



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**Agregadurías Legales,
Regionales y Oficinas de Enlace**



PTCCO A 2019

| CRITERIO | Pág |
|--|-----|
| Introducción | 1 |
| 1. Análisis Cuantitativo | 8 |
| 2. Análisis Cualitativo | 47 |
| 3. Análisis Comparativo | 50 |
| 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas | 51 |
| 3.2. Resultados FGR 2016 Vs. 2018 | 54 |
| 3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018 | 56 |
| 4. Definición de Objetivos Estratégicos | 58 |
| 5. Definición de Prácticas de Transformación | 58 |



PTCCO A 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 A 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 A 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 A 2019

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

41 servidoras y servidores públicos de la Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías UR 217, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 41, 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 217 en la encuesta fue de **87 puntos**. Es importante destacar que la UR se colocó 7 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, y obtuvo el **Tercer 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 UR 217 en la ECCO 2018 es el siguiente:

$$93 \geq; 82 \leq$$



PTCCO A 2019

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



93 - 95



83 - 92



72 - 82

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 A 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

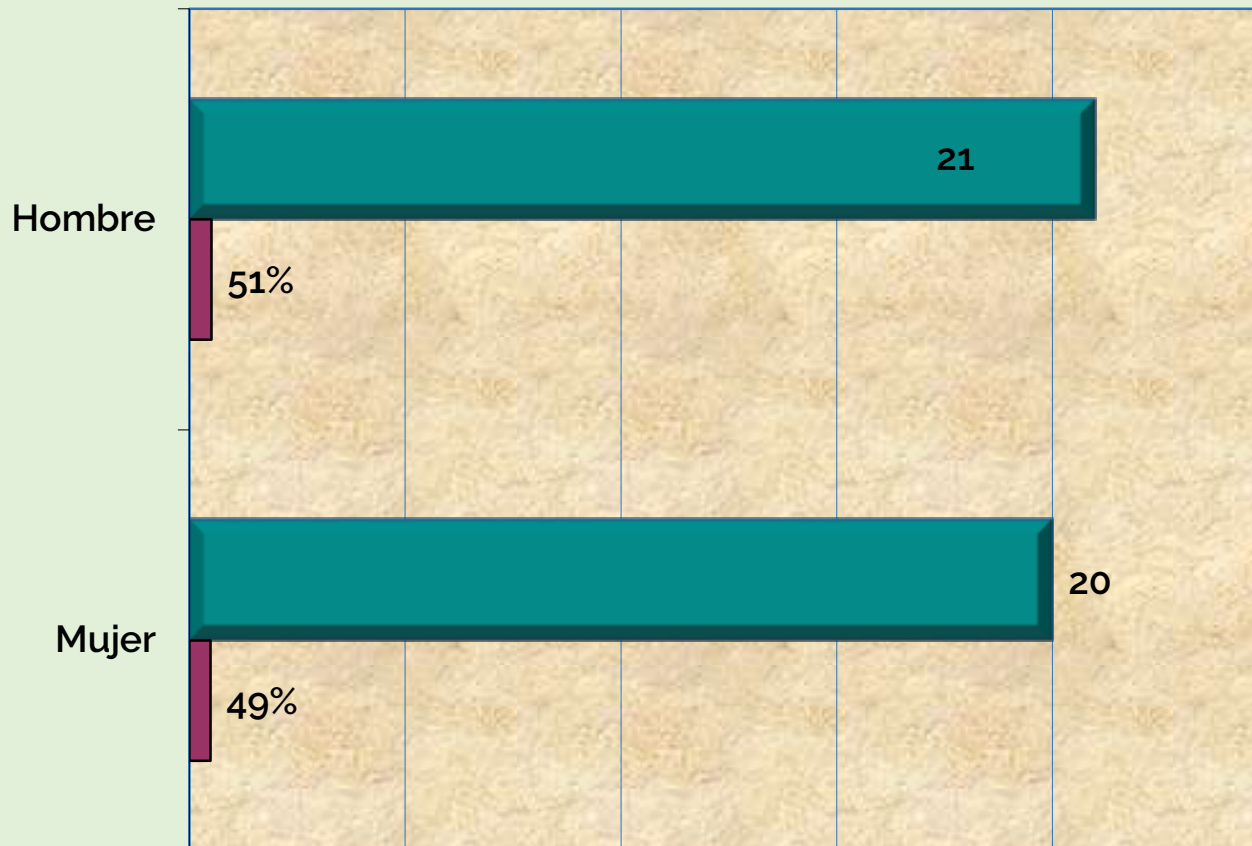
PTCCO A 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO A 2019

¿El encuestado es? / 2018



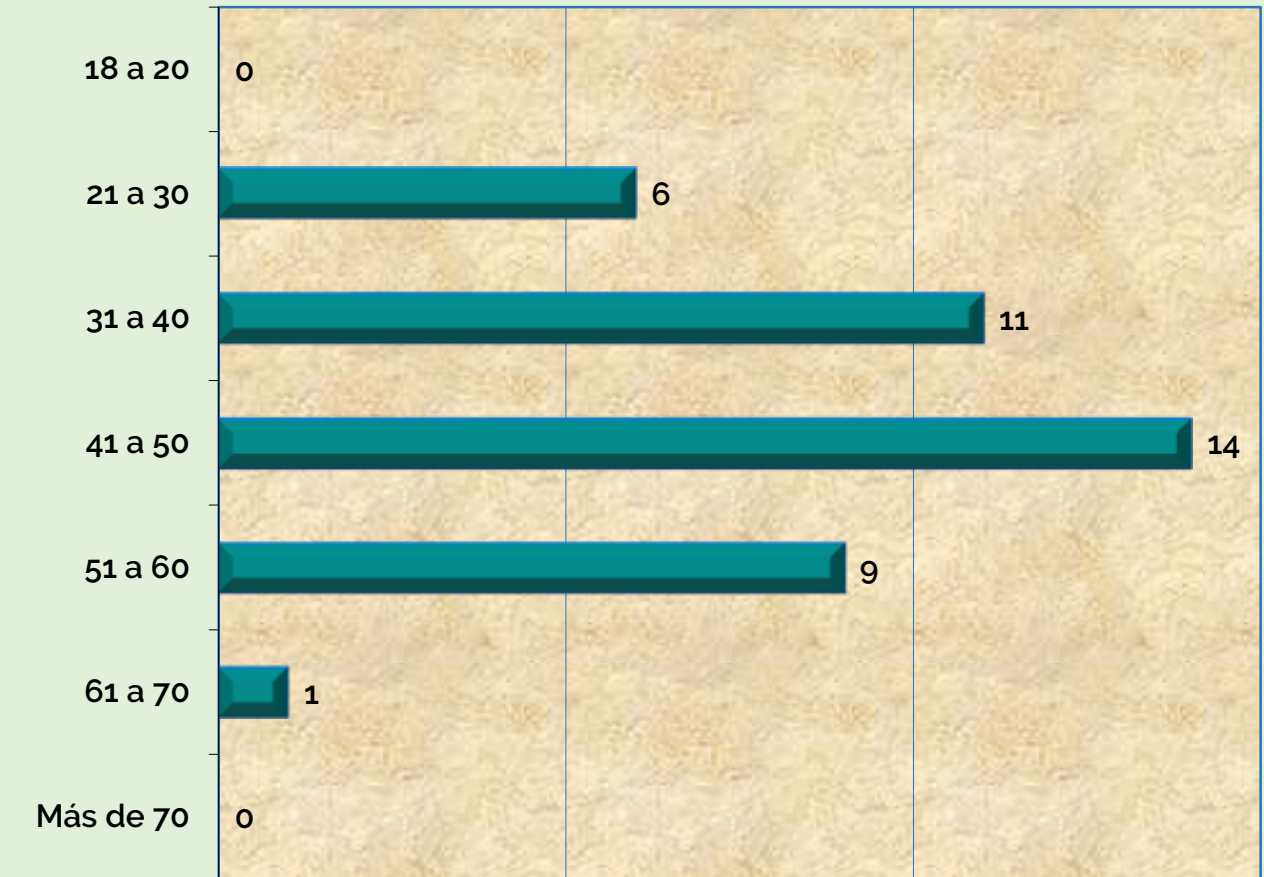
Sexo

La participación fue casi la misma con una diferencia de 2 puntos porcentuales.



PTCCO A 2019

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



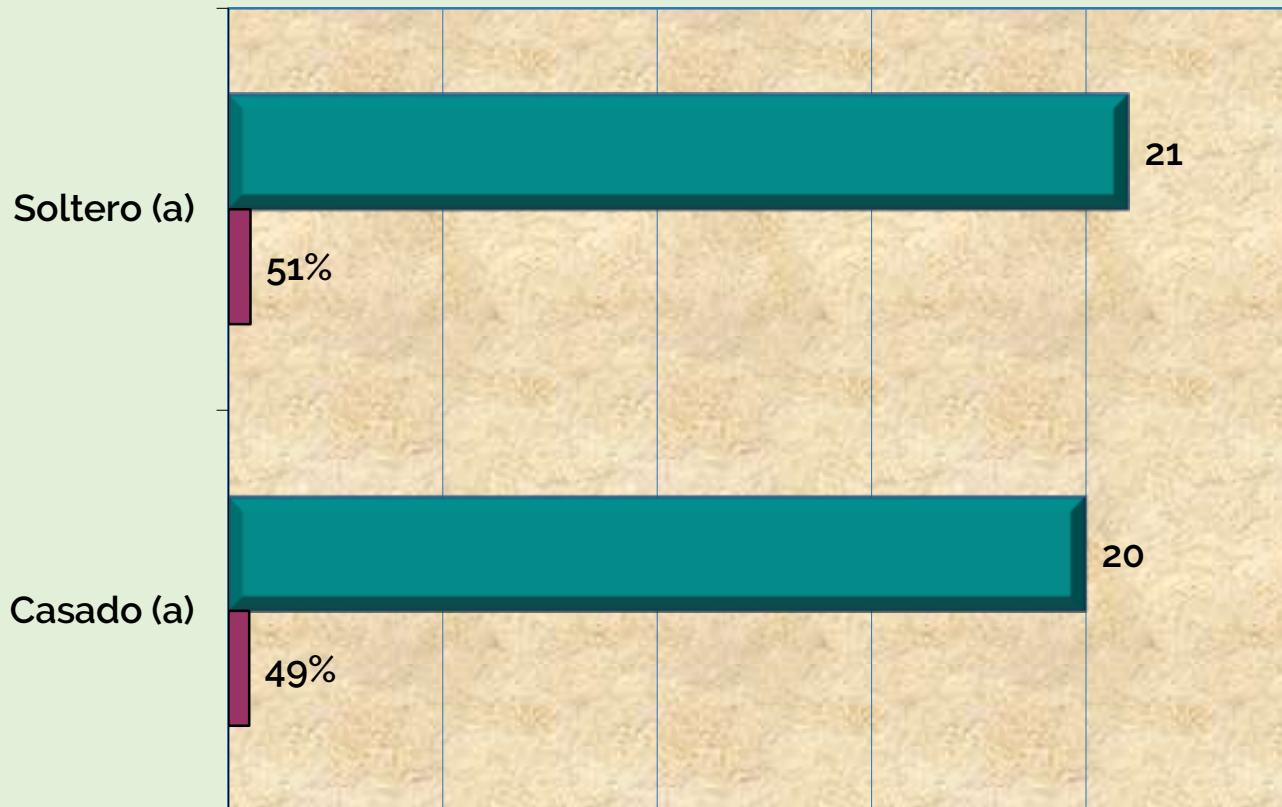
Edad

17 (42%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 23 (56%) son de edad mediana y 1 (2%) son adultos mayores.



PTCCO A 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



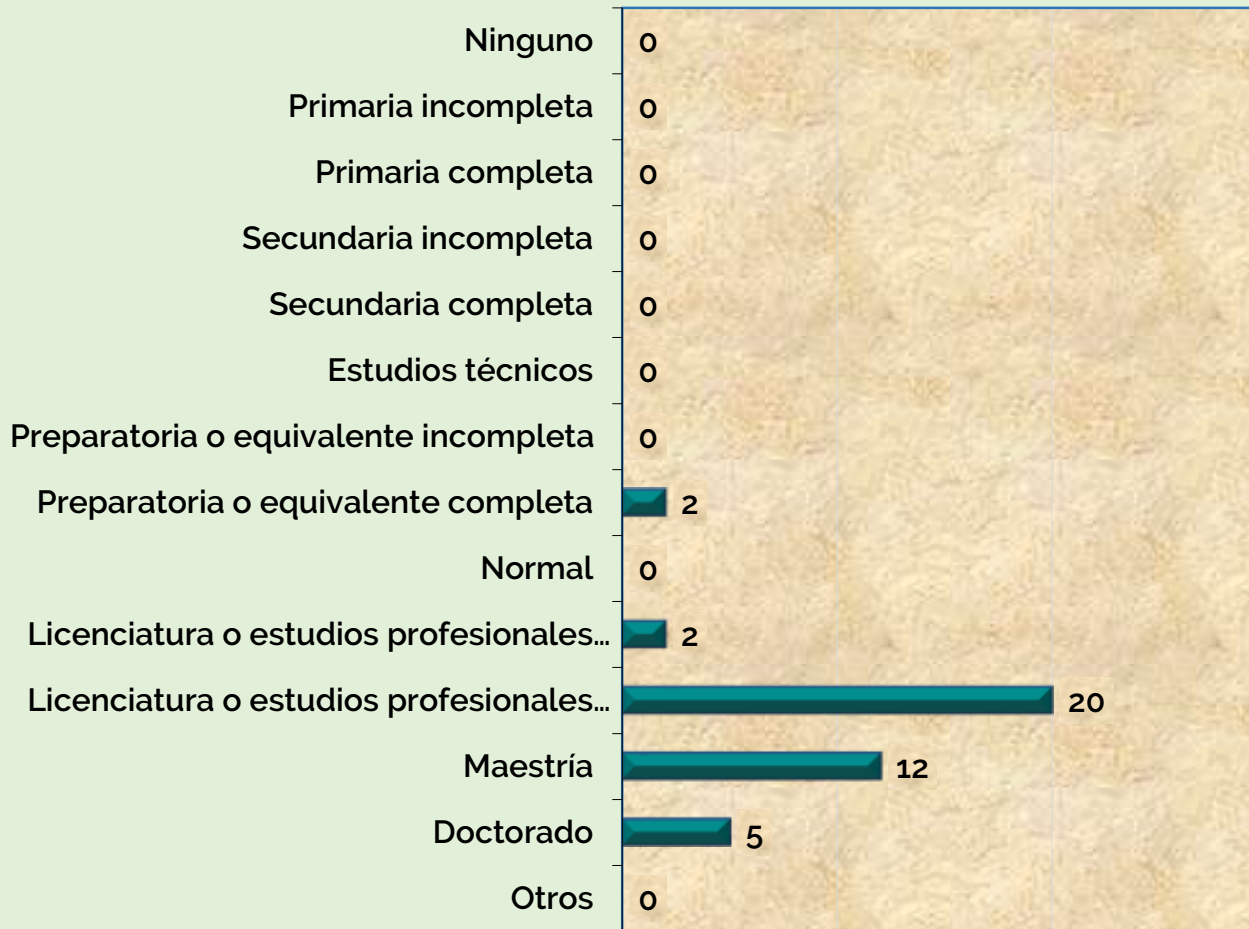
Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 2 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO A 2019

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



Nivel de Estudios

El 49% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 41% ostenta estudios superiores, mientras que 2 personas tienen estudios profesionales incompletos.



PTCCO A 2019

Nivel de Puesto

Casi una tres cuartas partes de las personas que participaron en la ECCO se compone de puestos de mando.

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





PTCCO A 2019

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



Servicio de Carrera

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

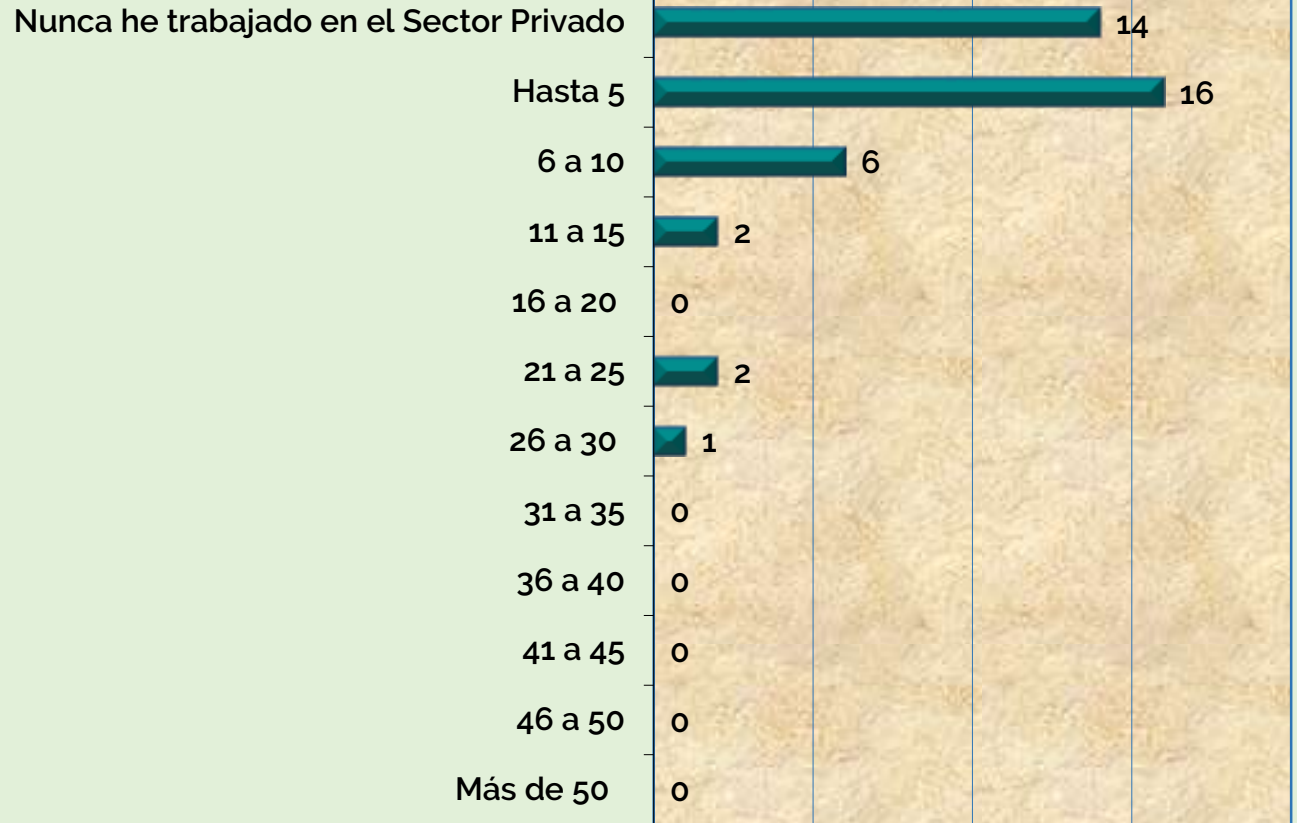


PTCCO A 2019

Años en el Sector Privado

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

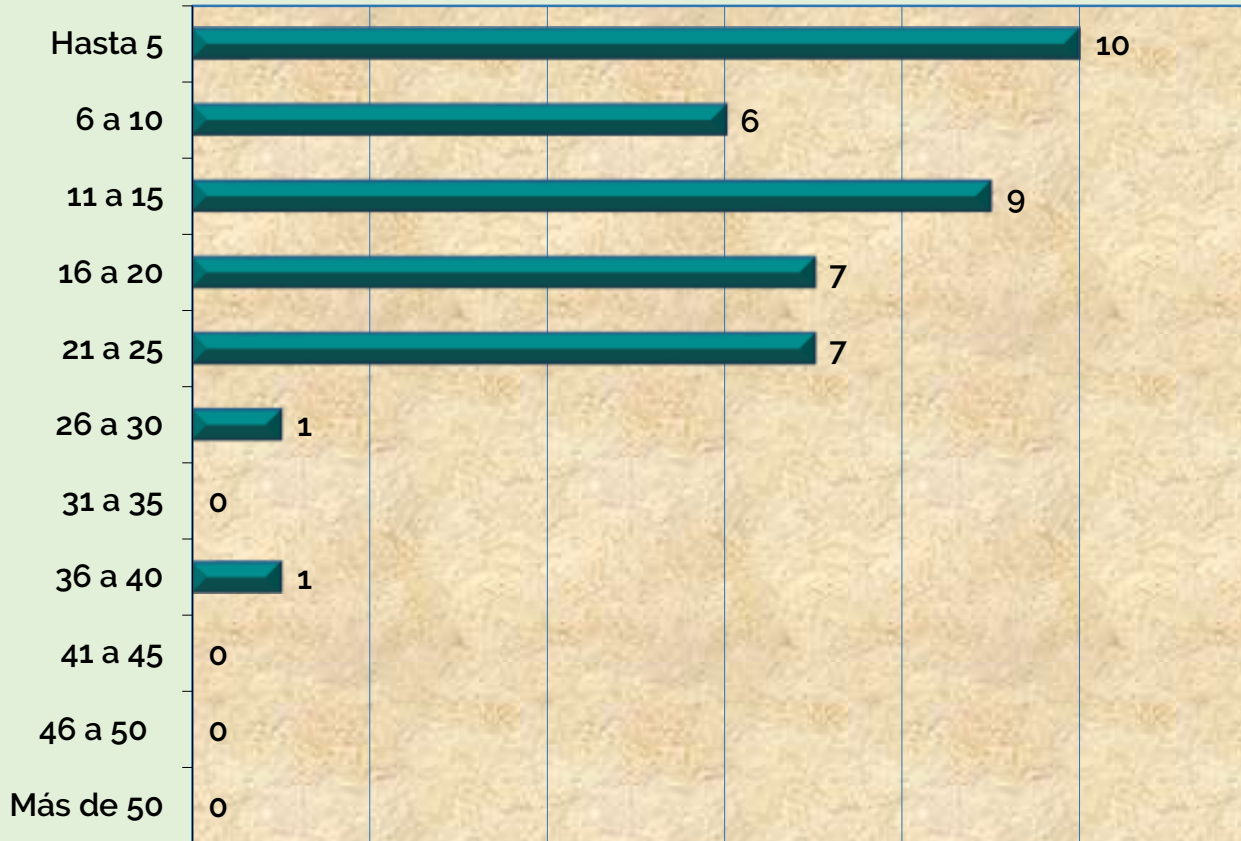
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO A 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (39 de los 41), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

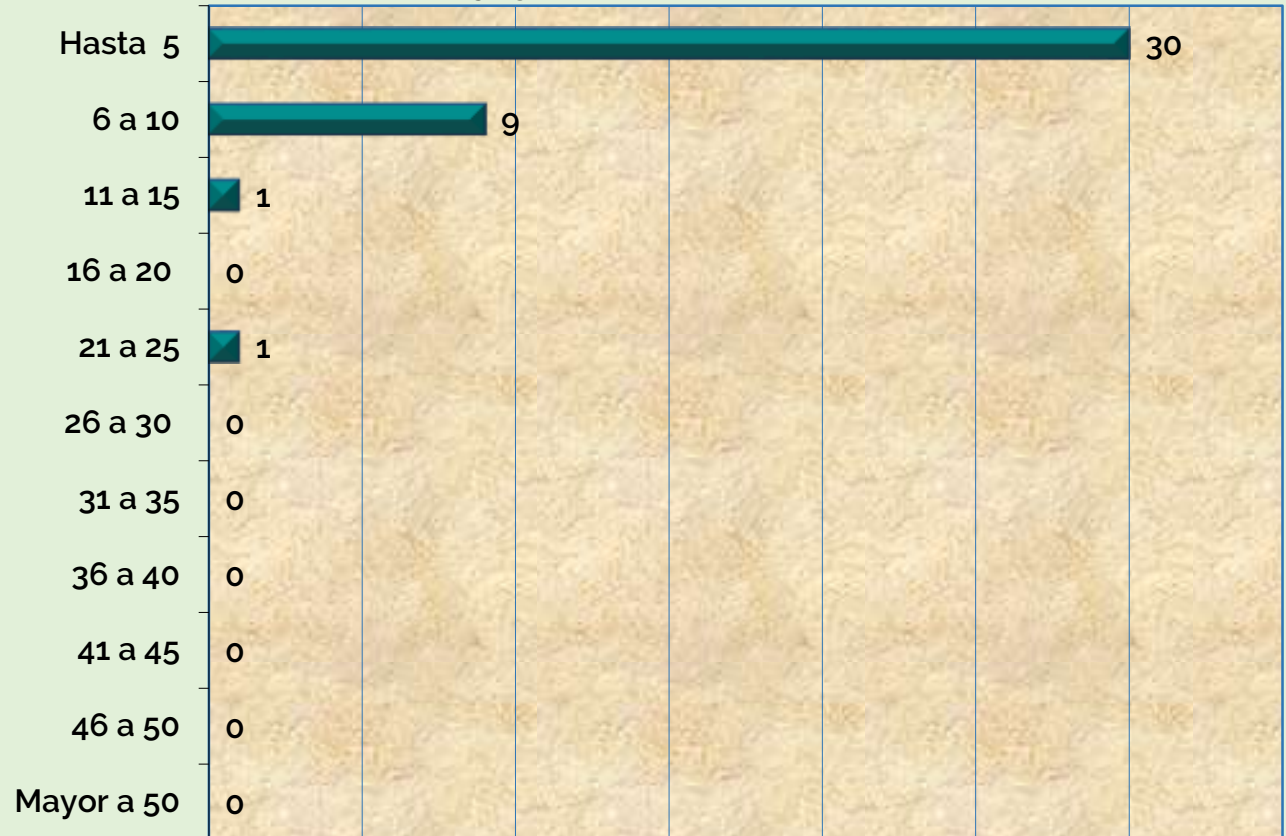


PTCCO A 2019

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





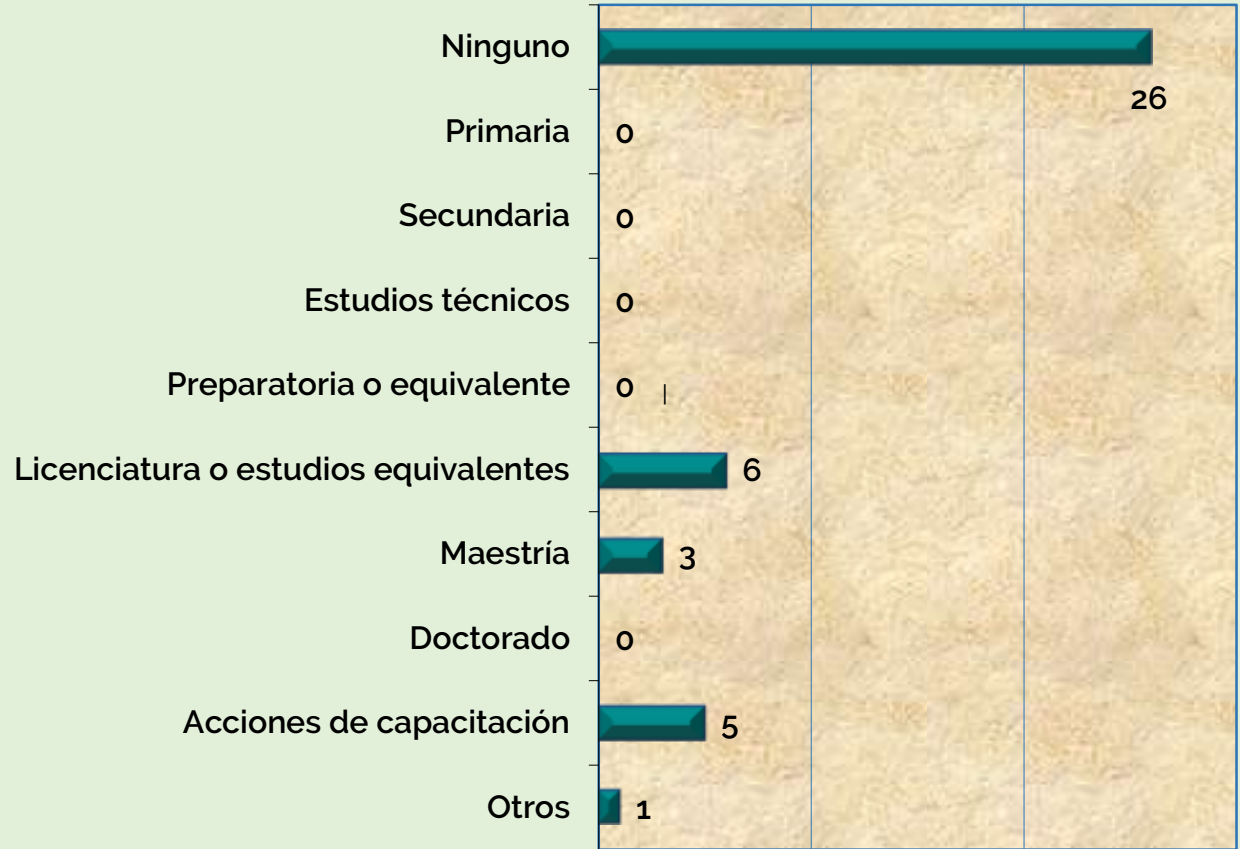
PTCCO A 2019

Estudios actuales

26 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

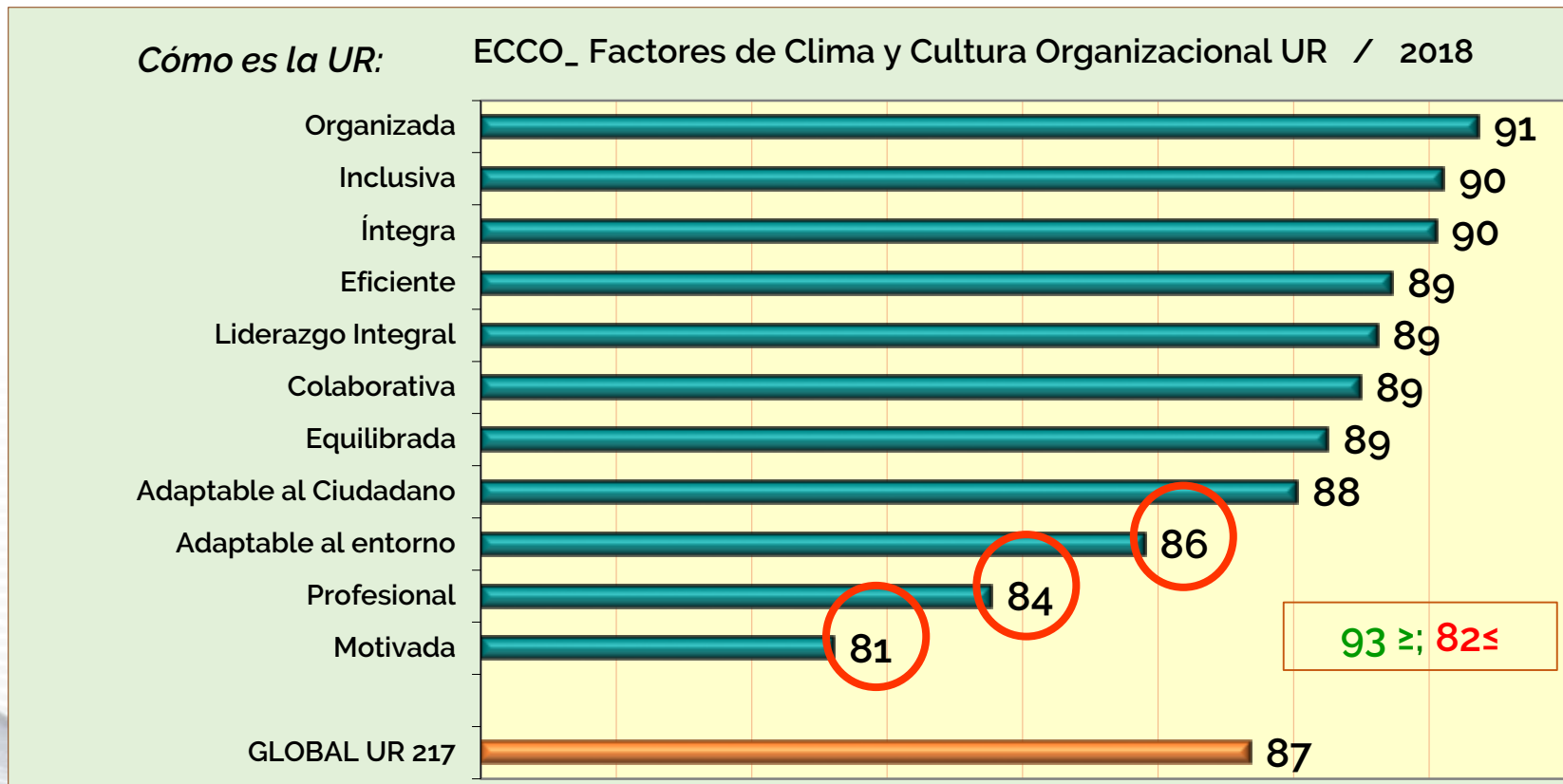
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO A 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



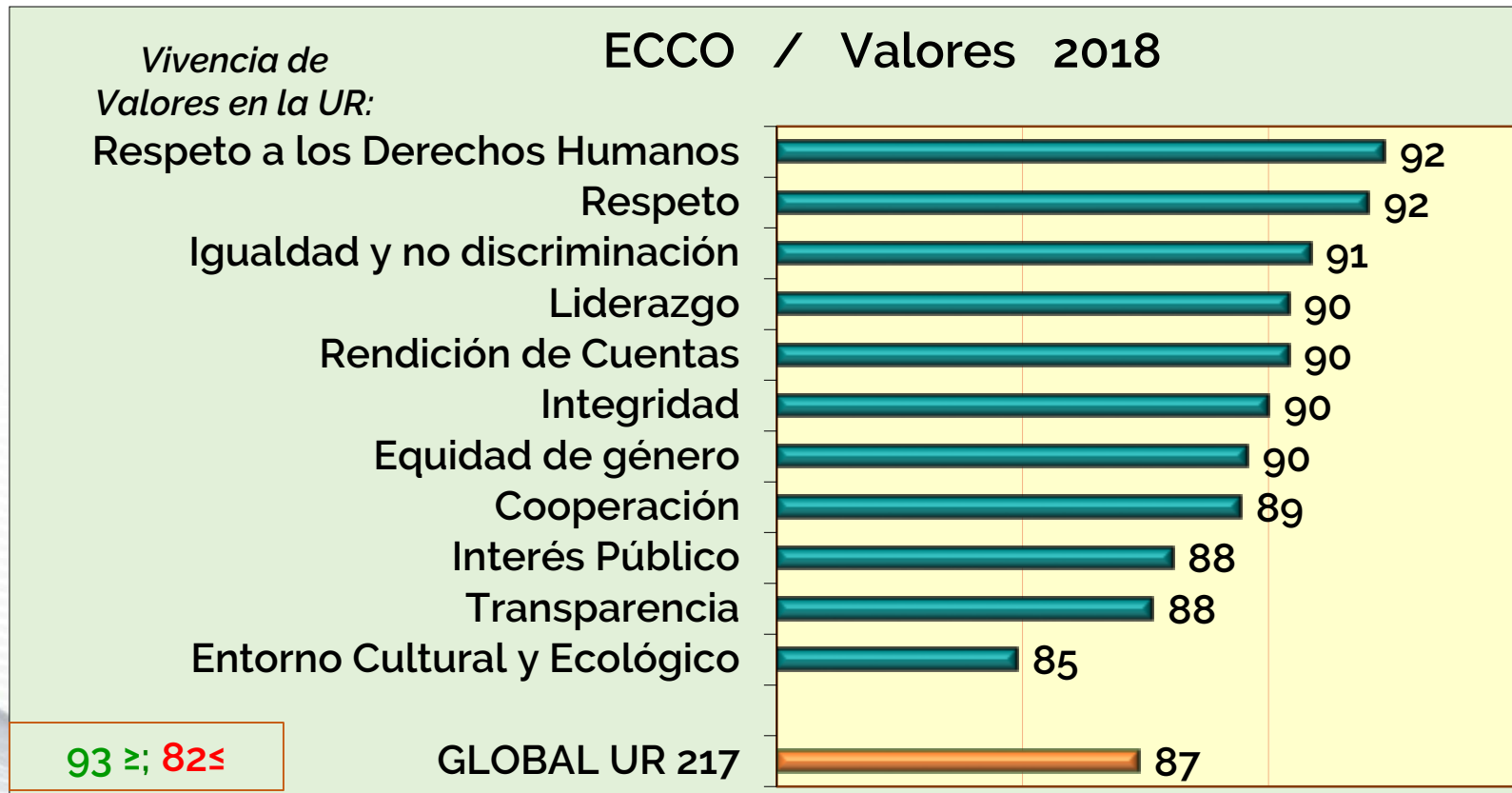
PTCCO A 2019



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 tres factores haciendo énfasis en la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO A 2019

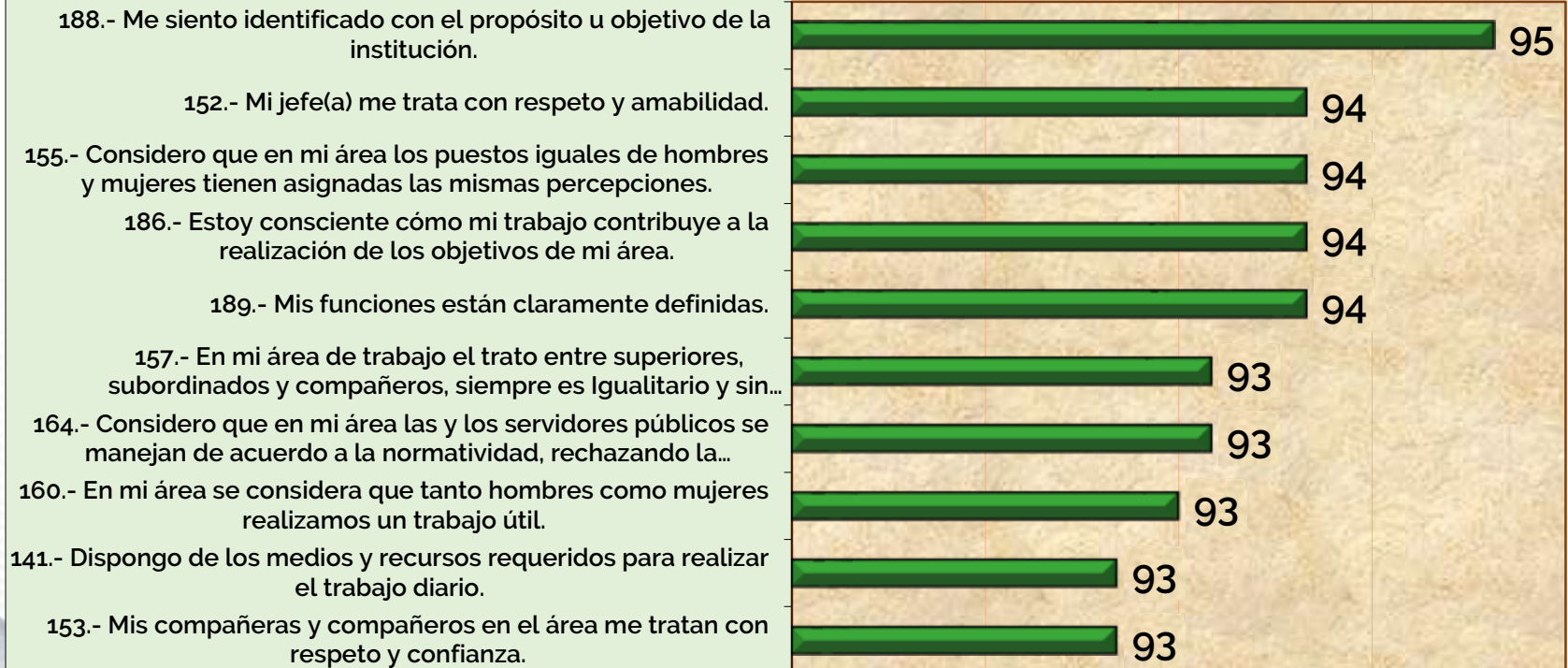


En los factores relacionados al código de Ética, se puede observar que en la UR 217 las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar en tres factores Interés Público, Transparencia y Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO A 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018

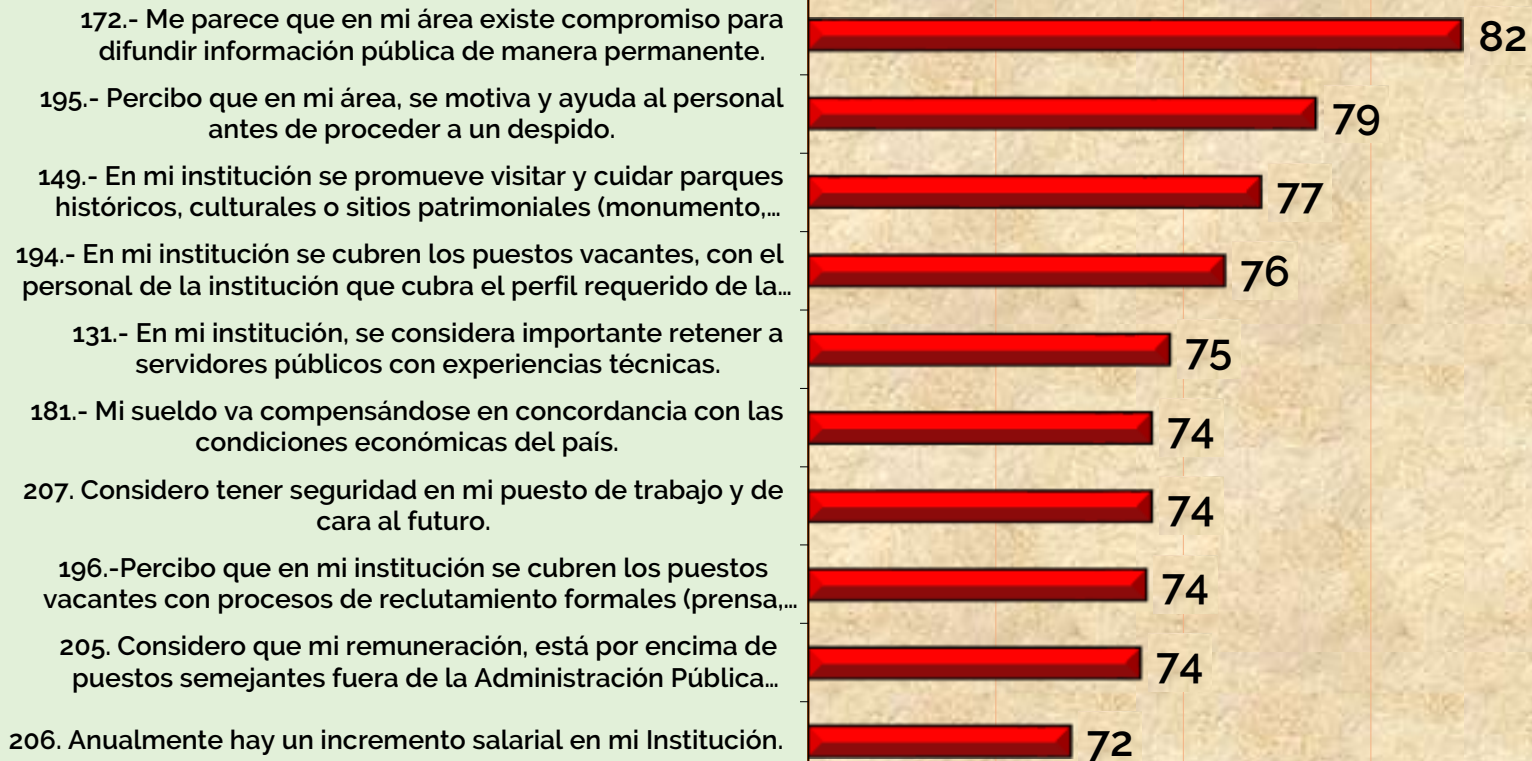


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que en la UR 217 hay organización, liderazgo integral y equidad de género, mismos que están relacionados con los factores de Inclusión y Motivación.



PTCCO A 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la UR 217 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 A 2019

Factores básicos Índice individual



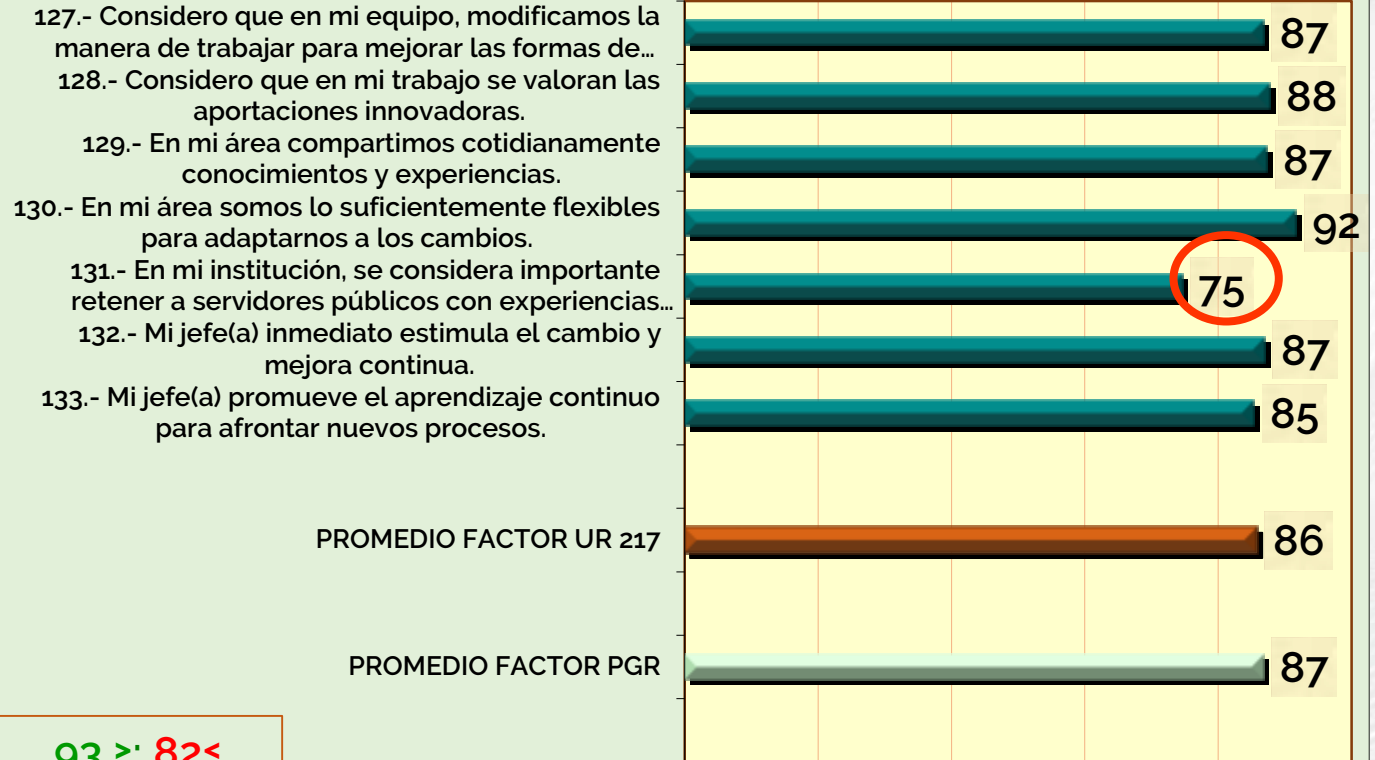
PTCCO A 2019

La UR 217 debe trabajar más para ser Adaptable al entorno

86



FACTOR 38 / 2018



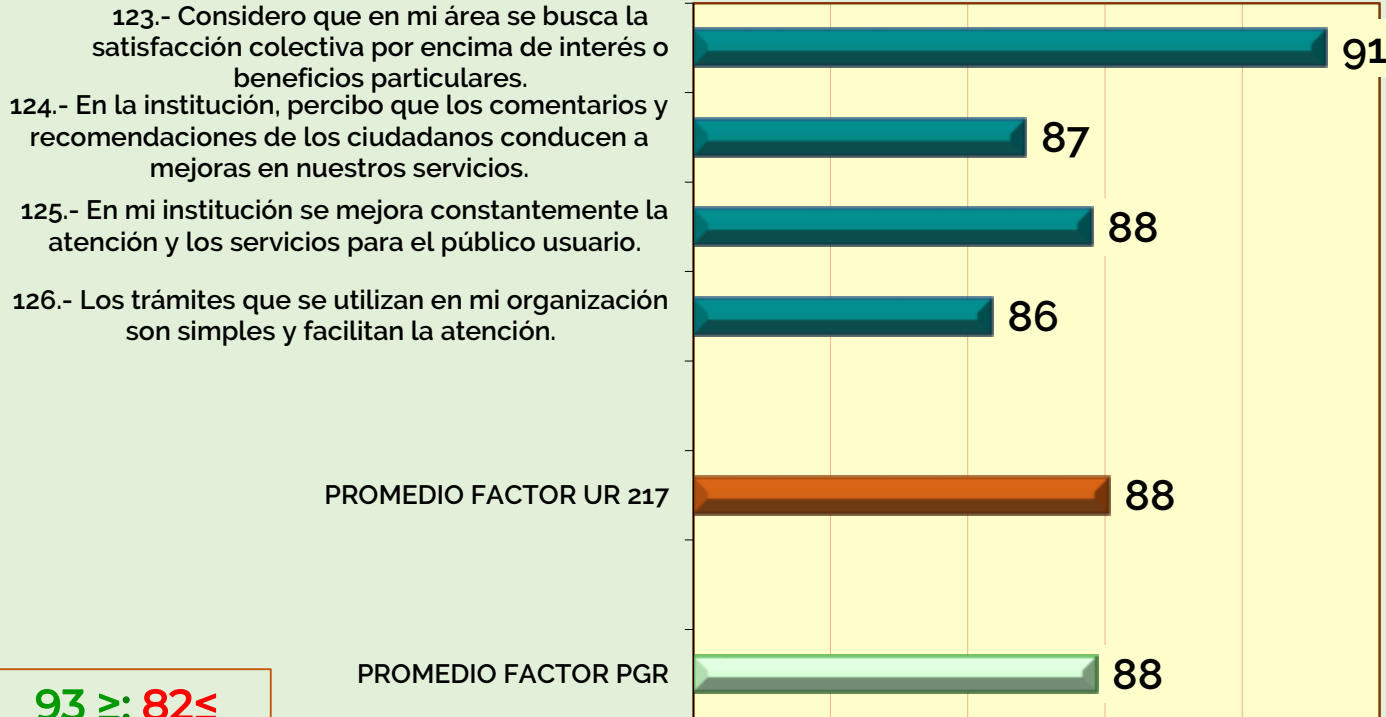
93 ≥; 82 ≤

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 A 2019

FACTOR 39 /2018



93 ≥; 82 ≤

La UR 217 debe trabajar más para ser Adaptable al ciudadano



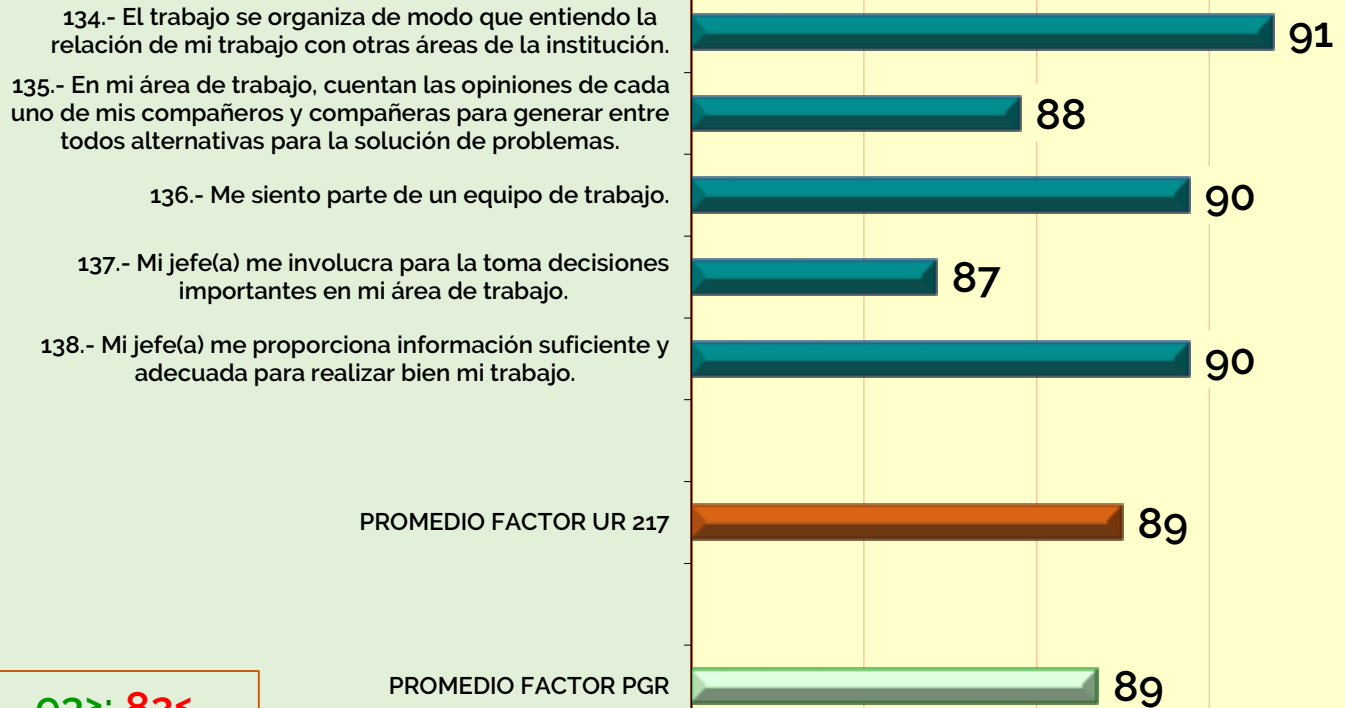
Los resultados muestran que en la UR 217, los trámites a utilizar son un no son simples, por lo tanto no facilitan la atención y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.

PTCCO A 2019

La UR 217 es
Colaborativa



FACTOR 40 /2018

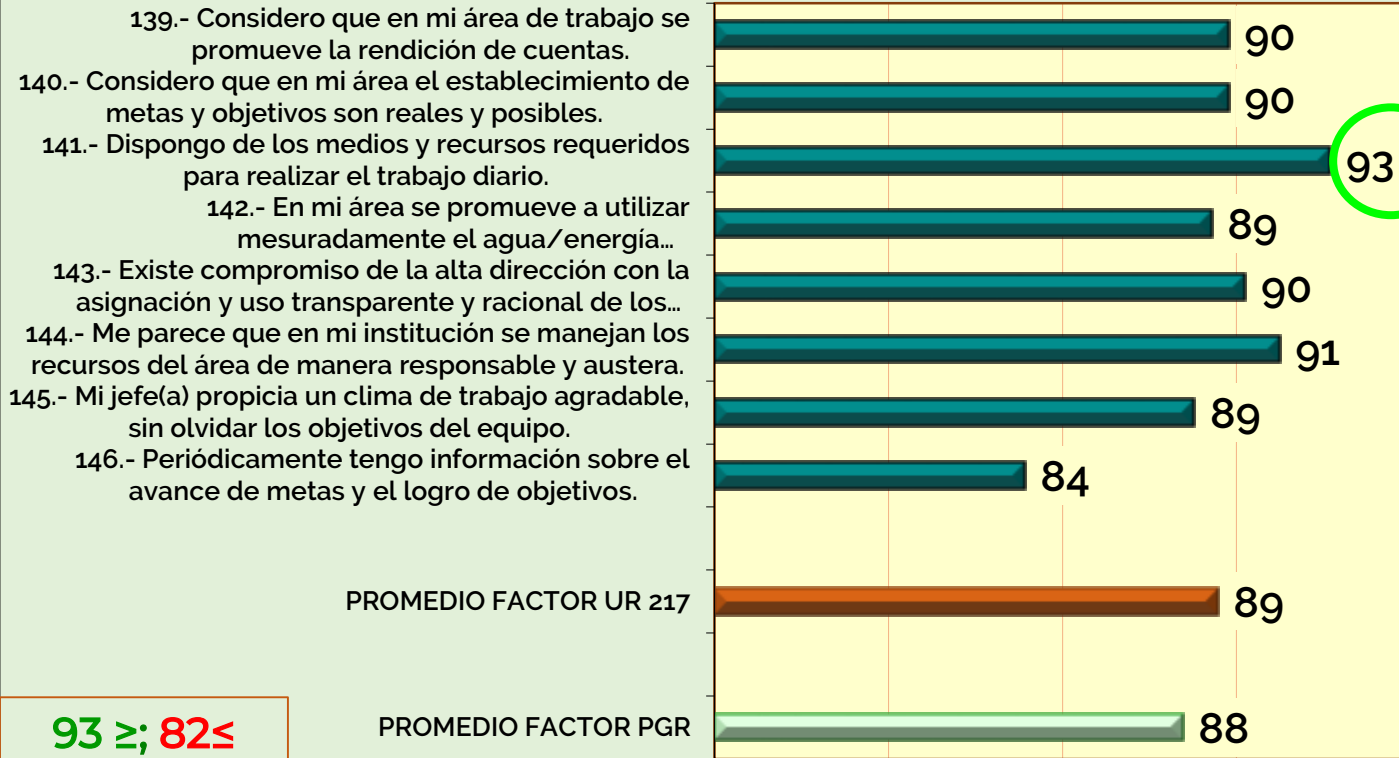


93≥; 82≤

Las y los servidores públicos de la UR 217 sienten que el 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 A 2019

FACTOR 41 /2018



93 ≥; 82 ≤

La UR 217 es Eficiente



Se considera que en la UR 217 se dispone de los medios y recursos requeridos para el trabajo diario y los recursos del área de manera responsable y aústera. En contraparte, podrían mejorar la retroalimentación sobre el avance de metas y el logro de objetivos.



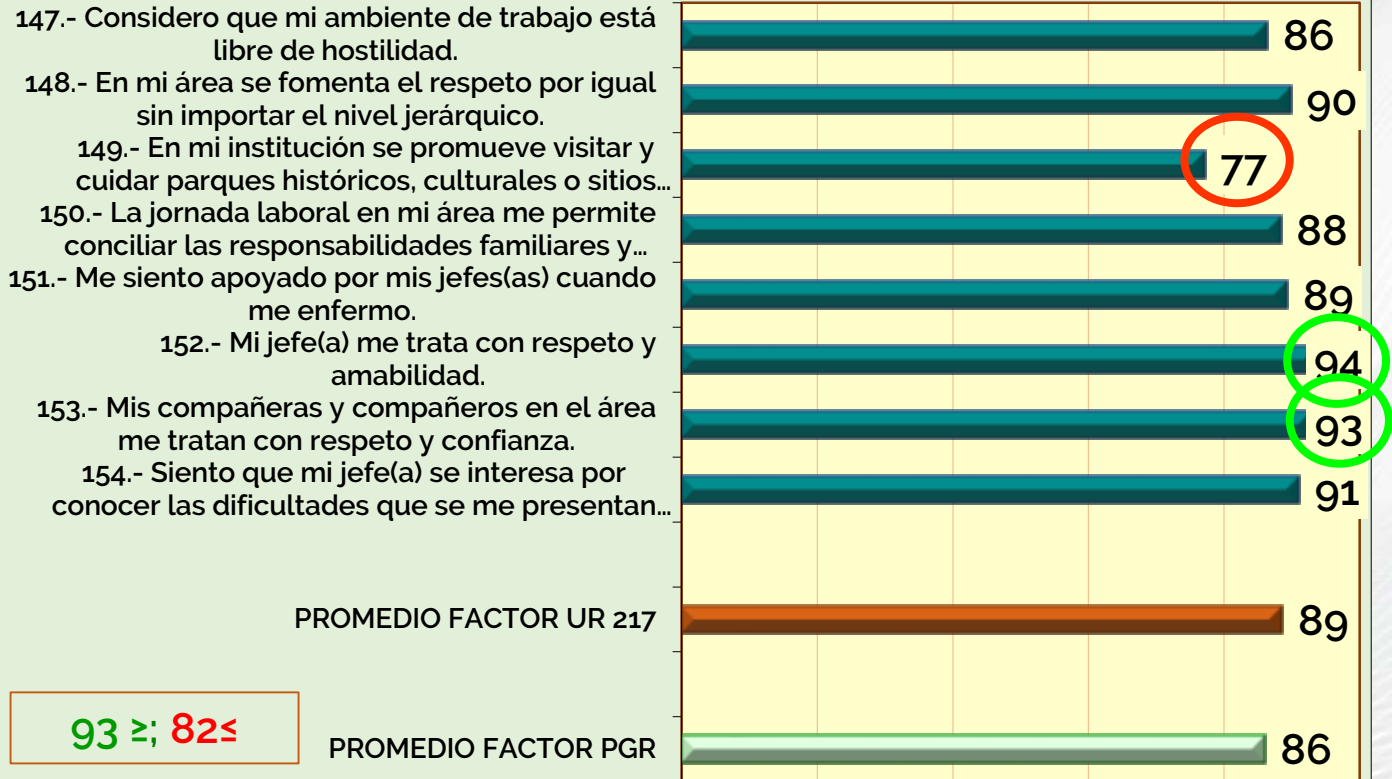
PTCCO A 2019

La UR 217 es Equilibrada aunque se debe puede trabajar mas

89



FACTOR 42 / 2018

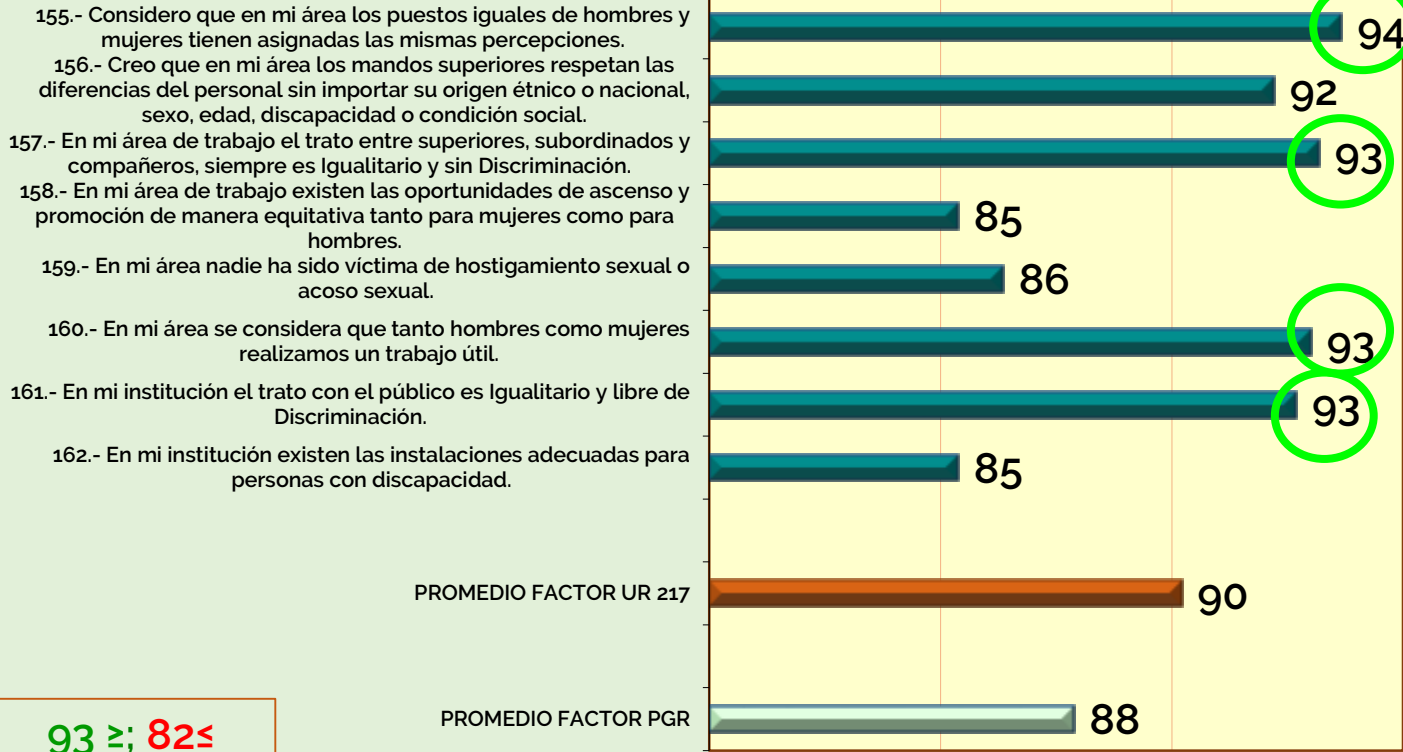


93 ≥; 82 ≤

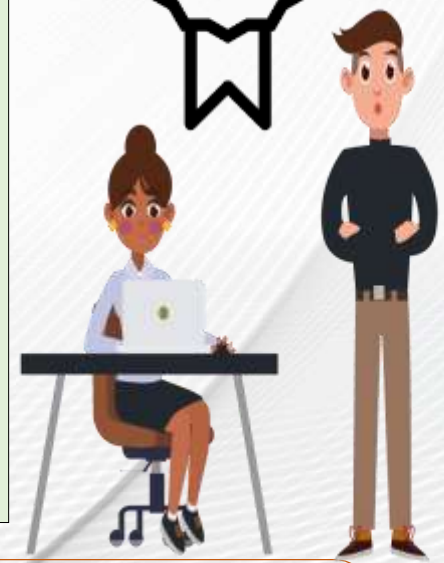
Se tiene que mejorar en la difusión sobre visitas y actividades relacionadas con el cuidado de parques históricos, culturales o sitios patrimoniales.

PTCCO A 2019

FACTOR 46 / 2018



La UR 217 es Inclusiva



93 ≥; 82 ≤

Se considera que en el área hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones; el trato que reciben es igual y libre de discriminación. Se podría mejorar en las oportunidades de ascenso y promoción, así como en la adecuación de las instalaciones para personas con discapacidad.



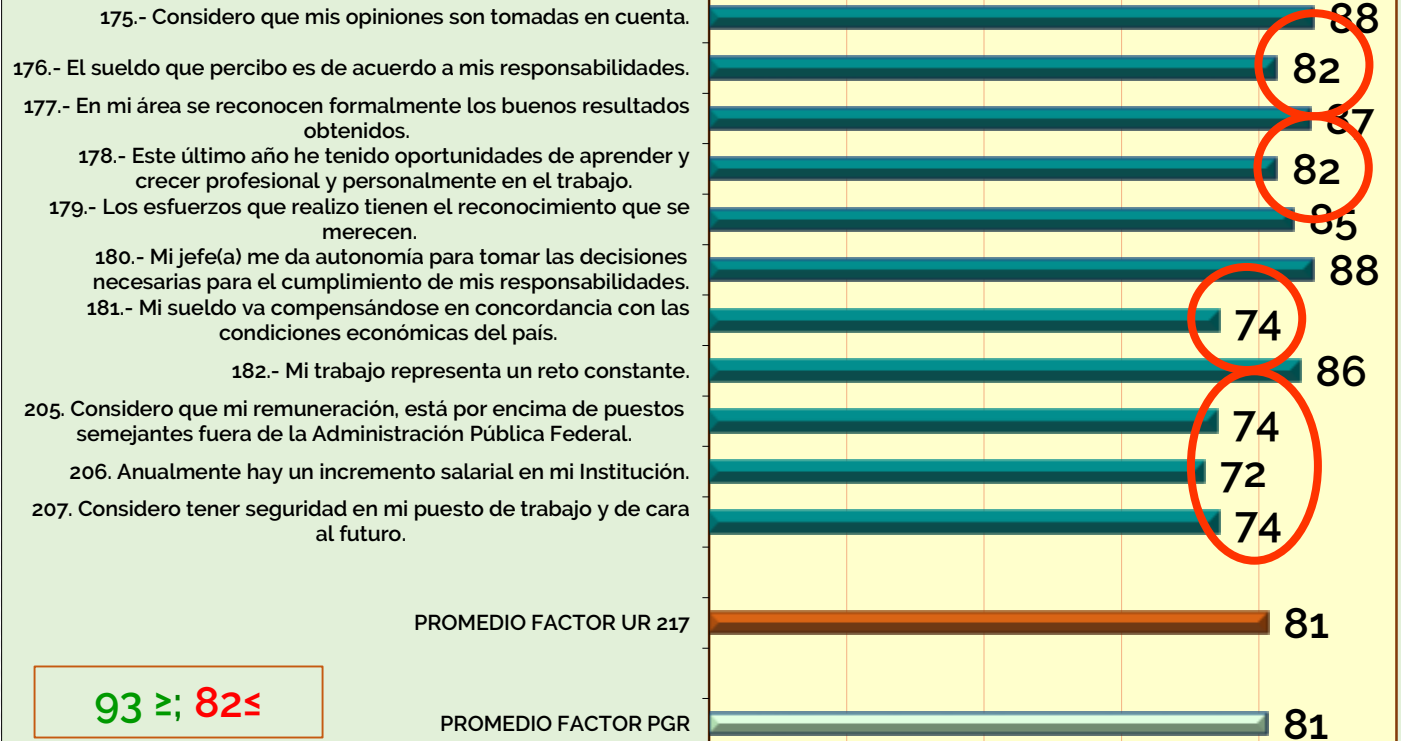
PTCCO A 2019

La UR 217 no esta
Motivada

81



FACTOR 47 /2018

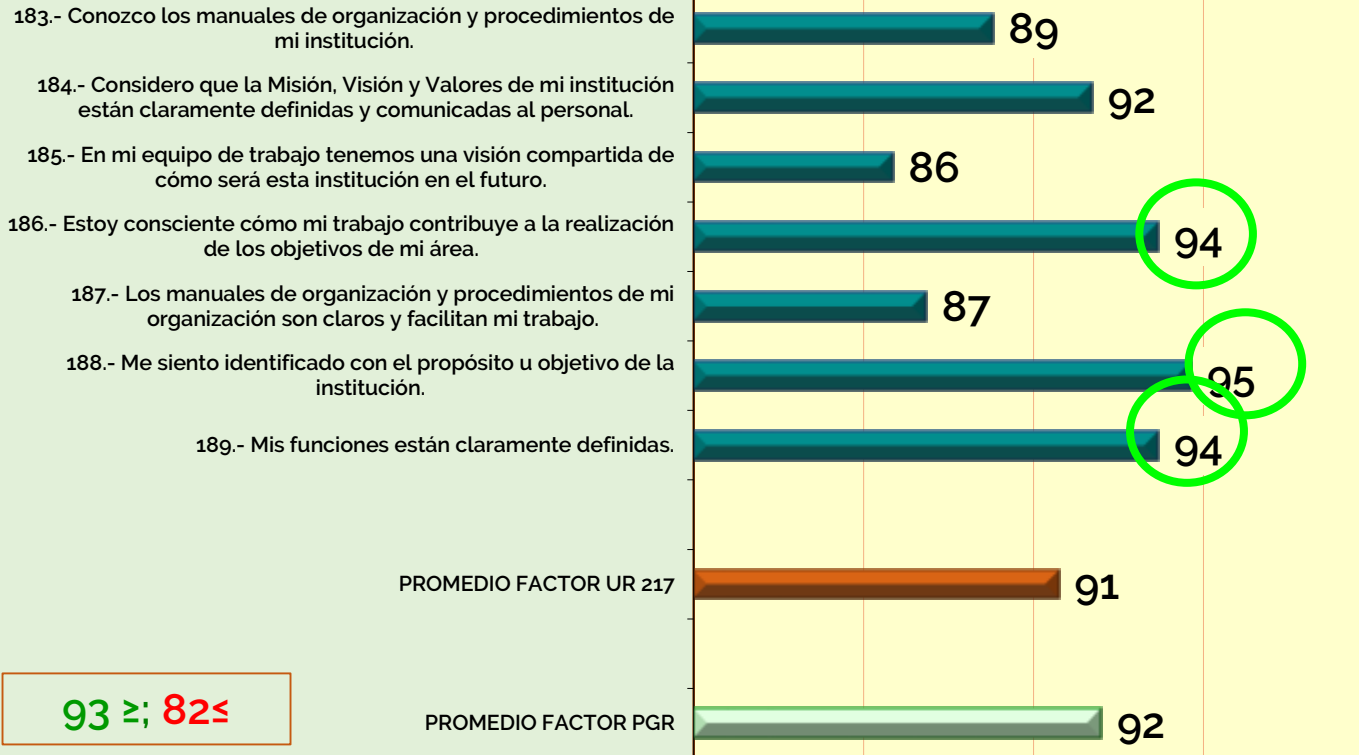


93 ≥; 82 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que existe una brecha en el salario en concordancia con las condiciones del país. Así como también que los servidores públicos no sienten seguridad en su puesto.

PTCCO A 2019

FACTOR 48 /2018



La UR 217 es Organizada



El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que representa 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.

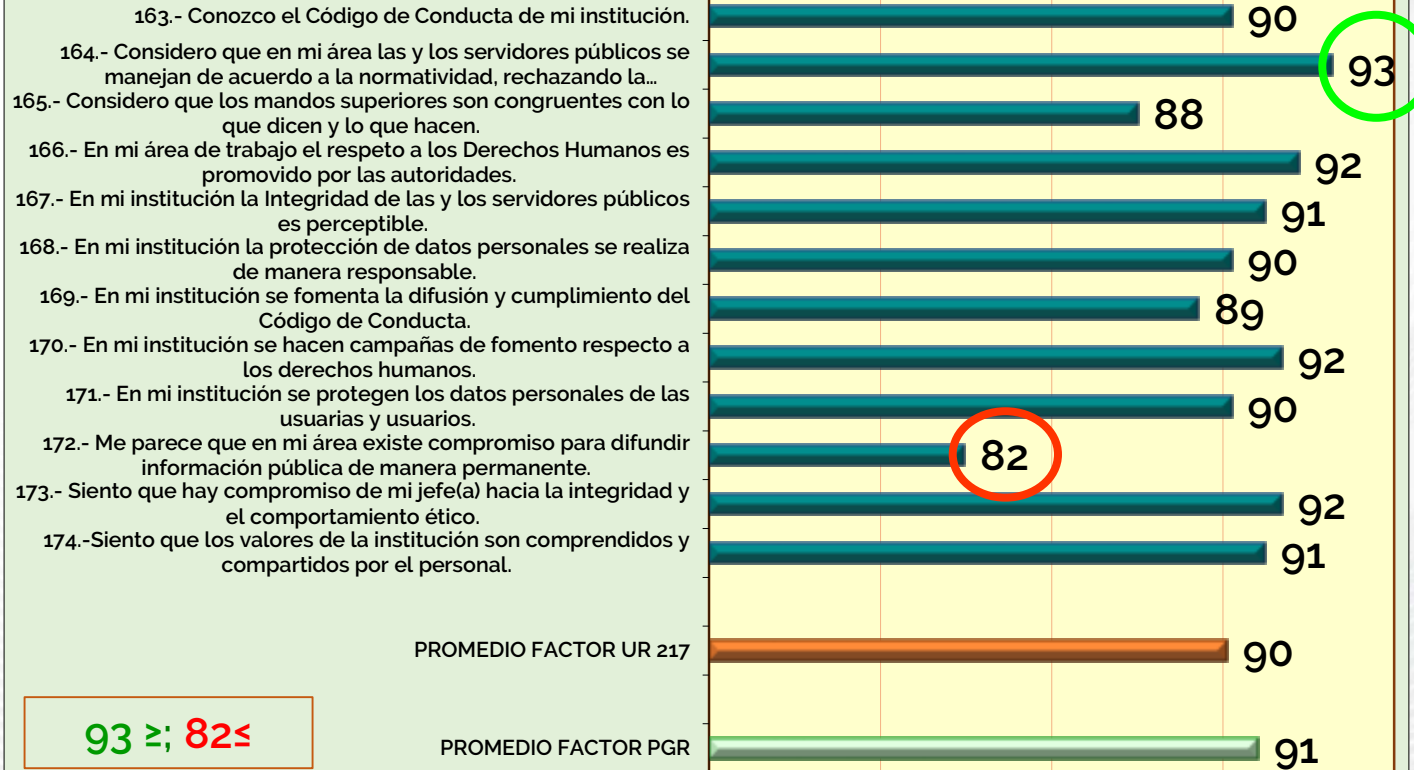


PTCCO A 2019

La UR 217 es
Íntegra



FACTOR 49 /2018

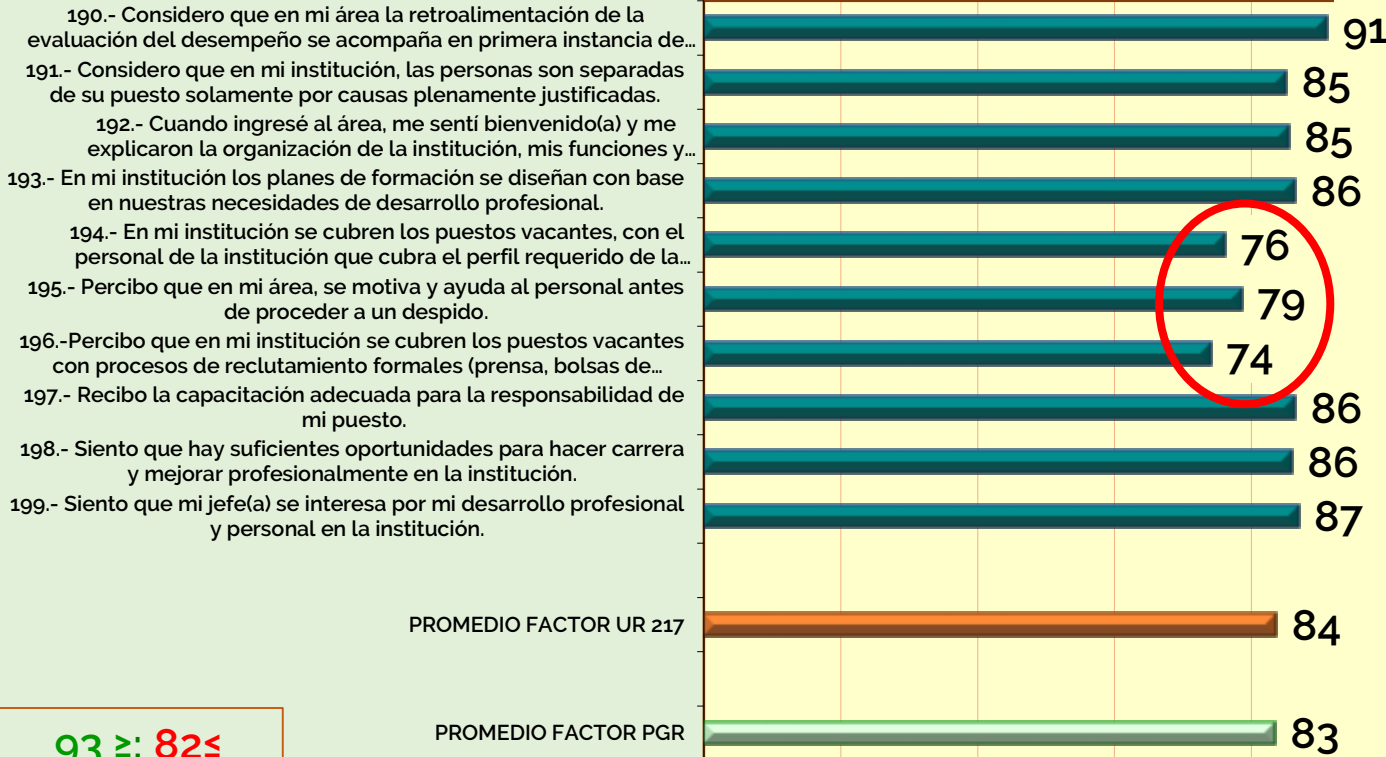


93 ≥; 82 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la UR 217 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 A 2019

FACTOR 50 / 2018



La UR 217 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.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

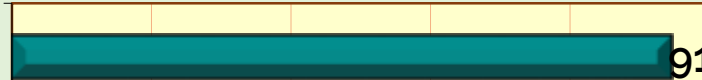
PTCCO A 2019

Resultado de factores de Valores

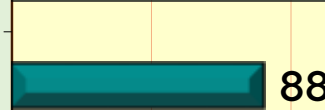
PTCCO A 2019

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 217



PROMEDIO FACTOR PGR



93 ≥; 82 ≤

Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO A 2019

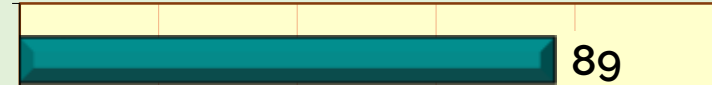
Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

85

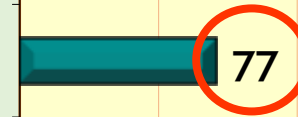


FACTOR 54 /2018

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 217



93 ≥; 82 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Se puede observar que las y los servidores públicos de las Agregadurías Legales, Regionales y Oficinas de Enlace 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 A 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 217



93 ≥; 82 ≤

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 A 2019

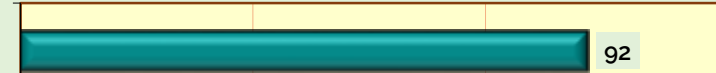
Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

91



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.



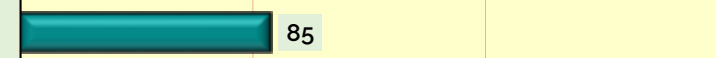
157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.



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 217



93 ≥; 82 ≤

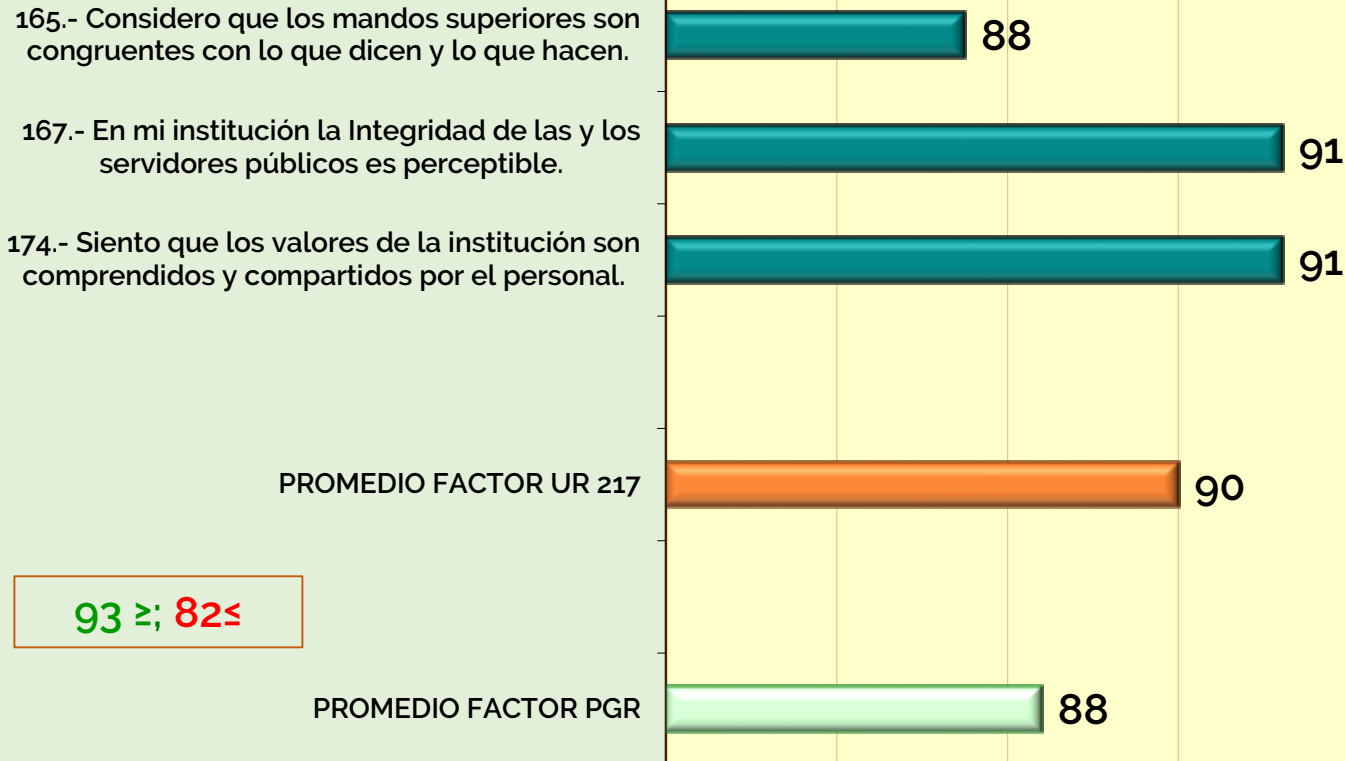
PROMEDIO FACTOR PGR



Se percibe que las y los servidores públicos de la UR 217 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 A 2019

FACTOR 57 / 2018



93 ≥; 82 ≤

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 217, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



PTCCO A 2019

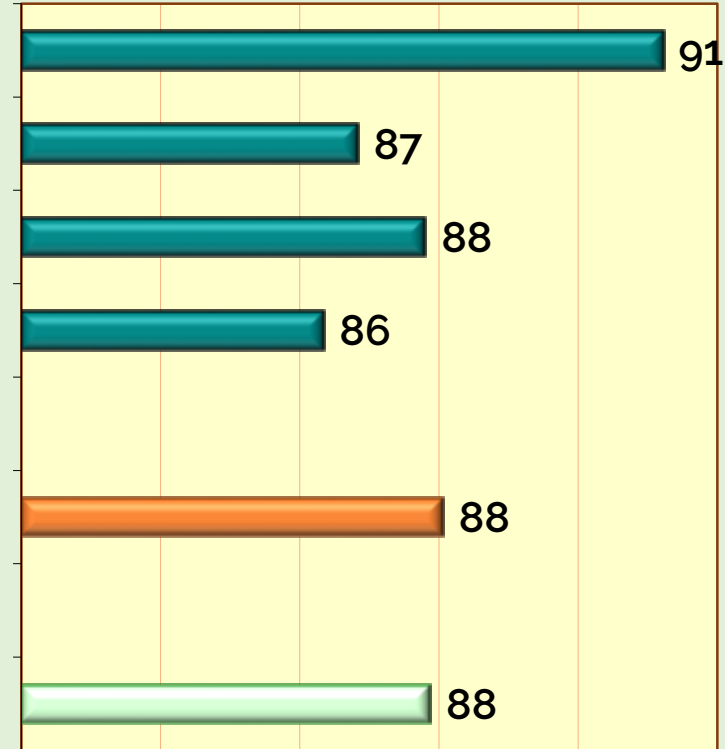
Vivencia de Valores: Interés Público

88



FACTOR 58 /2018

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

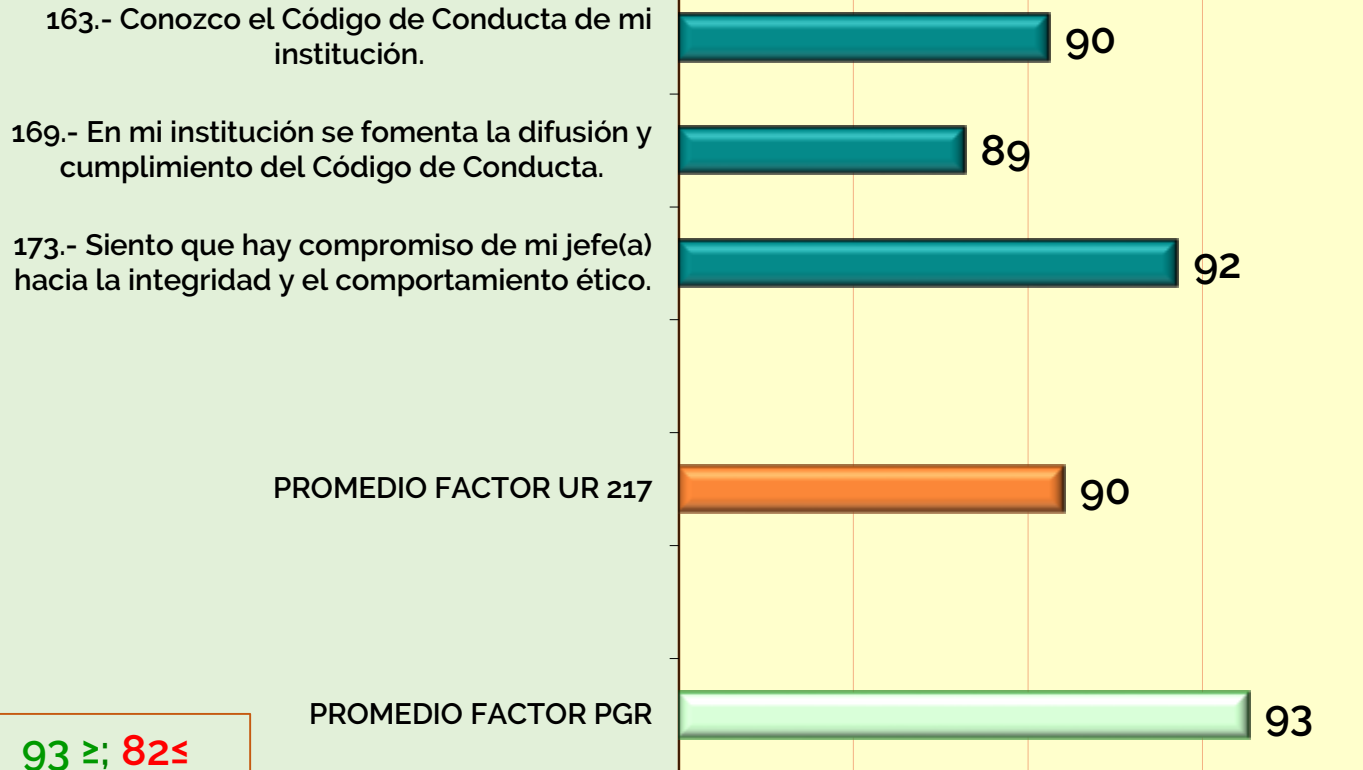


93≥; 82≤

Las y los servidores públicos de la UR 217 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.

PTCCO A 2019

FACTOR 59 /2018



93 ≥; 82 ≤

Vivencia de Valores:
Liderazgo

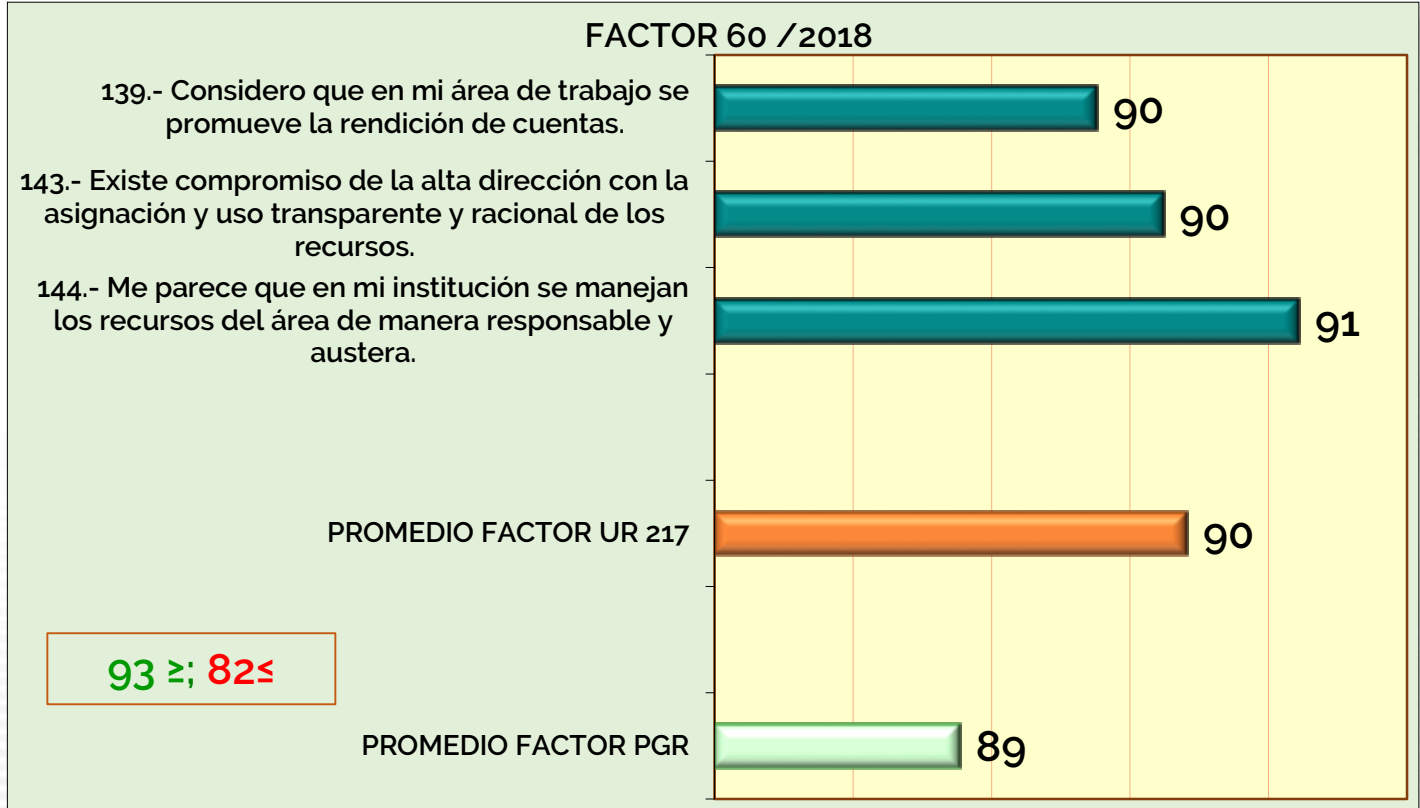


En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Institución de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO A 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

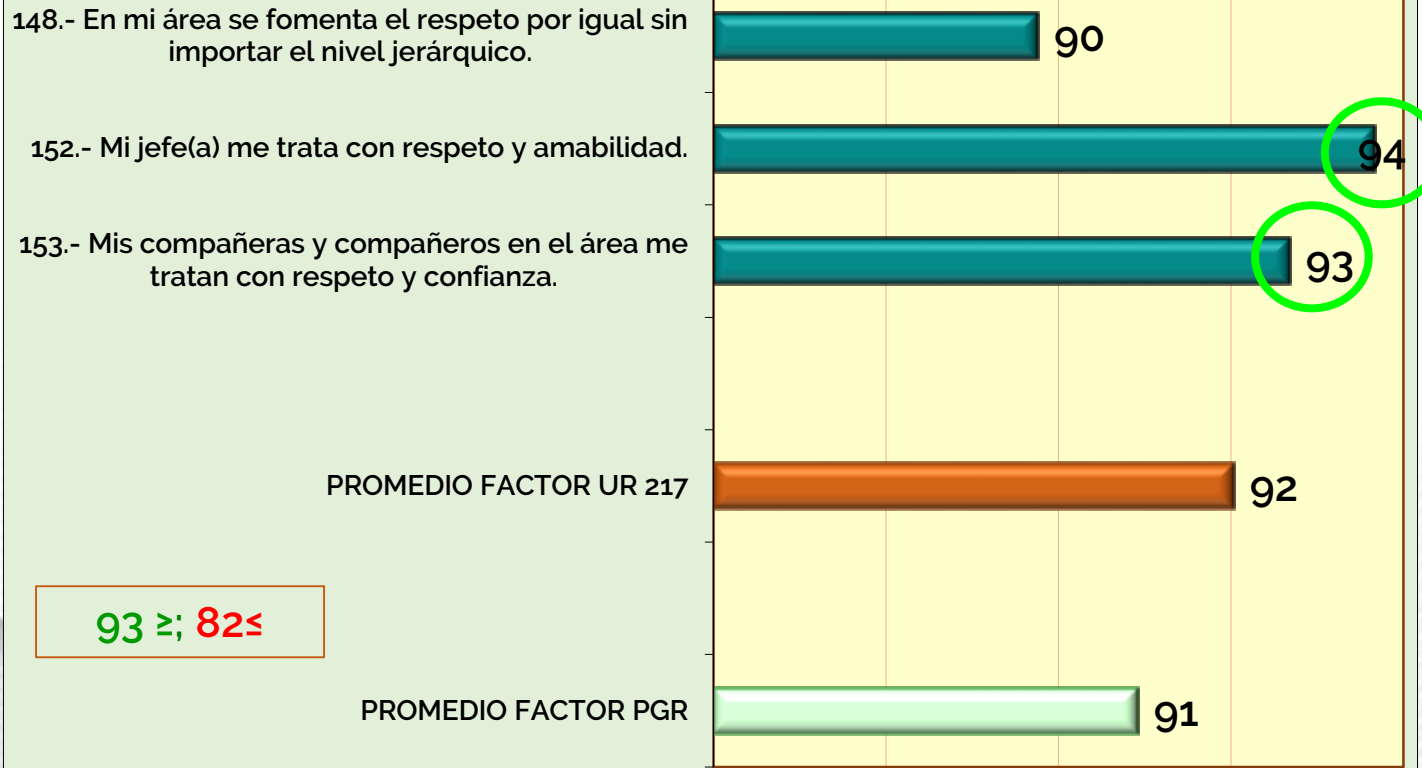


Se considera que los mandos superiores de la UR 217 asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera. Por otra parte, se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones y acciones al promover la rendición de cuentas.



PTCCO A 2019

FACTOR 61 / 2018



93 ≥; 82 ≤

Vivencia de Valores:
Respeto

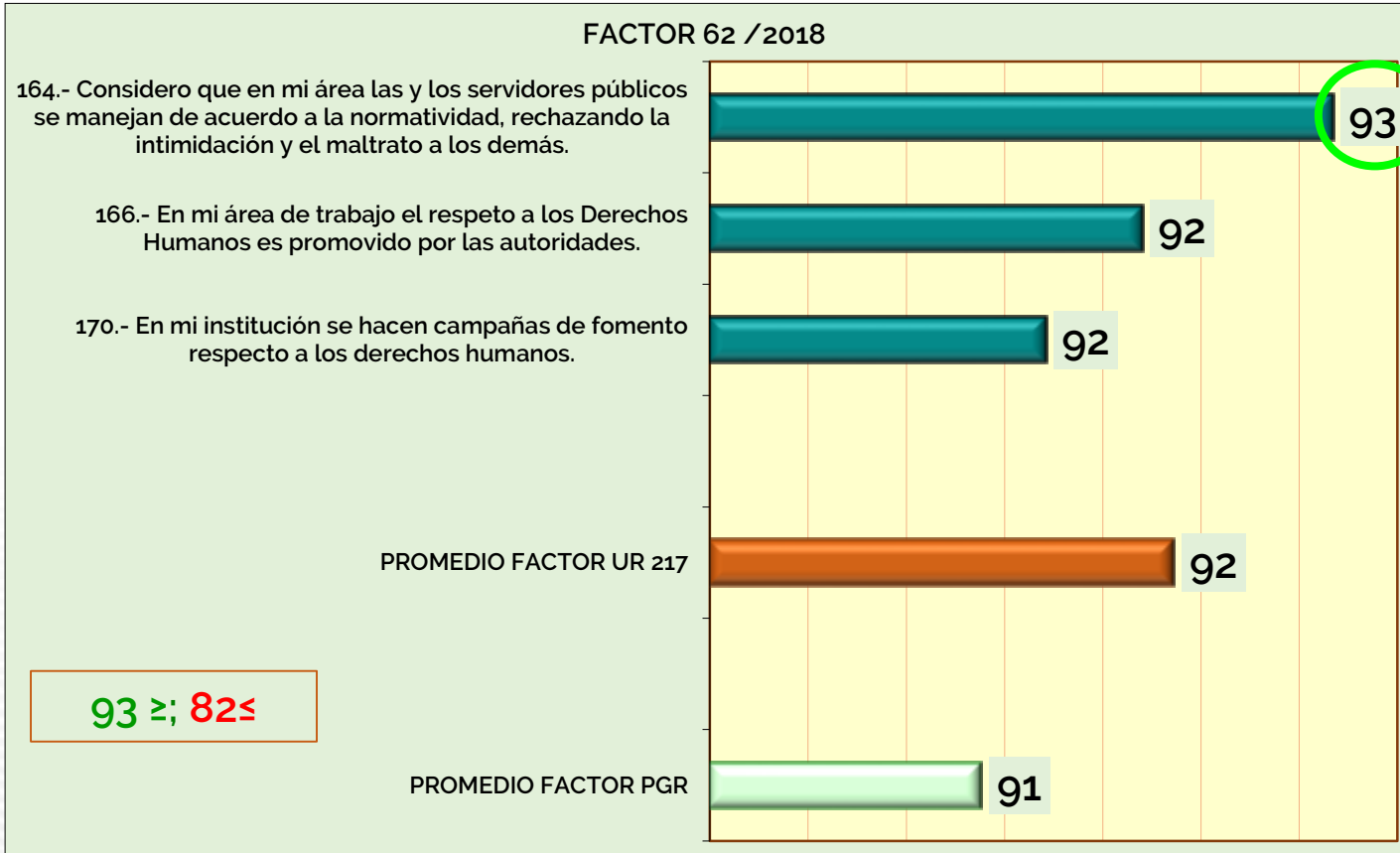


En la UR 216, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO A 2019

Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos



La calificación que obtuvo la UR 217 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.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO A 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

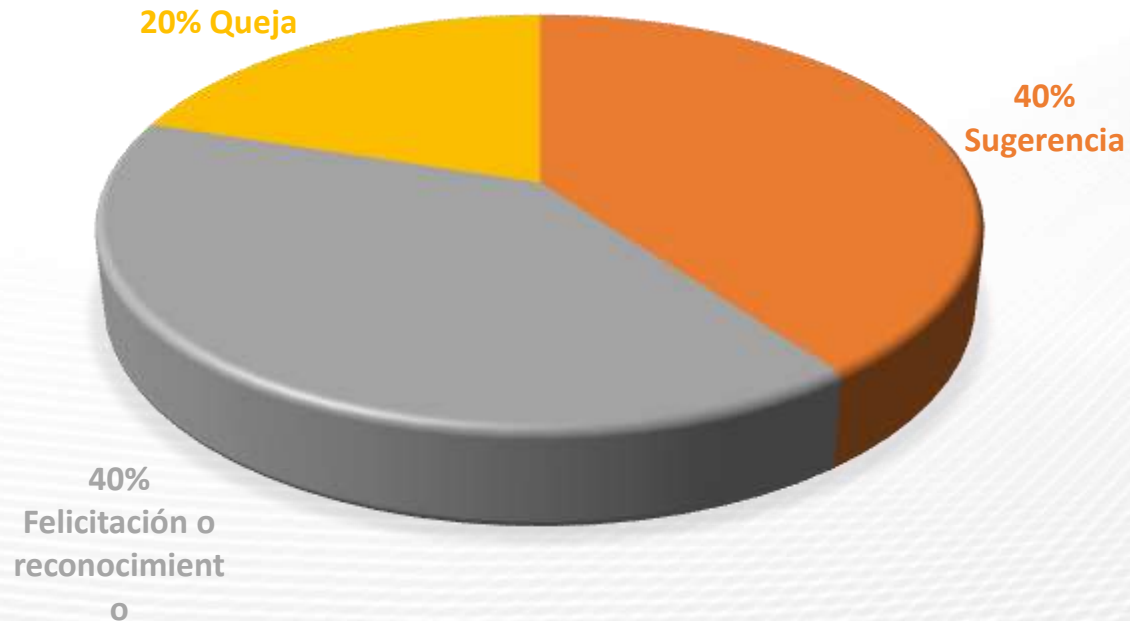
PTCCO A 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO A 2019

COMENTARIOS



De acuerdo con la clasificación “Tipo de Opinión”, las y los servidores públicos de la UR 217 expresaron 10 comentarios, de los cuales 4 (40%) se refiere a Sugerencia, 4 (40%) a Felicitación o reconocimiento y 2 (20%) se refiere a queja.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO A 2019

3. Análisis Comparativo

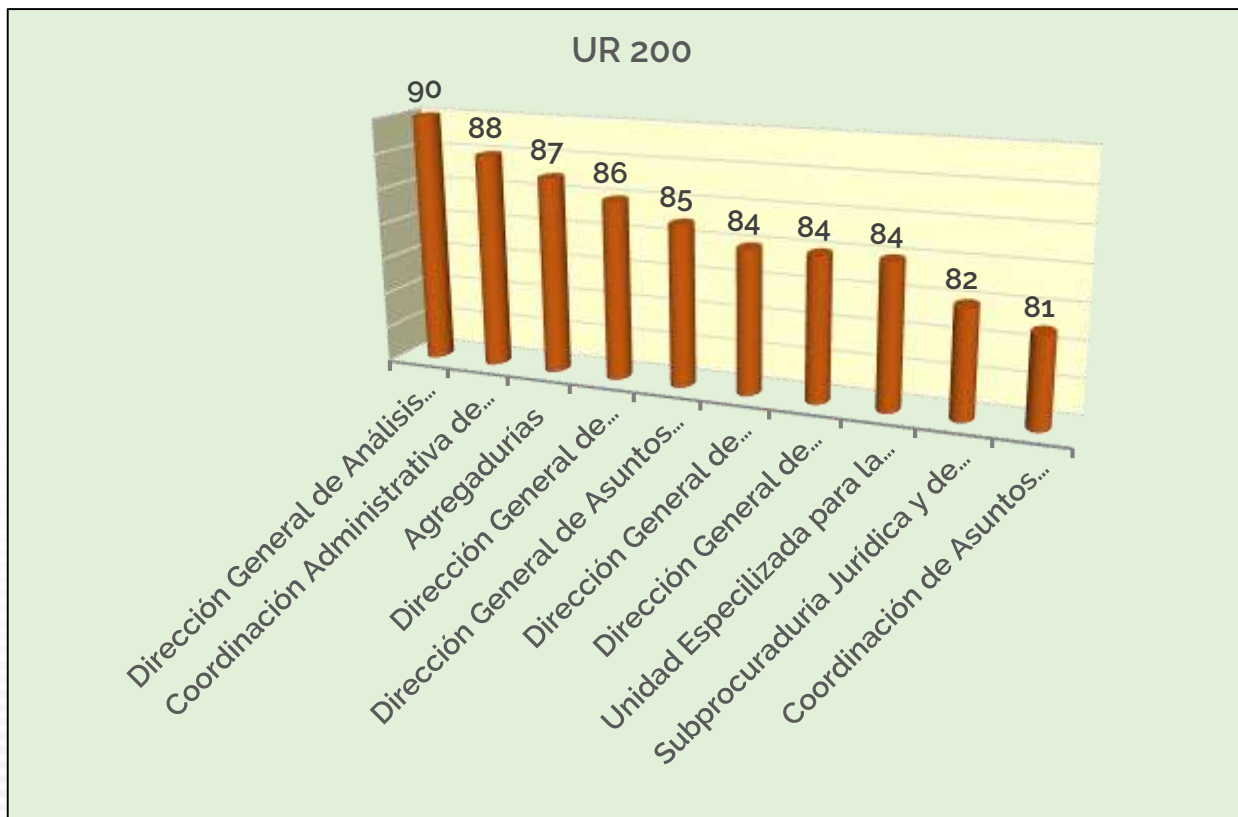


PTCCO A 2019

3.1. Comparativo entre áreas de las UR 200 – Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales.



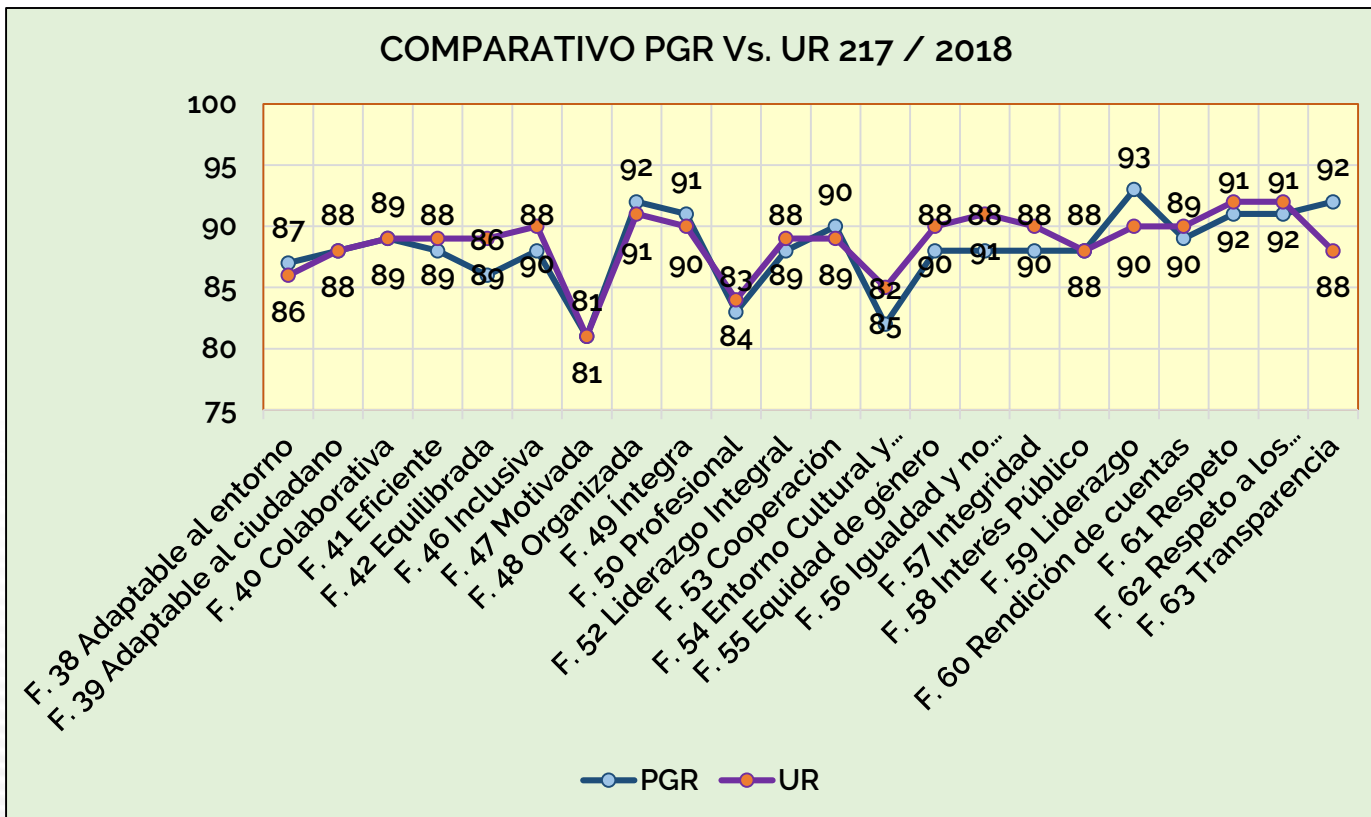
PTCCO A 2019



El promedio global obtenido por la UR 217 la pone en tercer lugar de las Direcciones Generales.



PTCCO A 2019



Hay mínima diferencia entre los puntajes obtenidos de la UR y la Institución. Destacando un Factor en particular F. 59 Liderazgo el cual es mayor en la Institución que en la UR.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO A 2019

3.2. Resultados UR 217 2016 Vs. 2018



PTCCO A 2019

Resultados UR 217 2016 Vs. 2018. No se tiene registro de resultados 2016-2018, debido a que es el primer año que participa Agregaduría en forma independiente de la SJAI.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO A 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO A 2019

Efectividad del último PTCCO. No se tiene registro de PTCCO 2017-2018, debido a que es el primer año que participa Agregaduría en forma independiente de la SJAI.



PTCCO A 2019

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



PTCCO A 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

237 AGREGADURÍAS LEGALES, REGIONALES Y OFICINAS DE ENLACE

FACTOR

36.- ADAPTABLE AL ENTORNO
133.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA CAPACITACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS

| 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 | 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 CADA UNA DE LAS AGREGADURÍAS LEGALES, REGIONALES Y OFICINAS DE ENLACE | ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA CAJA | OFICIO | SEMESTRAL | E | X | TODO EL PERSONAL | 52 | 51 | P | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | | | 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 A 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

| | |
|-----|---|
| 217 | AGREGADURÍAS LEGALES, REGIONALES Y OFICINAS DE ENLACE |
|-----|---|

FACTOR

| |
|---|
| <p>33-ADAPTABLE AL CIUDADANO</p> <p>124.-En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestro servicios.</p> <p>126.-Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.</p> |
|---|

OBJETIVO ESTRATÉGICO

| |
|--|
| CONCIENTIZAR AL PERSONAL DE LAS AGREGADURÍAS LEGALES, REGIONALES Y OFICINAS DE ENLACE SOBRE LAS OPINIONES Y SUGERENCIAS QUE LOS CIUDADANOS FORMULAN RESPECTO AL SERVICIO QUE SE LES BRINDA |
|--|

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO | RESPONSABLE | RECURSOS | DURACIÓN | TIPO DE PRÁCTICA | | TIPO DE PERSONAL | | FACTOR RELACIONADO | | 2019 | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|----------------------------|--------------------|------------|------------------|---|------------------|----|--------------------|----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|--|
| | | | | | E | D | SI | SO | 1 | 2 | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | | |
| 1 | ENCUESTAR A LOS CIUDADANOS ATENDIDOS PARA CONOCER SOBRE LA CALIDAD Y LA MEJORA EN EL SERVICIO | ENLACE DE LAS AGREGADURÍAS | CUESTIONARIO | BIMESTRAL | E | | ENLACE | | | P | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | D | X | | | | SI | SO | R | | | | | | | | | | | | |
| 2 | OPTIMIZAR LOS PROCESOS QUE SE UTILIZAN EN MATERIA ADMINISTRATIVA PARA FACILITAR TRÁMITES | ENLACE DE LAS AGREGADURÍAS | CORREO ELECTRÓNICO | TRIMESTRAL | E | | ENLACE | | | P | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | D | X | | | | SI | SO | R | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | E | | | | | P | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | D | | | | | | R | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | E | | | | | P | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | D | | | | | | R | | | | | | | | | | | | | |

UC. GUILLERMO FONSECA LEAL

LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCIA



PTCCO A 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

217 AGREGADURIAS LEGALES, REGIONALES Y OFICINAS DE ENLACE

FACTOR

4E-INCLUSIVA
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.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DAR A CONOCER LAS ACCIONES REALIZADAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN, ASCENSOS, PROMOCIONES, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.

| 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 | DIFUNDIR ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LAS AGREGADURIAS LEGALES, REGIONALES Y OFICINAS DE ENLACE LAS VACANTES EXISTENTES Y LOS PROCESOS CORRESPONDIENTES A LA CONTRATACIÓN. | ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA CAVA | CORREO ELECTRÓNICO | SEMESTRAL | E X | TODO EL PERSONAL | 47 | 55 | P | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | DIFUNDIR ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LAS AGREGADURIAS LEGALES, REGIONALES Y OFICINAS DE ENLACE INFORMACIÓN SOBRE EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO CURSOS Y CONFERENCIAS PARA DETECTARLO Y ELIMINARLO. | ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA CAVA | CORREO ELECTRÓNICO | PERMANENTE | E X | TODO EL PERSONAL | 55 | 42 | P | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | E | | | | P | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | R | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | E | | | | P | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | R | | | | | | | | | | | | | | | |

LIC. GUILLERMO FONSECA LEAL

LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑA GARCÍA



PTCCO A 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

| | |
|-----|---|
| 217 | AGREGADURÍAS LEGALES, REGIONALES Y OFICINAS DE ENLACE |
|-----|---|

FACTOR

| |
|---|
| 50.-PROFESIONAL 199.-Siempre que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución |
|---|

OBJETIVO ESTRATÉGICO

| |
|--|
| FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LAS AGREGADURÍAS LEGALES, REGIONALES Y OFICINAS DE ENLACE EN LOS DIFERENTES CURSOS QUE SE OFERTAN EN LA INSTITUCIÓN. |
|--|

| 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 | DCT | NOV | DIC | | | |
| 1 | OFUNDIR 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 CMA | CORREO ELECTRÓNICO | PERMANENTE | E X O | TODO EL PERSONAL | 52 | 47 | P | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | E O | | | | P R | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | E O | | | | P R | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | E O | | | | P R | | | | | | | | | | | | | | |

LIC. GUILLERMO FONSECA UVAL

LCD.A. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCIA