



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

Coordinación General de Investigación



PTCCO CGI 2019

	CRITERIO	Pág.
	<i>Introducción</i>	1
1.	<i>Análisis Cuantitativo</i>	6
2.	<i>Análisis Cualitativo</i>	47
3.	<i>Análisis Comparativo</i>	51
	<i>3.1 Comparación de resultados entre instituciones y áreas.....</i>	52
	<i>3.1.1 Comparación Unidades Administrativas.....</i>	53
	<i>3.1.2 Comparación Histórico.....</i>	54
	<i>3.2 Resultados CGI 2016 Vs. 2018.....</i>	55
	<i>3.3 Efectividad del PTCCO 2017-2018.....</i>	58
4.	<i>Definición de Objetivos Estratégicos</i>	61
5.	<i>Definición de Prácticas de Transformación.....</i>	61
6.	<i>Calendarización de Prácticas de Transformación.....</i>	61



PTCCO CGI 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 CGI 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 CGI 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 CGI 2019

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

36 servidoras y servidores públicos de la Coordinación General de Investigación, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 36, es decir el 100 %, al igual que en el 2016.

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 CGI en la encuesta fue de **86 puntos**, 3 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la CGI se colocó nuevamente con el 100% como en el 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 unidad en la ECCO 2018 es el siguiente: 97>; 86<

El umbral superior resulta tres puntos por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incremento cinco puntos.



PTCCO CGI 2019

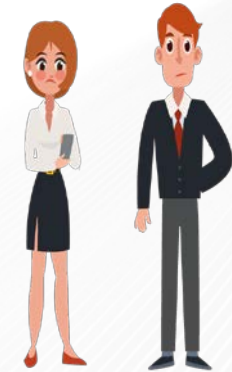
Para el análisis de los resultados se identificarán los índices obtenidos con la siguiente simbología:



97 - 98



87-96



73-86

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 73 y 86 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 CGI presenta el siguiente plan de:



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO CGI 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

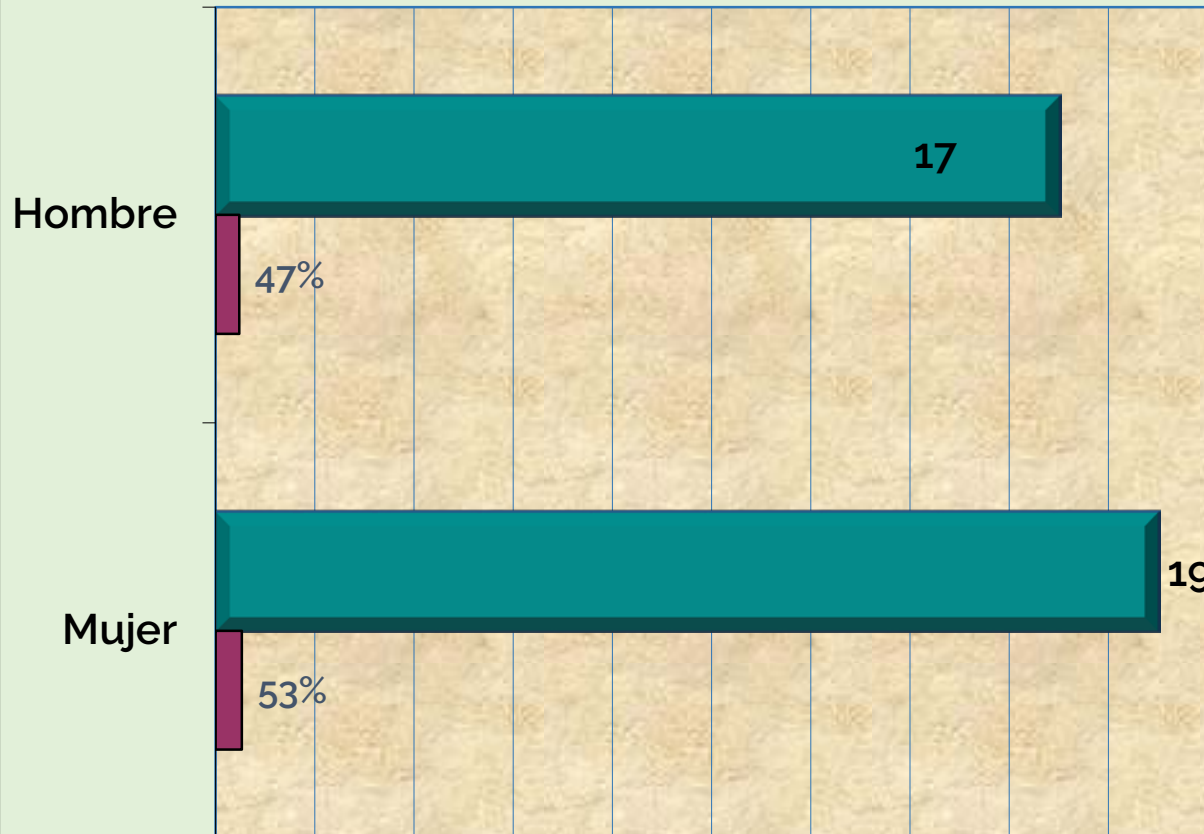
PTCCO CGI 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO CGI 2019

¿El encuestado es? / 2018

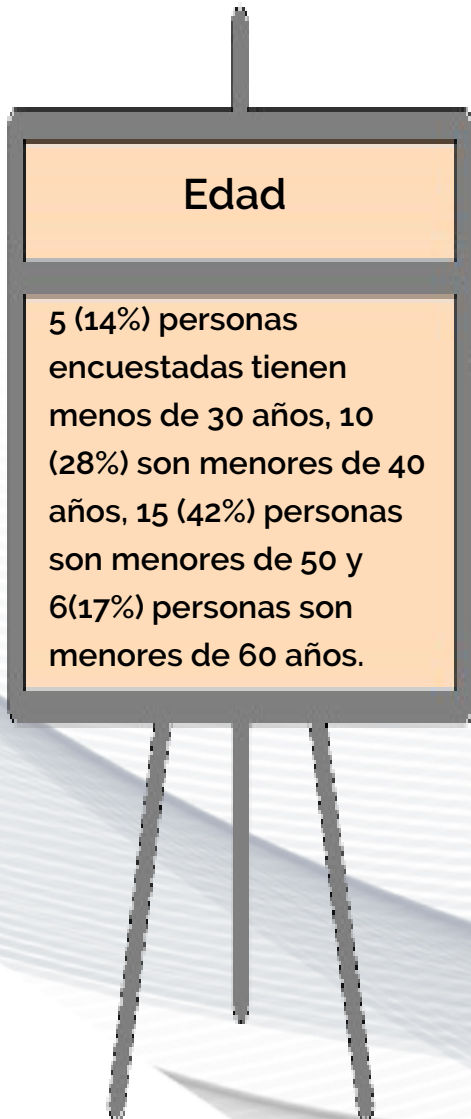


Sexo

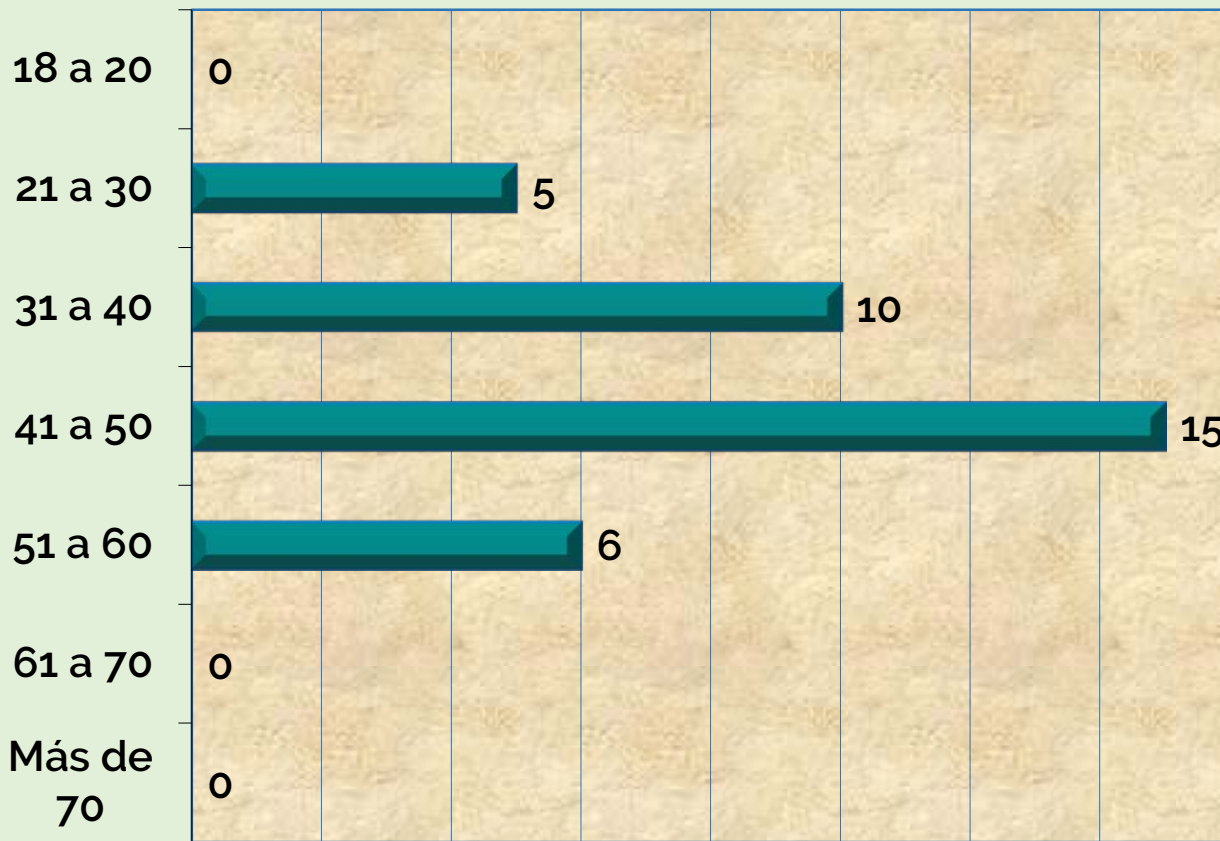
La participación de las mujeres fue superior por 6 puntos porcentuales a la de los hombres.



PTCCO CGI 2019



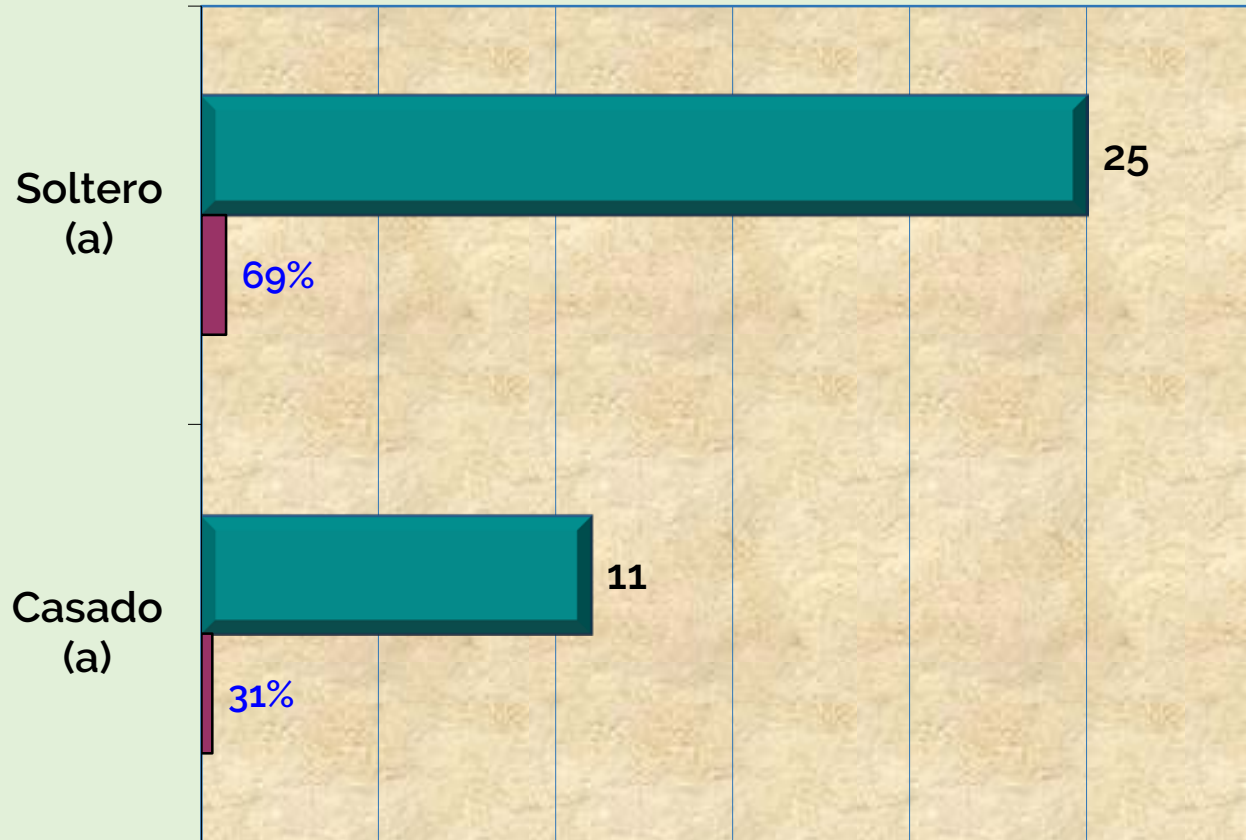
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO CGI 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 38 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO CGI 2019

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



Nivel de Estudios

El 22% de los encuestados tienen maestría, el 53% tienen licenciatura terminada, el 8% tienen licenciatura incompleta y el 16% cuenta con preparatoria o equivalente.

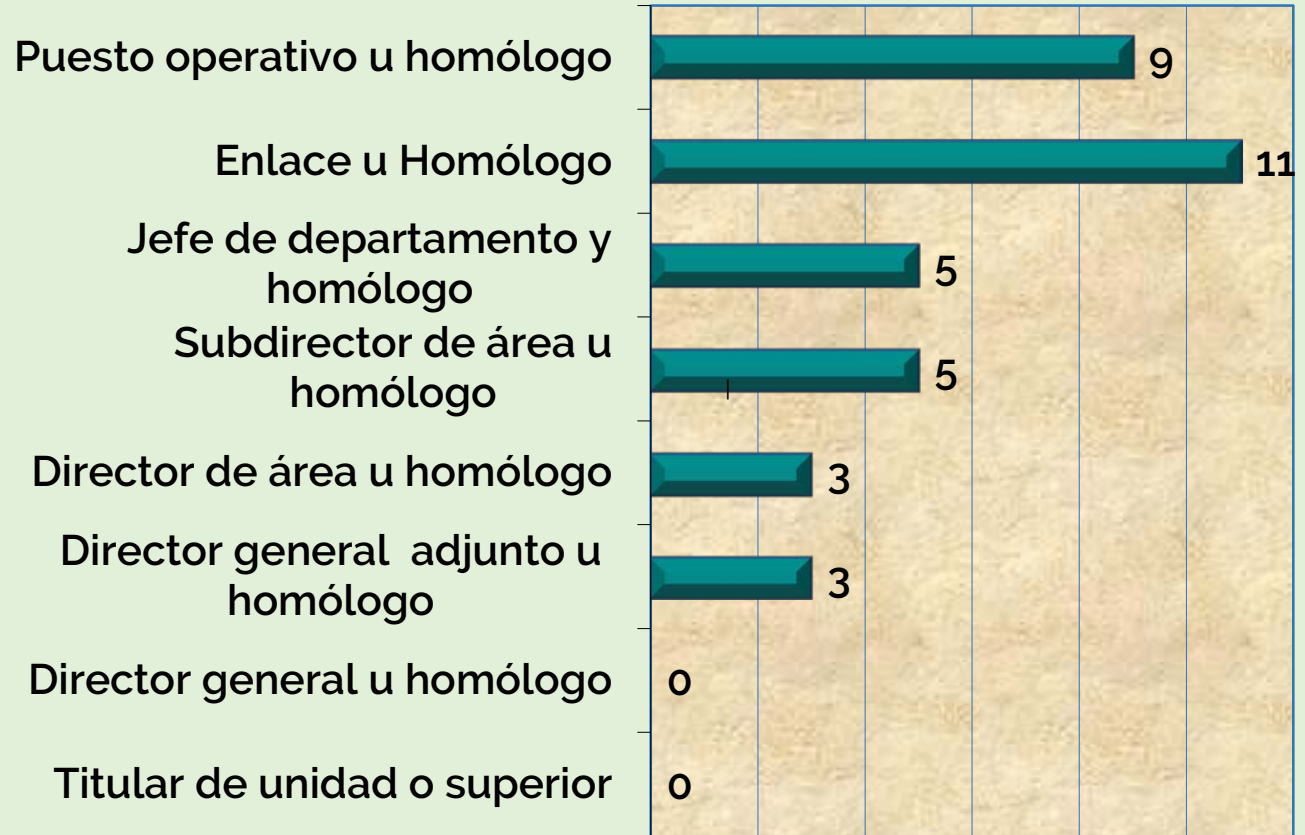


PTCCO CGI 2019

Nivel de Puesto

Más de la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal sustantivo, mientras que 15 personas son administrativas.

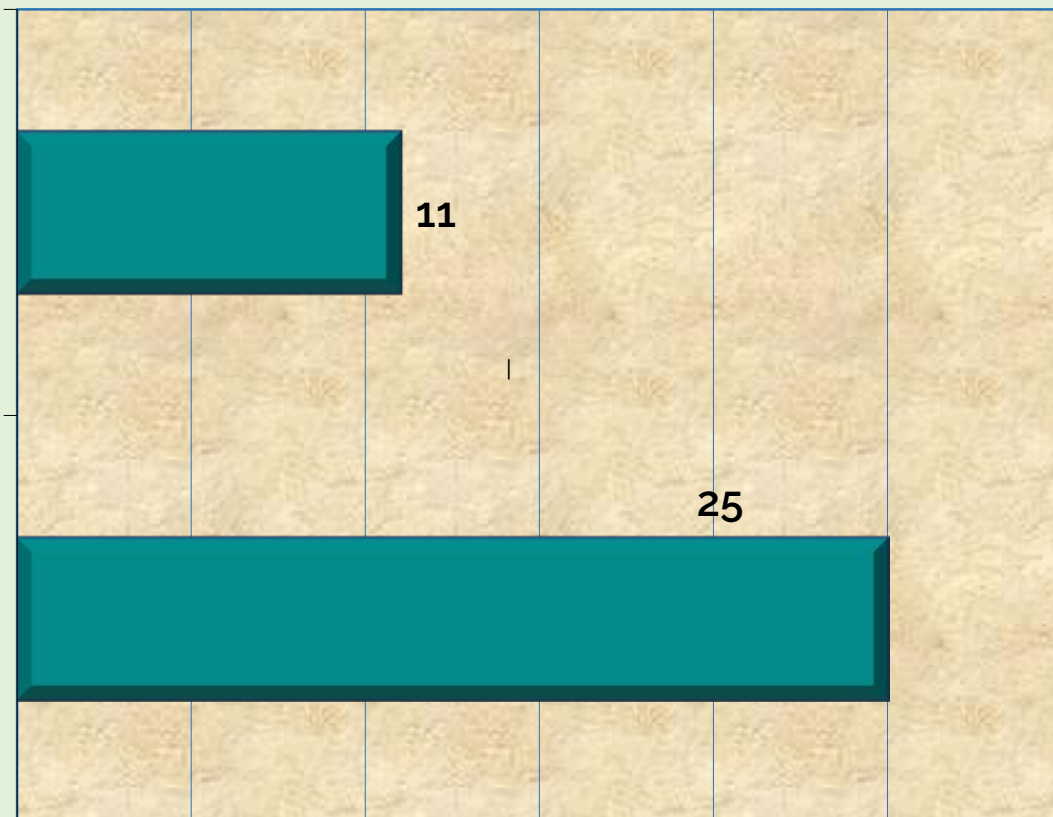
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO CGI 2019

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



Servicio de Carrera

El 31% de participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO CGI 2019

Años en el Sector Privado

Más de la mitad de personas participantes en la ECCO, tienen experiencia en el Sector Privado.

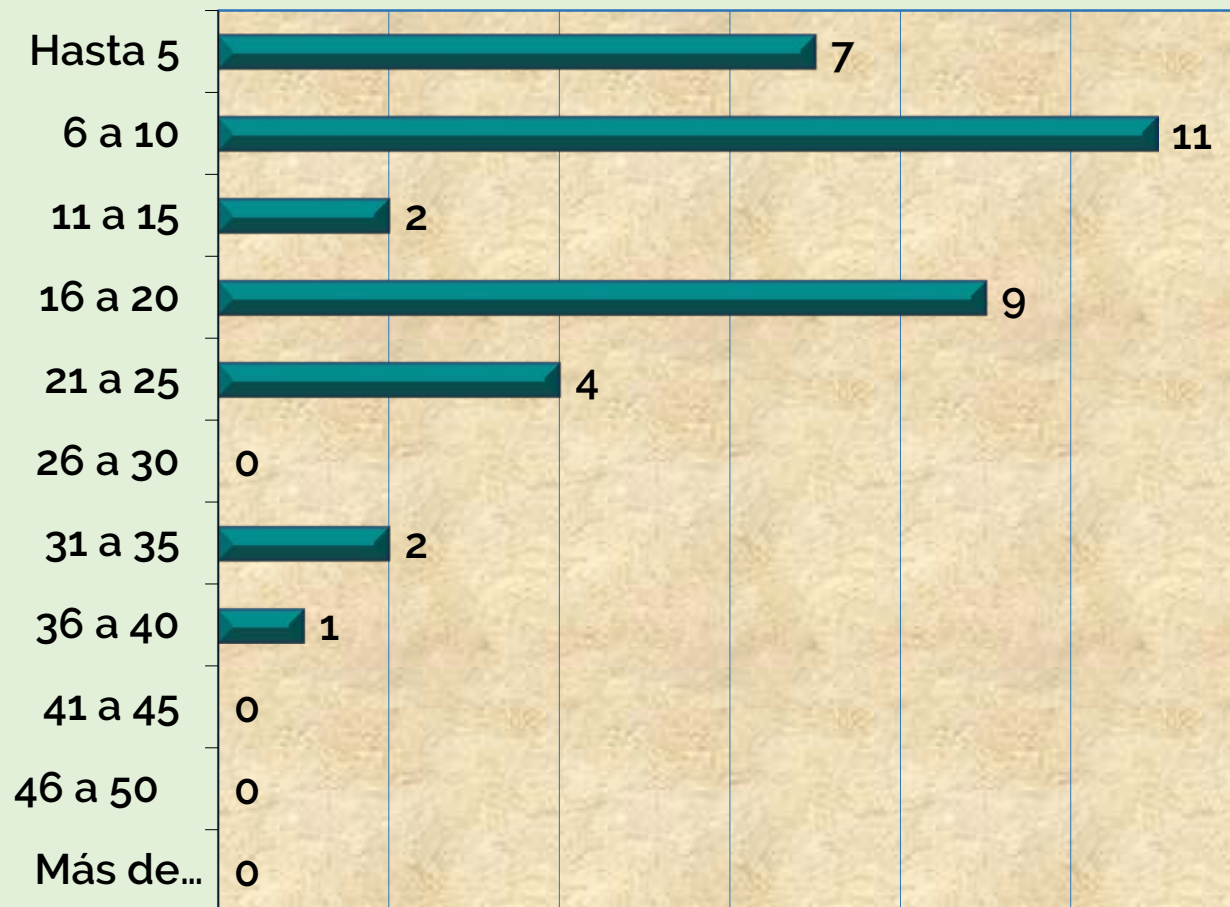
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO CGI 2019

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



Años en el Sector Público

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

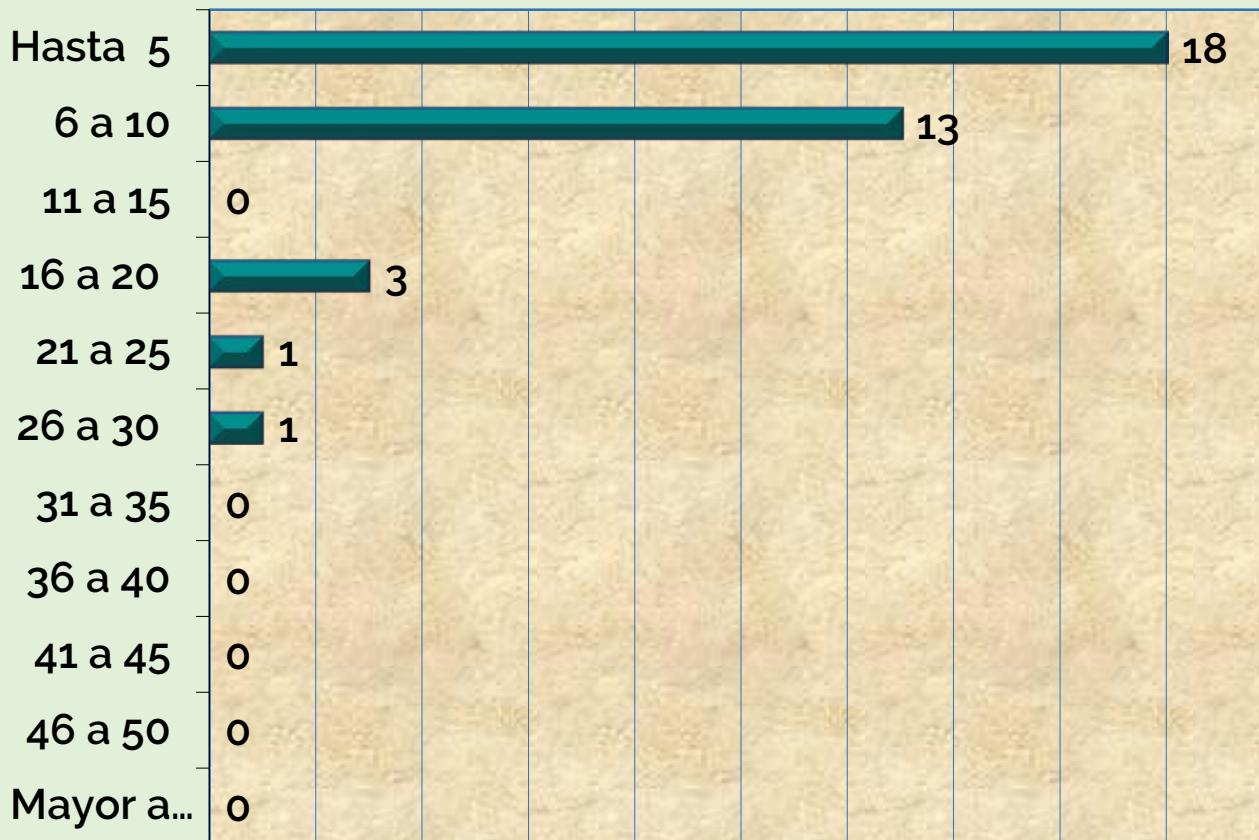


PTCCO CGI 2019

Años en el puesto actual

El 50% de las personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

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



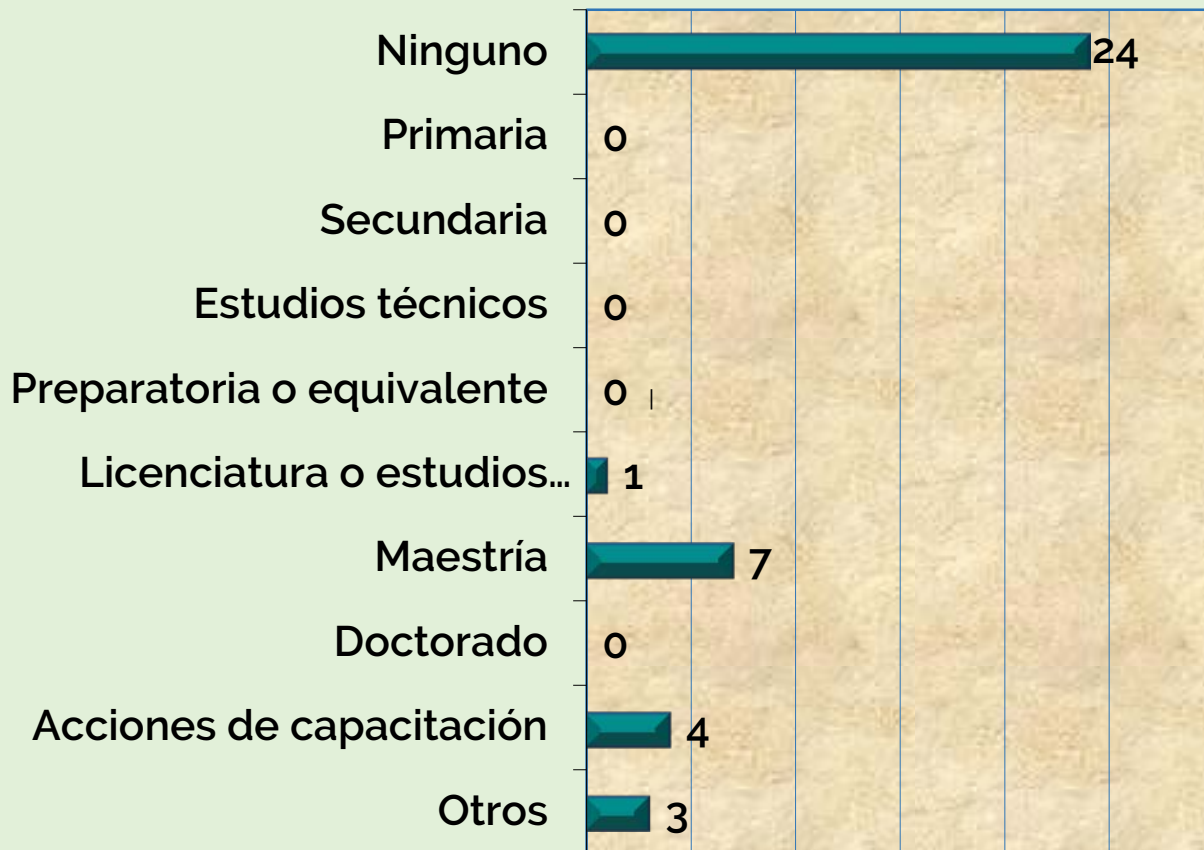


PTCCO CGI 2019

Estudios actuales

El 62% de las personas en el momento de contestar la encuesta estipularon que no realizan ningún tipo de estudio.

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

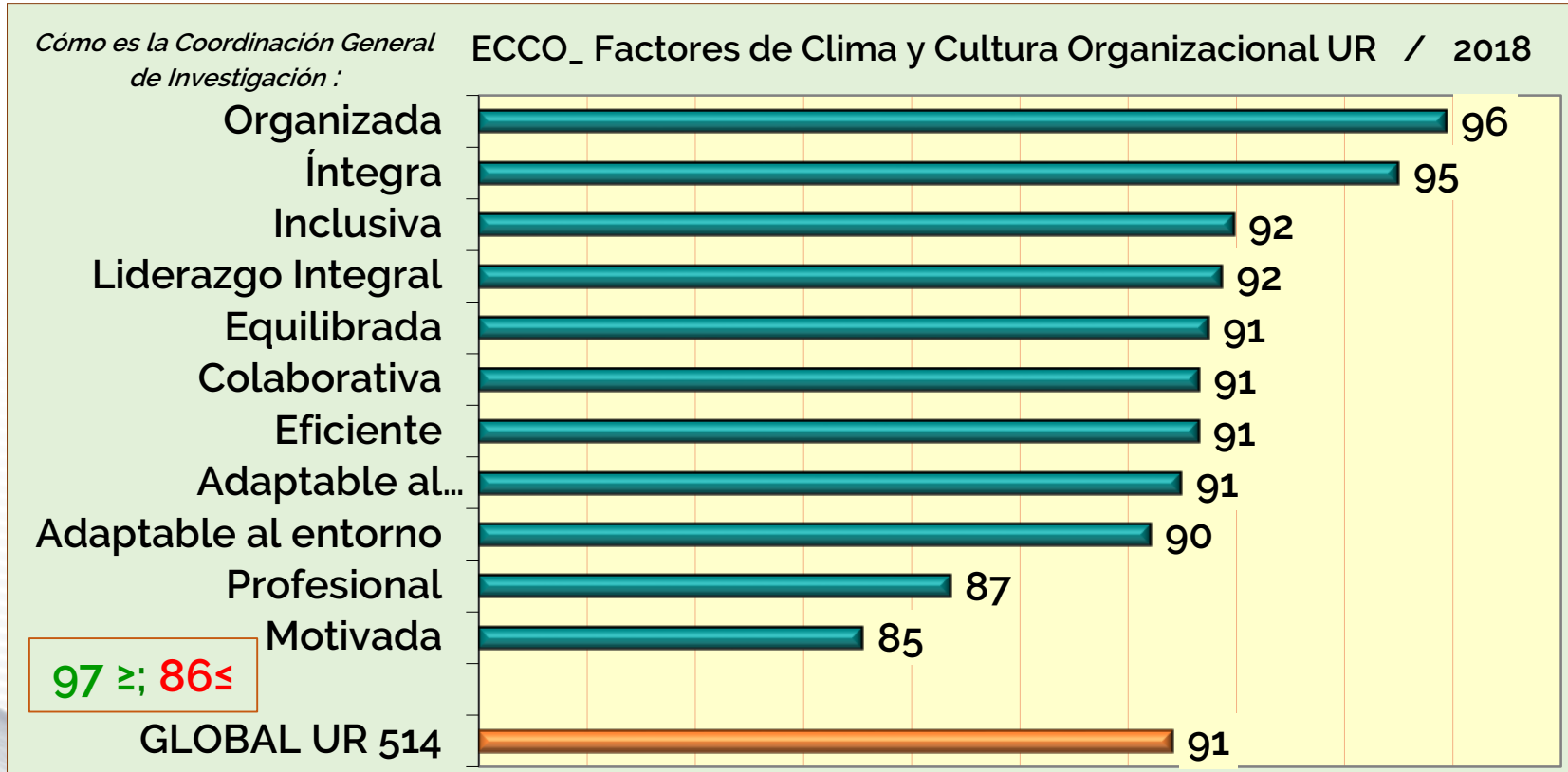
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO CGI 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO CGI 2019



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

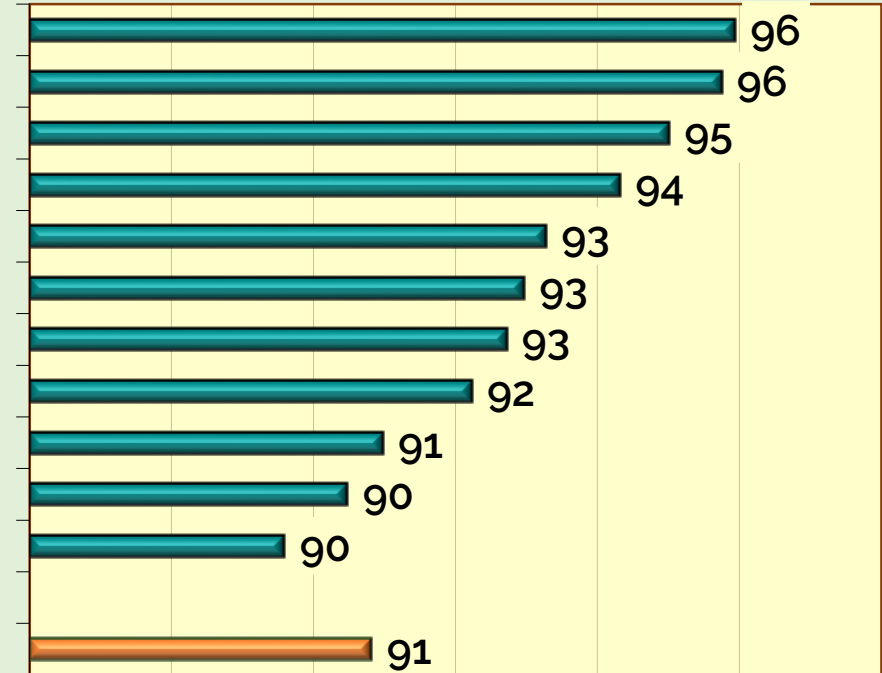


PTCCO CGI 2019

Vivencia de Valores en la Coordinación General de Investigación:

ECCO / Valores 2018

- Respeto a los Derechos Humanos
- Transparencia
- Liderazgo
- Equidad de género
- Integridad
- Respeto
- Cooperación
- Entorno Cultural y Ecológico
- Interés Público
- Rendición de Cuentas
- Igualdad y no discriminación



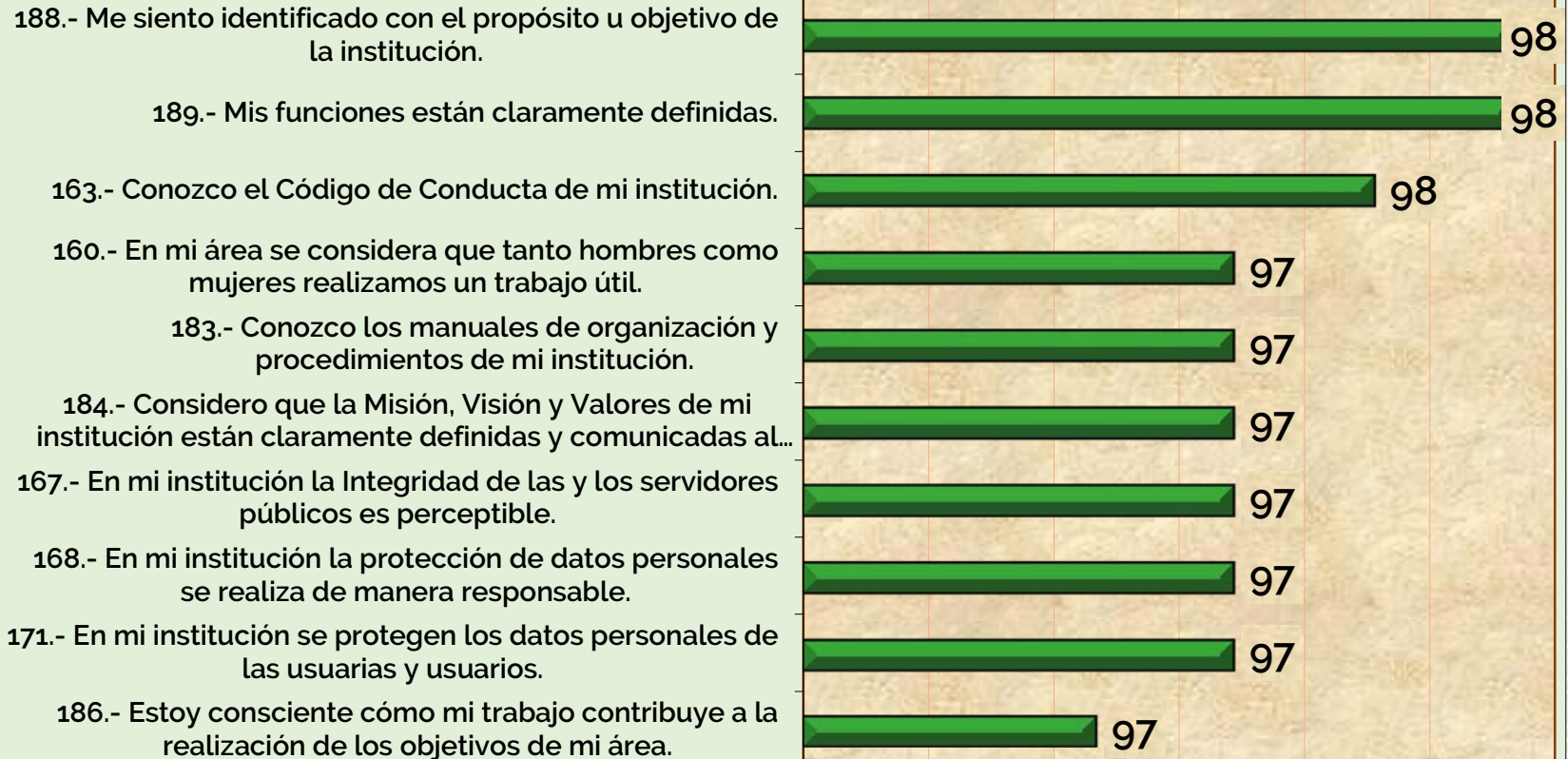
97 ≥; 86 ≤

En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la Unidad las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar en la rendición de cuentas e igualdad laboral y no discriminación.



PTCCO CGI 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN 2018



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



PTCCO CGI 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Unidad 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 CGI 2019

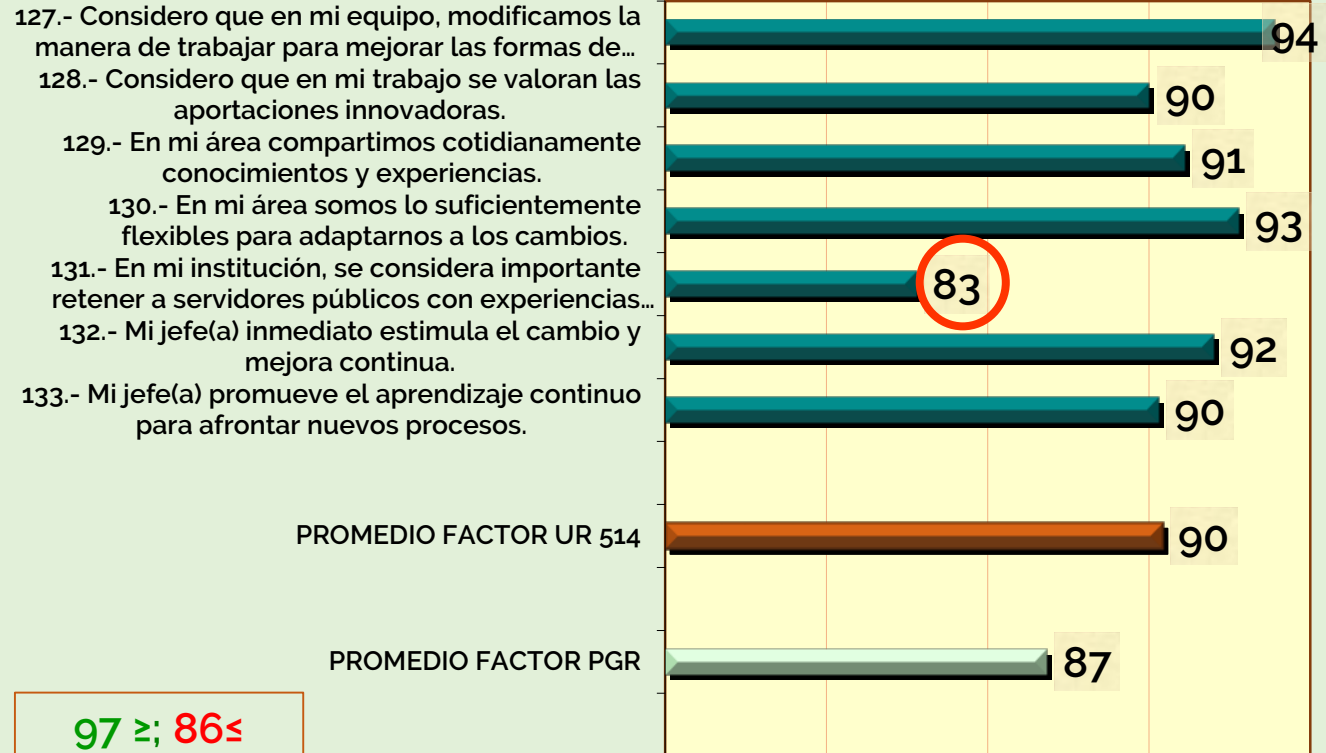
Factores básicos Índice individual

PTCCO CGI 2019

La CGI es Adaptable al entorno



FACTOR 38 / 2018



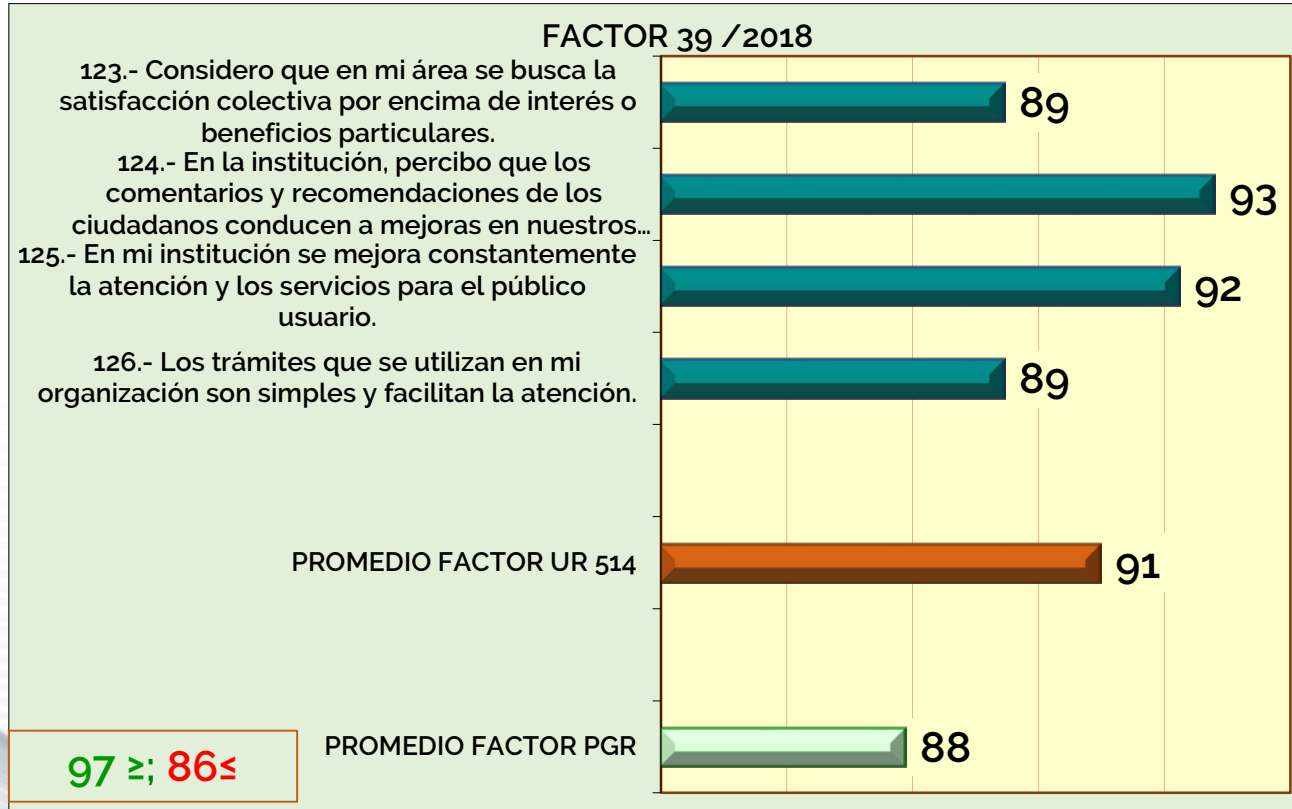
97 ≥; 86 ≤

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 CGI 2019

La CGI es Adaptable al ciudadano



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

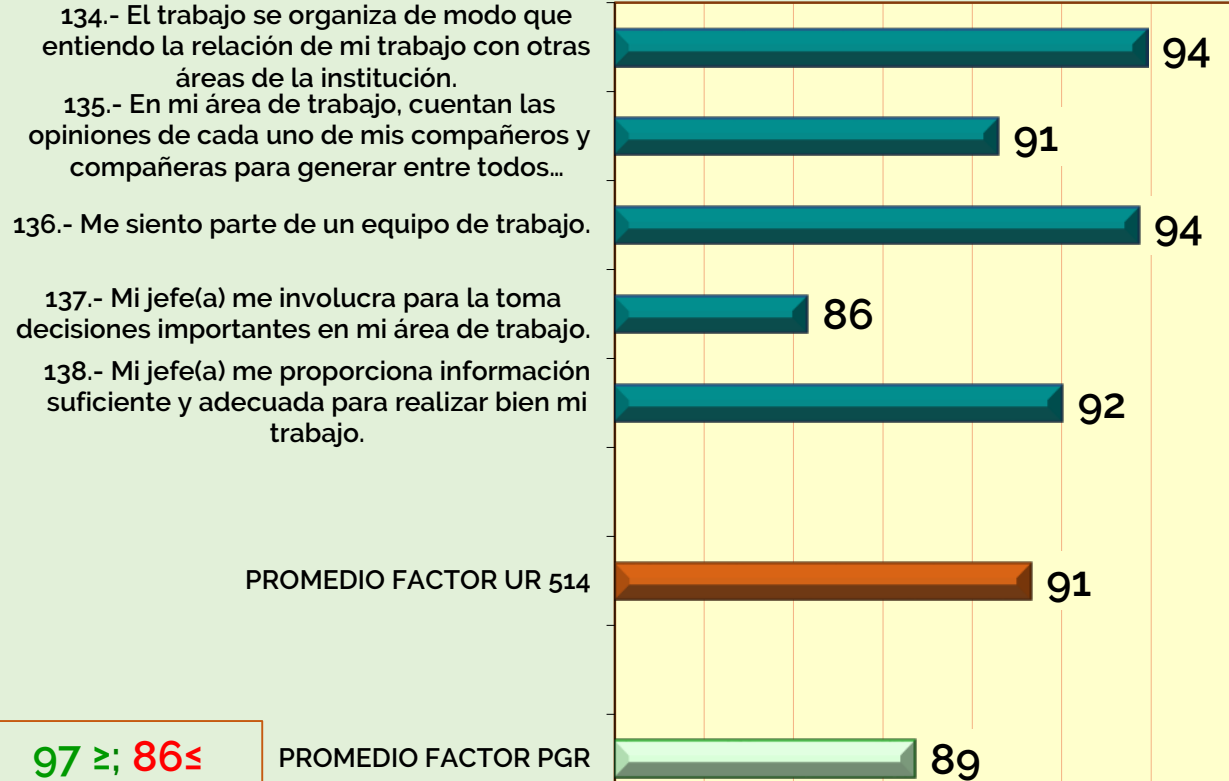


PTCCO CGI 2019

La CGI es Colaborativa



FACTOR 40 /2018

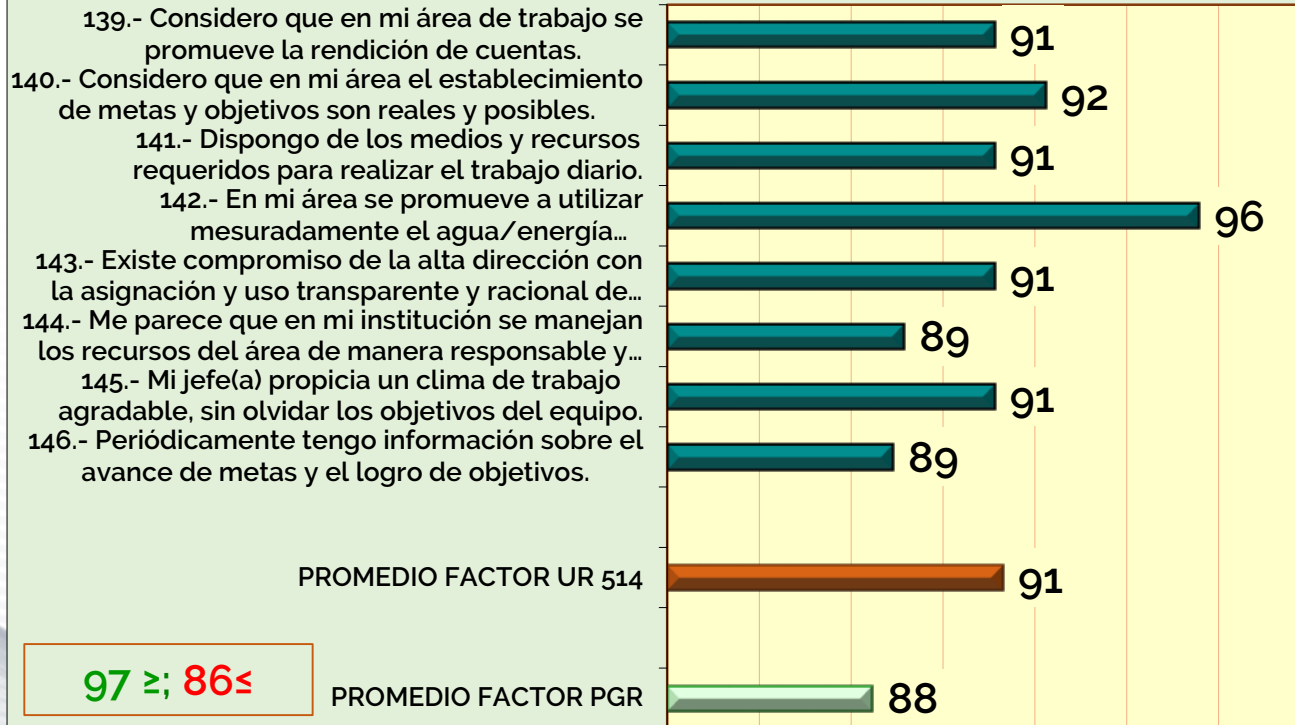


97 ≥; 86 ≤

Las y los servidores públicos de la Coordinación General 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 CGI 2019

FACTOR 41 /2018



La CGI es Eficiente



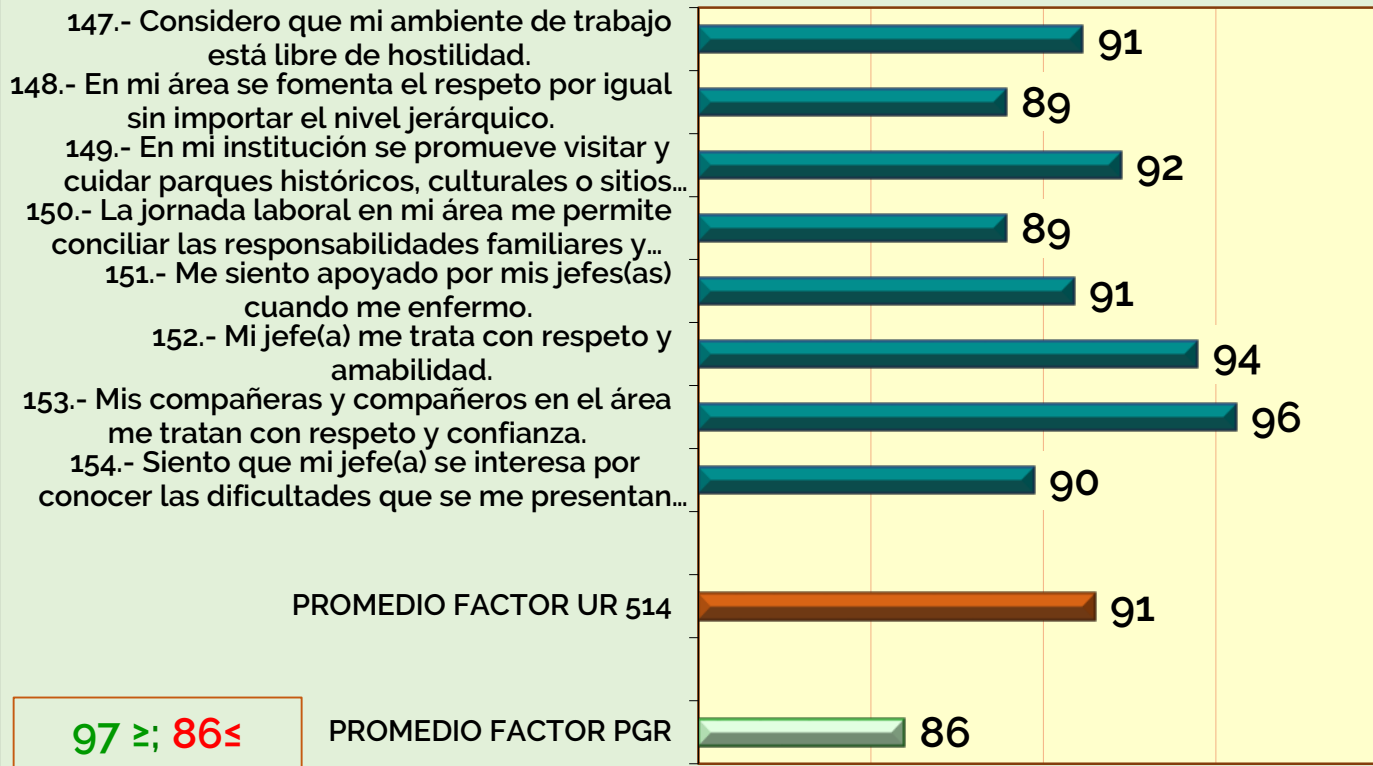
Se considera que la Coordinación General promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, la rendición de cuentas. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podrían mejorar la disponibilidad de recursos para realizar el trabajo diario.

PTCCO CGI 2019

La CGI es Equilibrada



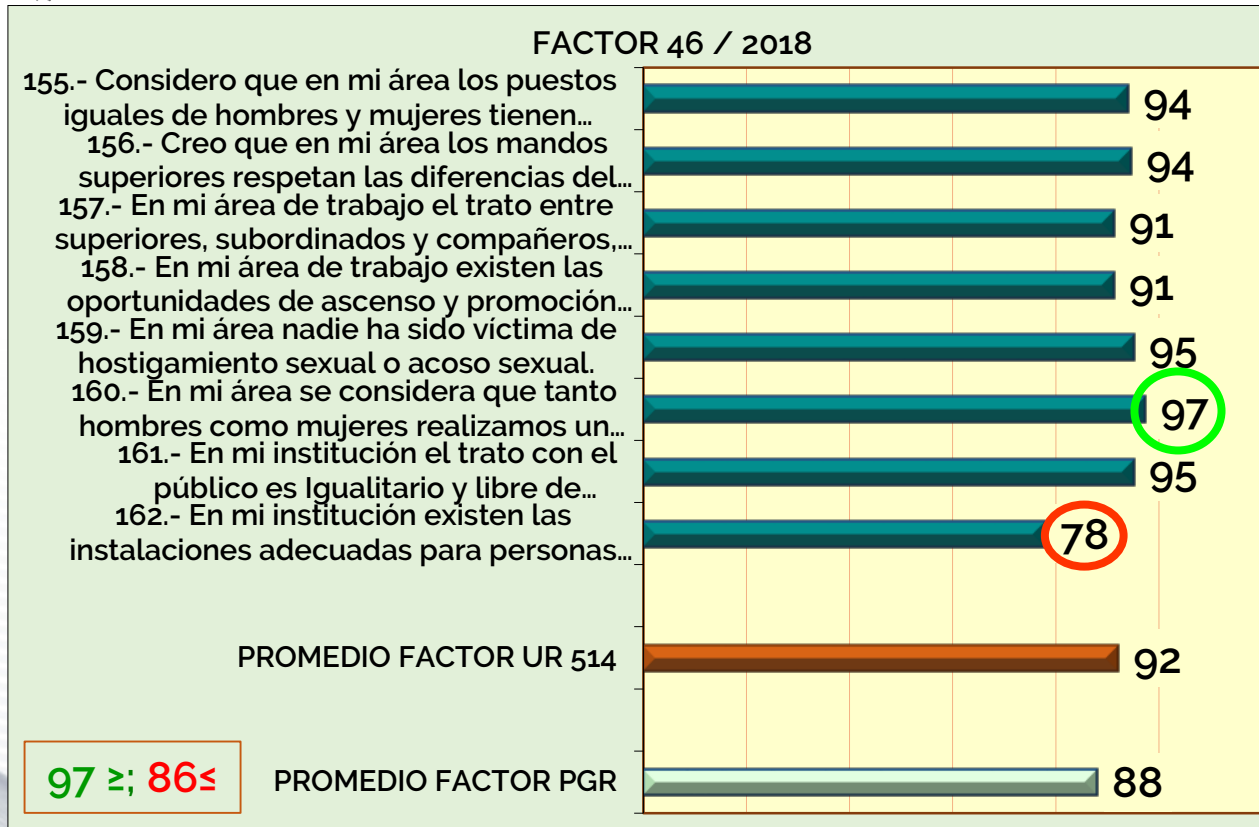
FACTOR 42 /2018



97 ≥; 86 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó con respecto a 2016 (30 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 Unidad.

PTCCO CGI 2019



La CGI es Inclusiva

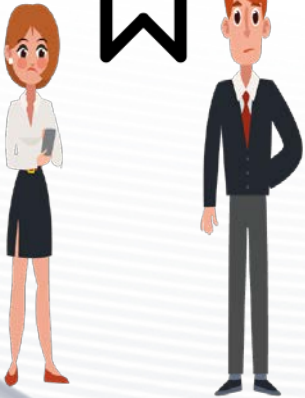


Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Coordinación General como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la unidad (10 puntos en 2016)

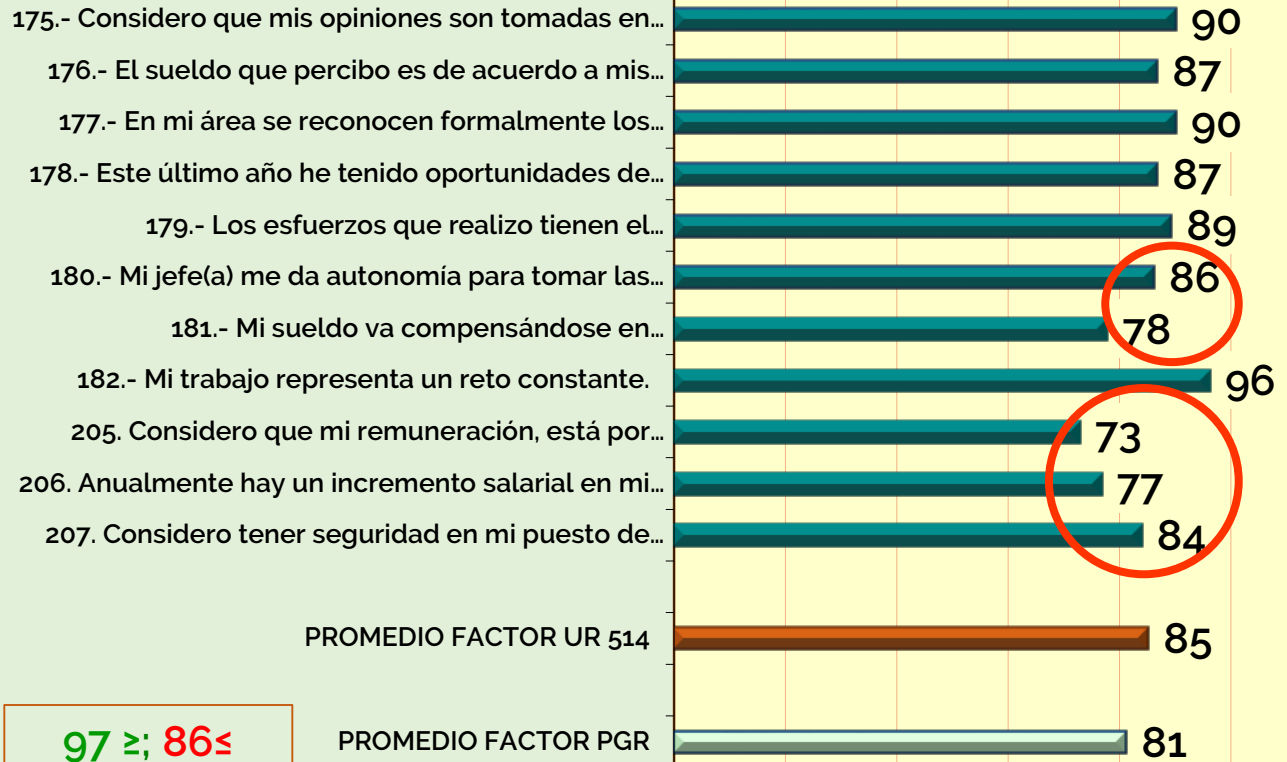
PTCCO CGI 2019

La CGI es
Motivada

85



FACTOR 47 /2018



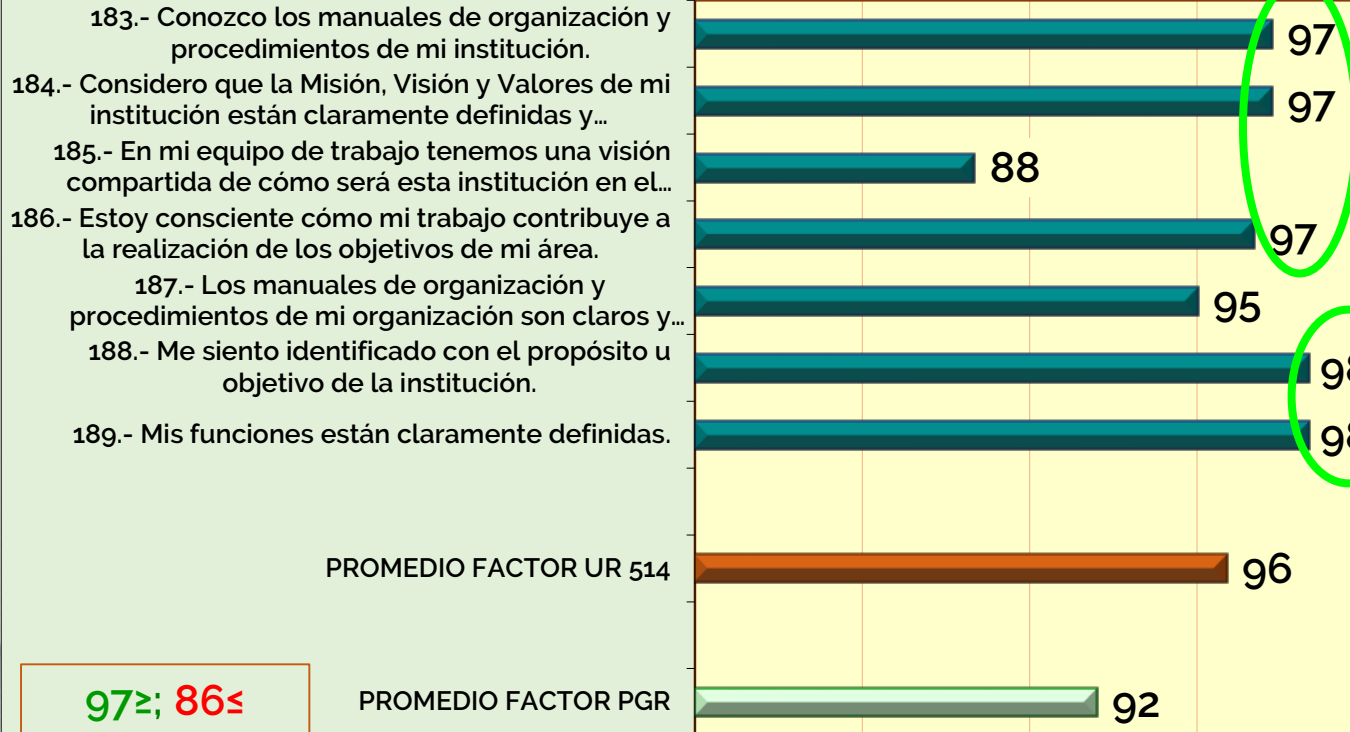
97 ≥; 86 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la Coordinación General están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 25% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial.



PTCCO CGI 2019

FACTOR 48 /2018



La CGI es Organizada

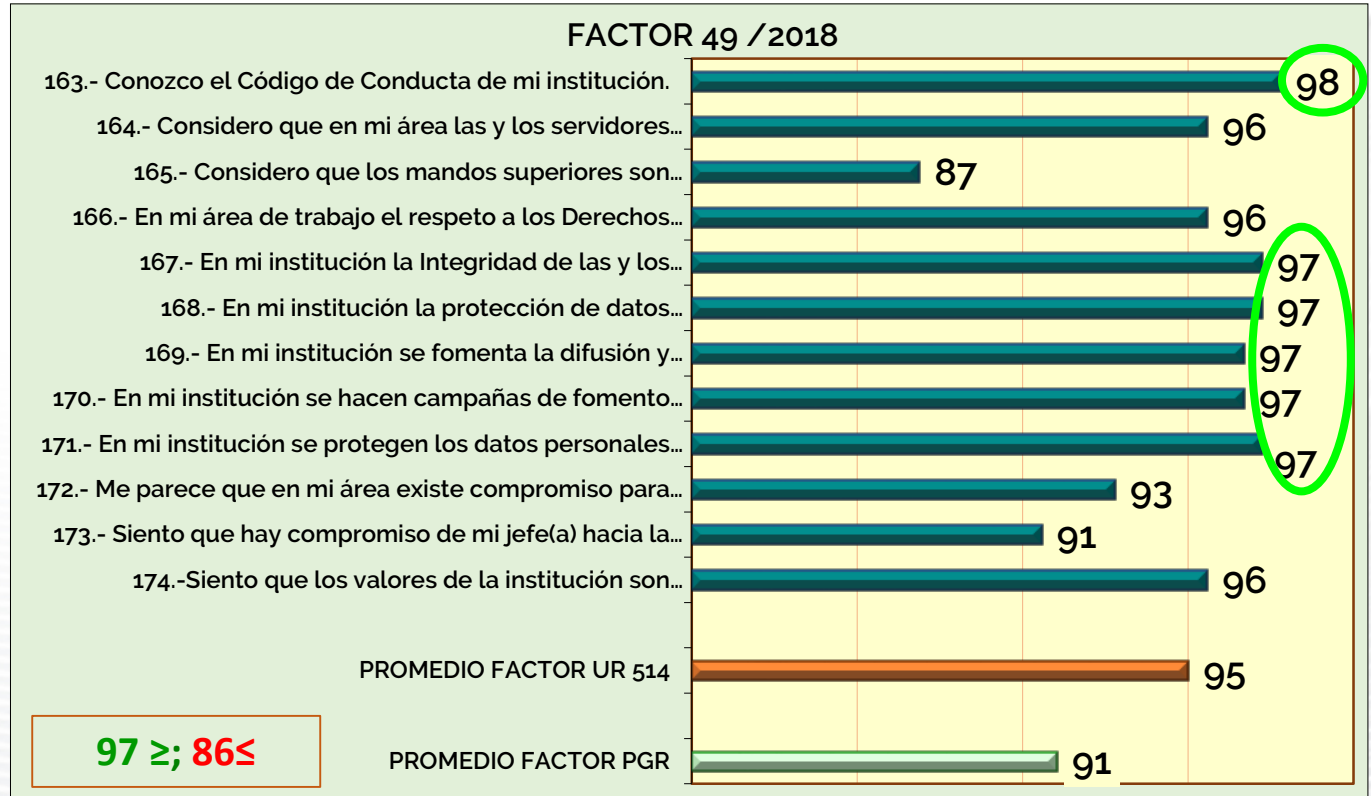


El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la Coordinación General presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.



PTCCO CGI 2019

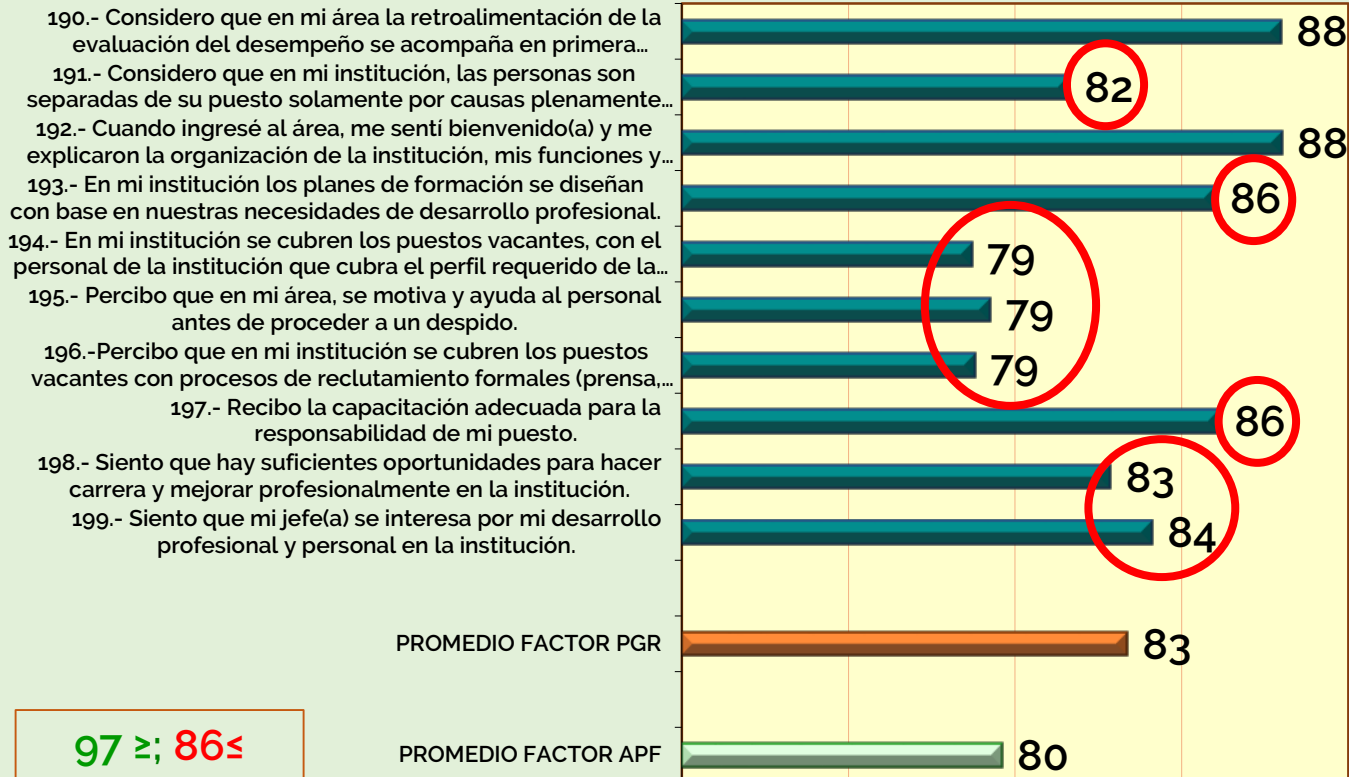
La CGI es Íntegra



Este resultado muestra que la y el servidor público de la Coordinación General 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 CGI 2019

FACTOR 50 / 2018



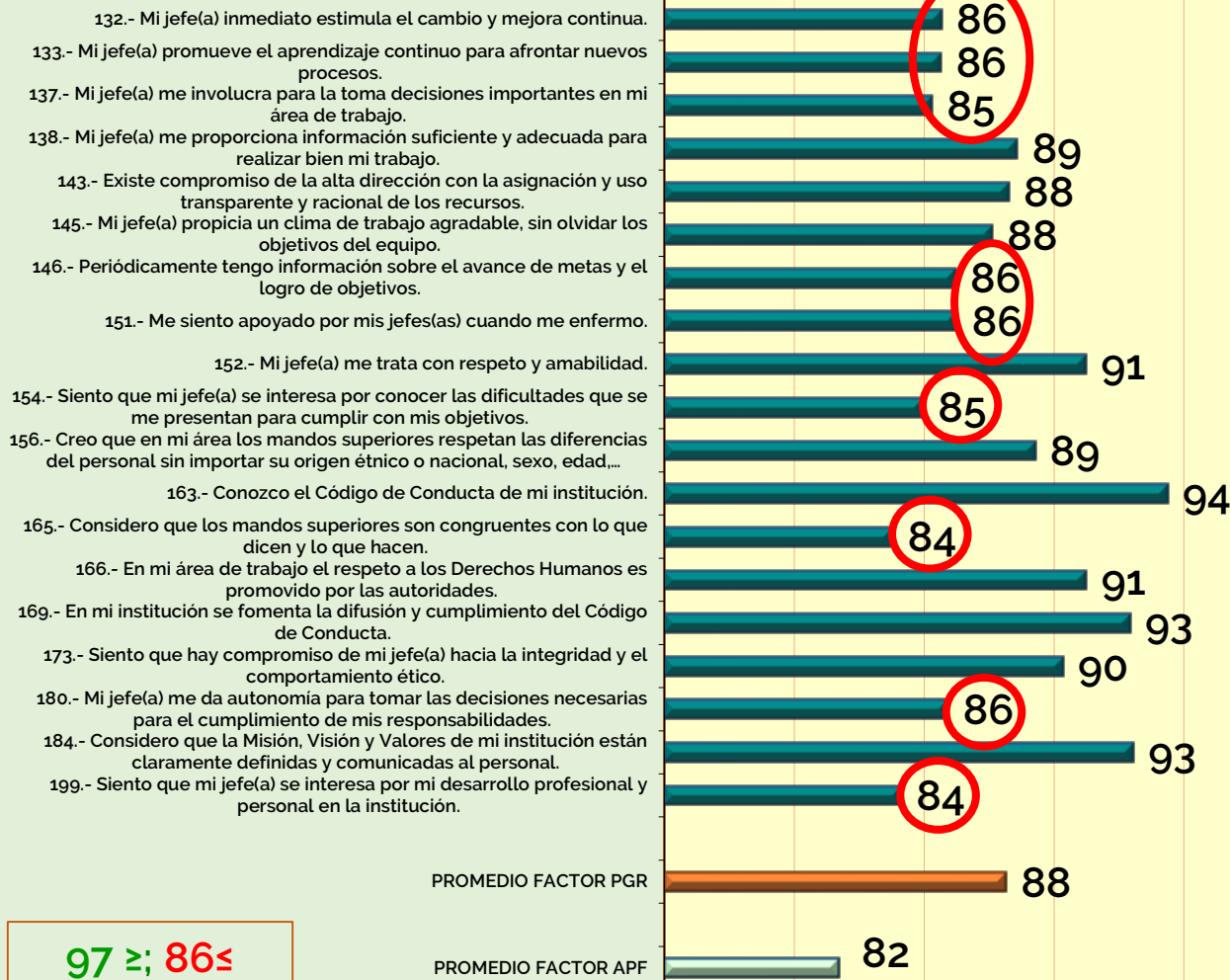
La CGI es Profesional



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 CGI 2019

FACTOR 52 /2018



97 ≥; 86 ≤

Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la CGI con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 5 puntos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

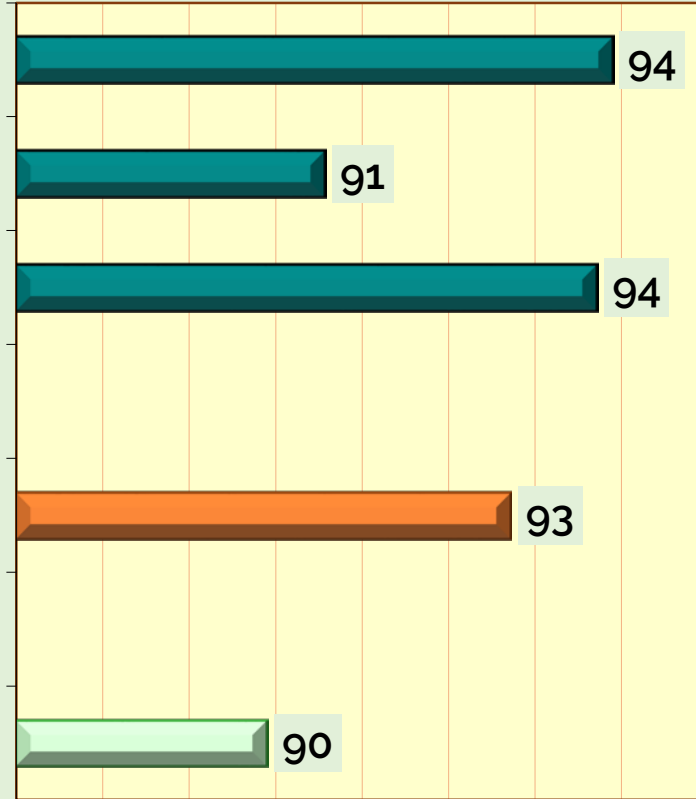
PTCCO CGI 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO CGI 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.



97 ≥; 86 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

Vivencia de
Valores:
Cooperación

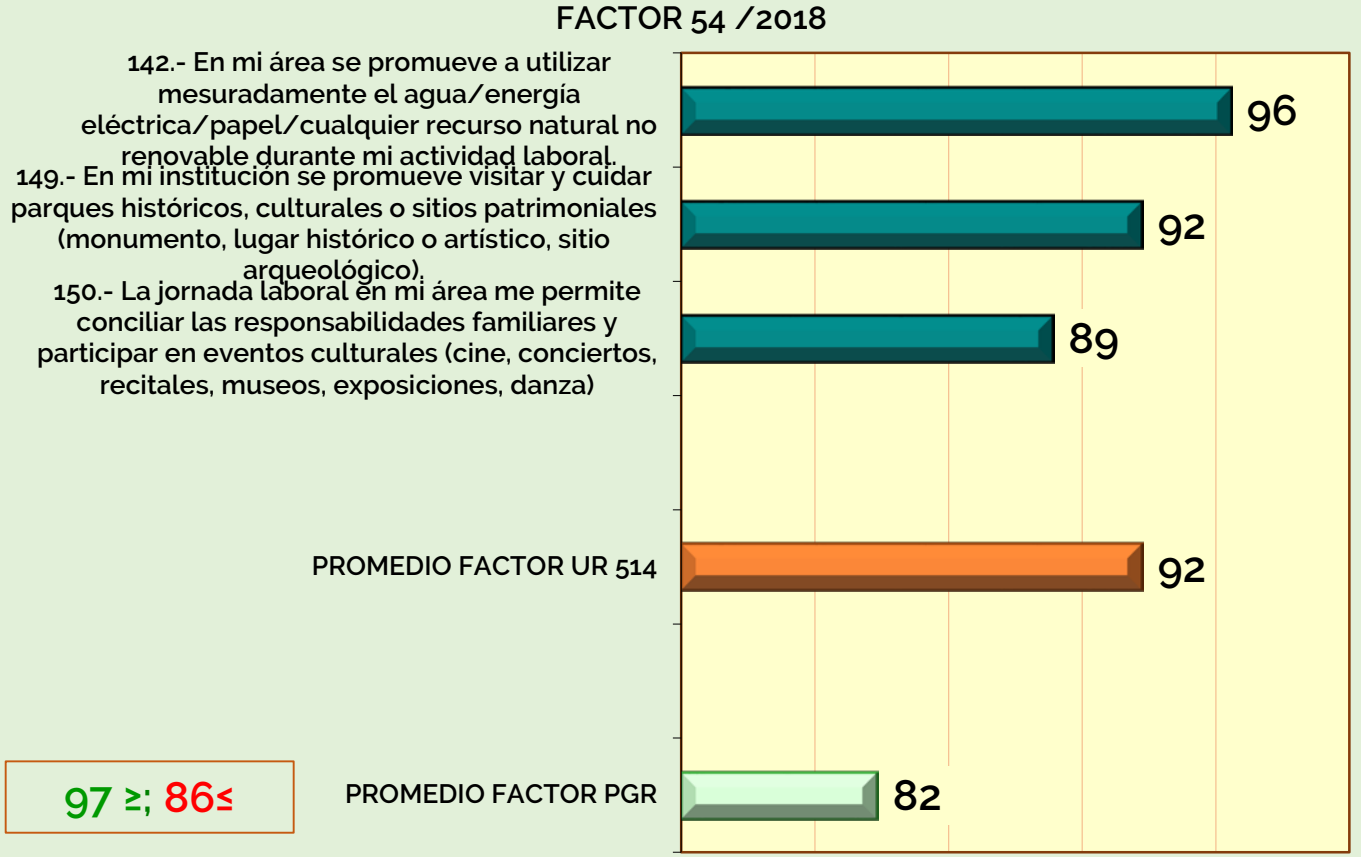


La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la Institución colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo, se presenta una interrelación entre las diferentes Unidades Administrativas.



PTCCO CGI 2019

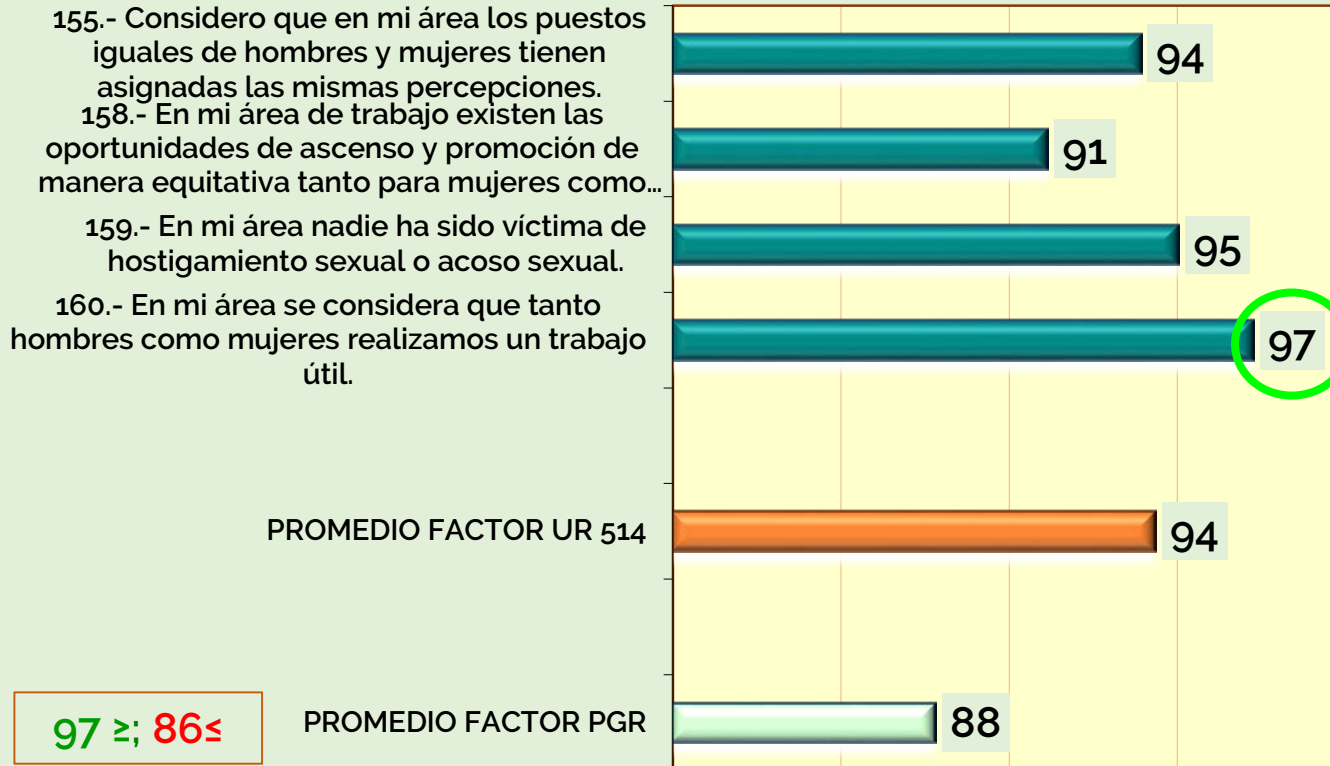
Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico



Se puede observar que las y los servidores públicos de la CGI 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 CGI 2019

FACTOR 55 /2018



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



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



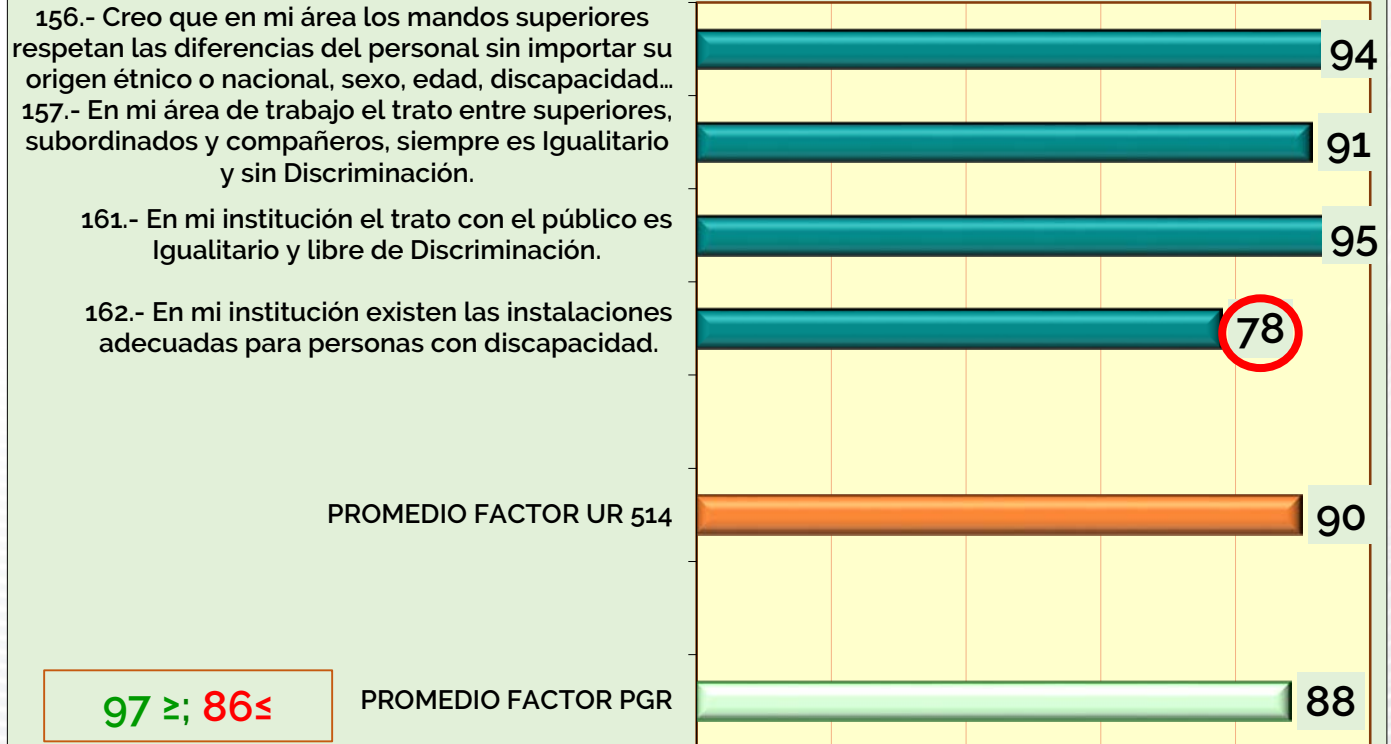
PTCCO CGI 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

90

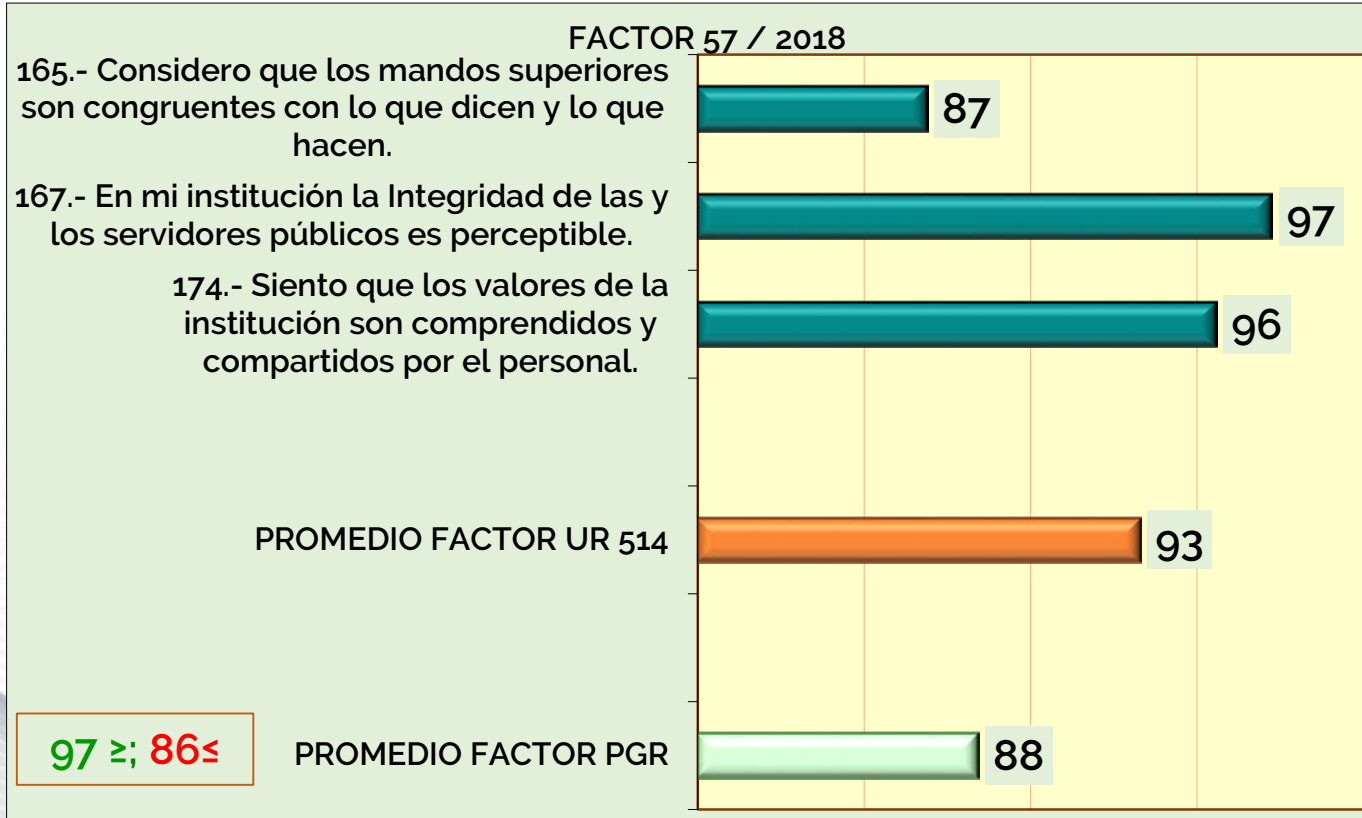


FACTOR 56 / 2018



Se percibe que las y los servidores públicos de la CGI 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 CGI 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 CGI, por lo cual se considera que la unidad está conformada por personas íntegras en su actuar.



PTCCO CGI 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

91



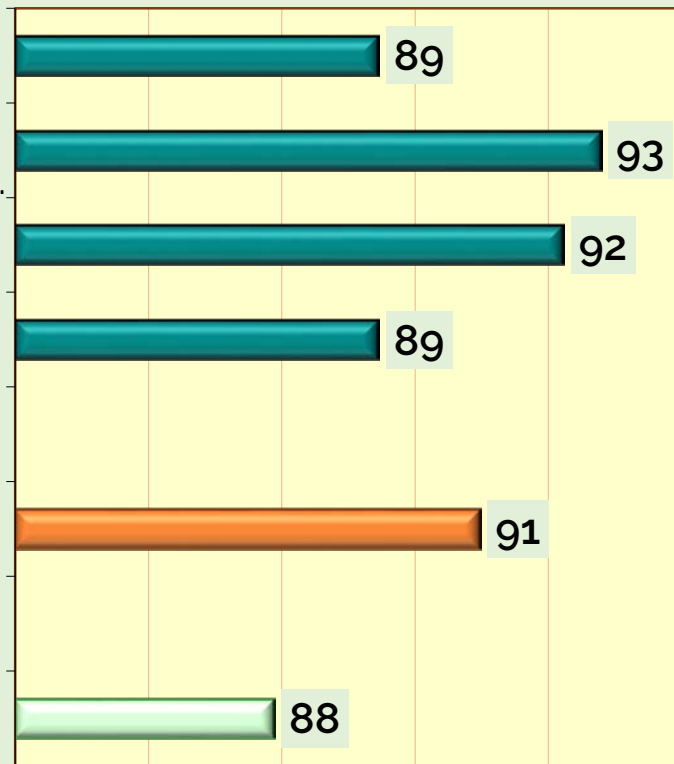
FACTOR 58 /2018

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...

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.



97 ≥; 86 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

Las y los servidores públicos de la CGI 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 CGI 2019

FACTOR 59 /2018

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.

98

169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

97

173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

91

PROMEDIO FACTOR UR 514

95

97 ≥; 86 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

93

Vivencia de Valores:
Liderazgo

95

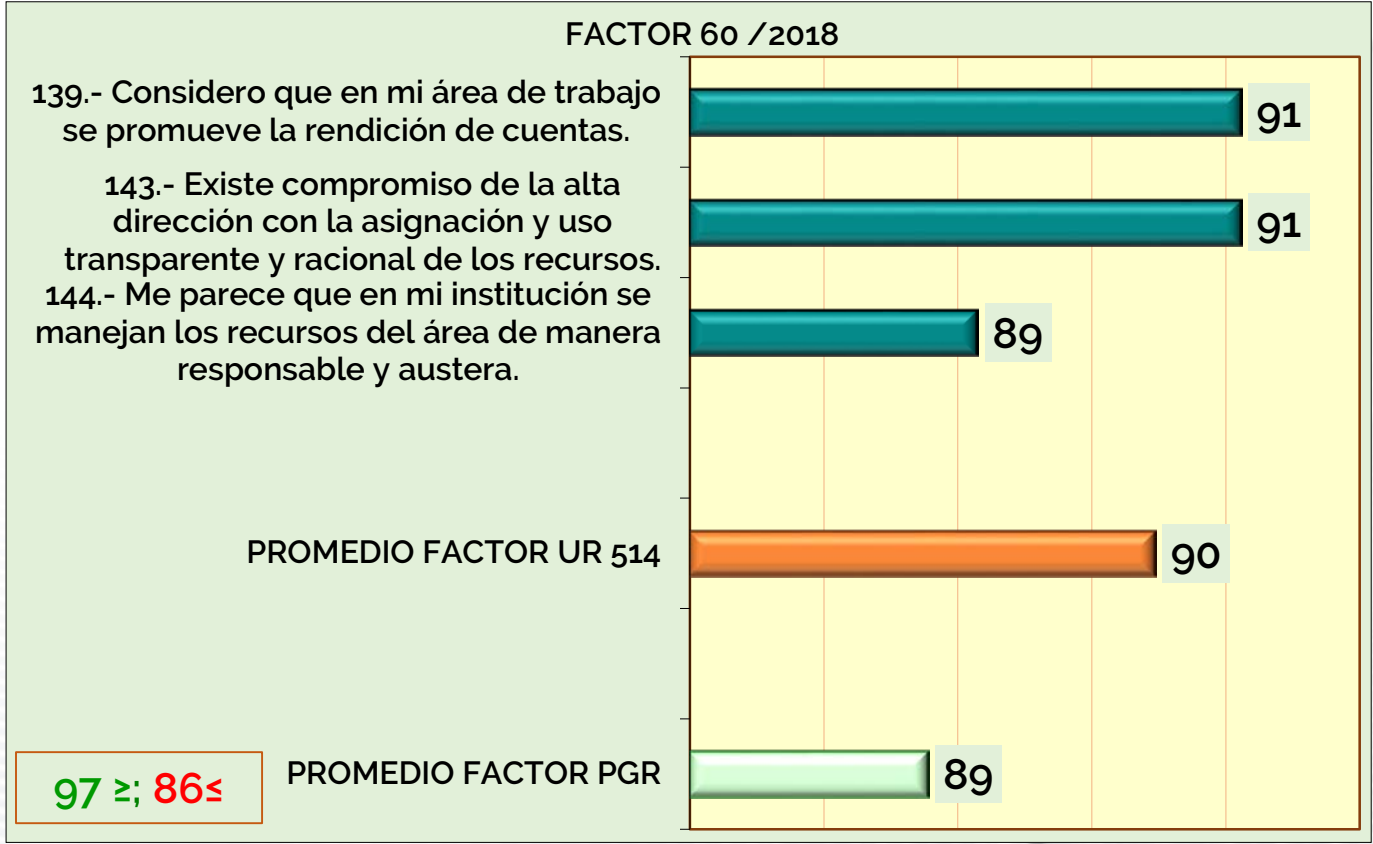


En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la CGI de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO CGI 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas



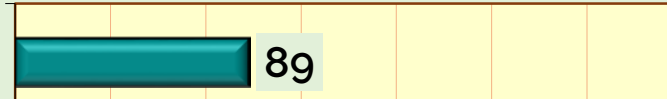
Se considera que los mandos superiores de la CGI asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera. Por otra parte, se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones y acciones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



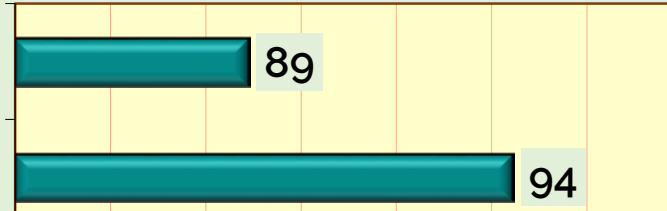
PTCCO CGI 2019

FACTOR 61 / 2018

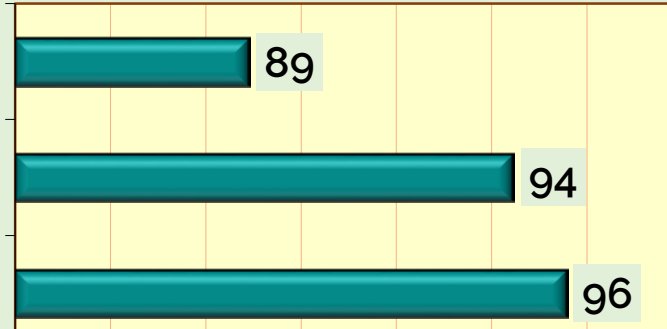
148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.



152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.



153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.



PROMEDIO FACTOR UR 514



97 ≥; 86 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Respeto



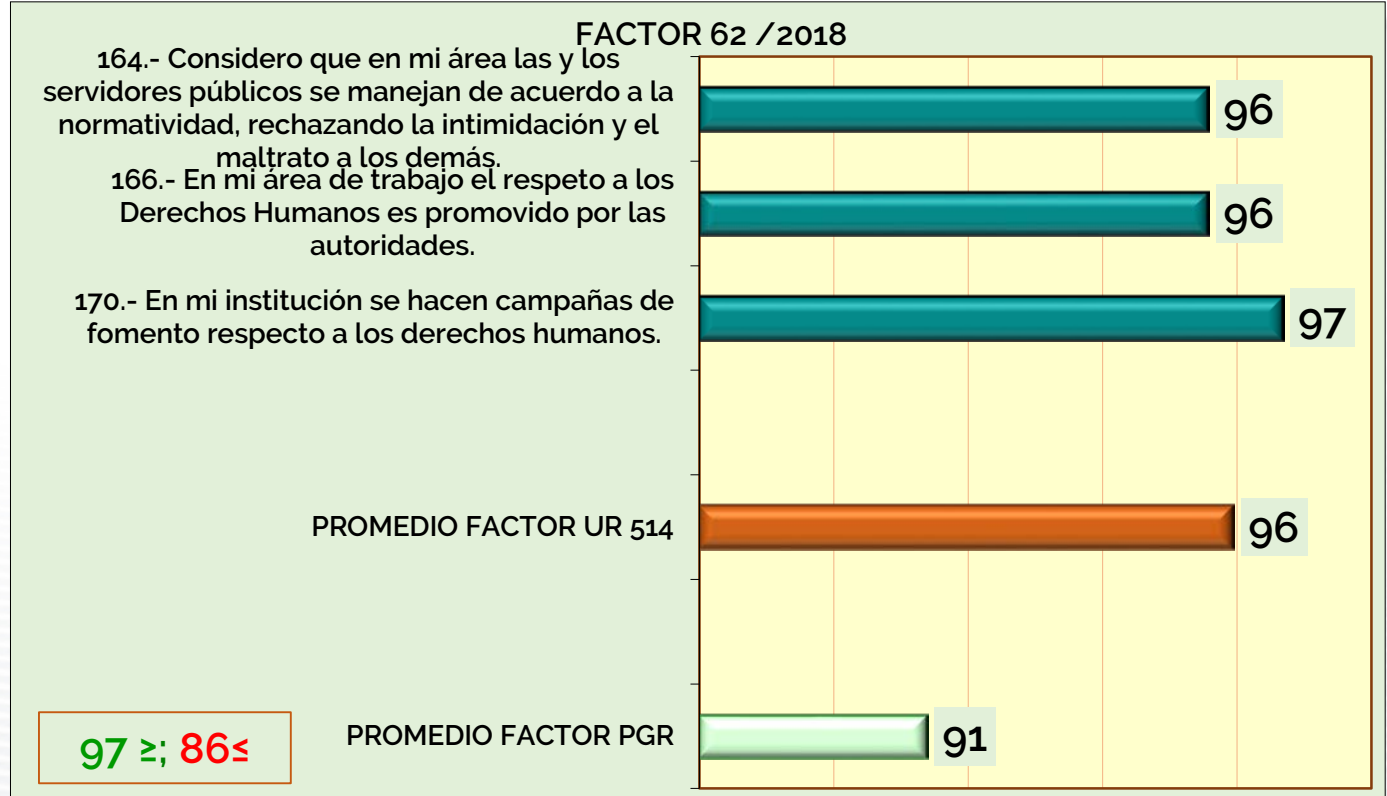
En las diferentes áreas que conforman la CGI, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO CGI 2019

Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos

96



La calificación que obtuvo la CGI 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 CGI 2019

FACTOR 63 /2018

168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.

97

171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

97

172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

93

PROMEDIO FACTOR UR 514

96

97 ≥; 86 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

92

Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la CGI 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 CGI 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

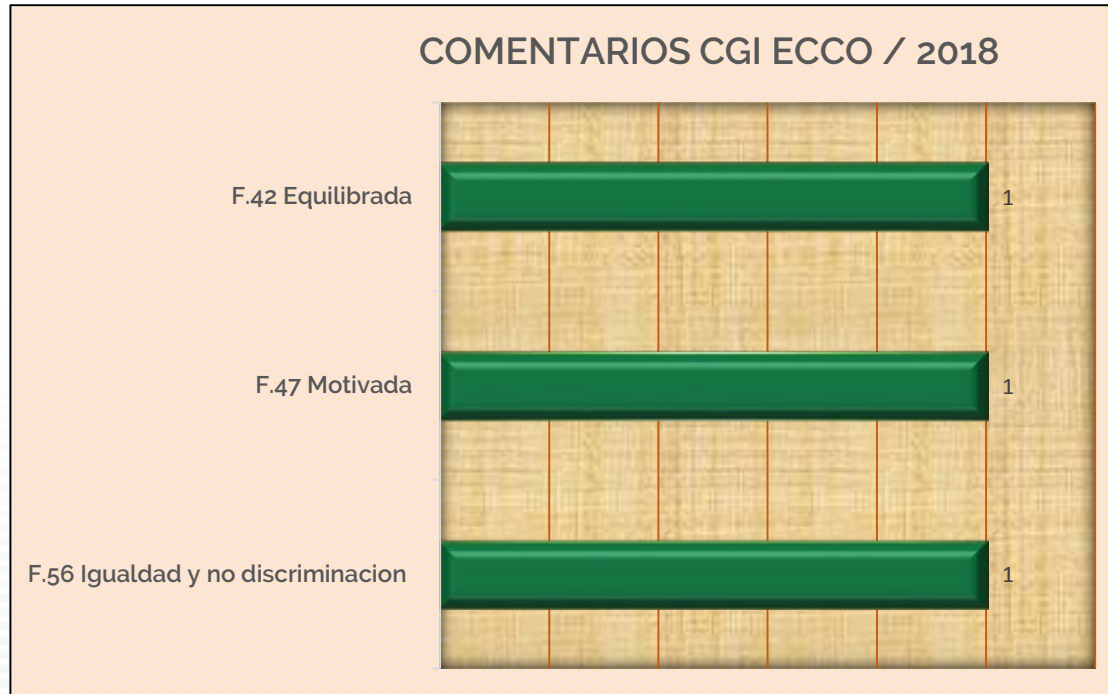
PTCCO CGI 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO CGI 2019

TOTAL COMENTARIOS: 3

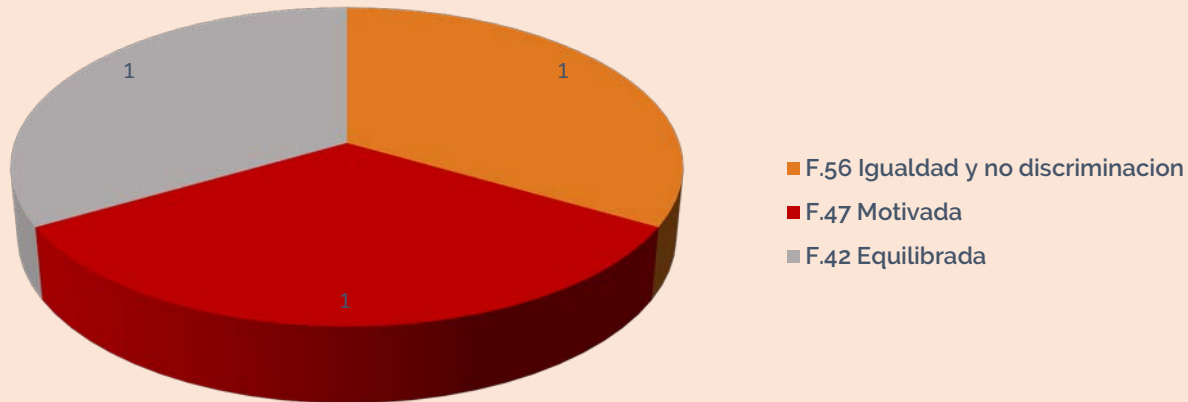


Las y los servidores públicos encuestados externaron 3 comentarios, los cuales se refieren a 3 diferentes factores, uno de ellos a la Igualdad y no Discriminación de todo el personal que labora en la Institución.



PTCCO CGI 2019

3 COMENTARIOS DESTACADOS CGI/ ECCO/2018



De los 3 comentarios expresados, 1 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 CGI 2019

3. Análisis Comparativo

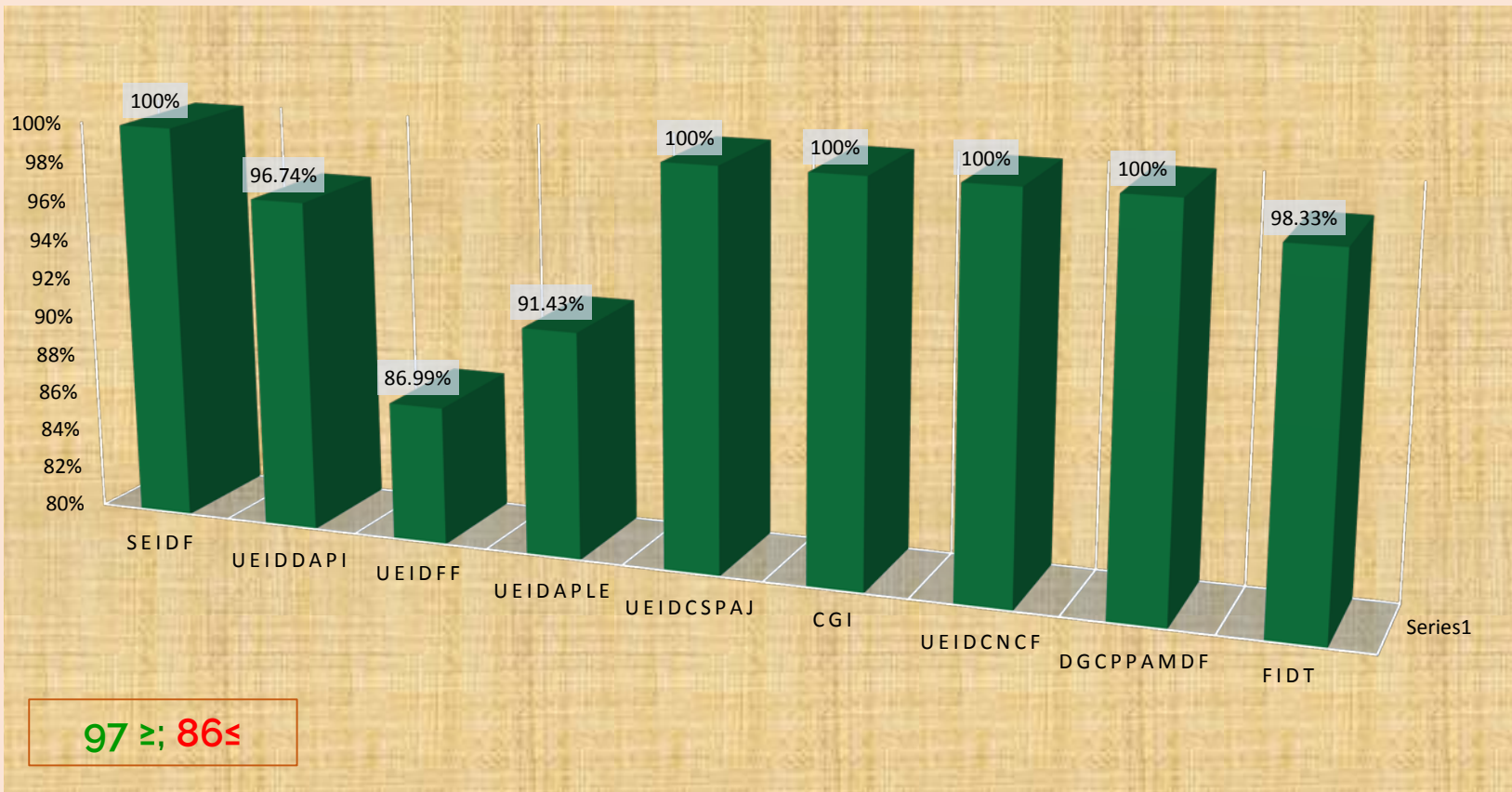


3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



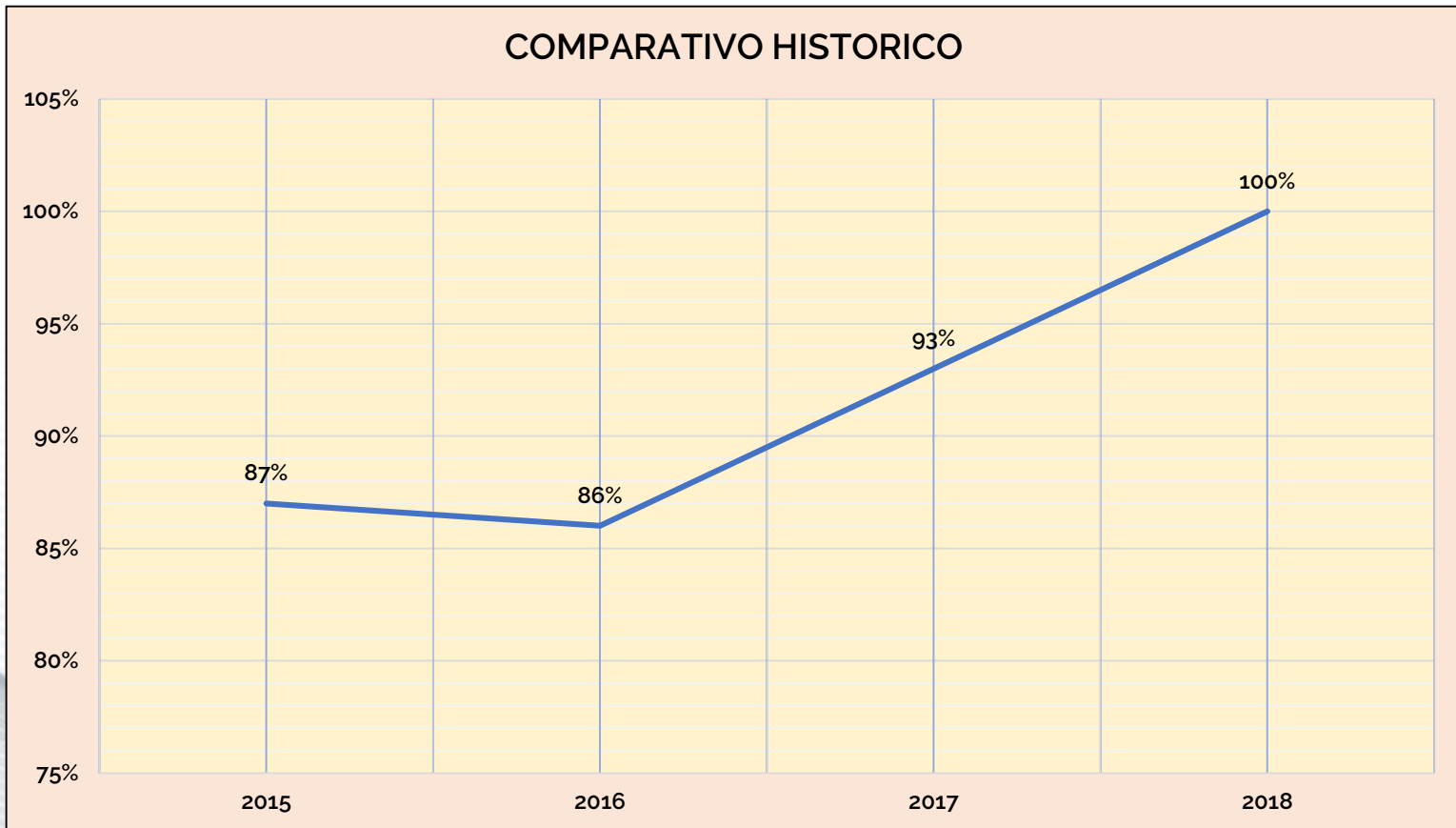
PTCCO CGI 2019

COMPARATIVO SEIDF





PTCCO CGI 2019



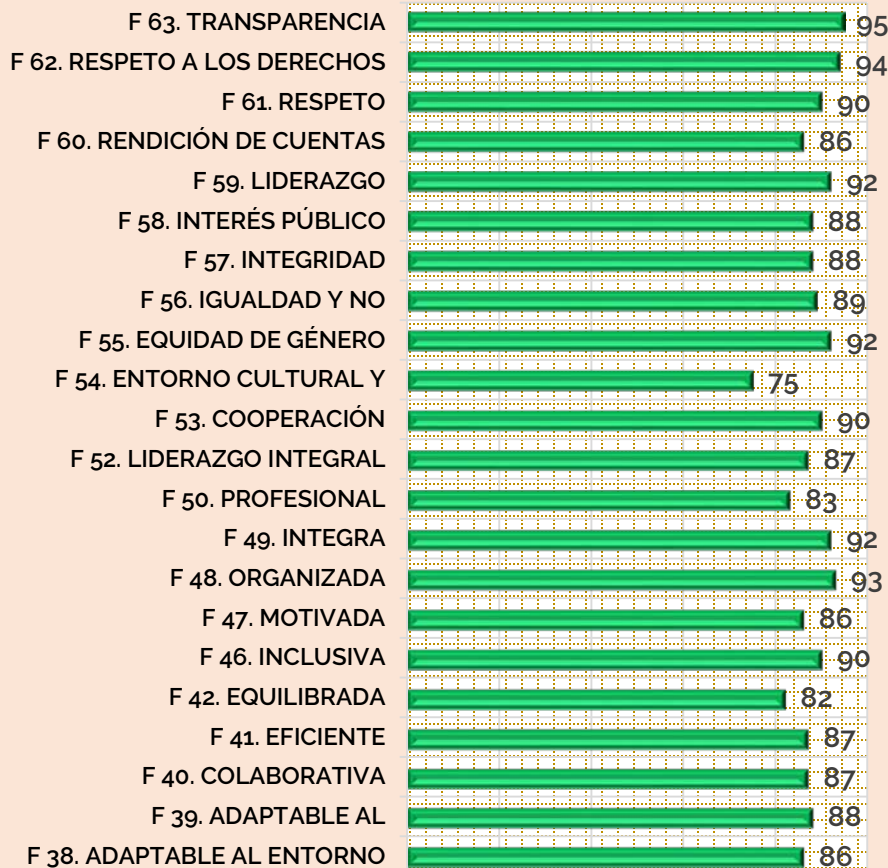


3.2. Resultados CGI 2016 Vs. 2018

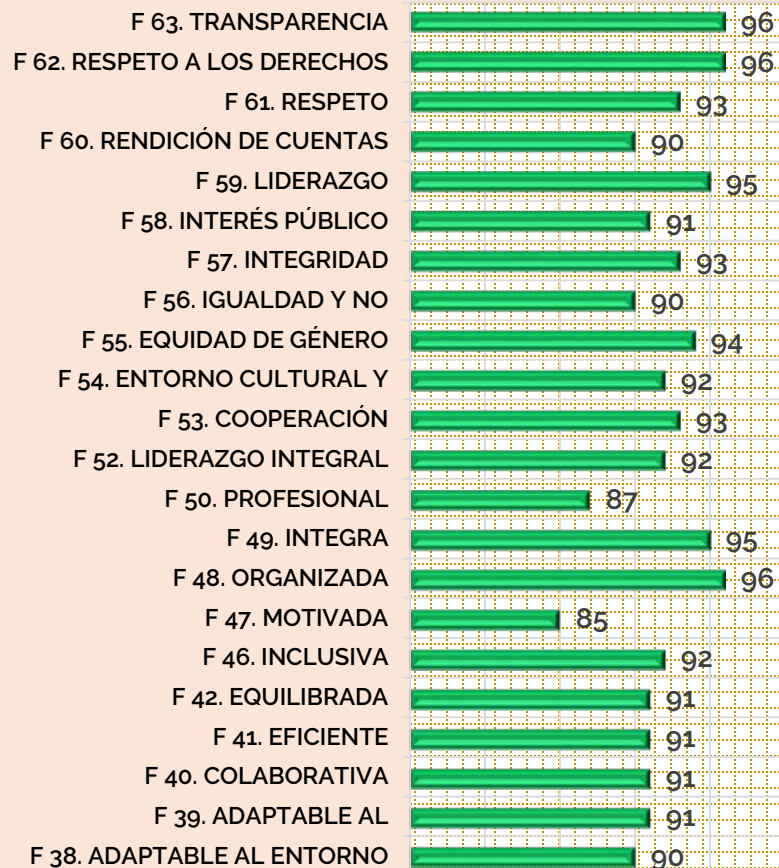


PTCCO CGI 2019

RESULTADOS CGI /2016



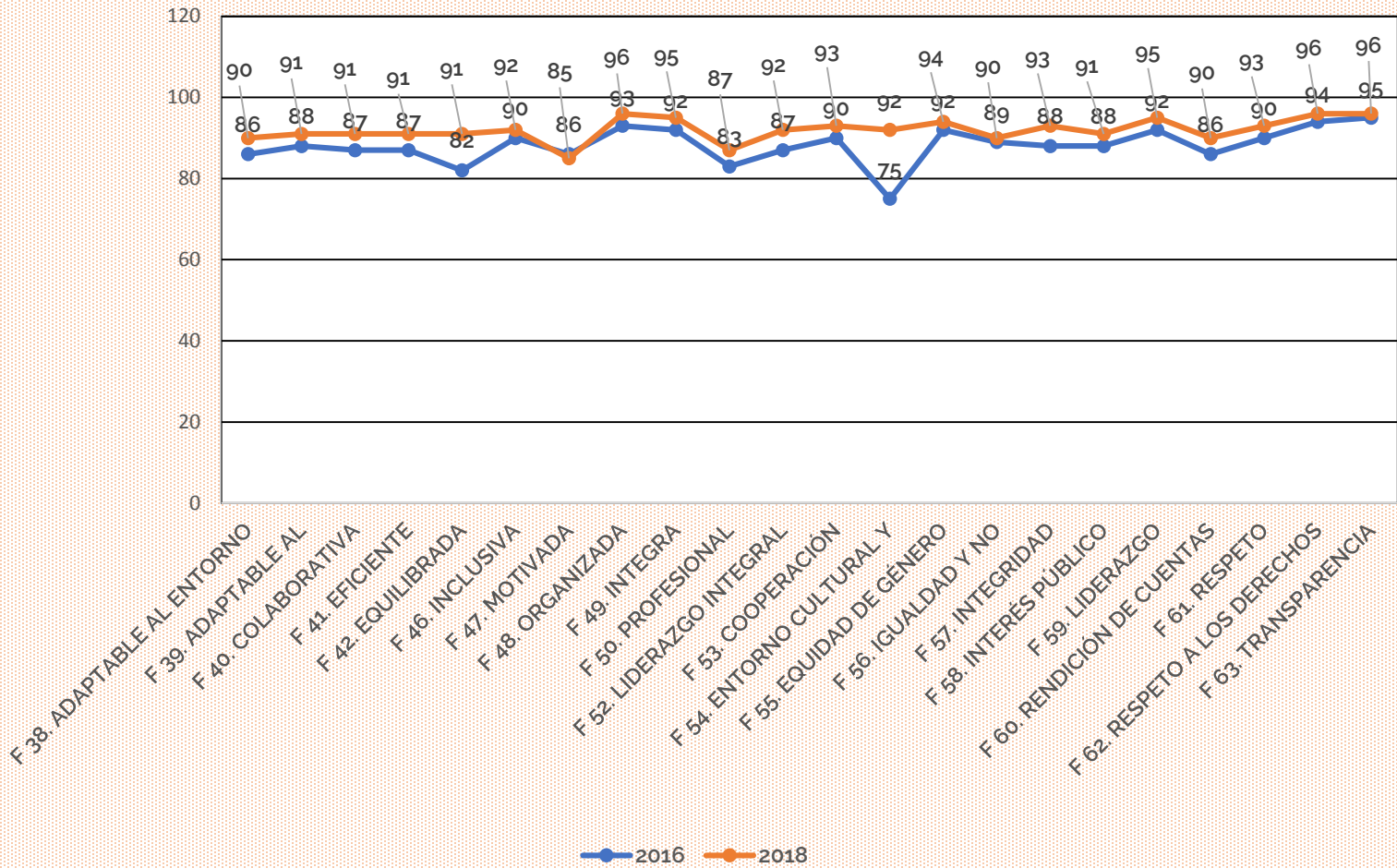
RESULTADOS CGI /2018





PTCCO CGI 2019

RESULTADO CGI 2016 VS 2018





PTCCO CGI 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO CGI 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 CGI 2017-2018

$$\frac{4 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{18 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 25\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO CGI 2019

Factor I Reconocimiento Laboral

2 prácticas cumplidas en 2018 X 100= 100% de efectividad
2 practicas registradas en 2018

Factor III Mejora y Cambio

0 practicas cumplidas en 2018 X 100= 0% de efectividad
1 prácticas registradas en 2018

Factor V Equidad y Género

0 prácticas cumplidas en 2018 X 100= 0% de efectividad
3 prácticas registradas en 2018

Factor VI Comunicación

1 prácticas cumplidas en 2018 X 100= 100% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor IX Balance Trabajo-Familia

1 prácticas cumplidas en 2018 X 100= 50% de efectividad
2 practicas registradas en 2018

Factor X Colaboración y Trabajo en Equipo

0 practicas cumplidas en 2018 X 100= 0% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor XI Liderazgo y Participación

0 prácticas cumplidas en 2018 X 100= 0% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor XVII Impacto de la Encuesta en mi Institución

0 prácticas cumplidas en 2018 X 100= 0% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor XXV Aplicar eficientemente los Recursos Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC'S)

0 prácticas cumplidas en 2018 X 100= 0% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018



PTCCO CGI 2019

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



PTCCO CGI 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

514	COORDINACION GENERAL DE INVESTIGACION
-----	---------------------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA CULTURA DE EQUIDAD DE GENERO Y NO LA DISCRIMINACION EN PERSONAS CON DISCAPACIDADES DIFERENTES

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		FACTOR RELACIONADO		2019													
					PRÁCTICA	PERSONAL	1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	DIFUNDIR ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA CGI, LA EXCISTENCIA DE INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	CGI /EA	CORREO ELECTRONICO/ CARTELES ,OFICIOS, CARTELES	UNA VEZ AL AÑO	E	X	56	P														
					O			R														

LIC. ALBERTO MANUEL ALCANTARA MARTINEZ
COORDINADOR GENERAL DE INVESTIGACION

MARIO ALBERTO DEL RIO TRUJILLO
ENCARGADO DE ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA
COORDINACION GENERAL DE INVESTIGACION



PTCCO CGI 2019

PGR
PROGRAMA PRESUPUESTAL FEDERAL
DE LA FISCALÍA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA
514 **COORDINACIÓN GENERAL DE INVESTIGACION**

FACTOR
97. MOTIVADA
180.- Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de 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 incremento salarial en mi Institución.
207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
FOMENTAR UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN UN SANO EQUILIBRIO EN EL TRABAJO

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					P	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE LA CGI EL DEBER QUE TIENEN, ASÍ COMO FOMENTAR UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL BUEN DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES QUE PERMITAN UN SANO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO	CGI /EA	CORREO ELECTRONICO/ CARTELES Y OFICIOS	MENSUAL	P	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O					R													
2	CURSOS DE CAPACITACION PARA CONTAR CON LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA PODER TENER MEJORES PUESTOS Y SALARIOS	CGI /EA	CORREO ELECTRONICO/ CARTELES Y OFICIOS	MENSUAL	P	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O					R													
3	INFORMAR AL PERSONAL DE CGI SOBRE CONVOCATORIAS DE SEREVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	CGI /EA	CORREO ELECTRONICO/ CARTELES Y OFICIOS	UNA VEZ AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O					R													
4	INFORMAR AL PERSONAL DE CGI SOBRE CONVOCATORIAS PARA TODO EL PERSONAL	CGI /EA	CORREO ELECTRONICO/ CARTELES Y OFICIOS	SEMESTRAL	P	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O					R													
5	SOLICITAR A LA DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS MAS CURSOS DE CAPACITACION PARA ESTAR MAS CAPACITADOS EN EL PUESTO ACTUAL	CGI /EA	CORREO ELECTRONICO/ CARTELES Y OFICIOS	ANUAL	P	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O					R													

LIC. ALBERTO MANUEL ALCANTARA MARTINEZ
COORDINADOR GENERAL DE INVESTIGACION

MARIO ARTURO DEL RIO TRUJILLO
ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA
COORDINACIÓN GENERAL DE INVESTIGACION



PTCCO CGI 2019

PGR

PROGRAMA GENERAL
DE LA FISCALÍA



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

514

COORDINACION GENERAL DE INVESTIGACION

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.).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN UN SANO EQUILIBRIO EN EL TRABAJO


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					P	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					O																		
1	INFORMAR EN EL CASO QUE HAYA CONVOCATORIOS PARA PROMOCIONES Y ALTAS DE PERSONAL DE CGI	CGI /EA	CORREO ELECTRONICO/ CARTELES Y OFICIOS	MENSUAL	P	X	TODO EL PERSONAL																
					O																		
2	REUNIONES DE TRABAJO PARA MEJORAR ACTIVIDADES Y FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES	CGI /EA	REUNIONES DE TRABAJO	MENSUAL	P	X	TODO EL PERSONAL																
					O																		
3	INFORMAR SOBRE LA BOLSA DE TRABAJO DE LA FISCALIA	CGI /EA	CORREO ELECTRONICO/ CARTELES Y OFICIOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL																
					O																		

LIC. ALBERTO MANUEL ALCANTARA MARTINEZ
COORDINADOR GENERAL DE INVESTIGACION

MARIO ARTURO DEL RIO TRUJILLO
ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA
COORDINACION GENERAL DE INVESTIGACION



PTCCO CGI 2019


PROFESIONAL DE LA FISCALÍA DE LA ADMINISTRACIÓN

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

S14	COORDINACION GENERAL DE INVESTIGACION
-----	---------------------------------------

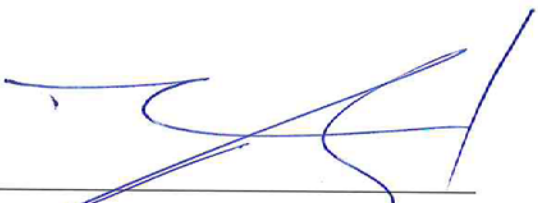
FACTOR

63- TRANSPARENCIA


OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR A TODO EL PERSONAL ADSCRITO A LA CGI LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2018
--

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 ECCO 2018 DE LA CGI A TODO EL PERSONAL	CGI /EA	CORREO ELECTRONICO, PARA TI/ PORTAL PGR/SCINET	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL				P														
					O						R														



LIC. ALBERTO MANUEL ALCANTARA MARTINEZ
COORDINADOR GENERAL DE INVESTIGACION



MARIO ARTURO DEL RIO TRUJILLO
ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA
COORDINACION GENERAL DE INVESTIGACION