



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

Delegación Estatal en Coahuila



PTCCO DEL. COAHUILA 2019

CRITERIO	Pág.
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	47
3. Análisis Comparativo	50
3.1 Comparación de resultados entre instituciones y áreas	51
3.1.1. Comparativo Del. Coahuila Vs. FGR	52
3.1.2. Comparativo las 10 Delegaciones	53
3.1.3. Comparativo histórico	54
3.2. Resultados Del. Coahuila 2016 Vs. 2018	55
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018	58
4. Definición de Objetivos Estratégicos	61
5. Definición de Prácticas de Transformación	61
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	66
5.1. Difusión de resultados	67
5.2 Factor Liderazgo	61



PTCCO DEL COAHUILA 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 DEL. COAHUILA 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 DEL. COAHUILA 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



- **PTCCO DEL. COAHUILA 2019**

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

234 servidoras y servidores públicos de la **Dirección General de Recursos Humanos y Organización**, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 234, es decir el 100 %, en 2016 participaron 268 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 Delegación Coahuila en la encuesta fue de **91 puntos**, 5 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la Delegación Coahuila se colocó 4 puntos por arriba del promedio de la Procuraduría General de la República que fue de 87, y obtuvo el ***Sexto Lugar en las Delegaciones Estatales***.

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:

93 ≥; 88 ≤

El umbral superior resulta 3 puntos por arriba que en 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 5 puntos.

PTCCO DEL. COAHUILA 2019

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



93 - 94



89 - 92



78 - 88

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 78 y 88 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 Delegación Estatal en Coahuila 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 DEL. COAHUILA 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

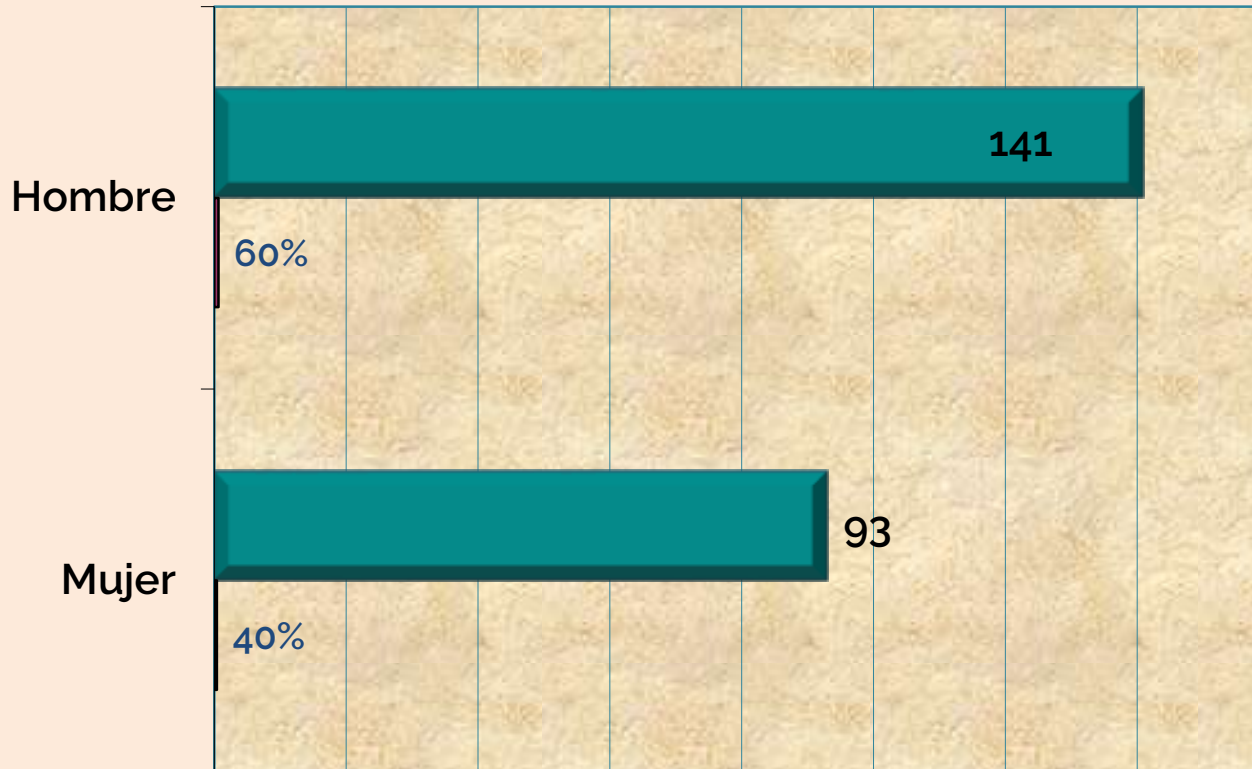
PTCCO DEL. COAHUILA 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DEL. COAHUILA 2019

¿El encuestado es? / 2018



Sexo

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

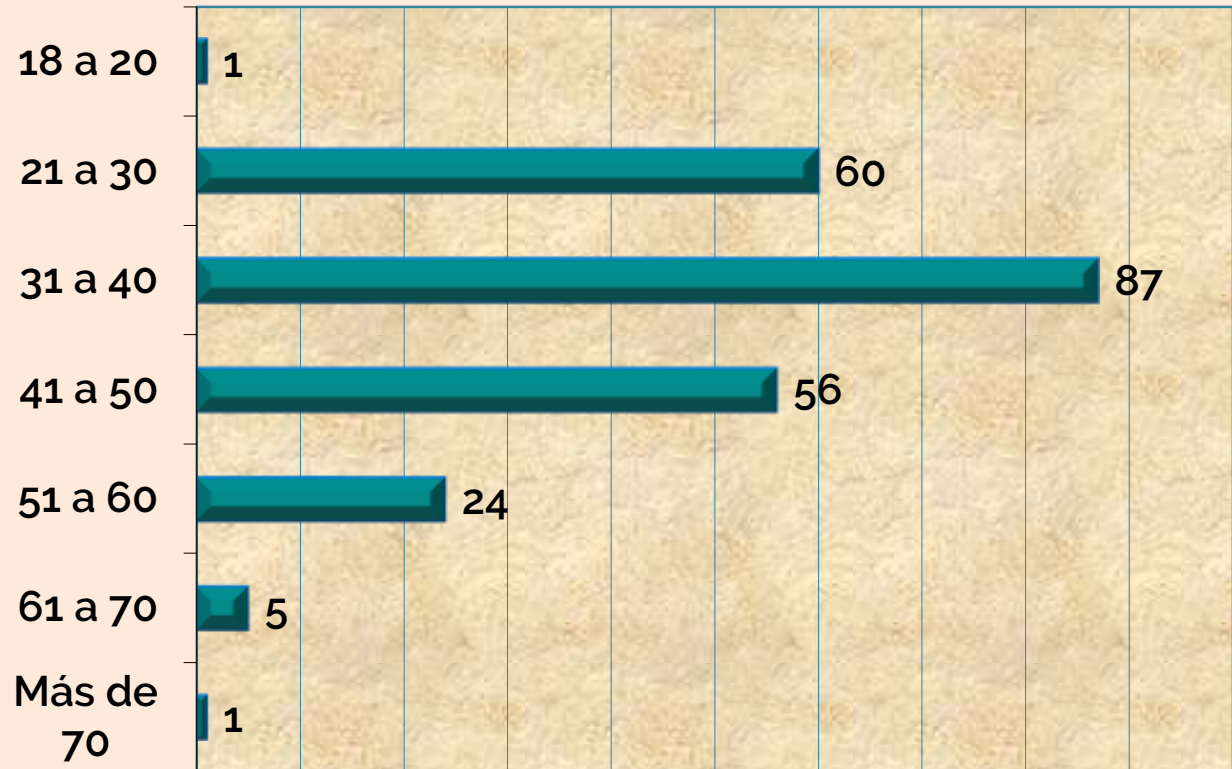


PTCCO DEL. COAHUILA 2019

Edad

148 (63%) personas encuestadas en la Delegación Coahuila, tienen menos de 40 años, 80 (34%) son de edad mediana y 6 (3%) son adultos mayores.

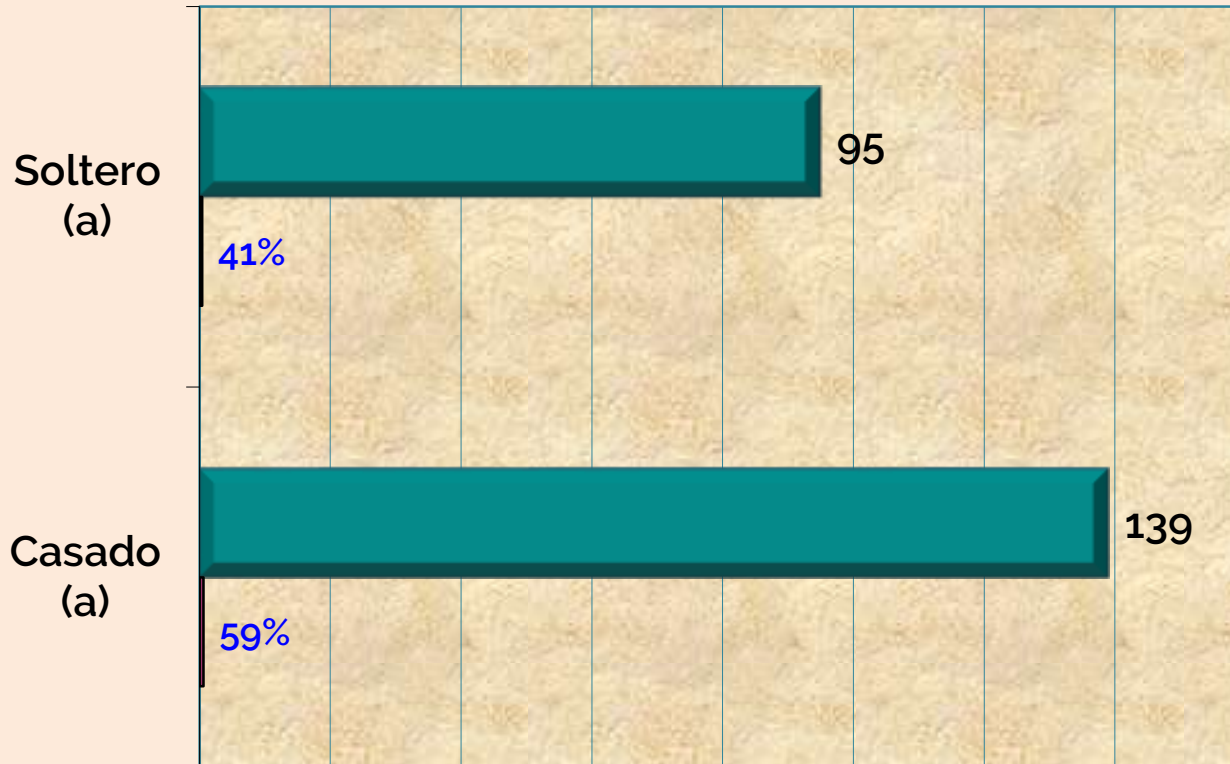
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DEL. COAHUILA 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los casados en la Delegación Coahuila fue superior en 18 puntos porcentuales a la participación de los solteros.



PTCCO DEL. COAHUILA 2019

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



Nivel de Estudios

El 62% de los encuestados en la Delegación Coahuila tienen licenciatura completa, el 4% ostenta estudios superiores, mientras que una persona tiene estudios de secundaria.



PTCCO DEL. COAHUILA 2019

Nivel de Puesto

Casi 9 personas de 10 que participaron en la ECCO se compone de personal enlace u homólogo y operativo u homólogo. Mientras que una de 10 son mandos medios y superiores.

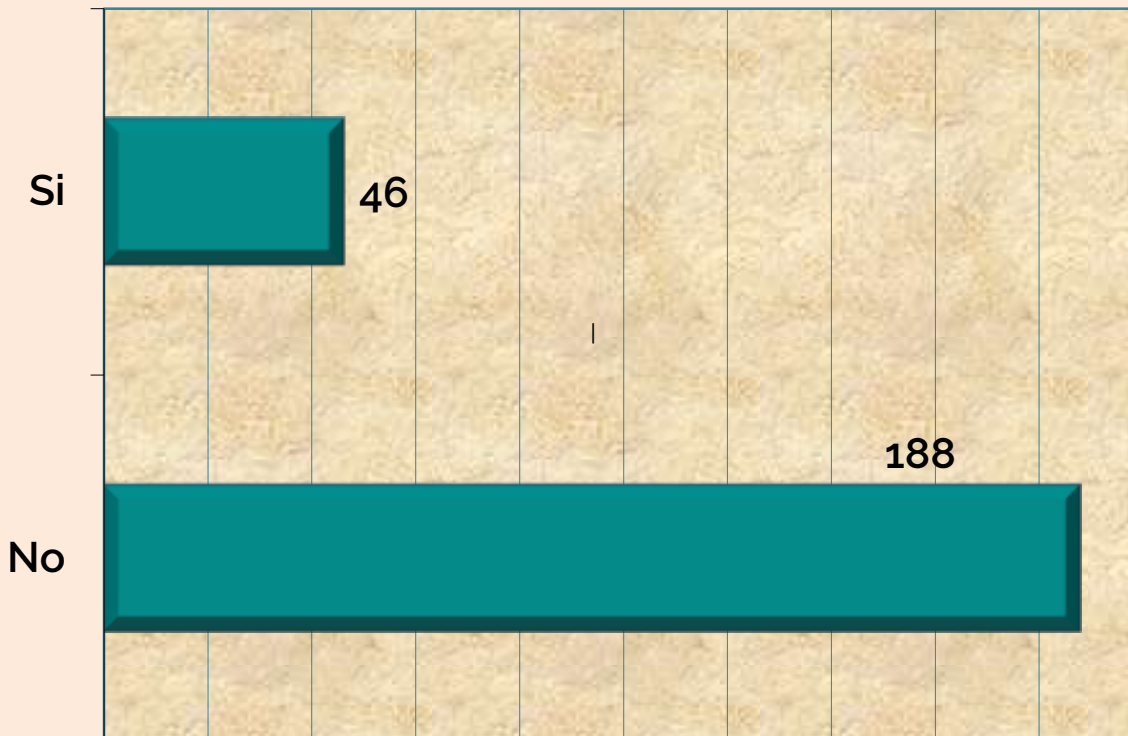
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO DEL. COAHUILA 2019

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



Servicio de Carrera

2 personas de la Delegación Coahuila de cada 10 percibe que ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.

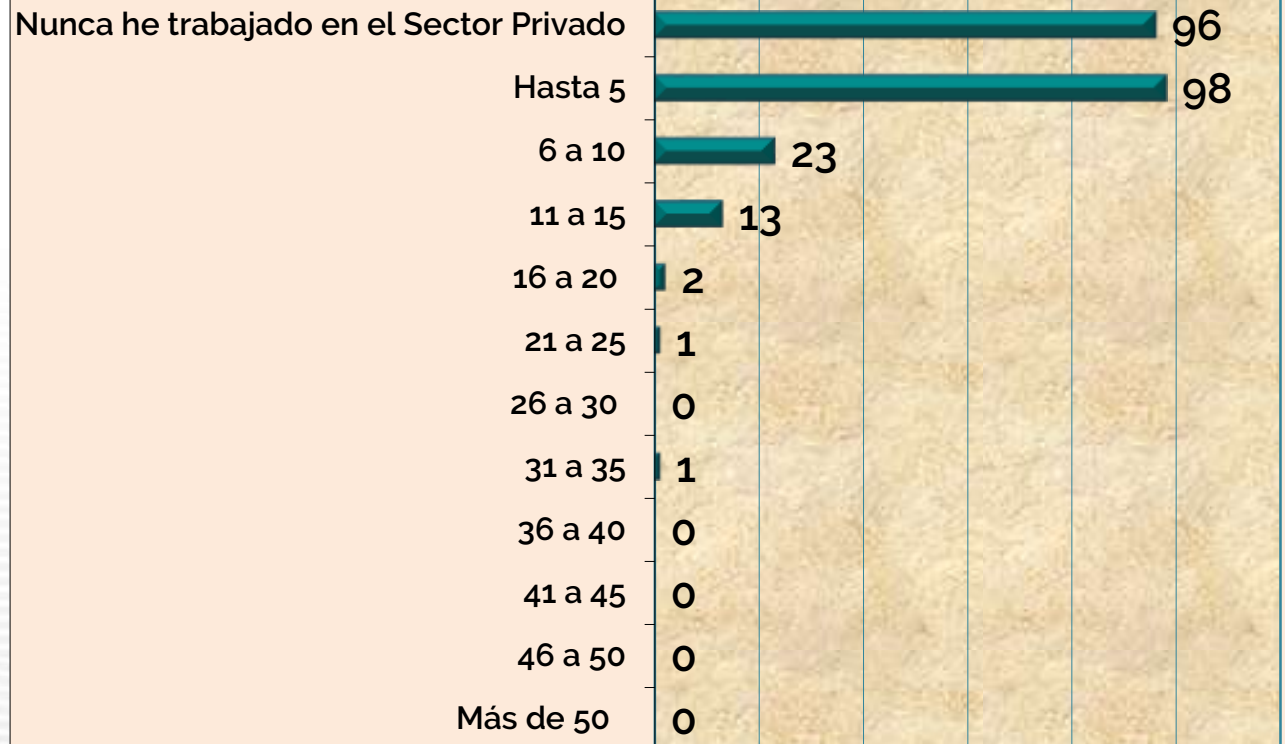


PTCCO DEL. COAHUILA 2019

Años en el Sector Privado

El 59% de los participantes de la Delegación Coahuila en la ECCO tienen experiencia en el sector privado, mientras que el 41% nunca ha trabajado en este sector.

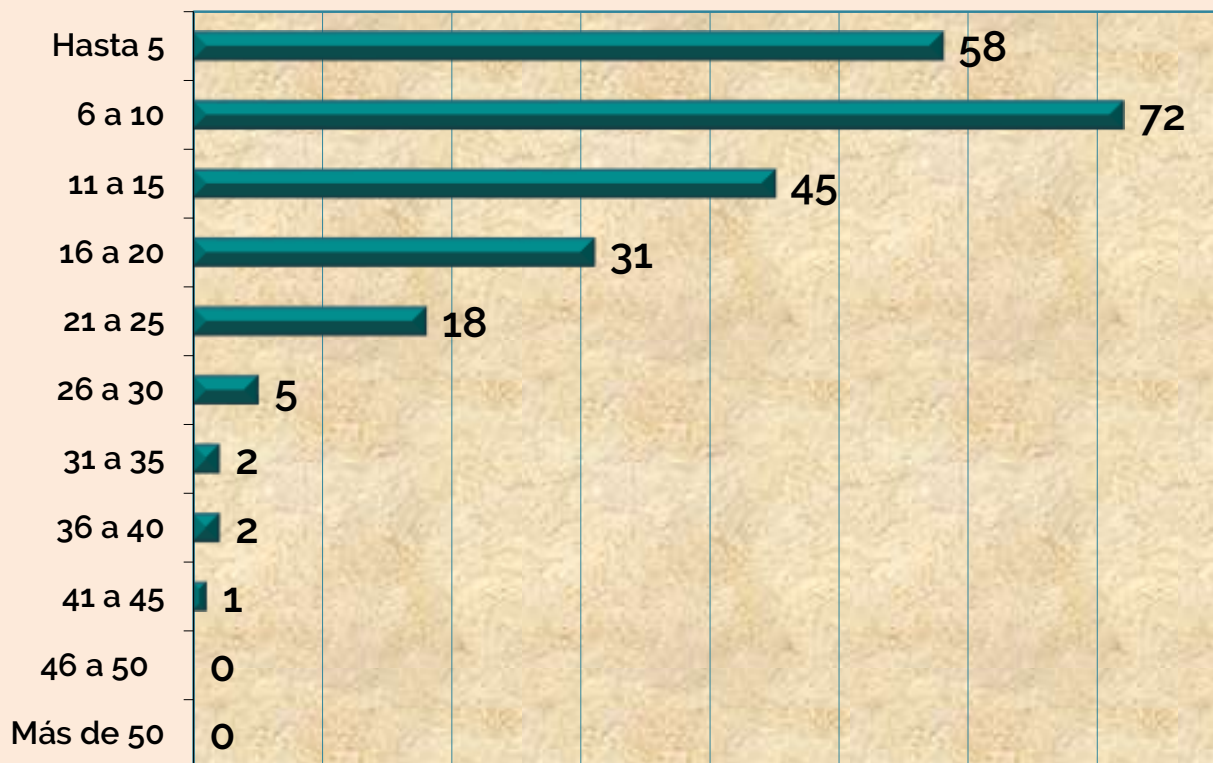
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO DEL. COAHUILA 2019

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



Años en el Sector Público

$\frac{3}{4}$ partes del personal encuestado de la Delegación Coahuila, es experto y versado en el Sector Público.

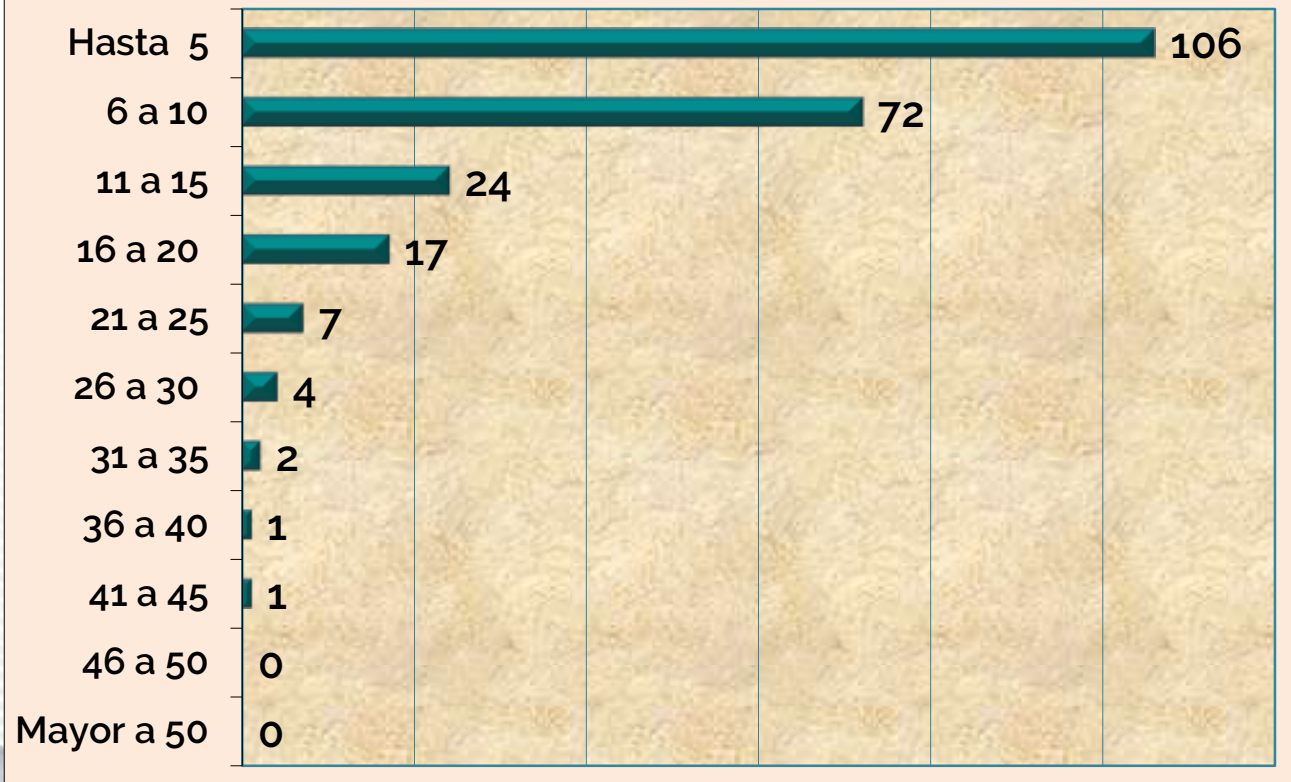


PTCCO DEL. COAHUILA 2019

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 DEL. COAHUILA 2019

Estudios actuales

Casi 8 personas de la Delegación Coahuila 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

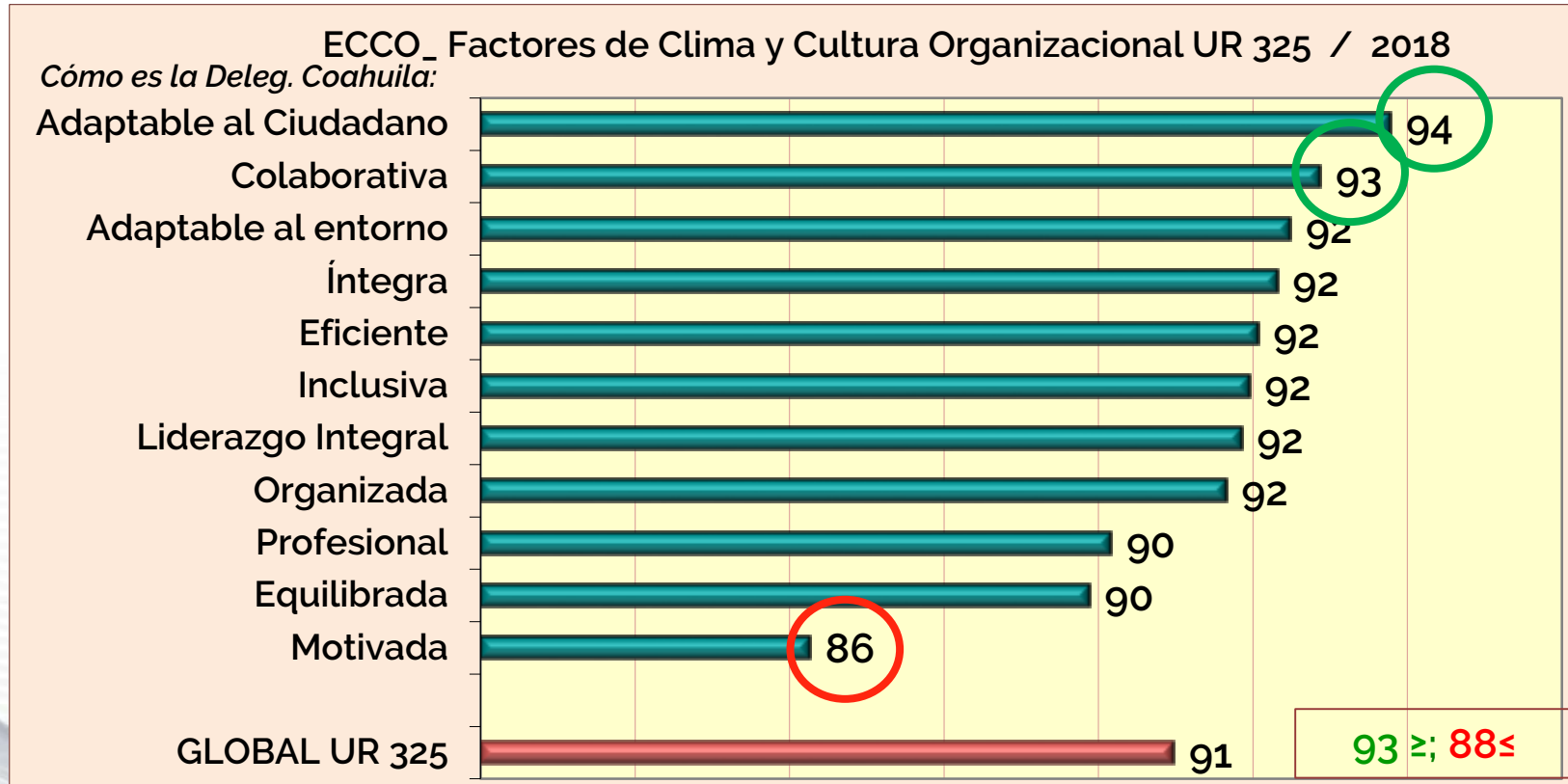
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DEL. COAHUILA 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



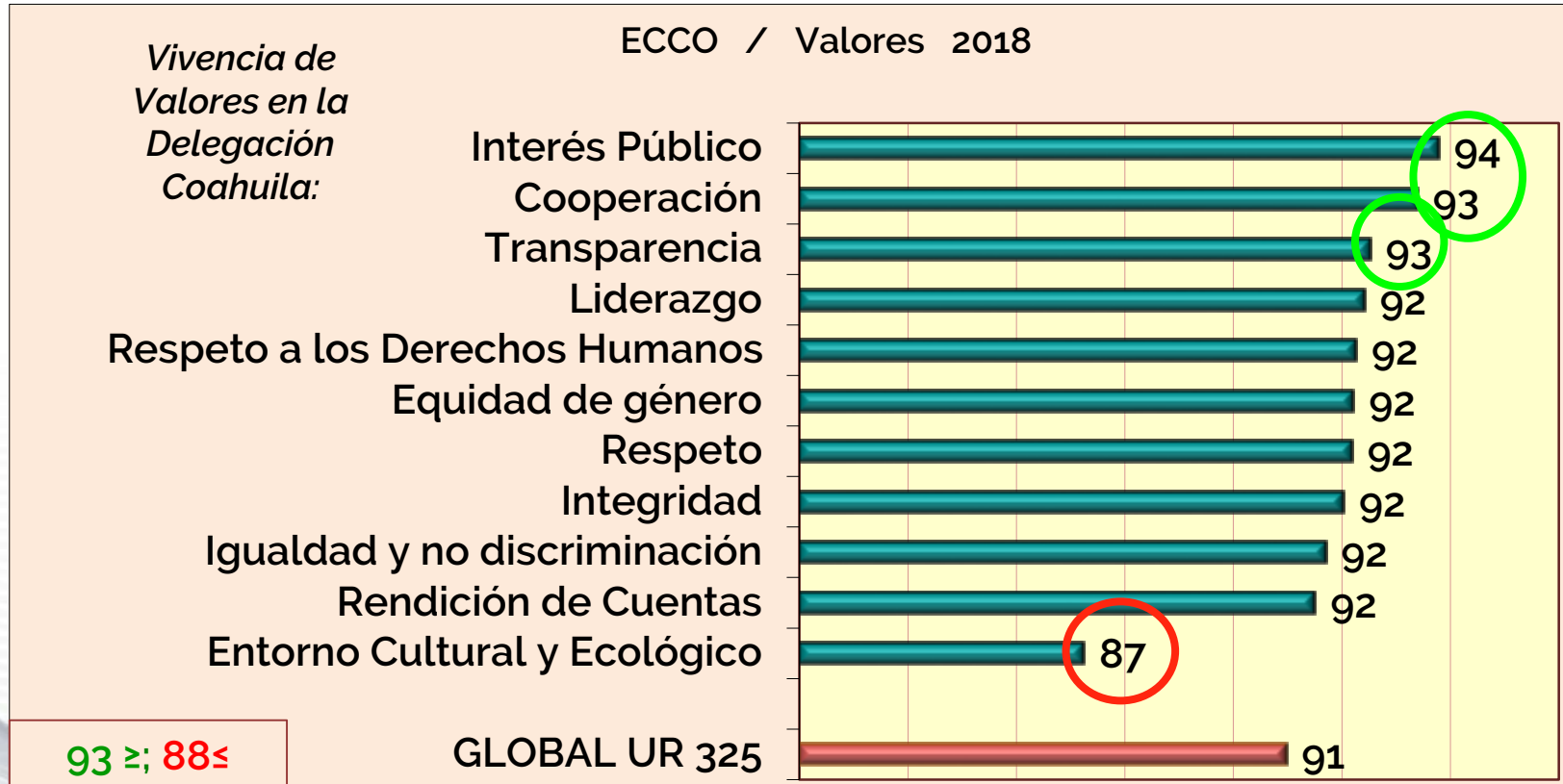
PTCCO DEL. COAHUILA 2019



Ésta gráfica indica la percepción de .las y los servidores públicos como una Delegación que se adapta a las expectativas del Ciudadano; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar al personal adscrito a la Delegación Coahuila.



PTCCO DEL. COAHUILA 2019

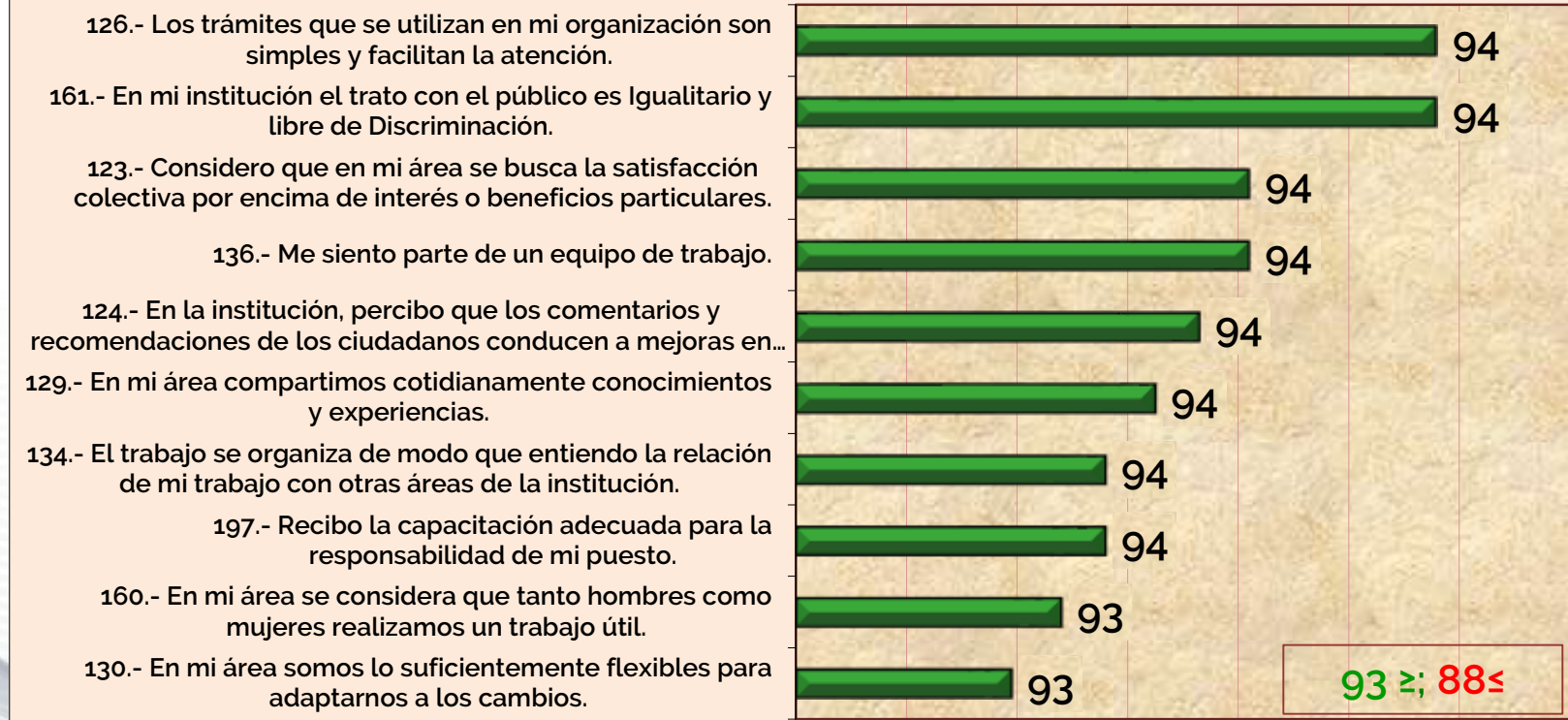


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la Delegación Coahuila las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar la percepción del entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO DEL. COAHUILA 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR 325 / 2018



Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la Deleg. Coahuila es Adaptable al Ciudadano, Inclusiva y Colaborativa, mismos que están relacionados con los factores de Interés Público, Igualdad y no discriminación y Cooperación.



PTCCO DEL. COAHUILA 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR 325 / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Delegación Coahuila mejorará los siguientes factores: Profesional, Inclusiva, Equilibrada y Motivada.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEL. COAHUILA 2019

Factores básicos Índice individual



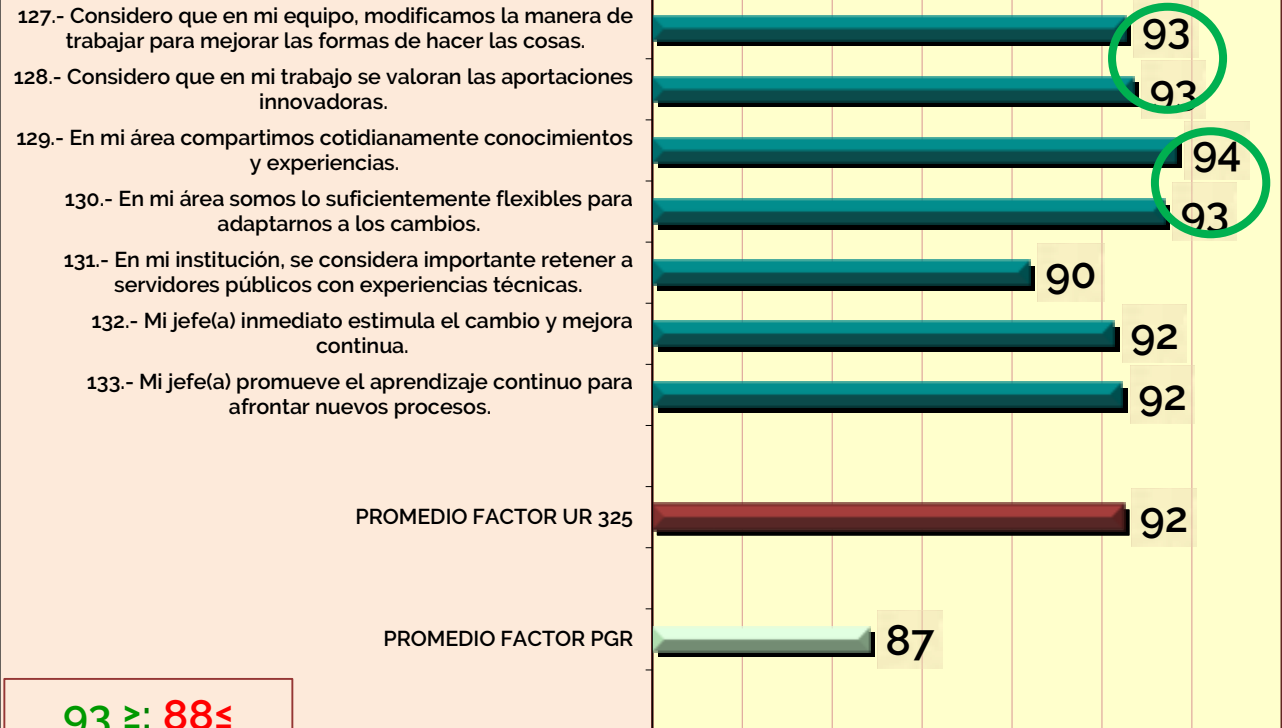
PTCCO DEL. COAHUILA 2019

La Del. Coahuila es
Adaptable al entorno

92



FACTOR 38 / 2018



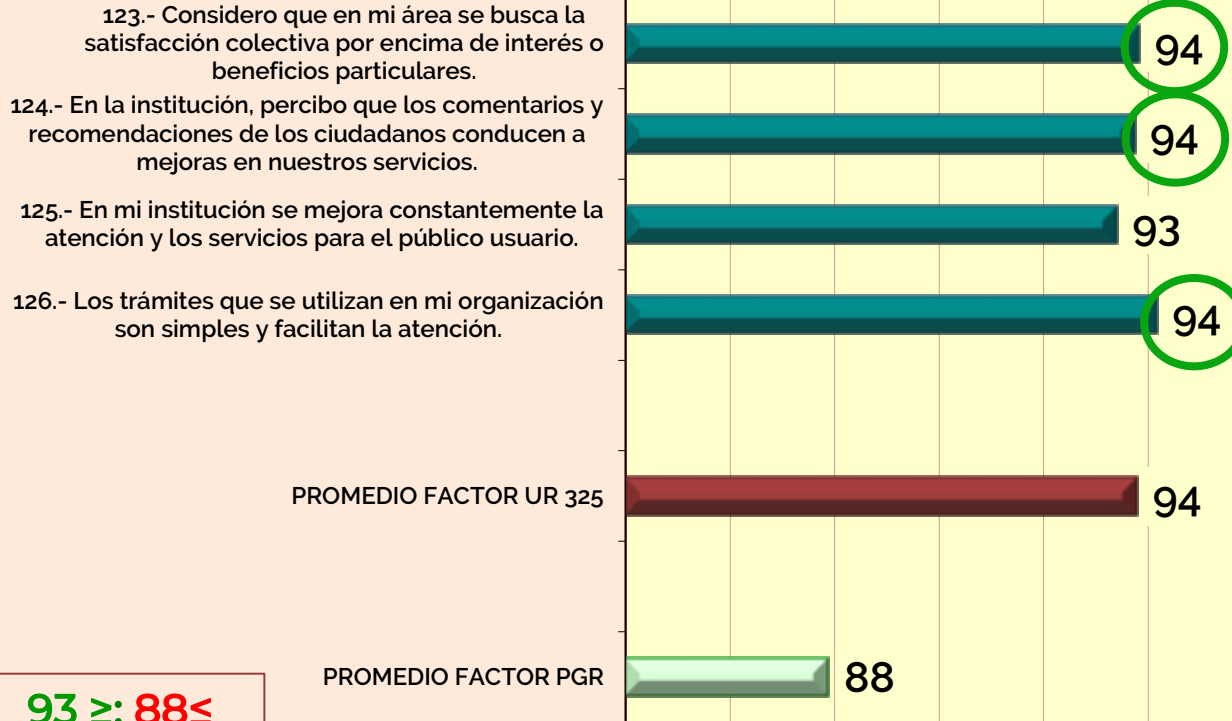
93 ≥; 88 ≤

Las y los servidores públicos encuestados de la Delegación Coahuila consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que comparten conocimientos y experiencias en forma cotidiana.



PTCCO DEL. COAHUILA 2019

FACTOR 39 /2018



93 ≥; 88 ≤

La Delegación Coahuila es Adaptable al ciudadano

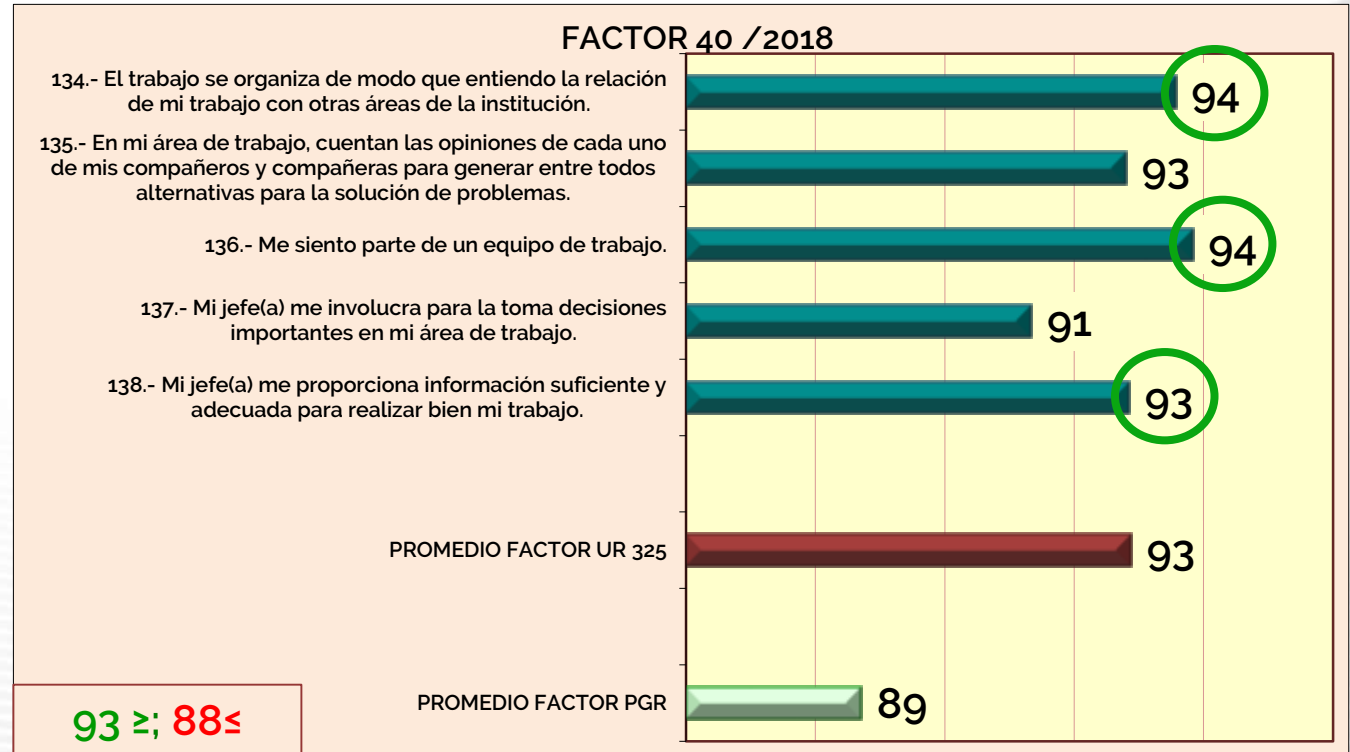


Los resultados muestran que en la Delegación Coahuila se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía, la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares además de que los trámites son simples.



PTCCO DEL. COAHUILA 2019

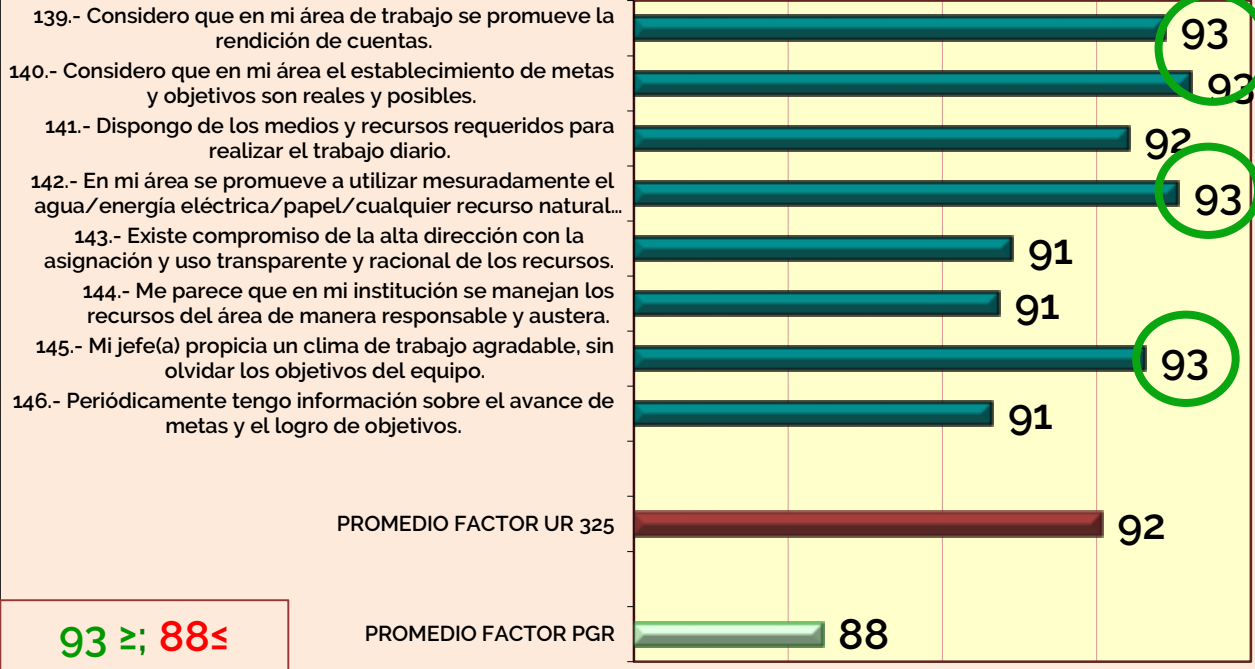
La Delegación Coahuila es Colaborativa



El personal de la Delegación Coahuila 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 DEL. COAHUILA 2019

FACTOR 41 /2018



La Delegación
Coahuila es Eficiente

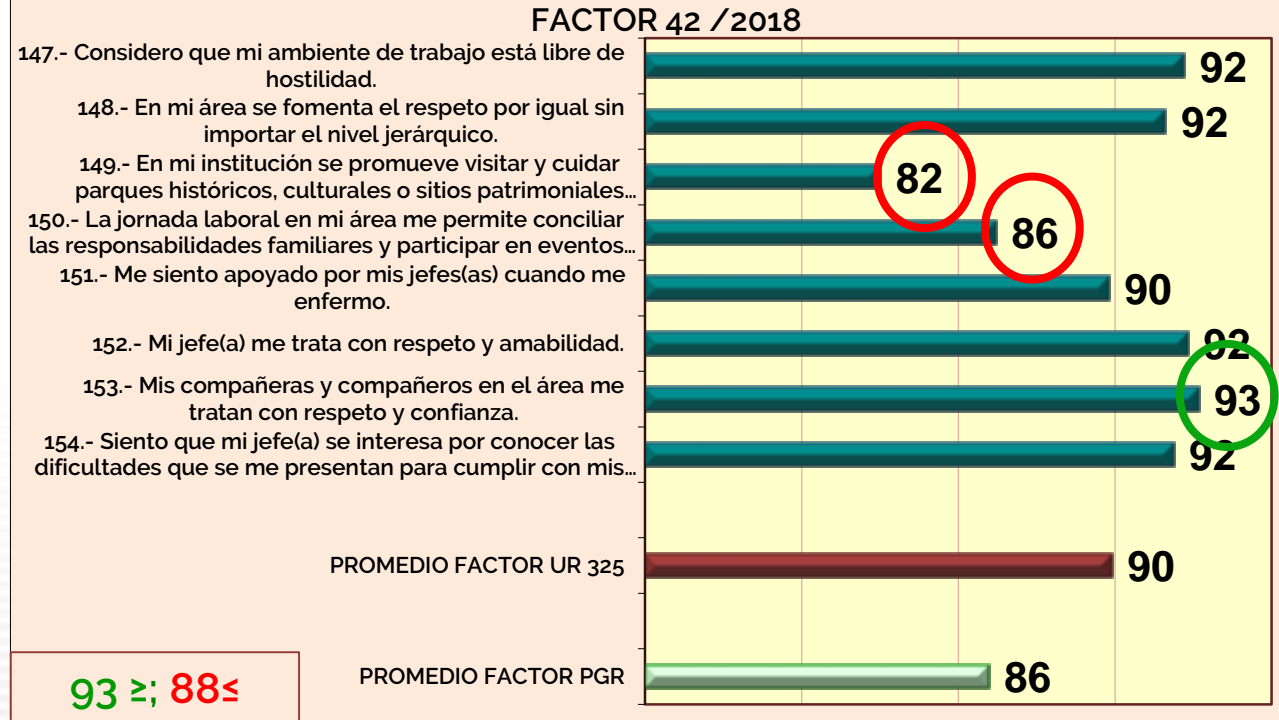


Se considera que en la Delegación Coahuila se promueve la rendición de cuentas. Aunado a lo anterior, se manejan mesuradamente los recursos y se asignan de forma transparente. En contraparte, podrían mejorar la comunicación sobre el avance de metas y el logro de objetivos.



PTCCO DEL. COAHUILA 2019

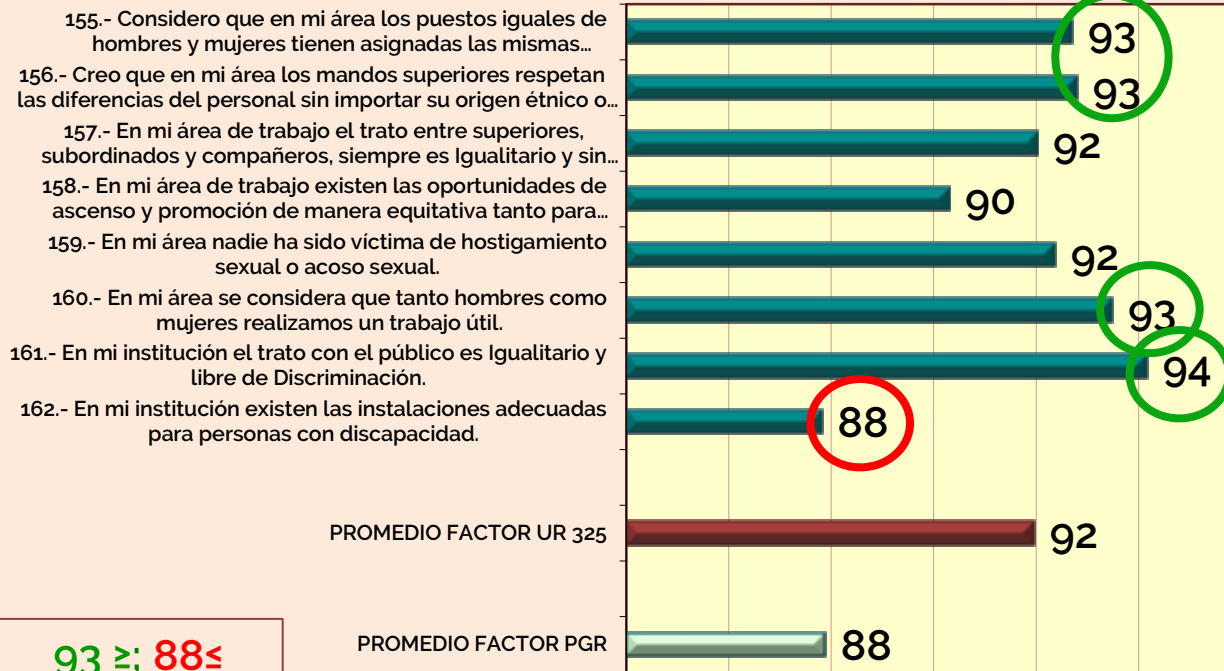
La Delegación Coahuila es Equilibrada



La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (59 puntos); es decir, mejoró en 27 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 Delegación Coahuila.

PTCCO DEL. COAHUILA 2019

FACTOR 46 / 2018



93 ≥; 88 ≤

La Delegación Coahuila es Inclusiva



Se percibe que tanto hombres y mujeres de la Delegación Coahuila atienden al público con un trato 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 ésta Delegación Estatal (86 puntos en 2016).



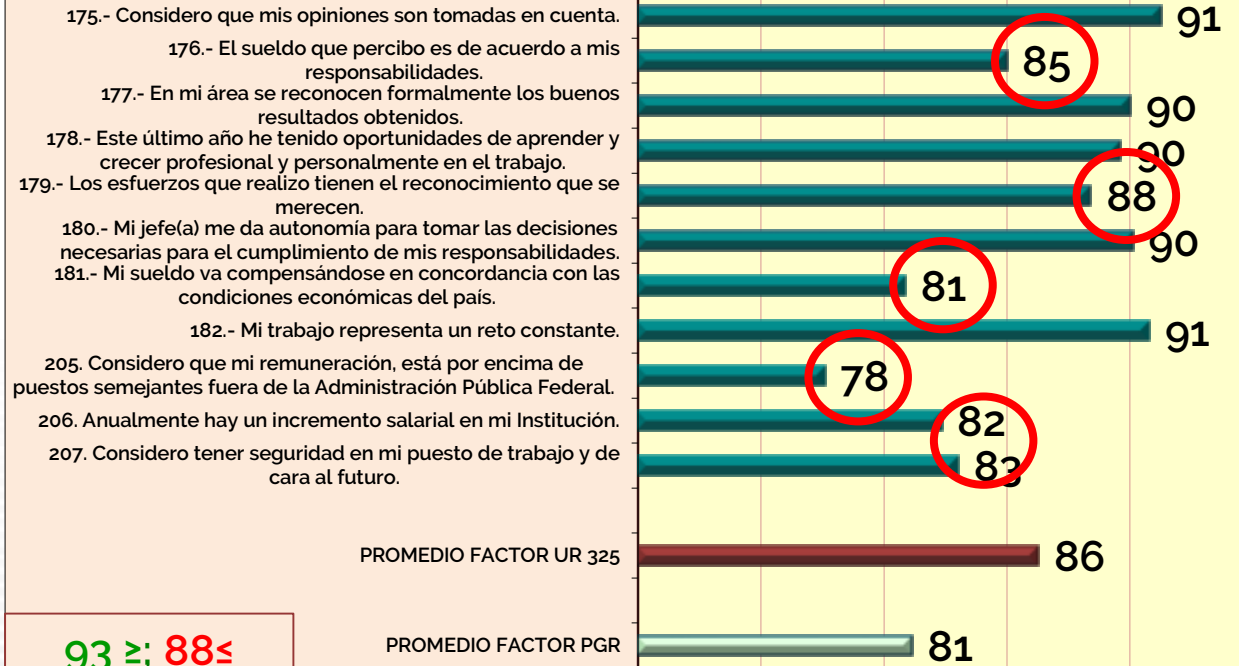
PTCCO DEL. COAHUILA 2019

La Delegación Coahuila es Motivada

86



FACTOR 47 /2018

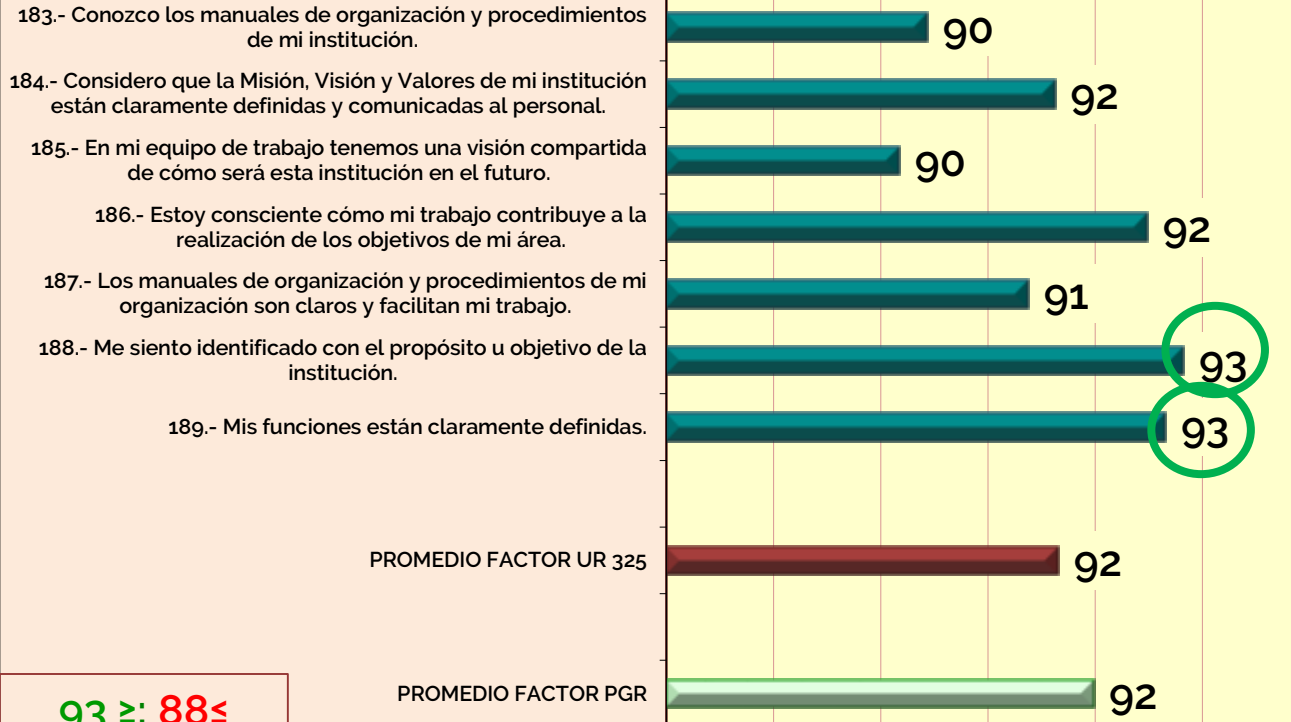


93 >=; 88 <=

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la PGR están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Por otro lado, se percibe que el trabajo en la Delegación Coahuila representa un reto constante.

PTCCO DEL. COAHUILA 2019

FACTOR 48 /2018



93 ≥; 88 ≤

La Delegación Coahuila es Organizada



Las y los servidores públicos de Delegación Coahuila 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.

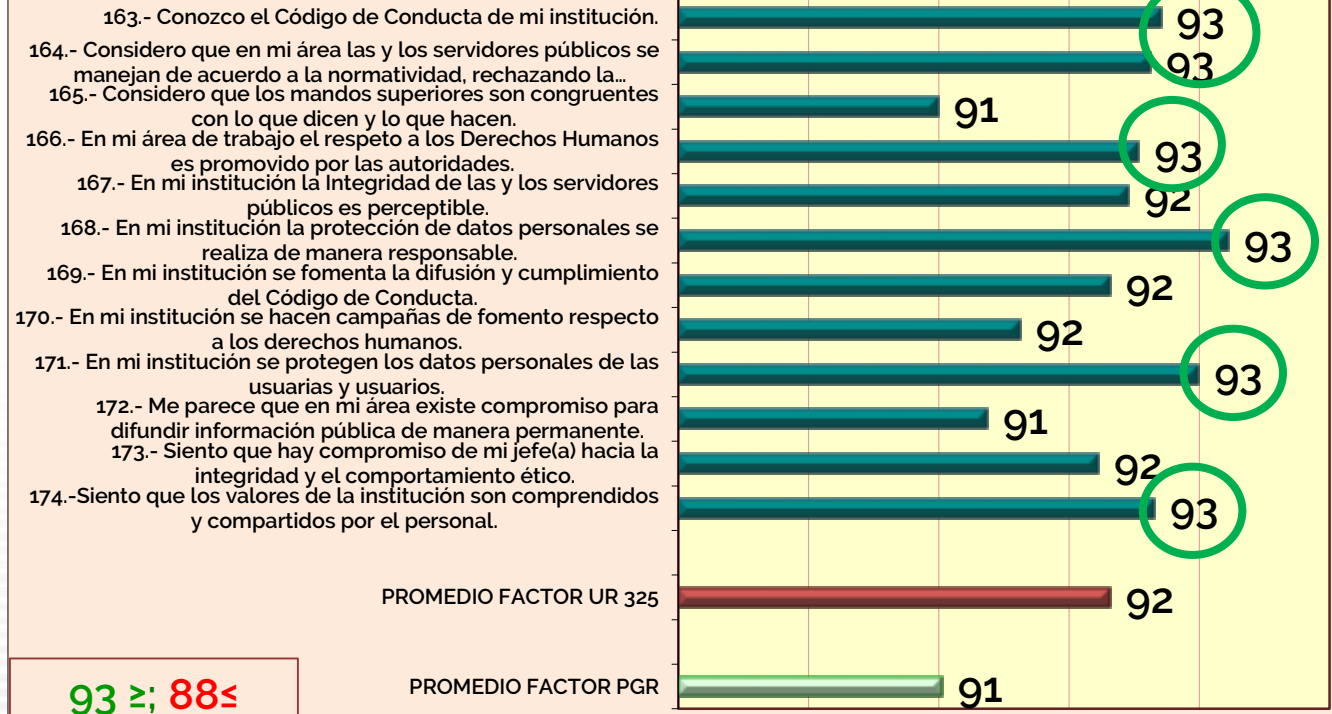
PTCCO DEL. COAHUILA 2019

La Delegación Coahuila es
Íntegra

92



FACTOR 49 /2018

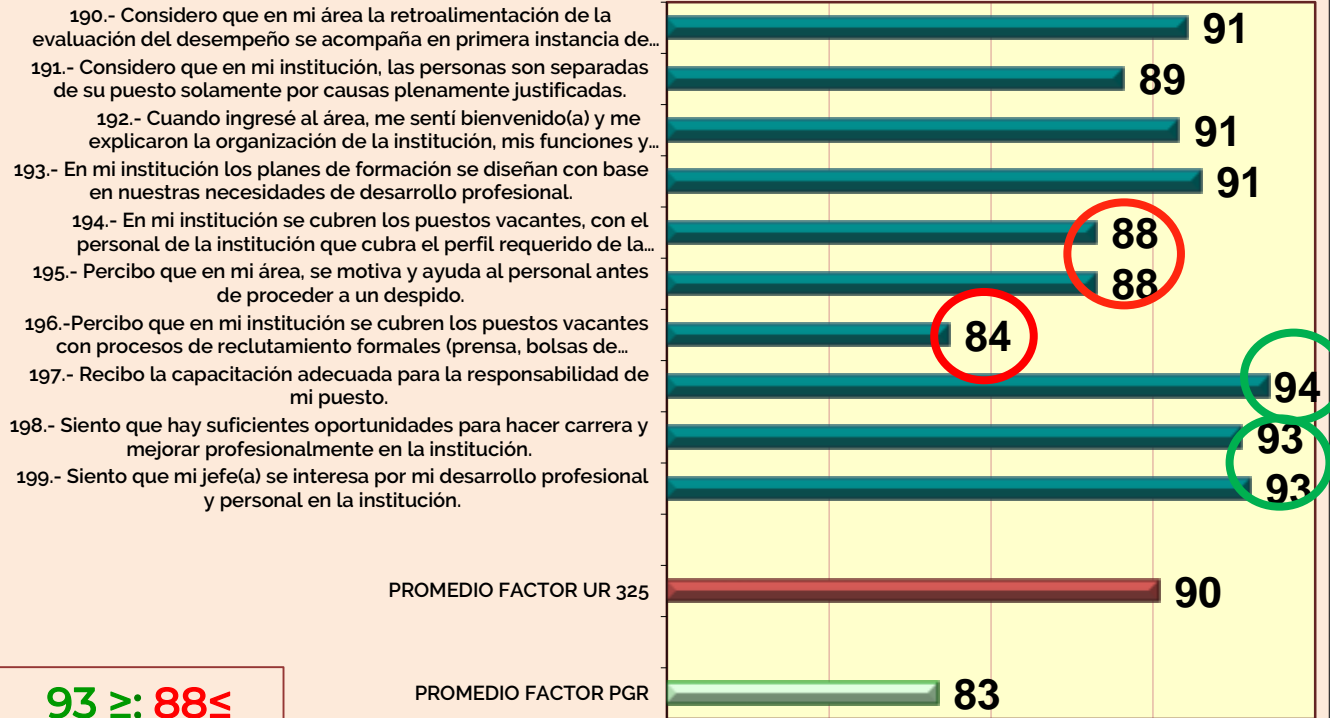


93 ≥; 88 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la Delegación Coahuila 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 DEL. COAHUILA 2019

FACTOR 50 / 2018



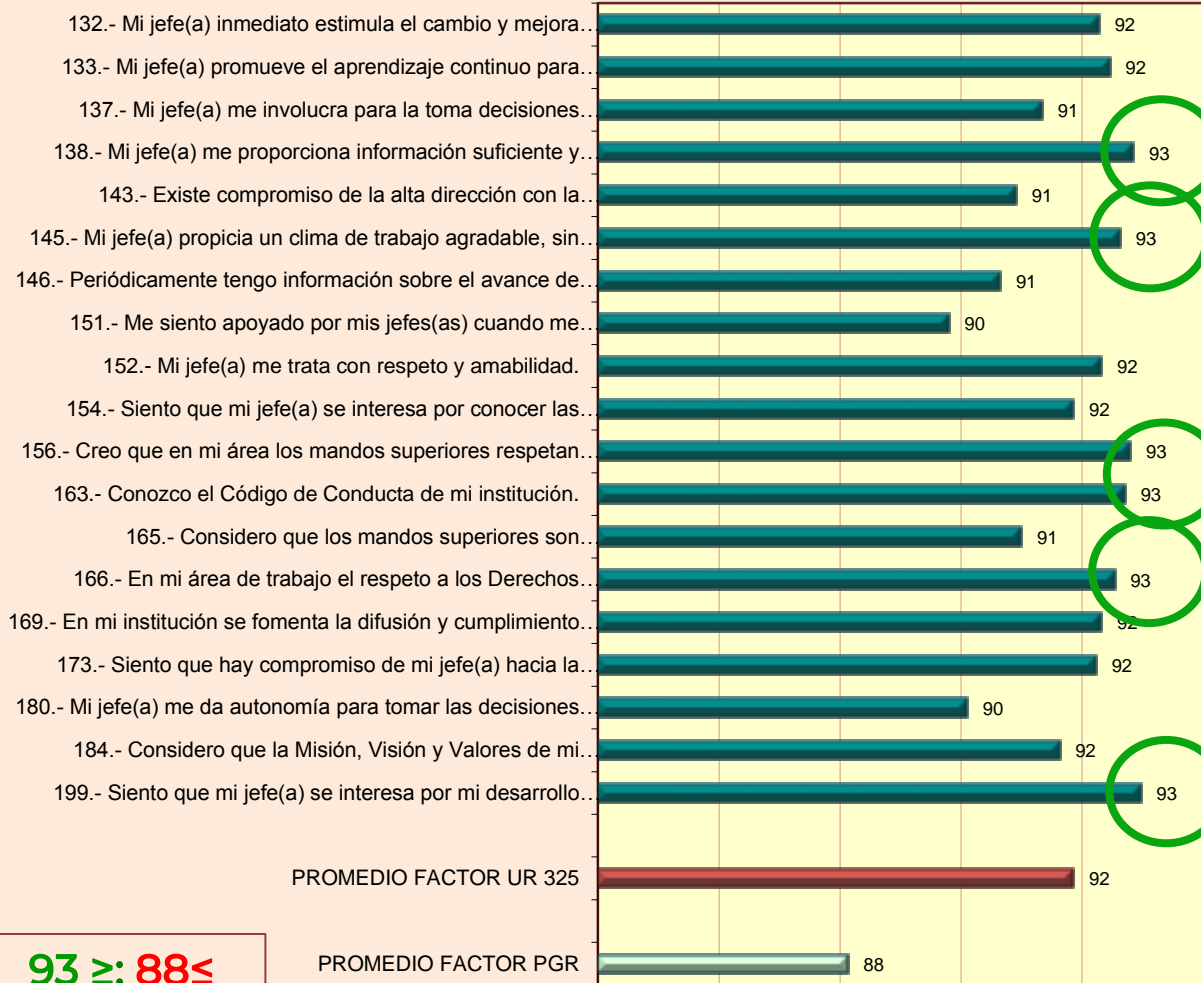
La Delegación Coahuila es Profesional



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 DEL. COAHUILA 2019

FACTOR 52 /2018



Liderazgo
Integral



Esta gráfica presenta a la Delegación Coahuila con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó en 5 puntos con respecto a 2016



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

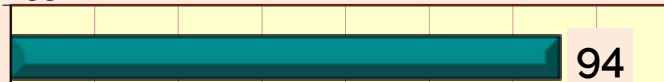
PTCCO DEL. COAHUILA 2019

Resultado de factores de Valores

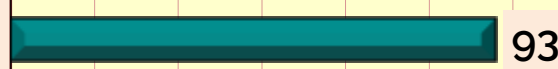
PTCCO DEL. COAHUILA 2019

FACTOR 53 /2018

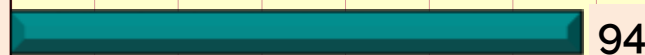
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.



135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.



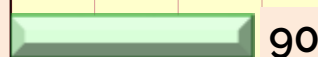
136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.



PROMEDIO FACTOR UR 325



PROMEDIO FACTOR PGR



93 ≥; 88 ≤

Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO DEL. COAHUILA 2019

Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico



FACTOR 54 /2018

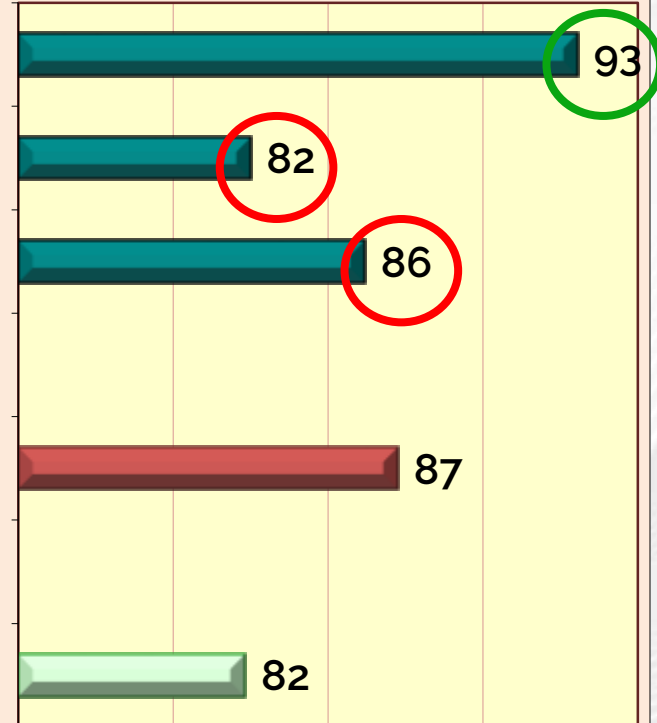
142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

PROMEDIO FACTOR UR 325

PROMEDIO FACTOR PGR

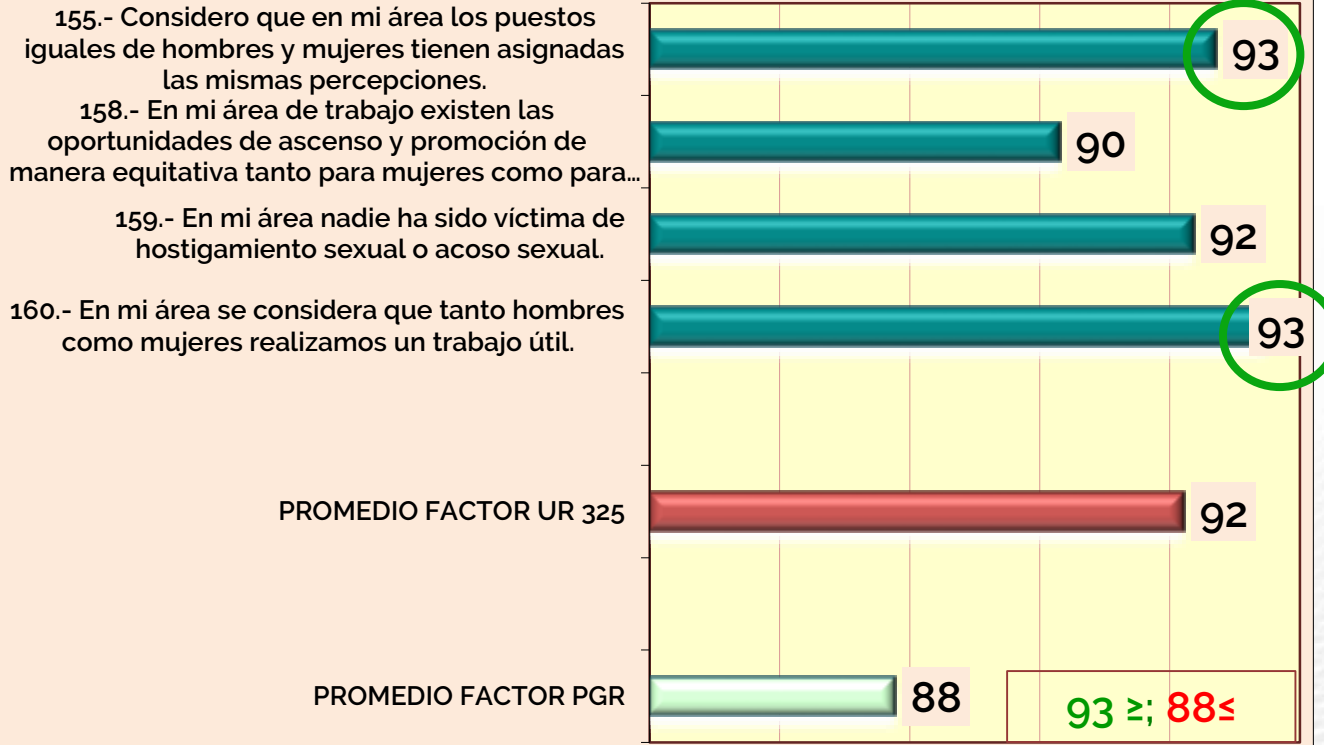


93 ≥; 88 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de la Delegación Coahuila evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, se deberá realizar un esfuerzo para promover entre el personal y sus familias visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales.

PTCCO DEL. COAHUILA 2019

FACTOR 55 /2018



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de Delegación Coahuila perciben que prevalece una forma equitativa para obtener oportunidades en percepciones, ascenso y promociones entre hombres y mujeres. Asimismo, se considera que el trabajo útil se realiza de la misma forma entre hombres y mujeres.

PTCCO DEL. COAHUILA 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

92



FACTOR 56 /2018

156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.

93

157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.

92

161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.

94

162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

88

PROMEDIO FACTOR UR 325

92

PROMEDIO FACTOR PGR

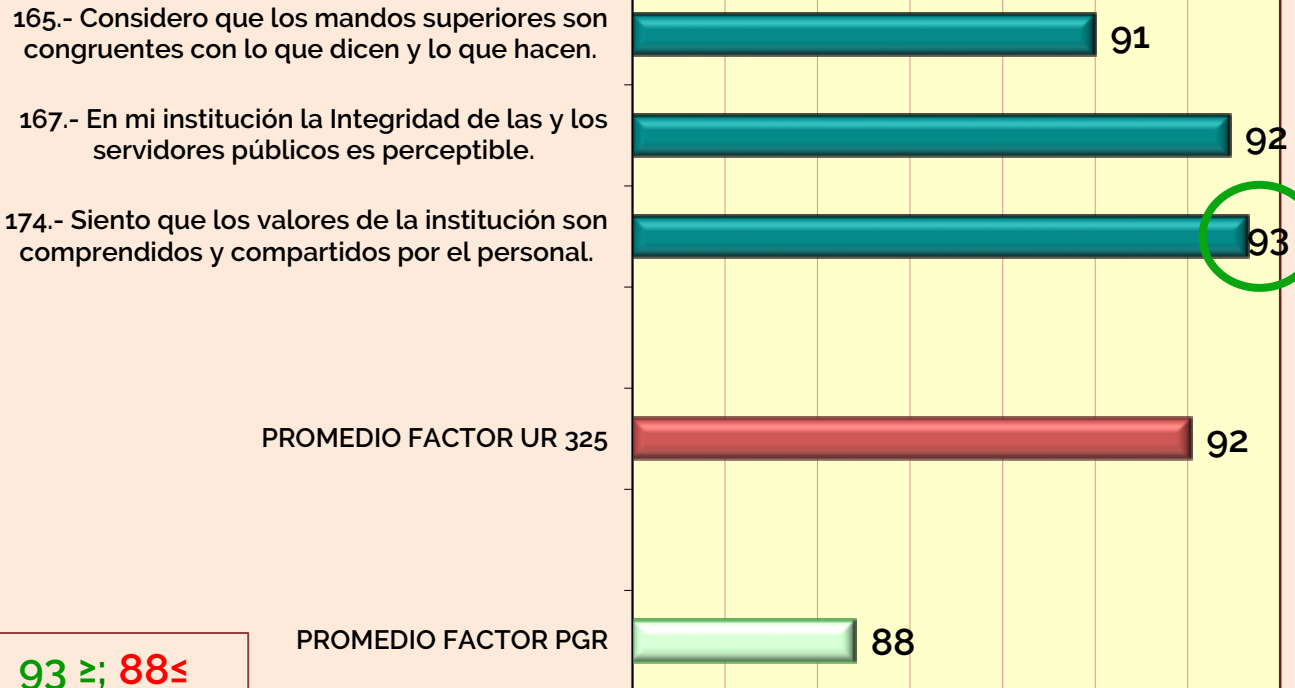
88

93 ≥; 88 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la Delegación Coahuila 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 DEL. COAHUILA 2019

FACTOR 57 / 2018



93 ≥; 88 ≤

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 Delegación Coahuila, por lo cual se considera que la Delegación está conformada por personas íntegras en su actuar.



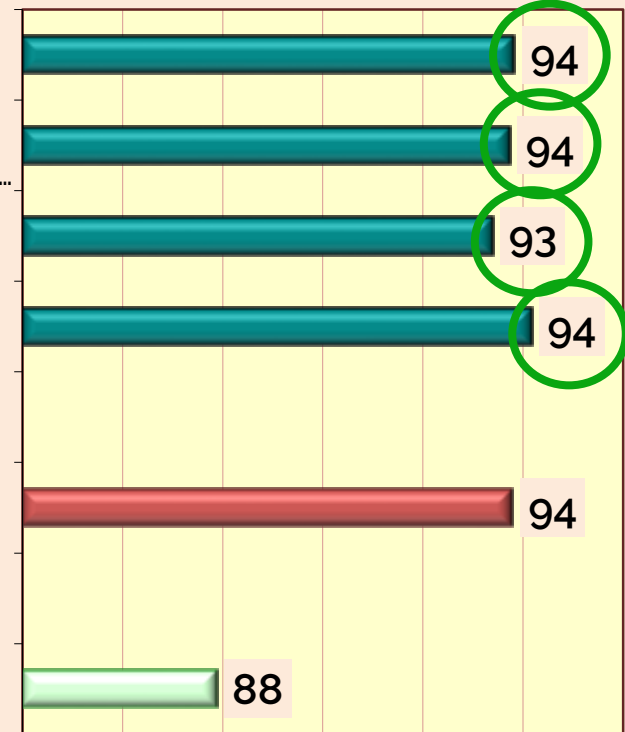
PTCCO DEL. COAHUILA 2019

Vivencia de Valores:
Interés Público



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...
- 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.

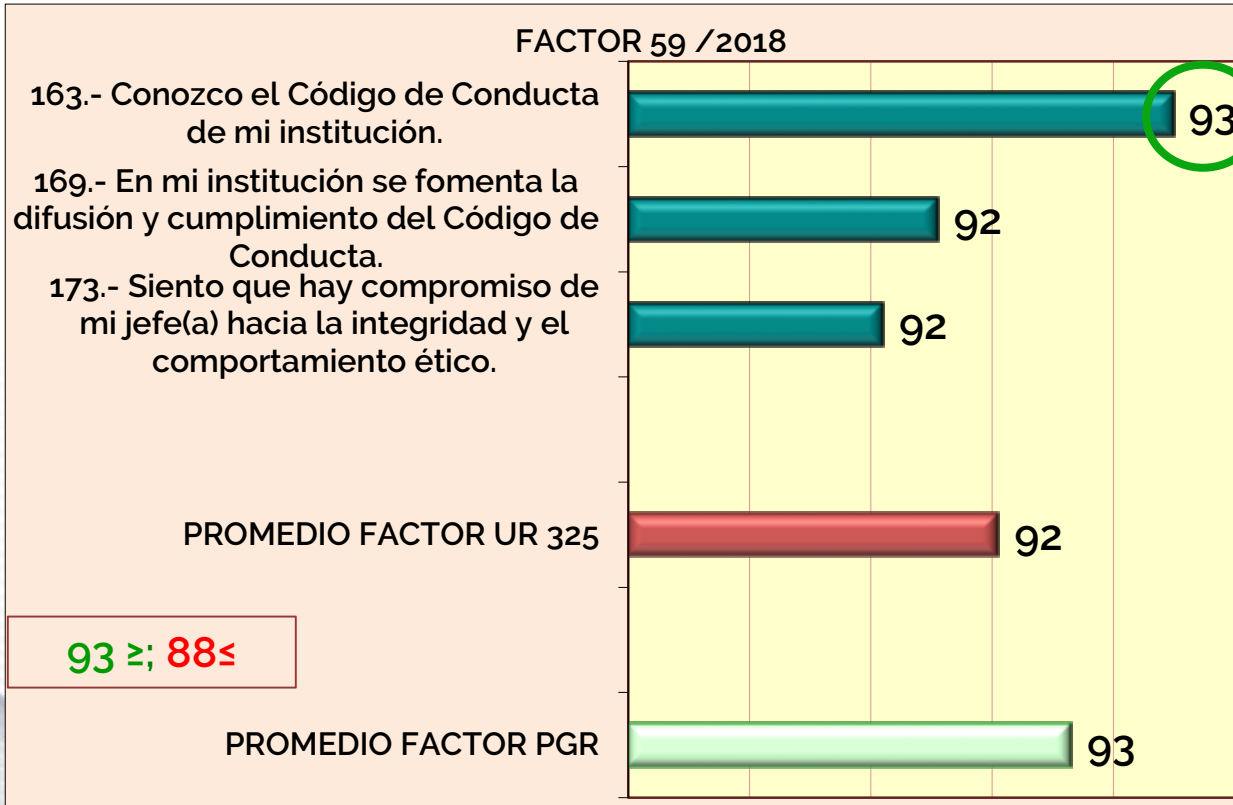


93 ≥; 88 ≤

Las y los servidores públicos de la Delegación Coahuila 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 DEL. COAHUILA 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 Delegación Coahuila de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



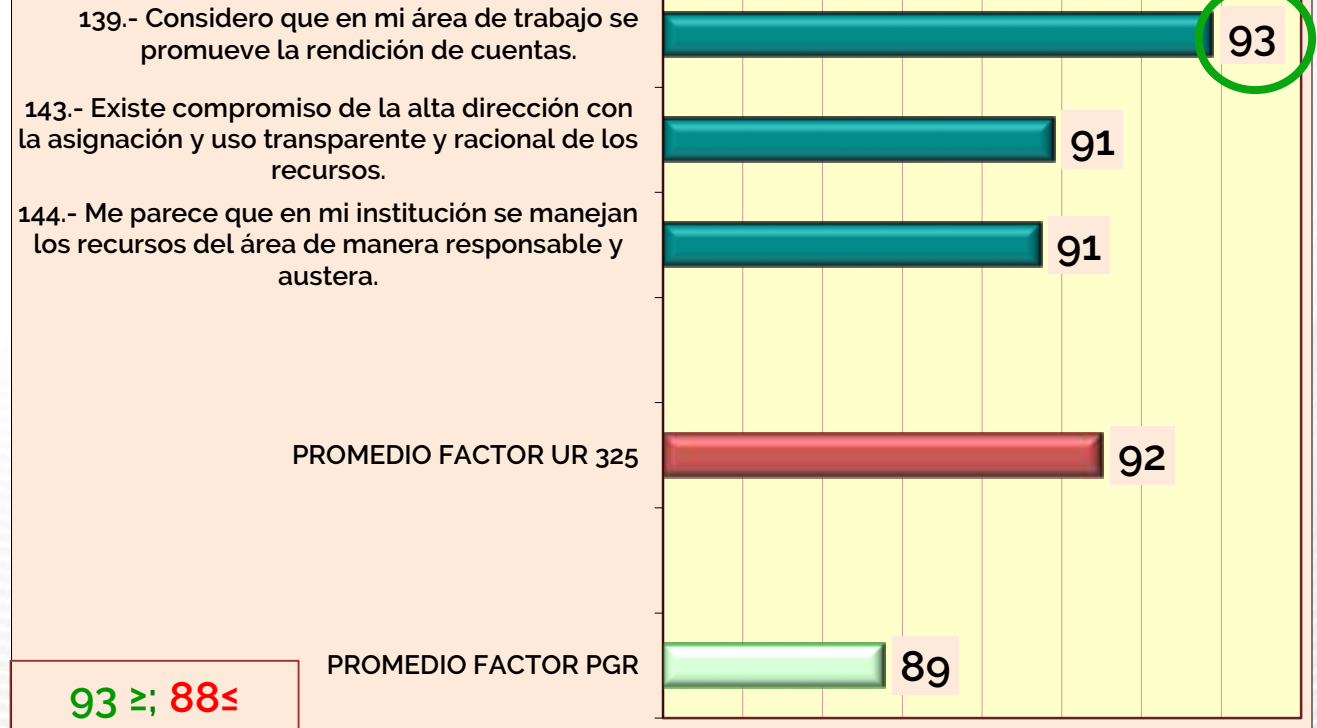
PTCCO DEL. COAHUILA 2019

Vivencia de Valores:
Rendición de Cuentas

92



FACTOR 60 /2018



93 ≥; 88 ≤

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. Por otro lado, se considera que los mandos superiores de la Delegación Coahuila asignan los recursos de una forma transparente y racional.

PTCCO DEL. COAHUILA 2019

FACTOR 61 / 2018

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



92

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



92

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



93

PROMEDIO FACTOR UR 325



92

93 ≥; 88 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



91

Vivencia de Valores:
Respeto



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



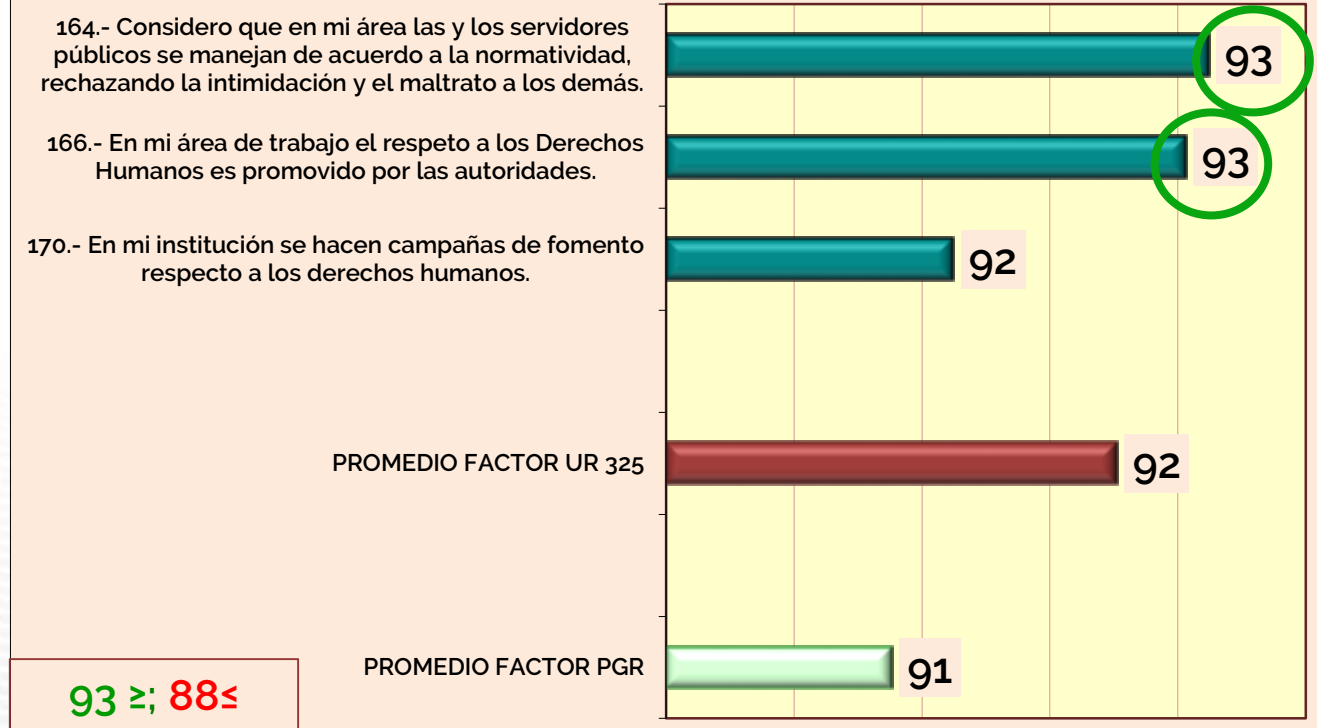
PTCCO DEL. COAHUILA 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos

92



FACTOR 62 /2018

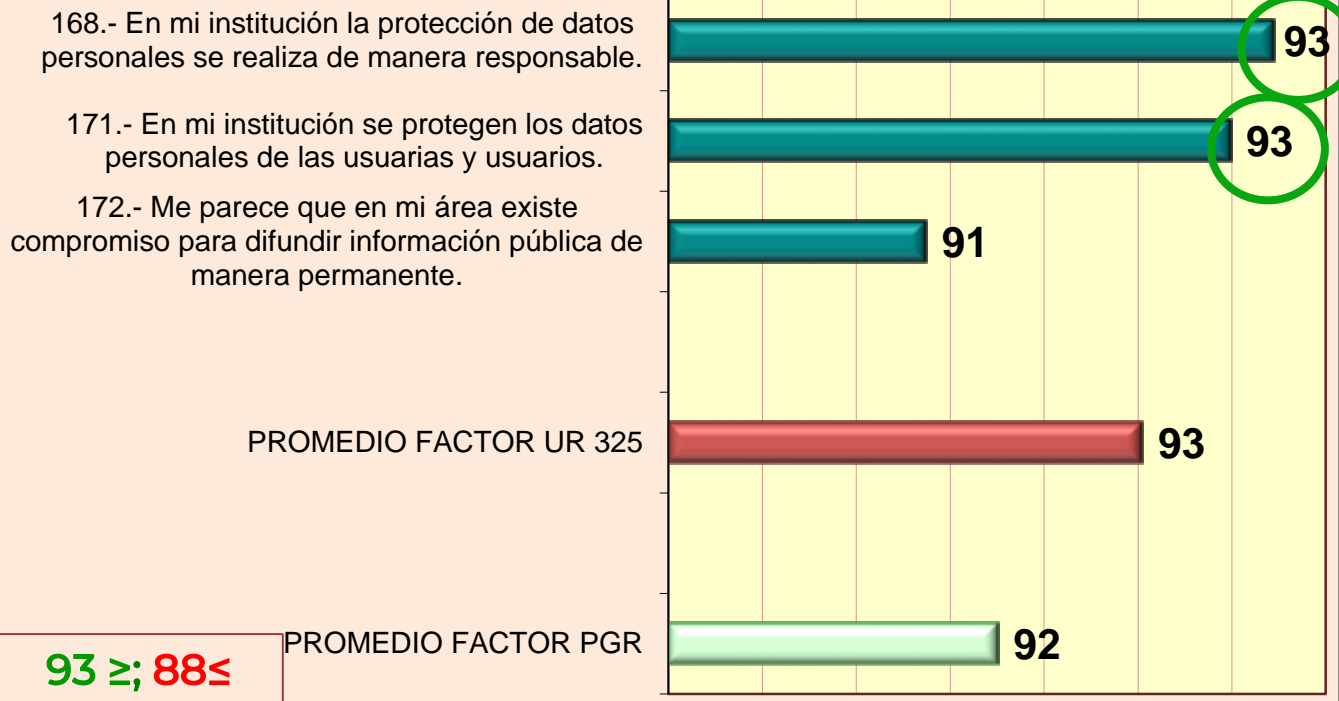


93 ≥; 88 ≤

El resultado positivo de éste factos se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos y la capacitación sobre éste tema, ya que el personal encuestado percibe que se promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.

PTCCO DEL. COAHUILA 2019

FACTOR 63 /2018



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Coahuila 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 DEL. COAHUILA 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEL. COAHUILA 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO DEL. COAHUILA 2019



Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Coahuila registraron 9 comentarios de los cuales 5 se clasifican en diferentes Factores y 4 se refieren a felicitaciones.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEL. COAHUILA 2019

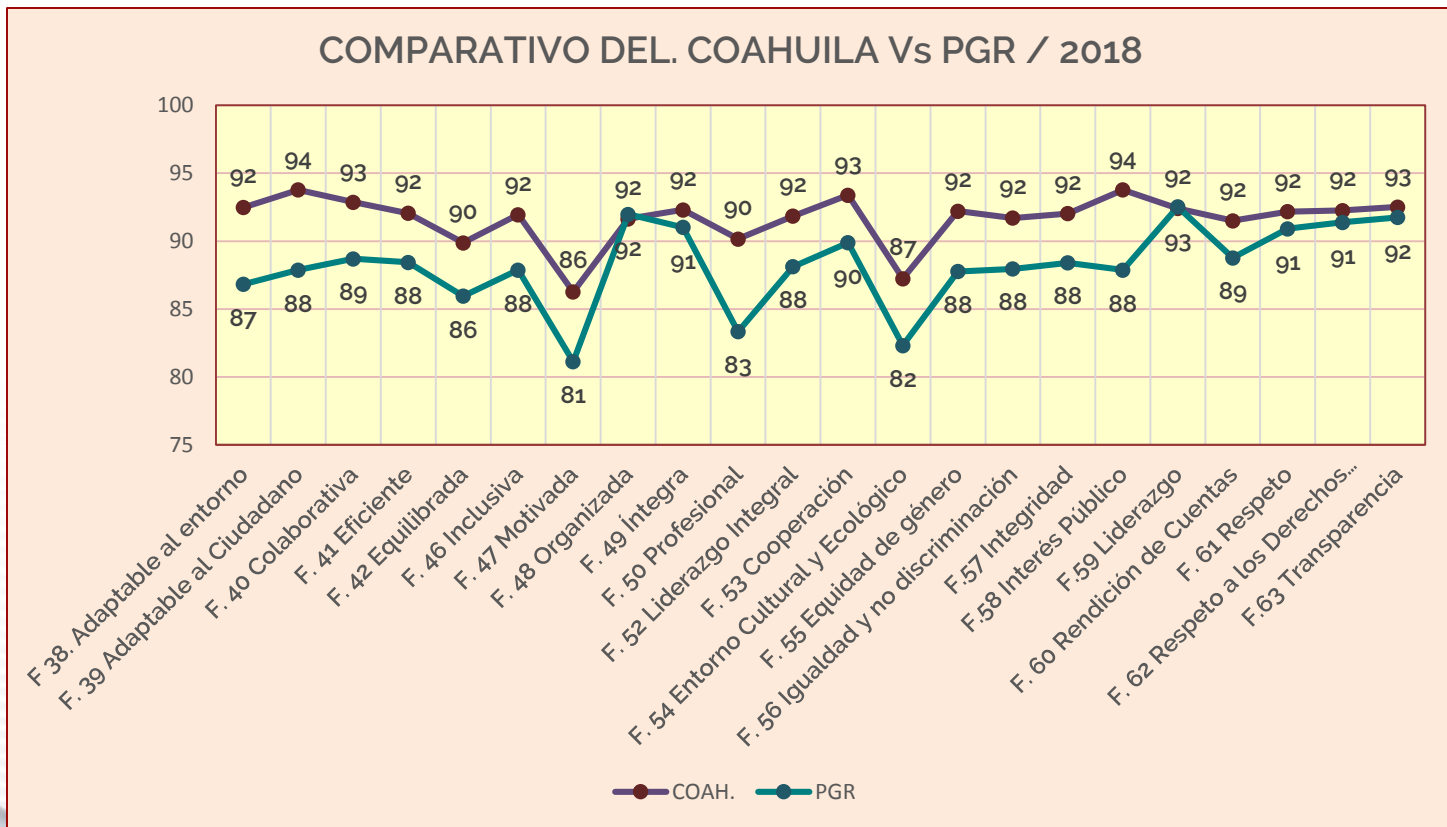
3. Análisis Comparativo



3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO DEL. COAHUILA 2019

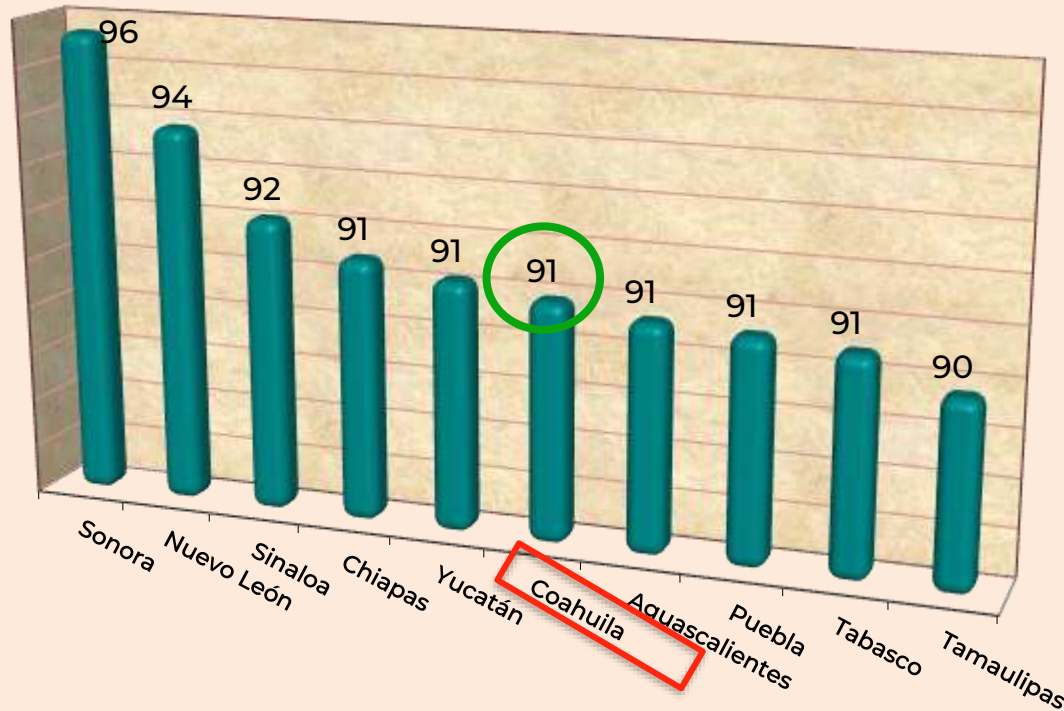


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Delegación Estatal en Coahuila se encuentra por arriba del promedio de la Fiscalía General de la República con excepción del Factor 59 Liderazgo que se encuentra un punto por abajo.



PTCCO DEL. COAHUILA 2019

LAS 10 DELEGACIONES MEJOR CALIFICADAS ECCO / 2018



La Delegación Estatal en Sonora es la Unidad Administrativa de la Fiscalía General de la República con la mejor calificación por lo que obtiene el 1er. lugar, tendencia que viene desde hace algunos años; Nuevo León sube del peldaño 10 en 2016 al 2do. Lugar y sorprendentemente Coahuila sube del lugar 21 con 86 puntos al 6° con calificación de 91



PTCCO DEL. COAHUILA 2019



Se puede observar el comportamiento de la calificación promedio que ha obtenido la Delegación Estatal en Coahuila en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional a través del tiempo.



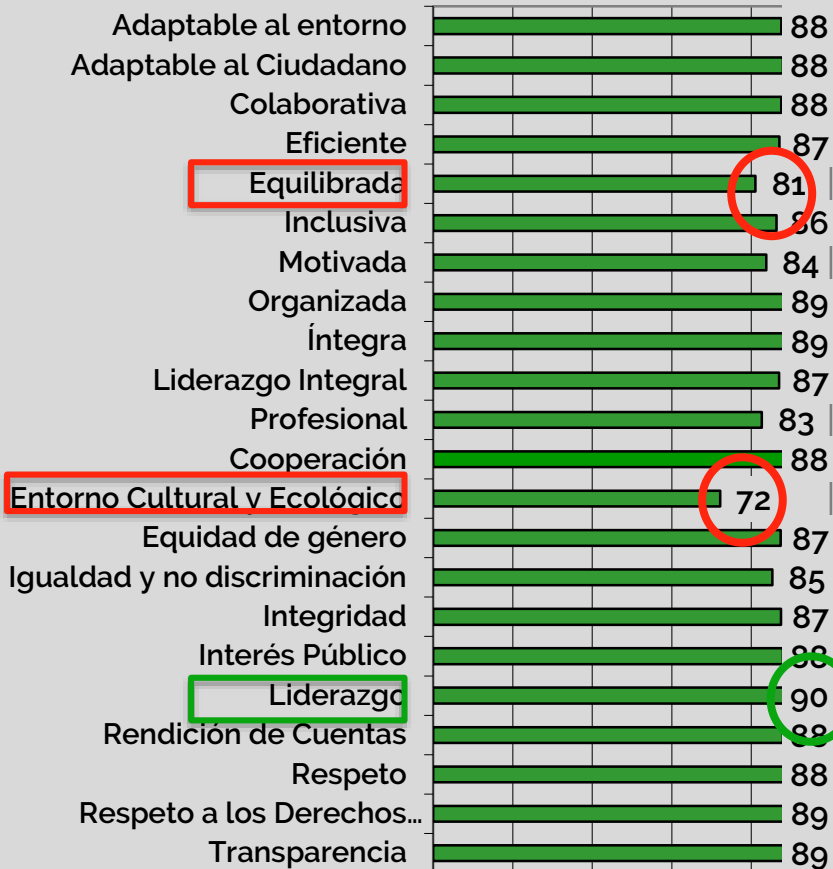
PTCCO DEL. COAHUILA 2019

3.2. Resultados Delegación Coahuila 2016 Vs. 2018

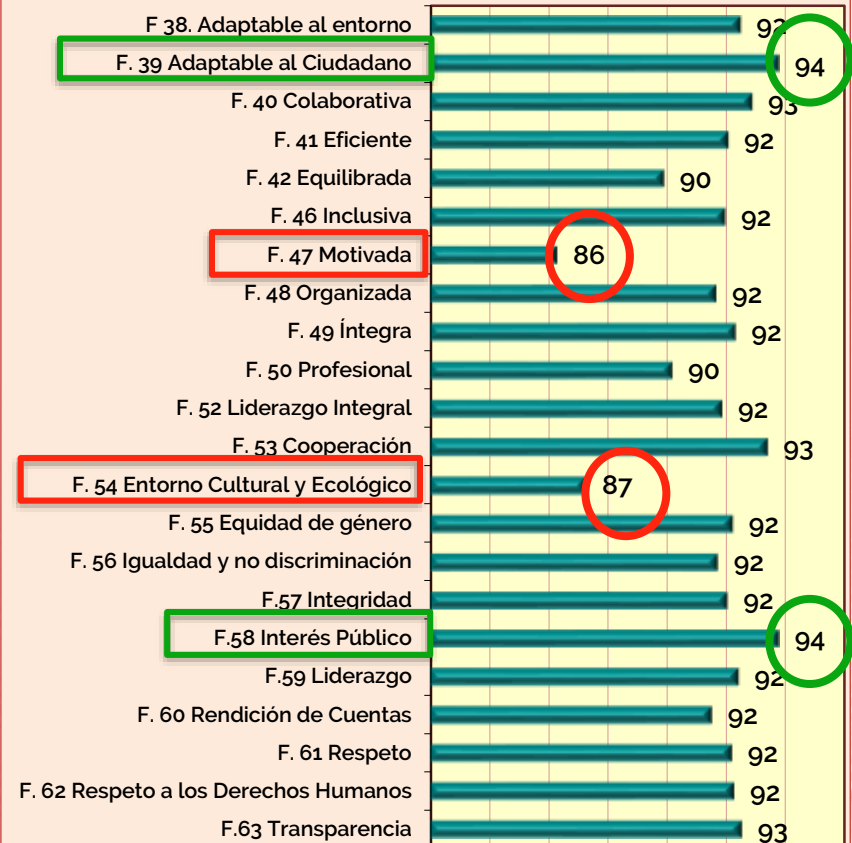


PTCCO DEL. COAHUILA 2019

RESULTADOS D. COAHUILA / 2016

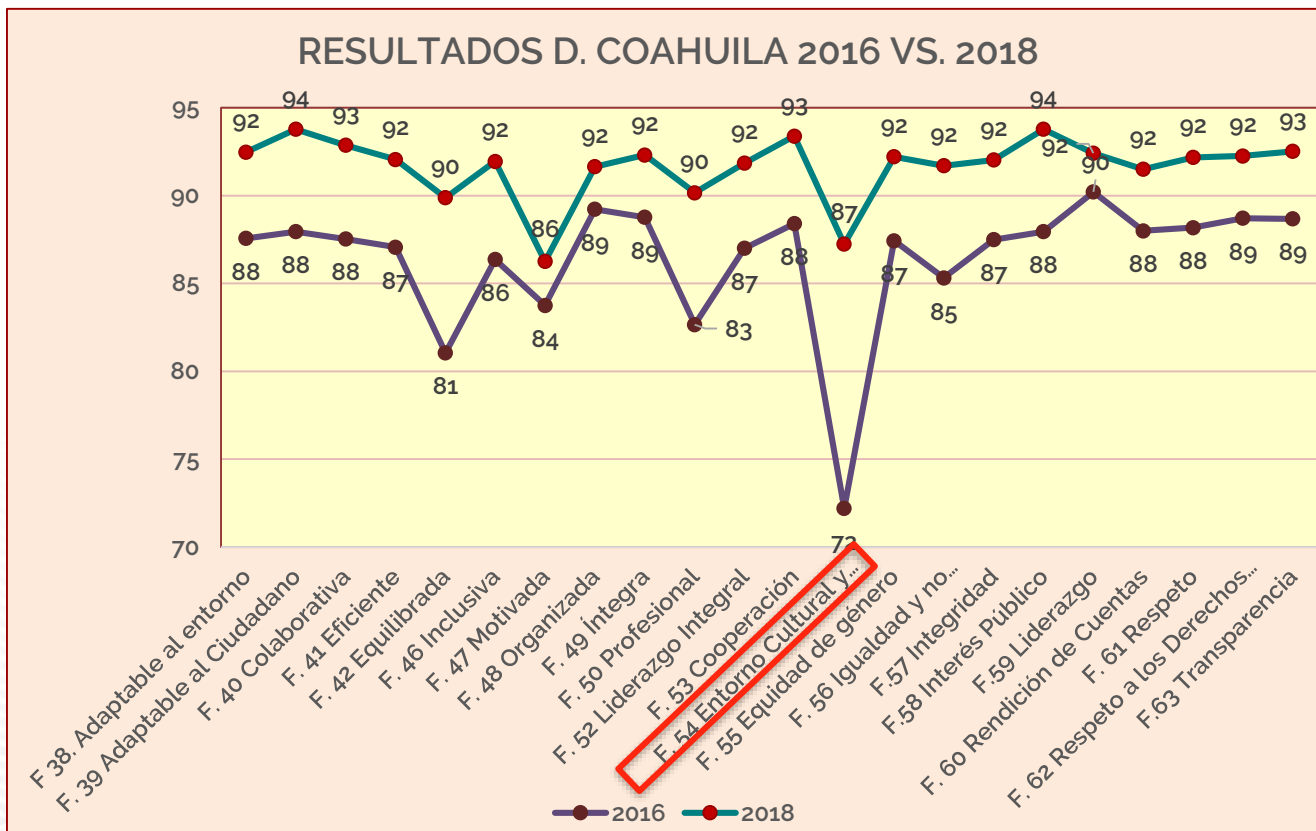


RESULTADOS D. COAHUILA / 2018





PTCCO DEL. COAHUILA 2019



Se puede observar que las Prácticas de Transformación fueron efectivas ya que 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 DEL. COAHUILA 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DEL. COAHUILA 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 DELEGACIÓN ESTATAL COAHUILA 2017-2018

17 prácticas cumplidas en 2018

17 prácticas registradas en 2018

$$\frac{17}{17} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DEL COAHUILA 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

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

Factor IX
Balance Trabajo y Familia

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

Factor X
Colaboración y Trabajo en Equipo

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

Factor XI
Liderazgo y Participación

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

Factor XVII
Impacto de la Encuesta en mi Institución

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

Factor XXV
Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

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



PTCCO DEL. COAHUILA 2019

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



PTCCO DEL COAHUILA 2019

PGR
PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

325	DELEGACION ESTATAL EN COAHUILA
-----	--------------------------------

FACTOR

<p>FACTOR- 47 MOTIVADA</p> <p>176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades</p> <p>181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país</p> <p>205.- Considero que mi remuneración, esta por encima de puestos semejante fuera de la Administración Pública Federal</p> <p>206.- Anualmente hay un incremento salarial en mi institución</p> <p>207.- Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

TRAMITAR PROMOCIONES ENTRE EL PERSONAL PARA QUE PUEDAN RECIBIR UN MEJOR SUELDO QUE LES PERMITA VIVIR HOGADAMENTE.


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR		2019														
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	REVISAR LOS PERFILES, DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL QUE PUEDA SER SUSCEPTIBLE DE UNA PROMOCION	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	EXPEDIENTE	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P														
2	PROMOVER LA POSIBILIDAD DE UNA PROMOCION ENTRE EL PERSONAL	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	OFICIO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P														
3	SOLICITAR EN LA DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACION PLAZAS DE OFICIAL MINISTERIAL "C" PARA ESTAR EN POSIBILIDADE DE PROMOVER AL PERSONAL MAS DESTACADO	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	OFICIO	PERMANENTE	O	X	TODO EL PERSONAL			P														
4					E					P														
					O					R														

LCDO. EFRAIN ALONSO GASTELUM PADILLA
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

ING. SÉRGIO MANUEL ACOSTA AGUILAR
FIRMA DEL TITULAR DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO DEL COAHUILA 2019



PGR
PROCESANDO RECURSOS
DE LA ACTIVIDAD

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

325	DELEGACION ESTATAL EN COAHUILA
-----	--------------------------------

FACTOR

FACTOR.- 42 EQUILIBRADA

149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumentos, 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).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA CULTURA DEL ESTADO CON LA FINALIDAD DE QUE LOS SERVIDORES PUBLICOS TENGAN MOMENTOS DE CONVIVENCIA FAMILIAR

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 LOS MUSEOS CON LOS QUE CUENTA EL ESTADO	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	OFICIO	2 MESES	E O	X X	54		P R							
2	PROGRAMAR VISITAS A LUGARES CULTURALES E INVITAR AL PERSONAL PARA QUE ASISTAN CON SUS FAMILIARES	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	OFICIO	2 MESES	E O	X X	54		P R														
3	TRAMITAR DESCUENTOS PARA LAS ENTRADAS A PARQUES DE DIVERSION Y LUGARES HISTORICOS PARA QUE EL PERSONAL TENGA LA DISPONIBILIDAD ECONOMICA DE ASISTIR	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	OFICIO	2 MESES	E O	X X	54		P R														
4					E O				P R														

LCDO. EFRAIN ALONSO GASTELUM PADILLA
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

ING. SÉRGIO MANUEL ACOSTA AGUILAR
FIRMA DEL TITULAR DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO DEL COAHUILA 2019

PGR

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

325 **DELEGACION ESTATAL EN COAHUILA**

FACTOR

FACTOR.- 46 INCLUSIVA
162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR TANTO A LOS SERVIDORES PUBLICOS COMO AL PERSONAL QUE VISITA LAS OFICINAS DE ESTA DELEGACION ESTATAL, LAS AREAS SEÑALADAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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	INSTALAR SEÑALAMIENTOS EN LOS EDIFICIOS DONDE EXISTAN AREAS PARA DISCAPACITADOS	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	SEÑALAMIENTOS	PERMANENTE	E	TODO EL PERSONAL	56	P																		
						O	X	R																		
						E	X	P																		
2	PINTAR DE COLOR DIFERENTE LAS AREA MARCADAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	SEÑALAMIENTOS	1 MES	E	TODO EL PERSONAL	56	P																		
						O	X	R																		
						E	X	P																		
3					E			P																		
						O		R																		
						E		P																		
4					E			P																		
						O		R																		
						E		P																		

LCDO. EFRAIN ALONSO GASTELUM PADILLA
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

ING. SERGIO MANUEL ACOSTA AGUILAR
FIRMA DEL TITULAR DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO DEL COAHUILA 2019

PGR

REGISTRADO FEDERAL
DE LA REPÚBLICA



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

325	DELEGACION ESTATAL EN COAHUILA
-----	--------------------------------

FACTOR

<p>FACTOR- 50 PROFESIONAL</p> <p>195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido</p> <p>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).</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR Y ORIENTAR AL PERSONAL QUE POR ALGUNA SITUACION CAUSE BAJA DE LA INSTITUCION, PARA QUE SOLICITE LOS DOCUMENTOS DE BAJA ASI COMO LAS PARTES PROPORCIONALES Y DEMAS PRESTACIONES QUE LES CORRESPONDAN.
RECLUTAR PERSONAL PARA NUEVAS CONTRATACIONES, QUE CUBRAN EL PERFIL REQUERIDO SEGUN SEA LA PLAZA VACANTE A OCUPAR, CON ASPIRANTES QUE HAYAN DEJADO SU CURRICULUM EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS ASI COMO CON LOS PRESTADORES DE SERVICIO SOCIAL, PRACTICAS PROFESIONALES QUE CUMPLAN CON LOS REQUISITOS.

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	AUXILIAR AL PERSONAL PARA LA ELABORACION DE LA SOLICITUD MEDIANTE LA CUAL REQUERIRAN DOCUMENTOS Y PRESTACIONES.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO/RECURSOS HUMANOS	OFICIO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O				R														
2	REVISAR LOS EXPEDIENTES CON LOS CURRICULUM Y SELECCIONAR AL PERSONAL QUE CUBRA EL PERFIL REQUERIDO SEGÚN SE LA PLAZA VACANTE	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	BOLSA DE TRABAJO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O				R														
3					E					P													
					O				R														
4					E					P													
					O				R														


LCDO. EFRAIN ALONSO GASTELUM PADILLA
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

ING. SERGIO MANUEL ACOSTA AGUILAR
FIRMA DEL TITULAR DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



FGR
FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

PTCCO DEL COAHUILA 2019



PGR
PRESUPUESTOS EGESTIVOS
AL 30 DE AGOSTO

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

325	DELEGACION ESTATAL EN COAHUILA
-----	--------------------------------

FACTOR

FACTOR.- 63 TRANSPARENCIA


OBJETIVO ESTRATÉGICO

MANTENER INFORMADO AL PERSONAL DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018, PARA QUE CONOZCAN LA IMPORTANCIA DE SU PARTICIPACION.

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 LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	OFICIO	1 MES	E X O	TODO EL PERSONAL																									
2					E O																										
3					E O																										
4					E O																										



LCDO. EFRAIN ALONSO GASTELUM PADILLA
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD




ING. SERGIO MANUEL ACOSTA AGUILAR
FIRMA DEL TITULAR DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

66



PTCCO DEL COAHUILA 2019



PGR
PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

325	DELEGACION ESTATAL EN COAHUILA
-----	--------------------------------

FACTOR

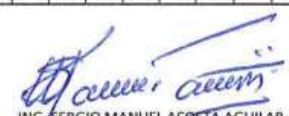
FACTOR.- 52 LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FORTALECER UN EQUIPO DE TRABAJO CON ACTITUD DE SERVICIO PARA OBTENER RESULTADOS SATISFACTORIOS EN BENEFICIO DE LA DELEGACION ASI COMO DE LA SOCIEDAD EN GENERAL

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	DISPOSICION PARA ESCUCHAR CUALQUIER TIPO DE PROPUESTA QUE REFLEJE RESULTADOS SATISFACTORIOS	DELEGADO	ATENCION PERSONAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															
2	PROPORCIONAR TODO EL APOYO QUE SEA NECESARIO PARA EL BUEN DESEMPEÑO LABOARAL DE CADA UNO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS CONFORME A LAS NECESIDADES DEL AREA	DELEGADO	ATENCION PERSONAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															
3	ESTABLECER COMUNICACIÓN CON TODO EL PERSONAL	DELEGADO	ATENCION PERSONAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															
4	ESCUCHAR Y ACCIONAR RESPECTO A LAS DUDAS QUE SE PRESENTEN POR PARTE DEL PERSONAL REFERENTE A NUESTRO DESEMPEÑO LABORAL	DELEGADO	ATENCION PERSONAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															

LCDO. EFRAIN ALONSO GASTELUM PADILLA
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD



ING. SERGIO MANUEL ACOSTA AGUILAR
FIRMA DEL TITULAR DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA