



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**Coordinación de Asuntos
Internacionales y Agregadurías**



PTCCO CAIA 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	49
3. Análisis Comparativo	52
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	53
3.2. Resultados FGR 2016 Vs. 2018	57
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018	60
4. Definición de Objetivos Estratégicos	64
5. Definición de Prácticas de Transformación	64
5.1. Difusión de resultados	64
5.2. Factor Liderazgo	64
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	68



PTCCO CAIA 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 CAIA 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 88 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 CAIA 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



PTCCO CAIA 2019

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

31 servidoras y servidores públicos de la Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 31, es decir el 100 %.

Los resultados de la ECCO se miden en una escala 1 a 100, siendo el 100 la opinión más positiva y el 1 la menos positiva, con lo cual se pueden identificar las fortalezas y debilidades a nivel de factor y reactivo.

La **percepción promedio** de los participantes de la UR 216 en la encuesta fue de **81 puntos**, 2 puntos menos que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la UR se colocó 1 punto sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, y obtuvo el *Último lugar* dentro de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales.

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 CAIA en la ECCO 2018 es el siguiente:

92 ≥; 71 ≤

El umbral superior resulta dos puntos por debajo de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 4 puntos.



PTCCO CAIA 2019

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



92 - 97



72 - 91



59 - 71

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 66 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 FGR 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 CAIA 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

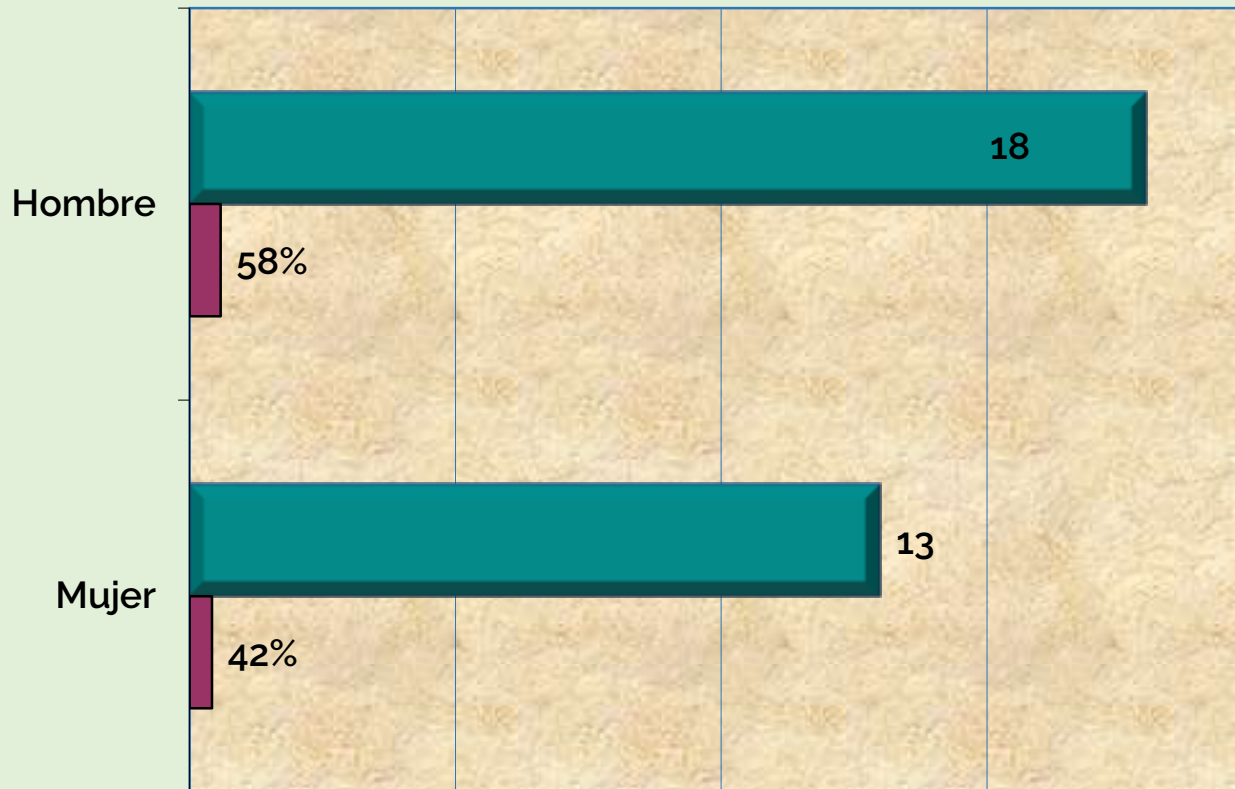
PTCCO CAIA 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO CAIA 2019

¿El encuestado es? / 2018



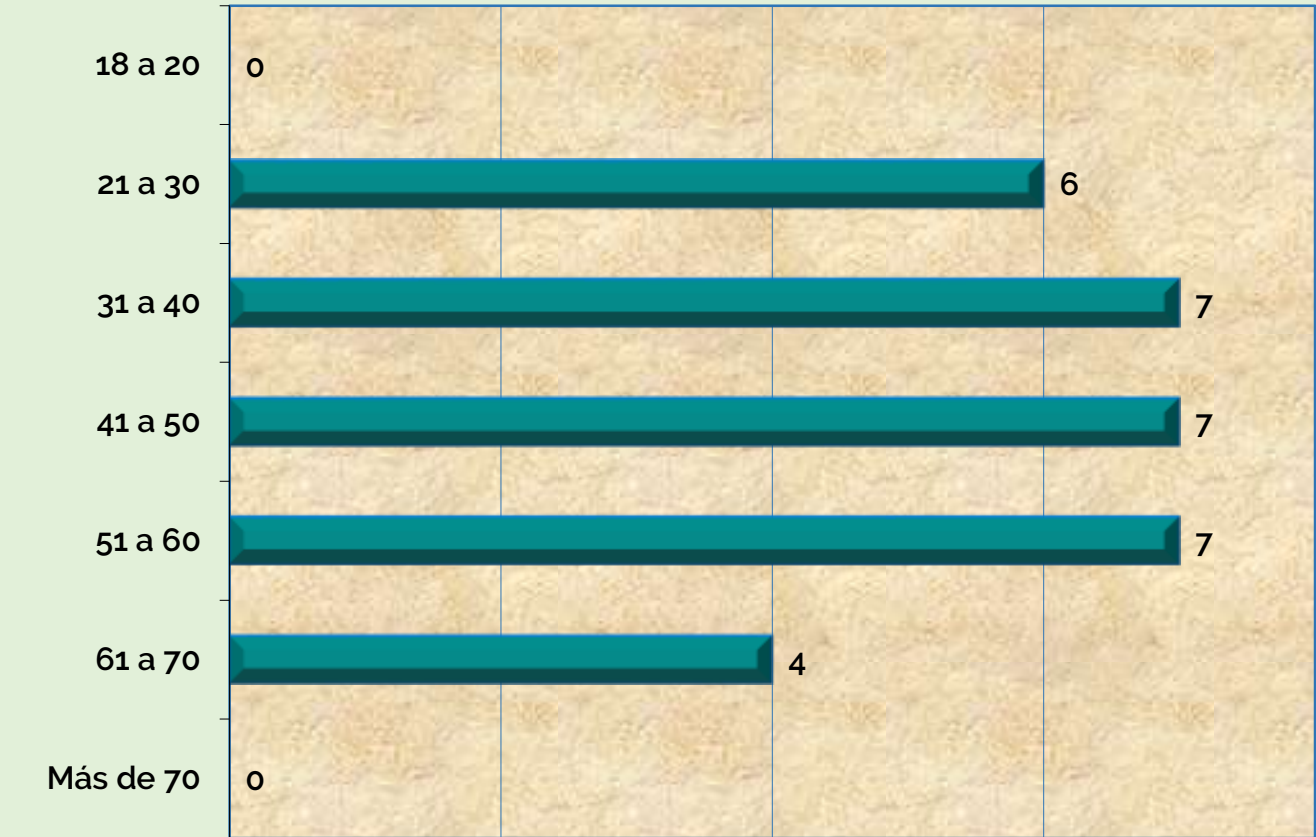
Sexo

La participación de los hombres fue superior por 16 puntos porcentuales a la de las mujeres.



PTCCO CAIA 2019

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



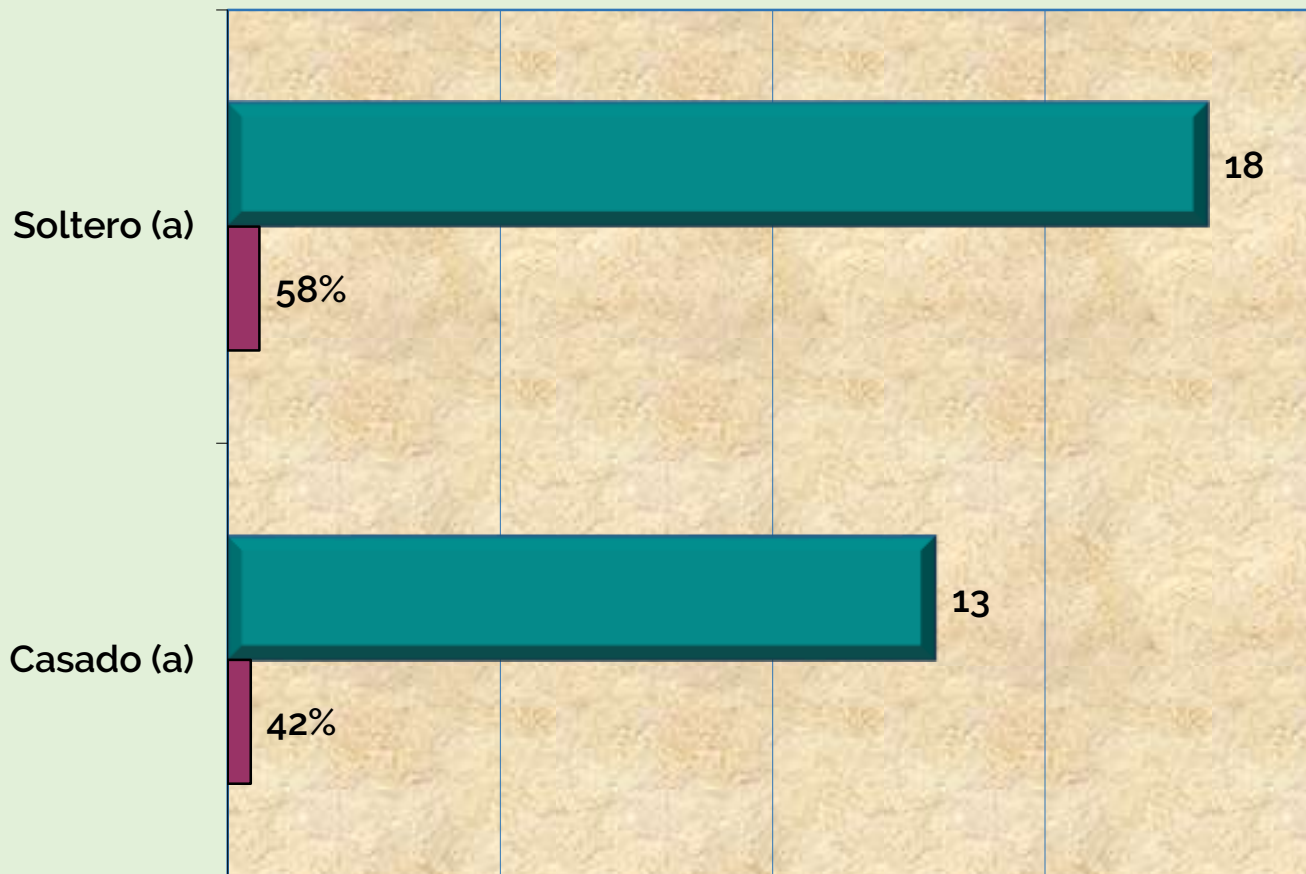
Edad

13 (42%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 14 (45%) son de edad mediana y 4 (13%) son adultos mayores.



PTCCO CAIA 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 16 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO CAIA 2019

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



Nivel de Estudios

El 32% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 35% ostenta estudios superiores, mientras que 5 personas tienen estudios profesionales incompletos.



PTCCO CAIA 2019

Nivel de Puesto

Casi una tercera parte de las personas que participaron en la ECCO se compone de Enlace mientras solo 2 personas son de puesto operativo.

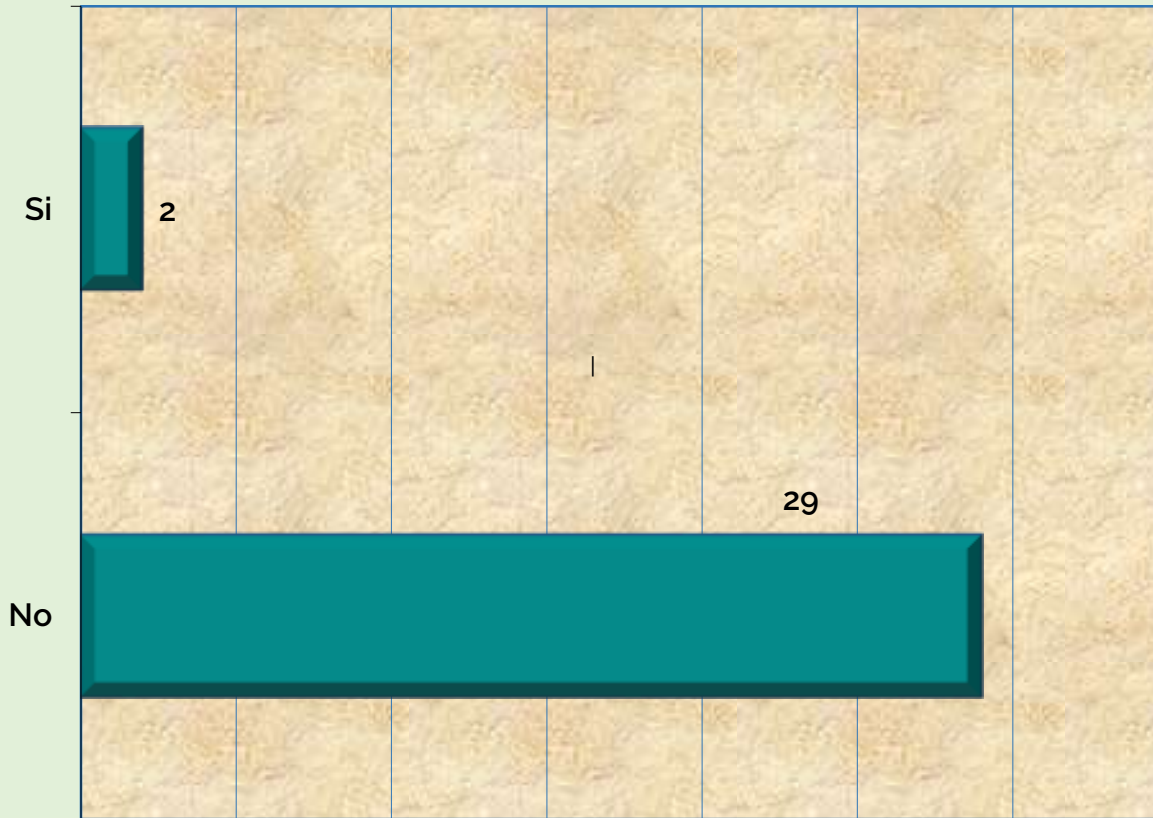
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO CAIA 2019

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



Servicio de Carrera

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

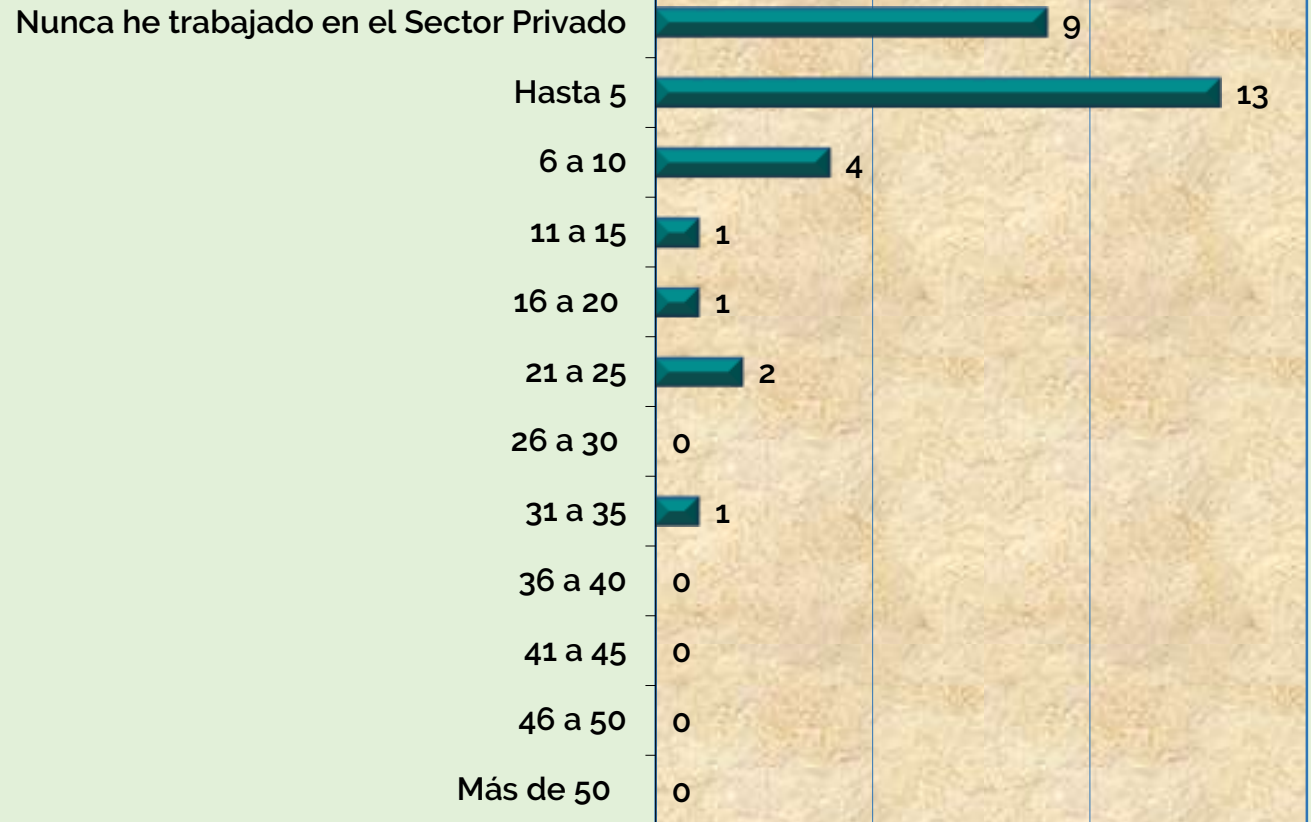


PTCCO CAIA 2019

Años en el Sector Privado

Casi 2 personas participantes en la ECCO de 3, tienen experiencia en el Sector Privado.

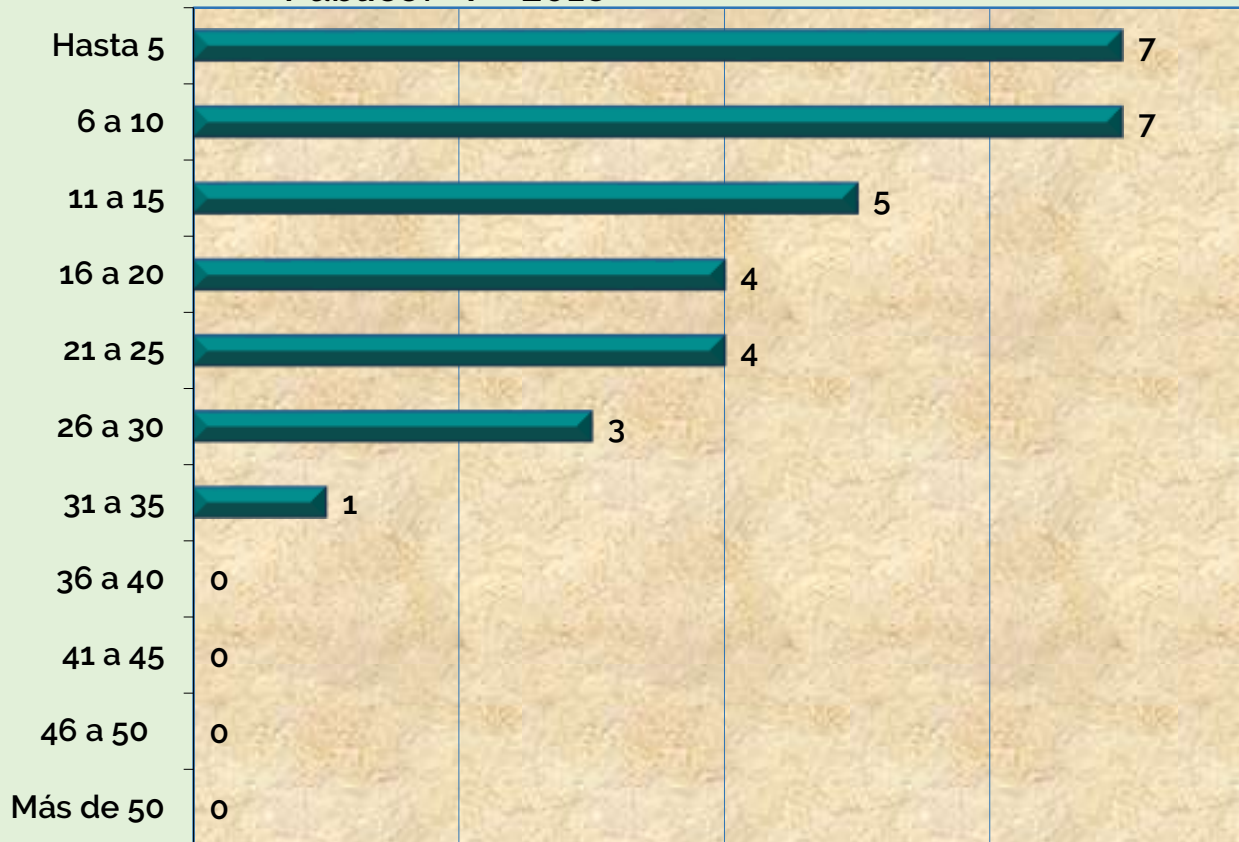
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO CAIA 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (24 de los 31), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

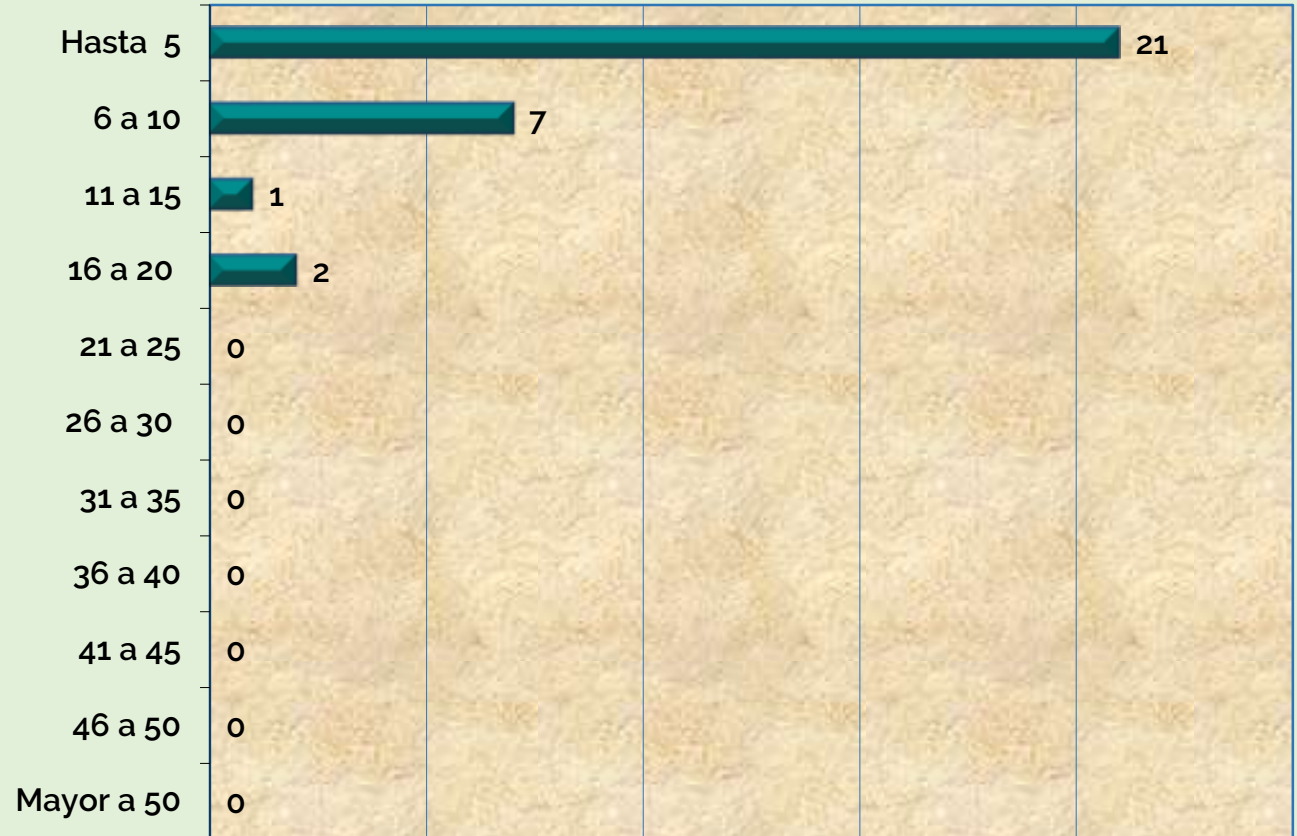


PTCCO CAIA 2019

Años en el puesto actual

Una tercera parte de las personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

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



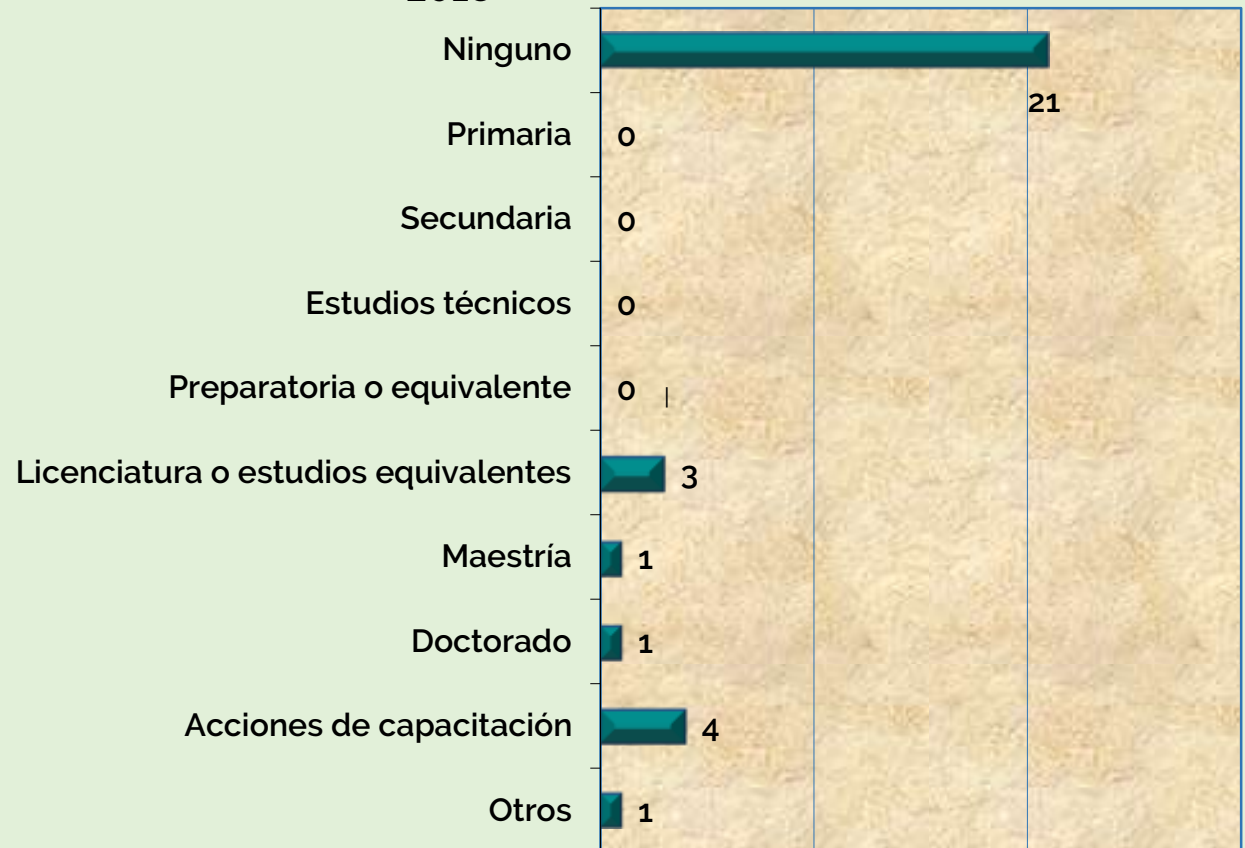


PTCCO CAIA 2019

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

Estudios actuales

21 personas en el momento de contestar la encuesta estipularon realizar ningún tipo de estudio.

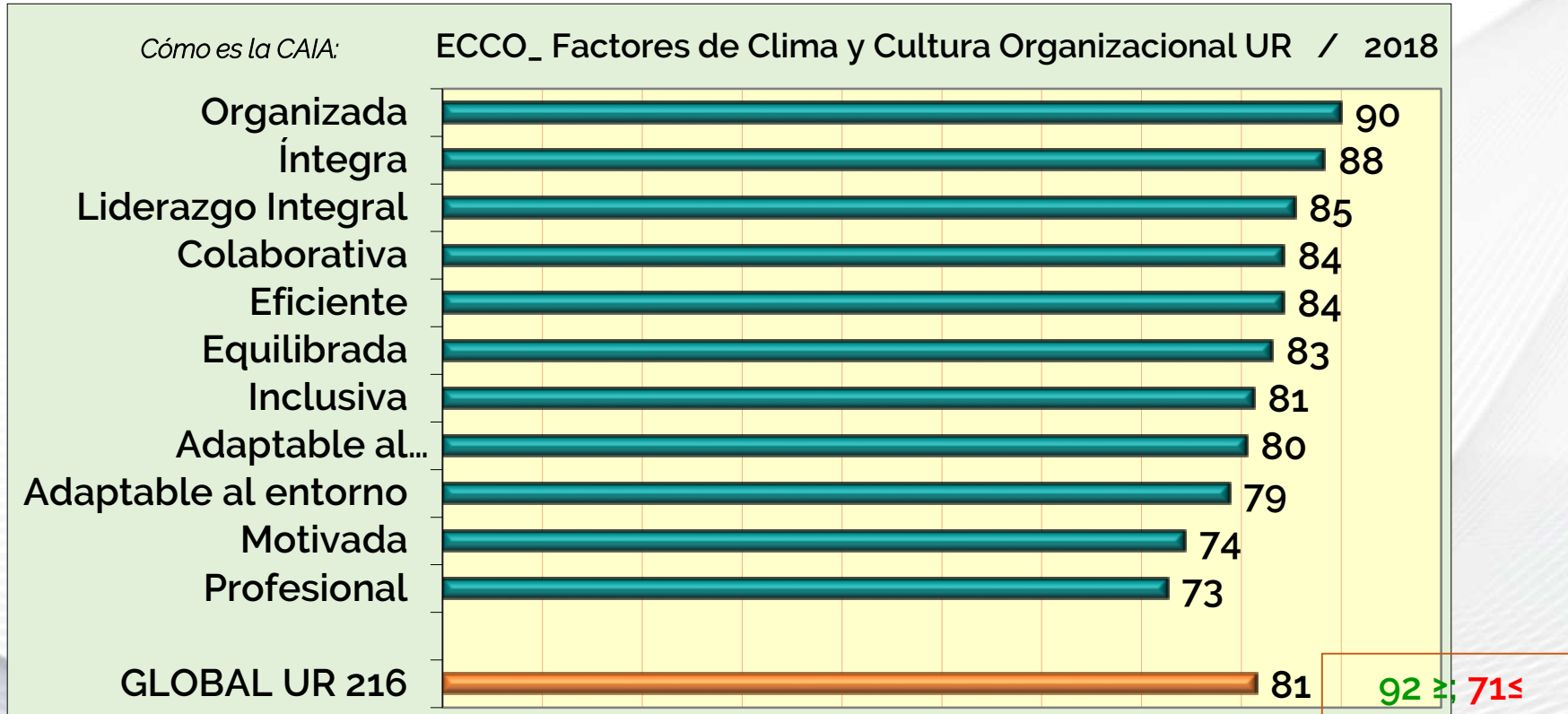




Resultado por Factores de Mayor a Menor



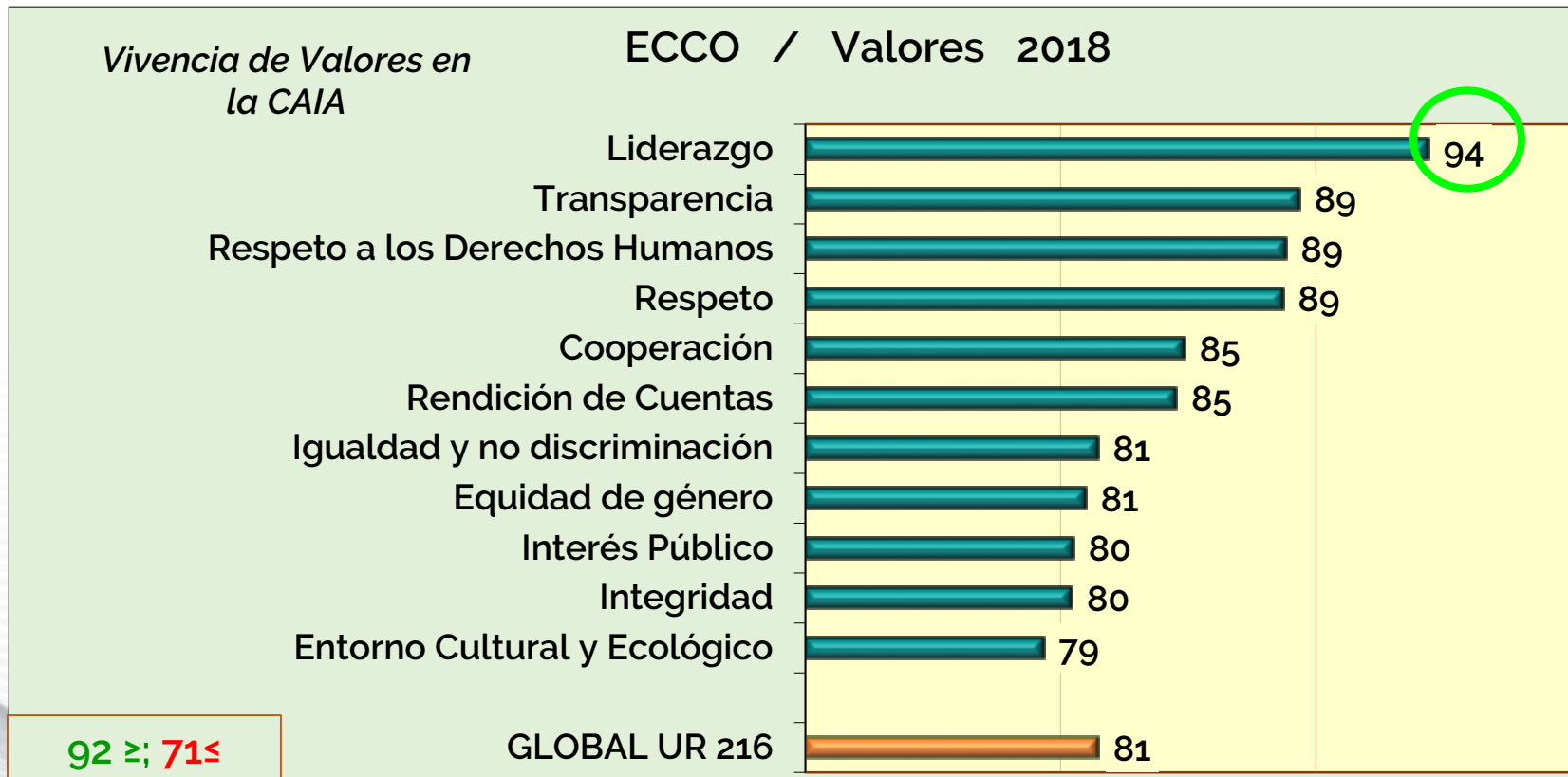
PTCCO CAIA 2019



Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como un área altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar en los últimos cuatro factores haciendo énfasis en la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO CAIA 2019

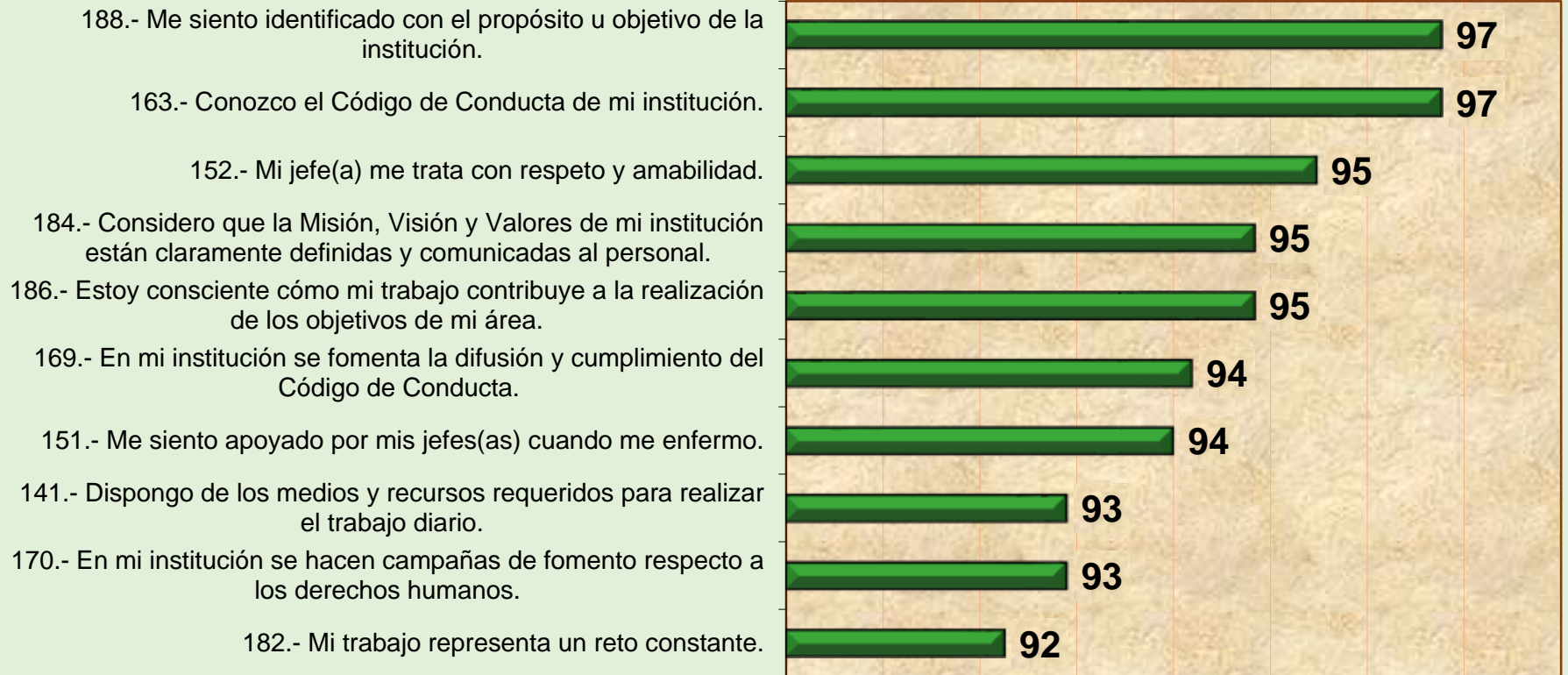


En los factores relacionados al código de Ética, se puede observar que en la UR 216 las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar en tres factores Interés Público, Integridad y Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO CAIA 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018

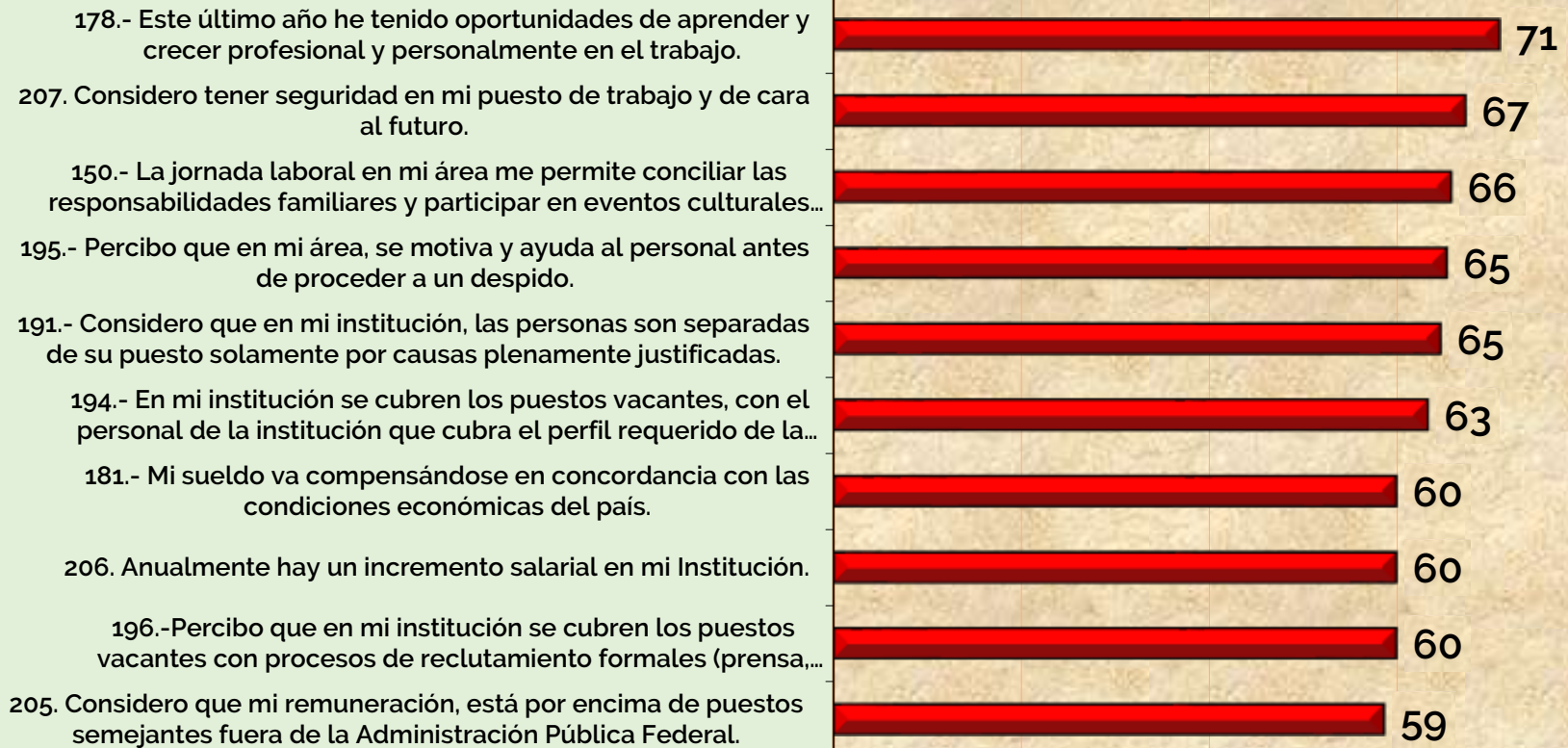


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la UR 216 es Organizada, Íntegra y Colaborativa, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO CAIA 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la UR 216 podría ser mejor Motivada, Profesional y Adaptable al Entorno. 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 CAIA 2019

Factores básicos Índice individual



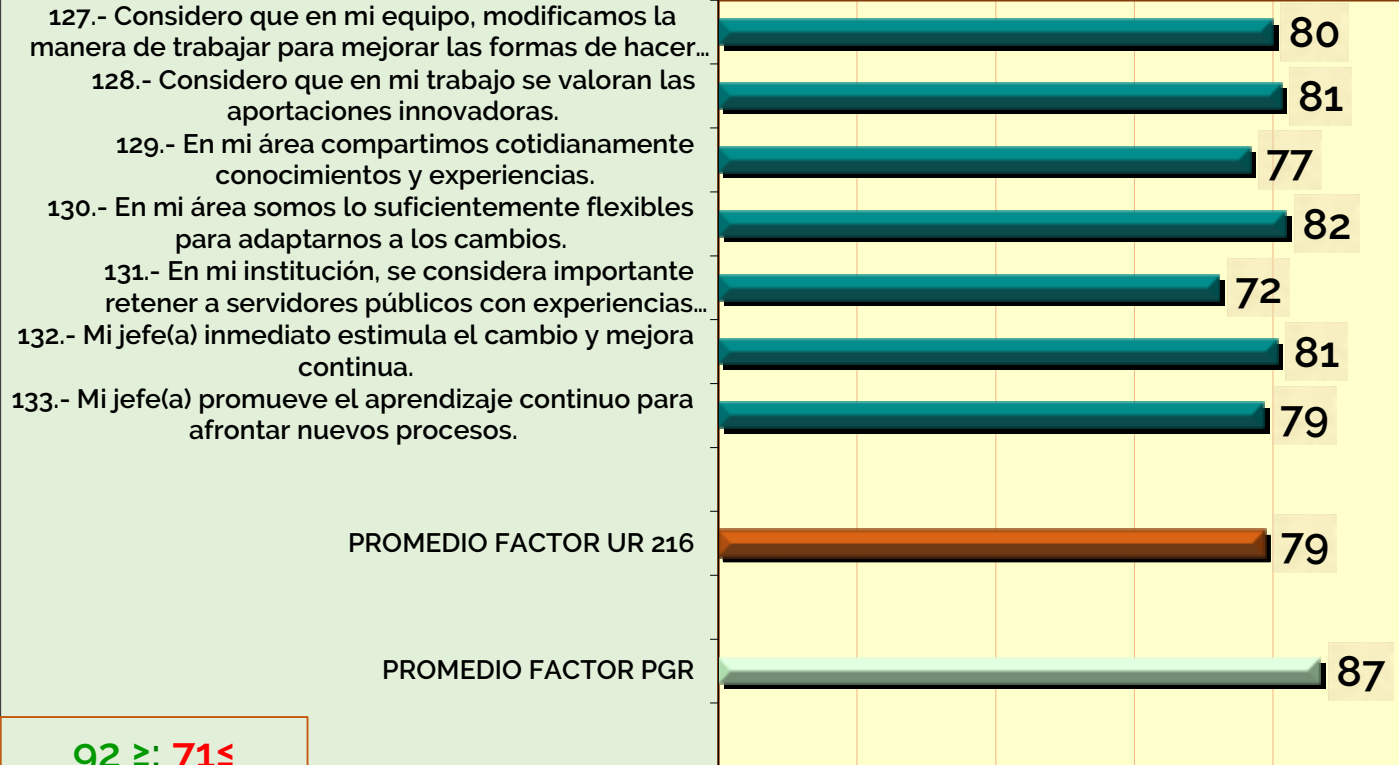
PTCCO CAIA 2019

La UR 216 debe trabajar más para ser Adaptable al entorno

79



FACTOR 38 / 2018



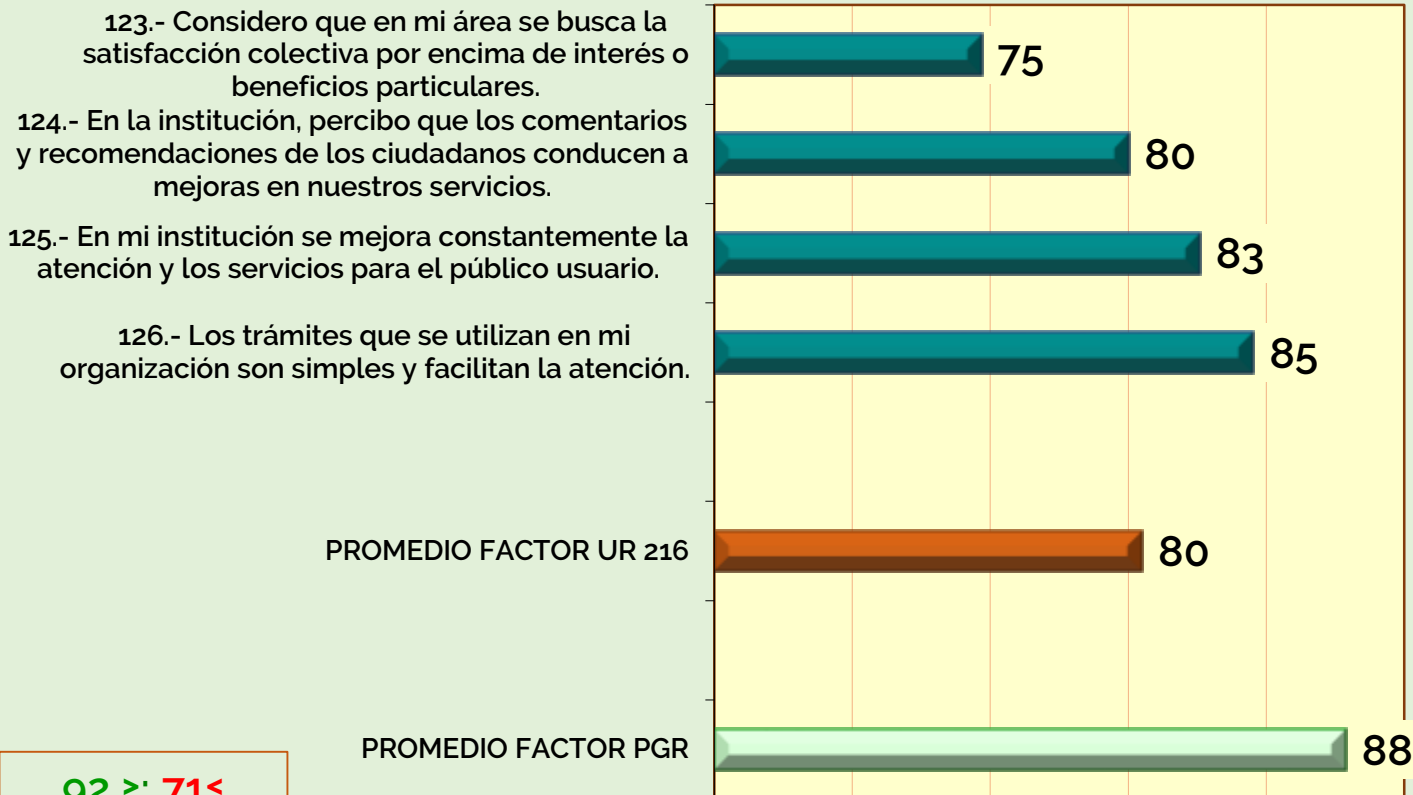
92 ≥; 71 ≤

Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.



PTCCO CAIA 2019

FACTOR 39 /2018



92 ≥; 71 ≤

La UR 216 debe trabajar más para ser Adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en la UR 216, los trámites a utilizar son simples y facilitan la atención y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



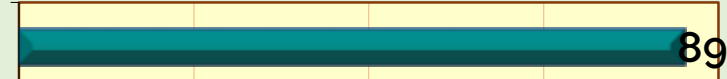
PTCCO CAIA 2019

La UR 216 es
Colaborativa



FACTOR 40 /2018

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



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...



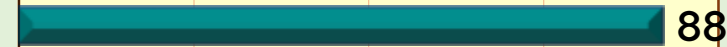
136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.



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



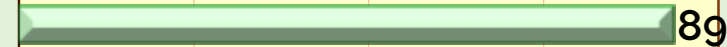
138.- Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.



PROMEDIO FACTOR UR 216



PROMEDIO FACTOR PGR

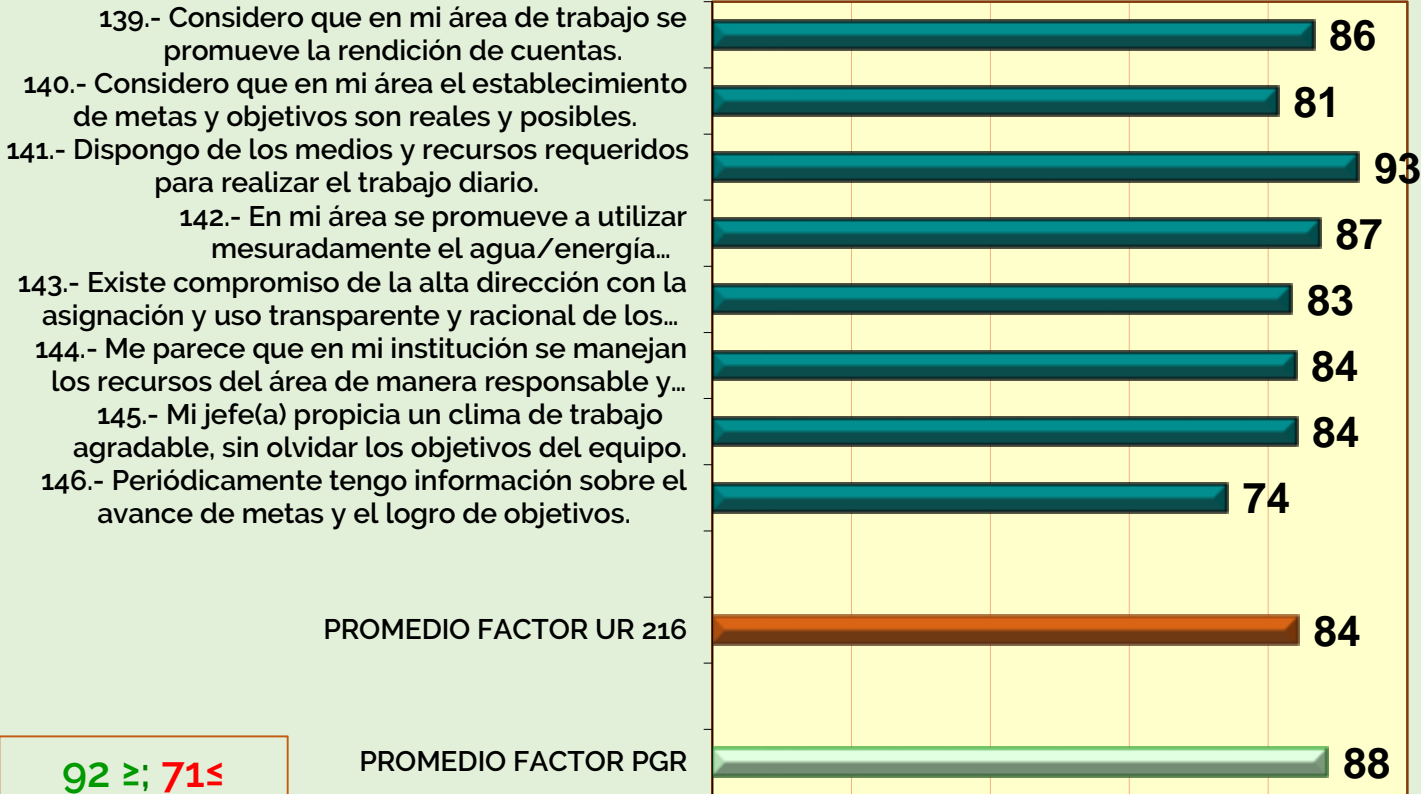


92 ≥; 71 ≤

Las y los servidores públicos de la UR 216 sienten que l trabajo se organiza de modo que entienden la relación del mismo con otras áreas; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.

PTCCO CAIA 2019

FACTOR 41 /2018



La UR 216 es Eficiente

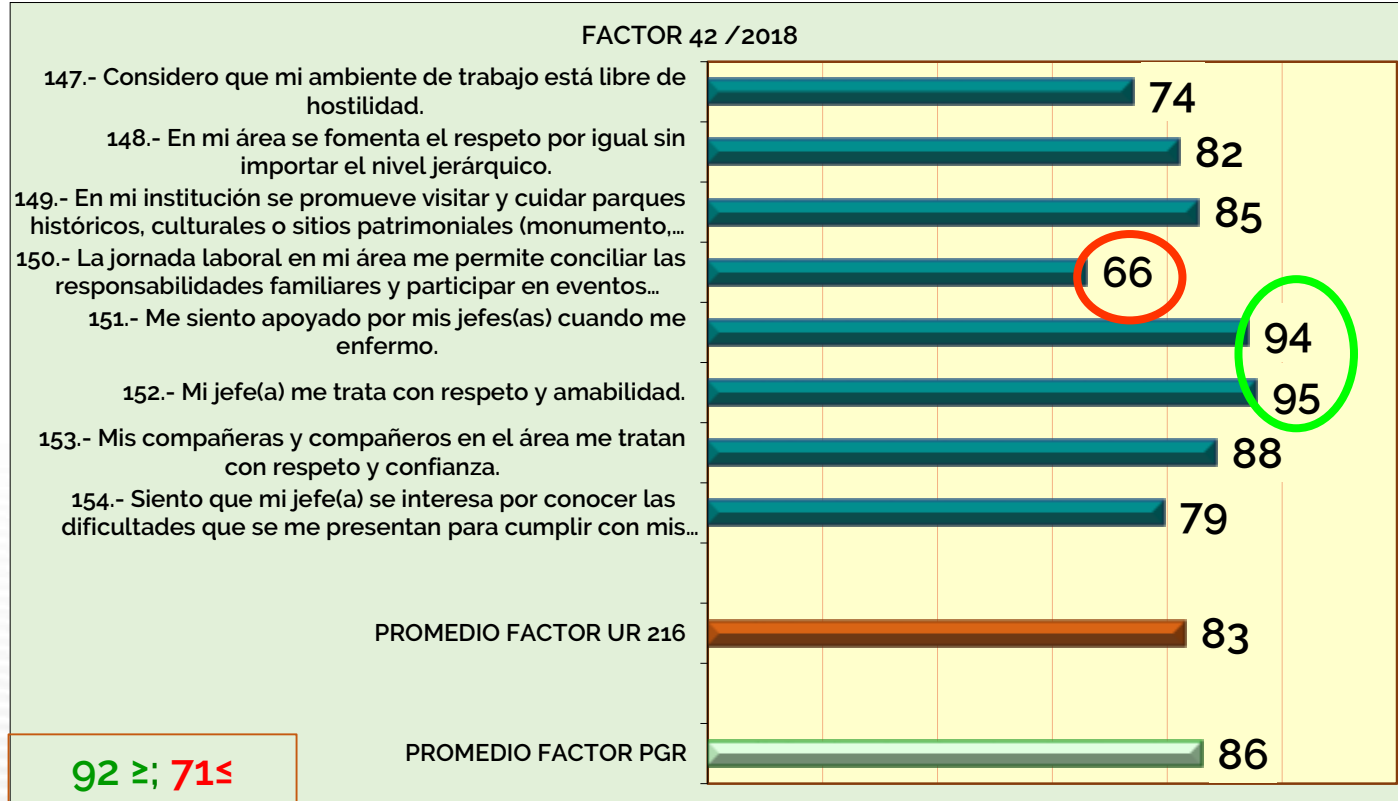


Se considera que en la UR 216 se dispone de los medios y recursos requeridos para el trabajo diario, se promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente. En contraparte, podrían mejorar la retroalimentación sobre el avance de metas y el logro de objetivos.



PTCCO CAIA 2019

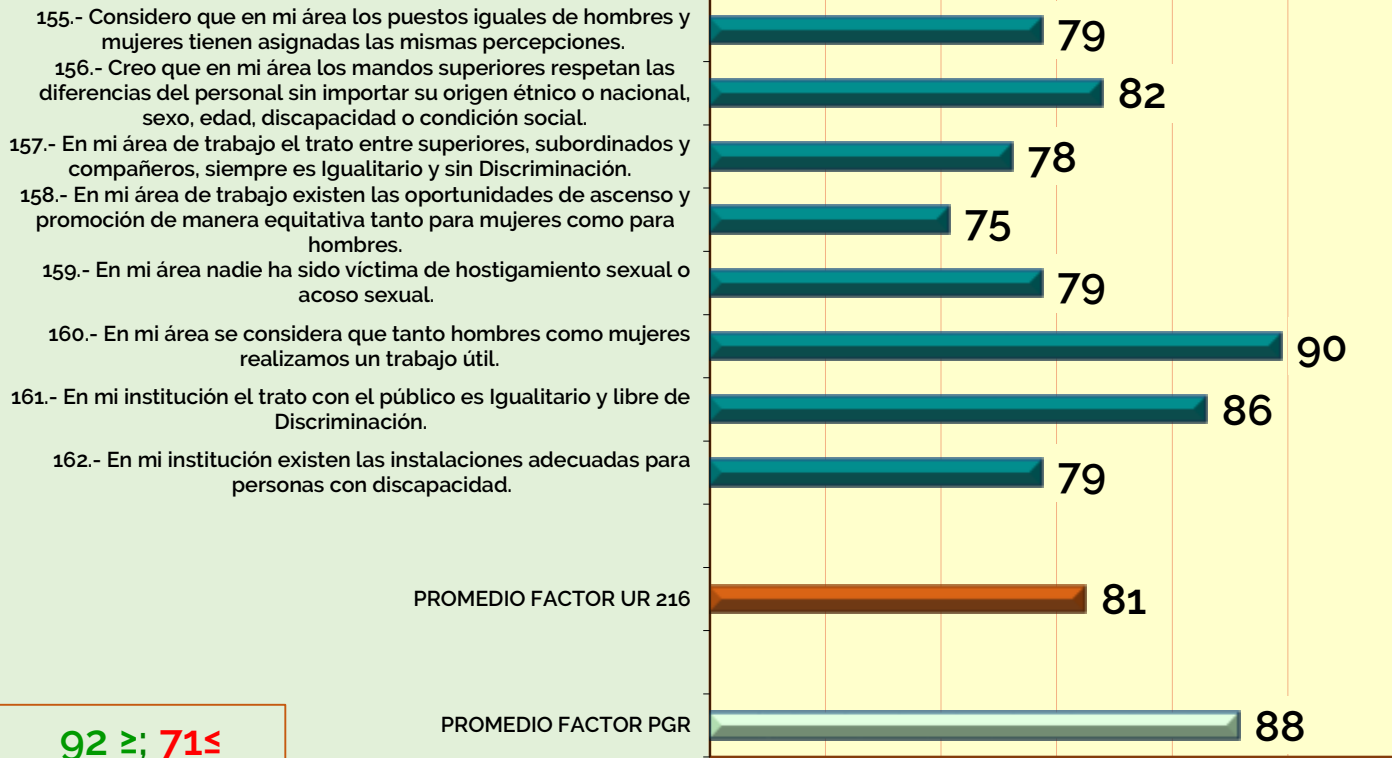
La UR 216 es Equilibrada aunque se debe puede trabajar mas



La percepción de los horarios, no cambio con respecto a 2016 (66 puntos); sin embargo, en la UR 216 hay respeto y comprensión por parte de los jefes.

PTCCO CAIA 2019

FACTOR 46 / 2018



92 ≥; 71 ≤

La UR 216 es Inclusiva



Se percibe que el trabajo que realizan hombres y mujeres es útil; el trato que reciben es igual y libre de discriminación. Se podría mejorar en las oportunidades de ascenso y promoción.



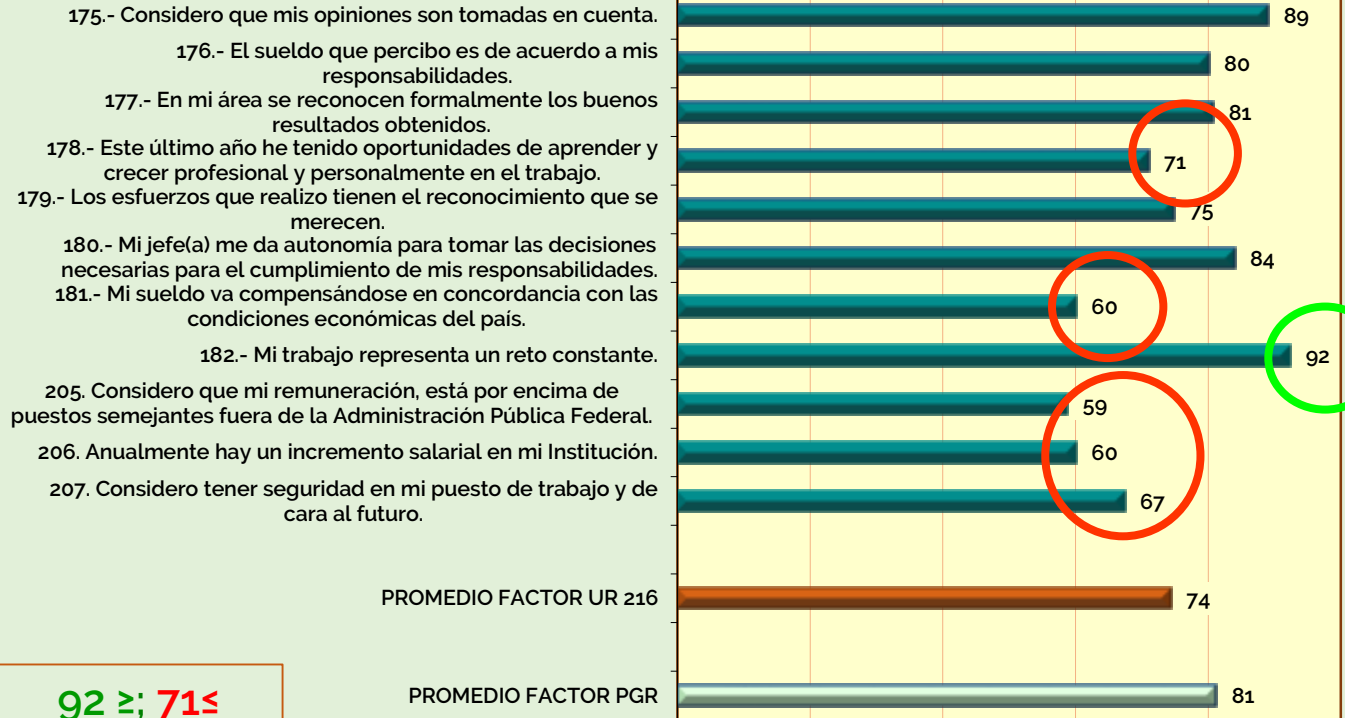
PTCCO CAIA 2019

La UR 216 no esta
Motivada

74



FACTOR 47 /2018



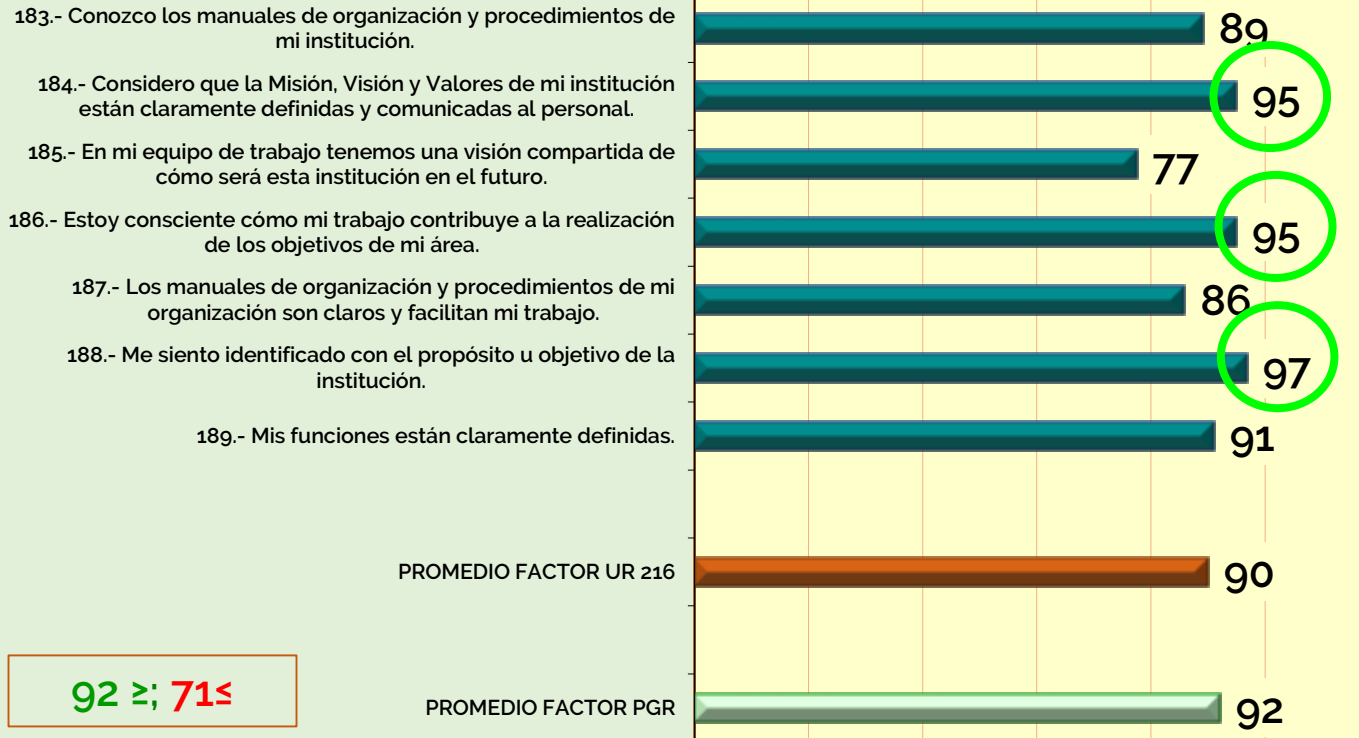
92 ≥; 71 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la PGR están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Así como también que los servidores públicos no sienten seguridad en su puesto.



PTCCO CAIA 2019

FACTOR 48 /2018



92 ≥; 71 ≤

La UR 216 es Organizada



El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la Institución presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.

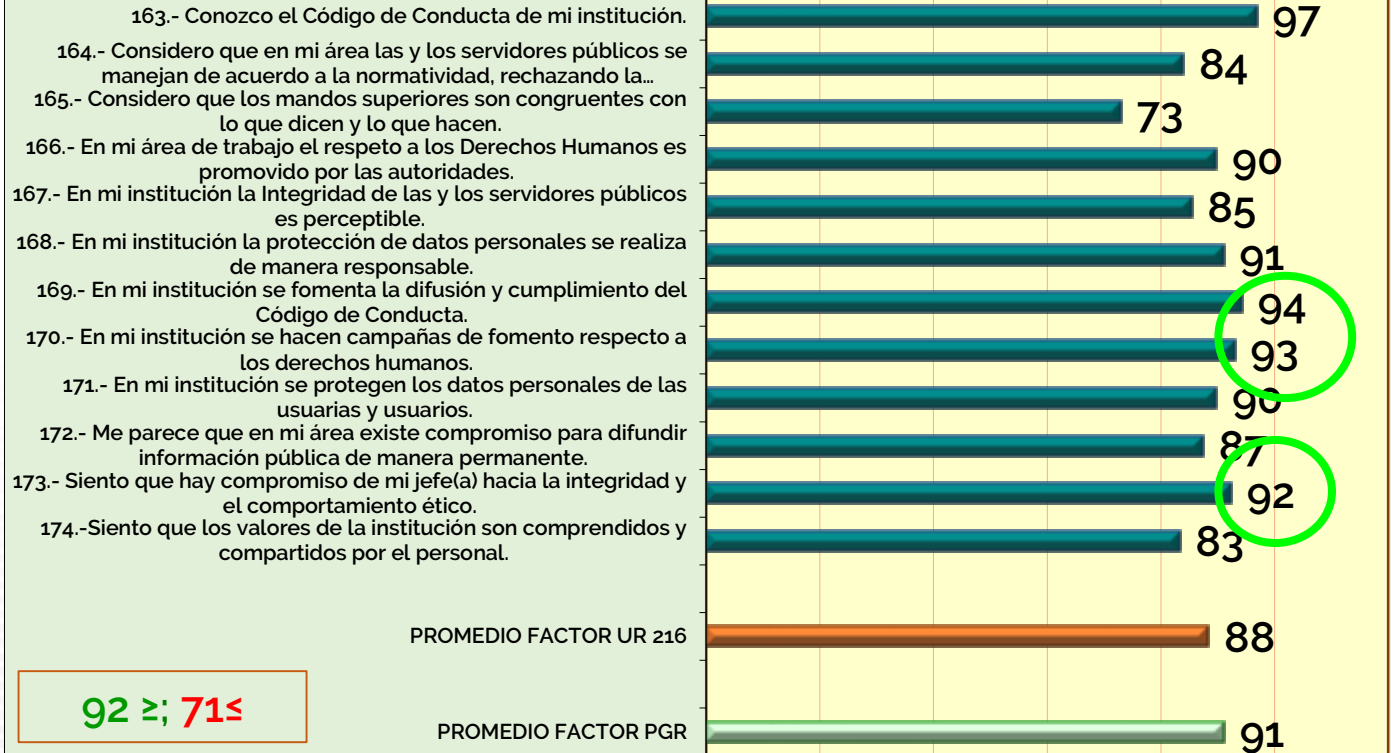


PTCCO CAIA 2019

La UR 216 es
Íntegra



FACTOR 49 /2018

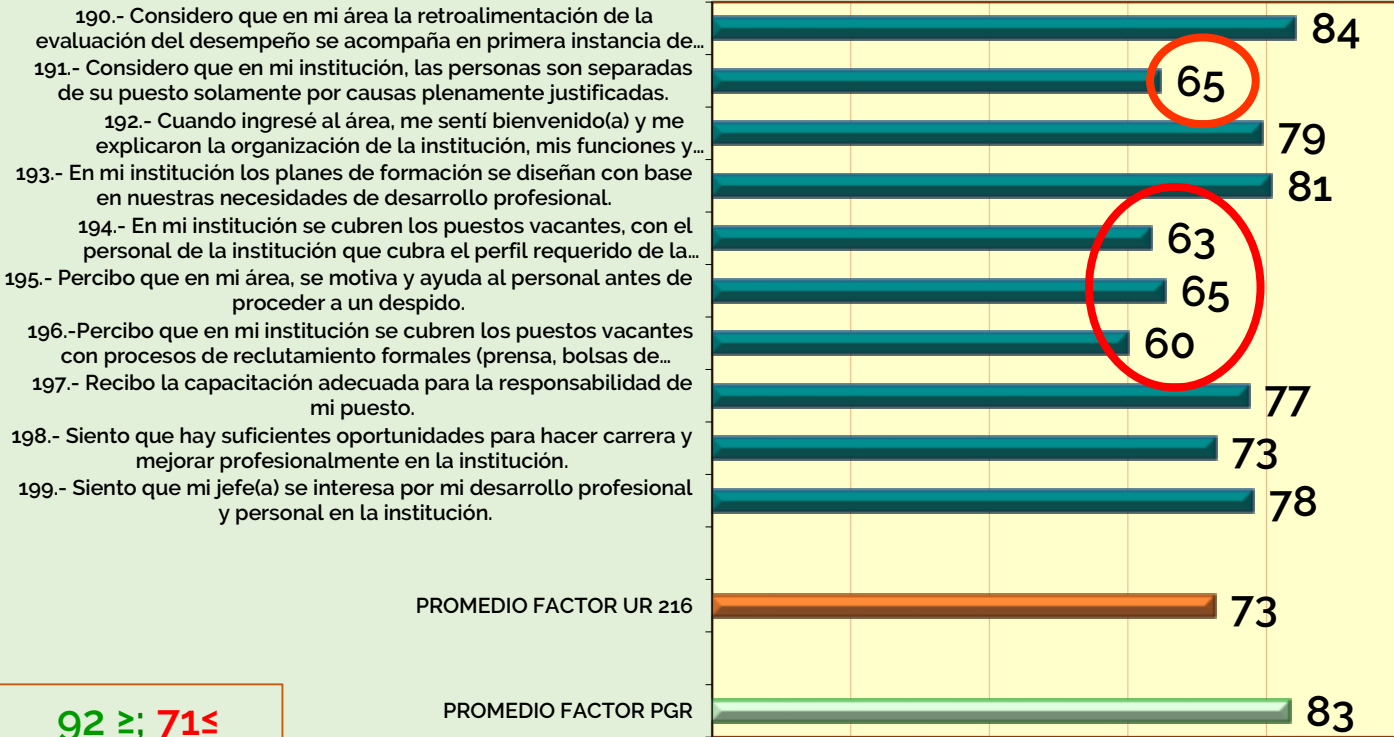


92 ≥; 71 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la UR 216 antepone en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.

PTCCO CAIA 2019

FACTOR 50 / 2018



92 ≥; 71 ≤

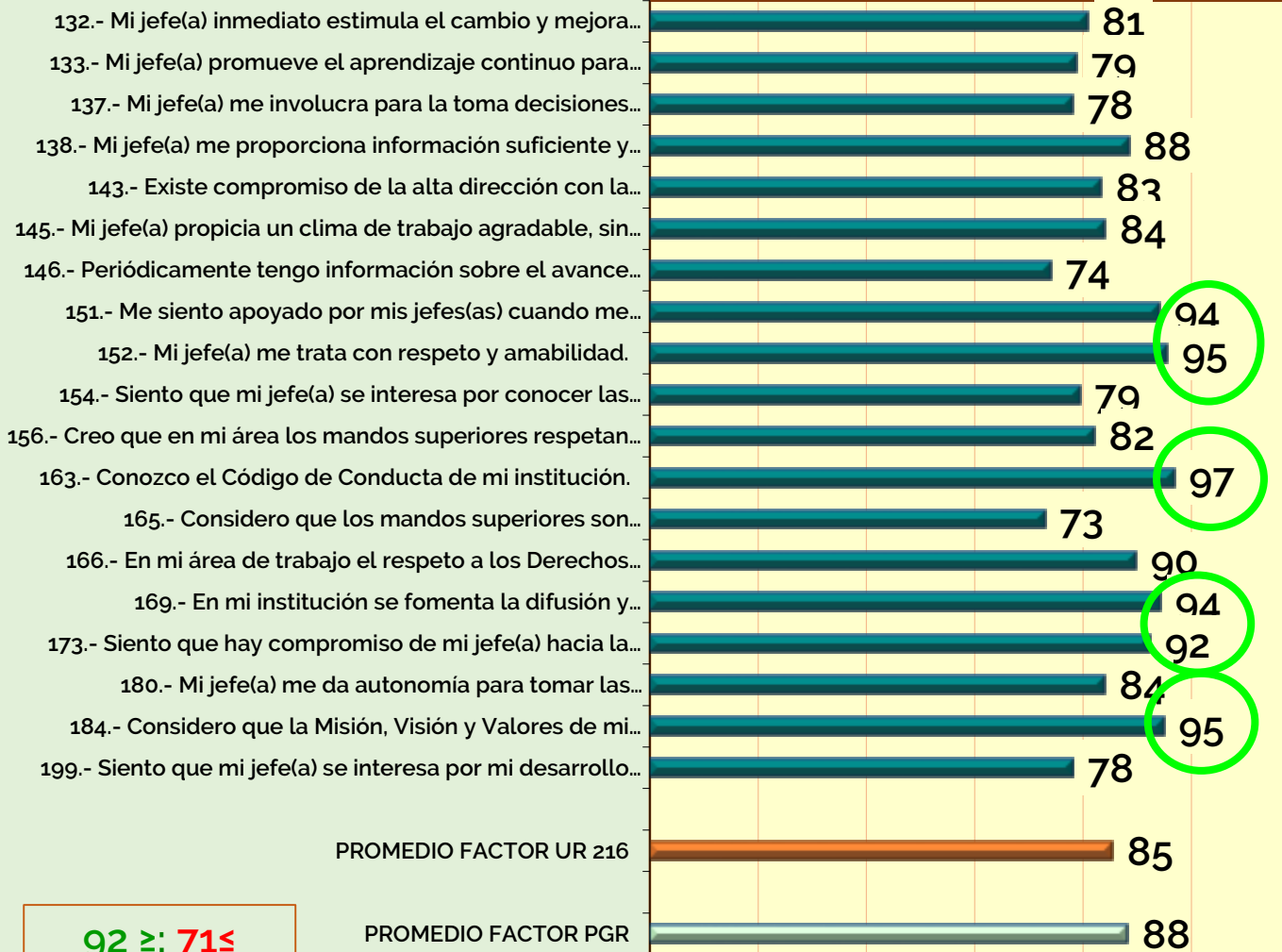
La UR 216 debe trabajar mas para ser Profesional



Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.

PTCCO CAIA 2019

FACTOR 52 /2018



92 ≥; 71 ≤

Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la UR 216 con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 1 punto.



Resultado de factores de Valores

PTCCO CAIA 2019

FACTOR 53 /2018

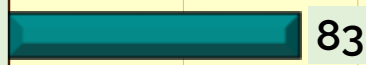
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.



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.



PROMEDIO FACTOR UR 216



PROMEDIO FACTOR PGR



92 ≥; 71 ≤

Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO CAIA 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

79



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)

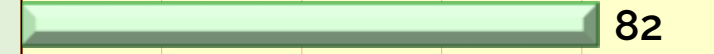


PROMEDIO FACTOR UR 216



92 ≥; 71 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



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 conciliación de responsabilidades familiares se ve afectada por la jornada laboral, por que el compactamiento de horarios aun no se ve reflejado en los resultados.

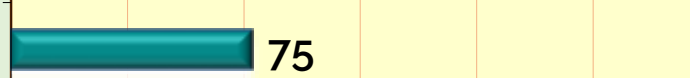
PTCCO CAIA 2019

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.

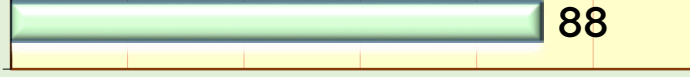


PROMEDIO FACTOR UR 216

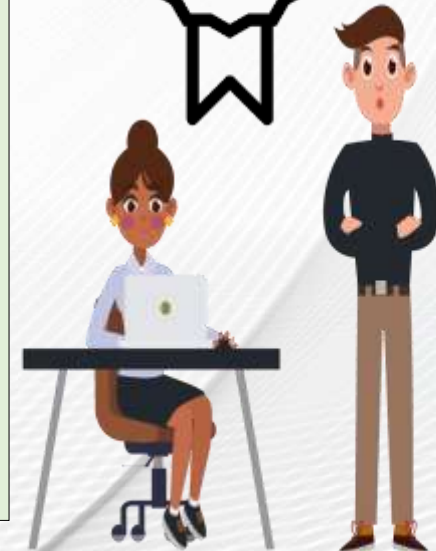


92 ≥; 71 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la Institución perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la UR.

PTCCO CAIA 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

81



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.

82

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

78

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

86

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

79

PROMEDIO FACTOR UR 216

81

92 ≥; 71 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

88

Se percibe que las y los servidores públicos de la UR 216 prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.



PTCCO CAIA 2019

FACTOR 57 / 2018

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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 216



PROMEDIO FACTOR PGR



92 ≥; 71 ≤

Vivencia de Valores:
Integridad



Se ha presentado eficacia en la capacitación y difusión de los valores ya que han sido comprendidos por las y los servidores públicos de la UR 216, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



PTCCO CAIA 2019

Vivencia de Valores: Interés Público



FACTOR 58 /2018

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

75

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

80

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

83

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

85

PROMEDIO FACTOR UR 216

80

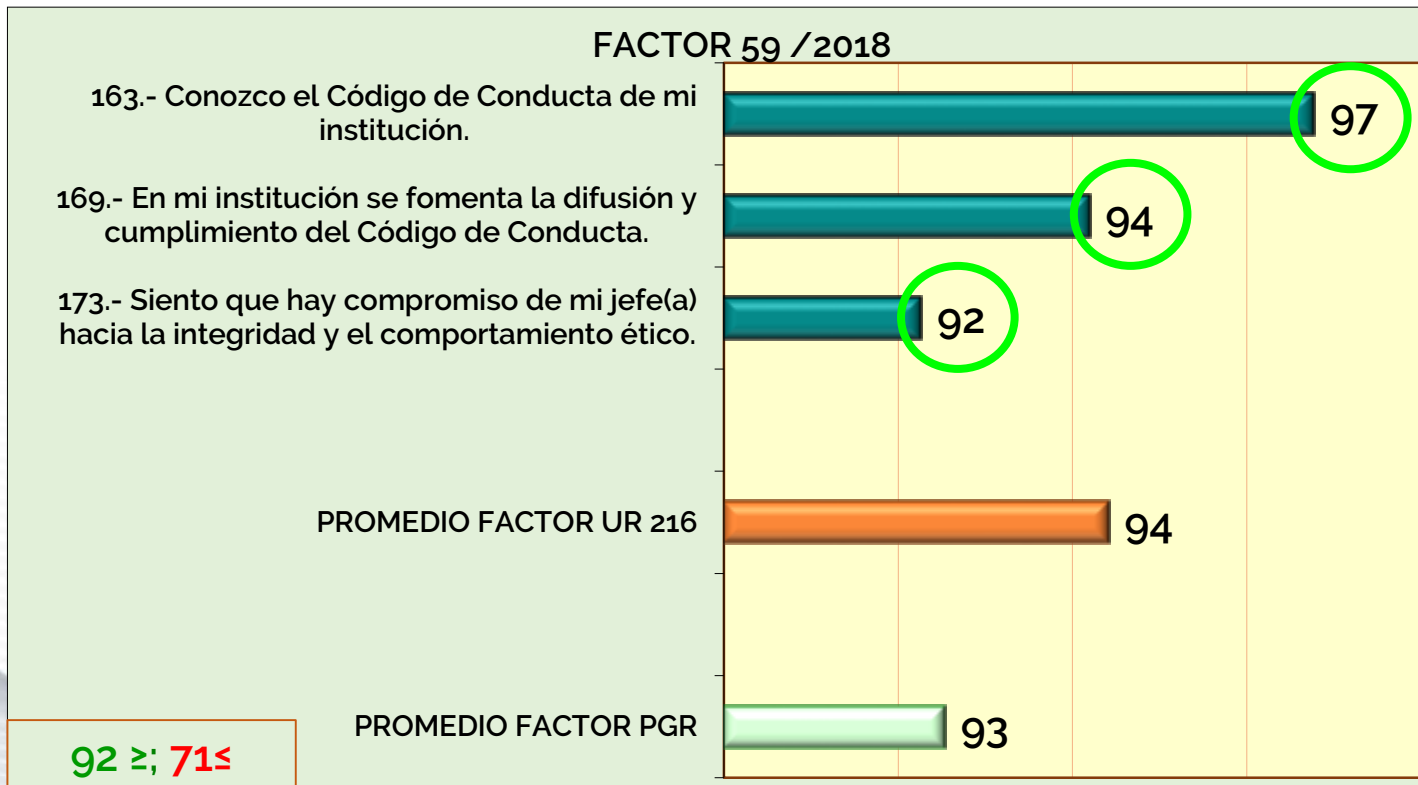
PROMEDIO FACTOR PGR

88

92 ≥; 71 ≤

Las y los servidores públicos de la UR 216 consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público por encima de interés o beneficios particulares; asimismo, perciben que los trámites son escuetos de tal forma que permiten facilitar la atención de la sociedad.

PTCCO CAIA 2019



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



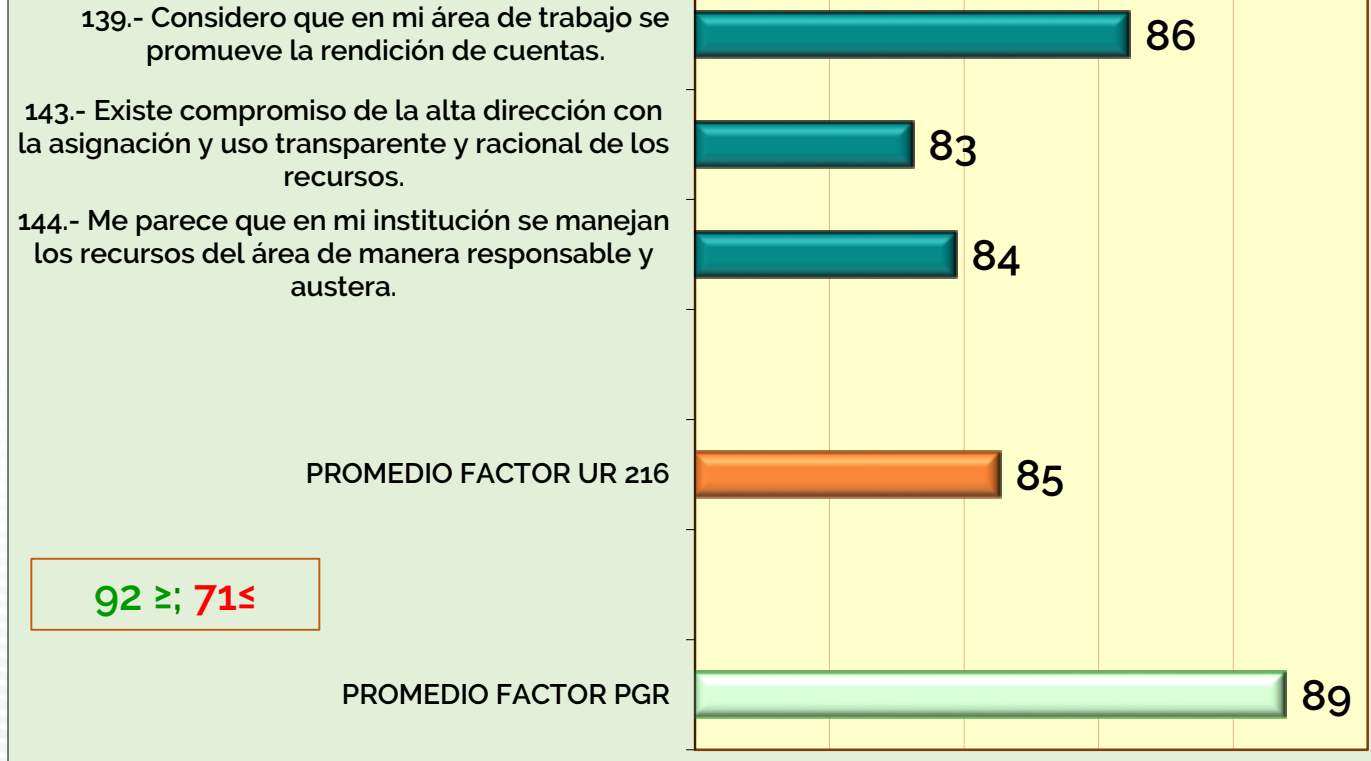
PTCCO CAIA 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

85



FACTOR 60 /2018



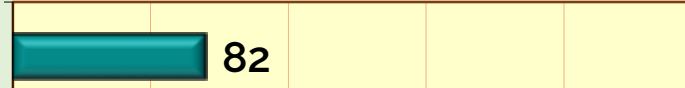
92 ≥; 71 ≤

Se considera que los mandos superiores de la UR 216 asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera. Por otra parte, se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones y acciones al promover la rendición de cuentas.

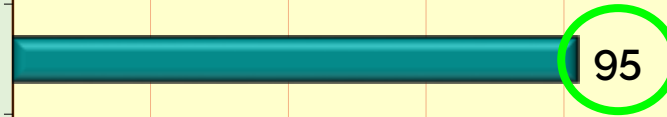
PTCCO CAIA 2019

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.

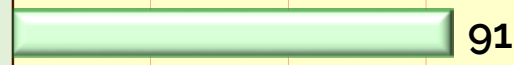


PROMEDIO FACTOR UR 216



92 ≥; 71 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Respeto



En la UR 216, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO CAIA 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.

84

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

90

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

93

PROMEDIO FACTOR UR 216

89

PROMEDIO FACTOR PGR

91

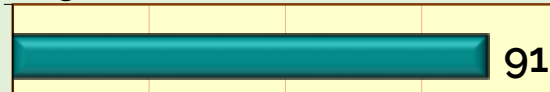
92 ≥; 71 ≤

La calificación que obtuvo la UR 216 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 CAIA 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 216



PROMEDIO FACTOR PGR



92 ≥; 71 ≤

Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la UR 216 protegen los datos personales que están bajo su custodia y privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública de manera permanente.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO CAIA 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

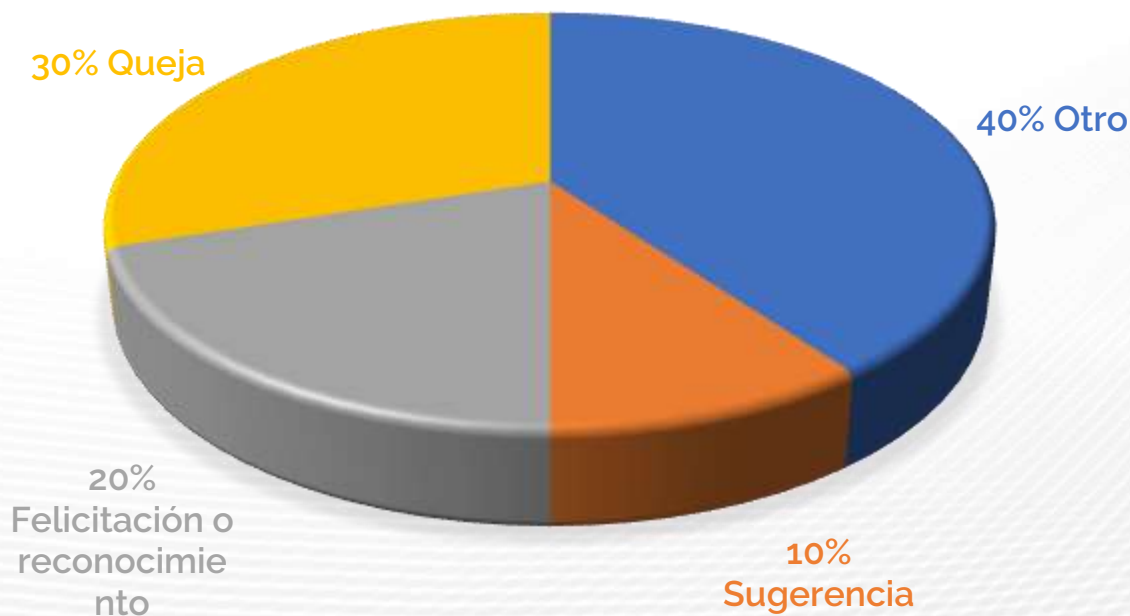
PTCCO CAIA 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO CAIA 2019

COMENTARIOS



De acuerdo con la clasificación "Tipo de Opinión", las y los servidores públicos de la UR 216 expresaron 10 comentarios, de los cuales 1 (10%) se refiere a Sugerencia, 2 (20%) a Felicitación o reconocimiento, 3 (30%) se refiere a queja y 4 (40%) a otro tipo de comentario.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO CAIA 2019

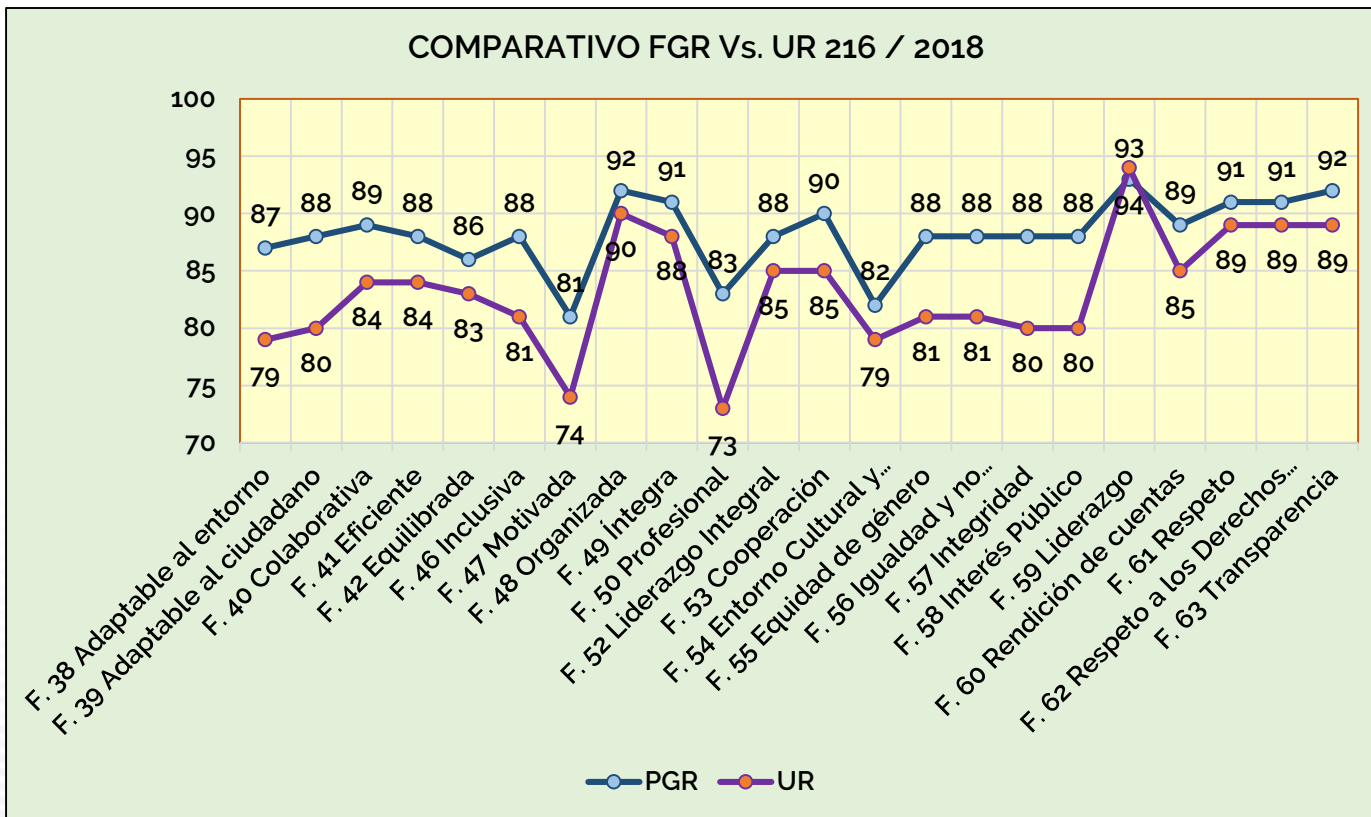
3. Análisis Comparativo



3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



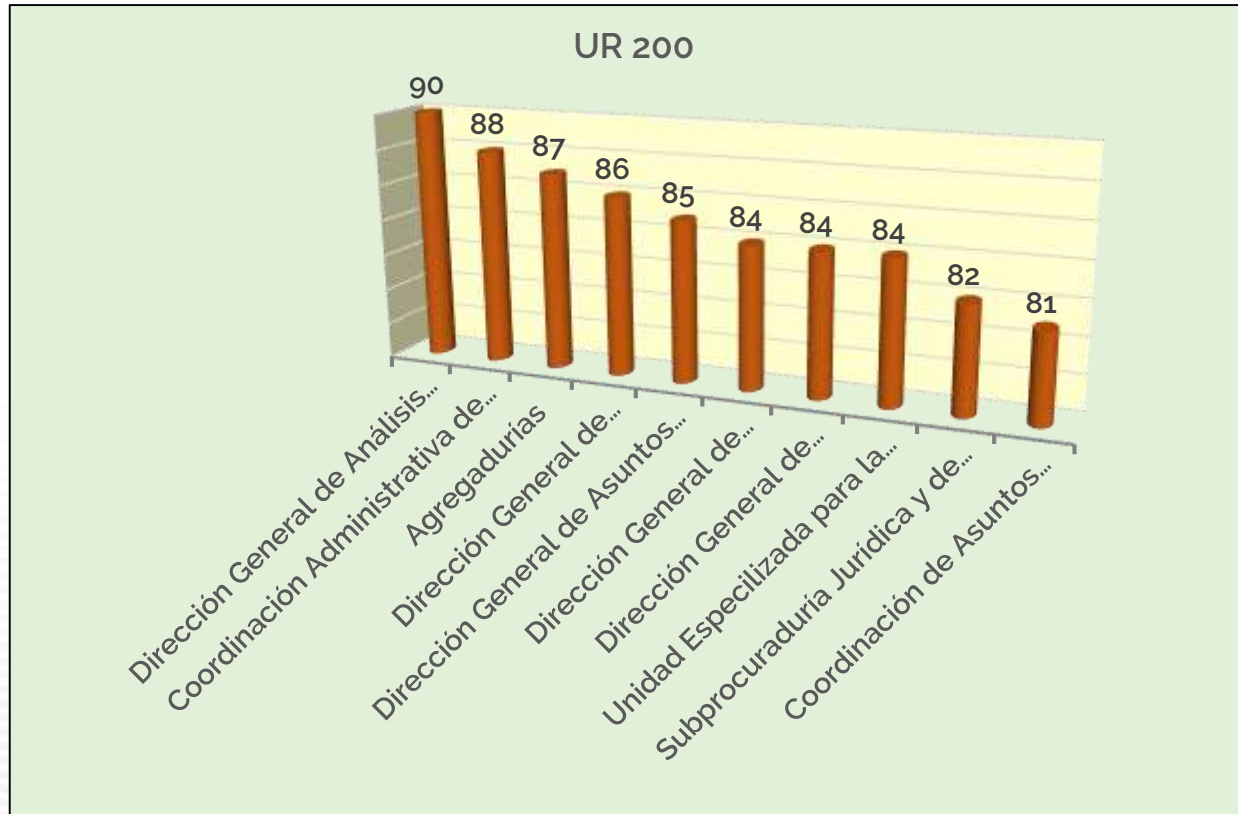
PTCCO CAIA 2019



El puntaje de cada uno de los factores obtenido por la UR se encuentra por debajo de la Fiscalía General de la República. Destacando dos Factores en particular F. 47 Motivada y el Factor 50, los cuales en 2016 eran mas altos en comparación al 2018.



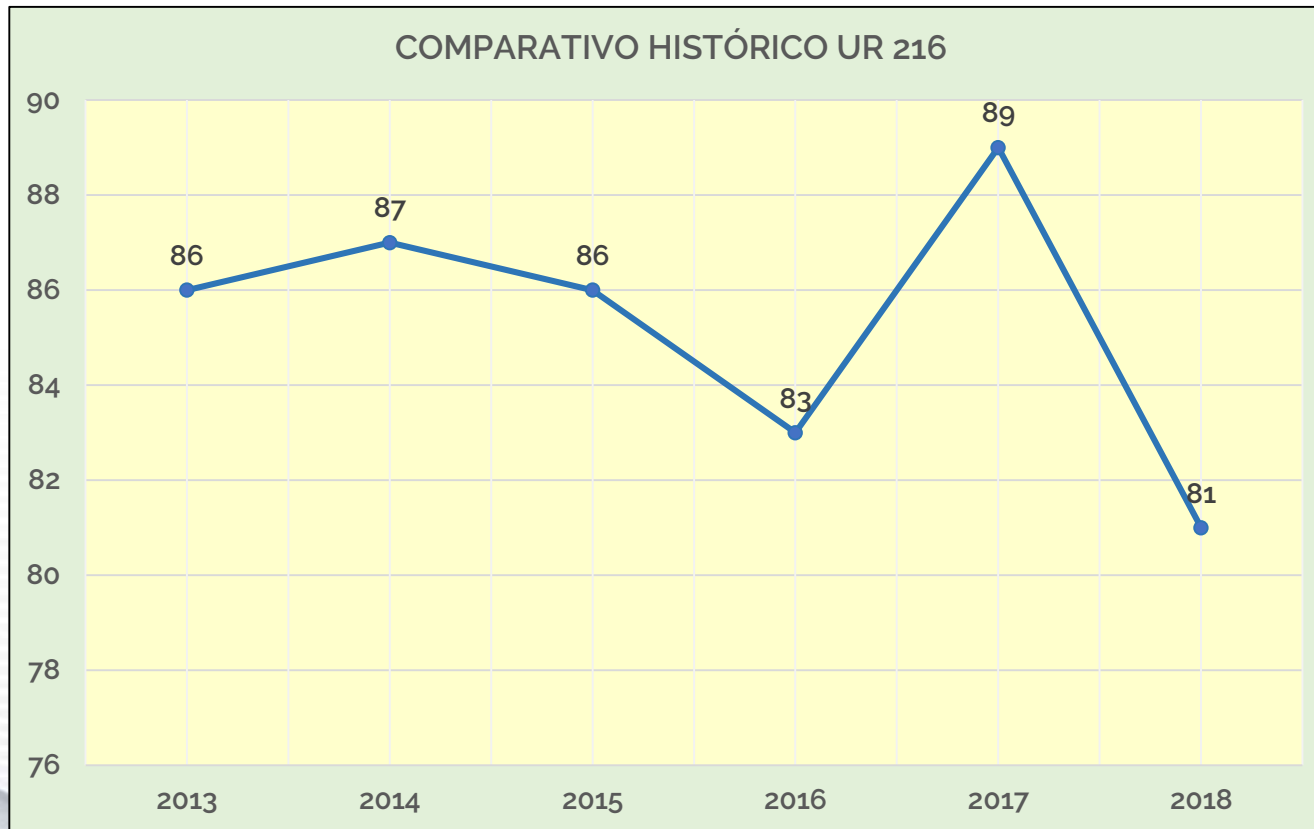
PTCCO CAIA 2019



El promedio global obtenido por las Direcciones Generales, es mas alto comparado con el de la UR 216, dos puntos menos con respecto al del año 2016. Debiendo así poner mas atención en las Prácticas de Transformación.



PTCCO CAIA 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

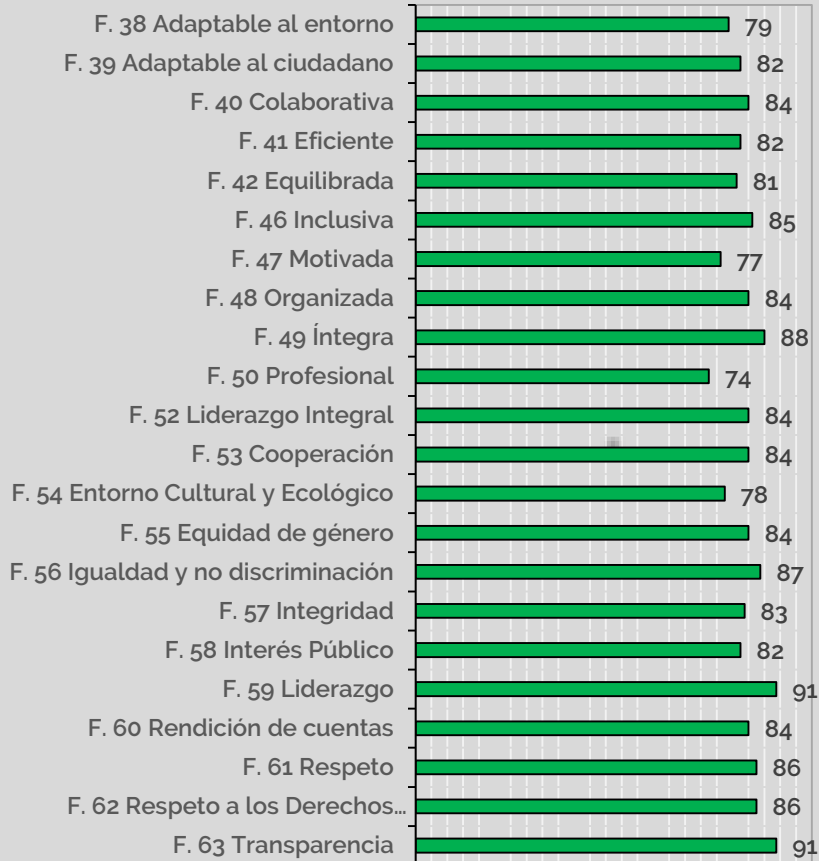
PTCCO CAIA 2019

3.2. Resultados UR 216 2016 Vs. 2018

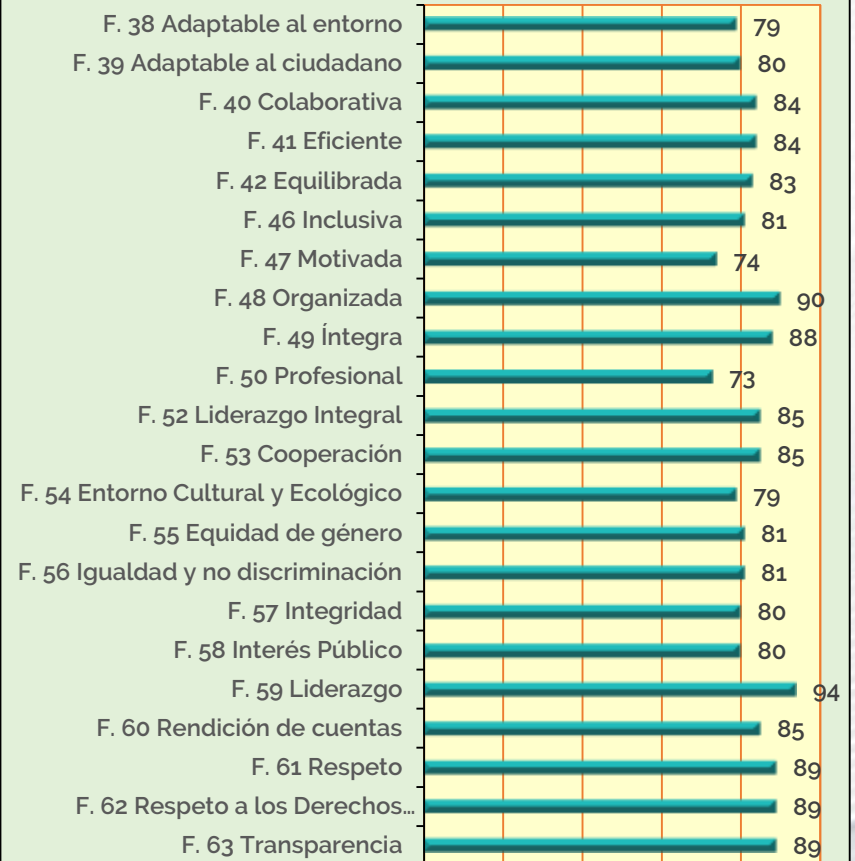


PTCCO CAIA 2019

RESULTADOS UR 216 / 2016

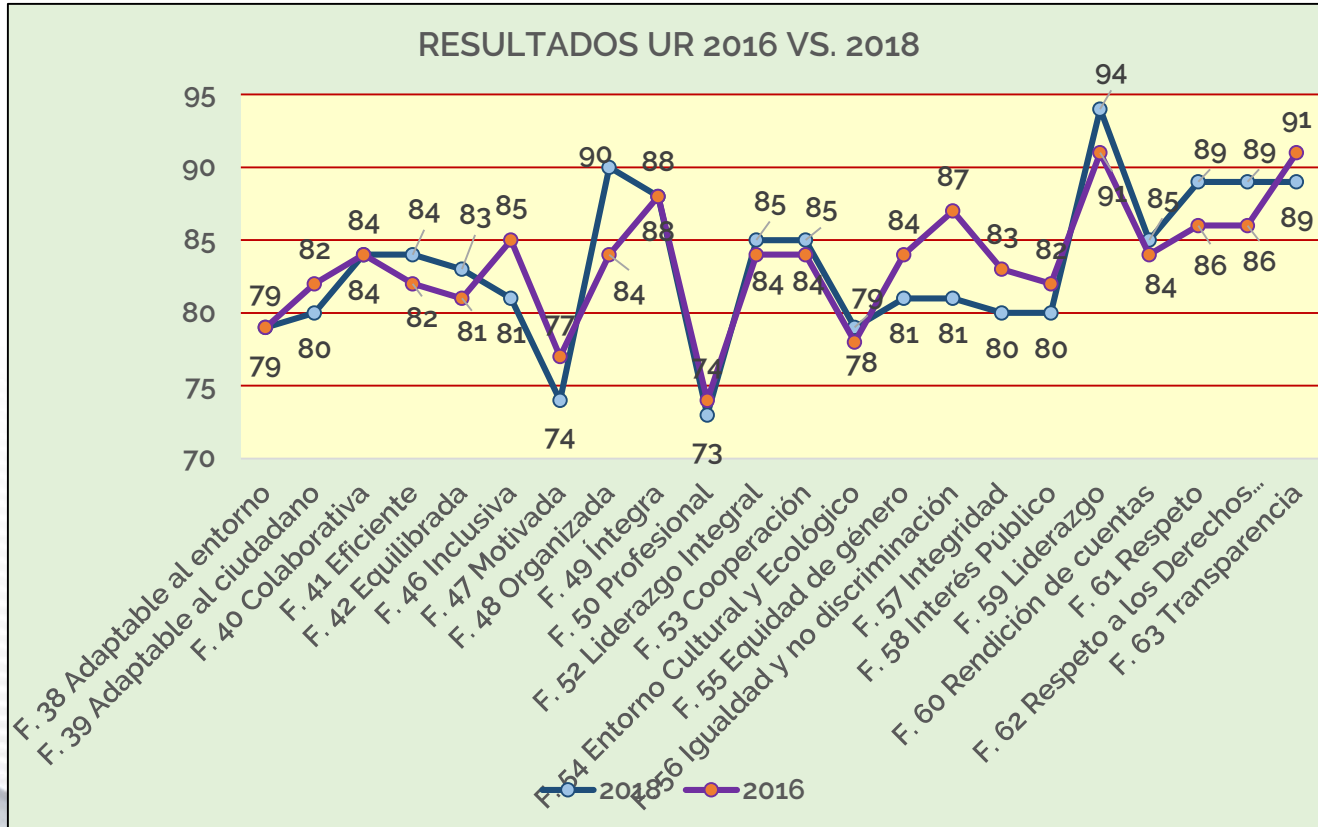


RESULTADOS UR 216 / 2018





PTCCO CAIA 2019





PTCCO CAIA 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO CAIA 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 CAIA 2017-2018

$$\frac{10 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{13 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 77 \% \text{ de efectividad}$$



PTCCO CAIA 2019

Factor I
Reconocimiento Laboral

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor III
Mejora y Cambio

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor V
Equidad y Género

$$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$$

Factor VI
Comunicación

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor IX
Balance Trabajo y Familia

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{3 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 67\% \text{ de efectividad}$$

Factor X
Colaboración y Trabajo en Equipo

$$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO CAIA 2019

Factor XI
Liderazgo y Participación

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XVIII
Profesionalización de la Administración Pública Federal

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XXVII
Proceso de Separación de las y los Servidores Públicos,
se lleva a cabo con reglas claras

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XVII
Impacto de la Encuesta en mi Institución

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XXV
Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO CAIA 2019

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



PTCCO CAIA 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

208 COORDINACIÓN DE ASUNTOS INTERNACIONALES Y AGREGADURÍAS

FACTOR

43.-EQUILIBRADA
E36-La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cines, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danzas)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

EFICIENTAR LA DISTRIBUCIÓN DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES A EFECTO DE LOGRAR 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	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO Y SE OTORGUEN FACILIDADES AL PERSONAL A SU CARGO PARA QUE DE CUERDO CON LAS NECESIDADES DEL SERVICIO Y CARGAS DE TRABAJO EXISTENTES, SEA POSIBLE CONCILIAR LAS RESPONSABILIDADES.	ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA CAJA	COMUNICADOS	PERMANENTE	E	MANDOS MEDIOS			P														
					O		X	E3	S4	R													
2					E				P														
					O			R															
3					E				P														
					O			R															
4					E				P														
					O			R															

LIC. GUILLERMO FONSECA LEAL

LICDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA



PTCCO CAIA 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

256	COORDINACIÓN DE ASUNTOS INTERNACIONALES Y AGREGADURÍAS
-----	--------------------------------------------------------

FACTOR

47.- MOTIVADA 176.- Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesionalmente y personalmente en el trabajo. 207.- Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro. 181.- Mi sueldo va acorde/comparándose en concordancia con las condiciones económicas del país. 206.- Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución. 205.- Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFFUNDIR AL PERSONAL DE LA COORDINACIÓN DE ASUNTOS INTERNACIONALES Y AGREGADURÍAS LAS DIVERSAS MEDIDAS DE AUSTRERIDAD IMPLEMENTADAS AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN Y DAR A CONOCER LAS OPORTUNIDADES QUE SE BRINDAN PARA EL CRECIMIENTO.

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		
							E	O														
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA IMPARTICIÓN DE CURSOS EN MATERIAS DE CARÁCTER TÉCNICO APLICABLES A LAS FUNCIONES REALIZADAS AL INTERIOR DE LA COORDINACIÓN DE ASUNTOS INTERNACIONALES Y AGREGADURÍAS	ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA CAIA	OFICIO	SEMESTRAL	E	TODO EL PERSONAL	52	P														
					O																	
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL RESPECTO LAS MEDIDAS DE AUSTRERIDAD APLICADAS POR LA INSTITUCIÓN, HACIENDO PATENTE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PAÍS.	ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA CAIA	COMUNICADOS	TRIMESTRAL	E	TODO EL PERSONAL	53	R														
					O																	
3	SENSIBILIZAR A LOS MANDOS A EFECTO DE QUE SE BRINDE LA OPORTUNIDAD A TODAS Y TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA QUE ASISTAN A LOS DIVERSOS CURSOS QUE OFERTA LA INSTITUCIÓN.	ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA CAIA	COMUNICADOS	TRIMESTRAL	E	MANDOS SUPERIORES	63	R														
					O																	
4					E																	
					O																	

LIC. GUILLERMO FONSECA LEAL

LICDA GLORIA ELENA MONTAÑA GARCÍA



PTCCO CAIA 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

216	COORDINACIÓN DE ASUNTOS INTERNACIONALES Y AGREGADURÍAS
-----	--------------------------------------------------------

FACTOR

50.- PROFESIONAL

195.- Percibir que en mi área, se orienta y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
197.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.
198.- En mi institución se cubren los puestos vacantes con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
199.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formalizados (gaceta, bolsa de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas, etc.).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR LA PROFESIONALIZACIÓN EN LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA COORDINACIÓN DE ASUNTOS INTERNACIONALES Y AGREGADURÍAS, ASÍ COMO SU PARTICIPACIÓN EN LOS DISTINTOS MOVIMIENTOS QUE SE OFERTAN EN LA INSTITUCIÓN.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							I	II	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	DIFUNDIR LA OFERTA QUE EN MATERIA DE CURSOS DE CAPACITACIÓN LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL OFRECE A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN.	ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA CAIA	CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE	E II X	TODO EL PERSONAL			P													
2	DIFUNDIR ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA COORDINACIÓN DE ASUNTOS INTERNACIONALES Y AGREGADURÍAS LOS PROCESOS CORRESPONDIENTES A ROTACIÓN DEL PERSONAL.	ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA CAIA	CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE	E O X	MANDOS SUPERIORES			P													
3	DIFUNDIR ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA COORDINACIÓN DE ASUNTOS INTERNACIONALES Y AGREGADURÍAS LAS VACANTES EXISTENTES Y LOS PROCESOS CORRESPONDIENTES A LA CONTRATACIÓN.	ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA CAIA	CORREO ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E O X	TODO EL PERSONAL			P													
4					E O				P II													

LIC. GUILLERMO FONSECA LÉAL

LICDA. GLORIA EJENA MONTAÑO GARCÍA