



---

**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

---

## **Resultados ECCO 2018**

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

**Coordinación de Supervisión y Control  
Regional**



## PTCCO CSCR 2019

CRITERIO	Pág
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	6
2. Análisis Cualitativo .....	47
3. Análisis Comparativo .....	49
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas .....	53
3.1.1. Comparación de resultados CSCR Vs. FGR .....	54
3.1.2. Comparación Histórico de la CSCR.....	55
3.2. Resultados CSCR 2016 Vs. 2018 .....	56
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	57
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	58
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	59
5.1. Difusión de resultados .....	60
5.2. Factor Liderazgo .....	61
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	64



## PTCCO CSCR 2019

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a la Administración Pública como una herramienta de desarrollo organizacional, la cual tiene como objeto orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía.

La ECCO 2018 registró 796,440 servidoras y servidores públicos encuestados, con la participación de 285 instituciones públicas.

Es conveniente recordar que desde 2016, la SFP aplica dos tipos de encuestas:

**Tipo "A"** conformada por factores básicos y fractales relacionados con clima y cultura organizacional, competencias, igualdad y no discriminación y propios de cada institución.

**Tipo "B"**, se aplica por primera vez en 2016, a fin de transformar a un modelo centrado en la y el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio. Está organizada por factores básicos y compuestos, relacionados con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal.



## PTCCO CSCR 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 CSCR 2019

De los factores básicos surgen **factores compuestos**, que se integran de la combinación de distintos reactivos de los factores básicos:

Por un lado un factor que identifica **el Liderazgo integral** (Factor 52), ya que es un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones (19 reactivos).

Por otro lado, factores relacionados con los **valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal (APF)**, del cual se generan índices para saber la percepción de cómo se viven los valores en cada institución (11 factores de acuerdo a los Valores del Código de Ética de la APF, 36 reactivos):

53.-Cooperación  
54.-Entorno Cultural y Ecológico  
55.-Equidad de género  
56.-Igualdad y no discriminación  
57.-Integridad  
58.-Interés Público

59.-Liderazgo  
60.-Rendición de Cuentas  
61.-Respeto  
62.-Respeto a los Derechos Humanos  
63.-Transparencia



## PTCCO CSCR 2019

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

67 servidoras y servidores públicos de la Coordinación de Supervisión y Control Regional, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 67, 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 Coordinación de Supervisión y Control Regional en la encuesta fue de **100 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la Coordinación de Supervisión y Control Regional se colocó 7 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, y obtuvo el **Cuarto Lugar** del Sector Central.

Los 10 reactivos mejor calificados se identifican como umbral superior, mientras que los 10 reactivos menos calificados es el umbral inferior; por lo tanto, el umbral de la Coordinación de Supervisión y Control Regional en la ECCO 2018 es el siguiente:

**90 ≥; 88 ≤**



## PTCCO CSCR 2019

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



**93 - 96**



**84 - 92**



**72 - 83**

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 72 y 83 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 Coordinación de Supervisión y Control Regional 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 CSCR 2019

# 1. Análisis Cuantitativo





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

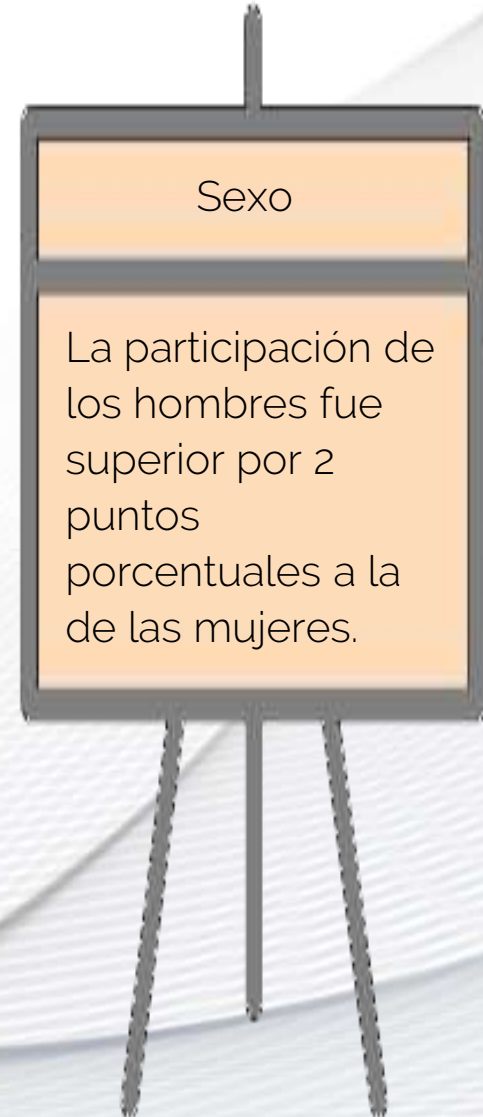
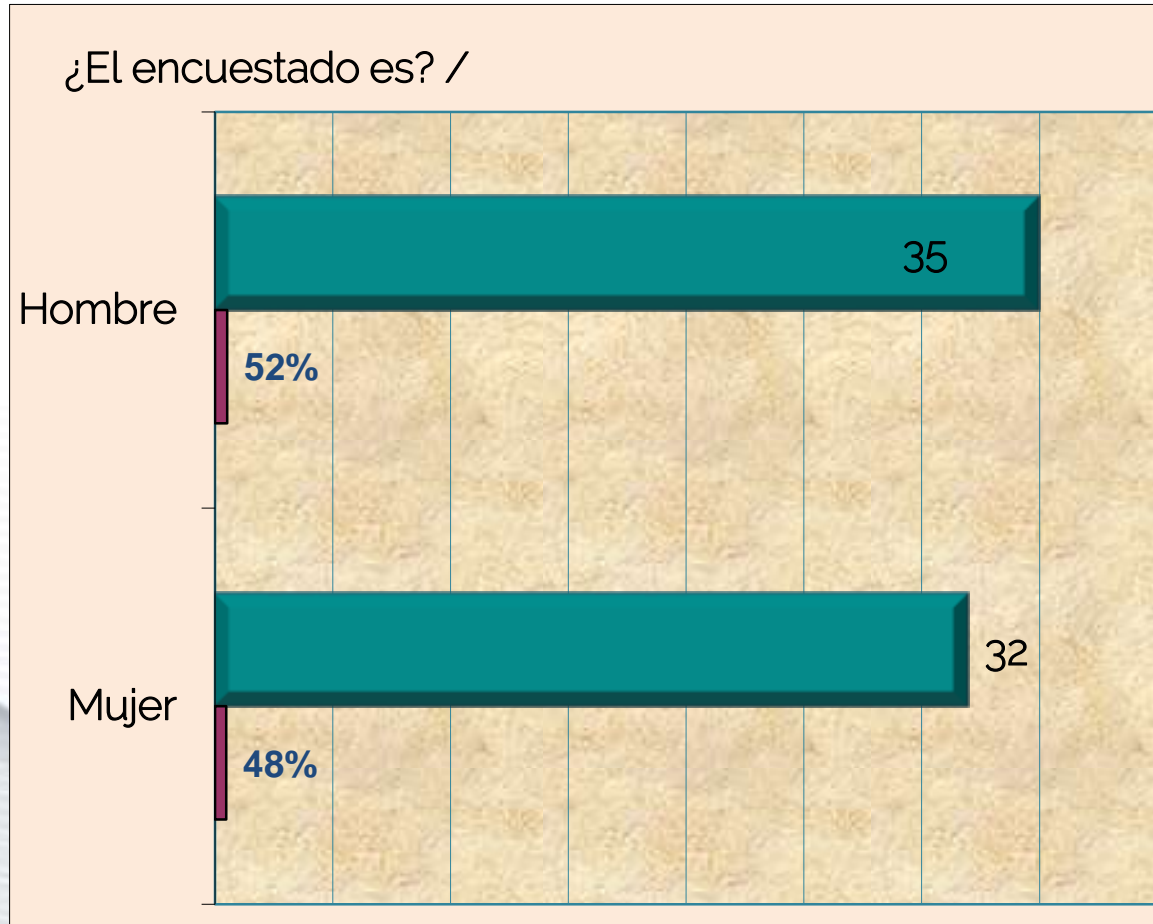
PTCCO CSCR 2019

## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

# Datos Sociodemográficos



## PTCCO CSCR 2019



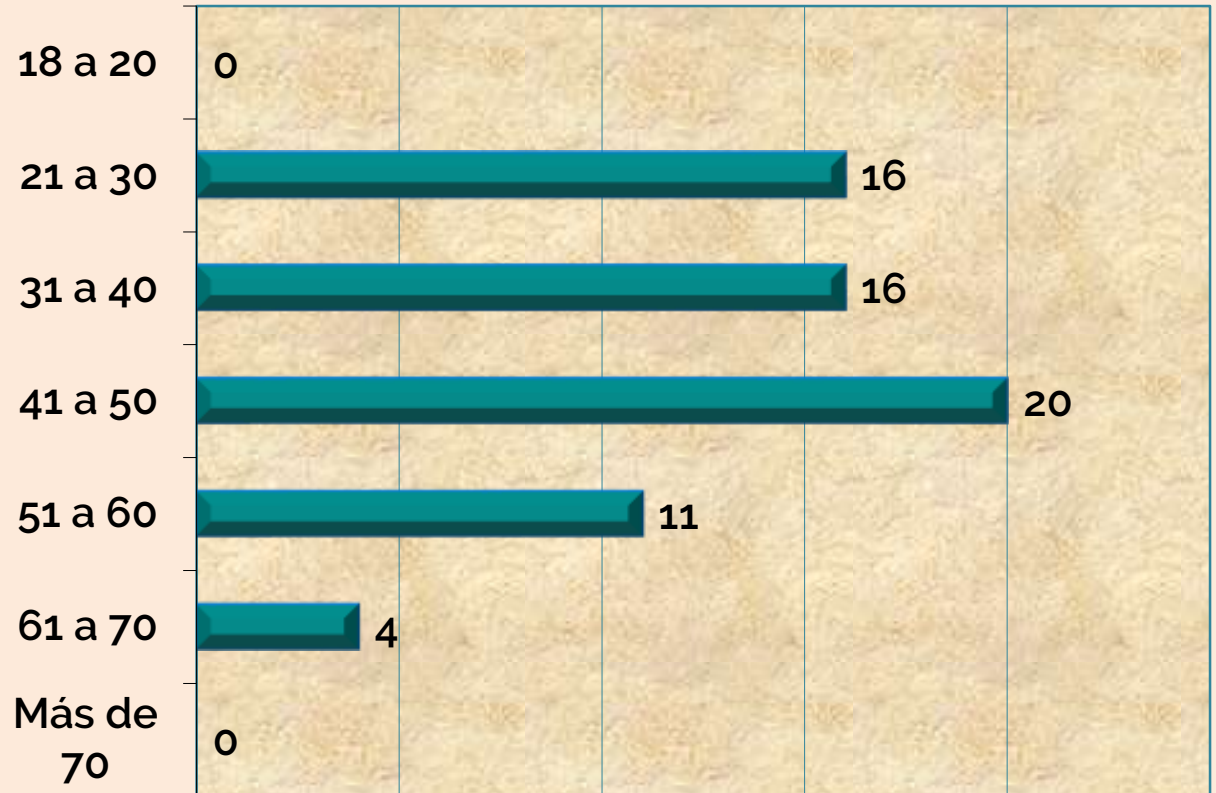


## PTCCO CSCR 2019

**Edad**

32 (48%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 31 personas (46%) son de edad mediana y 4 (6%) son adultos mayores.

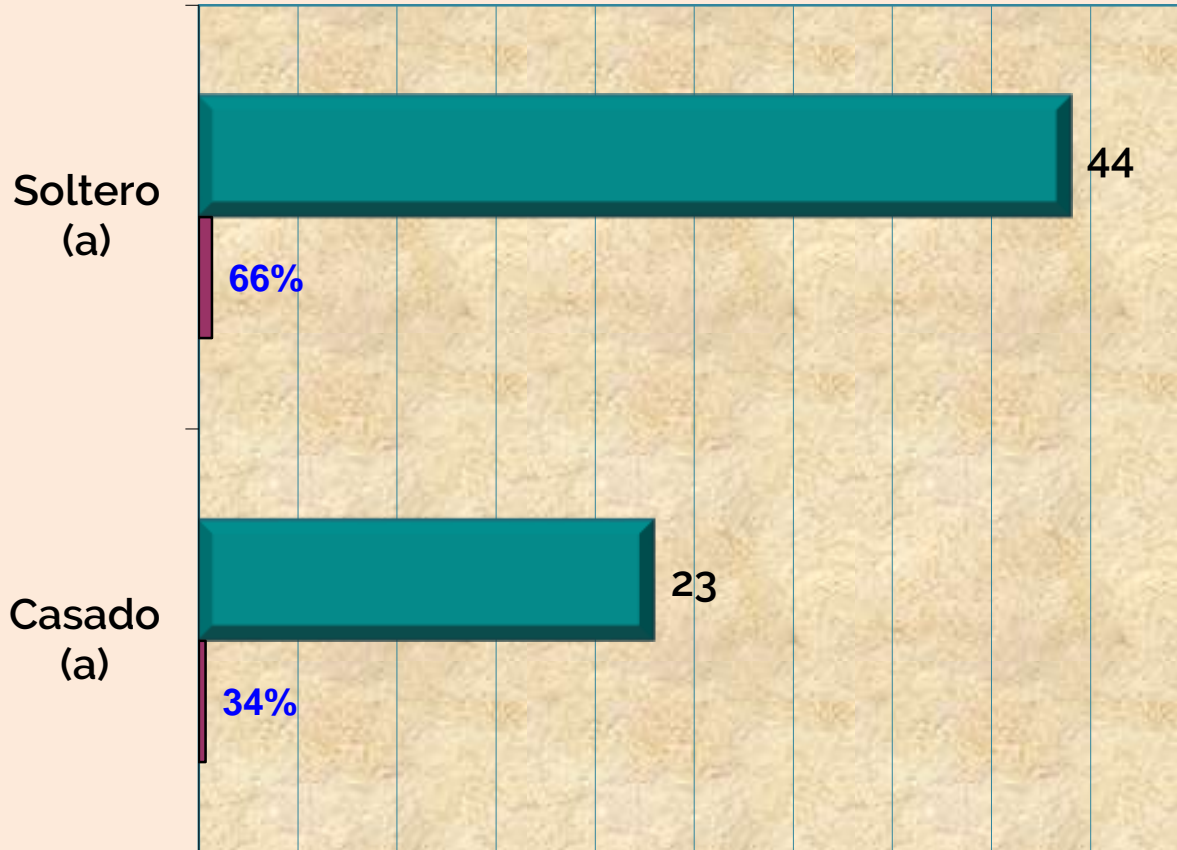
### 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





## PTCCO CSCR 2019

### 5.- ¿Su estado civil es? / 2018



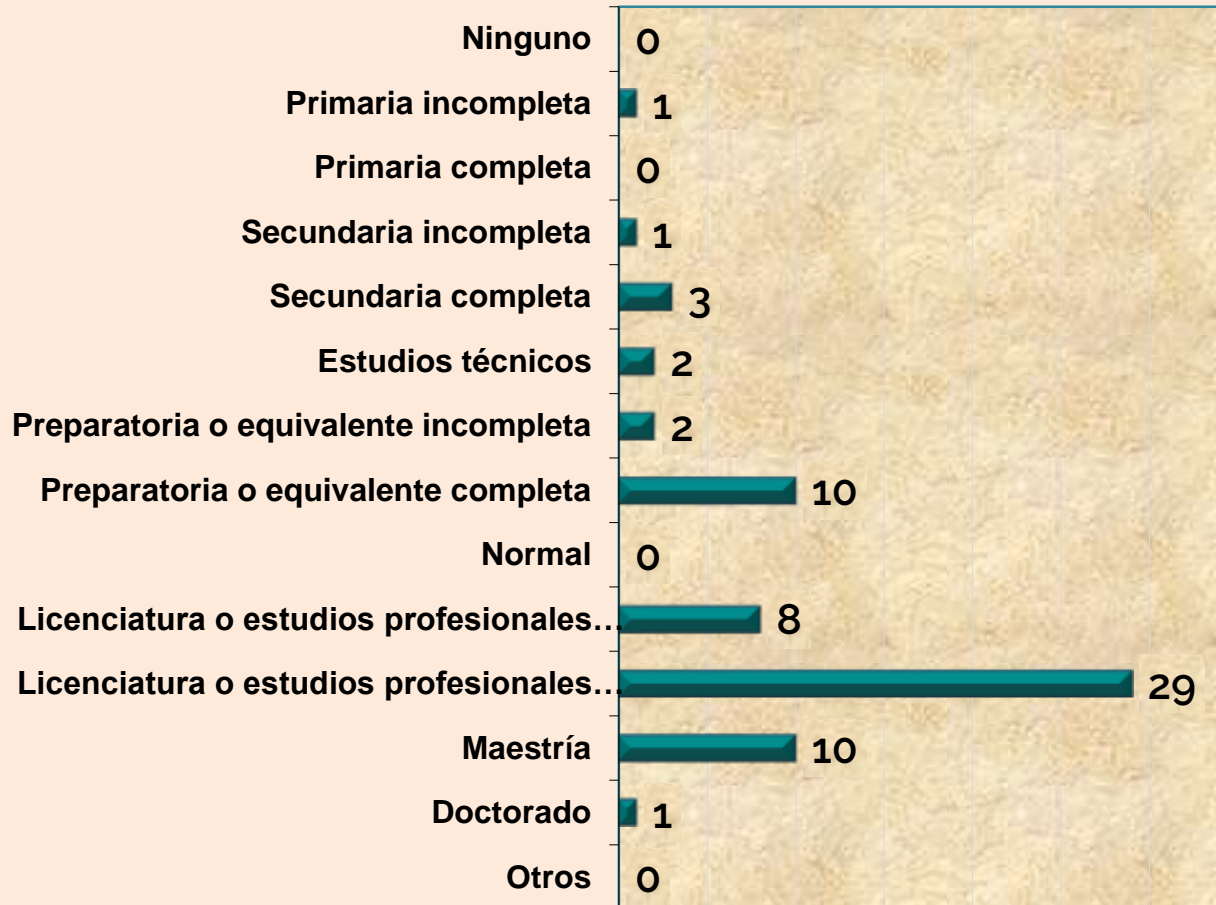
### Estado Civil

La participación de los solteros fue ligeramente superior en 32 puntos porcentuales a la participación de los casados.



## PTCCO CSCR 2019

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



### Nivel de Estudios

El 59% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 30% ostenta estudios superiores, mientras que 10% personas tienen estudios técnicos o secundaria completa, 1 % cuenta con primaria terminada



## PTCCO CSCR 2019

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

Puesto operativo u homólogo

19

Enlace u Homólogo

16

Jefe de departamento y homólogo

12

Subdirector de área u homólogo

14

Director de área u homólogo

4

Director general adjunto u homólogo

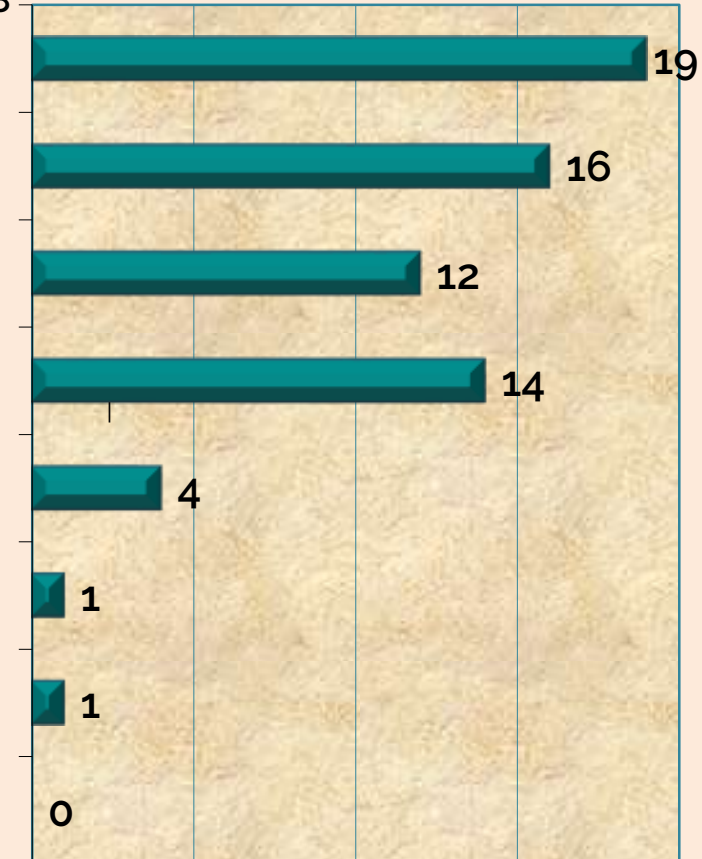
1

Director general u homólogo

1

Titular de unidad o superior

0



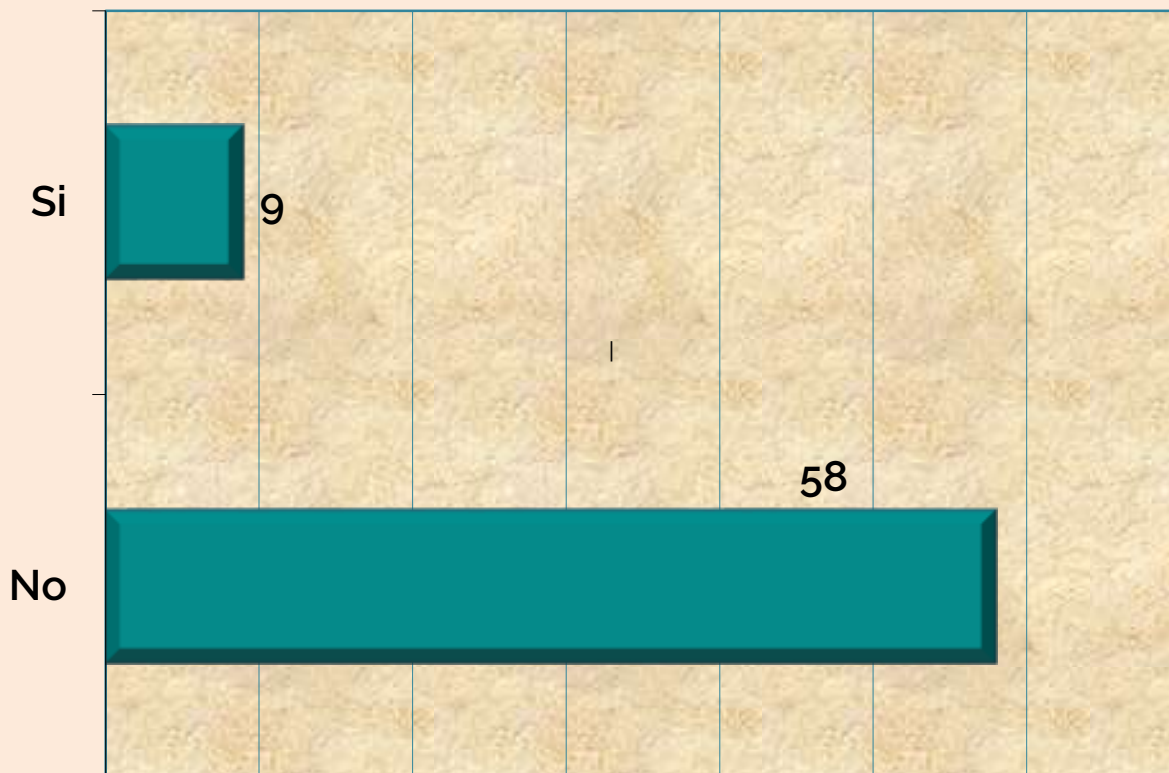
### Nivel de Puesto

Casi el 28% de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, un 22% son enlaces, mientras casi 50% son personal de mando



## PTCCO CSCR 2019

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



Servicio de Carrera

Uno de cada 6 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



## PTCCO CSCR 2019

**Años en el Sector Privado**

Casi 5 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

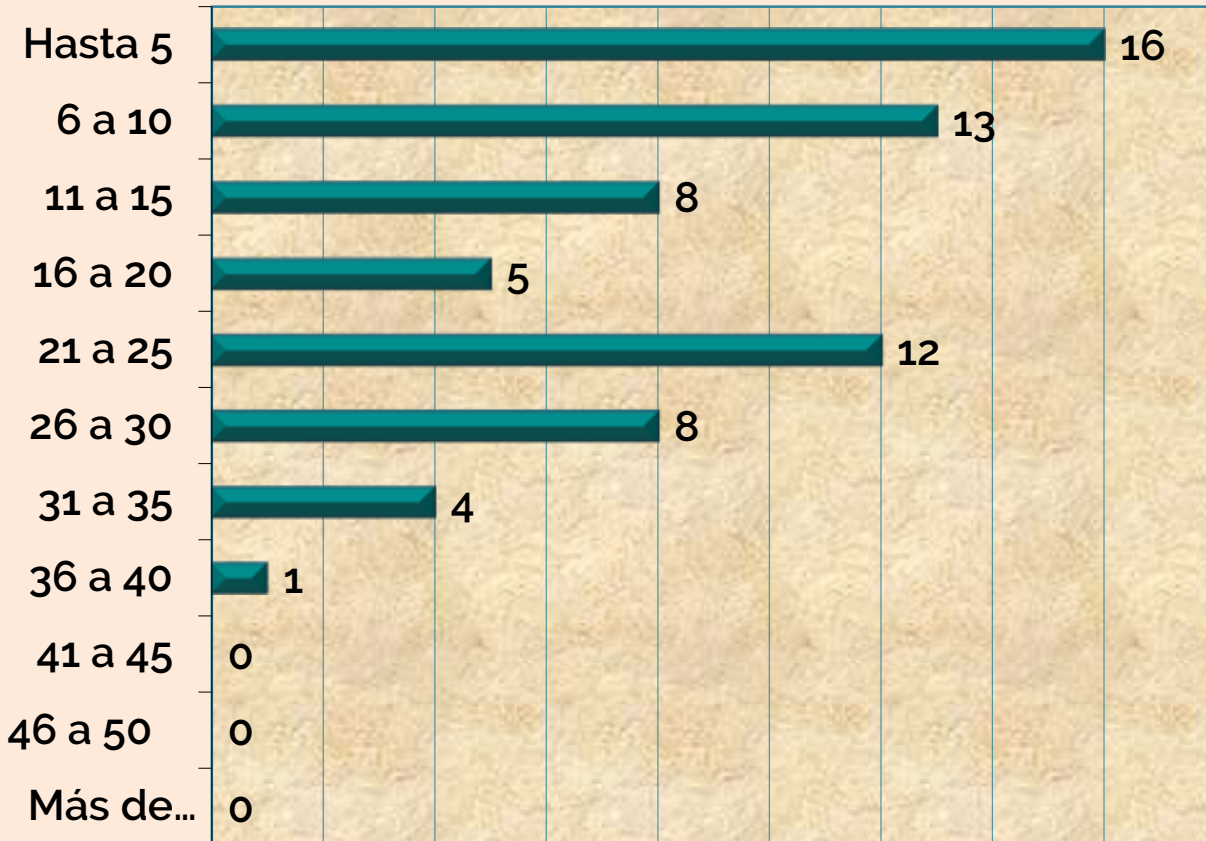






## PTCCO CSCR 2019

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



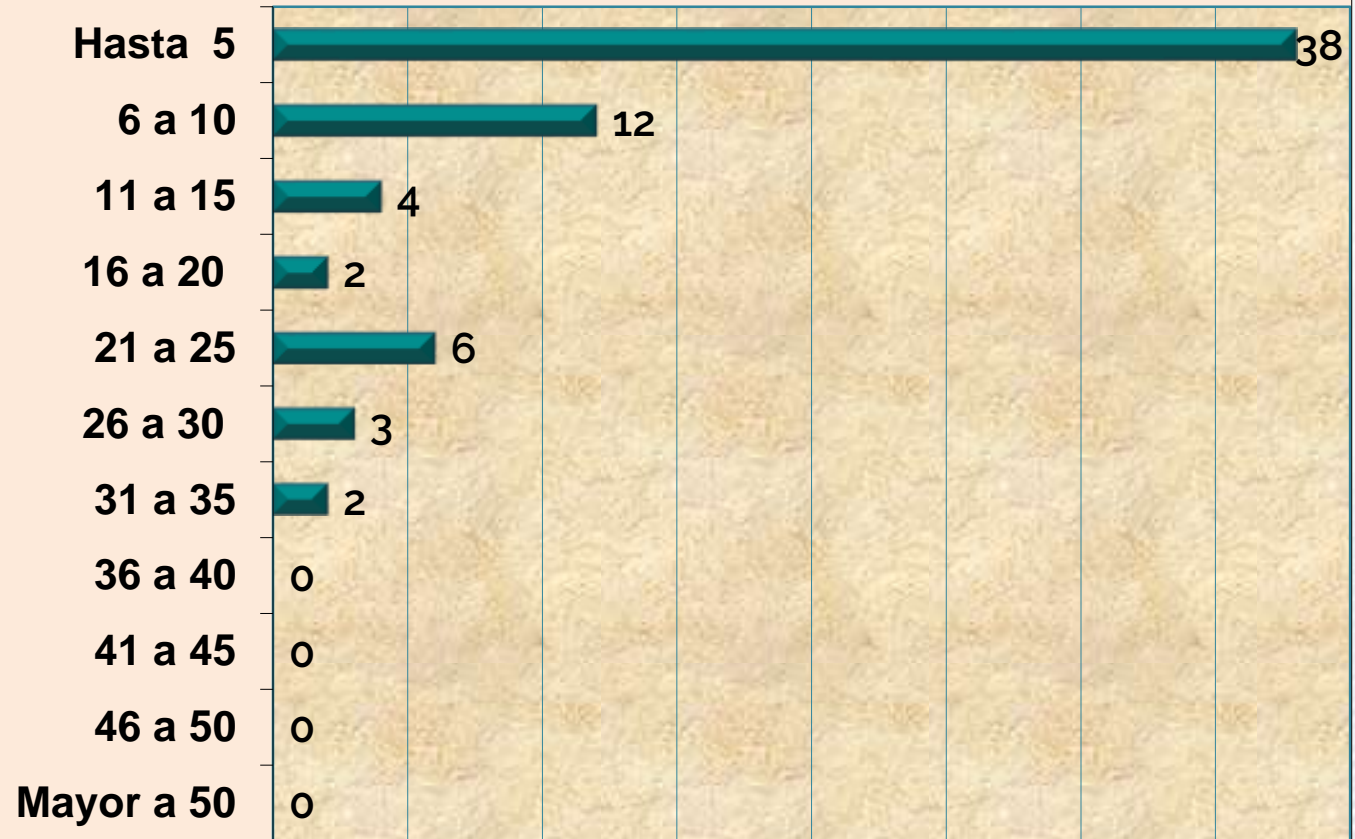
**Años en el Sector Público**

La mayoría del personal encuestado (7 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.



## PTCCO CSCR 2019

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



Años en el puesto actual

Una de cada dos personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.



## PTCCO CSCR 2019

### Estudios actuales

7 personas de cada 10, 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

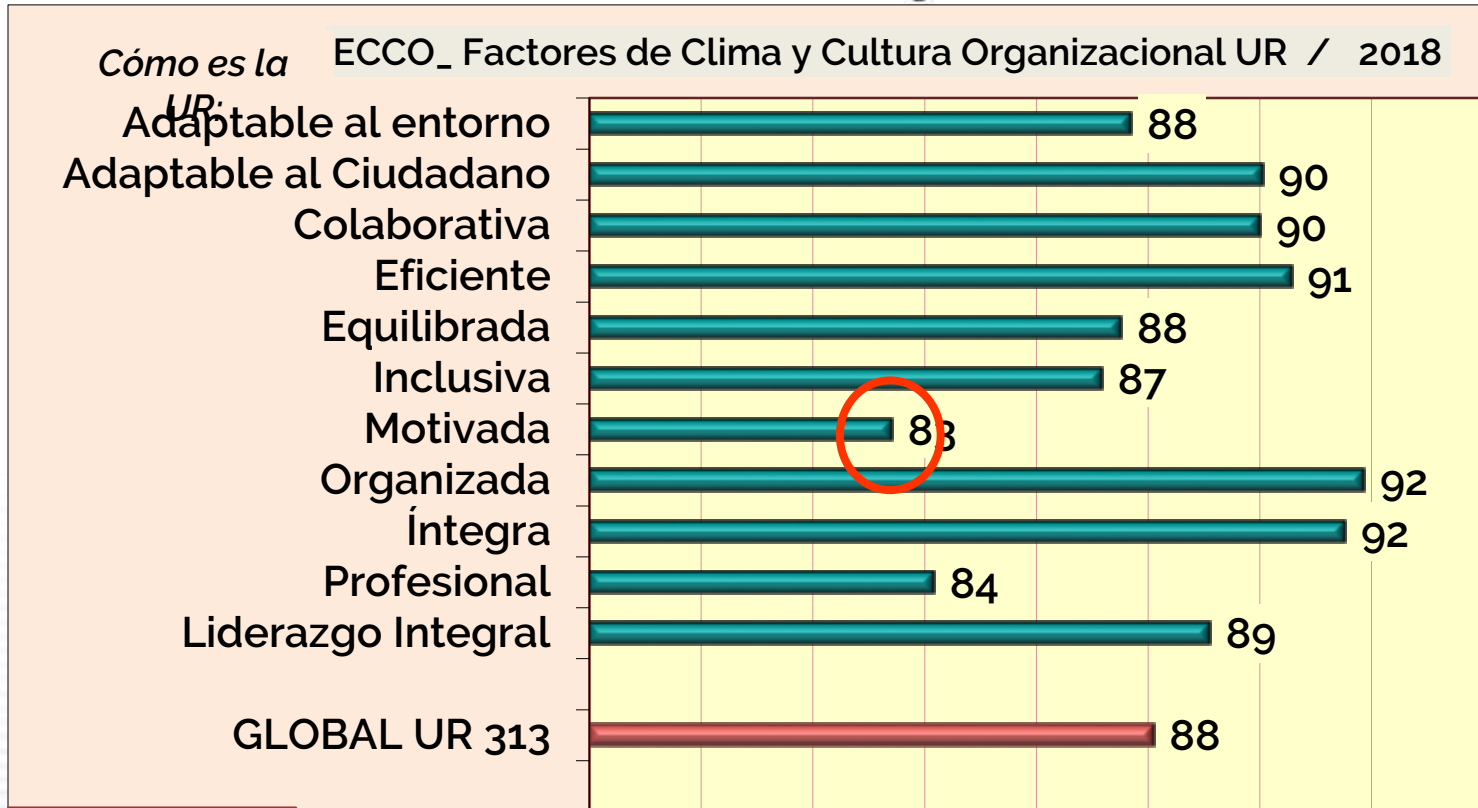
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO CSCR 2019

# Resultado por Factores de Mayor a Menor



## PTCCO CSCR 2019

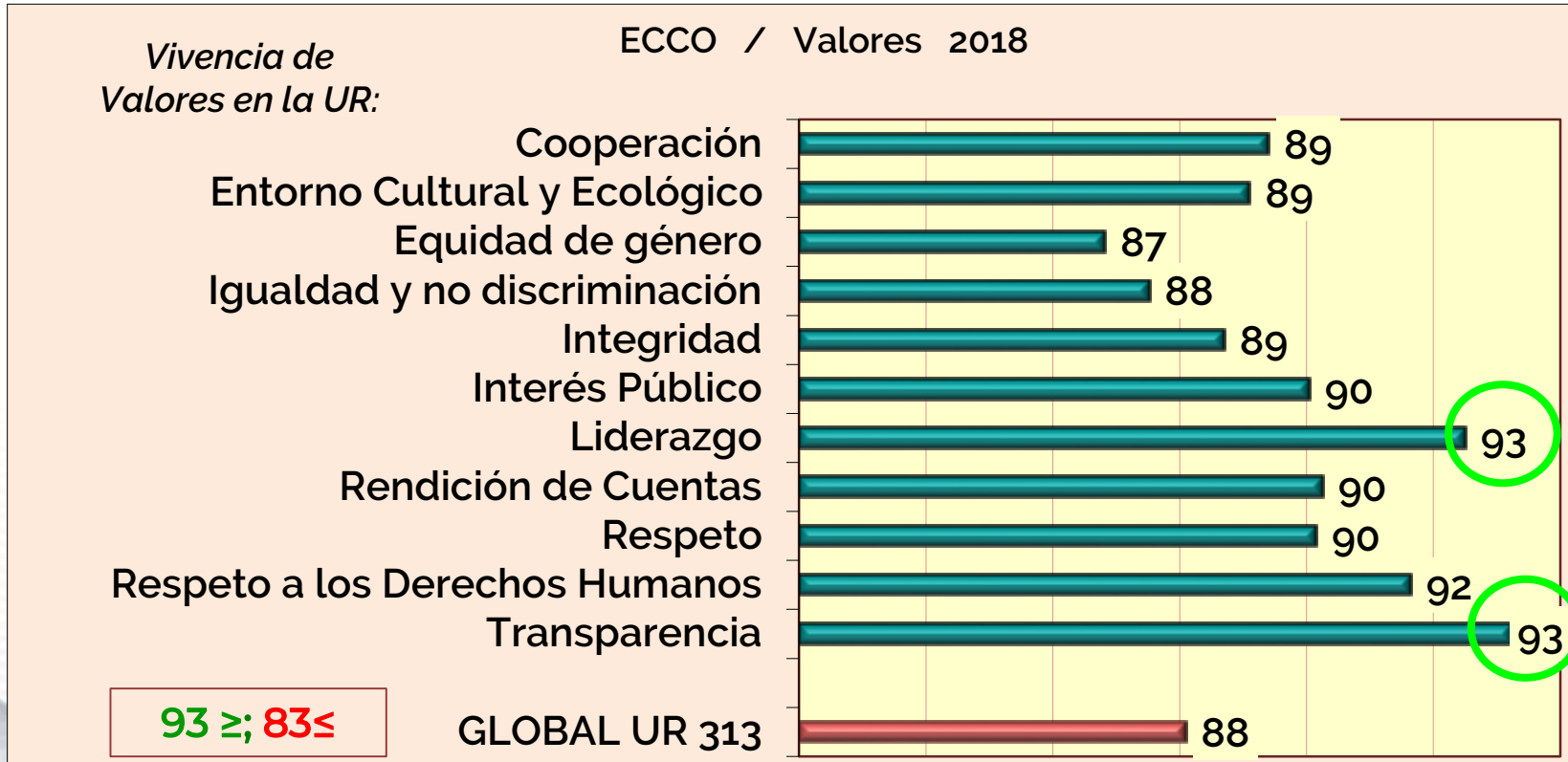


93 ≥; 83 ≤

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



## PTCCO CSCR 2019



En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la Coordinación de Supervisión y Control Regional, las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar la equidad de género, la igualdad y la no discriminación



## PTCCO CSCR 2019

### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018

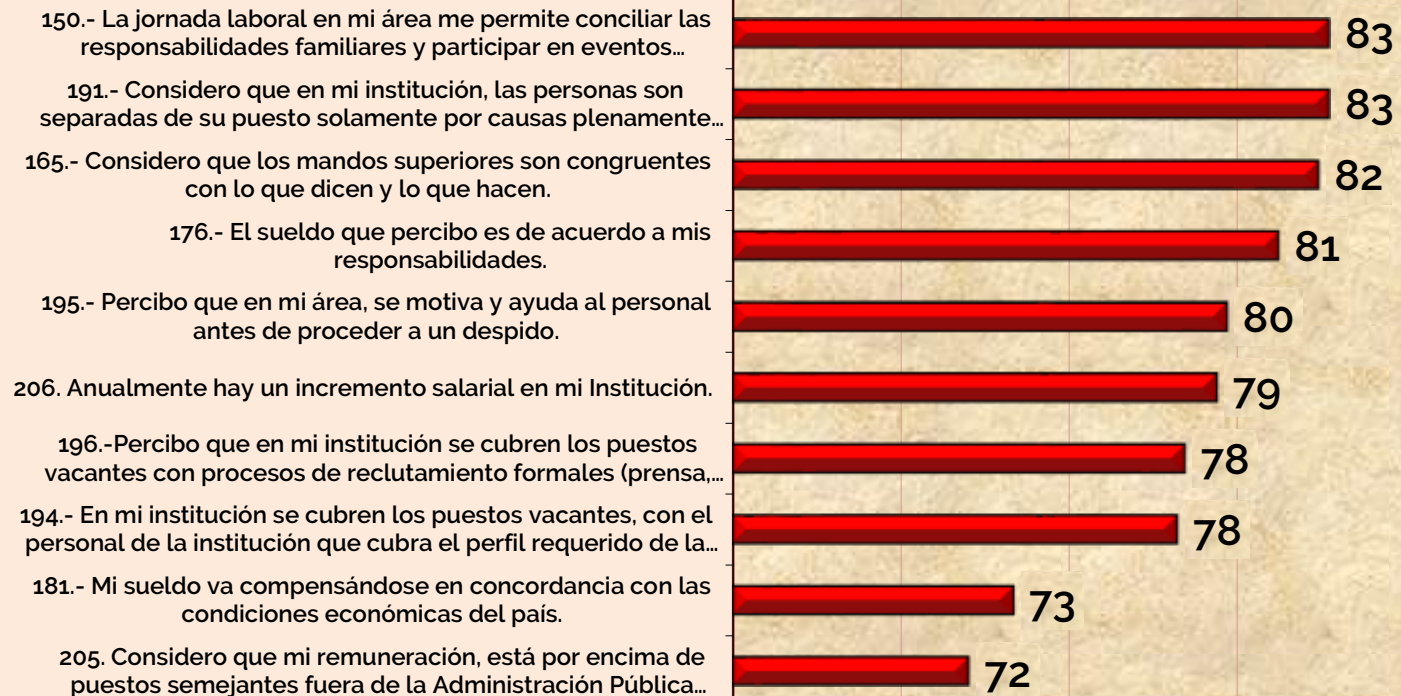


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la Coordinación de Supervisión y Control Regional es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



## PTCCO CSCR 2019

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Coordinación de Supervisión y Control Regional podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. 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

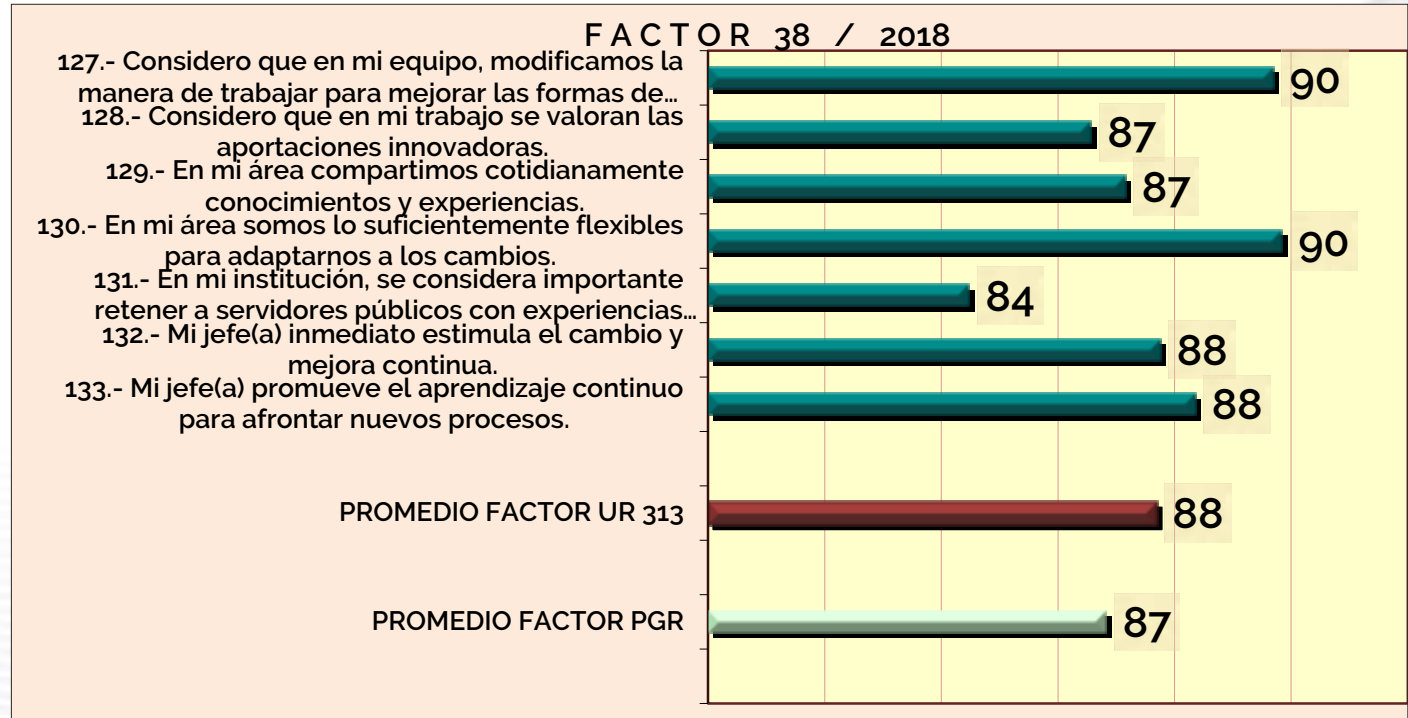
PTCCO CSCR 2019

# Factores básicos Índice individual

## PTCCO CSCR 2019

La CSCR es Adaptable  
al entorno

88

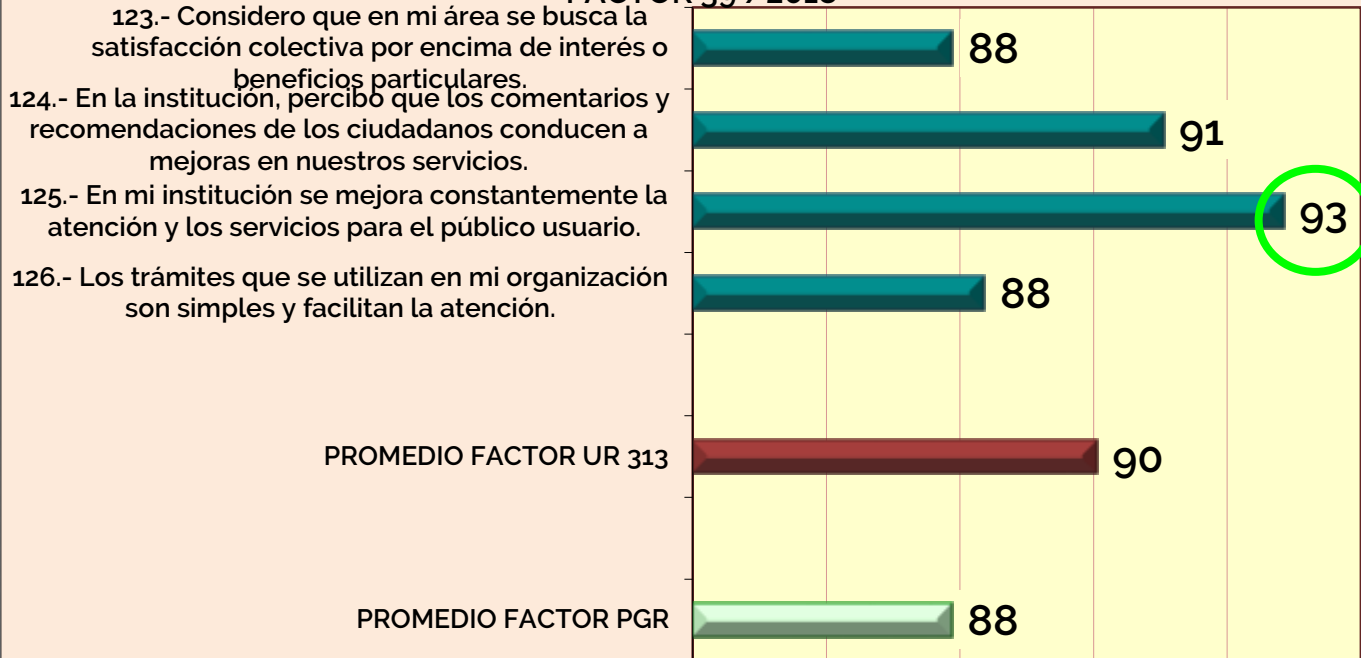


93 ≥; 83 ≤

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 CSCR 2019

### FACTOR 39 / 2018



La CSCR es Adaptable al ciudadano



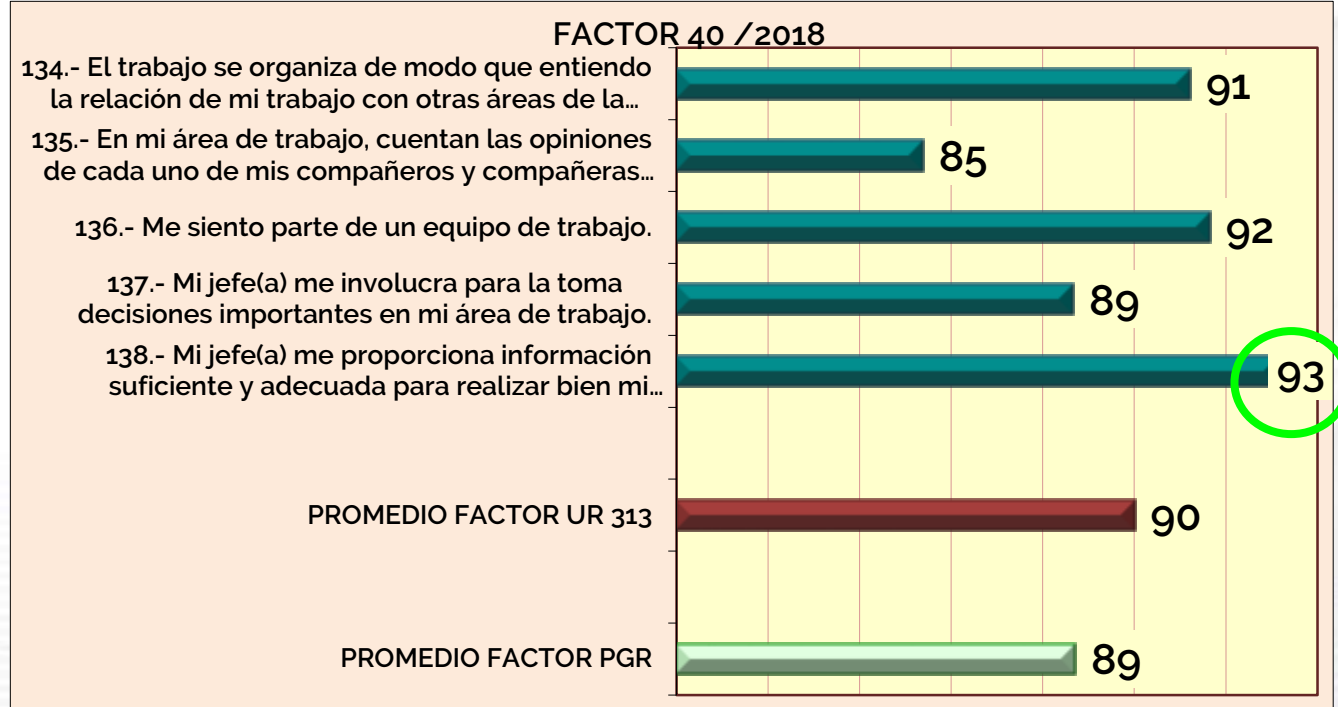
93 ≥; 83 ≤

Los resultados muestran que en la Coordinación de Supervisión y Control Regional se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



## PTCCO CSCR 2019

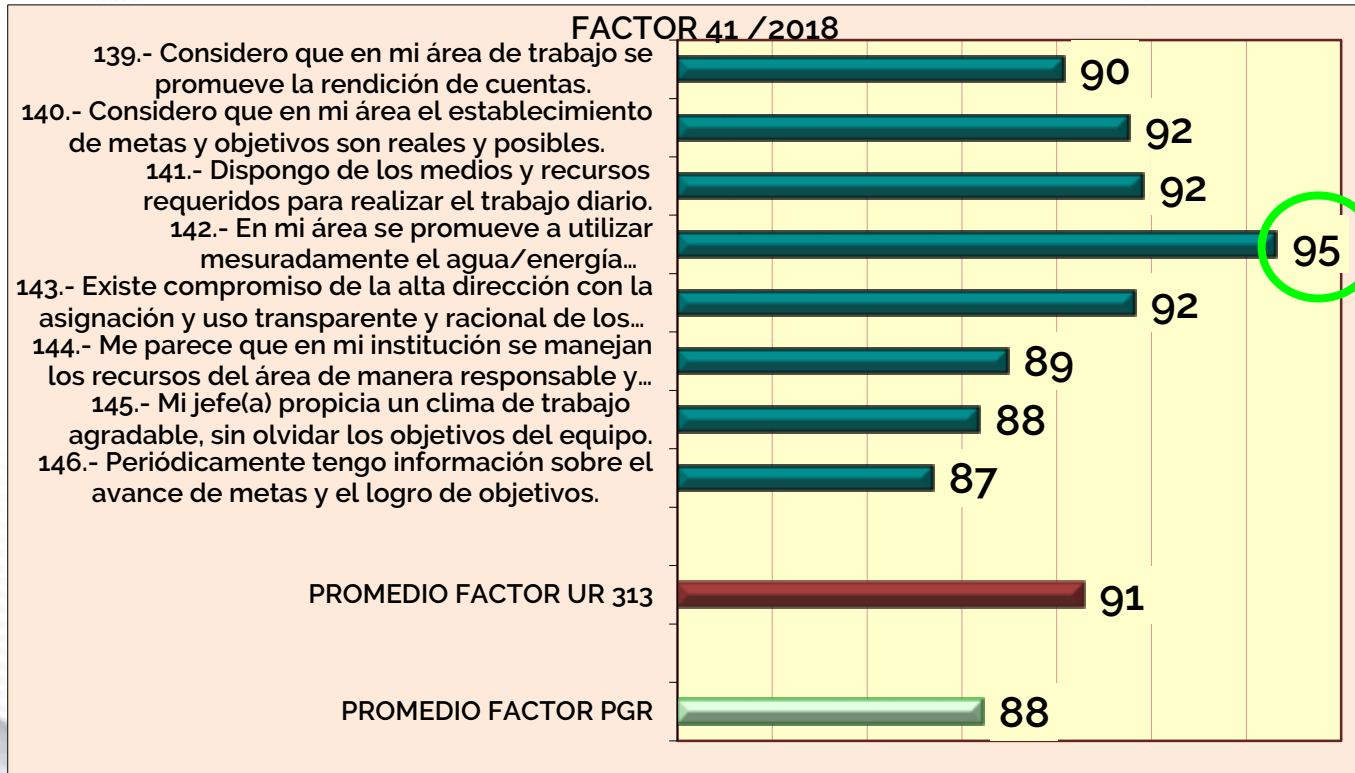
La CSCR es  
Colaborativa



93 ≥; 83 ≤

Las y los servidores públicos de la Coordinación de Supervisión y Control Regional 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 CSCR 2019



La CSCR es Eficiente

91



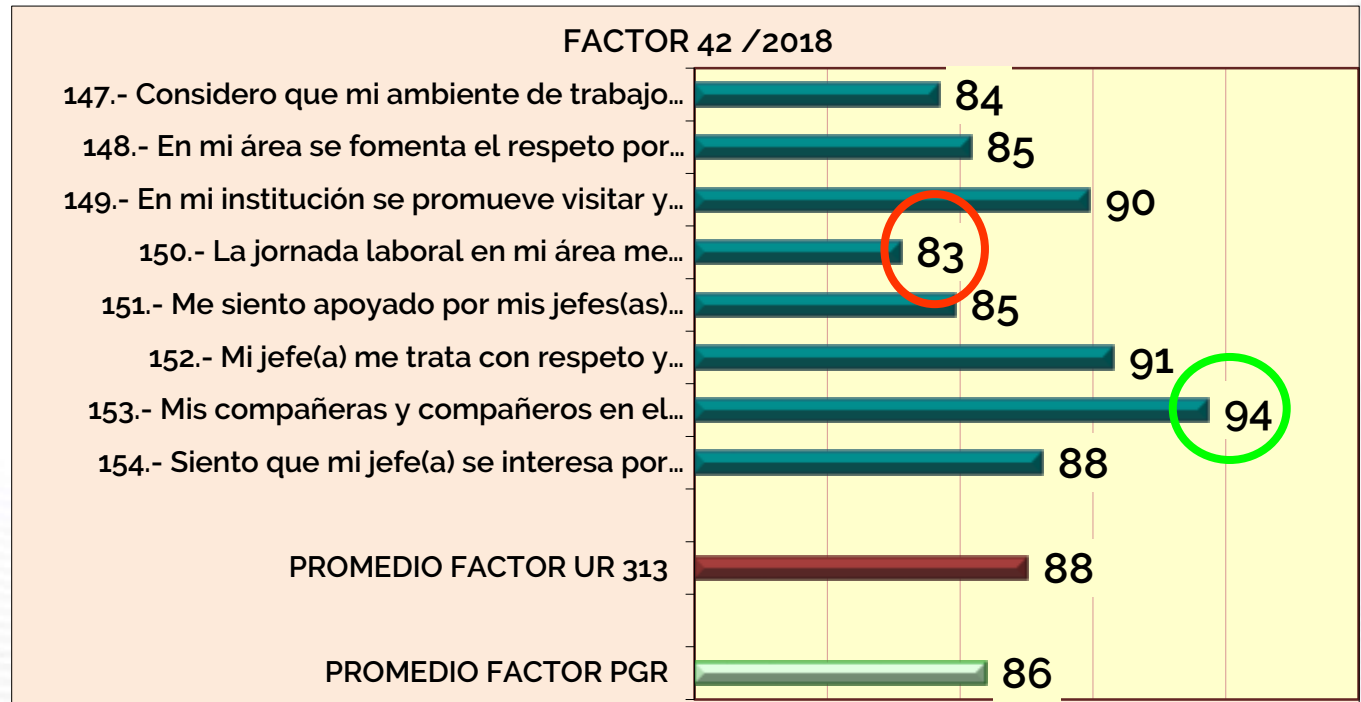
93 ≥; 83 ≤

Se considera que la Coordinación de Supervisión y Control Regional 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 disponibilidad de recursos para realizar el trabajo diario.



## PTCCO CSCR 2019

La CSCR es Equilibrada

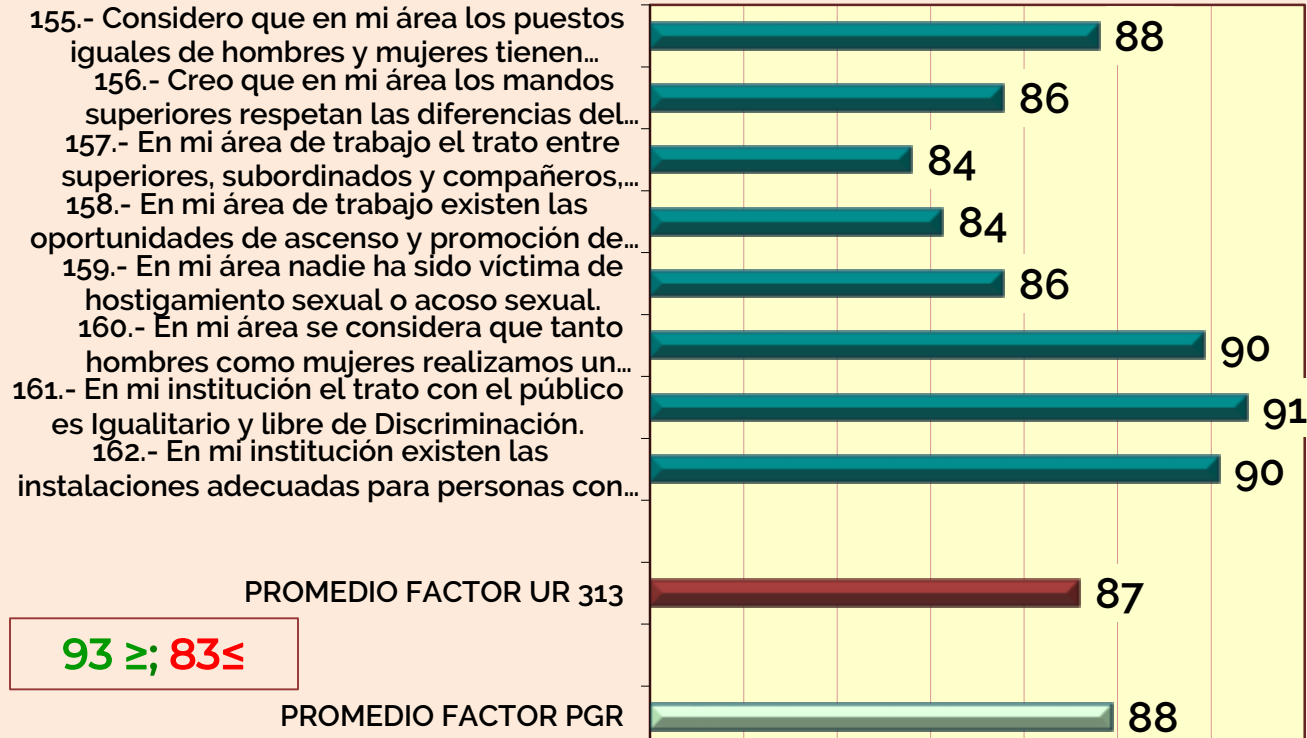


93 ≥; 83 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (61 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 CSCR 2019

### FACTOR 46 / 2018



La CSCR es Inclusiva

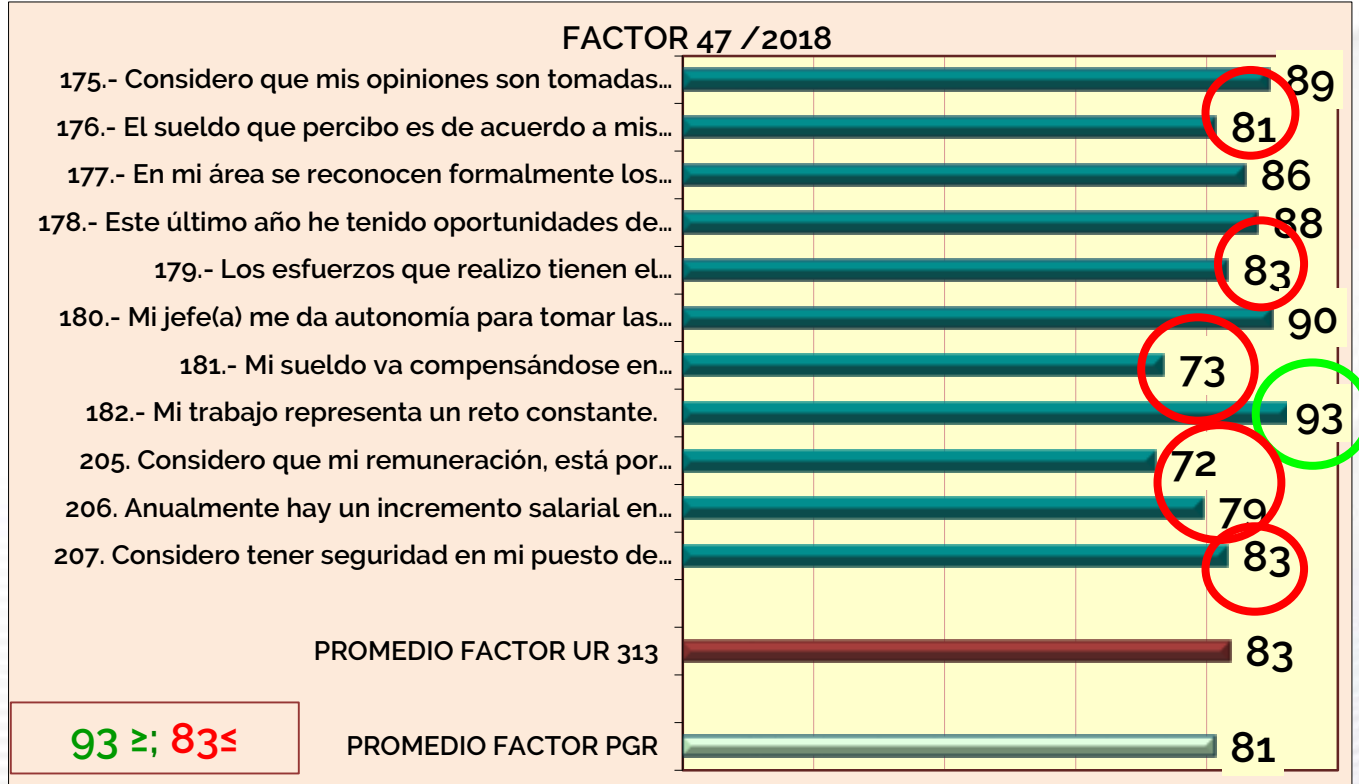


Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la PGR (77 puntos en 2016)



## PTCCO CSCR 2019

La CSCR es  
Motivada

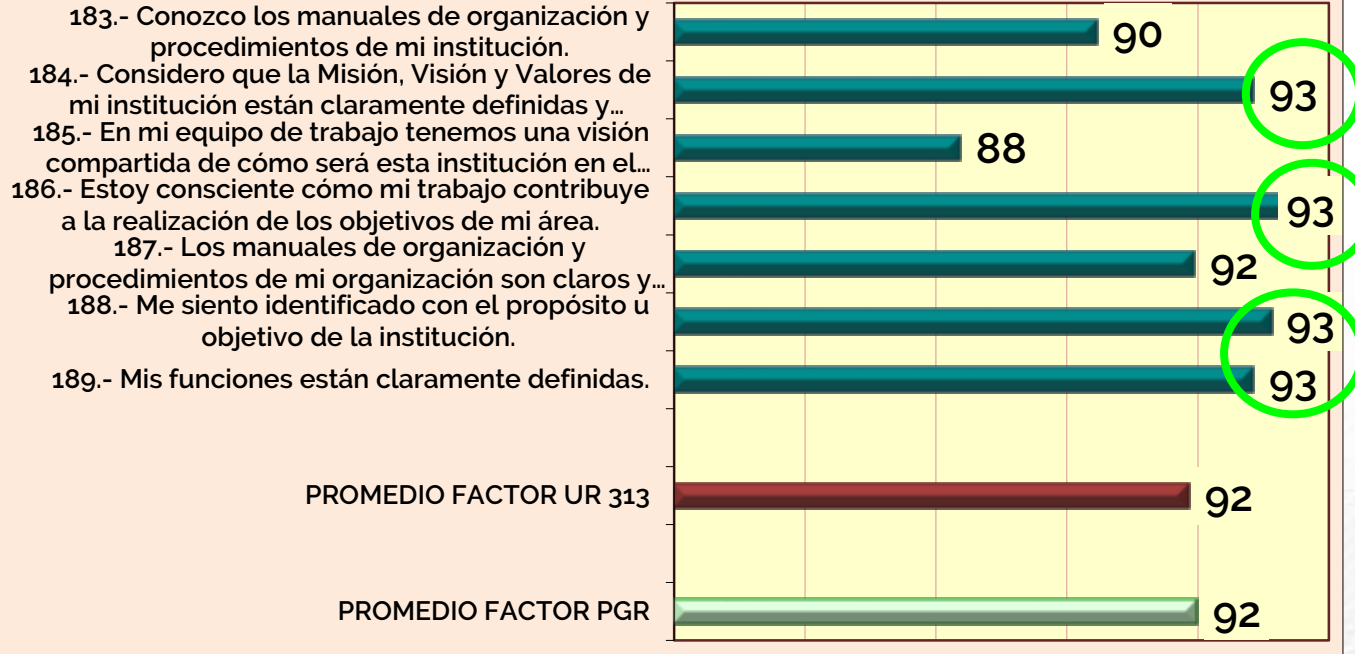


La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la Coordinación de Supervisión y Control Regional están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 70% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial.



## PTCCO CSCR 2019

### FACTOR 48 /2018



La CSCR es Organizada



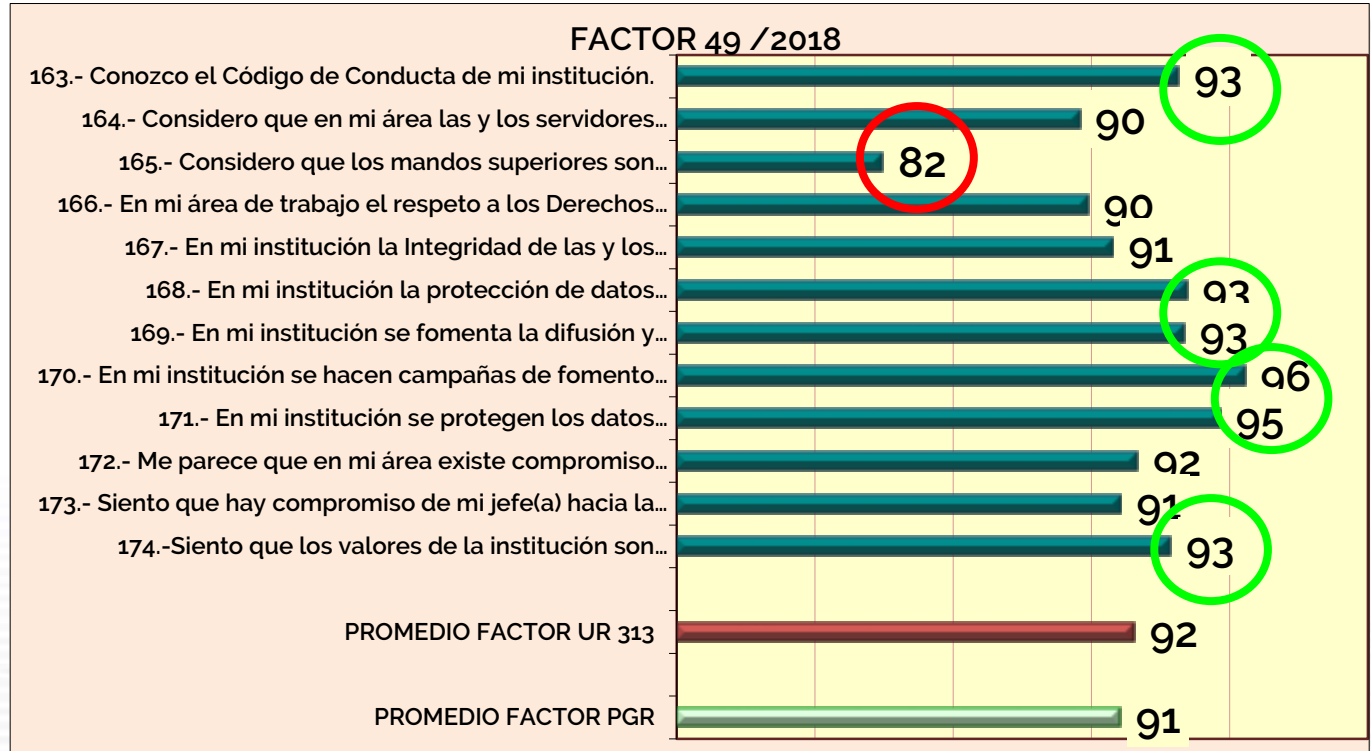
93 ≥; 83 ≤

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 CSCR 2019

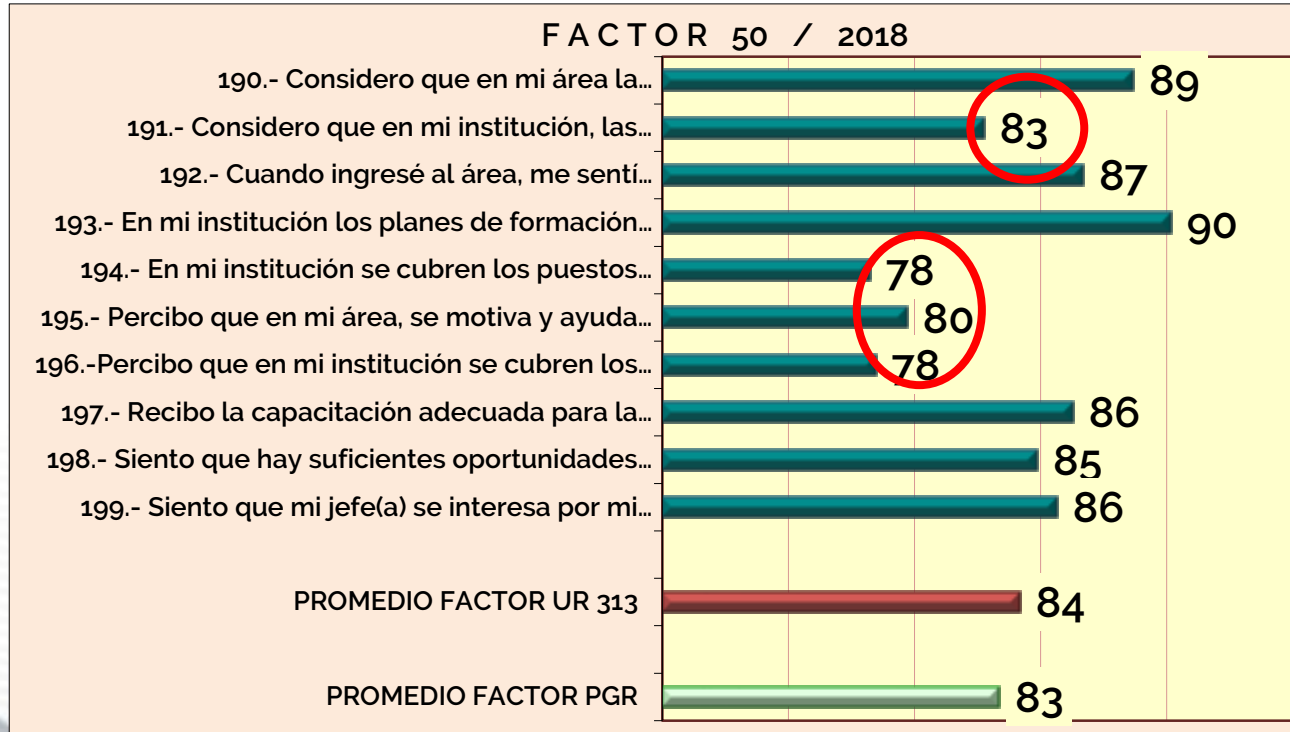
La CSCR es  
Íntegra



93 ≥; 83 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la Coordinación de Supervisión y Control Regional 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 CSCR 2019



La CSCR es Profesional



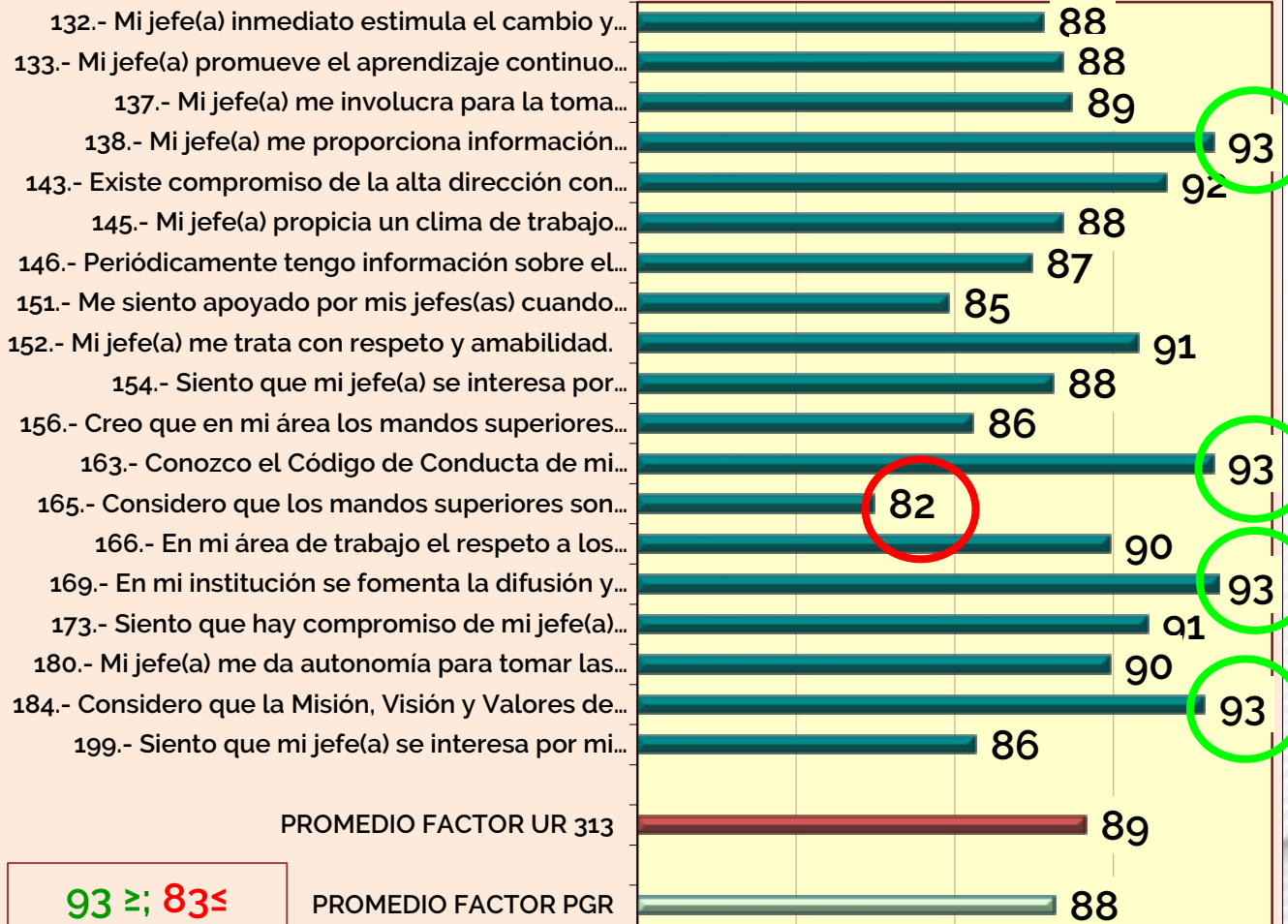
93 ≥; 83 ≤

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 CSCR 2019

### FACTOR 52 /2018



### Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la CSCR con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 2 puntos.



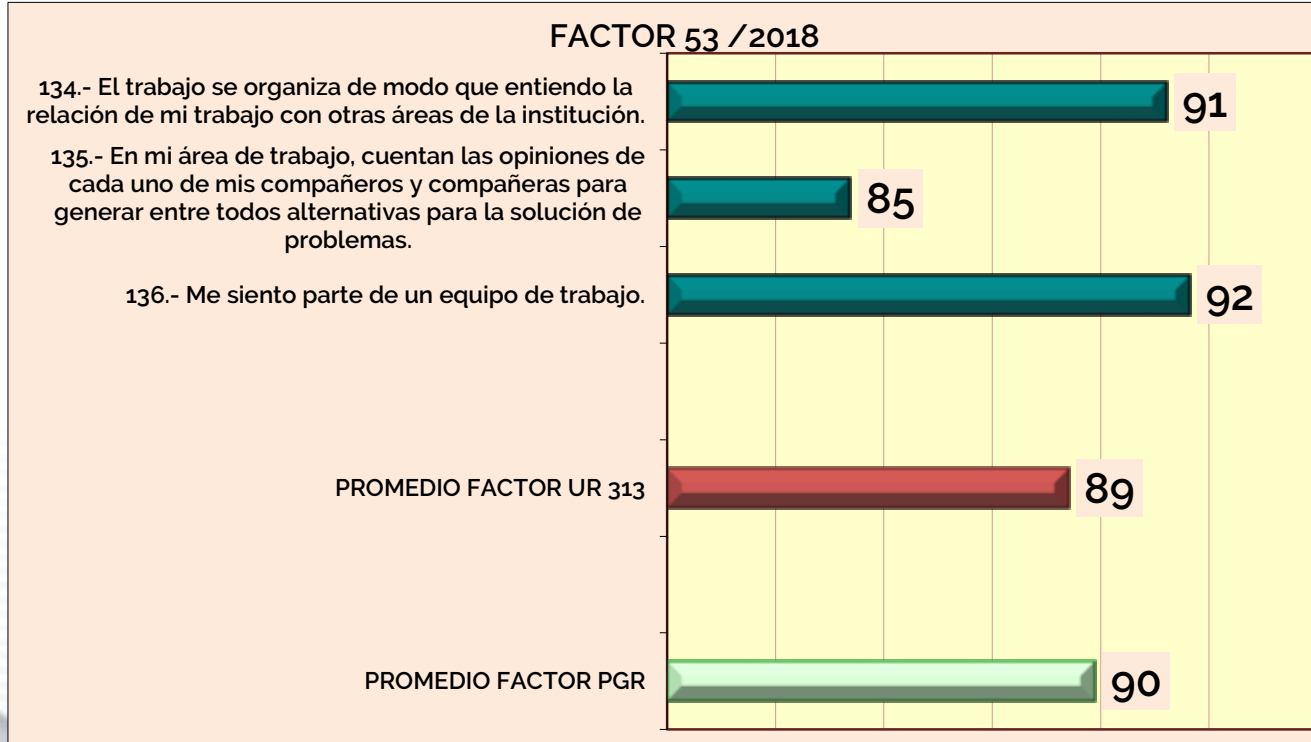
**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO CSCR 2019

# Resultado de factores de Valores

## PTCCO CSCR 2019



Vivencia de Valores:  
Cooperación



93 ≥; 83 ≤

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



## PTCCO CSCR 2019

### Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

89



### FACTOR 54 /2018

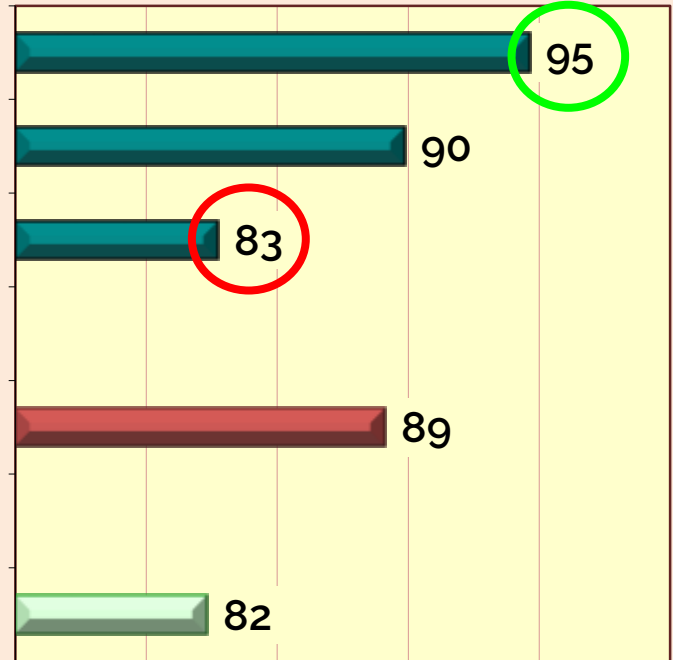
142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

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 313

PROMEDIO FACTOR PGR

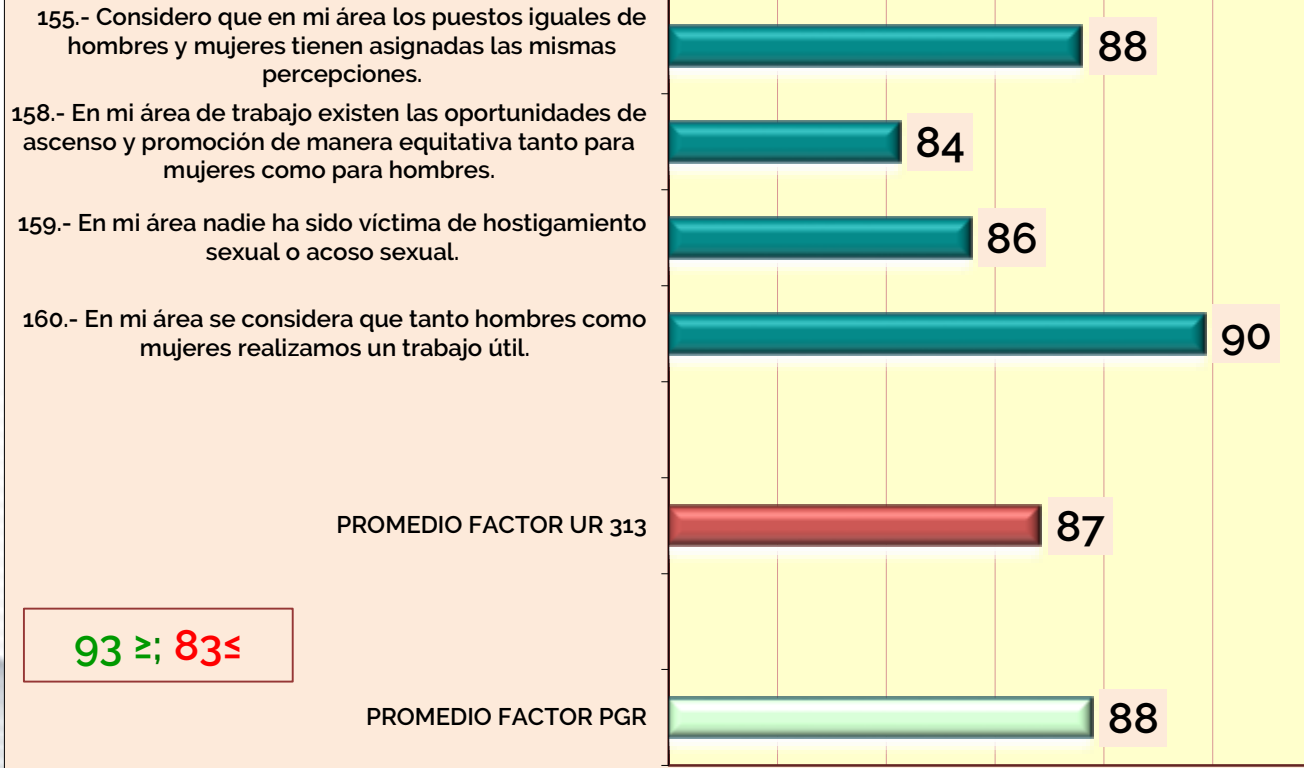


93 ≥; 83 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de la Coordinación de Supervisión y Control Regional 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 CSCR 2019

### FACTOR 55 /2018



Vivencia de Valores:  
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la Coordinación de Supervisión y Control Regional 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 PGR.





## PTCCO CSCR 2019

Vivencia de Valores:  
Igualdad y No  
Discriminación

**88**

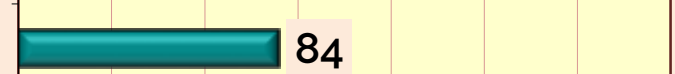


### FACTOR 56 /2018

156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.



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 313



93 ≥; 83 ≤

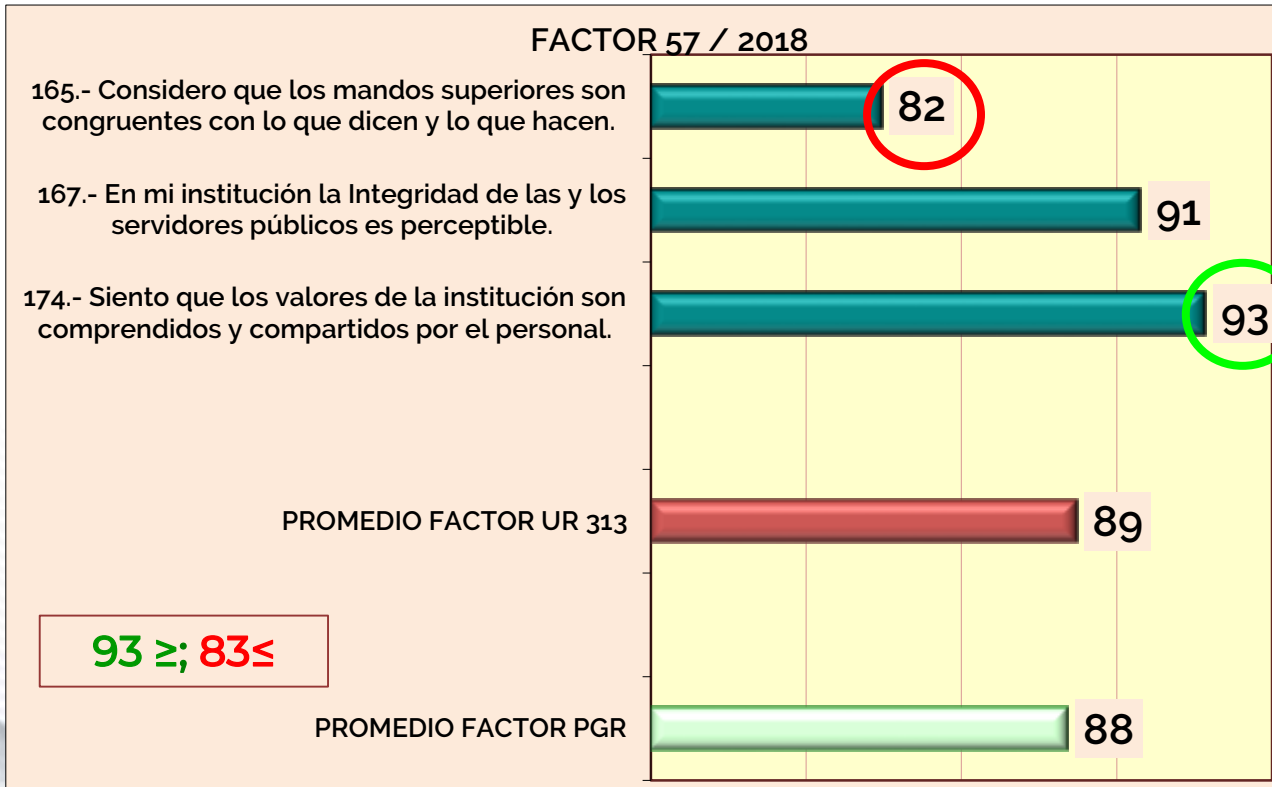
PROMEDIO FACTOR PGR



Se percibe que las y los servidores públicos de la Coordinación de Supervisión y Control Regional 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 CSCR 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 Coordinación de Supervisión y Control Regional, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



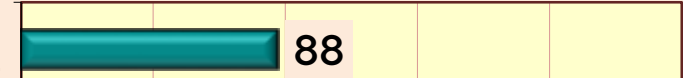
## PTCCO CSCR 2019

### 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.



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.

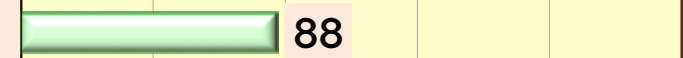


PROMEDIO FACTOR UR 313



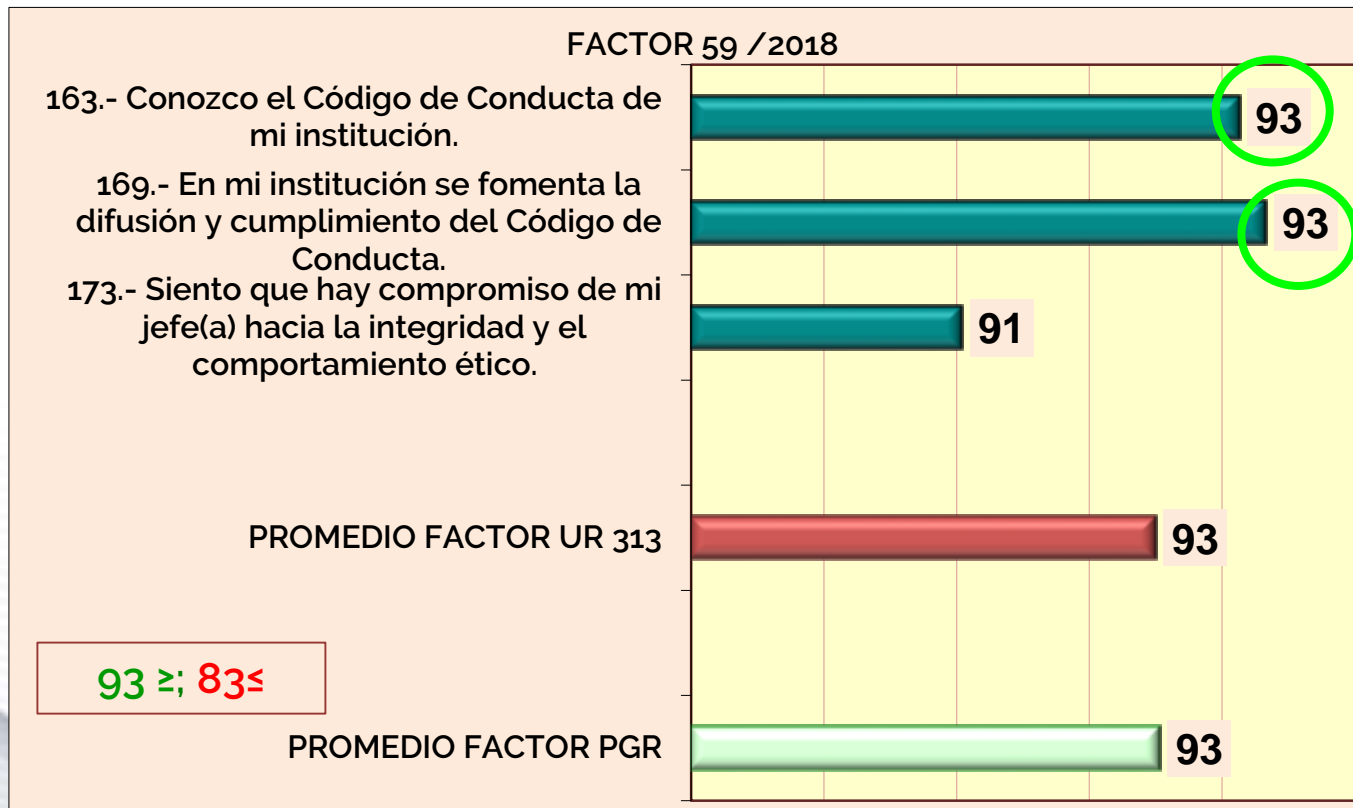
**93 ≥; 83 ≤**

PROMEDIO FACTOR PGR



Las y los servidores públicos de la Coordinación de Supervisión y Control Regional 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 CSCR 2019



Vivencia de Valores:  
Liderazgo

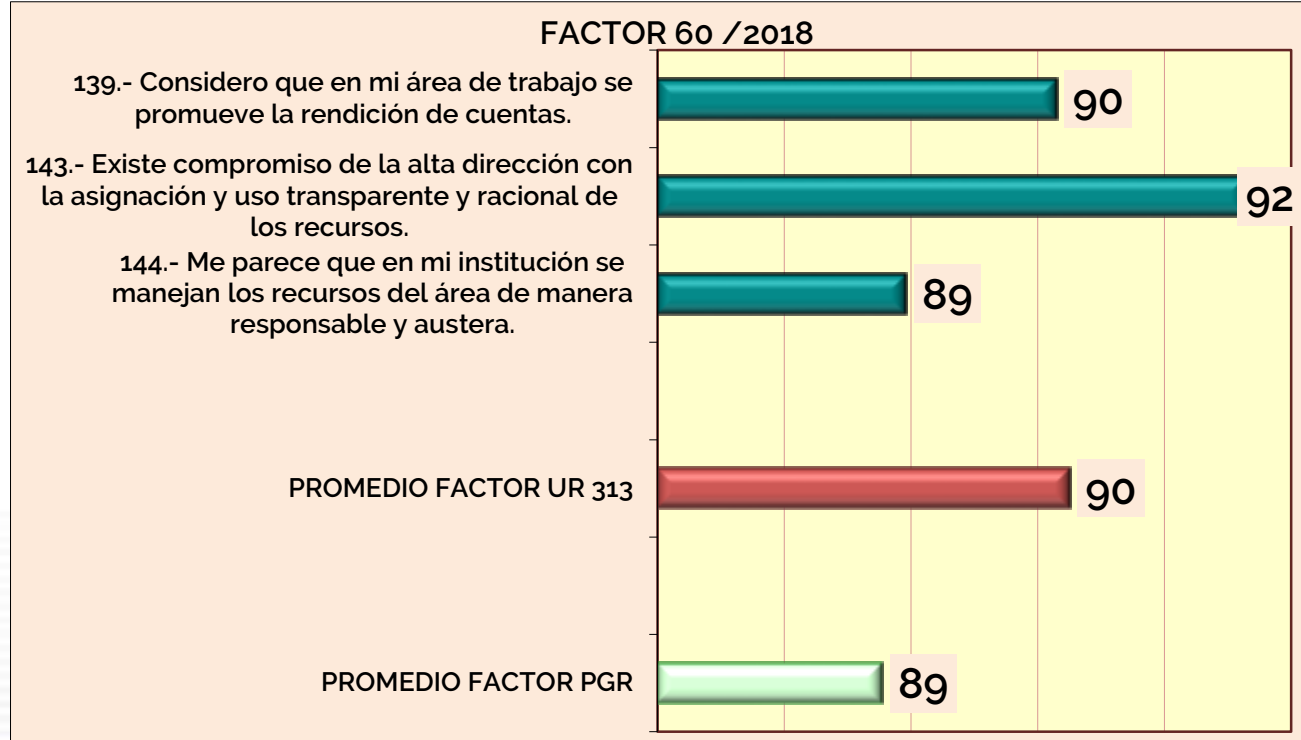


En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Coordinación de Supervisión y Control Regional de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés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



## PTCCO CSCR 2019

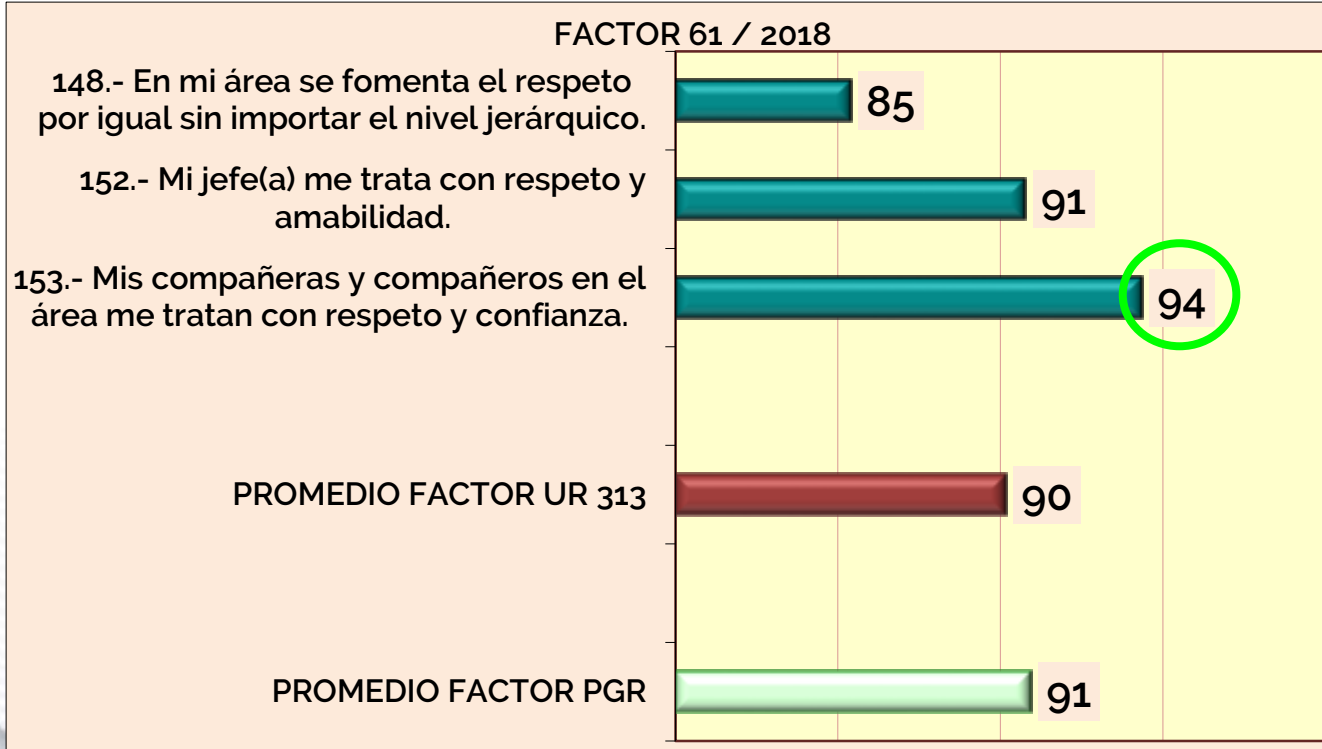
### Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas



**93 ≥; 83 ≤**

Se considera que los mandos superiores de la Coordinación de Supervisión y Control Regional 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 CSCR 2019



Vivencia de Valores:  
Respeto



93 ≥; 83 ≤

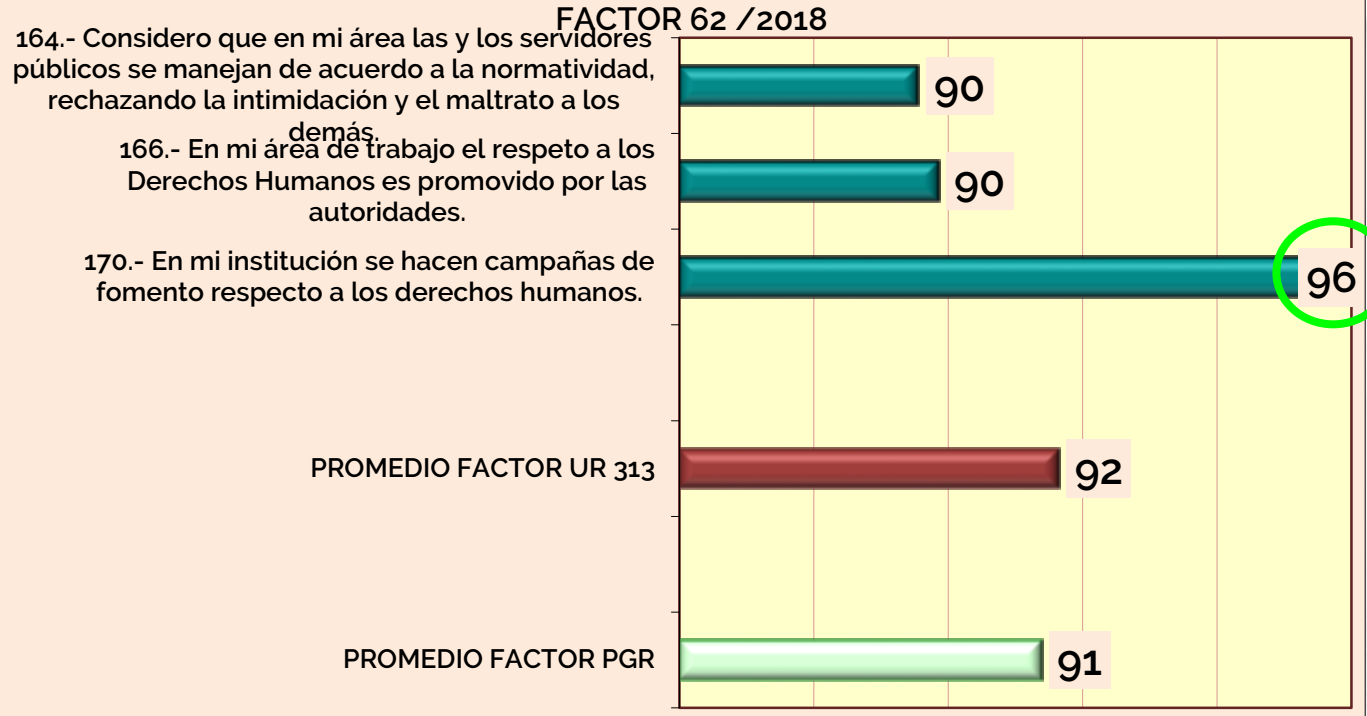
En las diferentes Áreas de la Coordinación de Supervisión y Control Regional, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



## PTCCO CSCR 2019

### Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos

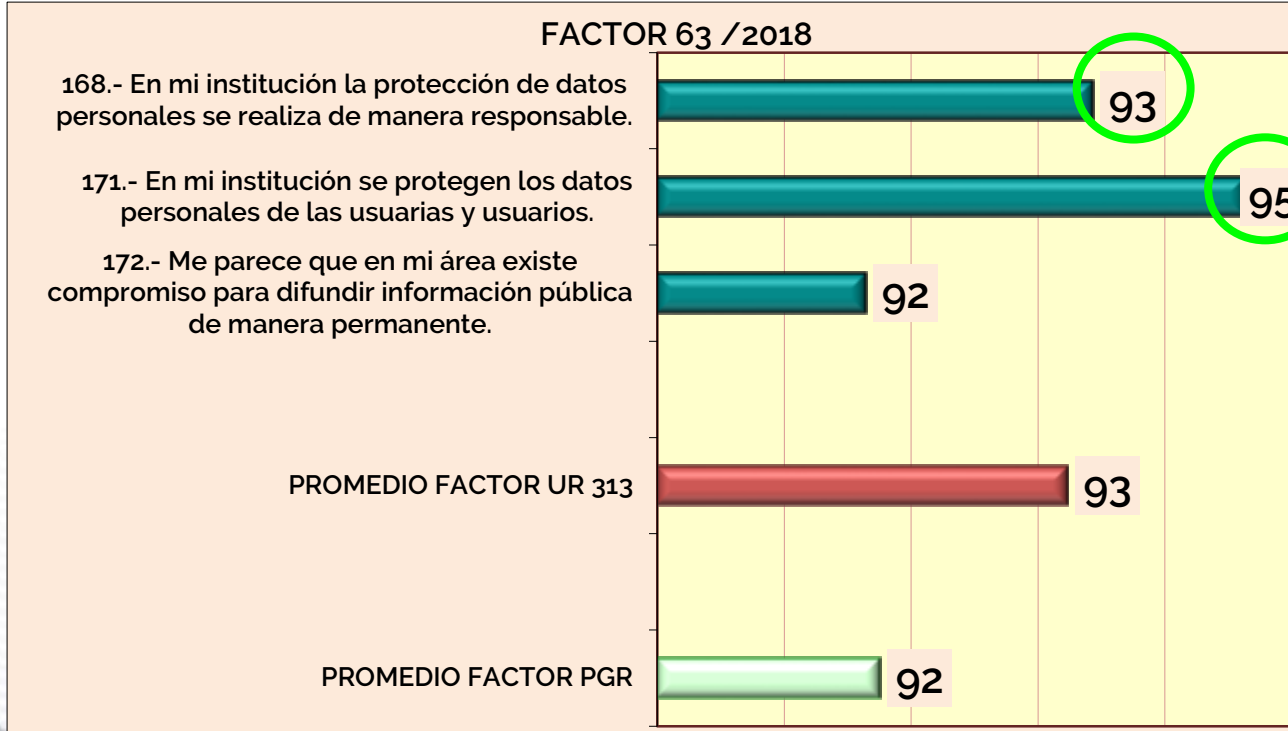
96



93 ≥; 83 ≤

La calificación que obtuvo la Coordinación de Supervisión y Control Regional en este factor, el cual está 8 puntos por arriba del obtenido por el promedio de la APF, 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 CSCR 2019



Vivencia de Valores:  
Transparencia



93 ≥; 83 ≤

La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la Coordinación de Supervisión y Control Regional 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 CSCR 2019

## 2. Análisis Cualitativo



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO CSCR 2019

# Comentarios y Sugerencias



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

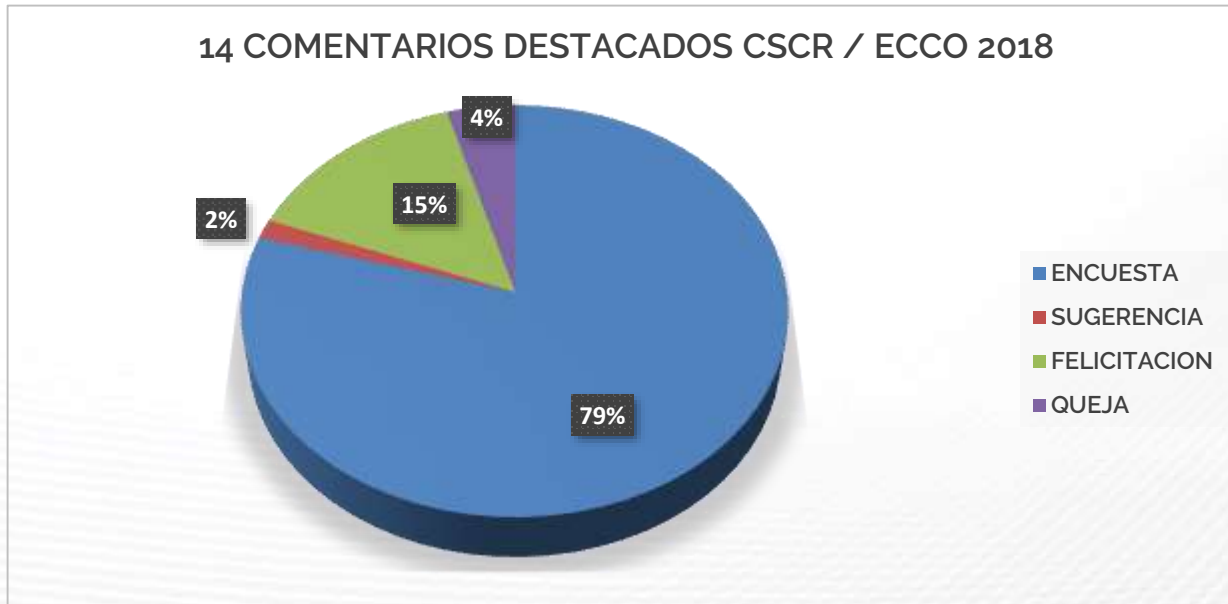
PTCCO CSCR 2019

# 3. Análisis Comparativo



## PTCCO CSCR 2019

TOTAL COMENTARIOS: 14



De los 14 comentarios expresados, 10 destacan en felicitar y agradecer a la Secretaría de la Función Pública y a la Institución por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

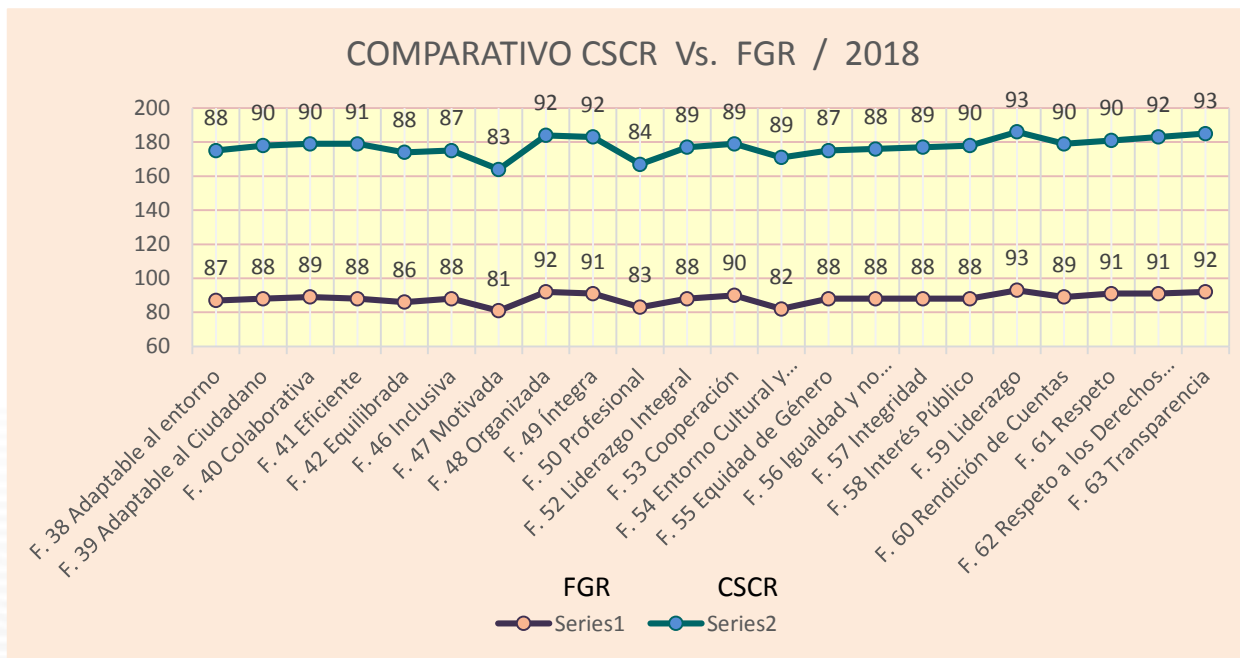
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO CSCR 2019

# 3.1. Comparación de resultados entre CSCR y FGR



## PTCCO CSCR 2019

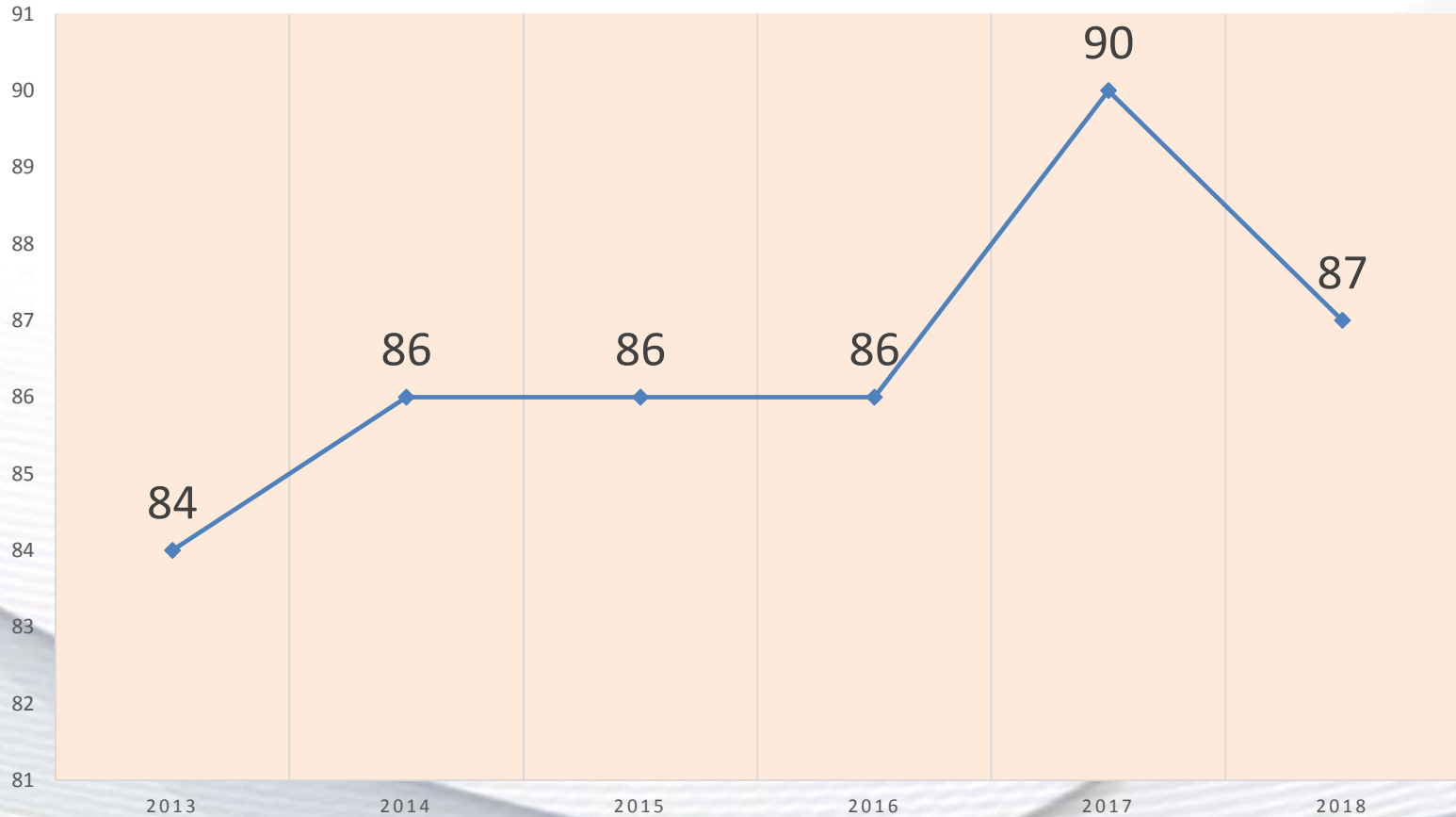


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Coordinación de Supervisión y Control Regional se encuentra por arriba del promedio de la Procuraduría General de la República. En 2016, el Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico se presentó 1 punto por debajo de la FGR (76), mientras que éste año se incrementó en 1 punto.



## PTCCO CSCR 2019

### COMPARATIVO HISTÓRICO CSCR





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO CSCR 2019

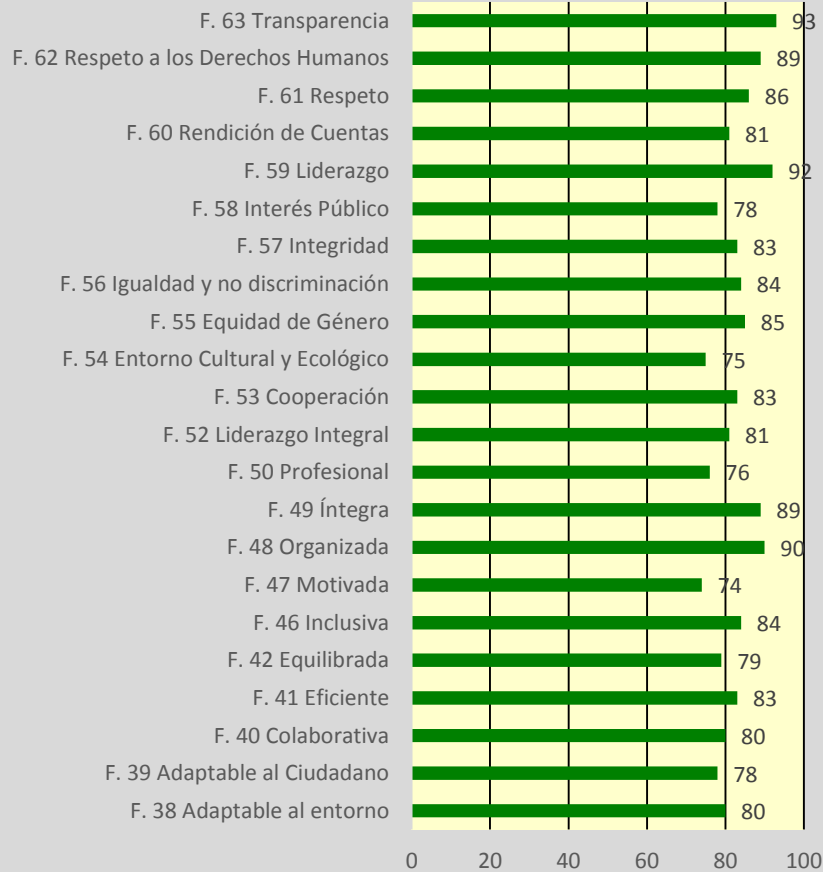
## **3.2. Resultados CSCR 2016 Vs. 2018**



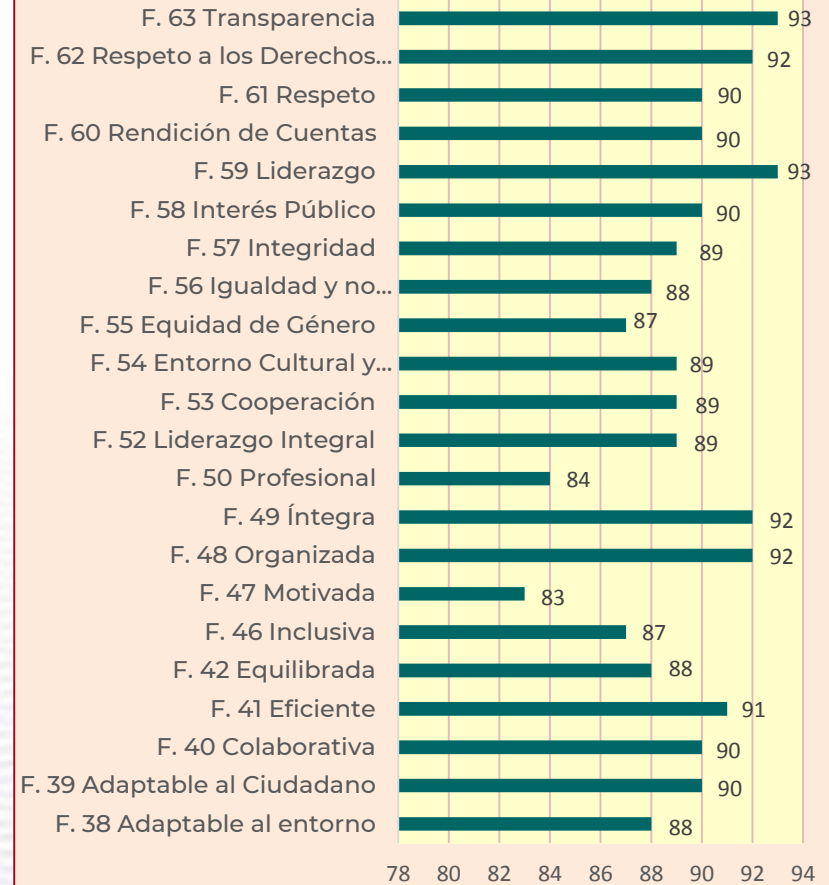


## PTCCO CSCR 2019

### RESULTADOS CSCR / 2016



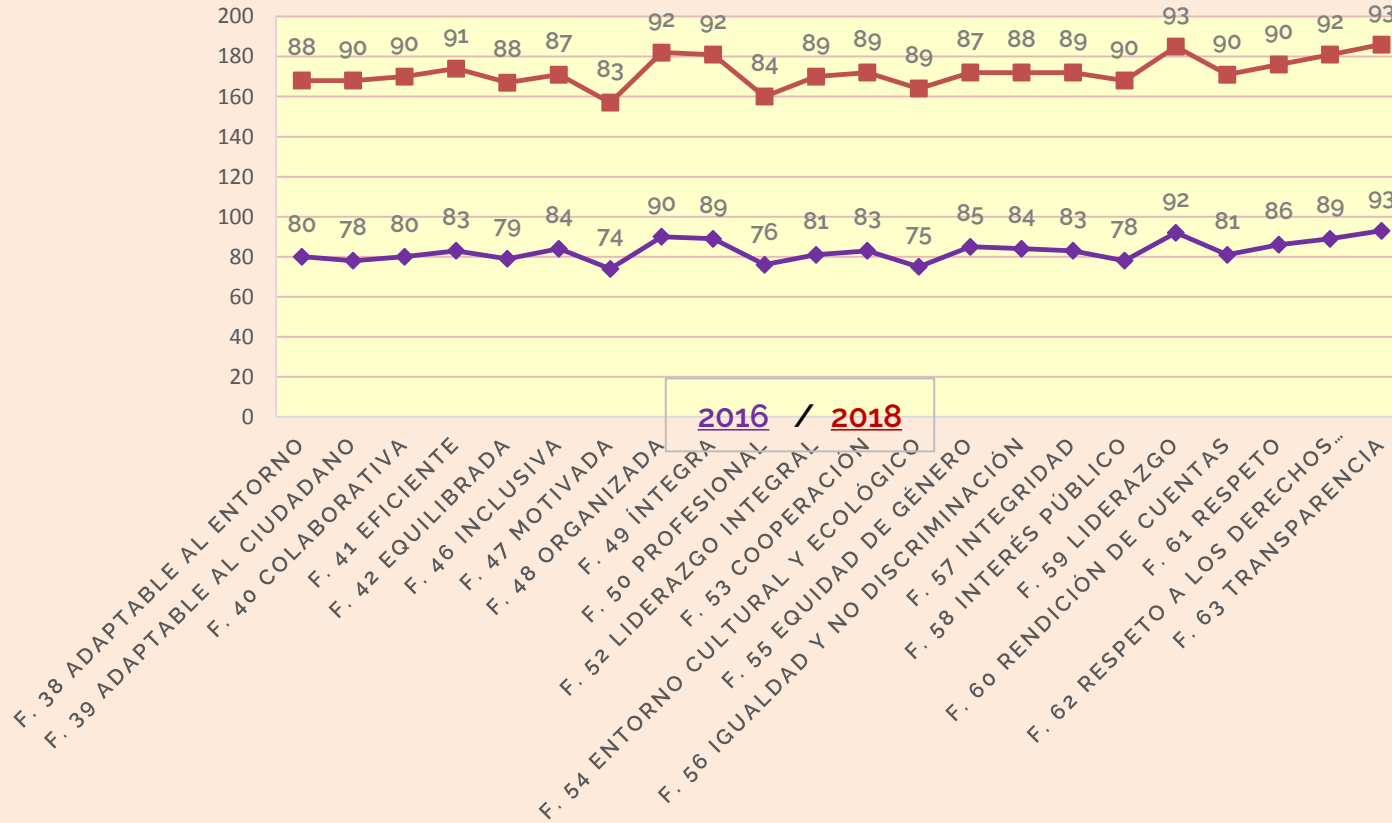
### RESULTADOS CSCR / 2018





## PTCCO CSCR 2019

### RESULTADOS CSCR 2016 VS. 2018





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO CSCR 2019

## 3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



## PTCCO CSCR 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 CSCR 2017-2018

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



## PTCCO CSCR 2019

### Factor I Reconocimiento Laboral

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

### Factor IX Balance Trabajo y Familia

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

### Factor XI Liderazgo y Participación

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

### Factor XVII Impacto de la Encuesta en mi Institución

$$\frac{4 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{4 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

### Factor V Equidad y Género

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

### Factor X Colaboración y Trabajo en Equipo

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

### Factor XIV Enfoque a resultados y productividad

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

### Factor XXV Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

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



## PTCCO CSCR 2019

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





# PTCCO CSCR 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

313	COORDINACIÓN DE SUPERVISIÓN Y CONTROL REGIONAL
-----	--

FACTOR

**F.47 MOTIVADA**  
 176.- EL SUELDO QUE PERSEGO 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.  
 206.- ANUALMENTE HAY UN CRECIMIENTO ANUAL EN MI INSTITUCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

AUMENTAR LA COMPETITIVIDAD DEL PERSONAL MANTENIENDO EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES SOCIALES Y ECONÓMICOS, ASEGURANDO EL ÓPTIMO DE EFICIENCIA, MEDIANTE LA PROMOCIÓN ESCALAFONARIA DENTRO DE LA COORDINACIÓN DE SUPERVISIÓN Y CONTROL REGIONAL, PROMOVENDO LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO.

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	CAPACITAR AL PERSONAL CON EL OBEJTO DE QUE CUENTEN CON LOS ELEMENTOS QUE LES PERMITAN COMPETIR PARA LA OBTENCIÓN DE PLAZAS DE MÁS ALTA REMUNERACIÓN Y ASÍ VEAN CUMPLIDAS SUS METAS DE PERCEPCIONES.	CSCR-DGFP	CURSOS	PERMANENTE	E		1	47		P													
					O	X				R													
2	CONTINUAR CON LOS MOVIMIENTOS POR PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACTIVO PARA OCUPAR LAS PLAZAS QUE QUEDEN VACANTES.	CSCR-DGRHO	MOVIMIENTOS	CUANDO SE PRESENTEN	E	X	12			P													
					O					R													

MTR. PEDRO GUEVARA PÉREZ  
 COORDINADOR DE SUPERVISIÓN Y CONTROL REGIONAL


L.C. EDGAR HERNÁNDEZ CABALLERO  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO







# PTCCO CSCR 2019



**PGR**  
PROCESOS OPERATIVOS  
DE LA FISCALÍA

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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

313	COORDINACIÓN DE SUPERVISIÓN Y CONTROL REGIONAL
-----	--


**FACTOR**

**50.- PROFESIONAL**  
191.- CONSIDERO QUE EN MI INSTITUCIÓN, LAS PERSONAS SON SEPARADAS DE SU PUESTO SOLAMENTE POR CAUSAS PLENAMENTE JUSTIFICADAS.  
194.- EN MI INSTITUCIÓN SE CUBREN LOS PUESTOS VACANTES, CON EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN QUE CUBRE 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.).


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

AUMENTAR LA COMPETITIVIDAD DEL PERSONAL MANTENIENDO EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES SOCIALES Y ECONÓMICOS, ASEGURANDO EL ÓPTIMO DE EFICIENCIA, MEDIANTE LA PROMOCIÓN ESCALAFONARIA DENTRO DE LA COORDINACIÓN DE SUPERVISIÓN Y CONTROL REGIONAL, PROMOVRIENDO LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO.

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 QUE DERIVADO DE LAS POLÍTICAS DE REDUCCIÓN DE PRESUPUESTO IMPLANTADO POR LA NUEVA ADMINISTRACIÓN, SERÁ NECESARIO AJUSTAR A LA CANTIDAD DE PLAZAS QUE ASÍ LO DISPONGAN LAS AUTORIDADES HACENDARIAS.	CSCR-CA	PLÁTICA	PERMANENTE	E	1	50		P													
					O		X		R													
2	CONTINUAR CON LOS MOVIMIENTOS POR PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACTIVO PARA OCUPAR LAS PLAZAS QUE QUEDEN VACANTES.	CSCR-CA	MOVIMIENTOS DE PERSONAL	PERMANENTE	E	12	50		P													
					O		X		R													
3	CAPACITAR AL PERSONAL A EFECTO DE QUE CUENTEN CON LAS HERRAMIENTAS QUE LE PERMITAN ERRADICAR LA PERCEPCIÓN DE DESPIDOS, ELLO EN VIRTUD DE QUE ESA FIGURA NO SE ENCUENTRA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.	CSCR-DGRHO	CAPACITACIÓN	SEMESTRAL	E	1			P													
					O		X		R													
4	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA CSCR, LA INFORMACIÓN EMITIDA POR LA DGRH Y O, RESPECTO A LA BOLSA DE TRABAJO DE LA PGR	CSCR-DGRHO	COMUNICADO	SEMESTRAL	E	1			P													
					O		X		R													



MRO. PEDRO GUEVARA PÉREZ  
COORDINADOR DE SUPERVISIÓN Y CONTROL REGIONAL



L.C. EDGAR HERNÁNDEZ CABALLERO  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO



