



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

## ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2018



- PLAN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACION DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2019

OFICINA DEL C. FISCAL DE LA REPÚBLICA



## CONTENIDO

---

Introducción .....	3
1. Análisis Cuantitativo .....	7
2. Análisis Cualitativo .....	48
3. Análisis Comparativo .....	50
3.1. Resultados Oficina del C. Fiscal Vs. FGR .....	51
3.2. Resultados Oficina del C. Fiscal 2016 Vs. 2018 .....	55
3.3. Efectividad del PTCCO 2018 .....	61
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	64
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	64
6. Calendarización de Prácticas de Transformación.....	64



## 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 Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2018) fue aplicada del 08 al 19 de octubre de 2018, con el objeto de orientar estrategias y acciones de la Institución para 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 (Encuesta Tipo "B").



## Introducción

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

Qué tanto es:

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



- ❖ La Oficina del C. Fiscal participó con 374 personas de un universo de 374, es decir el **100% de participación.**

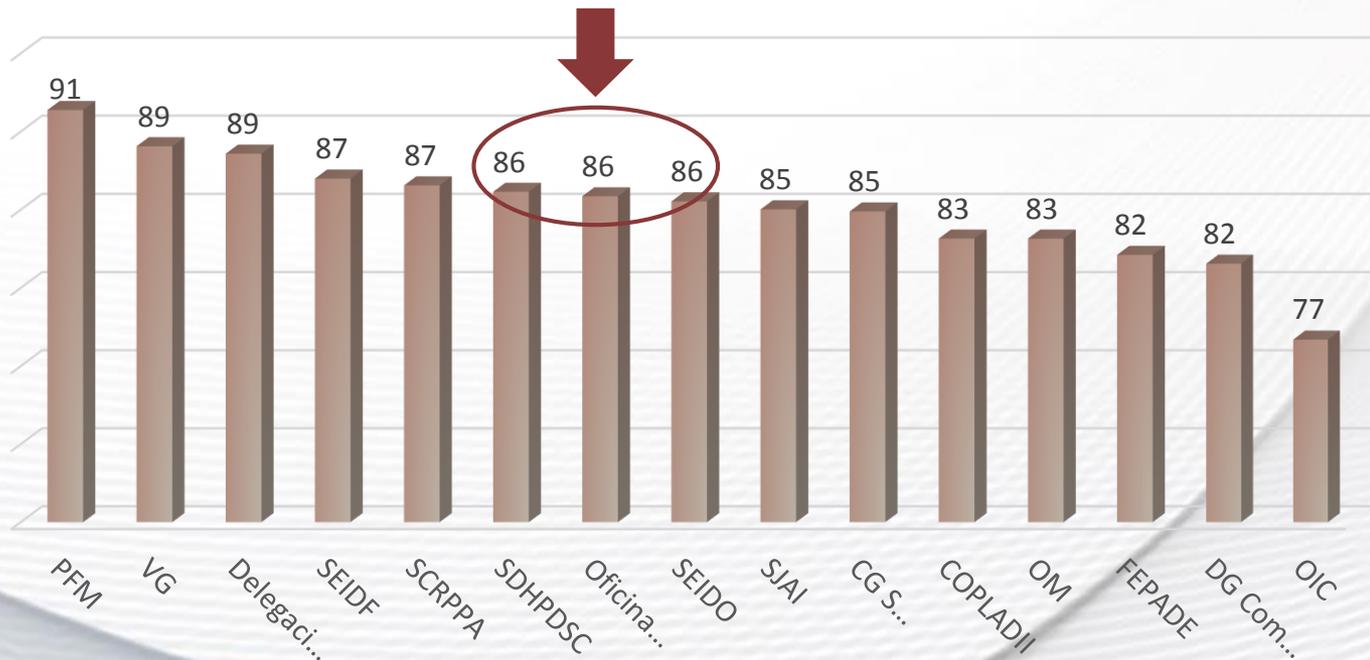


## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Introducción

La Oficina del C. Fiscal obtuvo el siguiente resultado en la ECCO 2018:

#### COMPARATIVO UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN PROMEDIO ECCO / 2018



**4to. Lugar** compartido con Derechos Humanos y SEIDO



## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Introducción

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



**92 - 94**



**82 - 91**



**67 - 81**

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 67 y 81 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 Oficina del C. Fiscal presenta el siguiente plan de:

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



# 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

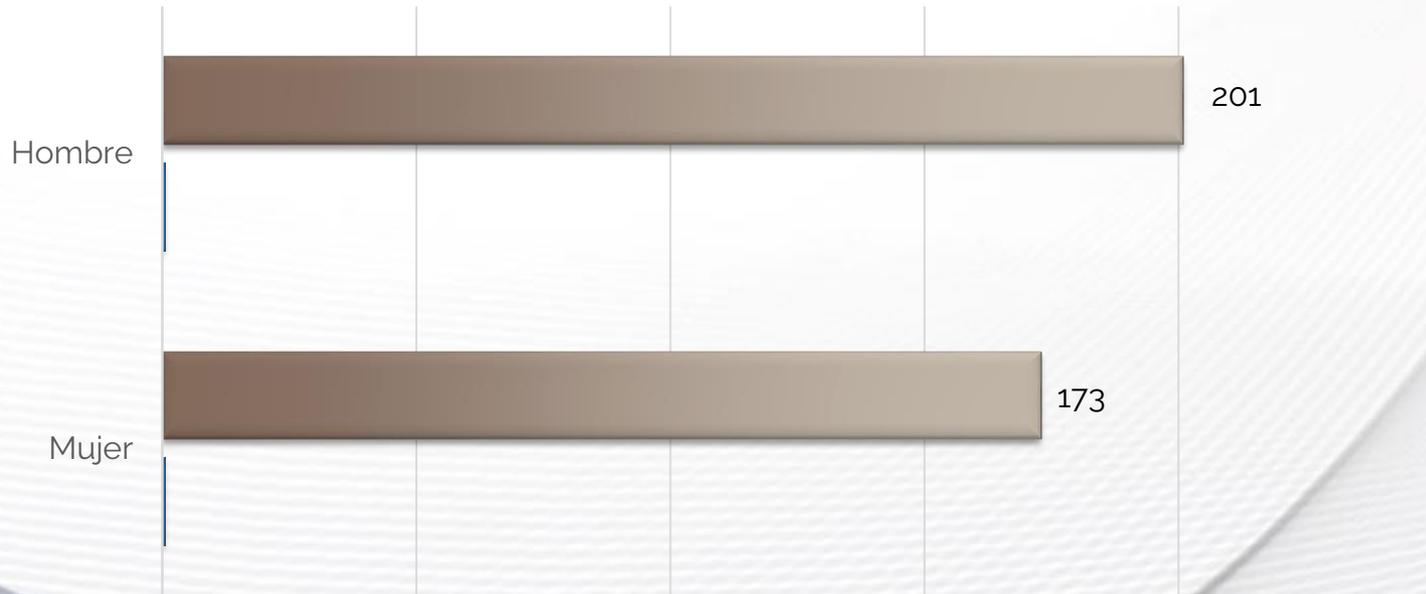
## DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS



## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Cuantitativo

### GÉNERO

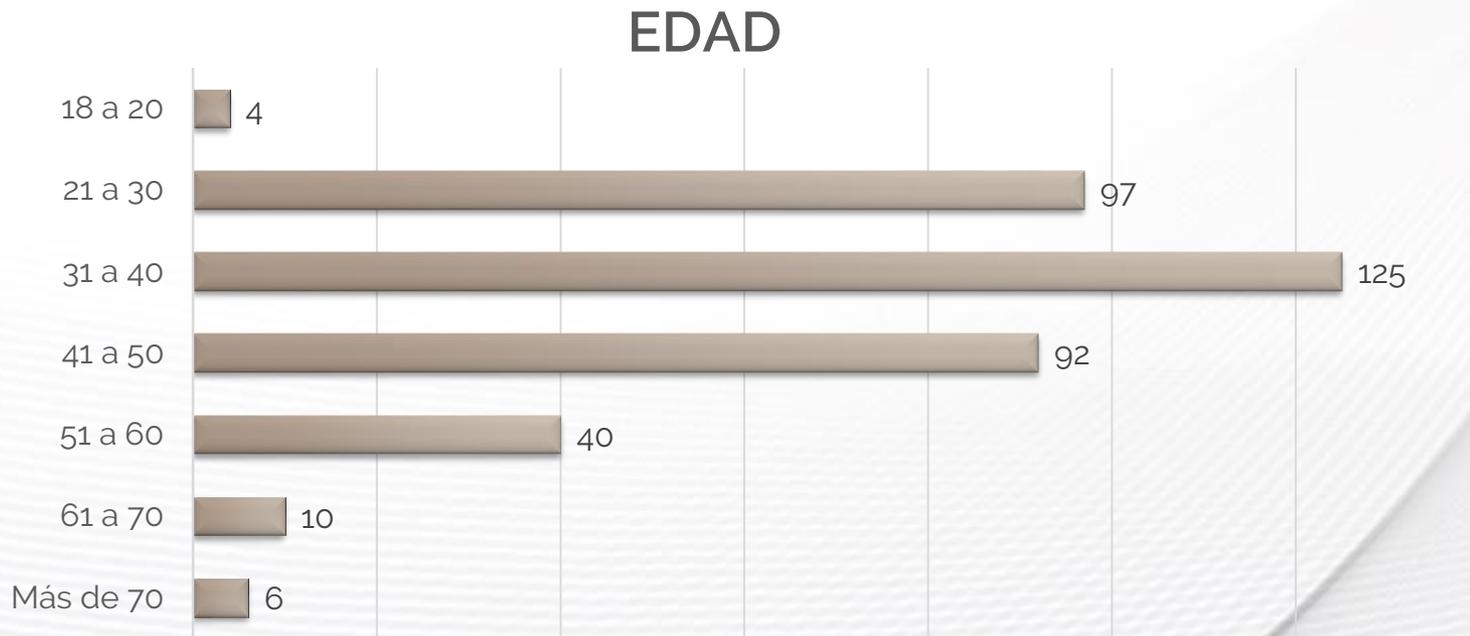


La participación en la ECCO 2018 fue de un 54% de hombres y 46 % de mujeres.



## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Cuantitativo



El 33% del total de la muestra se encuentra en el rango de 31 a 40 años, similar a los años anteriores.

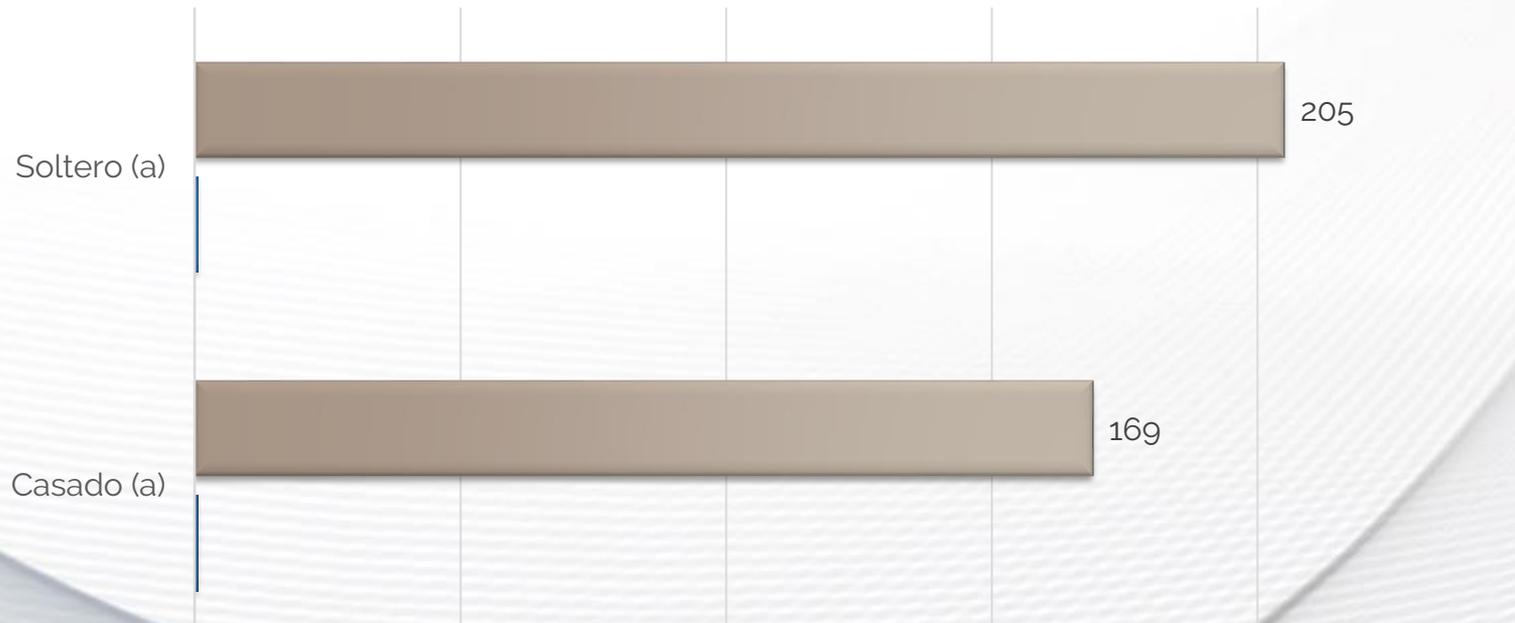


# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## PTCCO 2019

### Análisis Cuantitativo

## ESTADO CIVIL



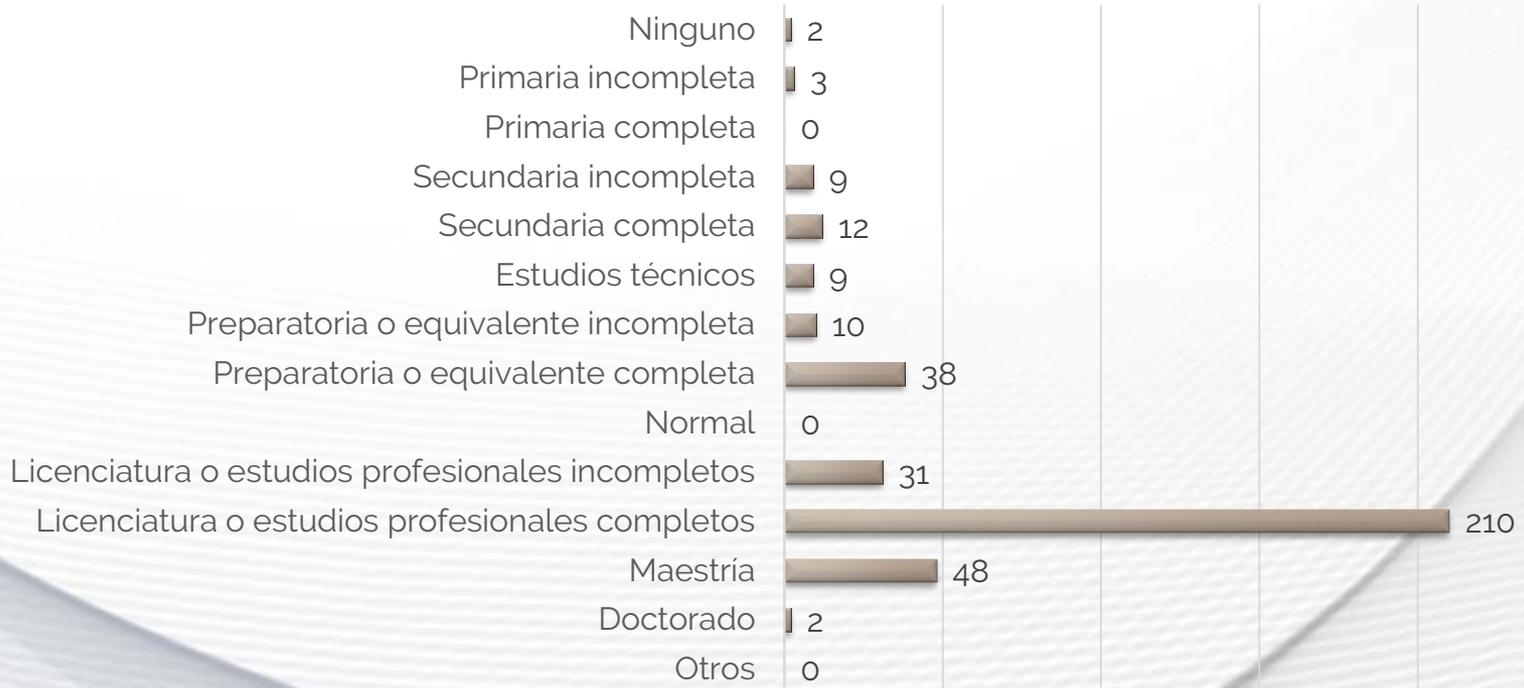
El 55% de los participantes mencionaron ser solteros.



## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Cuantitativo

### ESCOLARIDAD



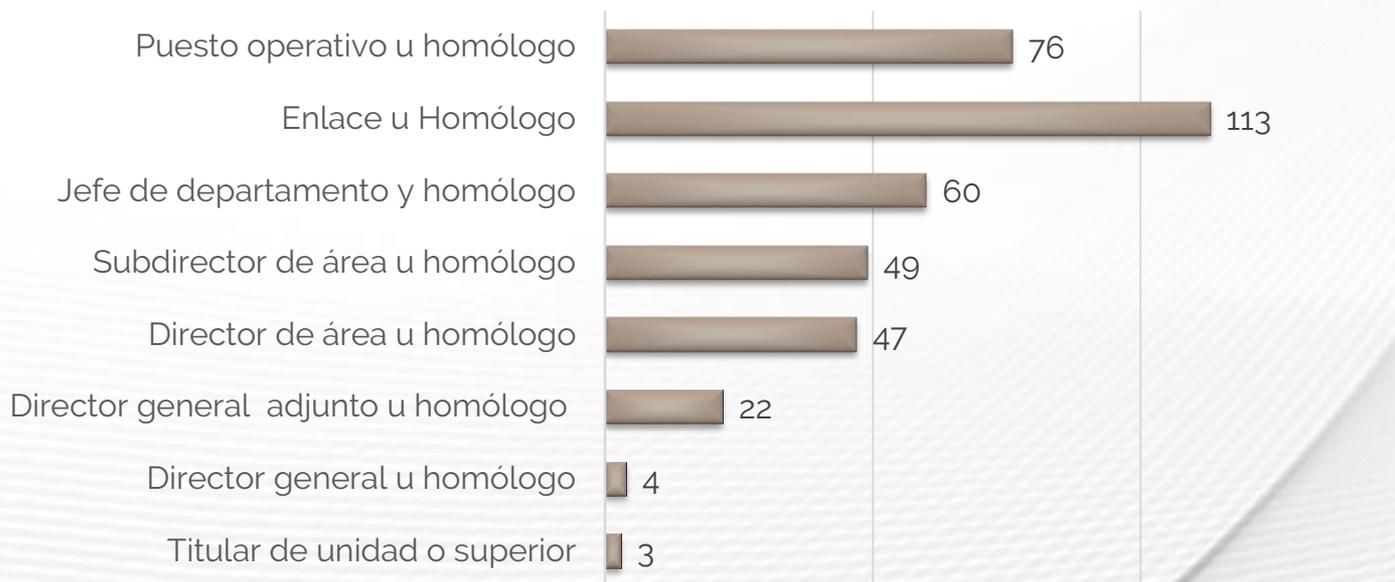
Se observa un incremento de un 47% a un 56%, respecto al 2016 de servidoras y servidores públicos que terminaron su licenciatura.



## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Cuantitativo

### NIVEL DE PUESTO



El 30% del personal adscrito a la Oficina del C. Fiscal ocupa un puesto de Enlace, el 20% tiene un nivel Operativo, el 16% es Jefe de Departamento, el 13% una Subdirección de área y el 12% una Dirección



## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Cuantitativo

## SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

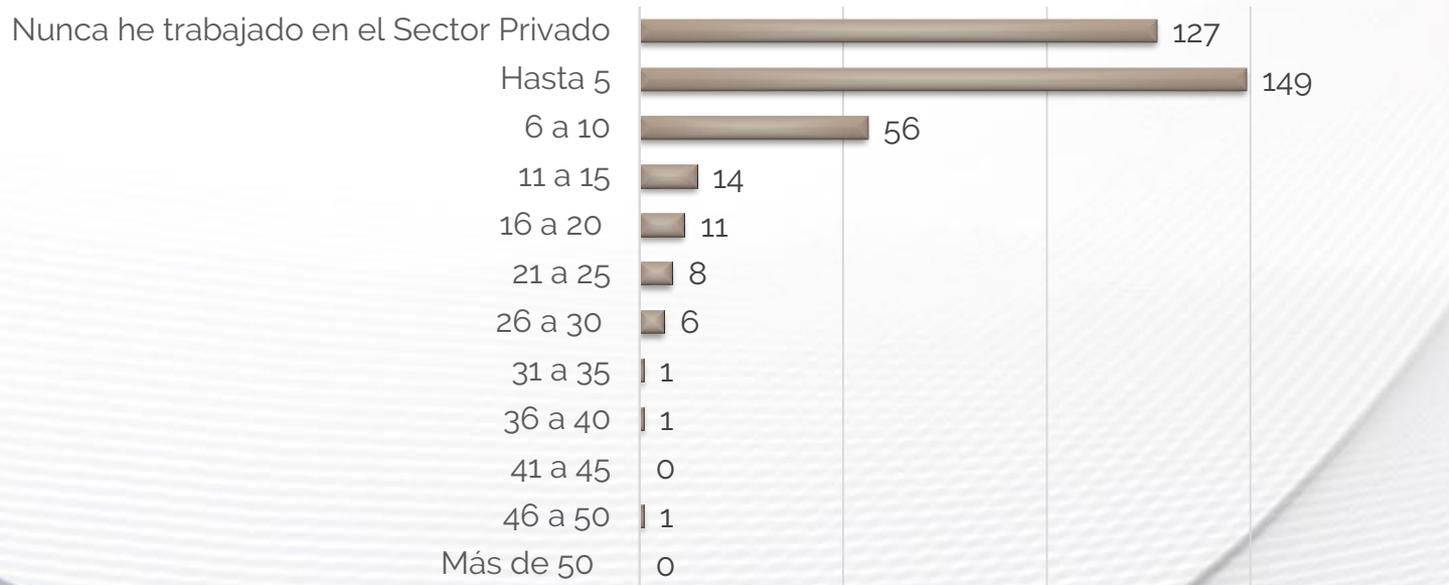


El 13% del personal ejerce un puesto que forma parte del Servicio Profesional de Carrera.



## Análisis Cuantitativo

### INICIATIVA PRIVADA

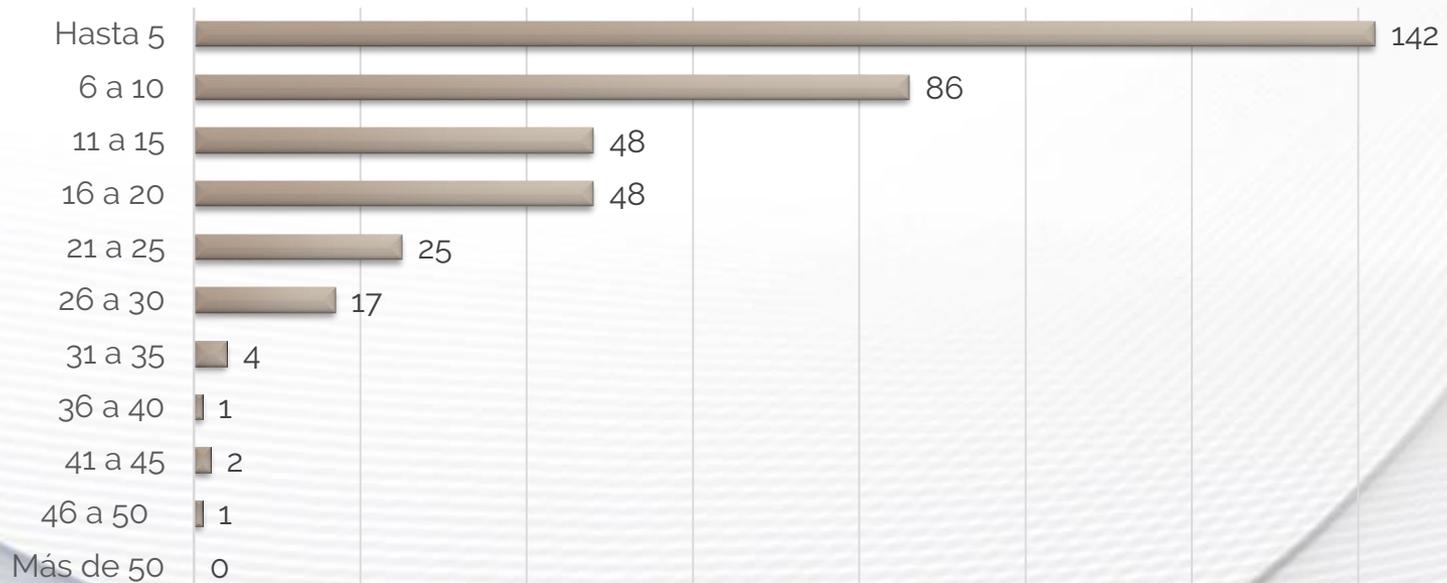


Del total del personal que labora en esta Unidad Responsable, el 34% ingresó por primera vez al campo laboral en el sector gobierno.



## Análisis Cuantitativo

### ANTIGÜEDAD EN EL SECTOR PÚBLICO



El 7% de los servidores públicos tiene una gran experiencia en el sector de la Administración Pública Federal, con más de 25 años.



## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Cuantitativo

### AÑOS EN EL PUESTO ACTUAL



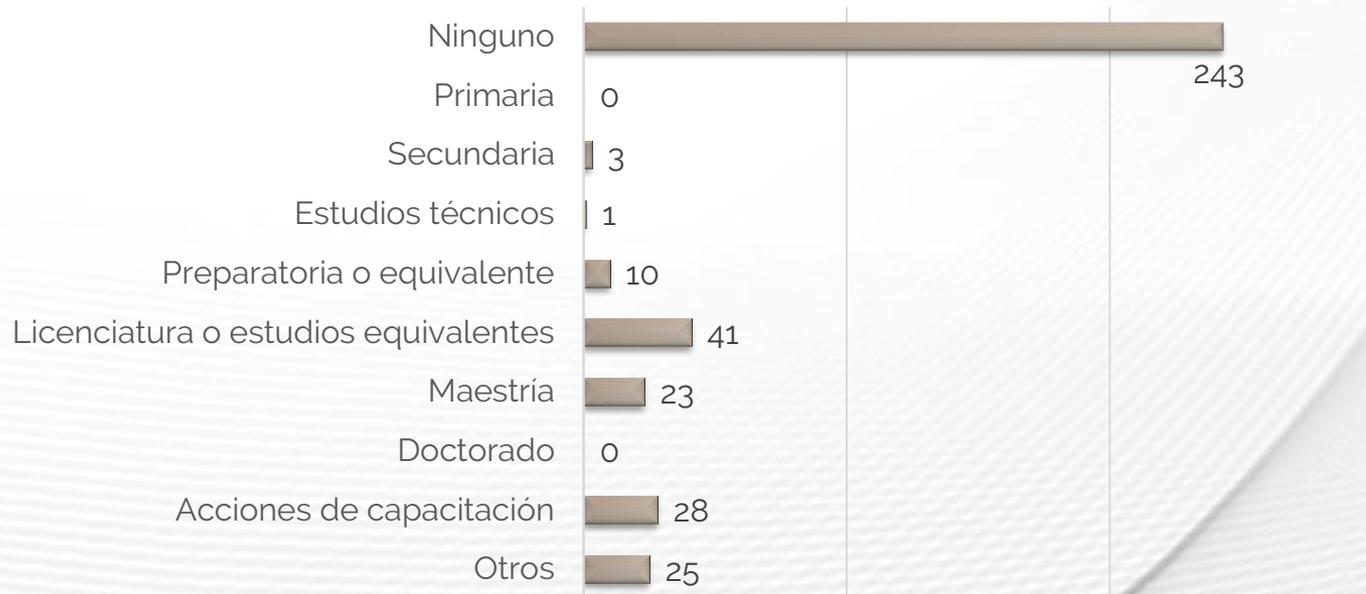
7 de cada 10 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que solo el 20% han tenido la oportunidad de crecimiento laboral.



## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Cuantitativo

### ESTUDIOS ACTUALES



El 65% del personal no realiza ningún tipo de estudios, mientras que el 17% realiza estudios a nivel licenciatura y posgrado.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

# RESULTADOS POR FACTORES DE MAYOR A MENOS



## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

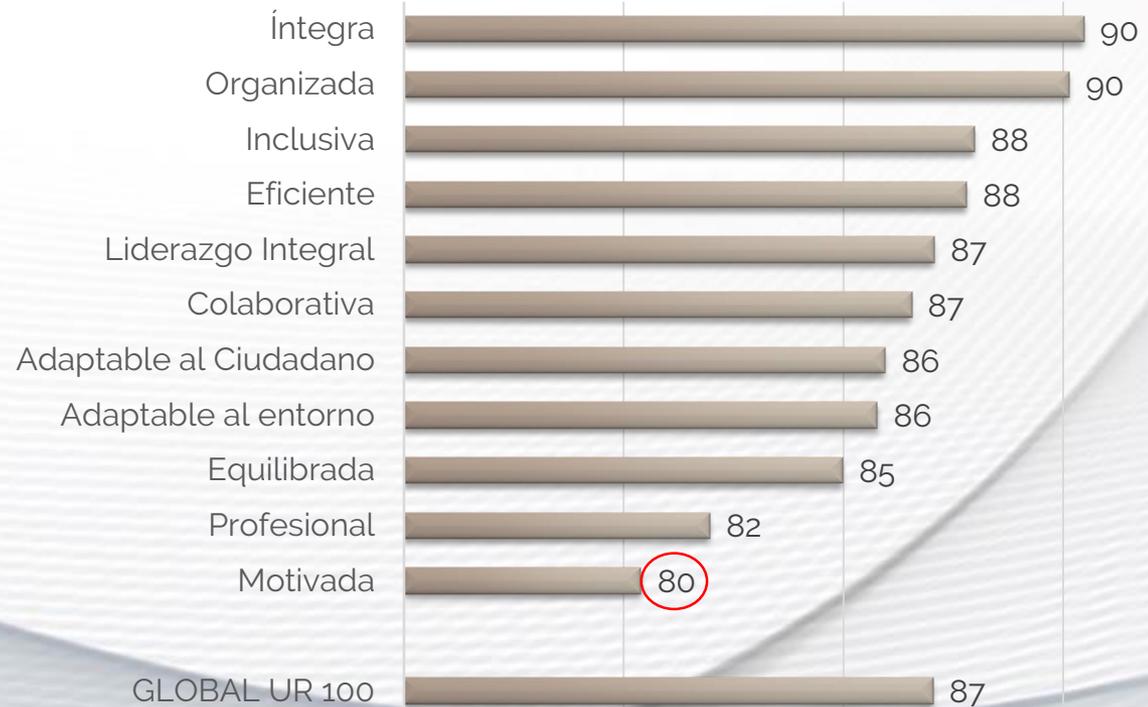
### Análisis Cuantitativo

**Cómo es la  
Oficina del  
C. Fiscal:**

**El personal  
considera que la  
Unidad  
Responsable es  
íntegra y  
organizada, y que  
se puede mejorar la  
forma de motivar y  
profesionalizar a las  
y los servidores  
públicos.**

**92 ≥; 81 ≤**

### Factores de Clima y Cultura Organizacional





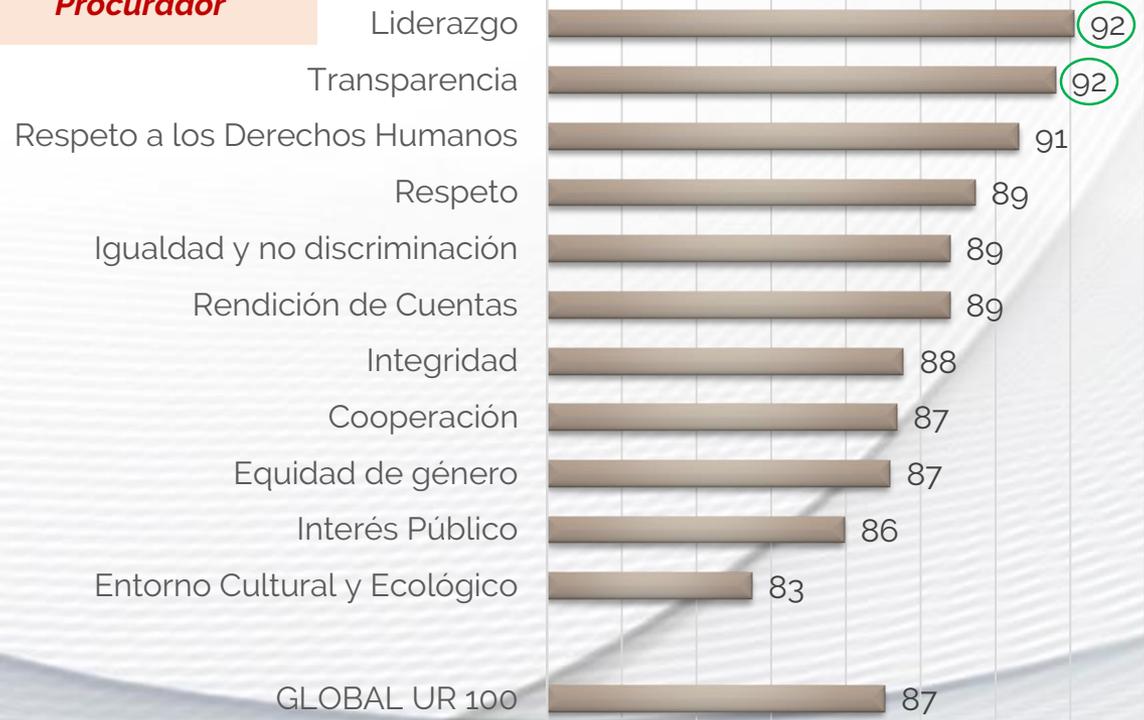
# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Cuantitativo

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

*Vivencia de Valores en la Oficina del C. Procurador*

### Valores



92 ≥; 81 ≤



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

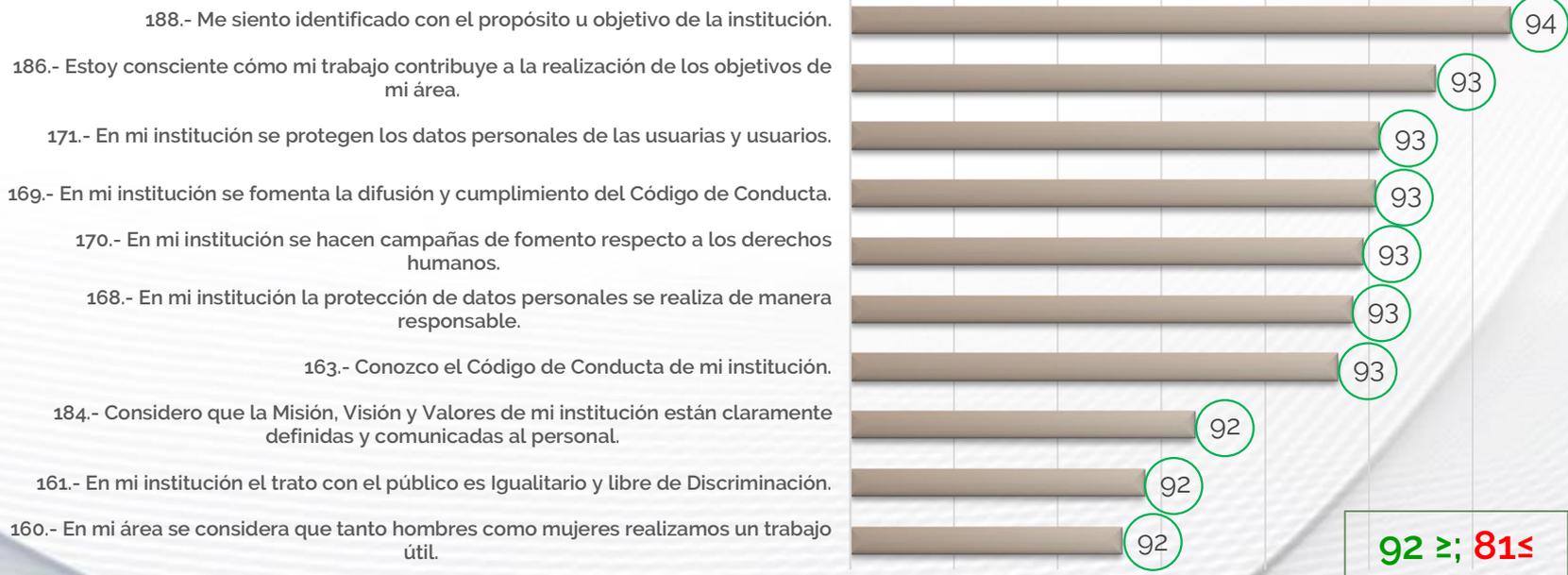
# FORTALEZAS Y DEBILIDADES



## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Cuantitativo

#### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS



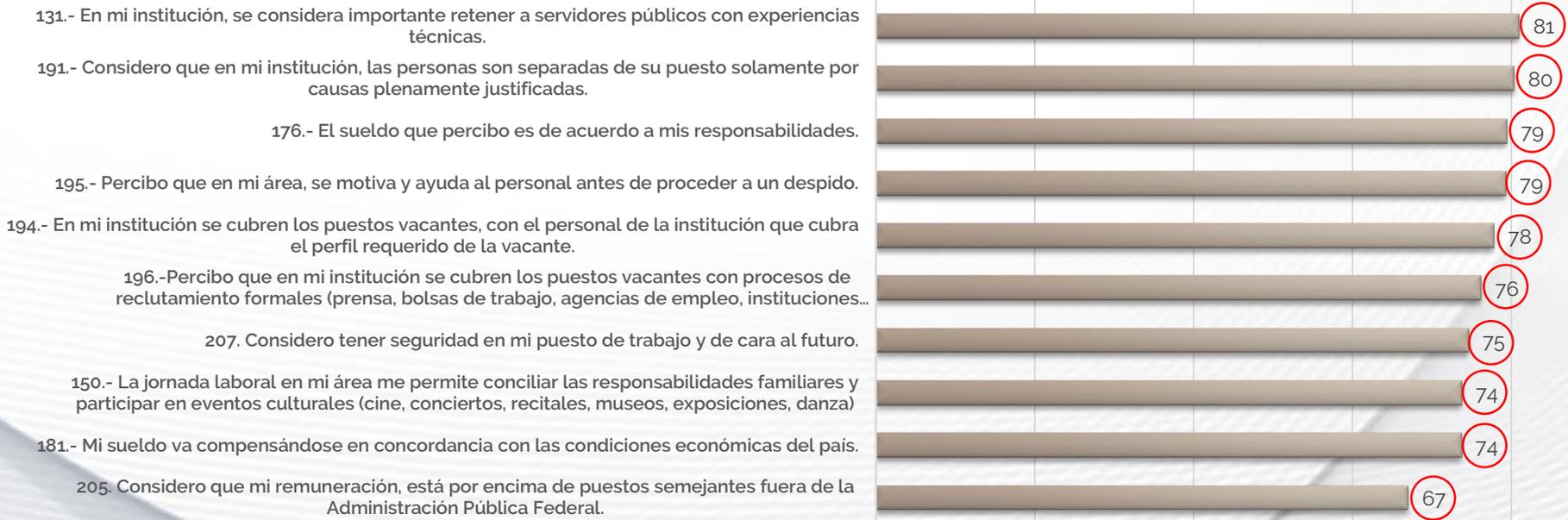
Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la Oficina del C. Fiscal es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Cuantitativo

#### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS



Los reactivos menos calificados muestran un área de oportunidad en la que la Oficina del C. Fiscal podría ser Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de reducir la jornada laboral.

92 ≥; 81 ≤



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

# FACTORES BÁSICOS ÍNDICIE INDIVIDUAL



# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

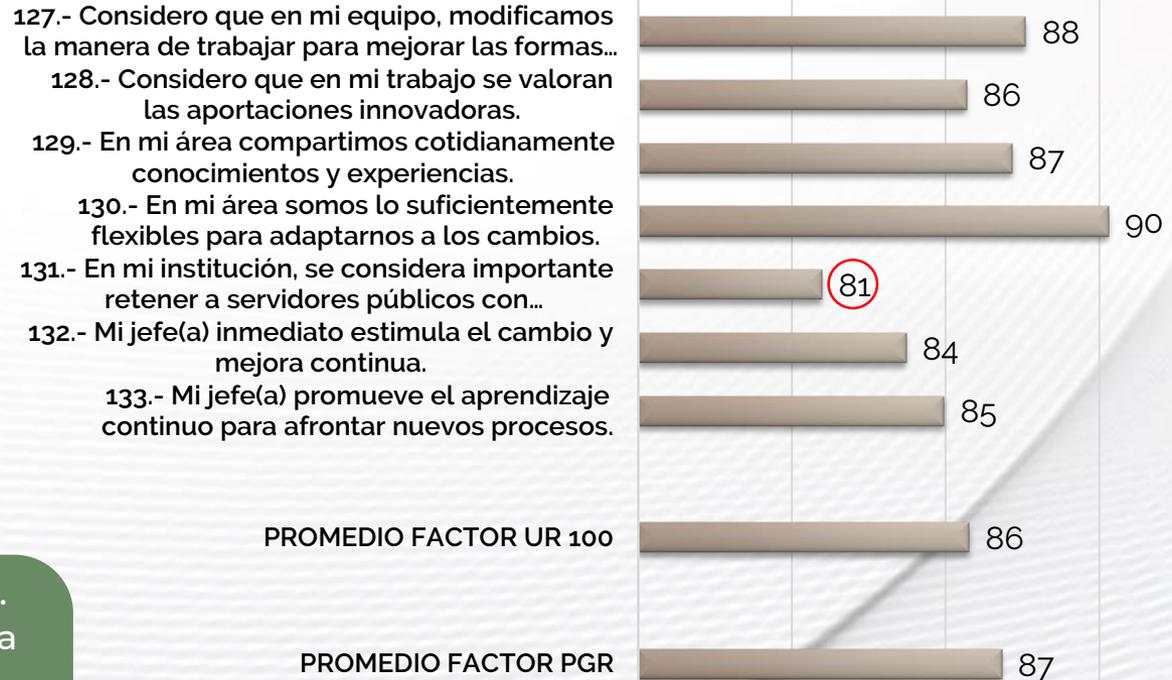
## Análisis Cuantitativo

La Oficina del C. Fiscal es Adaptable al Entorno

86



### FACTOR 38 .- ADAPTABLE AL ENTORNO 2018



El personal de la Oficina del C. Fiscal considera que se debería dar mayor importancia al personal con experiencias técnicas; por el contrario, expresa que es adaptable a los cambios.

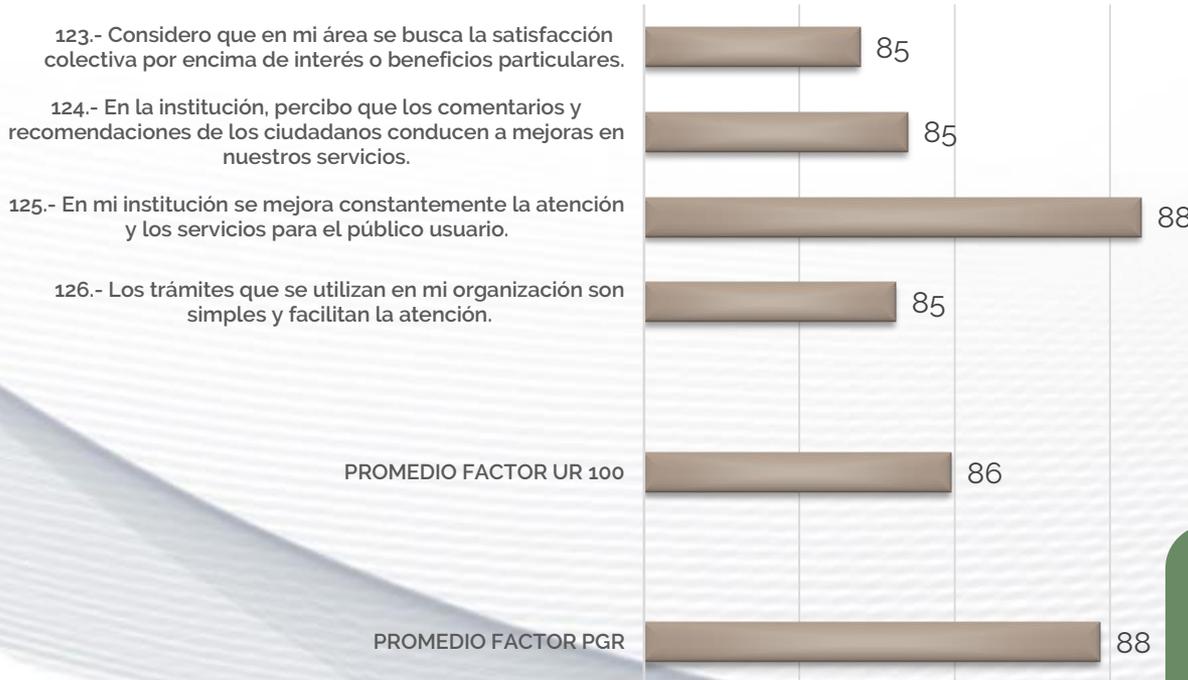
92 ≥; 81 ≤



# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Cuantitativo

### FACTOR 39.- ADAPTABLE AL CIUDADANO 2018



92 ≥; 81 ≤

La Oficina del C. Fiscal es Adaptable al Ciudadano



El personal de la Oficina del C. Fiscal percibe que hay una mejora continua en la atención y los servicios al público, así como que los trámites son simples y facilitan la atención.

# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Cuantitativo

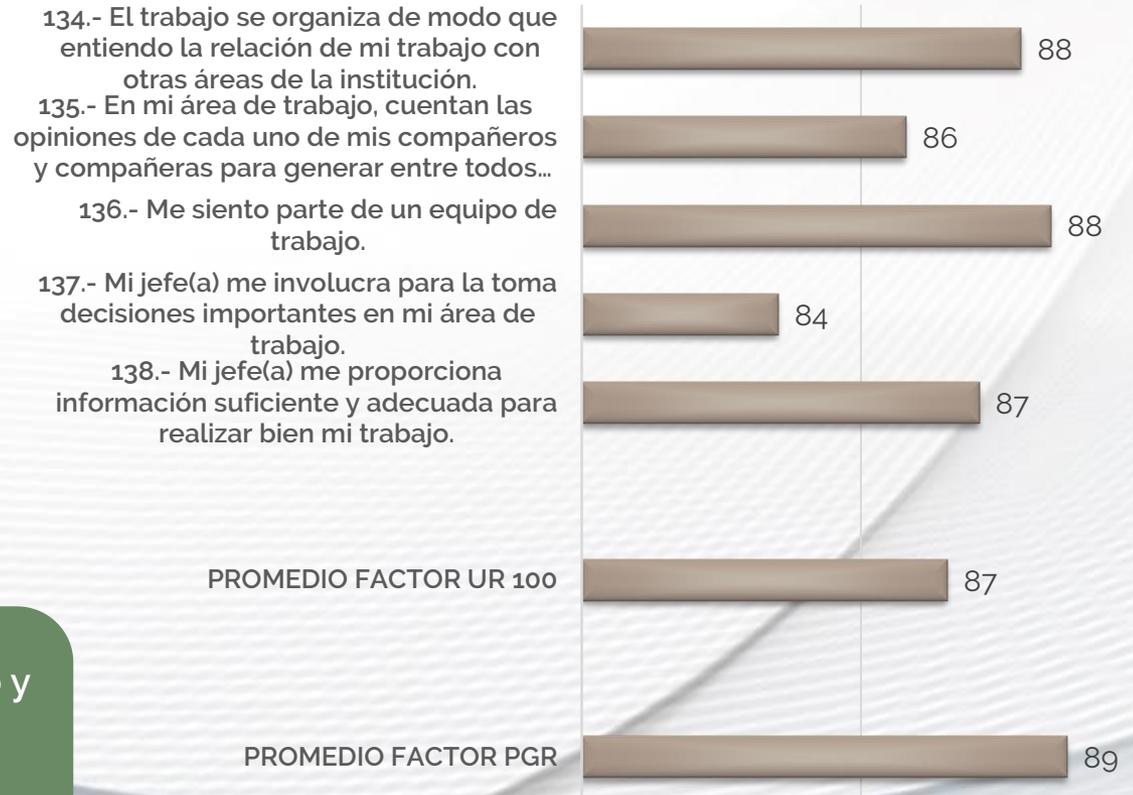
La Oficina del C. Fiscal es Colaborativa

87



Los participantes en la encuesta, se sienten parte de un equipo de trabajo y entiende la relación del trabajo que desarrolla con otras áreas de la Institución pero les gustaría que su jefe (a) los involucrara en decisiones importantes de su área de trabajo.

### FACTOR 40.- COLABORATIVA 2018

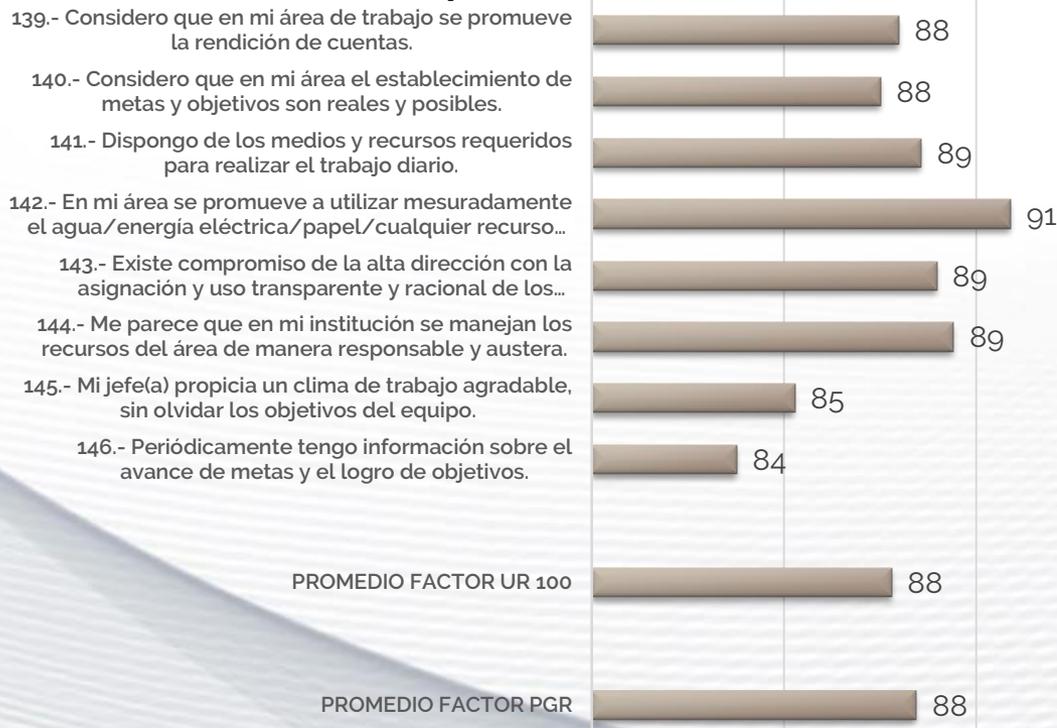


92 ≥; 81 ≤

# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Cuantitativo

### FACTOR 41.- EFICIENTE 2018



92 ≥; 81 ≤

La Oficina del C. Fiscal es Eficiente



El personal de la Oficina del C. Fiscal percibe que se promueve la optimización de los recursos y que le gustaría recibir más frecuentemente información sobre el avance de sus metas y el logro de objetivos.



# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

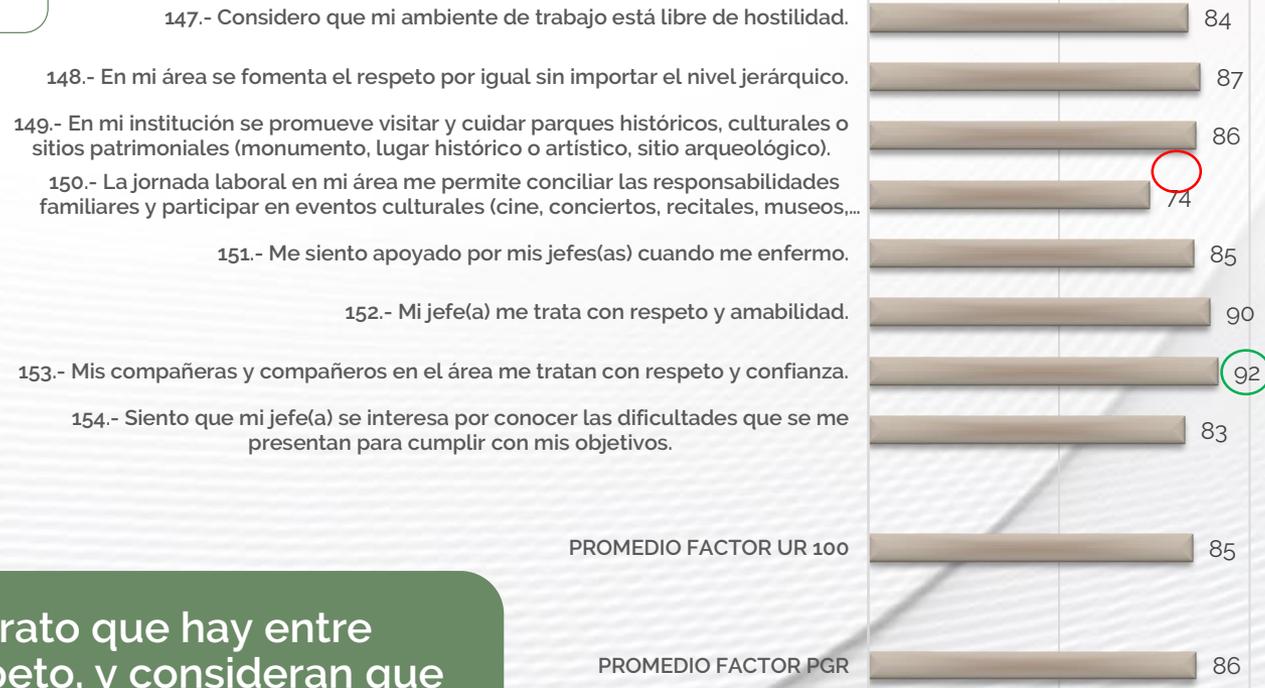
## Análisis Cuantitativo

La Oficina del C. Fiscal es Equilibrada

85



### FACTOR 42.- EQUILIBRADA 2018



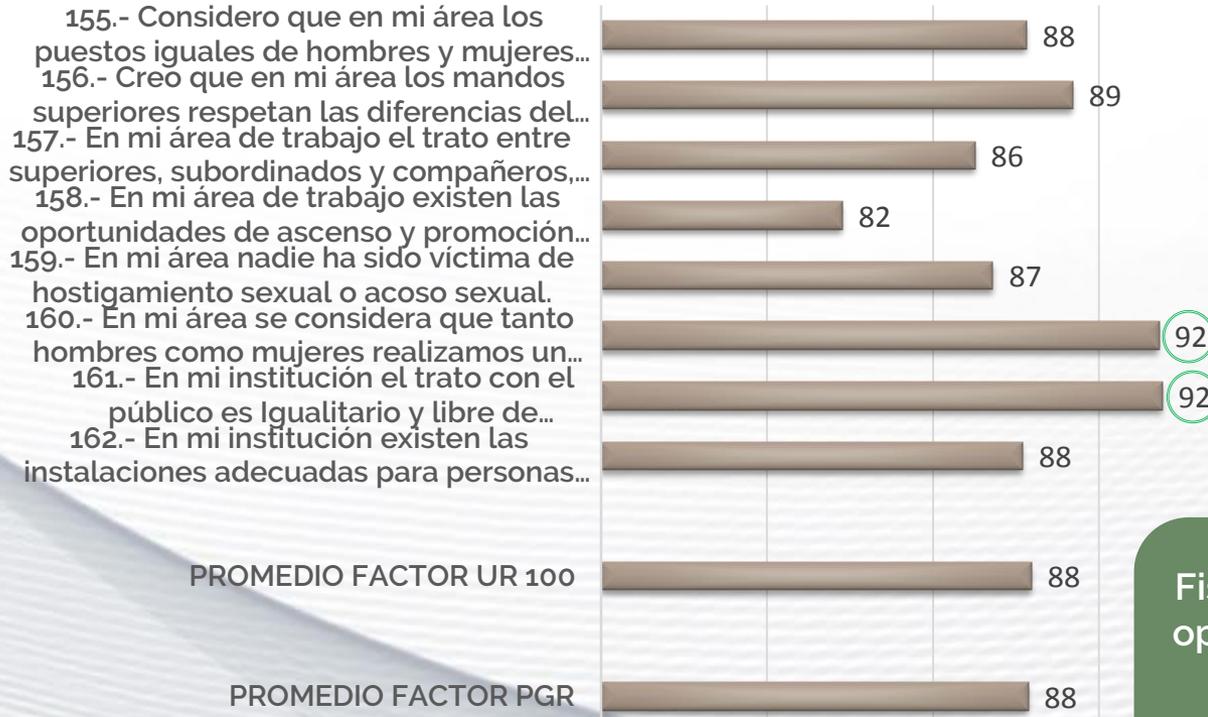
Consideran que el trato que hay entre compañeros es de respeto, y consideran que podrían mejorar los horarios laborales para conciliar sus responsabilidades familiares.

92 ≥; 81 ≤

# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Cuantitativo

### FACTOR 46.- INCLUSIVA 2018



92 ≥; 81 ≤

La Oficina del C. Fiscal es Inclusiva



El personal de la Oficina del C. Fiscal percibe que se promueve la optimización de los recursos y que le gustaría recibir más frecuentemente información sobre el avance de sus metas y el logro de objetivos.



## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Cuantitativo

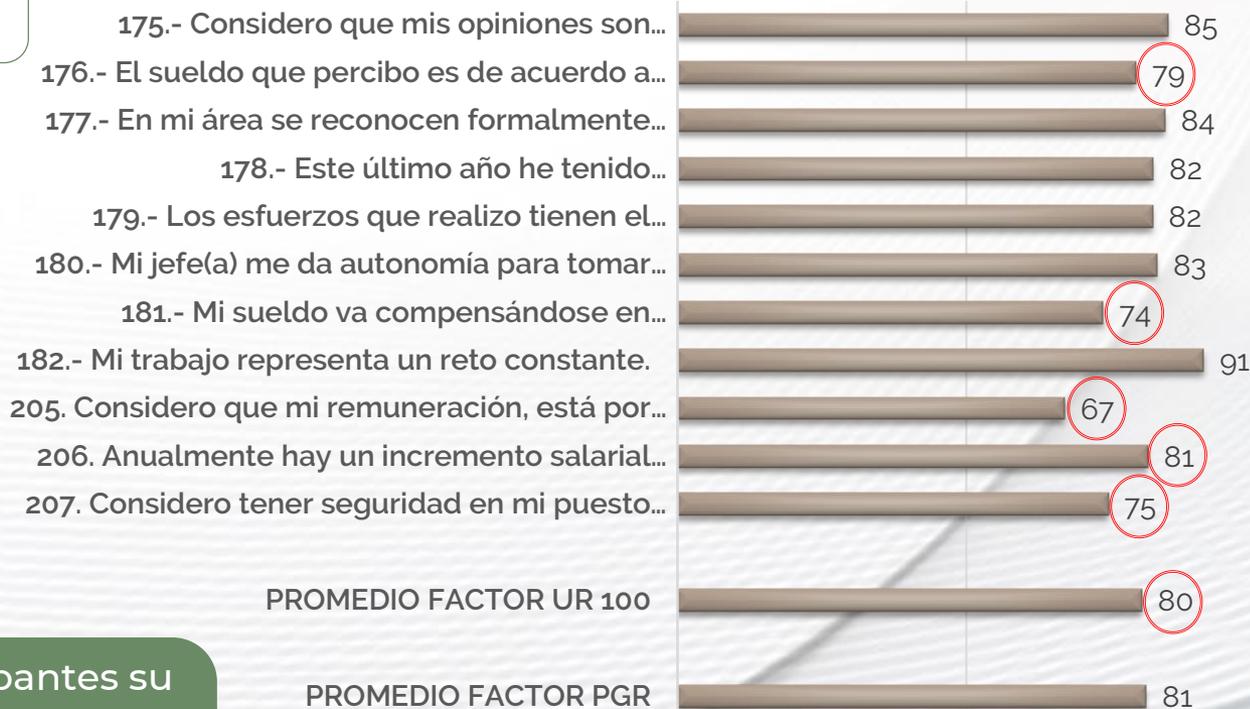
La Oficina del C. Fiscal es Motivada

80



Para la mayoría de los participantes su trabajo representa un reto constante; los menos consideran que su sueldo está por encima de puestos semejantes fuera de la APF.

### FACTOR 47.- MOTIVADA 2018



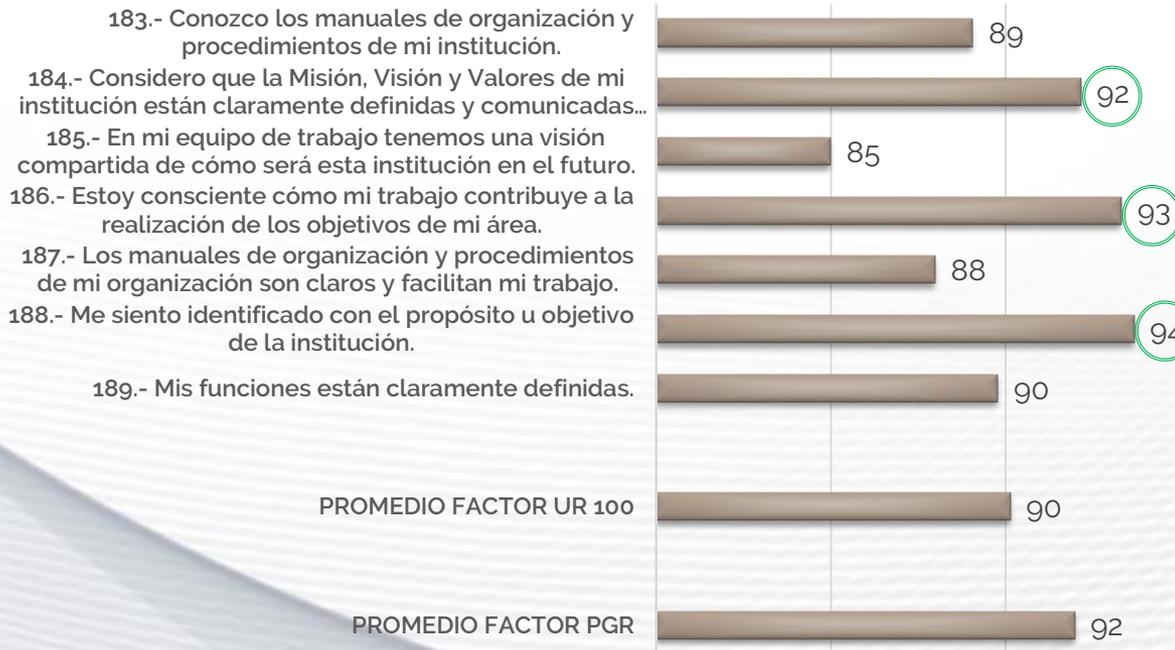
92 ≥; 81 ≤



# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Cuantitativo

### FACTOR 48.- ORGANIZADA 2018



92 ≥; 81 ≤

La Oficina del C. Fiscal es Organizada



El personal de la Oficina del C. Fiscal se siente identificado con el propósito u objetivo de la Institución y esta consciente de cómo su trabajo contribuye a la realización de los objetivos de su área.



# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Cuantitativo

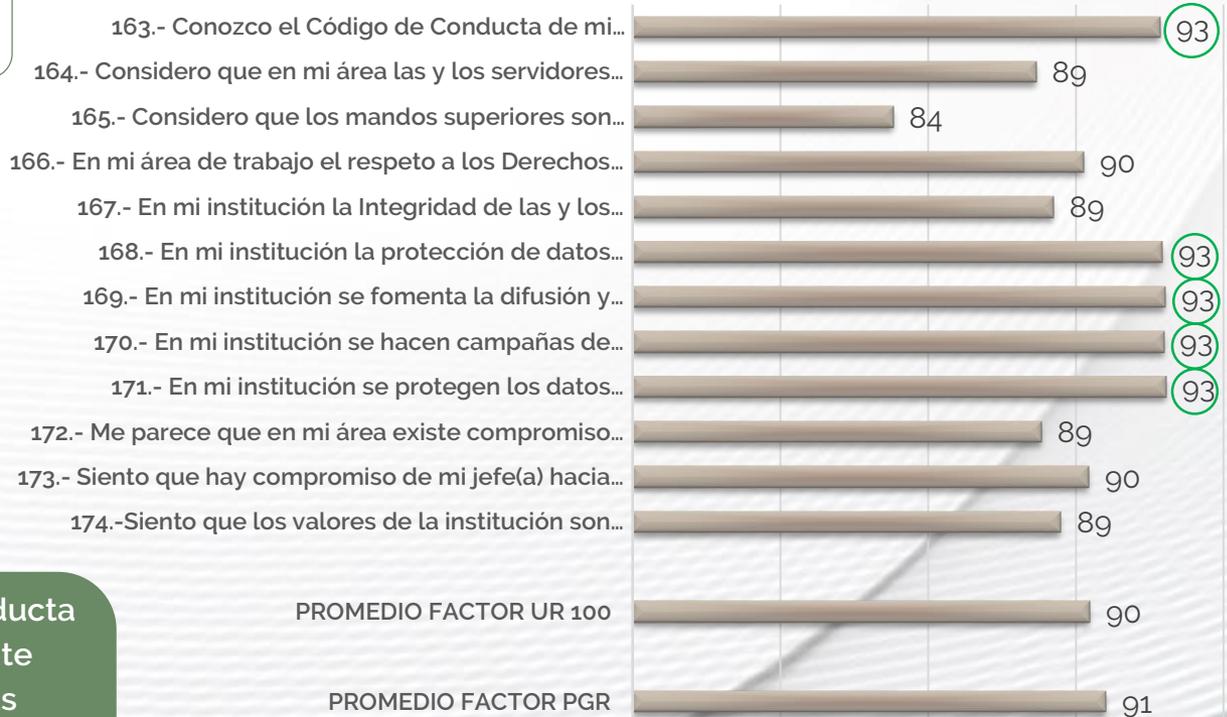
La Oficina del C. Fiscal es  
Íntegra



90

El personal conoce el Código de Conducta de la Institución gracias a la eficiente difusión del mismo así como de las campañas de fomento a los Derechos Humanos, también se lleva a cabo de manera responsable la protección de datos personales.

### FACTOR 49.- ÍNTEGRA 2018



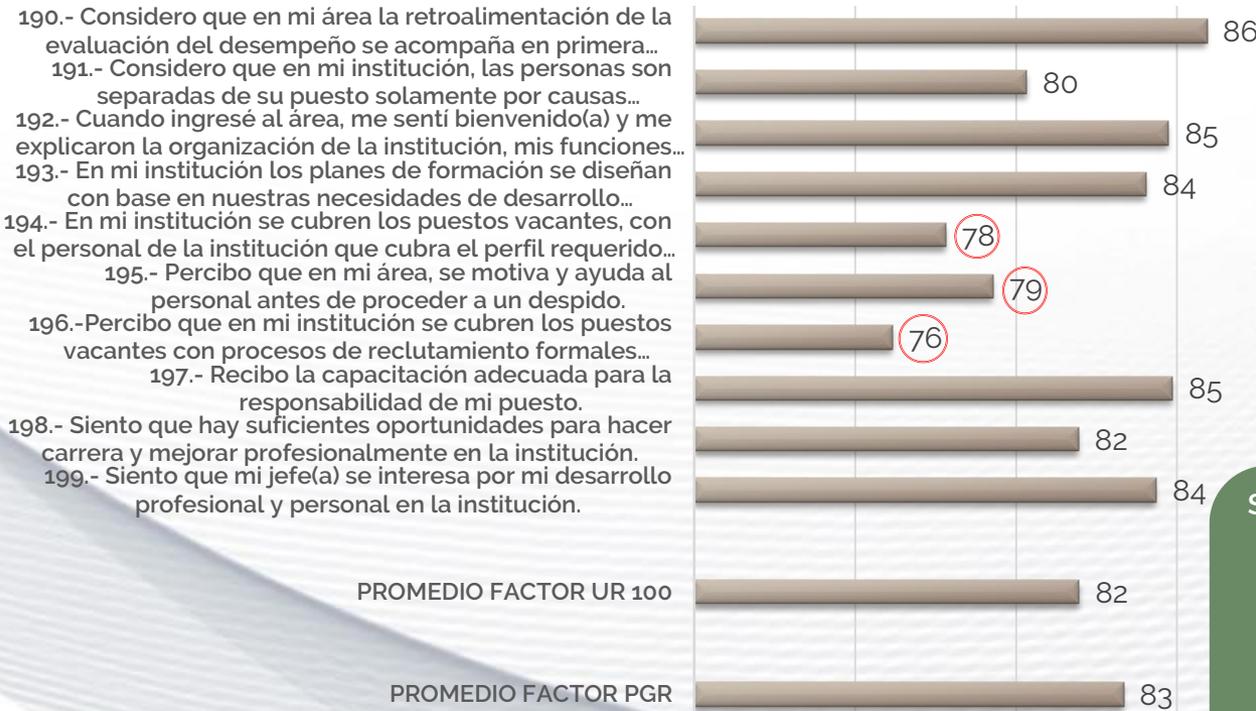
92 ≥; 81 ≤



# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Cuantitativo

### FACTOR 50.- PROFESIONAL



92 ≥; 81 ≤

La Oficina del C. Fiscal es Profesional



Se percibe que existe la retroalimentación respecto de los resultados de la Evaluación del Desempeño mediante capacitación, por lo que en este rubro podemos observar que el personal esta adecuadamente capacitado en base a sus áreas de oportunidad.

## Análisis Cuantitativo

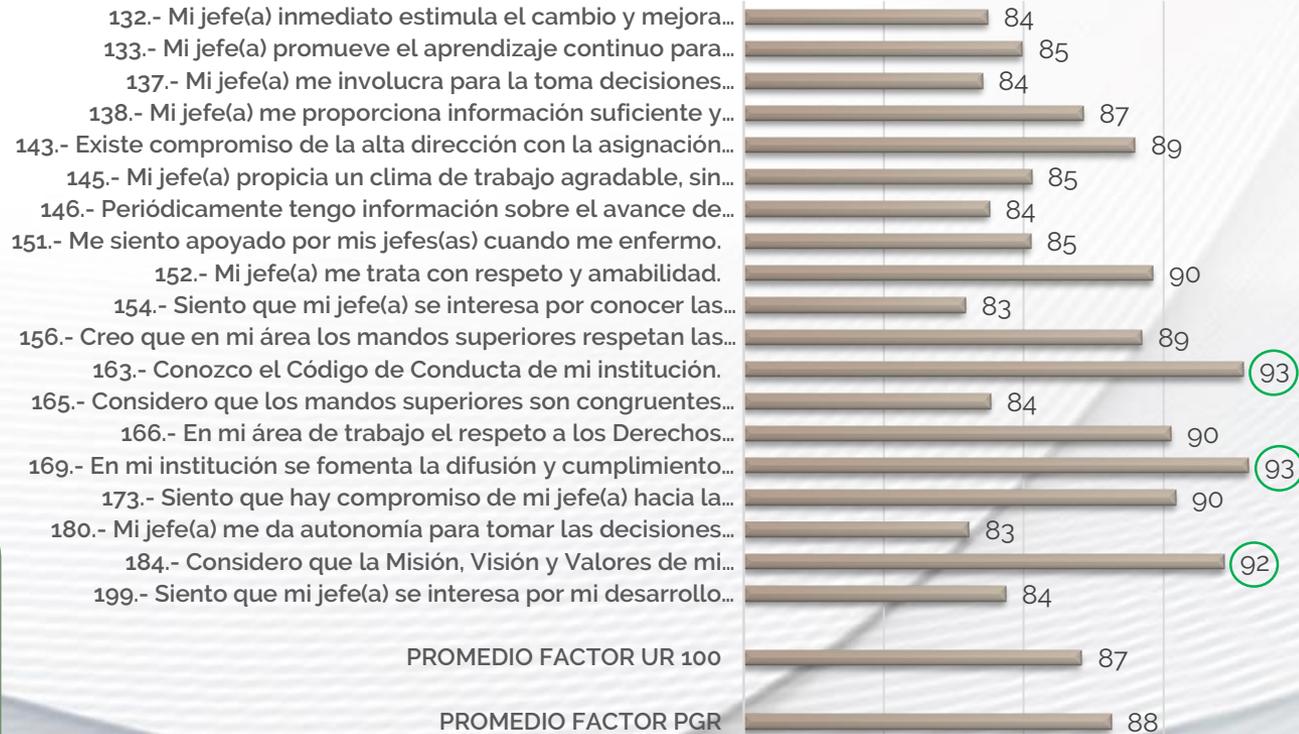
### Liderazgo Integral

87



El personal conoce la Misión, Visión, los Valores y el Código de Conducta de la Institución gracias a la eficiente difusión del mismo así como de las campañas de fomento a los Derechos Humanos.

## FACTOR 52.- LIDERAZGO INTEGRAL



92 ≥; 81 ≤



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

# RESULTADOS DE FACTORES DE VALORES

## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Cuantitativo

## FACTOR 53.- COOPERACIÓN



92 ≥; 81 ≤

Vivencia de Valores:  
Cooperación



El personal se siente parte de un equipo de trabajo, lo que los motiva a organizarse para entender la relación de su trabajo con otras áreas de la Institución.



# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Cuantitativo

Vivencia de Valores:  
Entorno Cultural y Ecológico

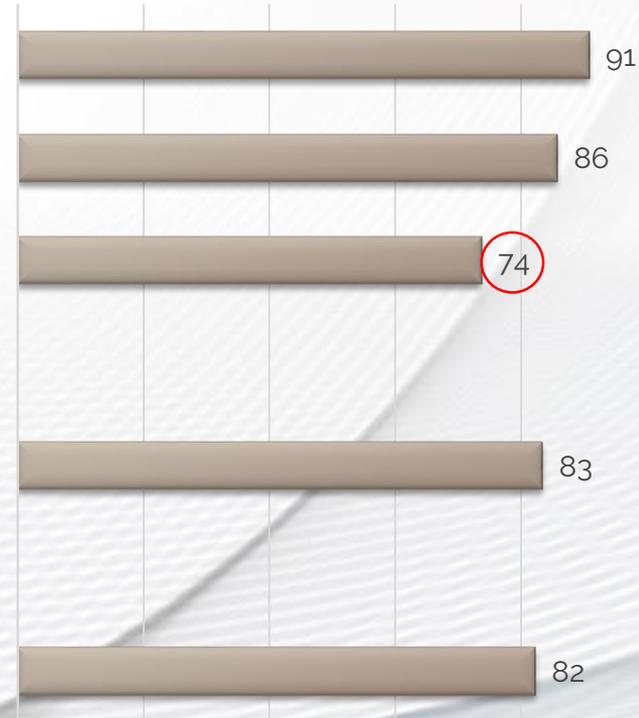
83



En la Oficina del C. Fiscal se promueve la utilización de los recursos necesarios para realización de las actividades laborales de manera mesurada; en contraparte, seguimos mejorando en el establecimiento de horarios laborales más flexibles.

### FACTOR 54.- ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO

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



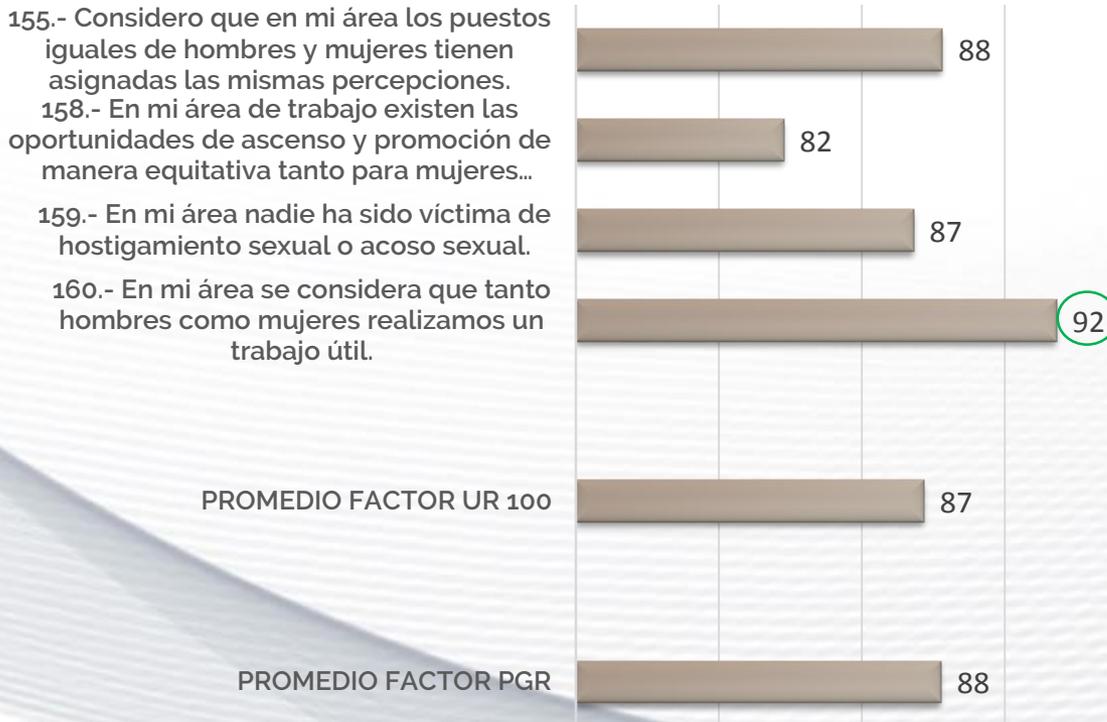
92 ≥; 81 ≤



# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Cuantitativo

### FACTOR 55.- EQUIDAD DE GÉNERO



92 ≥; 81 ≤

Vivencia de Valores:  
Equidad de Género



En la Oficina del C. Fiscal se considera que tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil y acceden a las mismas posibilidades de crecimiento y responsabilidades.



# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Cuantitativo

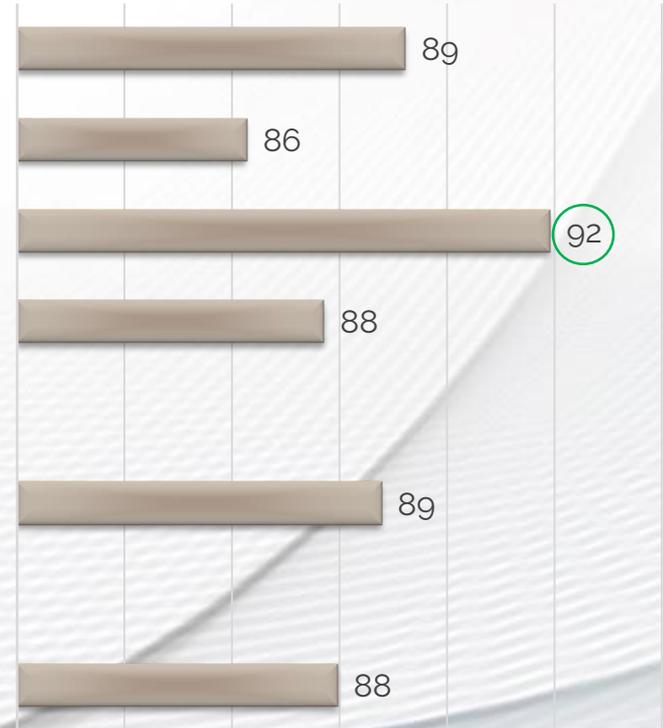
Vivencia de Valores:  
Igualdad y No Discriminación

### FACTOR 56.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

89



- 156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad,...
- 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.



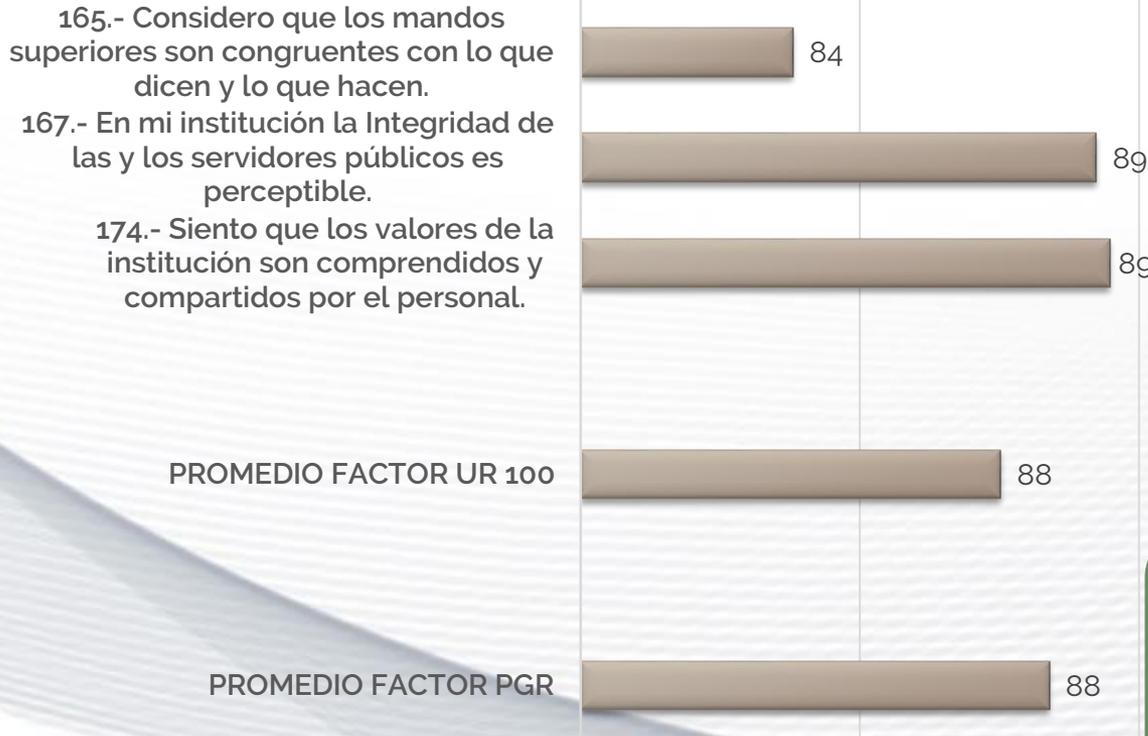
En la Oficina del C. Fiscal se brinda la atención a todas las personas sin distinción, de la misma manera los mandos superiores brindan a sus subordinados un trato igualitario y con respeto.

93 ≥; 80 ≤

## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Cuantitativo

#### FACTOR 57.- INTEGRIDAD



92 ≥; 81 ≤

Vivencia de Valores:  
Integridad



El personal de la Oficina del C. Fiscal comprende y comparte los valores de la Institución por lo que se considera que está conformada por servidores y servidoras públicas íntegras.

## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Cuantitativo

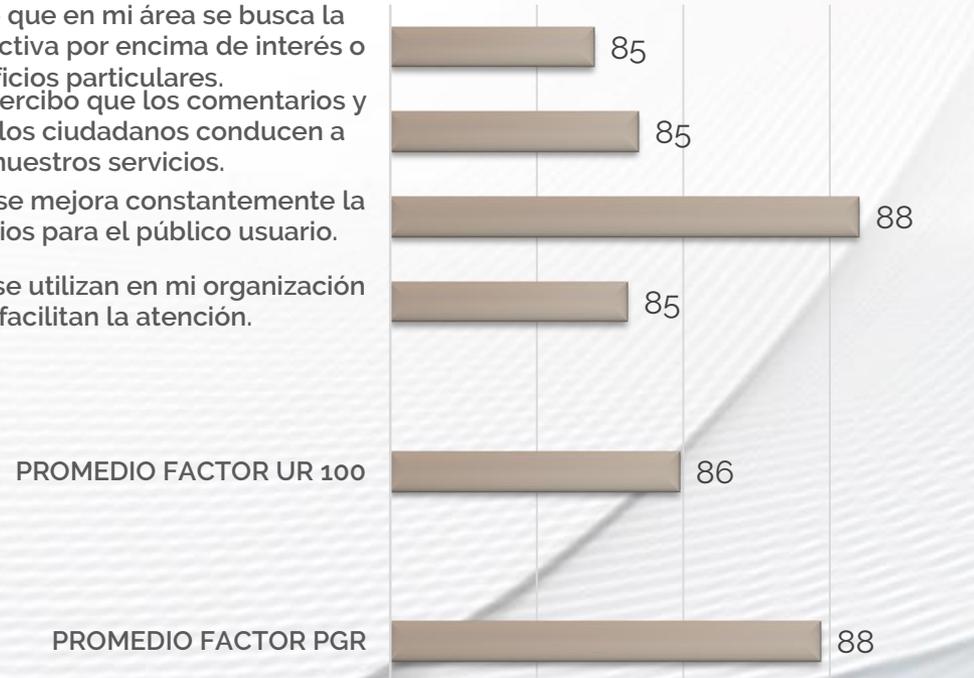
Vivencia de Valores:  
Interés Público

## FACTOR 58.- INTERÉS PÚBLICO

86



- 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.



El personal de la Oficina del C. Fiscal se compromete a mejorar constantemente la atención y los servicios a los usuarios facilitando los trámites y tomando en cuenta los comentarios y/o recomendaciones de los ciudadanos.

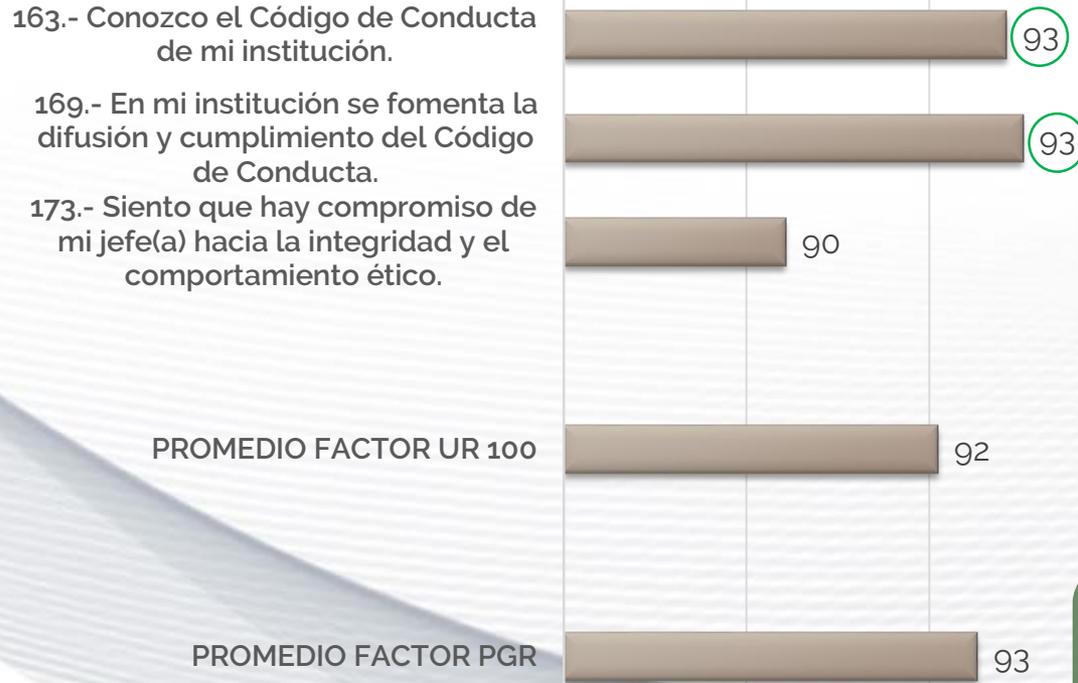
92 ≥; 81 ≤



## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Cuantitativo

#### FACTOR 59.- LIDERAZGO



92 ≥; 81 ≤

Vivencia de Valores:  
Liderazgo



En la Oficina del C. Fiscal se conoce el Código de Conducta gracias a la difusión del mismo por lo que el personal se siente comprometido a actuar con integridad y tener un comportamiento ético.



# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Cuantitativo

Vivencia de Valores:  
Rendición de Cuentas

### FACTOR 60.- RENDICIÓN DE CUENTAS

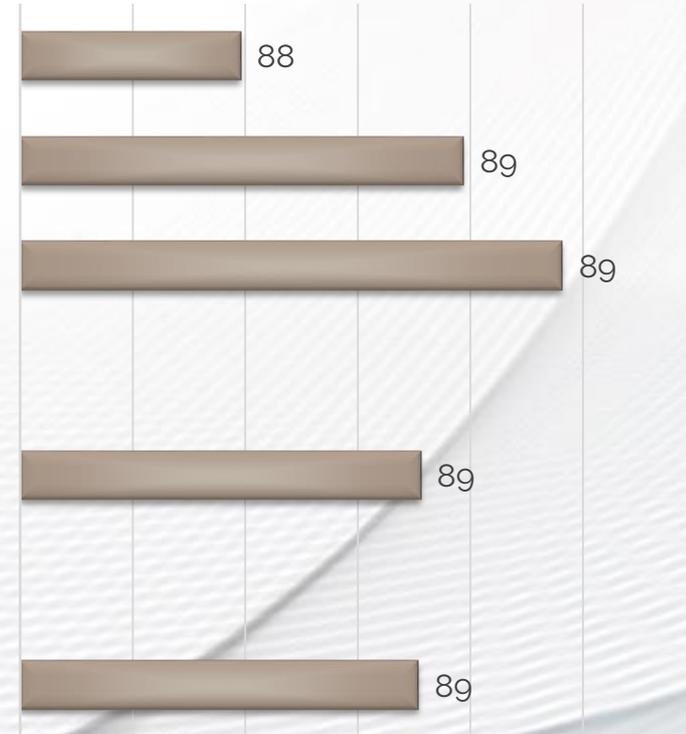
89



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.



En la Oficina del C. Fiscal se manejan de manera austera, responsable y transparente los recursos asignados; así como la rendición de cuentas.

92 ≥; 81 ≤



# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Cuantitativo

### FACTOR 61.- RESPETO



92 ≥; 81 ≤

Vivencia de Valores:  
Respeto



El personal de la Oficina del C. Fiscal percibe un ambiente de respeto y confianza sin importar el nivel jerárquico.



# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Cuantitativo

Vivencia de Valores:  
Respeto a los Derechos Humanos

### FACTOR 62.- RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

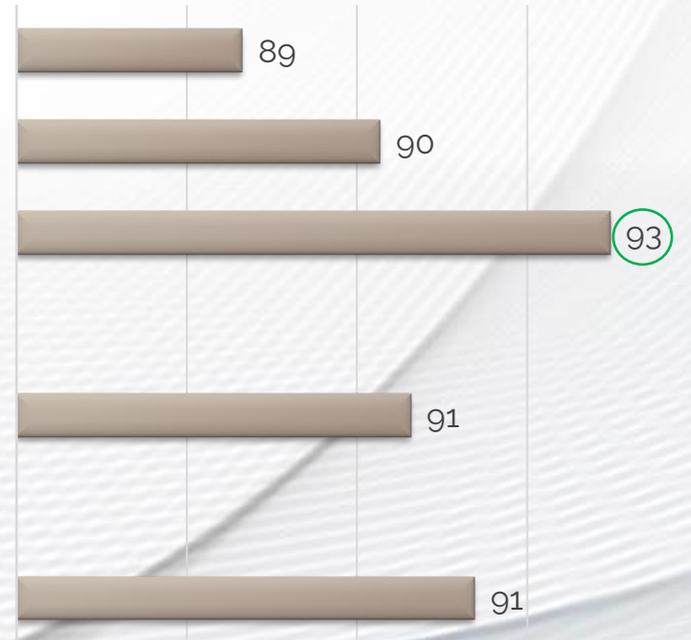
91



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.



En la Oficina del C. Fiscal se promueven, garantizan y respetan. los derechos humanos

92 ≥; 81 ≤

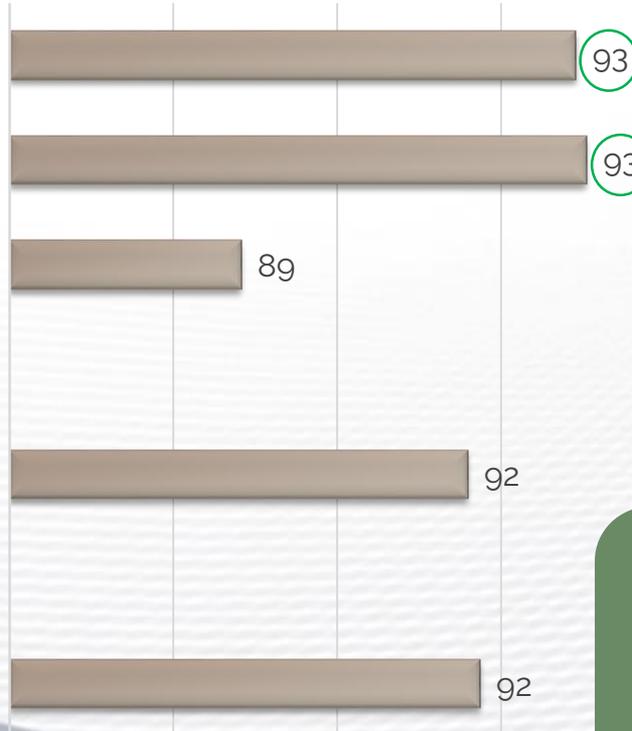


# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Cuantitativo

### FACTOR 63.- TRANSPARENCIA

- 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.



92 ≥; 81 ≤

Vivencia de Valores:  
Transparencia



En la Oficina del C. Fiscal, la protección de datos personales se realiza de manera responsable y se da cumplimiento a la difusión de información pública de manera permanente.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

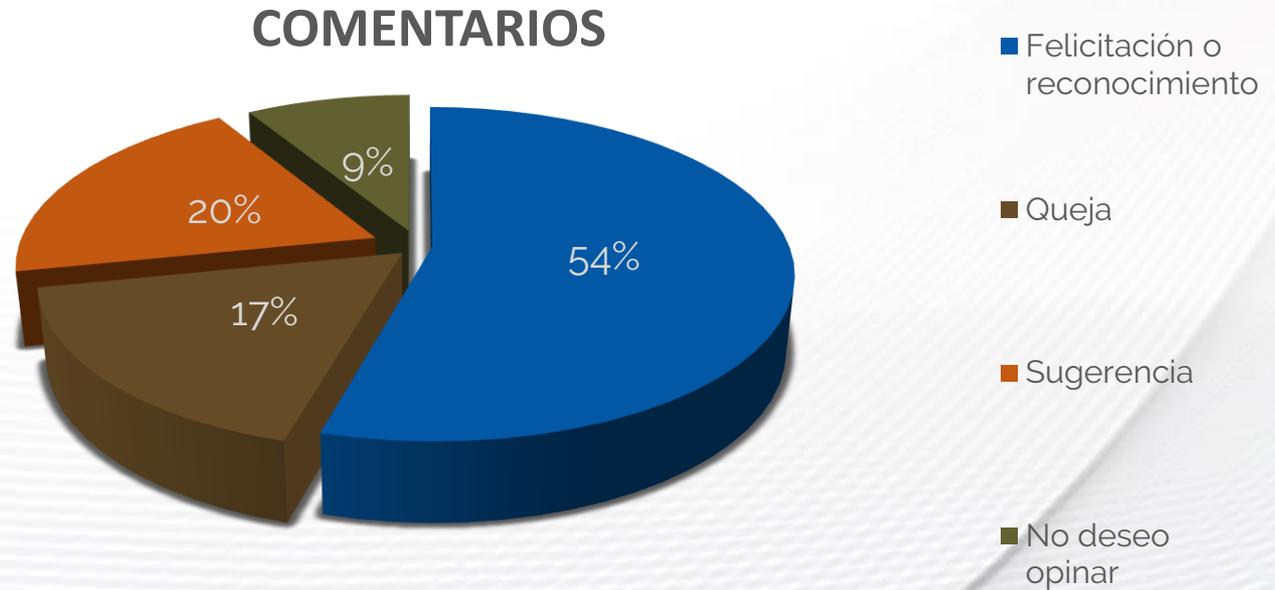
PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Cualitativo



El 54% del personal que participó en la encuesta dejó en sus comentarios una felicitación y/o reconocimiento y el 37% una sugerencia o queja, lo que nos indica que toman de una manera positiva la aplicación de la encuesta y ven reflejados los cambios en las PTCCO's.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

# 3. ANÁLISIS COMPARATIVO



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

# 3.1 OFICINA DEL C. FISCAL

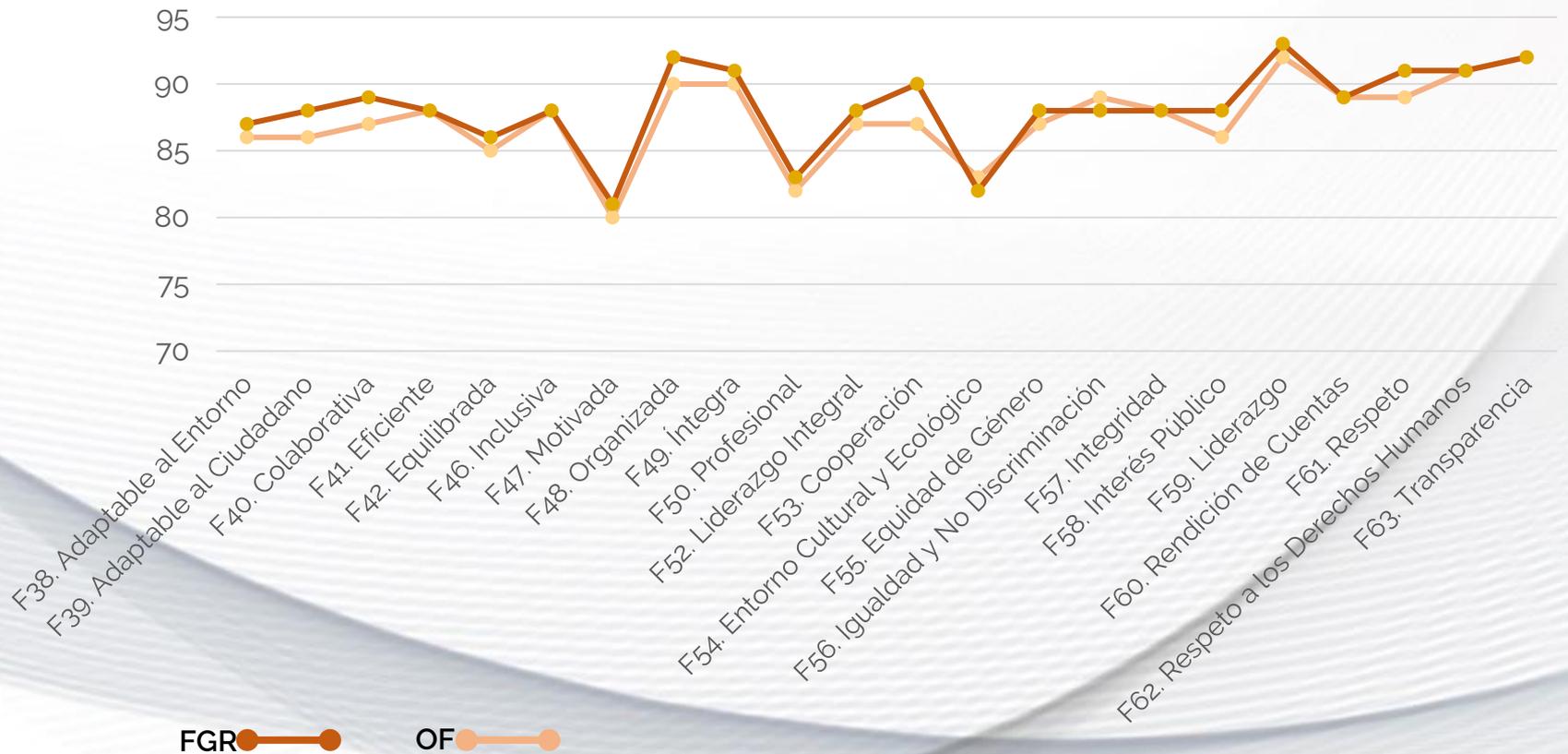
## OFICINA DEL C. FISCAL VS. FGR



# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Comparativo

### COMPARATIVO OFICINA DEL C. FISCAL Vs. FGR

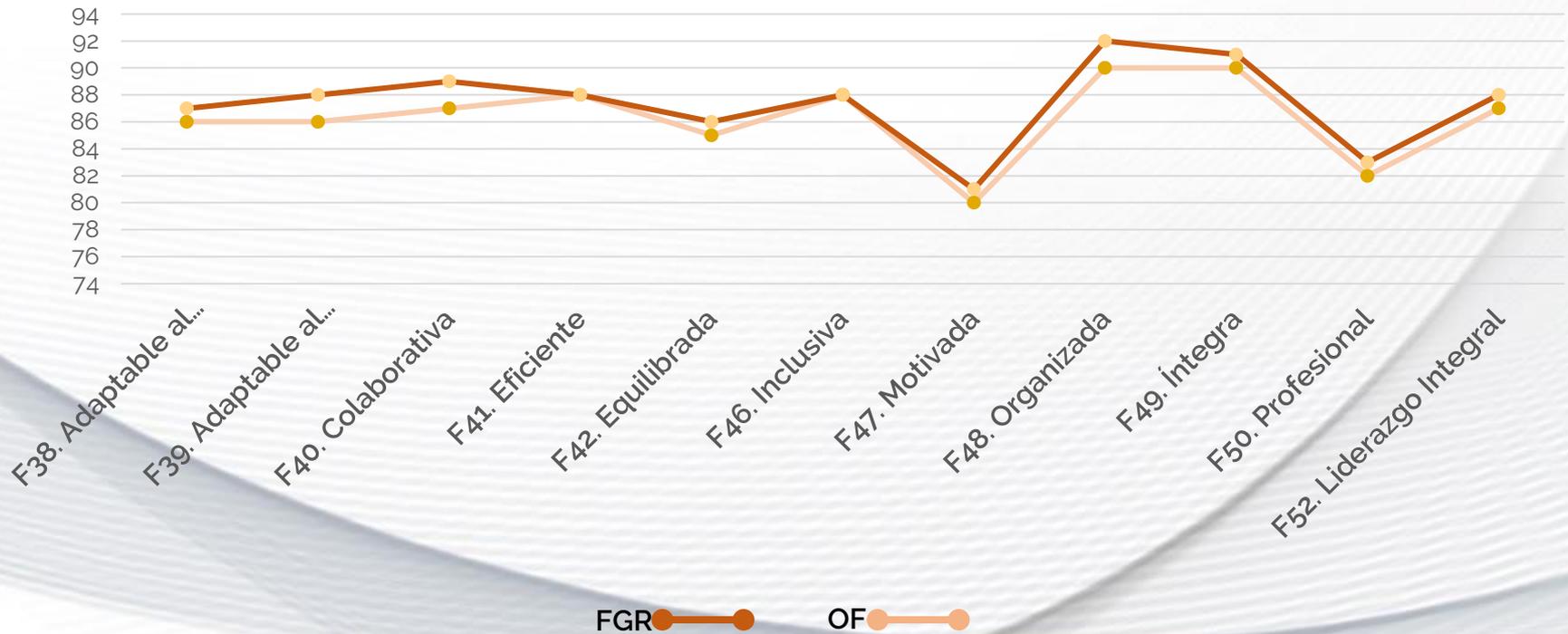




# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Comparativo

### FACTORES OFICINA DEL C. FISCAL VS FGR





# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Comparativo

### VALORES OFICINA DEL C. FISCAL VS FGR





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

# 3.2 OFICINA DEL C. FISCAL

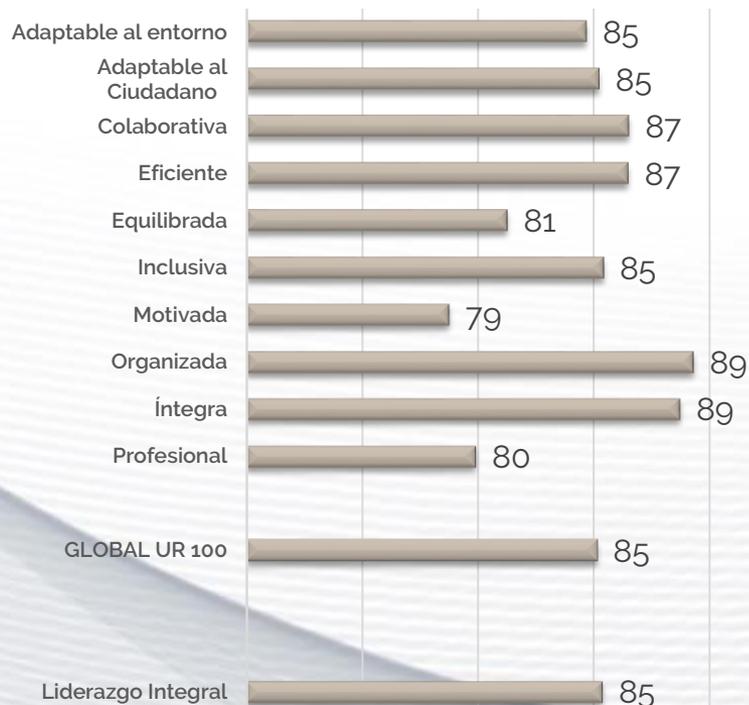
## OFICINA DEL C. FISCAL 2016 VS 2018



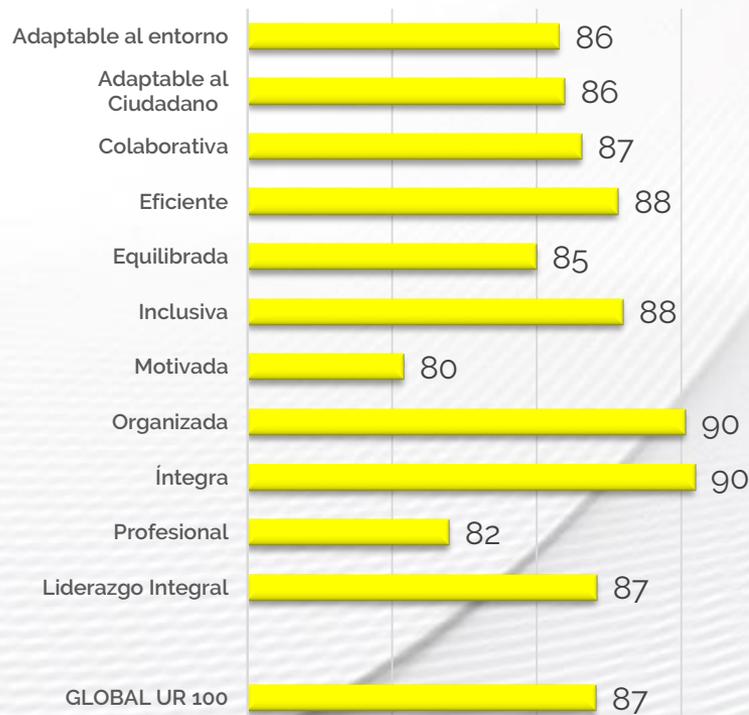
## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Comparativo

#### OF 2016



#### OF 2018

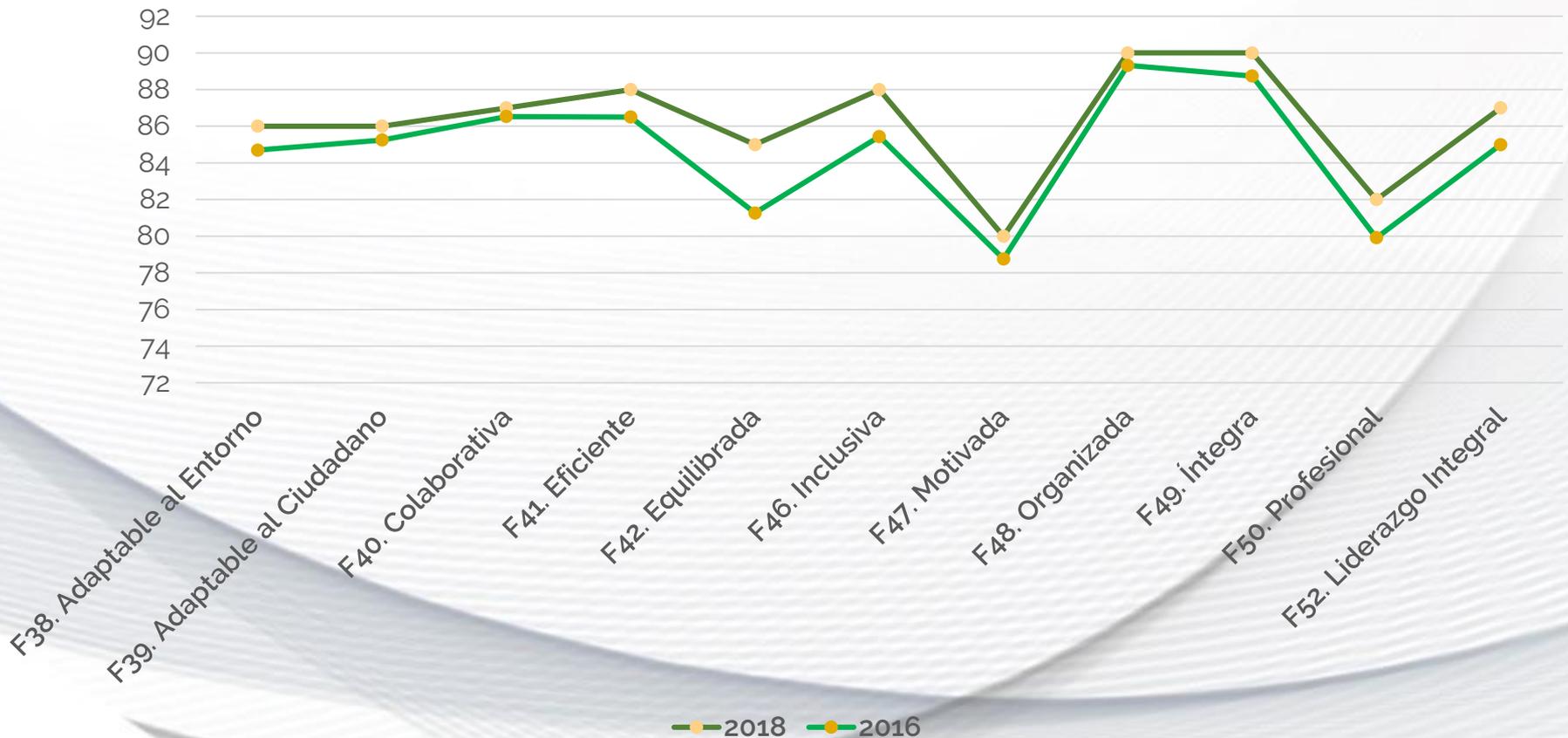




# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

## Análisis Comparativo

### RESULTADOS OF 2016 VS 2018

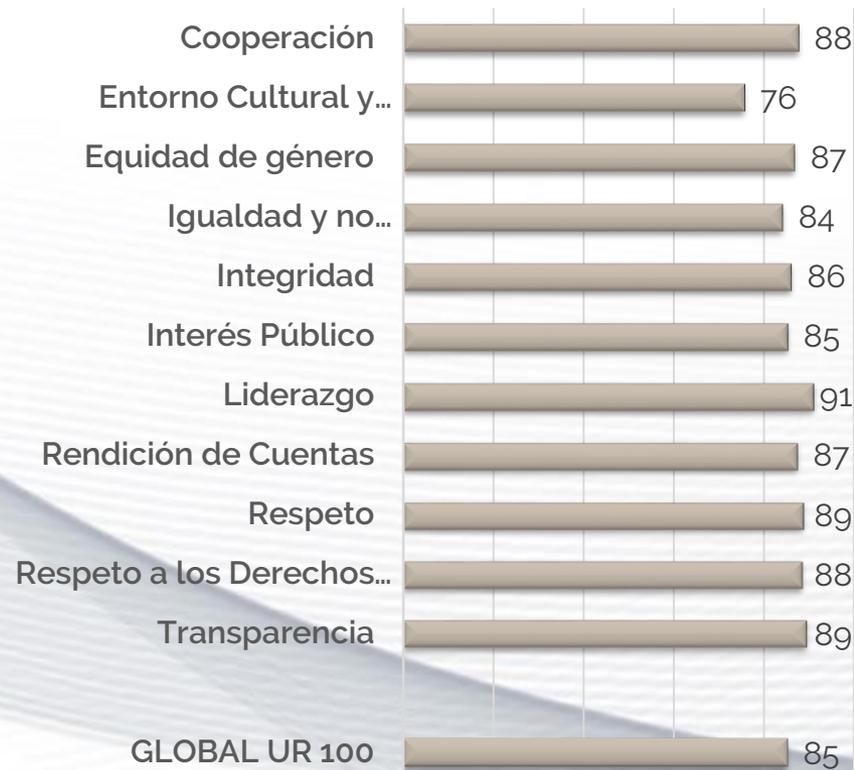




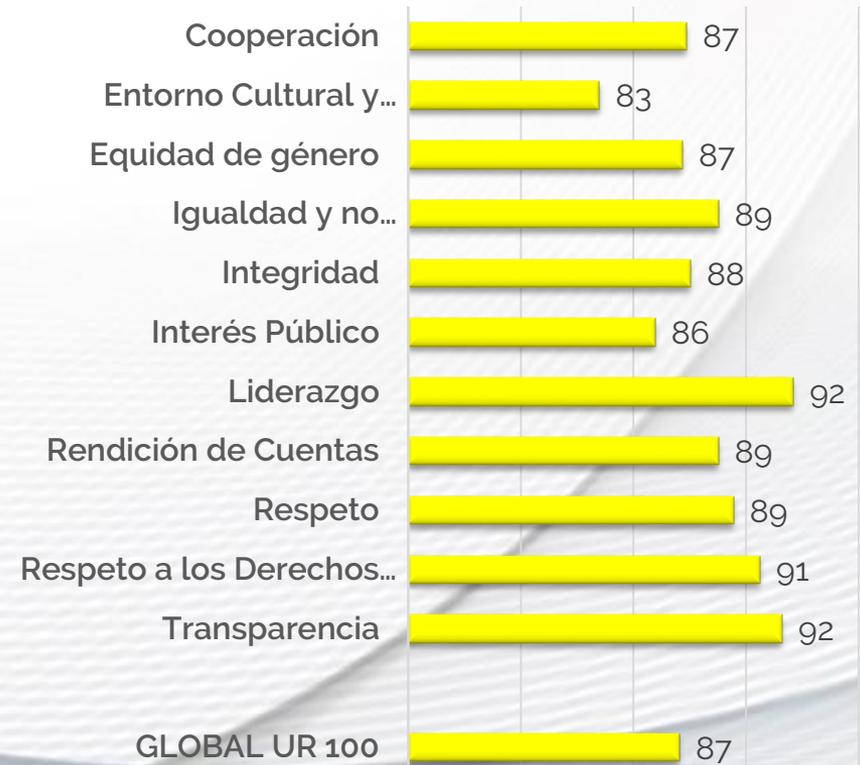
## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Comparativo

#### VALORES 2016



#### VALORES 2018

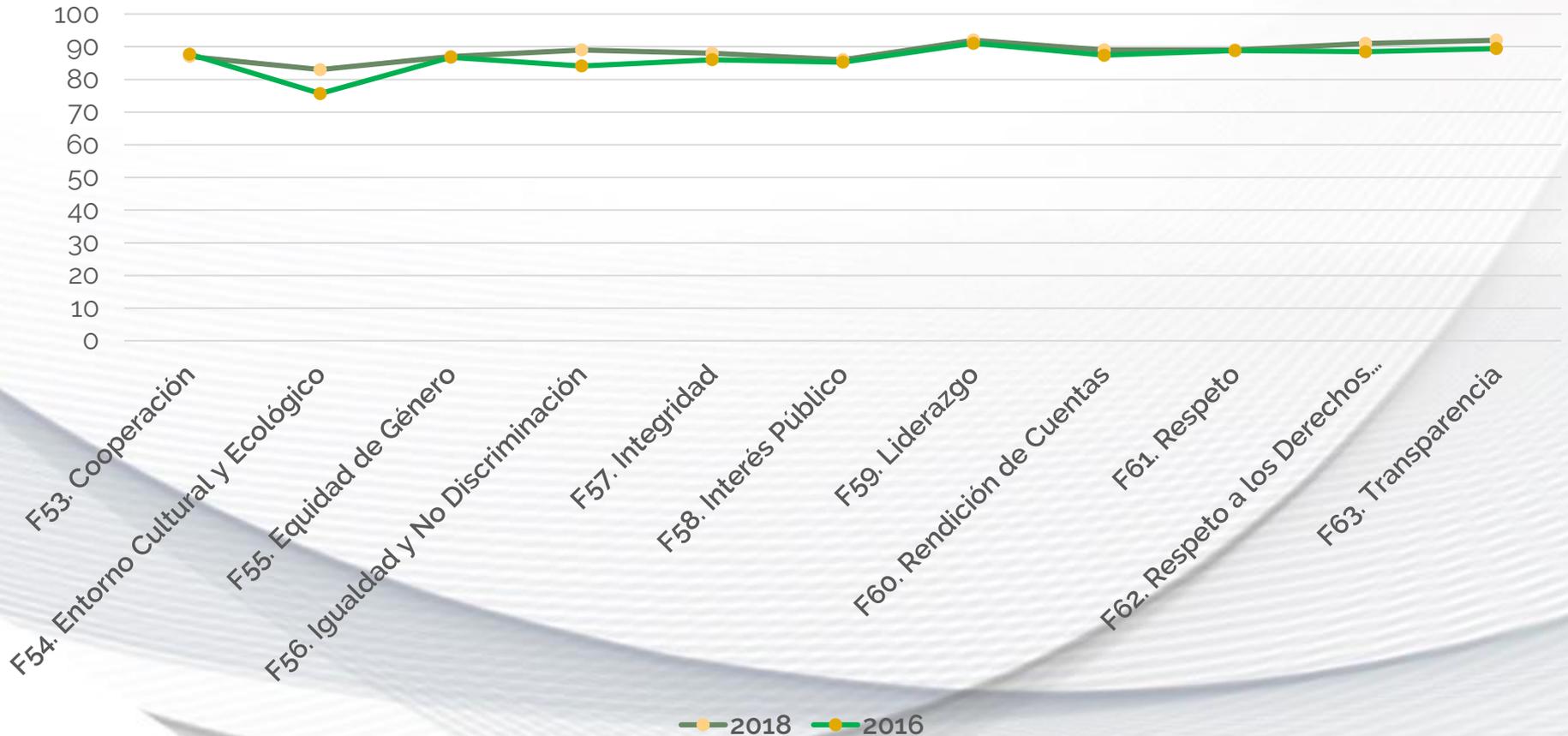




## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Comparativo

#### RESULTADOS OF 2016 VS 2018





## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Comparativo

### HISTÓRICO DE LA OFICINA DEL C. FISCAL





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

# 3.3 EFECTIVIDAD DEL PTCCO

## OFICINA DEL C. FISCAL



## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Comparativo

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

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

### PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2017-2018

$$\frac{13 \text{ de prácticas cumplidas en 2018}}{14 \text{ de prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 93 \% \text{ de efectividad}$$



## PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

### Análisis Comparativo

Factor I  
Reconocimiento Laboral

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

Factor V  
Equidad y Género

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 50\% \text{ de efectividad}$$

Factor X  
Colaboración y Trabajo en Equipo

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

Factor II  
Capacitación Especializada y Desarrollo

$$\frac{3 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{3 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor IX  
Balance Trabajo y Familia

$$\frac{3 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{3 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XI  
Liderazgo y Participación

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XIV  
Enfoque a resultados y productividad

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



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

**OFICINA DEL C. FISCAL2019**





# PTCCO OFICINA DEL C. FISCAL 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

100	OFICINA DEL C. PROCURADOR
-----	---------------------------

FACTOR

<p>47.-MOTIVADA</p> <p>176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.</p> <p>181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.</p> <p>205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.</p> <p>207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>LOGRAR QUE EL PERSONAL PERCIBA QUE SUS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA SON APROVECHADOS Y QUE SU ESFUERZO ES TOMADO EN CUENTA PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS Y METAS.</p>
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
					E	O		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SENSIBILIZAR A LOS TITULARES A EFECTO DE QUE DISTRIBUYAN LAS ACTIVIDADES A REALIZAR DE ACUERDO A LAS APTITUDES DEL PERSONAL, PARA POTENCIAR SUS FORTALEZAS.	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	OFICIO	DE ACUERDO A SU IMPORTANCIA	E	X	TODO EL PERSONAL			P														
					O					R														
2					E					P														
					O					R														
3					E					P														
					O					R														
4					E					P														
					O					R														

MARCO ANTONIO SAID MAQUAD  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO

LIC. DIANA GRANADOS ARRIERO  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS





