



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

**Fiscalía General de la República
Delegación Estatal Durango**



	Pág
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	49
3. Análisis Comparativo	52
3.1. Comparación de resultados entre institucior	53
3.2. Resultados Delegación Durango 2016 Vs. 20	56
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos	85
5. Definición de Prácticas de Transformación	85
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .	85



Las Unidades Administrativas que conforman a la Procuraduría General de la República participaron entusiastamente a partir del 08 de octubre de 2018, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2018) que aplicó La Secretaría de la Función Pública (SFP) de manera confidencial a la Administración Pública Federal, la Delegación Durango participó con 226 personas, de un universo de 226, es decir, un 100% de las y los servidores públicos adscritas y adscritos a esta Unidad Administrativa.



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



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



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

226 servidoras y servidores públicos de la Delegación Durango, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 226, es decir el 100%, 55.83 puntos porcentuales con respecto a 2016 **44.17%**

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.

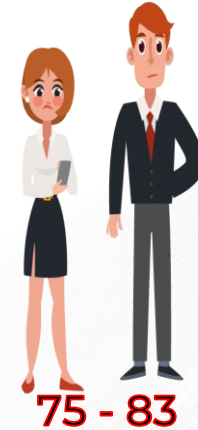
La **percepción promedio** de los participantes de la Delegación Durango en la encuesta fue de **89 puntos**, 8 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la Delegación Durango se colocó 2 puntos sobre el promedio de la Institución.

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 Institución en la ECCO 2018 es el siguiente: **93 ≥; 83 ≤**

Los resultados muestran que la Delegación Durango obtuvo un umbral superior de 94 puntos, dentro de los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 76 puntos, dentro de los 10 reactivos menos calificados; lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.



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



Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 75 y 83 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 Durango 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
Delegación Estatal Durango

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización
Delegación Estatal Durango

Datos Sociodemográficos



PTCCO DGO 2019



Sexo

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

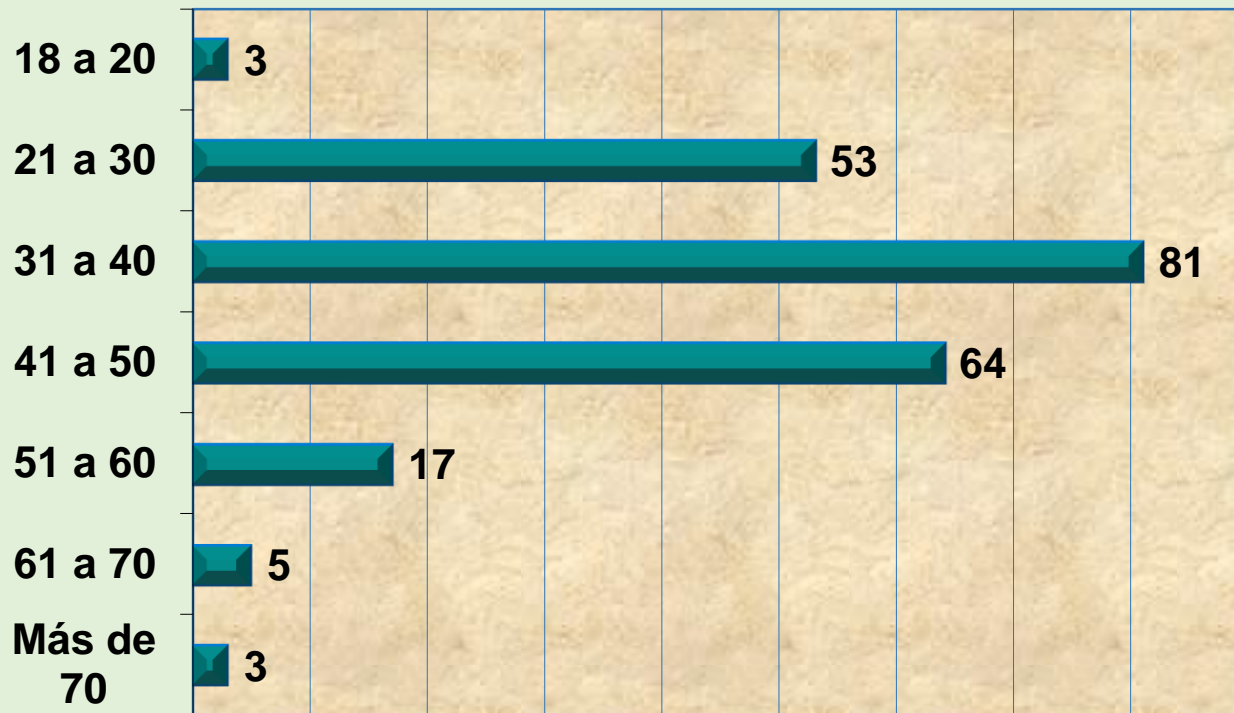


PTCCO DGO 2019

Edad

137 (60.62%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 81 (35.85%) son de edad mediana y 8 (3.53%) son adultos mayores.

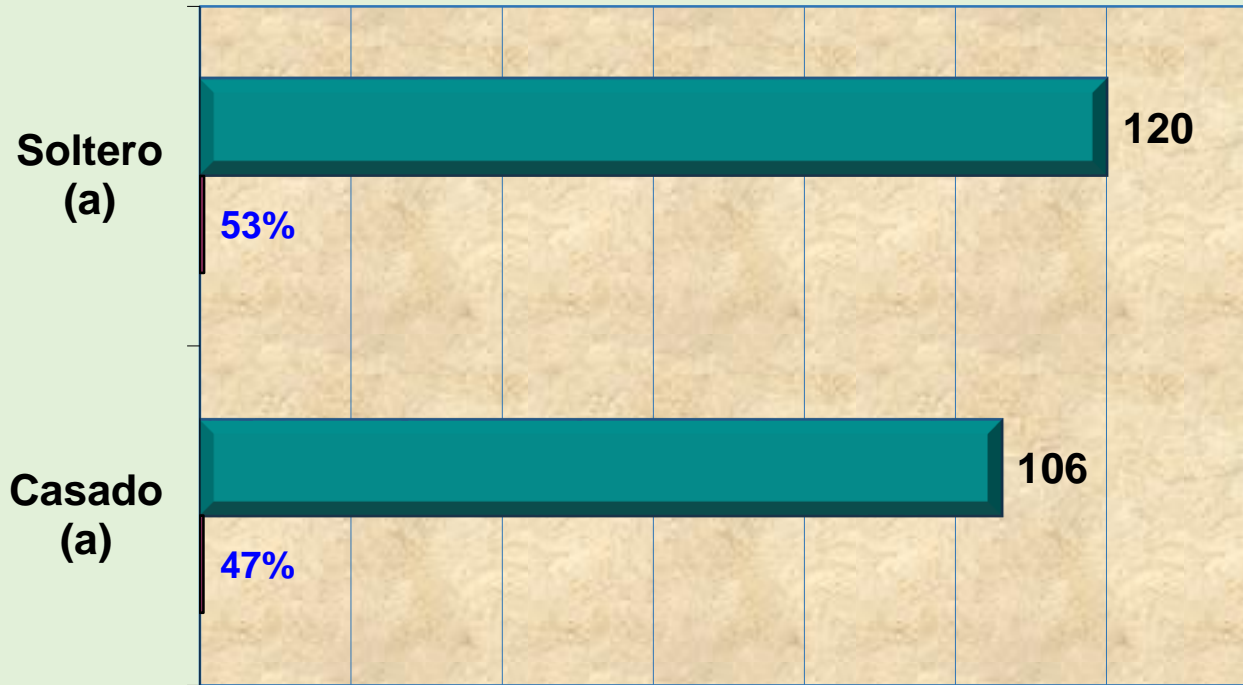
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DGO 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



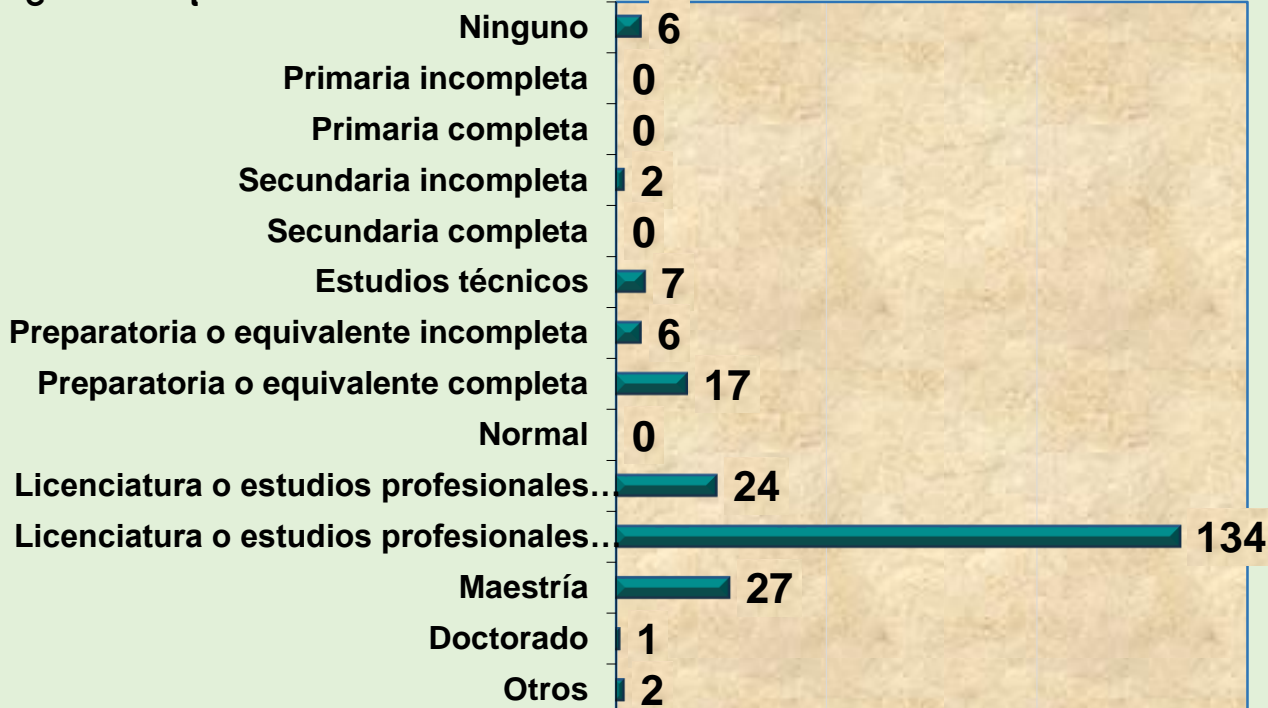
Estado Civil

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



PTCCO DGO 2019

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



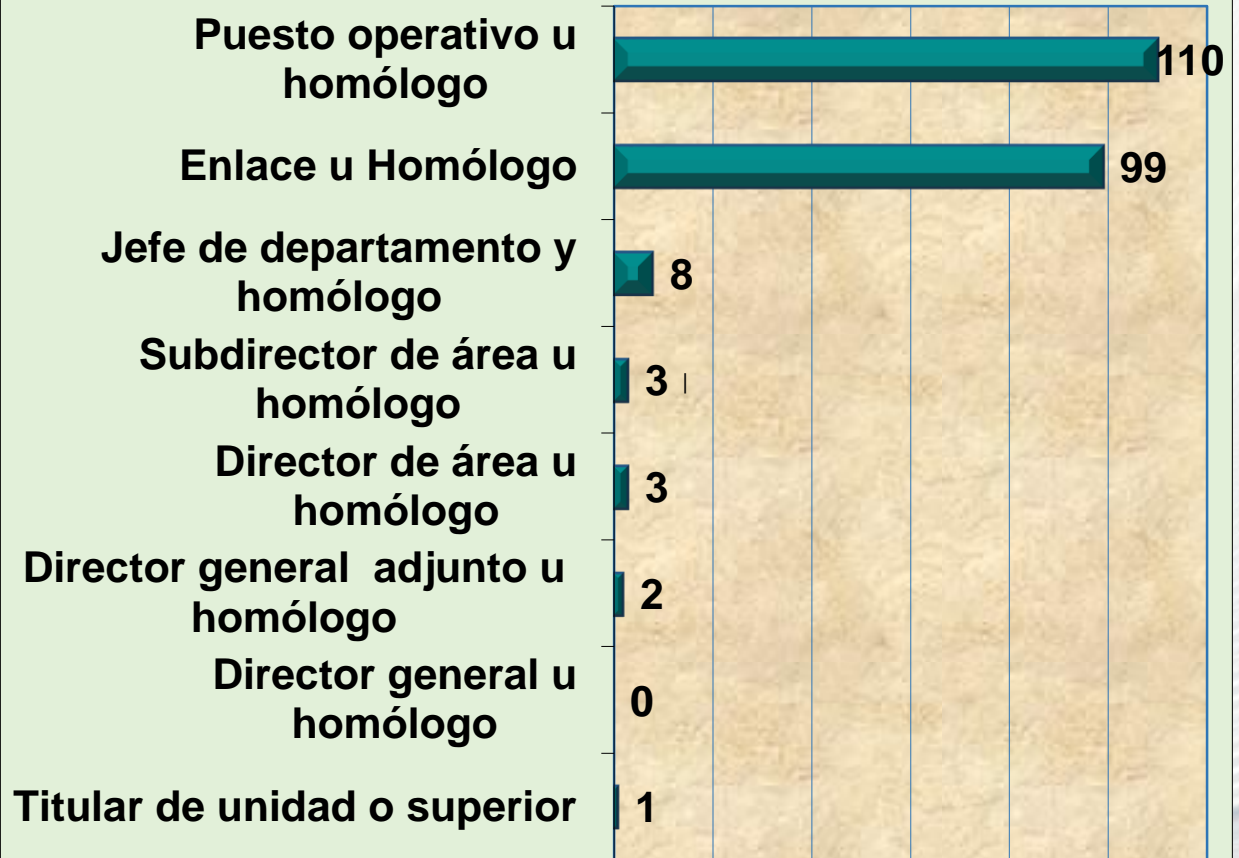
Nivel de Estudios

El 69.91% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 12.39% ostenta estudios superiores, mientras que 38 personas tienen estudios inferiores a Licenciatura.



PTCCO DGO 2019

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



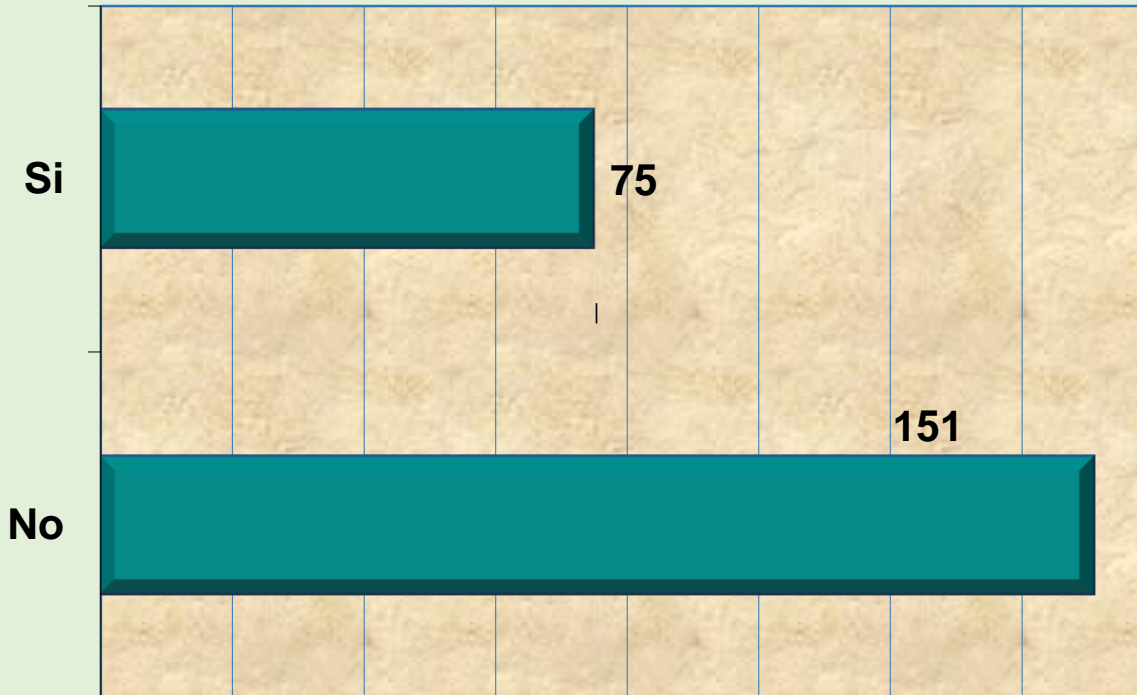
Nivel de Puesto

Casi la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras el 43.80% son enlaces.



PTCCO DGO 2019

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



Servicio de Carrera

Uno de cada 3 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO DGO 2019

Años en el Sector Privado

Más del 50% de servidoras y servidores públicos nunca han trabajado en el sector privado.

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

Privado? / 2018

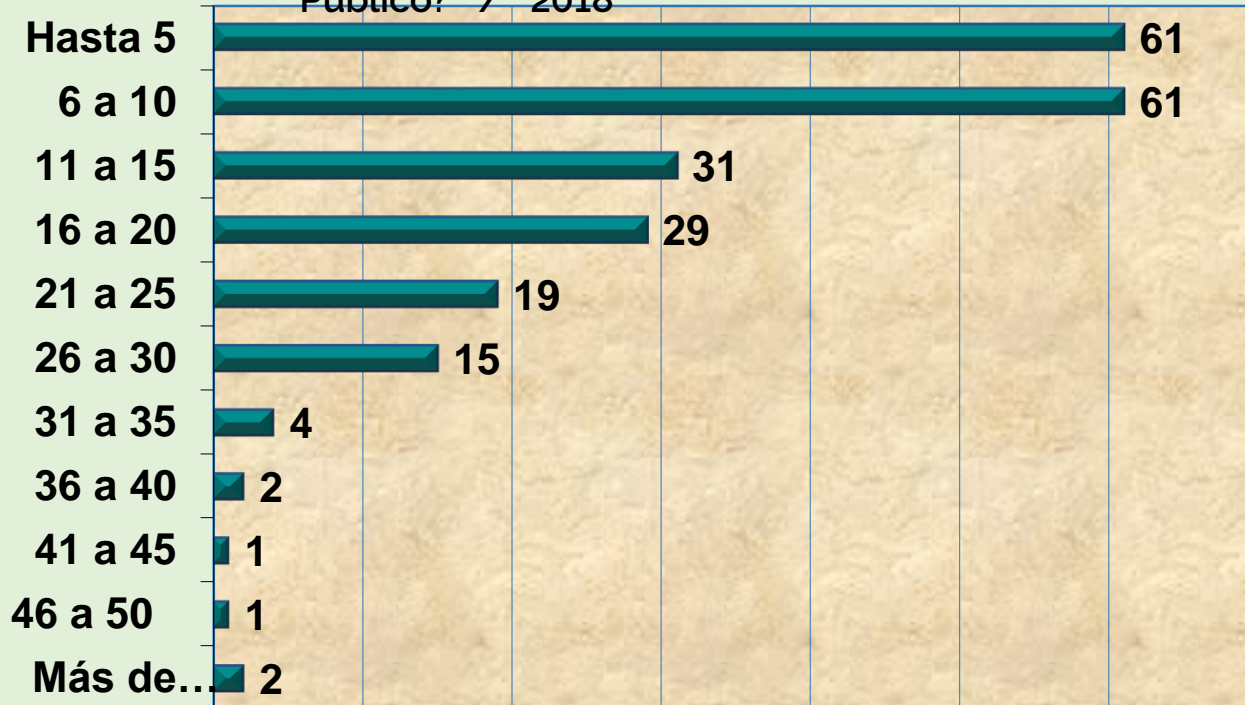
Nunca he trabajado en el...





PTCCO DGO 2019

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



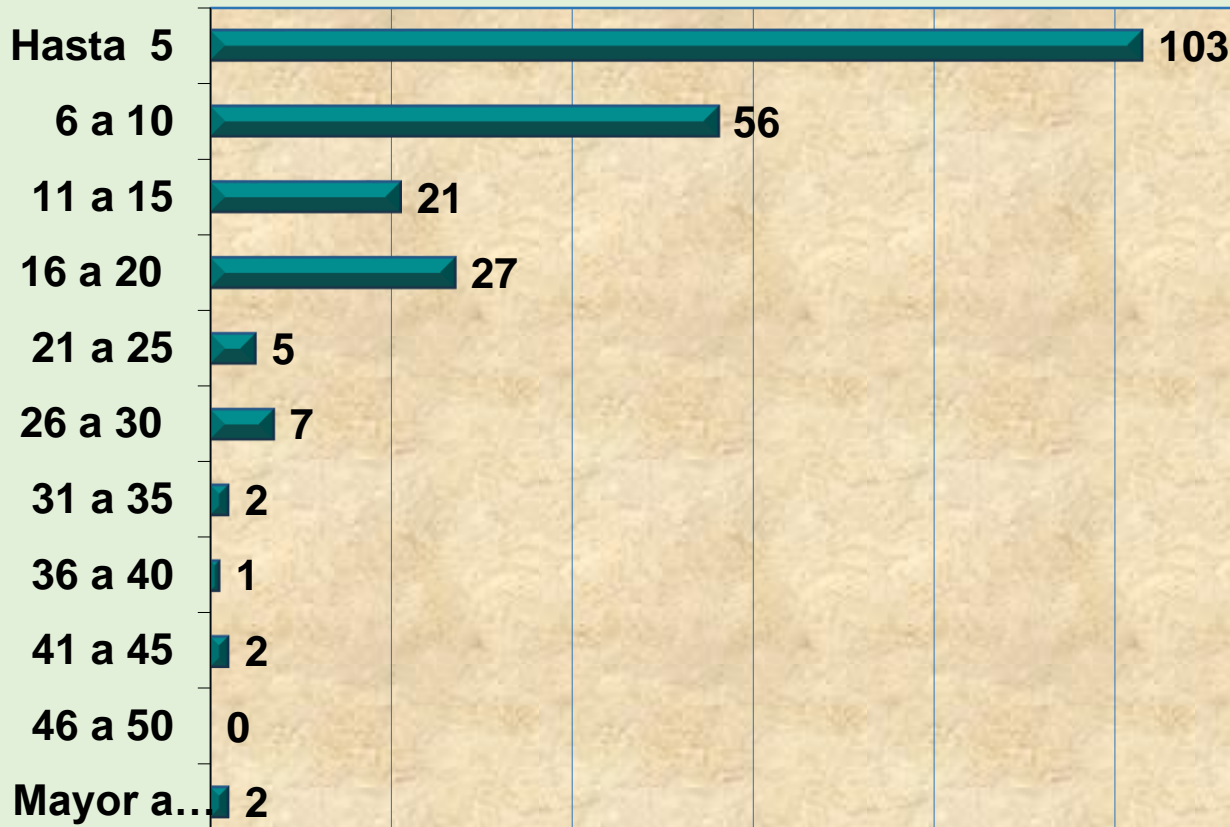
Años en el Sector Público

Más de la mitad del personal encuestado, es servidor público experto y versado en el Sector Público.



PTCCO DGO 2019

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



Años en el puesto actual

123 personas encuestadas, están especializadas en su puesto ya que tienen más de 5 años en él.



PTCCO DGO 2019

Estudios actuales

El 75% de las personas, en el momento de contestar la encuesta estipularon realizar ningún tipo de estudio.

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





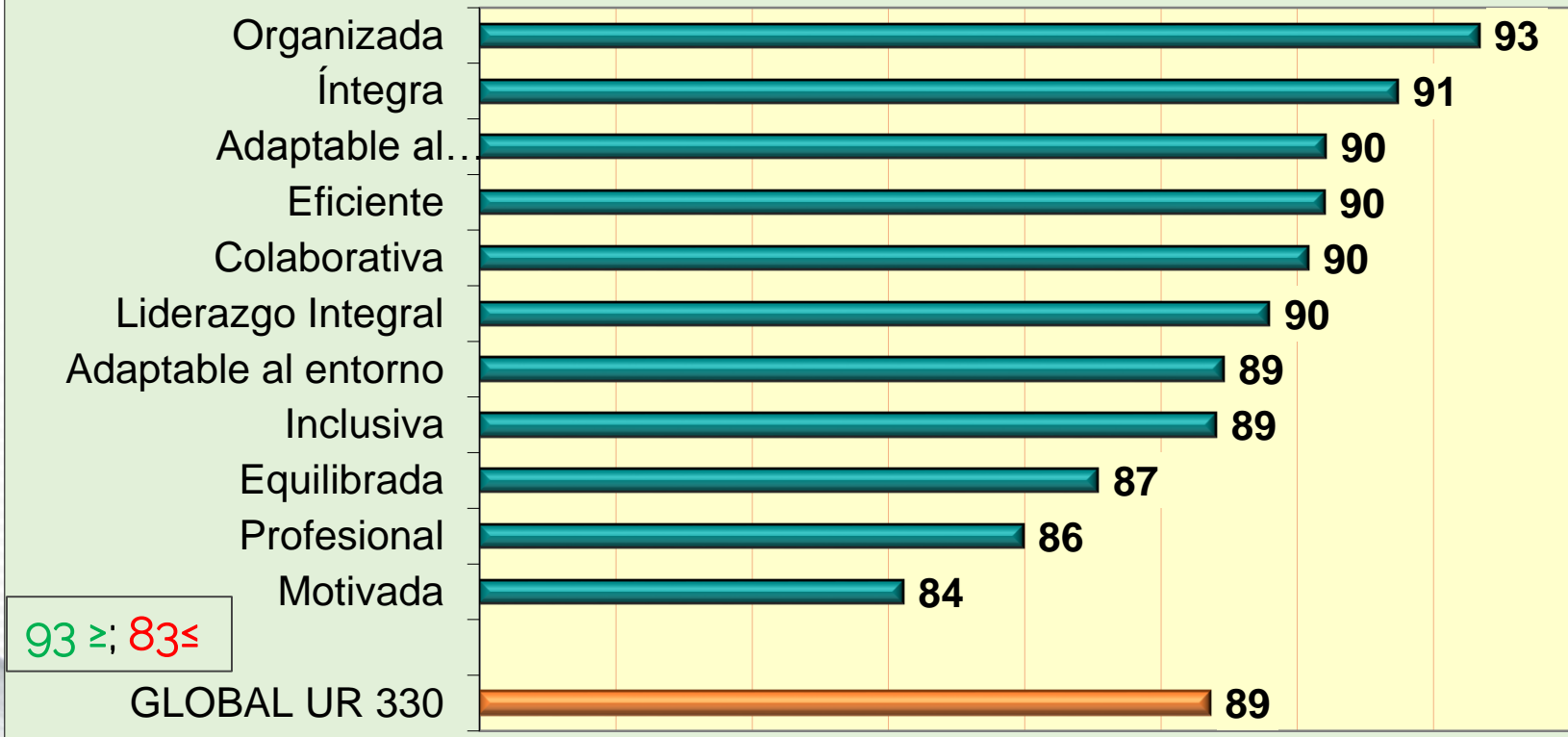
Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DGO 2019

Cómo es la UR:

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2018



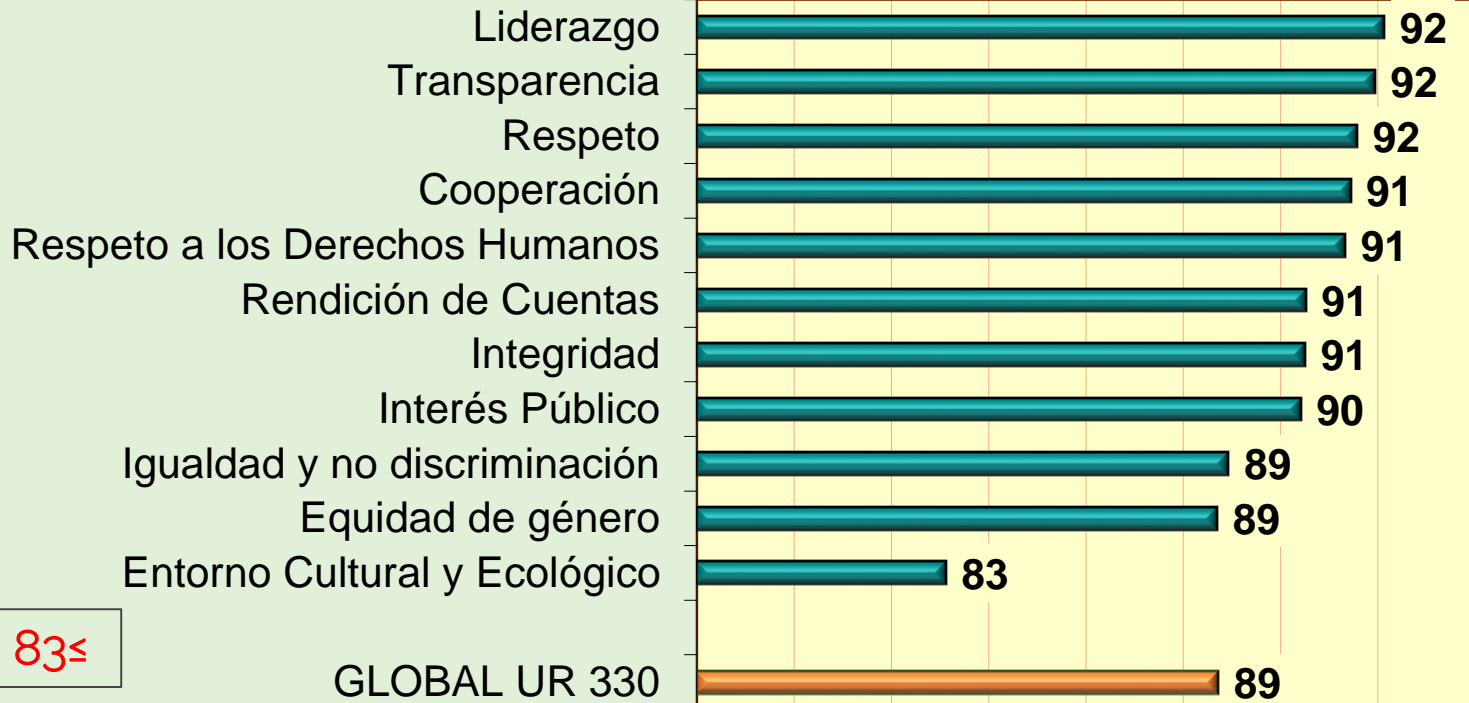
Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Institución altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO DGO 2019

*Vivencia de
Valores en la UR:*

ECCO / Valores 2018



En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la Delegación Durango las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar en lo relativo a la equidad de género y la igualdad y no discriminación.



PTCCO DGO 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018



Los reactivos mejor calificados están relacionados a los factores 48 y 49, es decir, de una Delegación Organizada e Integra.



PTCCO DGO 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / VALORES / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Delegación Estatal podría ser más 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

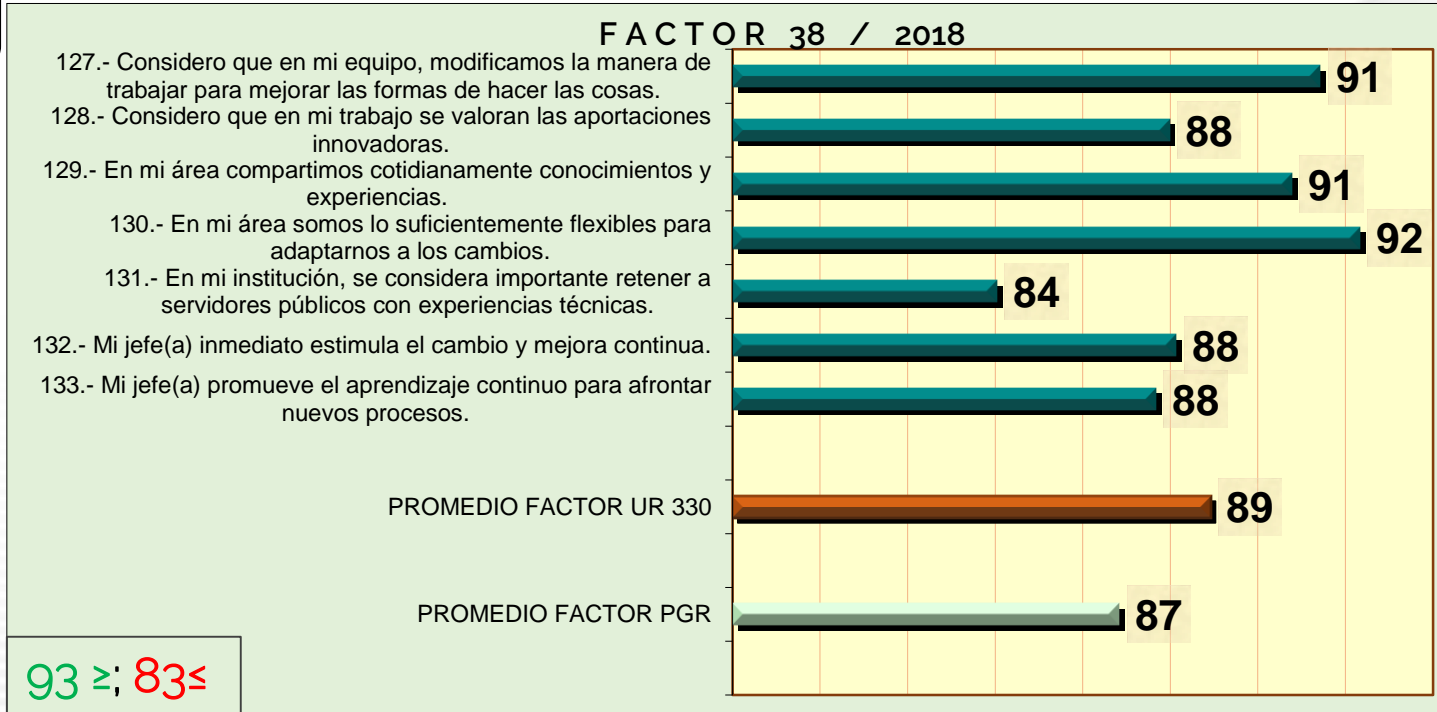
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización
Delegación Estatal Durango

Factores básicos Índice individual



PTCCO DGO 2019

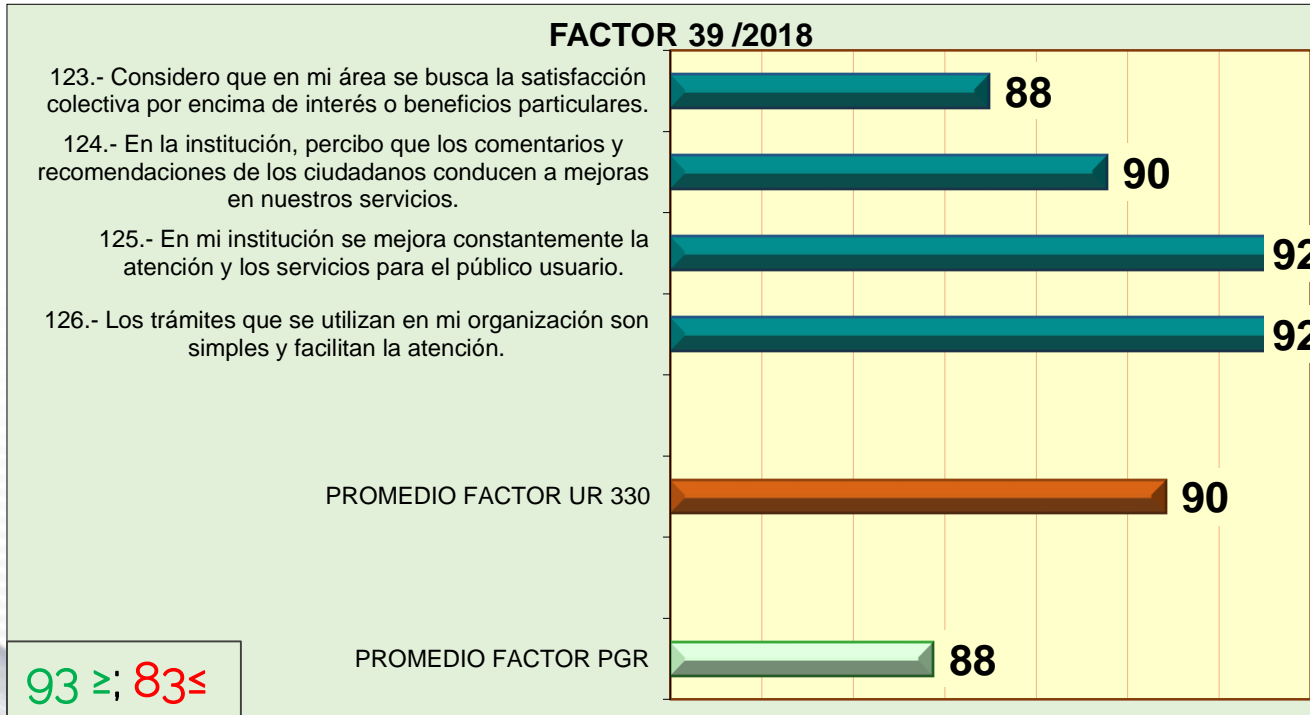
La Delegación Durango es
Adaptable al entorno



Las y los servidores públicos encuestados consideran que sus jefes deben compartir sus experiencias y estimular el cambio y la mejora continua.



PTCCO DGO 2019



La Delegación Durango es Adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en la Delegación Estatal Durango se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que los trámites que se utilizan en la organización son simples y facilitan la atención.

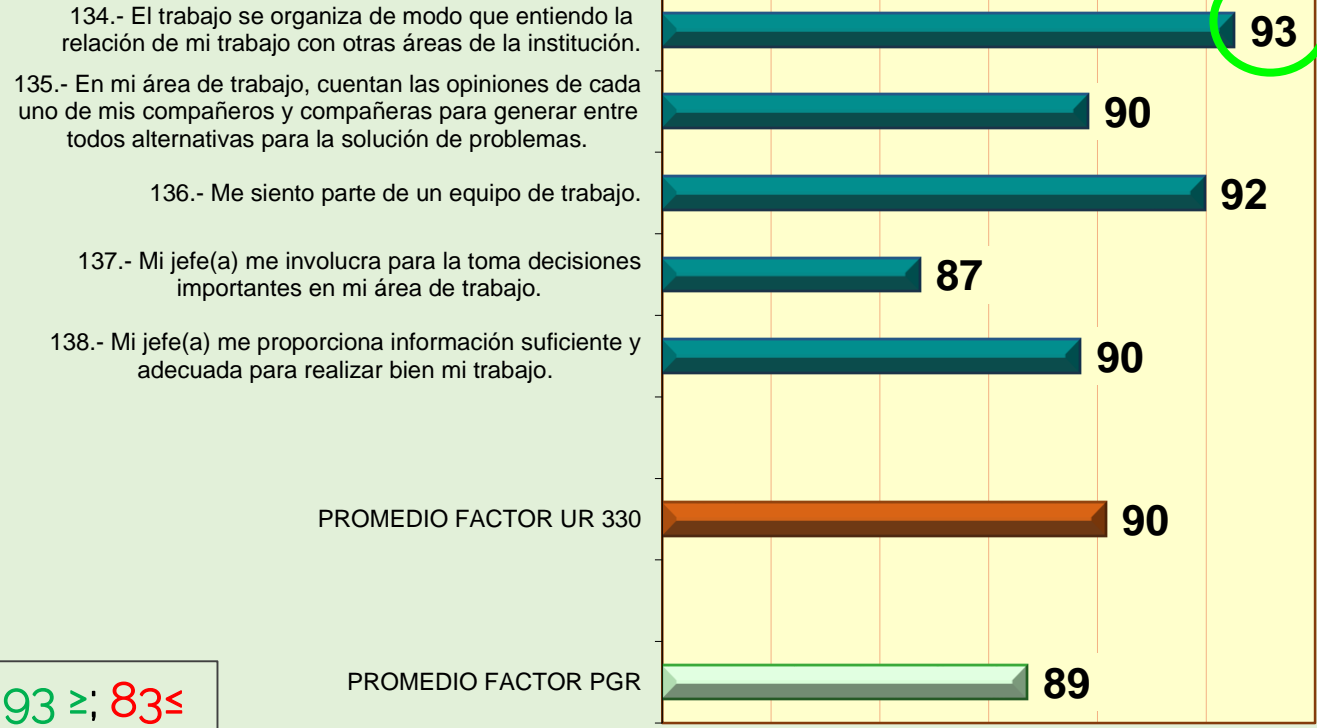


PTCCO DGO 2019

La Delegación Durango
es Colaborativa



FACTOR 40 /2018

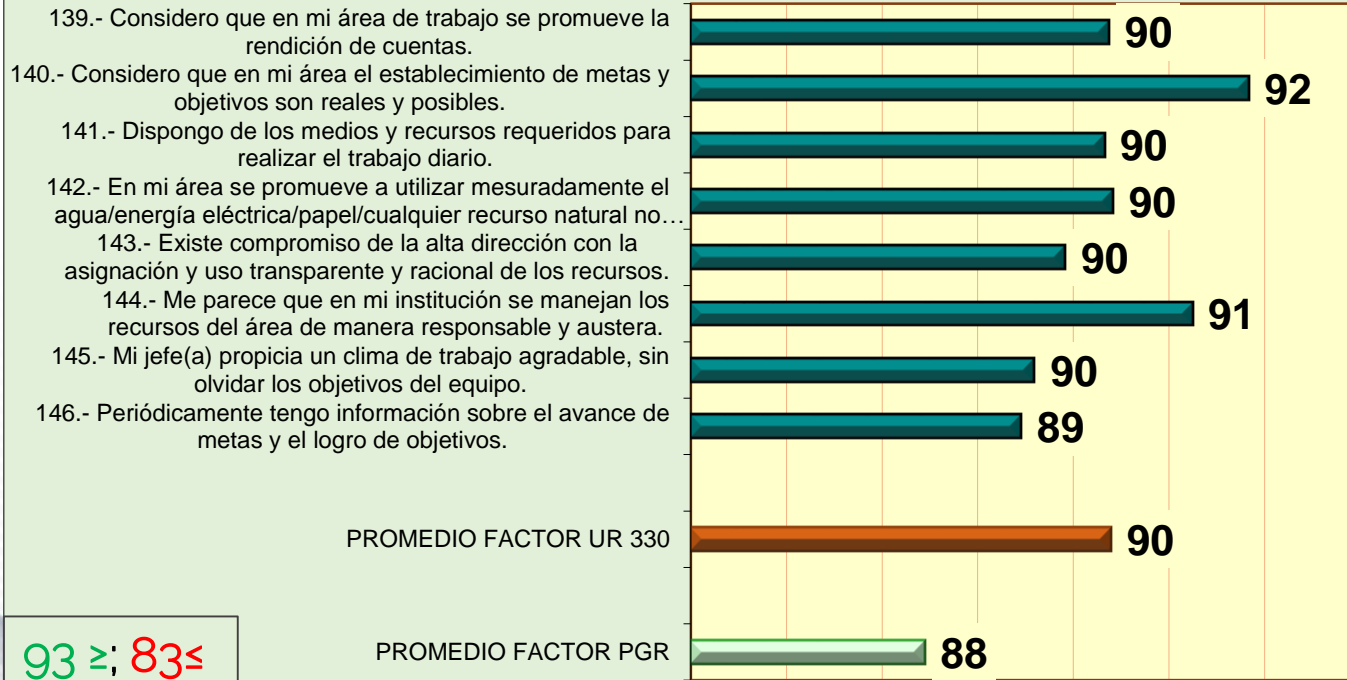


Las y los servidores públicos de la Delegación entienden la relación de su trabajo con otras áreas de la Institución; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.



PTCCO DGO 2019

FACTOR 41 /2018



La Delegación Durango
es Eficiente



Se considera que en la Delegación el establecimiento de metas y objetivos son reales y posibles, en contraparte, podrían periódicamente ser informados respecto al avance de los mismos.

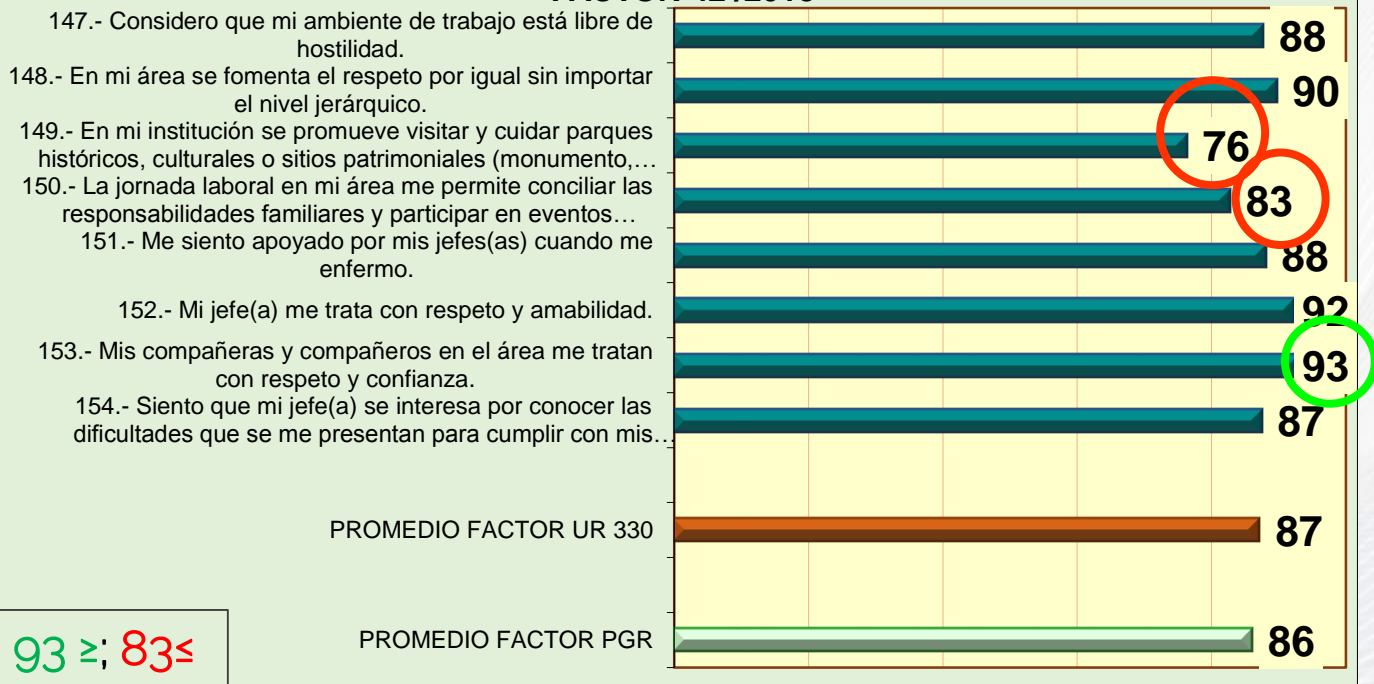


PTCCO DGO 2019

La Delegación Durango
es Equilibrada



FACTOR 42 /2018

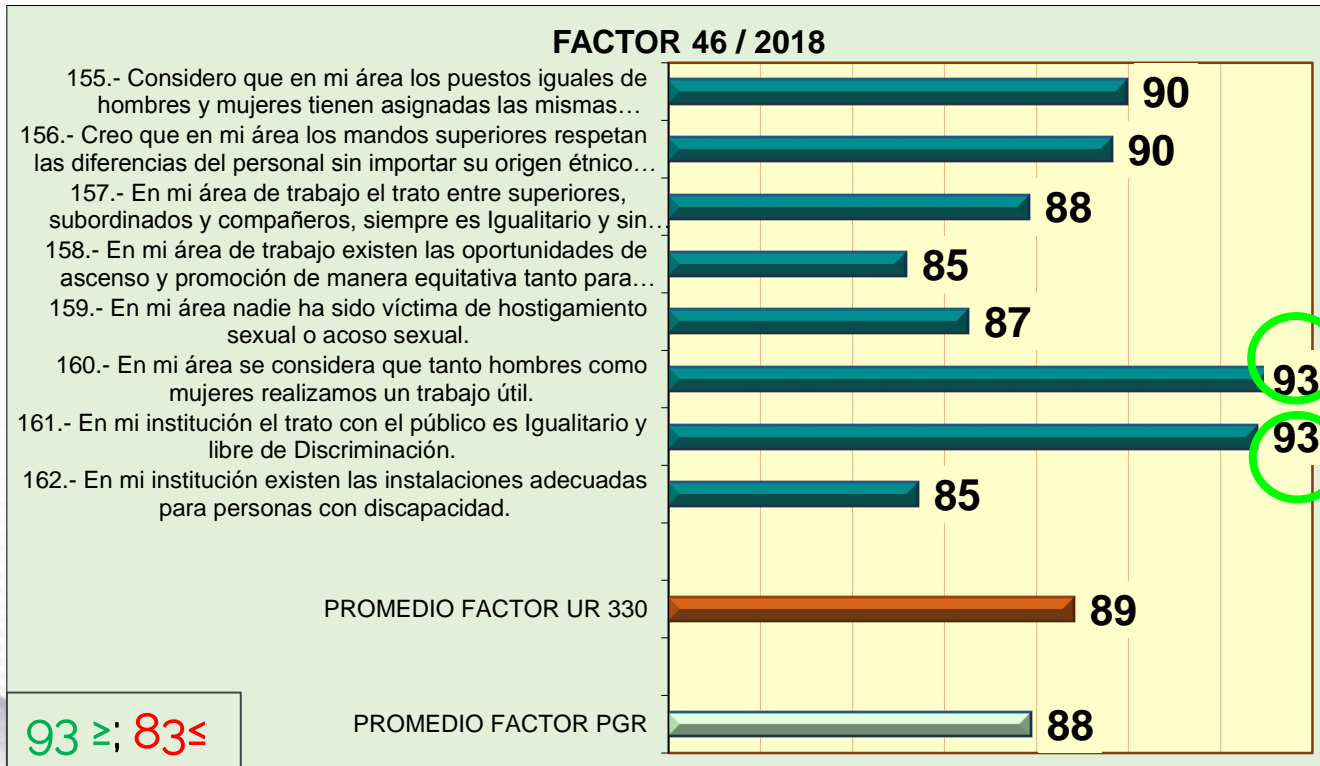


93 ≥; 83 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (36 puntos); este resultado también se refleja en los comentarios, el esfuerzo de compactación de horarios ha incidido positivamente en el bienestar de las y los servidores públicos de la Institución.



PTCCO DGO 2019



La Delegación Durango es
Inclusiva

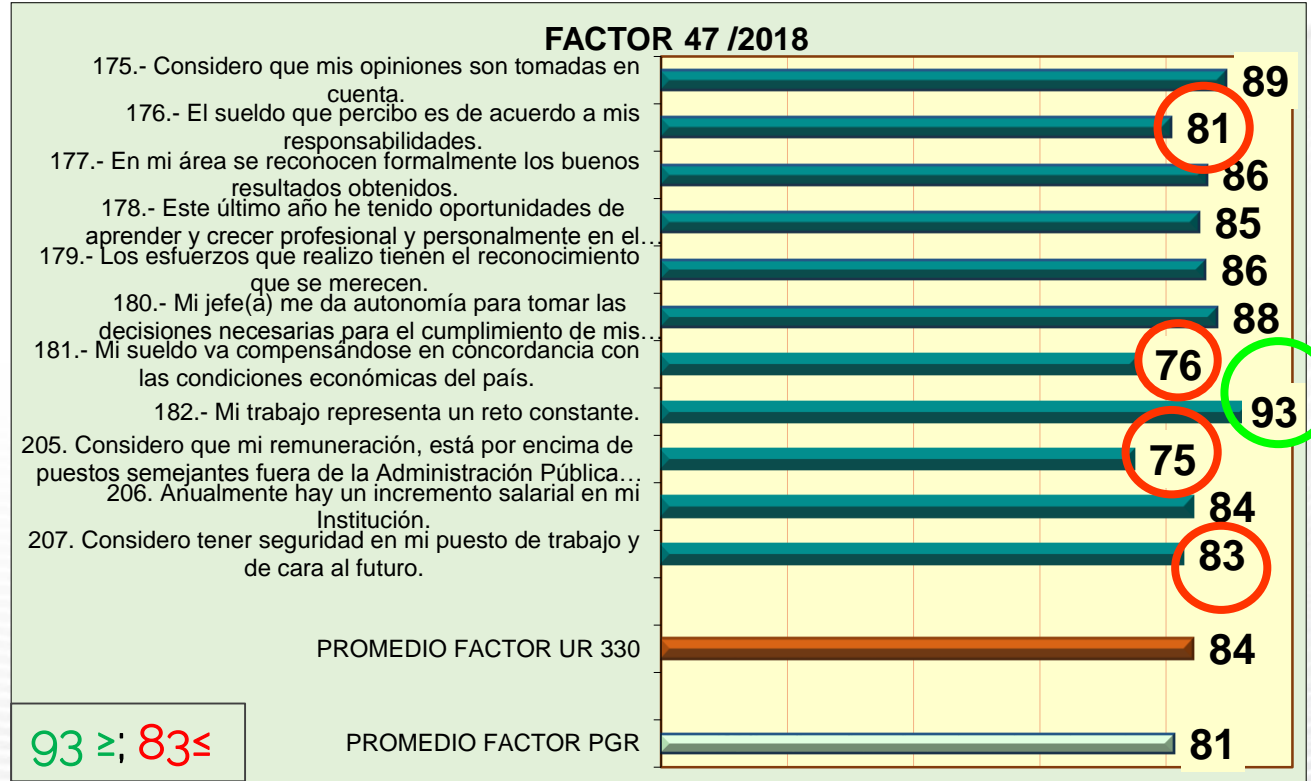


Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Delegación, como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Sin embargo, las y los servidores públicos consideran que en su área de trabajo existen pocas oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.



PTCCO DGO 2019

La Delegación Durango
es Motivada

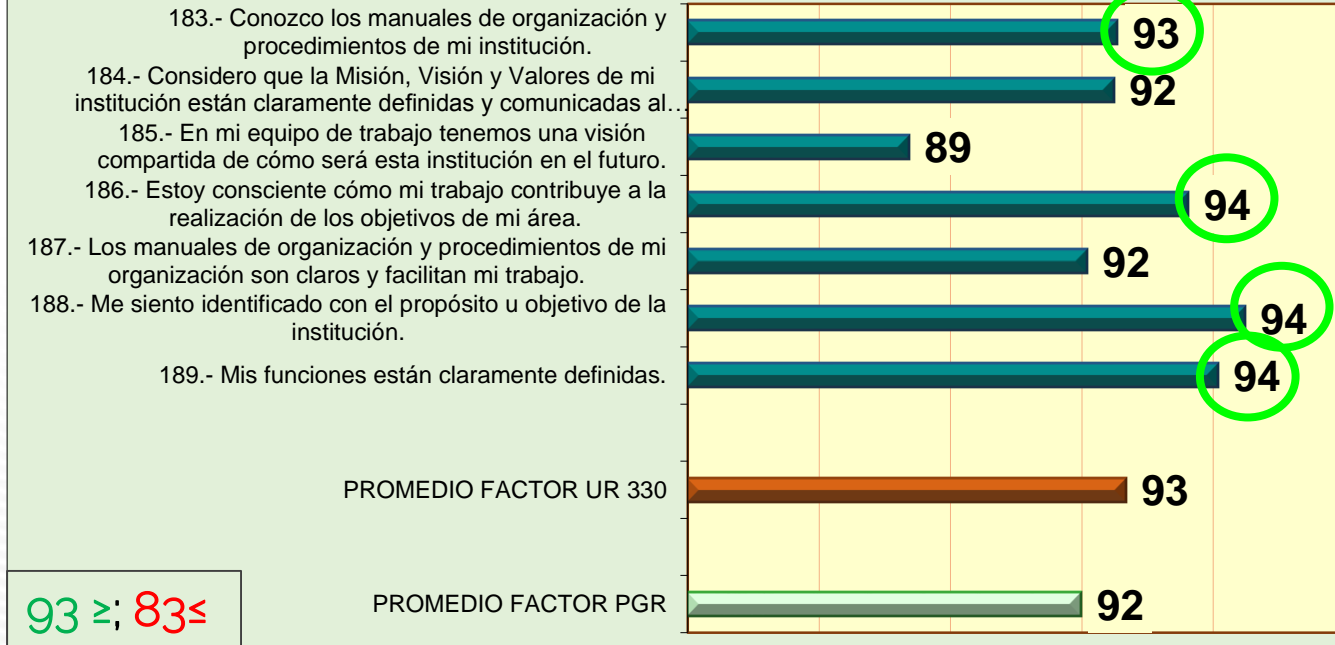


La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la FGR están por debajo de la APF y existe una gran brecha en la concordancia con las condiciones del país.



PTCCO DGO 2019

FACTOR 48 /2018



93 ≥; 83 ≤

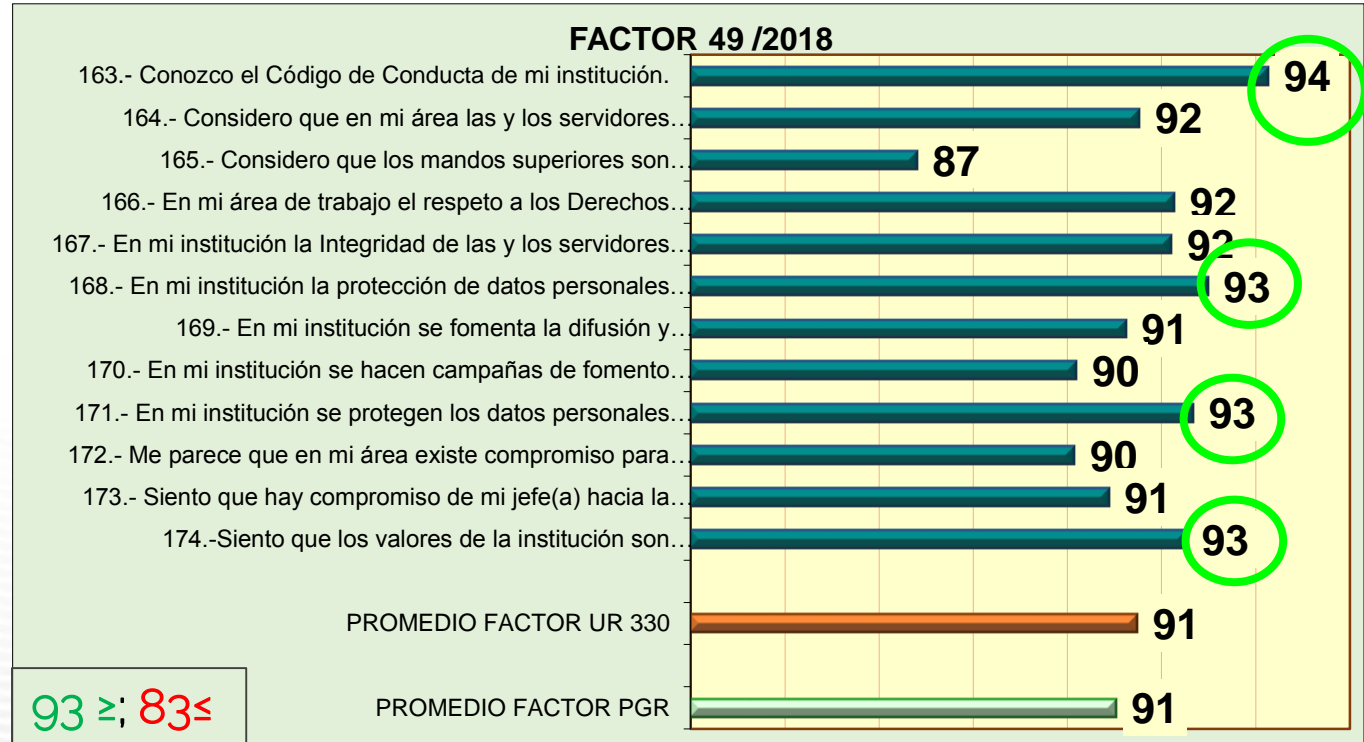
La Delegación Durango es Organizada



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

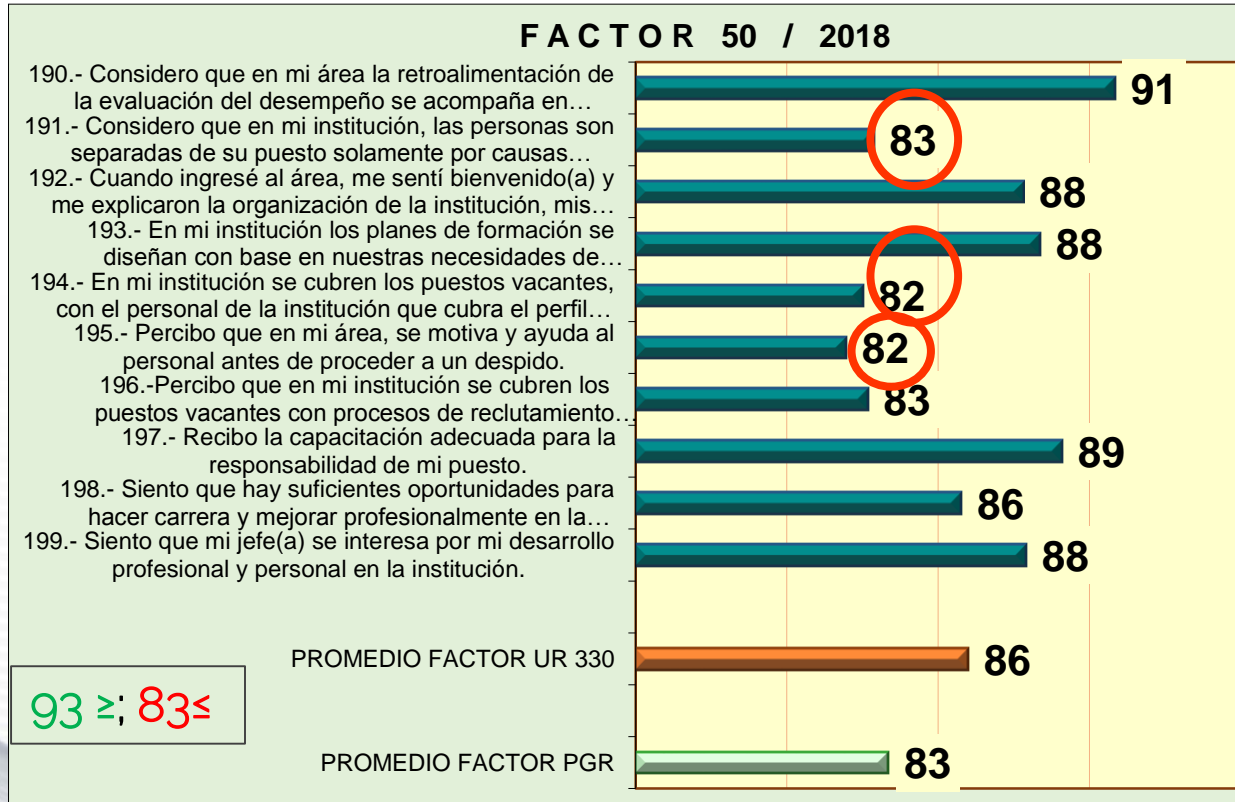


La Delegación Durango es
Íntegra



Este resultado muestra que la y el servidor público de la Delegación Durango 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 DGO 2019



La Delegación Durango es Profesional

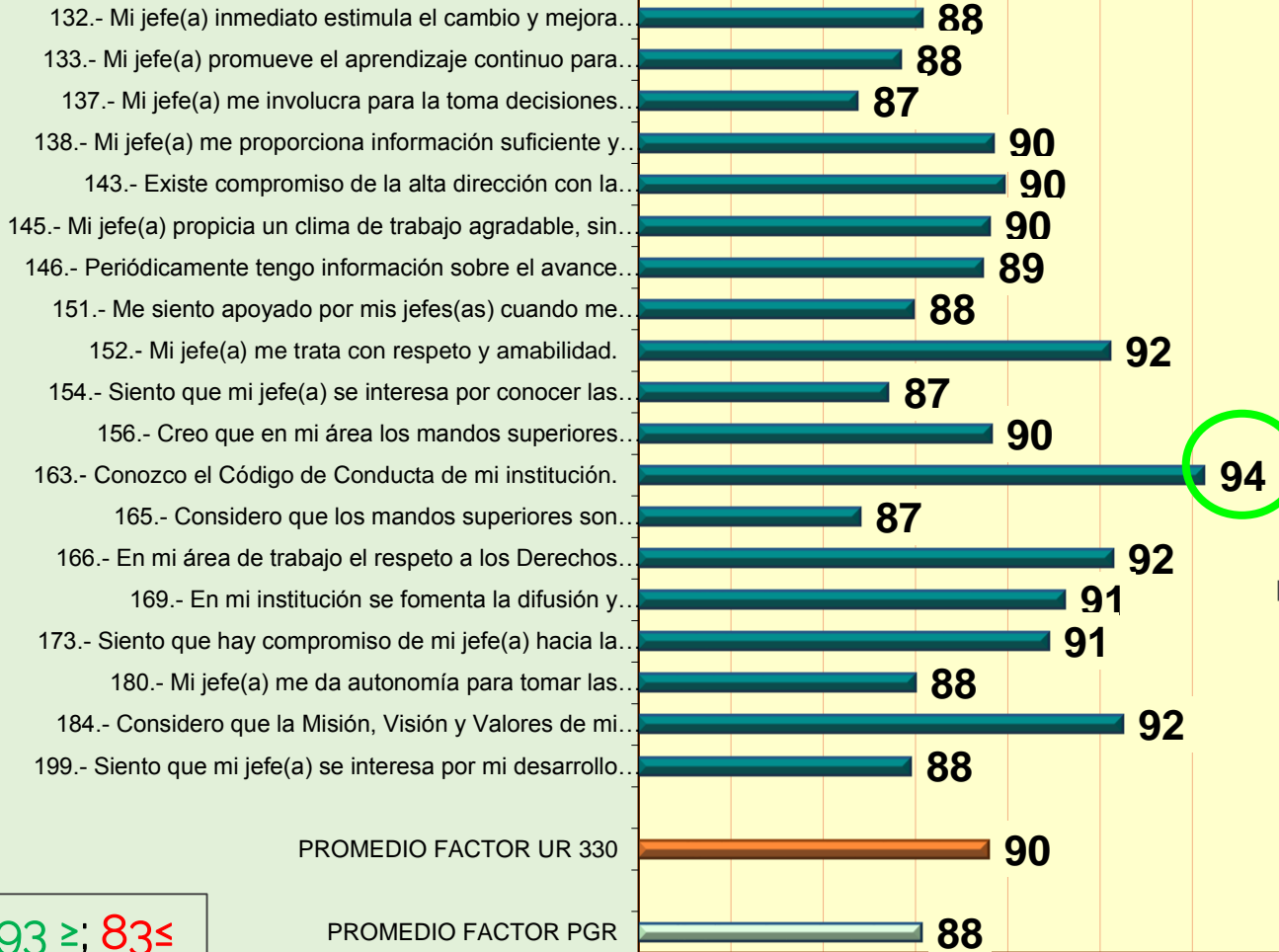


Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo. Se requiere motivar al personal y desarrollarlo antes de proceder a un despido.



PTCCO DGO 2019

FACTOR 52 /2018



93 ≥; 83 ≤

Liderazgo
Integral



Esta gráfica presenta a la Delegación Durango con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó notablemente la calificación con respecto a 2016 en 9 puntos.



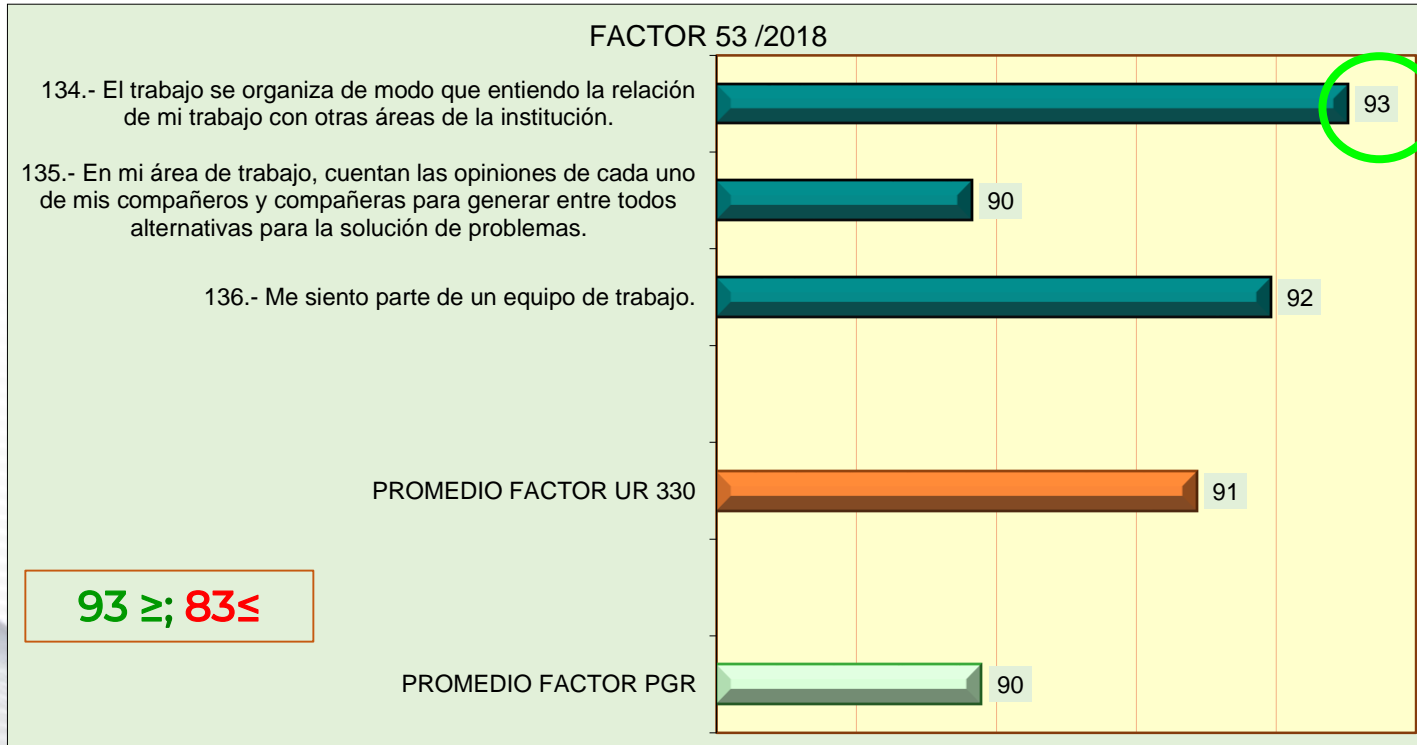
FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización
Delegación Estatal Durango

Resultado de factores de Valores



PTCCO DGO 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la Institución colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo.



PTCCO DGO 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

83



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.

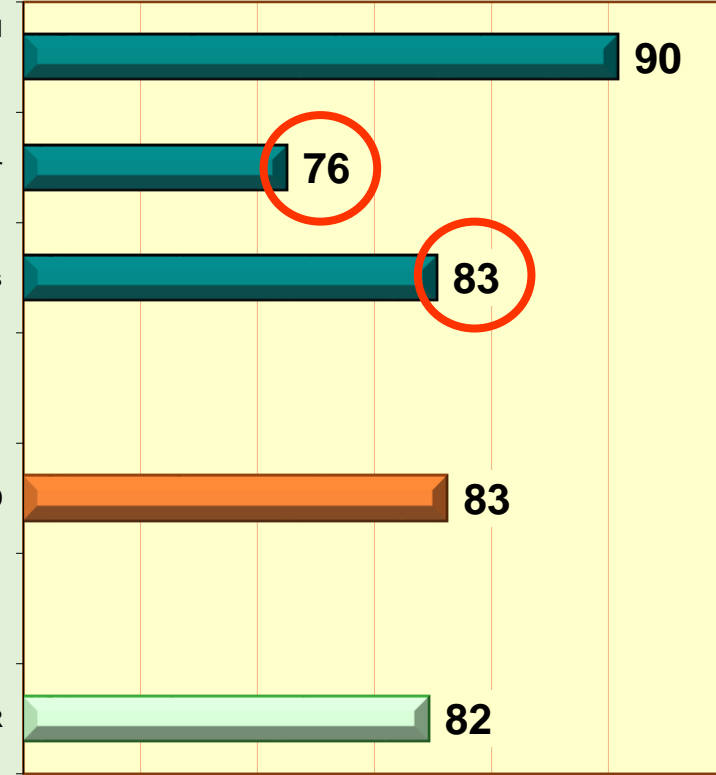
149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

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 330

93 ≥; 83 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



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

FACTOR 55 /2018

155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.



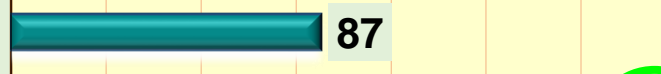
90

158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.



85

159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.



87

160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.



93

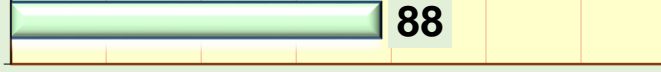
PROMEDIO FACTOR UR 330



89

93 ≥; 83 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



88

Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la Delegación perciben que tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil, sin embargo, sienten que las oportunidades de ascenso y promoción no se dan de manera equitativa .



PTCCO DGO 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

89



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.



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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 330



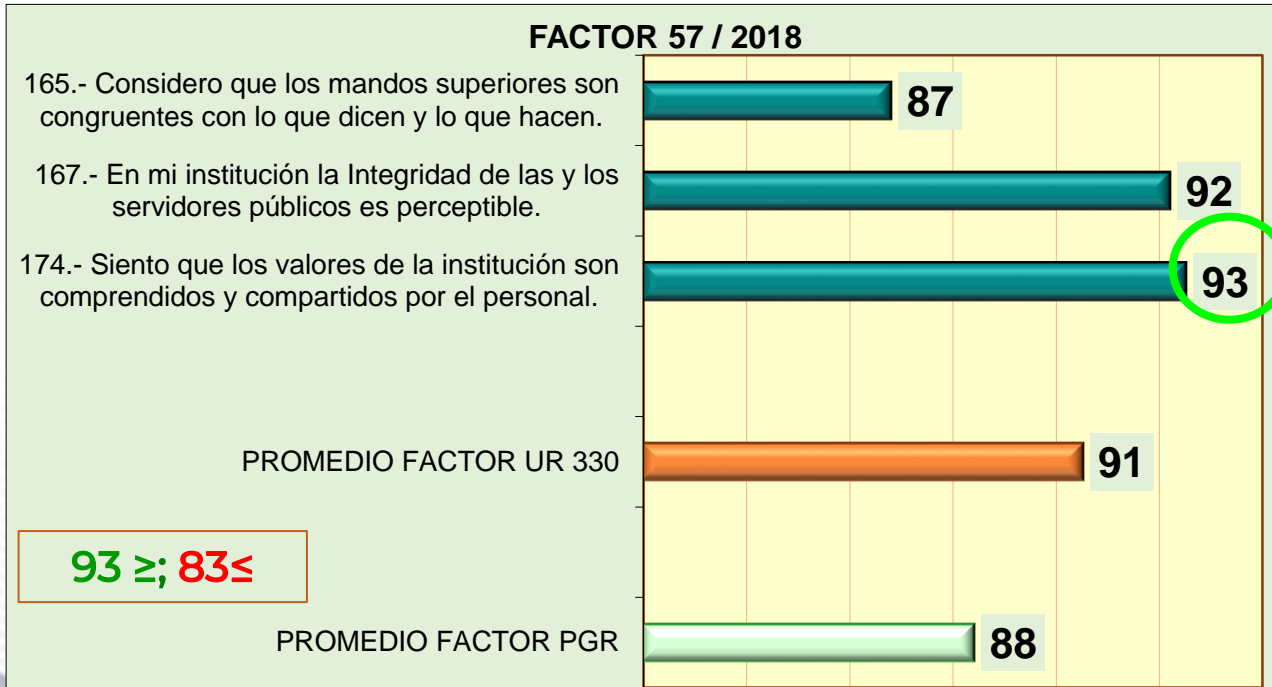
93 ≥; 83 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Se percibe que las y los servidores públicos de la Delegación Durango prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Pero consideran que en la Dependencia no existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad

PTCCO DGO 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, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



PTCCO DGO 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

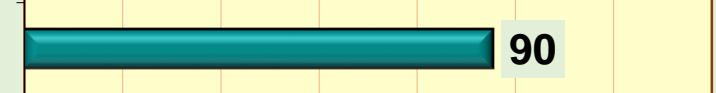


FACTOR 58 /2018

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 servicios.



125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.



126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.

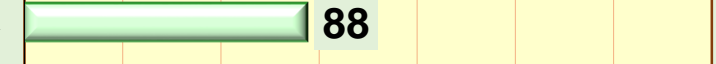


PROMEDIO FACTOR UR 330



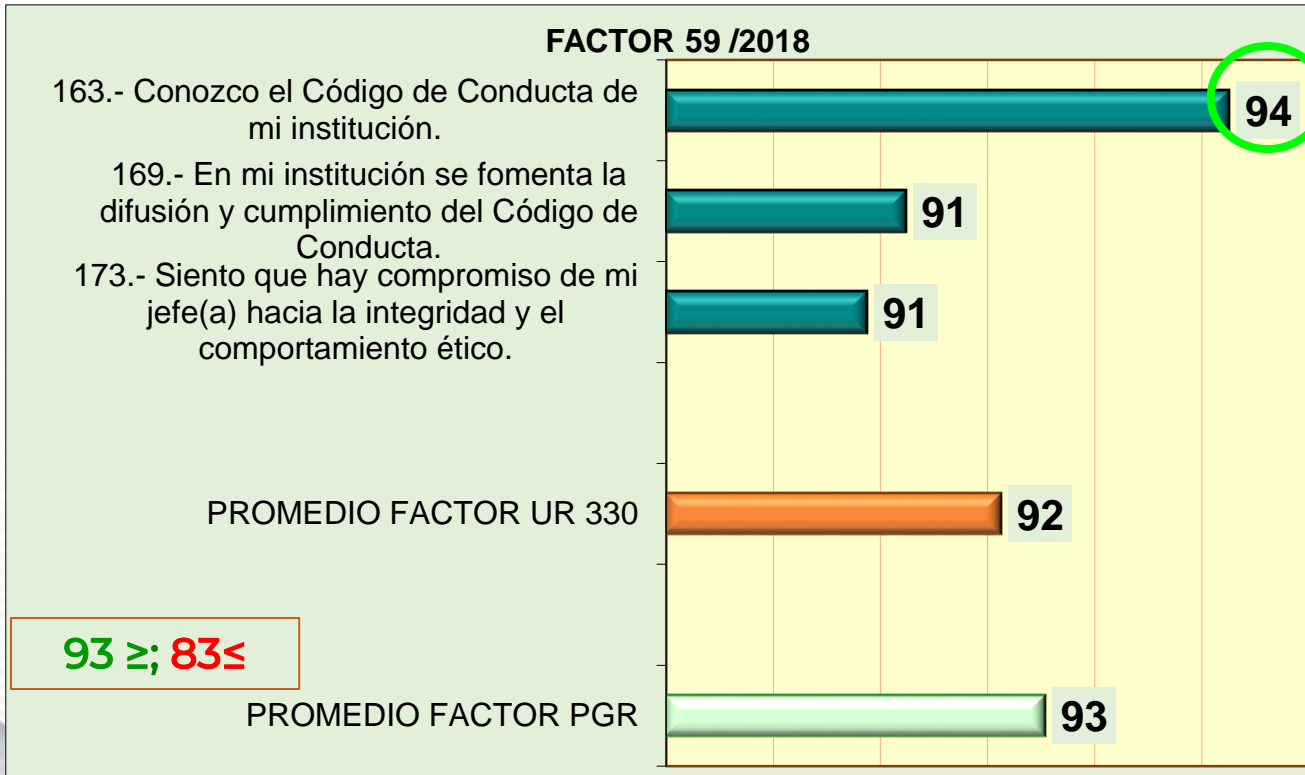
93 ≥; 83 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Las y los servidores públicos de la Delegación Durango 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 DGO 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo



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



PTCCO DGO 2019

Vivencia de Valores:
Rendición de Cuentas



FACTOR 60 /2018

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

90

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

90

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

91

PROMEDIO FACTOR UR 330

91

93 ≥; 83 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

89

Se considera que se manejan los recursos de la delegación de manera responsable y austera.

PTCCO DGO 2019

FACTOR 61 / 2018

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

90

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 330

92

93 ≥; 80 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

91

Vivencia de Valores:
Respeto

92



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

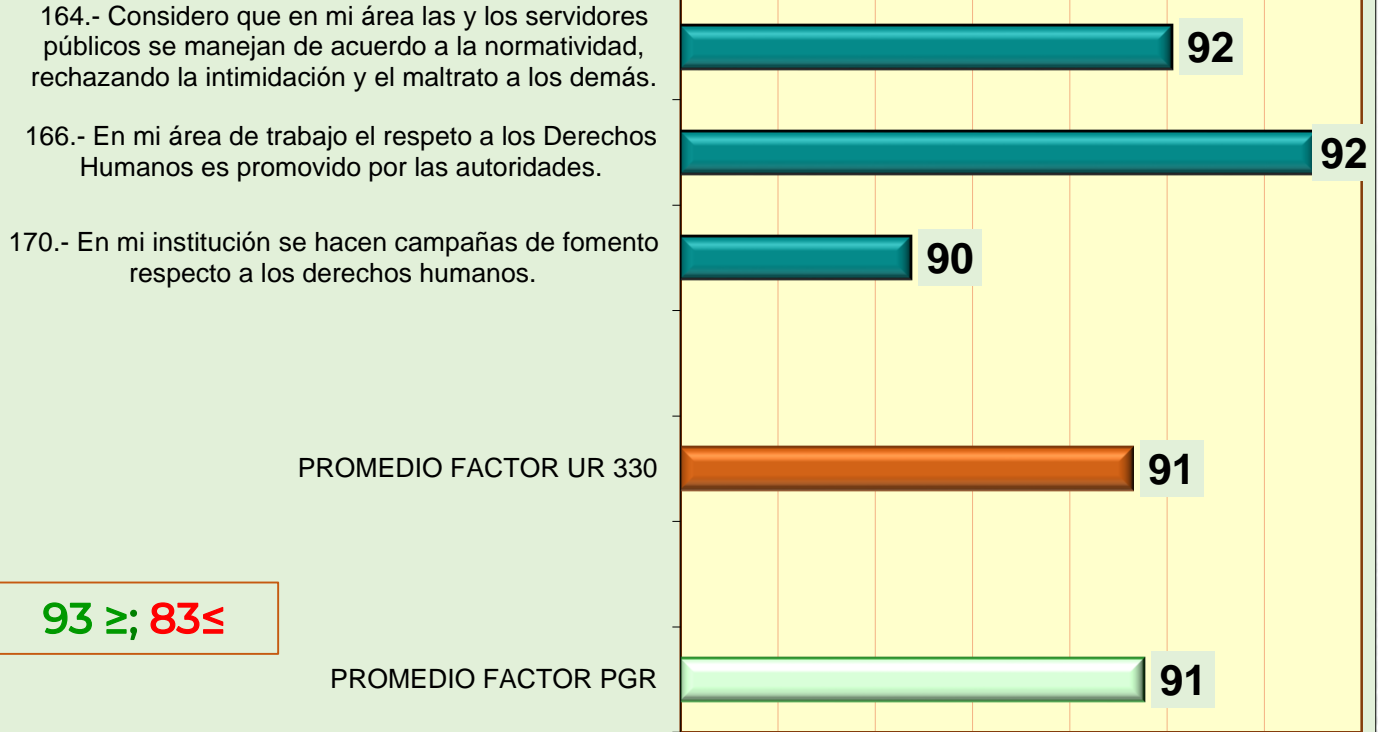


PTCCO DGO 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos



FACTOR 62 /2018



93 ≥; 83 ≤

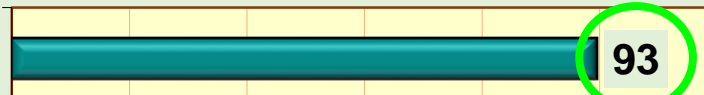
La calificación que obtuvo la Delegación Estatal supera por 6 puntos al resultado obtenido en el 2016 en este factor.



PTCCO DGO 2019

FACTOR 63 /2018

168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.



171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.



172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

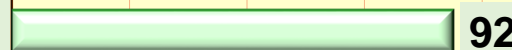


PROMEDIO FACTOR UR 330

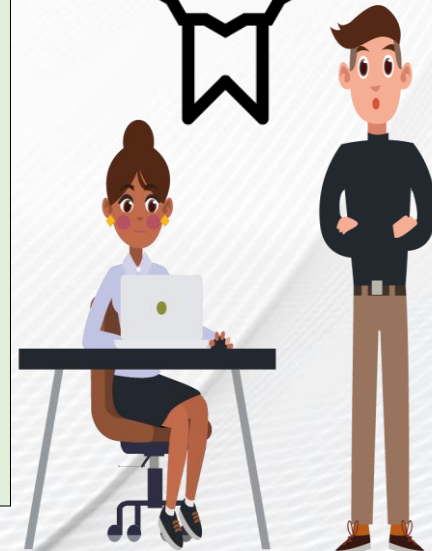


93 ≥; 83 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la FGR 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
Delegación Estatal Durango

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización
Delegación Estatal Durango

Comentarios y Sugerencias

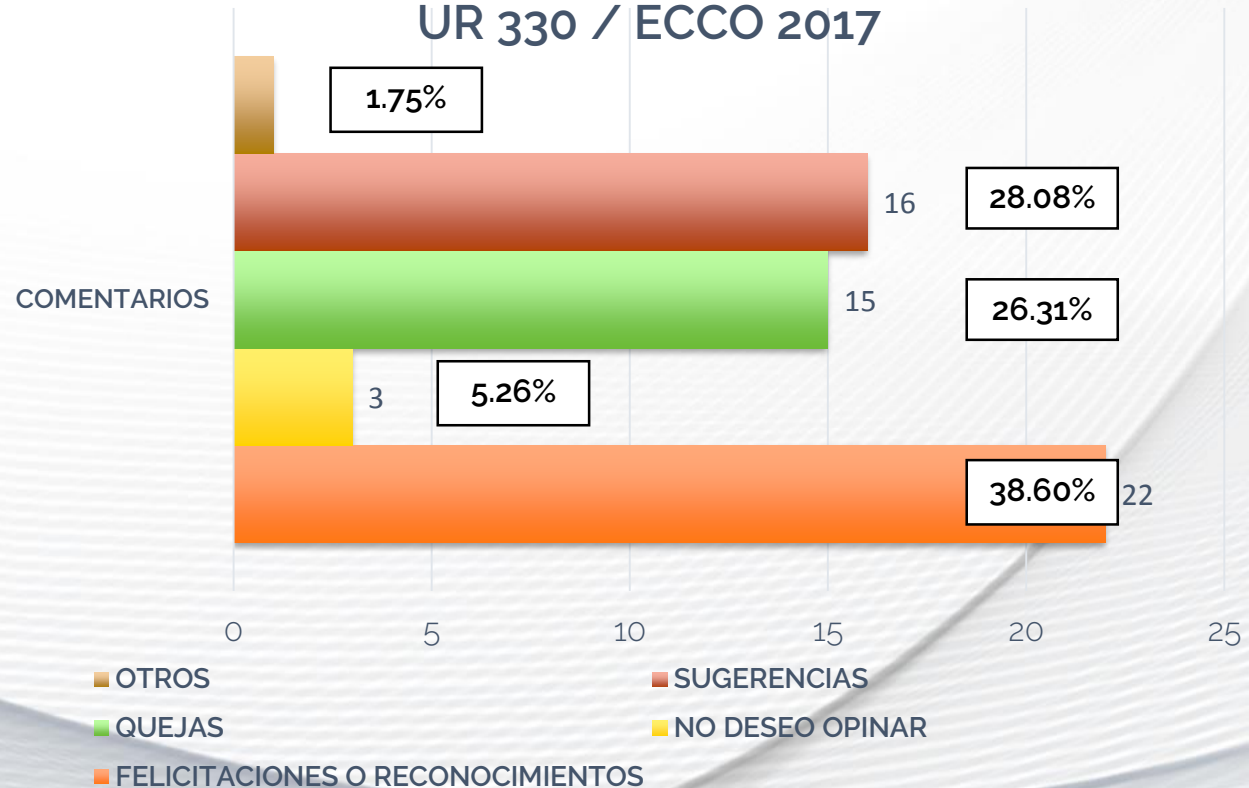


PTCCO DGO 2019

Comentarios y Sugerencias

Se recibieron total **57** **COMENTARIOS**, los cuales se desglosan de la siguiente manera: 22 FELICITACIONES O RECONOCIMIENTOS (38.60%), 3 NO DESEO OPINAR (5.26%), 15 QUEJAS (26.31%) Y 16 SUGERENCIAS (28.08%).

COMENTARIOS UR 330 / ECCO 2017





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización
Delegación Estatal Durango

3. Análisis Comparativo

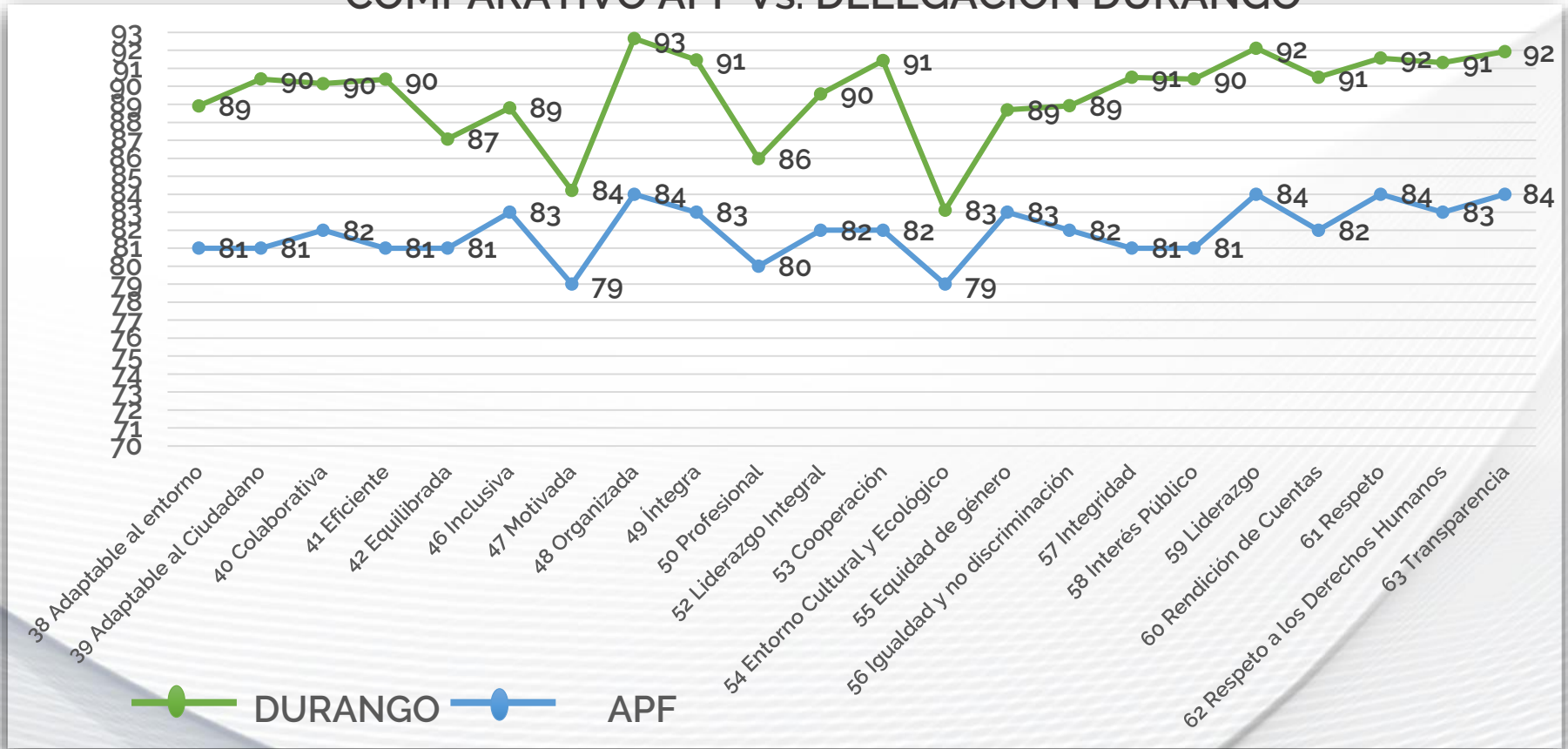


3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO DGO 2019

COMPARATIVO APF Vs. DELEGACIÓN DURANGO

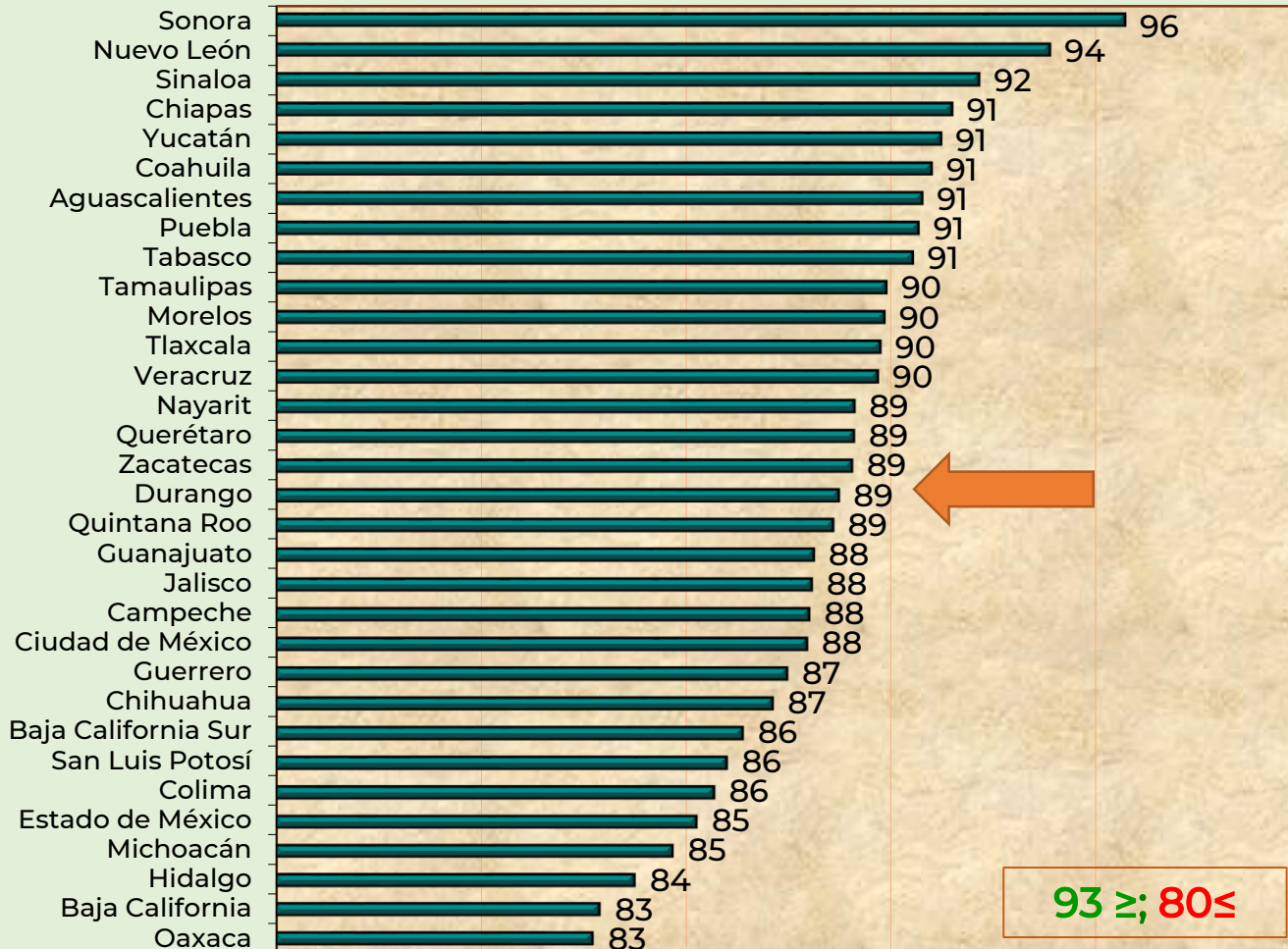


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Delegación Estatal Durango se encuentra por arriba del promedio de la Administración Pública Federal.

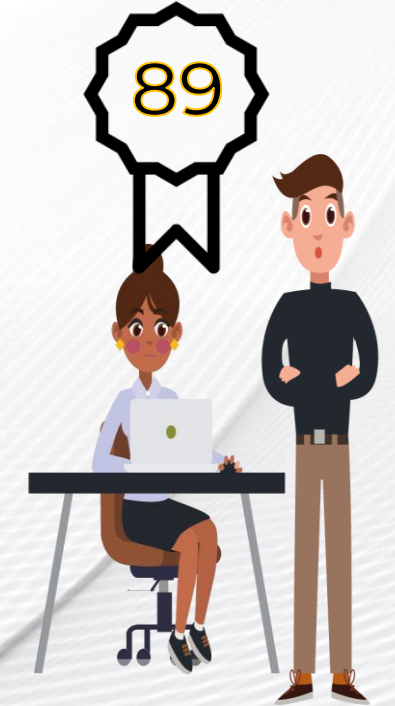


PTCCO DGO 2019

COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / FGR / 2018



DELEGACIÓN
DURANGO



93 ≥; 80 ≤



3.2. Resultados Delegación Durango 2016 Vs. 2018



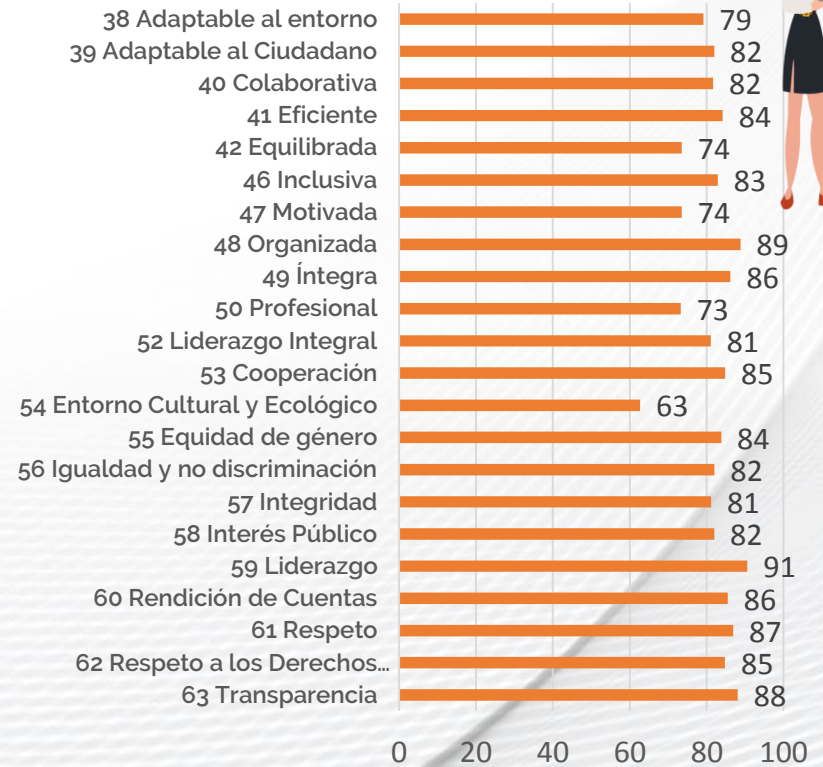
PTCCO DGO 2019

2018



■ CALIFICACIÓN 2018

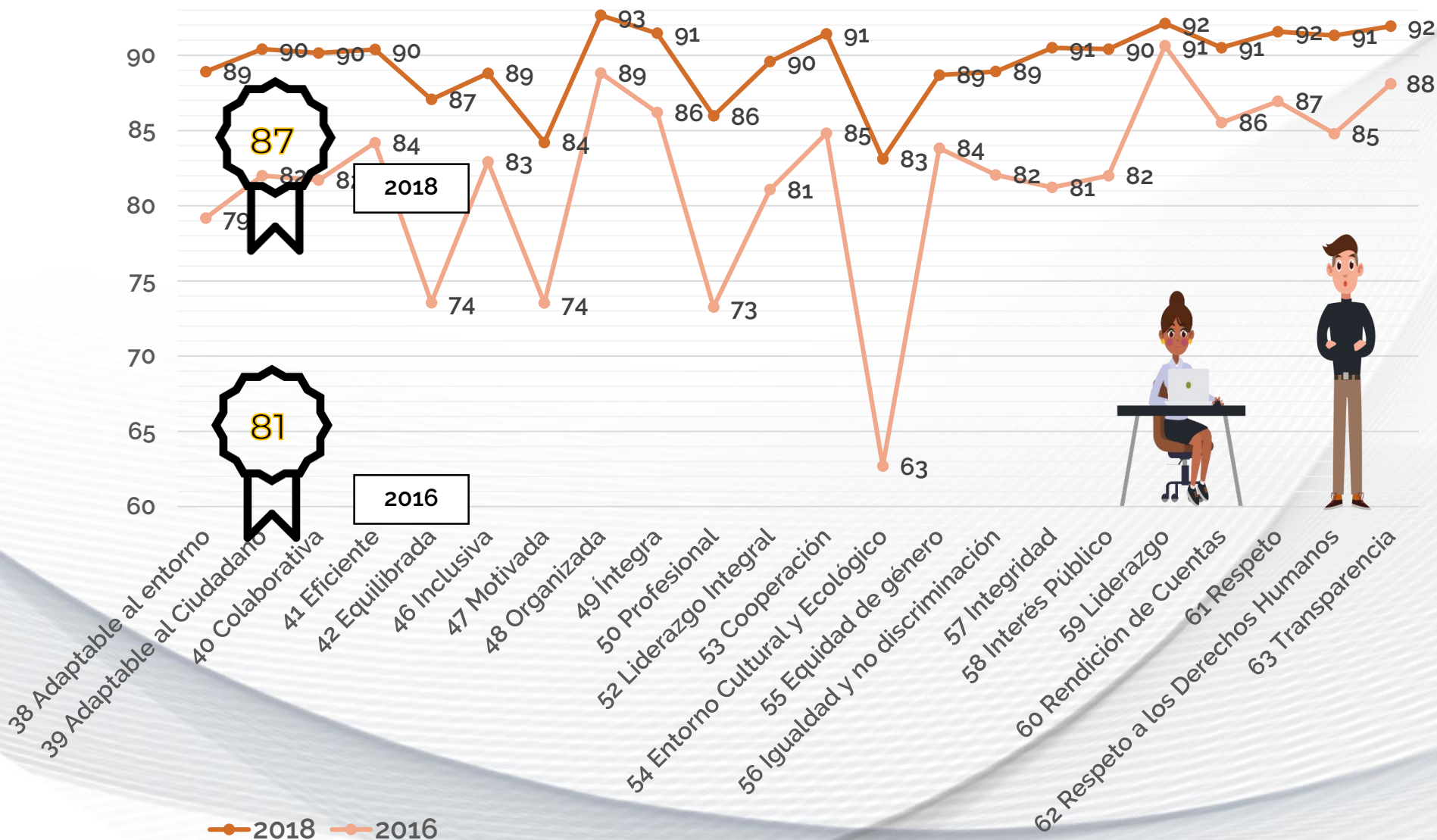
2016



■ CALIFICACIÓN 2016



PTCCO DGO 2019





3.3. Efectividad de las PTCCO 2017-2018



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

PTCCO DELEGACIÓN DURANGO 2017-2018

22 Acciones cumplidas X 100 = 100% de efectividad
22 Acciones Programadas



Factor I. RECONOCIMIENTO LABORAL

3 cumplidas
3 programadas X 100 = 100 % de efectividad

Factor IX. BALANCE TRABAJO-FAMILIA

5 cumplidas
5 programadas X 100 = 100 % de efectividad

Factor XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

3 cumplidas
3 programadas X 100 = 100 % de efectividad

Factor XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN

1 cumplida
1 programada X 100 = 100 % de efectividad

Factor V. EQUIDAD Y GÉNERO

1 cumplida
1 programada X 100 = 100 % de efectividad

Factor X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

2 cumplidas
2 programadas X 100 = 100 % de efectividad

Factor XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

3 cumplidas
3 programadas X 100 = 100 % de efectividad

Factor XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA APF

3 cumplidas
3 programadas X 100 = 100 % de efectividad

Factor XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TIC's

1 cumplida
1 programada X 100 = 100 % de efectividad



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



PTCCO DGO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	330 DELEGACIÓN DURANGO
--------	------------------------

FACTOR

FACTOR 42 (EQUILIBRADA): 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)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar la participación del personal en eventos culturales y brindar facilidades para que puedan atender aspectos familiares.

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	Gestionar en el Gobierno Estatal, ayuntamiento, museos, teatros y cines, cupones de descuento o cortesías para los eventos culturales que se lleven a cabo en el Estado.	Mandos superiores	De vinculación	1 año	E O X	Todo el personal	41	47	P			X		X		X		X		X		
2	Respetar el horario establecido por la Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo; el cual es de 9:00 a 18:00 horas con 1 hora para comer.	Mandos superiores y medios	Humanos	1 año	E O X	Todo el personal	41	47	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Autorizar y otorgar al personal que los solicite, los permisos correspondientes tales como licencias de paternidad, cuidados maternos, días económicos, días festivos y demás aplicables en la normatividad	Mandos superiores y medios	Documental	1 año	E O X	Todo el personal	41	47	F	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

MTRO. RAMÓN E. GUILLEN CLARENA
DELEGADO ESTATAL

LIC. ROBERTO MONTIEL MONRIBOT
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO DGO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	330 DELEGACIÓN DURANGO
--------	------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Concientizar al personal de que los sueldos establecidos por la Institución, son competitivos con otros establecidos en distintos centros de trabajo a nivel nacional.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO														
					1	2		2019														
								ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Publicar en el periódico mural y mediante circulares y correo electrónico los Catálogos de Puestos y Tabuladores de Sueldos y Salarios Percepciones Mensuales, tanto de la Institución, como de las otras Dependencias y del sector privado, a fin de concientizar al personal sobre la competitividad de los sueldos de ésta Fiscalía.	Departamento de Recursos Humanos	Documentales y electrónicos	1 año	E	X	Todo el personal	47	52	P	X					X						X
					O																	

MTRO. RAMÓN E. GUILLEN CLARENA
DELEGADO ESTATAL

LIC. ROBERTO MONTIEL MONRIBOT
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO DGO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	330 DELEGACIÓN DURANGO
--------	------------------------

FACTOR

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

Lograr que el personal se sienta identificado con la Institución y logre tener un sentido de pertenencia hacia ella, asimismo, conozca la importancia de sus actividades asignadas y de las funciones que desarrolla conforme a su puesto. Motivar a las y los servidores públicos para que se desenvuelvan dentro de la Institución.

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 mediante circulares, periódico mural y correo electrónico, las convocatorias de la Institución para ser personal de Servicio de Carrera y de ascensos.	Departamento de Recursos Humanos	Documentales y electrónicos	1 año	E	X	Todo el personal	47	52	P		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R															
2	Difundir mediante circulares, los lineamientos y normatividad aplicables en la Institución.	Departamento de Recursos Humanos	Documentales	1 año	E	X	Todo el personal	47	52	P		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R															
3	Elaborar reconocimientos mensuales en el sentido de: "EMPLEADO DEL MES", publicándolos en el periódico mural y entregándolos al personal seleccionado de acuerdo al desempeño de sus funciones, disciplina, puntualidad, logro de metas, etc.	Departamento de Recursos Humanos, Mandos superiores y medios	Materiales	1 año	E	X	Todo el personal	47	52	P		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R															

MTRO. RAMÓN E. GUILLÉN LLARENA
DELEGADO ESTATAL

LIC. ROBERTO MONTIEL MONRIBOT
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO DGO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	330 DELEGACIÓN DURANGO
--------	------------------------

FACTOR

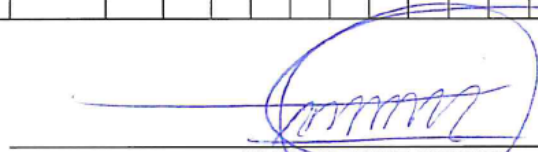
FACTOR 52 (LIDERAZGO INTEGRAL): 180.- Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Motivar a las y los servidores públicos para que se desenvuelvan dentro de la Institución y tengan el deseo de desarrollarse dentro de la Procuraduría.

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	Elaborar carteles de felicitaciones al personal por su desempeño y con frases motivacionales relativas al trabajo.	Mandos superiores y medios	Materiales	1 año	E	X	Todo el personal	47	50	P		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R															
2	Realizar reuniones de trabajo en cada una de las áreas, en las que se establezcan las metas, se tomen acuerdos, se informen resultados y se realicen debates con sugerencias y comentarios para mejorar las áreas de oportunidad que existan.	Mandos superiores y medios	Documentales	1 año	E	X	Todo el personal	47	50	P		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R															


MTRO. RAMÓN E. GUILLÉN LARENA
DELEGADO ESTATAL


LIC. ROBERTO MONTIEL MONRIBOT
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO DGO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	330 DELEGACIÓN DURANGO
--------	------------------------

FACTOR

FACTOR 63 (TRANSPARENCIA): Pregunta 172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir entre el personal los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como las Prácticas de Transformación establecidas e implementadas.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					O																		
1	Difundir mediante circulares, periódico mural y correo electrónico, los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, así como las Prácticas de Transformación establecidas e implementadas.	Departamento de Recursos Humanos	Documentales y electrónicos	1 año		X	Todo el personal	60	52	P			X			X							X
										R													

MTRO. RAMÓN E. GUILLÉN LLARENA
DELEGADO ESTATAL

LIC. ROBERTO MONTEL MONRIBOT
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO