



---

**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

---

## **Resultados ECCO 2018**

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

**Delegación Estatal Guerrero**



## PTCCO GRO 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. Comparación de resultados PGR Vs. UR .....	52
3.1.2. Comparativo Delegaciones Estatales PGR .....	53
3.1.3. Comparativo Histórico UR .....	54
3.2. Resultados UR 2016 Vs. 2018 .....	55
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	57
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	60
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	60
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	60



## PTCCO GRO 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 GRO 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 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 GRO 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 GRO 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 Guerrero, participaron en la ECCO 2018.

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 Guerrero en la encuesta fue de 87 puntos, 5 puntos menos que la calificación obtenida el año 2016.

Los 10 reactivos mejor calificados se identifican como umbral superior, mientras que los 10 reactivos menos calificados es el umbral inferior.

94 ≥; 80 ≤

## PTCCO GRO 2019

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



94 - 95



81-93



65 - 80

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 65 y 80 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.



# **1. Análisis Cuantitativo**





**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

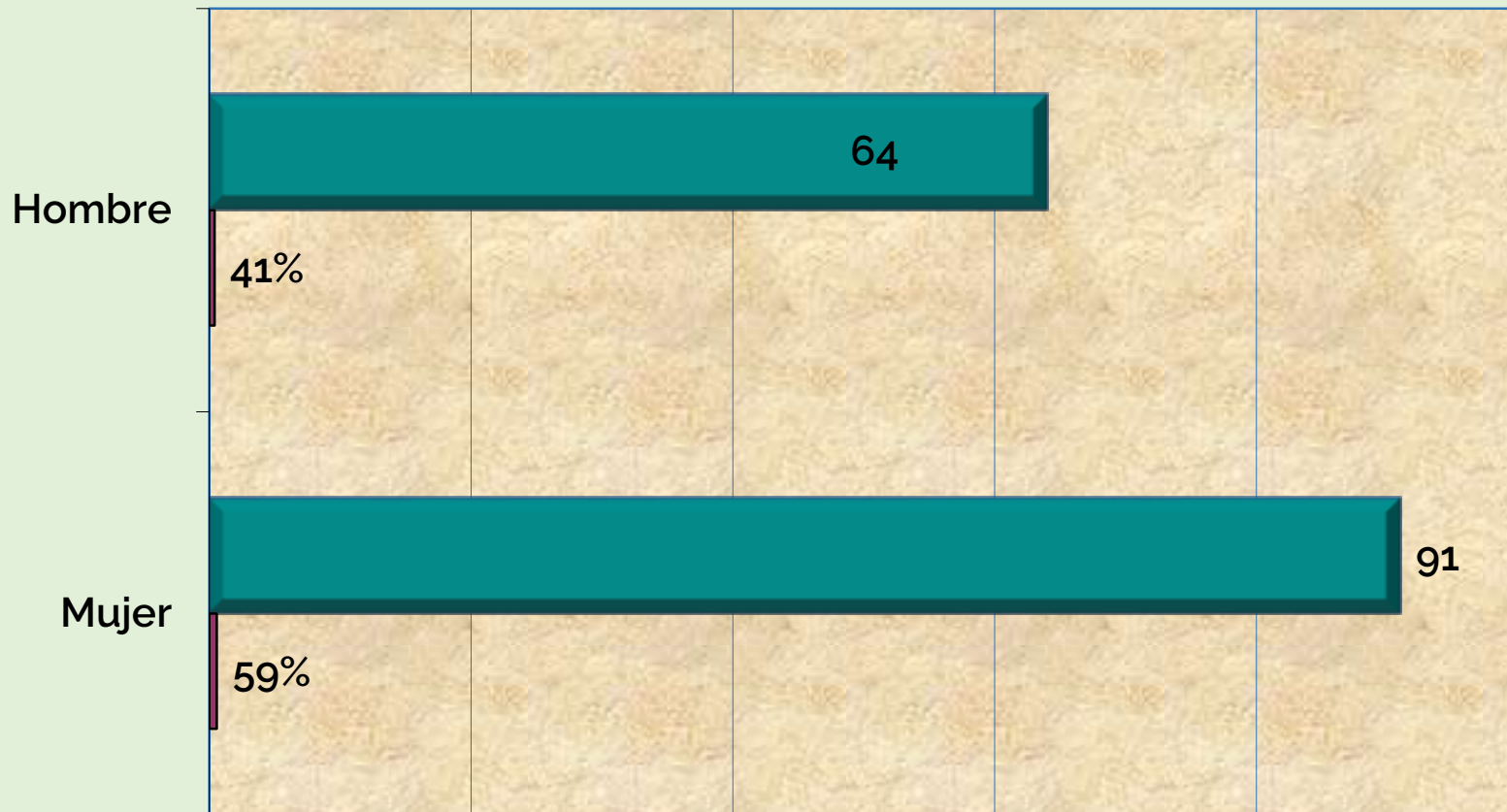
**PTCCO GRO 2019**

# Datos Sociodemográficos



## PTCCO GRO 2019

¿El encuestado es? / 2018



**Sexo**

La participación de las mujeres fue superior por 18 puntos porcentuales al de los hombres.

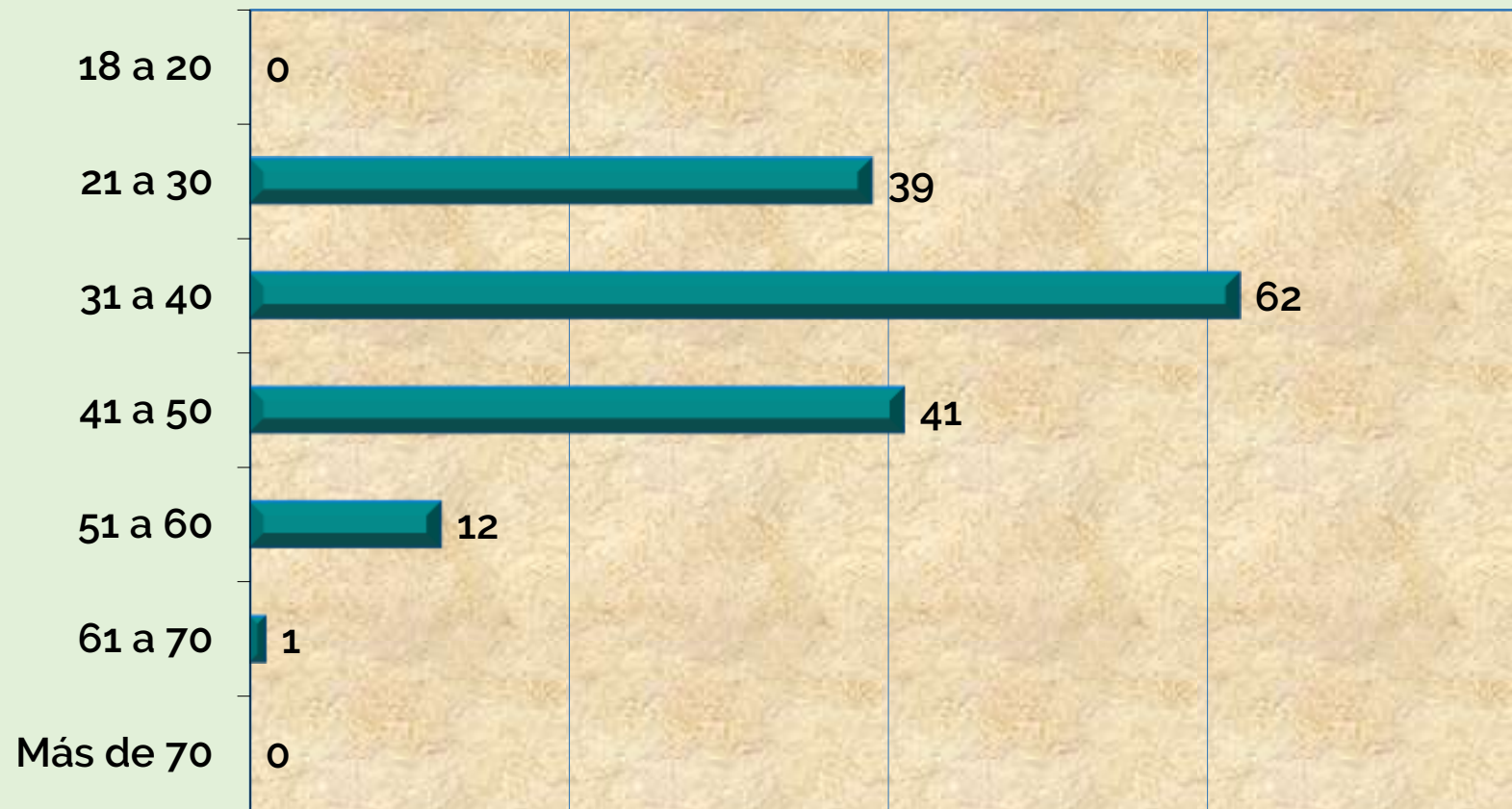


## PTCCO GRO 2019

**Edad**

101(65.16%) personas encuestadas en la Delegación Estatal Guerrero tienen menos de 40 años, 53 (34.19%) son de edad mediana y 1(0.64%) son adultos mayores.

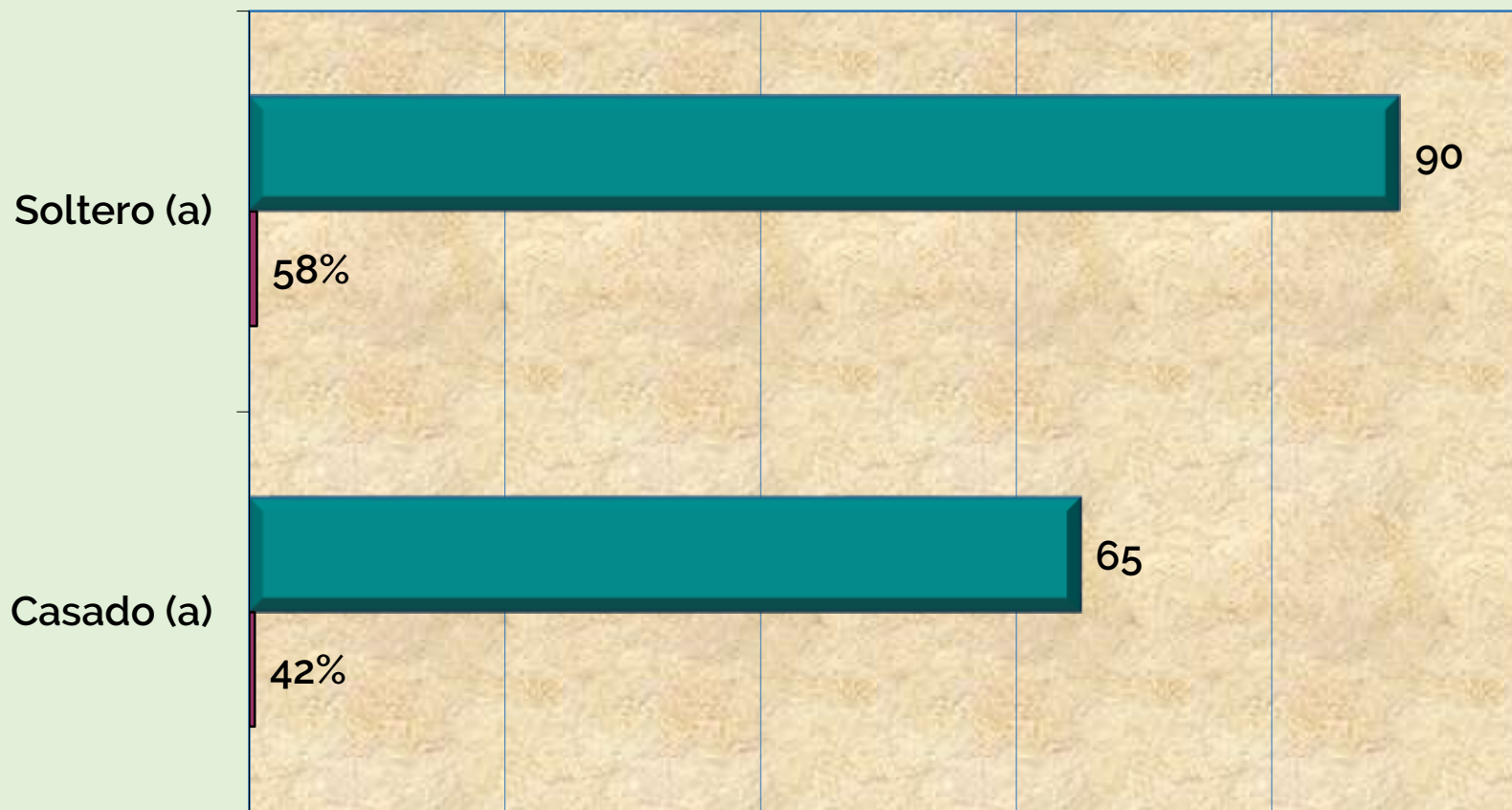
### 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





## PTCCO GRO 2019

### 5.- ¿Su estado civil es? / 2018



#### Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 16 puntos porcentuales a la participación de los casados.



## PTCCO GRO 2019

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



### Nivel de Estudios

El 65.16% de los encuestados en la Delegación Estatal Guerrero tienen licenciatura completa, el 3.87% ostenta estudios superiores, mientras que 1 persona tiene primaria terminada o incompleta.

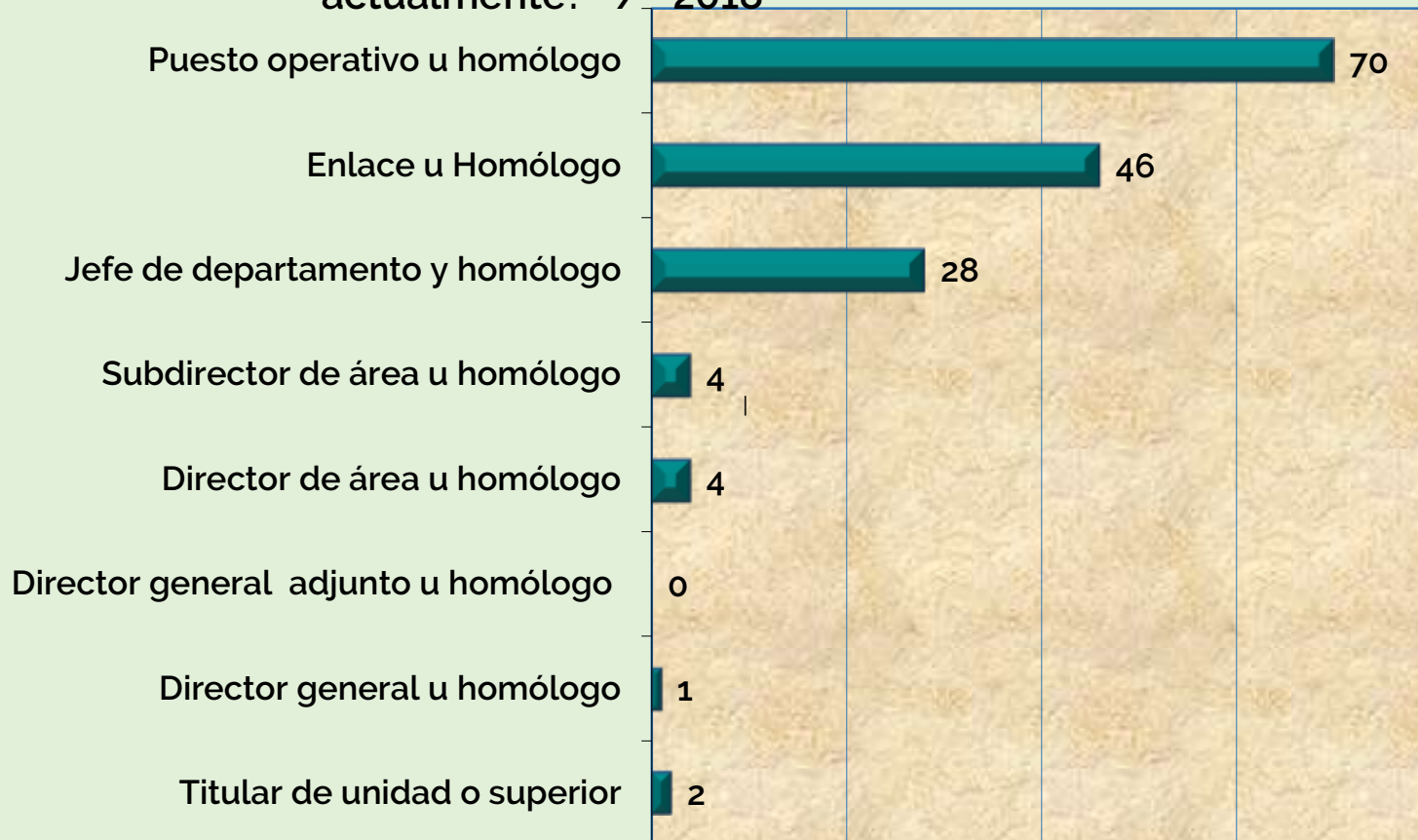


## PTCCO GRO 2019

**Nivel de Puesto**

Casi la mitad de las personas que participaron en la ECCO en la Delegación Estatal Guerrero se compone de personal operativo, mientras que el 29.67% son enlaces.

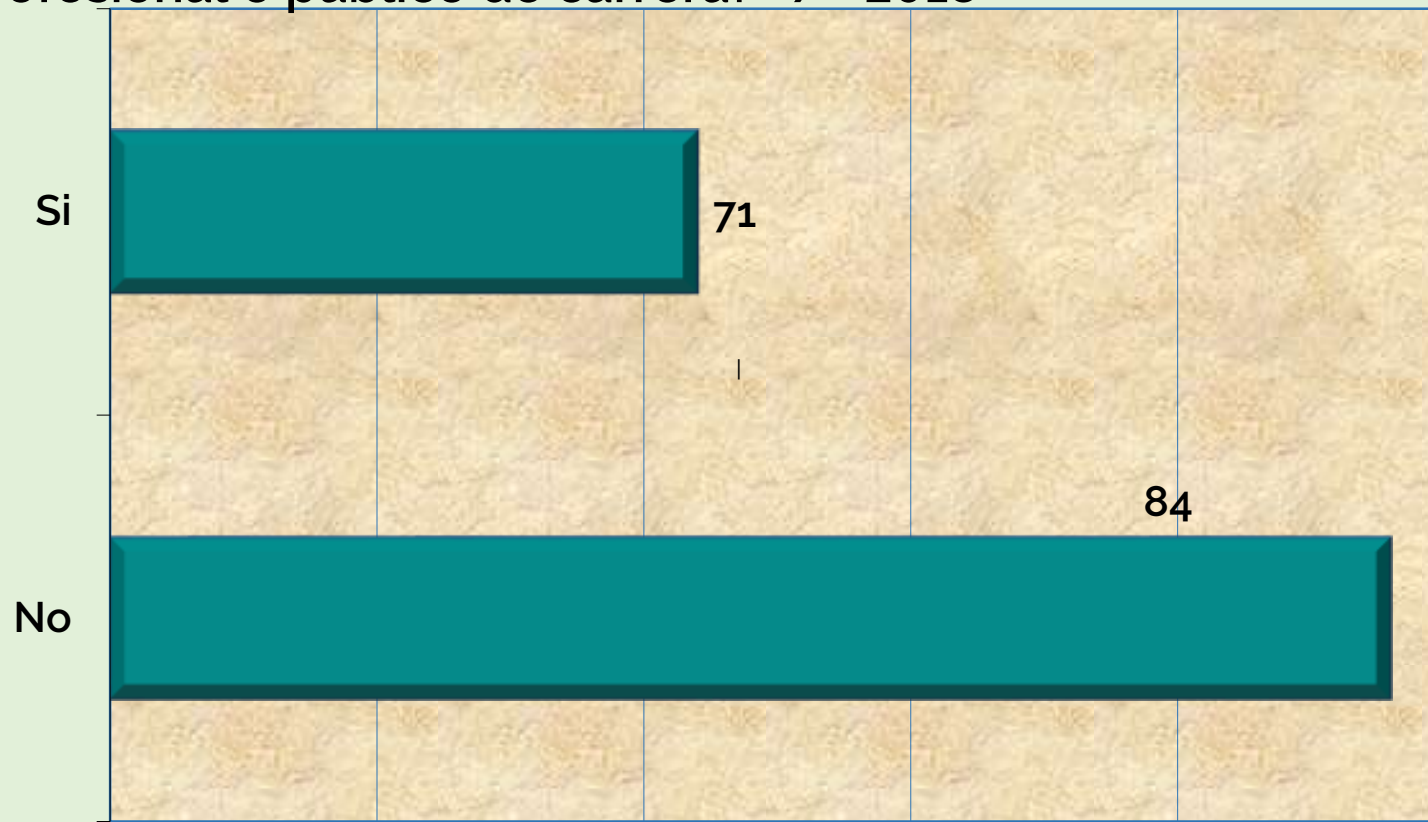
### 11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





## PTCCO GRO 2019

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



**Servicio de Carrera**

El 45.8% de los encuestados en la Delegación Estatal Guerrero ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



## PTCCO GRO 2019

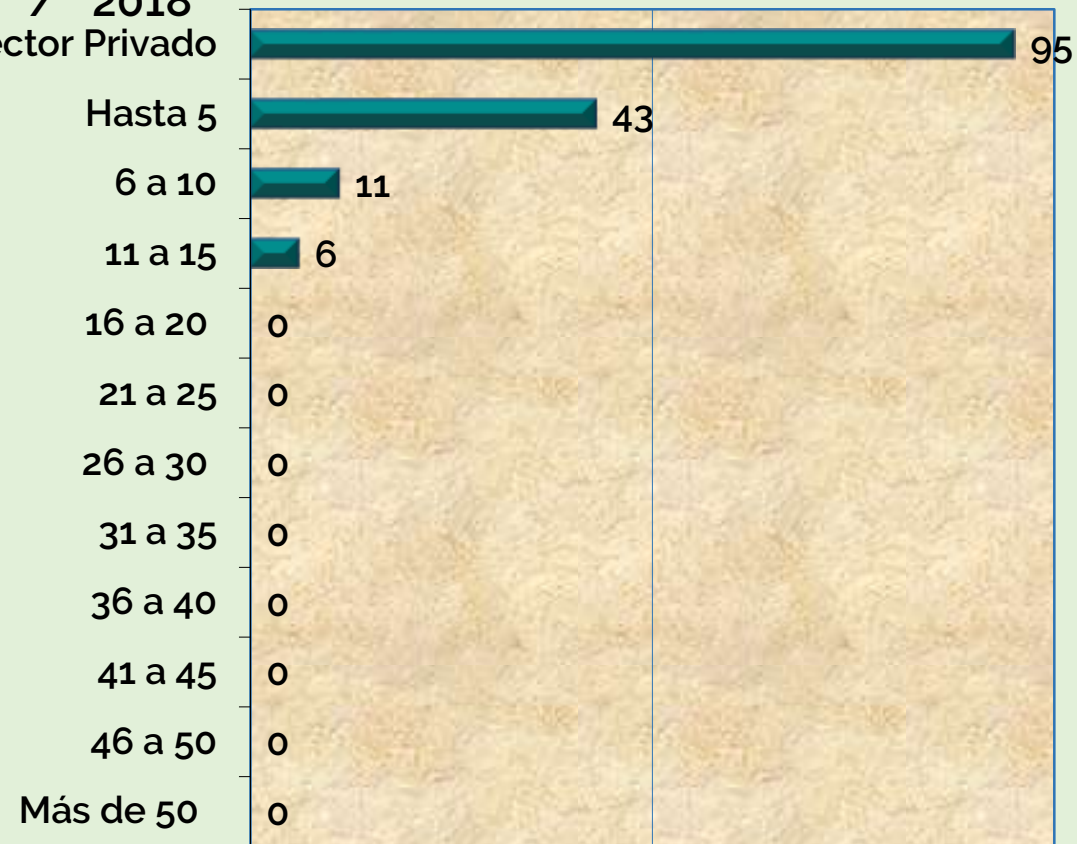
**Años en el Sector Privado**

38.7% de los participantes en la ECCO de la Delegación Estatal Guerrero tienen experiencia en el Sector Privado.

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

/ 2018

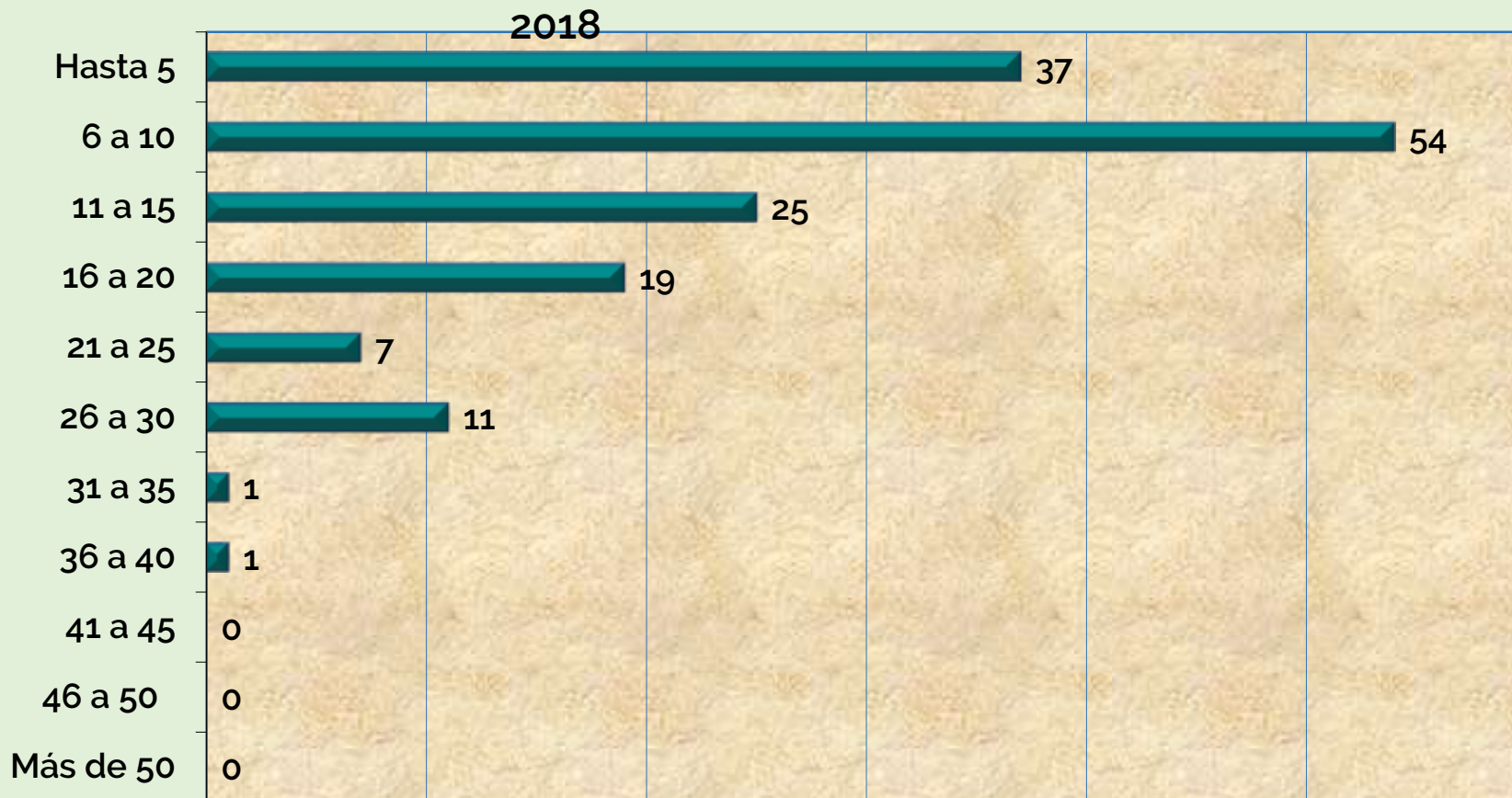
Nunca he trabajado en el Sector Privado





# PTCCO GRO 2019

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



**Años en el Sector Privado**

La mayoría del personal encuestado en la Delegación Estatal Guerrero, es servidor público experto y versado en el Sector Público.

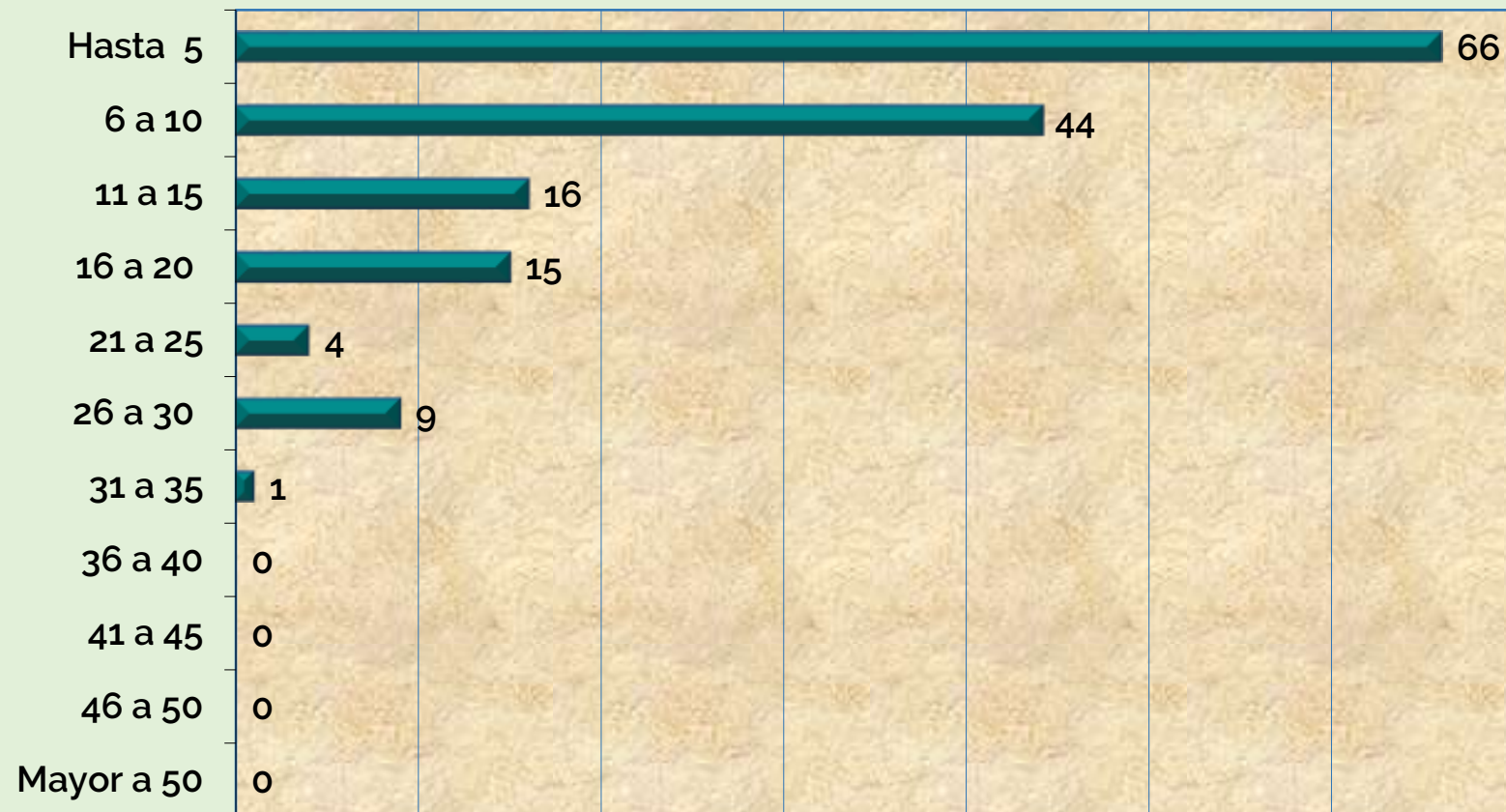


## PTCCO GRO 2019

**Años en el puesto actual**

El 42.58% de las personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras el 57.42% ha permanecido de 6 a 35 años.

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



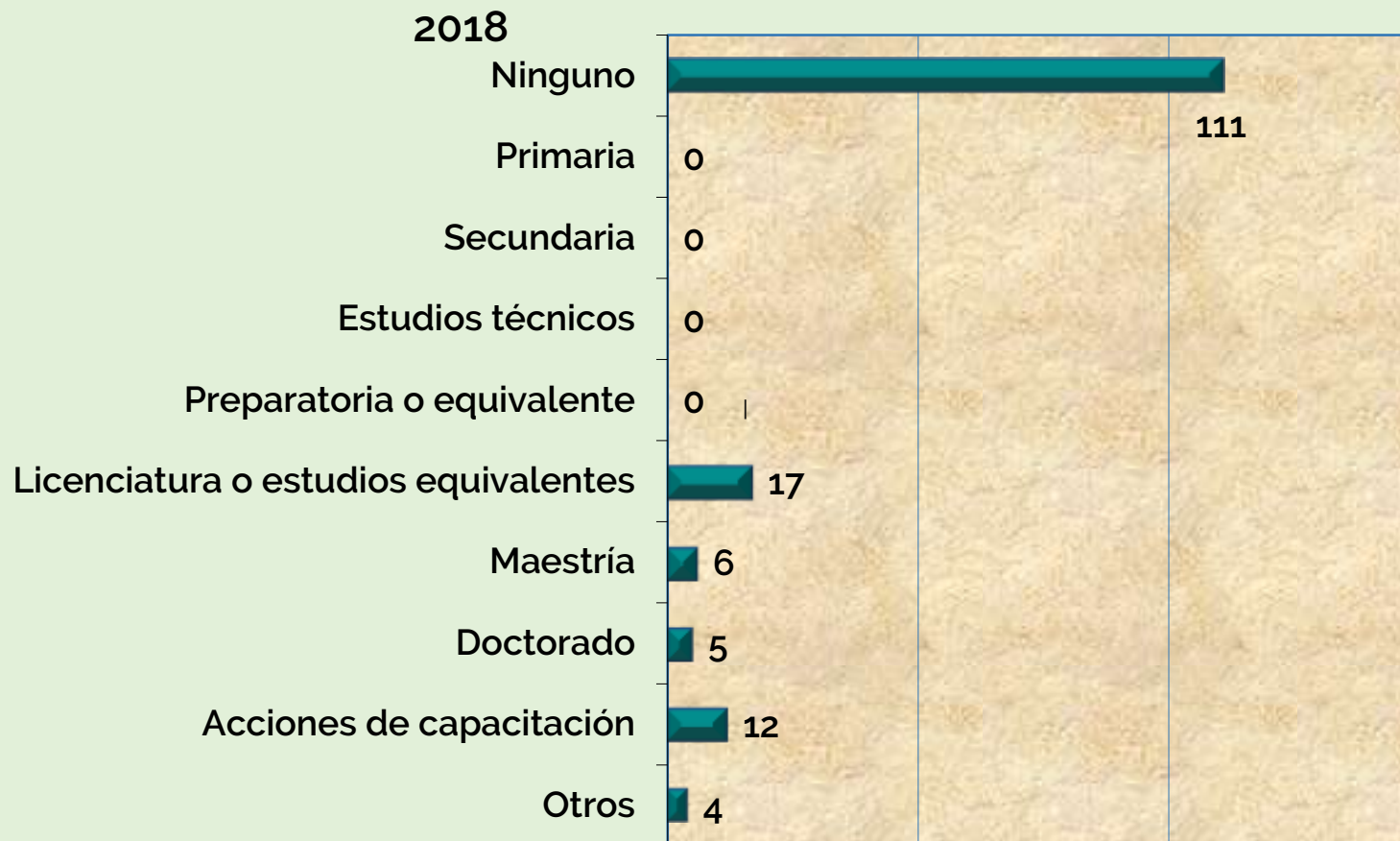


## PTCCO GRO 2019

**Estudios actuales**

44 (28.4%) de los Servidores Públicos encuestados en la Delegación Estatal Guerrero, actualmente están realizando algún tipo de estudios, mientras que 111 (71.4%) no realiza ningún tipo de estudios.

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

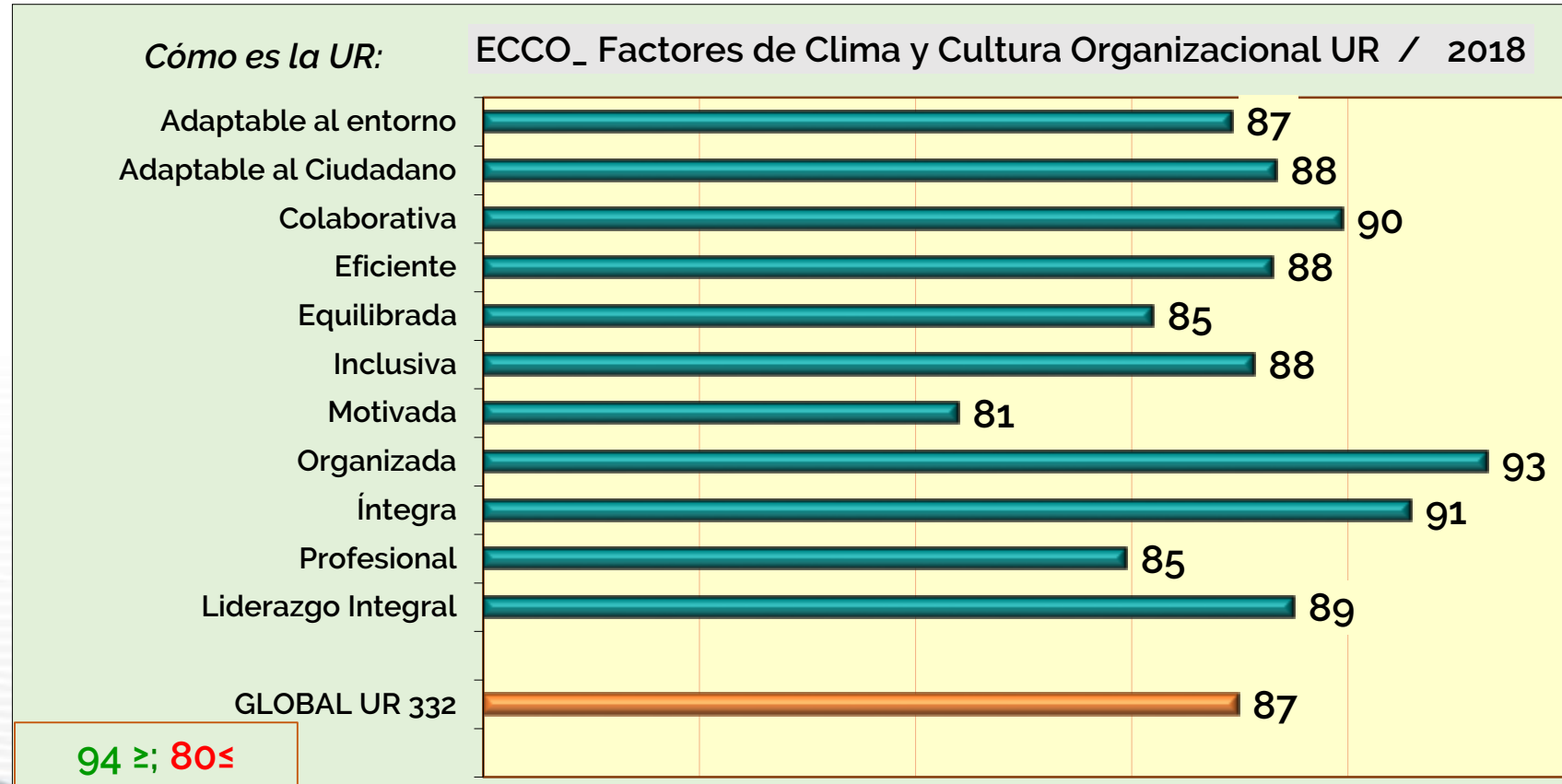




# Resultado por Factores de Mayor a Menor



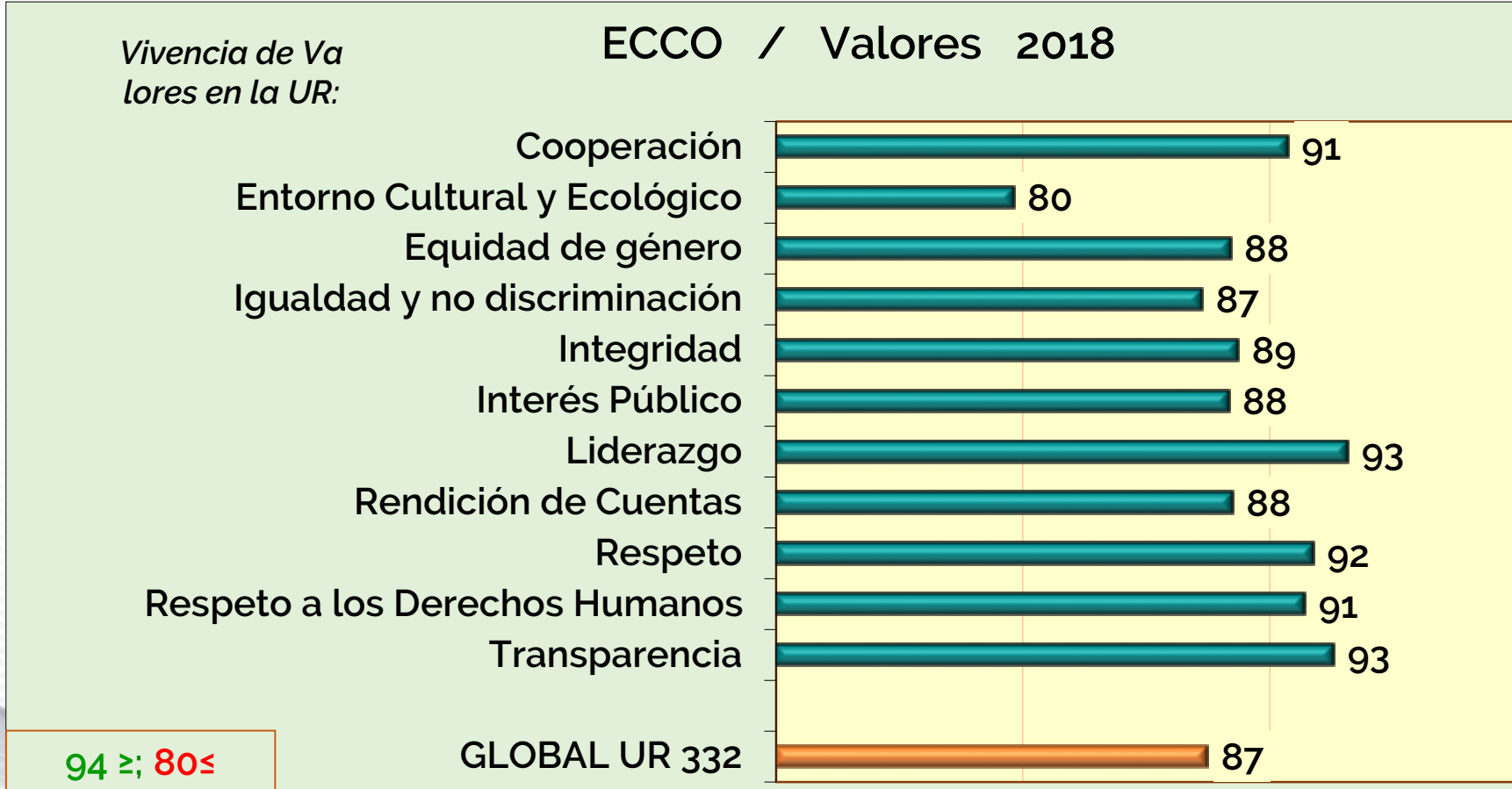
## PTCCO GRO 2019



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



# PTCCO GRO 2019



En los factores relacionados al código de Ética, se puede observar que en la Delegación Estatal Guerrero 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 GRO 2019

### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DELEGACIÓN GUERRERO / 2018



Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guerrero conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Delegación Estatal Guerrero.



## PTCCO GRO 2019

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



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Delegación Estatal Guerrero 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 GRO 2019

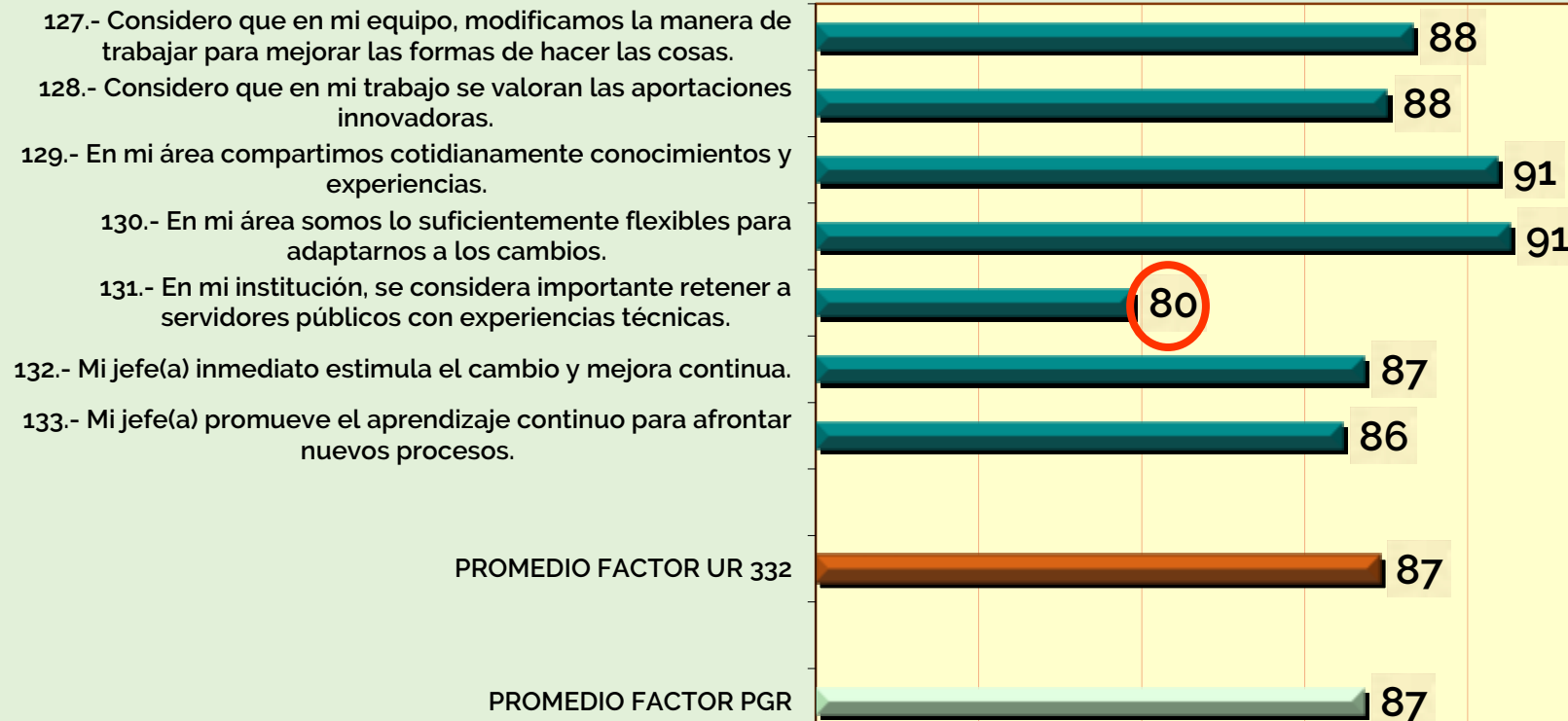
# Factores básicos Índice individual

## PTCCO GRO 2019

La Delegación  
Guerrero es  
Adaptable al entorno



### FACTOR 38 / 2018



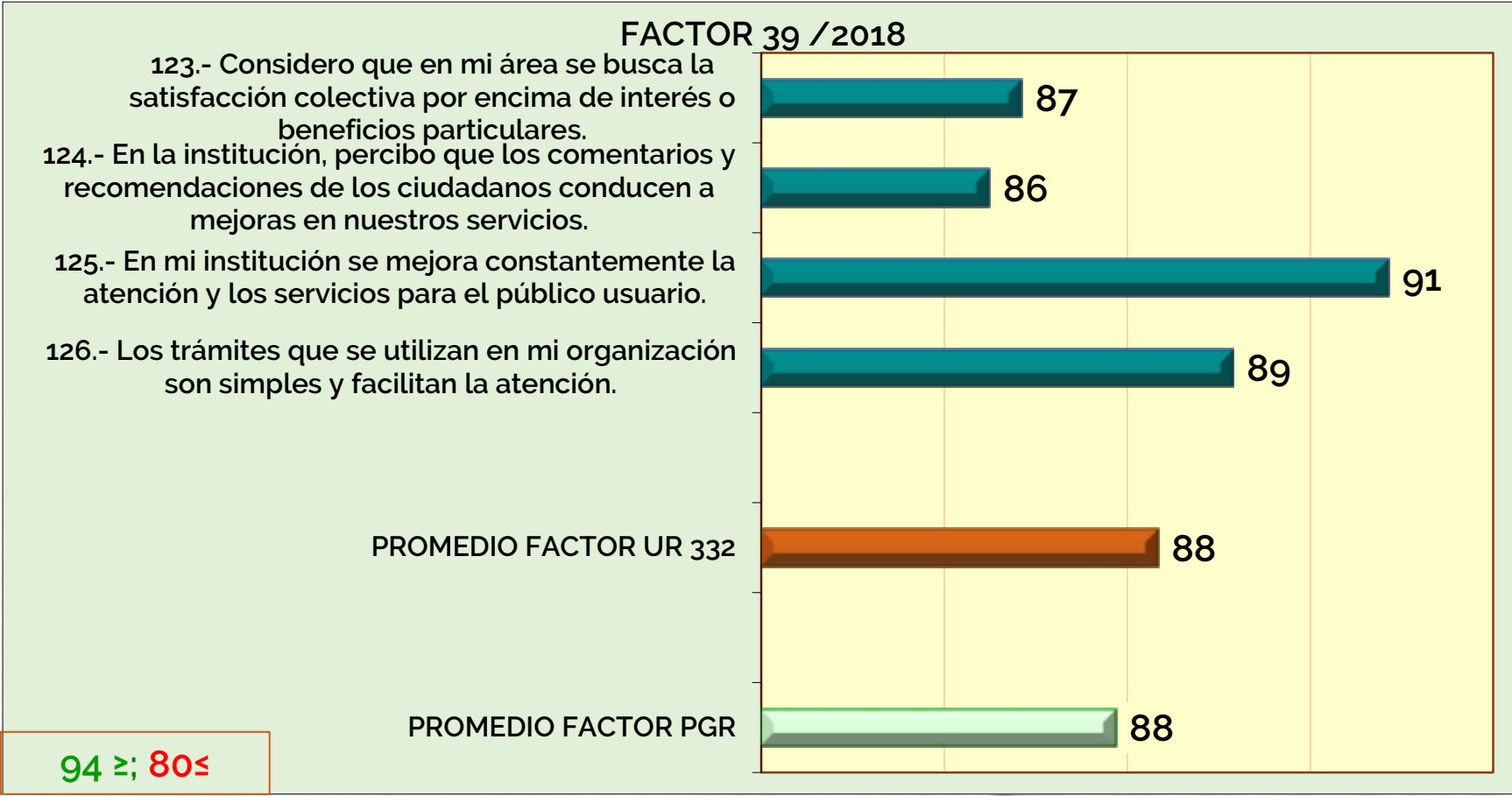
94 ≥; 80 ≤

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.



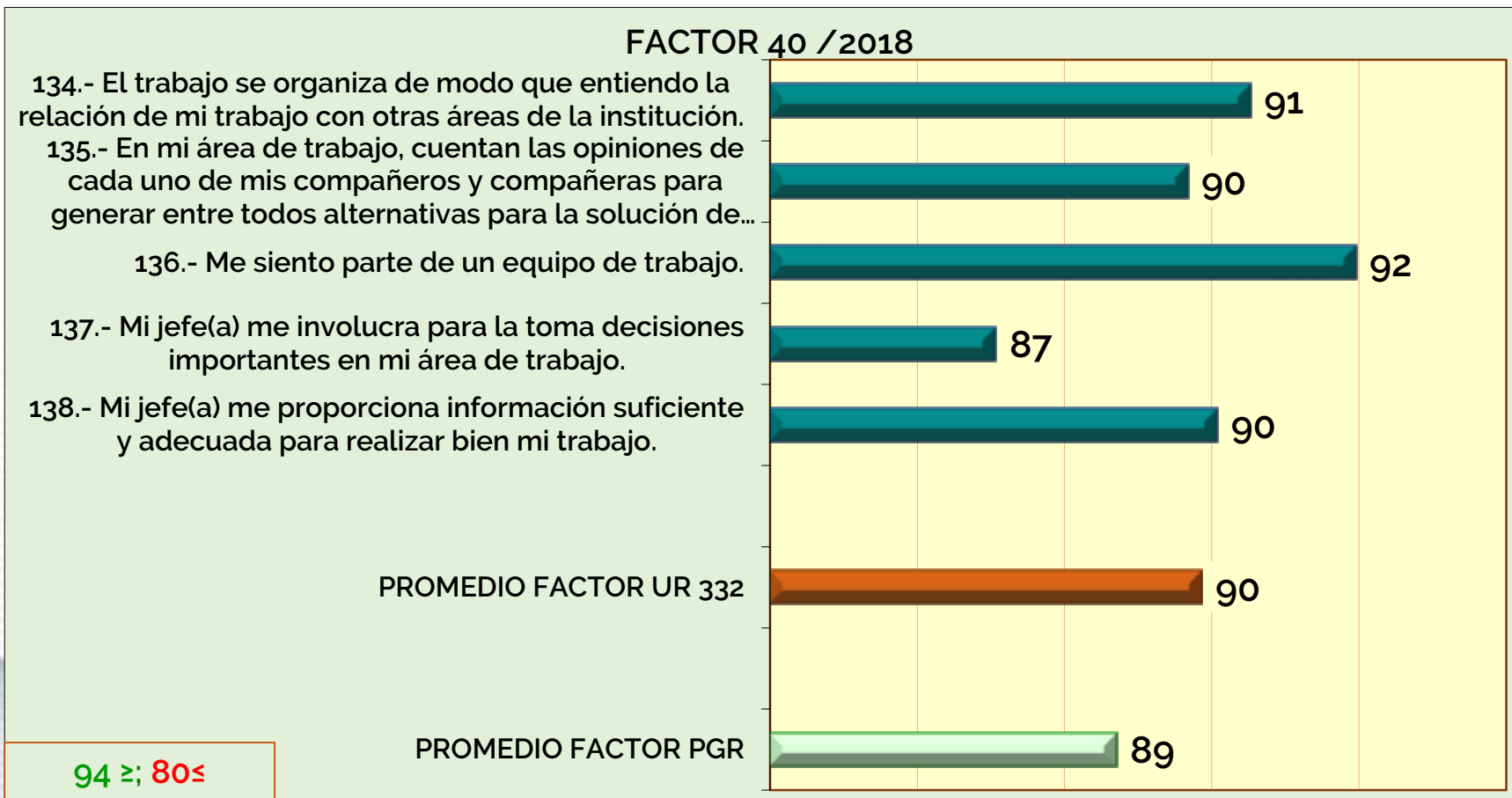
## PTCCO GRO 2019

La Delegación  
Guerrero es Adaptable  
al ciudadano



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

# PTCCO GRO 2019



La Delegación  
Guerrero es  
Colaborativa



Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guerrero 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.

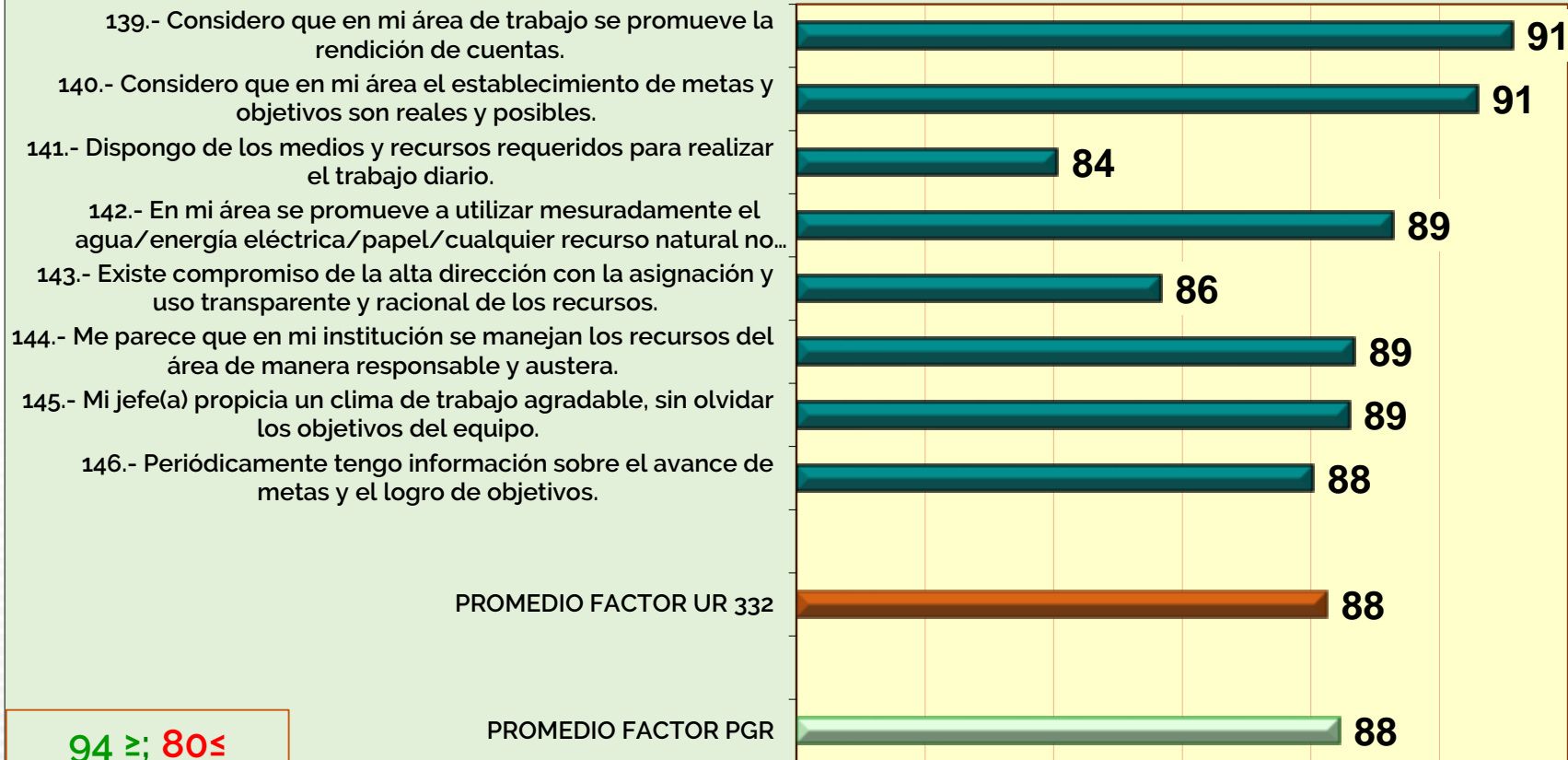


# PTCCO GRO 2019

La Delegación  
Guerrero es Eficiente



## FACTOR 41 /2018

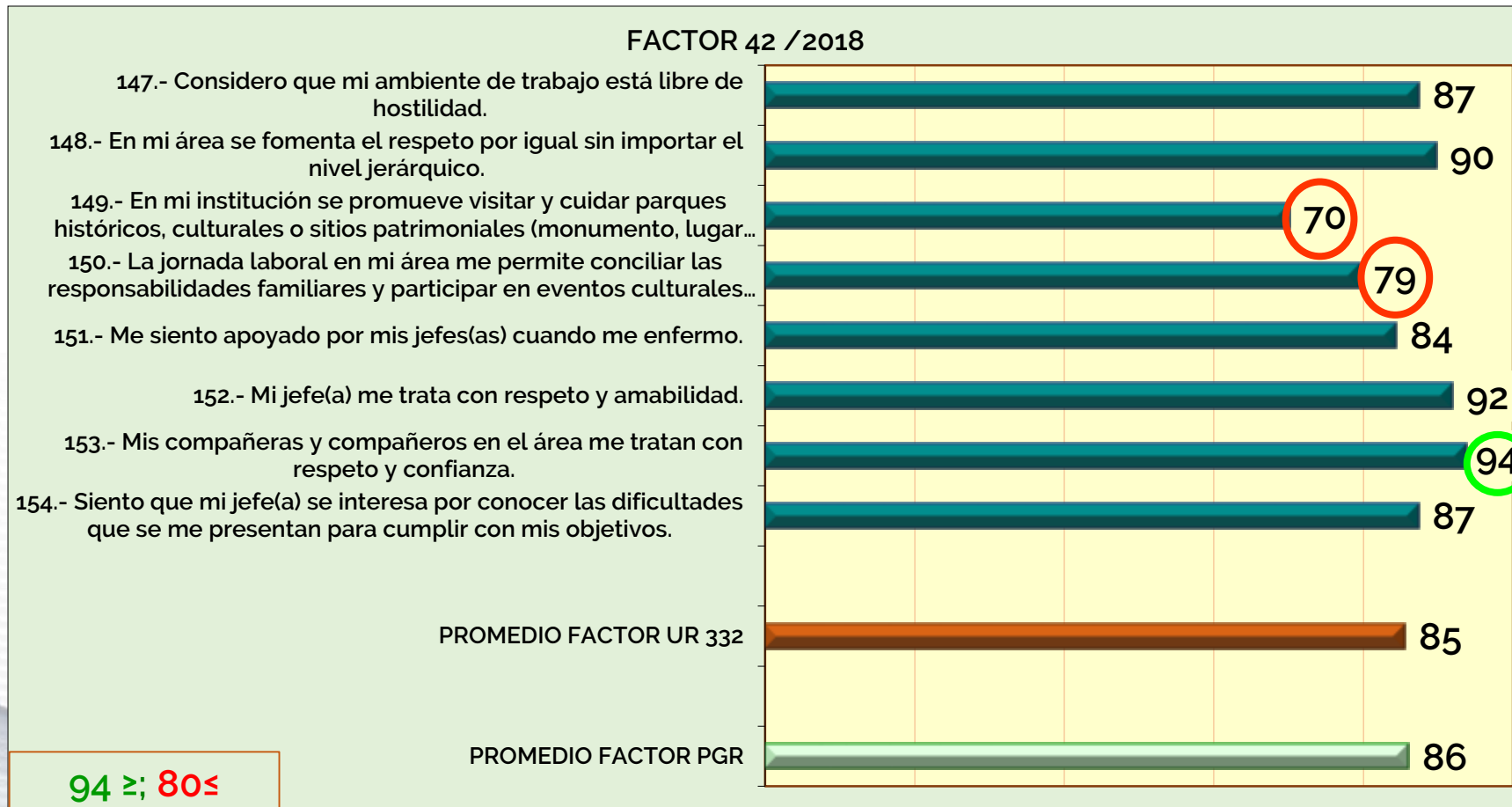


94 ≥; 80 ≤

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



# PTCCO GRO 2019



La Delegación Guerrero es Equilibrada

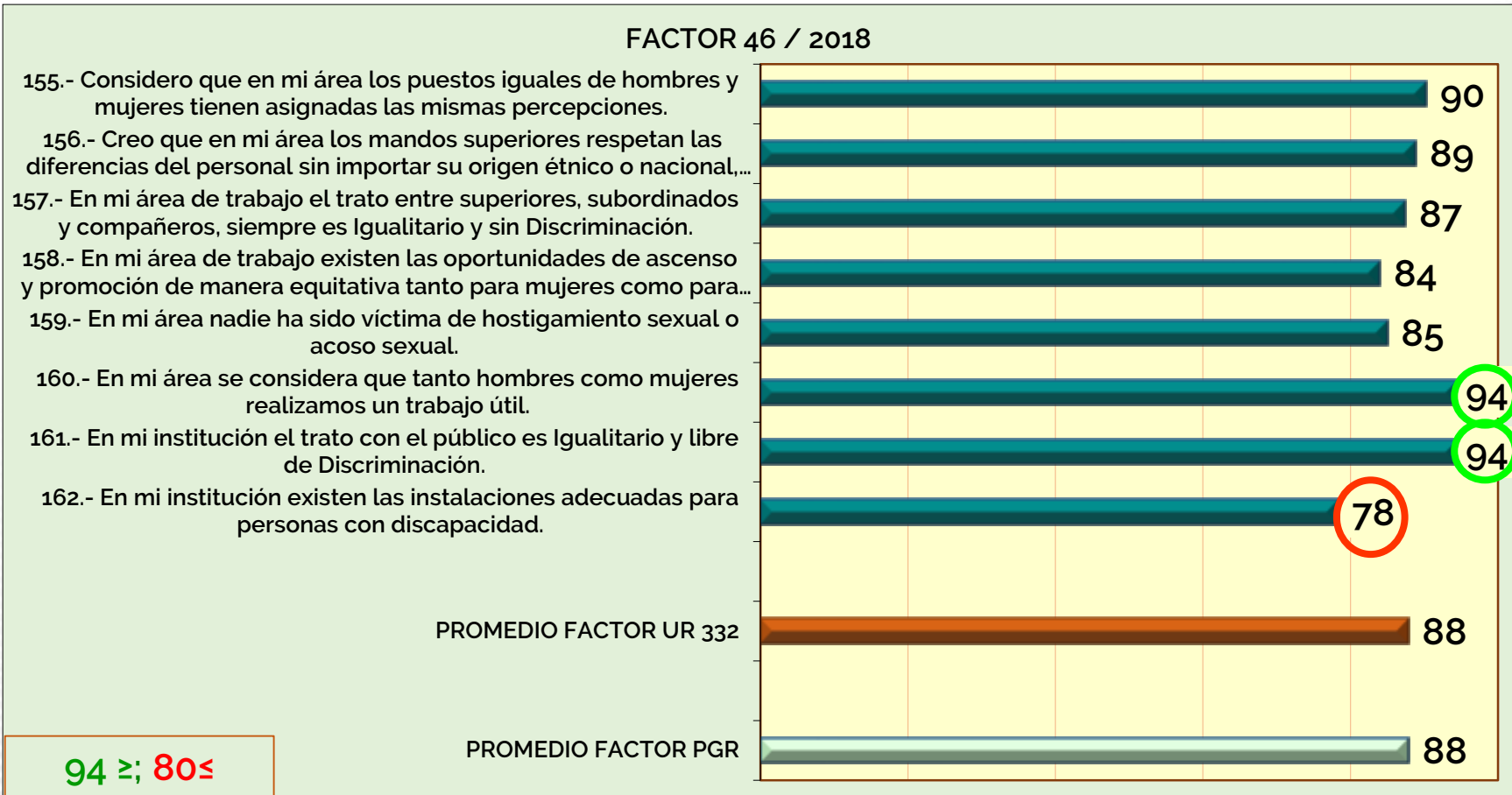


Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guerrero consideran que el trato entre ellos es de respeto y confianza; sin embargo, perciben que podría promover visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales.



# PTCCO GRO 2019

La Delegación  
Guerrero es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía y consideran que se realiza un trabajo útil. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la Delegación Estatal Guerrero (75 puntos en 2016)

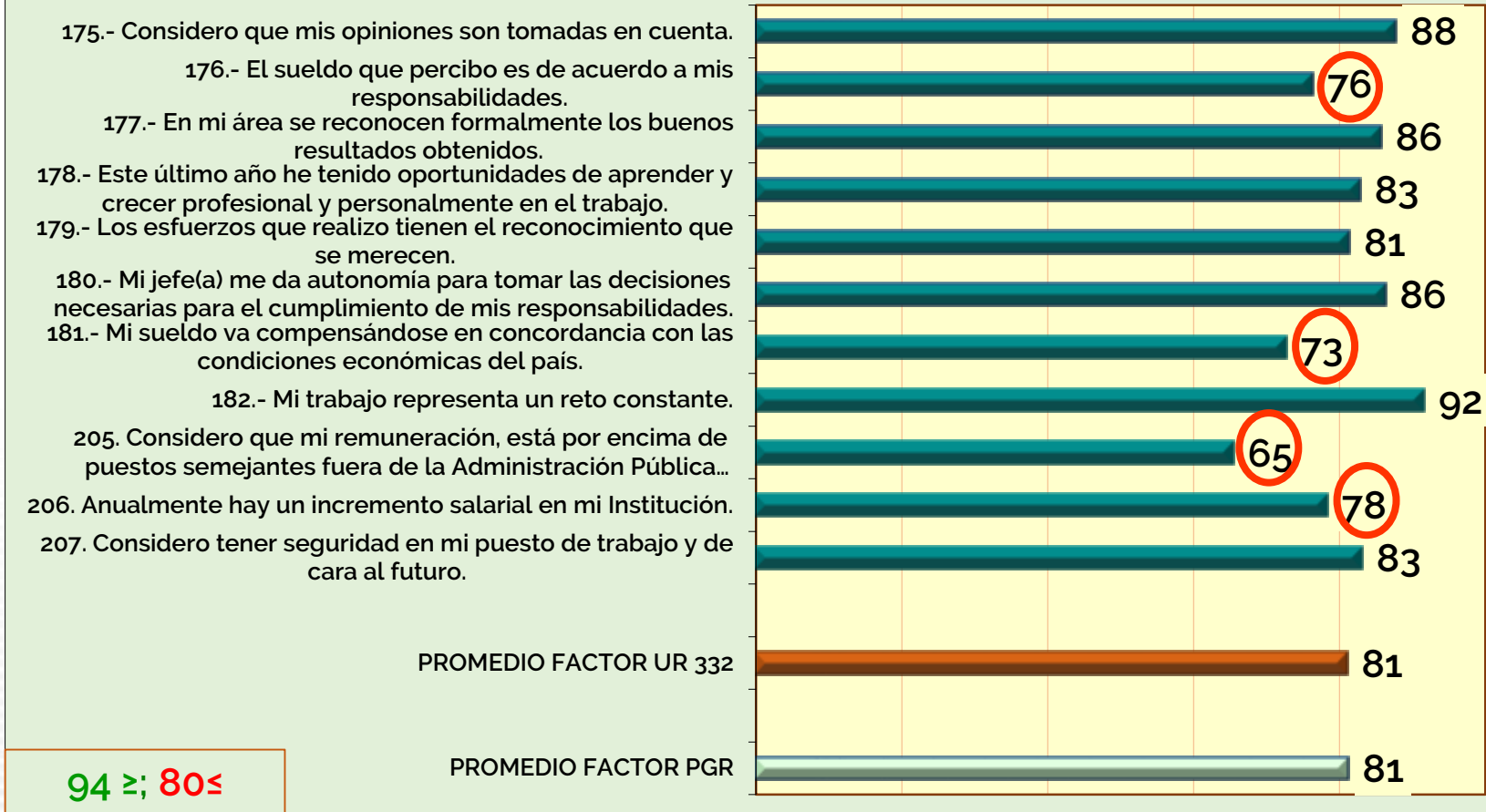


# PTCCO GRO 2019

La Delegación  
Guerrero es Motivada



## FACTOR 47 /2018



94 ≥; 80 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la Delegación Estatal Guerrero están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Así mismo, el personal de la Delegación Estatal Guerrero considera que su trabajo es un reto constante.



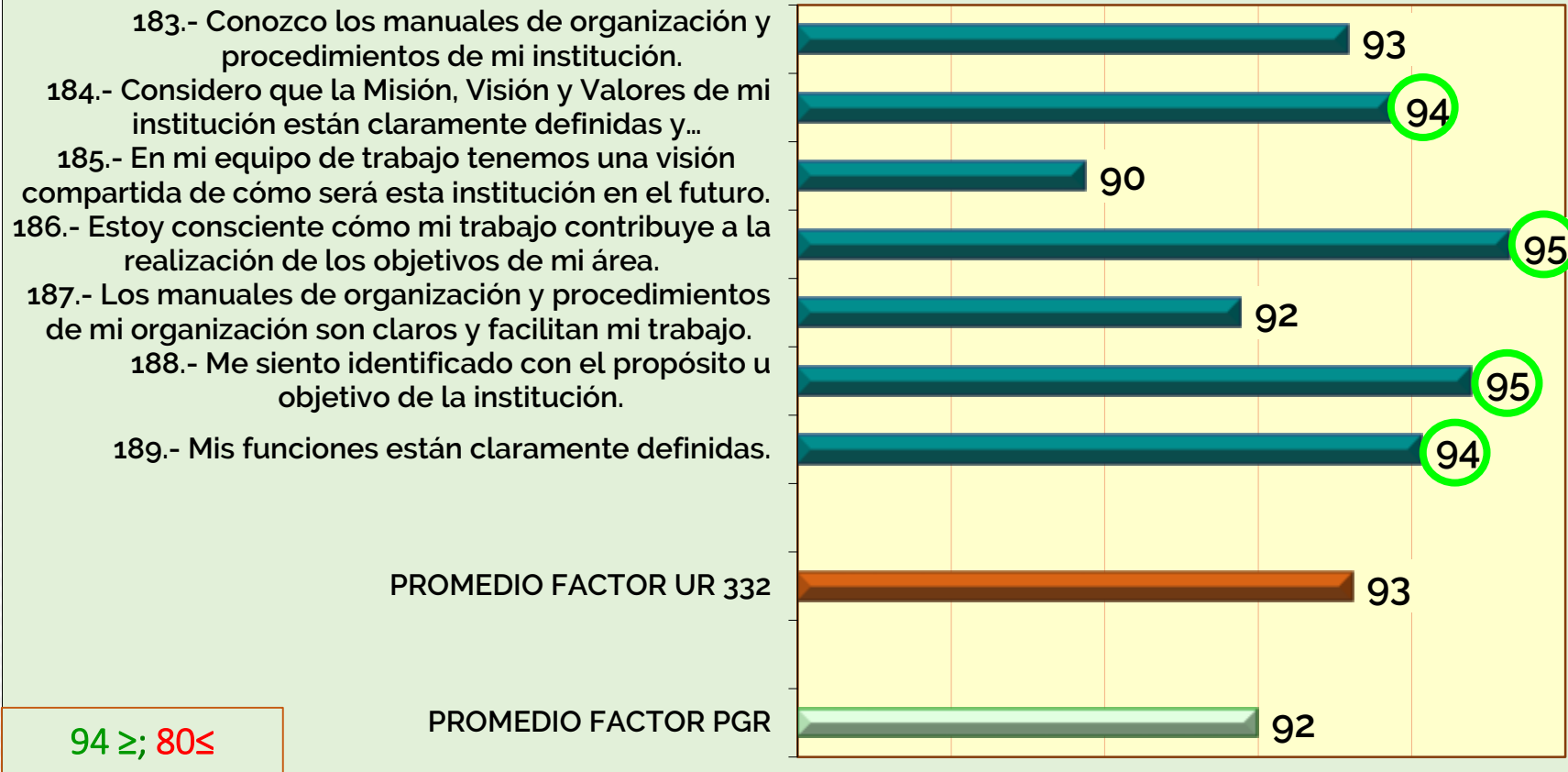
## PTCCO GRO 2019

La Delegación  
Guerrero es  
Organizada

93



### FACTOR 48 / 2018

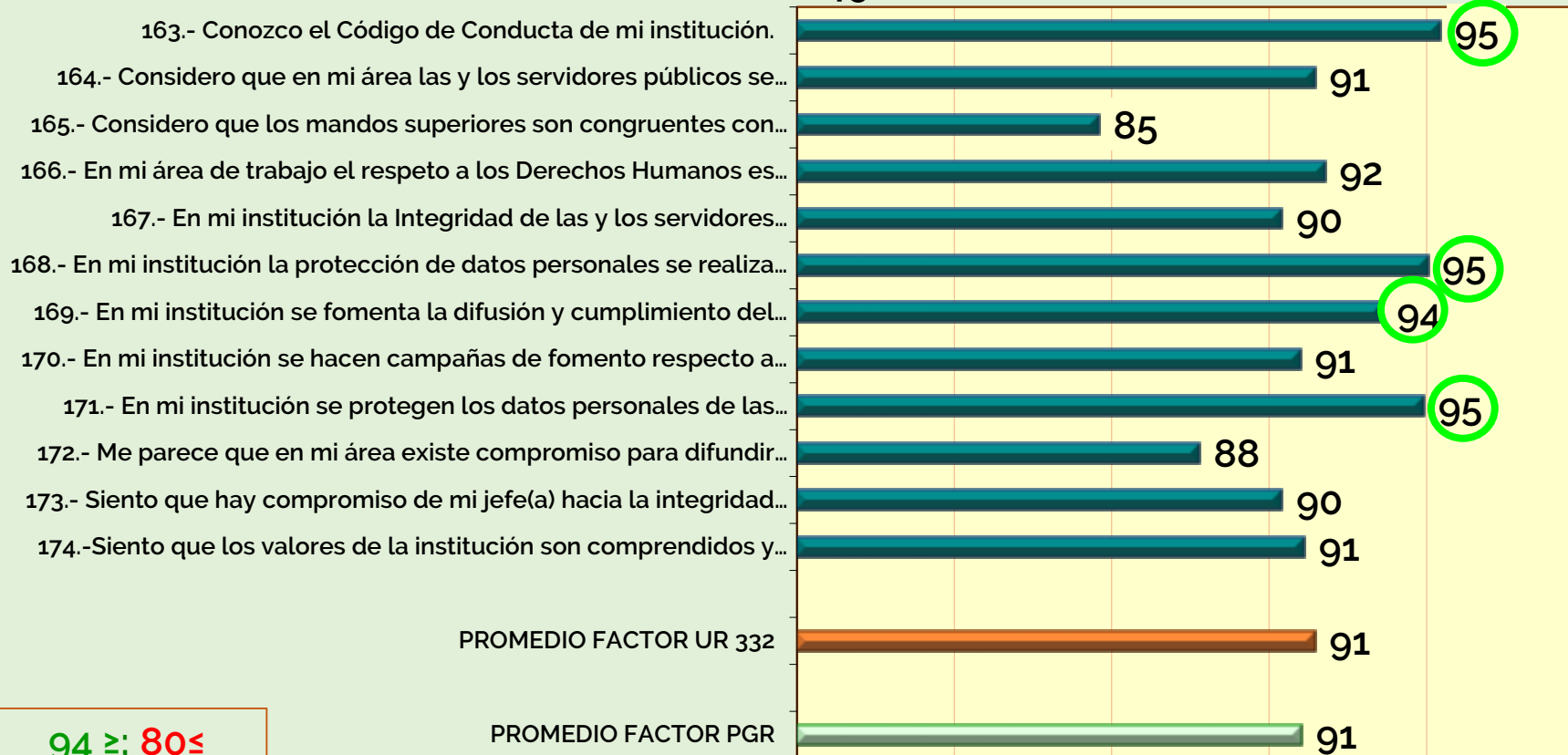


94 ≥; 80 ≤

El personal de la Delegación Estatal Guerrero, esta consciente que su trabajo contribuye a la realización de los objetivos de su área.

## PTCCO GRO 2019

### FACTOR 49 /2018



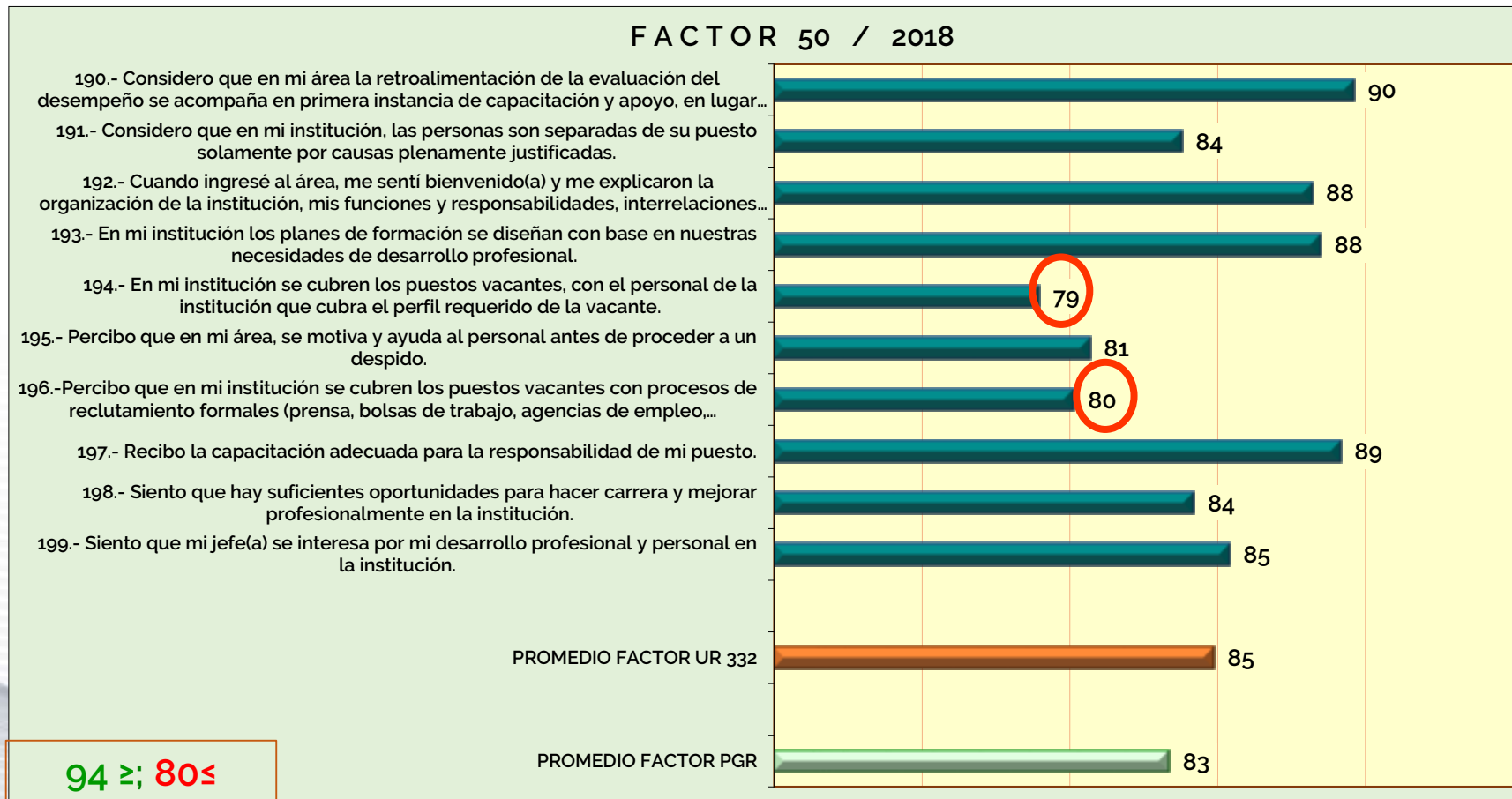
94 ≥; 80 ≤

La Delegación  
Guerrero es Íntegra

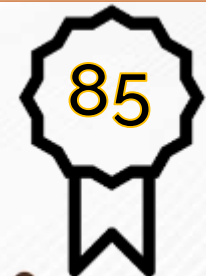


Este resultado muestra que la y el servidor público de la Delegación Estatal Guerrero conoce el Código de Conducta de la Institución, se realiza de manera responsable la protección de datos personales.

# PTCCO GRO 2019



La Delegación  
Guerrero es  
Profesional



Se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo, por otro lado se percibe que no se cubren los puestos vacantes, con el personal de la Institución que cubra el perfil requerido de la vacante.



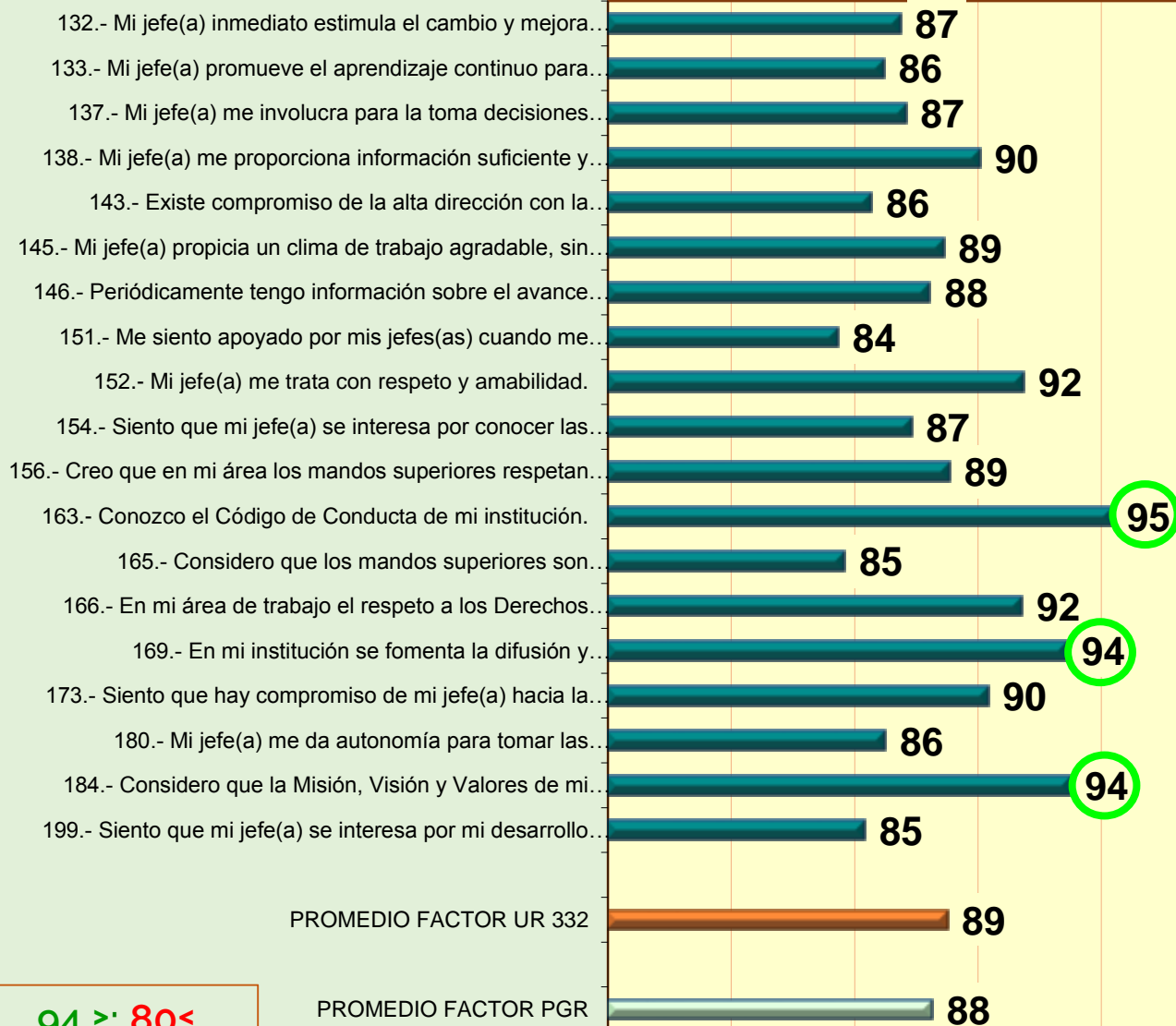
Liderazgo  
Integral



El personal de la Delegación Estatal  
Guerrero conoce el Código de conducta  
de la Institución, por otro lado, considera  
que no son apoyados por sus jefes (as)  
cuando se enferman.

# PTCCO GRO 2019

## FACTOR 52 /2018



94 ≥; 80 ≤



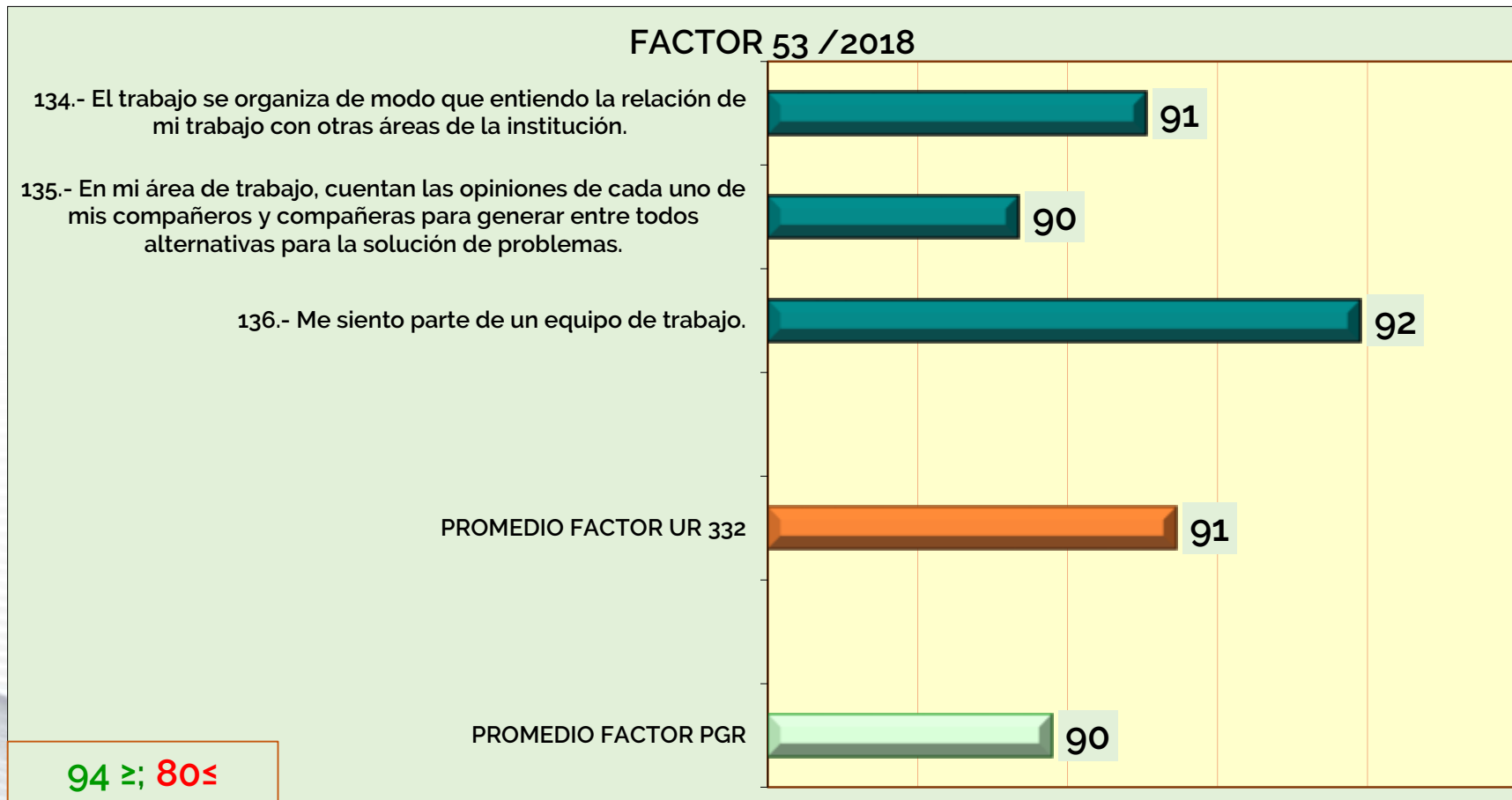
**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO GRO 2019**

# Resultado de factores de Valores

## PTCCO GRO 2019



Vivencia de Valores:  
Cooperación

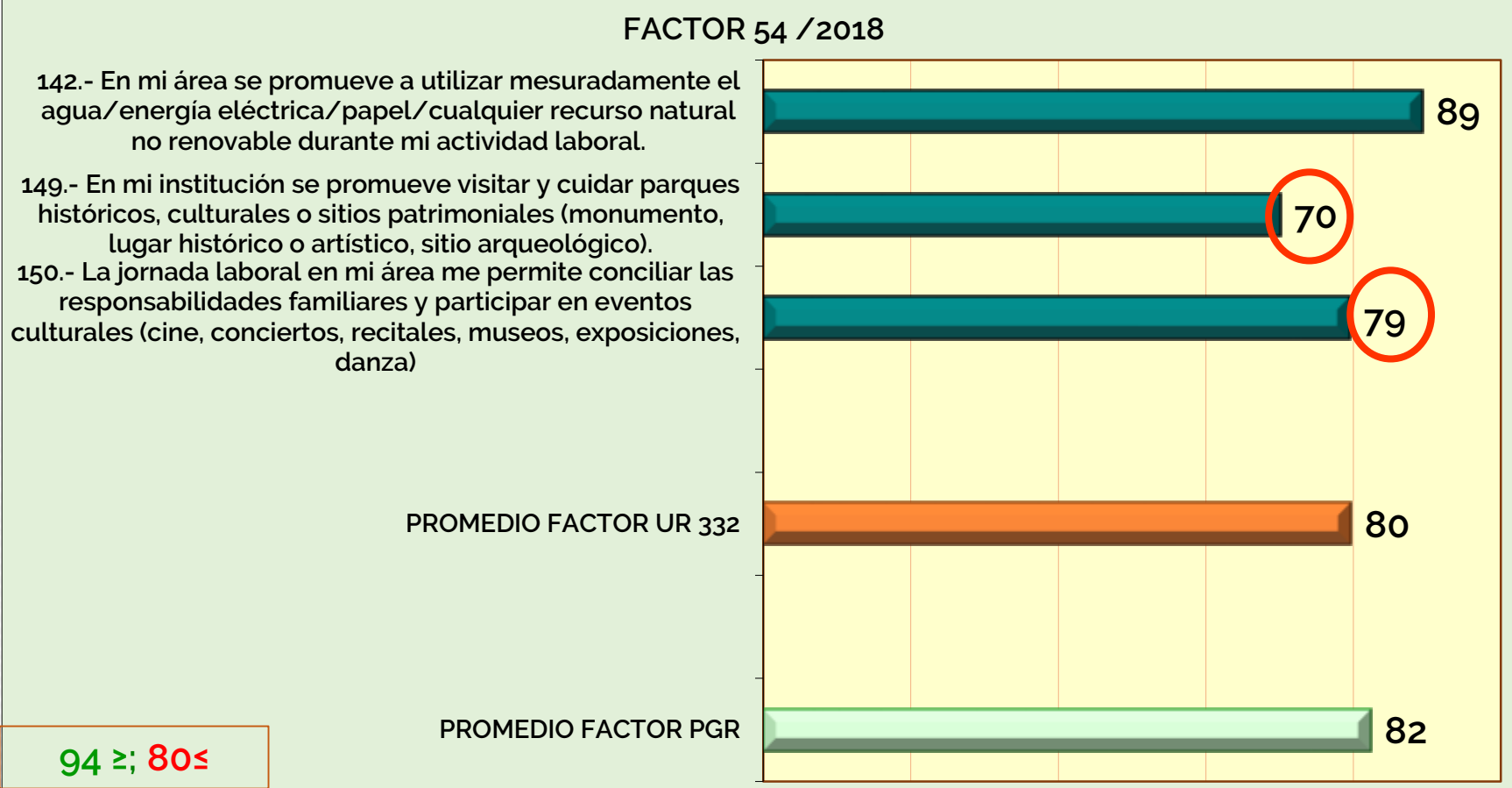


La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guerrero, se sienten parte del equipo de trabajo.



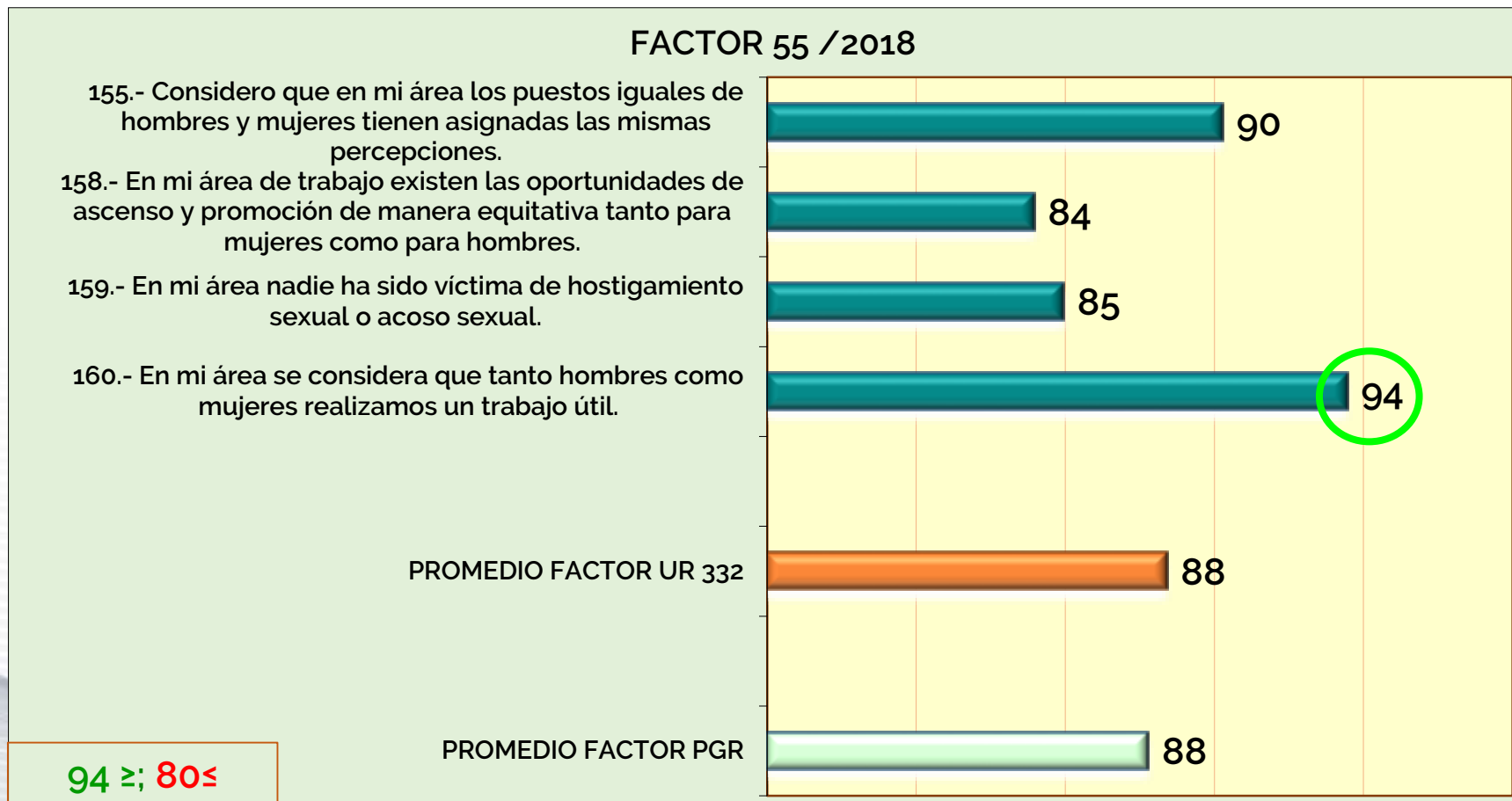
# PTCCO GRO 2019

Vivencia de Valores:  
Entorno Cultural y  
Ecológico



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 GRO 2019



Vivencia de Valores:  
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guerrero perciben que tanto hombres como mujeres consideran que realizan un trabajo útil.



# PTCCO GRO 2019

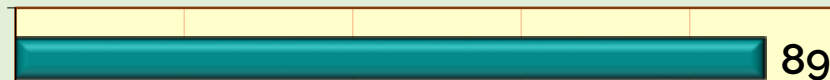
Vivencia de Valores:  
Igualdad y No  
Discriminación

87



## 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 332



PROMEDIO FACTOR PGR



94 ≥; 80 ≤

Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guerrero perciben que el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación, así mismo, consideran que hay una deficiencia en las Instalaciones para personas con discapacidad.

## PTCCO GRO 2019

Vivencia de Valores:  
Integridad

89



### FACTOR 57 / 2018

165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

85

167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.

90

174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.

91

PROMEDIO FACTOR UR 332

89

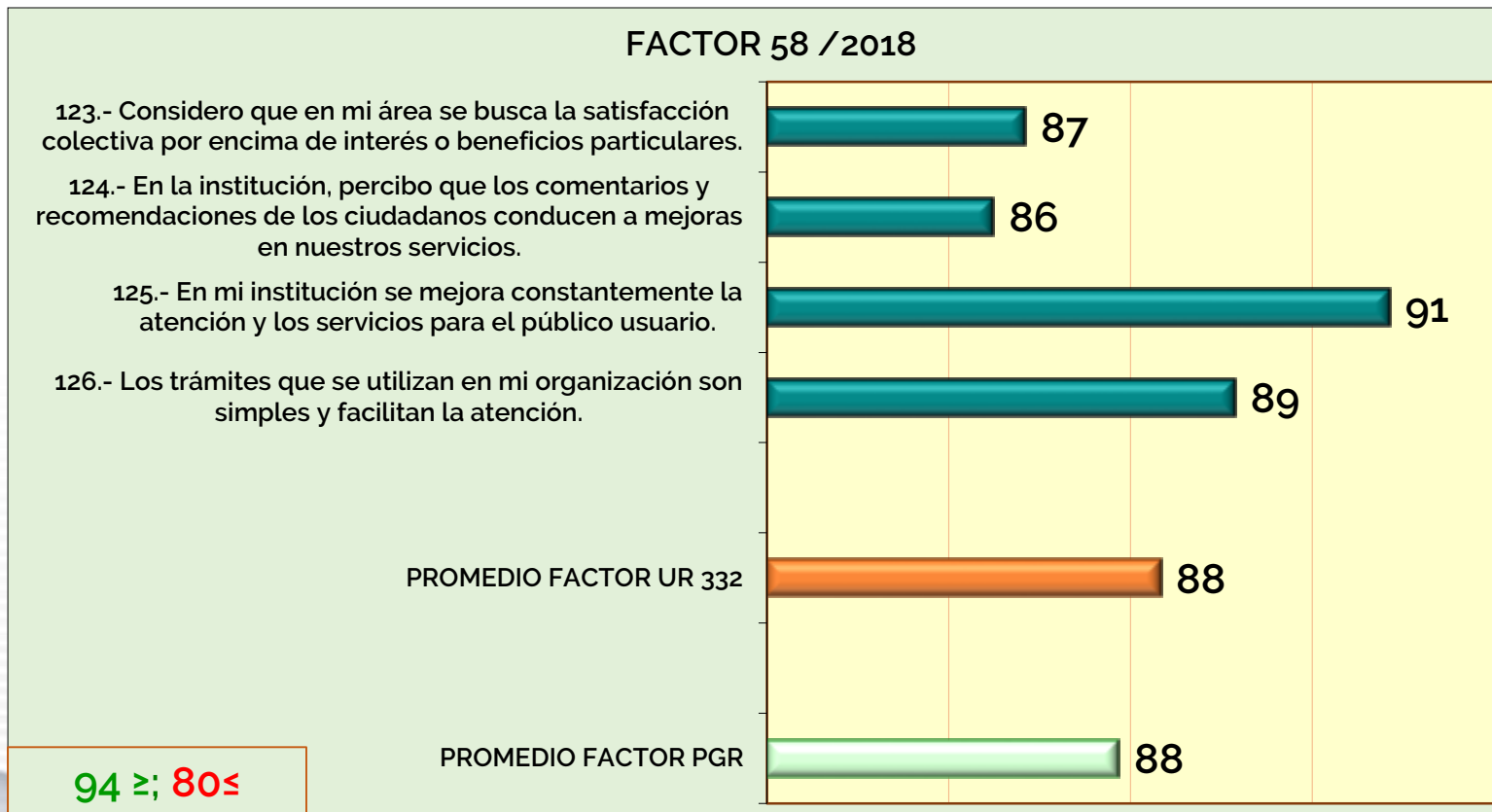
PROMEDIO FACTOR PGR

88

94 ≥; 80 ≤

En la Delegación Estatal Guerrero 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 FGR, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.

## PTCCO GRO 2019

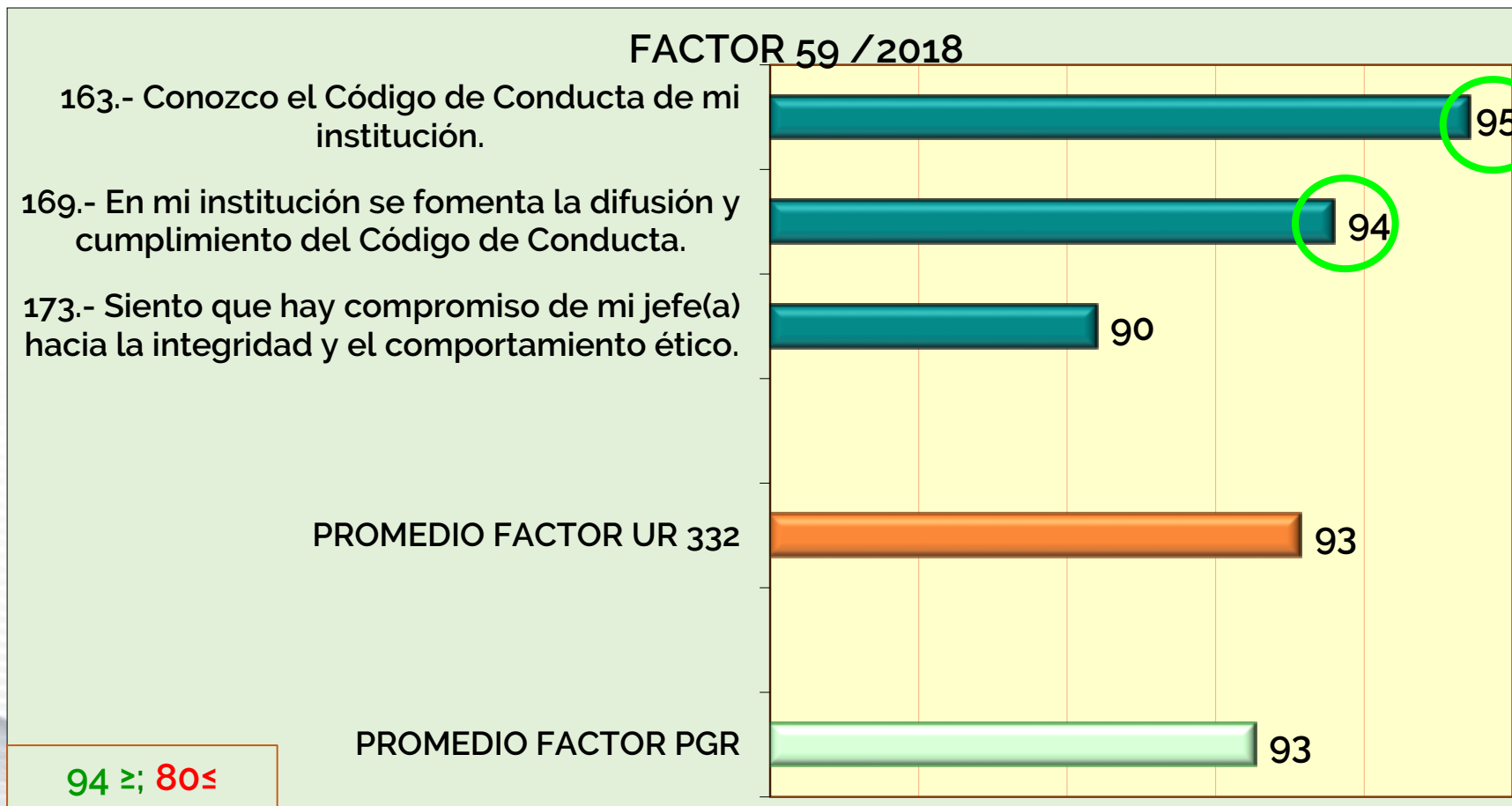


Vivencia de Valores:  
Interés Público



Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guerrero consideran que se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario ; sin embargo, perciben que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.

## PTCCO GRO 2019



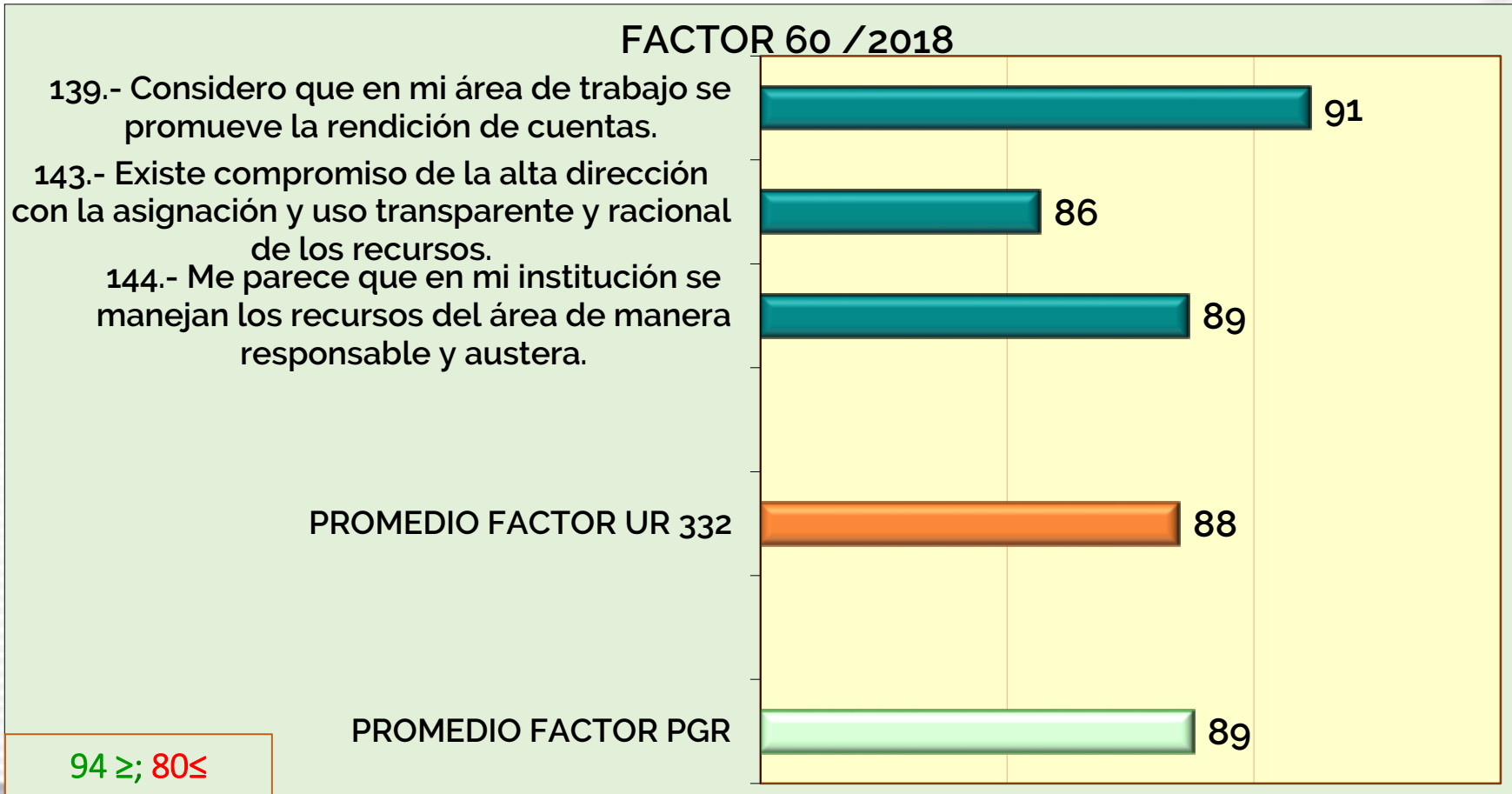
Vivencia de Valores:  
Liderazgo



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

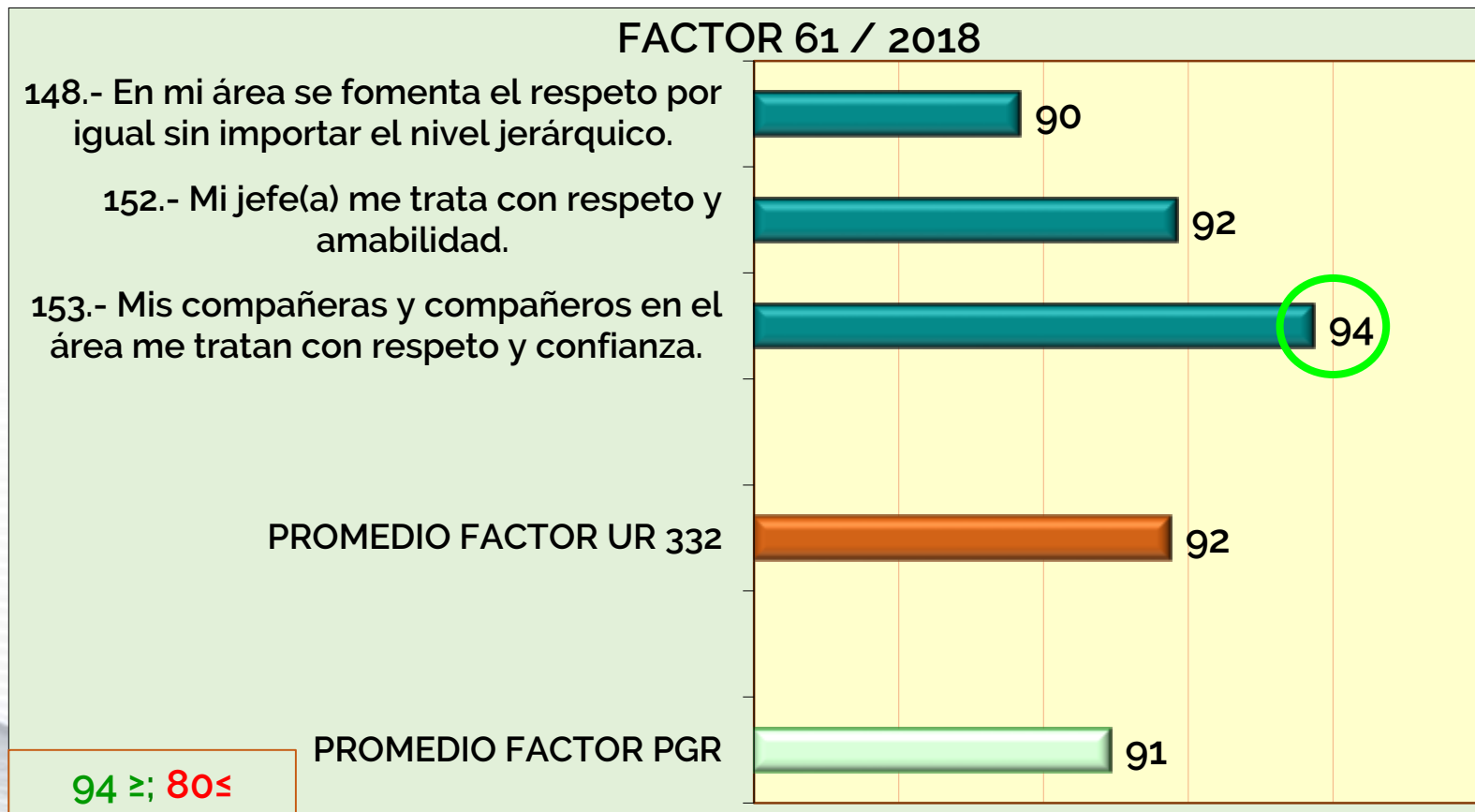
# PTCCO GRO 2019

Vivencia de Valores:  
Rendición de Cuentas



Se considera que en la Delegación Estatal Guerrero se promueve la rendición de cuentas.

## PTCCO GRO 2019



Vivencia de Valores:  
Respeto



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

## PTCCO GRO 2019

Vivencia de Valores:  
Respeto a los  
Derechos Humanos

91



### FACTOR 62 /2018

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.

91

166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.

92

170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.

91

PROMEDIO FACTOR UR 332

91

PROMEDIO FACTOR PGR

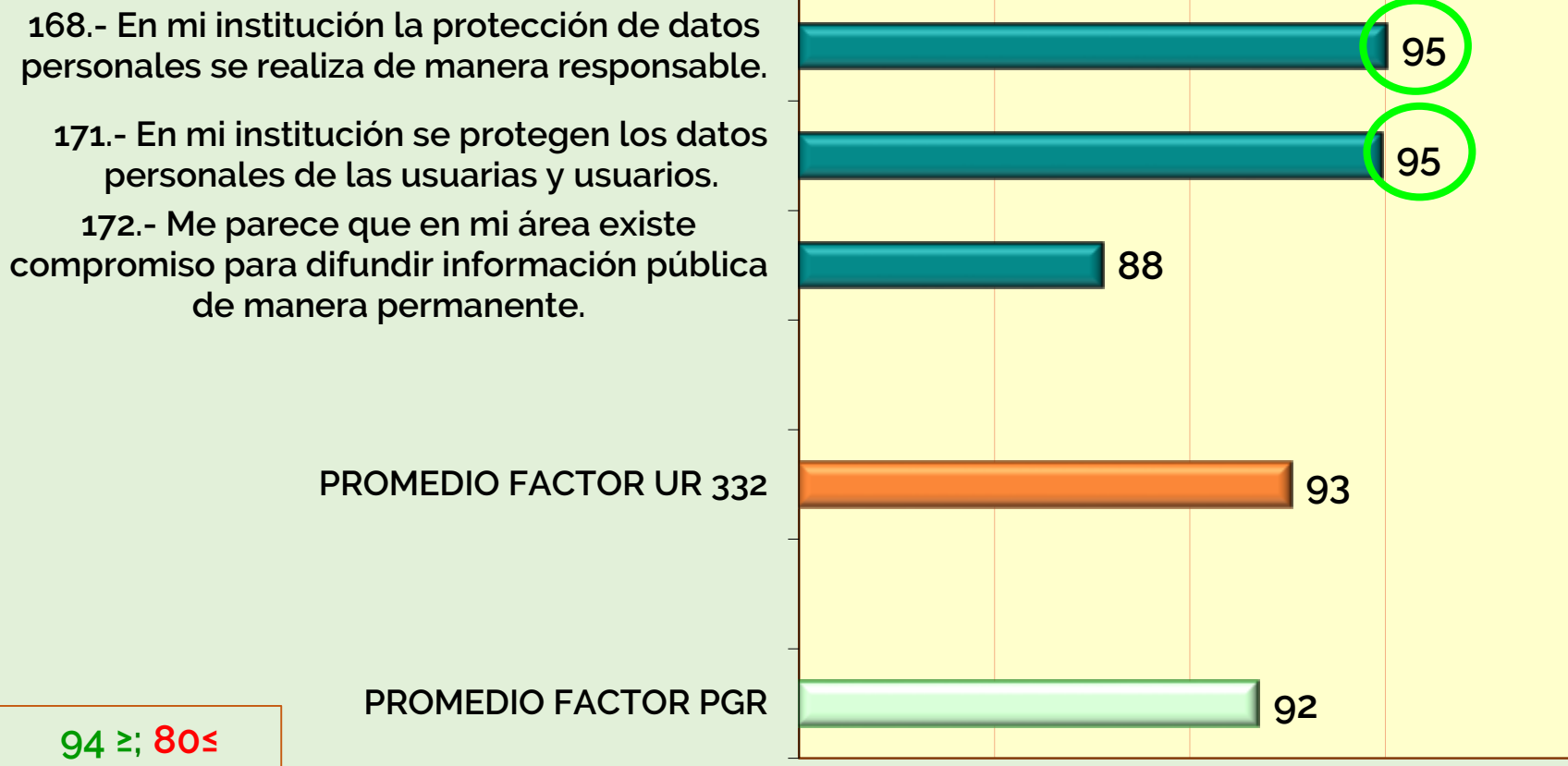
91

94 ≥; 80 ≤

La calificación que obtuvo la Delegación Estatal Guerrero en este factor, es el mismo obtenido por 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 GRO 2019

### FACTOR 63 /2018



Vivencia de Valores:  
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guerrero protegen los datos personales que están bajo su custodia y privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública de manera permanente.





## **2. Análisis Cualitativo**



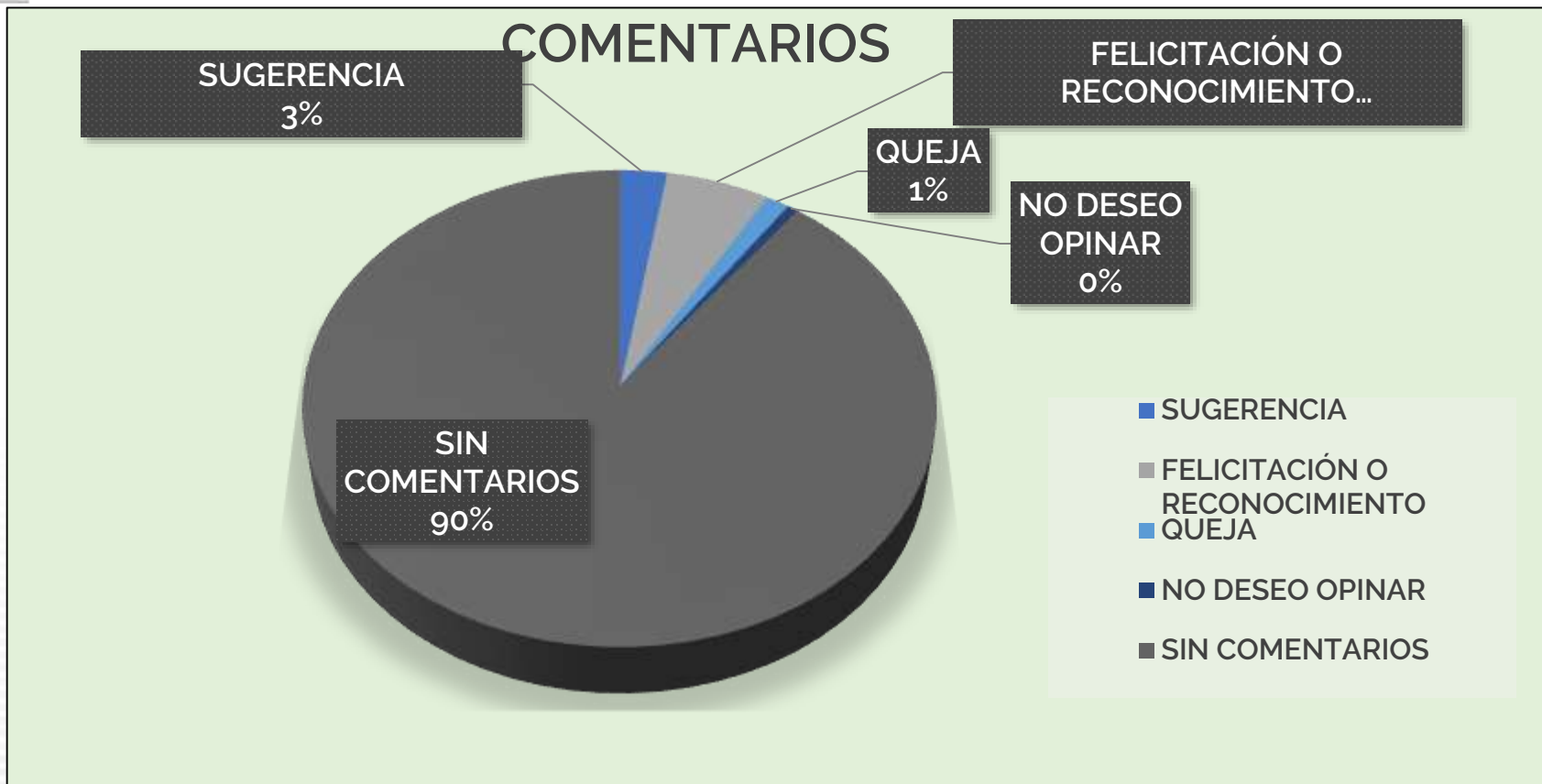
**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO GRO 2019**

# Comentarios y Sugerencias

## PTCCO GRO 2019



La Delegación Estatal Guerrero llevó un análisis de los comentarios y sugerencias de los Servidores Públicos que participaron en la encuesta de "Clima y Cultura Organizacional 2018", mismas que se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, a fin de lograr alcanzar el objetivo estratégico y con ello motivar al Servidor Público, para mejorar el ambiente e incrementar la productividad laboral; que nos permitan lograr un balance entre el trabajo y la familia.



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

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

**PTCCO GRO 2019**

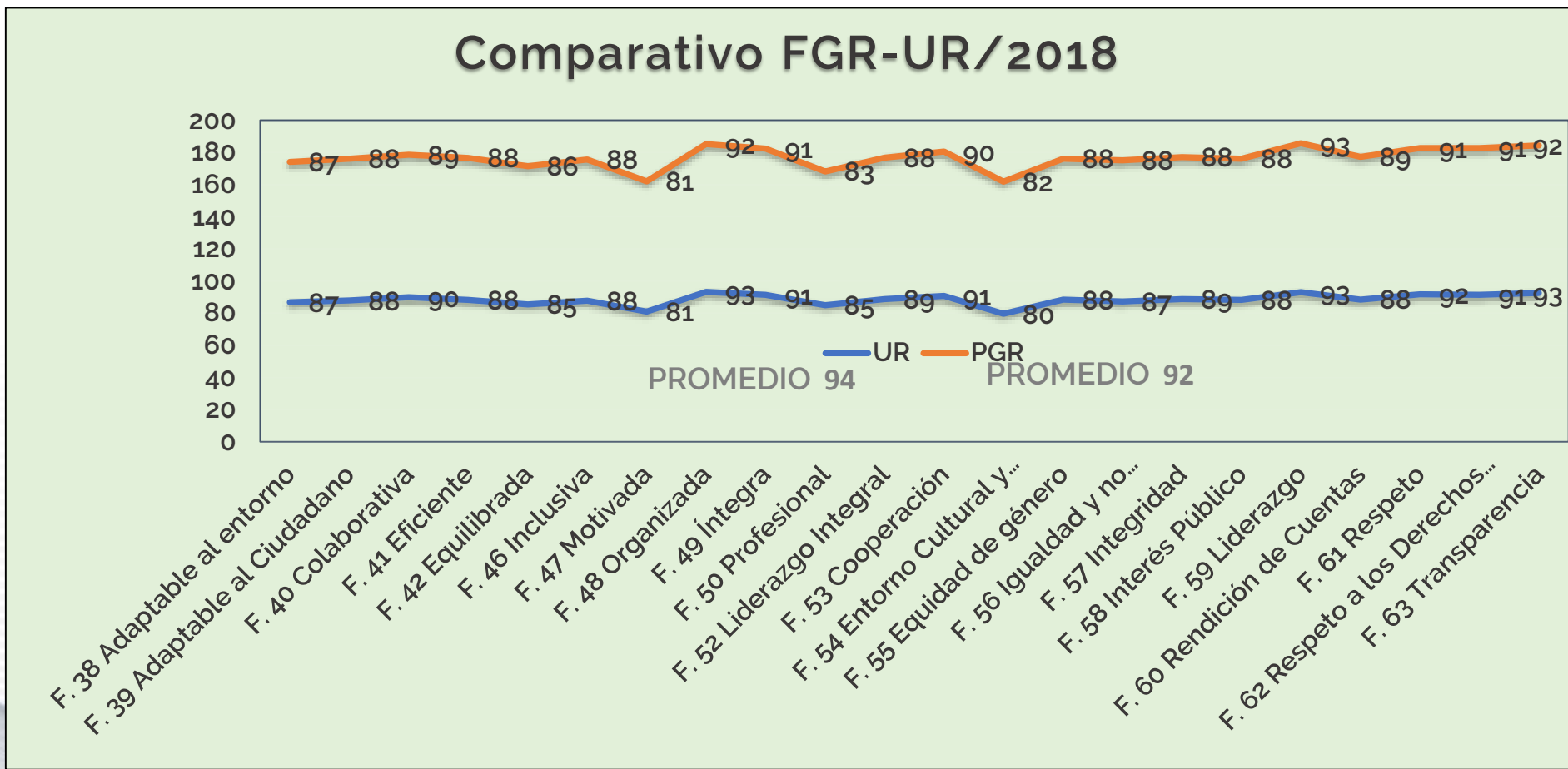
## **3. Análisis Comparativo**



## 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



# PTCCO GRO 2019

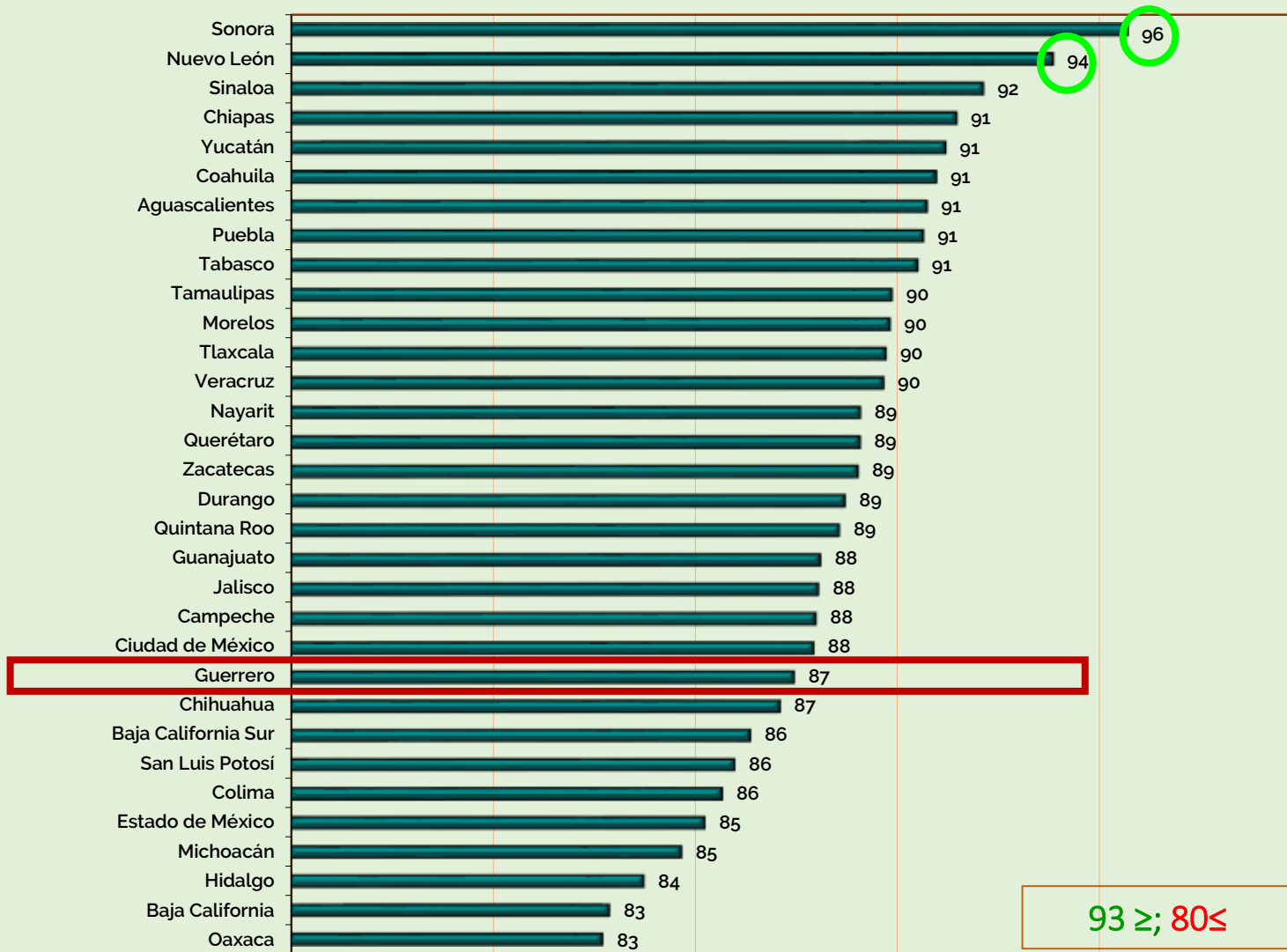


En esta gráfica podemos observar que la variación entre los factores de la UR y los factores de PGR respecto al año pasado es mínima.



# PTCCO GRO 2019

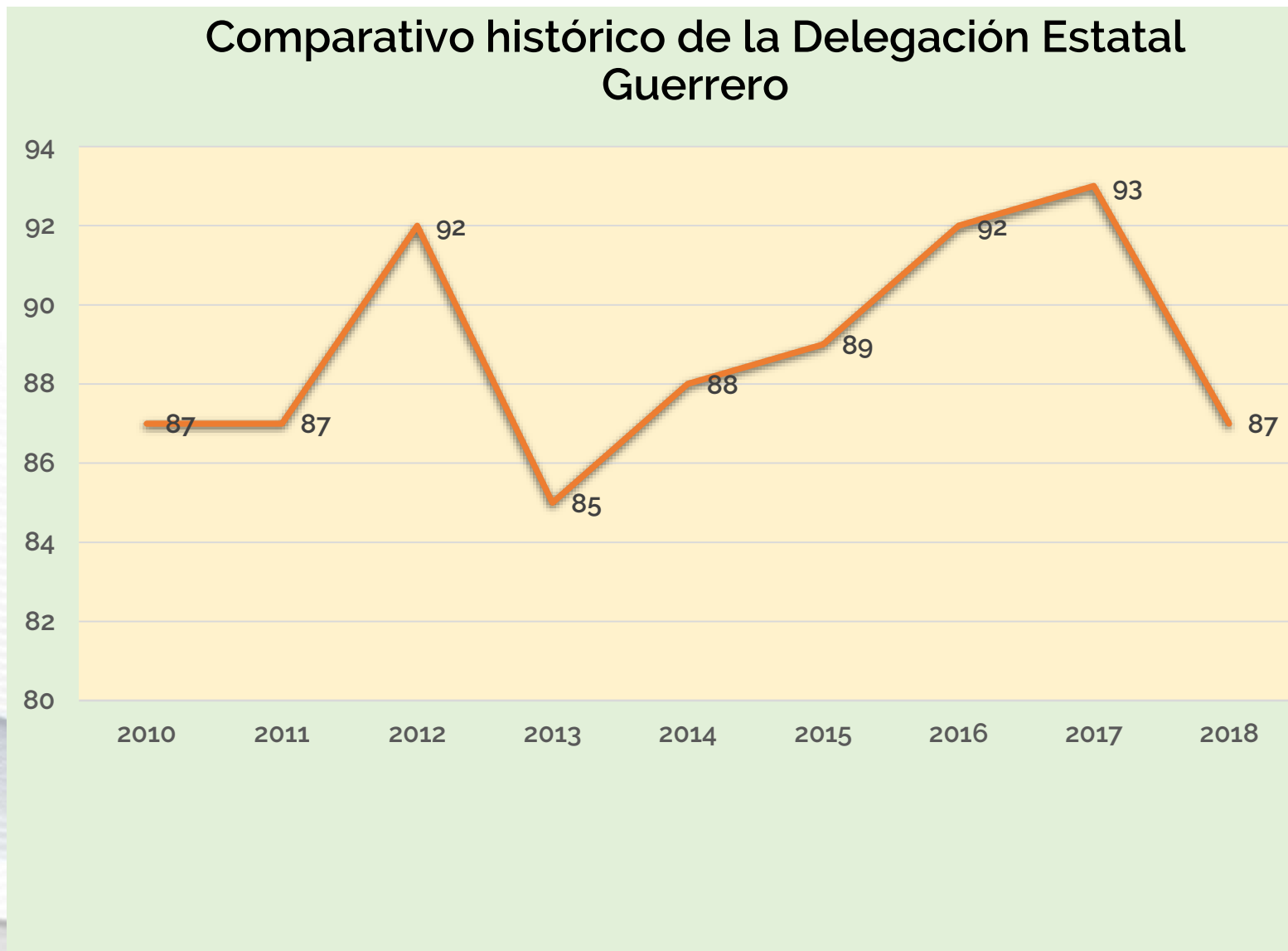
COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / FGR / 2018





## PTCCO GRO 2019

### Comparativo histórico de la Delegación Estatal Guerrero





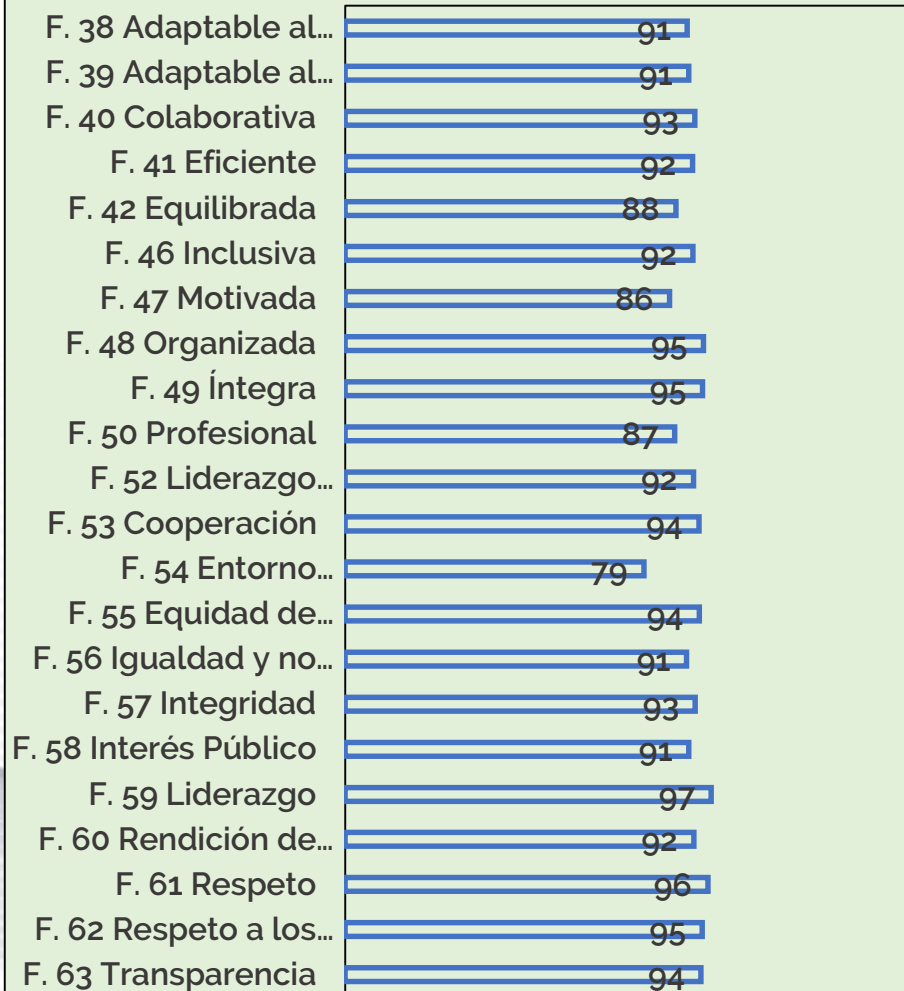


## **3.2. Resultados UR 2016 Vs. 2018**

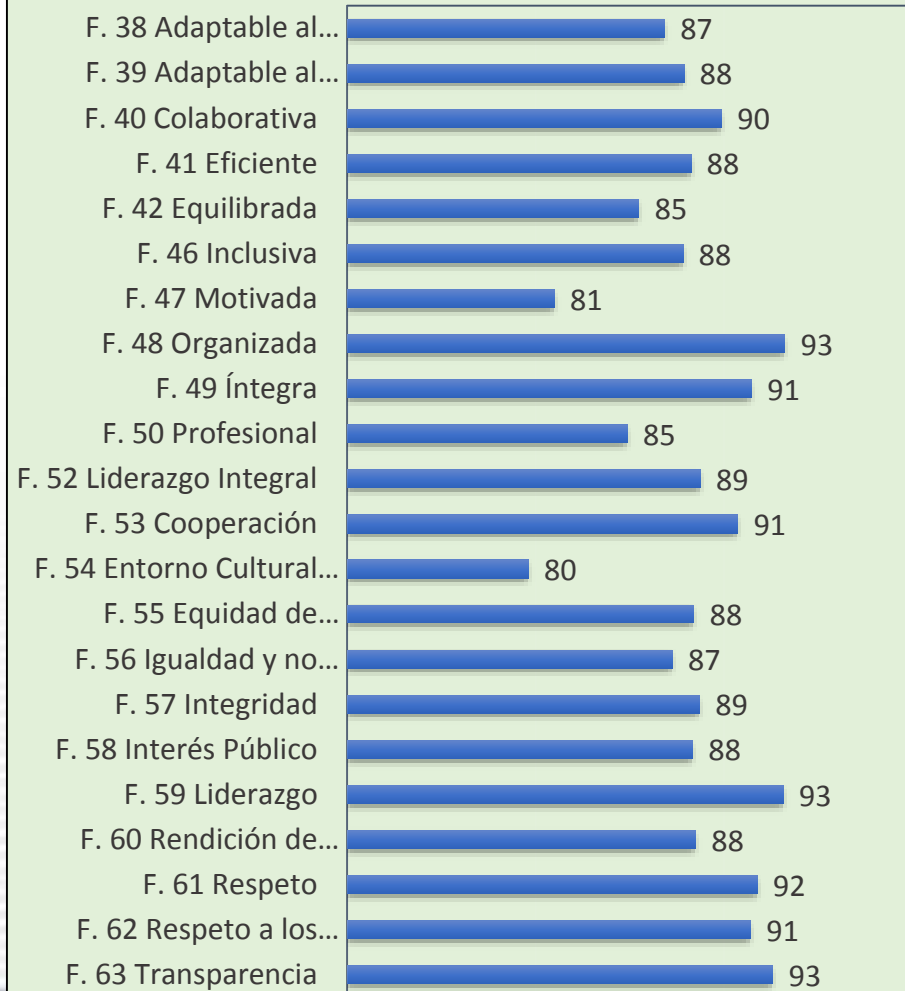


## PTCCO GRO 2019

### Comparativo Guerrero 2016



### Comparativo Guerrero 2018





## **3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018**



## PTCCO GRO 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 UR 2017-2018

$$\frac{14 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{14 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$



## PTCCO GRO 2019

### Factor I

#### Reconocimiento Laboral

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$

### Factor V

#### Equidad y Género

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

### Factor IX

#### Balance Trabajo y Familia

$\frac{3 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{3 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$

### Factor XI

#### Liderazgo y Participación

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$

### Factor XVII

#### Impacto de la Encuesta en mi Institución

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$

### Factor II

#### Capacitación Especializada y Desarrollo

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$

### Factor VII

#### Disponibilidad de Recursos

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$

### Factor X

#### Colaboración y Trabajo en Equipo

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$

### Factor XIV

#### Enfoque a Resultados y Productividad

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$

### Factor XXV

#### Aplicar Eficientemente los Recursos de las TIC's

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$



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





# PTCCO GRO 2019



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

332	DELEGACIÓN ESTATAL GUERRERO
-----	-----------------------------

**FACTOR**

39. ADAPTABLE AL CIUDADANO 124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Encuestas de satisfacción.
----------------------------

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	Realizar encuestas de satisfacción a los ciudadanos que realizan algún tipo de trámite en esta Delegación Estatal Guerrero.	Subdelegación Administrativa/Oficialía de partes	Buzón de Encuestas de Satisfacción Ciudadana	Mensual	E	O	Mandos Superiores	58	P														
						x			R														
2					E	O			P														
									R														
3					E	O			P														
									R														
4					E	O			P														
									R														

FERNANDO GARCÍA FERNÁNDEZ  
DELEGADO ESTATAL

C.P. MAURO MARTÍNEZ VÁZQUEZ  
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO





# PTCCO GRO 2019



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

332	DELEGACIÓN ESTATAL GUERRERO
-----	-----------------------------

**FACTOR**

<b>41. EFICIENTE</b>
141.- Dispongo de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario.
143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Distribuir en tiempo y forma el material necesario para la realización de las diferentes actividades del 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	Entregar en tiempo y forma el material solicitado	Subdelegación Administrativa	Material de papelería y útiles de escritorio	Permanente	E	Todo el personal		P														
								R														
2	Continuar con el compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	Subdelegación Administrativa	Reuniones de trabajo	Mensual	E	Mandos Superiores	52	60	P													
								R														
3					E				P													
								R														
4					E				P													
								R														

FERNANDO GARCÍA FERNÁNDEZ  
DELEGADO ESTATAL

P. MAURO MARTÍNEZ VÁZQUEZ  
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



# PTCCO GRO 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

332	DELEGACIÓN ESTATAL GUERRERO
-----	-----------------------------

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).
151.- Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar la convivencia familiar.
-----------------------------------

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Promover entre el personal adscrito visitas a sitios históricos y culturales	C. Delegado Estatal	Servicio de transporte	Trimestral	E	Todo el personal	S4	P															
					O				R														
2	Autorizar según las cargas de trabajo, descanso por onomástico en horario vespertino, así como permisos económicos.	C. Delegado Estatal	Reuniones de trabajo	Mensual	E	Mandos Superiores	S4	P															
					O				R														
3	Autorizar pases de salida al personal para asistir a consulta médica dentro del horario laboral.	Subdelegación Administrativa	Pases de salida	Permanente	E	Todo el personal	S2	P															
					O				R														
4					E			P															
					O				R														

FERNANDO GARCÍA FERNÁNDEZ  
DELEGADO ESTATAL

CP. MAURO MARTÍNEZ VÁZQUEZ  
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



# PTCCO GRO 2019



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

332	DELEGACIÓN ESTATAL GUERRERO
-----	-----------------------------

**FACTOR**

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

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Promover la Igualdad 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	Promover los ascensos dentro del personal de conformidad a los perfiles de puestos.	C. Delegado Estatal/ Subdelegación Administrativa	Disponibilidad de Plazas vacantes	Anual	E	Todo el personal	55	P														
					x				R													
2	Difundir las consecuencias cuando se comete algún tipo de hostigamiento o acoso sexual y denunciar ante la autoridad competente	Subdelegados	Carteles	Permanente	E	Todo el personal	55	P														
					x				R													
3	Difundir entre los servidores públicos la existencia de instalaciones para personas con discapacidad y la señalización colocada en los edificios.	Subdelegación Administrativa	Carteles	Permanente	E	Todo el personal	66	P														
					x				R													
4					E			P														
					x				R													

FERNANDO GARCÍA FERNÁNDEZ  
DELEGADO ESTATAL

GP. MAURO MARTÍNEZ VÁZQUEZ  
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



# PTCCO GRO 2019



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

332	<b>DELEGACIÓN ESTATAL GUERRERO</b>
-----	------------------------------------

**FACTOR**


**47. MOTIVADA**


176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.  
177.- En mi área se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.  
178.- Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo.  
179.- Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen.  
180.- Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de 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.  
207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Promover los movimientos escalafonarios.

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 los ascensos dentro del personal administrativo de conformidad a los perfiles de puestos.	C. Delegado Estatal/ Subdelegados	Disponibilidad de Plazas vacantes	Anual	E	X	Todo el personal		P														
					O				R														
2	Llevar a cabo tácticas de reconocimiento al servidor público por: puntualidad, desempeño, etc.	Subdelegación Administrativa	Reconocimiento	Permanente	E	X	Todo el personal		P														
					O				R														
3					E				P														
					O				R														
4					E				P														
					O				R														

  
 FERNANDO GARCÍA FERNÁNDEZ  
DELEGADO ESTATAL

  
 C.P. MAURO MARTÍNEZ VÁZQUEZ  
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



# PTCCO GRO 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

332	DELEGACIÓN ESTATAL GUERRERO
-----	-----------------------------

FACTOR

49.ÍNTEGRA 165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar el apoyo y colaboración 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	Exhortar al personal de mando de la Delegación Estatal Guerrero que deben de ser congruentes con lo que dicen y lo que hacen con la finalidad de fomentar un ambiente adecuado para el desarrollo de actividades que permitan un sano equilibrio en el trabajo.	C. Delegado Estatal/ Subdelegados	Correos electrónicos / Reuniones de trabajo	Mensual	E x	Todo el personal	52	57	P														
					O				R														
2					E				P														
					O				R														
3					E				P														
					O				R														
4					E				P														
					O				R														


  
FERNANDO GARCÍA FERNÁNDEZ  
DELEGADO ESTATAL

  
C.P. MAURO MARTÍNEZ VÁZQUEZ  
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO





# PTCCO GRO 2019



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

332	<b>DELEGACIÓN ESTATAL GUERRERO</b>
-----	------------------------------------

**FACTOR**

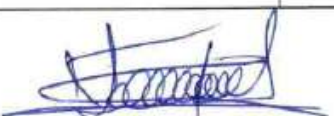
**52. LIDERAZGO INTEGRAL**

133.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.  
 137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.  
 143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.  
 151.- Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo.  
 165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.  
 180.- Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.  
 199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Fomentar el apoyo y colaboración en el trabajo.

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	Implementar una estrategia de reconocimiento al servidor público por desempeño laboral.	C. Delegado Estatal/ Subdelegación Administrativa	Diploma, tarjeta de felicitaciones	Trimestral	E	X	Todo el personal			P													
					O					R													
2	Brindar capacitación al personal, en relación al área al que se encuentran adscritos (as).	Subdelegados	Material didáctico	Trimestral	E	X	Todo el personal			P													
					O					R													
3	Autorizar pases de salida al personal para asistir a consulta médica dentro del horario laboral.	Subdelegación Administrativa	Pases de salida	Permanente	E		Todo el personal			P													
					O	X				R													
4					E					P													
					O					R													




\_\_\_\_\_  
**FERNANDO GARCÍA FERNÁNDEZ**  
DELEGADO ESTATAL



\_\_\_\_\_  
**C. MAURO MARTÍNEZ VÁZQUEZ**  
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



# PTCCO GRO 2019



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

332	<b>DELEGACIÓN ESTATAL GUERRERO</b>
-----	------------------------------------

**FACTOR**

58. ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO


**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**

Trabajo en equipo.

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	Promover entre el personal adscrito visitas a sitios históricos y culturales	C. Delegado Estatal	Servicio de transporte	Trimestral	E	x	Todo el personal	42		P													
					O			R															
2	Autorizar según las cargas de trabajo, descanso por onomástico en horario vespertino, así como permisos económicos.	C. Delegado Estatal	Reuniones de trabajo	Mensual	E	x	Mandos Superiores	42		P													
					O			R															
3					E				P														
					O		R																
4					E				P														
					O		R																



**FERNANDO GARCÍA FERNÁNDEZ**  
DELEGADO ESTATAL



**C.P. MAURO MARTÍNEZ VÁZQUEZ**  
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO











# PTCCO GRO 2019



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

332	DELEGACIÓN ESTATAL GUERRERO
-----	-----------------------------

**FACTOR**

SB. INTERÉS PÚBLICO 124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Opinión del Público
---------------------

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Realizar encuestas de satisfacción a los ciudadanos que realizan algún tipo de trámite en esta Delegación Estatal Guerrero.	Subdelegados	Buzón de Encuestas de Satisfacción Ciudadana	Mensual	E	Mandos Superiores	58	P														
					O		X	R														
2					E			P														
					O			R														
3					E			P														
					O			R														
4					E			P														
					O			R														

FERNANDO GARCÍA FERNÁNDEZ  
DELEGADO ESTATAL

C.P. MAURO MARTÍNEZ VÁZQUEZ  
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



# PTCCO GRO 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

332	DELEGACIÓN ESTATAL GUERRERO
-----	-----------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Transparencia.
----------------

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	Continuar con el compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	Subdelegados	Reuniones de trabajo	Mensual	E	X	Mandos Superiores	52	60	P													
					O				R														
2					E					P													
					O				R														
3					E					P													
					O				R														
4					E					P													
					O				R														

FERNANDO GARCÍA FERNÁNDEZ  
DELEGADO ESTATAL

C.P. MAURO MARTÍNEZ VÁZQUEZ  
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



# PTCCO GRO 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

332	DELEGACIÓN ESTATAL GUERRERO
-----	-----------------------------

FACTOR

XXXVII / 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Dar a conocer el proceso de separación de la Institución a los Servidores Públicos.
---

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	Apoyar con el proceso de separación de manera clara y precisa al Servidor Público	Subdelegación Administrativa	Folletos	Permanente	E	x	Todo el Personal			P													
					O			R															
2					E					P													
					O			R															
3					E					P													
					O			R															
4					E					P													
					O			R															

FERNANDO GARCÍA FERNÁNDEZ  
 DELEGADO ESTATAL

C.P. MAURO MARTÍNEZ VÁZQUEZ  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



# PTCCO GRO 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

332	DELEGACIÓN ESTATAL GUERRERO
-----	-----------------------------

FACTOR

63. TRANSPARENCIA
-------------------

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir los Resultados de la ECCO 2018
---

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 Delegación Guerrero a todos los servidores públicos	Subdelegación Administrativa	Oficios Circulares	un mes	E	x	Todo el Personal			P											
					O			R													
2					E				P												
					O			R													
3					E				P												
					O			R													
4					E				P												
					O			R													

FERNANDO GARCÍA FERNÁNDEZ  
DELEGADO ESTATAL

U. MAURO MARTÍNEZ VÁZQUEZ  
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO