



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

**Dirección General de Formación
Profesional**



PTCCO DGFP 2019

índice

Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	6
Datos sociodemográficos.....	7
Resultado por Factores de mayor a menor.....	18
Factores básicos índice individual.....	23
Resultado de factores de Valores.....	35
2. Análisis Cualitativo	47
2.1. Comentarios y sugerencias.....	48
3. Análisis Comparativo.....	51
3.1. Comparación de resultados respecto a la DGFP-PGR ...	52
3.2. Resultados DGFP 2016 vs 2018.....	56
3.3. Efectividad del PTCCO 2018	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	64
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	64
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	64



PTCCO DGFP 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.

La ECCO 2018 registró 796,440 servidoras y servidores públicos encuestados, con la participación de 285 instituciones públicas.

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 DGFP 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 DGFP 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 DGFP 2019

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

43 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional (DGFP), participaron en la ECCO 2018 de un universo de 43, es decir el 100 %.

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 DGFP en la encuesta fue de 85 puntos, 5 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la DGFP se colocó 2 puntos sobre el promedio de la COPLADII que fue de 83, y obtuvo el segundo Lugar.

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 DGFP en la ECCO 2018 es el siguiente:

91 ≥; 78 ≤

PTCCO DGFP 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 **68 y 78** 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 DGFP 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 DGFP 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

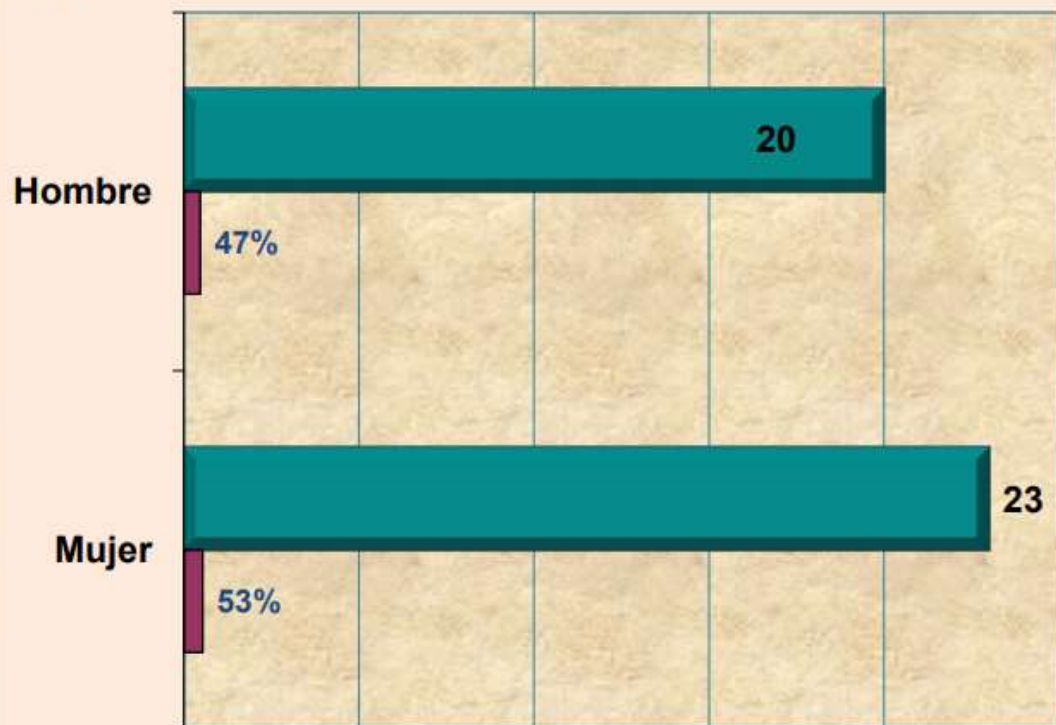
PTCCO DGFP 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DGFP 2019

¿El encuestado es? / 2018

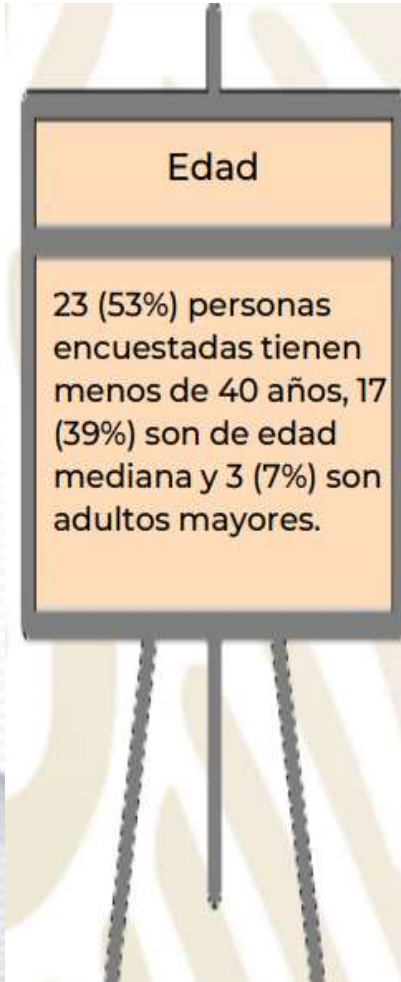


Sexo

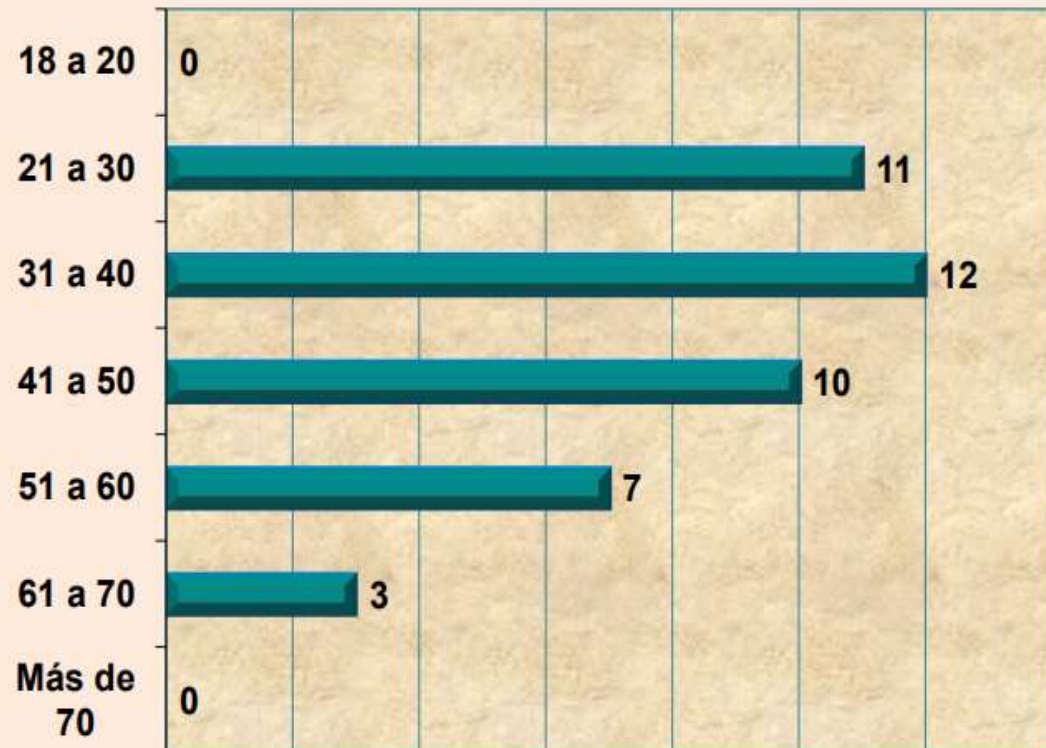
La participación de las mujeres fue superior por 6 puntos porcentuales a la de los hombres.



PTCCO DGFP 2019



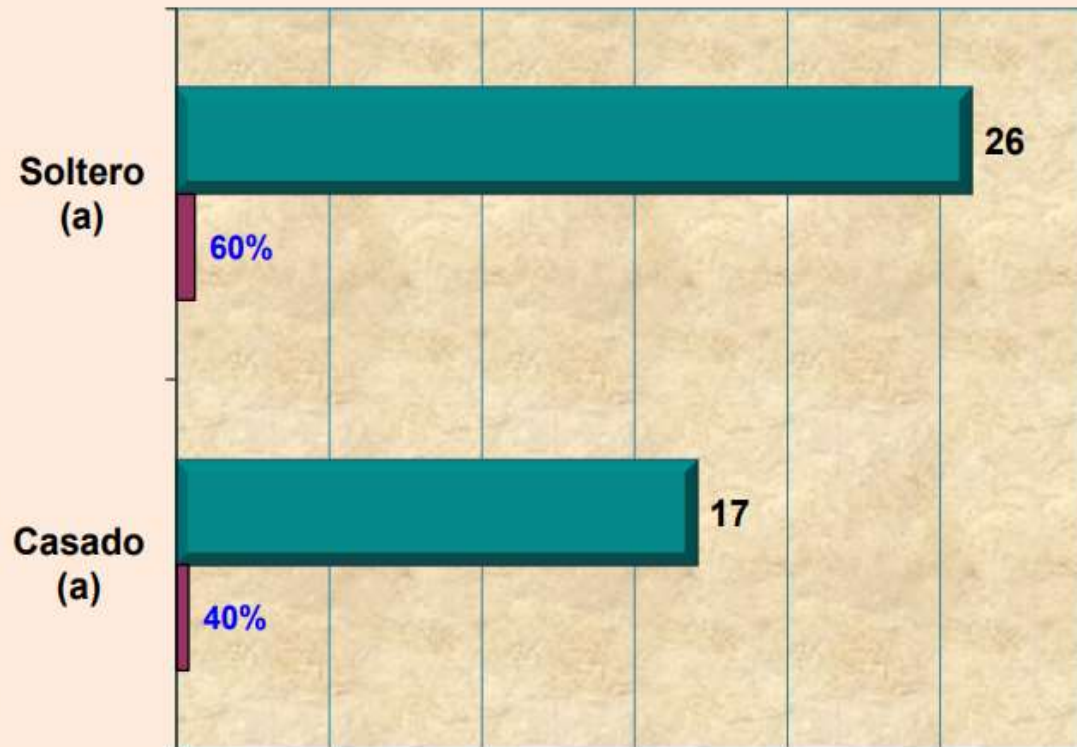
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DGFP 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 20 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO DGFP 2019

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

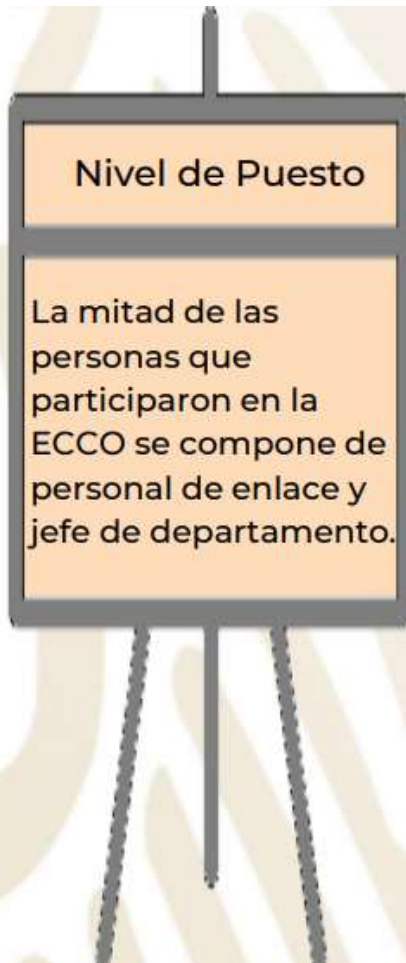


Nivel de Estudios

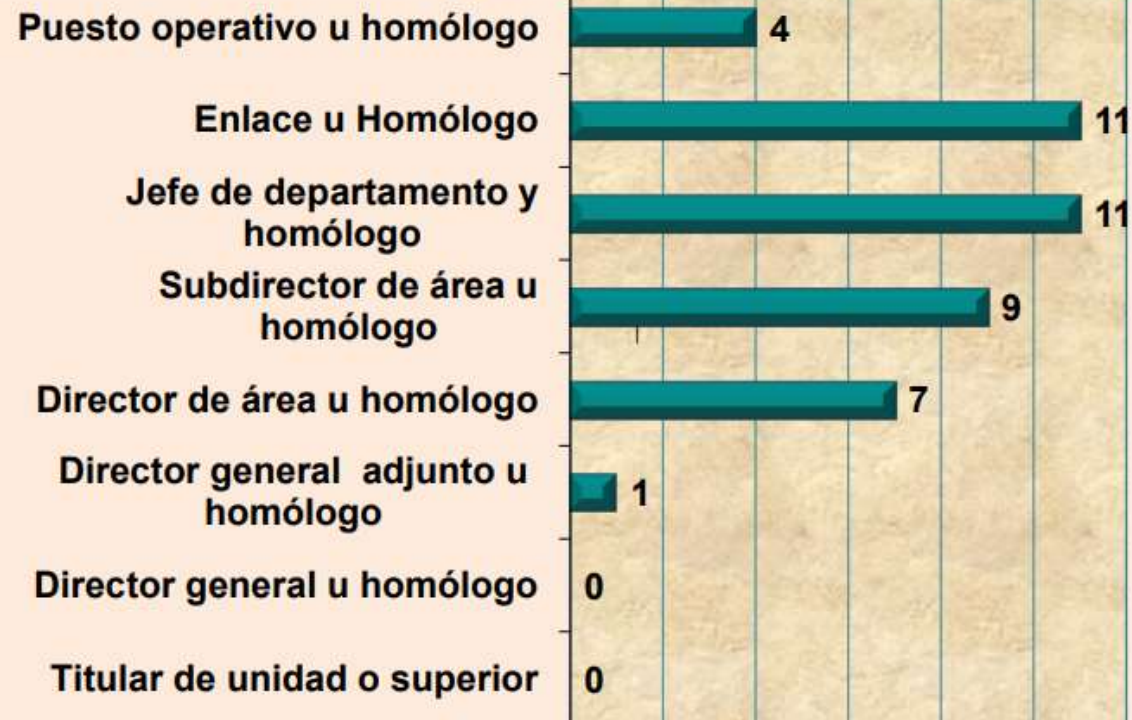
El 58% de los encuestados tienen licenciatura completa o incompleta, el 30% ostenta estudios superiores, mientras que 5 personas tienen primaria terminada o estudios técnicos.



PTCCO DGFP 2019



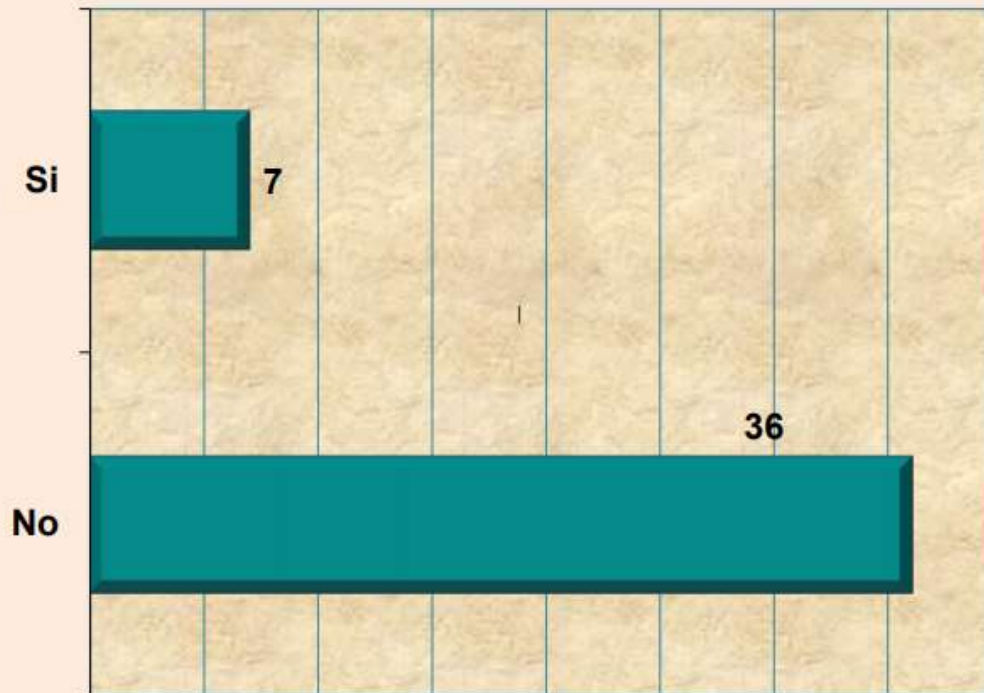
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?
/ 2018





PTCCO DGFP 2019

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



Servicio de Carrera

3 de cada 20 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO DGFP 2019

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

Nunca he trabajado en el Sector Privado

Hasta 5

6 a 10

11 a 15

16 a 20

21 a 25

26 a 30

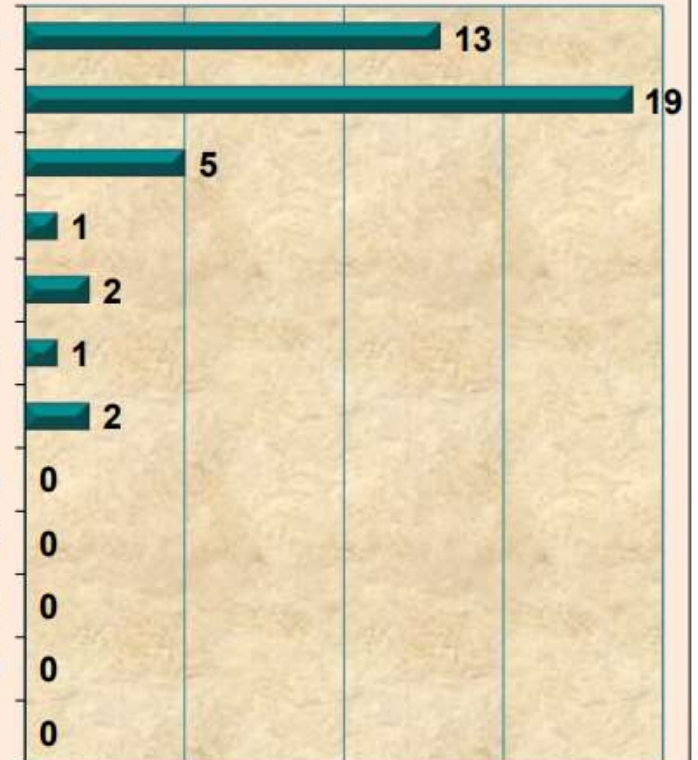
31 a 35

36 a 40

41 a 45

46 a 50

Más de 50



Años en el Sector Privado

Casi 7 personas participantes en la ECCO de 10, tienen experiencia en el Sector Privado.



PTCCO DGFP 2019



Años en el Sector Público

El total del personal encuestado, es servidor público experto y versado en el Sector Público.

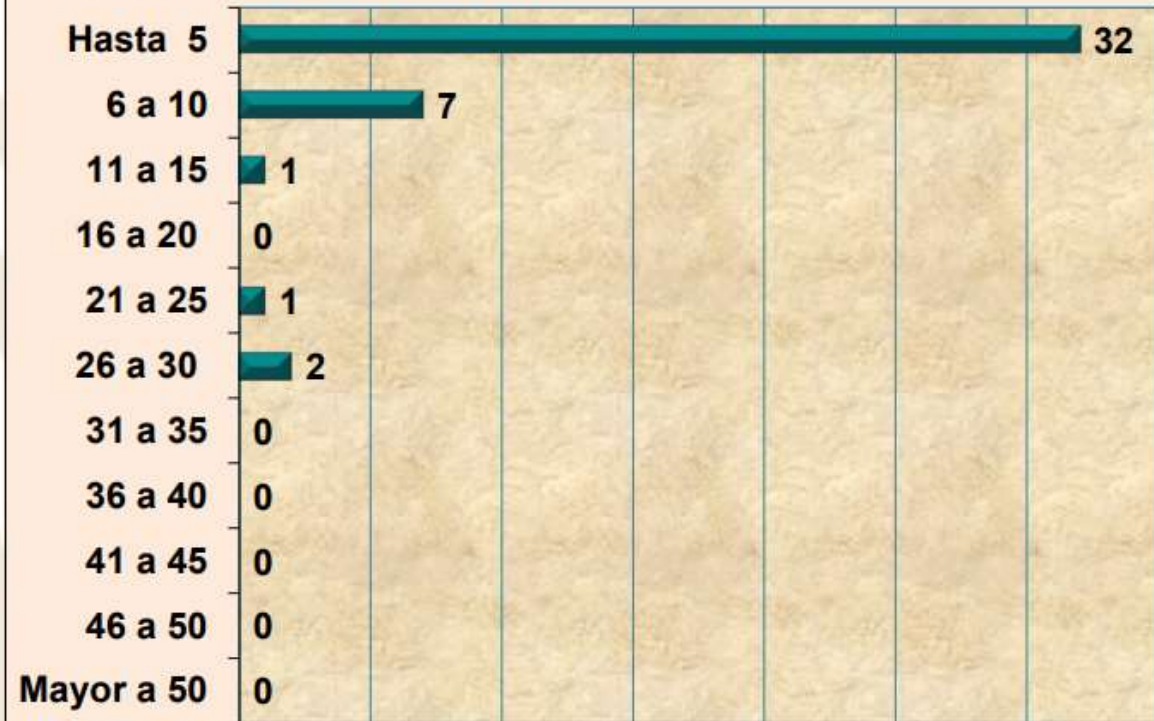


PTCCO DGFP 2019

Años en el puesto actual

Una de cada dos 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 DGFP 2019

Estudios actuales

5 personas de cada 10, en el momento de contestar la encuesta estipularon no realizar ningún tipo de estudio.

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

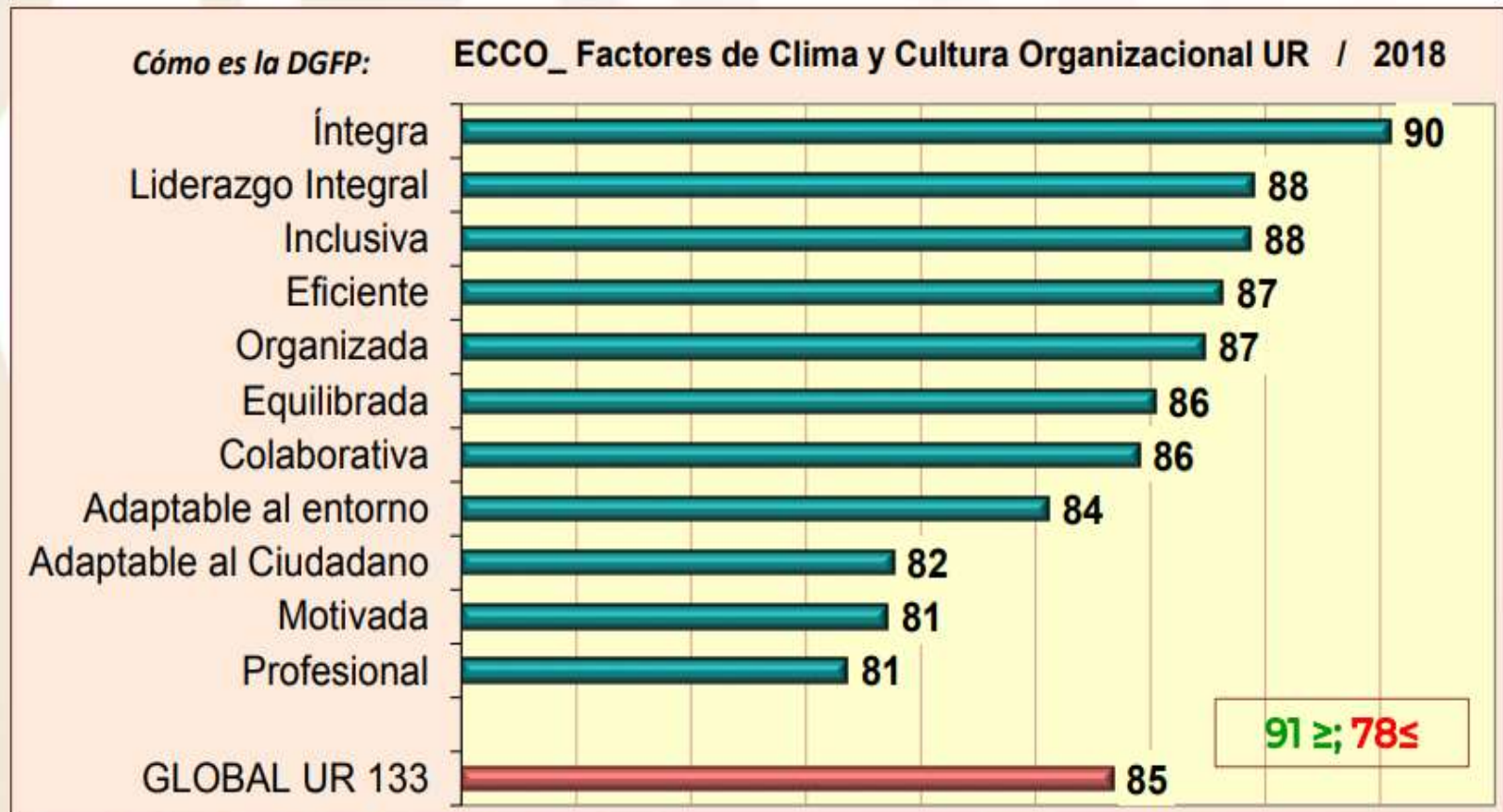
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGFP 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DGFP 2019



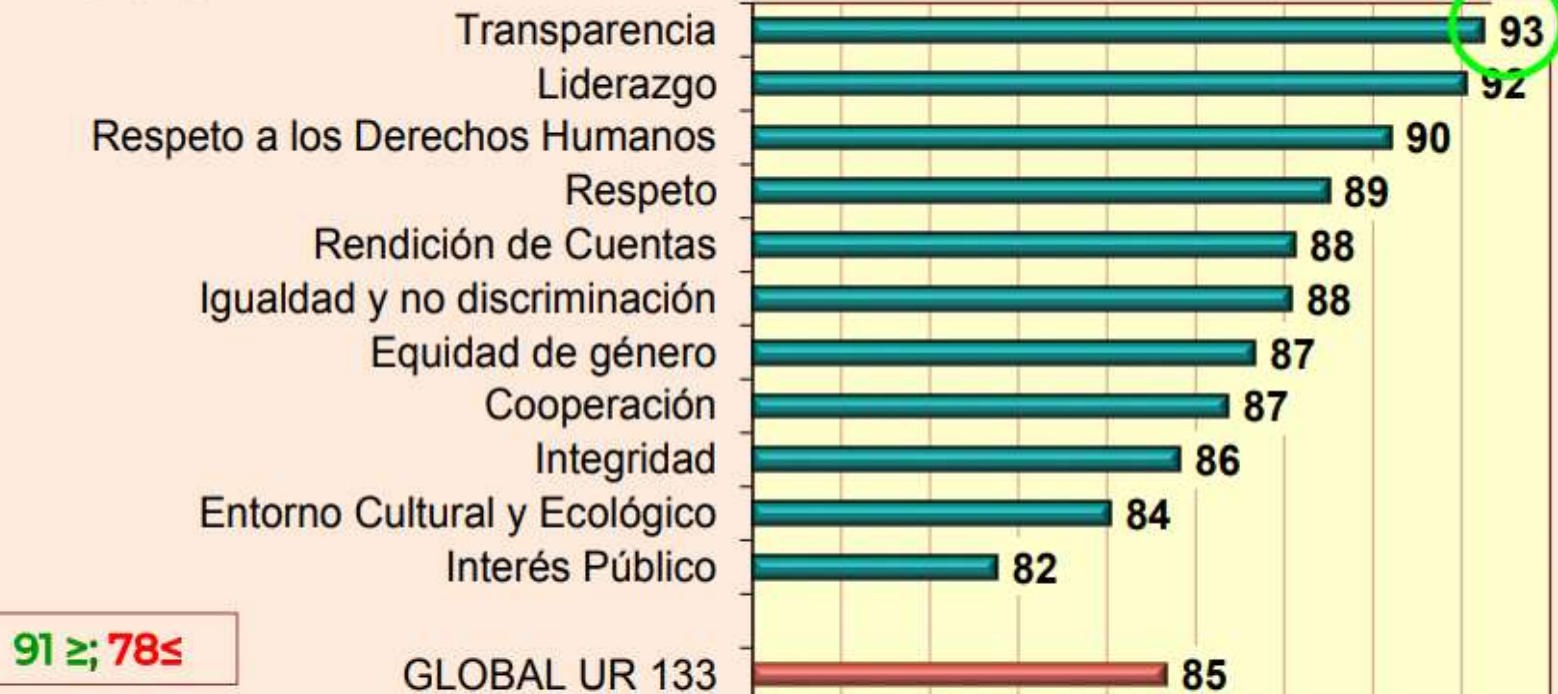
Esta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Institución organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO DGFP 2019

**Vivencia de Valores
en la DGFP:**

ECCO / Valores 2018

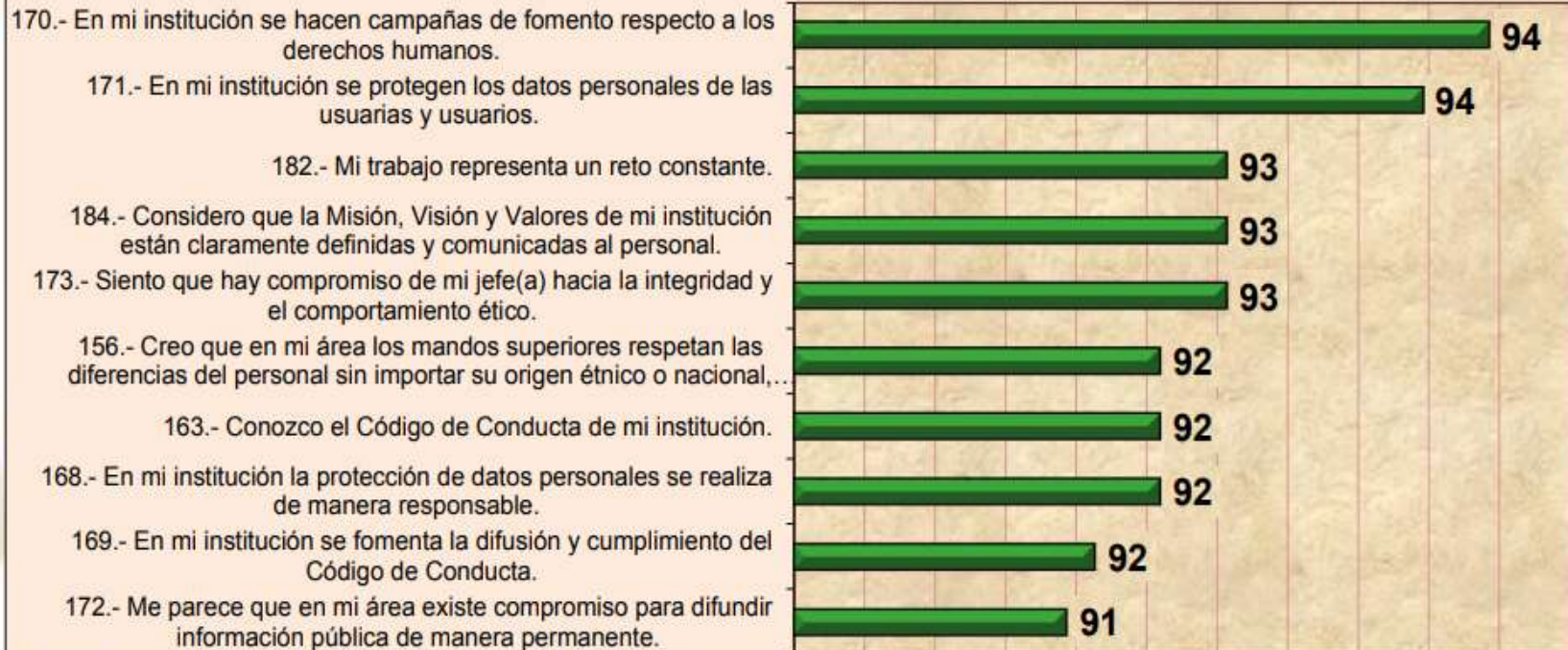


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la DGFP las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Interés Público.



PTCCO DGFP 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DGFP / 2018



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



PTCCO DGFP 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DGFP / 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 DGFP 2019

Factores básicos Índice individual

PTCCO DGFP 2019

La DGFP es Adaptable
al entorno

84



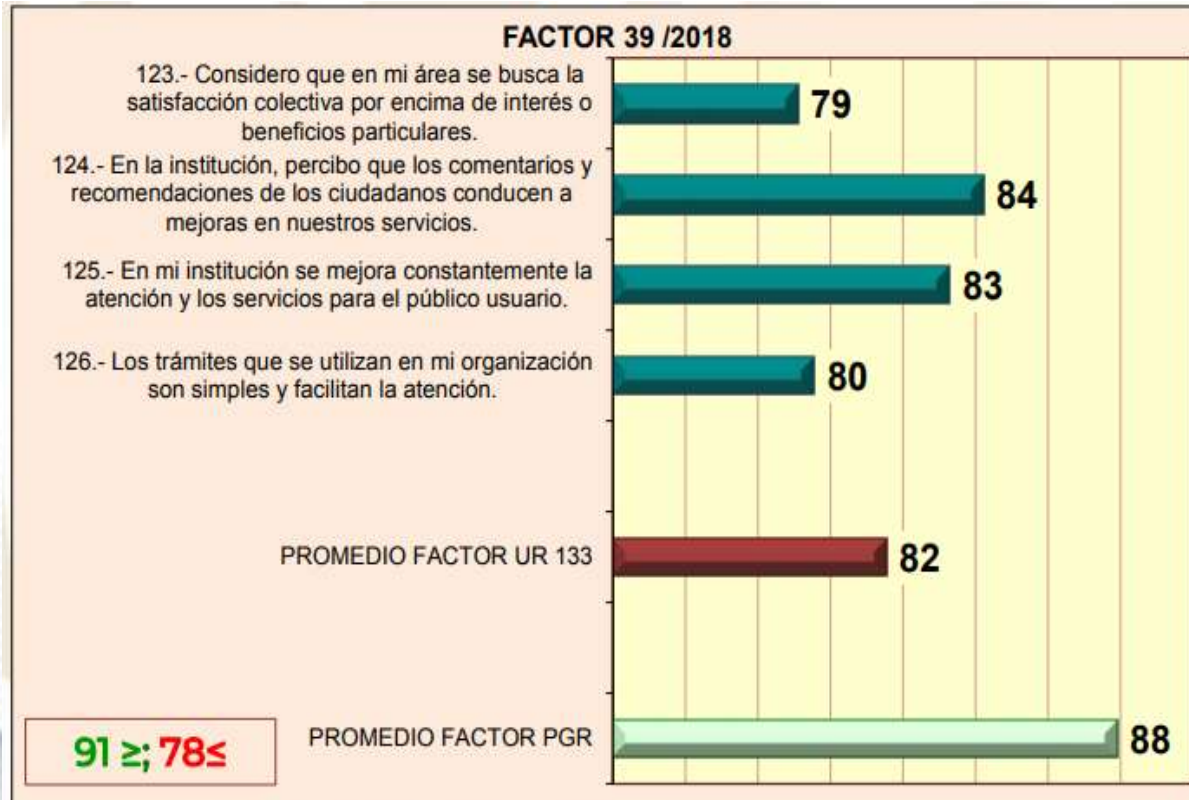
FACTOR 38 / 2018



91 ≥; 78 ≤

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 DGFP 2019



La DGFP es Adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en la Dirección General de Formación Profesional se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.

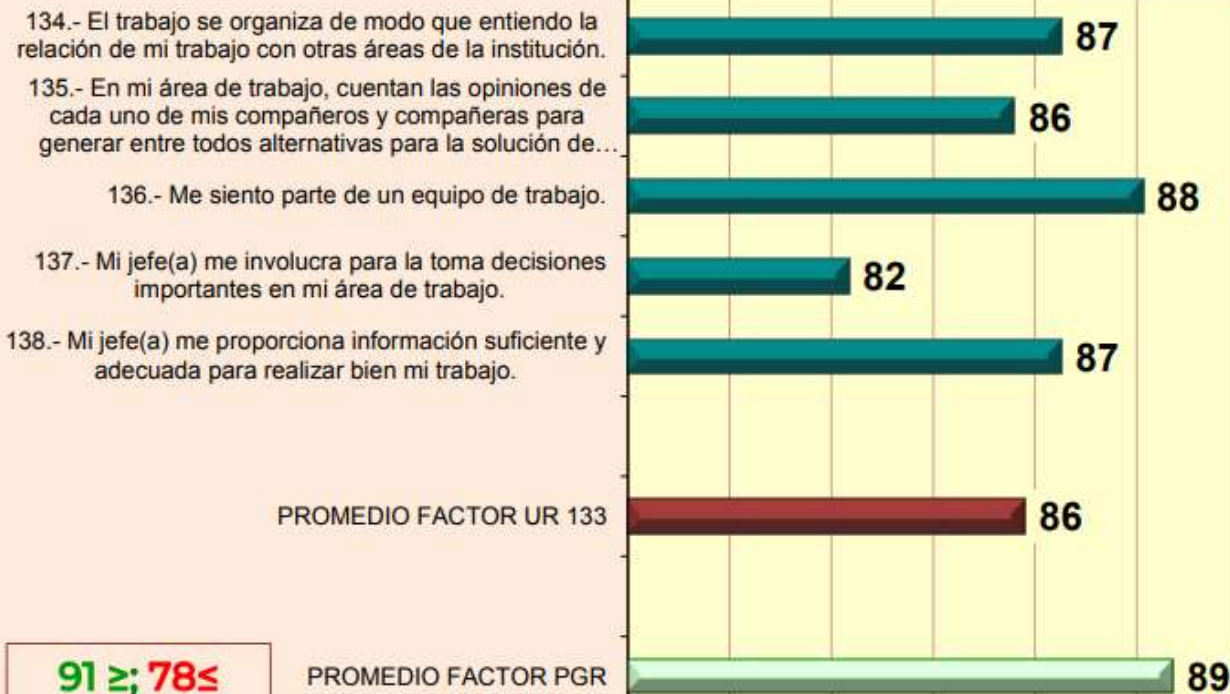
PTCCO DGFP 2019

La DGFP es
Colaborativa

86



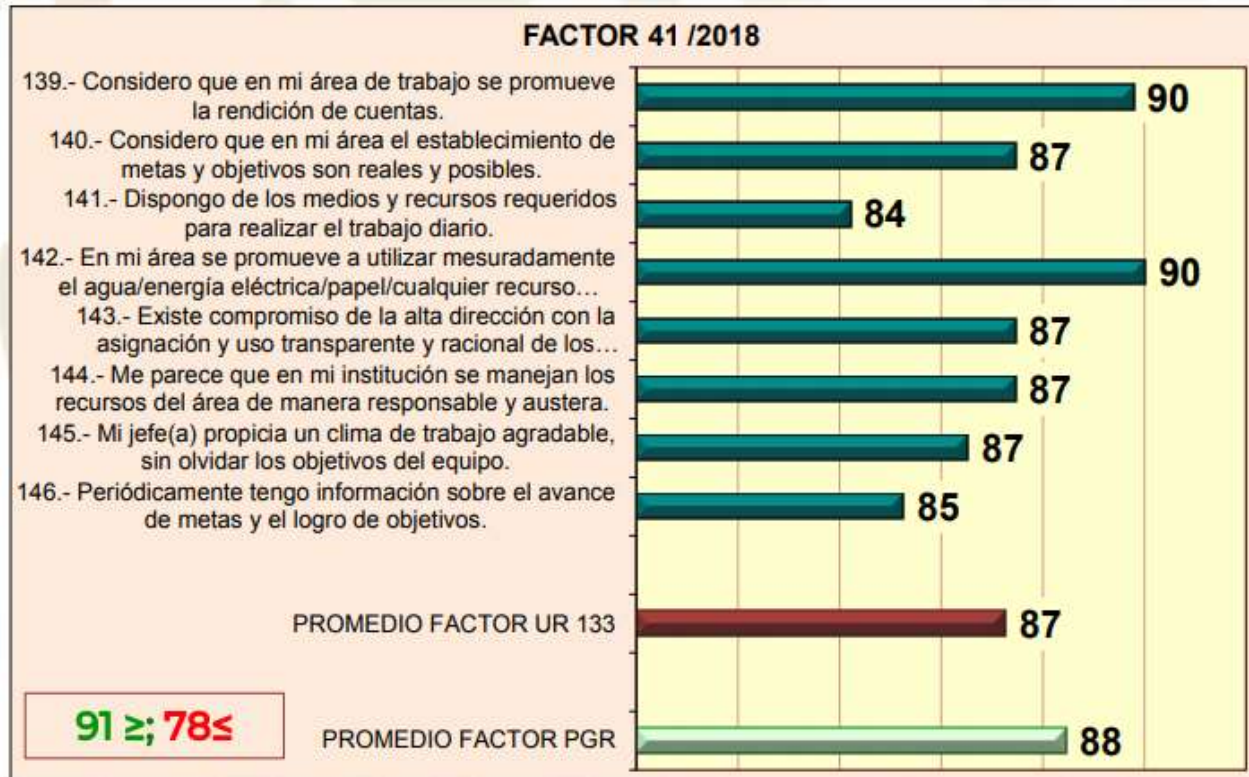
FACTOR 40 /2018



91 ≥; 78 ≤

Las y los servidores públicos de la DGFP 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 DGFP 2019



La DGFP es Eficiente



Se considera que la DGFP 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.

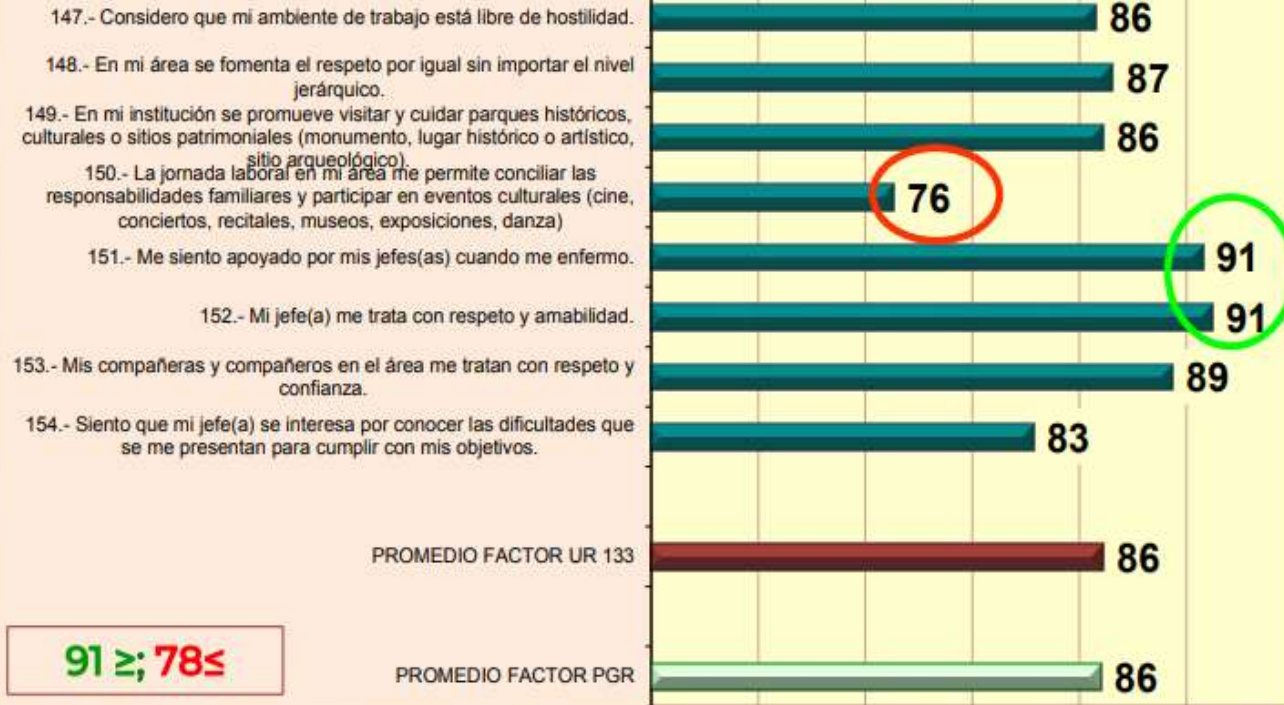
PTCCO DGFP 2019

La DGFP es Equilibrada

86



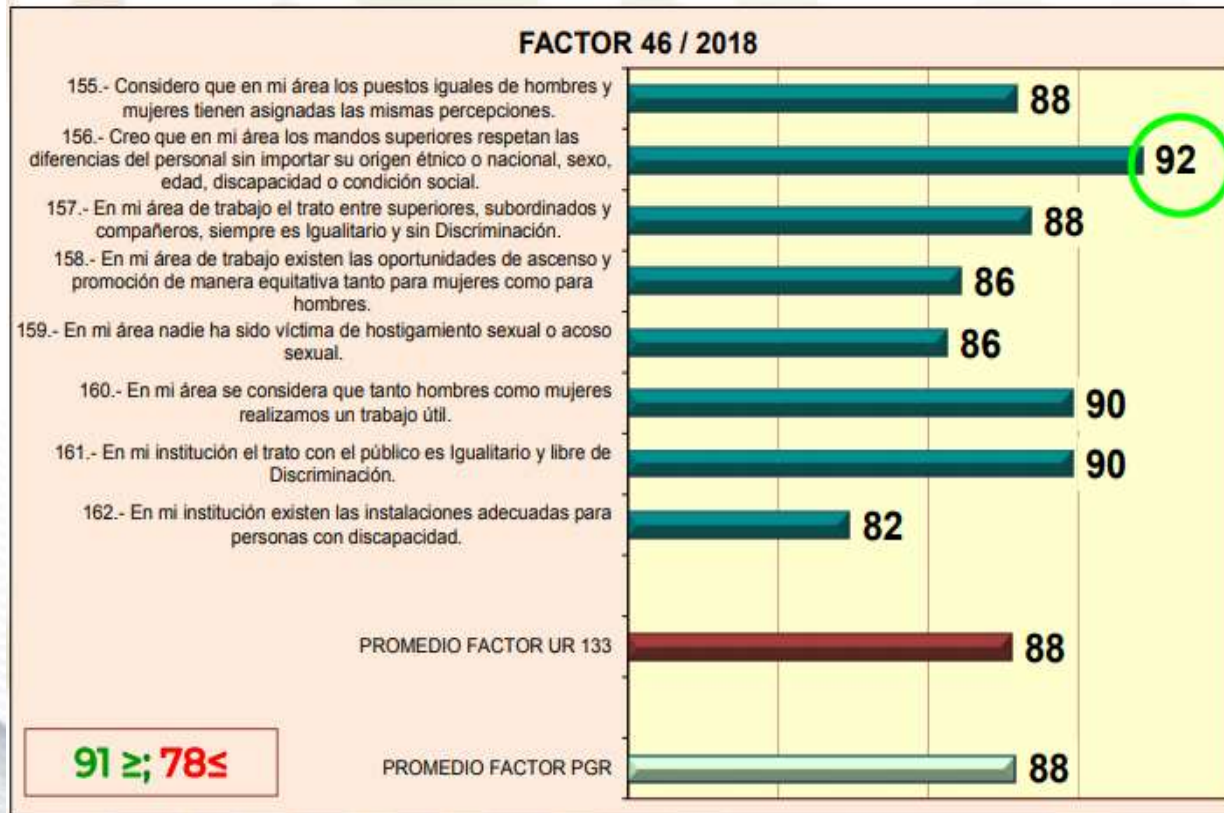
FACTOR 42 /2018



91 ≥; 78 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (61 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 DGFP.

PTCCO DGFP 2019



La DGFP es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la DGFP 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)

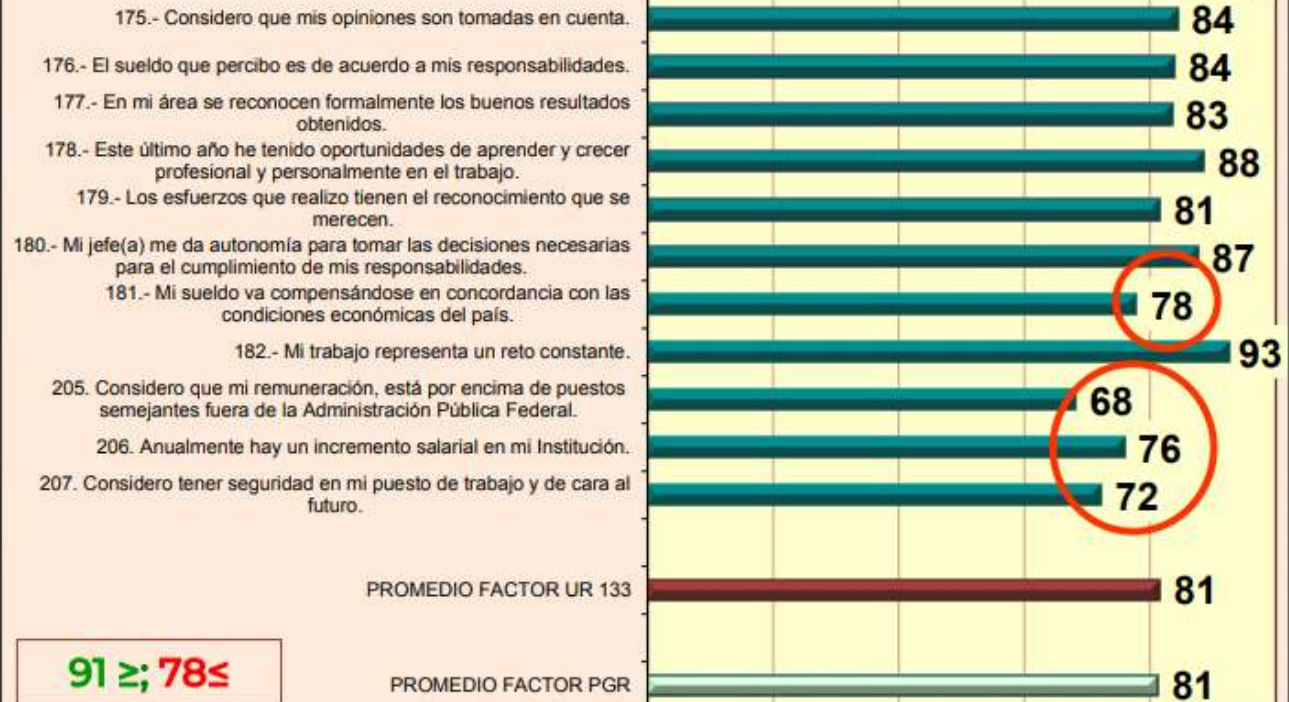
PTCCO DGFP 2019

La DGFP es
Motivada

81



FACTOR 47 /2018

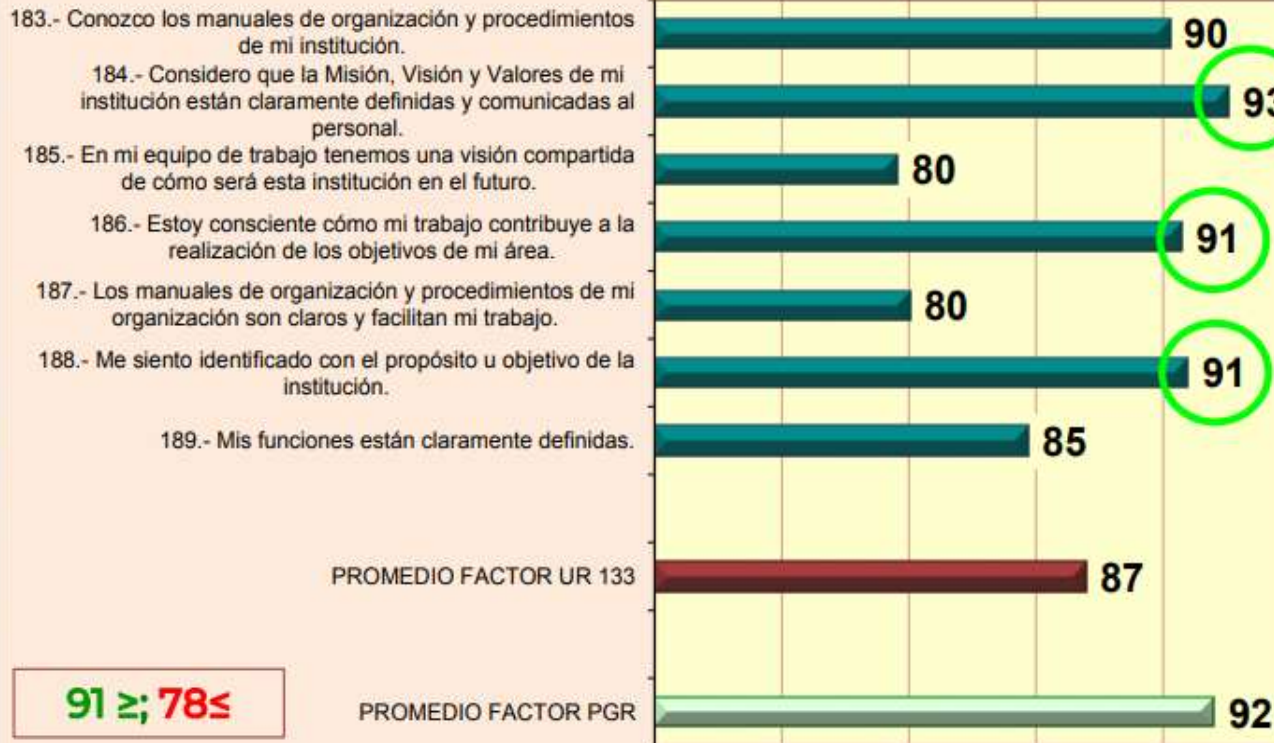


91 ≥; 78 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la PGR 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 DGFP 2019

FACTOR 48 /2018



La DGFP es Organizada

87



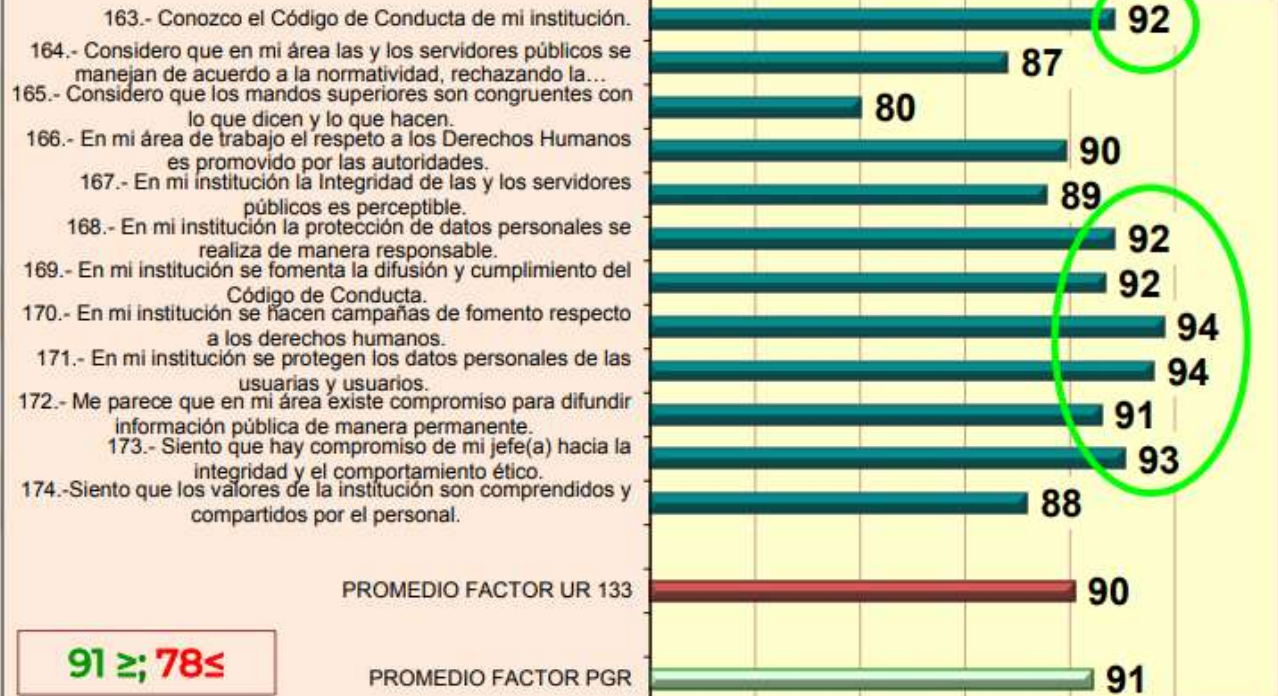
El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la DGFP presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.

PTCCO DGFP 2019

La DGFP es
Íntegra



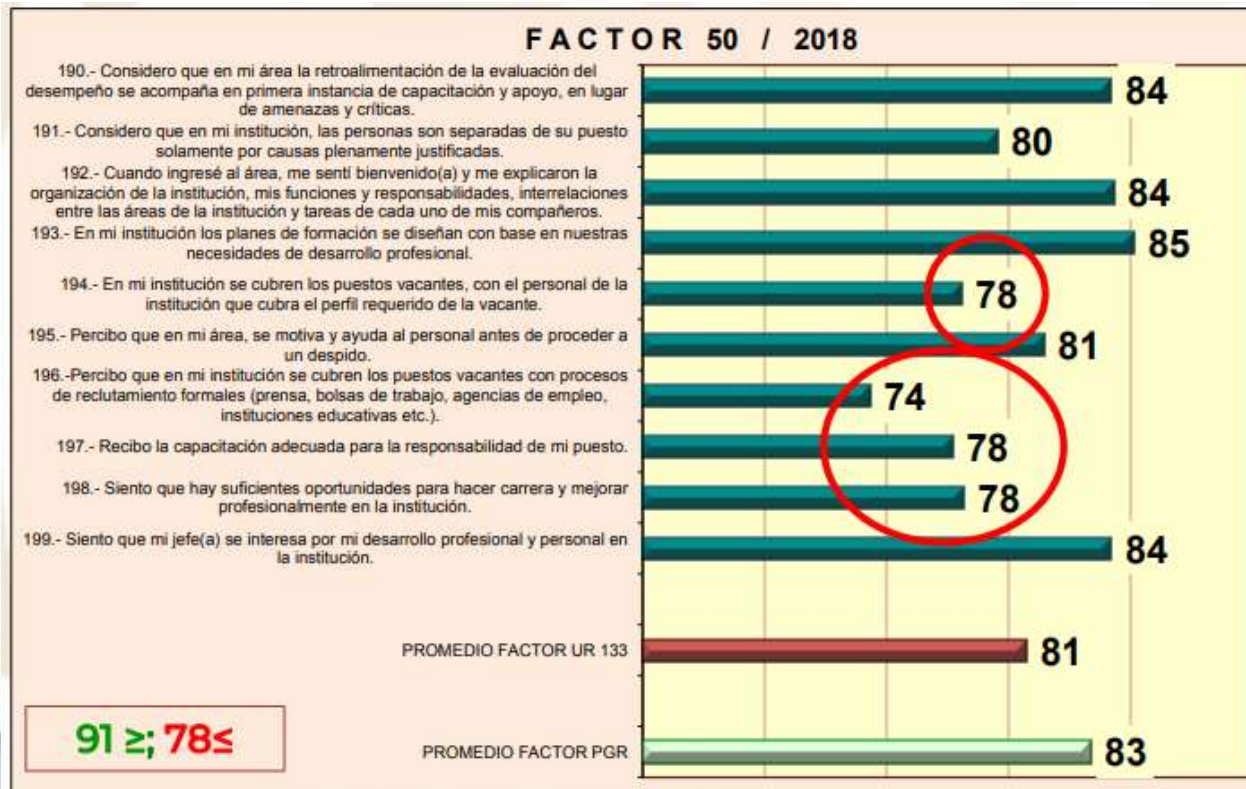
FACTOR 49 /2018



91 ≥; 78 ≤

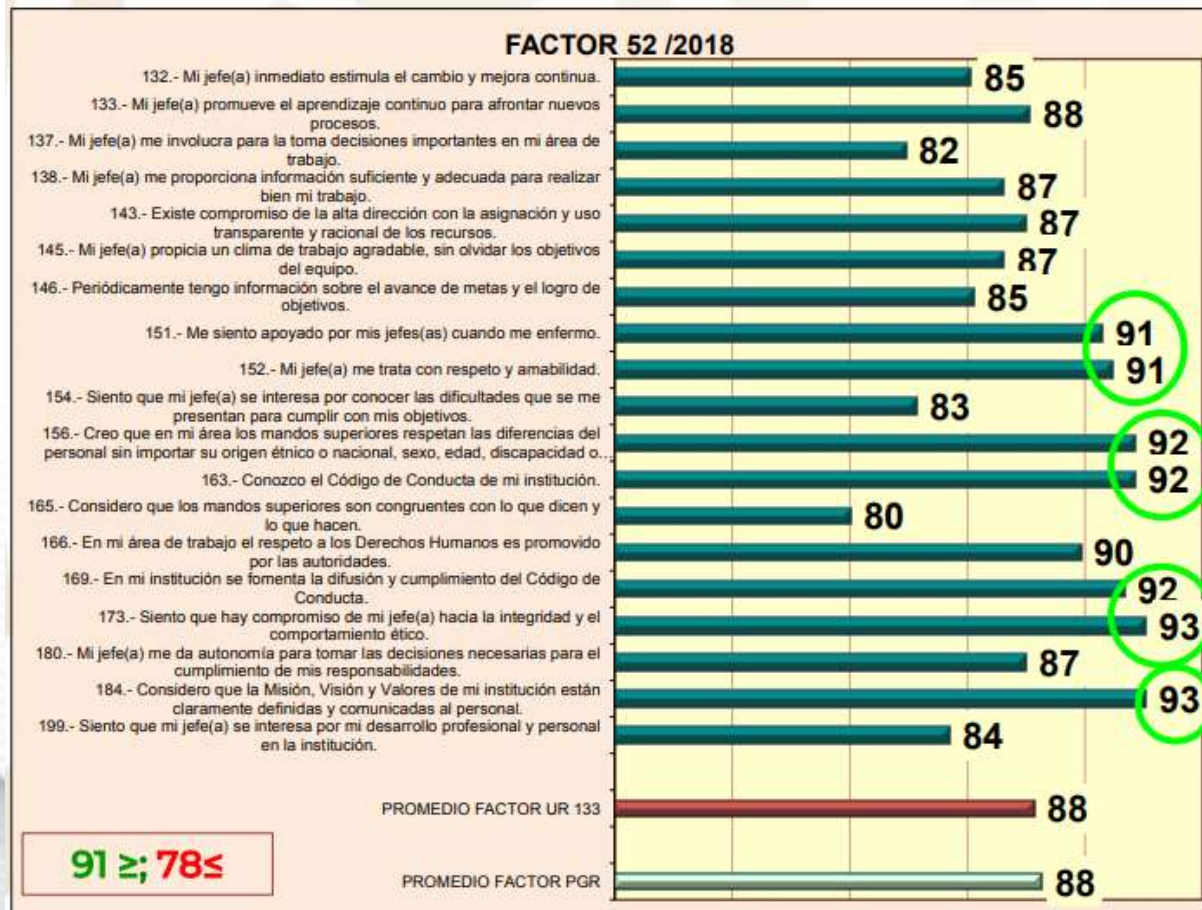
Este resultado muestra que la y el servidor público de la PGR antepone en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.

PTCCO DGFP 2019



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 DGFP 2019



Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la DGFP con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 2 puntos.



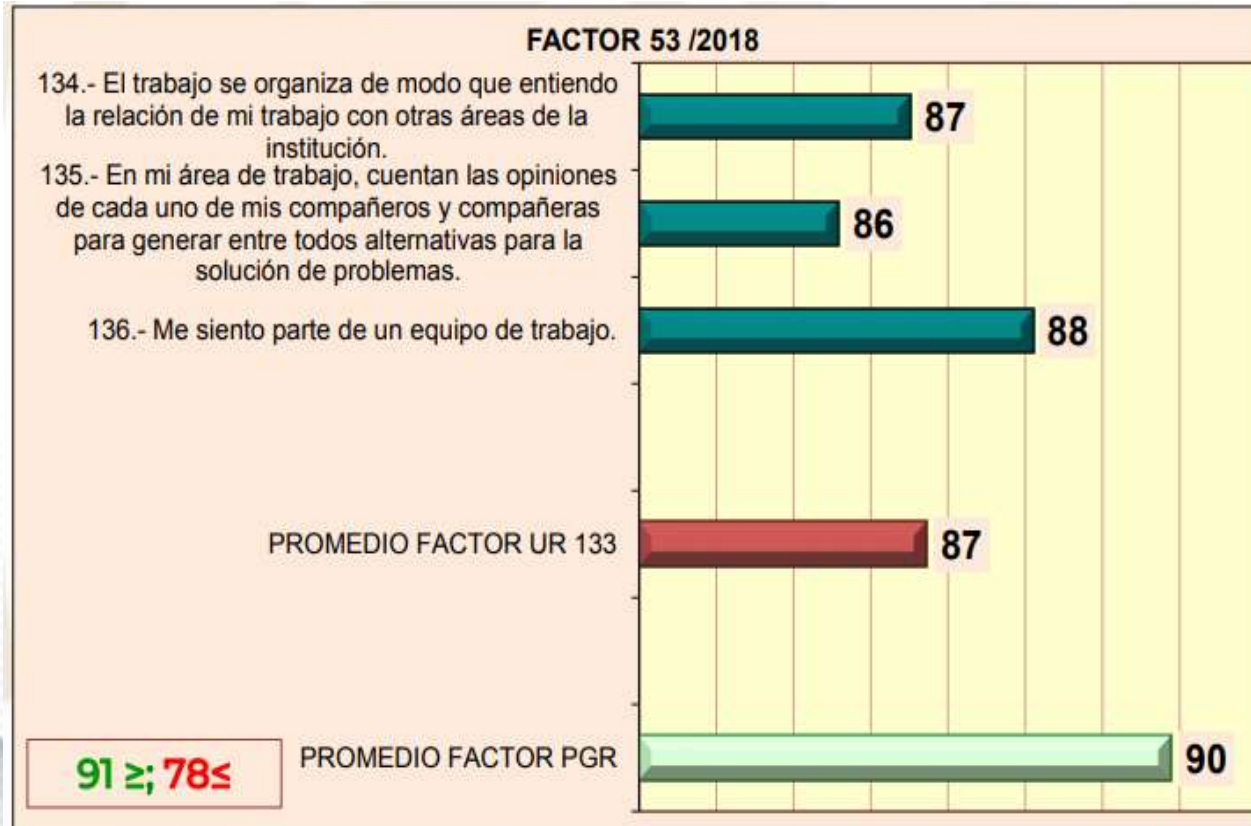
FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGFP 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO DGFP 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



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

PTCCO DGFP 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

84



FACTOR 54 /2018

142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

90

149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

86

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

76

PROMEDIO FACTOR UR 133

84

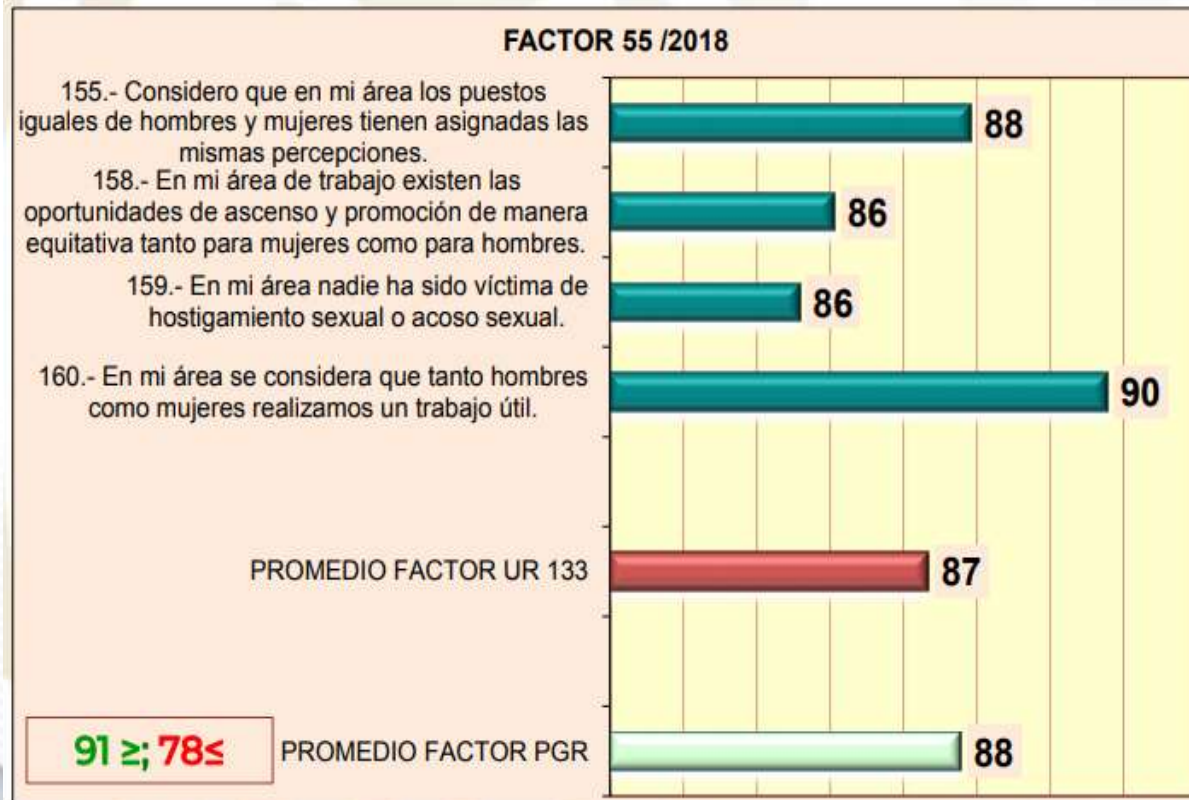
91 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

82

Se puede observar que las y los servidores públicos de la DGFP evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la Institución 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 DGFP 2019



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



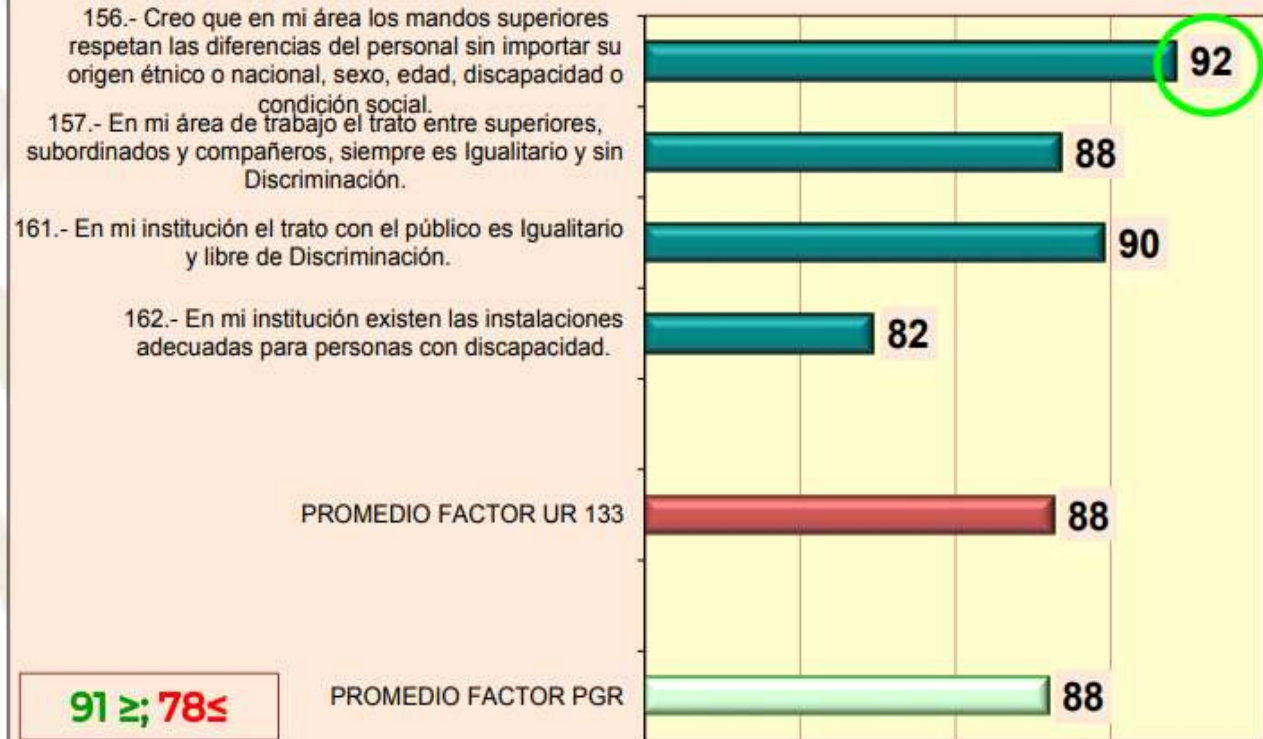
Las y los servidores públicos de la DGFP perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la PGR.

PTCCO DGFP 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

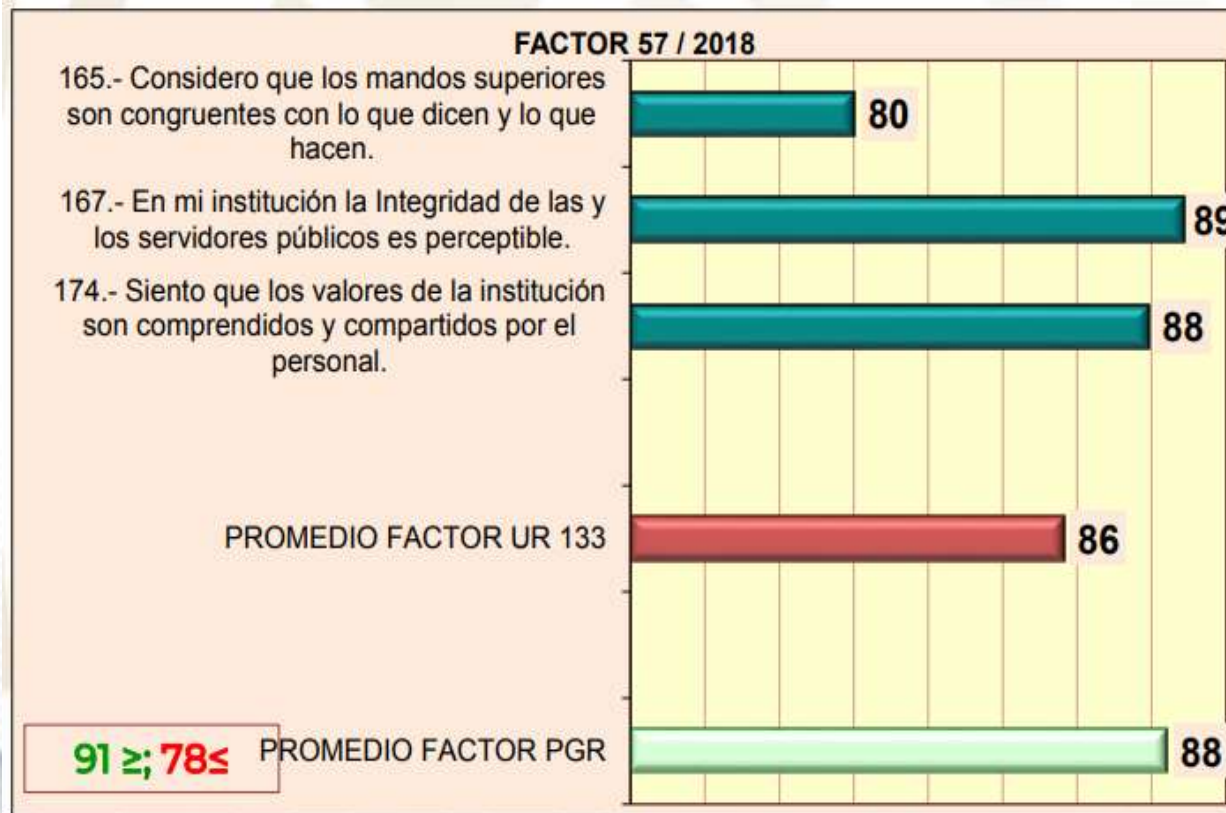


FACTOR 56 /2018



Se percibe que las y los servidores públicos de la DGFP 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 DGFP 2019



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 DGFP, por lo cual se considera que está conformada por personas íntegras en su actuar.

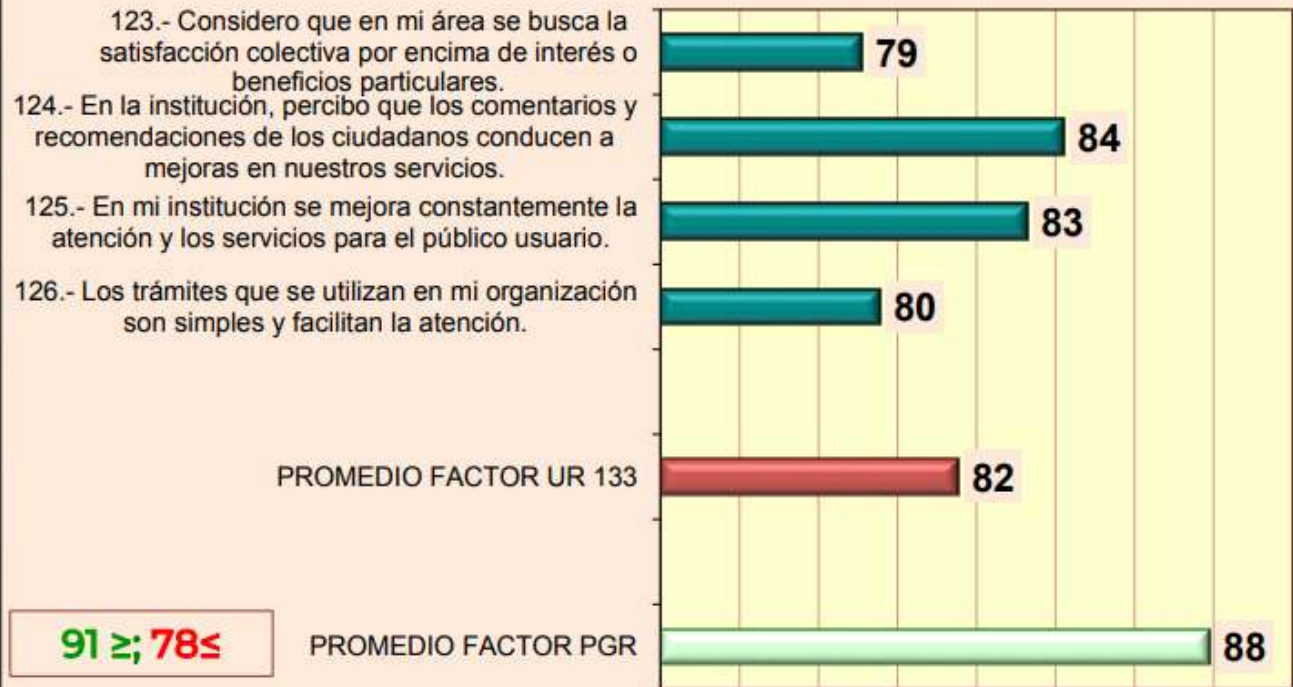
PTCCO DGFP 2019

Vivencia de Valores:
Interés Público

82

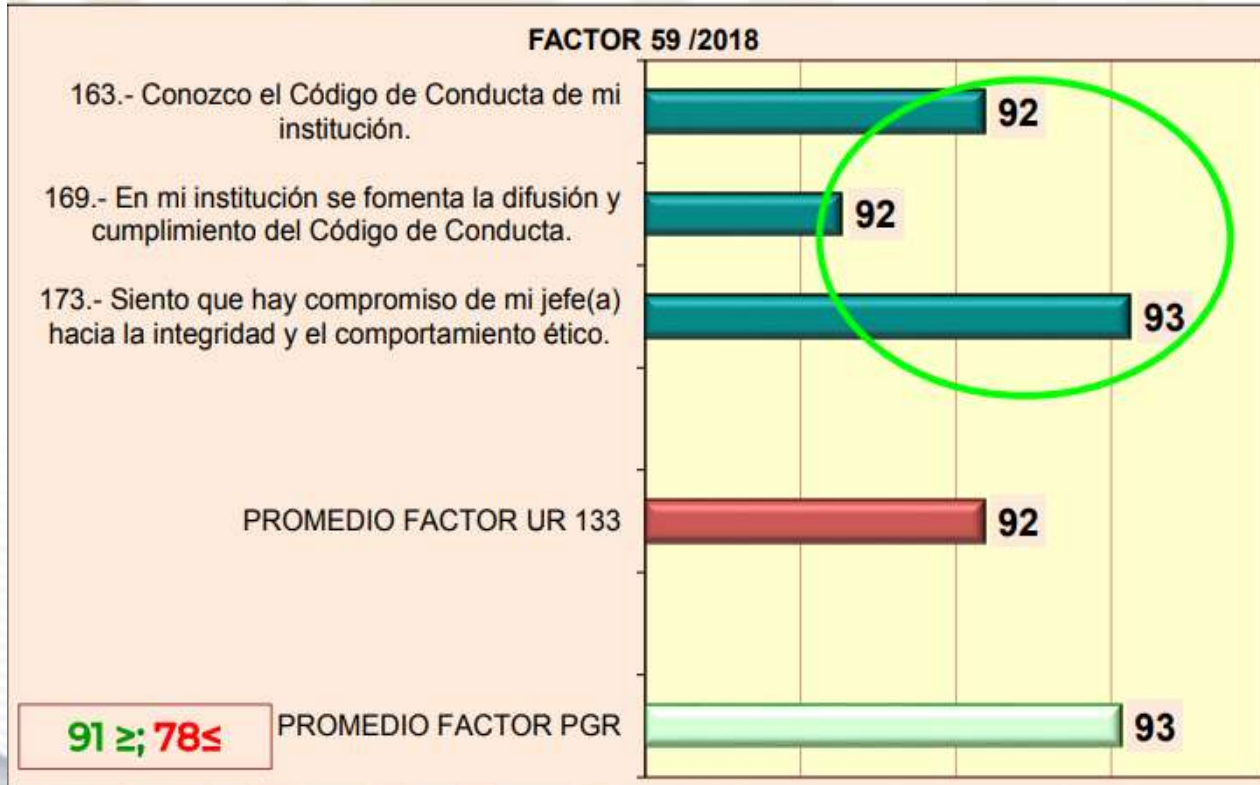


FACTOR 58 /2018



Las y los servidores públicos de la DGFP 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 DGFP 2019

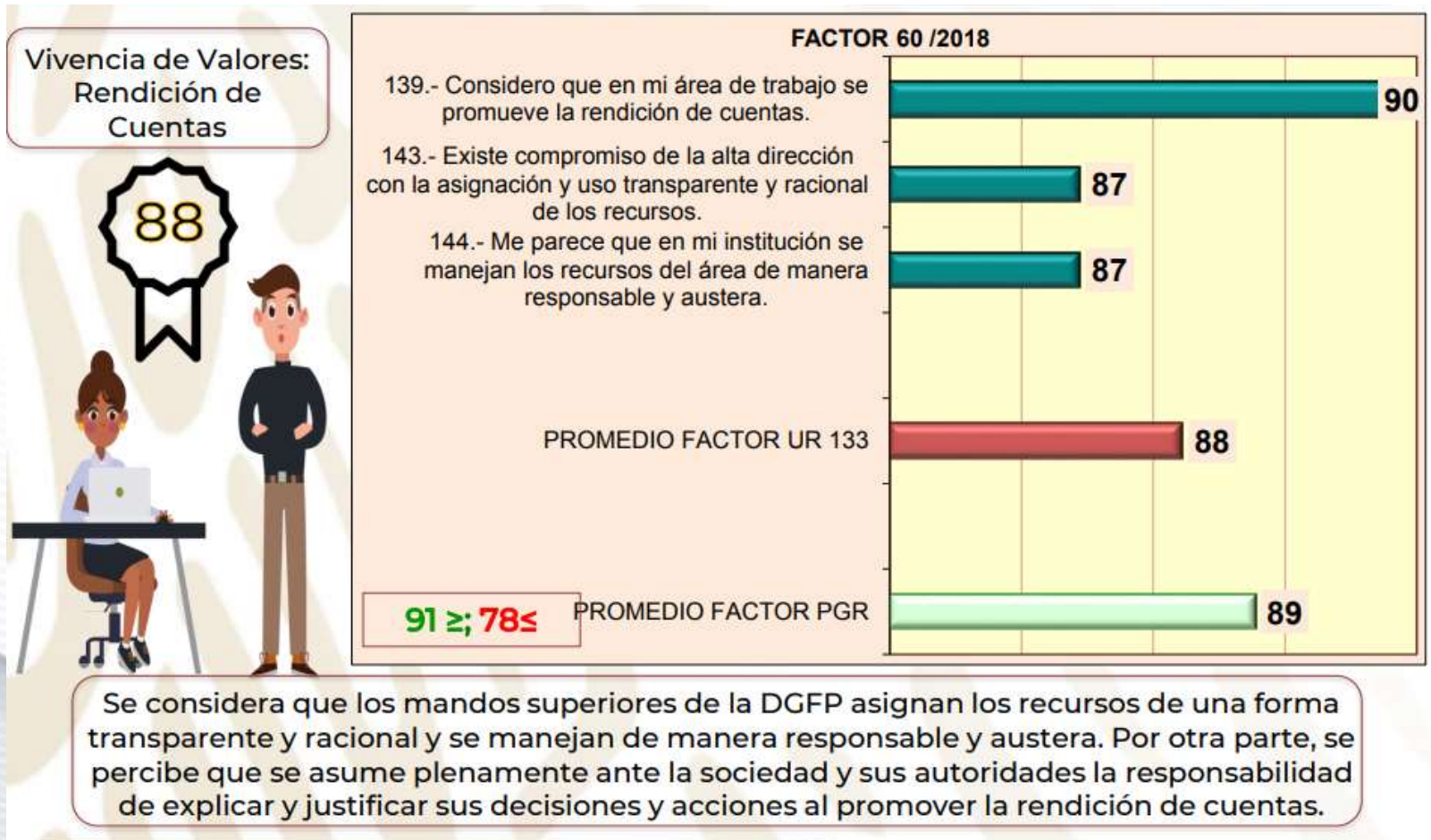


Vivencia de Valores:
Liderazgo

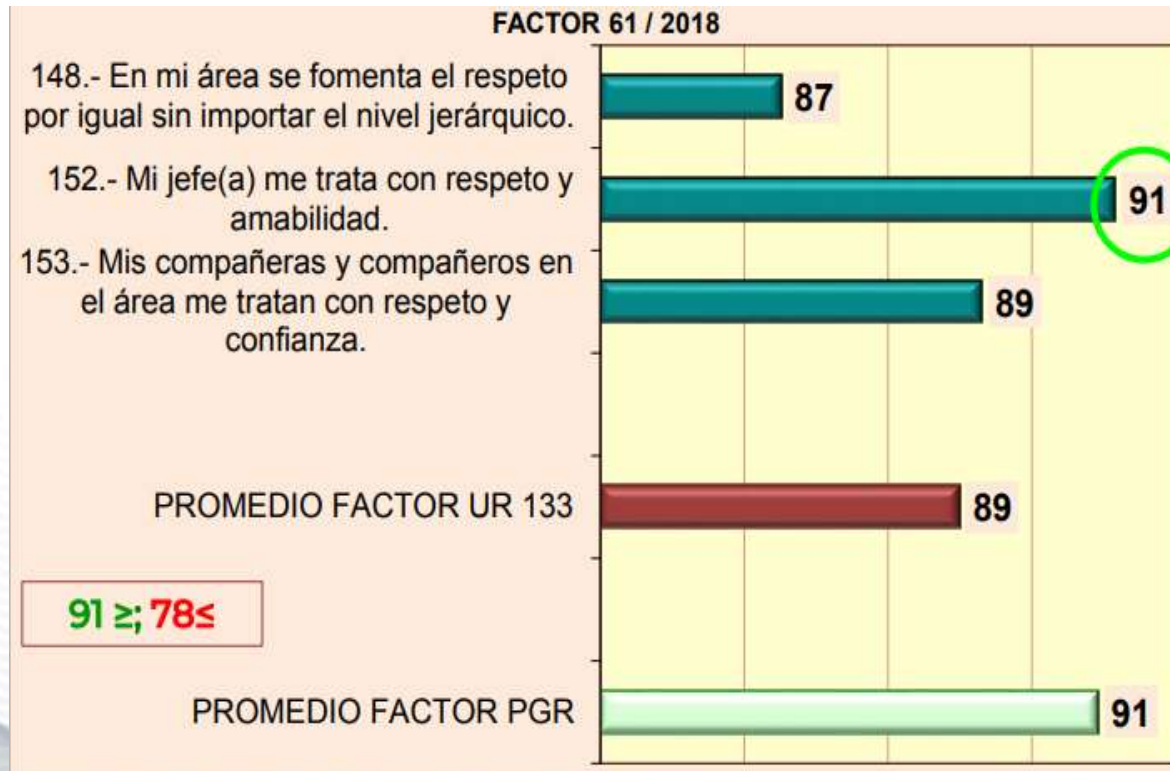


En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la DGFP de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.

PTCCO DGFP 2019



PTCCO DGFP 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



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

PTCCO DGFP 2019

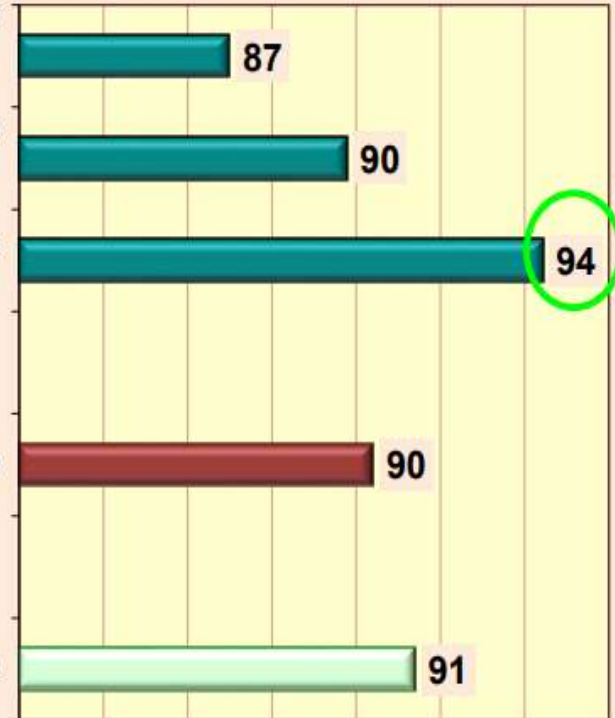
Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos

90



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.
- 166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.
- 170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.



91 ≥; 78 ≤

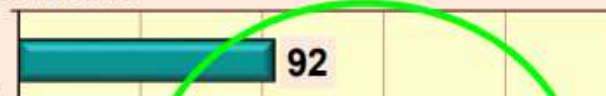
PROMEDIO FACTOR PGR

La calificación que obtuvo la DGFP 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 DGFP 2019

FACTOR 63 /2018

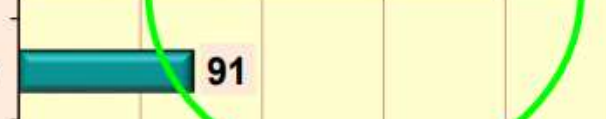
168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.



171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.



172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

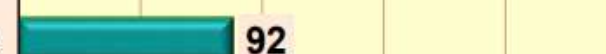


PROMEDIO FACTOR UR 133



91 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la DGFP 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 DGFP 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

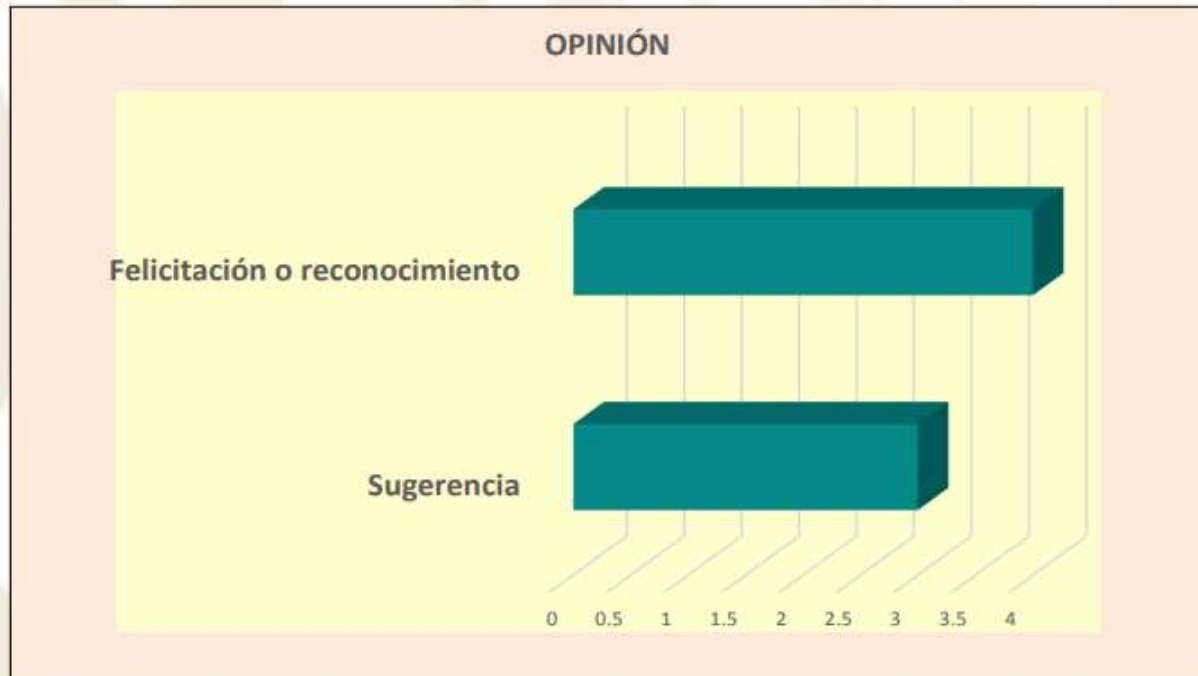
PTCCO DGFP 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO DGFP 2019

**TOTAL
COMENTARIOS: 7**

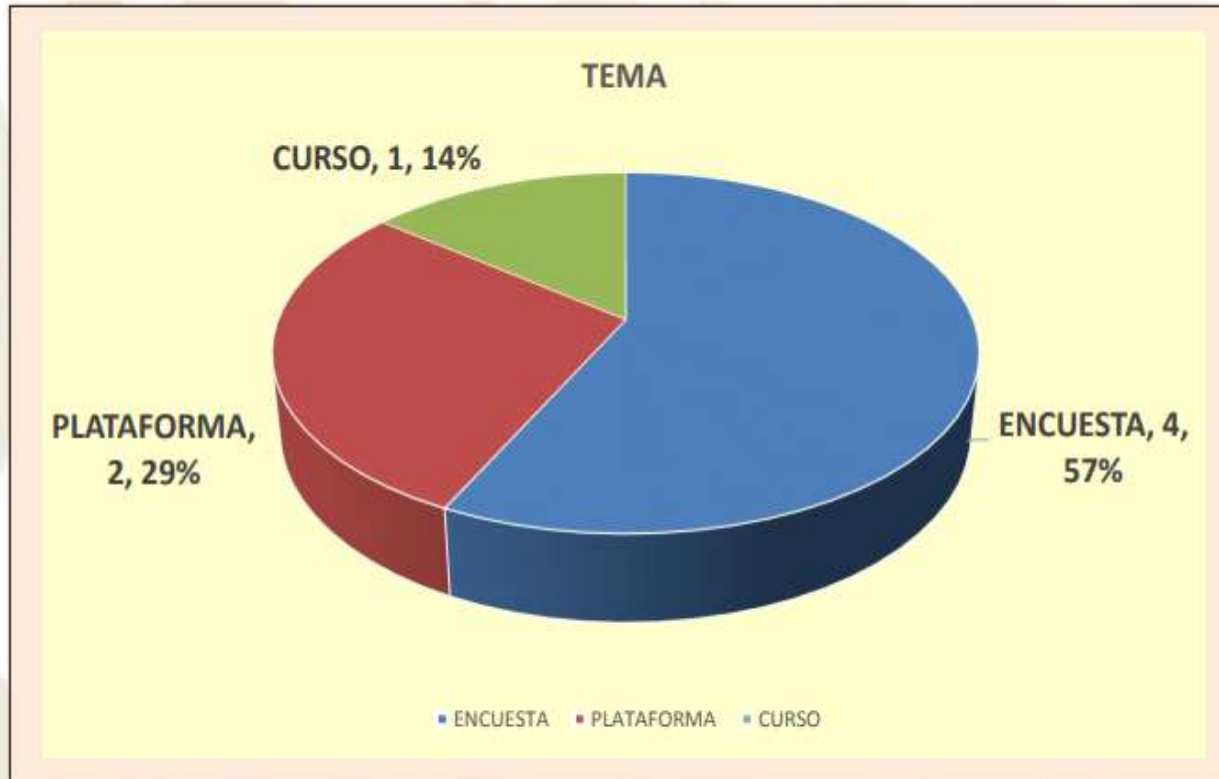


Las y los servidores públicos encuestados externaron 7 comentarios, de los cuales 4 se refieren en felicitar y agradecer y 3 se refieren a sugerencias. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



PTCCO DGFP 2019

TOTAL
COMENTARIOS: 7



Las y los servidores públicos encuestados externaron 7 comentarios, de los cuales 4 se refieren en felicitar y agradecer y 3 se refieren a sugerencias. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGFP 2019

3. Análisis Comparativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

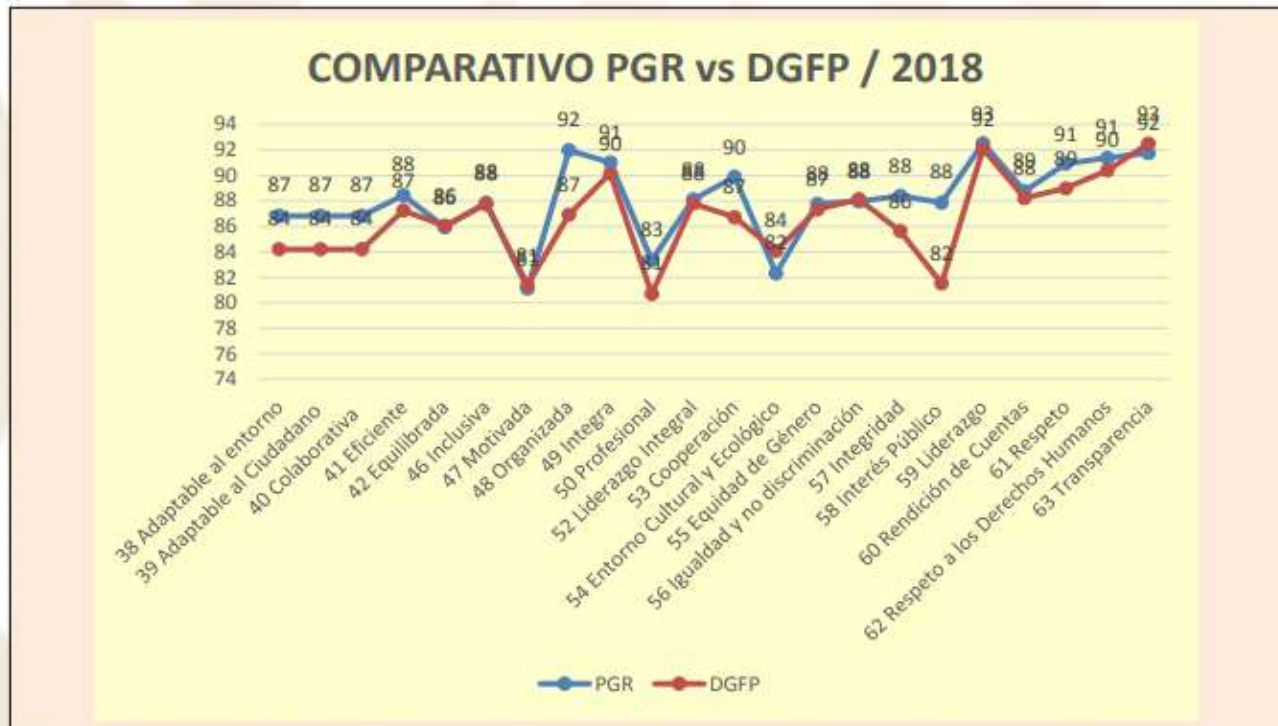
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGFP 2019

3.1. Comparación de resultados entre FGR y la DGFP



PTCCO DGFP 2019



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Procuraduría General de la República se encuentra por arriba del promedio de la Dirección General de Formación Profesional. El Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico se presentó 2 puntos por arriba de la PGR.



PTCCO DGFP 2019



La Dirección General de Formación Profesional ocupó el segundo lugar del puntaje promedio de cada uno de los factores obtenidos por las diferentes áreas que integran a la Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional de la Procuraduría General de la República.



PTCCO DGFP 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

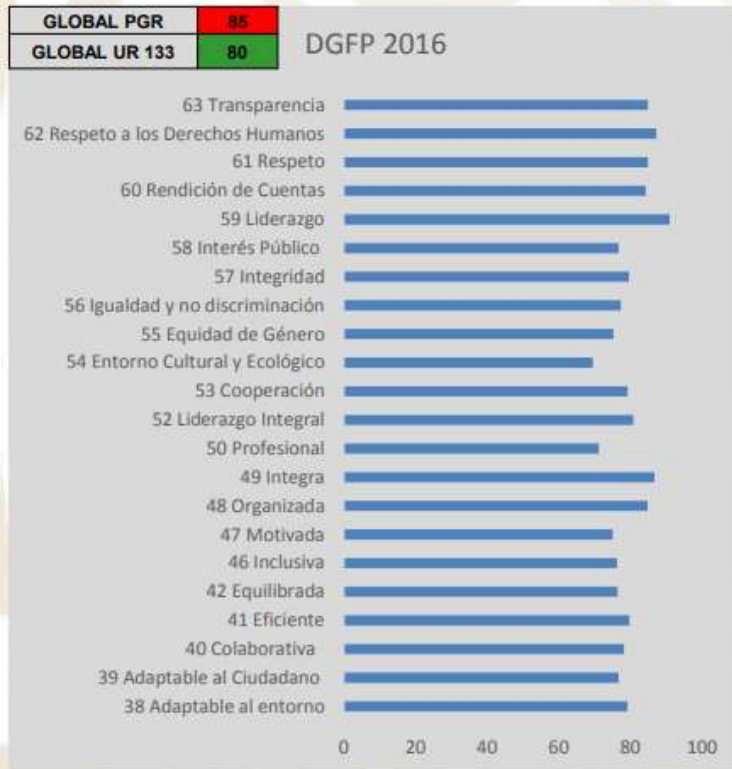
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGFP 2019

3.2. Resultados DGFP 2016 Vs. 2018



PTCCO DGFP 2019



Estas gráficas muestran un comparativo sobre la calificación que ha obtenido la Dirección General de Formación Profesional en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal durante el 2016 y 2018.



PTCCO DGFP 2019

RESULTADOS DGFP 2016 VS. 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGFP 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGFP 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

$$\frac{10 \text{ Prácticas cumplidas}}{13 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = \underline{77\%} \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGFP 2019

FACTOR 2. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

$$\frac{1 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

FACTOR 5. EQUIDAD Y GÉNERO

$$\frac{1 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

FACTOR 9. BALANCE TRABAJO - FAMILIA

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{67\%} \text{ de efectividad}$$

FACTOR 7. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

$$\frac{1 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGFP 2019

FACTOR 12. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES

1 cumplidas
1 programadas X 100 = 100% de efectividad

14. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

1 cumplidas
1 programadas X 100 = 100% de efectividad

15. NORMATIVIDAD Y PROCESOS

0 cumplidas
1 programadas X 100 = 0% de efectividad

FACTOR 25. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S)

1 cumplidas
1 programadas X 100 = 100% de efectividad



PTCCO DGFP 2019

FACTOR 11. LIDERAZGO

$$\frac{1 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

17. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

37. SEPARACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN MI INSTITUCIÓN

$$\frac{0 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{0\%} \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGFP 2019

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



PTCCO DGFP 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UB: **133** Dirección General de Formación Profesional

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Buscar el equilibrio entre vida laboral y personal de los servidores públicos

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
					S	R		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Seleccionar al personal de interés para promover la conciliación de la jornada laboral desahuciendo del nivel jerárquico, con las responsabilidades familiares	DDFP	COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA / REUNIONES	TRIMESTRAL	S	R	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	54	P															
2	Ofertar apoyo al personal de la DGFP en materia de participar en los eventos de integración familiar	DDFP	COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA	QUINCENAL	S	R	TODO EL PERSONAL	54	P															
3	Implementar el proceso de prestación de guarderías	DDFP	COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA / GRUPOS	TRIMESTRAL	S	R	TODO EL PERSONAL	54	P															
4					S	R			P															
					O				R															

DR. JUAN ABELARDO HERNÁNDEZ FRANCO
DIRECTOR GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

JESSICA GABRIELA RAMÍREZ HERNÁNDEZ
DIRECTORA DE EVALUACIÓN Y COORDINACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

