



---

**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

---

## **Resultados ECCO 2018**

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

**Dirección General de Recursos Humanos  
y Organización**



## PTCCO DGRHO 2019

| <b>CRITERIO</b>  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| <b>Introducción .....</b>  | <b>1</b>    |
| <b>1. Análisis Cuantitativo .....</b>                                  | <b>6</b>    |
| <b>2. Análisis Cualitativo .....</b>                                   | <b>47</b>   |
| <b>3. Análisis Comparativo .....</b>                                   | <b>51</b>   |
| <b>3.1 Comparación de resultados entre instituciones y áreas .....</b> | <b>52</b>   |
| <b>3.1.1. Comparativo DGRHO Vs. FGR .....</b>                          | <b>53</b>   |
| <b>3.1.2. Comparativo entre UR's de la OM .....</b>                    | <b>54</b>   |
| <b>3.1.3. Comparativo histórico .....</b>                              | <b>55</b>   |
| <b>3.2. Resultados DGRHO 2016 Vs. 2018 .....</b>                       | <b>56</b>   |
| <b>3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018 .....</b>                      | <b>59</b>   |
| <b>4. Definición de Objetivos Estratégicos .....</b>                   | <b>62</b>   |
| <b>5. Definición de Prácticas de Transformación .....</b>              | <b>62</b>   |
| <b>6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....</b>         | <b>62</b>   |
| <b>5.1. Difusión de resultados .....</b>                               | <b>67</b>   |
| <b>5.2 Factor Liderazgo .....</b>                                      | <b>68</b>   |



## PTCCO DGRHO 2019

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 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 DGRHO 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 DGRHO 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 DGRHO 2019

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

462 servidoras y servidores públicos de la **Dirección General de Recursos Humanos y Organización**, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 462, es decir el 100 %, en 2016 participaron 479 personas.

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 DGRHO en la encuesta fue de **82 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la DGRHO se colocó 5 puntos por debajo del promedio de la Procuraduría General de la República que fue de 87, y obtuvo el ***Sexto Lugar en la Oficialía Mayor***.

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 DGRHO en la ECCO 2018 es el siguiente:

$$88 \geq; 75 \leq$$

El umbral superior resulta igual que en 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 4 puntos.





## PTCCO DGRHO 2019

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



**88 - 91**



**76 -87**



**59 - 75**

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 59 y 75 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 DGRHO 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 DGRHO 2019

# 1. Análisis Cuantitativo





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

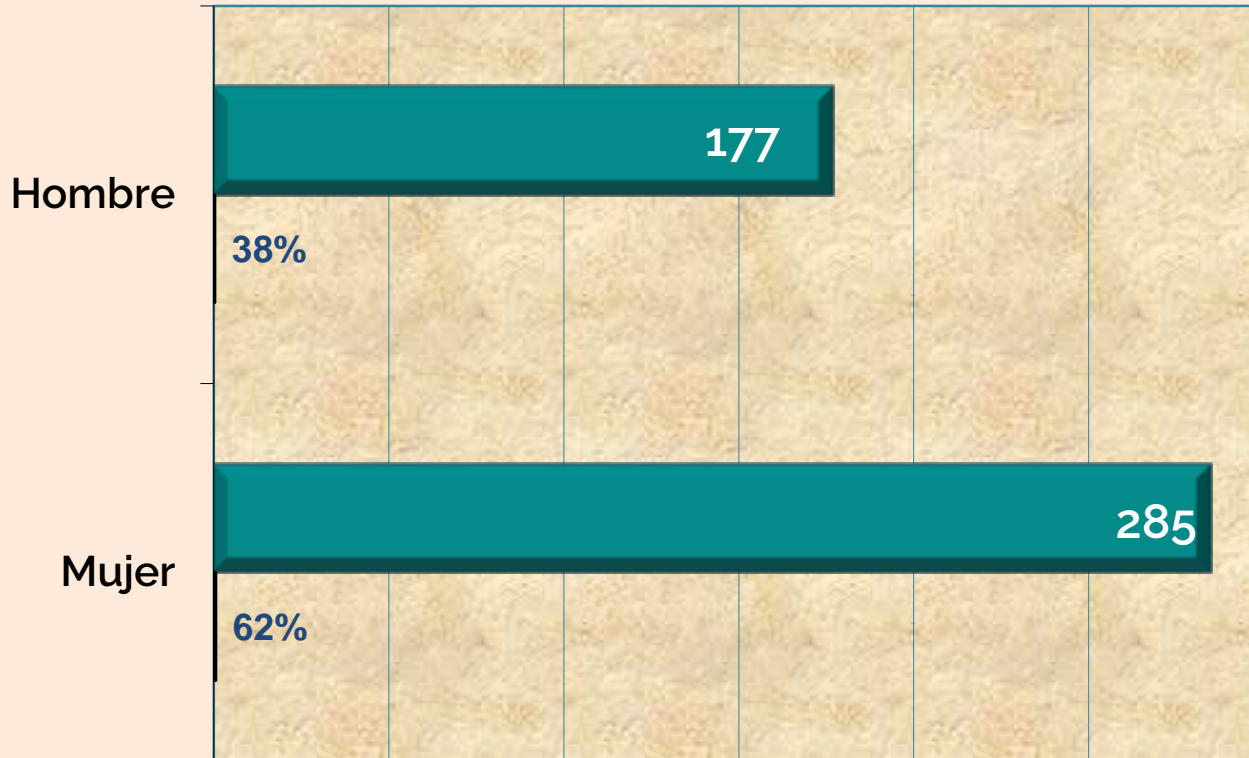
PTCCO DGRHO 2019

# Datos Sociodemográficos



## PTCCO DGRHO 2019

¿El encuestado es? / 2018



### Sexo

La participación de las mujeres fue superior por 24 puntos porcentuales a la de los hombres.

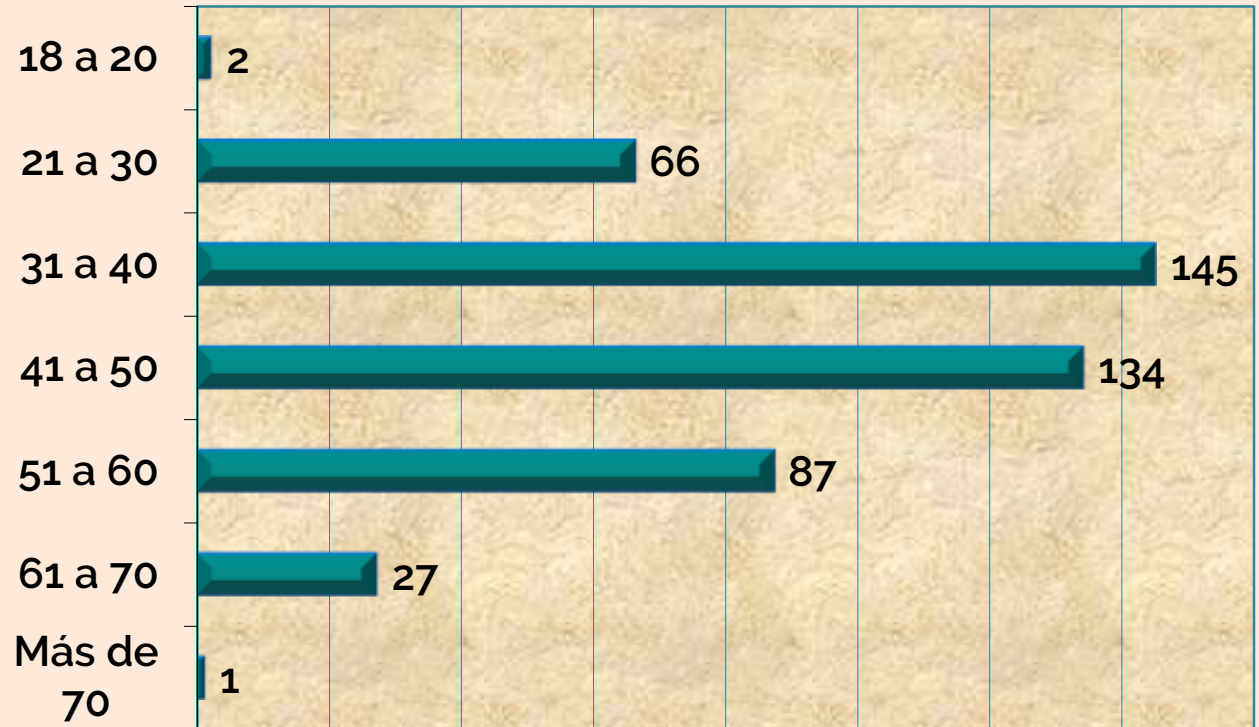


## PTCCO DGRHO 2019

**Edad**

213 (46%) personas encuestadas en la DGRHO, tienen menos de 40 años, 221 (48%) son de edad mediana y 28 (6%) son adultos mayores.

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







## PTCCO DGRHO 2019

### 5.- ¿Su estado civil es? / 2018



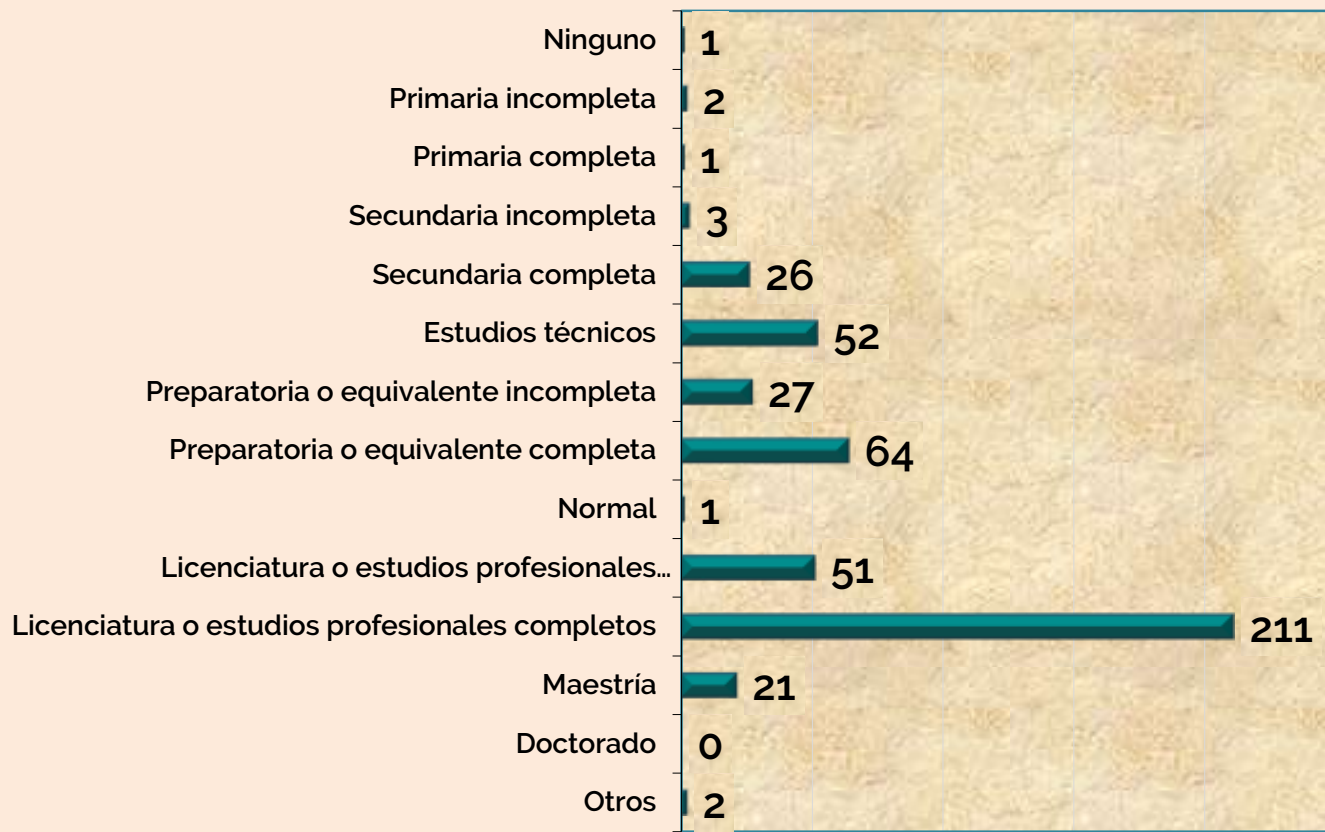
### Estado Civil

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



## PTCCO DGRHO 2019

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



### Nivel de Estudios

El 46% de los encuestados en la DGRHO tienen licenciatura completa, el 5% ostenta estudios superiores, mientras que 3 personas tienen primaria terminada o incompleta.

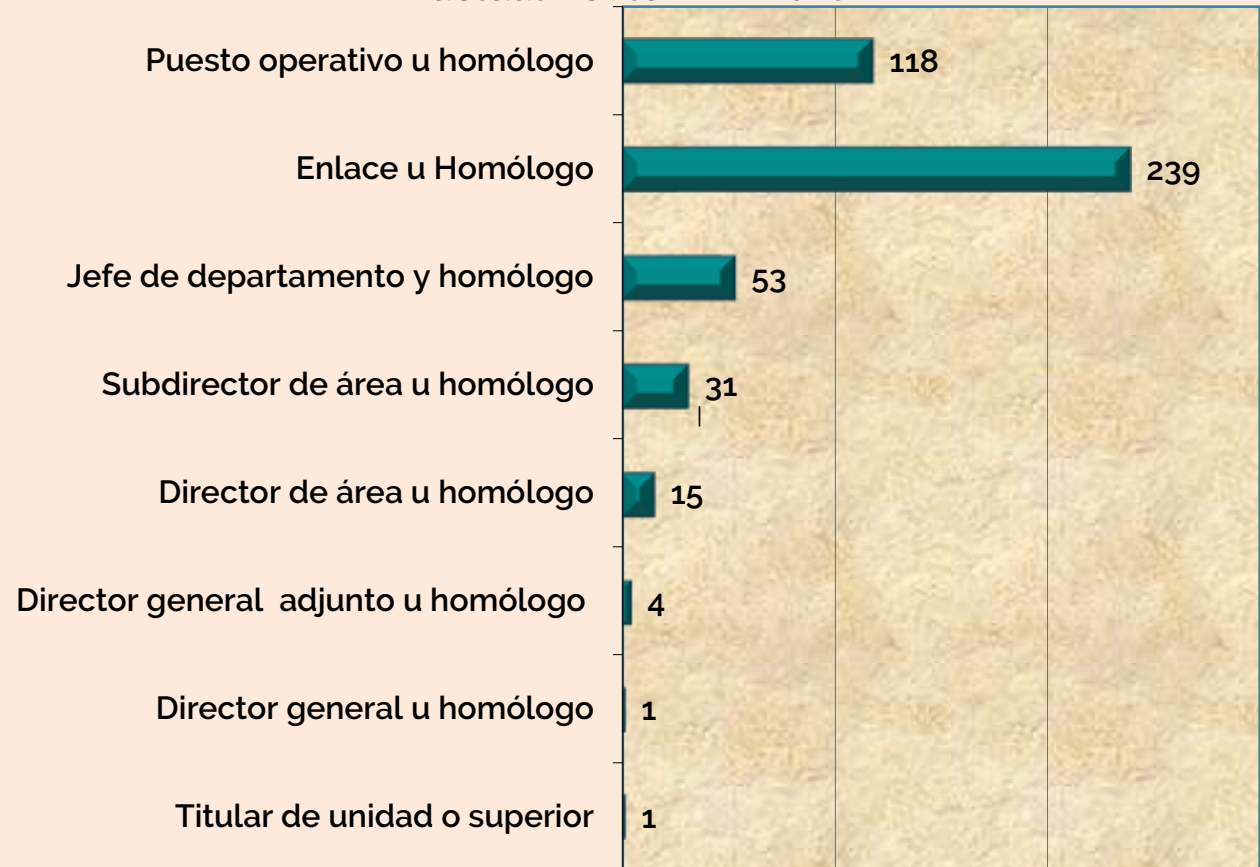


## PTCCO DGRHO 2019

### Nivel de Puesto

Un persona de la DGRHO de 2 que participaron en la ECCO se compone de personal enlace u homólogo, mientras que 1 persona de 4 tiene un puesto operativo u homólogo.

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

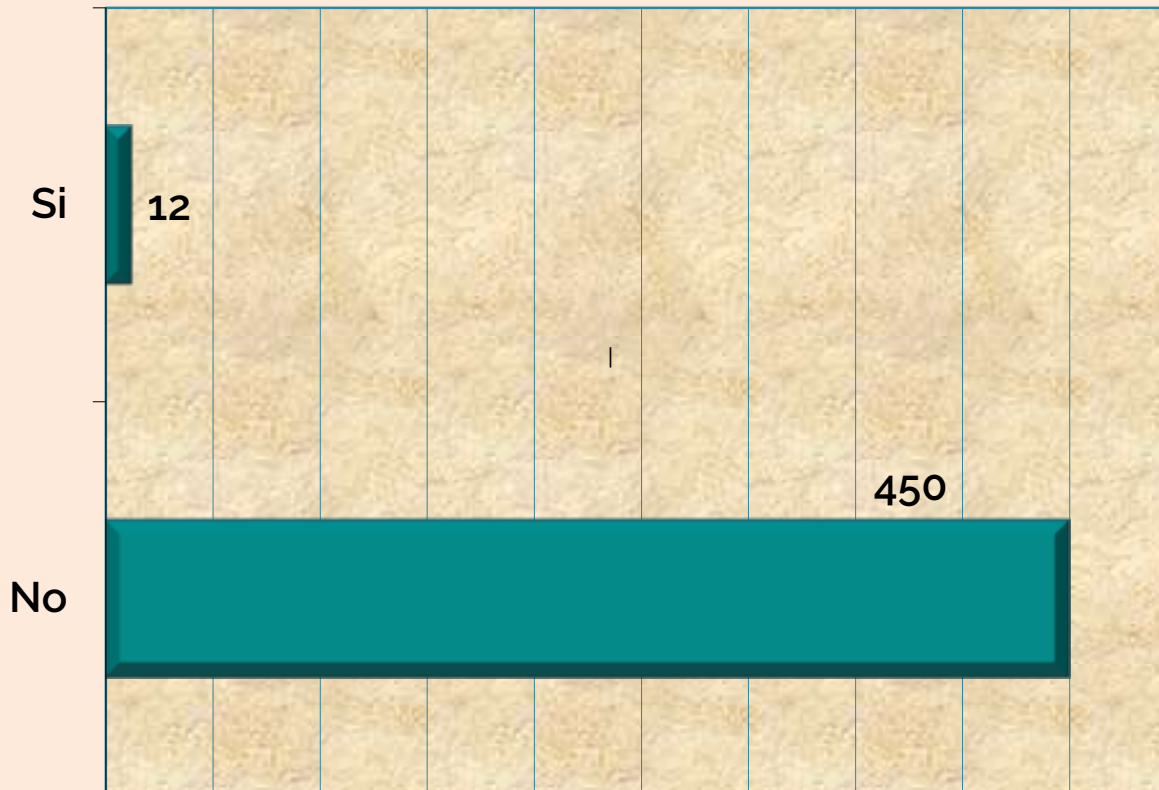






## PTCCO DGRHO 2019

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



### Servicio de Carrera

El 3% del personal de la DGRHO percibe que ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



## PTCCO DGRHO 2019

### Años en el Sector Privado

34% de los participantes de la DGRHO en la ECCO tienen experiencia en el sector privado, mientras que el 32% nunca ha trabajado en este sector.

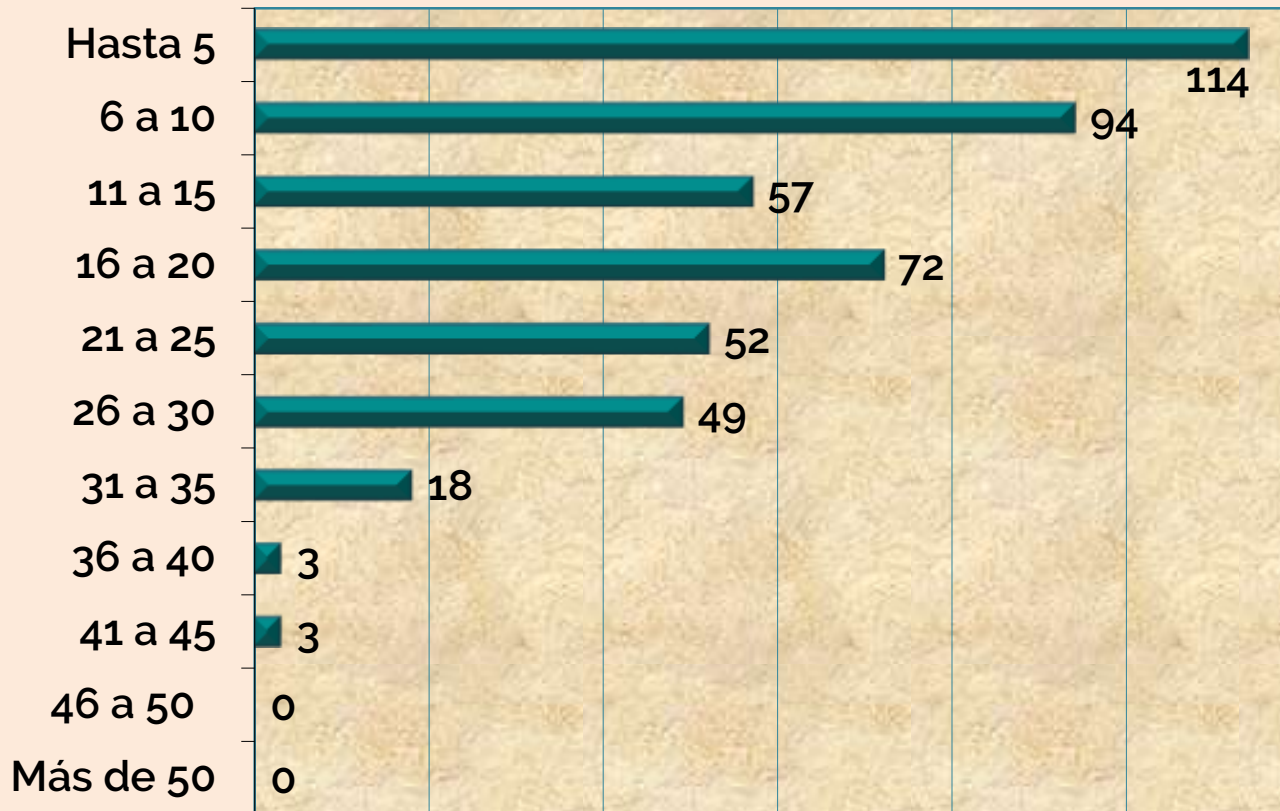
### 10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





## PTCCO DGRHO 2019

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



**Años en el Sector Público**

La mayoría del personal encuestado de la DGRHO (4 de cada 5), es experto y versado en el Sector Público.



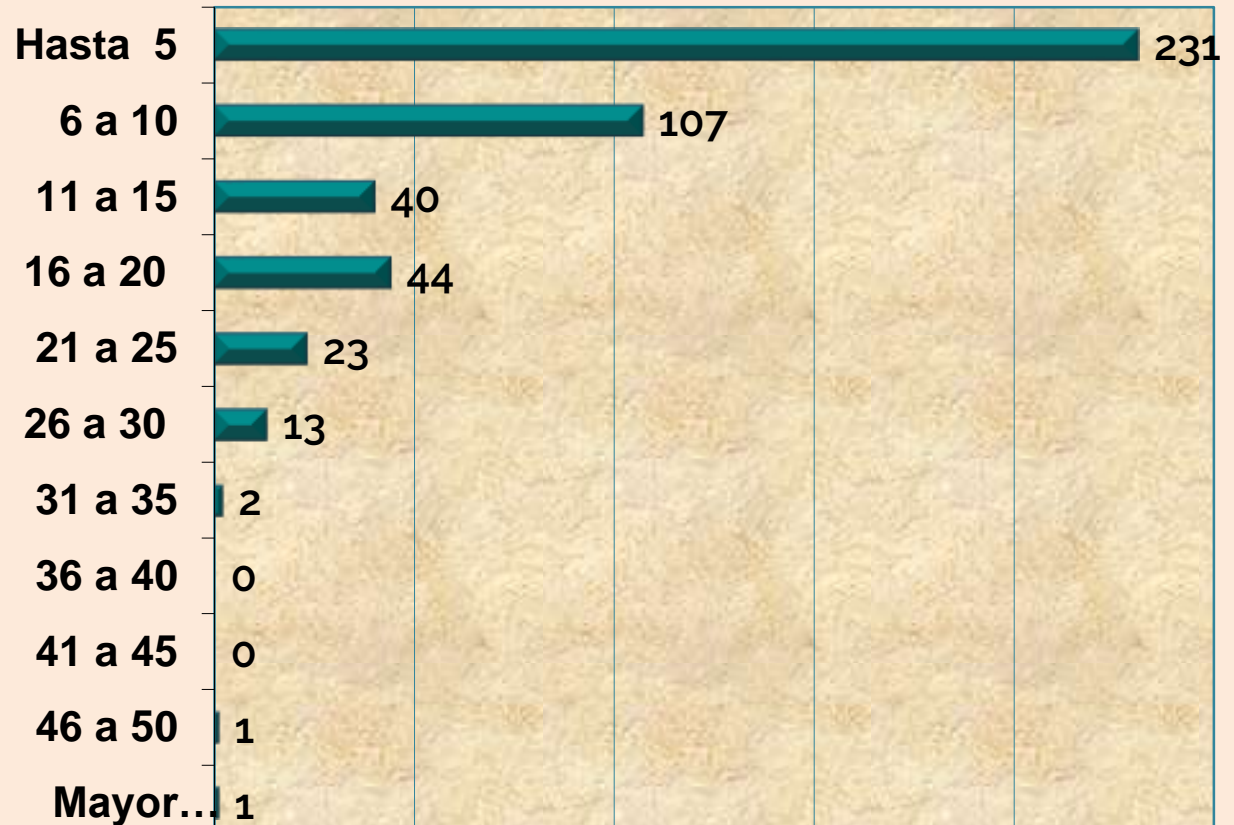


## PTCCO DGRHO 2019

**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? / 2018





## PTCCO DGRHO 2019

### Estudios actuales

7 personas de la DGRHO de cada 10, en el momento de contestar la encuesta estipularon realizar ningún tipo de estudio.

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





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGRHO 2019

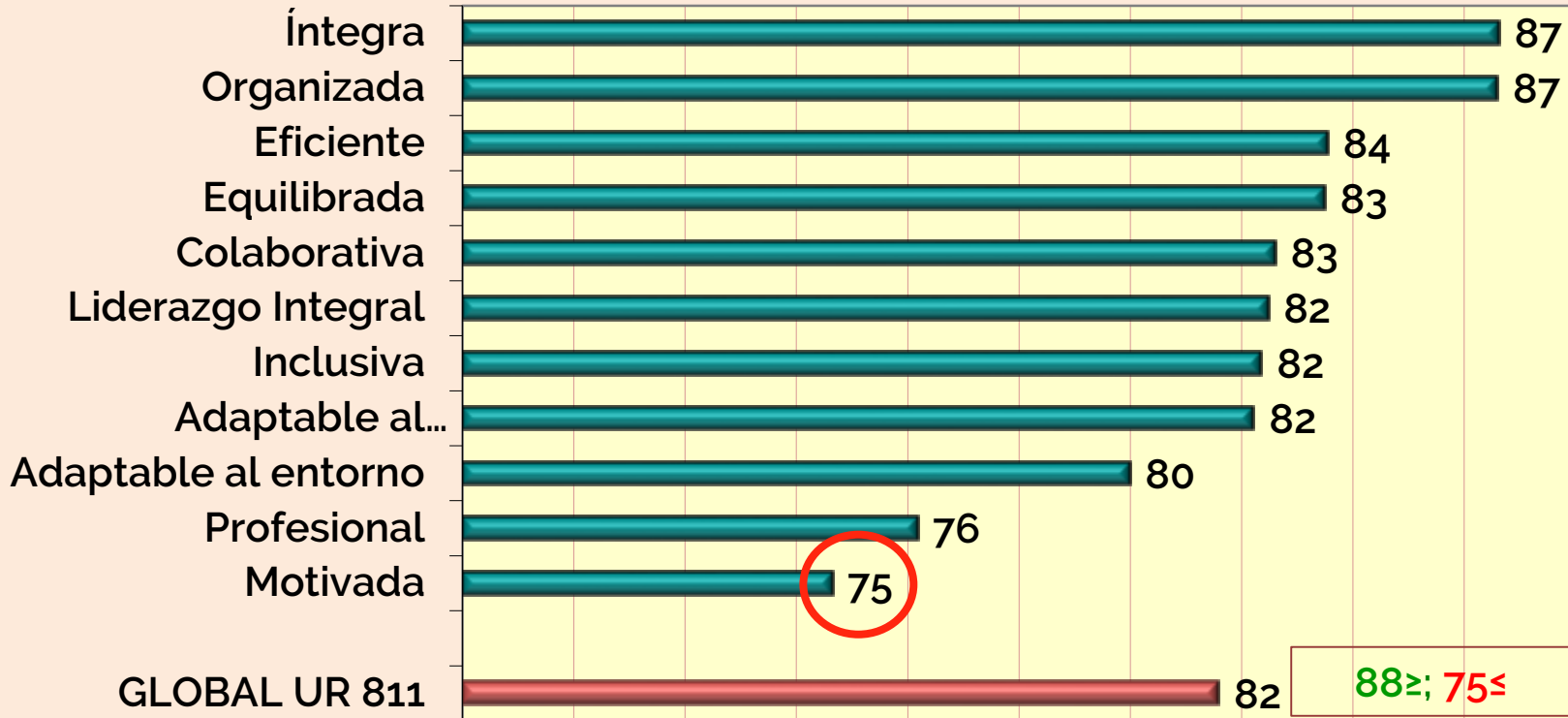
# Resultado por Factores de Mayor a Menor





## PTCCO DGRHO 2019

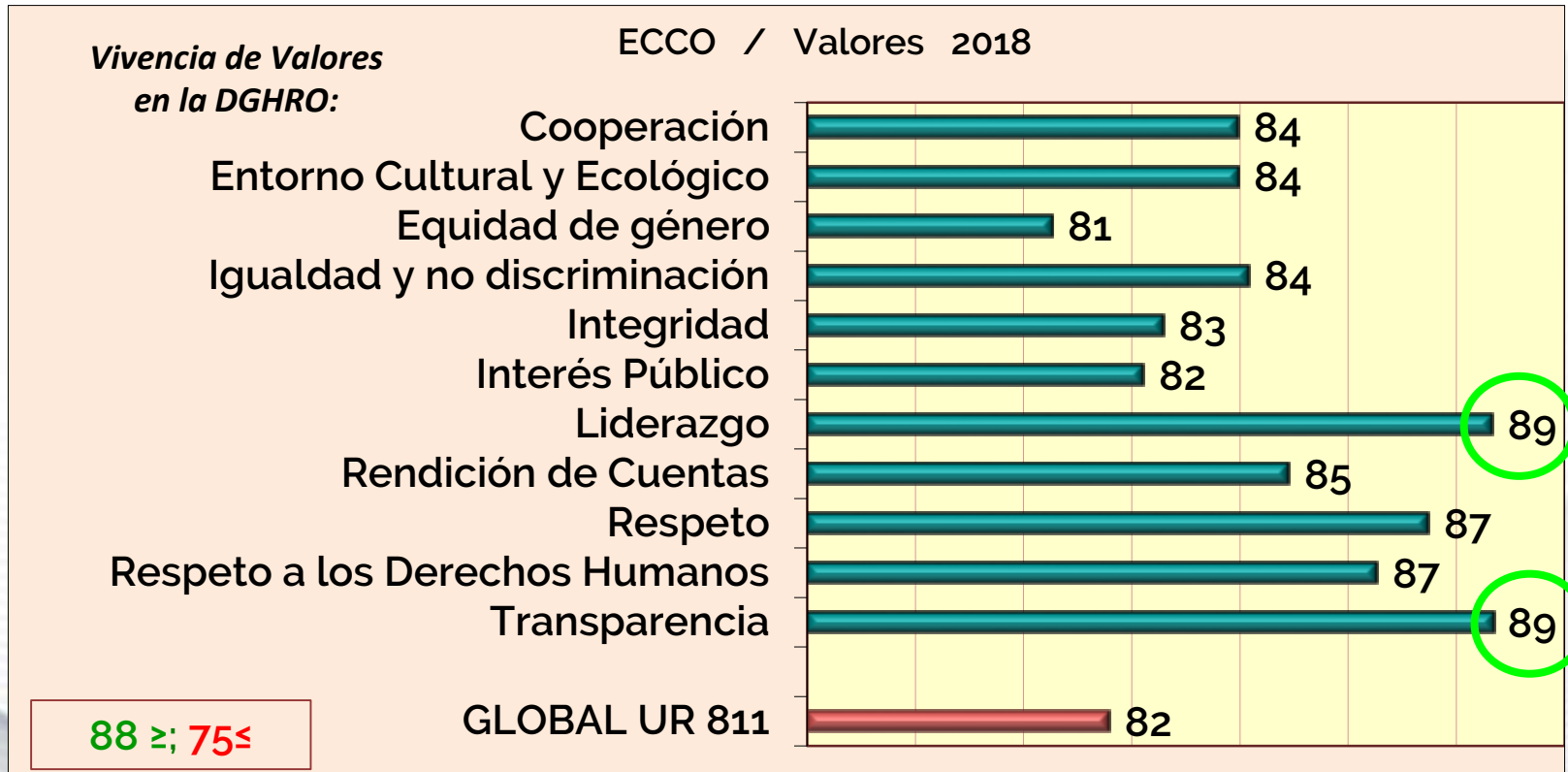
Cómo es la DGRHO: ECCO\_ Factores de Clima y Cultura Organizacional DGRHO / 2018



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



## PTCCO DGRHO 2019



En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la DGRHO las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar la percepción de la Equidad de género y el Interés Público.



## PTCCO DGRHO 2019

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

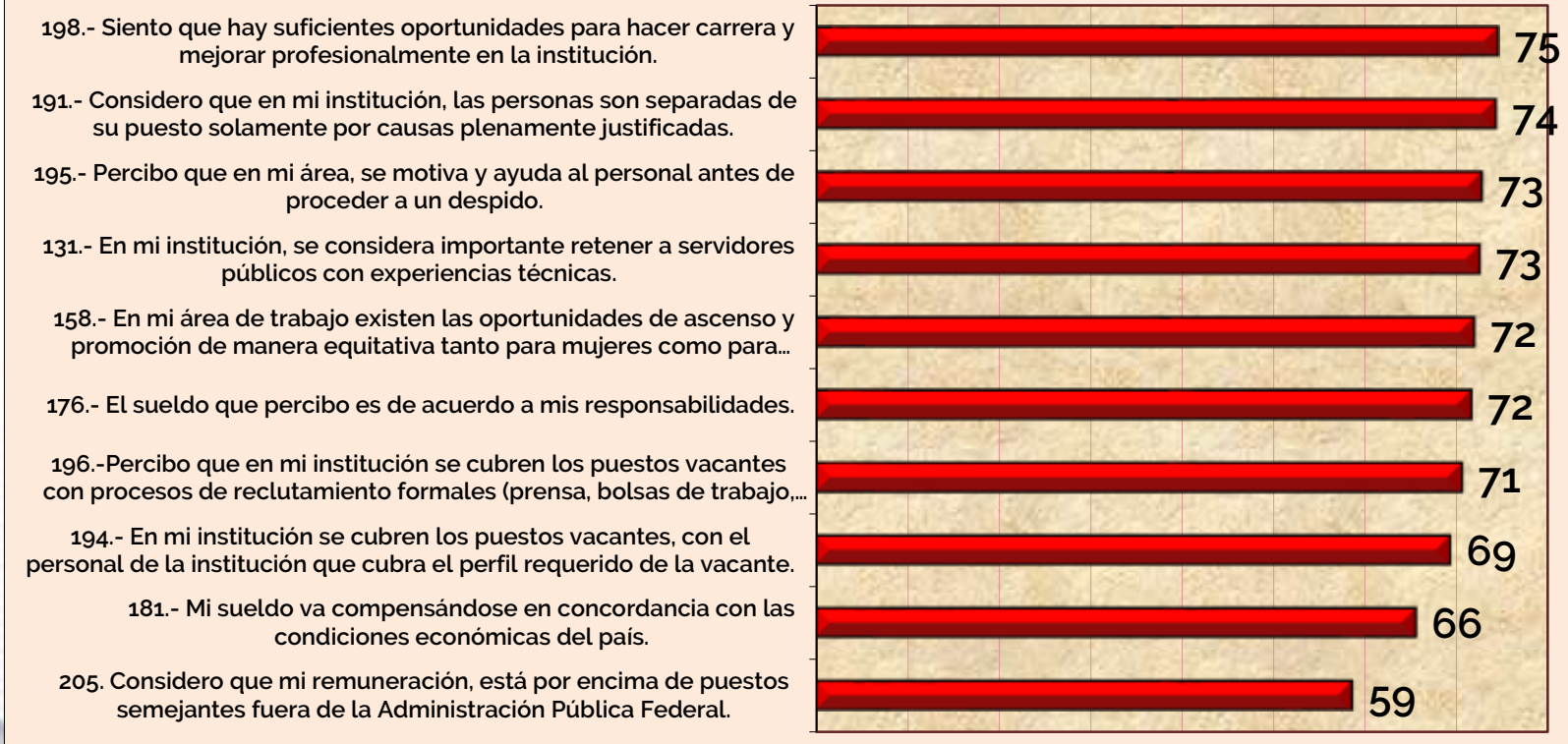


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la DGRHO es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



## PTCCO DGRHO 2019

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



88 ≥; 75 ≤

Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la DGRHO mejorará los siguientes factores: Motivada, Profesional, Inclusiva y Adaptable al Entorno.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGRHO 2019

# Factores básicos Índice individual



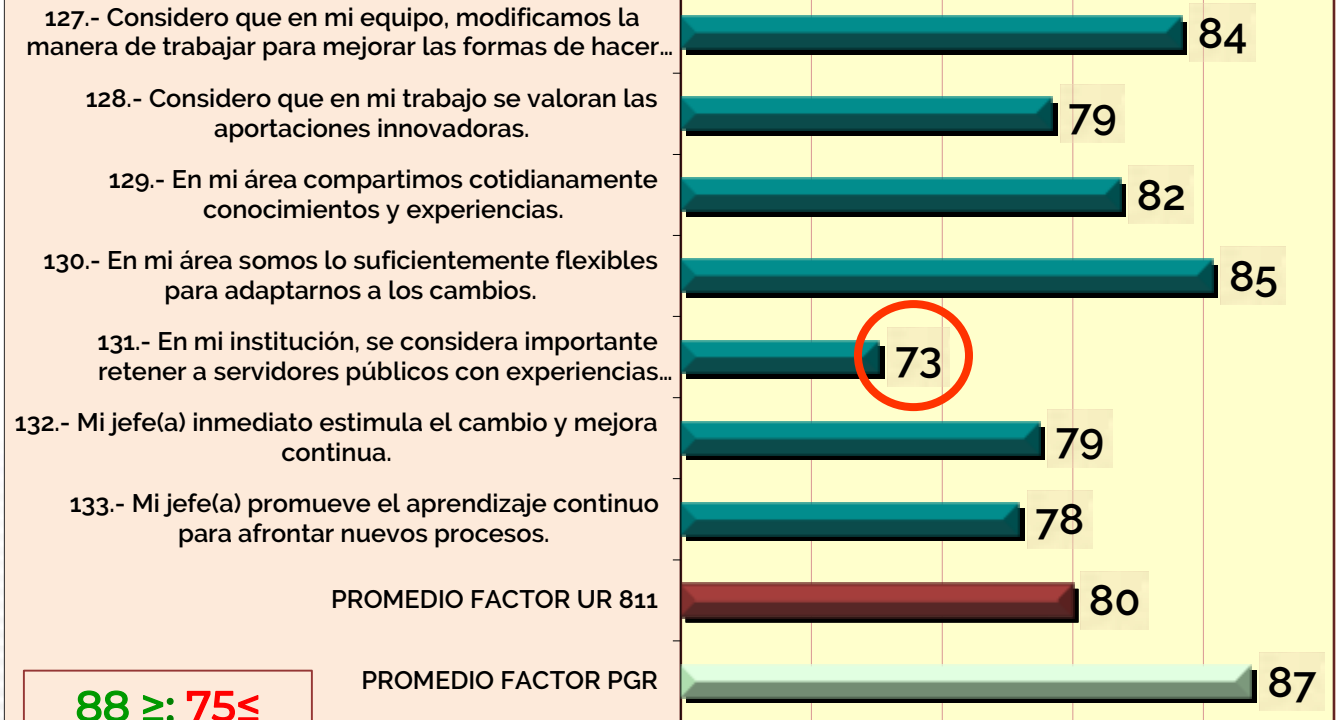
## PTCCO DGRHO 2019

La DGRHO es Adaptable  
al entorno

80



### FACTOR 38 / 2018

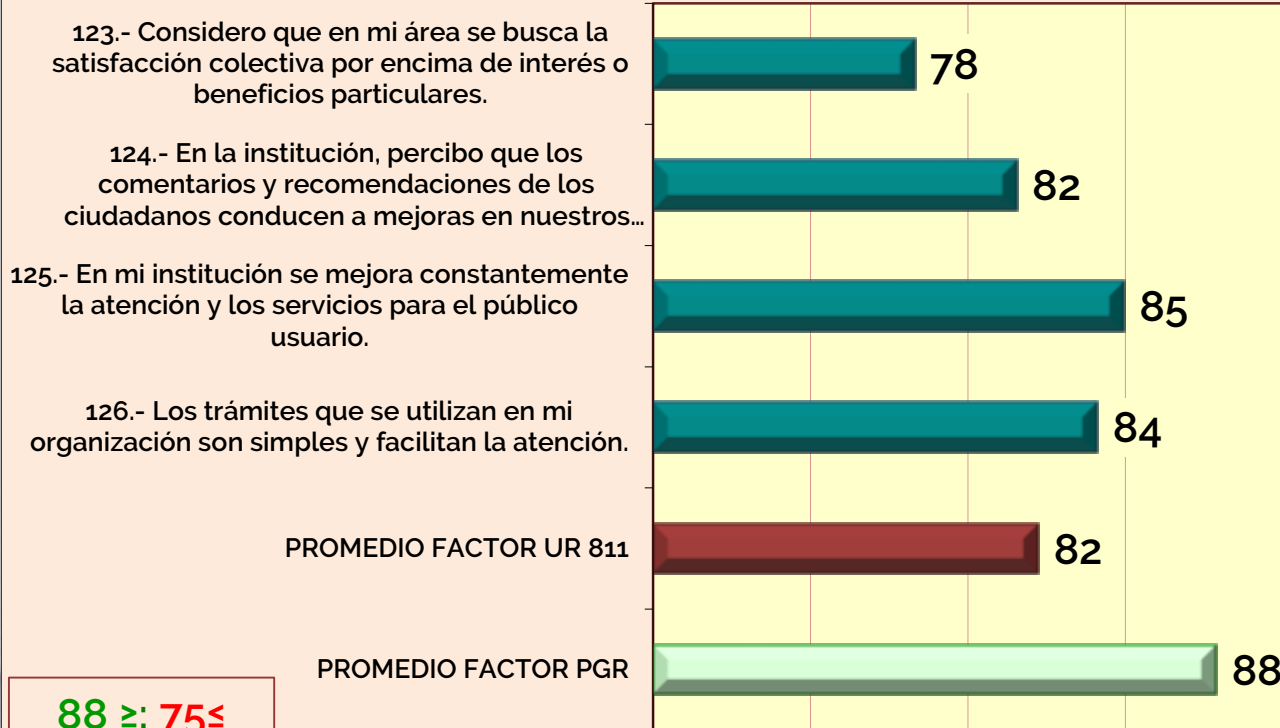


88 ≥; 75 ≤

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

## PTCCO DGRHO 2019

### FACTOR 39 /2018



La DGRHO es Adaptable al ciudadano



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

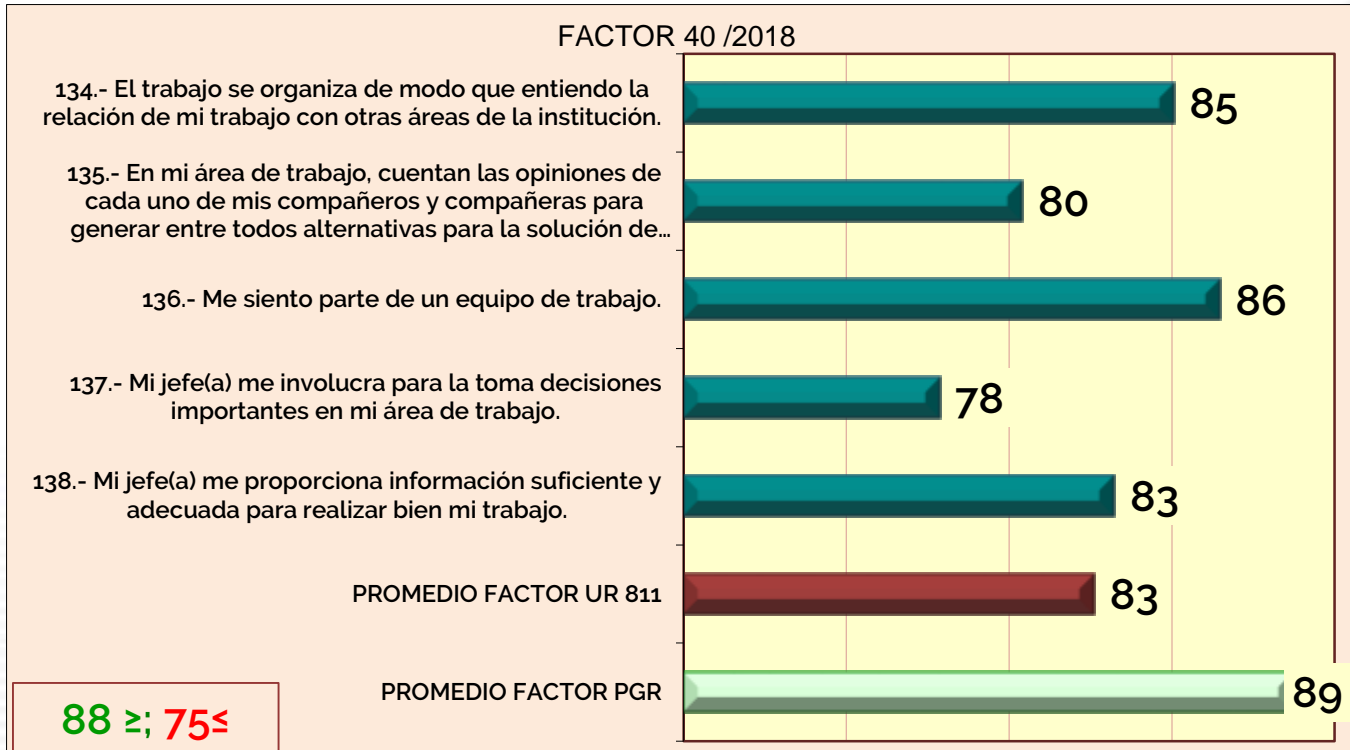


# PTCCO DGRHO 2019

La DGRHO es  
Colaborativa



FACTOR 40 /2018



88 ≥; 75 ≤

El personal de la DGRHO participante en la encuesta se sienten parte de un equipo de trabajo; por otro lado, los jefes podrían tomar en cuenta un poco más a su personal para la toma de decisiones importantes.

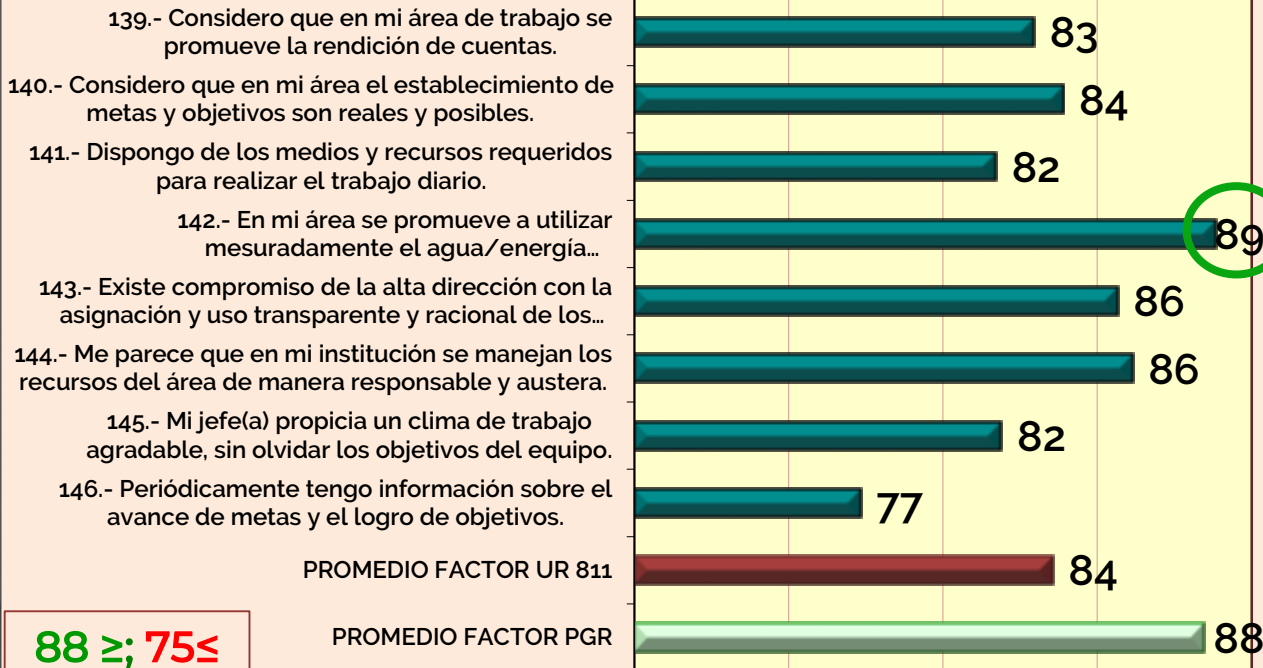




PTCCO DGRHO 2019 **1. ANÁLISIS CUANTITATIVO**

La DGRHO es Eficiente

FACTOR 41 /2018



88 ≥; 75 ≤



Se considera que la DGRHO promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente. Aunado a lo anterior, se manejan mesuradamente los recursos y se asignan de forma transparente. En contraparte, podrían mejorar la comunicación sobre el avance de metas y el logro de objetivos.

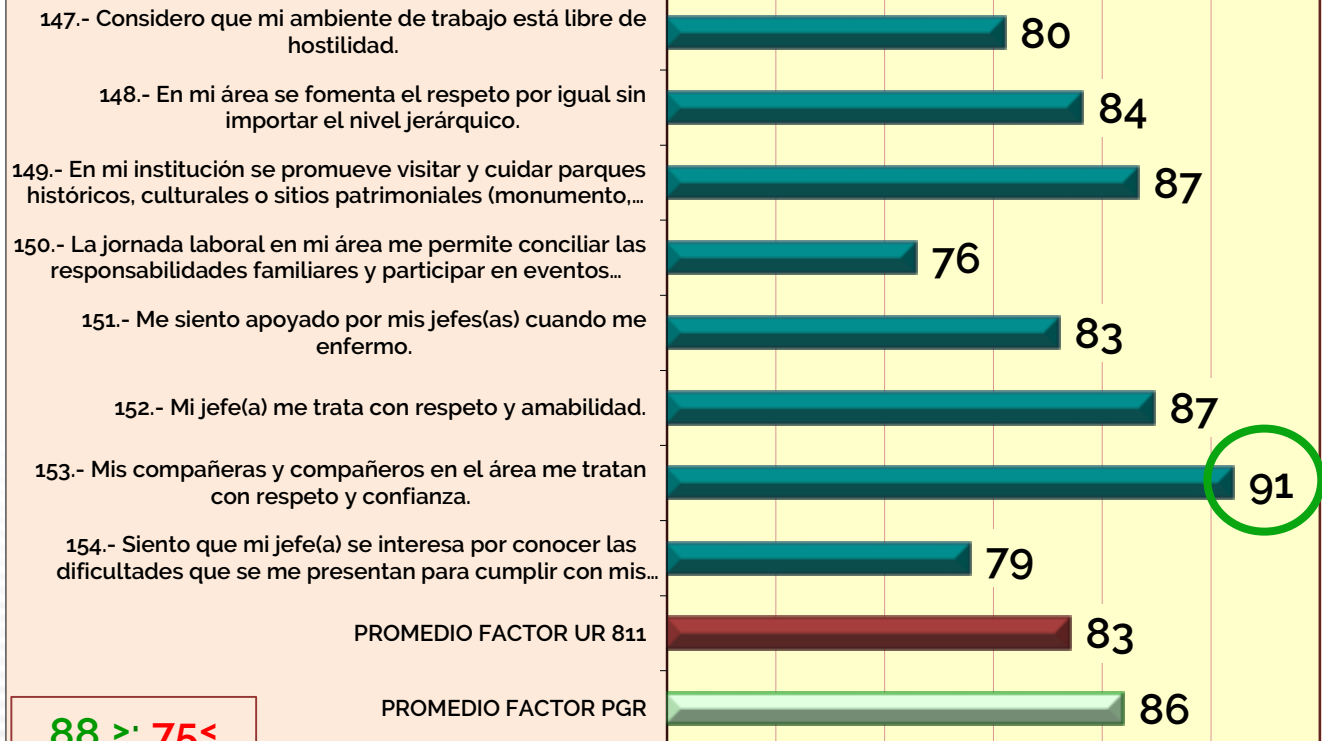


## PTCCO DGRHO 2019

La DGRHO es  
Equilibrada



### FACTOR 42 /2018

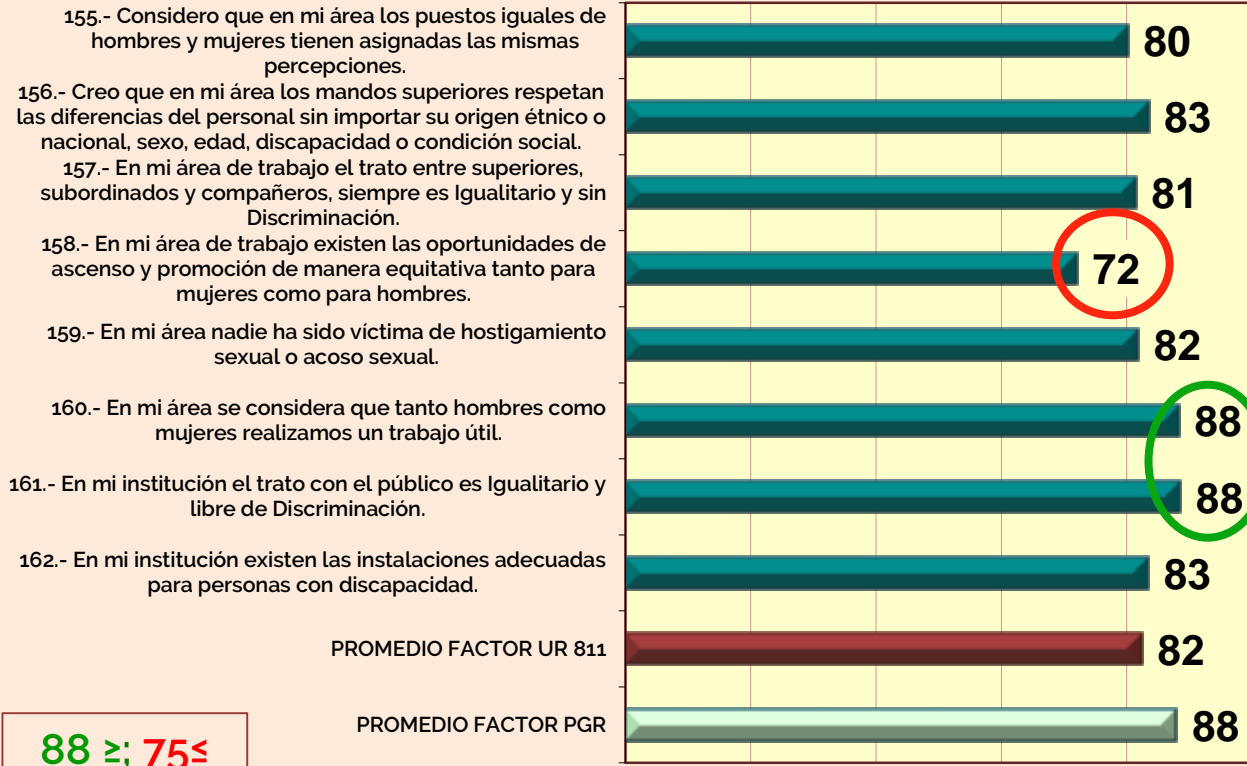


88 ≥; 75 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (64 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 DGRHO.

## PTCCO DGRHO 2019

### FACTOR 46 / 2018



88 ≥; 75 ≤

La DGRHO es Inclusiva



Se percibe que tanto hombres y mujeres de la DGRHO y de la ciudadanía, se realiza un trabajo útil. Asimismo, el trato de la DGRHO al público es igualitario y libre de discriminación. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa entre las mujeres y los hombres de la DGRHO (67 puntos en 2016).





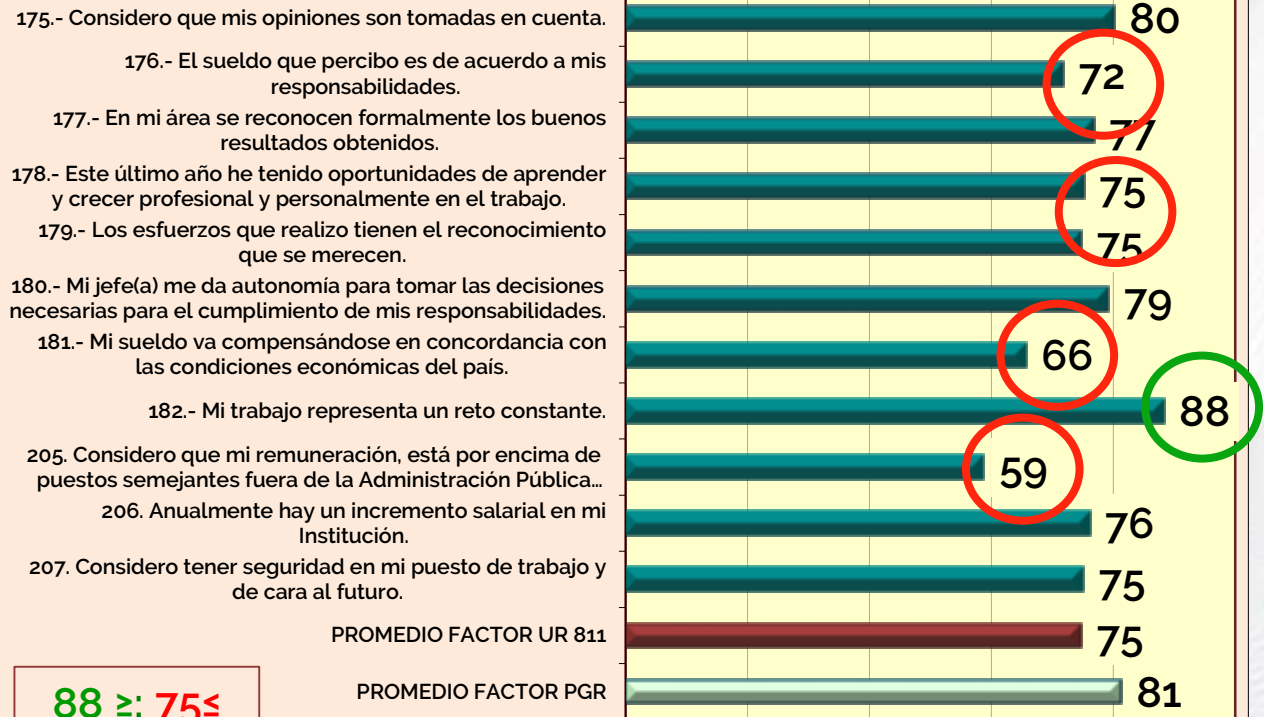
## PTCCO DGRHO 2019

La DGRHO es  
Motivada

75



### FACTOR 47 /2018



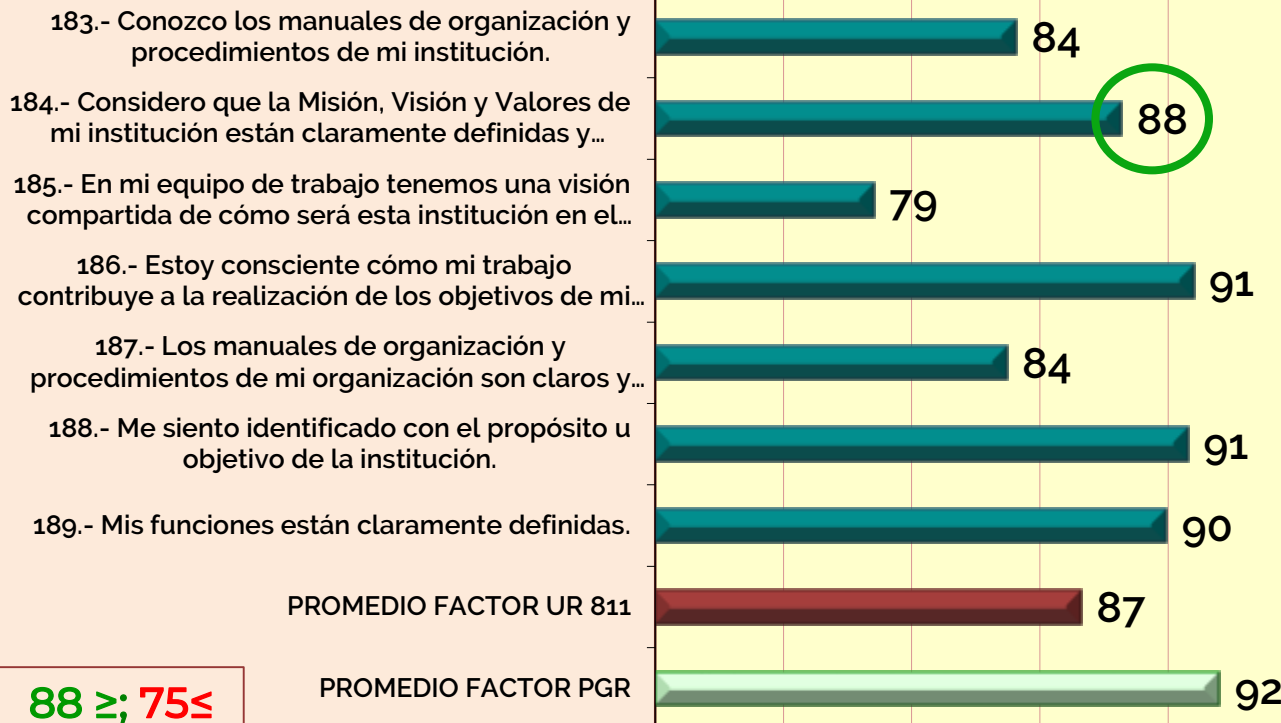
88 ≥; 75 ≤

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. Por otro lado, se percibe que el trabajo en la DGRHO representa un reto constante.



## PTCCO DGRHO 2019

FACTOR 48 / 2018



La DGRHO es Organizada



Las y los servidores públicos de la DGRHO se sienten identificados con sus objetivos y cómo su trabajo contribuye a realizarlos; asimismo, manifiesta una clara definición en sus funciones y en la Misión, Visión y Valores de la Institución. Por otra parte, se siente un poco clara cómo será la Institución en el futuro.

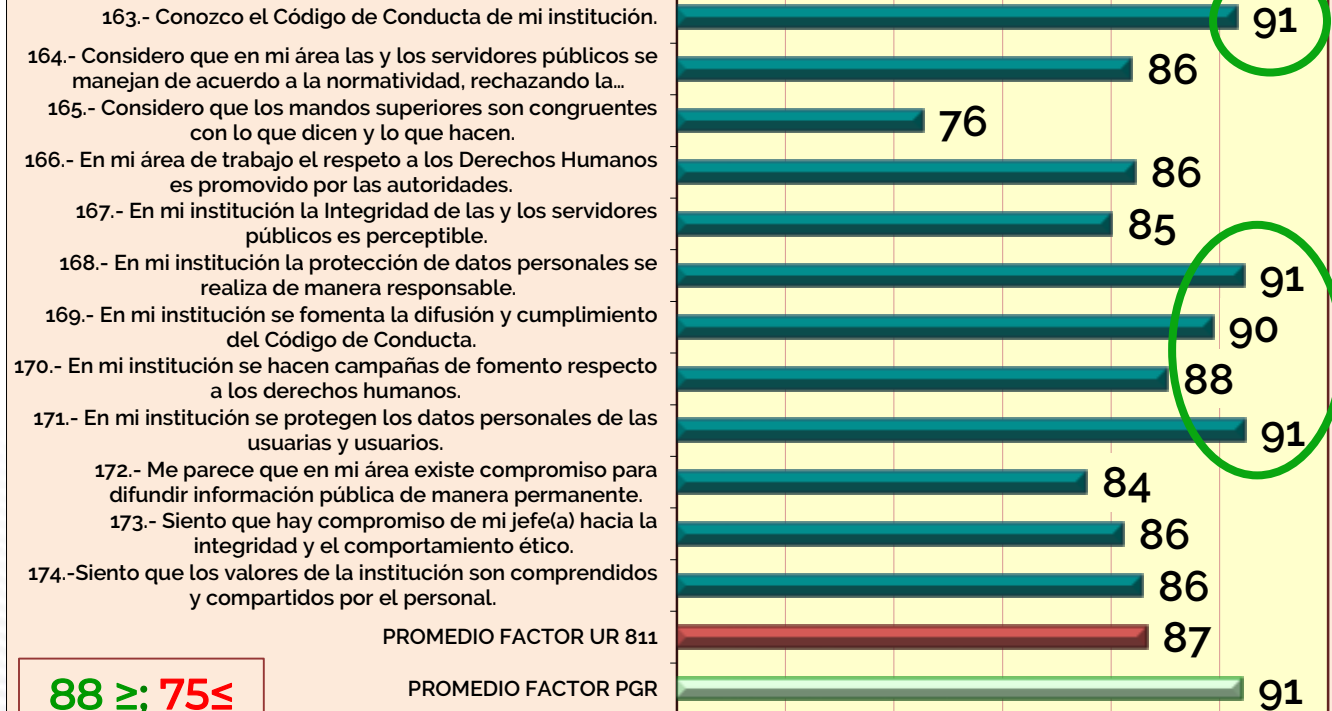
## PTCCO DGRHO 2019

La DGRHO es  
Íntegra

87



### FACTOR 49 /2018

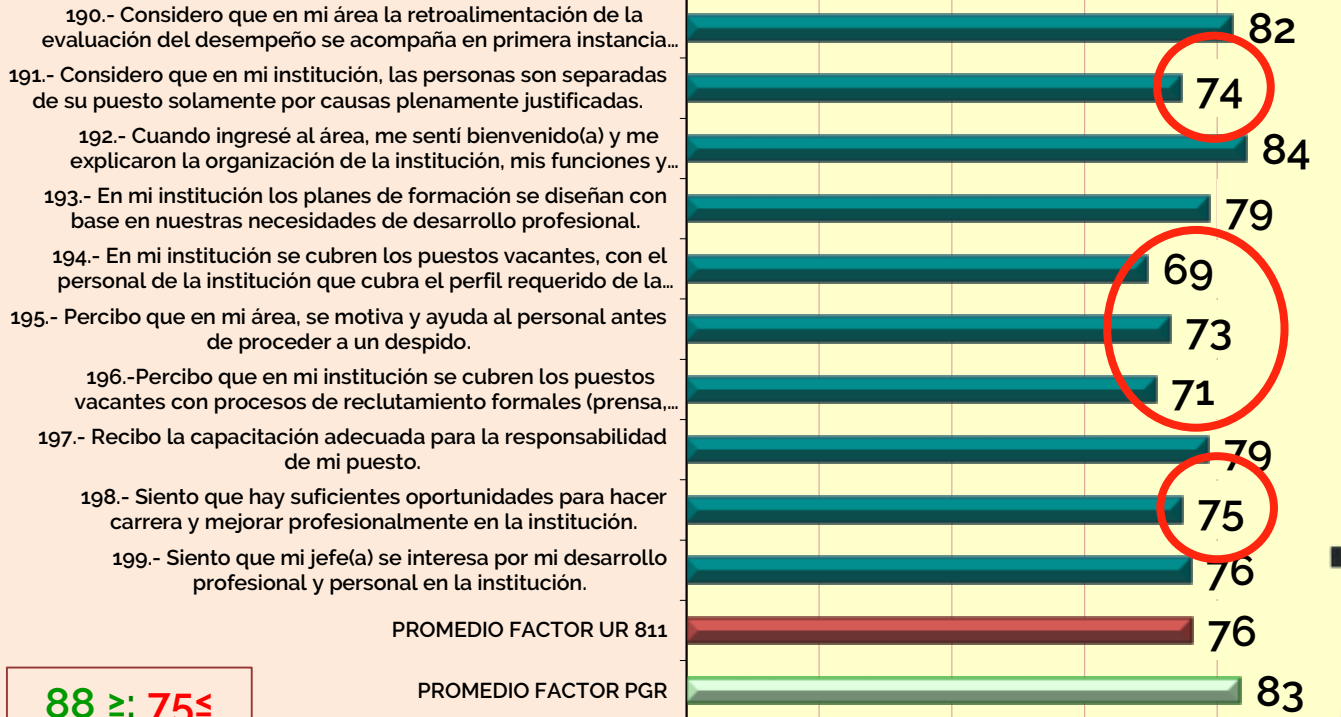


88 ≥; 75 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la DGRHO antepone la protección de datos personales de las y los usuarios de una forma responsable, además de que refleja comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.

## PTCCO DGRHO 2019

### FACTOR 50 / 2018



88 ≥; 75 ≤

La DGRHO es Profesional

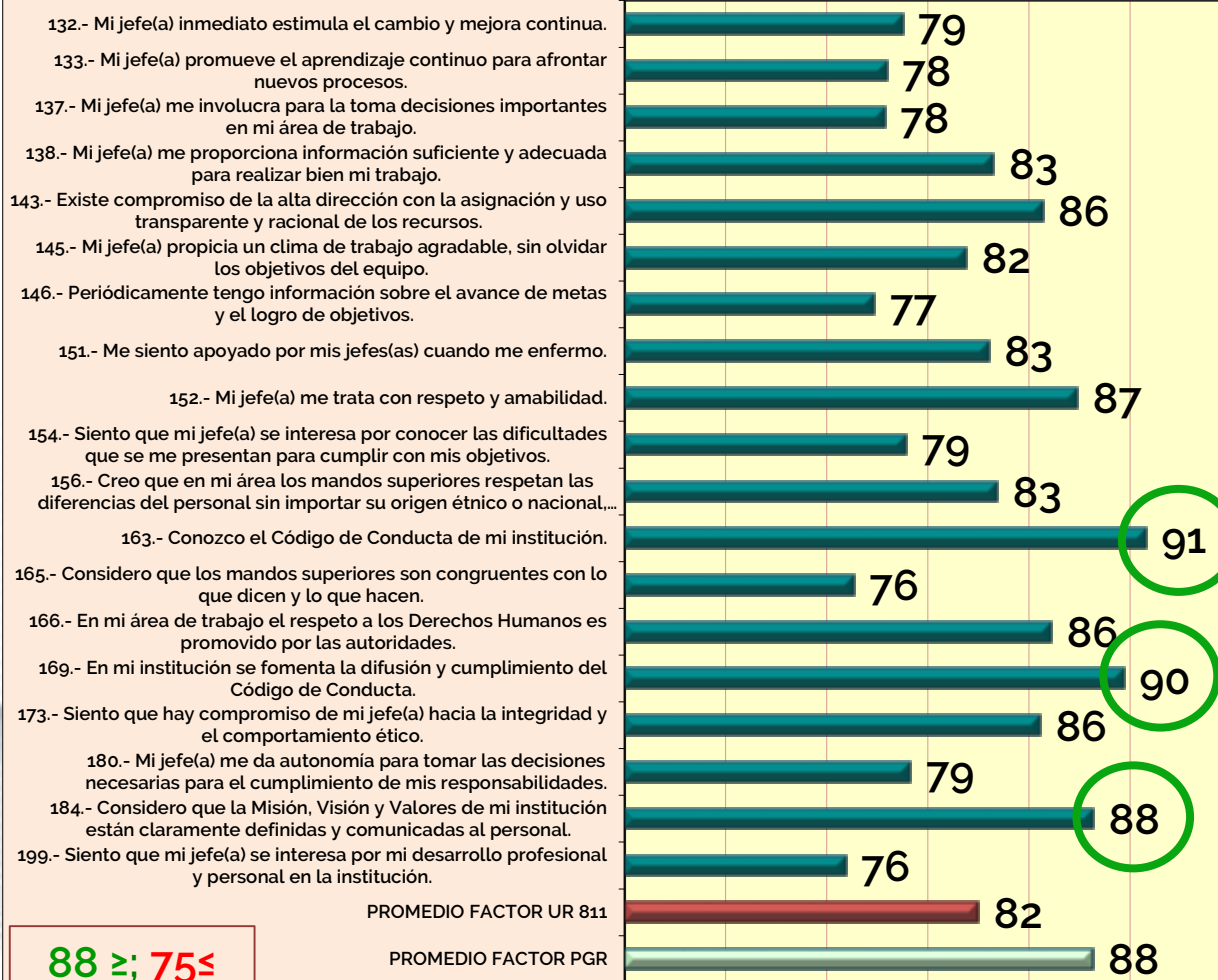


Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.



## PTCCO DGRHO 2019

### FACTOR 52 /2018



**88 ≥; 75 ≤**

Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la DGRHO con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 2 puntos.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGRHO 2019

# Resultado de factores de Valores

## PTCCO DGRHO 2019

### FACTOR 53 /2018

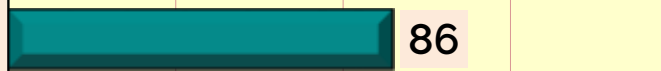
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.



135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar...



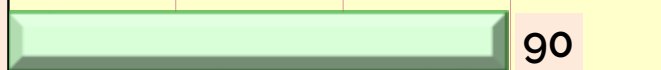
136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.



PROMEDIO FACTOR UR 811



PROMEDIO FACTOR PGR



88 ≥; 75 ≤

Vivencia de Valores:  
Cooperación



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

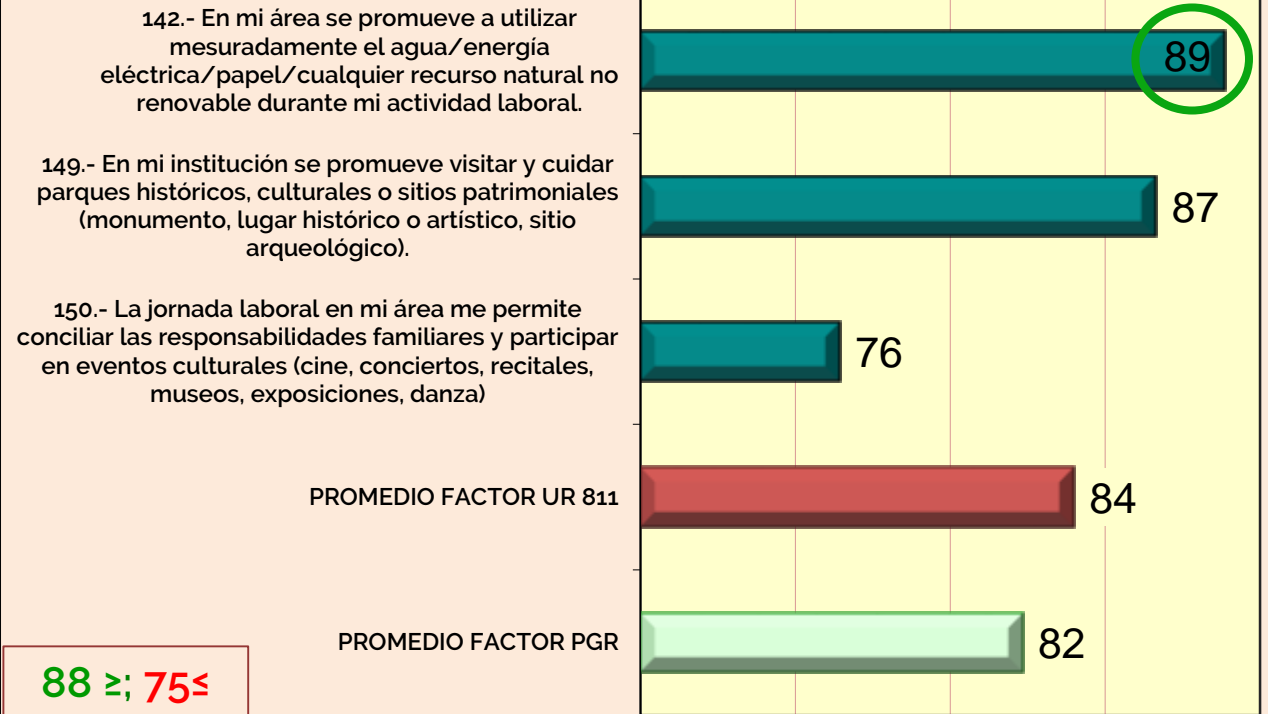
## PTCCO DGRHO 2019

### Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

84



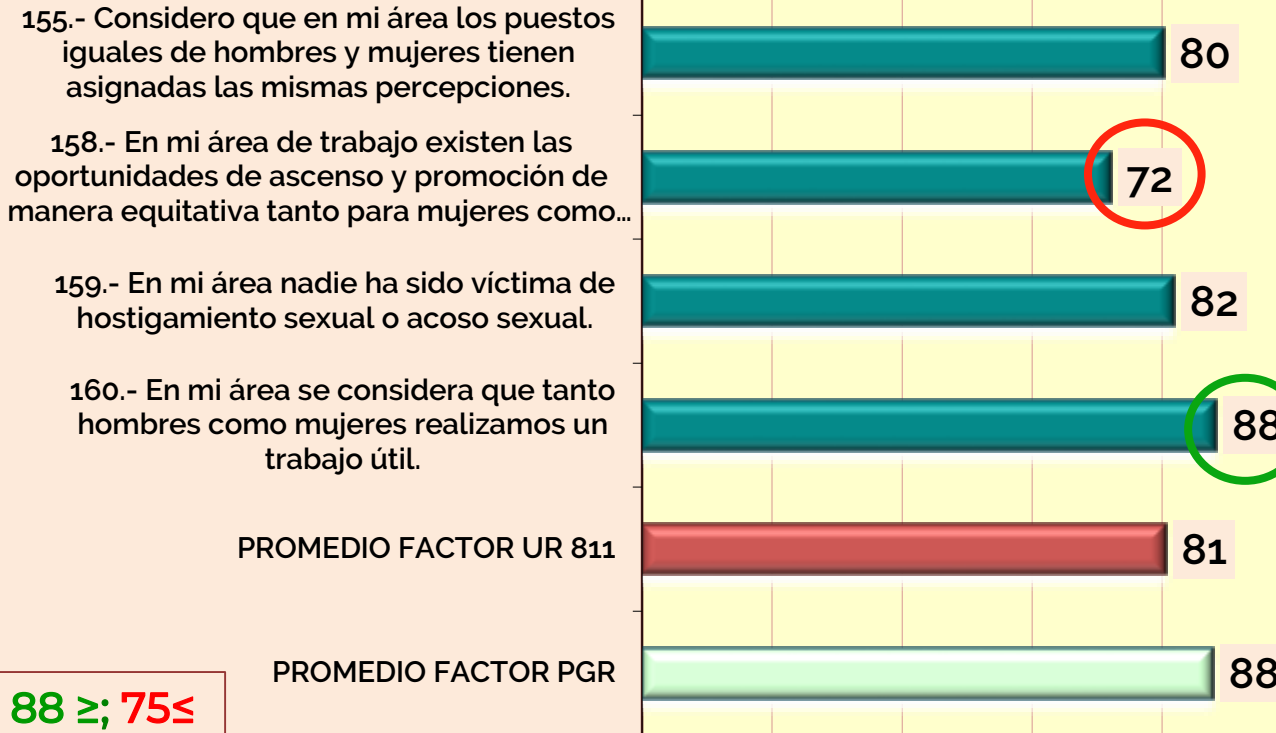
#### FACTOR 54 /2018



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

### FACTOR 55 /2018



Vivencia de Valores:  
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la DGRHO perciben que su trabajo es útil en beneficio de la misma Dirección General y por ende de la Institución, libre de hostigamiento y acoso sexual. Por otro lado se podría mejorar la forma equitativa para obtener oportunidades en percepciones, ascenso y promociones.





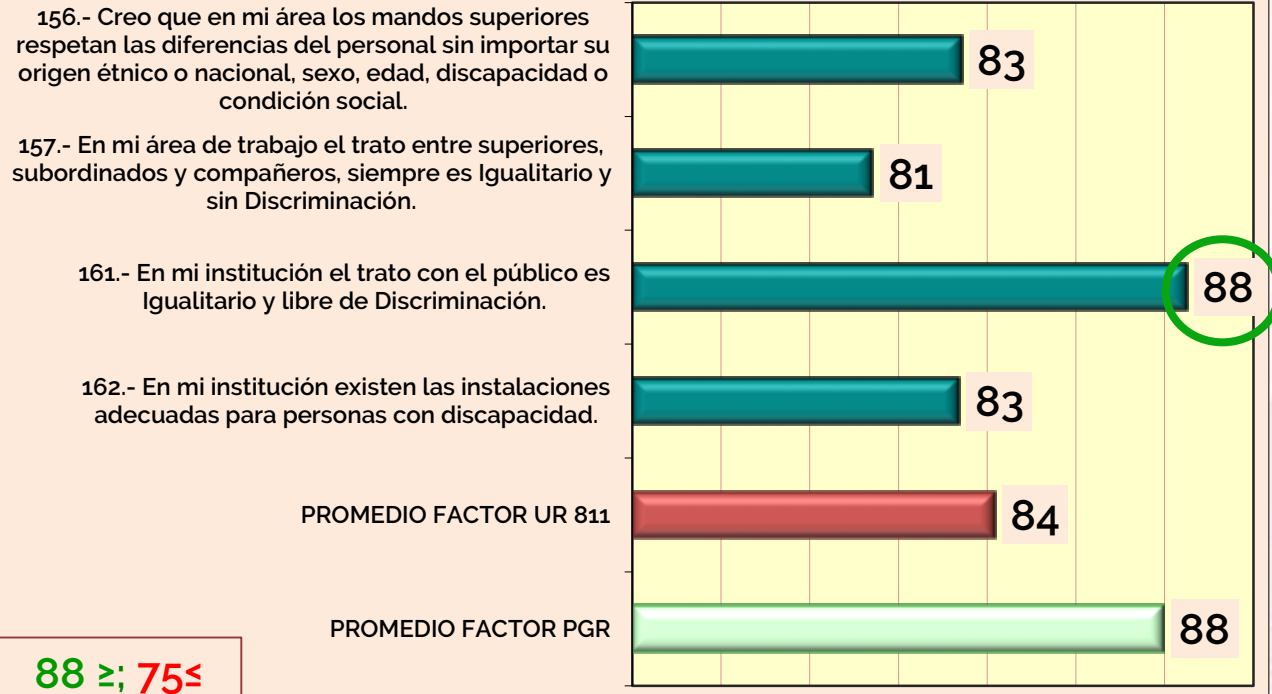
## PTCCO DGRHO 2019

### Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

84



#### FACTOR 56 /2018

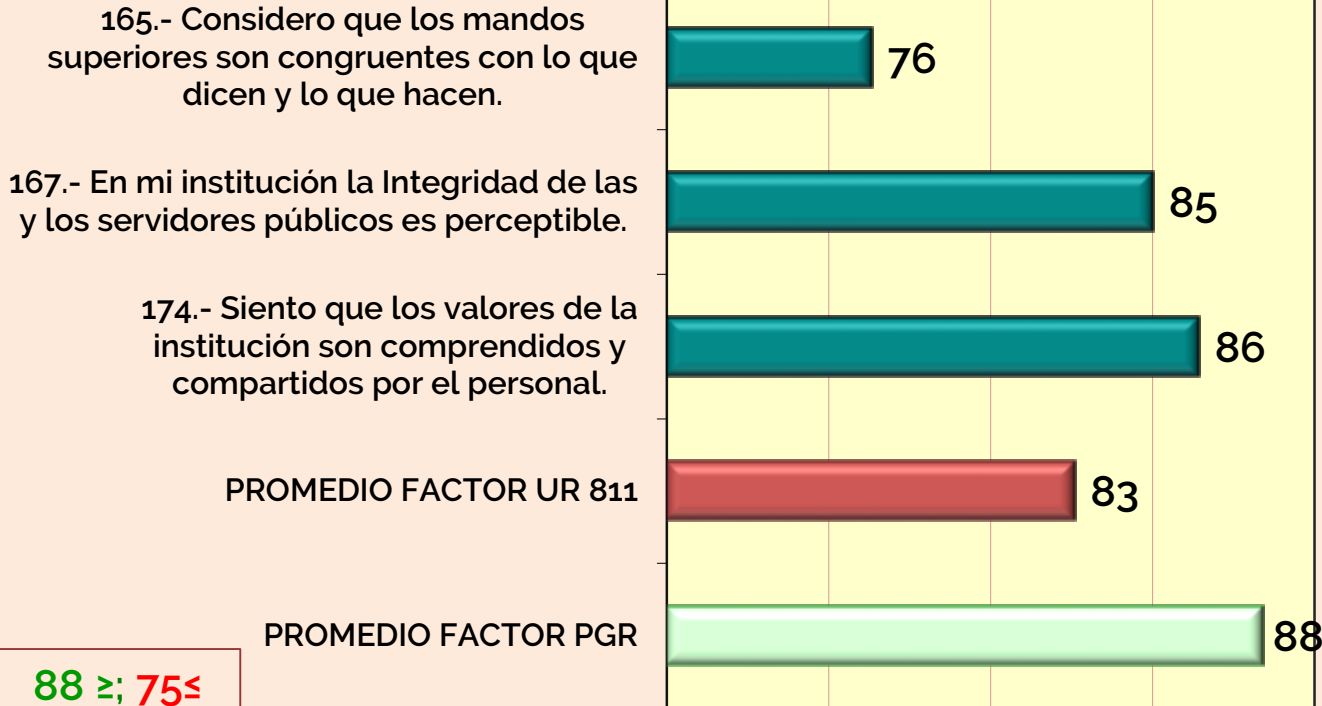


88 ≥; 75 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la DGRHO prestan sus servicios al público en general de una forma igualitaria y libre de discriminación. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.

## PTCCO DGRHO 2019

FACTOR 57 / 2018



Vivencia de Valores:  
Integridad



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



## PTCCO DGRHO 2019

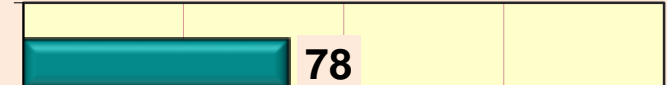
Vivencia de Valores:  
Interés Público

82



### 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...



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



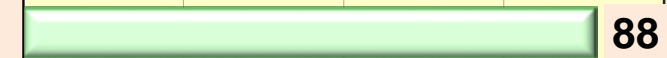
126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.



PROMEDIO FACTOR UR 811



PROMEDIO FACTOR PGR



88 ≥; 75 ≤

Las y los servidores públicos de la DGRHO consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar 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 DGRHO 2019

### FACTOR 59 /2018

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

91

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

90

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

86

PROMEDIO FACTOR UR 811

89

PROMEDIO FACTOR PGR

93

88 ≥; 75 ≤

Vivencia de Valores:  
Liderazgo

89



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.





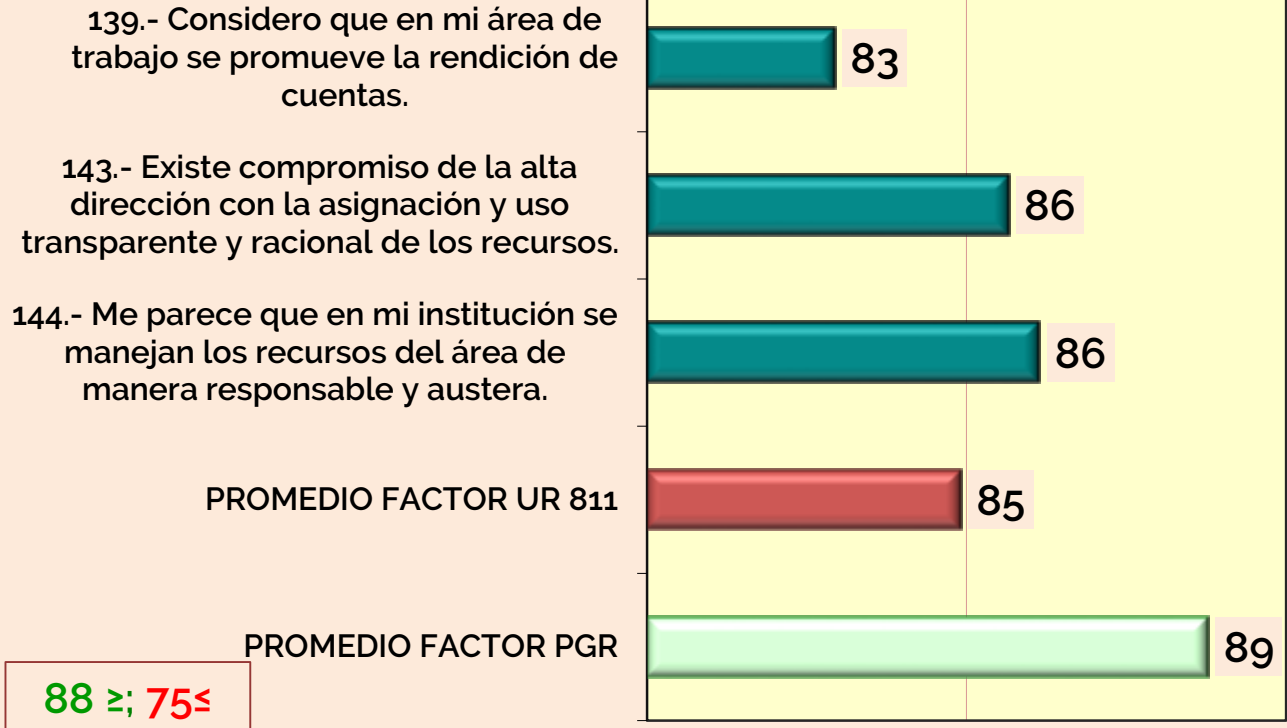
## PTCCO DGRHO 2019

Vivencia de Valores:  
Rendición de Cuentas

85

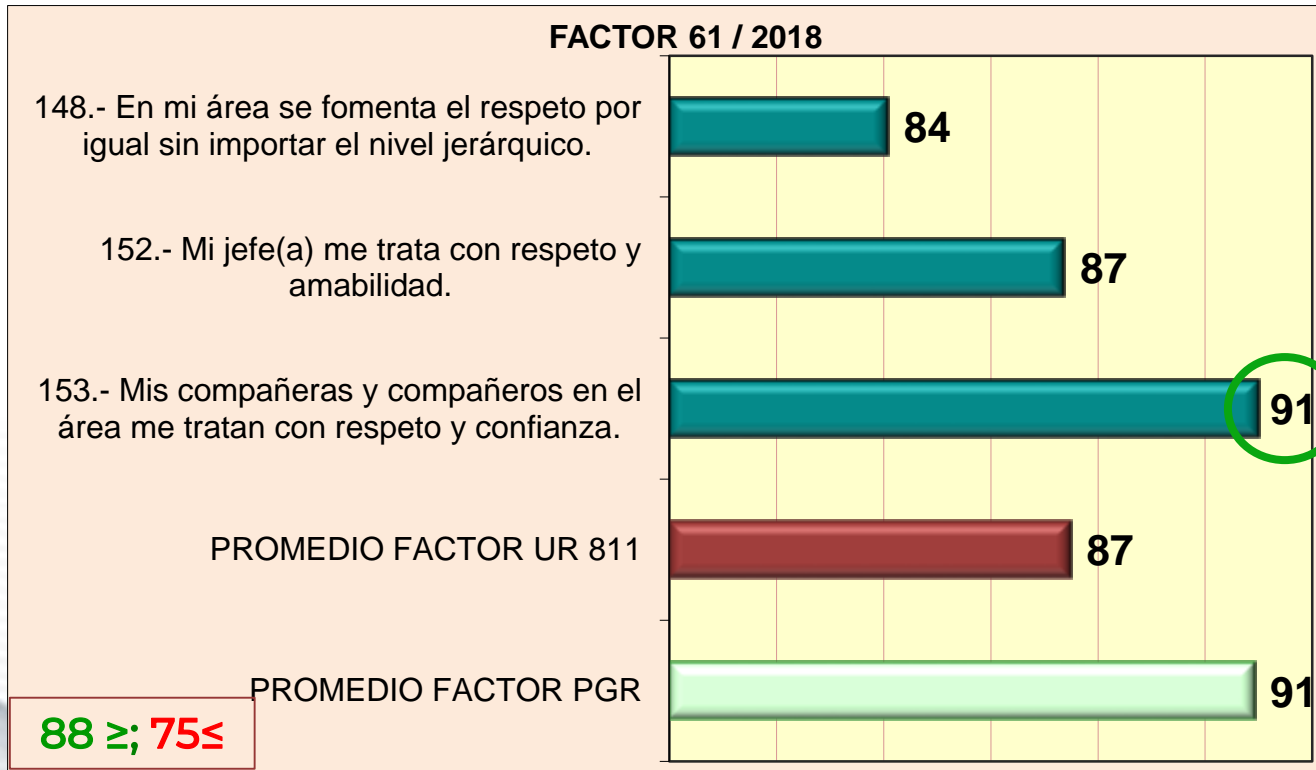


### FACTOR 60 /2018



Se considera que los mandos superiores de la DGRHO 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 DGRHO 2019



Vivencia de Valores:  
Respeto



En las diferentes Direcciones, subdirecciones y Jefaturas de Departamento que conforman la DGRHO, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



## PTCCO DGRHO 2019

**Vivencia de Valores:  
Respeto a los  
Derechos Humanos**

87



**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.

86

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

86

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

88

PROMEDIO FACTOR UR 811

87

PROMEDIO FACTOR PGR

91

88 ≥; 75 ≤

La calificación de éste Factor se encuentra en el umbral superior, debido 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 DGRHO 2019

### FACTOR 63 /2018

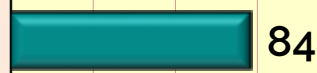
168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.



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



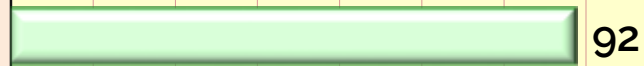
172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.



PROMEDIO FACTOR UR 811



PROMEDIO FACTOR PGR



88 ≥; 75 ≤

Vivencia de Valores:  
Transparencia



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

## 2. Análisis Cualitativo



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

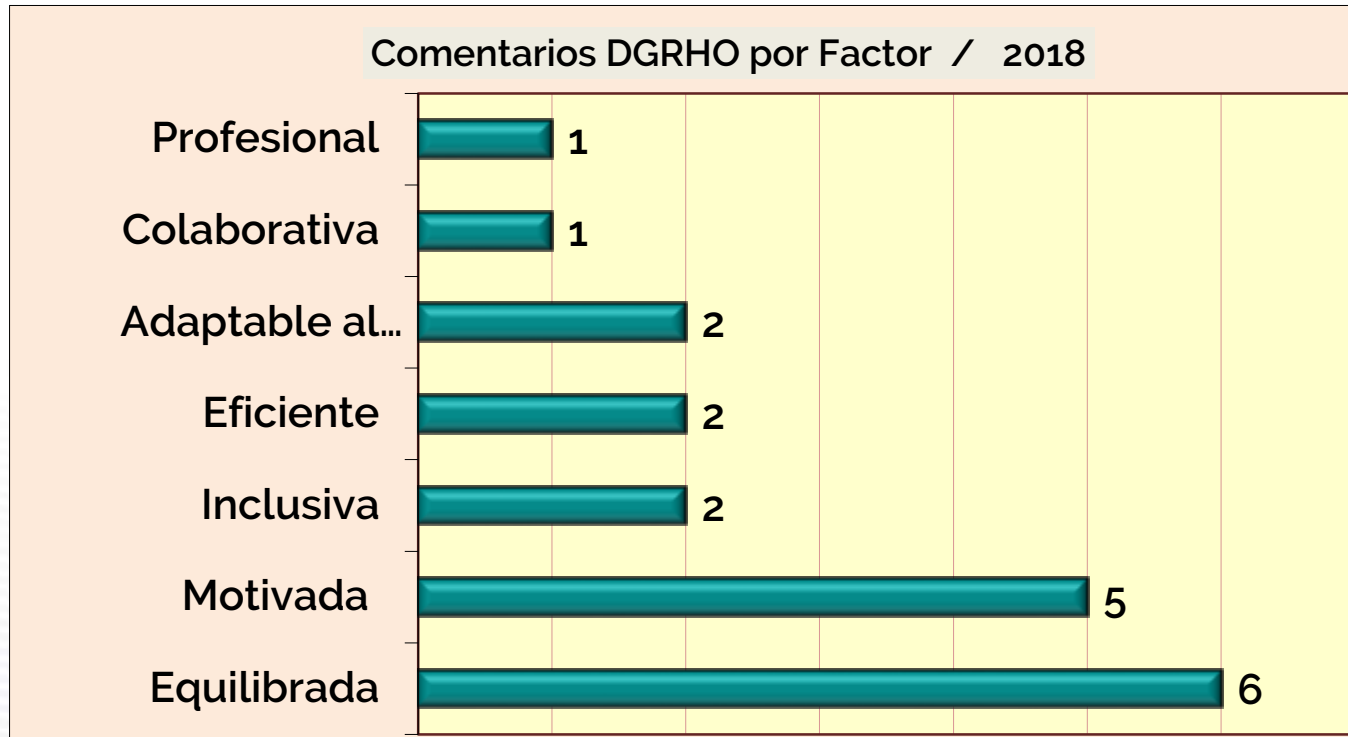
PTCCO DGRHO 2019

# Comentarios y Sugerencias



## PTCCO DGRHO 2019

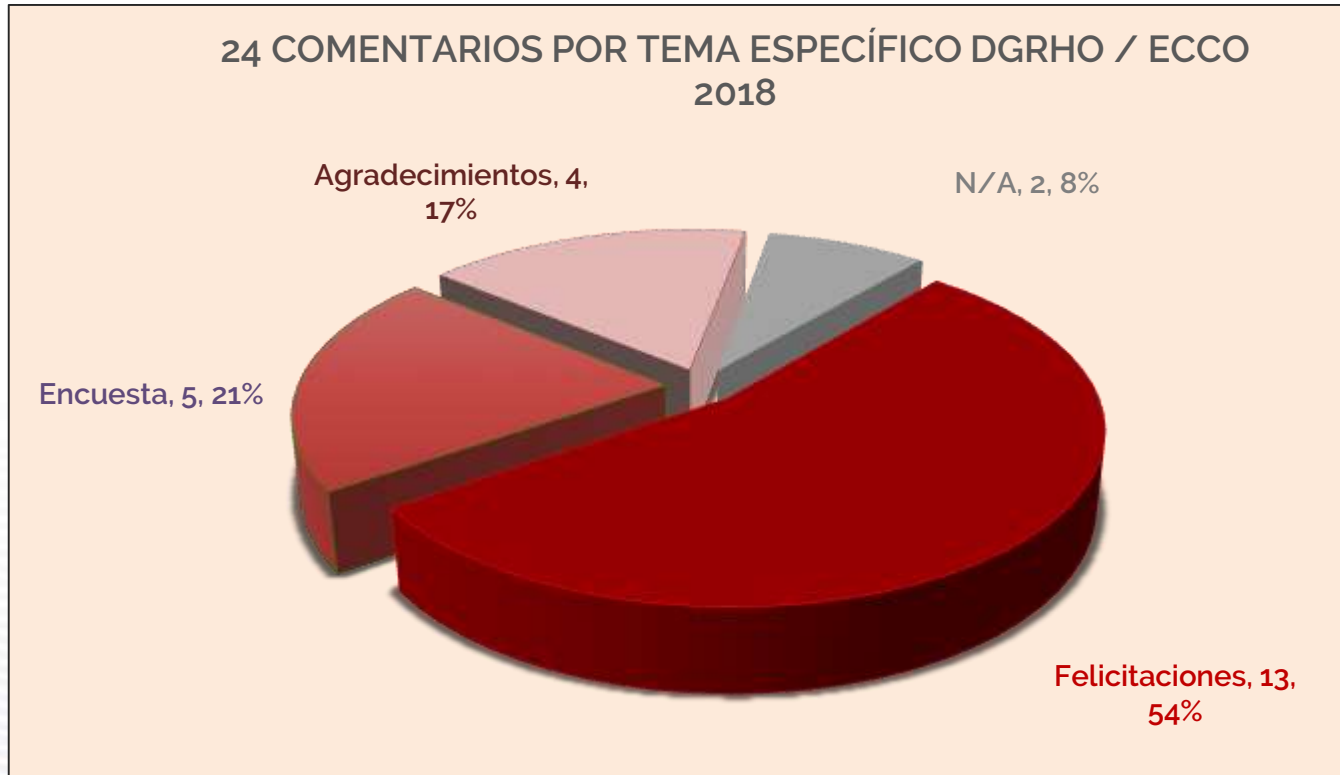
TOTAL COMENTARIOS: 43



Las y los servidores públicos encuestados externaron 43 comentarios, de los cuales 19 se refieren a diferentes factores, principalmente a que la DGRHO es equilibrada ya que favorece la compactación del horario; se abre una ventana de oportunidad en el Factor Motivada ya que se señala el salario y las oportunidades de crecer. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



## PTCCO DGRHO 2019



Las y los servidores públicos de la DGRHO registraron 43 comentarios de los cuales 19 se clasifican en diferentes Factores y 24 se refieren a felicitaciones, agradecimientos, sugerencias propias de la encuesta.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGRHO 2019

# 3. Análisis Comparativo



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

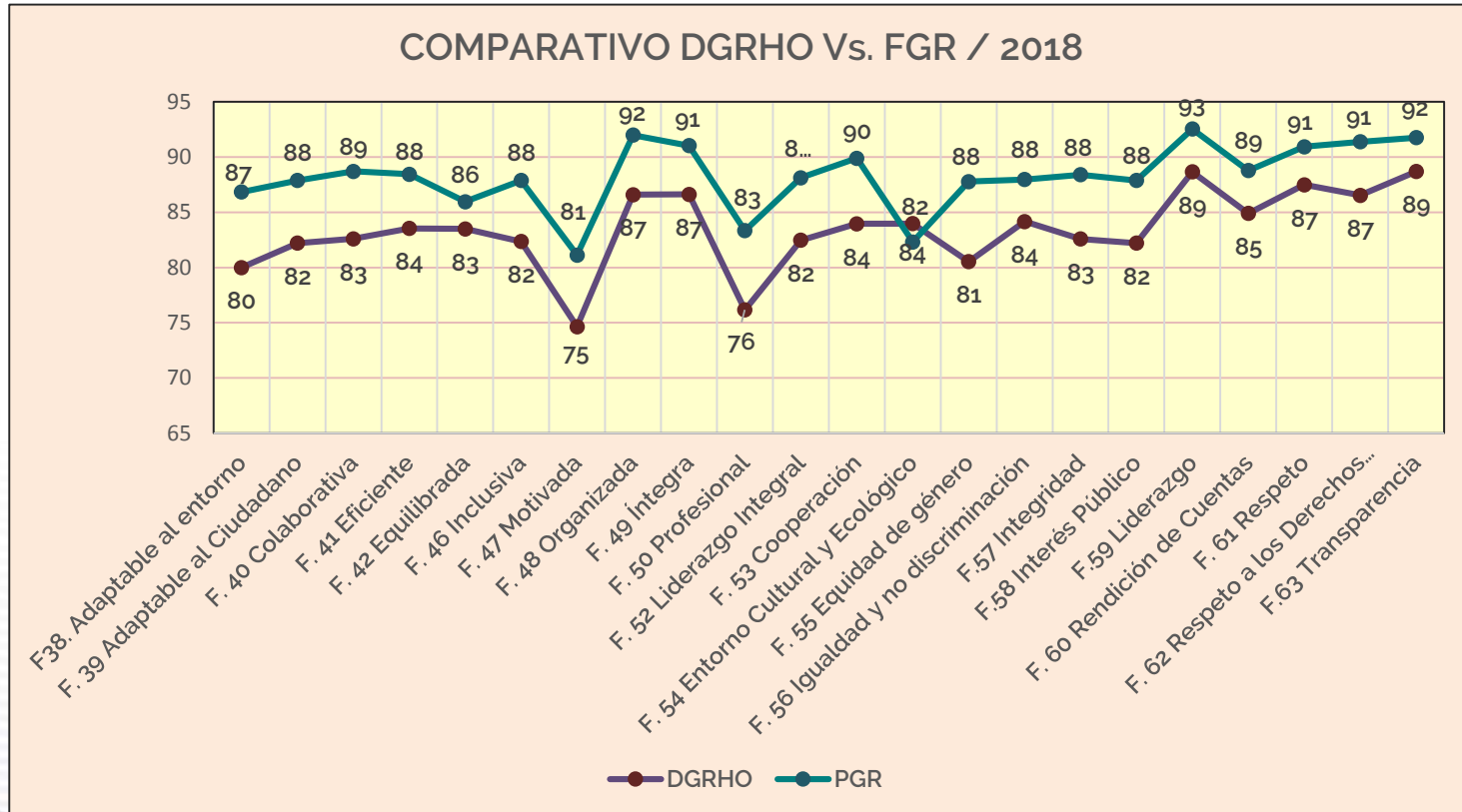
Coordinación de Planeación y Administración  
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGRHO 2019

# 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



## PTCCO DGRHO 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 DGRHO con excepción del Factor Entorno Cultural y Ecológico que se encuentra dos puntos arriba.



## PTCCO DGRHO 2019

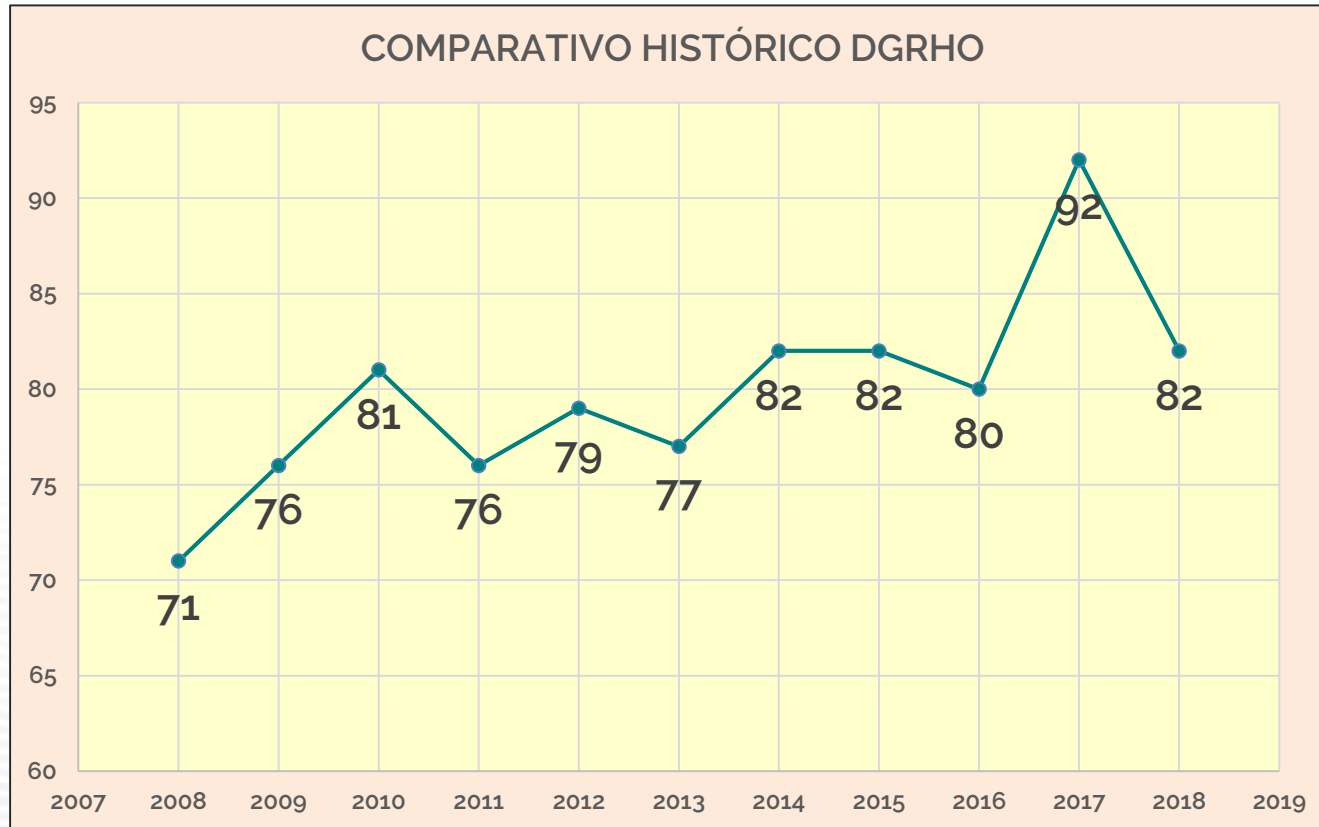


Se muestra una gráfica comparativa de las Unidades Administrativas adscritas a la Oficialía Mayor, en donde se puede observar que la Dirección General de Recursos se coloca en el 6°. lugar con 4 punto debajo de la Unidad puntera.





## PTCCO DGRHO 2019



Se puede observar el comportamiento de la calificación promedio que ha obtenido la Dirección General de Recursos Humanos y Organización en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional a través del tiempo.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO DGRHO 2019**

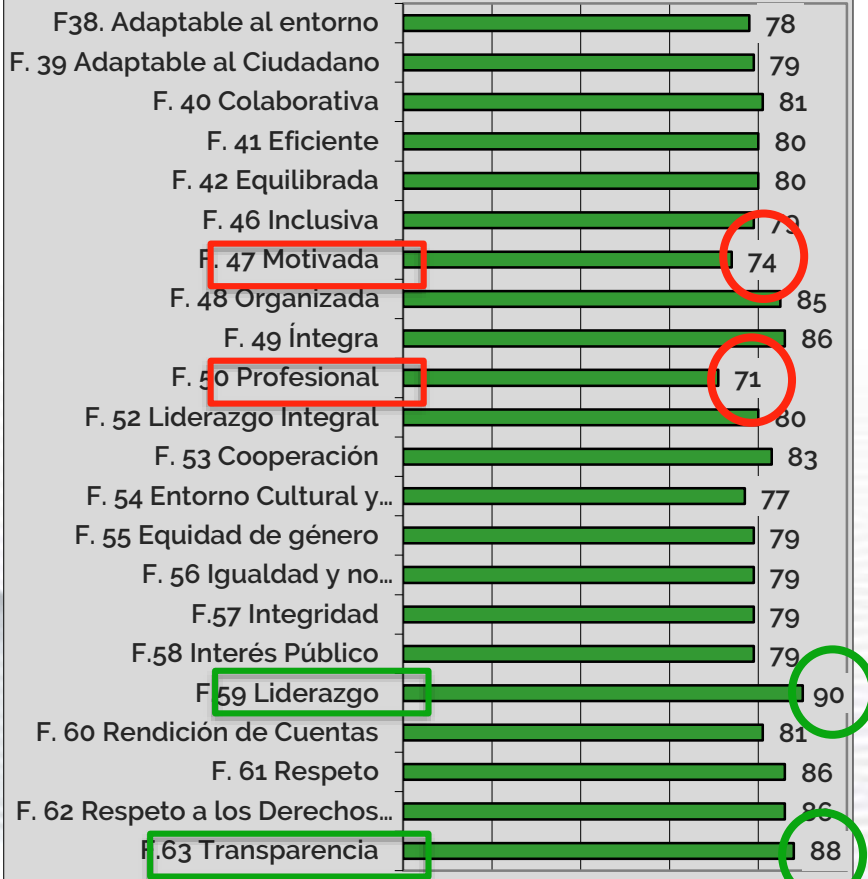
## **3.2. Resultados DGRHO 2016 Vs. 2018**



# PTCCO DGRHO 2019

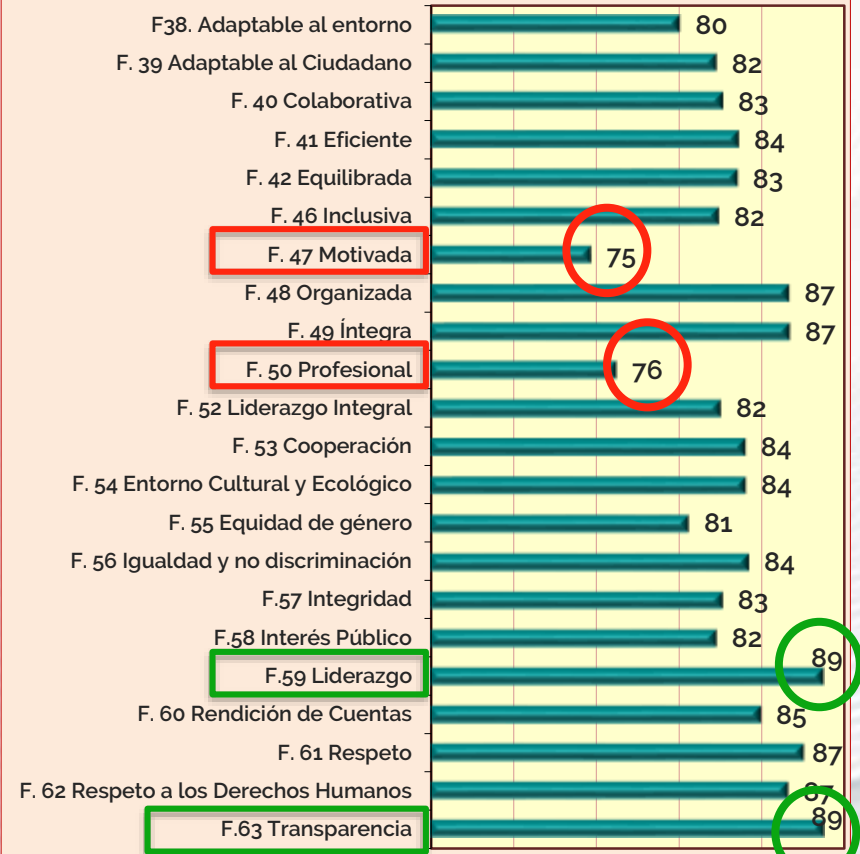
## RESULTADOS DGRHO / 2016

*Cómo es la DGRHO:*



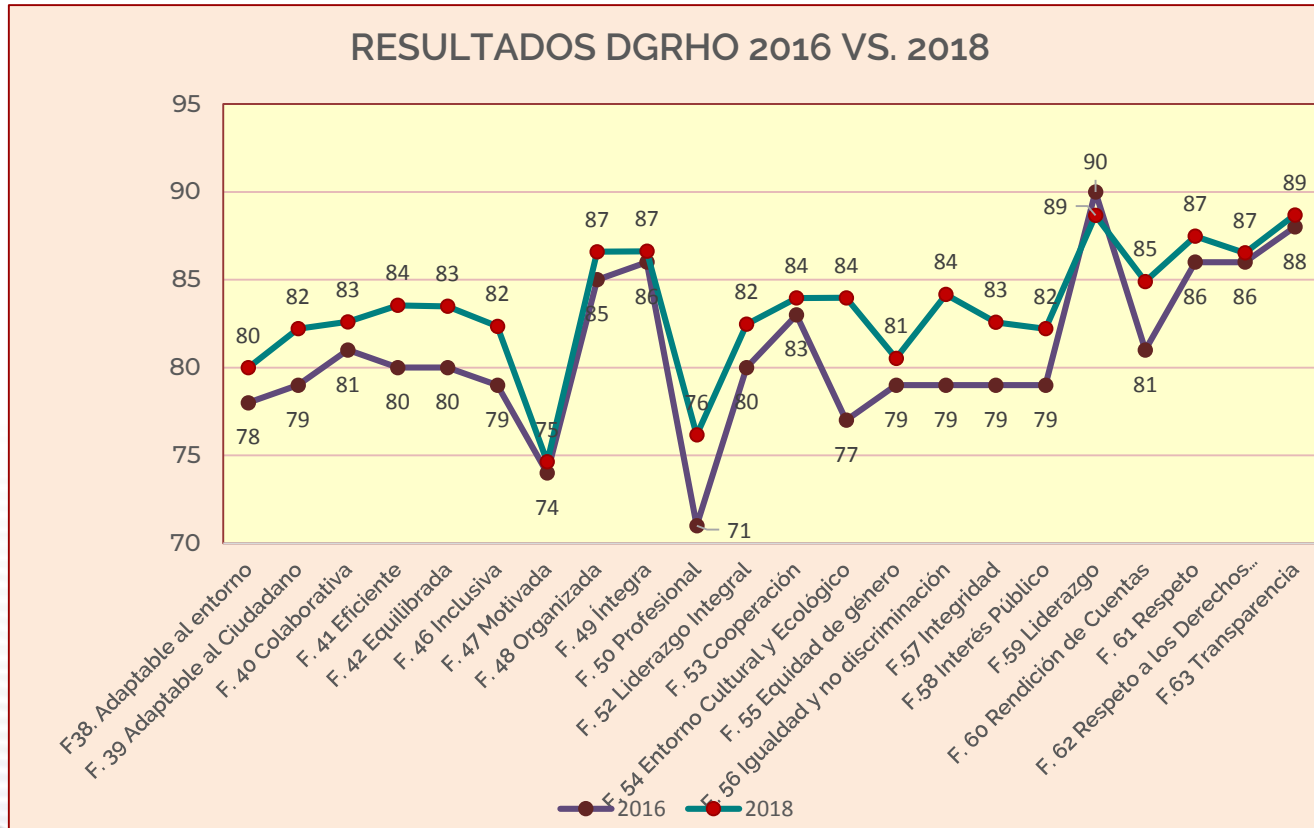
## RESULTADOS DGRHO / 2018

*Cómo es la DGRHO:*





## PTCCO DGRHO 2019



Se puede observar que las Prácticas de Transformación fueron efectivas ya que con excepción de Liderazgo (disminuyó un punto), todos los Factores incrementaron su puntaje.





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO DGRHO 2019**

## **3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018**



## PTCCO DGRHO 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 DGRHO 2017-2018

$$\frac{20 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{20 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



## PTCCO DGRHO 2019

**Factor I**  
**Reconocimiento Laboral**

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

**Factor V**  
**Equidad y Género**

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

**Factor IX**  
**Balance Trabajo y Familia**

1 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad  
1 práctica registrada en 2018

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

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

**Factor II**  
**Capacitación Especializada y Desarrollo**

4 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100% de efectividad  
4 prácticas registradas en 2018

**Factor VII**  
**Calidad de Vida Laboral**

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

**Factor X**  
**Colaboración y Trabajo en Equipo**

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

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

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

**Factor XXV**  
**Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's**

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



## PTCCO DGRHO 2019

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





# PTCCO DGRHO 2019

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018  
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

|     |  |
|-----|--|
| 811 | DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN |
|-----|--|


FACTOR

|  |
|--|
| <p><b>38. ADAPTABLE AL ENTORNO</b><br/>131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.</p> |
|--|

OBJETIVO ESTRATEGICO

|  |
|--|
| <p>MOTIVAR LAS ACCIONES DE MEJORA CONTINUA DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA OPTIMIZAR LOS PROCESOS DE LA DGRHO, ALENTANDO SU INNOVACIÓN CON LA GENERACIÓN DE RECONOCIMIENTOS Y ESPACIOS PARA COMPARTIR EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS A FIN DE LOGRAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS.</p> |
|--|

| 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   | CONVOCAR AL PERSONAL DE LA DGRHO PARA QUE ASISTA A LOS TALLERES Y/O CURSOS CON TEMAS QUE MOTIVEN AL PERSONAL A PARTICIPAR EN LA INNOVACIÓN Y APORTACIONES DE LOS PROCESOS. | DGRHO / DGASP / DDH | CORREO ELECTRÓNICO | PERMANENTE | E                | X                | TODO EL PERSONAL   | 50 |      | P   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
|     |  |                     |                    |            | O                |                  |                    | R  |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
| 2   | SENSIBILIZAR A LOS MANDOS DE LA DGRHO, A FIN DE DAR OPORTUNIDAD A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA QUE ASISTAN A LA CAPACITACIÓN Y CONTAR CON SU PARTICIPACIÓN.          | DGRHO / DGASP / DDH | CORREO ELECTRÓNICO | TRIMESTRAL | E                | X                | MANDOS MEDIOS      | 50 |      | P   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |
|     |  |                     |                    |            | O                |                  |                    | R  |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |

  
LIC. CUAUHTEMOC FIGUEROA ÁVILA  
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

  
LIC. MIGUEL ÁNGEL CARRILLO CASTILLO  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA DGRHO



# PTCCO DGRHO 2019

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018  
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

|     |  |
|-----|--|
| 811 | DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN |
|-----|--|


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 ESTRATEGICO

|  |
|--|
| FORTALECER LAS ACCIONES QUE FOMENTEN LA PROFESIONALIZACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGRHO DE MANERA EQUITATIVA A FIN DE BRINDARLES LAS HERRAMIENTAS PARA SU PARTICIPACIÓN PROACTIVA EN LOS PROCESOS DE SUS ÁREAS DE ADSCRIPCIÓN. |
|--|

| 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   | SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL TALLERES Y/O CURSOS YA SEA PRESENCIALES O EN LÍNEA, QUE FORTALEZCAN LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS. | DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO | CORREO ELECTRÓNICO / OFICIOS | DOS SEMANAS | E                | TODO EL PERSONAL | 55                 | 50 | P    | █   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |   |   |
|     |  |                                |                              |             | O                |                  | X                  |    |      | R   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |   |   |
| 2   | CONVOCAR AL PERSONAL DE LA DGRHO PARA QUE ASISTA O PARTICIPE EN LÍNEA A LOS TALLERES Y/O CURSOS.   | DGRHO/DGA                      | COMUNICADOS INTERNOS         | PERMANENTE  | E                | TODO EL PERSONAL | 55                 | 50 | P    | █   | █   | █   | █   | █   | █   | █   | █   | █   | █   | █   | █ | █ |
|     |  |                                |                              |             | O                |                  | X                  |    |      | R   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |   |   |
| 3   | SENSIBILIZAR A LOS MANDOS DE LA DGRHO A FIN DE DAR OPORTUNIDAD A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA QUE ASISTAN A LA CAPACITACIÓN, ASÍ COMO CONTAR CON SU PARTICIPACIÓN.                       | DGRHO/DGA                      | COMUNICADOS INTERNOS         | TRIMESTRAL  | E                | MANDOS MEDIOS    | 50                 |    | P    | █   |     |     |     | █   |     |     |     |     |     |     |   | █ |
|     |  |                                |                              |             | O                |                  |                    |    |      | R   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |   |   |

  
LIC. CUAUHTÉMOC FIGUEROA ÁVILA  
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

  
LIC. MIGUEL ÁNGEL CARRILLO CASTILLO  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA DGRHO



# PTCCO DGRHO 2019

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018  
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

|     |  |
|-----|--|
| 811 | DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN |
|-----|--|

FACTOR

|   |
|---|
| <b>47. MOTIVADA</b>   |
| 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. |

OBJETIVO ESTRATEGICO

|   |
|---|
| MOTIVAR Y RECONOCER AL PERSONAL DE LA DGRHO, POR SU DESEMPEÑO LABORAL Y BRINDARLE CONFIANZA EN LA PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS, SIN CONTRAVENIR LAS NORMAS. |
|---|

| 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   | SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DGRHO A FIN DE QUE LLEVEN A CABO UNA REVISIÓN PARA QUE LAS RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL A SU CARGO SEA ACORDE AL PUESTO QUE OCUPA.                  | DGRHO / DGA | COMUNICADOS | TRES VECES AL AÑO | E                | X                | MANDOS             |   |      | P   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |
|     |   |             |             |                   | O                |                  |                    | R |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |
| 2   | SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DGRHO A FIN DE QUE IMPLEMENTEN UN RECONOCIMIENTO PARA SU PERSONAL, POR EL LOGRO DE OBJETIVOS Y SU ACTITUD POSITIVA EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES. | DGRHO / DGA | COMUNICADOS | DOS VECES AL AÑO  | E                | X                | MANDOS             |   |      | P   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |
|     |   |             |             |                   | O                |                  |                    | R |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |

LIC. CUAUHTÉMOC FIGUEROA ÁVILA  
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

LIC. MIGUEL ÁNGEL CARRILLO CASTILLO  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA DGRHO





# PTCCO DGRHO 2019

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018  
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

|     |  |
|-----|--|
| 811 | DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN |
|-----|--|

FACTOR

|  |
|--|
| <p><b>50. PROFESIONAL</b></p> <p>191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.<br/>194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.<br/>195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.<br/>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.).<br/>198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.</p> |
|--|

OBJETIVO ESTRATEGICO

CONTAR CON SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS COMPETENTES, ÉTICAMENTE RESPONSABLES CON CAPACIDADES POTENCIALIZADORAS PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES, A FIN DE IMPULSAR EL DESARROLLO DEL ÁREA EN LA QUE LABORAN.

| 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   | SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DGRHO PARA REALIZAR EL ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS, RESPONSABILIDAD Y CAPACIDADES DEL PERSONAL A SU CARGO.             | DGRHO/DGA   | COMUNICADOS INTERNOS | TRIMESTRAL | E                | X | MANDOS MEDIOS    | 55                 |     | P    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|     |   |             |                      |            | O                |   |                  | R                  |     |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
| 2   | SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DGRHO PARA QUE DEN LAS FACILIDADES A SU PERSONAL, A FIN DE QUE CONTINÚEN CAPACITÁNDOSE Y PREPARÁNDOSE PROFESIONALMENTE. | DGRHO/DGA   | COMUNICADOS INTERNOS | TRIMESTRAL | E                | X | MANDOS MEDIOS    | 55                 |     | P    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|     |   |             |                      |            | O                |   |                  | R                  |     |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
| 3   | DIFUNDIR LA EXISTENCIA DE LA BOLSA DE TRABAJO COMO PROCESO DE RECLUTAMIENTO FORMAL.   | DDH         | COMUNICADOS INTERNOS | TRIMESTRAL | E                | X | TODO EL PERSONAL |                    |     | P    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |
|     |   |             |                      |            | O                |   |                  | R                  |     |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |  |

LIC. CUAHTÉMOC FIGUEROA ÁVILA  
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

LIC. MIGUEL ÁNGEL CARRILLO CASTILLO  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA DGRHO





# PTCCO DGRHO 2019

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018  
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

811 DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

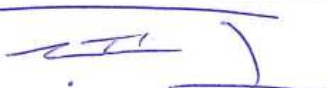
FACTOR


63. TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA DGRHO OBTENIDOS EN LA ECCO 2018 Y EL PTCCO 2019, A FIN DE QUE TODO EL PERSONAL LOS CONOZCA.

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO   | RESPONSABLE                              | RECURSOS  | DURACIÓN   | TIPO DE PRÁCTICA |   | TIPO DE PERSONAL | FACTOR RELACIONADO |   | 2019 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |
|-----|---|--|---|------------|------------------|---|------------------|--------------------|---|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|--|
|     |   |  |   |            | O                | X |                  | 1                  | 2 | ENE  | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |  |  |
|     |   |  |   |            | E                |   |                  |                    |   |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |
| 1   | DIFUNDIR MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2018 DE LA DGRHO.  | DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO / PARA TI | RESULTADOS / GRÁFICAS / COMUNICADO PARA TI / PÁGINA WEB INSTITUCIONAL | UNA SEMANA | O                | X | TODO EL PERSONAL |                    |   | P    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |
|     |   |  |   |            | E                |   |                  |                    |   | R    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |
| 3   | DIFUNDIR MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 DE LA DGRHO | DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO / PARA TI | PTCCO, COMUNICADO PARA TI / PÁGINA WEB INSTITUCIONAL                  | UNA SEMANA | O                | X | TODO EL PERSONAL |                    |   | P    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |
|     |   |  |   |            | E                |   |                  |                    |   | R    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |

  
LIC. CUAUHTÉMOC FIGUEROA ÁVILA  
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

  
LIC. MIGUEL ÁNGEL CARRILLO CASTILLO  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA DGRHO



# PTCCO DGRHO 2019

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018  
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

811 DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

FACTOR

52. LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATEGICO

REFORZAR Y PROMOVER EN EL PERSONAL DE MANDO DE LA DGRHO, LAS CONDUCTAS Y VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE MANERA CONTINUA EN LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS DEL ÁREA, A FIN DE MEJORAR LA IMAGEN DE LIDER ANTE SU PERSONAL.

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO   | RESPONSABLE         | RECURSOS  | DURACIÓN       | TIPO DE PRÁCTICA |   | TIPO DE PERSONAL                  | FACTOR RELACIONADO |   | 2019 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |
|-----|---|---------------------|---|----------------|------------------|---|-----------------------------------|--------------------|---|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|--|
|     |   |                     |   |                | E                | O |                                   | 1                  | 2 | ENE  | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |  |  |
| 1   | CONVOCAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DGRHO PARA QUE ASISTA A LOS TALLERES Y/O CURSOS CON TEMAS DE LIDERAZGO.   | DGRHO               | OFICIO / CORREO ELECTRÓNICO                           | TRIMESTRAL     | E                | X | MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS | 50                 |   | P    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |
|     |   |                     |   |                | O                |   |                                   |                    |   |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |
| 2   | SENSIBILIZAR A LOS NIVELES DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES, PARA QUE COLABOREN Y PARTICIPEN EN LA CAPACITACIÓN DE TALLERES Y/O CURSOS DE LIDERAZGO ESTRATEGICO. | DGRHO /DGASP / DGA  | OFICIO / CORREO ELECTRÓNICO                           | UNA VEZ AL AÑO | E                | X | MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS | 50                 |   | P    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |
|     |   |                     |   |                | O                |   |                                   |                    |   |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |
| 3   | DAR SEGUIMIENTO A LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL DE MANDO DE LA DGRHO EN LOS TALLERES Y/O CURSOS DE LIDERAZGO.   | DGRHO / DGASP / DDH | OFICIOS / CORREOS ELECTRÓNICOS / LISTAS DE ASISTENCIA | TRIMESTRAL     | E                | X | MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS | 50                 |   | P    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |
|     |   |                     |   |                | O                |   |                                   |                    |   |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |  |

LIC. CUAUHTÉMOC FIGUEROA ÁVILA  
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

LIC. MIGUEL ÁNGEL CARRILLO CASTILLO  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA DGRHO