



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**DIRECCIÓN GENERAL DE
COOPERACIÓN INTERNACIONAL**



PTCCO DGCI 2019

Tema	Página
Introducción.....	3
1. Análisis Cuantitativo.....	7
- Datos Sociodemográficos	8
- Resultado por Factores de Mayor a Menor	19
- Factores básicos Índice individual	24
- Resultado de factores de Valores	36
2. Análisis Cualitativo	48
3. Análisis Comparativo.....	51
- 3.1. Comparación de resultados de 2016 – 2018 y áreas.....	52
- 3.2. Efectividad del PTCCO 2017-2018	55
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	60
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	60
6. Calendarización de Acciones de Mejora	60



PTCCO DGCI 2019

Introducción

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional que aplica anualmente la Secretaría de la Función Pública de manera confidencial, tiene como objetivo principal elaborar un plan de **Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional**, junto con la participación de las diversas dependencias de Gobierno Federal con la finalidad de conocer el sentir de las y los servidores públicos en cuanto a su vida laboral, profesional, personal y familiar. Asimismo, contribuir al desarrollo institucional para el mejor cumplimiento de la misión de esta Procuraduría.

Durante el mes de noviembre de 2018, se invitó mediante correo electrónico a las servidoras y los servidores públicos que integra esta Dirección General de Cooperación Internacional, a participar en la realización de la Encuesta Clima y Cultura Organizacional.

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**.

Por ello, la ECCO se ha organizado en **10 factores básicos** con un total de 80 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la institución.



PTCCO DGCI 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 DGCI 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 DGCI 2019

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



91 - 95



79 - 90



69 - 78

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 69 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 Dirección General de Cooperación Internacional 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 DGCI 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

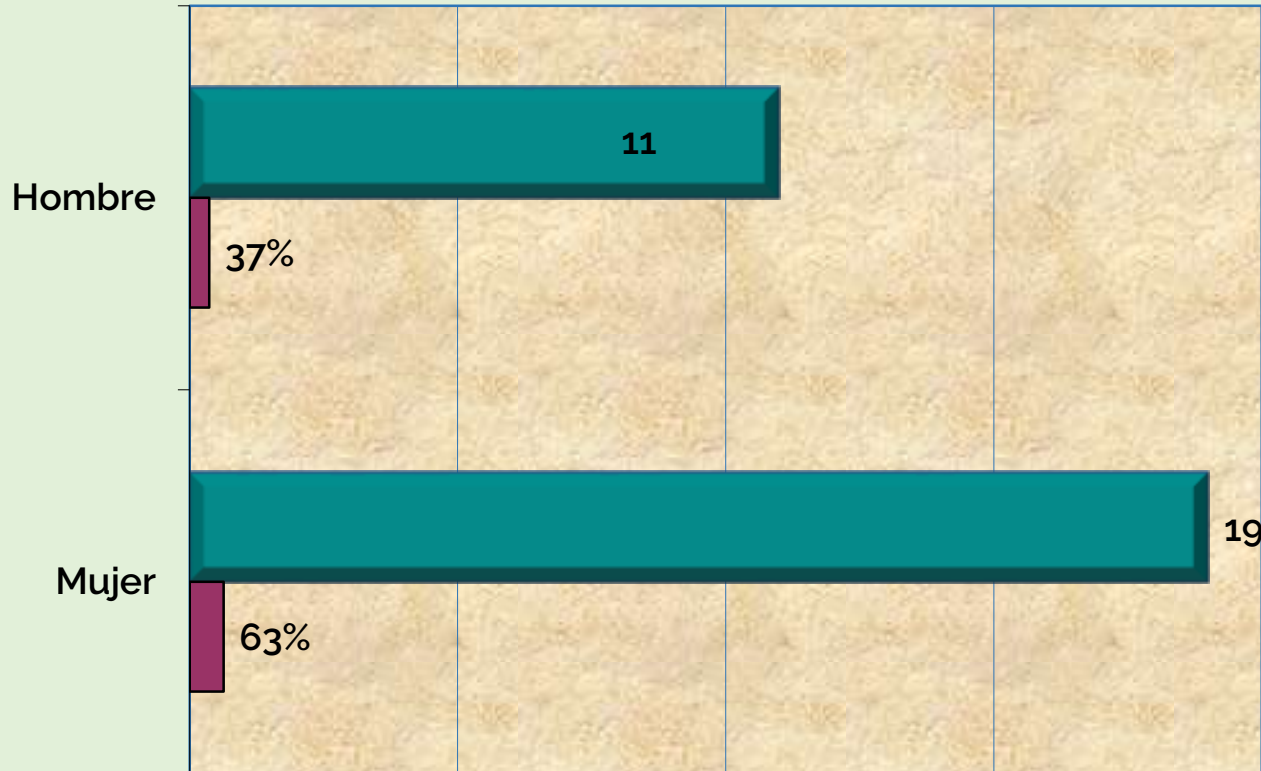
PTCCO DGCI 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DGCI 2019

¿El encuestado es? / 2018



Sexo

La participación de las mujeres fue superior por 8 puntos porcentuales a la de los hombres.

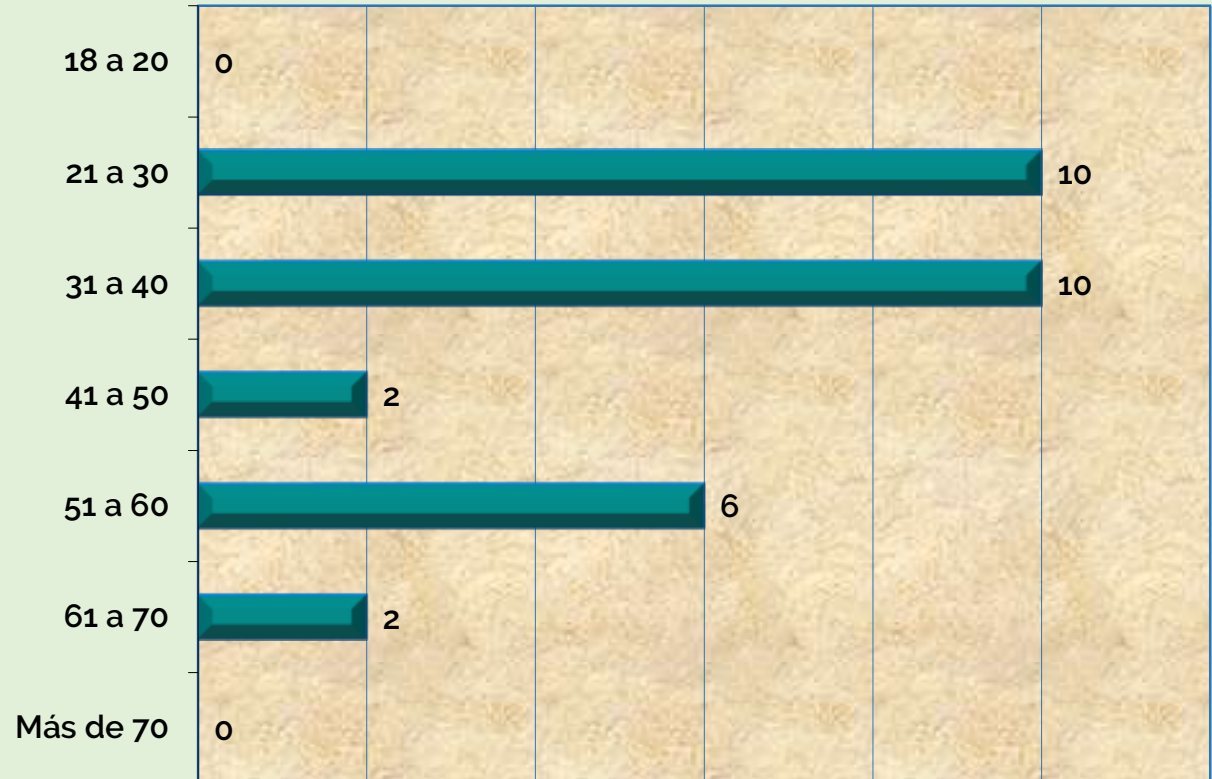


PTCCO DGCI 2019

Edad

20 (90%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 8 (8%) son de edad mediana y 2 (2%) son adultos mayores.

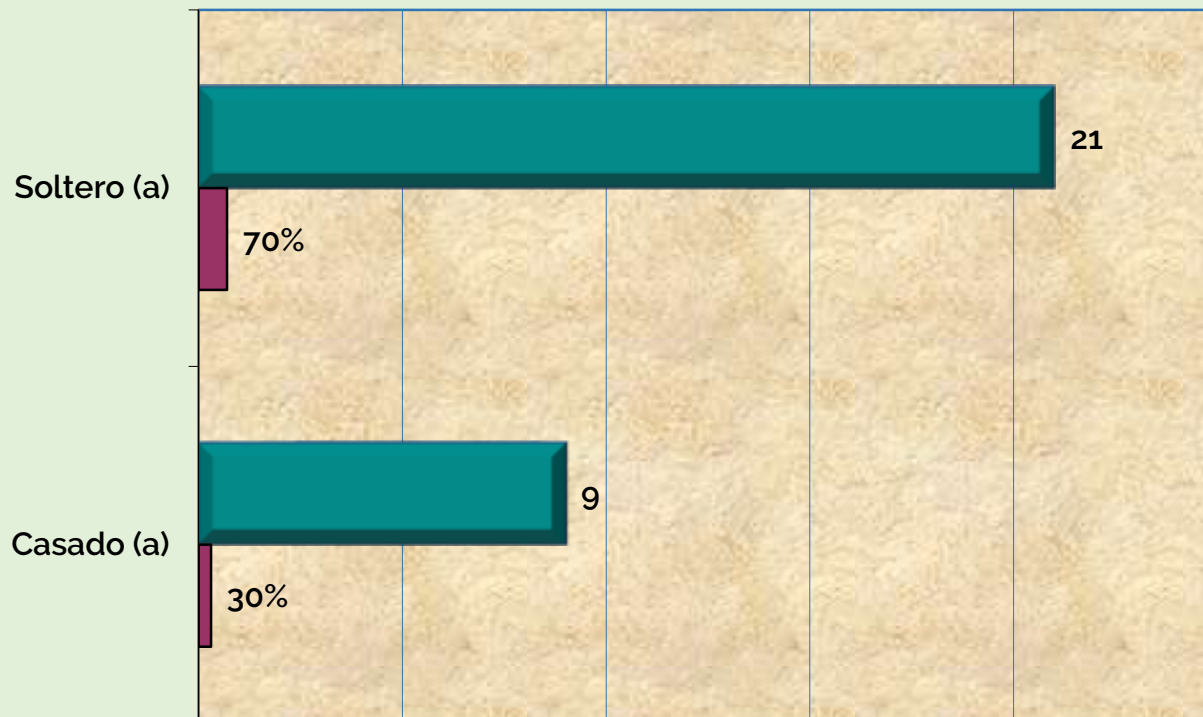
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DGCI 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



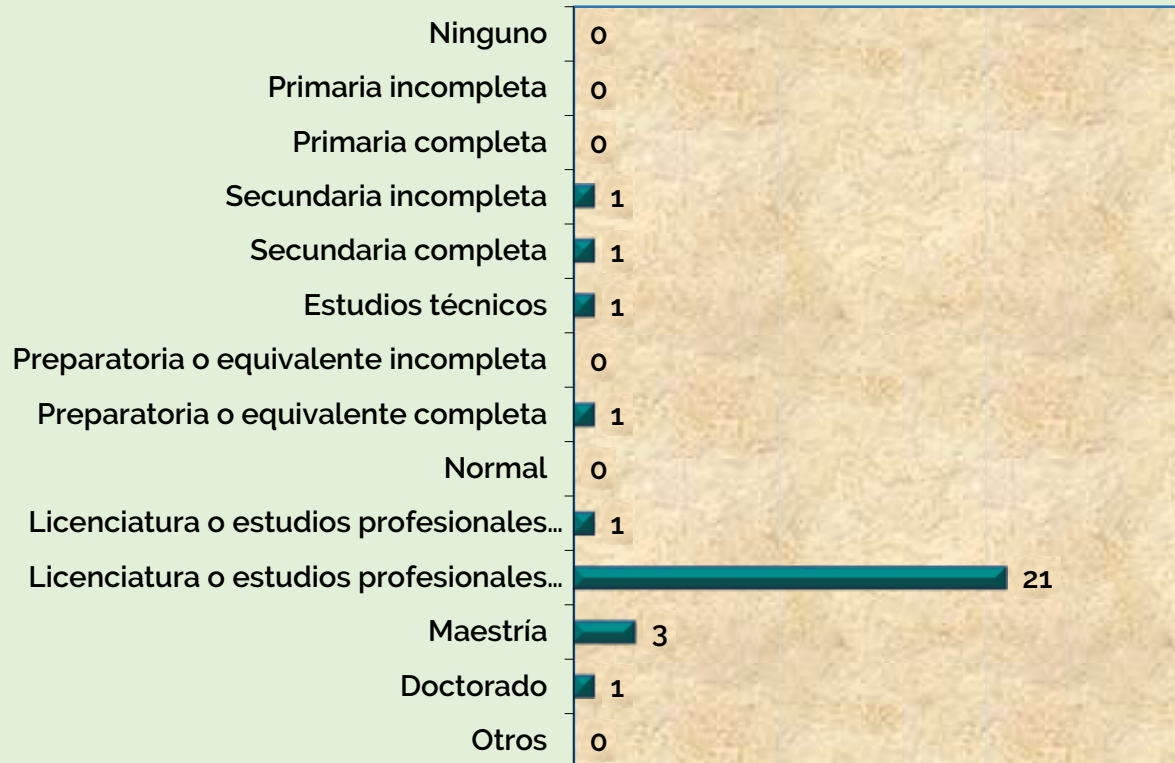
Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 12 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO DGCI 2019

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



Nivel de Estudios

El 59% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 14% ostenta estudios superiores, mientras que 39 personas tienen primaria terminada o incompleta.



PTCCO DGCI 2019

Nivel de Puesto

La mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal de subdirector de área, mientras cinco personas son enlaces y los demás jefes de departamento.

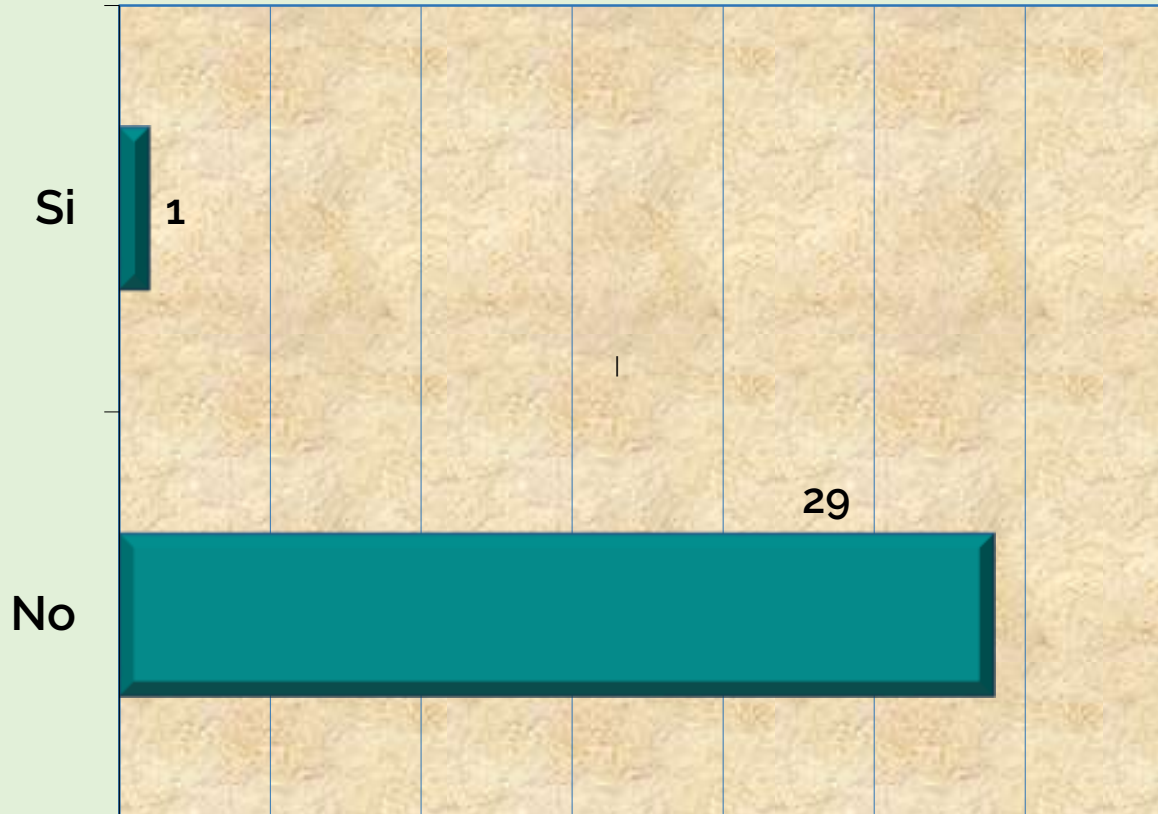
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO DGCI 2019

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



Servicio de Carrera

Uno de cada 30 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.

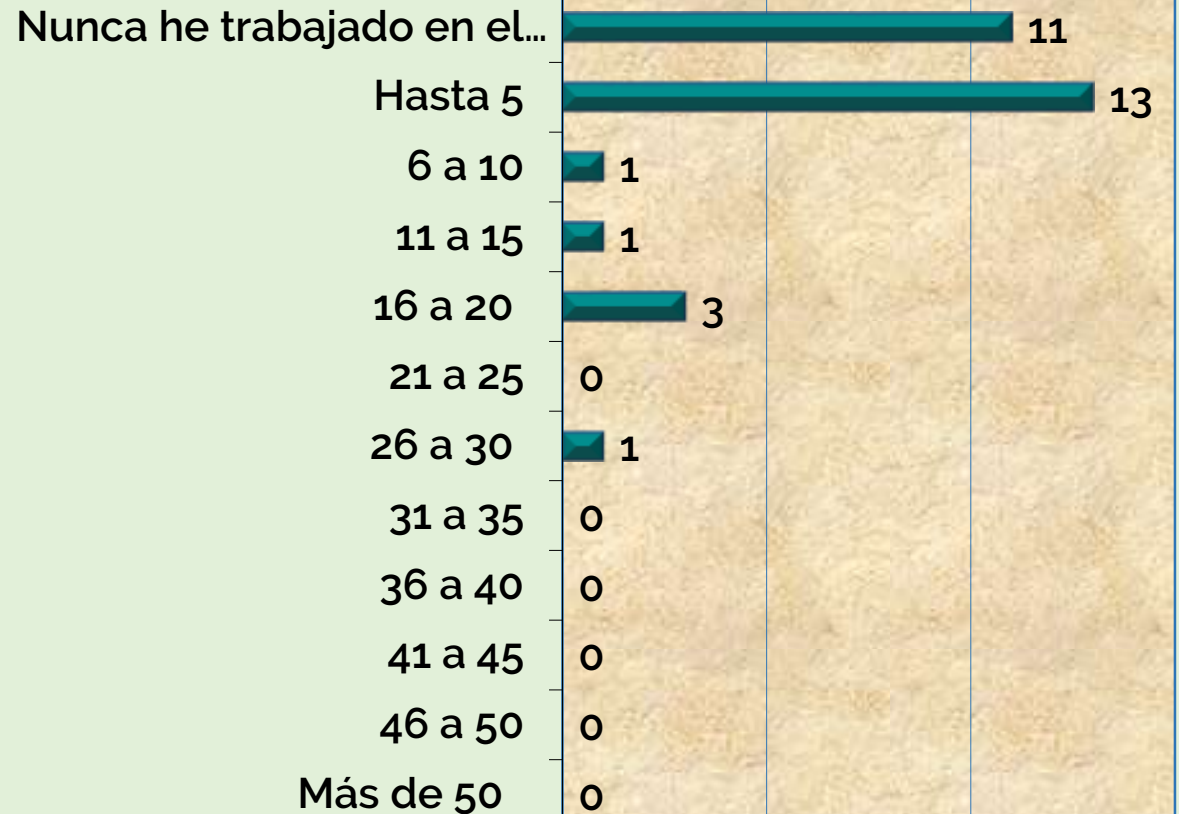


PTCCO DGCI 2019

Años en el Sector Privado

13 personas participantes en la ECCO de 30, tienen experiencia de 5 años en el Sector Privado, mientras que 11 personas nunca han trabajado en ese sector.

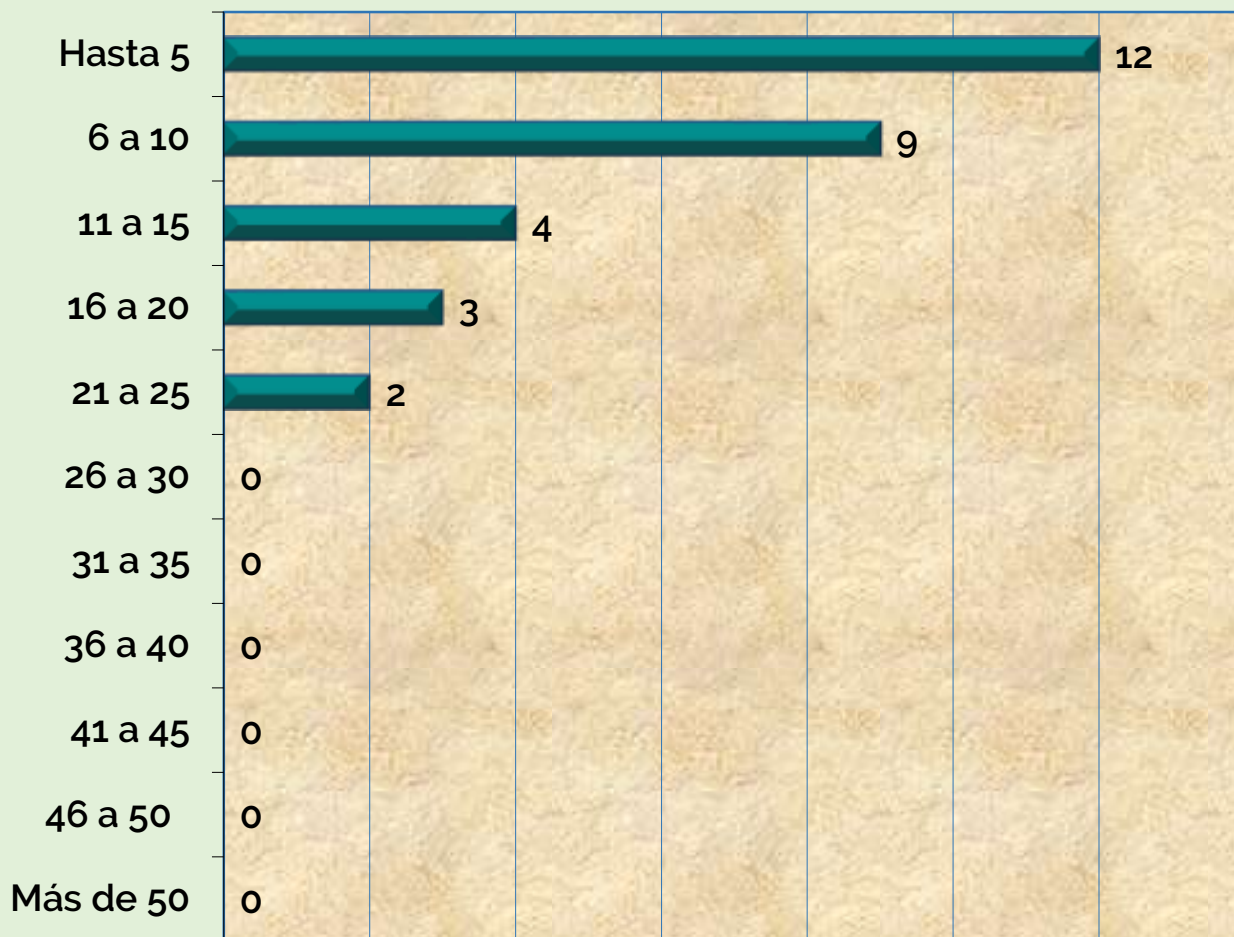
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO DGCI 2019

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



**Años en el Sector
Público**

La mayoría del personal encuestado (12 de cada 30), es servidor público experto y versado en el Sector Público con hasta 5 años de experiencia.

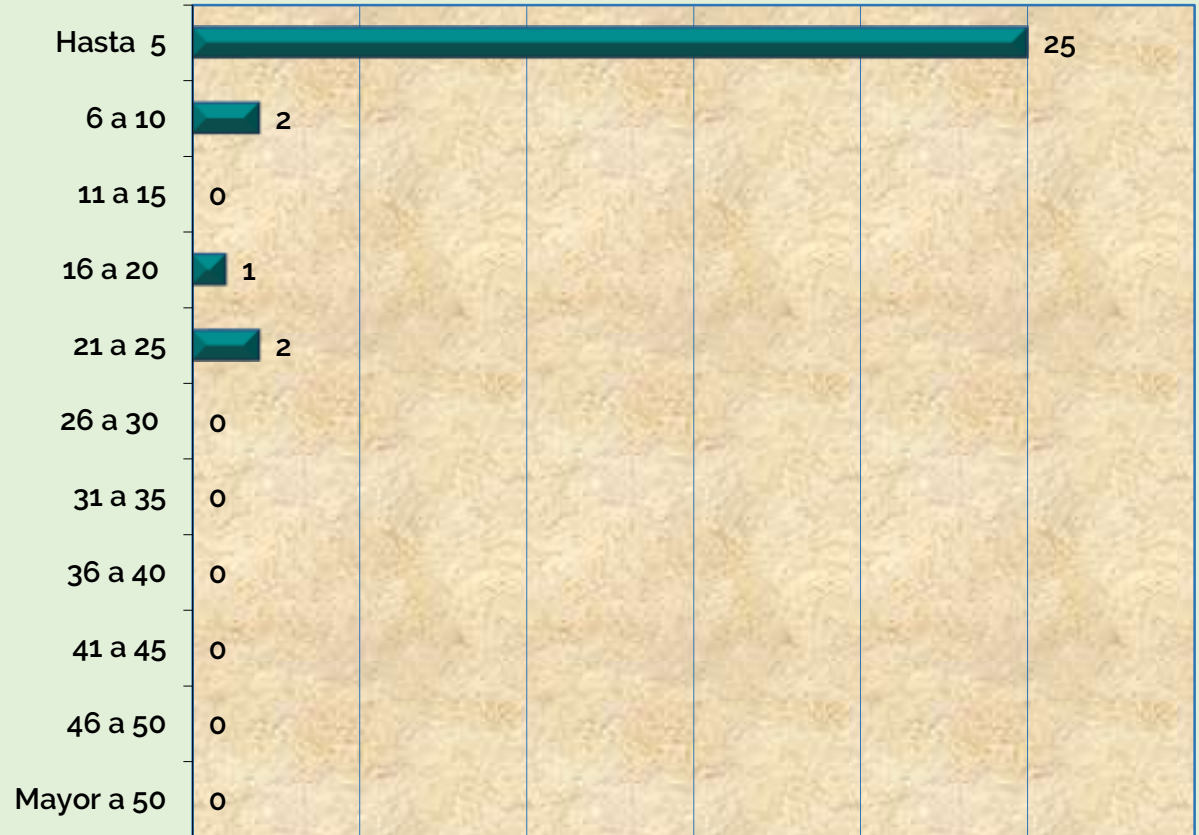


PTCCO DGCI 2019

Años en el puesto actual

Veinticinco de cada treinta 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



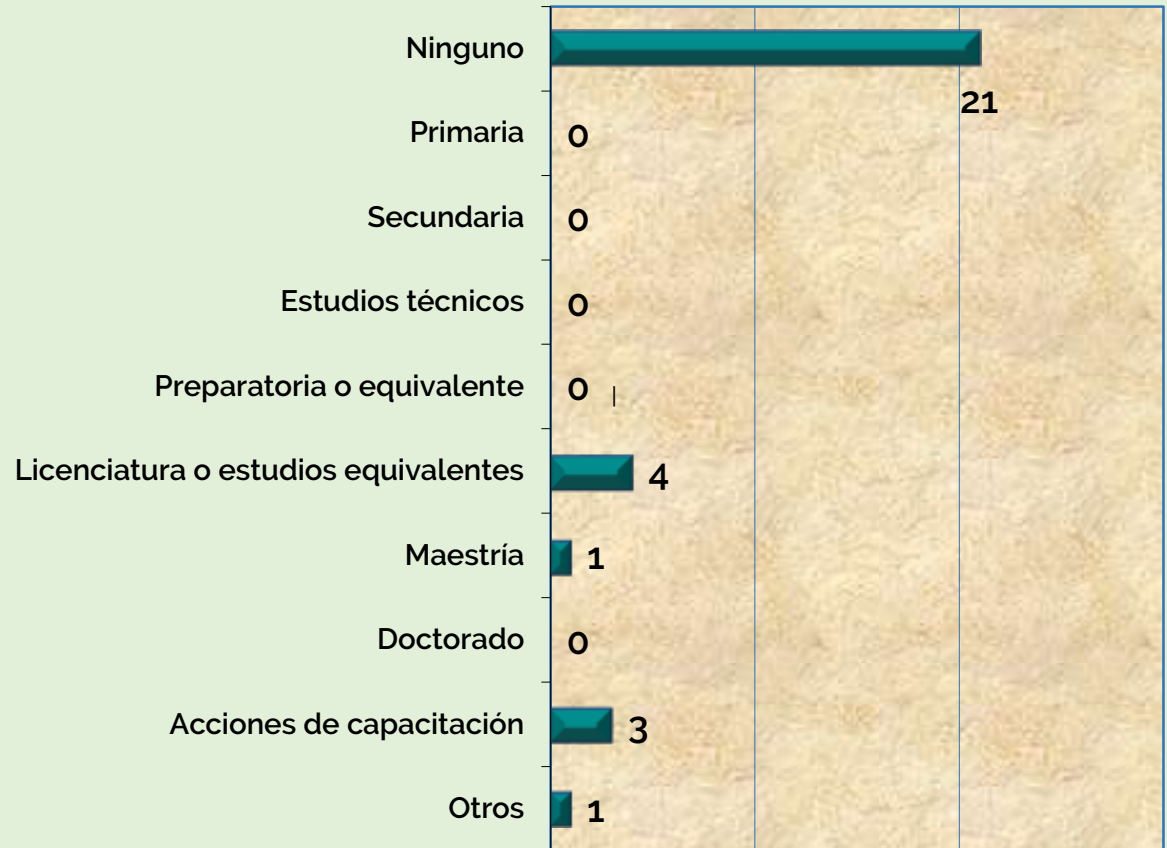


PTCCO DGCI 2019

Estudios actuales

7 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





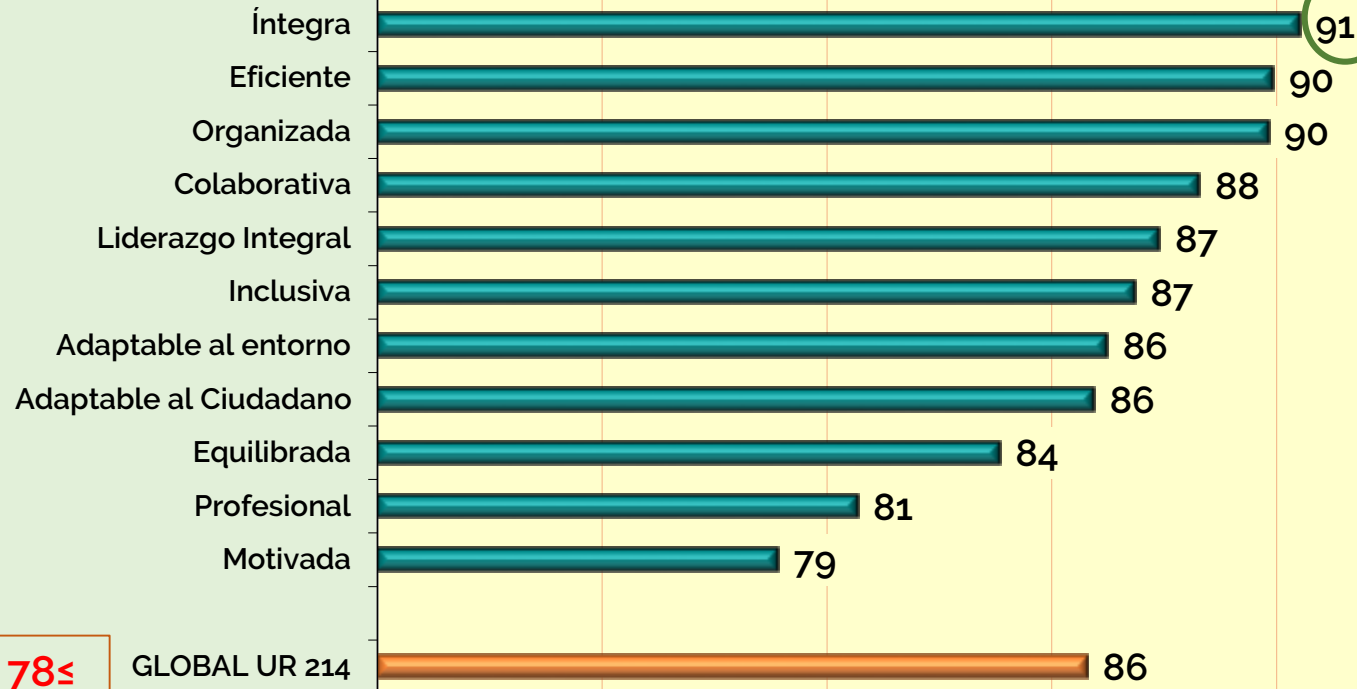
Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DGCI 2019

Cómo es la DGCI:

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional DGCI / 2018



91 ≥; 78 ≤

GLOBAL UR 214

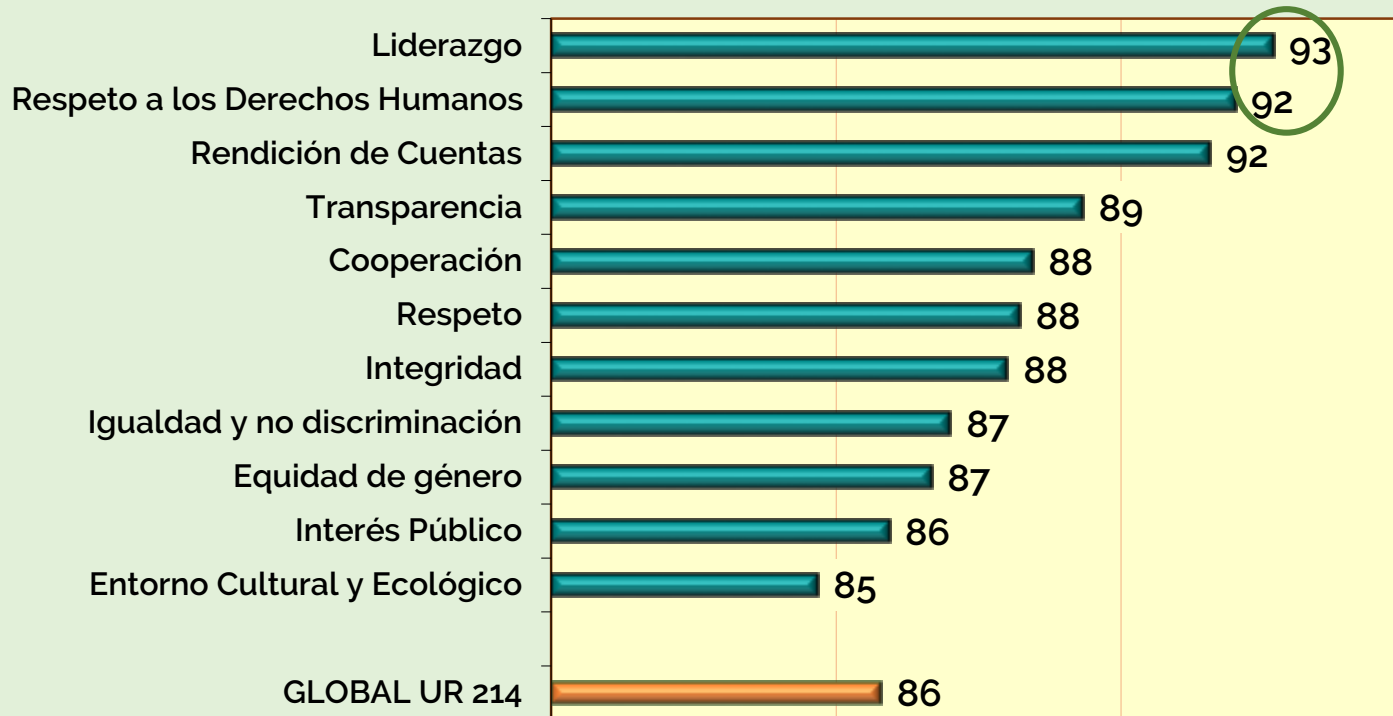
Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Dirección altamente íntegra, eficiente y organizada; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO DGCI 2019

Vivencia de Valores en
la DGCI:

ECCO / Valores 2018



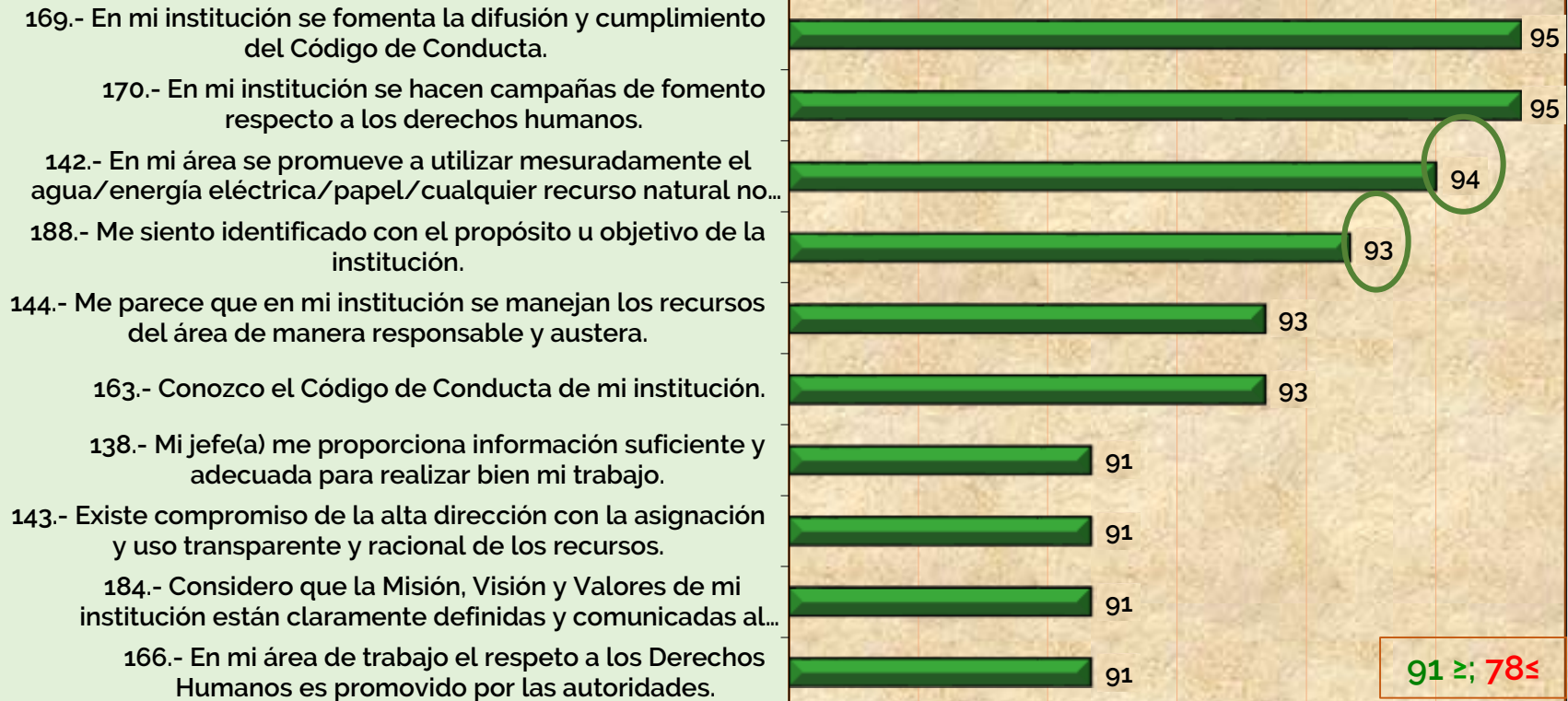
91 ≥; 78 ≤

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



PTCCO DGCI 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DGCI / 2018

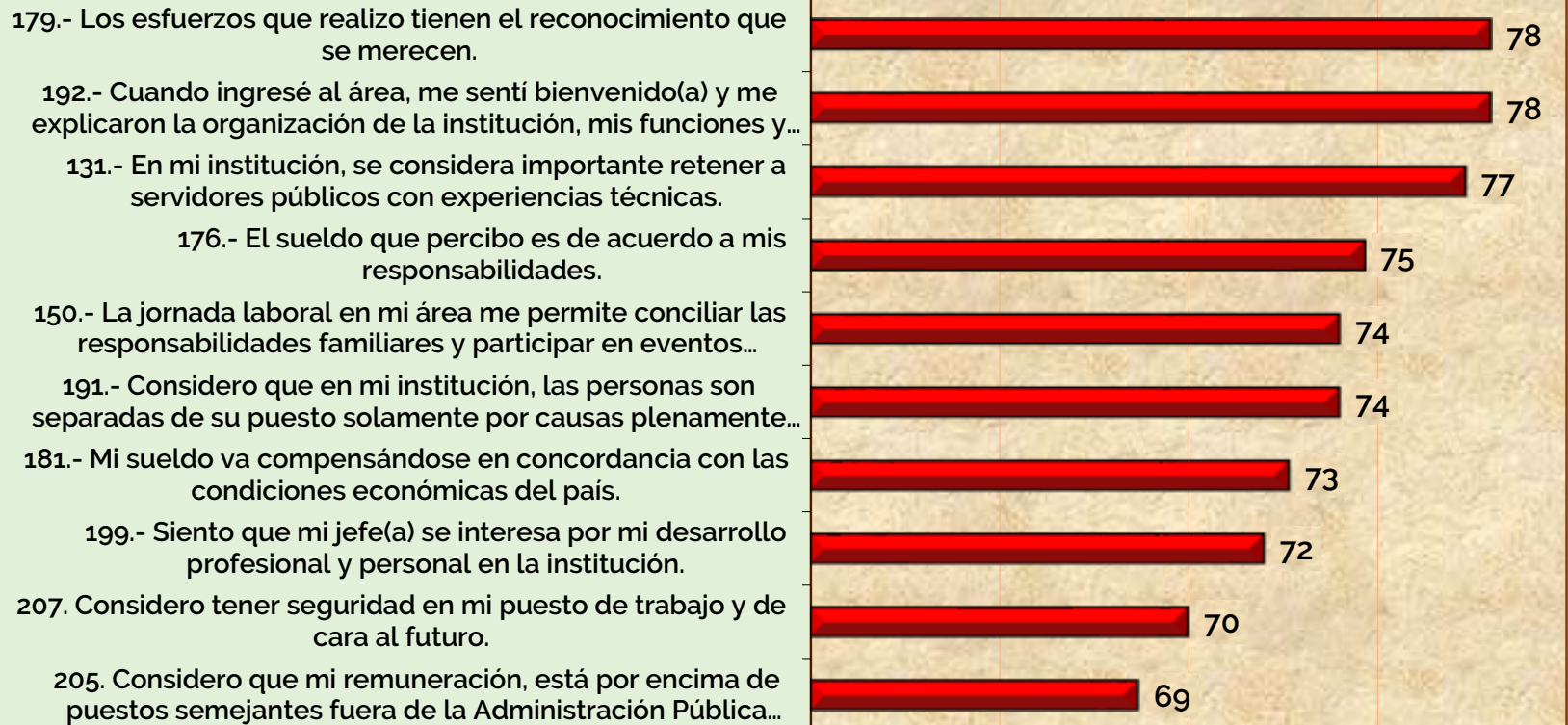


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la DGCI y el Código de Conducta van de la mano para ser una institución Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO DGCI 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DGCI / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Dirección podría ser mejor reconociendo los esfuerzos, en el desarrollo Profesional y Equilibrada para participar en responsabilidades familiares. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la seguridad de los puestos de trabajo a futuro.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGCI 2019

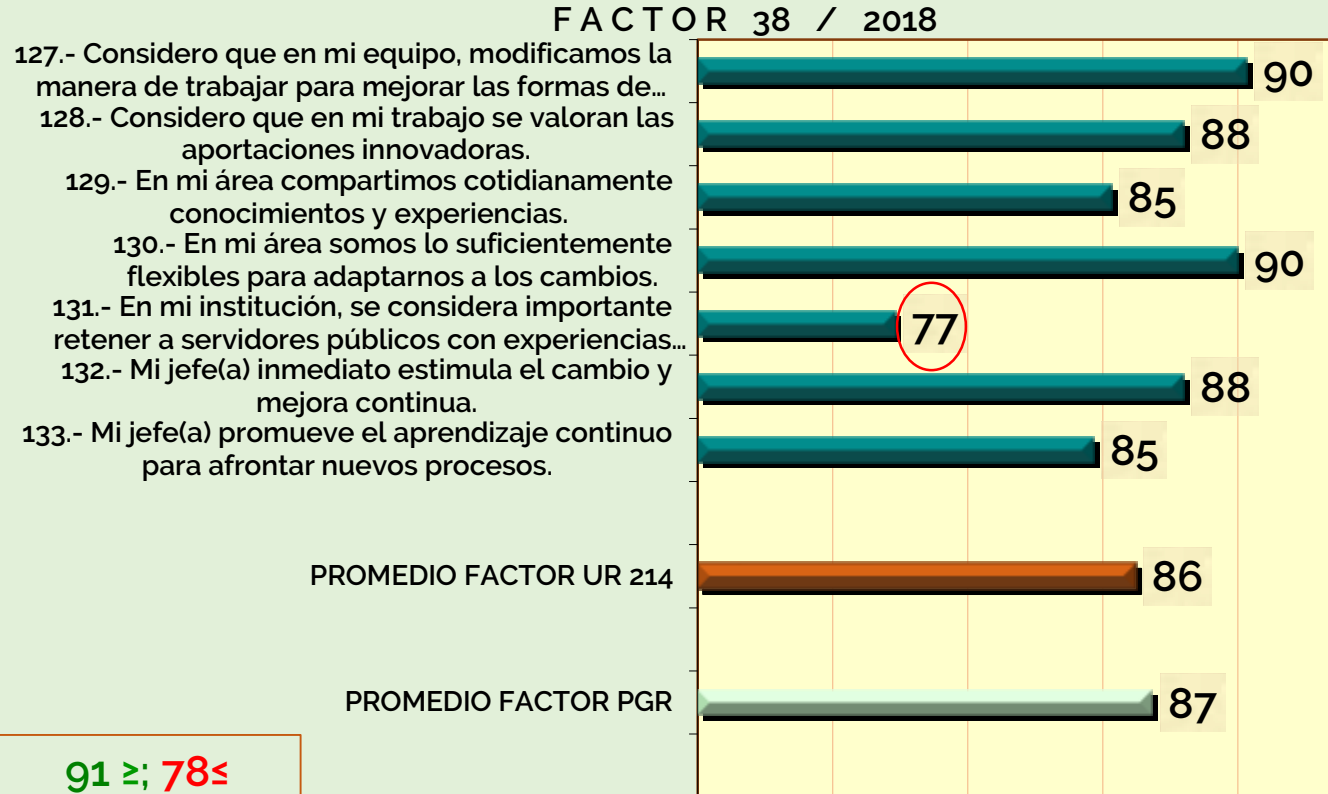
Factores básicos Índice individual



PTCCO DGCI 2019

La DGCI es Adaptable
al entorno

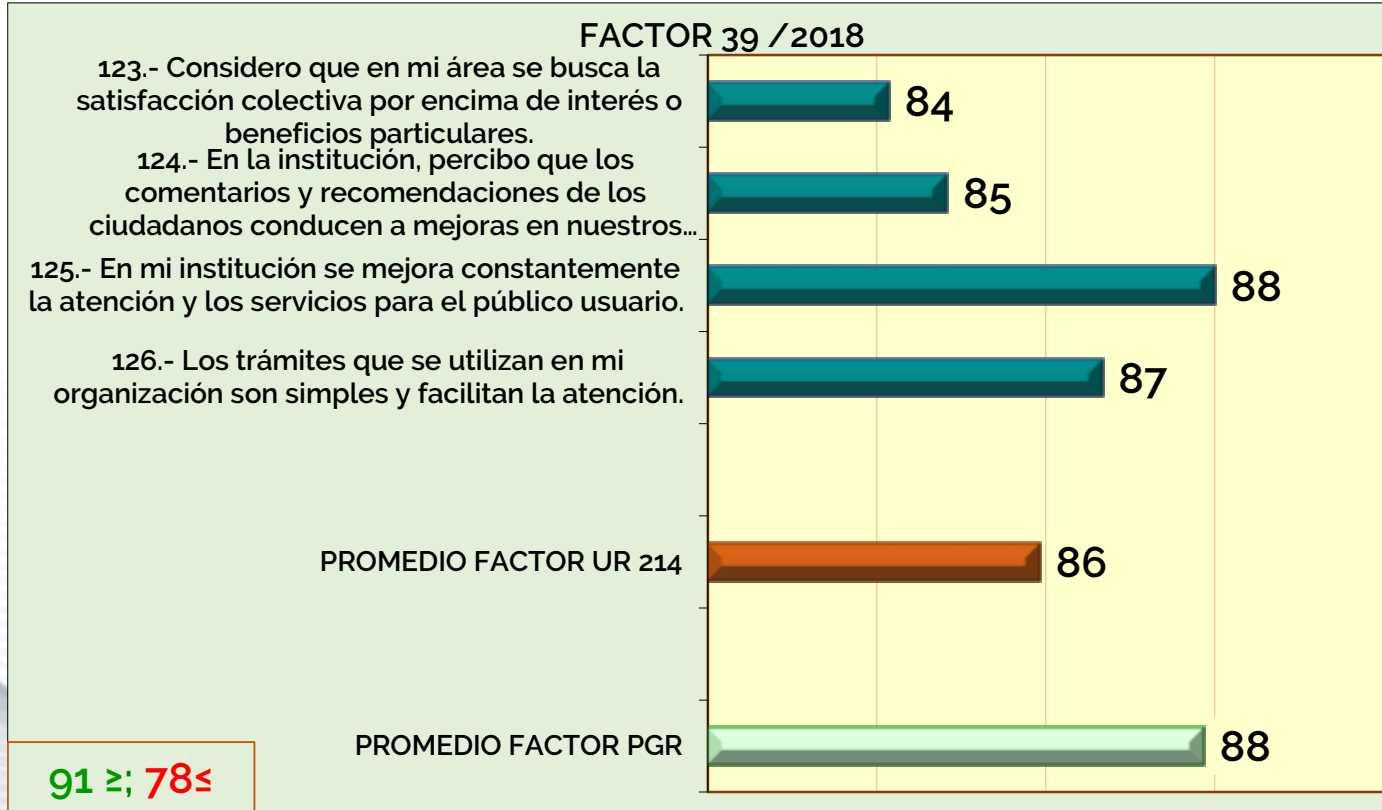
86



Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia el que el jefe promueva el aprendizaje continuo y afrontar nuevos procesos. Asimismo consideran que se adaptan al trabajo en equipo y son flexibles para trabajar de diversas formas para poder mejorar.



PTCCO DGCI 2019



La DGCI es adaptable al ciudadano



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

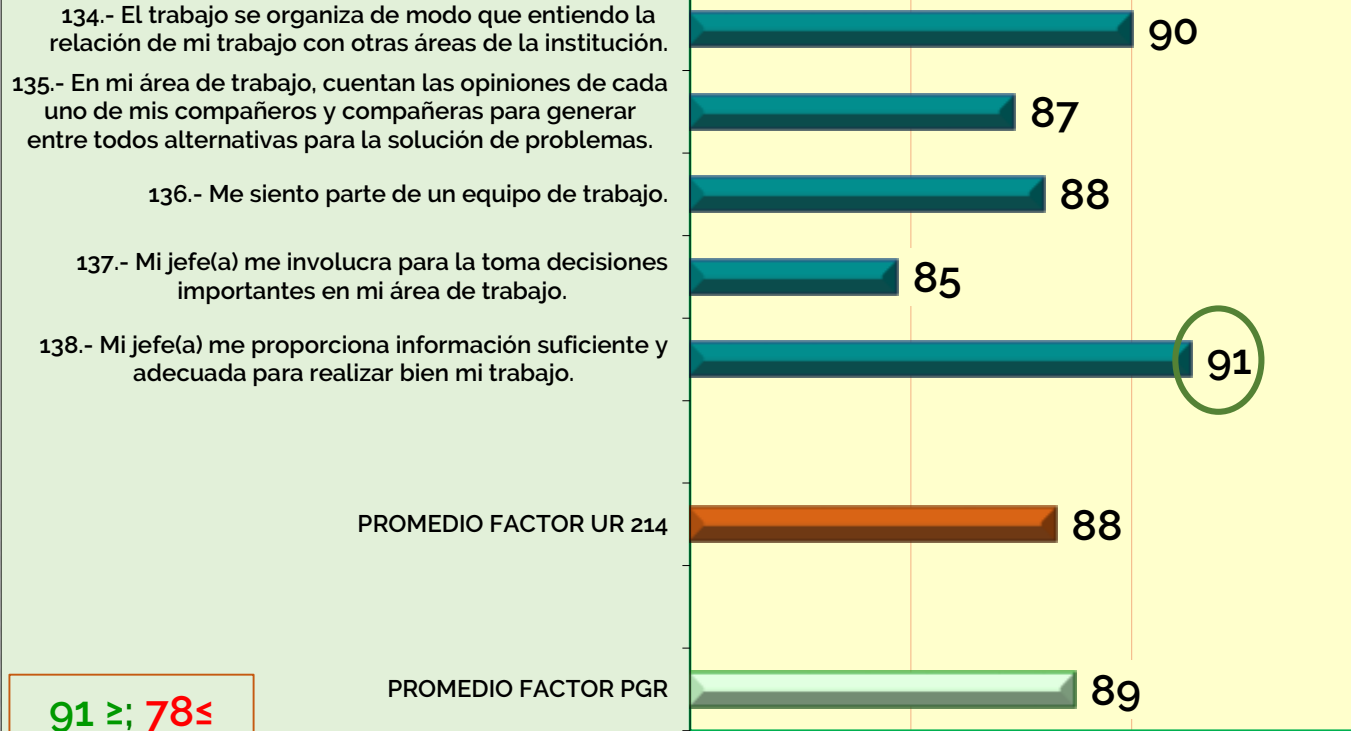


PTCCO DGCI 2019

La DGCI es
Colaborativa



FACTOR 40 /2018

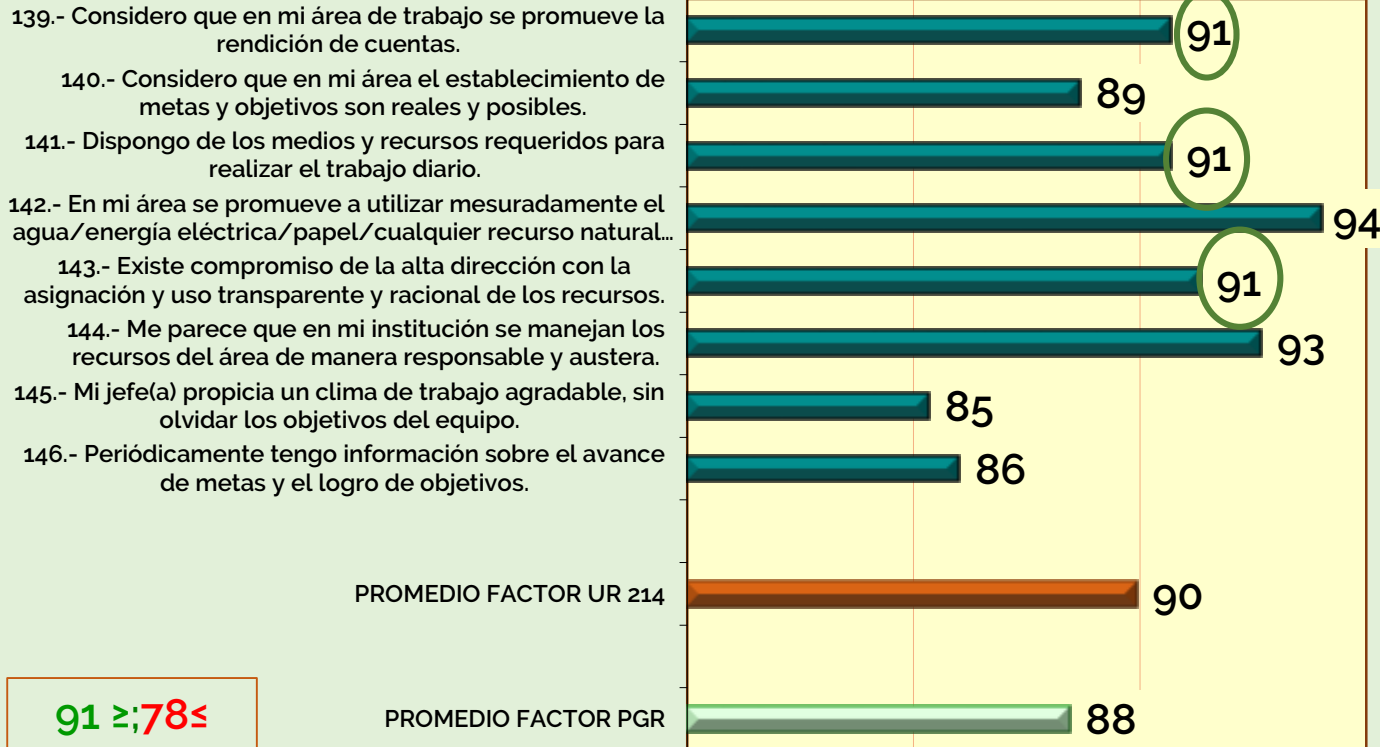


91 ≥; 78 ≤

Las y los servidores públicos de la DGCI se sienten parte de un equipo de trabajo; ya que conocen y entienden la relación de su trabajo con las demás áreas de la Institución, Asimismo saben que cuentan con el apoyo del jefe en la recopilación de información y tener buenos resultados en su trabajo.

PTCCO DGCI 2019

FACTOR 41 / 2018



La DGCI es Eficiente



En la DGCI, se promueve la cultura la utilizar mesuradamente los recursos naturales con el establecimiento de metas y objetivos los cuales son percibidos como reales y posibles. De igual manera se promueve la rendición de cuentas ante cualquier órgano y esto contribuye a mantener el reconocimiento de que en la Dirección se maneja de forma transparente.

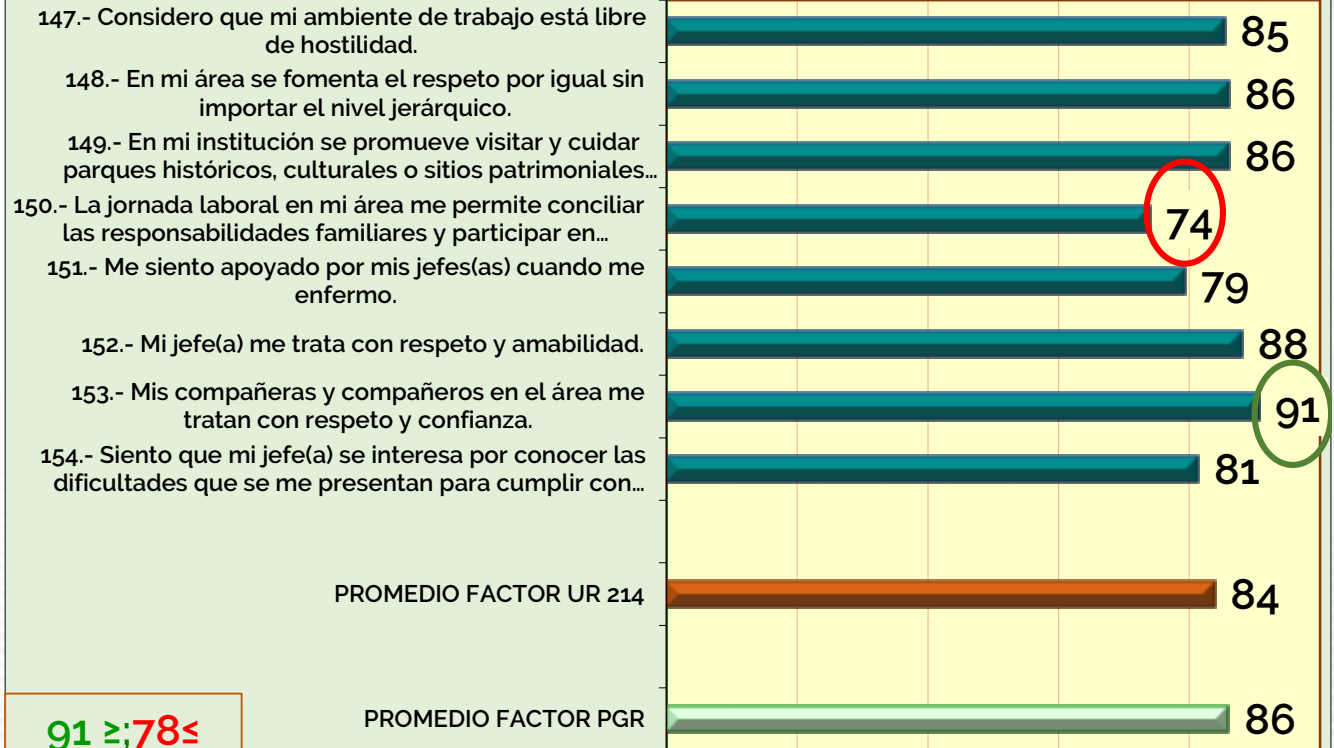


PTCCO DGCI 2019

La DGCI es
Equilibrada



FACTOR 42 /2018



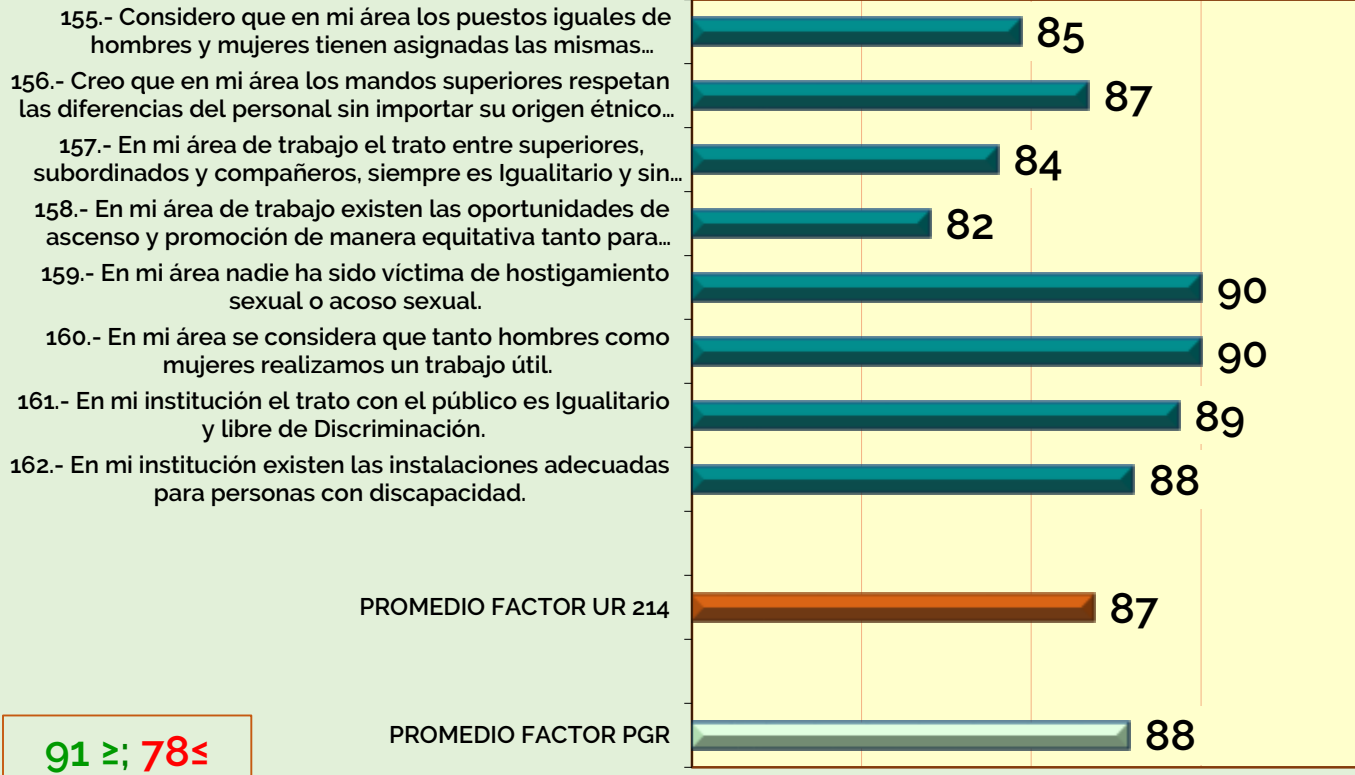
91 ≥; 78 ≤

La percepción del ambiente en la DGCI, se encuentra libre de hostilidad ya que se genera el respeto y la confianza por igual sin importar el nivel jerárquico.

Asimismo, se necesita reforzar el interés del jefe para conocer las dificultades que se presentan en la Dirección para poder cumplir en tiempo y forma con las metas y objetivos.

PTCCO DGCI 2019

FACTOR 46 / 2018



La DGCI es Inclusiva



En la DGCI, ninguna persona ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual ya que se percibe la confianza y respeto entre todos.

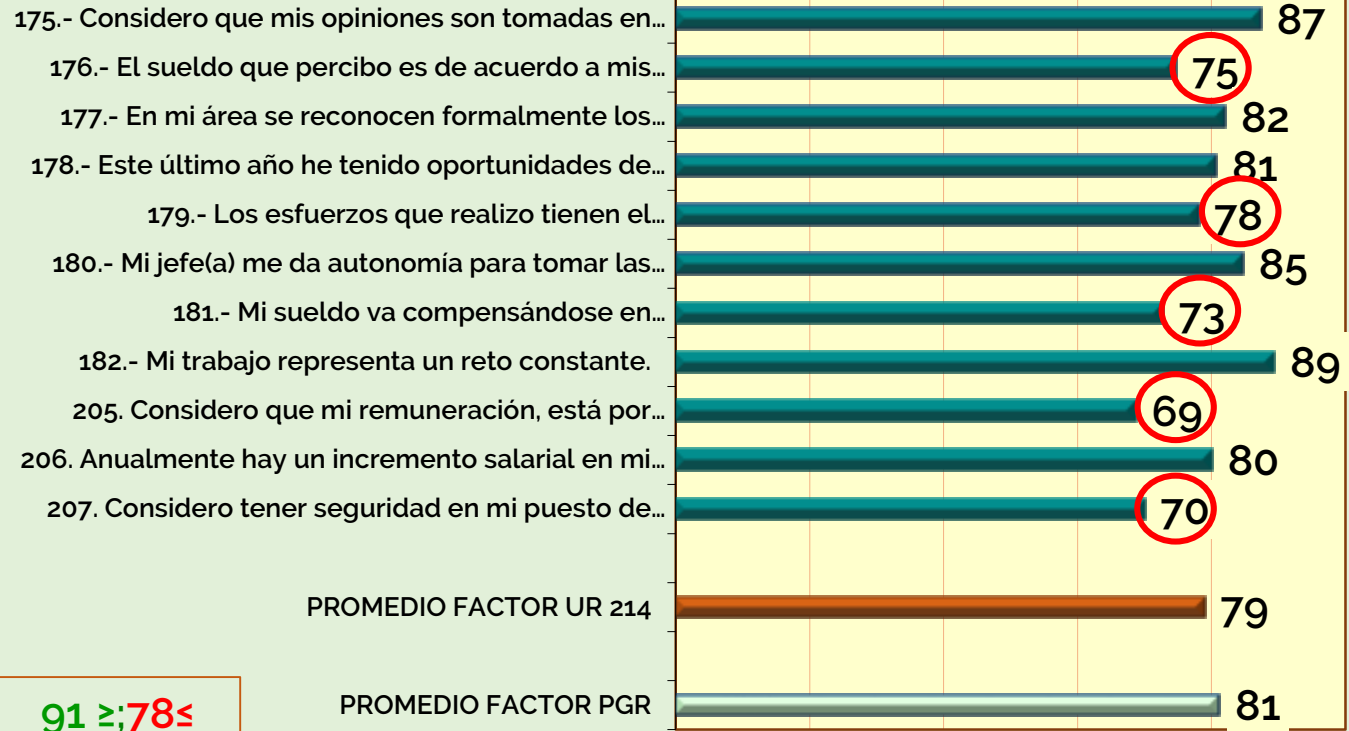


PTCCO DGCI 2019

La DGCI es
Motivada



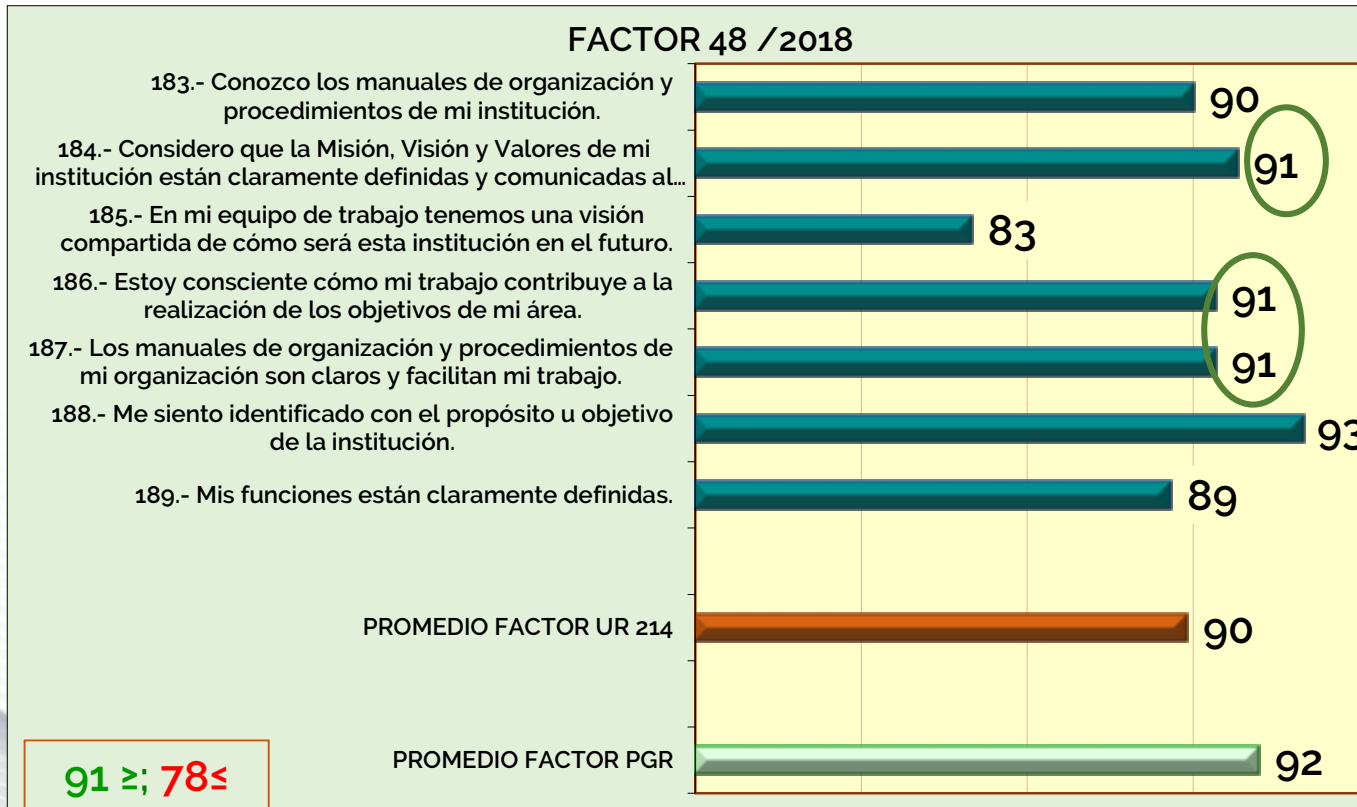
FACTOR 47 / 2018



91 ≥; 78 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que el trabajo es un reto constante para los servidores públicos. Asimismo, consideran que los sueldos de la institución están por debajo de la Administración Pública Federal.

PTCCO DGCI 2019



La DGCI es Organizada

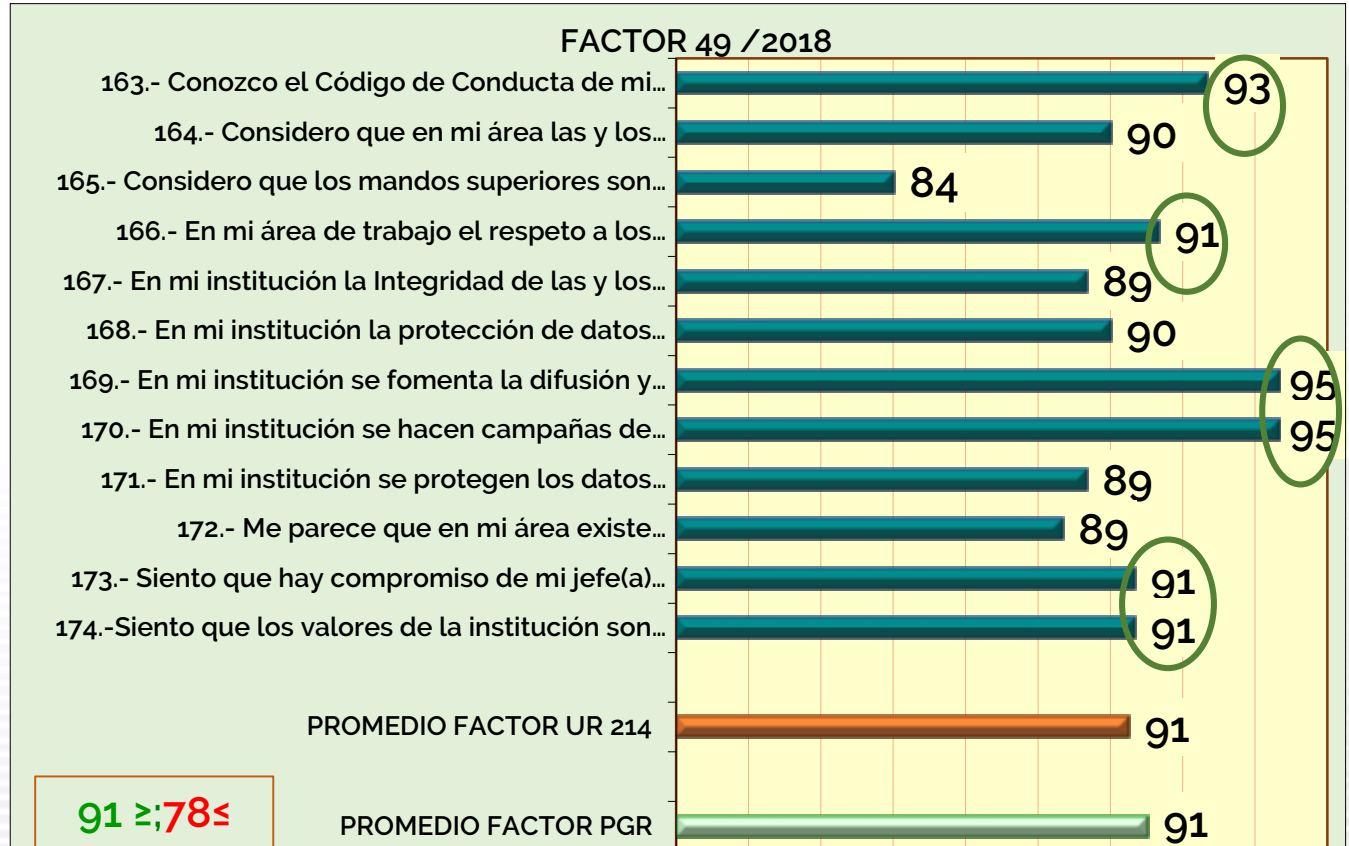


La mayoría de los servidores públicos y las servidoras públicas se sienten identificados con el propósito y objetivo de la institución ya que presenta una excelente Misión, Visión y Valores. Asimismo, se sienten preocupados en cuanto la visión de la institución en un futuro.



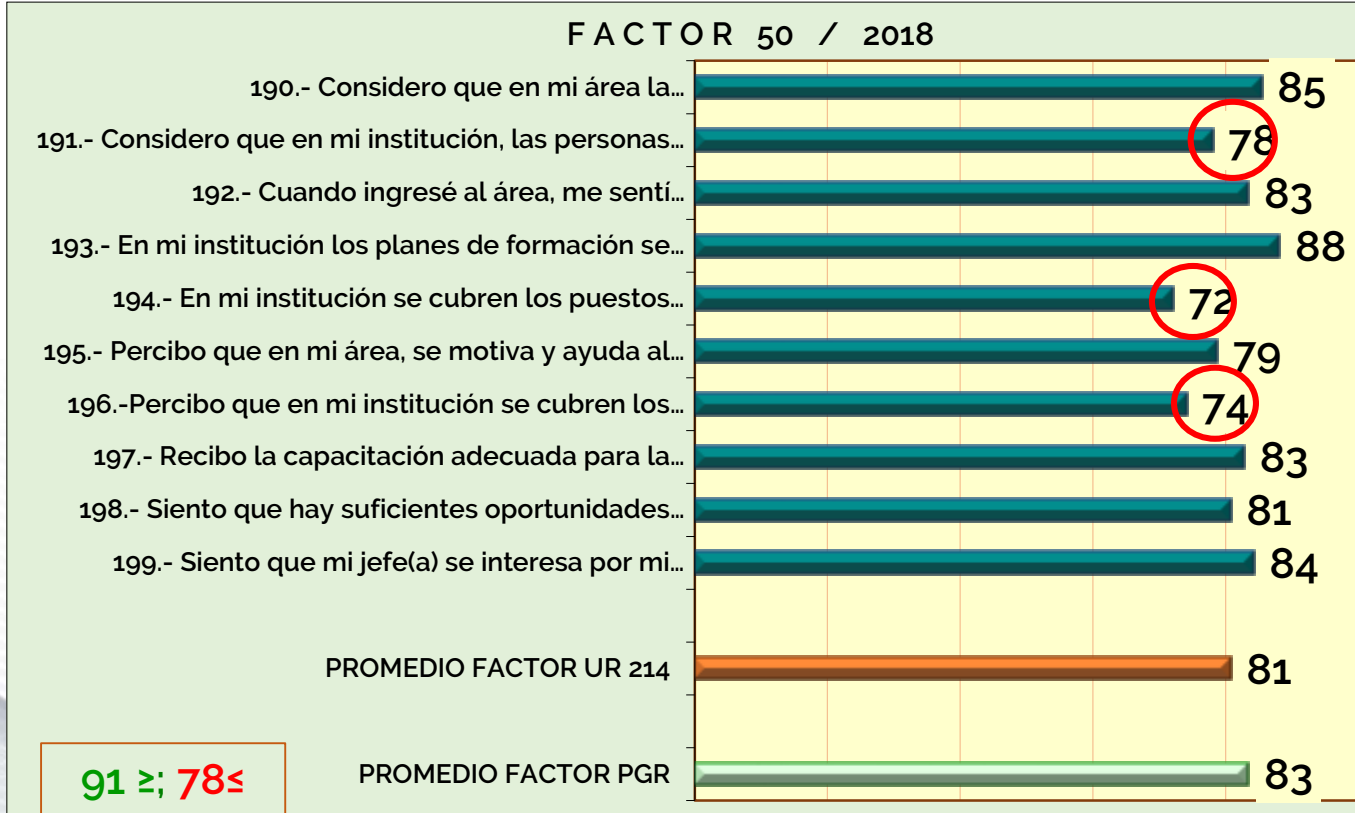
PTCCO DGCI 2019

La DGCI es
Íntegra



Este resultado muestra la DGCI, esta conforme con el manejo y protección de los datos personales institución realiza el fomento para el respeto a los Derechos Humanos, así como la difusión y cumplimiento del Código de Conducta para todo el personal. De igual manera los y las servidores públicos cuestionan el por que los mandos superiores no son congruentes con sus palabras y sus actos.

PTCCO DGCI 2019

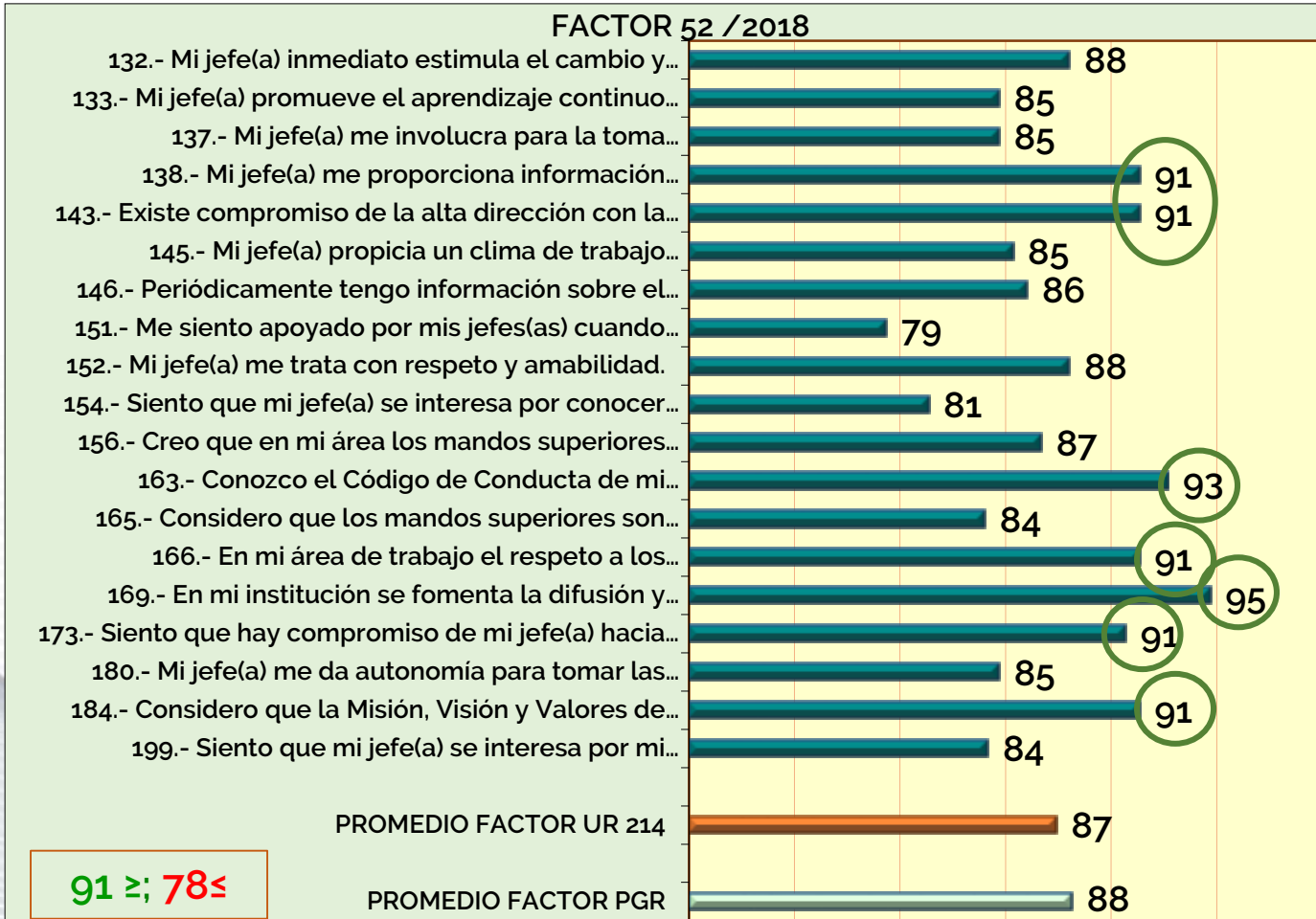


La DGCI es Profesional



En la DGCI, se establecen planes de formación apegados a nuestros perfiles para crear un desarrollo personal dentro del a Dirección y la Institución. Asimismo, el personal se siente inconforme ya que las plazas vacantes no se cubren con el personal de la Dirección aun cuando cubren el perfil.

PTCCO DGCI 2019



Liderazgo
Integral



Este factor representa un incremento favorable ya que la Dirección se ha comprometido en la difusión y cumplimiento de objetivos generales para todo el personal. Asimismo, se ve reflejado el incremento respecto a la encuesta en el 2016.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

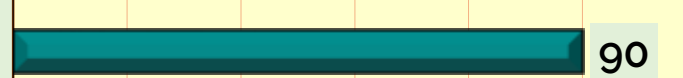
PTCCO DGCI 2019

Resultado de factores de Valores

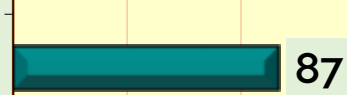
PTCCO DGCI 2019

FACTOR 53 /2018

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



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



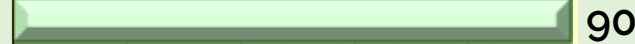
136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.



PROMEDIO FACTOR UR 214



PROMEDIO FACTOR PGR



91 ≥; 78 ≤

Vivencia de Valores:
Cooperación



El resultado de este factor arroja que las y los servidores públicos de la DGCI, tienen presente y clara la relación de su trabajo así como la existencia de una interrelación entre las diferentes Unidades Administrativas.



PTCCO DGCI 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

85



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.

94

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)

74

PROMEDIO FACTOR UR 214

85

PROMEDIO FACTOR PGR

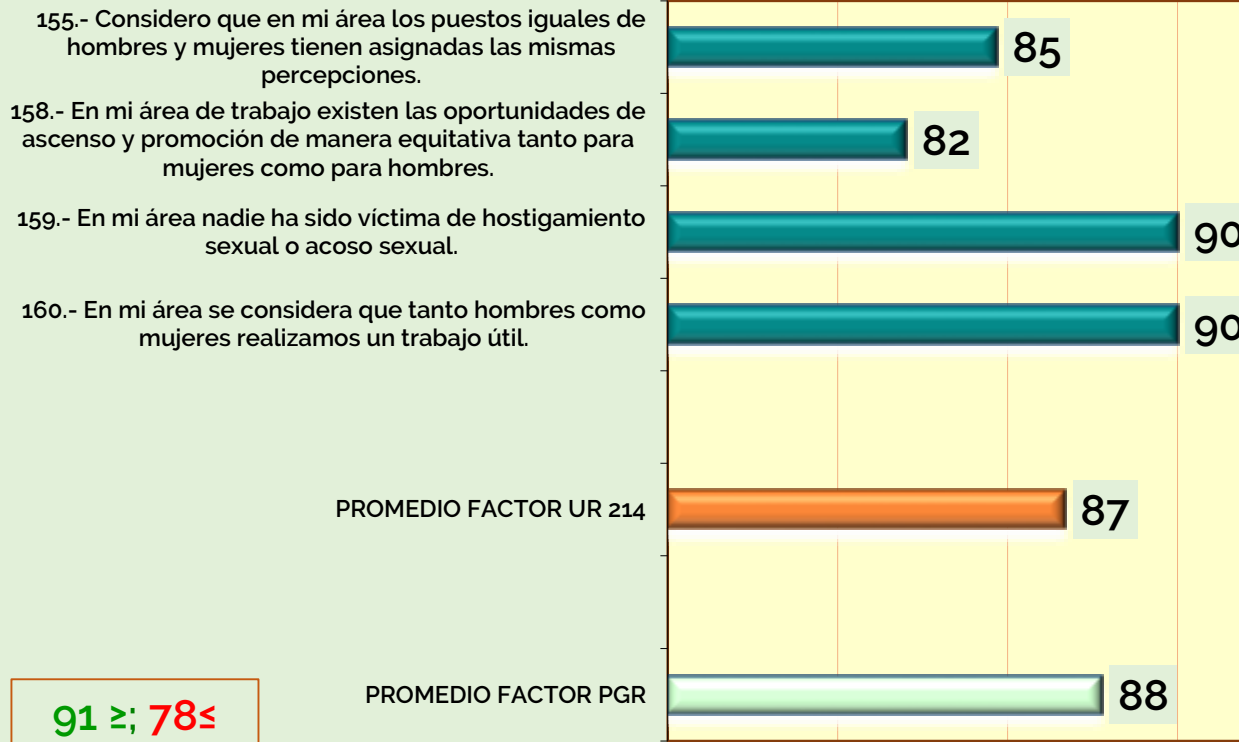
82

91 ≥; 78 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de la DGCI, se encuentran consientes del objetivo de la Institución en evitar el desperdicio o mal uso de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro la Dirección ha venido realizando invitaciones a todo el personal para que asistan a actividades familiares, recreativas y culturales.

PTCCO DGCI 2019

FACTOR 55 / 2018



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la DGCI, se encuentran en un ambiente libre de hostigamiento sexual, acoso sexual y asimismo establecen que en la Dirección existe igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. Sin embargo se está trabajando en dar oportunidades de ascenso y promociones para todo el personal adscrito a esta Dirección.



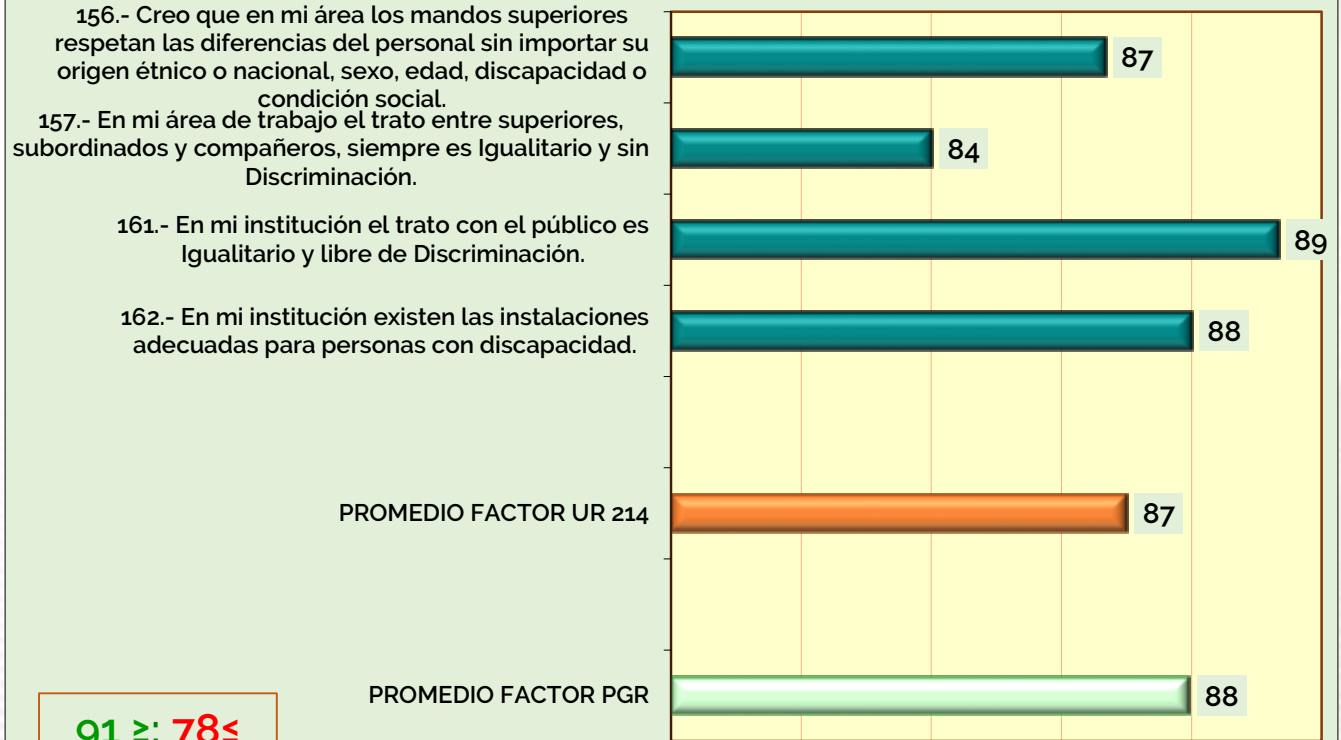
PTCCO DGCI 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

87



FACTOR 56 /2018



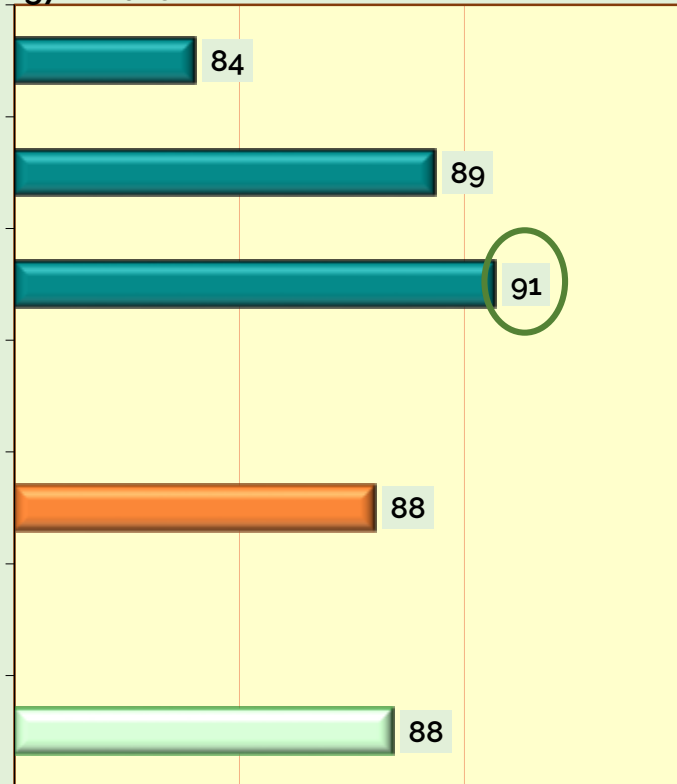
91 ≥; 78 ≤

Se percibe que el personal de mando de la DGCI no discriminan por nivel de puesto y menos aun, por origen étnico, raza, preferencias sexuales y/o discapacidad. Asimismo el trato de los mandos superiores es con respeto e igualitario.

PTCCO DGCI 2019

FACTOR 57 / 2018

- 165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.
- 167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.
- 174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.



91 ≥; 78 ≤

Vivencia de Valores:
Integridad



En este factor se muestra que la DGCI, ha realizado la difusión y motivación de la implementación de los valores fundamentales para una armonía laboral entre todo el personal.

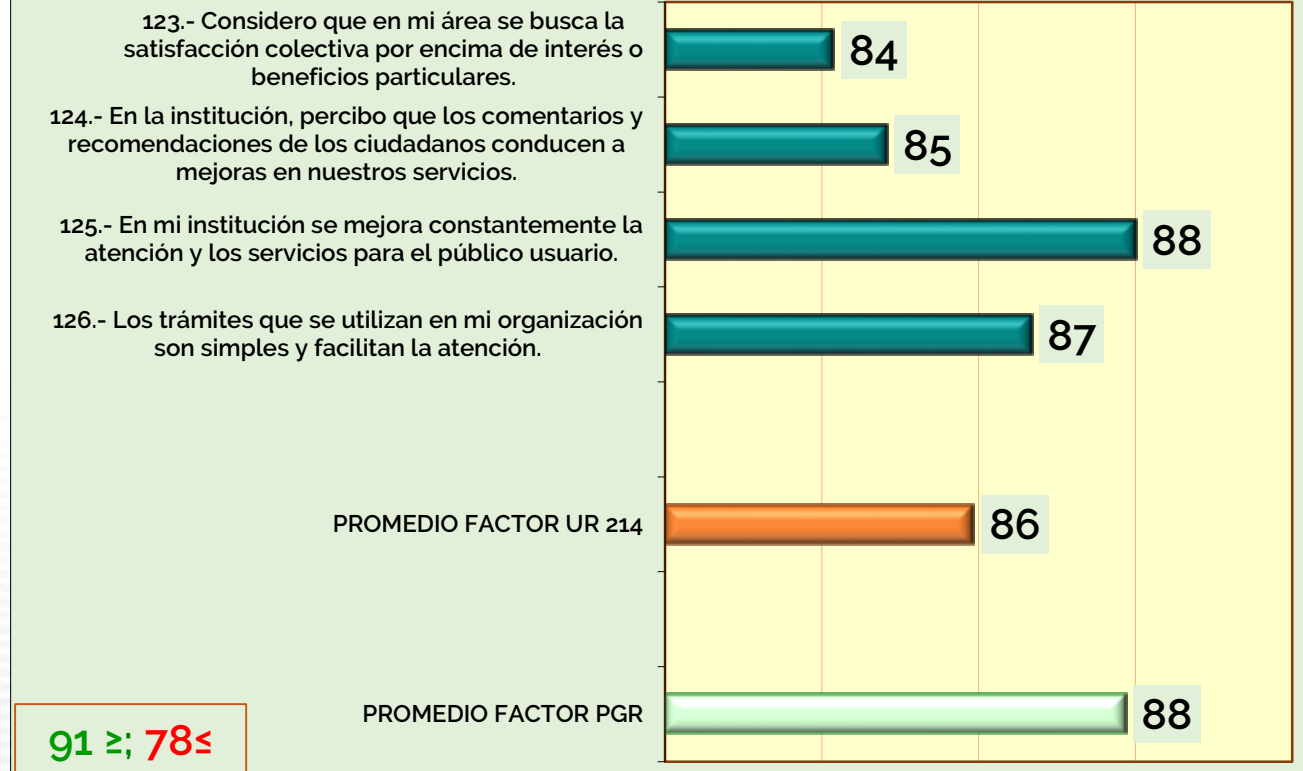


PTCCO DGCI 2019

Vivencia de Valores:
Interés Público



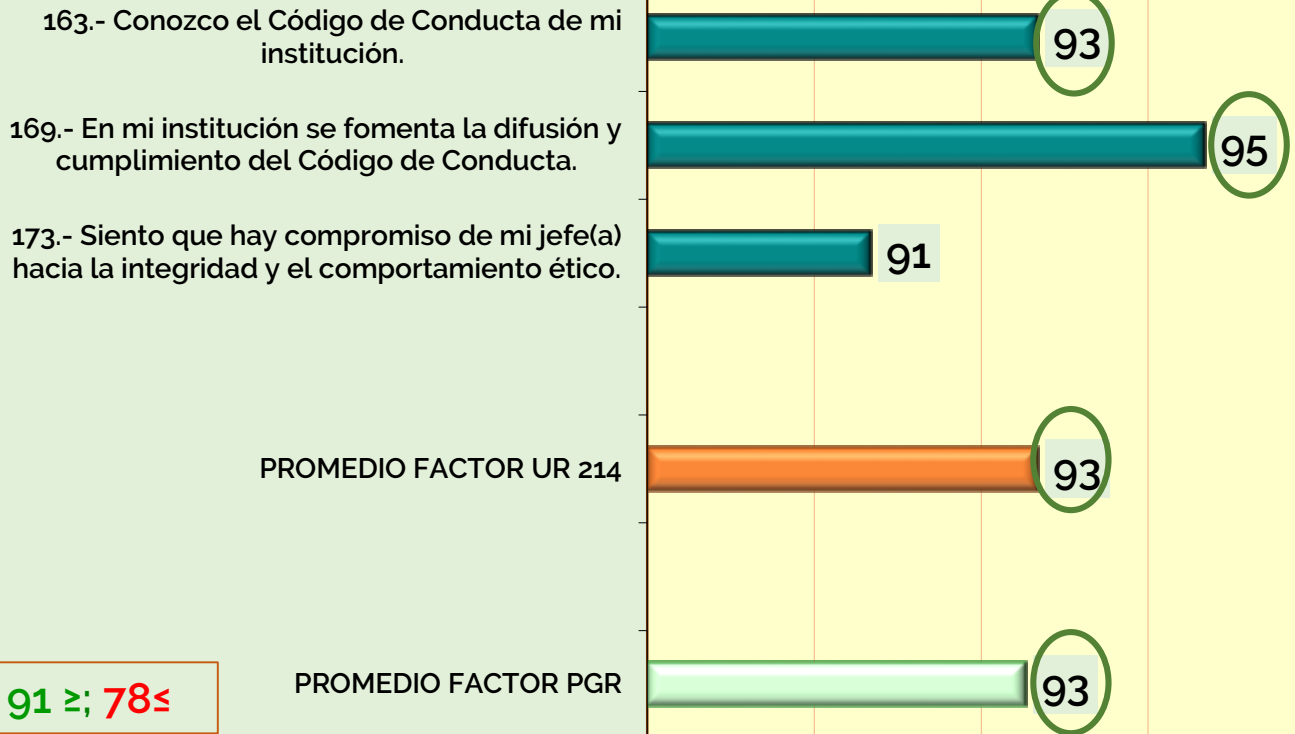
FACTOR 58 / 2018



El resultado de la encuesta arroja que el personal de la DGCI, se encuentra conforme y considera que es necesario la opinión de la ciudadanía ya que con ella se aporta una mejora en gran medida para poder otorgar un mejor servicio y atención a nivel institucional.

PTCCO DGCI 2019

FACTOR 59 /2018



Vivencia de Valores:
Liderazgo



La encuesta arroja que en la DGCI, se tiene conocimiento del Código de Conducta derivado de que se ha implementado la correcta difusión del mismo ante todo el personal. Asimismo, se tiene el compromiso y apoyo del titular para la aplicación de un comportamiento ético dentro de la Dirección.



PTCCO DGCI 2019

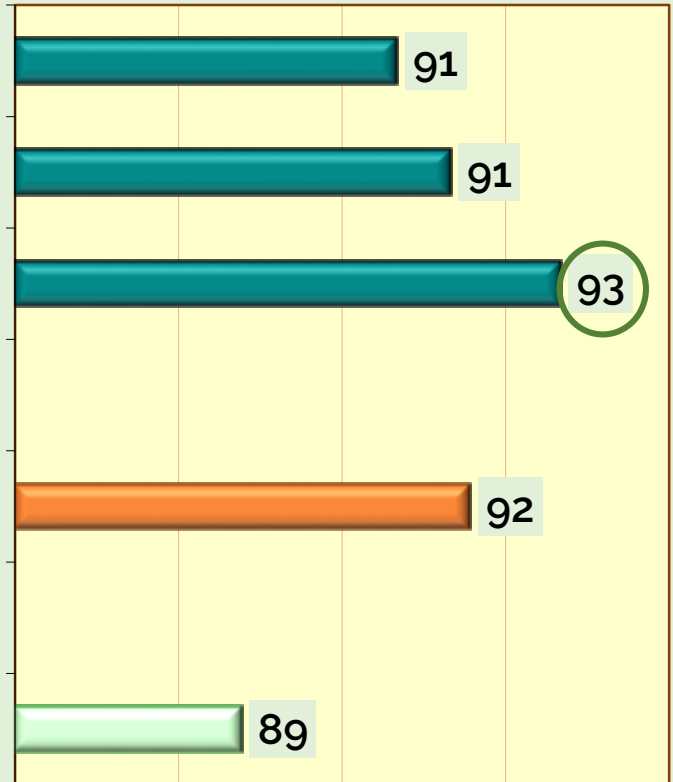
Vivencia de Valores:
Rendición de Cuentas

93



FACTOR 60 /2018

- 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.

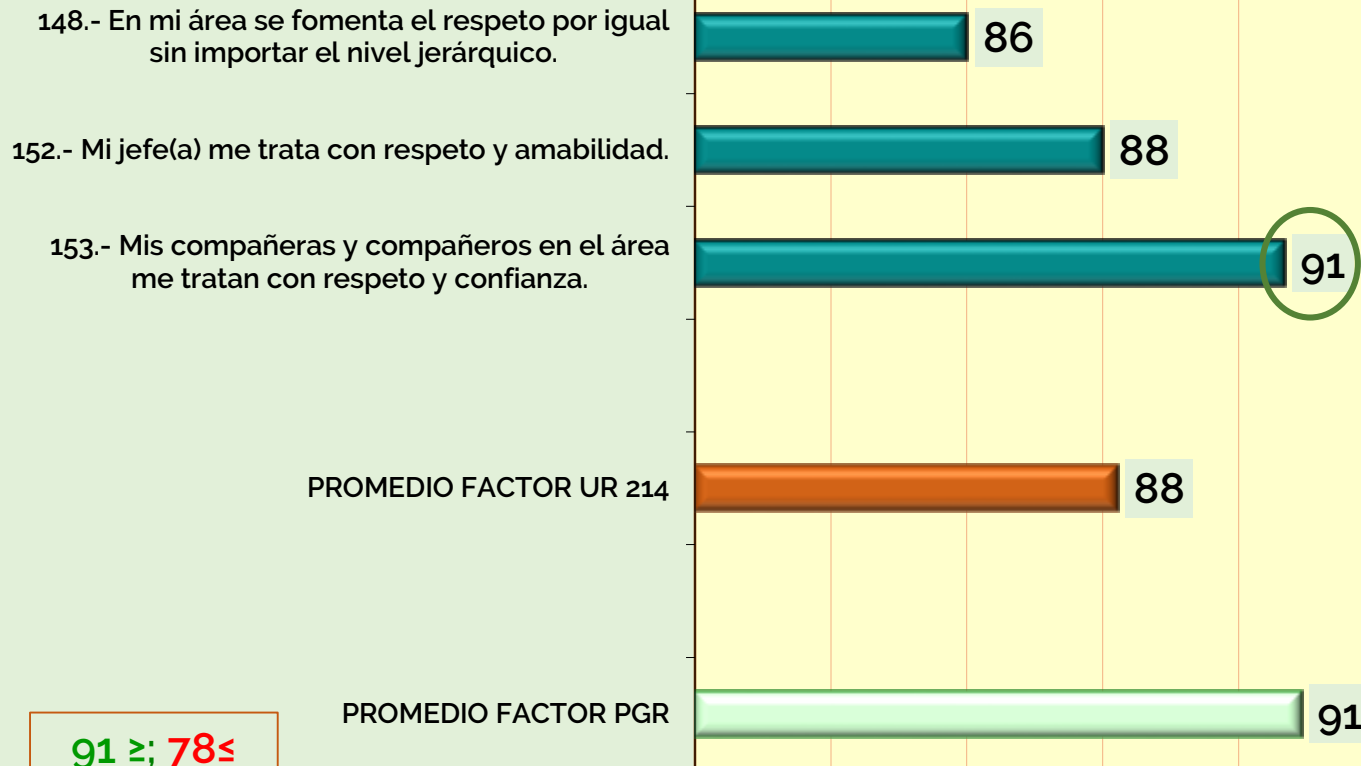


91 ≥; 78 ≤

El personal considera que en la DGCI, se asignan los recursos de una forma transparente y racional y se utilizan de manera responsable y austera. Por otra parte, se percibe que se asume mediante la difusión a la sociedad y sus autoridades la rendición de cuentas a nivel institucional.

PTCCO DGCI 2019

FACTOR 61 / 2018



91 ≥; 78 ≤

Vivencia de Valores:
Respeto



La encuesta arroja que el personal de la DGCI, percibe que se tiene un ambiente de respeto, igualdad y confianza, así como el respeto y amabilidad de los mandos superiores para con el personal subordinado.



PTCCO DGCI 2019

Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos

95



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.

90

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

91

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

95

PROMEDIO FACTOR UR 214

92

PROMEDIO FACTOR PGR

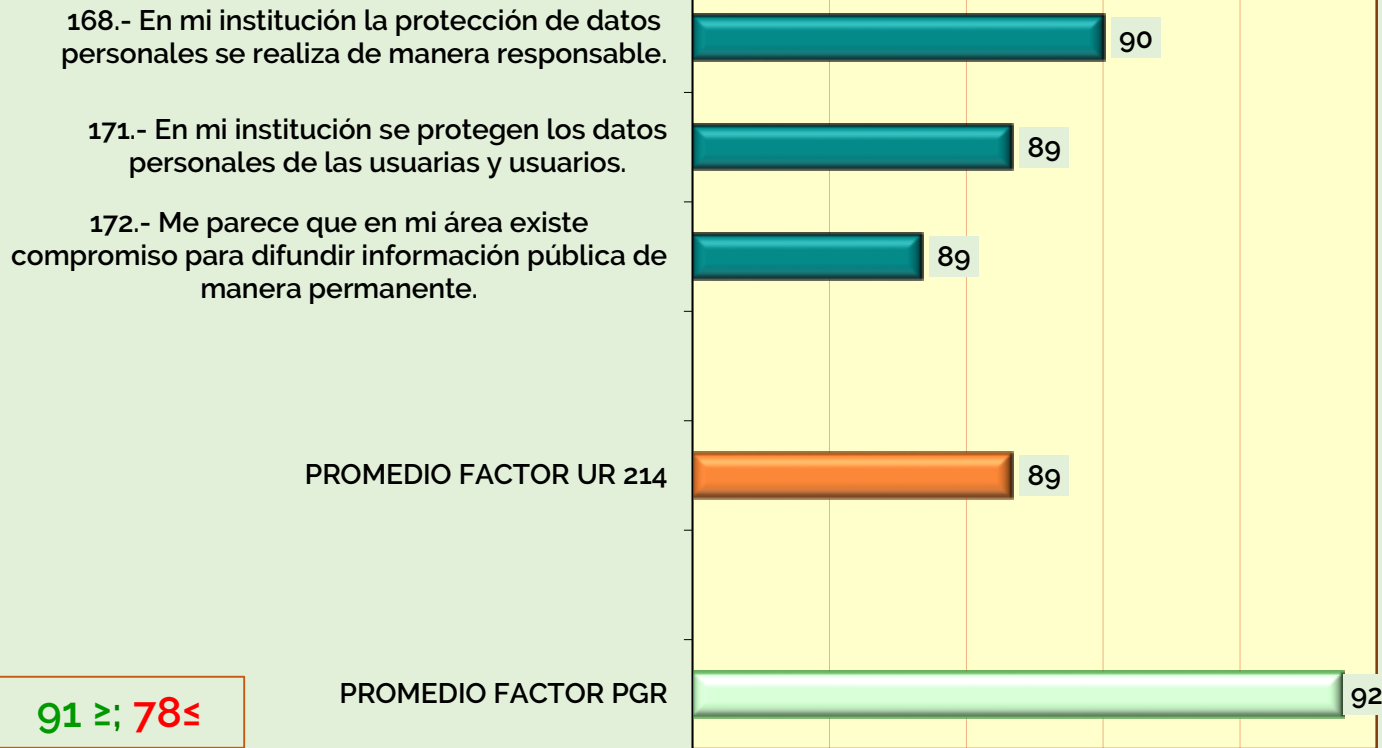
91

91 ≥; 78 ≤

El resultado que la encuesta arroja es que el personal que conforma esta DGCI, conoce la reglamentación de la Institución. Se coincide en que la Institución y la Dirección realizan constantes trabajos para promover el respeto a los Derechos Humanos, aunado a que mes con mes se realizan diversos cursos en Materia de Derechos Humanos y de los cuales el personal participa.

PTCCO DGCI 2019

FACTOR 63 /2018



Vivencia de Valores:
Transparencia



En este factor establece que el personal de la DGCI, es responsable del manejo y protección de los datos personales de los y las usuarias de esta Dirección.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGCI 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

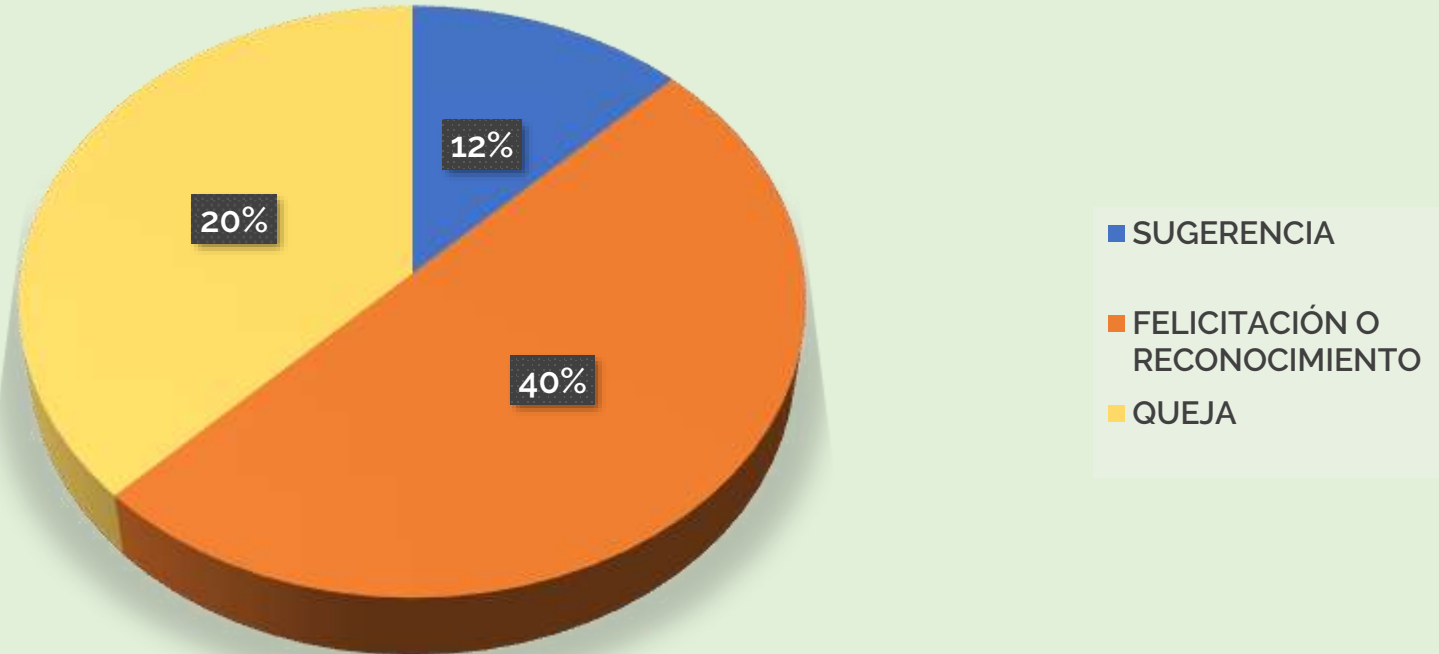
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCI 2019

Comentarios y Sugerencias

PTCCO DGCI 2019

COMENTARIOS DGCI/2018



De los 30 comentarios expresados, el 40 por ciento destacan en la felicitación y reconocimiento a la Secretaría de la Función Pública, la Dirección General de Cooperación Internacional y a la Institución por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta. El 20% de los comentarios externan alguna queja mientras que el 12 por ciento solo establece una sugerencia para poder mejorar la encuesta.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGCI 2019

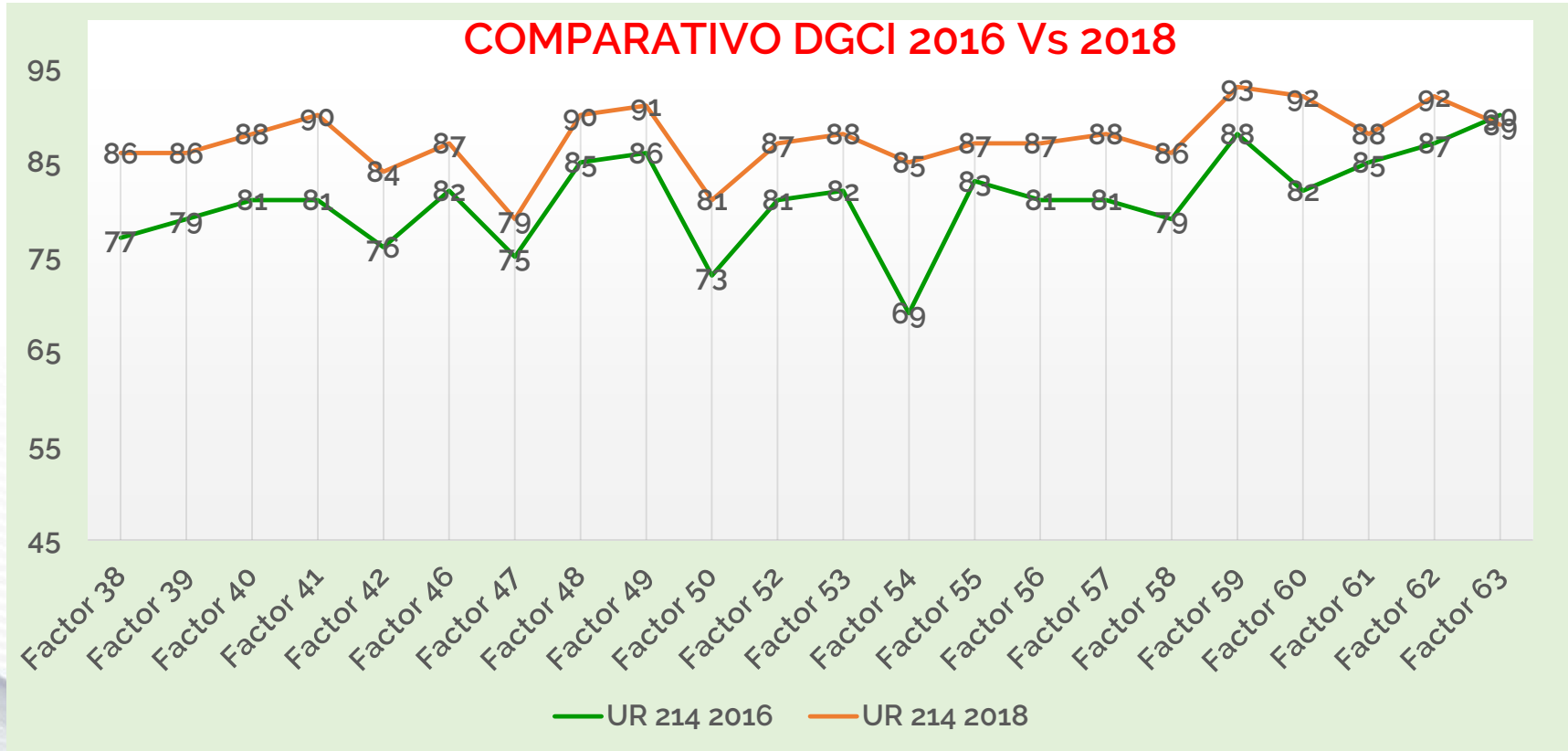
3. Análisis Comparativo



3.1. Comparación de resultados de 2016 – 2018 y áreas



PTCCO DGCI 2019

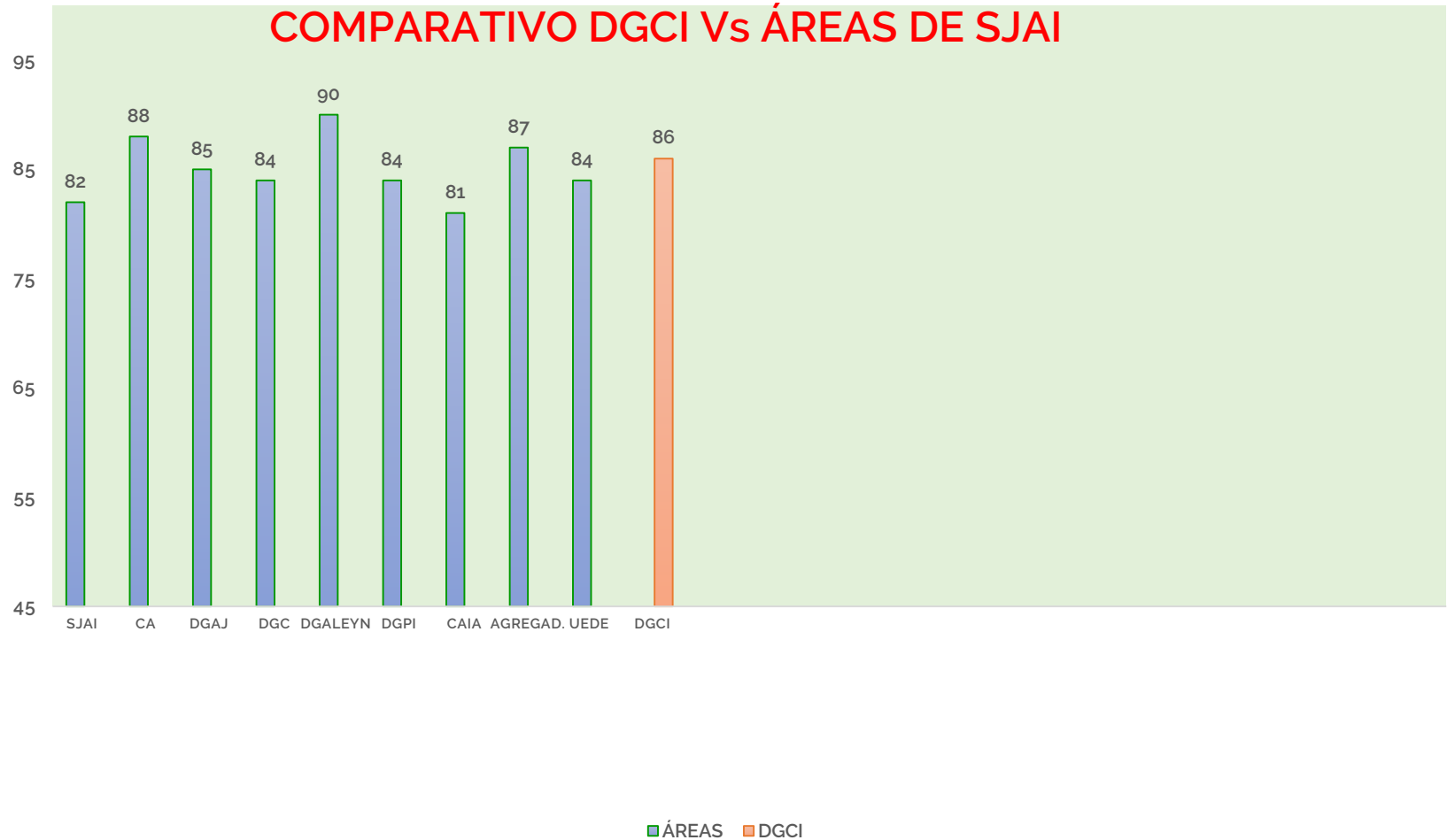


La gráfica muestra un porcentaje global de 89 por parte de la Dirección General de Cooperación Internacional, quedando por debajo 1 punto porcentual en comparación con la Encuesta del 2016, por lo cual la UR 214 se compromete a realizar prácticas orientadas a atender las ventanas de oportunidad identificadas.



PTCCO DGCI 2019

COMPARATIVO DGCI Vs ÁREAS DE SJA





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGCI 2019

3.2. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGCI 2019

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

No. Prácticas cumplidas en 2018

$\times 100 = \% \text{ de efectividad}$

No. De prácticas registradas en 2018

PTCCO DGCI 2017-2018

9 Prácticas cumplidas en 2018

$\times 100 = 69.23\% \text{ de efectividad}$

13 De prácticas registradas en 2018



PTCCO DGCI 2019

XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)

1 Prácticas cumplidas en 2018

X 100 = % de efectividad

De prácticas registradas en 2018

XI. Liderazgo y participación

2 Prácticas cumplidas en 2018

X 100 = % de efectividad

2 De prácticas registradas en 2018

XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución

1 Prácticas cumplidas en 2018

X 100 = % de efectividad

1 De prácticas registradas en 2018



PTCCO DGCI 2019

II. Capacitación especializada y desarrollo

1 Prácticas cumplidas en 2018 X 100 = % de efectividad

1 De prácticas registradas en 2018

III. Mejora y cambio

1 Prácticas cumplidas en 2018 X 100 = % de efectividad

1 De prácticas registradas en 2018

XIV. Enfoque a resultados y productividad

1 Prácticas cumplidas en 2018 X 100 = % de efectividad

1 De prácticas registradas en 2018



PTCCO DGCI 2019

X. Colaboración y trabajo en equipo.

2 Prácticas cumplidas en 2018

$\times 100 = \% \text{ de efectividad}$

2 De prácticas registradas en 2018

IX. Balance trabajo - familia.

4 Prácticas cumplidas en 2018

$\times 100 = \% \text{ de efectividad}$

4 De prácticas registradas en 2018



PTCCO DGCI 2019

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



PTCCO DGCI 2019

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) se han elaborado para poder implementar una mejora y un crecimiento dentro de esta Dirección General de Cooperación Internacional y de la cual se han obtenido resultados favorables de acuerdo a la Encuesta Clima y Cultura Organizacional 2019.

Derivado de lo anterior podemos emplear una forma factible de como trabajar en un ambiente de trabajo en equipo, amabilidad, respeto y de acuerdo a los Derechos Humanos, para que de igual manera se obtengan resultados positivos tanto para la Dirección como para la Institución y que los servidores (a) públicos (a) puedan tener una mayor convivencia familiar, una mayor motivación y así poder obtener mayores rendimientos.



PTCCO DGCI 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 314	DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
---------------	------------------------------------------------

FACTOR

<p>63 - Transparencia</p> <p>139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.</p> <p>143.- Existe comprensión de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.</p> <p>144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austeras.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Concentrar sobre el uso responsable de los servicios públicos, así como el uso transparente de los mismos respecto al logro de objetivos.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL BIENESTAR	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019																
					I	II		I	II	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Realizar la difusión de los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de esta DGCI.	Unidad Administrativa	Correo Electrónico	Permanente	I		Medios Superiores y Medios			I	II															

DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SJAI



PTCCO DGCI 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
--------	-------------------------------------------------------

FACTOR

30. Profesional

192.- Cuando ingresé al área, me sentí bienvenida(a) y me explicaron la estructura de la institución, mis funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas de la institución y tareas de cada una de mis compañeros.

193.- Considero que en mi institución, las personas son separados de su puesto voluntaria por causas plenamente justificadas.

194.- Siento que al jefe se interesa por mi desarrollo profesional y personal de la institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar y establecer capacitaciones desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa para potenciar el desarrollo de calidad y los servicios públicos.

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	SEPT	OCT	NOV	DIC								
1	<ul style="list-style-type: none"> Programar reuniones oficina a la Coordinación Administrativa la gestión para las siguientes causas y capacidad: - Derechos Humanos - Ejeve Público - Derecho Internacional - Inglés Básico y Avanzado - Procedimiento Penal Acusatorio - Cooperación Internacional 	Unidad Administrativa	Oficina de Control Externo	Presupuesto	E	D	X	Mandos Medios y Bajos	4	3																	


NITRO ELÍAS RUFFIN ROMÁN
DIRECTOR GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL


LIDIA GLORIA ELENA MONTANO GARCÍA
COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SIJ



PTCCO DGCI 2019

OFICINA MAYOR

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UA	DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
--------	------------------------------------------------

FACTOR

35. ADAPTABLE AL ENTORNO
13L- En su institución, se realizan importantes reflexiones y sesiones públicas con experiencias técnicas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer la cohesión de la percepción entre los servidores públicos en relación a si en su trabajo tienen la capacidad de solucionar problemas y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la institución así como la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE RECURSOS		FACTOR RELACIONADO		2019														
					E	R	1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
					0	X																			
1.	Dirigir con todo el personal la importancia del trabajo en equipo en los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> * Liderazgo * Confianza * Toma de decisiones * Comunicación * Innovación 	Dirección de Área	Centro Ejecutivo y/o Filiales	PERMANENTE																					

MD. ELIAS ALFAR ROMANO
DIRECTOR GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

LIDA GUDINA ELENA MONTAÑO GARCÍA
COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA UAI



PTCCO DGCI 2019

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS		FGR		OFICIALÍA MAYOR																																		
		FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA		ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018																																		
				PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019																																		
UNIDAD ADMINISTRATIVA																																						
No. UR 234		DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL																																				
FACTOR																																						
47. MOTIVADA 179.- Los esfuerzos que realizan tienen el reconocimiento que se merecen. 176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades. 181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país. 207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro. 205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública.																																						
OBJETIVO ESTRATÉGICO																																						
Evaluar y analizar la percepción de los servidores públicos de aspectos que se instrumentan para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades. Así como de la libertad que tiene el servidor público en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y normas).																																						
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		FACTOR RELACIONADO		2019																											
					E	O	Mandos Medios	1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC																	
1	Fomentar el liderazgo con reuniones en donde las Direcciones de Área, revisan la forma en que se atendieron y resolvieron los temas por cada servidor y servidora pública.	Direcciones de Área	Correo Electrónico y/o Fotografías	Permanente	E	O	Mandos Medios		X	P	R																											
<p>_____ MRO. ELÍAS ALFARCE ROMANO DIRECTOR GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL</p> <p>_____ LDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SJA</p>																																						



PTCCO DGCI 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 214	DIRECCIÓN GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
---------------	------------------------------------------------

FACTOR

42. Equilibrada
149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).
150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones y danza).
154.- Siento que mi jefe se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Concientizar sobre la importancia sobre el trato digno, salud, bienestar y respeto entre todos las y los servidores públicos sin importar la jerarquía. Asimismo, se mantiene un equilibrio entre el trabajo y la convivencia familiar.

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	Otorgar la tarde libre a las y los servidores públicos en su cumpleaños.	Direcciones de Área	Correo Electrónico y/o Formatos	Permanente	E		Mandos Superiores, Medios y enlaces			P													
		Enlace Administrativo			O	X		X		R													
2	Programar un esquema de horarios de acuerdo a los niveles, con la finalidad de que se genere la convivencia familiar, la recreación y la asistencia a eventos culturales.	Director General	Correo Electrónico	Permanente	E	X	Mandos Superiores, Medios y enlaces	54		P													
		Enlace Administrativo			O			R															
3	Difundir la invitación a todo el personal de esta DGCI, para que se inscriban en los eventos y recorridos culturales que se realizan a través del PARA TI.	Enlace Administrativo	Correo Electrónico	Permanente	E	X	Mandos Superiores, Medios y Enlaces	X		P													
					O			R															

MTRO. ELÍAS ALFILLE ROMANO
DIRECTOR GENERAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SJAI