



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

Delegación Estatal Guanajuato



PTCCO DEGTO 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	49
3. Análisis Comparativo	54
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	55
3.1.1. Comparación de resultados PGR Vs. DE Guanajuato	56
3.1.5 Comparativo las 10 Delegaciones mejor calificadas	57
3.1.5. Comparativo Delegaciones Estatales PGR	58
3.1.6. Comparativo Histórico DE Guanajuato	59
3.2. Resultados PGR 2016 Vs. 2018	60
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	63
4. Definición de Objetivos Estratégicos	66
5. Definición de Prácticas de Transformación	66
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	66



PTCCO DEGTO 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 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 DEGTO 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 DEGTO 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 DEGTO 2019

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

167 servidoras y servidores públicos de la Delegación de la Fiscalía General de la República en el Estado de Guanajuato, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 358, es decir el 46.91 %, 6 puntos porcentuales con respecto a 2016 **53.51%**

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 Guanajuato en la encuesta fue de **88 puntos**, 1 punto menos que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la FGR se colocó 7 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, y obtuvo el **Cuarto Lugar** del Sector Central.

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:

94 ≥; 81 ≤

El umbral superior resulta un punto por abajo de 2016, mientras que el umbral inferior no tuvo incrementó de puntos.

PTCCO DEGTO 2019

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



94 - 96



82 - 93



62 - 81

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 71 y 80 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 Guanajuato presenta el siguiente plan de:

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



PTCCO DEGTO 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

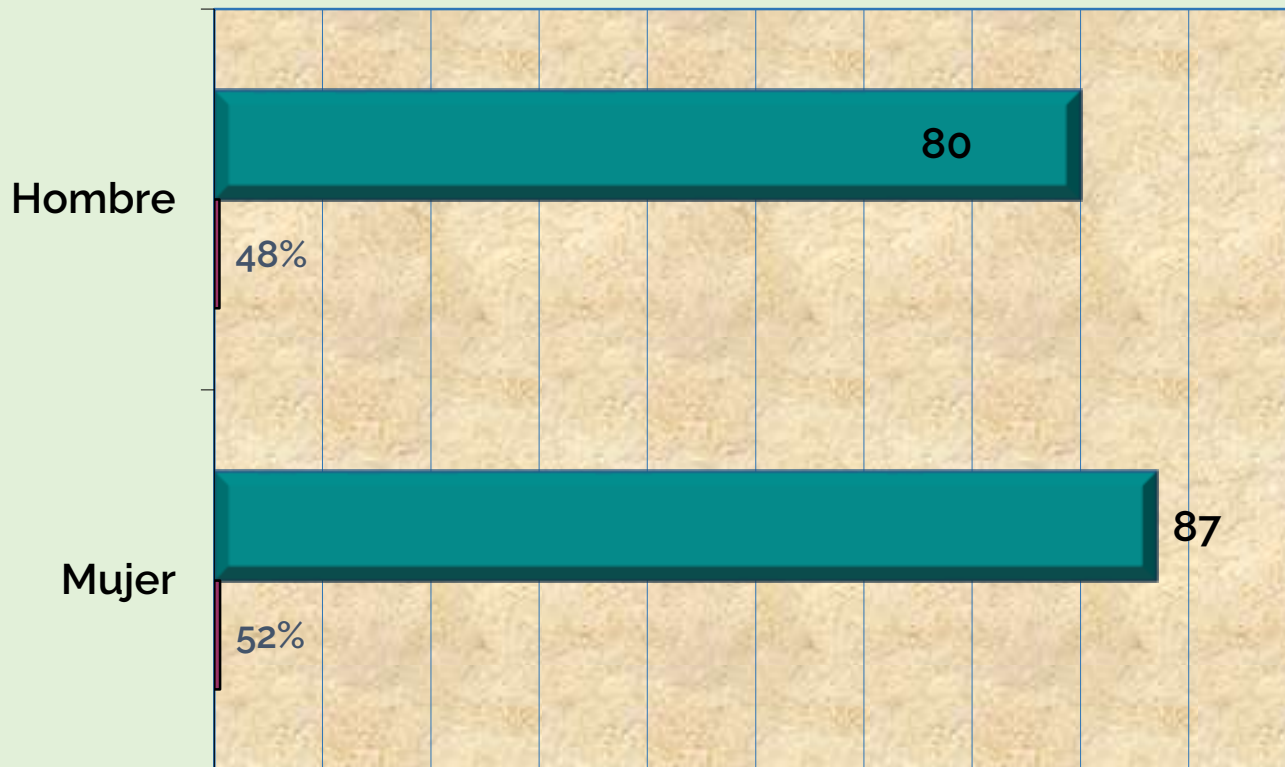
PTCCO DEGTO 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DEGTO 2019

¿El encuestado es? / 2018



Sexo

La participación de los hombres fue inferior por 4 puntos porcentuales a la de las mujeres.

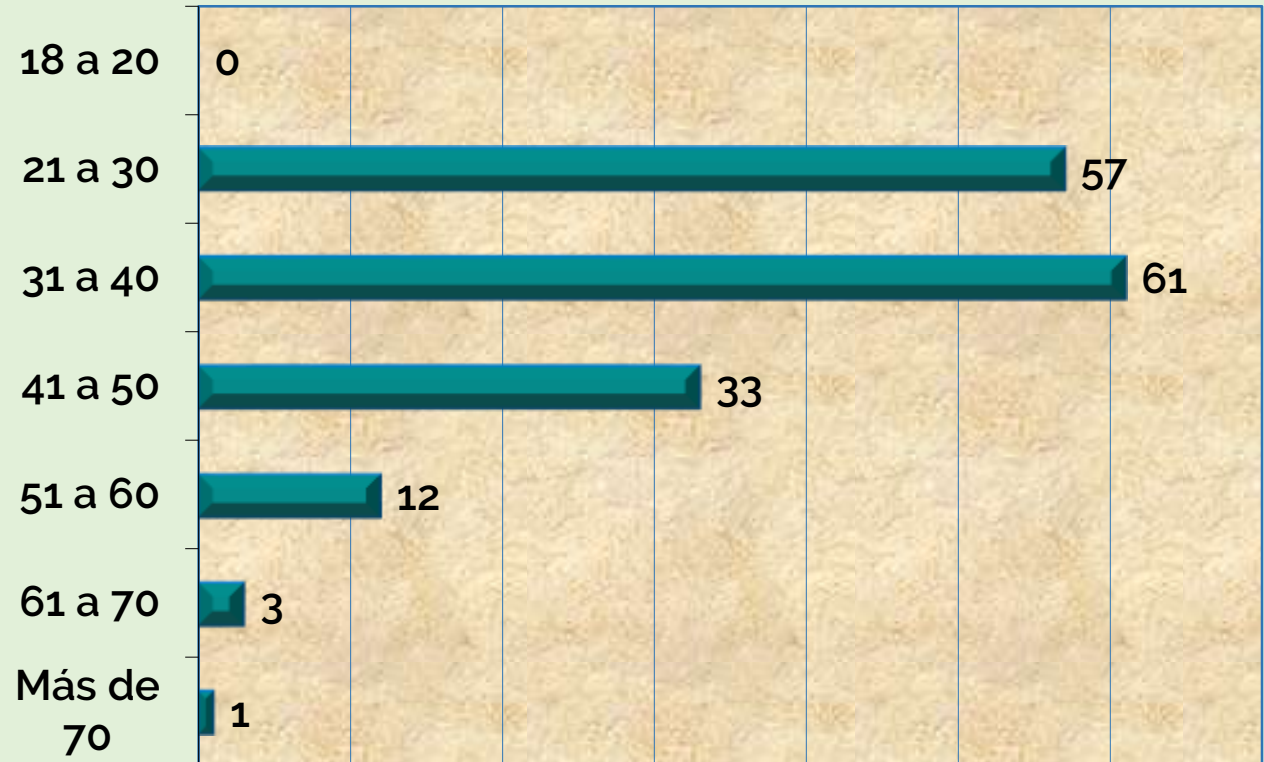


PTCCO DEGTO 2019

Edad

118 (70%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 45 (27%) son de edad mediana y 4(3%) son adultos mayores.

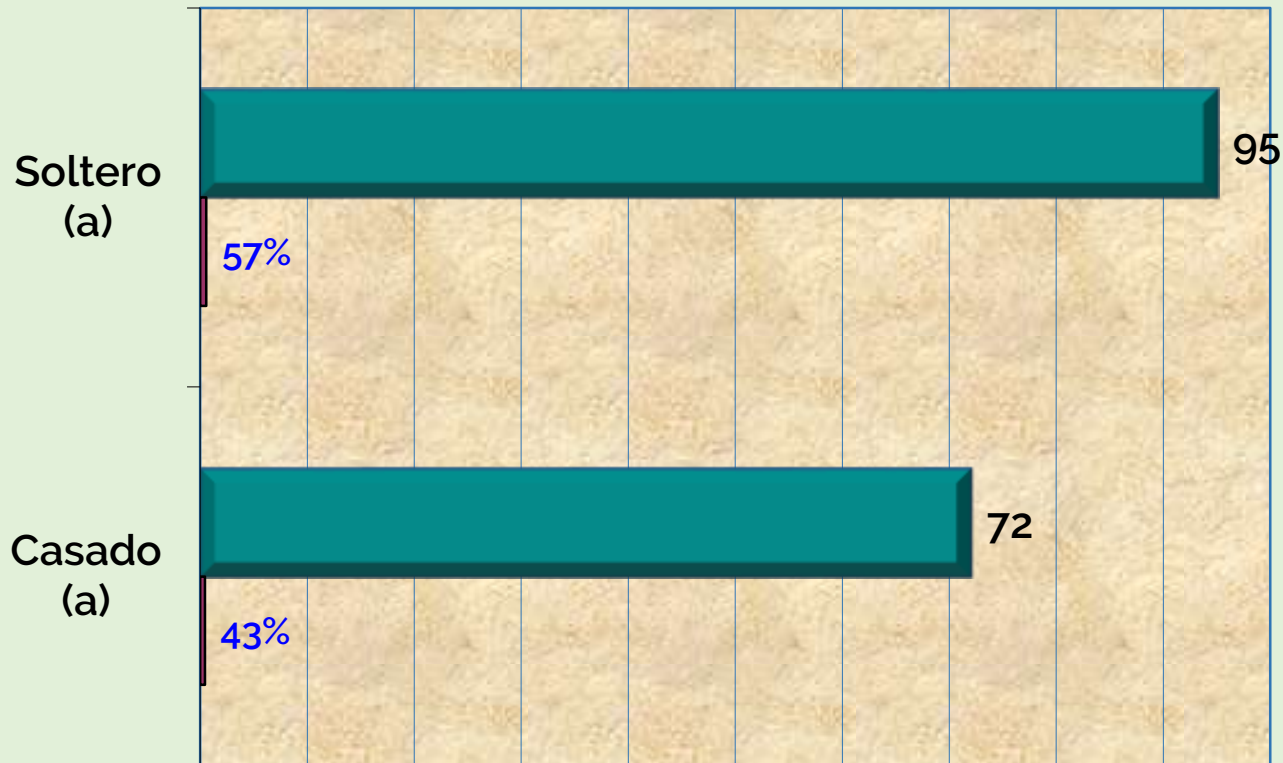
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DEGTO 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



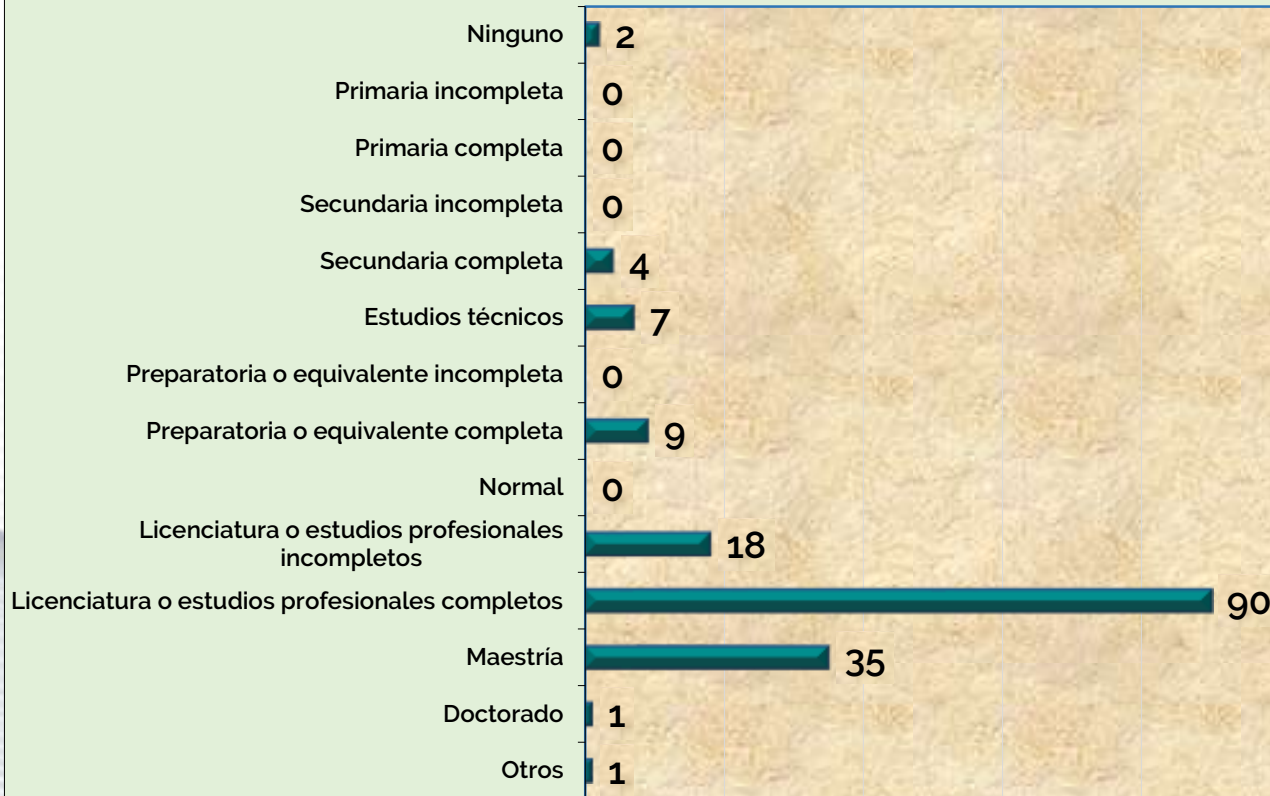
Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 14 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO DEGTO 2019

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



Nivel de Estudios

El 76% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 23% ostenta estudios superiores, mientras que 2 personas tienen primaria terminada o incompleta.



PTCCO DEGTO 2019

Nivel de Puesto

Casi la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras casi 4 personas de 10 son enlaces.

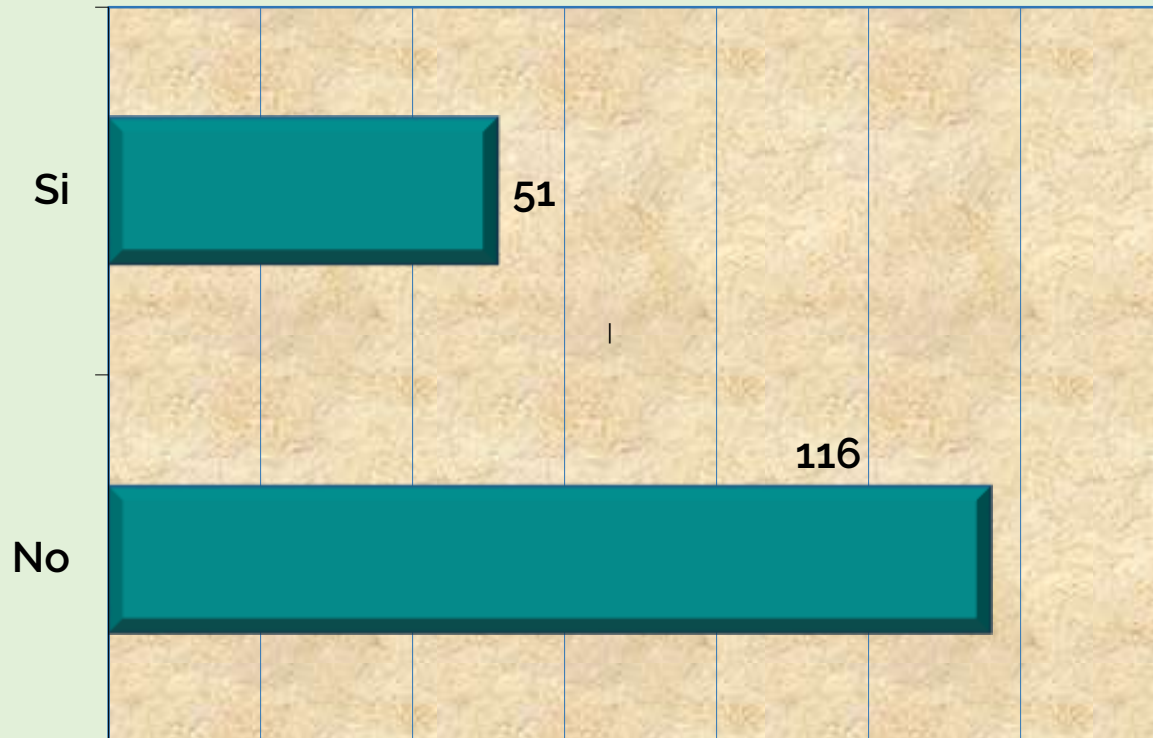
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO DEGTO 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.



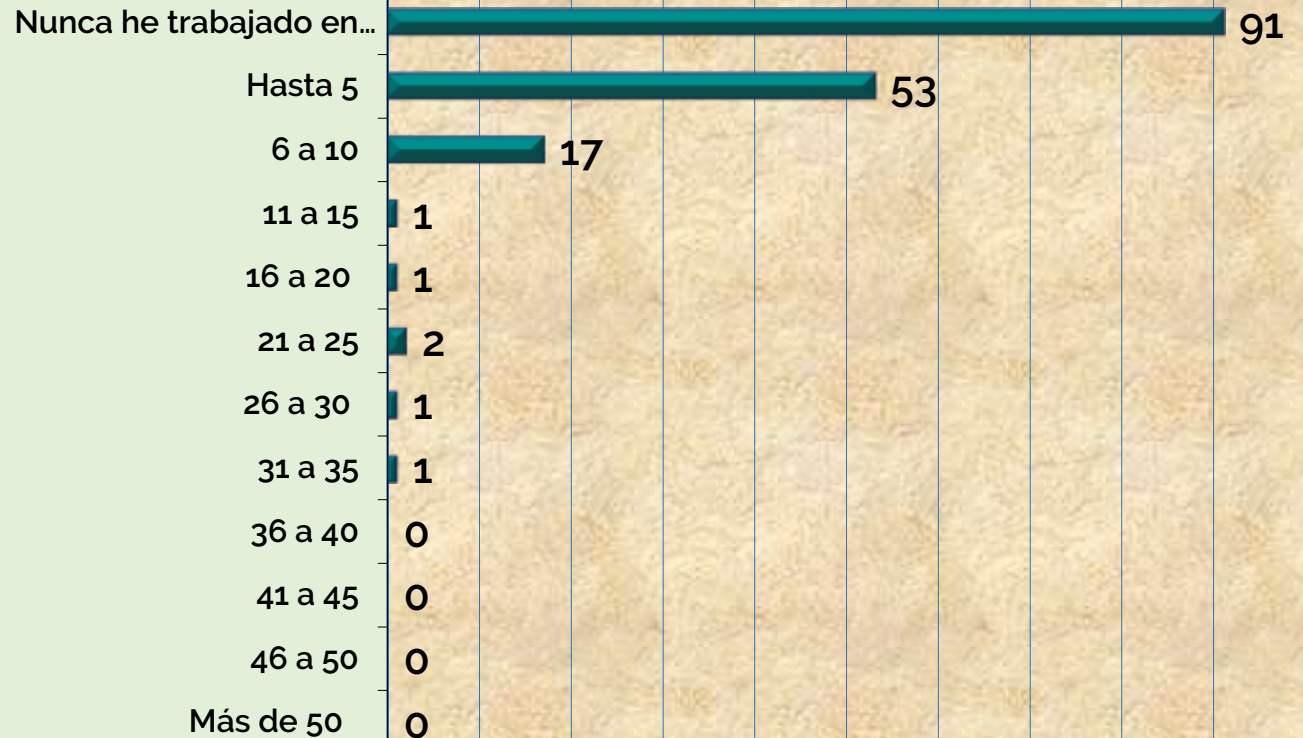
PTCCO DEGTO 2019

Años en el Sector Privado

Casi 5 personas participantes en la ECCO de cada 10, tienen experiencia en el Sector Privado.

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

/ 2018

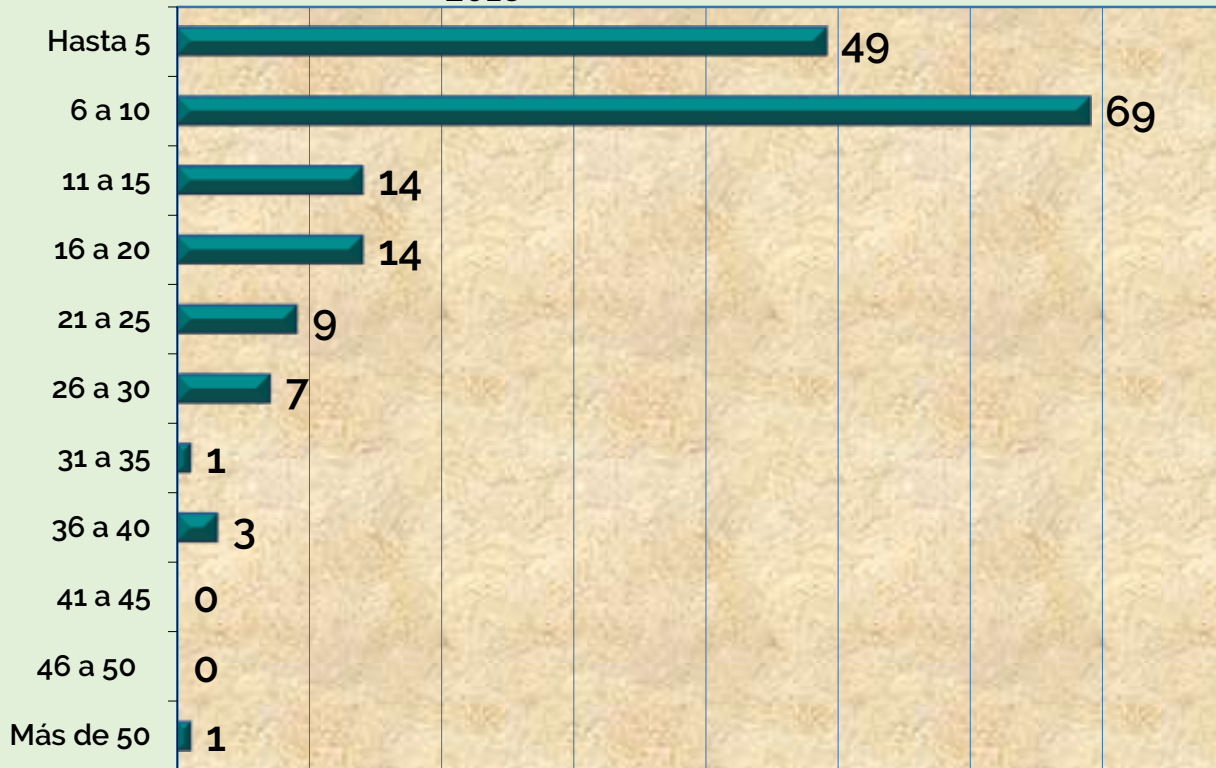




PTCCO DEGTO 2019

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.

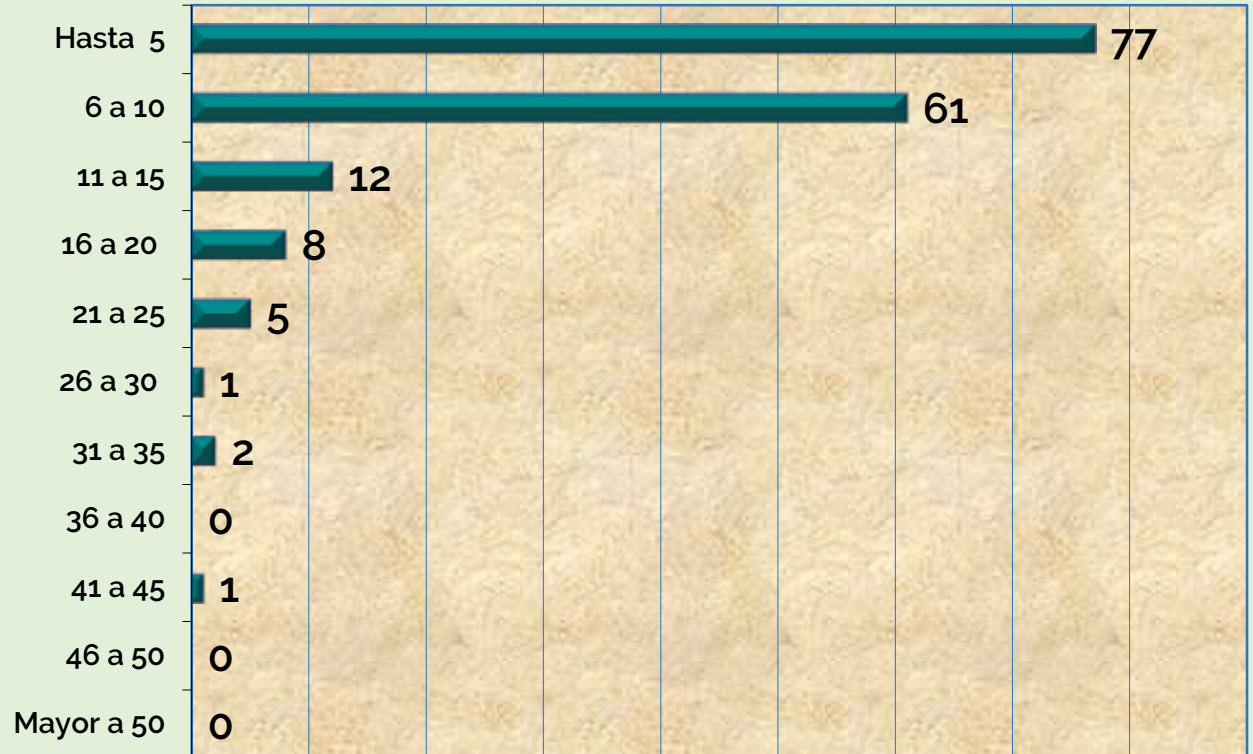


PTCCO DEGTO 2019

Años en el puesto actual

5 de cada 10 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 DEGTO 2019

Estudios actuales

6 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? /





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

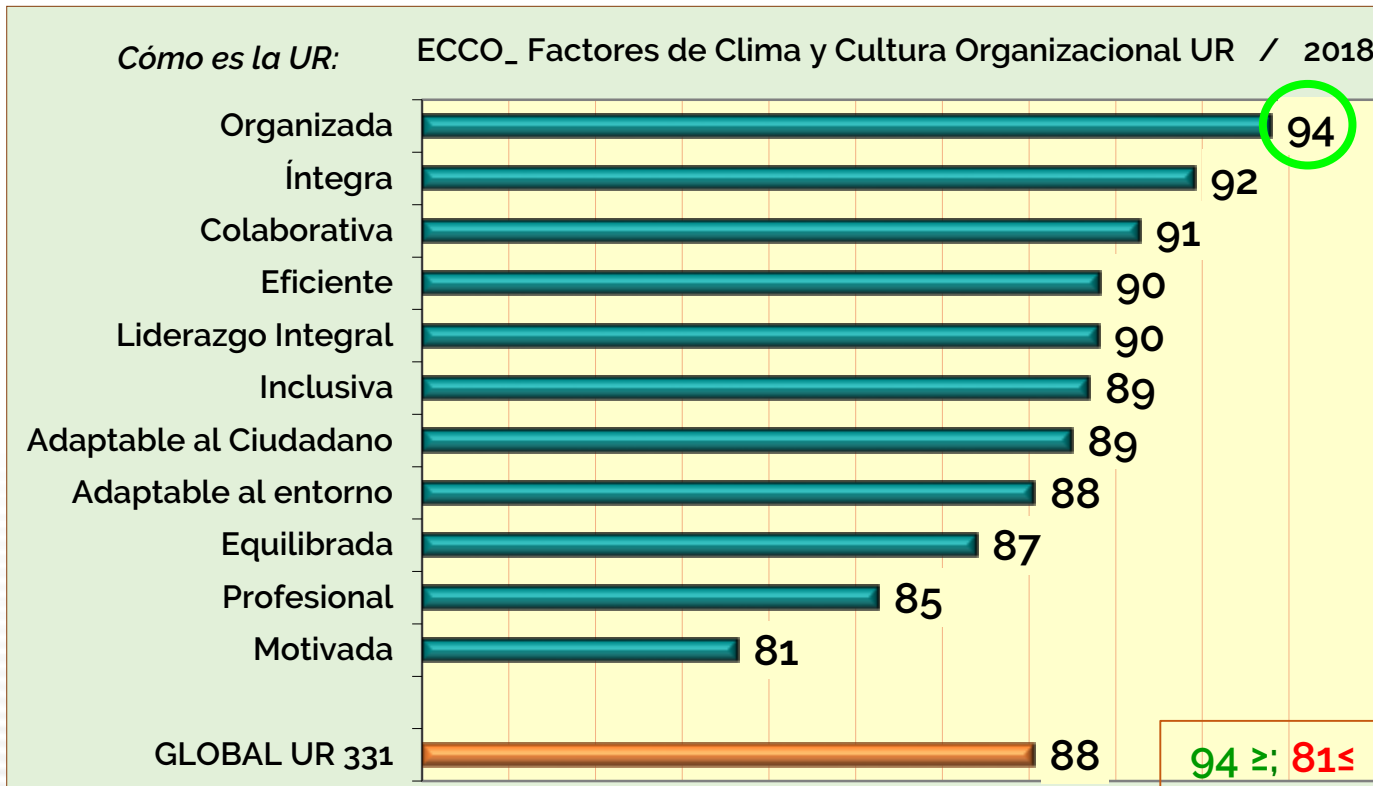
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DEGTO 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



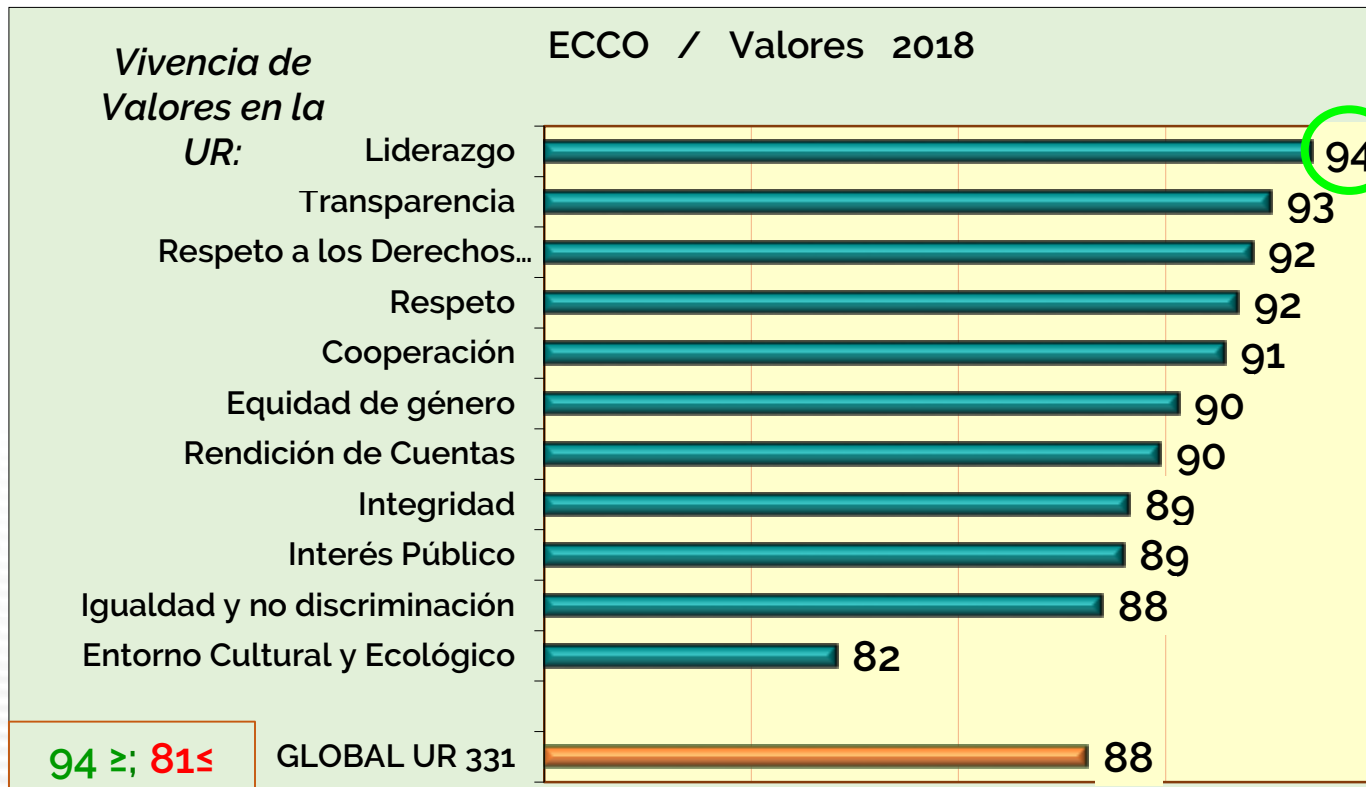
PTCCO DEGTO 2019



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 DEGTO 2019

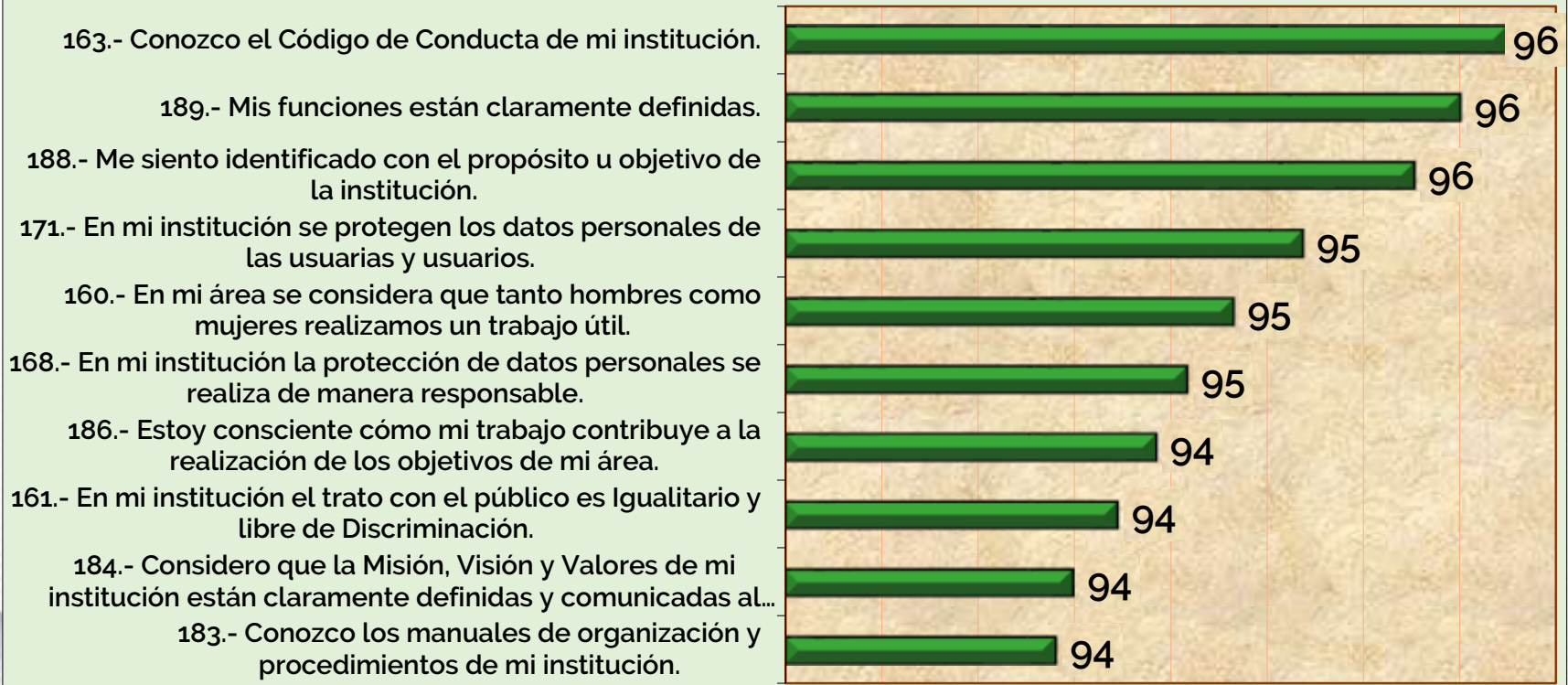


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la Delegación Estatal en Guanajuato las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO DEGTO 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018

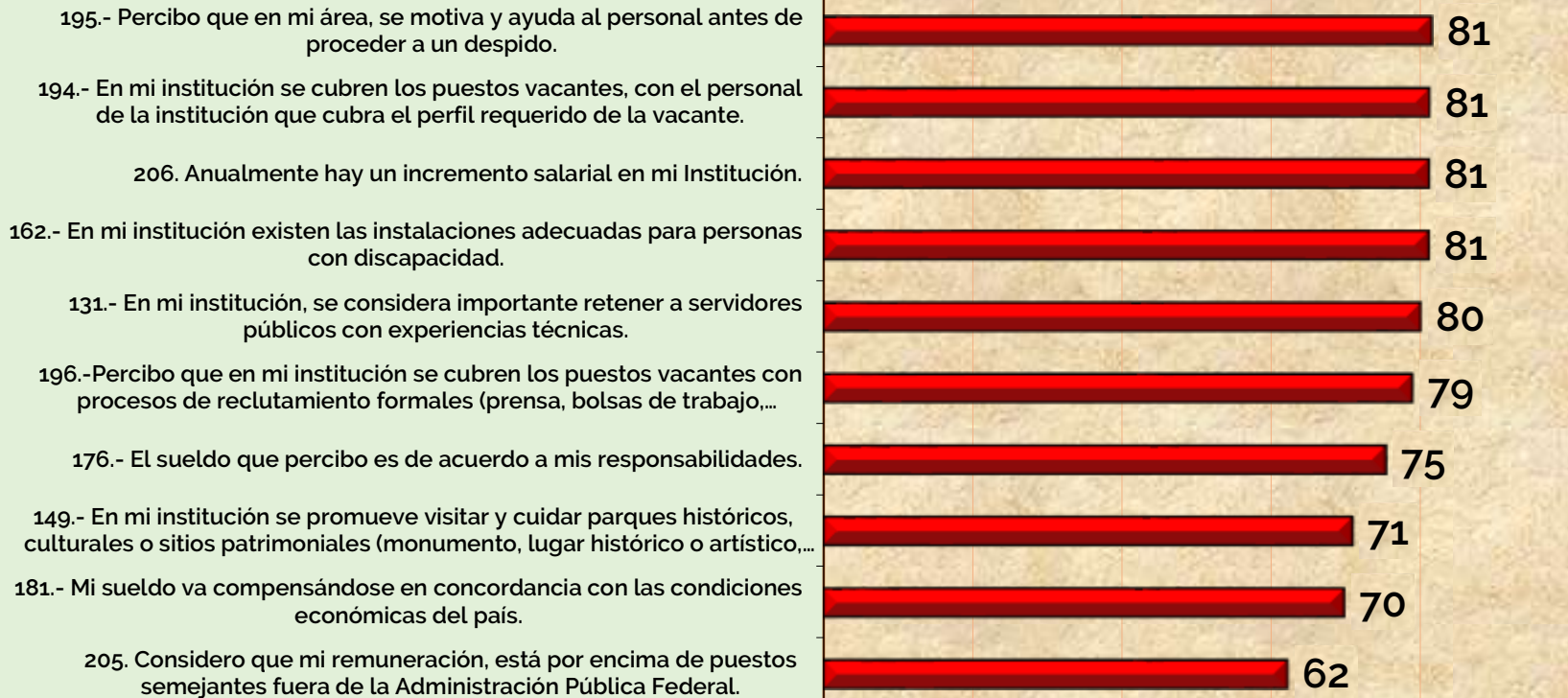


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la Delegación Estatal en Guanajuato es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO DEGTO 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Institución 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 DEGTO 2019

Factores básicos Índice individual

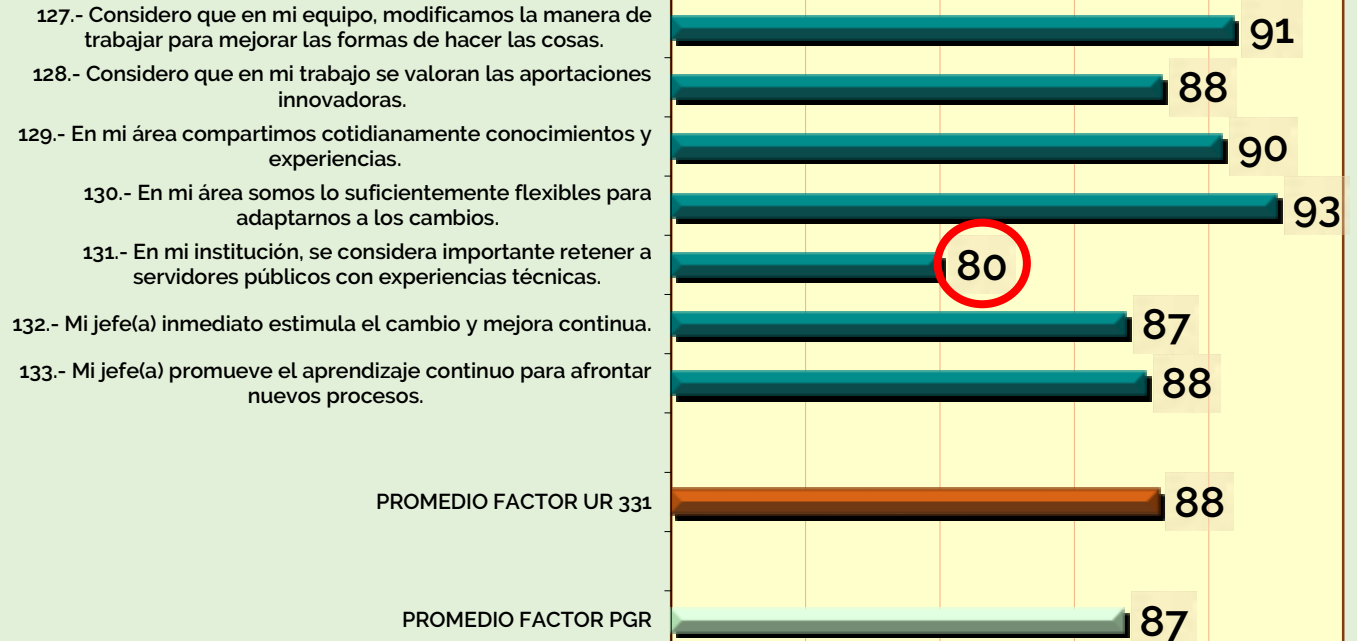


PTCCO DEGTO 2019

La Delegación es Adaptable al entorno



FACTOR 38 / 2018

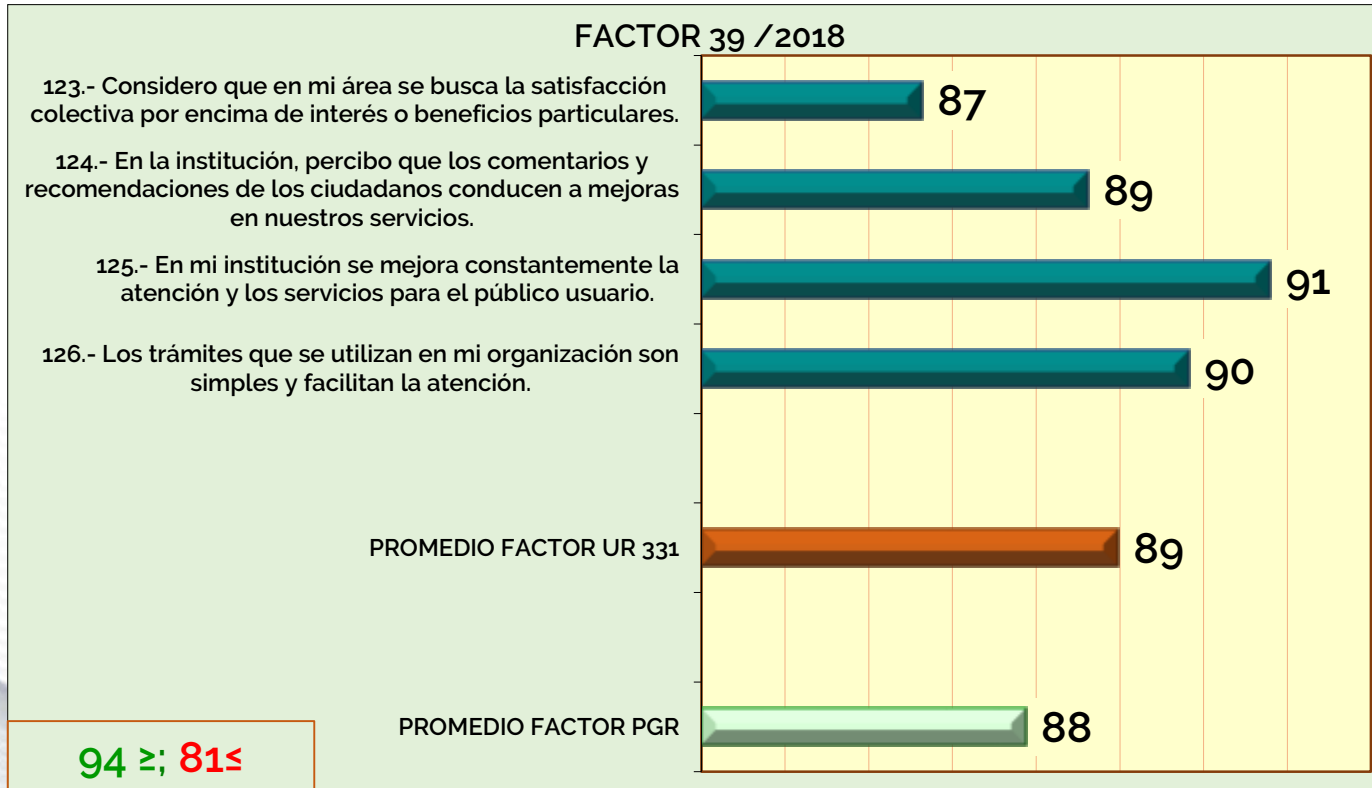


94 ≥; 81 ≤

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 DEGTO 2019



La Delegación es
Adaptable al
ciudadano



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

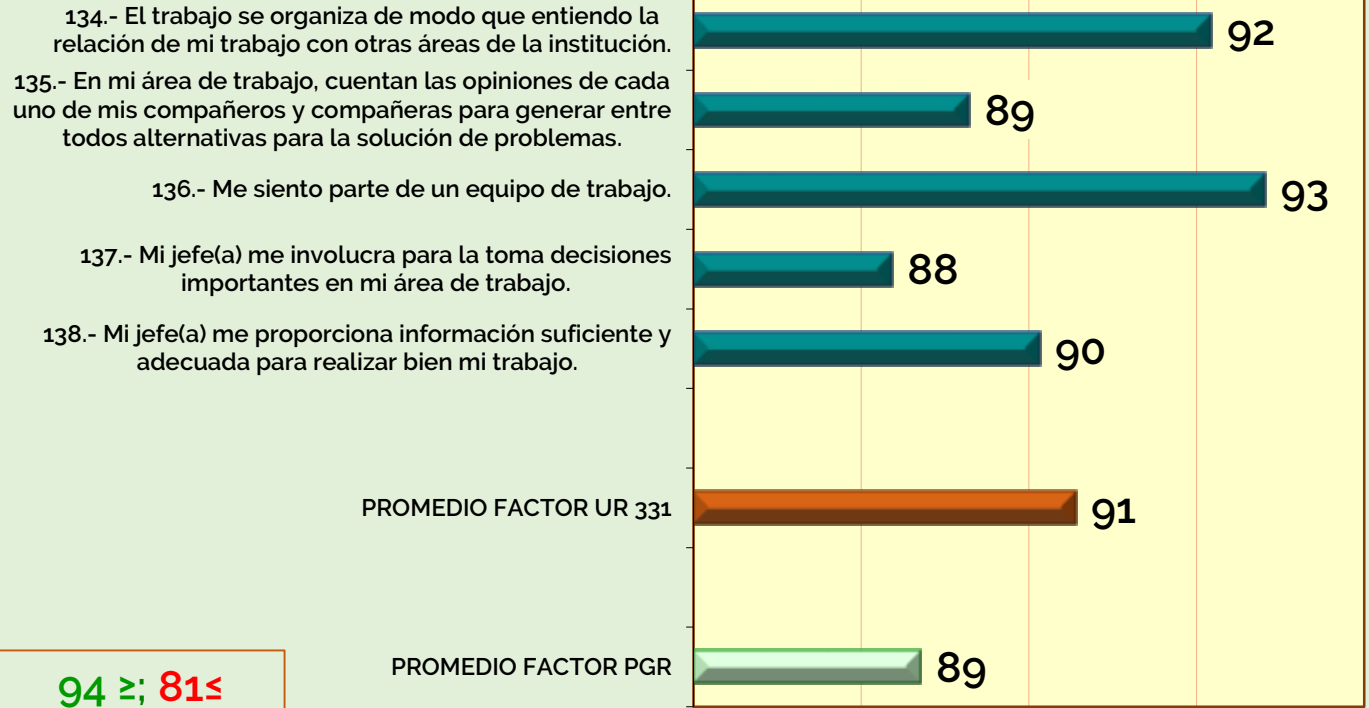


PTCCO DEGTO 2019

La Delegación es
Colaborativa



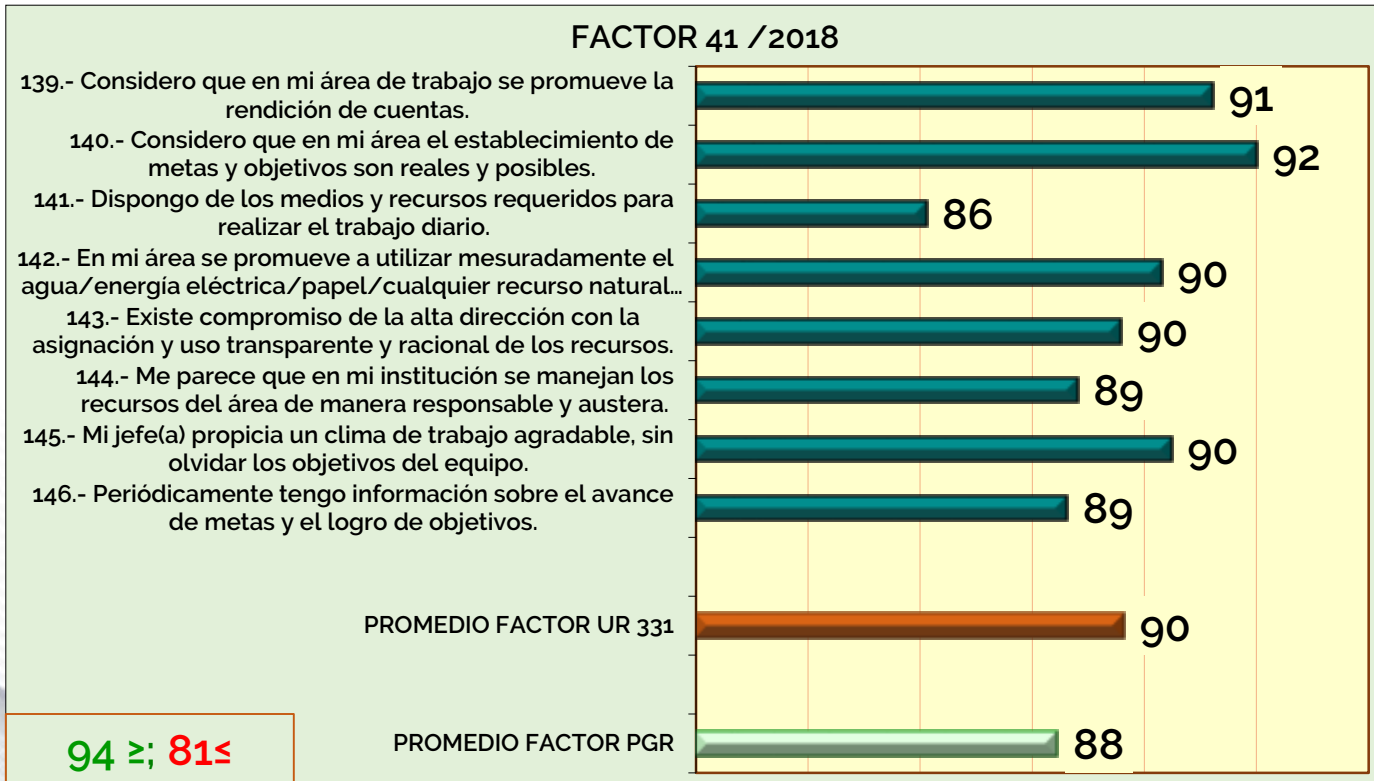
FACTOR 40 /2018



94 ≥; 81 ≤

Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guanajuato 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 DEGTO 2019

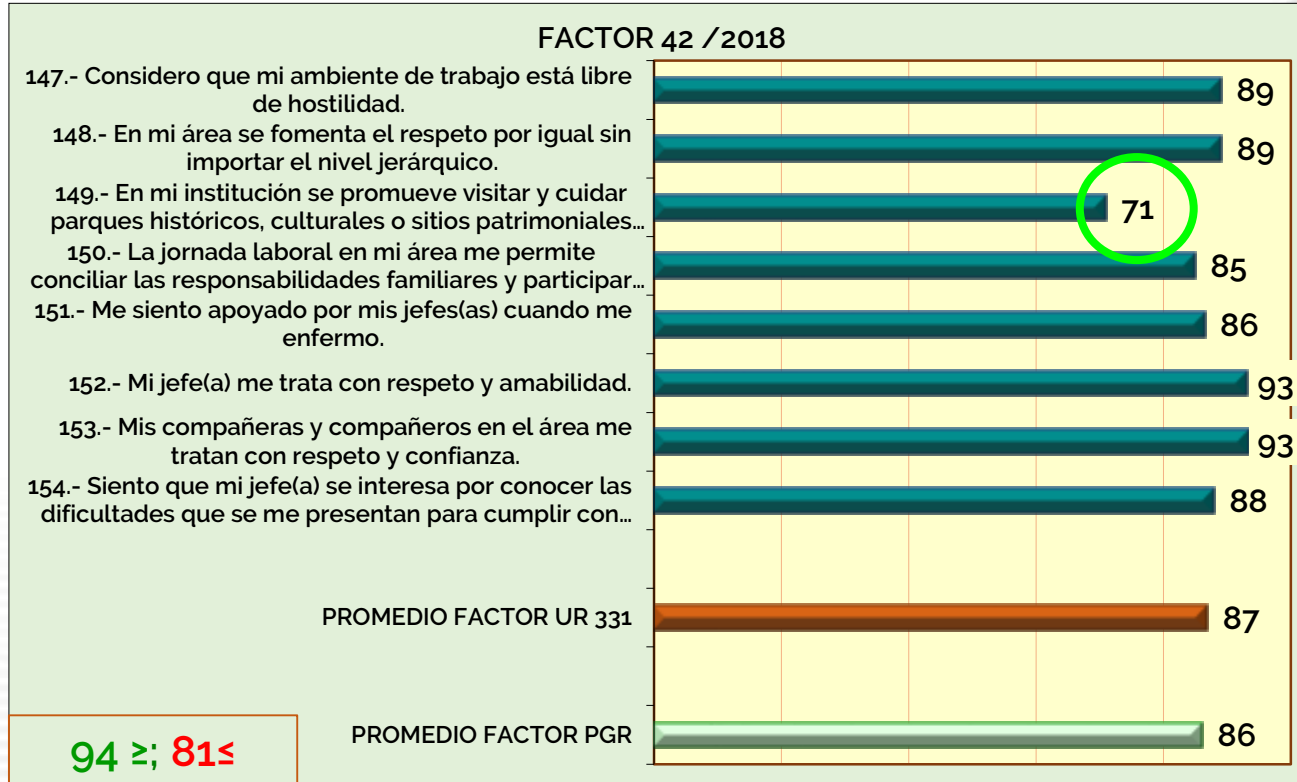


Se considera que la Delegación Estatal Guanajuato promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, la rendición de cuentas. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podrían mejorar la disponibilidad de recursos para realizar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



PTCCO DEGTO 2019

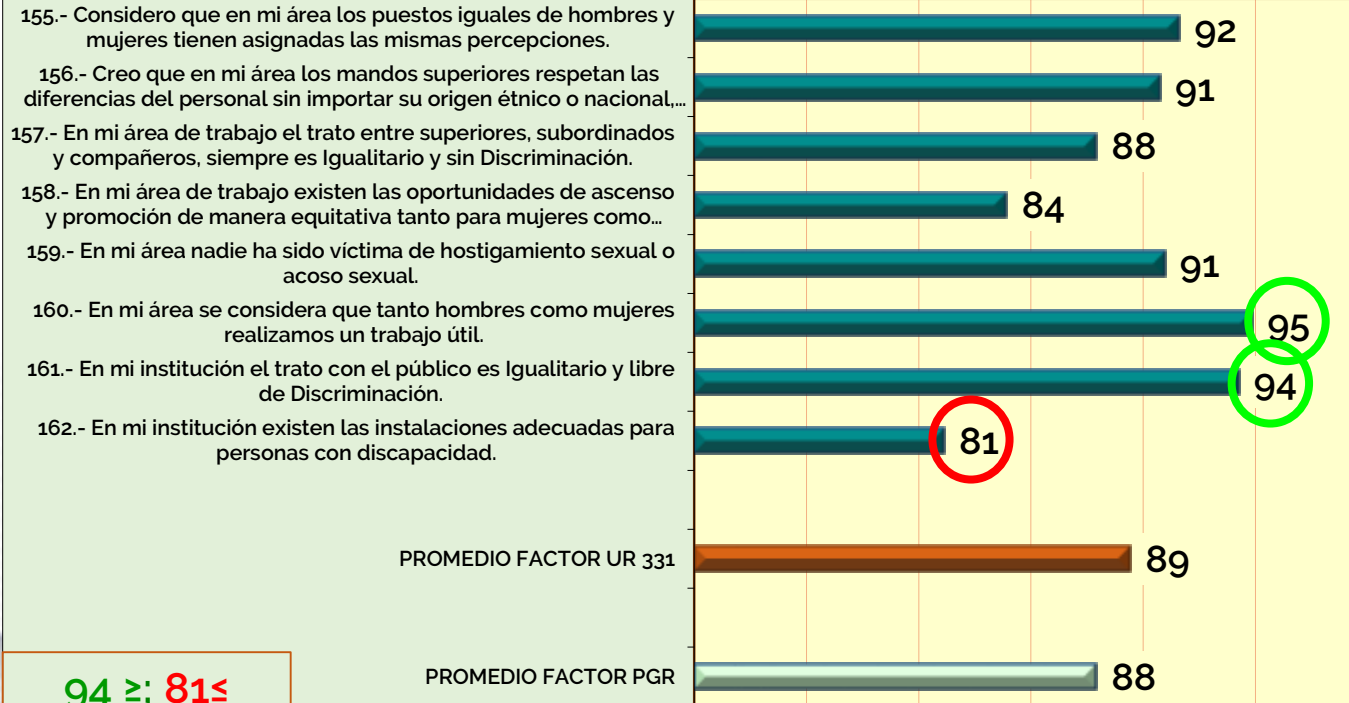
La Delegación es Equilibrada



La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (61 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 Estatal Guanajuato.

PTCCO DEGTO 2019

FACTOR 46 / 2018



94 ≥; 81 ≤

La Delegación es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Delegación Estatal Guanajuato 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 PGR (77 puntos en 2016)



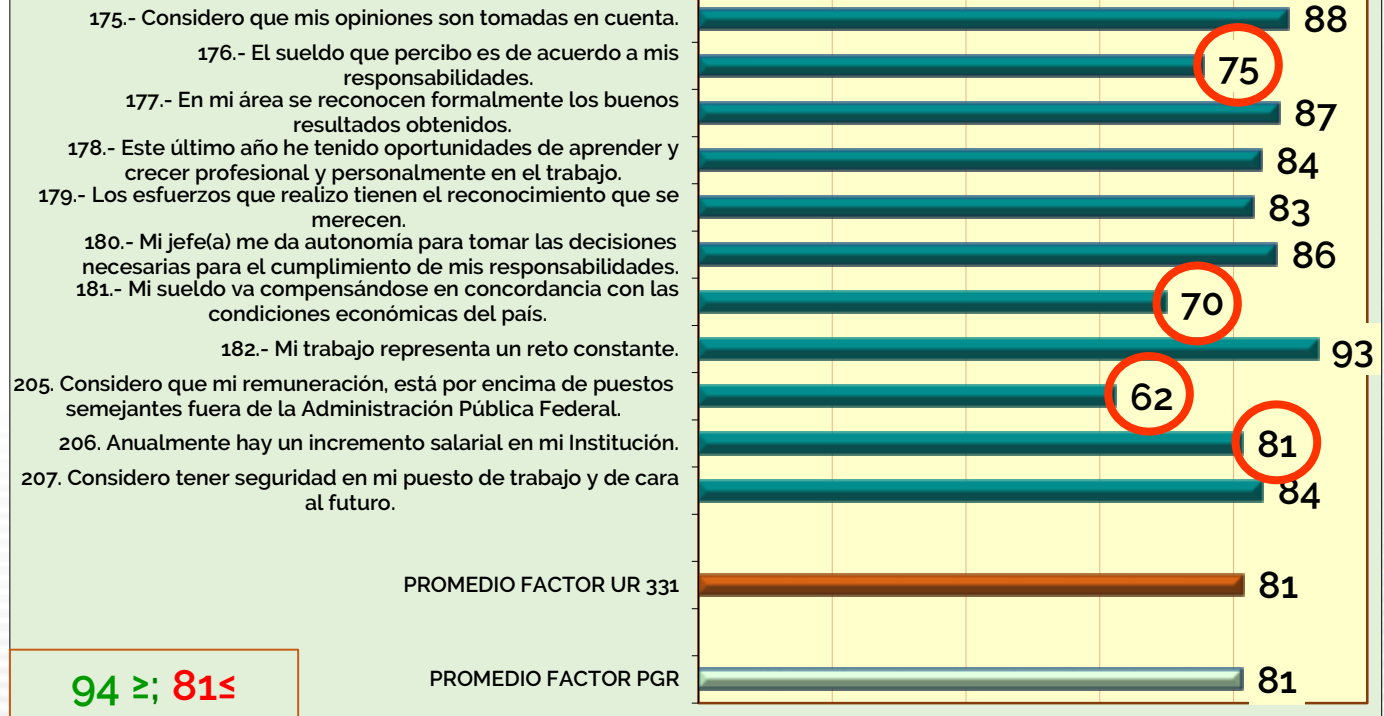
PTCCO DEGTO 2019

La Delegación es
Motivada

81



FACTOR 47 /2018

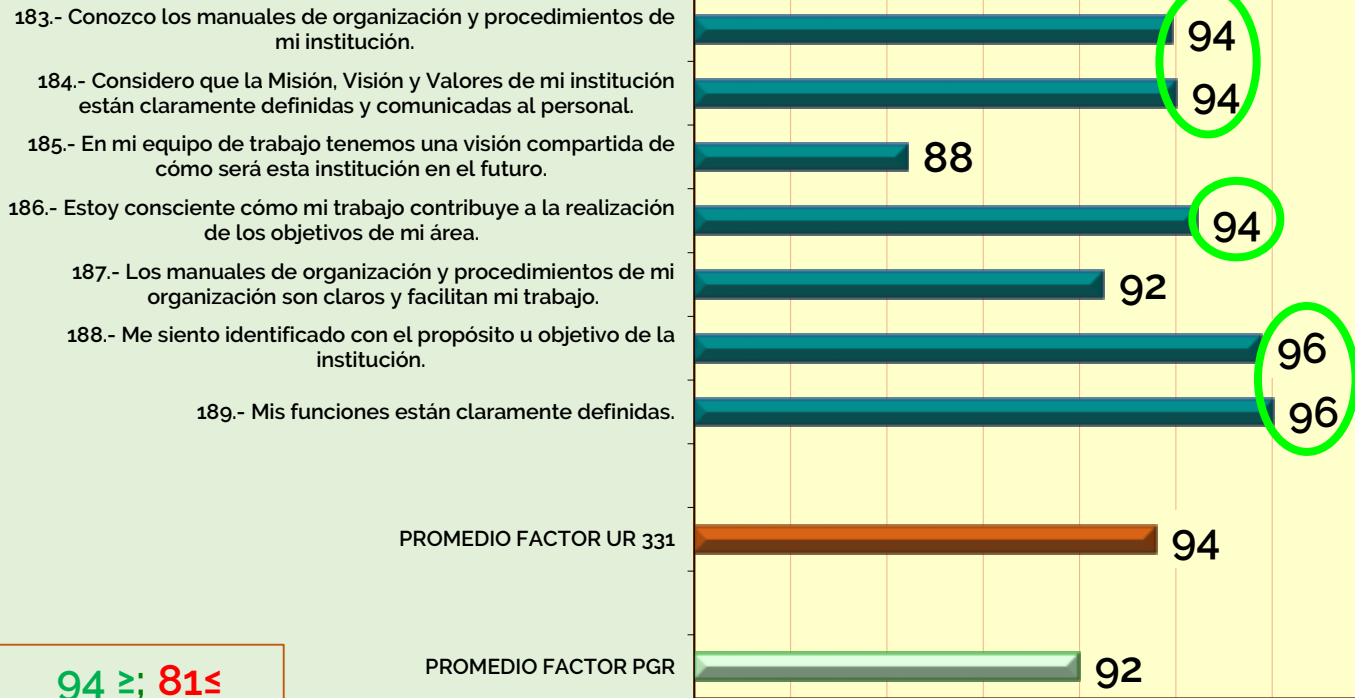


94 ≥; 81 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la Delegación Estatal Guanajuato están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 43% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial.

PTCCO DEGTO 2019

FACTOR 48 /2018



94 ≥; 81 ≤

La Delegación es Organizada

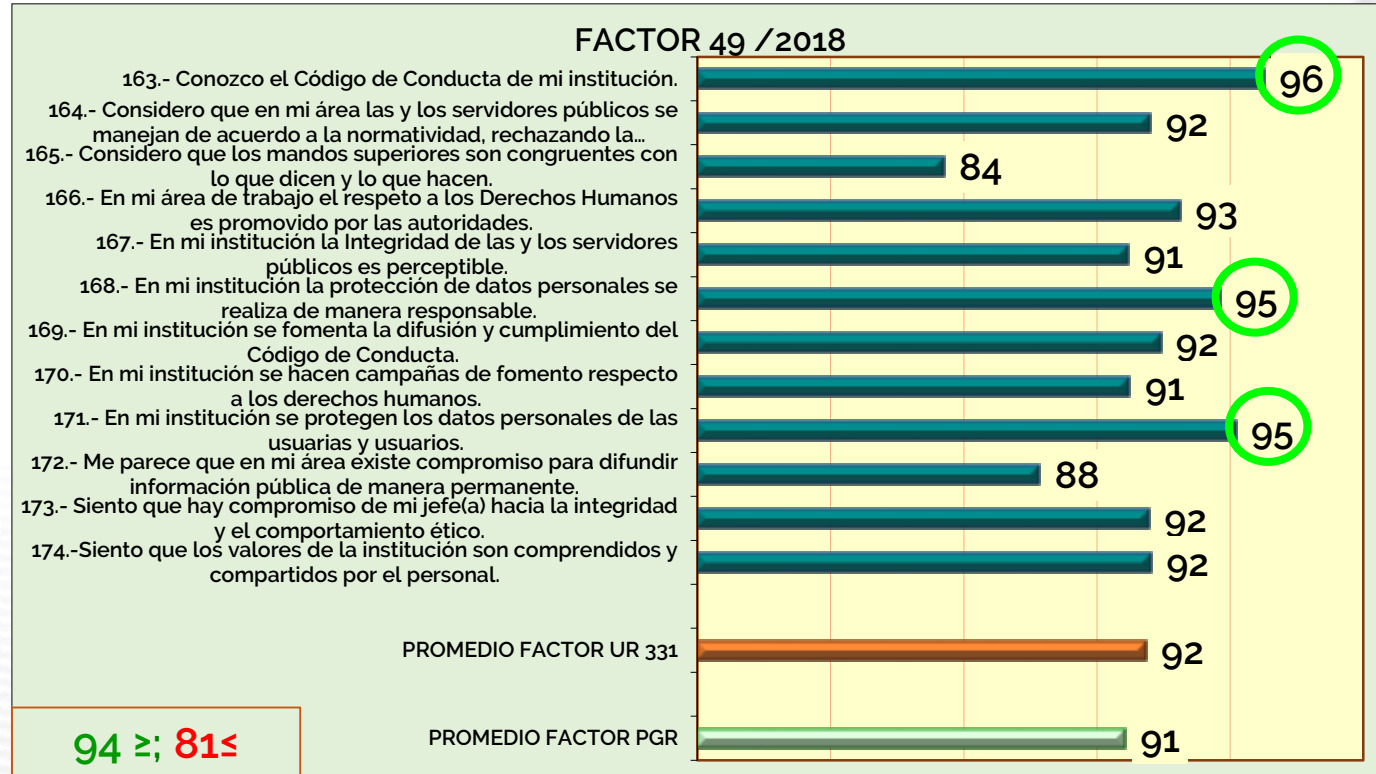


El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la Delegación Estatal Guanajuato presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en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



PTCCO DEGTO 2019

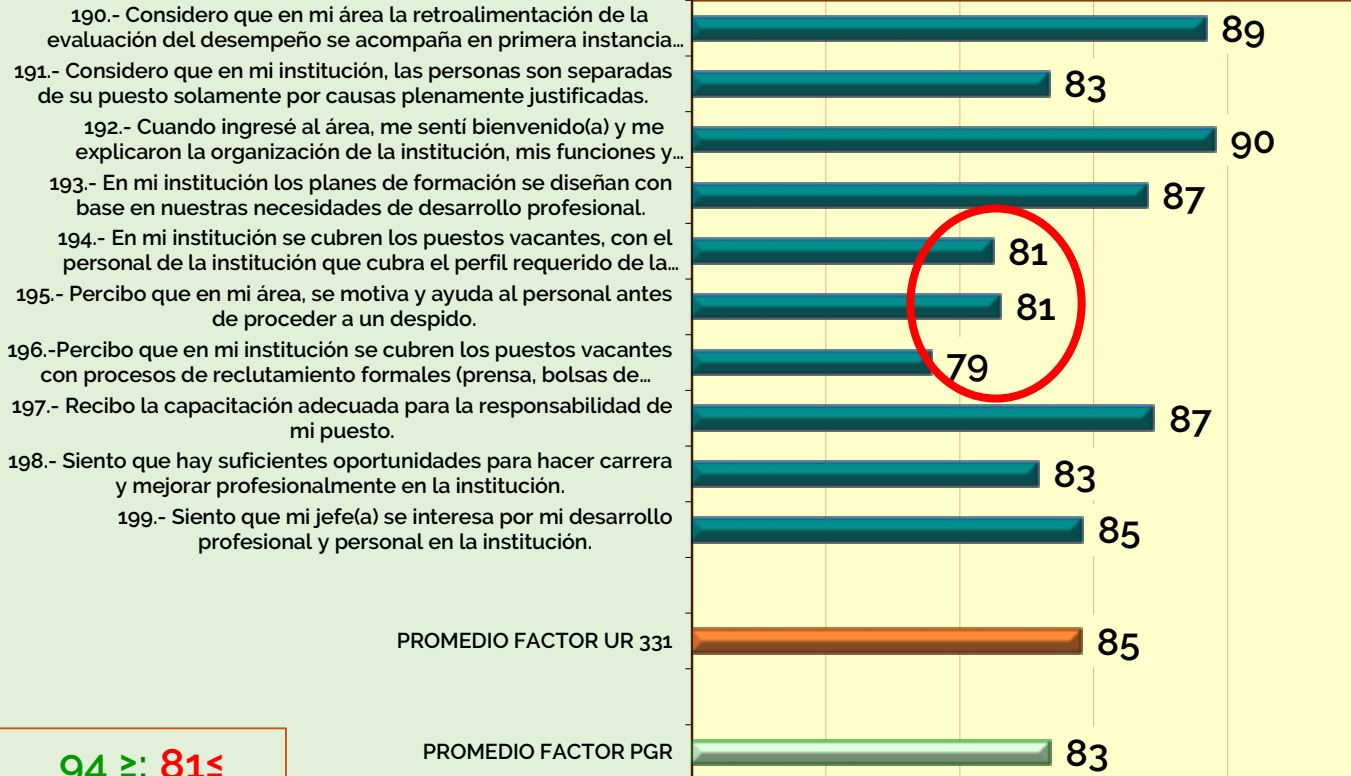
La Delegación es
Íntegra



Este resultado muestra que la y el servidor público de la Delegación Estatal Guanajuato 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 DEGTO 2019

FACTOR 50 / 2018



La Delegación es Profesional

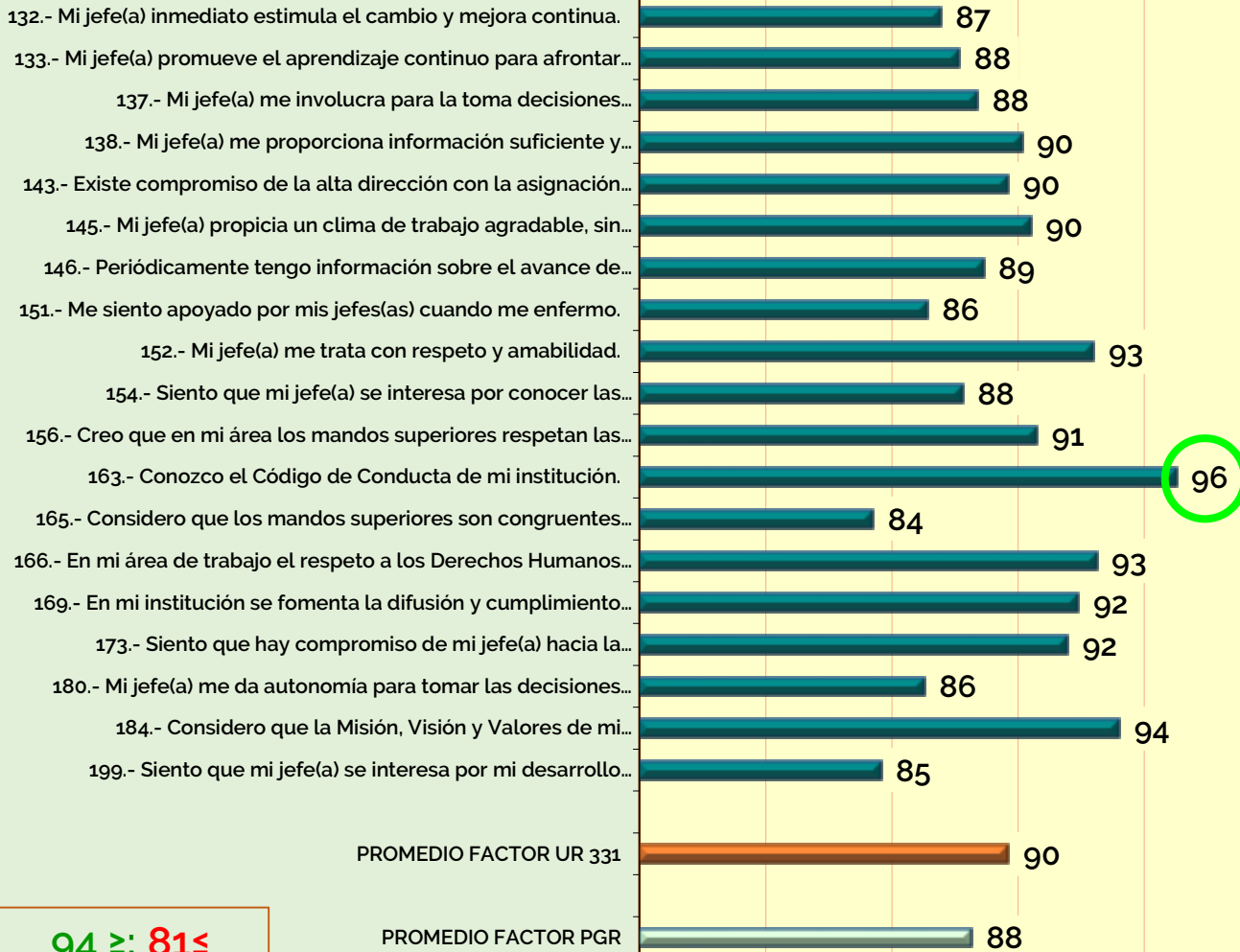


Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.



PTCCO DEGTO 2019

FACTOR 52 /2018



Liderazgo
Integral



Esta gráfica presenta a la Delegación Estatal Guanajuato con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 2 puntos.

94 ≥; 81 ≤



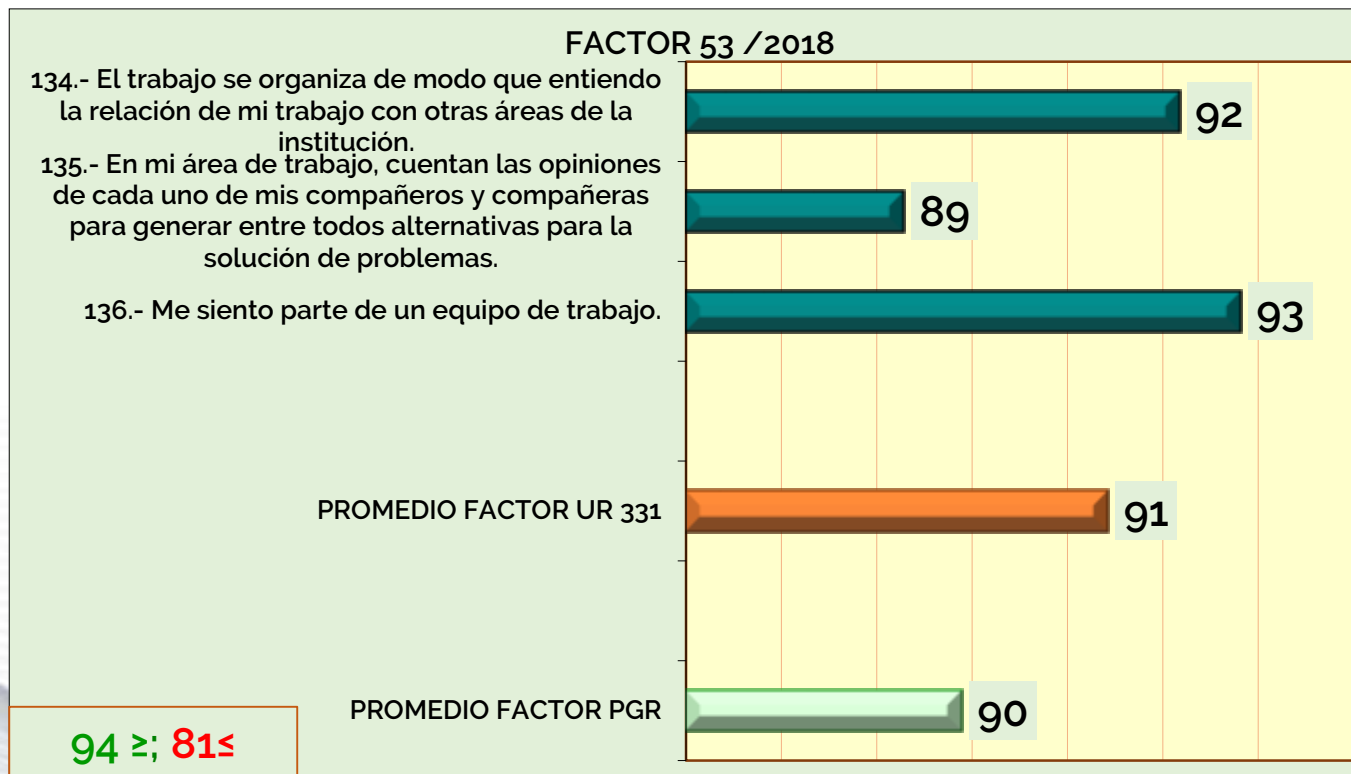
FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEGTO 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO DEGTO 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



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



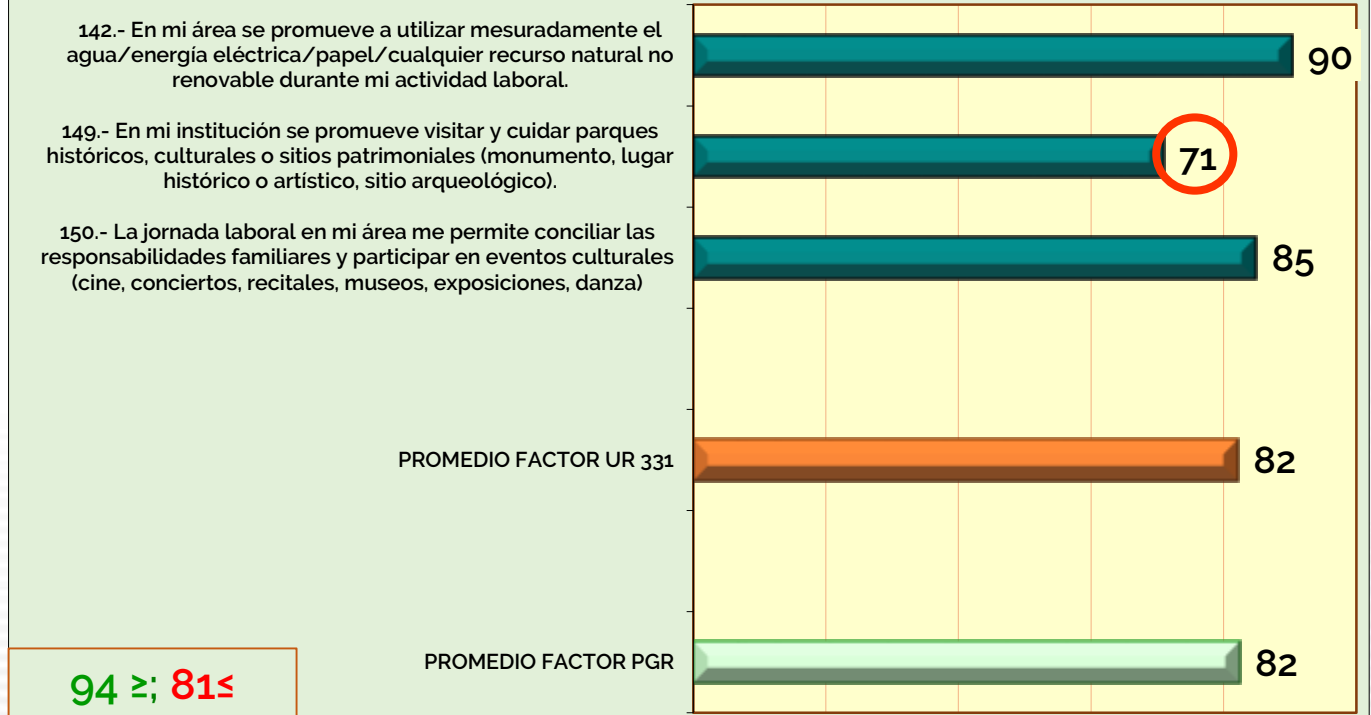
PTCCO DEGTO 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

82



FACTOR 54 /2018

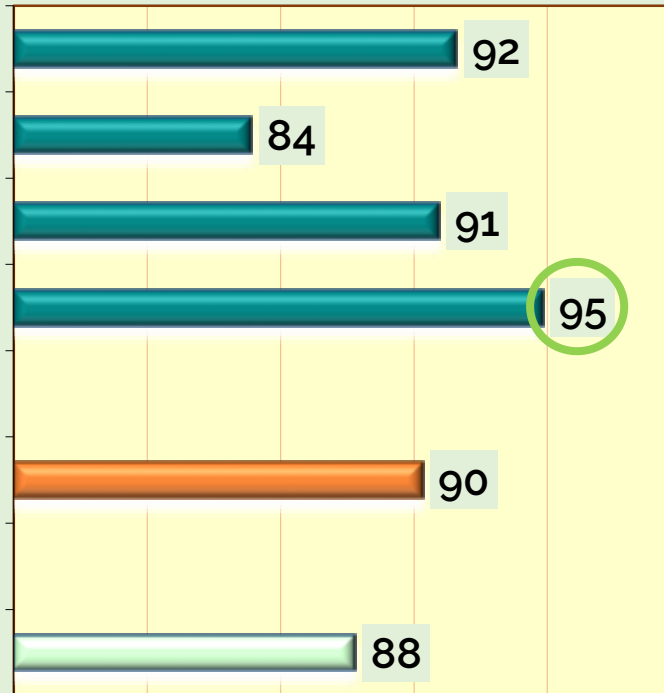


Se puede observar que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guanajuato evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, se ha esforzado en ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, se deberá reforzar la parte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

PTCCO DEGTO 2019

FACTOR 55 / 2018

- 155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.
- 158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.
- 159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.
- 160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.



94 ≥; 81 ≤

Vivencia de Valores:
Equidad de Género

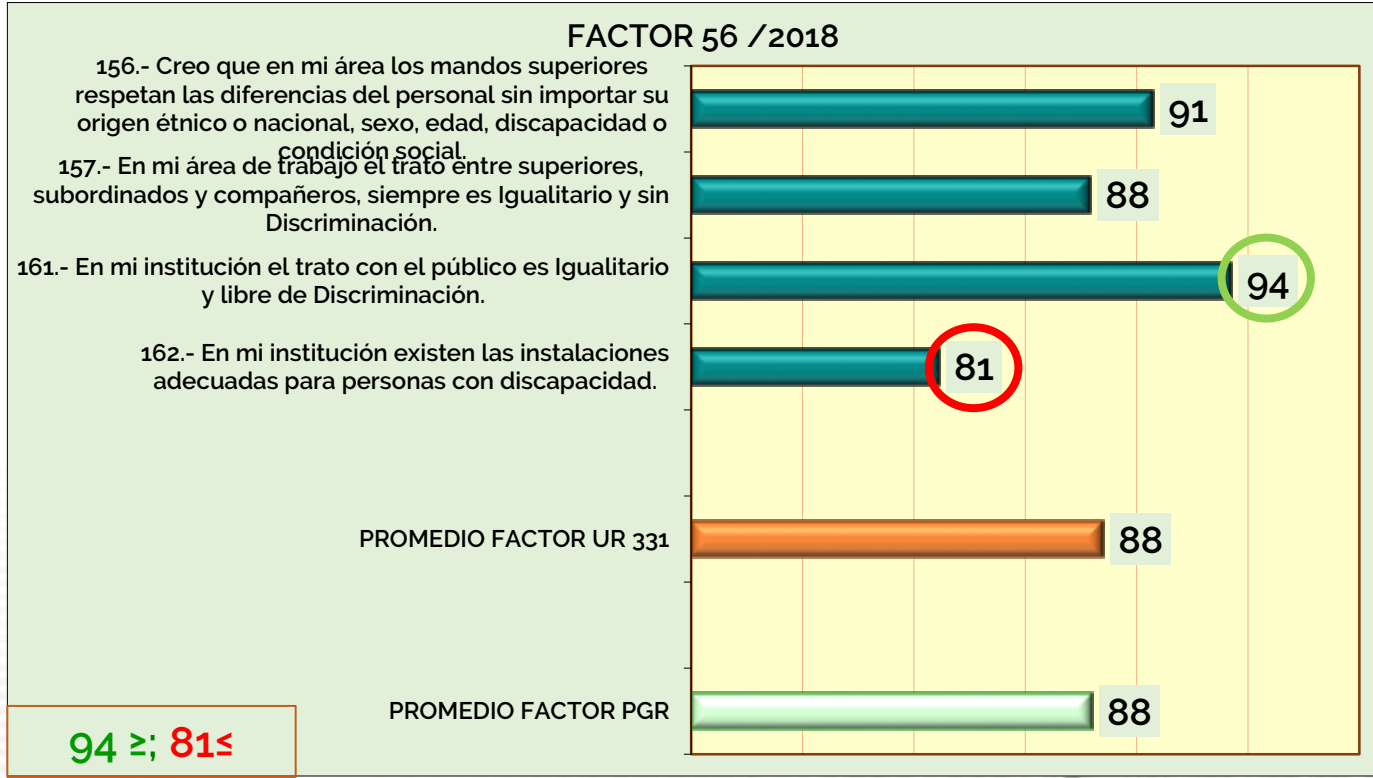


Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guanajuato perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la FGR.



PTCCO DEGTO 2019

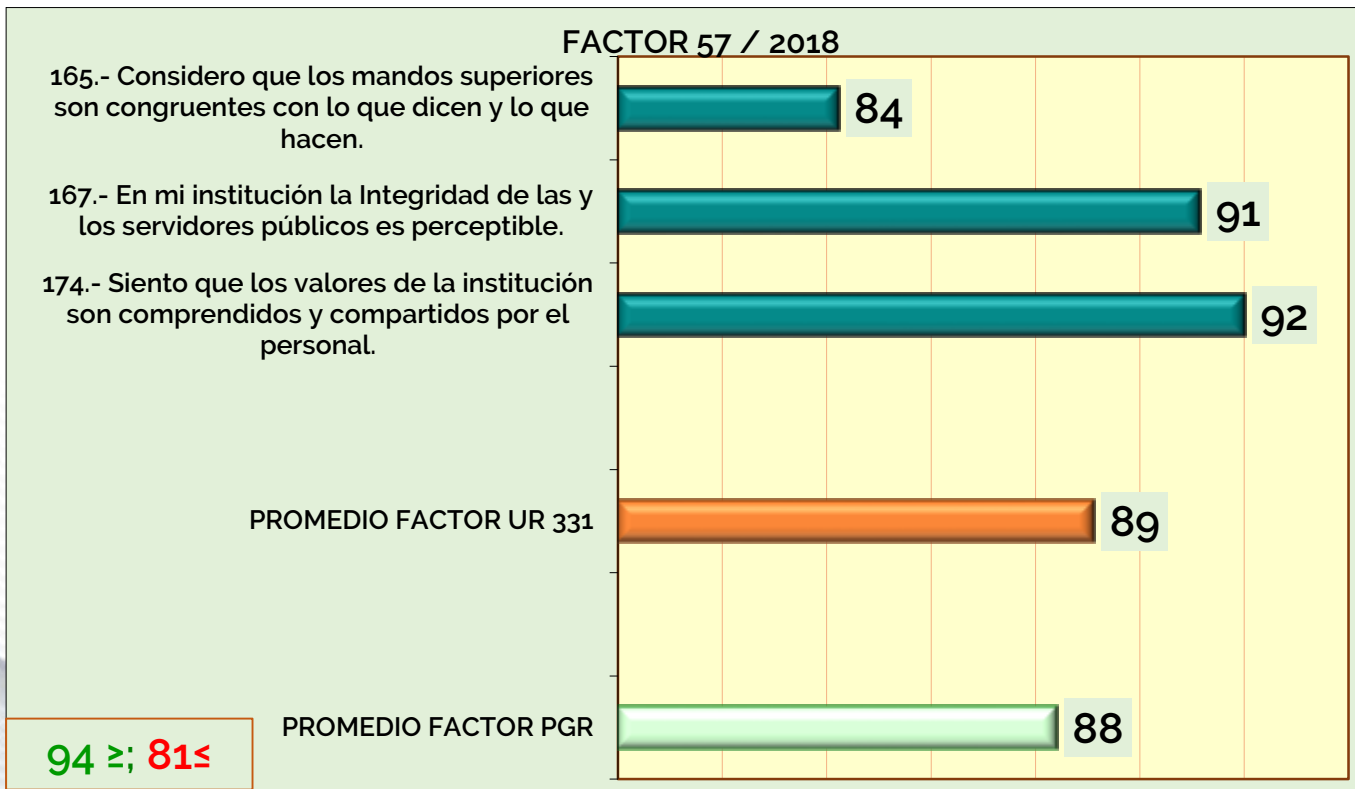
Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación



Se percibe que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guanajuato 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 DEGTO 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 Estatal Guanajuato, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



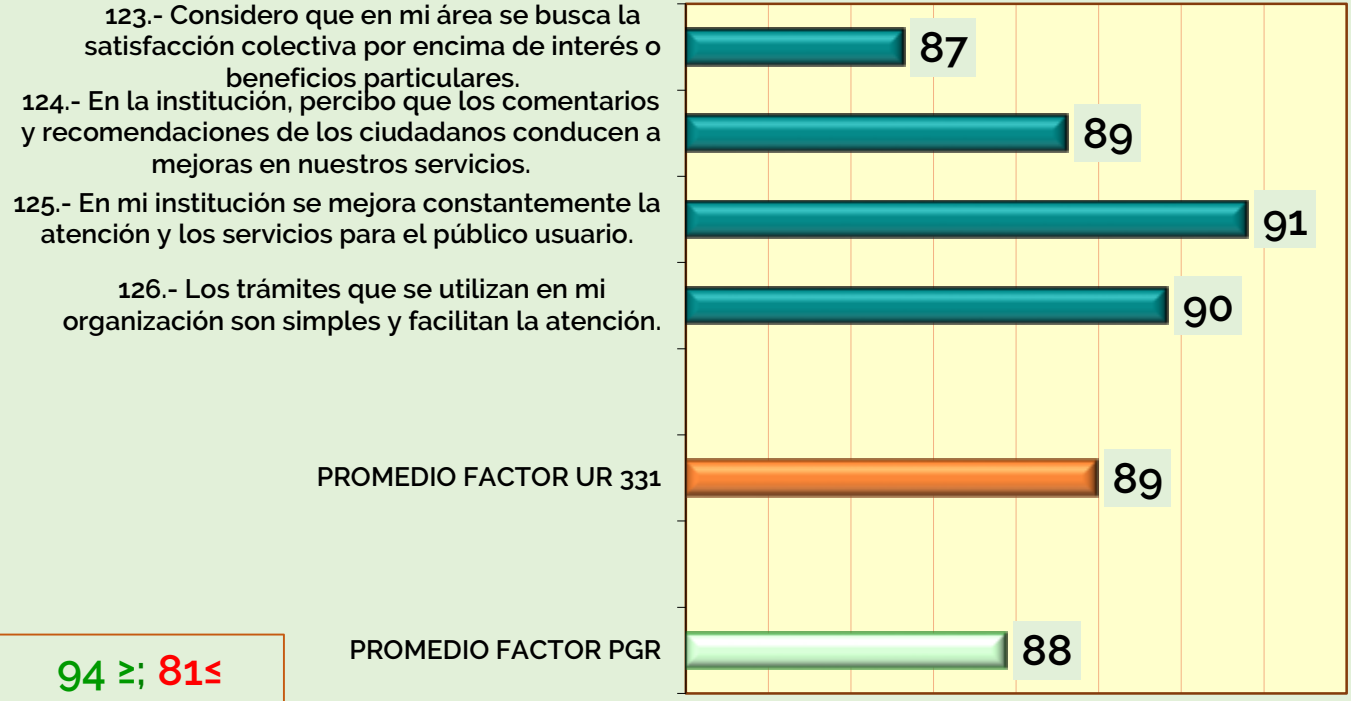
PTCCO DEGTO 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

89



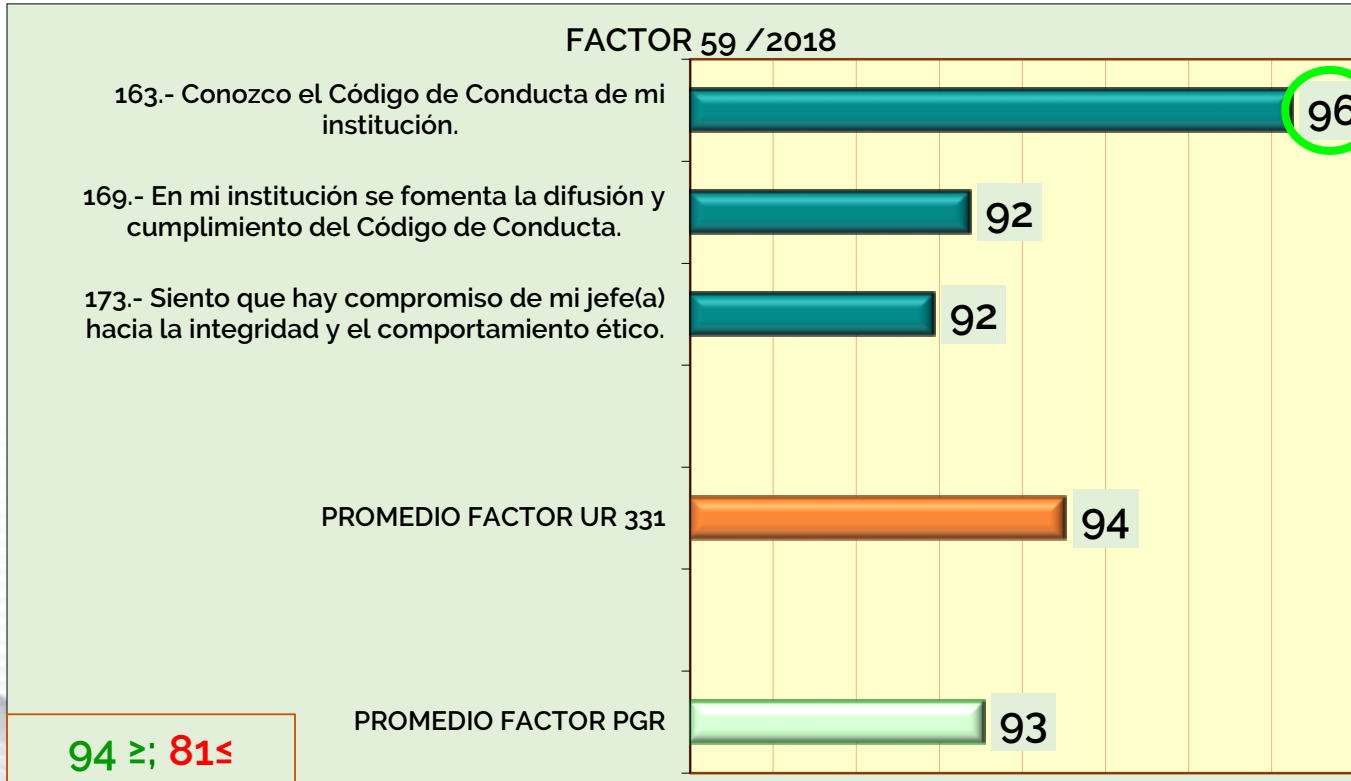
FACTOR 58 /2018



94 ≥; 81 ≤

Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guanajuato 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 DEGTO 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo

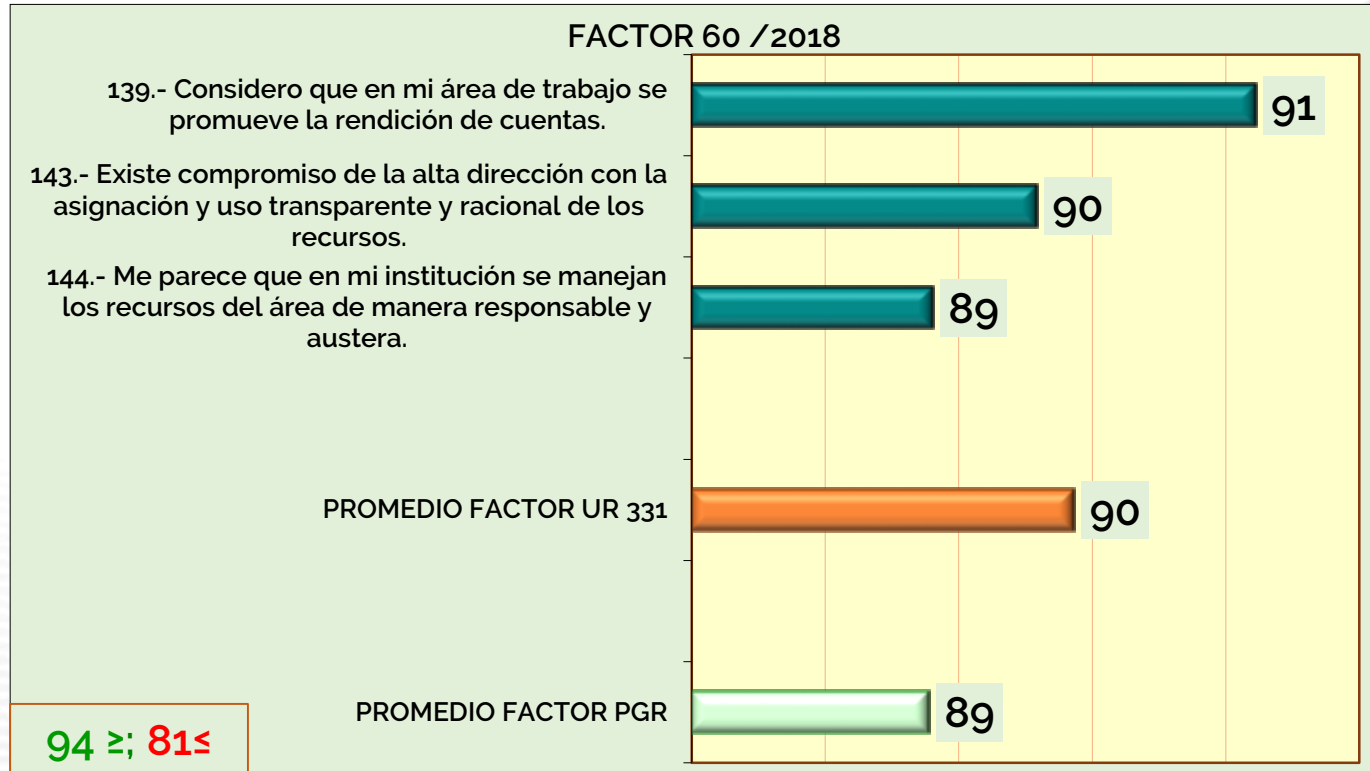


En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guanajuato de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



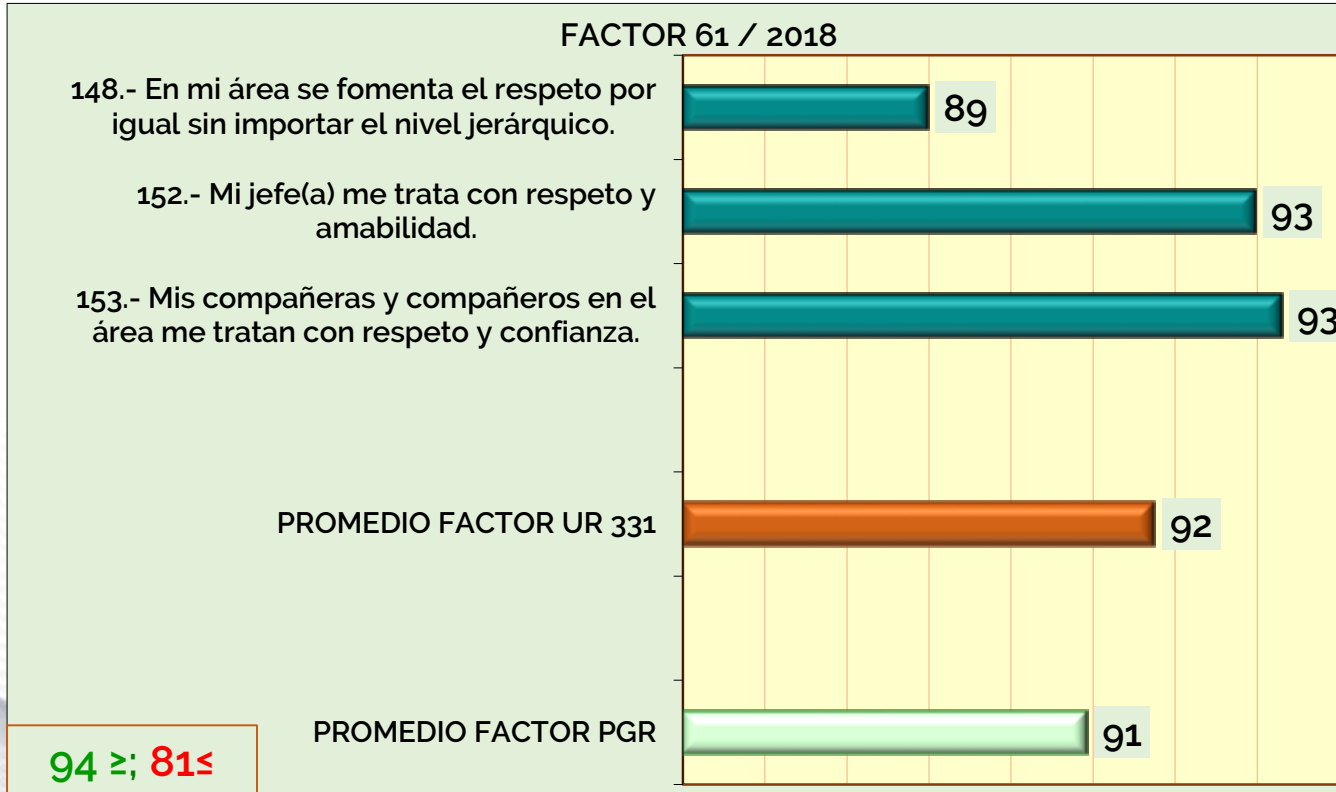
PTCCO DEGTO 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas



Se considera que los mandos superiores de la Delegación Estatal Guanajuato 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 DEGTO 2019

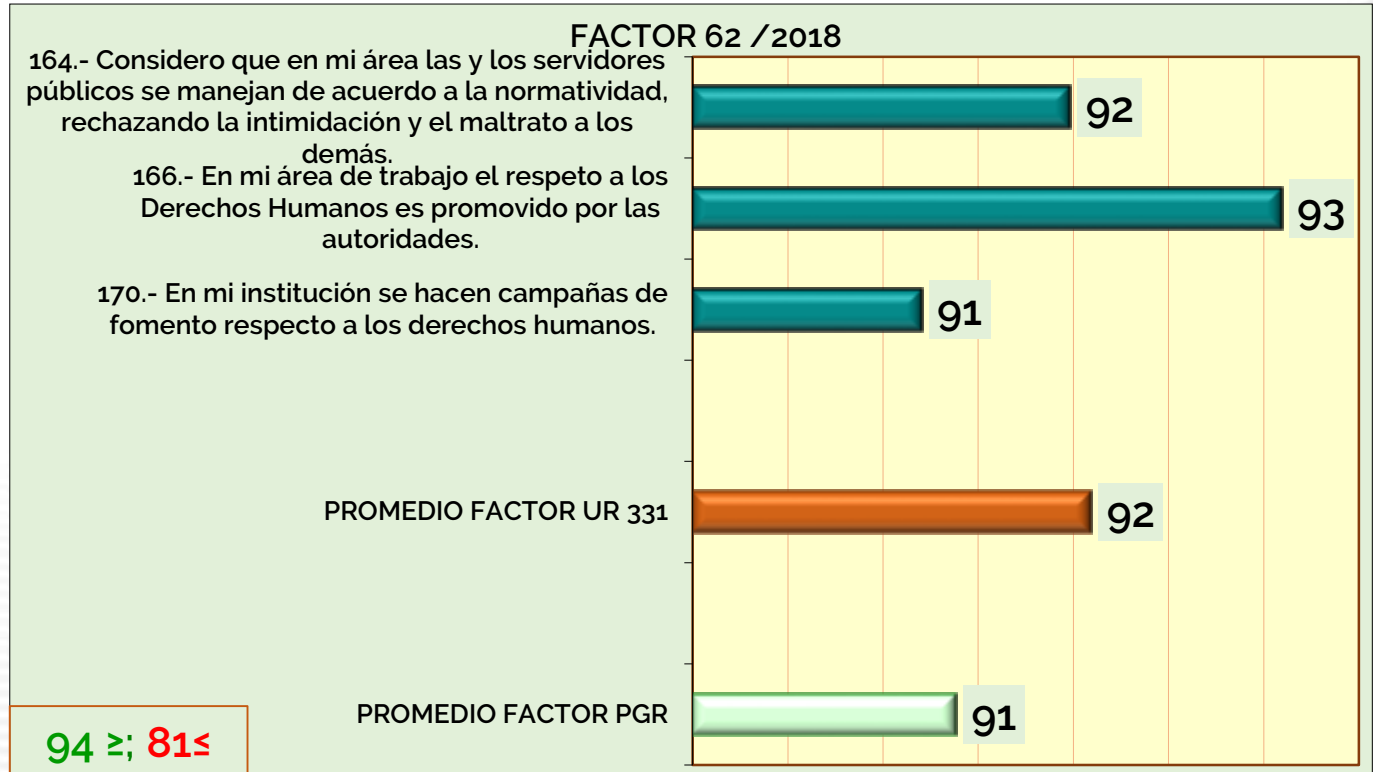


En las diferentes Unidades Administrativas y Delegaciones Estatales que conforman la FGR, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



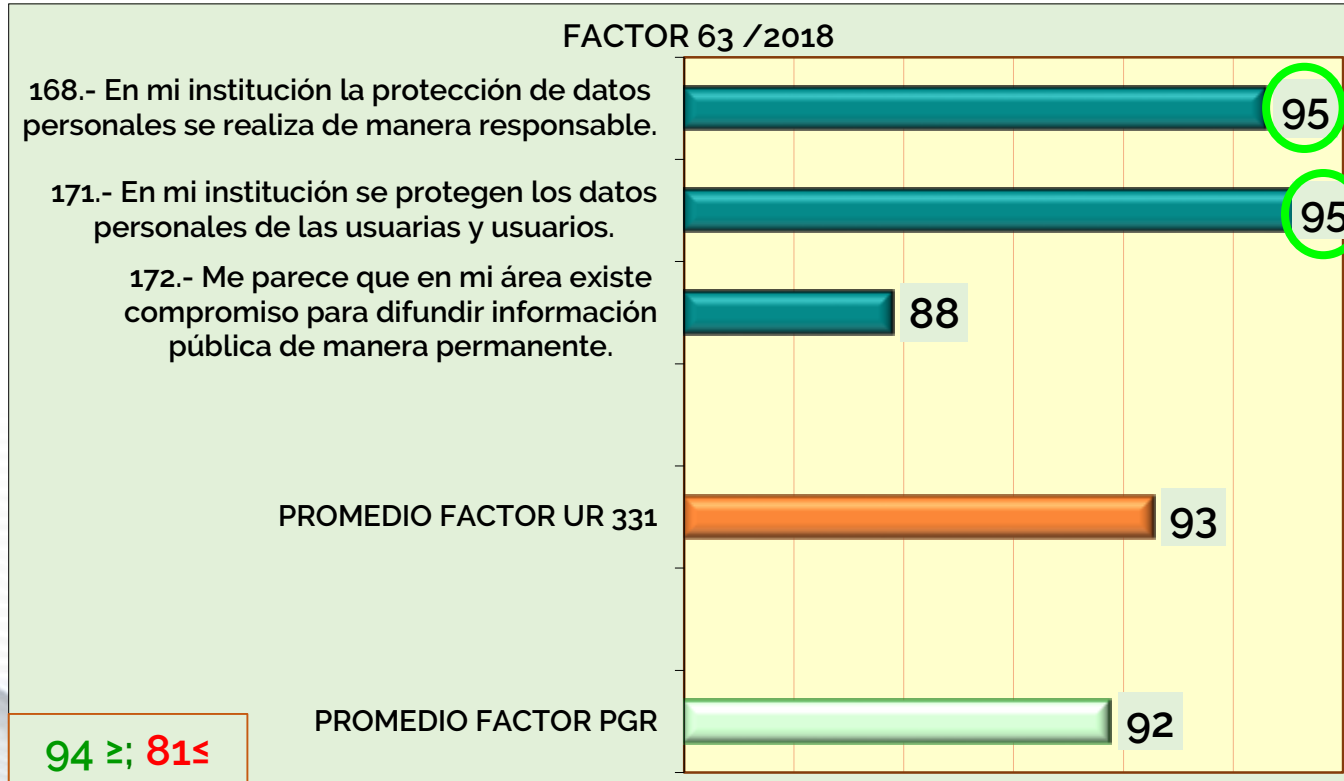
PTCCO DEGTO 2019

Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos



La calificación que obtuvo la Delegación Estatal Guanajuato en este factor, el cual está 8 puntos por arriba del obtenido por el promedio de la APF, 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 DEGTO 2019



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guanajuato 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 DEGTO 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

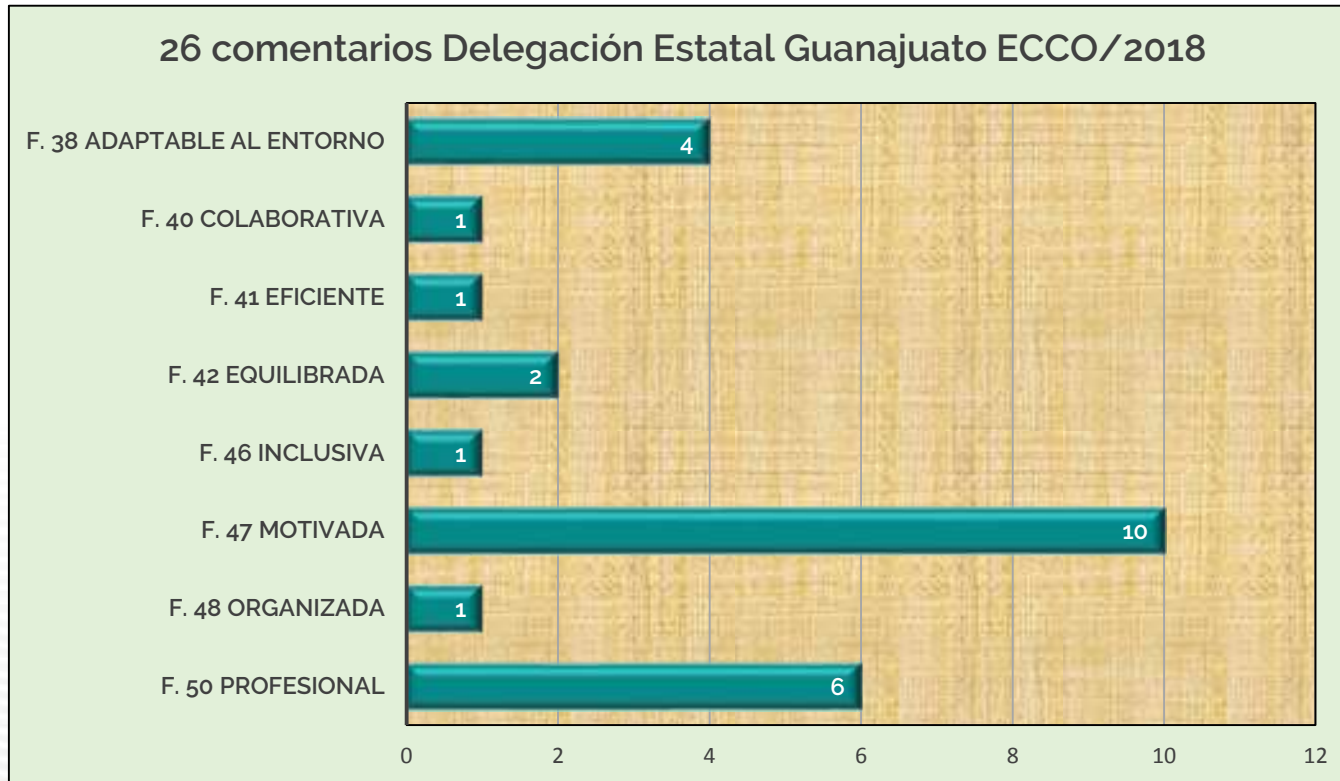
PTCCO DEGTO 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO DEGTO 2019

TOTAL COMENTARIOS: 167

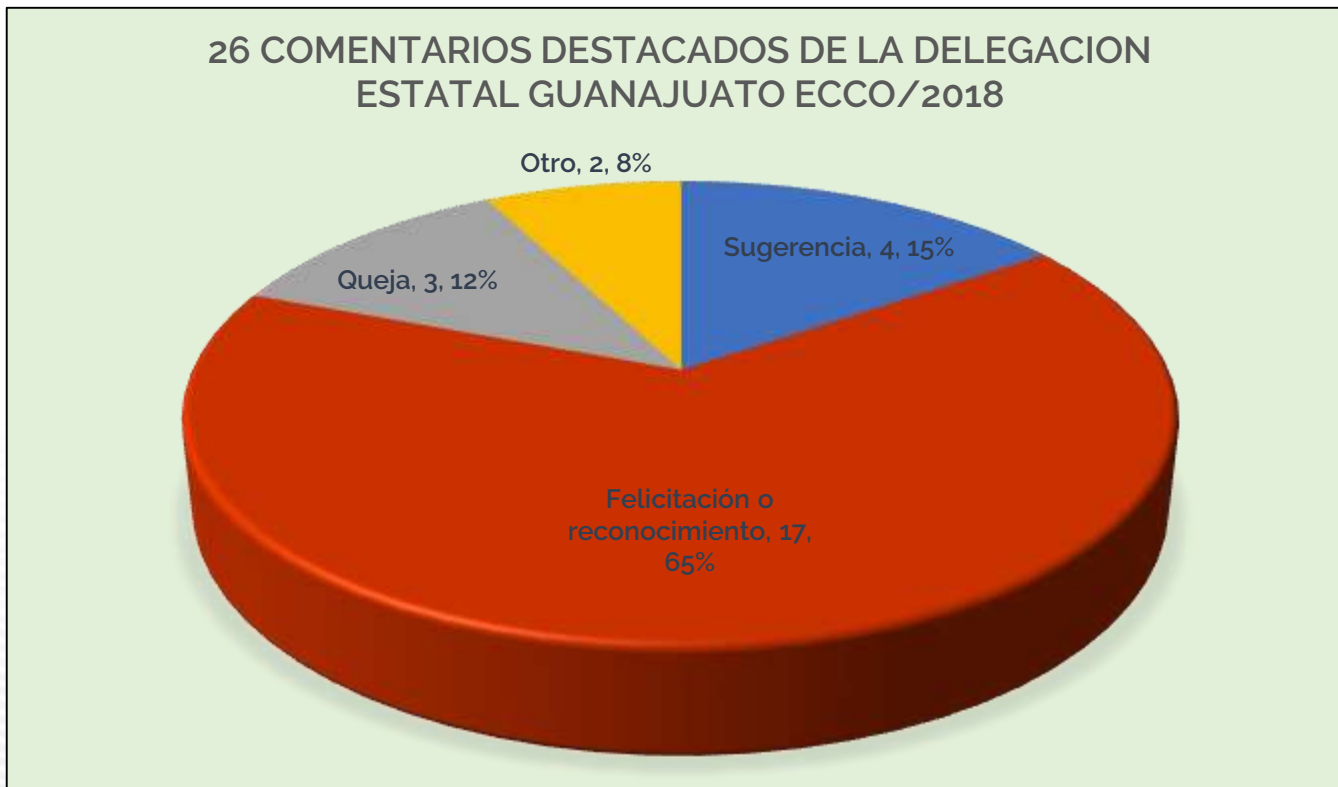


Las y los servidores públicos encuestados externaron 26 comentarios, los cuales se refieren a diferentes factores, principalmente a que la Delegación Estatal Guanajuato es motivada, ya que están de acuerdo en la encuesta y en la compactación de horarios; por otro lado, solicitan cursos relacionados con sus funciones, entre otros. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



PTCCO DEGTO 2019

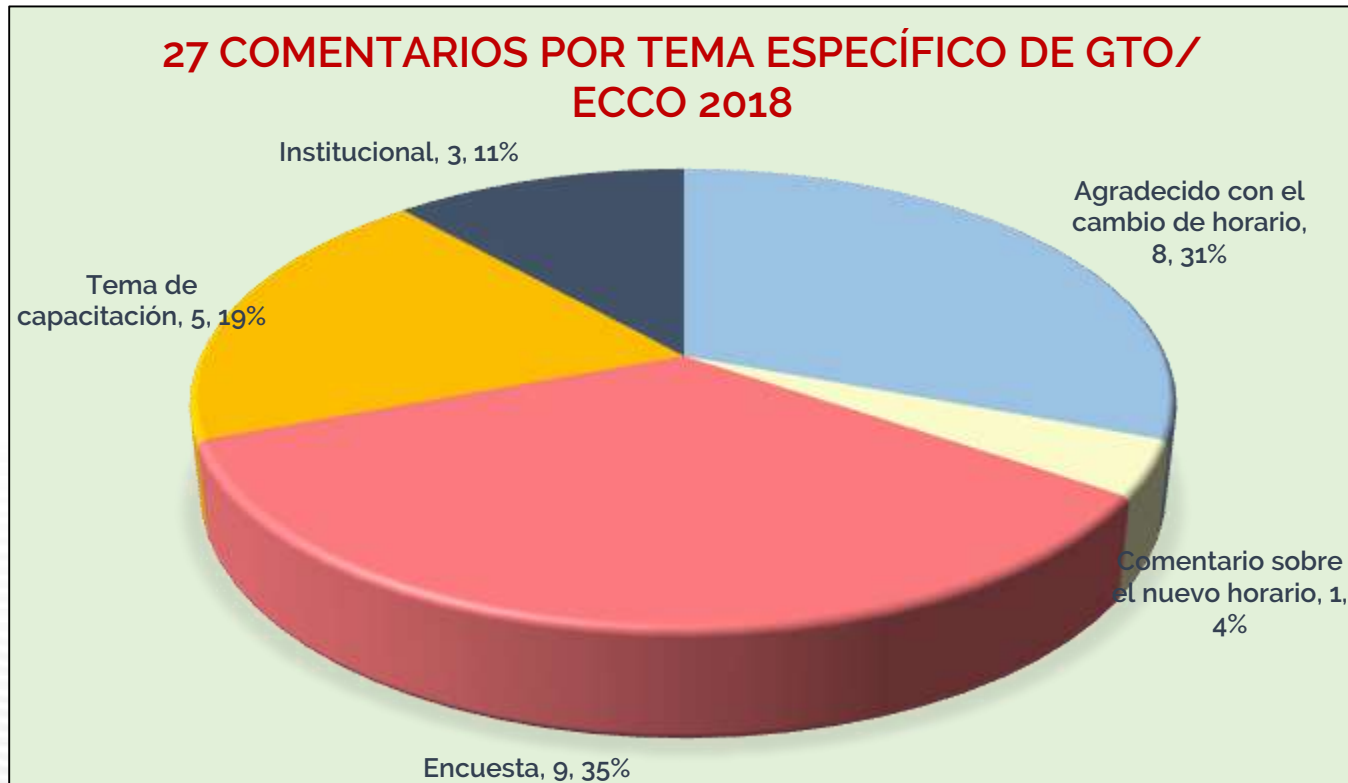
TOTAL COMENTARIOS: 167



De los 26 comentarios expresados, 17 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. 4 comentarios fueron sugerencias, 3 fueron quejas y 2 fueron considerados como otros.



PTCCO DEGTO 2019



Cabe destacar que de los 27 comentarios registrados, 8 servidoras y servidores públicos agradecen el cambio de horario ya que les permite convivir con su familia o realizar actividades personales; sin embargo, 1 expreso que le asignaban trabajos después del nuevo horario establecido.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DEGTO 2019

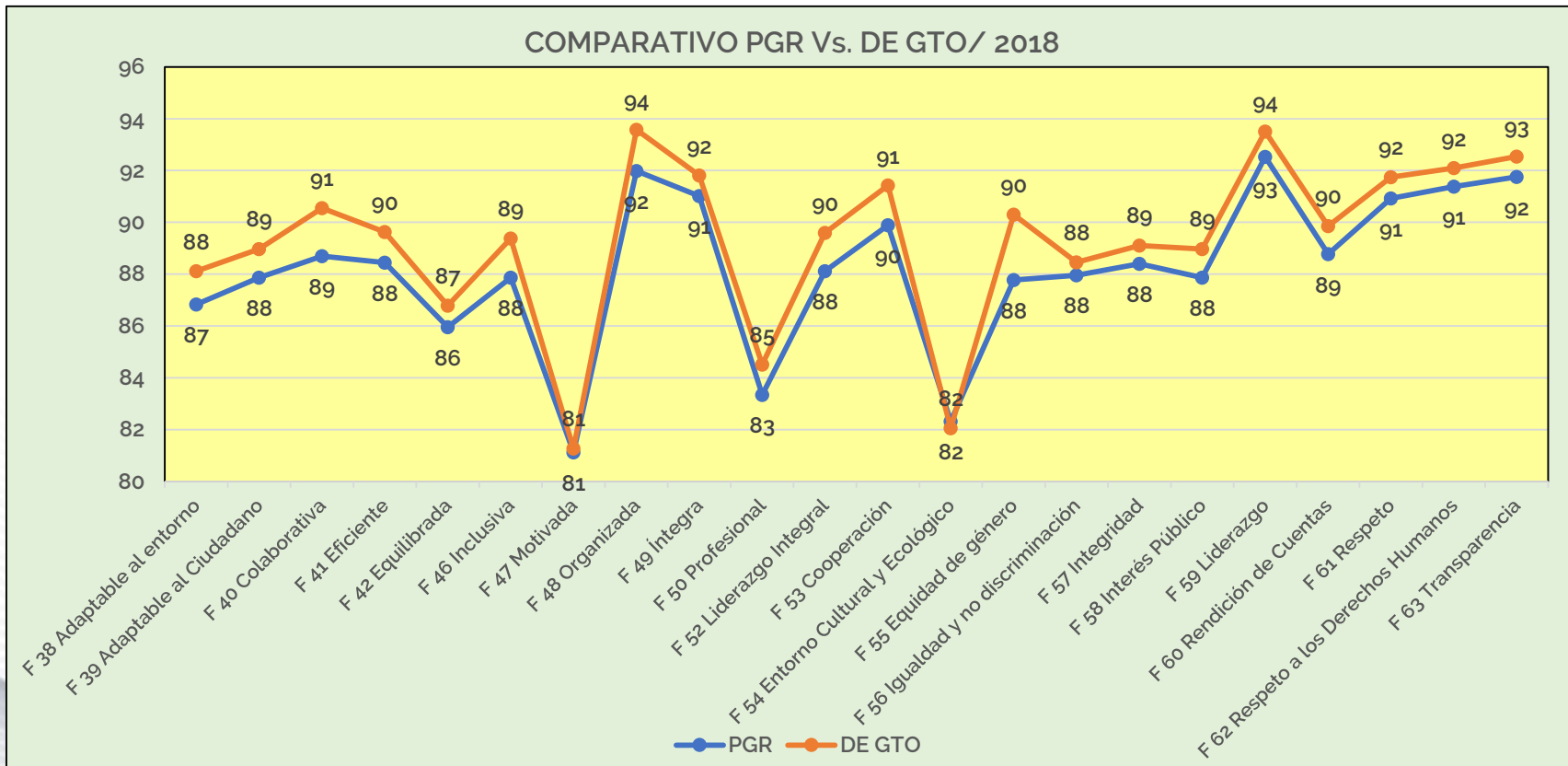
3. Análisis Comparativo



3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO DEGTO 2019

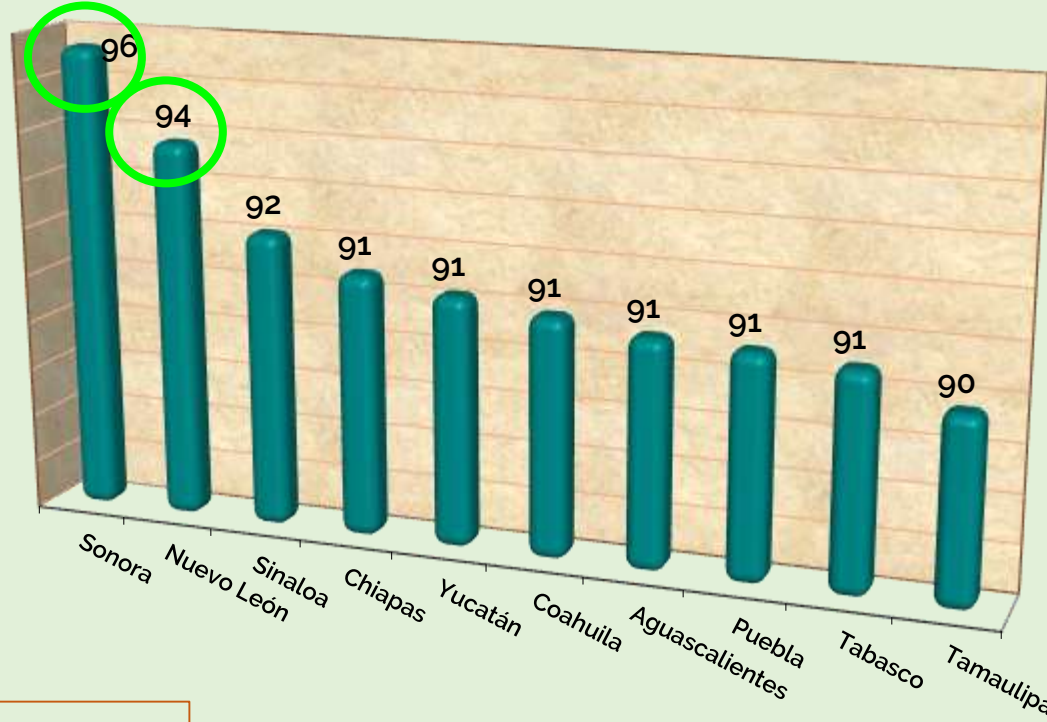


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Fiscalía General de la República se encuentra por arriba del promedio de la Administración Pública Federal. En 2016, el Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico se presentó 2 puntos por debajo de la APF (74), mientras que éste año lo superó en 3 puntos.



PTCCO DEGTO 2019

LAS 10 DELEGACIONES MEJOR CALIFICADAS ECCO / 2018



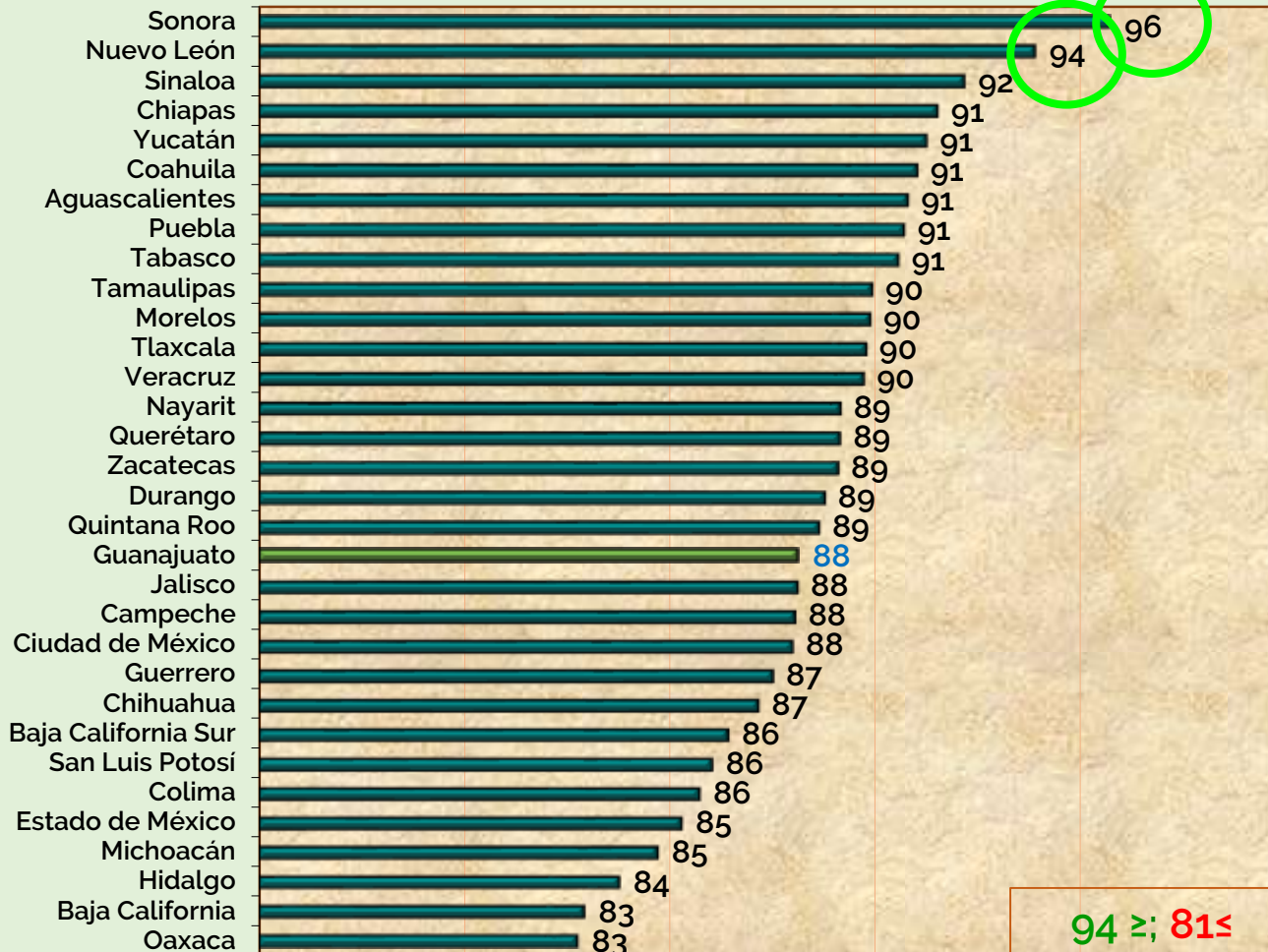
94 ≥; 81 ≤

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 DEGTO 2019

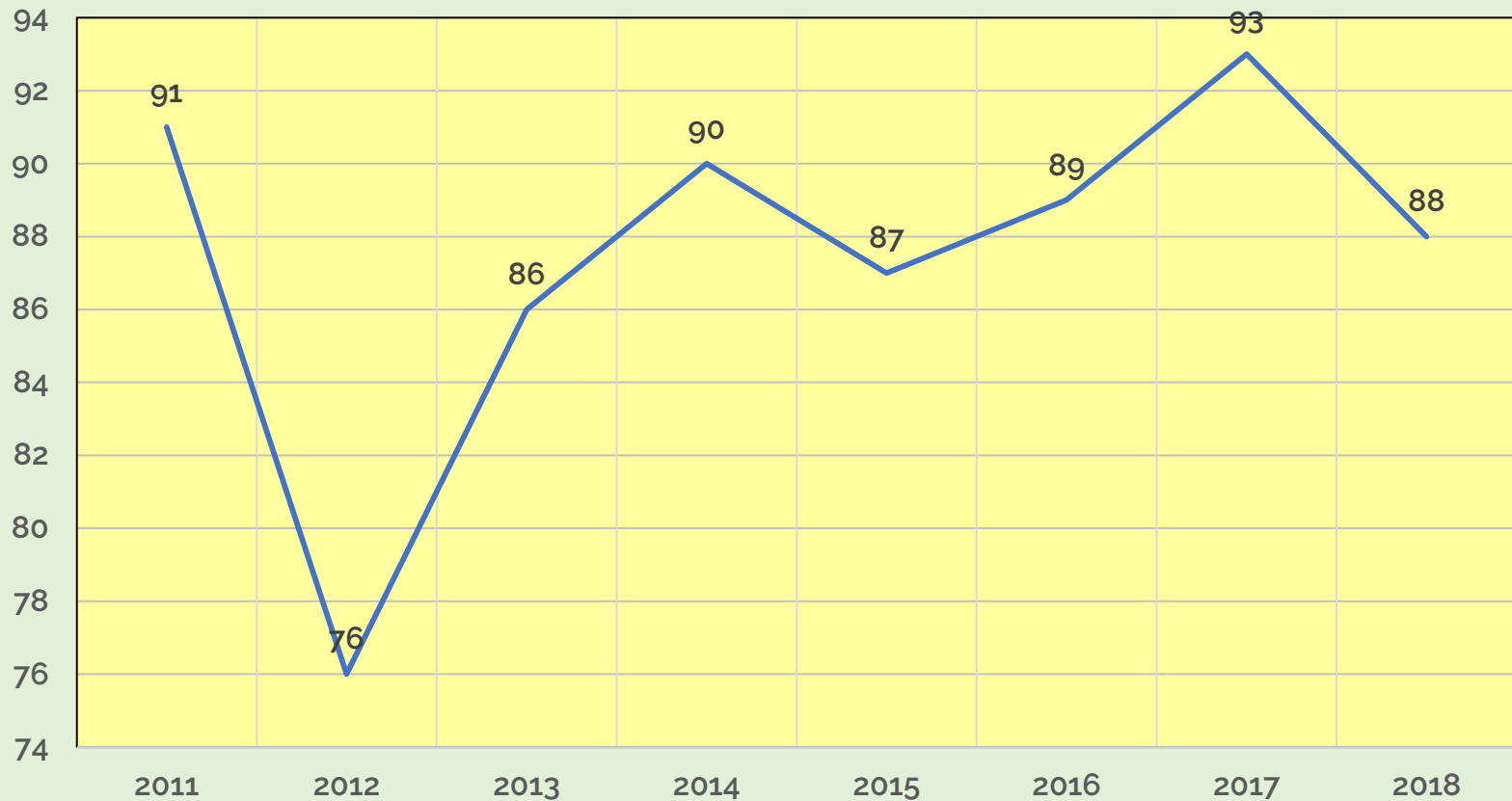
COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / PGR / 2018





PTCCO DEGTO 2019

Comparativo Historico DE Gto



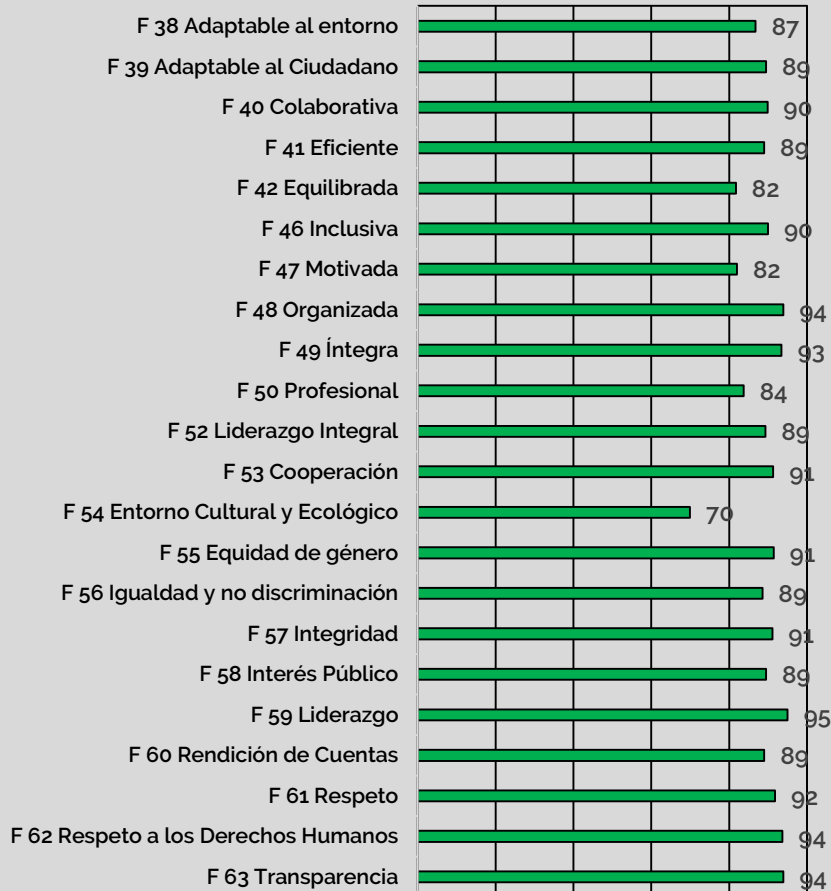


3.2. Resultados FGR 2016 Vs. 2018

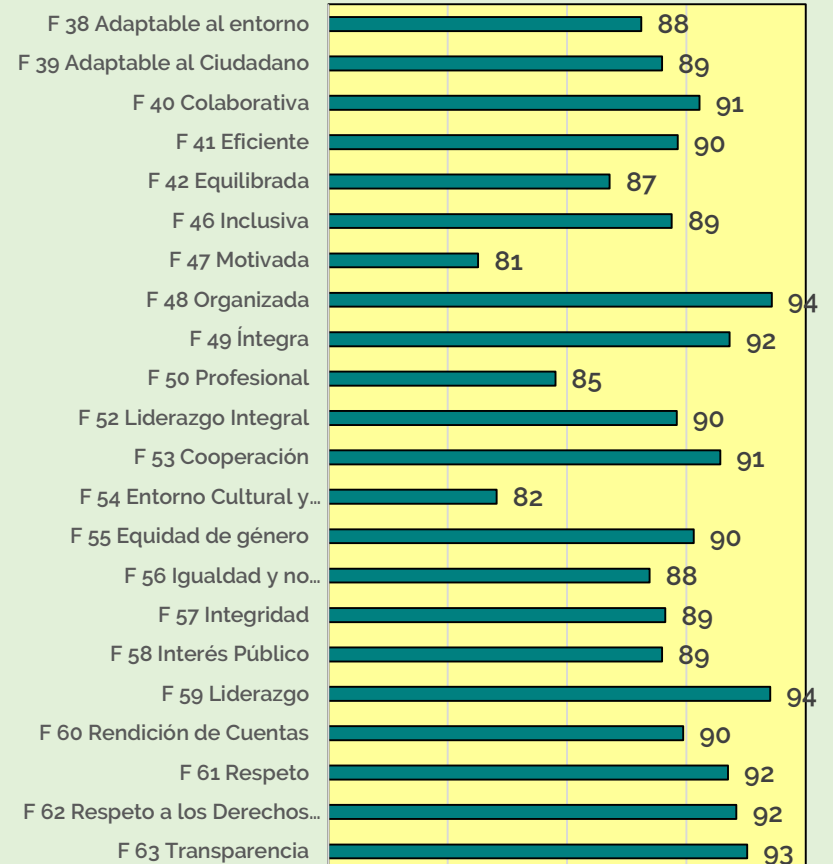


PTCCO DEGTO 2019

RESULTADOS DE Gto / 2016



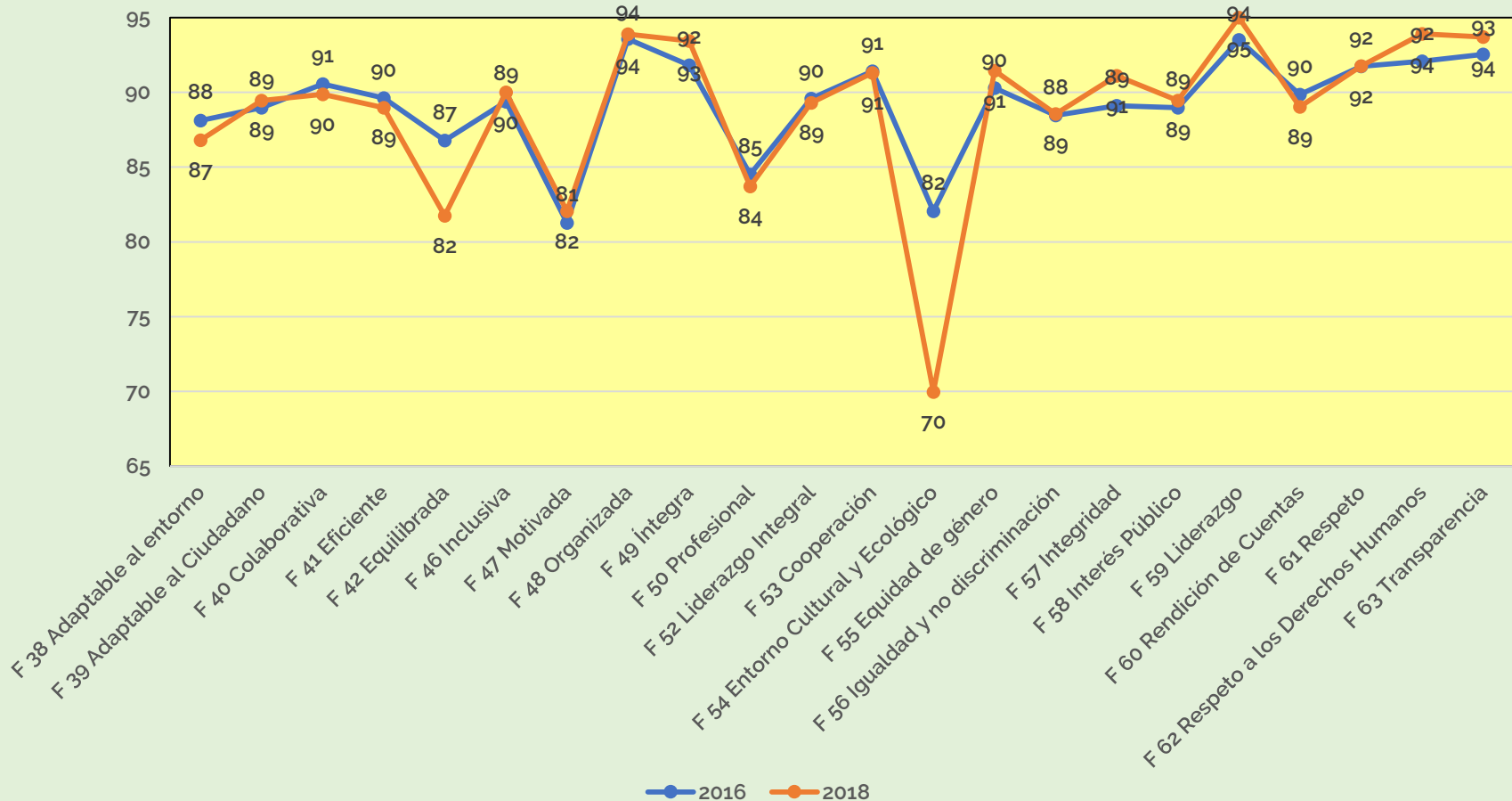
RESULTADOS DE Gto / 2018





PTCCO DEGTO 2019

RESULTADOS DE GTO 2016 VS. 2018





PTCCO DEGTO 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DEGTO 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 FGR 2017-2018

$$\frac{19 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{19 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DEGTO 2019

Factor I Reconocimiento Laboral

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

Factor IX Balance Trabajo y Familia

$$\frac{4 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{4 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor XI Liderazgo y Participación

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

Factor XVII Impacto de la Encuesta en mi Institución

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \underline{50\%} \text{ de efectividad}$$

Factor V Equidad y Género

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

Factor X Colaboración y Trabajo en Equipo

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

Factor XIV Enfoque a resultados y productividad

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

Factor XXV Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

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




PTCCO DEGTO 2019

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



PTCCO DEGTO 2019



PGR
FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

391	DELEGACIÓN ESTATAL GUANAJUATO
-----	--------------------------------------

FACTOR

38.- ADAPTABLE AL ENTORNO
131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.

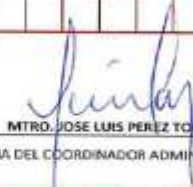
OBJETIVO ESTRATÉGICO

EVALUAR LOS MANDOS LA PERCEPCIÓN DEL PERSONAL SOBRE LA CAPACIDAD DE REALIZAR ACCIONES DE MEJORA CONTINUA, DE AGREGAR VALOR A LOS PROCESOS DE LA INSTITUCIÓN, DE ALENTAR LA INNOVACIÓN Y GENERAR ESPACIOS PARA COMPARTIR EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS.

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	VERIFICAR ENTRE EL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN, QUIEN TIENE MAYOR CAPACIDAD DE APRENDIZAJE, QUE PERMITA EFICIENTAR LOS PROCESOS DEL TRABAJO REALIZADO.	DELEGADO ESTATAL DIRECTORES DE ÁREA SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	NINGUNO	MENSUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS		P																
					O				R																
2	DAR OPORTUNIDAD AL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN ESTATAL SOBRESALIENTE, PARA CAPACITAR A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO, COMPARTIENDO EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS, YA QUE PUEDEN SER PLÁTICAS DE RETROALIMENTACIÓN ENTRE COMPAÑEROS DEL MISMO NIVEL LABORAL.	DELEGADO ESTATAL DIRECTORES DE ÁREA SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	SALÓN DE USOS MÚLTIPLES, PROYECTOR, LAP TOP, PIZARRÓN, PAPSLETAS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P																
					O				R																
					E		TODO EL PERSONAL		P																
					O				R																

LCDO. ALFREDO MONTES MEJIA

FIRMA DEL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN




MTRO. JOSE LUIS PEREZ TOLEDO

FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO

67



PTCCO DEGTO 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

351	DELEGACIÓN ESTATAL GUANAJUATO
-----	--------------------------------------

FACTOR

42.- EQUILIBRADA

148.- 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

AFANIZAR EN LOS MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA DELEGACIÓN, SU DEBER DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN A SU CARGO, ASÍ COMO FOMENTAR UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN UN SAÑO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL.

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	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DELEGACIÓN EL DEBER QUE TIENEN DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN A SU CARGO, ASÍ COMO FOMENTAR UN AMBIENTE ADECUADO, A FIN DE QUE PUEDAN TENER UNA CONVIVENCIA FAMILIAR QUE LOGRE EL EQUILIBRIO ENTRE EL TIEMPO REAL LABORAL Y SU VIDA PERSONAL. COMPROMISO S. BASE 13 DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA PGR.	DELEGADO ESTATAL DIRECTORES DE ÁREA SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	MENSUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	47	41	P													
					O				R														
2	IMPULSAR AL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN PARA QUE REALICE ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS, PROMOVENDO VISITAR LOS PARQUES Y SITIOS CULTURALES E HISTÓRICOS DEL ESTADO Y FOMENTADO EL CUIDADO DE LOS AMBIENTES.	DELEGADO ESTATAL DIRECTORES DE ÁREA SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRÓNICOS / COMUNICADOS	MENSUAL	E		TODO EL PERSONAL	54		P													
					O				R														
3	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA IMPARTICIÓN DE TALLERES Y CURSOS CON TEMAS RELACIONADOS CON EL DESARROLLO DE LOS HUIDS Y LA CONVIVENCIA FAMILIAR.	DELEGADO ESTATAL	OFICIOS	TRIMESTRAL	E		TODO EL PERSONAL			P													
					O	X			R														

LCDO. ALFREDO MONTES ALBA
FIRMA DEL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

MTRO. JOSÉ LUIS PÉREZ TOLEDO
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DEGTO 2019

PGR
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

331 **DELEGACIÓN ESTATAL GUANAJUATO**

FACTOR

46. INCLUSIVA
158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.
162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

SENSIBILIZAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DELEGACIÓN, SOBRE LAS ACCIONES QUE SE LLEVAN A CABO EN MATERIA DE LA EQUITAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN.


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	DAR A CONOCER ENTRE EL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN, LA EXISTENCIA DE INSTALACIONES PARA PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES, ASÍ COMO LA SEÑALIZACIÓN COLOCADA EN LAS ÁREAS DE LA SEDE Y SUBSEDES.	DELEGADO ESTATAL DIRECTORES DE ÁREA SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRÓNICOS / COMUNICADOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	SI	P														
					O			R															
2	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN, EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL SUBSTANTIVO	DELEGADO ESTATAL DIRECTORES DE ÁREA SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRÓNICOS / COMUNICADOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
					O			R															
					C			P															
					O			R															

LCDO. ALFREDO MONTES NEJIA
FIRMA DEL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

MTRO. JOSÉ LUIS PÉREZ TOLEDO
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DEGTO 2019



PGR

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

321	DELEGACIÓN ESTATAL GUANAJUATO
-----	--------------------------------------

FACTOR

47.-MOTIVADA

176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.
178.- Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo.
179.- Los esfuerzos que realice tienen el reconocimiento que se merecen.
181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.
205.- Considero que al remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.
206.- Anualmente hay un incremento salarial en mi institución.
207.- Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR EL APOYO Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DELEGACIÓN, A FIN DE RECONOCER LA LABOR REALIZADA EN SU ÁREA Y DARLE CONFIANZA PARA PARTICIPAR EN LA TOMA DE DECISIONES Y EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS.


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	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DELEGACIÓN PARA IMPLEMENTAR UN MECANISMO DE RECONOCIMIENTOS AL PERSONAL POR EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS, DE ACUERDO AL NIVEL DE RESPONSABILIDAD QUE LES CORRESPONDE EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES.	DELEGADO ESTATAL DIRECTORES DE ÁREA SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRÓNICOS / COMUNICADOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P																		
					O				R																		
2	GESTIONAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS Y TALLERES EN MATERIA DE ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO, MOTIVACIÓN LABORAL, PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PENSAMIENTO SISTEMÁTICO.	DELEGADO ESTATAL DIRECTORES DE ÁREA SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	OFICIOS	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL																				
					O																						
3	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN, LOS TABULADORES OFICIALES DE SUELDOS DE LA INSTITUCIÓN	DELEGADO ESTATAL DIRECTORES DE ÁREA SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRÓNICOS / COMUNICADOS	SEMESTRAL	E		TODO EL PERSONAL		P																		
					O	X			R																		
4	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN, UN COMPARATIVO DE LOS SUELDOS DEL AÑO 2019, CON RESPECTO AL SUELDO DEL AÑO ANTERIOR, PARA QUE VERIFIQUEN SU INCREMENTO MENSUAL, SEGÚN LOS TABULADORES.	DELEGADO ESTATAL DIRECTORES DE ÁREA SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRÓNICOS / COMUNICADOS	SEMESTRAL	E		TODO EL PERSONAL		P																		
					O	X			R																		

[Signature]
ECDD. ALFREDO HERNÁNDEZ MEJÍA
FIRMA DEL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

[Signature]
MTRON. JOSÉ LUIS PÉREZ TOLEDO
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DEGTO 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

933	DELEGACIÓN ESTATAL GUANAJUATO
-----	--------------------------------------

FACTOR

50.- PROFESIONAL

184.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
185.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal a veces de proceder a un despido.
186.- 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

SENCIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DELEGACIÓN PARA FOMENTAR EL RESPETO Y LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS-HUMANOS EN SU ACTUACIÓN CON EL PERSONAL A SU CARGO.


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019															
							I	II	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SENCIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DELEGACIÓN PARA QUE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE SEAN SEPARADOS Y/O RELEVADOS DE SUS FUNCIONES, SEAN POR CAUSAS PLENAMENTE JUSTIFICADAS. COMPROMISO 2 DEL CODIGO DE CONDUCTA.	DELEGADO ESTATAL DIRECTORES DE ÁREA SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	OFICIOS	ANUAL	E X O	TODO EL PERSONAL	62	P																
2	DIFFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN, EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL SUBSTANTIVO	DELEGADO ESTATAL DIRECTORES DE ÁREA SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRÓNICOS / COMUNICADOS	TRIMESTRAL	E X O	TODO EL PERSONAL		P																
3	SENCIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DELEGACIÓN PARA QUE CONSIDEREN PRIMERAMENTE LOS PERFILES DEL PERSONAL INTERNO Y DESPUES AL PERSONAL EXTERNO, PARA CUBRIR CUALQUIER VACANTE	DELEGADO ESTATAL DIRECTORES DE ÁREA SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRÓNICOS / COMUNICADOS	TRIMESTRAL	E X O	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS		P																

LCDO. ALFREDO MONTES SALDAÑA
FIRMA DEL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

MTRD. JOSE LUIS PEREZ TOLEDO
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DEGTO 2019



PGR

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

381	DELEGACIÓN ESTATAL GUANAJUATO
-----	--------------------------------------

FACTOR


32.- LIDERAZGO INTEGRAL


36L.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.
19B.- Siento que mi [jefe/a] se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REFORZAR EN EL PERSONAL DE MANDO, A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN, LAS CONDUCTAS Y VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, DE MANERA CONTINUA EN LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS EN EL TRABAJO.


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2018																	
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	GESTIONAR ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA PROGRAMACIÓN DE TALLERES DE LIDERAZGO PARA TODO EL PERSONAL.	DELEGADO ESTATAL DIRECTORES DE ÁREA SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	OFICIOS	PERMANENTE	E	TODO EL PERSONAL			P																	
					O		X	R																		
					R			P																		
					O			R																		
					E			P																		
O		R																								


LCDO. ALFREDO MONTES
 FIRMA DEL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN


MTRO. JOSE LUIS PEREZ TOLEDO
 FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DEGTO 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

331	DELEGACIÓN ESTATAL GUANAJUATO
-----	-------------------------------

FACTOR

88.- TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REFORZAR EN EL PERSONAL DE MANEJO, A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN, LAS CONDUCTAS Y VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, DE MANERA CONTINUA EN LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS EN EL TRABAJO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DELEGACIÓN ESTATAL.	DELEGADO ESTATAL DIRECTORES DE ÁREA SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	OFICIOS	PERMANENTE	E	TODO EL PERSONAL			P														
					O		X	01	05	R													
2	DIFUNDIR EL PROGRAMA DE PRÁCTICAS TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PARA EL AÑO 2019	DELEGADO ESTATAL DIRECTORES DE ÁREA SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	OFICIOS		E				P														
					O		X	01	05	R													
					E				P														
					O				R														

LCDO. ALFREDO MONTES ROSA
FIRMA DEL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

MTRO. JOSÉ LUIS PÉREZ TOLEDO
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO

73