



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y
DE ASUNTOS
INTERNACIONALES**



PTCCO SJA I 2019

	CRITERIO	Pág
Introducción		1
1. Análisis Cuantitativo		6
2. Análisis Cualitativo		47
3. Análisis Comparativo		50
3.1 Comparación de Resultados entre instituciones y áreas		51
3.2 Resultados SJA I 2016 Vs. 2018		55
3.3 Efectividad del PTCCO 2017-2018		58
4. Definición de Objetivos Estratégicos		61
5. Definición de Prácticas de Transformación		61
6. Calendarización de Prácticas de Transformación		61



PTCCO SJA I 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.

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 SJA I 2019

En 2018, la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplicó la encuesta **Tipo "B"** a través del 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 SJA I 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 SJA I 2019

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

En el año 2018, hubo una participación de 36 servidoras y servidores públicos de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales.

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 SJA I en la encuesta fue de **82 puntos**.

Los 10 reactivos mejor calificados se identifican como umbral superior, mientras que los 10 reactivos menos calificados conforman el umbral inferior; por lo tanto, el umbral de la SJA I en la ECCO 2018 es el siguiente:

$$91 \geq; 73 \leq$$

El umbral superior resulta tres puntos por debajo de 2016, mientras que el umbral inferior aumentó en nueve puntos.



PTCCO SJA I 2019

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



91 - 96



74 - 90



56 - 73

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 56 y 73 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, la SJA I 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 SJA I 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

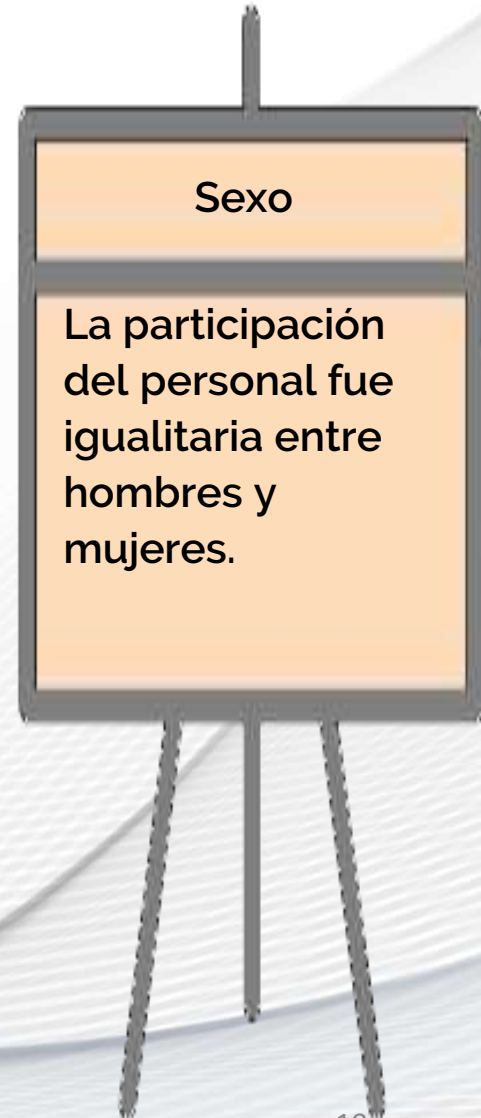
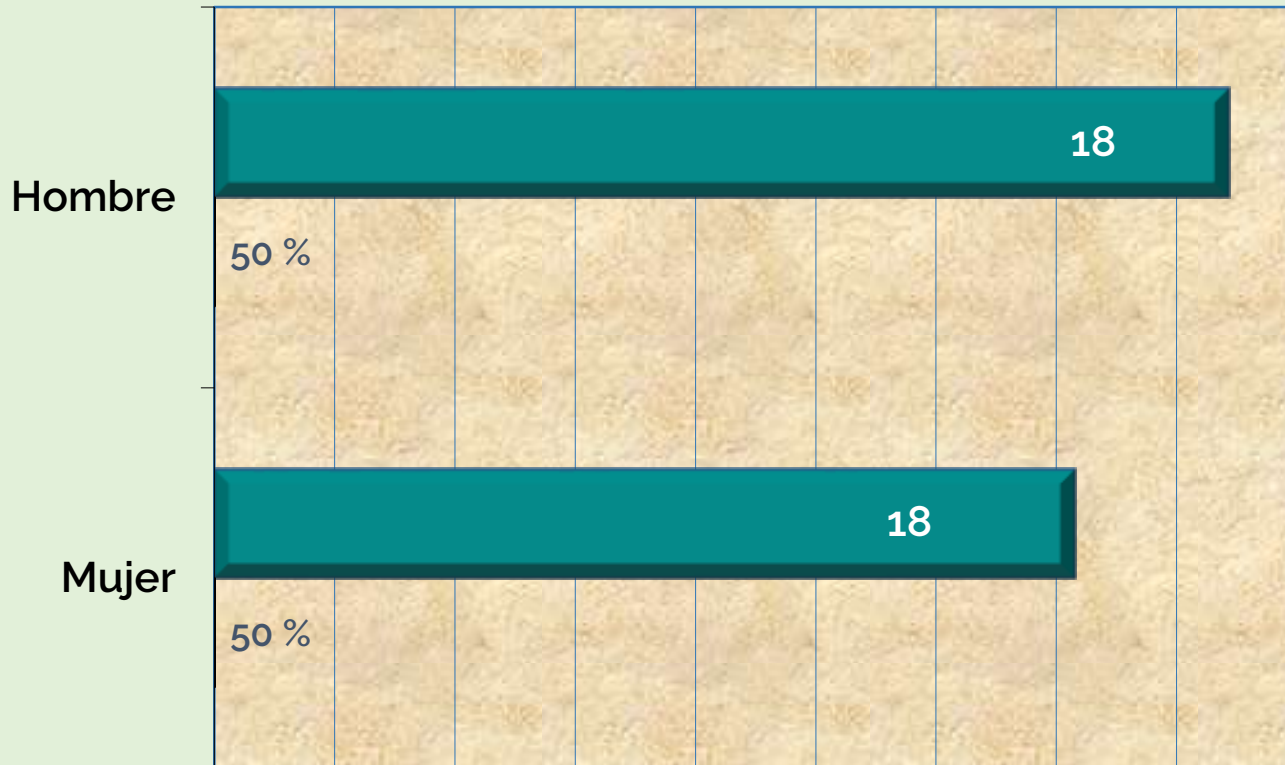
PTCCO SJA I 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO SJA I 2019

¿El encuestado es? / 2018



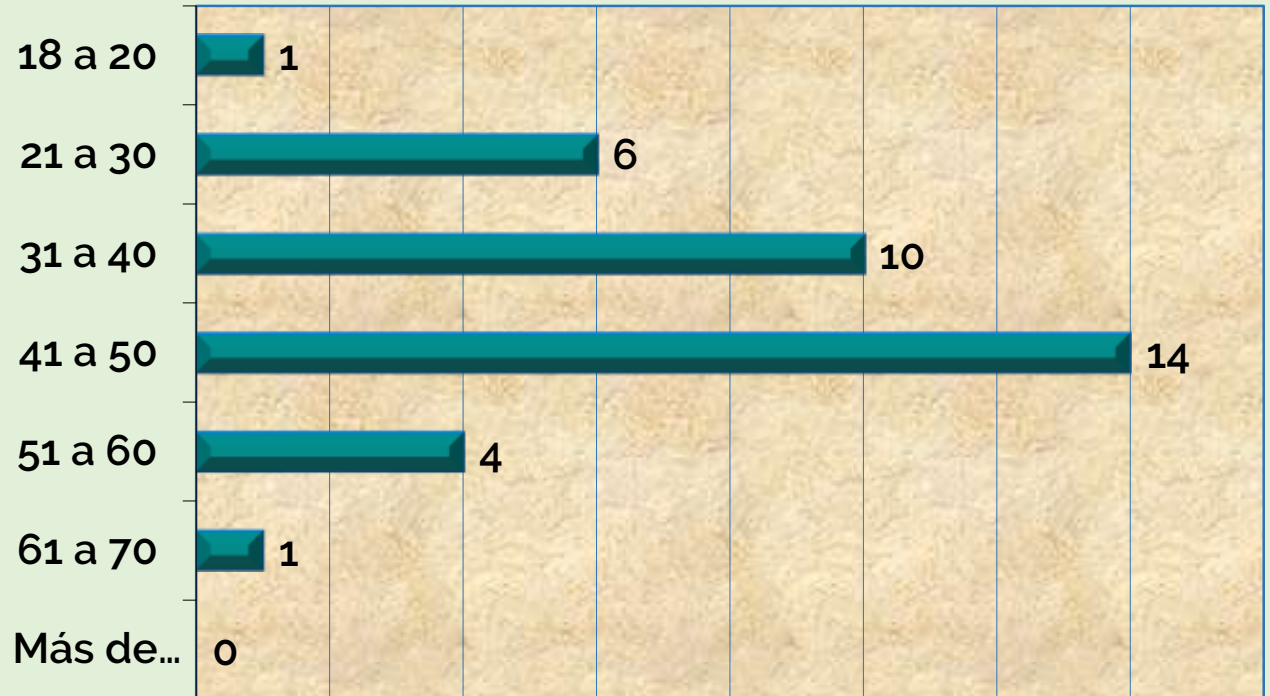


PTCCO SJA I 2019

Edad

17 (47%) de las personas encuestadas tienen menos de 40 años, 18 (50%) son de edad mediana y 1 (3%) corresponde a adulto mayor.

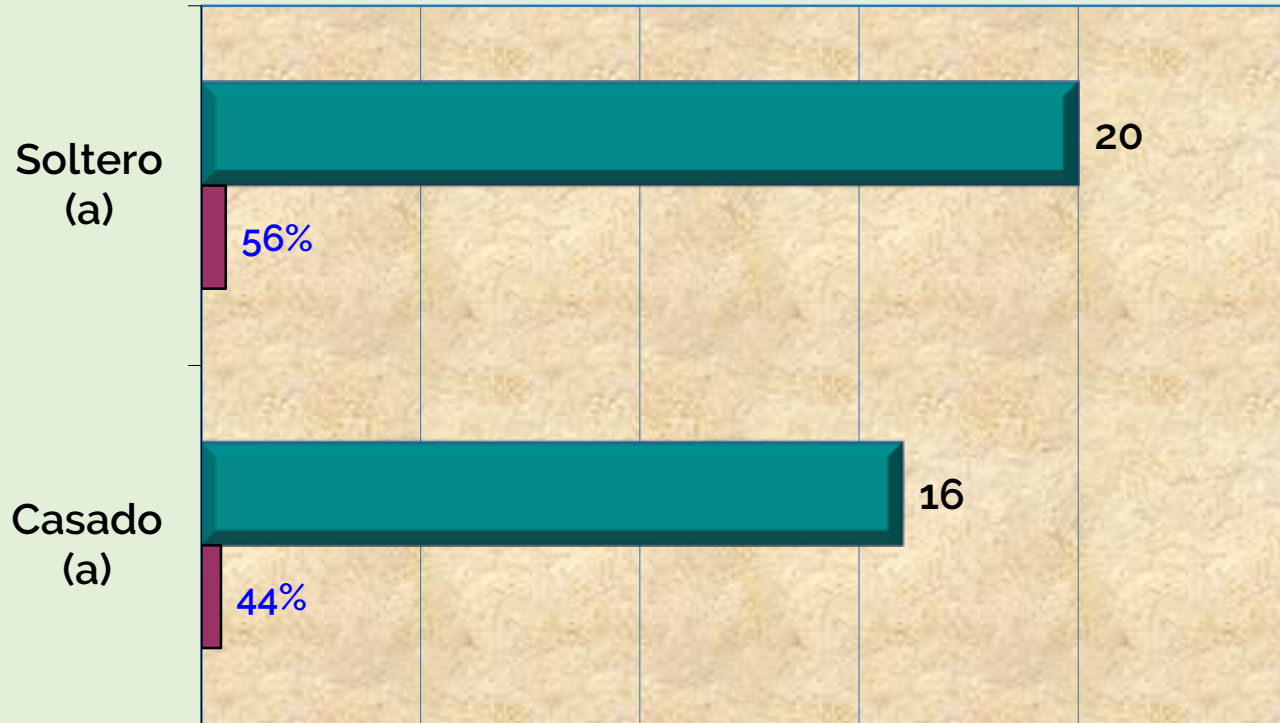
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO SJA I 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación en la encuesta estuvo conformada en mayor porcentaje por solteros en comparación con la participación de los casados.



PTCCO SJA I 2019

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



Nivel de Estudios

El 42% de los encuestados cuentan con licenciatura terminada, mientras que el 17% tienen estudios profesionales incompletos. Este mismo porcentaje lo obtuvieron las personas con secundaria o estudios técnicos.

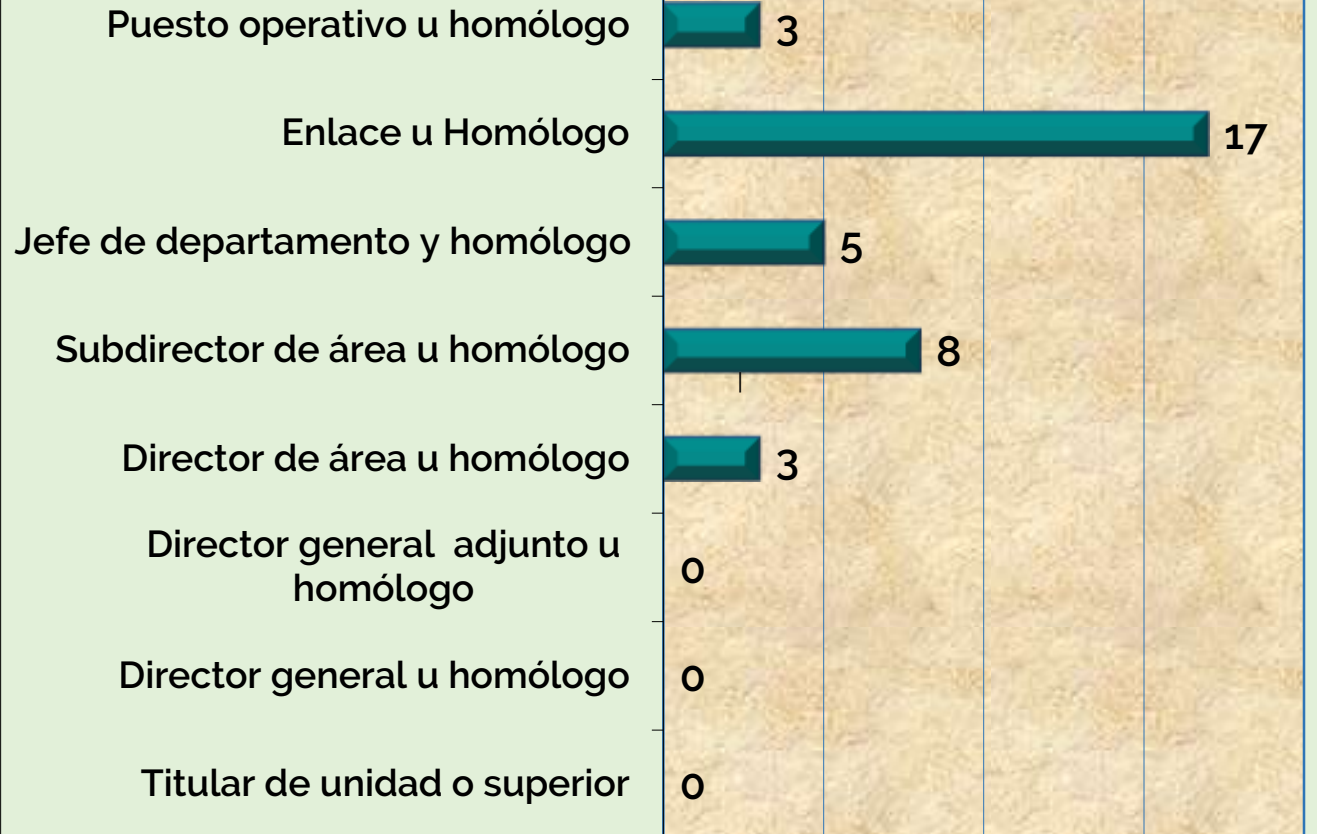


PTCCO SJA I 2019

Nivel de Puesto

El 47% de la población corresponde a puestos enlace, el 22% a subdirecciones, el 14% a jefaturas de depto., y con 8% cada uno a direcciones de área y puestos operativos.

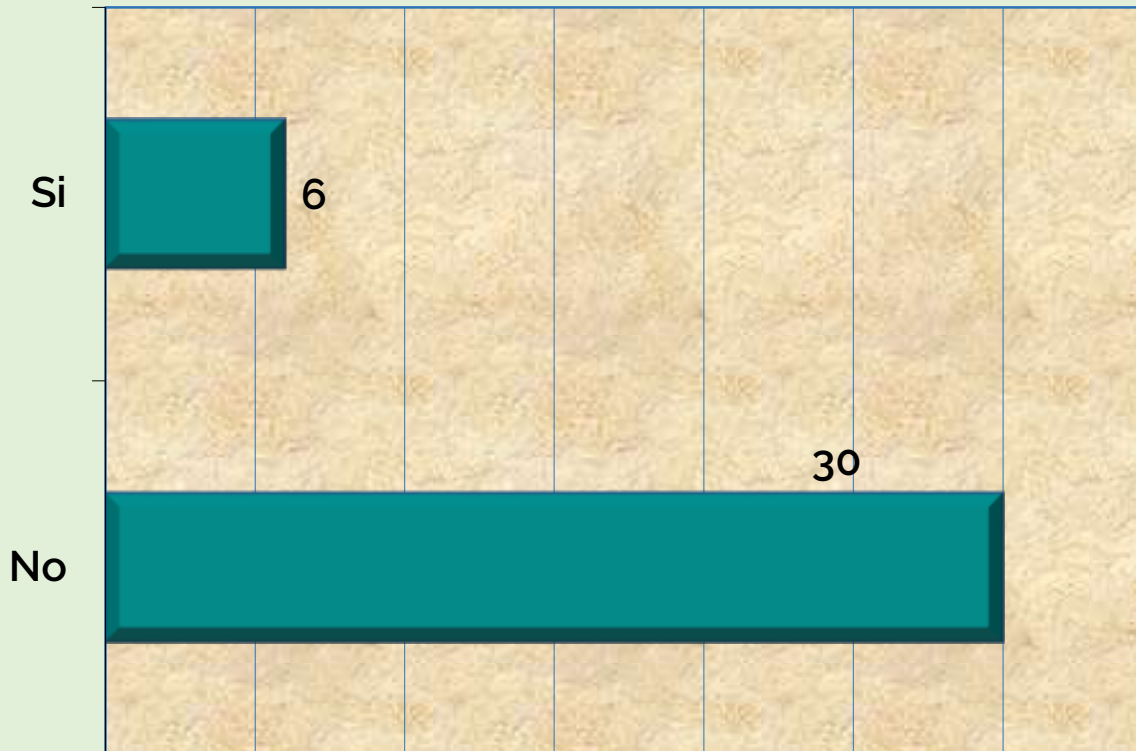
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO SJA I 2019

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



Servicio de Carrera

Uno de cada 5 participantes de la ECCO, realizan actividades en su puesto relacionadas al servicio profesional de carrera.



PTCCO SJA I 2019

Años en el Sector Privado

El 69% de las personas participantes en la ECCO, han tenido experiencia laboral en el Sector Privado.

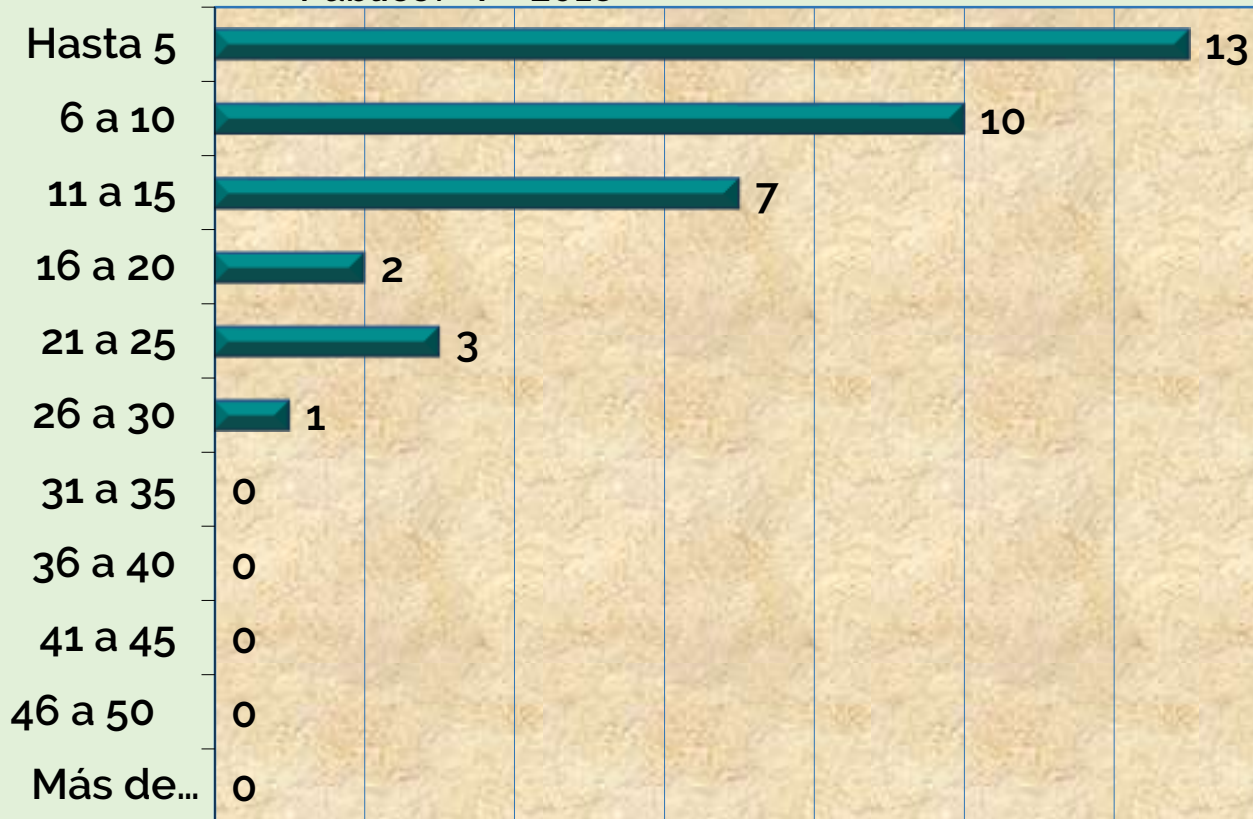
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO SJA I 2019

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



Años en el Sector Público

El 47% del personal encuestado, cuenta con una experiencia de entre 6 y 15 años dentro del sector público.

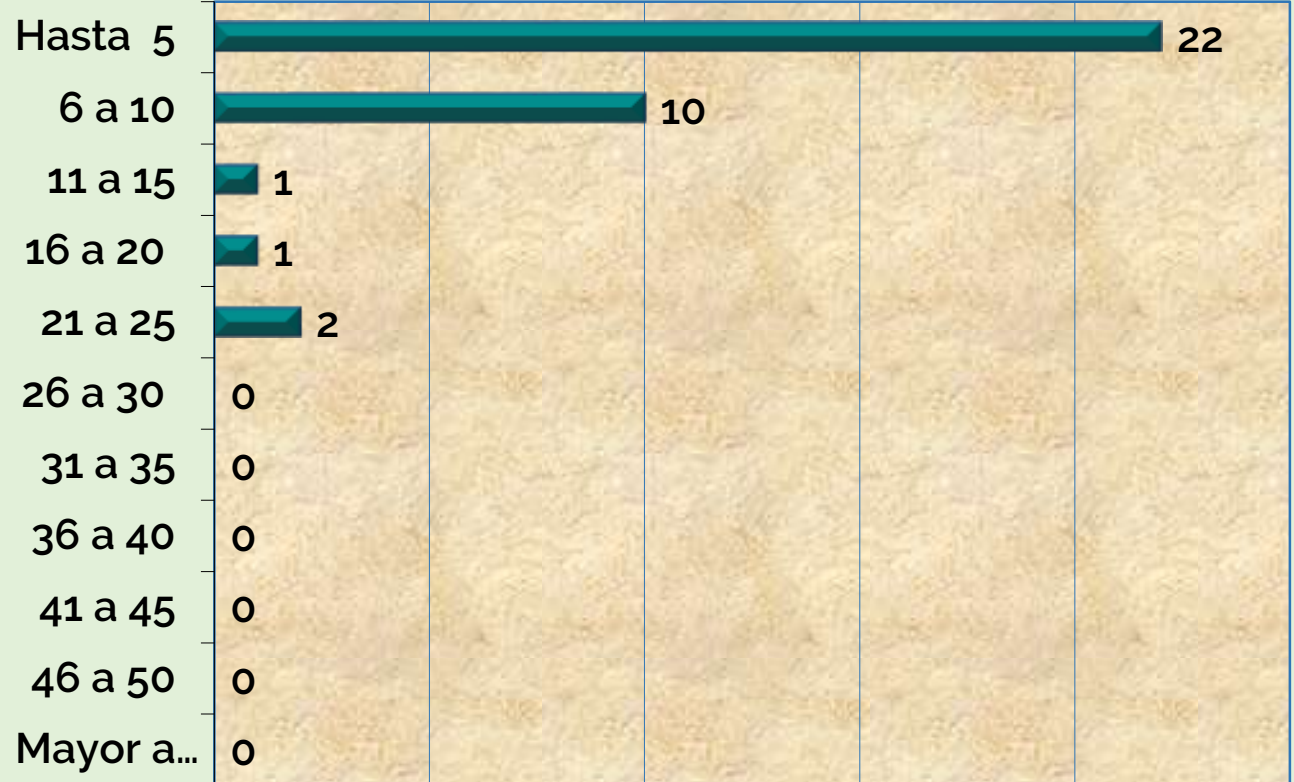


PTCCO SJA I 2019

Años en el puesto actual

El 61% de las 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



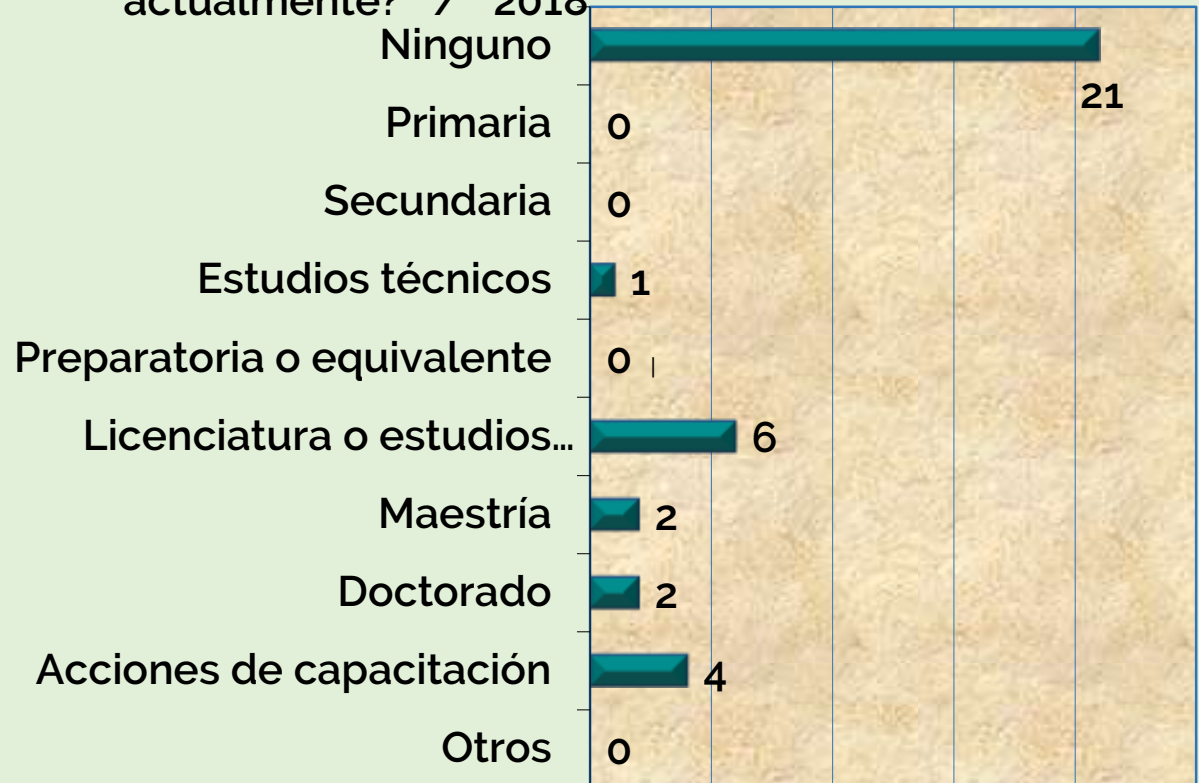


PTCCO SJA I 2019

Estudios actuales

El 58% de las personas encuestadas manifestaron que no se encuentran realizando ningún tipo de estudio.

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



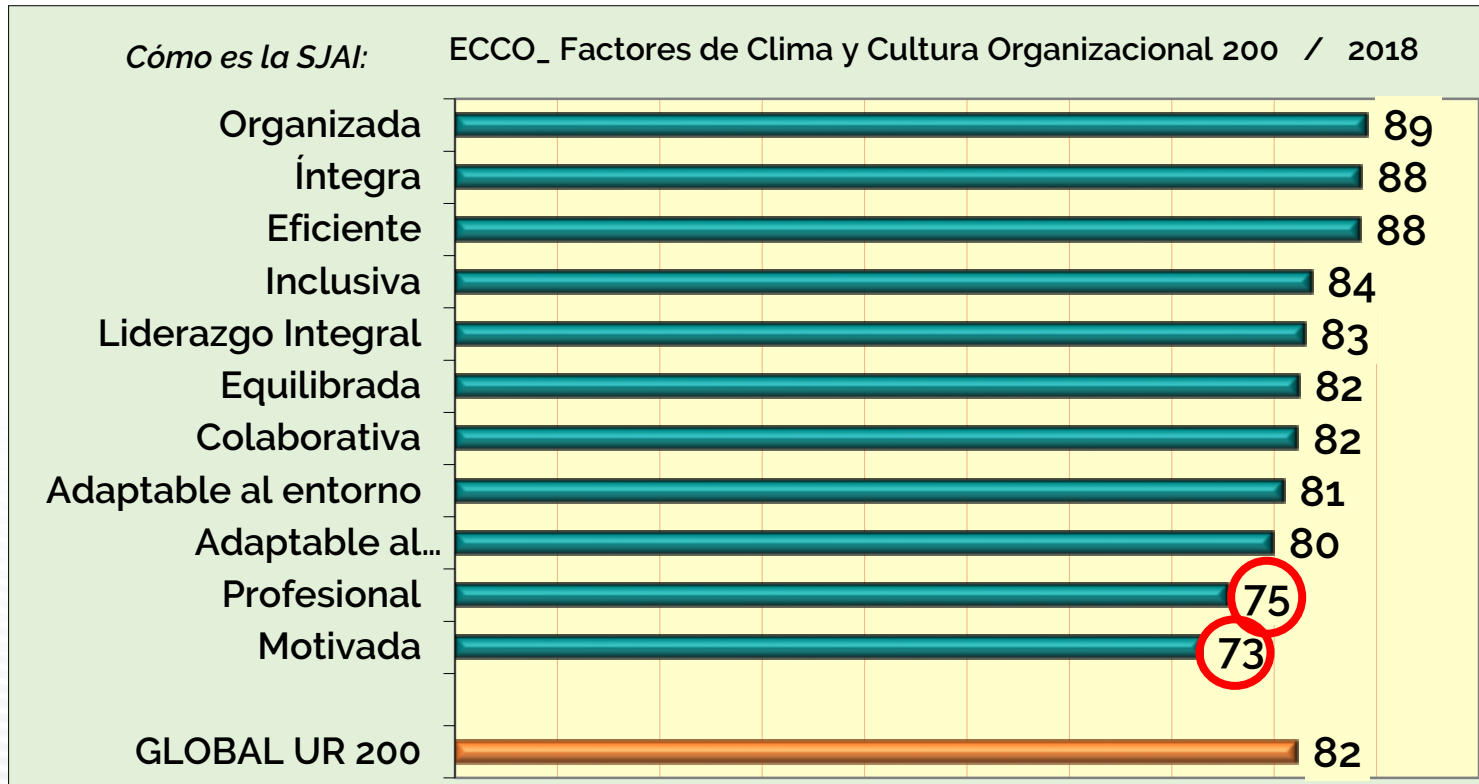


PTCCO SJA I 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO SJA I 2019

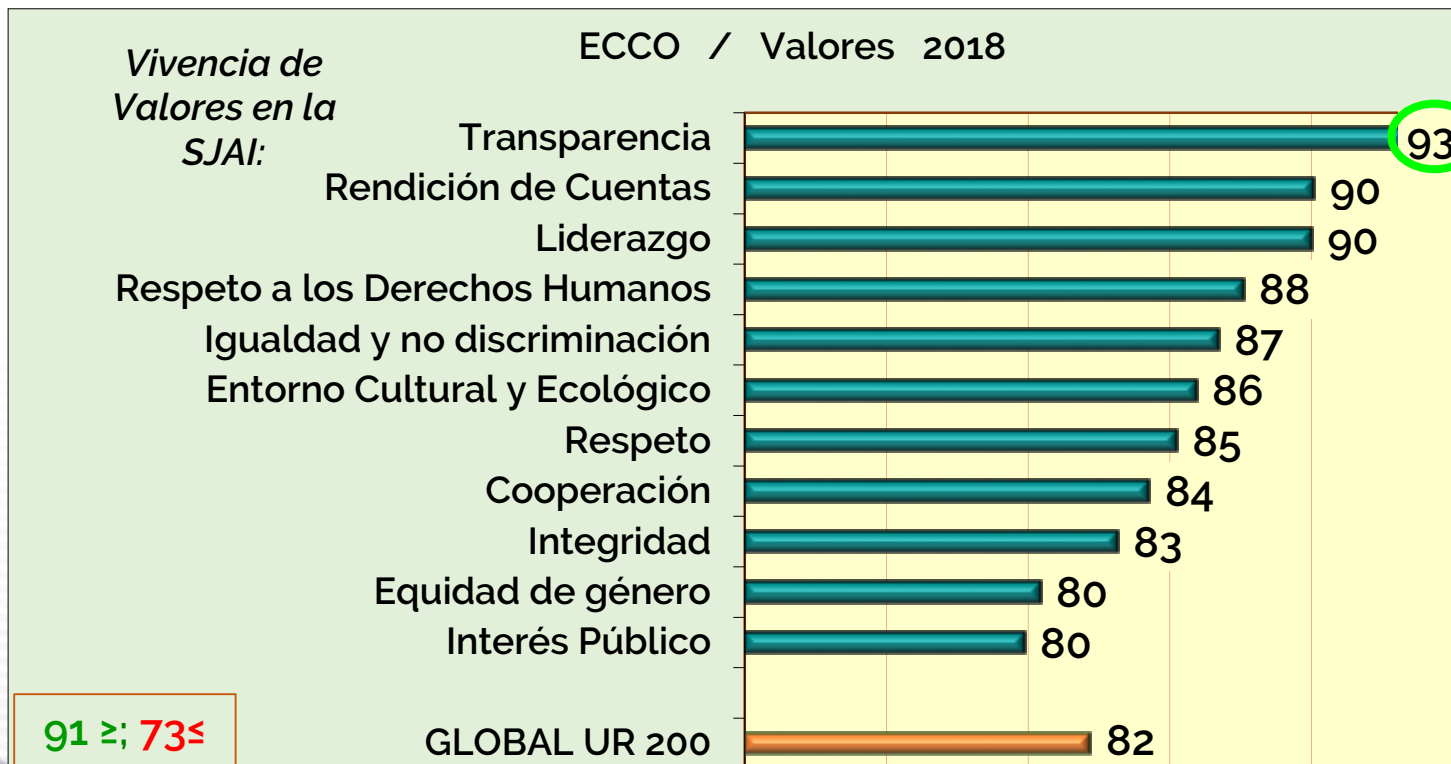


91≥; 73≤

Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Subprocuraduría organizada, íntegra y eficiente; sin embargo, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO SJAI 2019



En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede visualizar que en la SJAI ha sido fructífera la capacitación otorgada para mejorar los valores de las y los servidores públicos.



PTCCO SJA I 2019



En los reactivos mejor calificados sobresale la percepción de que el personal de la SJA I se siente identificado con los valores de la Institución, toda vez que se protege la información confidencial y se promueve el respeto a los Derechos Humanos.



PTCCO SJA I 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA 200 / 2018



91≥; 73≤

Los reactivos menos calificados muestran la importancia de mejorar la percepción de los sueldos, así como la profesionalización de las y los servidores, lo que podría lograrse al reconocer su esfuerzo y motivarlos en su desarrollo profesional.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

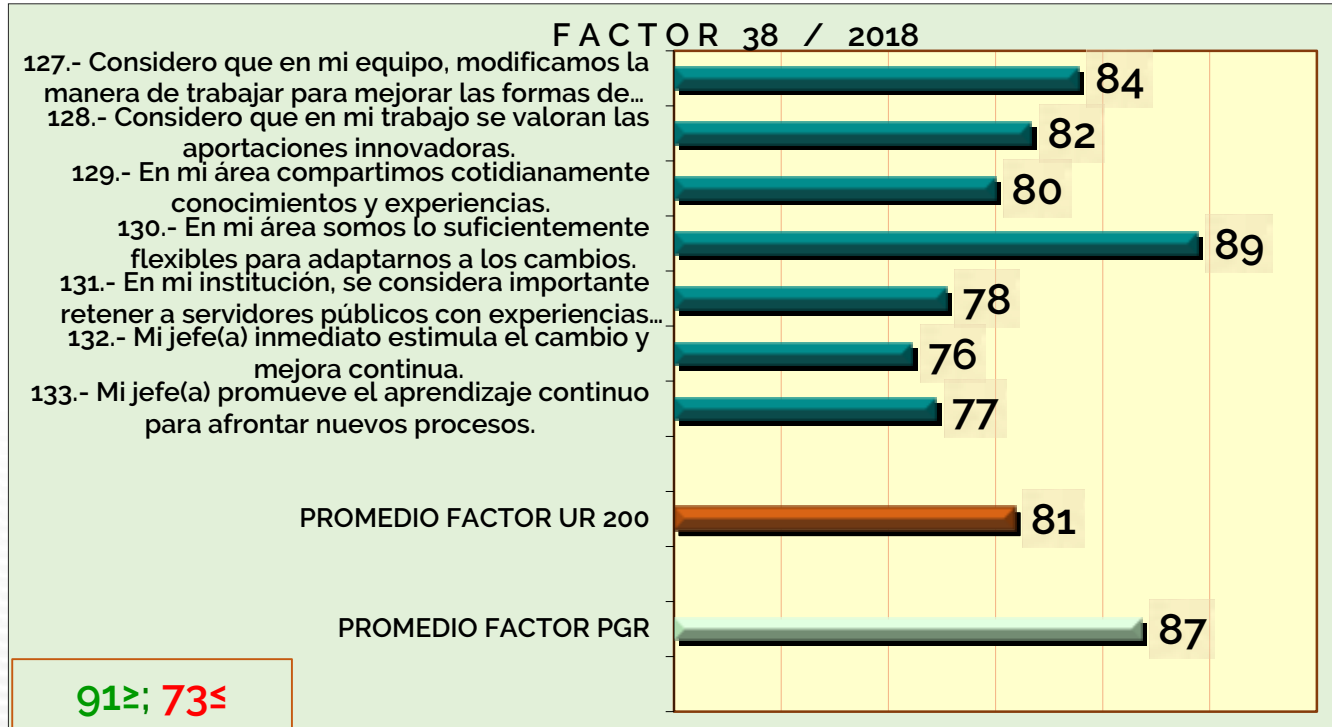
PTCCO SJAÍ 2019

Factores básicos Índice individual

PTCCO SJA I 2019

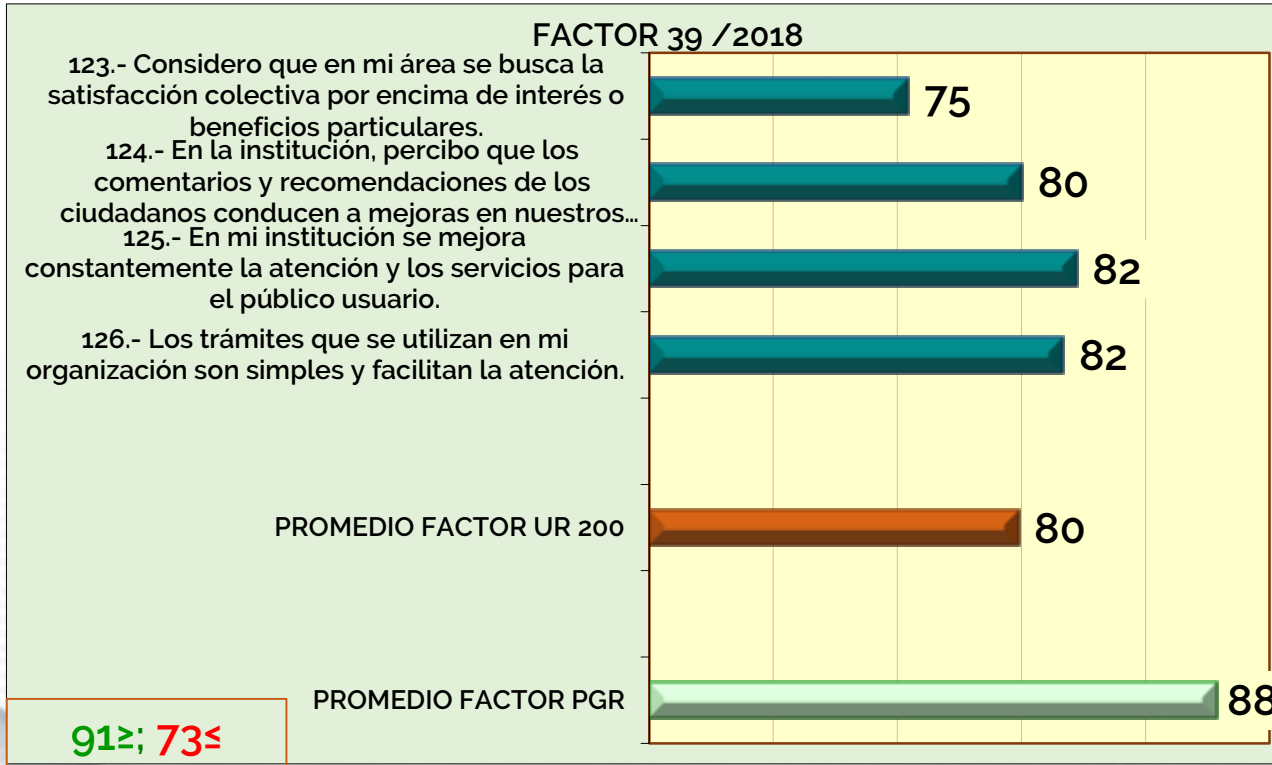
La SJA I es Adaptable
al entorno

81



Las y los servidores públicos encuestados consideran que cuentan con buen nivel de flexibilidad para adaptarse a los cambios, por lo que expresan la apertura para mejorar las formas de hacer las cosas, dar aportaciones innovadoras y compartir sus conocimientos y experiencias a otros.

PTCCO SJA I 2019



La SJA I es adaptable al ciudadano

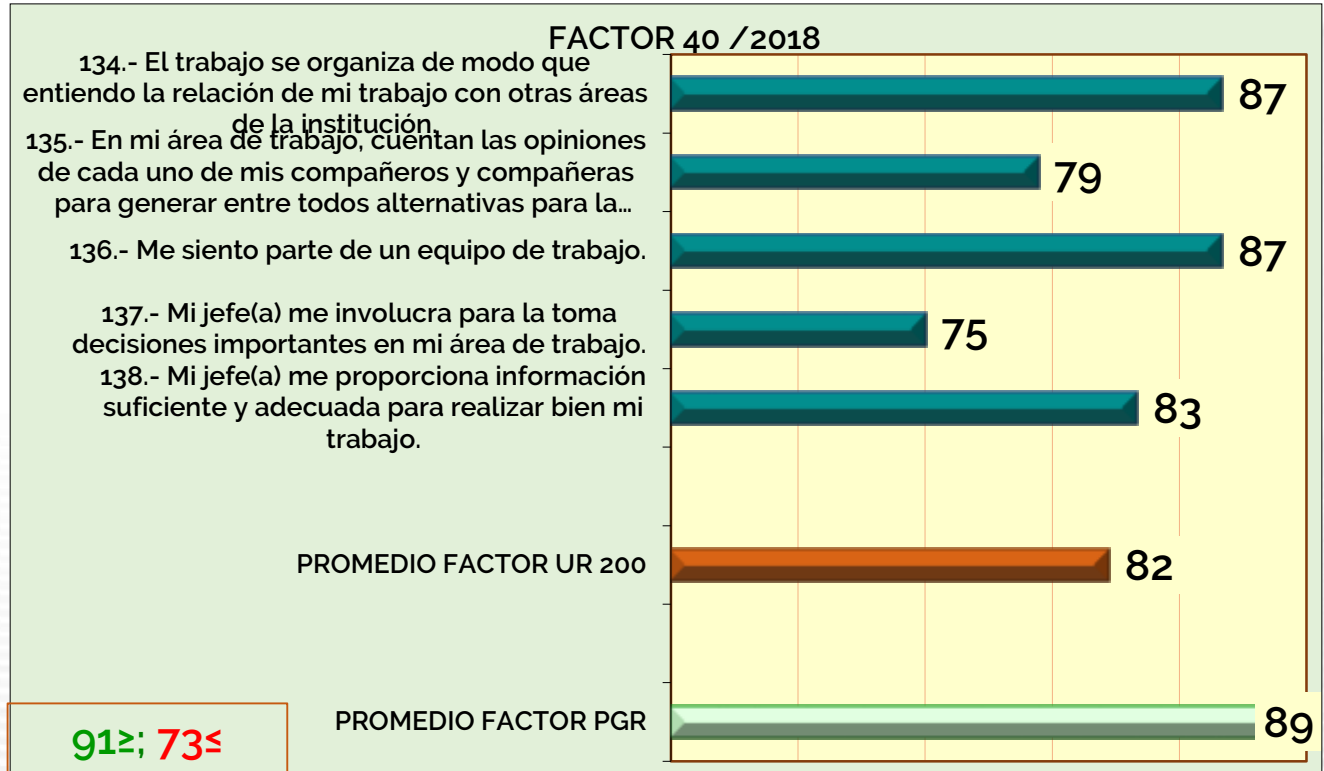


Los resultados muestran que en la SJA I se promueve la mejora en la atención y los servicios para el público usuario al hacer sencillos los trámites. Por otra parte, debe mejorar la búsqueda de la satisfacción colectiva por encima del interés o beneficios particulares.



PTCCO SJA I 2019

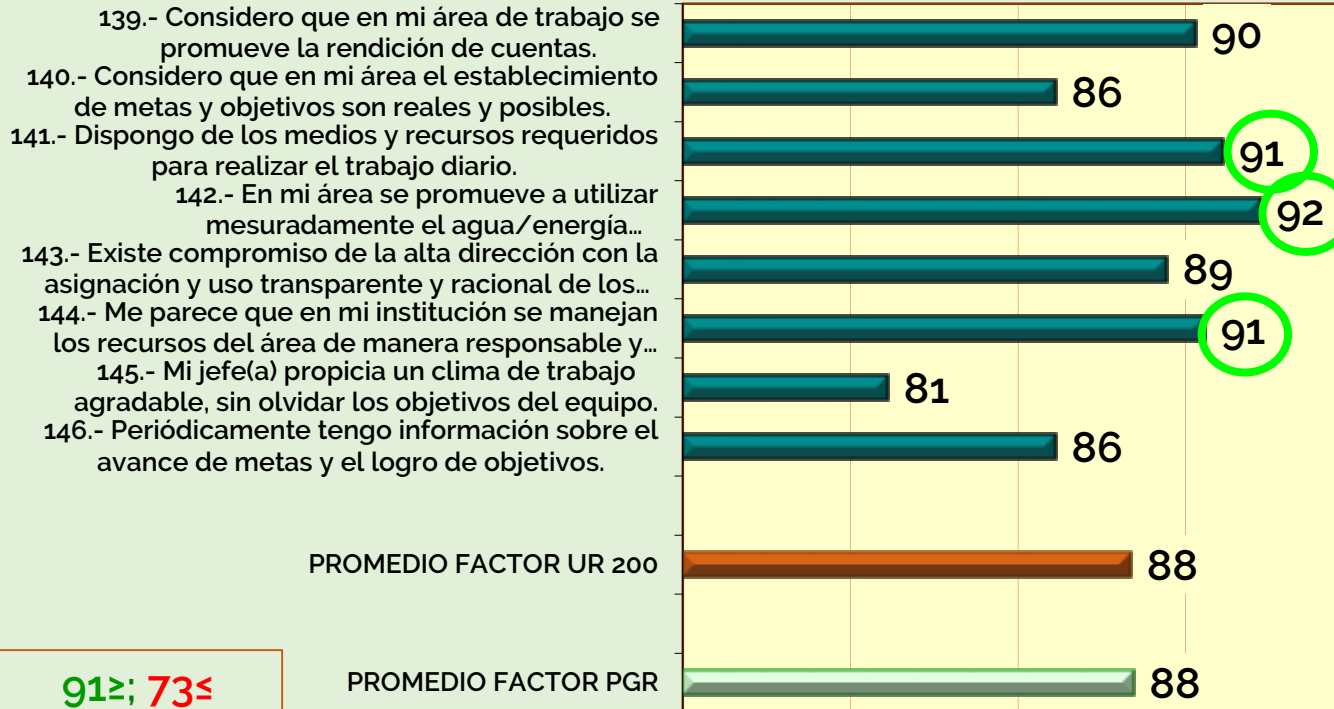
La SJA I es
Colaborativa



Las y los servidores públicos de la SJA I entienden la relación entre sus actividades con otras áreas de la Institución, por lo que se sienten parte de un equipo de trabajo. Sin embargo, podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.

PTCCO SJA I 2019

FACTOR 41 /2018



91≥; 73≤

La SJA I es Eficiente

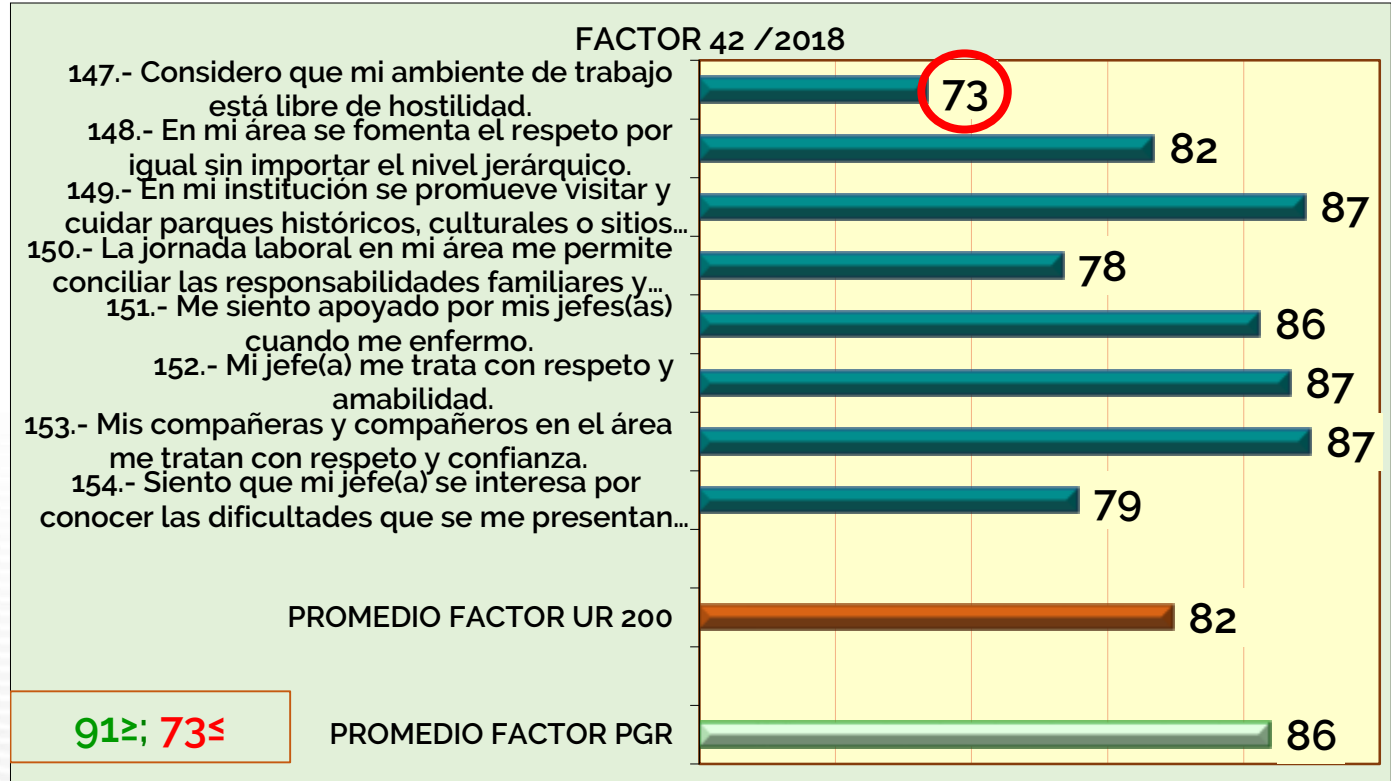


El personal de la SJA I considera que los recursos naturales son utilizados mesuradamente, por lo que disponen de los medios y recursos para realizar su trabajo diario, además de que esto contribuye a la rendición de cuentas.



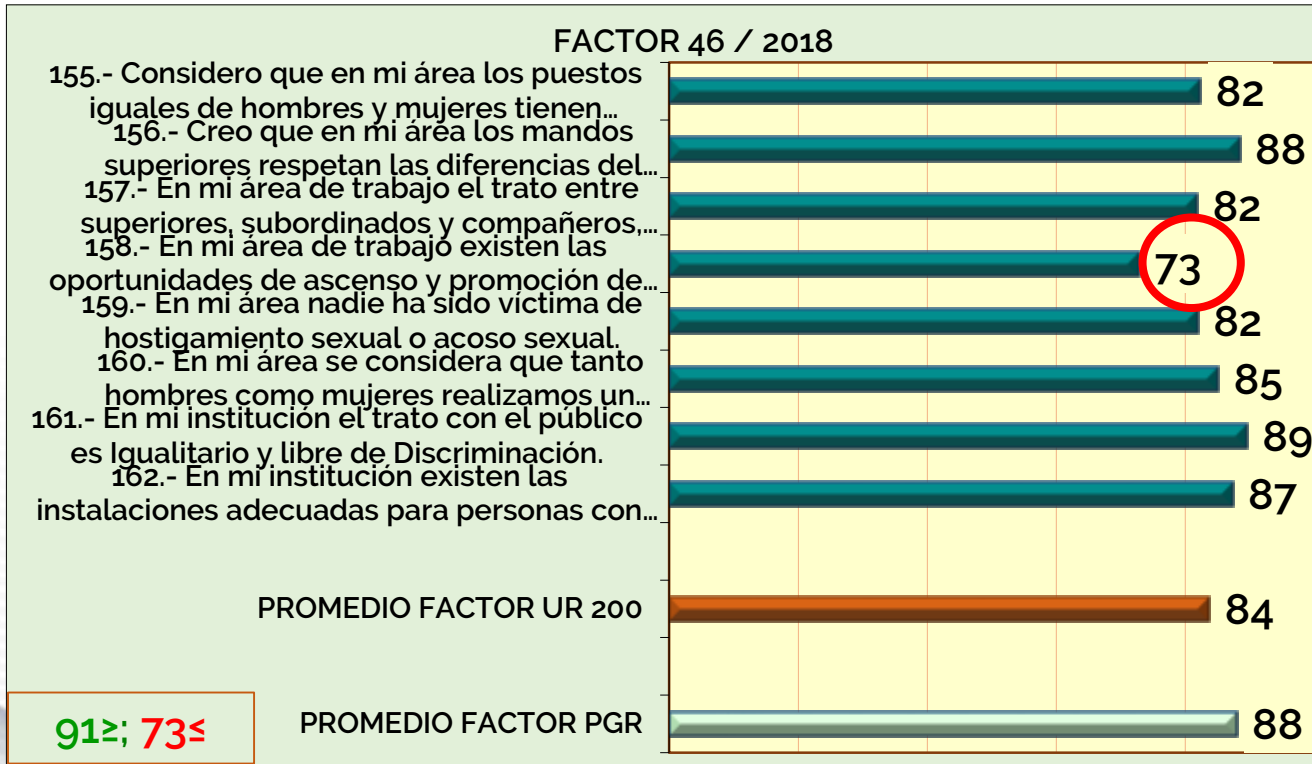
PTCCO SJA I 2019

La SJA I es Equilibrada



El resultado sobre el equilibrio trabajo-familia se refleja en los comentarios del personal de la SJA I, ya que agradecen el esfuerzo en la compactación de horarios para obtener el bienestar de las y los servidores públicos de la Institución.

PTCCO SJA I 2019



La SJA I es Inclusiva

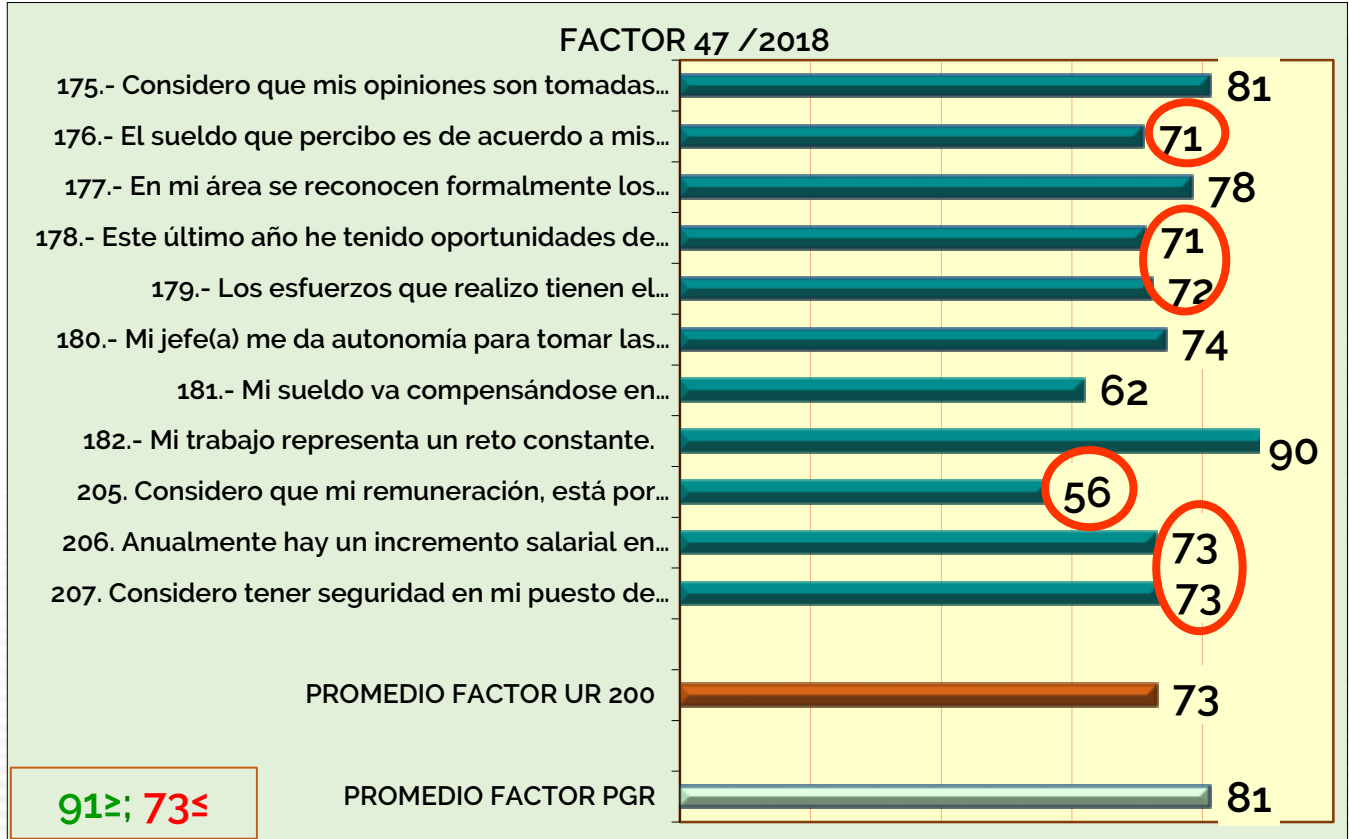


En este factor se percibe el trato igualitario y de libre discriminación para el personal de la Institución, en el cual se respetan las diferencias y se reconoce que se han adaptado las instalaciones para las personas con discapacidad.



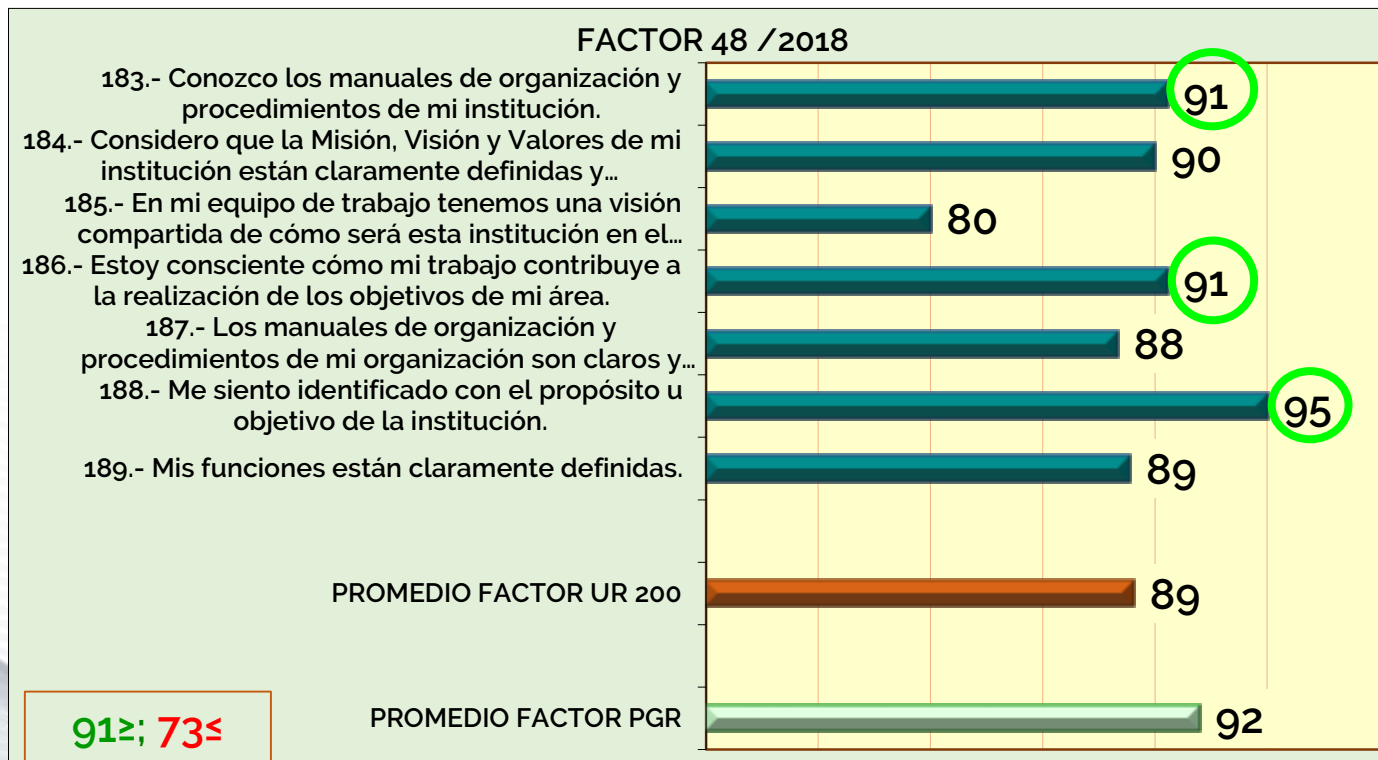
PTCCO SJA I 2019

La SJA I es
Motivada



Las y los servidores de la SJA I perciben su trabajo como un reto constante, lo cual es una condición positiva de la Motivación, sin embargo consideran que podrían mejorar si se reconoce el esfuerzo de cada uno.

PTCCO SJA I 2019



La SJA I es Organizada



El resultado obtenido en este factor es importante, debido a que en la SJA I se identifican con el propósito y objetivo de la Institución, lo cual se refleja en tener clara la Misión, Visión y Valores, así como en la importancia de conocer los manuales y procedimientos para realizar sus funciones de forma correcta.

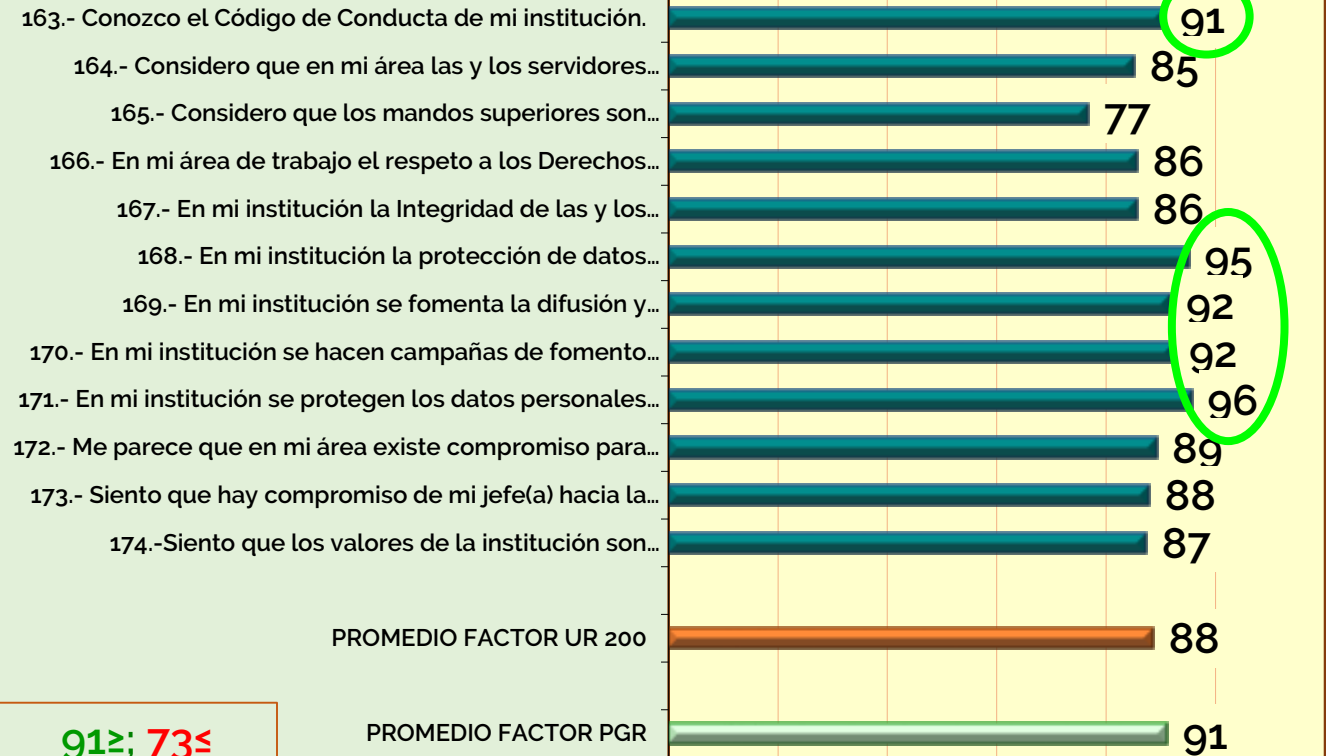


PTCCO SJA I 2019

La SJA I es
Íntegra



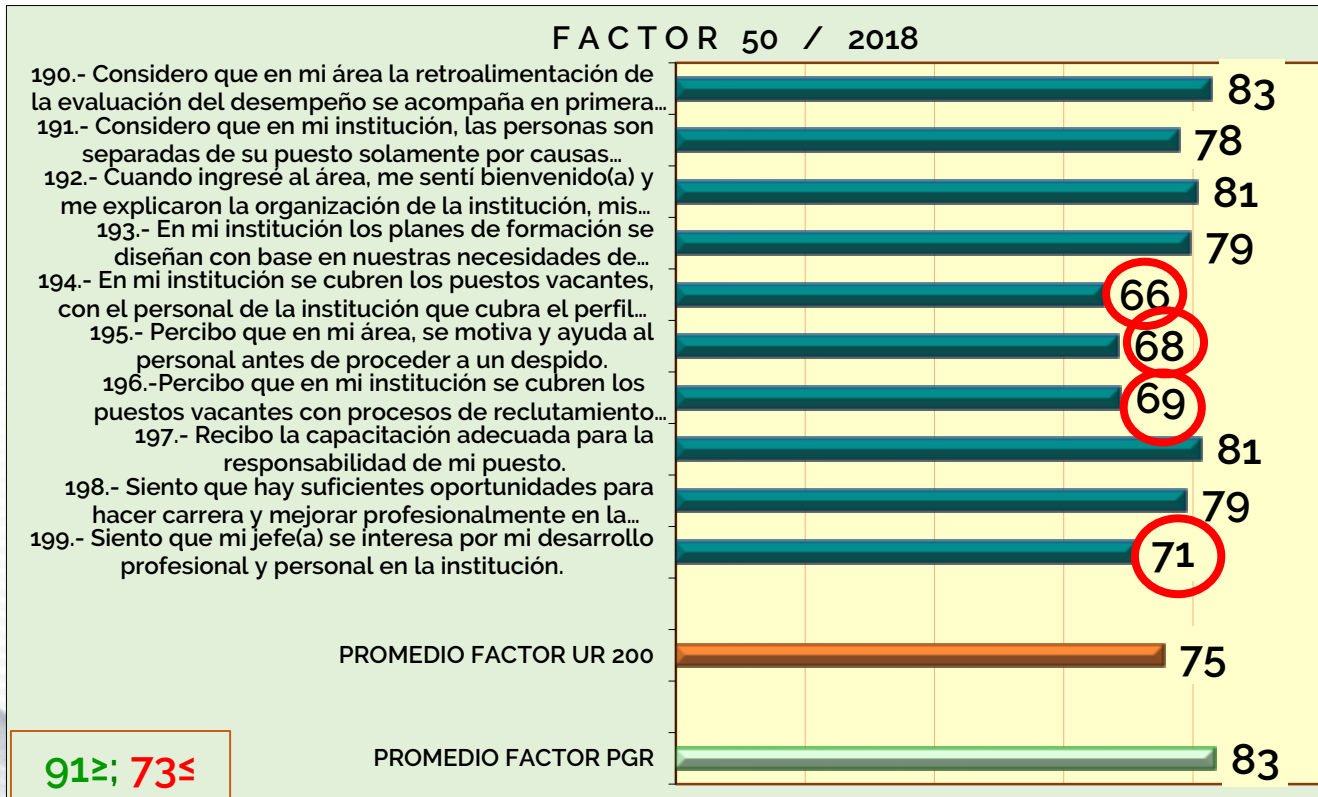
FACTOR 49 /2018



91≥; 73≤

El resultado positivo en este factor denota que la y el servidor público de la SJA I poseen valores compartidos, comportamientos éticos y acciones de respeto y responsabilidad, cimentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.

PTCCO SJA I 2019



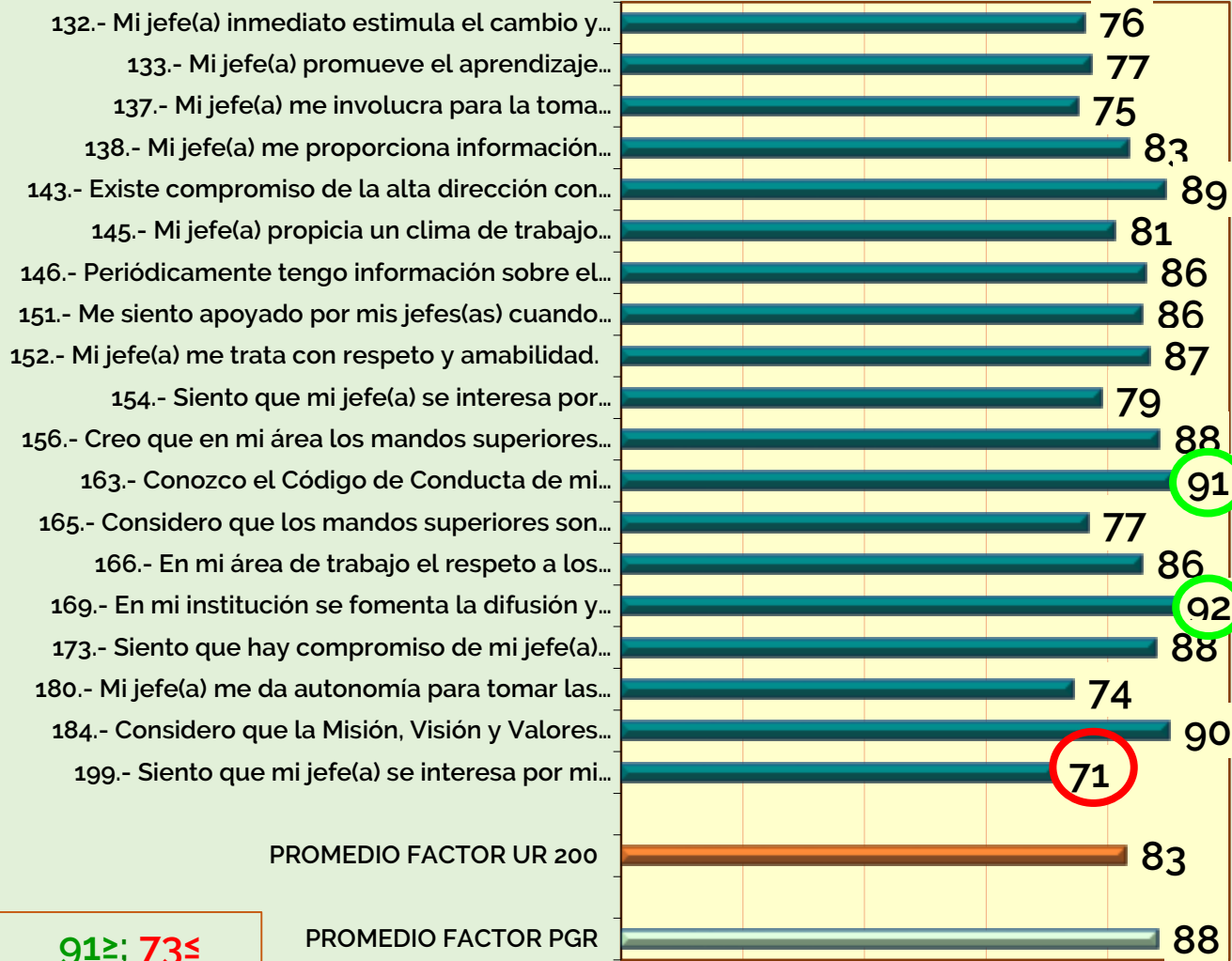
La SJA I es Profesional



En este factor se observa la importancia de promover la profesionalización y capacitación del personal de la SJA I, con el apoyo de la retroalimentación frecuente sobre el desempeño de cada servidor o servidora, a fin de incentivar su desarrollo y carrera dentro de la Institución.

PTCCO SJA I 2019

FACTOR 52 /2018



91 ≥ ; 73 ≤

Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la SJA I en proceso de mejora continua sobre su liderazgo. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 2 puntos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

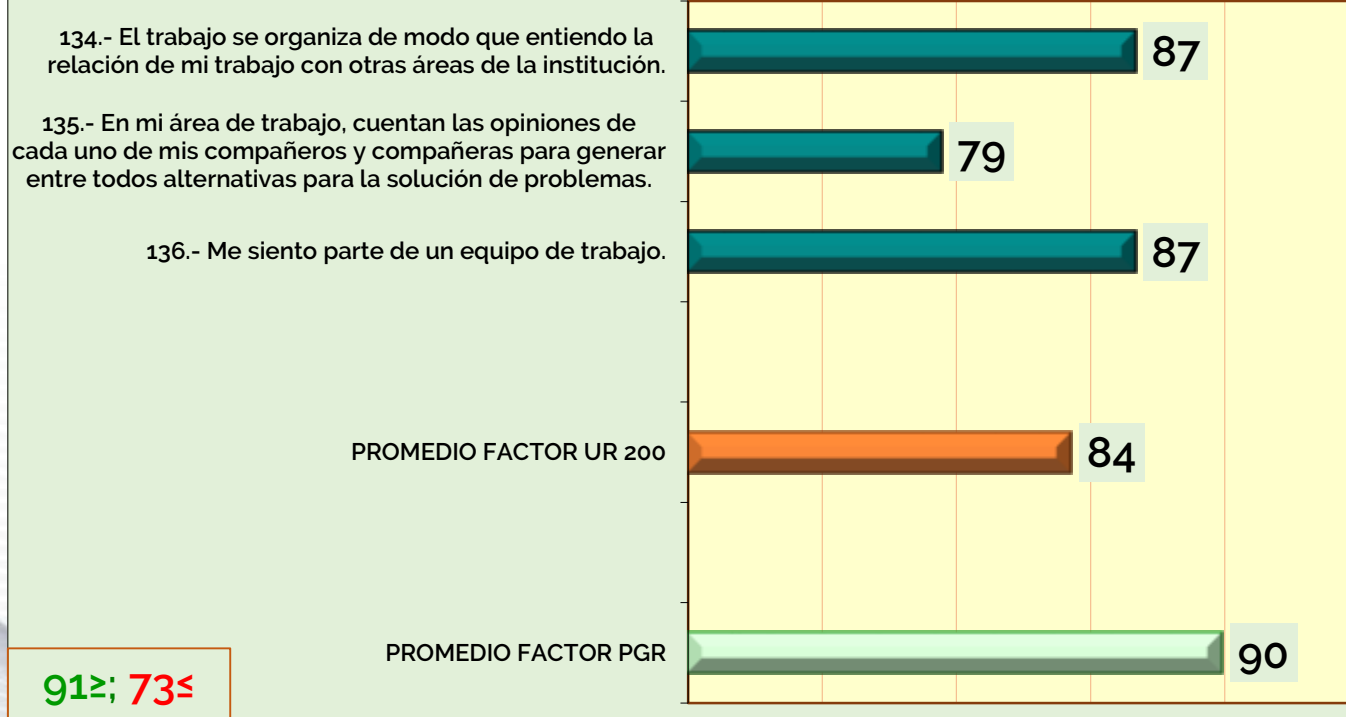
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO SJA I 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO SJA I 2019

FACTOR 53 /2018



Vivencia de Valores:
Cooperación



En la SJA I se observa un buen sentido de Cooperación entre las y los compañeros, al entender la importancia de su trabajo con otras áreas de la Institución, así como sentirse parte de un equipo de trabajo.



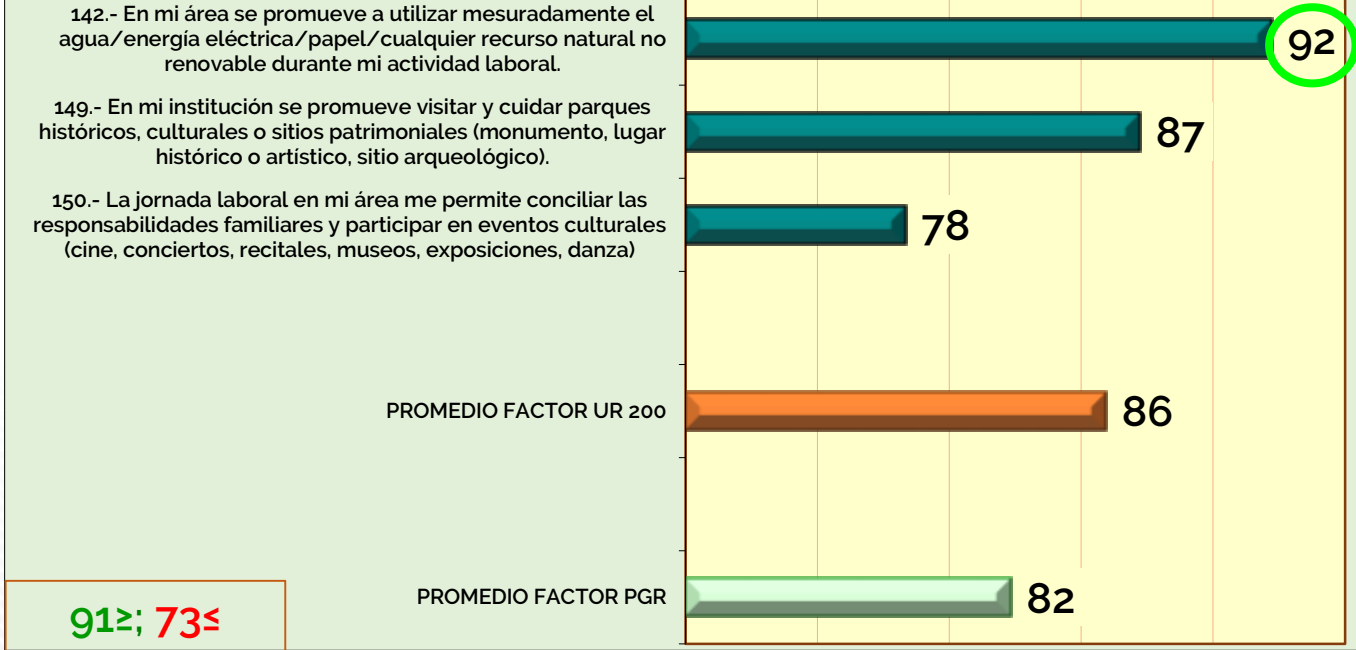
PTCCO SJA I 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

86



FACTOR 54 /2018

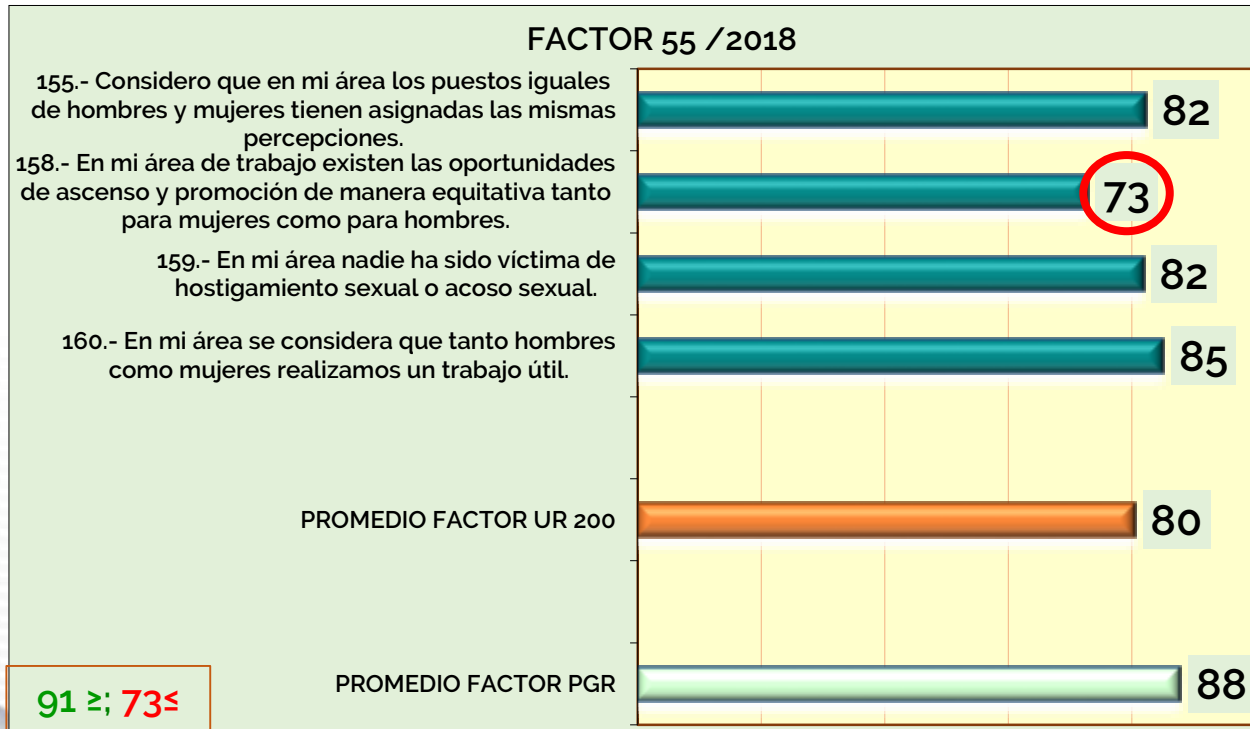


91≥; 73≤

Las y los servidores públicos de la SJA I perciben en su entorno la responsabilidad y el respeto ante los recursos naturales. De igual forma, aceptan que se ofrece al personal y a sus familias diferentes actividades culturales y recreativas para asistir o visitar, pero refieren que su jornada laboral no les permite conciliar el tiempo en éstas actividades.



PTCCO SJA I 2019



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la SJA I perciben avance en cuanto a la Equidad de Género dentro de la Institución, ya que tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil y los puestos iguales entre géneros tienen asignadas las mismas percepciones.

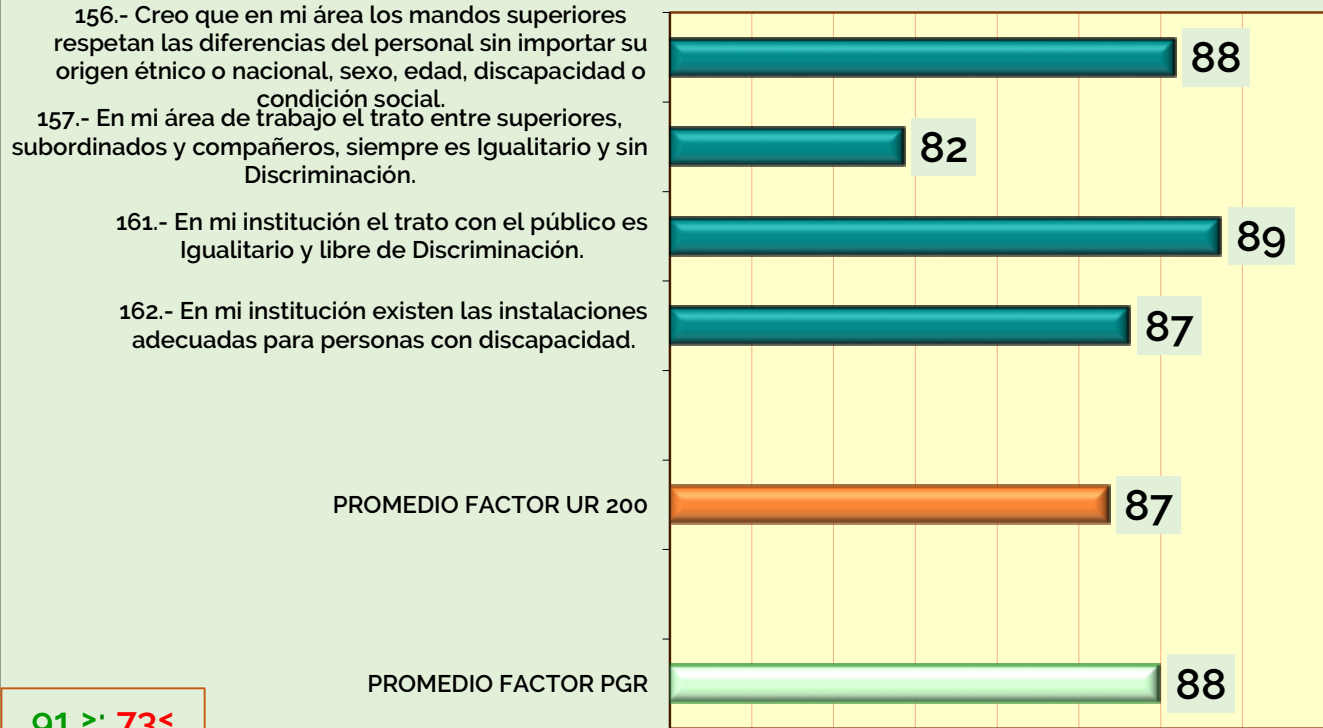
PTCCO SJA I 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

87



FACTOR 56 /2018

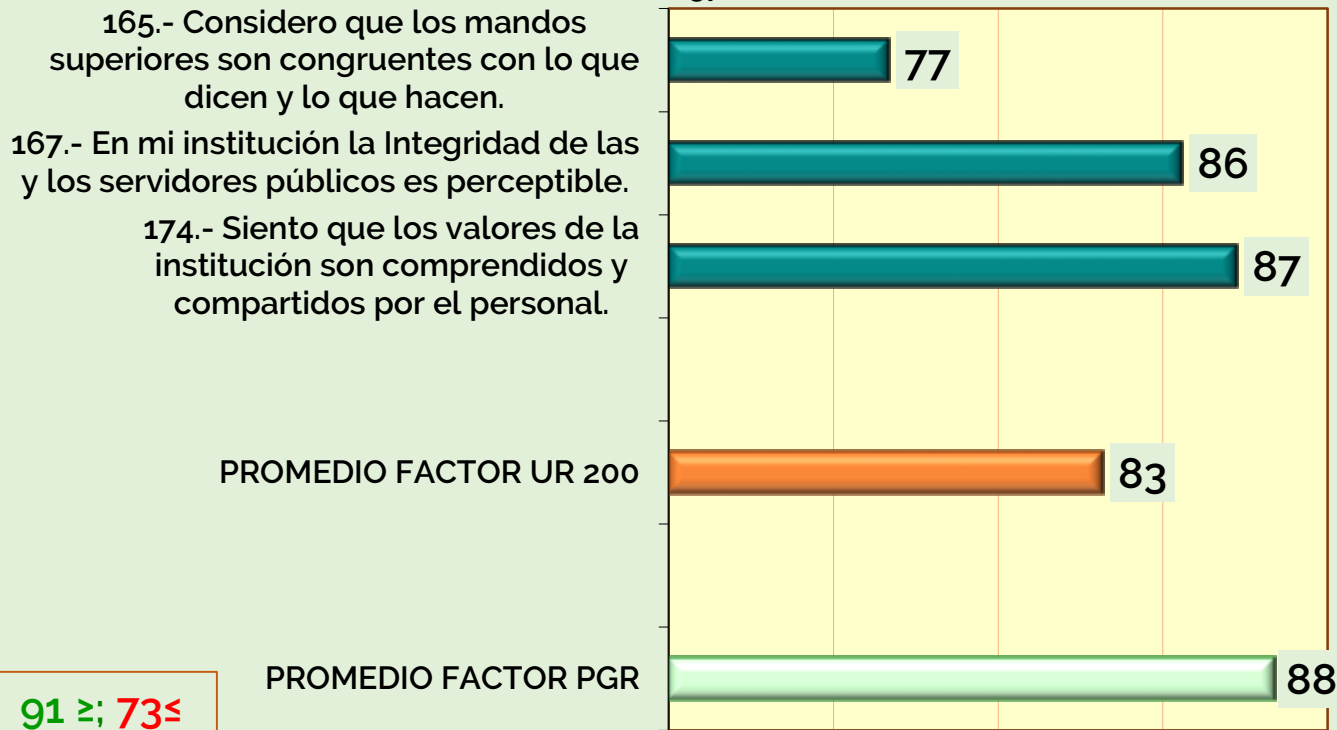


91 ≥; 73 ≤

La percepción acerca de una Subprocuraduría con Igualdad y libre de discriminación es en su mayoría positiva. Se confirma que el trato al público se realiza de forma igualitaria, que son respetadas las diferencias del personal y que existen instalaciones adecuadas para las personas con discapacidad.

PTCCO SJA I 2019

FACTOR 57 / 2018



Vivencia de Valores:
Integridad



El personal de la SJA I siente que los valores han sido comprendidos por lo que genera que se perciba a la FGR como una Institución Íntegra en su actuar.



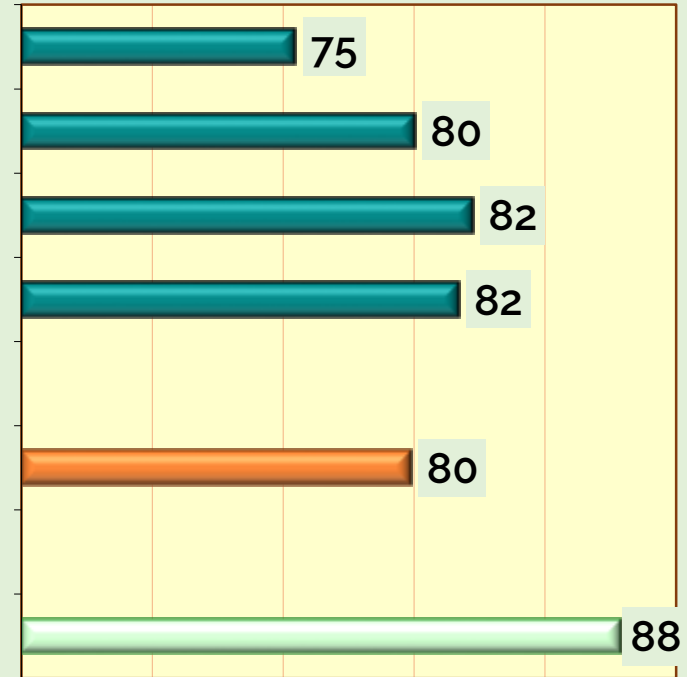
PTCCO SJA I 2019

Vivencia de Valores: Interés Público



FACTOR 58 /2018

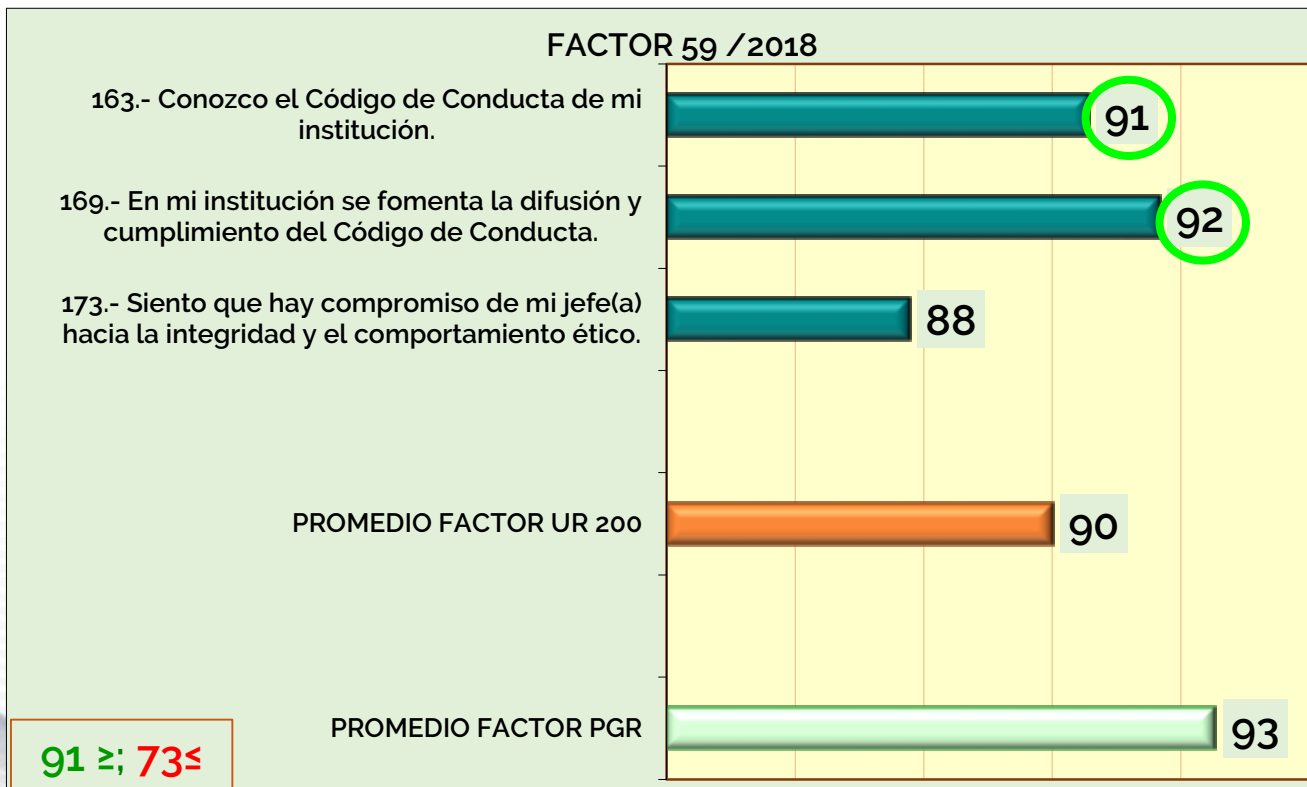
- 123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.
- 124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.
- 125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.
- 126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.



91 ≥; 73 ≤

Las y los servidores públicos de la SJA I consideran que constantemente se mejora la atención y los servicios del público usuario, así como se facilitan y hacen simples los trámites. Para ello toman en cuenta los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos.

PTCCO SJA I 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo

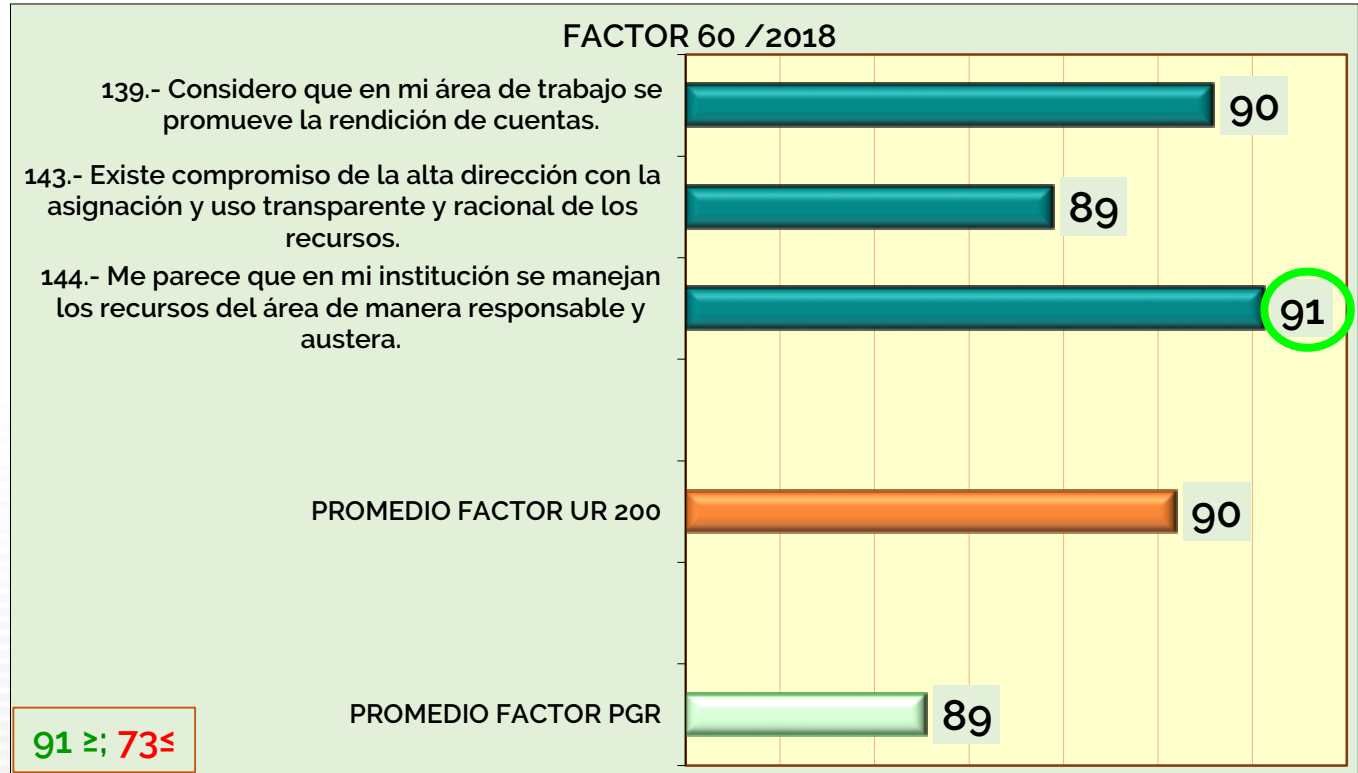


En este factor, se observa la efectividad en la difusión del Código de Conducta, ya que en la SJA I se percibe el compromiso de las y los servidores públicos para conducirse y desempeñarse con Ética e Integridad.



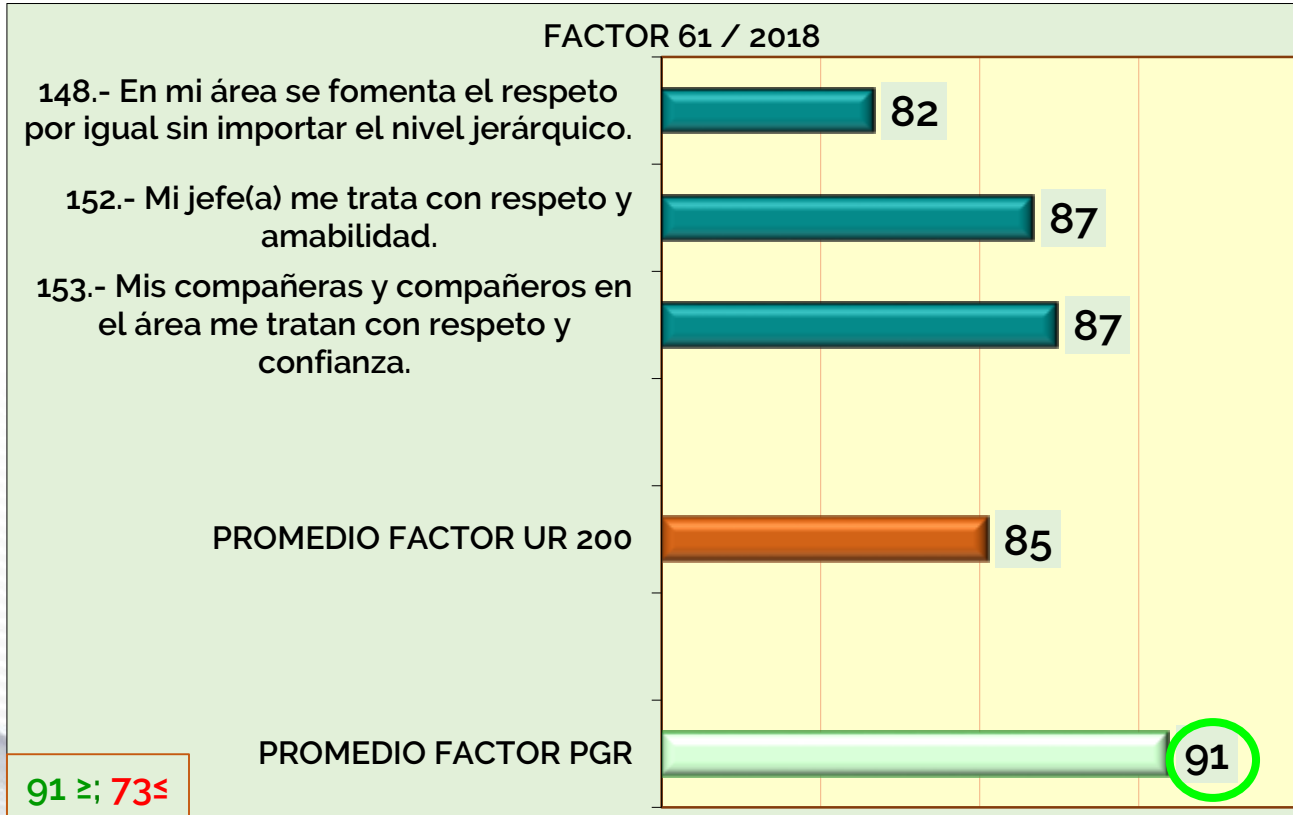
PTCCO SJA I 2019

Vivencia de Valores:
Rendición de Cuentas



Se percibe que el personal de la SJA I tiene un compromiso por manejar los recursos del área de manera responsable y austera, promoviendo a su vez la rendición de cuentas.

PTCCO SJA I 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



En este importante factor se percibe que el personal de la SJA I recibe un trato de respeto y amabilidad por parte de sus superiores y de sus compañeros. Sin embargo, se observa que existe una leve diferencia en el trato de acuerdo al nivel jerárquico.



PTCCO SJA I 2019

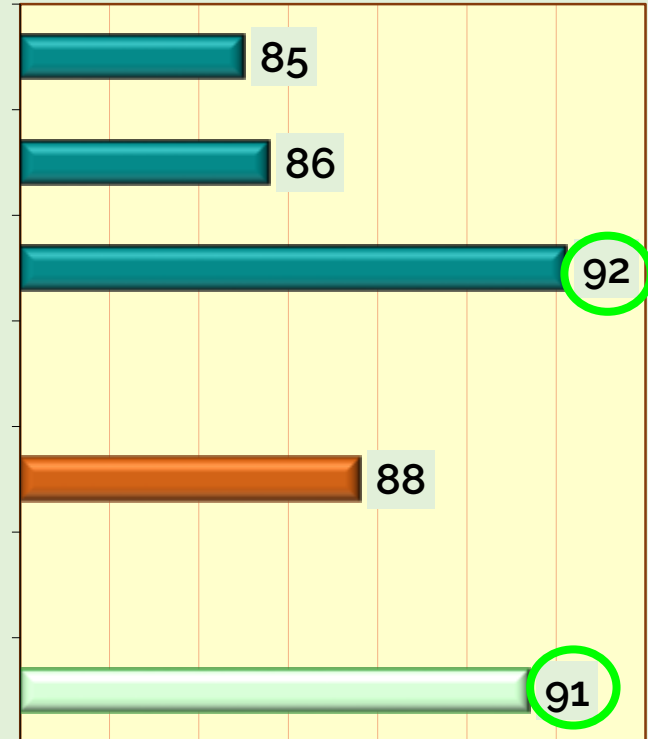
Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos

88



FACTOR 62 /2018

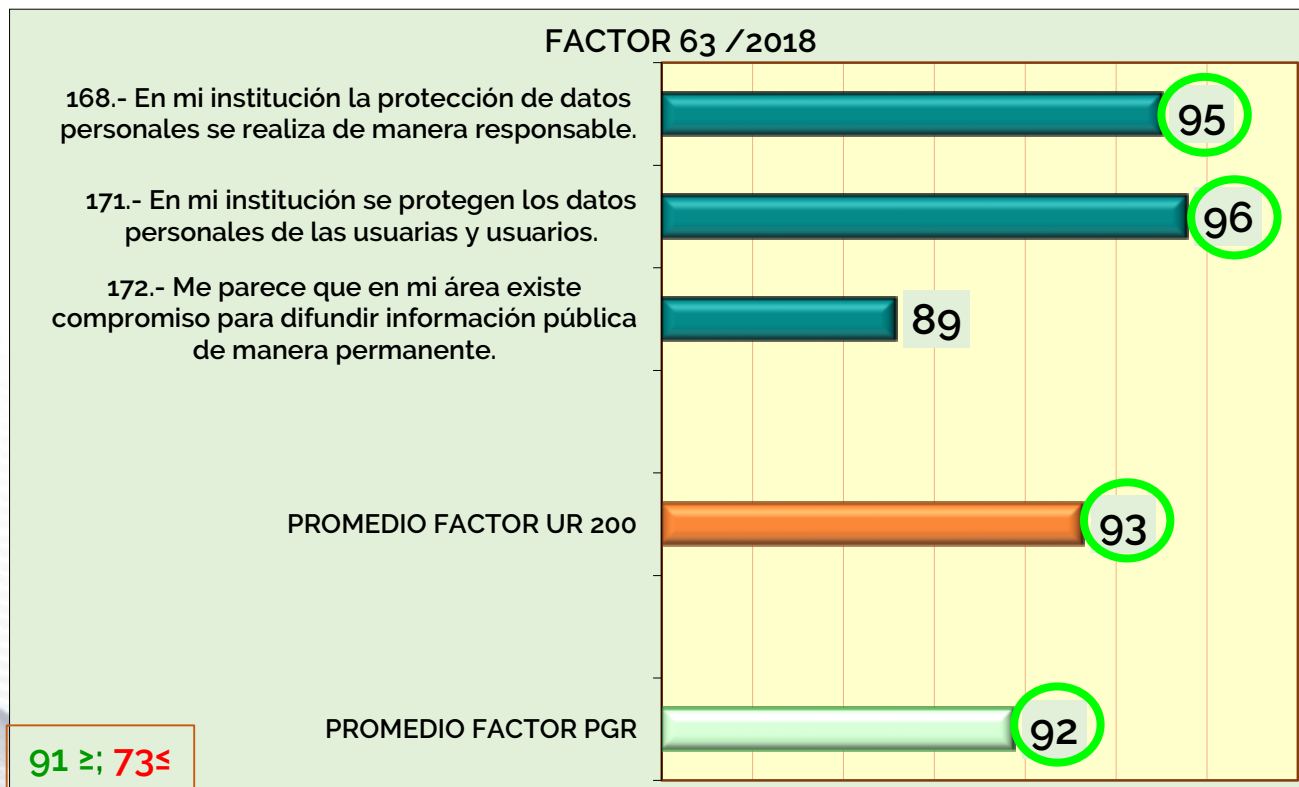
- 164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.
- 166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.
- 170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.



91 ≥; 73 ≤

La SJA I reconoce la importancia que se le da a las campañas de fomento a los derechos humanos, generando que en las áreas sean promovidos los derechos por las autoridades y que se prohíba y rechace la intimidación y el maltrato a los demás.

PTCCO SJA I 2019



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción sobre Transparencia en la SJA I es positiva, ya que se considera que son protegidos los datos personales de forma responsable, y que existe un compromiso para difundir 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 SJA I 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

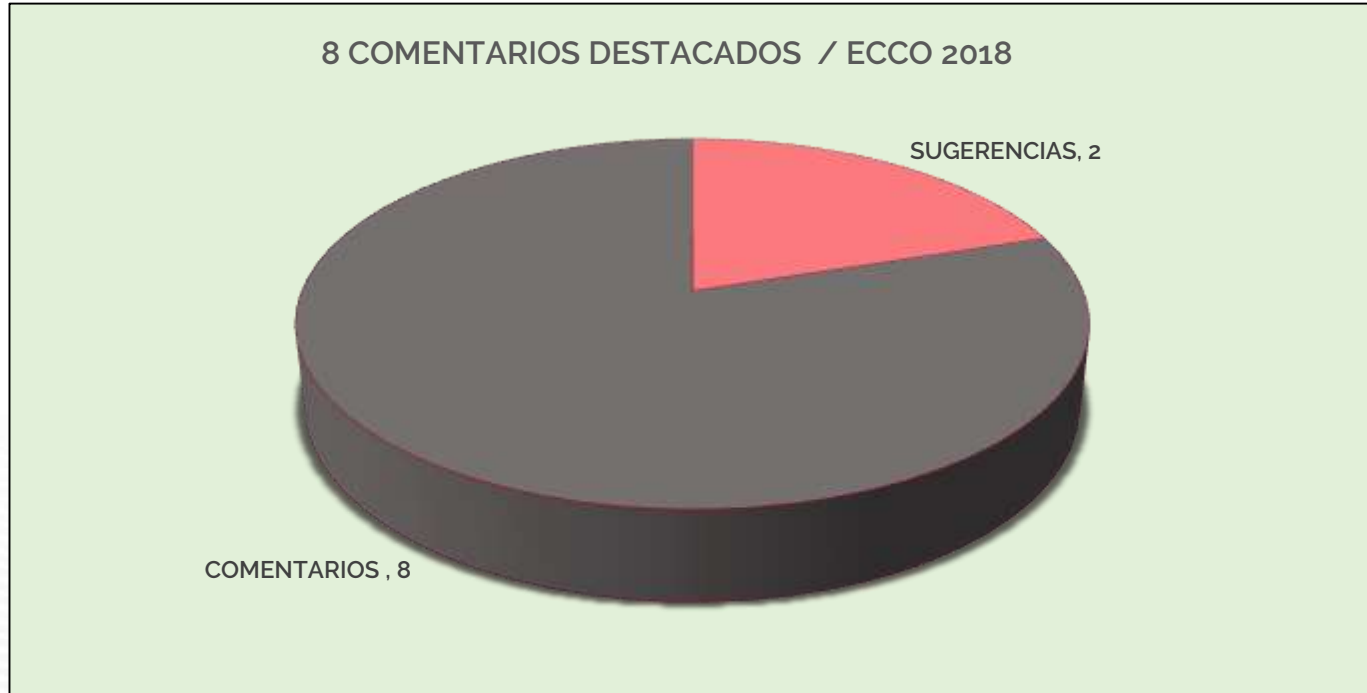
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO SJA I 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO SJA I 2019



**TOTAL
COMENTARIOS: 10**

De los 8 comentarios expresados por personal de la SJA I, se destaca en agradecer a la Institución por realizar este tipo de encuesta en la que se valoran las opiniones de los y las servidoras.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO SJA I 2019

3. Análisis Comparativo

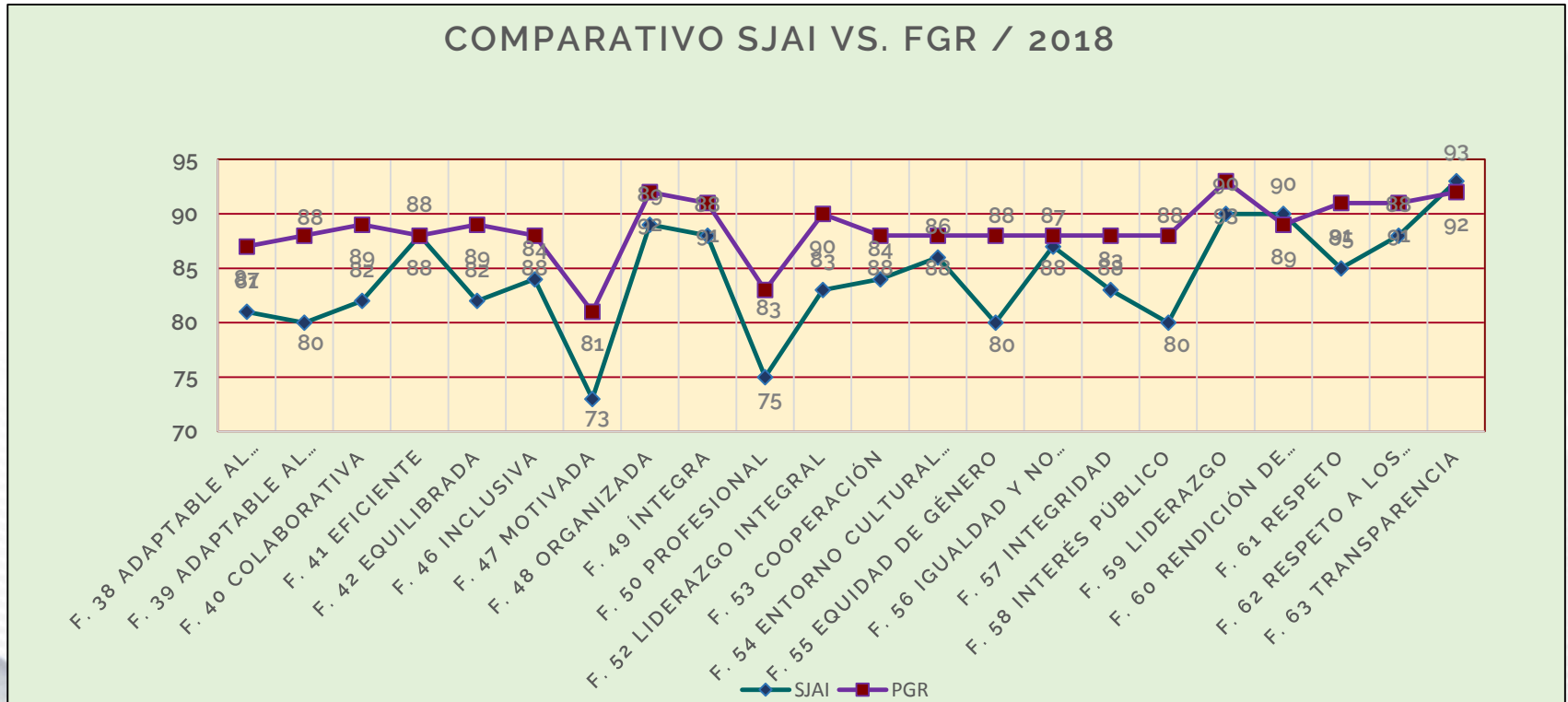


3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO SJA I 2019

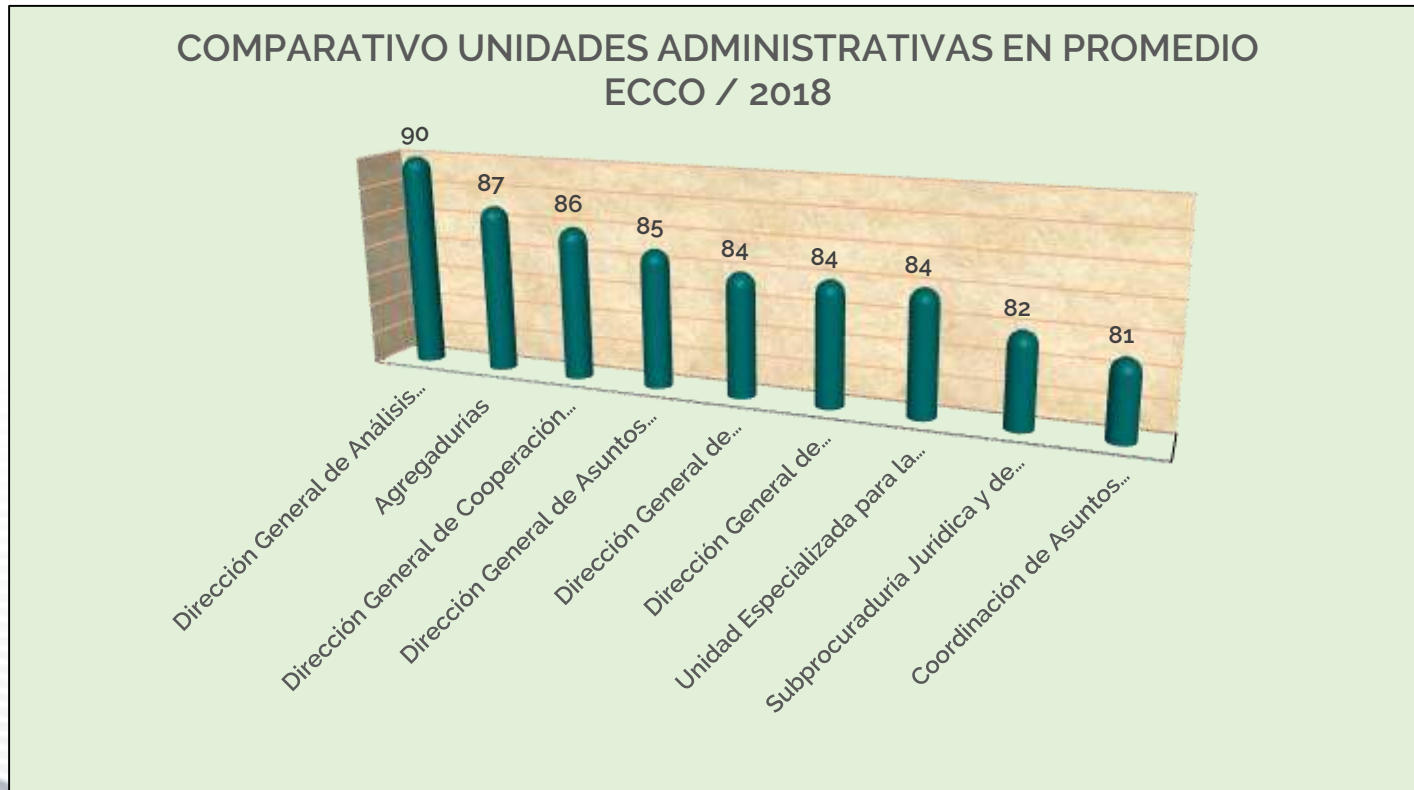
COMPARATIVO SJA I VS. FGR / 2018



La mayoría de los puntajes promedio de cada uno de los factores obtenido por la SJA I se encuentra por debajo del promedio obtenido por los factores de la PGR; sin embargo puede observarse que en factores como el de Eficiente fue posible igualar la puntuación mientras que en Liderazgo y Transparencia existe una puntuación superior.



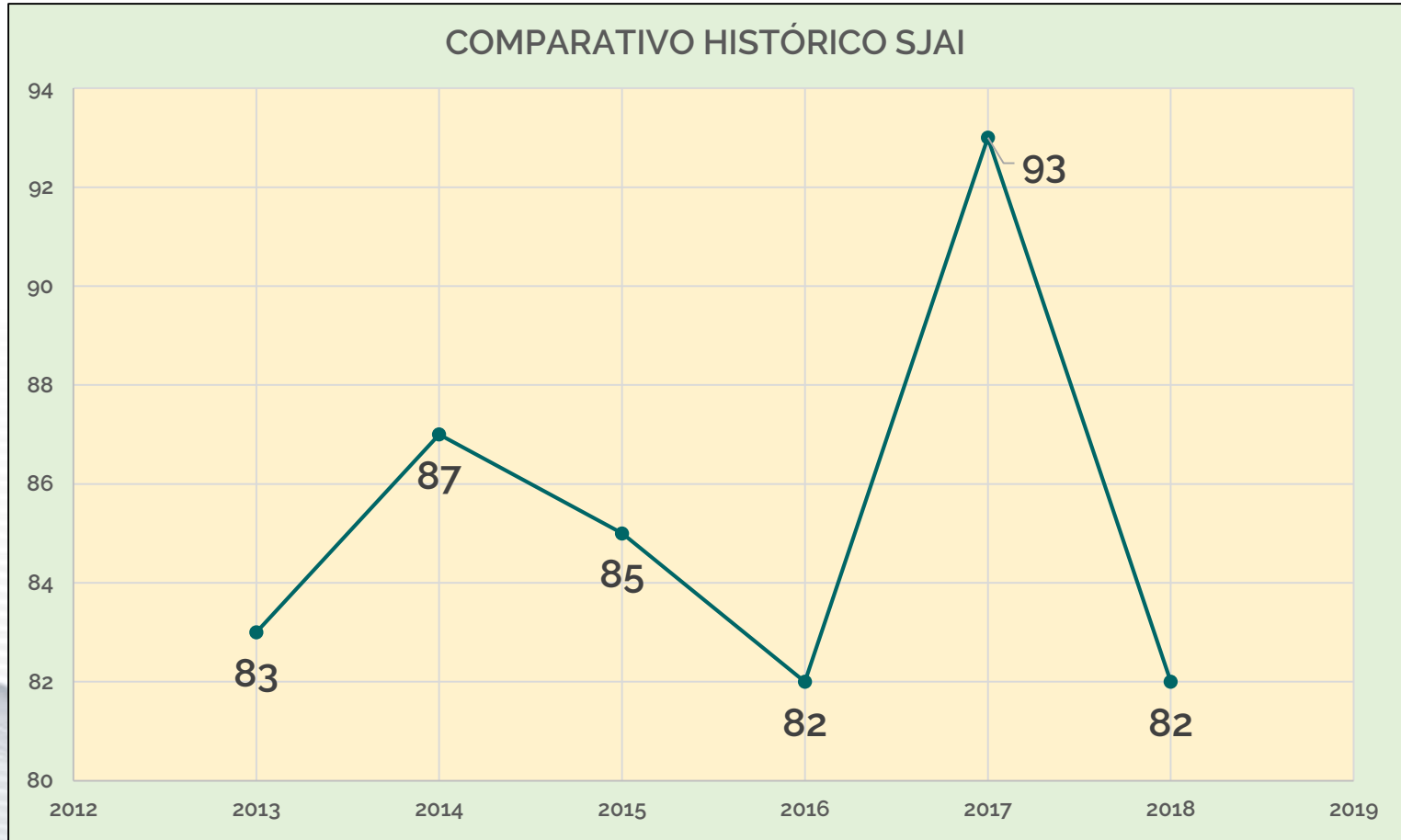
PTCCO SJA I 2019



La Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad obtuvo el 1er. lugar de las Unidades que participaron en la encuesta con un puntaje de 90, Agregadurías obtuvo el 2do. Lugar con 87, y la Dirección General de Cooperación Internacional obtuvo 86 puntos ocupando el 3er lugar. Se observa que la SJA I se quedó en el 8vo. lugar.



PTCCO SJA I 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

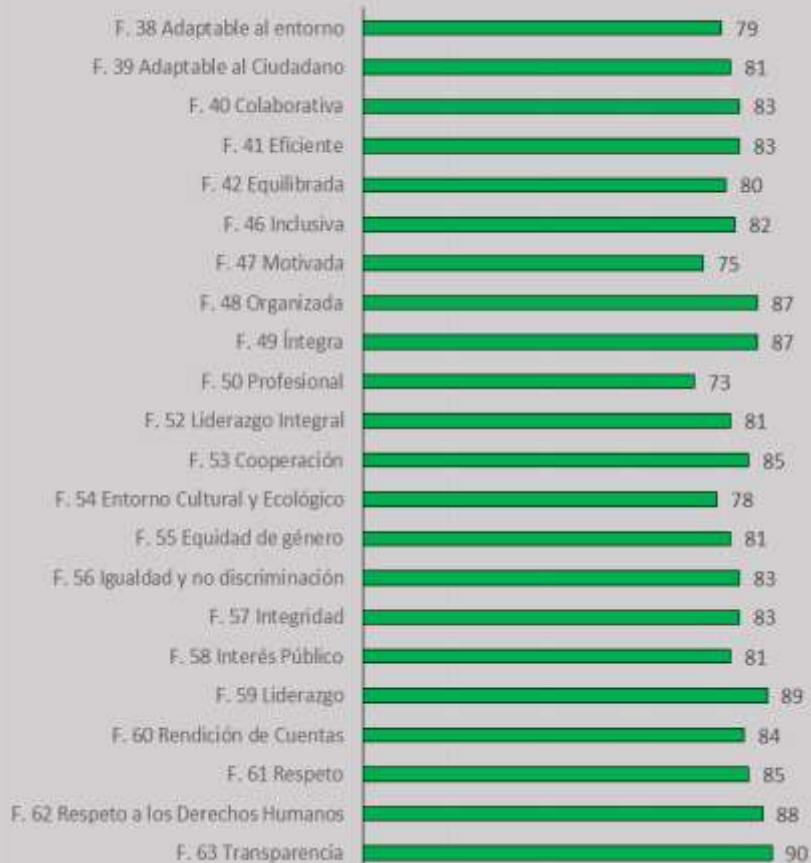
PTCCO SJA I 2019

3.2. Resultados SJA I 2016 Vs. 2018

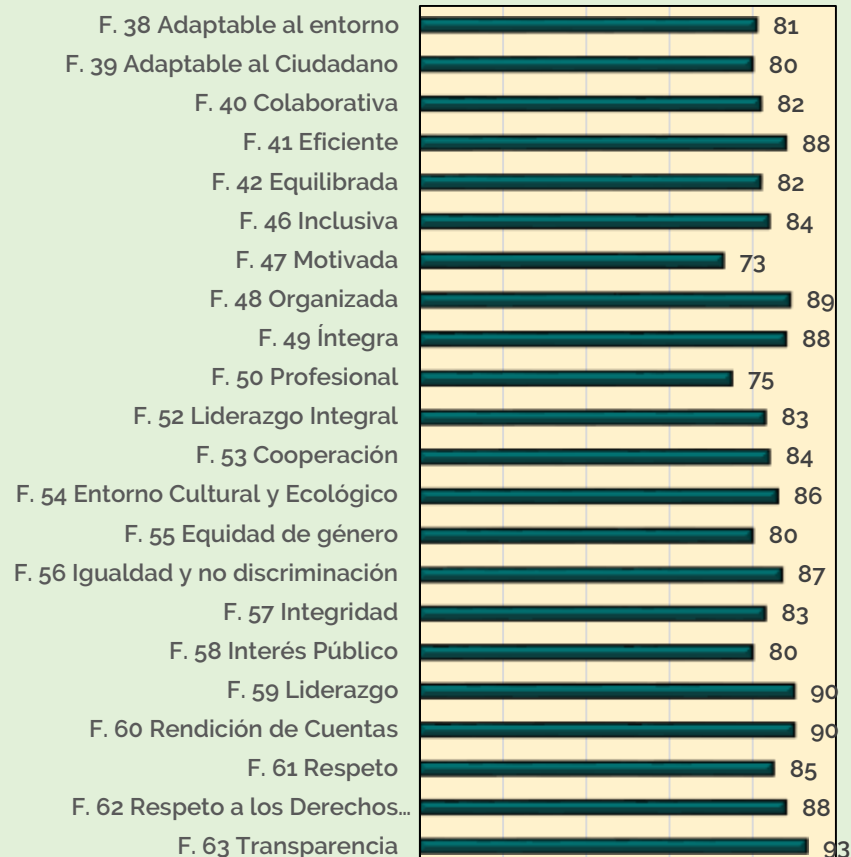


PTCCO SJA I 2019

RESULTADOS SJA I / 2016

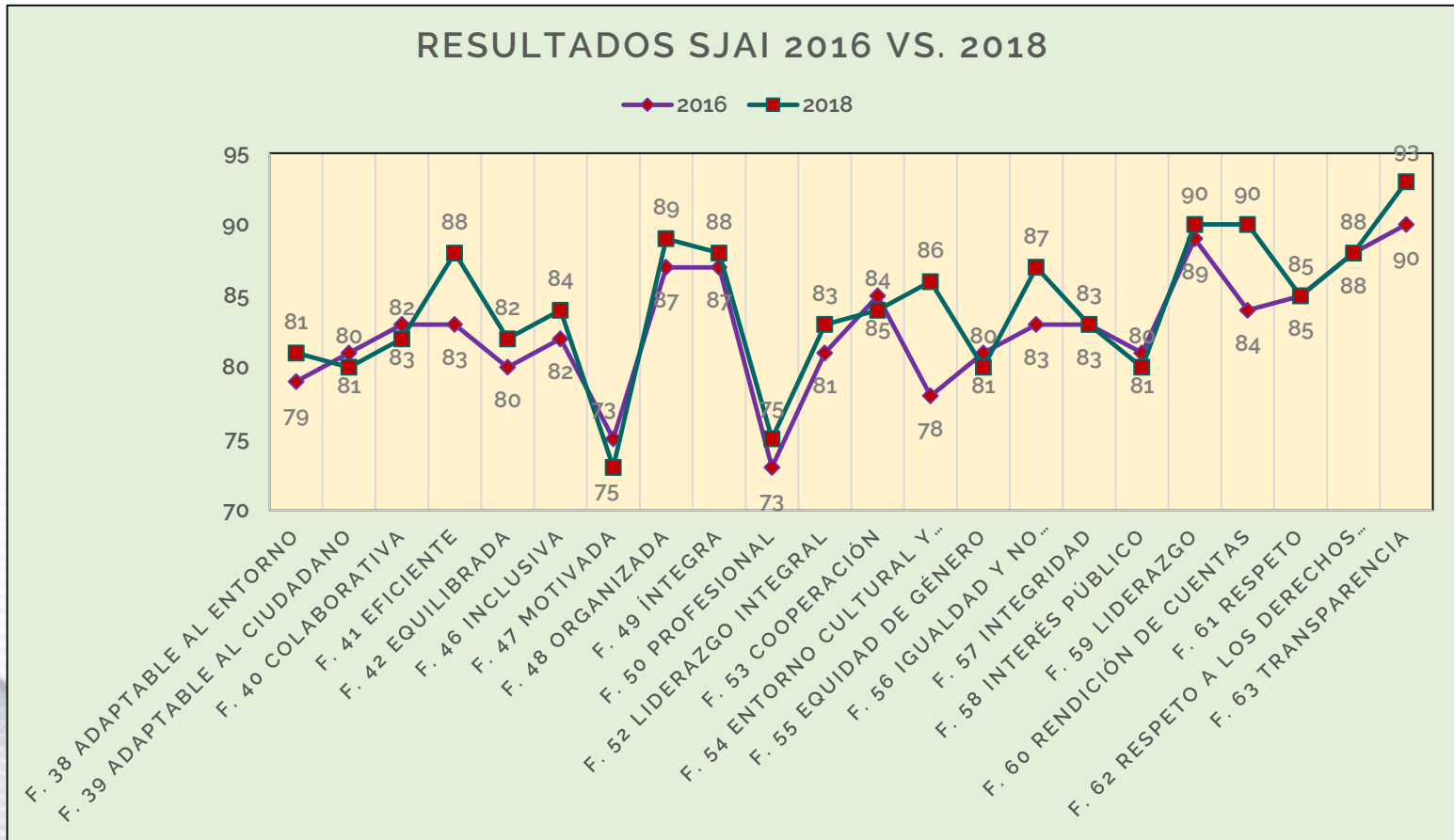


RESULTADOS SJA I / 2018





PTCCO SJA I 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO SJA I 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO SJA I 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 SJA I 2017-2018

$$\frac{13 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{15 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 86.6 \% \text{ de efectividad}$$



PTCCO SJA I 2019

Factor I
Reconocimiento Laboral

1 práctica Cumplida en 2018 X 100 = 50% de efectividad.
2 prácticas Registradas en 2018

Factor V
Equidad y Género

1 práctica Cumplida en 2018 X 100 = 100 % de efectividad.
1 práctica Registrada en 2018

Factor VI.
Comunicación

2 práctica Cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad.
2 prácticas Registradas en 2018

Factor IX
Balance Trabajo y Familia

3 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100% de efectividad
3 prácticas registradas en 2018

Factor X
Colaboración en el trabajo

1 práctica Cumplida en 2018 X 100 = 50% de efectividad.
2 prácticas Registradas en 2018

Factor XI
Liderazgo y Participación

1 práctica Cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad.
1 práctica Registrada en 2018

Factor XIV
Enfoque a Resultados y Productividad

1 práctica Cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad.
1 práctica Registrada en 2018

Factor XVII
Impacto de la Encuesta en mi Institución

1 práctica Cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad.
1 práctica Registrada en 2018

Factor XXV
Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de la Información (TIC'S)

1 práctica Cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad.
1 práctica Registrada en 2018

Factor XXXVII
Factor Específico por Ramo

1 práctica Cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad.
1 práctica Registrada en 2018




PTCCO SJA I 2019

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



PTCCO SJA I 2019



PGR
FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

200	SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
-----	---

FACTOR


F:47 Motivada

176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.
178.- Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo.
179.- Los esfuerzos que realice tienen el reconocimiento que se merecen.
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.
206.- Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución.


OBJETIVO ESTRATÉGICO

IMPULSAR EL CRECIMIENTO PROFESIONAL EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO, DE FORMA QUE SE RECONOZCAN LAS HABILIDADES Y CAPACIDADES DE CADA INTEGRANTE.

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	ESTABLECER UN PLAN DE RETROALIMENTACIÓN PERIÓDICA POR MEDIO DE REUNIONES MENSUALES, PARA ORGANIZAR EQUITATIVAMENTE LAS TAREAS Y SE ESTIMULE AL PERSONAL POR SU PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO.	CA/DRH	REUNIONES DE TRABAJO	ANUAL	E O	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS		P R								
2	REALIZAR LA ENTREGA DE RECONOCIMIENTOS DE ACUERDO AL DESEMPEÑO SOBRESALIENTE DE LAS Y LOS SERVIDORES.	CA/DRH	DOCUMENTAL	ANUAL	E O	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS		P R															
3	OTORGAR INFORMACIÓN POR MEDIO DE DIFUSIONES EN EL CORREO INSTITUCIONAL, SOBRE SERVICIOS Y PRESTACIONES A LOS QUE TIENE DERECHO EL PERSONAL.	CA/DRH	CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E O	MANDOS SUPERIORES, MEDIOS, ENLACES Y OPERATIVOS		P R															
4								P R															




COORDINADORA ADMINISTRATIVA
LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA



DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DE LA CA.
LICD. ISRAEL TORRES GARCÍA



PTCCO SJA I 2019



PGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

200	SUBPROCURADURÍA JURIDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
-----	---

FACTOR


F:50 Profesional

191.- Considero que en mi institución, las personas son separados de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.
195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.
199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.


OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER EL DESARROLLO DEL PERSONAL PARA OBTENER EL PERFECCIONAMIENTO DE DESTREZAS Y CAPACIDADES DENTRO DEL EQUIPO DE TRABAJO.

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	SOLICITAR A FORMACION PROFESIONAL, CURSOS DE CAPACITACION SOBRE ORIENTACION A RESULTADOS Y ACTUALIZACION EN MICROSOFT OFFICE, CON EL FIN DE EFICIENTAR EL TRABAJO DIARIO DE LAS Y LOS SERVIDORES.	CA/DRH	CORREO ELECTRONICO	ANUAL	E X O	TODO EL PERSONAL		P															
2	DIFUNDIR PROGRAMAS ACADÉMICOS Y PROFESIONALIZANTES A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL.	CA/DRH	COMUNICADOS/CORREO ELECTRÓNICO	ANUAL	E X O	TODO EL PERSONAL		P															
3	COMUNICAR A TRAVÉS DE DIFUSIONES PERIÓDICAS EN CORREO ELECTRÓNICO, LA FINALIDAD Y BENEFICIOS DE PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS, ENCUESTAS Y EVALUACIONES QUE REALIZA LA INSTITUCIÓN.	CA/DRH	COMUNICADOS/CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E X O	TODO EL PERSONAL	52	P															
4					E O			P R															




COORDINADORA ADMINISTRATIVA
LICDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA



DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DE LA CA.
LICDO. ISRAEL TORRES GARCÍA



PTCCO SJA I 2019



PGR
PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

200	SUBPROCURADURÍA JURIDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
-----	---

FACTOR


F:52 Liderazgo Integral

180.- Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.


OBJETIVO ESTRATÉGICO

IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE TRABAJO QUE PERMITAN APROVECHAR LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO DE CADA SERVIDOR PÚBLICO.

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	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL CURSOS SOBRE LAS TEMÁTICAS: DESARROLLO DE HABILIDADES GERENCIALES ENFOCADAS A LIDERAZGO, TOMA DE DECISIONES, PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.	CA/DRIH	DOCUMENTAL	ANUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES, MANDOS MEDIOS Y ENLACES			P														
					O			R																
2																								
3					E					P														
					O			R																
4					E					P														
					O			R																



COORDINADORA ADMINISTRATIVA
LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA



DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DE LA CA.
LCDO. ISRAEL TORRES GARCÍA



PTCCO SJA1 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

200	SUBPROCURADURÍA JURIDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
-----	---

No.	FACTOR	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	F-47 Motivados 176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades. 178.- Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo.	ESTABLECER UN PLAN DE RETROALIMENTACIÓN PERIÓDICA POR MEDIO DE REUNIONES MENSUALES, PARA ORGANIZAR EQUITATIVAMENTE LAS TAREAS Y SE ESTIMULE AL PERSONAL POR SU PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO.	CA/DRH	REUNIONES DE TRABAJO	ANUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS		P														
						O			R															
2	179.- Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen. 181.- Mi sueldo va acorde a las condiciones económicas del país. 205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.	REALIZAR LA ENTREGA DE RECONOCIMIENTOS DE ACUERDO AL DESEMPEÑO SOBRESALIENTE DE LAS Y LOS SERVIDORES.	CA/DRH	DOCUMENTAL	ANUAL	E		MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS		P														
						O	X		R															
3	206. Anualmente hay un incremento salarial en mi institución.	OTORGAR INFORMACIÓN POR MEDIO DE DIFUSIONES EN EL CORREO INSTITUCIONAL, SOBRE SERVICIOS Y PRESTACIONES A LOS QUE TIENE DERECHO EL PERSONAL.	CA/DRH	CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E		MANDOS MEDIOS, ENLACES Y OPERATIVOS		P														
						O	X		R															
4	F-50 Profesional 191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.	SOLICITAR A FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS DE CAPACITACIÓN SOBRE ORIENTACIÓN A RESULTADOS Y ACTUALIZACIÓN EN MICROSOFT OFFICE, CON EL FIN DE EFICIENTAR EL TRABAJO DIARIO DE LAS Y LOS SERVIDORES.	CA/DRH	CORREO ELECTRÓNICO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
						O			R															
5	195.- Percebo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido. 198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución. 199.- Siento que mi jefe(s) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.	DIFUNDIR PROGRAMAS ACADÉMICOS Y PROFESIONALIZANTES A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL.	CA/DRH	COMUNICADOS/CORREO ELECTRÓNICO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
						O			R															
6		COMUNICAR A TRAVÉS DE DIFUSIONES PERIÓDICAS EN CORREO ELECTRÓNICO, LA FINALIDAD Y BENEFICIOS DE PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS, ENCUESTAS Y EVALUACIONES QUE REALIZA LA INSTITUCIÓN.	CA/DRH	COMUNICADOS/CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	52	P														
						O			R															
7	F-52 Liderazgo Integral 180.- Mi jefe(s) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL CURSOS SOBRE LAS TEMÁTICAS: DESARROLLO DE HABILIDADES GERENCIALES ENFOCADAS A LIDERAZGO, TOMA DE DECISIONES, PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.	CA/DRH	DOCUMENTAL	ANUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES, MANDOS MEDIOS Y ENLACES		P														
						O			R															
8	F-63 TRANSPARENCIA 172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2018 A TODO EL PERSONAL DE LA SJA1.	DRH	CORREO ELECTRÓNICO	ANUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES, MANDOS MEDIOS Y ENLACES		P														
						O			R															