



FGR

FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

**DIRECCIÓN GENERAL DEL
SERVICIO DE CARRERA**



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

DGSC
DIRECCIÓN GENERAL DEL
SERVICIO DE CARRERA

DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

**ENCUESTA DE CLIMA Y
CULTURA ORGANIZACIONAL
2018**





Tema	Página
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	6
2. Análisis Cualitativo	46
3. Análisis Comparativo.....	48
3.1. Comparación de resultados PGR-DGSC 2018	49
3.1.1. Comparativo Histórico PGR-DGSC	50
3.2. Comparativo de la DGSC-2016 Vs DGSC-2018	51
3.3. Efectividad del PTCCO 2018	52
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	55
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	55
5.1. Factor Liderazgo DGSC-ECCO 2018.....	62
5.2. Difusión de resultado DGSC-ECCO 2018.....	63
6. Calendarización de Prácticas de Transformación 2018.....	55



La **Secretaría de la Función Pública** (SFP) aplica anualmente y de manera confidencial, **la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional** (ECCO) a la Administración Pública con el propósito de conocer el sentir de las y los servidores públicos en la forma en que viven y perciben el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

La **ECCO 2018** se transforma y 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.

Por ello, la ECCO se ha organizado en **10 factores básicos** con un total de 77 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



De los factores básicos surgen **11 factores compuestos**, que se integran de la combinación de distintos reactivos de los factores básicos:

- 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

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 general índices para saber la percepción de cómo viven en cada institución.



En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, la Dirección General del Servicio de Carrera participó con **106** servidoras y servidores públicos(as), que representan aproximadamente el **94%** del total del Universo registrado.

La **percepción promedio** de los participantes de la Dirección General del Servicio de Carrera en la encuesta fue de **81 puntos**, 3 puntos menor a la del año 2016 en donde se aplicó el mismo tipo de encuesta y 6 puntos menos que la calificación que obtuvo PGR que fue de 87 puntos, que obtuvo el **Cuarto Lugar** del Sector Central.

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.

Los resultados de la Dirección General del Servicio de Carrera obtuvieron un umbral superior de **90 puntos**, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de **72 puntos**, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

Para identificar los índices obtenidos, se aplicaron los siguientes criterios:

$$90 \geq; 72 \leq$$

90 a 100
Excelente

73 a 89
Suficiente

63 a 72
Insatisfactorio



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

1.- Análisis Cuantitativo



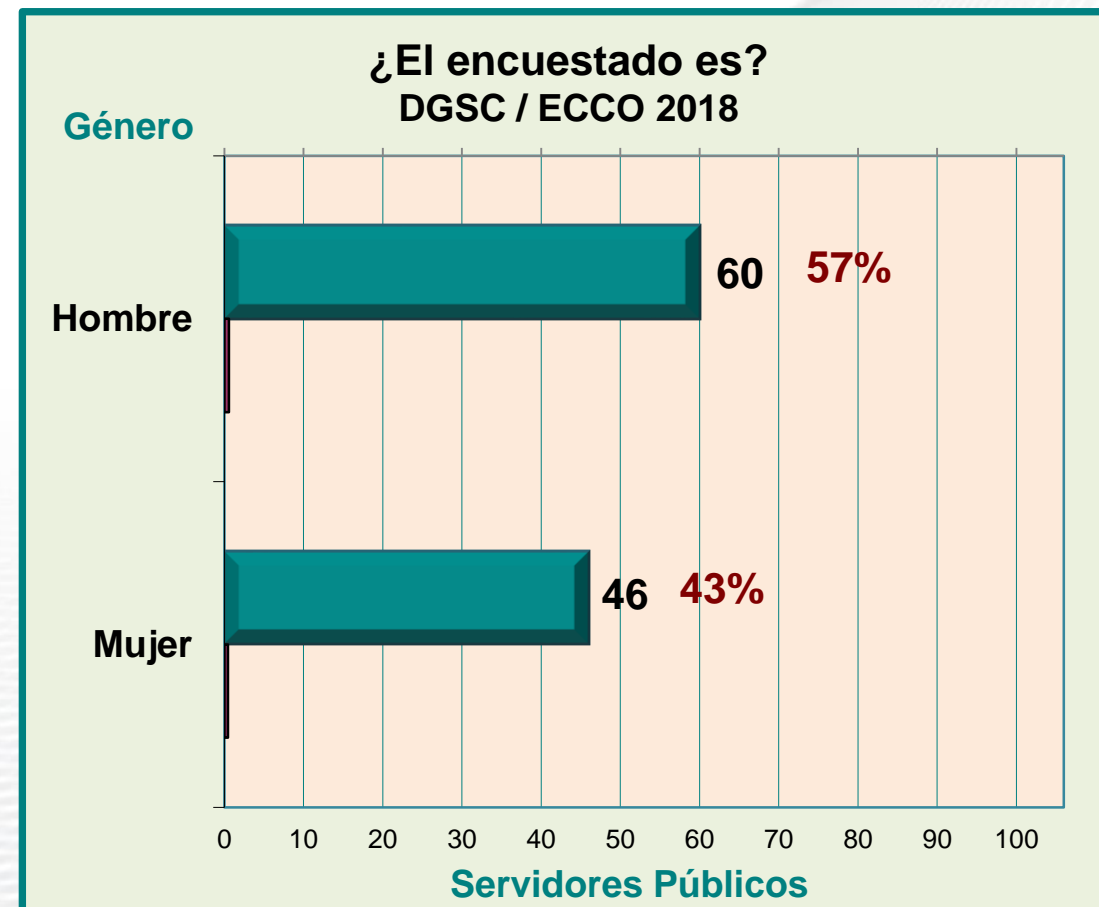
Datos Sociodemográficos



1.- Análisis Cuantitativo

GÉNERO	¿El encuestado es?	
Hombre	60	57%
Mujer	46	43%
TOTAL	106	100%

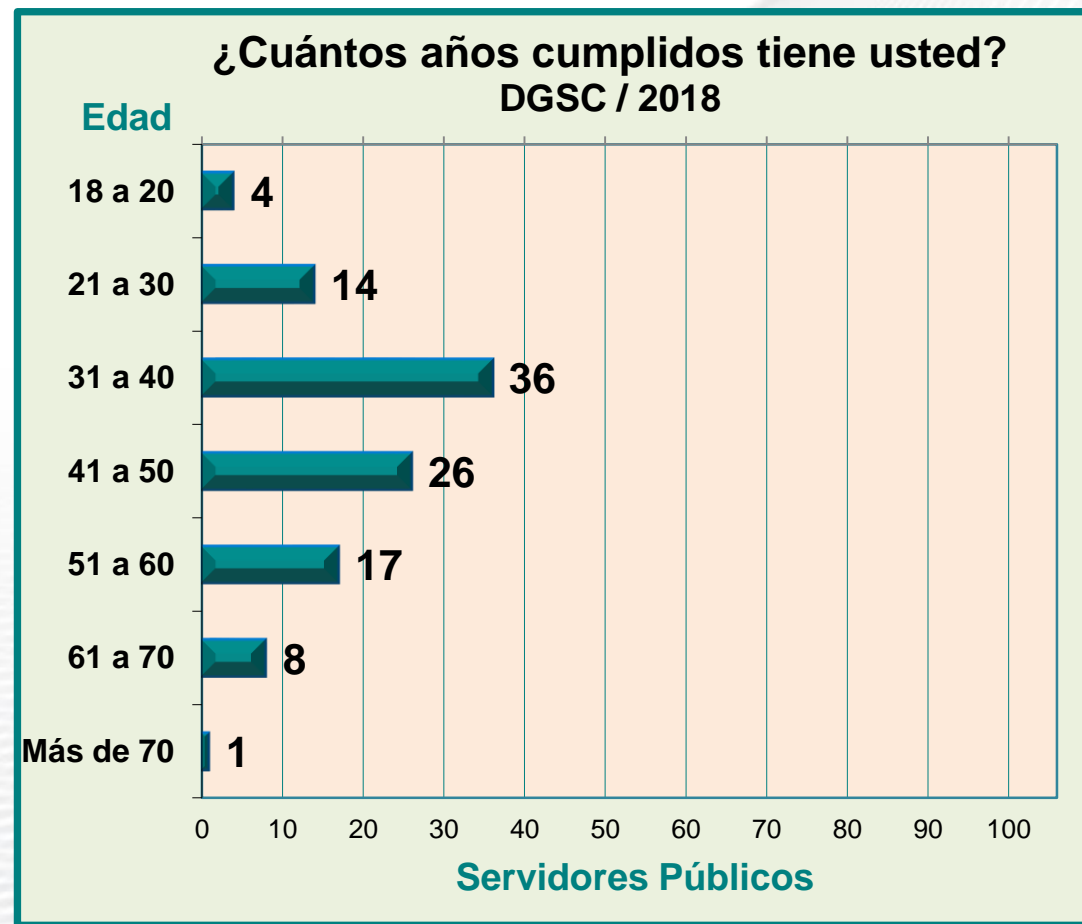
La participación de los hombres en la encuesta fue superior a la de las mujeres, debido a que en la plantilla de la DGSC hay mas hombres que mujeres, en términos absolutos la participación fue del 57% de hombres, respecto a 43% de mujeres.





1.- Análisis Cuantitativo

EDAD	¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018	
18 a 20	4	4%
21 a 30	14	13%
31 a 40	36	34%
41 a 50	26	25%
51 a 60	17	16%
61 a 70	8	8%
Más de 70	1	1%
TOTAL	106	100%

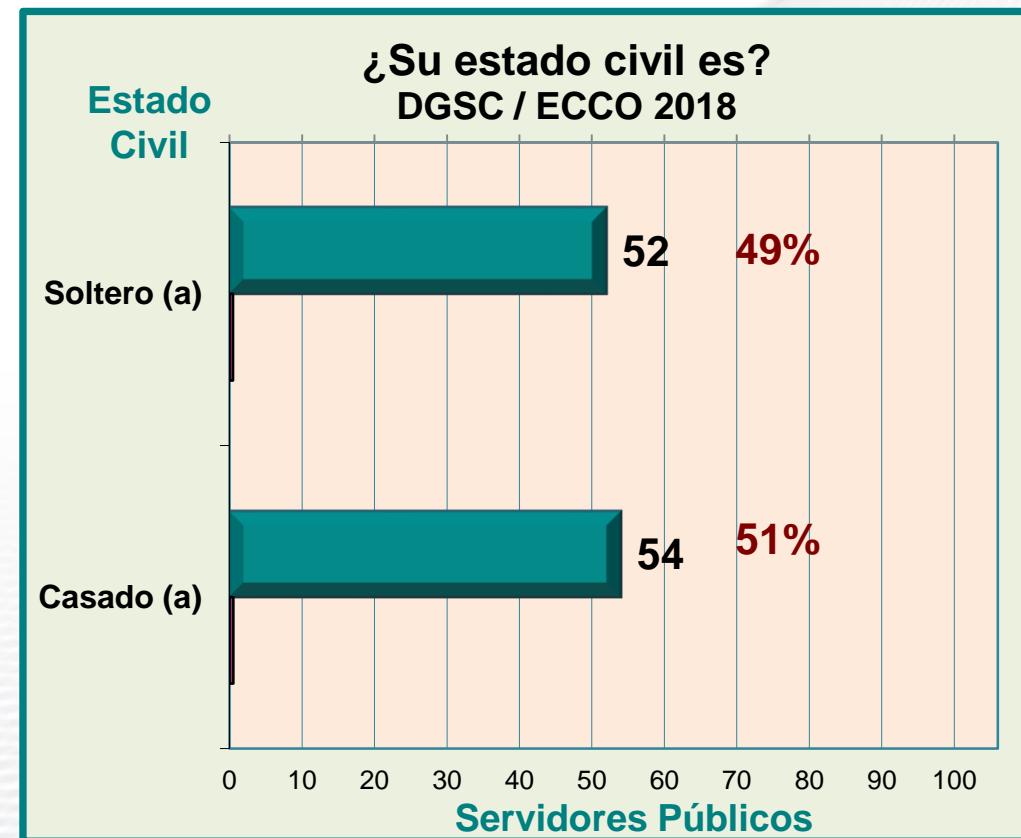


El 72% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 21 y los 50 años, condición favorable para la institución al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional.



1.- Análisis Cuantitativo

ESTADO_CIVIL	¿Su estado civil es? / 2018	
Soltero (a)	52	49%
Casado (a)	54	51%
TOTAL	106	100%

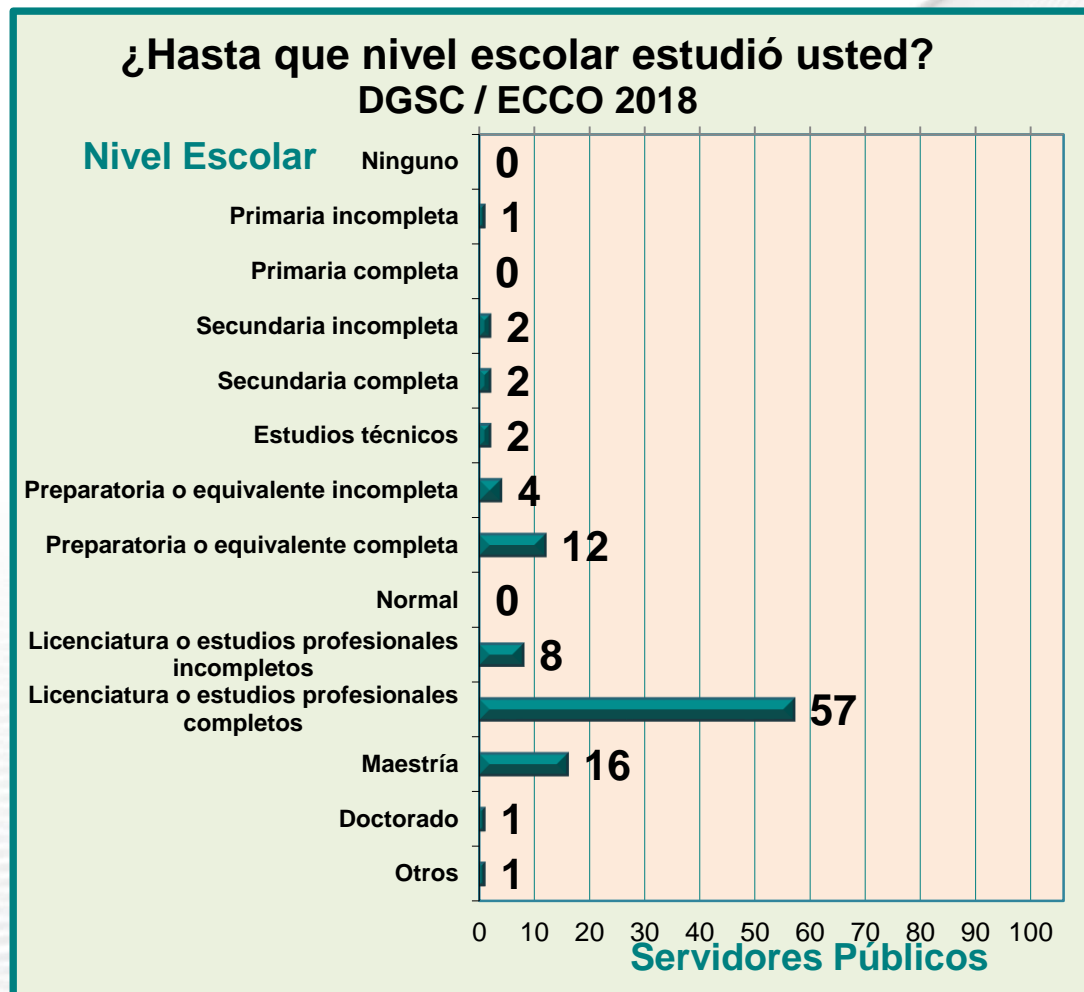


El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2018, fue casi igual el mismo número de participación de las/los solteras(os) y las/los casados(as).



1.- Análisis Cuantitativo

NIVEL_ESCOLAR	¿Hasta qué nivel escolar estudió usted? / 2018	
Ninguno	0	0%
Primaria incompleta	1	1%
Primaria completa	0	0%
Secundaria incompleta	2	2%
Secundaria completa	2	2%
Estudios técnicos	2	2%
Preparatoria o equivalente incompleta	4	4%
Preparatoria o equivalente completa	12	11%
Normal	0	0%
Licenciatura o estudios profesionales incompletos	8	8%
Licenciatura o estudios profesionales completos	57	54%
Maestría	16	15%
Doctorado	1	1%
Otros	1	1%
TOTAL	106	100%

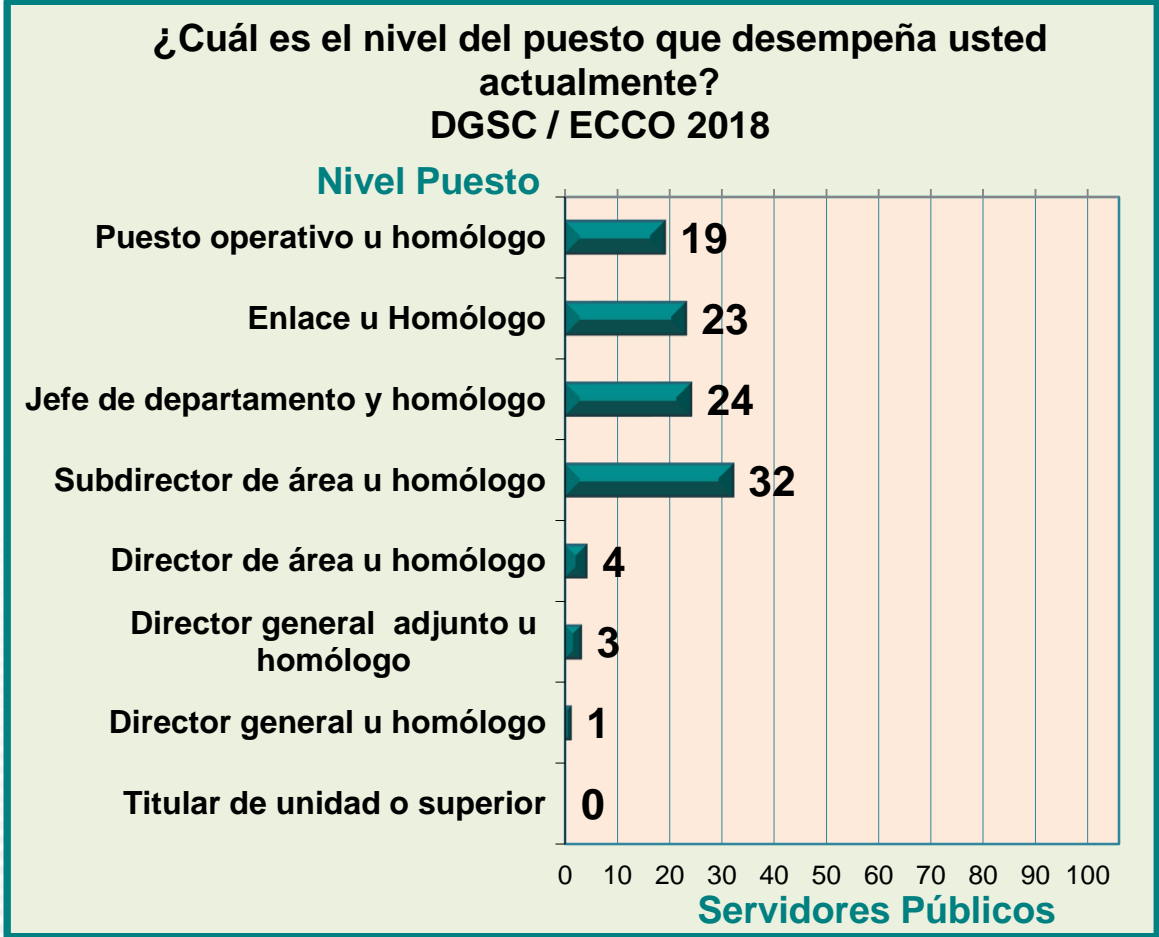


El 11% del personal tiene Preparatoria, en contraste con el 54% del personal que tiene Licenciatura completa, lo que muestra hay una profesionalización.



1.- Análisis Cuantitativo

NIVEL_PUESTO	¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018	
Puesto operativo u homólogo	19	18%
Enlace u Homólogo	23	22%
Jefe de departamento y homólogo	24	23%
Subdirector de área u homólogo	32	30%
Director de área u homólogo	4	4%
Director general adjunto u homólogo	3	3%
Director general u homólogo	1	1%
Titular de unidad o superior	0	0%
TOTAL	106	100%



El 56% de los servidores públicos que participaron en la encuesta de la Dirección General del Servicio de Carrera, tienen puesto de mando medio, condición importante para fortalecer el liderazgo integral de la Institución.

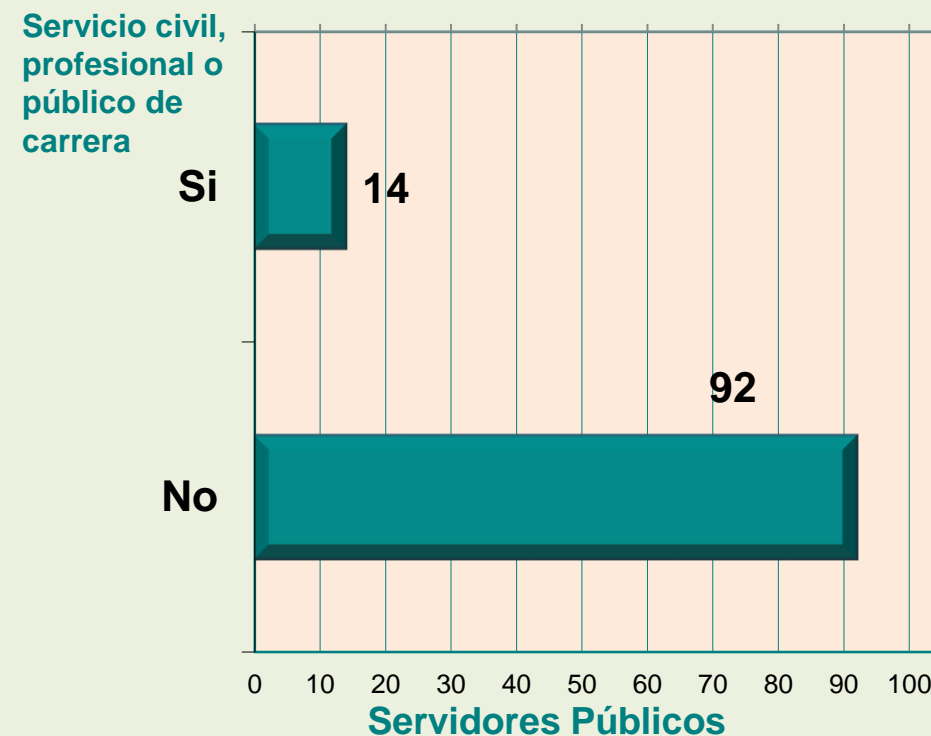


1.- Análisis Cuantitativo

SP	¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2018	
Si	14	13%
No	92	87%
TOTAL	106	100%

El 13% del personal de la DGSC que participó en la ECCO 2018 considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.

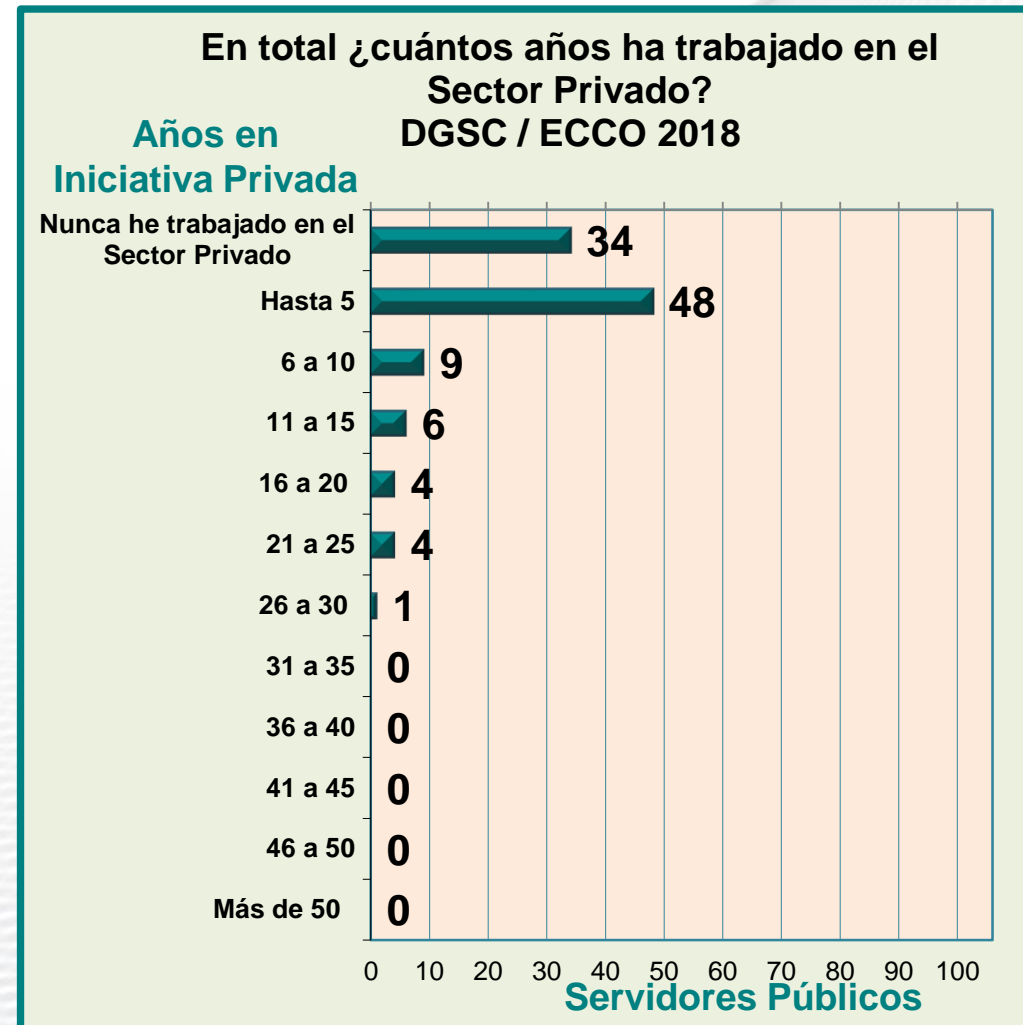
¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera?
DGSC / ECCO 2018





1.- Análisis Cuantitativo

AÑOS_IP	En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018	
Nunca he trabajado en el Sector Privado	34	32%
Hasta 5	48	45%
6 a 10	9	8%
11 a 15	6	6%
16 a 20	4	4%
21 a 25	4	4%
26 a 30	1	1%
31 a 35	0	0%
36 a 40	0	0%
41 a 45	0	0%
46 a 50	0	0%
Más de 50	0	0%
TOTAL	106	100%

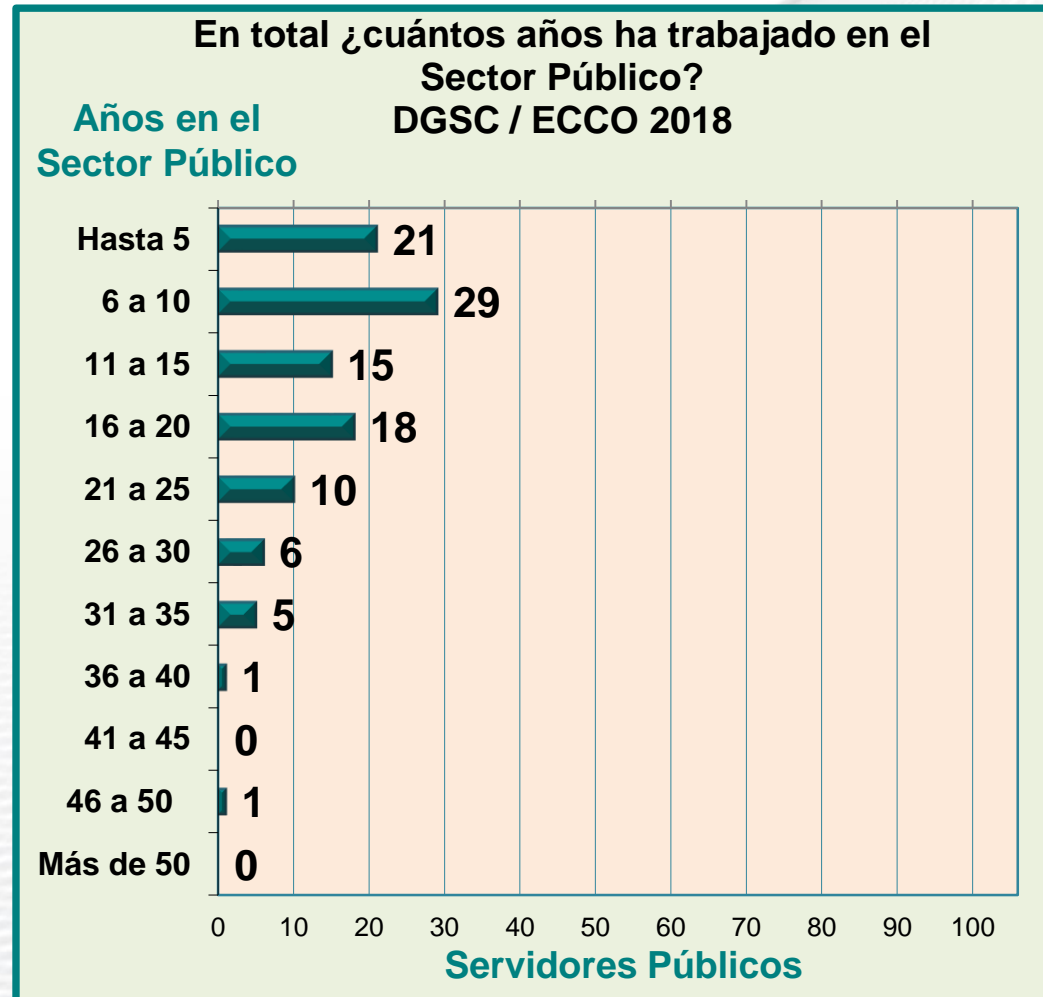


El 32% de los servidores públicos encuestados de la DGSC, nunca ha trabajado en la Iniciativa Privada por lo que cuentan con una amplia experiencia en la administración pública.



1.- Análisis Cuantitativo

AÑOS_SP	En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2018	
Hasta 5	21	20%
6 a 10	29	27%
11 a 15	15	14%
16 a 20	18	17%
21 a 25	10	9%
26 a 30	6	6%
31 a 35	5	5%
36 a 40	1	1%
41 a 45	0	0%
46 a 50	1	1%
Más de 50	0	0%
TOTAL	106	100%

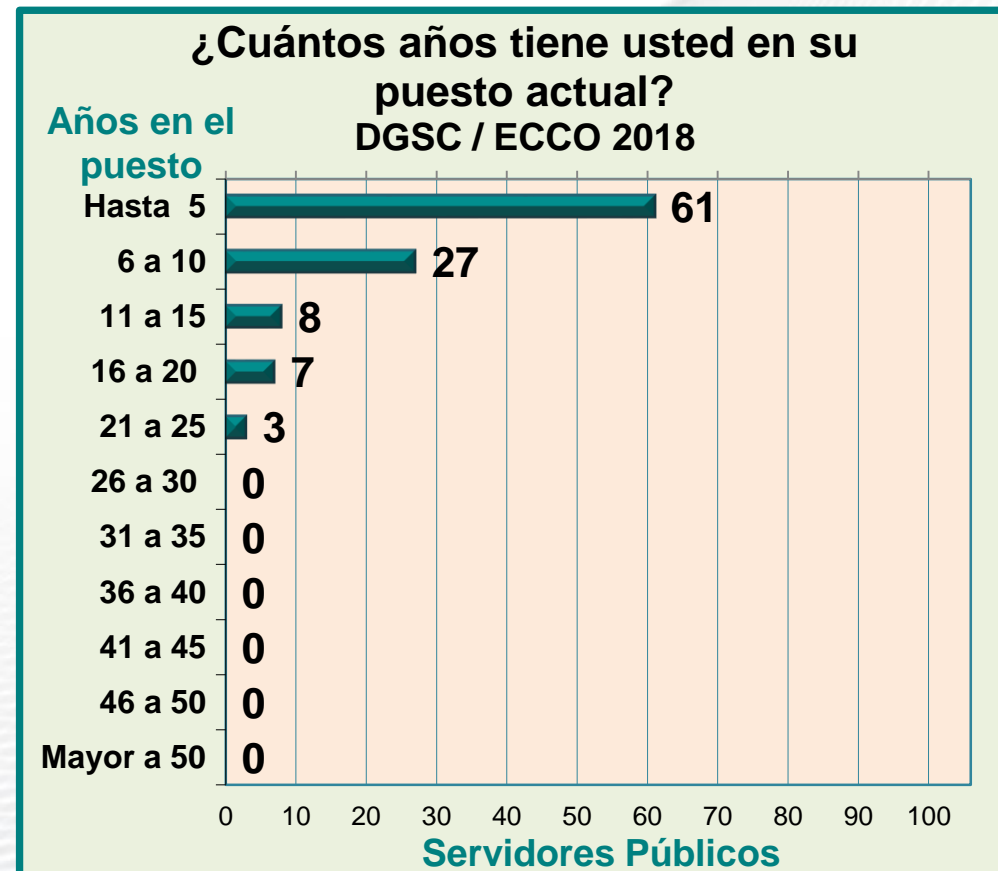


El 61% del personal encuestado de la DGSC, tiene de 0 a 15 años trabajando en la Administración Pública Federal, teniendo mayor oportunidad de crecimiento.



1.- Análisis Cuantitativo

AÑOS_PUESTO	¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2018	
Hasta 5	61	58%
6 a 10	27	25%
11 a 15	8	8%
16 a 20	7	7%
21 a 25	3	3%
26 a 30	0	0%
31 a 35	0	0%
36 a 40	0	0%
41 a 45	0	0%
46 a 50	0	0%
Mayor a 50	0	0%
TOTAL	106	100%

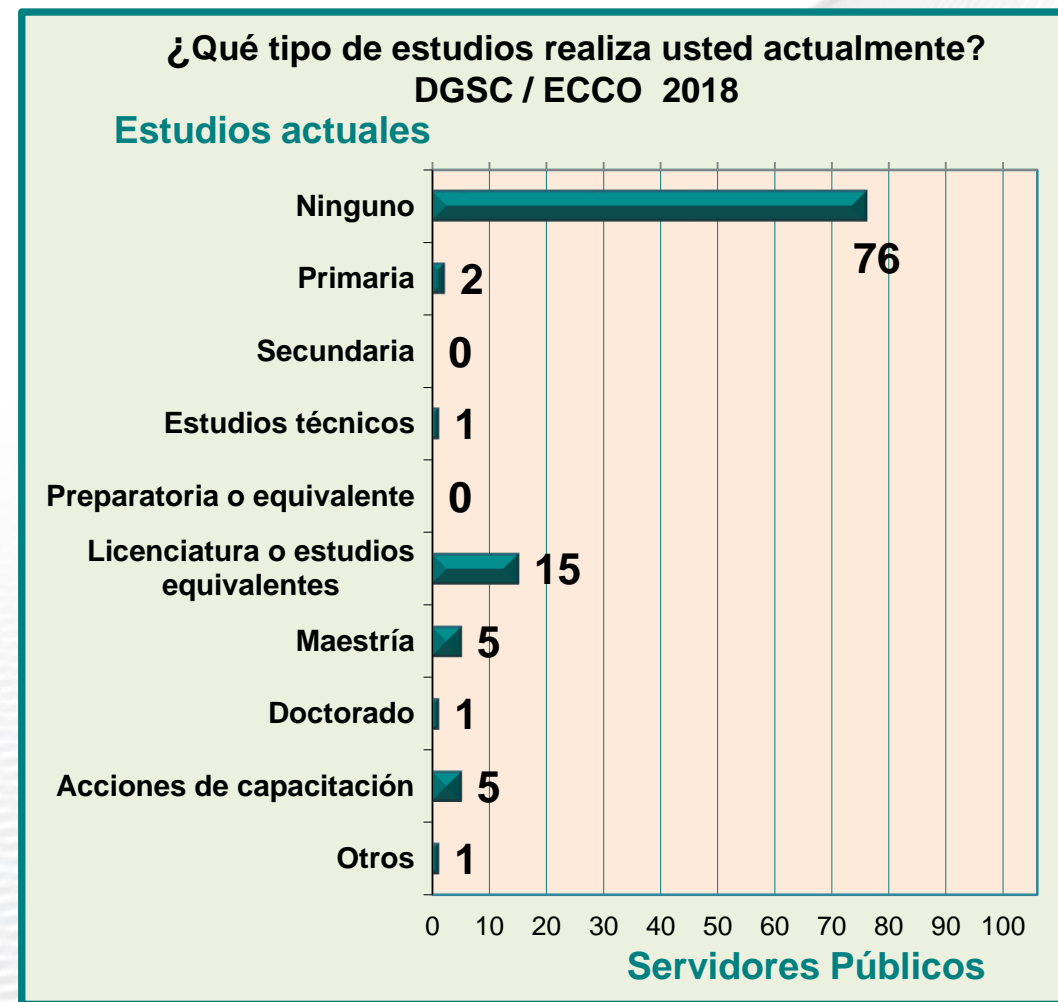


El 61% del personal encuestado de la DGSC, tiene de 0 a 15 años trabajando en la Administración Pública Federal, teniendo mayor oportunidad de crecimiento.



1.- Análisis Cuantitativo

ESTUDIOS_ACTUALES	¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2018	
Ninguno	76	72%
Primaria	2	2%
Secundaria	0	0%
Estudios técnicos	1	1%
Preparatoria o equivalente	0	0%
Licenciatura o estudios equivalentes	15	14%
Maestría	5	5%
Doctorado	1	1%
Acciones de capacitación	5	5%
Otros	1	1%
TOTAL	106	100%



El 72% de servidoras y servidores públicos de la DGSC encuestados, actualmente no están realizando algún tipo de estudios. Lo anterior muestra una ventana de oportunidad para la formación profesional del personal.



1.- Análisis Cuantitativo

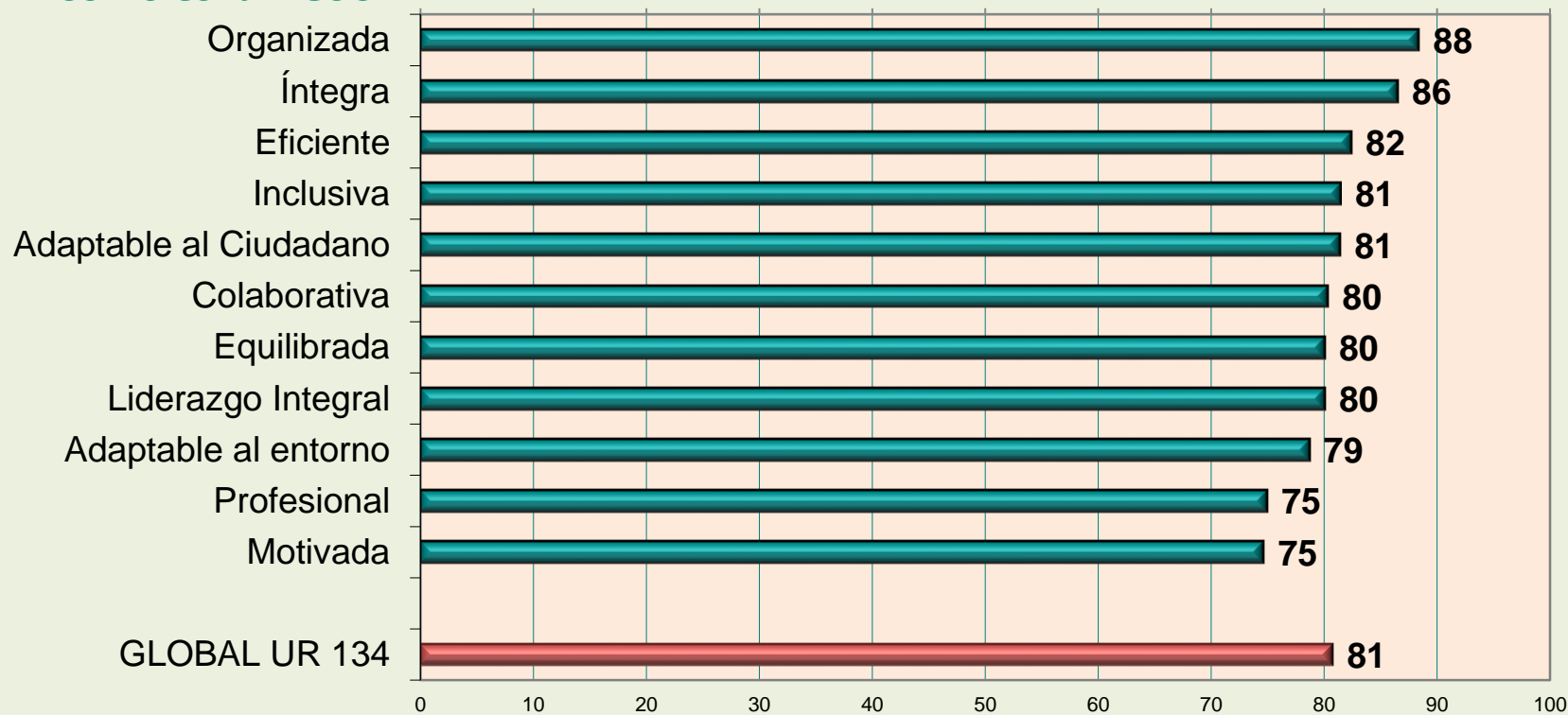
**Resultado por Factor de
mayor a menor**



1.- Análisis Cuantitativo

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional DGSC / ECCO 2018

Cómo es la DGSC:



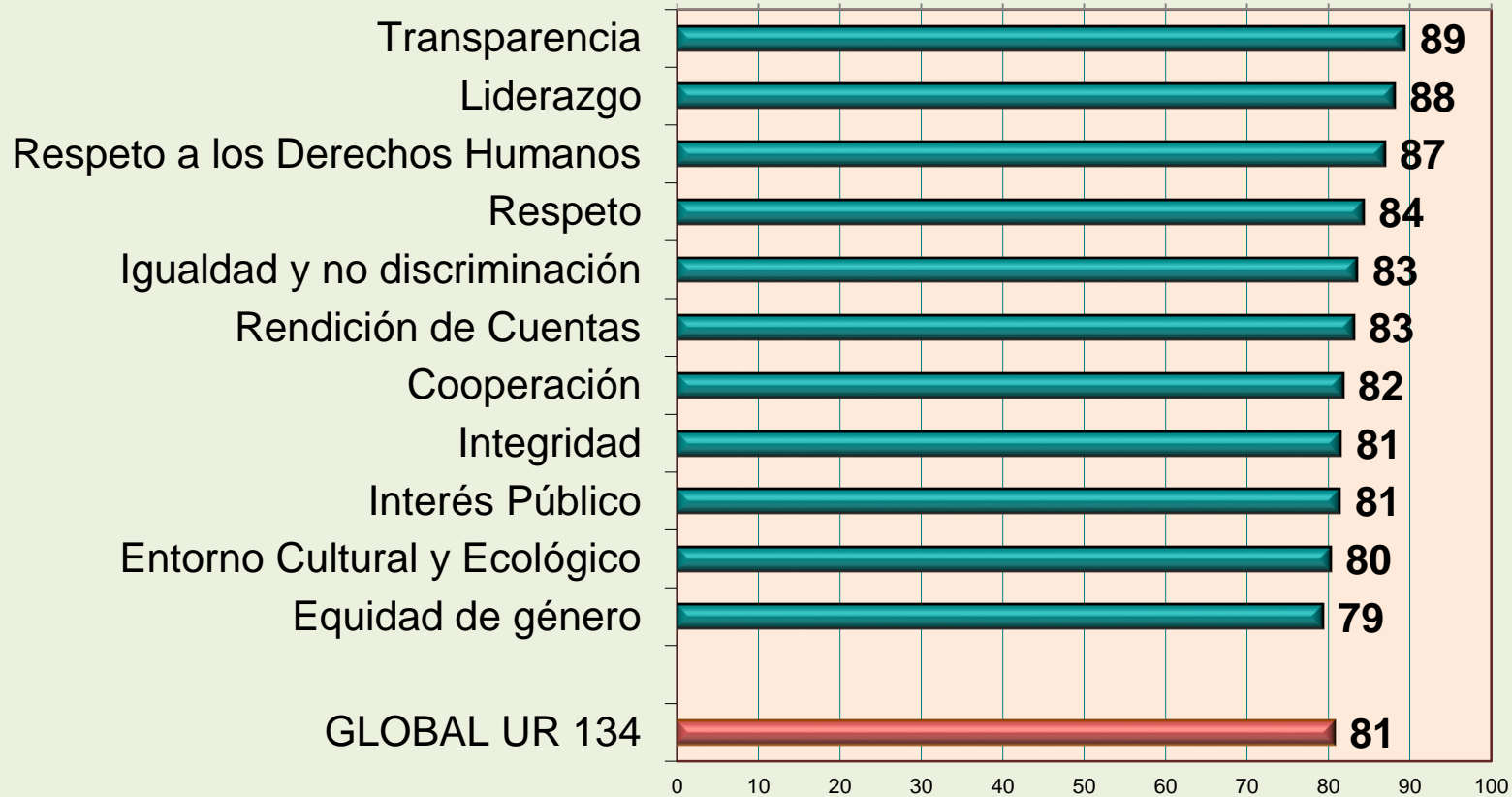
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, perciben que la DGSC, esta organizada ya que cumple con los propósitos y objetivos estratégicos, que su desempeño es de manera congruente con los principios que se observan en el Código de Conducta de la Institución.



1.- Análisis Cuantitativo

ECCO / Valores 2018

Vivencia de Valores en la DGSC:



Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, perciben que en la DGSC, se realiza de manera responsable la protección de datos personales y existe liderazgo por parte de sus jefes, así como también fomenta el respeto Derechos Humanos.

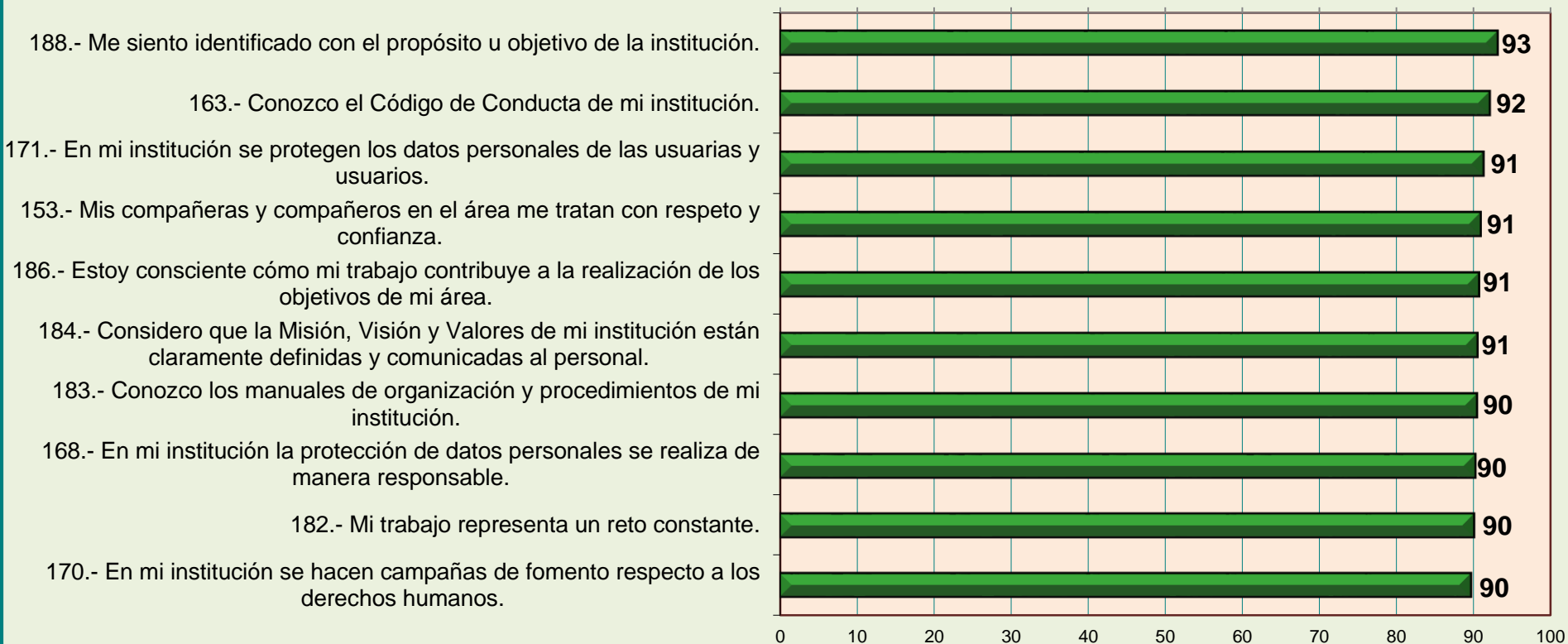


Fortalezas y Debilidades



1.- Análisis Cuantitativo

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DGSC / ECCO 2018

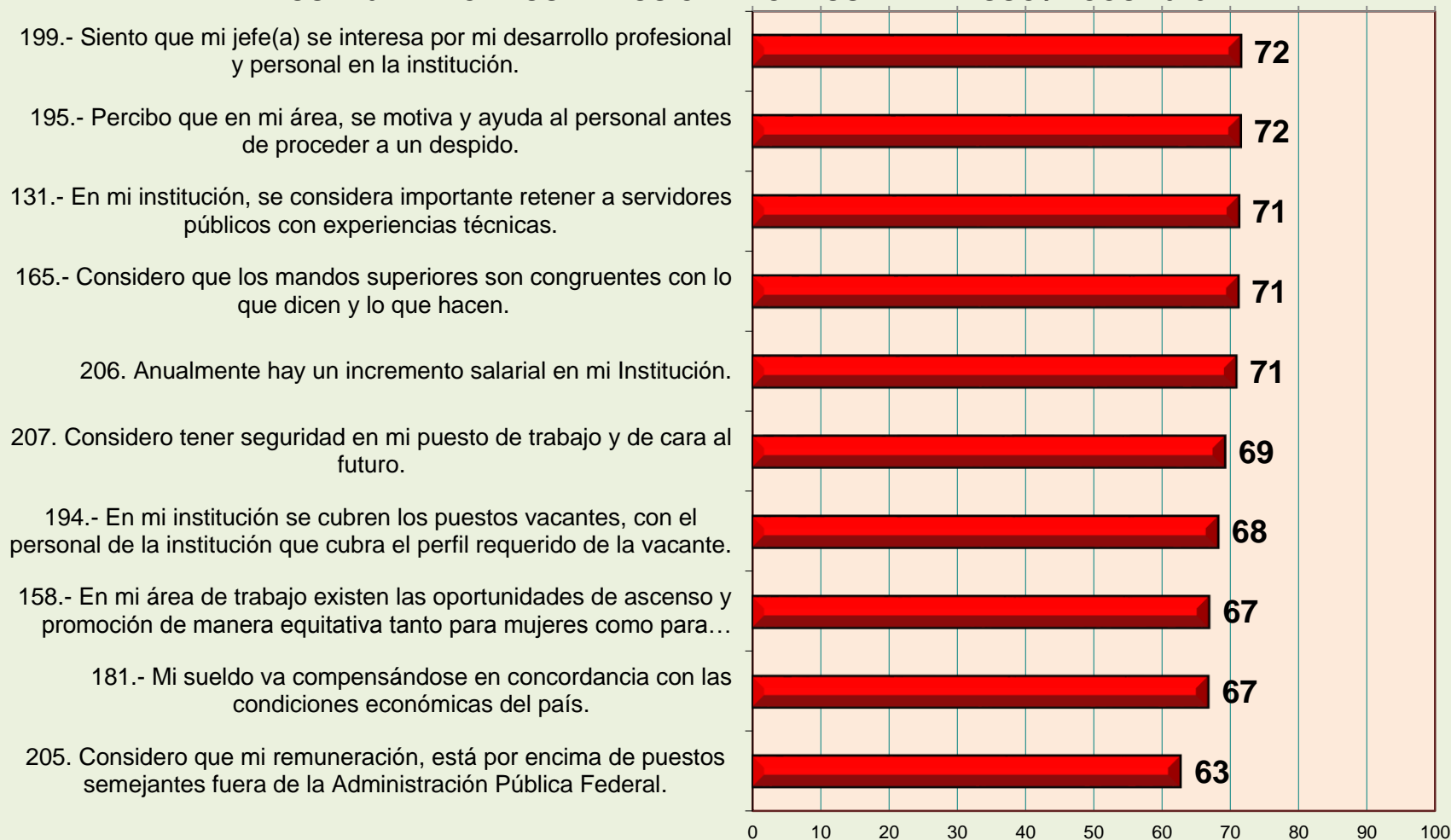


Las y los servidores públicos de la DGSC que participaron en la encuesta, se sienten identificados con el propósito u objetivo de la institución contribuyendo con su trabajo, conocen el Código de Conducta, así como también protegen los datos personales que manejan y en el área existen un respeto entre compañeras y compañeros.



1.- Análisis Cuantitativo

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DGSC / ECCO 2018



Los reactivos con menor calificación son una ventana de transformación para la **Dirección General del Servicio de Carrera**, para lo cual se lleva a cabo las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019.



Factores básicos Índice individual



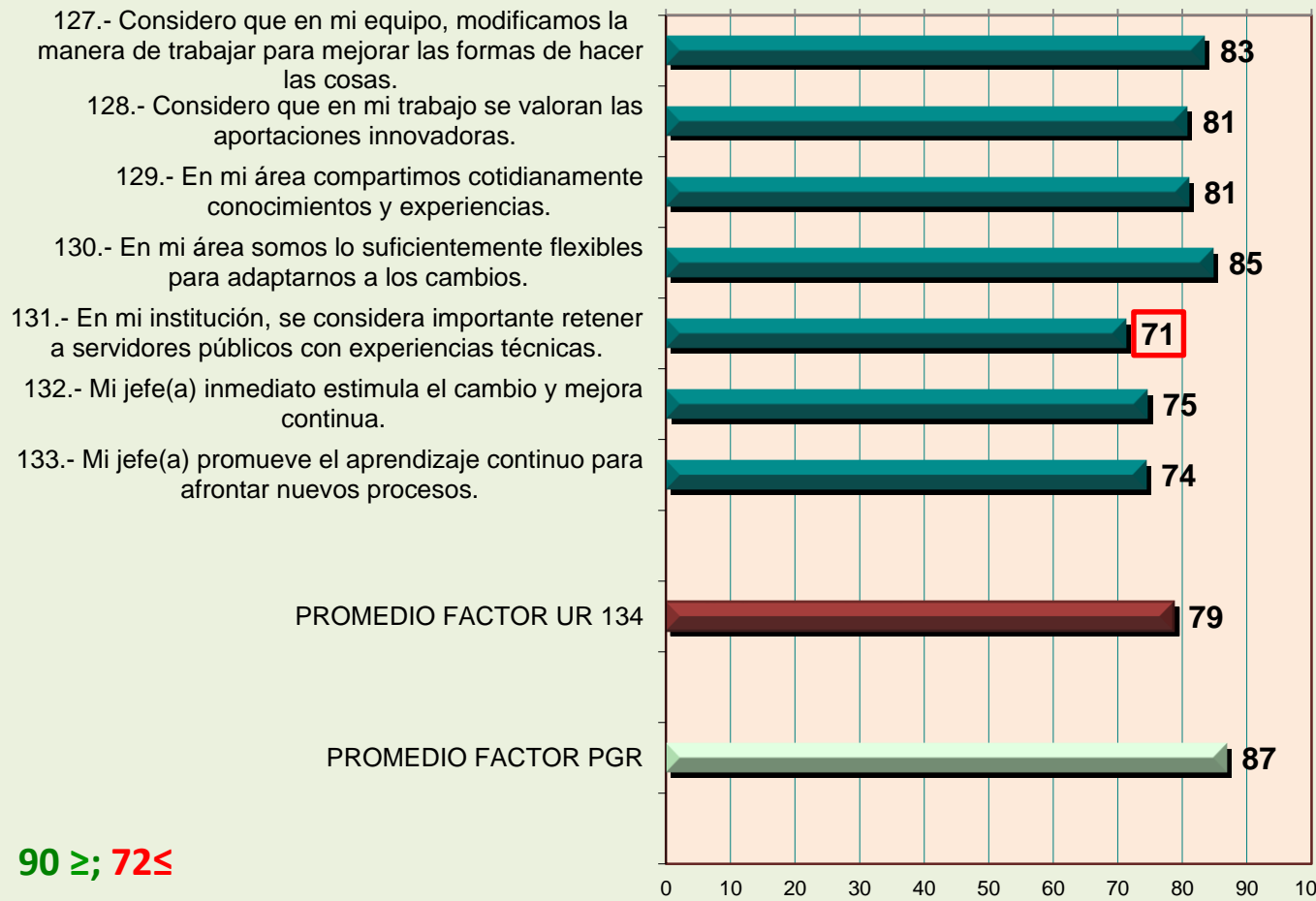
1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

si se tiene la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la Institución, de alentar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.



FACTOR 38.- ADAPTABLE AL ENTORNO DGSC / ECCO 2018



90 ≥; 72 ≤

El personal de la DGSC reconoce la flexibilidad para adaptarse a los cambios, modifica la manera de trabajar para mejorar, comparte conocimientos y experiencias. Considera importante que se debe retener a servidores públicos con experiencia técnica.

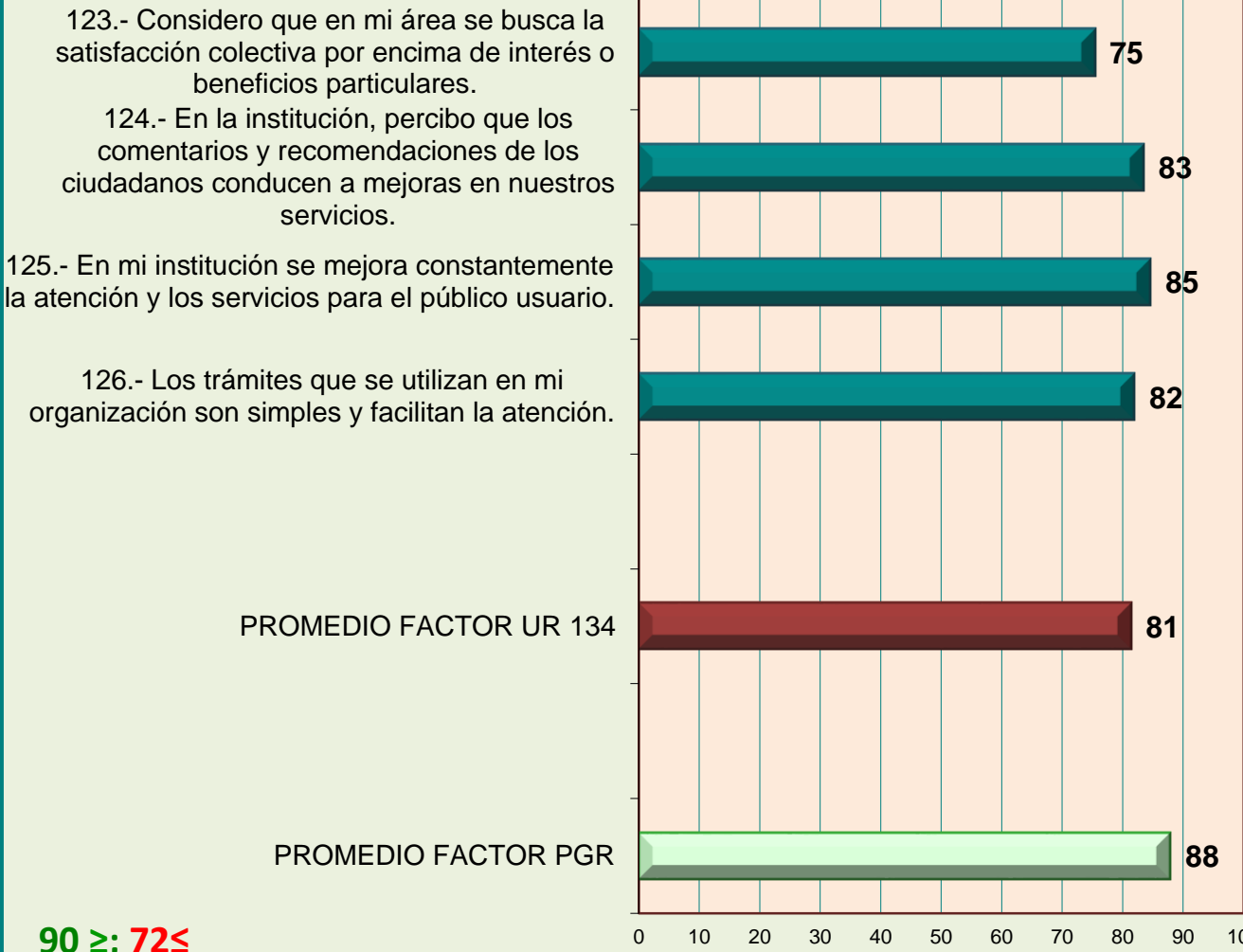


1.- Análisis Cuantitativo

FACTOR 39.- ADAPTABLE AL CIUDADANO DGSC / ECCO 2018

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

si se toman en cuenta las opiniones de los ciudadanos, para realizar acciones de mejora continua que agreguen valor a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.



Las y los servidores públicos de la DGSC perciben que en la Institución constantemente existe mejora en la atención y los servicios para el público usuario, tomando en cuenta comentarios y recomendaciones para mejorar nuestros servicios.



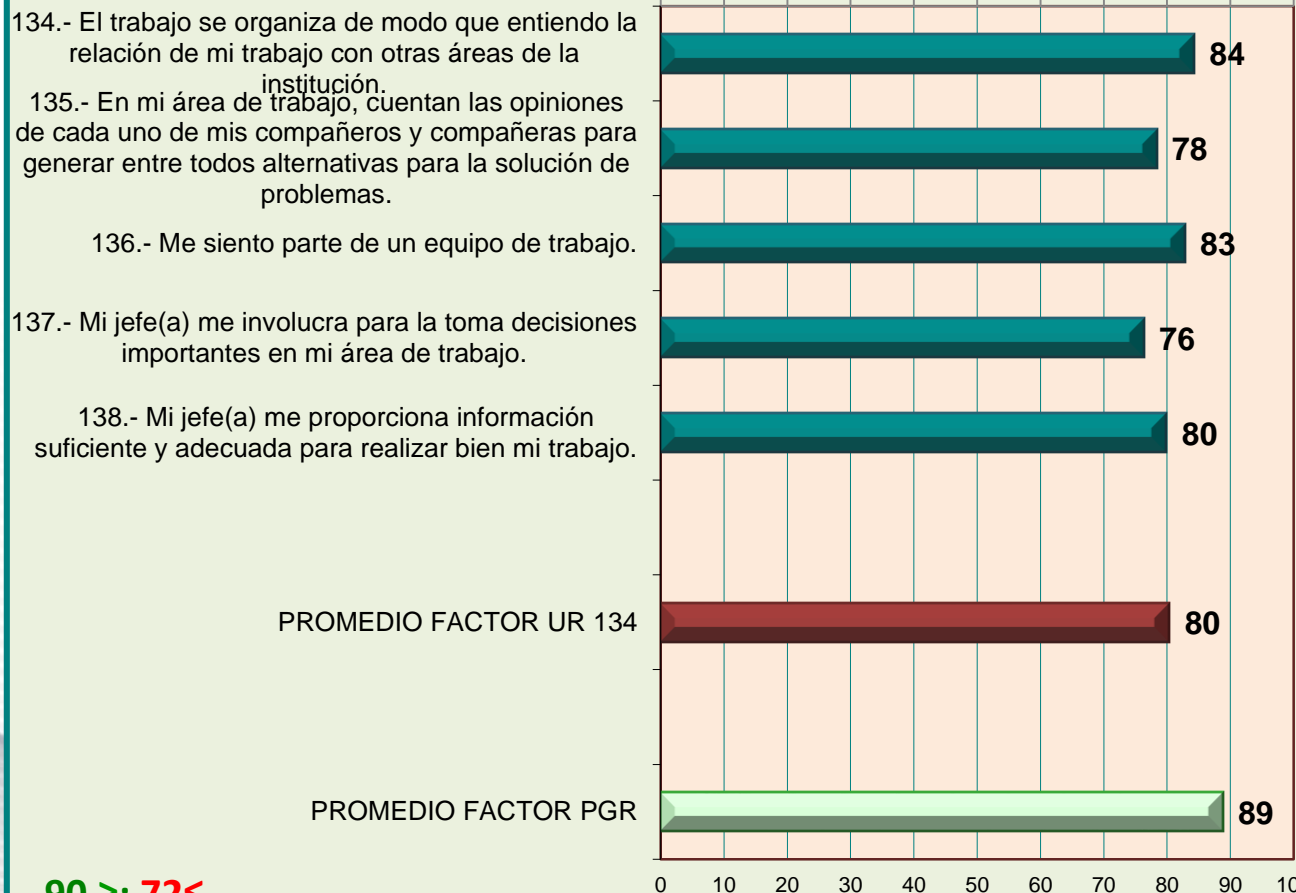
1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

nivel de cooperación hacia metas comunes, el sentido de pertenencia en un equipo de trabajo, la implicación y participación de los servidores públicos en los objetivos institucionales. Así mismo evalúa la percepción sobre la información disponible y utilizada en la toma de decisiones que se toman al interior de la institución y el papel de los servidores públicos en este proceso.



FACTOR 40.- COLABORATIVA DGSC / ECCO 2018



90 ≥; 72 ≤

Las y los servidores públicos de la DGSC, saben que su trabajo se relaciona con otras áreas de la Institución, se sienten parte de un equipo de trabajo y sus jefes les proporcionan información suficiente y adecuada para realizar bien su trabajo.



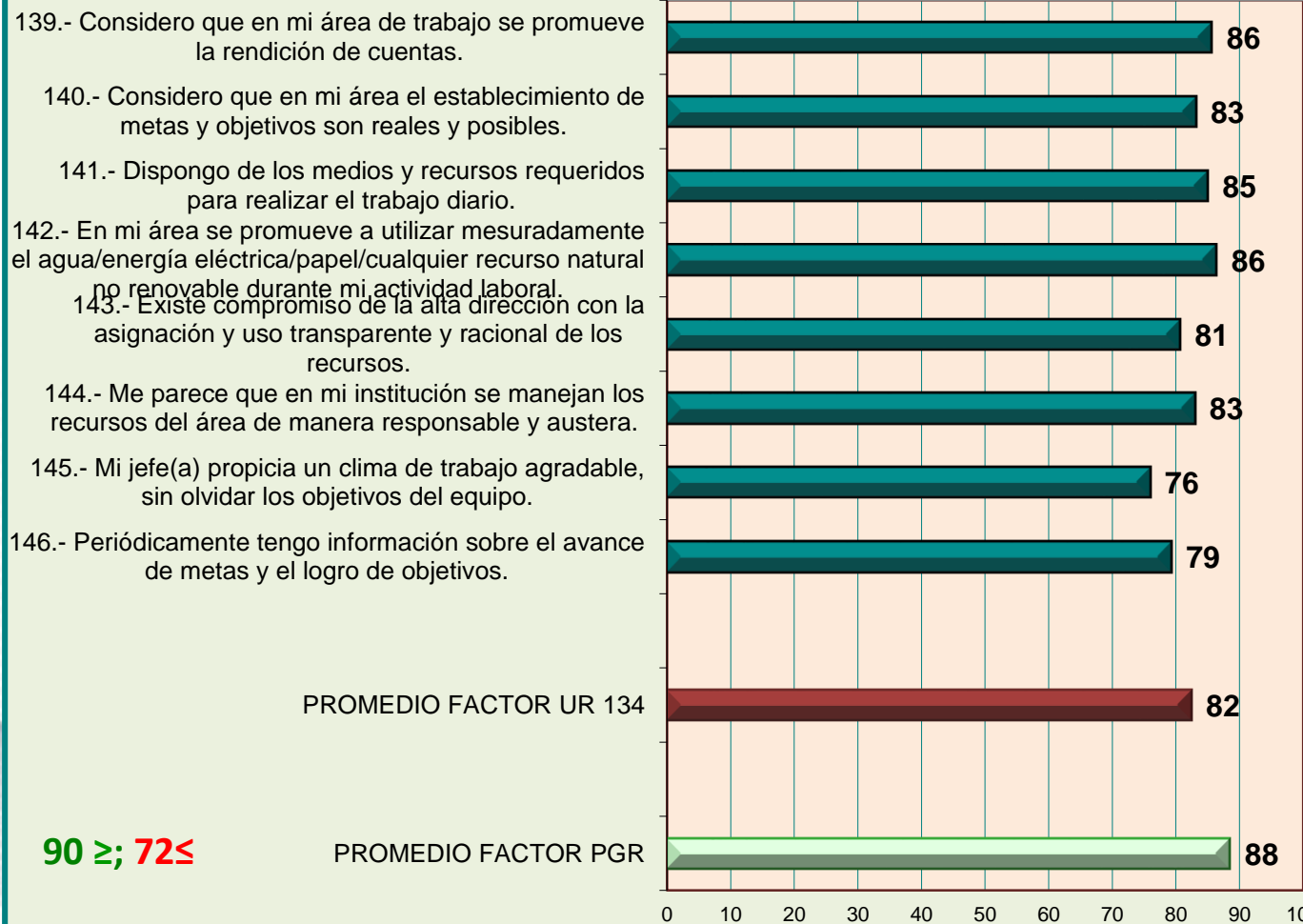
1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

uso responsable y claro de los servicios públicos, la disponibilidad de los recursos requeridos para realizar el trabajo, y el uso transparente de los mismos. Así mismo, el grado de claridad y comunicación respecto al logro de objetivos y la orientación a resultados



FACTOR 41.- EFICIENTE DGSC / ECCO 2018



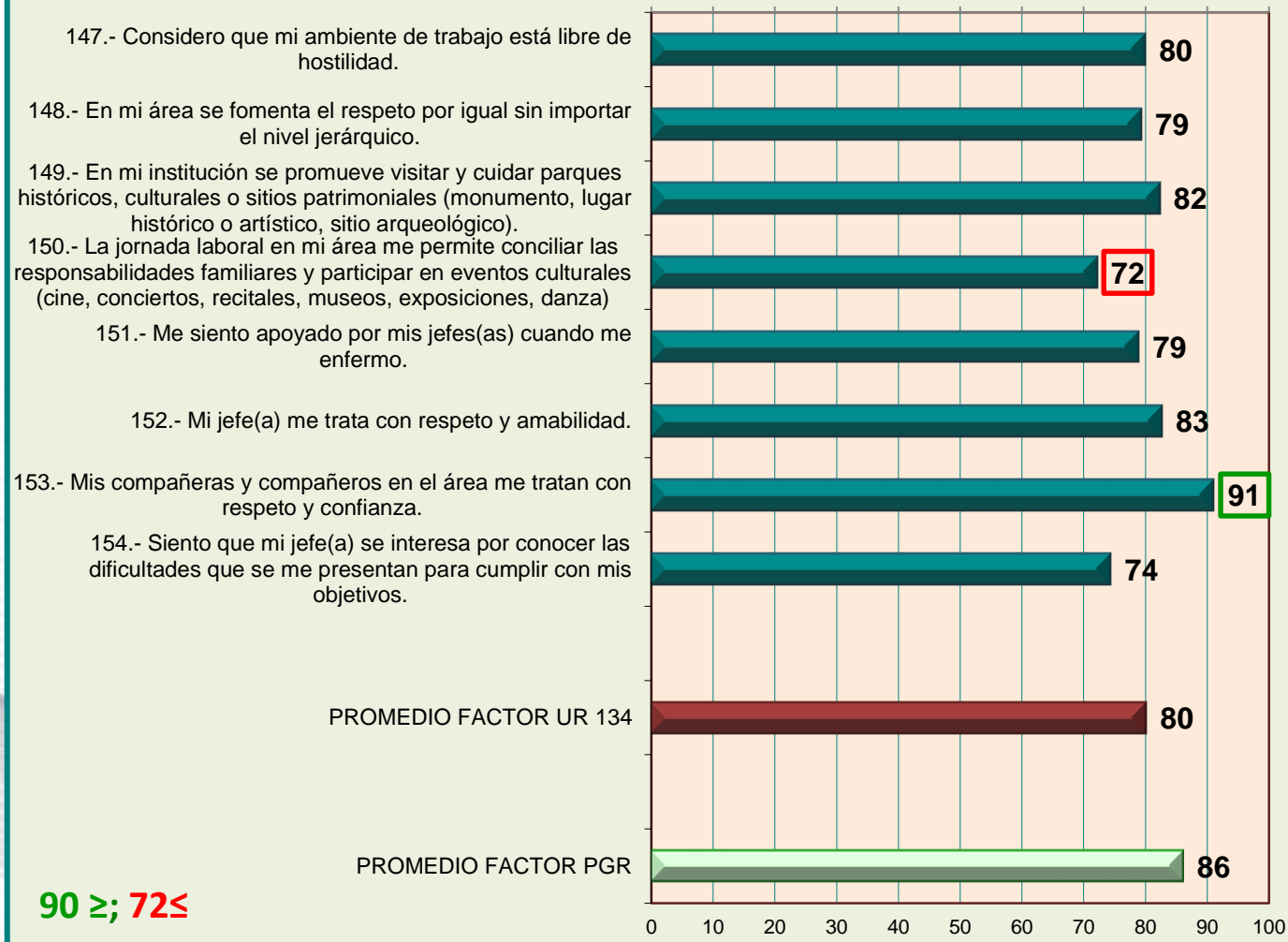
90 ≥; 72 ≤

Las y los servidores públicos encuestados, consideran que en la DGSC se promueve utilizar mesuradamente el agua, la energía eléctrica, papel y cualquier recurso natural no renovable durante su actividad laboral y cuenta con los medios y recursos requeridos para realizar su trabajo diario, así también en su área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.



1.- Análisis Cuantitativo

FACTOR 42.- EQUILIBRADA DGSC / ECCO 2018



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.



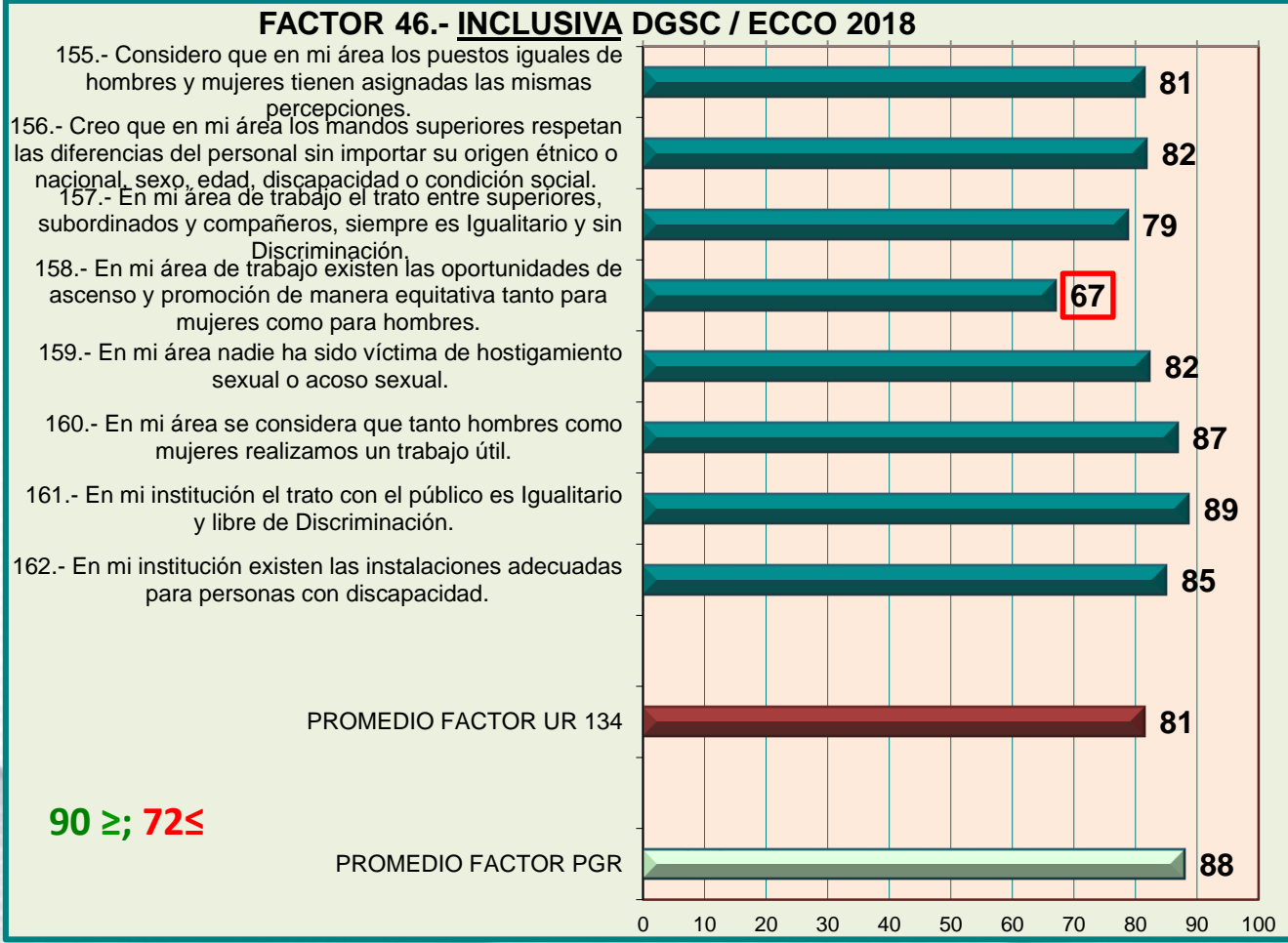
Las y los servidores públicos de la DGSC, consideran que sus compañeras y compañeros se tratan con respeto y confianza, así como con sus jefes; por otro lado, opinan que la jornada laboral en su área no les permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales.



1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

prácticas de igualdad y no discriminación, así como de igualdad de género en la Institución.



Las y los servidores públicos de la DGSC proporcionan un trato al público igualitario y libre de discriminación, que tanto hombre como mujeres realizan un trabajo útil, por lo contrario consideran que en su área de trabajo no existen oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.

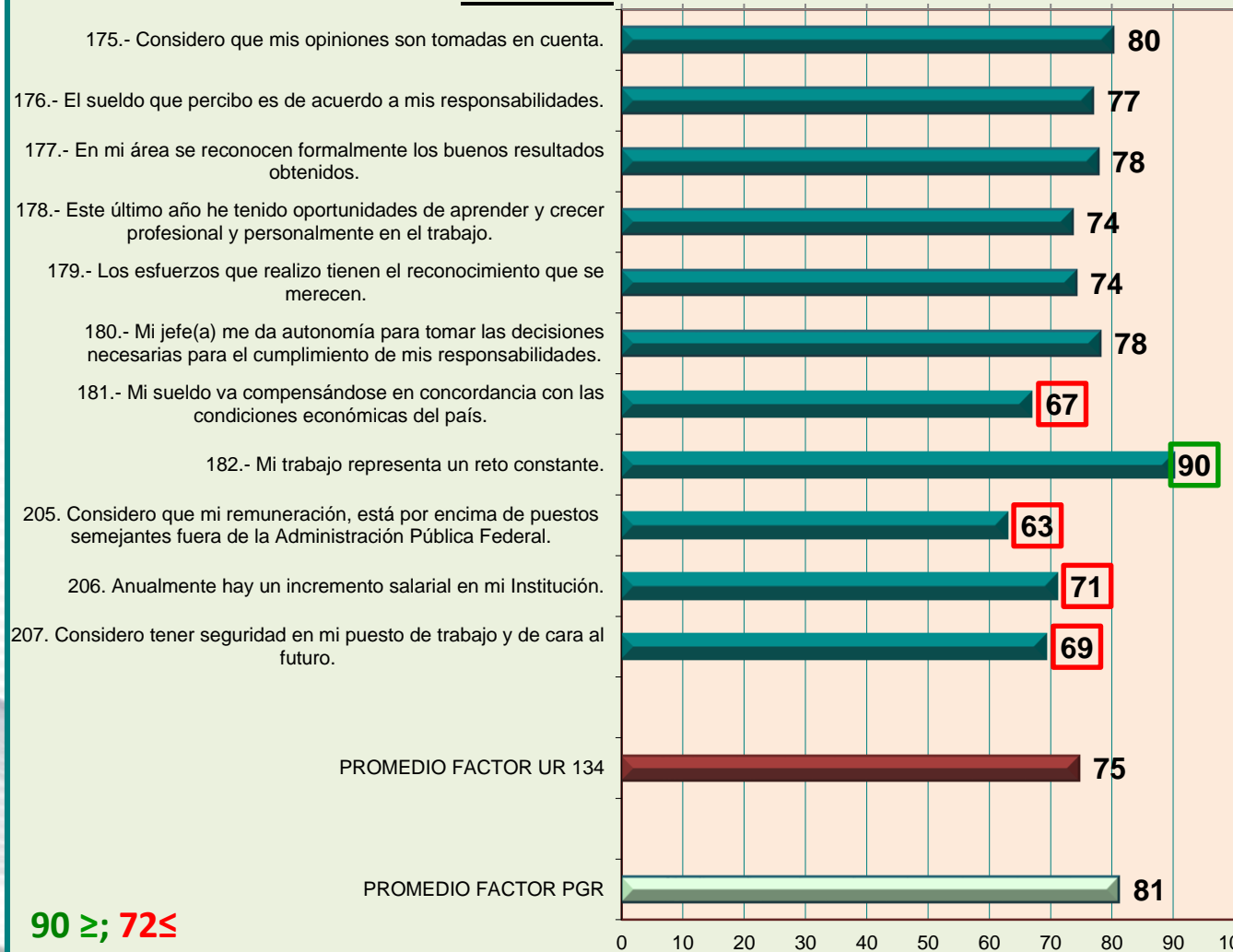
1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de...

aspectos que se instrumentan para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades, como son la percepción de equidad en la remuneración. Así como de la libertad que tiene el servidor público en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y normas).



FACTOR 47.- MOTIVADA DGSC / ECCO 2018



El personal percibe el trabajo diario como un reto constante, lo que permite el logro de los objetivos y metas en la DGSC, pero al mismo tiempo piensa que su sueldo no va en concordancia con las condiciones económicas del país.



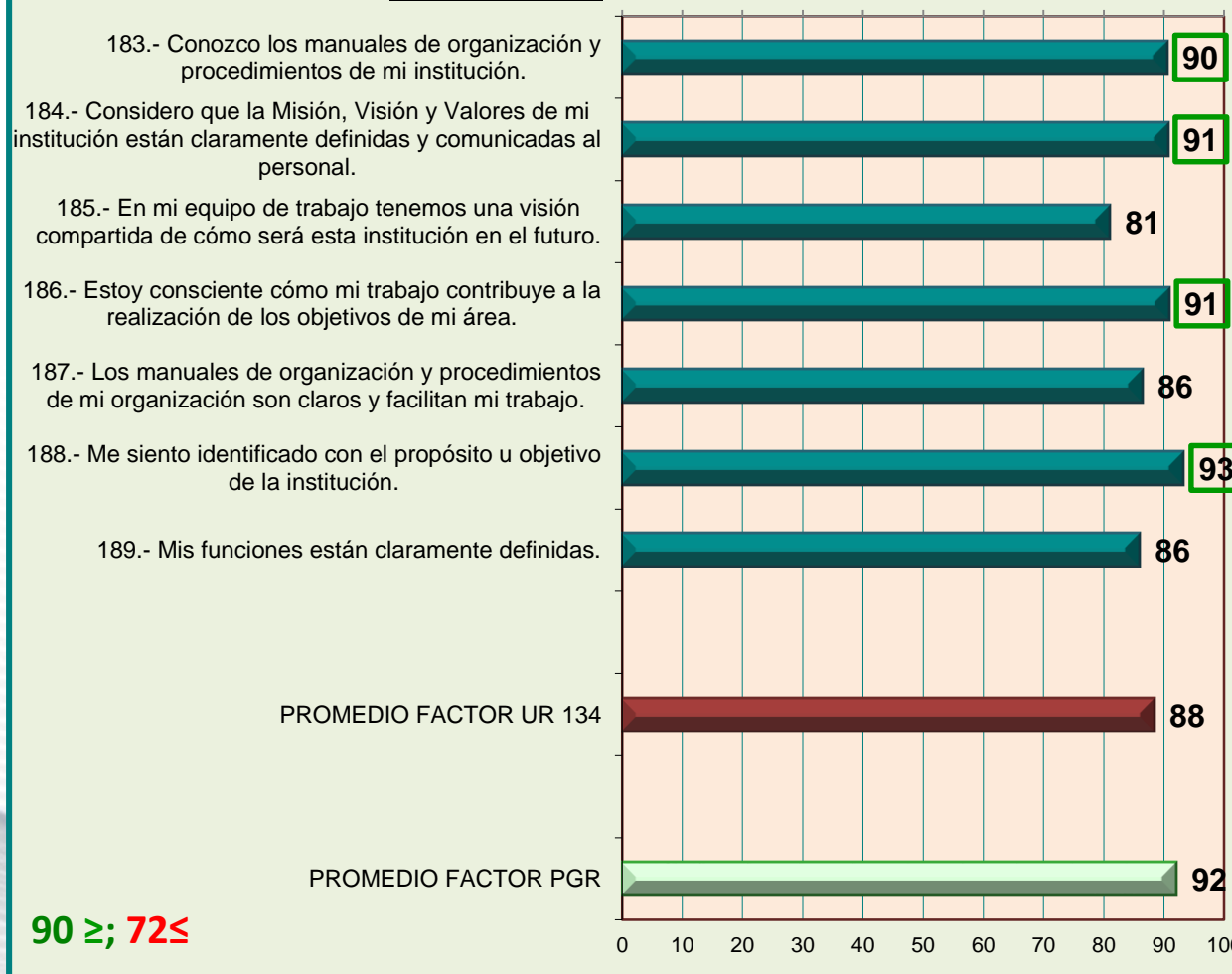
1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

una visión clara y compartida de cómo será la Institución en el futuro, de un propósito y dirección para el logro de los objetivos estratégicos, así como la forma en que los servidores públicos contribuyen a estos. Así mismo, la percepción de obligaciones, reglas y políticas de la Institución, y hasta qué punto se explican claramente a los servidores públicos.



FACTOR 48.- ORGANIZADA DGSC / ECCO 2018



Las y los Servidoras(es) Públicas(os) de la DGSC se sienten identificados con el propósito u objetivo de la Institución y esta consiente que su trabajo contribuye al logro de los objetivos en su área, con apego a los procedimientos y manuales de organización.



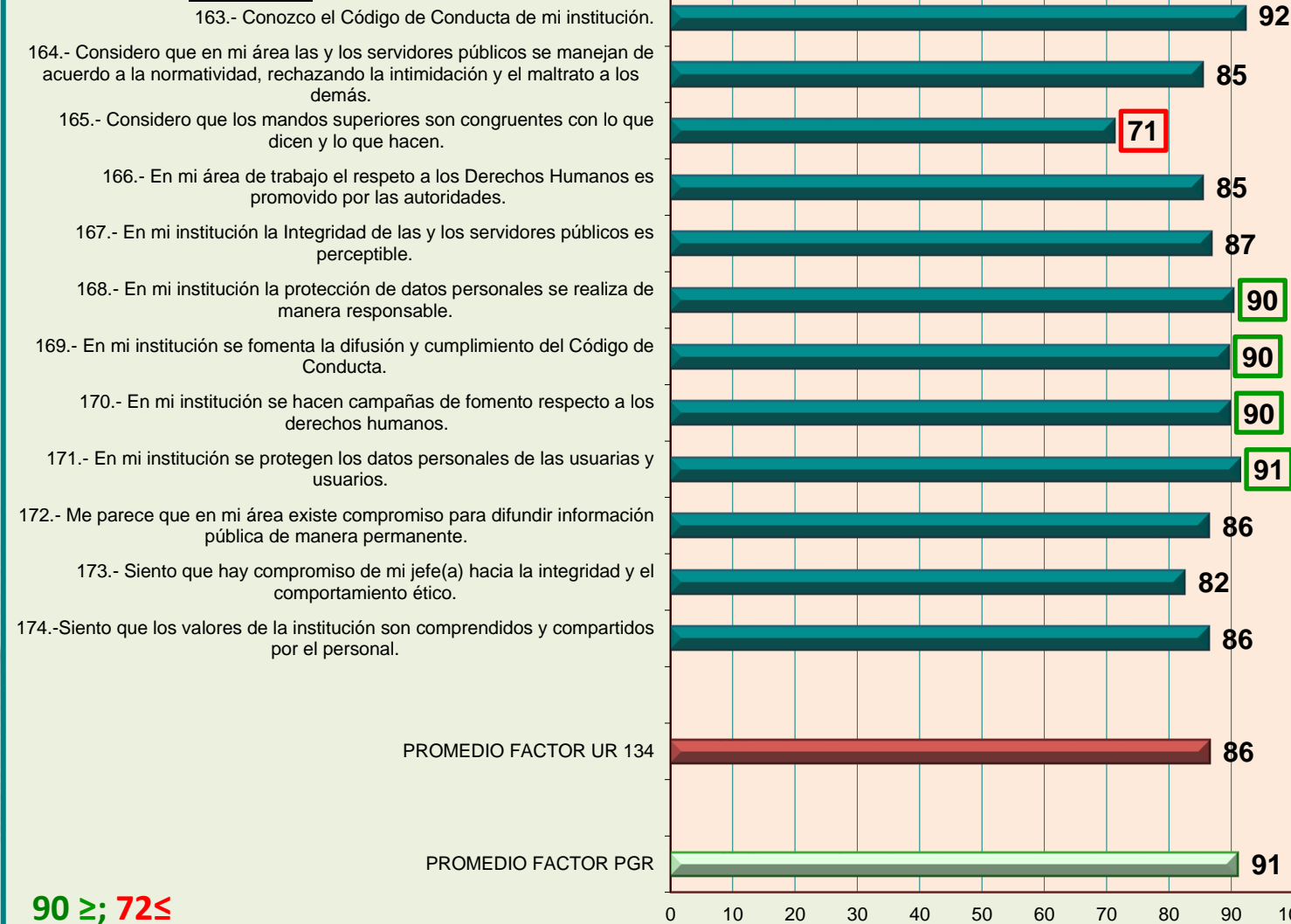
1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.



FACTOR 49.- ÍNTEGRA DGSC / ECCO 2018



Este resultado muestra a las y los servidores públicos de la DGSC conoce el Código de Conducta de la Institución, gracias a su difusión. Asimismo, están conscientes de la importancia de la protección los datos personales, así también considera que los mandos superiores no son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.



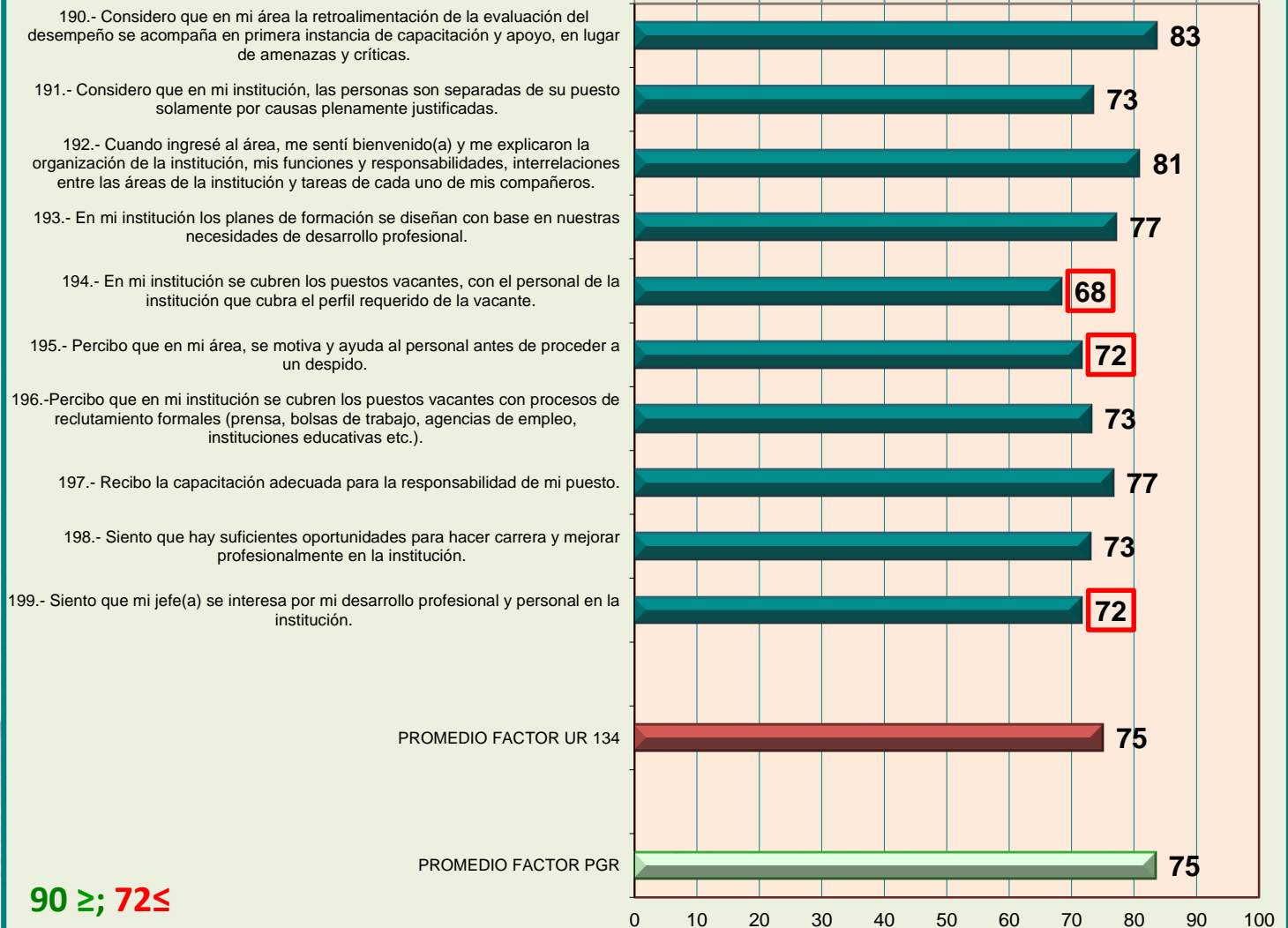
1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la Gestión de Recursos Humanos, para que desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa, se cuente con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.



FACTOR 50.- PROFESIONAL DGSC / ECCO 2018



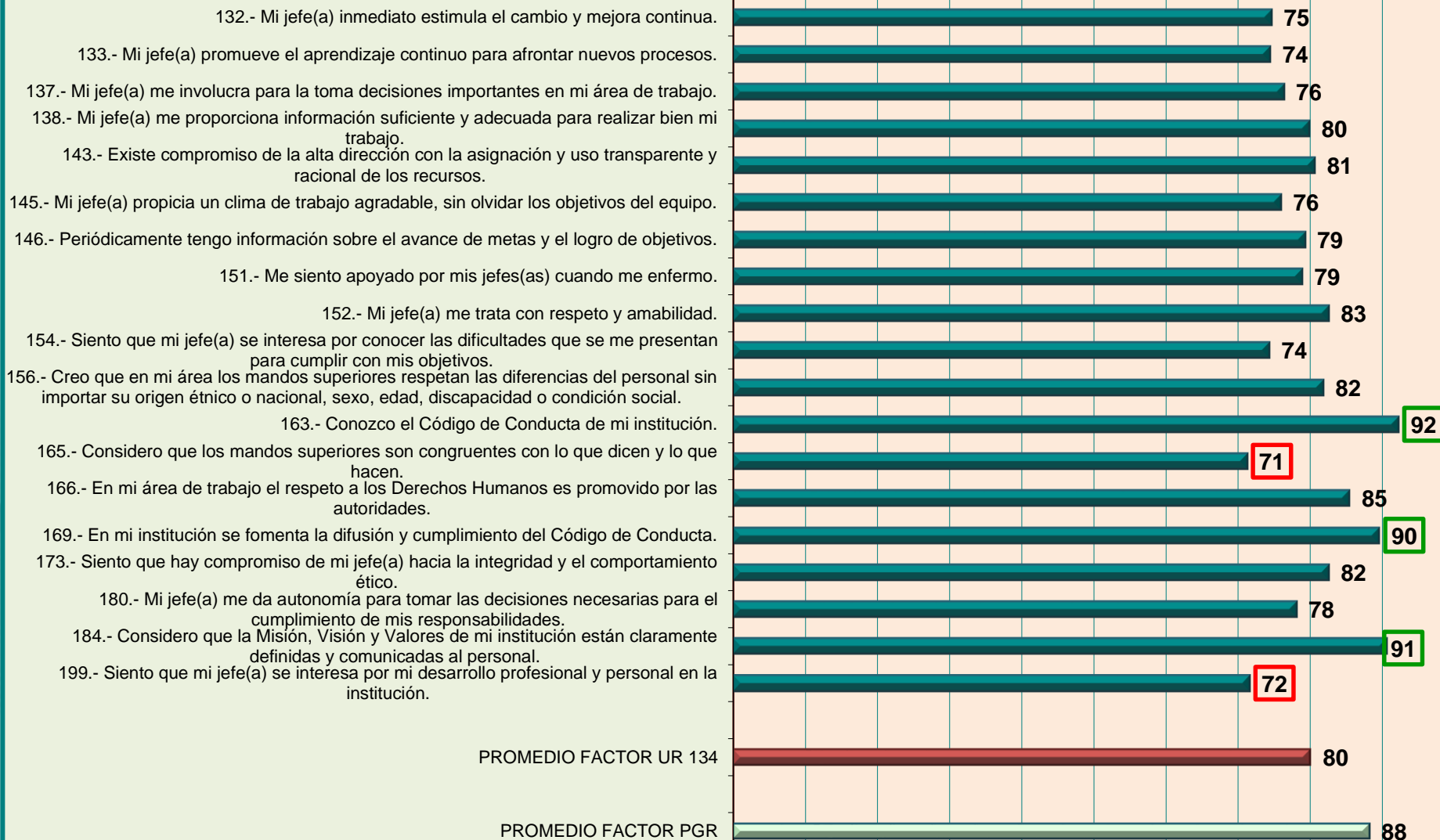
90 ≥; 72 ≤

Las y los servidores públicos de la DGSC, sienten que su jefe no se interesa por su desarrollo profesional y personal en la Institución y perciben que los puestos vacantes, no se cubren con el personal de la institución que cubre el perfil requerido para la vacante.



1.- Análisis Cuantitativo

FACTOR 52.- LIDERAZGO INTEGRAL DGSC / ECCO 2018



90 ≥; 72 ≤

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

el liderazgo del jefe(a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.



Las y los servidores públicos de la DGSC, conocen la Misión, Visión y el Código de Conducta de la Institución y se fomenta su cumplimiento, pero sienten que su jefe no se interesa por su desarrollo profesional en la institución.



Resultados de factores compuestos relacionados con los Valores del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.



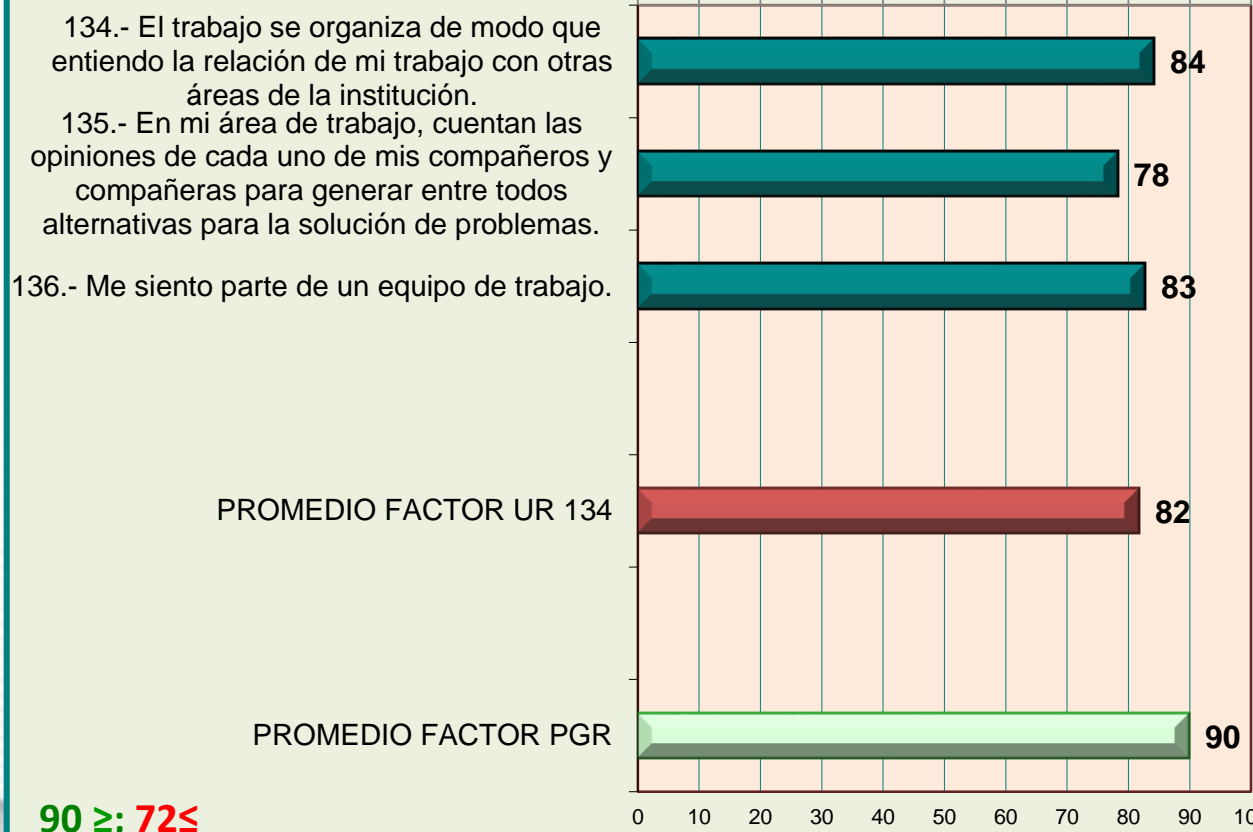
1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación sí...

colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.



FACTOR 53.- COOPERACIÓN DGSC / ECCO 2018



Los resultados muestran que las/los servidoras(es) públicas(os) de la DGSC, organizan su trabajo de modo que entienden la relación de su trabajo con otras áreas de la institución y se sienten parte de un equipo de trabajo.



1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en el...

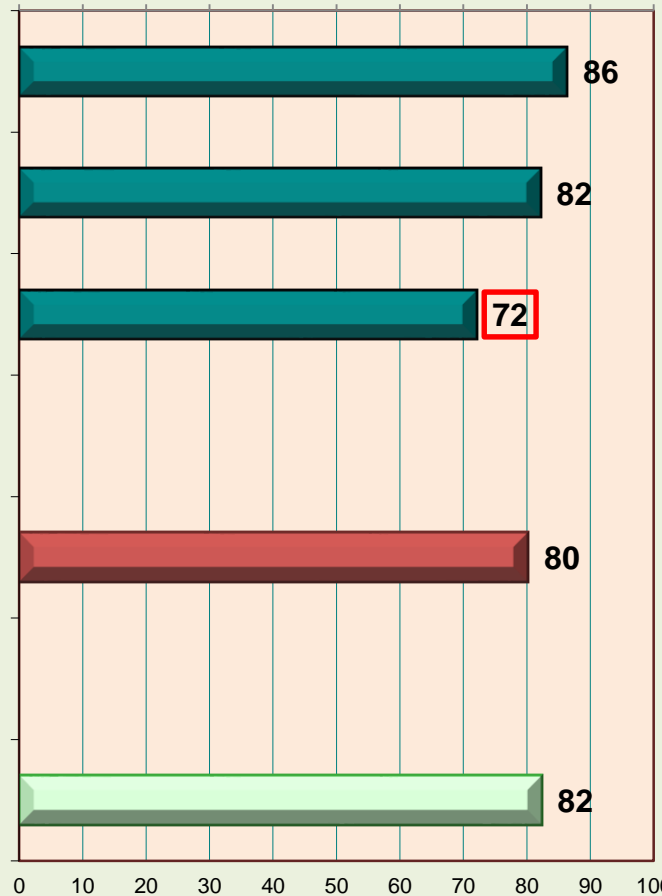
desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.



FACTOR 54.- ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO DGSC / ECCO

2018

- 142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.
- 149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).
- 150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)



90 ≥; 72 ≤

El personal de la DGSC considera que a pesar de que ya se modificaron horarios laborales, no les permite conciliar con las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales, así también percibe que durante su actividad laboral se promueve a utilizar mesuradamente el agua, la energía eléctrica, papel, cualquier recurso natural no renovable.



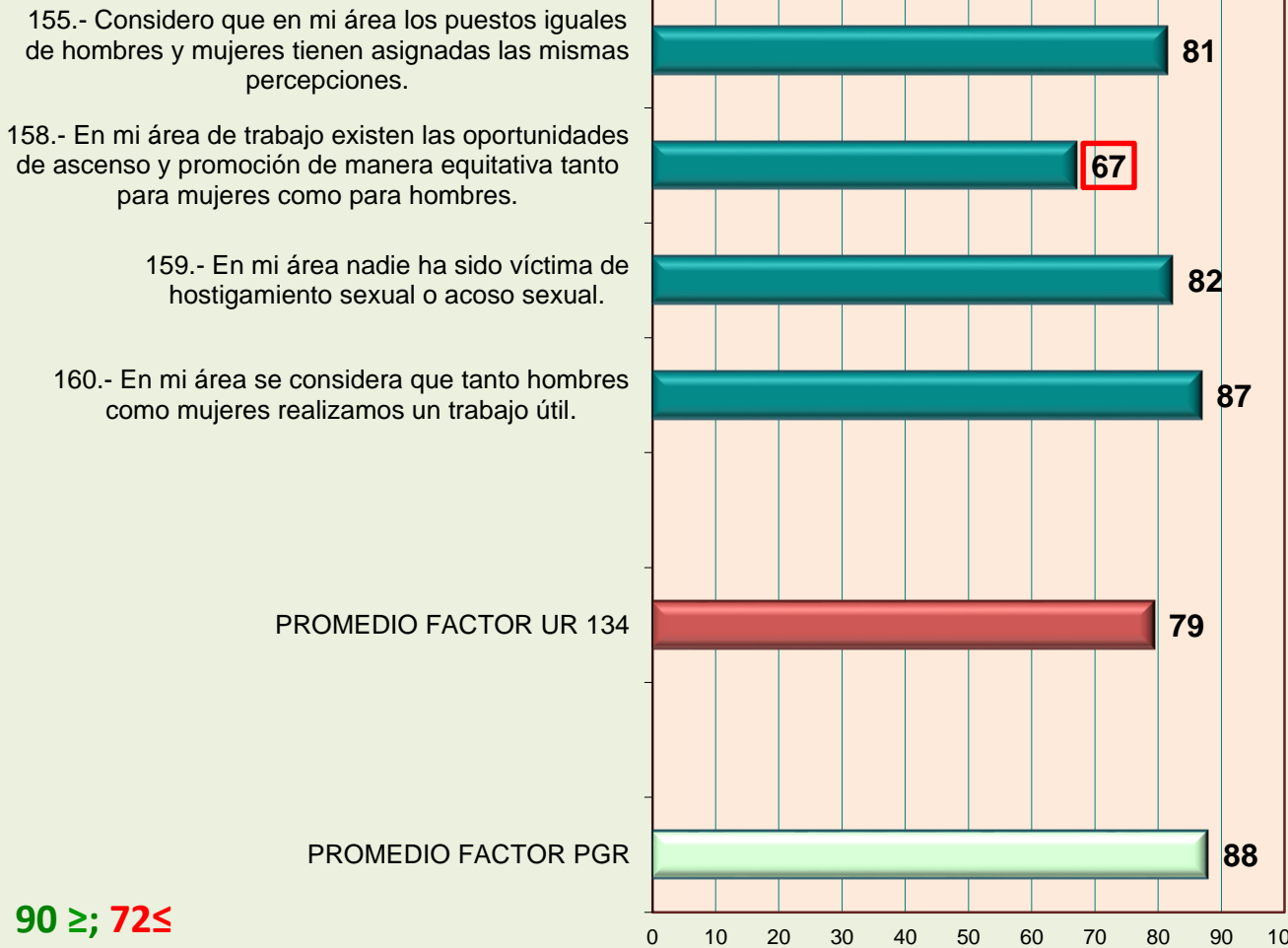
1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en el ámbito de...

sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.



FACTOR 55.- EQUIDAD DE GÉNERO DGSC / ECCO 2018



Las/los servidoras(es) públicas(os) de la DGSC, consideran que tanto hombres como mujeres que realizan un trabajo útil y nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, pero consideran que no existen las mismas oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.



1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos cuando...

al prestar sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

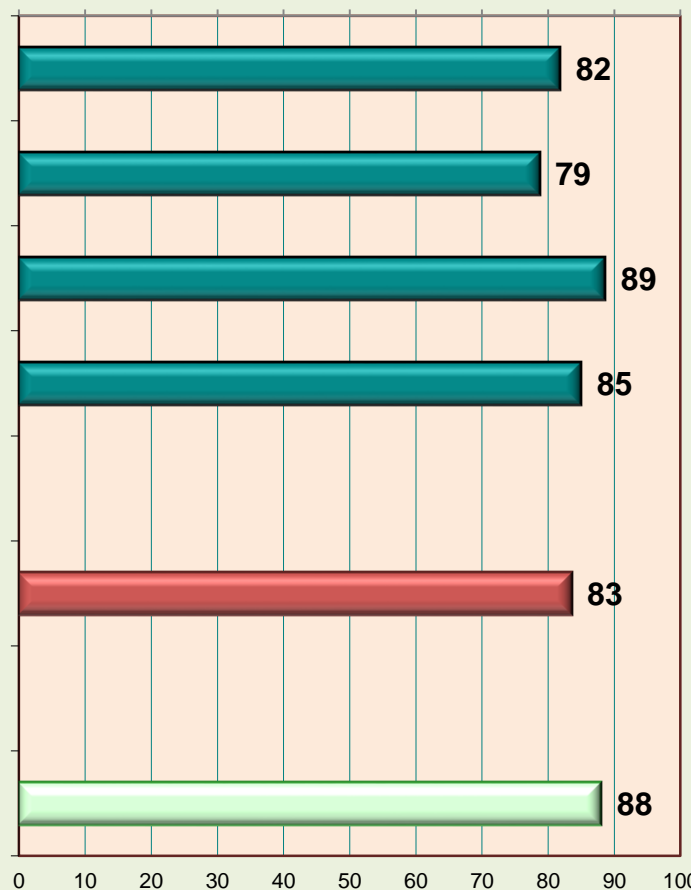


FACTOR 56.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DGSC / ECCO 2018

- 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 134

PROMEDIO FACTOR PGR



90 ≥; 72 ≤

El personal de la DGSC considera que en la Institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación, que existen instalaciones adecuadas para personas con discapacidad y que sus mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.



1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa a las y los servidores públicos quienes...

actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.



FACTOR 57.- INTEGRIDAD DGSC / ECCO 2018

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

71

167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.

87

174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.

86

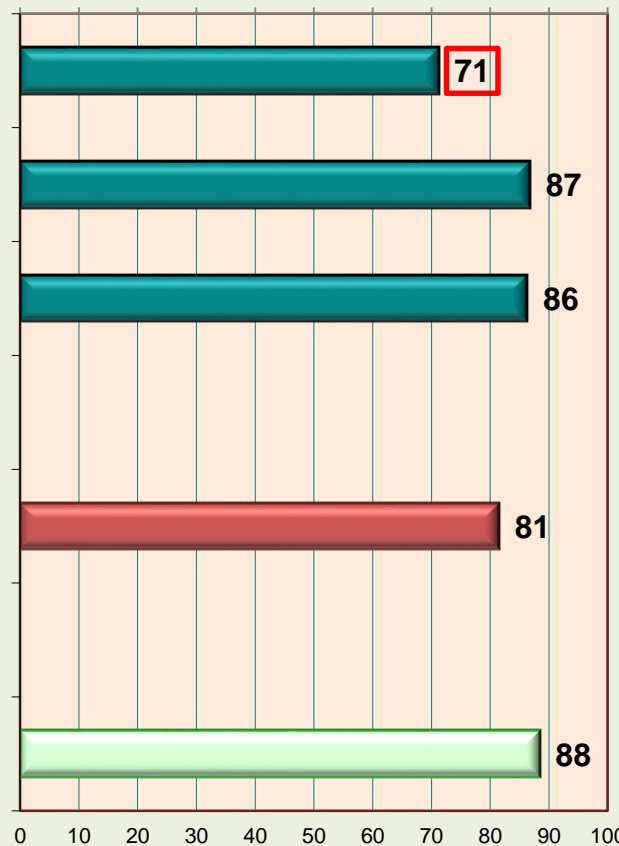
PROMEDIO FACTOR UR 134

81

PROMEDIO FACTOR PGR

88

90 ≥; 72 ≤



Las y los servidores públicos de la DGSC perciben que la actuación de los mandos superiores podría ser un poco más congruente con lo que dicen y con lo que hacen. Considera que en la Institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible y que los valores de la Institución son comprendidos y compartidos por el personal.



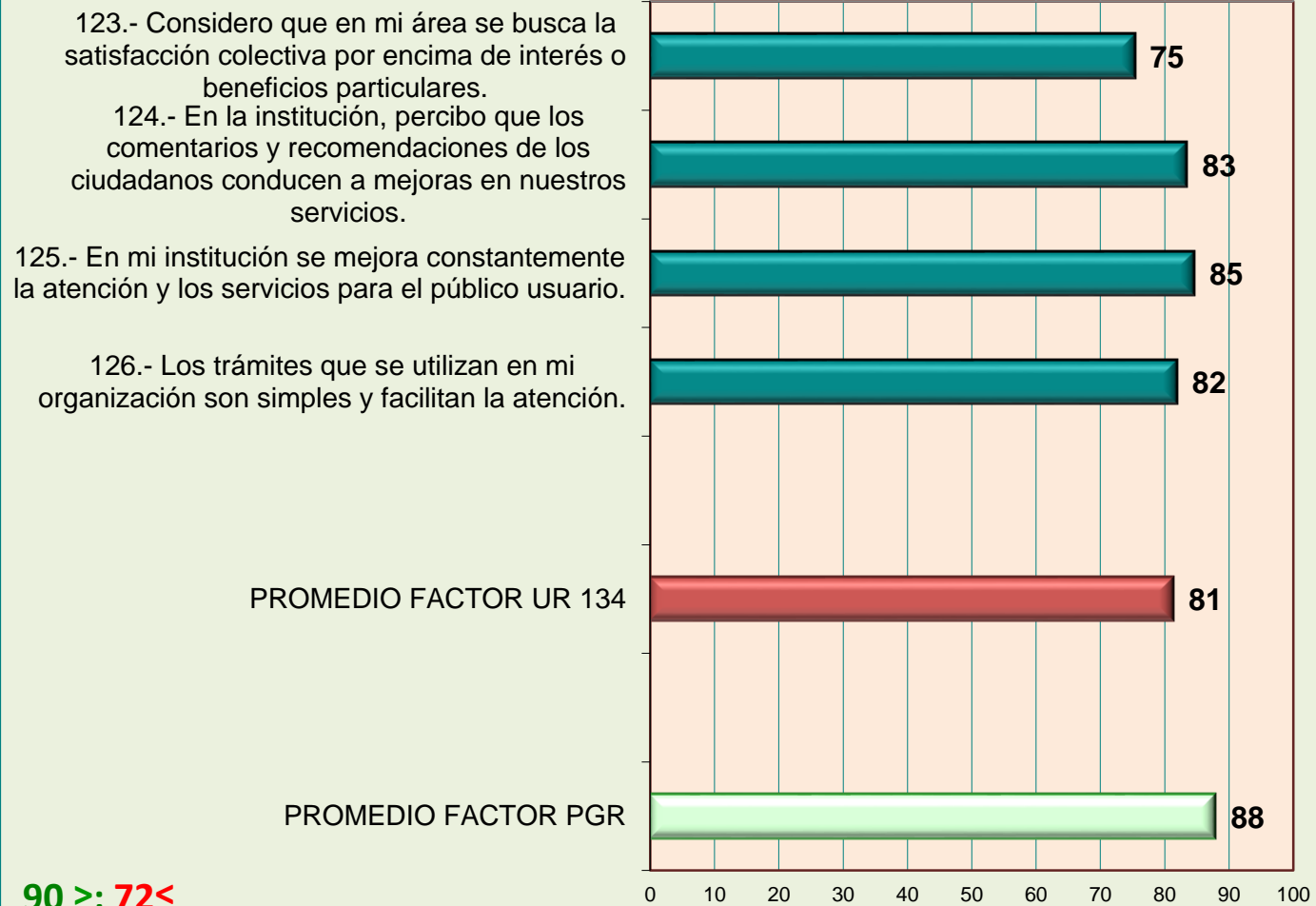
1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa la las y los servidores públicos, quienes...

actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.



FACTOR 58.- INTERÉS PÚBLICO DGSC / ECCO 2018



90 ≥; 72 ≤

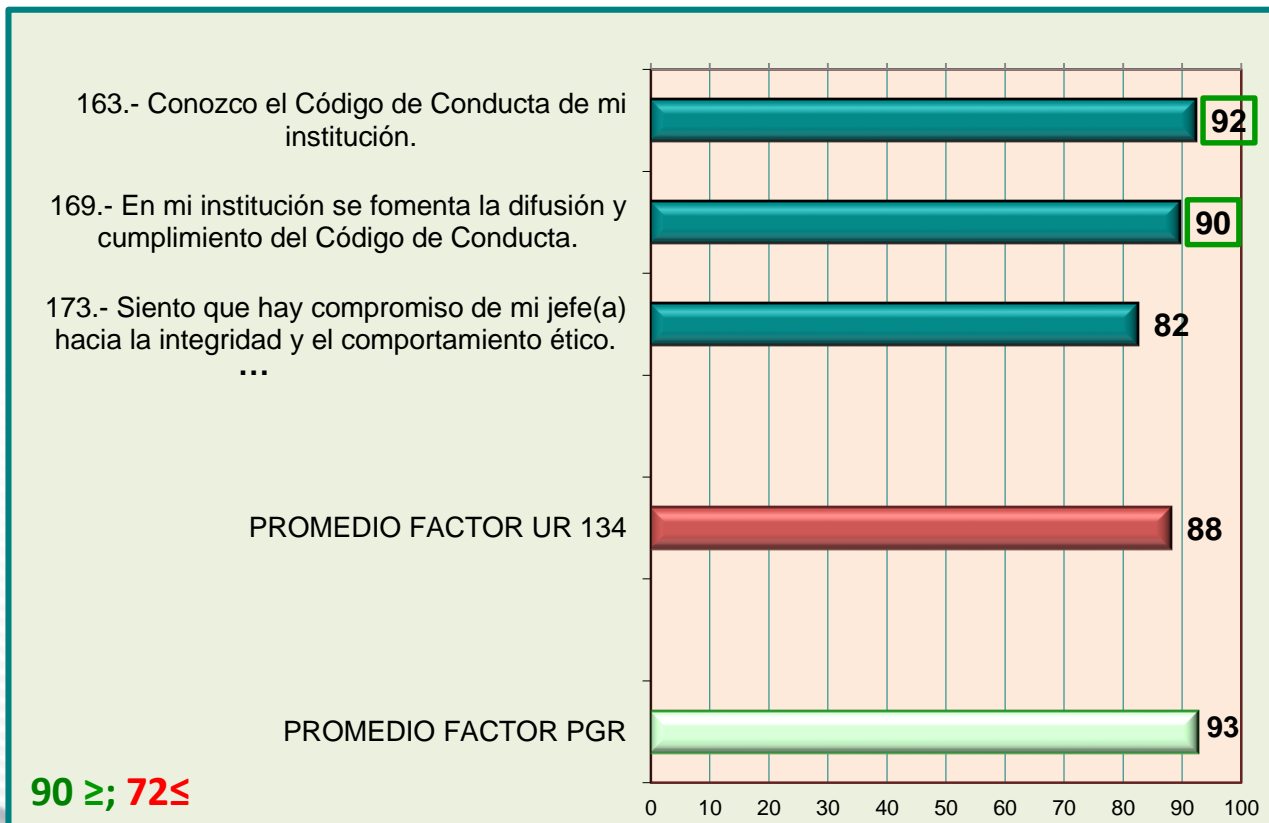
Las y los servidores públicos de la DGSC considera que se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario, toma en cuenta sus comentarios y recomendaciones lo que trae como consecuencia mejoras en nuestros servicios haciéndolos más simples que facilitan la atención.



1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa a las y los servidores públicos quienes son...

guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.



Las y los servidores públicos de la DGSC conocen el Código de Conducta de la Institución, debido a que se fomenta su difusión y cumplimiento en el desempeño de sus funciones.



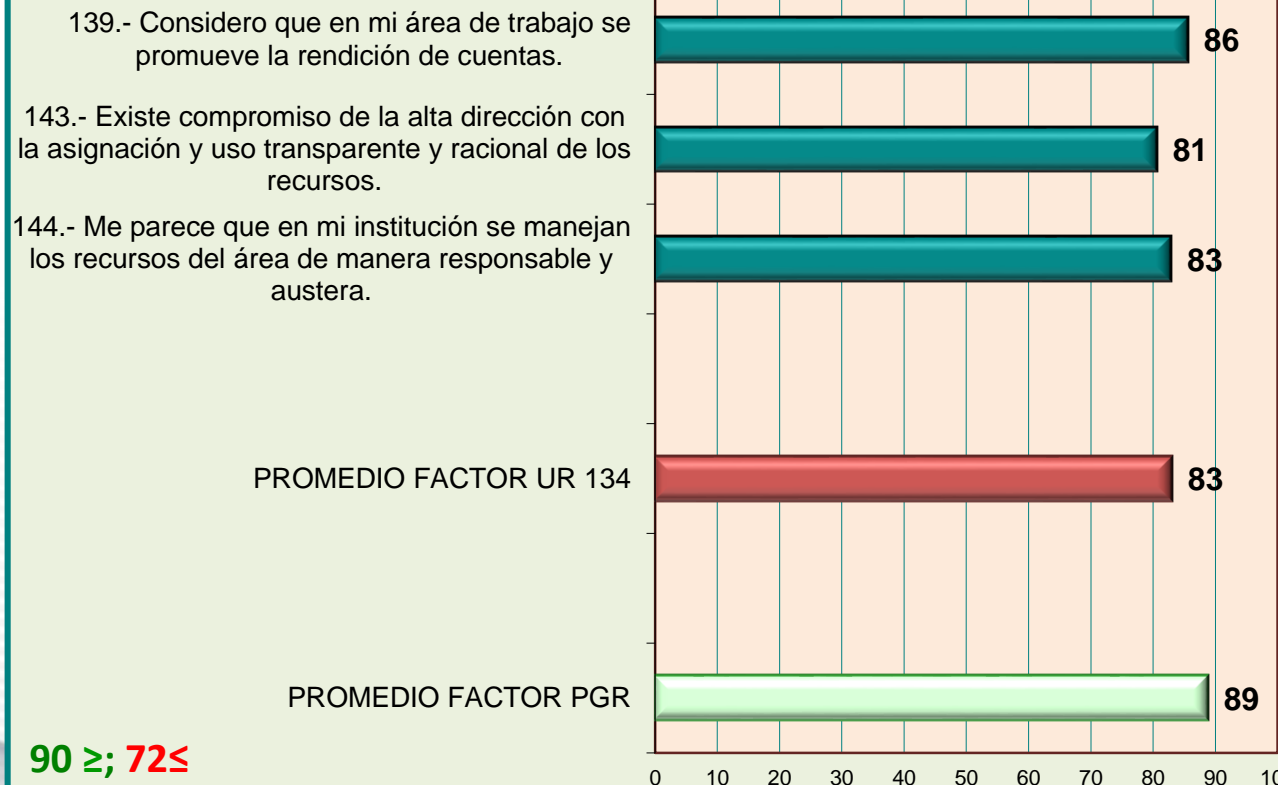
1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa a las y los servidores públicos quienes...

asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía



FACTOR 60.- RENDICIÓN DE CUENTAS DGSC / ECCO 2018



Las y los servidoras(es) públicas(os) de la DGSC consideran que se promueve la rendición de cuentas que se manejan los recursos del área de manera responsable y austera, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión.



1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa si las y los servidores públicos...

se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

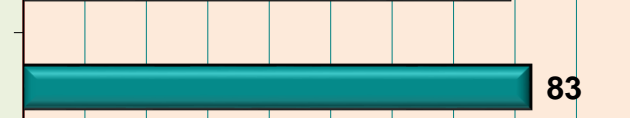


FACTOR 61.- RESPECTO DGSC / ECCO 2018

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



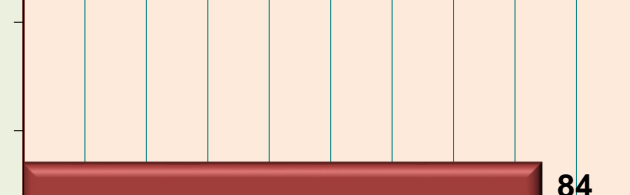
152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.



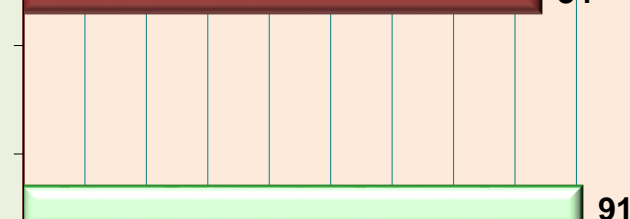
153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.



PROMEDIO FACTOR UR 134



PROMEDIO FACTOR PGR



90 ≥; 72 ≤

Se observa que las y los servidores públicos de la DGSC consideran que entre compañeras y compañeros se tratan con respeto y confianza, así como su jefe se dirige a ellos con respeto y amabilidad.



1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa si las y los servidores públicos...

respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: **Universalidad** que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de **Interdependencia** que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de **Indivisibilidad** que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de **Progresividad** que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

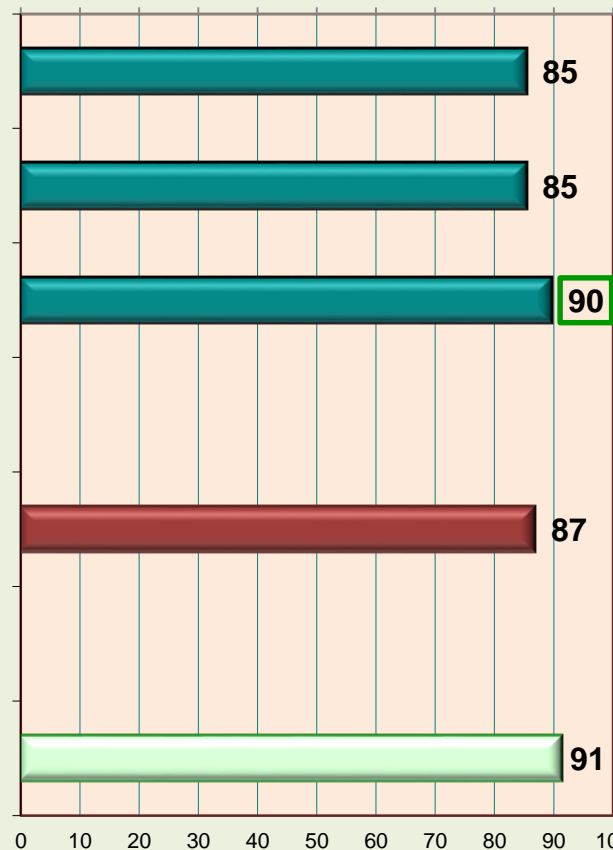


FACTOR 62.- RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS DGSC / ECCO 2018

- 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.

PROMEDIO FACTOR UR 134

PROMEDIO FACTOR PGR



90 ≥; 72 ≤

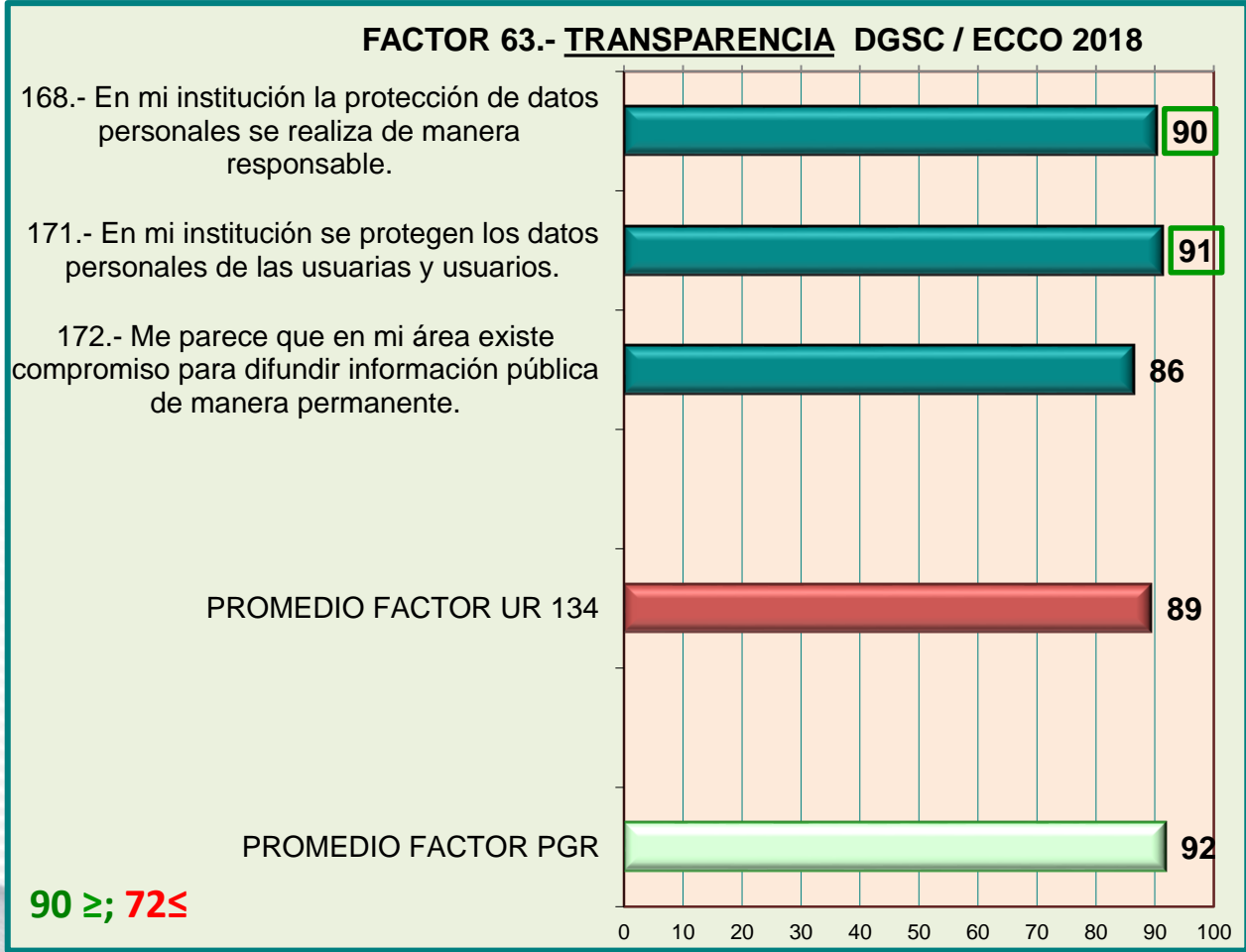
Las y los servidores públicos de la DGSC consideran que en la Institución se hacen campañas para fomentar los Derechos Humanos y se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás, para contribuir el respeto a los Derechos Humanos.



1.- Análisis Cuantitativo

Evalúa a las y los servidores públicos...

en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.



Las y los servidores públicos de la DGSC realizan de manera responsable la protección de datos personales que están bajo su custodia en el ejercicio de sus funciones.

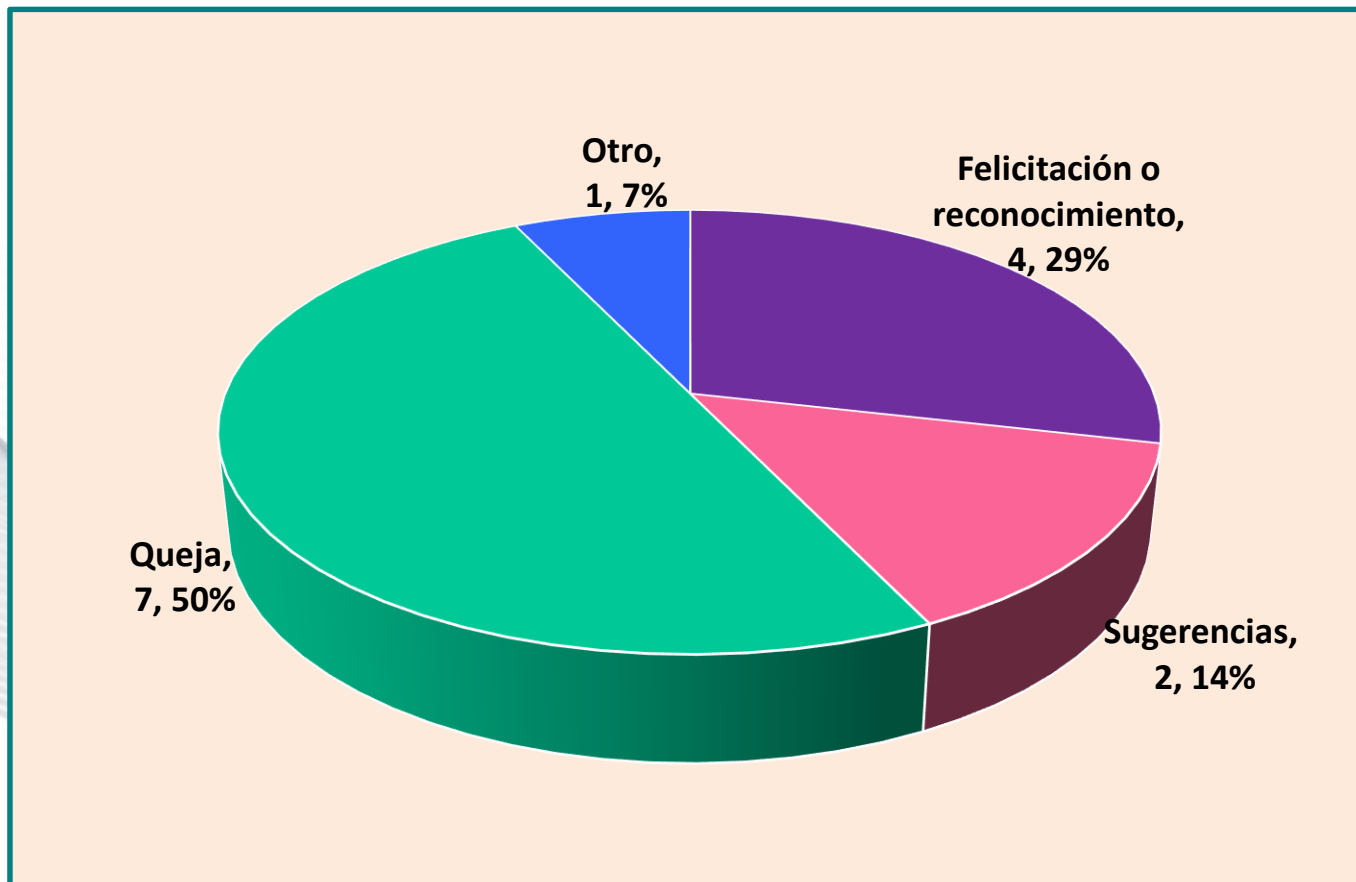


2.- Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

2.- Análisis Cualitativo

Comentarios de la DGSC en la ECCO 2018 Tipo de Opinión



De acuerdo al análisis con la clasificación “**Tipo de Opinión**”, las y los servidores públicos de la Dirección General del Servicio de Carrera expresaron **14 comentarios**, de los cuales 4 (29%) se refiere a **Felicitación o reconocimiento**, 2 (14%) a **Sugerencias**, 7 (50%) a **Quejas** y 1 (7%) es **Otro** tipo comentario y está relacionado con el Tema Capacitación profesional.

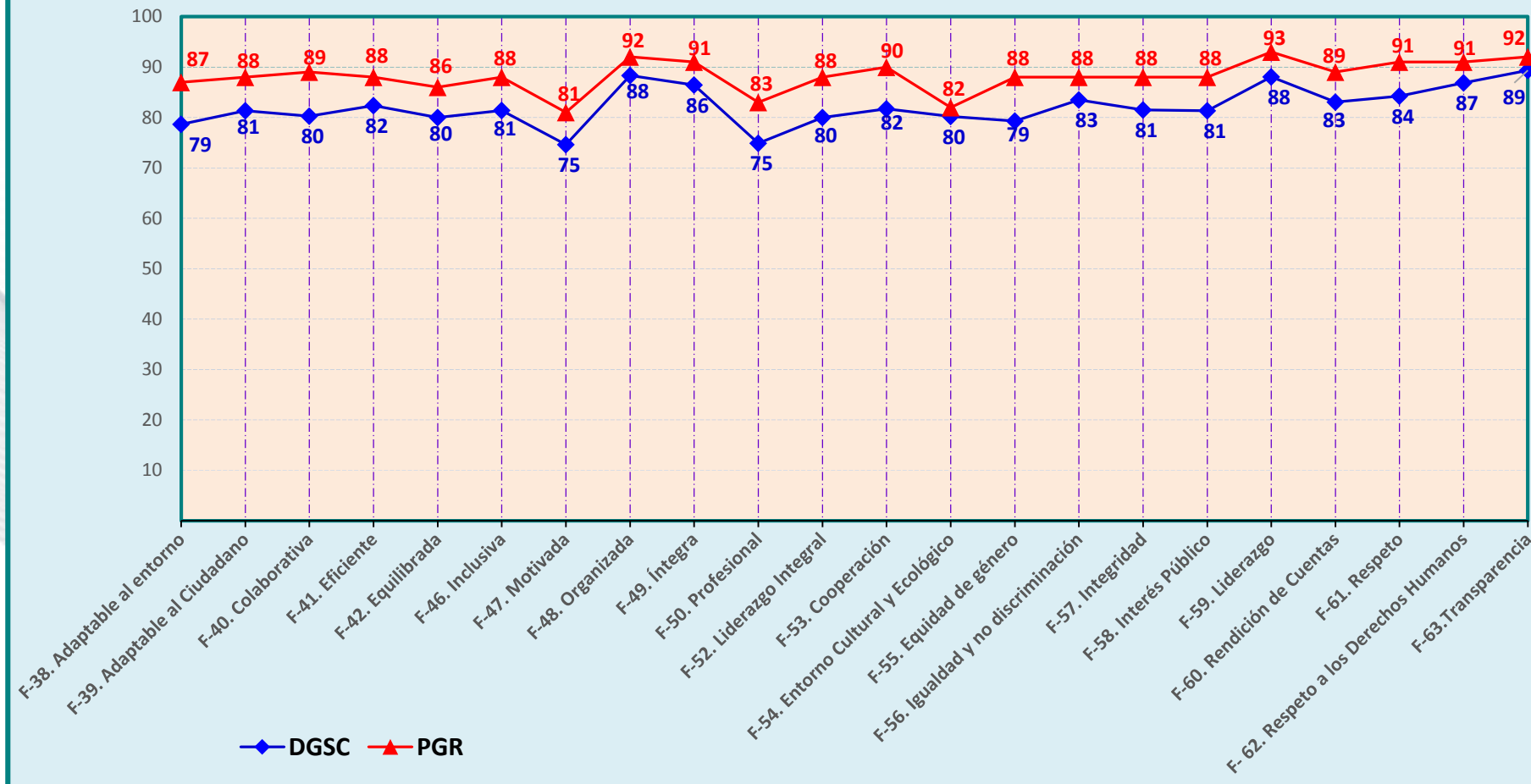


3.- Análisis Comparativo



3.- Análisis Comparativo

Resultado ECCO 2018
3.1. Comparativo PGR-DGSC 2018

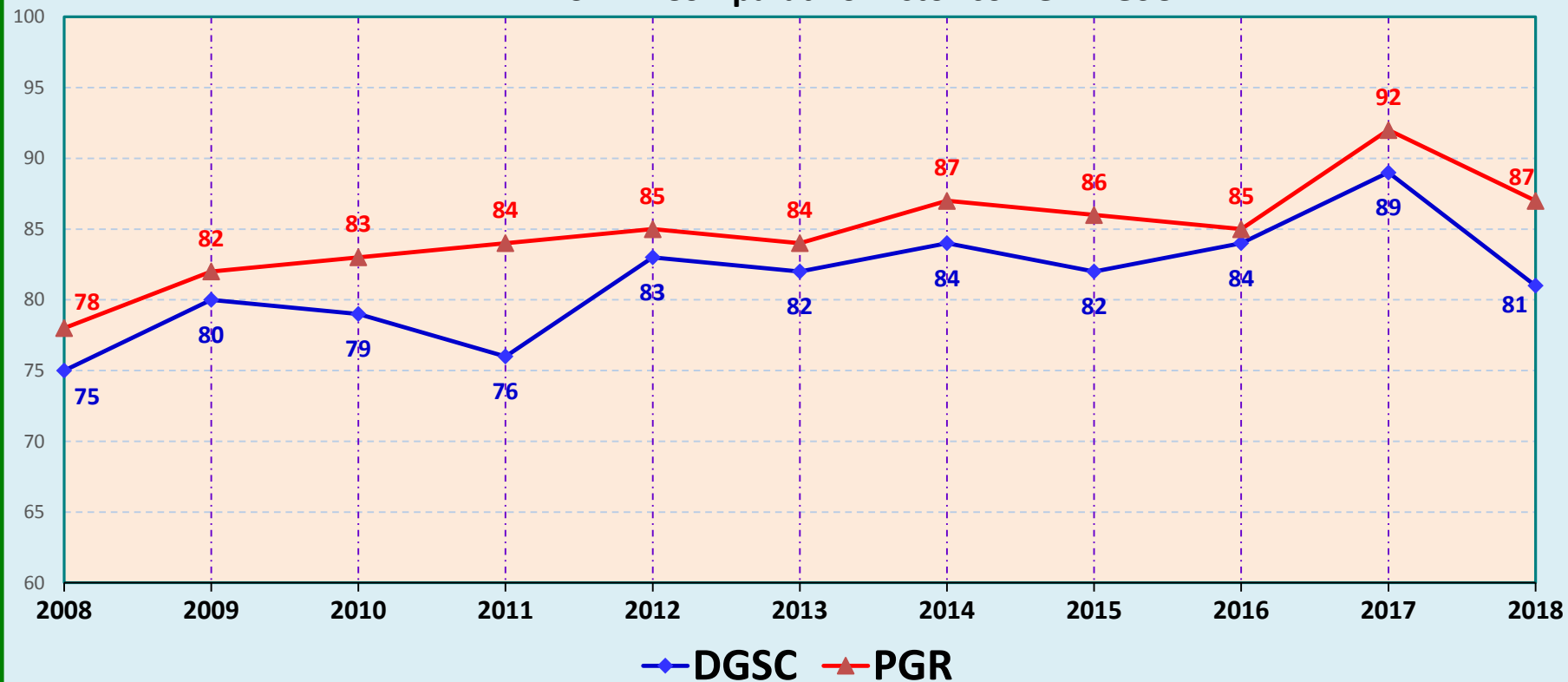


La gráfica muestra que en todos los factores la Dirección General del Servicio de Carrera obtuvo una calificación menor que la PGR, con variaciones de 2 hasta 9 puntos, por lo cual son ventanas de oportunidad en las que debemos trabajar y mejorar el Clima Laboral en nuestra área de trabajo.



3.- Análisis Comparativo

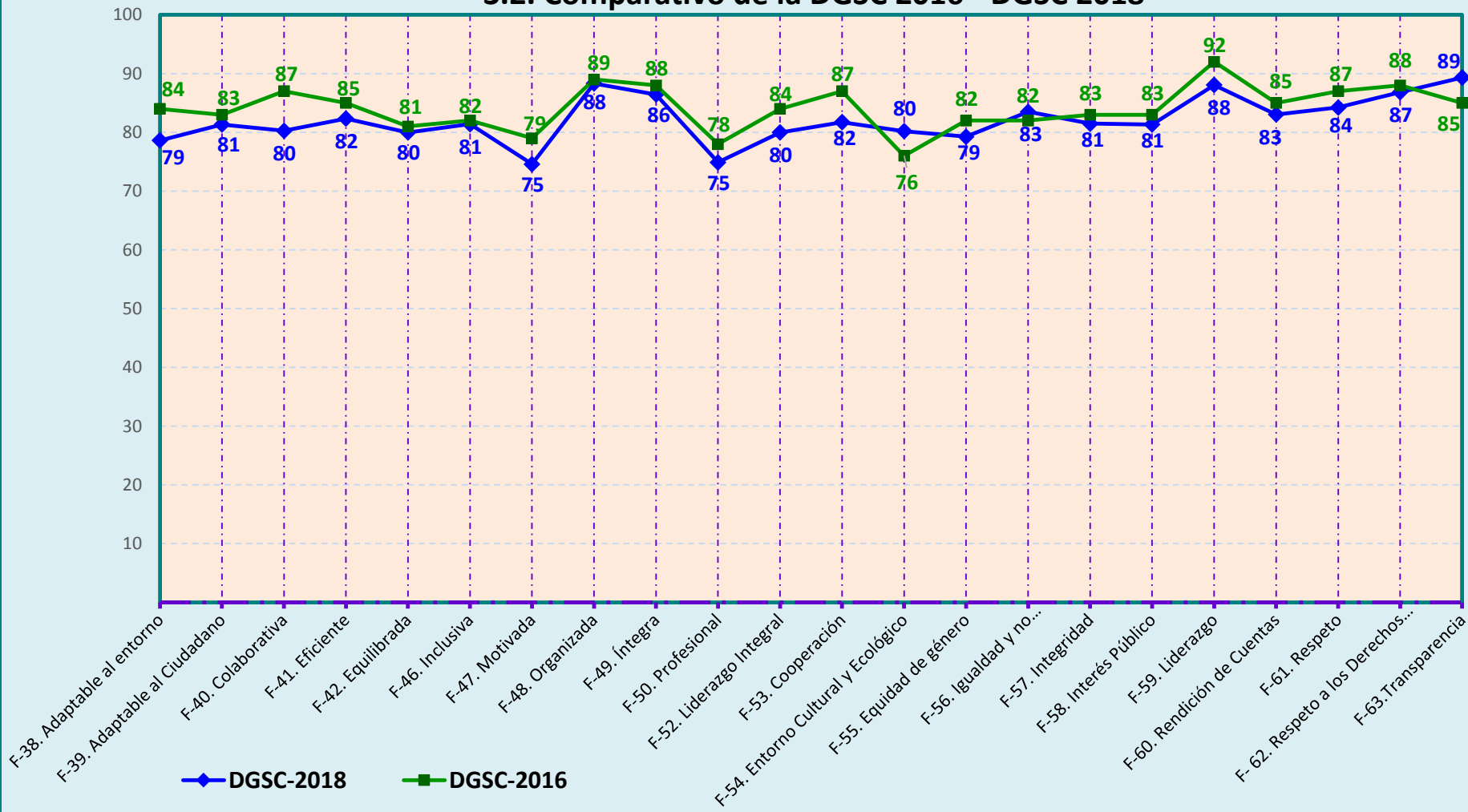
Resultados de la ECCO PGR-DGSC 3.1.1. Comparativo Histórico PGR-DGSC



Se muestra que las calificaciones que ha obtenido la **Procuraduría General de la República** en la **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional** del año **2008** al **2018**, comparando las calificaciones de la **Dirección General del Servicio de Carrera**, siempre han estado debajo de la calificación global de PGR y en el año 2011 se obtuvo la calificación más baja en comparación con la calificación global de PGR, con una diferencia de 8 puntos.

3.- Análisis Comparativo

3.2. Comparativo de la DGSC 2016 - DGSC 2018



El análisis de resultados de la **ECCO 2016** y de la **ECC 2018** se comparan por ser el mismo tipo de encuesta, que fortalece la imagen de la y el servidor público; así mismo que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio. En la grafica se muestran variaciones de 1 a 7 puntos, en donde en el **año 2016** la mayoría de los factores presentan mejores calificaciones y en los factores con mejores calificaciones en el **año 2018** son: **Entorno Cultural y Ecológico, Igualdad y No discriminación** y **Transparencia**, debido a una mayor información de difusión al personal.



3.2- Efectividad del PTCCO 2018



3.2.- Efectividad del PTCCO 2018

El indicador que permite conocer la efectividad de las **Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional** que se establecieron para su cumplimiento en **2018** es:

$$\frac{\text{Prácticas Cumplidas}}{\text{Prácticas Programadas}} \times 100 = \% \text{ de efectividad total}$$

$$\frac{19 \text{ Prácticas Cumplidas}}{19 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad total}$$

Factor I. Reconocimiento Laboral

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor V. Equidad y Genero

$$\frac{4 \text{ cumplidas}}{4 \text{ programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor II. Capacitación Especializada y Desarrollo

$$\frac{1 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor IX. Balance Trabajo Familia

$$\frac{3 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



3.2.- Efectividad del PTCCO 2018

Factor X. Colaboración y Trabajo en Equipo

2 cumplidas
_____ X 100 = **100 %** de efectividad
2 programadas

Factor XI. Liderazgo y Participación

2 cumplidas
_____ X 100 = **100 %** de efectividad
2 programadas

Factor XIV. Enfoque a Resultados y Productividad

2 cumplidas
_____ X 100 = **100 %** de efectividad
2 programadas

Factor XVII. Impacto de la Encuesta en mi Institución

2 cumplidas
_____ X 100 = **100 %** de efectividad
2 programadas

Factor XXV. Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)

1 cumplidas
_____ X 100 = **100 %** de efectividad
1 programadas




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

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



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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

134	DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
-----	--

FACTOR

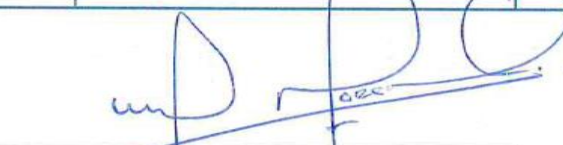
38.- ADAPTABLE AL ENTORNO

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


OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar entre las áreas de la Dirección General del Servicio de Carrera, que las y los servidores públicos se integren y compartan experiencias y conocimientos respecto a su trabajo cotidiano.

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 aspectos positivos que ha vivido el personal de más de 10 años en adelante, en ámbitos como: profesional, laboral y familiar.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Bimestral	E	X	Todo el personal			P												
					O					R												
2	Remitir la o las historias de éxito de los empleados con más de 10 años de servicio en la Institución.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Bimestral	E	X	Todo el personal			P												
					O					R												
3	Difundir historias de éxito considerando a servidores públicos que ingresaron desde que prestaron su servicio social en la Dirección General del Servicio de Carrera.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Cuatrimestral	E	X	Todo el personal			P												
					O					R												



DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
LCDO. WILVER OLIVER MORENO GALICIA



ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
LCDO. RICARDO HERRERA BAEZ



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



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

134	DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
-----	---

FACTOR

42.- EQUILIBRADA
150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Eficientar la distribución de las funciones y responsabilidades a fin de lograr el equilibrio de la carga laboral, fomentando entre los servidores públicos el cuidado de la salud, el ejercicio, respetando los horarios laborables; así como, el trato digno y respetuoso de los mandos.

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	Elaborar mensajes de difusión entre el personal, para fomentar el compartir más tiempo con su familia.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Trimestral	E	X	Todo el personal	54		P													
					O					R													
2	Difundir entre el personal frases célebres, fábulas y breves historias de éxito, respecto de la productividad y su importancia.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Mensual	E	X	Todo el personal			P													
					O					R													
3	Generar acciones de compromiso por parte del personal de mando, respecto de los empleados para motivarlos e incentivar el trato digno y respetuoso, a través de un oficio del Director General a los Directores de Área.	Director General	Oficio	Anual	E	X	Todo el personal			P													
					O					R													

DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
LCDO. WILVER OLIVER MORENO GALICIA

ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
LCDO. RICARDO HERRERA BAEZ



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



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

134	DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
-----	---

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

Promover la cultura de la equidad de género y la no discriminación entre los/(as) servidores(as) públicos(as) de la Dirección General del Servicio de Carrera; así como, reconocer su desempeño y actitud independientemente de su 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	
1	Difundir entre el personal el porcentaje de hombres y mujeres que ocupan la Dirección General del Servicio de Carrera.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Anual	E	X	Todo el personal	55		P												
					O					R												
2	Difundir el porcentaje de ascensos durante el 2018 que se otorgaron al personal, precisando cuántos fueron hombres y cuántas mujeres de la Dirección General del Servicio de Carrera.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Anual	E	X	Todo el personal			P												
					O					R												

DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
LCDO. WILVER OLIVER MORENO GALICIA

ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
LCDO. RICARDO HERRERA BAEZ



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



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

134	DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
-----	--


FACTOR

47.- MOTIVADA
206.- Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución.
207.- Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.
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.

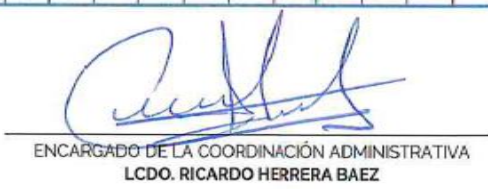
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la integración de los servidores públicos de la Dirección General del Servicio de Carrera a fin de fomentar el apoyo y la colaboración en el trabajo, de igual manera reconocer la labor de los/(as servidores/as) públicos(as) en su área de trabajo.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		FACTOR RELACIONADO		2019													
									1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
									1	Difundir entre el personal de la Dirección General del Servicio de Carrera el incremento salarial que se dio en el 2018.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Anual	E	X	Todo el personal			P					
					O					R														
2	Difundir entre el personal la estabilidad que hay en los puestos de la Dirección General del Servicio de Carrera, informando que durante el ejercicio fiscal 2018, el personal que renunció fue por decisión propia.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Anual	E	X	Directores			P														
					O					R														




DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
LCDO. WILVER OLIVER MORENO GALICIA



ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
LCDO. RICARDO HERRERA BAEZ



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



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

134	DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
-----	--


FACTOR

<p>49.- ÍNTEGRA</p> <p>165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.</p>


OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar los compromisos, los principios y los valores, que se enuncian el Código de Conducta de la Institución.
--

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	Realizar la difusión de los valores institucionales.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Bimestral	E	X	Todo el personal	52		P													
					O					R													
2	Organizar prácticas vivenciales del Código de Conducta, en las que cada Dirección de Área seleccione un valor o principio que deberá privilegiar durante 6 meses con evidencias y rendir informe al Director General.	Coordinación Administrativa	Oficios	Semestral	E	X	Todo el personal			P													
					O					R													




DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
LCDO. WILVER OLIVER MORENO GALICIA



ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
LCDO. RICARDO HERRERA BAEZ



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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

134	DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
-----	--

FACTOR


50.- PROFESIONAL

199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la Institución.
195.- Percibo en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
194.- En mi Institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la Institución que cubra el perfil requerido de la vacante.


OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar la capacitación e informar a los servidores públicos de la Dirección General del Servicio de Carrera sobre el procedimiento de reclutamiento y selección del personal.

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	Fomentar al personal de la Dirección General del Servicio de Carrera, la importancia de su capacitación para mejorar sus habilidades personales y ser competitivos.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Semestral	E	X	Todo el personal	52	P													
					O				R													
2	Informar al personal que para ingresar o tener un ascenso en la Institución debe cubrir un perfil de puesto.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Anual	E	X	Todo el personal	52	P													
					O				R													



DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
LCDO. WILVER OLIVER MORENO GALICIA




ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
LCDO. RICARDO HERRERA BAEZ



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

5.1. Factor Liderazgo Integral DGSC-ECCO 2018



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

134	DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
-----	--


FACTOR

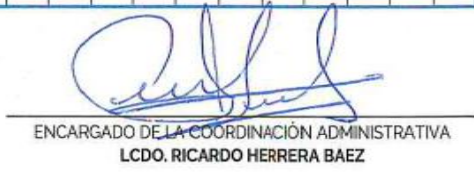
52.- LIDERAZGO INTEGRAL 165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen. 199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la Institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Propiciar el liderazgo en sus diversos niveles en forma equitativa y congruente, para reforzar las conductas y los valores de la cultura organizacional.
--

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	Realizar la difusión de los valores institucionales.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Bimestral	E	X	Todo el personal	49		P													
					O					R													
2	Fomentar al personal de la Dirección General del Servicio de Carrera, la importancia de su capacitación para mejorar su habilidades personales y ser competitivos.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	semestral	E	X	Todo el personal	49	50	P													
					O					R													
3	Promover la impartición de cursos de liderazgo a los mandos medios y superiores para que el trato al empleado sea digno.	Coordinación Administrativa	Oficio solicitud	Anual	E	X	Mandos medios y superiores			P													
					O					R													


DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
LCDO. WILVER OLIVER MORENO GALICIA


ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA
LCDO. RICARDO HERRERA BAEZ



5.2.- Difusión de resultado DGSC-ECCO 2018

DGSC
DIRECCIÓN GENERAL DEL
SERVICIO DE CARRERA

Gracias...!!!

Por haber participado en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018



Participaron **106 servidores públicos** adscritos en la **Dirección General del Servicio de Carrera** obteniendo una calificación de **81 puntos**.

La **Procuraduría General de la República** obtuvo una calificación de **87 puntos**, ocupando el **“Cuarto Lugar”** en la Administración Pública Federal.

dgsc.ca.pam@pgr.gob.mx 





5.2.- Difusión de resultado DGSC-ECCO 2018

¡Gracias por tu participación...! - Mensaje (HTML)

Archivo Mensaje Ayuda ¿Qué desea hacer?

Eliminar Archivo Eliminar Responder Responder a todos Reenviar Eliminar Responder Pasos rápidos Mover Mover Etiquetas Edición Voz Zoom

Para lun 07/01/2019 06:19 p.m.

D dgsc.ca.pam


¡Gracias por tu participación...!

Moreno Galicia Wilver Oliver; Carrasco Ortega Elena Denice; Rivera Olvera Martin; Vaquero Arrellano Orlando; Lopez Carrasco Rosa Maria; Perez Castillo Angel Andres; Rodriguez Esquivel María Guadalupe; Garduño Valencia Cinthya Paola; Nopal Cruz Miguel Angel; Angeles Guillen Ivan; Paredes Illescas Javier; Hernández García Alejandra; Acosta García Veronica Estefania; Amaral Gomez Samuel; Delgado Velazquez Luis Enrique; Alvarado Dominguez Ofelia; Sanz Quiroz Fernando Antonio; Marcial Flores Paola; Castañón Caballero Leslie; Rojas Ortiz Maria Teresa;

DGSC
DIRECCIÓN GENERAL DEL
SERVICIO DE CARRERA

Gracias...!!!

**Por haber participado en la
Encuesta de Clima y Cultura
Organizacional 2018**



**ECCO
2018**

Participaron **106 servidores públicos** adscritos en la **Dirección General del Servicio de Carrera** obteniendo una calificación de **81 puntos**.

La **Procuraduría General de la República** obtuvo una calificación de **87 puntos**, ocupando el **"Cuarto Lugar"** en la Administración Pública Federal.

dgsc.ca.pam@pgr.gob.mx 