



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo



PTCCO SCRPPA 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	49
3. Análisis Comparativo	51
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	53
3.1.1. Comparación de resultados SCRPPA Vs. FGR	54
3.1.2. Comparativo Histórico SCRPPA.....	55
3.2. Resultados SCRPPA 2016 Vs. 2018	56
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos	62
5. Definición de Prácticas de Transformación	62
5.1. Difusión de resultados	62
5.2. Factor Liderazgo	62
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	62



PTCCO SCRPPA 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 SCRPPA 2019

En 2018, la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplicó la encuesta Tipo "B", enriquece 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 SCRPPA 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 SCRPPA 2019

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

101 servidoras y servidores públicos de la Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo, la participaron del personal en la ECCO 2018 fue de el 100%, mismo caso con respecto a la participación de 2016 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 SCRPPA en la encuesta fue de 87 puntos, 1 punto más que la calificación obtenida en el año 2016. Es importante destacar que la SCRPPA se colocó 4 puntos sobre el promedio de las Unidades Administrativas que para el año 2016 fue de 83, ascendiendo de un Noveno lugar a Quinto Lugar entre las Unidades de la Institución.

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 SCRPPA en la ECCO 2018 es el siguiente:

$$93 \geq; 77 \leq$$

El umbral superior resulta un punto por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 4 puntos.



PTCCO SCRPPA 2019

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



93 - 97



78 - 92



60 - 77

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 60 y 77 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 SCRPPA 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 SCRPPA 2019

1. Análisis Cuantitativo

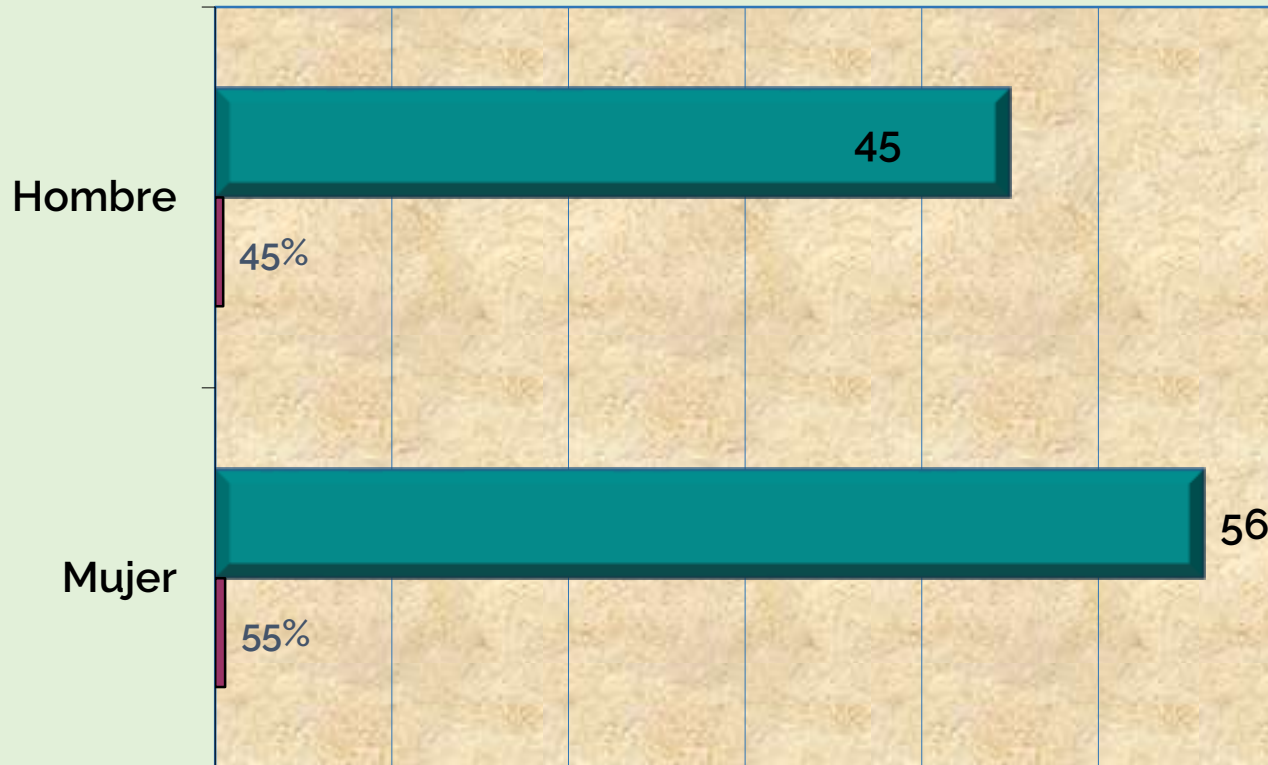


Datos Sociodemográficos



PTCCO SCRPPA 2019

¿El encuestado es? / 2018



Sexo

La participación de las mujeres fue superior por 10 puntos porcentuales al de los hombres.

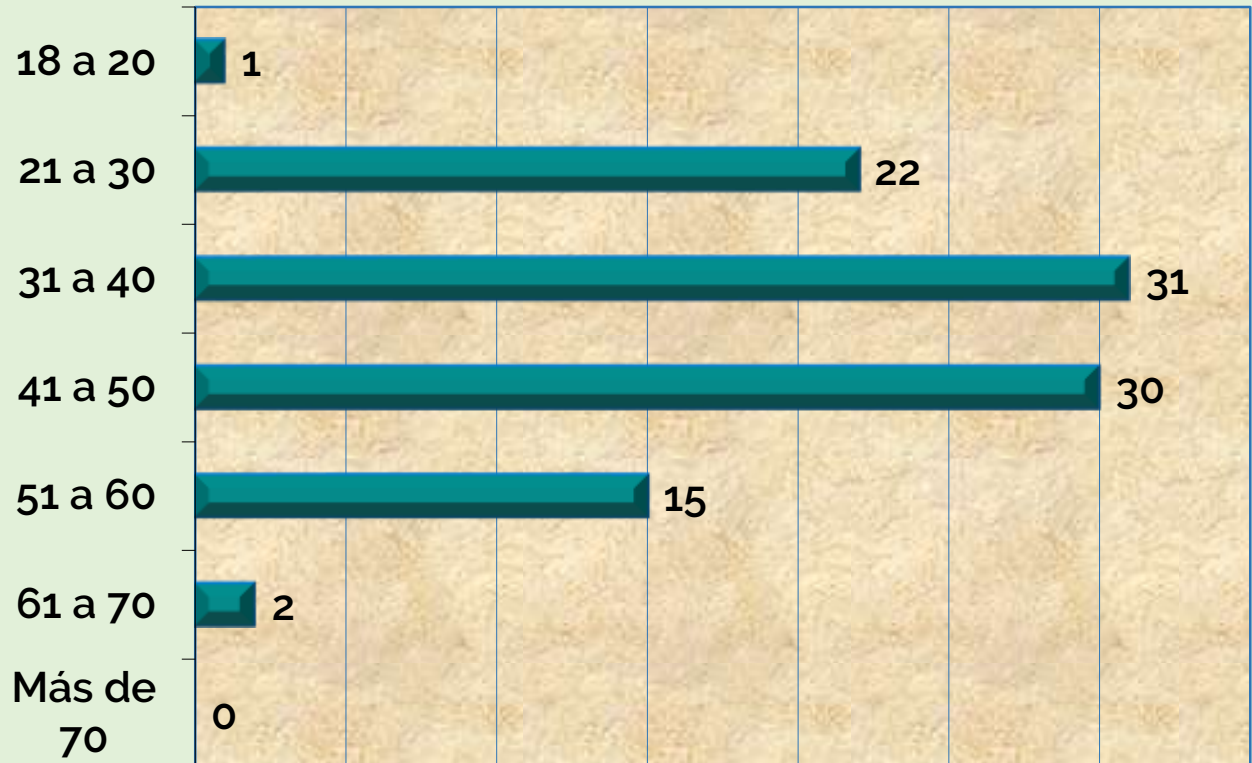


PTCCO SCRPPA 2019

Edad

54 personas encuestadas tienen menos de 40 años (53%), (45%) son de edad mediana y 2 son adultos mayores (2%).

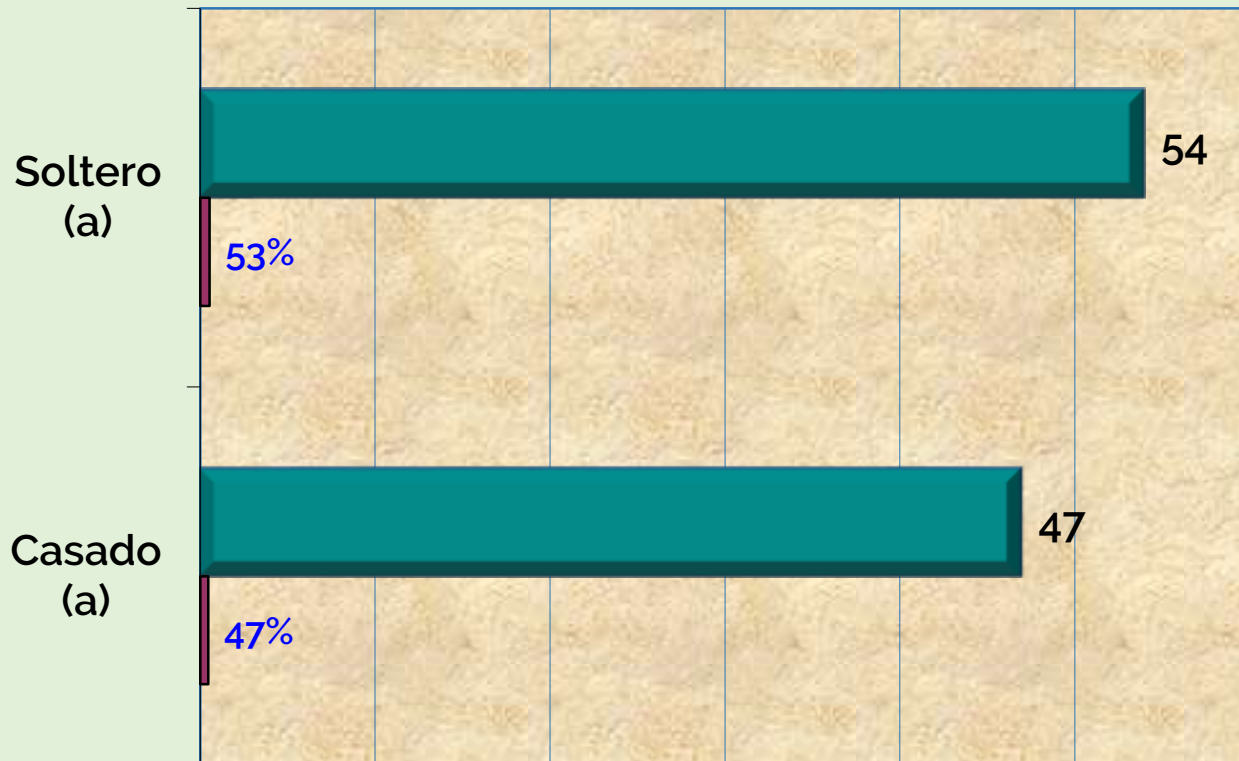
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO SCRPPA 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros fue ligeramente superior en 7 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO SCRPPA 2019

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



Nivel de Estudios

El 59% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 16% ostenta estudios superiores, mientras que 10 personas tienen estudios incompletos.

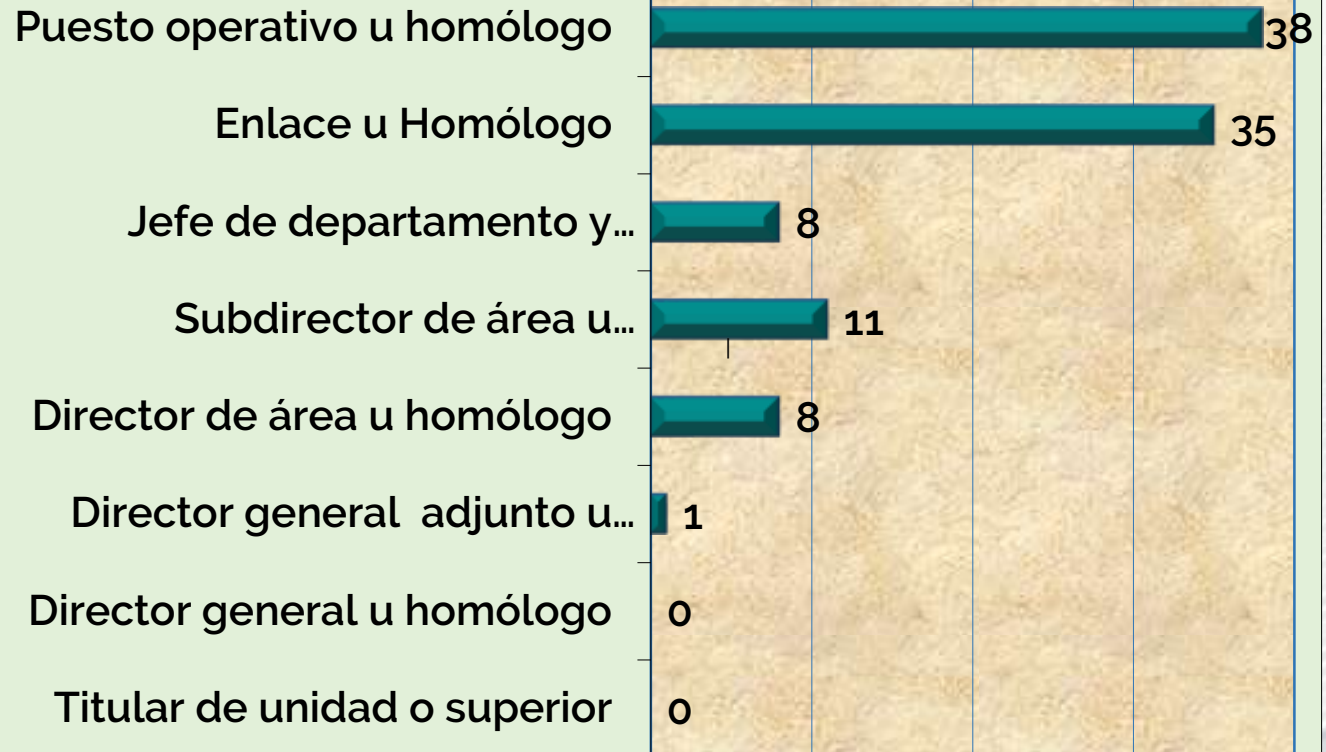


PTCCO SCRPPA 2019

Nivel de Puesto

Más de la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo y enlaces.

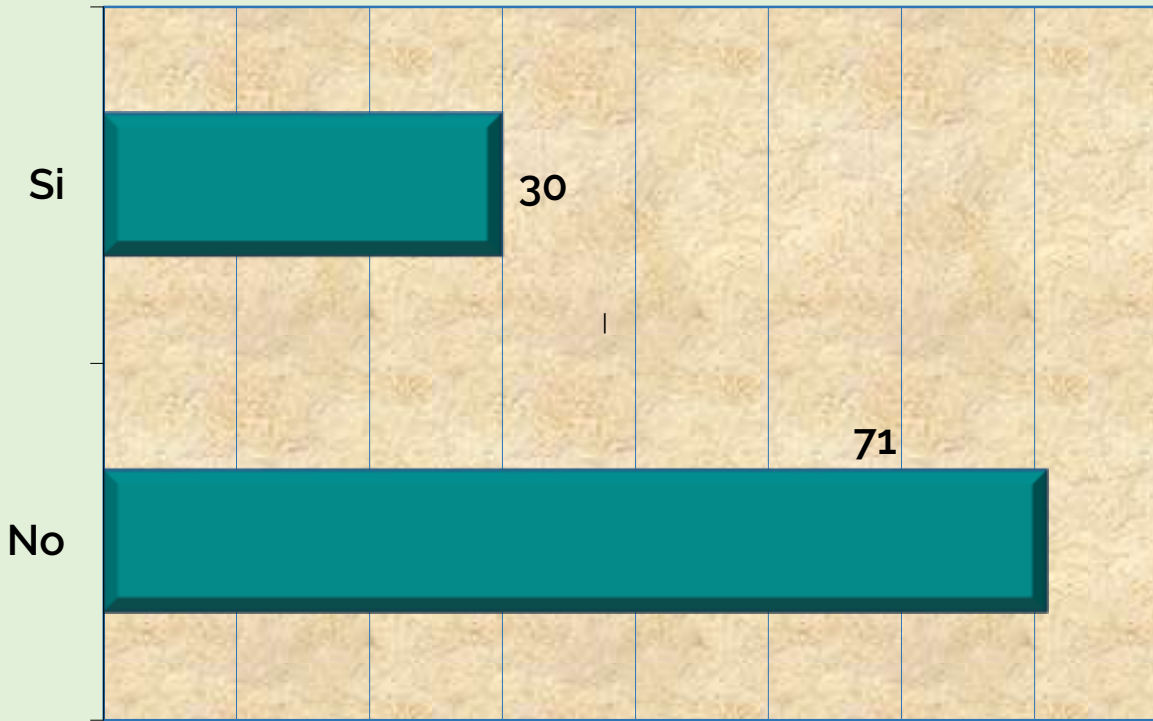
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO SCRPPA 2019

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



Servicio de Carrera

Uno de cada 3 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.

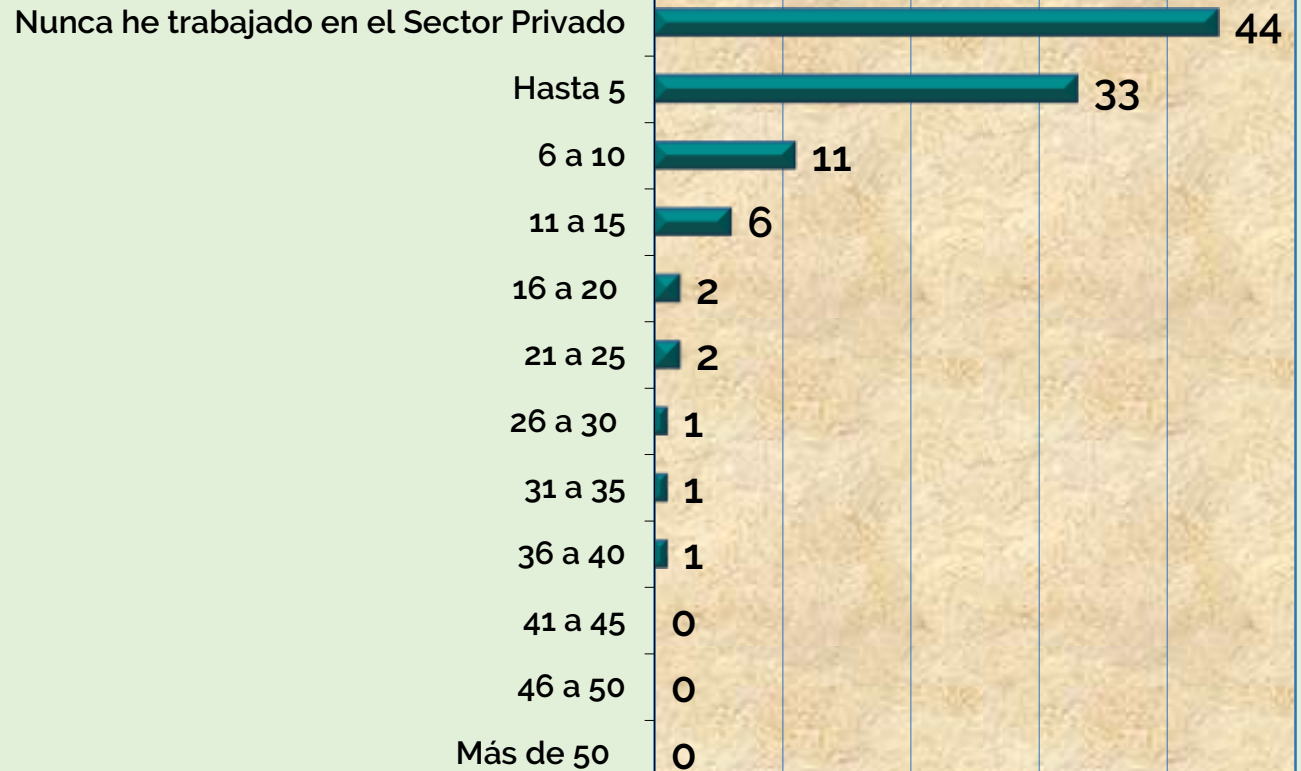


PTCCO SCRPPA 2019

Años en el Sector Privado

7 personas participantes en la ECCO de 10, tienen experiencia en el Sector Privado.

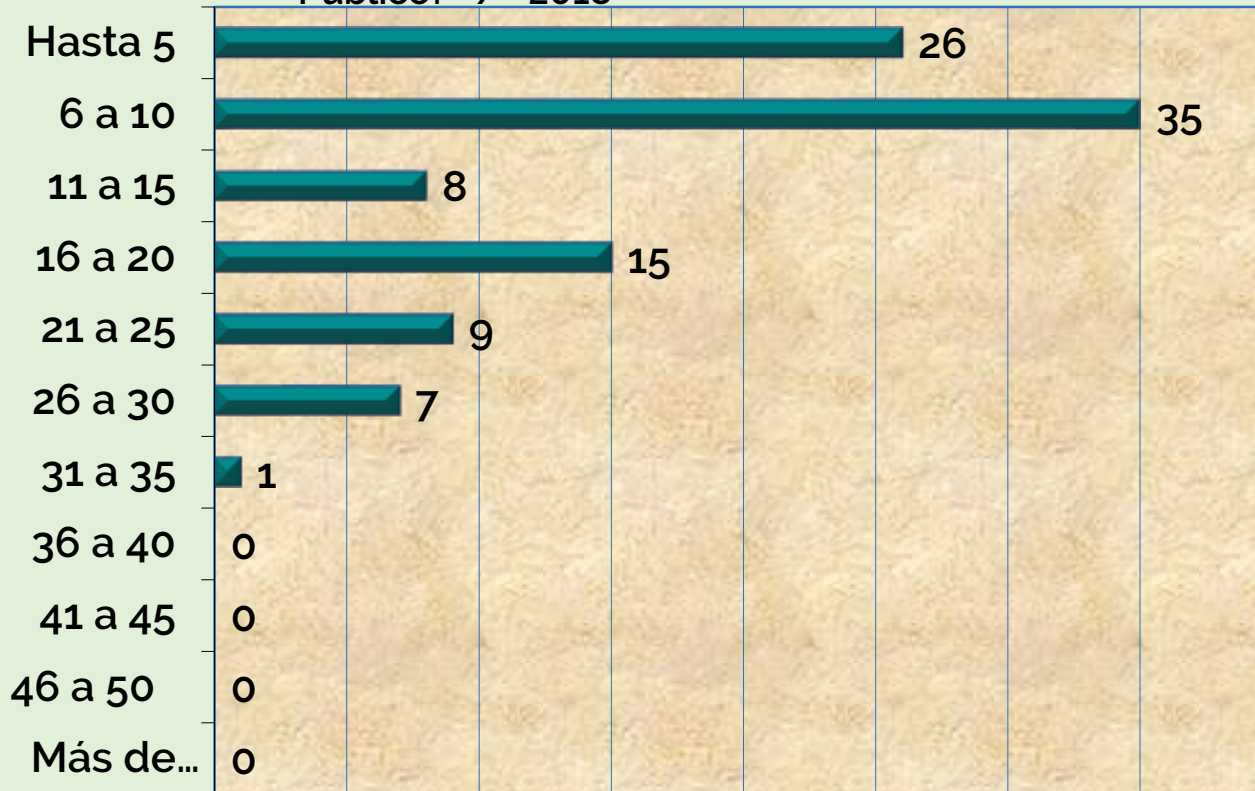
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO SCRPPA 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado, es servidor(a) público(a) conocedor(a) y experto(a) en el Sector Público.

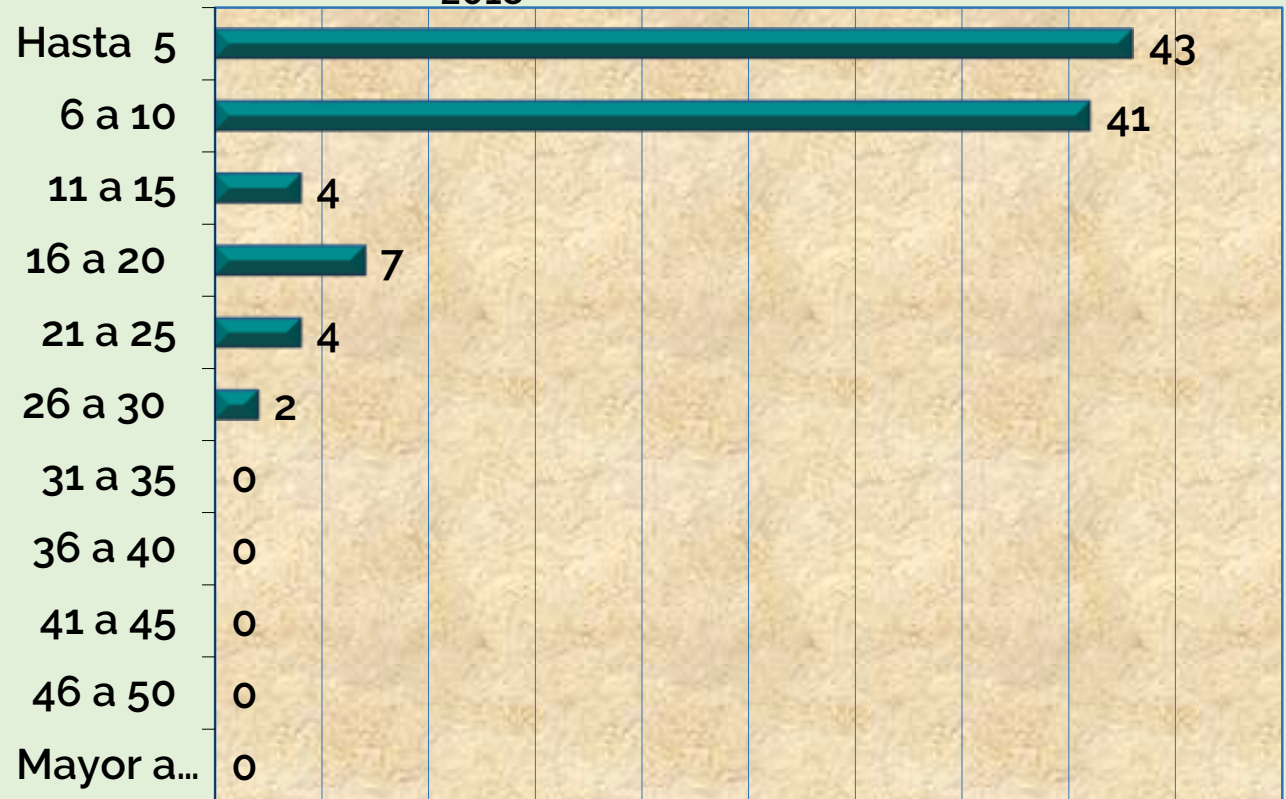


PTCCO SCRPPA 2019

Años en el puesto actual

Cuatro de cada diez 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 SCRPPA 2019

Estudios actuales

7 personas de cada 10, al momento de contestar la encuesta mencionaron no realizar ningún tipo de estudio.

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

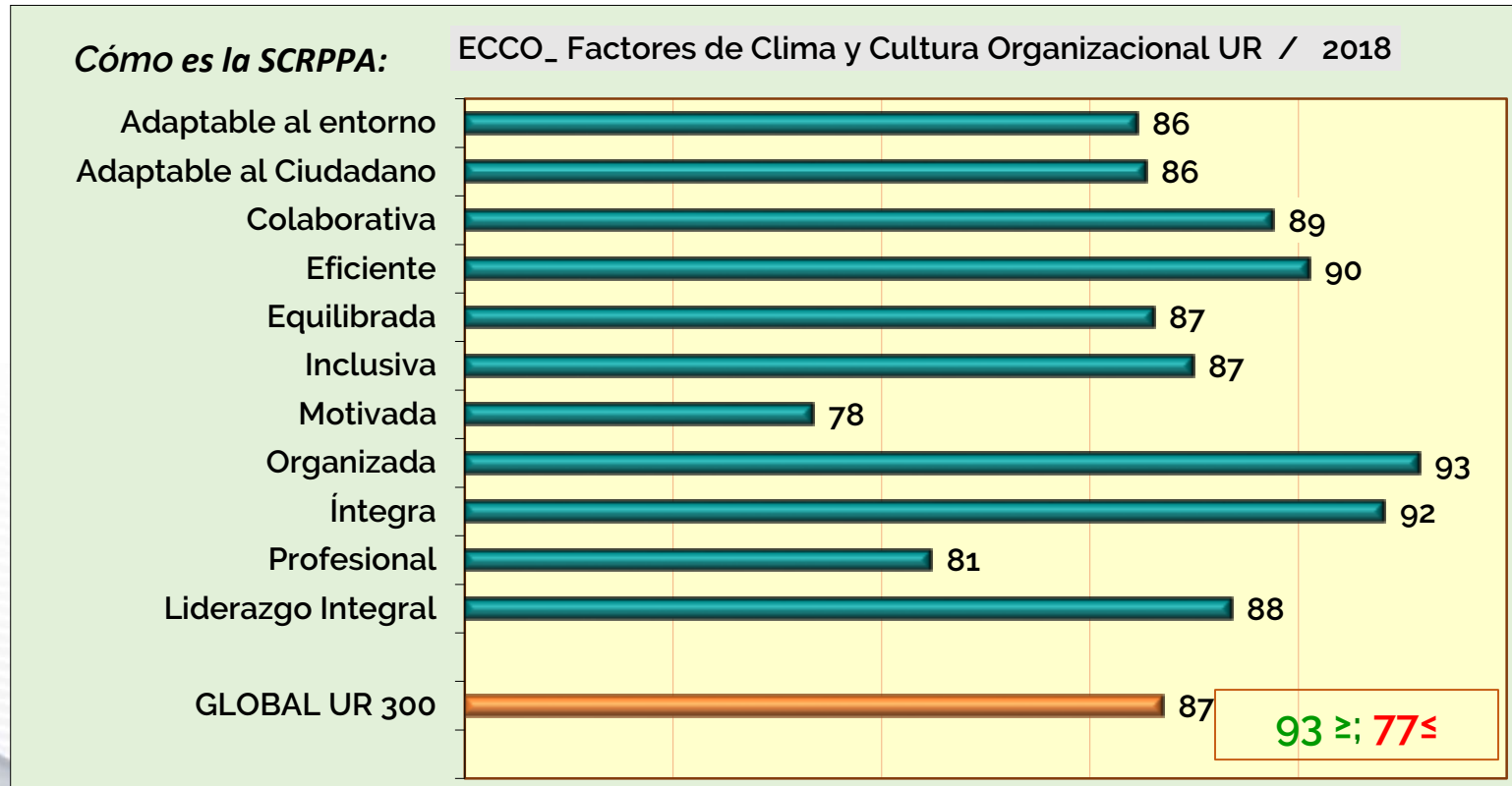
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO SCRPPA 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



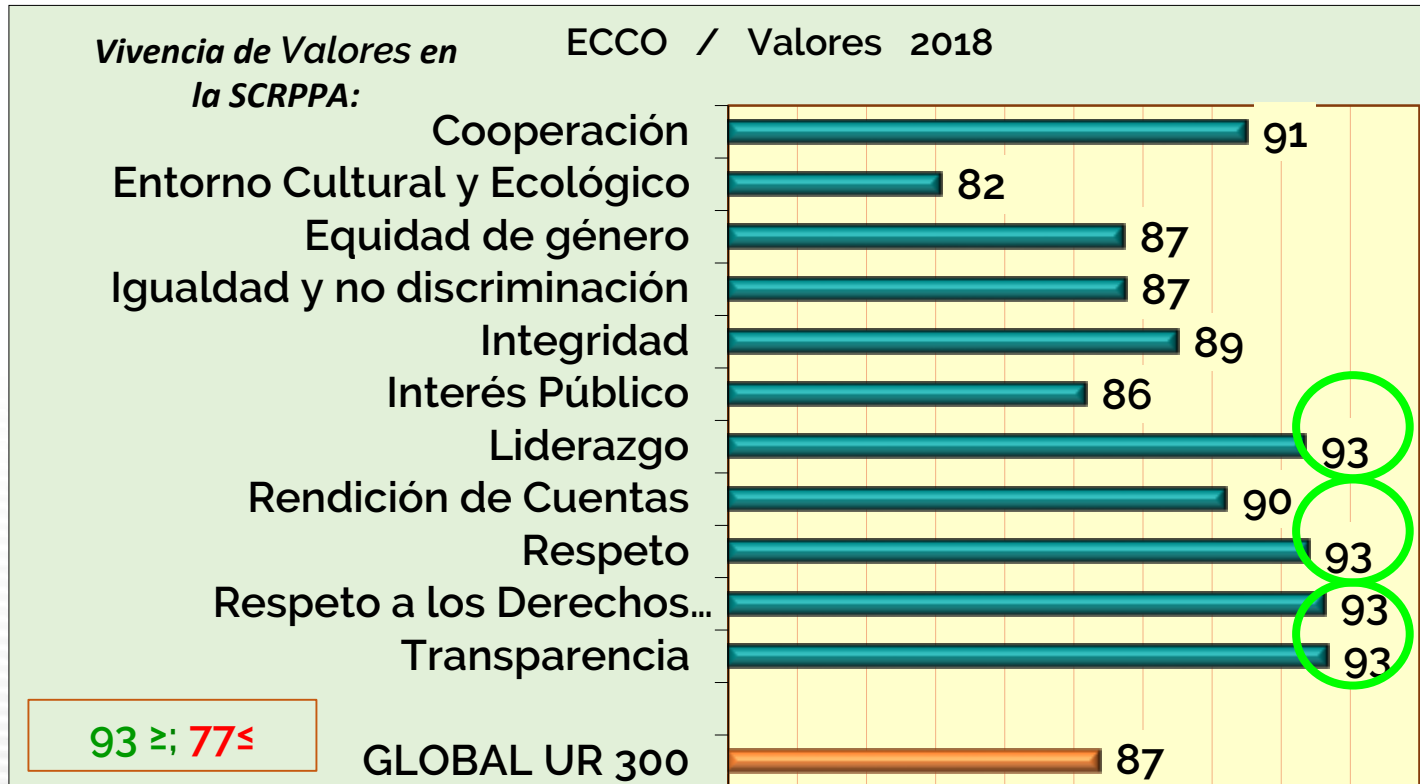
PTCCO SCRPPA 2019



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



PTCCO SCRPPA 2019

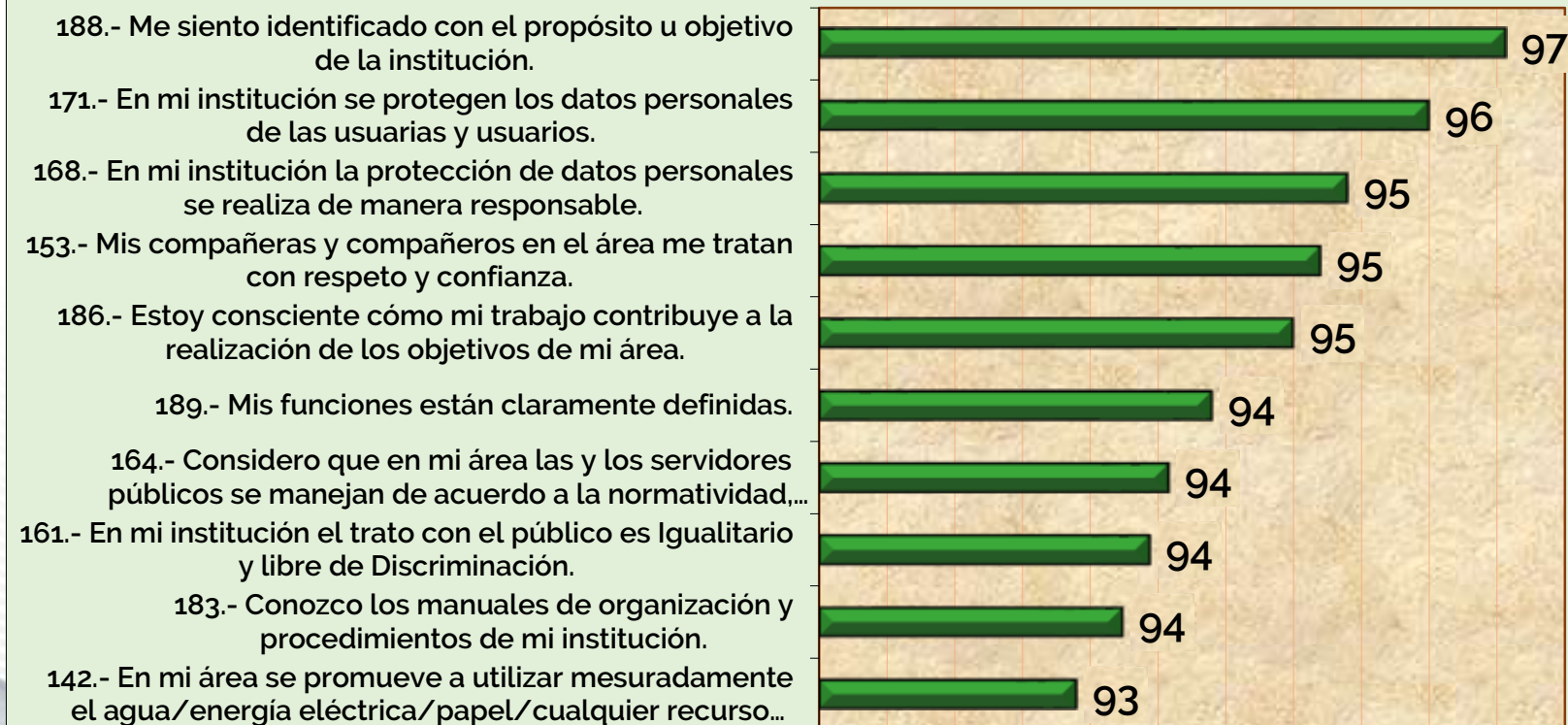


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la SCRPPA las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO SCRPPA 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA SCRPPA / 2018

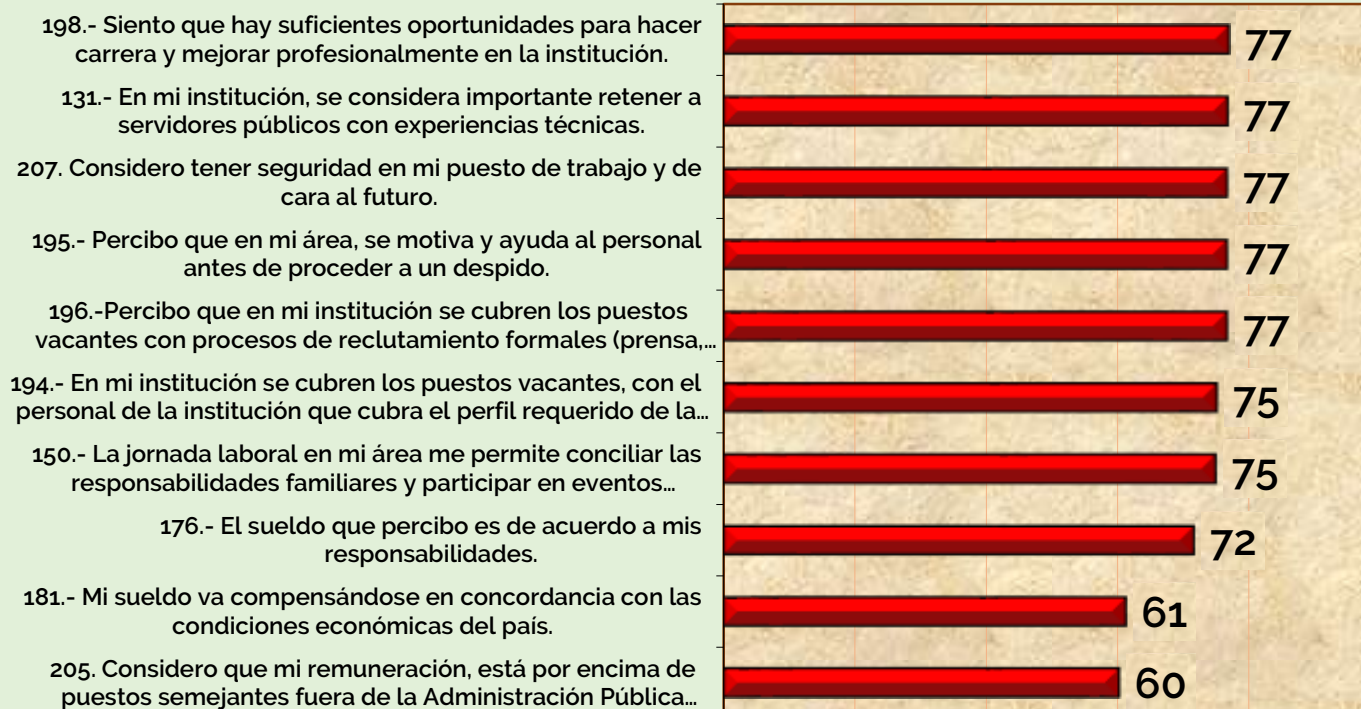


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la SCRPPA es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO SCRPPA 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA SCRPPA / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Institución podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos.



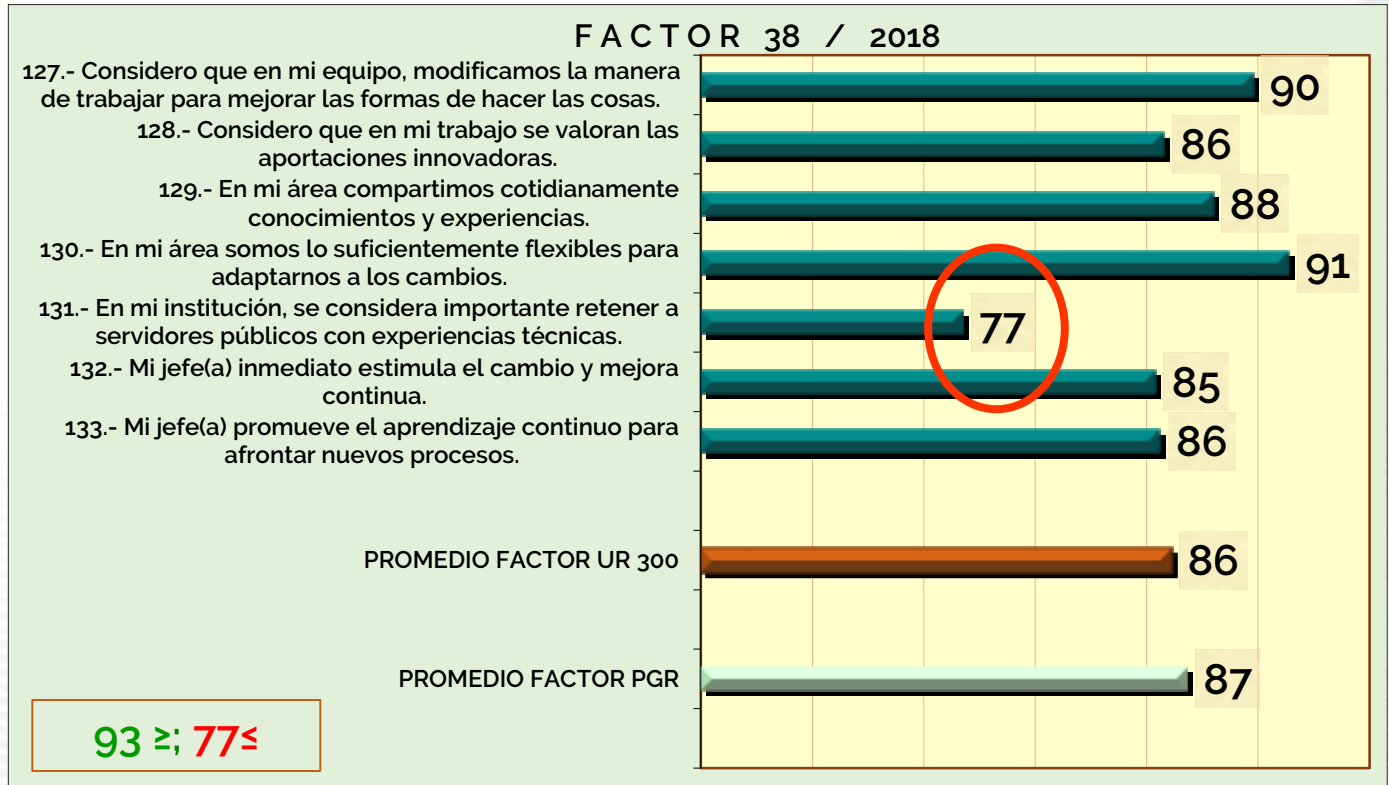
PTCCO SCRPPA 2019

Factores básicos Índice individual



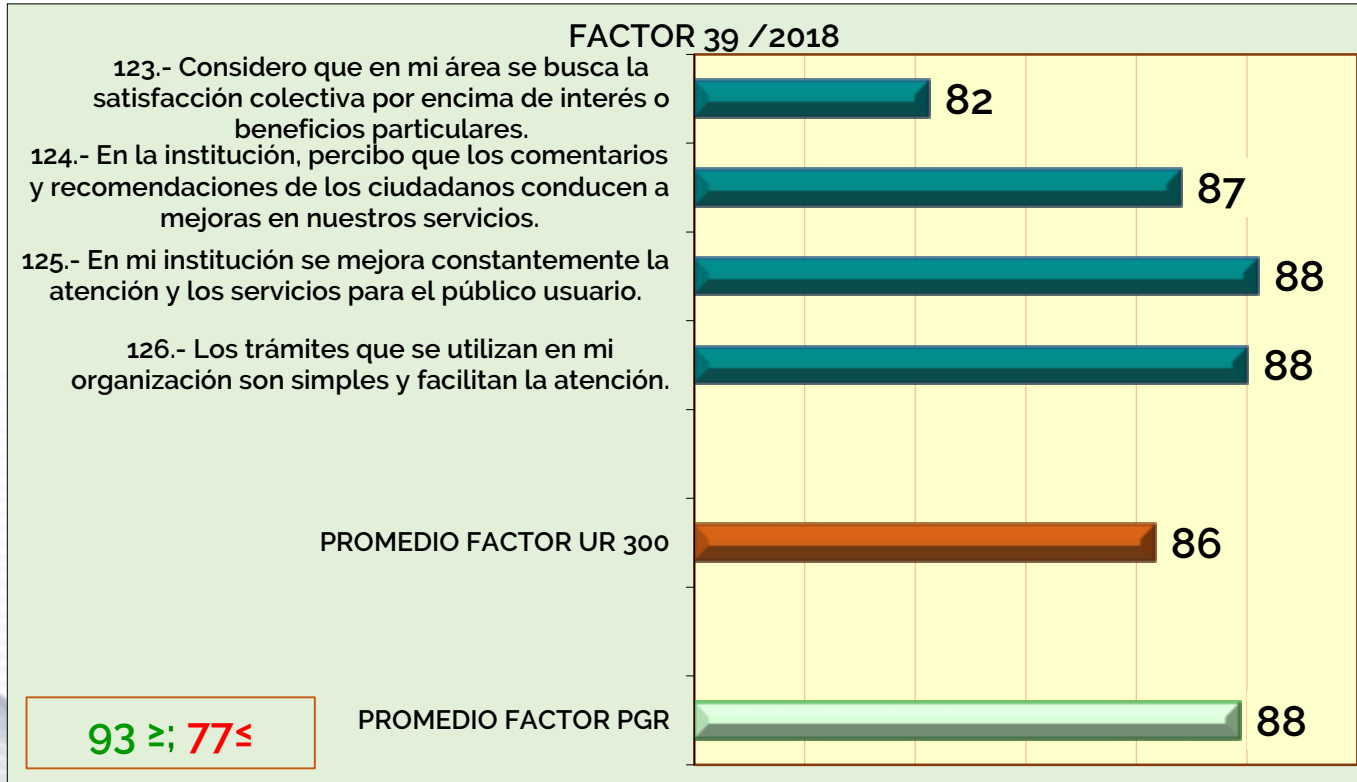
PTCCO SCRPPA 2019

La SCRPPA es
Adaptable al
entorno



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 SCRPPA 2019



La SCRPPA es
Adaptable al
ciudadano



Los resultados muestran que en la SCRPPA, se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía facilitando los trámites para los usuarios.

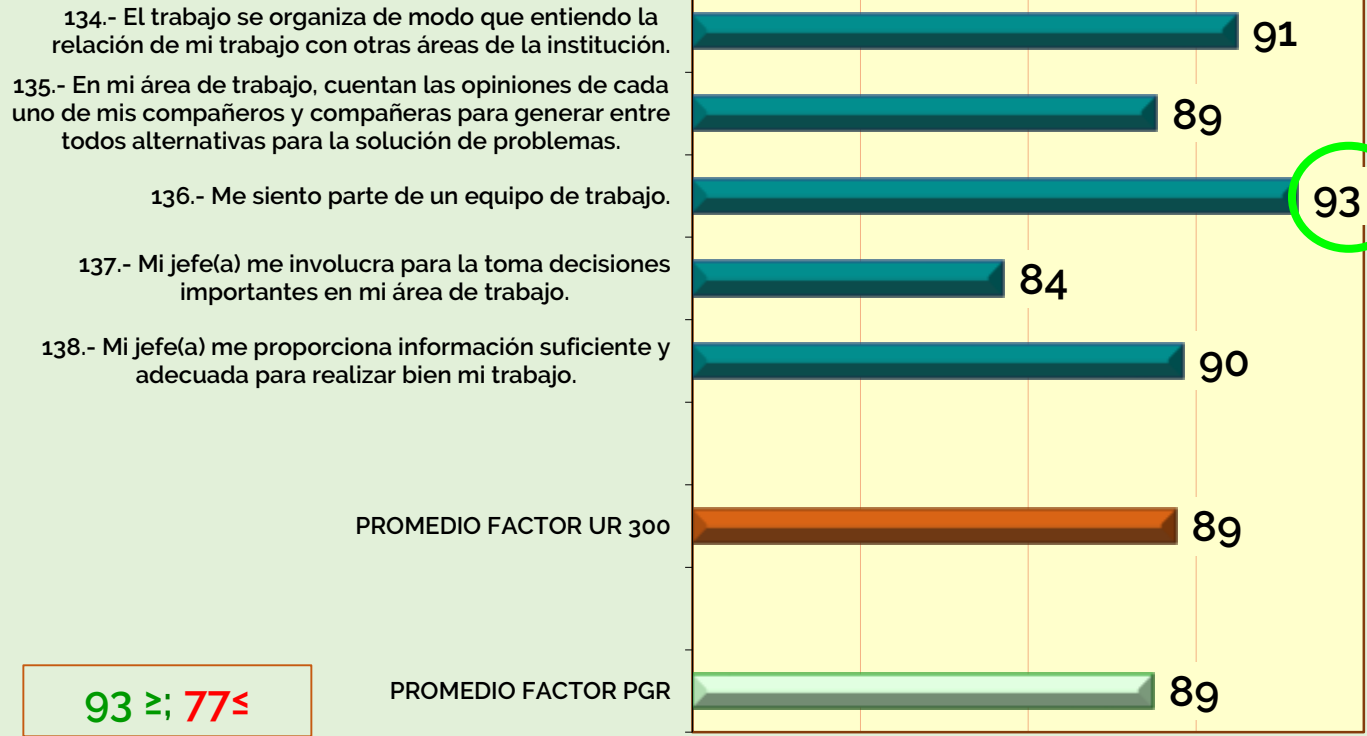


PTCCO SCRPPA 2019

La SCRPPA es
Colaborativa



FACTOR 40 /2018



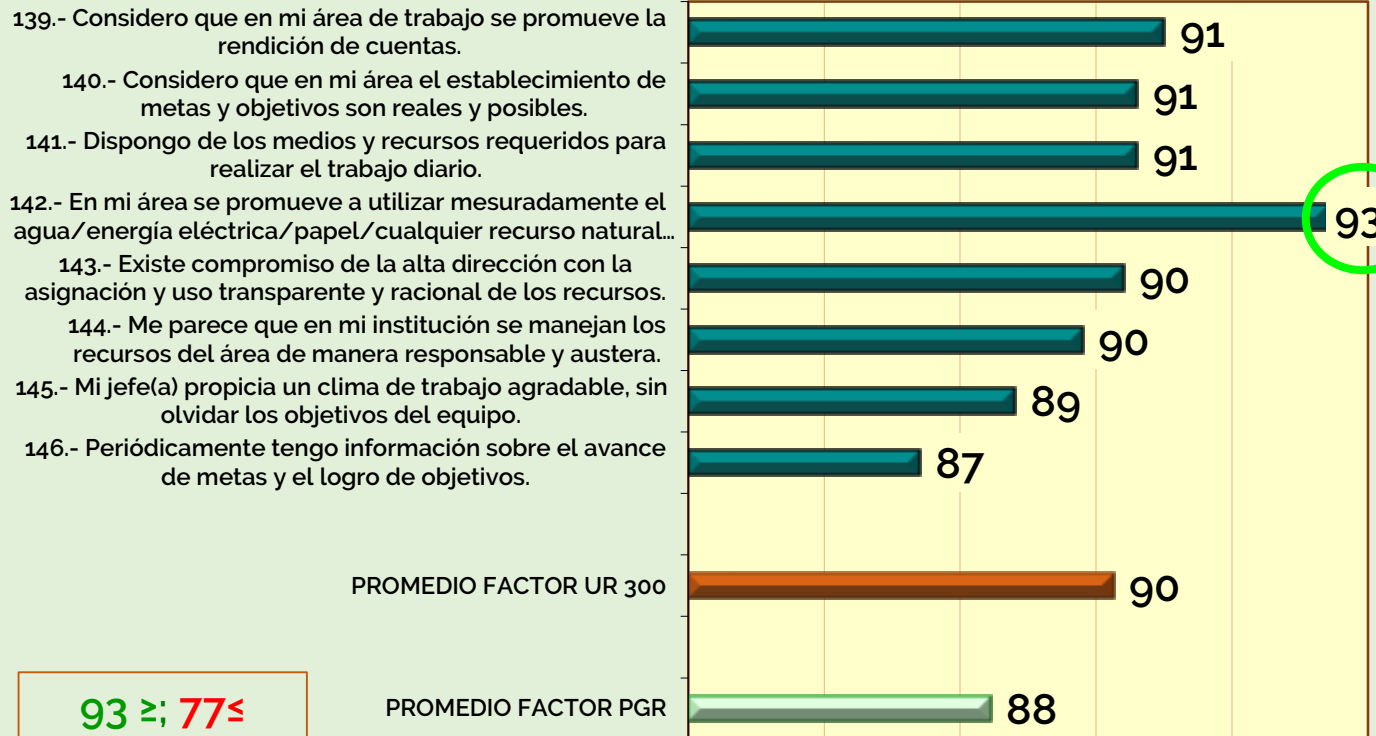
93 ≥; 77 ≤

Las y los servidores públicos de la SCRPPA se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.



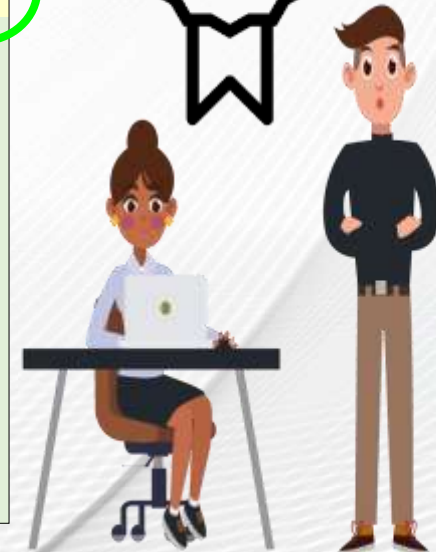
PTCCO SCRPPA 2019

FACTOR 41 / 2018



93 ≥; 77 ≤

La SCRPPA es Eficiente

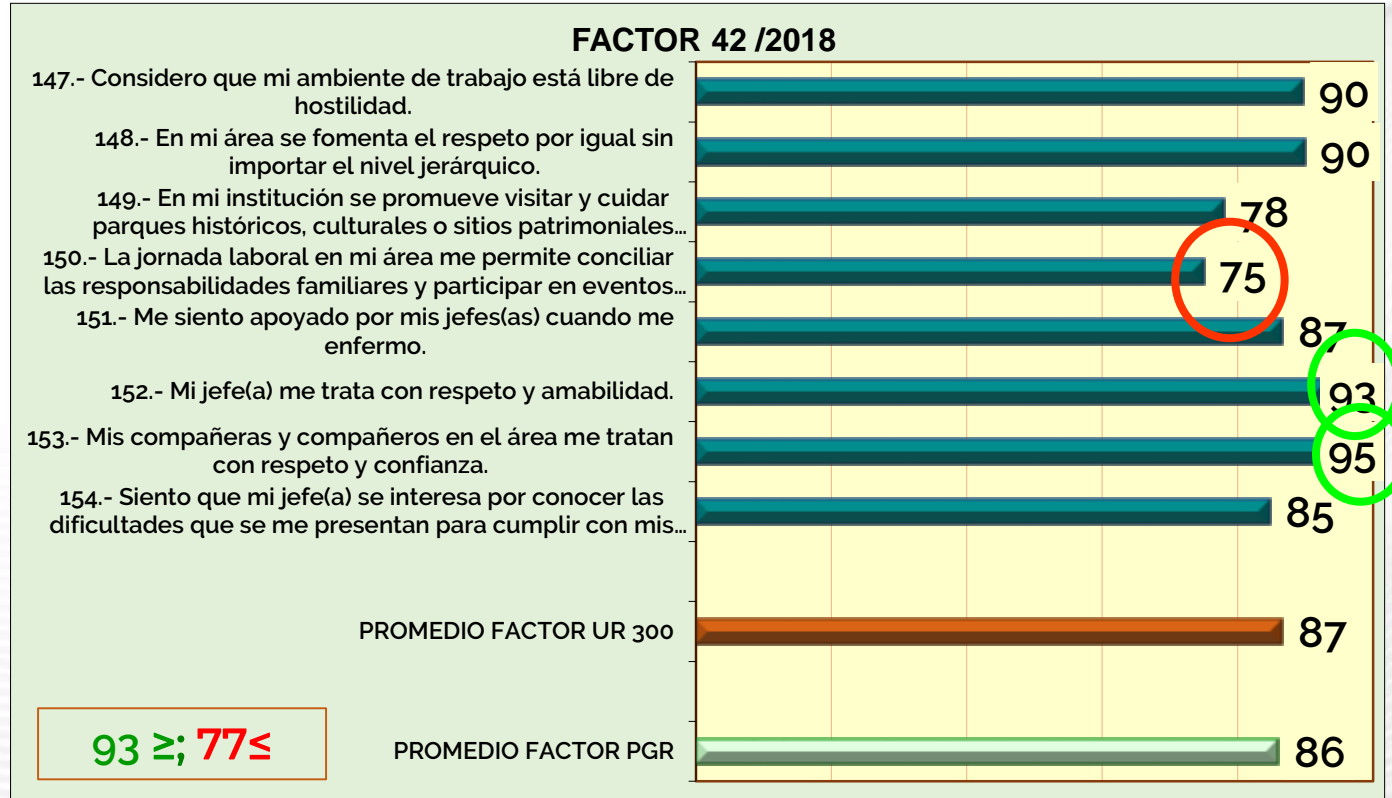


Se considera que la SCRPPA promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, la rendición de cuentas. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podrían mejorar la retroalimentación sobre el avance en los logros y objetivos.



PTCCO SCRPPA 2019

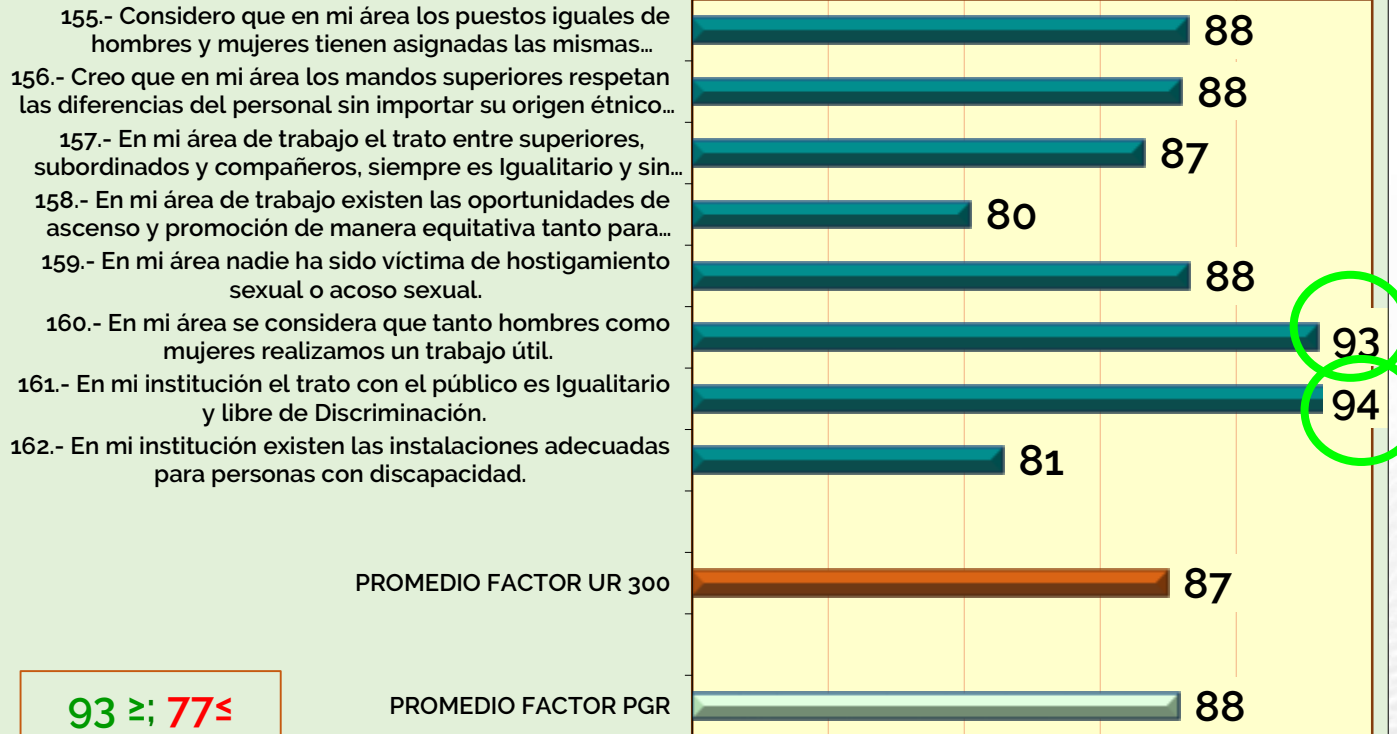
La SCRPPA es Equilibrada



La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (56 puntos); este resultado también se refleja en los comentarios, el esfuerzo de compactación de horarios ha incidido positivamente en el bienestar de las y los servidores públicos de la Institución.

PTCCO SCRPPA 2019

FACTOR 46 / 2018



93 ≥; 77 ≤

La SCRPPA es
Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la SCRPPA como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la FGR (79 puntos en 2016).

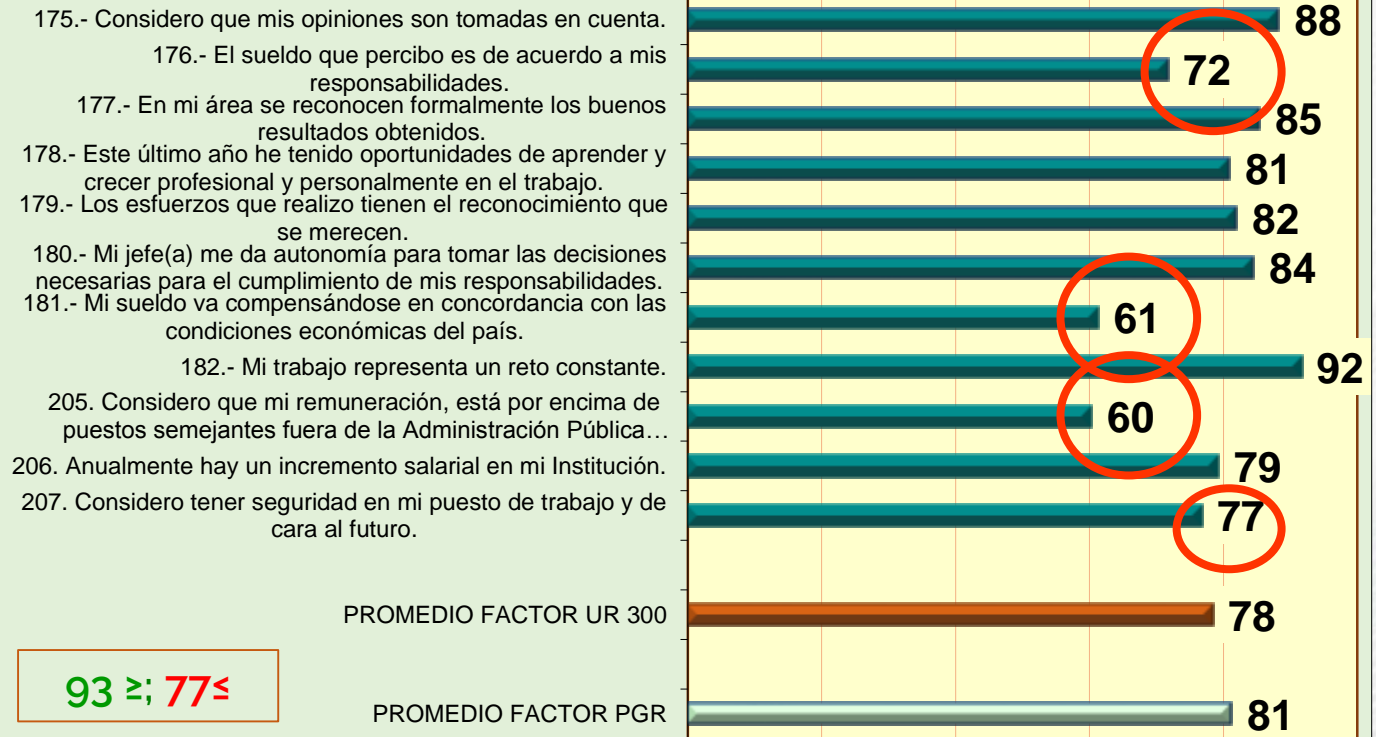


PTCCO SCRPPA 2019

La SCRPPA es
Motivada



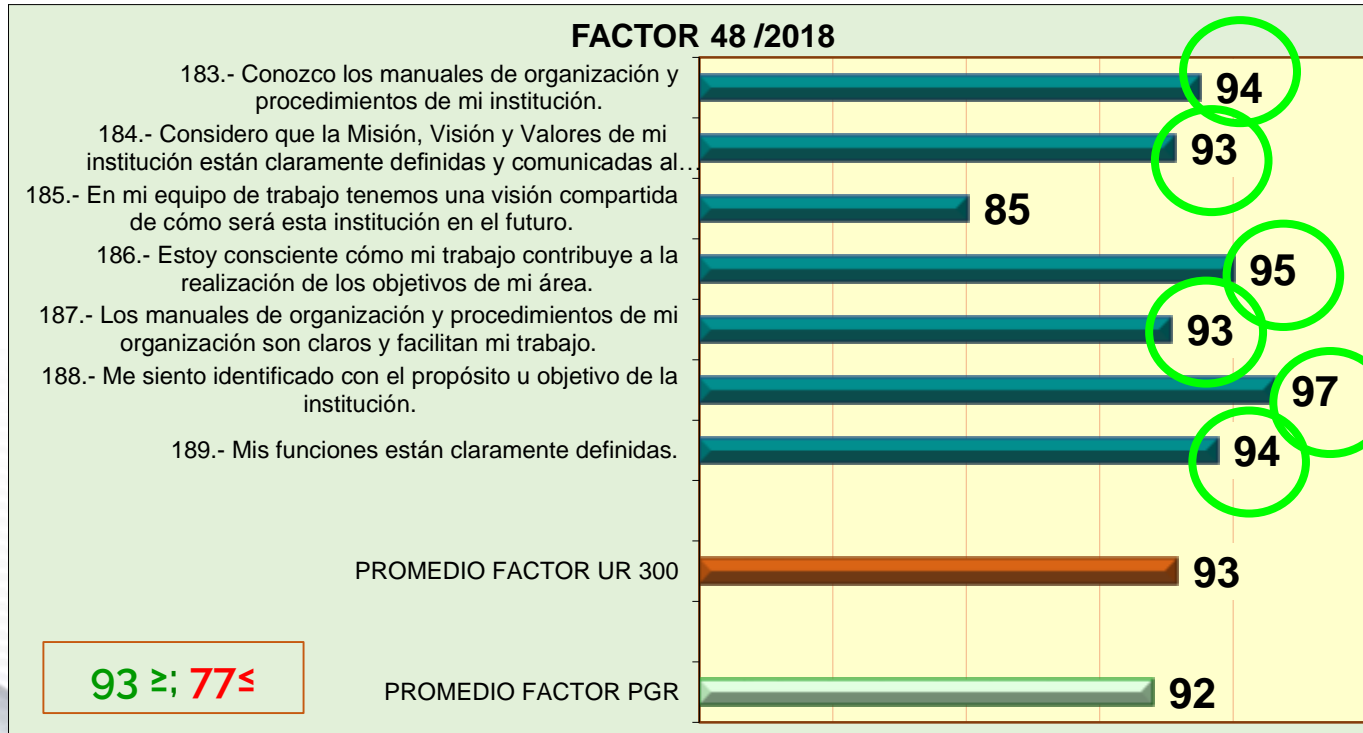
FACTOR 47 /2018



93 ≥; 77 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la SCRPPA están por debajo de las condiciones del país y existe una brecha en la concordancia con puestos similares con otras dependencias.

PTCCO SCRPPA 2019



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

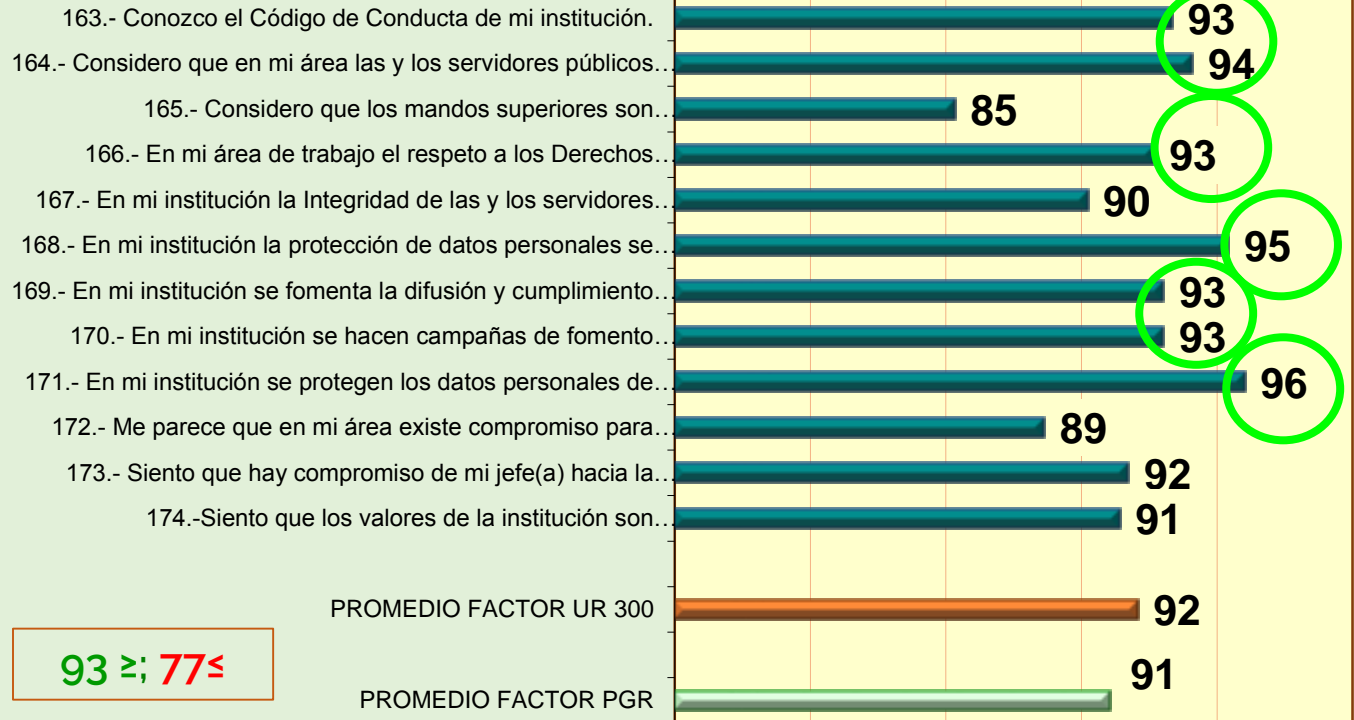


PTCCO SCRPPA 2019

La SCRPPA es
Íntegra



FACTOR 49 /2018



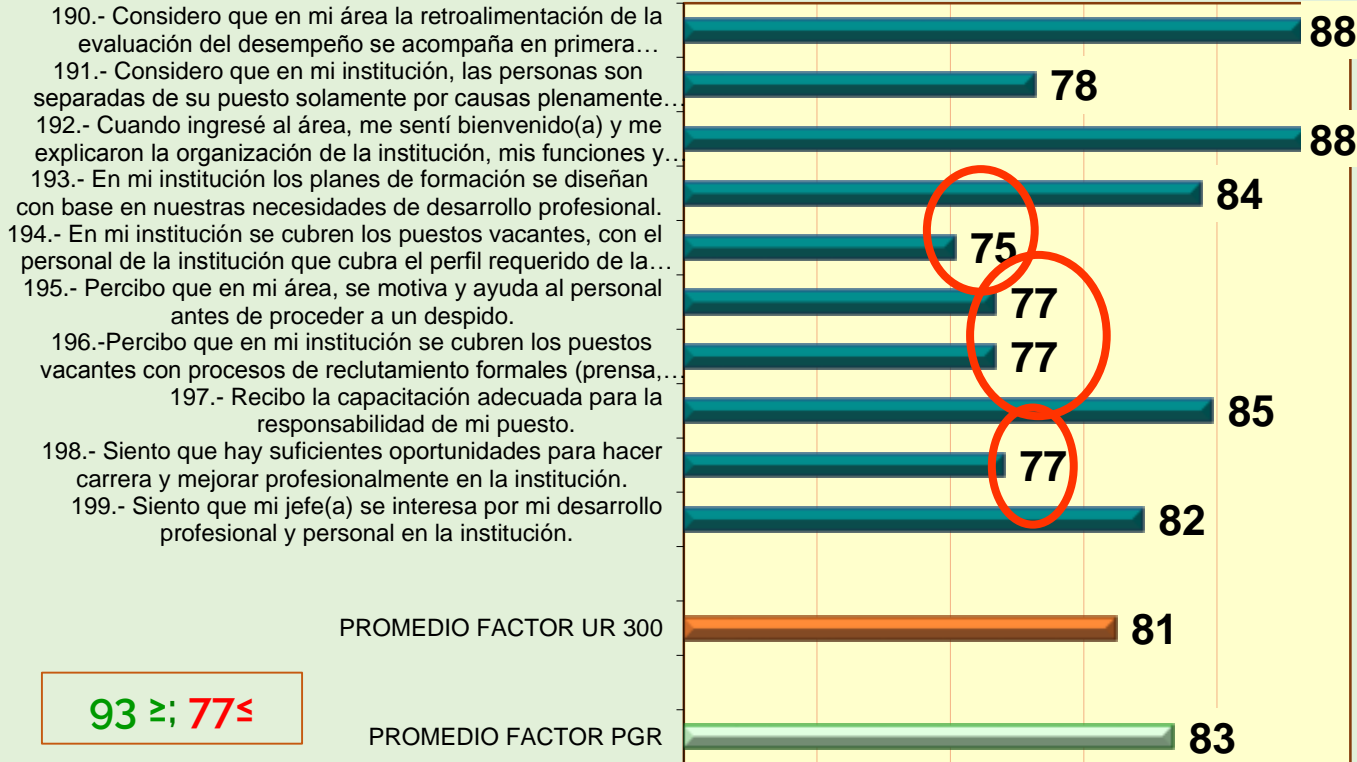
93 ≥; 77 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la SCRPPA 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 SCRPPA 2019

FACTOR 50 / 2018



La SCRPPA es Profesional

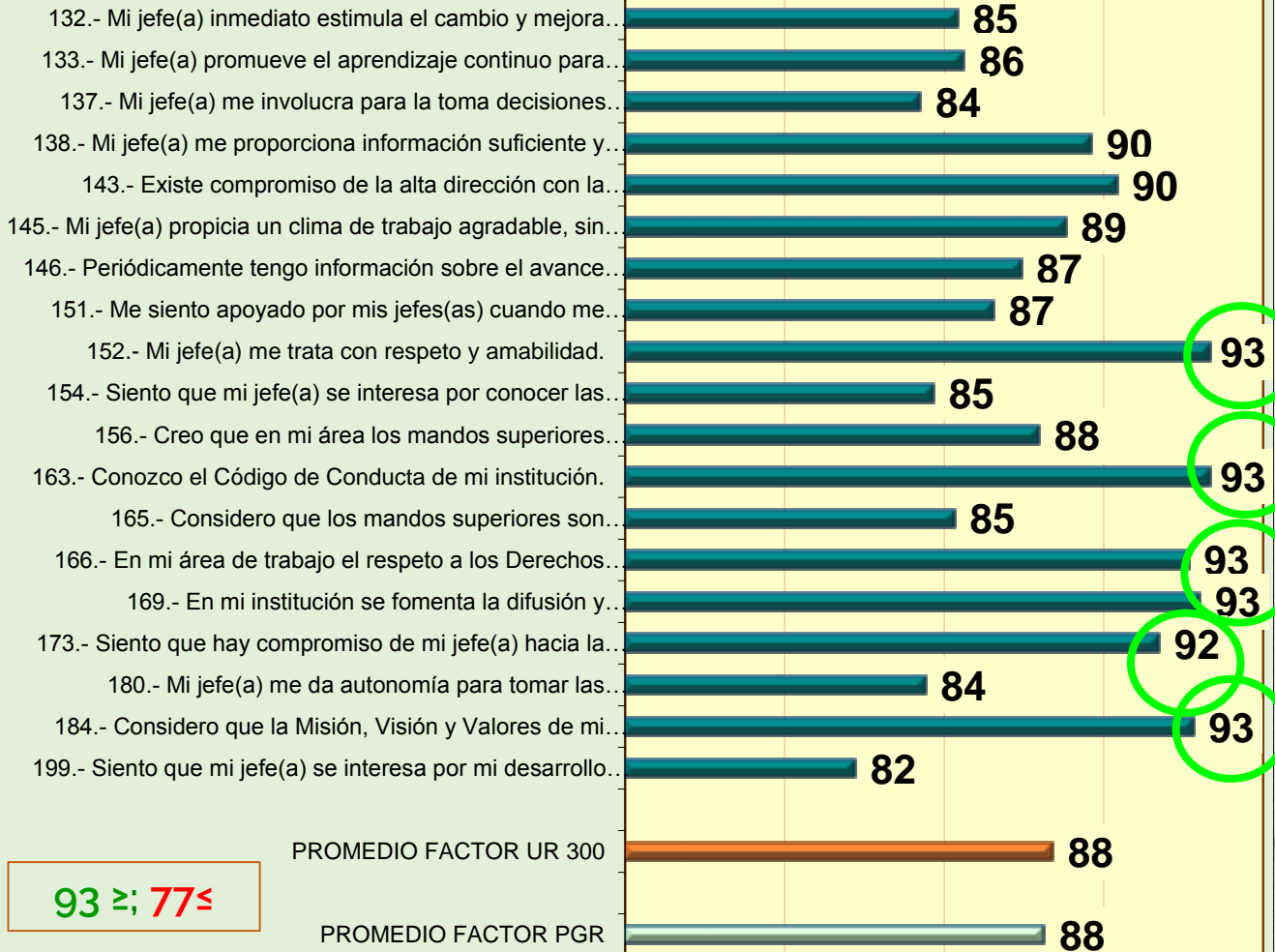


Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.



PTCCO SCRPPA 2019

FACTOR 52 /2018



93 ≥; 77 ≤

Liderazgo Integral



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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

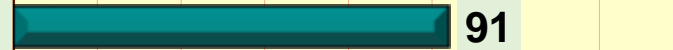
PTCCO SCRPPA 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO SCRPPA 2019

FACTOR 53 /2018

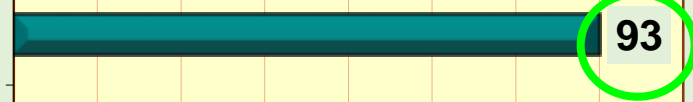
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.



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 300



93 ≥; 77 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Cooperación



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



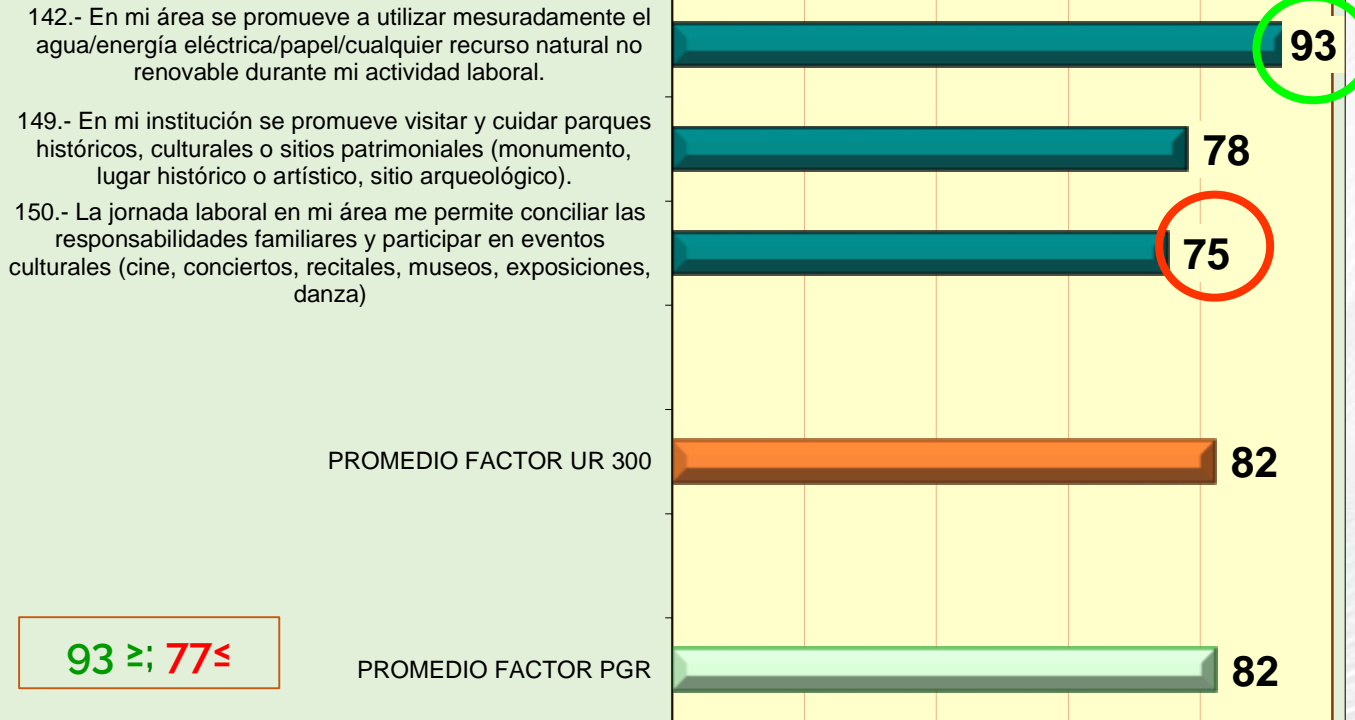
PTCCO SCRPPA 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

82



FACTOR 54 /2018



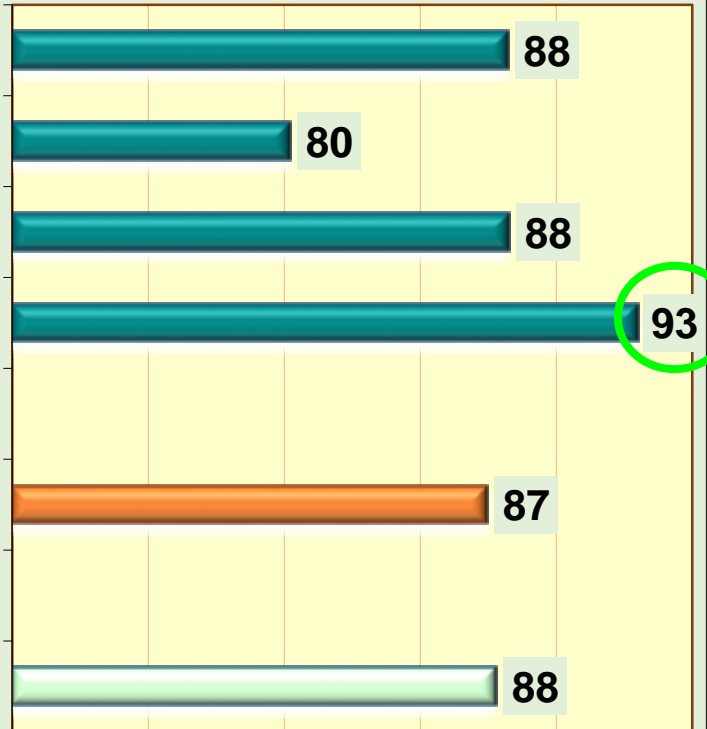
Se puede observar que las y los servidores públicos de la SCRPPA evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la Institución se ha esforzado en ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, se deberá reforzar la parte de difusión a fin de que la asocien con este factor.



PTCCO SCRPPA 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.



93 ≥; 77 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la SCRPPA 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 FGR.



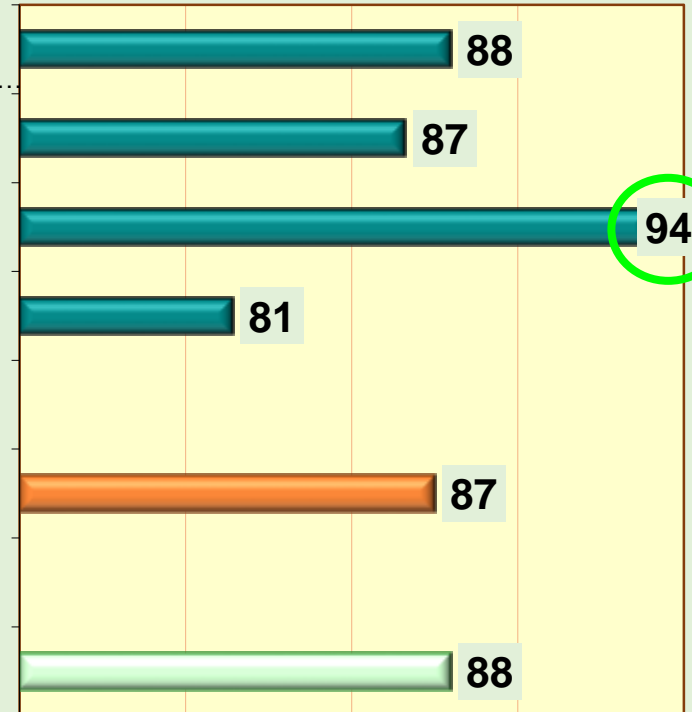
PTCCO SCRPPA 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación



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...
- 157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.
- 161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.
- 162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

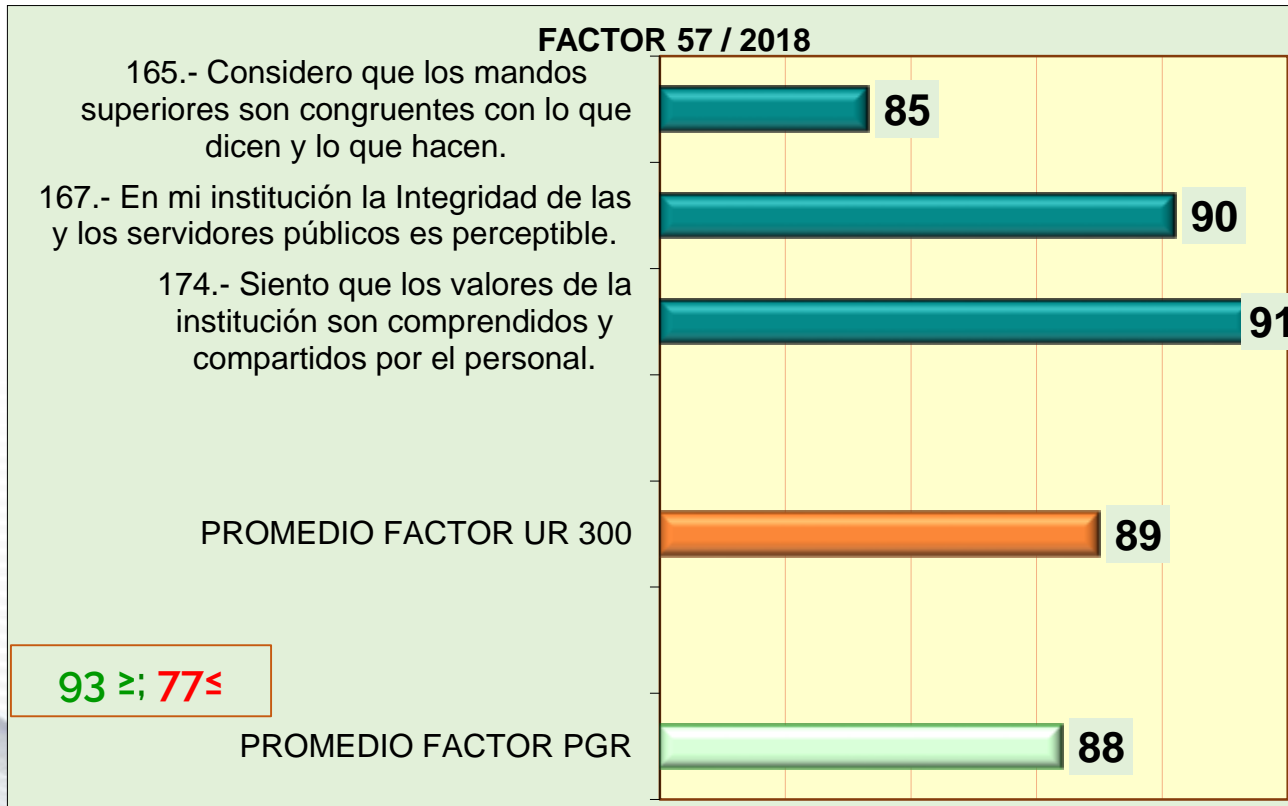


93 ≥; 77 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

Se percibe que las y los servidores públicos de la SCRPPA 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 SCRPPA 2019



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



PTCCO SCRPPA 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

86



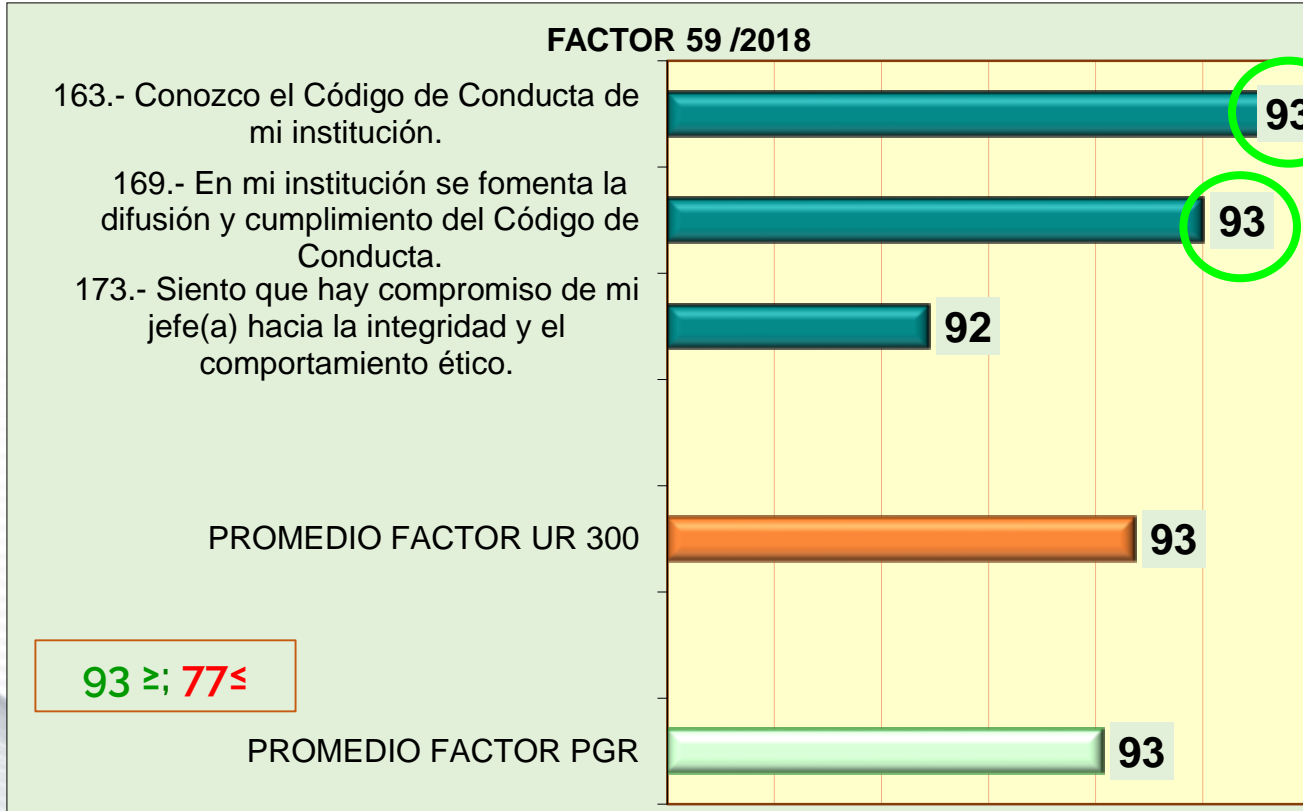
FACTOR 58 /2018



93 ≥; 77 ≤

Las y los servidores públicos de la SCRPPA 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 ágiles de tal forma que permiten facilitar la atención de la sociedad.

PTCCO SCRPPA2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo

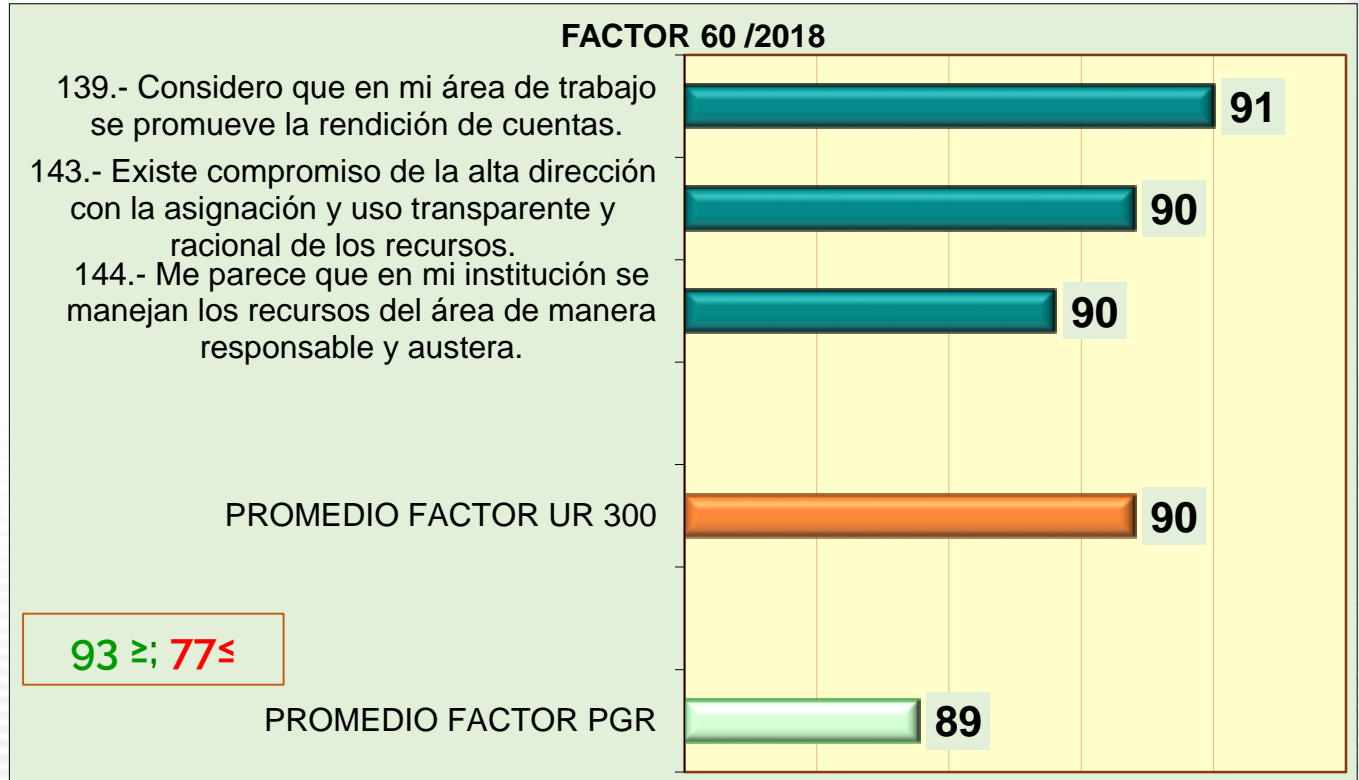


En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la SCRPPA de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO SCRPPA 2019

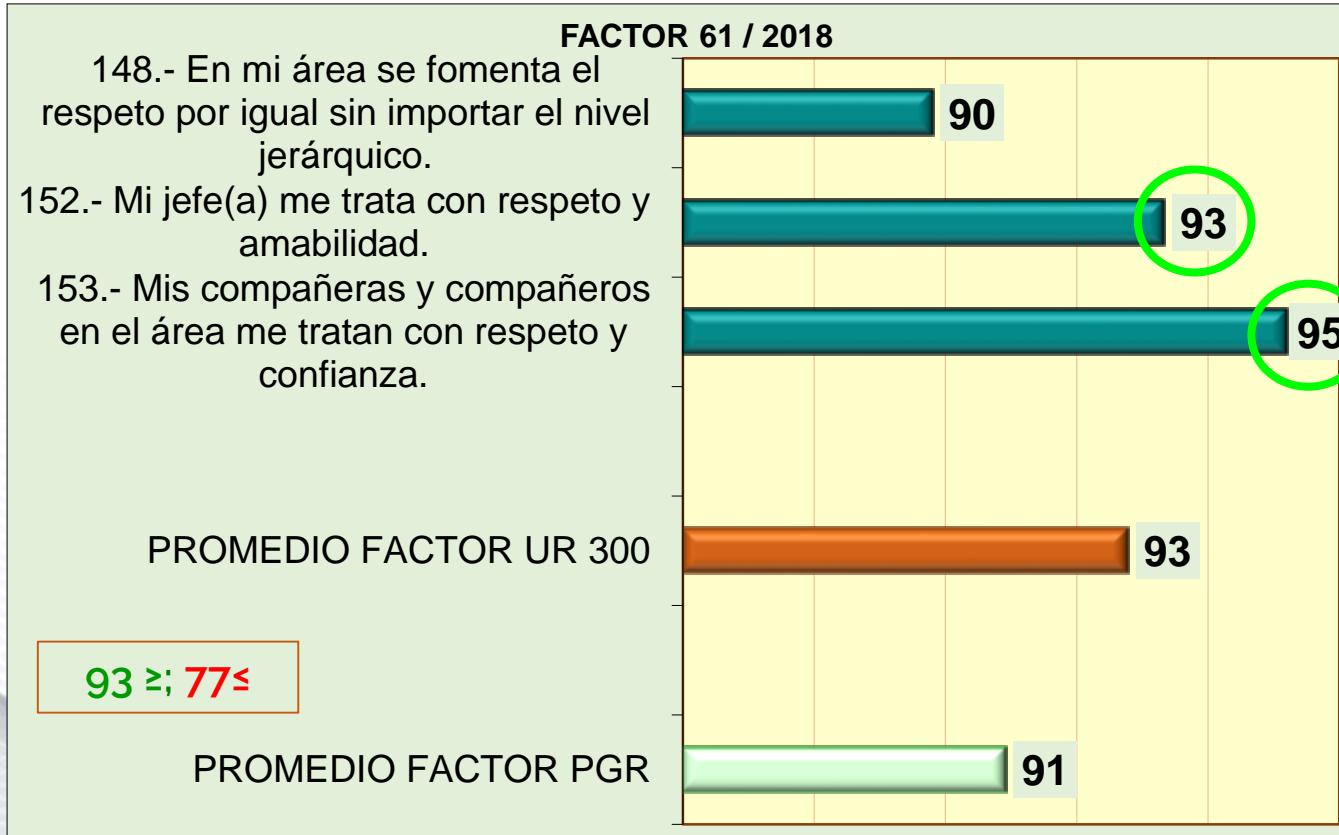
Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas



Se considera que los mandos superiores de la SCRPPA 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 SCRPPA 2019



Vivencia de Valores:
Respeto

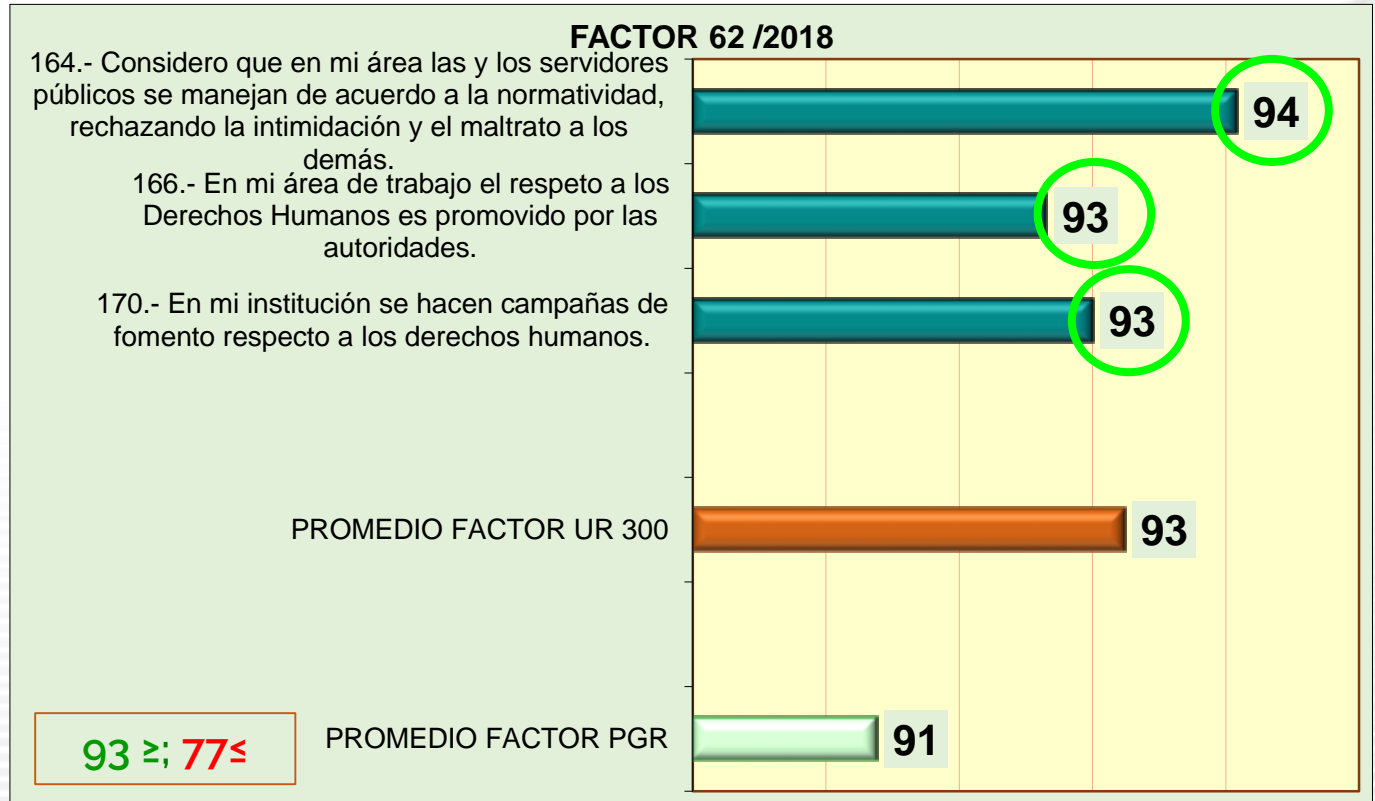


En las diferentes áreas que conforman a la SCRPPA, se vive un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



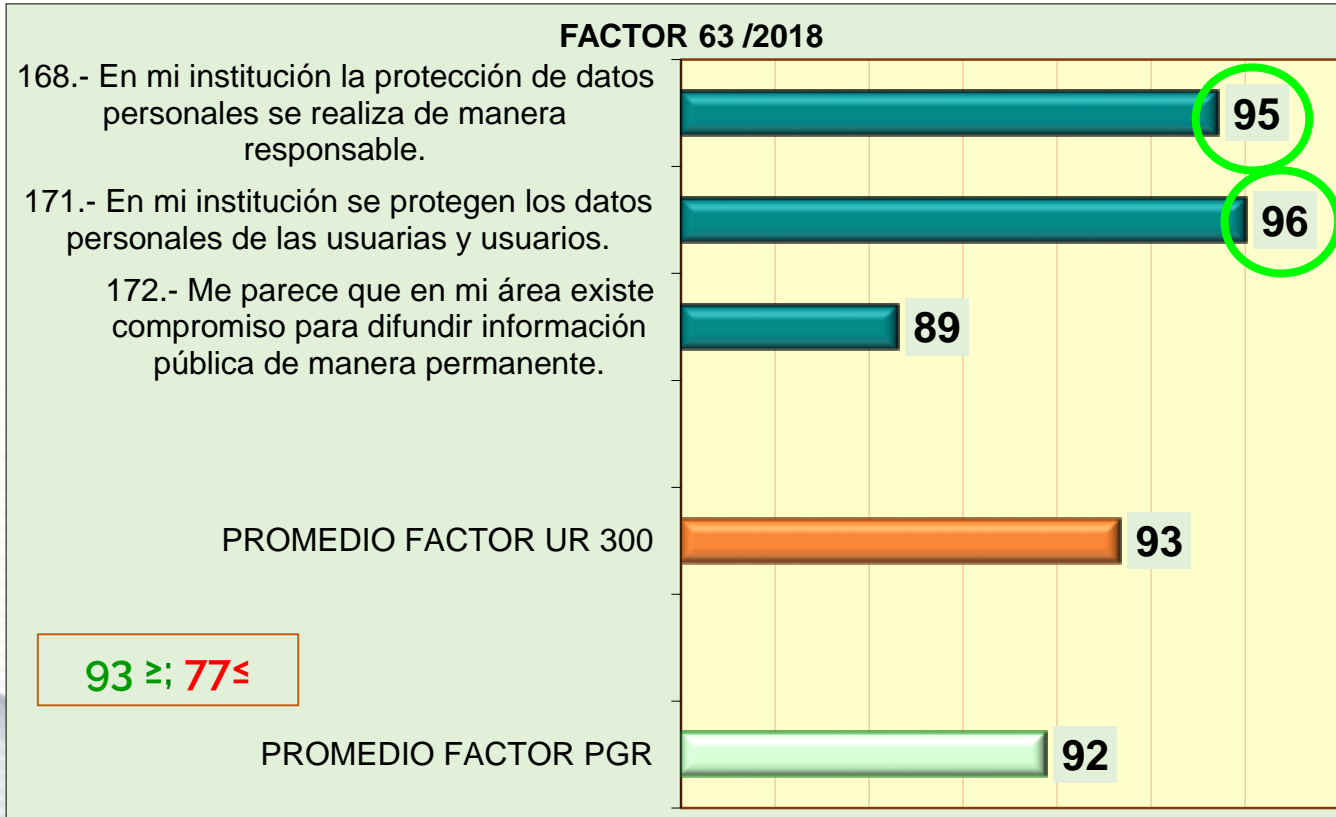
PTCCO SCRPPA 2019

Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos



La calificación que obtuvo la SCRPPA en este factor, el cual está 2 puntos por arriba del obtenido por el promedio de la FGR, 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 SCRPPA 2019



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la SCRPPA protegen los datos personales que están bajo su custodia y privilegian el principio de máxima confidencialidad 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 SCRPPA 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO SCRPPA 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO SCRPPA 2019

TOTAL

COMENTARIOS: 12



De los 12 comentarios expresados, el 50% destacan por parte de las y los servidores(as) públicos(as) en felicitar y agradecer por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO SCRPPA 2019

3. Análisis Comparativo

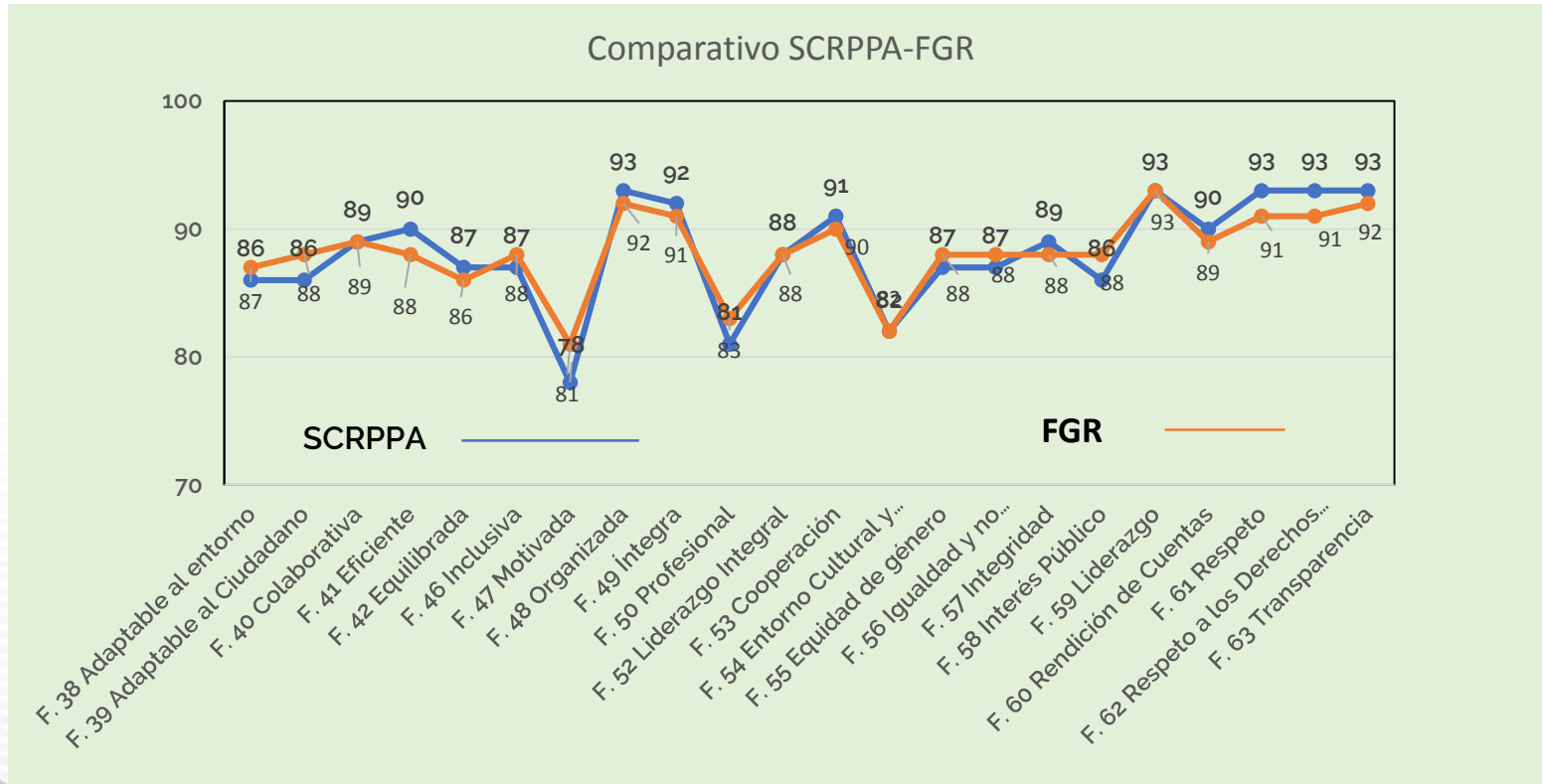


PTCCO SCRPPA 2019

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO SCRPPA 2019

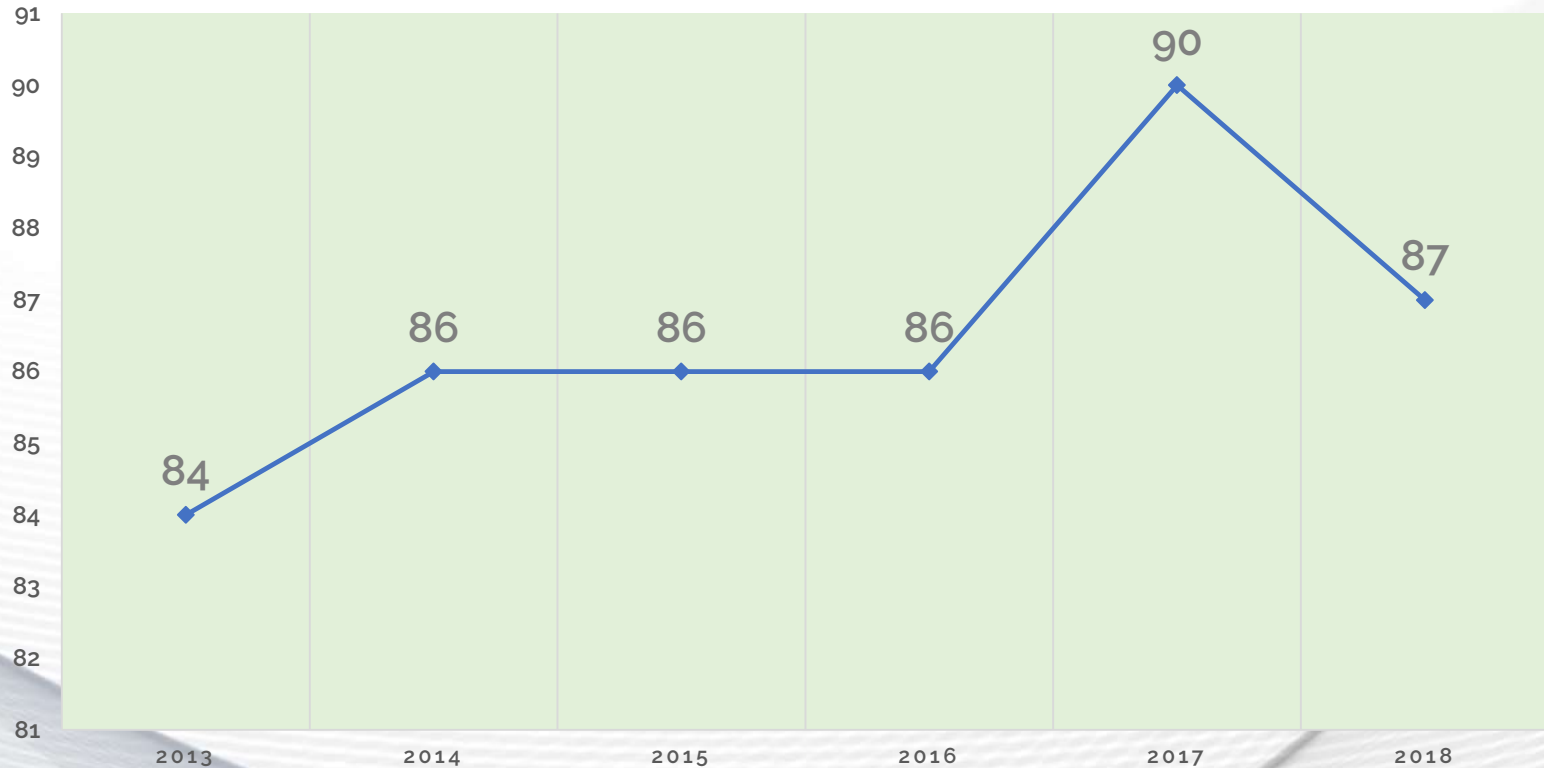


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la SCRPPA se encuentra por arriba del promedio de la Fiscalía General de la República. En 2016, el Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico se presentó 5 puntos por debajo de la FGR (76), mientras que éste año se incrementó en 11 puntos.



PTCCO SCRPPA 2019

COMPARATIVO HISTÓRICO SCRPPA





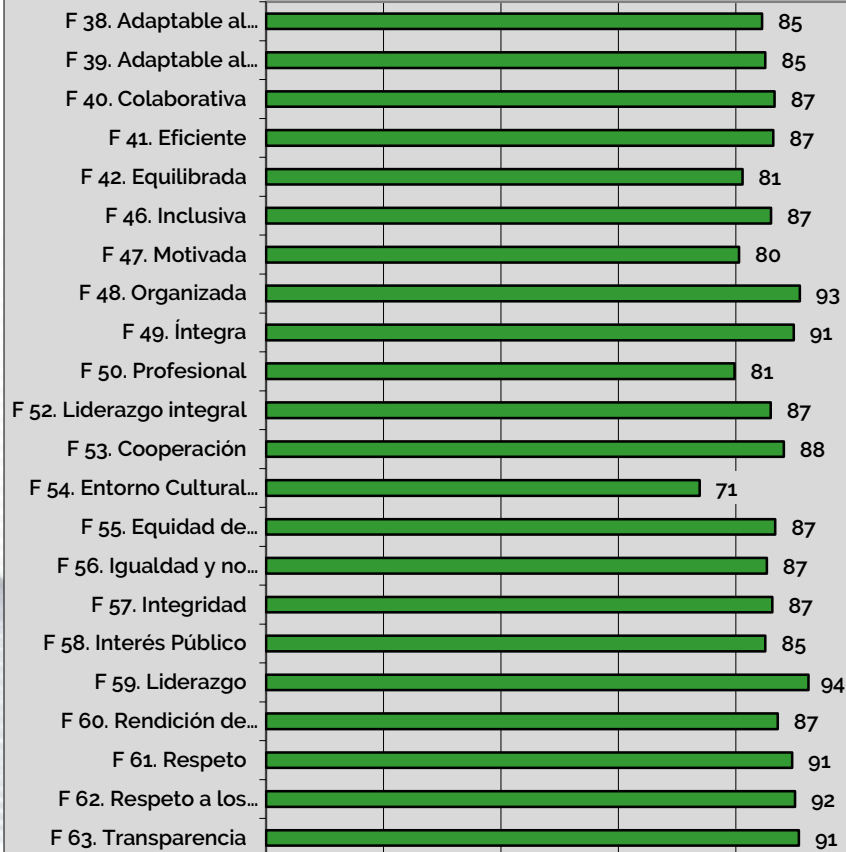
PTCCO SCRPPA 2019

3.2. Resultados SCRPPA 2016 Vs. 2018

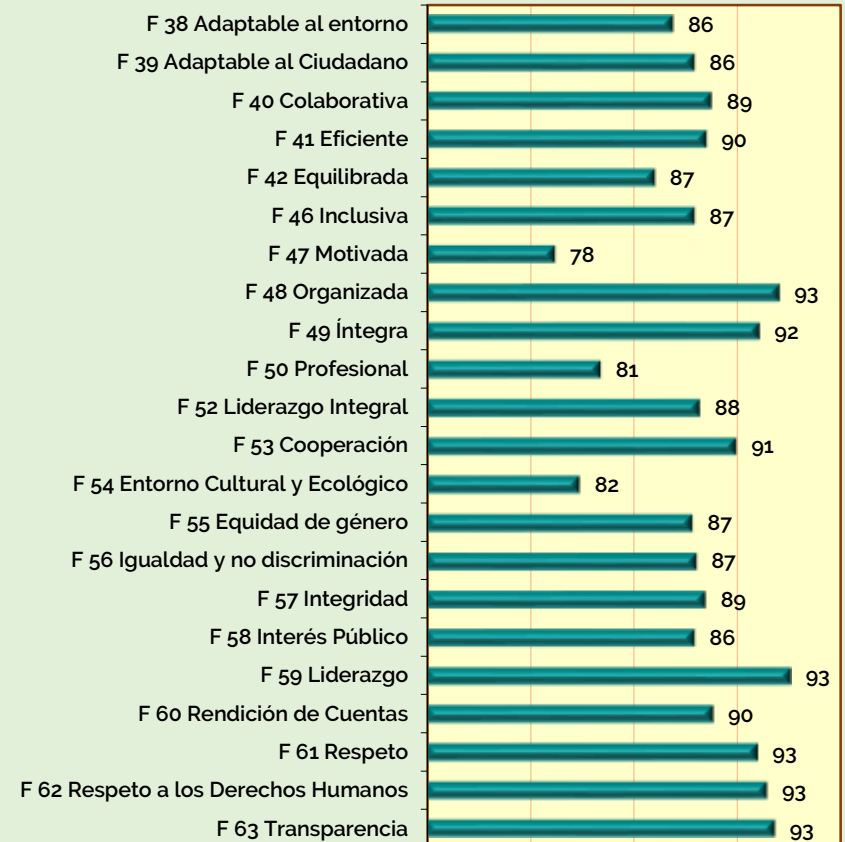


PTCCO SCRPPA 2019

RESULTADOS SCRPPA / 2016

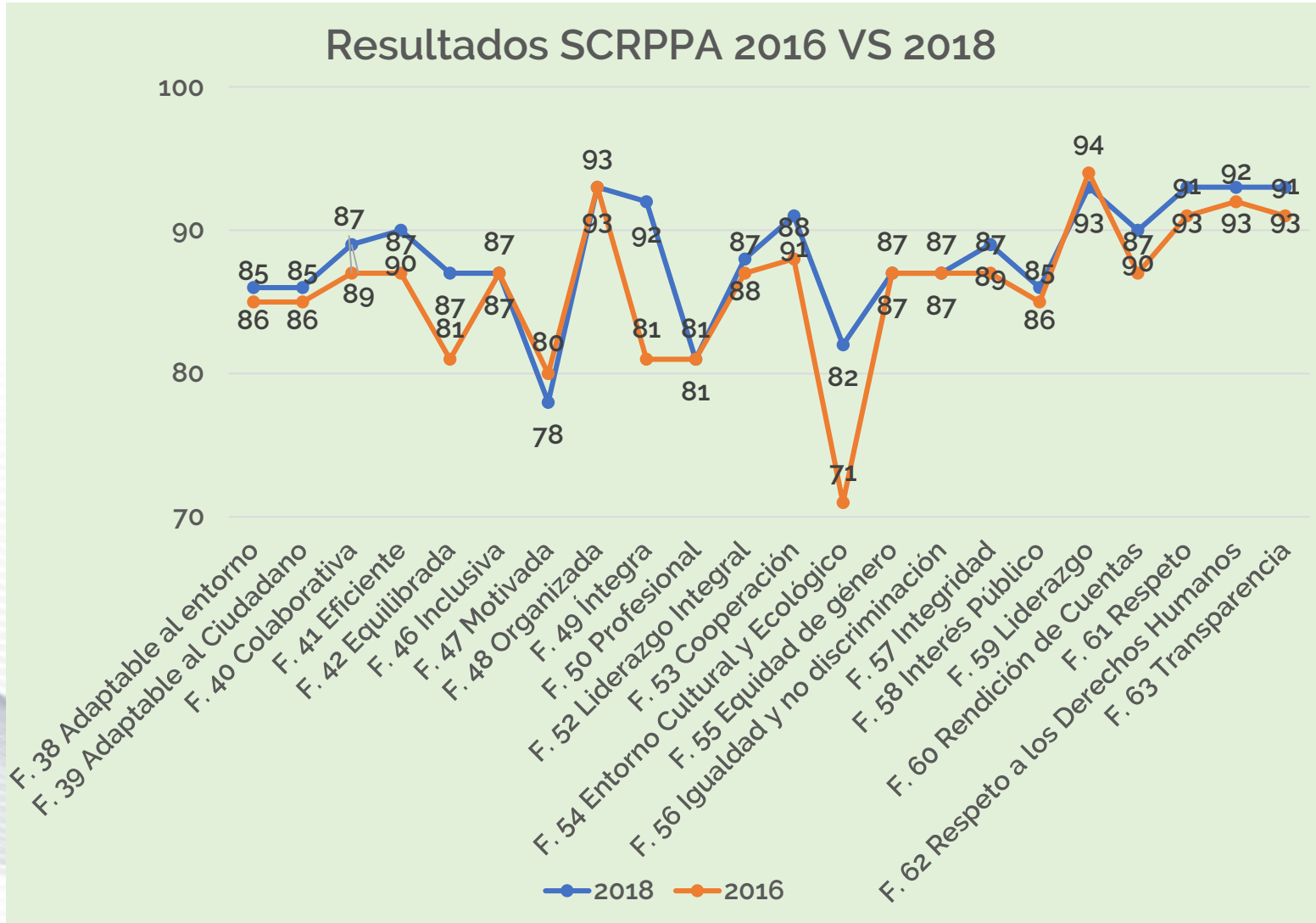


RESULTADOS SCRPPA / 2018





PTCCO SCRPPA 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO SCRPPA 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO SCRPPA 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 SCRPPA 2017-2018

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



PTCCO SCRPPA 2019

Factor I Reconocimiento laboral

1 práctica cumplida en 2018

_____ **X100**= 100% de

efectividad

1 práctica registrada en 2018

Factor IX Trabajo-Familia

4 prácticas cumplida en 2018

_____ **X100**= 100% de

efectividad

4 prácticas registrada en 2018

Factor XI Liderazgo

1 práctica cumplida en 2018

_____ **X100**= 100% de

efectividad

1 práctica registrada en 2018

Factor XIV

Enfoque a Resultados

1 práctica cumplida en 2018

_____ **X100**= 100% de

efectividad

1 práctica registrada en 2018

Factor V Equidad y Género

2 prácticas cumplidas en 2018

_____ **X100**= 100% de

efectividad

2 prácticas registradas en 2018

Factor X Colaboración y Trabajo en Equipo

1 práctica cumplida en 2018

_____ **X100**= 100% de

efectividad

1 práctica registrada en 2018

Factor XVII

Impacto de la Encuesta en mi Institución

1 práctica cumplida en 2018

_____ **X100**= 100% de

efectividad

1 práctica registrada en 2018

Factor XXV

Aplicar eficientemente los recursos de las TIC'S

2 prácticas cumplida en 2018

_____ **X100**= 100% de

efectividad

2 prácticas registrada en 2018



PTCCO SCRPPA 2019

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



PTCCO SCRPPA 2019



SUBPROCURADURÍA DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	300
--------	-----

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Motivar las acciones de mejora continua de los y las servidores públicos de la SCRPPA para optimizar los procesos de sus áreas, alentando su innovación y conocimientos a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos.

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	Realizar la difusión entre el personal de la SCRPPA para que asista a los Talleres y Cursos con temas que motiven al personal en la innovación y aportaciones para mejorar los procesos.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico, Sistema de Comunicación Interna "Para TI"	Trimestral	E	X	Todo el Personal				P														
					O																				
2	Sensibilizar al personal de mando para que otorguen las facilidades y brinden la oportunidad al personal a su cargo, de acuerdo a las necesidades del servicio y a las cargas de trabajo, a fin de que puedan participar en los Cursos y Talleres.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Semestral	E	X	Mandos Médicos y Superiores				P														
					O																				
					E						P														
					O						R														
					E						P														
					O						R														

DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO
SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL,
PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

CRISTINA MARÍA ORTIZ GONZÁLEZ
ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
CONTRALAMBITO EN EL DESPACHO EN EL CIRCO SCRPPA-05-0130-2018.
SUCRITO POR EL DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO, SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO



PTCCO SCRPPA 2019



SUBPROCURADURÍA DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UII	300
---------	-----

FACTOR

FACTOR 42. EQUILIBRADA

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Eficientar la distribución de las funciones y responsabilidades a fin de lograr el equilibrio de la carga laboral, fomentando entre las y los servidores públicos el cuidado de la salud, el ejercicio, respetando los horarios laborales, así como el trato digno y respetuoso de los mandes.

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 para que otorguen las facilidades al personal a su cargo, de acuerdo a las necesidades del servicio y a las cargas de trabajo, a fin de que puedan tener una convivencia familiar que logre el equilibrio entre el tiempo real laboral y su vida personal.	Subprocuraduría / Coordinación Administrativa	Oficio	Mensual	E	x	Mandos Medias y Superiores	54		P														
					O			R																
2	Difundir los programas de actividades culturales y recreativas para las y los servidores públicos y su familia.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico, Sistema de Comunicación Interna "Para TI"	Permanente	E	x	Todo el personal			P														
					O			R																
3	Continuidad en el otorgamiento del día de cumpleaños de la o el servidor público (personal de confianza) para fomentar la convivencia familiar.	Todas las Áreas de mando de la Subprocuraduría	Oficio y/o Formato	Permanente	E	x	Todo el personal			P														
					O			R																
4	Continuidad en el otorgamiento de una tarde libre para el personal de confianza, a fin de que las y los servidores públicos puedan realizar actividades recreativas y convivencia familiar.	Todas las Áreas de mando de la Subprocuraduría	Oficio y/o Formato	Permanente	E	x	Todo el personal			P														
					O			R																

DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO
SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL,
PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

CRISTINA MARÍA ORTIZ GONZÁLEZ
ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL OFICIO SCRPPA-05-0119-2019,
SUSCRITO POR EL DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO, SUBPROCURADOR DE
CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO.



PTCCO SCRPPA 2019



SUBPROCURADURÍA DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	300
--------	-----

FACTOR

FACTOR 47. MOTIVADA

- 176. El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.
- 181. Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.
- 205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.
- 207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la integración entre las y los servidores públicos de la Subprocuraduría a fin de fomentar el apoyo y la colaboración en el trabajo, de igual manera reconocer la labor de las y los servidores públicos en su área de trabajo.

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	Realizar una adecuada distribución del trabajo, de acuerdo a capacidades y funciones de cada servidora y servidor público, para así fomentar la integración y fortalecer el trabajo en equipo.	Coordinación Administrativa / Directores	Oficio	Mensual	E	X	Mandos Superiores y Mandos Medios	52		P														
					O			R																
2	Pedir a Titulares y Jefes un mayor y permanente acercamiento con el personal colaborador (acciones de integración).	Coordinación Administrativa	Oficio	Mensual	E	X	Mandos Superiores y Mandos Medios	52		P														
					O			R																
3	Difundir entre el personal, cursos en Materia de Colaboración y Trabajo en Equipo, que promueva la Dirección General de Formación Profesional.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico, Sistema de Comunicación Interna "Para TI"	Permanente	E	X	Todo el personal	52		P														
					O			R																
					E			P																
					O			R																

DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO
SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL,
PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

Cristina María Ortiz González
CRISTINA MARÍA ORTIZ GONZÁLEZ
ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
CON PLAZAMIENTO EN EL DESPLAZO EN EL OFICIO SCRPPA-05-01-01-2019,
SUCEDIDO POR EL DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO, SUBPROCURADOR DE
CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO



PTCCO SCRPPA 2019



SUBPROCURADURÍA DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	300
--------	-----

FACTOR

FACTOR 50. PROFESIONAL

- 194. En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
- 195. Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
- 196. Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).
- 198. Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Informar a las y los servidores públicos de la Subprocuraduría sobre el procedimiento de reclutamiento y selección de personal.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Difundir entre las y los servidores públicos adscritos a la Subprocuraduría el proceso de contratación.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico, Sistema de Comunicación Interna "Para TI"	Semestral	E x O	Todo el personal		P															
2	La evaluación de ascenso y promoción en la SCRPPA considera también los resultados obtenidos por las y los servidores públicos durante la evaluación realizada por el CEEC, sin distinción alguna; se informa sobre resultado de la evaluación del Desempeño 2018, a fin de que el personal se capacite en sus áreas de oportunidad.	Coordinación Administrativa	Oficio	Annual	E x O	Todo el personal		P															
					E O			P R															
					E O			P R															

DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO
SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL,
PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

CRISTINA MARÍA ORTIZ GONZÁLEZ
ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 149-B DEL REGLAMENTO DE LA LEY FEDERAL DEL PROCEDIMIENTO PENAL Y DE AMPARO
SUSCRITO POR EL DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO, SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO.



PTCCO SCRPPA 2019



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

SUBPROCURADURÍA DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	300
--------	-----

FACTOR

FACTOR 52. LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover y reforzar en el personal de mando de la SCRPPA, las conductas y valores de la cultura organizacional de manera continua con la finalidad de aplicarse en las actividades cotidianas del área.

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 el personal de mando de la SCRPPA, los Cursos y Talleres que se imparten en temas de Liderazgo.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico, Sistema de Comunicación Interna "Para Ti"	Trimestral	E	X	Mandos Superiores y Mandos Medios			P													
					O			R															
2	Reforzar y promover entre el personal de mando, las conductas y valores de la Cultura Organizacional.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico, Sistema de Comunicación Interna "Para Ti"	Permanente	E	X	Mandos Superiores y Mandos Medios			P													
					O			R															
					E				P														
					O				R														
					E				P														
					O				R														

DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO
SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL,
PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

CRISTINA MARÍA ORTIZ GONZÁLEZ
ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
CUMPLIMIENTO EN EL DESPACHO EN EL OFICIO SCRPPA-05-0190-2018,
SUSCRITO POR EL DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO, SUBPROCURADOR DE
CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO.



PTCCO SCRPPA 2019



SUBPROCURADURÍA DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 300

FACTOR

FACTOR 63. TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2018, así como el PPTCCO 2019

Table with columns for No., PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO, RESPONSABLE, RECURSOS, DURACIÓN, TIPO DE PRÁCTICA, TIPO DE PERSONAL, FACTOR RELACIONADO, and months from ENE to DIC. Includes a handwritten 'x' in the ENE column for row 1.

DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

CRISTINA MARÍA ORTIZ GONZÁLEZ ENCARGADA DEL DESPACHO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL ORDEN SCRPPA-05-0198-2019. SUSCRITO POR EL DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO, SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO.