



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

Dirección General de Asuntos Jurídicos



PTCCO DGAJ 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	8
1.1 Datos sociodemográficos.....	9
1.2 Resultados por factores de mayor a menor	20
1.3 Factores básicos índice individual.....	25
1.4 Resultados de factores de valores.....	37
	49
3. Comentarios y sugerencias.....	50
3.1 Comparación de resultados.....	53
3.2. Resultados DGAJ 2016 Vs. 2018	57
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos	64
5. Definición de Prácticas de Transformación	68
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	70



PTCCO DGAJ 2019

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 137 servidoras y servidores públicos encuestados de la Dirección General de Asuntos Jurídicos.

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 DGAJ 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 DGAJ 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 DGAJ 2019

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

137 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 174 personas, es decir el 78.73%.

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 DGAJ en la encuesta fue de **85 puntos**, 1 punto menos que la calificación obtenida 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 DGAJ en la ECCO 2018 es el siguiente: **92 ≥; 78 ≤**

El umbral superior resulta igual que el de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 3 puntos.



PTCCO DGAJ 2019

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



92 - 94



79 - 91



66 - 78

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 66 y 78 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen en las "Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" del 12 de julio de 2010, y su actualización al 6 de abril de 2017", la DGAJ 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 DGAJ 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

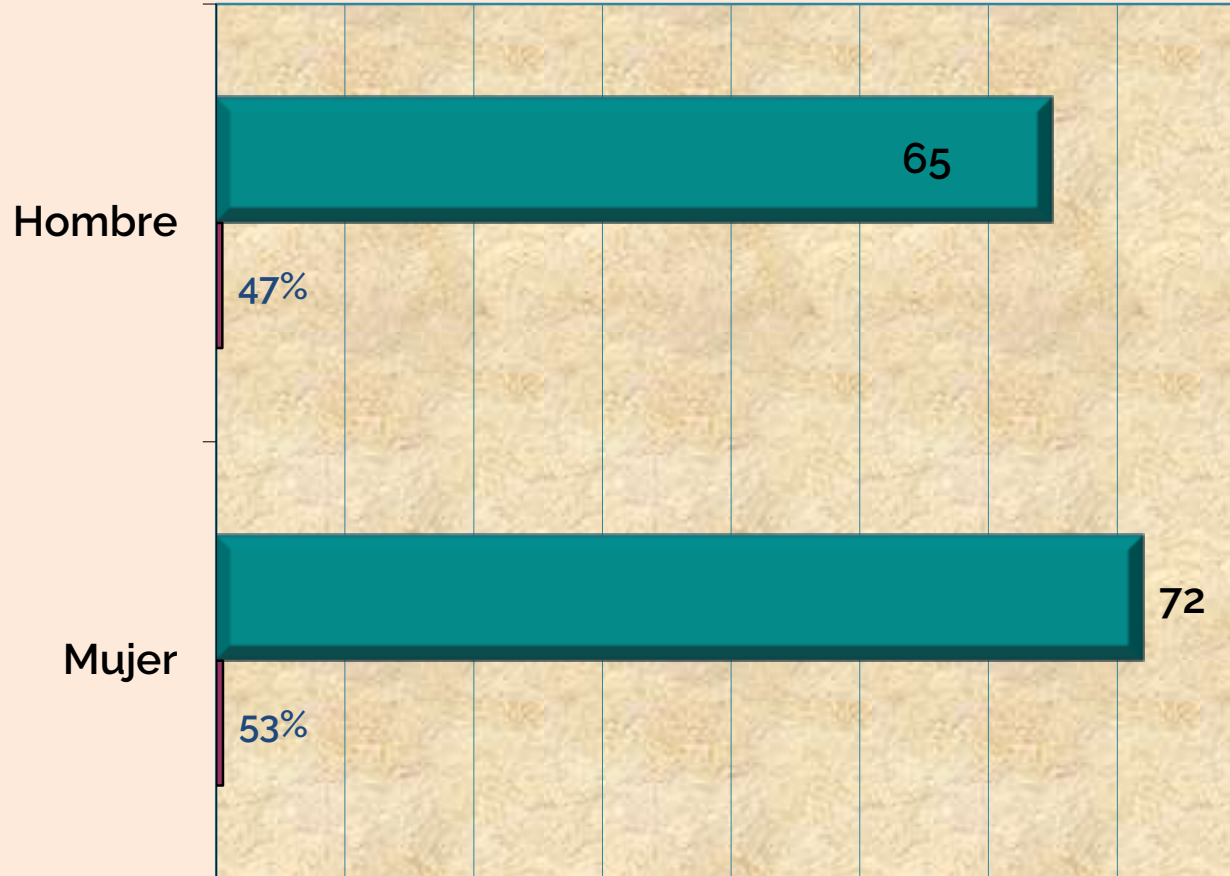
PTCCO DGAJ 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DGAJ 2019

¿El encuestado es? /



Sexo

La participación de las mujeres fue superior por 6 puntos porcentuales a la de los hombres.

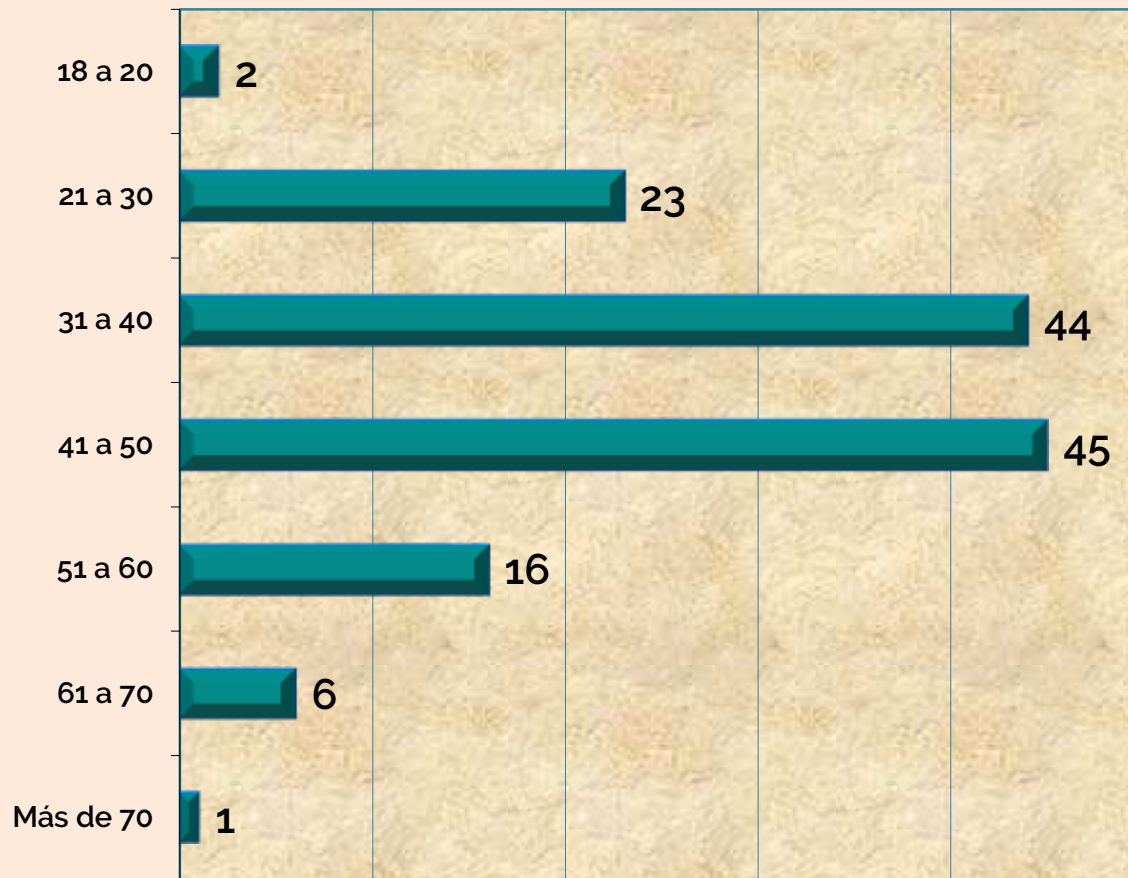


PTCCO DGAJ 2019

Edad

25 (18%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 89 (65%) son de edad mediana y 23 (17%) son adultos mayores.

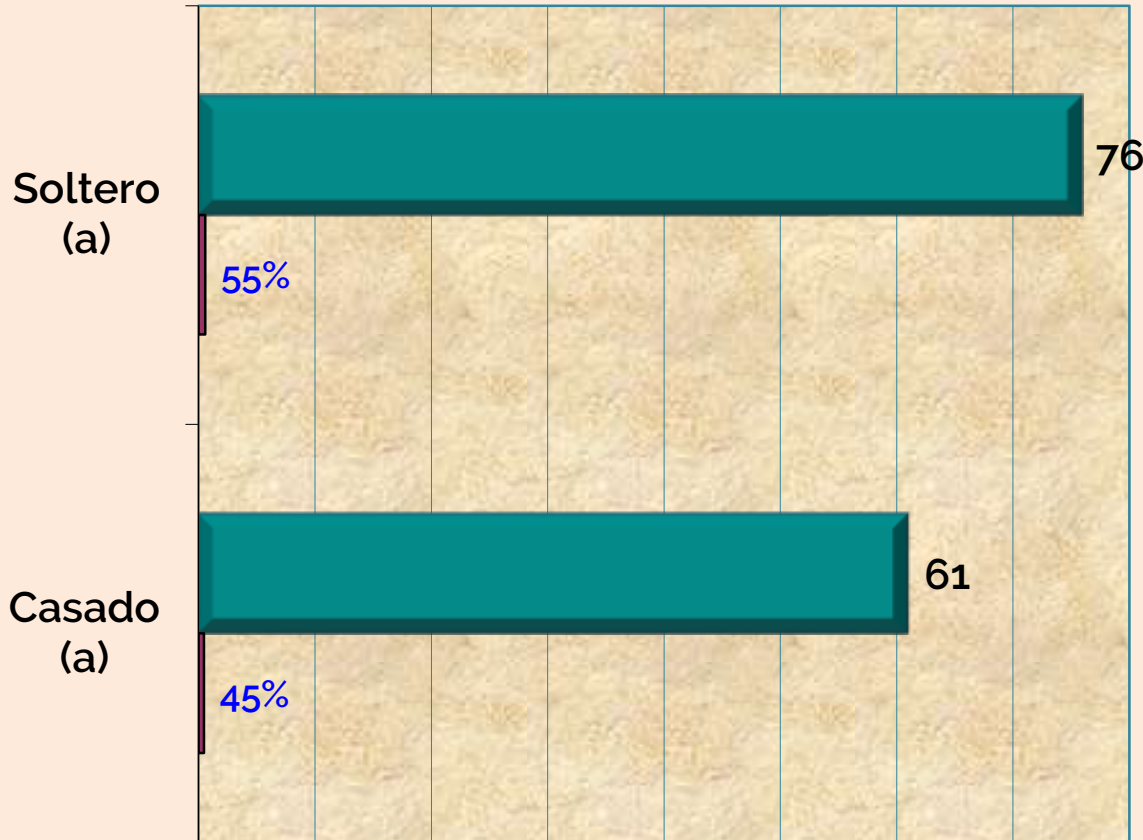
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DGAJ 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

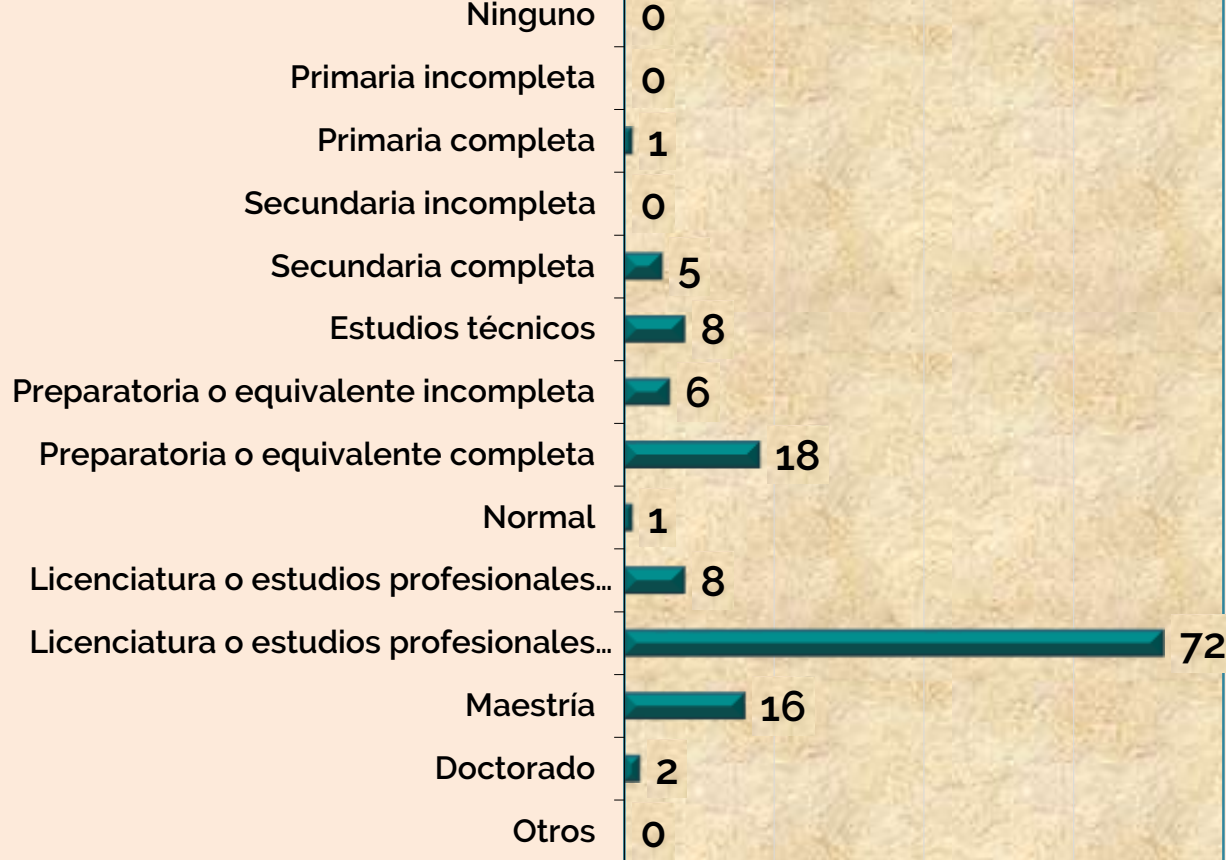
La participación de los solteros fue ligeramente superior en 10 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO DGAJ 2019

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

2018



Nivel de Estudios

El 58% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 13% ostenta estudios superiores, mientras que el 29% tiene estudios de bachillerato o inferiores



PTCCO DGAJ 2019

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



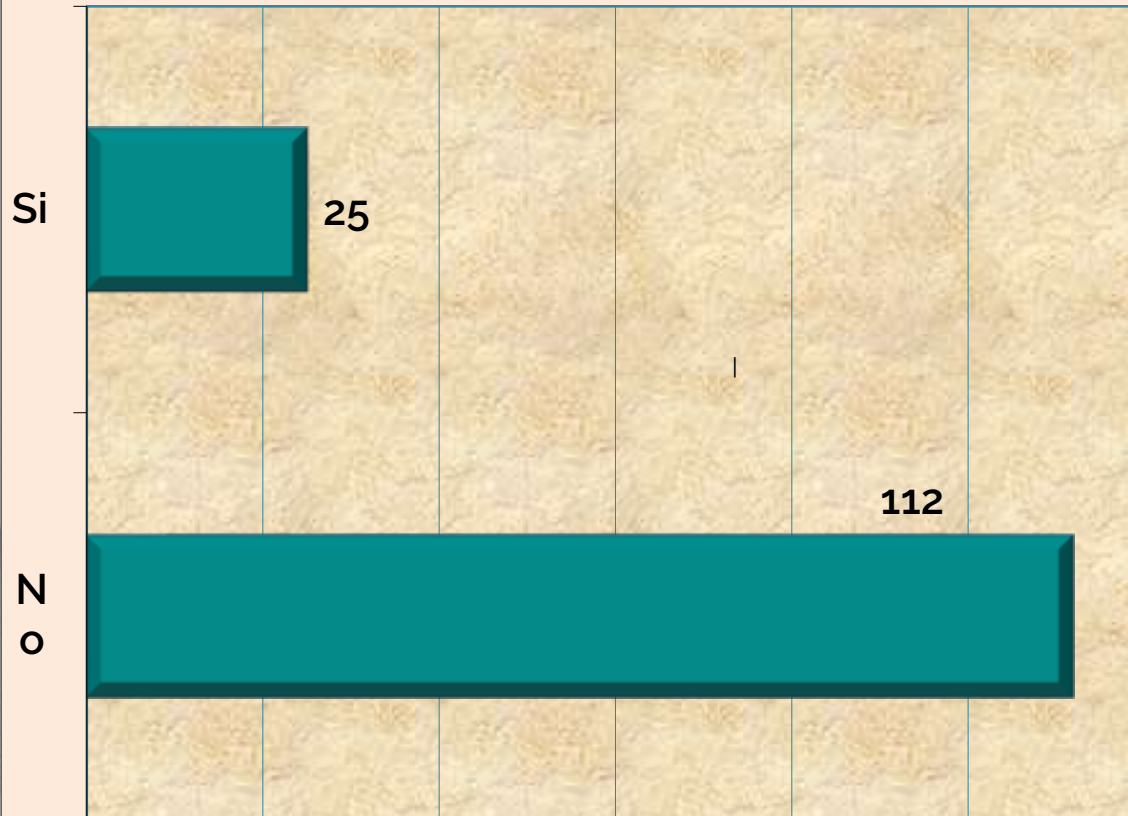
Nivel de Puesto

El personal se encuentra muy equilibrado entre personal operativo, enlaces, jefes de departamento y subdirectores de área.



PTCCO DGAJ 2019

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



Servicio de Carrera

Solo 25
participantes de la
ECCO, ocupan
algún puesto
relacionado al
servicio profesional
de carrera.



PTCCO DGAJ 2019

Años en el Sector Privado

67 personas participantes en la ECCO, tienen experiencia en el Sector Privado.

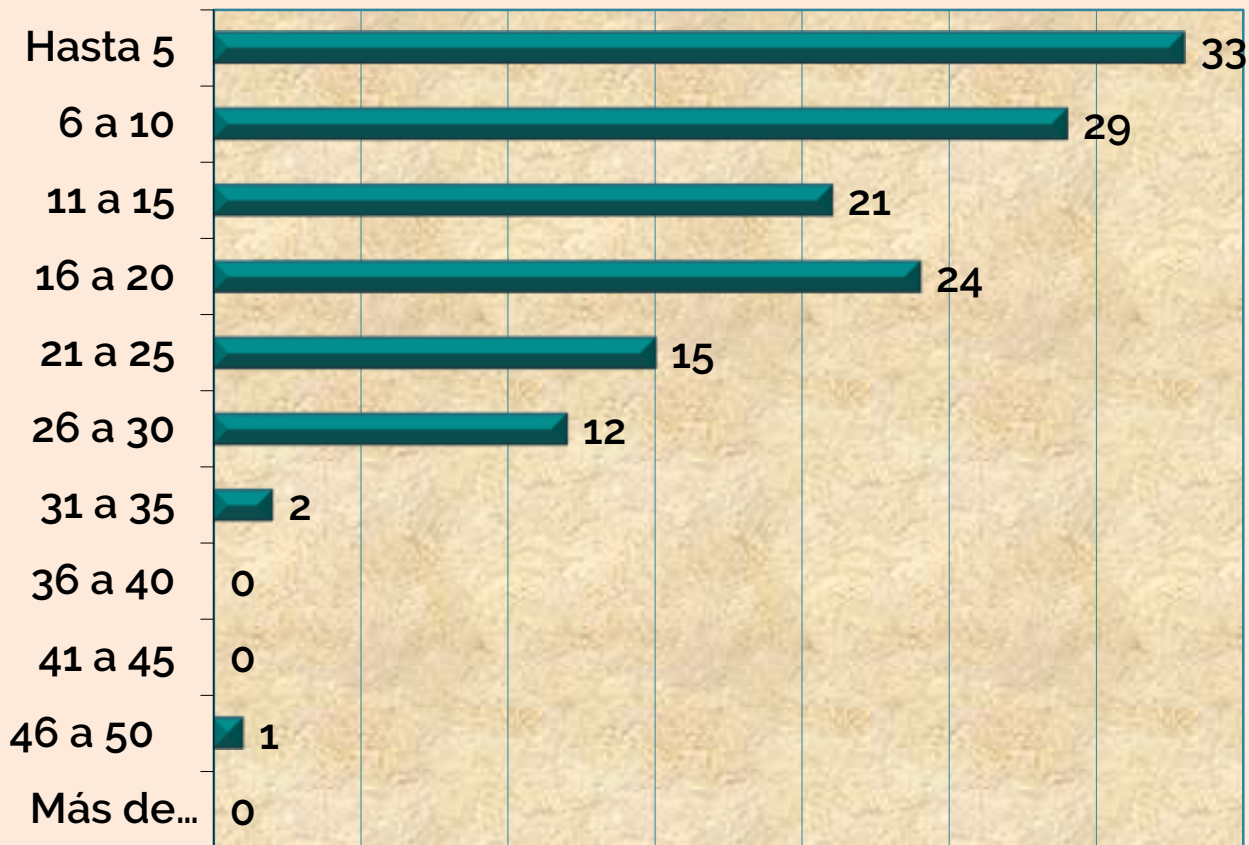
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO DGAJ 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado, es servidor público experto y versado en el Sector Público.

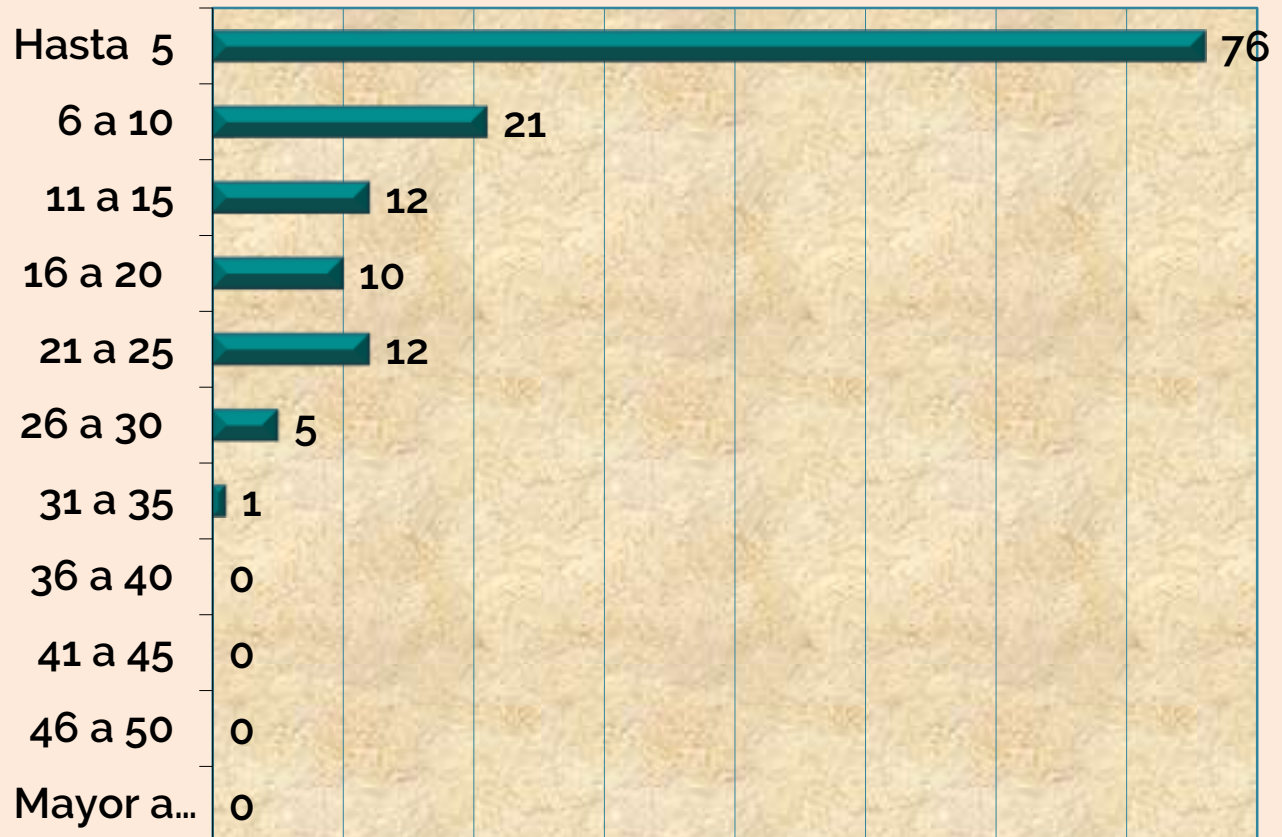


PTCCO DGAJ 2019

Años en el puesto actual

44% de las personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él mismo.

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





PTCCO DGAJ 2019

Estudios actuales

32% de las personas en el momento de contestar la encuesta estipularon realizar ningún tipo de estudio.

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

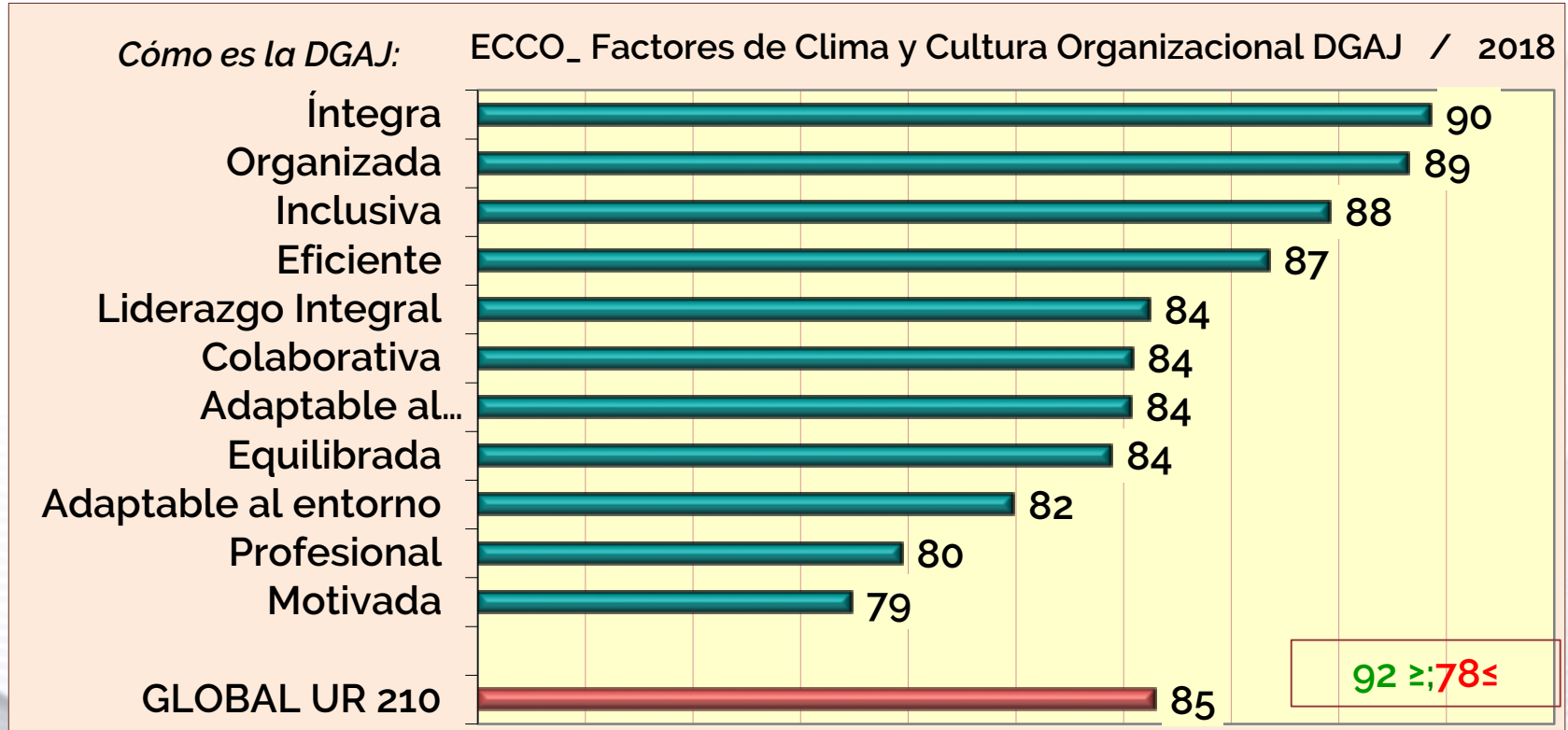
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGAJ 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DGAJ 2019



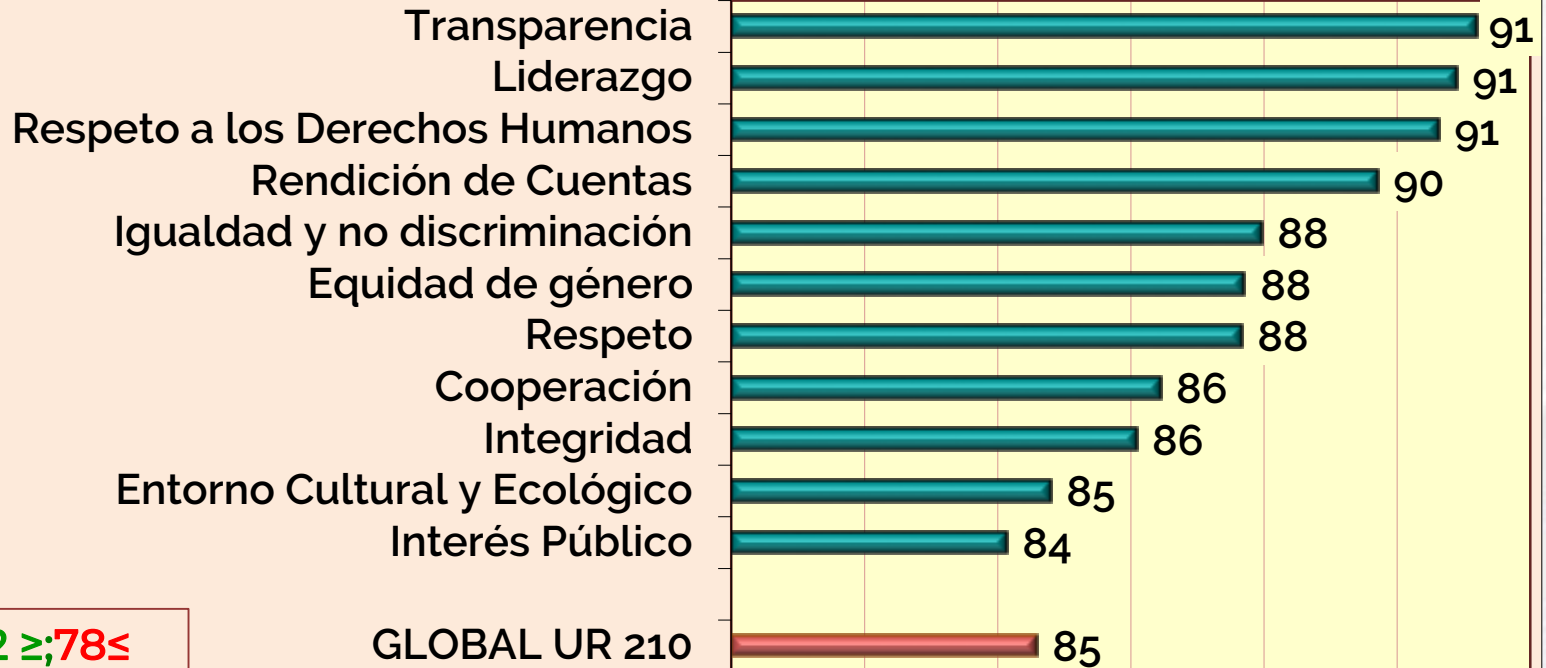
Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Dirección altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO DGAJ 2019

*Vivencia de Valores
en la DGAJ:*

ECCO / Valores 2018



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



PTCCO DGAJ 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DGAJ / 2018

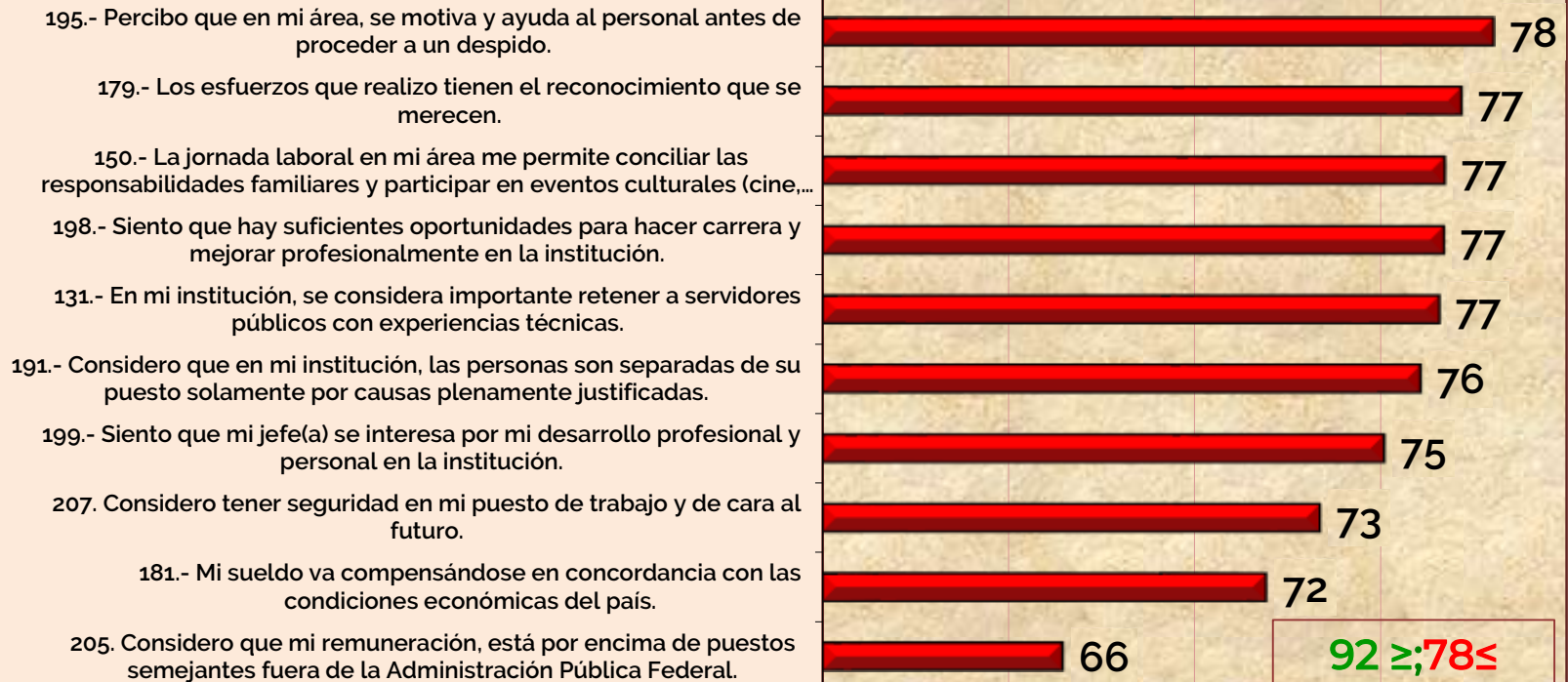


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la DGAJ es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO DGAJ 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DGAJ / 2018



Se logró que en la Dirección General de Asuntos Jurídicos se redujeran los horarios, contribuyendo así a que exista un ambiente agradable entre las y los servidores públicos y sus familias, beneficiando las relaciones personales positivas y por lo tanto, creando un equilibrio entre la vida personal y laboral conciliando sus responsabilidades familiares y la participación en eventos culturales promovidos por la FGR.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGAJ 2019

Factores básicos Índice individual



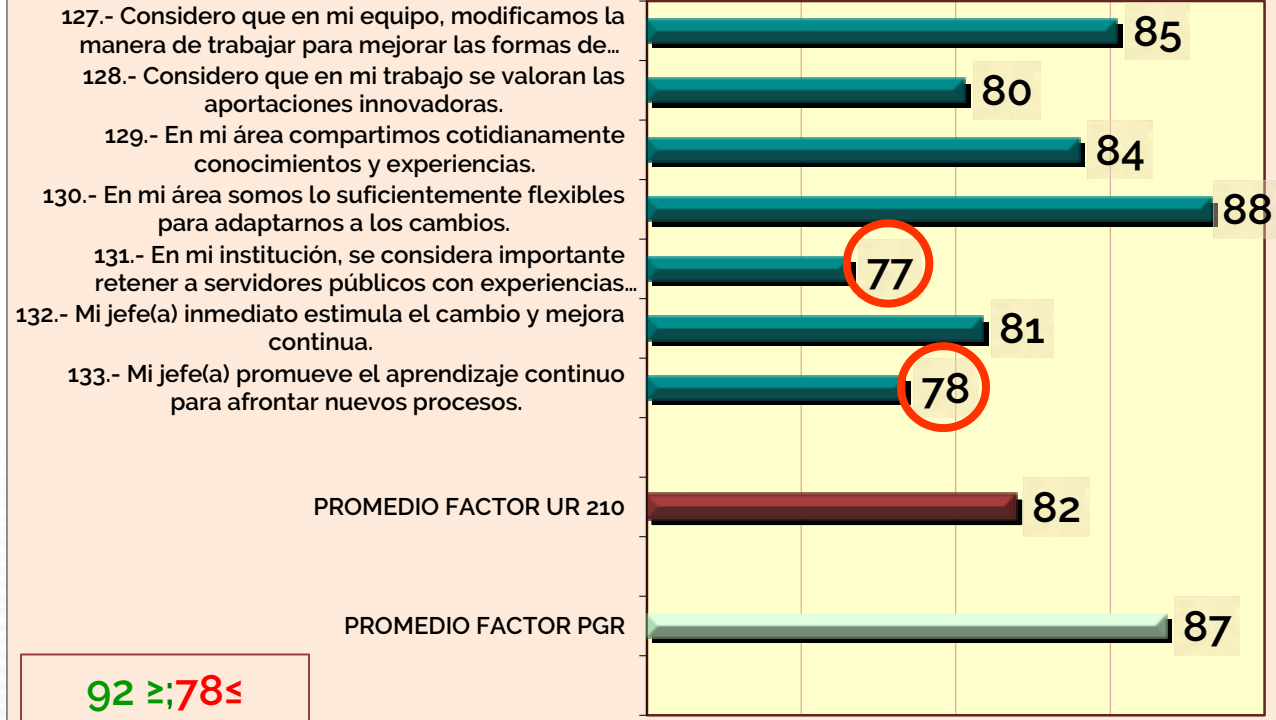
PTCCO DGAJ 2019

La DGAJ es Adaptable
al entorno

82



FACTOR 38 / 2018



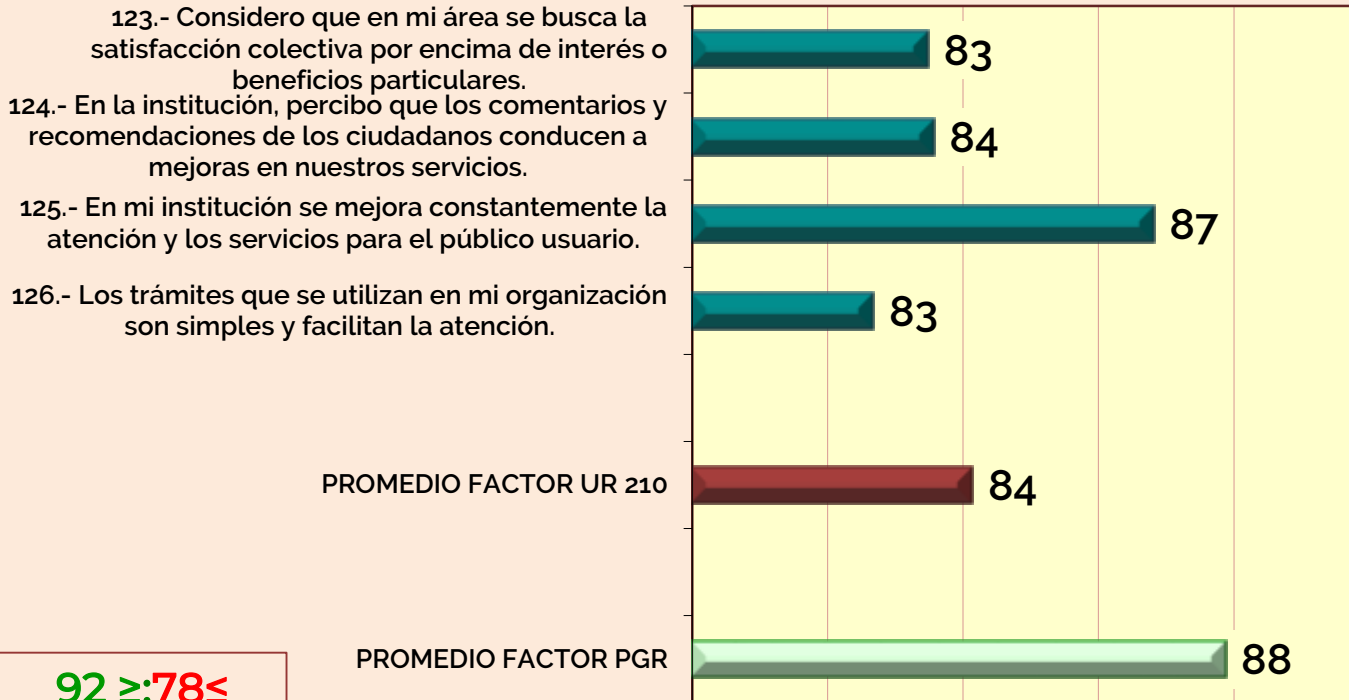
92 ≥; 78 ≤

La percepción que prevalece es que el personal de la DGAJ reconoce la flexibilidad para adaptarse a los cambios, compartir conocimientos y experiencias y se modifica la manera de trabajar para mejorar; sin embargo el jefe (a) estimula medianamente el cambio y mejora continua. Por otro lado, se percibe la insuficiencia para retener a servidores públicos con experiencias técnicas.



PTCCO DGAJ 2019

FACTOR 39 /2018



La DGAJ es
Adaptable al
ciudadano



Los resultados muestran que en la DGAJ se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que los comentarios de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.

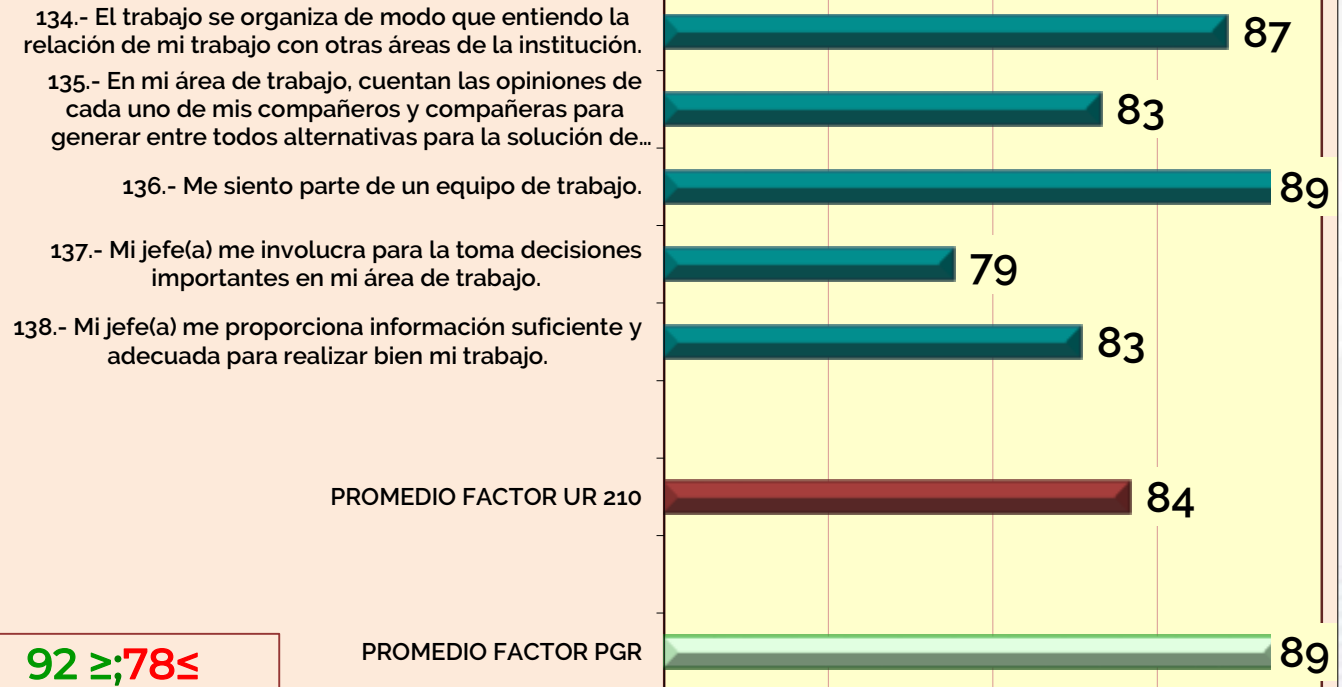


PTCCO DGAJ 2019

La DGAJ es
Colaborativa



FACTOR 40 /2018

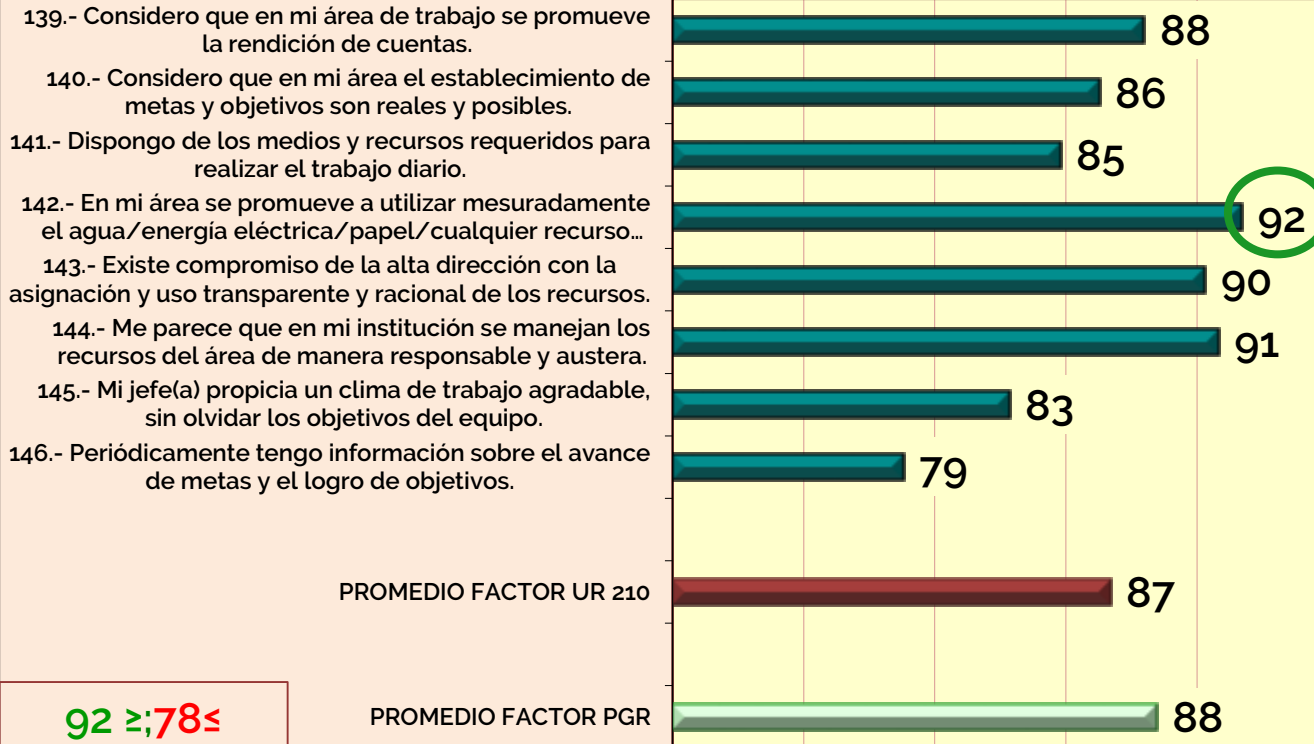


92 ≥; 78 ≤

La percepción de las y los servidores públicos de la DGAJ es de que se sienten preparados para aceptar y enfrentar los cambios, seguido de la disposición a buscar nuevas formas para brindar un mejor servicio. Lo anterior, es coherente con la condición de transición a Fiscalía en la que se encuentra la PGR.

PTCCO DGAJ 2019

FACTOR 41 / 2018



92 ≥; 78 ≤

La DGAJ es Eficiente



Las y los servidores públicos de la DGAJ encuestados, perciben que es eficiente, ya que promueve la rendición de cuentas, el uso mesurable del agua/ energía eléctrica/ papel/ y cualquier recurso natural no renovable, además percibe que las metas y objetivos orientados a resultados son reales y alcanzables.



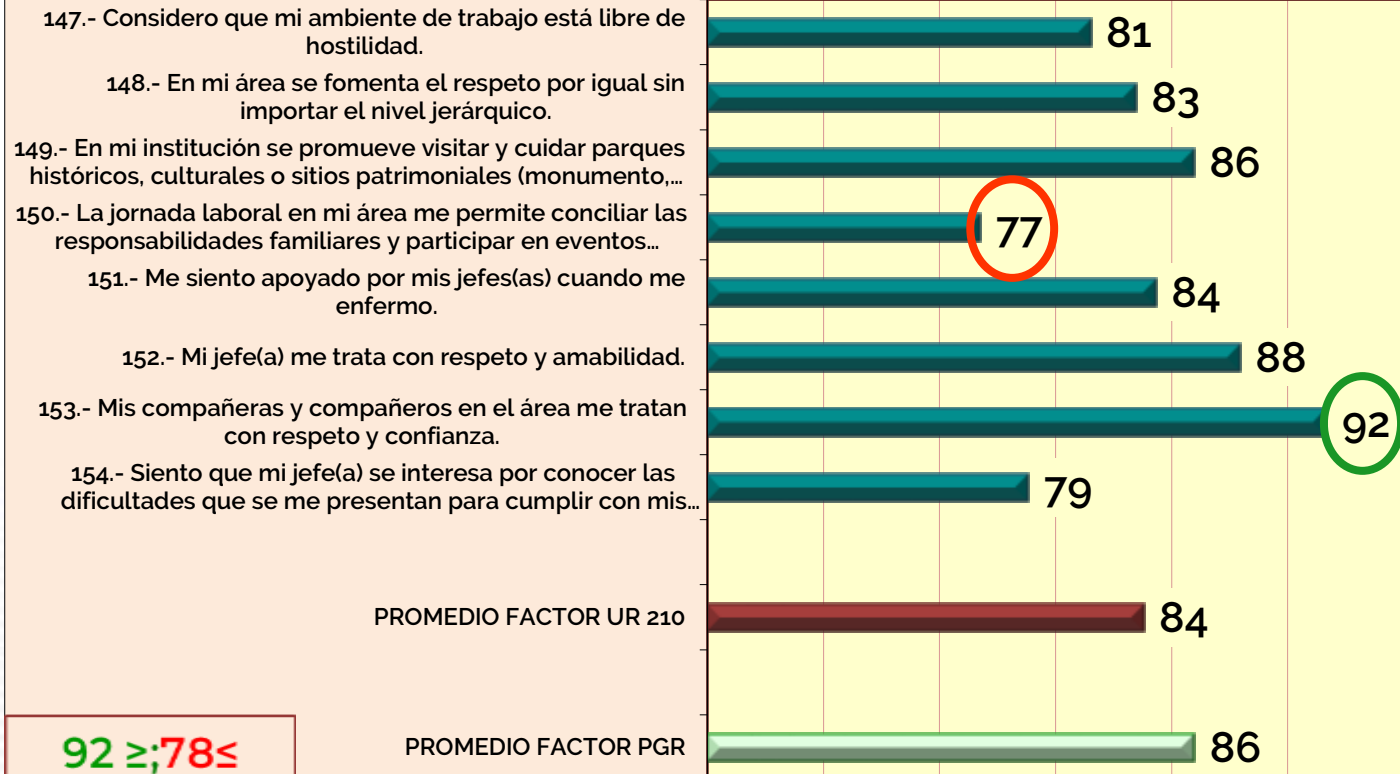
PTCCO DGAJ 2019

La DGAJ es
Equilibrada

84



FACTOR 42 / 2018

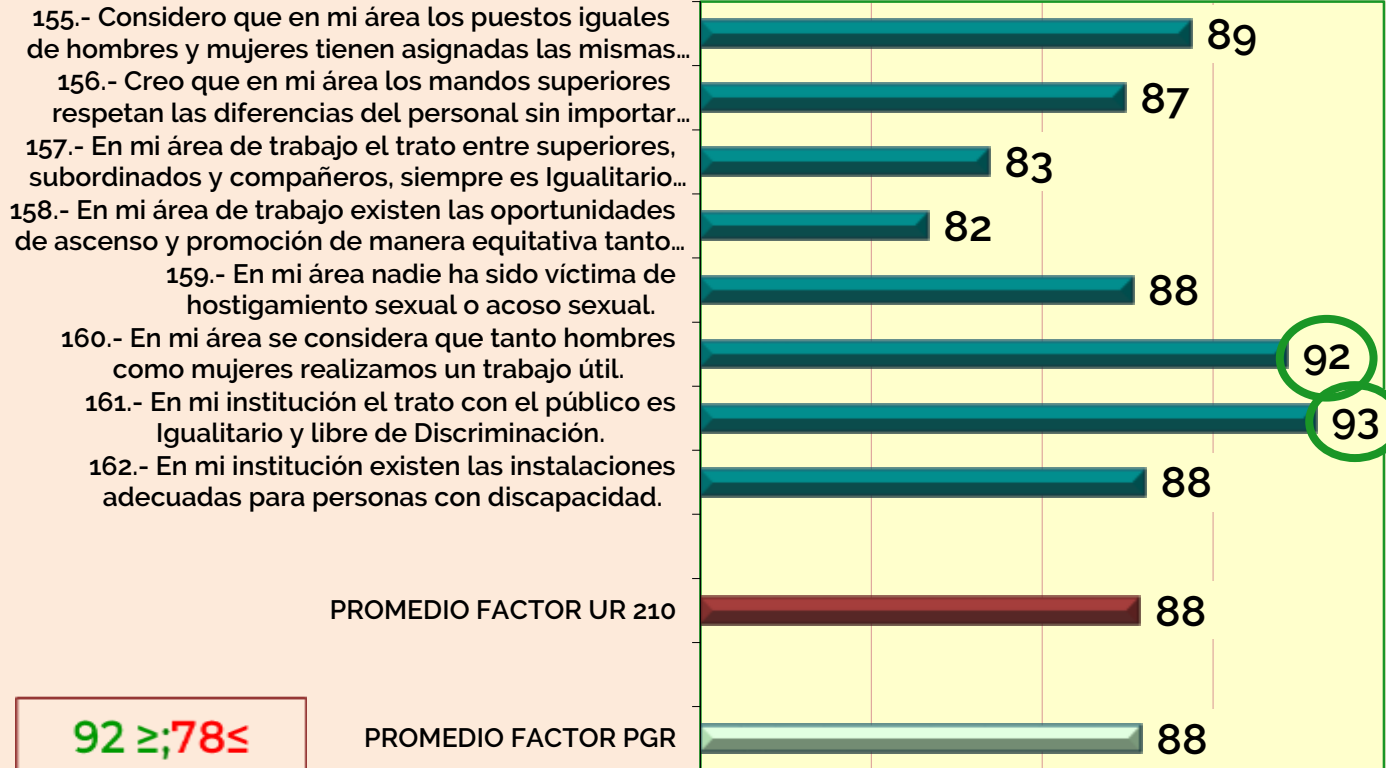


92 ≥; 78 ≤

Las y los servidores públicos de la DGAJ encuestados, perciben que es equilibrada ya que ofrece un ambiente de excelente respeto y confianza; por otro lado, aunque se han organizado eventos culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, a fin de apoyar la convivencia y promover visitas a diferentes lugares culturales y recreativos, se podría mejorar la percepción con la ampliación de la práctica a las delegaciones estatales.

PTCCO DGAJ 2019

FACTOR 46 / 2018



92 ≥; 78 ≤

La DGAJ es Inclusiva

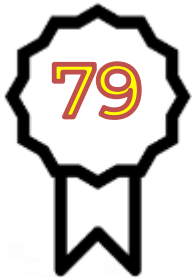


Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato público, trabajo útil, y a las diferencias del personal.

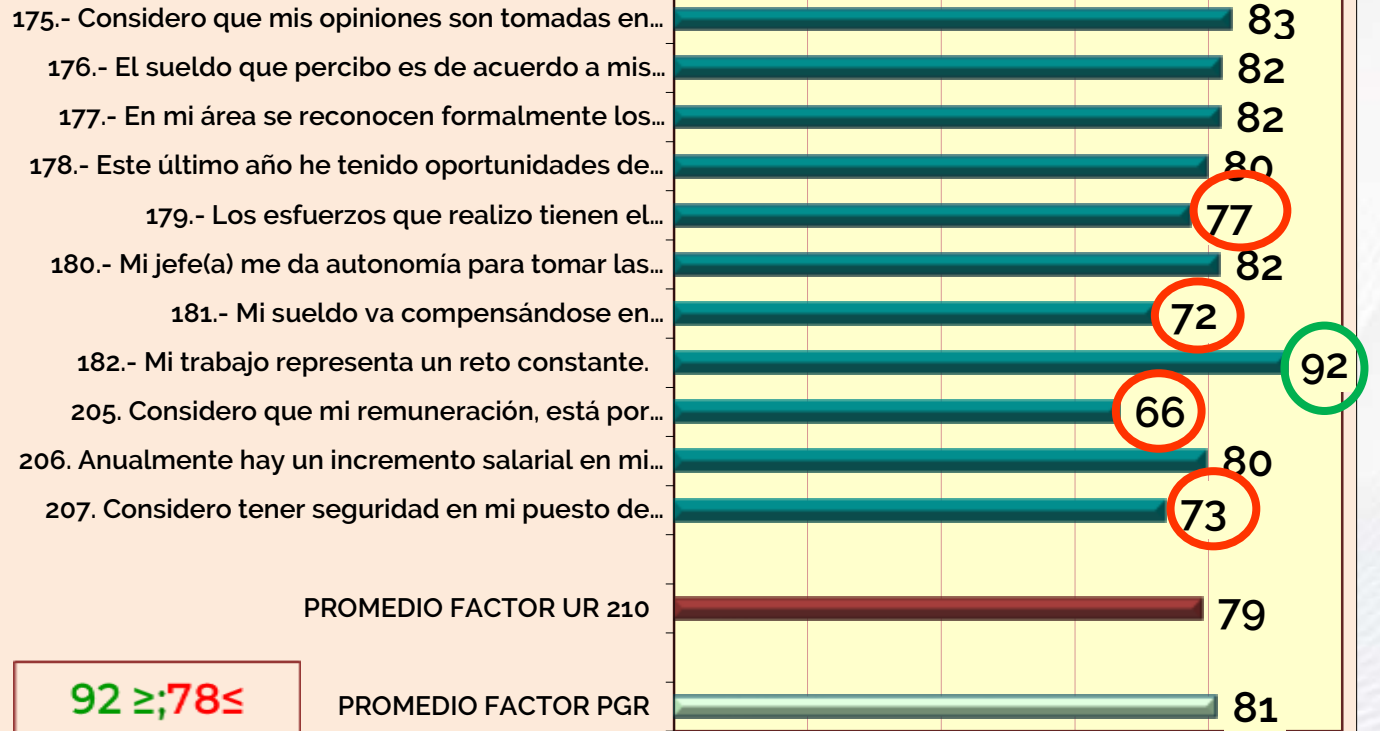


PTCCO DGAJ 2019

La DGAJ necesita mayor motivación



FACTOR 47 / 2018

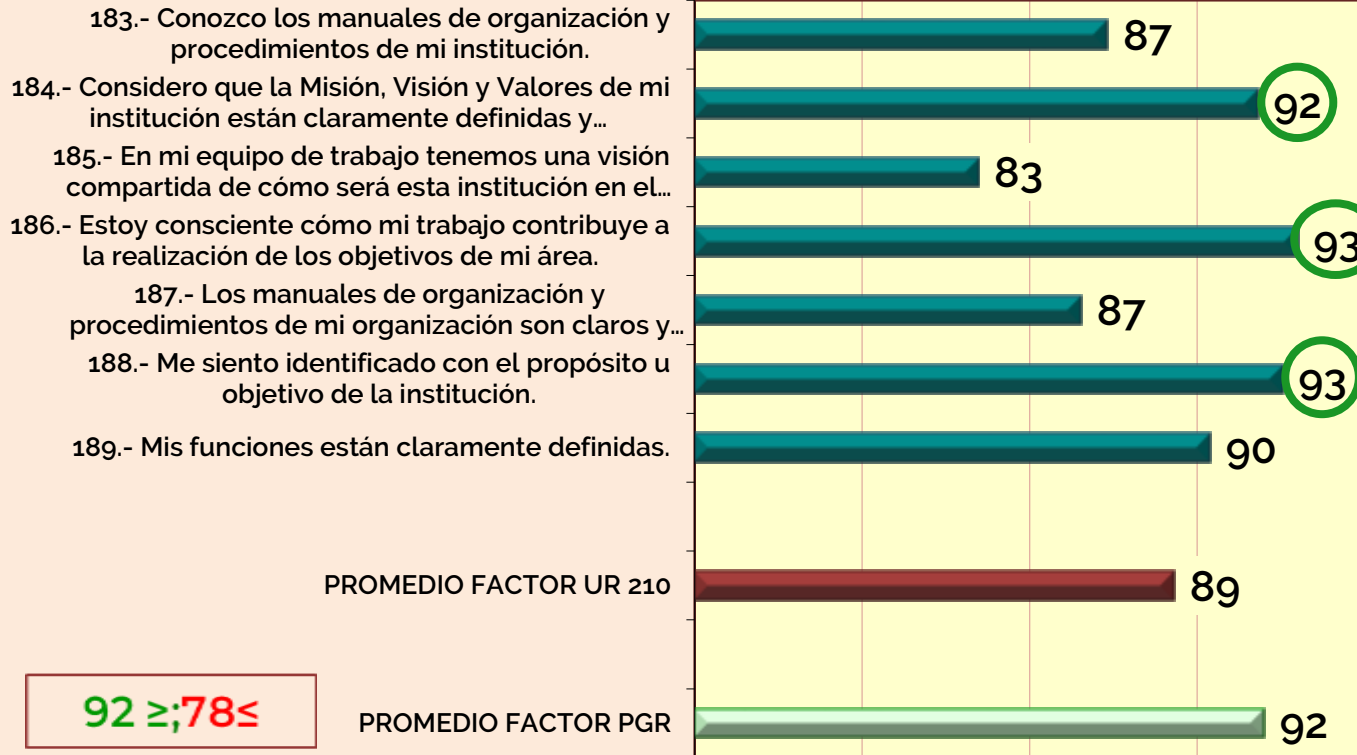


92 ≥; 78 ≤

El resultado de este factor muestra una ventana de oportunidad de incrementar el sueldo, sin embargo ésta práctica depende de las mismas condiciones económicas del país, la condición que se percibe de que el sueldo está en desacuerdo con las responsabilidades, por lo que habría que hacer un análisis en cada área para equilibrar esta situación. Por otro lado, se percibe el trabajo diario como un reto constante, lo que permite el logro de los objetivos y metas institucionales.

PTCCO DGAJ 2019

FACTOR 48 /2018



La DGAJ es Organizada



El resultado de este factor muestra a la DGAJ muy organizada, debido a la claridad que las y los servidores públicos tienen acerca su contribución para el logro de los objetivos estratégicos, con apego a los procedimientos y manuales de organización. Por otro lado, se presenta una sensible incertidumbre de cómo será la Institución en el futuro, probablemente por el cambio a la Fiscalía.

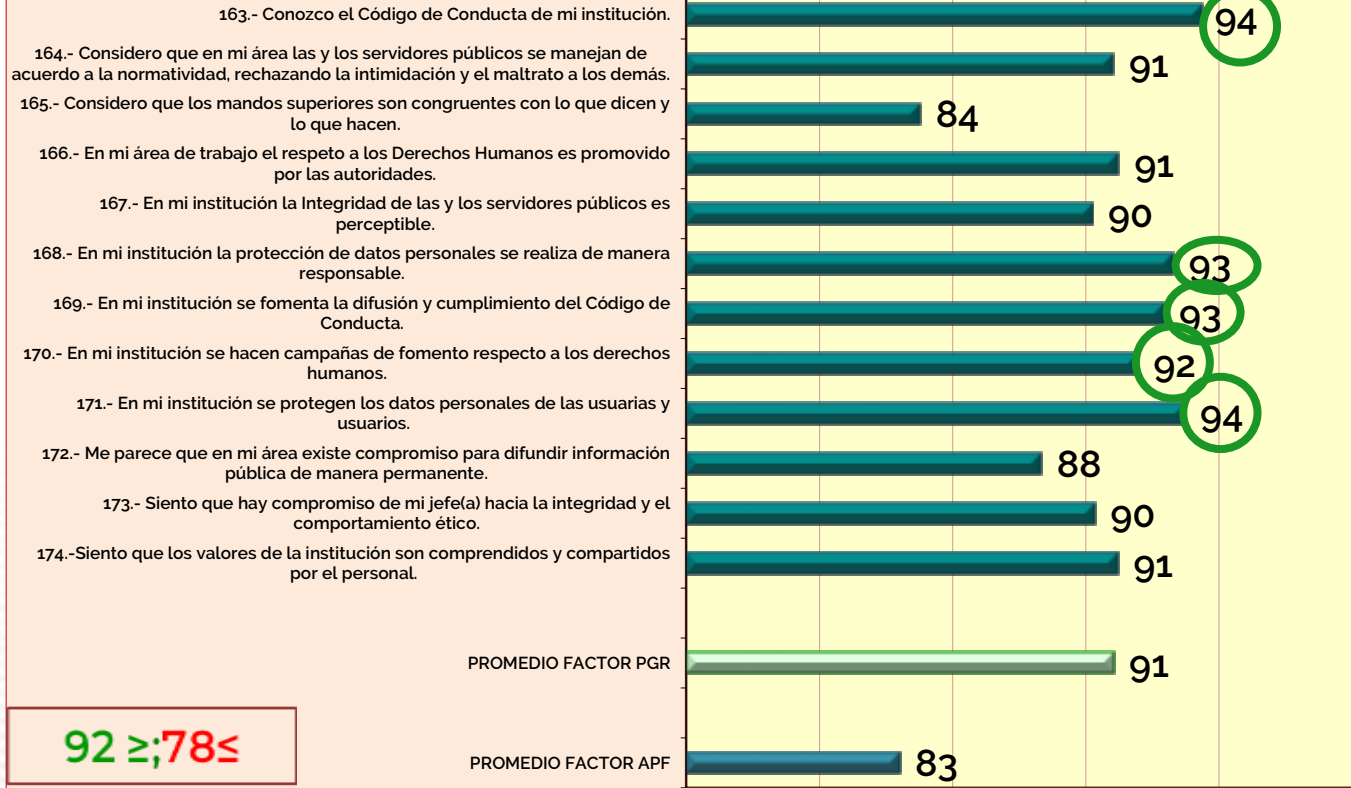


PTCCO DGAJ 2019

La DGAJ es
Íntegra



FACTOR 49 / 2018

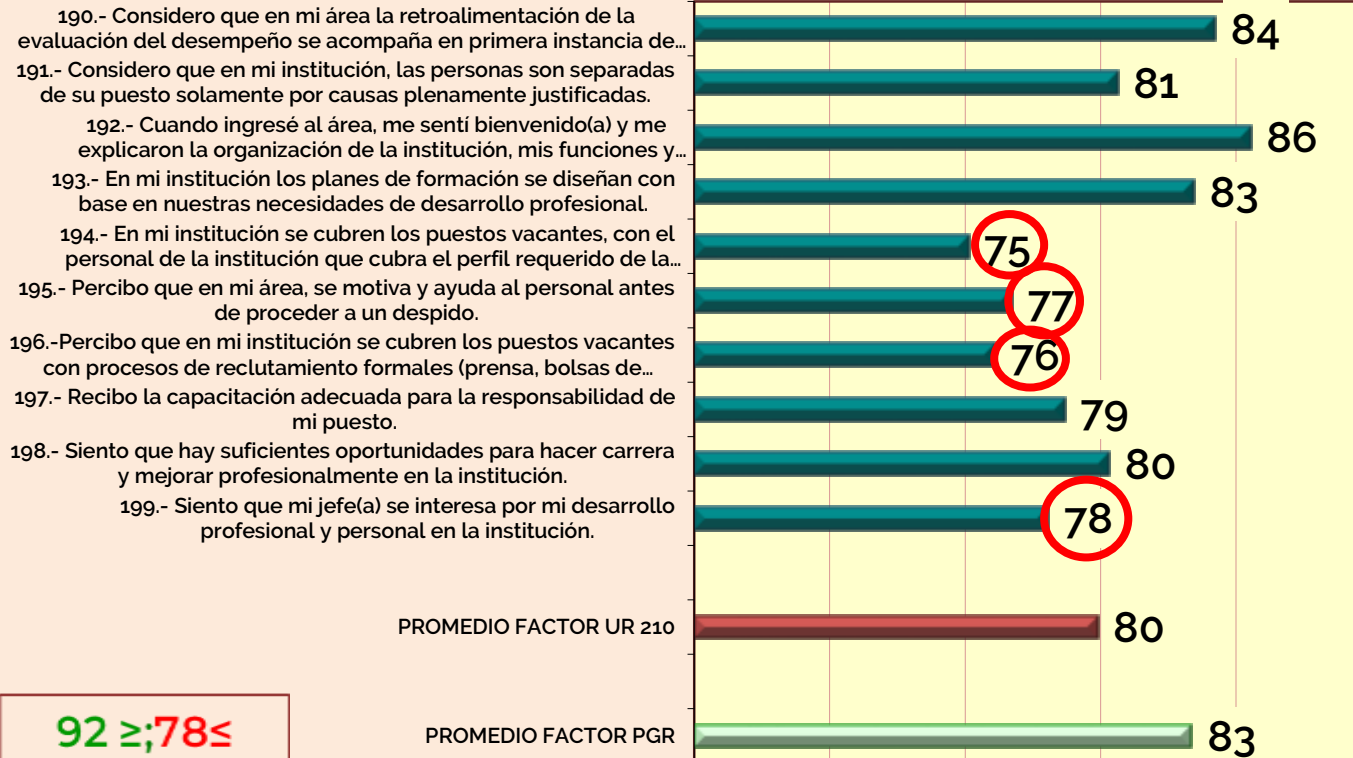


92 ≥ ; 78 ≤

Se han dado frutos acerca del excelente esfuerzo que ha hecho la DGAJ en capacitar y difundir a todo su personal en el Código de Conducta. Asimismo, las y los servidores públicos están conscientes de la importancia de proteger los datos personales de las usuarias y usuarios. En general, se percibe a la Dirección como un área íntegra.

PTCCO DGAJ 2019

FACTOR 50 / 2018



92 ≥; 78 ≤

La DGAJ es Profesional

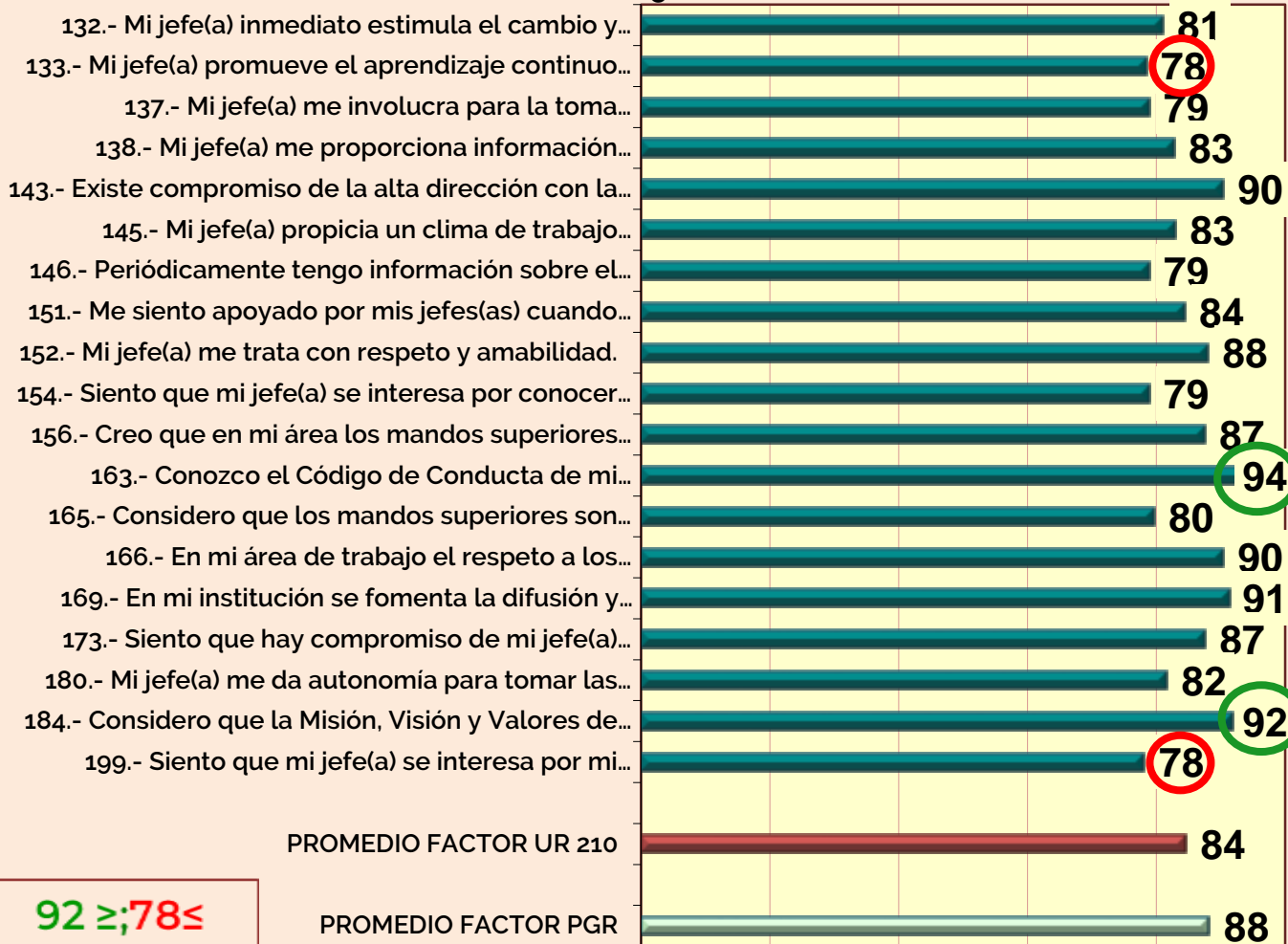


El proceso de selección y reclutamiento de personal sustantivo es poco conocido ya que la percepción por parte de los participantes de la encuesta lo muestra en los resultados de este factor, por otro lado, mejora la percepción en cuanto a que la evaluación del desempeño permite la capacitación y el apoyo para potencializar las capacidades en el desempeño de funciones.



PTCCO DGAJ 2019

FACTOR 52 /2018



92 ≥; 78 ≤

Liderazgo
Integral

84



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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

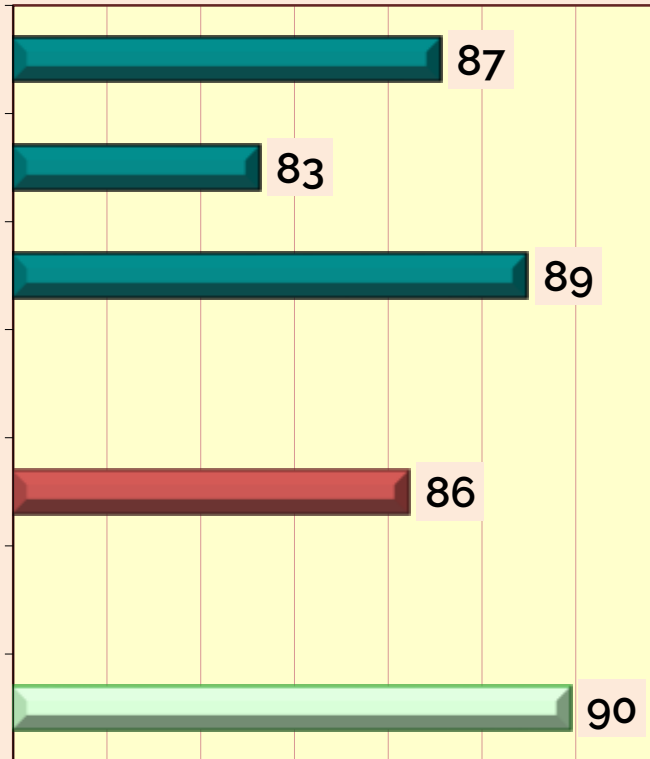
PTCCO DGAJ 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO DGAJ 2019

FACTOR 53 /2018

- 134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.
- 135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.
- 136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.



Vivencia de Valores:
Cooperación



92 ≥; 78 ≤

La percepción de este factor arroja que las y los servidores públicos de la DGAJ se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo, se presenta una interrelación entre las diferentes áreas de la Dirección.



FACTOR 54 /2018

Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico



85



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

92

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

86

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

77

PROMEDIO FACTOR UR 210

85

PROMEDIO FACTOR PGR

82

92 ≥ ; 78 ≤

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

FACTOR 55 / 2018

155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.



158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.



159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.



160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.



PROMEDIO FACTOR UR 210



PROMEDIO FACTOR PGR



92 ≥; 78 ≤

Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la DGAJ 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 Dirección.



PTCCO DGAJ 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

88



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.

87

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

83

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.

88

PROMEDIO FACTOR UR 210

88

PROMEDIO FACTOR PGR

88

92 ≥; 78 ≤

Las y los servidores públicos de la DGAJ manifiestan que el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.



PTCCO DGAJ 2019

FACTOR 57 / 2018

165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

80

167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.

88

174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.

90

PROMEDIO FACTOR UR 210

86

92 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

88

Vivencia de Valores:
Integridad

86



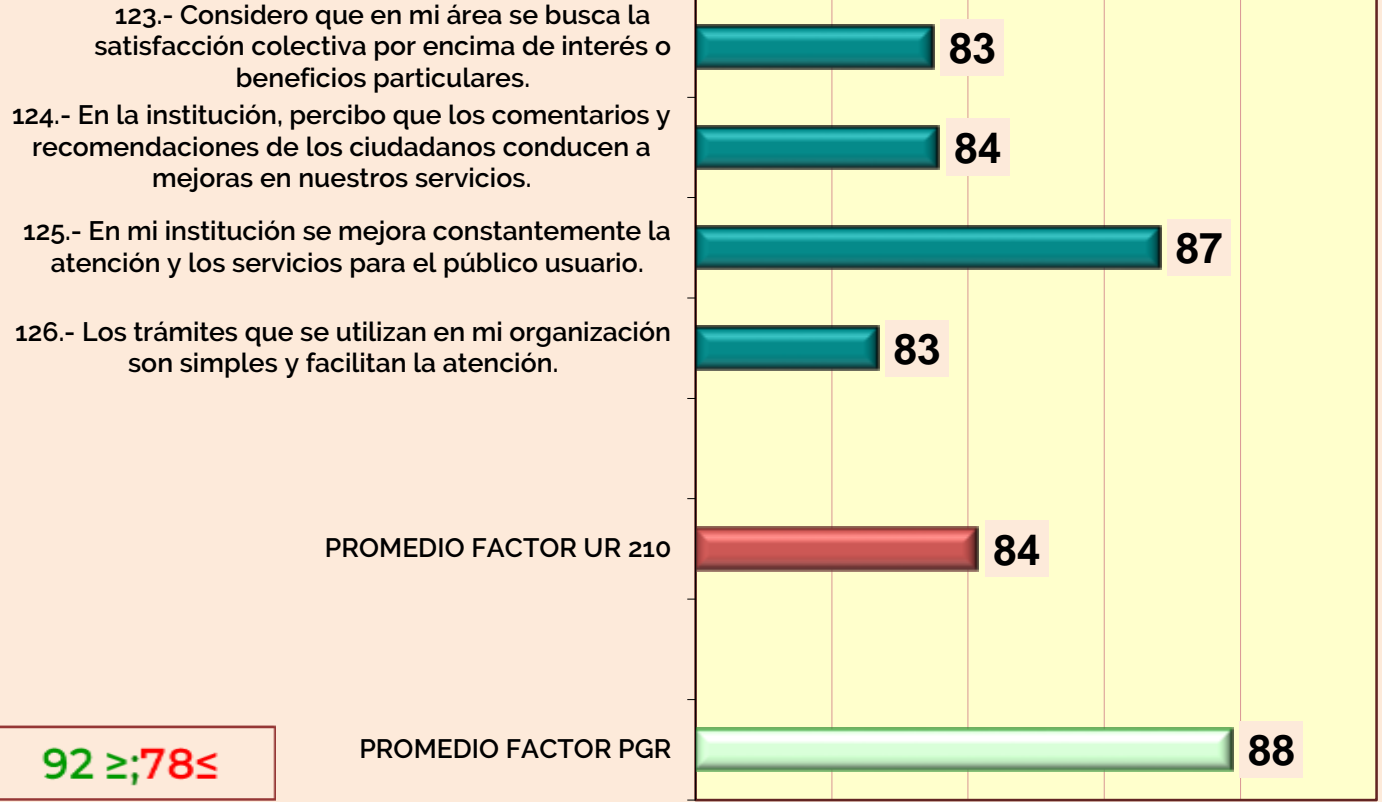
Se ha presentado eficacia en la capacitación y difusión de los valores ya que han sido comprendidos por las y los servidores públicos de la DGAJ, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



PTCCO DGA I 2019

FACTOR 58 / 2018

Vivencia de Valores:
Interés Público



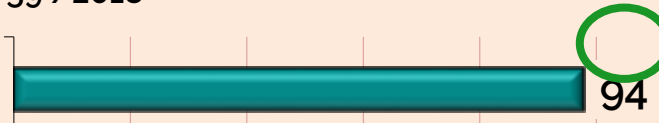
Las y los servidores públicos de la DGAJ consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas de la misma, por encima de interés o beneficios particulares.



PTCCO DGAJ 2019 **1. ANÁLISIS CUANTITATIVO**

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 210



PROMEDIO FACTOR PGR



92 ≥ ; 78 ≤

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 Dirección de mejorar la integridad y el comportamiento ético.



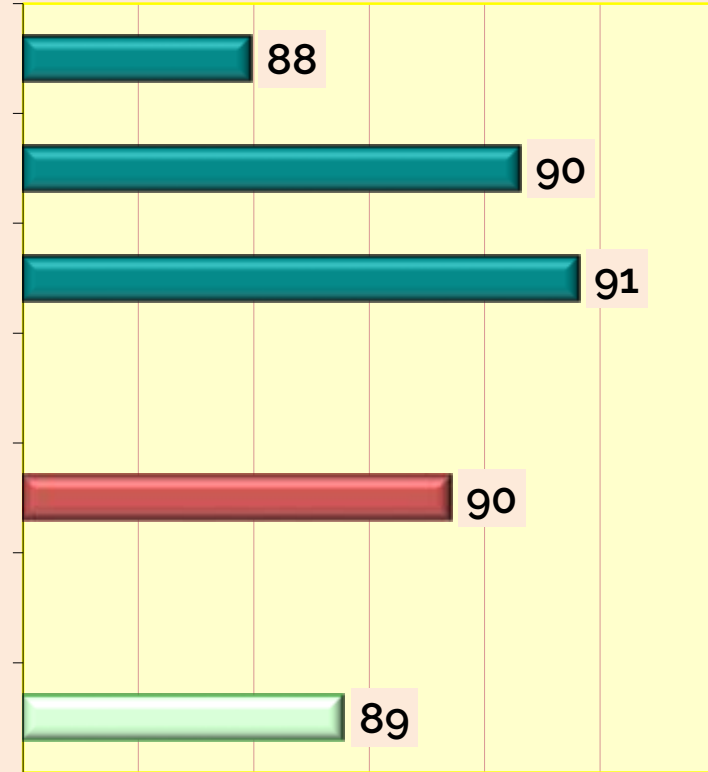
PTCCO DGAJ 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas



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.



92 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

se considera que en la DGAJ se manejan los recursos del área de manera responsable y austera por parte de las y los servidores públicos.

PTCCO DGAJ 2019

FACTOR 61 / 2018

148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.



152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.



153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

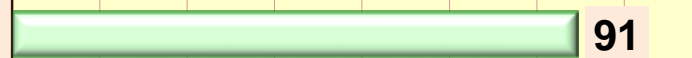


PROMEDIO FACTOR UR 210



92 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Respeto



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



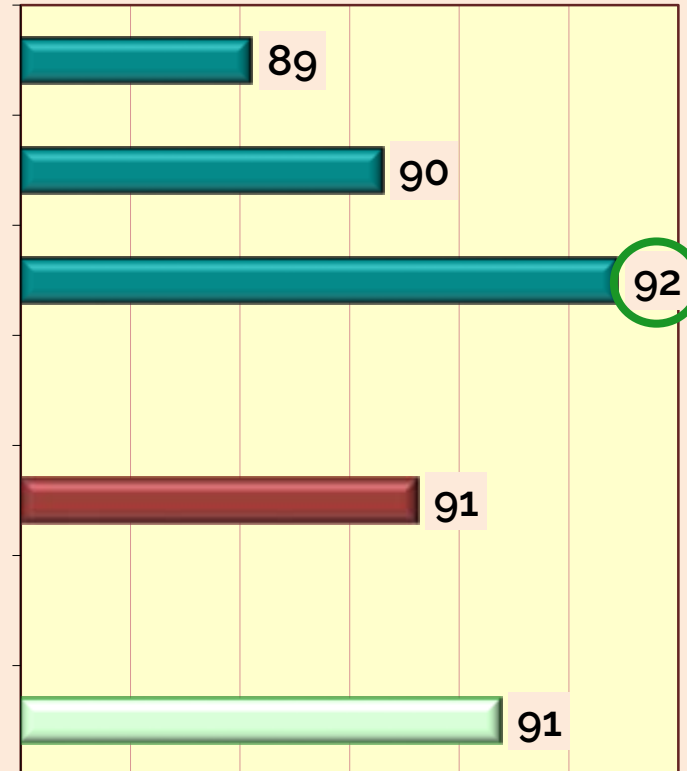
PTCCO DGAJ 2019

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.



92 ≥; 78 ≤

La calificación que obtuvo la DGAJ 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.

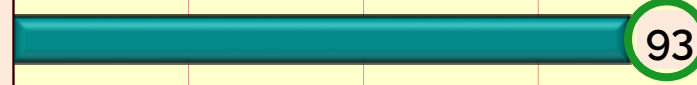
PTCCO DGAJ 2019

FACTOR 63 /2018

168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.



171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.



172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.



PROMEDIO FACTOR UR 210



92 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Transparencia

91



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la DGAJ protegen los datos personales que están bajo su resguardo de manera responsable, creando así, confianza en la Dirección.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGAJ 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

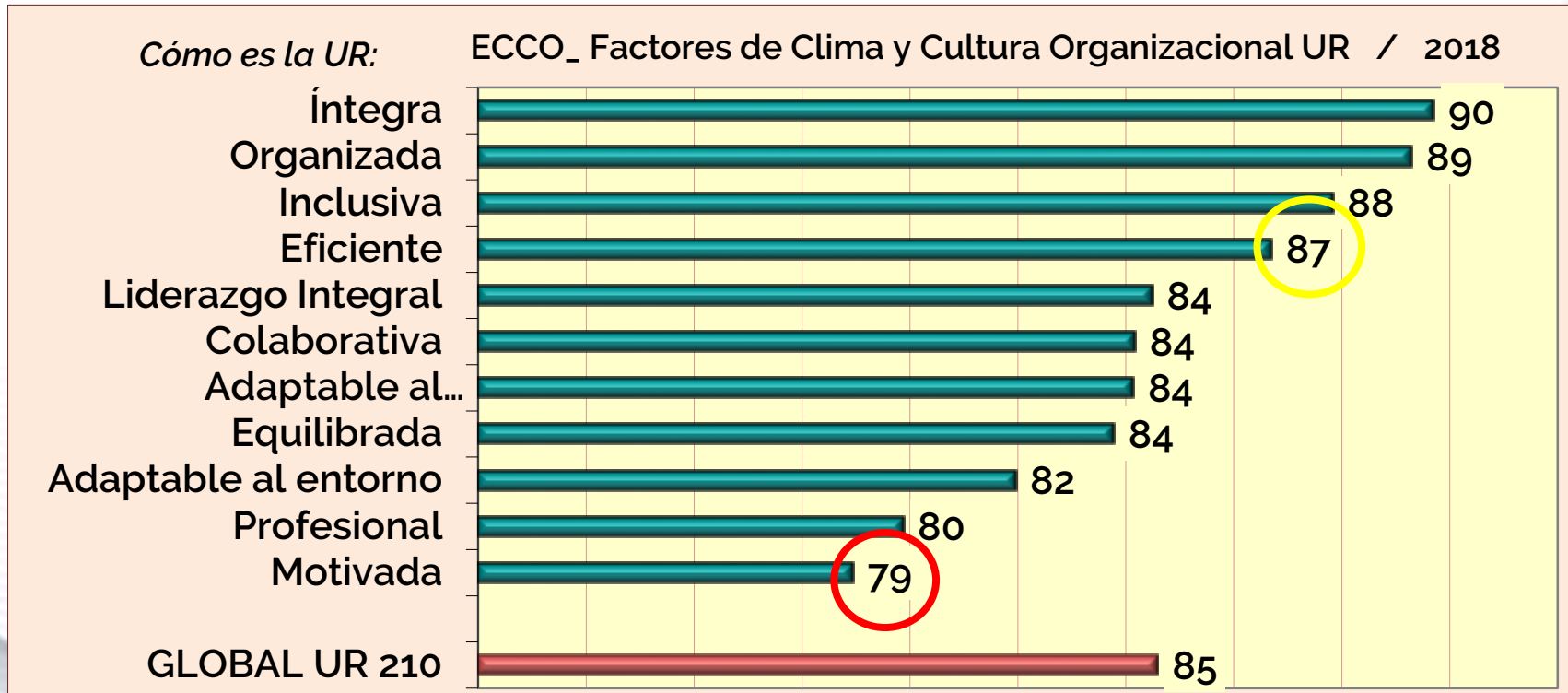
PTCCO DGAJ 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO DGAJ 2019

TOTAL COMENTARIOS: 13



Las y los servidores públicos encuestados externaron 13 comentarios, de los cuales se refieren a diferentes factores, principalmente a que la DGAJ es íntegra y equilibrada ya que favorece la compactación del horario; por otro lado, solicitan cursos relacionados con sus funciones, entre otros. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.

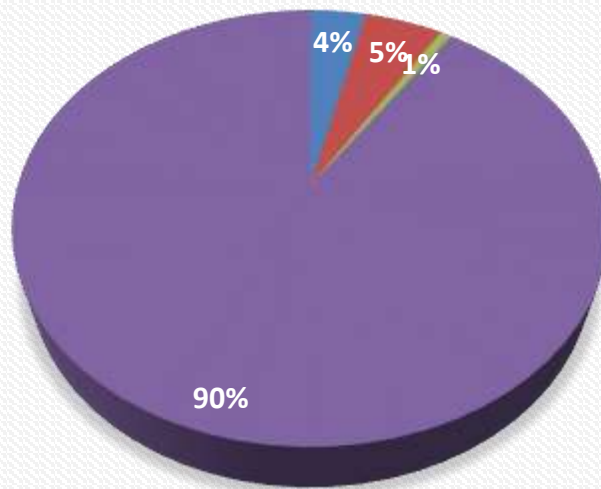


PTCCO DGAJ 2019

TOTAL

COMENTARIOS: 13

COMENTARIOS ECCO 2018



SUGERENCIA

FELICITACION O RECONOCIMIENTO

NO DESEA OPINAR

SIN COMENTARIO

De los 13 comentarios expresados, 7 destacan en felicitar y agradecer a la Dirección General de Asuntos Jurídicos y a la Institución por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta. 1 comentario no aplica ya que se encontró solo un número sin ningún significado, 5 comentarios hacen referencia a sugerencias en cuanto a los cursos e información.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

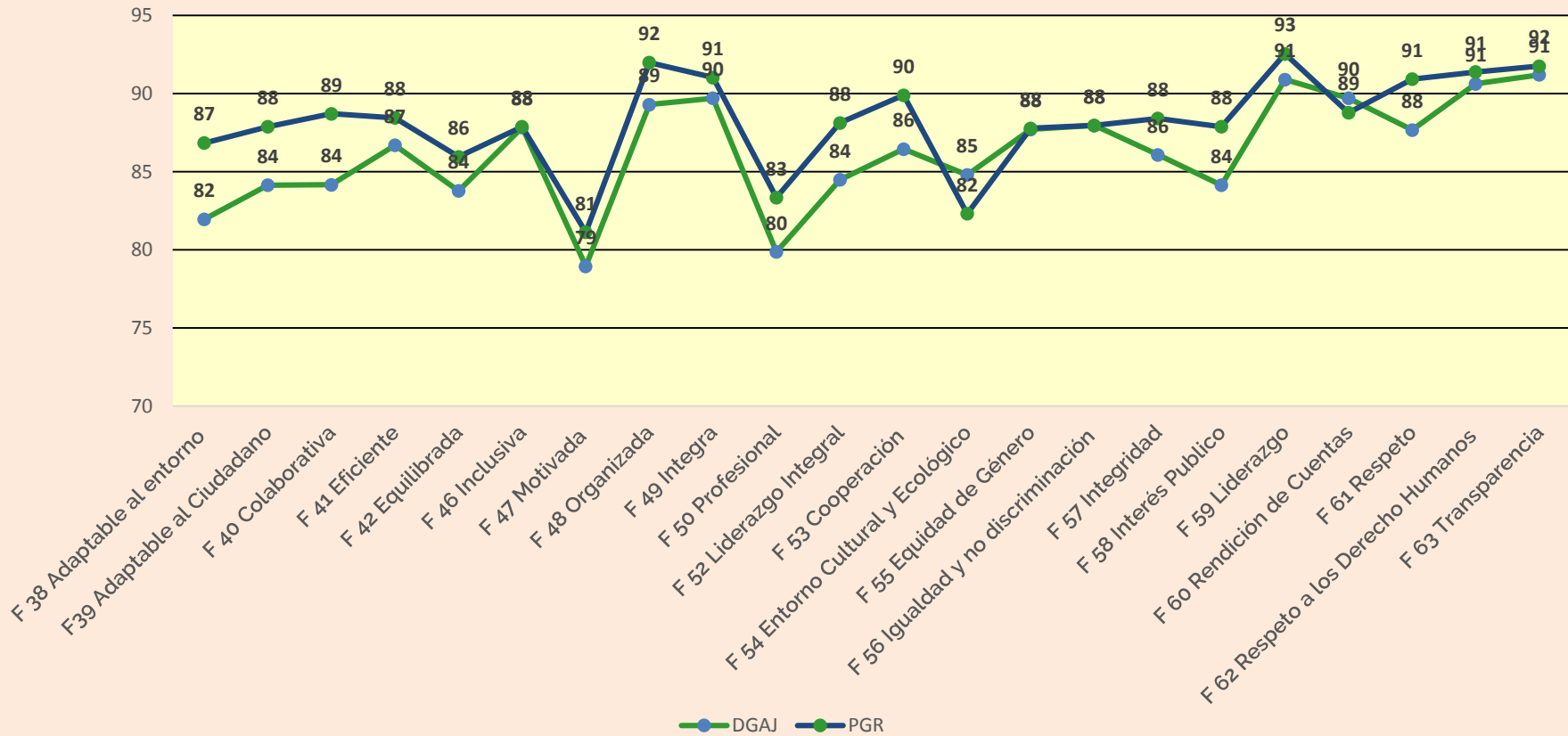
PTCCO DGAJ 2019

3.1. Comparación de resultados



PTCCO DGAJ 2019

COMPARATIVO FGR Vs. DGAJ / 2018





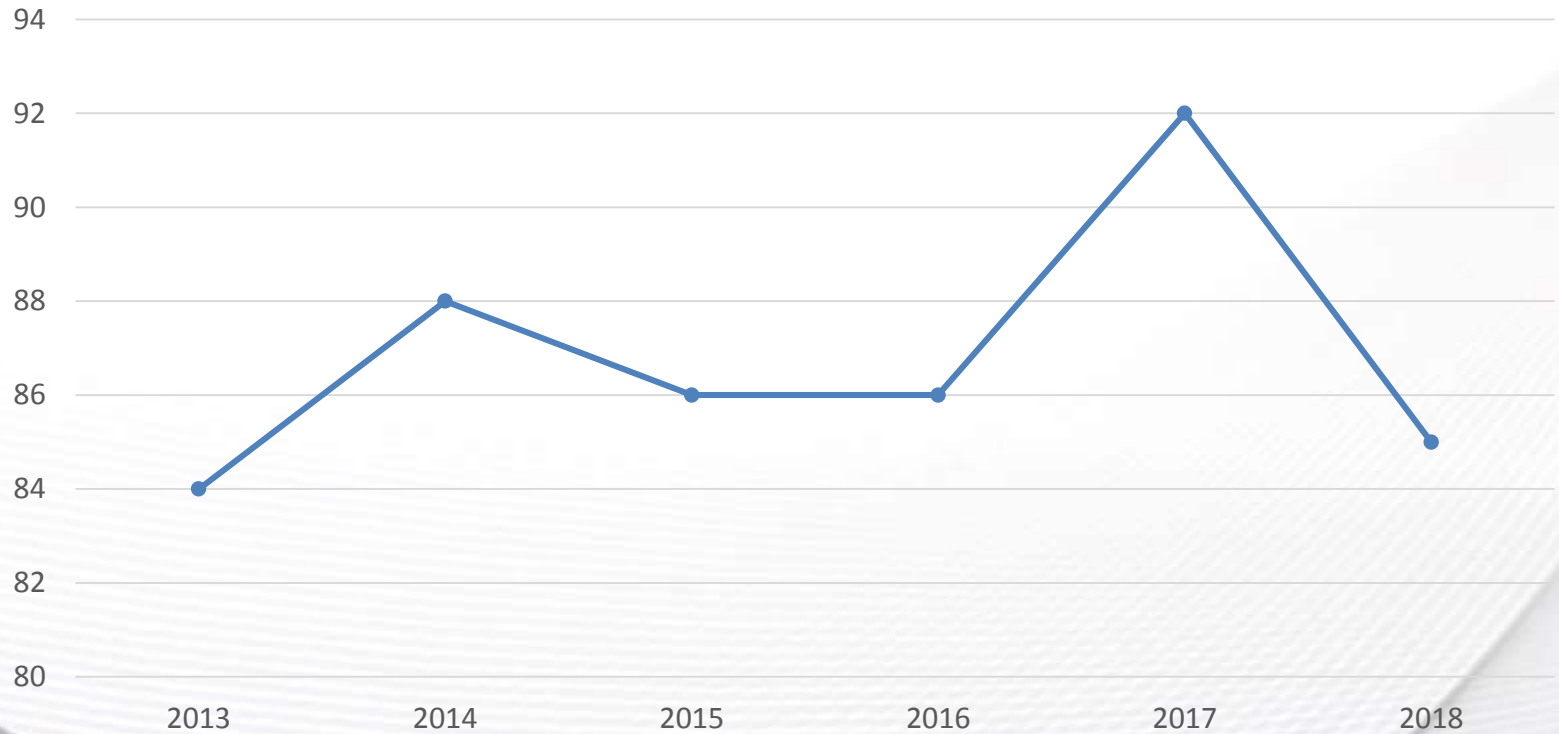
PTCCO DGAJ 2019

COMPARATIVO SJAI / ECCO / 2018





PTCCO DGAJ 2019



—●— COMPARATIVO HISTORICO DE RESULTADOS DE LA DGAJ



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

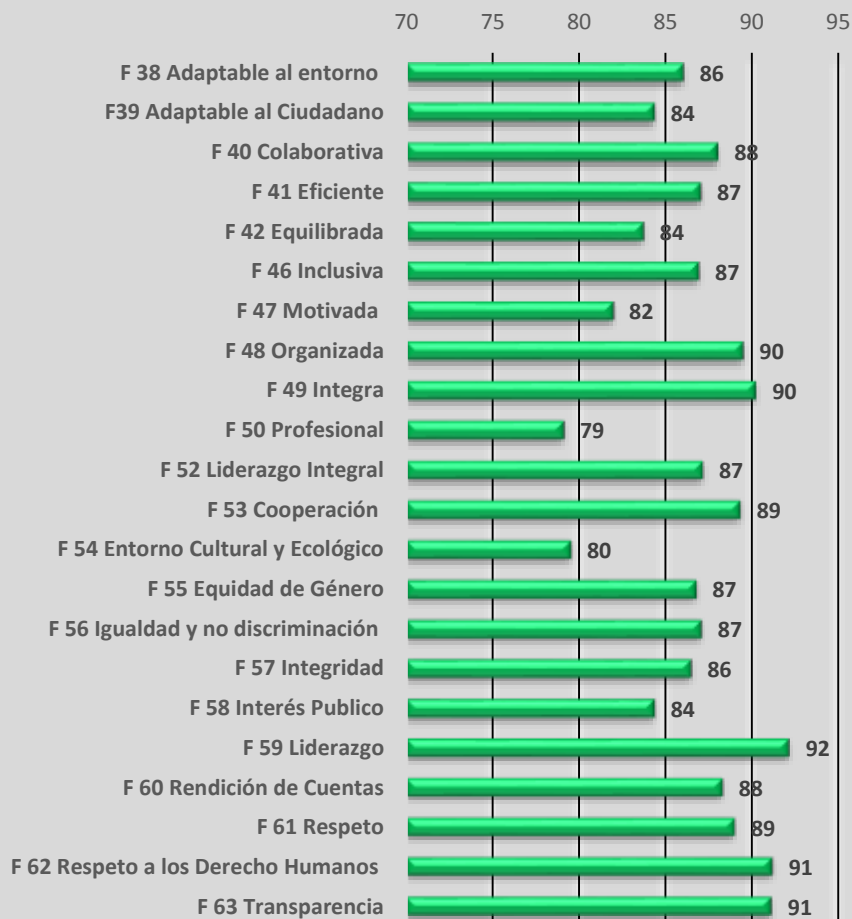
PTCCO DGAJ 2019

3.2. Resultados DGAJ 2016 Vs. 2018

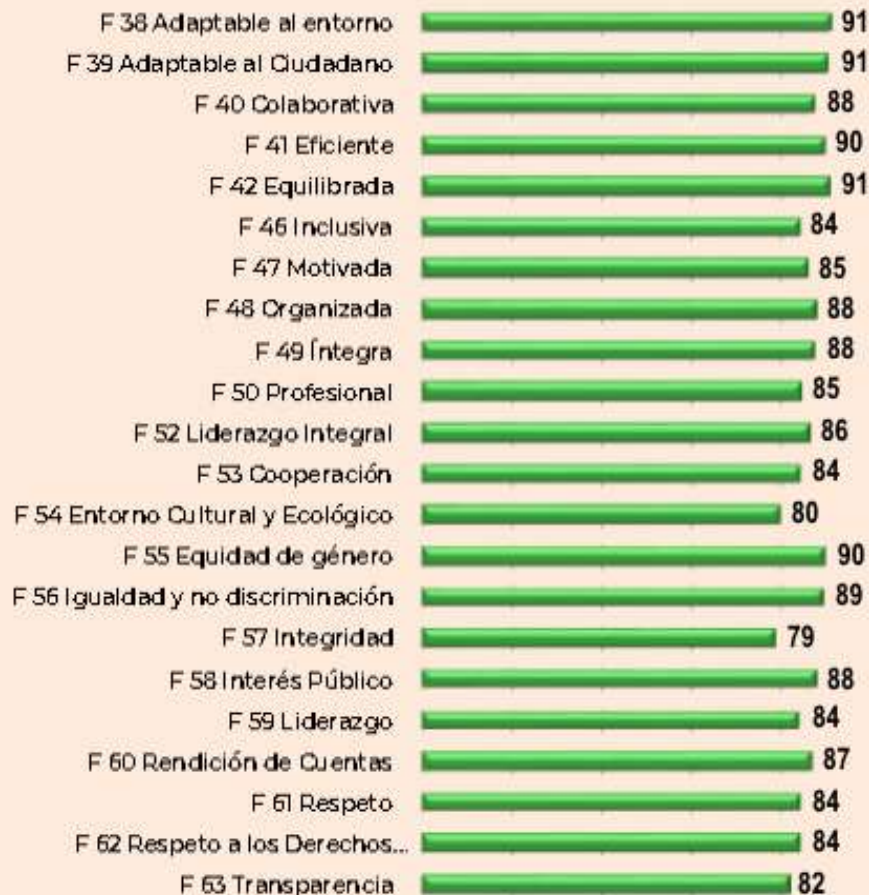


PTCCO DGAJ 2019

RESULTADOS DGAJ / 2016



RESULTADOS DGAJ / 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGAJ 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGAJ 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 DGAJ 2017-2018

$$\frac{11 \text{ cumplidas}}{13 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{84\%} \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGAJ 2019

Factor II. Capacitación Especializada y Desarrollo

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor V. Equidad y Género

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor VII. Disponibilidad de Recursos

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGAJ 2019

Factor IX. Balance trabajo y familia

$$\frac{4 \text{ cumplidas}}{4 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100} \% \text{ de efectividad}$$

Factor XI. Liderazgo y Participación

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100} \% \text{ de efectividad}$$

Factor XIV. Enfoque a resultados y productividad

$$\frac{0 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{0} \% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGAJ 2019

Factor XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100} \% \text{ de efectividad}$$

Factor XXV. Aplicar eficientemente los recursos de la TIC'S

$$\frac{0 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{0} \% \text{ de efectividad}$$



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGAJ 2019

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



PTCCO DGAJ 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 230	DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
---------------	--

FACTOR

38. ADAPTABLE AL ENTORNO
131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Capacitar constantemente de acuerdo a sus necesidades operativas, motivacionales y de trabajo en equipo así como la creación de experiencias innovadoras para la satisfacción y retención de los empleados.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	DATOS RESUMIDOS		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DEC			
1	Capacitación constante al personal para adquirir nuevos conocimientos y/o reforzarlos por medio de cursos, talleres y diplomados que promueve la institución en línea o presenciales dando paso a actualizaciones continuas.	DGAJ	CORREO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	47		P														
					O			R															
2	Ofrecer una mayor flexibilidad en el trabajo, permitiendo horarios adaptables o con el empleado del mes.	DGAJ	CORREO INSTITUCIONAL	MENSUAL	E	TODO EL PERSONAL	42		P														
					O			R															

DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
MTRA. CARMEN LUCÍA SUSTAITA FIGUEROA.

COORDINADORA ADMINISTRATIVA
LICDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA



PTCCO DGAJ 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UII 210	DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
----------------	--

FACTOR

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

Reafirmar en los mandos medios y superiores de la DGAJ su deber de respetar los horarios del personal a su cargo, así como fomentar un ambiente adecuado para el desarrollo de actividades que permitan mantener un equilibrio entre las labores y la vida personal.

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	Promover la participación de los empleados, en los eventos culturales y familiares organizados por la DGAJ con apoyo de la DGRHO/DGASP/DDH.	DGAJ	CORREO ELECTRÓNICO/COMUNICADOS	PERMANENTE	E X O	TODO EL PERSONAL			P													
									R													
2	Recordar por medio de correo electrónico la jornada laboral, invitando a todo el personal a que dichos horarios sean respetados siempre y cuando terminen sus actividades laborales.	DGAJ	CORREO ELECTRÓNICO/COMUNICADOS	BIMESTRAL	E X O	TODO EL PERSONAL			P													
									R													

DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
MTRA. CARMEN LUCÍA SUSTAITA FIGUEROA

COORDINADORA ADMINISTRATIVA
LICDA. GLORIA ELENA MONTAÑA GARCÍA



PTCCO DGAJ 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 210	DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
---------------	--

FACTOR

47. MOTIVADA
179.- Los esfuerzos que realizo 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. 207.- Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar un sentimiento de seguridad y pertenencia institucional que mantenga al personal motivado en su desempeño laboral.

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	Rotar al personal para que se involucre en otras áreas y adquiera nuevas experiencias que les permitan desarrollar diferentes habilidades, conocimientos y aptitudes para un mejor desempeño.	DGAJ	SALA DE JUNTAS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	50	P														
					O				R														
2	Difundir los objetivos alcanzados por la DGAJ, así como agradecer al personal su colaboración para el cumplimiento de los objetivos.	DGAJ	CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	41	P														
					O				R														
3	Alentar al personal a trabajar de manera efectiva y mejorar la productividad por medio del empleado del mes.	DGAJ	CORREO ELECTRÓNICO	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	54	P														
					O				R														

DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
MTRA. CARMEN LUCÍA SUSTAITA FIGUEREDO.

COORDINADORA ADMINISTRATIVA
LICDA. GLORIA ELENA MONTAÑA GARCÍA



PTCCO DGAJ 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 210	DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
---------------	--

FACTOR

50. PROFESIONAL	191-
Considero que en mi Institución, las personas son separadas 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

Fomentar el sentimiento de seguridad dentro de la Institución, realizando los procedimientos de contratación y promoción de manera clara y profesional.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAF	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	ofrecer oportunidades de crecimiento profesional por medio de CURSOS Y TALLERES A LOS TEMAS DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO.	DGAJ	CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	47		P													
					O					R													
2	Cada que haya vacantes, realizar la publicación de las mismas con perfil de puesto, con la finalidad de que al personal que así le convenga, pueda aspirar a tener una promoción.	DGAJ	CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE CUANDO EXISTA LA OPCIÓN	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O					R													
3	Difundir los objetivos alcanzados por la DGAJ, así como agradecer al personal su colaboración para el cumplimiento de los objetivos.	DGAJ	CORREO ELECTRÓNICO	MENSUAL	E		TODO EL PERSONAL			P													
					O					R													

DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
MTRA. CARMEN LUCÍA SUSTAITA FIGUEROA.

COORDINADORA ADMINISTRATIVA
LICDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA



PTCCO DGAJ 2019

PGR

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 210	DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
------------	--

FACTOR

52. LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Impulsar el compromiso de un equipo con una visión compartida entre las y los servidores públicos, así como organizar recursos y actividades para lograr los objetivos de la DGAJ.
--

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	Mensualmente organizar una reunión en la que se proporcione la información suficiente y adecuada al personal para que mejore en su trabajo.	DGAJ	SALA DE JUNTAS	MENSUAL	E	MANEJO SUPERIORES Y MANEJO MEDIOS			P														
					O			R															

DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
MTRA. CARMÉN LUCÍA SUSTAITA FIGUEROA.

COORDINADORA ADMINISTRATIVA
LICDA. GLORIA ELENA MONTAÑA GARCÍA



PTCCO DGAJ 2019

PGR

PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 210	DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
------------	--

FACTOR

63. TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir los resultados obtenidos de la ECCO 2018, así como el PTCCO 2019.
--

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 encuesta de clima y cultura organizacional de la institución a todas y todos los servidores públicos.	DGAJ	CARTELES/ COMUNICADOS/ TRÍPTICOS	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL		P															
					O				R															
2	Coordinar reuniones de trabajo con los integrantes del grupo de trabajo de clima organizacional para dar a conocer los resultados de la ECCO 2018.	DGAJ	CARTELES/ COMUNICADOS/ TRÍPTICOS	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL		P															
					O				R															

DIRECTORA GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS
MTRA. CARMEN LUCÍA SUSTAITA FIGUEROA.

COORDINADORA ADMINISTRATIVA
LICDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA