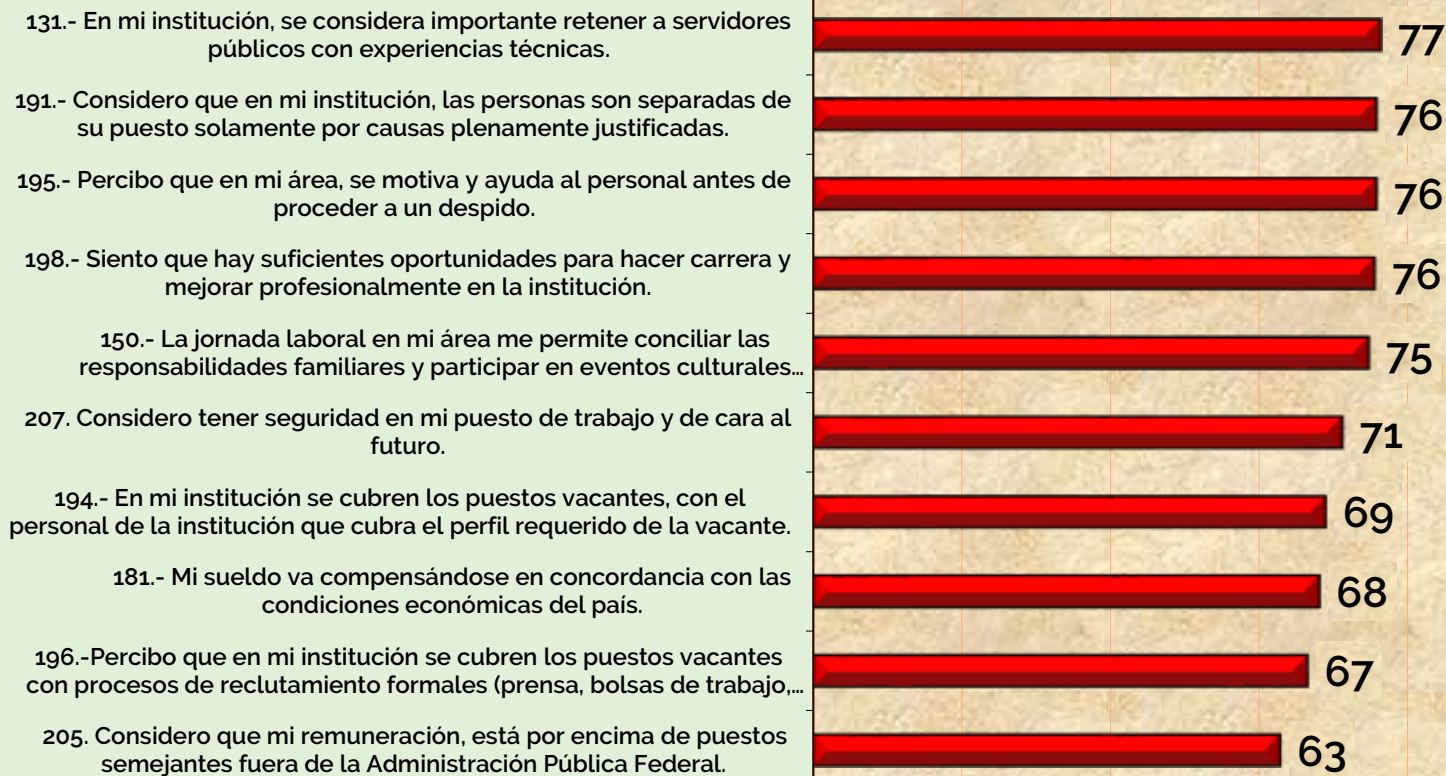


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la DGPPVCI es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



## PTCCO DGPPVCI 2019

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DGPPVCI / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Institución podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO DGPPVCI 2019**

# Factores básicos Índice individual



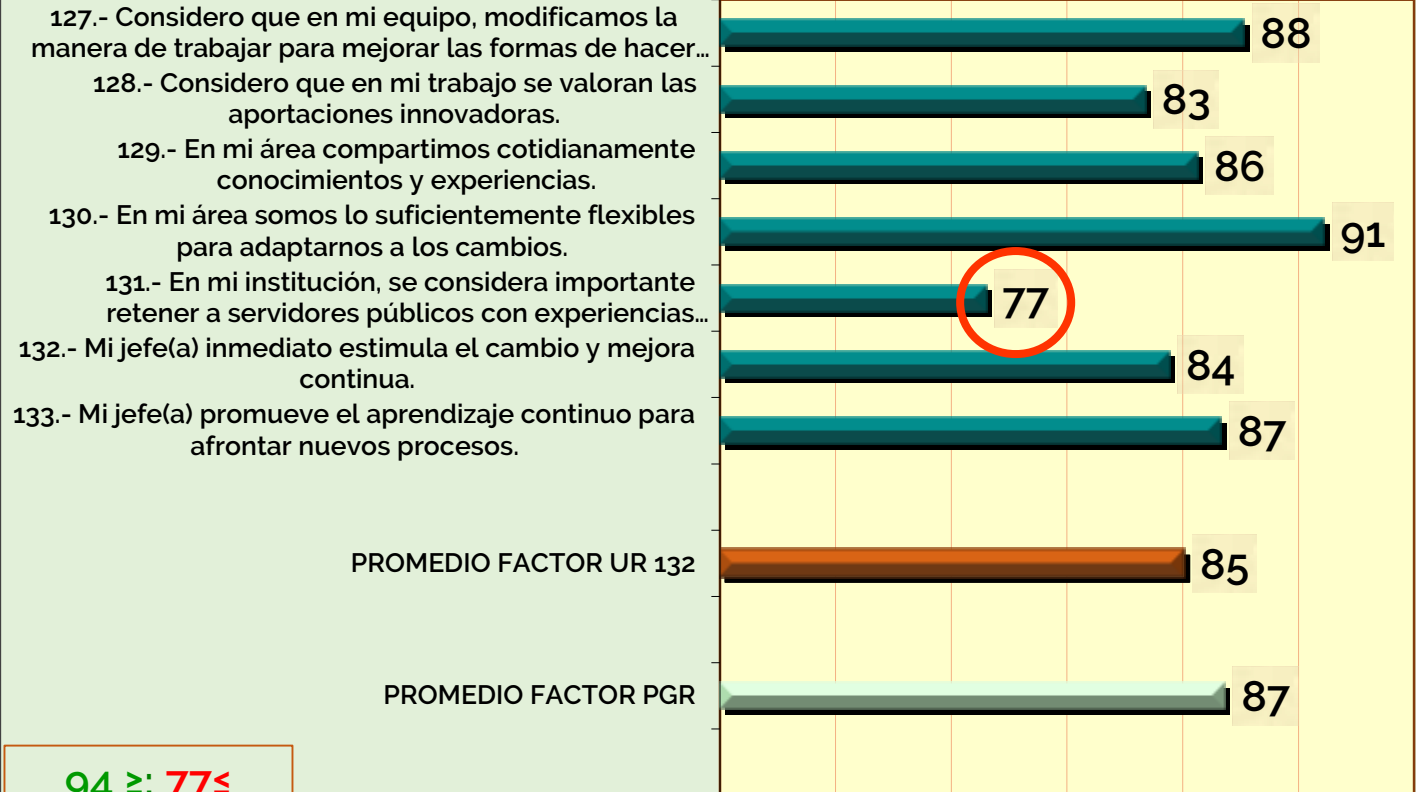
## PTCCO DGPPVCI 2019

La DGPPVCI es  
Adaptable al entorno

85



### FACTOR 38 / 2018



94 ≥; 77 ≤

Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.



## PTCCO DGPPVCI 2019

La DGPPVCI es  
Adaptable al  
ciudadano

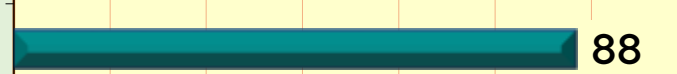


FACTOR 39 /2018

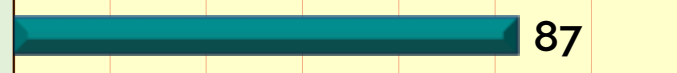
123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.



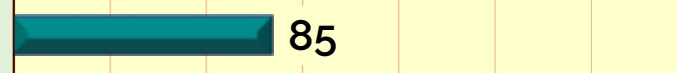
124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.



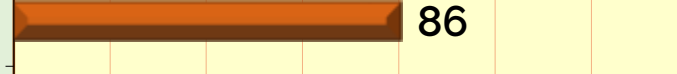
125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.



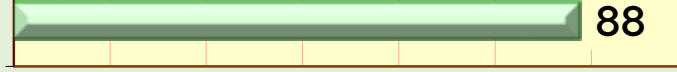
126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.



PROMEDIO FACTOR UR 132



PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥ ; 77 ≤

Los resultados muestran que en la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



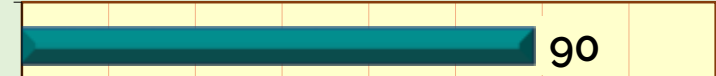
## PTCCO DGPPVCI 2019

La DGPPVCI es  
Colaborativa

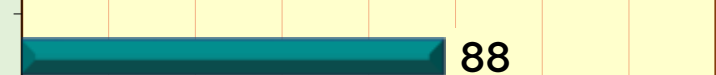


### FACTOR 40 /2018

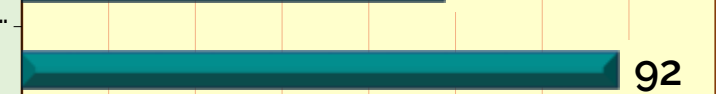
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.



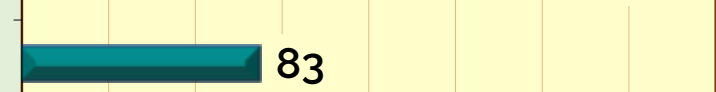
135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de...



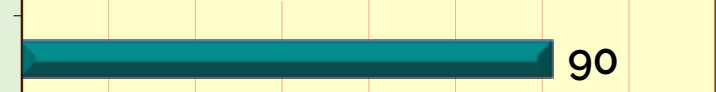
136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.



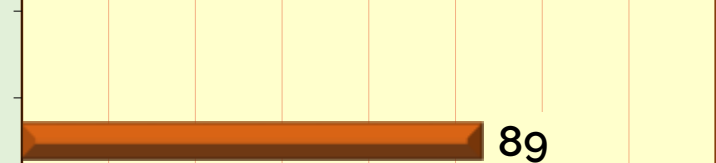
137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.



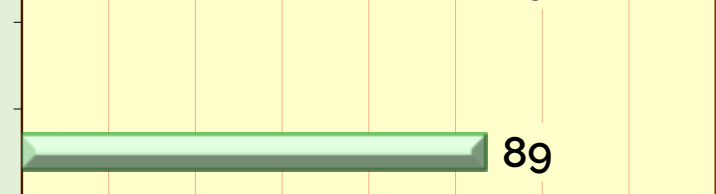
138.- Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.



PROMEDIO FACTOR UR 132



PROMEDIO FACTOR PGR



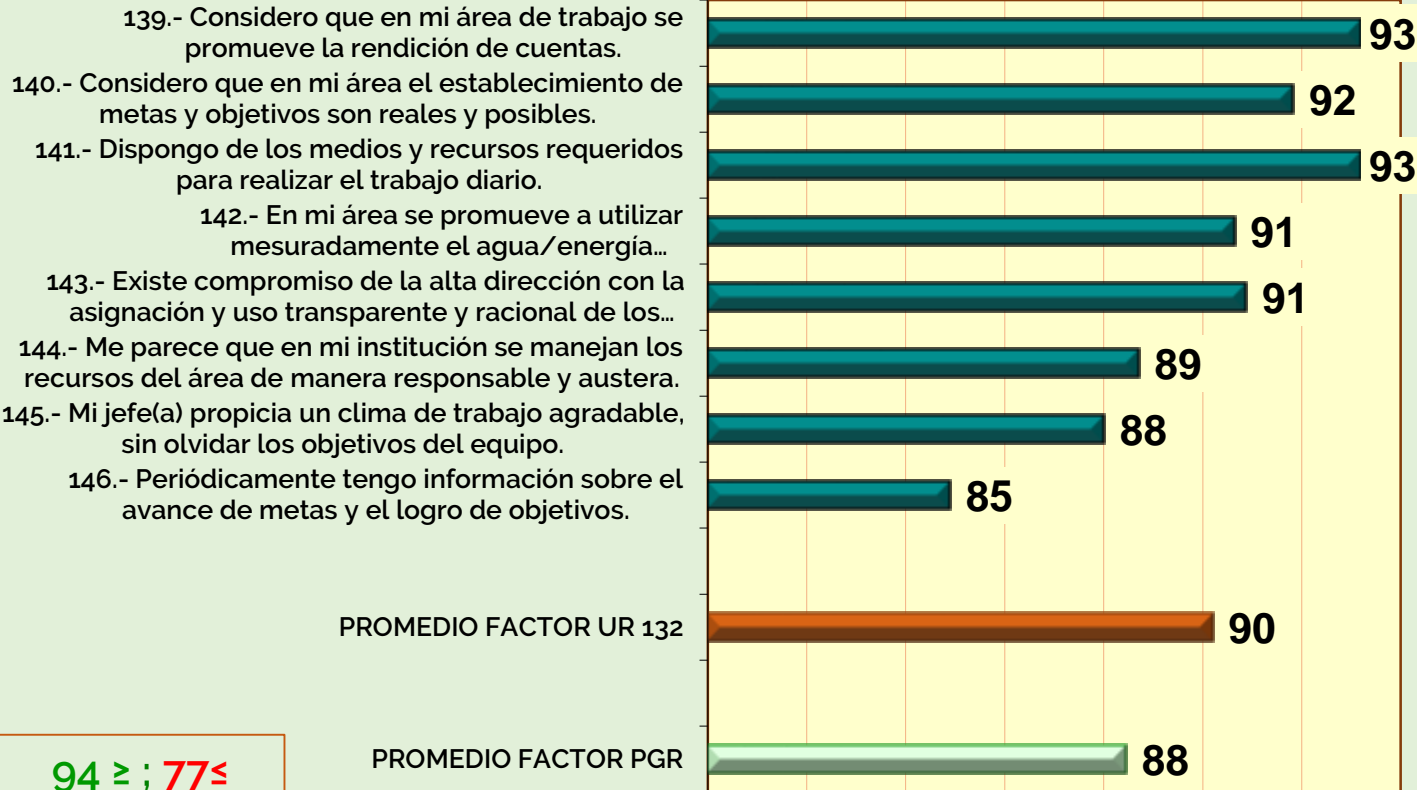
94 ≥ ; 77 ≤

Las y los servidores públicos de la Dirección General se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.



## PTCCO DGPPVCI 2019

### FACTOR 41 /2018



94 ≥ ; 77 ≤

La DGPPVCI es Eficiente



Se considera que la DGPPVCI promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, la rendición de cuentas. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podrían mejorar la disponibilidad de recursos para realizar el trabajo diario.

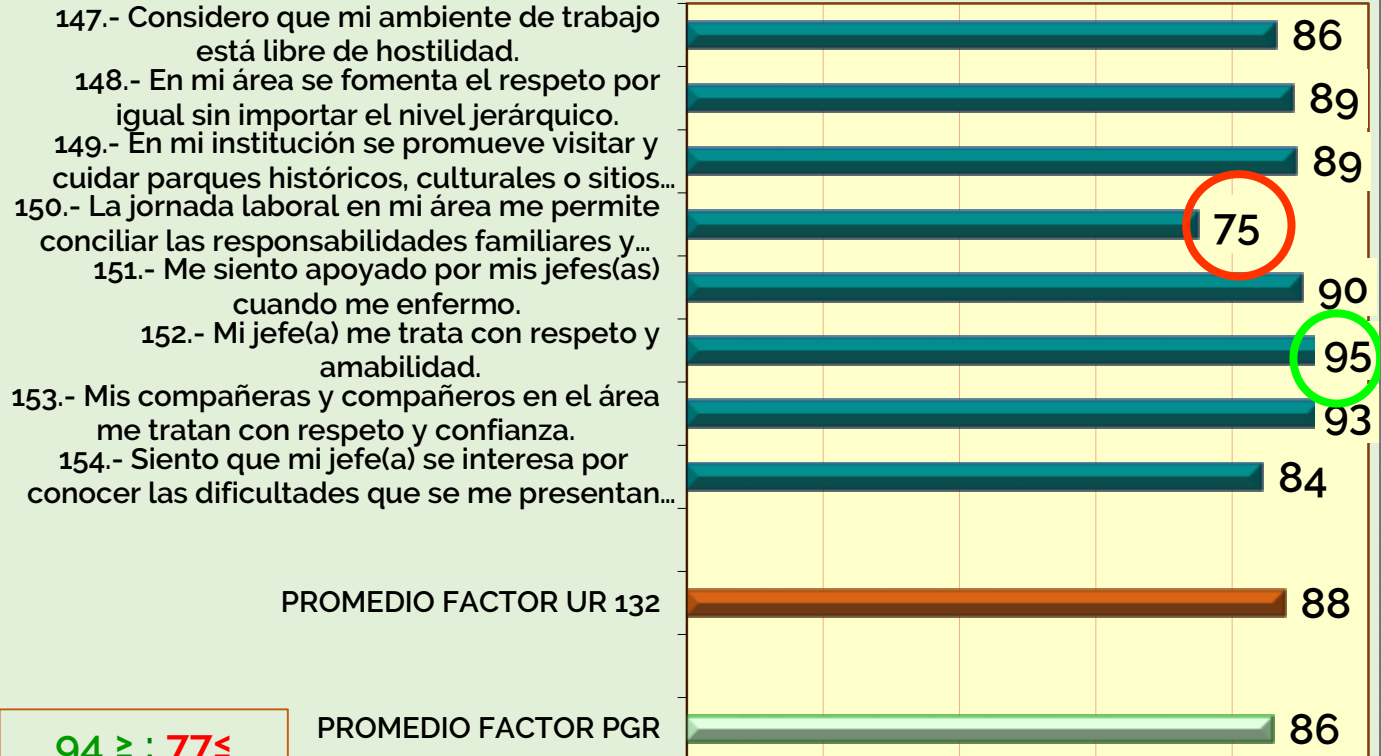


## PTCCO DGPPVCI 2019

La DGPPVCI es Equilibrada



### FACTOR 42 / 2018

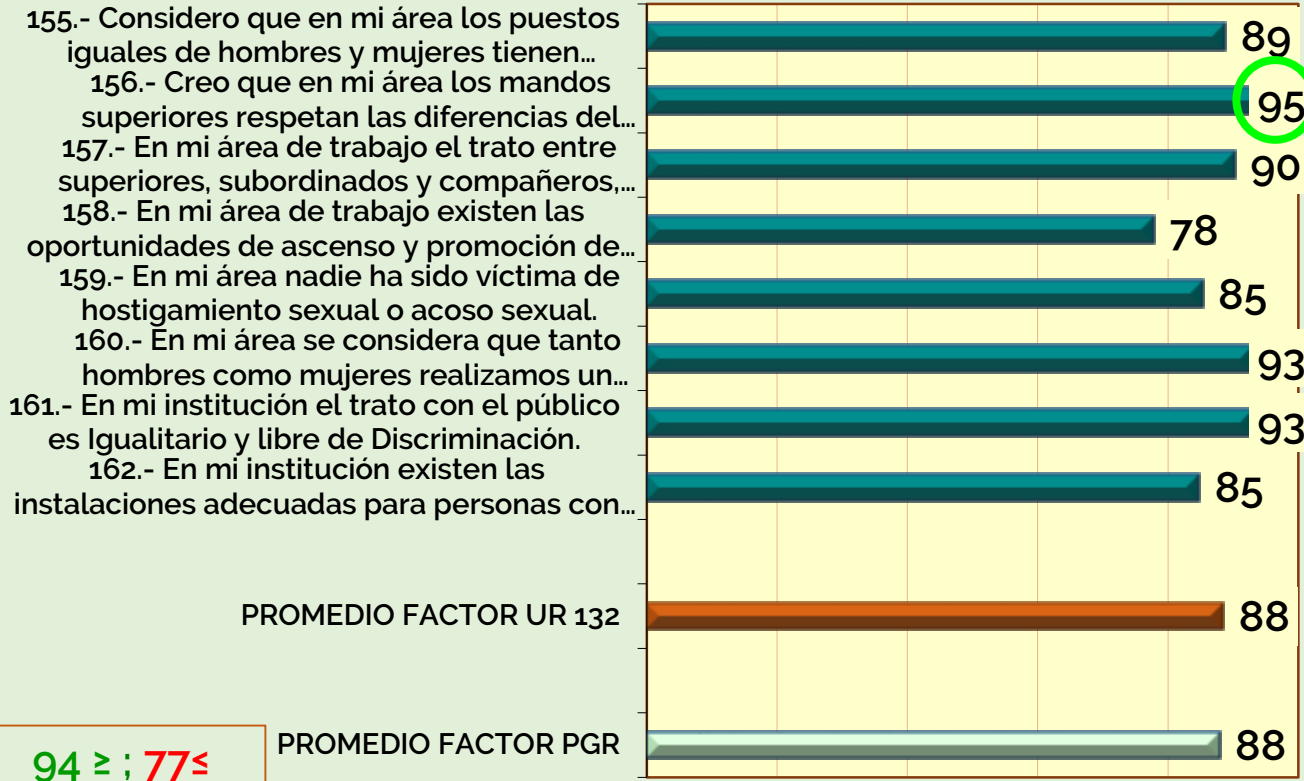


94 ≥ ; 77 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (45 puntos); este resultado también se refleja en los comentarios, el esfuerzo de compactación de horarios ha incidido positivamente en el bienestar de las y los servidores públicos de la Institución.

## PTCCO DGPPVCI 2019

### FACTOR 46 / 2018



La DGPPVCI es  
Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la PGR (77 puntos en 2016)

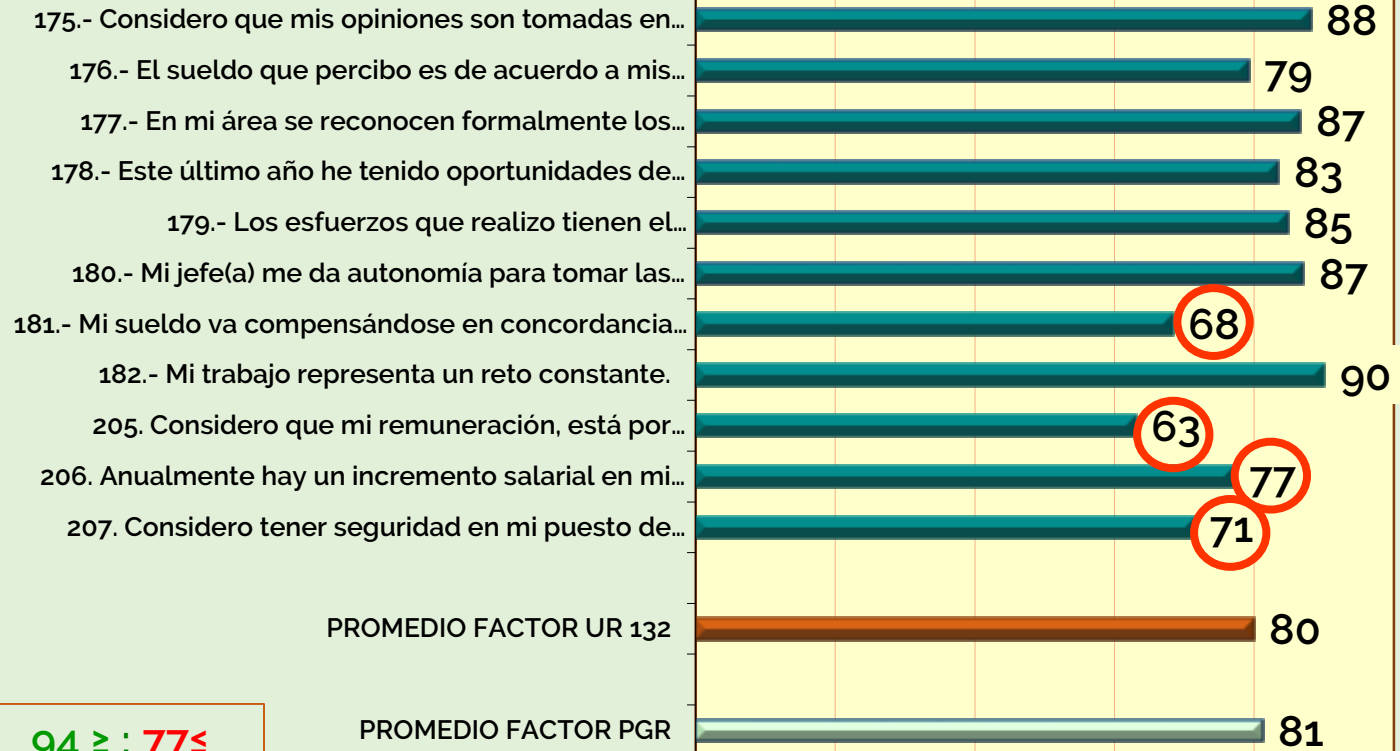


## PTCCO DGPPVCI 2019

La DGPPVCI es  
Motivada



### FACTOR 47 / 2018



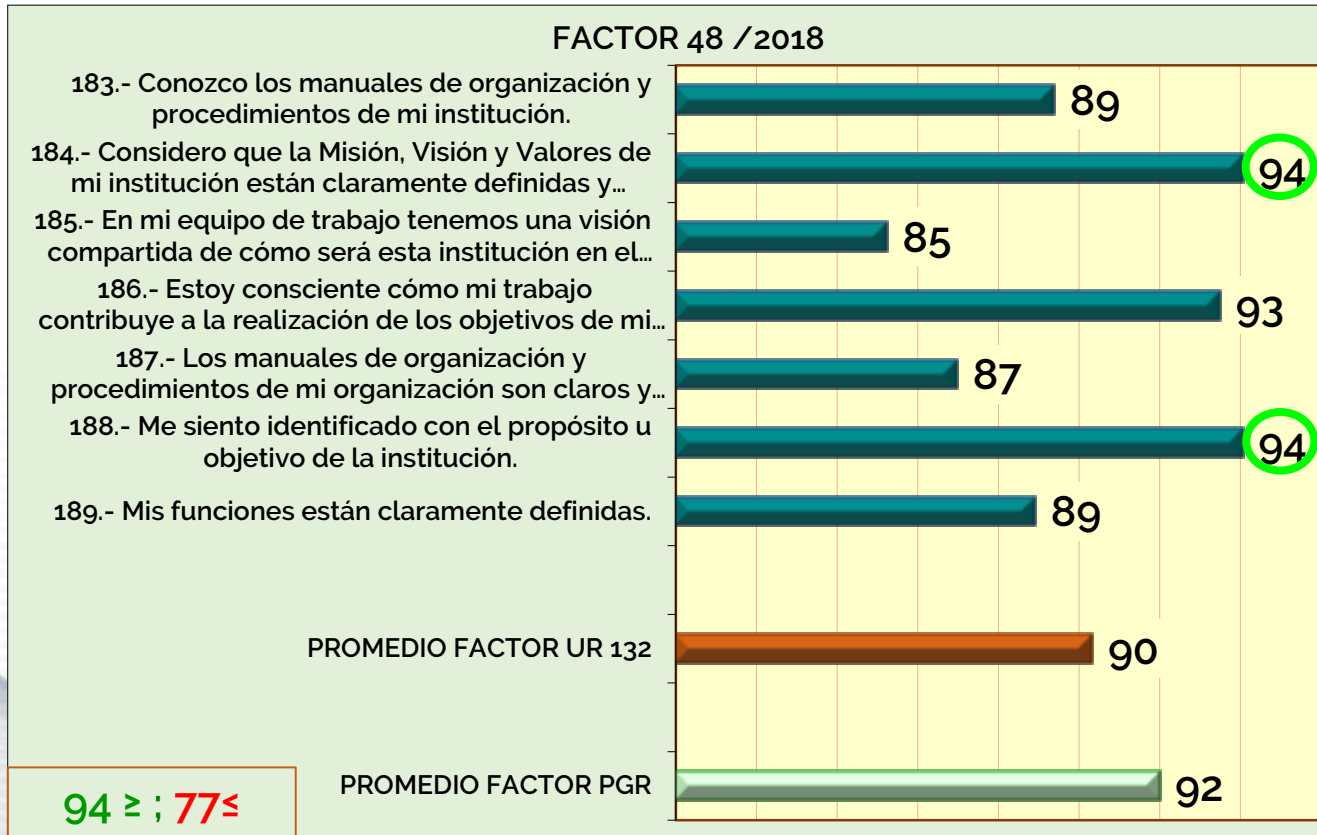
94 ≥ ; 77 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la DGPPVCI están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 70% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial.





## PTCCO DGPPVCI 2019



La DGPPVCI es Organizada

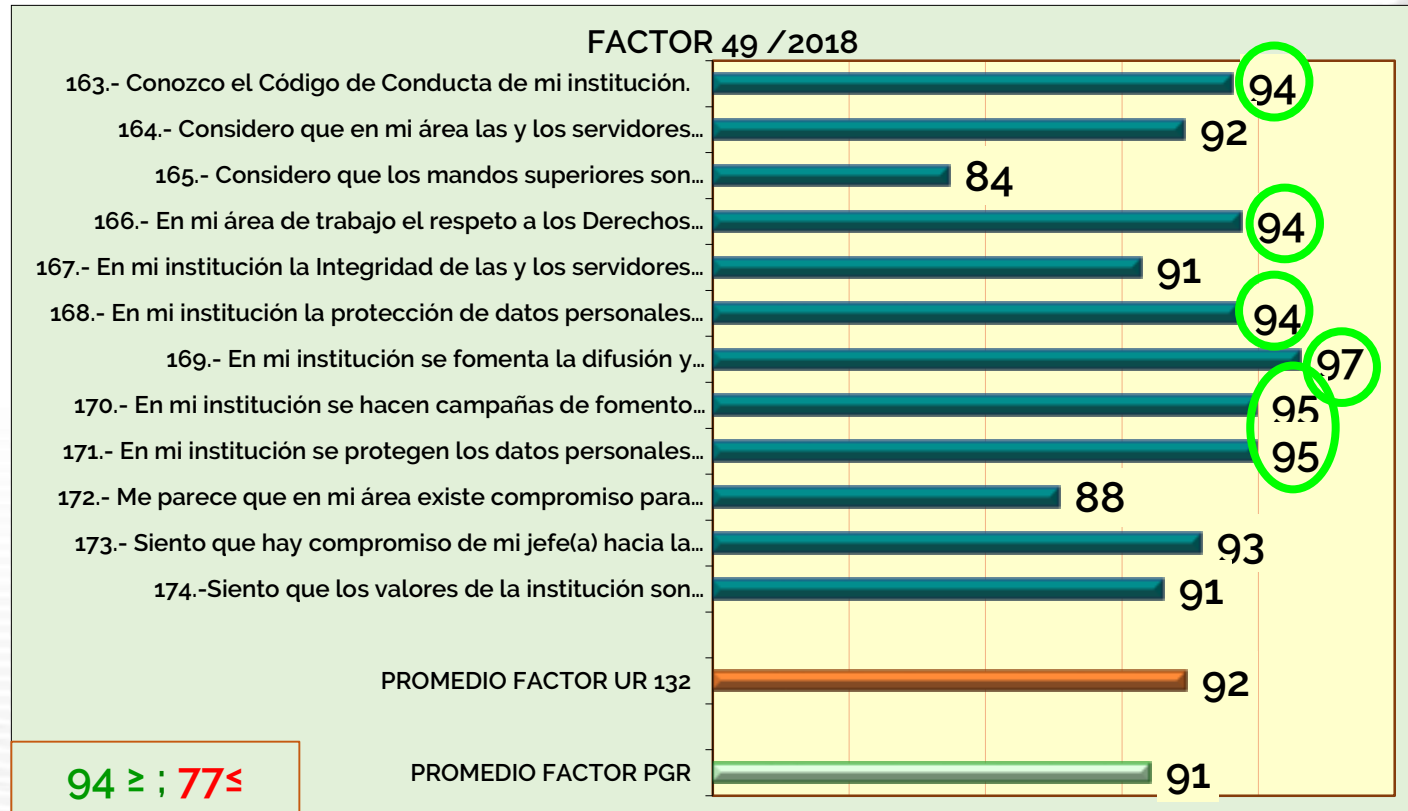


La Dirección General presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.



## PTCCO DGPPVCI 2019

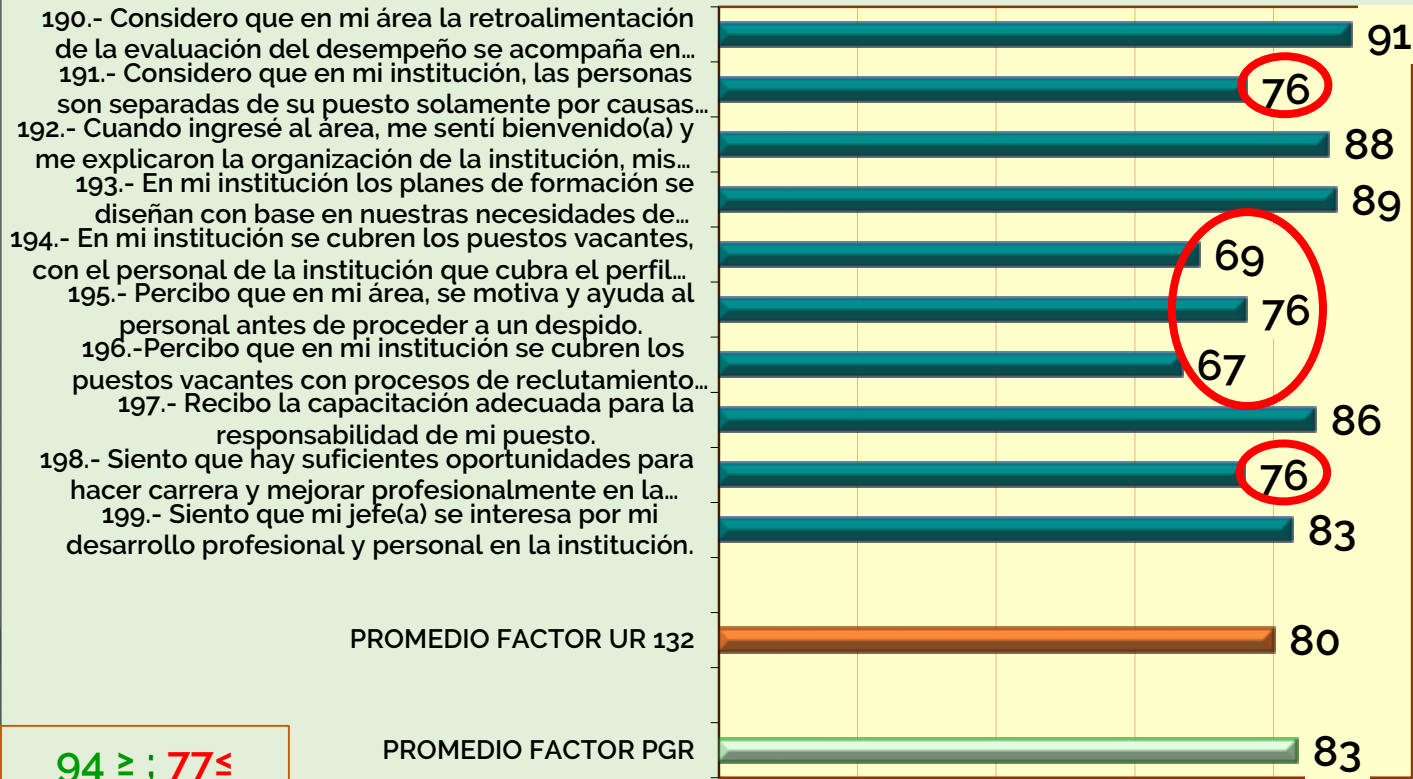
La DGPPVCI es  
Íntegra



Este resultado muestra que la y el servidor público de la DGPPVCI antepone en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.

## PTCCO DGPPVCI 2019

### FACTOR 50 / 2018



94 ≥ ; 77 ≤

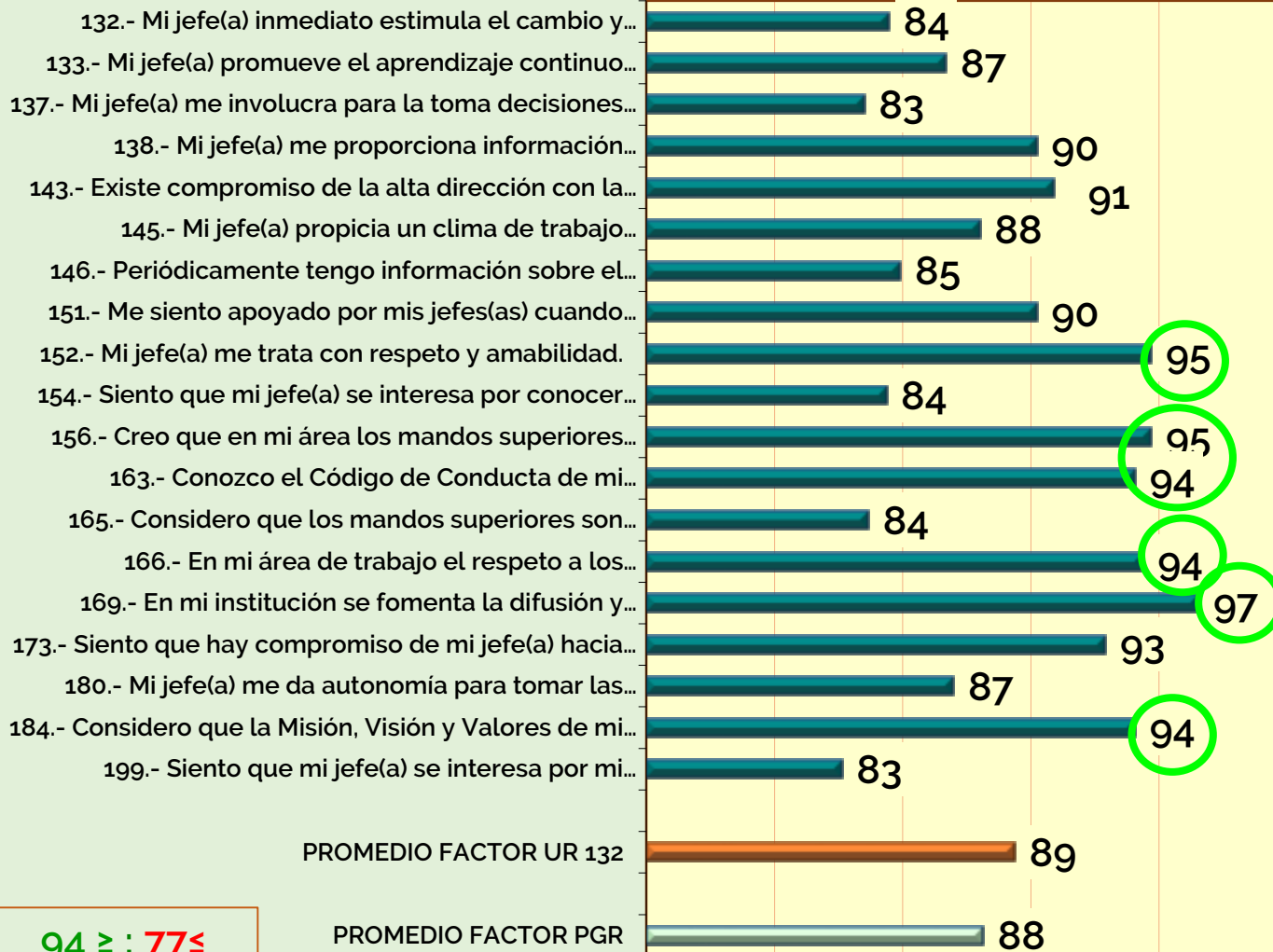
La DGPPVCI es Profesional



Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.

## PTCCO DGPPVCI 2019

### FACTOR 52 / 2018



Liderazgo  
Integral



Esta gráfica presenta a la DGPPVCI con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 3 puntos.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO DGPPVCI 2019**

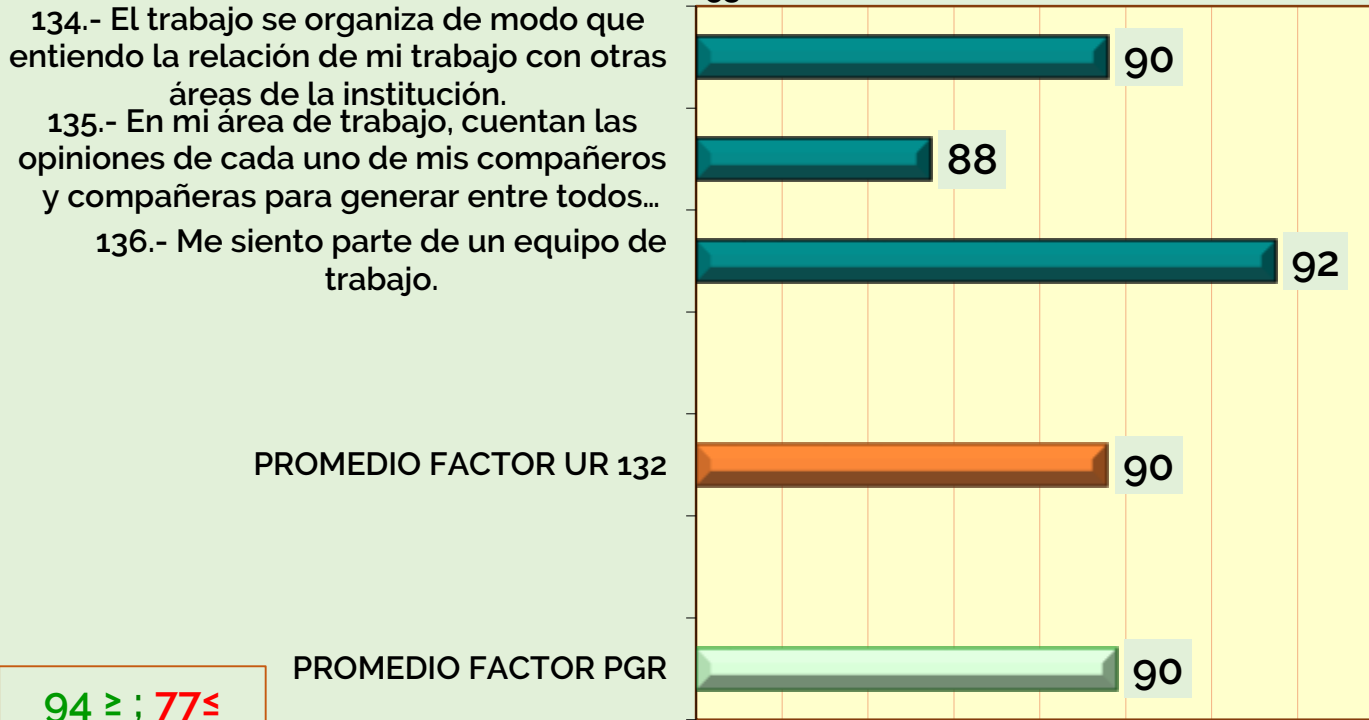
# Resultado de factores de Valores

## PTCCO DGPPVCI 2019

### Vivencia de Valores: Cooperación



FACTOR 53 / 2018



94 ≥ ; 77 ≤

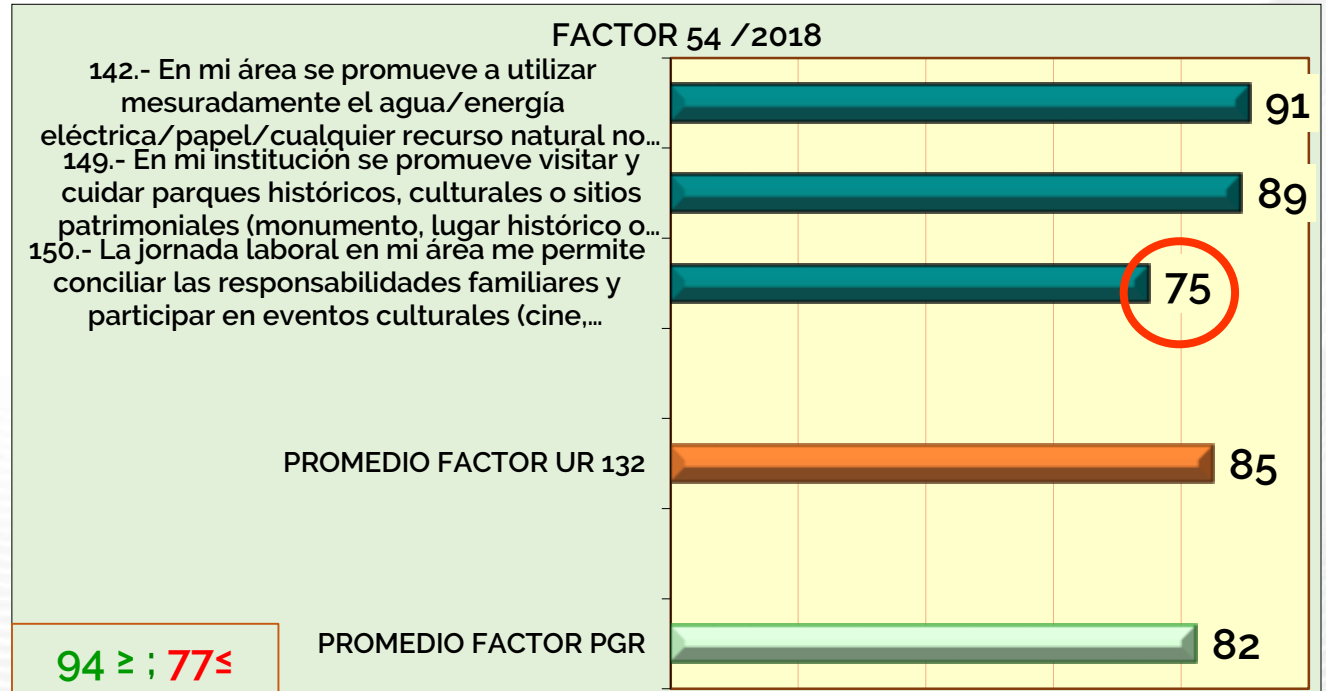
La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la Institución colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo, se presenta una interrelación entre las diferentes Unidades Administrativas.



## PTCCO DGPPVCI 2019

### Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

**85**



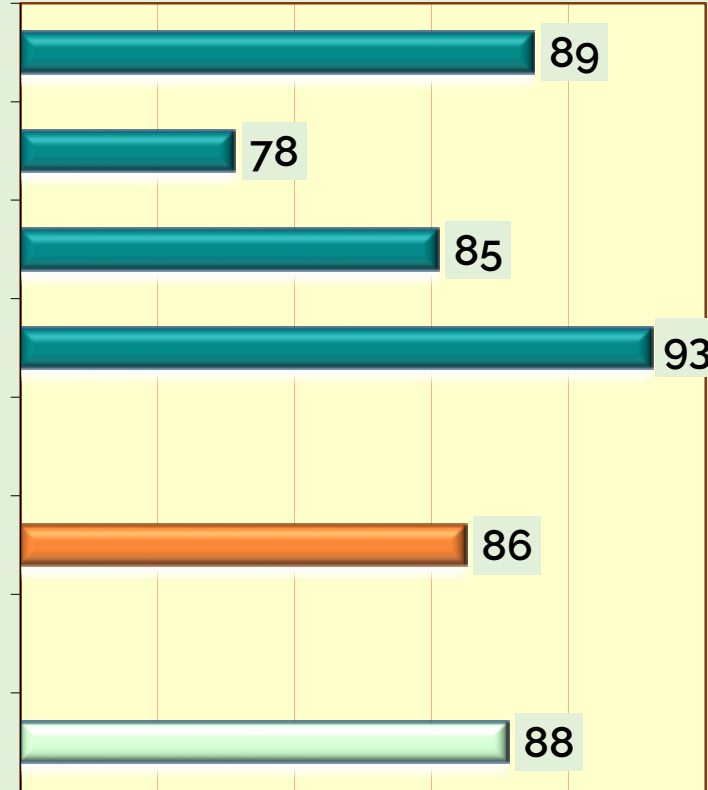
Se puede observar que las y los servidores públicos de la DGPPVCI evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la Dirección General se ha esforzado en ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, se deberá reforzar la parte de difusión a fin de que la asocien con este factor.



## PTCCO DGPPVCI 2019

### FACTOR 55 / 2018

- 155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.
- 158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres...
- 159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.
- 160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.



94 ≥ ; 77 ≤

Vivencia de Valores:  
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la Dirección General perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la DGPPVCI.



## PTCCO DGPPVCI 2019

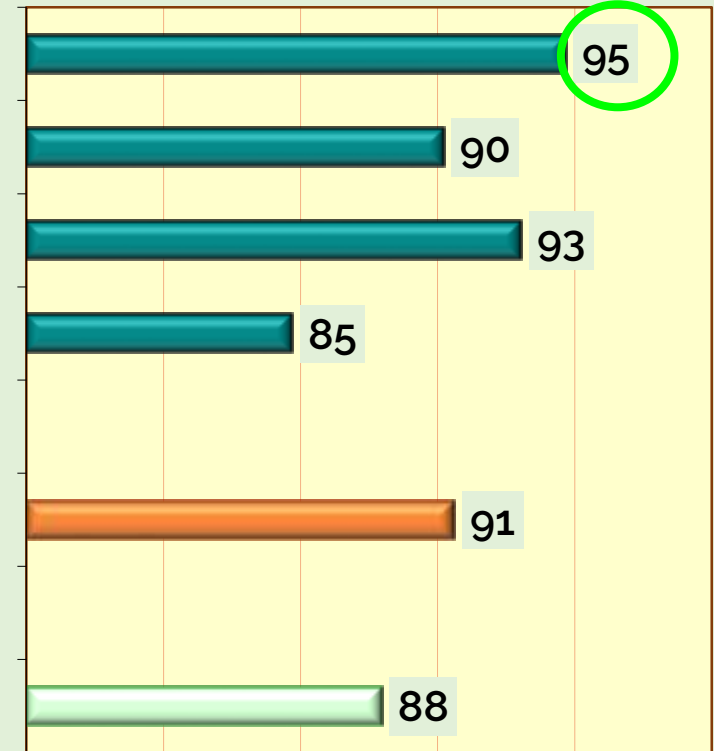
### Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

91



### FACTOR 56 /2018

- 156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo,...
- 157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.
- 161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.
- 162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

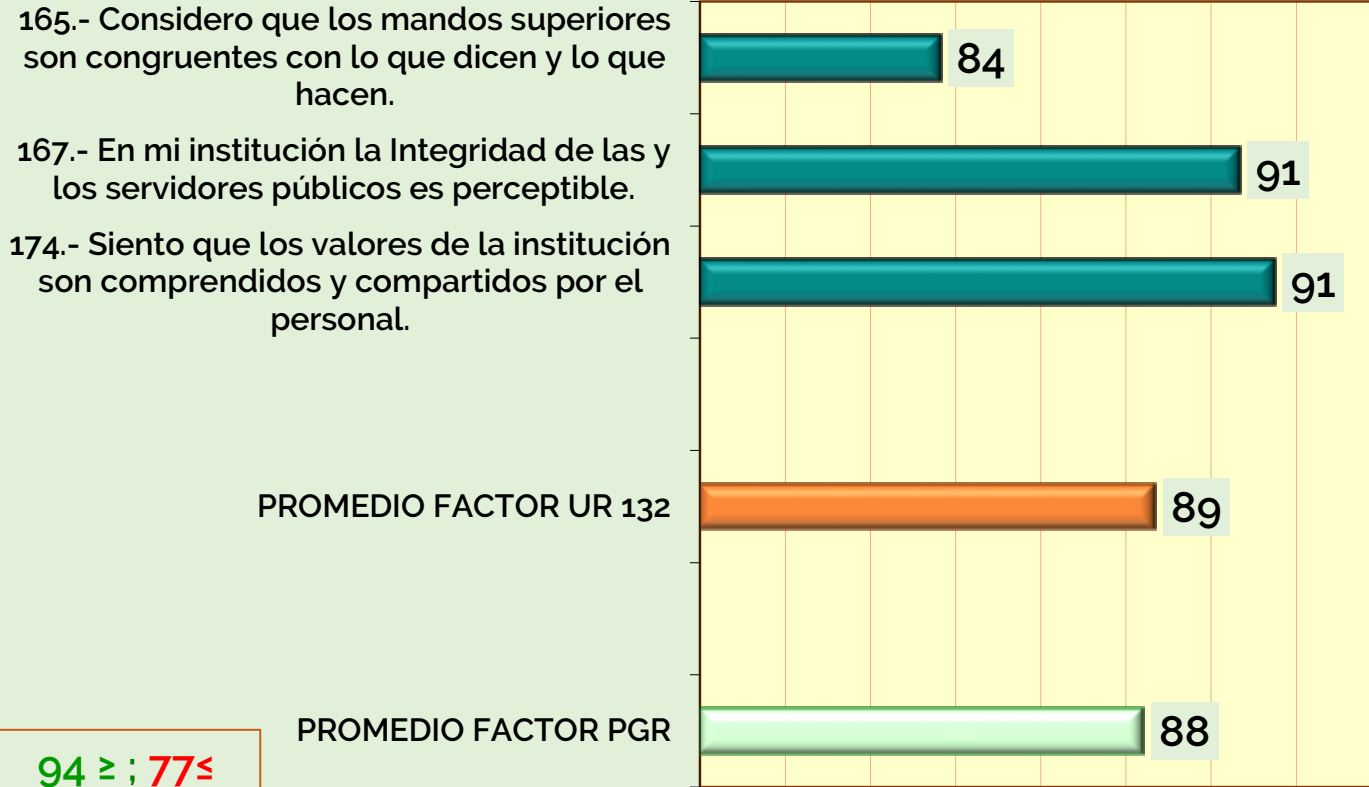


94 ≥ ; 77 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la DGPPVCI prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.

## PTCCO DGPPVCI 2019

FACTOR 57 / 2018



94 ≥ ; 77 ≤

Vivencia de Valores:  
Integridad



Se ha presentado eficacia en la capacitación y difusión de los valores ya que han sido comprendidos por las y los servidores públicos de la DGPPVCI, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



## PTCCO DGPPVCI 2019

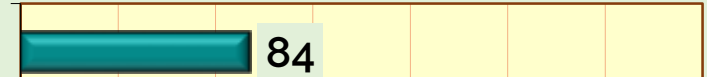
Vivencia de Valores:  
Interés Público

86



### FACTOR 58 /2018

123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.



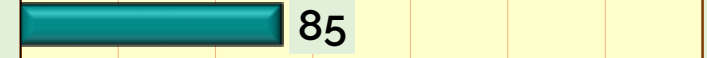
124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en...



125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.



126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.



PROMEDIO FACTOR UR 132



PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥ ; 77 ≤

Las y los servidores públicos de la DGPPVCI consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público por encima de interés o beneficios particulares; asimismo, perciben que los trámites son escuetos de tal forma que permiten facilitar la atención de la sociedad.

## PTCCO DGPPVCI 2019

FACTOR 59 / 2018

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.

94

169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

97

173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

93

PROMEDIO FACTOR UR 132

94

PROMEDIO FACTOR PGR

93

94 ≥ ; 77 ≤

Vivencia de Valores:  
Liderazgo

94



En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Dirección General de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



## PTCCO DGPPVCI 2019

### Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

91

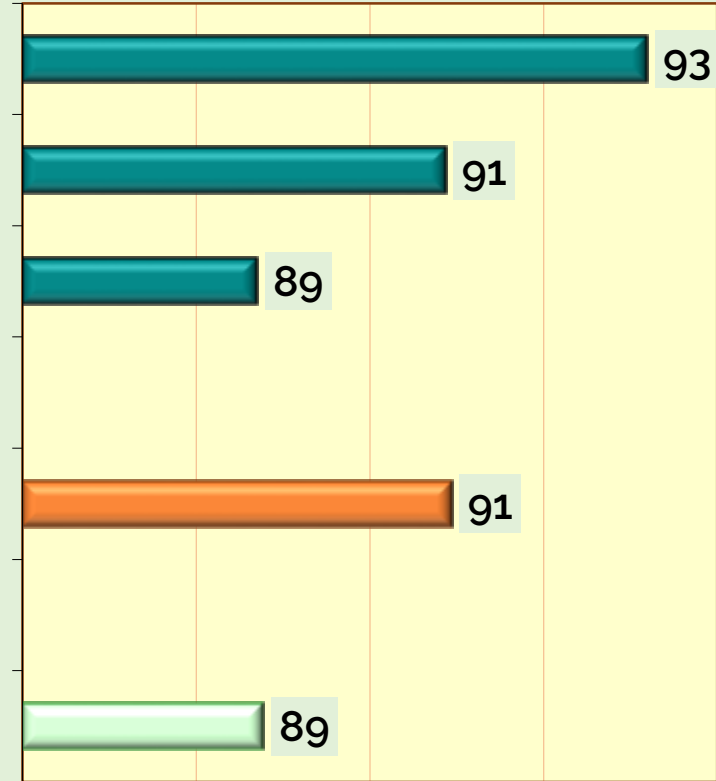


- 139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.
- 143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.
- 144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

#### FACTOR 60 /2018

PROMEDIO FACTOR UR 132

PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥ ; 77 ≤

Se considera que los mandos superiores de la DGPPVCI asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera. Por otra parte, se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones y acciones al promover la rendición de cuentas.

## PTCCO DGPPVCI 2019

FACTOR 61 / 2018

148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

89

152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.

95

153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

93

PROMEDIO FACTOR UR 132

92

PROMEDIO FACTOR PGR

91

94 ≥ ; 77 ≤

Vivencia de Valores:  
Respeto



En las diferentes Direcciones de Área que conforman la DGPPVCI, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



## PTCCO DGPPVCI 2019

Vivencia de Valores:  
Respeto a los  
Derechos Humanos

94



### FACTOR 62 /2018

164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.

92

166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.

94

170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.

95

PROMEDIO FACTOR UR 132

94

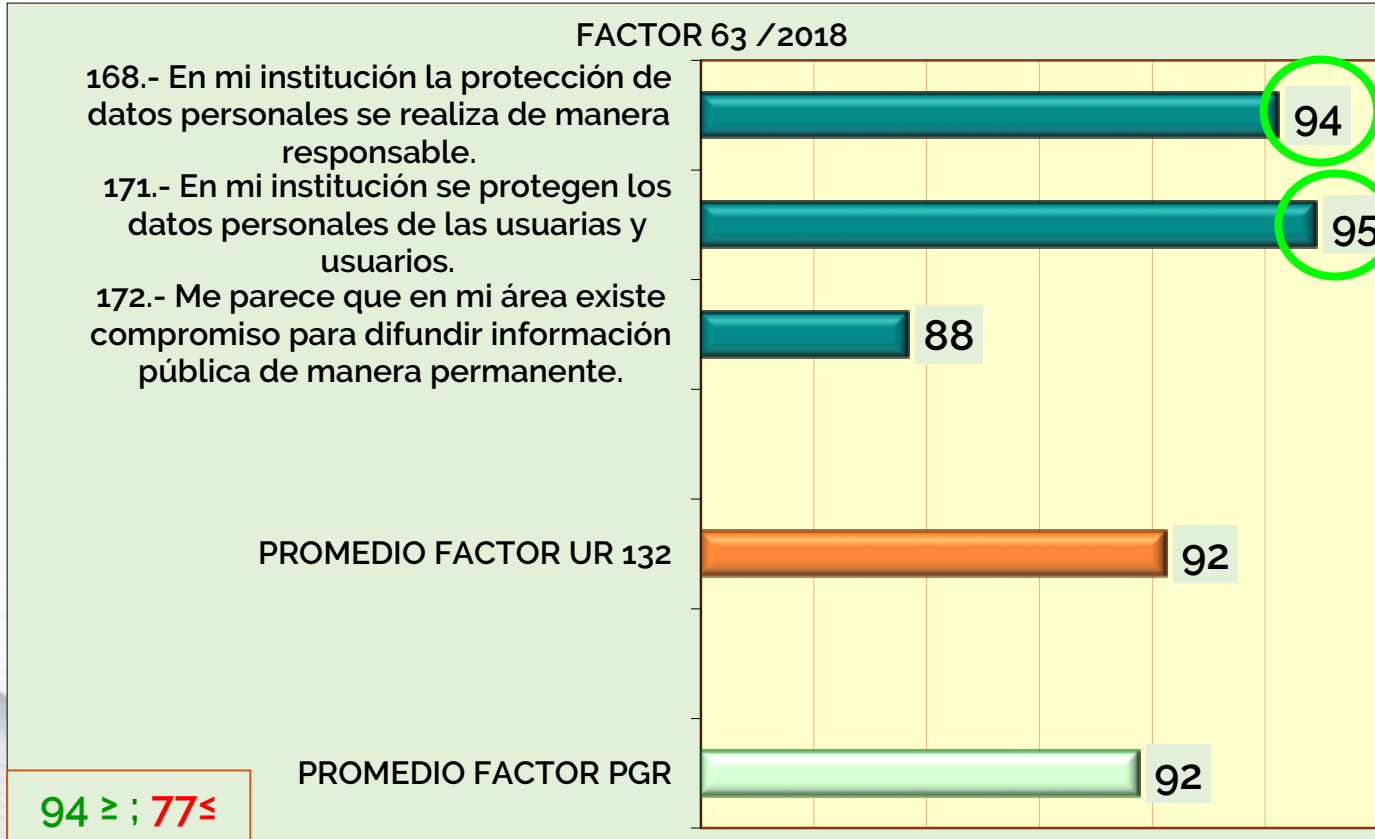
PROMEDIO FACTOR PGR

91

94 ≥ ; 77 ≤

La calificación que obtuvo la DGPPVCI en este factor, se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.

## PTCCO DGPPVCI 2019



Vivencia de Valores:  
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la DGPPCVI protegen los datos personales que están bajo su custodia y privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública de manera permanente.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO DGPPVCI 2019**

## **2. Análisis Cualitativo**



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

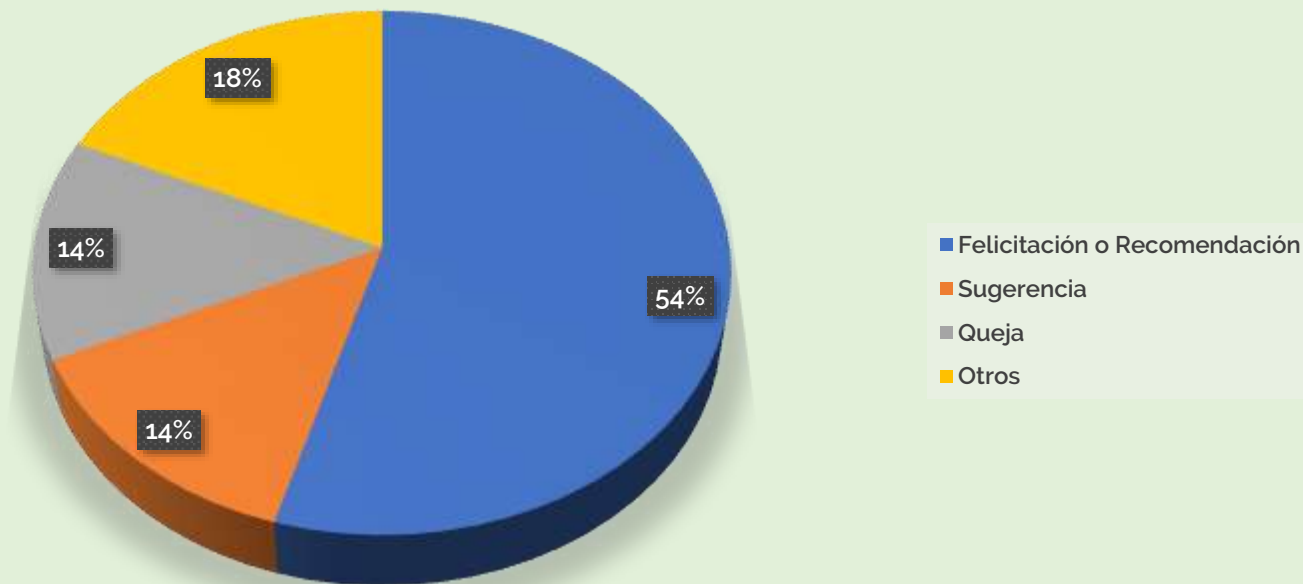
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO DGPPVCI 2019**

# Comentarios y Sugerencias

## PTCCO DGPPVCI 2019 COMENTARIOS DESTACADOS DGPPVCI / ECCO 2018

22 COMENTARIOS DESTACADOS  
DEL PERSONAL DE LA DGPPVCI



De los 22 comentarios expresados, 12 destacan en felicitar y agradecer a la Secretaría de la Función Pública y a la Institución por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta. 3 comentarios se expresan como áreas de oportunidad para la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO DGPPVCI 2019**

# 3. Análisis Comparativo

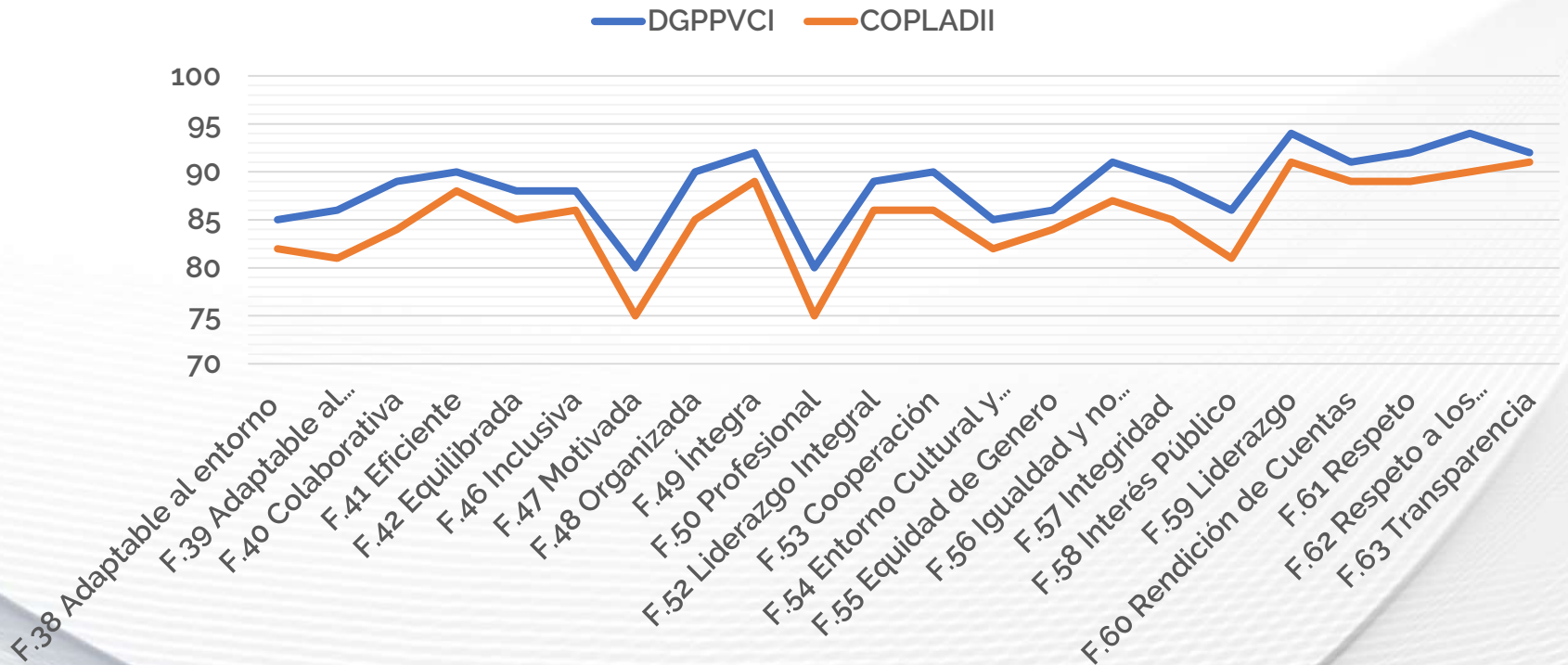


# 3.1. Comparación de resultados entre áreas



## PTCCO DGPPVCI 2019

### COMPARATIVO DGPPVCI VS COPLADII



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional se encuentra por arriba del promedio de las Unidades que integran la COPLADII.



## PTCCO DGPPVCI 2019

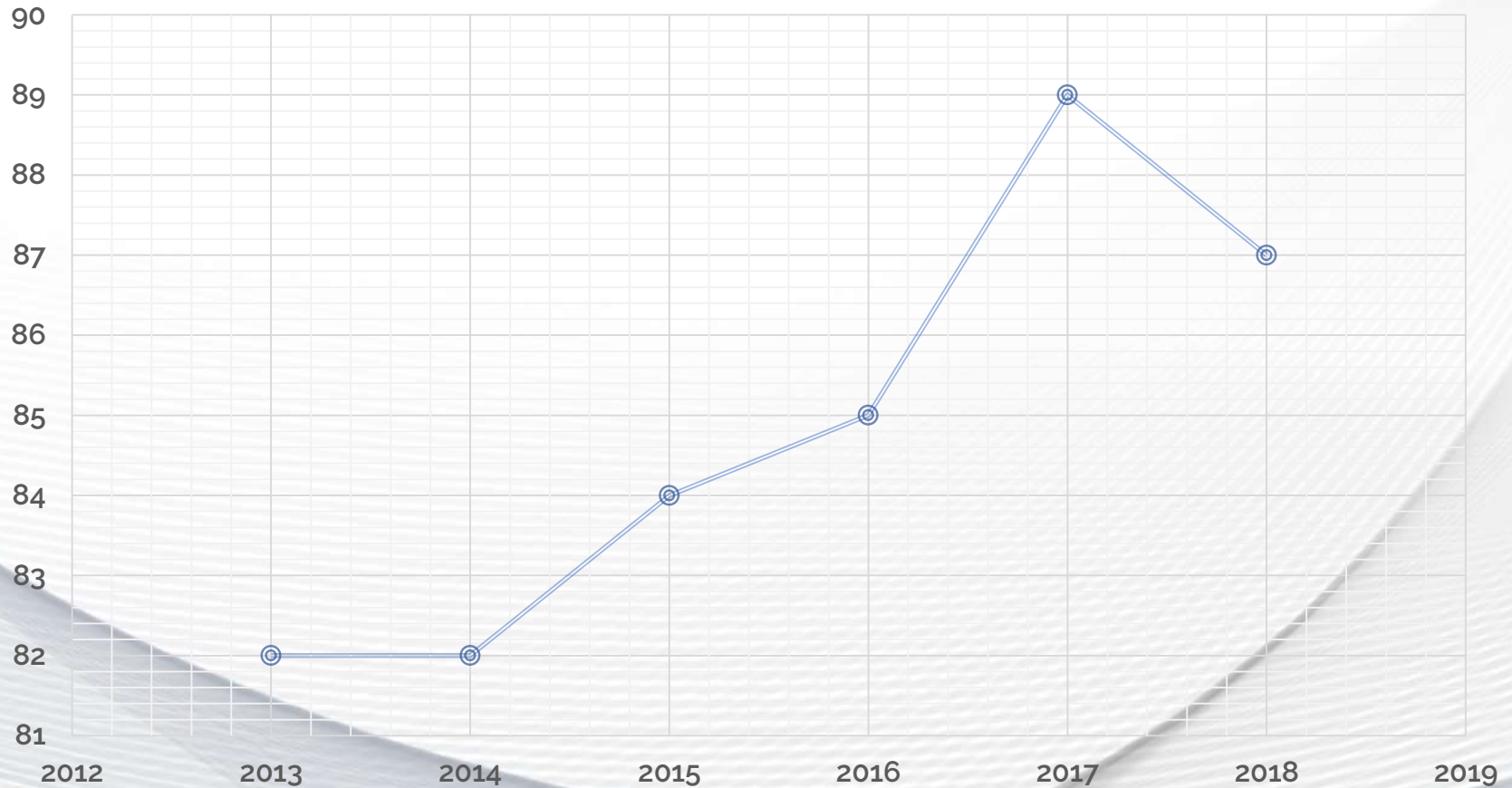


Nuevamente obtiene el 1er. lugar la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional. Lo anterior es resultado del trabajo continuo del personal y autoridades de la Dirección General.



## PTCCO DGPPVCI 2019

### COMPARATIVO HISTÓRICO DGPPVCI





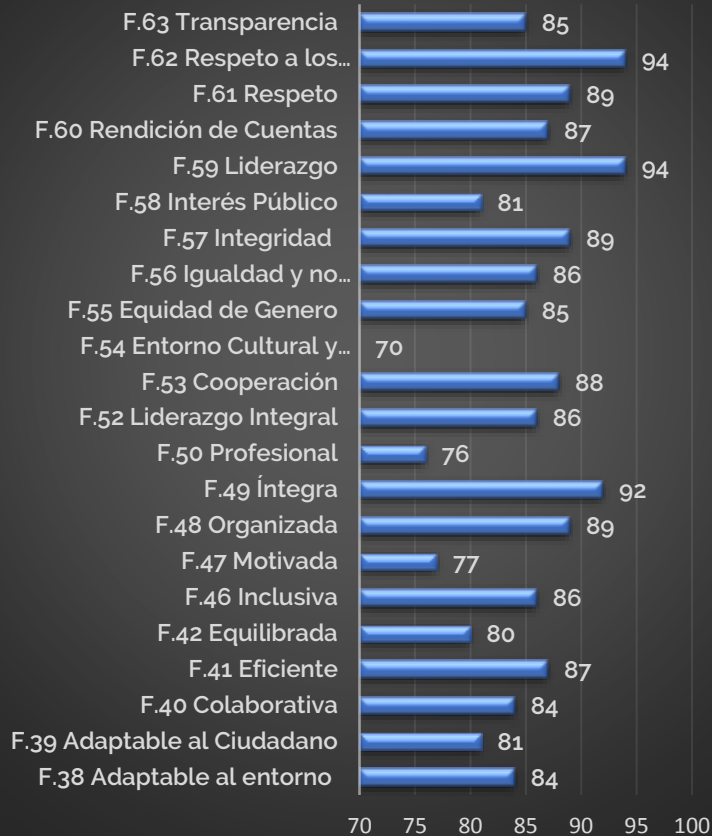


## **3.2. Resultados DGPPVCI 2016 Vs. 2018**

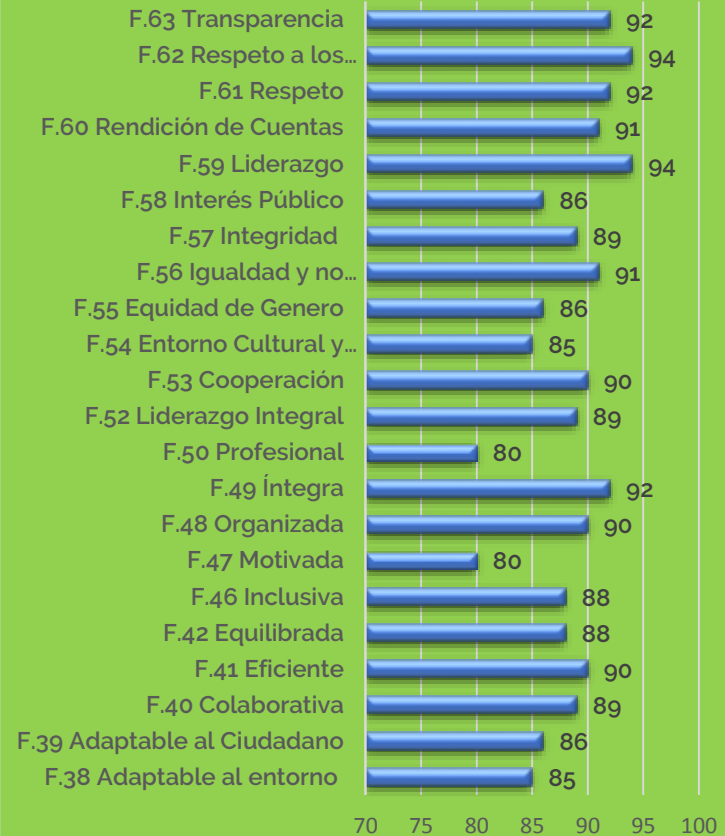


## PTCCO DGPPVCI 2019

### RESULTADOS DGPPVCI/2016



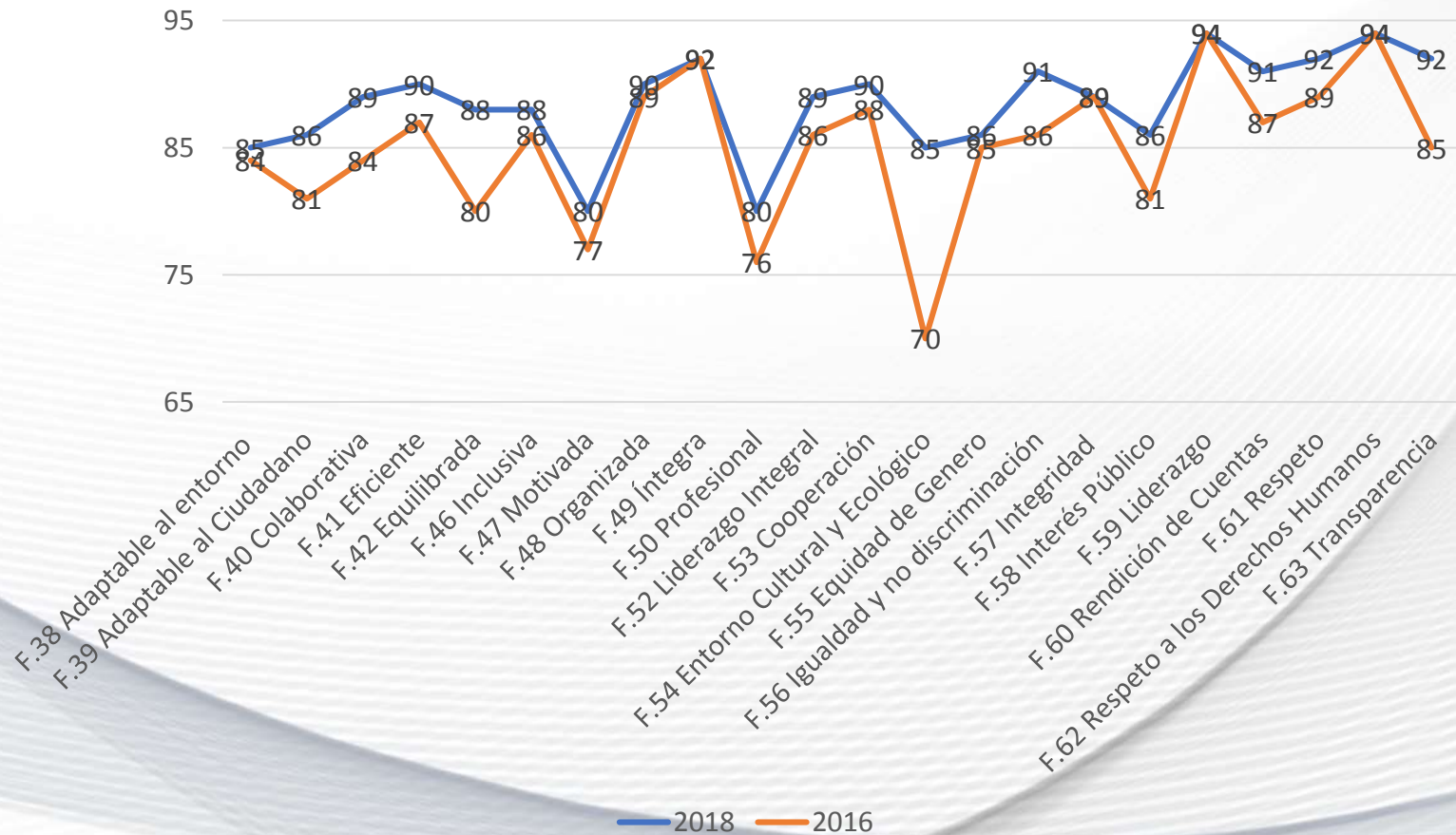
### RESULTADOS DGPPVCI/2018





# PTCCO DGPPVCI 2019

## COMPARATIVO DGPPVCI 2018 VS 2016





## PTCCO DGPPVCI 2019

### 3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



## PTCCO DGPPVCI 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 PGR 2017-2018

$$\frac{9 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{13 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 69\% \text{ de efectividad}$$



## PTCCO DGPPVCI 2019

### Factor I Reconocimiento Laboral

1 prácticas cumplidas en 2018  
1 prácticas registradas en 2018

X 100 = 100% de  
efectividad

### Factor V Equidad y Género

2 prácticas cumplidas en 2018  
2 prácticas registradas en 2018

X 100 = 100% de  
efectividad

### Factor IX Balance Trabajo-Familia

3 prácticas cumplidas en 2018  
3 prácticas registradas en 2018

X 100 = 100% de  
efectividad

### Factor XI Liderazgo y Participación

0 prácticas cumplidas en 2018  
1 prácticas registradas en 2018

X 100 = 0% de efectividad

### Factor XVII Impacto de la Encuesta en mi Institución

0 prácticas cumplidas en 2018  
1 prácticas registradas en 2018

X 100 = 0% de efectividad

### Factor II Capacitación Especializada y Desarrollo

1 prácticas cumplidas en 2018  
1 prácticas registradas en 2018

X 100 = 100% de  
efectividad

### Factor VI Comunicación

0 prácticas cumplidas en 2018  
1 prácticas registradas en 2018

X 100 = 0% de efectividad

### Factor X Colaboración y Trabajo en Equipo

0 prácticas cumplidas en 2018  
1 prácticas registradas en 2018

X 100 = 0% de efectividad

### Factor XIV Enfoque a Resultados y Productividad

1 prácticas cumplidas en 2018  
1 prácticas registradas en 2018

X 100 = 100% de  
efectividad

### Factor XXV Aplicar Eficientemente los Recursos de las TIC's

1 prácticas cumplidas en 2018  
1 prácticas registradas en 2018

X 100 = 100% de  
efectividad



## PTCCO DGPPVCI 2019

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



# PTCCO DGPPVCI 2019

		<b>OFICIALÍA MAYOR</b> <b>ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018</b> <b>PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019</b>																							
<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA</b>																									
132	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL																								
<b>FACTOR</b>																									
<b>FACTOR 3B. ADAPTABLE AL ENTORNO</b> 131. En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.																									
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>																									
Motivar la capacitación para una buena toma de decisiones, a fin de que obtengan experiencia y se hagan partícipes del desarrollo de controles específicos.																									
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 las actividades de profesionalización al personal de la DGPPVCI, a través de cursos, diplomados, etc., con el objeto de que las y los servidores públicos desarrollen sus habilidades en su área de adscripción.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Permanente	E	X	Todo el Personal		P																
					O				R																
2					E				P																
					O				R																
3					E				P																
					O				R																
4					E				P																
					O				R																

Dra. Leticia Carolina Soto Acosta  
Directora General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional

José Alberto Cárdenas Carbajal  
Coordinador Administrativo de la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional





# PTCCO DGPPVCI 2019

**PGR**

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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

132	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL
-----	--

**FACTOR**

<b>FACTOR 42. EQUILIBRADA</b>	
130. La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y me permite participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)	

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Motivar la participación del personal a las actividades culturales y familiares que promueve la institución.
--

FACTOR RELACIONADO		2019											
1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
54	55	P											
		R											
54	55	P											
		R											
54	55	P											
		R											
		P											
		R											

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL
1	Se le dará medio día de cumpleaños al personal que lo celebre de la DGPPVCI, con la finalidad de que pueda participar activamente en la convivencia familiar.	Directores de Área	Correo Electrónico	Permanente	E X O	Todo el personal
2	Se difundirán los eventos sociales y culturales que promueve la institución, a fin de realimentar la integración familiar.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Permanente	E X O	Todo el personal
3	Se llevarán a cabo guardias todos los viernes del mes, con la finalidad de que se tomen la tarde libre y así poder convivir con la familia.	Dirección General	Correo Electrónico	Permanente	E X O	Todo el personal
4					E O	

Dra. Lidia Catalina Soto Acosta  
Directora General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional

José Alberto Cárdenas Carbajal  
Coordinador Administrativo de la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional



# PTCCO DGPPVCI 2019

PGR

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

132	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL
-----	--

FACTOR

FACTOR 47. MOTIVADA
181. Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.
205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.
207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promocionar la capacitación del personal de la DGPPVCI, con el objeto de ver un impacto positivo en la remuneración de las servidoras y servidores públicos.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		FACTOR 47. MOTIVADA															
					PRÁCTICA	PERSONAL	2019															
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Se motivará a las servidoras y servidores públicos, a participar en los diversos talleres, cursos, conferencias, posgrados, etc. que imparte la Institución, con el objeto de ser tomados en cuenta en la permanencia en el trabajo y/o promociones laborales que impactan en la remuneración del personal.	Coordinación Administrativa de la DGPPVCI	Correo Electrónico	Permanente	E	X	Todo el personal			P												
					O			R														
2	Se difundirán los cursos que se gestionan a través del Servicio Profesional de Carrera, con la finalidad de que se tome en cuenta al personal de la DGPPVCI cuando haya promociones.	Coordinación Administrativa de la DGPPVCI	Correo Electrónico	Permanente	E	X	Todo el personal			P												
					O			R														
3	Se promoverá entre los niveles directivos a facilitar la asistencia del personal de la DGPPVCI a los cursos y capacitaciones con la finalidad de dar estabilidad laboral al personal mejor capacitado.	Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional	Oficio	Periódico	E		Todo el personal			P												
					O	X		R														

*[Signature]*  
Dra. Leticia Catalina Soto Acosta

Directora General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional

*[Signature]*  
José Alberto Cárdenas Carbajal

Coordinador Administrativo de la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional



# PTCCO DGPPVCI 2019

PGR

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

132	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINACULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL
-----	---

FACTOR

<p><b>FACTOR 56. PROFESIONAL</b></p> <p>193. 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, bolsa de trabajo, etc)</p> <p>198. Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Capacitar a todo el personal de la DGPPVCI, con la finalidad de que cuenten con los conocimientos y habilidades para el desempeño de sus funciones y poder cumplir con las metas y objetivos institucionales.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO												
					I	II		2019												
								ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	Se motivará al personal de mando a que facilite la existencia de sus subordinados a Cursos, Diplomados, etc., con la finalidad de brindarle las herramientas que pudieran dar estabilidad laboral al personal de la Dirección General.	Dirección General	Oficio/Correo Electrónico	Único	E	X	Mandos Superiores													
2	Se dará difusión a la bolsa de trabajo con la que cuenta la institución, con la finalidad de dar oportunidades de ascenso y promoción al personal que se postule y cubra el perfil de cada plaza.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Semestral	E	X	Todo el personal													
3	Fomentar la asistencia a los diversos talleres, conferencias, posgrados, etc., con el objeto de potenciar las habilidades y cualidades del personal de la DGPPVCI, a fin de aumentar el nivel competitivo de las y los servidores públicos.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Permanente	E	X	Todo el personal													
4	Se realizará la invitación a participar en las convocatorias de la bolsa de trabajo que oferta la institución, con la finalidad de que el personal conozca las vacantes en las que puede participar para promoción.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Semestral	E	X	Todo el personal													
5	Se difundirán los Cursos Presenciales y en Línea, Diplomados, etc., que ofrece la Focalla General de la Aggública a través de diversas instituciones educativas.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Permanente	E	X	Todo el personal													

  
Dra. Petricia Catalina Soto Acosta

Directora General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional

  
José Alberto Cárdenas Carbajal

Coordinador Administrativo de la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional





# PTCCO DGPPVCI 2019

**PGR**

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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

132	DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, VINCULACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL
-----	--

**FACTOR**

FACTOR 63. TRANSPARENCIA Difusión de Resultados
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Difundir mediante correo electrónico los resultados de la ECCO de la DGPPVCI, al personal perteneciente a esta Unidad Administrativa.
---

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	Informar al personal de la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional, los resultados de la ECCO, con la finalidad de agradecer su participación y motivarles a dar cumplimiento a las Prácticas de Transformación 2019.	Departamento de Recursos Humanos de la DGPPVCI	Correo electrónico Institucional	En el mes de Febrero	E	Todo el Personal			P													
					O		X			R												
2					E				P													
					O				R													
3					E				P													
					O				R													
4					E				P													
					O				R													

*[Signature]*  
Dra. Delfa Catalina Soto Acosta

Directora General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional

*[Signature]*  
José Alberto Cárdenas Carbajal

Coordinador Administrativo de la Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional