



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA
ORGANIZACIONAL 2018**

**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE
CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
2019**

**COORDINACIÓN GENERAL DE
SERVICIOS PERICIALES**



PTCCO CGSP 2019

	Página
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
1.1 Datos sociodemográficos	9
1.2 Resultado por factores de mayor a menor	20
1.3 Factores básicos índice individual	25
1.4 Resultado de factores de valores	27
2. Análisis Cualitativo	49
2.1 Comentarios y sugerencias	50
3. Análisis Comparativo	53
3.1 Comparación de resultados entre instituciones y áreas	54
3.2 Resultados CGSP 2016 Vs. 2018	58
3.3 Efectividad del PTCCO 2016 – 2018	60
4. Definición de objetivos	63
5. Definición de practicas de transformación	64
6. Calendarización de practicas de transformación	64



PTCCO CGSP 2019

Introducción

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a la Administración Pública como una herramienta de desarrollo organizacional, la cual tiene como objeto orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía.

La ECCO 2018 registró 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 CGSP 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 CGSP 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 CGSP 2019

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

757 servidoras y servidores públicos de la Coordinación General de Servicios Periciales, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 757, 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 CGSP en la encuesta fue de **85 puntos**, un punto menos que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la CGSP se colocó en el 5to. Lugar de las Unidades Administrativas de la Fiscalía General de la República.

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 CGSP en la ECCO 2018 es el siguiente:

94 ≥; 77 ≤

Es importante mencionar que el umbral superior e inferior, no obtuvo cambio alguno comparado con el umbral de 2016



PTCCO CGSP 2019

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



97 - 94



93 - 78



67 - 80

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 67 y 80 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 CGSP 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 CGSP 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

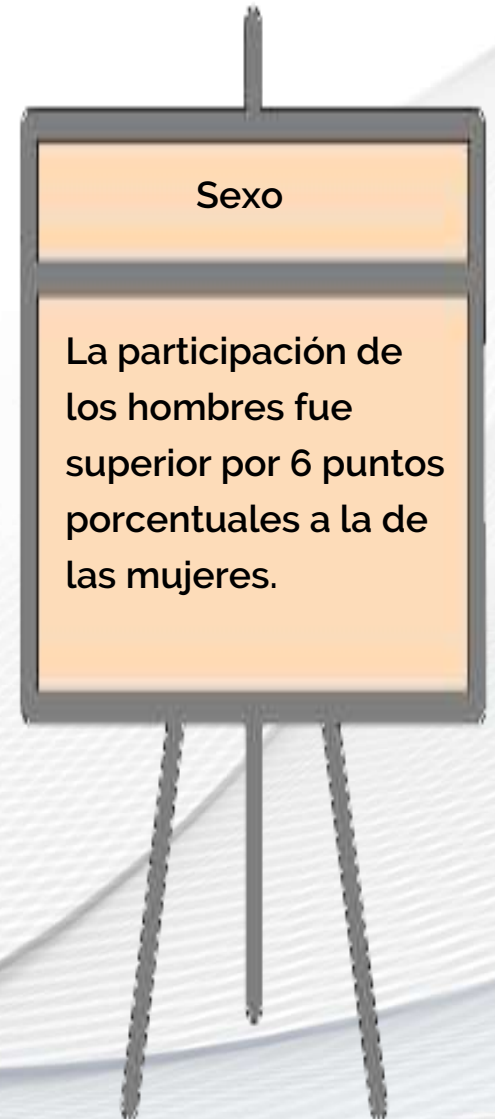
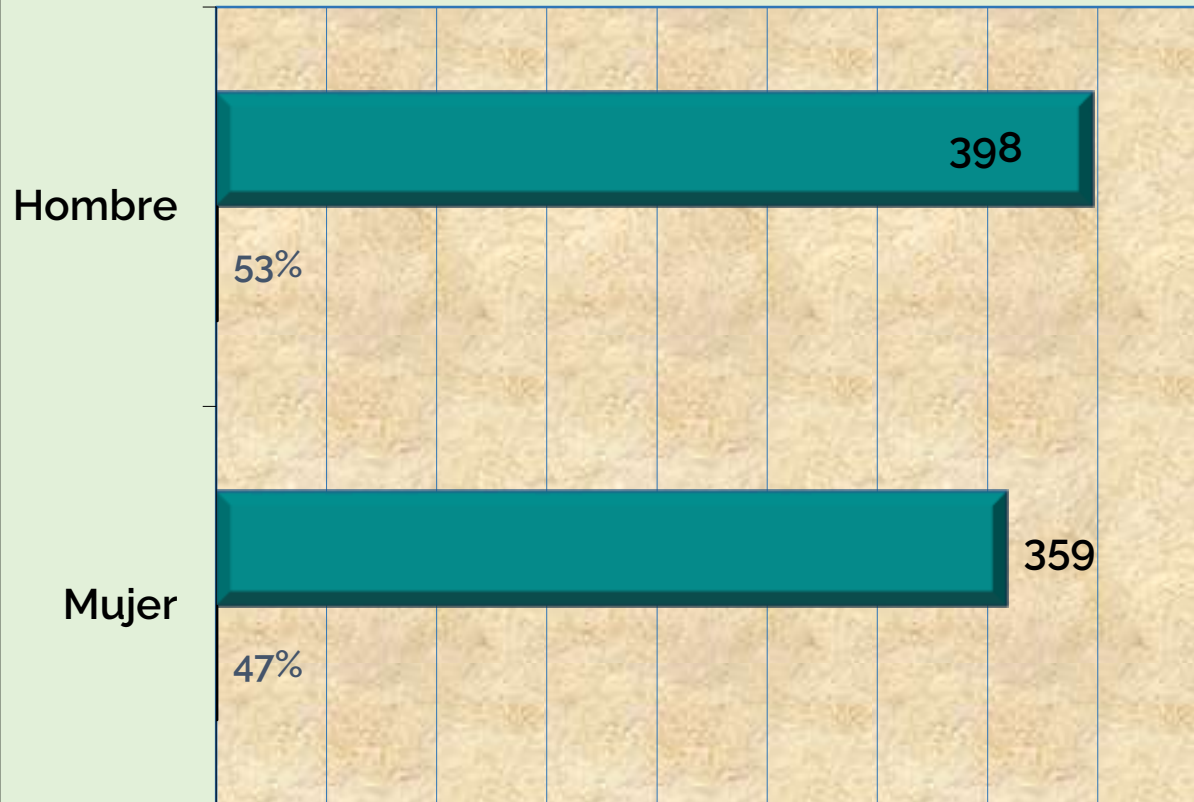
PTCCO CGSP 2019

1.1 Datos Sociodemográficos



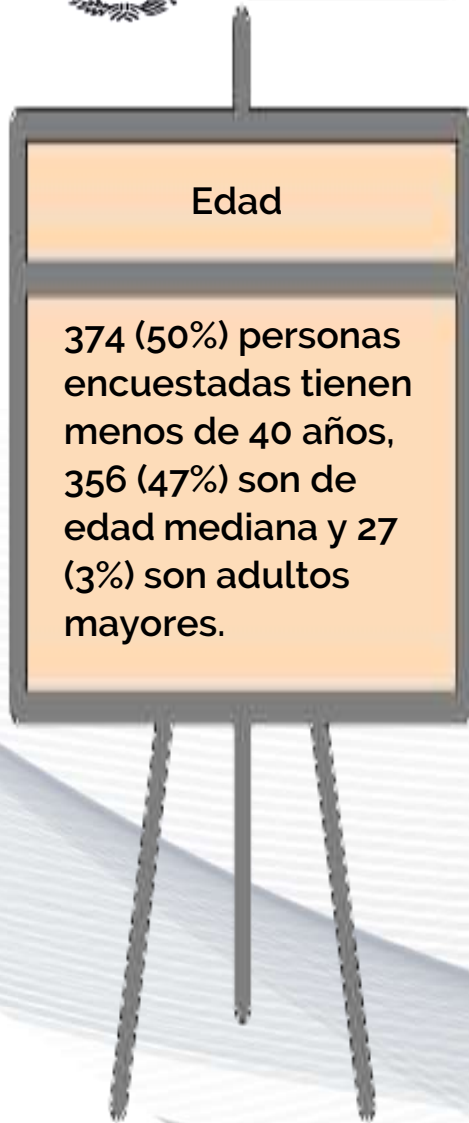
PTCCO CGSP 2019

¿El encuestado es? / 2018

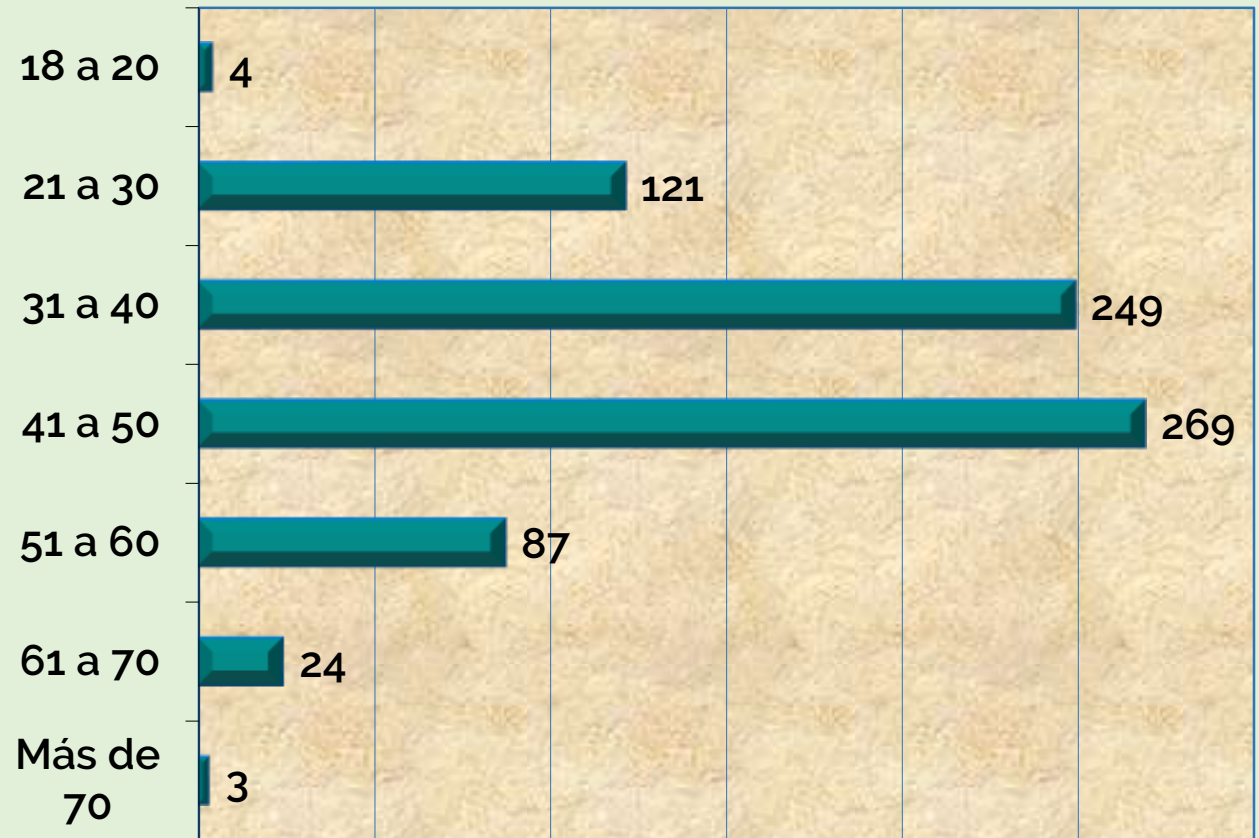




PTCCO CGSP 2019



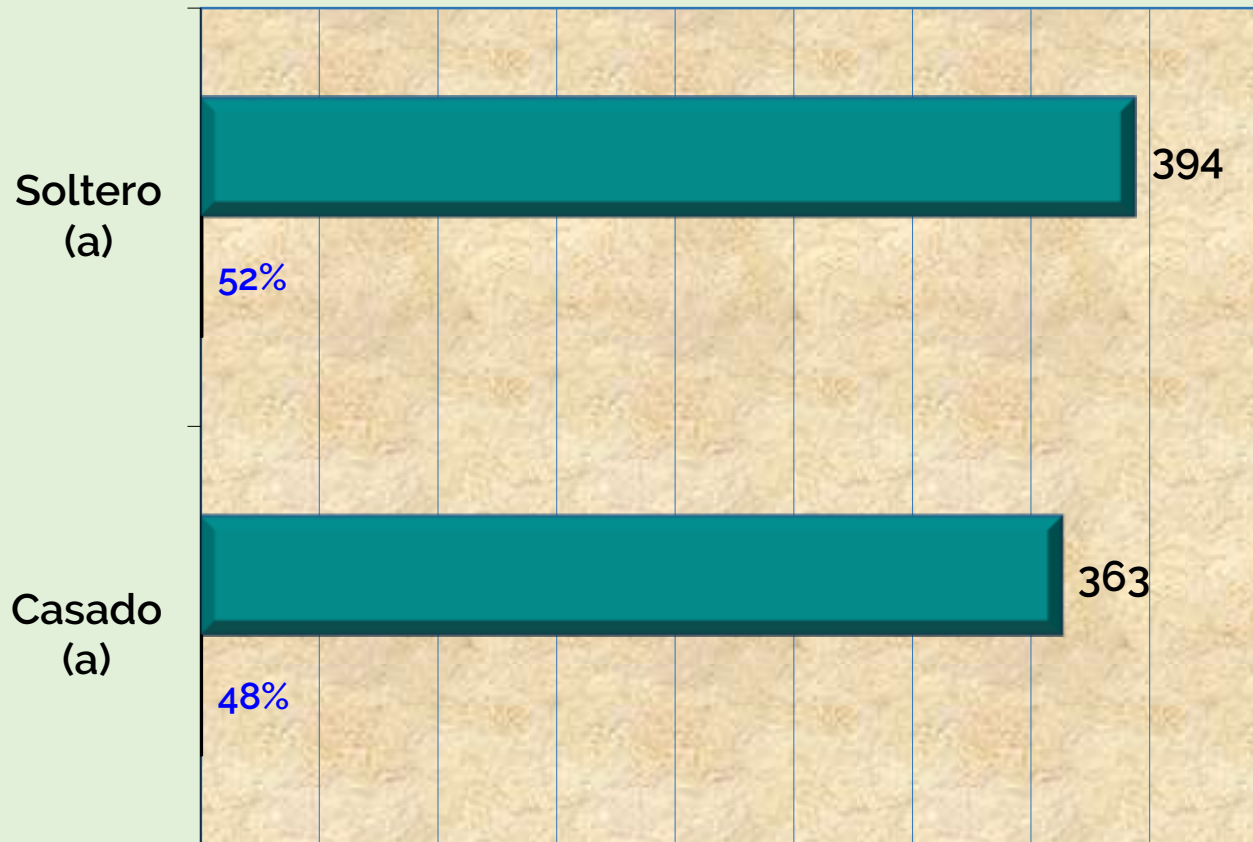
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO CGSP 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



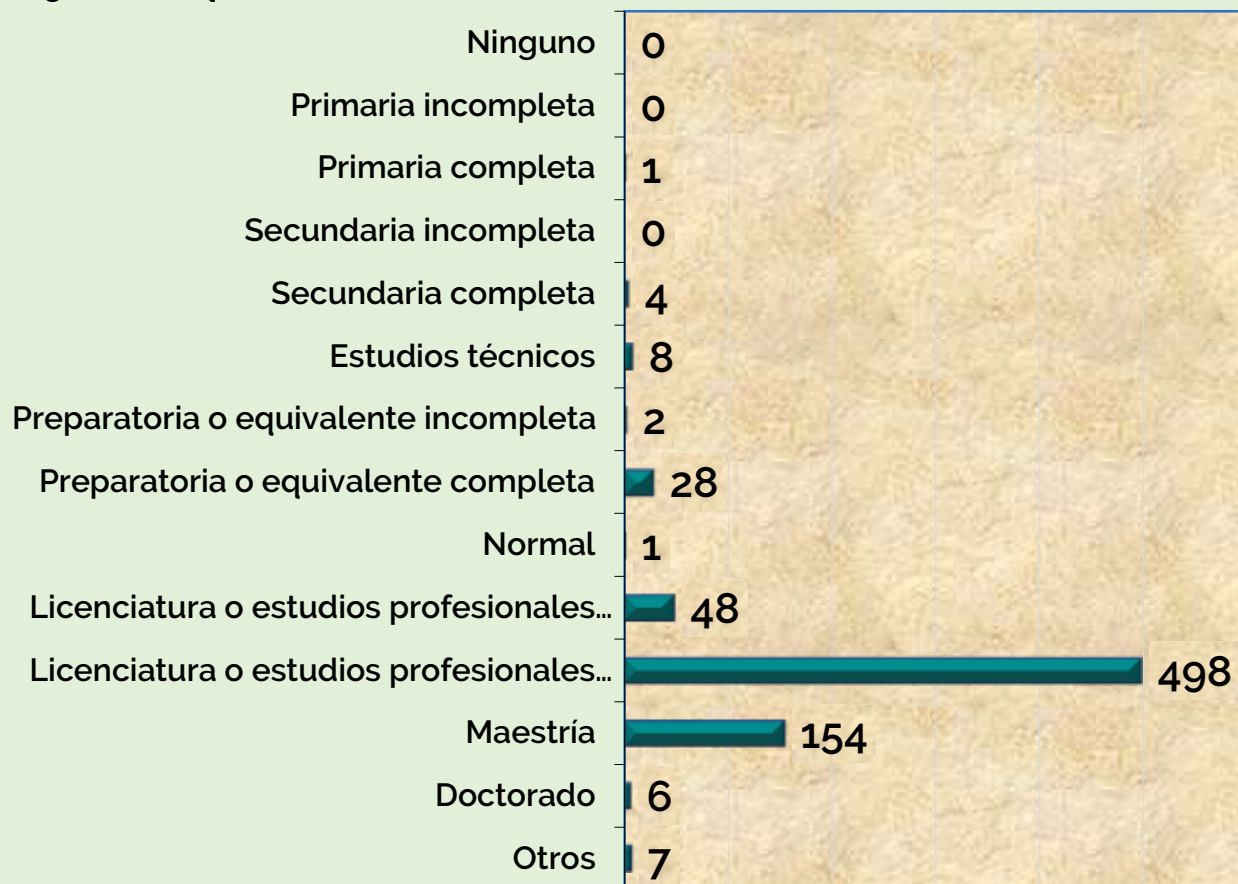
Estado Civil

La participación de los solteros fue ligeramente superior en 4 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO CGSP 2019

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



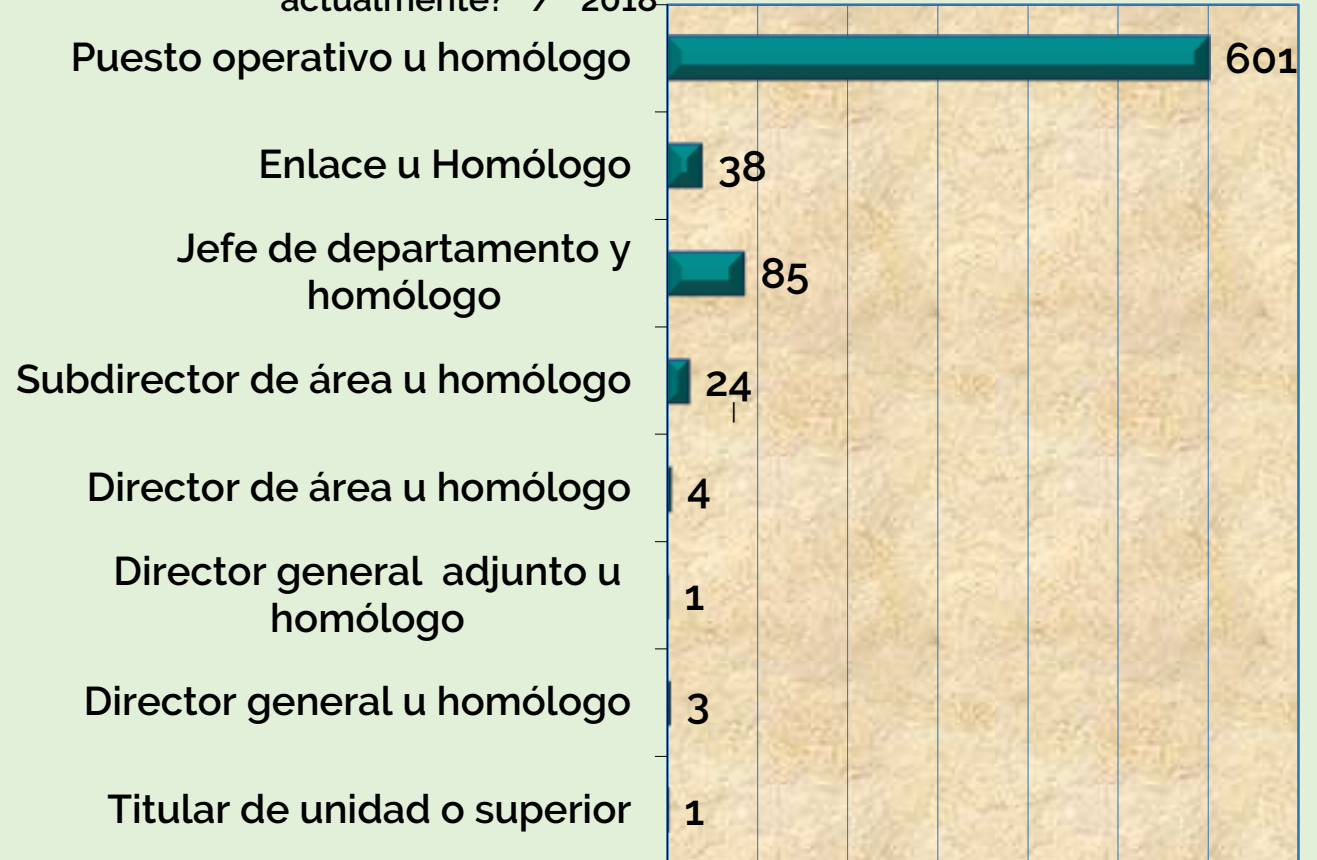
Nivel de Estudios

El 66% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 22% cuenta con estudios superiores, mientras que 5 personas tienen primaria y secundaria terminada.



PTCCO CGSP 2019

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



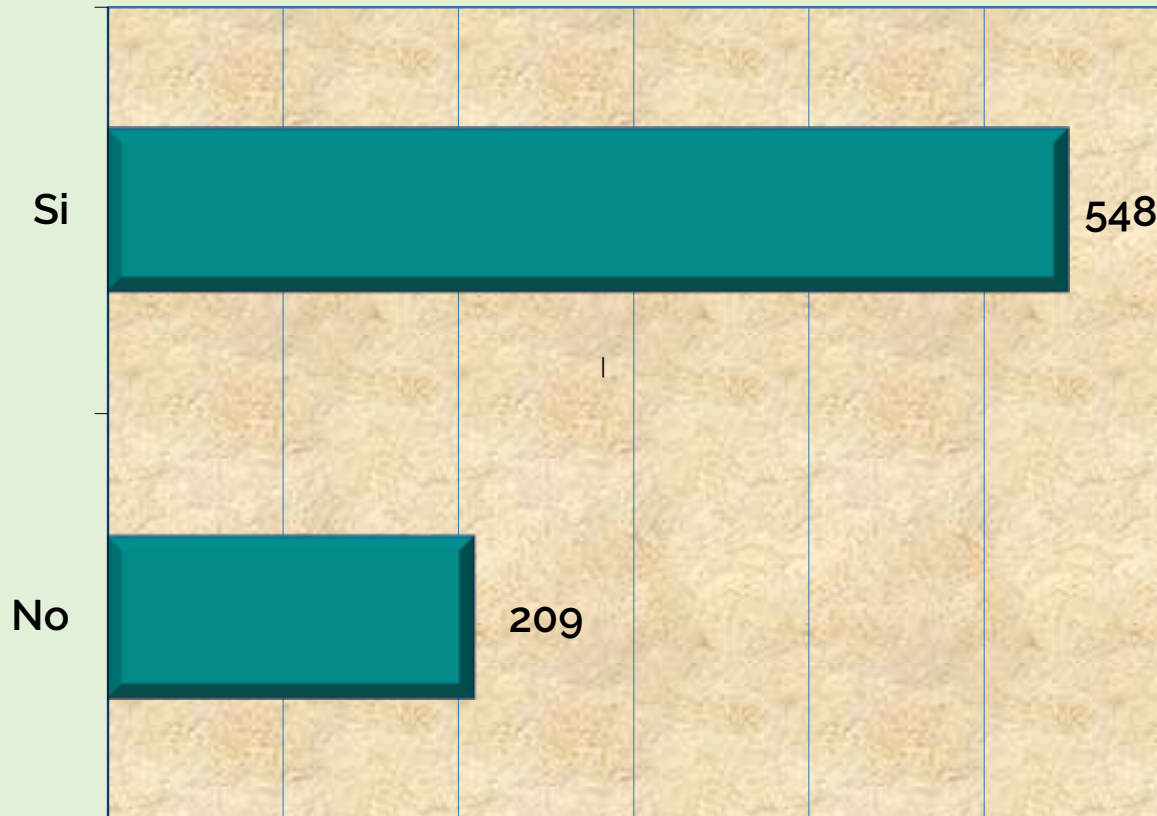
Nivel de Puesto

Más de la mitad (79%) de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras casi 3 personas de 10 son enlaces.



PTCCO CGSP 2019

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



Servicio de Carrera

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



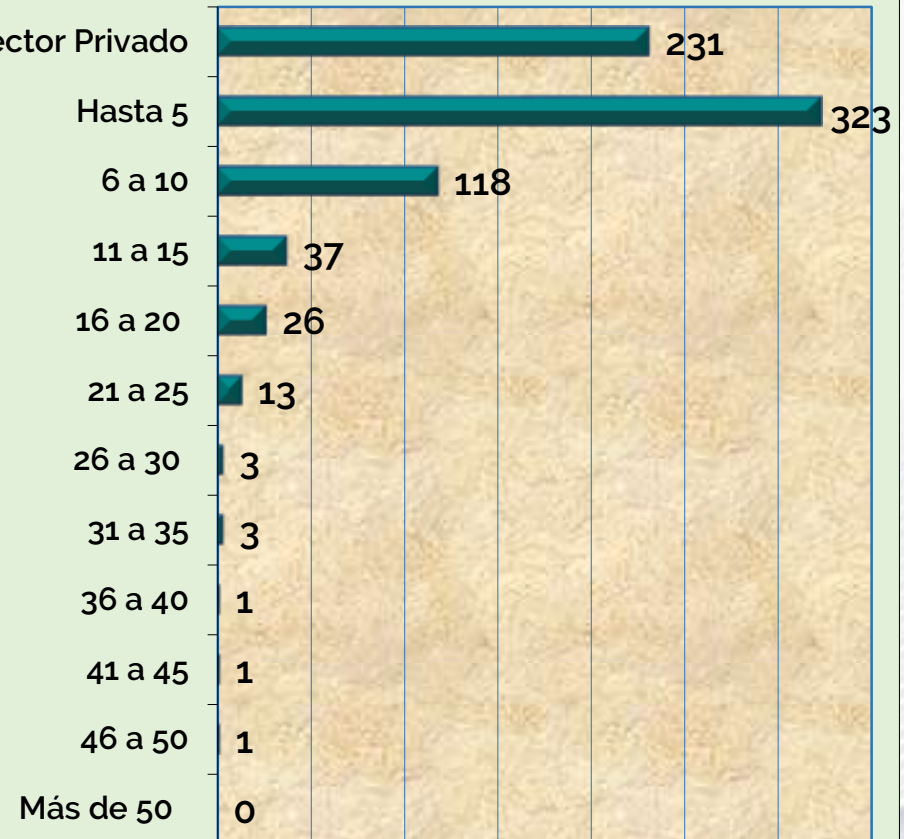
PTCCO CGSP 2019

Años en el Sector Privado

Casi 6 personas participantes en la ECCO de 10, tienen experiencia en el Sector Privado.

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

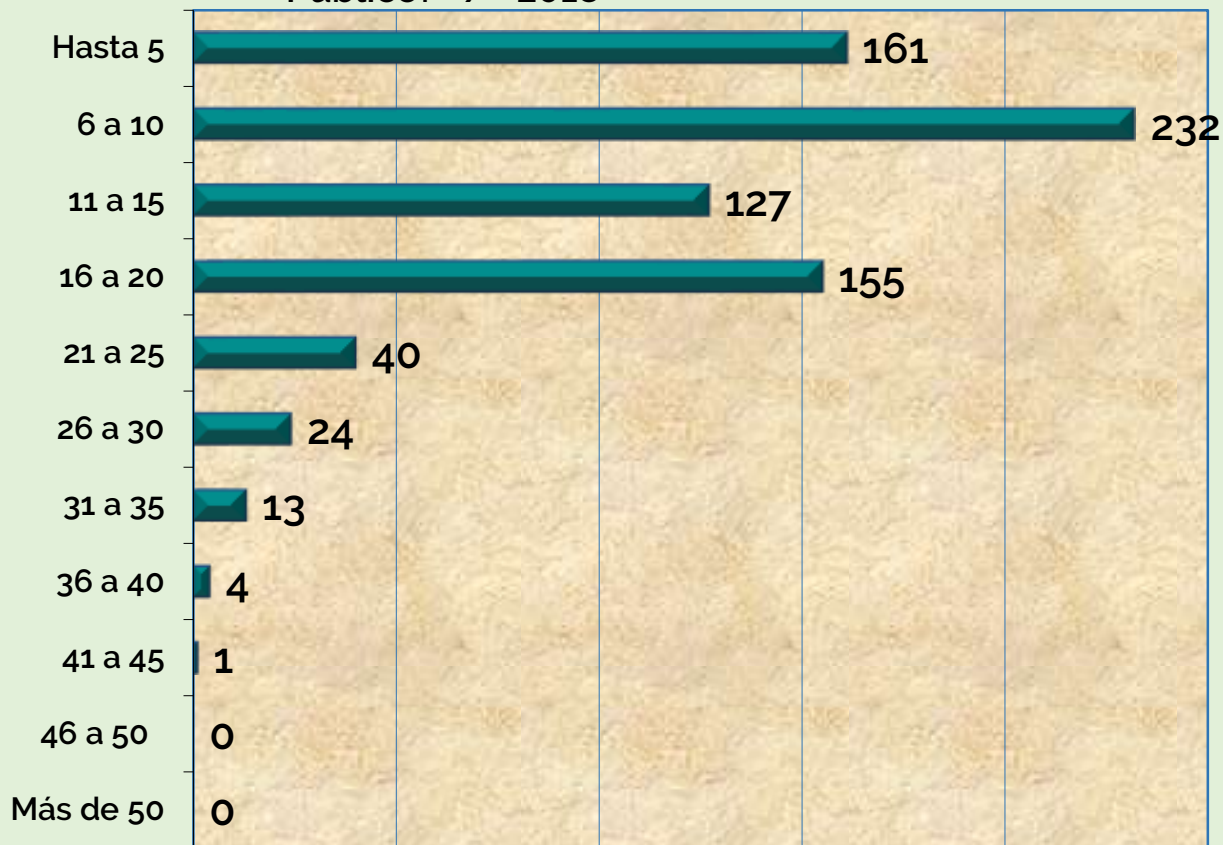
Nunca he trabajado en el Sector Privado





PTCCO CGSP 2019

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

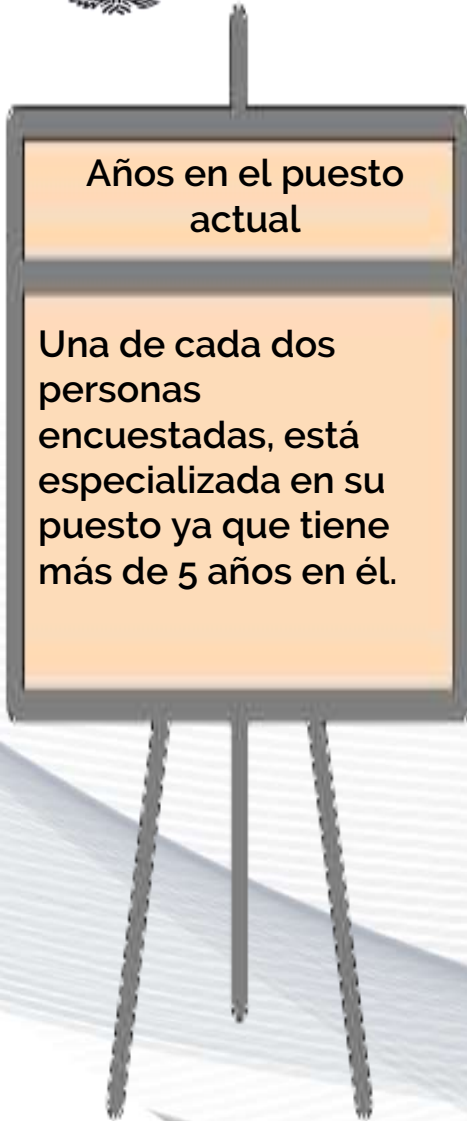


Años en el Sector
Público

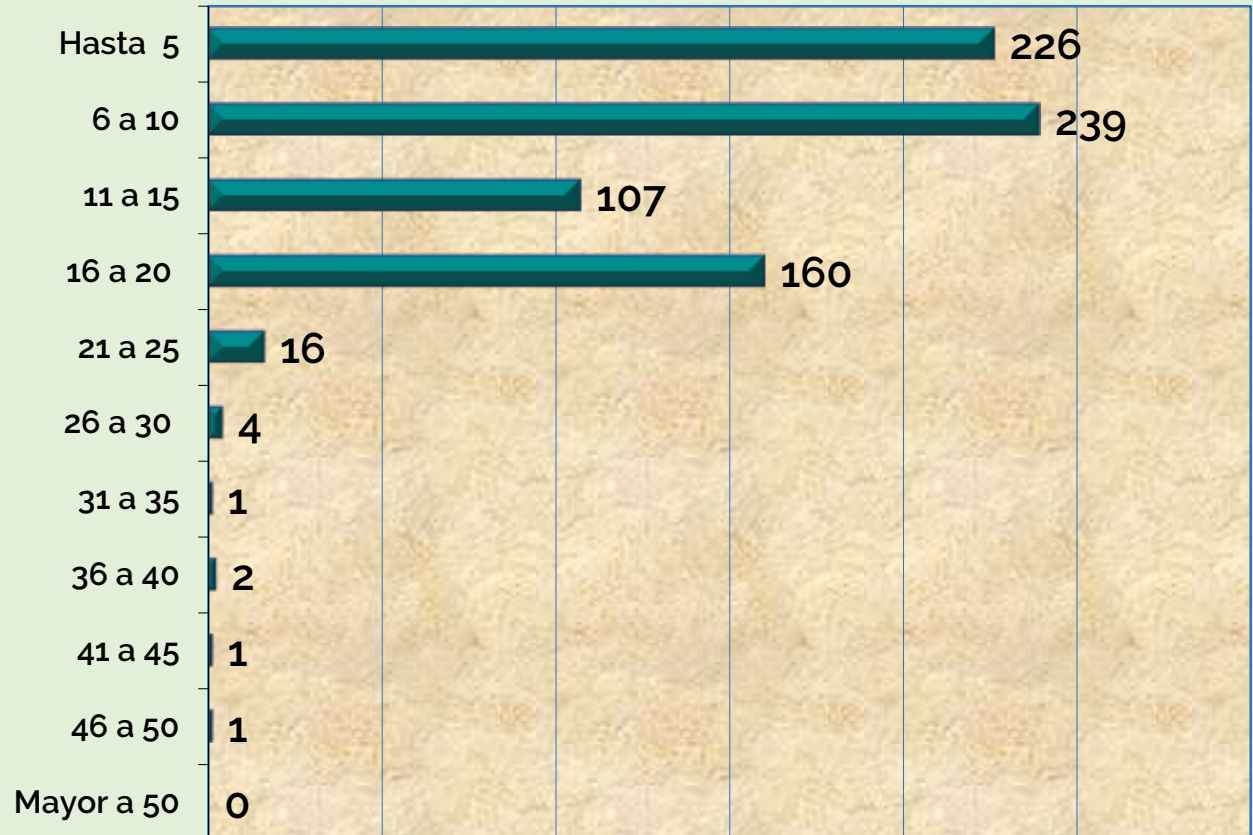
La mayoría del personal encuestado (7 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.



PTCCO CGSP 2019



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





PTCCO CGSP 2019

Estudios actuales

7 personas de cada 10, en el momento de contestar la encuesta estipularon no estar cursando ningún tipo de estudio.

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

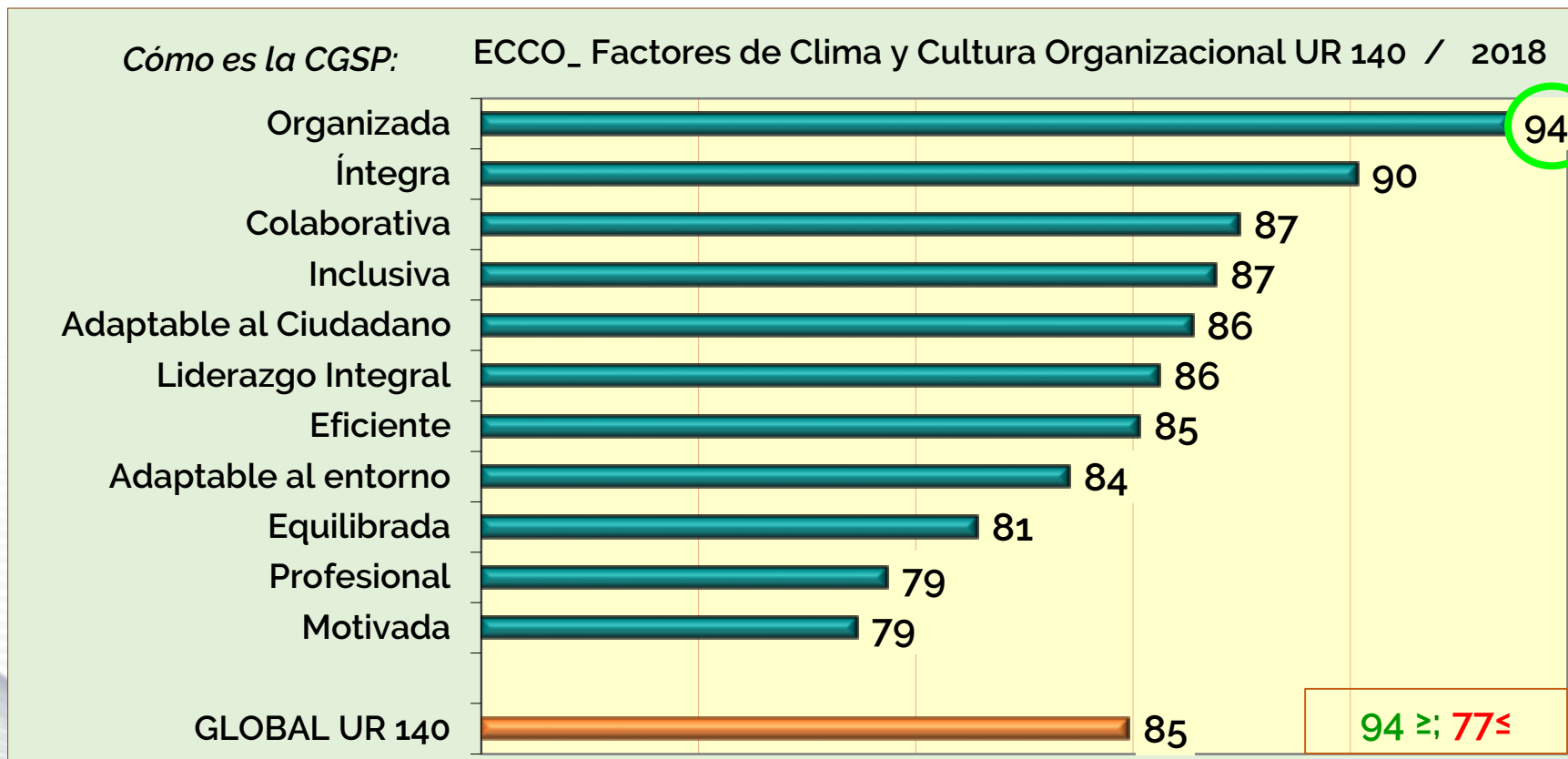




1.2 Resultado por Factores de Mayor a Menor



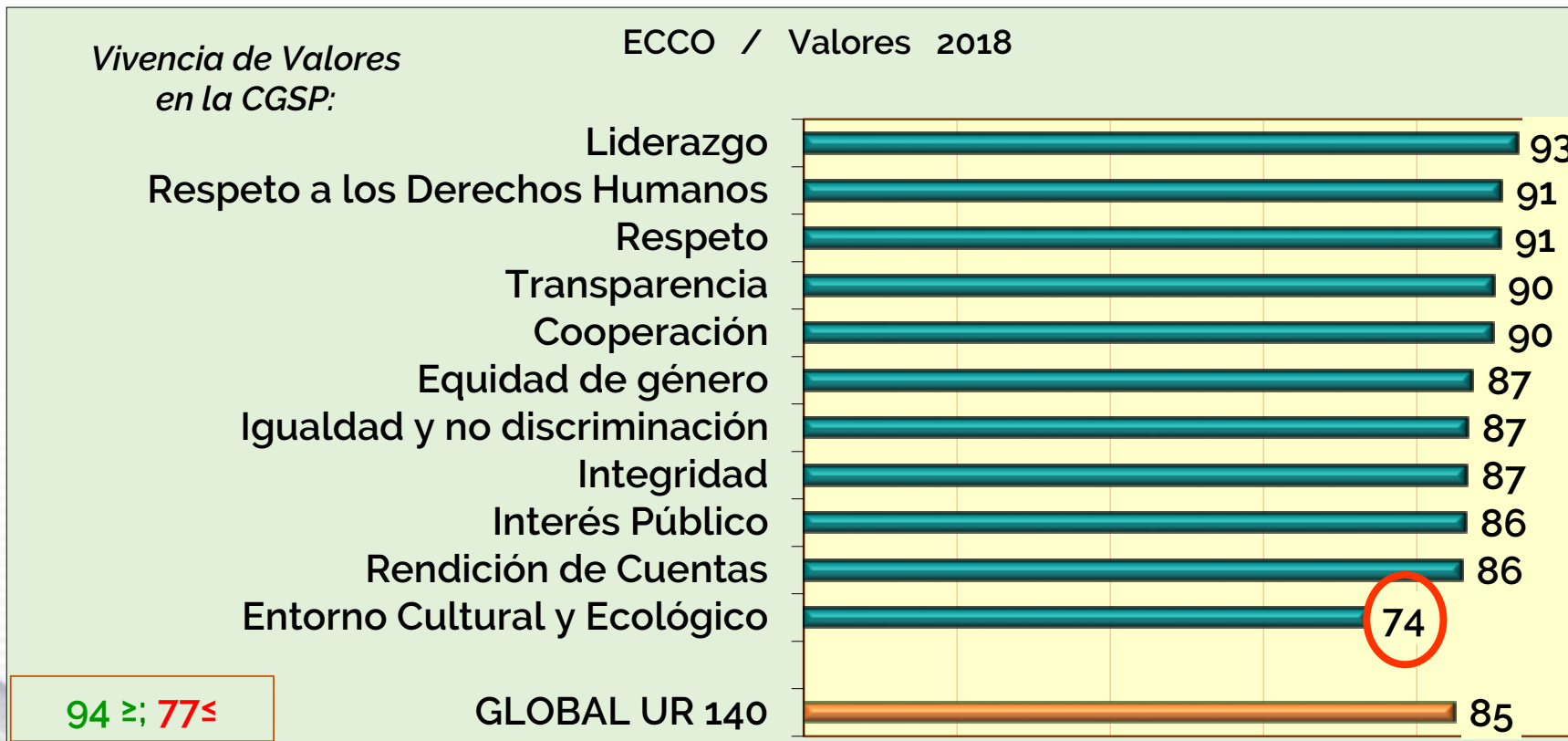
PTCCO CGSP 2019



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



PTCCO CGSP 2019

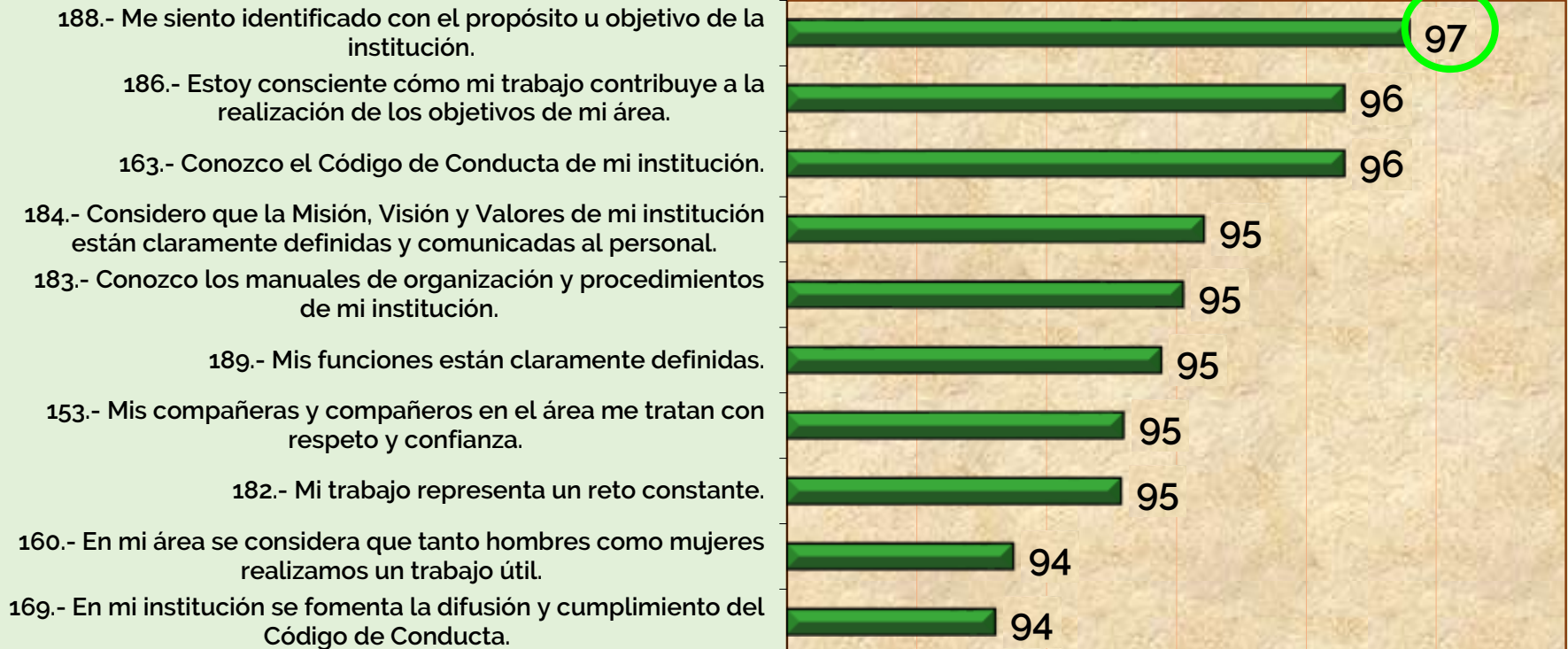


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la CGSP las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO CGSP 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA CGSP / 2018

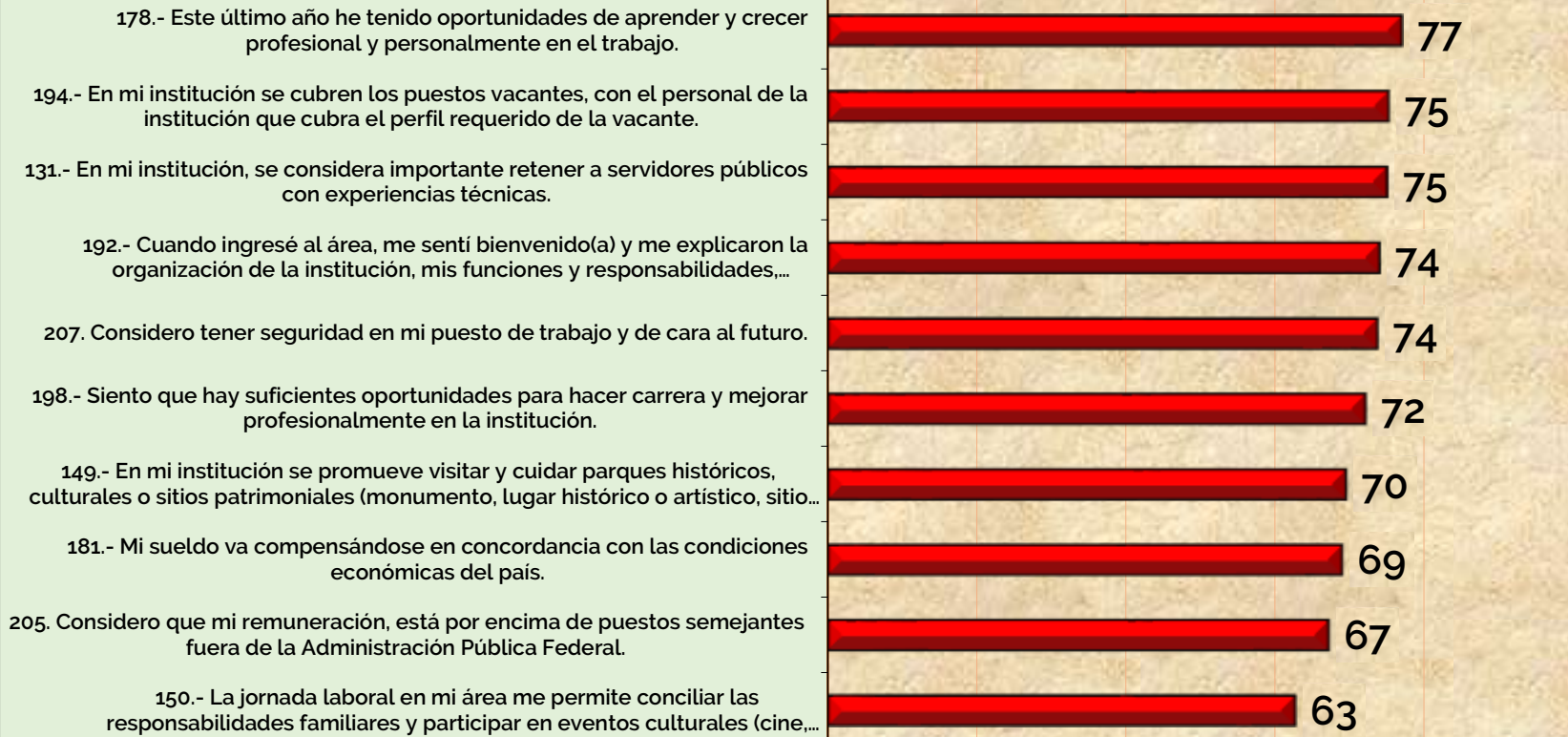


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la CGSP es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO CGSP 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 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.



PTCCO CGSP 2019

1.3 Factores básicos Índice individual



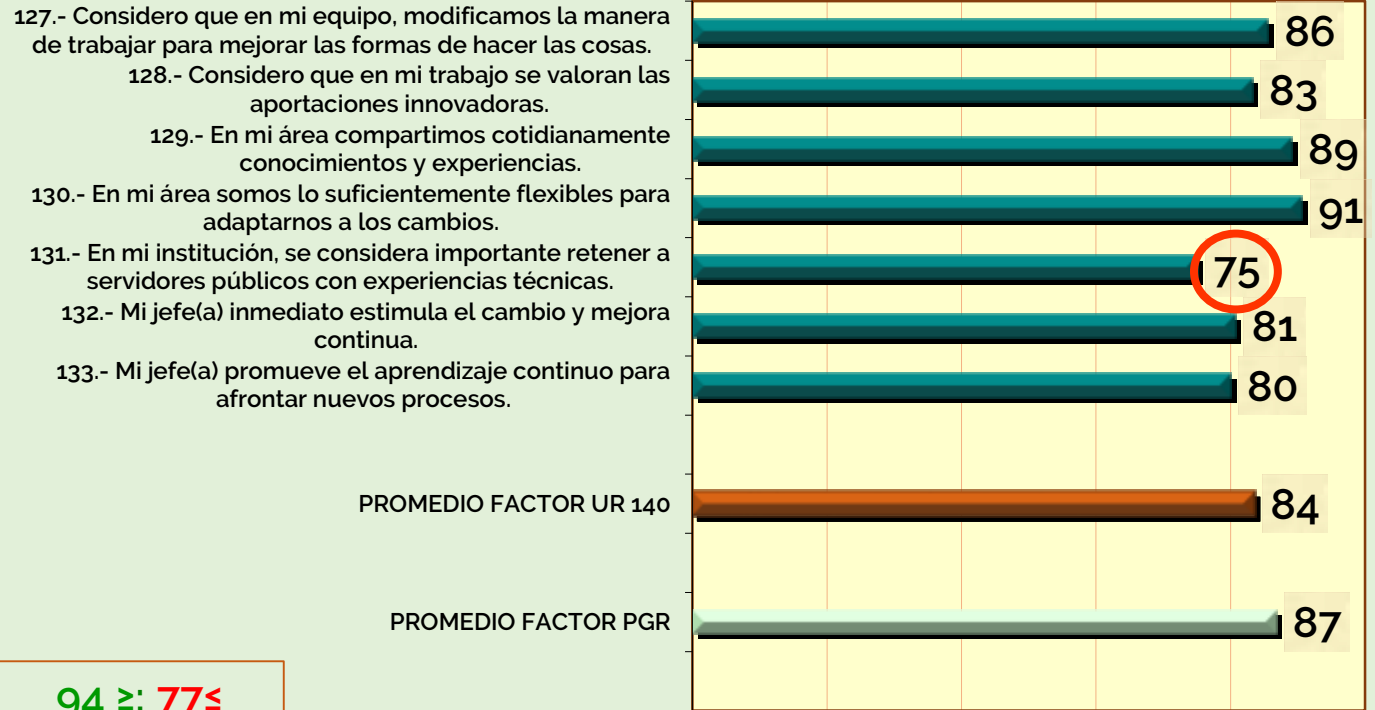
PTCCO CGSP 2019

La CGSP es Adaptable
al entorno

84



FACTOR 38 / 2018



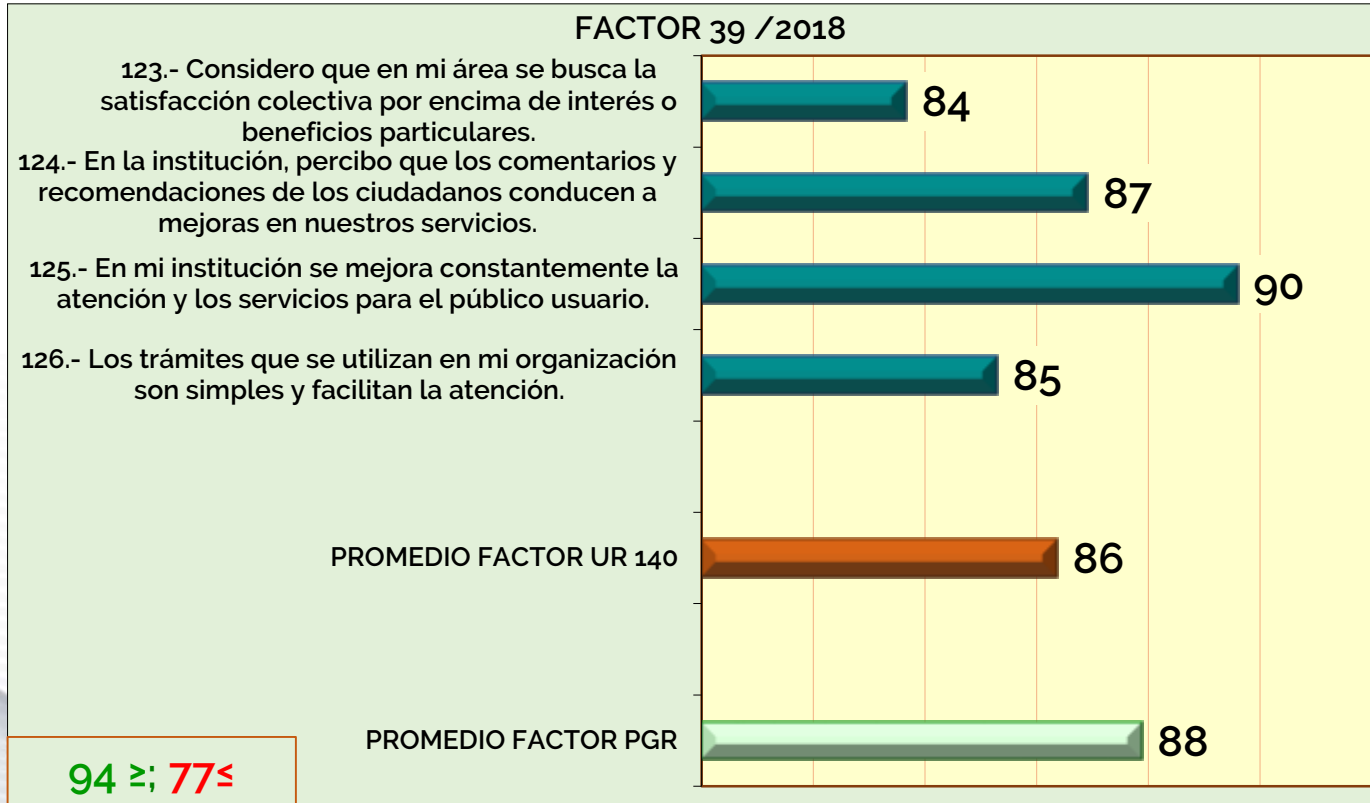
94 ≥; 77 ≤

Las y los servidores públicos encuestados consideran que los jefes deberían promover el aprendizaje continuo. Asimismo consideran con mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas



PTCCO CGSP 2019

La CGSP es Adaptable
al ciudadano



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



PTCCO CGSP 2019

La CGSP es
Colaborativa



FACTOR 40 /2018

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

91

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...

87

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

92

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

81

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

86

PROMEDIO FACTOR UR 140

87

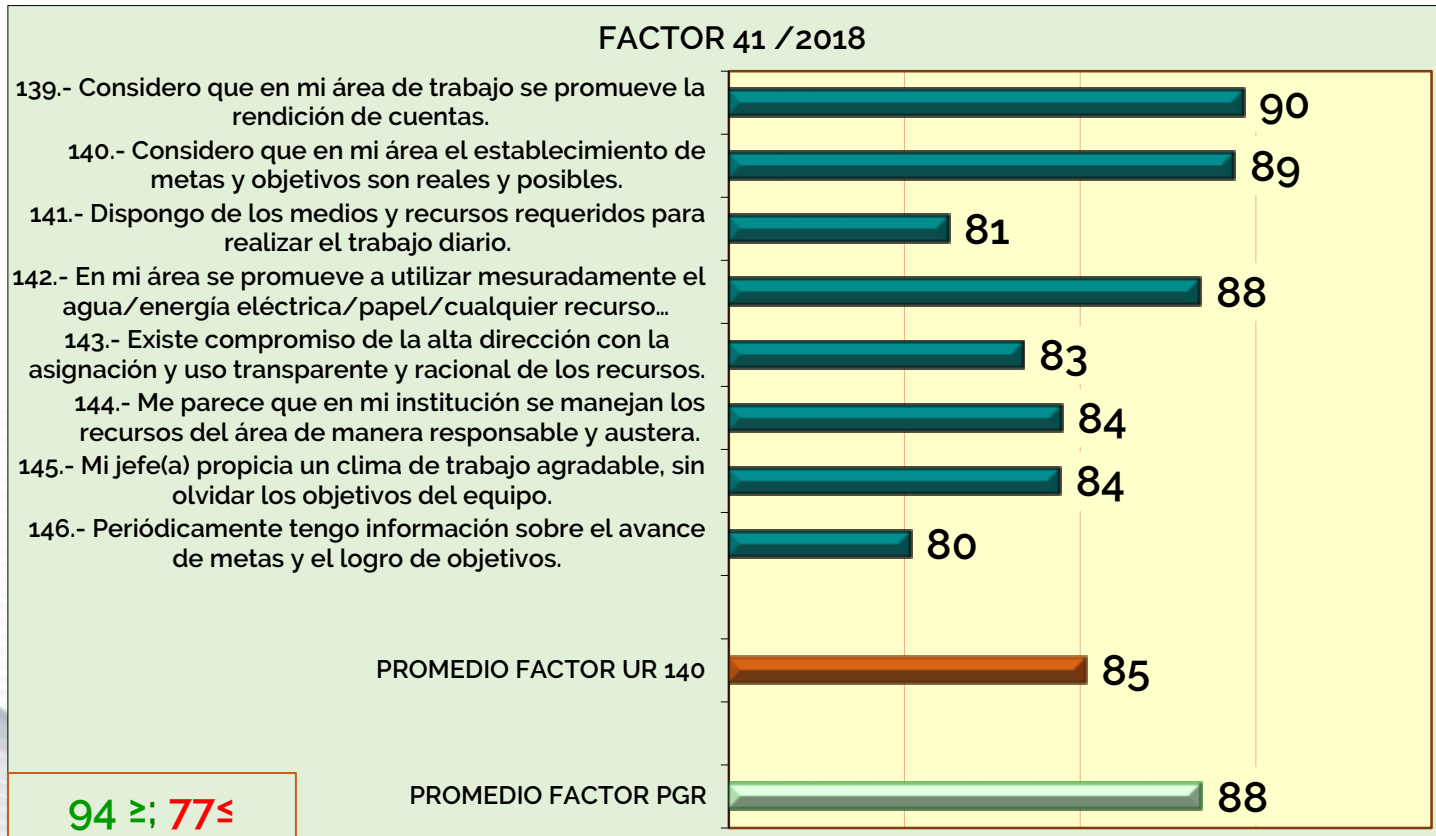
PROMEDIO FACTOR PGR

89

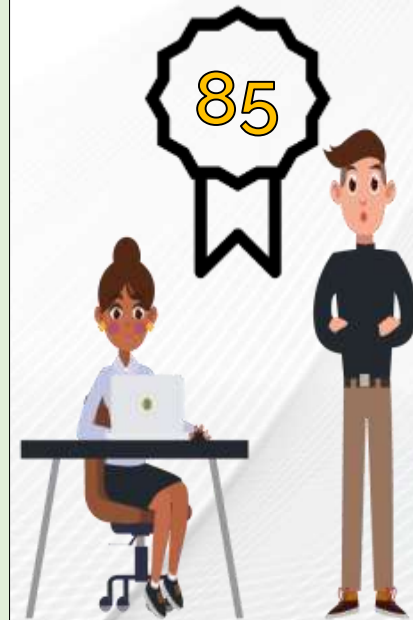
94 ≥; 77 ≤

Las y los servidores públicos de la CGSP 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 importantes.

PTCCO CGSP 2019



La CGSP es Eficiente



Se considera que la CGSP promueve la rendición de cuentas y el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podrían mejorar el manejo de información sobre los avances, metas y logro de objetivos.



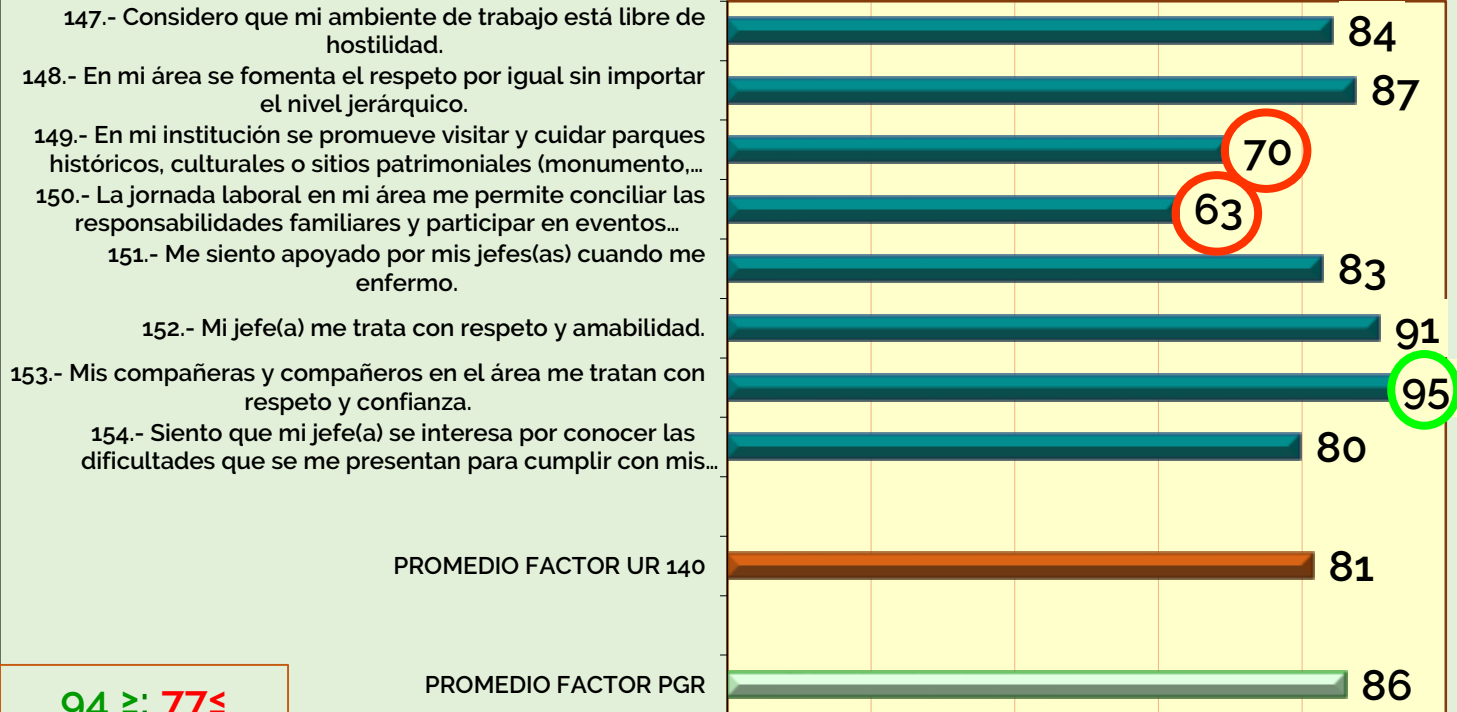
PTCCO CGSP 2019

La CGSP es Equilibrada

81



FACTOR 42 /2018



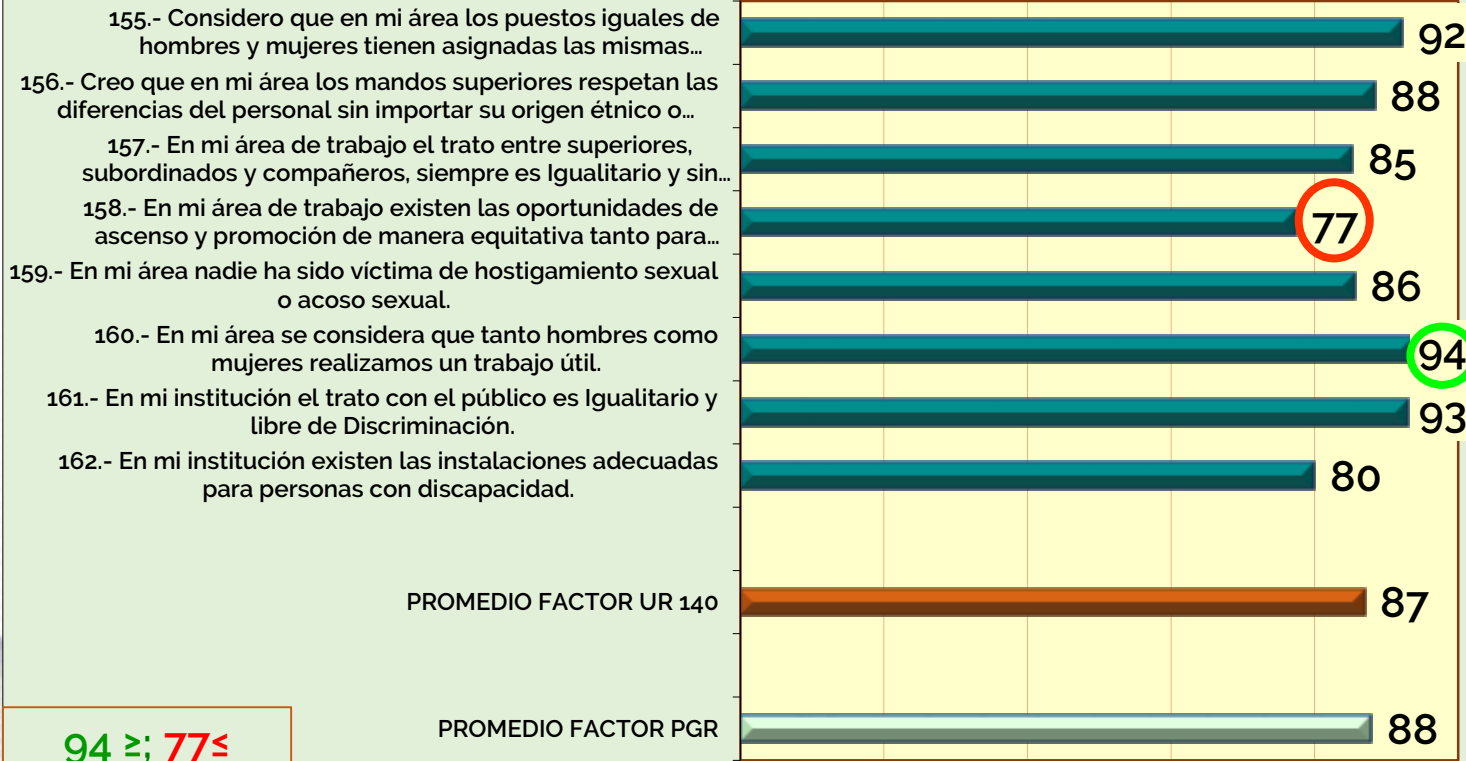
94 ≥; 77 ≤

Las y los servidores públicos de la CGSP se tratan con respeto y confianza en sus áreas de trabajo, pero se debe atender lo referente al respeto de la duración de la jornada laboral para lograr así un mejor rendimiento.



PTCCO CGSP 2019

FACTOR 46 / 2018



94 ≥; 77 ≤

La CGSP es Inclusiva



Se percibe que en el área de trabajo tanto los hombres como mujeres realizan trabajo útil para la Institución, de igual forma se maneja un trato igualitario y libre de discriminación con respecto al trato entre hombres, mujeres y personas con alguna discapacidad o preferencia sexual.

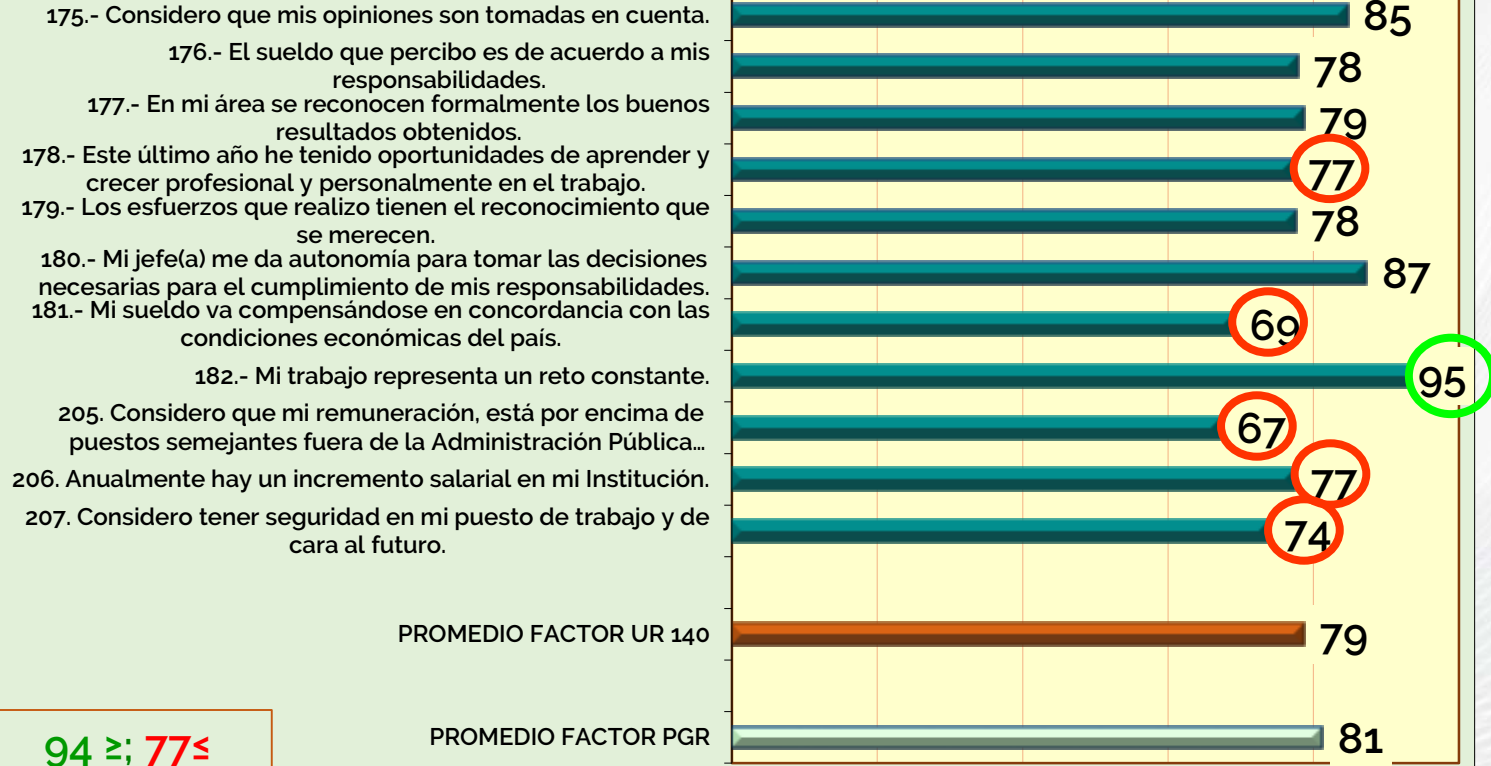


PTCCO CGSP 2019

La CGSP es
Motivada



FACTOR 47 /2018



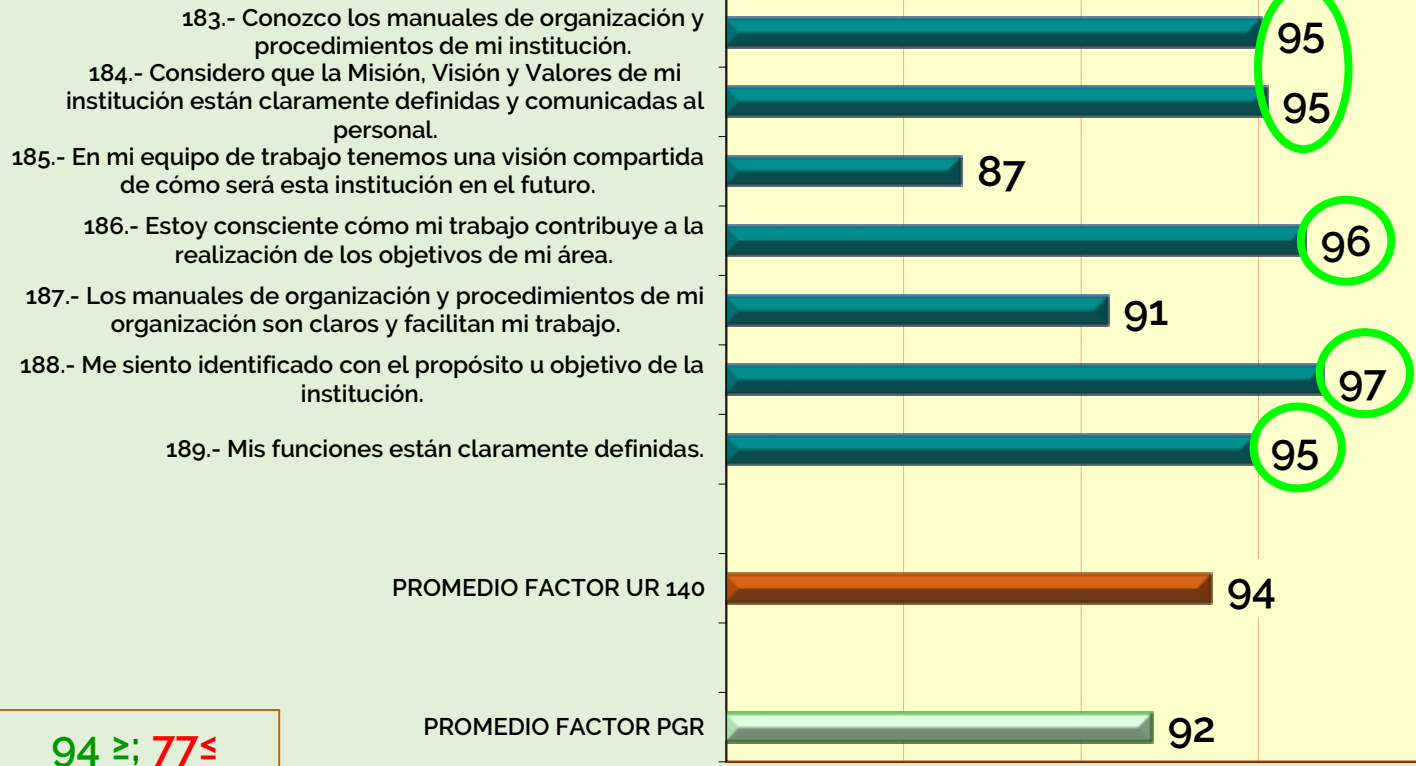
94 ≥; 77 ≤

Las y los servidores encuestados señalan que su trabajo presenta un reto constante el cual les da oportunidad de superarse día a día, solo falta reforzar el reconocimiento de logros por parte de los altos mandos.



PTCCO CGSP 2019

FACTOR 48 /2018



La CGSP es Organizada



El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la Institución 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.

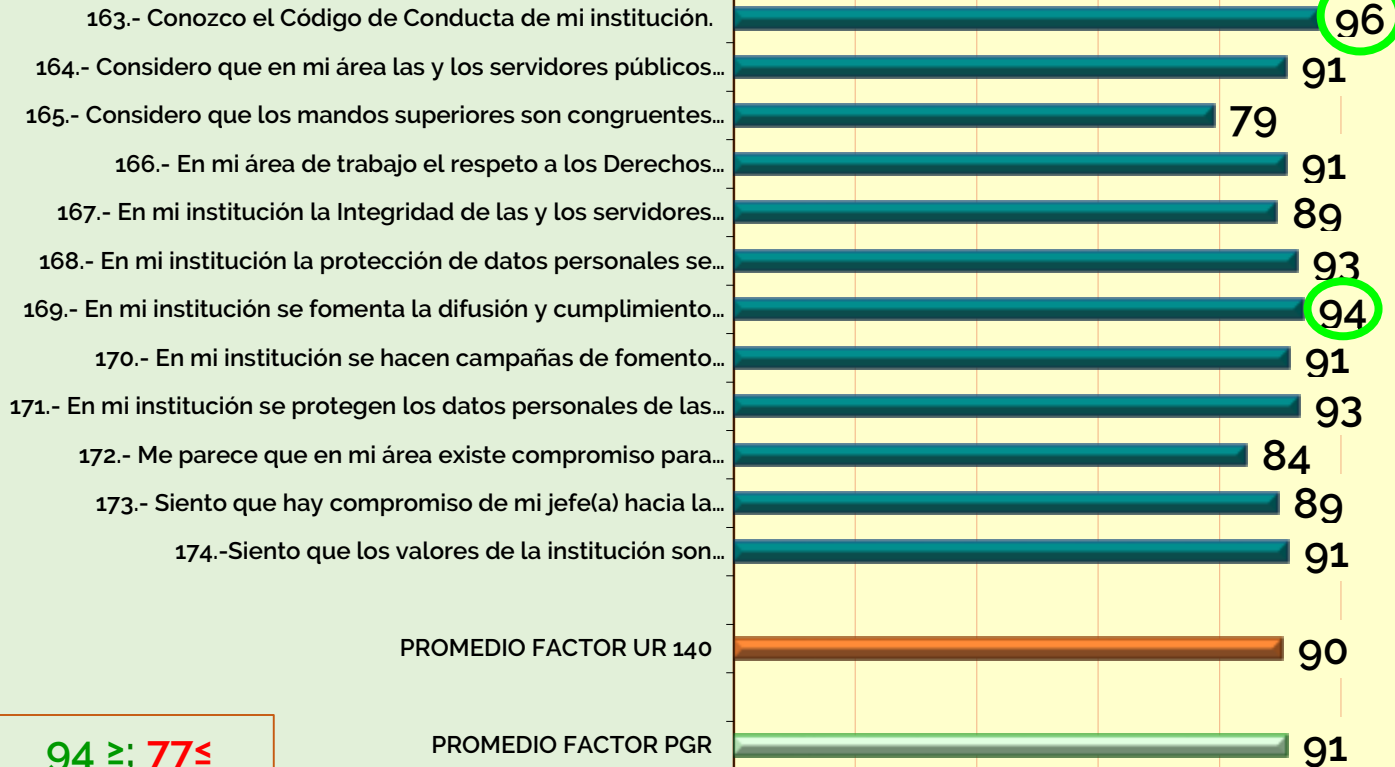


PTCCO CGSP 2019

La CGSP es
Íntegra



FACTOR 49 /2018

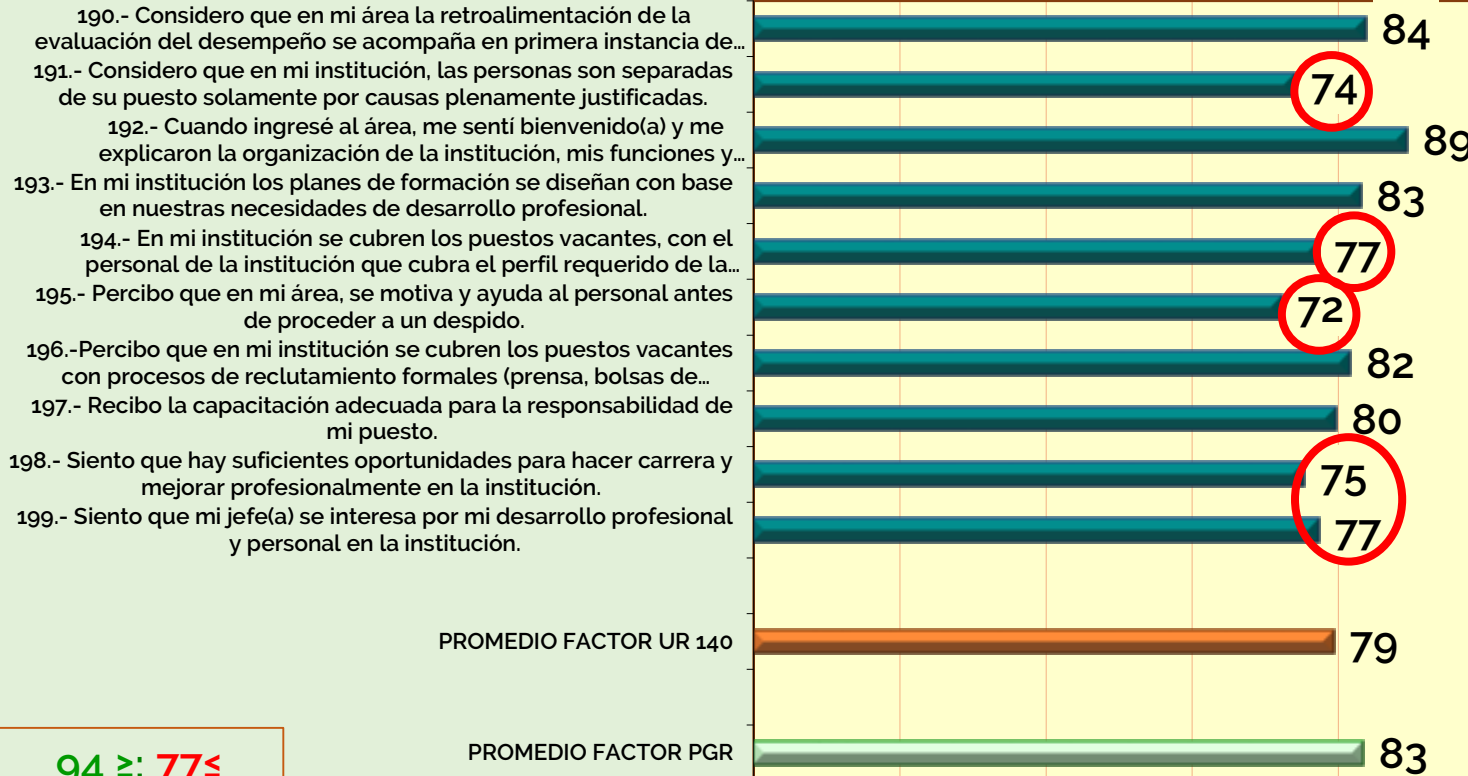


94 ≥; 77 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la CGSP 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 CGSP 2019

FACTOR 50 / 2018



La CGSP es Profesional

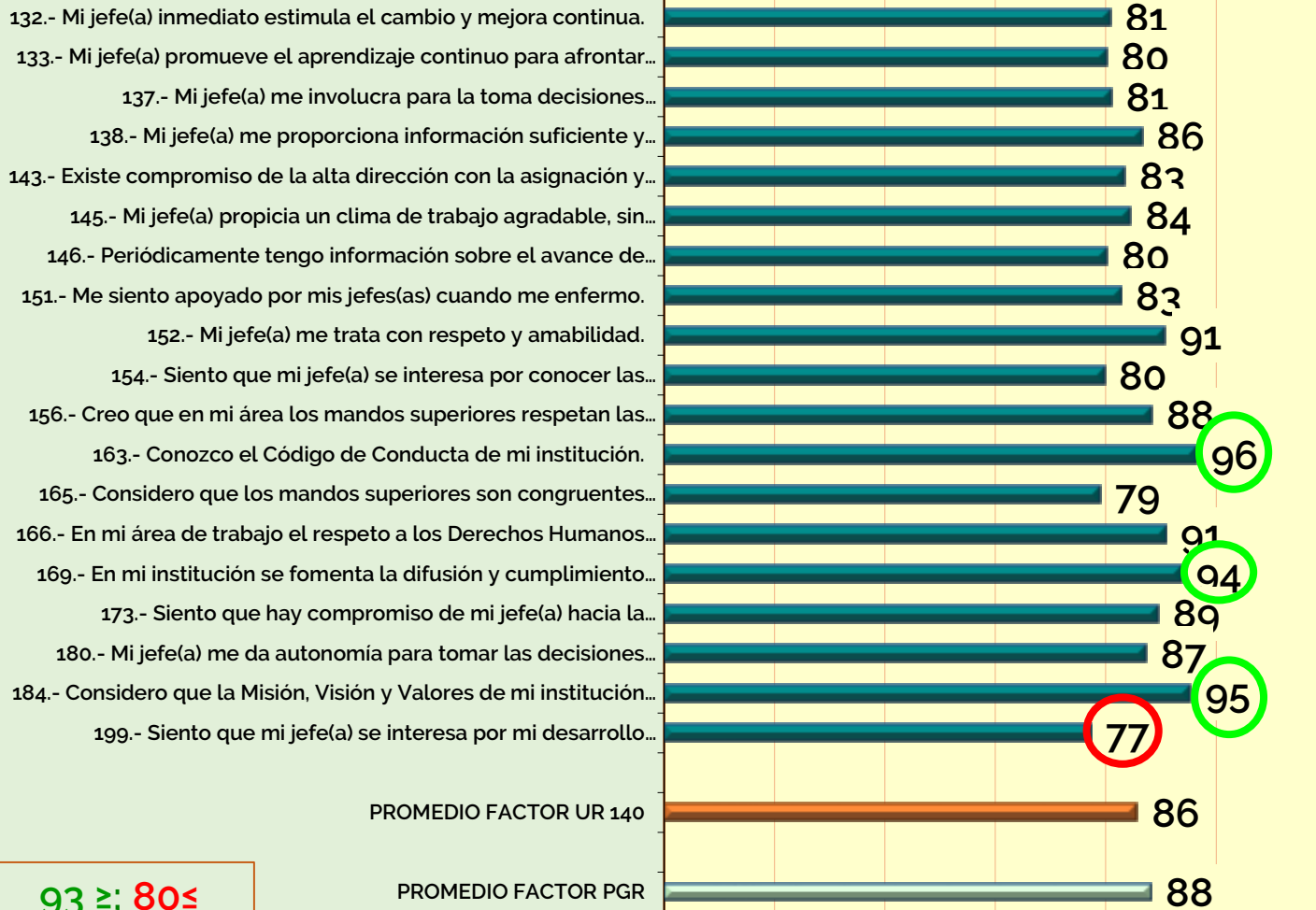


Respecto a la respuestas de las y los servidores encuestados, se debe capacitar y enseñar al personal de nuevo ingreso para que se familiaricen con las actividades de acuerdo a su cargo.



PTCCO CGSP 2019

FACTOR 52 / 2018



Liderazgo
Integral



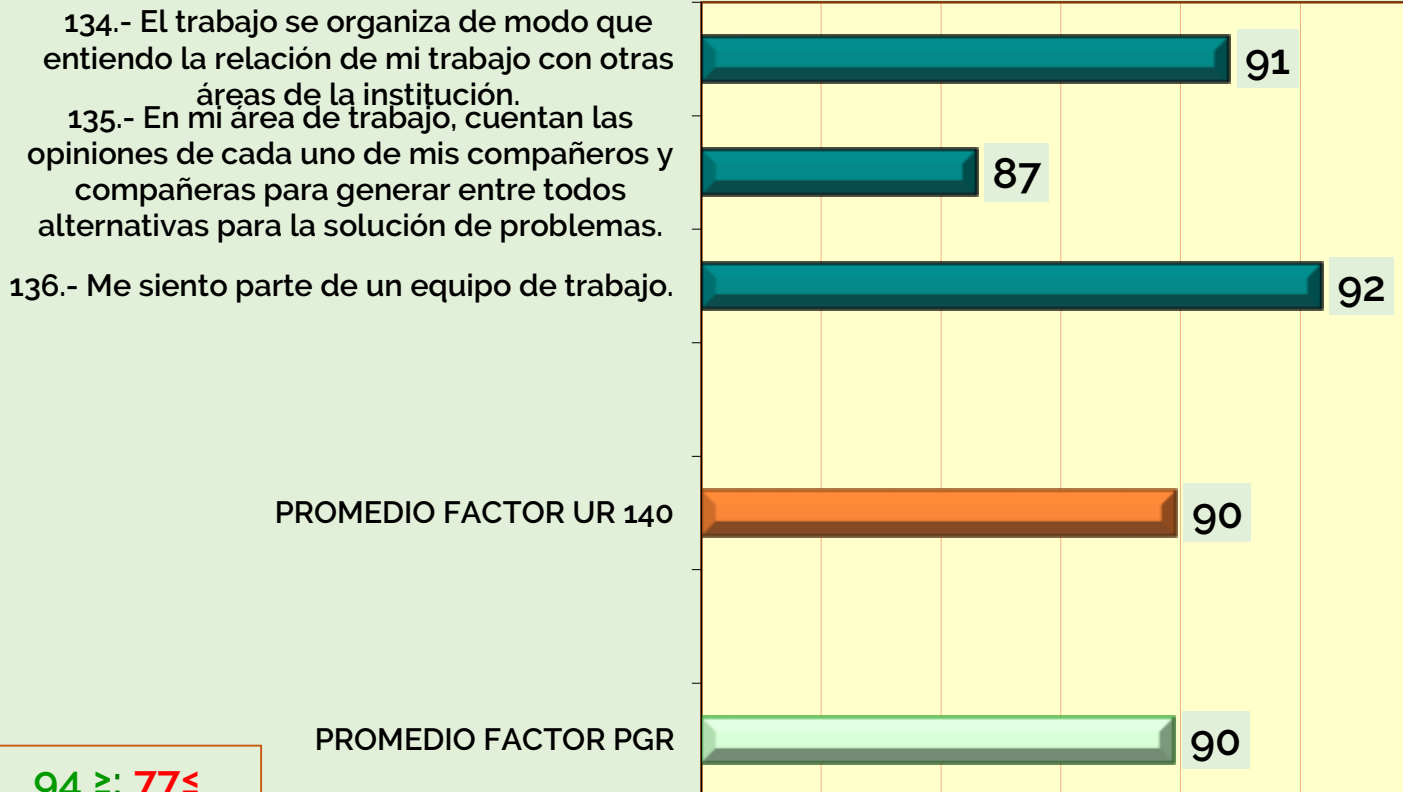
Esta gráfica presenta a la CGSP con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua..



1.4 Resultado de factores de Valores

PTCCO CGSP 2019

FACTOR 53 /2018



94 ≥; 77 ≤

Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO CGSP 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

74



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.

88

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

70

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

63

PROMEDIO FACTOR UR 140

74

PROMEDIO FACTOR PGR

82

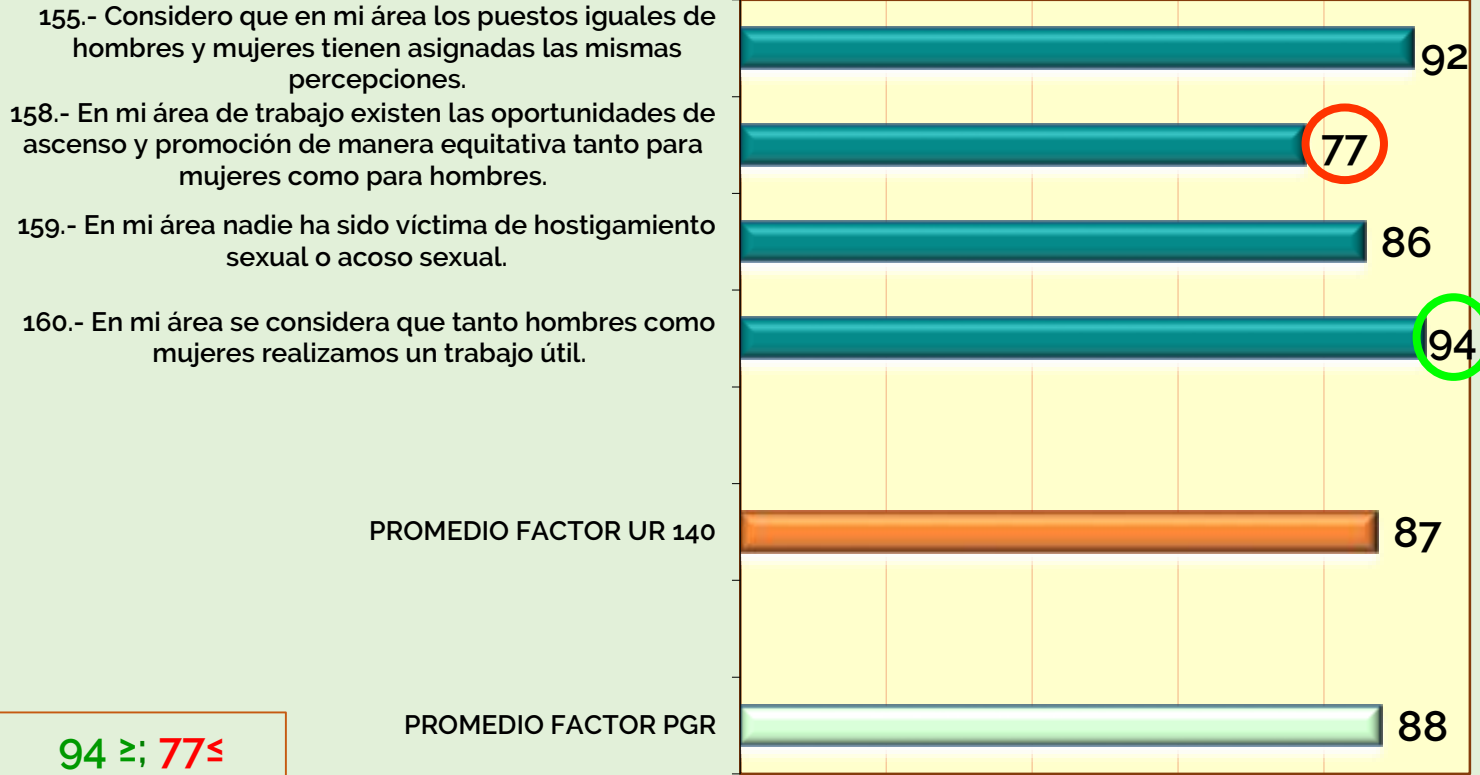
94 ≥; 77 ≤

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

FACTOR 55 /2018



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la Institución 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 FGR.



PTCCO CGSP 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación



FACTOR 56 /2018

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

88

157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.

85

161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.

93

162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

80

PROMEDIO FACTOR UR 140

87

PROMEDIO FACTOR PGR

88

94 ≥; 77 ≤

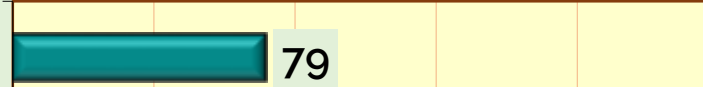
Se percibe que las y los servidores públicos de la CGSP prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.



PTCCO CGSP 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.



PROMEDIO FACTOR UR 140



PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥; 77 ≤

Vivencia de Valores:
Integridad



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



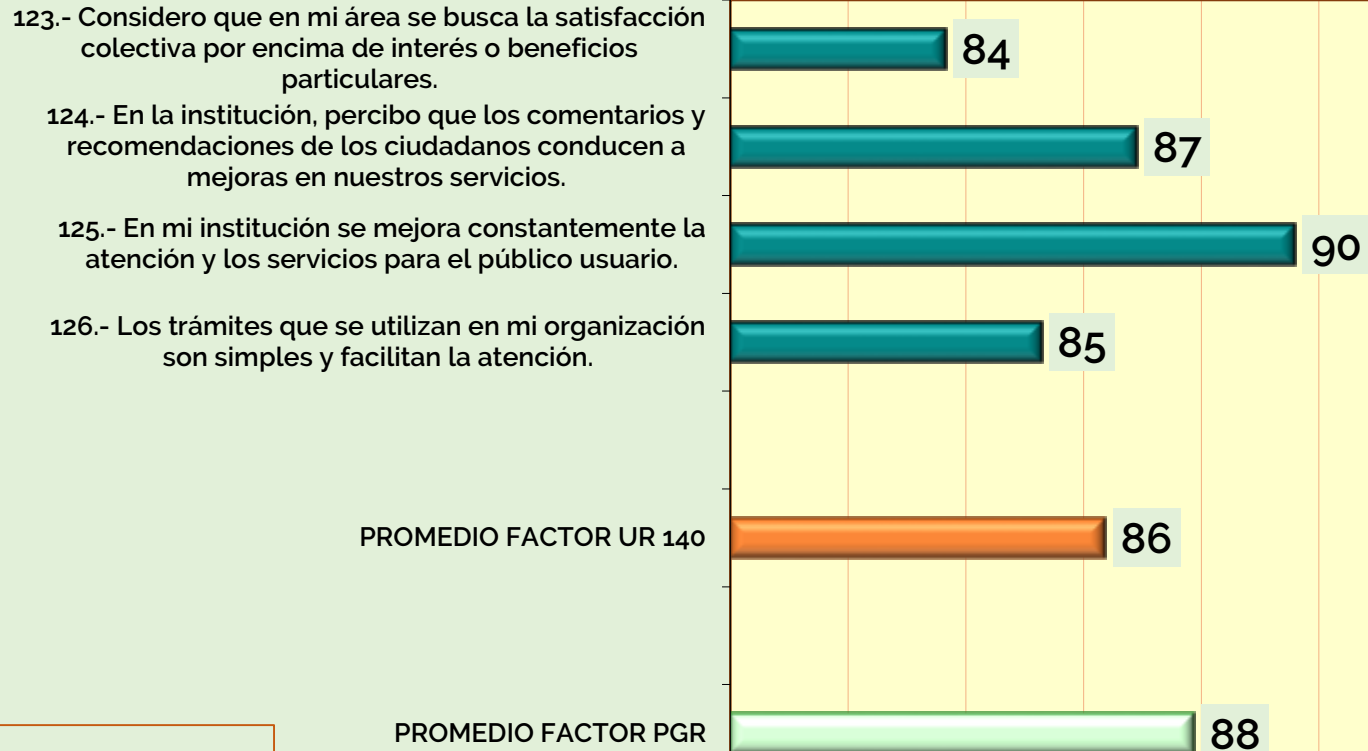
PTCCO CGSP 2019

Vivencia de Valores:
Interés Público

86



FACTOR 58 /2018



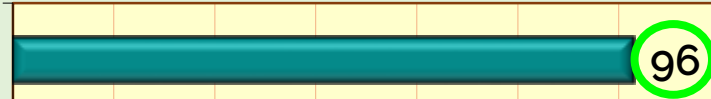
94 ≥; 77 ≤

Las y los servidores públicos de la CGSP 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 CGSP 2019

FACTOR 59 / 2018

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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 140



PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥; 77 ≤

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 CGSP de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO CGSP 2019

Vivencia de Valores:
Rendición de Cuentas

86

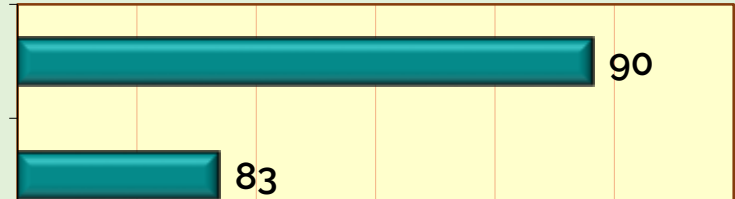


FACTOR 60 /2018

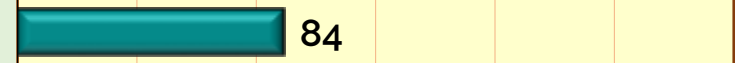
139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.



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.



PROMEDIO FACTOR UR 140



PROMEDIO FACTOR PGR

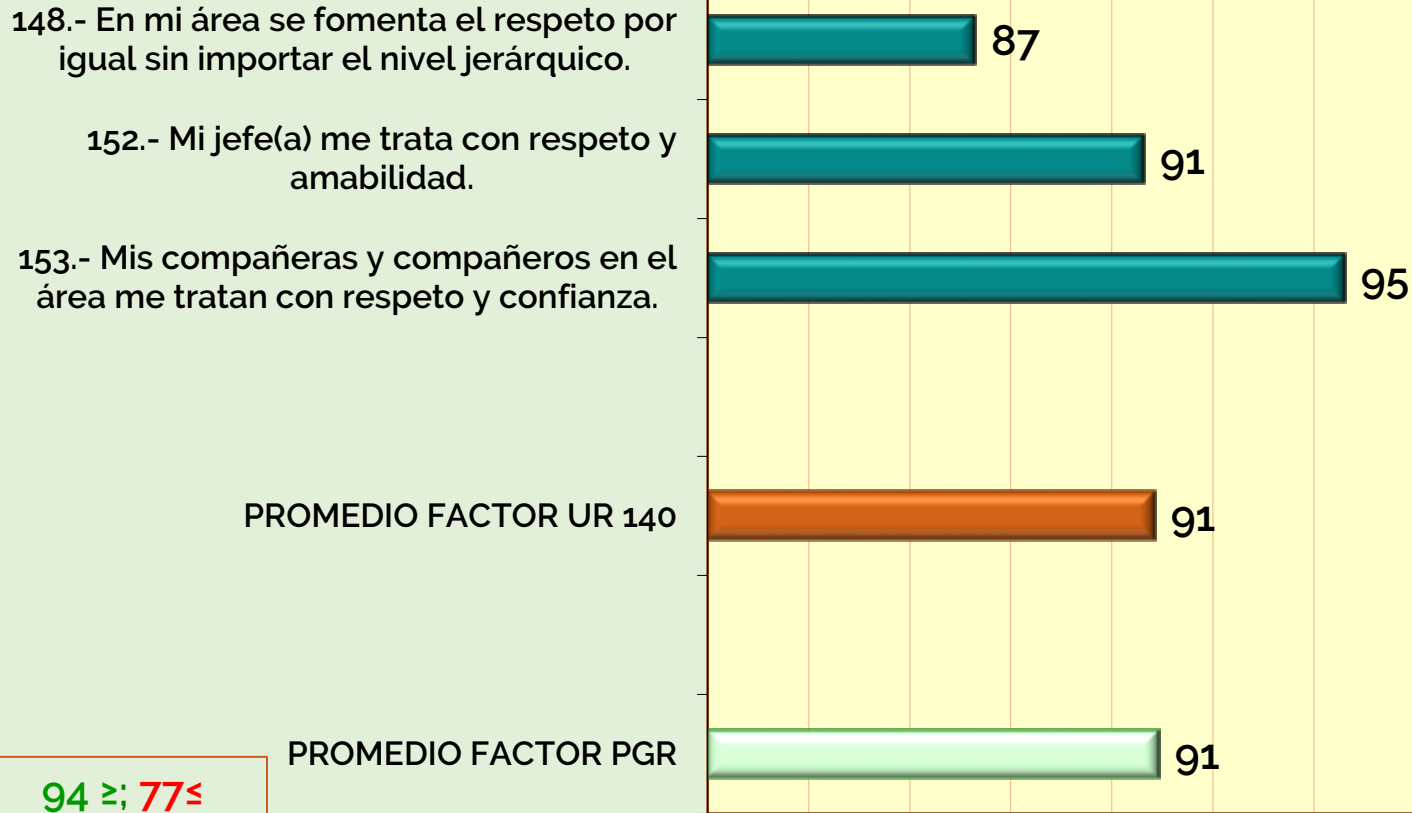


94 ≥; 77 ≤

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

PTCCO CGSP 2019

FACTOR 61 / 2018



Vivencia de Valores:
Respeto



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



PTCCO CGSP 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos



FACTOR 62 /2018

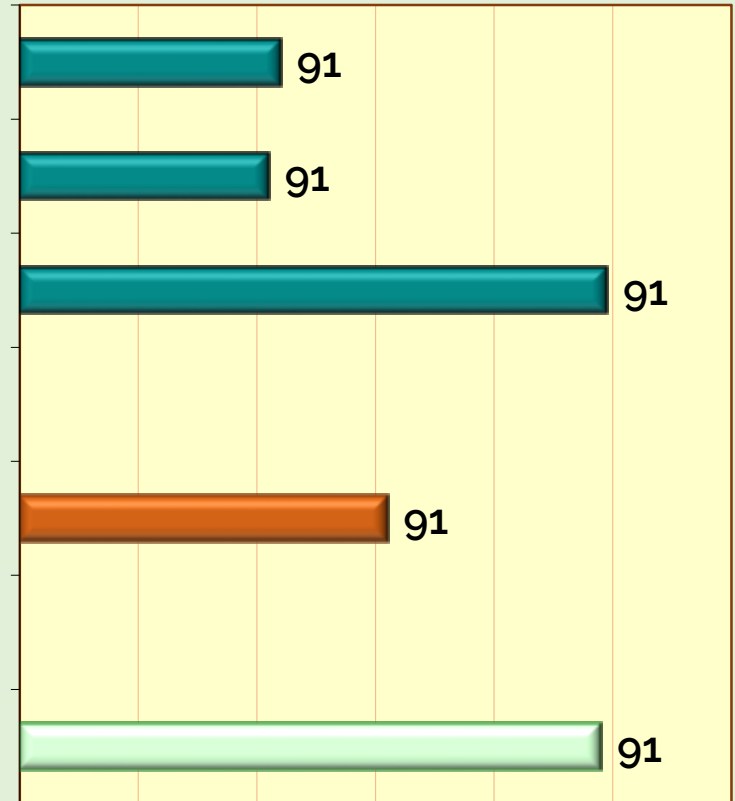
164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.

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.

PROMEDIO FACTOR UR 140

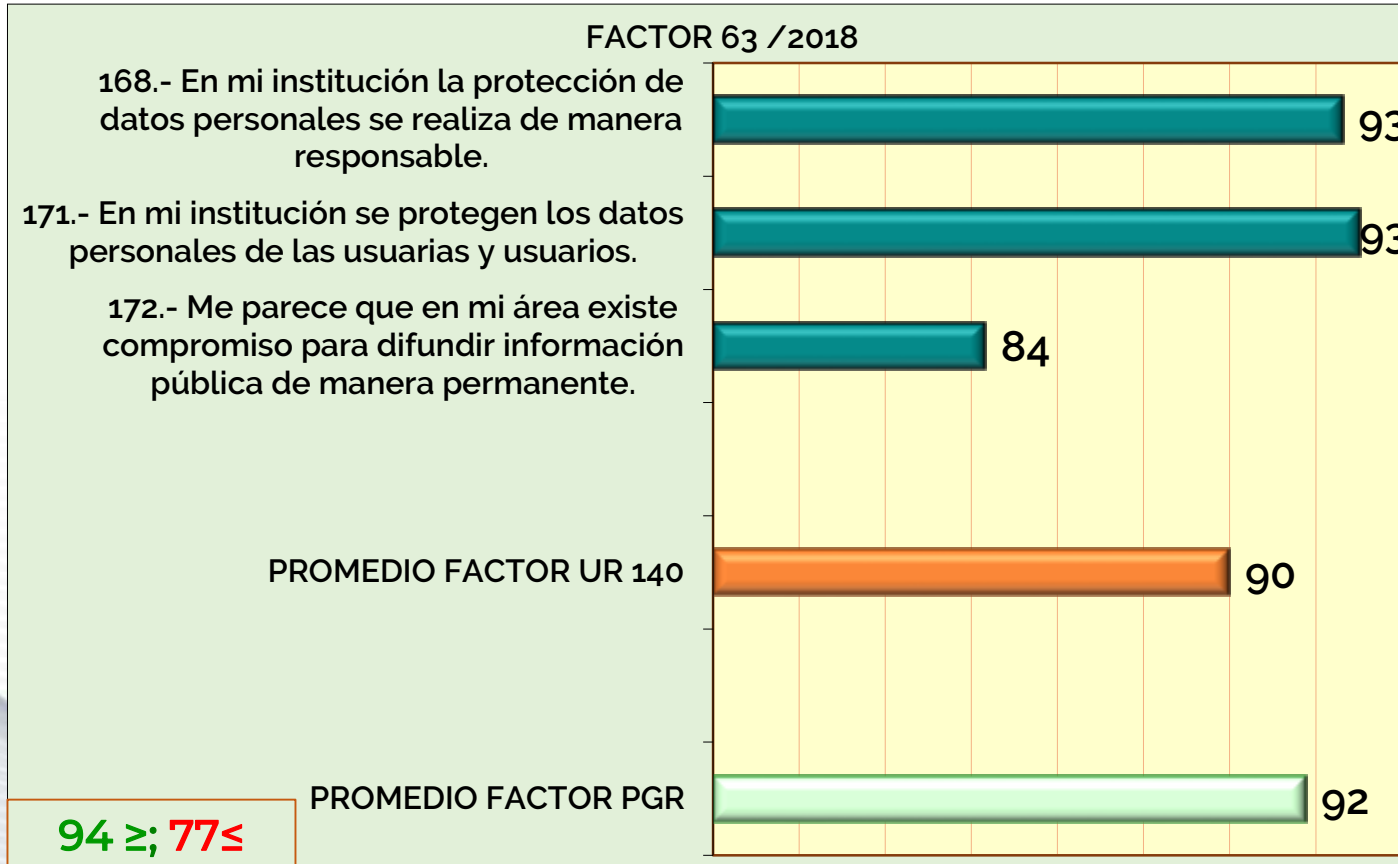
PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥; 77 ≤

La calificación que obtuvo la CGSP 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 CGSP 2019



Vivencia de Valores:
Transparencia



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

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

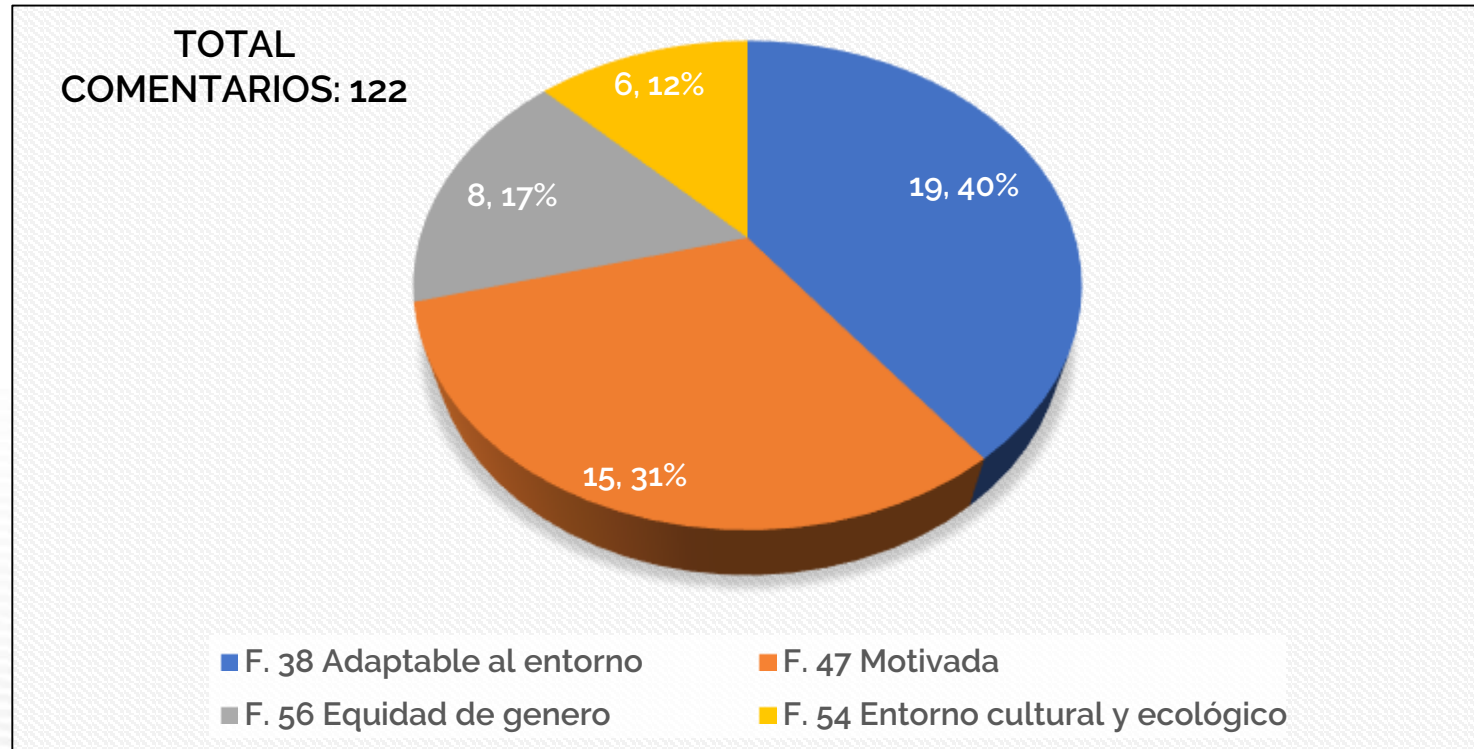
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO CGSP 2019

2.1 Comentarios y Sugerencias



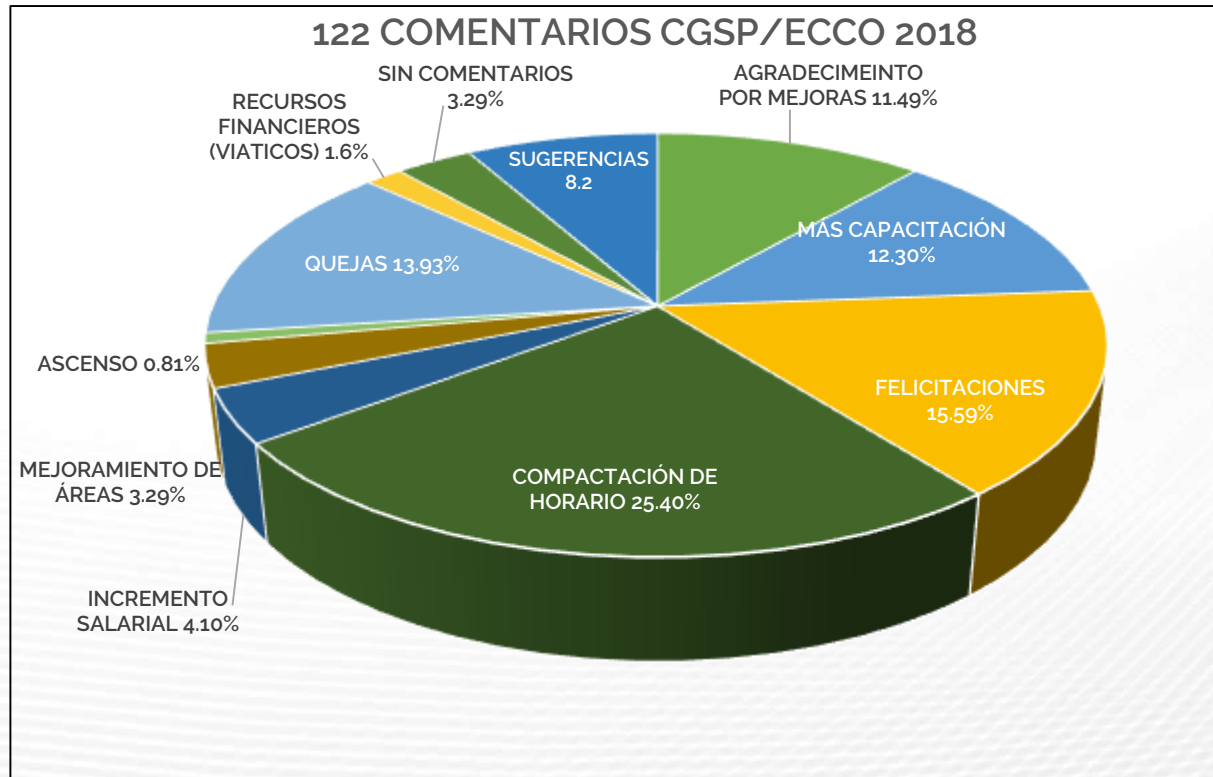
PTCCO CGSP 2019



Las y los servidores públicos encuestados externaron 122 comentarios, de los cuales 48 se refieren a diferentes factores, principalmente a que la Institución totalmente Adaptable al Entorno ya que contribuye a tener un excelente ambiente laboral gracias a sus cambios ; por otro lado el personal refiere su interés por recibir capacitación relacionada con sus funciones y verificar la viabilidad de realizar ajustes al horario de la jornada laboral.



PTCCO CGSP 2019



De 122 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 25.40% externaron que la jornada laboral es muy extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, por otro lado el 15.59% felicitan a la institución por realizar este tipo de ejercicio, el 12.30% pide se les de más capacitación de acuerdo a sus funciones, y finalmente el 4.10% se refiere a que hace mucho que no tienen un aumento en su remuneración y el 1.6% pide que se consideren más recursos financieros y que se agilicen los viáticos.



3. Análisis Comparativo

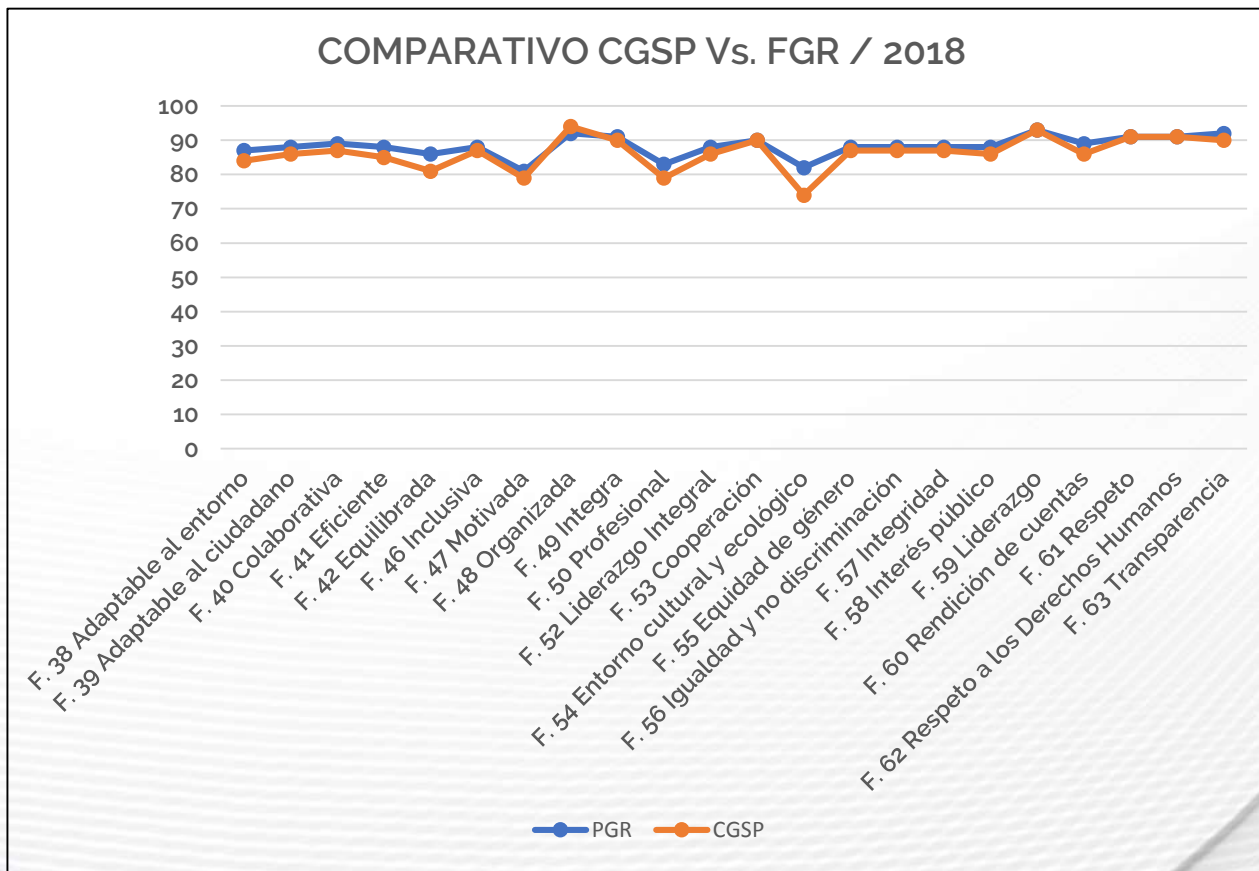


PTCCO CGSP 2019

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



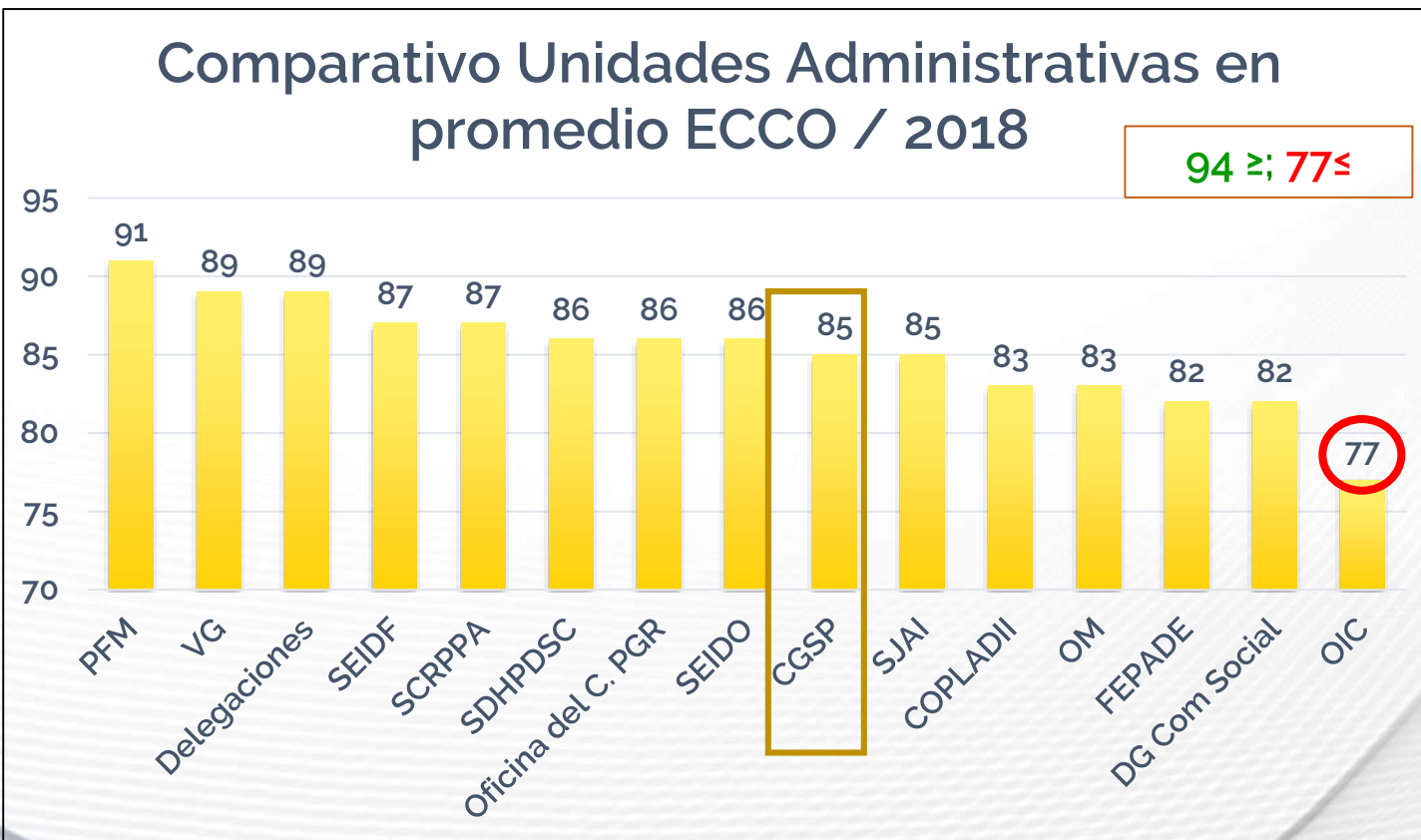
PTCCO CGSP 2019



El puntaje promedio de los factores obtenido por la CGSP se encuentra por un punto menos con la FGR y en algunos están con el mismo puntaje, sin omitir que el factor de ORGANIZADA los superamos por un punto.



PTCCO CGSP 2019



Nuevamente obtiene el 1er. lugar la Policía Federal Ministerial, la CGSP se encuentra en 5to. con 85 puntos, el Órgano Interno de Control continúa en el umbral inferior de la Institución.



PTCCO CGSP 2019



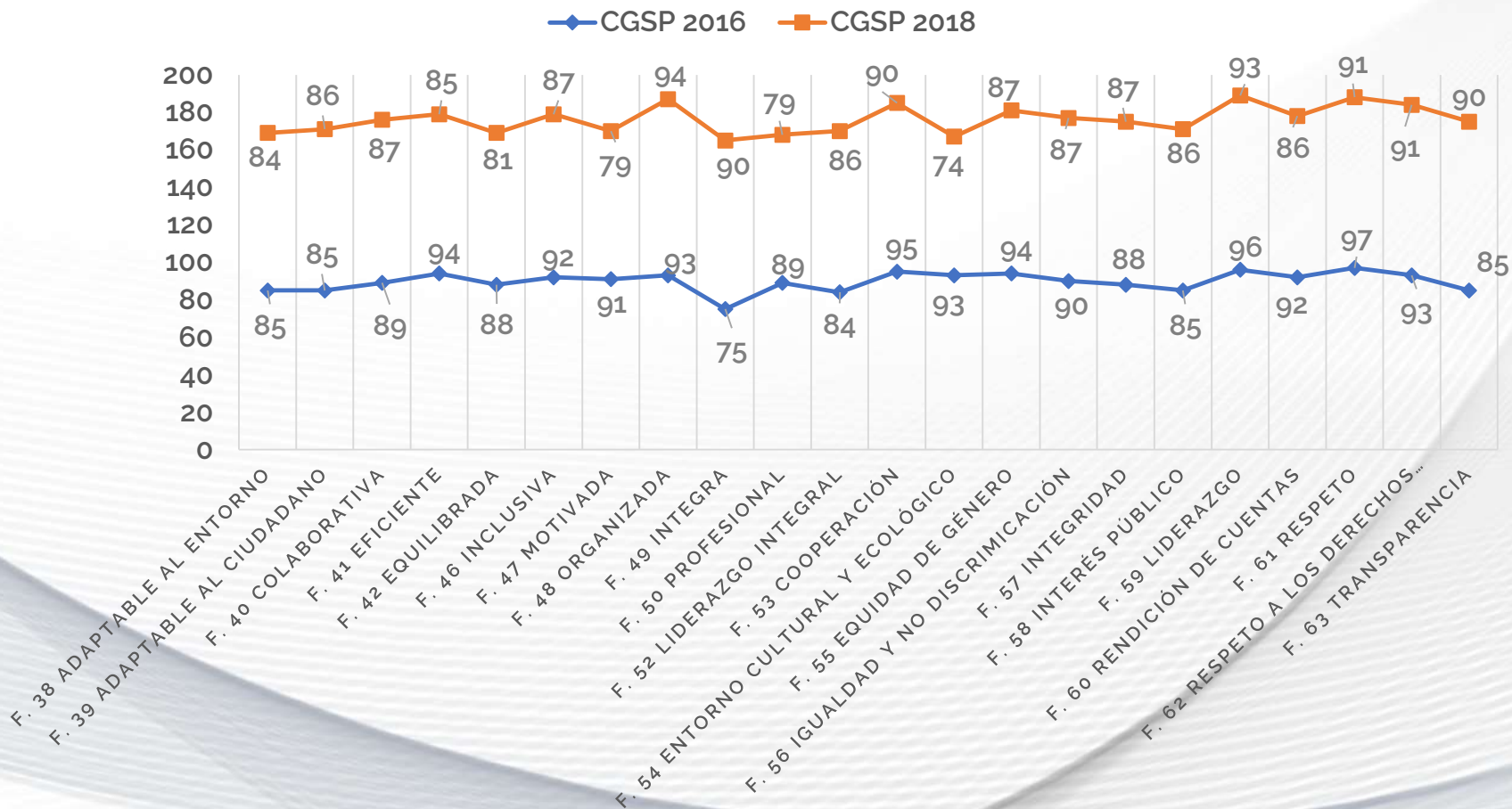


3.2. Resultados CGSP 2016 Vs. 2018



PTCCO CGSP 2019

RESULTADOS CGSP 2016 / 2018





PTCCO CGSP 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO CGSP 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 CGSP 2017-2018

$$\frac{17 \text{ Prácticas cumplidas}}{17 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$



PTCCO CGSP 2019

Factor II. Capacitación Especializada y Desarrollo

2 cumplidas
2 programadas X 100 = **100 %** de efectividad

Factor XIV. Enfoque de Resultados y Productividad

2 cumplidas
2 programadas X 100 = **100 %** de efectividad

Factor V. Equidad y Género

1 cumplidas
1 programada X 100 = **100 %** de efectividad

Factor IX. Balance Trabajo - Familia

5 cumplidas
5 programadas X 100 = **100 %** de efectividad

Factor I. Reconocimiento laboral

3 cumplidas
3 programadas X 100 = **100 %** de efectividad

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

1 cumplidas
1 programada X 100 = **100 %** de efectividad

Factor XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución

2 cumplidas
2 programada X 100 = **100 %** de efectividad

Factor XI. Liderazgo y Participación

1 cumplidas
1 programada X 100 = **100 %** de efectividad



PTCCO CGSP 2019

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



PTCCO CGSP 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 140	COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES
------------	----------------------------------------------

FACTOR

<p>F. 50 PROFESIONAL</p> <p>184. En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubre el perfil requerido de la vacante.</p> <p>182. Cuando ingresé al área, me sentí bienvenido(a) y me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas de la institución y tareas de cada uno de mis compañeros.</p> <p>186. Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

AUXILIAR A LOS MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS A QUE FOMENTEN LA MOTIVACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA EL PERSONAL A SU CARGO PARA PODER CRECER PROFESIONALMENTE EN SUS FUNCIONES (OPORTUNIDAD DE PROFESIONALIZACIÓN Y APOYOS PARA ACTUALIZACIÓN).

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019																				
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC									
1	AL IDENTIFICARSE UN PUESTO VACANTE, FOMENTAR LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL EN ACTIVO DÓNDE LA JUSTIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN DE LA PLAZA SE BASÉ EN EL PERFIL Y LA PRODUCTIVIDAD DE CADA SERVIDOR PÚBLICO.	CA / CGSP	COMUNICADOS / CORREO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES, MANDOS MEDIOS Y ENLACES.	50		P																				
					O					R																				
2	PROMOVER LA REALIZACIÓN DE ACUERDOS SEMANALES EN EL HORARIO QUE MEJOR SE CREA CONVENIENTE DEPENDIENDO DE LAS CARACTERÍSTICAS DE CADA UNA DE LAS ÁREAS CONVOCADOS POR LOS SUBDIRECTORES Y DIRECTORES DE ÁREA, EN PRESENCIA DE TODO EL PERSONAL DEL ÁREA, EN DONDE SEAN EXPUESAS LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE CADA DEPARTAMENTO, REUNIONES EN DONDE EL EQUIPO DE TRABAJO SEA Y SE SIENTA ESCUCHADO.	CA / CGSP	JUNTAS DE TRABAJO	MENSUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES, MANDOS MEDIOS Y ENLACES.	50		P																				
					O					R																				
3	CALENDARIZAR LA IMPARTICIÓN DE BRIEVES PLÁTICAS DE SENSIBILIZACIÓN POR ÁREAS EN DÓNDE SE CONVOQUE A LOS NIVELES DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA CGSP Y EL TÓPICO CENTRAL DE LAS MISMAS SEA EL LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL CON ESPECIAL ÉNFASIS EN CÓMO EL DESEMPEÑO DE CADA SERVIDOR PÚBLICO ADSCRITO A LA CGSP CONTRIBUYE DE MANERA ESPECÍFICA AL ÉXITO DE PROYECTOS ESPECÍFICOS Y COMUNES DE LA COORDINACIÓN, LA AIC Y LA FGR. L/O ANTERIOR PARA QUE LOS PARTICIPANTES DE DICHA ACTIVIDAD SE ENCARGUEN DE TRANSMITIR A CADA UNO DE SUS COLABORADORES QUE SON DE GRAN VALOR Y QUE FORMAN PARTE DE UN GRAN CONJUNTO INSTITUCIONAL QUE ES FGR.	CA / DDO / CGSP	MATERIAL DE DIFUSIÓN IMPRESO Y VÍA CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES, MANDOS MEDIOS Y ENLACES.	50		P																				
					O					R																				
4					E					P																				
					O					R																				

CD ANTONIO ARODACA SÁNCHEZ
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VÍCTOR MANUEL RODRIGUEZ MEMOZA
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP



PTCCO CGSP 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UA 140 **COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES**

FACTOR

F. 38 ADAPTABLE AL ENTORNO

131. En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

TOMAR EN CONSIDERACIÓN LA EXPERIENCIA DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					O																		
1	PROPONER A SERVIDORES PÚBLICOS CON EXPERIENCIA TÉCNICA EN ESPECIALIDADES PERICIALES PARA QUE RECIBAN CAPACITACIÓN (CUANDO LOS ESPACIOS PARA SU ASISTENCIA SON LIMITADOS) Y REPLIQUEN CON POSTERIORIDAD DICHA FORMACIÓN EN LAS ÁREAS DONDE DESEMPEÑAN SUS FUNCIONES.	DG/ DDO / CGSP	REUNIONES, OFICIOS	PERMANENTE	E	X	PERSONAL PERICIAL	38		P													
					O				R														
2	PROPONER A SERVIDORES PÚBLICOS CON EXPERIENCIA TÉCNICA EN ESPECIALIDADES PERICIALES PARA QUE COADYUVEN EN EL DISEÑO DE REACTIVOS DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN QUE SERÁN UTILIZADOS EN FUTUROS PROCESOS DE INGRESO DE PERSONAL DE CATEGORÍA	DG/ DDO / CGSP	REUNIONES, OFICIOS	PERMANENTE	E	X	PERSONAL PERICIAL	38		P													
					O				R														
3					E					P													
					O			R															
4					E					P													
					O			R															

CD ANGELMO RODRIGUEZ SANCHEZ
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VICTOR MANUEL RODRIGUEZ MENDOZA
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP



PTCCO CGSP 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 140 **COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES**

FACTOR

F. 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, danza)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REAFIRMAR CON LOS MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA CGSP, SU DEBER DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN A SU CARGO, ASÍ COMO FOMENTAR UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN UN SANO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL, ASÍ COMO PROMOVER MÁS FRECUENTEMENTE ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS.

		FACTOR RELACIONADO		2019																	
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	COMUNICARLE AL PERSONAL DE MANDO DE LA CGSP EL DEBER QUE TIENEN DE RESPETAR LOS HORARIOS LABORALES DEL PERSONAL QUE TENGAN A SU CARGO, ASÍ COMO FOMENTAR UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN UN SANO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL.	CA / CGSP	PLATICAS Y CORREO ELECTRONICO INSTITUCIONAL	MENSUALMENTE	E X	Mandos Superiores, Mandos Medios y enlaces	42	P													
					O		R														
2	FOMENTAR LA DIFUSIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SU FAMILIA EN DIVERSOS LUGARES CULTURALES Y RECREATIVOS.	CA / CGSP	COMUNICADOS Y PARA TI	PERMANENTE	E X	Todo el personal	42	P													
					O		R														
3	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL POR MEDIO DE CIRCULARES, TRÍPTICOS Y CORREO ELECTRÓNICO DE LAS PRESTACIONES A LAS QUE TIENEN DERECHO RELACIONADAS CON LA MATERNIDAD/PATERNIDAD.	CA / CGSP	OFICIOS, MURALES Y PARA TI	PERMANENTE	E X	Todo el personal	42	P													
					O		R														
4					E			P													
					O		R														

CD ANSELMO APODACA SÁNCHEZ
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDOZA
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP



PTCCO CGSP 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 140 **COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES**

FACTOR

F. 47 MOTIVADA
178. Esté último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesionalmente y personalmente en el trabajo.
207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.
181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.
205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR E INCENTIVAR AL PERSONAL QUE LABORA EN LA COORDINACIÓN GENERAL CON EL OBJETIVO DE MEJORAR EL ENTORNO LABORAL.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019															
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SENSIBILIZAR A LOS ALTOS MANDOS Y MANDOS MEDIOS PARA INCENTIVAR Y GENERAR UN RECURSO PARA RECONOCER EL ESFUERZO DEL PERSONAL A SU CARGO.	CA / CGSP	JUNTAS DE TRABAJO	PERMANENTE	E O X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	47		P															
2					E O				P R															
3					E O				P R															
4					E O				P R															

CD ANTONIO APODACA SÁNCHEZ
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDOZA
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP



PTCCO CGSP 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 140 **COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES**


FACTOR

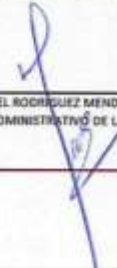
F. 52 LIDERAZGO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR Y REFORZAR EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA INSTITUCIÓN Y SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE ALTO MANDO Y MANDOS MEDIOS A QUE SE TOMEN EN CUENTA LAS OPINIONES DEL PERSONAL A SU CARGO

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	REFORZAR EL CONOCIMIENTO QUE YA SE TIENE SOBRE EL CODIGO DE CONDUCTA DE LA INSTITUCIÓN	CA / CGSP	CORREO ELECTRONICO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	TODO EL PERSONAL	52	P														
2	FOMENTAR TALLERES DE LIDERAZGO PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN LA COORDINACIÓN GENERAL.	DESARROLLO ORGANIZACIONAL / CGSP	CONFERENCIAS	MENSUAL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	TODO EL PERSONAL	52	P														
3					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			P														
4					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			R														


 C.D. ANSELMO AROBACA SÁNCHEZ
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES


 VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDOZA
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP



PTCCO CGSP 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 140 **COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES**


FACTOR


F. 63 TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2018 Y DE LOS PTCCO

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
					O																			
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2018 Y DE LOS PTCCO OBTENIDOS POR EL PERSONAL DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES	CA / CGSP	CORREO ELECTRONICO INSTITUCIONAL, OFICIO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERONAL	63	P															
					O				R															
2					E				P															
					O				R															
3					E				P															
					O				R															
4					E				P															
					O				R															


 C.D. ANSELMO ANDRACA SÁNCHEZ
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES


 VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDOZA
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP