



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**Coordinación de Planeación y
Administración**



PTCCO CPA 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	47
3. Análisis Comparativo	49
3.2. Resultados OM 2016 Vs. 2018	56
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos	62
5. Definición de Prácticas de Transformación	62
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	62



PTCCO CPA 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 CPA 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 CPA 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 CPA 2019

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

15,606 servidoras y servidores públicos de la Fiscalía General de la República, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 16,504, es decir el 94.56 %, 13 puntos porcentuales con respecto a 2016 **81.55%**

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 FGR en la encuesta fue de **87 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la PGR se colocó 7 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, y obtuvo el **Cuarto Lugar** del Sector Central.

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

91 ≥; 79 ≤



PTCCO CPA 2019

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



91 - 94



80 - 90



62 - 79

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 62 y 79 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen en las “Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” del 12 de julio de 2010, y su actualización al 6 de abril de 2017”, la Coordinación de Planeación y Administración presenta el siguiente plan de:

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2019 7



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Coordinación Administrativa
Dirección de Recursos Humanos y Financieros

PTCCO CPA 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Coordinación Administrativa
Dirección de Recursos Humanos y Financieros

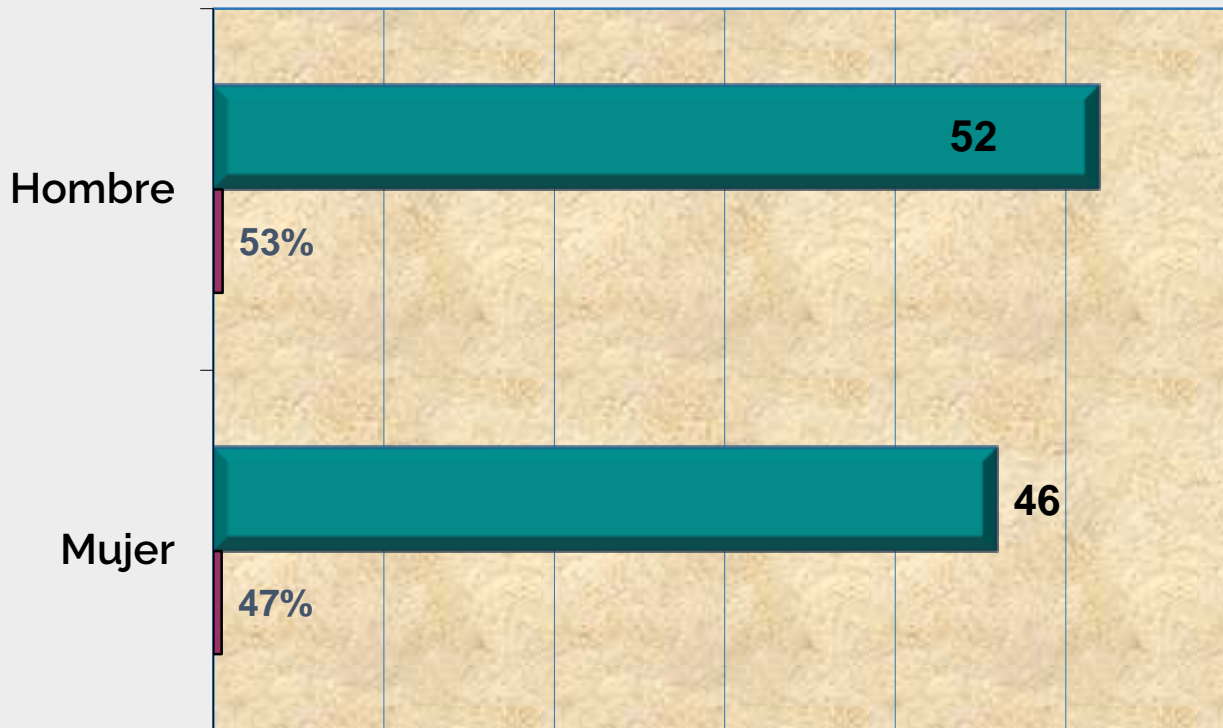
PTCCO CPA 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO CPA 2019

¿El encuestado es? /



Sexo

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

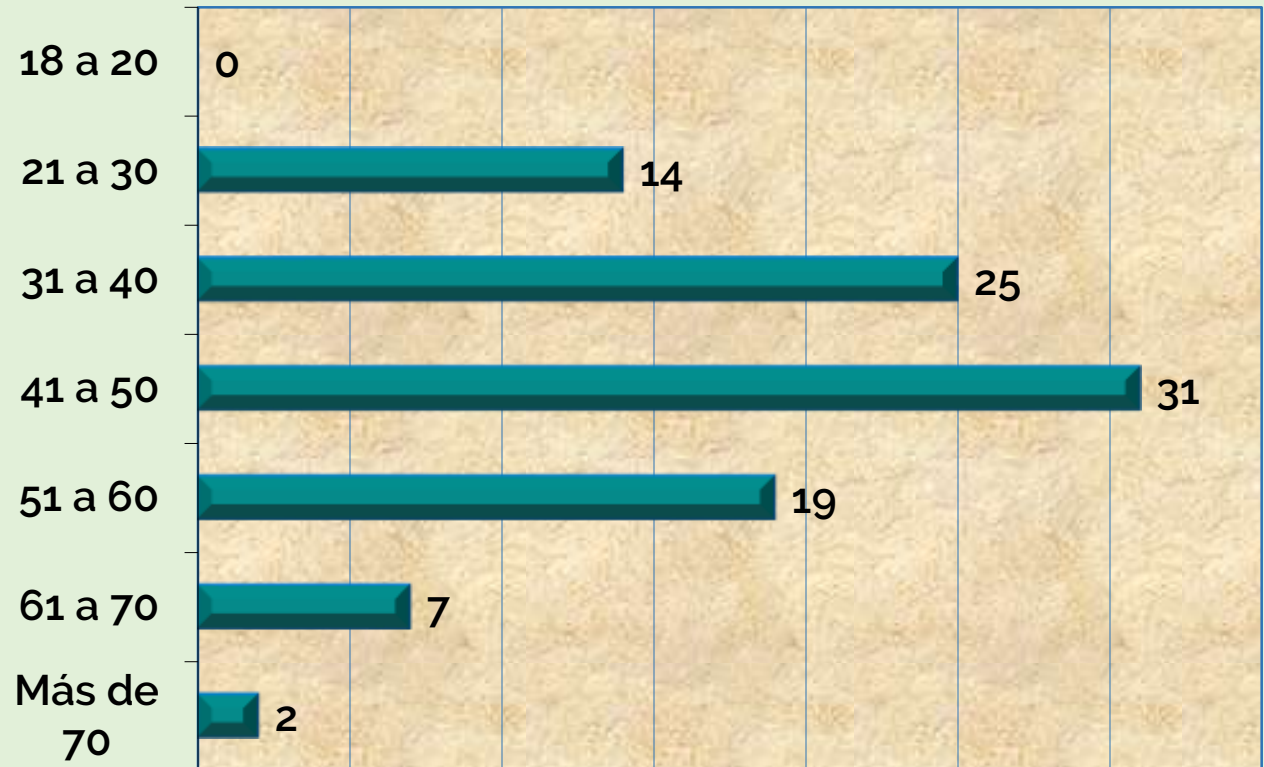


PTCCO CPA 2019

Edad

39 (40%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 57 (58%) son de edad mediana y 2 (2%) son adultos mayores.

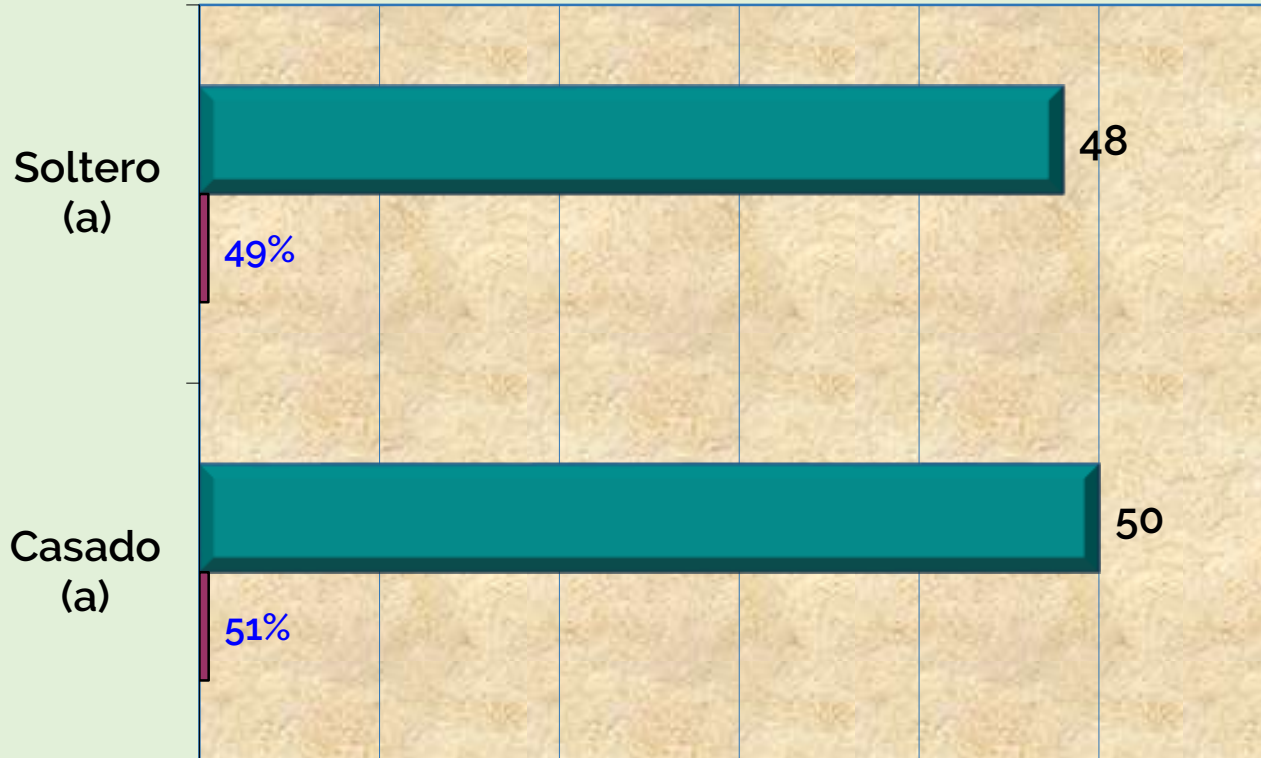
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO CPA 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



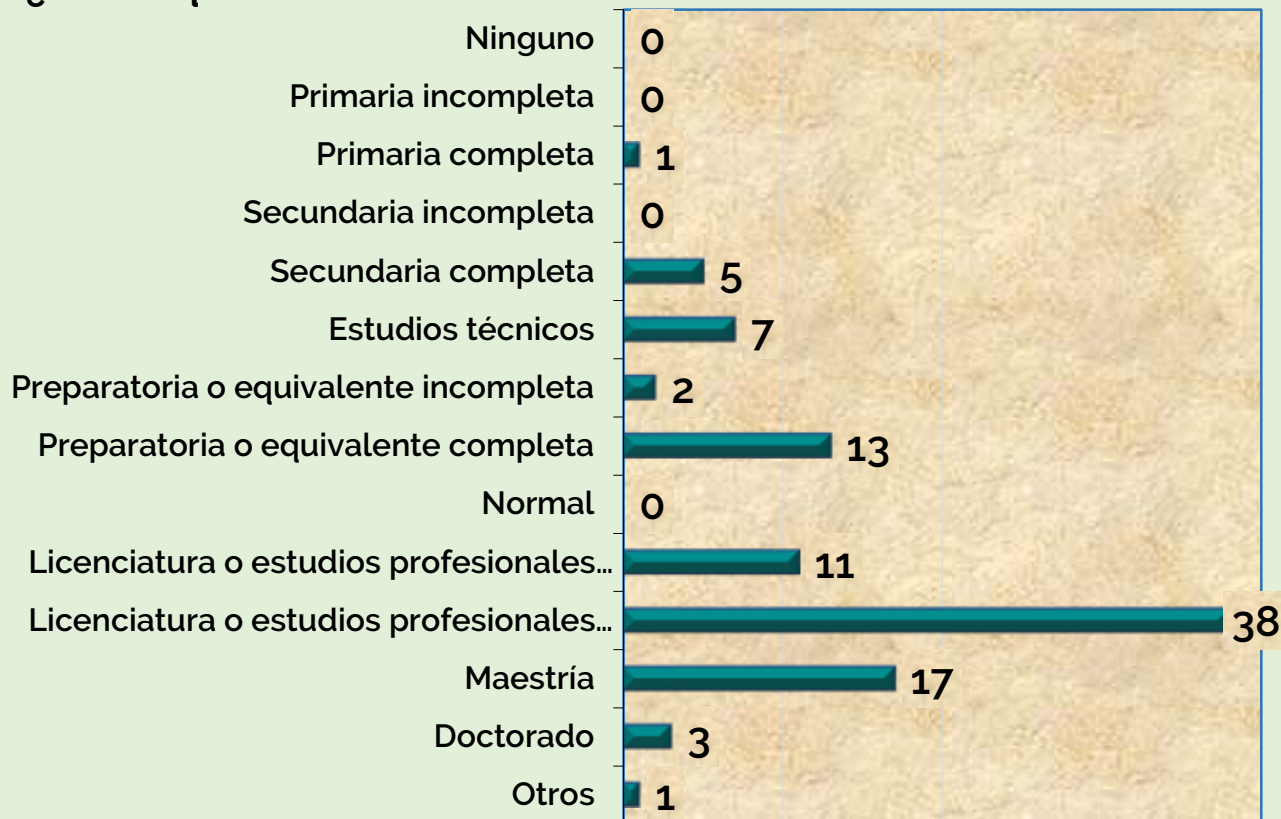
Estado Civil

La participación de los casados fue ligeramente superior en 2 puntos porcentuales a la participación de los solteros.



PTCCO CPA 2019

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



Nivel de Estudios

El 39% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 20% ostenta estudios superiores, mientras que 1 persona tiene primaria terminada o incompleta.

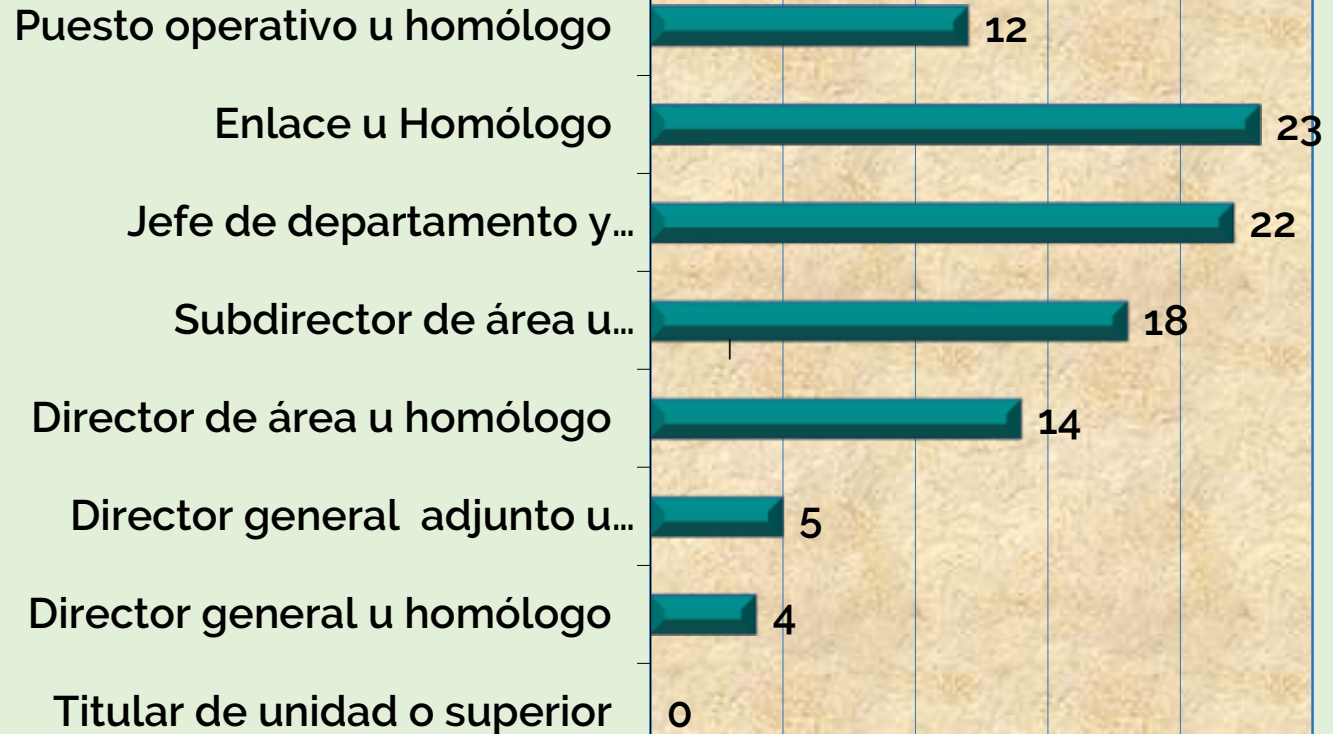


PTCCO CPA 2019

Nivel de Puesto

El 12% de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras que el 23 % son enlaces y 63 personas son mandos medios y superiores.

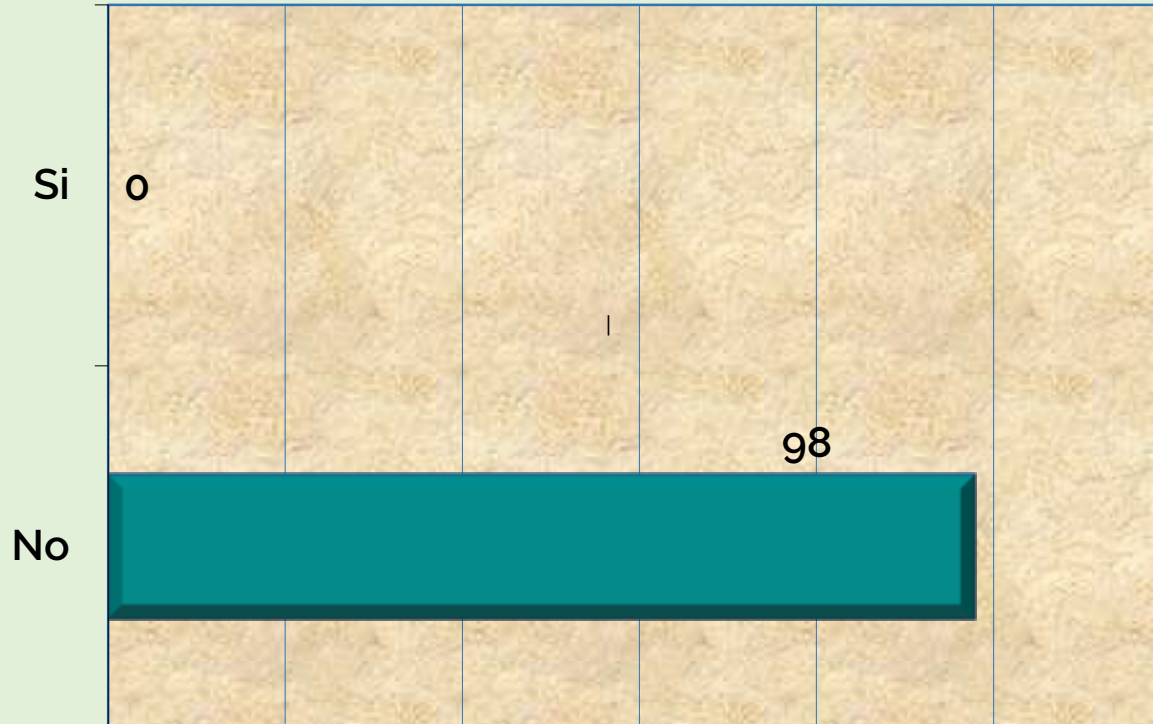
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO CPA 2019

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



Servicio de Carrera

Ningún participante de la ECCO, ocupa algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.

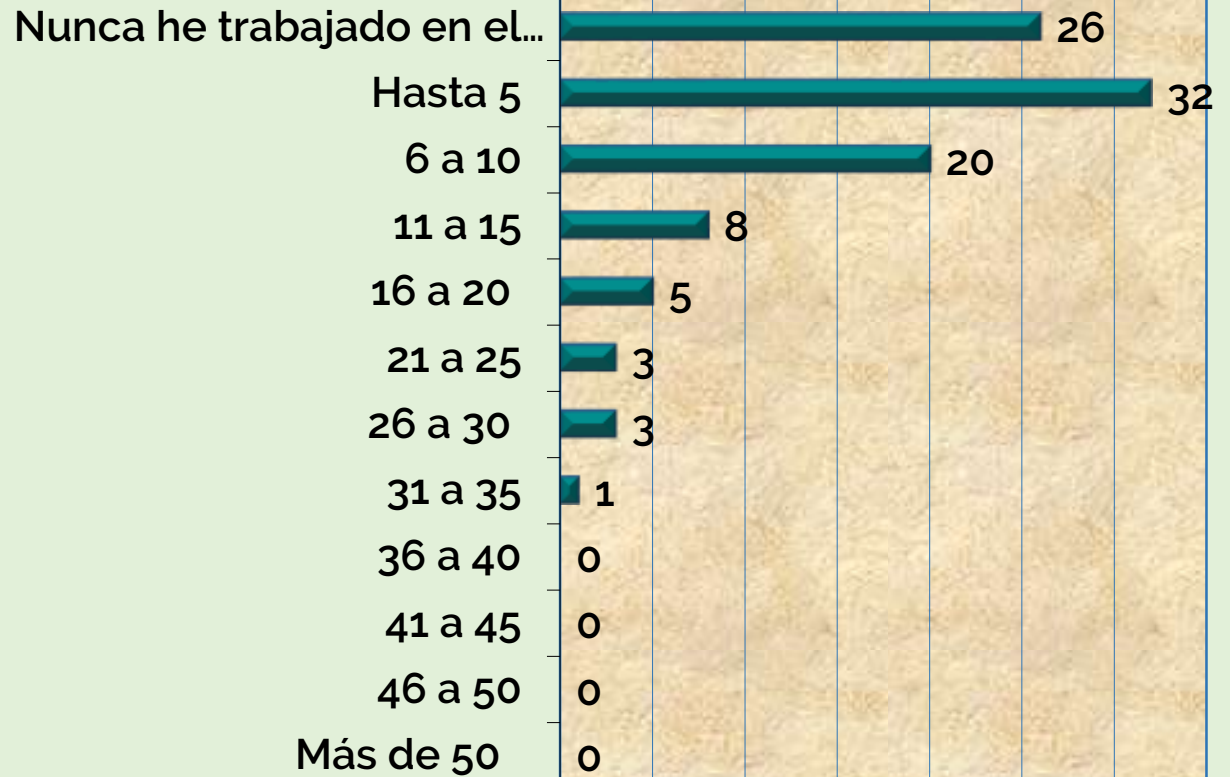


PTCCO CPA 2019

Años en el Sector Privado

El 73% de las personas participantes en la ECCO, tienen experiencia en el Sector Privado.

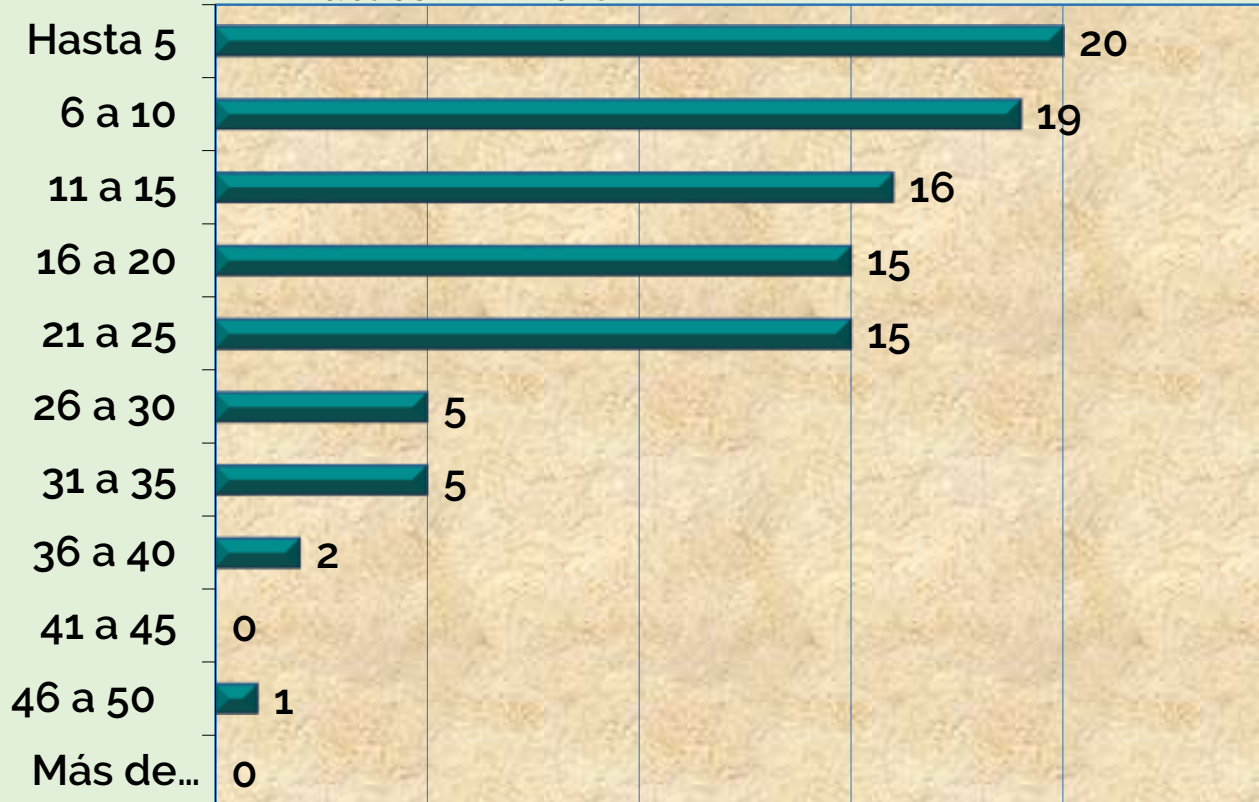
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO CPA 2019

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



Años en el Sector Público

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

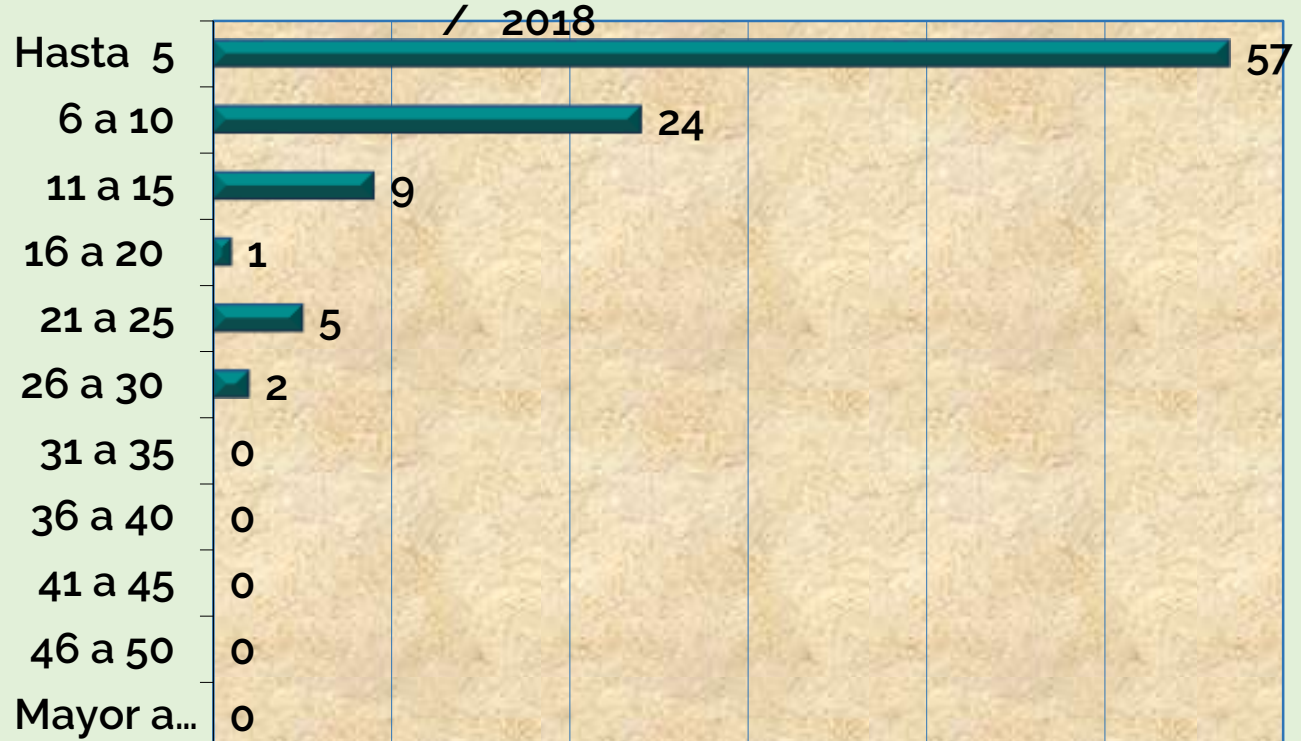


PTCCO CPA 2019

Años en el puesto actual

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

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





PTCCO CPA 2019

Estudios actuales

8 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

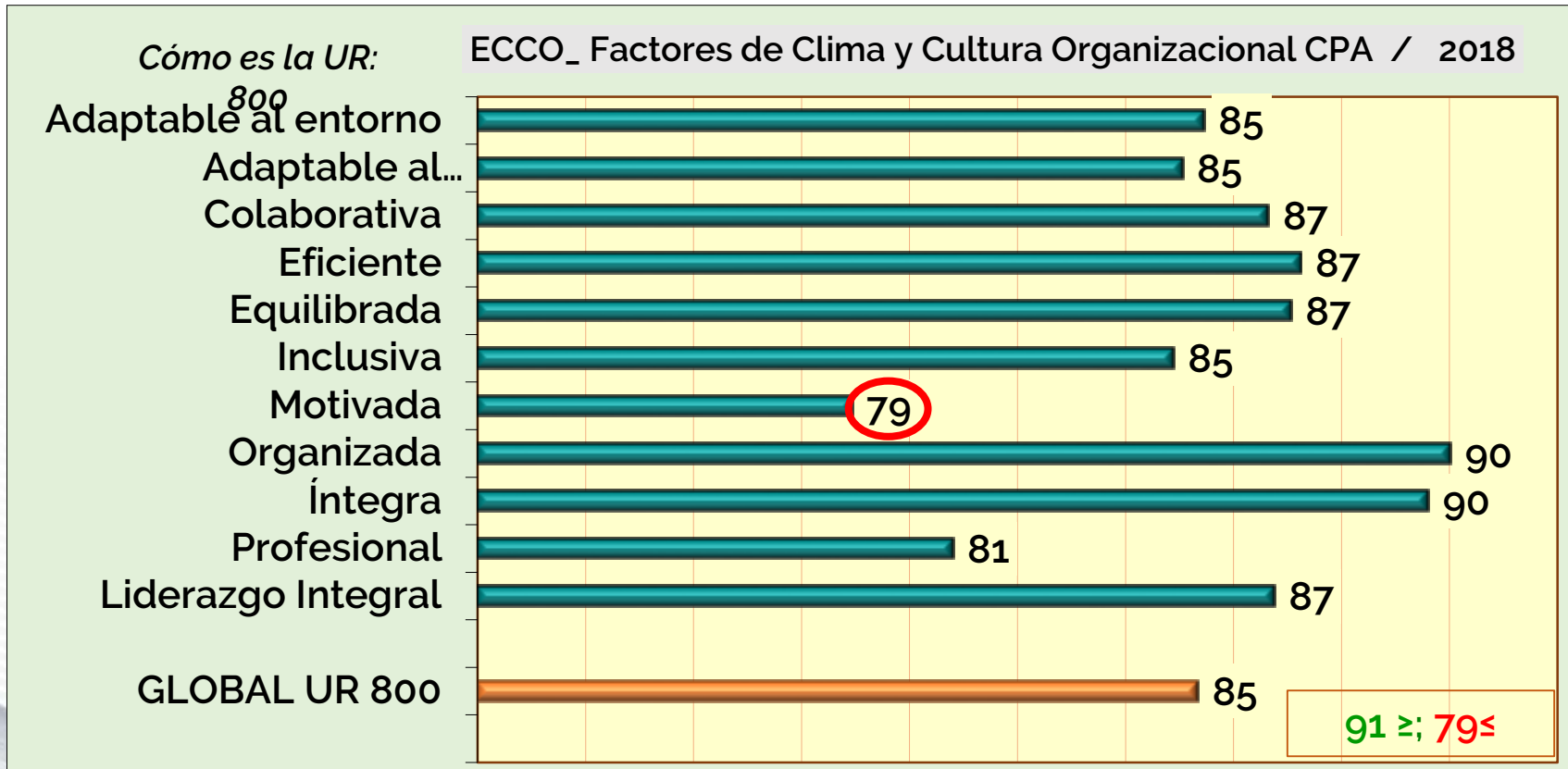
Coordinación de Planeación y Administración
Coordinación Administrativa
Dirección de Recursos Humanos y Financieros

PTCCO CPA 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



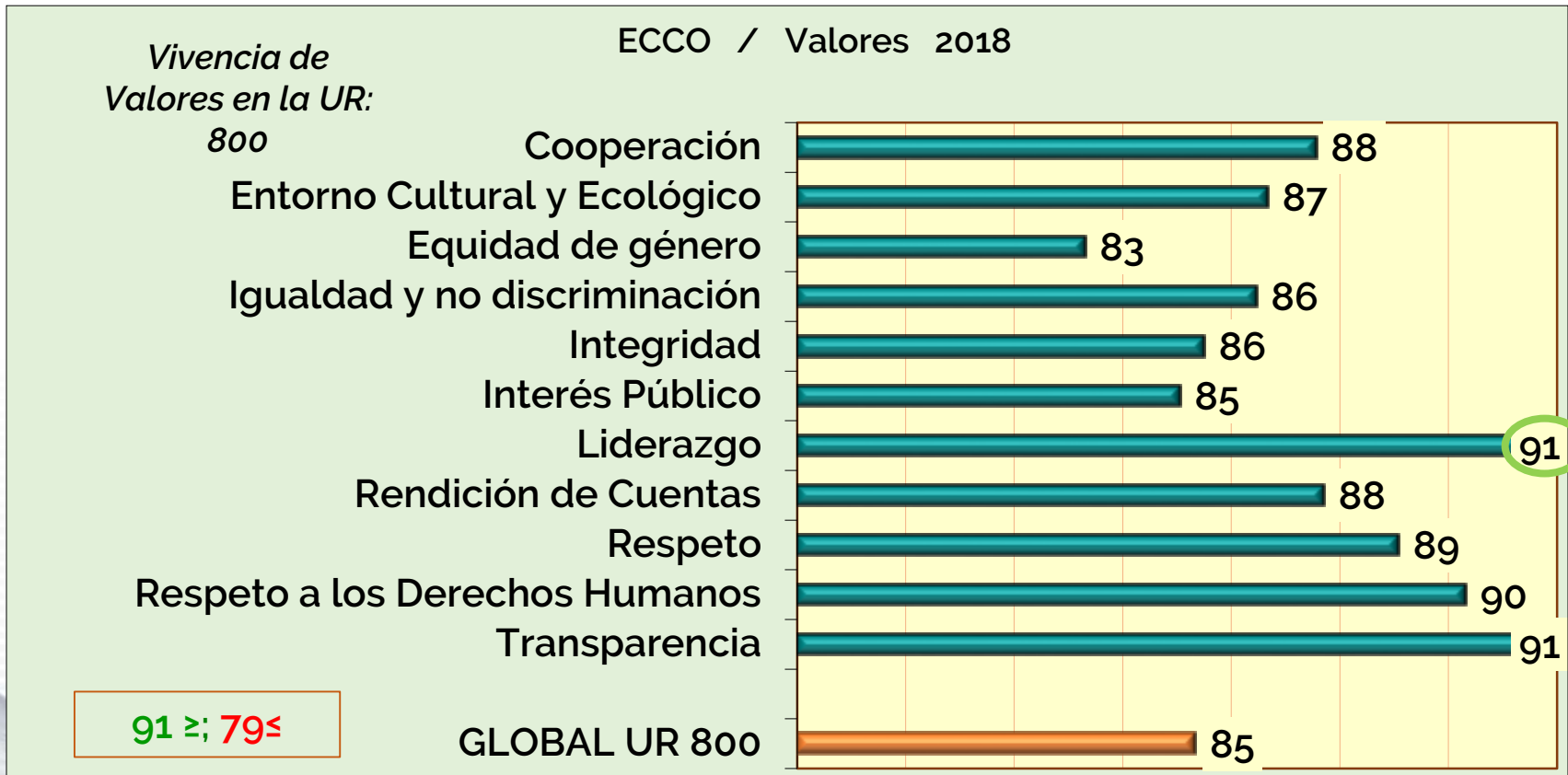
PTCCO CPA 2019



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



PTCCO CPA 2019

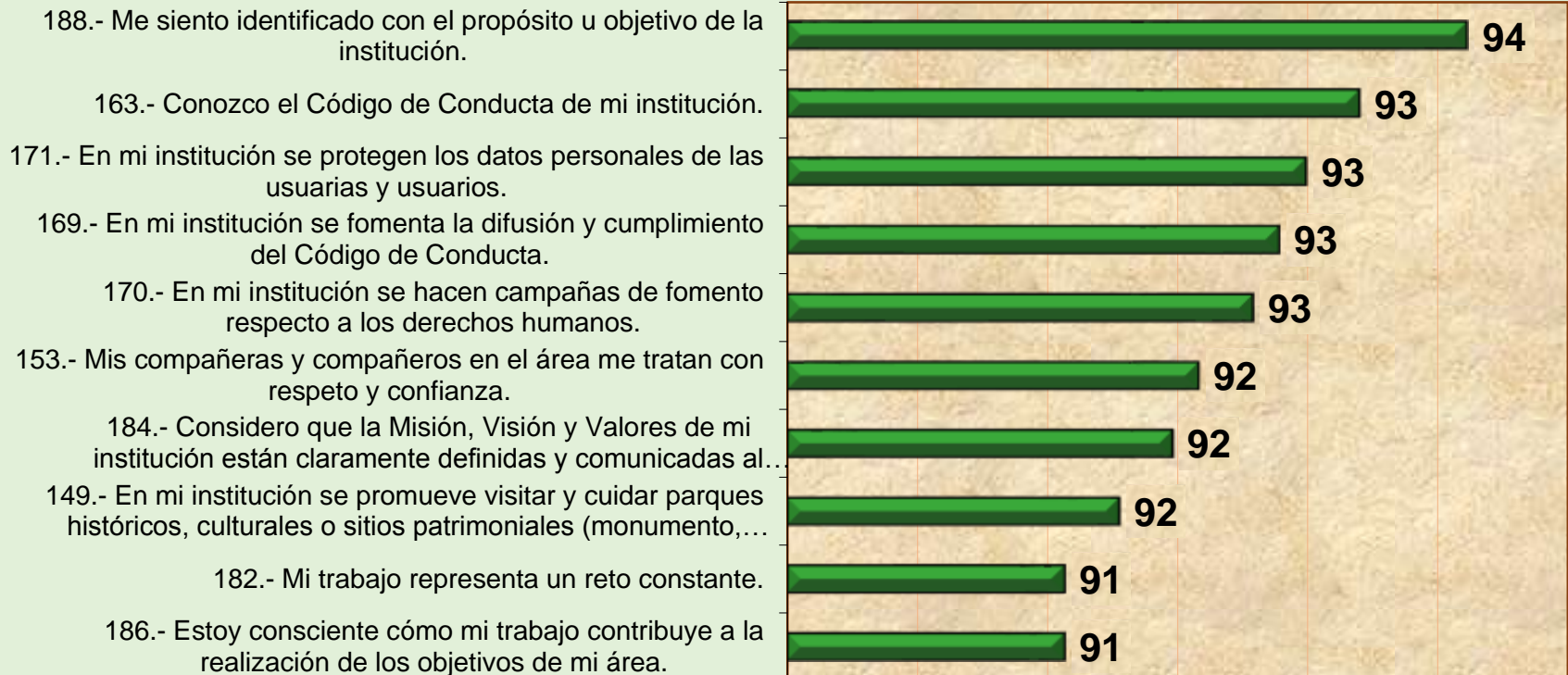


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la Coordinación de Planeación y Administración las y los servidores públicos conocen los valores y los viven con Liderazgo y Transparencia.



PTCCO CPA 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR 800 / 2018

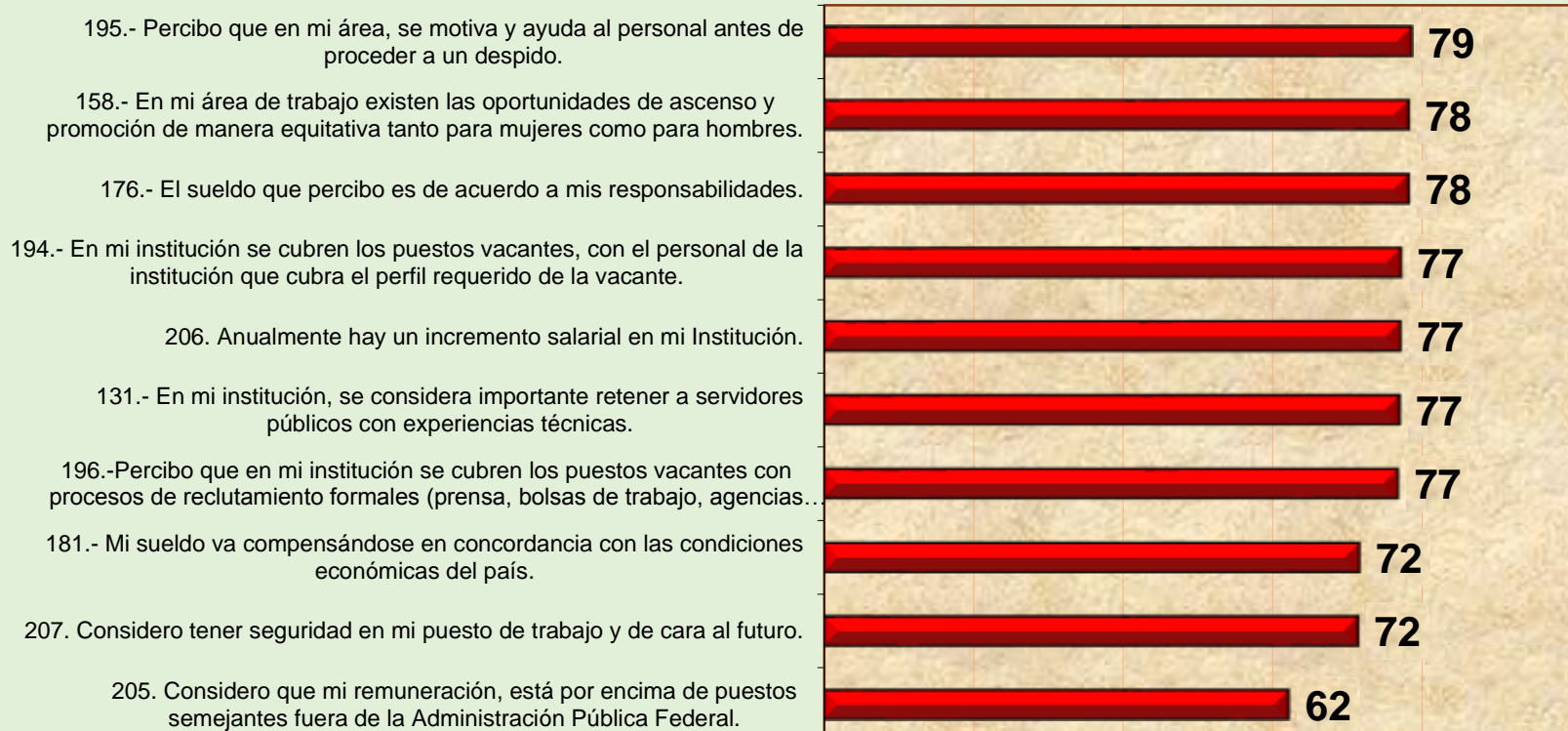


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la Coordinación de Planeación y Administración es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO CPA 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR 800 / 2018



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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Coordinación Administrativa
Dirección de Recursos Humanos y Financieros

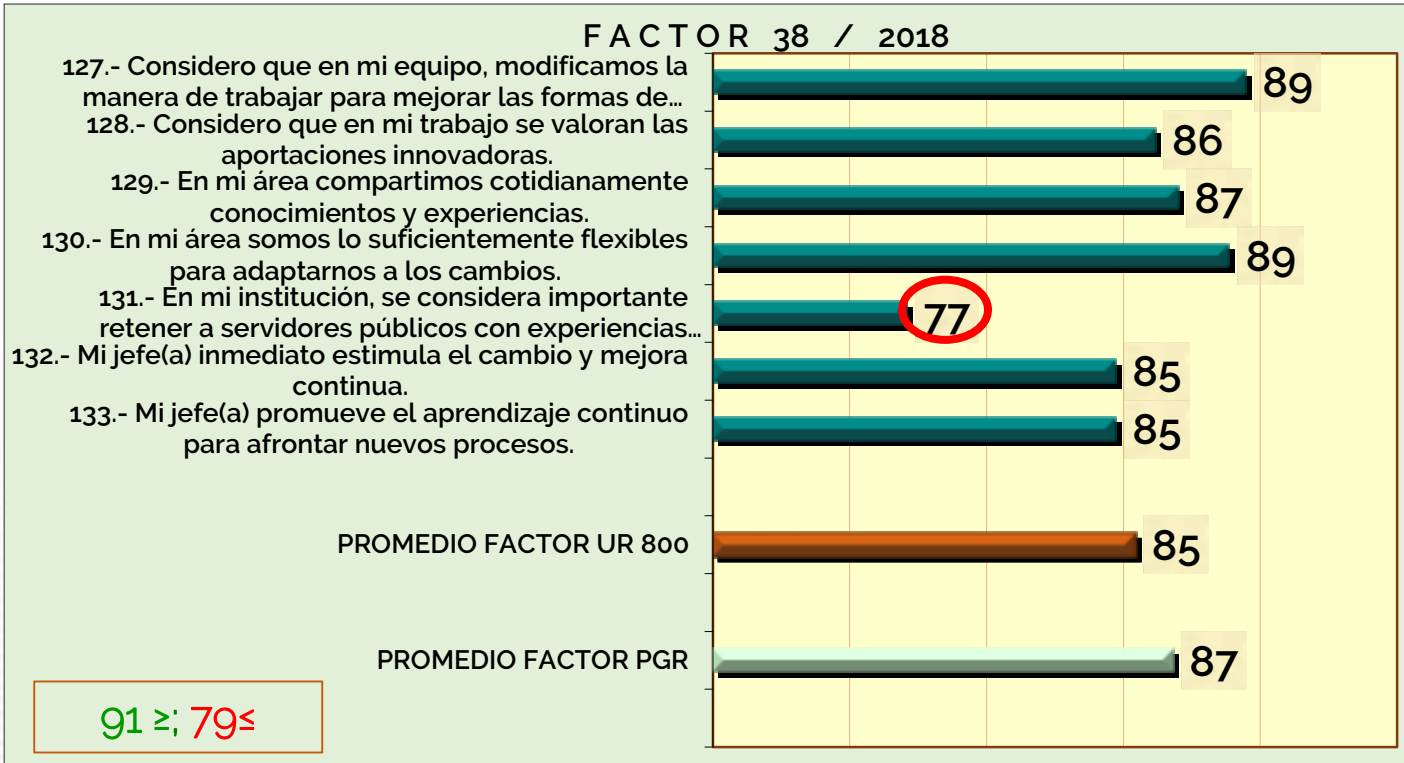
PTCCO CPA 2019

Factores básicos Índice individual



PTCCO CPA2019

La CPA es Adaptable al entorno

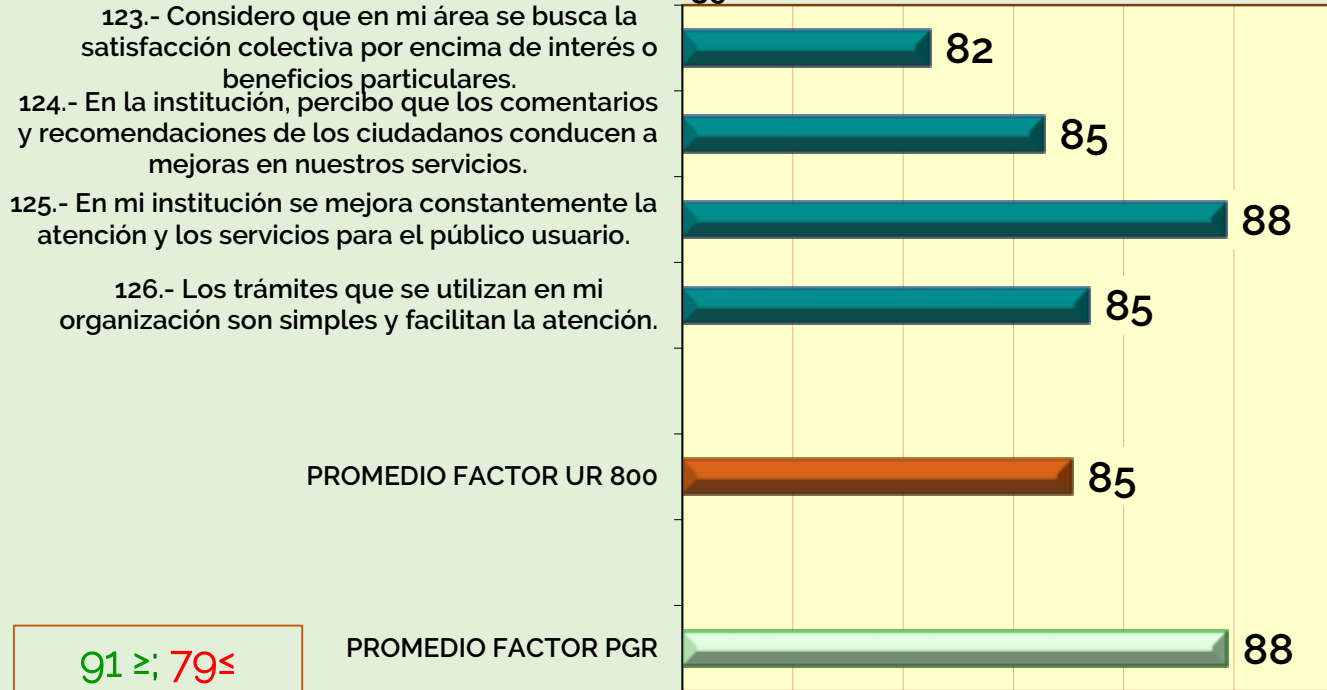


Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.



PTCCO CPA 2019

FACTOR 39 / 2018



La CPA es adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en la Coordinación de Planeación y Administración se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

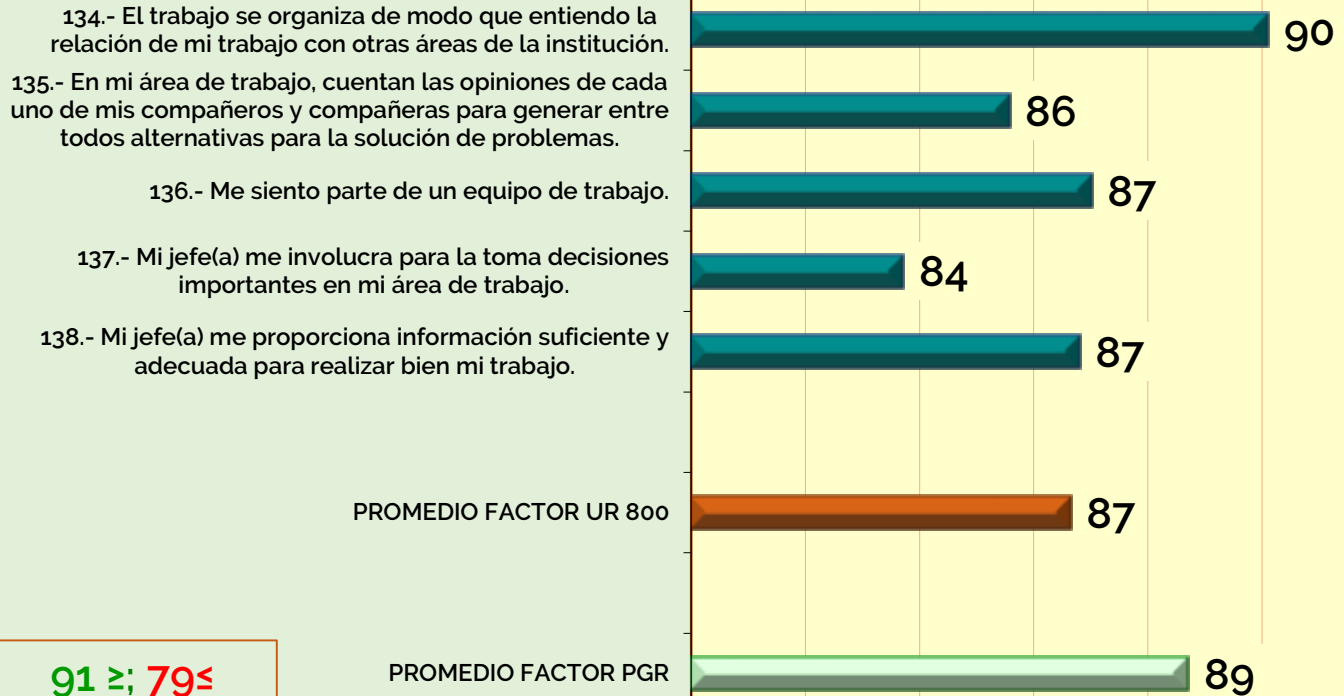


PTCCO CPA 2019

La CPA es
Colaborativa



FACTOR 40 /2018



91 ≥; 79 ≤

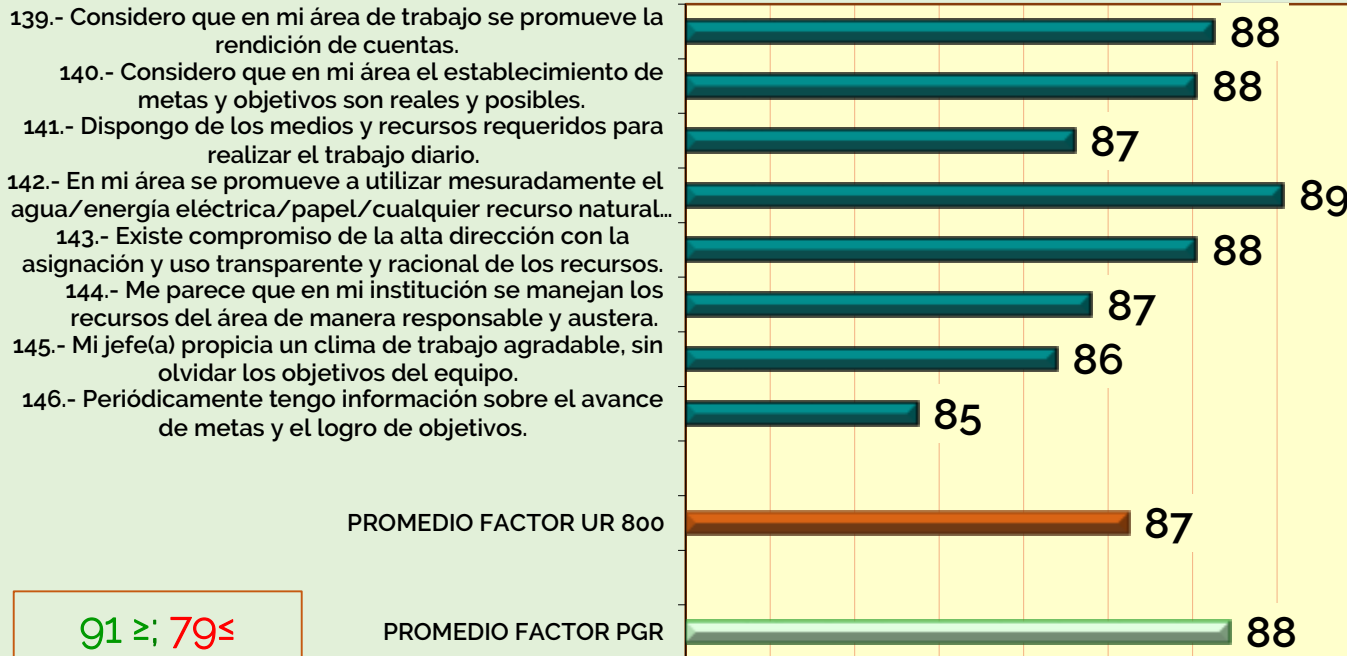
Las y los servidores públicos de la CPA se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.



PTCCO CPA 2019

La CPA es Eficiente

FACTOR 41 /2018



Se considera que la CPA promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente .
Aunado a lo anterior, el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso. En contraparte,
podrían mejorar periódicamente la información sobre el avance de metas y el logro de
objetivos.

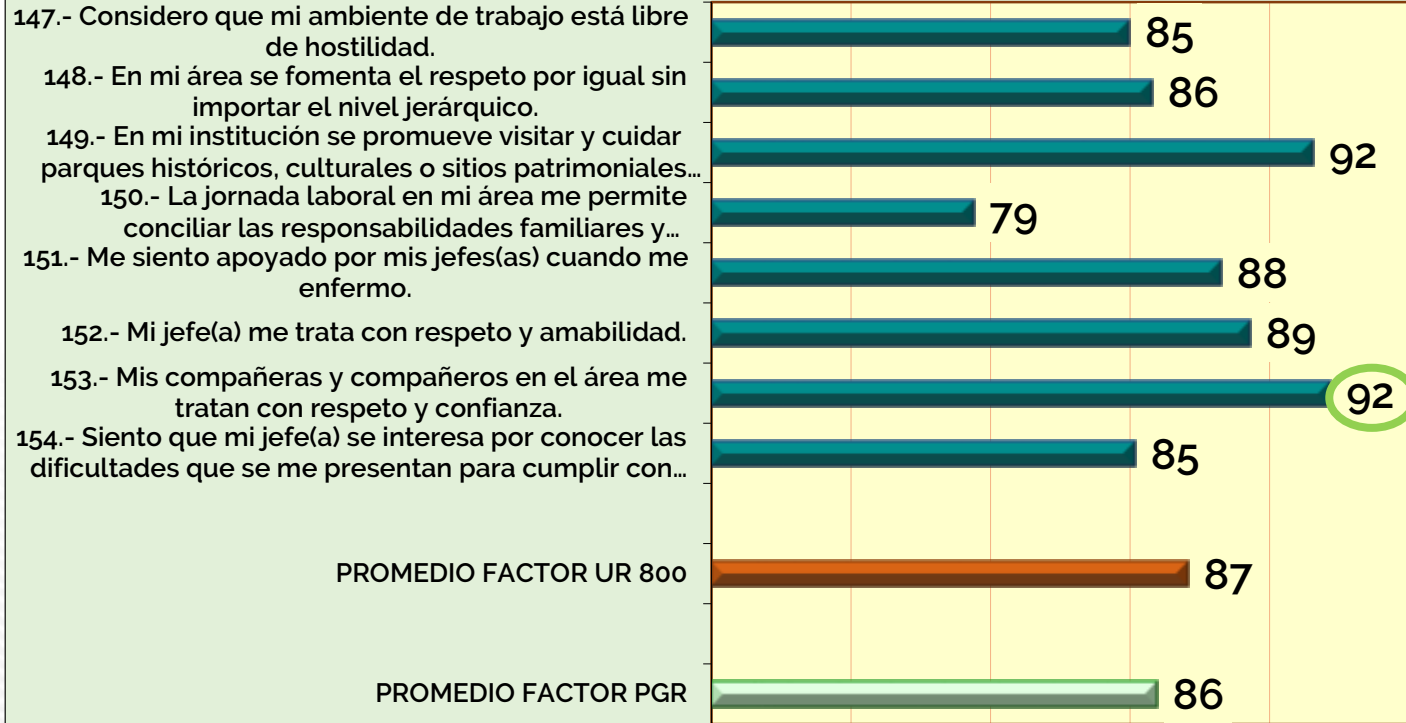


PTCCO CPA 2019

La CPA es Equilibrada



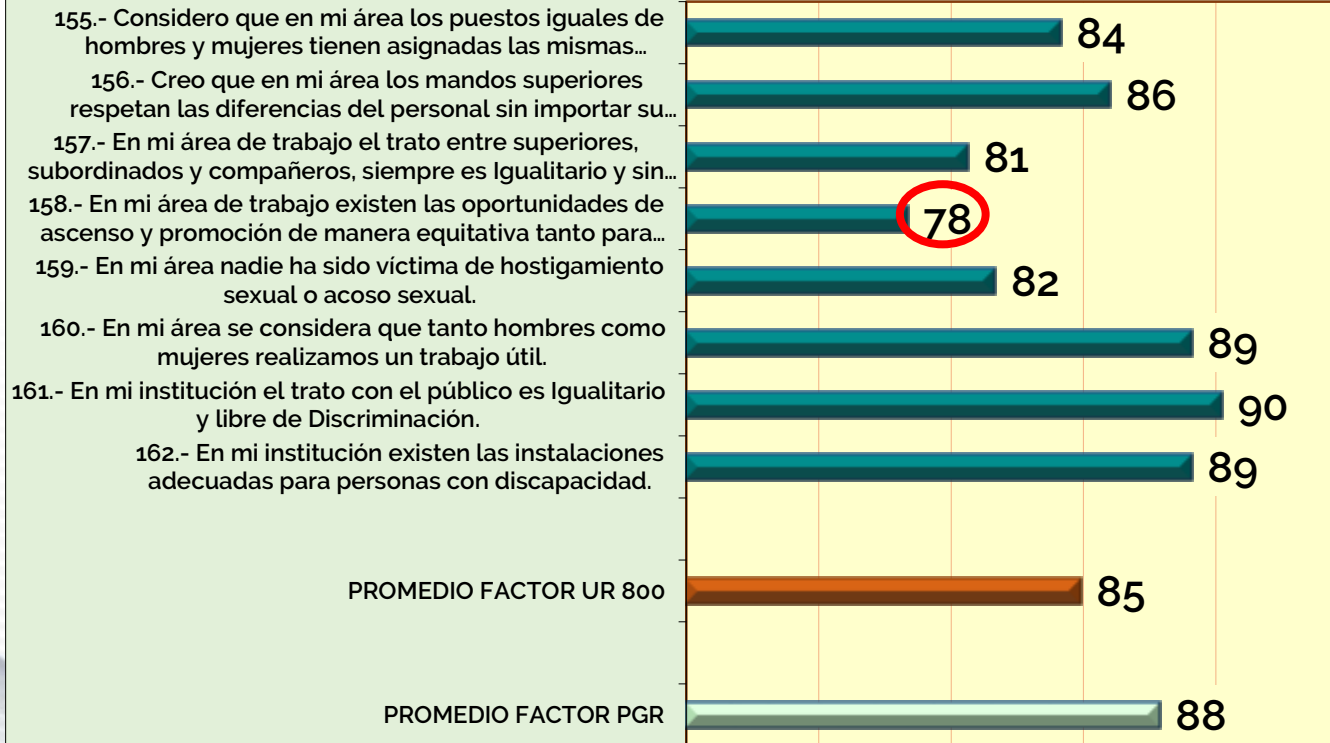
FACTOR 42 /2018



La percepción de los horarios, el resultado se refleja en que la jornada laboral no permite conciliar las responsabilidades familiares, así como el esfuerzo del trato entre los compañeros y compañeras de trabajo se tratan con respeto y amabilidad.

PTCCO CPA 2019

FACTOR 46 / 2018



La CPA es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación en la CPA. Se observa la percepción de la falta de oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.

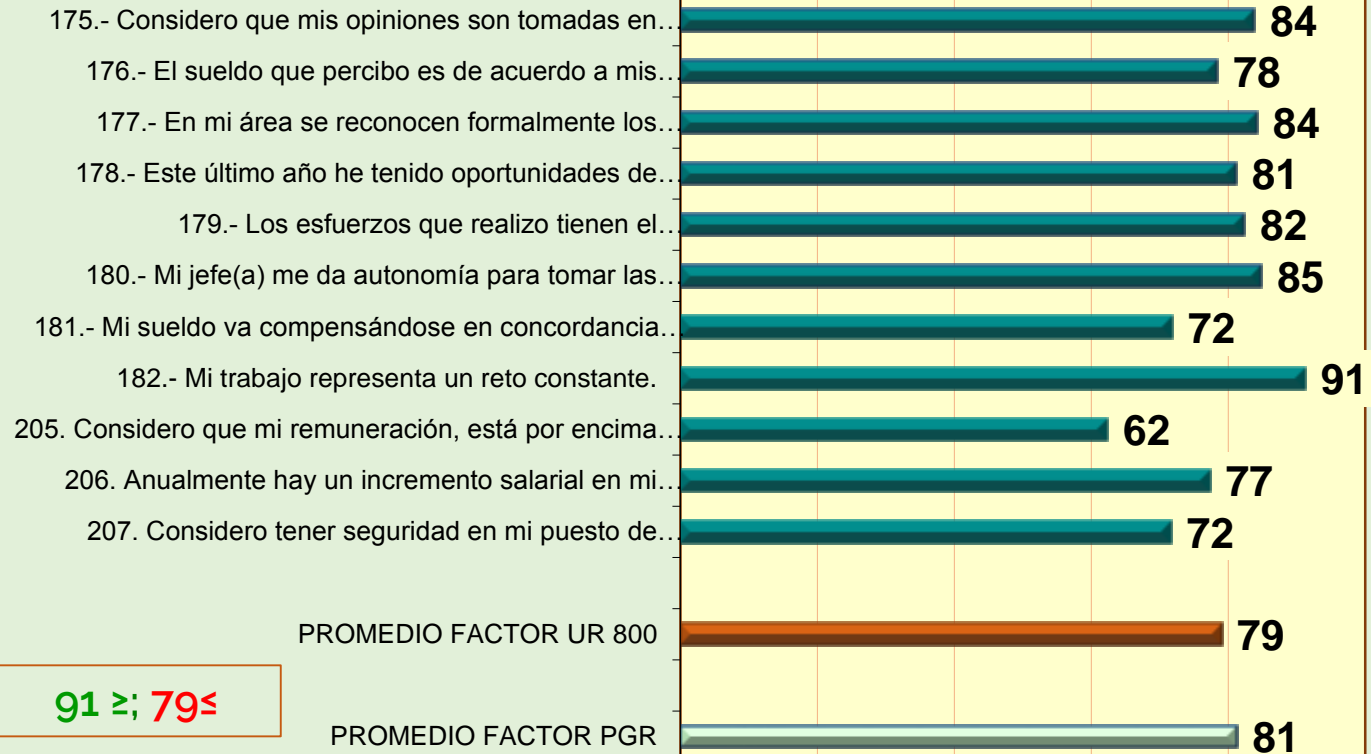


PTCCO CPA 2019

La CPA es
Motivada



FACTOR 47 /2018



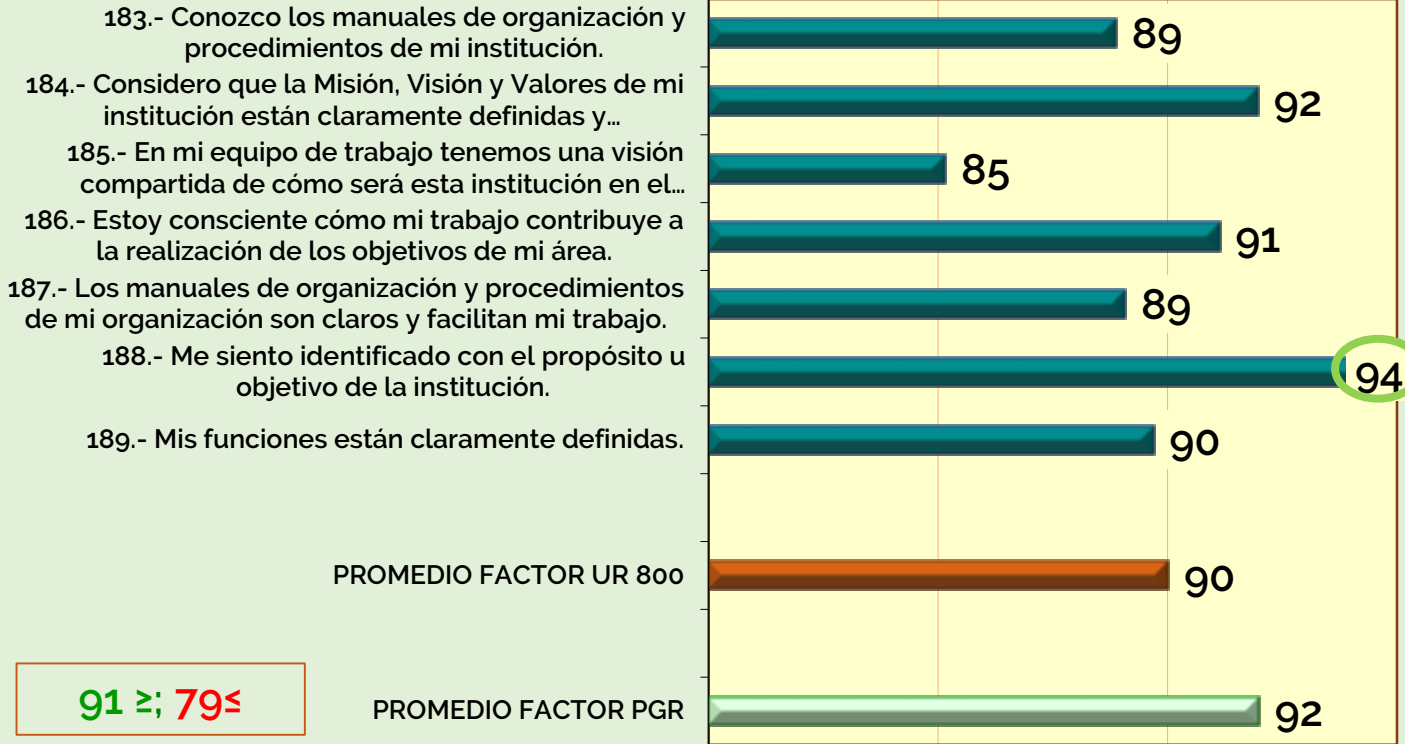
91 ≥; 79 ≤

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



PTCCO CPA 2019

FACTOR 48 /2018



91 ≥; 79 ≤

La CPA es Organizada

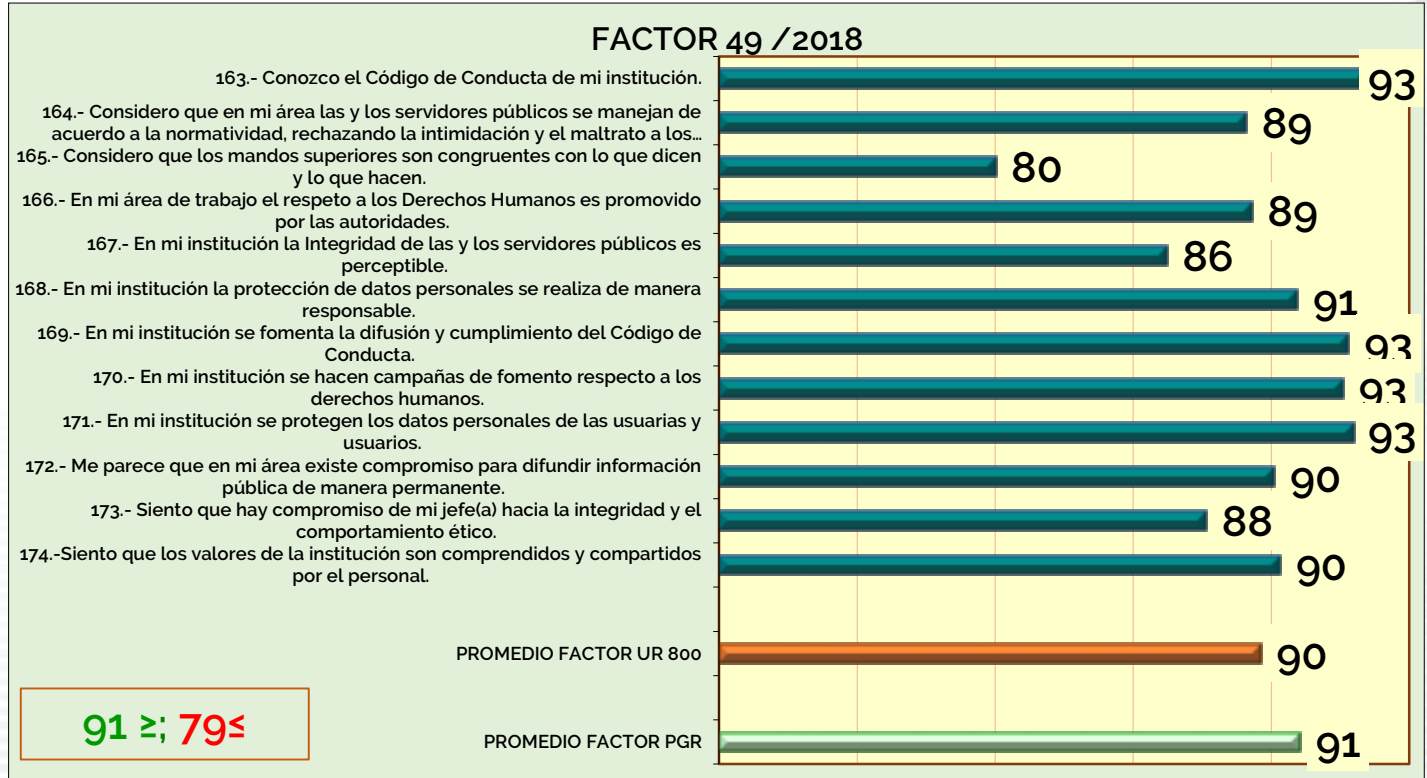


El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la CPA presenta una clara comunicación con el propósito u objetivo de la Institución, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.



PTCCO CPA 2019

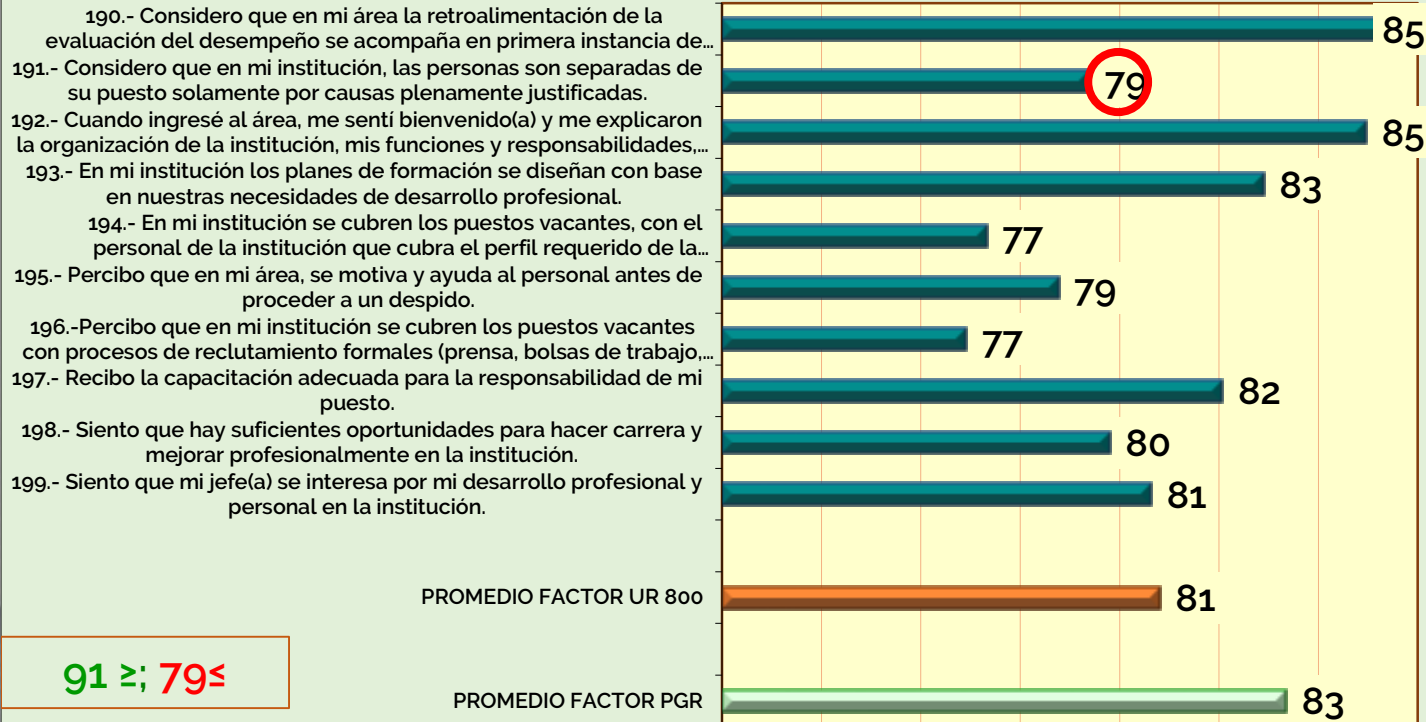
La CPA es
Íntegra



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

FACTOR 50 / 2018



91 ≥; 79 ≤

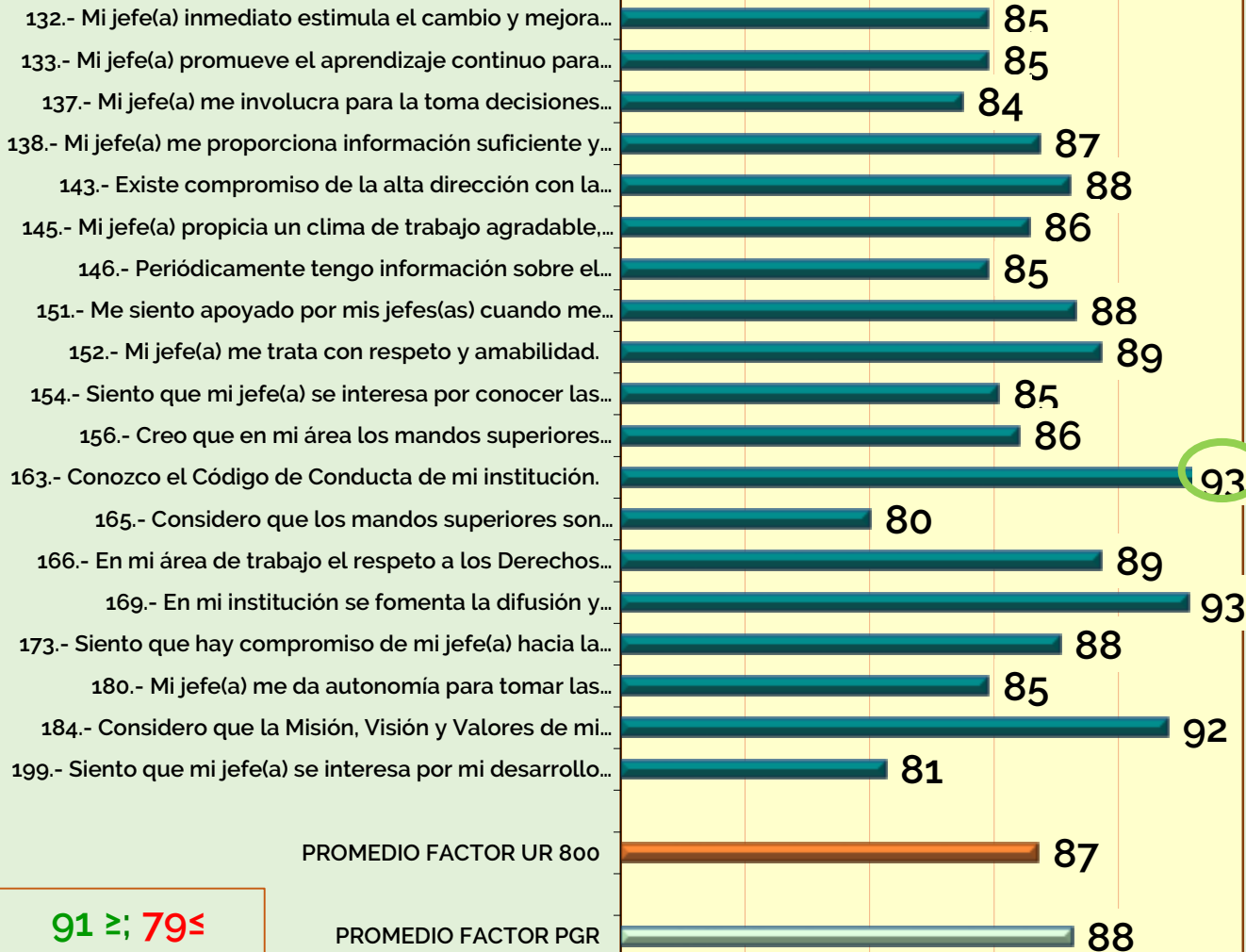
La CPA es Profesional



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 CPA 2019

FACTOR 52 /2018



91 ≥; 79 ≤

Liderazgo
Integral

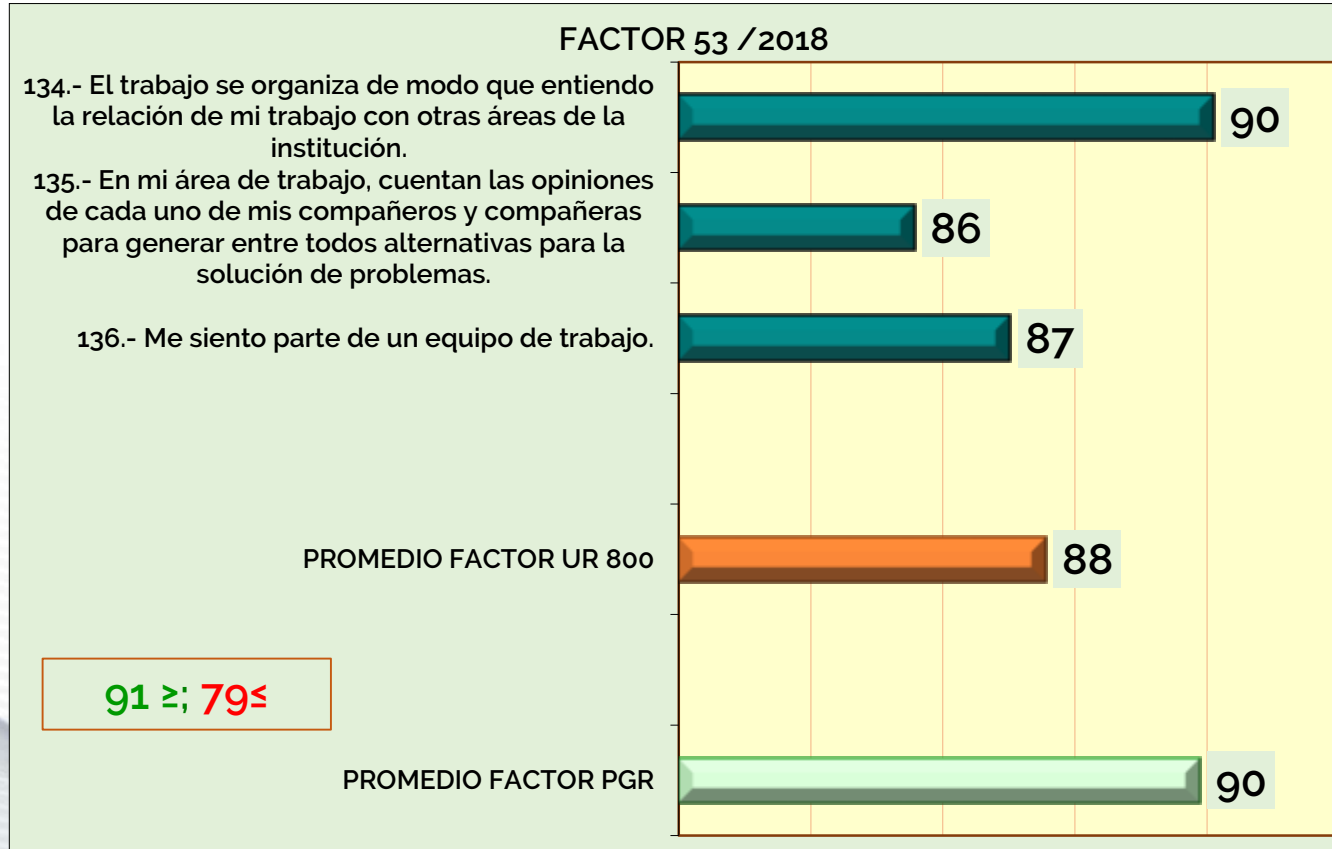


Esta gráfica presenta a la CFA con alto conocimiento sobre el Código de Conducta de la Institución, así como se fomenta su difusión y cumplimiento.



Resultado de factores de Valores

PTCCO CPA 2019



CPA
Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO CPA 2019

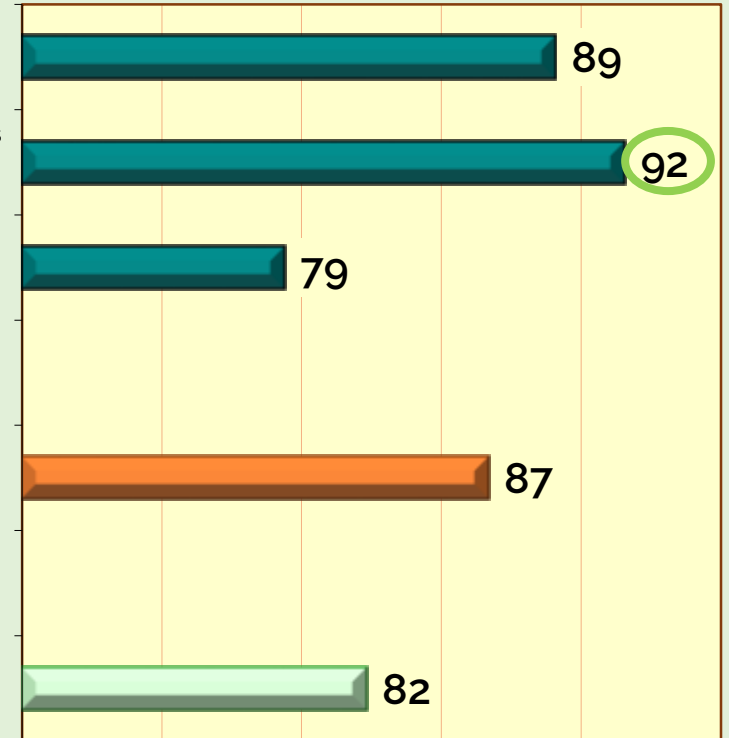
CPA
Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico

87



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)



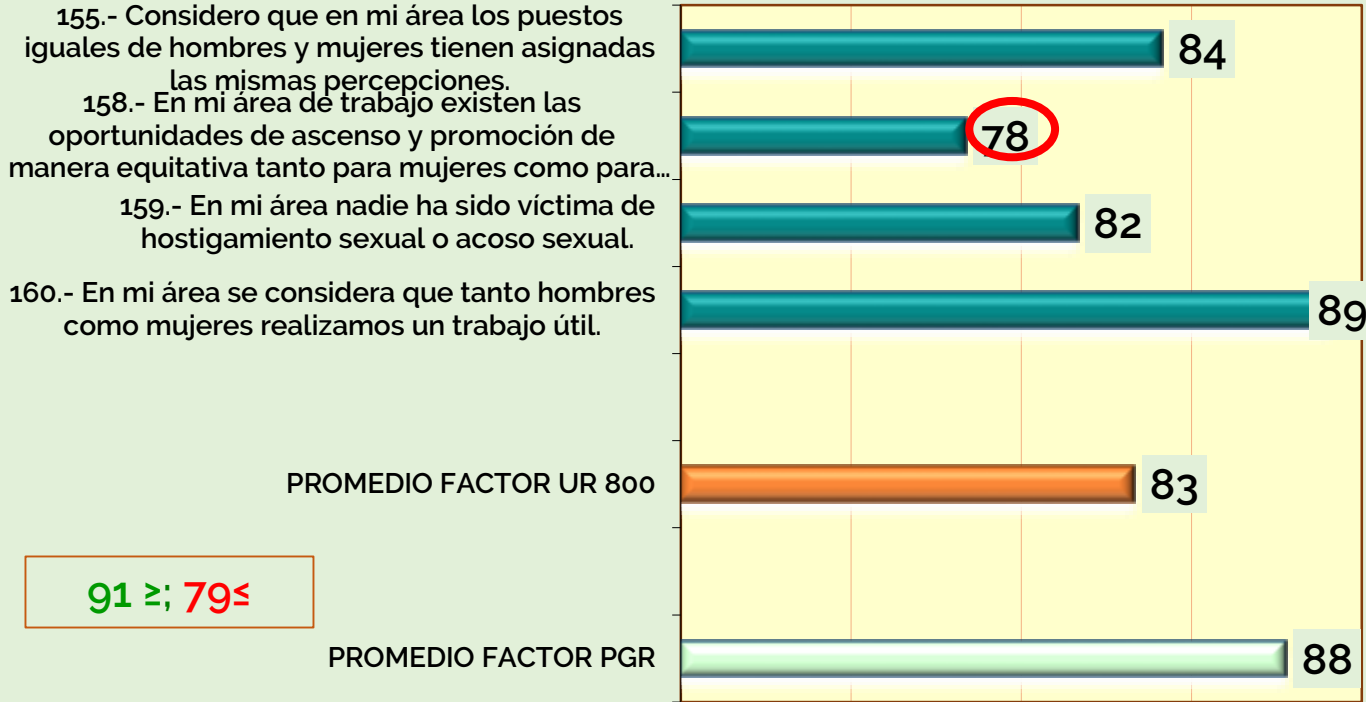
91 ≥; 79 ≤

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

FACTOR 55 /2018



La CPA
Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de CPA perciben que no existen de manera equitativa tanto para hombres como mujeres acceder con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la FGR.



PTCCO CPA 2019

La CPA
Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

86

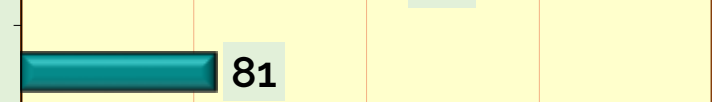


FACTOR 56 /2018

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 800



PROMEDIO FACTOR PGR

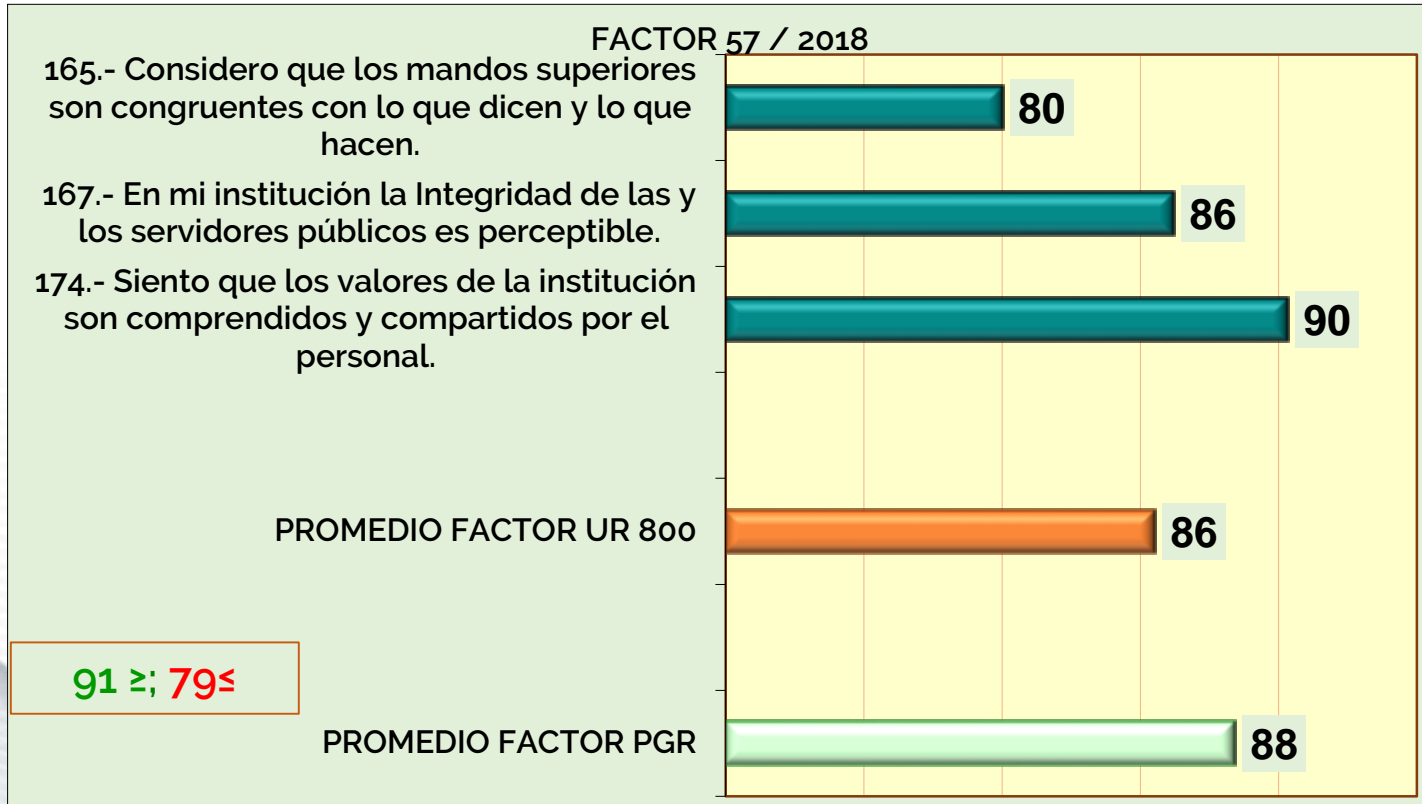


91 ≥; 79 ≤

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



La CPA
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 CPA, por lo cual se considera que la Coordinación de Planeación y Administración está conformada por personas íntegras en su actuar.



PTCCO CPA 2019

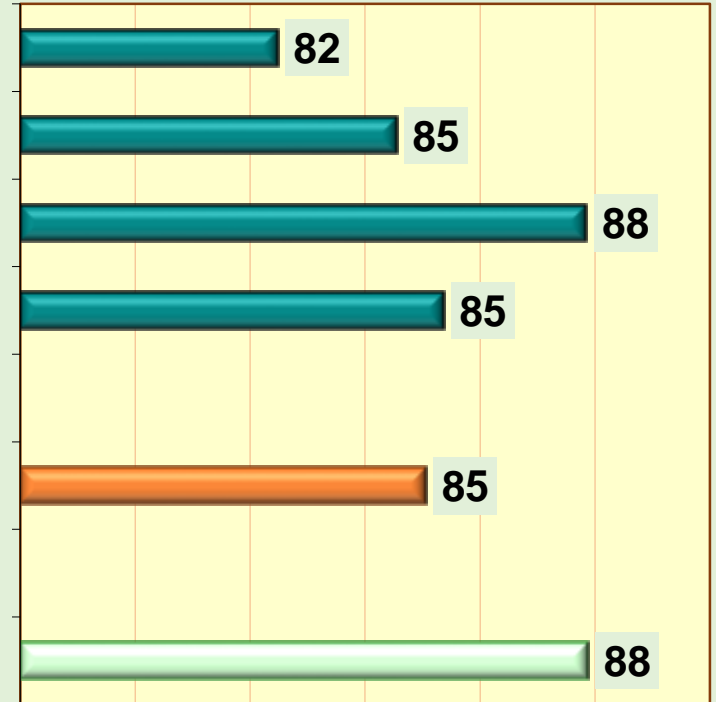
La CPA
Vivencia de Valores:
Interés Público

85



FACTOR 58 /2018

- 123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.
- 124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.
- 125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.
- 126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.



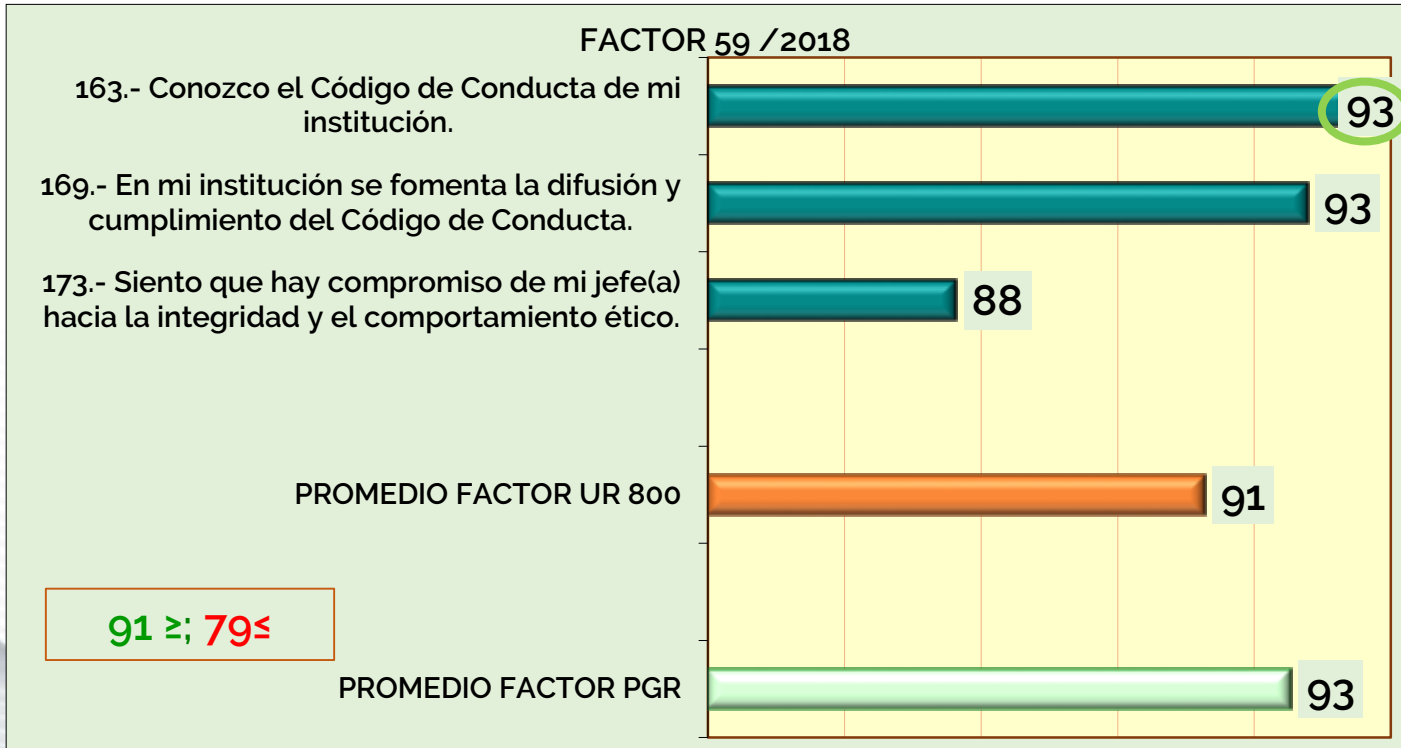
91 ≥; 79 ≤

Las y los servidores públicos de la CPA 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 sencillos de tal forma que permiten facilitar la atención de la sociedad.



PTCCO CPA 2019

La CPA
Vivencia de Valores:
Liderazgo

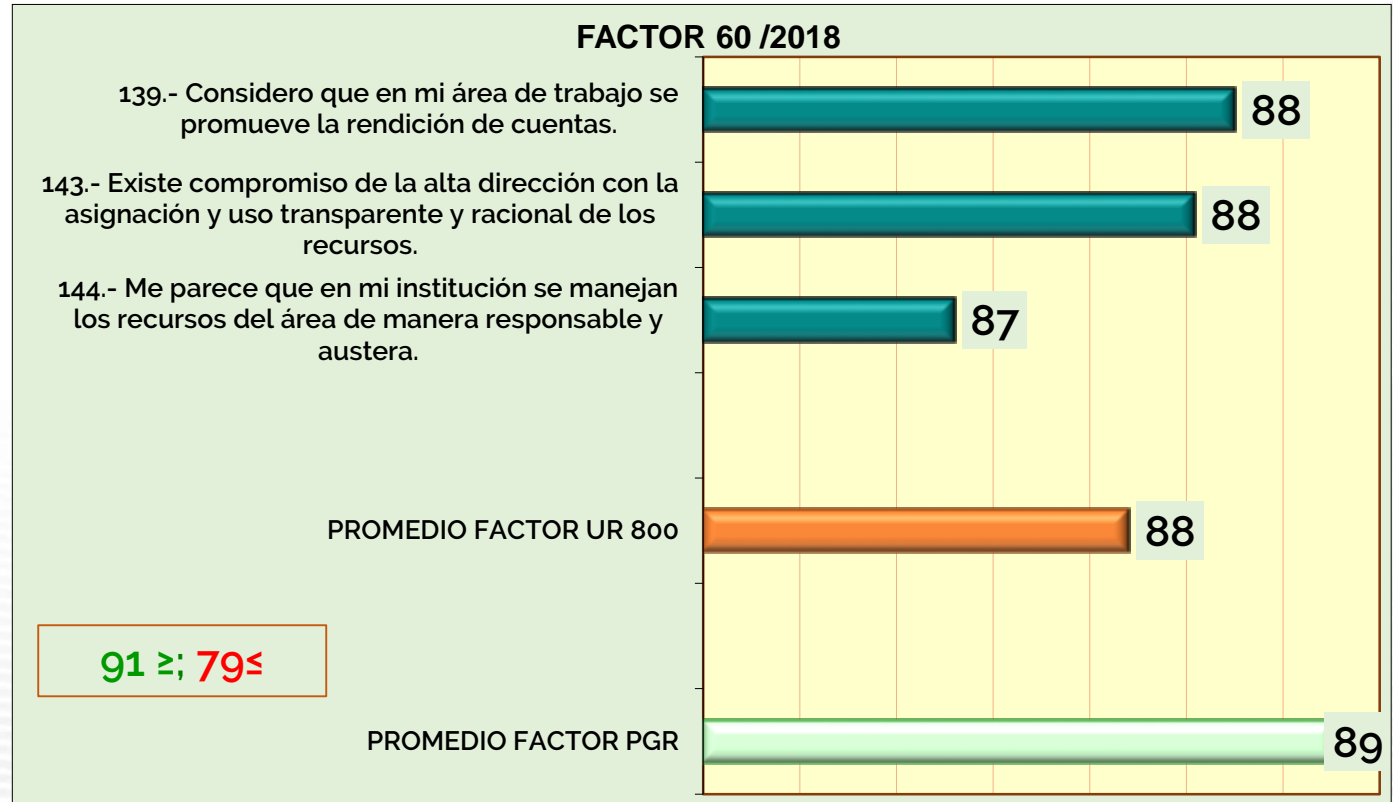


En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Institución de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.

PTCCO CPA 2019

La CPA Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

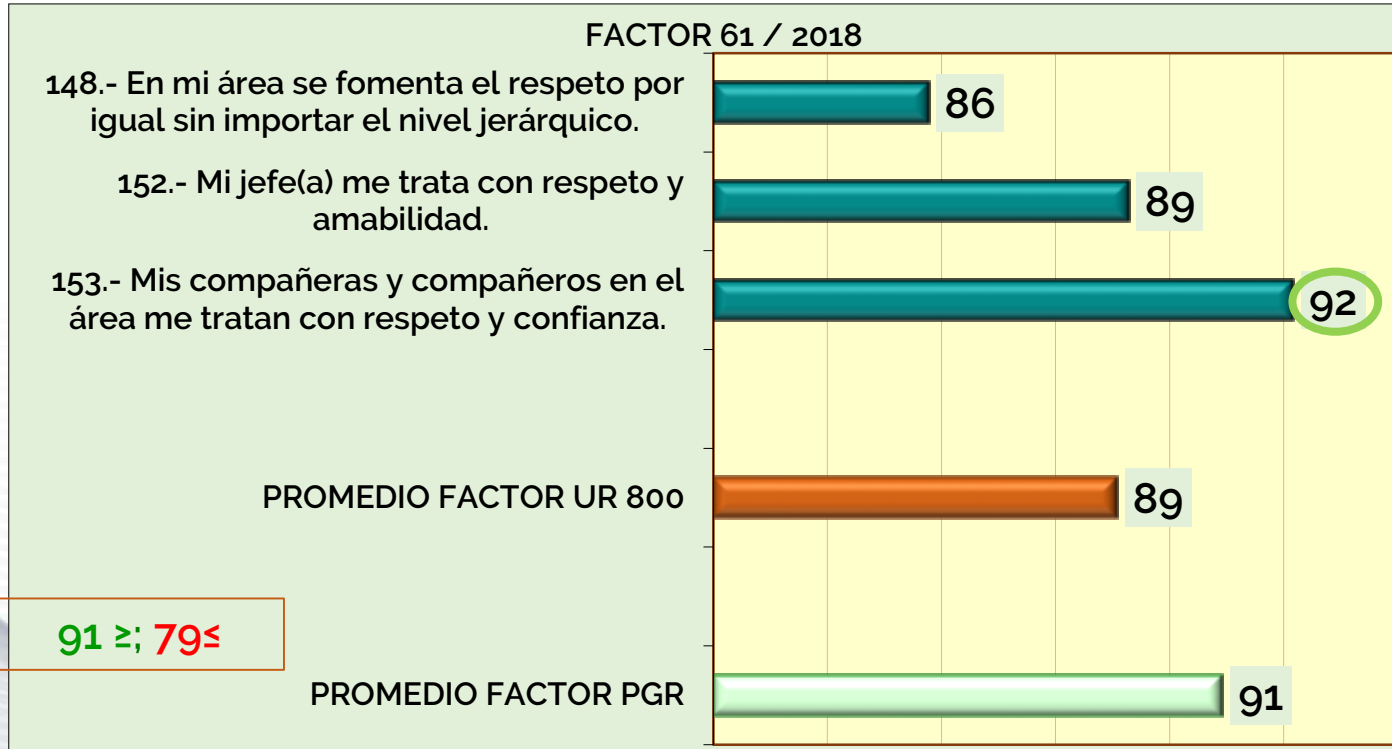
88



Se considera que los mandos de la CPA 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 CPA 2019



La CPA
Vivencia de Valores:
Respeto

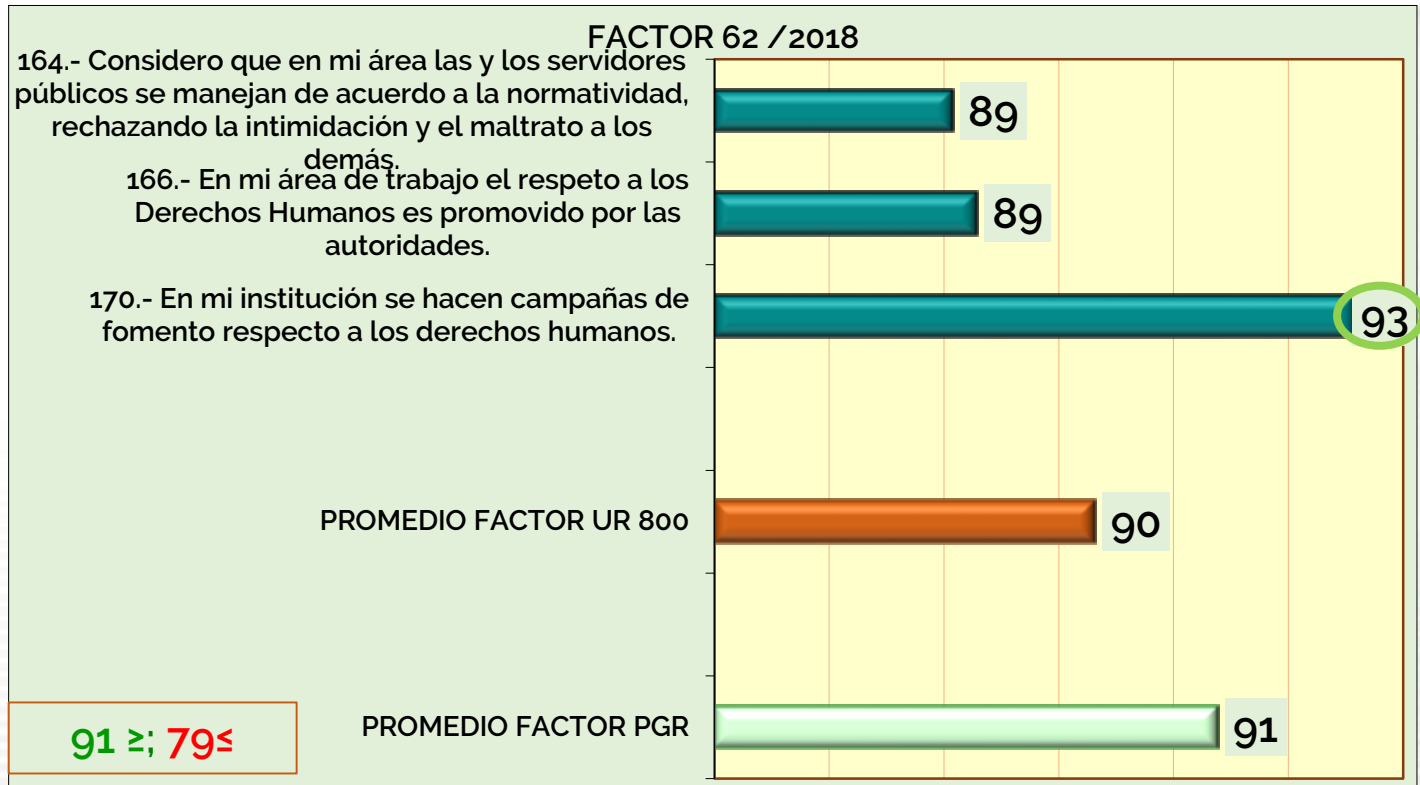


En la Coordinación de Planeación y Administración se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



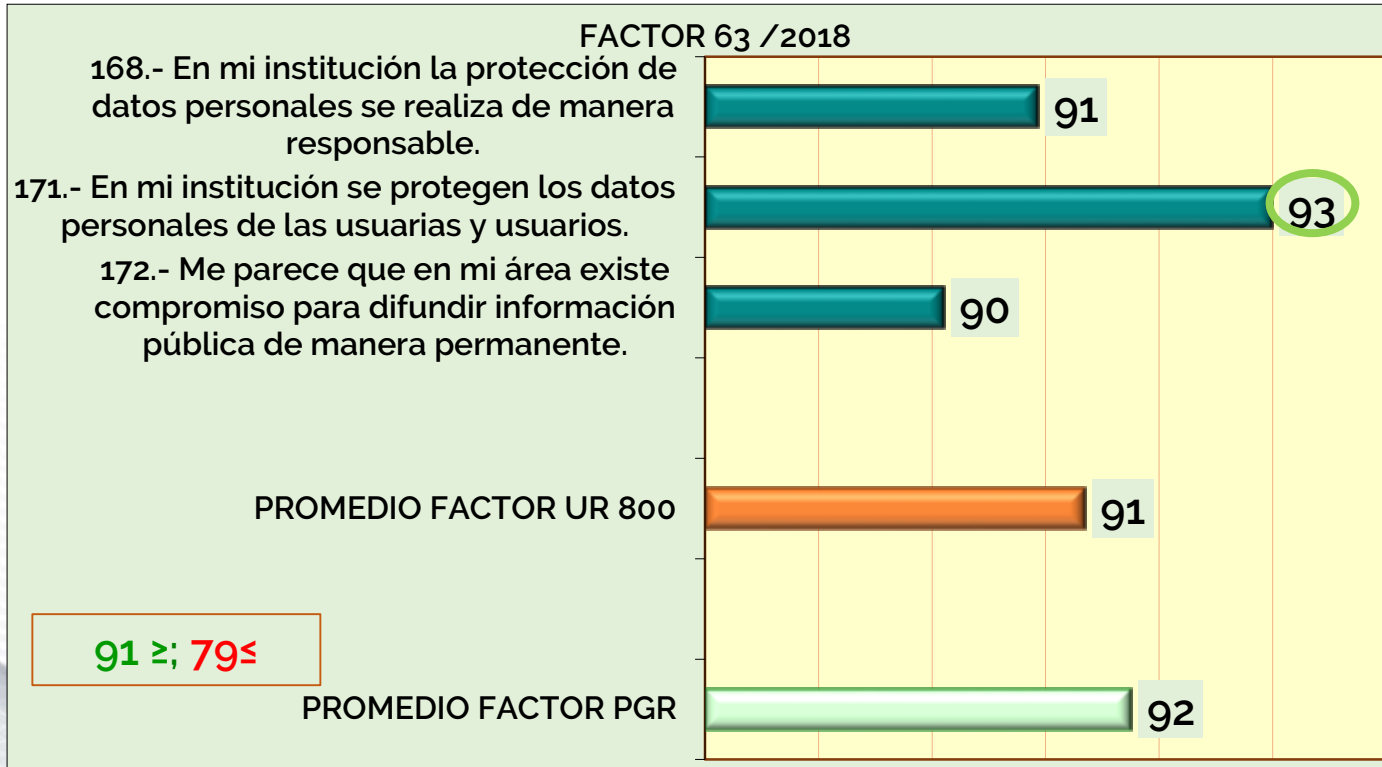
PTCCO CPA 2019

La CPA
Vivencia de Valores:
Respeto a los Derechos
Humanos



La calificación que obtuvo la CPA 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 CPA 2019



La CPA
Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la CPA 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
Coordinación Administrativa
Dirección de Recursos Humanos y Financieros

PTCCO CPA 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Coordinación Administrativa
Dirección de Recursos Humanos y Financieros

PTCCO CPA 2019

Comentarios y Sugerencias



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Coordinación Administrativa
Dirección de Recursos Humanos y Financieros

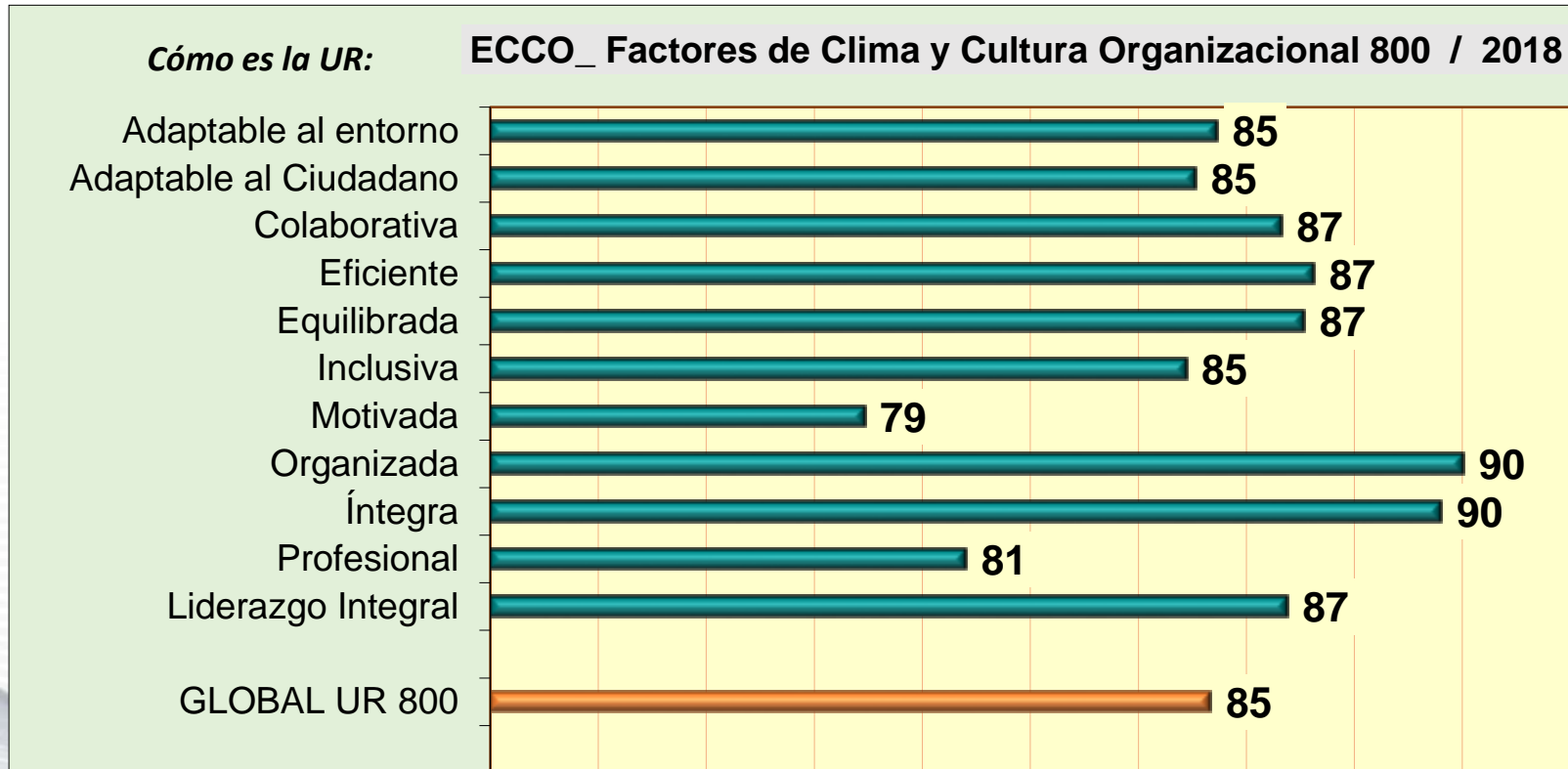
PTCCO CPA 2019

3. Análisis Comparativo



PTCCO CPA 2019

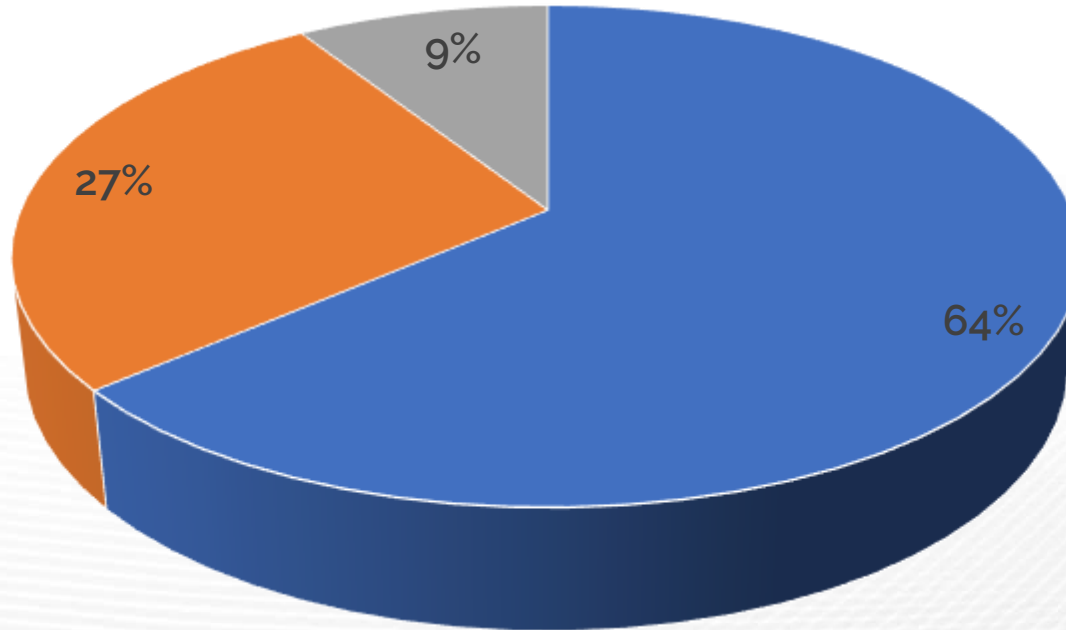
TOTAL
COMENTARIOS: 11



Las y los servidores públicos encuestados externaron 11 comentarios, de los cuales se refieren a diferentes factores, principalmente a que la Institución es equilibrada ya que favorece la compactación del horario; por otro lado, solicitan cursos relacionados con sus funciones, entre otros. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



PTCCO CPA 2019



■ Felicitación o reconocimiento ■ Sugerencia ■ Otro

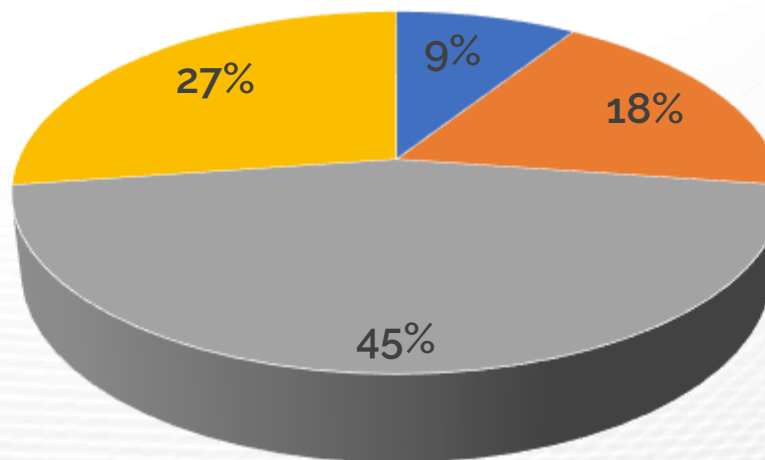
De los 11 comentarios expresados, 7 destacan en felicitar y agradecer a la Secretaría de la Función Pública y a la Institución por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta.



PTCCO CPA 2019

COMENTARIOS POR TEMA ESPECÍFICO

- Acoso Laboral
- Rediseño de Evaluación del Desempeño
- No hay incremento salarial
- No se toma en cuenta la opinion de los trabajadores



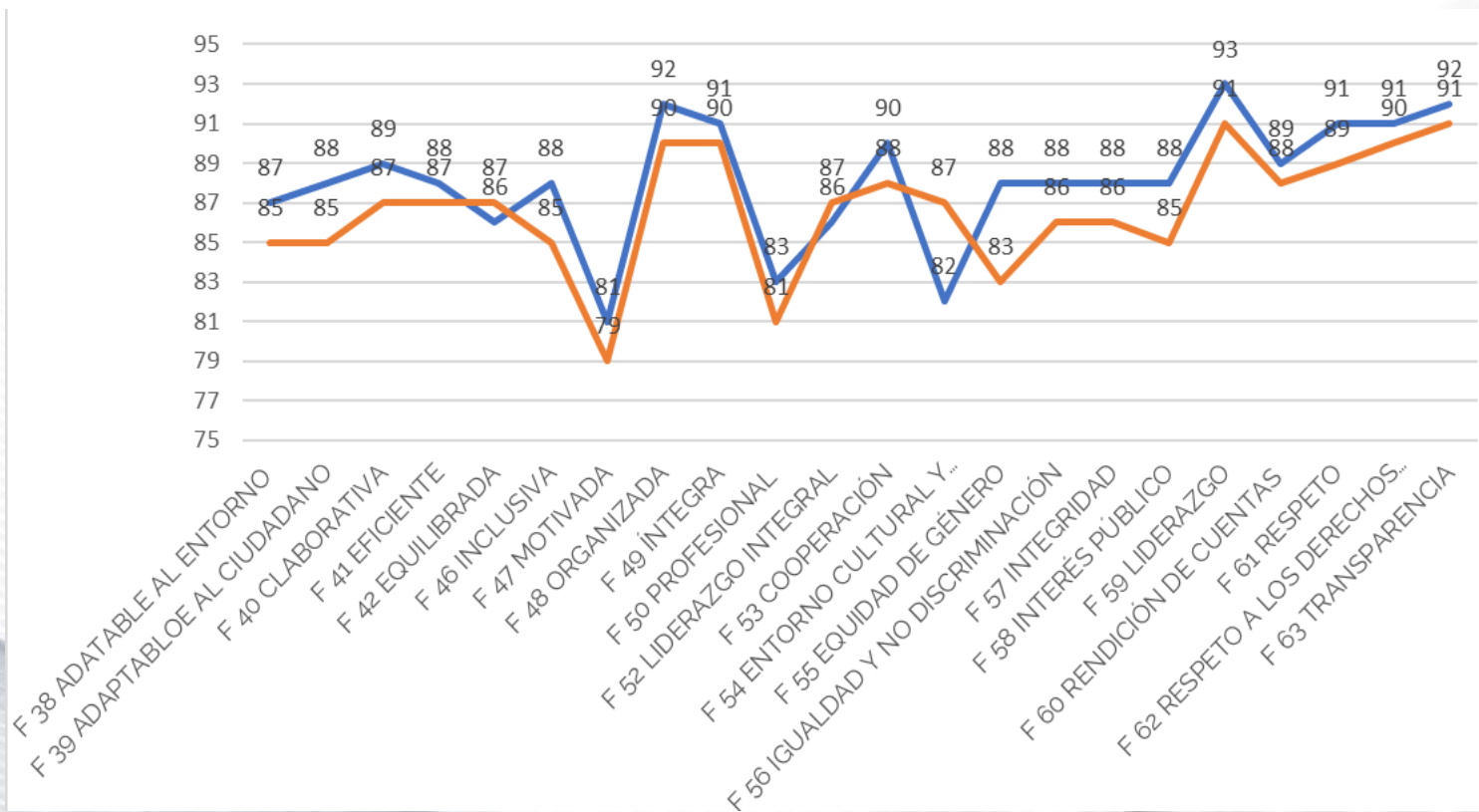


3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO CPA 2019

RESULTADOS FGR Vs CPA 2018



— FGR — CPA



PTCCO CPA 2019



La Coordinación de Planeación y Administración obtuvo el 3er. lugar con un puntaje de 85, comparada con todas las Unidades Administrativas que pertenecen a la propia Coordinación de Planeación y Administración



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Coordinación Administrativa
Dirección de Recursos Humanos y Financieros

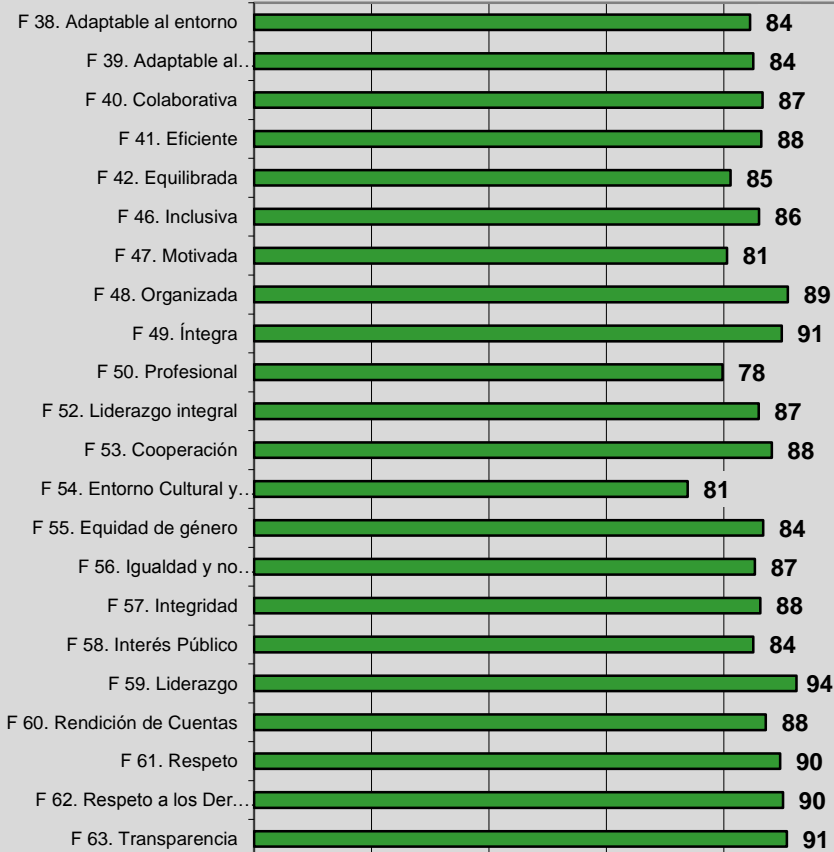
PTCCO CPA 2019

3.2. Resultados CPA 2016Vs. 2018

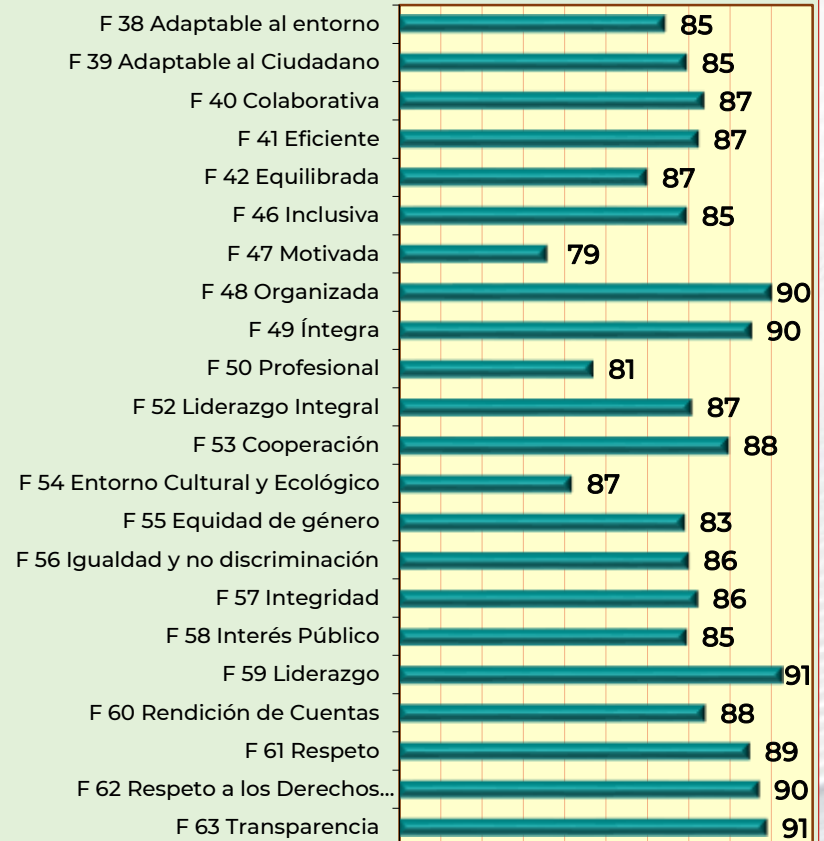


PTCCO CPA 2019

RESULTADOS OM / 2016



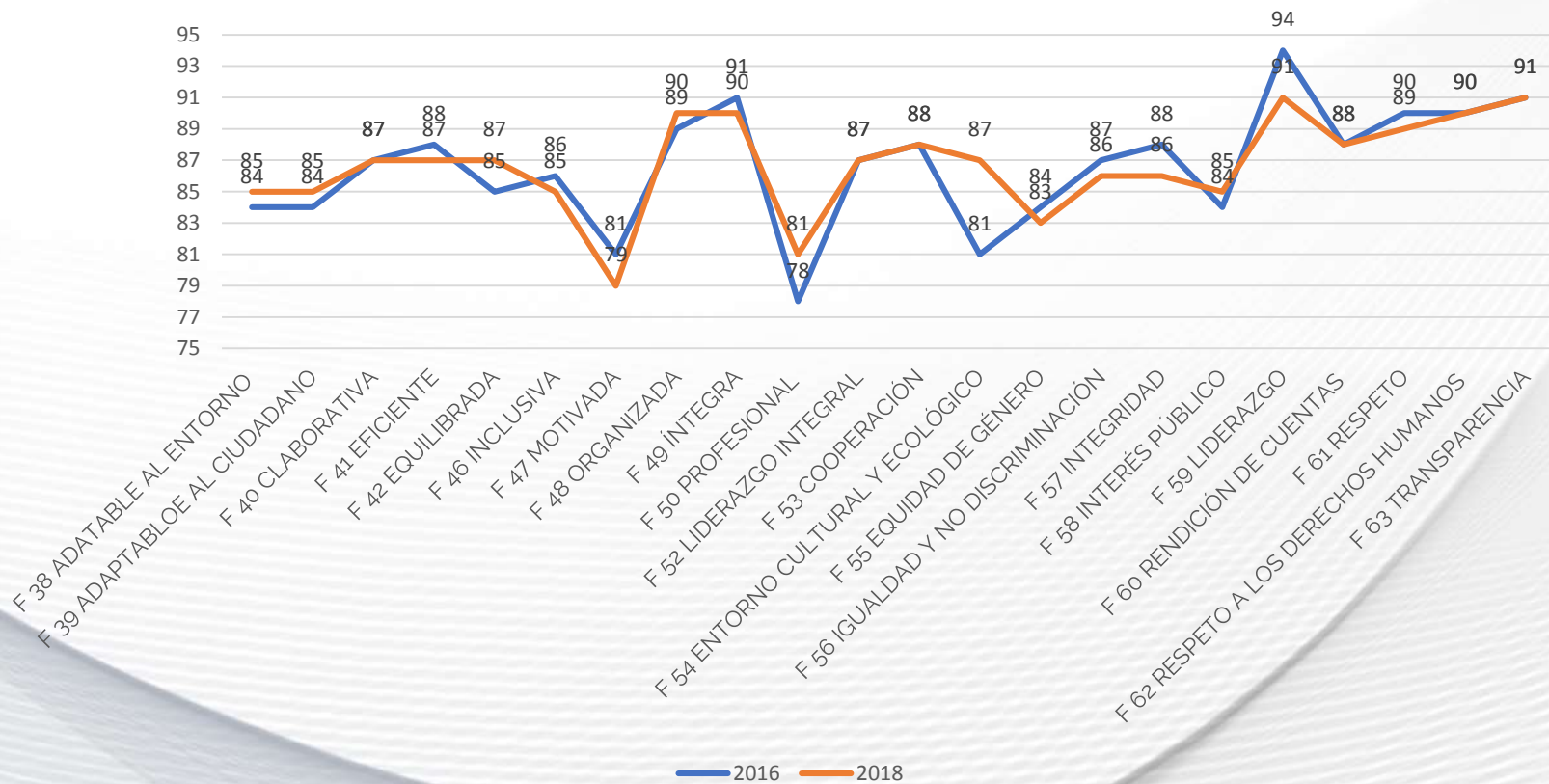
RESULTADOS OM / 2018





PTCCO CPA 2019

RESULTADOS CPA 2016 VS. 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Coordinación Administrativa
Dirección de Recursos Humanos y Financieros

PTCCO CPA 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO CPA 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 CPA 2017-2018

$$\frac{15 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{19 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 79\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO CPA 2019

Factor I Reconocimiento Laboral

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

Factor IX Balance Trabajo y Familia

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

Factor XI Liderazgo y Participación

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

Factor XVII Impacto de la Encuesta en mi Institución

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

Factor V Equidad y Género

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

Factor X Colaboración y Trabajo en Equipo

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

Factor XIV Enfoque a resultados y productividad

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

Factor XXV Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

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



PTCCO FGR 2019

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



PTCCO CPA 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

800	OFICIALÍA MAYOR
-----	-----------------

FACTOR

50.- PROFESIONAL

195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.

194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.

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

REAFIRMAR A TODO EL PERSONAL DE TODOS LOS NIVELES DE LA OFICIALÍA MAYOR, LOS ASPECTOS DE LA PROFESIONALIZACIÓN A TRAVÉS DE CAPACITACIÓN PARA AYUDAR AL CRECIMIENTO Y DESEMPEÑO EFICIENTE DE SUS FUNCIONES.

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	PROGRAMAR CURSOS Y CAPACITACIONES ADECUADAS AL PERSONAL ADSCRITO A LA OFICIALÍA MAYOR	DGRHO	CORREOS ELECTRÓNICOS / PARA "TI" / COMUNICADOS	PERMANENTE	E X O	TODO EL PERSONAL	46	55	P							
2	FOMENTAR E INCENTIVAR AL PERSONAL DE OFICIALÍA MAYOR A PARTICIPAR EN LOS CURSOS	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE OFICIALÍA MAYOR	CORREOS ELECTRÓNICOS / PARA "TI" / COMUNICADOS	PERMANENTE	E X O	TODO EL PERSONAL			P														
3	DAR SEGUIMIENTO PERSONAL Y PUNTUAL AL PERSONAL DE OFICIALÍA MAYOR	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE OFICIALÍA MAYOR	CORREOS ELECTRÓNICOS / PARA "TI" / COMUNICADOS	PERMANENTE	E X O	TODO EL PERSONAL			P														

ING. MARCO ANTONIO SALVADOR GUERRERO
COORDINADOR ADMINISTRATIVO EN LA OFICIALÍA MAYOR

MÓNICA LUNA VÁZQUEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS EN LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE OFICIALÍA MAYOR



PTCCO CPA 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

800	OFICIALÍA MAYOR
-----	------------------------

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.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REAFIRMAR A TODO EL PERSONAL DE TODOS LOS NIVELES DE LA OFICIALÍA MAYOR, SOBRE PRÁCTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
								1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	PROGRAMAR CURSOS Y ACTIVIDADES SOBRE PRÁCTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	DGRHO	CORREOS ELECTRÓNICOS / PARA "TI" / COMUNICADOS	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	46	55	P													
					O				R														
2	FOMENTAR E INCENTIVAR AL PERSONAL DE OFICIALÍA MAYOR A PARTICIPAR EN LOS CUROS	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE OFICIALÍA MAYOR	CORREOS ELECTRÓNICOS / PARA "TI" / COMUNICADOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O				R														
3	DAR OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO DE MANERA EQUITATIVA	OFICIAL MAYOR	EVALUACIONES DE DESEMPEÑO, CUROS, CAPACITACIONES	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES			P													
					O				R														

ING. MARCO ANTONIO SALVADOR GUERRERO
COORDINADOR ADMINISTRATIVO EN LA OFICIALÍA MAYOR

MÓNICA LUNA VÁZQUEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS EN LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE OFICIALÍA MAYOR



PTCCO CPA 2019

PGR

PROSECUCIÓN GENERAL
DE LA FISCALÍA



OFICIALÍA MAYOR

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

800	OFICIALÍA MAYOR
-----	-----------------

FACTOR

47.- MOTIVADA

- 176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.
- 206. Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución.
- 183.- 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

REAFIRMAR AL PERSONAL QUE LOS SUELDOS DE LA PGR SI ESTAN ACORDE A LAS CONDICIONES DEL PAÍS


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	DAR A CONOCER LA SITUACIÓN ECONÓMICA DEL PAÍS Y REALIZAR COMPARATIVOS DE PUESTOS SEMEJANTES DENTRO Y FUERA DE LA APF	DGRHO	CONFERENCIAS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	46	55	P														
					O					R														
2	FOMENTAR LA SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO	DGRHO	VIGENCIAS DE CONTRATOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P														
					O					R														
3	INCENTIVO PARA FOMENTAR AL PERSONAL A SEGUIR CAPACITANDOSE E INCREMENTAR SU NIVEL DE ESTUDIOS	DGRHO, COPLADII, COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE OFICIALÍA MAYOR	CORREOS ELECTRÓNICOS / PARA "TI" / COMUNICADOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P														
					O					R														


ING. MARCO ANTONIO SALVADOR GUERRERO
COORDINADOR ADMINISTRATIVO EN LA OFICIALÍA MAYOR


MÓNICA LUNA VÁZQUEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS EN LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE OFICIALÍA MAYOR



PTCCO CPA 2019



PGR
PROGRAMA GENERAL DE
RECURSOS HUMANOS

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

800	OFICIALÍA MAYOR
-----	-----------------

FACTOR


3B.- ADAPTABLE AL ENTORNO

131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.


OBJETIVO ESTRATÉGICO

REALIZAR ACCIONES DE MEJORA CONTINUA PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE LA INSTITUCIÓN

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	PROGRAMAR CURSOS Y CAPACITACIONES DE MEJORA CONTINUA AL PERSONAL ADSCRITO A LA OFICIALÍA MAYOR	DGRHO	CORREOS ELECTRÓNICOS / PARA "TI" / COMUNICADOS	PERMANENTE	E X O	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	46	55	P							
2	FOMENTAR E INCENTIVAR EL TRABAJO EN EQUIPO	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE OFICIALÍA MAYOR	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN	PERMANENTE	E X O	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS			P														
3	CURSOS DE ACTUALIZACIÓN	DGRHO	CORREOS ELECTRÓNICOS / PARA "TI" / COMUNICADOS	PERMANENTE	E X O	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS			P														



ING. MARCO ANTONIO SALVADOR GUERRERO
COORDINADOR ADMINISTRATIVO EN LA OFICIALÍA MAYOR



MÓNICA LUNA VÁZQUEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS EN LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE OFICIALÍA MAYOR



PTCCO CPA 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

800	OFICIALÍA MAYOR
-----	-----------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

SEGUIR FOMENTANDO LOS CURSOS EN LINEA Y PRESENCIALES SOBRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA
--

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	PROGRAMAR CURSOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	DGRHO	CORREOS ELECTRÓNICOS / PARA "TI" / COMUNICADOS	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	46	55	P														
					O				R															
2					E					P														
					O				R															
3					E					P														
					O				R															

ING. MARCO ANTONIO SALVADOR GUERRERO
COORDINADOR ADMINISTRATIVO EN LA OFICIALÍA MAYOR

MÓNICA LUNA VÁZQUEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS Y FINANCIEROS EN LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE OFICIALÍA MAYOR

