



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

Delegación Estatal en Chihuahua



PTCCO CHIH 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. Chihuahua Vs. FGR	52
3.1.2. Comparativo de Delegaciones	53
3.1.3. Comparativo histórico	54
3.2. Resultados Del. Chihuahua 2016 Vs. 2018	56
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos	62
5. Definición de Prácticas de Transformación	62
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	69
5.1. Difusión de resultados	70
5.2 Factor Liderazgo	62



PTCCO CHIH 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 796,440 servidoras y servidores públicos encuestados, con la participación de 285 instituciones públicas.

Es conveniente recordar que desde 2016, la SFP aplica dos tipos de encuestas:

Tipo "A" conformada por factores básicos y fractales relacionados con clima y cultura organizacional, competencias, igualdad y no discriminación y propios de cada institución.

Tipo "B", se aplica por primera vez en 2016, a fin de transformar a un modelo centrado en la y el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio. Está organizada por factores básicos y compuestos, relacionados con los **valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal**.



PTCCO CHIH 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 CHIH 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 CHIH 2019

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

155 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal Chihuahua de la Procuraduría General de la República, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 191, es decir el 81%, 28 personas menos con respecto a 2016.

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 Estatal Chihuahua en la encuesta fue de **87 puntos**, 4 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la Delegación Chihuahua se colocó al mismo nivel sobre el promedio de la Procuraduría General de la República que fue de 87, y obtuvo el lugar **veinticuatro** entre las Delegaciones.

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 Delegación Chihuahua en la ECCO 2018 es el siguiente:

$$94 \geq; 79 \leq$$

El umbral superior resulta 4 puntos por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en cinco puntos.



PTCCO CHIH 2019

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



94 - 97



80 - 93



62 - 79

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 62 y 79 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 Chihuahua 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 CHIH 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO CHIH 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO CHIH 2019

¿El encuestado es? /



Sexo

La participación de las mujeres fue superior por 6 puntos porcentuales a la de los hombres.

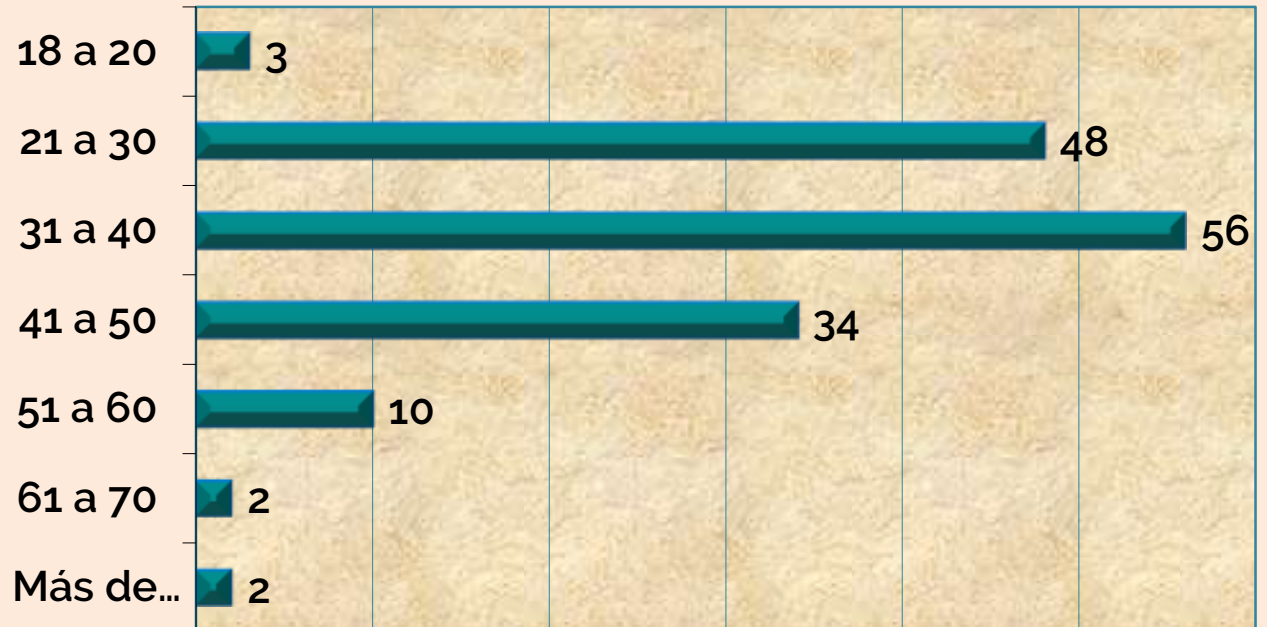


PTCCO CHIH 2019

Edad

107 (69%) de las personas encuestadas tienen menos de 40 años, 44 (28%) son de edad mediana y 4 (3%) son adultos mayores.

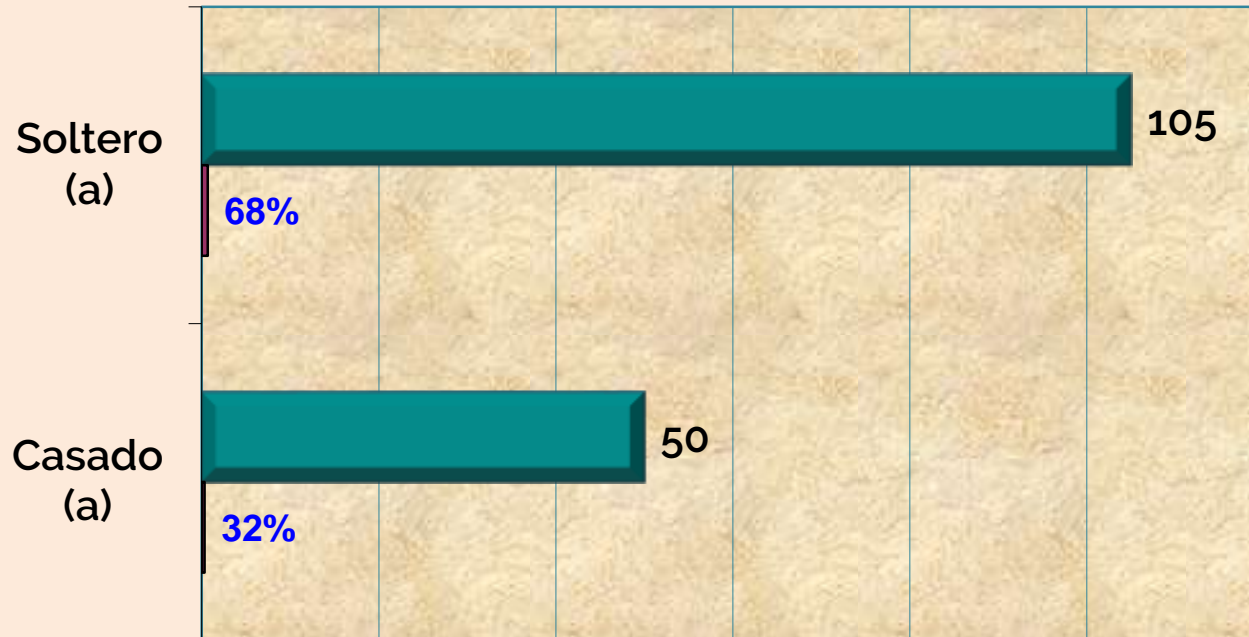
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO CHIH 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



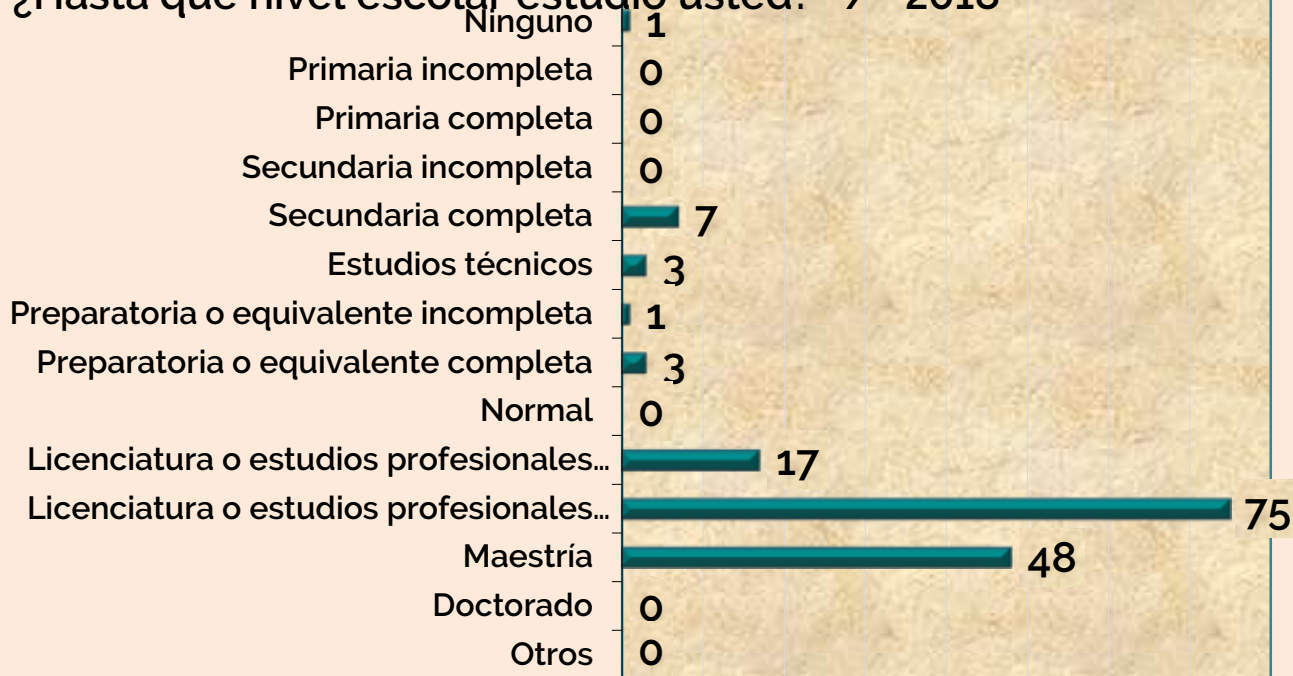
Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 55 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO CHIH 2019

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



Nivel de Estudios

El 79% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 11% ostenta estudios superiores, mientras que 14 personas tienen de secundaria a preparatoria.

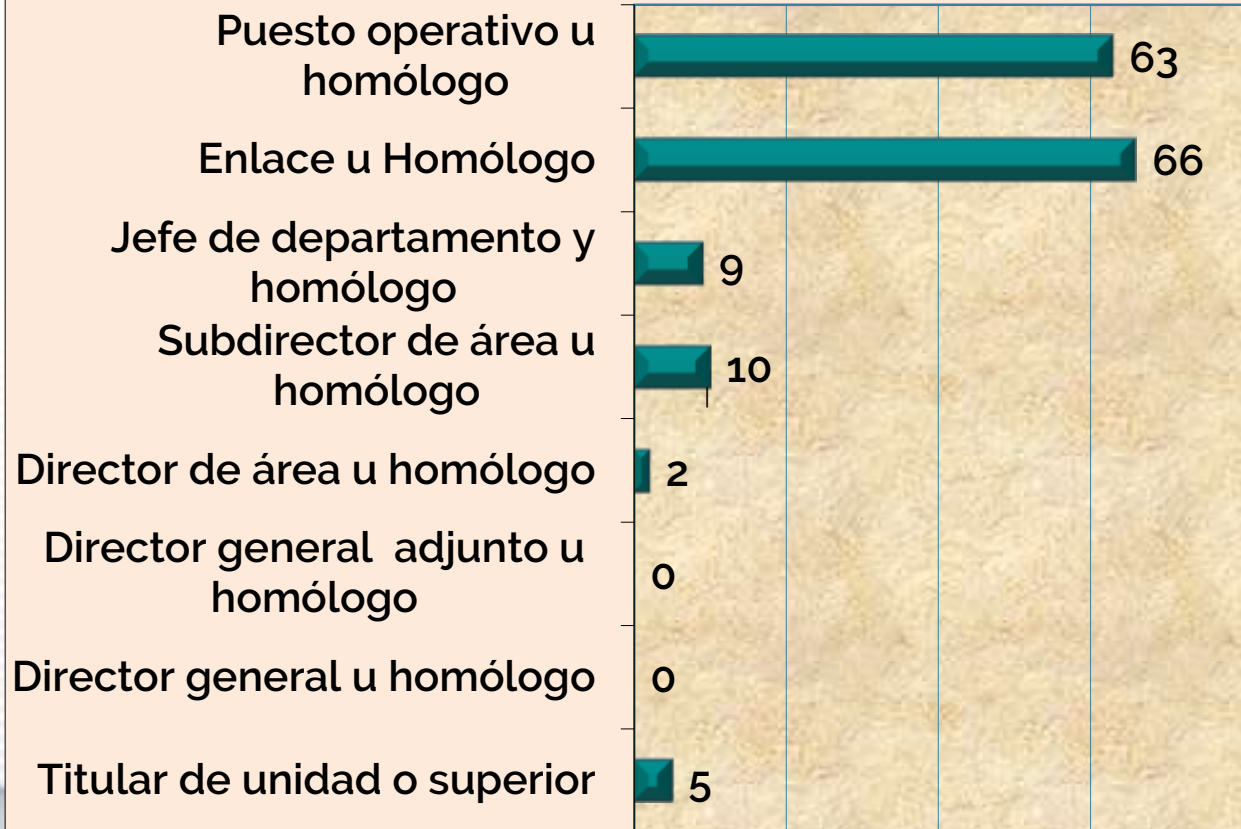


PTCCO CHIH 2019

Nivel de Puesto

El 41% de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras 4 personas de 10 son enlaces.

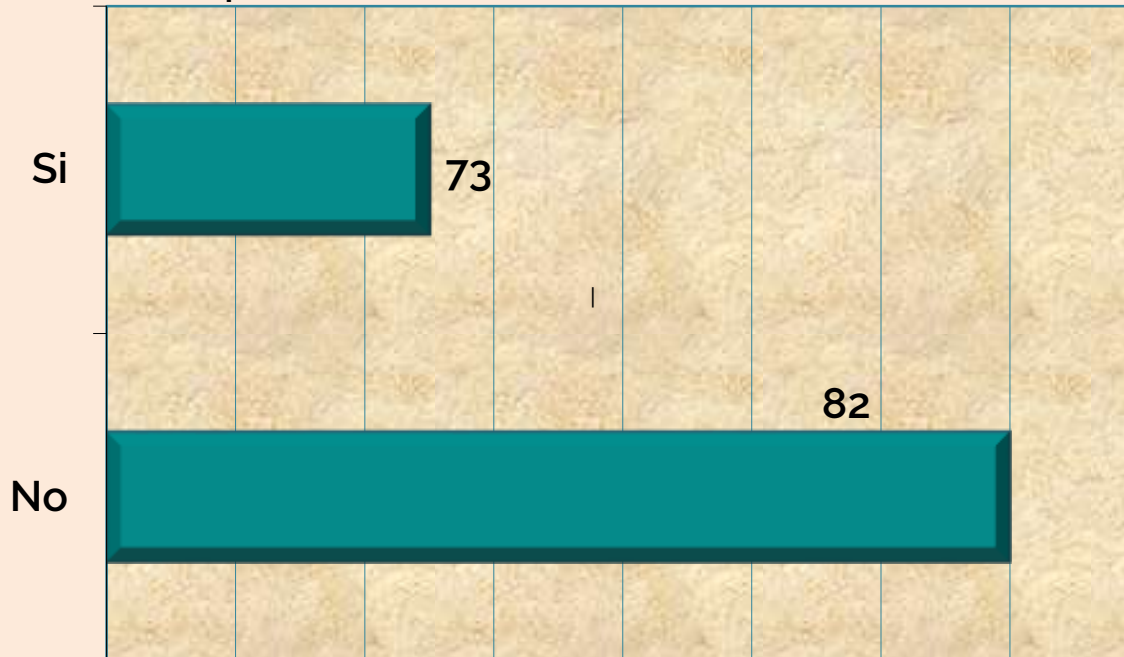
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO CHIH 2019

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



Servicio de Carrera

Casi 5 de cada 10 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO CHIH 2019

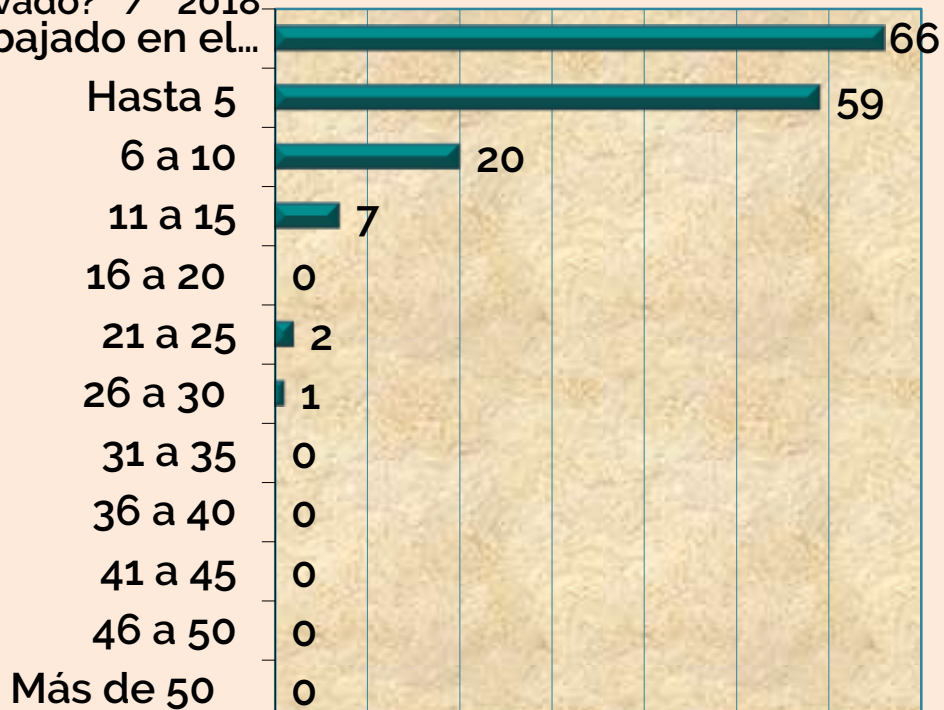
Años en el Sector Privado

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

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector

Privado? / 2018

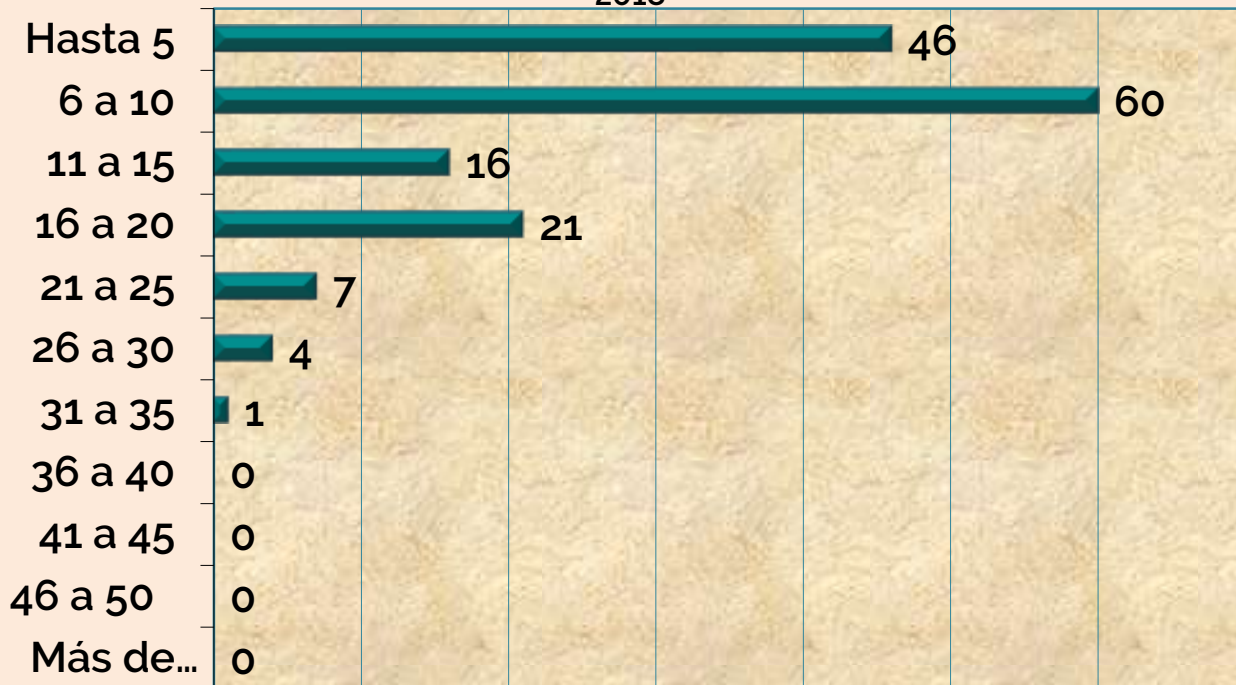
Nunca he trabajado en el...





PTCCO CHIH 2019

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



Años en el Sector Público

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

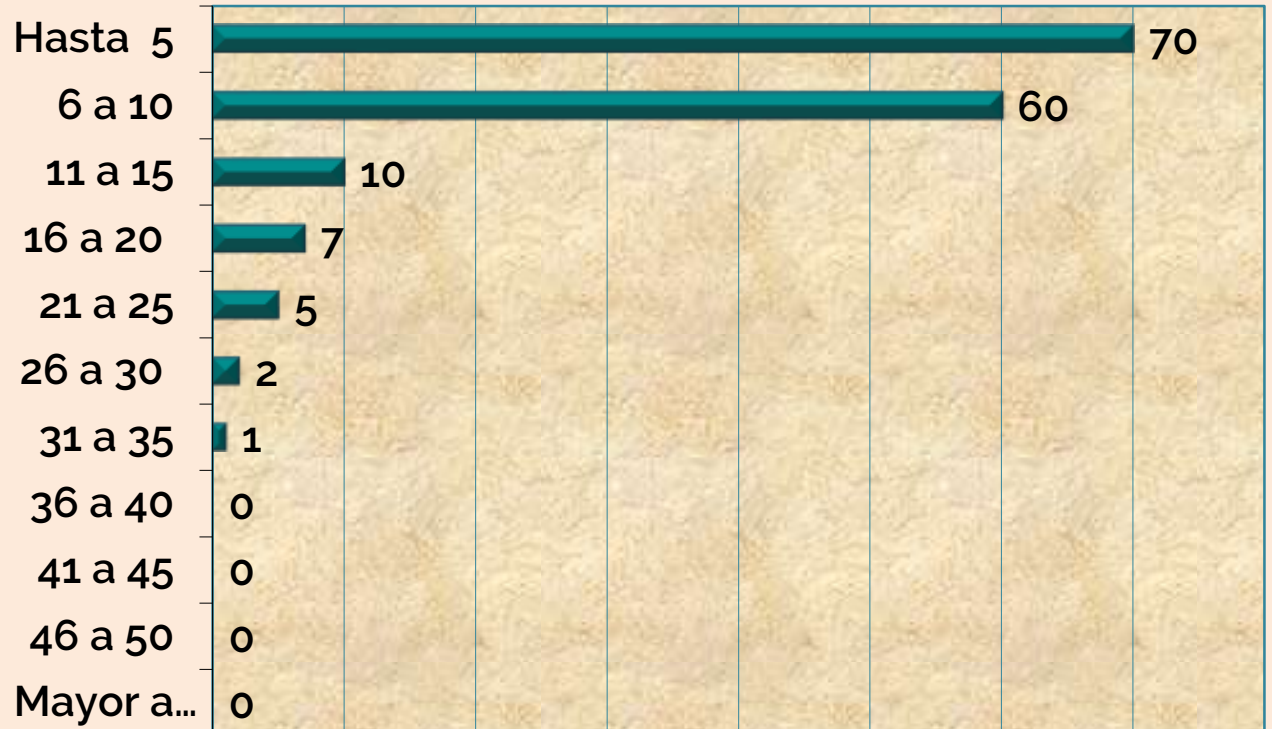


PTCCO CHIH 2019

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 CHIH 2019

Estudios actuales

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

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

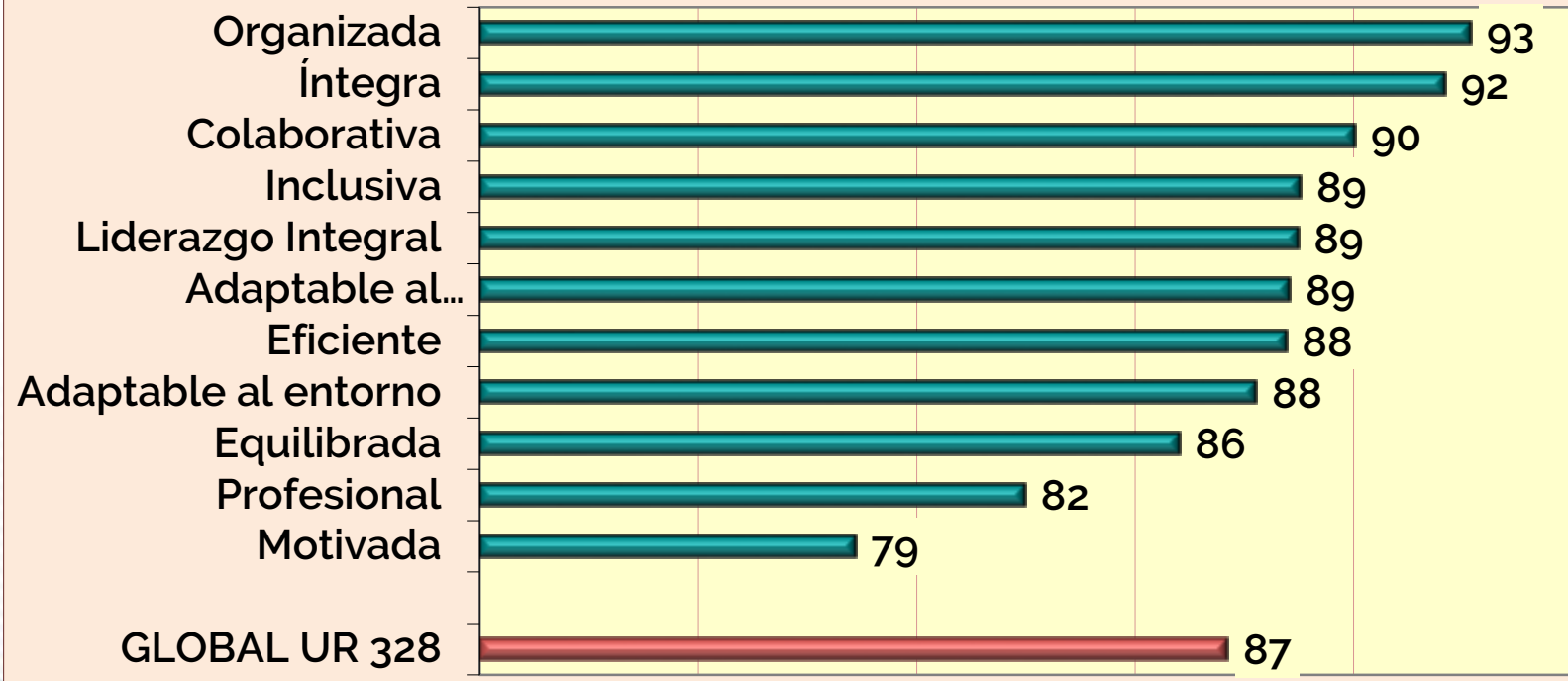
PTCCO CHIH 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO CHIH 2019

Cómo es la D CHIH: ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional CHIH / 2018



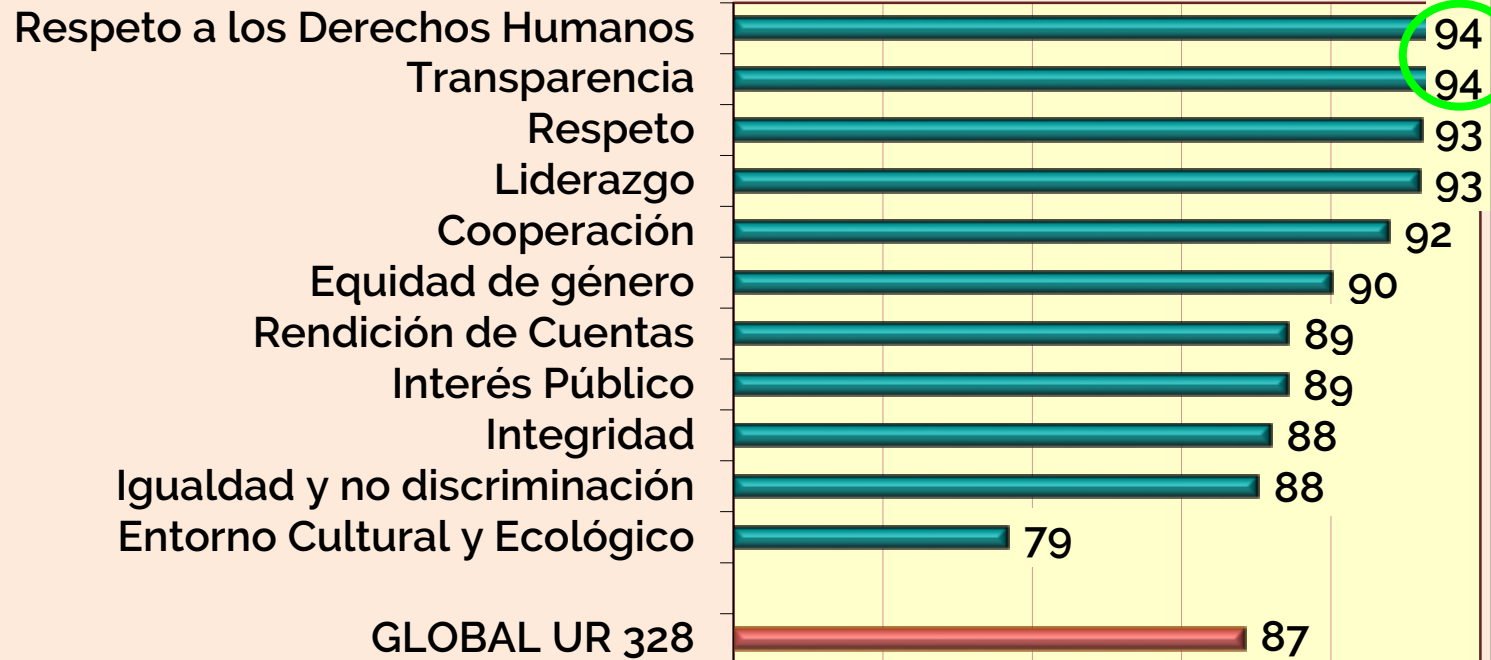
94 ≥; 79 ≤

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



PTCCO CHIH 2019

Vivencia de Valores en la DCHIH: ECCO / Valores 2018



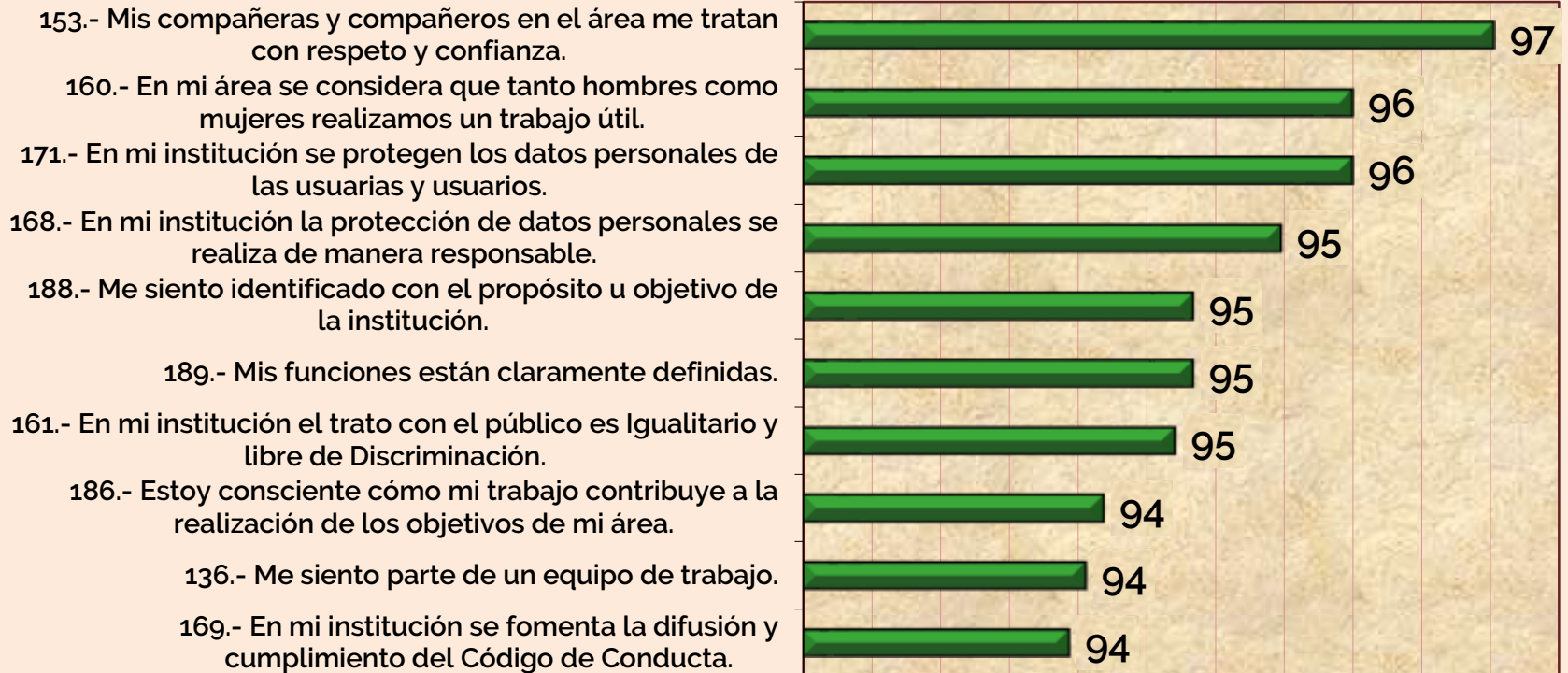
94 ≥; 79 ≤

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



PTCCO CHIH 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DCHIH / 2018

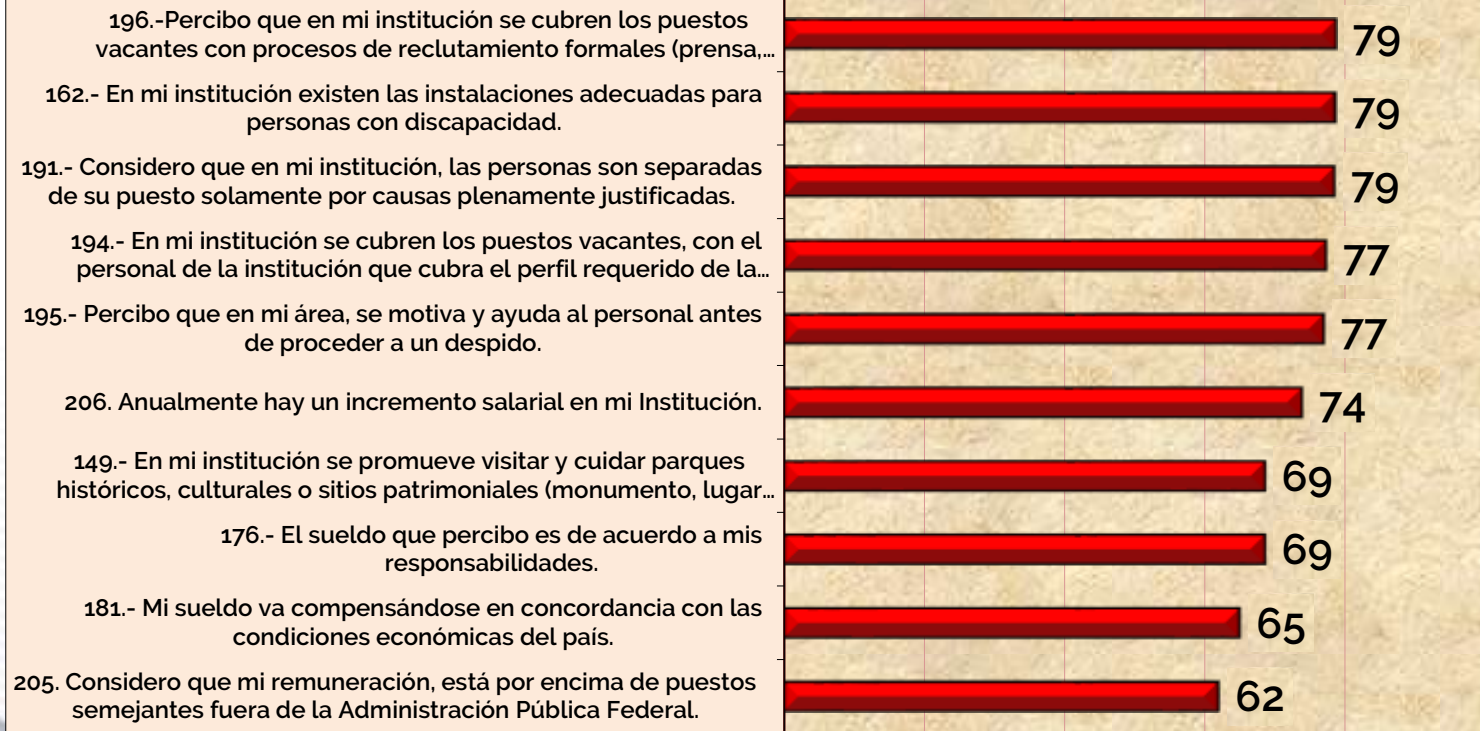


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la Delegación Chihuahua es Respetuosa, Transparente, Organizada, Íntegra, Inclusiva y colaborativa, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO CHIH 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DCHIH / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Delegación podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO CHIH 2019

Factores básicos Índice individual



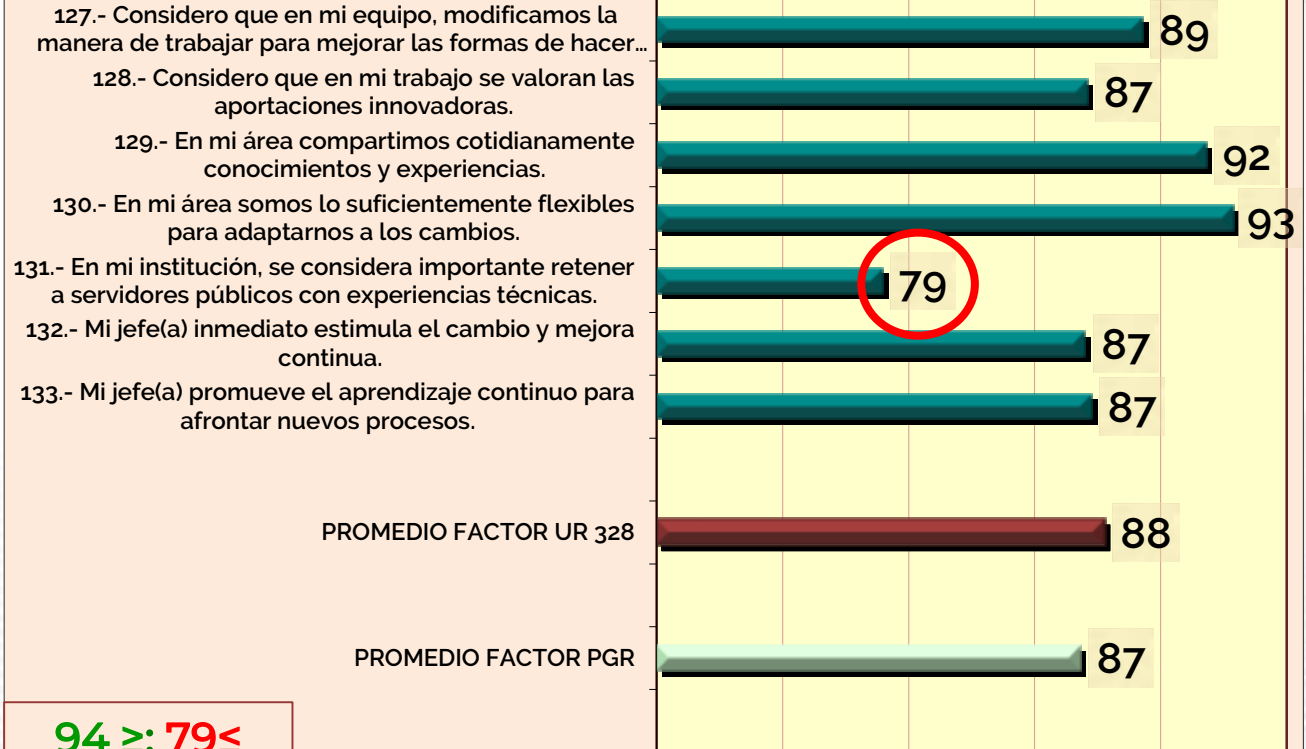
PTCCO CHIH 2019

La Delegación Chihuahua es Adaptable al entorno

88



FACTOR 38 / 2018

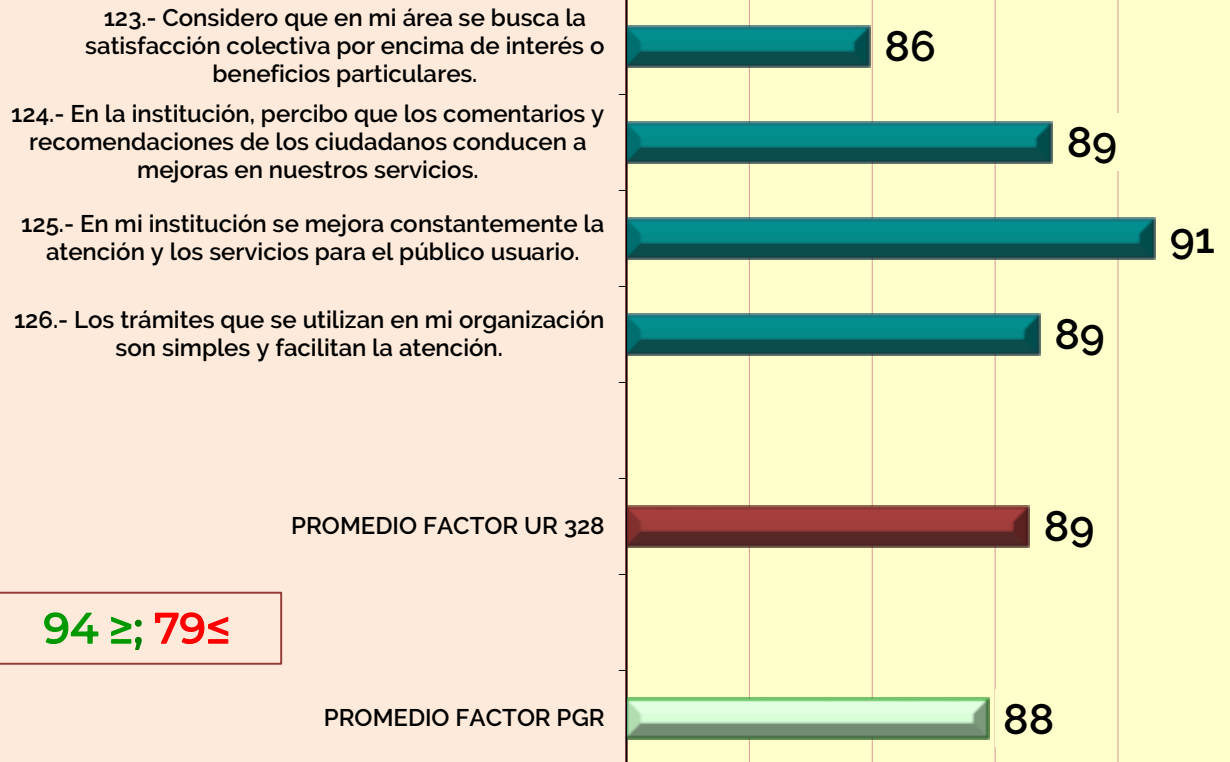


94 ≥; 79 ≤

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

PTCCO CHIH 2019

FACTOR 39 /2018



94 ≥; 79 ≤

La Del. Chihuahua es Adaptable al ciudadano



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

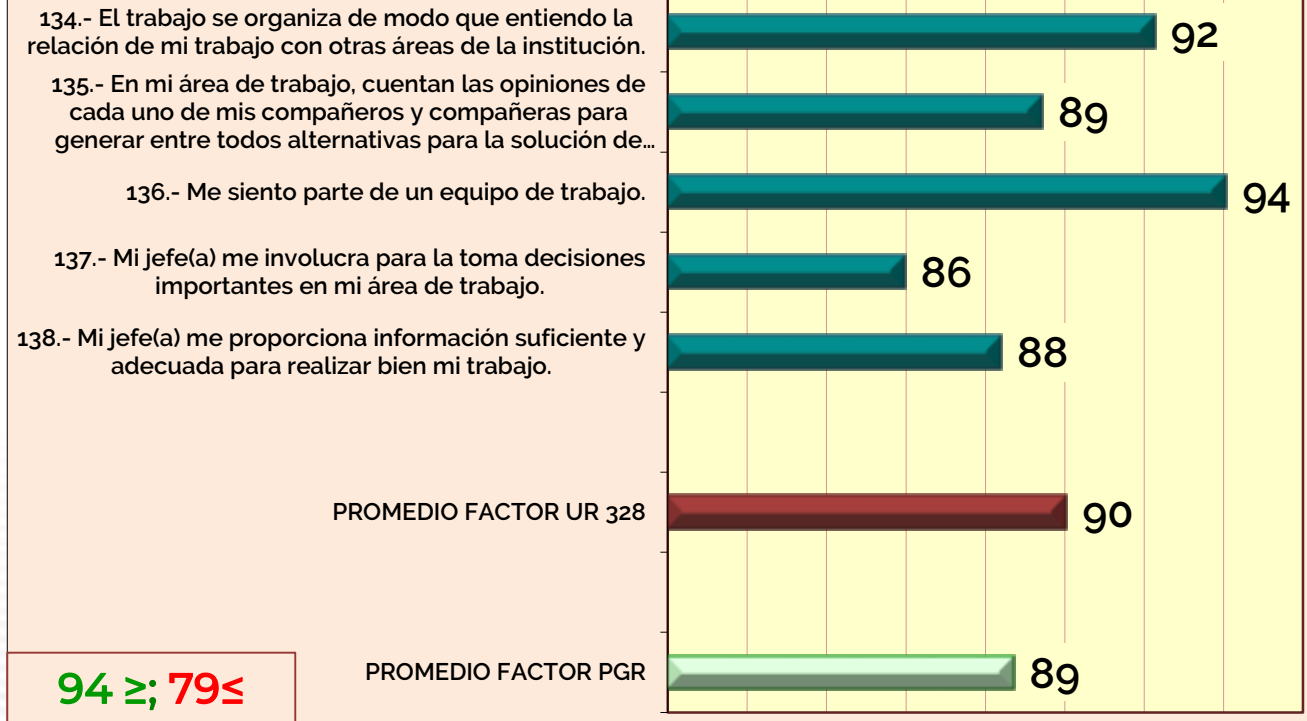


PTCCO CHIH 2019

La Del. Chihuahua es
Colaborativa



FACTOR 40 / 2018

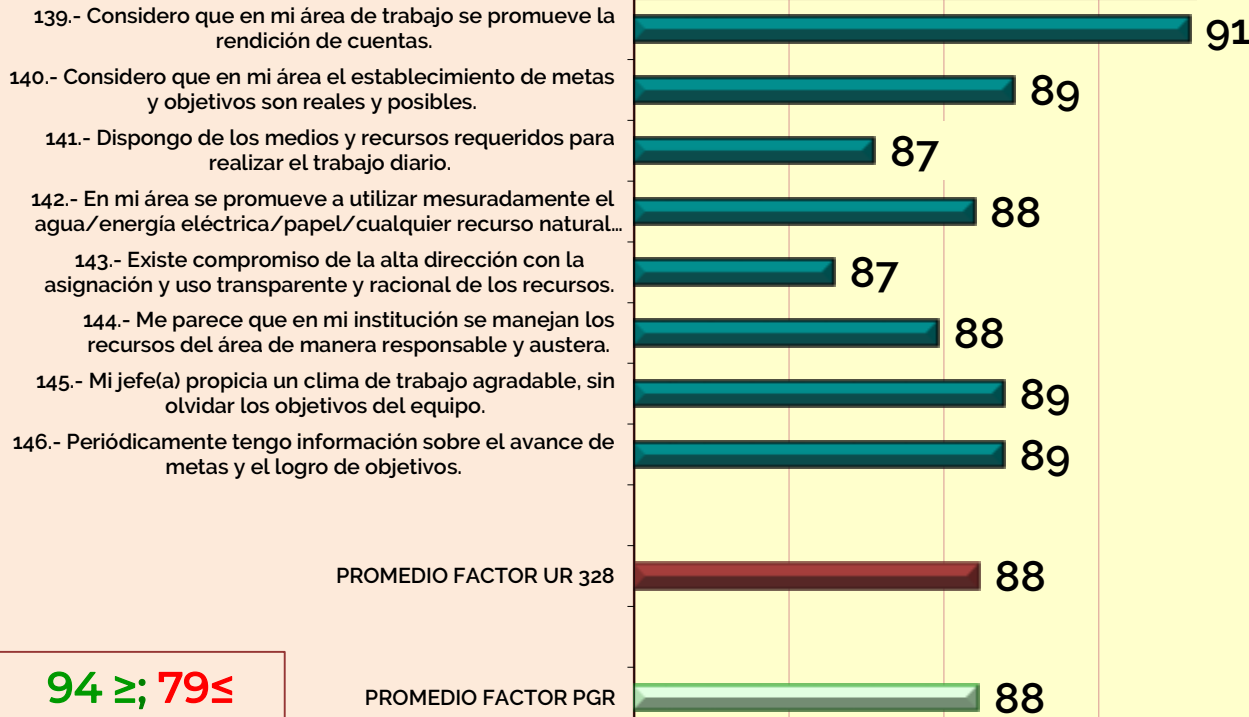


94 ≥; 79 ≤

Las y los servidores públicos de la Delegación Chihuahua se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.

PTCCO CHIH 2019

FACTOR 41 /2018



La Delegación Chihuahua es Eficiente



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

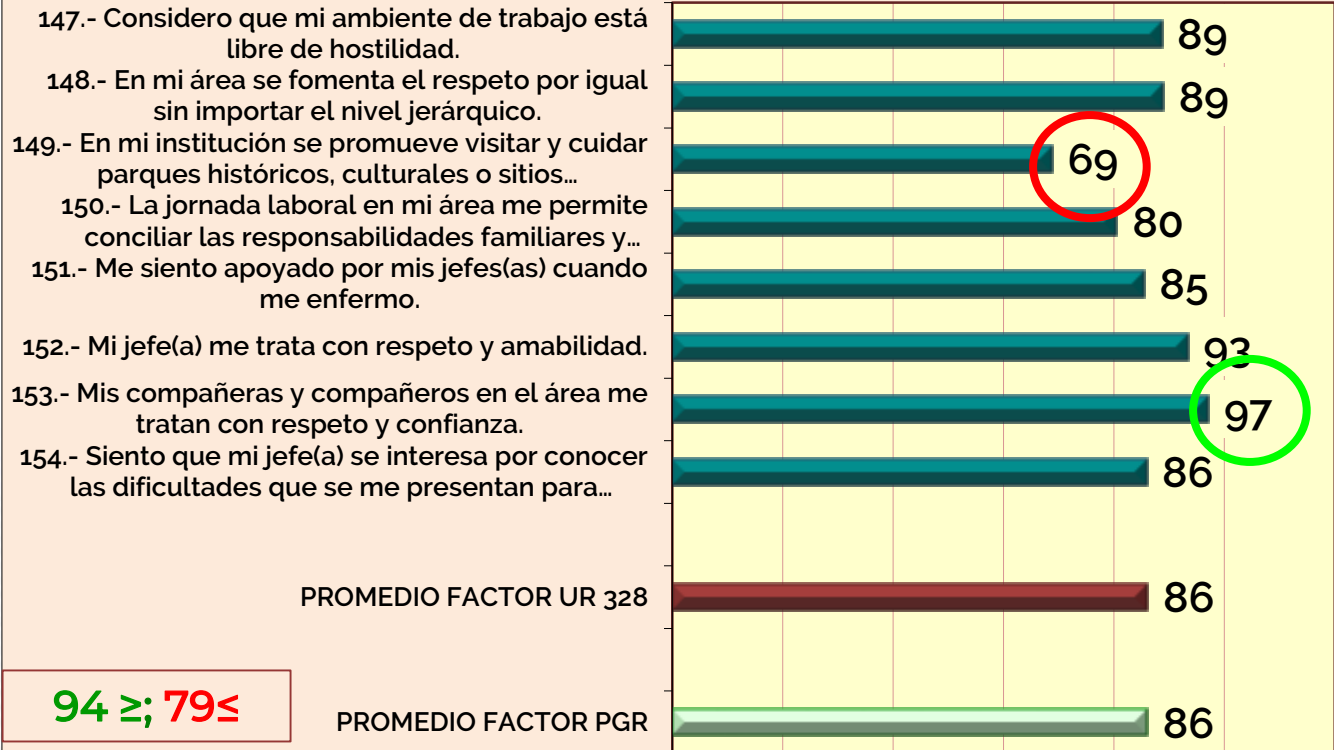


PTCCO CHIH 2019

La Delegación
Chihuahua es
Equilibrada



FACTOR 42 /2018

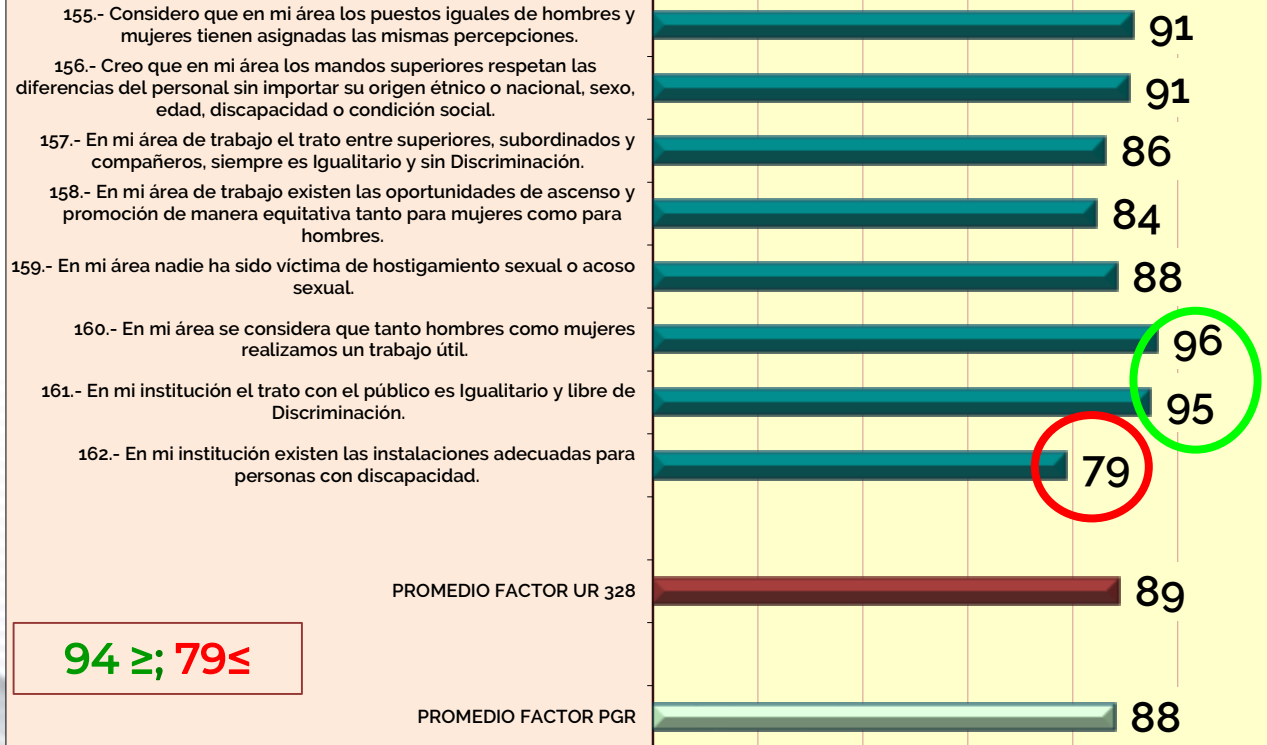


94 ≥; 79 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (47 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 Chihuahua.

PTCCO CHIH 2019

FACTOR 46 / 2018



94 ≥; 79 ≤

La Delegación Chihuahua es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Delegación como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la Delegación (70 puntos en 2016)

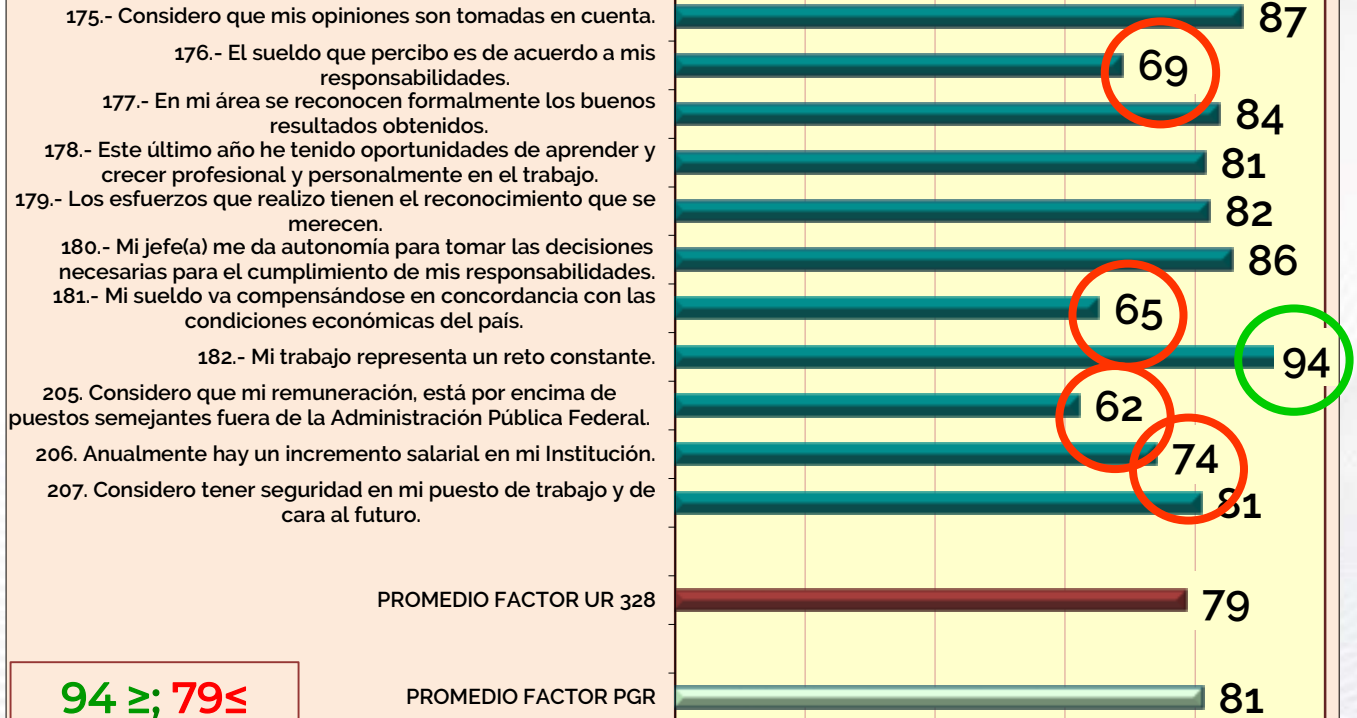


PTCCO CHIH 2019

La Del. Chihuahua es
Motivada



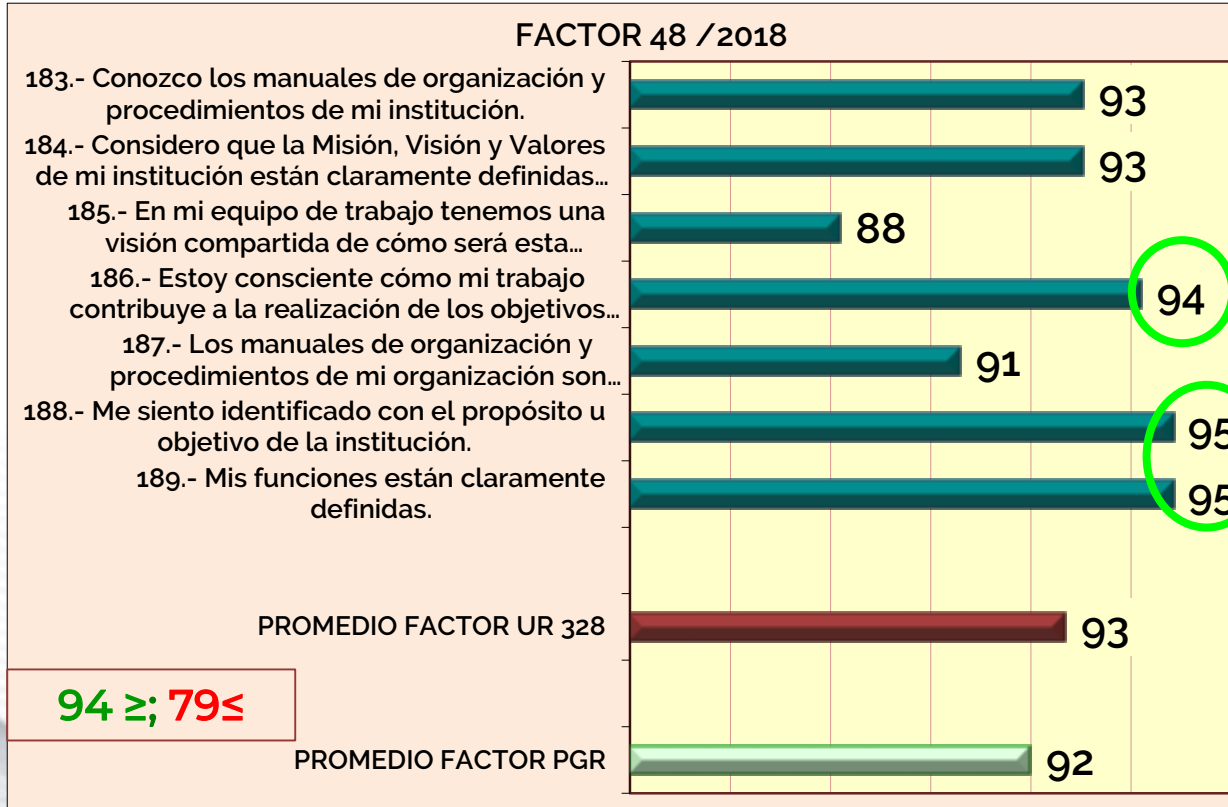
FACTOR 47 /2018



94 ≥; 79 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la FGR están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Por otro lado, el trabajo de la Delegación Chihuahua es un reto constante para el personal que participó en la encuesta.

PTCCO CHIH 2019



El personal encuestado presenta una clara identificación con el propósito y objetivo de la Delegación Chihuahua, lo que trae como consecuencia que el servidor público perciba una clara definición en sus funciones.

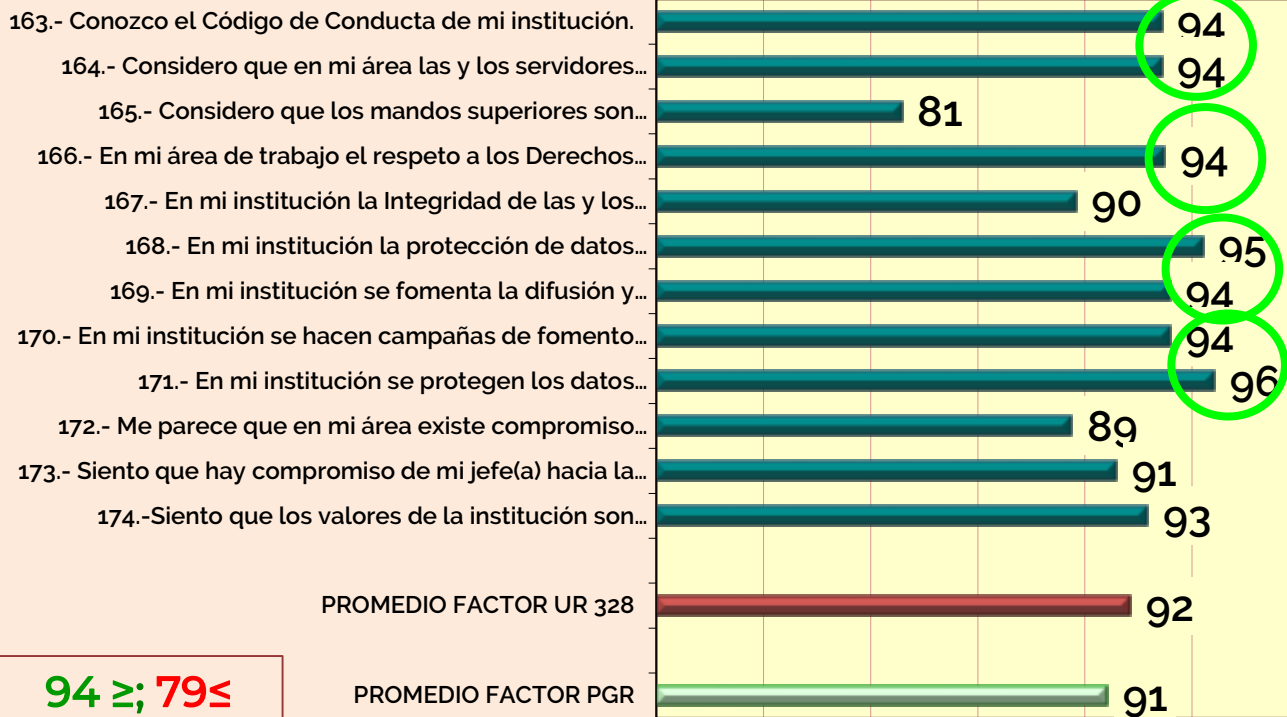


PTCCO CHIH 2019

La Delegación
Chihuahua es
Íntegra



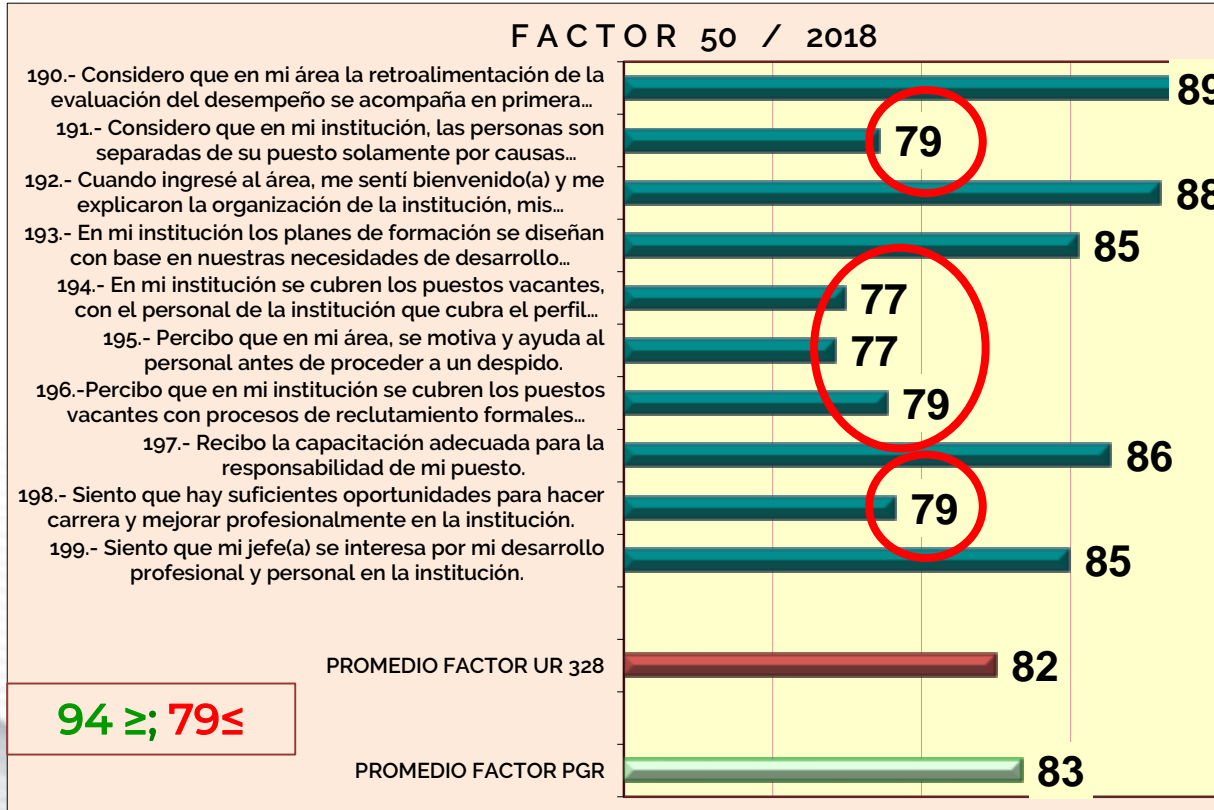
FACTOR 49 /2018



94 ≥; 79 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la Delegación antepone en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.

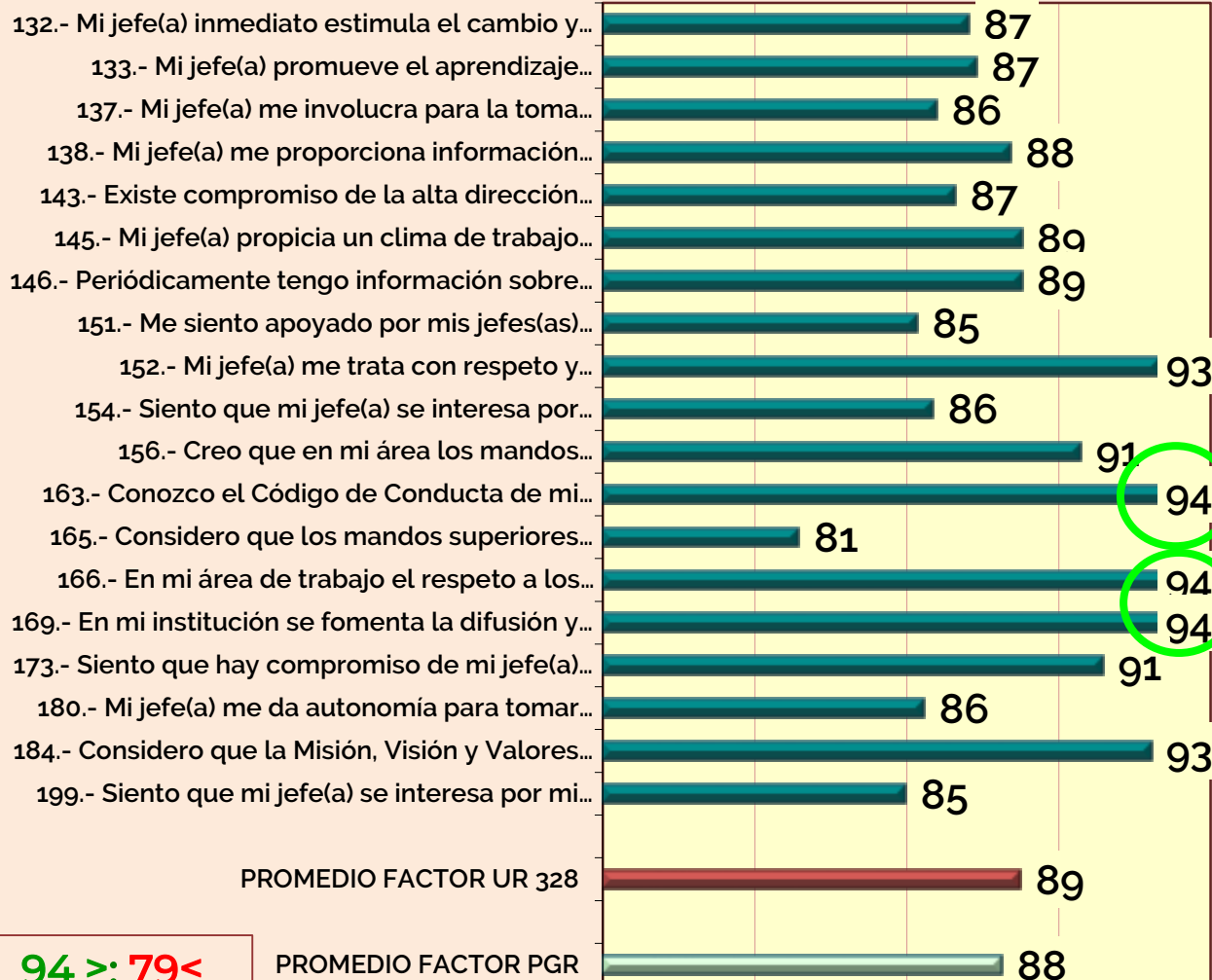
PTCCO CHIH 2019



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 CHIH 2019

FACTOR 52 /2018



94 ≥; 79 ≤

Liderazgo
Integral



Esta gráfica presenta a la Delegación Chihuahua con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 1 punto.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO CHIH 2019

Resultado de factores de Valores

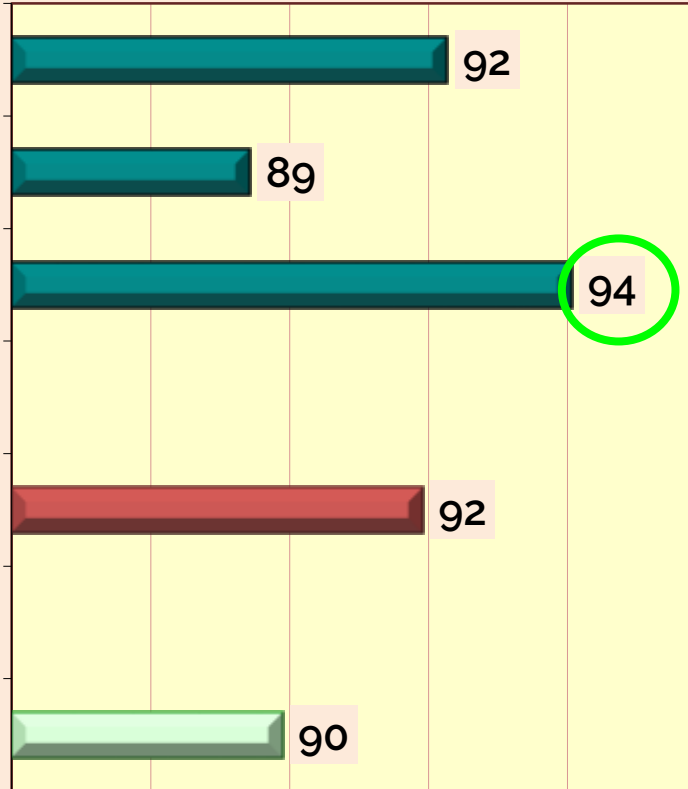
PTCCO CHIH 2019

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 328

PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥; 79 ≤

Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO CHIH 2019

Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico

79



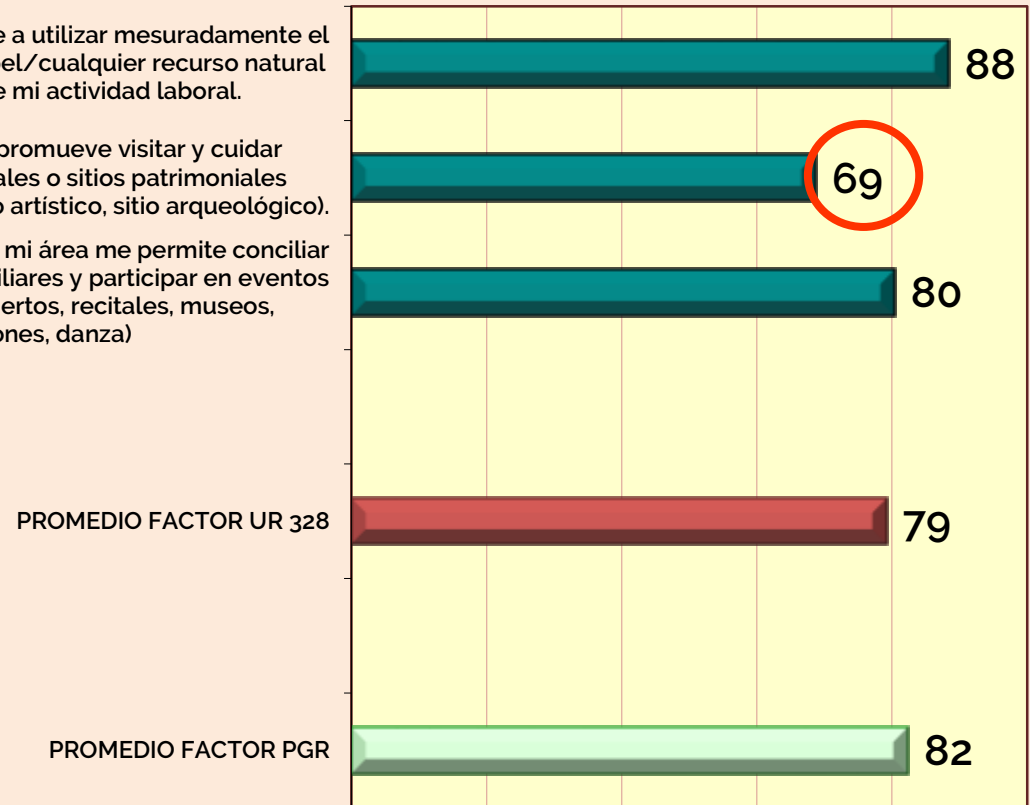
62 - 79

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)

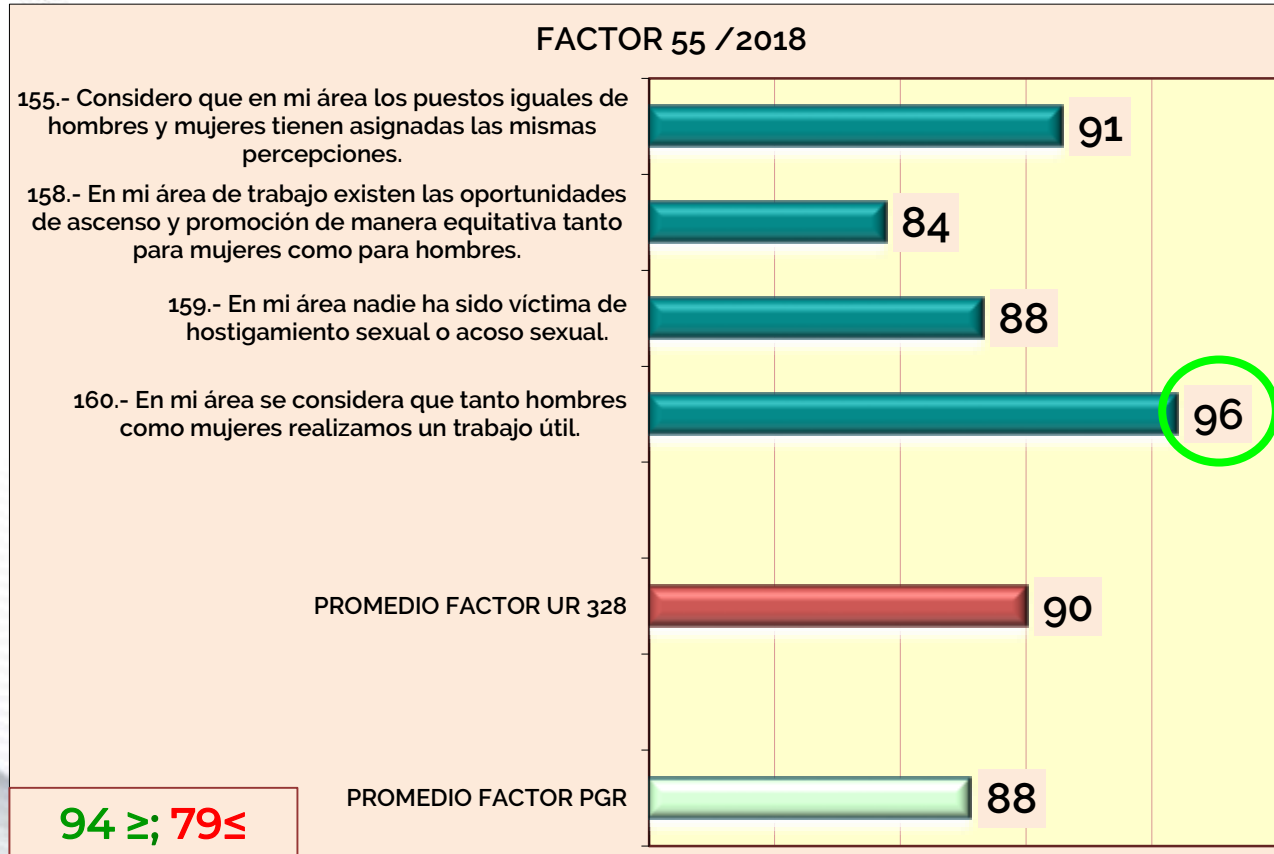
FACTOR 54 /2018



94 ≥; 79 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de la Delegación Chihuahua evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la Institución se ha esforzado en ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, se deberá reforzar la parte de difusión a fin de que la asocien con este factor.

PTCCO CHIH 2019



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



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



PTCCO CHIH 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

88



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.

91

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

86

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

95

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

79

PROMEDIO FACTOR UR 328

88

PROMEDIO FACTOR PGR

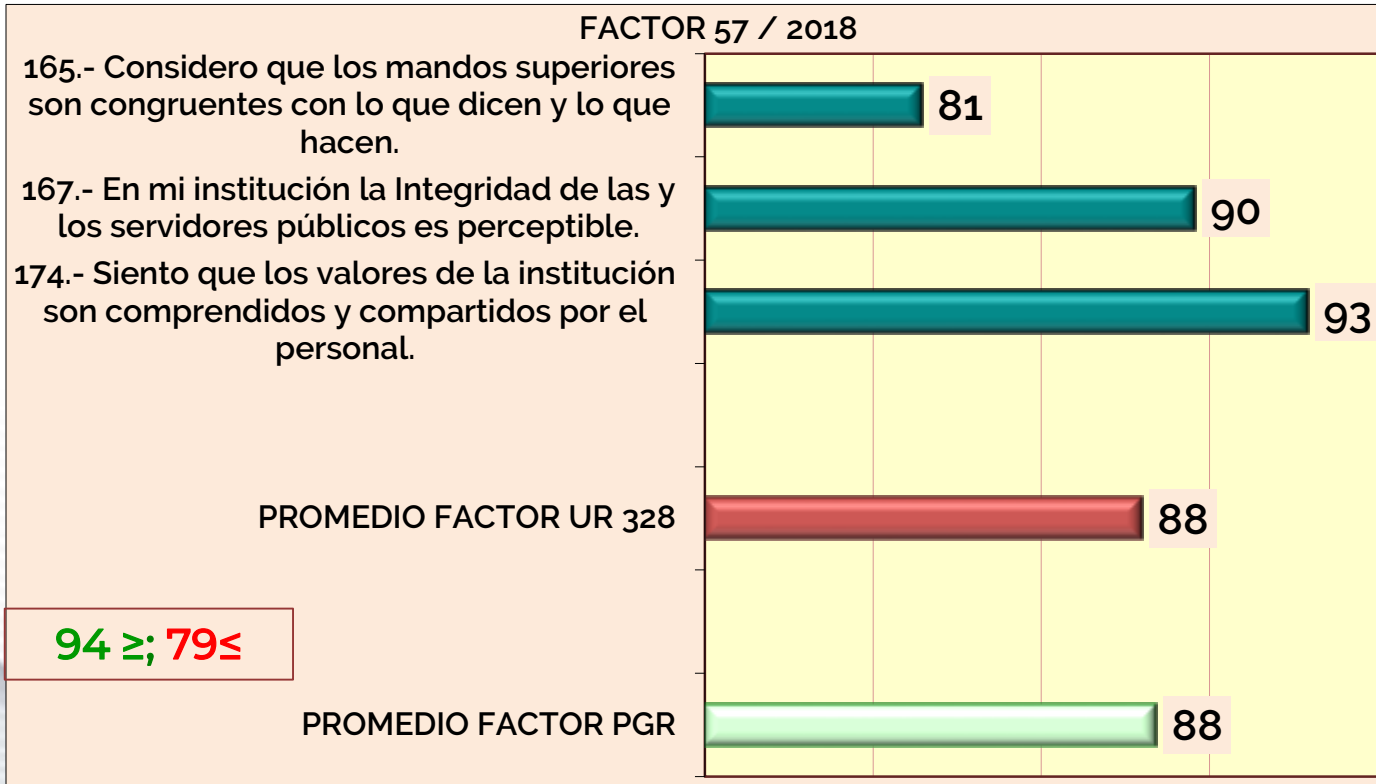
88

94 ≥; 79 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la Delegación Chihuahua prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.



PTCCO CHIH 2019



Vivencia de Valores:
Integridad



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

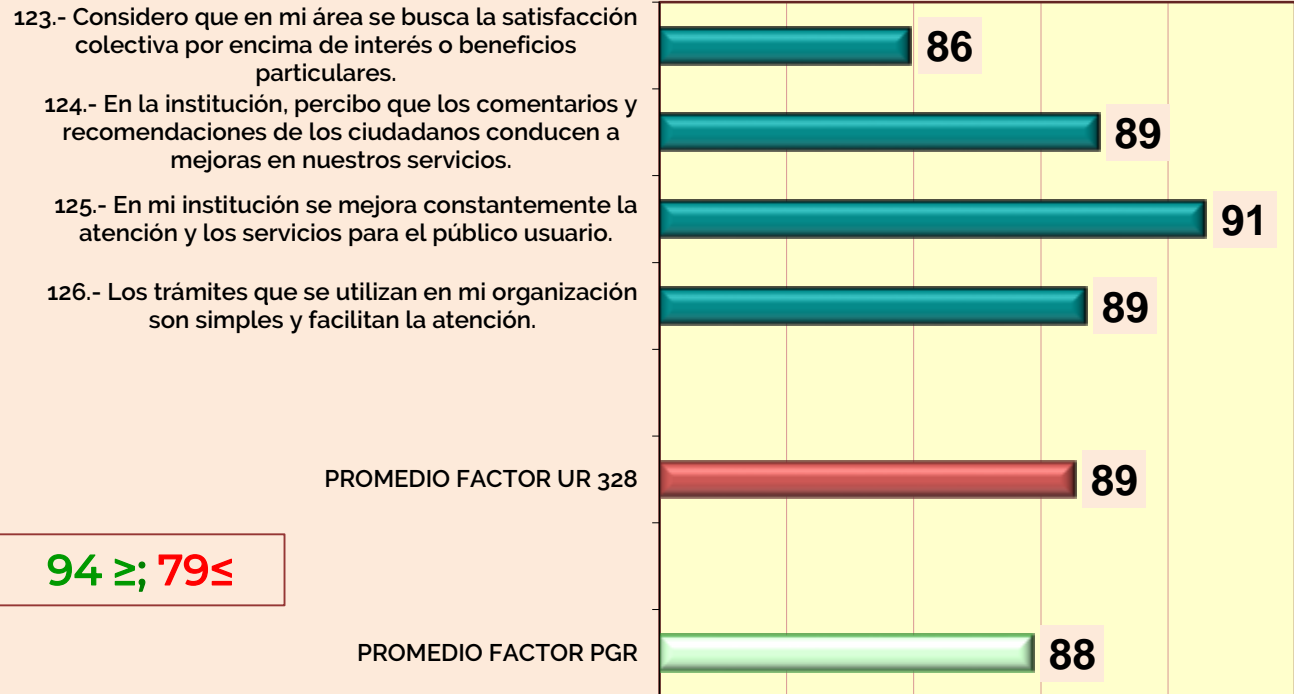


PTCCO CHIH 2019

Vivencia de Valores:
Interés Público



FACTOR 58 /2018



94 ≥; 79 ≤

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



PTCCO CHIH 2019

FACTOR 59 /2018

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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 328



PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥; 79 ≤

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 Chihuahua de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO CHIH 2019

Vivencia de Valores:
Rendición de Cuentas

89



FACTOR 60 /2018

139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.

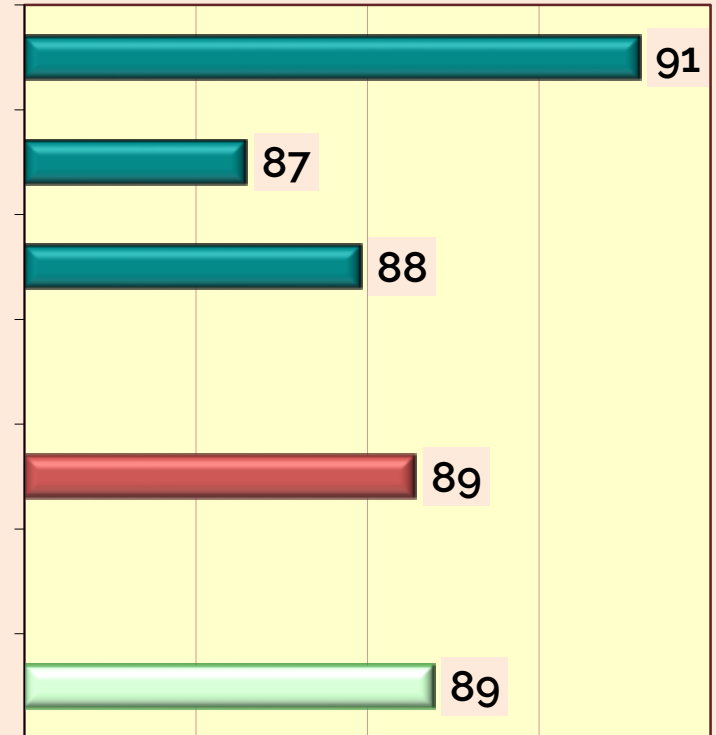
143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.

144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

PROMEDIO FACTOR UR 328

94 ≥; 79 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Se considera que los mandos superiores de la Delegación Chihuahua asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera. Por otra parte, se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones y acciones al promover la rendición de cuentas.

PTCCO CHIH 2019

FACTOR 61 / 2018

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



89

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



93

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



97

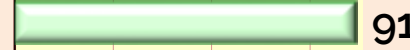
PROMEDIO FACTOR UR 328



93

94 ≥; 79 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



91

Vivencia de Valores:
Respeto



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



PTCCO CHIH 2019

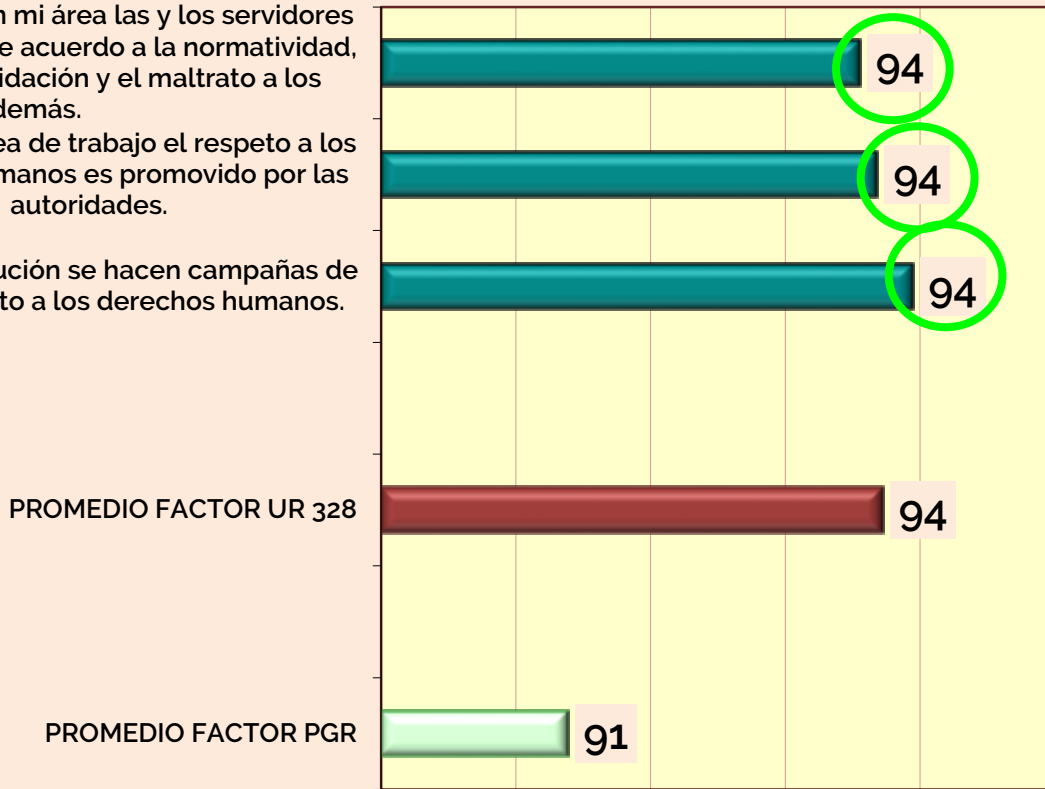
Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos



94 - 97

- 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.

FACTOR 62 /2018

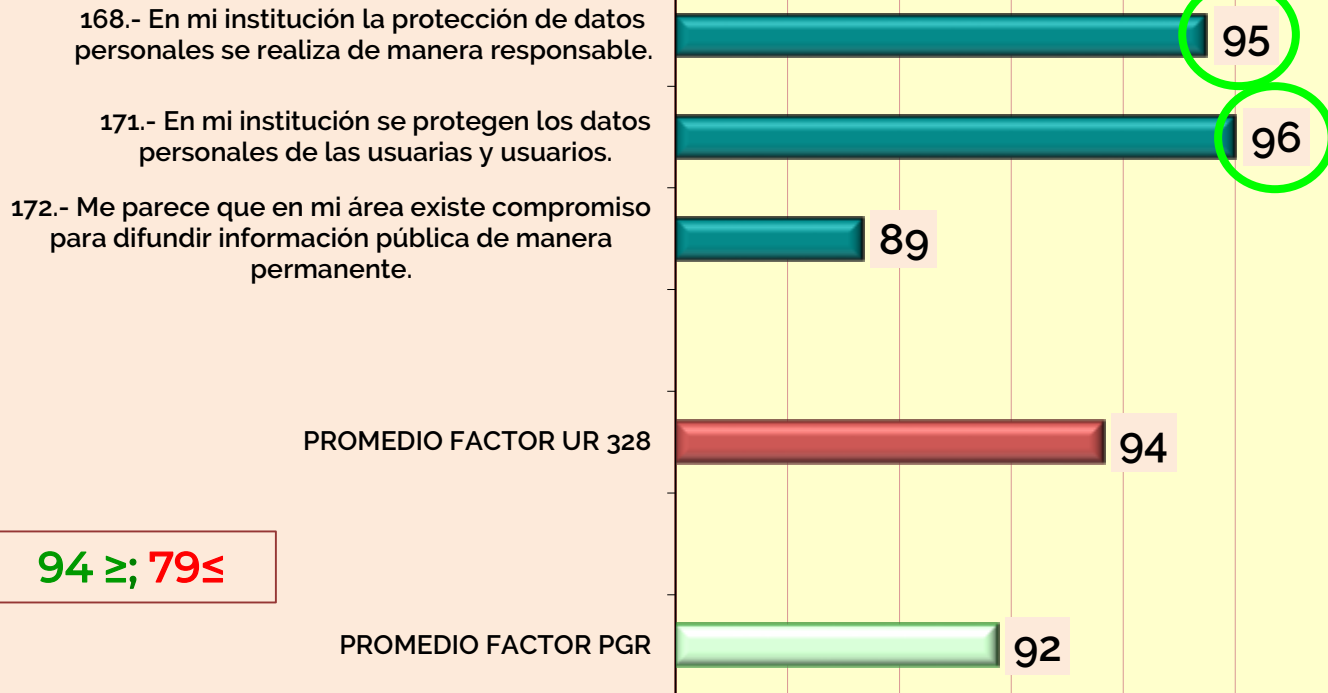


94 ≥; 79 ≤

La calificación que obtuvo la Delegación Chihuahua en este factor, el cual está 3 puntos por arriba del obtenido por el promedio de la PGR, se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.

PTCCO CHIH 2019

FACTOR 63 /2018



Vivencia de Valores:
Transparencia



94 - 97

La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la Delegación Chihuahua se 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 CHIH 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO CHIH 2019

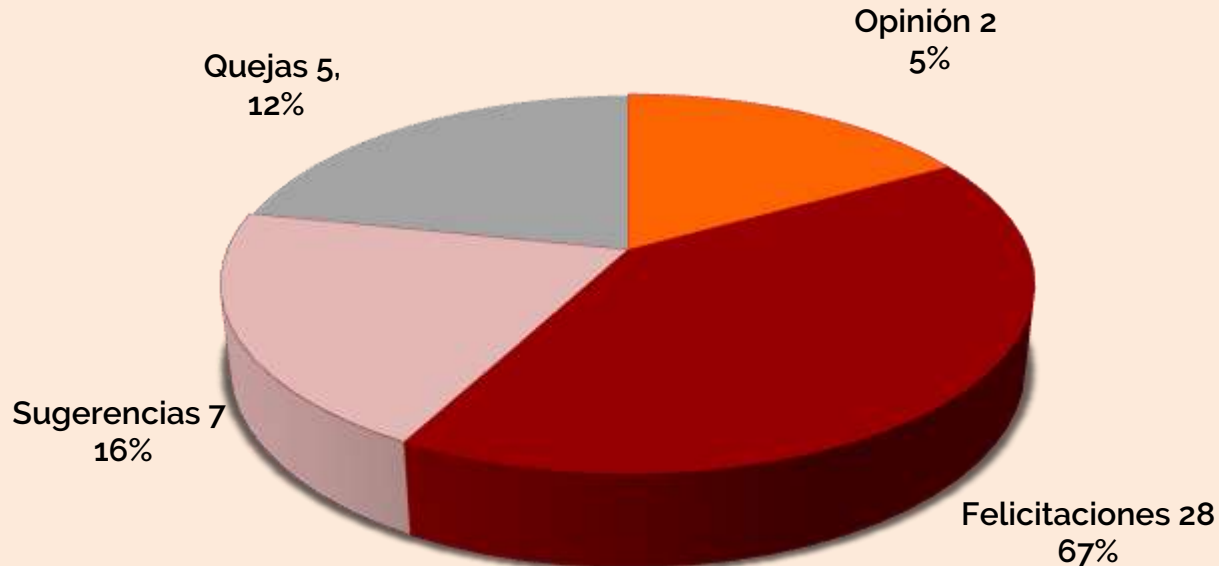
Comentarios y Sugerencias



PTCCO CHIH 2019

TOTAL COMENTARIOS: 42

855 COMENTARIOS DESTACADOS DELEGACIÓN ESTATAL
EN CHIHUAHUA / ECCO 2018



De los 42 comentarios expresados en la Delegación Chihuahua, 28 destacan en felicitar y agradecer a la Secretaría de la Función Pública y a la Institución por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta, 5 fueron quejas, 7 sugerencias y 2 fueron de opinión.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO CHIH 2019

3. Análisis Comparativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

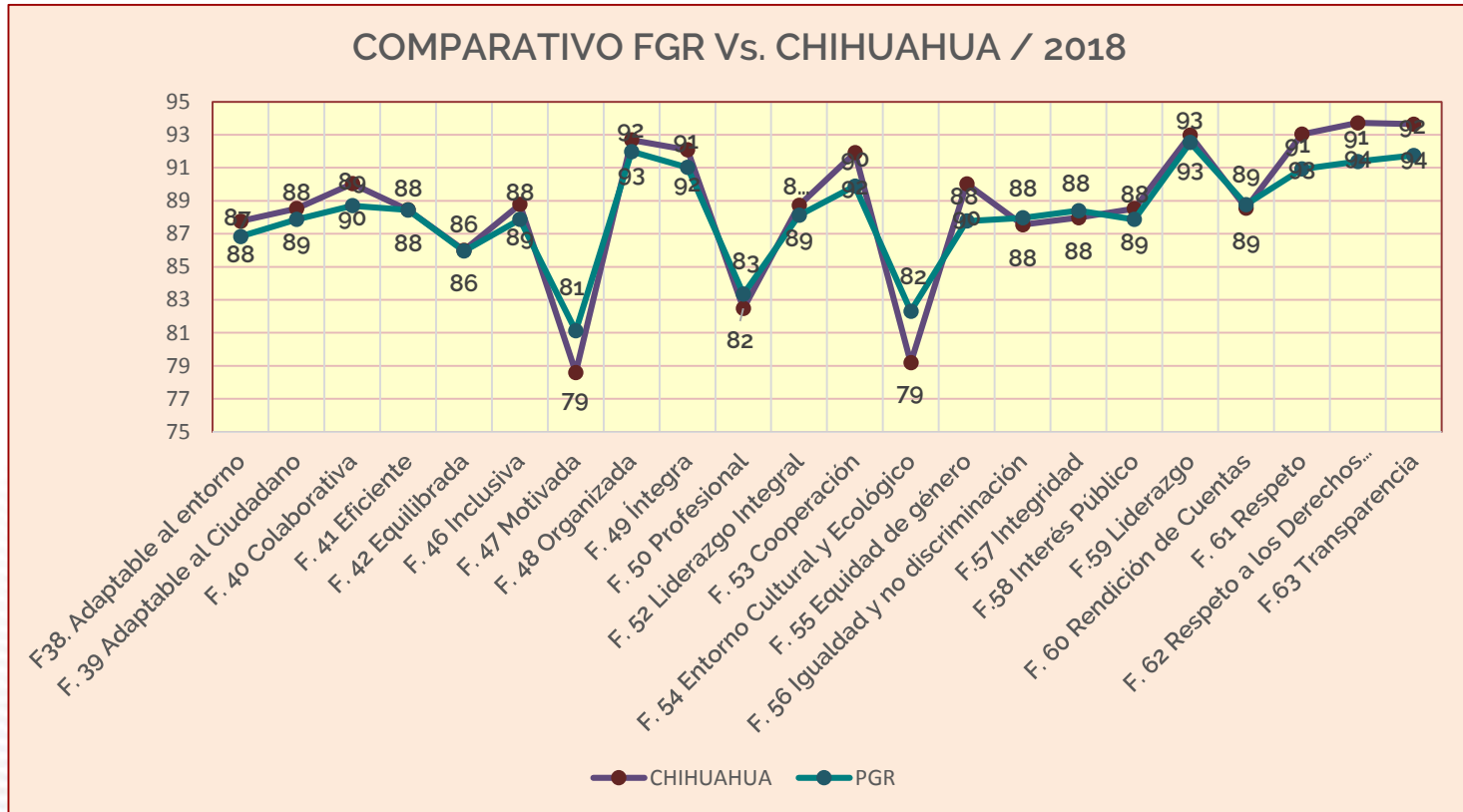
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO CHIH 2019

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



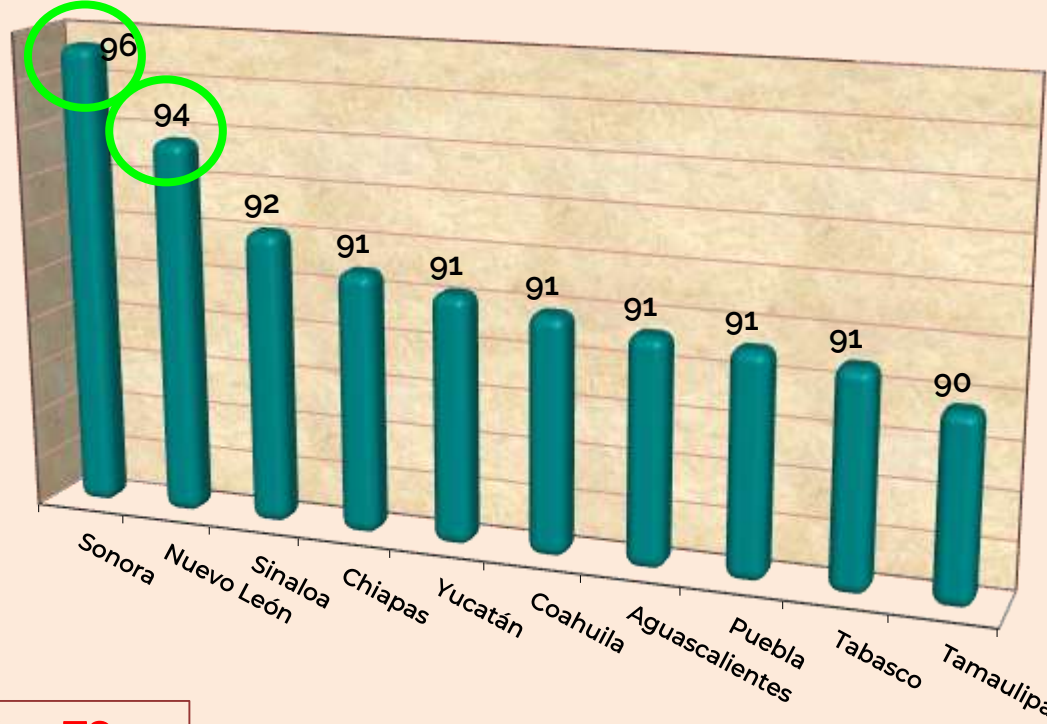
PTCCO CHIH 2019



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Delegación Chihuahua se encuentra similar al promedio de la Institución, con excepción del Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico se presentó 3 puntos por debajo de la FGR (82), mientras que subió considerablemente en 17 puntos con respecto a 2016 (62).

PTCCO CHIH 2019

LAS 10 DELEGACIONES MEJOR CALIFICADAS ECCO / 2018



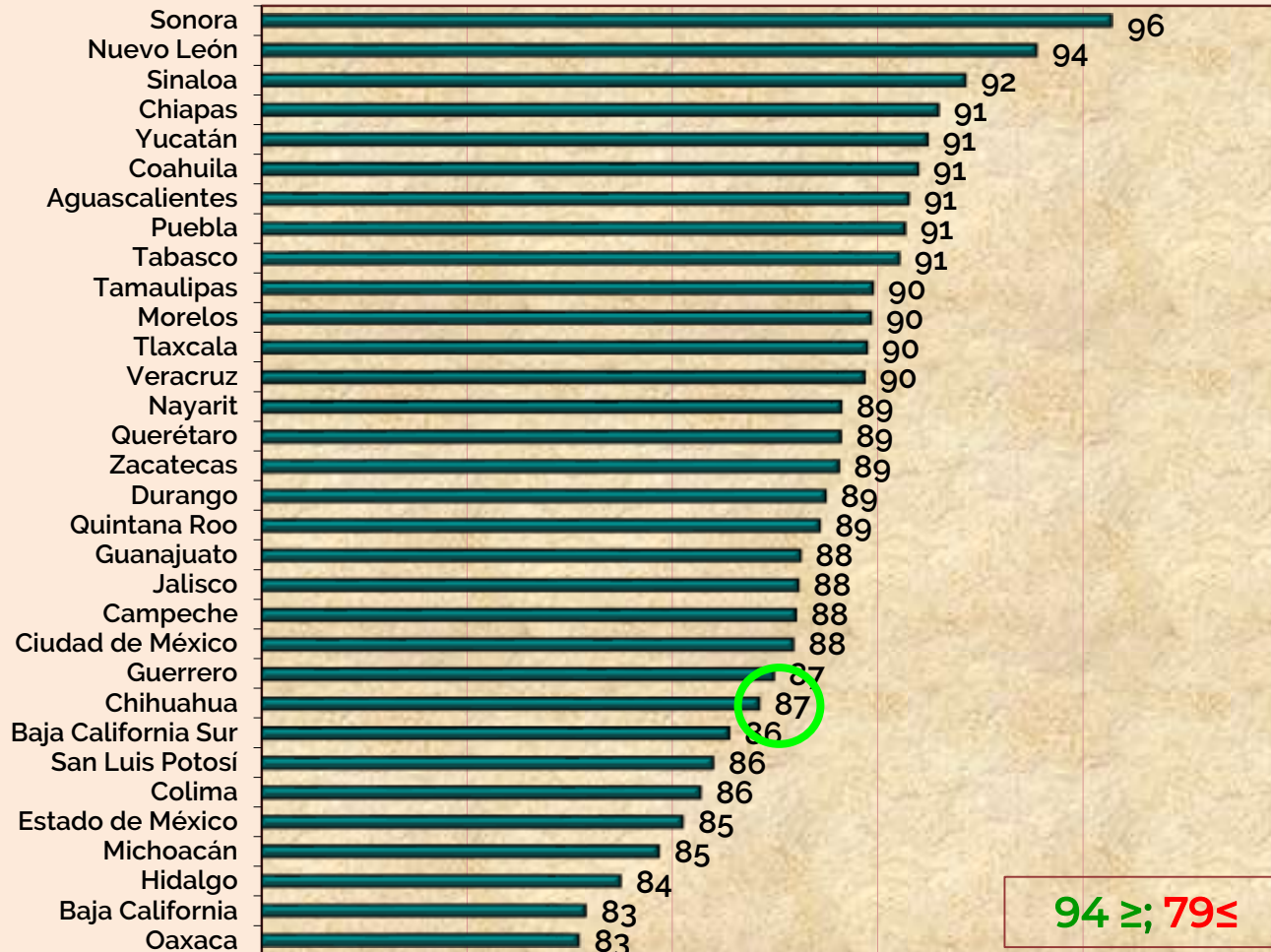
94 ≥; 79 ≤

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.



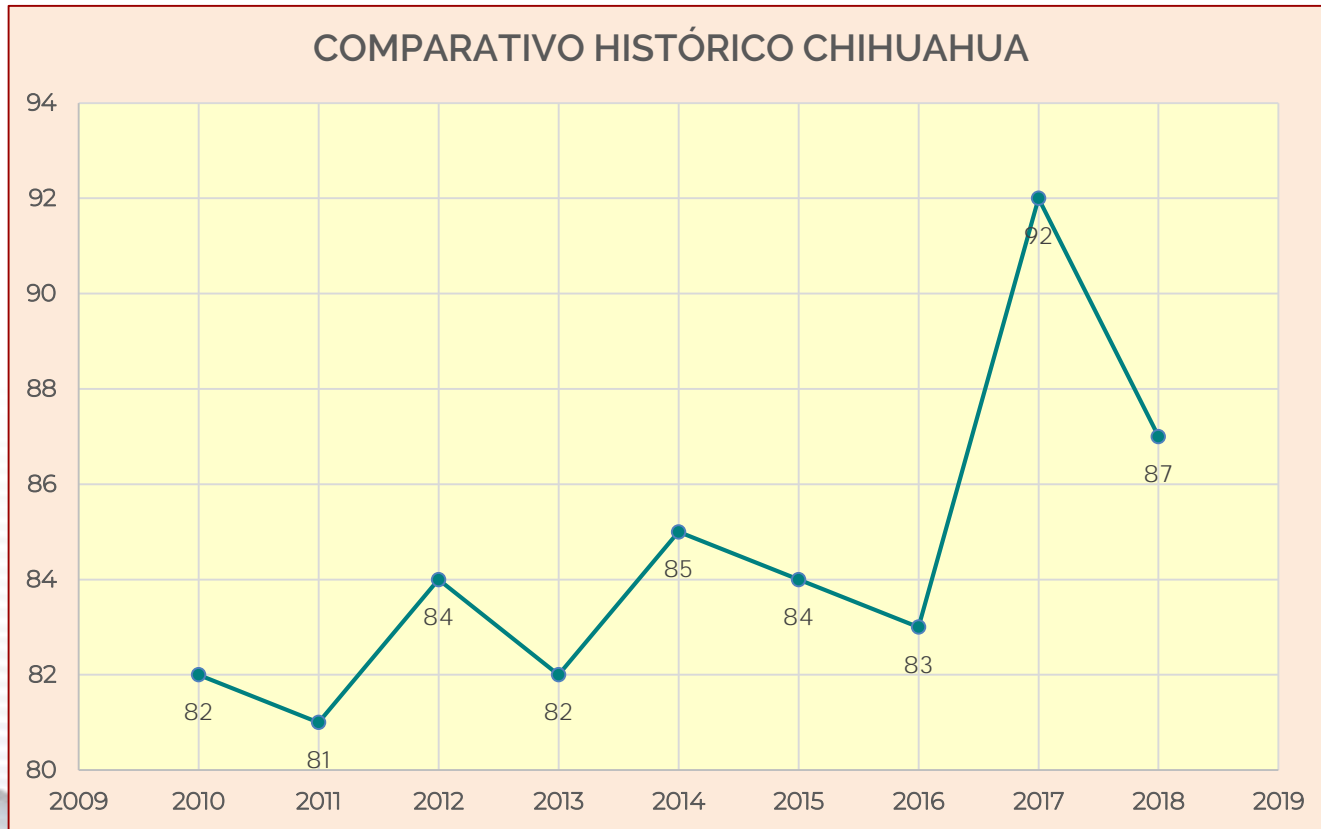
PTCCO CHIH 2019

COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / PGR / 2018





PTCCO CHIH 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

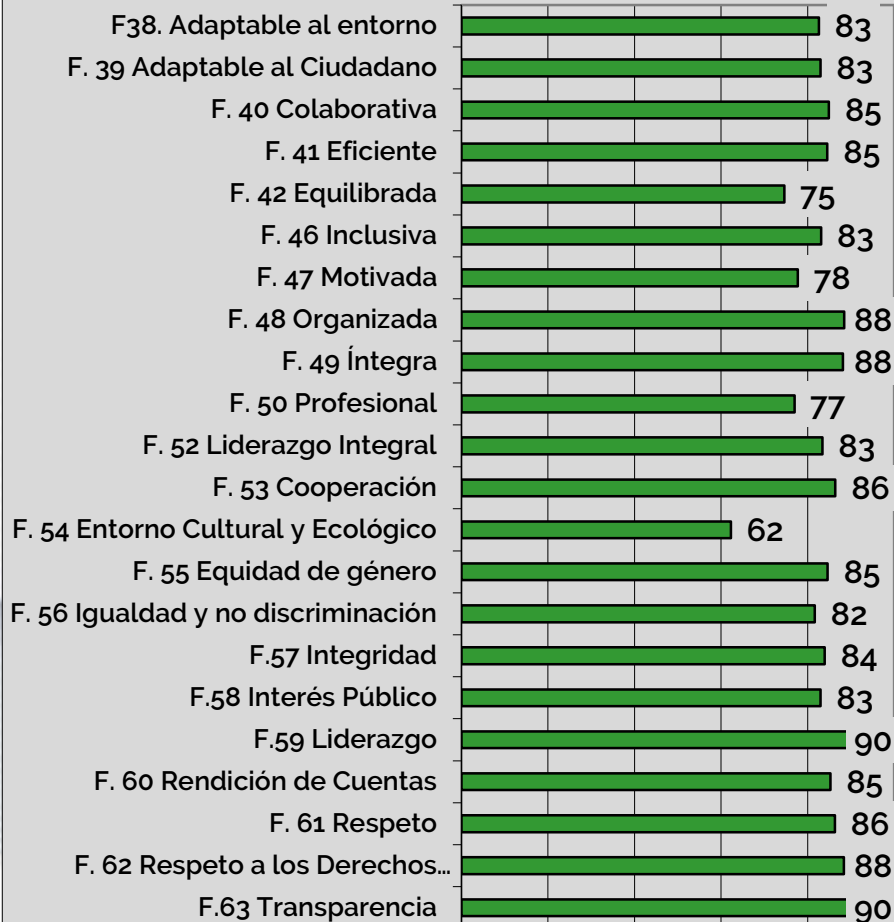
PTCCO CHIH 2019

3.2. Resultados Delegación Estatal en Chihuahua 2016 Vs. 2018

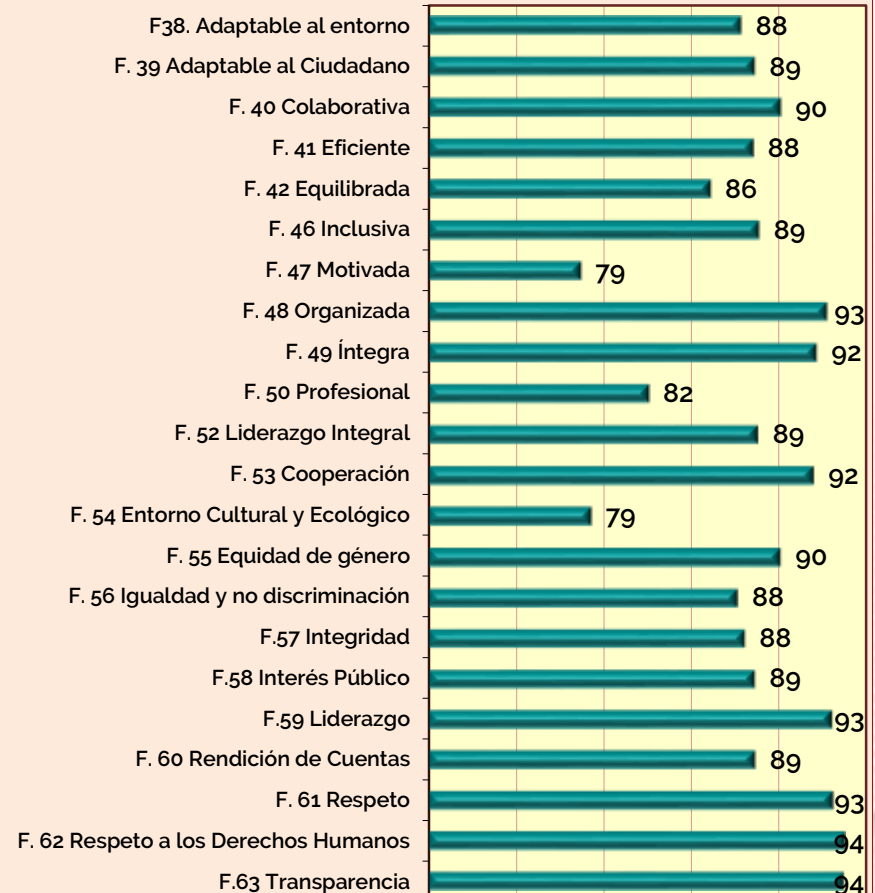


PTCCO CHIH 2019

RESULTADOS CHIHUAHUA / 2016

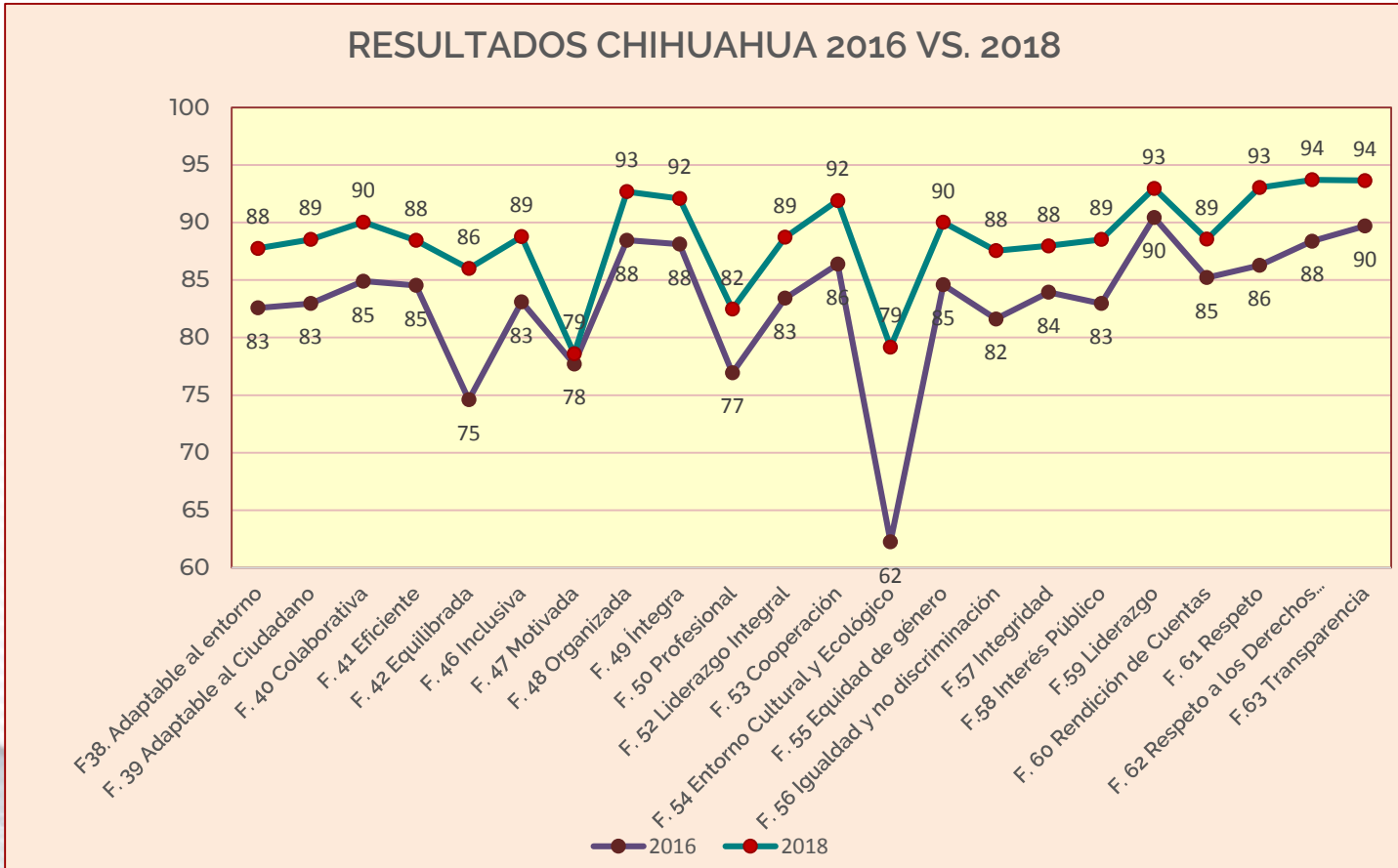


RESULTADOS CHIH / 2018





PTCCO CHIH 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO CHIH 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO CHIH 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 EN CHIHUAHUA 2017-2018

$$\frac{13 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{13 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO CHIH 2019

Factor V
Equidad y Género

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

Factor IX
Balance Trabajo y Familia

$$\frac{5 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{5 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor X
Colaboración y Trabajo en Equipo

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

Factor XI
Liderazgo y Participación

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

Factor XIV
Enfoque a resultados y productividad

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

Factor XVII
Impacto de la Encuesta en mi Institución

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

Factor XXV
Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

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

Factor XXVI
Liderar permanentemente la Administración Pública

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



PTCCO CHIH 2019

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



PTCCO CHIH 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

328 DELEGACIÓN ESTATAL EN CHIHUAHUA

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

CONSIDERAR A LOS PRESTADORES DE SERVICIO SOCIAL PARA CONTRATARLOS EN PLAZAS VACANTES Y AL PERSONAL ACTIVO EN LAS PROMOCIONES DE PLAZAS VACANTES

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 AL PERSONAL ACTIVO EN LAS PLAZAS VACANTES	SA / RH	REUNIONES DE TRABAJO / CURRICULUMS	PERMANENTE	E	X	MANDOS MEDIOS	55		P													
					O					R													
2	CONSIDERAR A LOS PRESTADORES DE SERVICIO SOCIAL EN LAS PLAZAS VACANTES QUE EXISTAN	SA / RH	REUNIONES DE TRABAJO / CURRICULUMS	PERMANENTE	E	X	MANDOS MEDIOS	55		P													
					O					R													
3					E					P													
					O					R													

MTRO. RAMÓN ERNESTO BADILO AGUILAR

LIC. LIZETH ARISSÉ TOVANCHE RIVAS



PTCCO CHIH 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

328 DELEGACIÓN ESTATAL EN CHIHUAHUA

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA CULTURA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN, ASÍ COMO DARLES A CONOCER LAS ACCIONES QUE SE LLEVAN A CABO EN LA MATERIA.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019												
					E	O		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
						X																
1	DIFUNDIR ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN LAS ACCIONES QUE SE LLEVAN A CABO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ASÍ COMO DE IGUALDAD DE GÉNERO.	SA / RECURSOS MATERIALES / SEGURIDAD INSTITUCIONAL	CARTELES Y COMUNICADOS	TRIMESTRAL	E		TODO EL PERSONAL			P												
					O	X				R												
2	DIFUNDIR ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS LA EXISTENCIA DE INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA SEÑALIZACIÓN COLOCADA EN LOS EDIFICIOS.	SA / RECURSOS MATERIALES / SEGURIDAD INSTITUCIONAL	CARTELES Y COMUNICADOS	TRIMESTRAL	E		TODO EL PERSONAL			P												
					O	X				R												
3					E					P												
					O					R												

MTRO. RAMÓN ERNESTO BADILLO AGUILAR

LIC. LIZETH ARISBE TOVANCHE RIVAS



PTCCO CHIH 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

328	DELEGACIÓN ESTATAL EN CHIHUAHUA
-----	---------------------------------

FACTOR


<p>42 EQUILIBRADA</p> <p>149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER QUE EL PERSONAL VISITE Y CUIDE PARQUES HISTÓRICOS, CULTURALES Y PATRIMONIALES
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	O		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	ORGANIZAR EVENTOS PARA INTEGRAR AL PERSONAL CON SU FAMILIA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	COMUNICACIÓN SOCIAL	HUMANOS Y DE VINCULACIÓN	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	54	P														
					O					R													
2					E				P														
					O					R													


MTR. RAMÓN ERNESTO BADILLO AGUILAR


LIC. LIZETH ARISBE TOVANCHE RIVAS



PTCCO CHIH 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

328	DELEGACIÓN ESTATAL EN CHIHUAHUA
-----	---------------------------------

FACTOR

<p>47. MOTIVADA</p> <p>176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades. 181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país. 205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal. 206. Anualmente hay un incremento salarial en mi institución.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>CONCIENTIZAR AL PERSONAL QUE EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE SE ESTAN LLEVANDO A CABO LOS INCREMENTOS SALARIALES</p>
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019												
					1	2		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	REALIZAR REUNIONES DE CONCIENTIZACIÓN CON LOS MANDOS PARA QUE LO REPLIQUEN A SU PERSONAL	SA / MANDOS	REUNIONES DE TRABAJO	PERMANENTE	E	X	A TODO EL PERSONAL			P												
					O			R														
2					E					P												
					O			R														

MTRO. RAMÓN ERNESTO BADILLO ACUILAR

LIC. LIZETH ARISBE TOVANCHE RIVAS



PTCCO CHIH 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

328 DELEGACIÓN ESTATAL EN CHIHUAHUA

FACTOR

52. LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

LOGRAR QUE LOS MANDOS DE LA DELEGACIÓN CHIHUAHUA MANTENGAN O MEJOREN SUS PRÁCTICAS DE LIDERAZGO.

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	QUE EL JEFE REALICE JUNTAS CON SU PERSONAL PARA ESCUCHAR LAS DUDAS, ACLARACIONES, SUGERENCIAS Y/O FELICITACIONES QUE TENGA EL PERSONAL, PARA QUE DE ESA MANERA SE EVALÚE A LOS JEFES EN CUANTO A LA PERCEPCIÓN DE SU PERSONAL.	DELEGACIÓN Y SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	SALA DE JUNTAS	PERMANENTE	E	X	PERSONAL DE MANDO			P													
					O					R													
					E					P													
					O					R													

MTRO. RAMÓN ERNESTO BADILO AGUILAR

LIC. LIZETH ARISBE TOVANICHE RIVAS



PTCCO CHIH 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

328 DELEGACIÓN ESTATAL EN CHIHUAHUA

FACTOR

63. TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

LOGRAR QUE EL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN CHIHUAHUA CONOZCA Y SE INTERESE POR LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS QUE SE LE REALIZA.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					O	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2018 A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DELEGACIÓN CHIHUAHUA.	REC. HUMANOS	LETREROS / CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	UN MES	O	X	TODO EL PERSONAL			P													
					E					R													
2	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DELEGACIÓN CHIHUAHUA.	REC. HUMANOS	LETREROS / CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	UN MES	O	X	TODO EL PERSONAL			P													
					E					R													

MTRO. RAMÓN ERNESTO BADILO AGUILAR

Lizeth Arisbe Tovanche Rivas
LIC. LIZETH ARISBE TOVANCHE RIVAS