



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

Dirección General de Control de Proceso Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales



PTCCO DGCPPAMDF 2019

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



PTCCO DGCPPAMDF 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 DGCPPAMDF 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 DGCPPAMDF 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 DGCPPAMDF 2019

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

44 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales, 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 DGCPPAMDF en la encuesta fue de 91 **puntos**, igual que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la DGCPPAMDF 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: 93> ; 78<

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



PTCCO DGCPPAMDF 2019

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



93 -96



79-92



62-78

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 62 y 78 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 DGCPPAMDF 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 DGCPPAMDF 2019

1. Análisis Cuantitativo

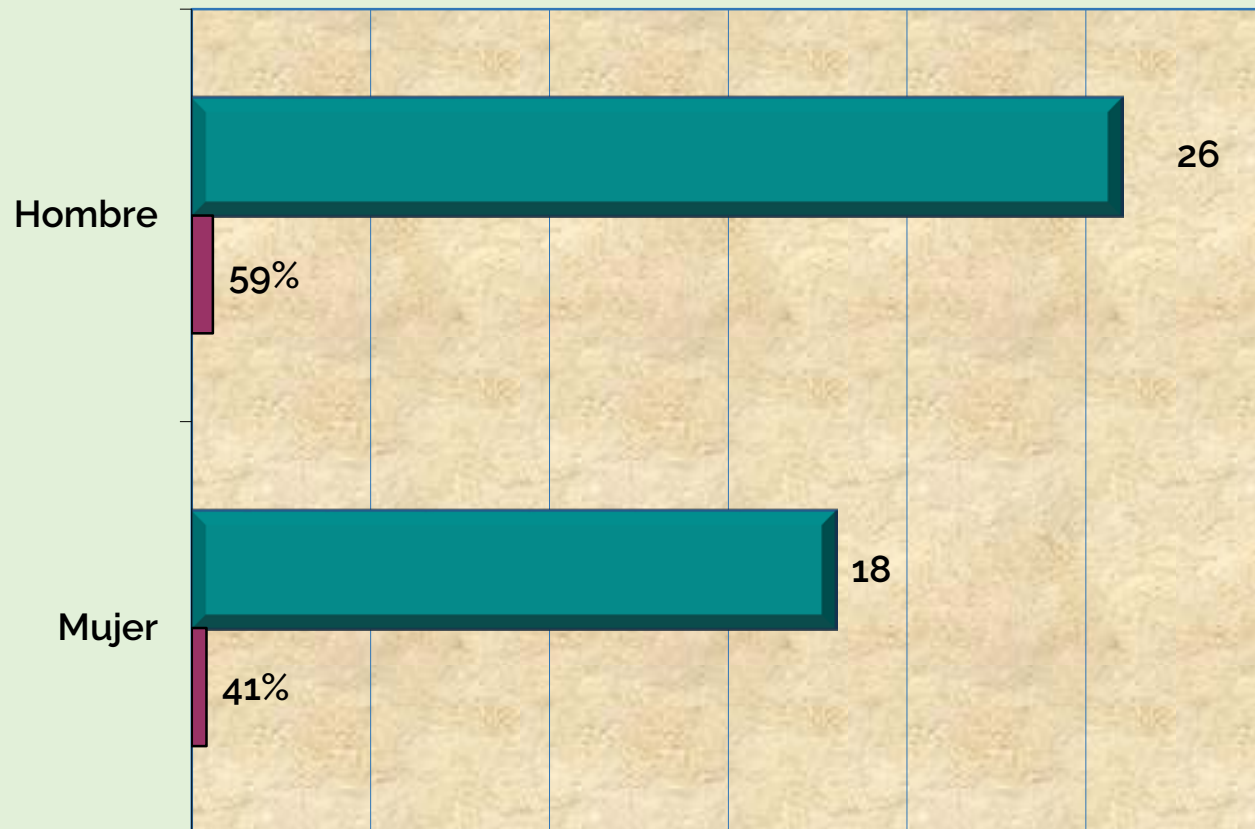


Datos Sociodemográficos



PTCCO DGCPPAMDF 2019

¿El encuestado es? 2018



Sexo

La participación de las mujeres fue inferior por 8 puntos porcentuales a la de los hombres.

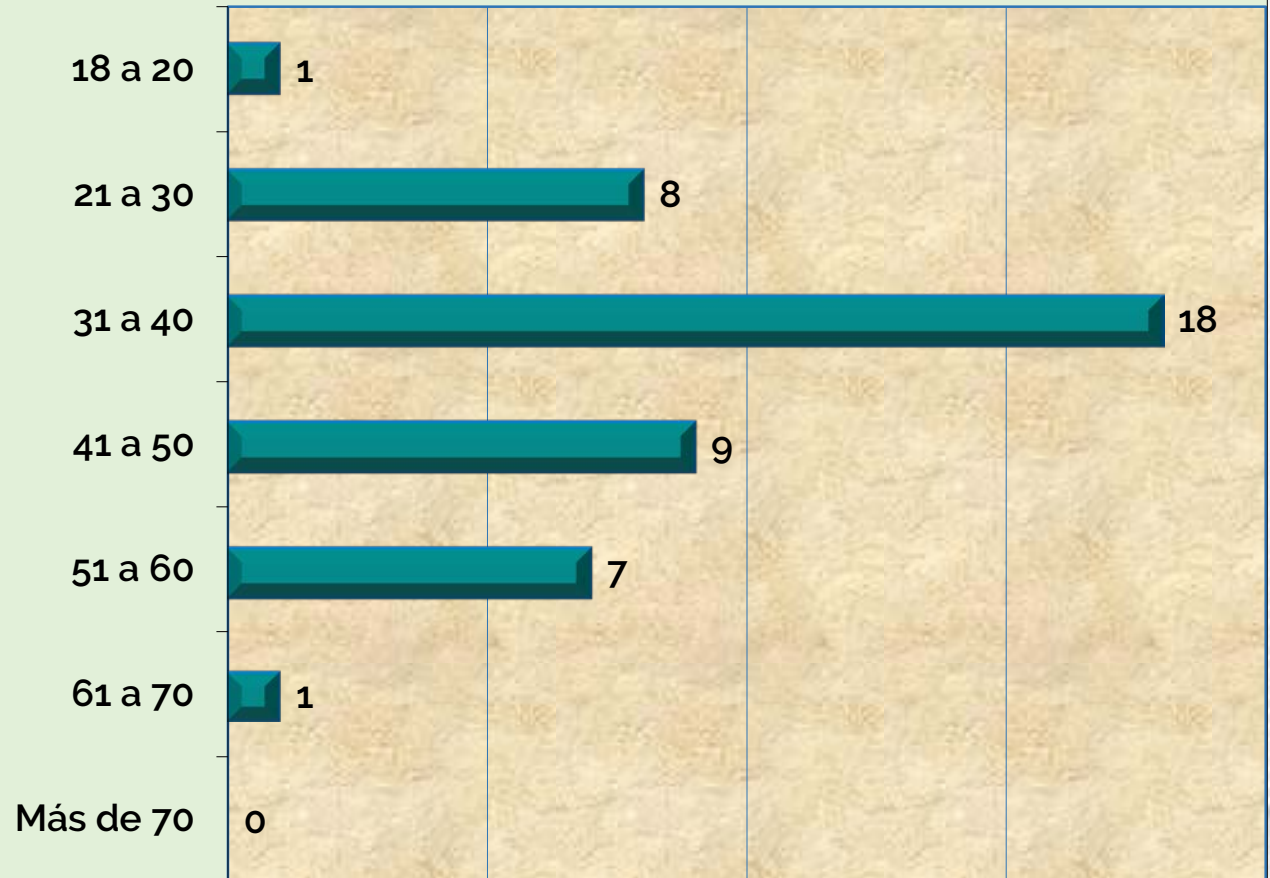


PTCCO DGCPPAMDF 2019

Edad

9 (20%) personas encuestadas tienen menos de 30 años, 18 (41%) son menores de 40 años, 9 (20%) personas son menores de 50 y 7(16%) personas son menores de 60 años y mas de 60 años 1(2%).

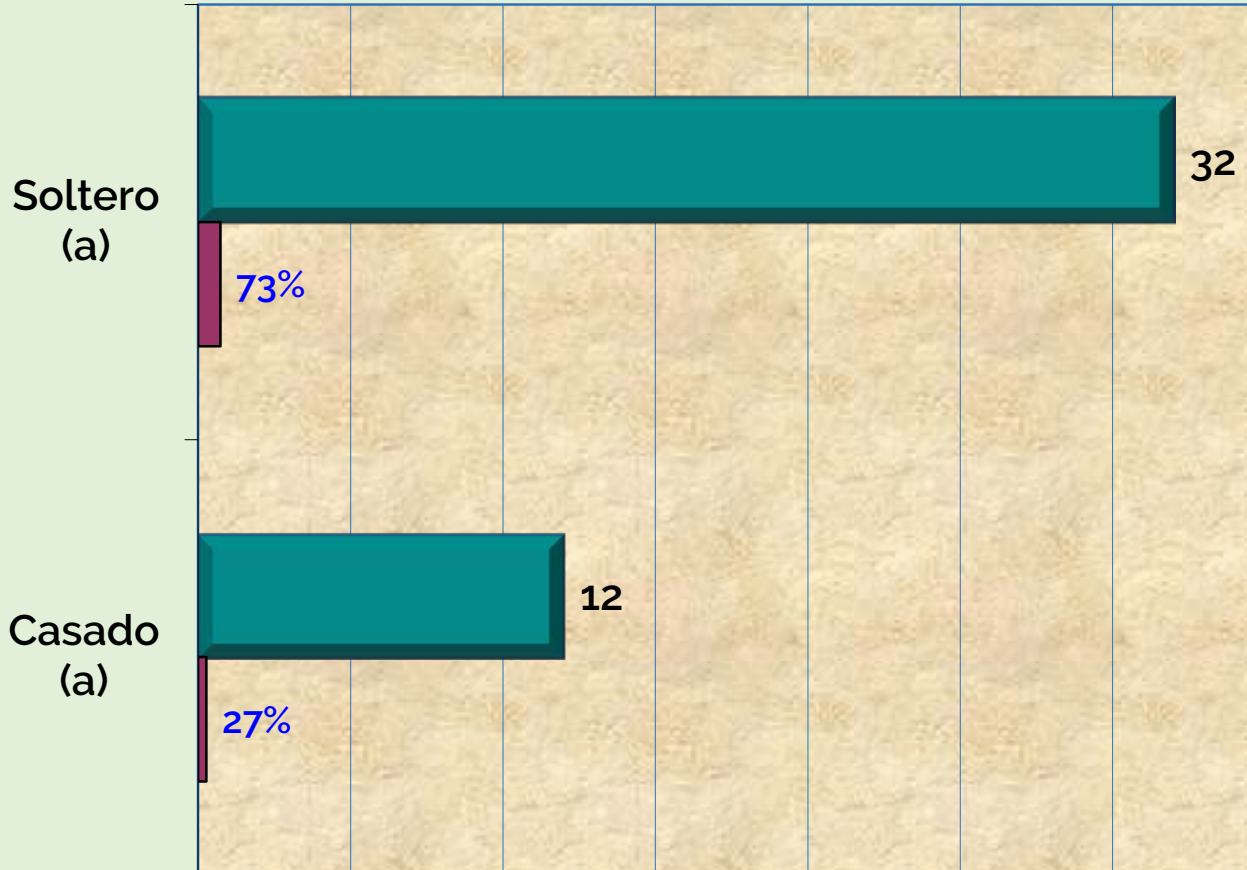
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /2018





PTCCO DGCPPAMDF2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



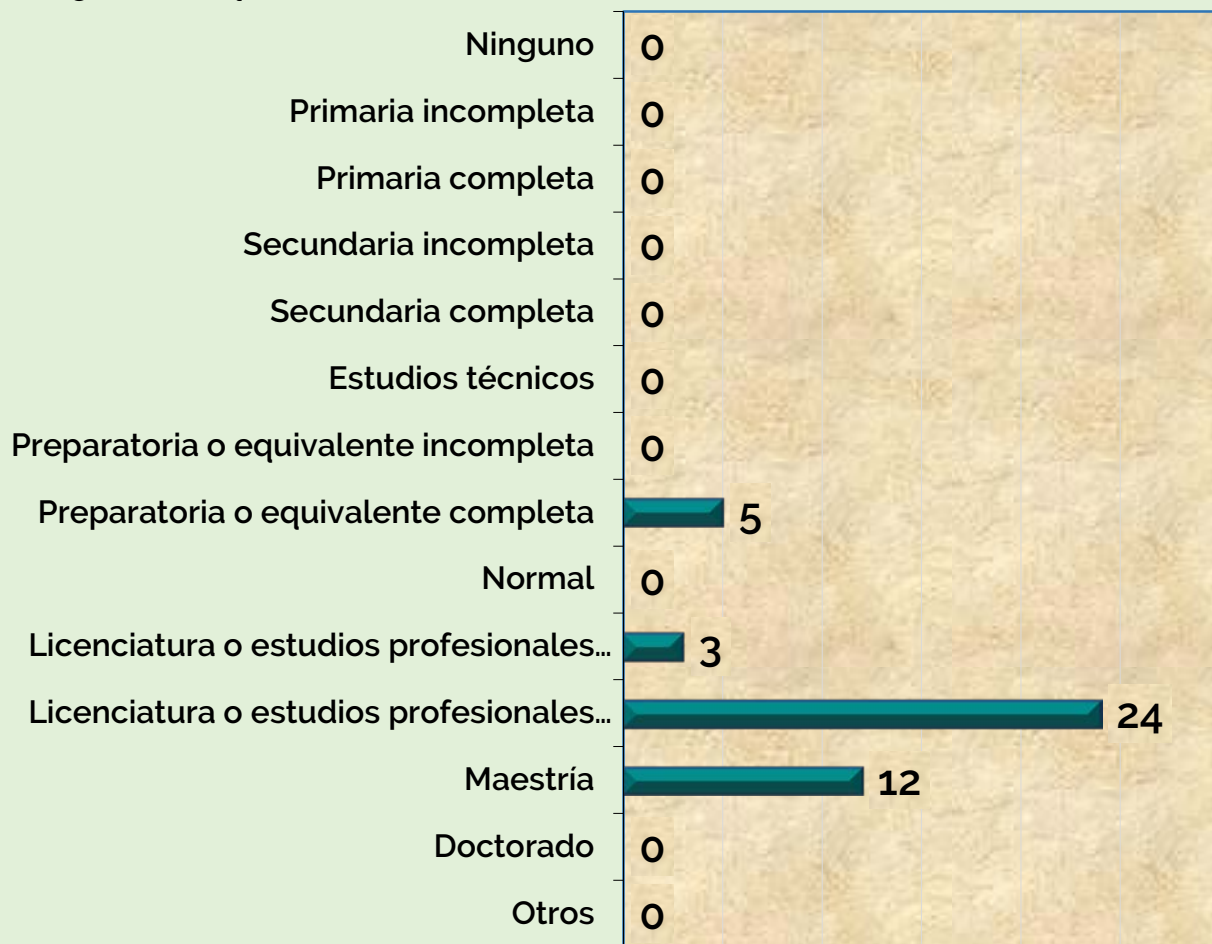
Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 20 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO DGCPPAMDF 2019

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



Nivel de Estudios

El 27% de los encuestados tienen maestría, el 55% tienen licenciatura terminada, el 7% tienen licenciatura incompleta y el 11% cuenta con preparatoria o equivalente.

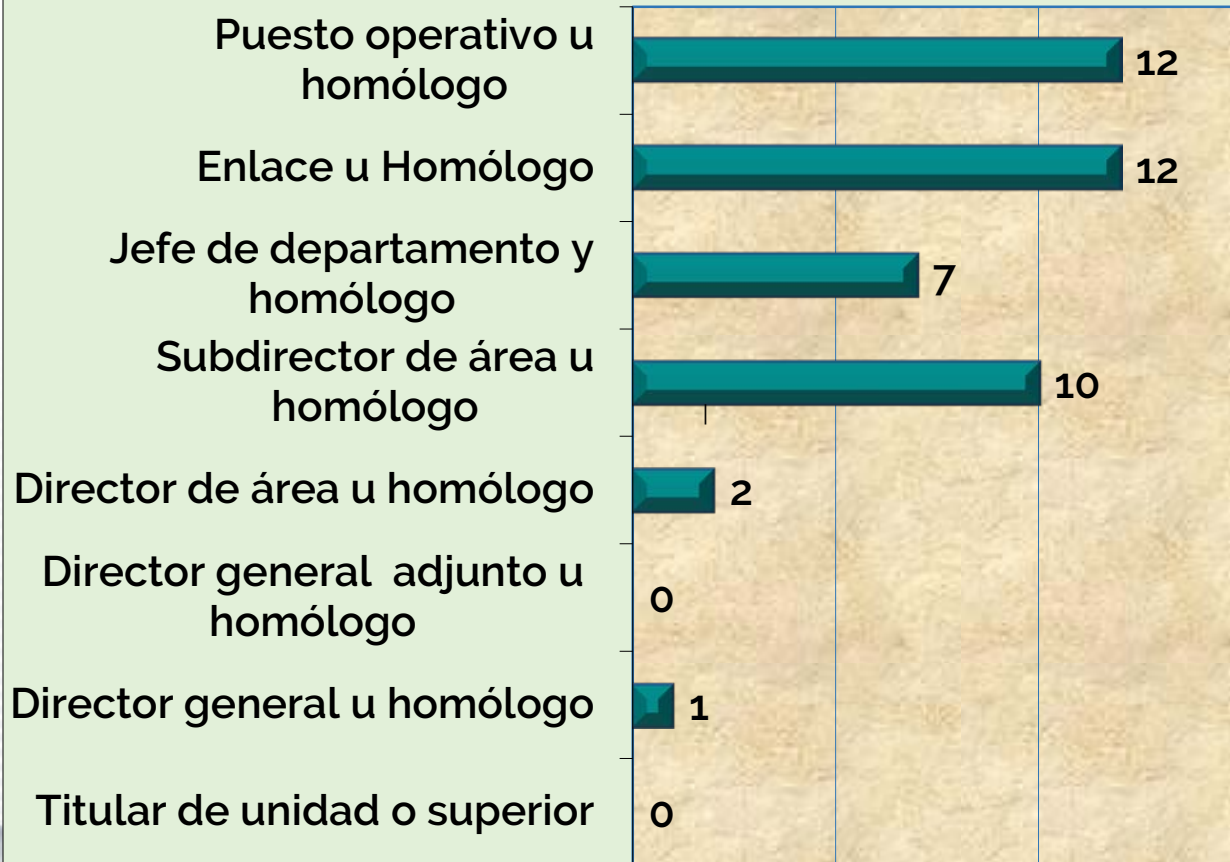


PTCCO DGCPPAMDF 2019

Nivel de Puesto

Más de la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal sustantivo, mientras que 19 personas son administrativas.

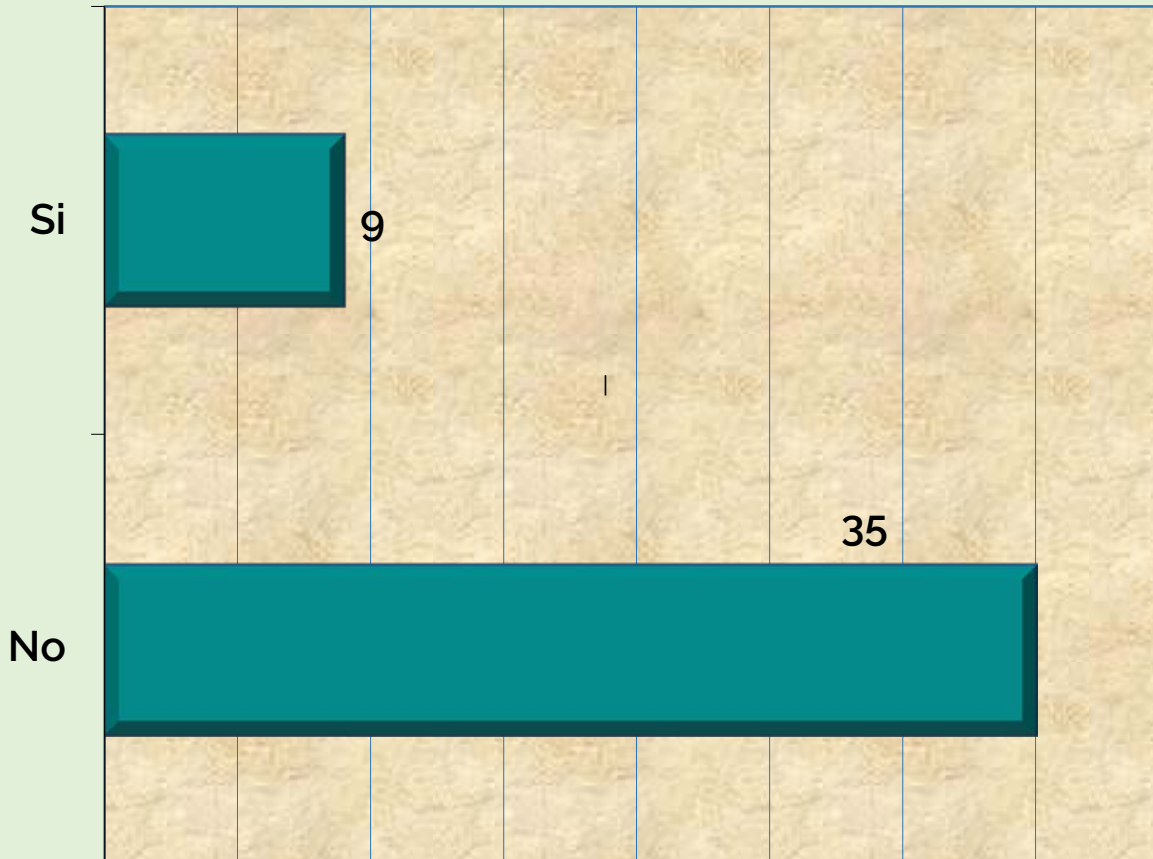
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO DGCPPAMDF 2019

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



Servicio de Carrera

El 20% de participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO DGCPPAMDF 2019

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



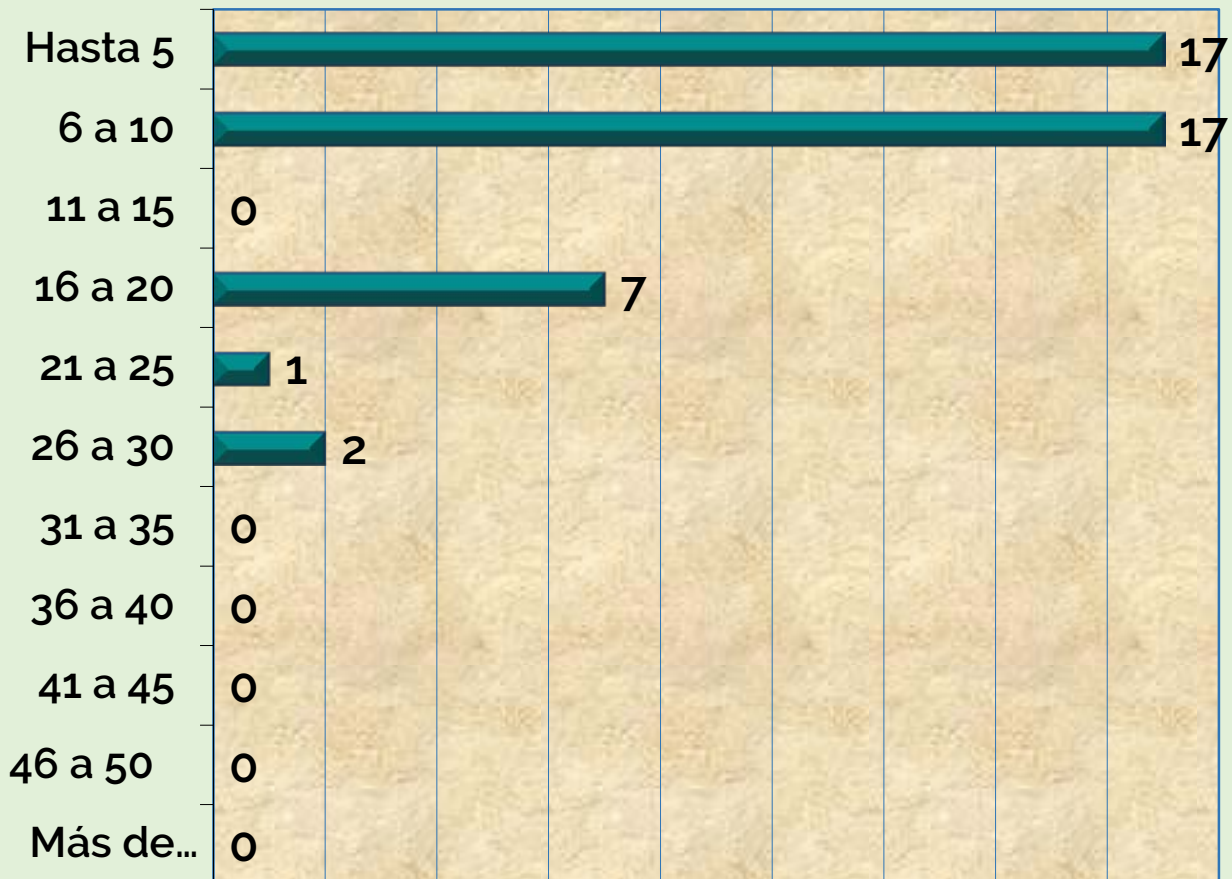
Años en el Sector Privado

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



PTCCO DGCPPAMDF 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (23%), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

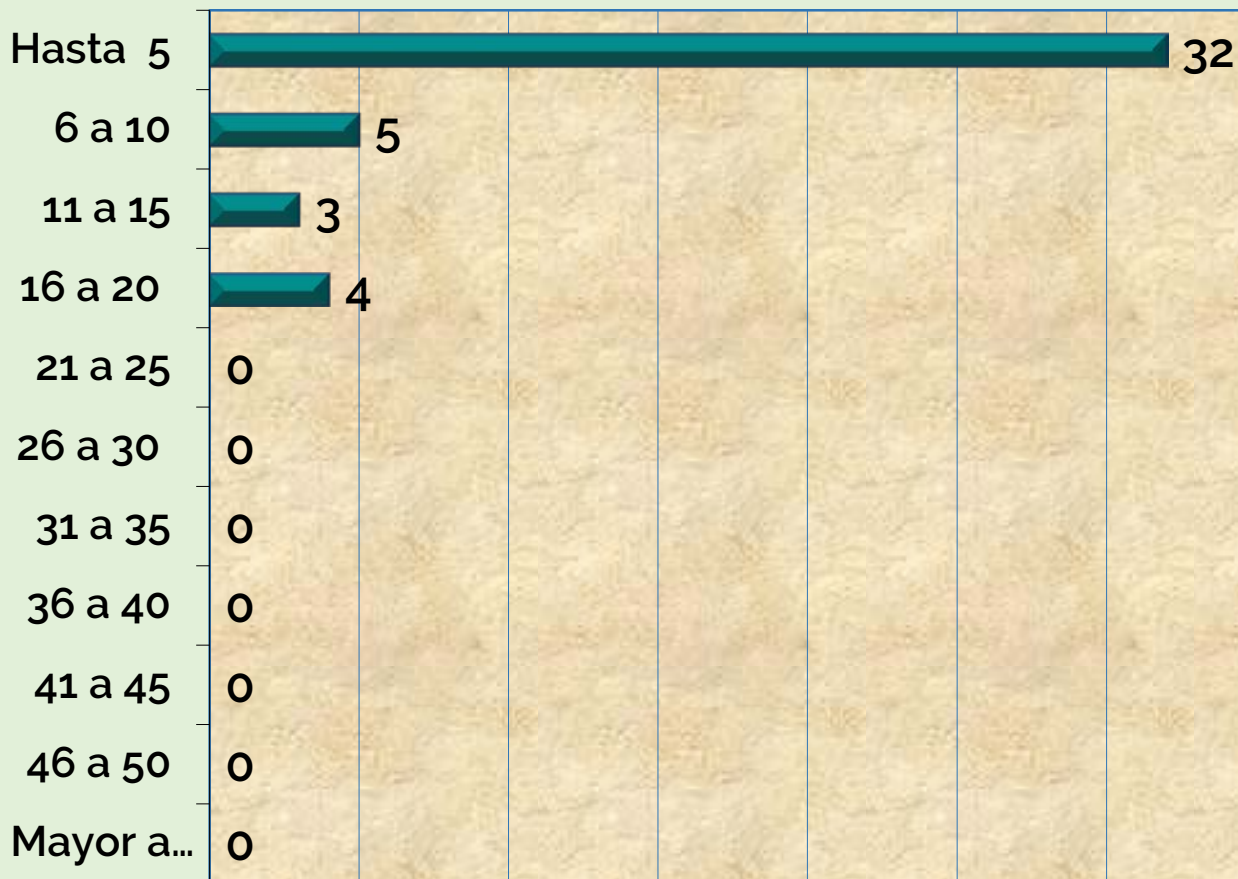


PTCCO DGCPPAMDF 2019

Años en el puesto actual

El 27% 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



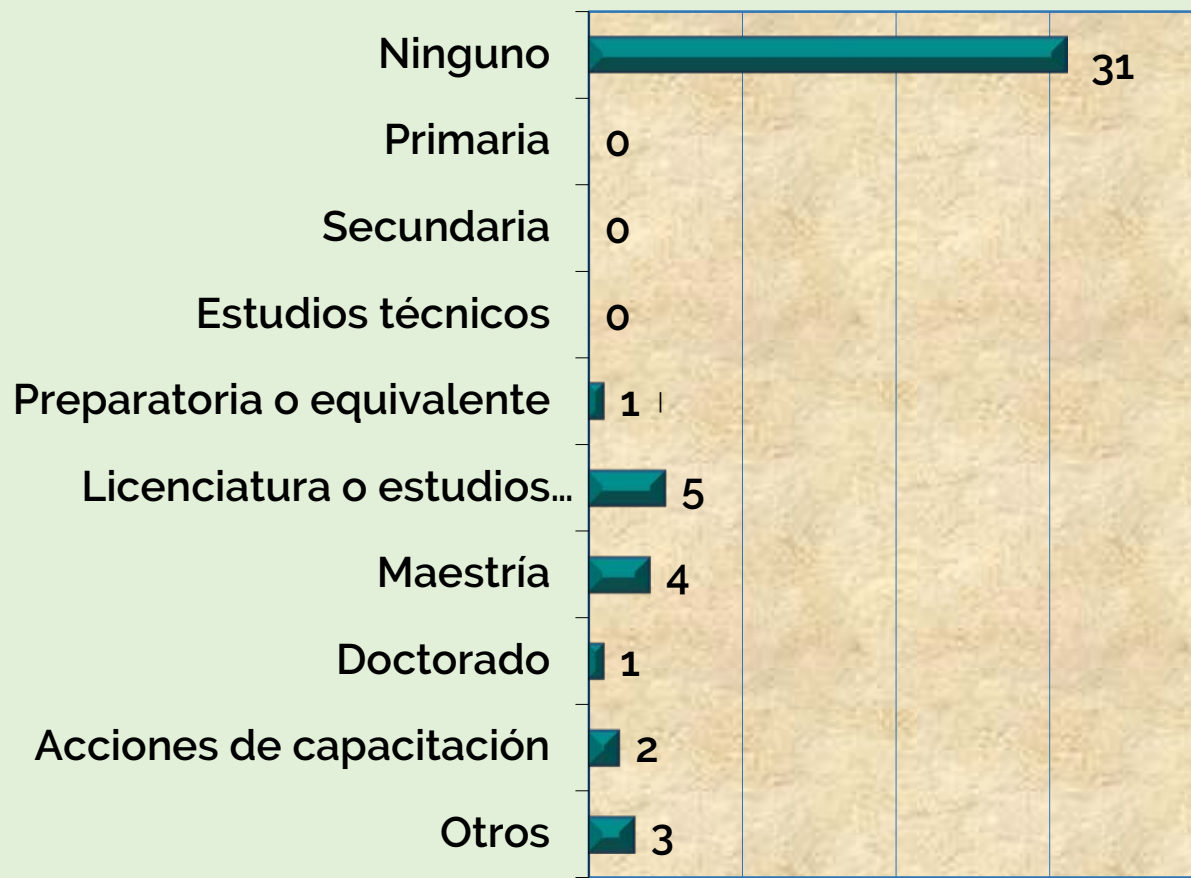


PTCCO DGCPPAMDF 2019

Estudios actuales

El 66% 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

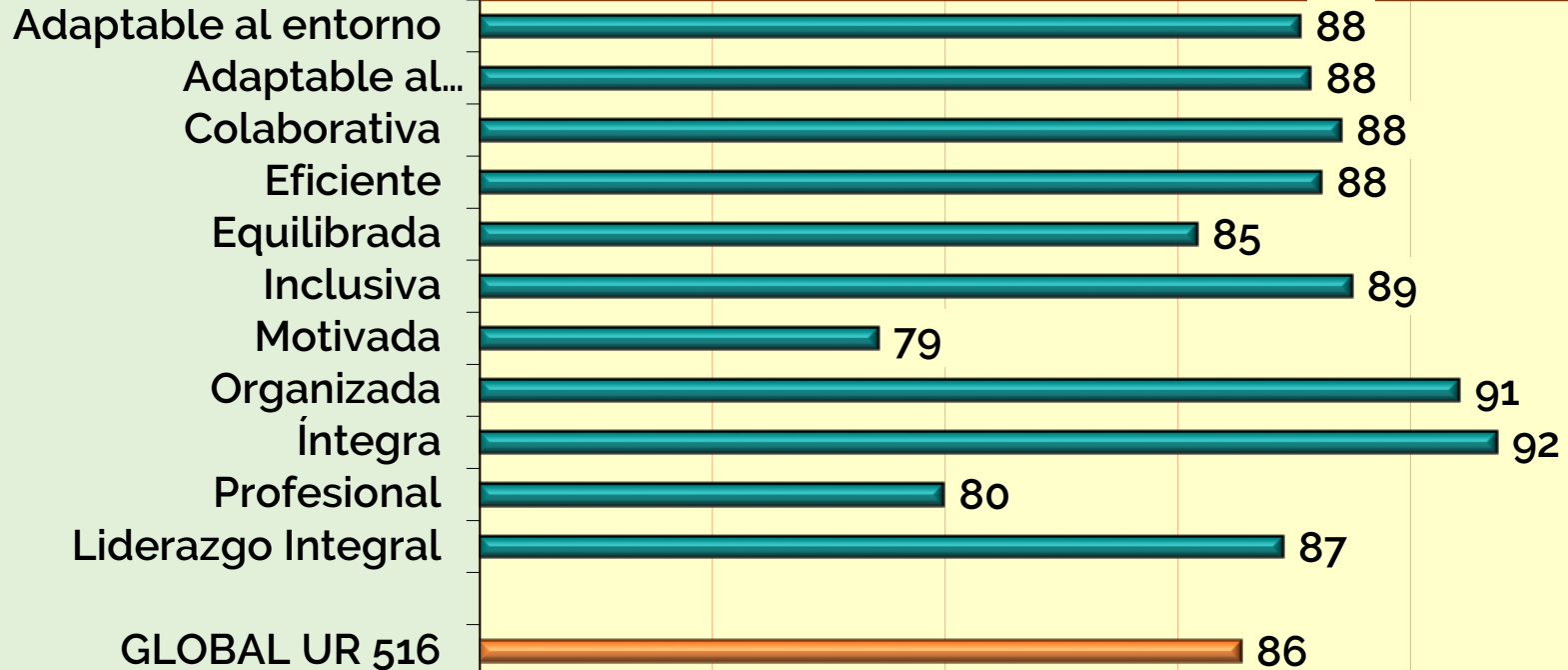
PTCCO DGCPPAMDF 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DGCPPAMDF 2019

Cómo es la DGCPPAMDF: ECCO Factores de Clima y Cultura Organizacional UR 516 / 2018

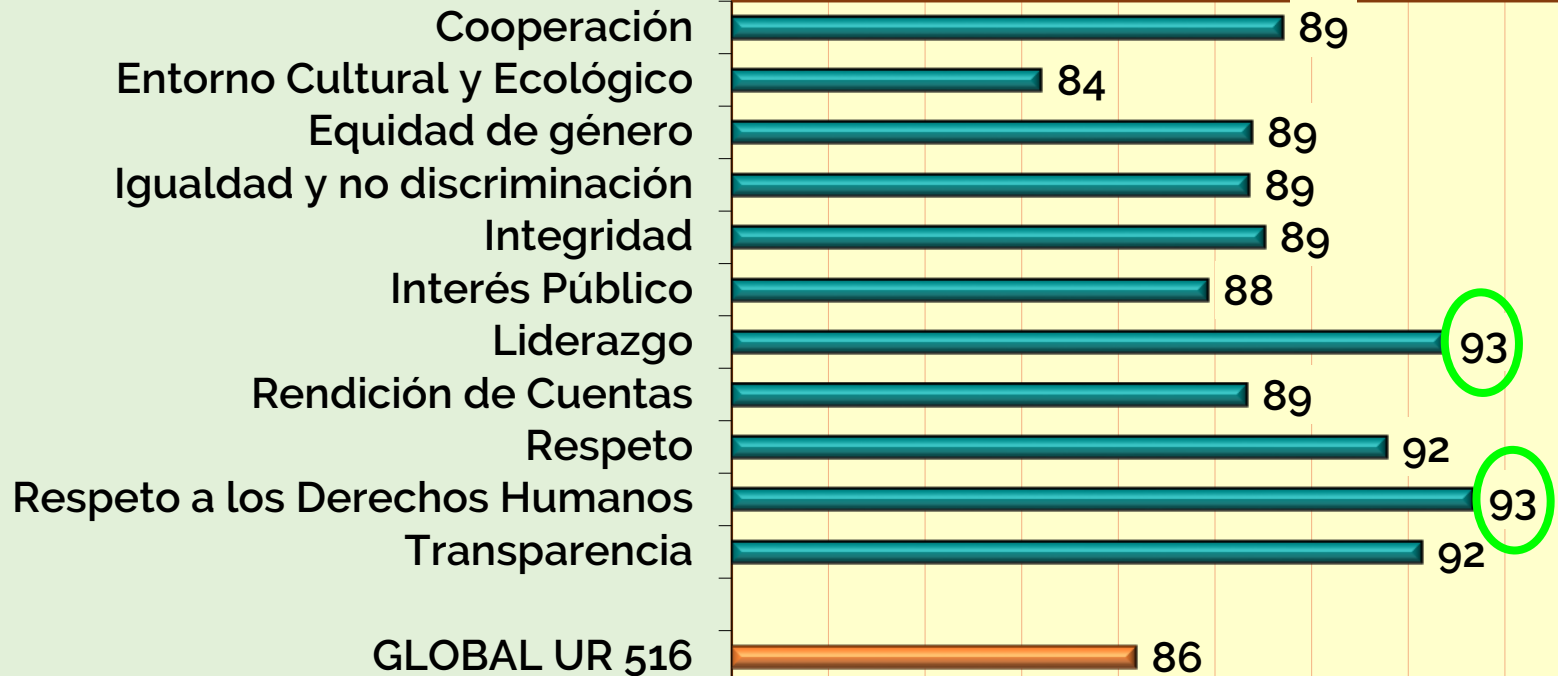


Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Unidad altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO DGCPPAMDF 2019

**Vivencia de Valores en la
DGCPPAMDF:** ECCO / Valores 2018

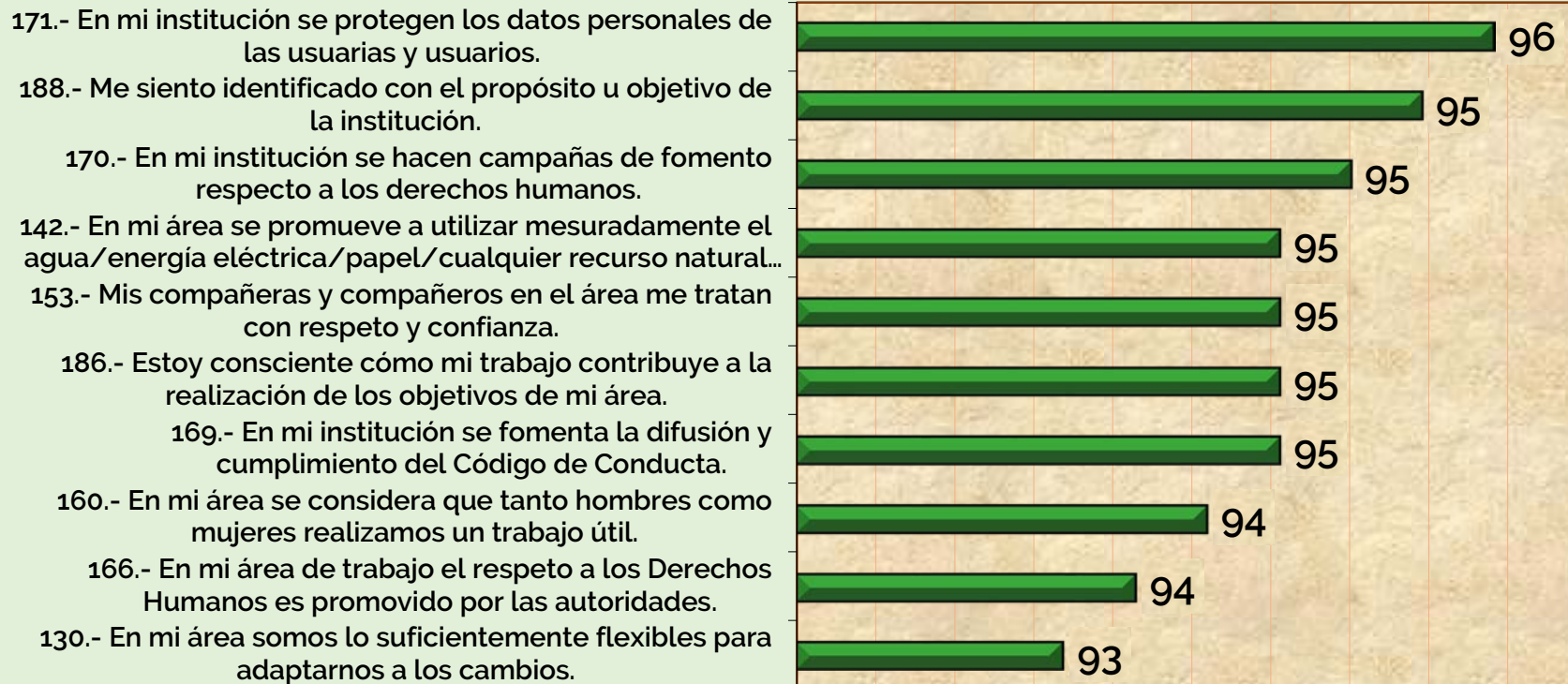


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la Unidad las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar en la rendición de cuentas e igualdad laboral y no discriminación.



PTCCO DGCPPAMDF 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DGCPPAMDF / 2018

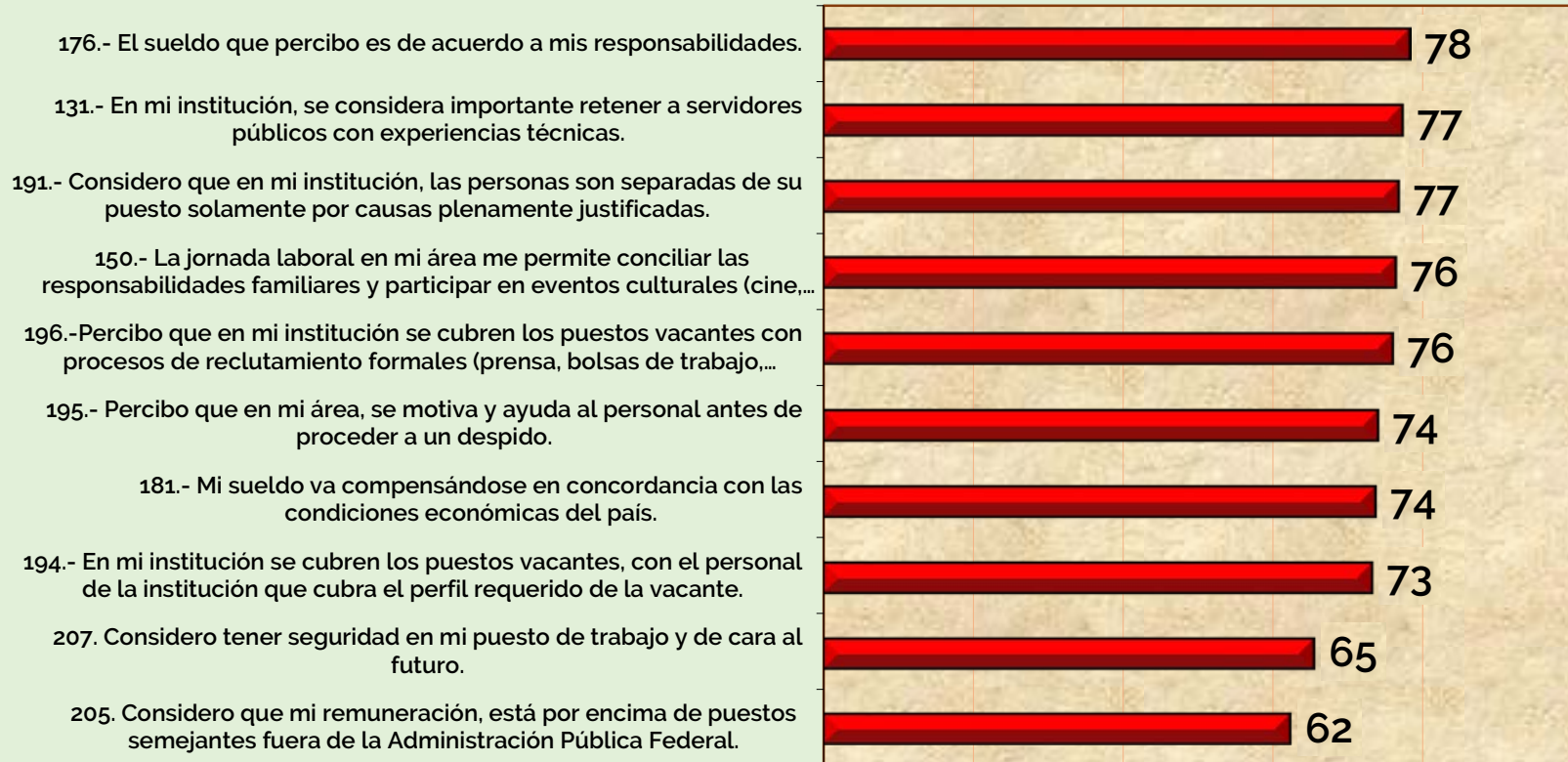


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la Unidad es Organizada, Colaborativa y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO DGCPPAMDF 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DGCPPAMDF / 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 DGCPPAMDF 2019

Factores básicos Índice individual

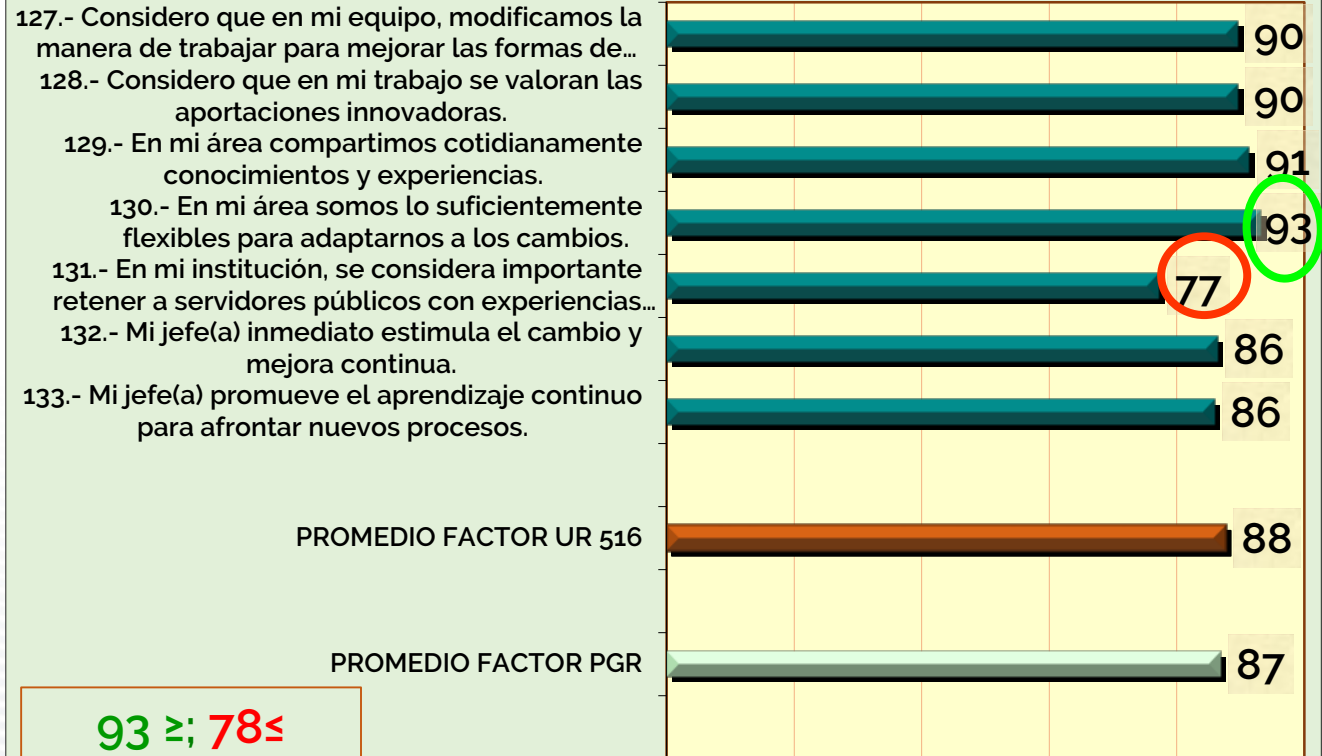


PTCCO DGCPPAMDF 2019

La DGCPPAMDF es
Adaptable al entorno



FACTOR 38 / 2018

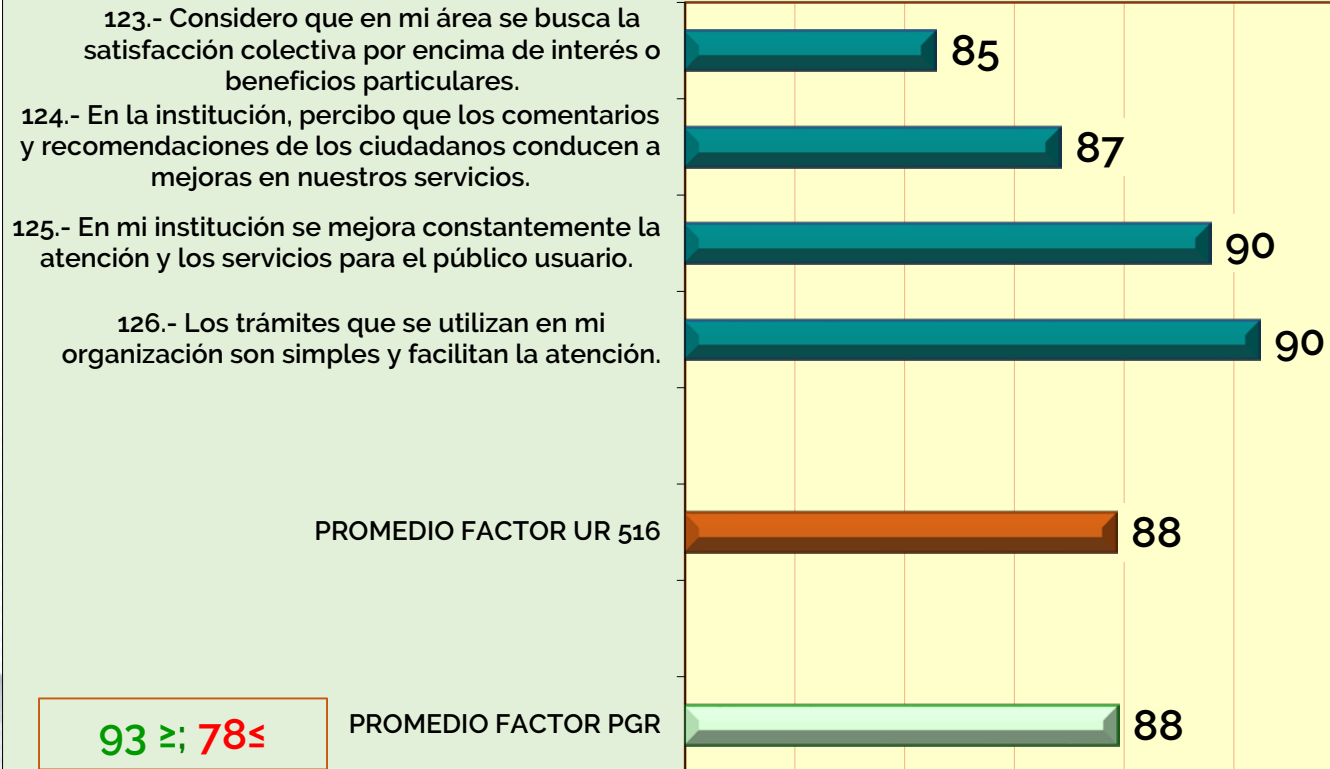


Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.



PTCCO DGCPPAMDF 2019

FACTOR 39 /2018



La DGCPPAMDF es Adaptable al ciudadano



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

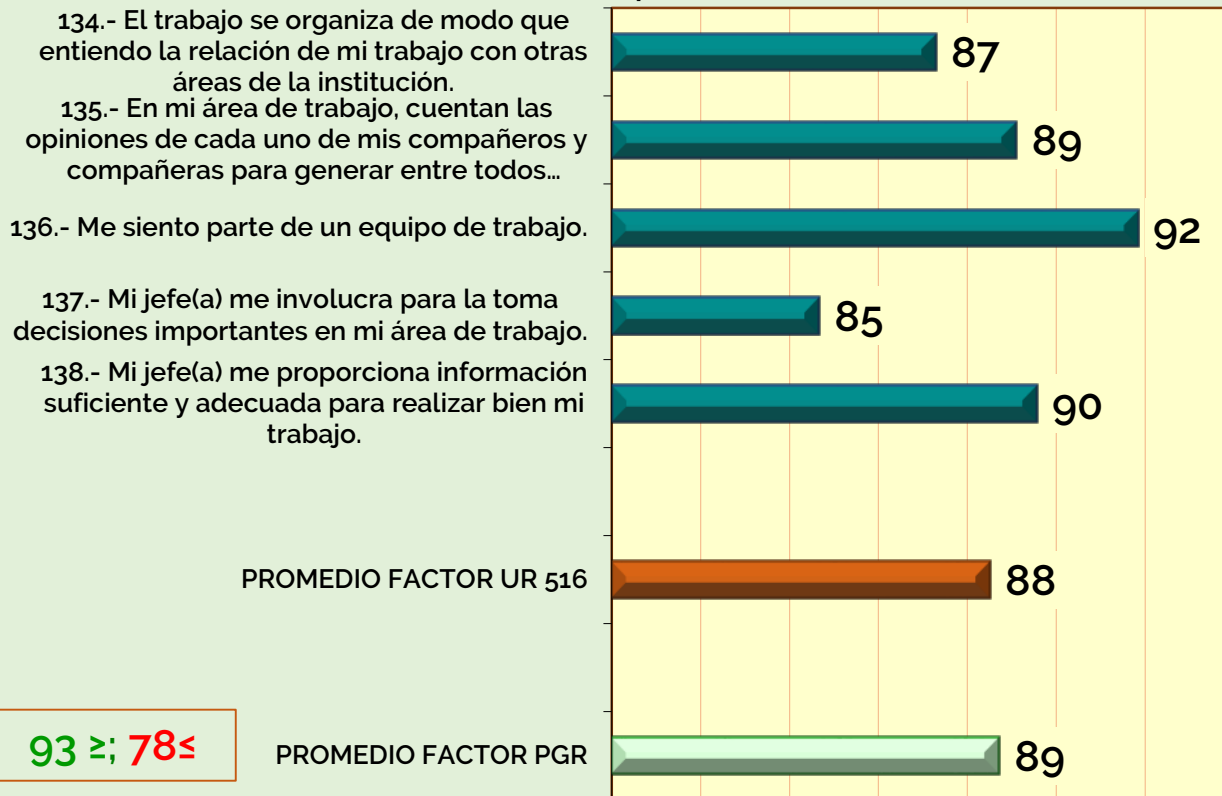


PTCCO DGCPPAMDF 2019

La DGCPPAMDF es
Colaborativa

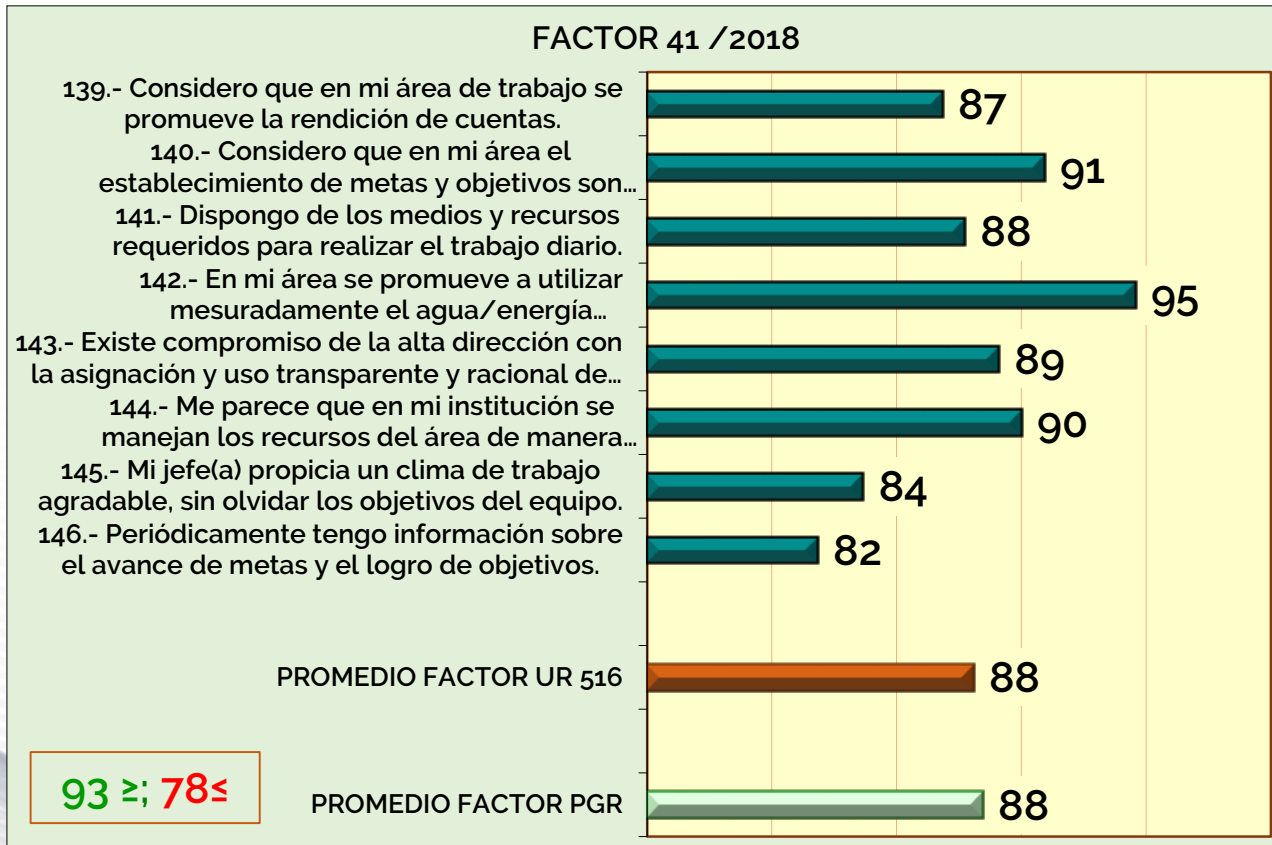


FACTOR 40 /2018



Las y los servidores públicos de la Dirección 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 DGCPPAMDF 2019



La DGCPPAMDF es Eficiente



Se considera que la Dirección 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.

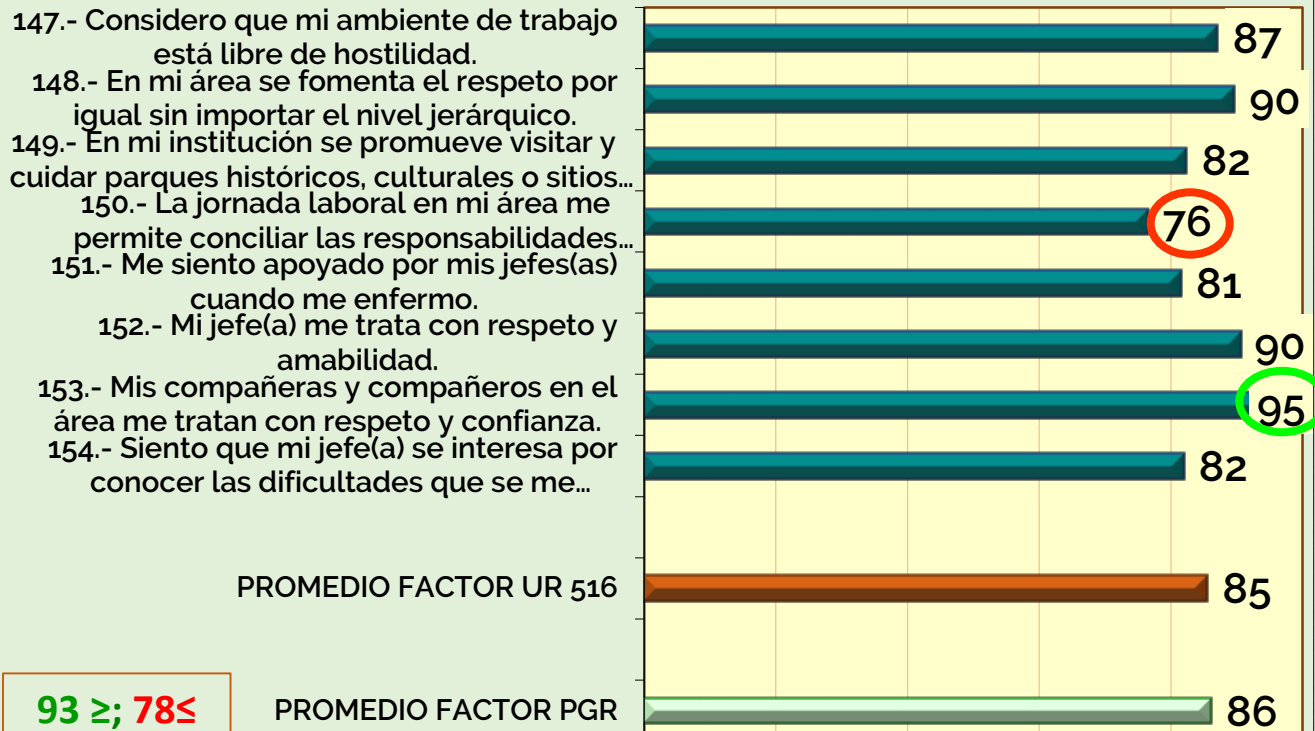


PTCCO DGCPPAMDF 2019

La DGCPPAMDF es Equilibrada



FACTOR 42 /2018



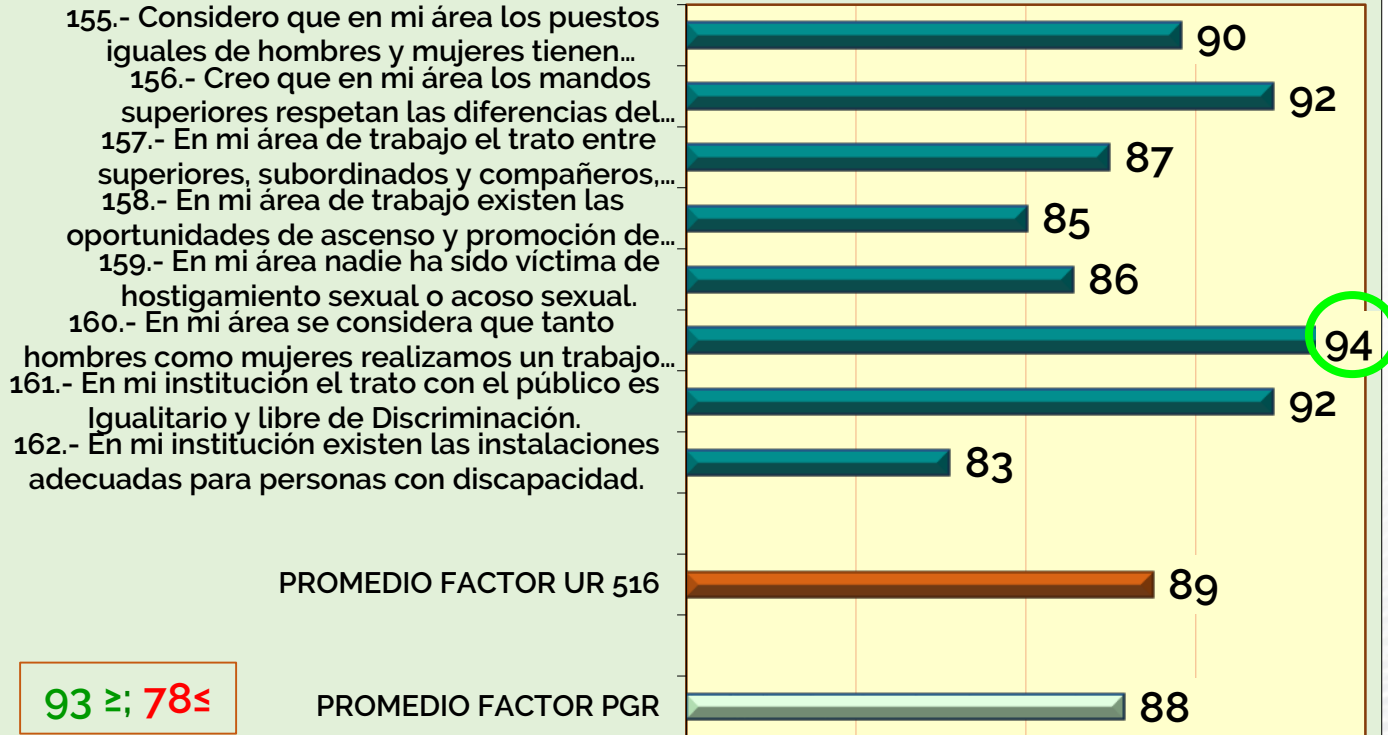
93 ≥; 78 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó con respecto a 2016 (17 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 DGCPPAMDF 2019

FACTOR 46 / 2018



La DGCPPAMDF es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Dirección 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 (6 puntos en 2016)

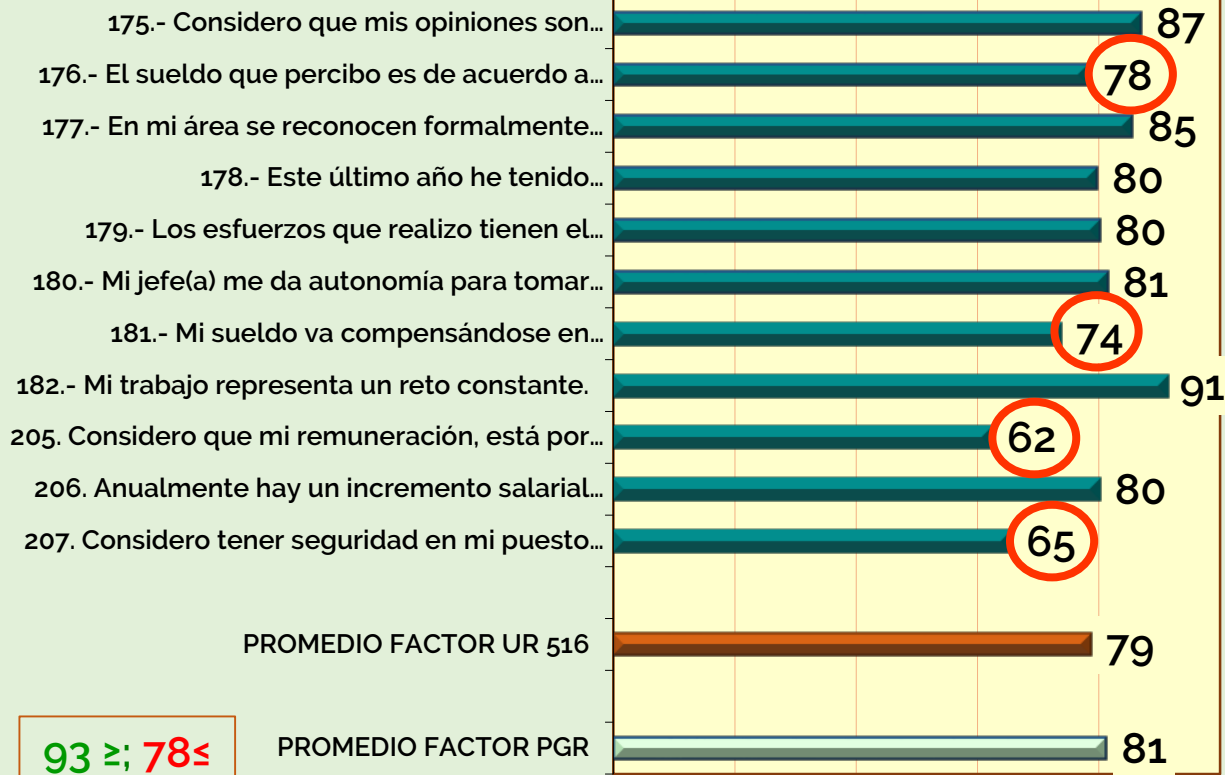


PTCCO DGCPPAMDF 2019

La DGCPPAMDF es
Motivada



FACTOR 47 / 2018

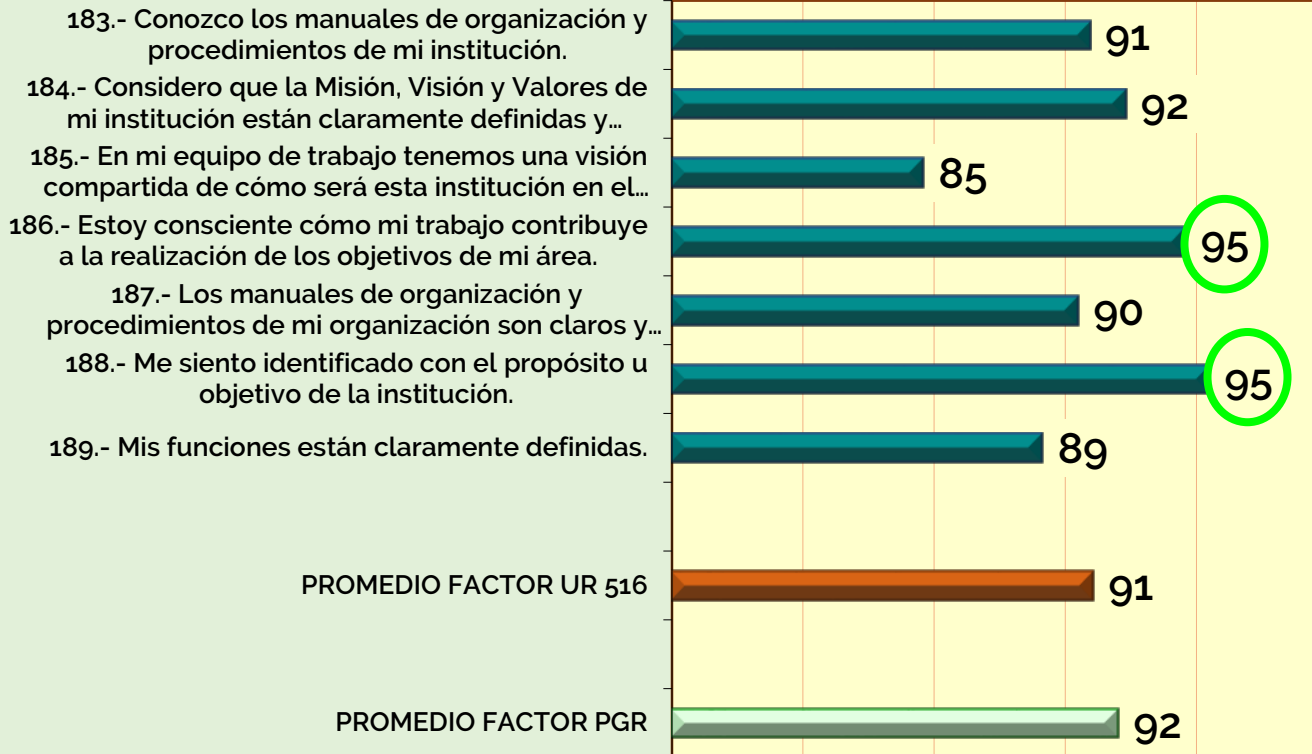


93 ≥; 78 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la Dirección General están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 54% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial.

PTCCO DGCPPAMDF 2019

FACTOR 48 /2018



La DGCPPAMDF es Organizada



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

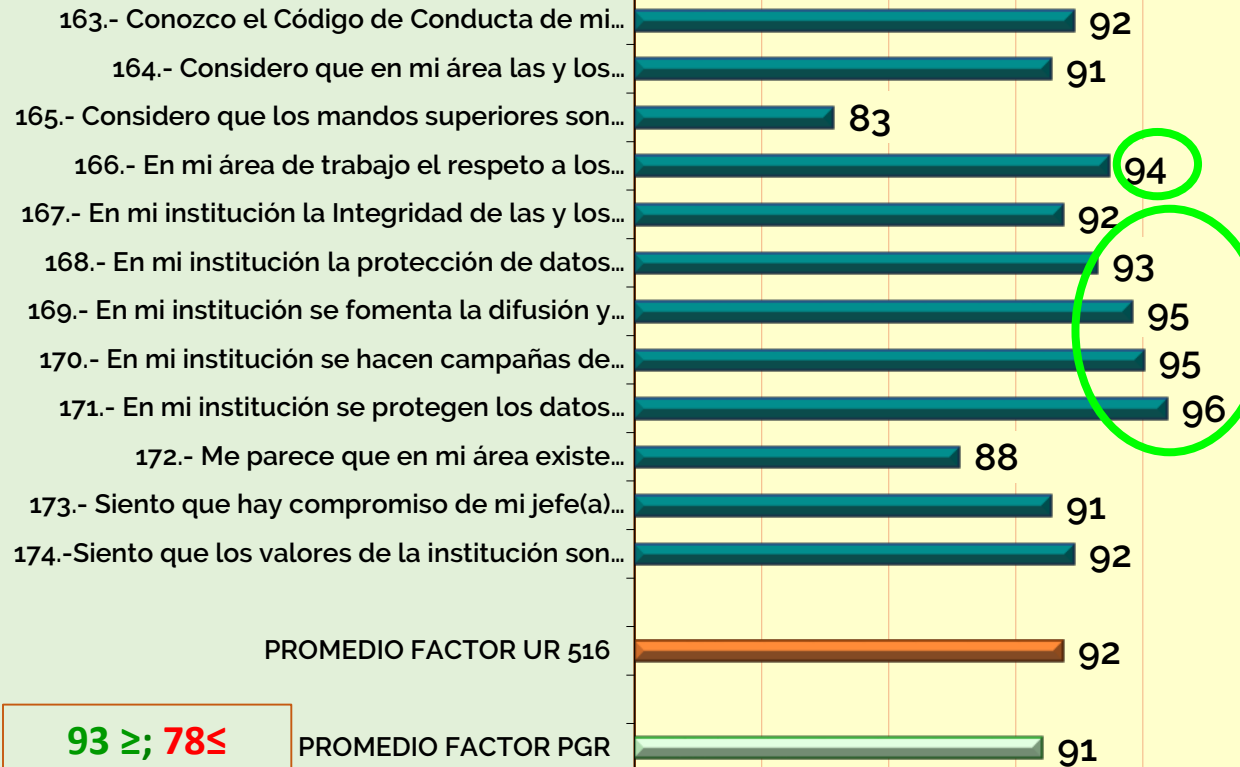


PTCCO DGCPPAMDF 2019

La DGCPPAMDF es
Íntegra

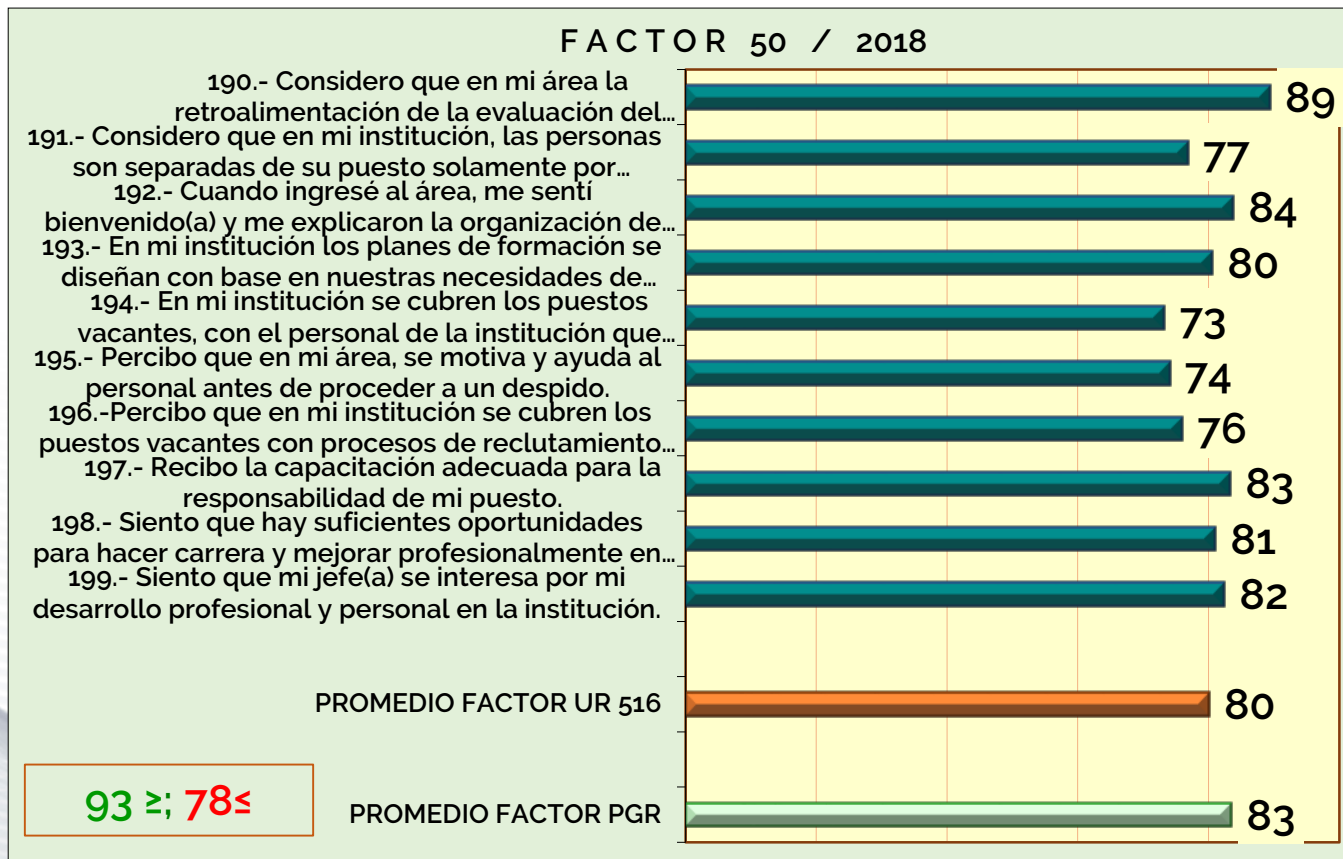


FACTOR 49 /2018



Este resultado muestra que la y el servidor público de la Dirección 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 DGCPPAMDF 2019



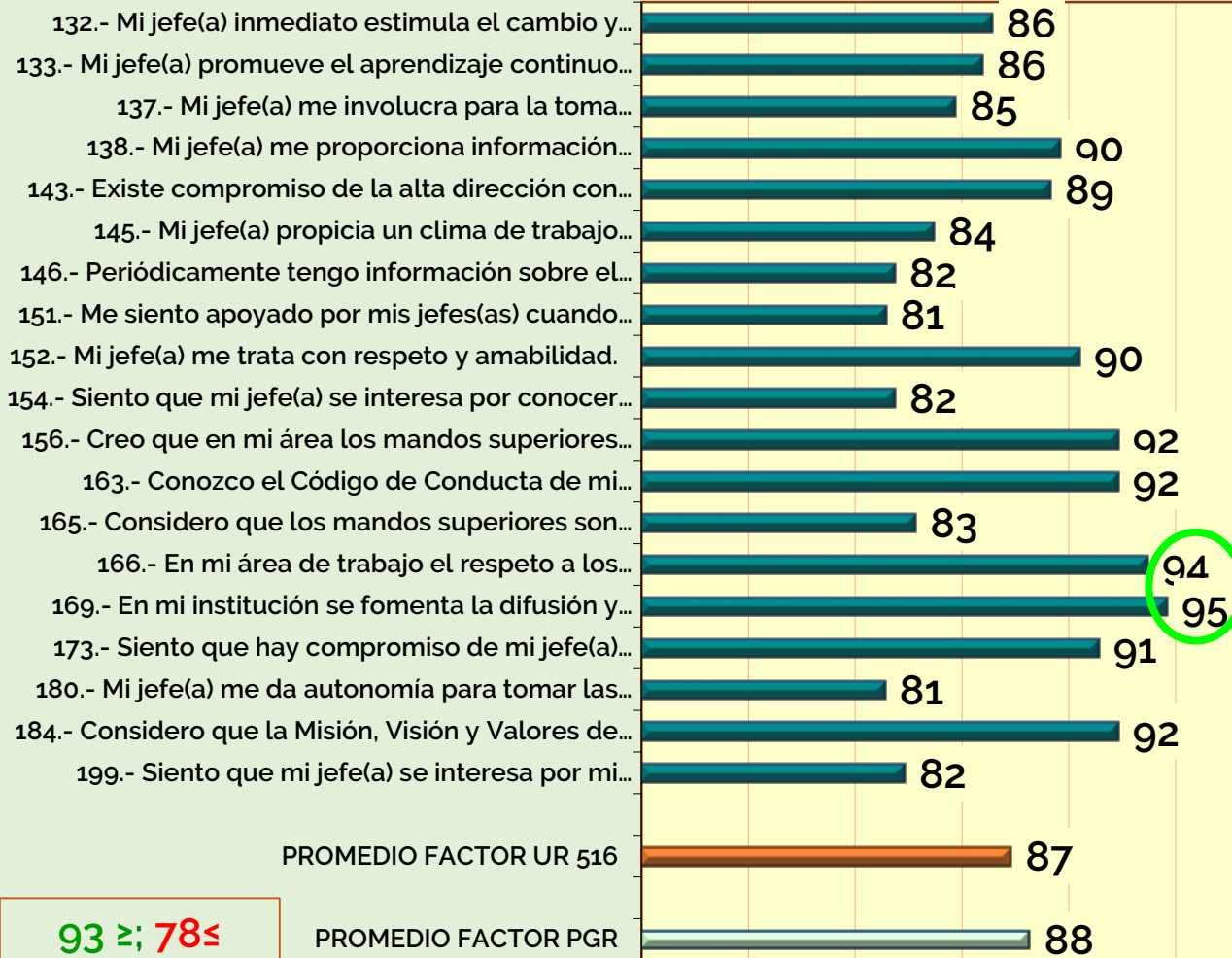
La DGCPPAMDF es Profesional



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

PTCCO DGCPPAMDF 2019

FACTOR 52 / 2018



93 ≥; 78 ≤

Liderazgo
Integral

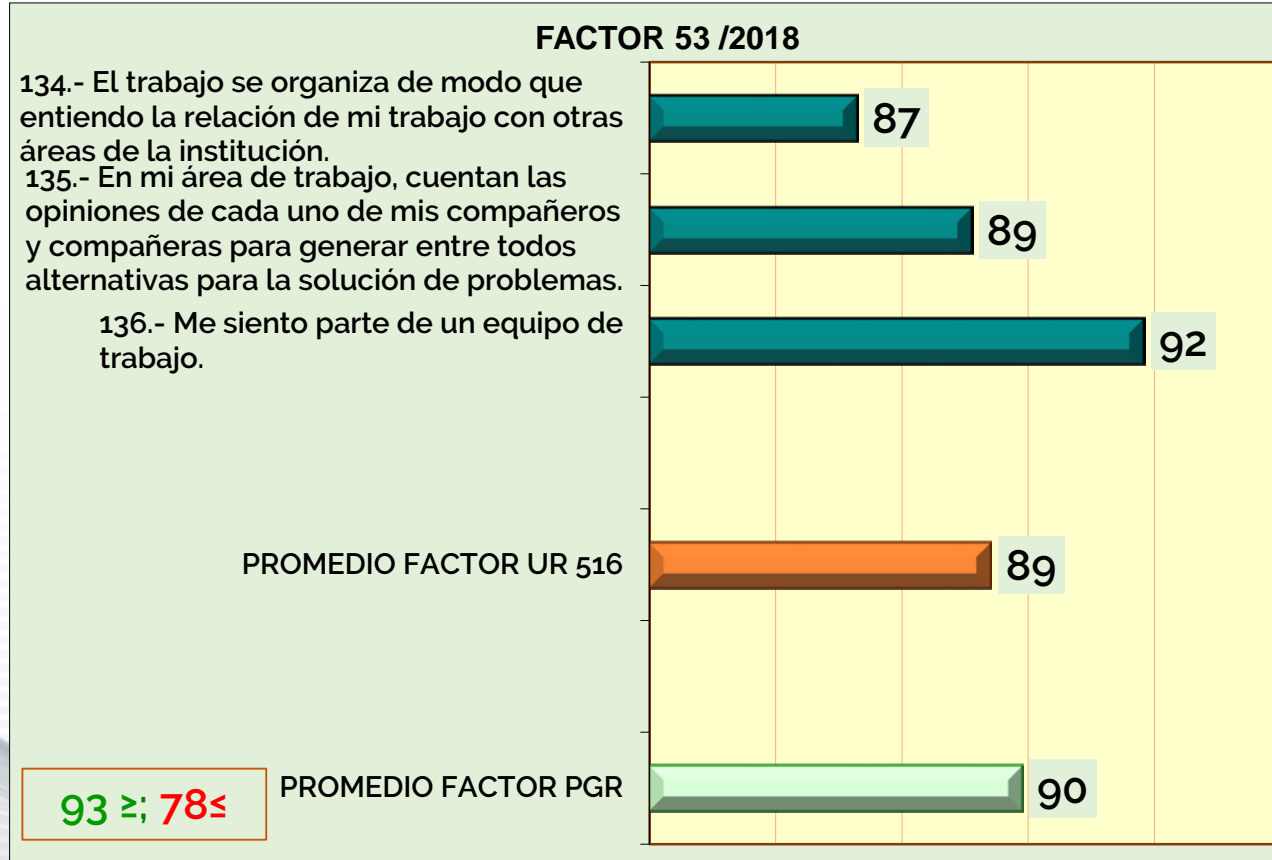


Esta gráfica presenta a la DGCPPAMDF con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se mantuvo la calificación con respecto a 2016.



Resultado de factores de Valores

PTCCO DGCPPAMDF 2019



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 DGCPPAMDF 2019

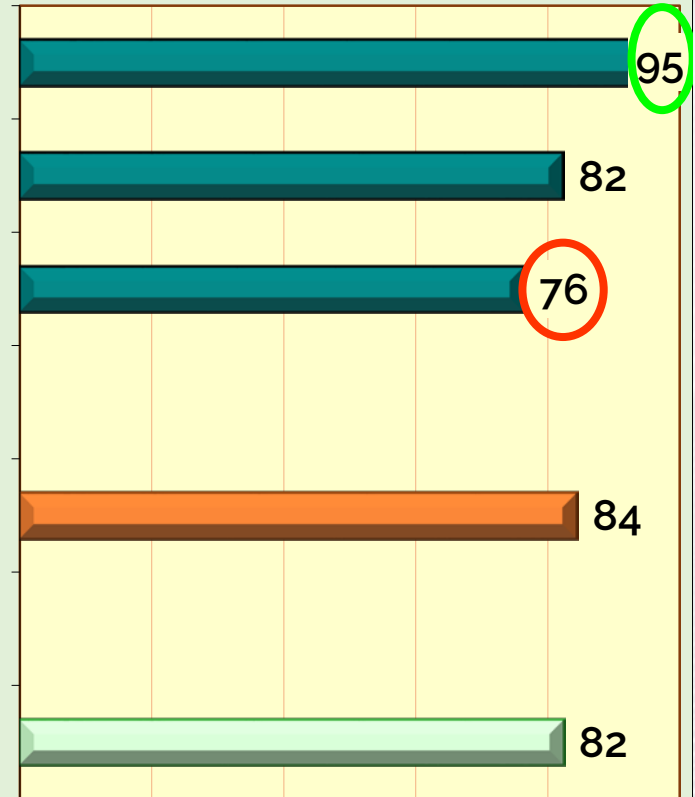
Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico

84



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)

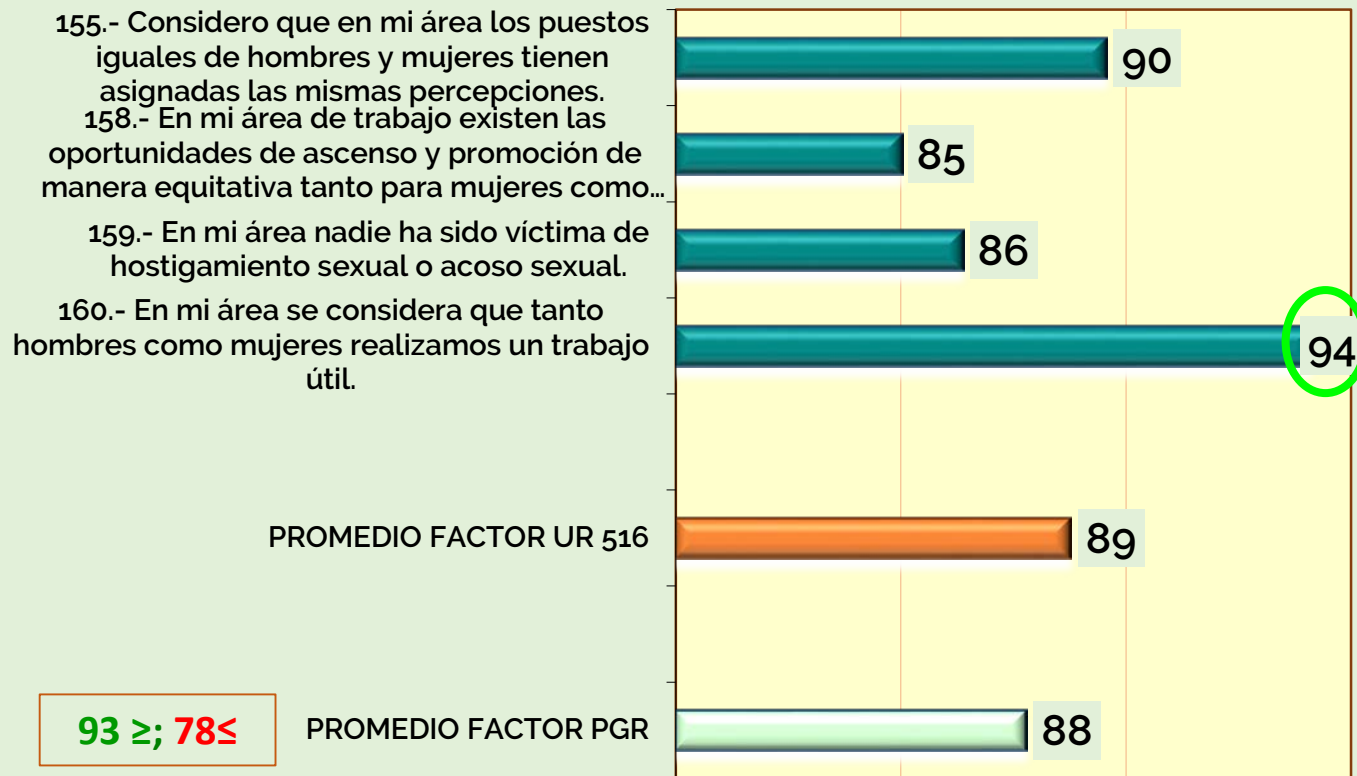


93 ≥; 78 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de la DGCPPAMDF 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 DGCPPAMDF 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 DGCPPAMDF.



PTCCO DGCPPAMDF 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

89



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.

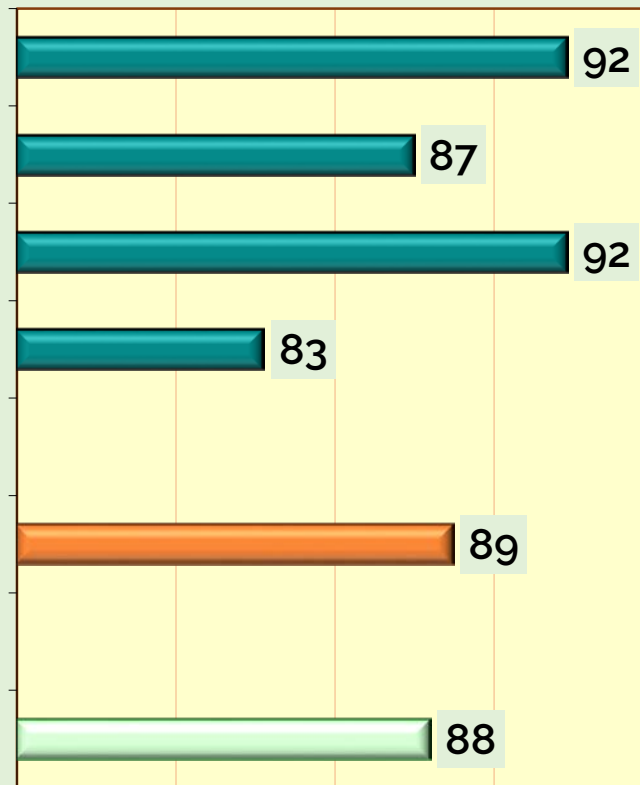
161.- En mi institución el trato con el público es igualitario y libre de Discriminación.

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

PROMEDIO FACTOR UR 516

PROMEDIO FACTOR PGR

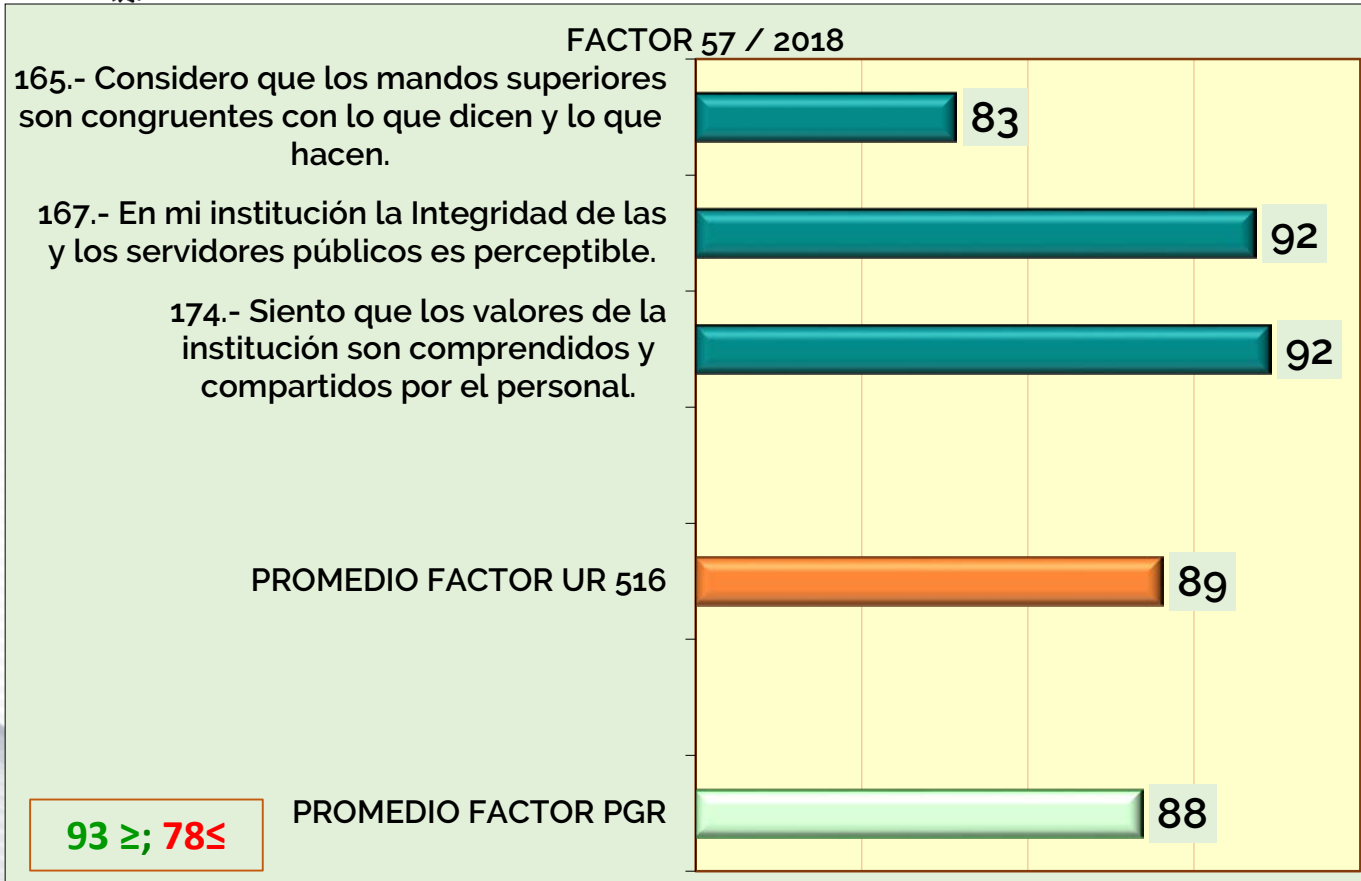
93 ≥; 78 ≤



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

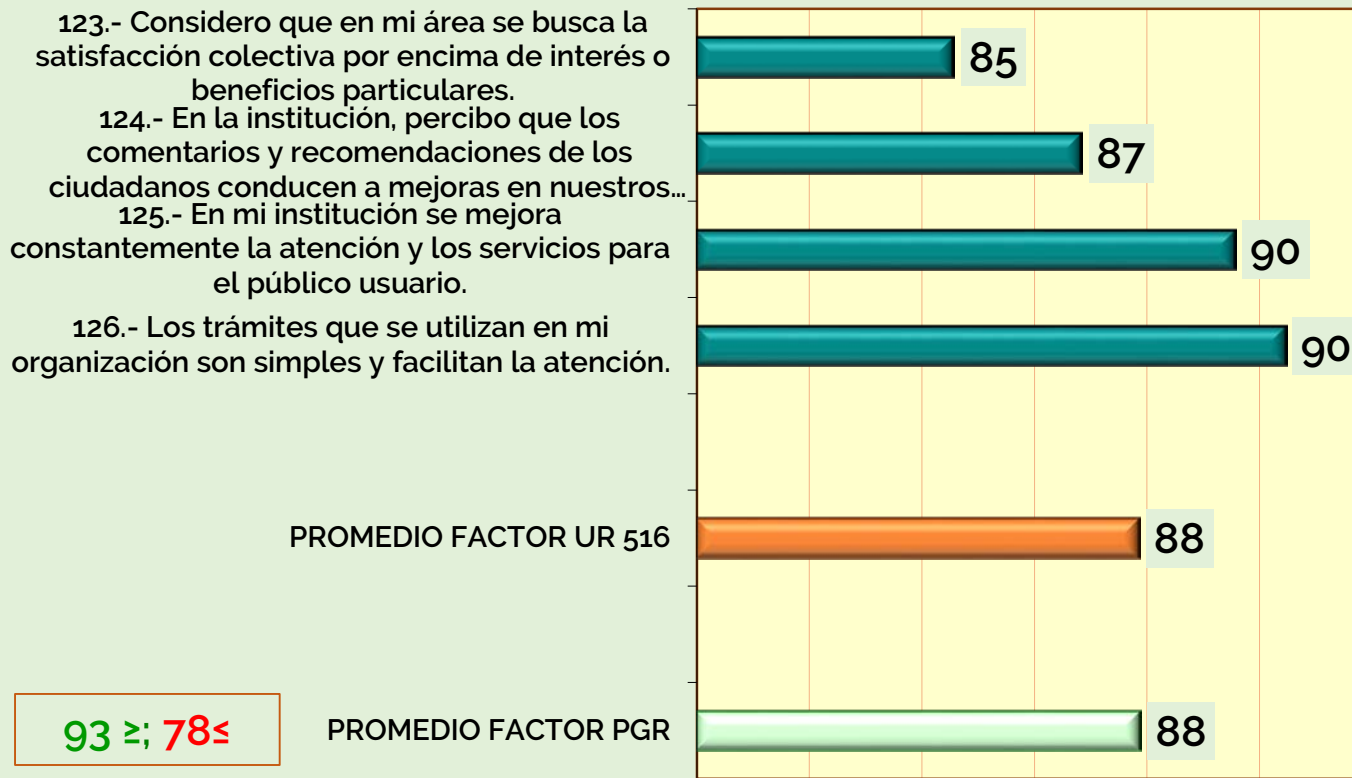


PTCCO DGCPPAMDF 2019

Vivencia de Valores: Interés Público



FACTOR 58 / 2018



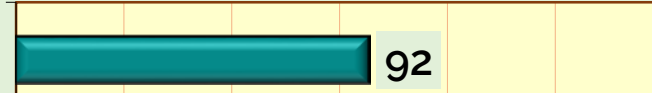
93 ≥; 78 ≤

Las y los servidores públicos de la DGCPPAMDF 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.

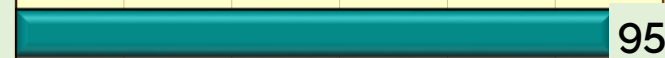
PTCCO DGCPPAMDF 2019

FACTOR 59 / 2018

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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 516



93 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



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 DGCPPAMDF de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO DGCPPAMDF 2019

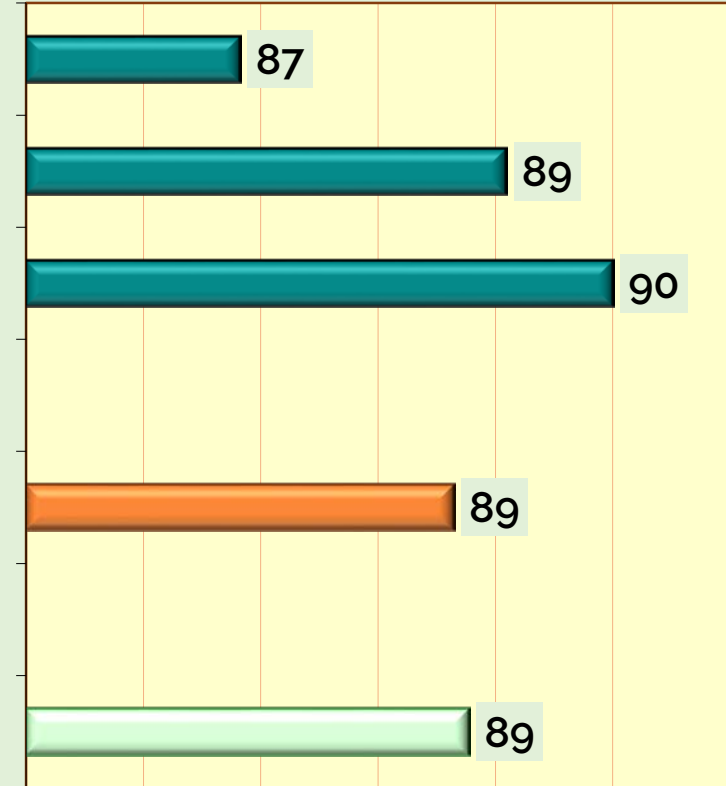
Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

89



FACTOR 60 /2018

- 139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.
- 143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.
- 144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.



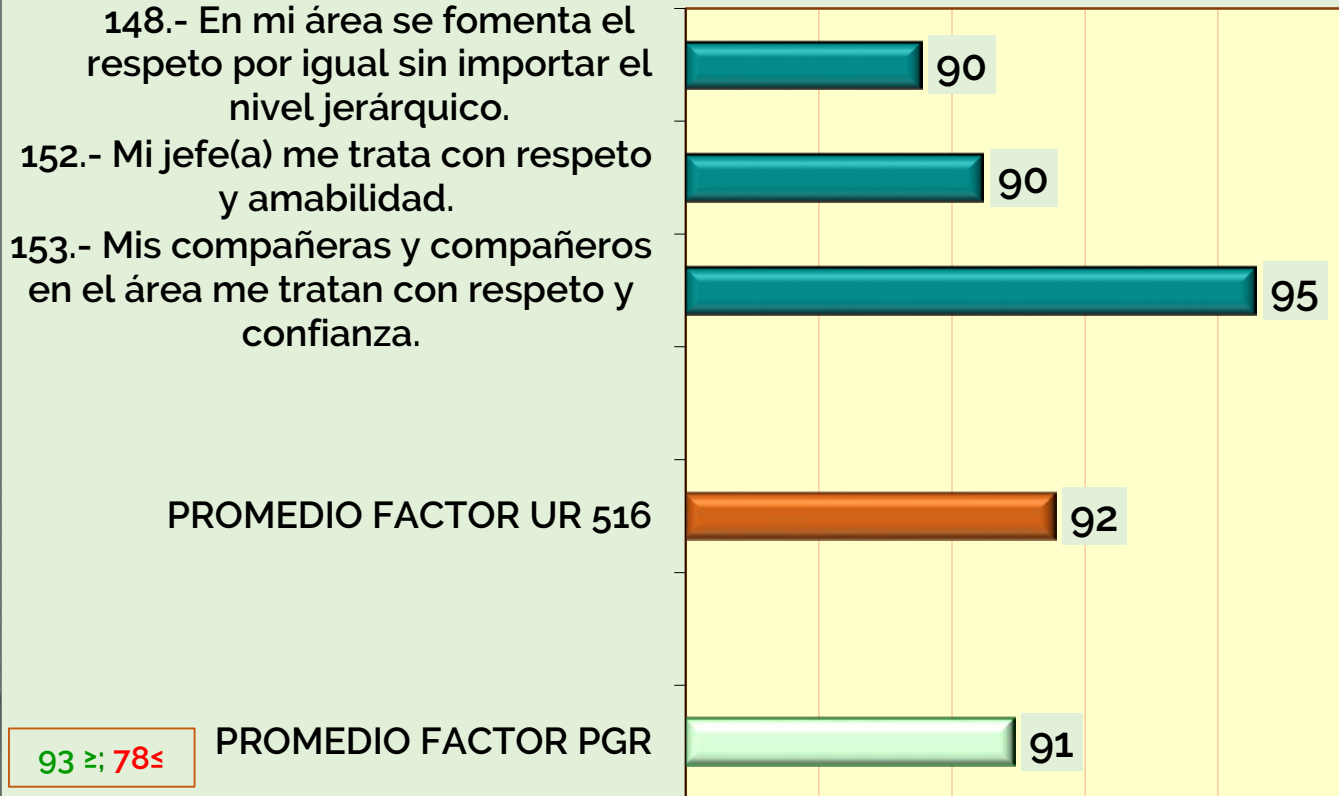
93 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

Se considera que los mandos superiores de la DGCPPAMDF 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 DGCPPAMDF 2019

FACTOR 61 / 2018



Vivencia de Valores:
Respeto



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

PTCCO DGCPPAMDF 2019

Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos

93

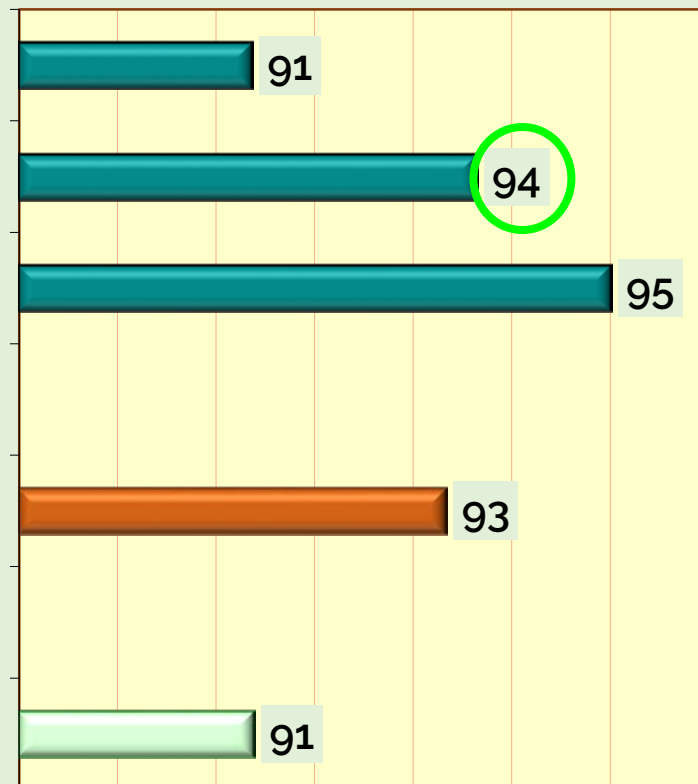


FACTOR 62 /2018

164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.

166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.

170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.



93 ≥; 78 ≤

La calificación que obtuvo la DGCPPAMDF en este factor, se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.

PTCCO DGCPPAMDF 2019

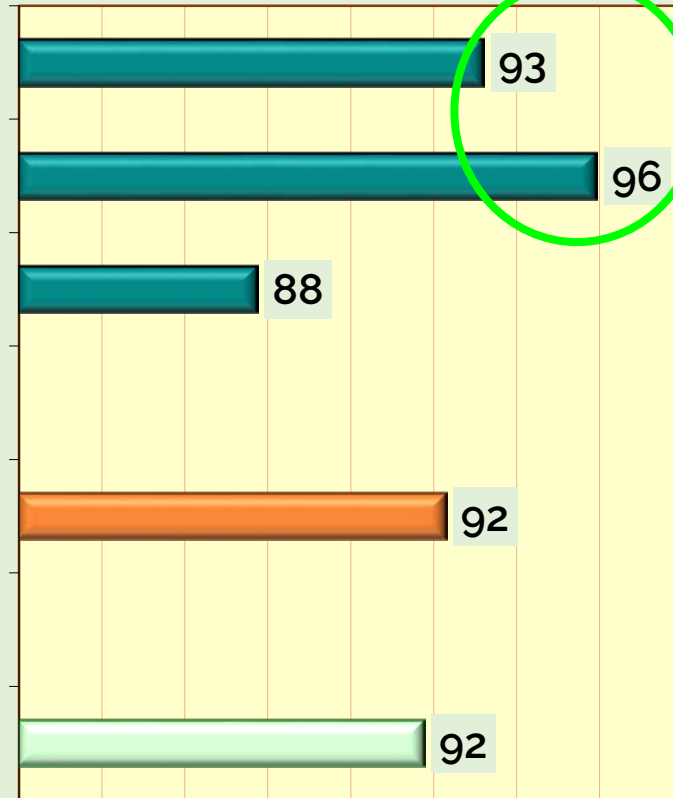
FACTOR 63 / 2018

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

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

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

PROMEDIO FACTOR UR 516



93 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la DGCPPAMDF protegen los datos personales que están bajo su custodia y privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública de manera permanente.



2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

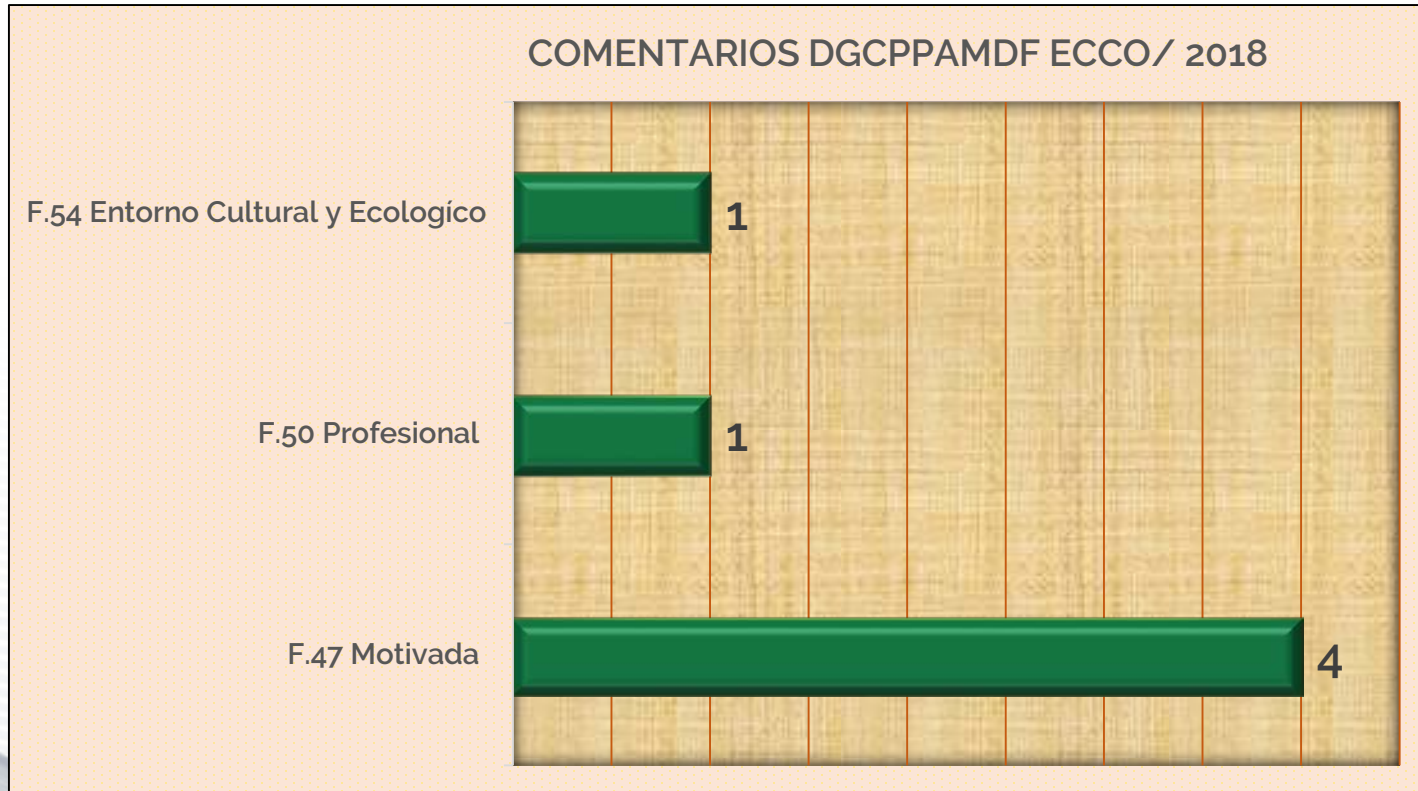
PTCCO DGCPPAMDF 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO DGCPPAMDF 2019

TOTAL COMENTARIOS: 6



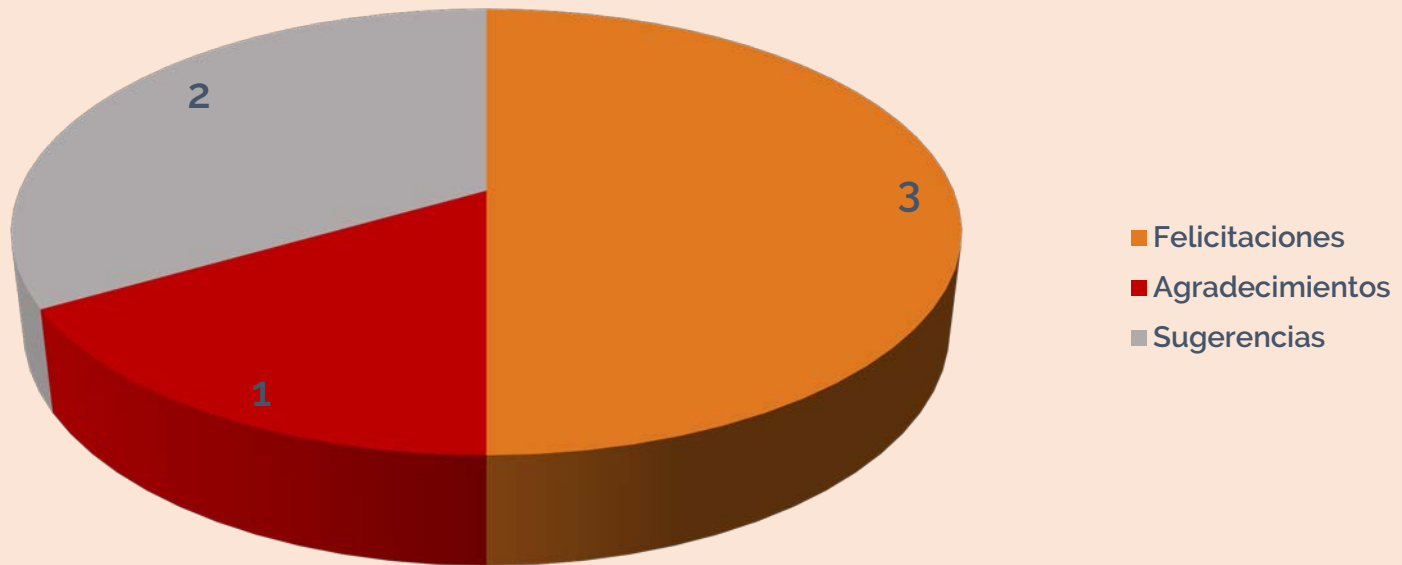
Las y los servidores públicos encuestados externaron 6 comentarios, los cuales se refieren a 3 diferentes factores, siendo la más alta con cuatro de ellos al factor de motivación.



PTCCO DGCPPAMDF 2019

TOTAL COMENTARIOS: 6

COMENTARIOS DESTACADOS DGCPPAMDF ECCO/2018



De los 6 comentarios expresados, tres destacan en felicitar y agradecer por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta.



PTCCO DGCPPAMDF 2019

3. Análisis Comparativo



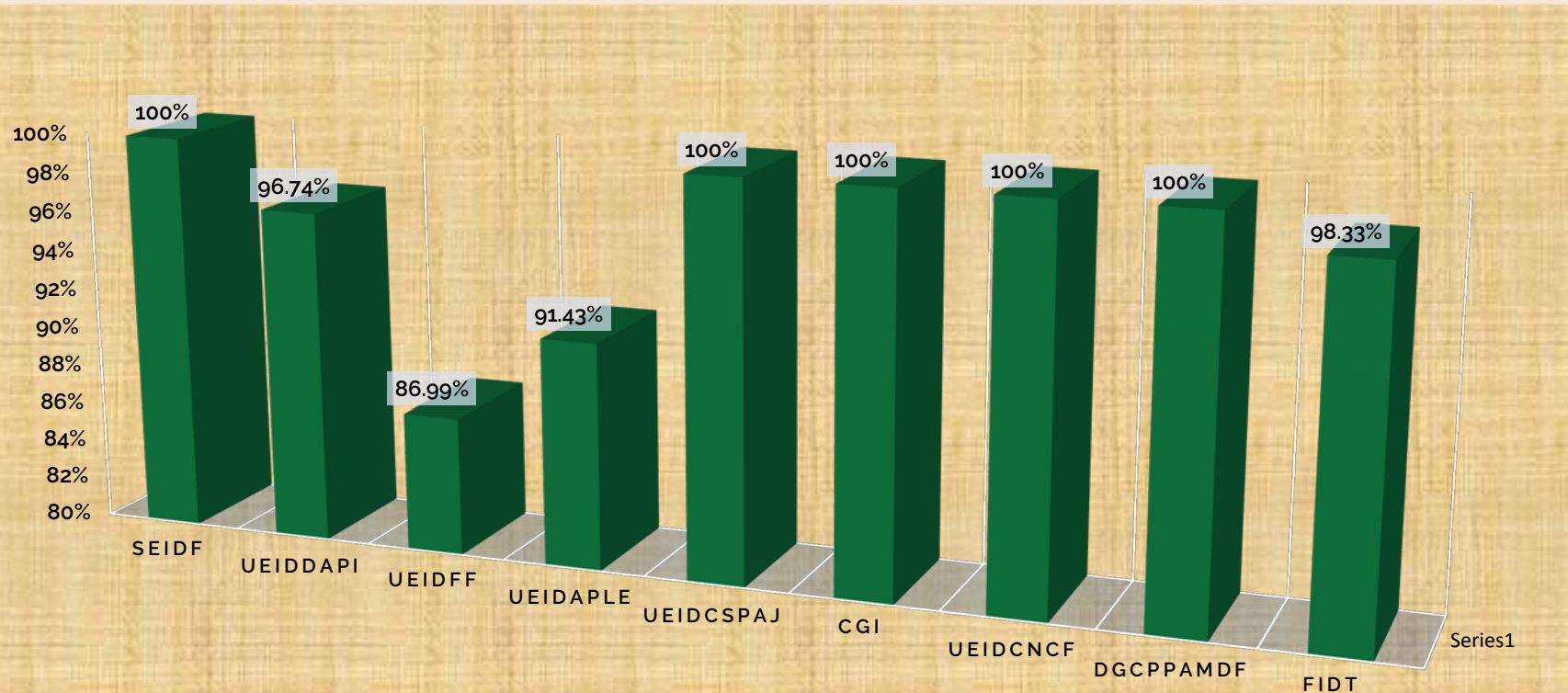
PTCCO DGCPPAMDF 2019

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



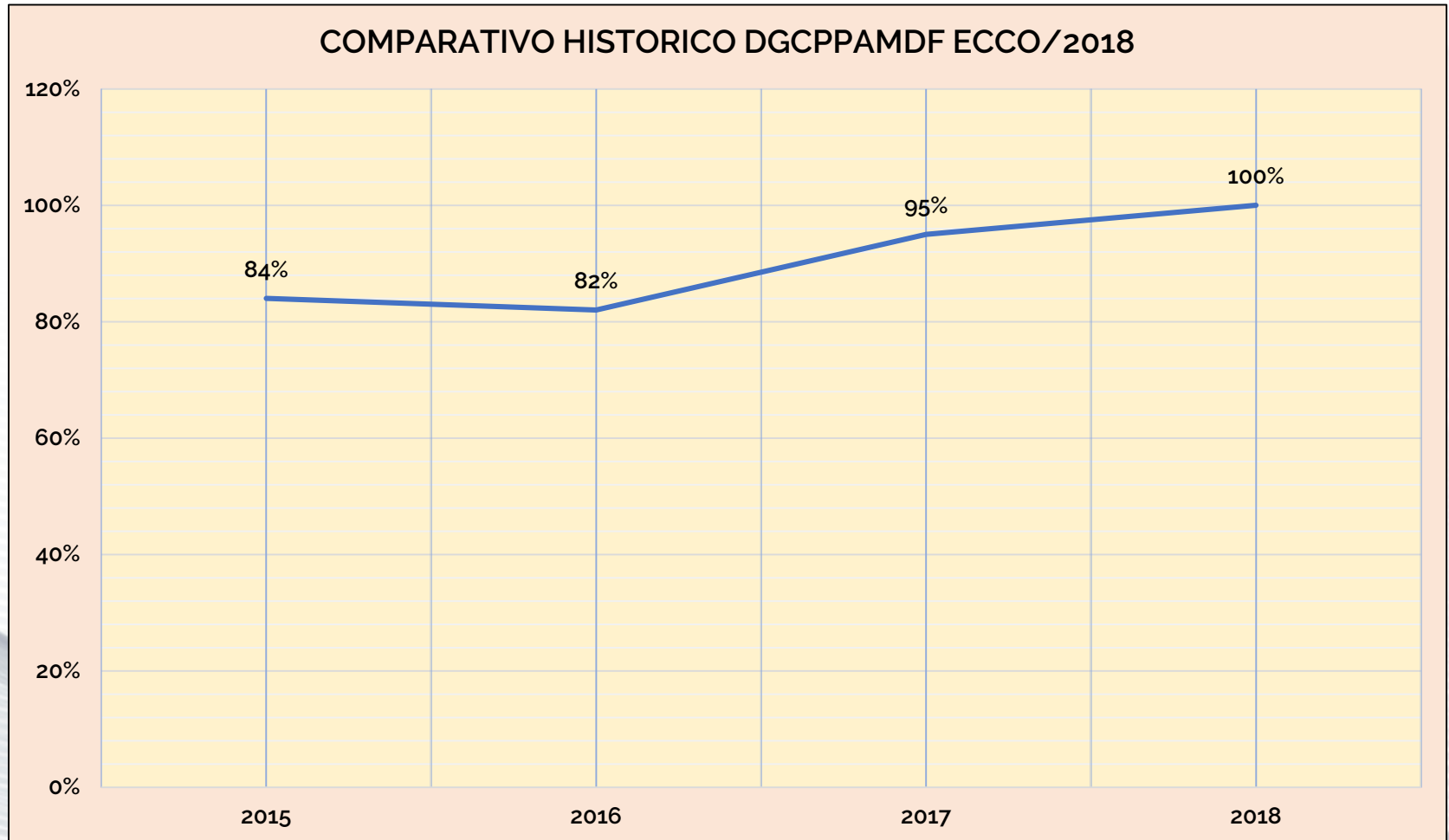
PTCCO DGCPPAMDF 2019

COMPARATIVO SEIDF





PTCCO DGCPPAMDF 2019





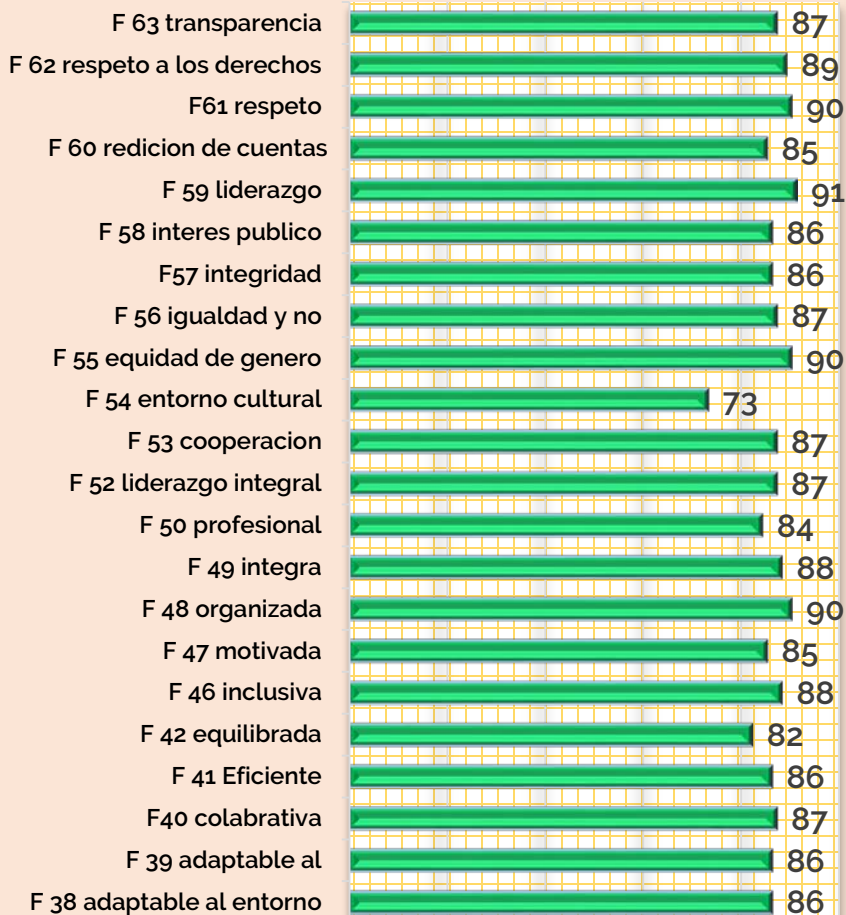
PTCCO DGCPPAMDF 2019

3.2. Resultados DGCPPAMDF 2016 Vs. 2018

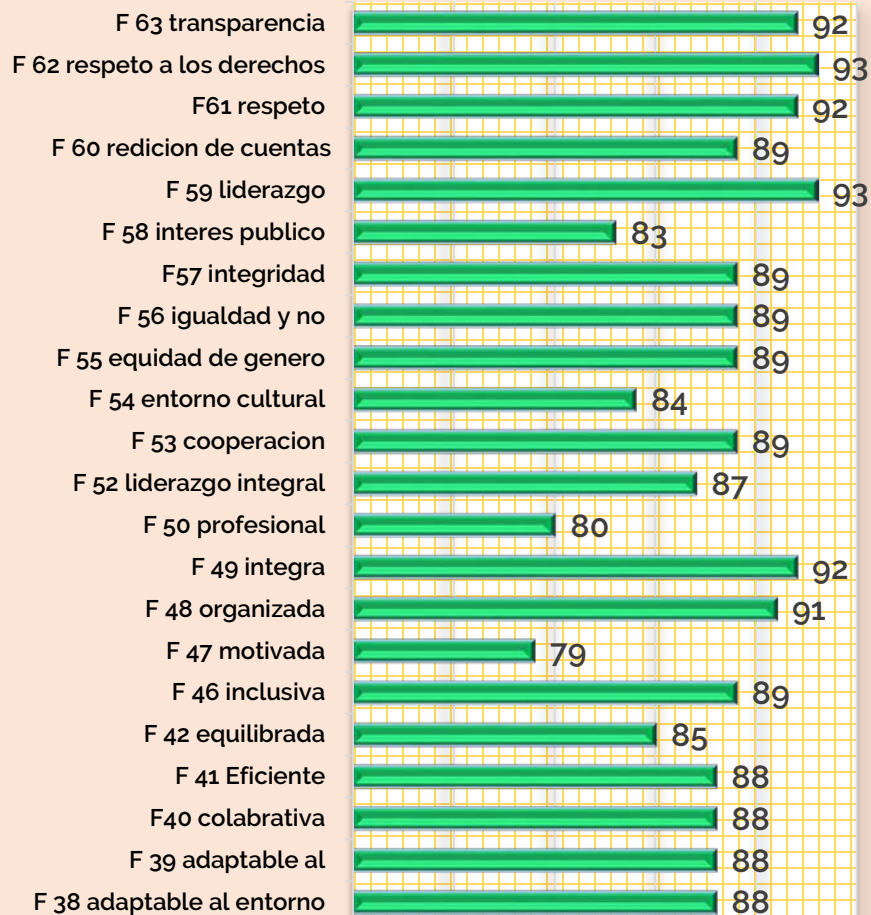


PTCCO DGCPPAMDF 2019

RESULTADOS DGCPPAMDF / 2016



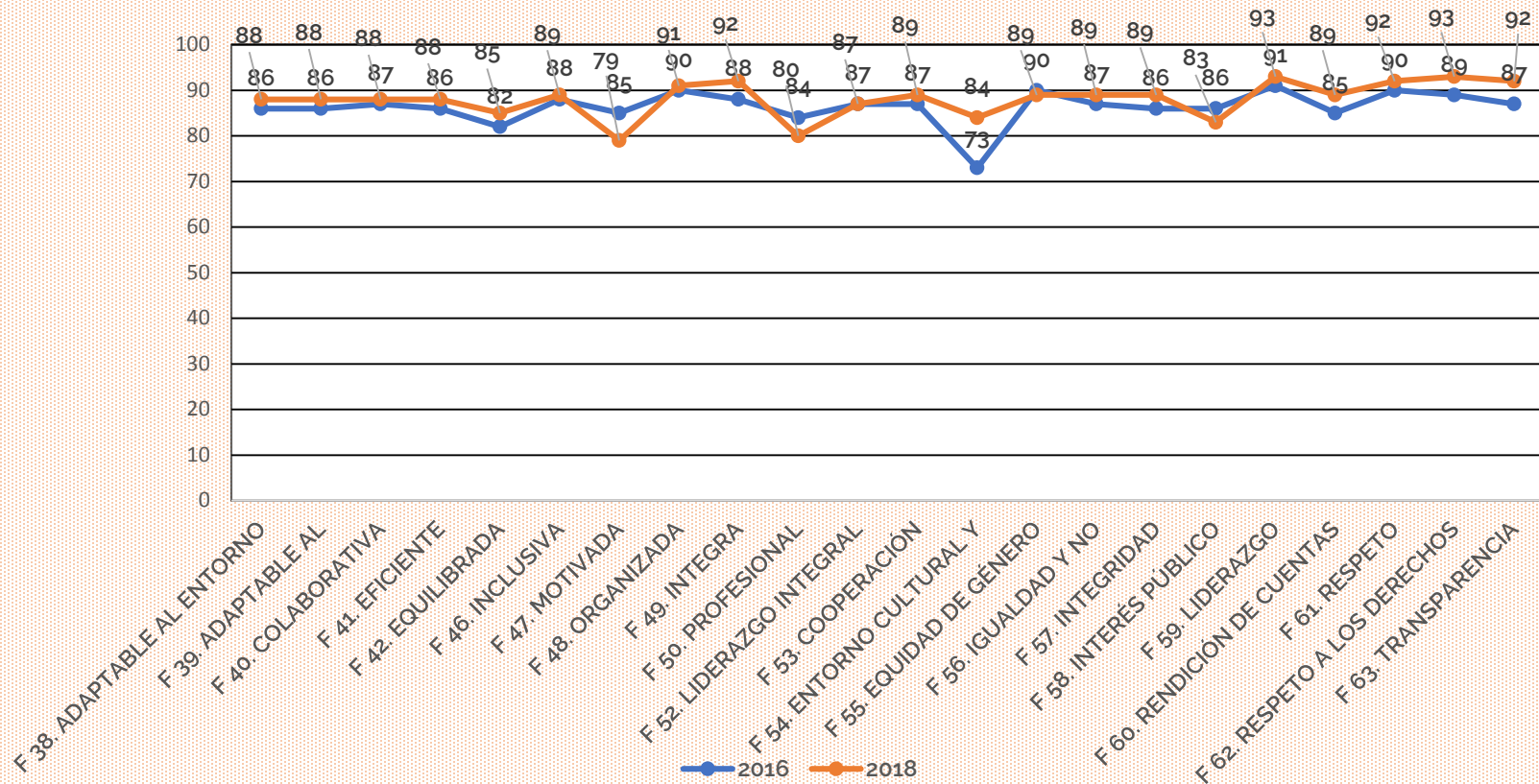
RESULTADOS DGCPPAMDF / 2018





PTCCO DGCPPAMDF 2019

RESULTADOS DGCPPAMDF 2016 VS. 2018





PTCCO DGCPPAMDF 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGCPPAMDF 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 DGCPPAMDF 2017-2018

$$\frac{6 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{17 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 40\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGCPPAMDF 2019

Factor I Reconocimiento Laboral

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

Factor V Equidad y Género

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

Factor IX Balance Trabajo-Familia

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

Factor X Colaboración y Trabajo en Equipo

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

Factor XIV Enfoque a Resultados y Productividad

0 practicas 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

Factor XXVII Factor Específico por ramo

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




PTCCO DGCPPAMDF 2019

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



PTCCO DGCPPAMDF 2019



PGR
PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

516	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELITOS FEDERALES
-----	---

FACTOR


47.-MOTIVADA

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

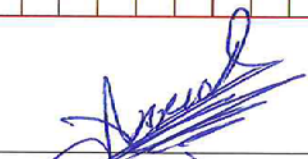
OBJETIVO ESTRATÉGICO

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													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	CURSOS DE CAPACITACION PARA CONTAR CON LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA PODER TENER MEJORES PUESTOS Y SALARIOS	DGCPPAMDF /EA	CORREO ELECTRONICO/ CARTELES Y OFICIOS	MENSUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS		P														
					O				R														
2	INFORMAR AL PERSONAL DE DGCPPAMDF SOBRE CONVOCATORIAS DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA	DGCPPAMDF /EA	CORREO ELECTRONICO/ CARTELES Y OFICIOS	UNA VEZ AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
					O				R														
4	SOLICITAR A LA DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS MAS CURSOS DE CAPACITACION PARA ESTAR MAS CAPACITADOS EN EL PUESTO ACTUAL	DGCPPAMDF /EA	CORREO ELECTRONICO/ CARTELES Y OFICIOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
					O				R														



MAESTRA GABRIELA MARIA CORONA VALENZUELA
ENCARGADA DE LA DIRECCION GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELITOS FEDERALES



MARIO ARTURO DEL RIO TRUJILLO
ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCION GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELITOS FEDERALES

66



PTCCO DGCPPAMDF 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

516	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELITOS FEDERALES
-----	---

FACTOR

50.- PROFESIONAL
191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas planamente justificadas.
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

ES MUY IMPORTANTE CONTAR CON PERSONAL BIEN CAPACITADO EN LA DGCPPAMDF PARA UN MEJOR FUNCIONAMIENTO EN SU TRABAJO

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

MAESTRA GABRIELA MARÍA CORDÓN VALENZUELA
ENCARGADA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS
PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELITOS FEDERALES

MARIO ARTURO DEL RÍO TRUJILLO
ENCARGADO DEL ENLACE ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN
GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN
MATERIA DE DELITOS FEDERALES

