



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

## **Resultados ECCO 2018**

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

**Dirección General de Programación y  
Presupuesto**



## PTCCO DGPP 2019

	CRITERIO	Pág
Introducción .....		3
1. Análisis Cuantitativo .....		8
2. Análisis Cualitativo .....		50
3. Análisis Comparativo .....		54
3.1 Comparación de resultados entre PGR y DGPP .....		55
3.11 Comparación de resultados PGR Vs DGPP .....		56
3.12 Comparación Oficialía Mayor .....		57
3.13 Comparativo Histórico DGPP .....		58
3.2 Resultados DGPP 2016 Vs 2018 .....		59
3.3 Efectividad del PTCCO 2017 – 2018 .....		62
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....		66
5. Definición de Prácticas de Transformación .....		66
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....		66



## PTCCO DGPP 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 132 servidoras y servidores públicos encuestados que participaron de la Dirección General de Programación y Presupuesto.

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 DGPP 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 DGPP 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 DGPP 2019

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

132 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Programación y Presupuesto, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 132, es decir el 100 %, 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 DGPP en la encuesta fue de **87 puntos**, 3 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la DGPP se colocó 7 puntos sobre el promedio de la Procuraduría General de la República que fue de 80.

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

**87 ≥; 71 ≤**



## PTCCO DGPP 2019

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



**87 - 91**



**73- 86**



**56 - 72**

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 56 y 72 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 DGPP 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 DGPP 2019**

# **1. Análisis Cuantitativo**





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

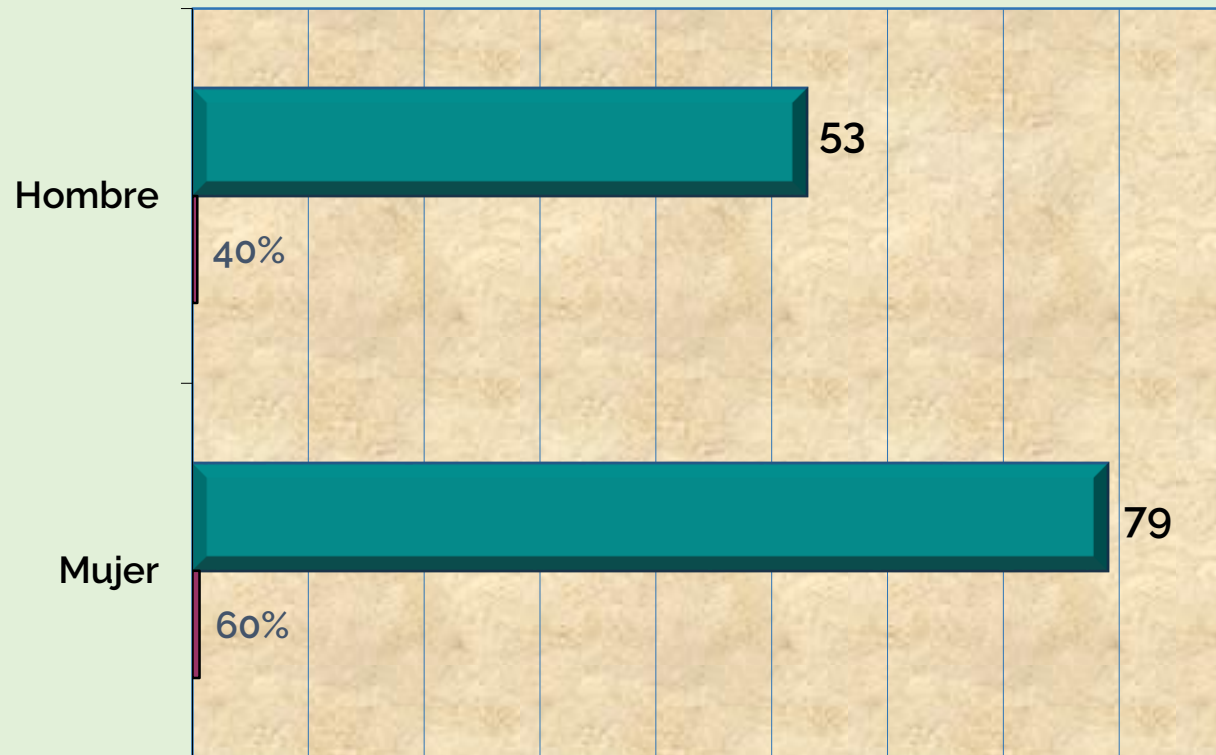
**PTCCO DGPP 2019**

# Datos Sociodemográficos



## PTCCO DGPP 2019

¿El encuestado es? / 2018



### Sexo

La participación de las mujeres fue superior por 20 puntos porcentuales a la de los hombres.

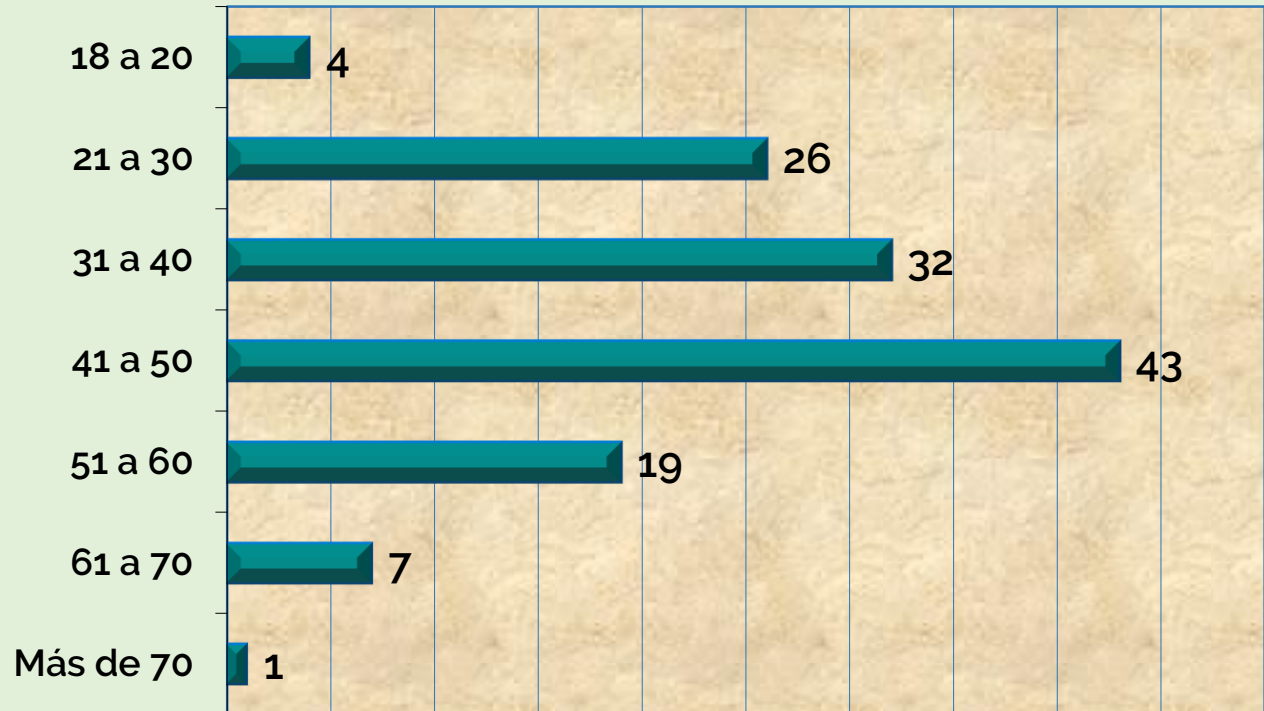


## PTCCO DGPP 2019

### Edad

62 (47%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 62 (47%) son de edad mediana y 8 (6%) son adultos mayores.

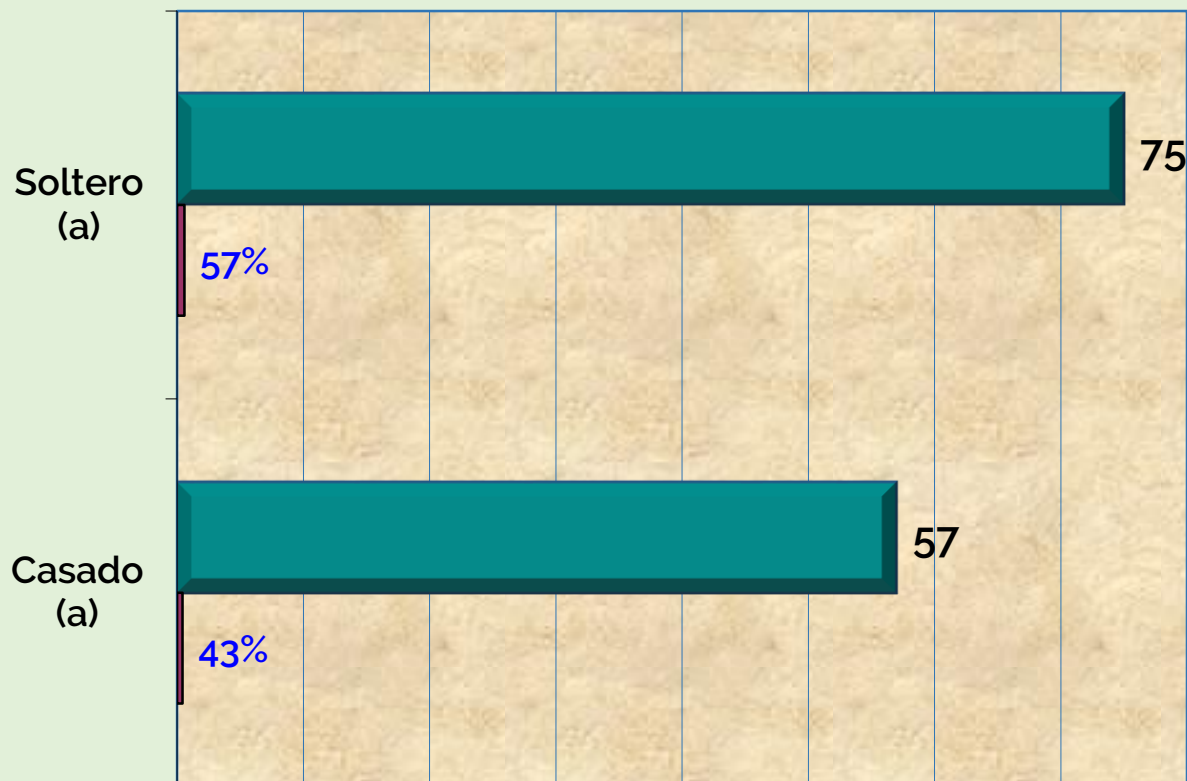
### 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





## PTCCO DGPP 2019

### 5.- ¿Su estado civil es? / 2018



### Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 14 puntos porcentuales a la participación de los casados.



## PTCCO DGPP 2019

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



### Nivel de Estudios

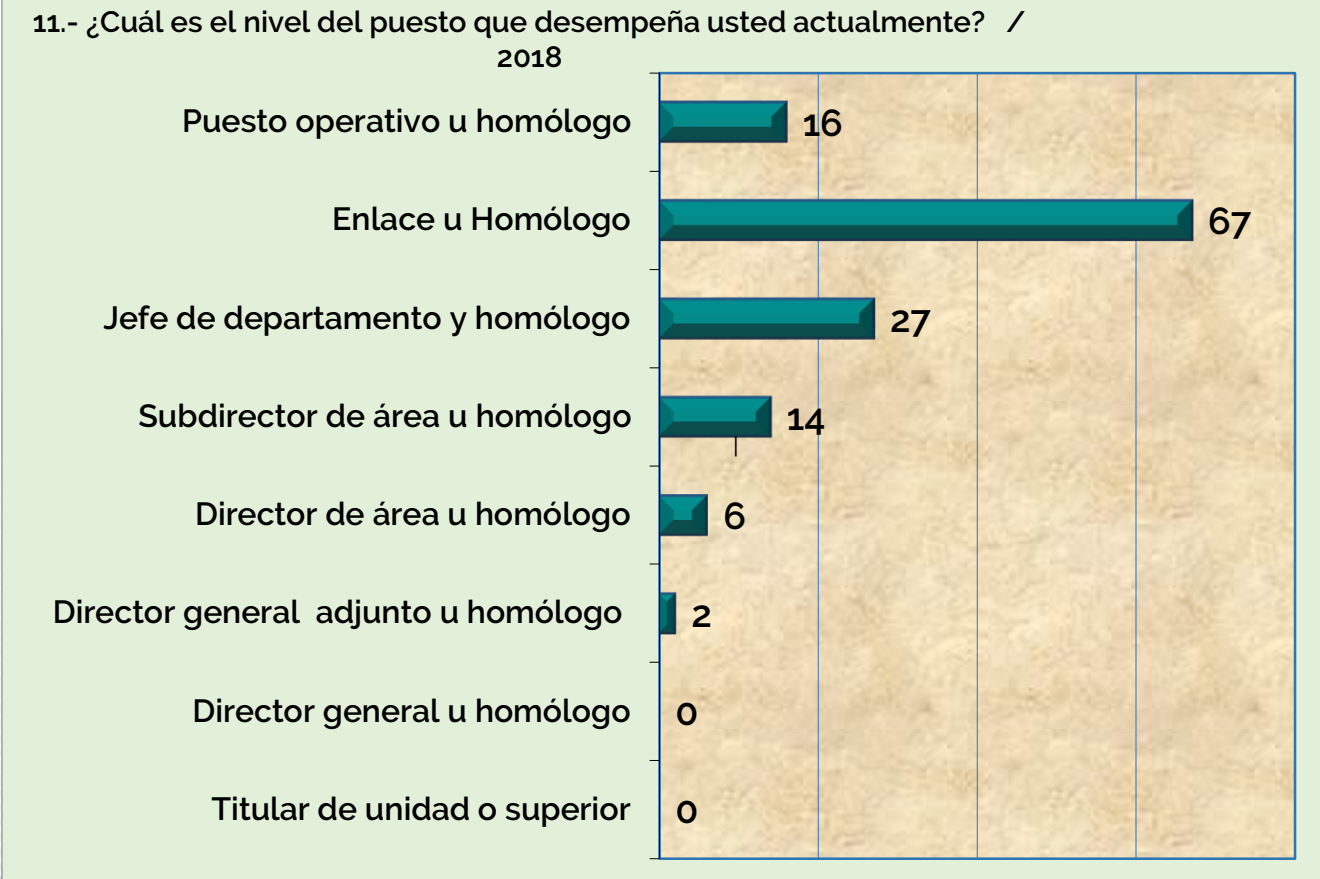
El 55% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 8% ostenta estudios superiores, mientras que 2 personas tienen primaria terminada o incompleta.



## PTCCO DGPP 2019

**Nivel de Puesto**

Casi la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal de Enlace, mientras casi 12 personas de 10 son operativo.





## PTCCO DGPP 2019

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



### Servicio de Carrera

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

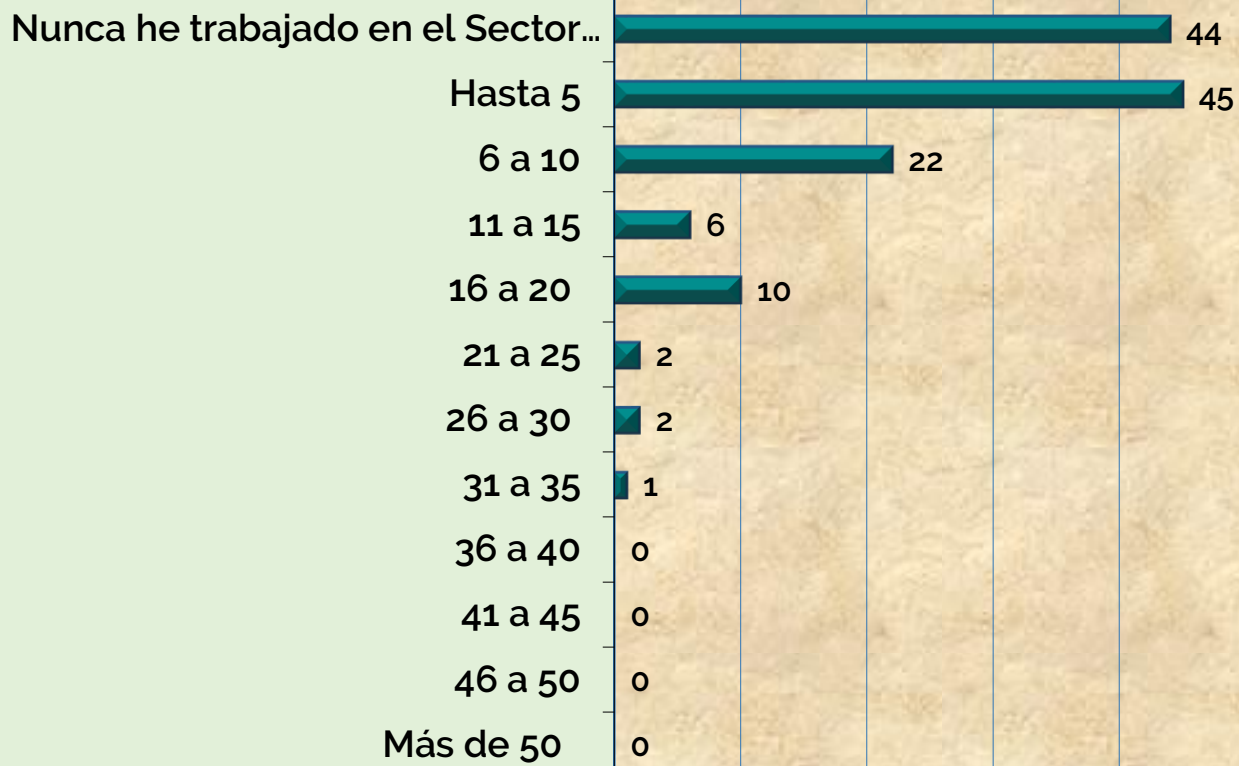


## PTCCO DGPP 2019

### Años en el Sector Privado

El 66% 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



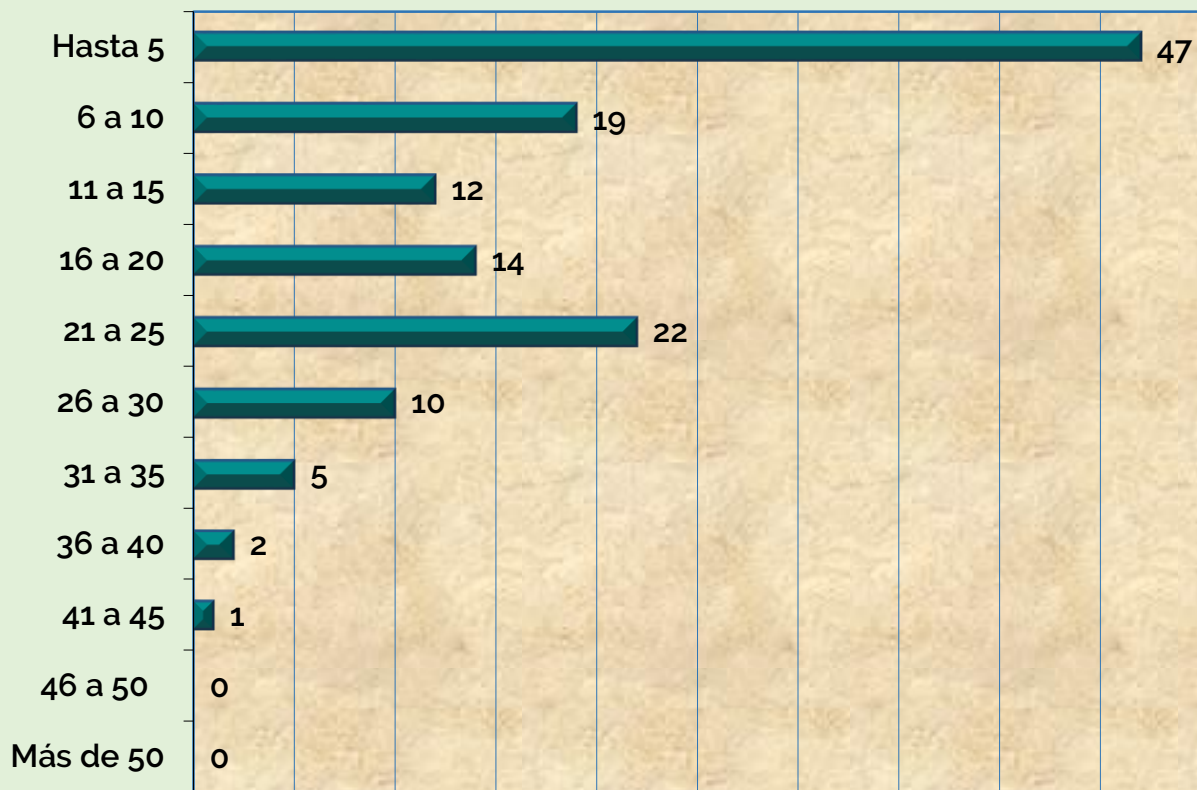




## PTCCO DGPP 2019

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

2018



### Años en el Sector Público

El 50% del personal encuestado, es servidor público experto y versado en el Sector Público por más de 10 años de servicio.

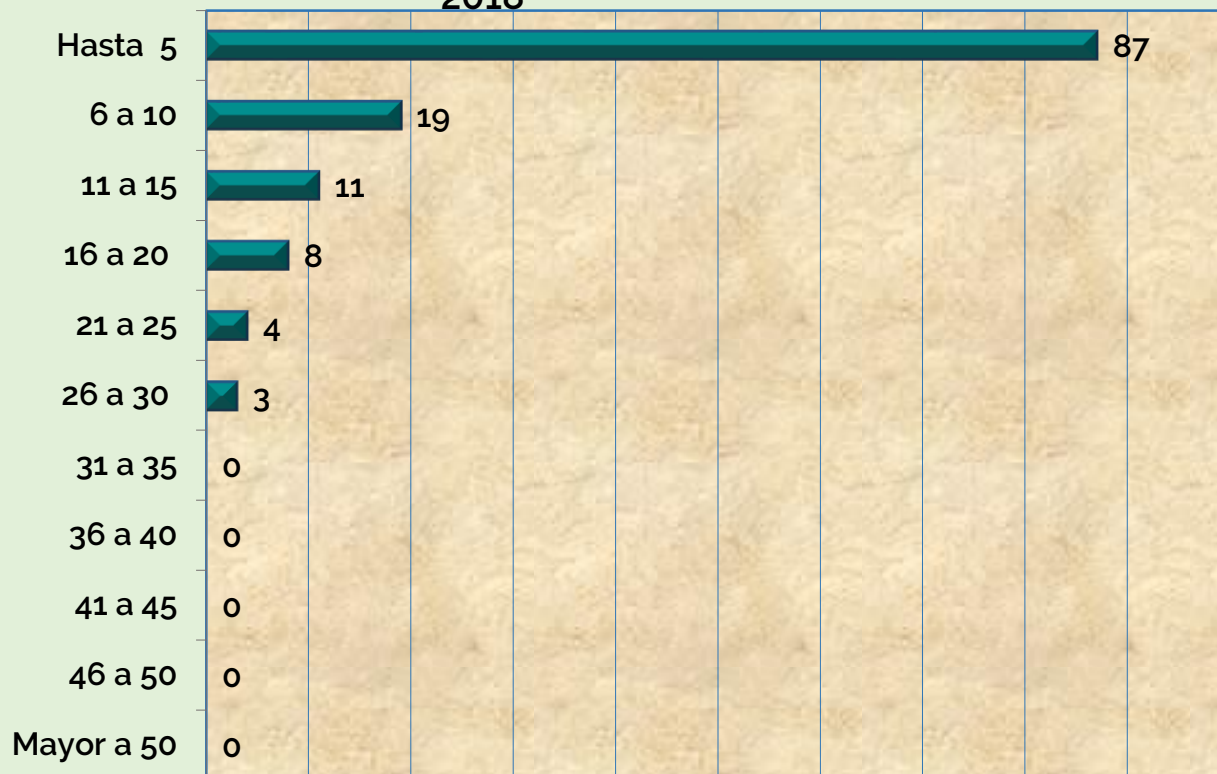


## PTCCO DGPP 2019

### Años en el puesto actual

El 34% 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



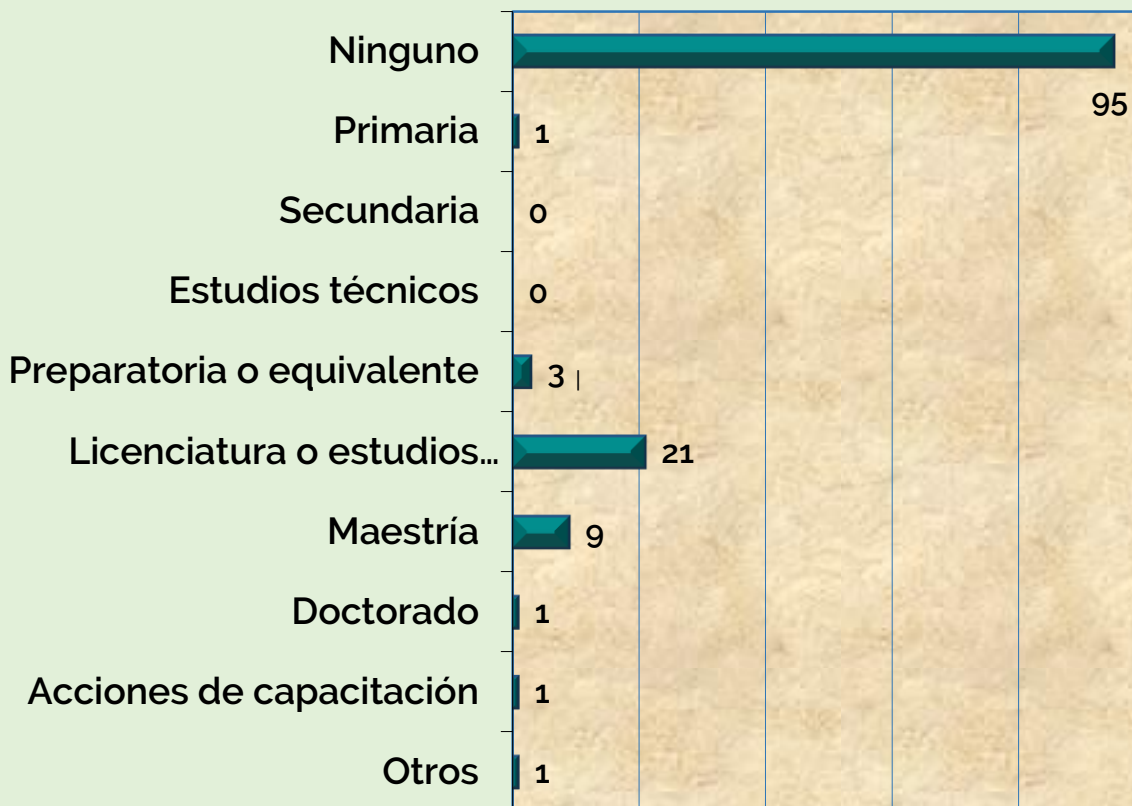


## PTCCO DGPP 2019

### Estudios actuales

72% de las personas, en el momento de contestar la encuesta refieren que no realizan ningún tipo de estudio.

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





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

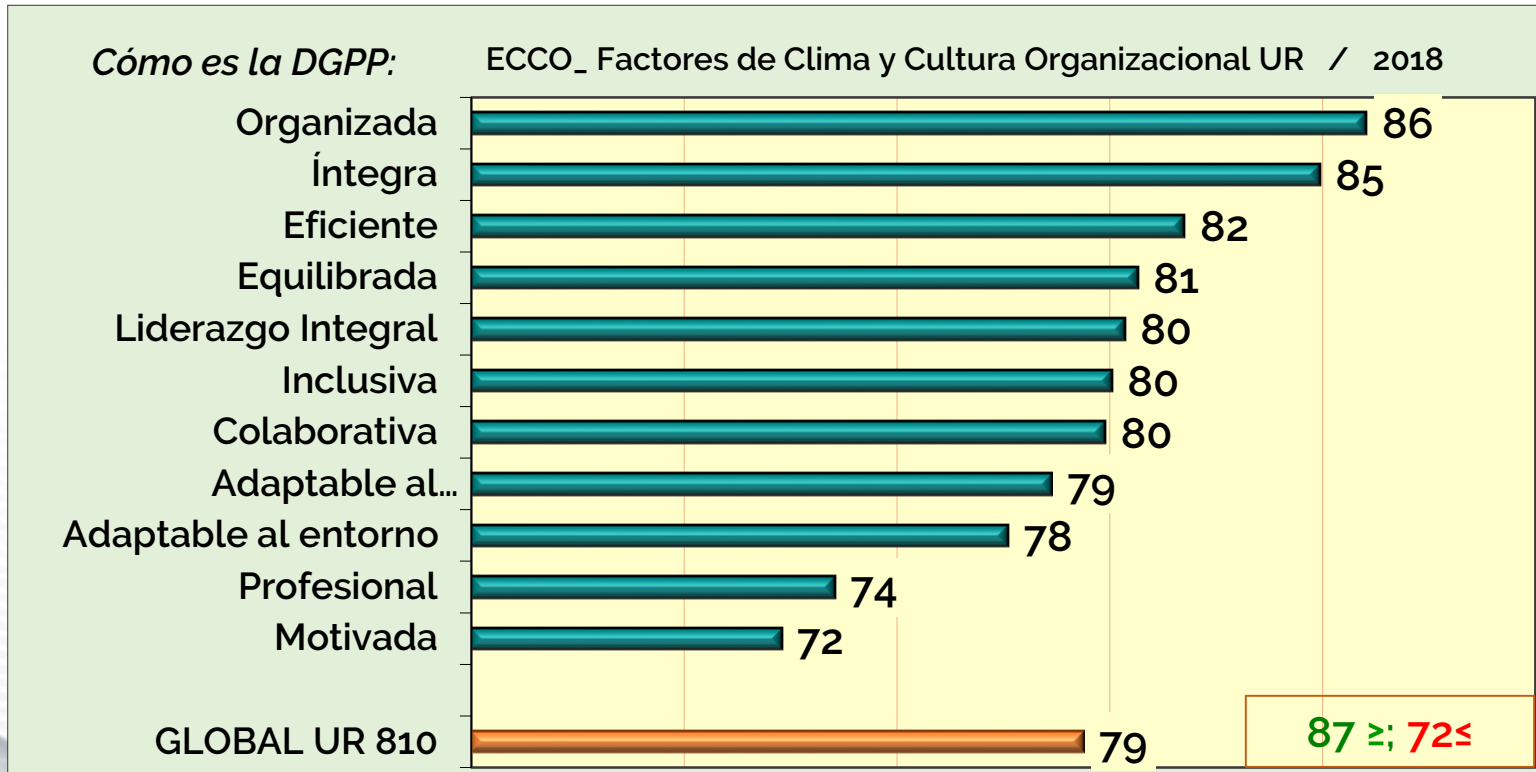
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO DGPP 2019**

# Resultado por Factores de Mayor a Menor



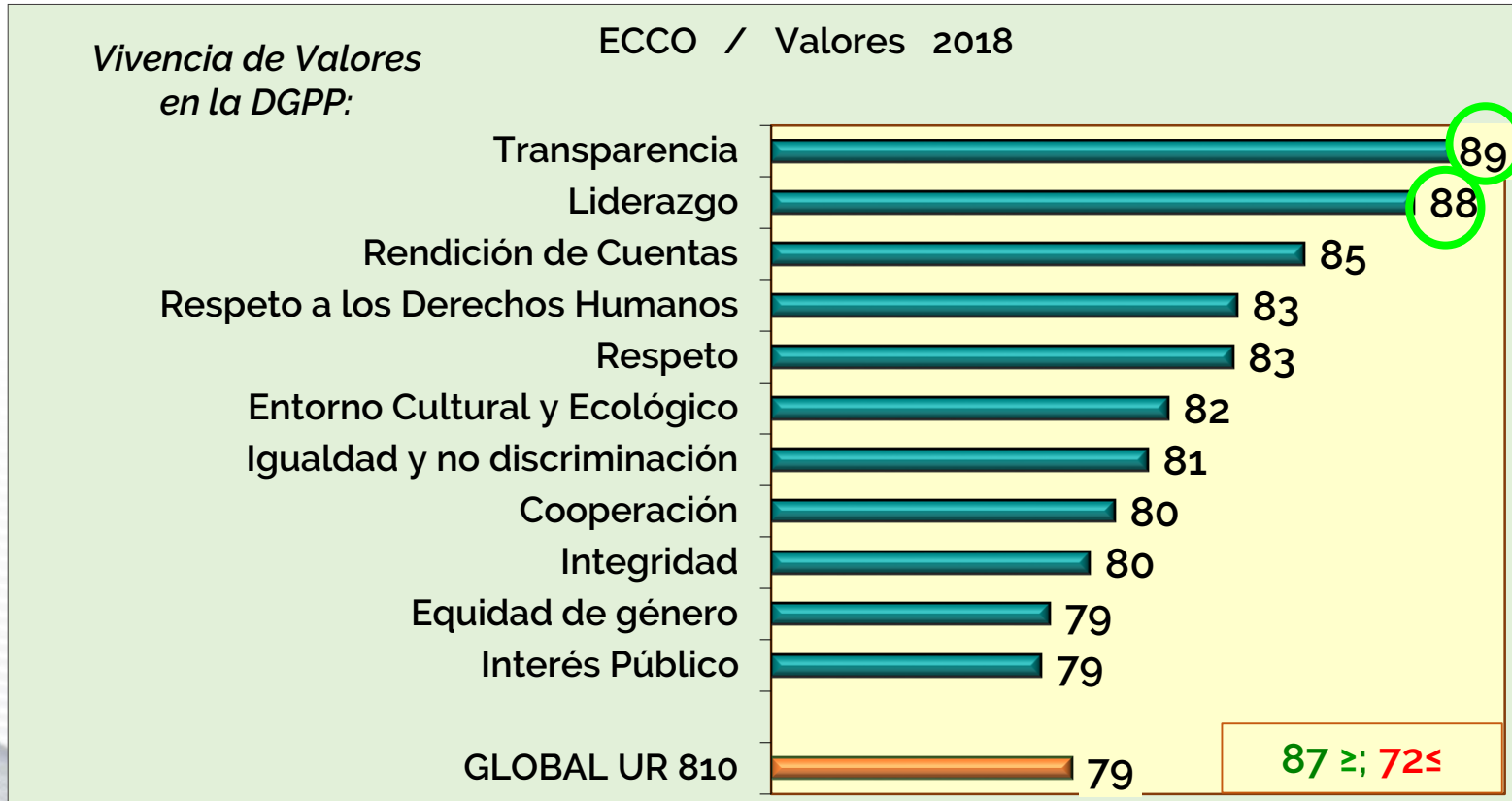
## PTCCO DGPP 2019



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



## PTCCO DGPP 2019



En los factores relacionados al Código de Ética de la FGR, se puede observar que en la DGPP las y los servidores públicos conocen los factores de Transparencia y Liderazgo, aunque se podría mejorar la Equidad de Género e Interés Público.



## PTCCO DGPP 2019

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



Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la DGPP es Íntegra y Organizada, mismos que están relacionados con los factores de Equilibrada y Motivada.



## PTCCO DGPP 2019

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

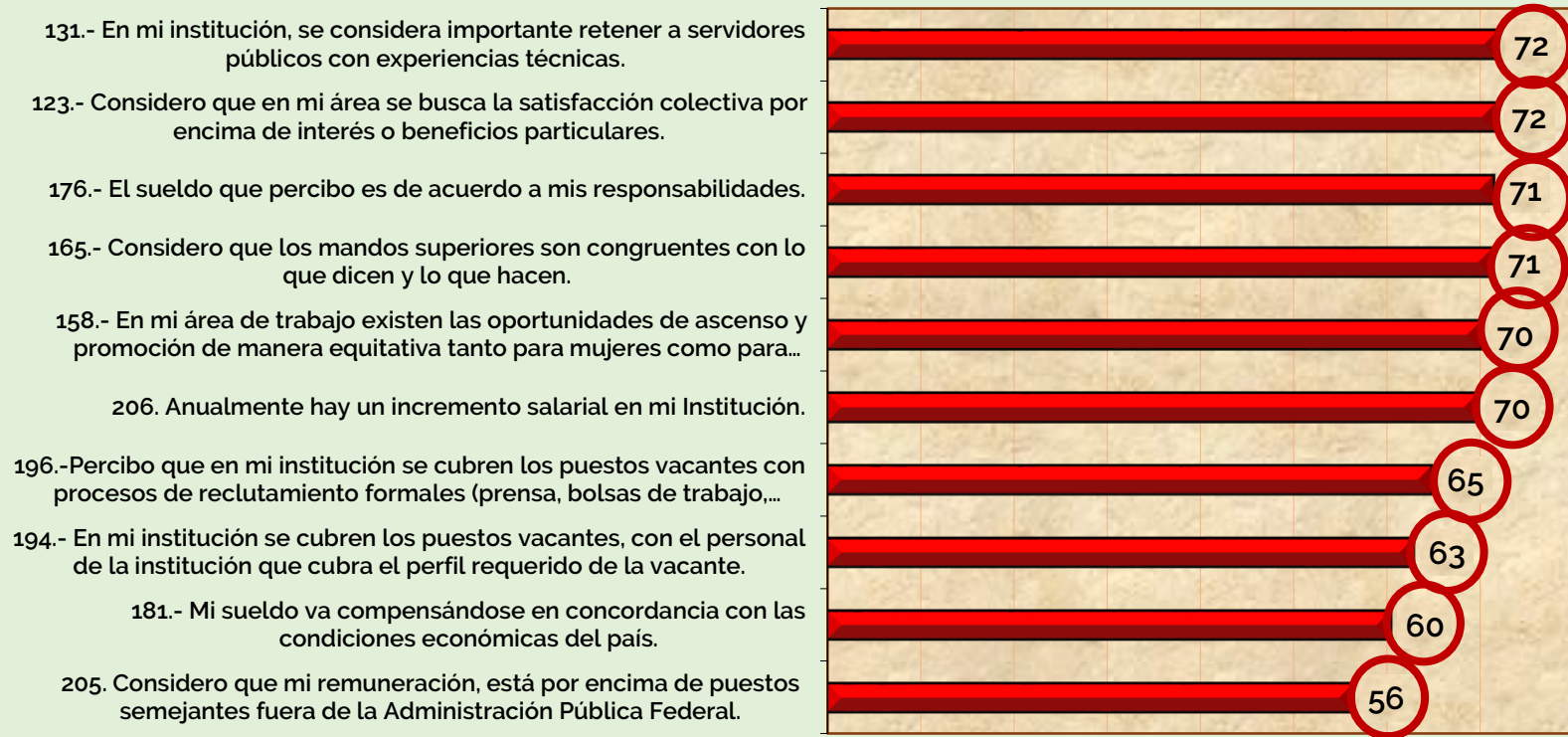


Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Fiscalía podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de mejorar las remuneraciones.





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



87 ≥; 72 ≤

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



## PTCCO DGPP 2019

# Factores básicos Índice individual

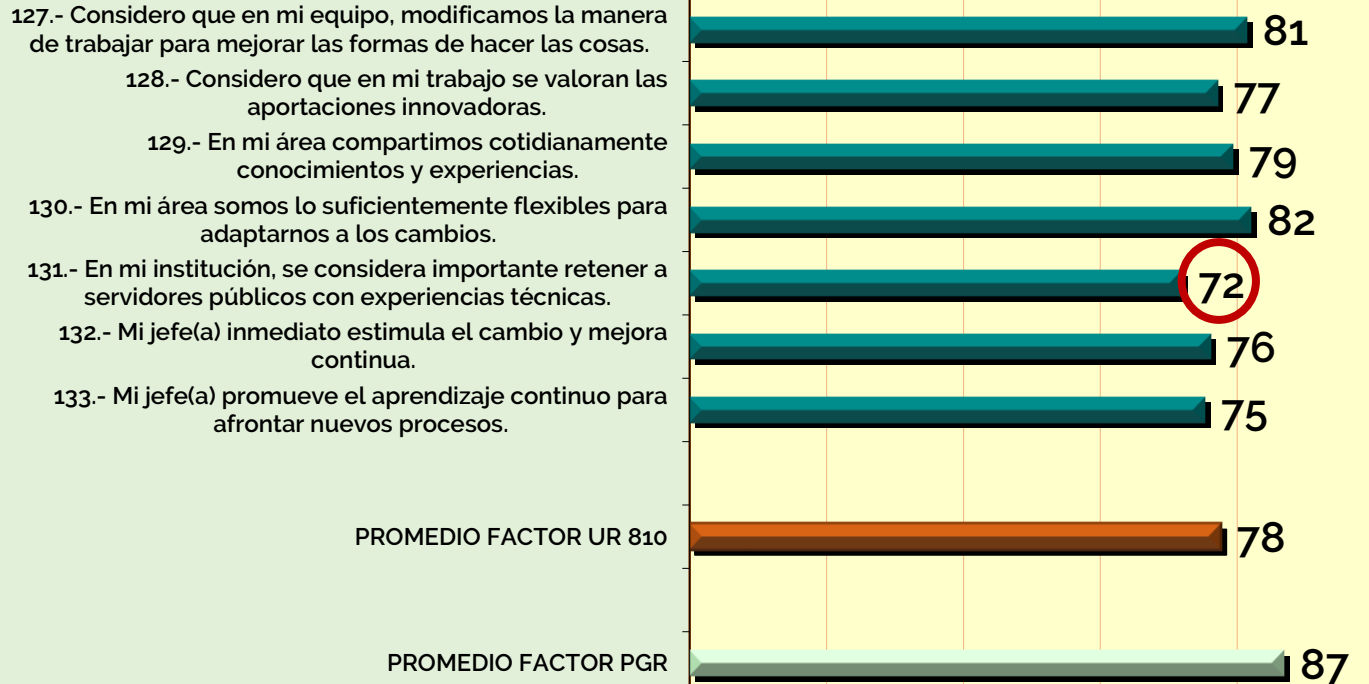


## PTCCO DGPP 2019

La DGPP es Adaptable  
al entorno



### FACTOR 38 / 2018



87 ≥; 72 ≤

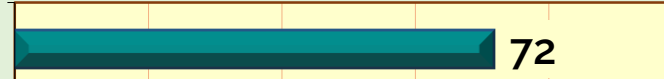
Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.



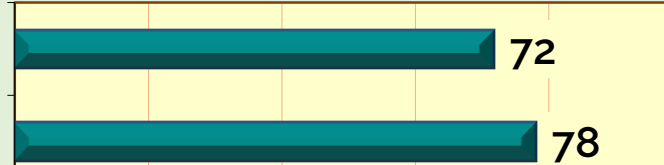
## PTCCO DGPP 2019

### FACTOR 39 /2018

123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.



124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.



125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.



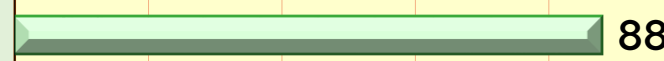
126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.



PROMEDIO FACTOR UR 810



PROMEDIO FACTOR PGR



87 ≥; 72 ≤

La DGPP es Adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en la DGPP se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y por otra parte se percibe que es importante atender la satisfacción colectiva por encima de intereses particulares.

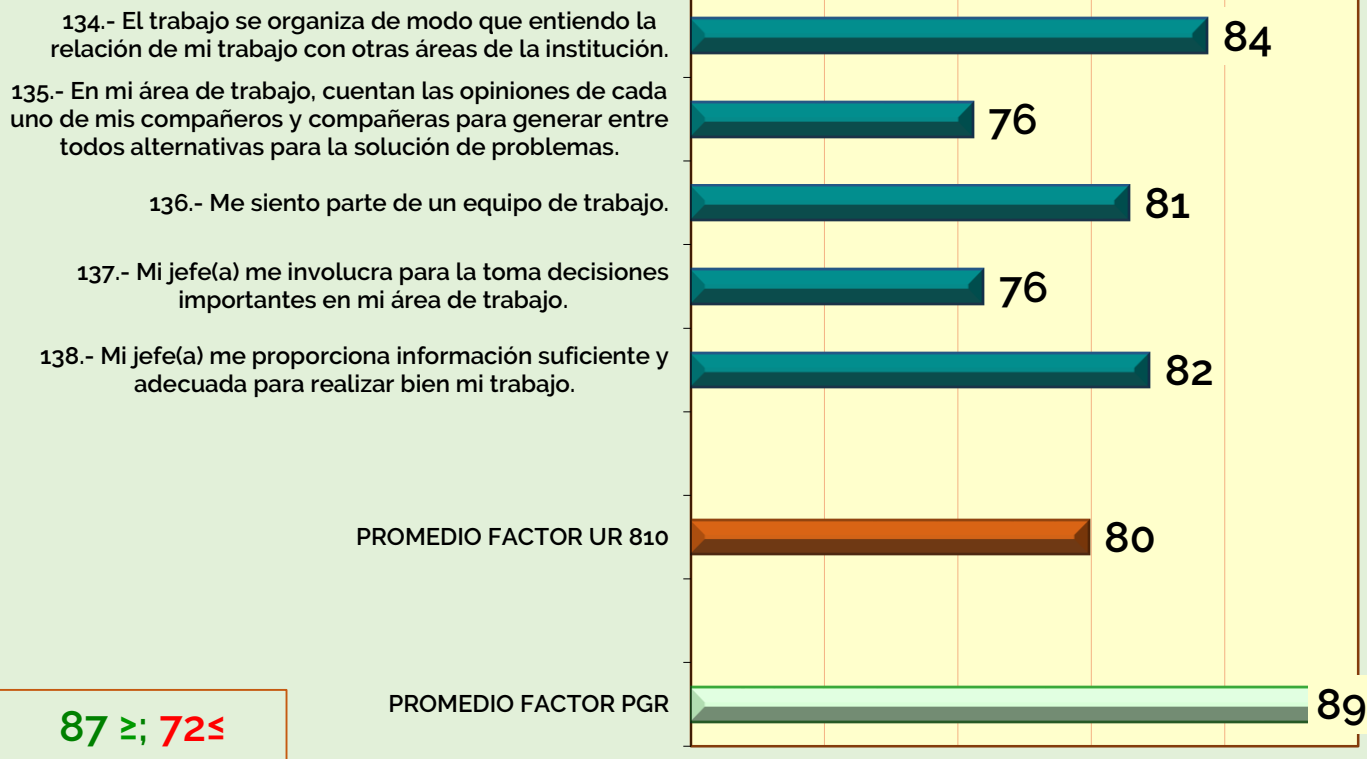


## PTCCO DGPP 2019

La DGPP es  
Colaborativa



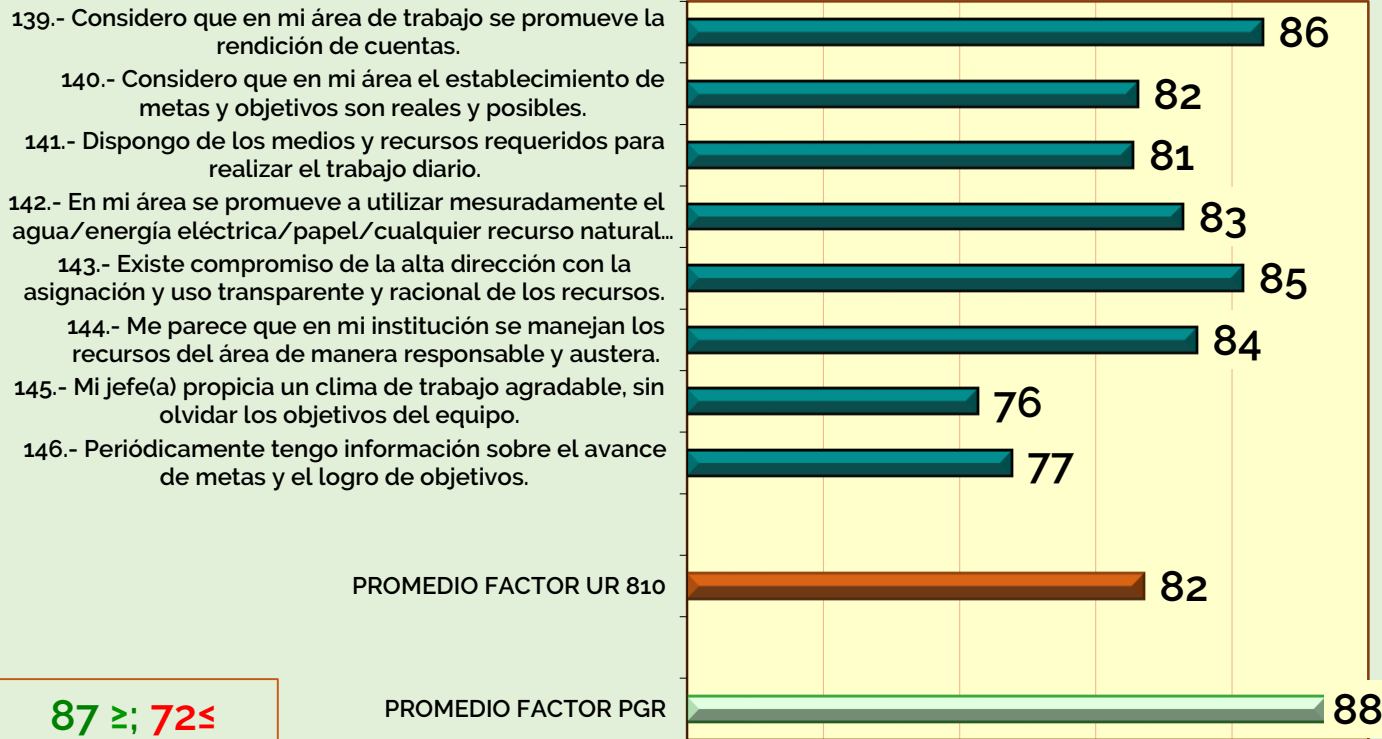
### FACTOR 40 / 2018



Las y los servidores públicos de la DGPP se organizan de tal modo que entienden la relación de su trabajo con las áreas de la Institución; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones, así como considerar las opiniones o alternativas de solución.



**FACTOR 41 /2018**



La DGPP es Eficiente



Se considera que la DGPP promueve la rendición de cuentas y la alta dirección se compromete al uso racional de los recursos. Aunado a lo anterior, se percibe que el manejo de los recursos en el área es de manera responsable y austera. En contraparte, podrían mejorar clima de trabajo, sin olvidar los objetivos.

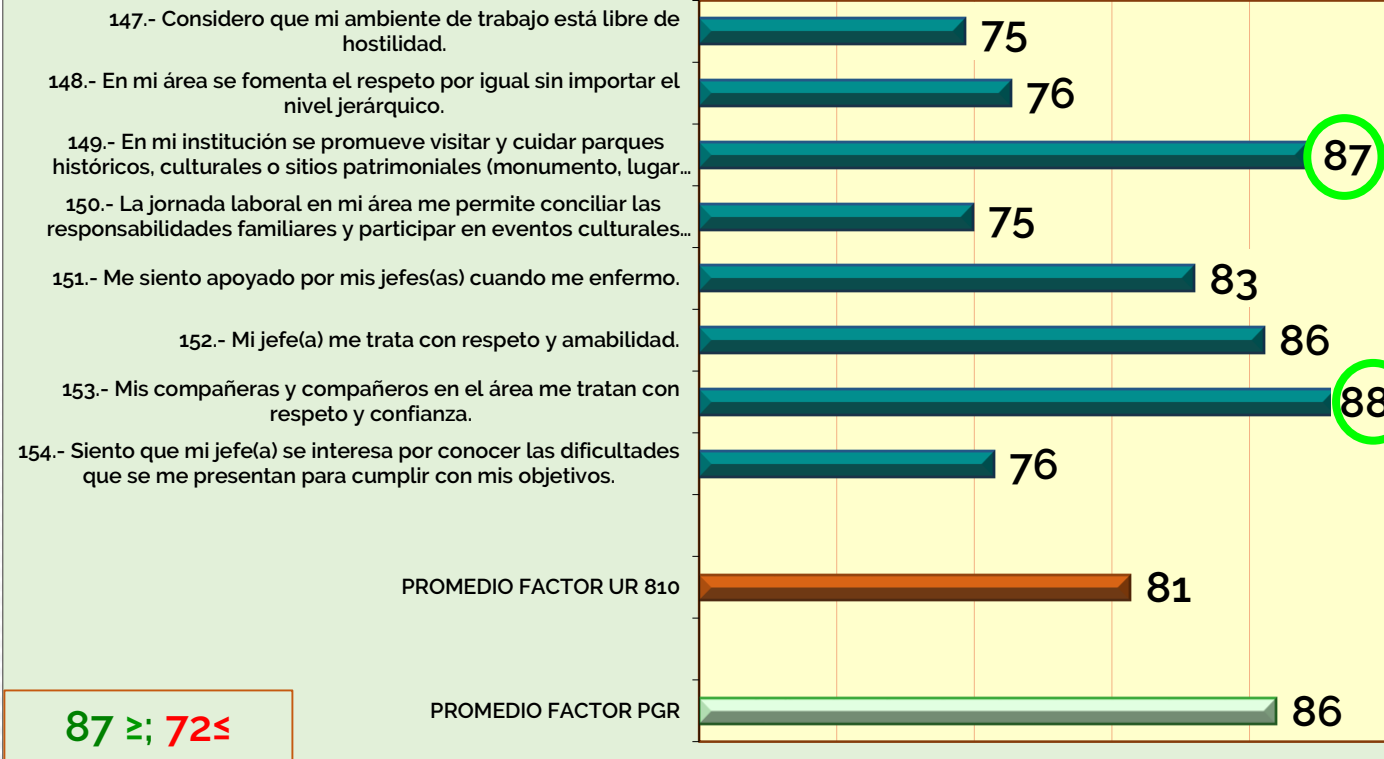


## PTCCO DGPP 2019

La DGPP es  
Equilibrada



### FACTOR 42 /2018

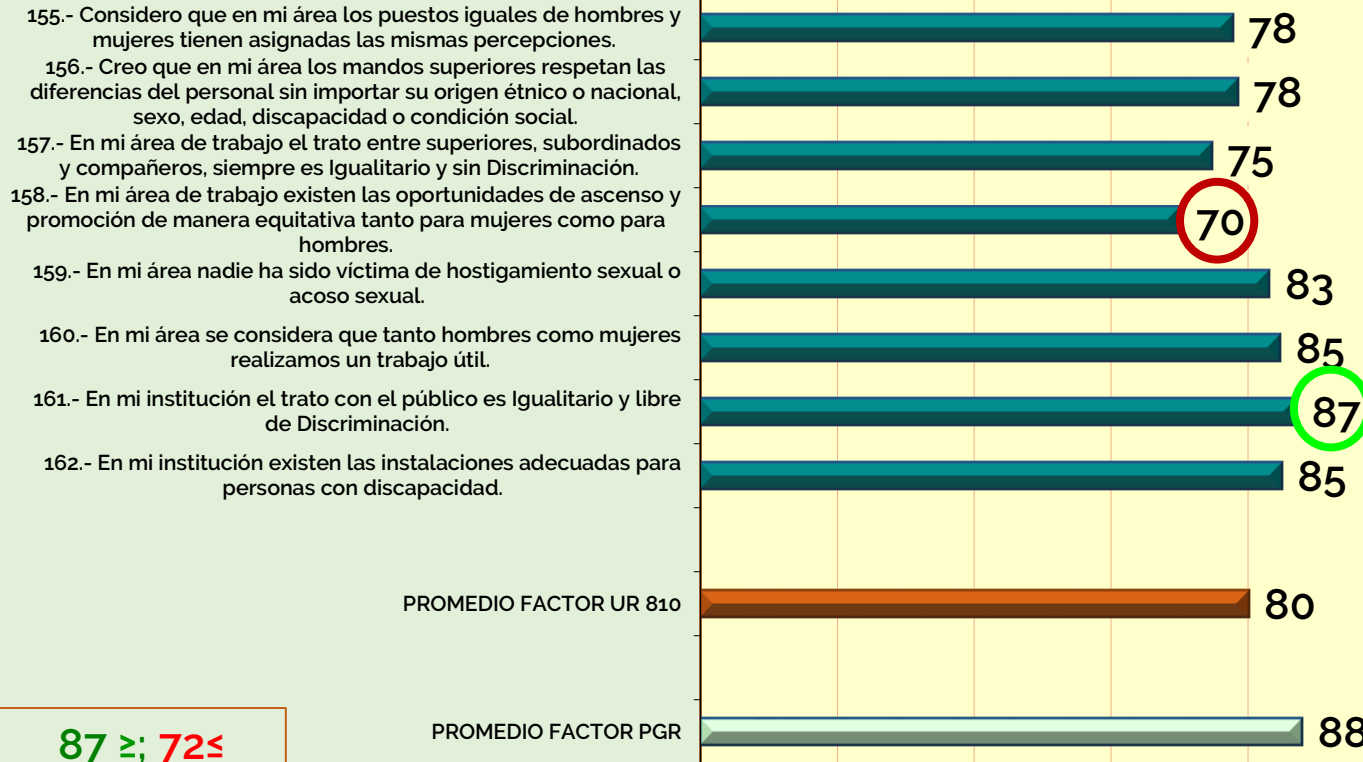


87 ≥; 72 ≤

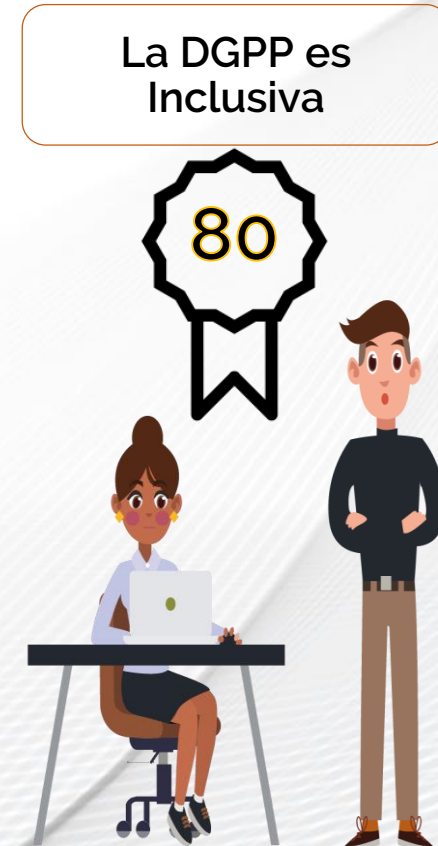
Las y los servidores públicos de la DGPP perciben que el trato entre compañeros y compañeras es con respeto y confianza, de la misma forma de se sienten tratados con respeto y amabilidad por su jefe. Sin embargo, sigue siendo un área a fortalecer el horario toda vez que aun no les permite conjugar los tiempos laborales con las responsabilidades familiares.

## PTCCO DGPP 2019

### FACTOR 46 / 2018



87 ≥; 72 ≤



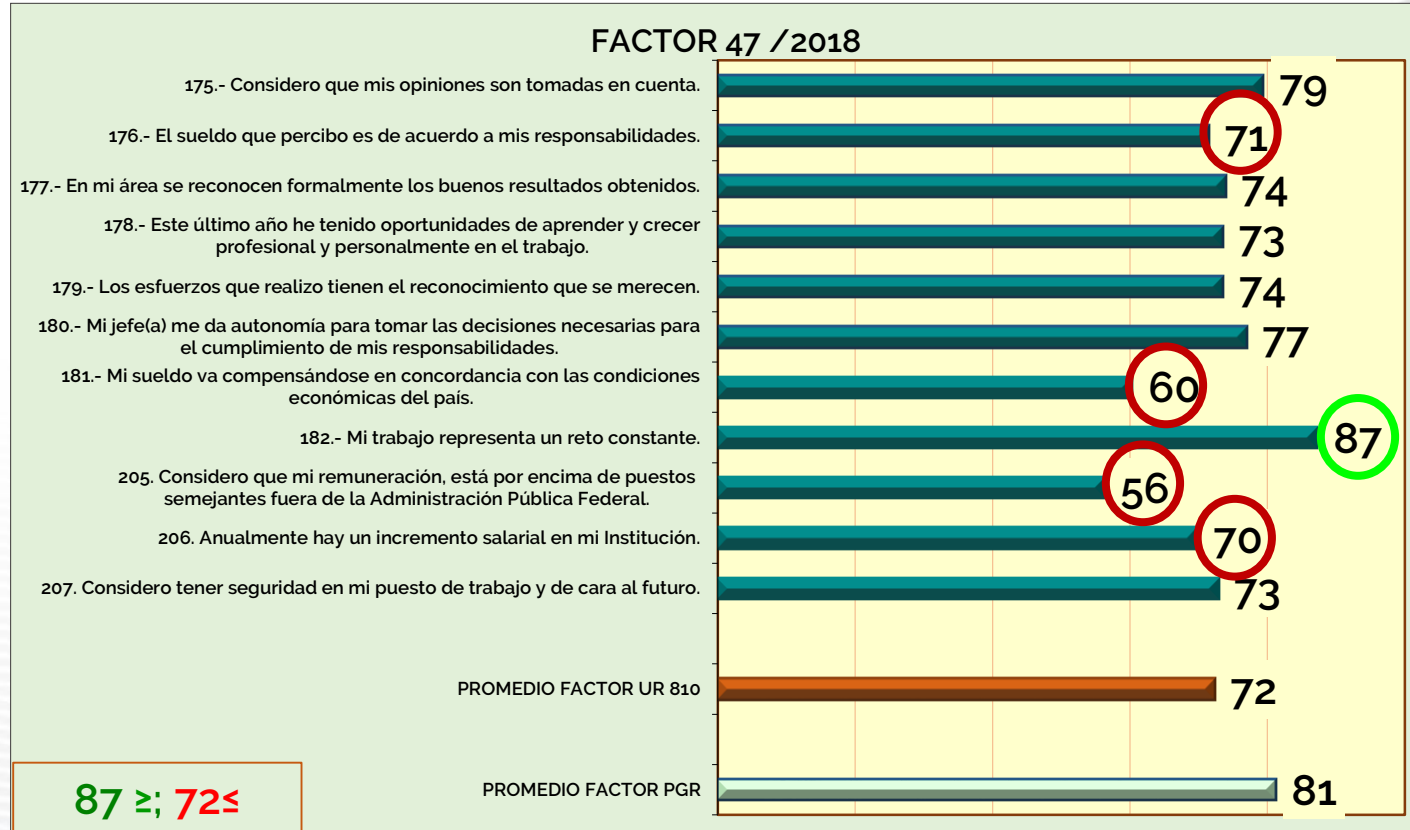
Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la DGPP como de la ciudadanía. Se observa un área de oportunidad al considerar de manera equitativa al personal tanto hombres y mujeres para ser considerados en movimientos de promoción o ascenso.





## PTCCO DGPP 2019

La DGPP es  
Motivada

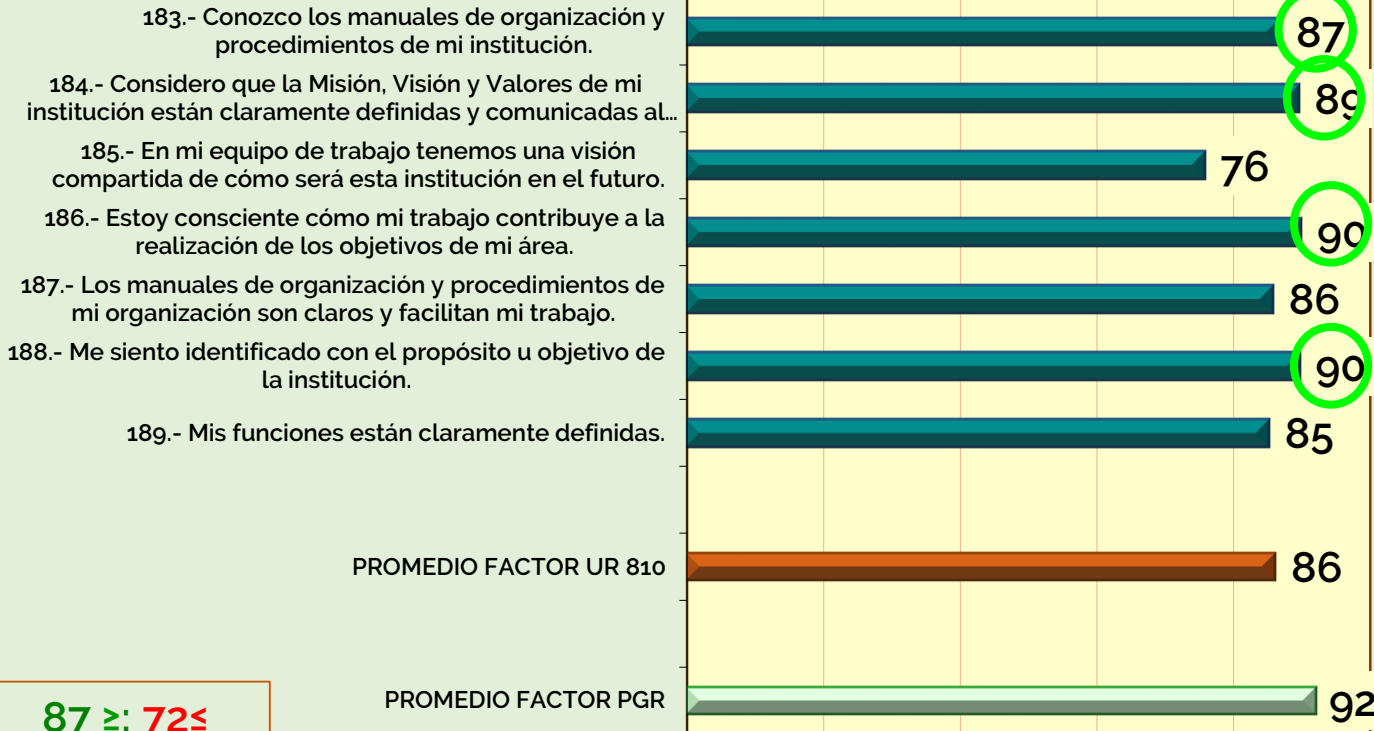


La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la PGR están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Por otra parte perciben que el trabajo que realizan es un reto pero que logran cumplir satisfactoriamente.

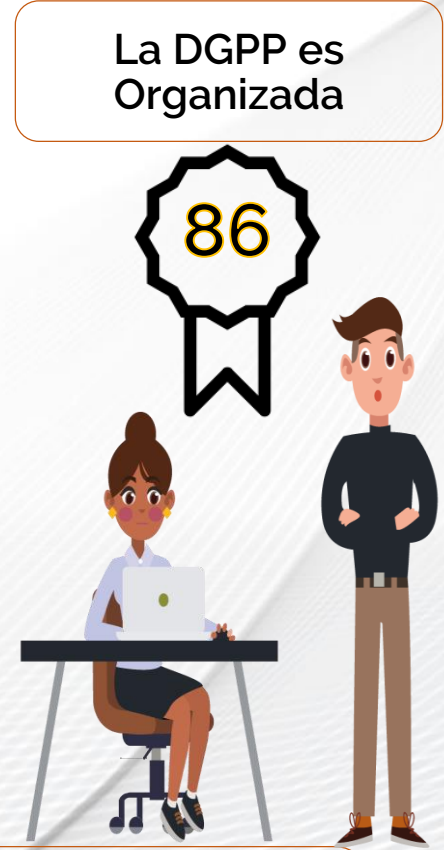


## PTCCO DGPP 2019

### FACTOR 48 /2018



87 ≥; 72 ≤



La DGPP es Organizada

86

En la DGPP se percibe 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.

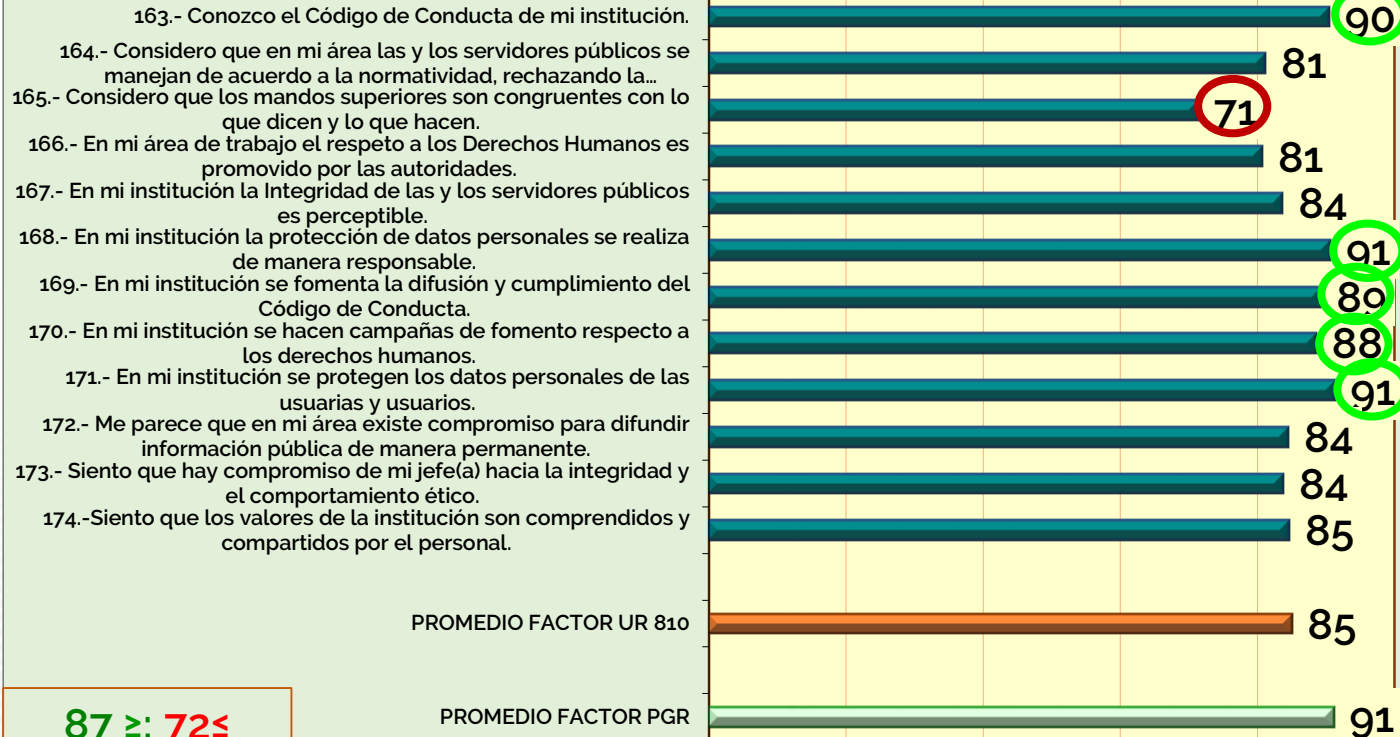


## PTCCO DGPP 2019

La DGPP es  
Íntegra



### FACTOR 49 /2018



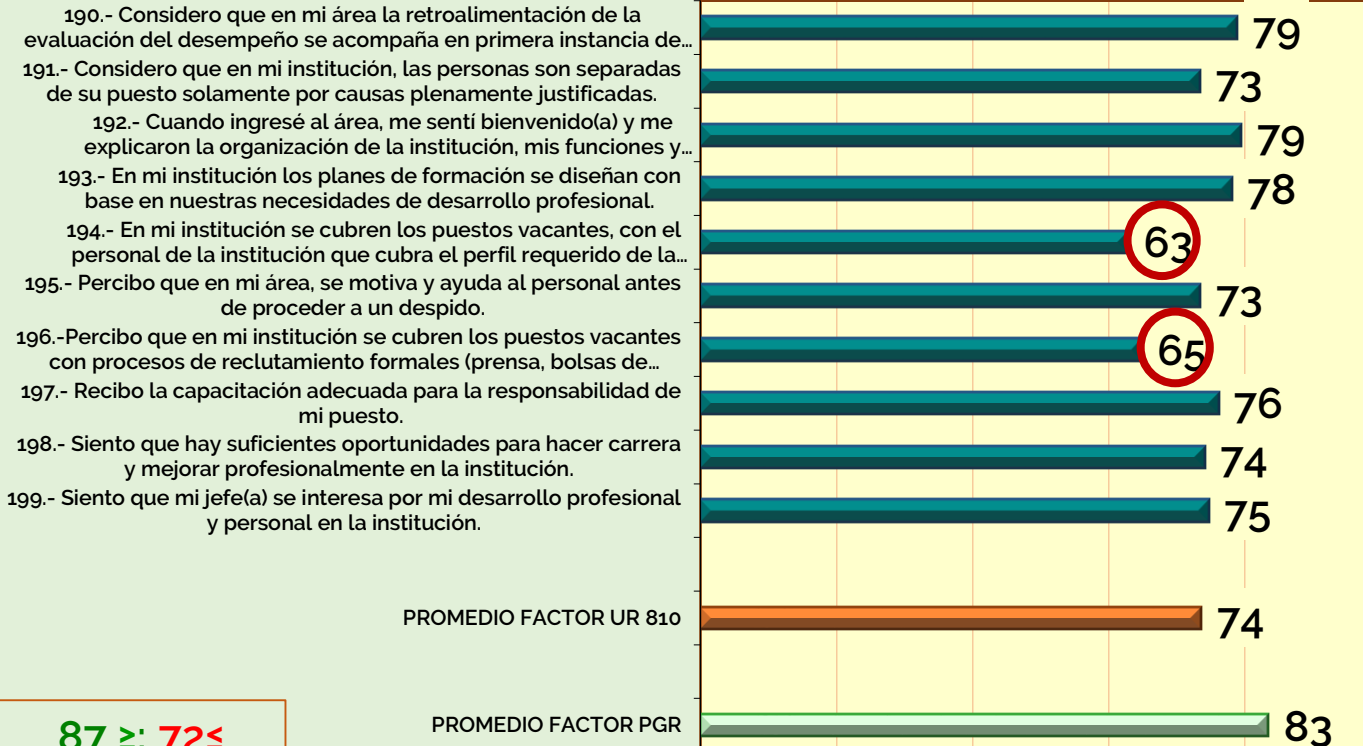
87 ≥; 72 ≤

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

### FACTOR 50 / 2018



87 ≥; 72 ≤

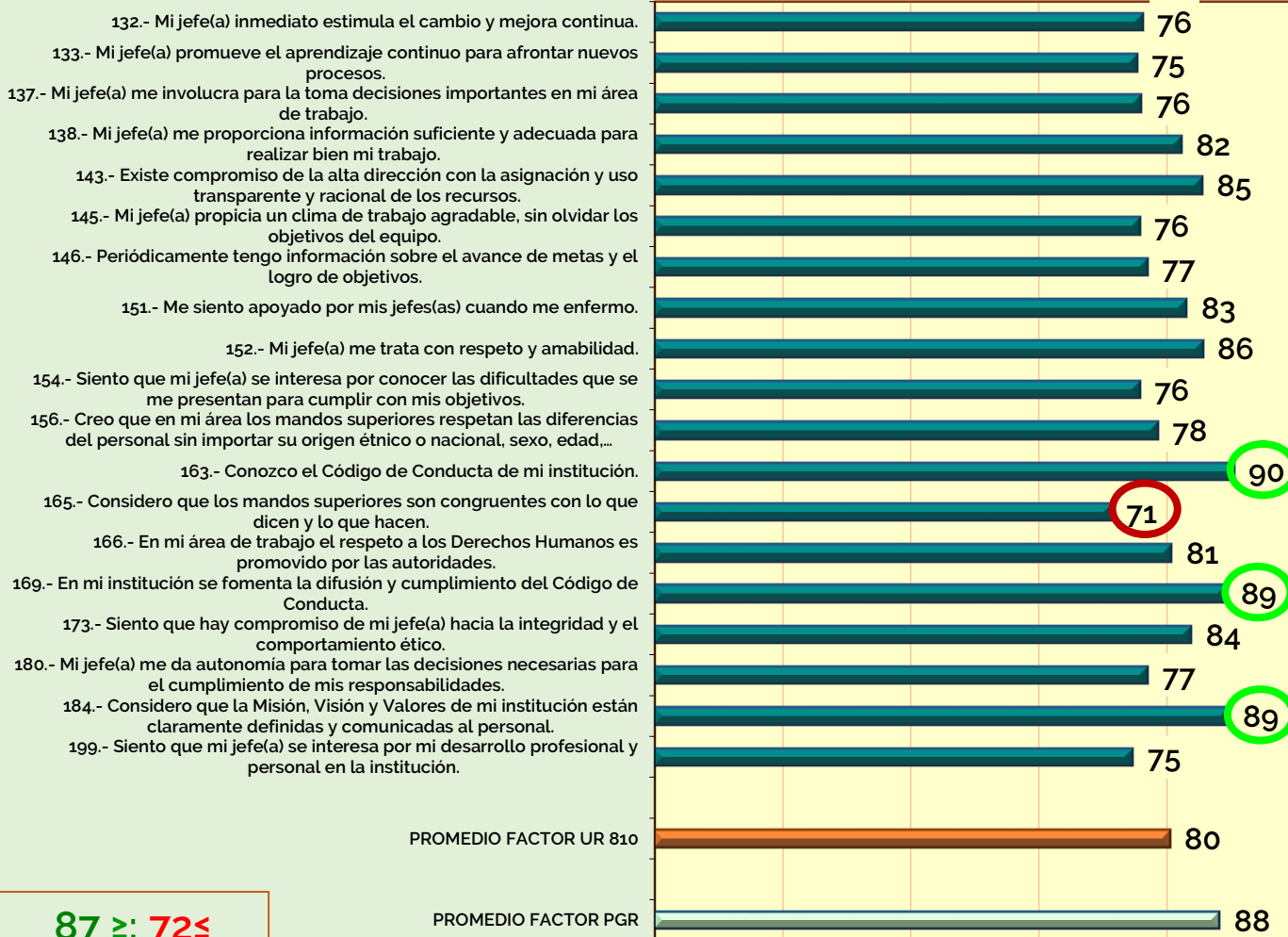


Una práctica de transformación en la DGPP es el considerar al personal de la unidad en la ocupación de puestos vacantes, siempre y cuando cuenten con el perfil del puesto a desempeñar.



## PTCCO DGPP 2019

### FACTOR 52 /2018



87 ≥; 72 ≤

### Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la DGPP con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua.



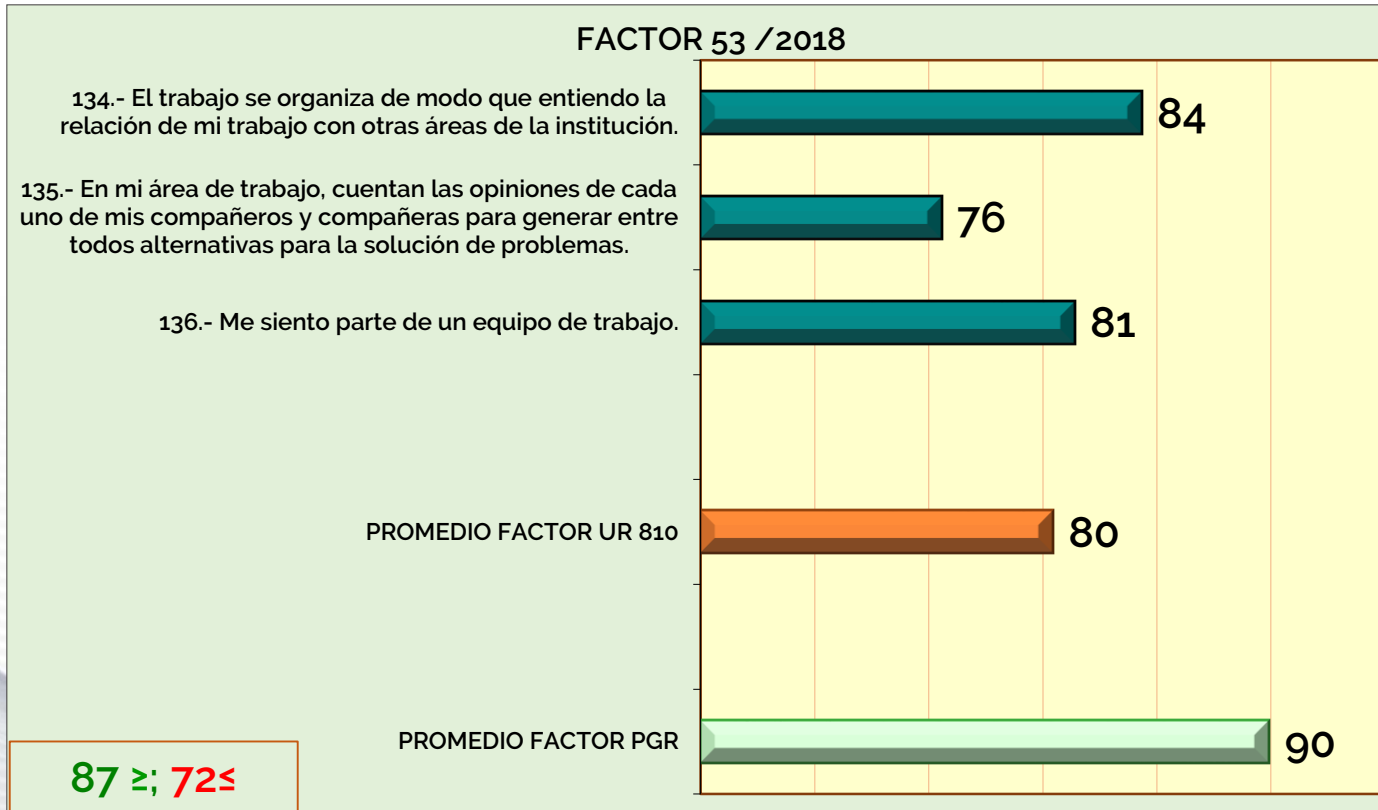
**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO DGPP 2019**

# Resultado de factores de Valores

## PTCCO DGPP 2019



Vivencia de Valores:  
Cooperación

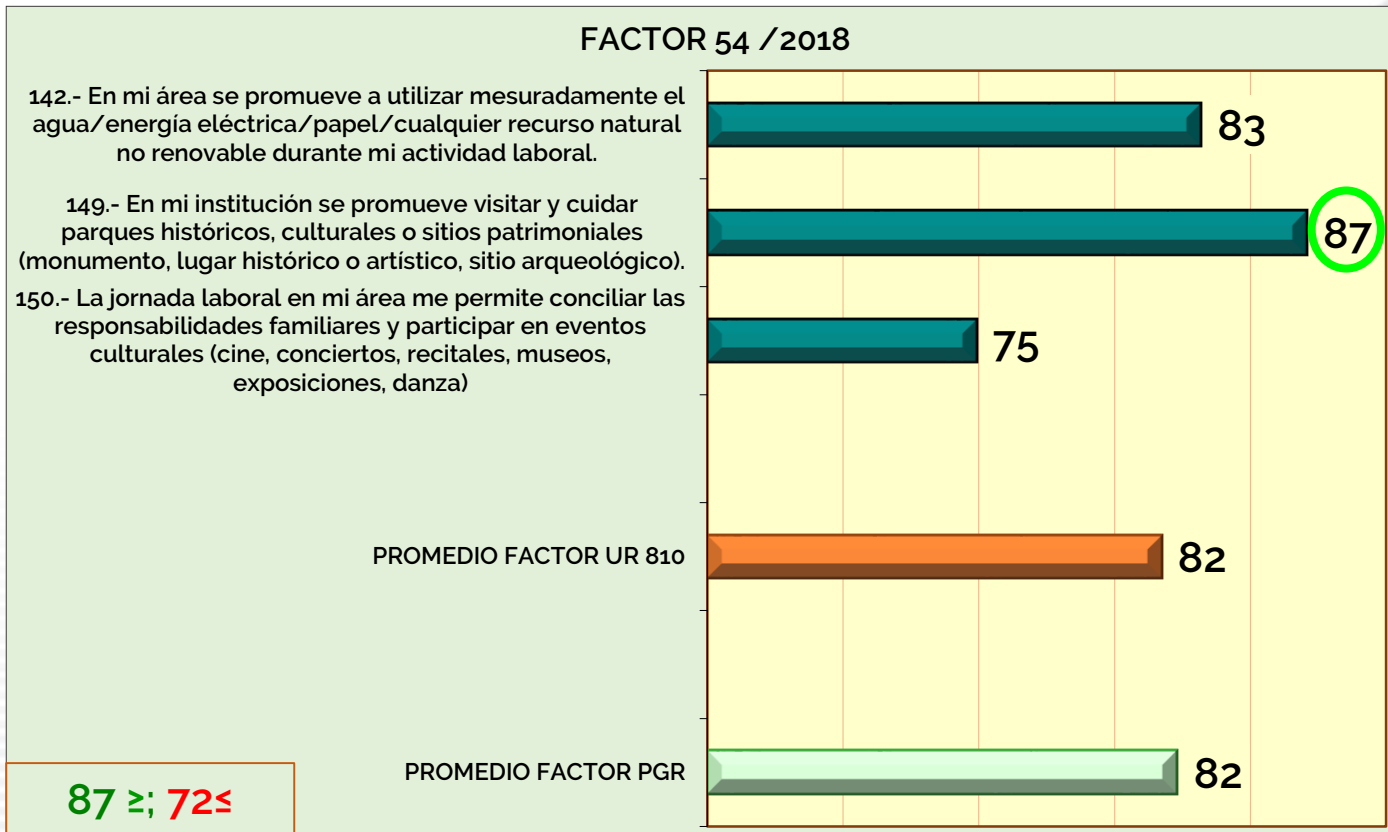


La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la DGPP colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo, se presenta una interrelación entre las diferentes áreas.



## PTCCO DGPP 2019

### Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

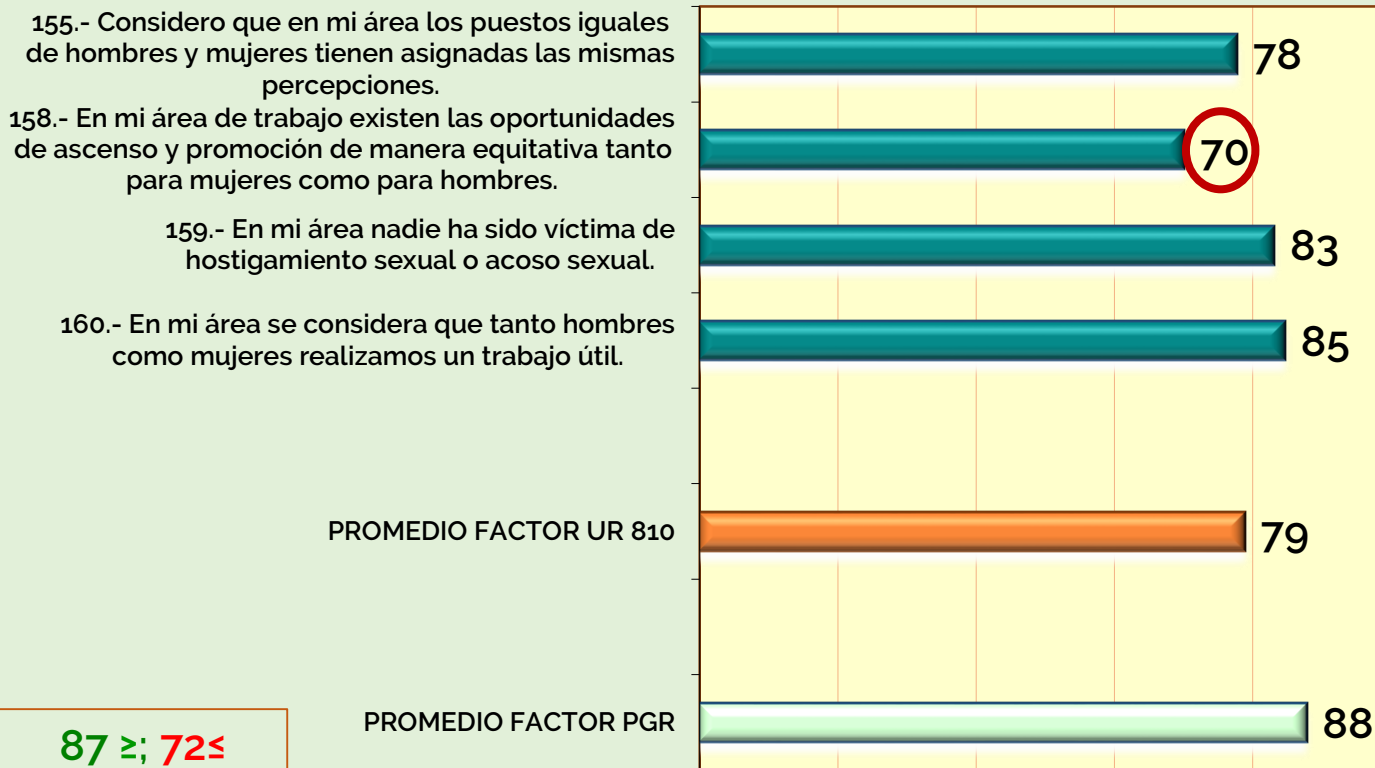


Se puede observar que las y los servidores públicos de la DGPP, perciben que se ha reforzado la difusión que hace la Institución para ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas.

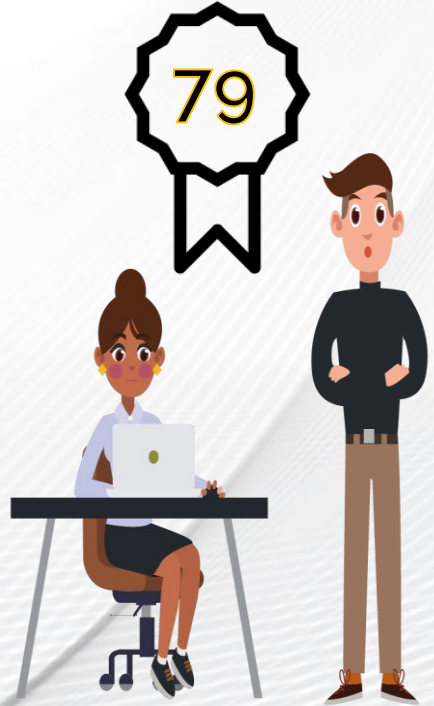


## PTCCO DGPP 2019

### FACTOR 55 /2018



Vivencia de Valores:  
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la DGPP perciben que su trabajo es considerado útil en beneficio de la FGR. Por otra parte perciben que tanto hombres como mujeres no tienen oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa.



## PTCCO DGPP 2019

### Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

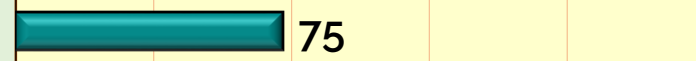


#### FACTOR 56 /2018

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 810



PROMEDIO FACTOR PGR

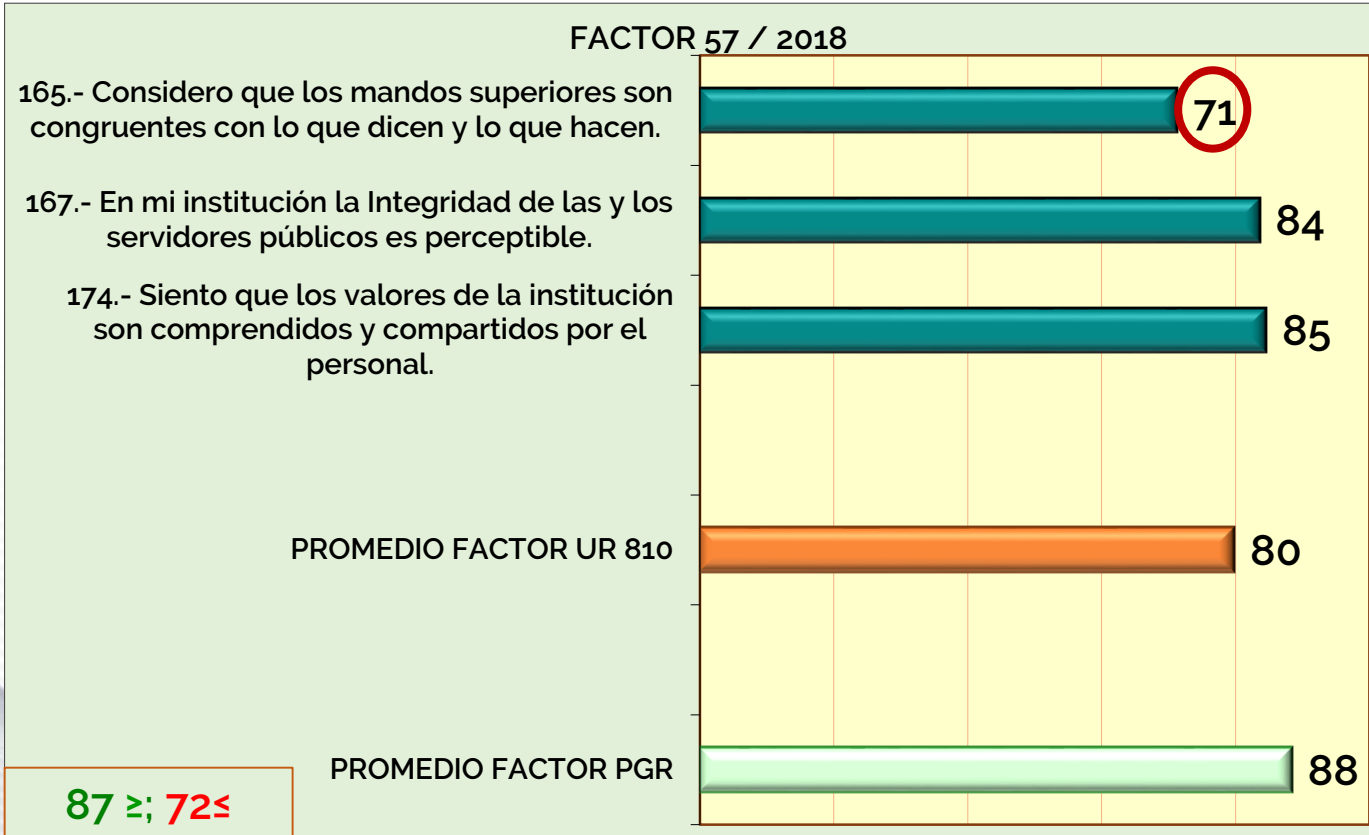


87 ≥; 72 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la DGPP prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, en las instalaciones de la Institución perciben que se cuentan con la adecuadas para personas discapacitadas.



## PTCCO DGPP 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 DGPP, por lo cual se considera que la Unidad Administrativa está conformada por personas íntegras en su actuar.



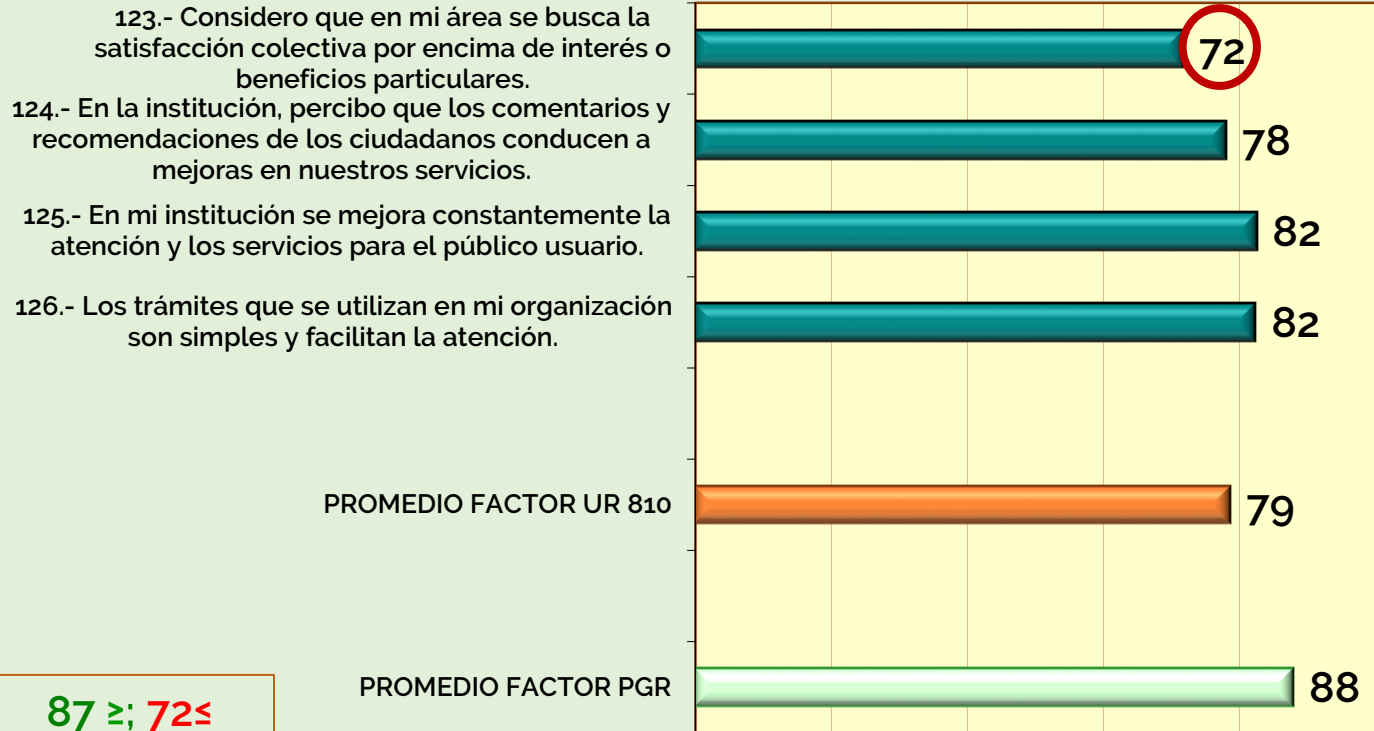
## PTCCO DGPP 2019

### Vivencia de Valores: Interés Público

79

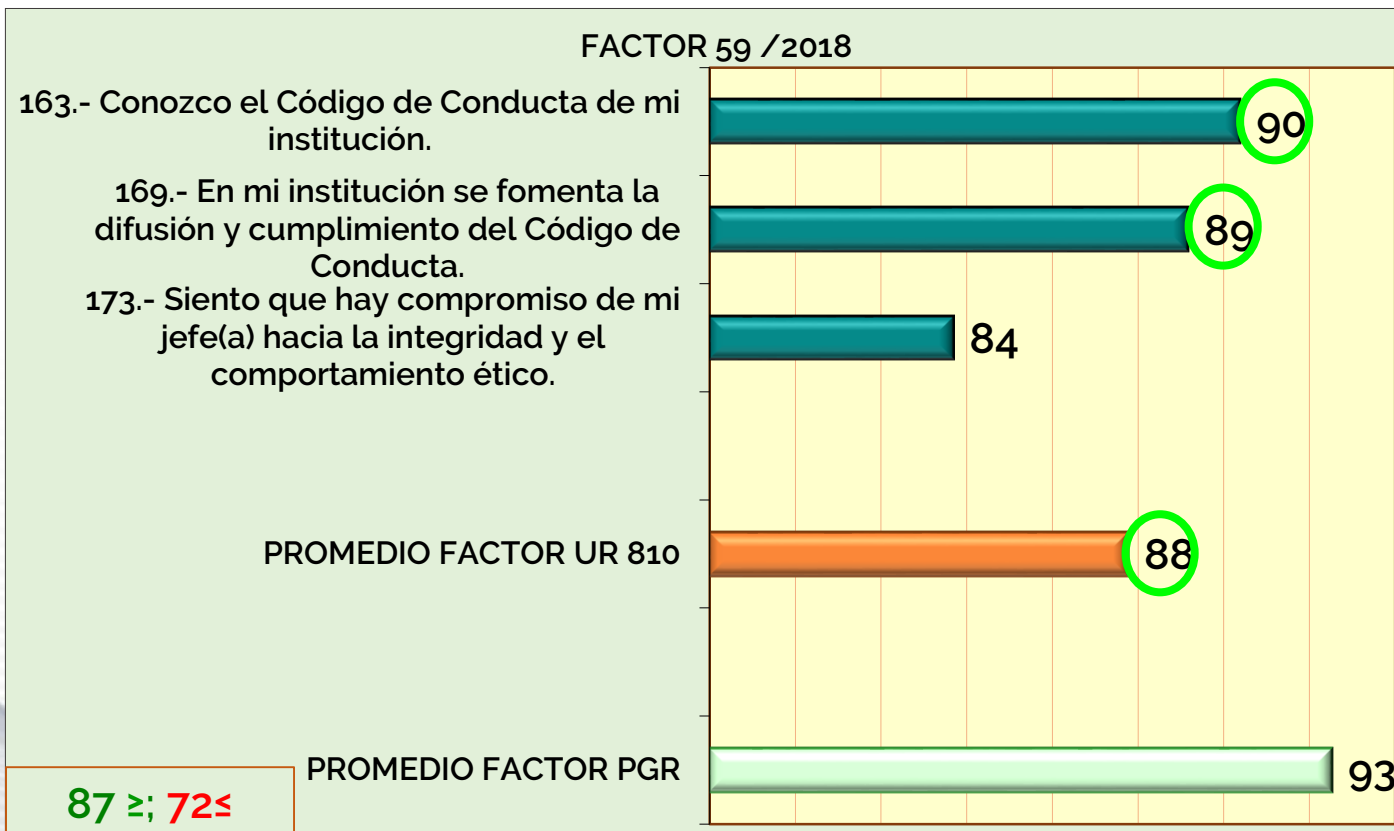


#### FACTOR 58 /2018



Las y los servidores públicos de la DGPP 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.

## PTCCO DGPP 2019



Vivencia de Valores:  
Liderazgo



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



## PTCCO DGPP 2019

### Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

85



#### FACTOR 60 /2018

139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.

86

143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.

85

144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

84

PROMEDIO FACTOR UR 810

85

PROMEDIO FACTOR PGR

89

87 ≥; 72 ≤

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. Asimismo, se considera que los mandos superiores de la DGPP que asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera.

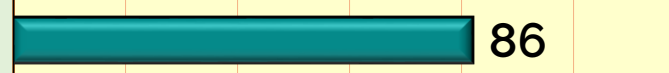
## PTCCO DGPP 2019

FACTOR 61 / 2018

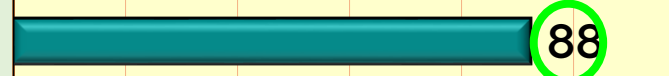
148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.



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 810



87 ≥; 72 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:  
Respeto



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



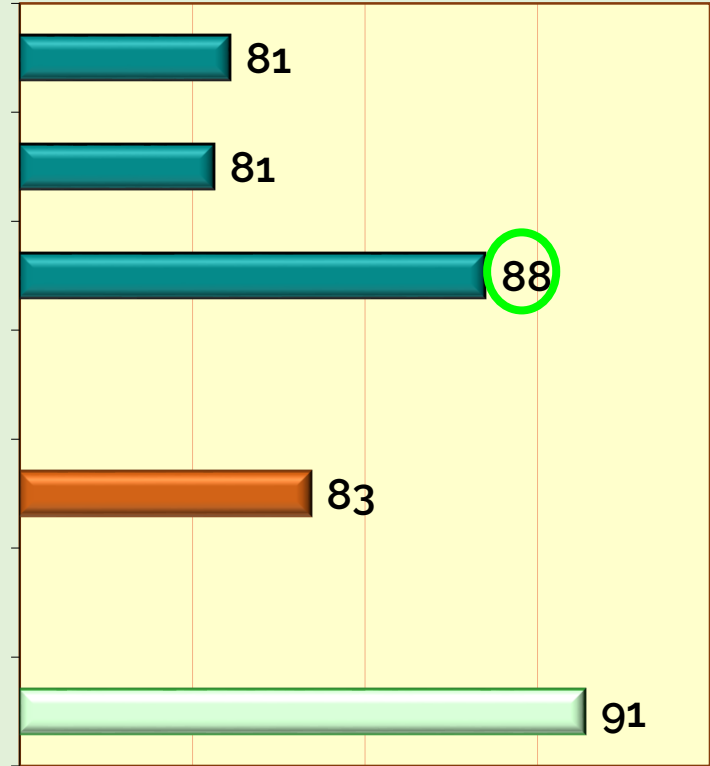
## PTCCO DGPP 2019

Vivencia de Valores:  
Respeto a los  
Derechos Humanos

83



- 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.

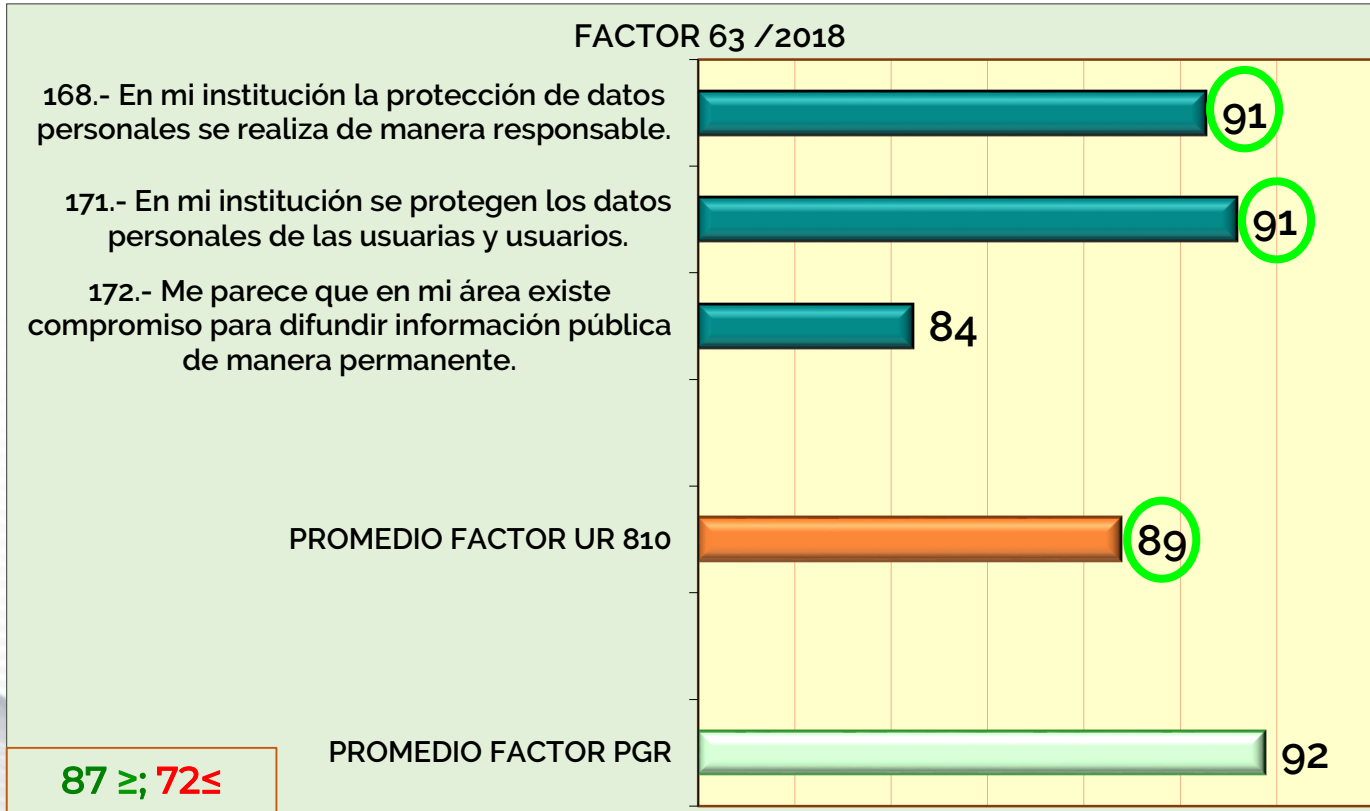


87 ≥; 72 ≤

La calificación que obtuvo la DGPP 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 DGPP 2019



Vivencia de Valores:  
Transparencia



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

## **2. Análisis Cualitativo**



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

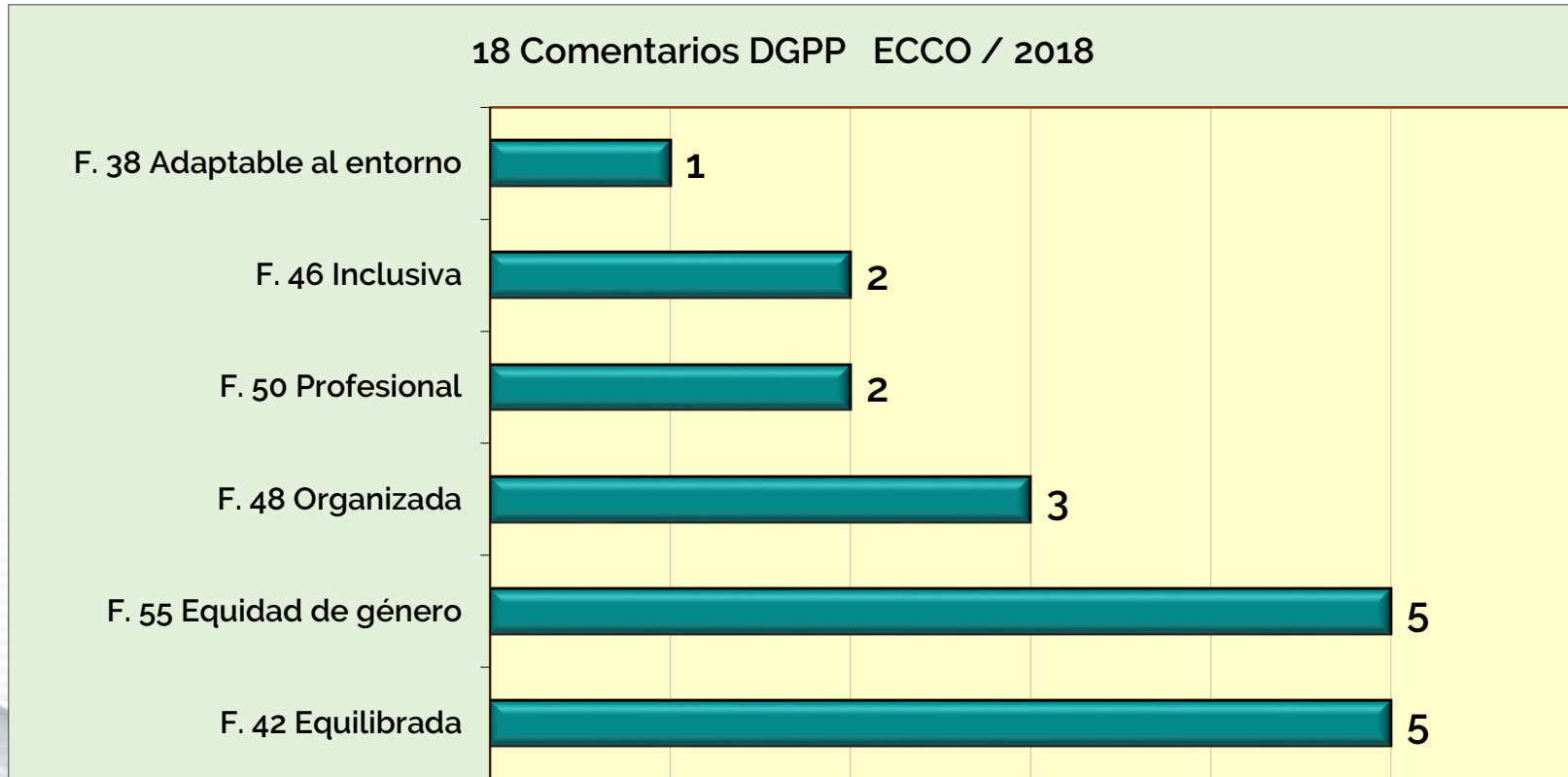
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

**PTCCO DGPP 2019**

# Comentarios y Sugerencias



## PTCCO DGPP 2019

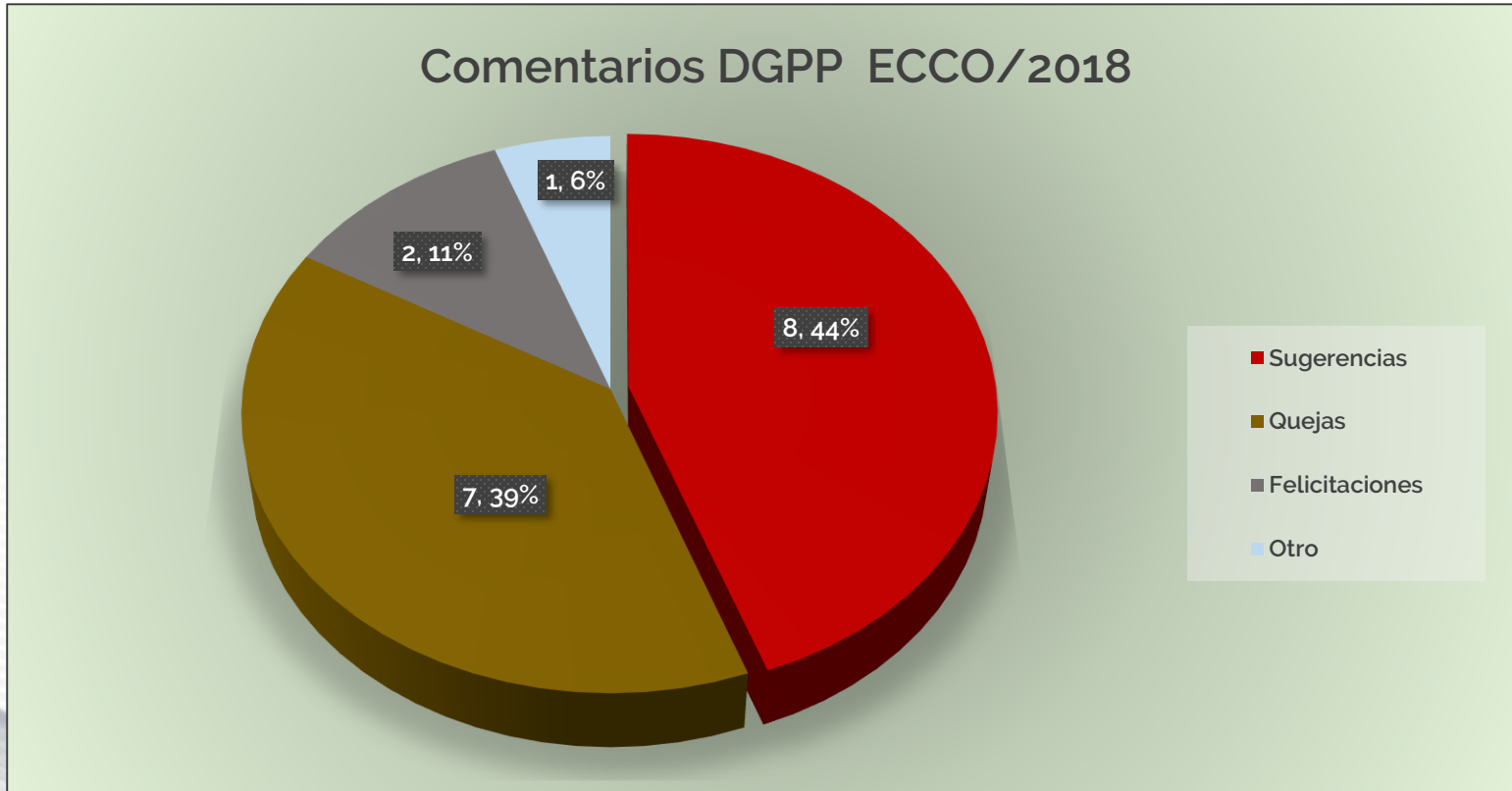


Las y los servidores públicos encuestados externaron 18 comentarios, de los cuales 5 se refieren a diferentes factores, principalmente son sugerencias exhortando a cuidar el clima laboral en las áreas, que se den oportunidades de ascenso al personal de la Unidad Administrativa. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



## PTCCO FGR 2019

TOTAL COMENTARIOS: 18



De los 18 comentarios expresados, 8 se destacan y corresponden a sugerencias, seguido están las quejas que servirán para considerarlas en la integración de las Prácticas de Transformación.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO DGPP 2019**

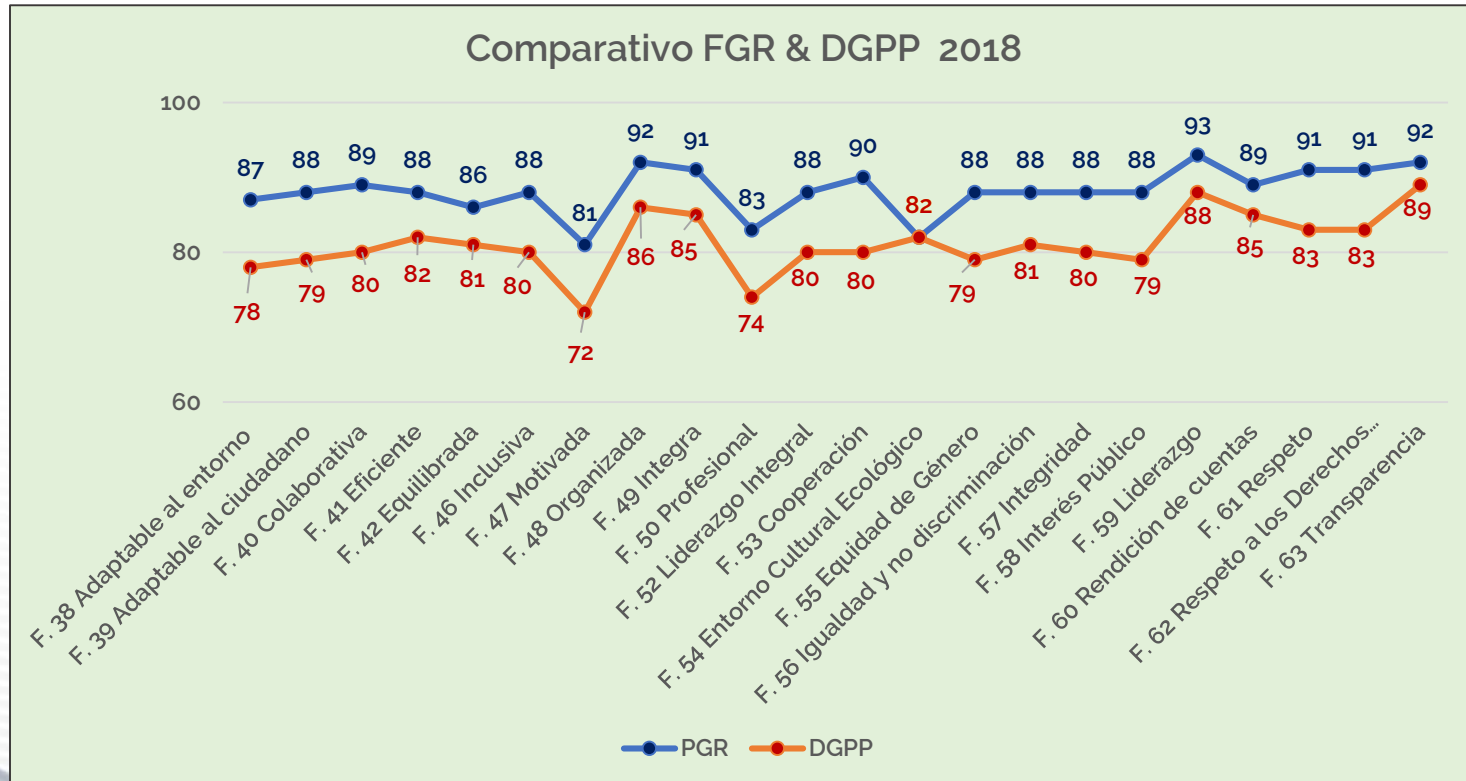
# 3. Análisis Comparativo



# **3.1. Comparación de resultados entre FGR y DGPP**



## PTCCO DGPP 2019



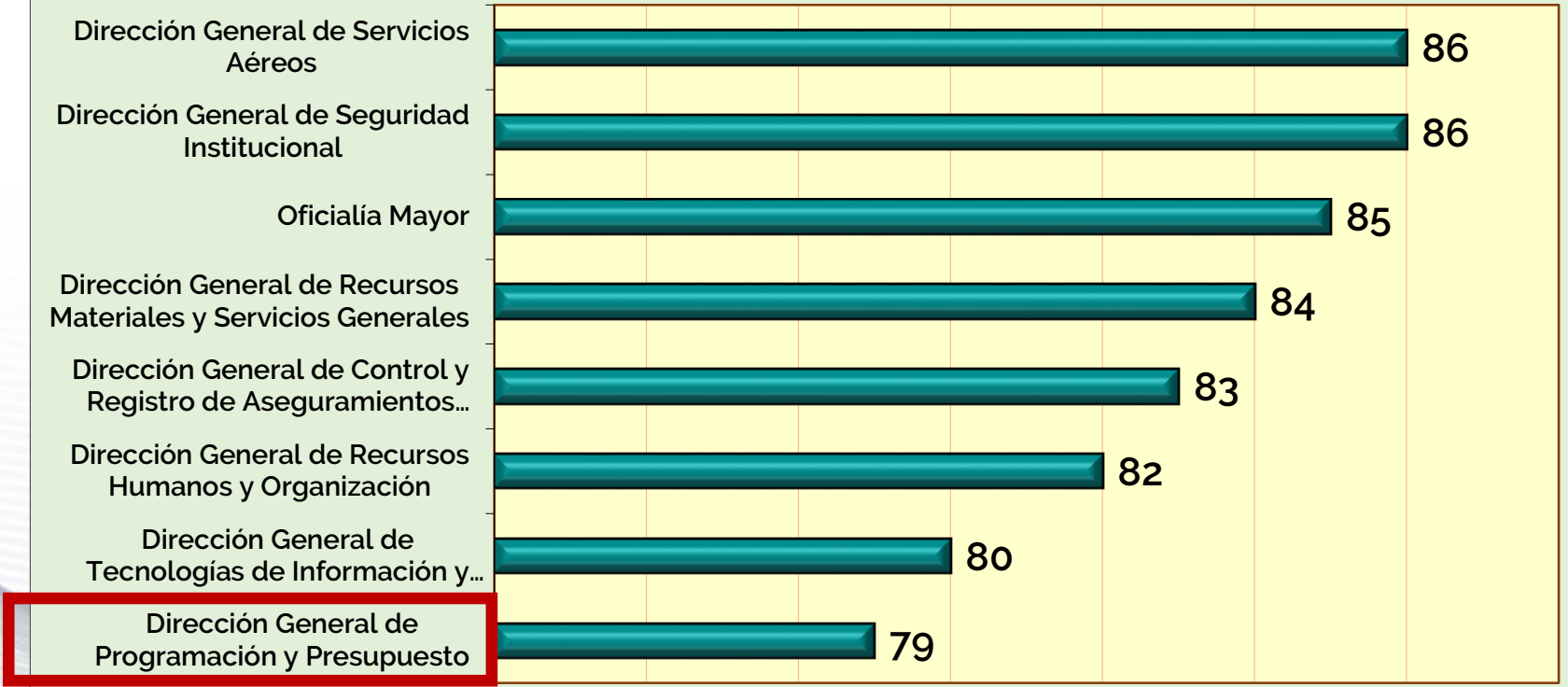
El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Fiscalía General de la República se encuentra por arriba del promedio de la Administración Pública Federal. En 2018, el Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico se presentó 2 puntos por debajo de la APF (74), mientras que éste año lo superó en 3 puntos.





## PTCCO DGPP 2019

Comparativo entre las áreas de la Oficialía Mayor

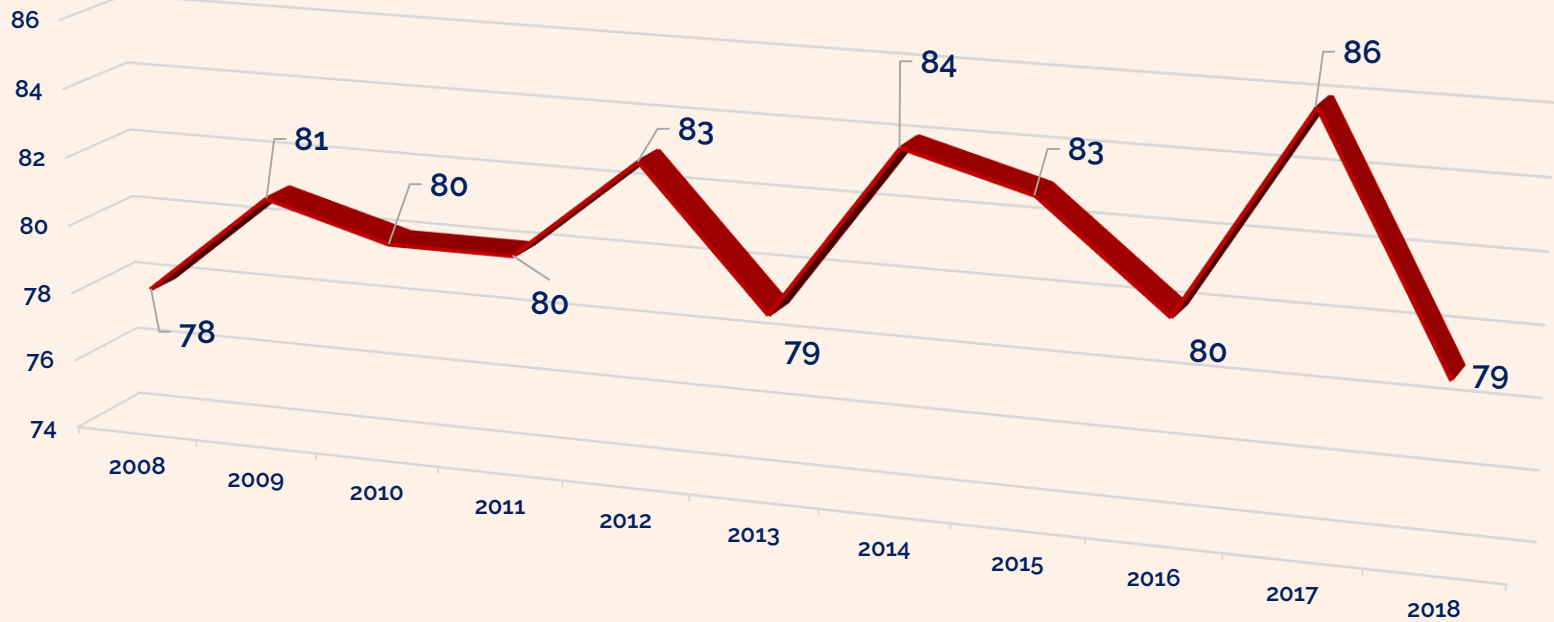


Como se puede observar en la gráfica la DGPP tiene que buscar mecanismos que permitan a la Unidad Administrativa ubicarse en un lugar superior en la encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018.



## PTCCO DGPP 2019

### Comparativo Histórico DGPP





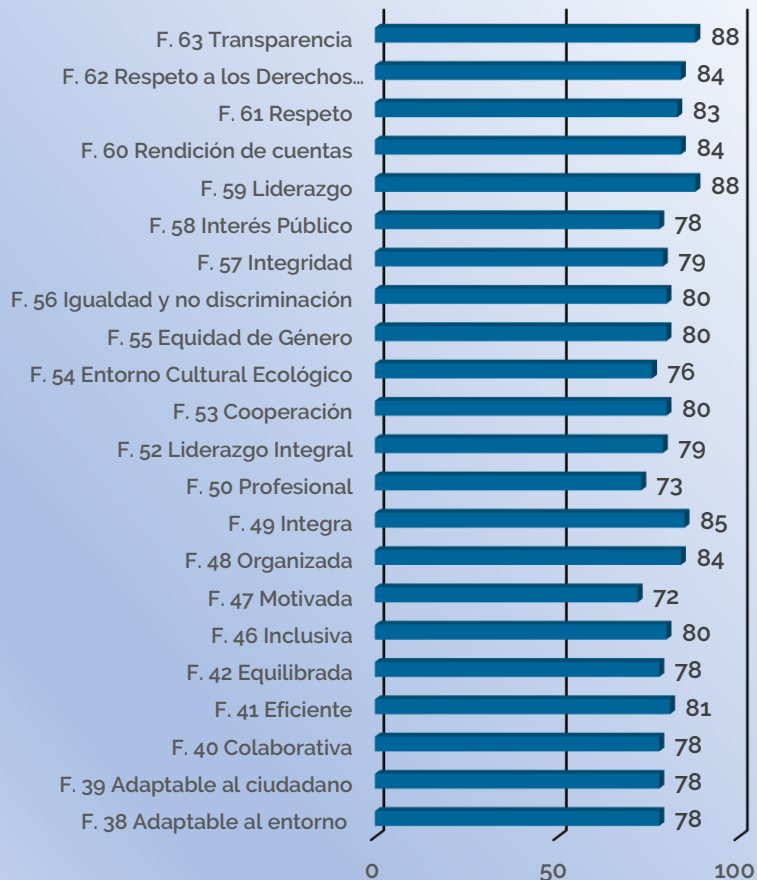
## PTCCO DGPP 2019

### 3.2. Resultados DGPP 2016 Vs. 2018

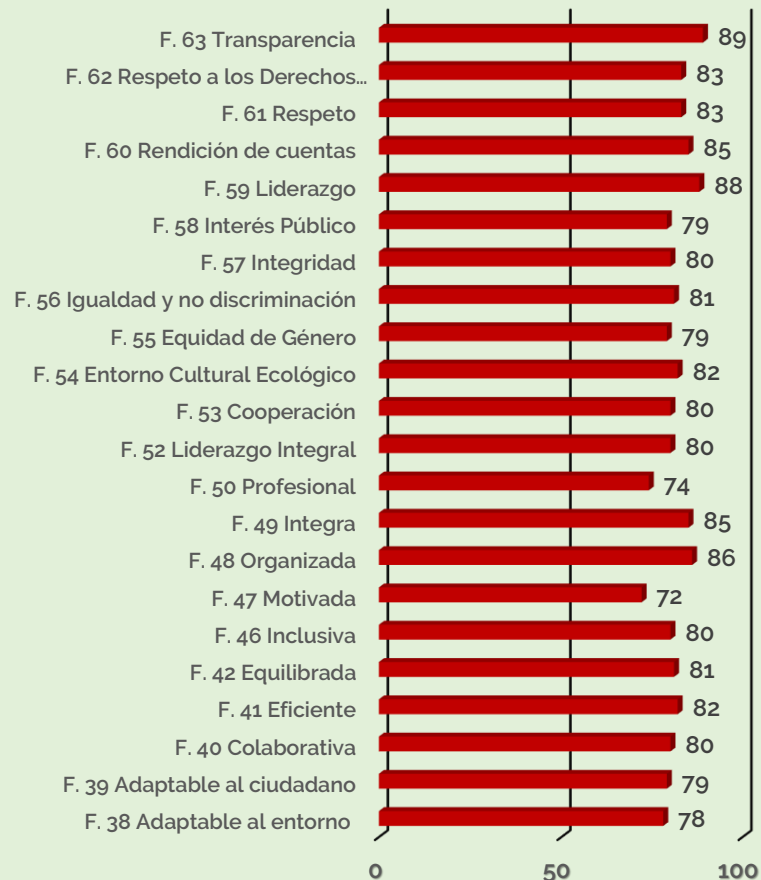


## PTCCO DGPP 2019

### Resultados DGPP 2016



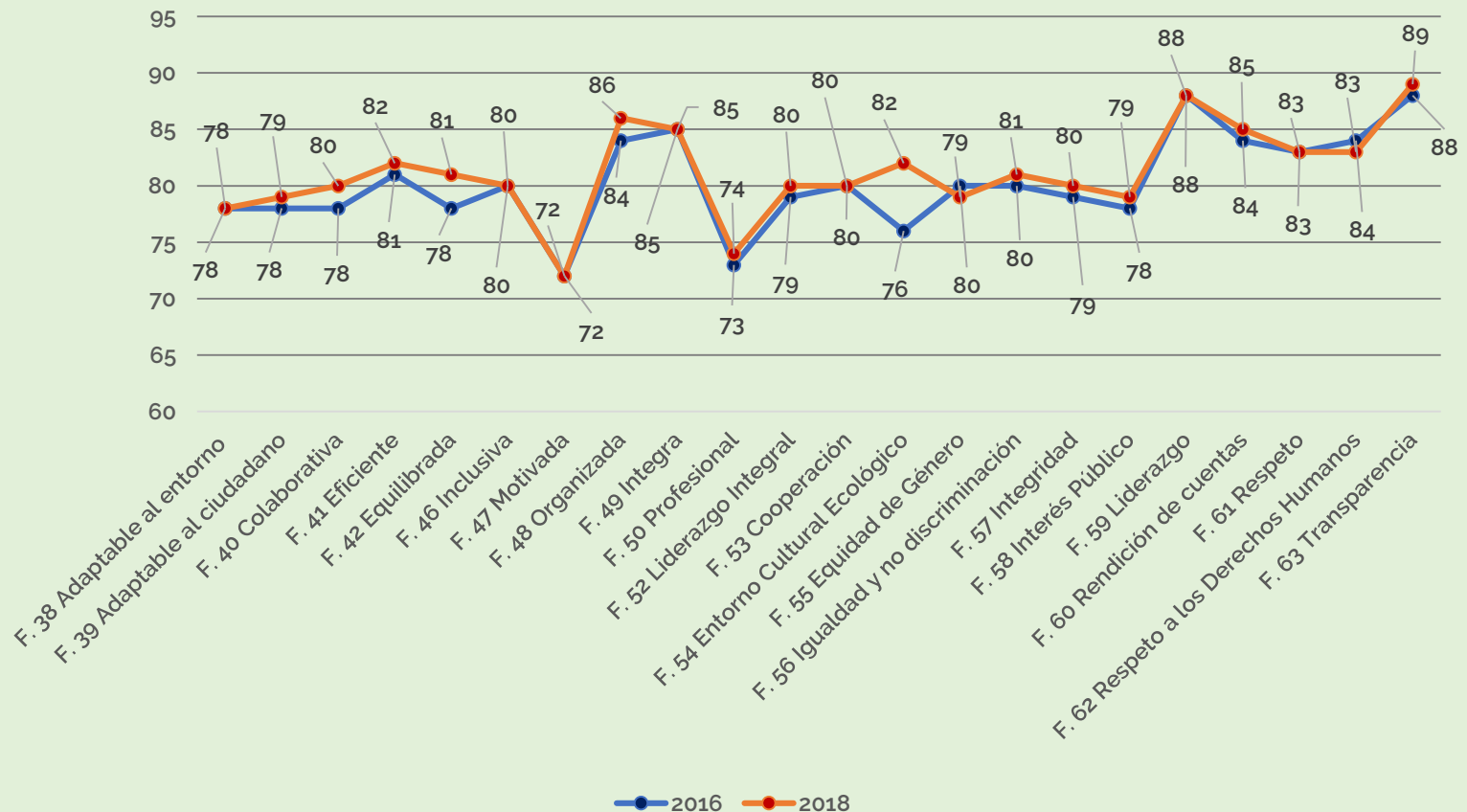
### Resultados DGPP 2018





## PTCCO DGPP 2019

### Resultados DGPP 2016 Vs 2018





## PTCCO DGPP 2019

# 3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



## PTCCO DGPP 2019

Efectividad del último PTCCO. Es un índice que consiste en comparar las prácticas cumplidas contra las registradas del año inmediato anterior.

### PTCCO DGPP 2017-2018

$$\frac{14 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{14 \text{ prácticas registradas en 2018}}$$

$\times 100 = 100\%$  de efectividad



## PTCCO DGPP 2019

### Factor I Reconocimiento Laboral

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{4 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 25\% \text{ de efectividad}$$

### Factor V Equidad y Género

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{3 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 67\% \text{ de efectividad}$$

### Factor IX Balance Trabajo – Familia

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 50\% \text{ de efectividad}$$





**Factor X**  
**Colaboración y Trabajo en equipo**

1 prácticas cumplidas en 2018  
2 prácticas registradas en 2018

$\times 100 = 50\%$  de efectividad

**Factor XI**  
**Liderazgo y Participación**

1 prácticas cumplidas en 2018  
1 prácticas registradas en 2018

$\times 100 = 100\%$  de efectividad

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

2 prácticas cumplidas en 2018  
2 prácticas registradas en 2018

$\times 100 = 100\%$  de efectividad




## PTCCO DGPP 2019

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



# PTCCO DGPP 2019



**PGR**  
PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO

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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

No. UR 810	<b>DIRECCION GENERAL DE PROGRAMACION Y PRESUPUESTO</b>
---------------	--

**FACTOR**


**38.- ADAPTABLE AL ENTORNO**

131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores con experiencias técnicas.  
123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de intereses o beneficios particulares.


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Analizar el desempeño de los servidores públicos de la Dirección General, a fin de promover el reconocimiento de la labor de las / los trabajadoras en sus áreas, con el propósito de que las plazas que se registran vacantes puedan ser ocupadas con el personal que cuente con mayor experiencia.

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	EN LAS AREAS QUE SE REGISTREN PLAZAS VACANTES, SE ANALIZARA LA FACILIDAD DE QUE SE REALICEN PROMOCIONES ESCALONADAS, CONSIDERANDO AL PERSONAL CON EL MEJOR DESEMPEÑO E INTERÉS EN SUS FUNCIONES.	DIRECTOR GENERAL, DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS, DIRECTORES DE AREA Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA.	FUP's, NOTAS INFORMATIVAS	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS			P														
2	ANALIZAR LA SOLICITUDES DE ROTACION DEL PERSONAL DE BASE Y CONFIANZA EN LAS AREAS DE LA DGPP, VIGILANDO QUE CUMPLAN CON LAS CONDICIONES DE EGUIEDAD Y REQUISITOS DE PERFIL.	DIRECTOR GENERAL, DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS, DIRECTORES DE AREA Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA.	CORREOS U OFICIOS REFERENTES A CAMBIOS DE AREA	PERMANENTE	E		MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS			P														
3					E					P														
4					E					P														
					O					R														




MC. VICTOR HUGO GALVEZ ESPINOSA  
COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA



LIC. MONICA AGUIRRE BARRERA  
SUBDIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS



# PTCCO DGPP 2019



**PGR**  
PROCURADURÍA GENERAL DE LOS RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

No. UR 810	<b>DIRECCION GENERAL DE PROGRAMACION Y PRESUPUESTO</b>
---------------	--


**FACTOR**

<b>46.- INCLUSIVA</b>
158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Promover la integración entre las y los servidores/os públicos/os de la Dirección General, a fin de fomentar el reconocimiento de la labor de las / los trabajadoras/es de su área de trabajo, además de promover al personal con mejor desempeño.
--

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	EN CASO DE REGISTRAR VIGENCIAS, ANALIZAR LA FACTIBILIDAD DE QUE SE REALICEN PROMOCIONES ESCALONADAS, CONSIDERANDO AL PERSONAL RESPONSABLE, COMPROMETIDO, CON BUEN DESEMPEÑO E INTERÉS EN SUS FUNCIONES, SIN DISTINCIÓN DE GÉNERO.	DIRECTOR GENERAL, DIRECTORES GENERALES ASISTENTES, DIRECTORES DE ÁREA Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	TUP's, NOTAS INFORMATIVAS	PERMANENTE	E X O	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	SS	SS	P								
2					E O				P R															
3					E O					P R														
4					E O					P R														




\_\_\_\_\_  
LIC. VICTOR HUGO GALVEZ ESPINOSA  
COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA



\_\_\_\_\_  
LIC. MONICA AGUIRRE BARRERA  
SUBDIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS



# PTCCO DGPP 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**

No. UR 830	<b>DIRECCION GENERAL DE PROGRAMACION Y PRESUPUESTO</b>
---------------	--

**FACTOR**


**47.- MOTIVADA**

176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.  
181.- Mi sueldo va compensándose en coordinación 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.


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Reconocer la labor de las/los servidoras/os públicas/os en su área de trabajo, a través de promociones al mejor desempeño.

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	EN CASOS DE VACANCIAS EN LA DGPP, SE INTEGRARAN PROPUUESTAS DE PROMOCION CONSIDERANDO AL PERSONAL MAS RESPONSABLE, COMPROMETIDO, BUEN DESEMPEÑO E INTERES POR SUS FUNCIONES, PROCURANDO REALIZAR NOVIMIENTOS EN ESCALAFON	DIRECTOR GENERAL, DIRECTORES DIRECTORES ADJUTOS, DIRECTORES DE AREA Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	FUF's, NOTAS INFORMATIVAS	PERMANENTE	E O	X MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS			P								
2					E O				P															
3					E O					P														
4					E O					P														



\_\_\_\_\_  
**LIC. VICTOR HUGO GALVEZ ESPINOSA**  
COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA



\_\_\_\_\_  
**LIC. MONICA AGUIRRE BARRERA**  
SUBDIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS



**PGR**



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR  
830

DIRECCION GENERAL DE PROGRAMACION Y PRESUPUESTO

FACTOR

48 - INTEGRAL

165 - Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover en el personal de mando de la Dirección General de Programación y Presupuesto, las conductas y valores de la cultura organizacional, con el propósito de mejorar la imagen de líder ante su personal.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	D		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					X																		
1	PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL DE MANDO EN TALLERES, CURSOS, CONFERENCIAS, ETC. EN TEMAS DE LIDERAZGO.	DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS, DIRECTORES DE AREA Y COORDINACION ADMINISTRATIVA.	OFICIOS, CORREOS ELECTRONICOS.	PERMANENTE	E	X	PERSONAL DE MANDO Y NIVEL SUPERIOR.	57	57	P													
					D					R													
2					E					P													
					D					R													
3					E					P													
					D					R													
4					E					P													
					D					R													

LIC. VICTOR HUGO GALVEZ ESPINOSA  
COORDINACION ADMINISTRATIVA

LIC. MONICA AGUIRRE BARRERA  
SUBDIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS







