



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**Dirección General de
Comunicación Social**



PTCCO DGCS 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	49
3. Análisis Comparativo	53
3.1. Comparación de Resultados PGR Vs DGCS.....	54
3.2. Resultados DGCS 2016 Vs 2018	57
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	60
4. Definición de Objetivos Estratégicos	64
5. Definición de Prácticas de Transformación	64
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	64



PTCCO DGCS 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 DGCS 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 DGCS 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 DGCS 2019

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

116 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Comunicación Social, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 120, es decir el 96.66 %, 15 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 DGCS en la encuesta fue de **82 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016.

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

89 ≥; 74 ≤

El umbral superior resulta tres puntos por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 15 puntos.



PTCCO DGCS 2019

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



89 - 92



75 - 88



59 - 74

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 59 y 74 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 DGCS 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 DGCS 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

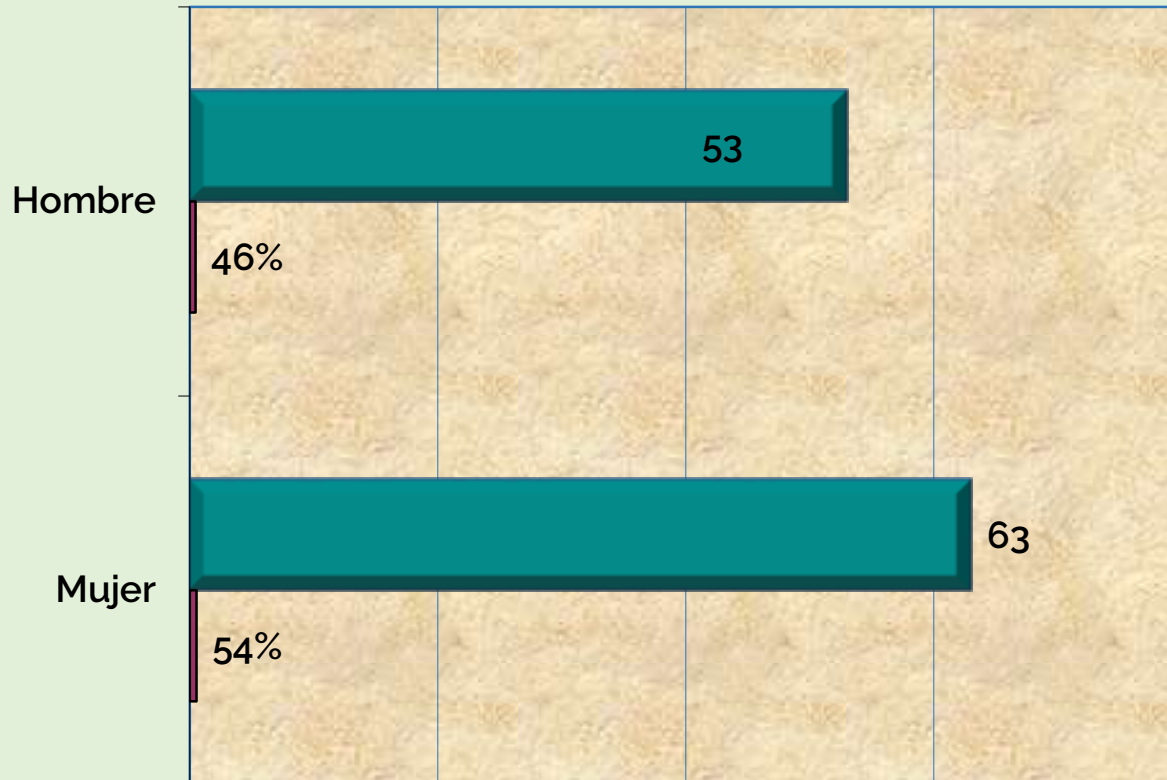
PTCCO DGCS 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DGCS 2019

¿El encuestado es? / 2018



Sexo

La participación de las mujeres fue superior por 8 puntos porcentuales al de los hombres.

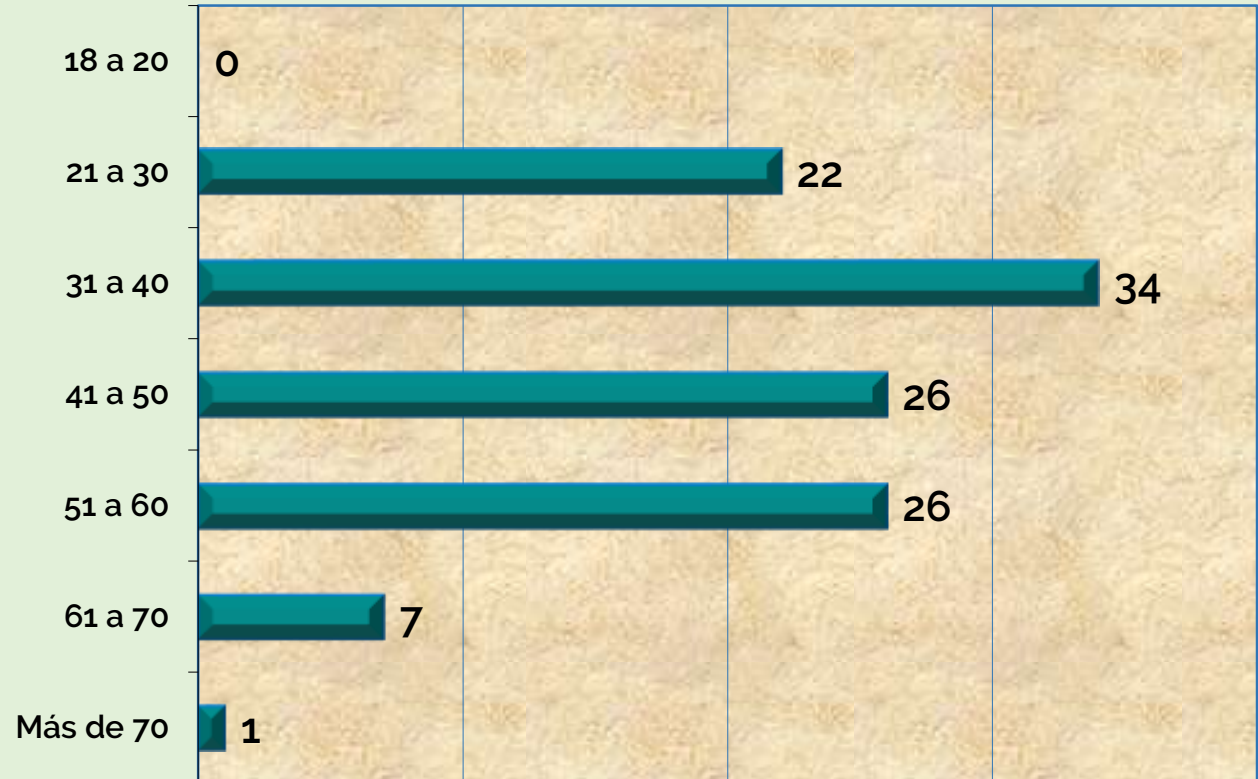


PTCCO DGCS 2019

Edad

56 (57%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 52 (35%) son de edad mediana y 8 (7%) son adultos mayores.

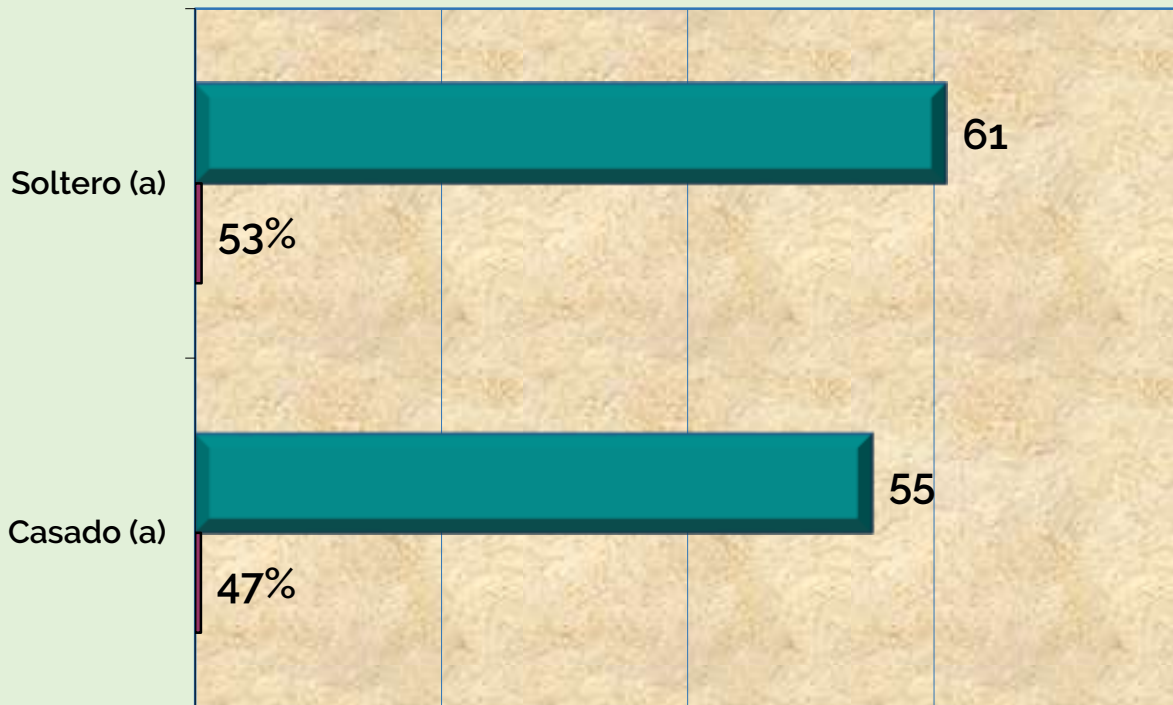
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DGCS 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



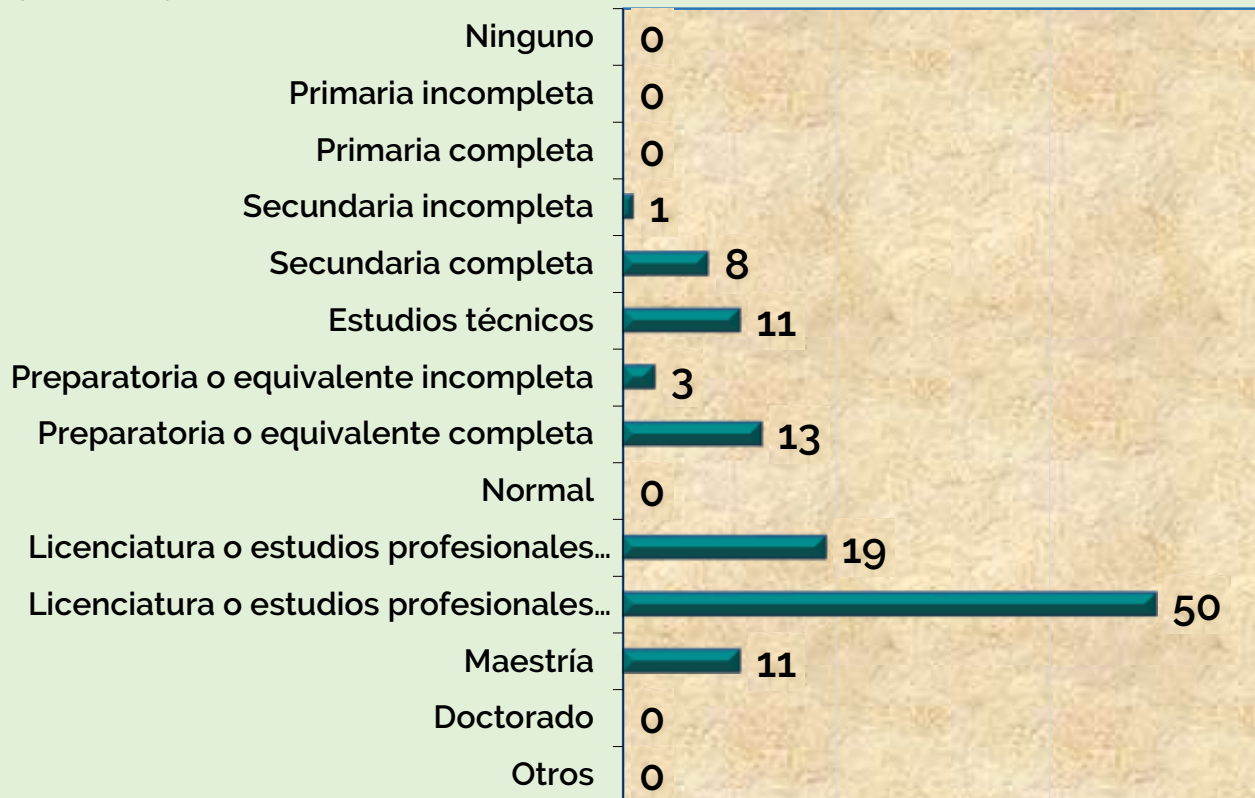
Estado Civil

La participación de los solteros fue ligeramente superior en 6 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO DGCS 2019

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



Nivel de Estudios

El 46% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 17% ostenta estudios superiores, mientras que 9 personas tienen secundaria terminada o incompleta.



PTCCO DGCS 2019

Nivel de Puesto

Más de una cuarta parte de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras 5 personas de 10 son enlaces.

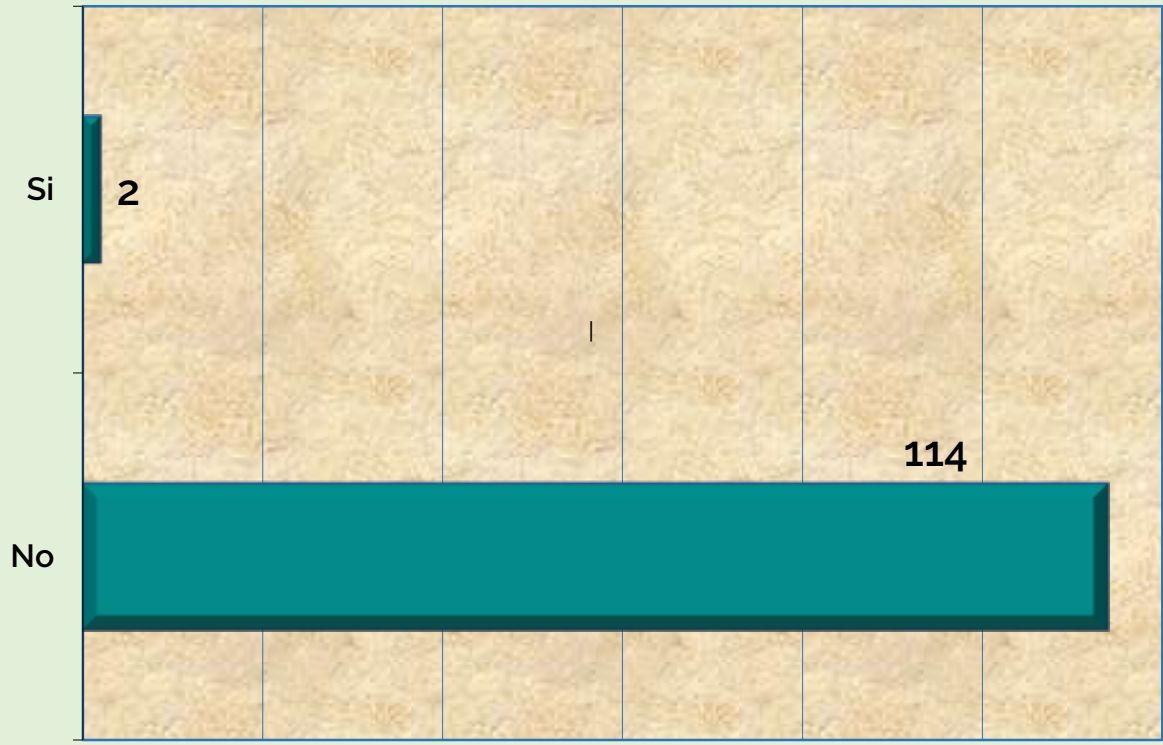
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO DGCS 2019

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



Servicio de Carrera

Solamente 2 participantes de la UA, están relacionadas con el servicio profesional de carrera.



PTCCO DGCS 2019

Años en el Sector Privado

Casi 7 personas participantes en la ECCO de 10, tienen experiencia en el Sector Privado.

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

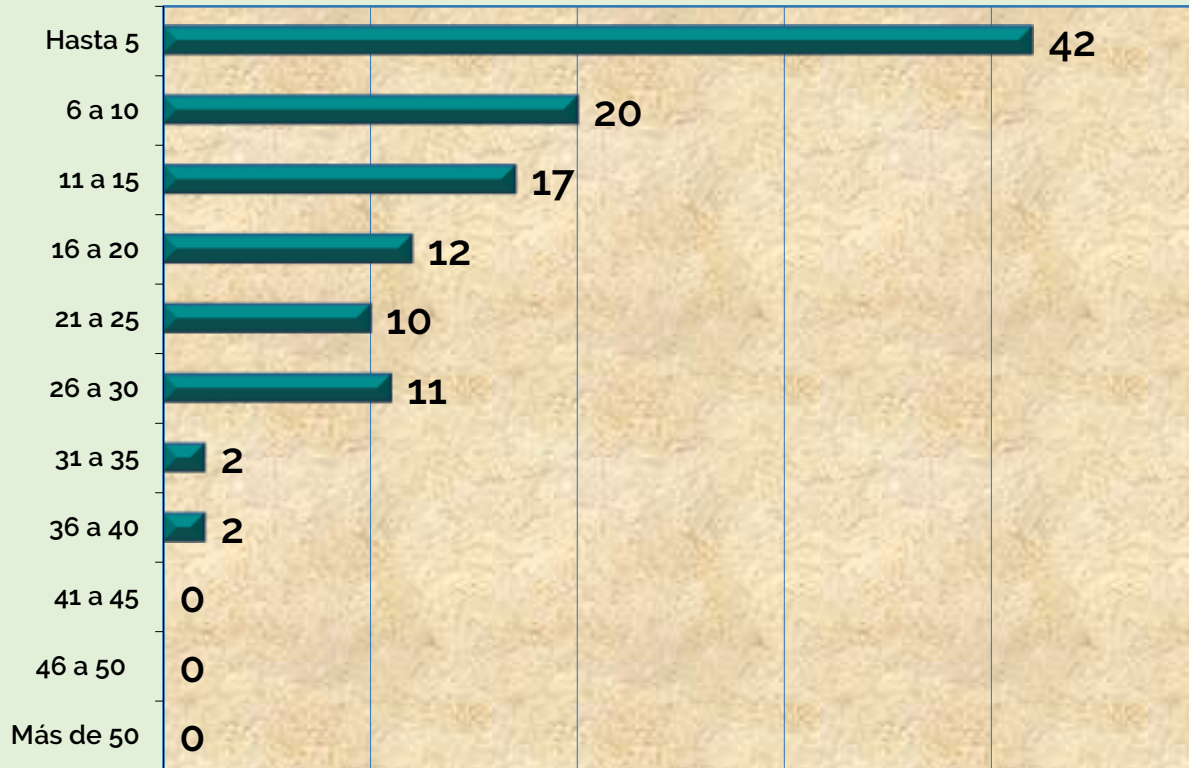
Nunca he trabajado en el...





PTCCO DGCS 2019

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



**Años en el Sector
Público**

La mayoría del personal encuestado (7 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

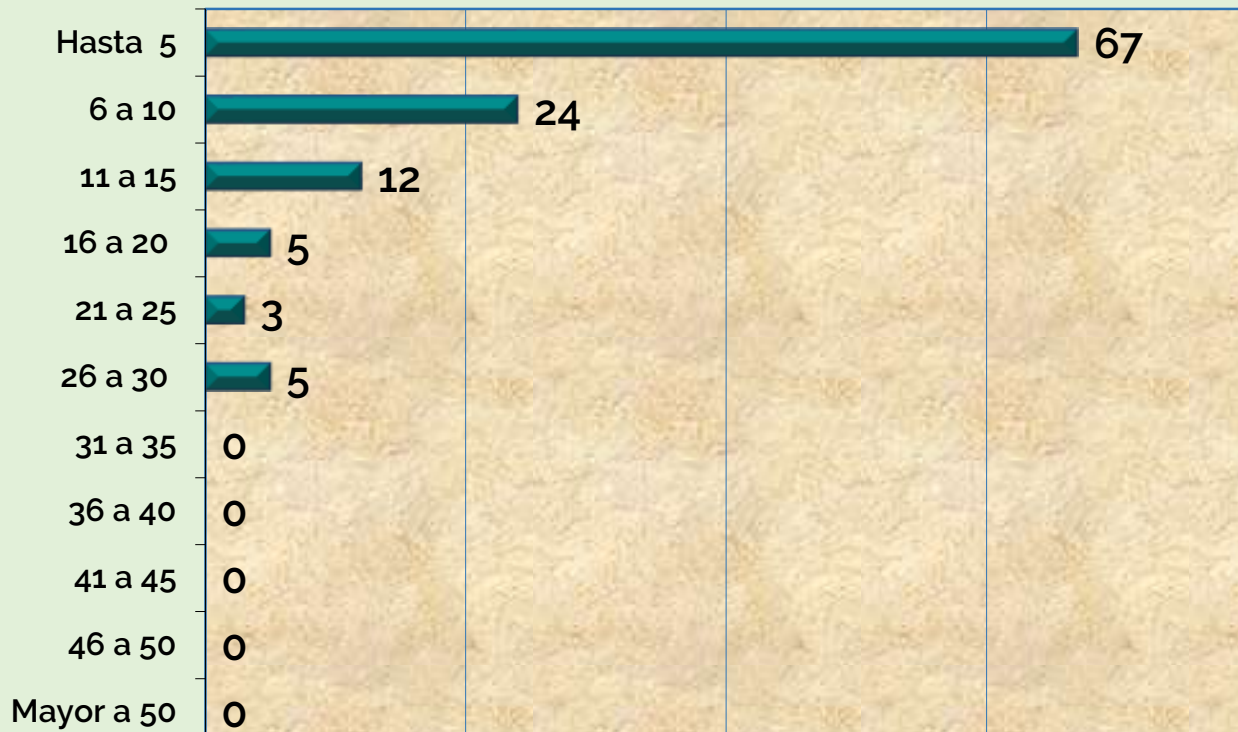


PTCCO DGCS 2019

Años en el puesto actual

Dos de cada cinco 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 DGCS 2019

Estudios actuales

7 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

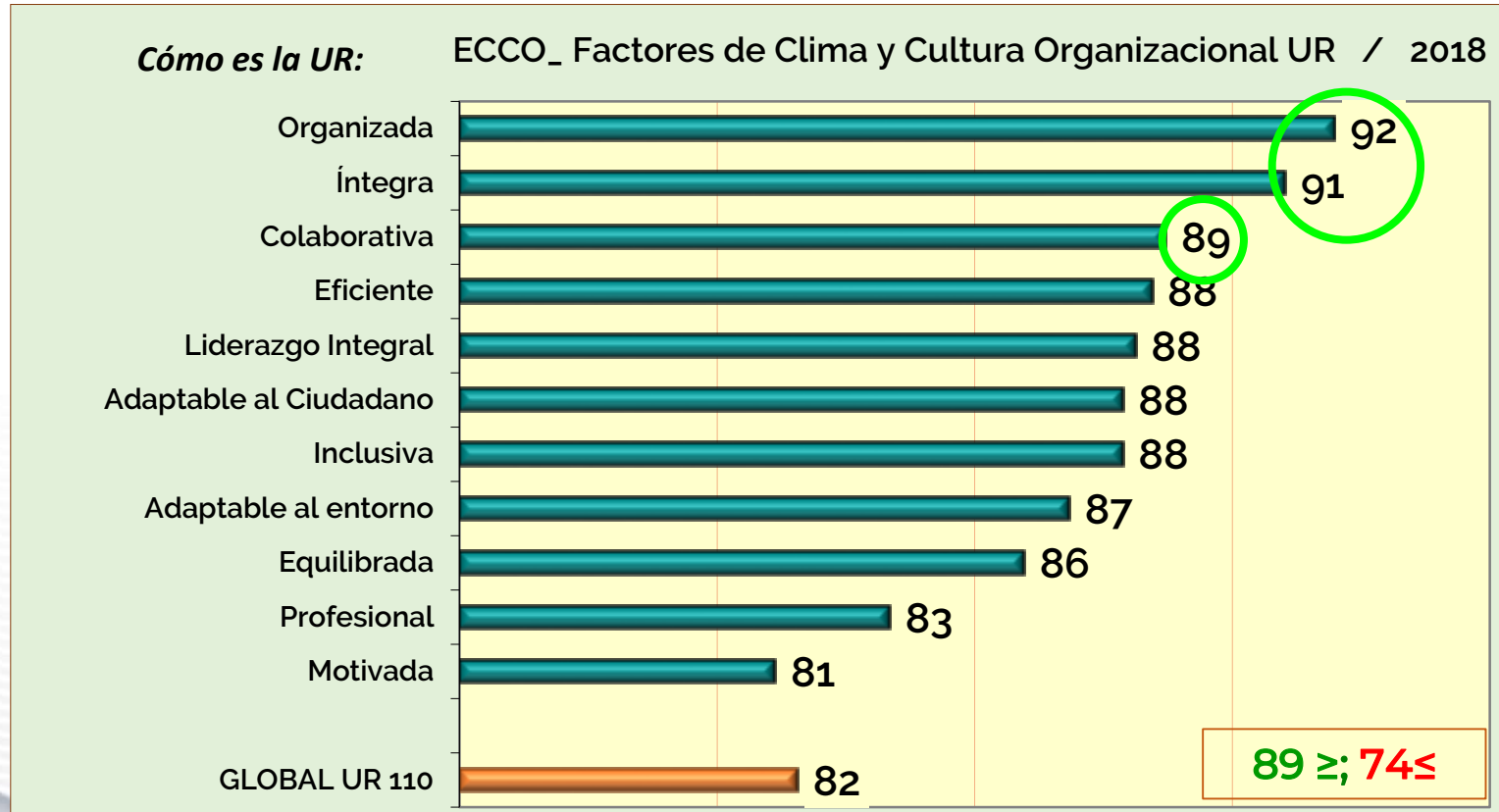
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGCS 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



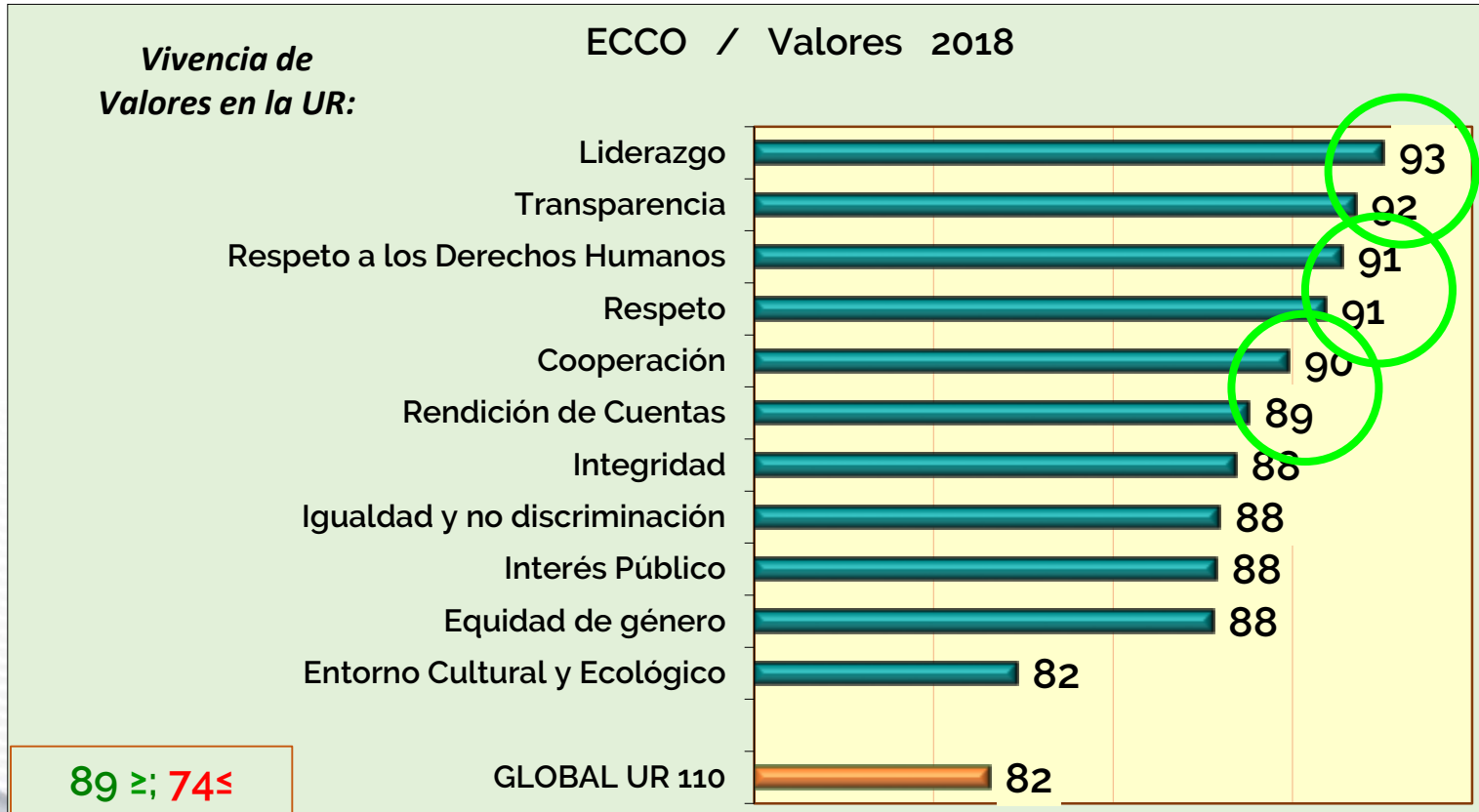
PTCCO DGCS 2019



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



PTCCO DGCS 2019

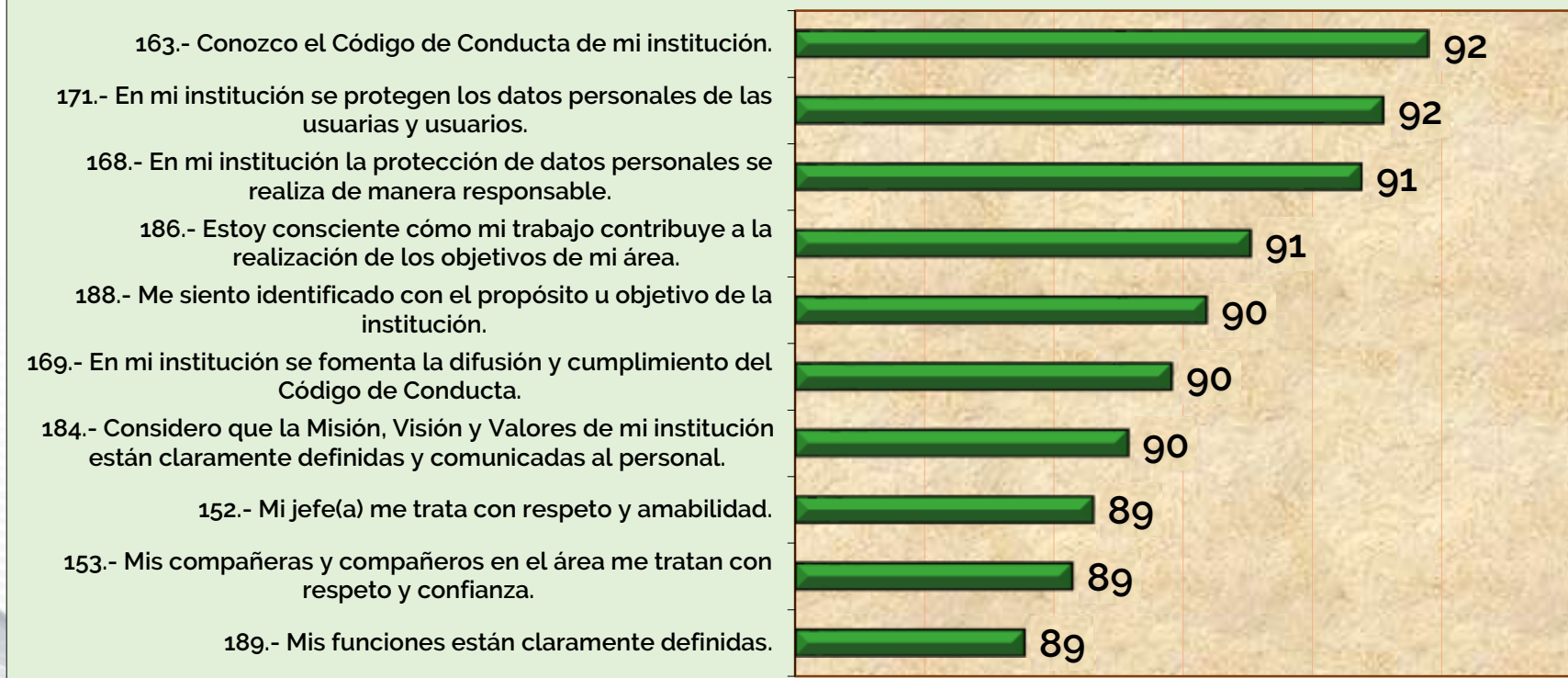


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la DGCS las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera; por otro lado, se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico..



PTCCO DGCS 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018

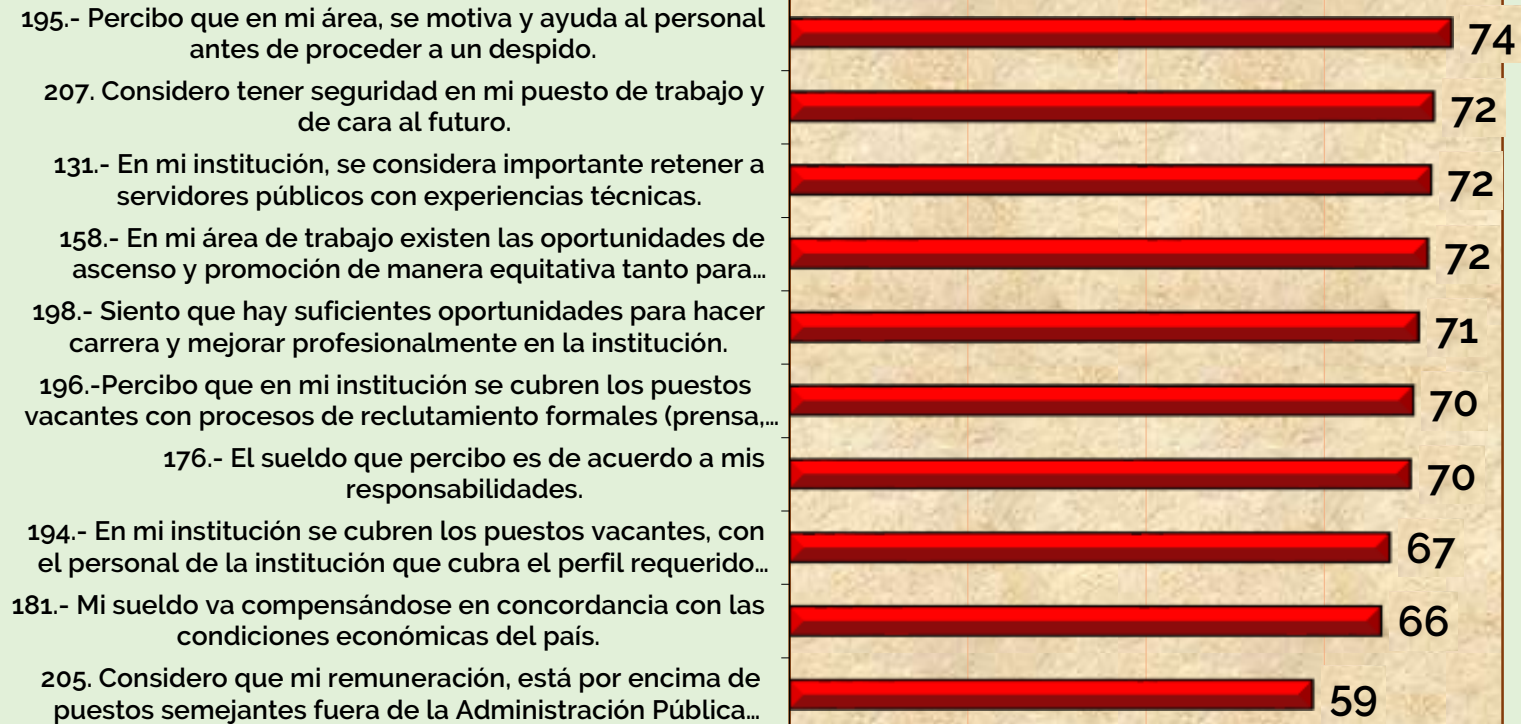


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la DGCS es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO DGCS 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 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.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGCS 2019

Factores básicos Índice individual

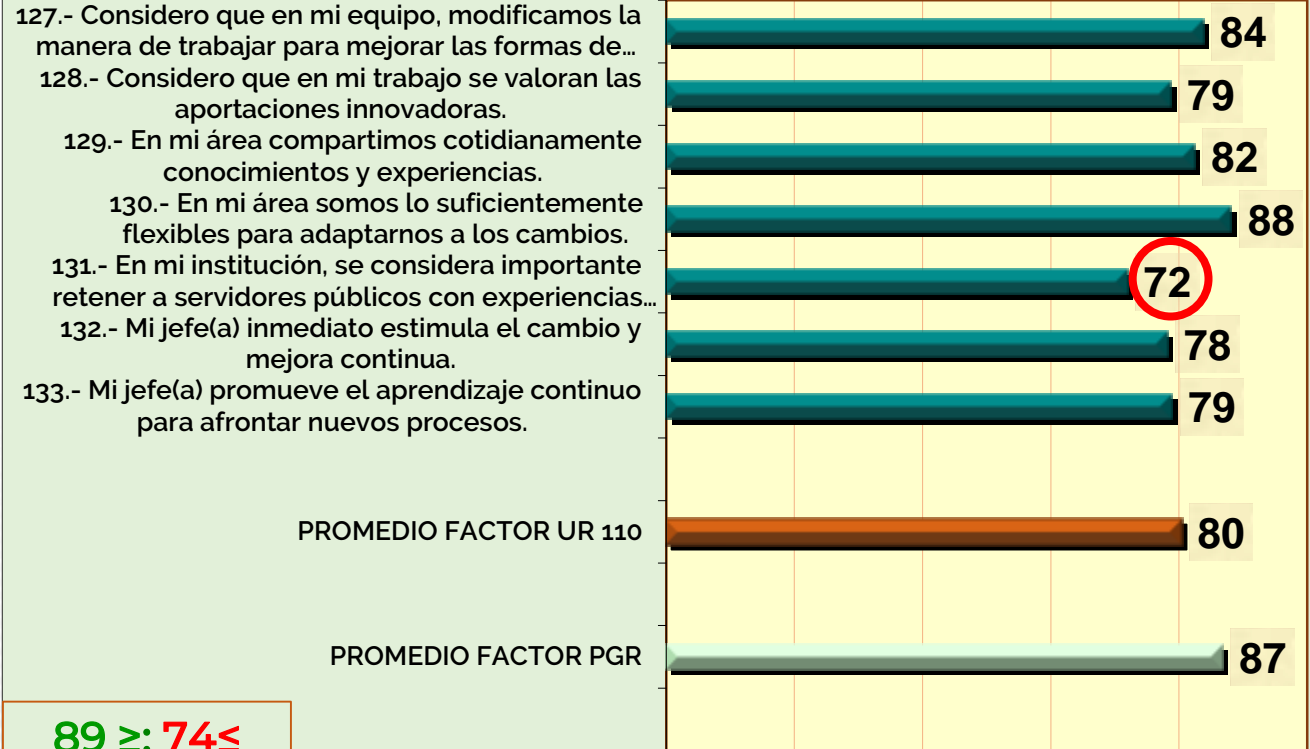


PTCCO DGCS 2019

La DGCS es Adaptable
al entorno



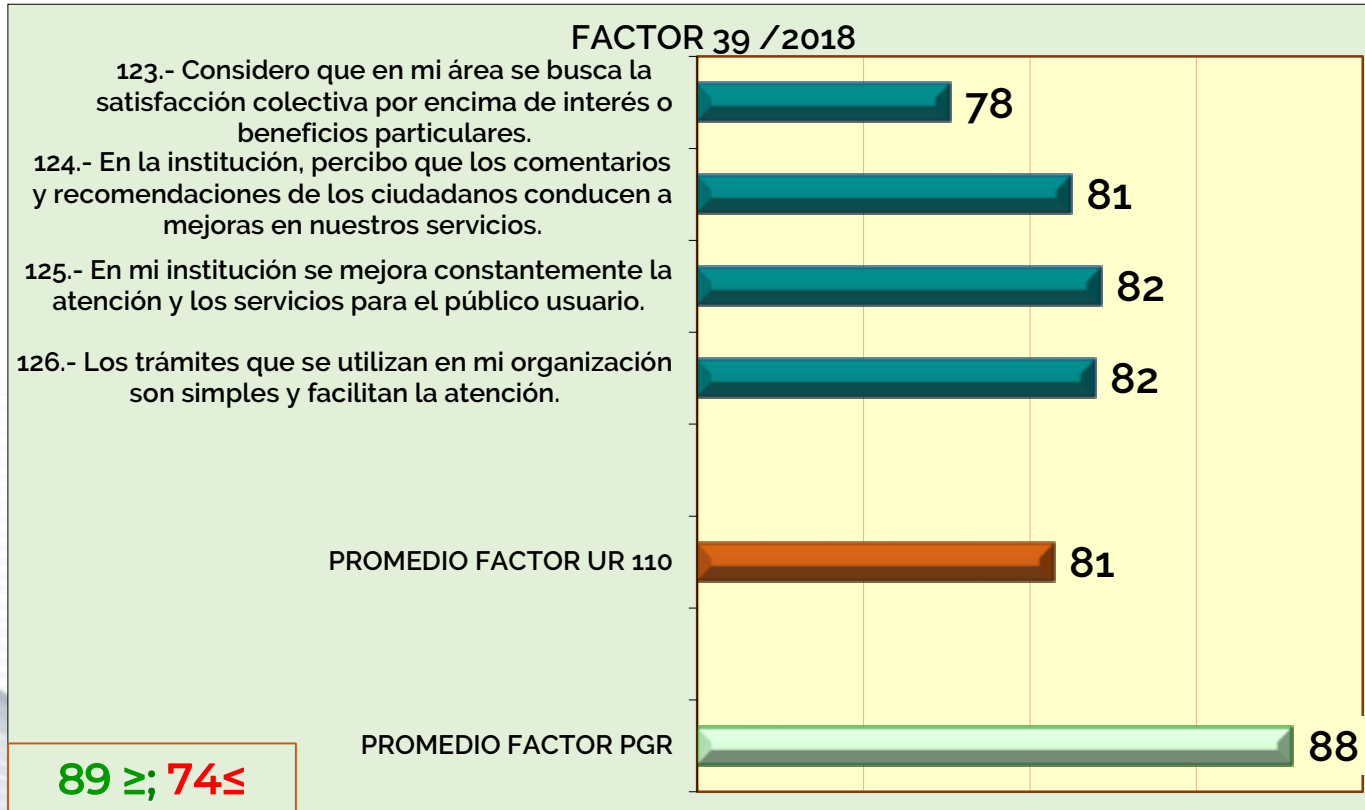
FACTOR 38 / 2018



89 ≥; 74 ≤

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

PTCCO DGCS 2019



La DGCS es adaptable al ciudadano

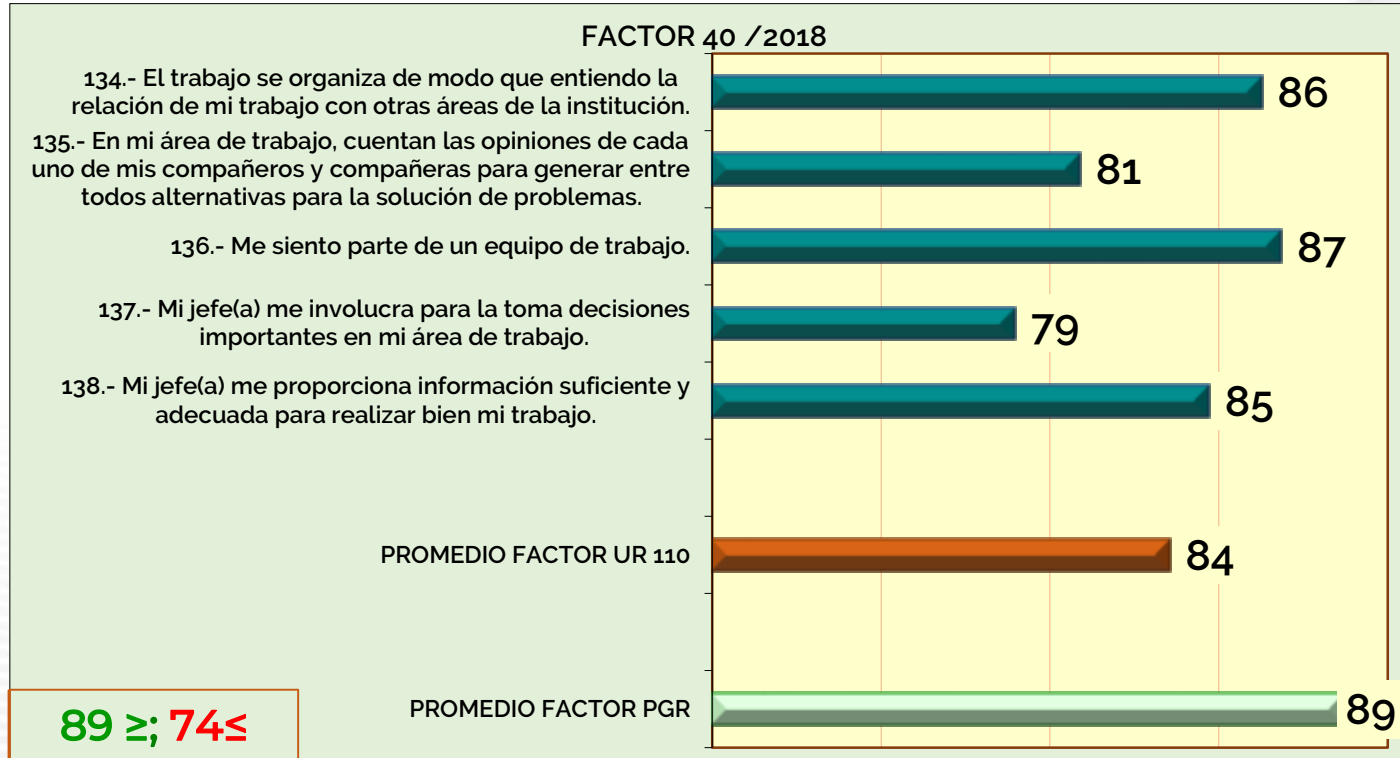


Los resultados muestran que en la Dirección General de Comunicación Social se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



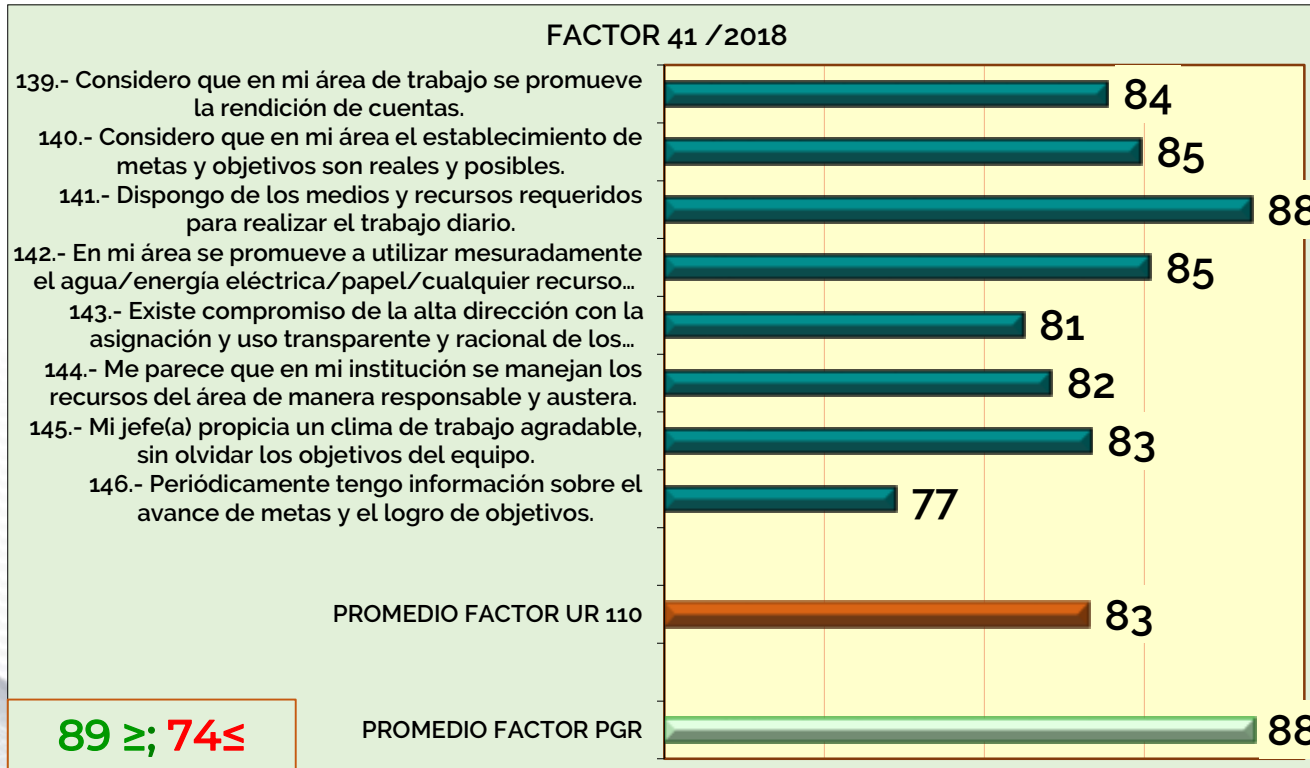
PTCCO DGCS 2019

La DGCS es
Colaborativa



Las y los servidores públicos de la Dirección General de Comunicación Social 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 DGCS 2019



La DGCS es Eficiente

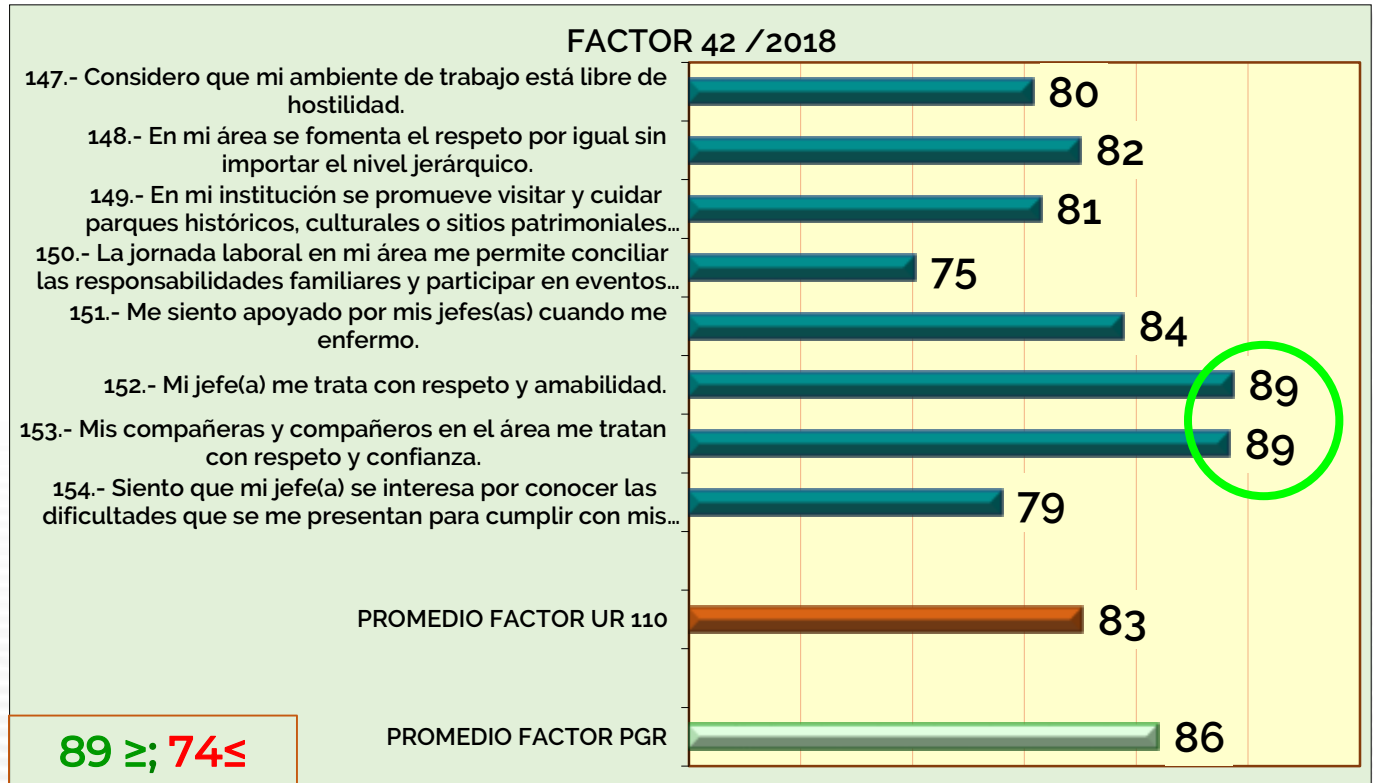


Se considera que la DGCS promueve la rendición de cuentas así como utilizar los recursos naturales mesuradamente. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podrían mejorar la disponibilidad de recursos para realizar el trabajo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



PTCCO DGCS 2019

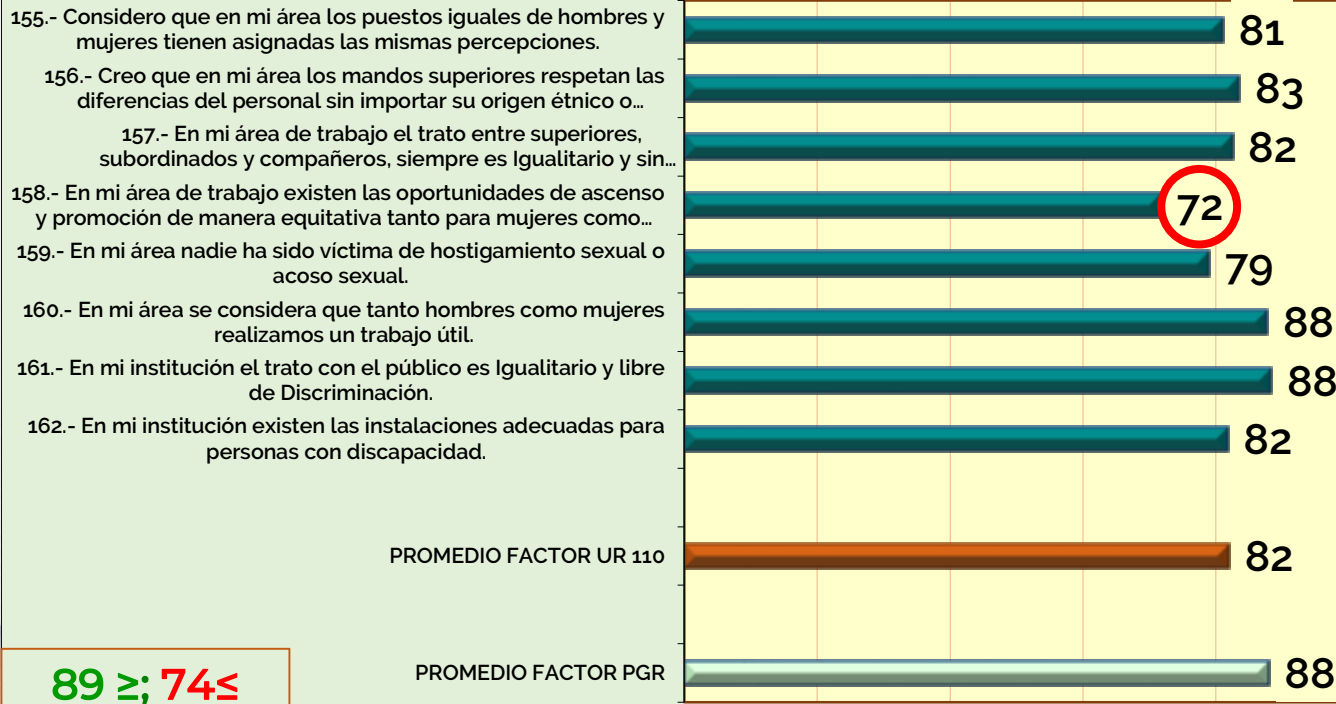
La DGCS es
Equilibrada



La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (78 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 Institución.

PTCCO DGCS 2019

FACTOR 46 / 2018



La DGCS es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en el inmueble de la DGCS (79 puntos en 2016)

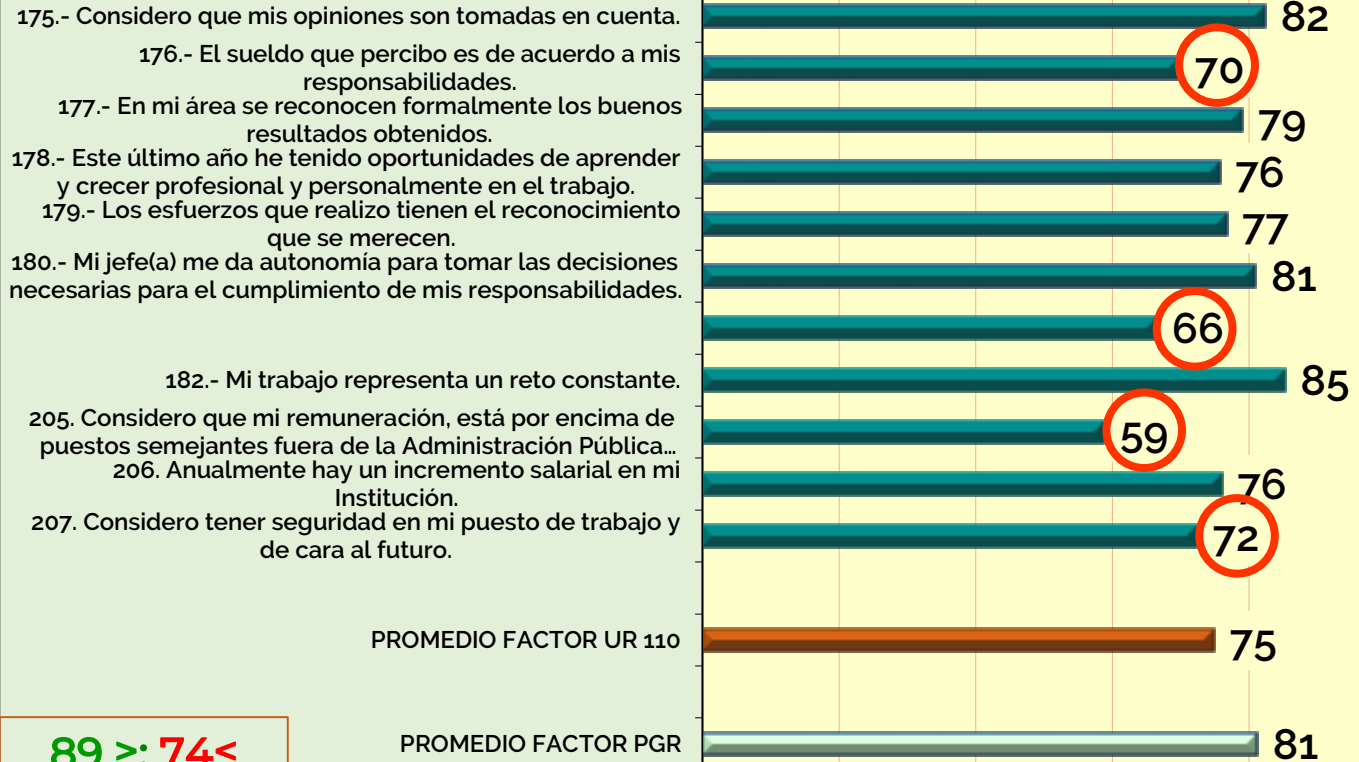


PTCCO DGCS 2019

La DGCS es
Motivada



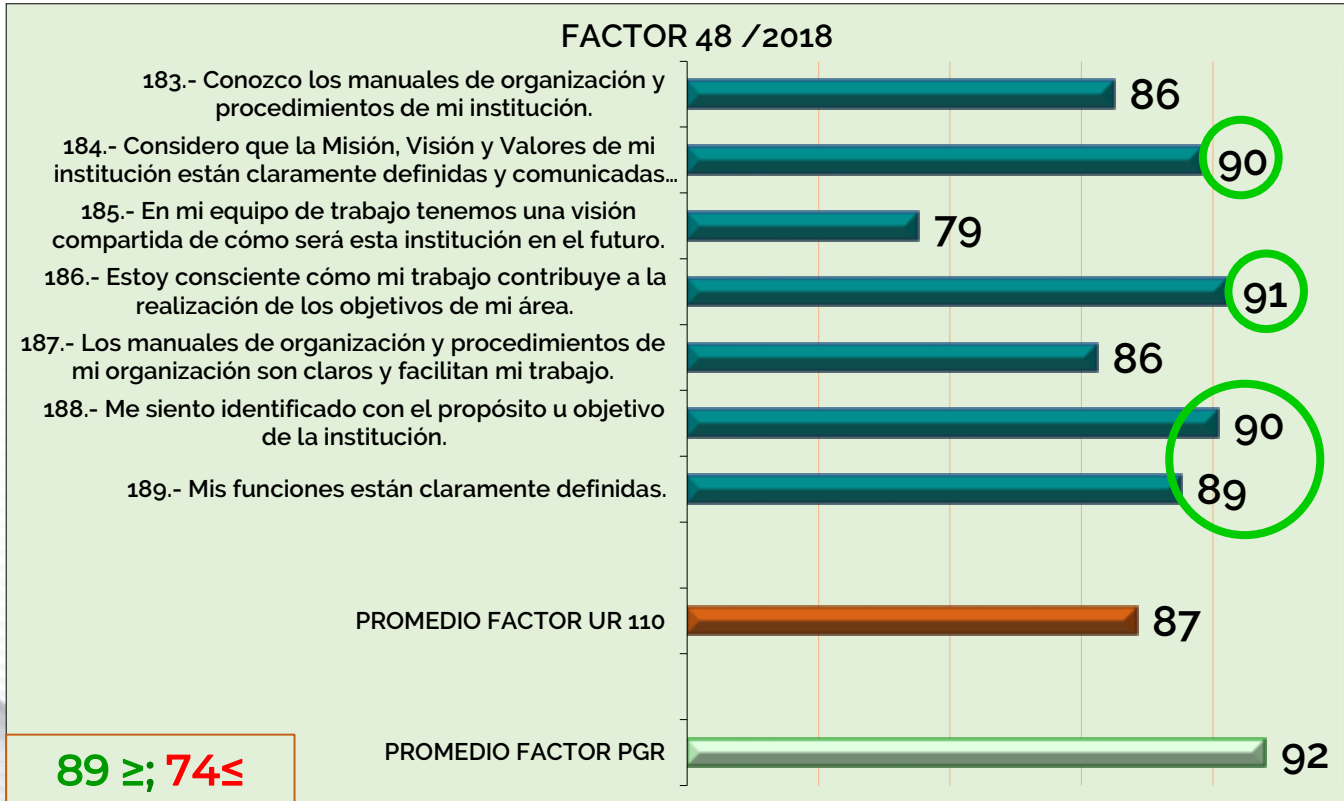
FACTOR 47 / 2018



89 ≥; 74 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la DGCS están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 74% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial.

PTCCO DGCS 2019

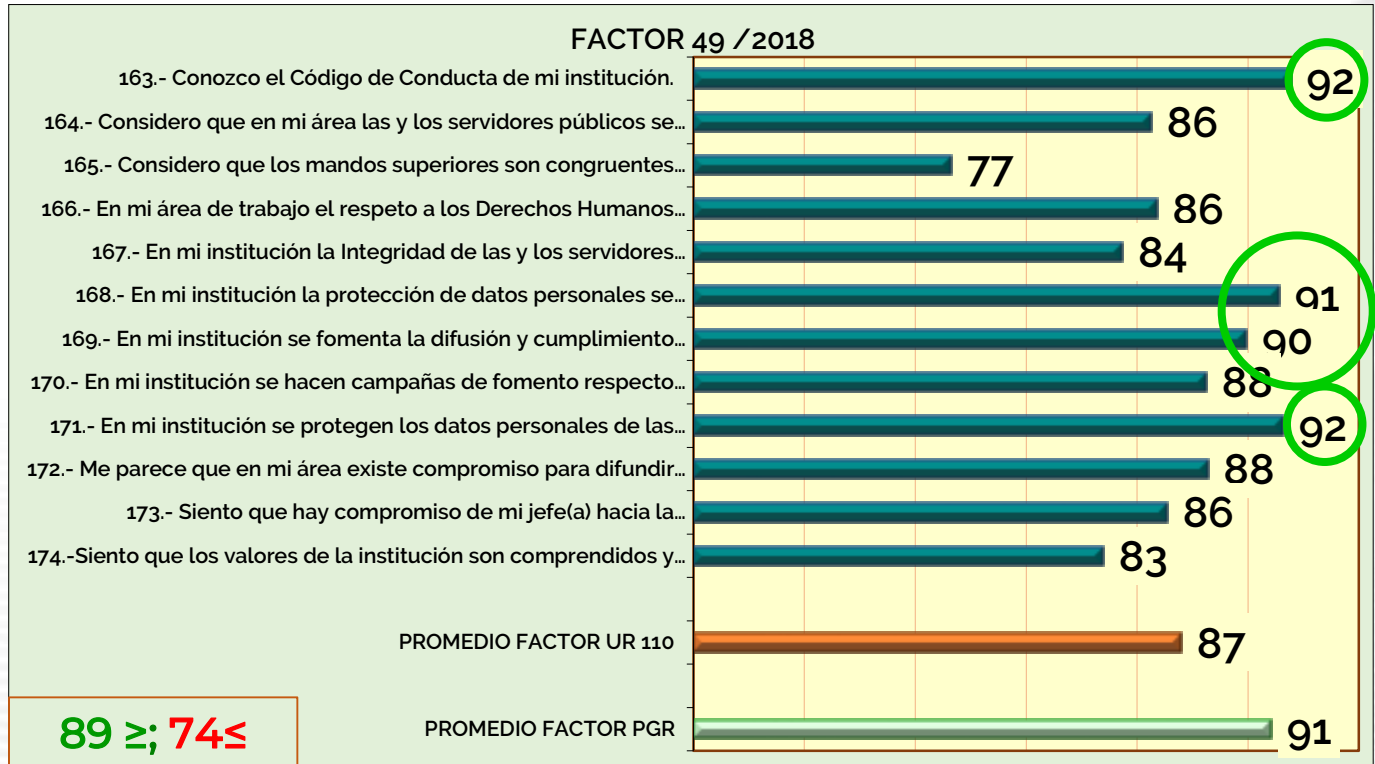


El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la DGCS presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una evidente definición en sus funciones.



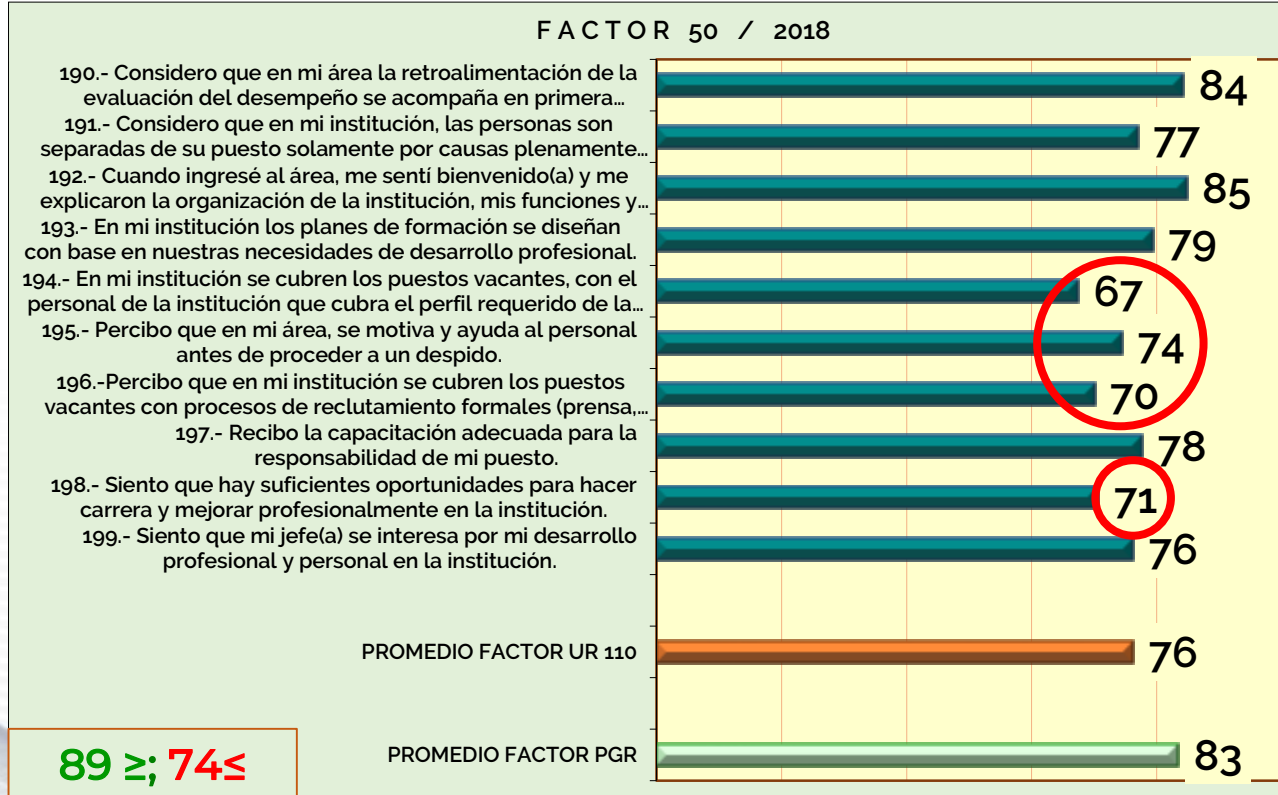
PTCCO DGCS 2019

La DGCS es
Íntegra



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



La DGCS 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 DGCS 2019

FACTOR 52 /2018



89 ≥; 74 ≤

Liderazgo Integral



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



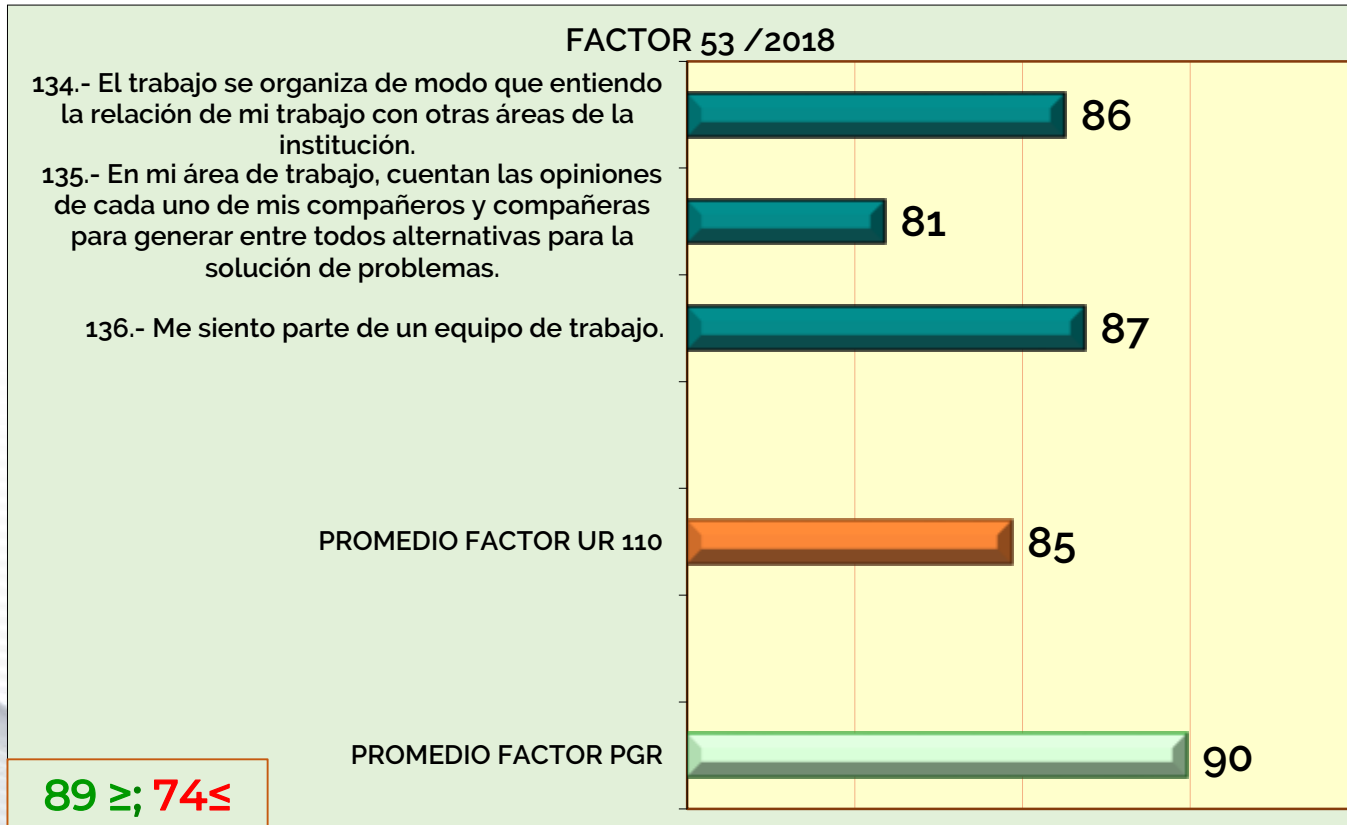
FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGCS 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO DGCS 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación

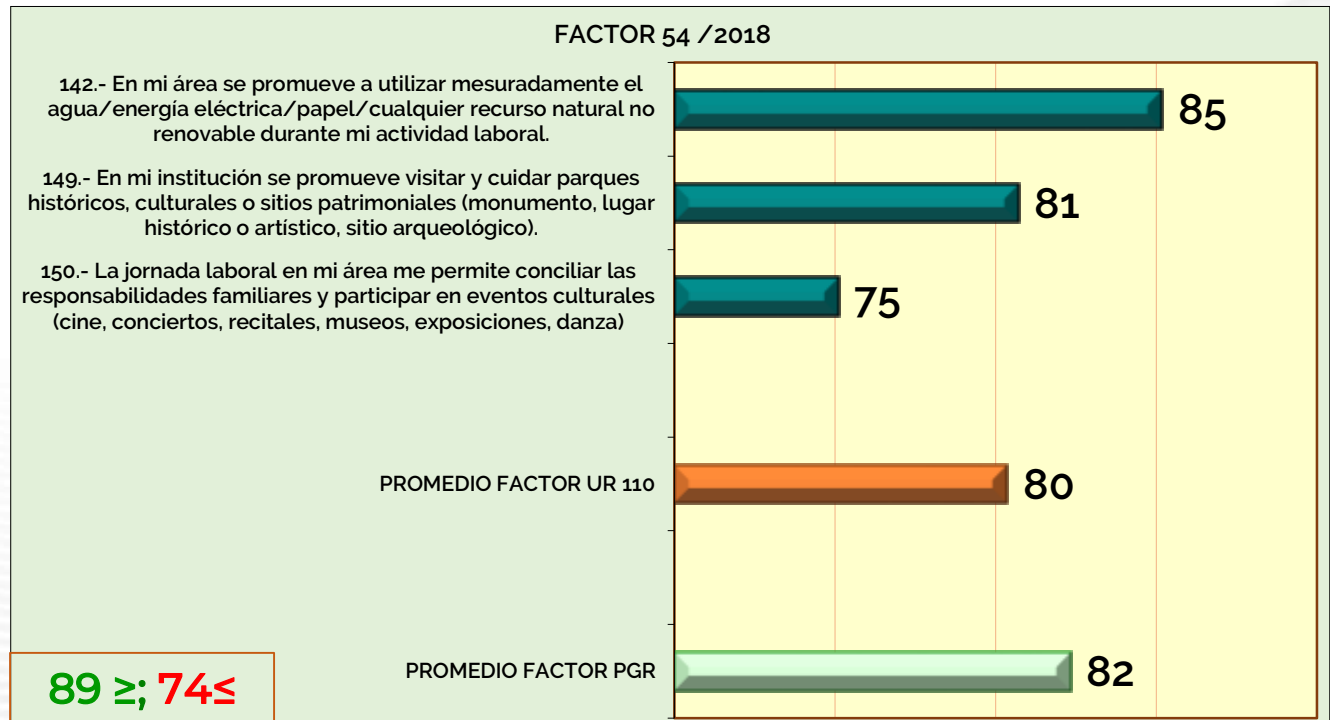


La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la Institución colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo, se presenta una interrelación entre las diferentes áreas.



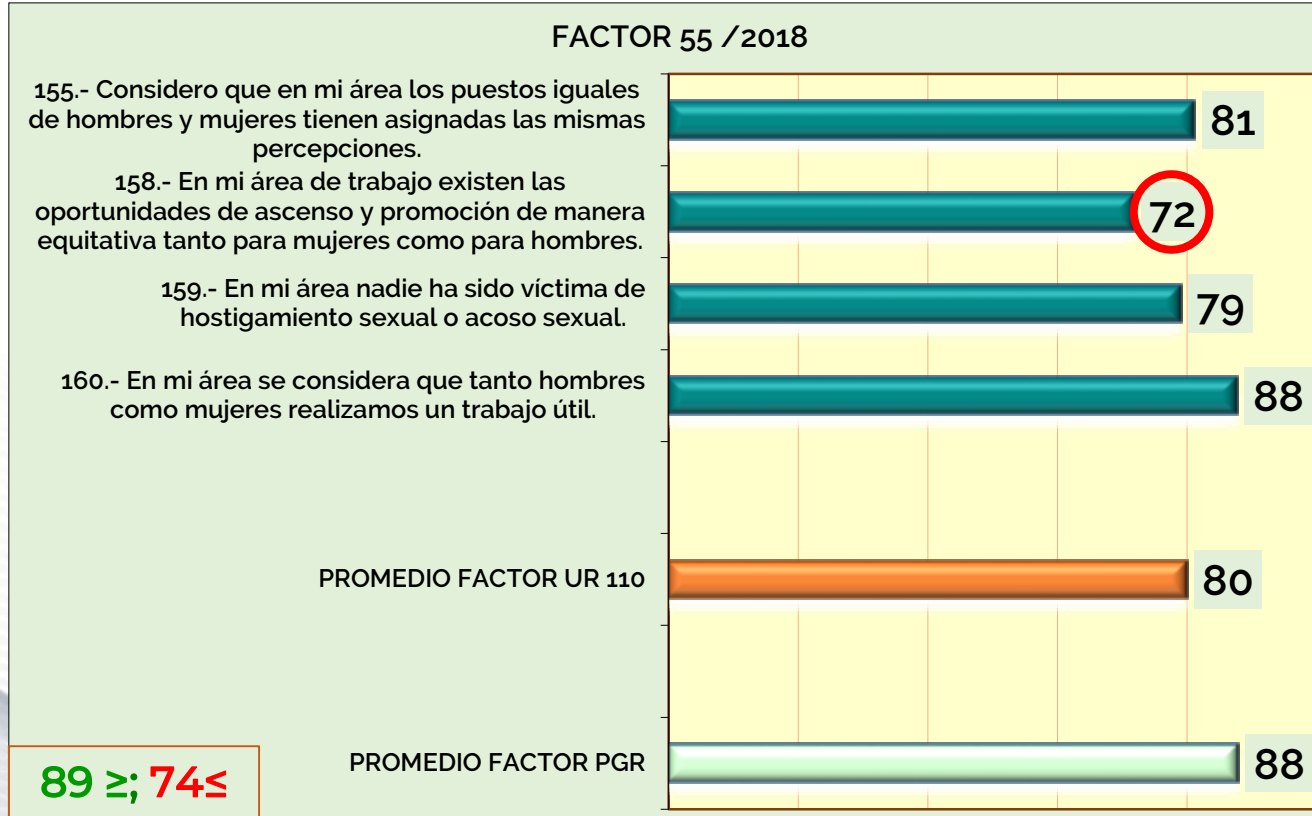
PTCCO DGCS 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico



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



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



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

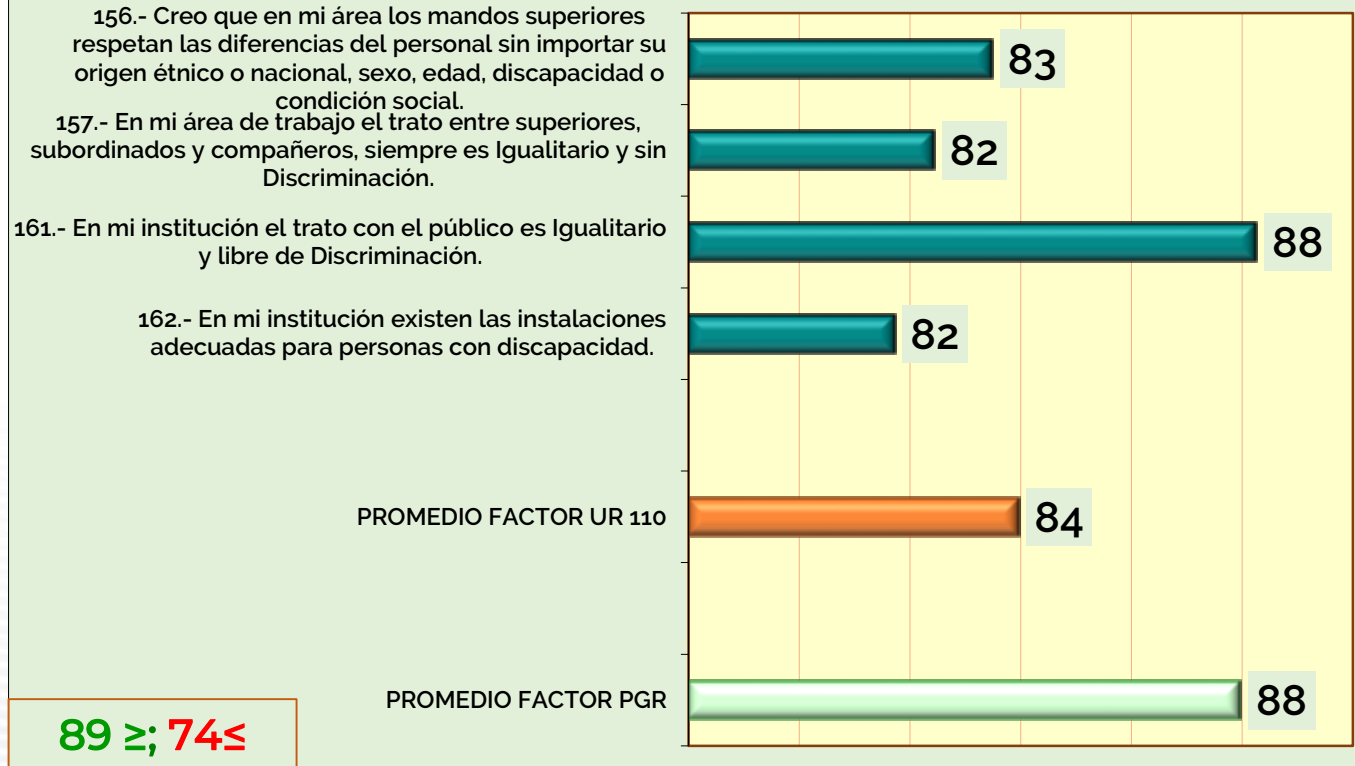
PTCCO DGCS 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

84



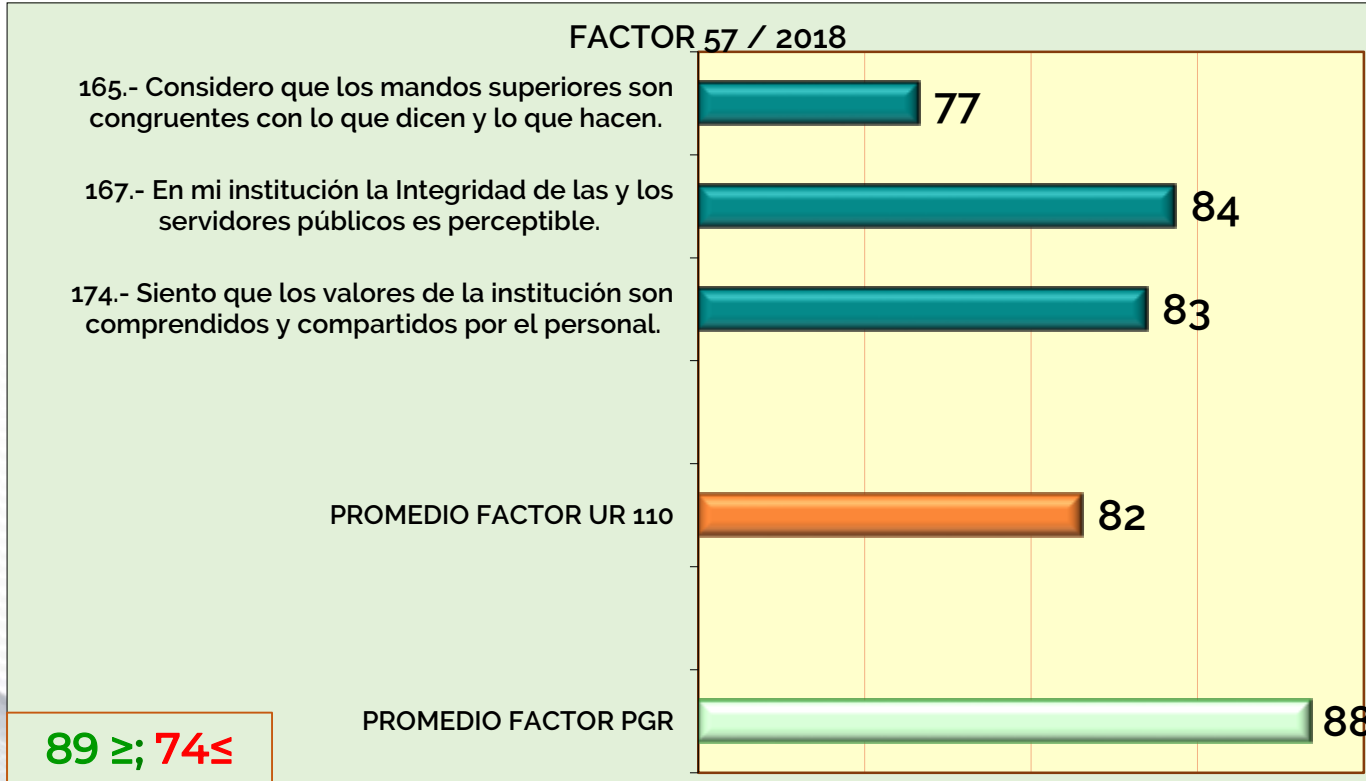
FACTOR 56 /2018



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



PTCCO DGCS 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

81



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.



PROMEDIO FACTOR UR 110



89 ≥; 74 ≤

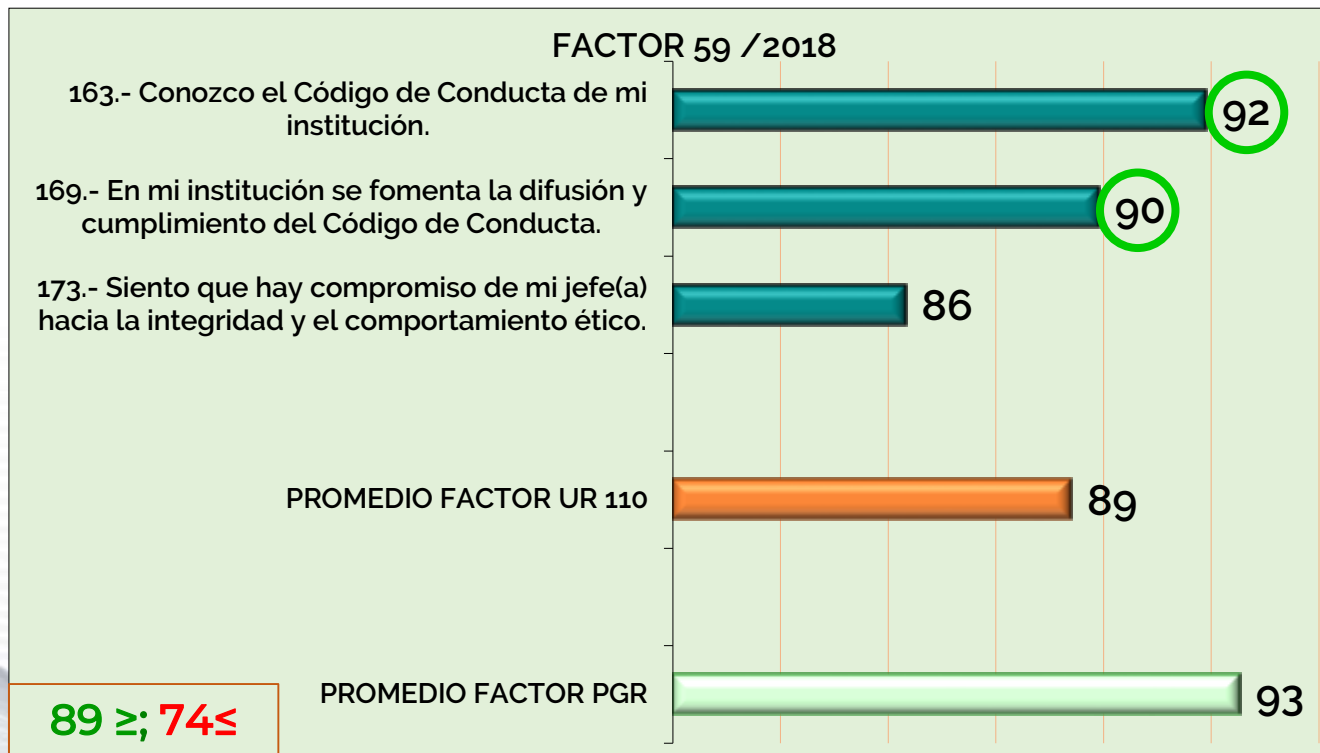
PROMEDIO FACTOR PGR



Las y los servidores públicos de la DGCS consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público por encima de interés o beneficios particulares; asimismo, perciben que los trámites son escuetos, de tal forma que permiten facilitar la atención de la sociedad.



PTCCO DGCS 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo



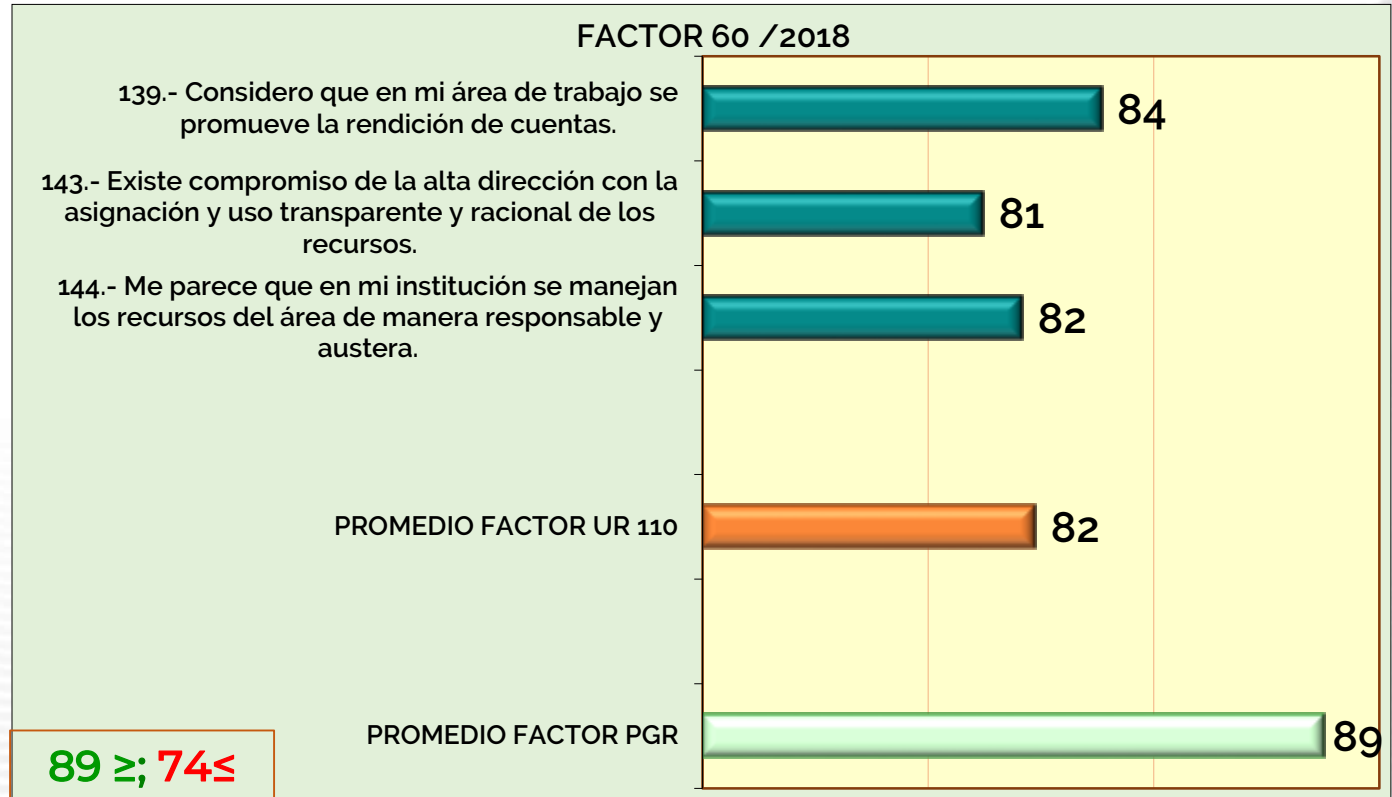
En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Institución de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO DGCS 2019

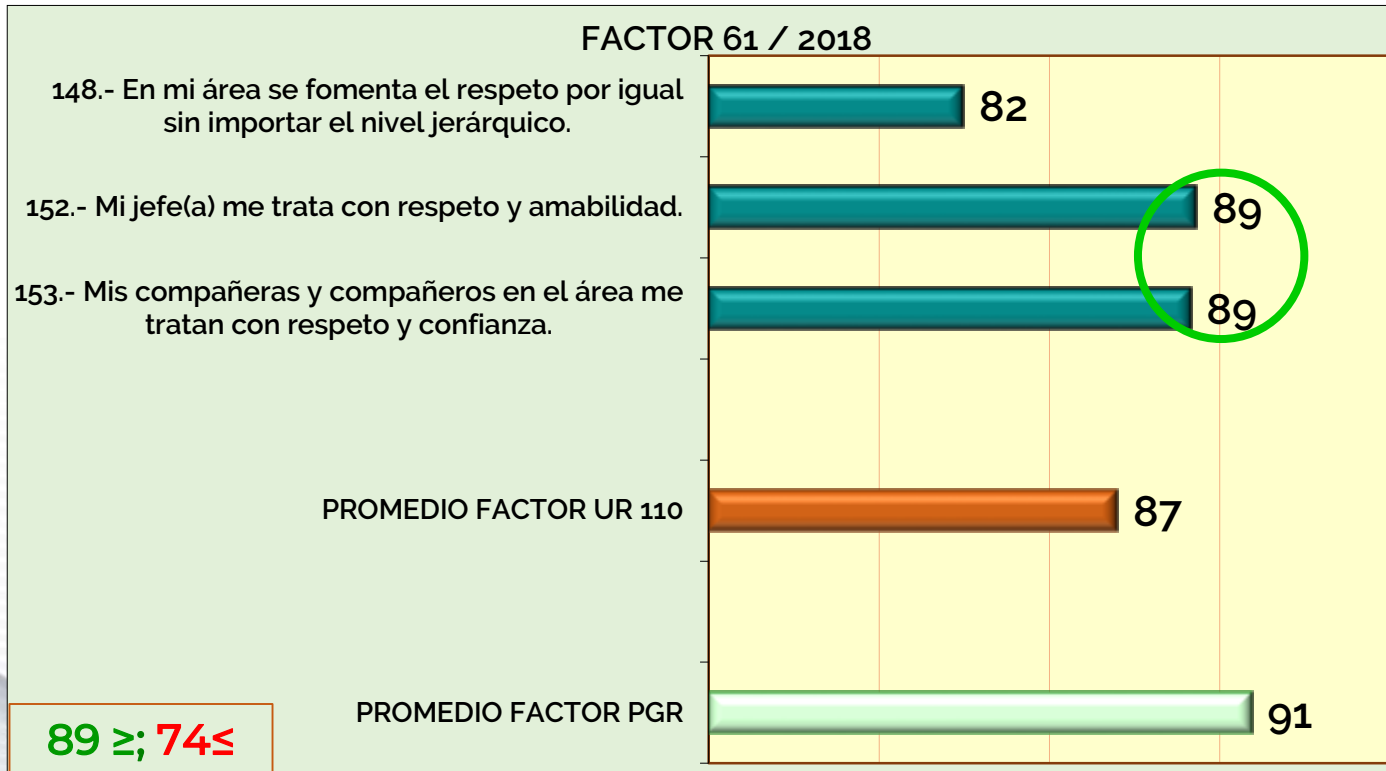
Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

82



Se considera que los mandos superiores de la DGCS 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 DGCS 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



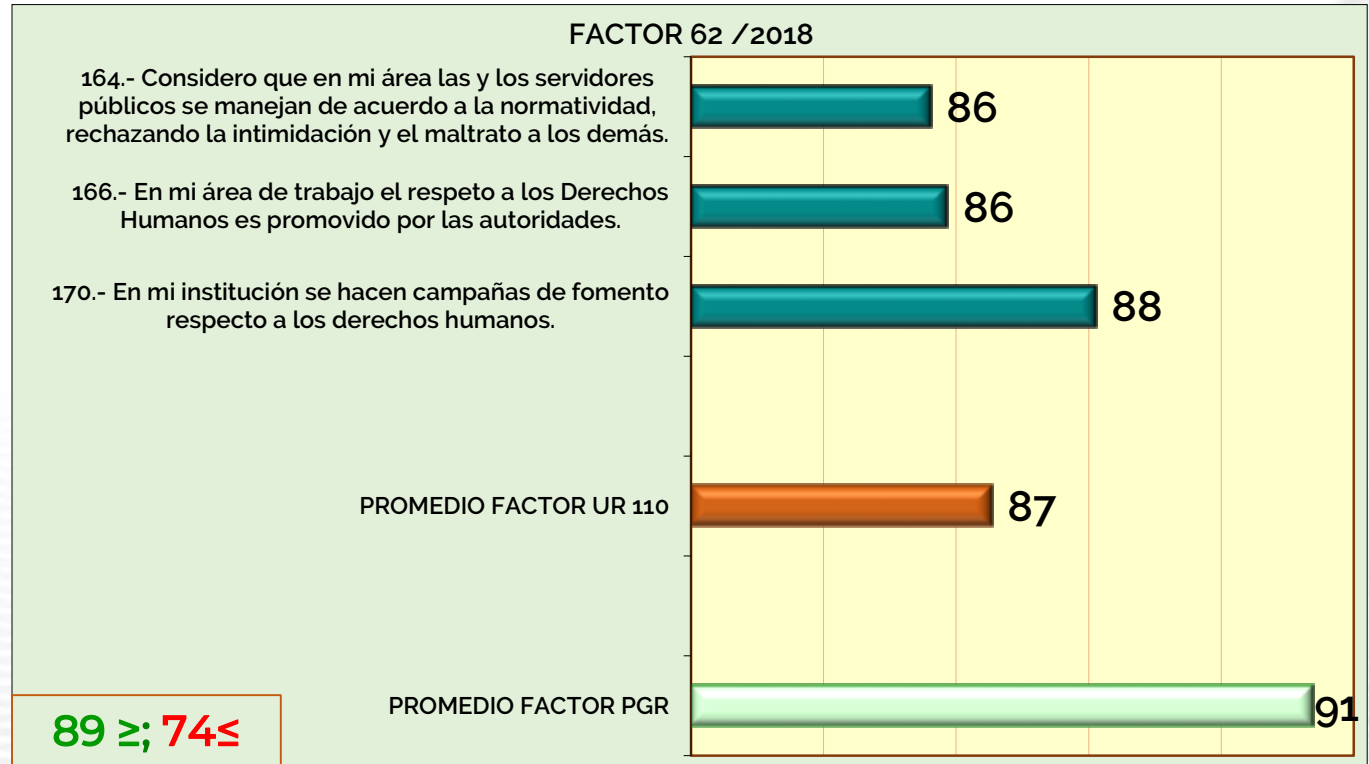
En la DGCS, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO DGCS 2019

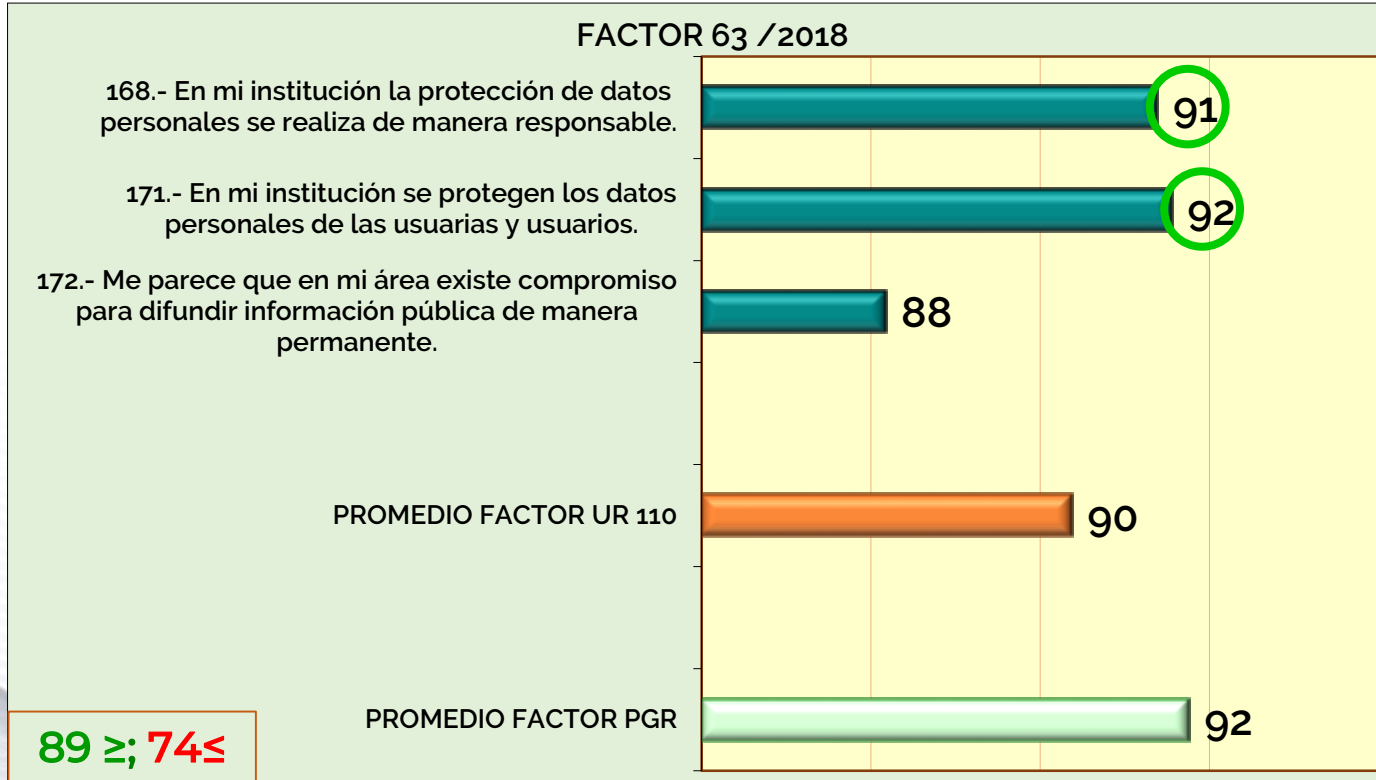
Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos

87



La calificación que obtuvo la DGCS en este factor, el cual está 4 puntos por abajo del obtenido por el promedio de la FGR, se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que se promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.

PTCCO DGCS 2019



Vivencia de Valores:
Transparencia



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

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGCS 2019

Comentarios y Sugerencias



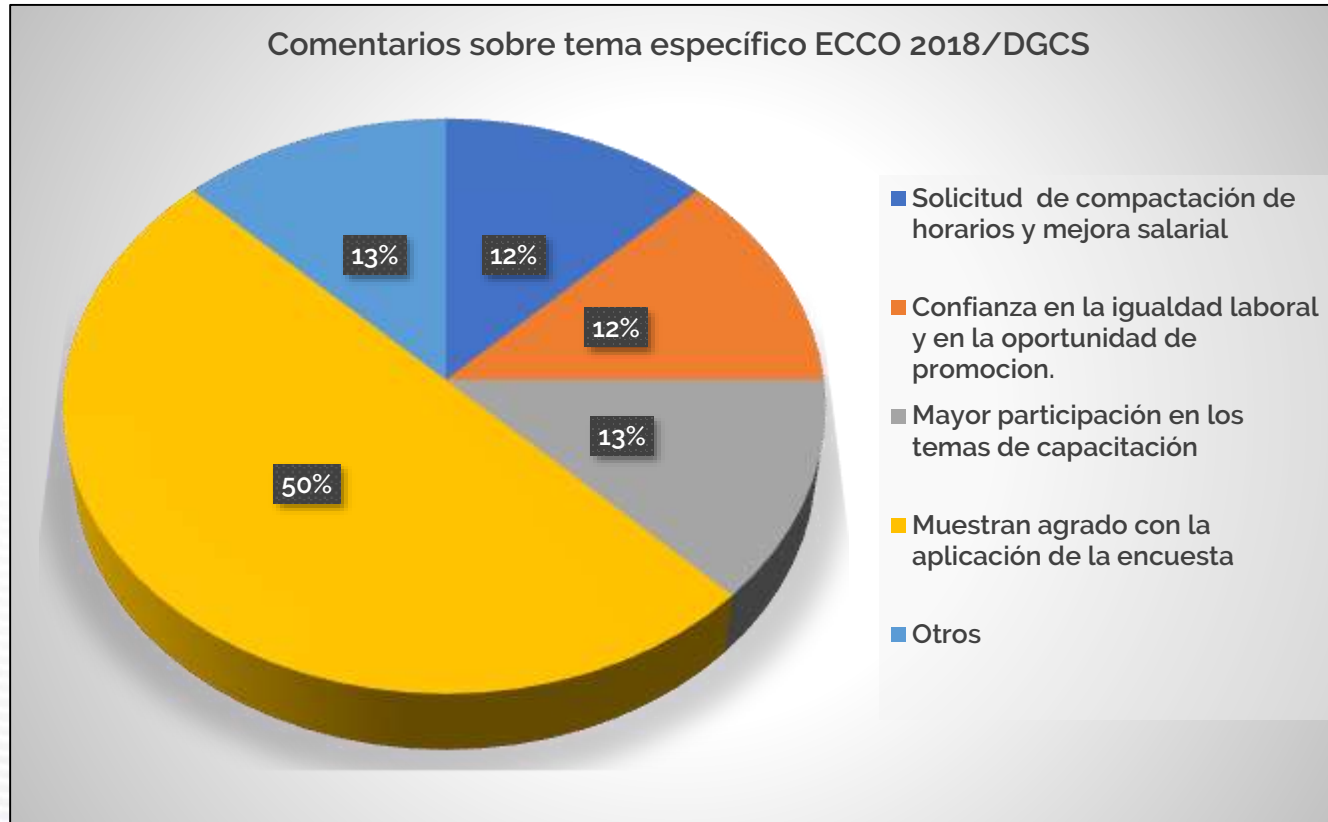
PTCCO DGCS 2019



De los 16 comentarios expresados, 8 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 DGCS 2019



Cabe destacar que de los 16 comentarios registrados, 8 son de felicitación por la aplicación de la encuesta.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGCS 2019

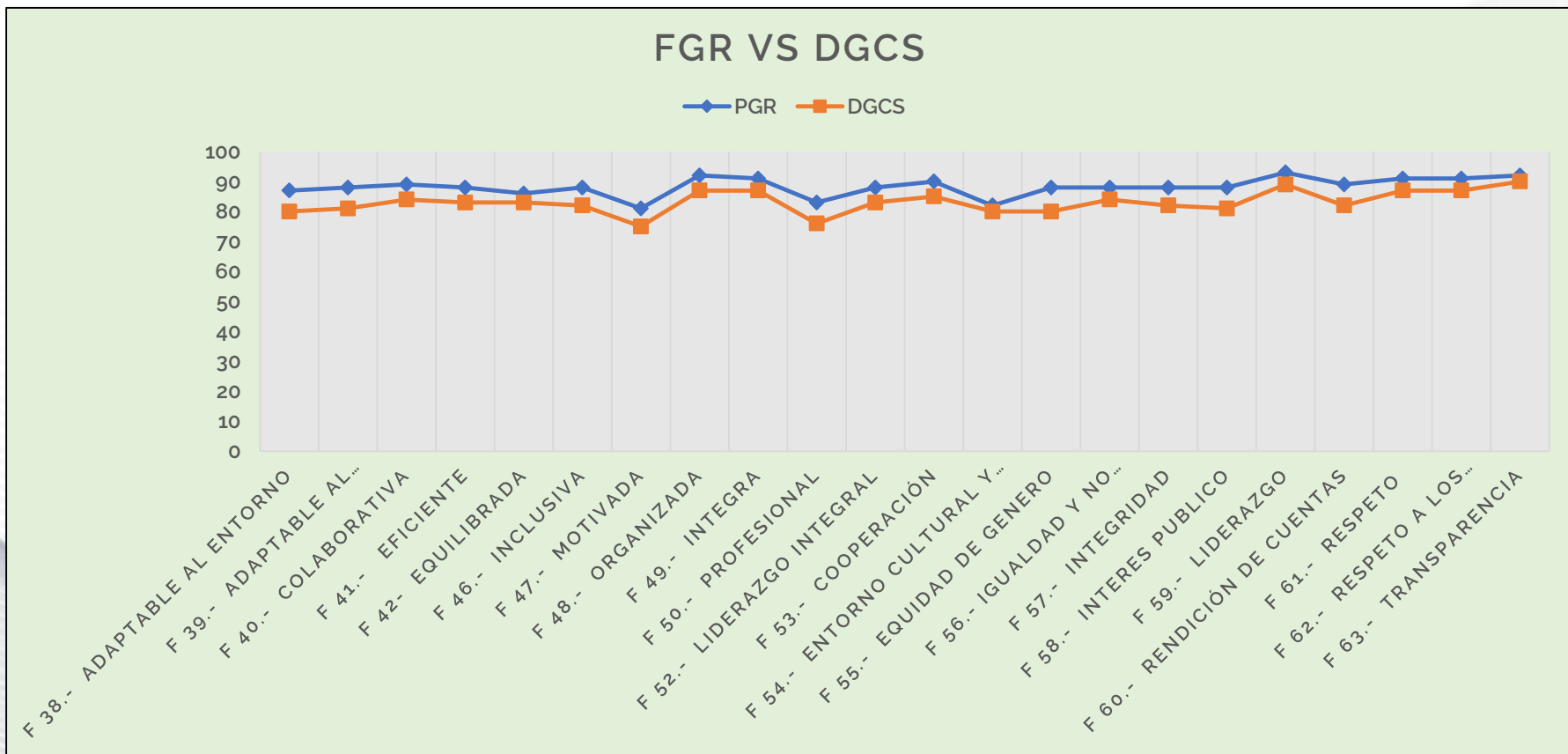
3. Análisis Comparativo



3.1. Comparación de resultados FGR Vs DGCS

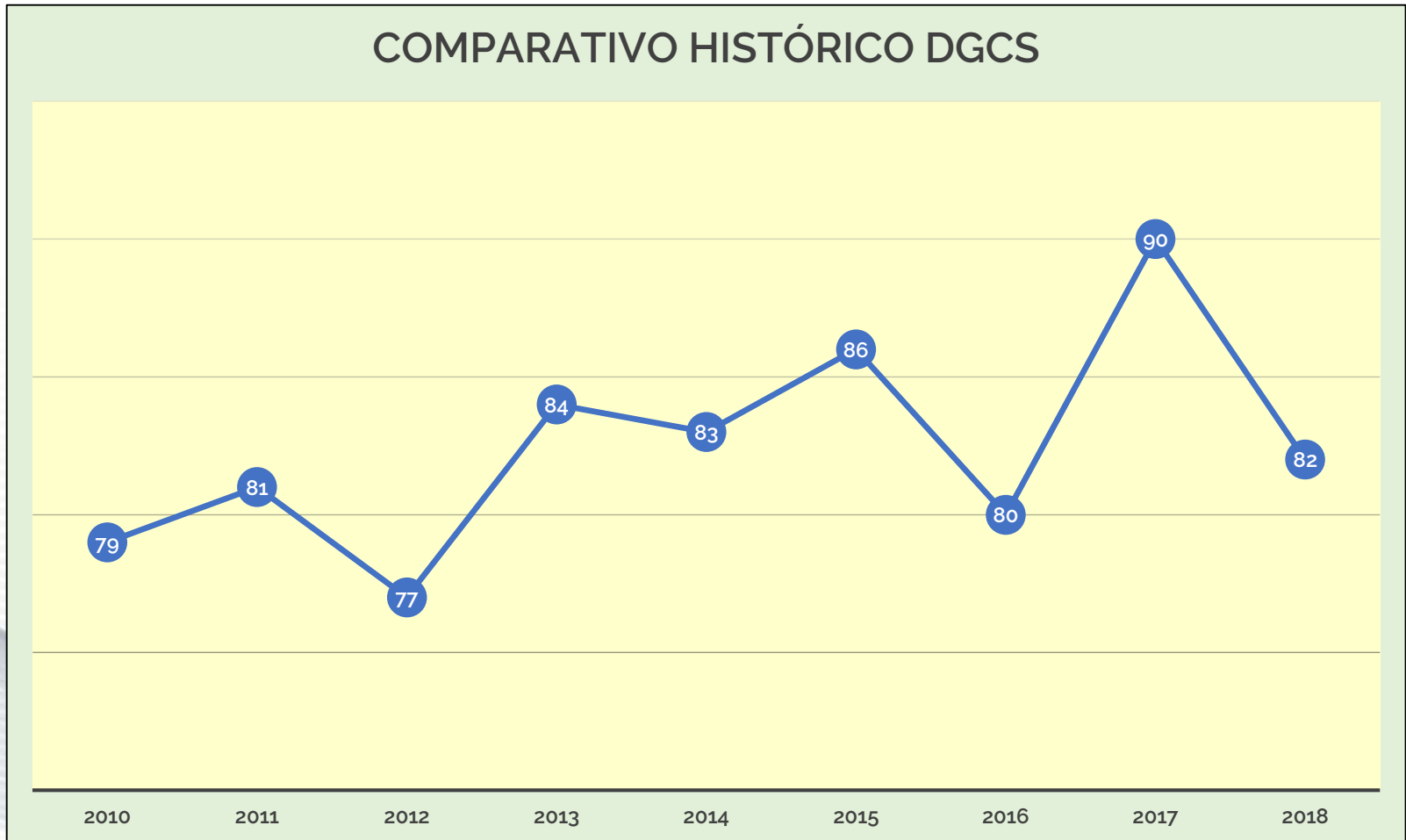


PTCCO DGCS 2019





PTCCO DGCS 2019



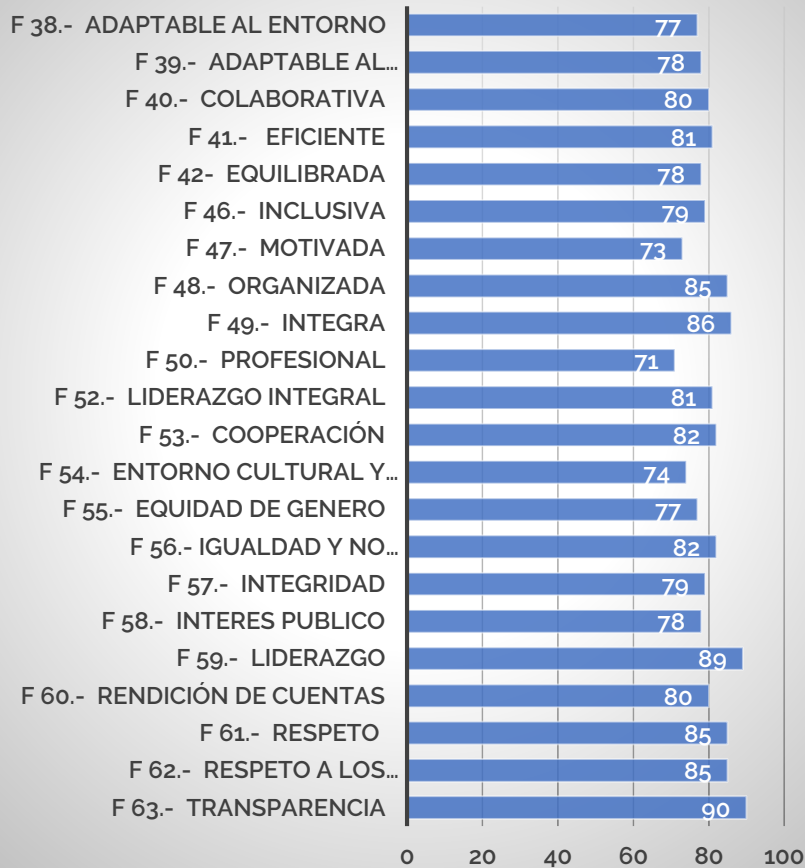


3.2. Resultados DGCS 2016 Vs. 2018

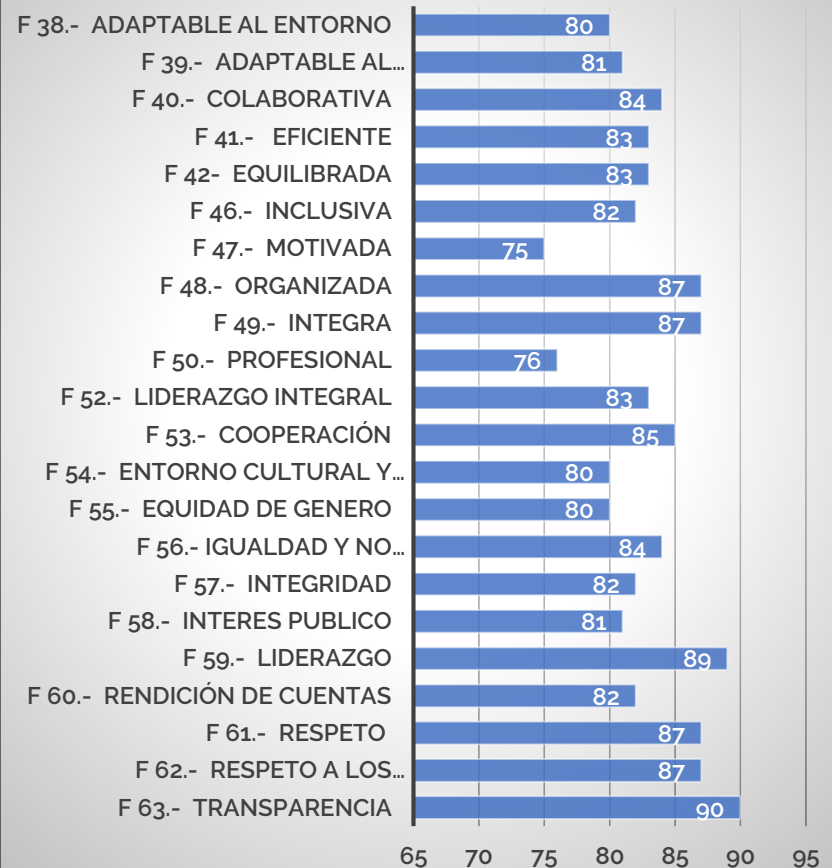


PTCCO DGCS 2019

Resultados DGCS 2016



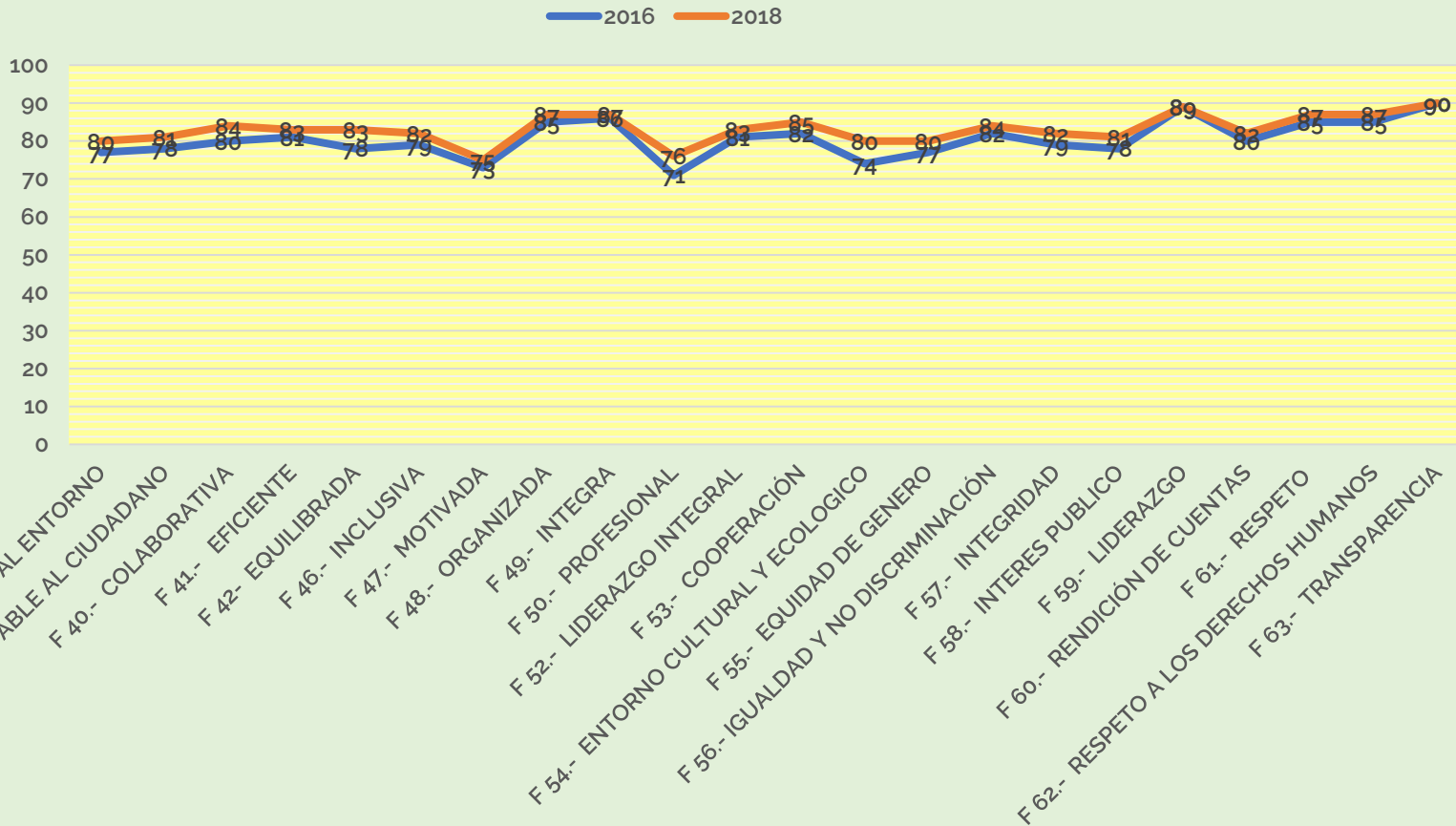
RESULTADOS DGCS/2018





PTCCO DGCS 2019

RESULTADOS DGCS 2016 VS 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGCS 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGCS 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 FGR 2017-2018

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



PTCCO DGCS 2019

Factor I
Reconocimiento Laboral

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

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 IX
Balance Trabajo Familia

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

Factor XI
Liderazgo y Participación

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

Factor II
Capacitación Especializada y Desarrollo

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor VI
Comunicación

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor X
Colaboración y Trabajo en Equipo

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XIV
Enfoque a Resultados de Productividad

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGCS 2019

Factor XVII

Impacto de La Encuesta en mi Institución

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XXV

aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (tic's)

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGCS 2019

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



PTCCO DGCS 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

110	DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL
-----	--

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

IMPLEMENTAR LAS ACCIONES NECESARIAS A FIN DE QUE EL PERSONAL RECIBA UNA CAPACITACION ESPECIFICA DE ACUERDO A SUS FUNCIONES
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
					1	2		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	INFORMAR AL PERSONAL SOBRE LOS CURSOS DE CAPACITACION QUE OTORGA LA PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA A SUS TRABAJADORES A TRAVES DE LAS DIFERENTES VERTIENTES.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P														
					O				R															
2					E					P														
					O				R															
3					E					P														
					O				R															
4					E					P														
					O				R															

LIC. RAUL DE JESUS TOVAR PALOMO
DIRECTOR GENERAL

E.P. JOSE MARCO ANTONIO VELÁZQUEZ BARRIOS
COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGCS 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

110 DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL

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

MOTIVAR Y RECONOCER AL PERSONAL POR SU DESEMPEÑO EN EL ÁREA, CON LA FINALIDAD DE SENTIR SU INCLUSIÓN EN EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL SIN IMPORTANCIA DE GÉNERO.

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	QUE EL PERSONAL DE MANDO, REALICE UN ANALISIS DE PERFIL DE PUESTOS EN CADA VACANTE QUE SE GENERE EN SU ÁREA, PROPICIANDO ASI SU OCUPACIÓN EN PRIMERA INSTANCIA POR PERSONAL INTERNO, SEGUIDO DEL EXTERNO	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	MEDIOS INTERNOS DE COMUNICACIÓN	PERMANENTE	E	X	MANDOS MEDIOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS		P														
					O				R														
2					E				P														
					O				R														
3					E				P														
					O				R														
4					E				P														
					O				R														

LIC. RAÚL DE JESÚS TOVAR PALOMO
DIRECTOR GENERAL

G.P. JOSÉ MARCO ANTONIO VELÁZQUEZ BARRIOS
COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGCS 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

310 DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR EL APOYO Y COLABORACION LABORAL ENTRE LOS TRABAJADORES DE LA DGCS Y RECONOCER LA LABOR DE LOS SERVIDORES PUBLICOS ADSCRITOS A ELLA.

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	IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE RECONOCIMIENTO AL SERVIDOR PUBLICO POR PUNTUALIDAD, DESEMPEÑO, COMPANERISMO, ETC.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	DIPLOMA, TARJETA DE FELICITACION	MESESIAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P															
					D				R															
2					E				P															
					D				R															
3					E				P															
					D				R															
4					E				P															
					D				R															

LIC. RAÚL DE JESÚS TOVAR PALOMO
DIRECTOR GENERAL

CP. JOSÉ MARCO ANTONIO VELÁZQUEZ BARRIOS
COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGCS 2019



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

110 DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL

FACTOR

50.- PROFESIONAL
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).
198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA DGCS SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

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	INFUNDIR ENTRE EL PERSONAL EL PROCESO DE CONTRATACION	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E	X				P													
					O			R															
2					E					P													
					O			R															
3					E					P													
					O			R															
4					E					P													
					O			R															

LIC. RAÚL DE JESÚS TOVAR PALOMO
DIRECTOR GENERAL

C.P. JOSÉ MARCO ANTONIO VELÁZQUEZ BARRÍOS
COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGCS 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

110 DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL

FACTOR

52.- LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

IMPLEMENTAR LAS ACCIONES NECESARIAS A FIN DE QUE EL PERSONAL RECIBA UNA CAPACITACION ESPECIFICA DE ACUERDO A SUS FUNCIONES

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	INFORMAR AL PERSONAL SOBRE LOS CURSOS DE CAPACITACION QUE OTORGA LA PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA A SUS TRABAJADORES A TRAVES DE LAS DIFERENTES VERTIENTES.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS		P														
					O				R														
2					E				P														
					O				R														
3					E				P														
					O				R														
4					E				P														
					O				R														

LIC. RAUL DE JESUS TOVAR PALOMO
DIRECTOR GENERAL

C.P. JOSÉ MARCO ANTONIO VELÁZQUEZ BARRIOS
COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGCS 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

110	DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL
-----	--

FACTOR

63.-TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2018, ASÍ COMO EL PPTCCO 2019
--

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	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA DGCS A LOS SERVIDORES PUBLICOS ADSCRITOS A ELLA	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL			P												
					O			R														
2	DIFUNDIR LAS PRACTICAS DE TRANSFORMACION DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 DE LA DGCS	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL			P												
					O			R														
3					E					P												
					O			R														
4					E					P												
					O			R														

LIC. RAÚL DE JESÚS TOVAR PALOMO
DIRECTOR GENERAL

C.P. JOSÉ MARCO ANTONIO VELÁZQUEZ BARRIOS
COORDINADOR ADMINISTRATIVO