



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**Dirección General de Cuerpo
Técnico de Control**



PTCCO DGCTC 2019

CRITERIO	Pág.
Introducción.....	3
1.- Análisis Cuantitativo	8
2.- Análisis Cualitativo	49
3.- Análisis Comparativo	53
3.1 Comparación de resultados entre institución y áreas..	54
3.2 Resultados UR 2016 Vs. 2018	58
3.3 Efectividad del PTCCO 2017 - 2018	61
4.- Definición de Objetivos Estratégicos	64
5.- Definición de Prácticas de Transformación	64
6.- Calendarización de Prácticas de Transformación	64



PTCCO DGCTC 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 DGCTC 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 DGCTC 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 DGCTC 2019

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

251 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 251, es decir el 100 %, igualando la participación con respecto a 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 DGCTC en la encuesta fue de 71 **puntos**, 1 punto más que la calificación obtenida el año 2016.

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 Institución en la ECCO 2018 es el siguiente:

84 ≥; 60 ≤

El umbral superior resulta un punto por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior bajo en 1 punto.



PTCCO DGCTC 2019

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



84 - 92



61 - 83



45 - 60

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 45 y 60 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 DGCTC 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

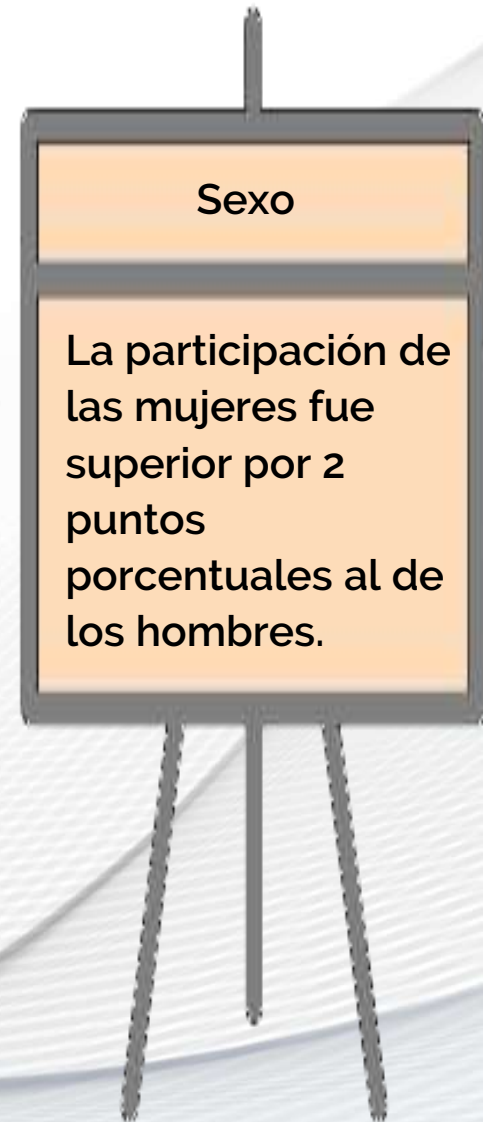
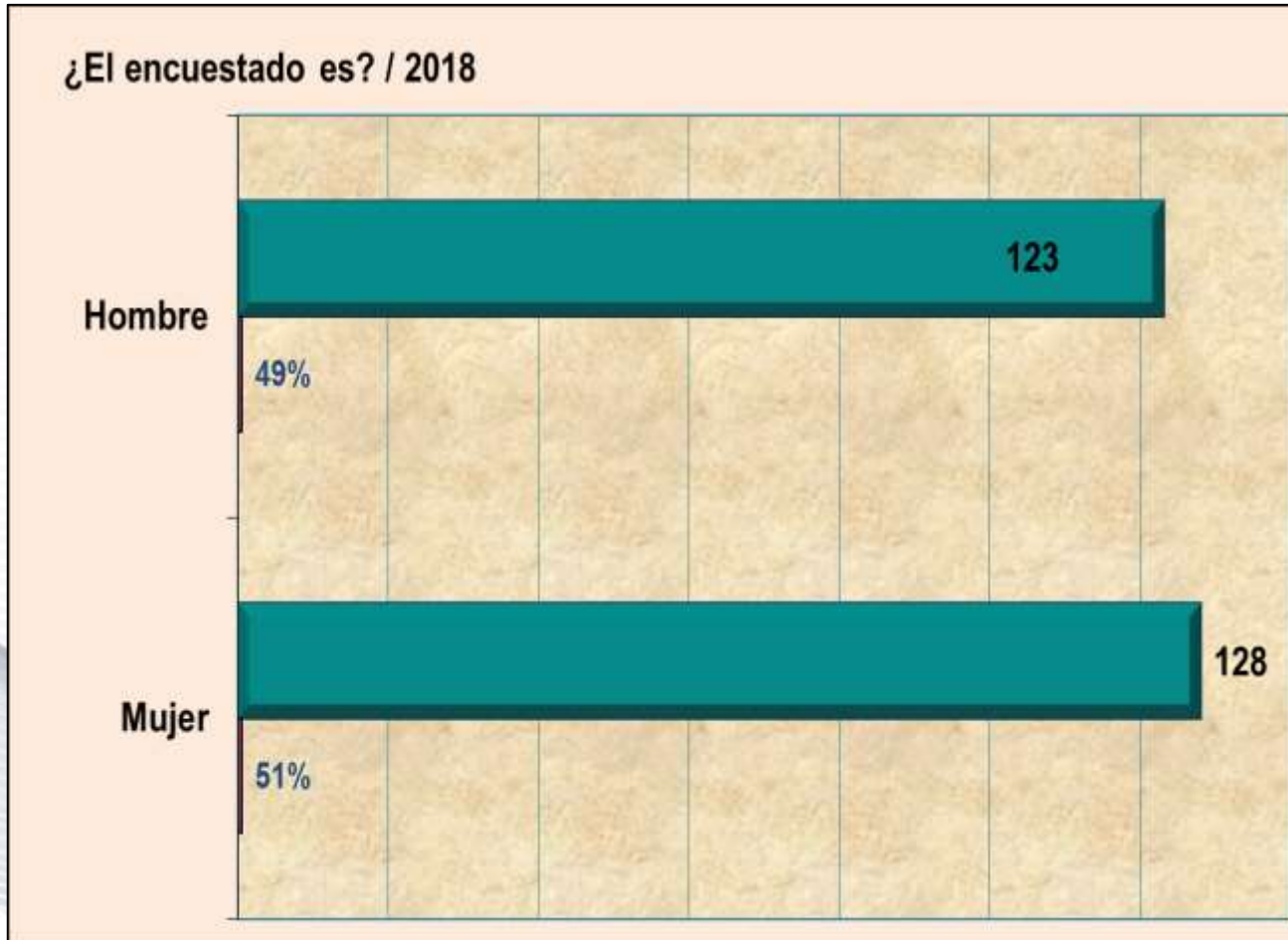
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y
Organización

PTCCO DGCTC 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DGCTC 2019



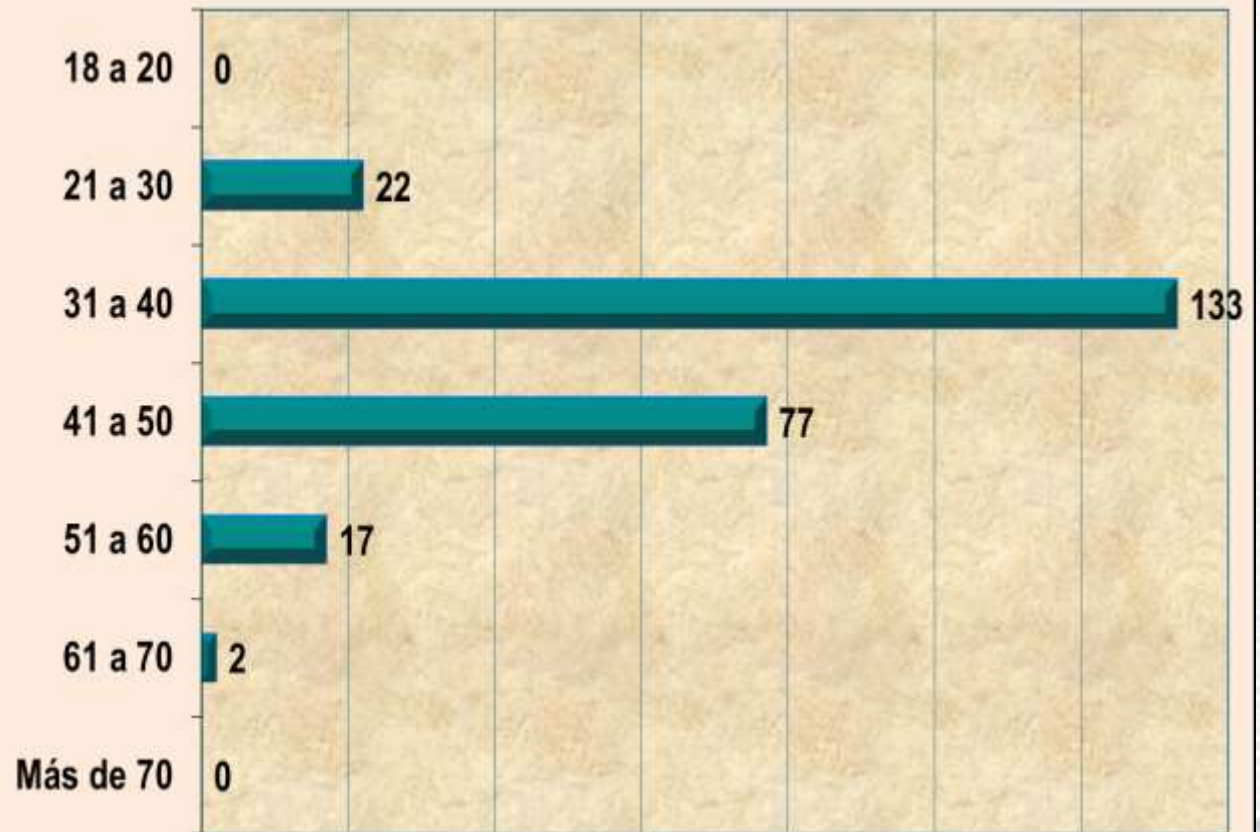


PTCCO DGCTC 2019

Edad

133 (53%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 77 (31%) son de edad mediana y 22 (9%) son personas entre 21 y 30 años.

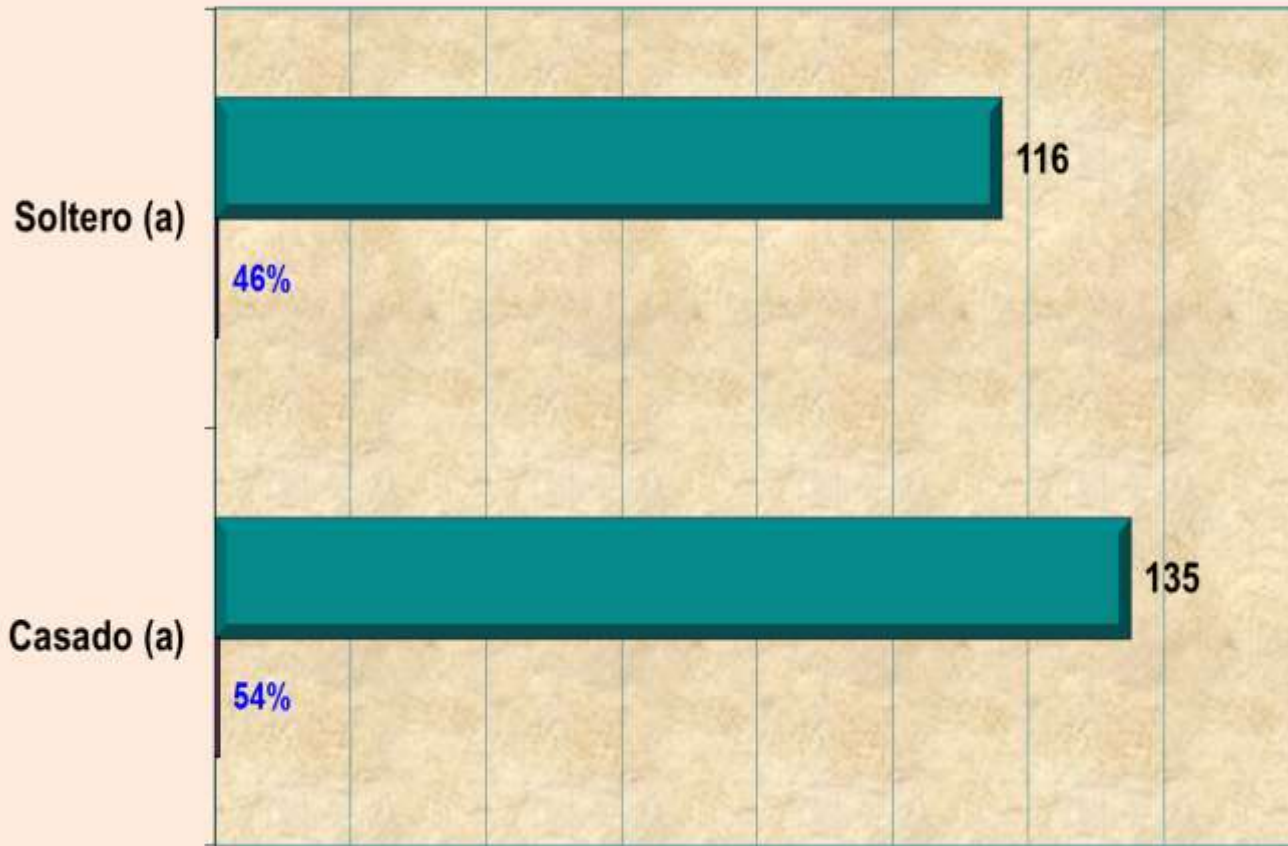
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DGCTC 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los casados fue superior en 8 puntos porcentuales a la participación de los solteros.



PTCCO DGCTC 2019

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



Nivel de Estudios

El 75% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 16% ostenta estudios superiores, mientras que 12 personas tienen licenciatura o estudios profesionales incompletos



PTCCO DGCTC 2019

Nivel de Puesto

El 61 % de las personas que participaron en la ECCO tienen un nivel de jefe de departamento u homólogo, mientras que 53 personas (21%) se desempeñan en un puesto a nivel Subdirección.

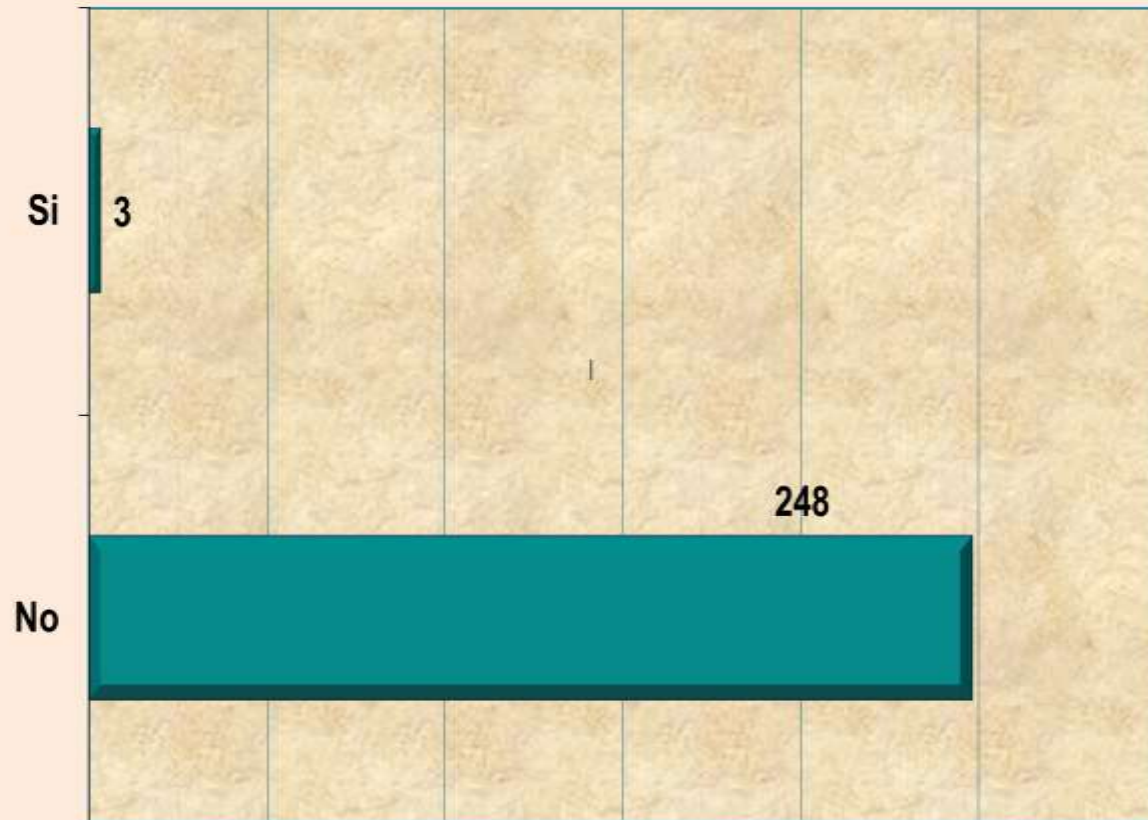
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO DGCTC 2019

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



Servicio de Carrera

Solo 3 personas participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



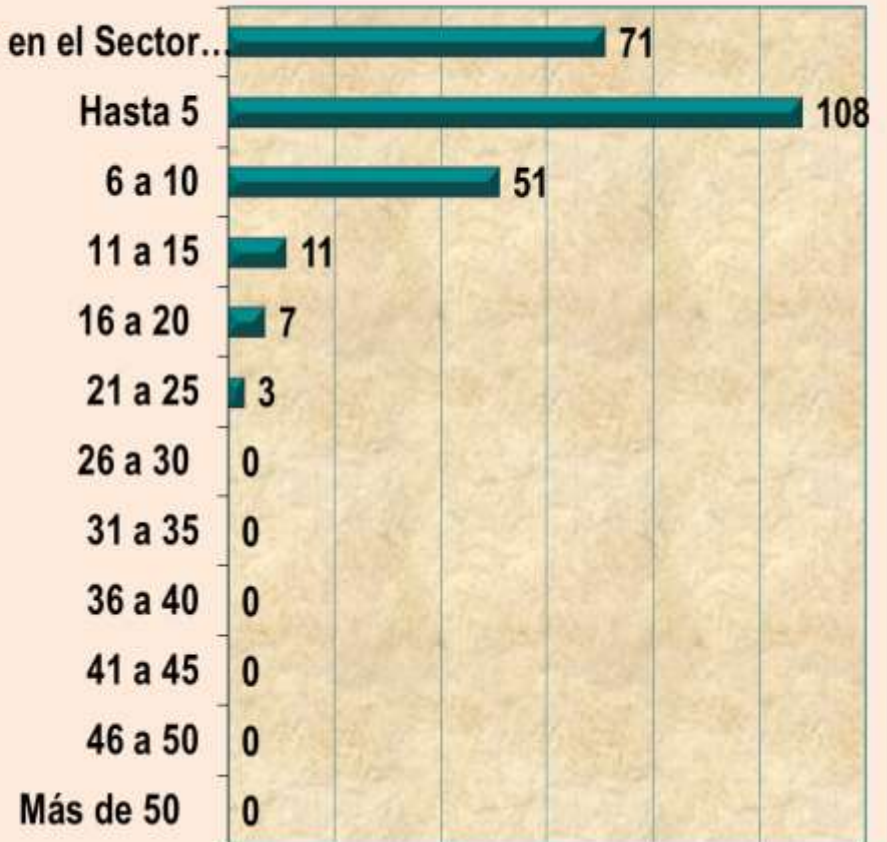
PTCCO DGCTC 2019

Años en el Sector Privado

4 de cada 10 personas participantes en la ECCO, tienen hasta 5 años de experiencia en el Sector Privado.

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

Nunca he trabajado en el Sector..





PTCCO DGCTC 2019

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



**Años en el Sector
Público**

4 de cada 10
personas
participantes en la
ECCO, tienen hasta
5 años de
experiencia en el
Sector Privado.

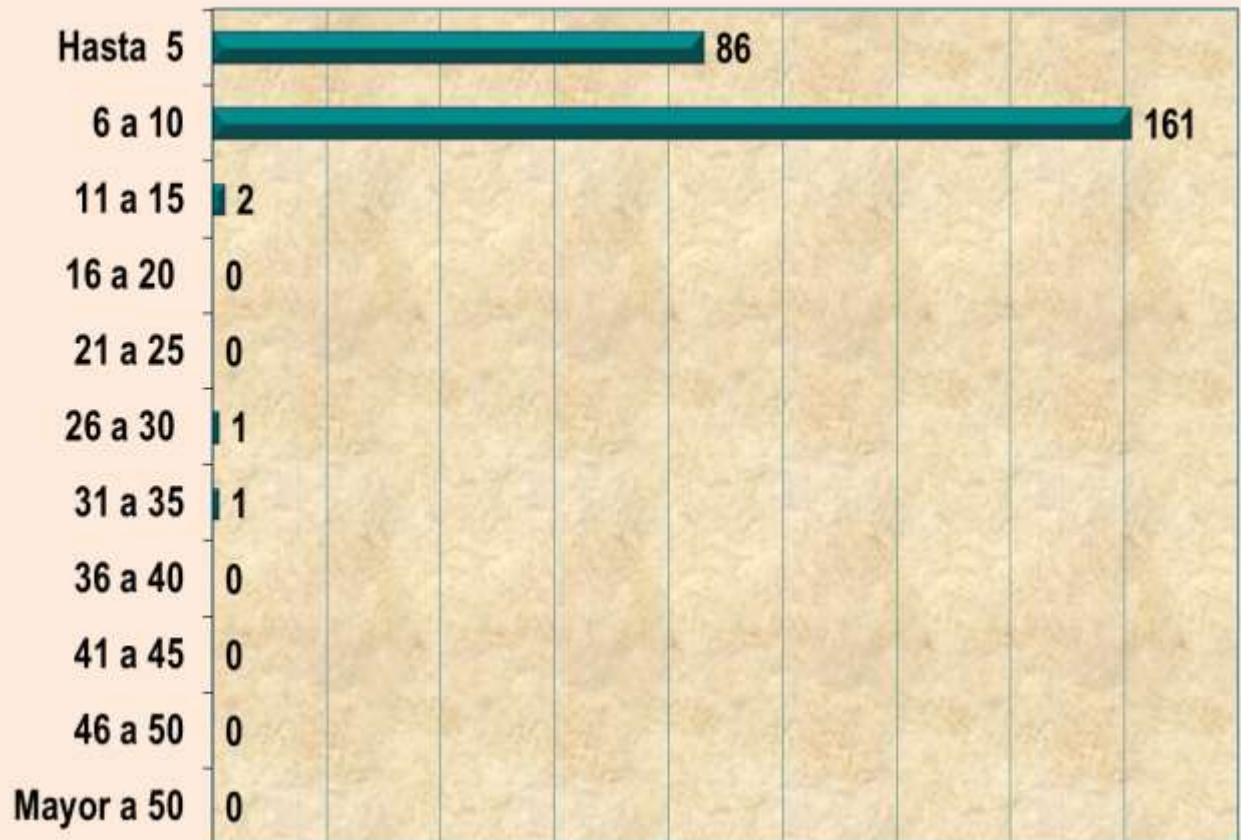


PTCCO DGCTC 2019

Años en el puesto actual

Seis 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 DGCTC 2019

Estudios actuales

Casi 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

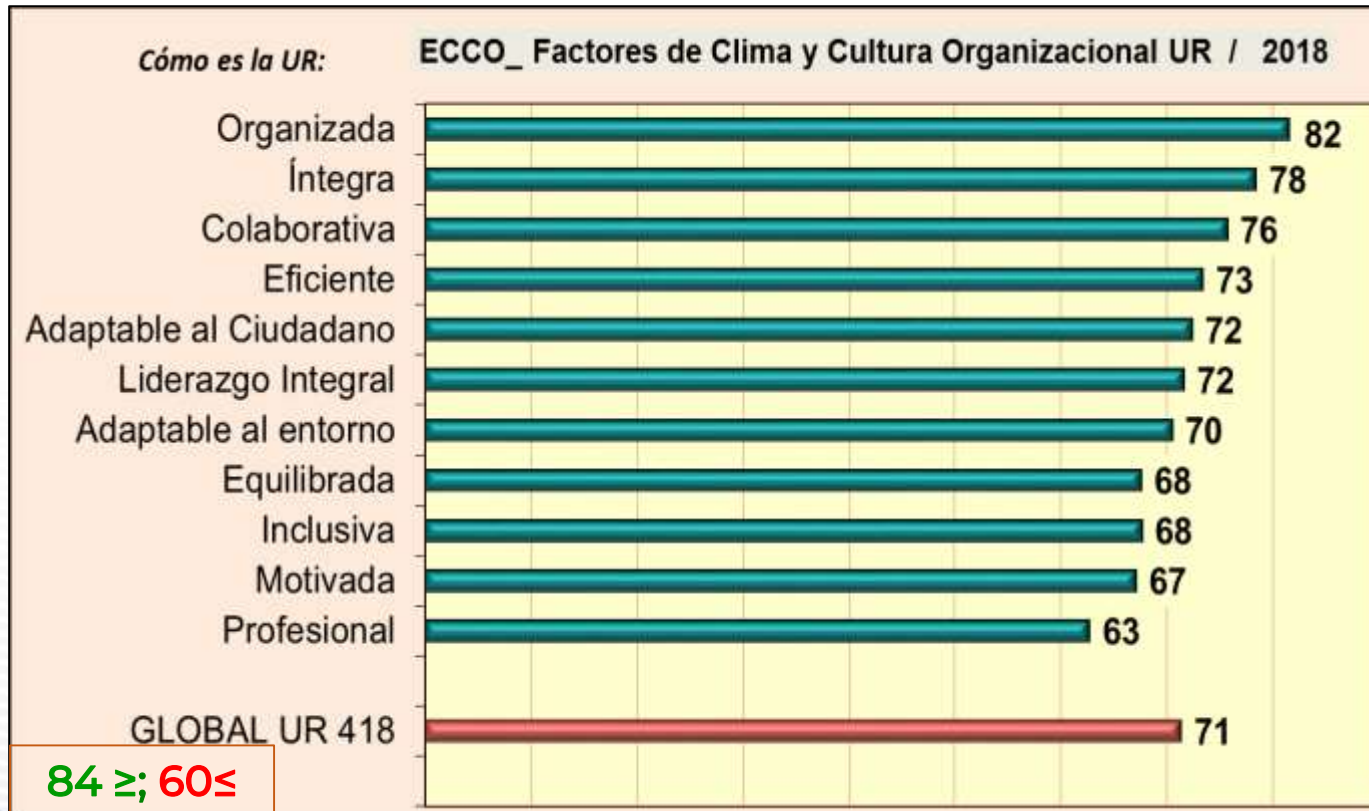
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCTC 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DGCTC 2019



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



PTCCO DGCTC 2019



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



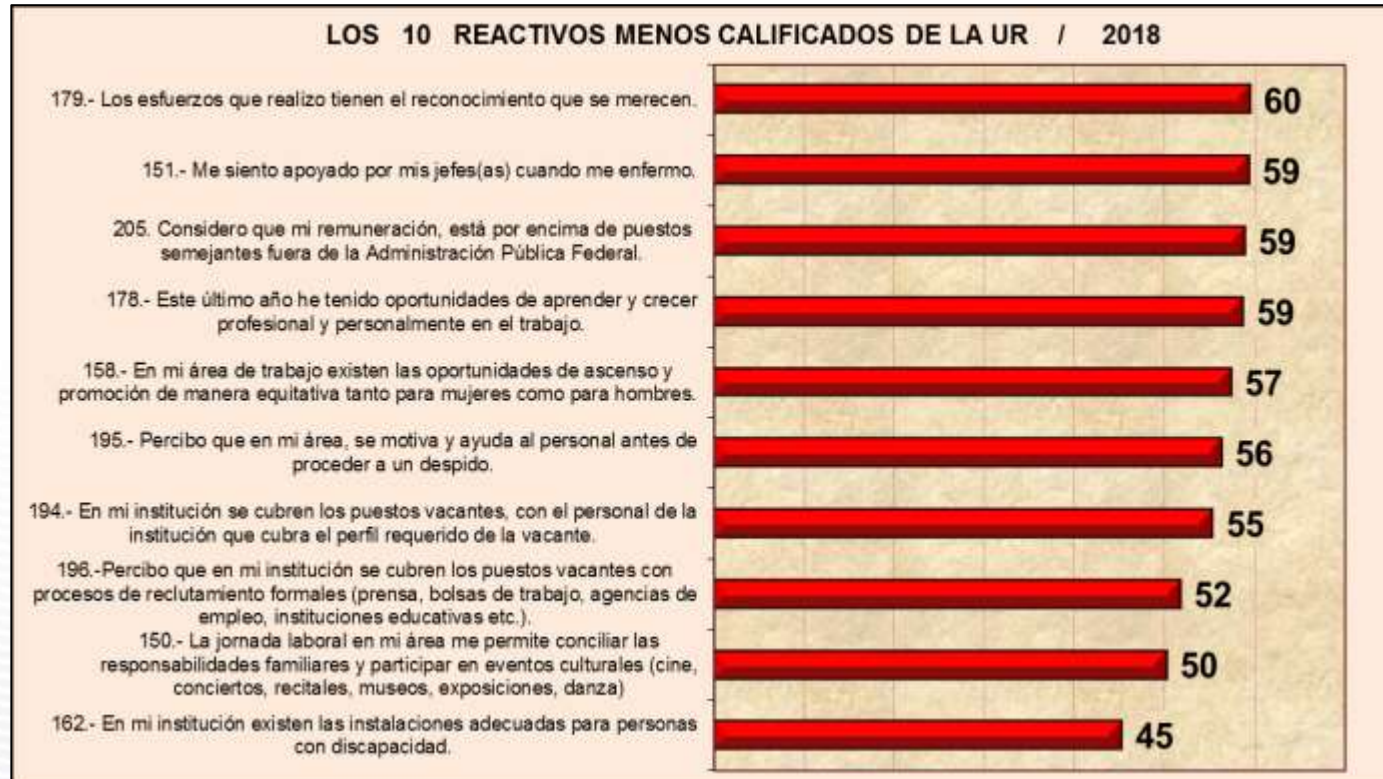
PTCCO DGCTC 2019



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



PTCCO DGCTC 2019



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la D.G.C.T.C. podría ser mejor Motivada, Profesional, Equilibrada e Inclusiva.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

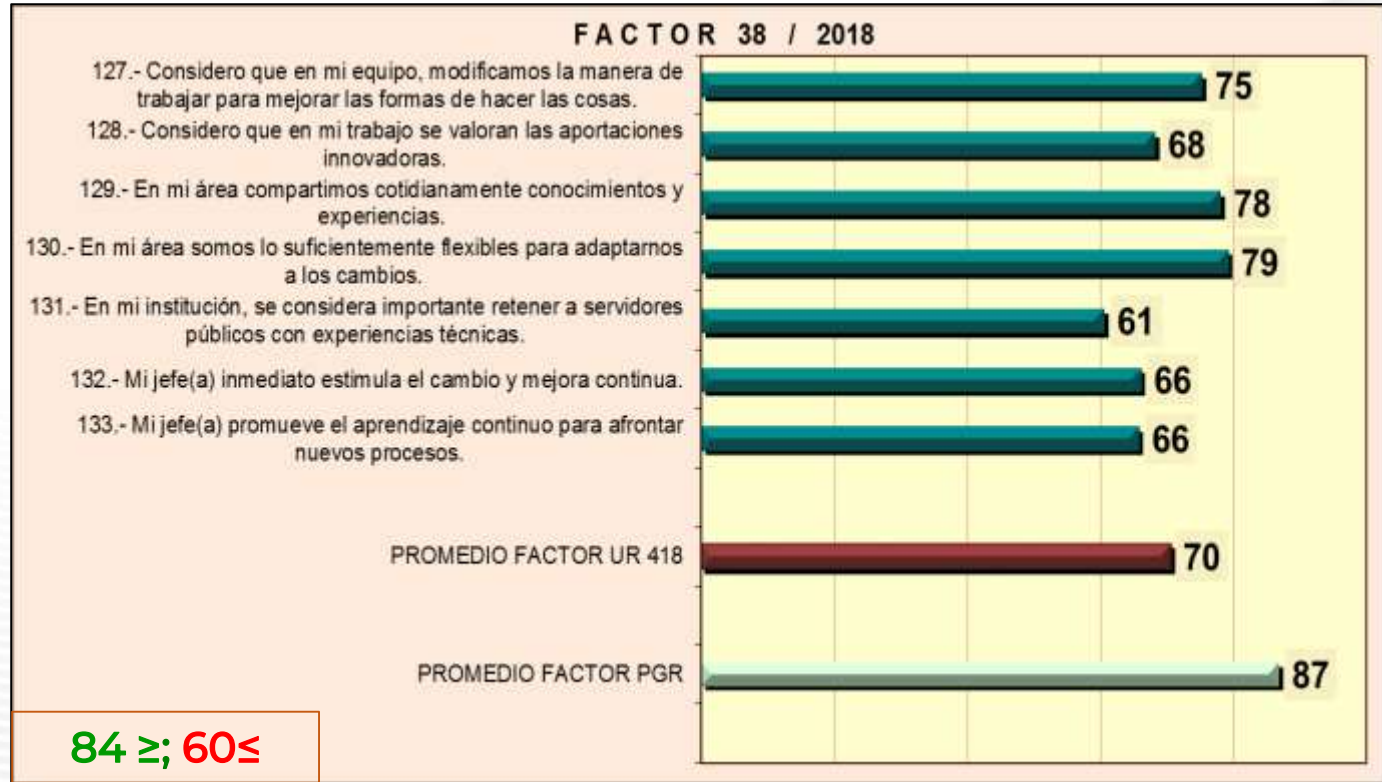
PTCCO DGCTC 2019

Factores básicos Índice individual



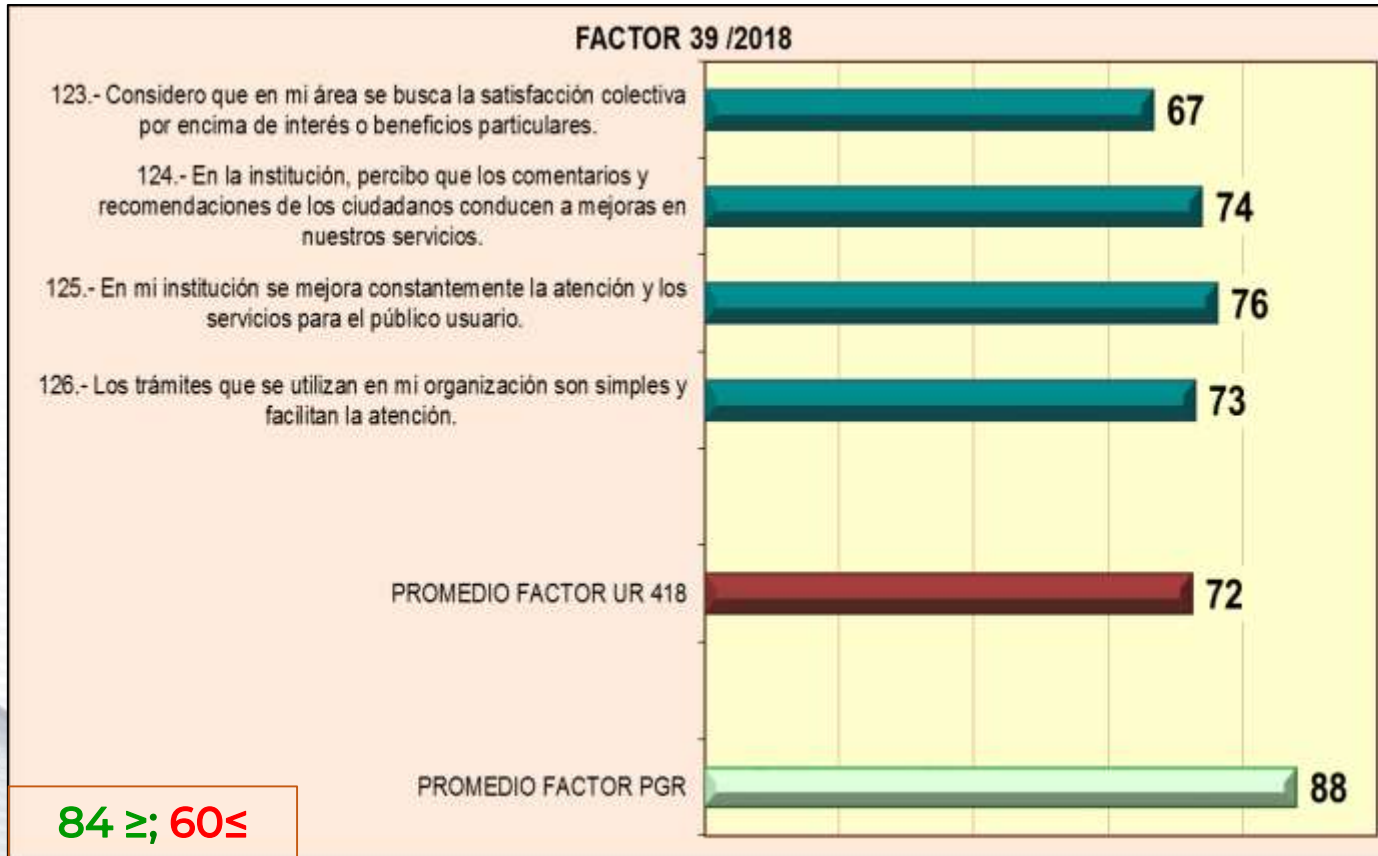
PTCCO DGCTC 2019

La DGCTC es
Adaptable al entorno



Las y los servidores públicos encuestados consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad, además de compartir conocimientos y experiencias, para mejorar el trabajo realizado.

PTCCO DGCTC 2019



La DGCTC es adaptable al ciudadano

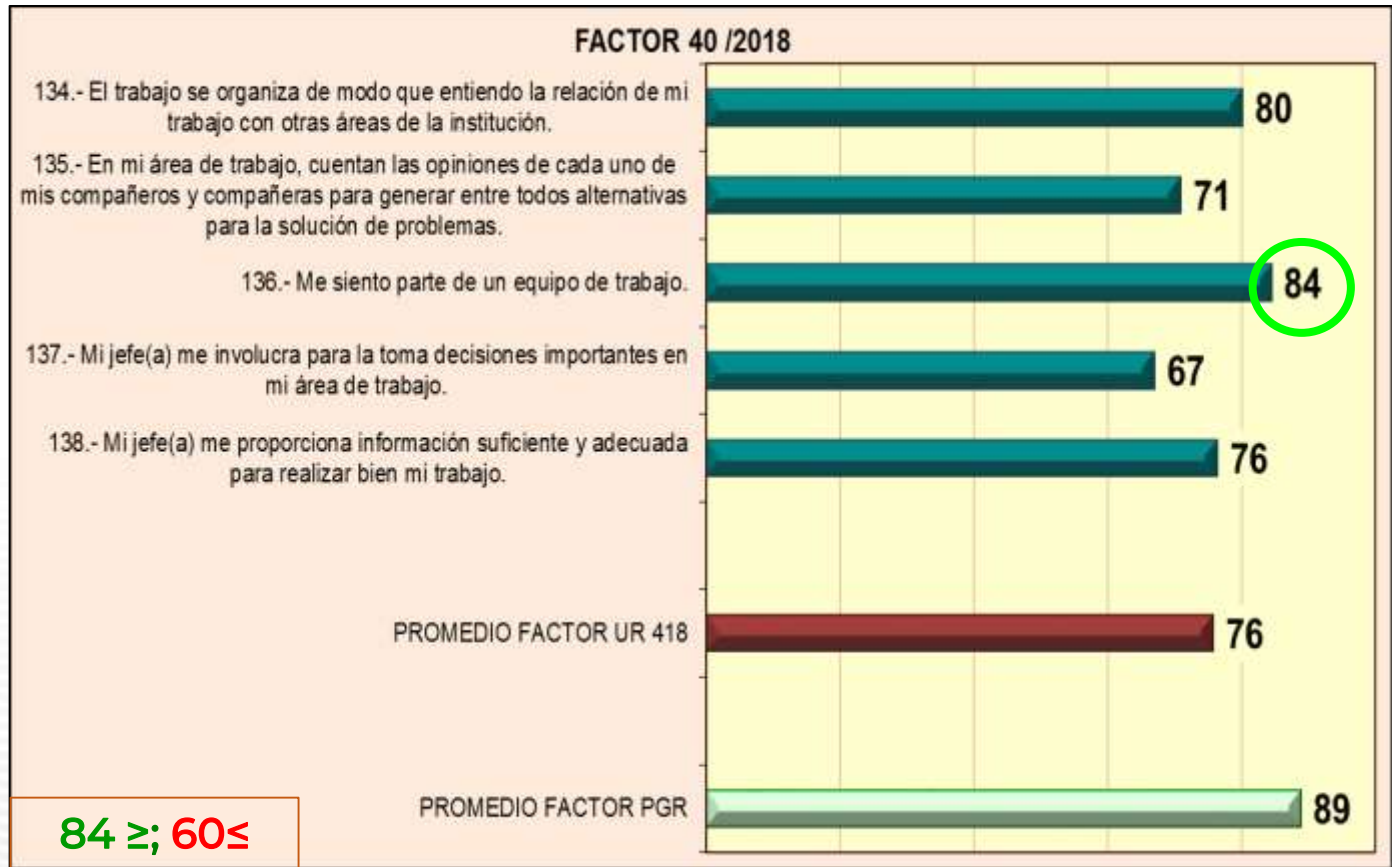


Los resultados muestran que en la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



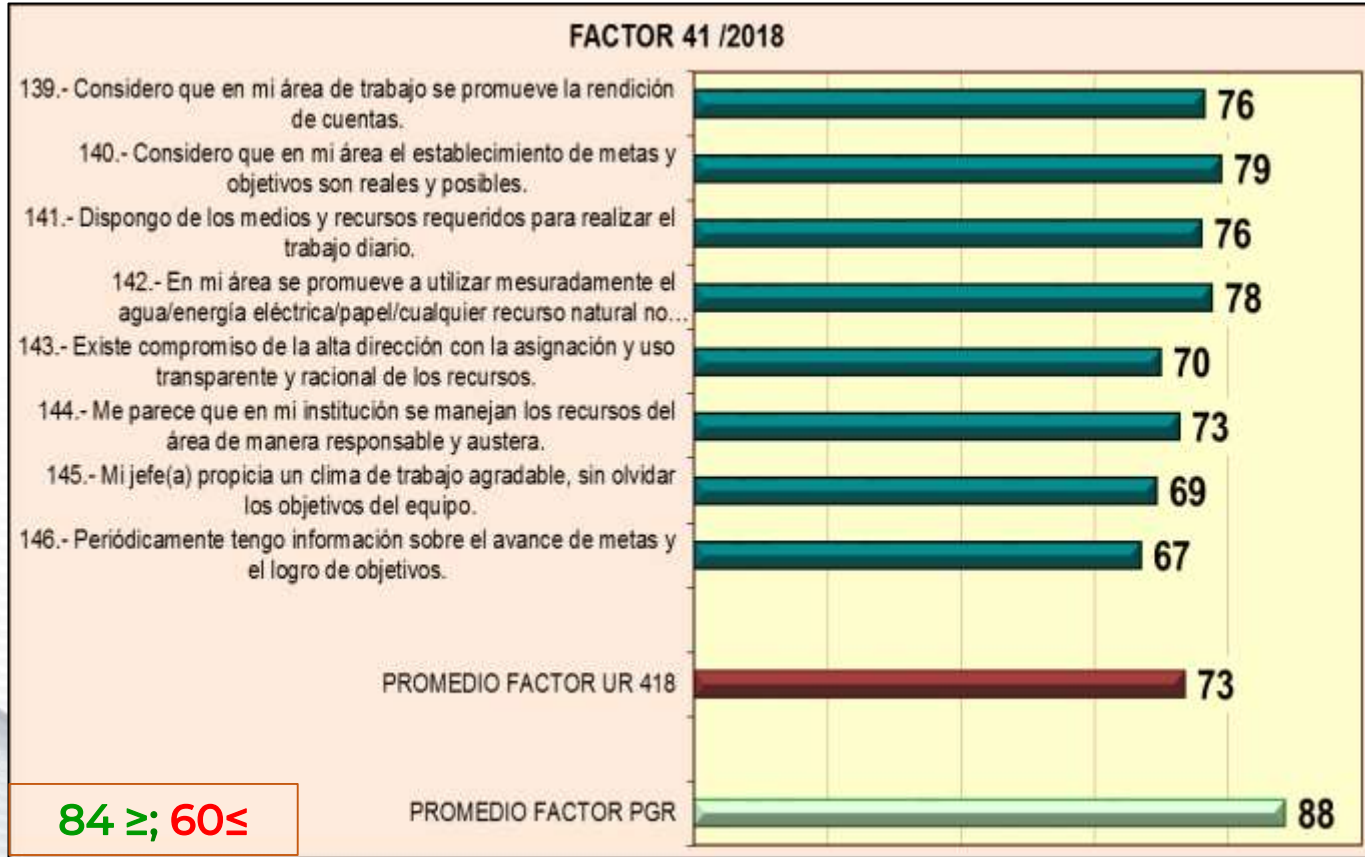
PTCCO DGCTC 2019

La DGCTC es
Colaborativa



Las y los servidores públicos de la Institución 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 DGCTC 2019



La DGCTC es Eficiente

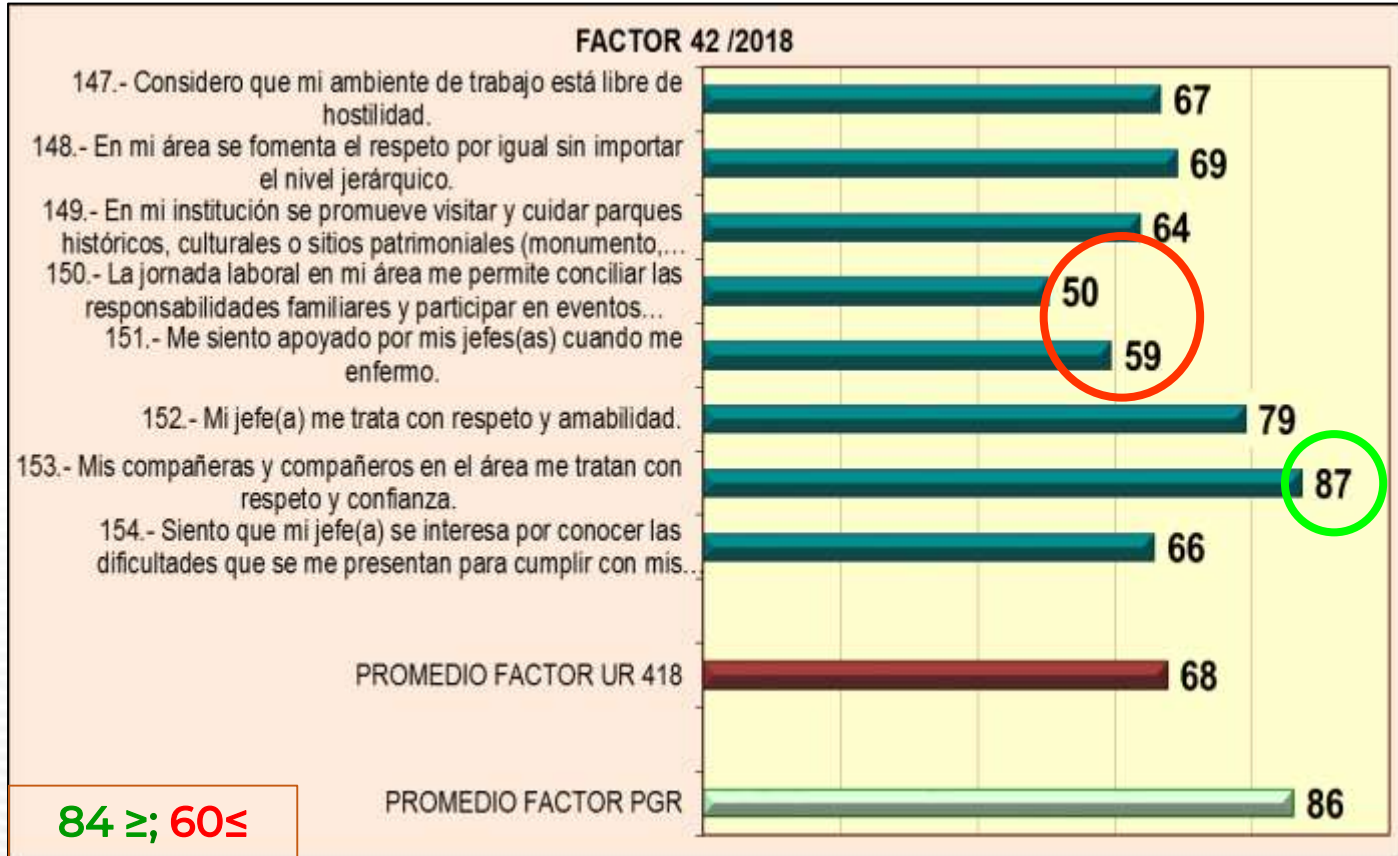


Se considera que la Dirección General se promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente; así como la rendición de cuentas. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podría mejorar la difusión sobre el avance de metas y el logro de objetivos.



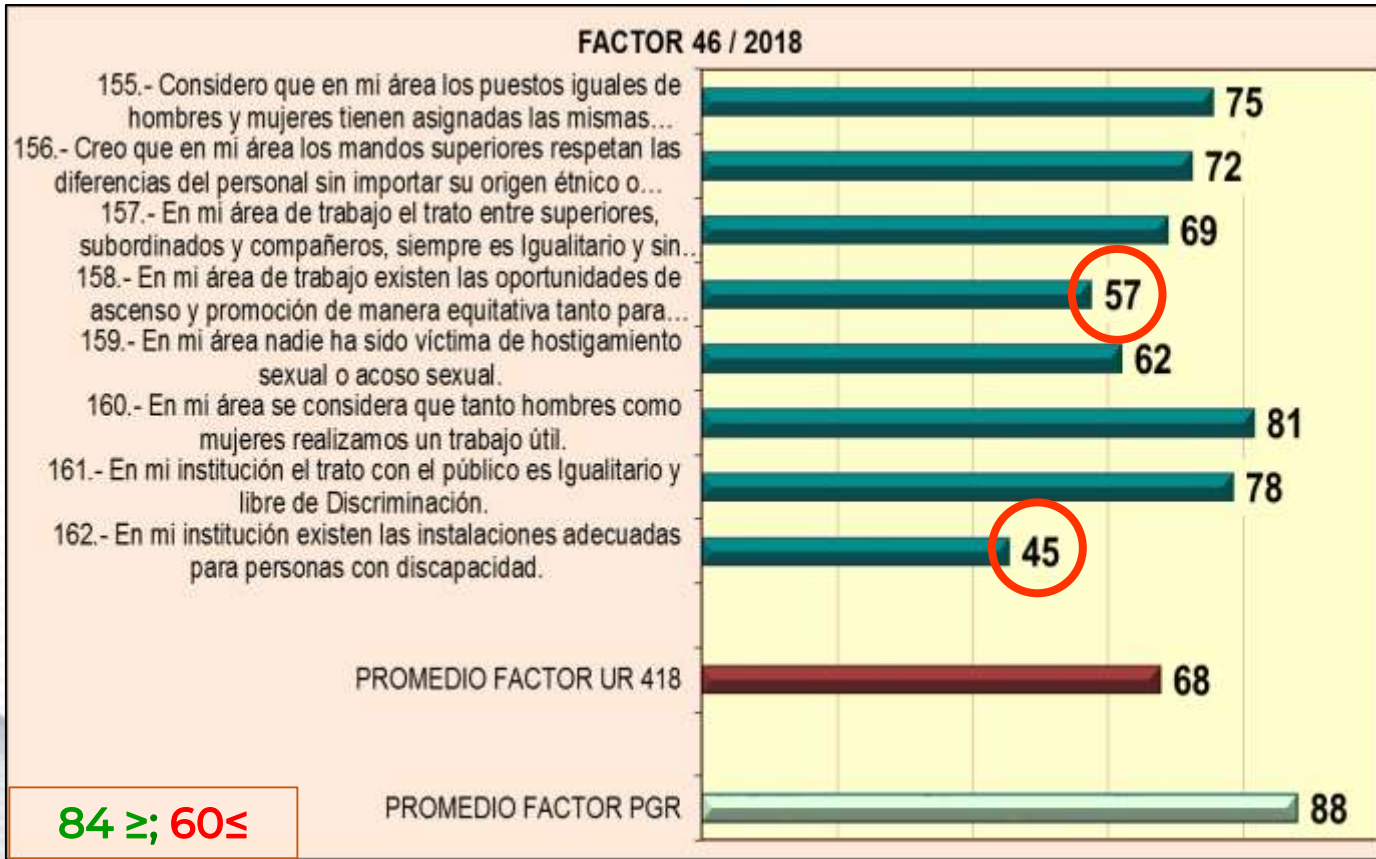
PTCCO DGCTC 2019

La DGCTC es
Equilibrada



En la DGCTC las servidoras y servidores públicos se sienten tratados con respeto y confianza. Por otro lado, sigue existiendo una ventana de oportunidad respecto a la jornada laboral, a pesar de los esfuerzos realizados para la compactación de horarios.

PTCCO DGCTC 2019



La DGCTC es Inclusiva

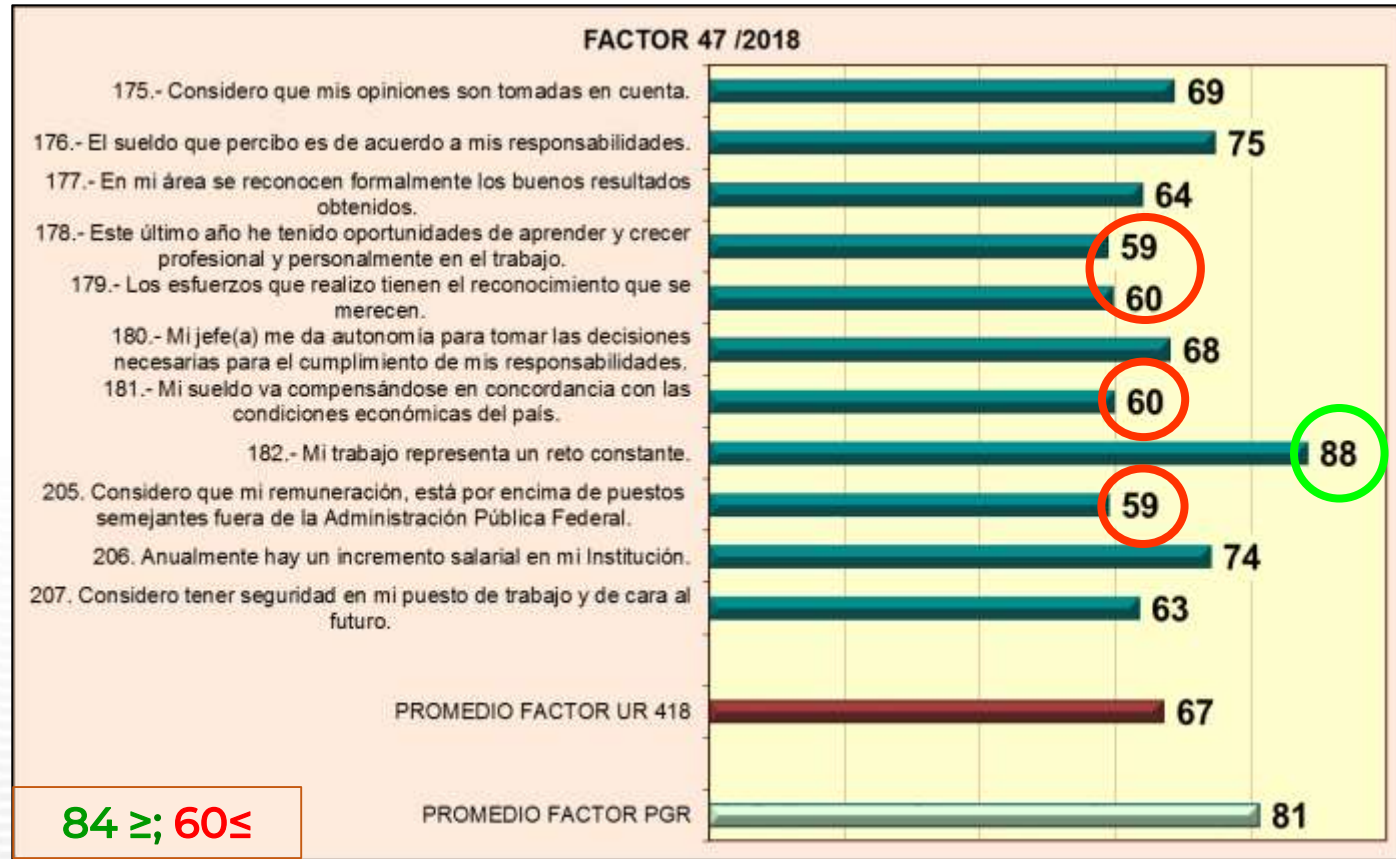


Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres de la Dirección General, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se abre una ventana de oportunidad para realizar las gestiones necesarias y contar con instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.



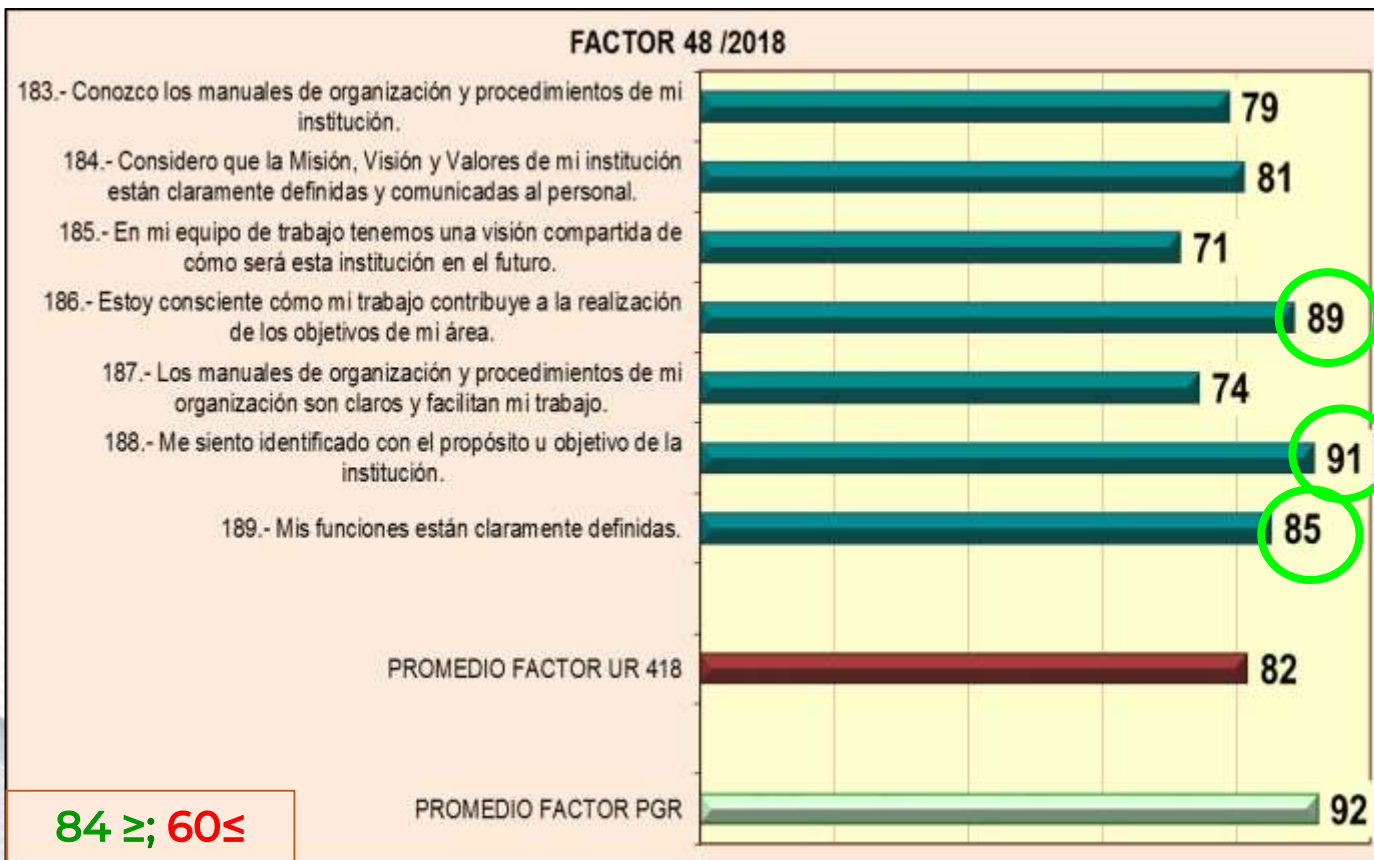
PTCCO DGCTC 2019

La DGCTC es
Motivada



Para las servidoras y servidores públicos que conforman la Dirección General su trabajo representa un reto constante. Se deberá poner atención en los temas de capacitación y los reconocimientos laborales al personal.

PTCCO DGCTC 2019



La DGCTC es Organizada

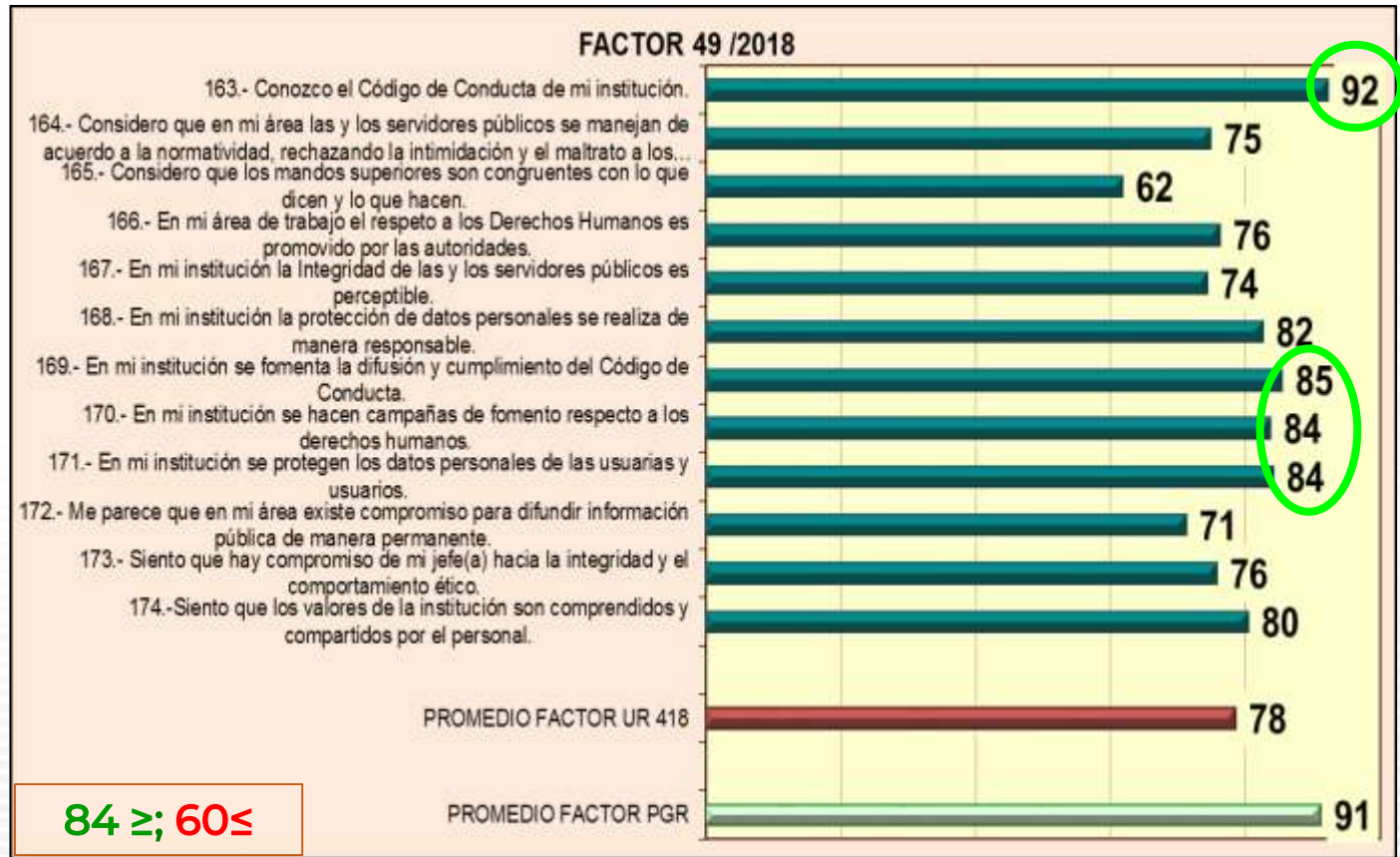


Las servidoras y los servidores públicos de la Dirección General se sienten identificados con el propósito u objetivo de la Institución, lo que trae como consecuencia la consciencia de que su trabajo contribuye con la realización de objetivos y manifiestan una clara definición en sus funciones.

PTCCO DGCTC 2019

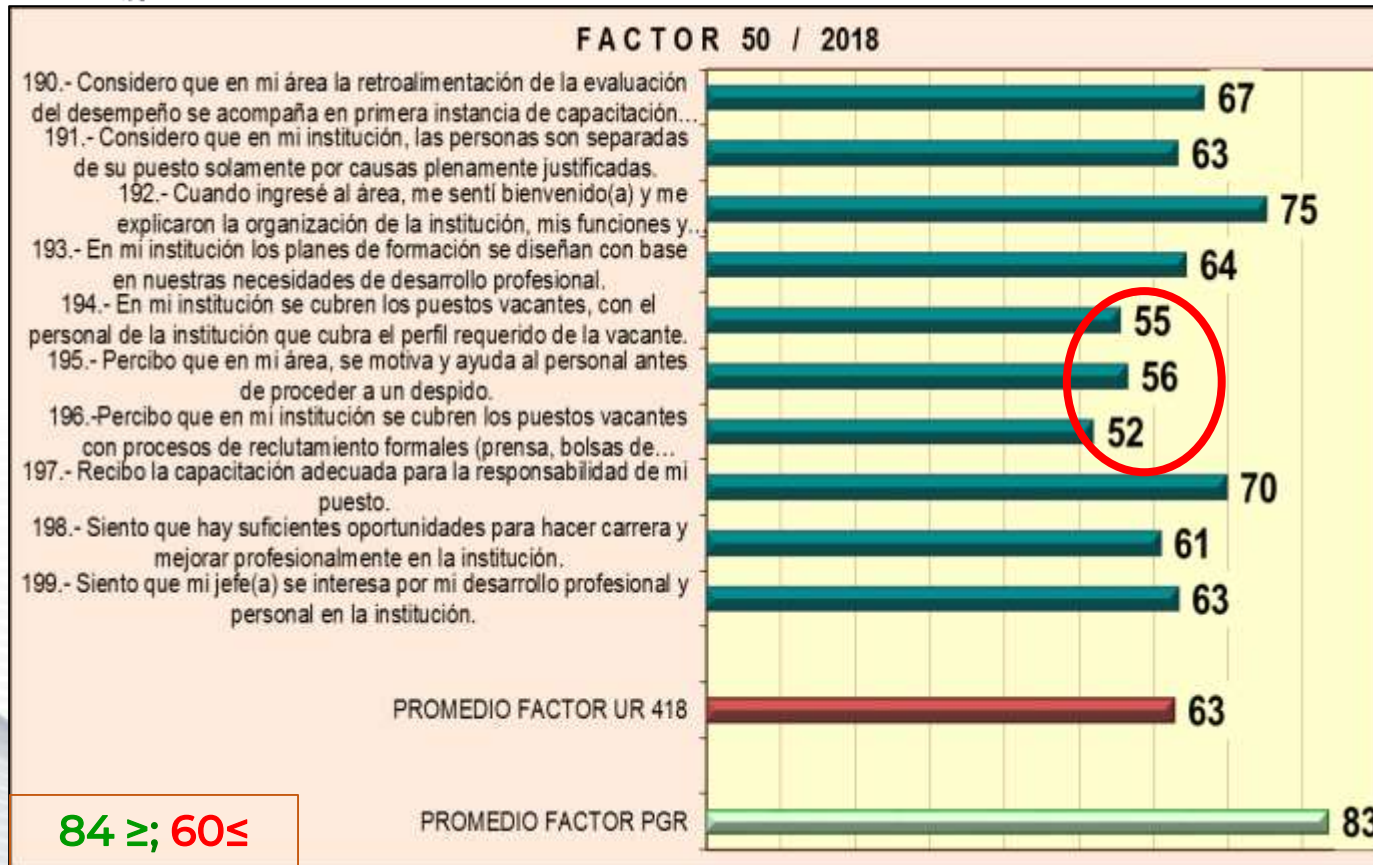
La DGCTC es
Íntegra

78



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

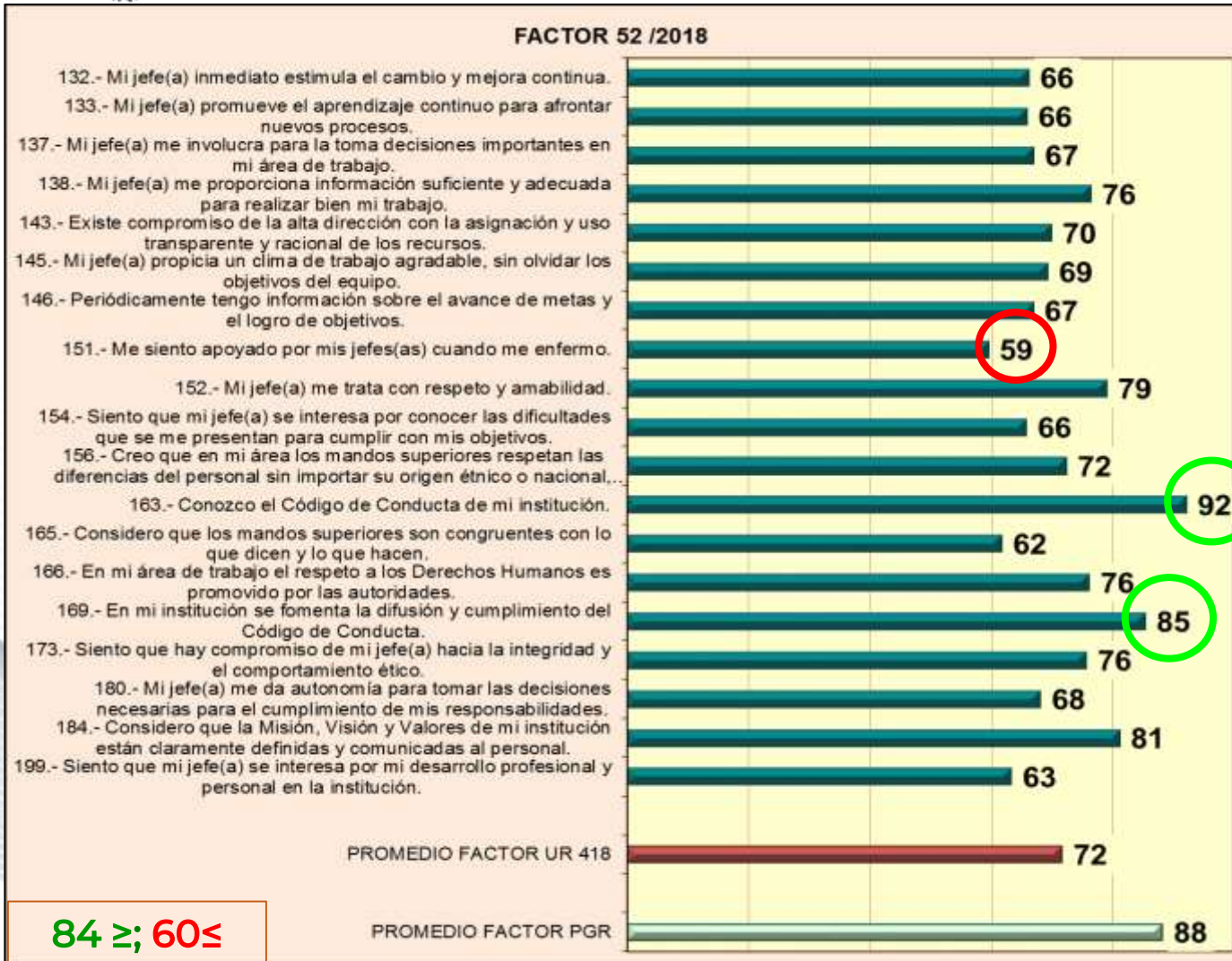


La DGCTC es Profesional



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

PTCCO DGCTC 2019



Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la Dirección General con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 3 puntos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

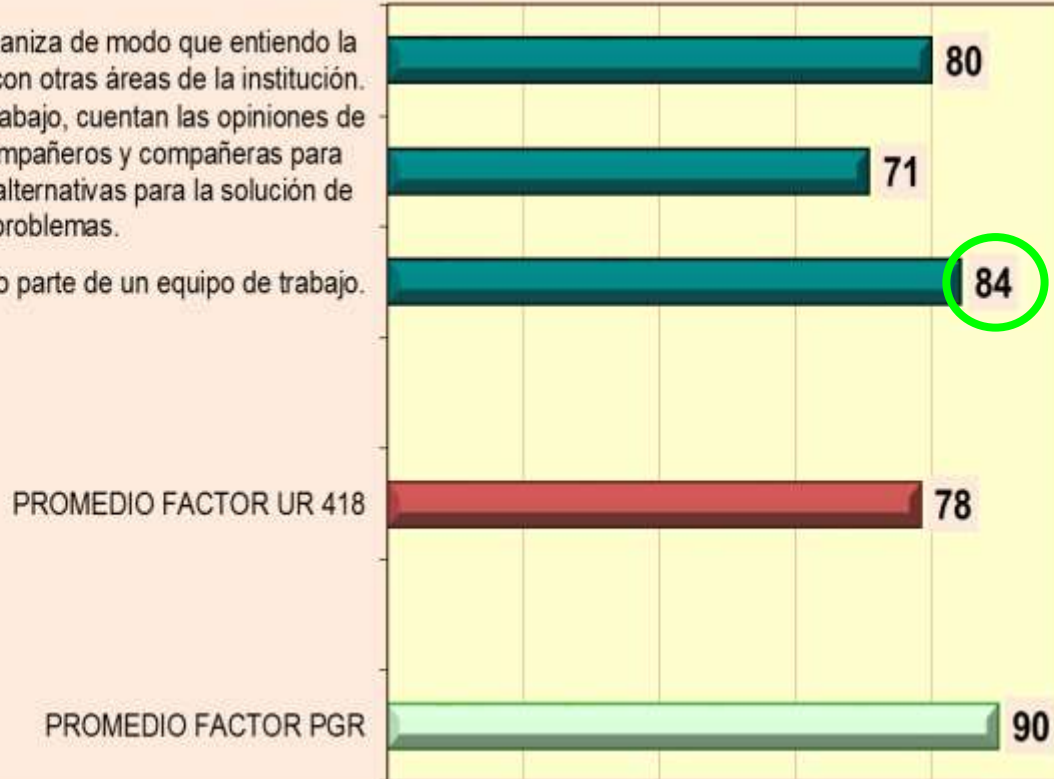
PTCCO DGCTC 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO DGCTC 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.



84 ≥; 60 ≤

Vivencia de Valores:
Cooperación

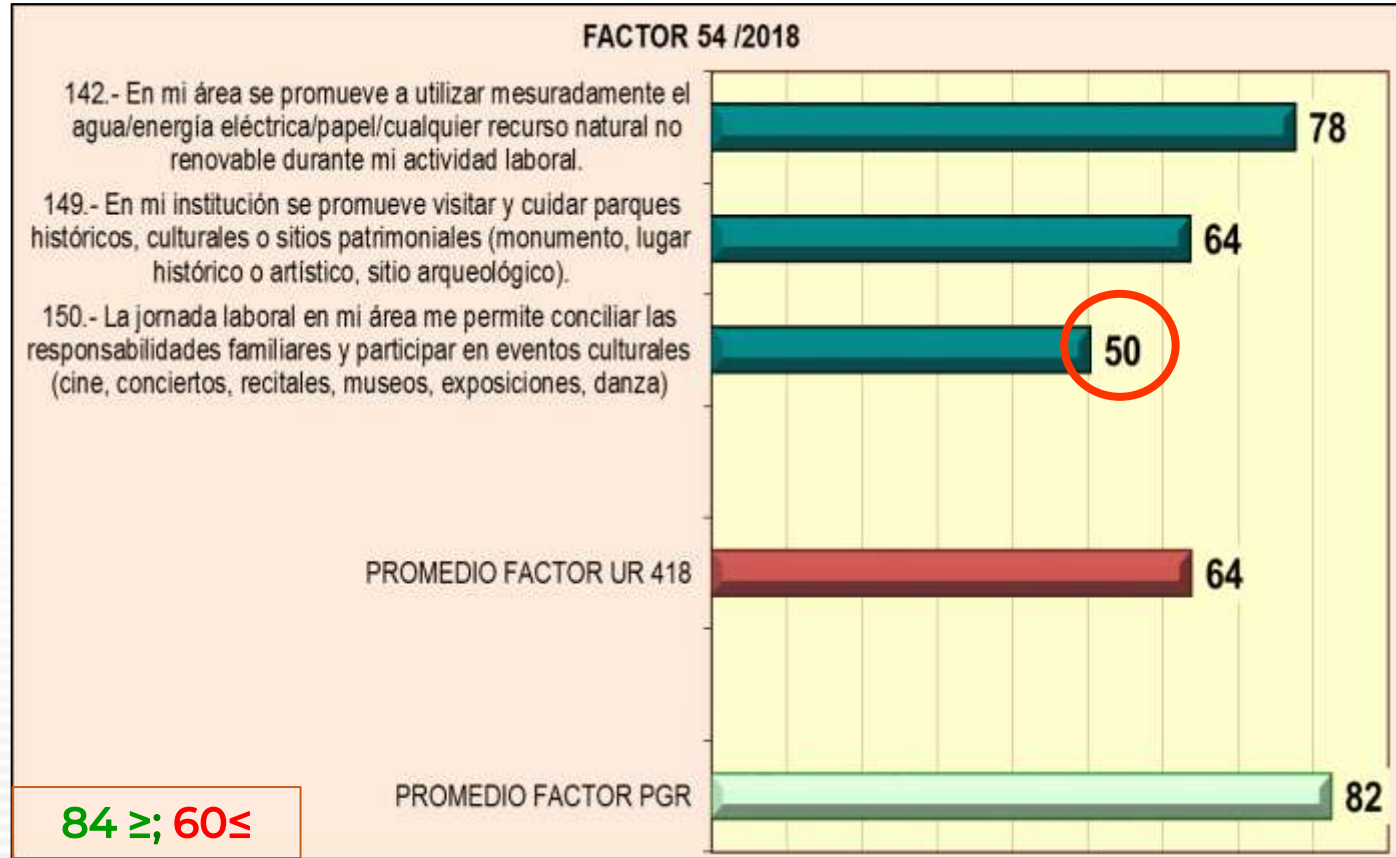


La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la D.G.C.T.C. colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo, se presenta una interrelación entre las diferentes Unidades Administrativas.



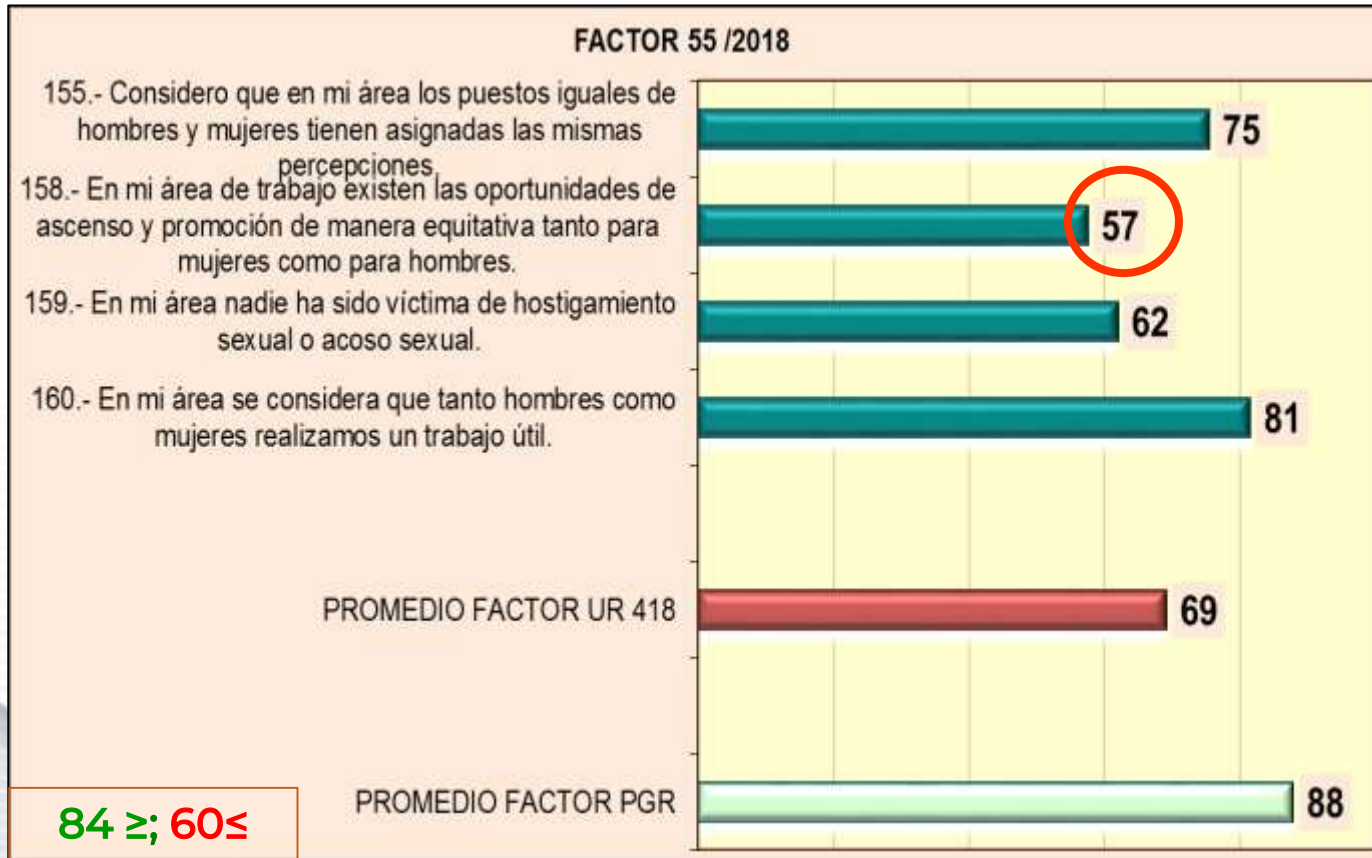
PTCCO DGCTC 2019

Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico



Se puede observar que las y los servidores públicos de la D.G.C.T.C. 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 de las mismas en la Dirección General a fin de que la asocien con este factor.

PTCCO DGCTC 2019



Vivencia de Valores:
Equidad de Género

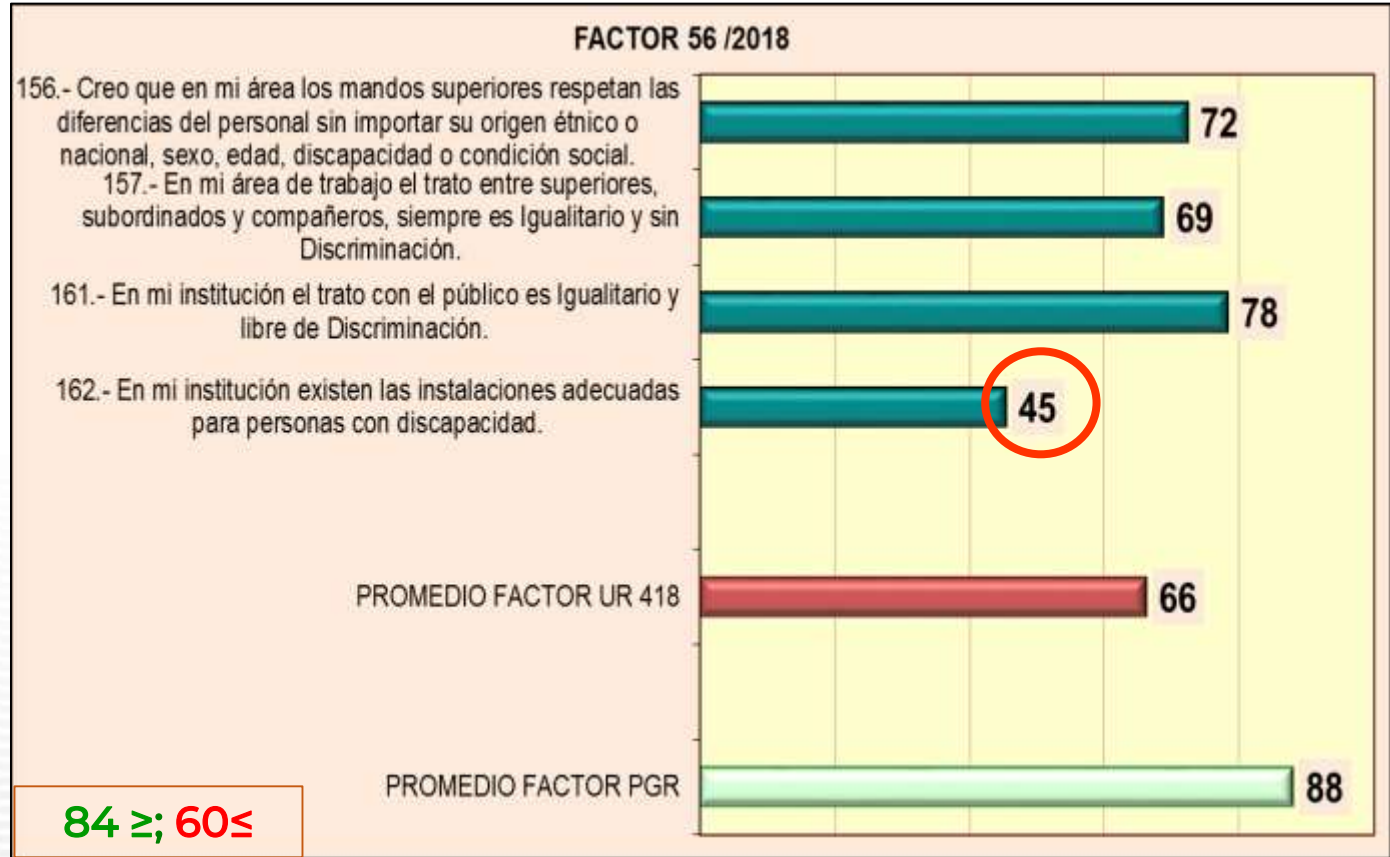


Las y los servidores públicos de la D.G.C.T.C. perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la PGR. Asimismo, se abre una ventana de oportunidad en cuanto a los ascensos y promociones de manera equitativa.



PTCCO DGCTC 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación



Se percibe que las y los servidores públicos de la Dirección General 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. Por otro lado, se reforzaran las medidas necesarias para contar con instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

PTCCO DGCTC 2019

FACTOR 57 / 2018



Vivencia de Valores:
Integridad



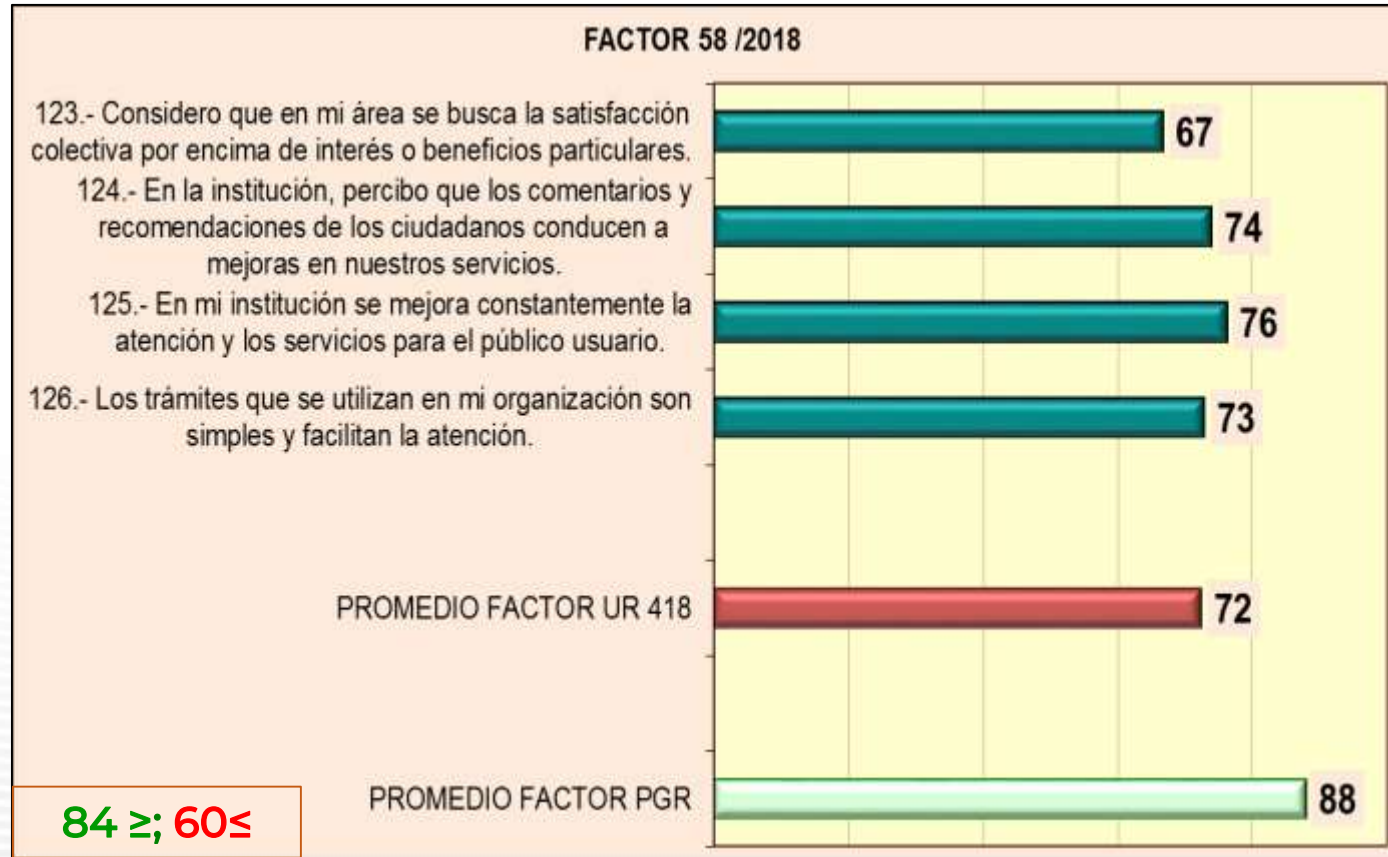
Se ha presentado eficacia en la capacitación y difusión de los valores ya que han sido comprendidos por las y los servidores públicos de la D.G.C.T.C., por lo cual se considera que la Dirección General está conformada por personas íntegras en su actuar.



PTCCO DGCTC 2019

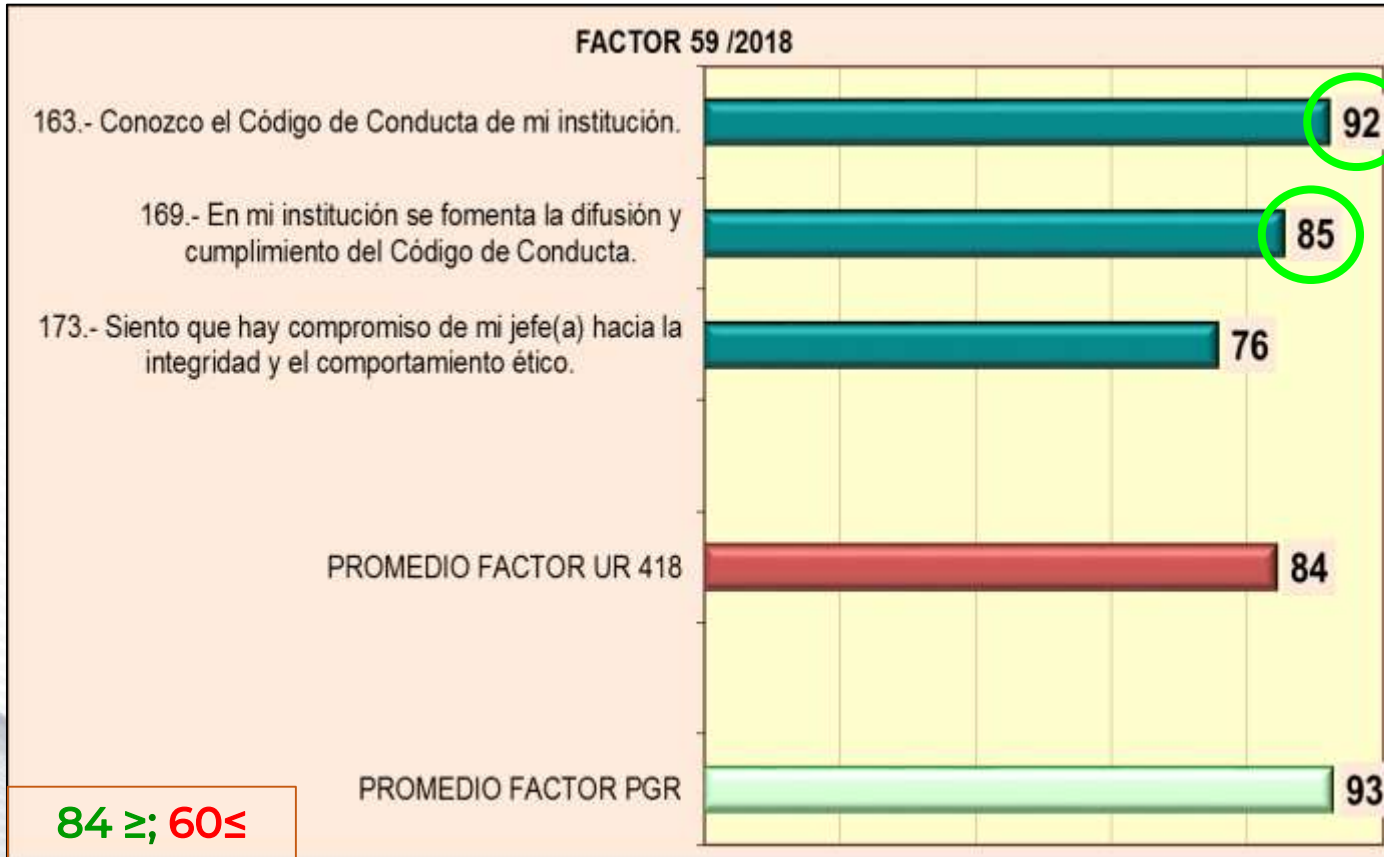
Vivencia de Valores:
Interés Público

72



Las y los servidores públicos de la FGR 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 DGCTC 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo



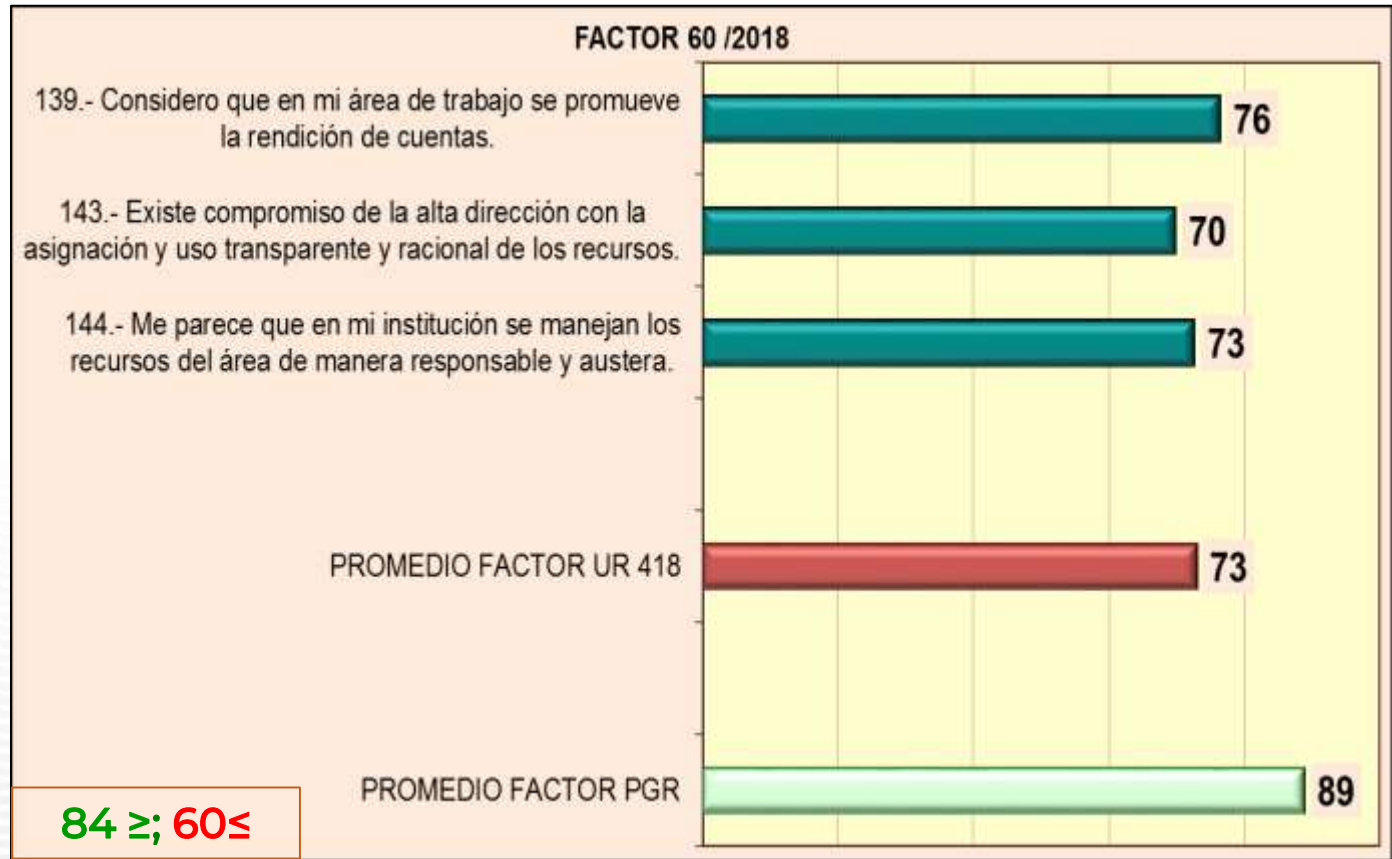
En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés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



PTCCO DGCTC 2019

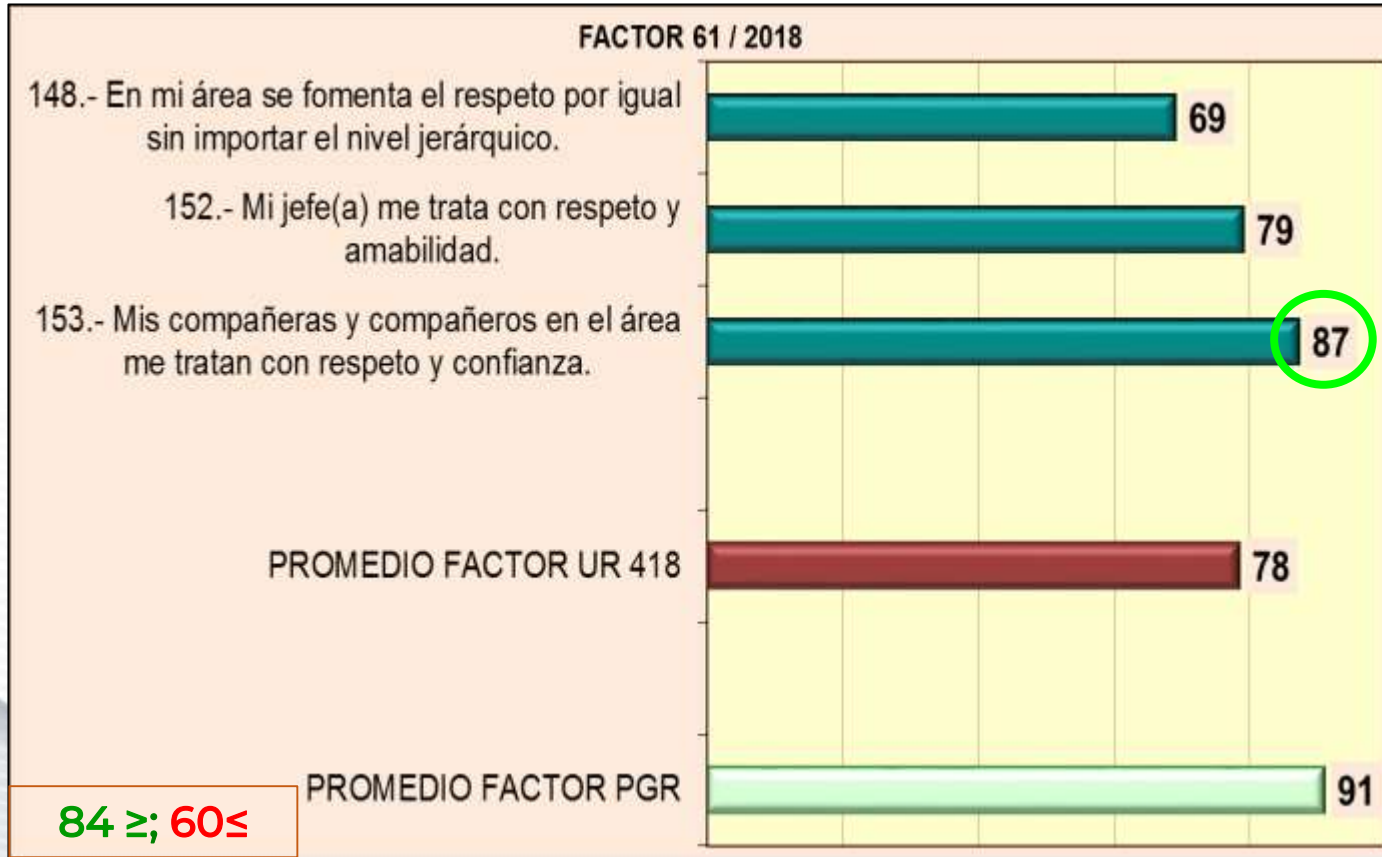
Vivencia de Valores:
Rendición de Cuentas

73



Se considera que en la Dirección General se 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 DGCTC 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



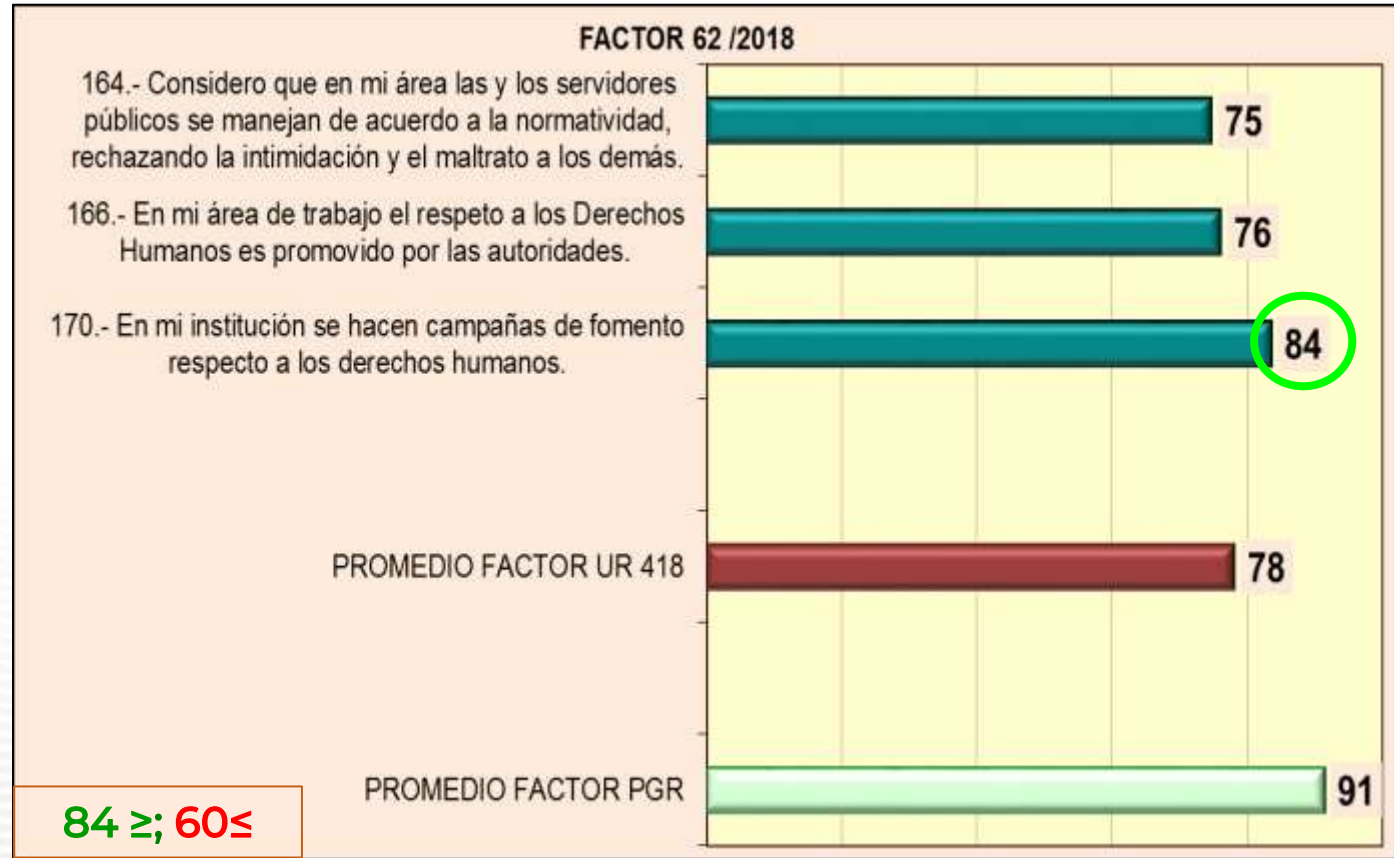
En las diferentes áreas que conforman la D.G.C.T.C. se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO DGCTC 2019

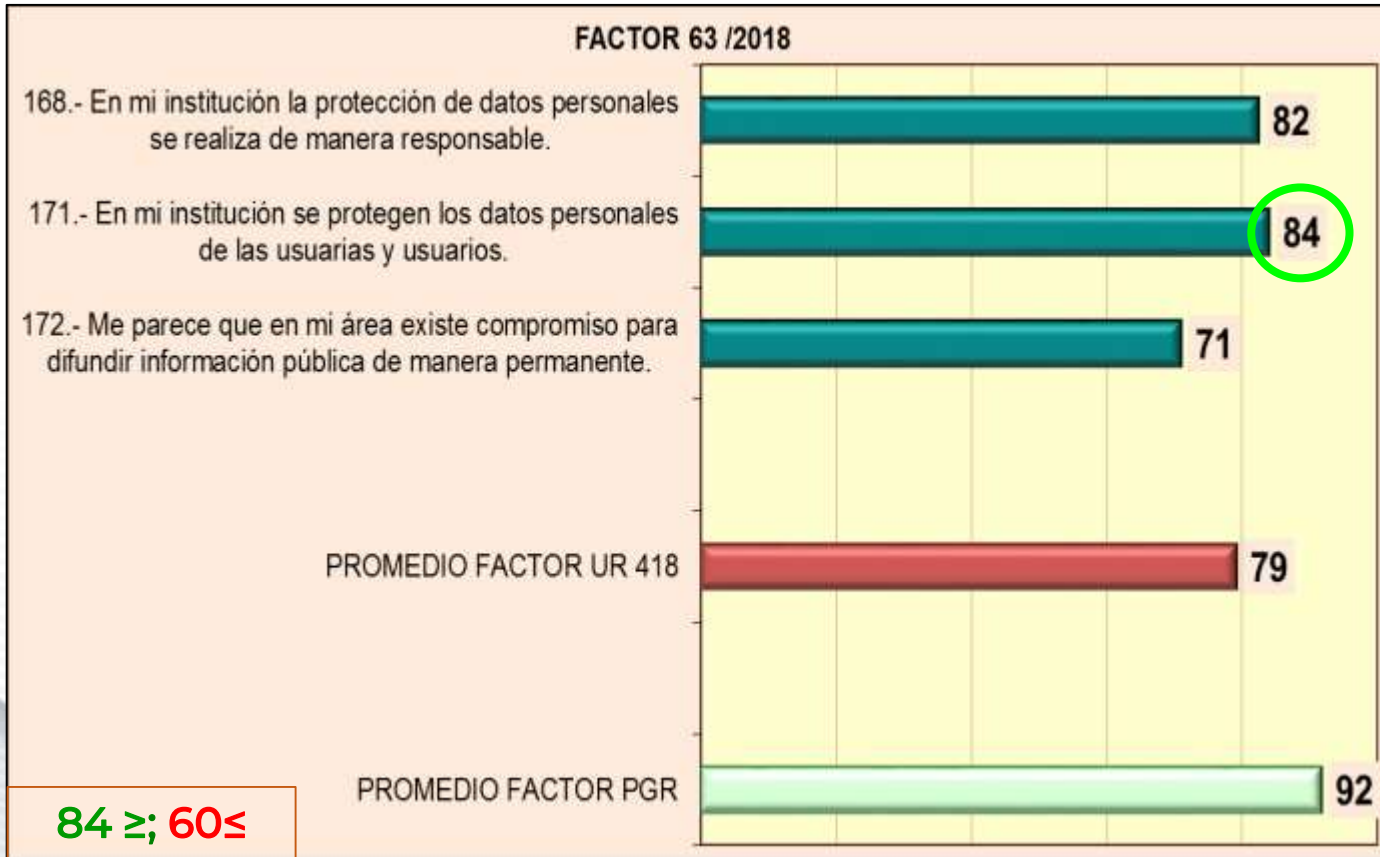
Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos

78



La calificación que obtuvo la Dirección General 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 DGCTC 2019



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la D.G.C.T.C. 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 DGCTC 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGCTC 2019

Comentarios y Sugerencias



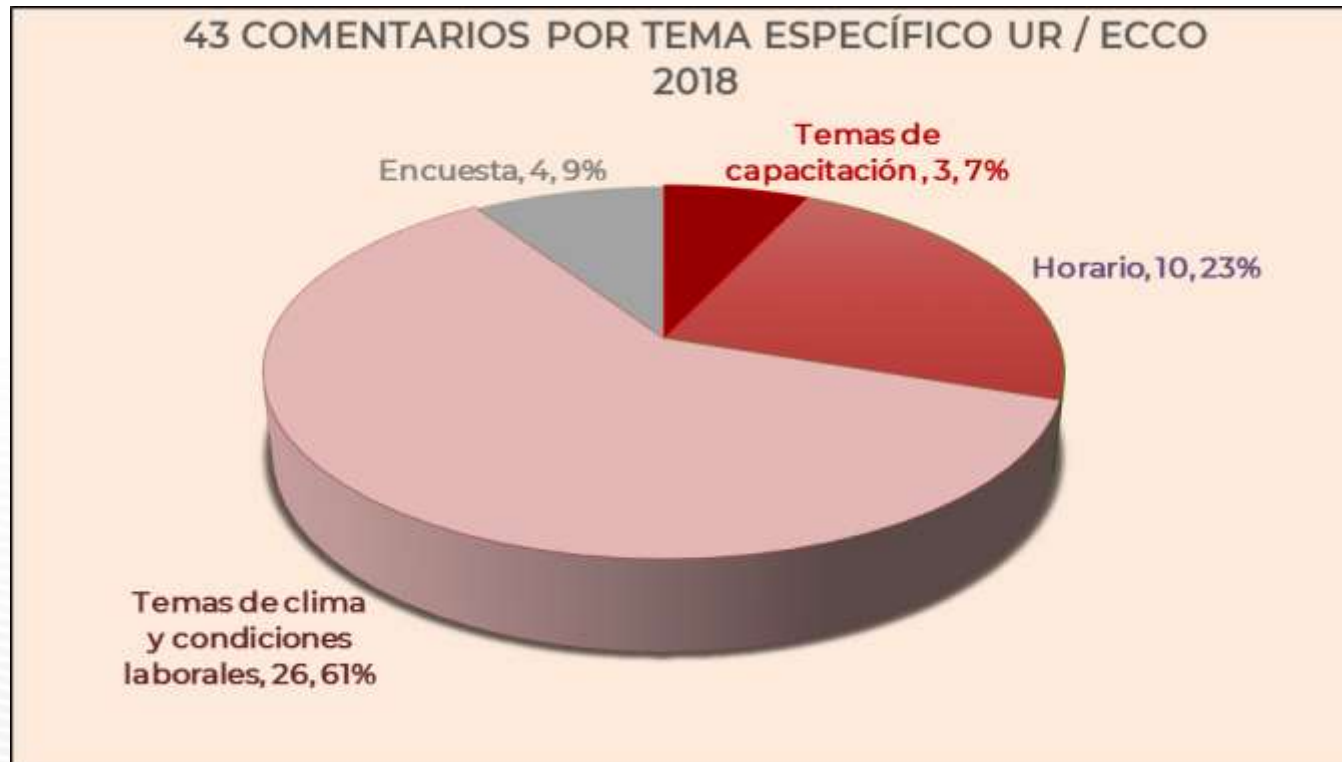
PTCCO DGCTC 2019



De los 57 comentarios expresados, 15 son sugerencias para una mejora en el horario, ampliar la capacitación con temas especializados y más seguridad perimetral en las instalaciones de la Dirección General.



PTCCO DGCTC 2019



Cabe destacar que de los 57 comentarios registrados, 26 servidoras y servidores públicos expresaron poner mayor atención en temas de clima y condiciones laborales; por otro lado, 10 expresaron que se requiere una mejora en el horario laboral, por lo que cabe señalar que en la Dirección General ya se realizó una compactación de horarios.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGCTC 2019

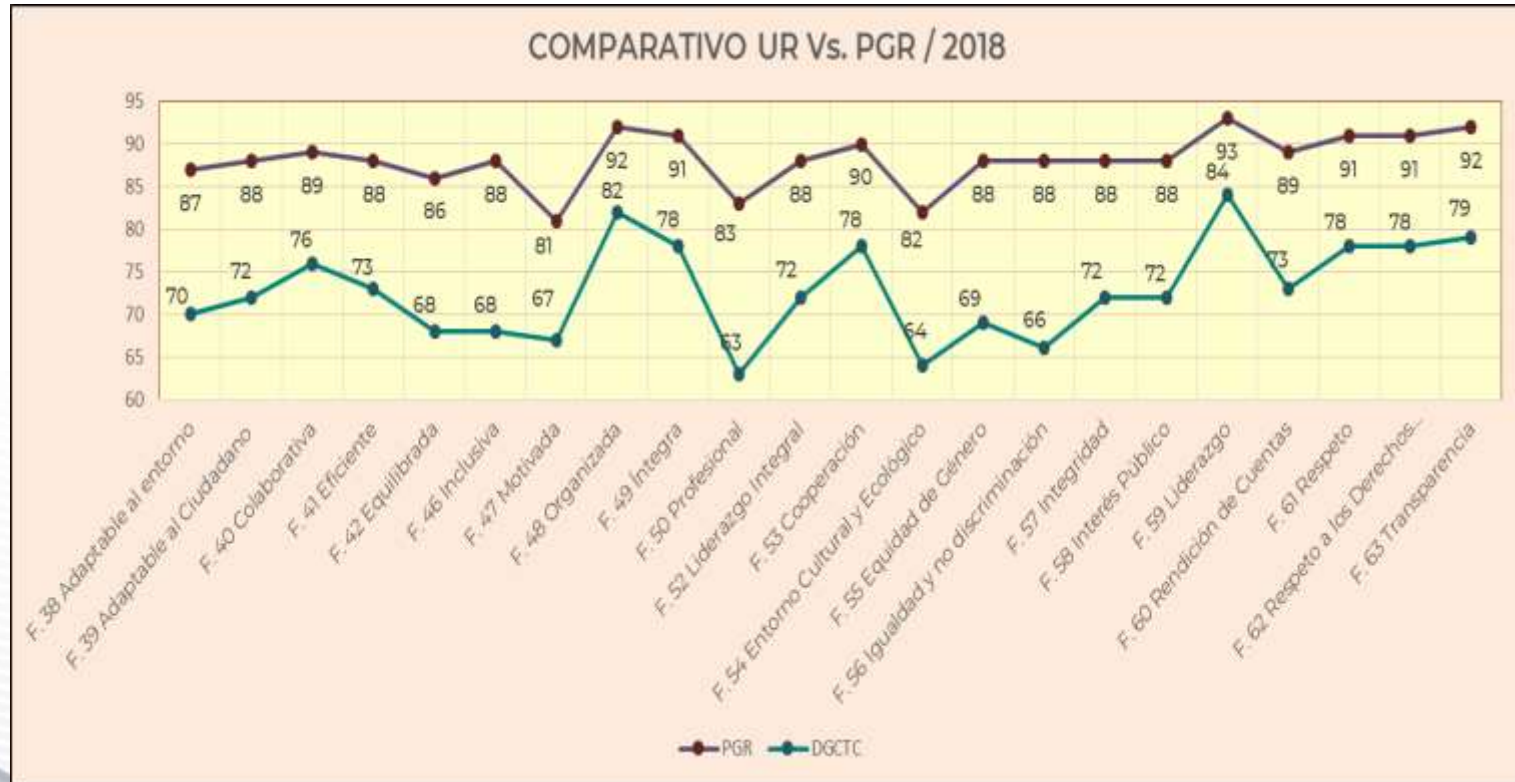
3. Análisis Comparativo



3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO DGCTC 2019



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control obtuvo un resultado menor del promedio de la Procuraduría General de la República. En 2016, el Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico obtuvo 60 puntos, observándose un aumento de 4 puntos en el 2018.



PTCCO DGCTC 2019



El 1er. lugar corresponde a la UEITATA con 92 puntos. Mientras que a la DGCPPAMDO le corresponde el 3er. lugar con 89 puntos mismo lugar que obtuvo en el 2016 con un puntaje de 88. La Dirección General de Cuerpo Técnico de Control se ubicó con 71 puntos en el mismo lugar que en el año 2016, donde obtuvo 70 puntos.



PTCCO DGCTC 2019



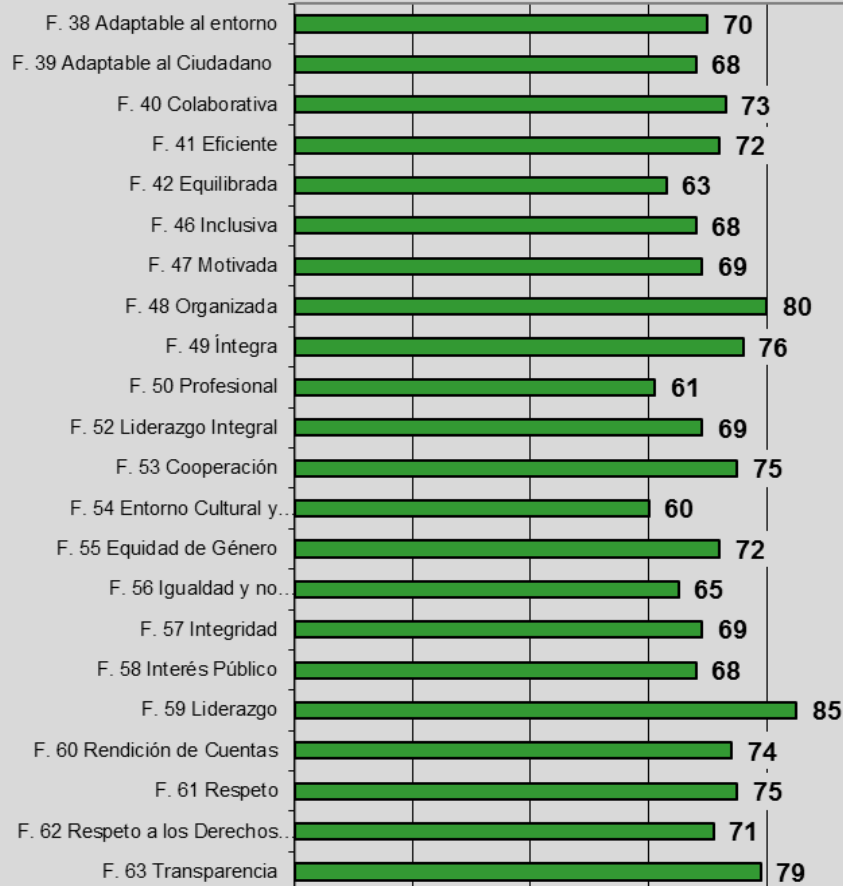


3.2. Resultados UR 2016 Vs. 2018

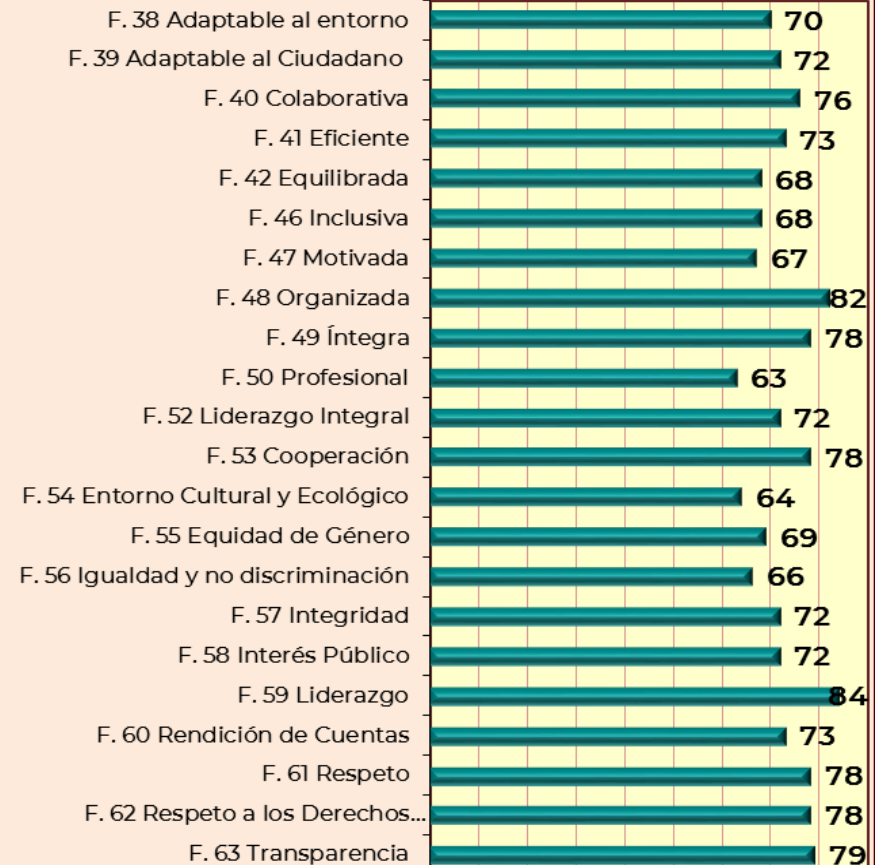


PTCCO DGCTC 2019

RESULTADOS DGCTC / 2016

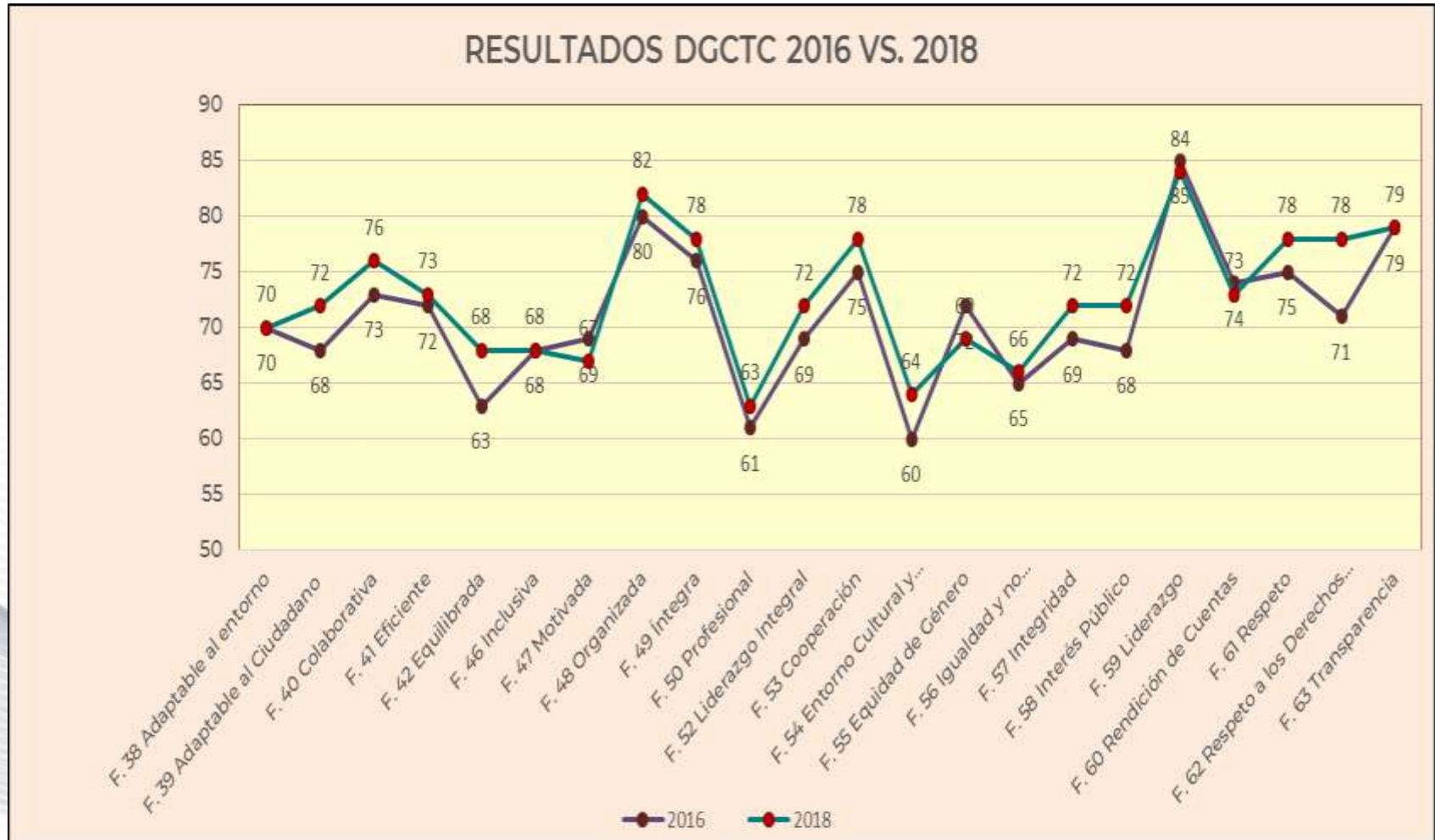


RESULTADOS DGCTC / 2018





PTCCO DGCTC 2019





PTCCO DGCTC 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGCTC 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 DGCTC 2017-2018

$$\frac{12 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{12 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ efectividad}$$



PTCCO DGCTC 2019

Factor I
Reconocimiento Laboral

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor IX
Balance Trabajo - Familia

$$\frac{5 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{5 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XI
Liderazgo y Participación

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XXV
Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

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

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XVII
Impacto de la Encuesta en mi Institución

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGCTC 2019

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



PTCCO DGCTC 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

418	DIRECCIÓN GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL
-----	--

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)
151.- Me siento apoyado por mis jefes (as) cuando me enfermo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REAFIRMAR EN LOS MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL, SU DEBER DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN A SU CARGO, ASÍ COMO FOMENTAR UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN UN SANO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DIRECCIÓN GENERAL EL DEBER QUE TIENEN DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN A SU CARGO, ASÍ COMO FOMENTAR UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN UN SANO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL.	DG / EA	CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	MENSUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS		54	P														
					O					R														
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DIRECCIÓN GENERAL SOBRE BRINDAR APOYO AL PERSONAL QUE TENGAN A SU CARGO EN CASO DE UNA EMERGENCIA MÉDICA.	DG / EA	CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	MENSUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS		52	P														
					O					R														

Mtra. Gloria Guadalupe Pallotta Tzuc
Encargada del Despacho de la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control

Mtra. Verónica del Valle Rojas
Encargada del Despacho de la Coordinación General de Servicios de Apoyo



PTCCO DGCTC 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

418	DIRECCIÓN GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL
-----	--

FACTOR

46.- INCLUSIVA 158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres. 162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

SENSIBILIZAR Y REAFIRMAR EN EL PERSONAL DE MANDO EL CONOCIMIENTO, RESPETO Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS.

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	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE QUE EN MATERIA DE ASCENSOS Y PROMOCIONES SE DEBE DE FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO.	DG / DA / EA	CORREO ELECTRÓNICO / REUNIONES DE TRABAJO	MENSUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	55		P														
					O				R															
2	IMPLEMENTAR LAS ACCIONES NECESARIAS PARA QUE LA DIRECCIÓN GENERAL CUENTE CON LAS INSTALACIONES ADECUADAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	EA	OFICIO	SEMESTRAL	E	X	MANDOS MEDIOS	56		P														
					O				R															

Mtra. Gloria Guadalupe Pallotta Tzuc
Encargada del Despacho de la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control

Mtra. Verónica del Valle Ramos
Encargada del Despacho de la Coordinación General de Servicios de Apoyo



PTCCO DGCTC 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

418	DIRECCIÓN GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL
-----	--

FACTOR

47.- MOTIVADA
178.- Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo. 179.- Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merece. 205.- Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR EN LA DIRECCIÓN GENERAL EL RECONOCIMIENTO POR EL LOGRO DE OBJETIVOS. ASIMISMO FOMENTAR LA PROFESIONALIZACIÓN DEL PERSONAL ADSCRITO A LA DGCTC.

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	PROMOVER Y DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL LA OFERTA DE CAPACITACIÓN OFRECIDA POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEMÁS INSTITUCIONES QUE REALICEN CONVOCATORIAS PARA CURSOS Y CONFERENCIAS EN LÍNEA O PRESENCIALES.	EA / DA	SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA / CORREOS ELECTRÓNICOS	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P												
					O			R														
2	IMPLEMENTAR UN MECANISMO DE RECONOCIMIENTOS PARA EL PERSONAL POR EL LOGRO DE OBJETIVOS EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES	DG / EA / DA	RECONOCIMIENTOS IMPRESOS	MENSUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS			P												
					O			R														
3	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL EL TABULADOR OFICIAL CORRESPONDIENTE A LA DGCTC	DG / EA	SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA / CORREOS ELECTRÓNICOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P												
					O			R														

Mtra. Gloria Guadalupe Pallotta Tzuc
Encargada del Despacho de la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control

Mtra. Verónica del Valle Ramos
Encargada del Despacho de la Coordinación General de Servicios de Apoyo



PTCCO DGCTC 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

418	DIRECCIÓN GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL
-----	--

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.- Perfil 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

SENSIBILIZAR Y REAFIRMAR EN EL PERSONAL DE MANDO EL CONOCIMIENTO, RESPETO Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN SU DIARIO ACTUAR CON EL PERSONAL A SU CARGO.
--

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 POR DIFERENTES MEDIOS EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EN LA INSTITUCIÓN	DG / EA	SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA / CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R														
2	DIFUNDIR POR DIFERENTES MEDIOS, EL CÓDIGO DE CONDUCTA, ASÍ COMO DIVERSOS ORDENAMIENTOS, A FIN QUE EL PERSONAL CONOZCA PLENAMENTE LAS CAUSAS POR LAS QUE PODRIAN SER SEPARADOS Y/O RELEVADO DE SUS FUNCIONES.	DG / DA	SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA / CORREO ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R														
3 ✓	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL LA EXISTENCIA Y FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO DE LA INSTITUCIÓN.	DG / EA	SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA / CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R														

Mtra. Gloria Guadalupe Pallotta Tzuc
Encargada del Despacho de la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control

Mtra. Verónica del Valle Ramos
Encargada del Despacho de la Coordinación General de Servicios de Apoyo



PTCCO DGCTC 2019

PGR

PROFESORADO DE LA FISCALÍA
DE LA REPÚBLICA



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

418	DIRECCIÓN GENERAL DE CUERPO TÉCNICO DE CONTROL
-----	--

FACTOR

63.- TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2018, ASÍ COMO EL PTCCO 2019

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 LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL.	DG / EA	SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNO / CORREO ELECTRÓNICO / CARTELES	ANUAL	E	TODO EL PERSONAL		P														
								R														
2	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 DE LA DGCTC	DG / EA	SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNO / CORREO ELECTRÓNICO / CARTELES	ANUAL	E	TODO EL PERSONAL		P														
								R														

Mtra. Gloria Guadalupe Pallotta Tzuc
Encargada del Despacho de la Dirección General de Cuerpo Técnico de Control

Mtra. Verónica del Valle Ramiés
Encargada del Despacho de la Coordinación General de Servicios de Apoyo