



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**DIRECCIÓN GENERAL DE
PROCEDIMIENTOS
INTERNACIONALES**



PTCCO DGPI 2019

CRITERIO

Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
1.1 Datos sociodemográficos	7
1.2 Resultados por factores de mayor a menor	18
1.3 Factores básicos índice individual	23
1.4 Resultado de factores de valores	35
2. Análisis Cualitativo	47
2.1 Comentarios y sugerencias	48
3. Análisis Comparativo	50
3.1 Comparación de resultados	51
3.1.1 Comparativo DGPI vs FGR	52
3.1.2 Comparativo DGPI vs SJAJ vs FGR	53
3.1.3 Histórico resultados ECCO DGPI	54
3.2 Resultados DGPI 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
5.1 Difusión de resultados	62
5.2 Factor Liderazgo	63
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	64



PTCCO DGPI 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 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 DGPI 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 DGPI 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 DGPI 2019

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

91 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Procedimientos Internacionales, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 122, es decir el 74.59 %, .06 menos puntos porcentuales con respecto a 2016 **74.65%**

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 DGPI en la encuesta fue de **84 puntos**, igual calificación a los puntos obtenidos en el año 2016. Es importante destacar que la PGR se colocó 7 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, y obtuvo el **Cuarto Lugar** del Sector Central.

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 DGPI en la ECCO 2018 es el siguiente:

$$90 \geq; 79 \leq$$

PTCCO DGPI 2019

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



90 - 94



80 - 89



65 - 79



Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 67 y 79 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 DGPI 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 DGPI 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

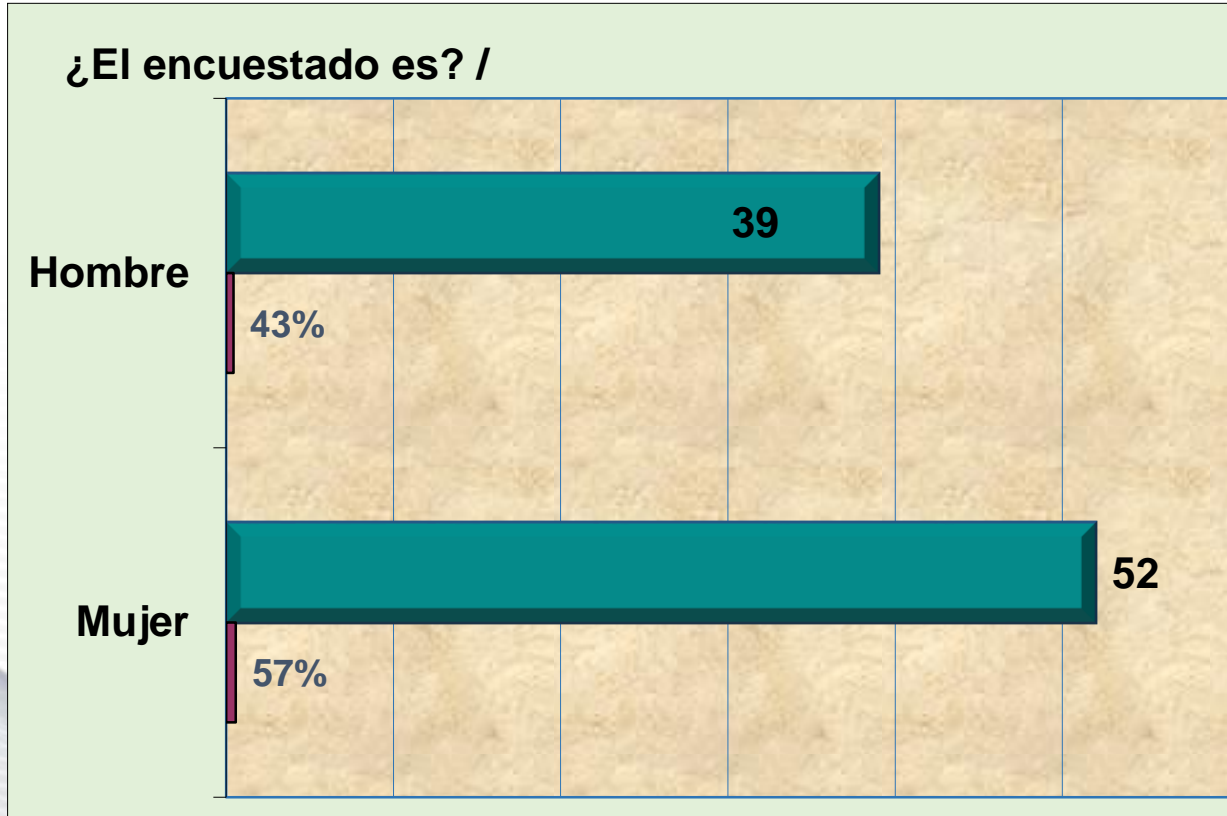
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGPI 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DGPI 2019



Sexo

Las mujeres tuvieron 14% más participación en la encuesta que los hombres.

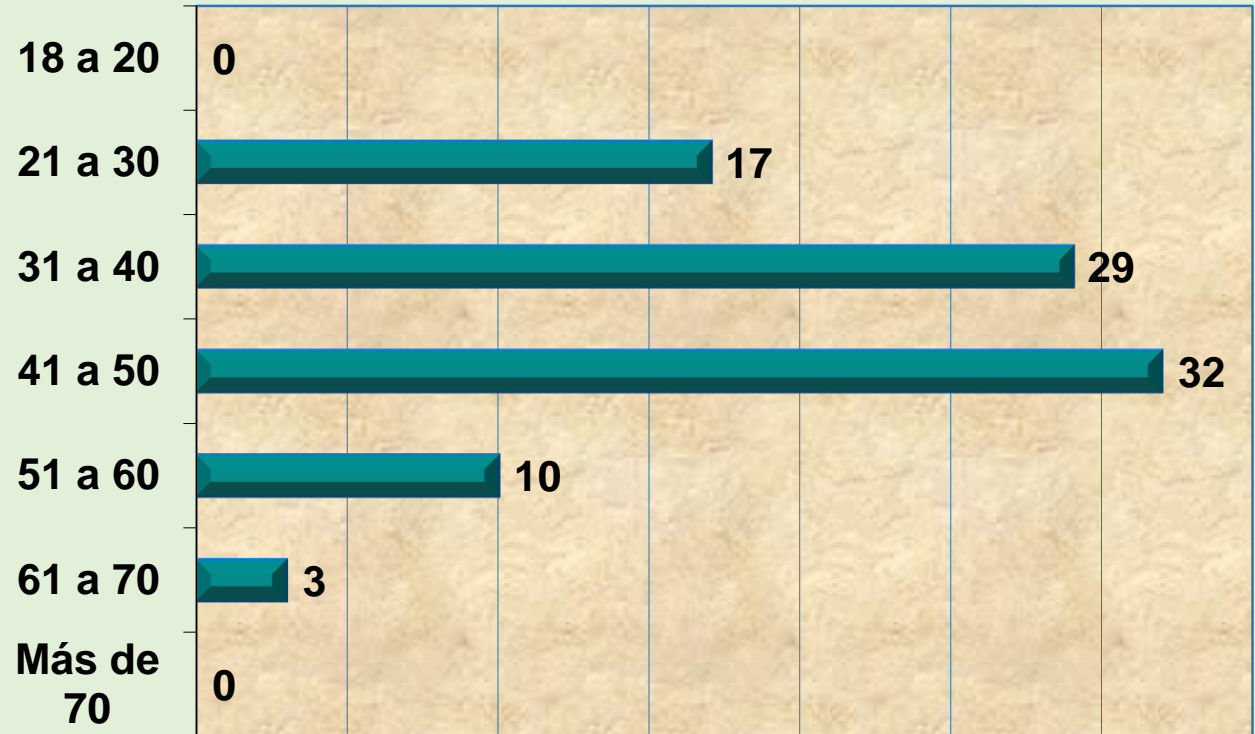


PTCCO DGPI 2019

Edad

46 (50.5%) personas encuestadas tienen entre 20 y 40 años, 61(46.2%) tienen entre 40 y 60 años y (3.3%) son adultos mayores. Por lo que la mayoría de los encuestados son menores de 40 años.

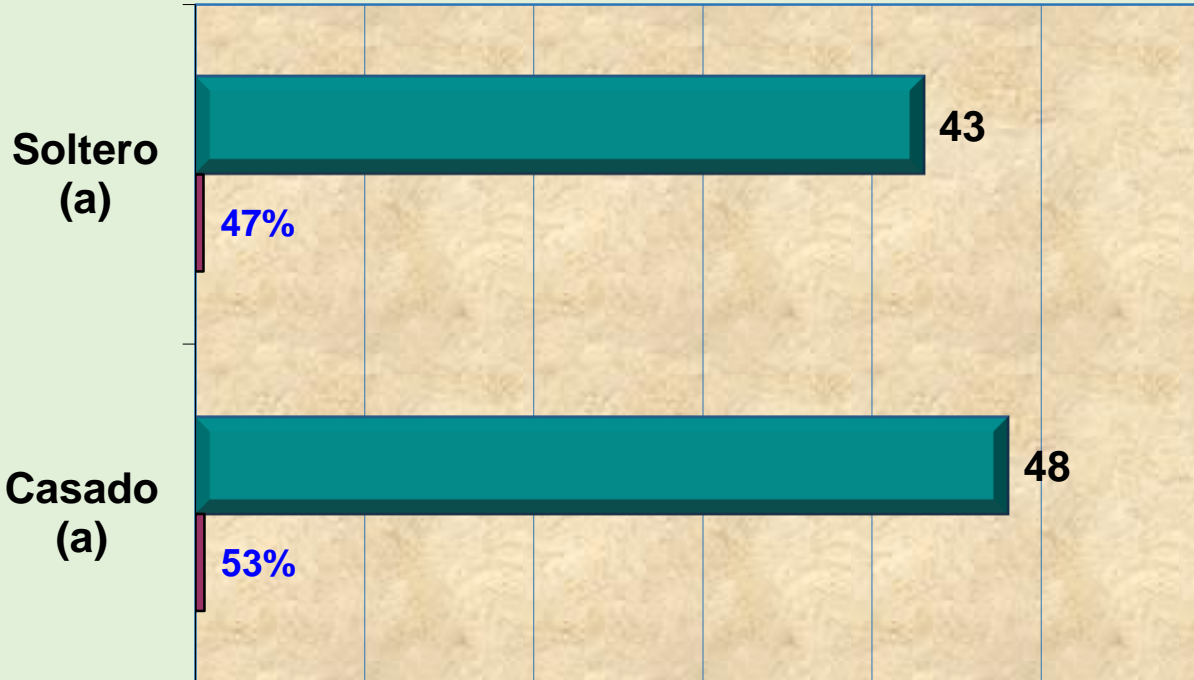
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DGPI 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros fue 6% menor que la de los casados.



PTCCO DGPI 2019

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



Nivel de Estudios

El 49.4% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 15.3% ostenta estudios superiores, mientras que 35.3% tienen estudios menores a licenciatura o licenciatura incompleta.

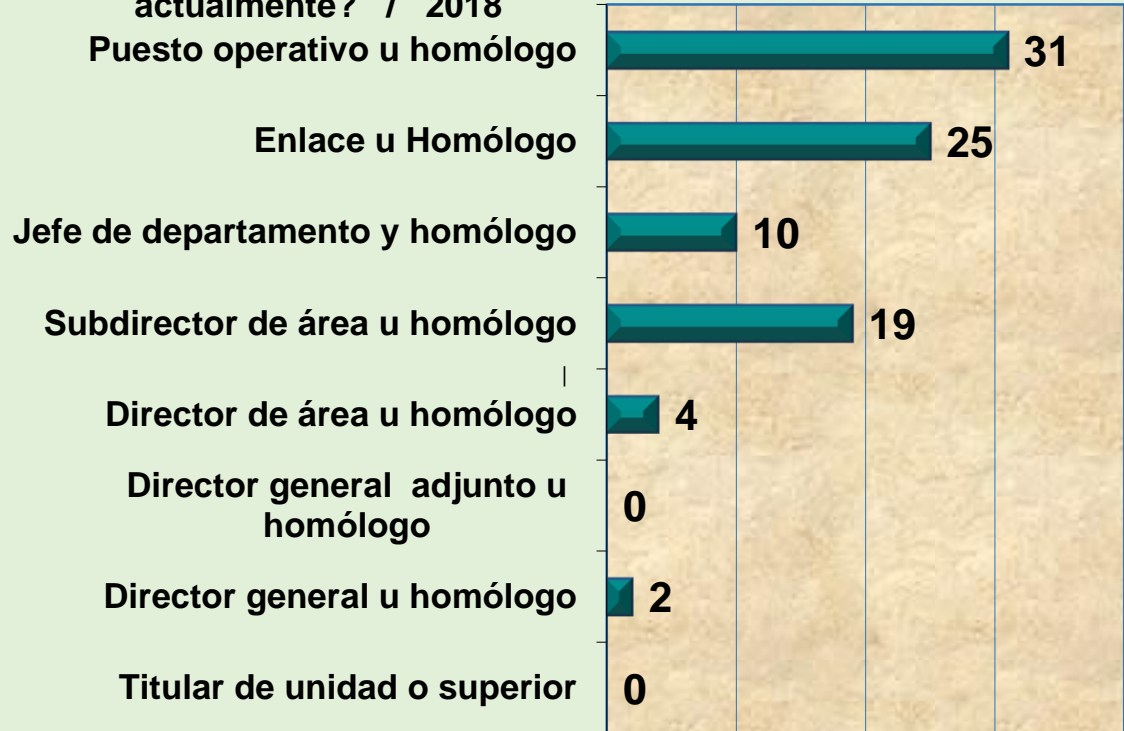


PTCCO DGPI 2019

Nivel de Puesto

El 61.5% de los encuestados tiene pues operativo u enlace, mientras que el 38.5% tiene puesto de jefe de departamento o superior.

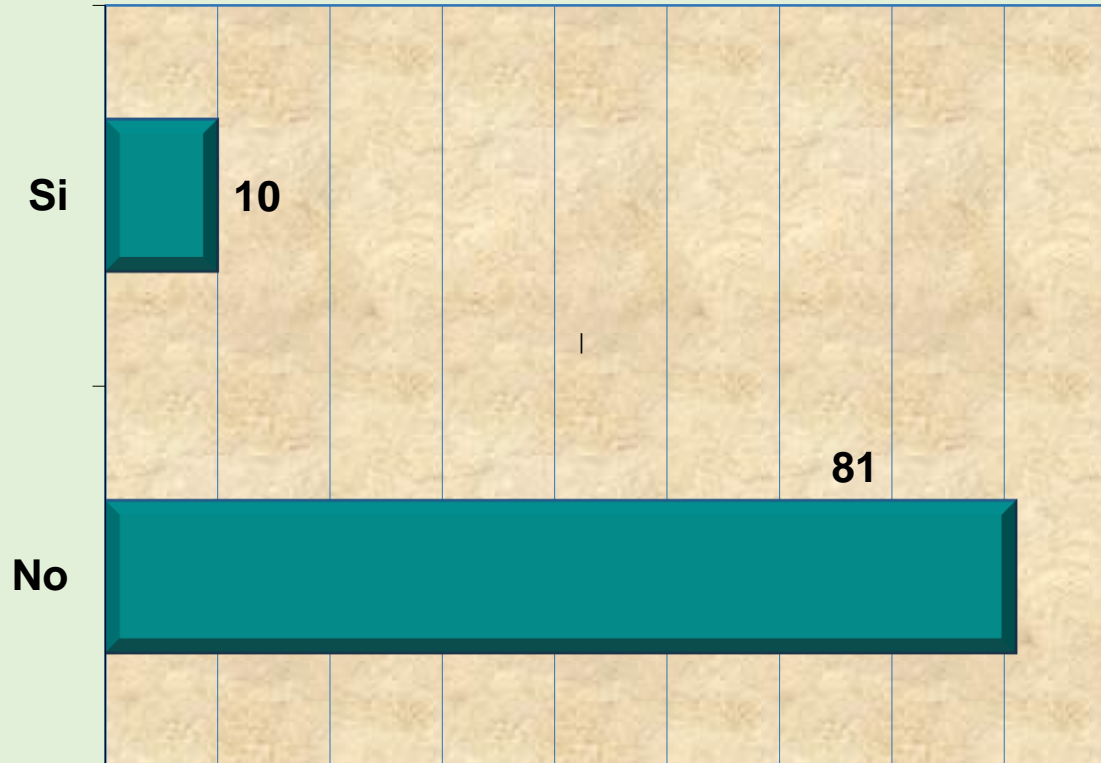
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO DGPI 2019

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



Servicio de Carrera

10.9 % de los encuestados ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.

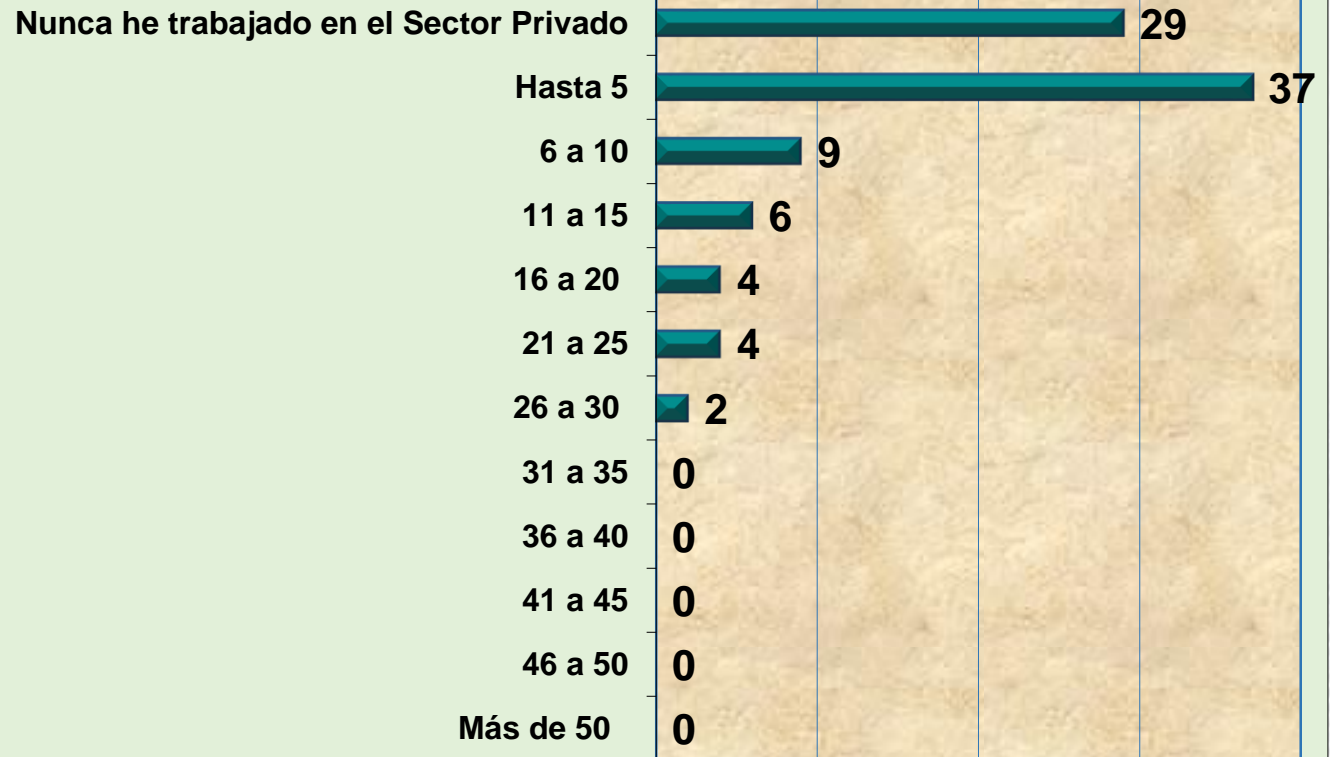


PTCCO DGPI 2019

Años en el Sector Privado

De los participantes en la ECCO 6 de cada 10 personas, tienen experiencia en el Sector Privado.

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

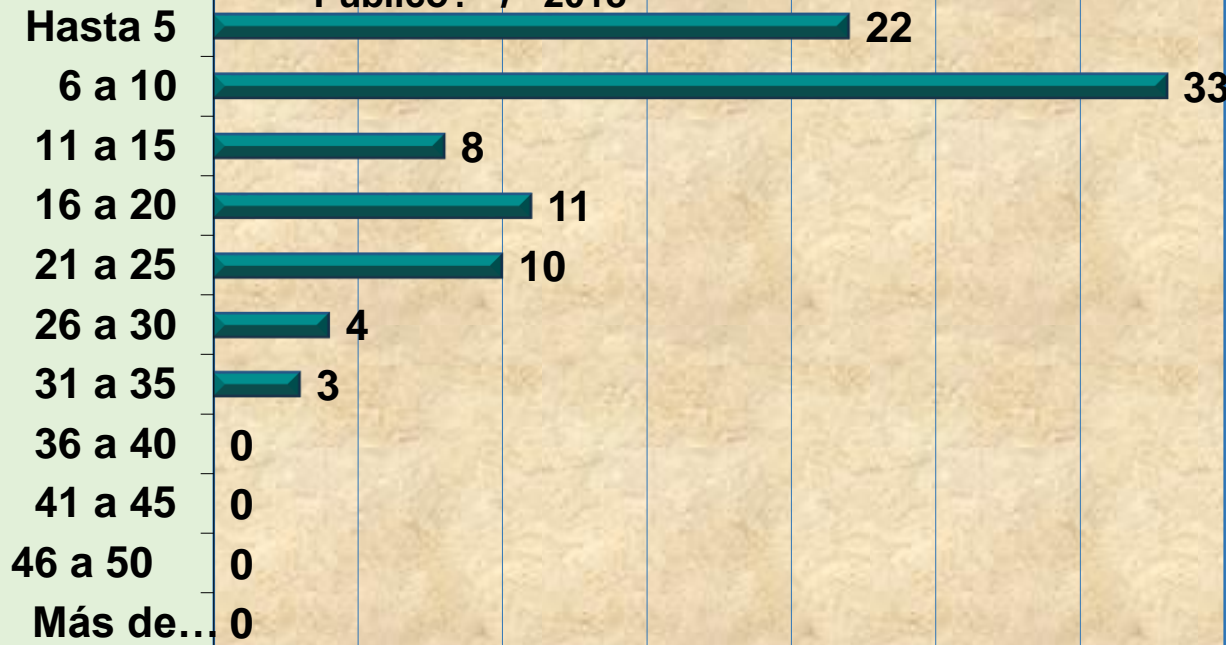




PTCCO DGPI 2019

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector

Público? / 2018



Años en el Sector
Público

75% de los encuestados tiene más de 5 años como servidor público, lo que indica que se sienten a gusto en el sector público.

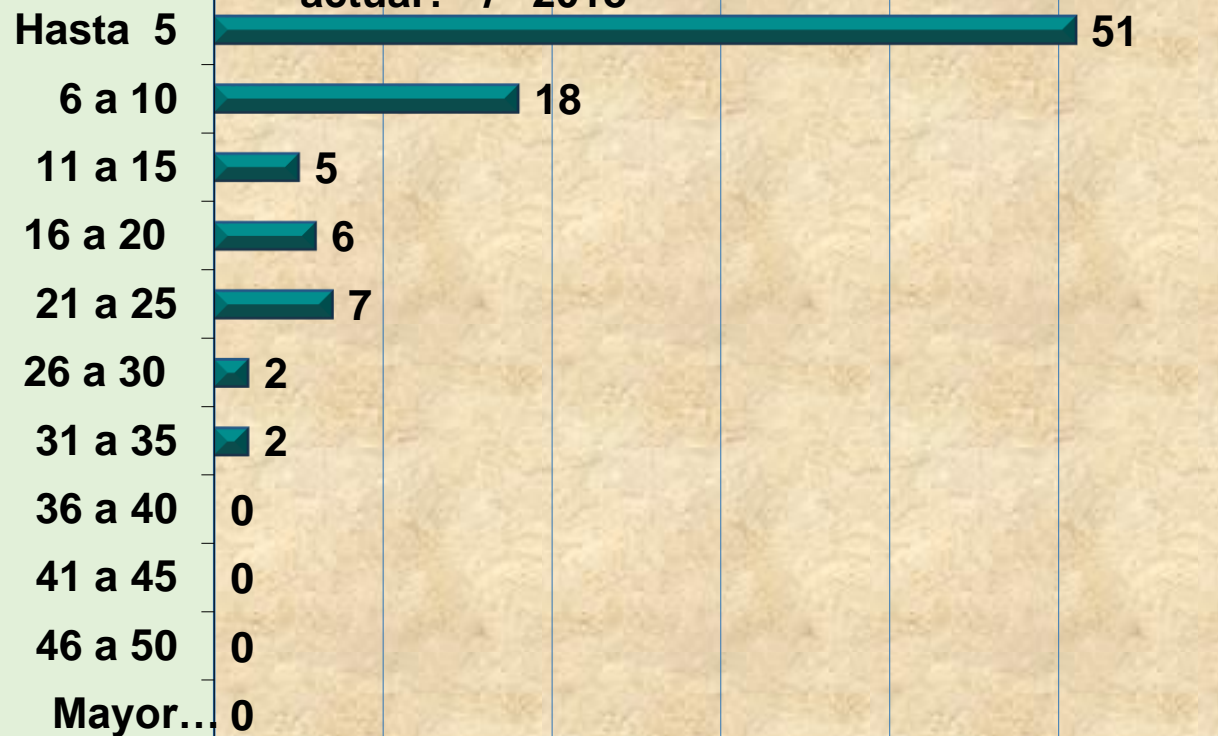


PTCCO DGPI 2019

Años en el puesto actual

43% de los encuestados tienen más de 6 años en su puesto lo que habla de un alto nivel de especialización en las tareas que realizan.

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





PTCCO DGPI 2019

Estudios actuales

6 personas de cada 10, en el momento de contestar la encuesta no realizan ningún tipo de estudio.

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

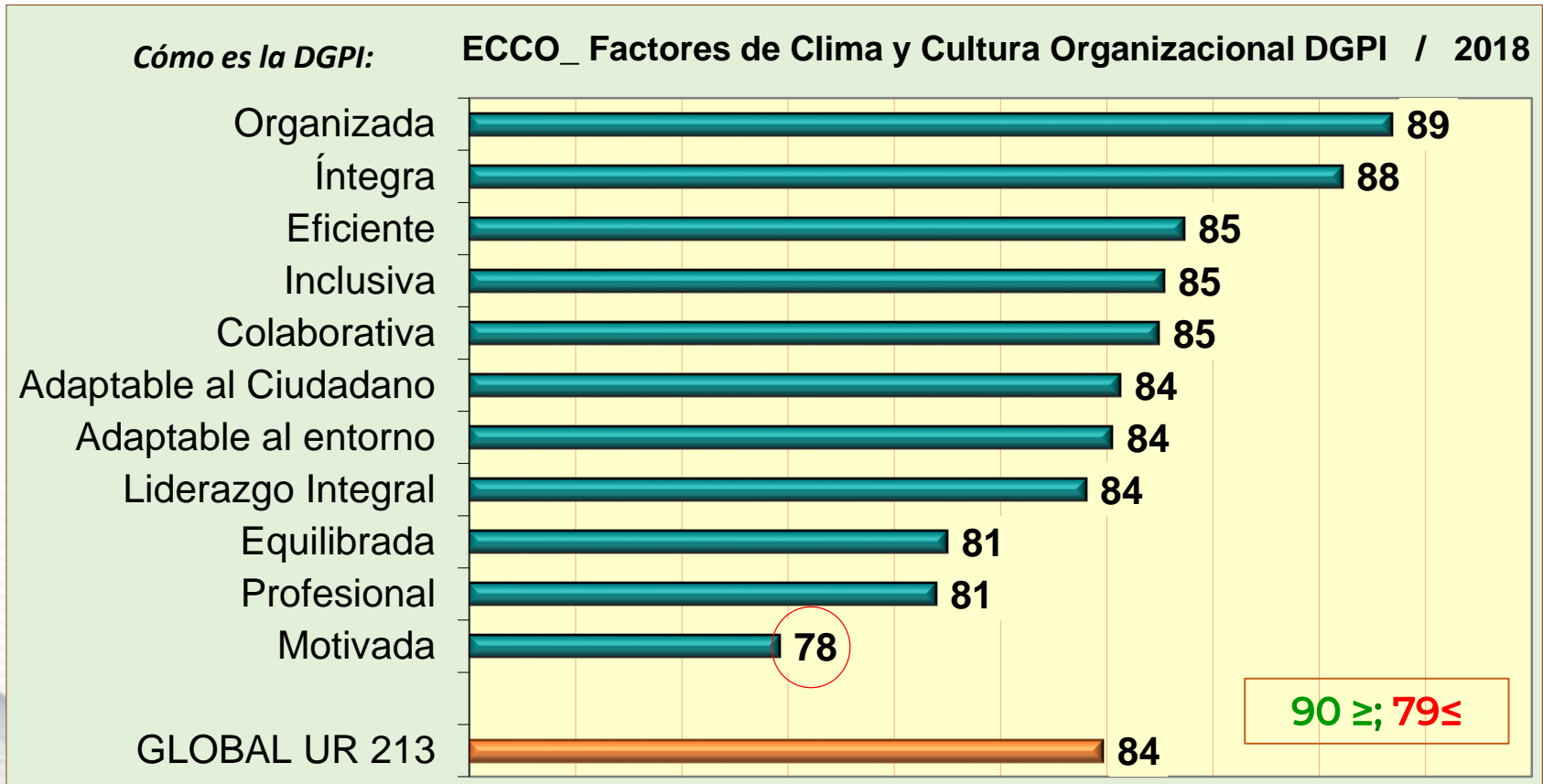
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGPI 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DGPI 2019



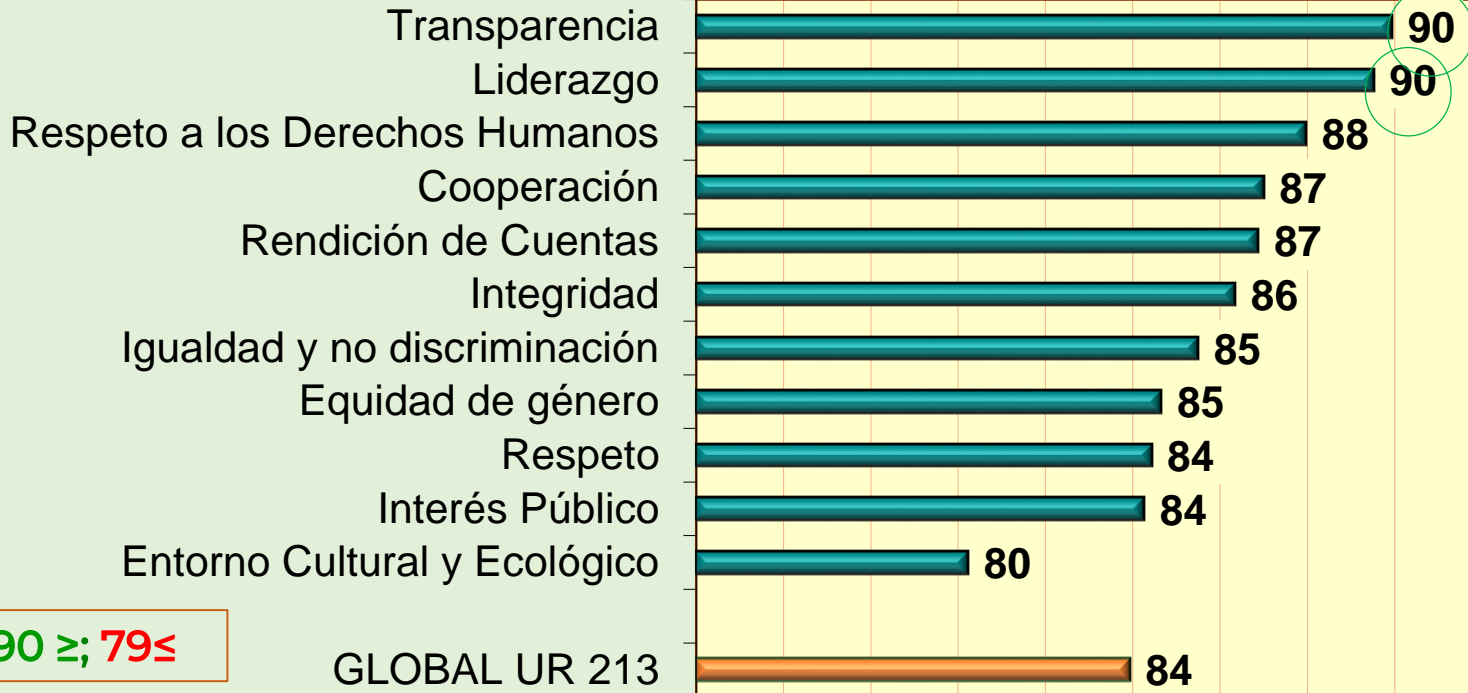
Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos de la DGPI en cuanto a que su área es altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO DGPI 2019

Vivencia de Valores en la DGPI:

ECCO / Valores 2018

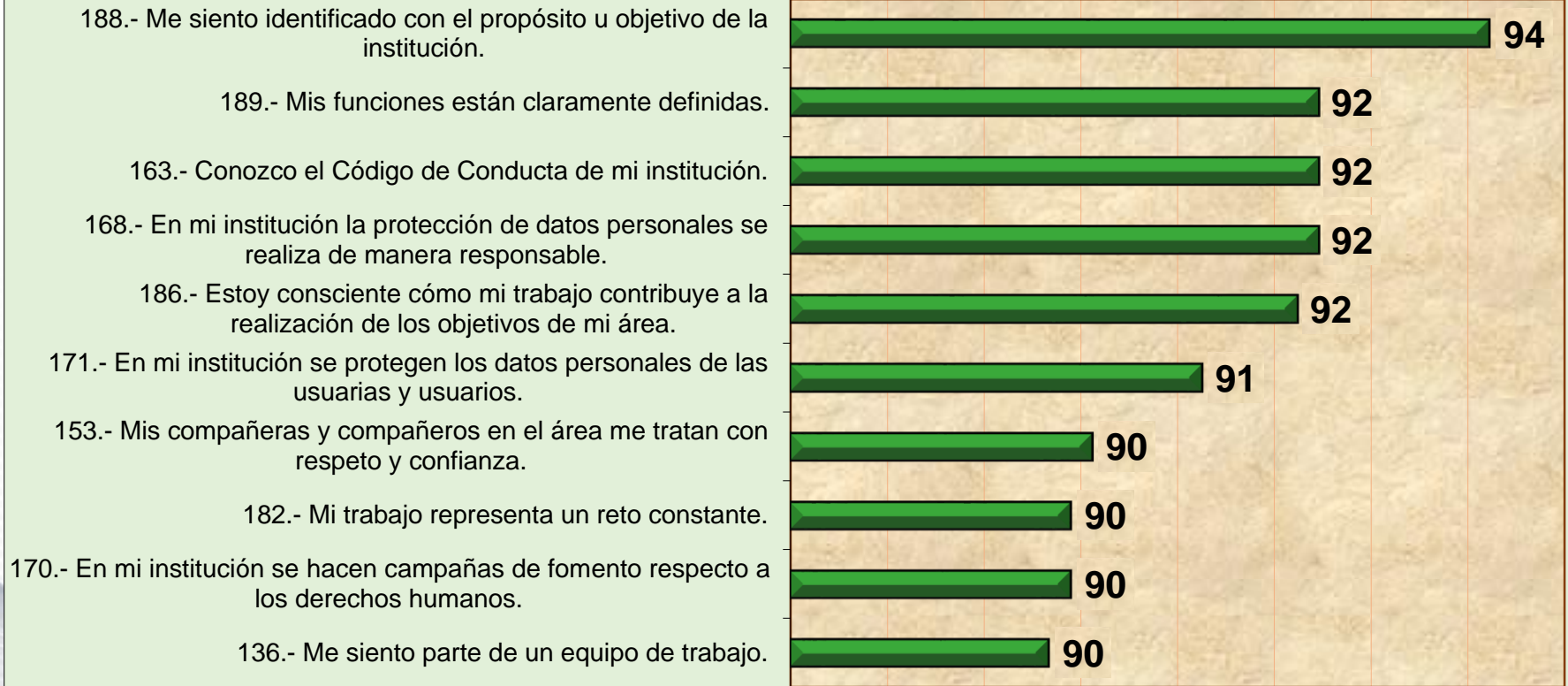


Se puede observar que para los servidores públicos de la DGPI los valores de transparencia y liderazgo son los más importantes mientras que se pueden mejorar los valores relacionados con el entorno cultural y ecológico.



PTCCO DGPI 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DGPI / 2018

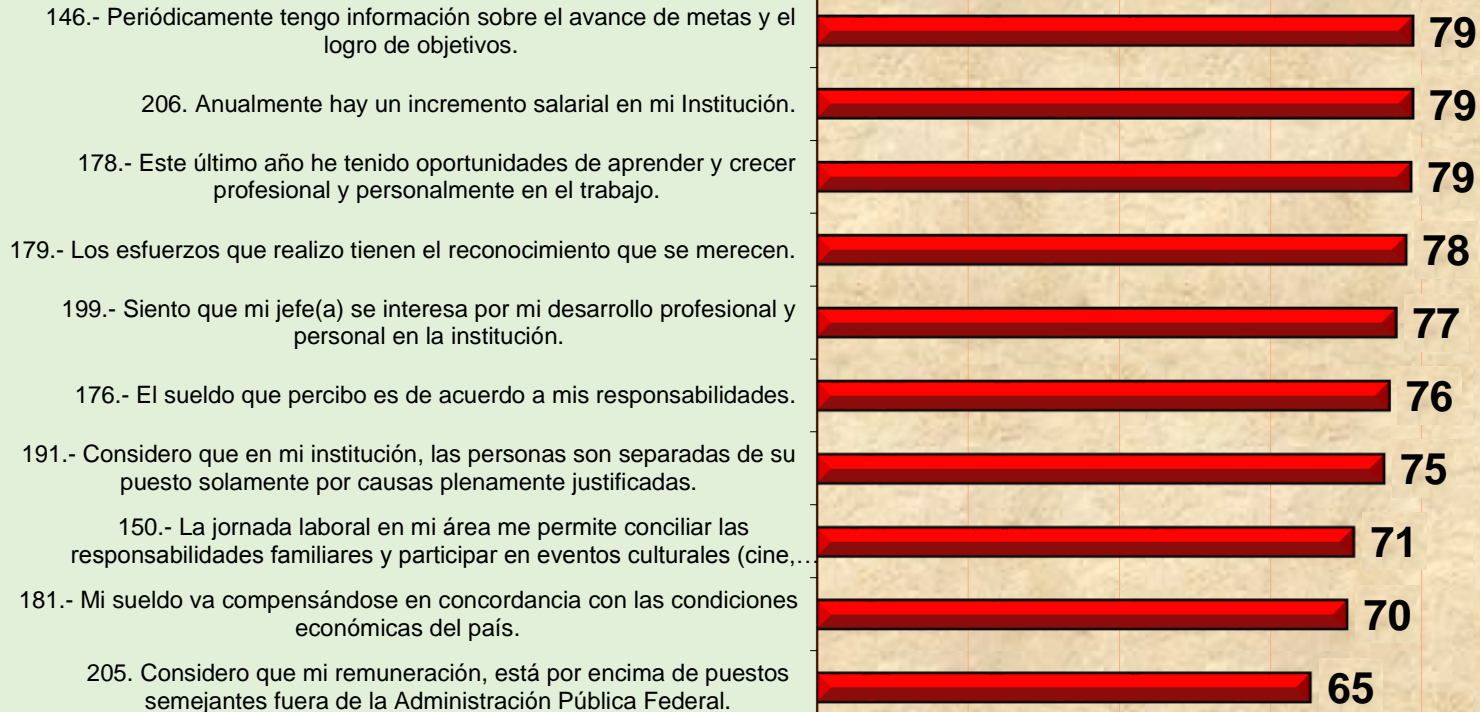


Los servidores públicos de la DGPI se sienten muy identificados con el propósito u objetivo de la institución y tienen muy claras sus funciones.



PTCCO DGPI 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DGPI / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de oportunidad en la que la DGPI puede mejorar. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGPI 2019

Factores básicos Índice individual



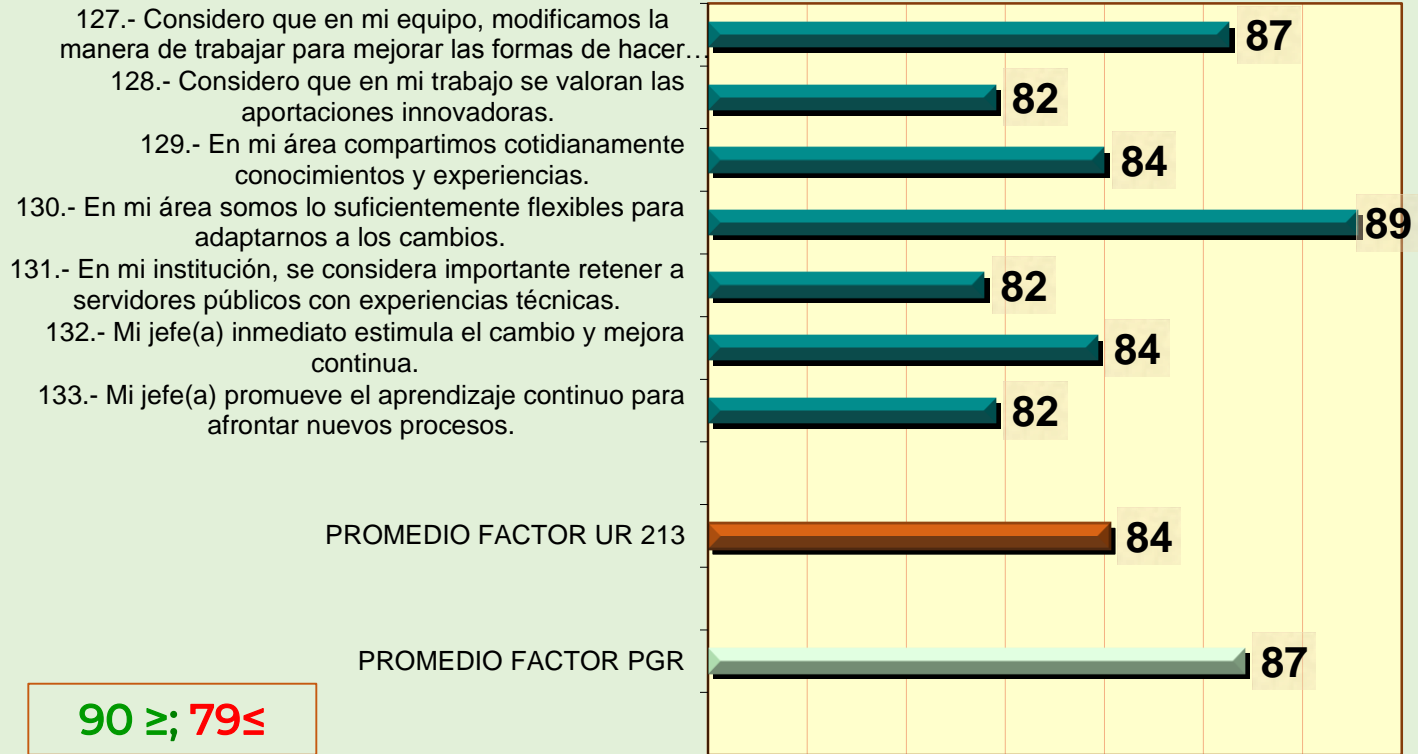
PTCCO DGPI 2019

La DGPI es Adaptable
al entorno

84



FACTOR 38 / 2018



90 ≥; 79 ≤

Se observa que las(os) servidores públicos de la DGPI, buscan la manera de mejorar la eficiencia en su trabajo y adaptarse a los cambios, también existe un área de oportunidad en cuanto a la falta capacitación para afrontar nuevos procesos.

PTCCO DGPI 2019

FACTOR 39 /2018

123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

81

124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.

83

125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

87

126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.

86

PROMEDIO FACTOR UR 213

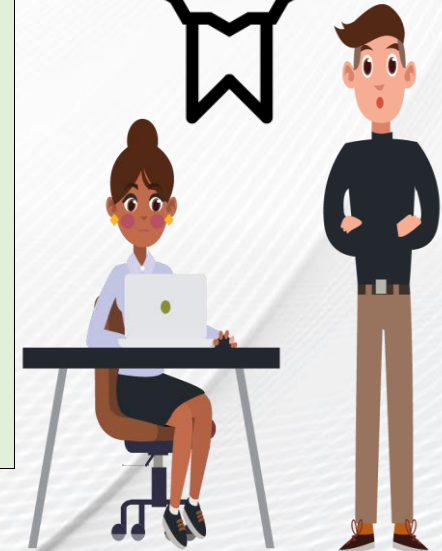
84

90 ≥; 79 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

88

La DGPI es Adaptable al ciudadano



La percepción de los servidores públicos de la DGPI es que existe una mejora constante en la atención al público, procurando que los trámites sean simple y se facilite la atención al público usuario.

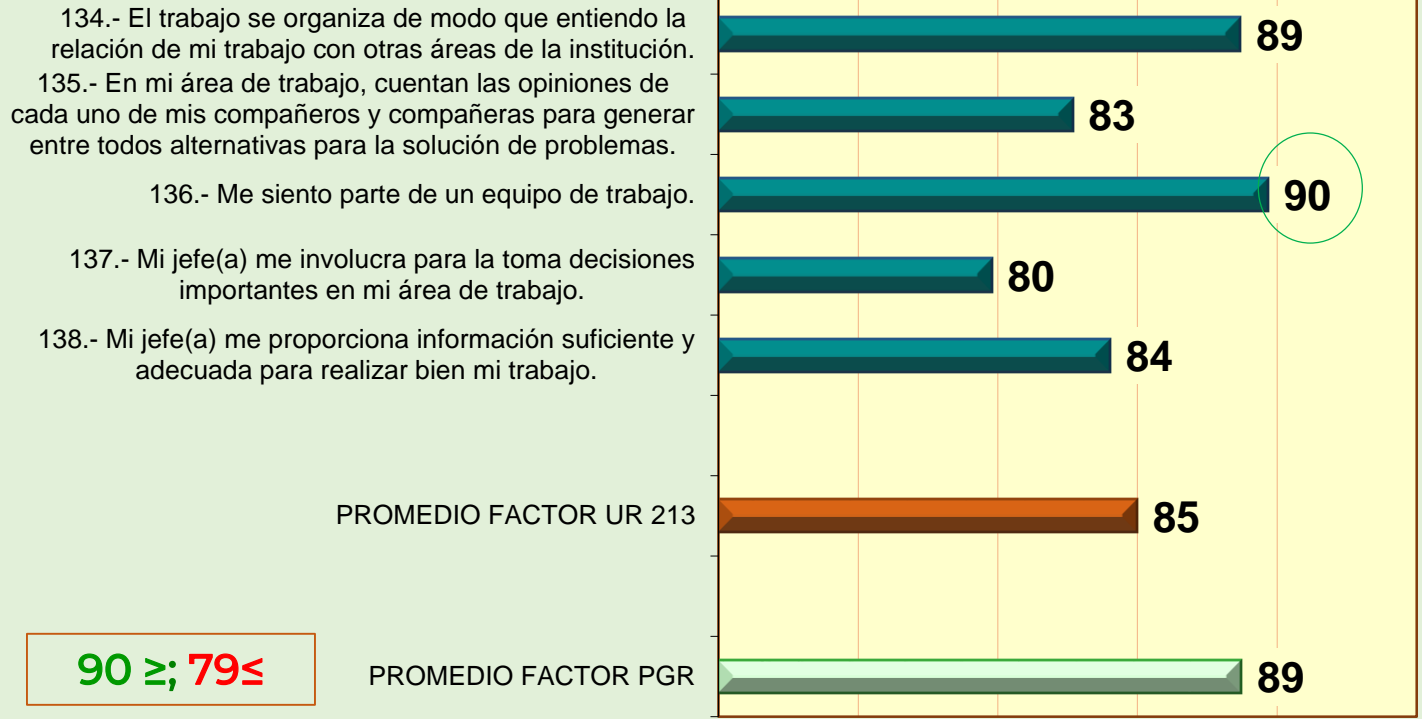


PTCCO DGPI 2019

La DGPI es
Colaborativa



FACTOR 40 /2018



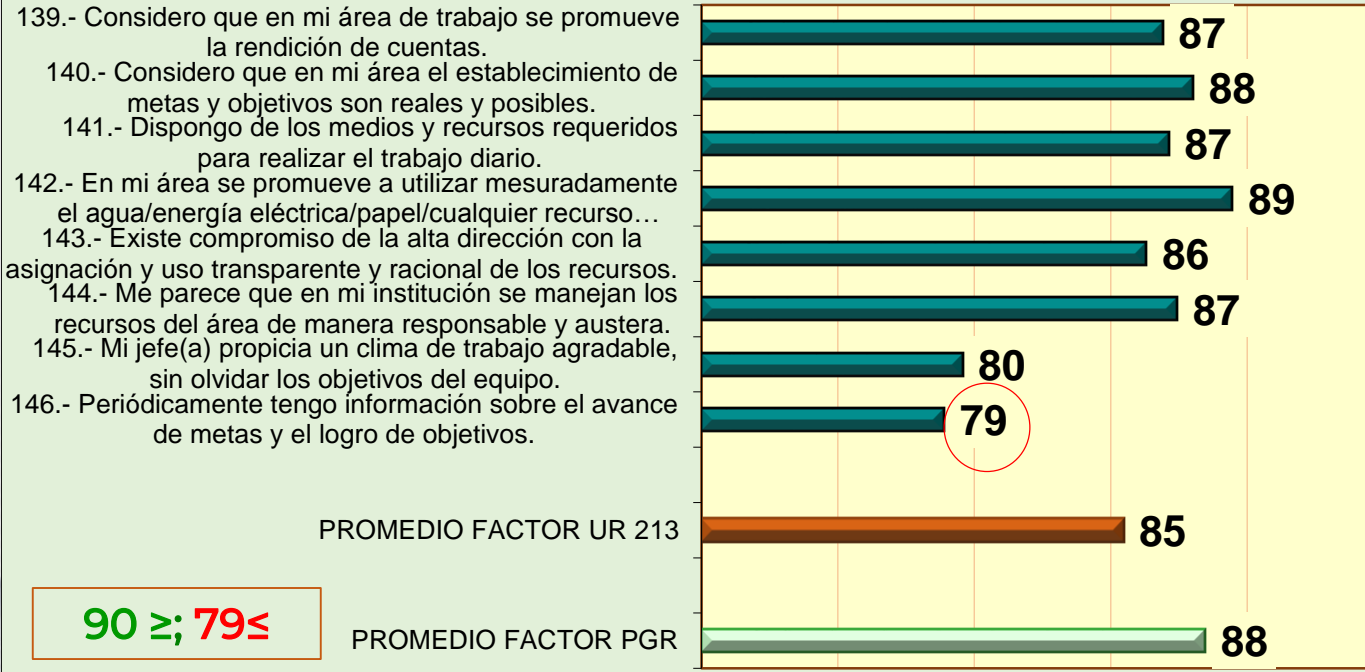
90 ≥; 79 ≤

Las y los servidores públicos de la DGPI se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que se puede mejorar la colaboración en la toma de decisiones.



PTCCO DGPI 2019

FACTOR 41 /2018



90 ≥; 79 ≤

La DGPI es Eficiente



En la DGPI se promueve utilizar el agua, energía eléctrica y otros recursos naturales mesuradamente, aunque también se percibe que falta información sobre avances de logros de objetivos y metas

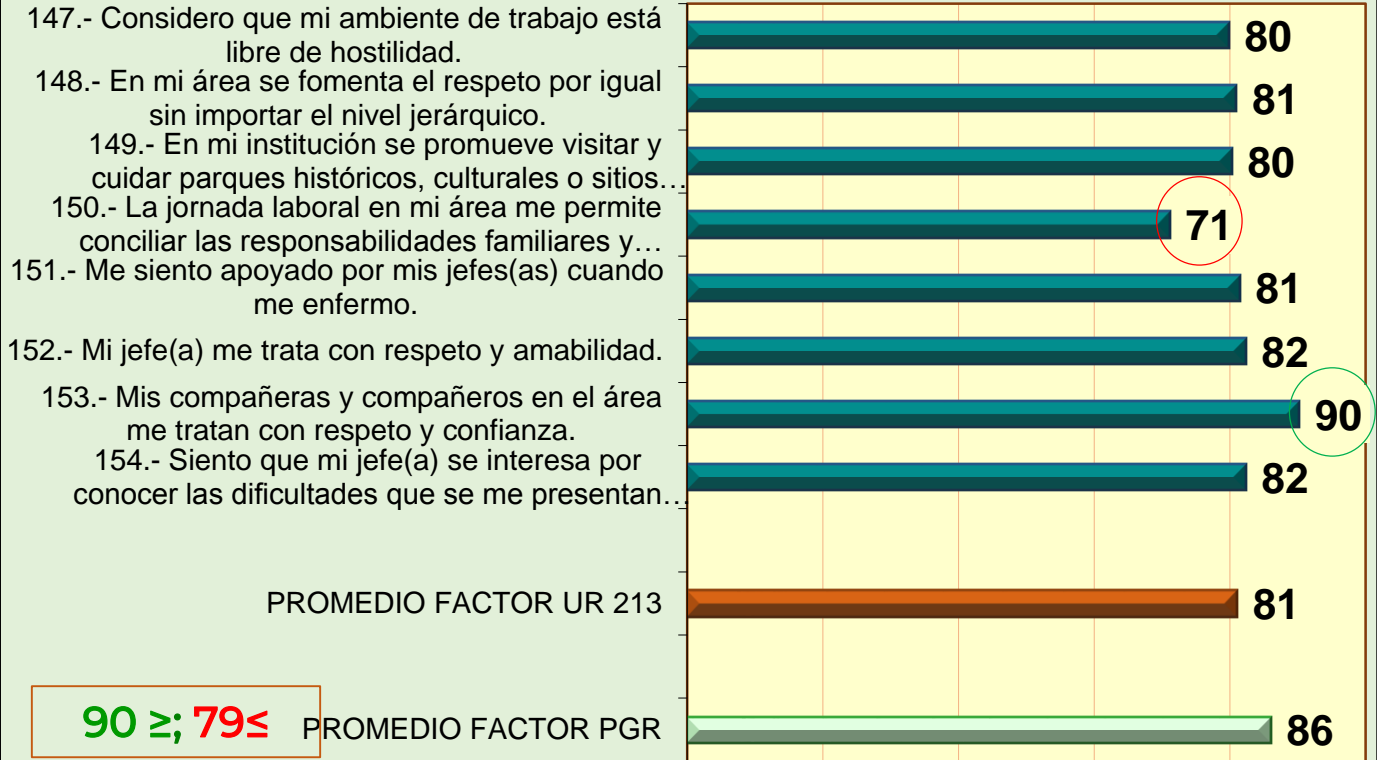


PTCCO DGPI 2019

La DGPI es Equilibrada



FACTOR 42 /2018

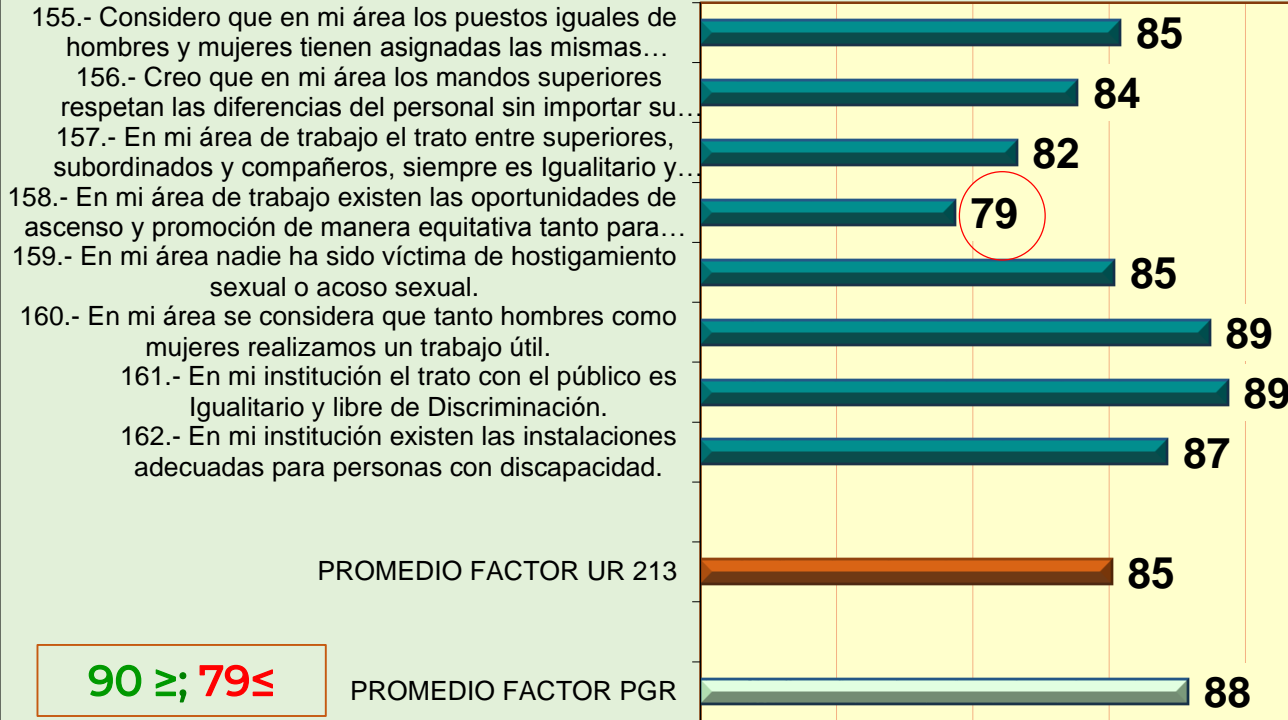


Los servidores públicos de la DGPI perciben un clima de confianza y respeto en el área, sin embargo existe un área de oportunidad en cuanto a la conformación de horarios.



PTCCO DGPI 2019

FACTOR 46 / 2018



La DGPI es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, los resultados de la encuesta indican que se puede mejorar en la equidad de oportunidades de trabajo.



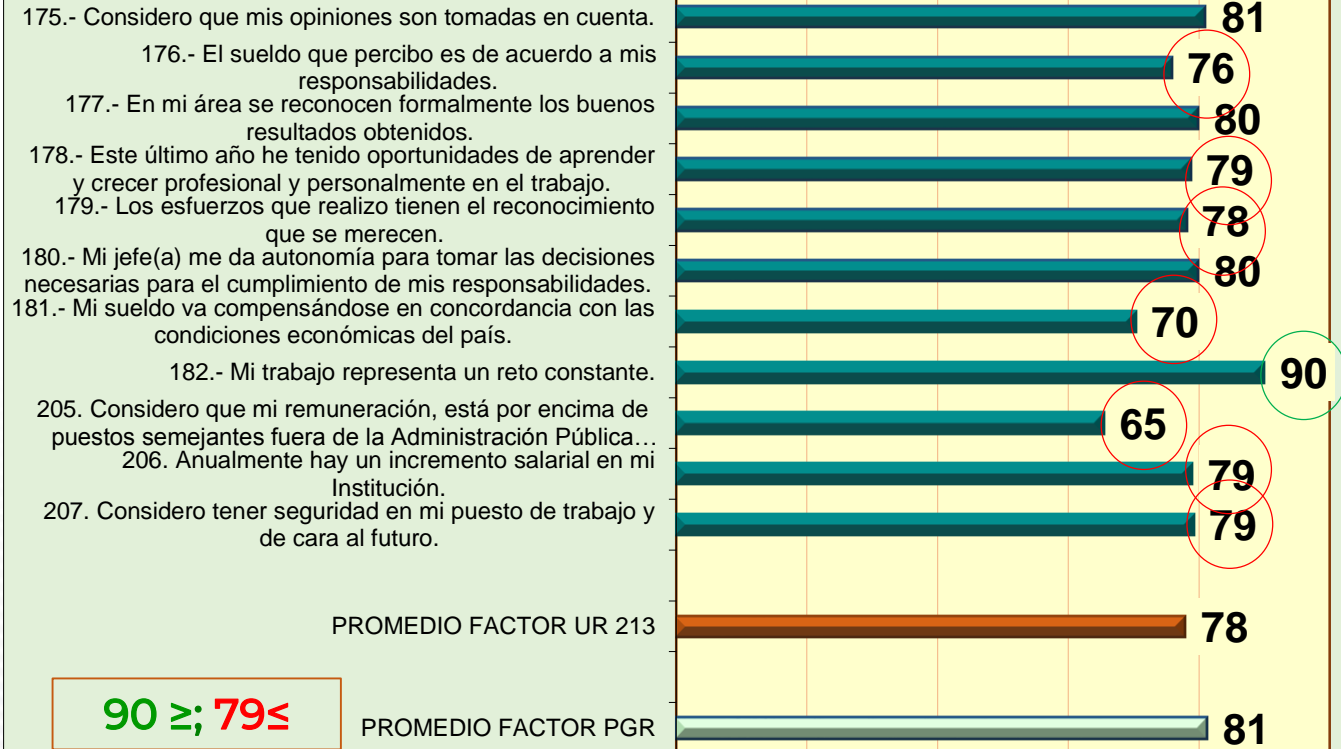
PTCCO DGPI 2019

La DGPI es
Motivada

78



FACTOR 47 /2018



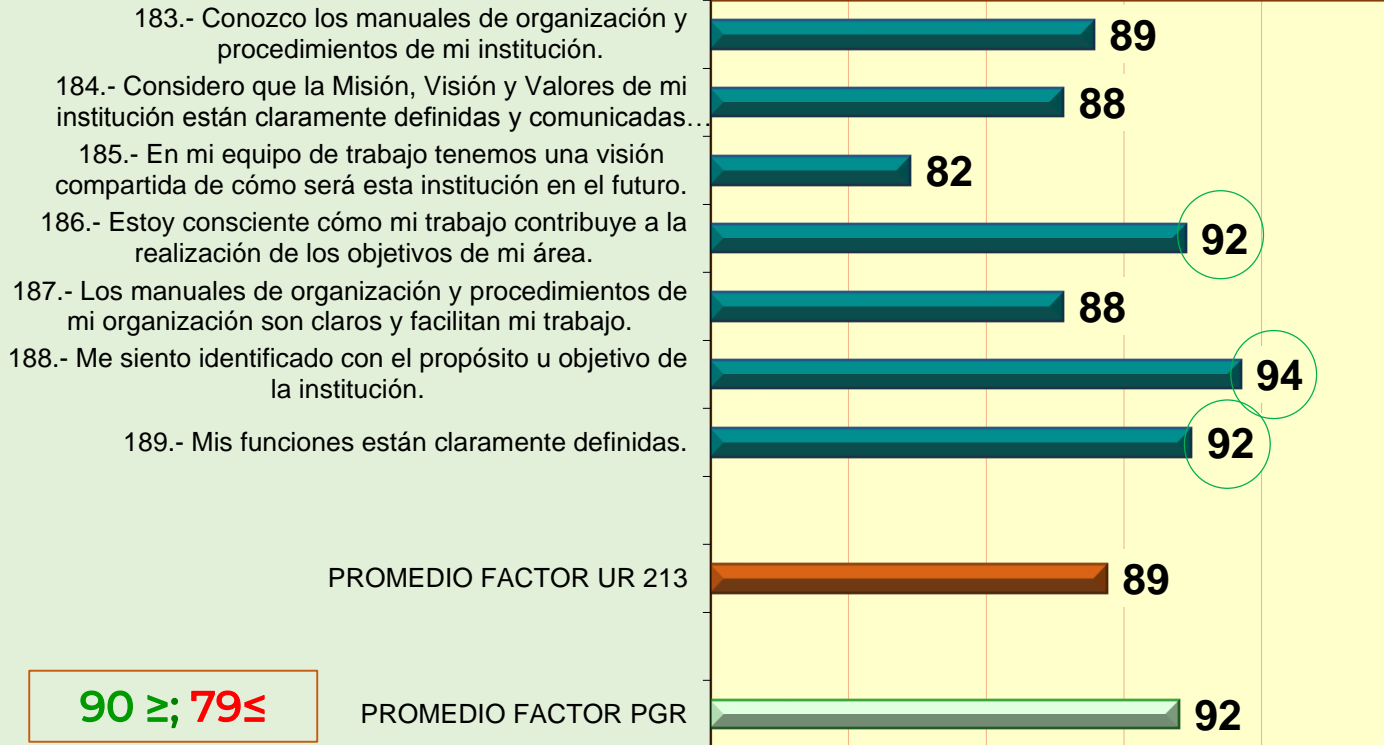
90 ≥; 79 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

Los servidores públicos encuestados en la DGPI perciben que su trabajo es un reto constante sin embargo existe un área de oportunidad en cuanto a la mejora del salario.

PTCCO DGPI 2019

FACTOR 48 /2018



90 ≥; 79 ≤

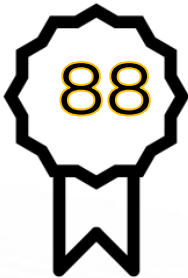
La DGPI es Organizada



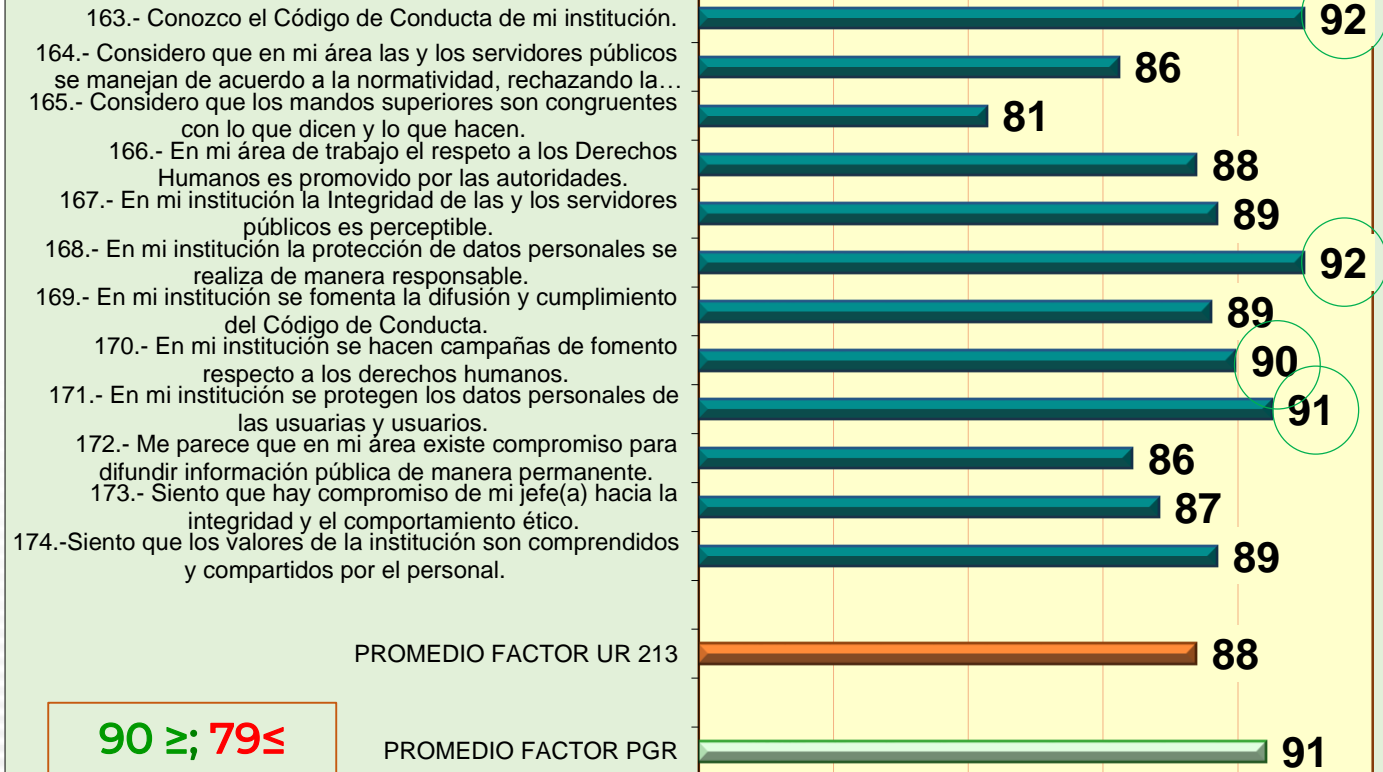
En la DGPI los servidores públicos se sienten identificados con la institución sin embargo existe un área de oportunidad en lo relacionado a la falta información acerca del futuro de la institución.

PTCCO DGPI 2019

La DGPI es
Íntegra



FACTOR 49 /2018



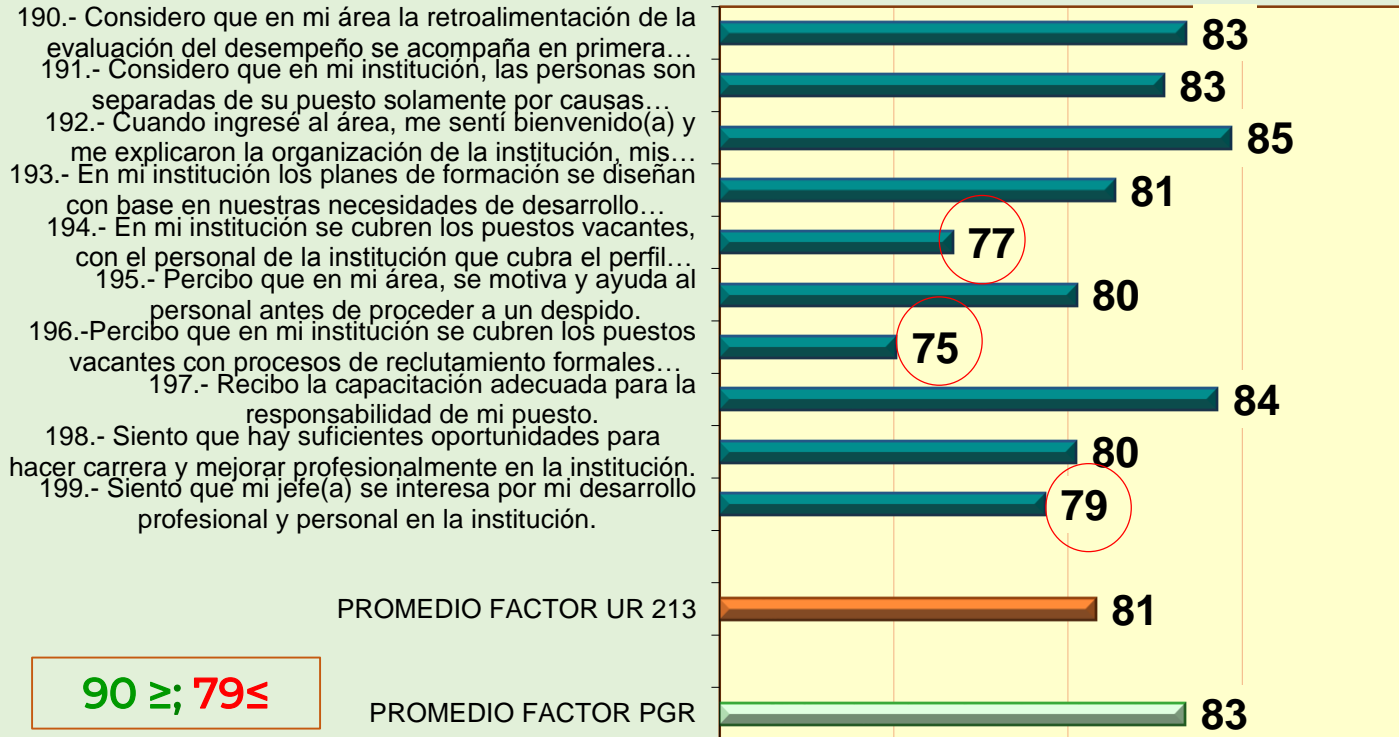
90 ≥; 79 ≤

En la gráfica se puede observar que las(os) servidores públicos de la DGPI conocen el código de conducta y protegen la información personal. Existe un área de oportunidad relacionada con la percepción de la congruencia entre lo que dicen y hacen los jefes inmediatos.



PTCCO DGPI 2019

FACTOR 50 / 2018



90 ≥; 79 ≤

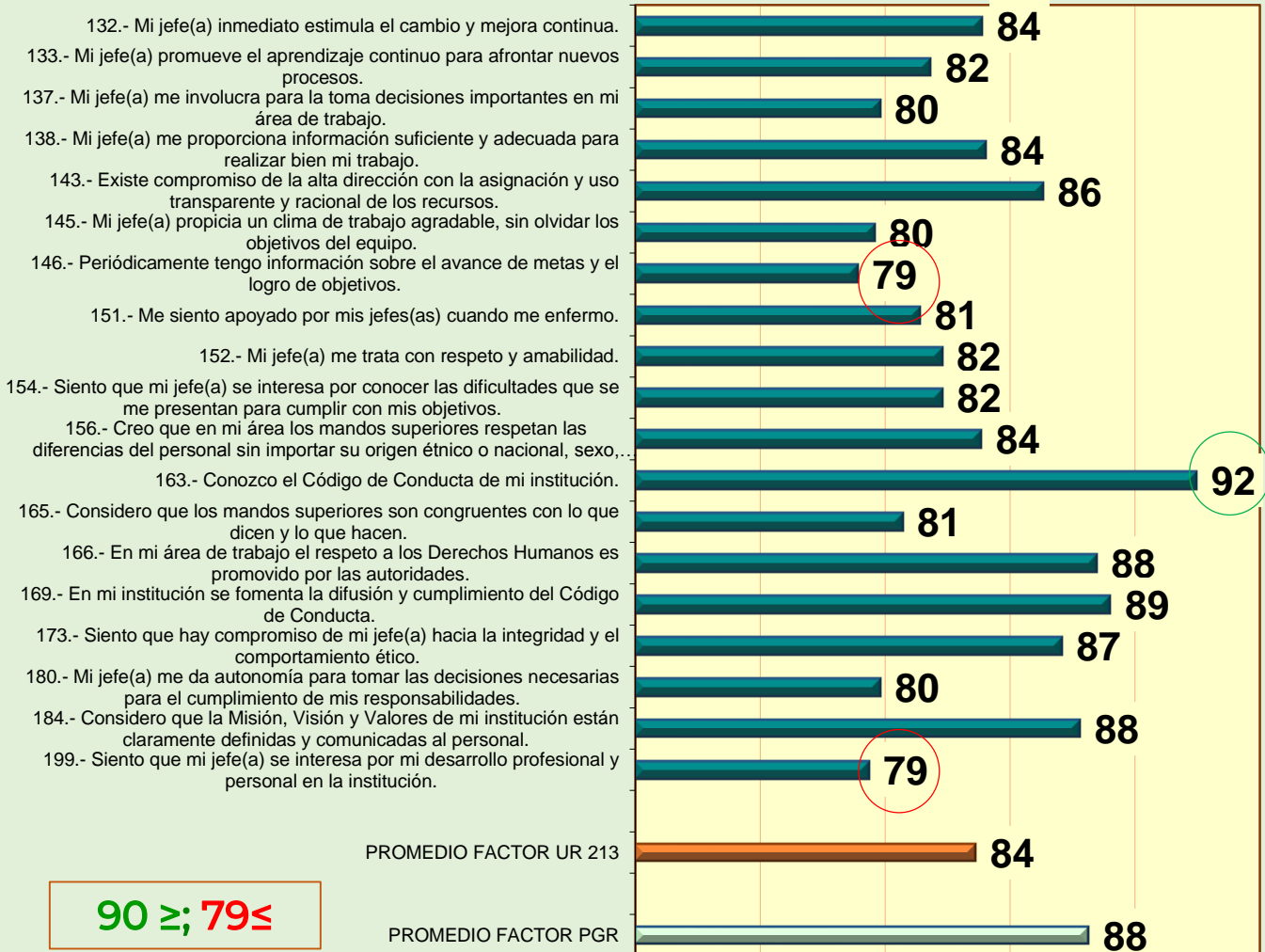
La DGPI es Profesional



Por los resultados de la gráfica se puede observar que existe una adecuada inducción cuando los servidores ingresan, sin embargo se puede mejorar en cuanto a la percepción sobre el interés de los jefes sobre el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos de la DGPI.

PTCCO DGPI 2019

FACTOR 52 /2018



90 ≥ ; 79 ≤

Liderazgo Integral



El personal de la DGPI conoce el código de conducta de la institución y reconoce la difusión y cumplimiento del mismo.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGPI 2019

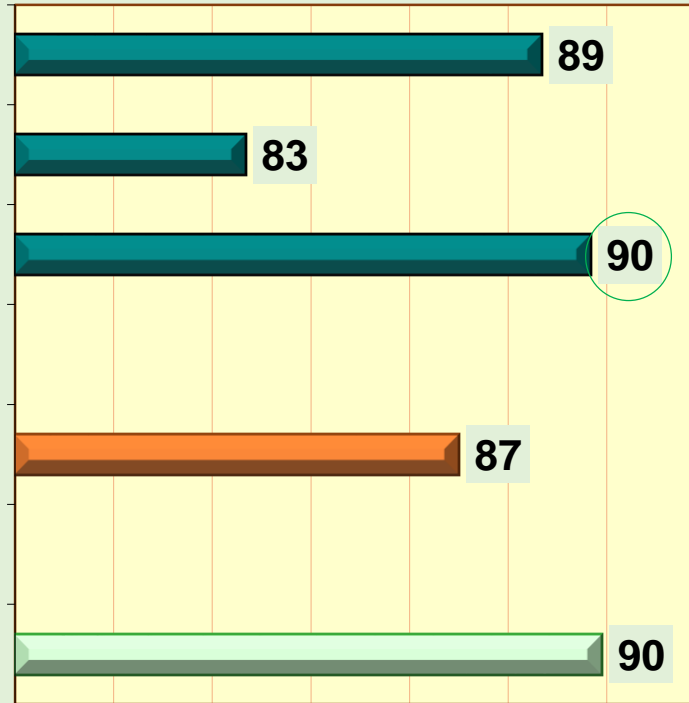
Resultado de factores de Valores



PTCCO DGPI 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.



90 ≥; 79 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

Vivencia de Valores:
Cooperación



El personal de la DGPI se siente identificado con el equipo de trabajo pero se percibe que se puede mejorar en tomar en cuenta las opiniones del equipo para la solución de problemas.



PTCCO DGPI 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

80



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.

89

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

80

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

71

PROMEDIO FACTOR UR 213

80

90 ≥; 79 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

82

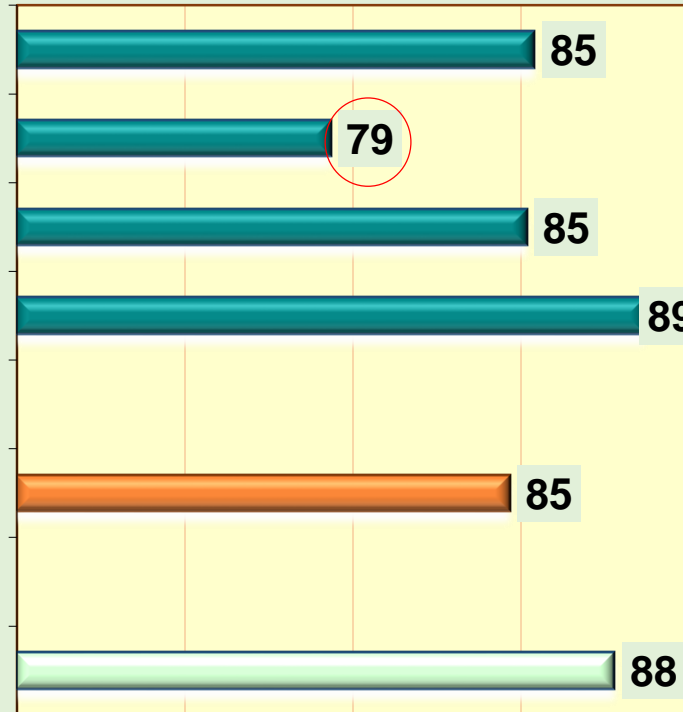
Se puede observar que las y los servidores públicos de la DGPI evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. La institución se ha esforzado por realizar eventos que promuevan la convivencia familiar, aunque se puede mejorar en este rubro.



PTCCO DGPI 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.



90 ≥; 79 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

Vivencia de Valores:
Equidad de Género



En la DGPI se percibe que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil y con una remuneración similar sin embargo existe un área de oportunidad en cuanto a lo que se refiere a las oportunidades de ascenso y promoción.



PTCCO DGPI 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

85



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.



PROMEDIO FACTOR UR 213



90 ≥; 79 ≤

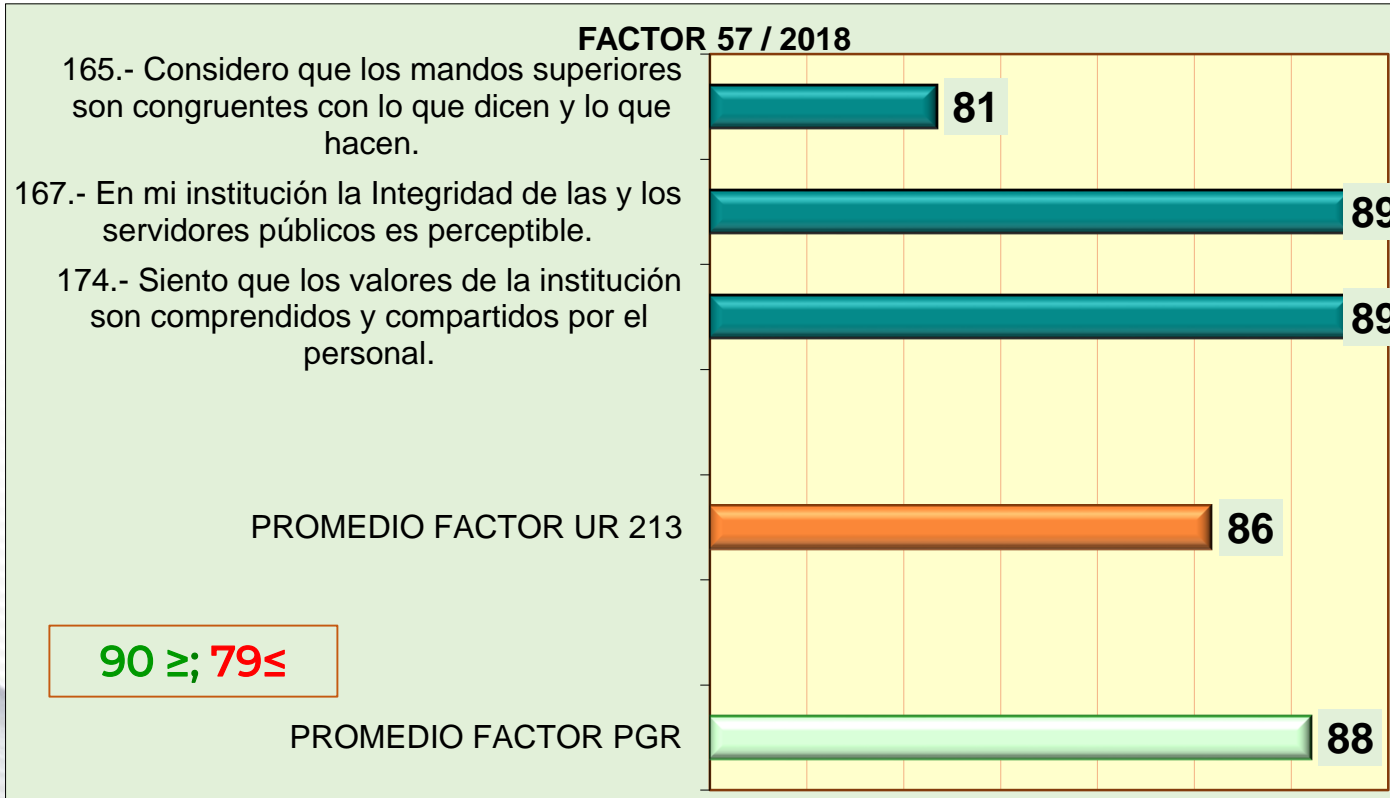
PROMEDIO FACTOR PGR



Las y los servidores públicos de la DGPI perciben que existe un trato igualitario al público sin discriminación aunque se puede mejorar en cuanto al trato igualitario dentro del área.



PTCCO DGPI 2019



Vivencia de Valores:
Integridad



Se puede observar que las y los servidores públicos de la DGPI están consientes de los valores de la institución siendo esto perceptible, sin embargo se puede mejorar en cuanto a la congruencia de los mandos superiores relacionado con lo que dicen y hacen.



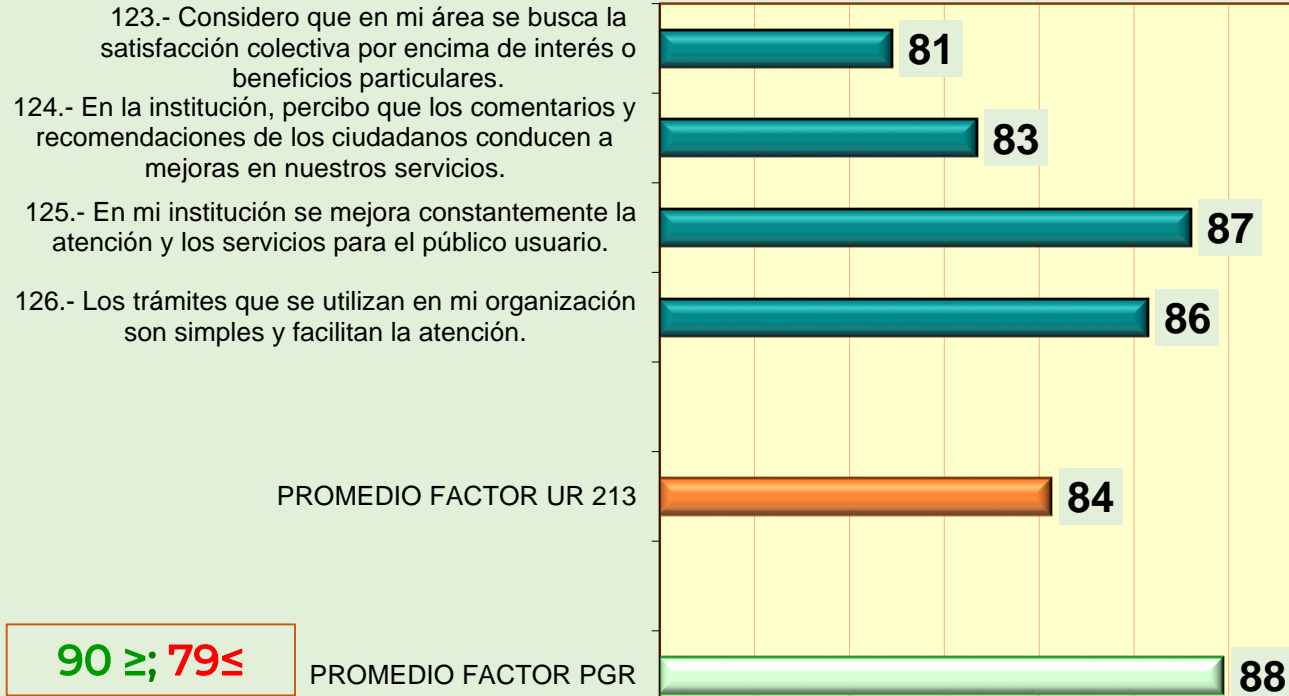
PTCCO DGPI 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

84



FACTOR 58 /2018

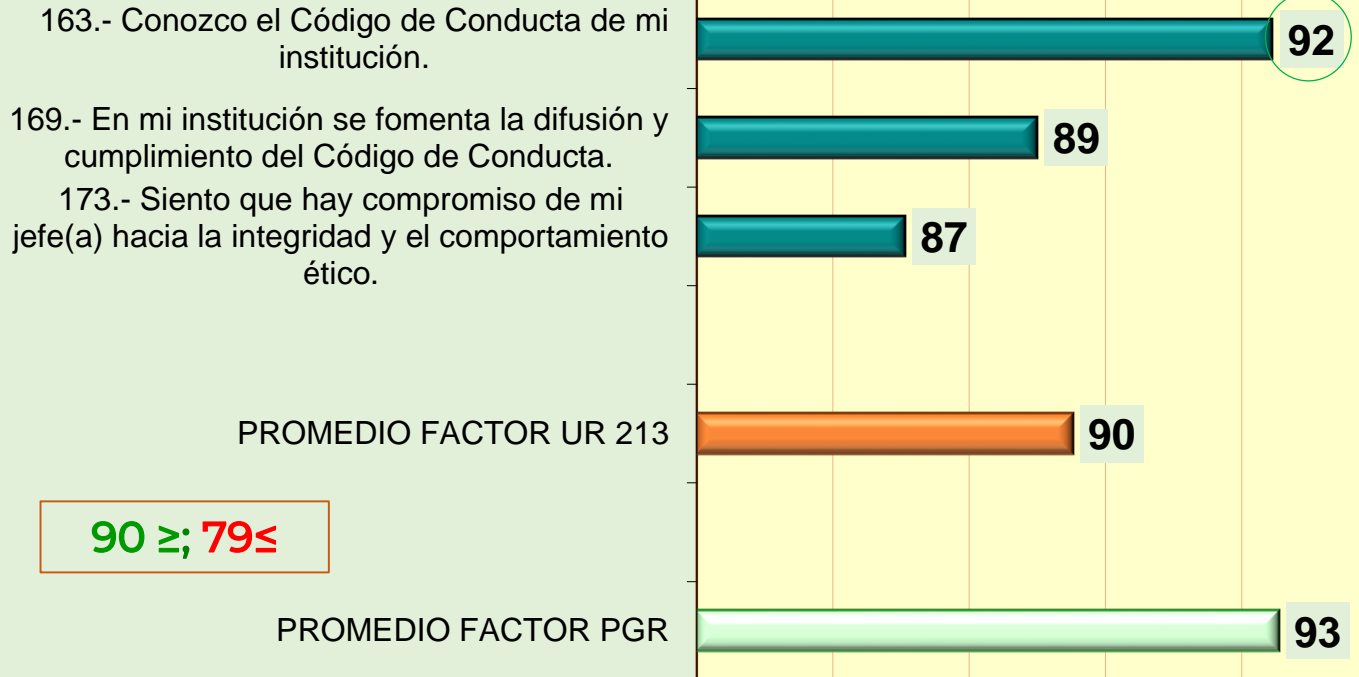


Las y los servidores públicos de la DGPI consideran que se mejora constantemente la atención y los servicios al público usuario; también perciben que los trámites son simples y facilitan la atención.



PTCCO DGPI 2019

FACTOR 59 /2018



90 ≥; 79 ≤

Vivencia de Valores:
Liderazgo

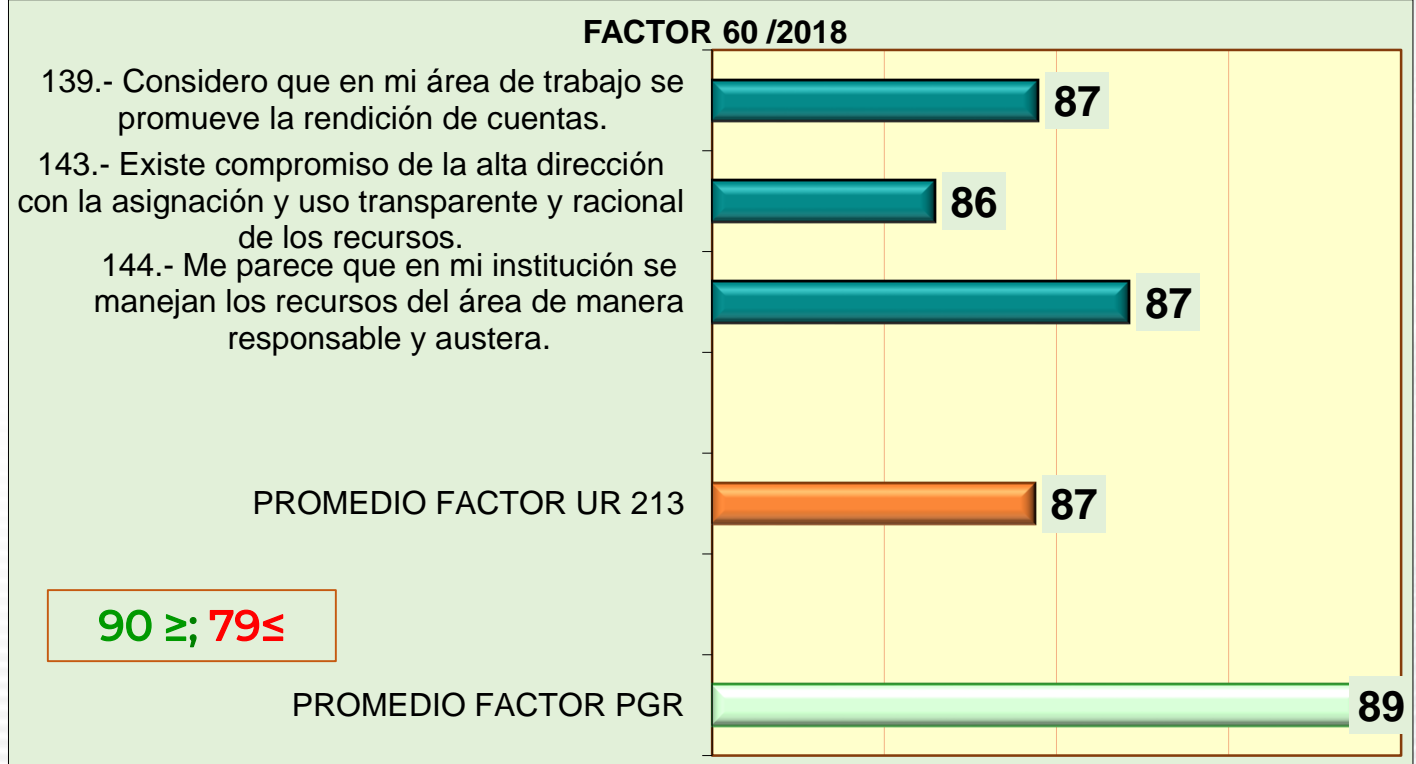
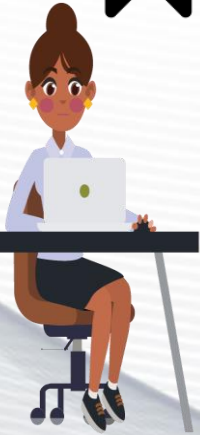


Los servidores públicos de la DGPI conocen el código de conducta, además en la institución se fomenta la difusión y el cumplimiento del mismo



PTCCO DGPI 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas



Dentro de la DGPI se percibe que existe un compromiso con el uso racional y transparente de los recursos y se promueve la rendición de cuentas.



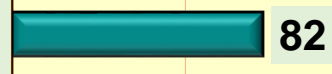
PTCCO DGPI 2019

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 213



90 ≥; 79 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Respeto



Dentro del área de la DGPI se fomenta el trato con respeto y confianza, pero se puede mejorar el trato entre jefes y subordinados.



PTCCO DGPI 2019

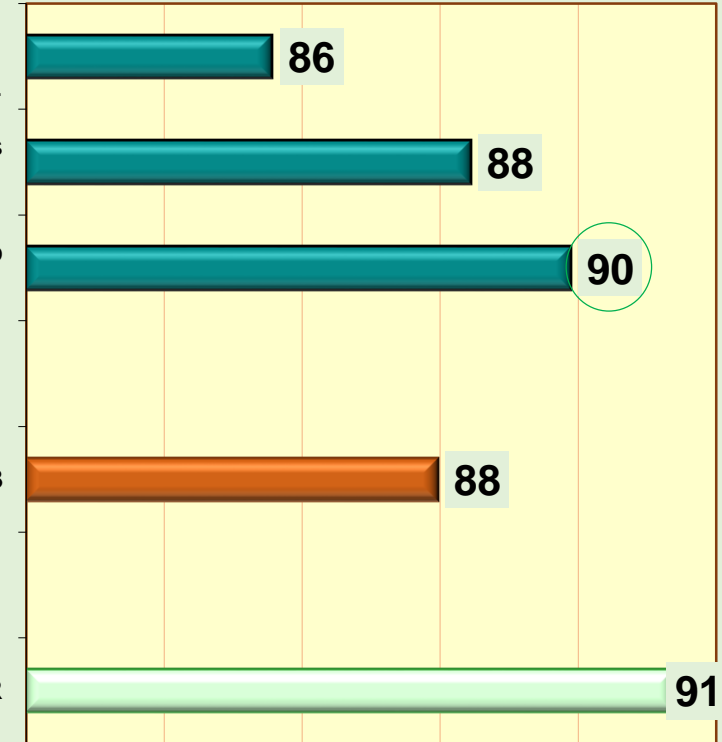
Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos

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.



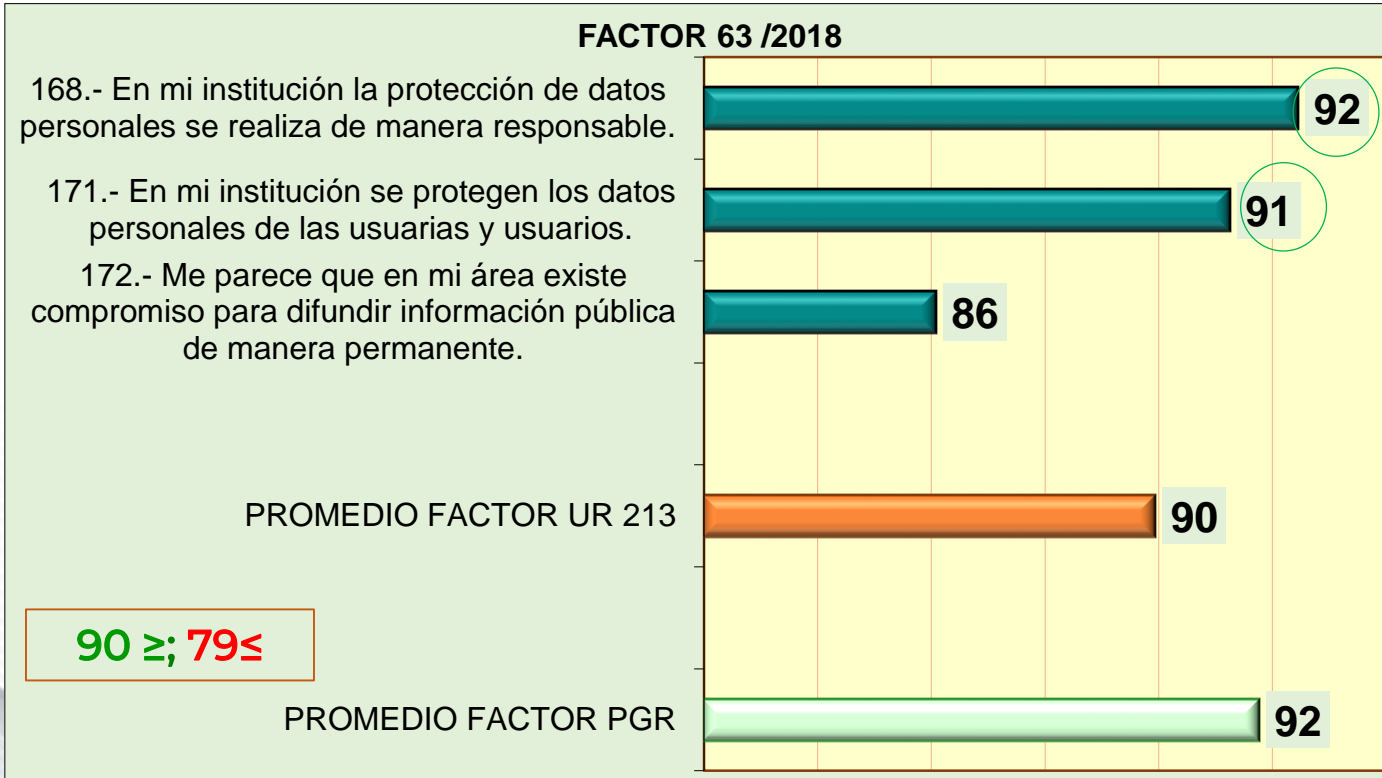
90 ≥; 79 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

Las y los servidores públicos de la DGPI consideran que se promueve dentro del área los derechos humanos, además se fomentan las campañas relacionadas con el tema.



PTCCO DGPI 2019



Vivencia de Valores:
Transparencia



Dentro del área de la DGPI se considera importante el uso responsable de los datos personales así como la protección de los mismos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGPI 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGPI 2019

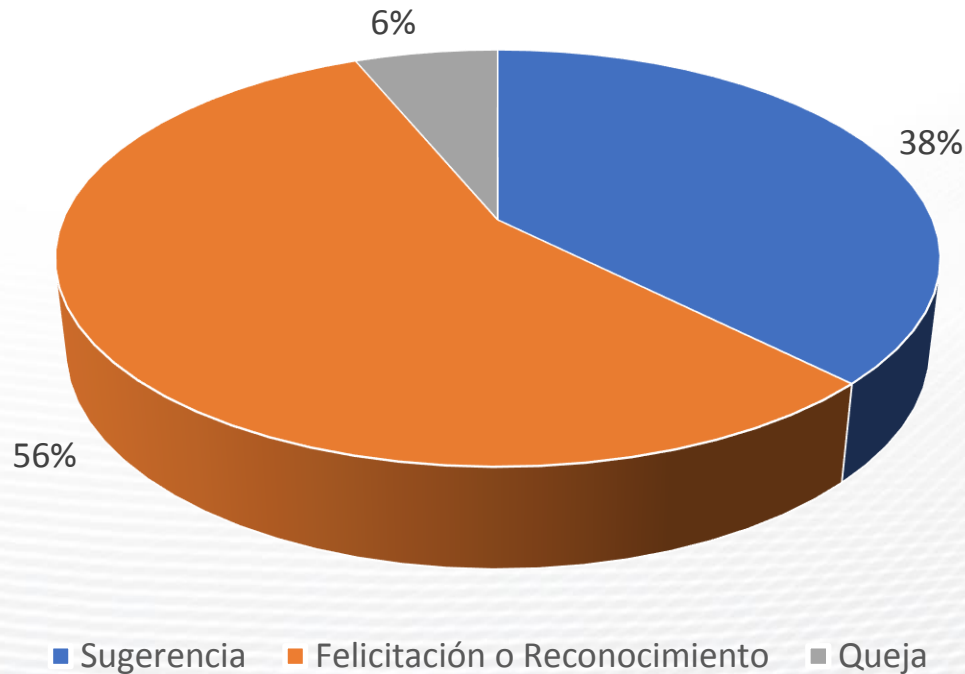
Comentarios y Sugerencias



PTCCO DGPI 2019 TOTAL

COMENTARIOS: 16

Comentarios DGPI
Tipos de Opinión



De los comentarios externados por los servidores públicos de la DGPI, el 56% corresponden a felicitaciones o reconocimientos mientras que el 44% pertenecen a áreas de oportunidad ya que son sugerencias o quejas.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGPI 2019

3. Análisis Comparativo

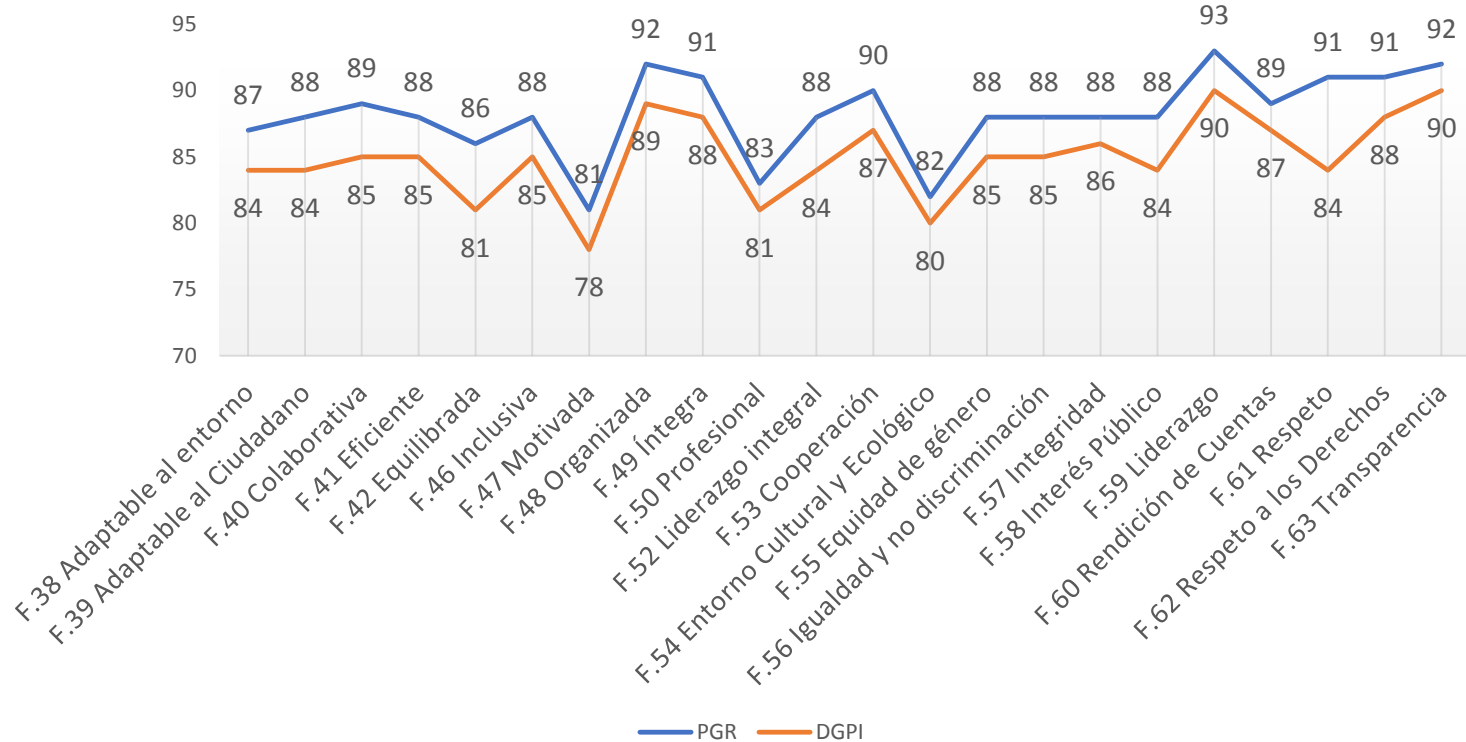


3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO DGPI 2019

Comparativo DGPI vs FGR

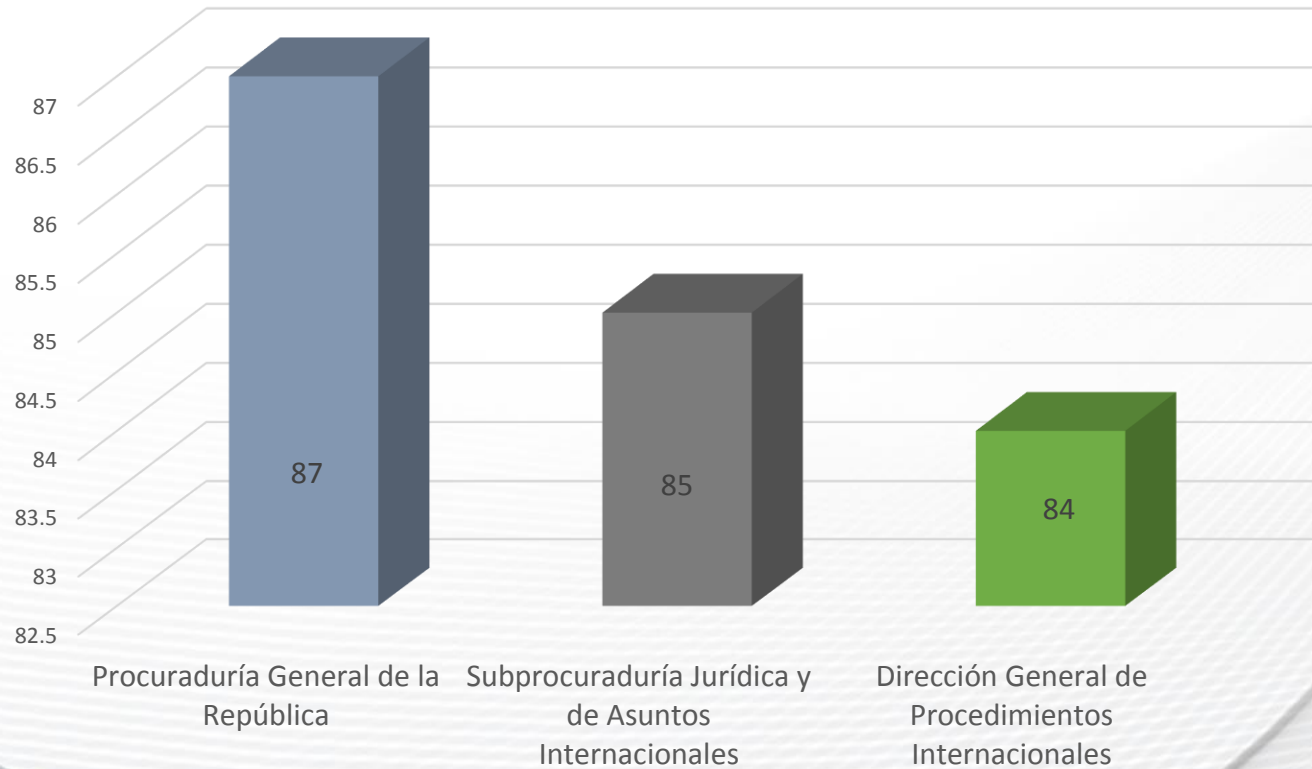


Esta gráfica muestra que se pueden realizar acciones de mejora ya que en ningún factor se igualó o superó la calificación promedio de FGR .



PTCCO DGPI 2019

FGR vs SJAI vs DGPI

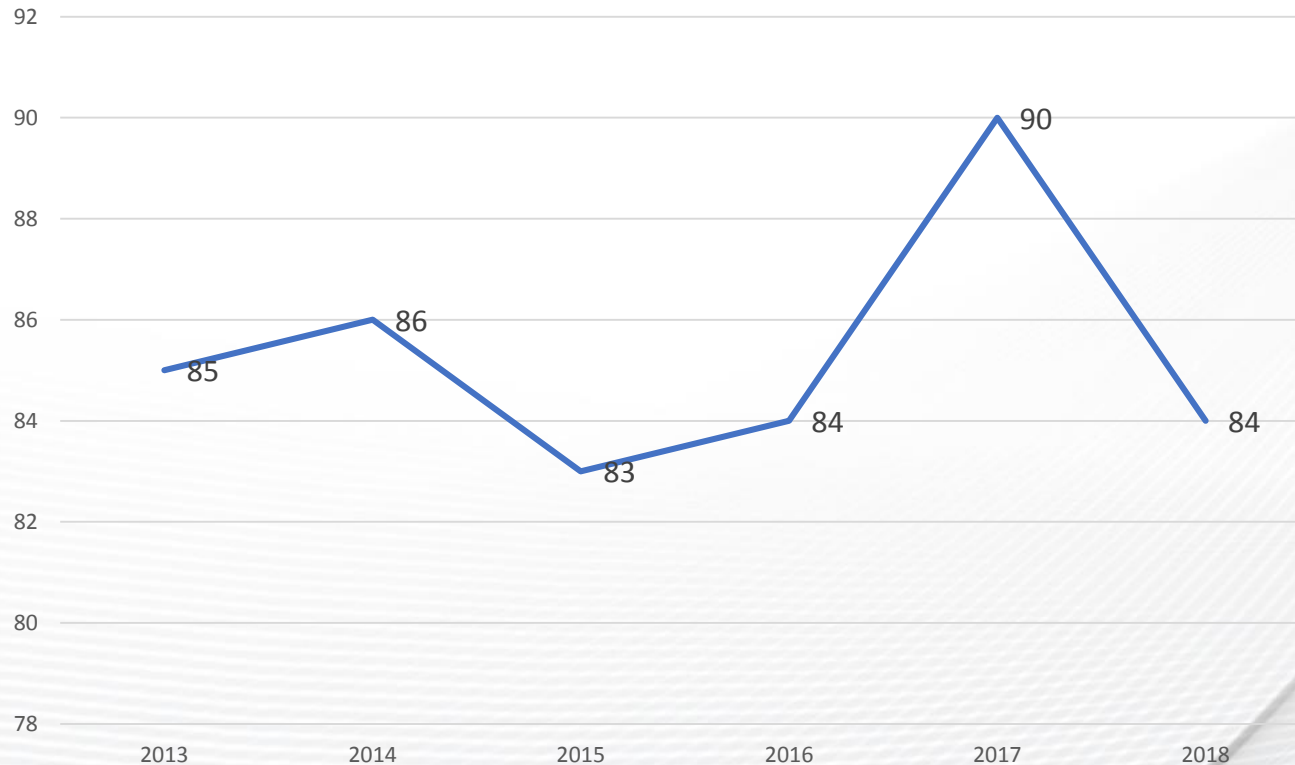


La DGPI obtuvo el mismo puntaje que en 2016 y estuvo solo un punto abajo del promedio del área a la que pertenece.



PTCCO DGPI 2019

Histórico resultados ECCO DGPI



Podemos observar un descenso en el promedio con respecto al año pasado, sin embargo obtuvimos la misma calificación que en el año 2016, encuesta con la cual estamos comparando.

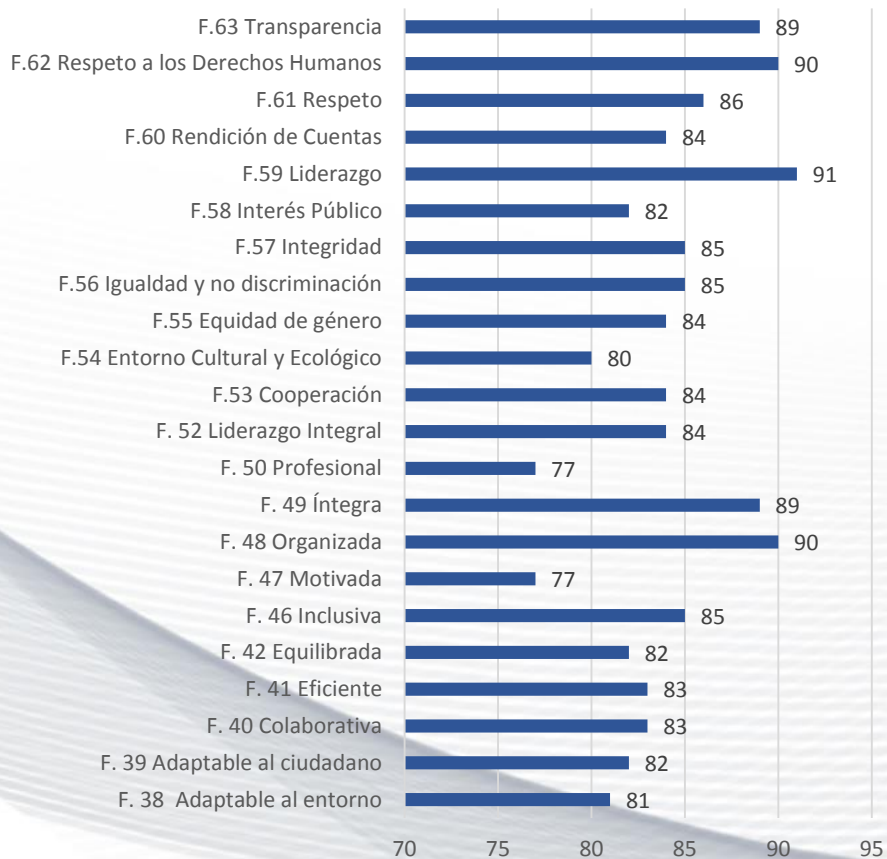


3.2. Resultados DGPI 2016 Vs. 2018

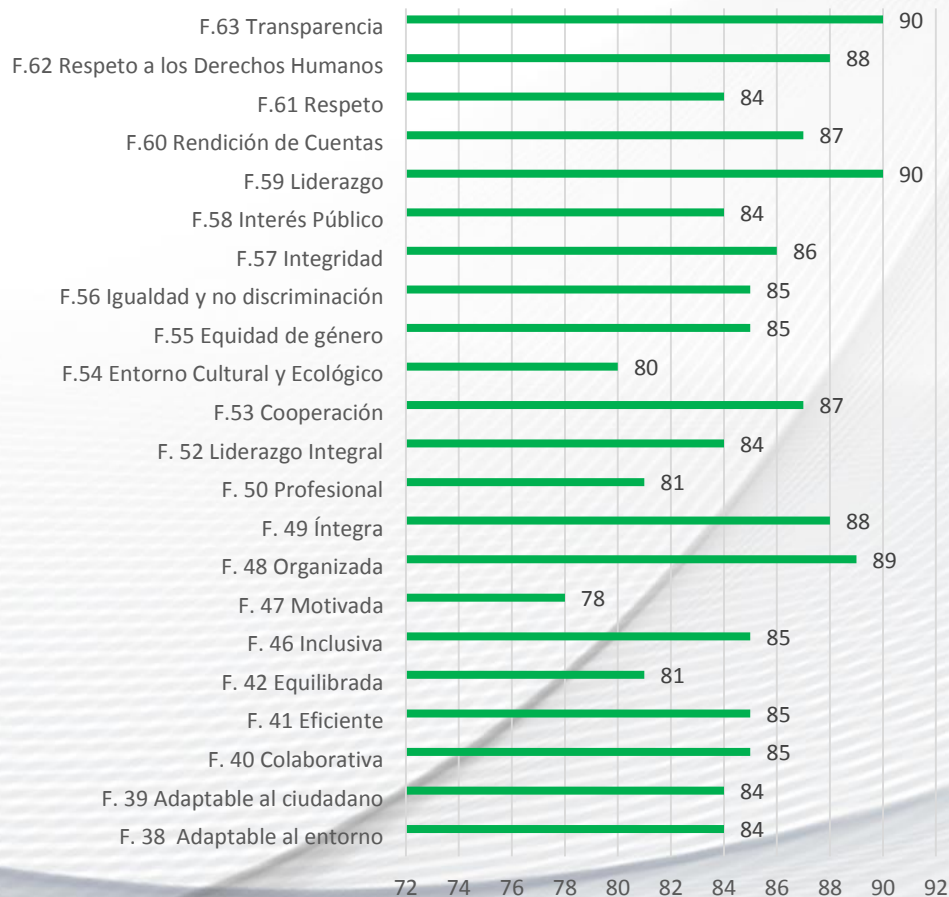


PTCCO DGPI 2019

Resultados DGPI 2016



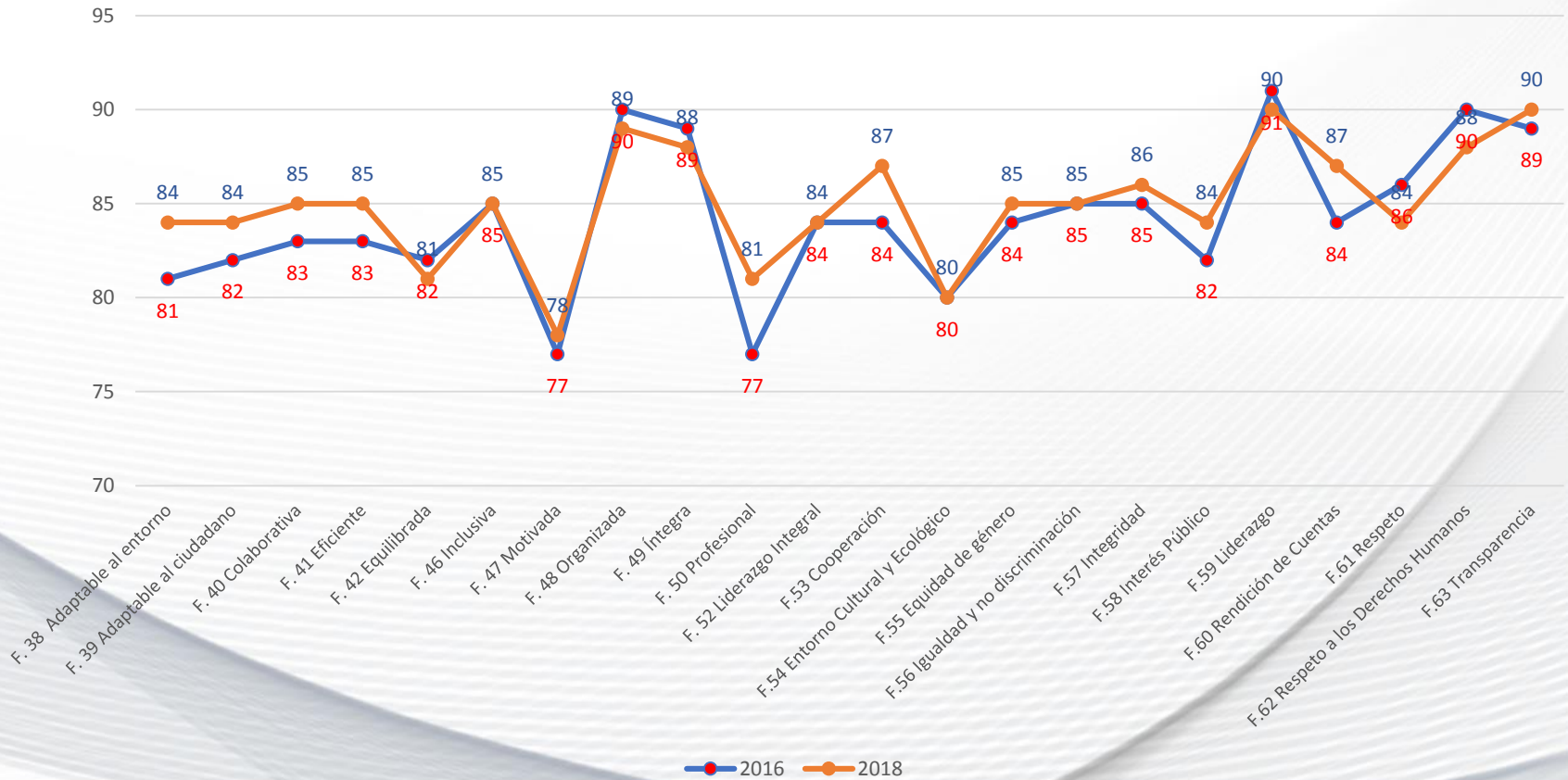
Resultados DGPI 2018





PTCCO DGPI 2019

RESULTADOS DGPI 2016 vs 2018





PTCCO DGPI 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGPI 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 DGPI 2017-2018

$$\frac{8 \text{ prácticas cumplidas}}{9 \text{ prácticas registradas}} \times 100 = 88\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGPI 2019

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 III

Mejora y cambio

1 práctica cumplida en 2018 x 100 = 100% de efectividad

1 práctica registrada en 2018

Factor IX

Balance Trabajo-Familia

1.5 prácticas cumplidas en 2018 x 100 = 75% de efectividad

2 prácticas registradas en 2018

Factor XI

Liderazgo y Participación

0 práctica cumplida en 2018 x 100 = 0% de efectividad

1 práctica registrada en 2018

Factor I

Reconocimiento laboral

1 práctica cumplida en 2018 x 100 = 100% de efectividad

1 práctica registrada en 2018

Factor V

Equidad y género

0.5 práctica cumplida en 2018 x 100 = 50% de efectividad

1 práctica registrada en 2018

Factor X

Colaboración y Trabajo en Equipo

1 práctica cumplida en 2018 x 100 = 100% de efectividad

1 práctica registrada en 2018

Factor XXV

Aplicar efectivamente los recursos tecnológicos de información y comunicación

1 práctica cumplida en 2018 x 100 = 100% de efectividad

1 práctica registrada en 2018



PTCCO DGPI 2019

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



PTCCO DGPI 2019

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la FGR, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2018.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior de 79 puntos o menores.



PTCCO DGPI 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

213 DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

FACTOR

FACTOR 63. TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Comunicar los resultados de la ECCO 2018 a todo el personal de la DGPI.

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	Se difundirán por correo electrónico los resultados de la ECCO 2018	Enlace Administrativo	Correo institucional	2 meses	E	X	A todo el personal			P													
					O			R															
2					E					P													
					O			R															
3					E					P													
					O			R															
4					E					P													
					O			R															

LIC. YURI SERGIO CAMARILLO MARTINEZ
DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SJAI
COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGPI 2019

PGR

PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

213 DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

FACTOR

FACTOR 52. Liderazgo Integral

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Abrir un espacio para que las y los servidores públicos de la DGPI puedan expresar sus inquietudes

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	Se colocará un buzón donde puedan los integrantes de la DGPI externar sus inquietudes y con esto mejorar las habilidades gerenciales de los mandos medios y superiores.	Enlace Administrativo	Buzón	Anual	E	X	A todo el personal		P														
					O				R														
2					E				P														
					O				R														
3					E				P														
					O				R														
4					E				P														
					O				R														

LIC. YURI SERGIO CAMARILLO MARTINEZ
DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SIAI
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO DGPI 2019

		OFICIALÍA MAYOR ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019																								
UNIDAD ADMINISTRATIVA 213 DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES																										
FACTOR FACTOR 41. EFICIENTE REACTIVO 146. Periódicamente tengo información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.																										
OBJETIVO ESTRATÉGICO Informar a las y los servidores públicos de la DGPI los avances y logros del área.																										
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO																		
					E	X		2019																		
					1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC							
1	Se enviará información de avance de metas programadas de cada una de las áreas por medios electrónicos.	Enlace Administrativo	Correo Institucional	Bimestral		X	A todo el personal	F:52		P																
					O				R																	
2					E				P																	
					O				R																	
3					E				P																	
					O				R																	
4					E				P																	
					O				R																	

LIC. YURI SERGIO CAMARILLO MARTINEZ
 DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
 TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
 COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SIAI
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGPI 2019

PGR

PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN DE LA FISCALÍA



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

213 DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

FACTOR

FACTOR 42. EQUILIBRADA Reactivo 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

Eficientar la distribución de las funciones y responsabilidades a fin de lograr el equilibrio de la carga laboral.


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
					1	2		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Reforzar los mecanismos implementados para equilibrar las jornadas de trabajo con los horarios establecidos, tomando como referencia el rol de guardias que establece cada una de las direcciones en bases a sus necesidades por cargas de trabajo.	Enlace Administrativo	Análisis y trabajo en equipo	Anual	E	X	Todo el personal	F.54		P														
					O				R															
2					E					P														
					O				R															
3					E					P														
					O				R															
4					E					P														
					O				R															

LIC. YURI SERGIO CAMARILLO MARTINEZ
DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SJAI
COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGPI 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

213	DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
-----	--

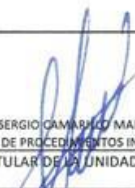
FACTOR


FACTOR 47. MOTIVADA REACTIVOS 176. el sueldo que percibo es de acuerdo a mis posibilidades. 178. Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo. 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. 206. Anualmente hay un incremento salarial en mi institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Que las (los) servidoras públicas del área se sientan reconocidos por su buen desempeño y tengan conocimiento de los incrementos salariales proporcionados por la institución durante el año además de tener opciones de aprendizaje.

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	Se informará al personal, los incrementos salariales conforme a la ley y en base a los salarios emitidos en la institución	Enlace Administrativo	Correo Institucional	2 meses	E	A todo el personal			P													
					O			R														
2	Reconocimiento al personal de la DGPI, en base a su desempeño institucional, esfuerzo, capacitación, permanencia en el trabajo, puntualidad, etc, siendo una manera de hacerlo público en su área de trabajo.	Enlace Administrativo	Reconocimiento personal en el área.	Anual	E	A todo el personal			P													
					O			R														
3	Reforzar la difusión de los cursos proporcionados por la institución.	Enlace Administrativo	Correo Institucional	Anual	E	A todo el personal			P													
					O			R														
4					E				P													
					O			R														


 LIC. YURI SERGIO CAMARILLO MARTÍNEZ
 DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
 TITULAR DE LA UNIDAD


 LIC. GLORIA ELENA MONTAÑA GARCÍA
 COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SIAI
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGPI 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

213	DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
-----	---

FACTOR

FACTOR 50. PROFESIONAL. Reactivos 191. Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas. 199. Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar la capacitación y el buen desempeño de las(os) servidores públicos de la DGPI.

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	Se proporcionará información de tipo motivacional relacionada con la capacitación y sobre las mejores prácticas para desempeñar eficientemente el trabajo.	Enlace Administrativo	Correo institucional	Bimestral	E	X	A todo el personal	F:52	P																
					O				R																
2	Proporcionar información de universidades donde se puedan realizar estudios profesionales a bajo costo o con opción de beca.	Enlace Administrativo	Correo institucional	Bimestral	E	X	A todo el personal		P																
					O				R																
3					E				P																
					O				R																
4					E				P																
					O				R																

LIC. YURI SERGIO CAMARILLO MARTINEZ
DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCIA
COORDINADORA ADMINISTRATIVA DE LA SJAI
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA