



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

Delegación Estatal en Colima



PTCCO DEC 2019

CRITERIO	Pág
Introducción _____	3
1. Análisis Cuantitativo _____	7
2. Análisis Cualitativo _____	48
3. Análisis Comparativo _____	52
3.1. Comparación de resultados _____	53
3.1.1. Comparación de resultados DEC VS. FGR _____	54
3.1.2. Comparación Delegaciones Estatales _____	55
3.1.3. Comparativo Histórico DEC _____	56
3.2. Resultados DEC 2016 VS 2018 _____	57
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018 _____	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos _____	63
5. Definición de Prácticas de Transformación _____	63
5.1. Difusión de resultados _____	64
5.2. Factor Liderazgo _____	65
6. Calendarización de Prácticas de Transformación _____	66



PTCCO DEC 2019

Introducción

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a la Administración Pública como una herramienta de desarrollo organizacional, la cual tiene como objeto orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía.

La ECCO 2018 en esta Delegación Estatal, registró 102 servidoras y servidores públicos encuestados.

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 DEC 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 | 46.- Inclusiva |
| 39.- Adaptable al ciudadano | 47.- Motivada |
| 40.- Colaborativa | 48.-Organizada |
| 41.- Eficiente | 49.-Íntegra |
| 42.- Equilibrada | 50.-Profesional |



PTCCO DEC 2019

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

Por un lado un factor que identifica el Liderazgo integral (Factor 52), ya que es un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones (19 reactivos).

Por otro lado, factores relacionados con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal (APF), del cual se generan índices para saber la percepción de cómo se viven los valores en cada institución (11 factores de acuerdo a los Valores del Código de Ética de la APF, 36 reactivos):

53.-Cooperación

54.-Entorno Cultural y Ecológico

55.-Equidad de género

56.-Igualdad y no discriminación

57.-Integridad

58.-Interés Público

59.-Liderazgo

60.-Rendición de Cuentas

61.-Respeto

62.-Respeto a los Derechos Humanos

63.-Transparencia



PTCCO DEC 2019

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



94 - 97



78- 93



63 - 77

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 63 y 77 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 Colima presenta el siguiente plan de:

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2019



PTCCO DEC 2019

1. Análisis Cuantitativo



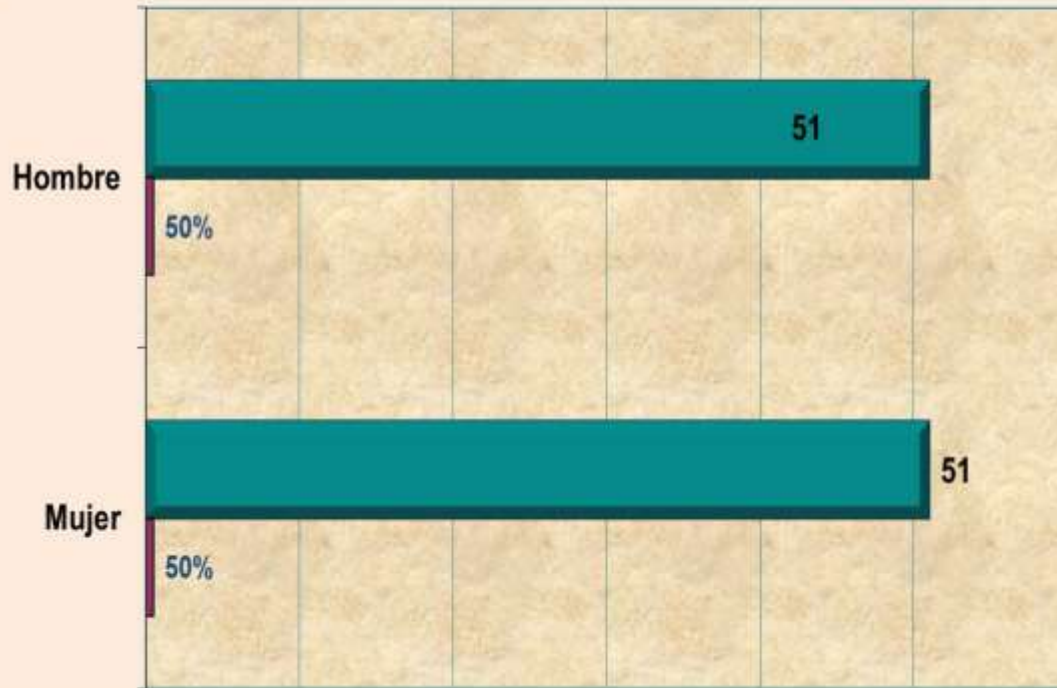
PTCCO DEC 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DEC 2019

¿El encuestado es? / 2018



Sexo

La participación tanto de hombres y mujeres, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 50 % para cada género en relación a la participación total en la encuesta lo que representó un total de 68 encuestas realizadas en esta Delegación Estatal..



PTCCO DEC 2019

Edad

De las servidoras públicas y los servidores públicos que realizaron la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, en esta Delegación Estatal, se desprende que la mayoría se encuentra entre los 21 a 40 años, representando un 62.74 %; con un 35.30% se encuentra el personal de 41 a 60 años y en los extremos del rango de edad representando el 0.98% cada uno, una persona entre los 18 a 20 años y otro servidor público de los 61 a 70 años.

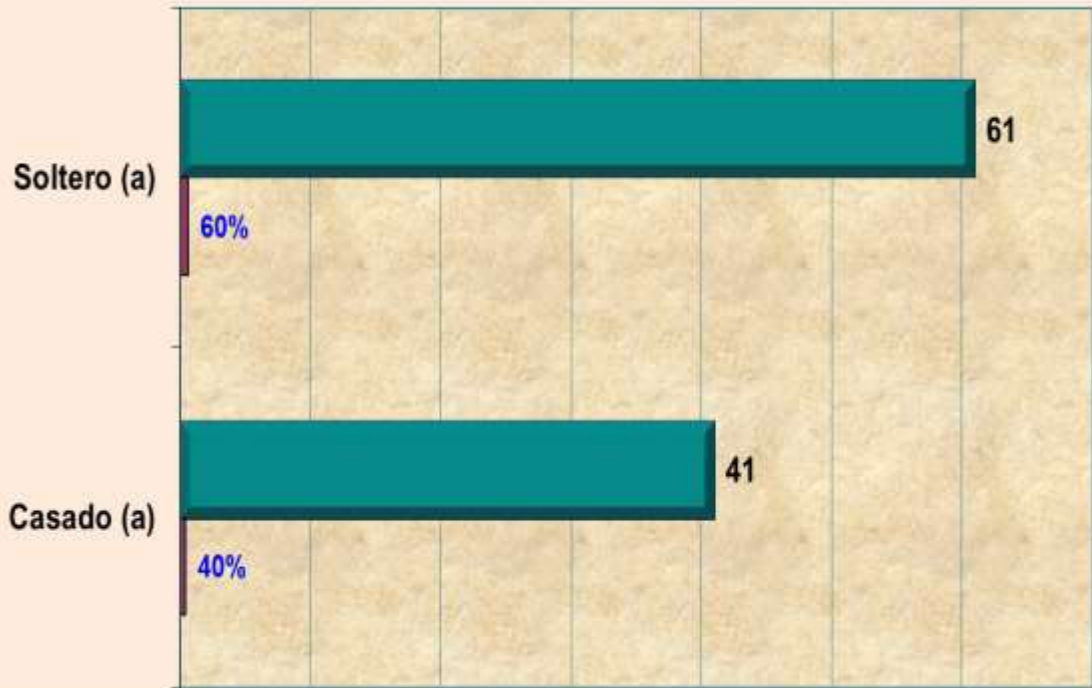
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DEC 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

El 60% de las y los servidores públicos encuestados se encuentran en un estado civil de soltería, mientras que un 40% representa al personal que ya se encuentra casado.



PTCCO DEC 2019

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



Nivel de Estudios

Lo que se destaca en la grafica mostrada es que más del 80% del personal que participo en la Evaluación realizo estudios completos de licenciatura o estudios profesionales completos y maestrías, señalando que 8 personas realizaron su licenciatura de manera incompleta; en contraste con una sola persona se encuentran la opción de ninguno, secundaria incompleta y completa, preparatoria incompleta, en tanto estudios técnicos solo tres personas al igual que preparatoria completa; una persona con doctorado y por último una persona en el apartado de otros.



PTCCO DEC 2019

Nivel de Puesto

Conforme a los resultados obtenidos en la ECCO 2018, 43 servidoras y servidores públicos encuestados, desempeñan un puesto Operativo u homólogo; 25 ocupan el puesto de Enlace u homólogo; 26 se desempeñan como Jefe de Departamento u homólogo; existen 03 Subdirectores de área; 03 Directores de área; 01 Director General y 01 Titular

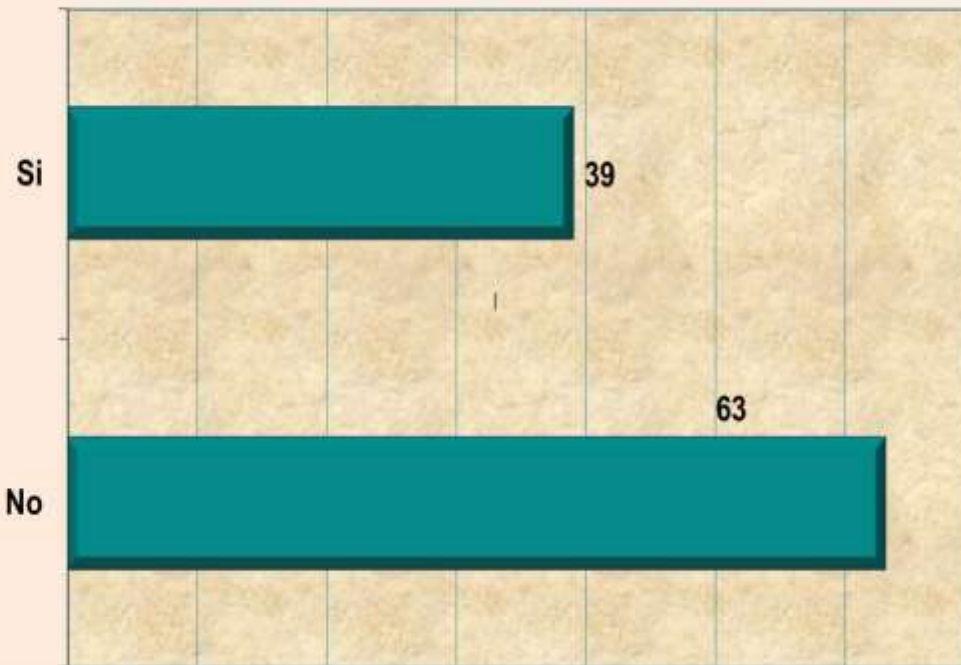
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO DEC 2019

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



Servicio de Carrera

Según los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima de y Cultura Organizacional, 39 servidoras y servidores públicos ocupan un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera, mientras que los 63 servidoras y servidores públicos restantes que participaron en la encuesta no ocupan un puesto en esas condiciones.



PTCCO DEC 2019

Años en el Sector Privado

La gráfica que se muestra a continuación, refleja que el 44.12% de los servidores públicos encuestados, nunca han trabajado en el Sector Privado; el 34.31% laboraron en el sector Privado hasta 5 años; 12.75% pertenecieron al sector privado de 6 a 10 años; 4.90% lo hicieron de 11 a 15 años; 2.94% pertenecieron de 26 a 30 años y representado el 0.98% permaneció de 31 a 35 años.

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





PTCCO DEC 2019

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



Años en el Sector Público

33.3% representado por 34 servidoras y servidores públicos han trabajado en el sector público hasta 5 años; 22.55% ha trabajado de 6 a 10 años; 11.76% ha prestado sus servicios en el sector público de 11 a 15 años; 18.63% se ha desempeñado en el sector público de 16 a 20 años; 4.90% de 21 a 25 años; 5.88% de 26 a 30 años; 1.96% de 31 a 35 años y el 0.98% lo ha hecho de 41 a 45 años



PTCCO DEC 2019

Años en el puesto actual

Del total de las y los servidores públicos que participaron en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, el 52.94% han permanecido en su puesto actual hasta 5 años; 23.53% ha permanecido de 6 a 10 años, 9.80% de 11 a 15 años; de igual manera con 9.80% de 16 a 20 años; 1.96% se ha mantenido en su puesto actual durante 21 a 25 años; y con una representación de 0.98% de 31 a 35 años al igual que de 46 a 50 años.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2018





PTCCO DEC 2019

Estudios actuales

Las y los servidores públicos adscritos a esta Delegación Estatal que participaron en la ECCO 2018, se expresaron acerca de si realizan estudios actualmente y como se muestra en la gráfica, el 68.63% representado por 70 servidoras y servidores públicos actualmente no realizan estudios; 0.98% realiza estudios técnicos; 10.78% realiza estudios de licenciatura o equivalente; 5.88% realiza estudios de maestría; 10.78% realiza acciones de capacitación y 2.94% otros estudios.

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





PTCCO DEC 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DEC 2019



Como muestra la siguiente gráfica, las servidoras públicas y los servidores públicos encuestados, consideran excelente el factor organizada, destacando que los factores íntegra, eficiente y aceptable al ciudadano obtuvieron una calificación de 90, 88 y 88 respectivamente, sin embargo su percepción en el factor motivada, a pesar de que se encuentra en el rango de suficiente, refleja que el personal percibe necesario implementar acciones que permitan la percepción de equidad en la remuneración, así como de la libertad de tener la toma de decisiones y forma de solucionar problemas.



PTCCO DEC 2019



La siguiente gráfica señala que el personal que realizó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, consideran suficiente 10 de los 11 factores compuestos, el factor Liderazgo y el factor transparencia resultaron con la calificación más alta; por otra parte calificado como insuficiente, se encuentra calificado con 78 puntos el factor de entorno cultural y ecológico, el cual será área de oportunidad para la realización de las prácticas de Transformación.



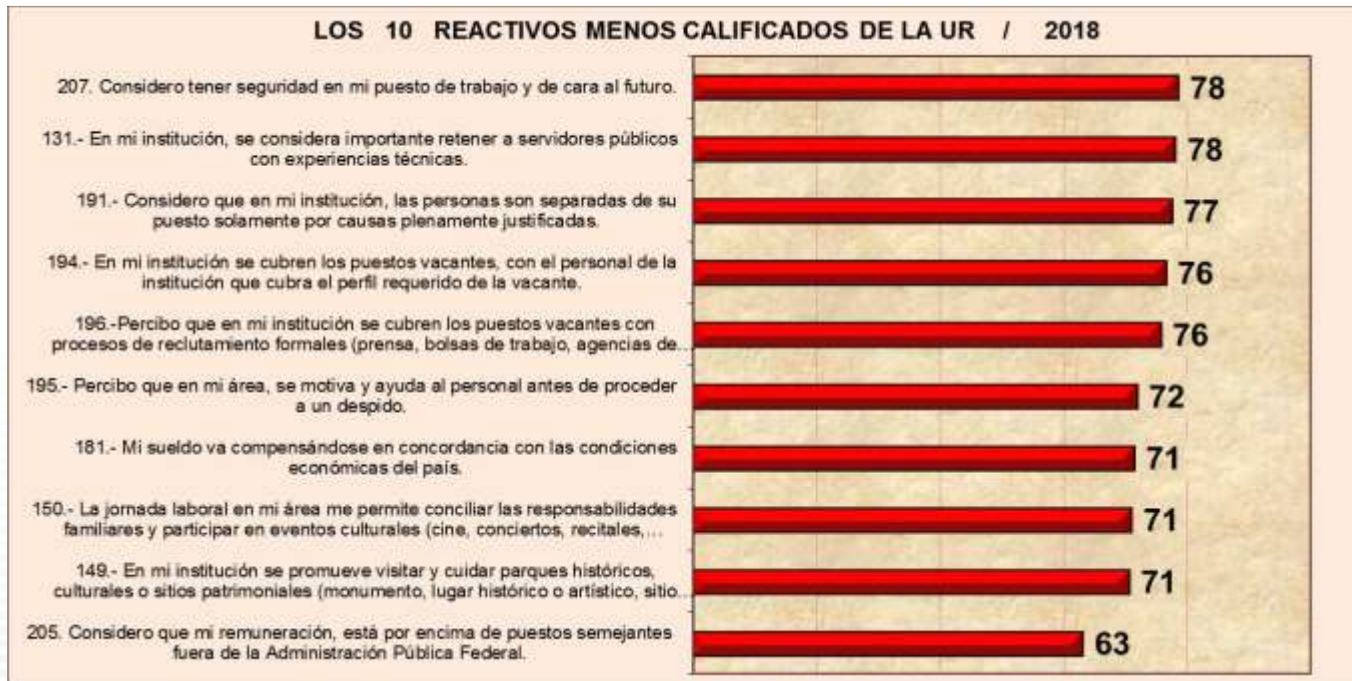
PTCCO DEC 2019



Se muestran los 10 reactivos mejor calificados por las servidoras públicas y los servidores públicos adscritos a esta Delegación Estatal que realizaron la encuesta, de lo cual se aprecia que los reactivos 163, 189, 188 y 186 fueron los mejor calificados con 95 puntos, los reactivos 183, 161, 168 y 182 con 94 puntos y los reactivos 182, 171 y 153 con 93 puntos.



PTCCO DEC 2019



Los 10 reactivos menos calificados en esta Delegación Estatal es lo que se muestra en la presente tabla, por lo que se considerarán para efectos de la realización de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, siendo importante señalar que el reactivo 205, relacionado con la remuneración fue el menor calificado con 63 puntos; con 71 puntos se calificaron los reactivos 149, 150 y 181; el reactivo 195 se calificó con 72 puntos, los reactivos 194 y 196 se calificaron con 76 puntos; el reactivo 191 se calificó con 77 puntos; y los reactivos 207 y 131 con 78 puntos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEC 2019

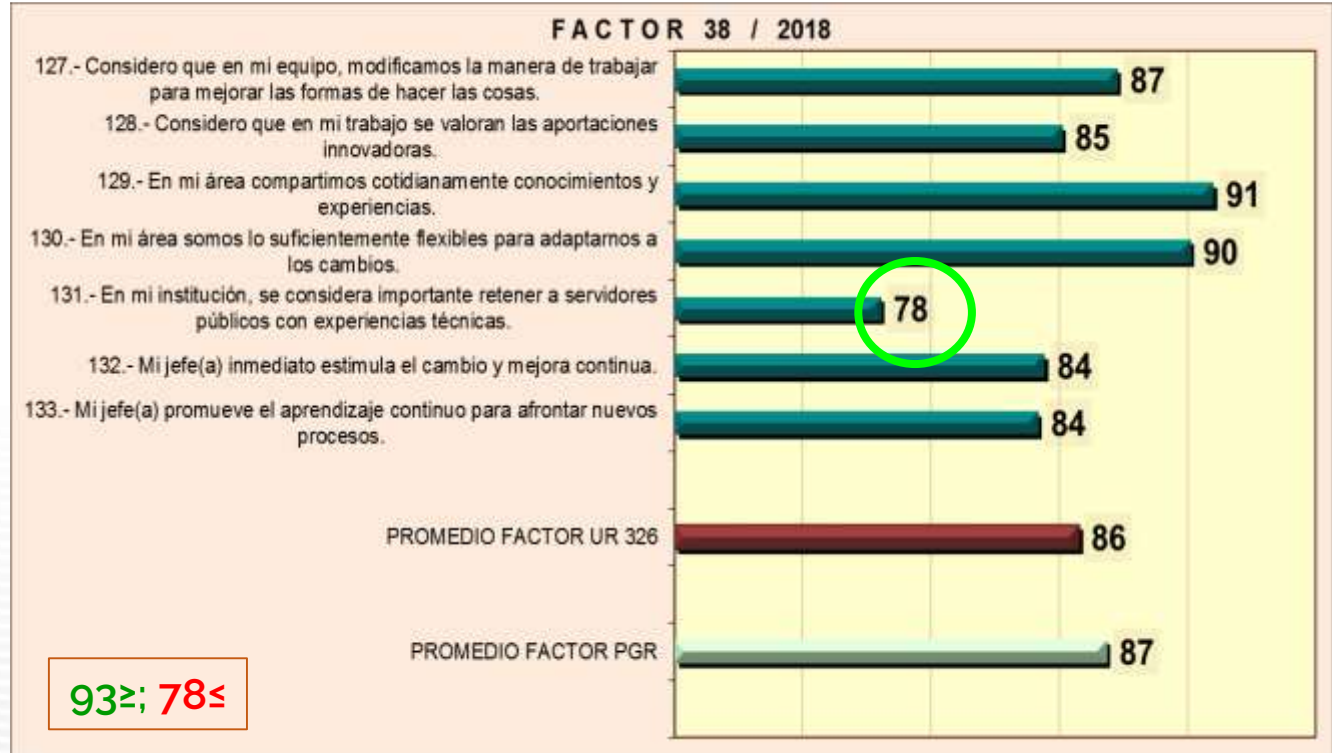
Factores básicos Índice individual



PTCCO DEC 2019

La DEC es Adaptable
al entorno

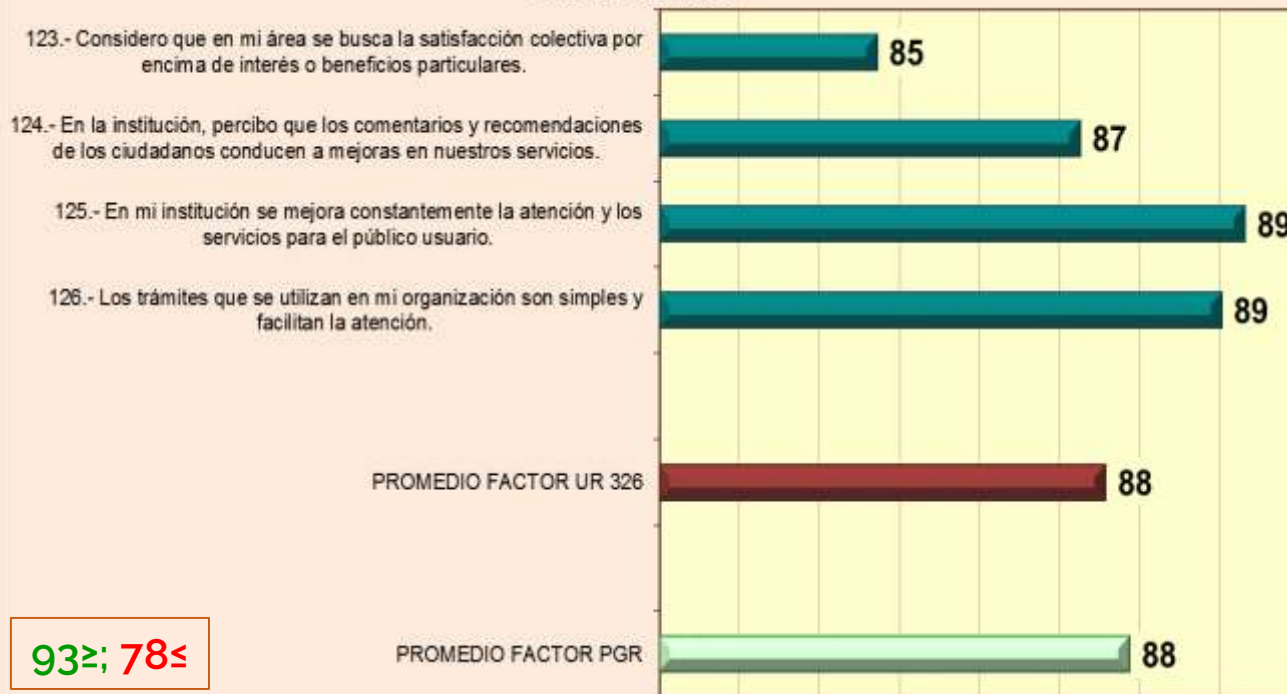
86



Se calificó a este factor de manera suficiente, resaltando que el reactivo 131, fue calificado de manera insatisfactorio, de manera suficiente se calificaron los reactivos restantes, con 84 puntos los reactivos 132 y 133; el reactivo 128, con 85 puntos; con 87 puntos el reactivo 127; el reactivo 130 con 90 puntos y el 129 con 91 puntos, el cual fue el reactivo mejor calificado de este factor

PTCCO DEC 2019

FACTOR 39 /2018



93≥; 78≤

La DEC es adaptable al ciudadano

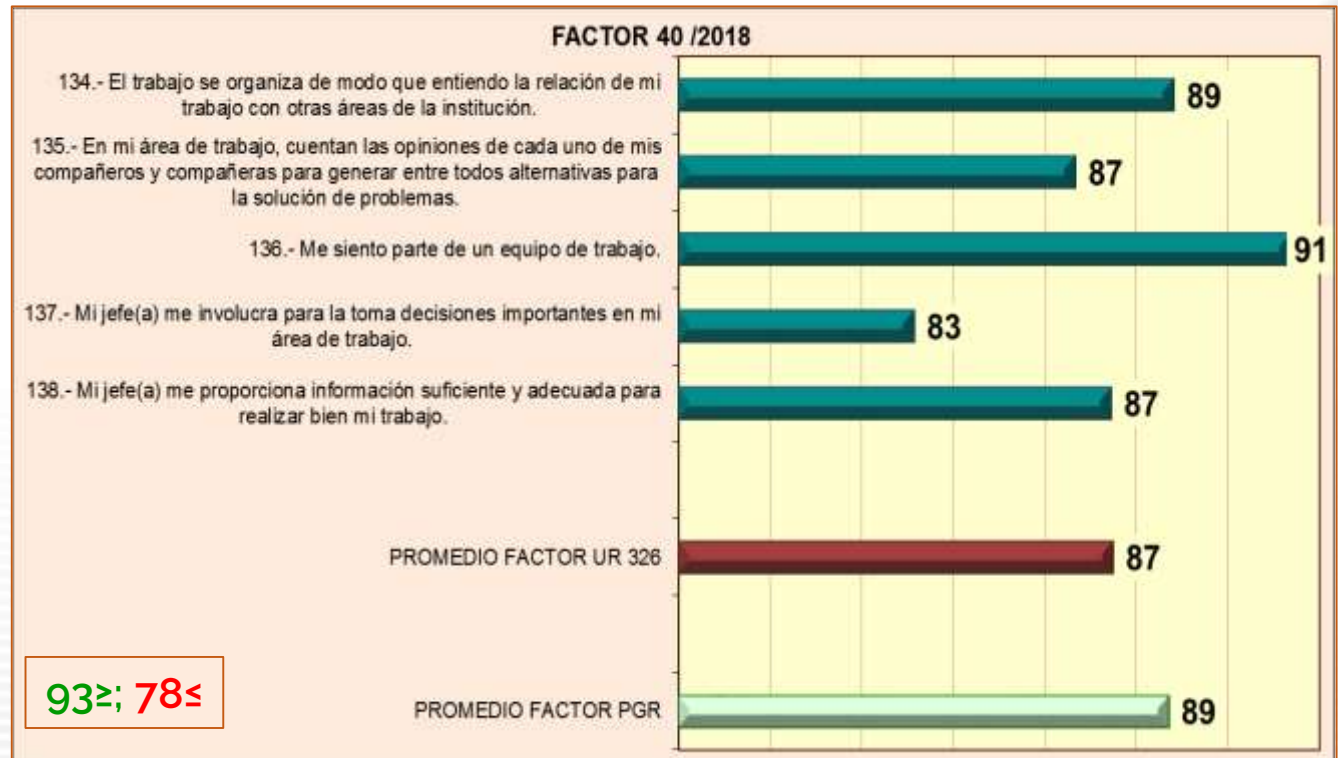


Las y los servidores públicos que participaron en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, considera en lo general suficiente el presente factor evaluado, destacando que los reactivos 125 y 126 fueron los mejor calificados con 89 puntos; el reactivo 124 obtuvo 87 puntos; y el reactivo 123 alcanzó 85 puntos.



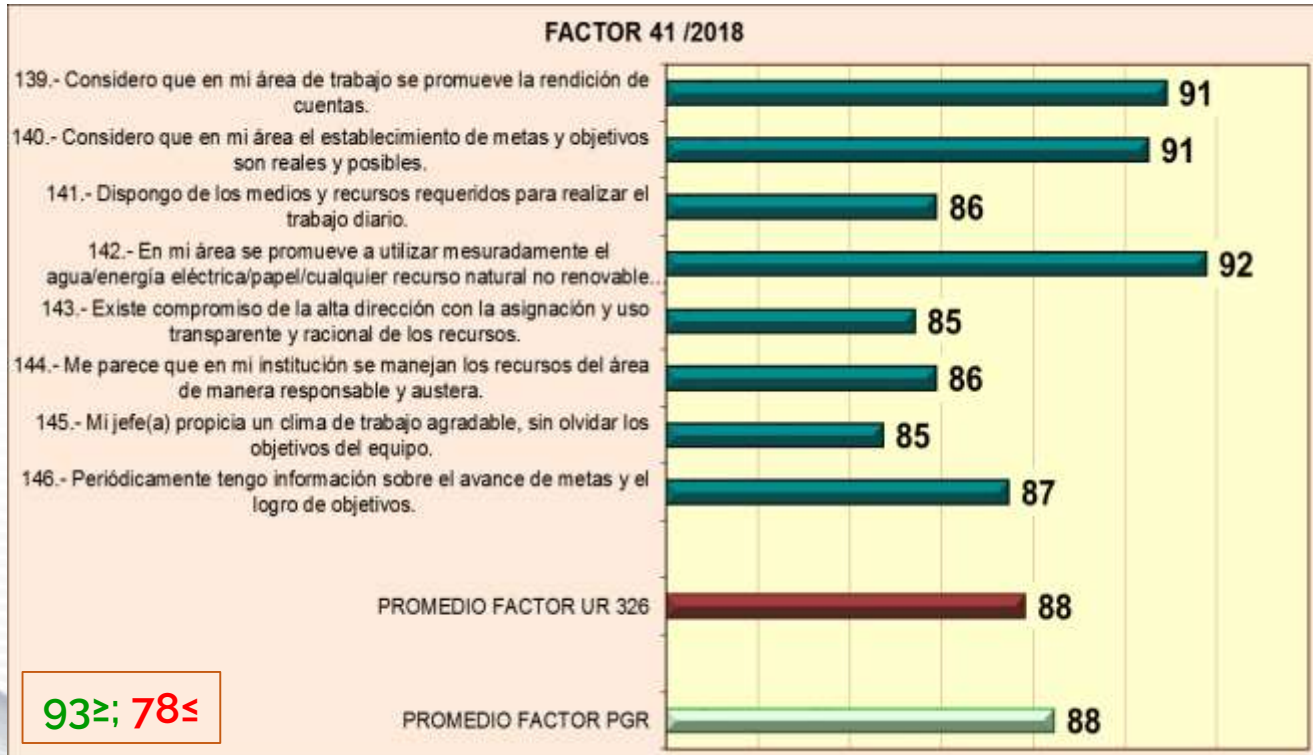
PTCCO DEC 2019

La DEC es
Colaborativa



El factor colaborativa obtuvo una calificación de 87 puntos, lo cual significa que las y los servidores públicos que realizaron la encuesta perciben suficiente la atención a este factor, se destaca que el reactivo 136 fue el mejor calificado con 91 puntos; seguido del reactivo 134 que alcanzó 89 puntos; los reactivos 135 y 138 empataron con 87 puntos y el reactivo menor calificado fue el 137 con 83 puntos.

PTCCO DEC 2019



La DEC es Eficiente



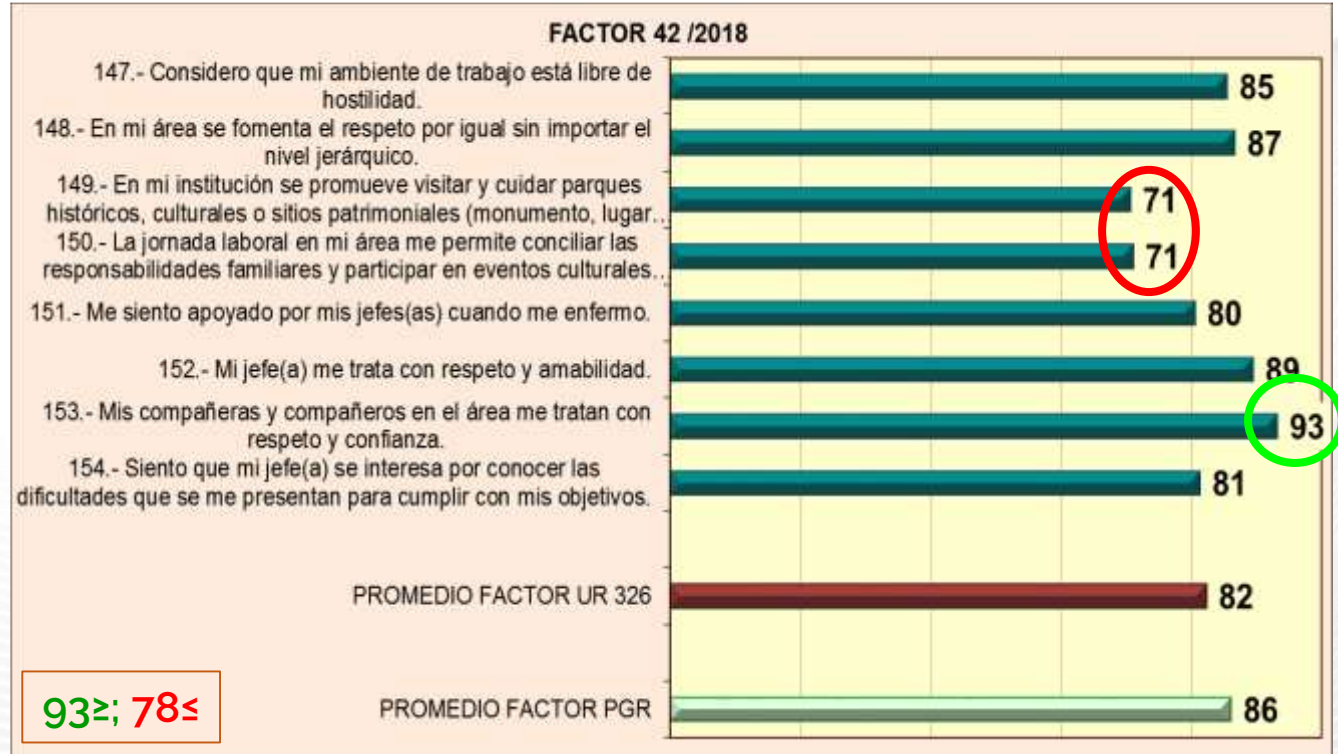
Por lo que respecta al factor Eficiente, el cual fue calificado con 88 puntos, se observa que el reactivo 142 obtuvo un puntaje de 92; con 91 puntos los reactivos 139 y 140; el reactivo 146 con 87 puntos; los reactivos 141 y 144 obtuvieron 86 puntos; y por último los reactivos 143 y 145 obtuvieron 85 puntos.



PTCCO DEC 2019

La DEC es Equilibrada

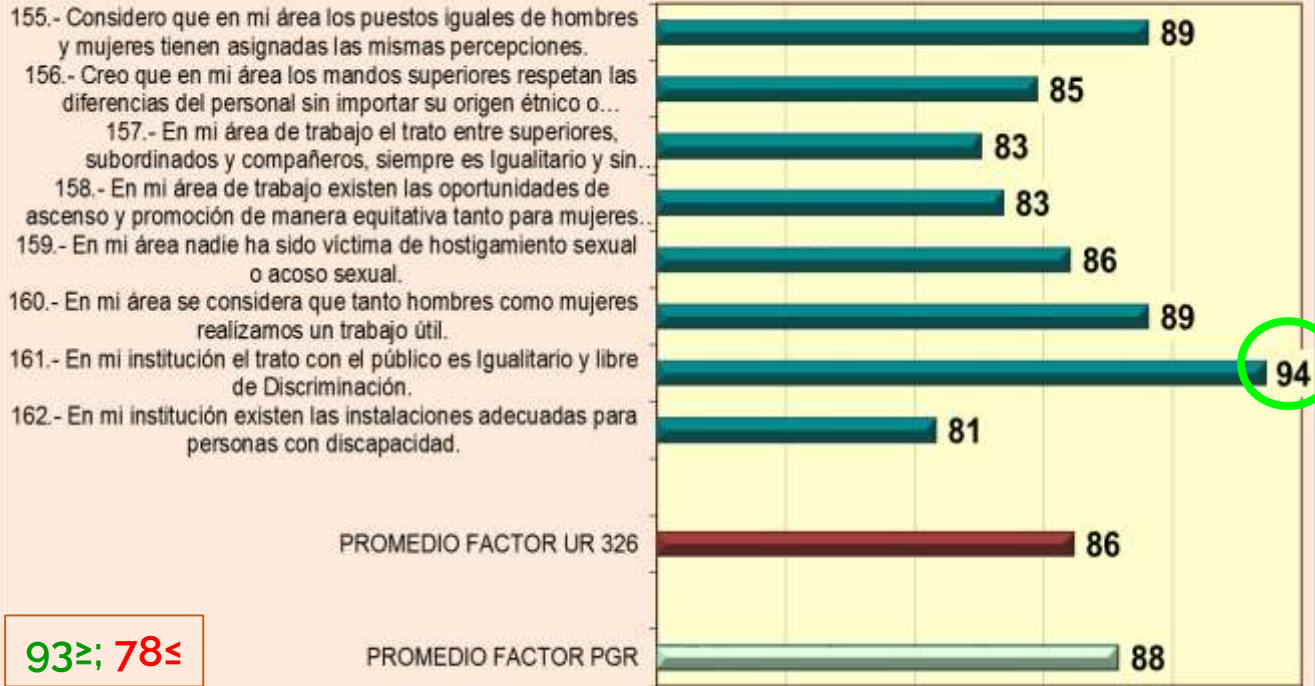
82



Con 82 puntos el factor Equilibrada obtuvo una calificación como suficiente, de la cual se destaca que el reactivo 153 obtuvo la mejor calificación con 93 puntos; seguido del reactivo 152 con 89 puntos; el reactivo 148 obtuvo 87 puntos; el 147 alcanzó 85 puntos; 81 puntos logró el reactivo 154; el 151 80 puntos y con la menor calificación en este factor se encuentran los reactivos 149 y 150.

PTCCO DEC 2019

FACTOR 46 / 2018



93 ≥; 78 ≤

La DEC es Inclusiva

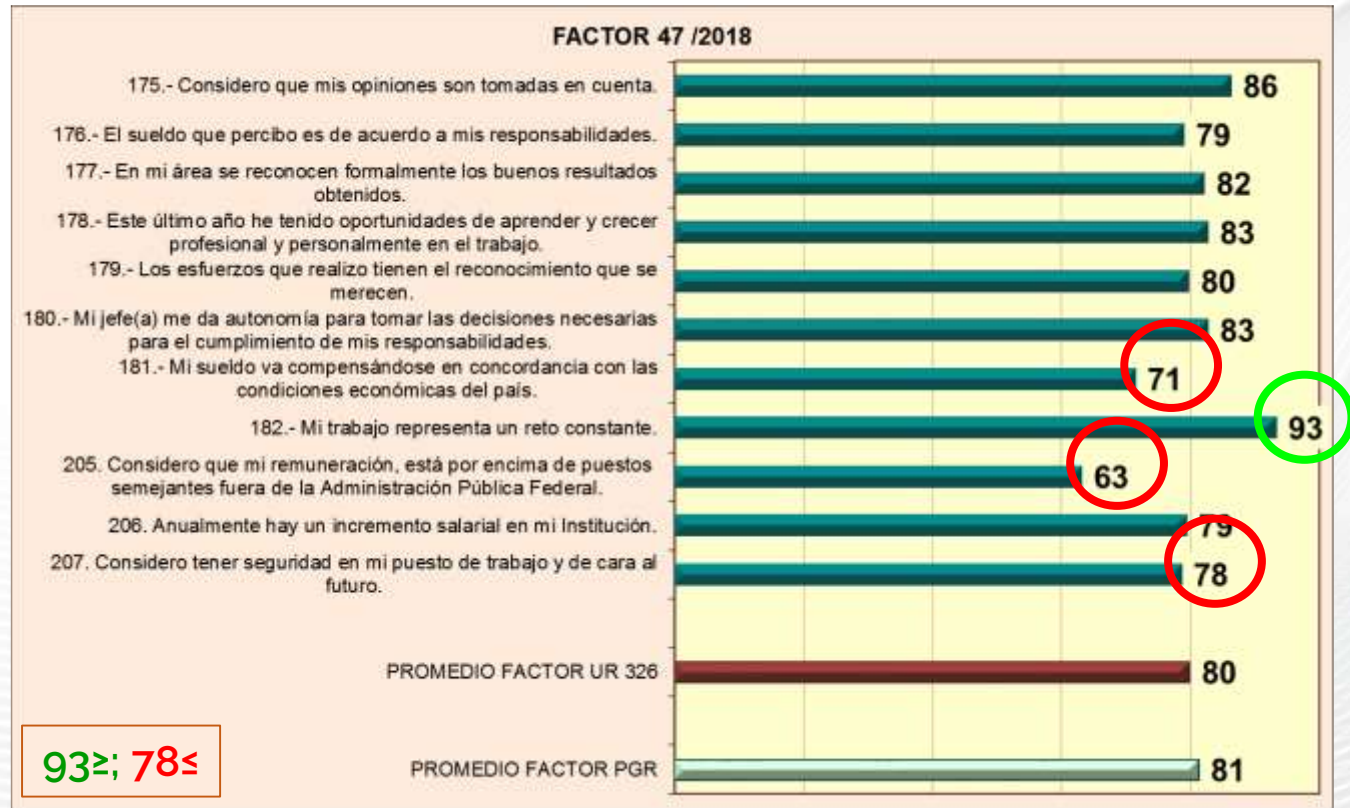


En este factor el cual fue calificado como suficiente con 86 puntos; se aprecia que el reactivo mejor calificado es el 161 con 94 puntos; en igualdad de puntos se encuentran los reactivos 155 y 160 con 89 puntos; el reactivo 159 obtuvo 86 puntos; con 85 puntos se califico el reactivo 156; con la misma cantidad de puntos se encuentran los reactivos 157 y 158 siendo 83 puntos; y el reactivo con la menor calificación en el presente factor es el 162 con 81 puntos.



PTCCO DEC 2019

La DEC es
Motivada



Con lo que respecta al factor motivada, el cual fue calificado como suficiente con 80 puntos, se observa que el reactivo 182 fue calificado como excelente con 93 puntos; los reactivos 175, 176, 177, 178, 179, 180 y 206 fueron calificados como suficientes, obteniendo respectivamente 86, 79, 82, 83, 80, 83 y 79 puntos; por otra parte, los reactivos 181, 205 y 207 fueron calificados como insuficientes con 71, 63 y 78 puntos respectivamente.

PTCCO DEC 2019

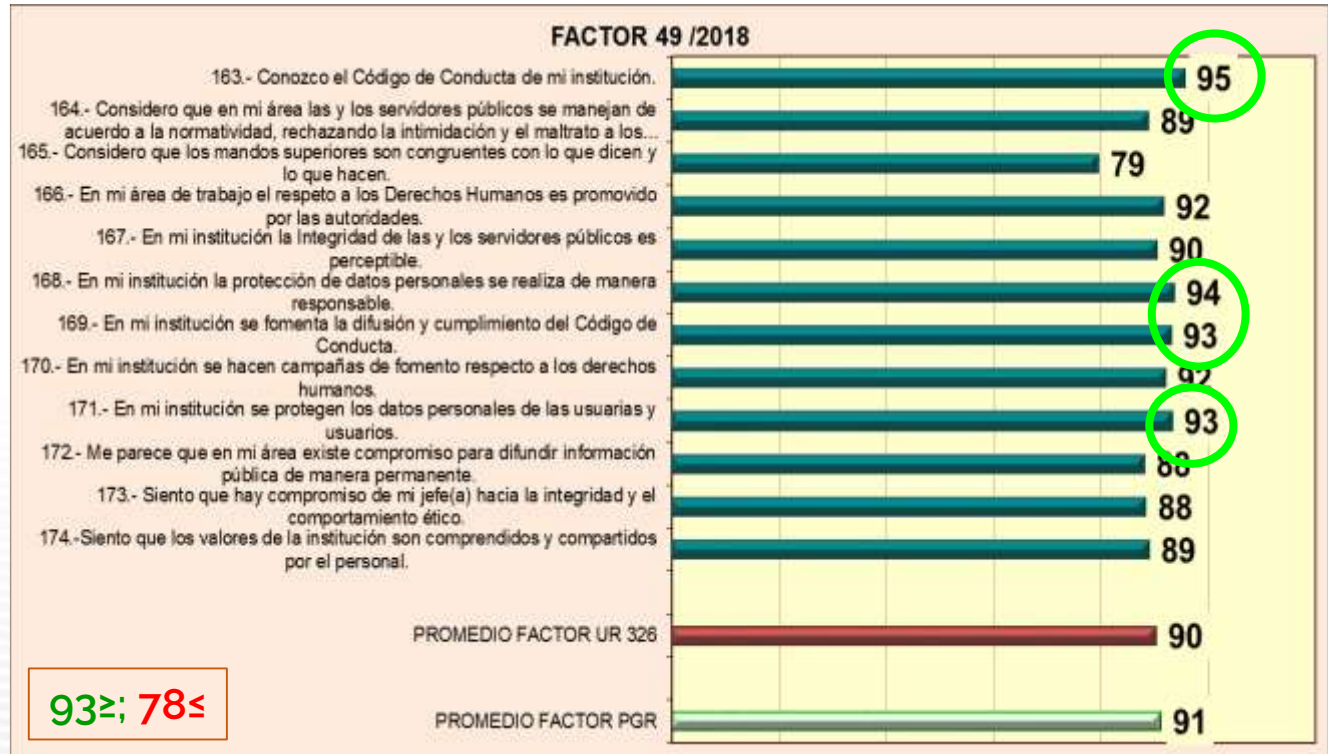
La DEC es Organizada



El factor organizada fue el que obtuvo la mejor calificación de todos los factores que conforman la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, resaltando que los reactivos 183, 184, 186, 188 y 189 con 94, 93, 95, 95 y 95 puntos respectivamente; fueron percibidos como suficientes por las y los servidores públicos encuestados los reactivos 185 y 187, con 89 y 92 puntos.

PTCCO DEC 2019

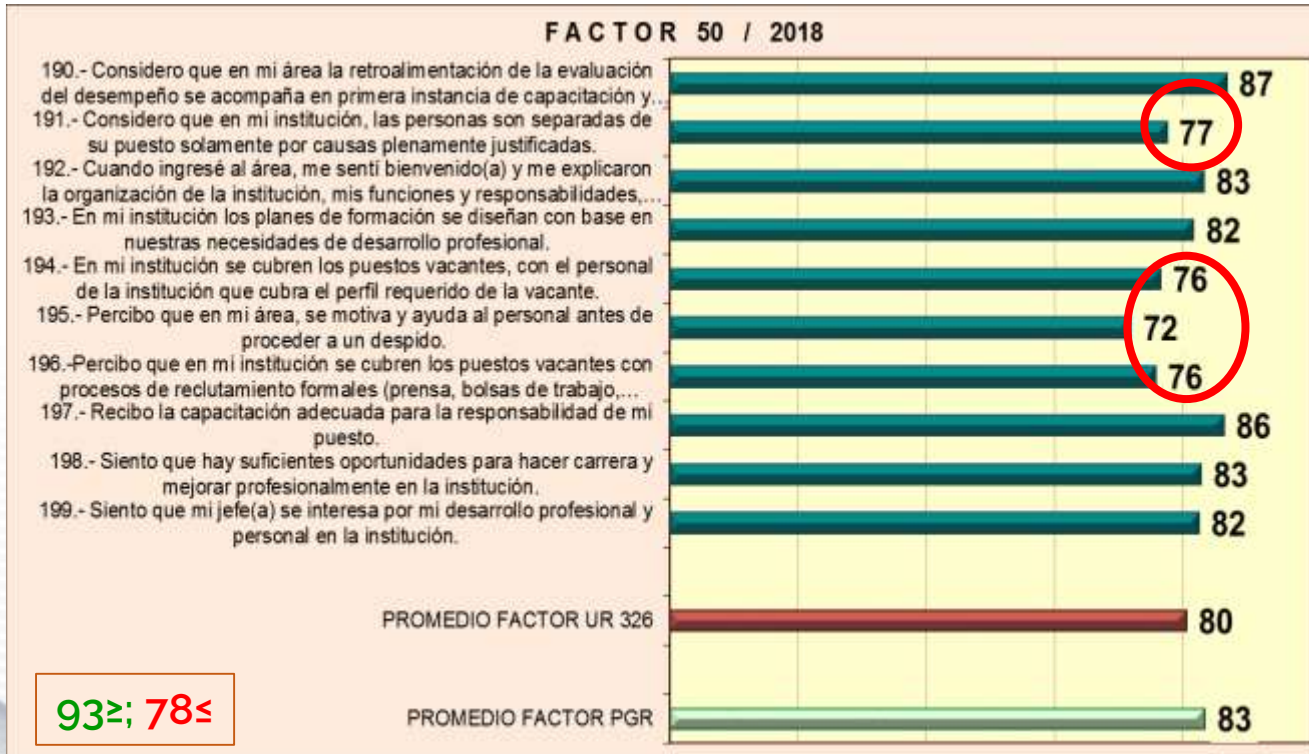
La DEC es
Íntegra



El factor íntegra, resultado satisfactorio con 90 puntos, de sus reactivos 4 fueron calificados como suficientes, siendo estos el 163, 168, 169 y 171, con 95, 94, 93 y 93 puntos respectivamente, los restantes 8 reactivos fueron calificados como satisfactorios, los cuales son el 164, 165, 166, 167, 170, 172, 173 y 174, con 89, 79, 92, 90, 92, 88, 88 y 89 puntos respectivamente.

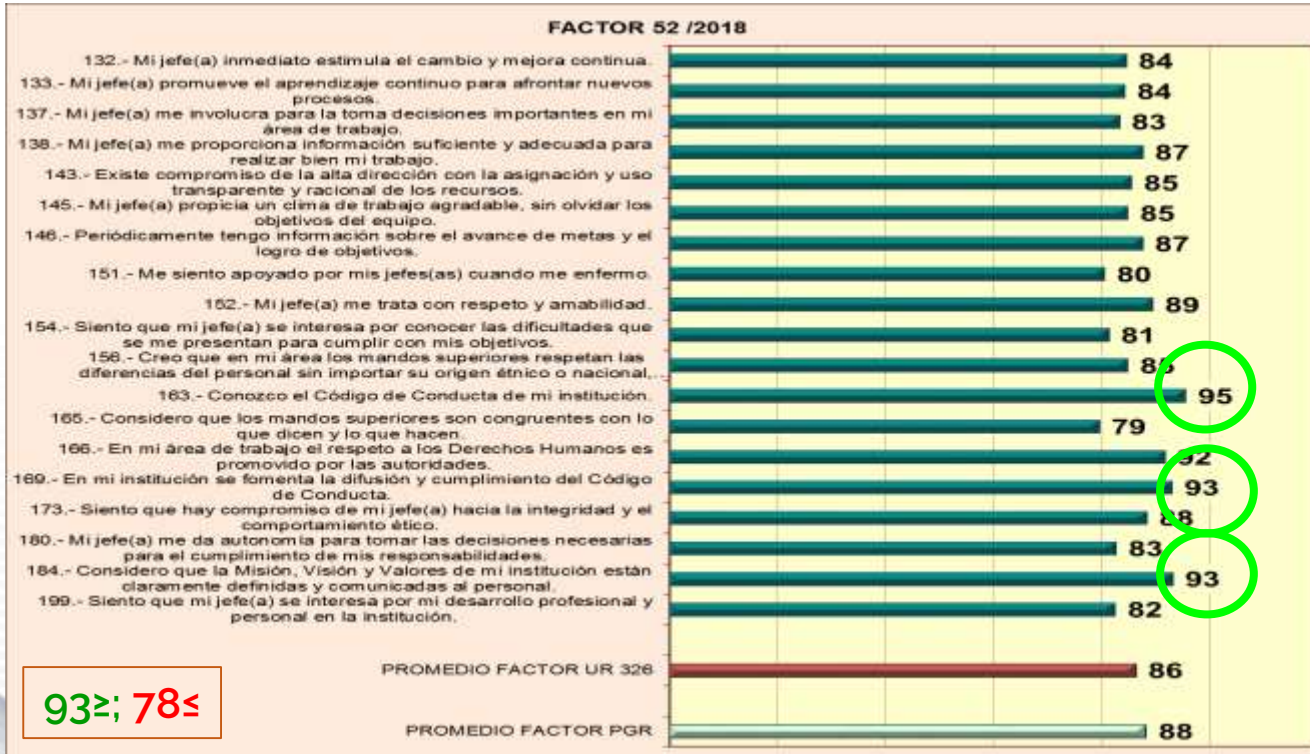
PTCCO DEC 2019

La DEC 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 DEC 2019



Liderazgo Integral



El primer factor compuesto, se encuentra integrado por 19 reactivos, de los cuales el 163, 169 y 184, obtuvieron una calificación satisfactoria con 95, 93 y 93 puntos respectivamente, los demás reactivos obtuvieron una calificación suficiente.



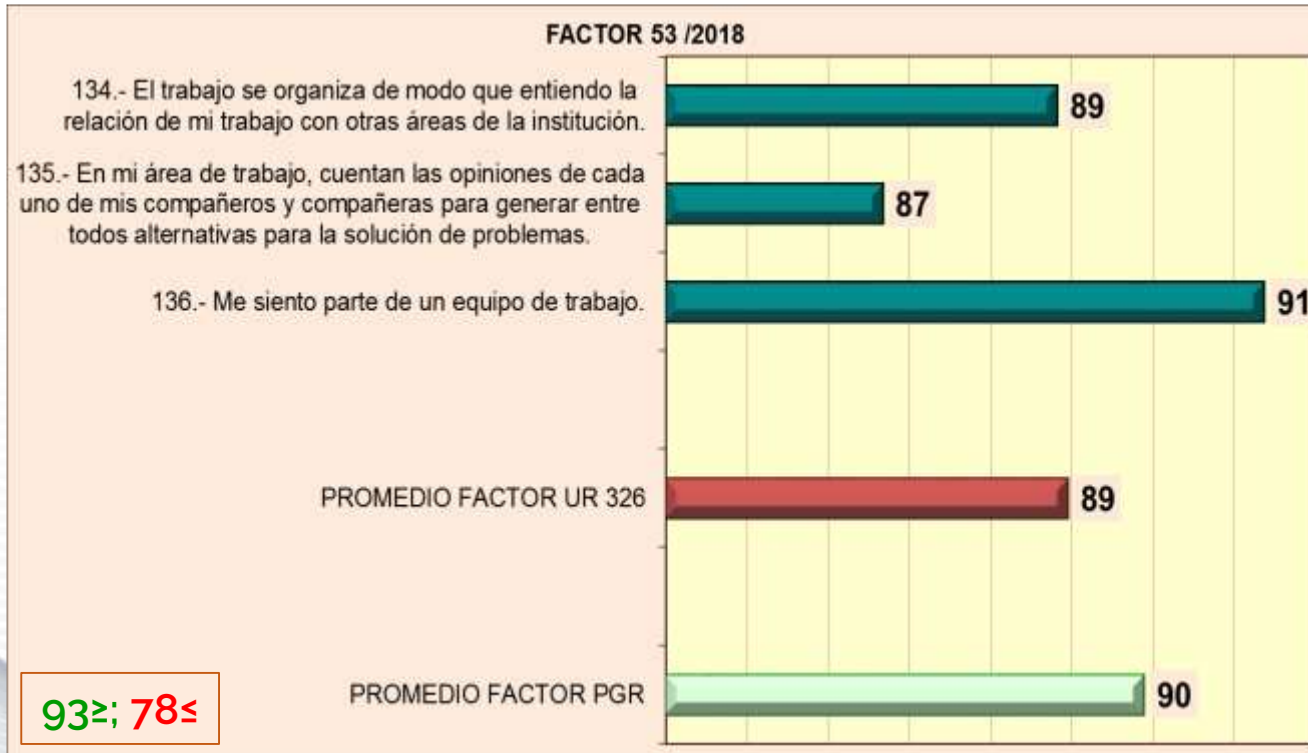
FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEC 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO DEC 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



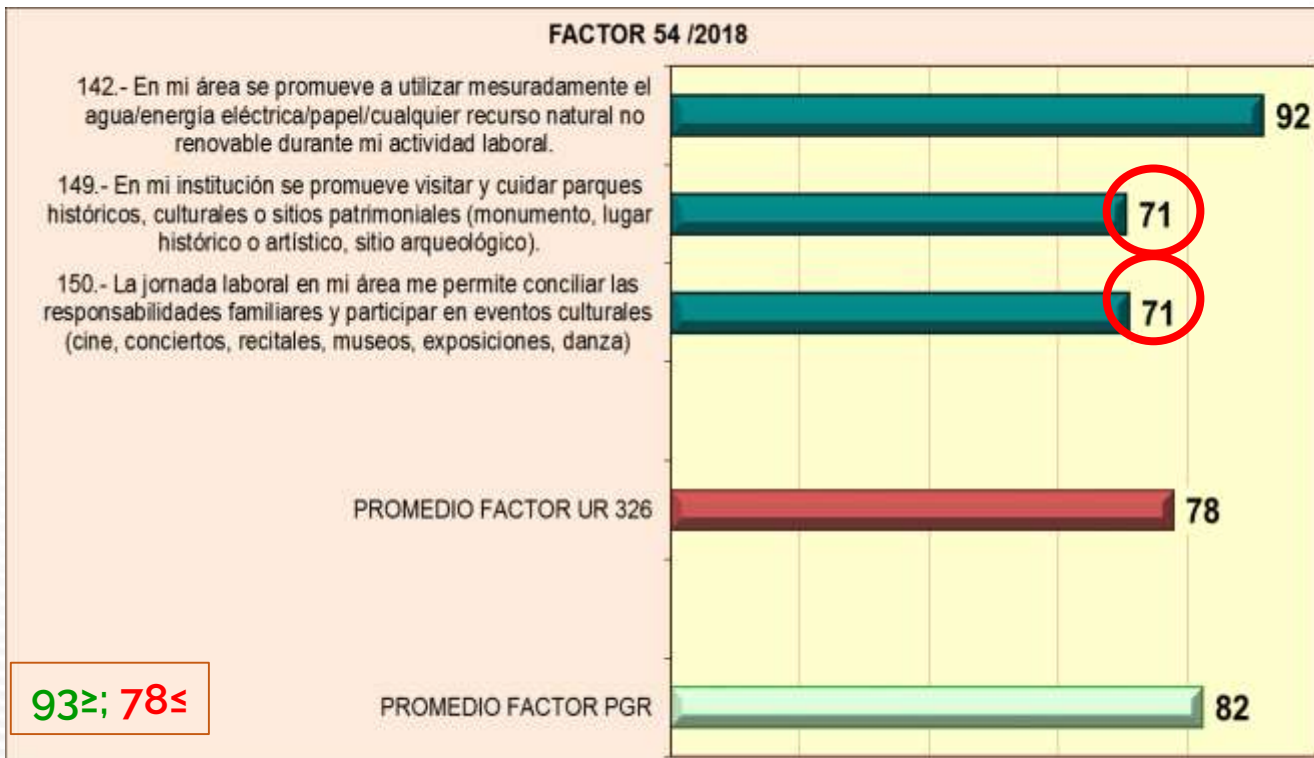
Este factor compuesto arroja que el reactivo 134 obtuvo 89 puntos, el reactivo 135 generó 87 puntos y el 136 91 puntos, en términos generales es suficiente la percepción de las y los servidores públicos evaluados la colaboración entre si.



PTCCO DEC 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

78



Este factor compuesto fue el que obtuvo la menor calificación, observándose que dos de sus reactivos el 149 y 150 obtuvieron una calificación insatisfactoria con 71 puntos cada uno, en contraste el reactivo 142 casi alcanza una calificación de suficiente con 92 puntos.

PTCCO DEC 2019

Vivencia de Valores:
Equidad de Género

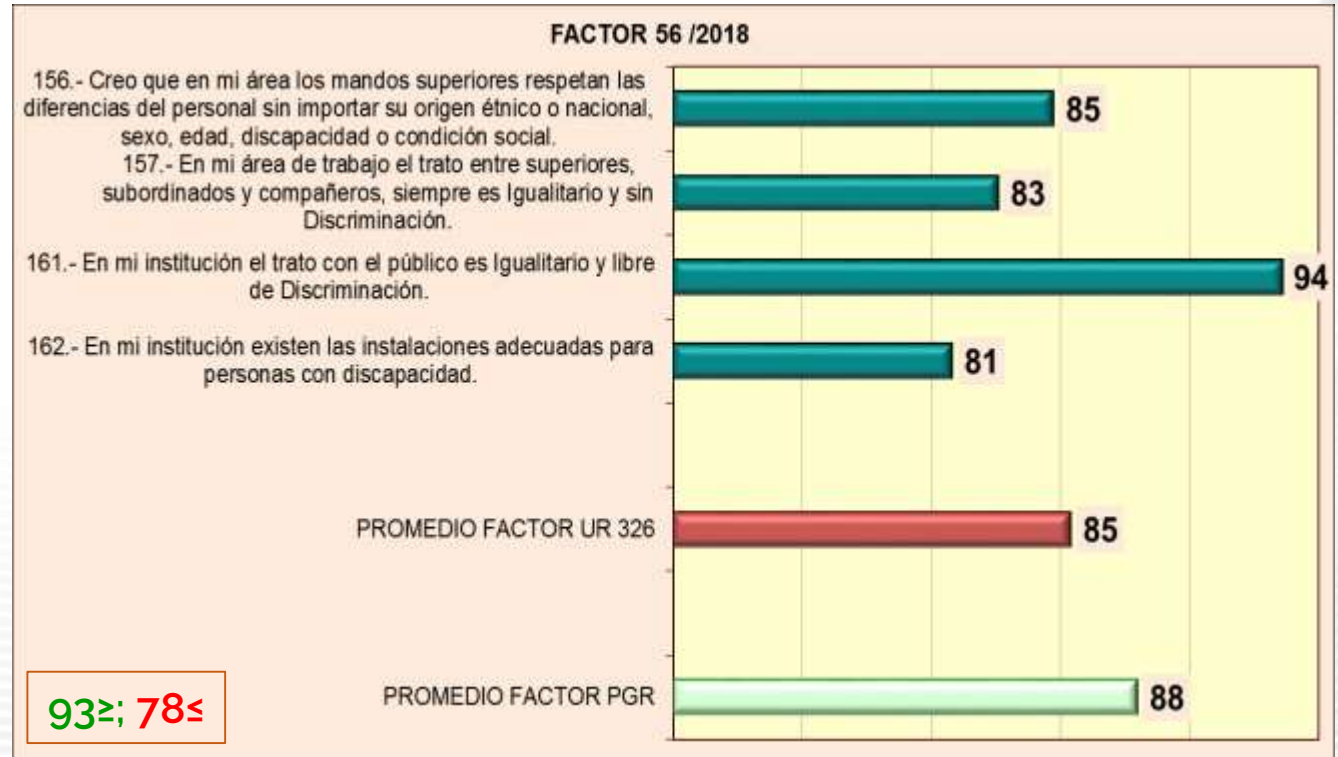


El factor compuesto equidad de género obtuvo una calificación satisfactoria con 87 puntos; de sus reactivos que lo componen los mejor calificados fueron el 155 y 160 con 89 puntos cada uno, seguido del reactivo 159 que alcanzó 86 puntos y por último el reactivo 158 con 83 puntos.



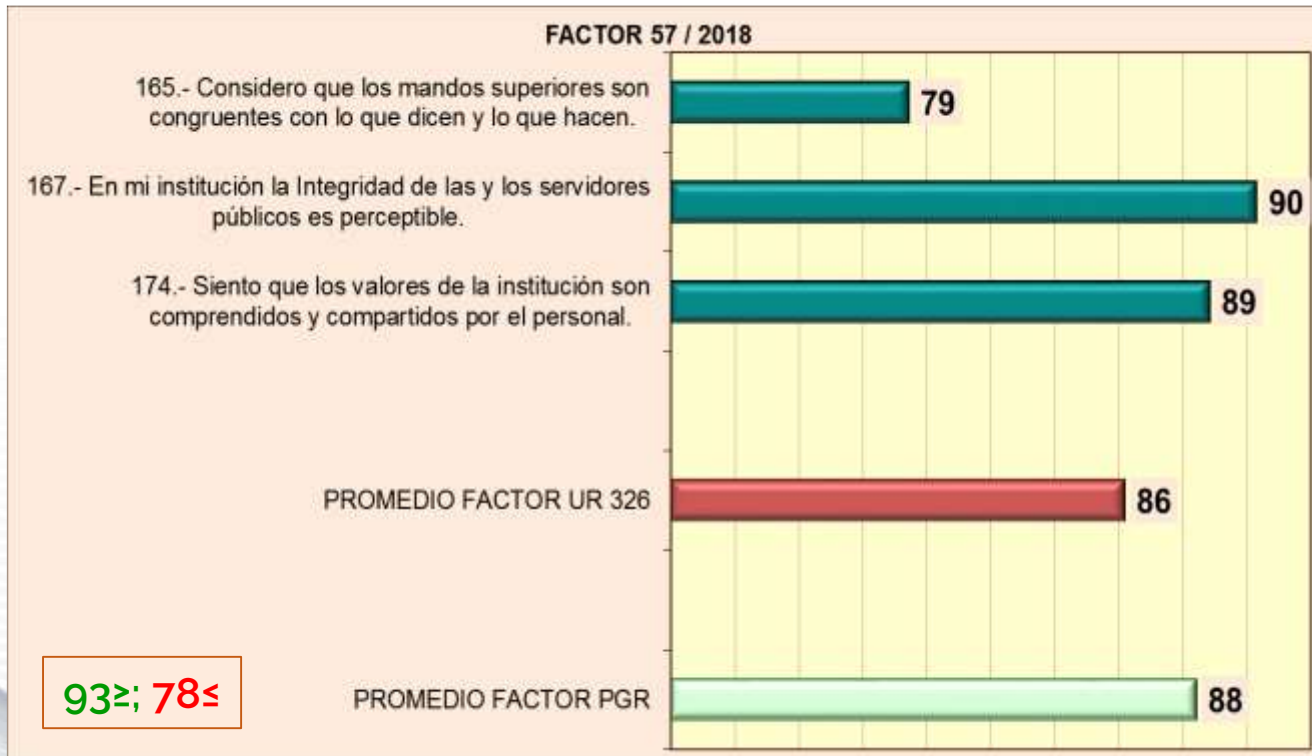
PTCCO DEC 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación



El reactivo 161 fue el mejor calificado en este factor compuesto, el cual logró una calificación de 94 puntos, por lo que respecta a los 3 factores restantes, el 156 obtuvo 85 puntos, el 157 con 83 y el 162 con 81 puntos.

PTCCO DEC 2019



Vivencia de Valores:
Integridad

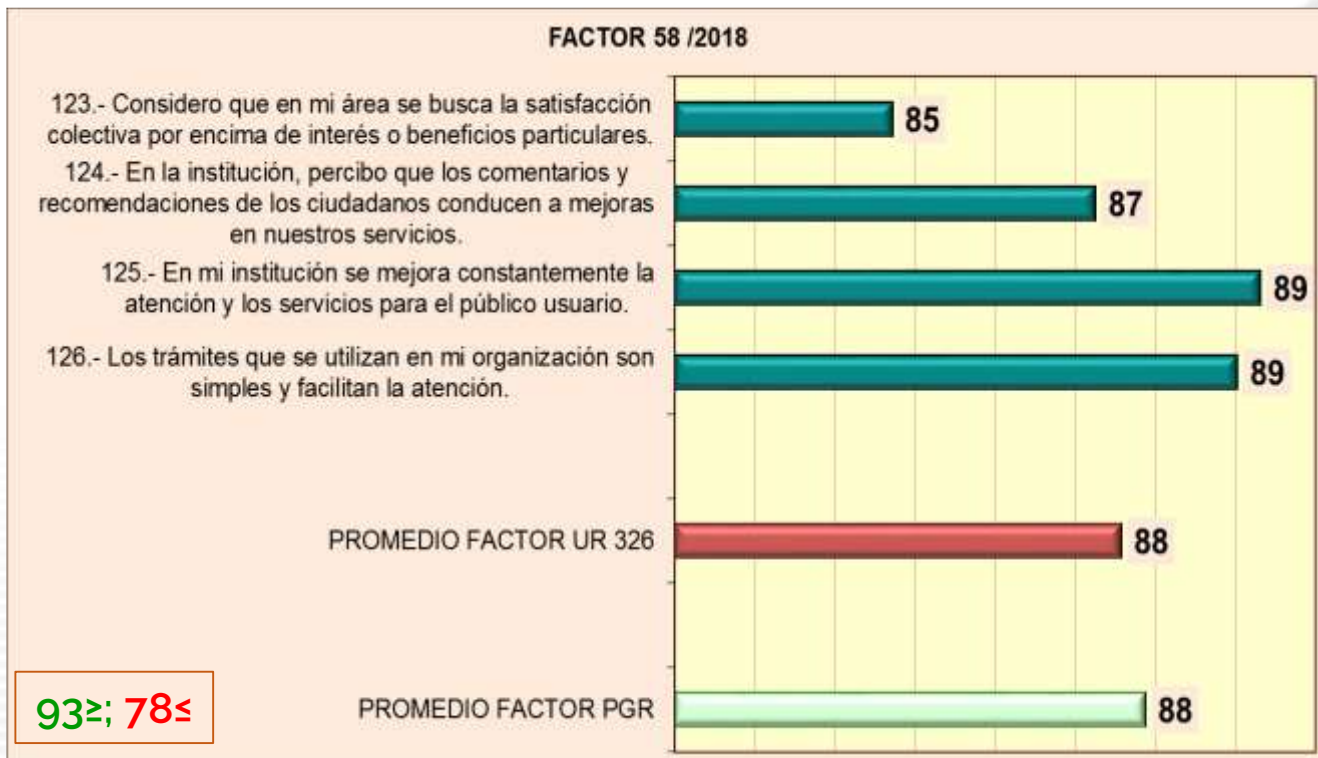


El factor compuesto Integridad, obtuvo una calificación satisfactoria con 86 puntos, su reactivo mejor calificado fue el 167 con 90 puntos, con 89 puntos se apreció el reactivo 174 y el Reactivo 165 logro una calificación de 79 puntos.



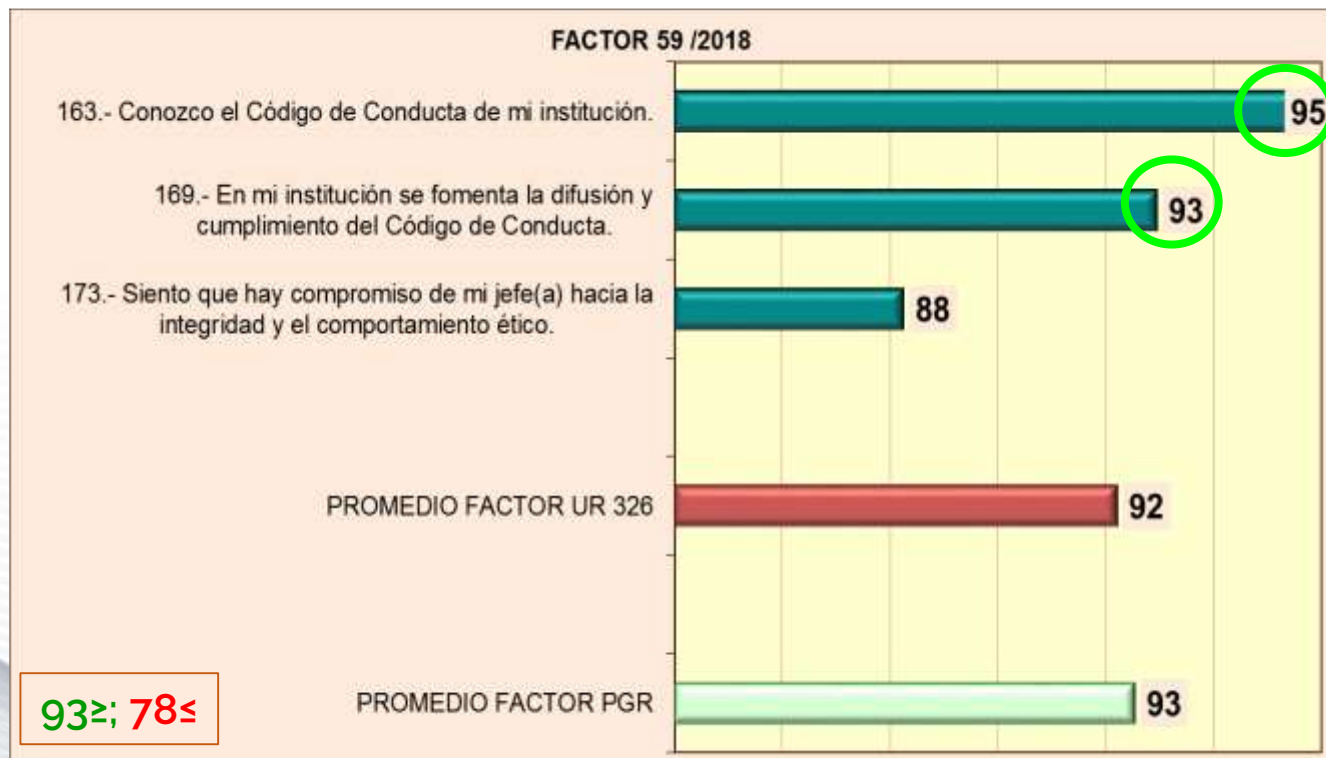
PTCCO DEC 2019

Vivencia de Valores: Interés Público



Interés público, factor en el que las y los servidores públicos, calificaron como satisfactorio con 88 puntos; en este factor, los reactivos que lograron la mayor calificación fueron el 125 y 126 con 89 puntos, el 124 con 87 puntos y con 85 puntos resulto el reactivo 123.

PTCCO DEC 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo

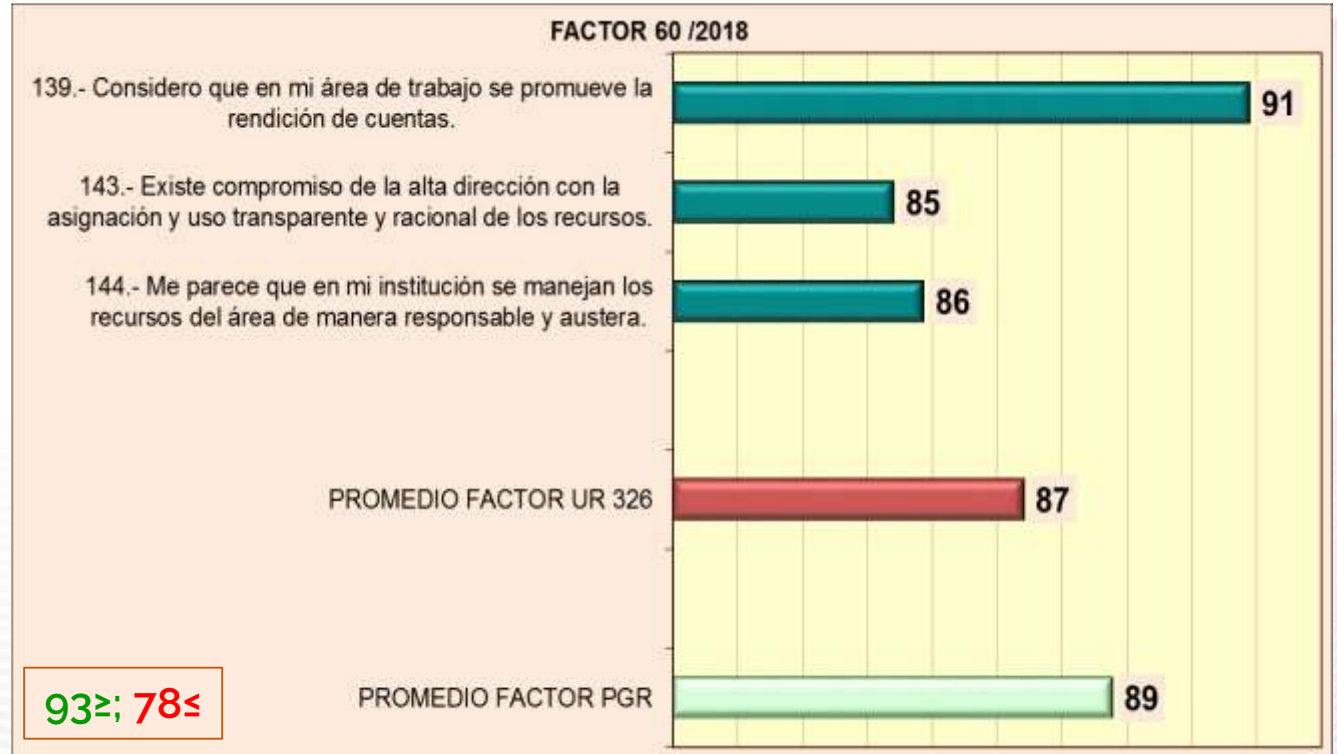


Con una calificación de 92 puntos el factor compuesto liderazgo, se posiciono como satisfactorio por la percepción de las y los servidores públicos encuestados, destacando los reactivos 163 y 169 calificados como suficiente con 95 y 93 puntos respectivamente y por último el reactivo 173 logro 88 puntos.



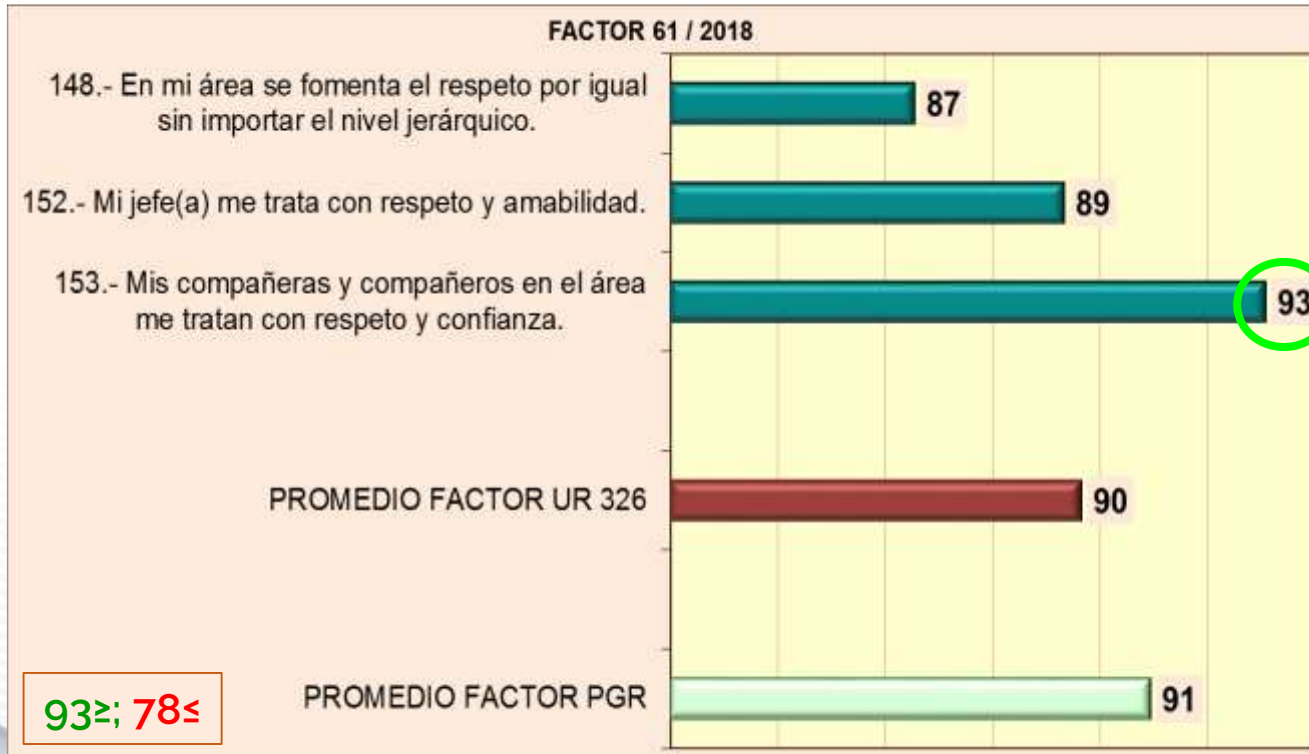
PTCCO DEC 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas



Los tres reactivos que conforman el factor compuesto Rendición de Cuentas, obtuvieron una calificación satisfactoria, el reactivo 139 obtuvo 91 puntos, el 144 alcanzó un puntaje de 86 y el reactivo 143 alcanzó 85 puntos de calificación.

PTCCO DEC 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



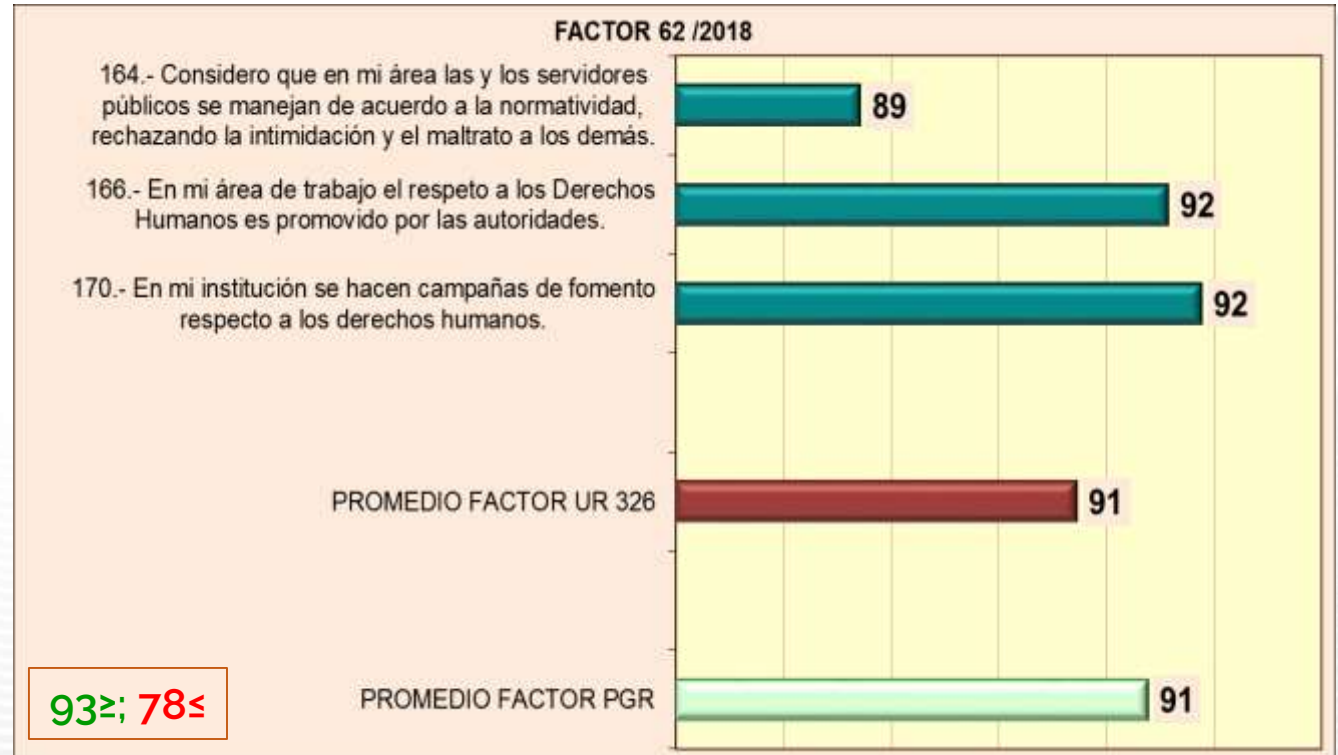
En el factor compuesto Respeto, el reactivo 153 alcanzó una calificación excelente por la percepción de las y los servidores públicos evaluados con 93 puntos, con 89 puntos se calificó el reactivo 152 y con 87 puntos el reactivo 148.



PTCCO DEC 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos

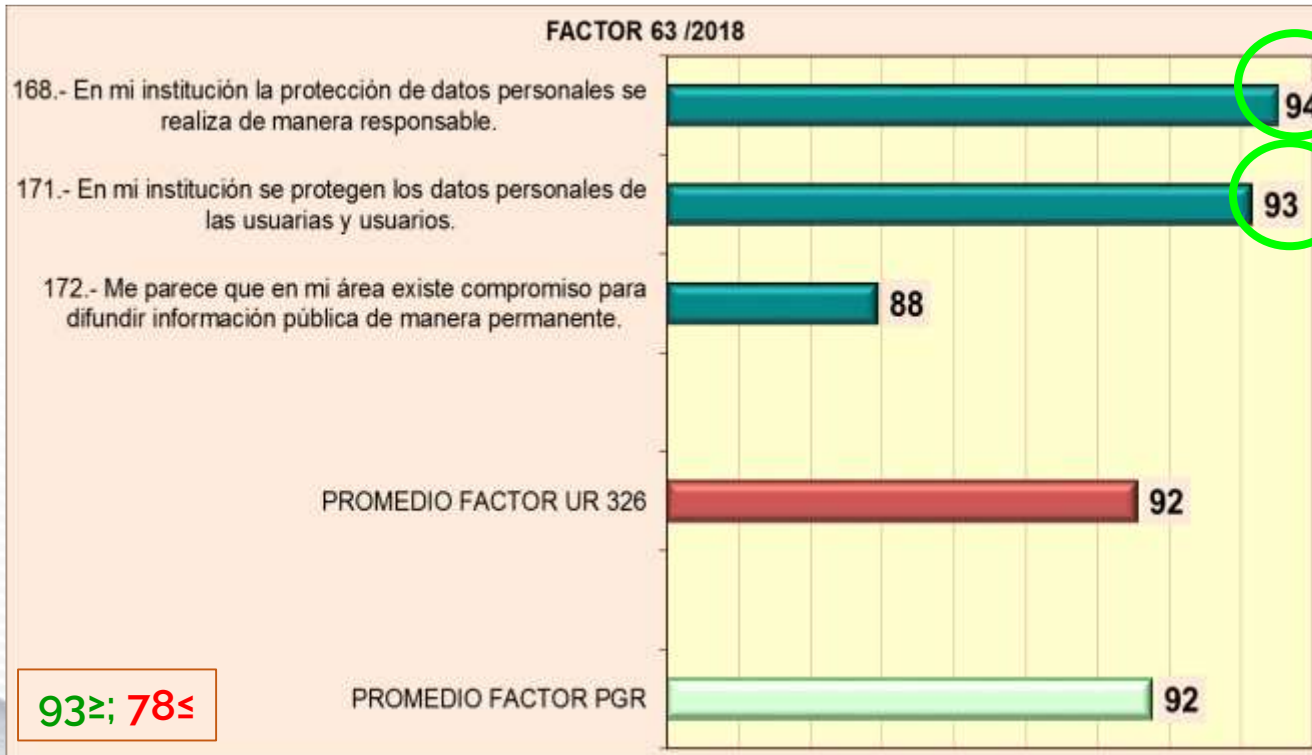
91



Como se muestra en la gráfica, las y los servidores públicos que realizaron la encuesta de clima y cultura organizacional 2018 calificaron el factor compuesto Respeto a los Derechos Humanos como suficiente con 91 puntos, conformada por tres reactivos de los cuales el 166 y 170 obtuvieron una calificación de 92 puntos y el reactivo 164 fue calificado con 89 puntos.



PTCCO FGR 2019



Vivencia de Valores:
Transparencia



El factor compuesto transparencia casi obtiene una calificación excelente, con 92 puntos, destacando que dos de sus reactivos alcanzaron una calificación de excelente, los reactivos 168 y 171 con 94 y 93 puntos respectivamente, y por último con 88 puntos se calificó el reactivo 172.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEC 2019

2. Análisis Cualitativo



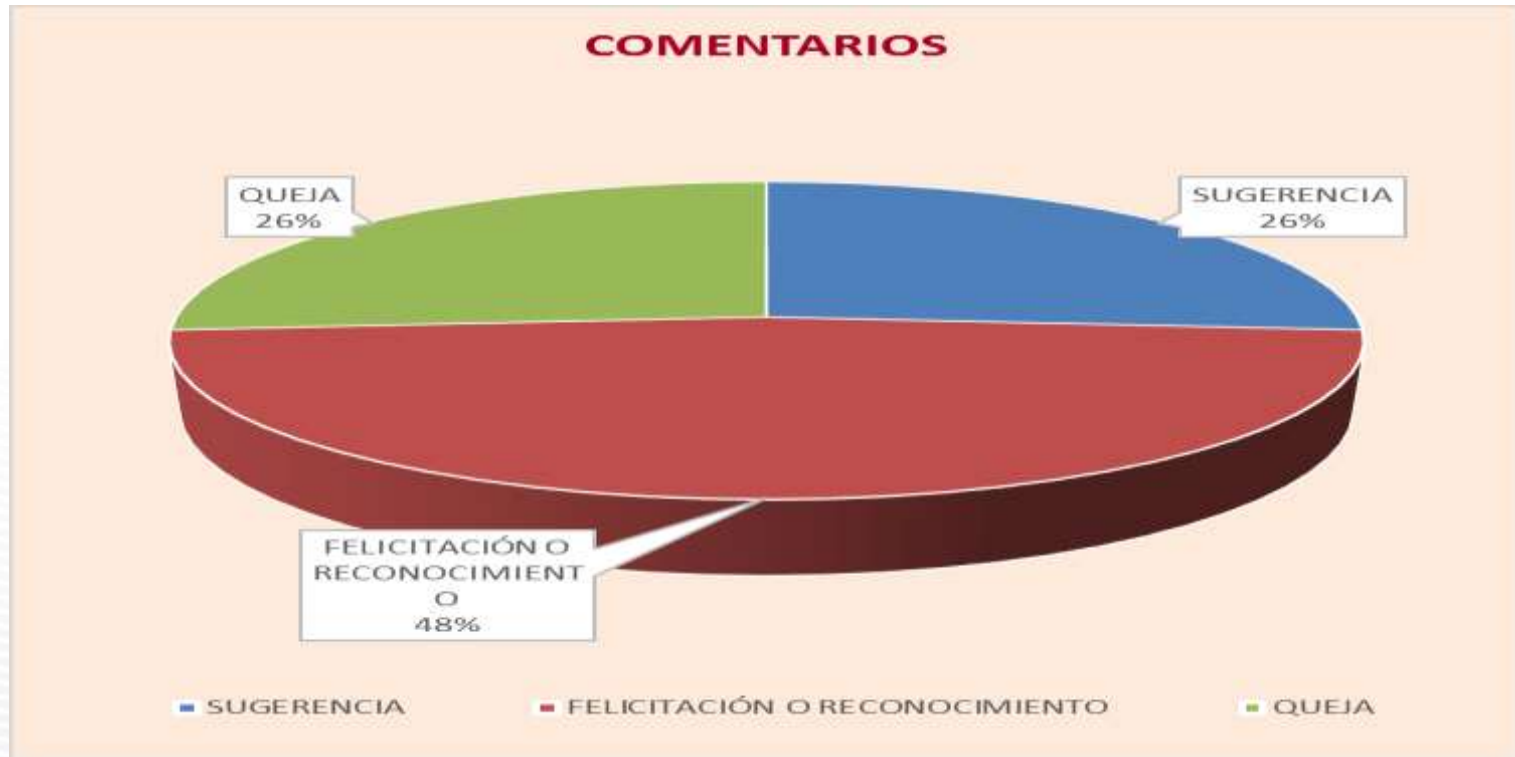
FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEC 2019

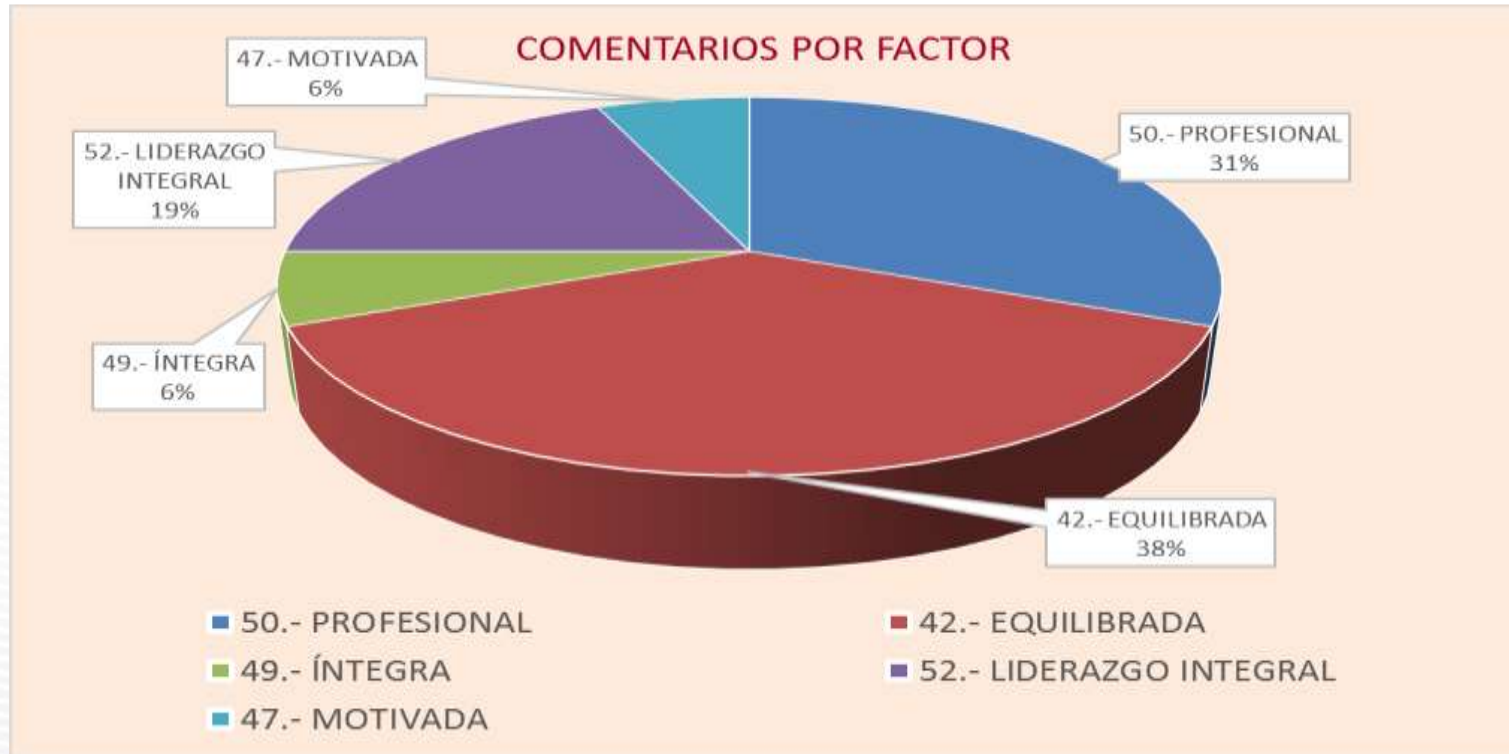
Comentarios y Sugerencias

PTCCO DEC 2019



Se analizaron los comentarios realizados por las y los servidores públicos que participaron en la encuesta de clima y cultura organizacional 2018, se realizaron 19 comentarios, de los cuales el 48% alusivos a felicitaciones y reconocimientos, el 26% fueron sugerencias y en resultado igual con 26 % se presentaron quejas.

PTCCO DEC 2019



De los comentarios realizados por las y los servidores públicos que participaron en la encuesta de clima y cultura organizacional 2018, se relacionaron en un 6% al factor motivada, un 31% al factor profesional, en 38% al factor equilibrada, con 6% se relacionaron al factor íntegra y con 19% al factor liderazgo.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEC 2019

3. Análisis Comparativo



PTCCO DEC 2019

3.1. Comparación de resultados

PTCCO DEC 2019



Comparando los resultados obtenidos por la Delegación Estatal en Colima, y área central de FGR, se observa que en la mayoría de los factores obtuvo mejor calificación la FGR, siendo importante señalar, que el Factor 48.- Organizada fue en el único que esta Delegación Estatal superó a la FGR.



PTCCO DEC 2019



La Delegación Estatal Colima obtuvo el vigésimo séptimo lugar con 86 puntos respecto a sus homologas dentro esta Institución en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, superando por 3 puntos a la Delegación de Oaxaca, y con 10 puntos más se encuentra la Delegación Estatal de Sonora, la que obtuvo el primer lugar.



PTCCO DEC 2019



En 2018, el resultado obtenido por esta Delegación Estatal de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional fue de 86 puntos, en 2017 fue de 93 puntos, una diferencia notable, siendo 2017 la mejor calificación obtenida desde 2008, y la más baja se obtuvo en 2010 con 81 puntos.



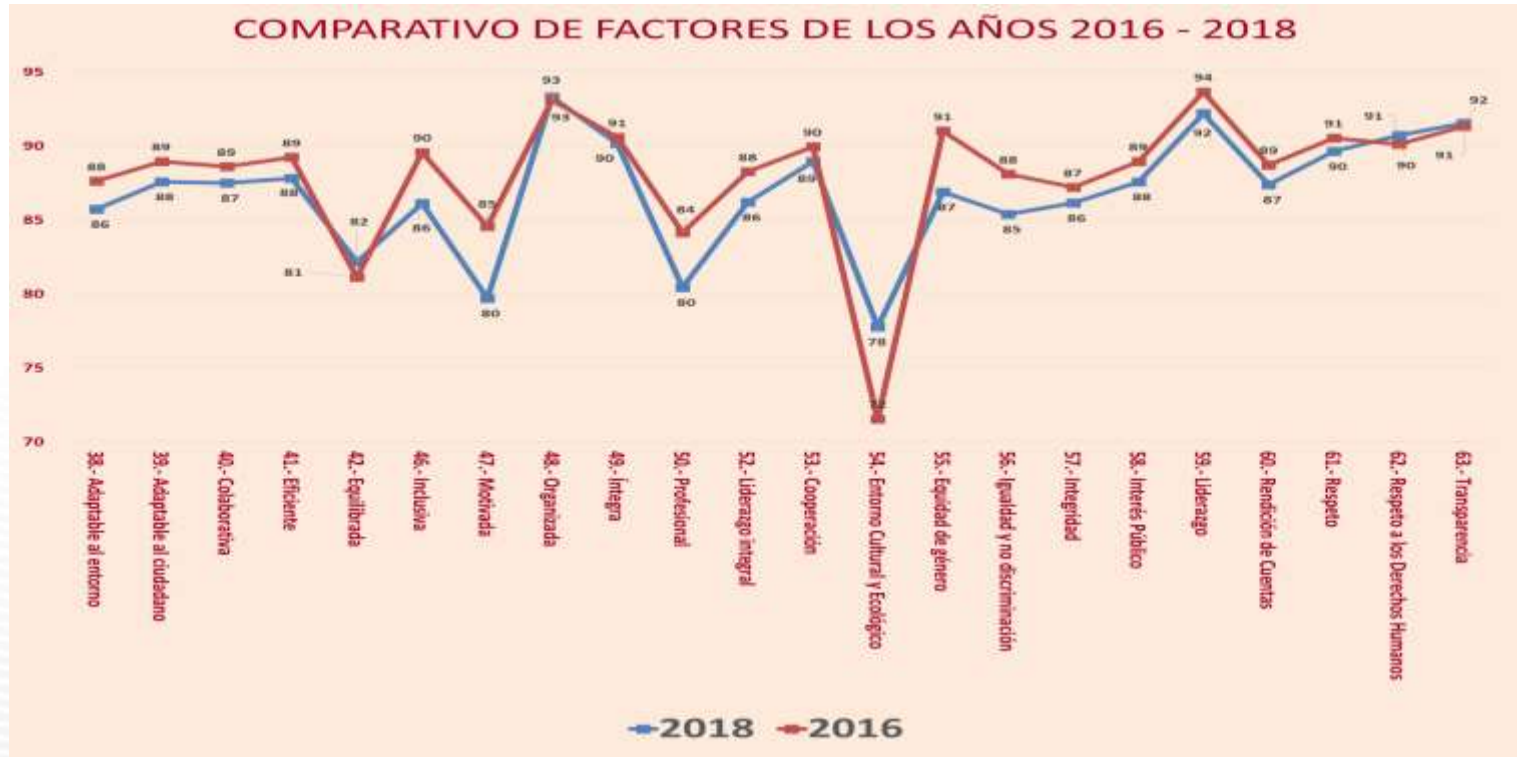
FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEC 2019

3.2. Resultados DEC 2016-2018

PTCCO DEC 2019



Se realizó un comparativo de los resultados obtenidos en los factores de los años 2016 y 2018, por lo que se muestra en la gráfica los resultados obtenidos por factor en 2016 fueron superiores con respecto a 2018, solo 4 factores superaron el puntaje de 2016, los cuales fueron el 42.- Equilibrada, 54.- Entorno Cultural y Ecológico, 62.- Respeto a los Derechos Humanos y 63.- Transparencia.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEC 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DEC 2019

Efectividad del último PTCCO.

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

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

PTCCO DELEGACIÓN ESTATAL EN COLIMA 2017-2018

$$\frac{12 \text{ Acciones cumplidas}}{12 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DEC 2019

Factor I.- Reconocimiento laboral

1 cumplidas X 100 = 100 % de efectividad
1 programadas

Factor II.- Capacitación especializada y desarrollo

2 cumplida X 100 = 100 % de efectividad
2 programada

Factor V.- Equidad y género

2 cumplidas X 100 = 100 % de efectividad
2 programadas

Factor IX.- Balance trabajo familia

2 cumplidas X 100 = 100 % de efectividad
2 programadas



PTCCO DEC 2019

Factor XI.- Liderazgo y participación

1 cumplida X 100 = 100 % de efectividad
1 programada

Factor XIV.- Enfoque a resultados y Productividad

1 cumplida X 100 = 100 % de efectividad
1 programada

Factor XVII.- Impacto de la encuesta

1 cumplida X 100 = 100 % de efectividad
1 programada

Factor XXV.- Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de información y comunicación (TIC'S) en mi institución

1 cumplida X 100 = 100 % de efectividad
1 programada

Factor XI.- Factor específico por ramo

1 cumplida X 100 = 100 % de efectividad
1 programada



PTCCO DEC 2019

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



PTCCO DEC 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 326	DELEGACIÓN ESTATAL EN COLIMA
---------------	------------------------------

FACTOR

XVII. Impacto de la encuesta en mi institución
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2018, así como el PTCCO 2019

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019																													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC																		
					O																																		
1	Enviar los resultados obtenidos de la ECCO 2018	Subdelegado Administrativo	correo electrónico	Única Vez	E	X	1			P					X																								
					O					R																													
2					E					P																													
					O					R																													
3					E					P																													
					O					R																													
4					E					P																													
					O					R																													

LIC. MIGUEL ANGEL CAMPOS ORTIZ
DELEGADO ESTATAL EN COLIMA

SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA
COLIMA, COLIMA
LIC. MAURICIO RENE ALVAREZ GONZALEZ
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO DEC 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 326	DELEGACIÓN ESTATAL EN COLIMA
---------------	------------------------------

FACTOR

XI - Liderazgo y Participación

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la ejercicio de funciones en apego al marco de responsabilidades de los servidores públicos
--

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	Verificar que el personal de nuevo ingreso aplique el curso del Inducción a la Institución y la suscripción del formato de conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta	Subdelegado Administrativo	Curso en línea y formato	Permanente	E	X	1			P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O					R													
2					E					P													
					O					R													
3					E					P													
					O					R													
4					E					P													
					O					R													

LIC. MIGUEL ANGEL CAMPOS ORTIZ
DELEGADO ESTATAL EN COLIMA

SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA
COLIMA, COLIMA

LIC. MAURICIO RENE ALVAREZ GONZALEZ
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO DEC 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 326	DELEGACIÓN ESTATAL EN COLIMA
---------------	------------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mantener informado al personal de las políticas en materia de remuneraciones, sustentación y disciplina presupuestal
--

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	Revisar quincenalmente la información de nómina y reportar inconsistencias	Jefe de Recursos Humanos	Correo Electrónico	Quincenal	E X	1	SO		P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
									R													
2					E				P													
									R													
3					E				P													
									R													
4					E				P													
									R													

LIC. MIGUEL ANGEL CAMPOS ORTIZ
DELEGADO ESTATAL EN COLIMA

SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA
COLIMA, COL.
LIC. MAURICIO RENE ALVAREZ GONZALEZ
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO DEC 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 326	DELEGACIÓN ESTATAL EN COLIMA
---------------	------------------------------

FACTOR

38. Adaptable al entorno 131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Capacitar al personal técnico de la Delegación
--

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	Promover la capacitación continua del Personal	Delegado Estatal	Programa Anual de Capacitación	Anual	E	X	1			P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O					R													
2					E					P													
					O					R													
3					E					P													
					O					R													
4					E					P													
					O					R													

LIC. MIGUEL ANGEL CAMPOS ORTIZ
DELEGADO ESTATAL EN COLIMA



LIC. MAURICIO RENE ALVAREZ GONZALEZ
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO DEC 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 376	DELEGACIÓN ESTATAL EN COLIMA
---------------	------------------------------

FACTOR

50. Profesional

191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.

194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.

195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.

196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mantener informado al personal de las políticas en materia de remuneraciones, austeridad y disciplina presupuestal

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 los movimientos de personal en apego las políticas emitidas por la autoridad.	Jefe de Recursos Humanos	correo electrónico, Oficio, FUP.	quinzenal	E	1	47		P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
									R													
2					E				P													
									R													
3					E				P													
									R													
4					E				P													
									R													

LIC. MIGUEL ANGEL CAMPOS ORTIZ
DELEGADO ESTATAL EN COLIMA



LIC. MAURICIO RENÉ ALVAREZ GONZALEZ
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO DEC 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UB 326	DELEGACIÓN ESTATAL EN COLIMA
---------------	------------------------------

FACTOR

<p>149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).</p> <p>150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la 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	Otorgar al personal las prestaciones estipuladas en el marco normativo	Subdelegado Administrativo	Oficios, formatos y/o correos electrónicos	Permanente	E X O	I		P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
								R														
2	Vigilar el cumplimiento a la jornada de trabajo establecida	Subdelegado Administrativo	Listas de asistencia	Permanente	E X O	I		P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
								R														
3					E O			P														
								R														
4					E O			P														
								R														

LIC. MIGUEL ANGEL CÁMPOS ORTIZ
DELEGADO ESTATAL EN COLIMA

SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA
COLIMA, COLIMA

LIC. MAURICIO RENÉ ÁLVAREZ GONZALEZ
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO