



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

**Coordinación Administrativa de
la SJAI**



PTCCO CA-SJAI 2019

Tema	Página
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	6
- Datos Sociodemográficos	7
- Resultado por Factores de Mayor a Menor	18
- Factores básicos Índice individual	23
- Resultado de factores de Valores	35
2. Análisis Cualitativo	47
- Comentarios y Sugerencias	48
3. Análisis Comparativo.....	52
- 3.1. Comparación de resultados	53
- 3.2. Resultados CA en la SJAI 2016 Vs. 2018	57
- 3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	61
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	62
6. Calendarización de Acciones de Mejora	67



PTCCO CA-SJAI 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 CA-SJAI 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 CA-SJAI 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 CA-SJAI 2019

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

43 servidoras y servidores públicos de la Coordinación Administrativa de la SJAI, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 76, es la primera vez que la CA participa de forma independiente de la SJAI.

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 CA de la SJAI en la encuesta fue de **88 puntos**, 6 puntos menos que la calificación obtenida por la SJAI en el año 2016.

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 Coordinación Administrativa en la ECCO 2018 es el siguiente:

93 ≥; 81 ≤

PTCCO CA-SJAI 2019

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



93 - 94



82 - 92



66 - 81

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 66 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 CA en la SJAJ 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 CA-SJAI 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

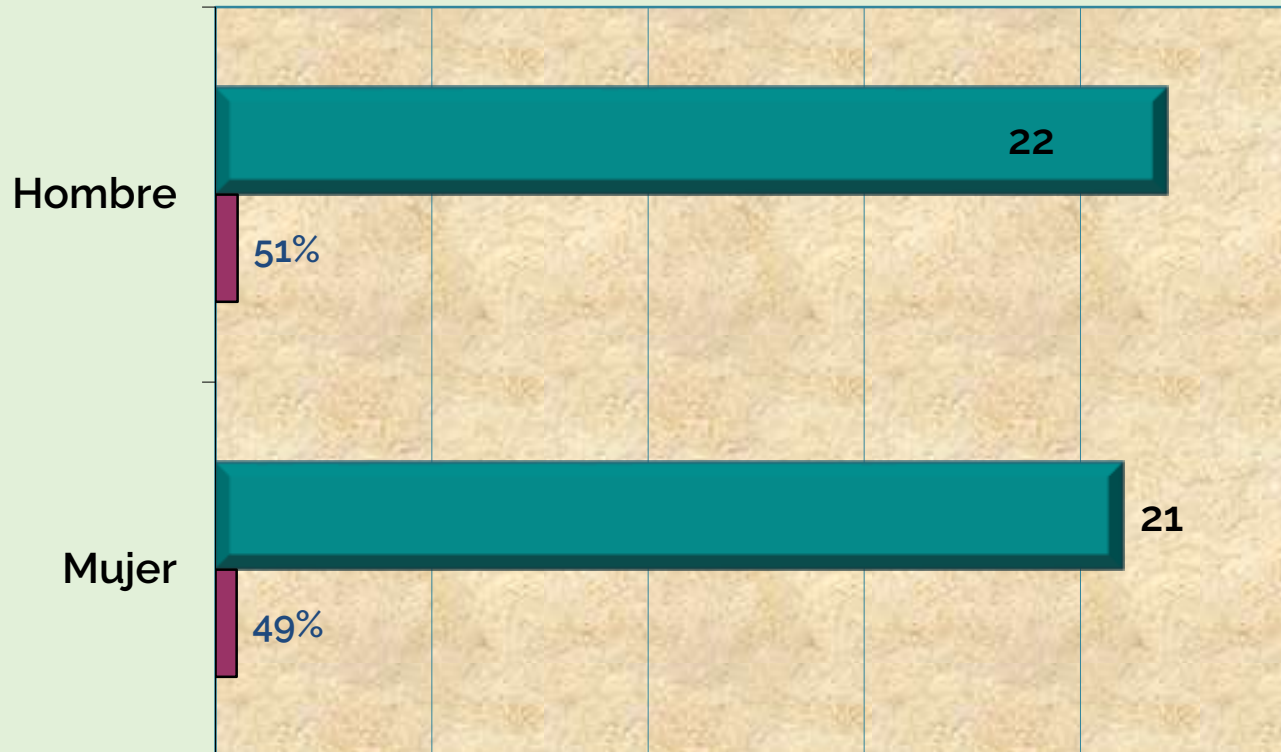
PTCCO CA-SJAI 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO CA-SJAI 2019

¿El encuestado es? / 2018



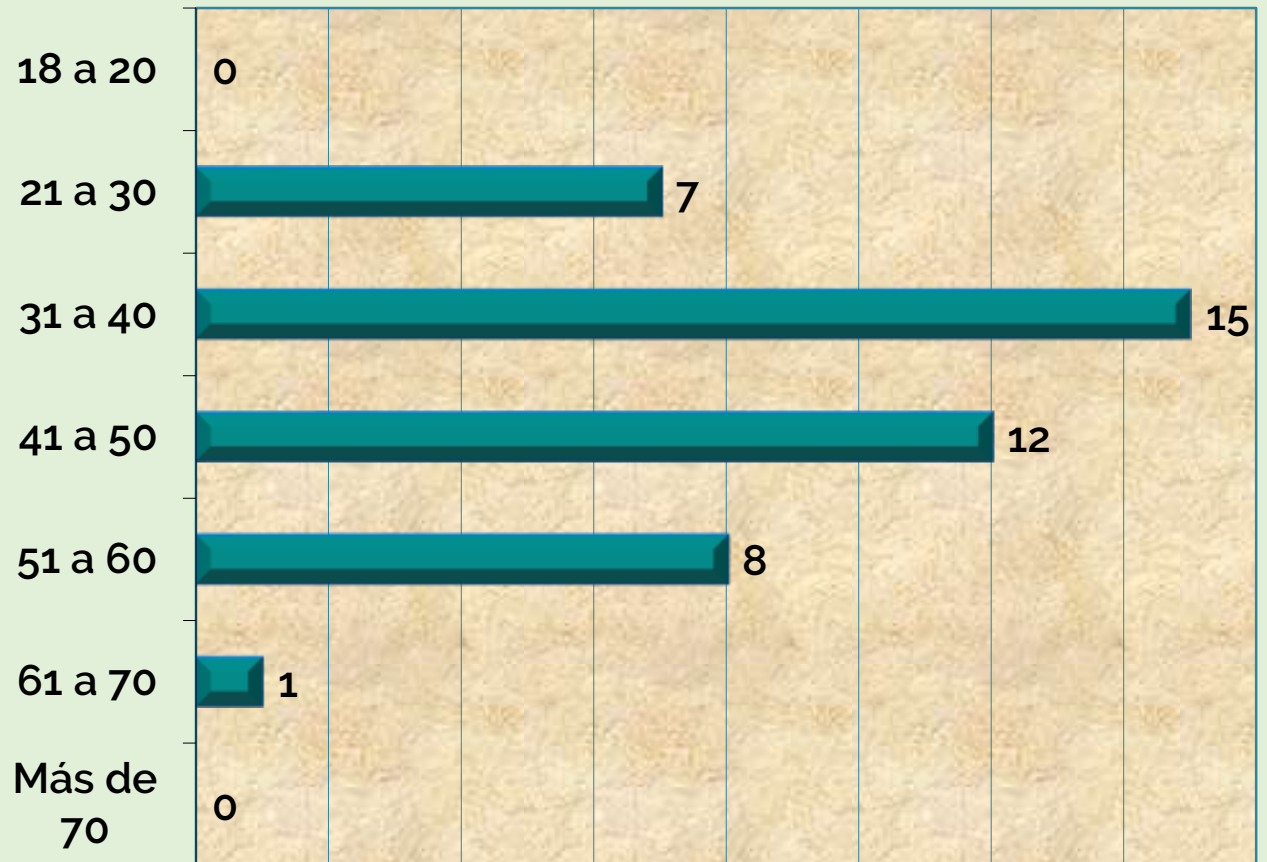
Sexo

En cuanto a la participación obtenida dentro de la encuesta, los hombres continúan reflejando una ligera ventaja.



PTCCO CA-SJAI 2019

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



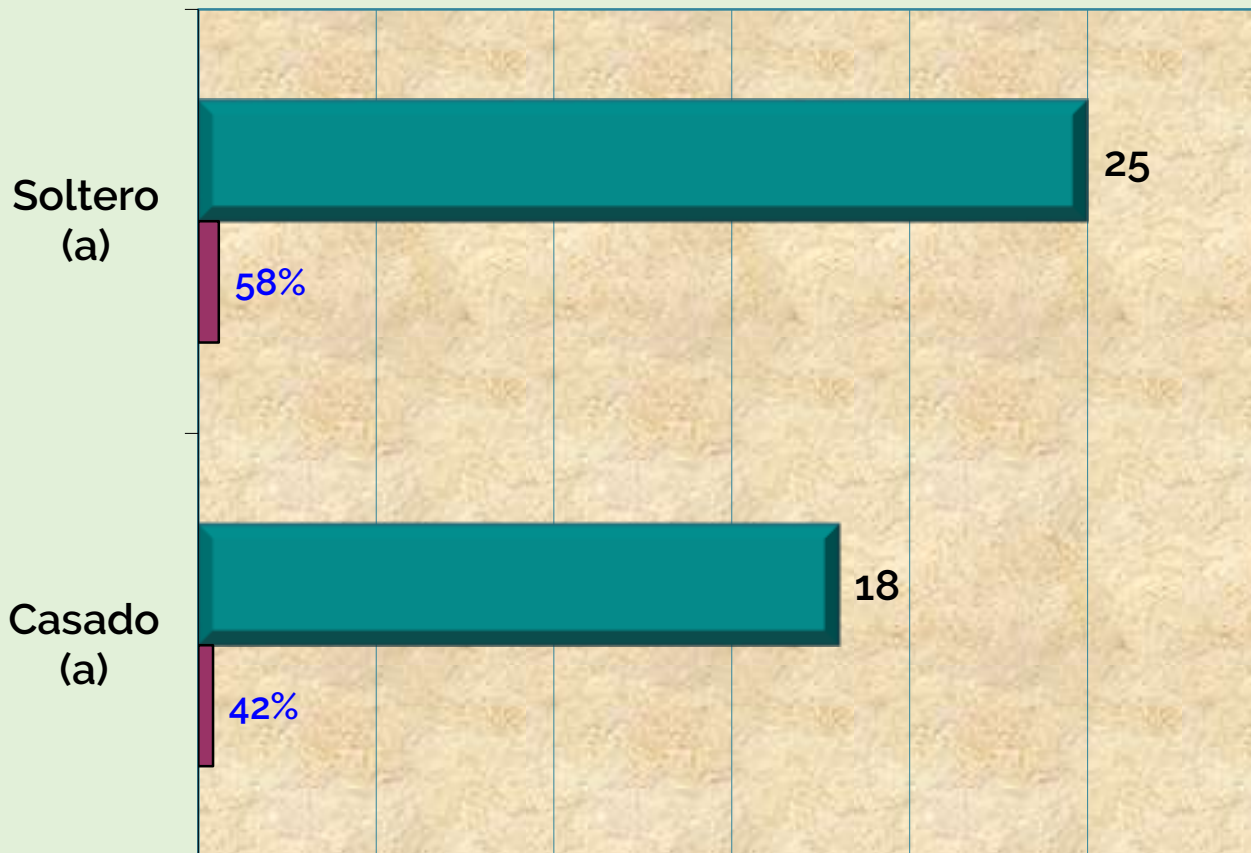
Edad

15 (35%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, mientras que 12 (28%) son de edad mediana y 1 (2%) son adultos mayores.



PTCCO CA-SJAI 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros se muestra superior en 16 puntos porcentuales en comparación a la participación de los casados.



PTCCO CA-SJAI 2019

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



Nivel de Estudios

El 47% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 21% ostenta estudios superiores, mientras que 3 (7%) personas cuentan con secundaria terminada o incompleta.

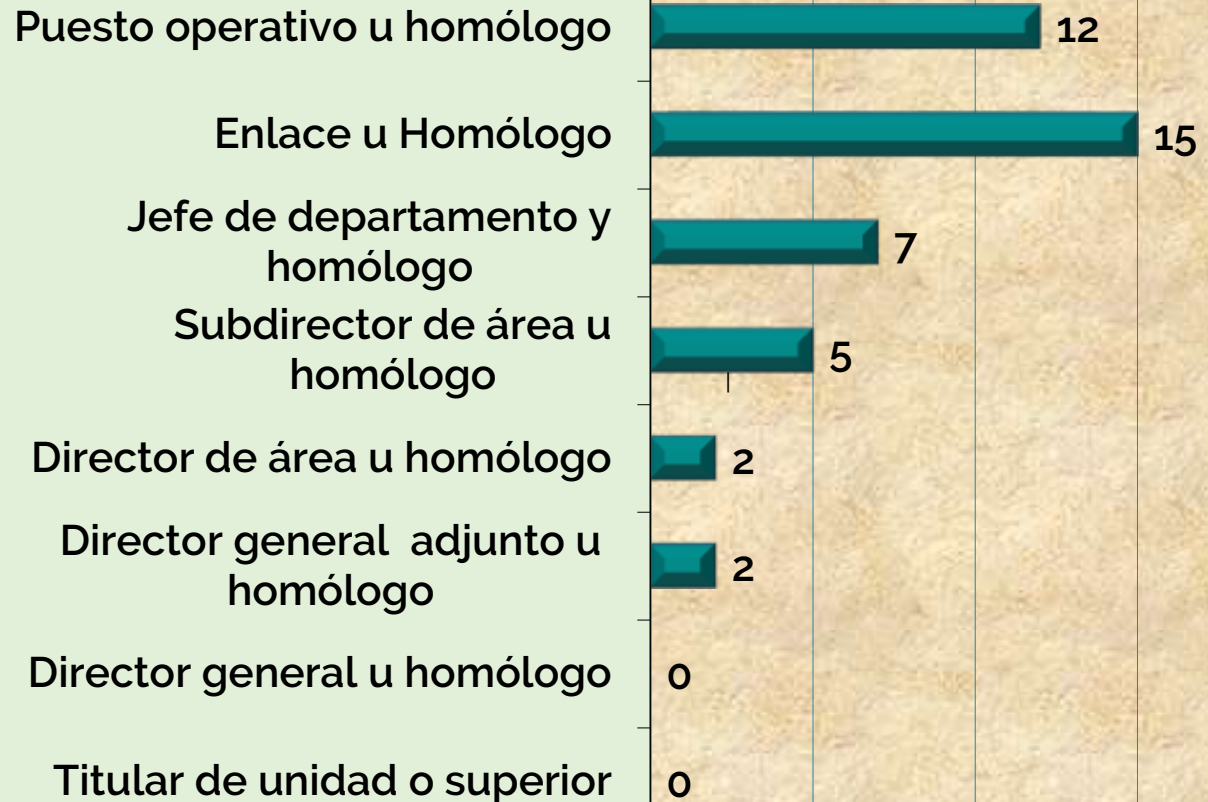


PTCCO CA-SJAI 2019

Nivel de Puesto

El 28% de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras que el 15% son enlaces.

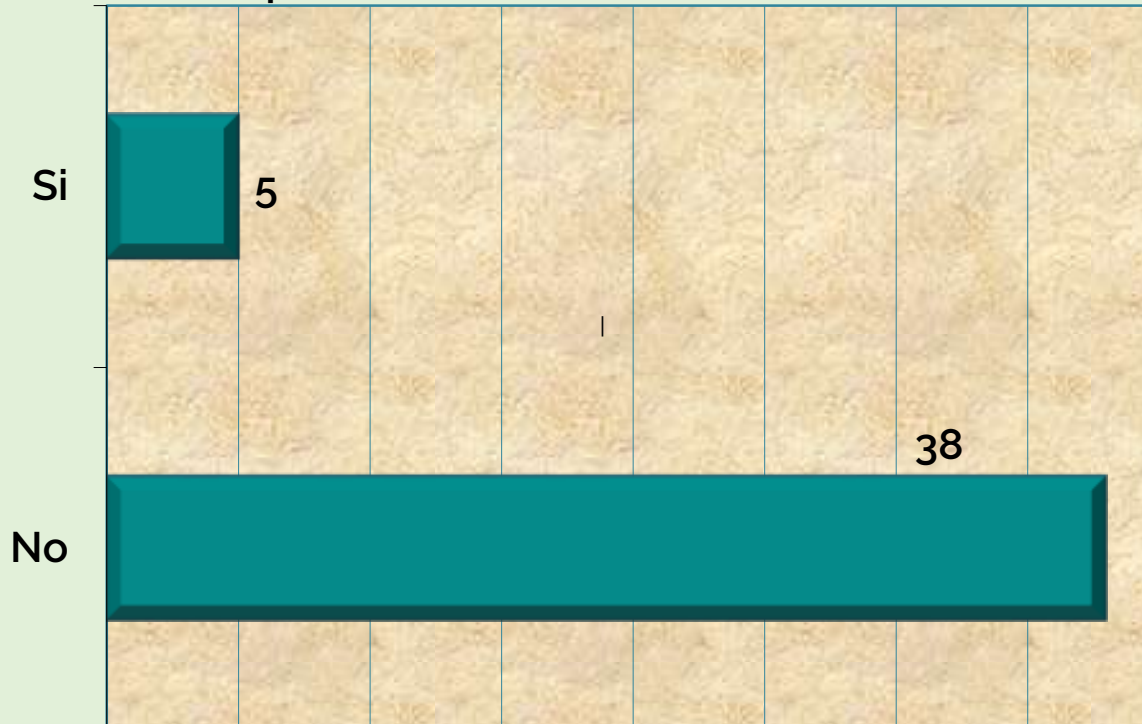
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO CA-SJAI 2019

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



Servicio de Carrera

Uno de cada 7 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO CA-SJAI 2019

Años en el Sector Privado

La mayoría de los participantes en la ECCO cuentan con experiencia de hasta 5 años trabajando en el sector privado.

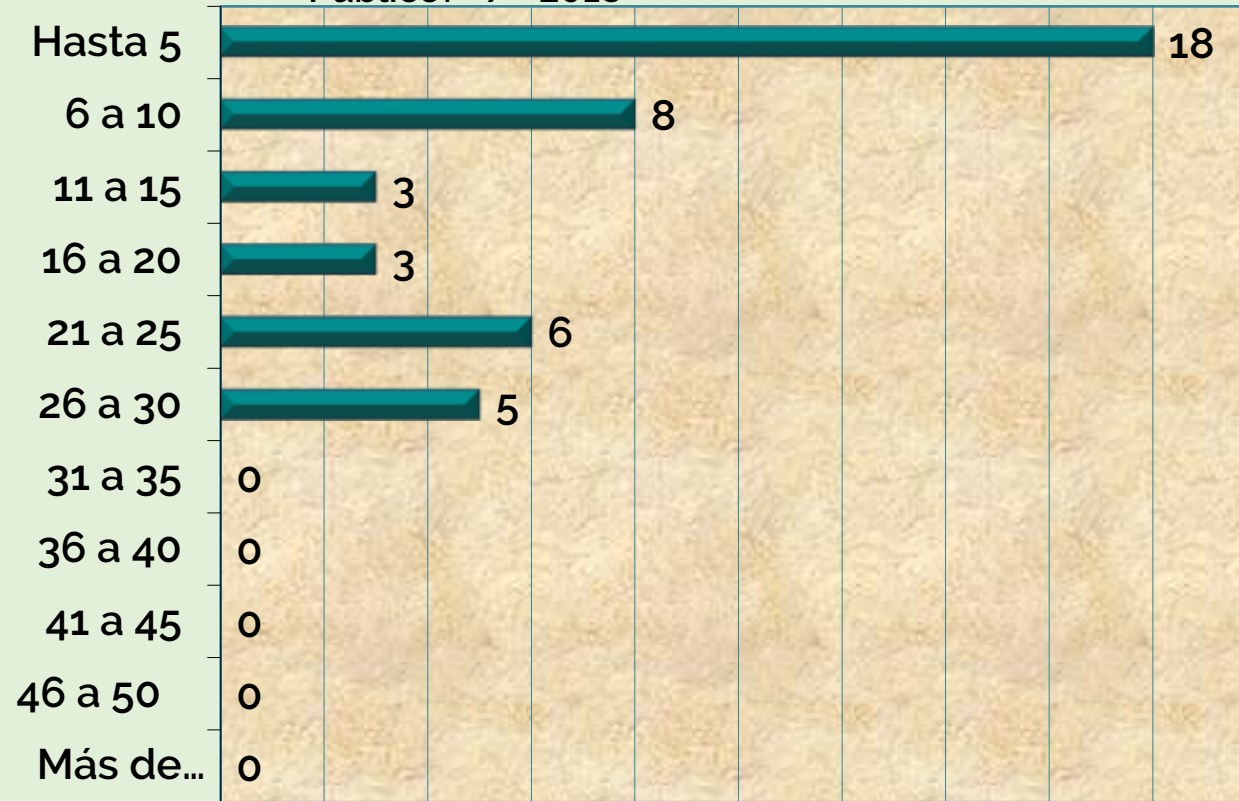
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO CA-SJAI 2019

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



Años en el Sector Público

18 (7%) de las personas presenta una antigüedad de hasta 5 años dentro del sector público.

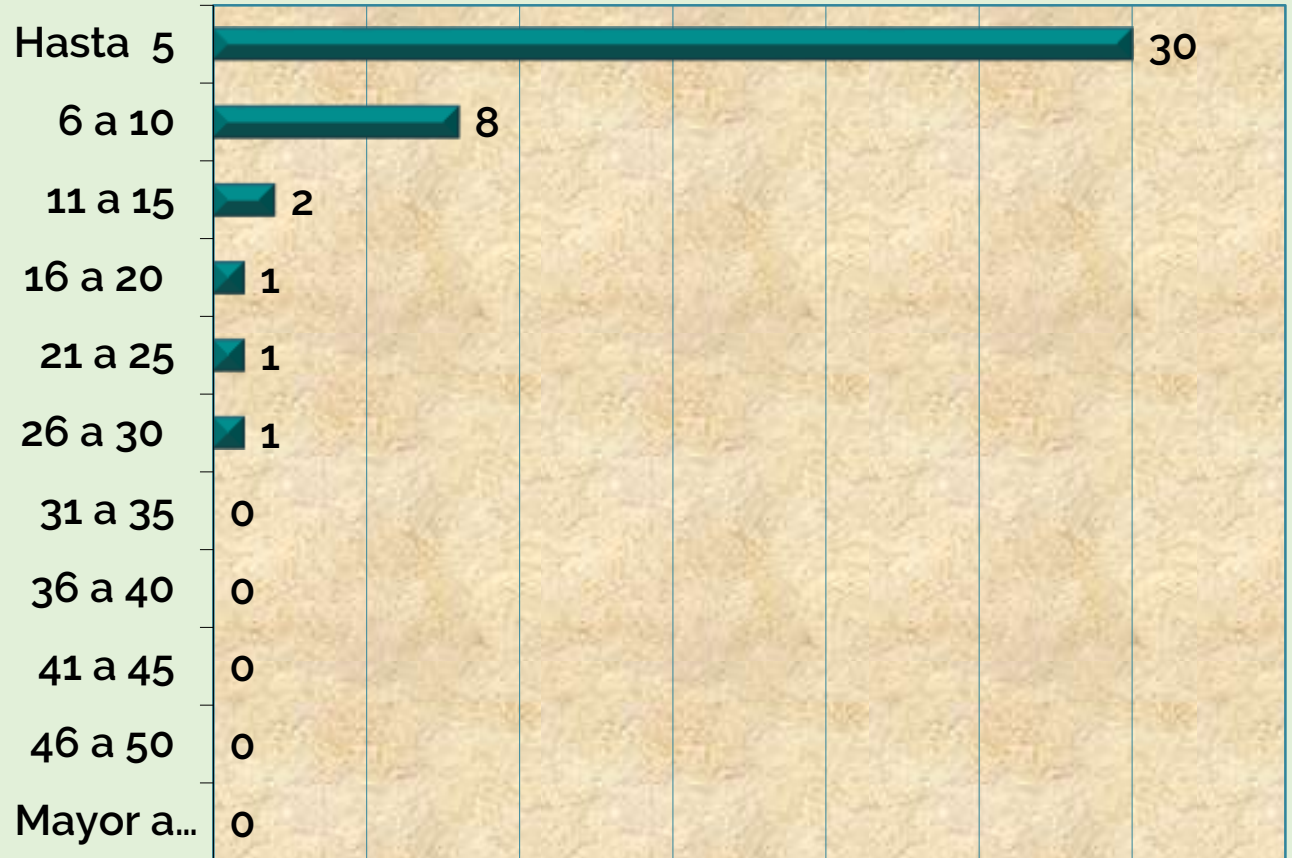


PTCCO CA-SJAI 2019

Años en el puesto actual

La mayoría de las personas llevan 5 años en su mismo puesto y una de cada dos personas permanecen hasta 30 años en el mismo puesto.

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



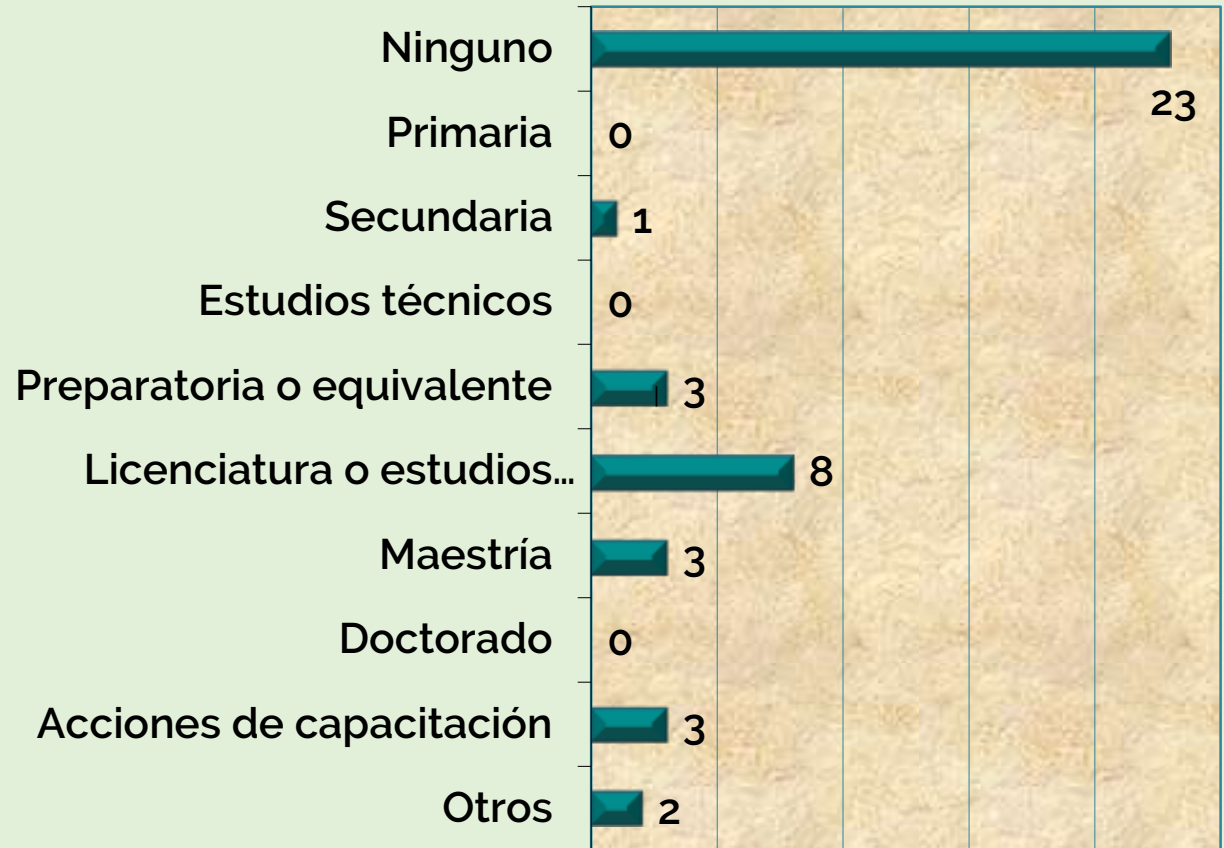


PTCCO CA-SJAI 2019

Estudios actuales

La mayoría de los participantes respondieron que no están realizando estudios académicos.

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

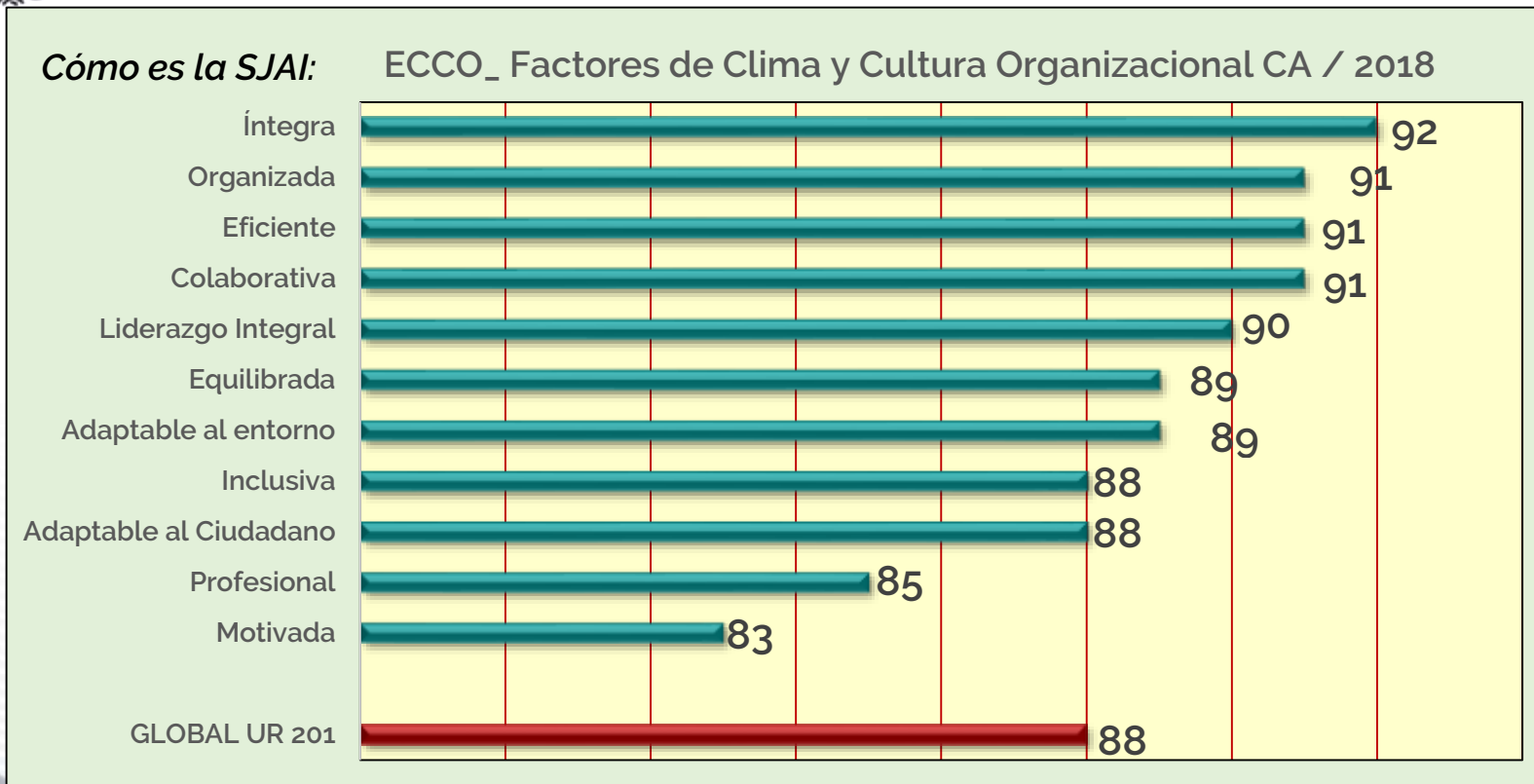




Resultado por Factores de Mayor a Menor



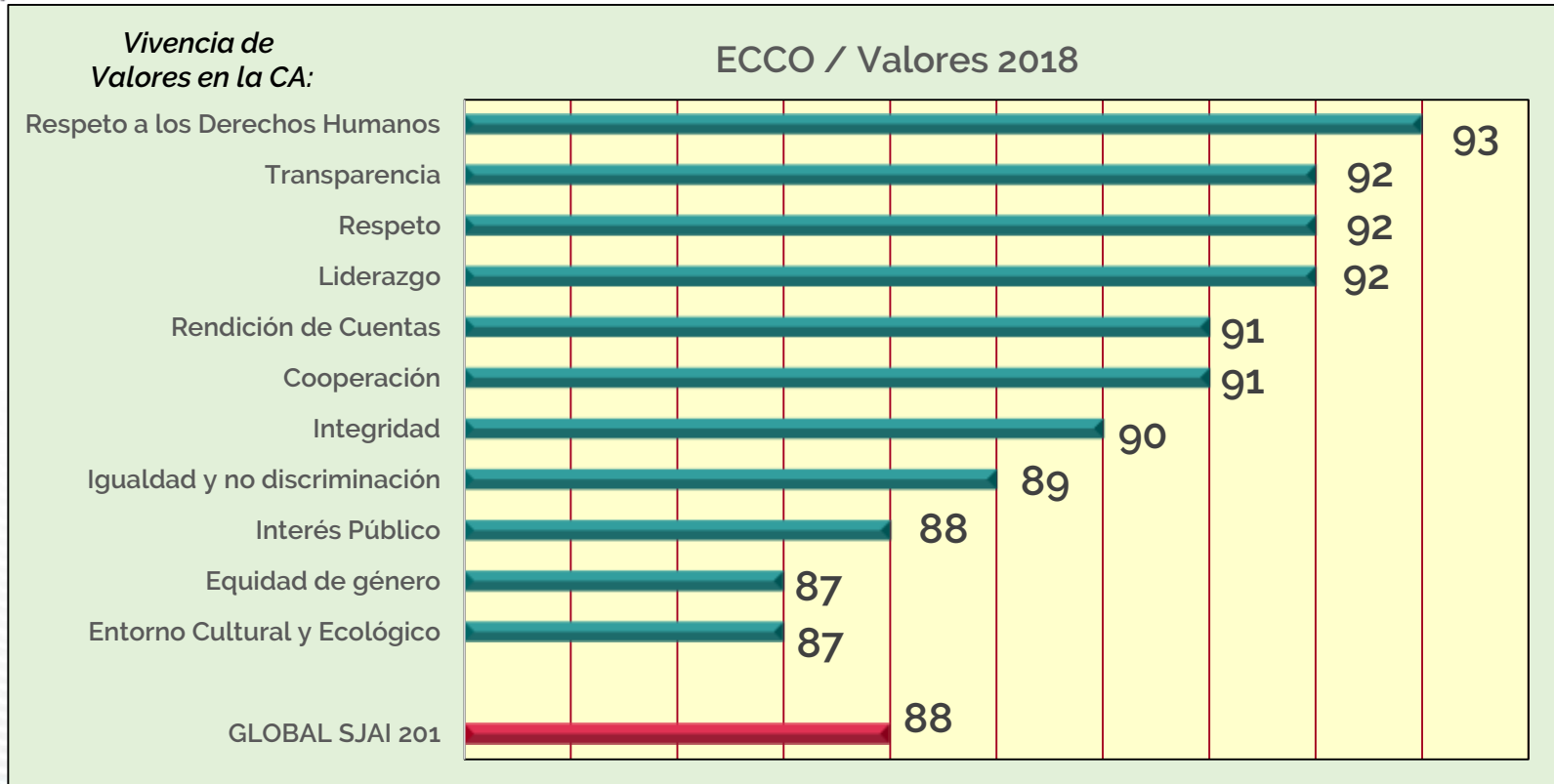
PTCCO CA-SJAI 2019



Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como un área íntegra, organizada y eficiente; sin embargo, aun quedan aspectos por fortalecer en temas de motivación y profesionalización del personal.



PTCCO CA-SJAI 2019

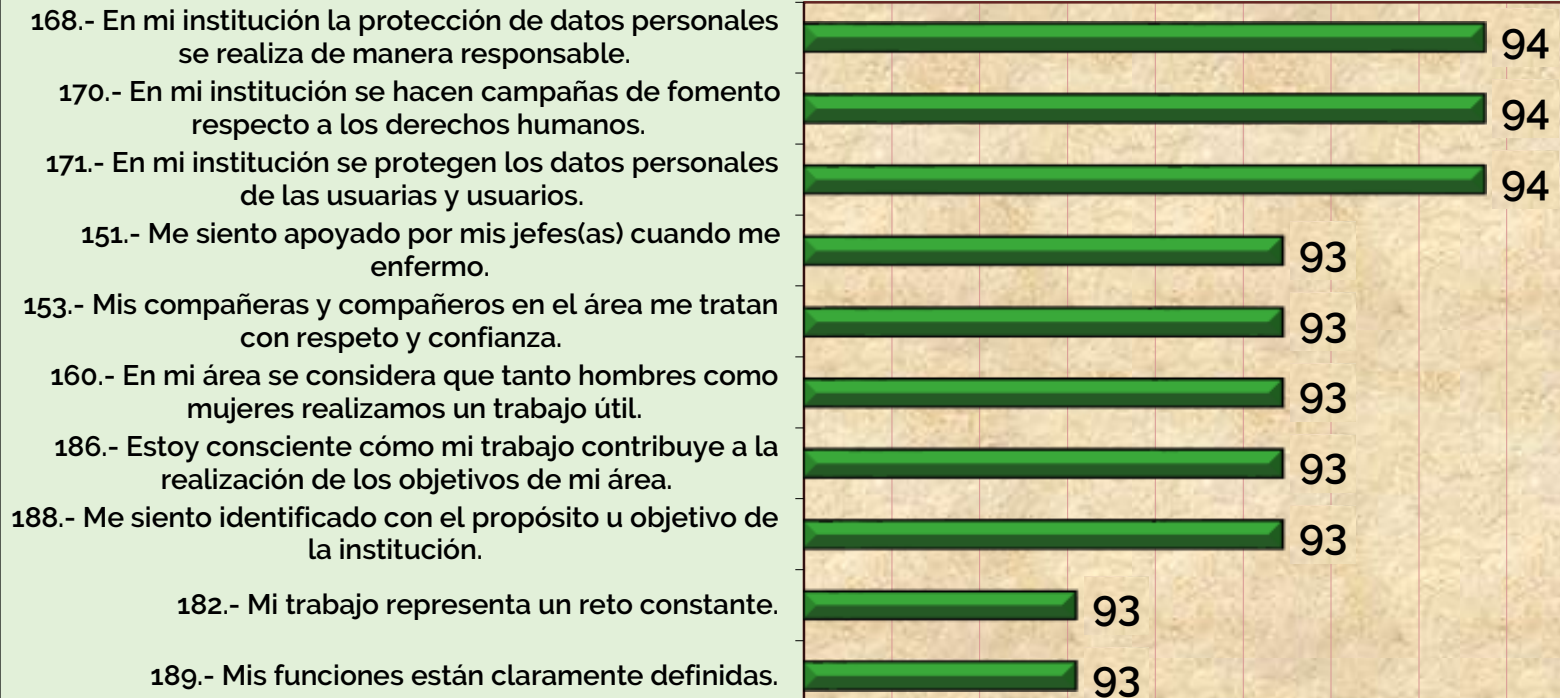


El reconocimiento de los valores que integran a la Coordinación Administrativa es fundamental para generar un ambiente de trabajo respetuoso y transparente.



PTCCO CA-SJAI 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA CA / 2018



Los reactivos mejor calificados corresponden a la percepción de la Coord. Administrativa como un área responsable en cuanto al manejo de la información y datos personales, así como respetuosa de los Derechos Humanos.



PTCCO CA-SJAI 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA CA / 2018



Los reactivos menos calificados muestran diversas oportunidades de transformación y mejora para la Coordinación Administrativa, atendiendo las necesidades que se observen y conduzcan al área hacia una mayor estabilidad y motivación del personal que la integra.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

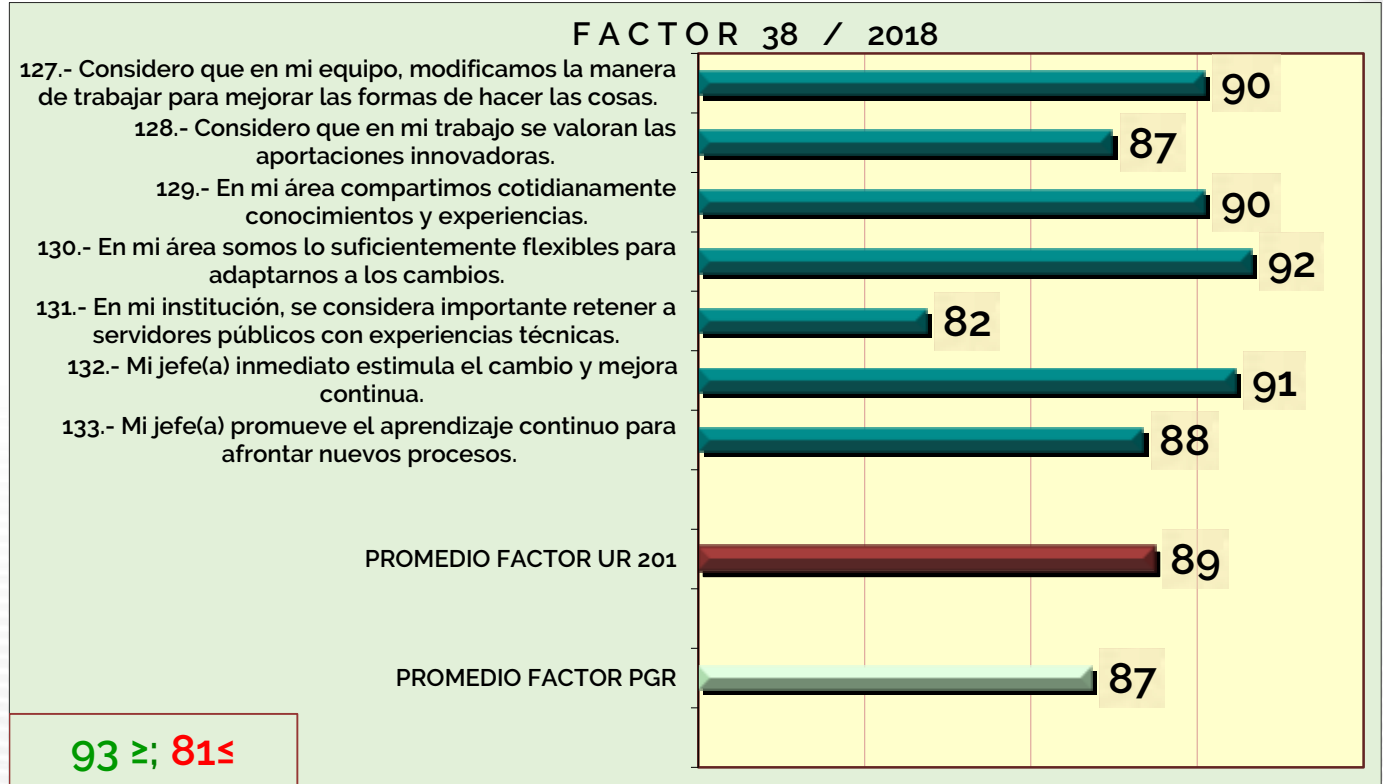
PTCCO CA-SJAI 2019

Factores básicos Índice individual

PTCCO CA-SJAI 2019

La CA es Adaptable al entorno

89

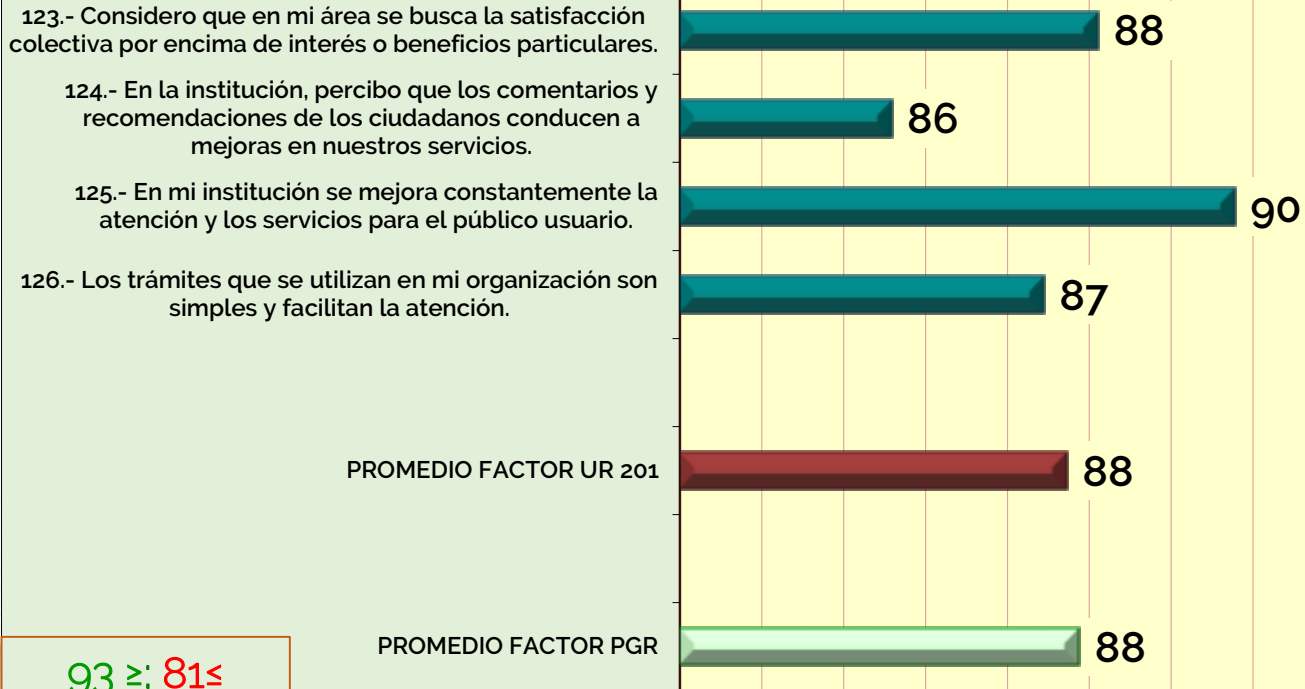


Las y los servidores públicos encuestados consideran que existe una buena adaptabilidad e integración del equipo para el cumplimiento del trabajo aunque sería importante alentar al personal para el crecimiento profesional, y con esto tener un mejor resultados.



PTCCO CA-SJAI 2019

FACTOR 39 /2018



93 ≥; 81 ≤

La CA es adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en la Coordinación Administrativa se mejora constantemente en la atención a los usuarios internos y externos de la SJAI.

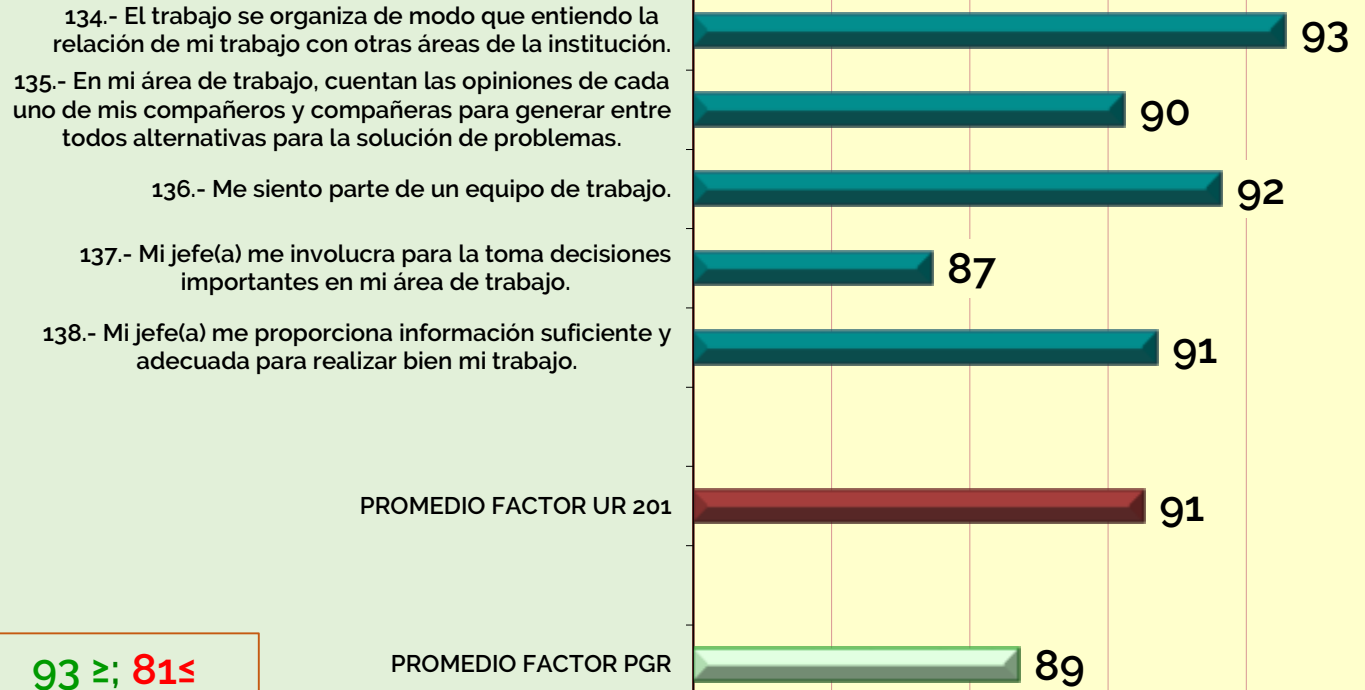


PTCCO CA-SJAI 2019

La CA es
Colaborativa



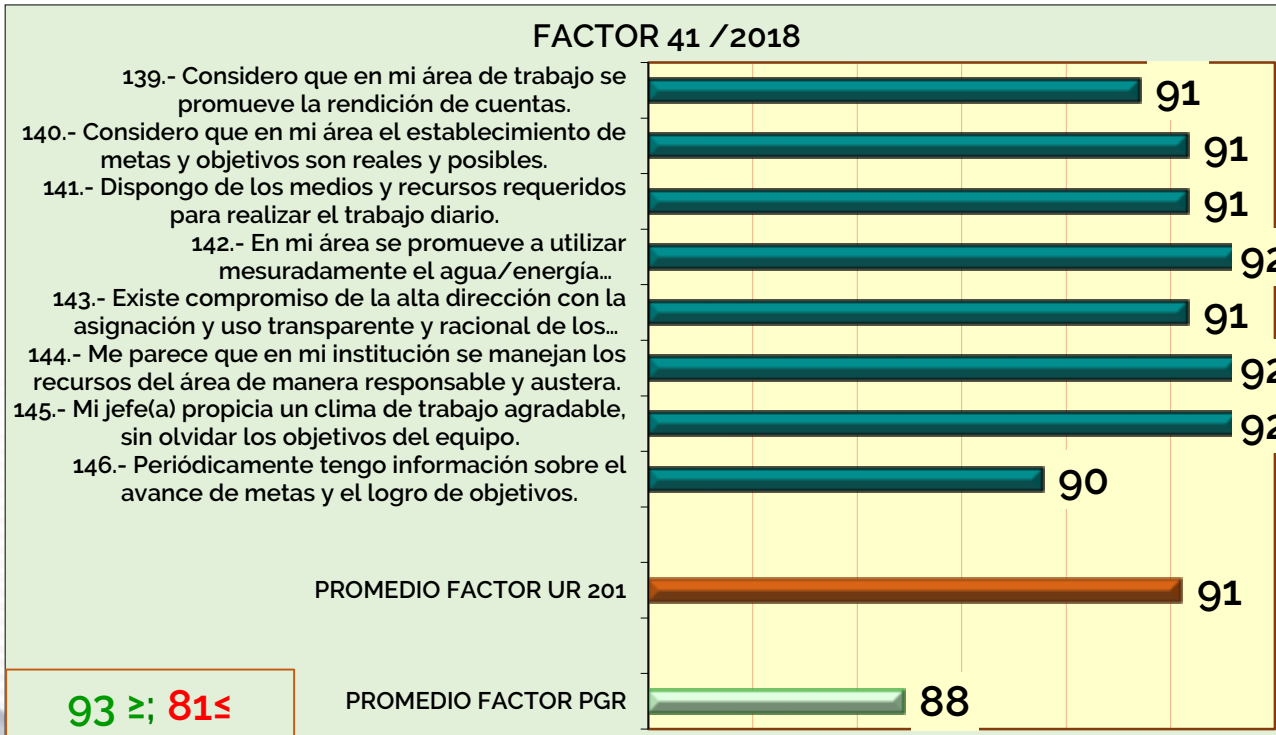
FACTOR 40 /2018



93 ≥; 81 ≤

Los resultados reflejan un buen nivel de colaboración, sin embargo se debe reforzar y dar herramientas necesarias al personal de la CA, para que puedan tomar decisiones en su ámbito de competencia y por ende tener mejores resultados.

PTCCO CA-SJAI 2019



La CA es Eficiente

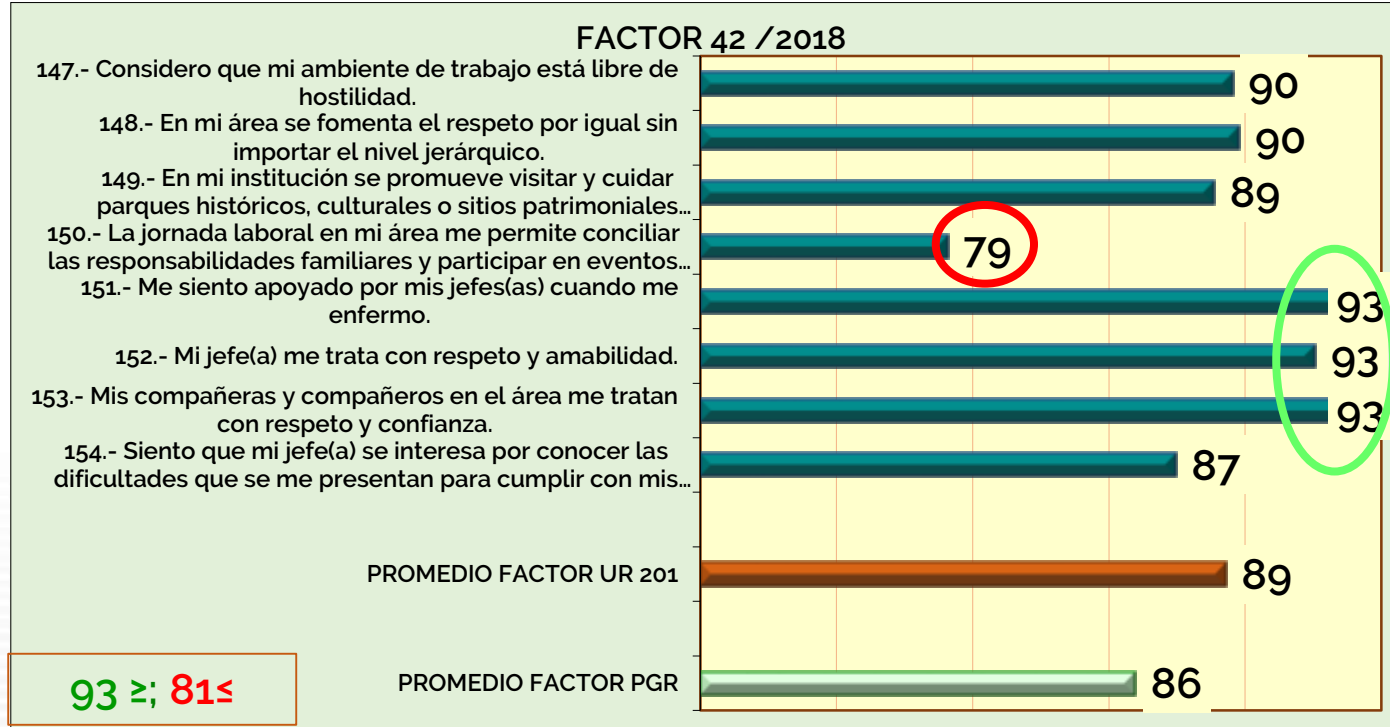


Se considera que la CA de la SJAI promueve utilizar los recursos naturales de forma responsable, además de propiciar un buen clima de trabajo por parte de los mandos.



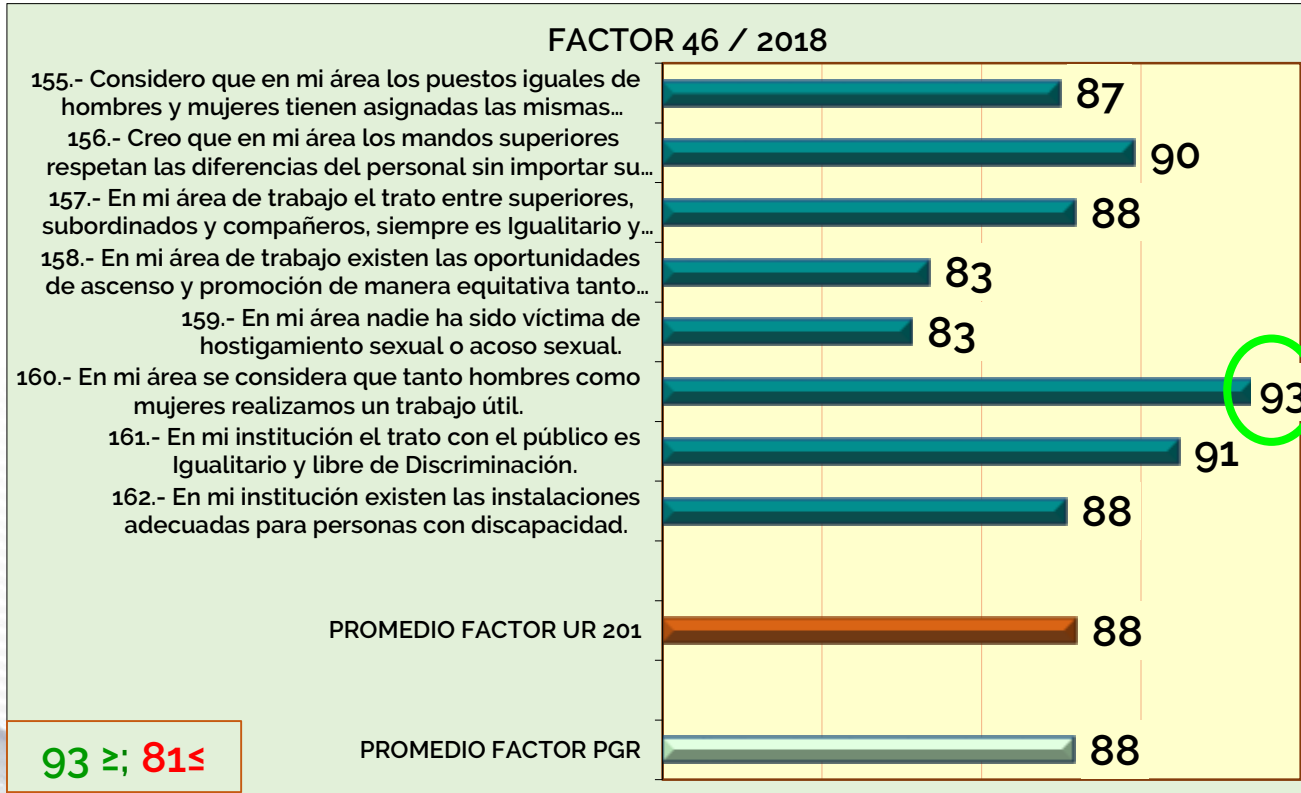
PTCCO CA-SJAI 2019

La CA es Equilibrada



Los resultados dan reflejo a que los esquemas de guardias establecidas en el personal de mando ha apoyado a que se tenga una corresponsabilidad familiar lo que ayuda mejorar la calidad de vida en cada uno de las y los servidores públicos de la CA.

PTCCO CA-SJAI 2019



La CA es Inclusiva



Mediante este factor puede observarse que en lo general hay una percepción de no distinción de género cuando se habla del desarrollo laboral dentro del área, cabe mencionar que los inmuebles nuevos integran los servicios y adaptación de los espacios, permitiendo un mejor desplazamiento al personal que cuenta con alguna discapacidad.

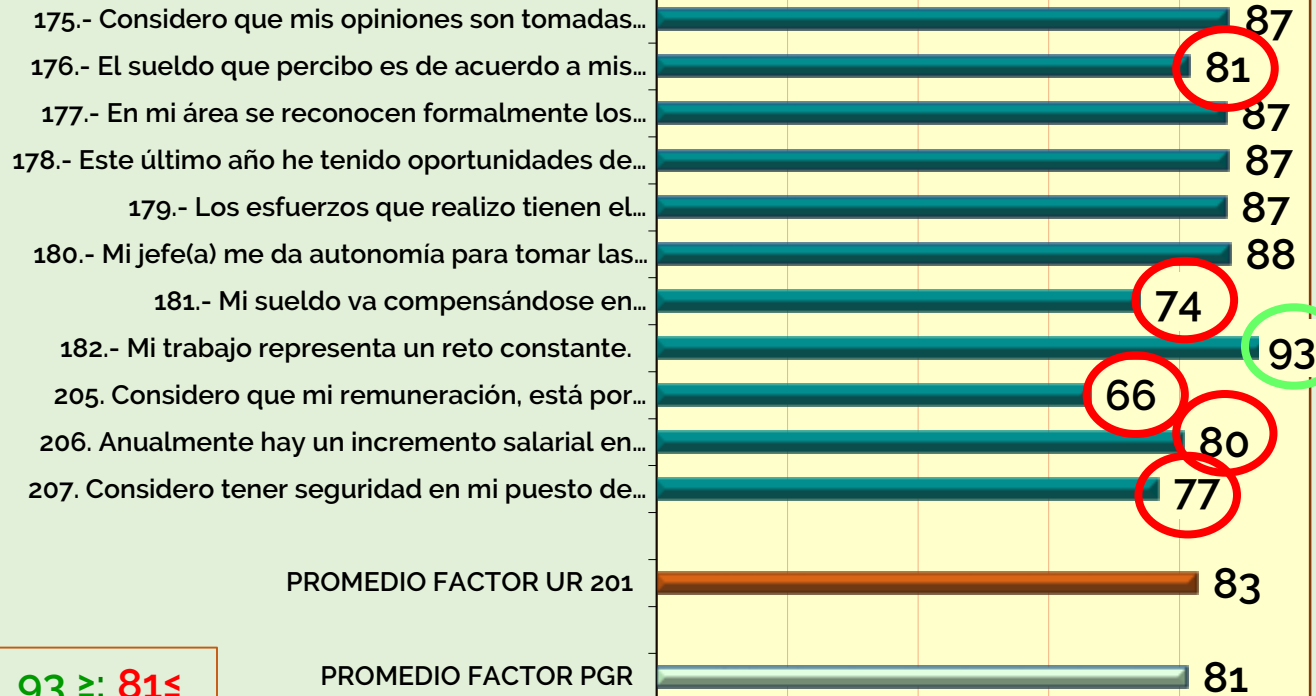


PTCCO CA-SJAI 2019

La CA es
Motivada



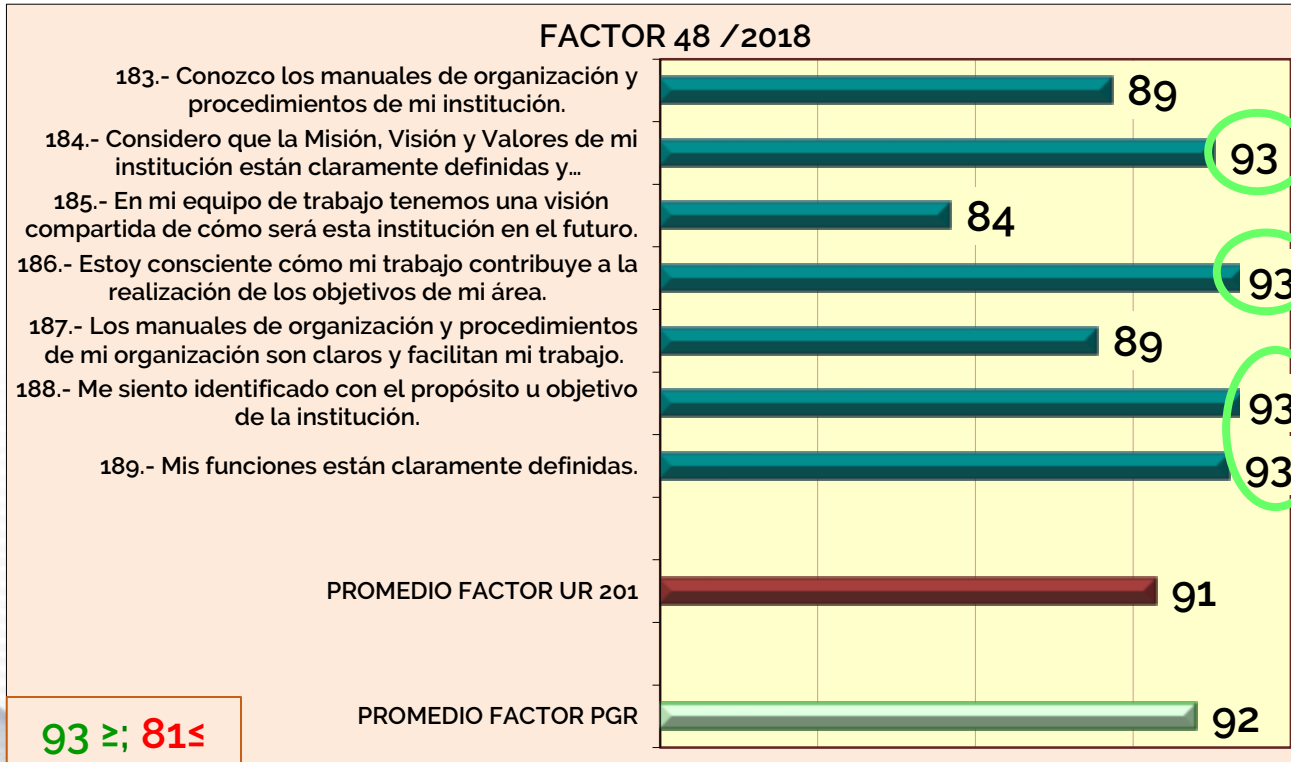
FACTOR 47 /2018



93 ≥; 81 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que existe una brecha entre las percepciones de la Institución en concordancia con las condiciones del país, así como en otras Instituciones que no forman parte de la FGR.

PTCCO CA-SJAI 2019



La CA es Organizada

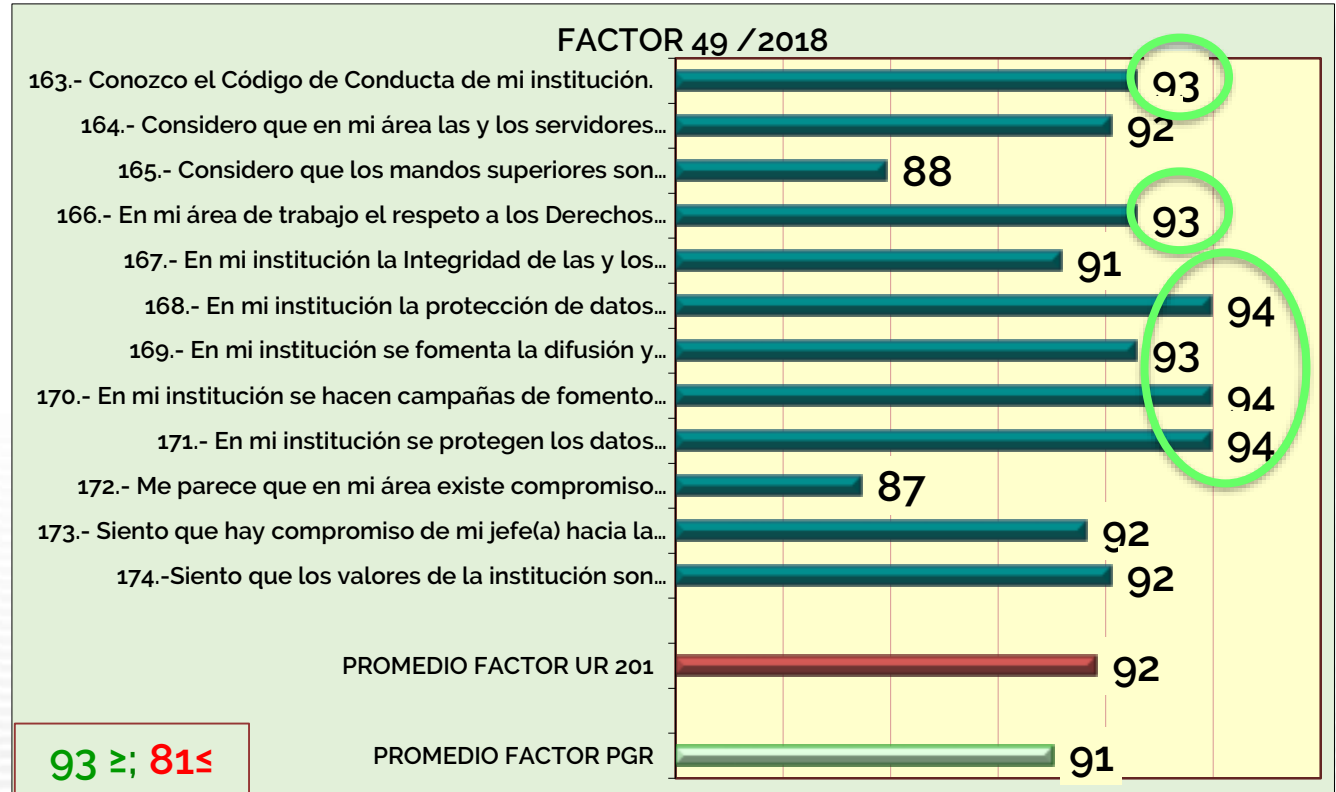


El personal de la CA de la SJAI percibe una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que las y los servidores públicos se sientan identificados con los objetivos de la Institución y tengan bien definidas sus funciones.



PTCCO CA-SJAI 2019

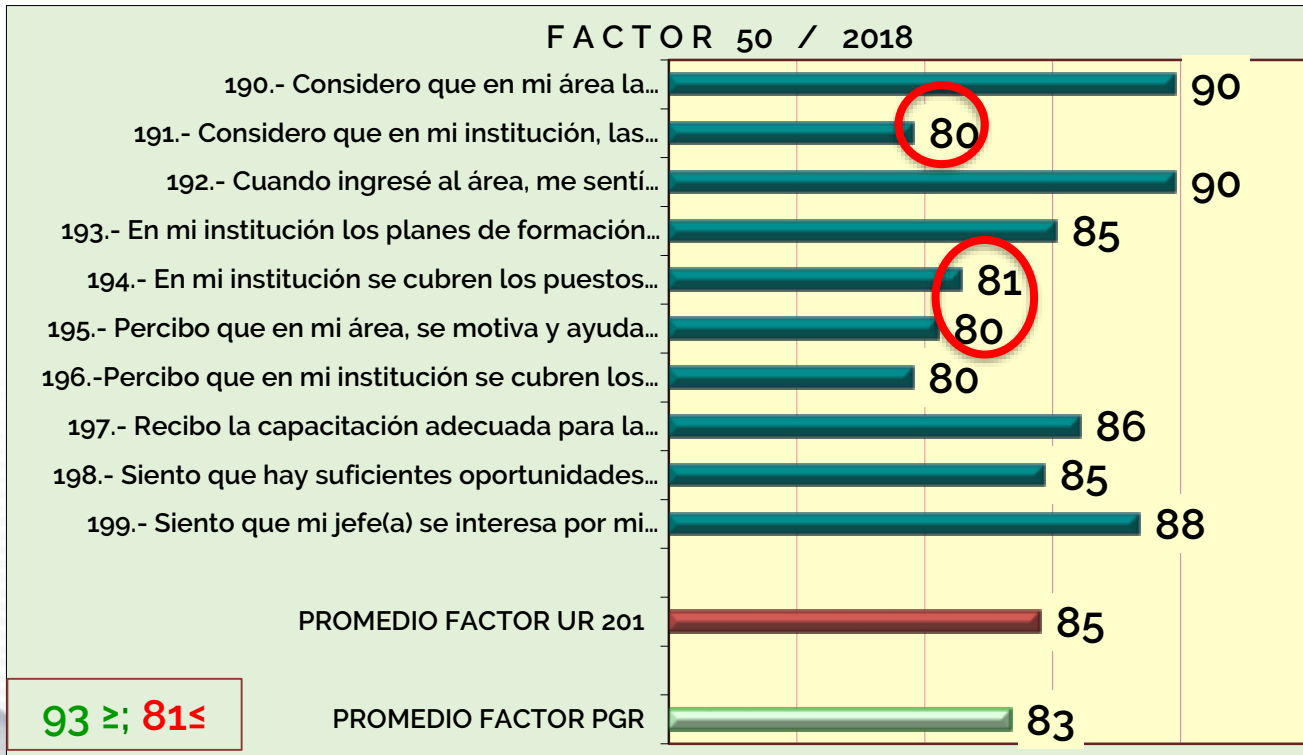
La CA es
Íntegra



Este resultado muestra que las y los servidores públicos de la CA se maneja con valores, y con comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.

PTCCO CA-SJAI 2019

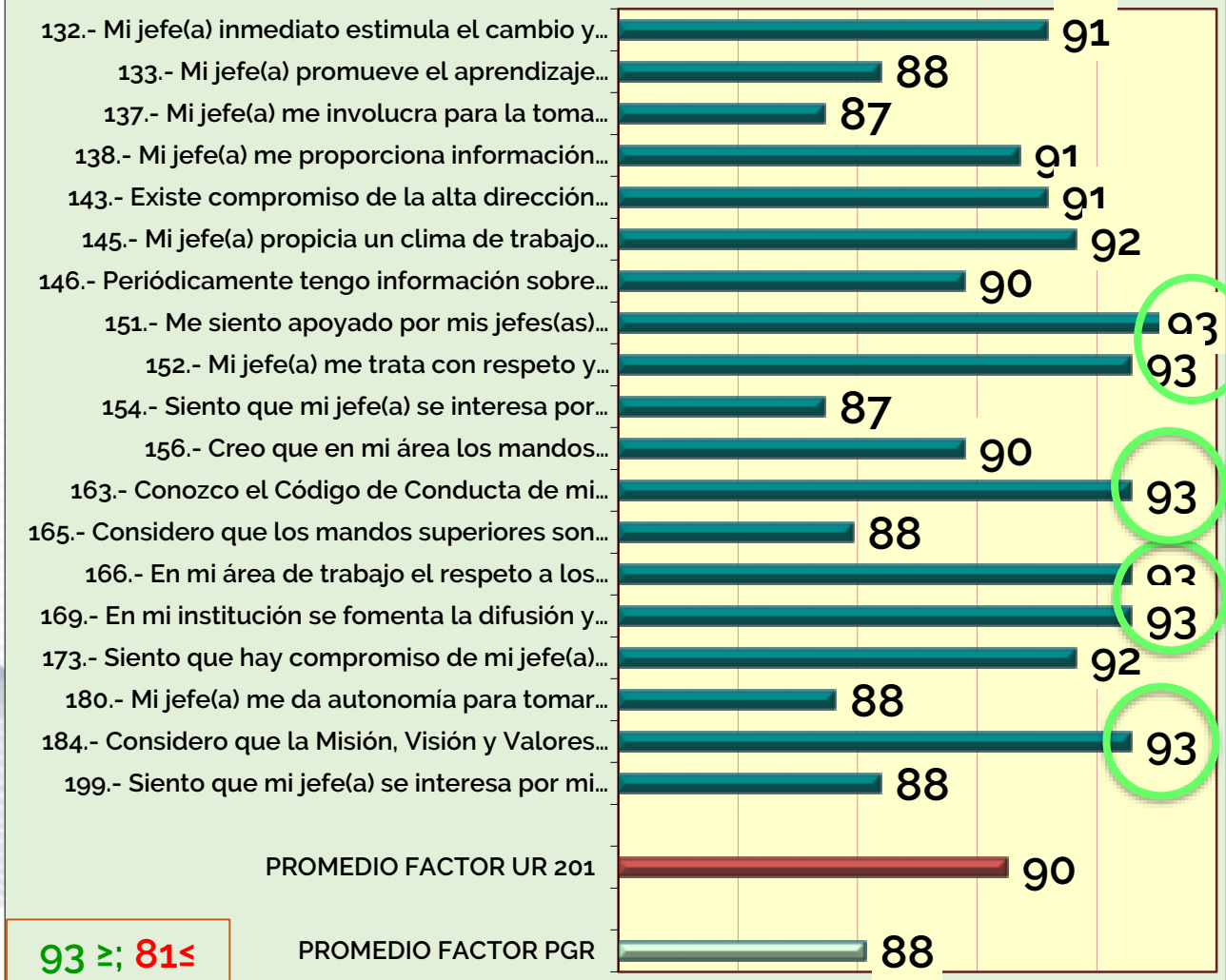
La CA es Profesional



El personal de la CA considera que en su área le brindaron la información adecuada respecto a sus funciones y responsabilidades, además de que se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.

PTCCO CA-SJAI 2019

FACTOR 52 /2018



Liderazgo
Integral



Esta gráfica presenta a la CA con un liderazgo sólido. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 9 puntos.



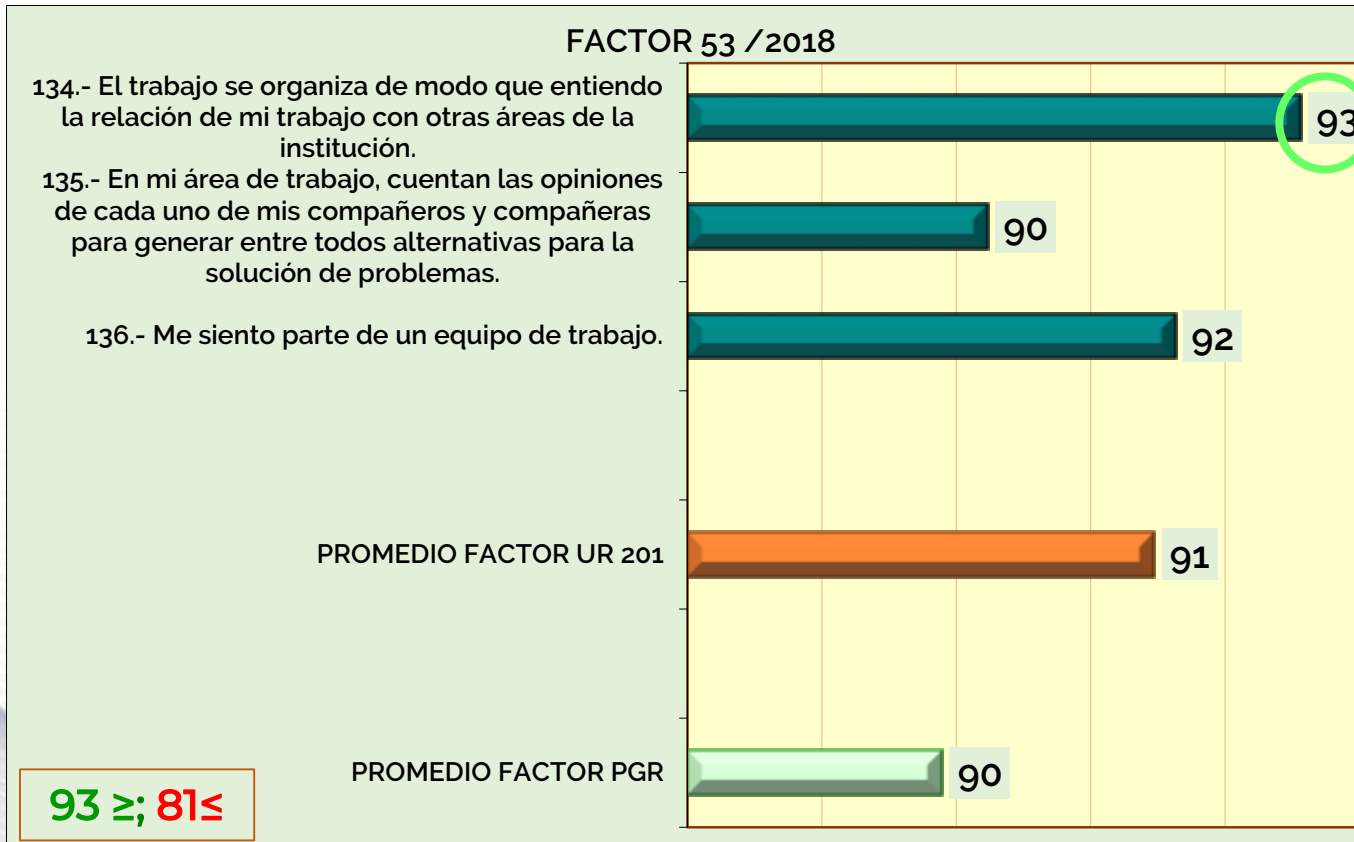
FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO CA-SJAI 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO CA-SJAI 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



Los resultados muestran que la colaboración y una comunicación asertiva en los equipos de trabajo han permitido un mayor cumplimiento de los objetivos y solución de problemas.



PTCCO CA-SJAI 2019

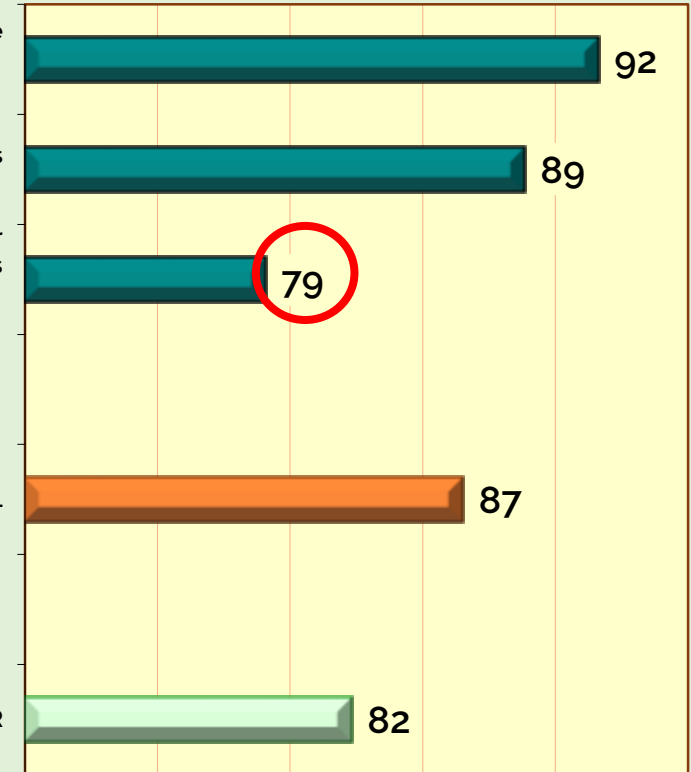
Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

87



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.
- 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)

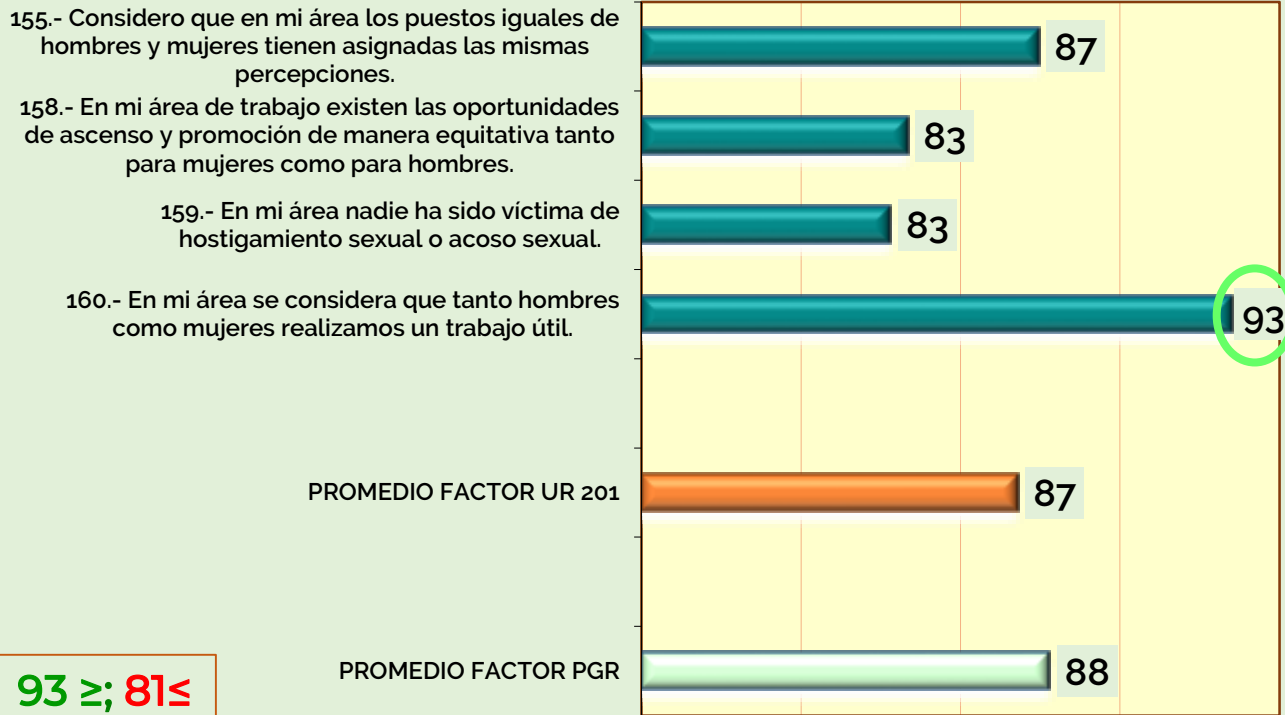


93 ≥; 81 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de la CA promueven utilizar los recursos naturales de forma mesurada. Se reconoce que la Institución se ha esforzado en ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas. Sin embargo, se observa la importancia de conciliar su jornada laboral con las actividades mencionadas.

PTCCO CA-SJAI 2019

FACTOR 55 / 2018



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la CA perciben que existe equidad en cuantos a las actividades que desempeña el personal del área así como en sus percepciones.

PTCCO CA-SJAI 2019

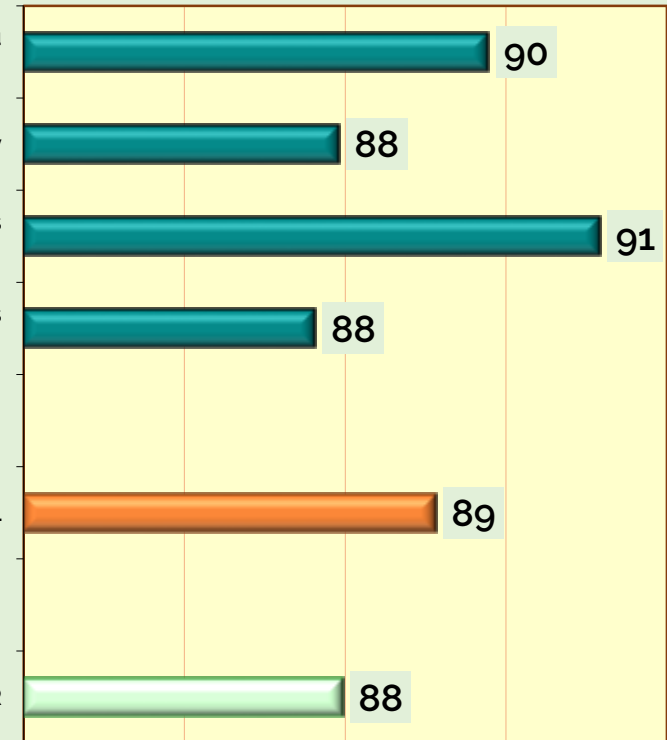
Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

89



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.
- 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.

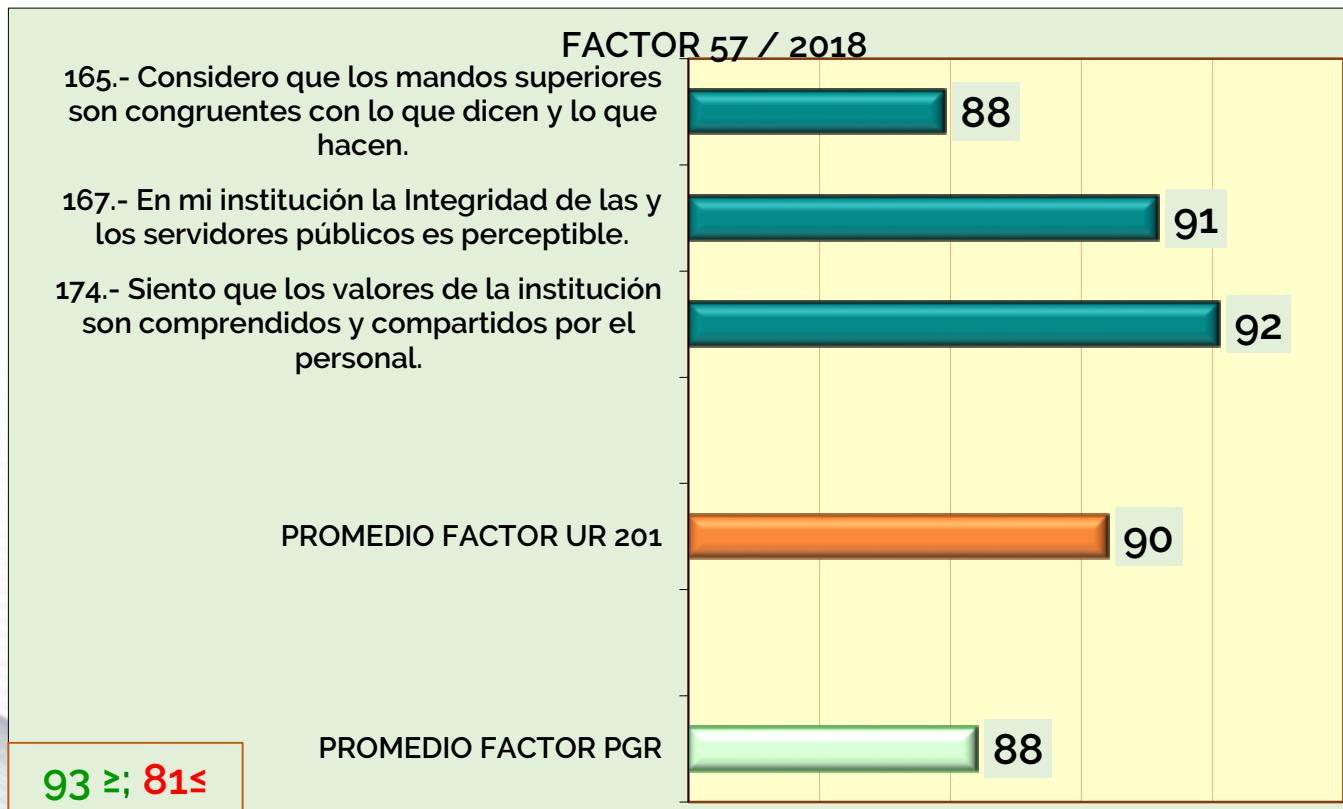


93 ≥; 81 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la CA reciben de sus superiores un trato respetuoso y libre de discriminación, en la que no hay distinción por razones de origen étnico, sexo, edad, discapacidad, condición social, etc.



PTCCO CA-SJAI 2019



Vivencia de Valores:
Integridad



Si bien el desempeño de la CA se ha mostrado íntegro y congruente en sus acciones, es importante continuar fomentando estos principios sin importar el cargo, comisión o función de las y los servidores públicos.

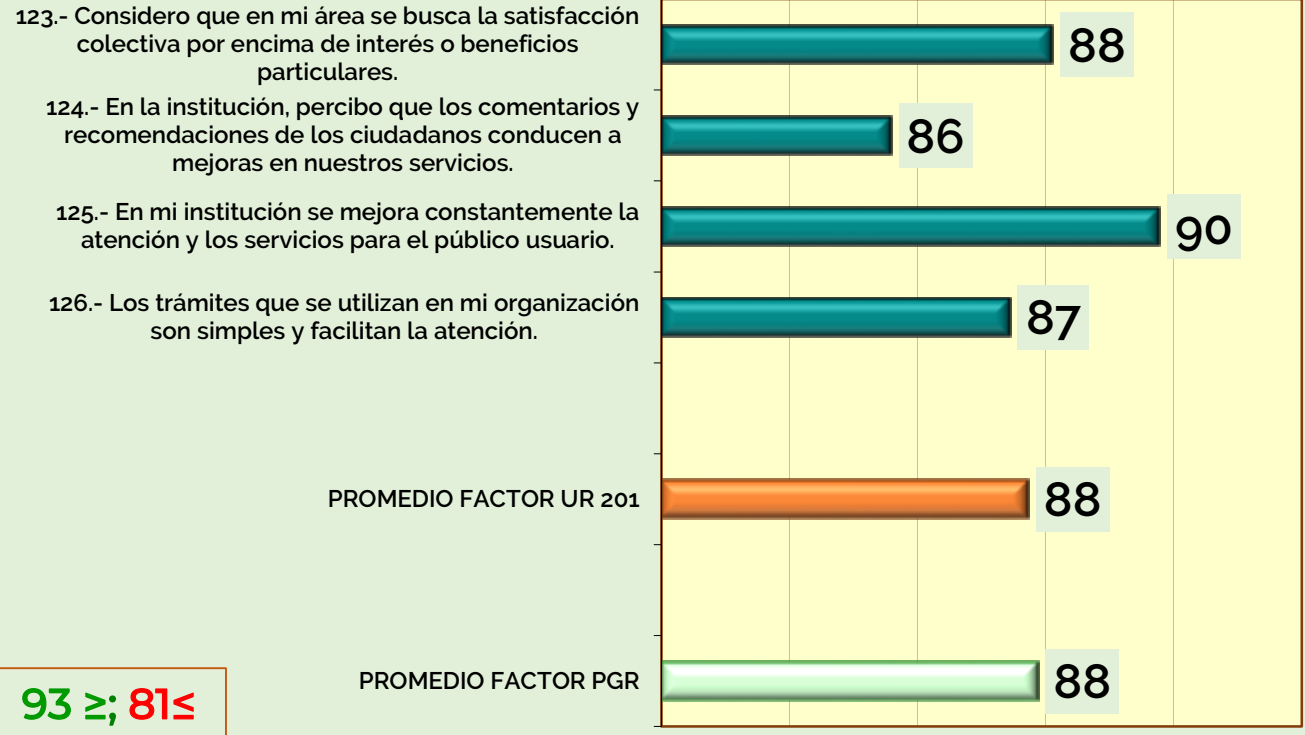


PTCCO CA-SJAI 2019

Vivencia de Valores: Interés Público



FACTOR 58 /2018

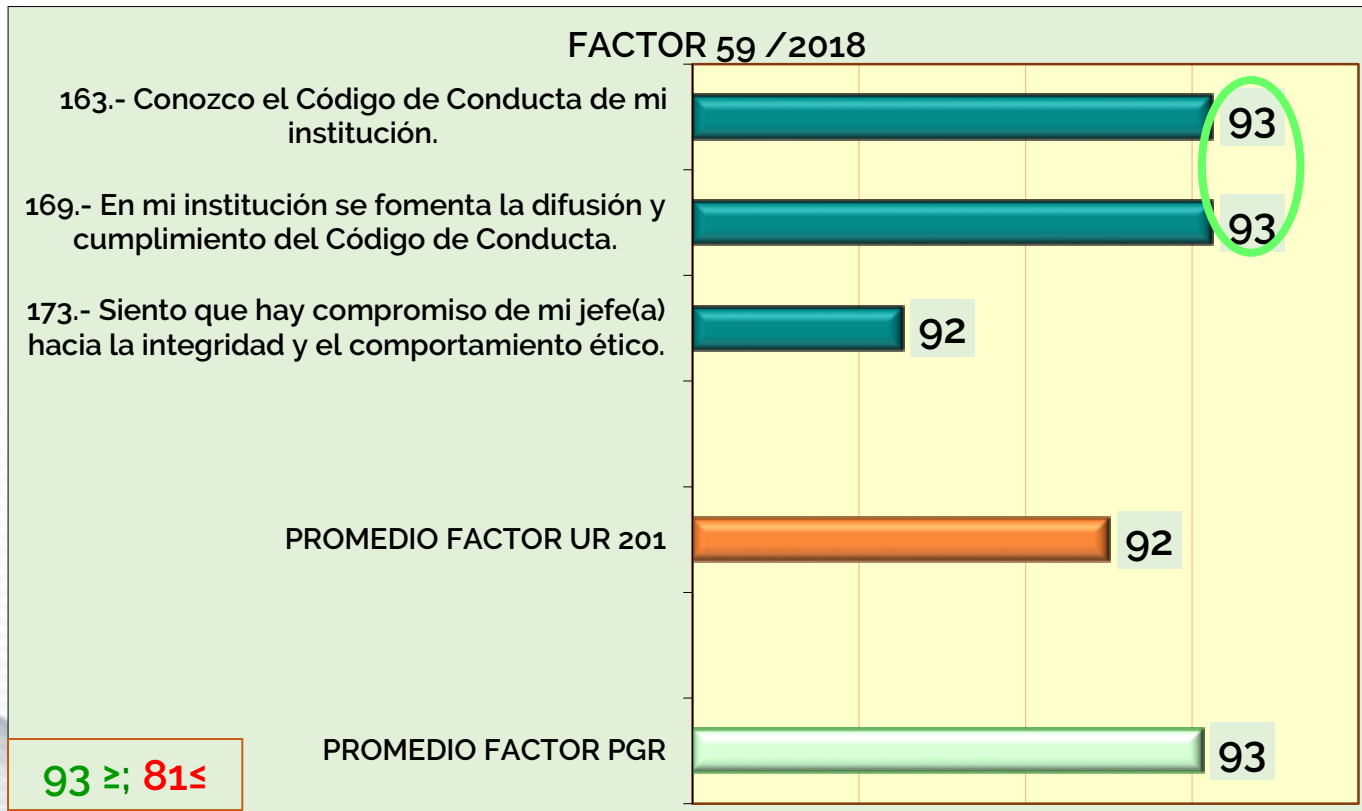


93 ≥; 81 ≤

Las y los servidores públicos de la CA consideran que se mejora constantemente en la atención y los servicios que se brindan, y que se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares; asimismo, perciben que los trámites son fáciles y permiten agilizar la atención en cada proceso.



PTCCO CA-SJAI 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo

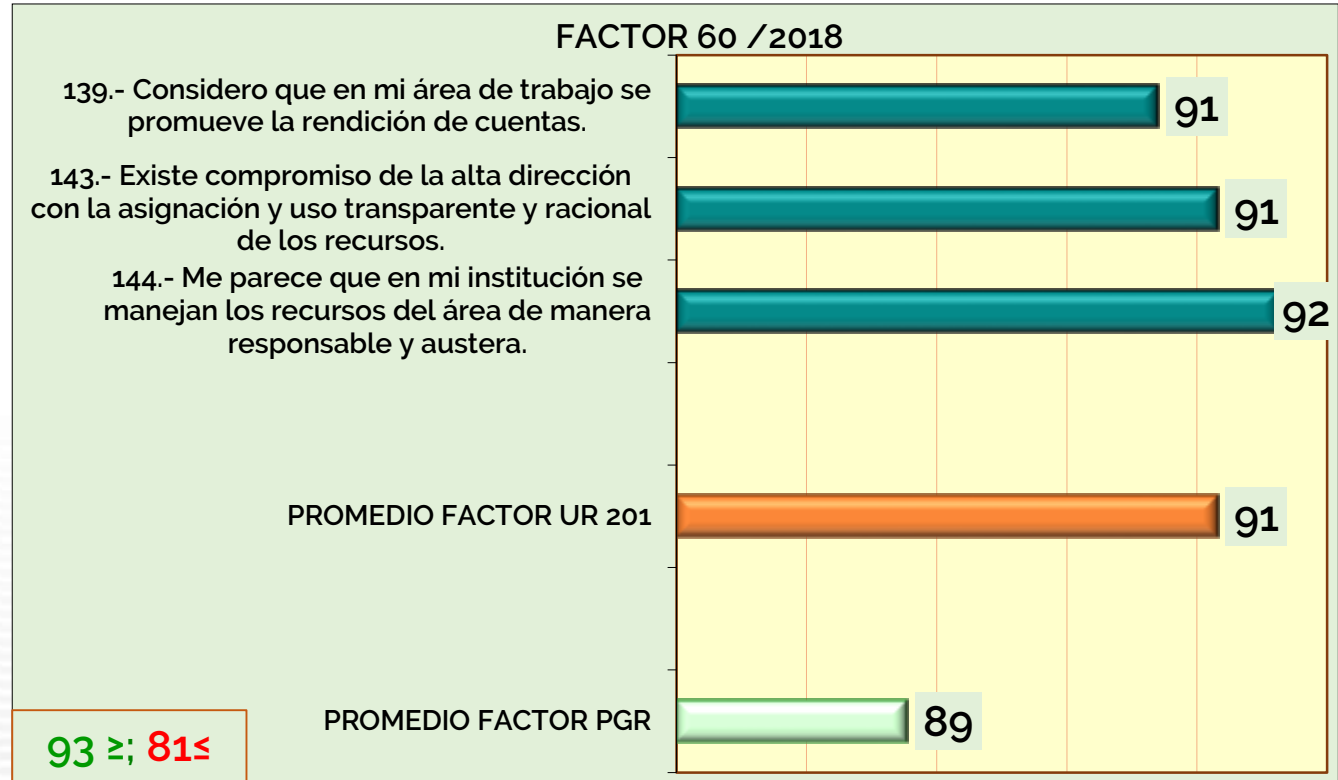


Puede observarse el compromiso que las y los servidores públicos han mostrado en el desempeño de sus funciones promoviendo así el cumplimiento de Código de Ética y las Reglas de Integridad.



PTCCO CA-SJAI 2019

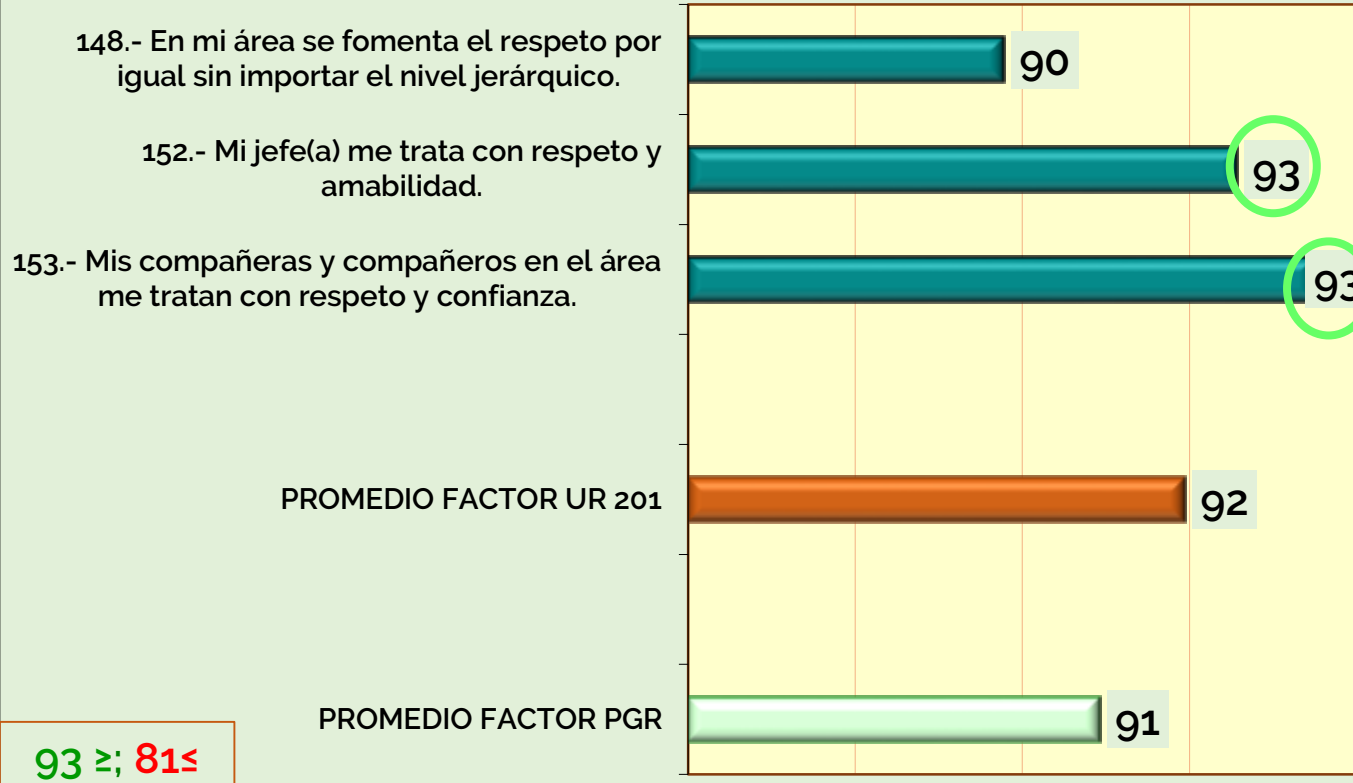
Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas



Se considera que los recursos naturales se manejan de una forma responsable y austera; además de observar el compromiso por parte del personal al asumir plenamente la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones.

PTCCO CA-SJAI 2019

FACTOR 61 / 2018



Vivencia de Valores:
Respeto



En la Coord. Administrativa de la SJAI, se vive un ambiente de respeto, amabilidad y confianza entre sus integrantes, aplicando así de manera armónica los instrumentos que conducen al entendimiento, y permiten aumentar la eficacia del personal sin importar el nivel jerárquico.



PTCCO CA-SJAI 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos

93



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.

92

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

93

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

94

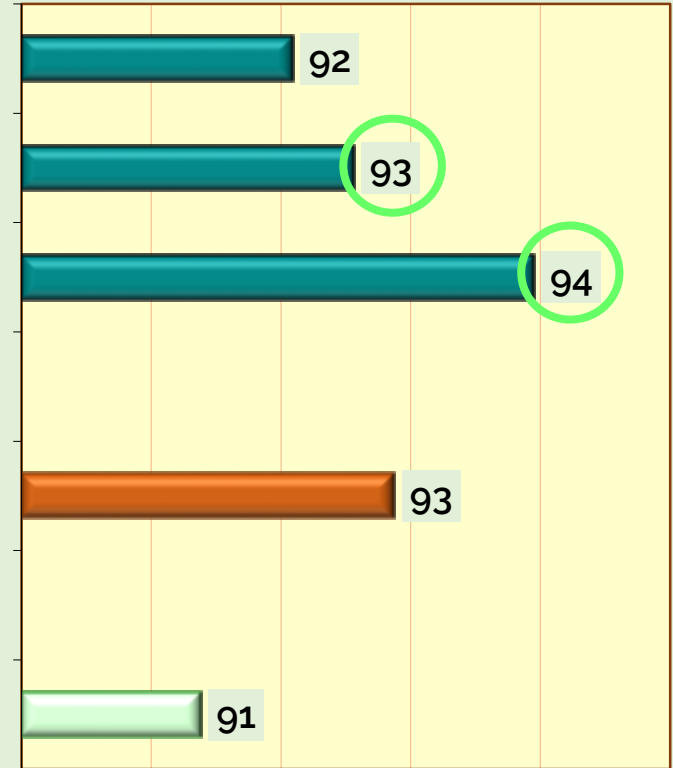
PROMEDIO FACTOR UR 201

93

PROMEDIO FACTOR PGR

91

93 ≥; 81 ≤

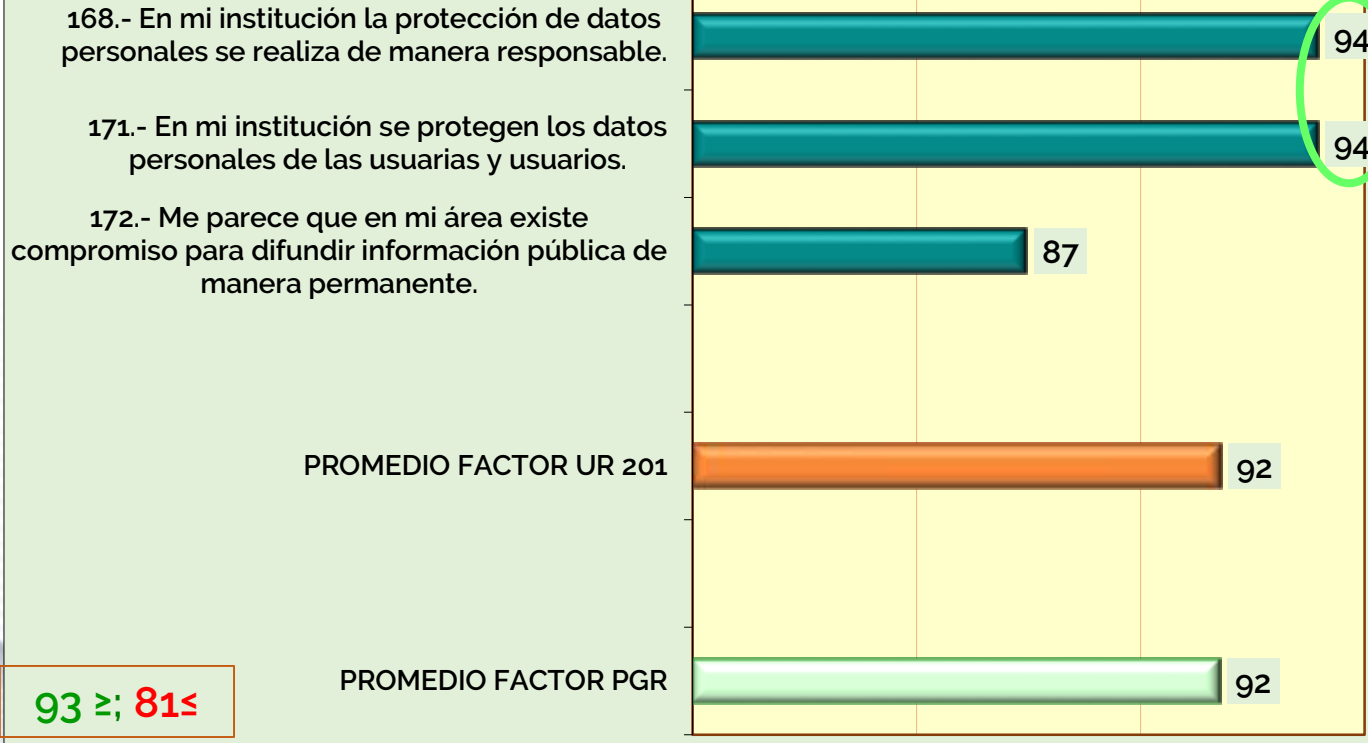


Derivado a las campañas promovidas por las autoridades, es posible presentar resultados cada vez mejores en cuanto a la concientización del comportamiento que fomente el respeto a los derechos humanos.



PTCCO CA-SJAI 2019

FACTOR 63 /2018



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor corresponde a la protección de los datos personales con los que cuenta la CA y al manejo de la información que se proporciona.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO CA-SJAI 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

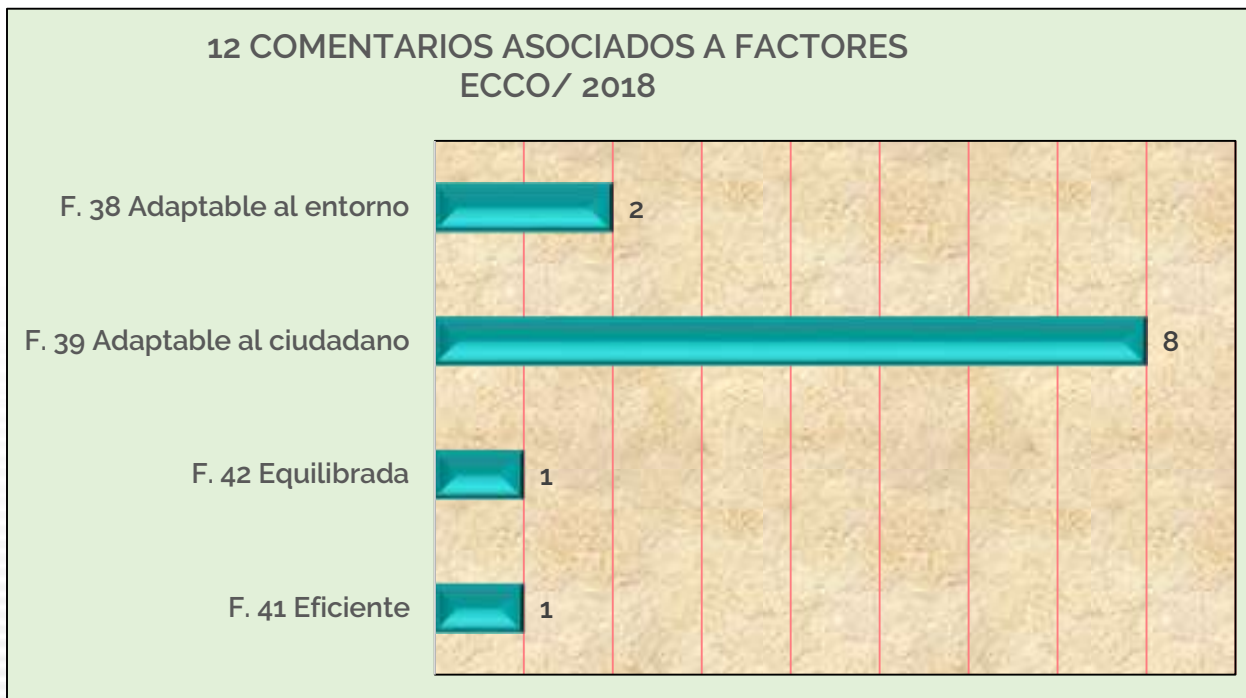
PTCCO CA-SJAI 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO CA-SJAI 2019

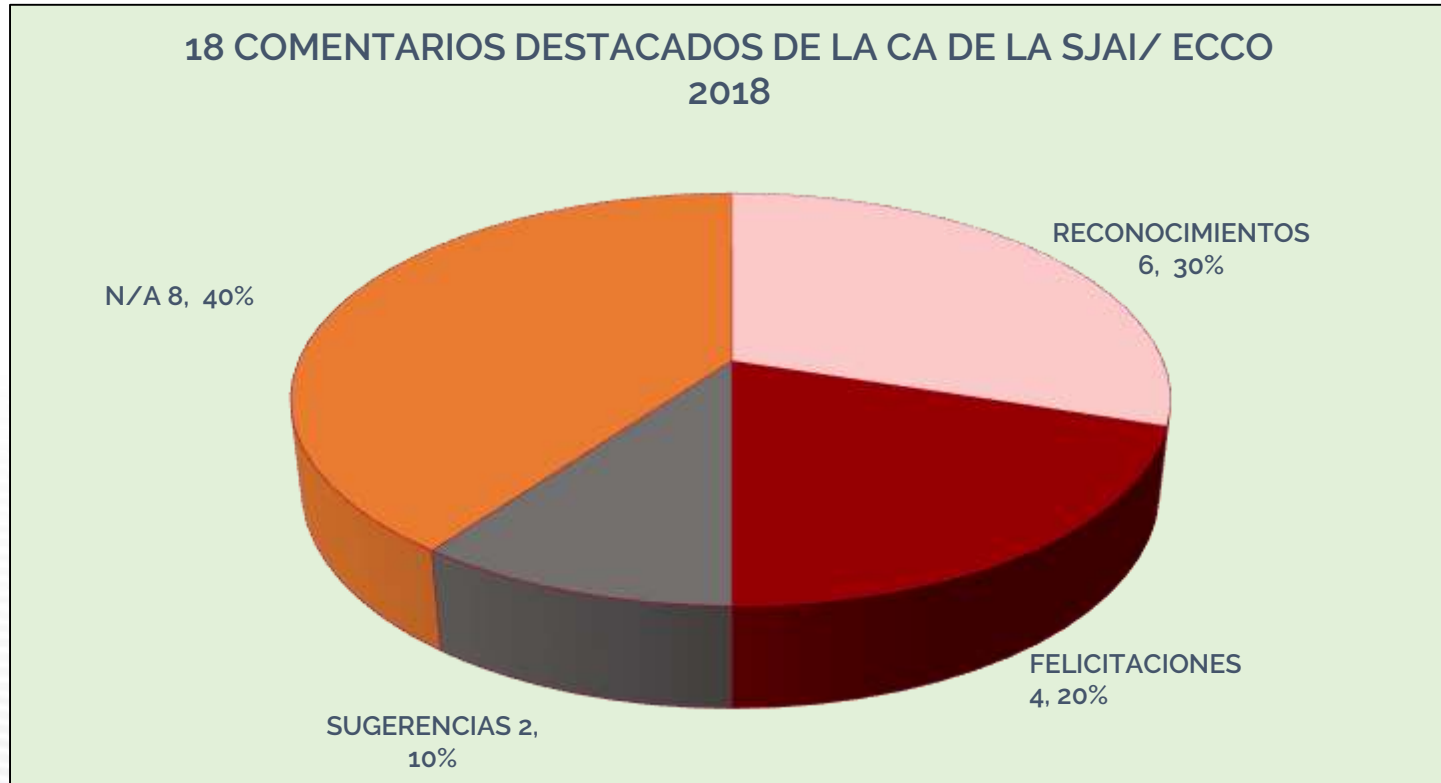
TOTAL
COMENTARIOS: 20



Las y los servidores públicos encuestados externaron en su mayoría, que la Coordinación Administrativa de la SJAI ha demostrado ser Adaptable al ciudadano.

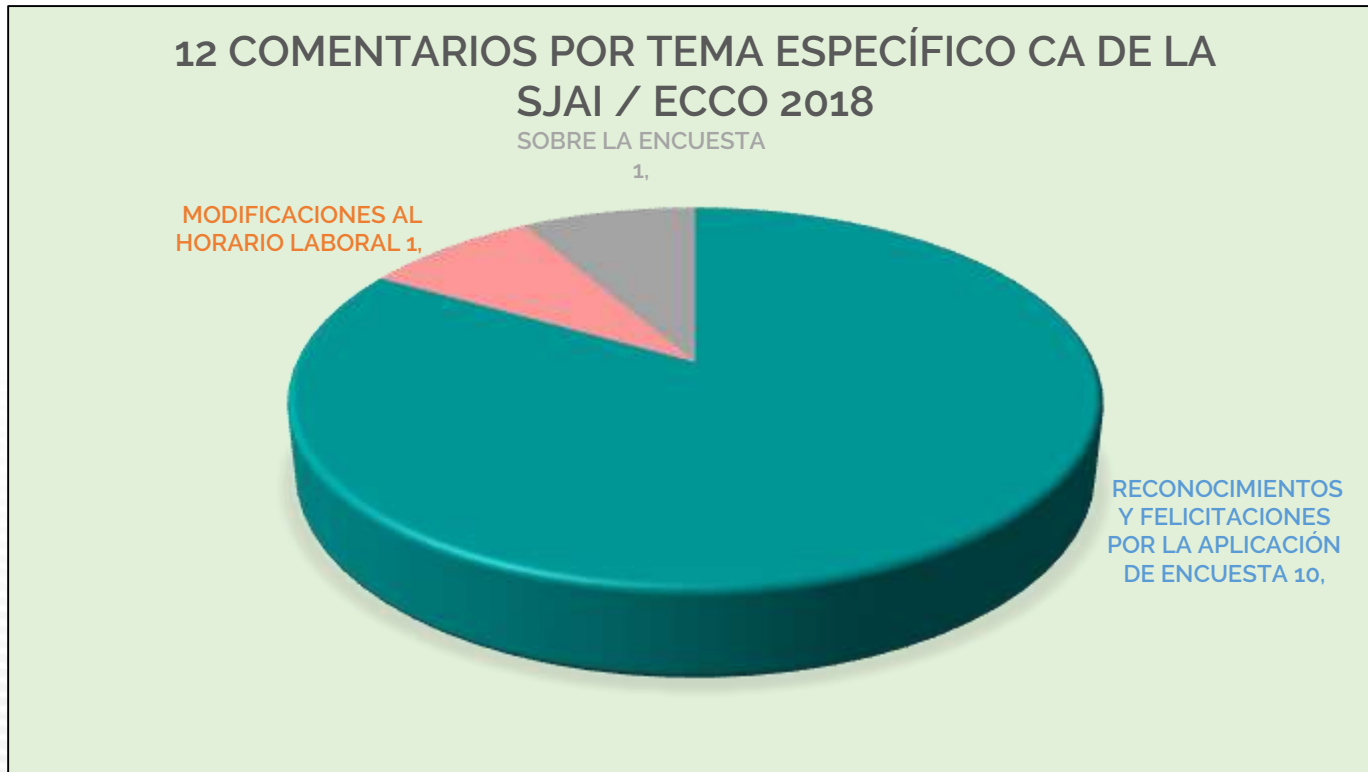


PTCCO CA-SJAI 2019



De los 20 comentarios expresados, 10 destacan por felicitar y agradecer a la Coordinación Administrativa de la SJAI por ser tomados en cuenta; el resto de ellos se compone de opiniones respecto a la Institución en este tipo de encuesta, así como de 8 comentarios que no aplican ya que se encontraron solo número, espacios o signos sin ningún significado.

PTCCO CA-SJAI 2019



Cabe destacar mayoría los comentarios registrados en la encuesta, muestran resultados favorables ya que corresponden a reconocimientos y felicitaciones, sin embargo es importante señalar la inquietud que se muestra por parte de los participantes en relación al horario laboral que se maneja dentro del área.



3. Análisis Comparativo



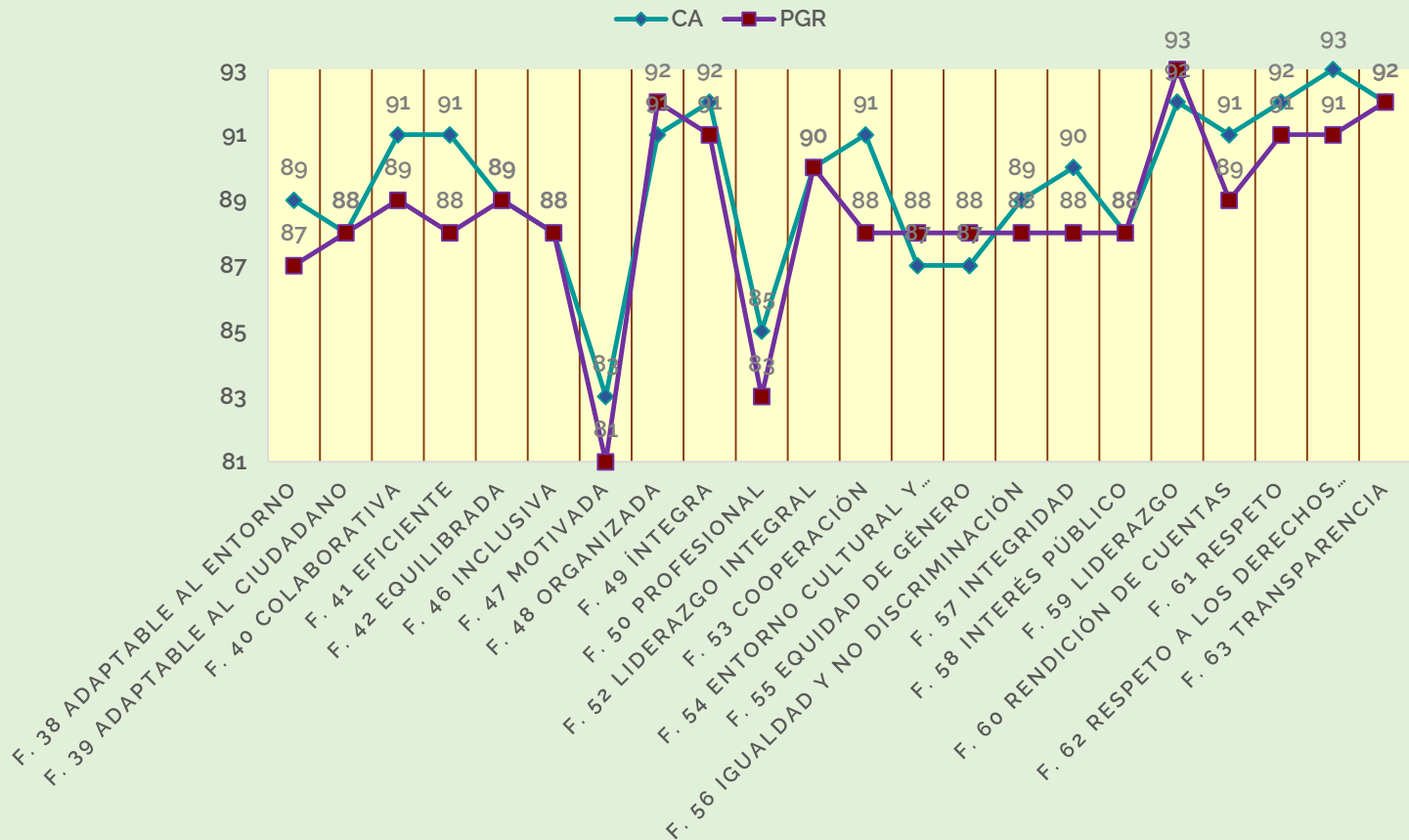
PTCCO CA-SJAI 2019

3.1. Comparación de resultados



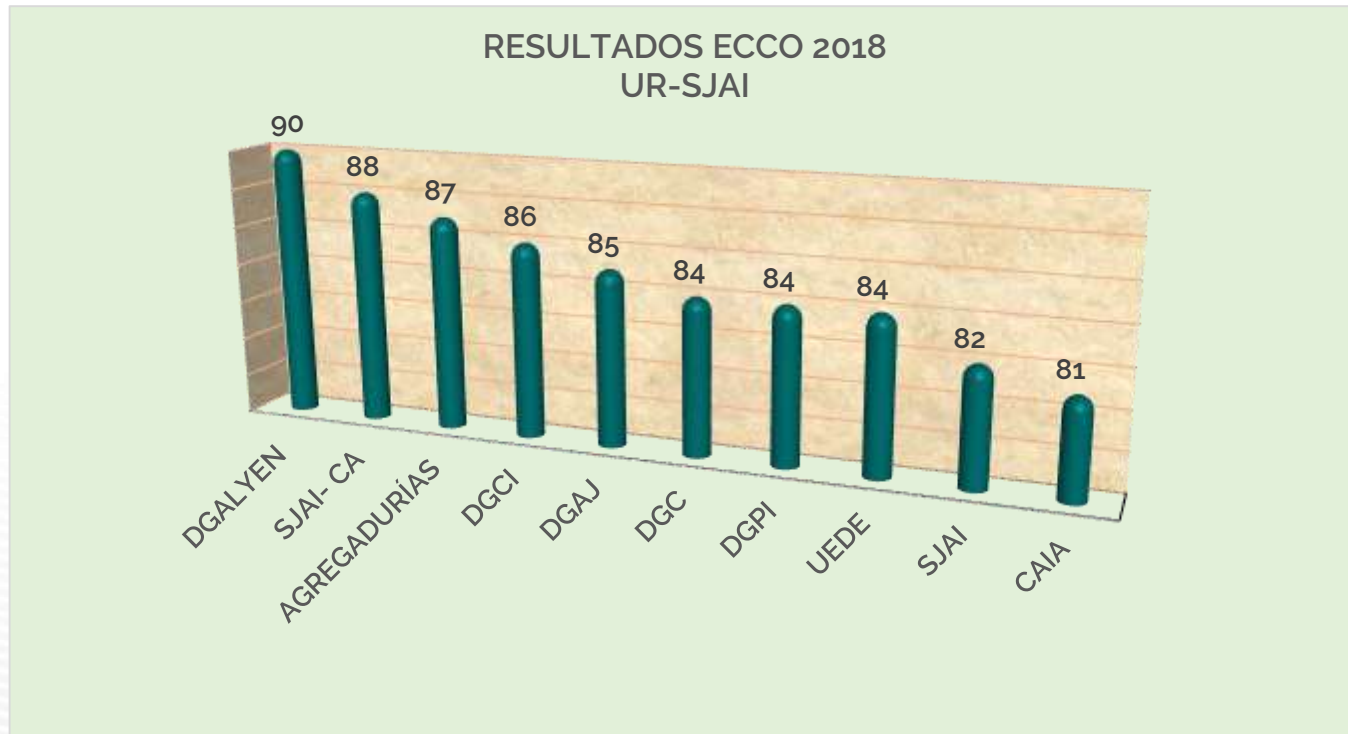
PTCCO CA-SJAI 2019

COMPARATIVO CA DE LA SJAI VS. FGR / 2018





PTCCO CA-SJAI 2019



La Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad obtuvo el 1er. lugar entre 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 SJAI se quedó en el 8vo.



PTCCO CA-SJAI 2019





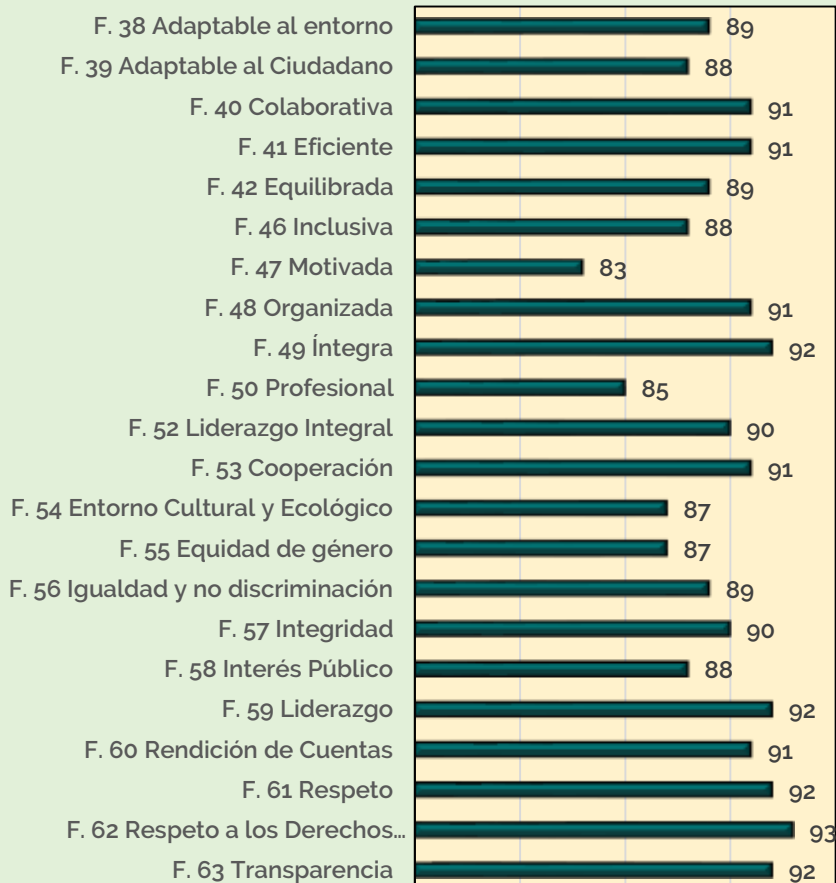
PTCCO CA-SJAI 2019

3.2. Resultados CA de la SJAI 2016 Vs. 2018



PTCCO CA-SJAI 2019

RESULTADOS CA/ 2018



Por primera ocasión la Coordinación Administrativa de la SJAI participó en la encuesta de forma independiente a la SJAI, por este motivo no existe punto de comparación.



PTCCO CA-SJAI 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO CA-SJAI 2019

Por primera ocasión la Coordinación Administrativa de la SJAI participó en la encuesta de forma independiente a la SJAI, por este motivo no se puede medir la efectividad del PTCCO 2018.



PTCCO CA-SJAI 2019

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



PTCCO CA-SJAI 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

201	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SJAI
-----	--

FACTOR

F. 42 EQUILIBRADA 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

PROMOVER QUE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTABLEZCAN UN EQUILIBRIO ENTRE EL ÁMBITO LABORAL Y PERSONAL.
--


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	DIFUNDIR MEDIANTE COMUNICADOS LOS BENEFICIOS DE LAS PRESTACIONES DE LA INSTITUCIÓN (EVENTOS CULTURALES, CONVENIOS, DESCUENTOS ETC.)	CA/DRH	COMUNICADOS/CORREO ELECTRÓNICO	BIMESTRAL	E		TODO EL PERSONAL	1	2	P													
					O	x		S4	R														
2	CONTINUIDAD AL ROL DE GUARDIAS A NIVEL DE MANDOS.	CA/DRH	DOCUMENTALES	ANUAL	E	x	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	1	2	P													
					O			R															
3					E			1	2	P													
					O			R															

COORDINADORA ADMINISTRATIVA
LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA

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



PTCCO CA-SJAI 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

201	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SJAI
-----	--


FACTOR

<p>F. 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>206. Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución.</p> <p>207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.</p>


OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>PROMOVER LA INTEGRACIÓN ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN A FIN DE RECONOCER LA LABOR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN SU ÁREA DE TRABAJO.</p>
--

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	PROGRAMAR REUNIONES CON EL EQUIPO DE TRABAJO DE CADA DIRECCIÓN, CON EL FIN DE DAR A CONOCER LOGROS Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD.	CA/DRH	REUNIONES DE TRABAJO	ANUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES			P														
					O				R															
2	ENTREGAR UN RECONOCIMIENTO LABORAL EN CADA DIRECCIÓN DE ÁREA CORRESPONDIENTE AL MEJOR DESEMPEÑO DEL MES.	CA/DRH	DOCUMENTAL	ANUAL	E		MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS			P														
					O	X			R															
3																								
4					E					P														
					O			R																




COORDINADORA ADMINISTRATIVA
LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA



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



PTCCO CA-SJAI 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

201	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SJAI
-----	--

FACTOR


F:50 PROFESIONAL

191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.
192.- 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.
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

INVITAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS A FORMAR PARTE DE LA PROFESIONALIZACIÓN QUE REALIZA LA INSTITUCIÓN.

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	PROPORCIONAR INFORMACIÓN DE LA SUBPROCURADURÍA AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO MEDIANTE UNA NOTA INFORMATIVA DE BIENVENIDA.	CA/DRH	CORREO ELECTRÓNICO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
					O				R														
2	REFORZAR POR MEDIO DE CORREO ELECTRÓNICO LOS COMUNICADOS DE LA DIRECCIÓN DE FORMACIÓN, LAS OFERTAS ACADÉMICAS QUE OFERTAN.	CA/DRH	COMUNICADOS/ CORREO ELECTRÓNICO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
					O				R														
3	DAR A CONOCER POR MEDIO DE COMUNICADOS, LOS BENEFICIOS DE PARTICIPAR EN LAS ENCUESTAS Y EVALUACIONES INSTITUCIONALES.	CA/DRH	CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL		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 CA-SJAI 2019

PGR

PROFESIONALES, SERVIDORES
DE LA ADMINISTRACIÓN



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

201	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SJAI
-----	--

FACTOR

F:52 LIDERAZGO INTEGRAL 137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo. 154.- Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FORTALECER LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO DENTRO DE LAS ÁREAS RESPONSABLES.

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	PROPORCIONAR INFORMACIÓN MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO, A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, SOBRE LA IMPORTANCIA DE TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN ASERTIVA Y LOS TIPOS DE LIDERAZGOS.	CA/DRH	CORREO ELECTRÓNICO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															
2	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN DE FORMACIÓN CURSOS DE HABILIDADES GERENCIALES A LOS MANDO MEDIOS Y SUPERIORES.	CA/DRH	COMUNICADOS/ CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS			P													
					O			R															
3									P														
									R														
4									P														
							O		R														

COORDINADORA ADMINISTRATIVA
LCDA. GLÓRIA ELENA MONTAÑO GARCÍA

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

