



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

Delegación Estatal Hidalgo



PTCCO HGO 2019

CRITERIO

	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	47
3. Análisis Comparativo	51
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	52
3.1.1. Comparativo Histórico Delegación Hidalgo	56
3.2 Resultados Delegación Hidalgo 2016 Vs. 2018	57
3.3 Efectividad del PTCCO 2017-2018	60
4. Definición de Objetivos Estratégicos	63
5. Definición de Prácticas de Transformación	63
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	63



PTCCO HGO 2019

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

La ECCO 2018 registró 796,440 servidoras y servidores públicos encuestados, con la participación de 285 instituciones públicas.

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

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

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

PTCCO HGO 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 HGO 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 HGO 2019

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

160 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal en Hidalgo, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 170, es decir el 94.41%.

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.

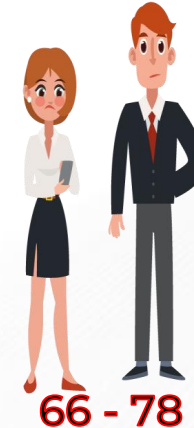
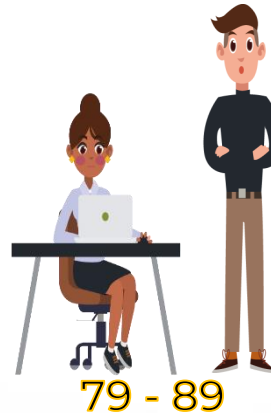
La percepción promedio de los participantes de la Delegación Hidalgo en la encuesta fue de 87 puntos, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016 y ocupó el lugar número 30 de las Delegaciones.

Los 10 reactivos mejor calificados se identifican como umbral superior, mientras que los 10 reactivos menos calificados es el umbral inferior; por lo tanto, el umbral de la Delegación Estatal en Hidalgo en la ECCO 2018 es el siguiente:

$$90 \geq 78 \leq$$

PTCCO HGO 2019

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



Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 66 y 78 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen en las "Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera" del 12 de julio de 2010, y su actualización al 6 de abril de 2017", la Delegación Estatal en Hidalgo presenta el siguiente plan de:

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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO HGO 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO HGO 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO HGO 2019

¿El encuestado es? / 2018



Sexo

La participación de las mujeres fue superior por 10 puntos porcentuales a la de los hombres.

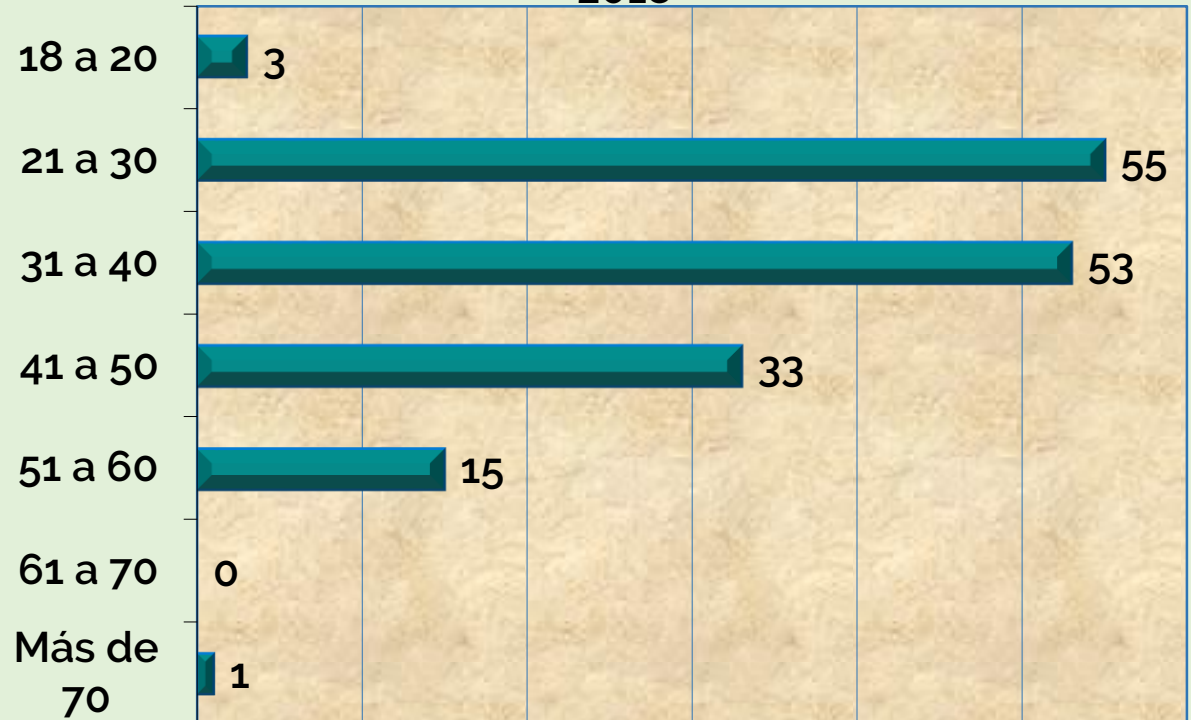


PTCCO HGO 2019

Edad

111 (69%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 48 (30%) son de edad mediana y 1 (1%) es adulto mayor.

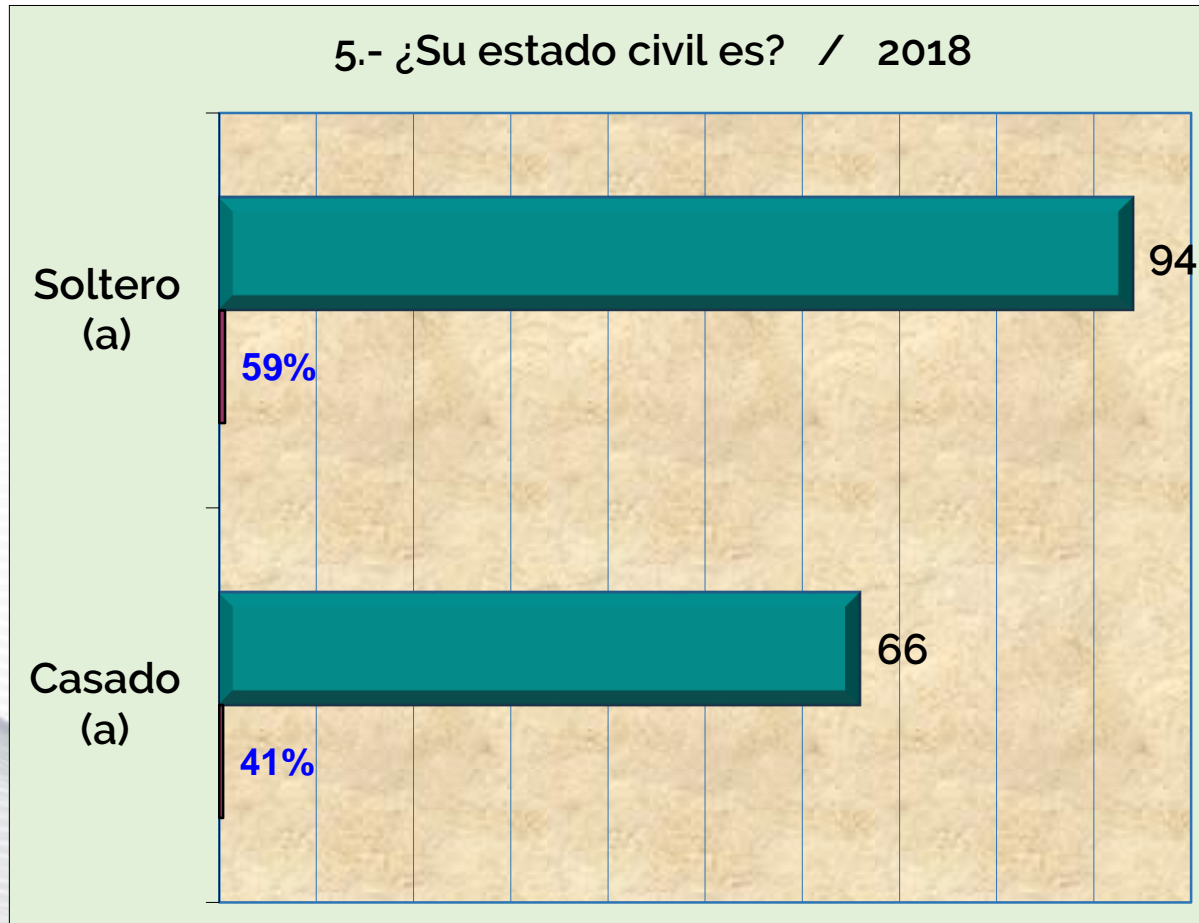
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO HGO 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



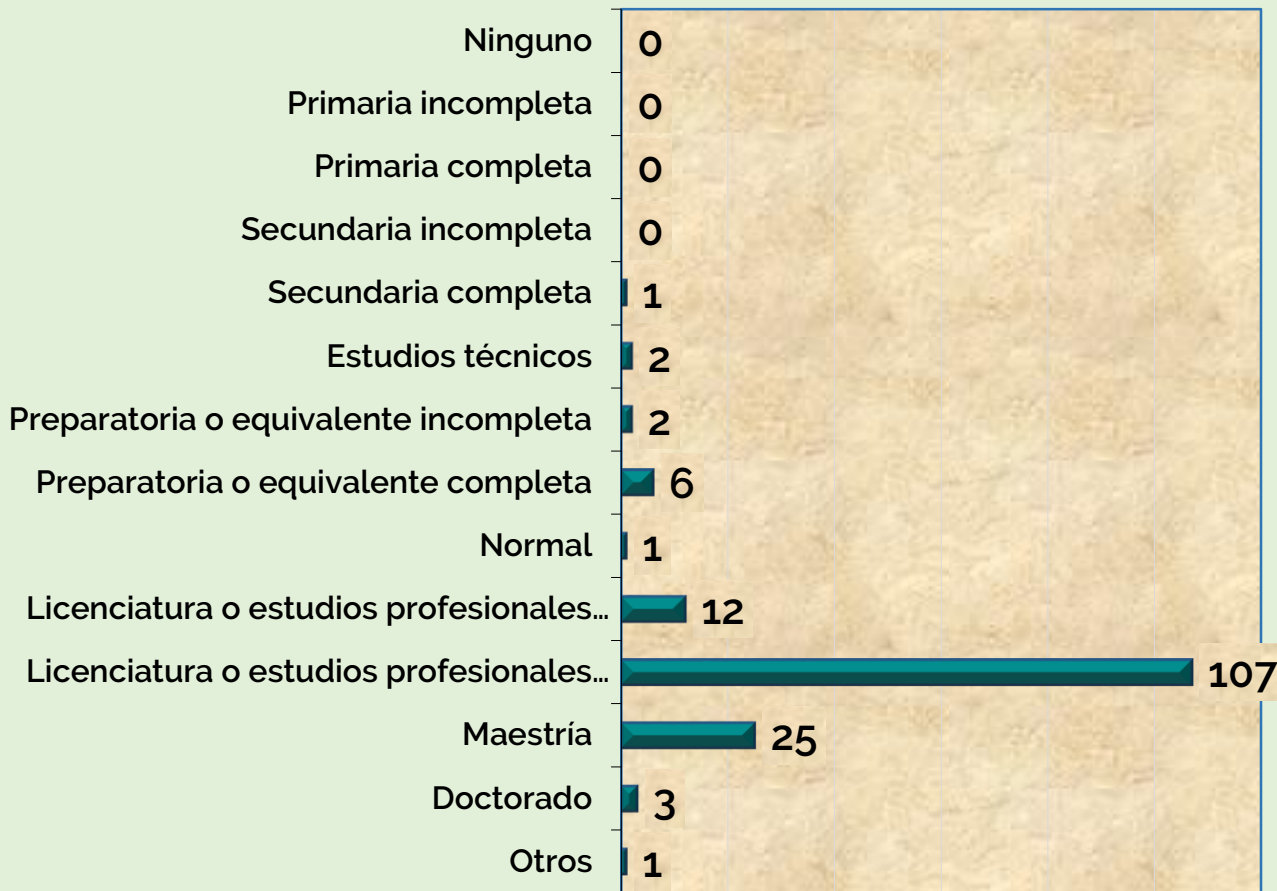
Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 28 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO HGO 2019

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



Nivel de Estudios

El 19% ostenta estudios de posgrado
El 67% de los encuestados tienen licenciatura completa,, mientras que el 16% tienen estudios superiores.

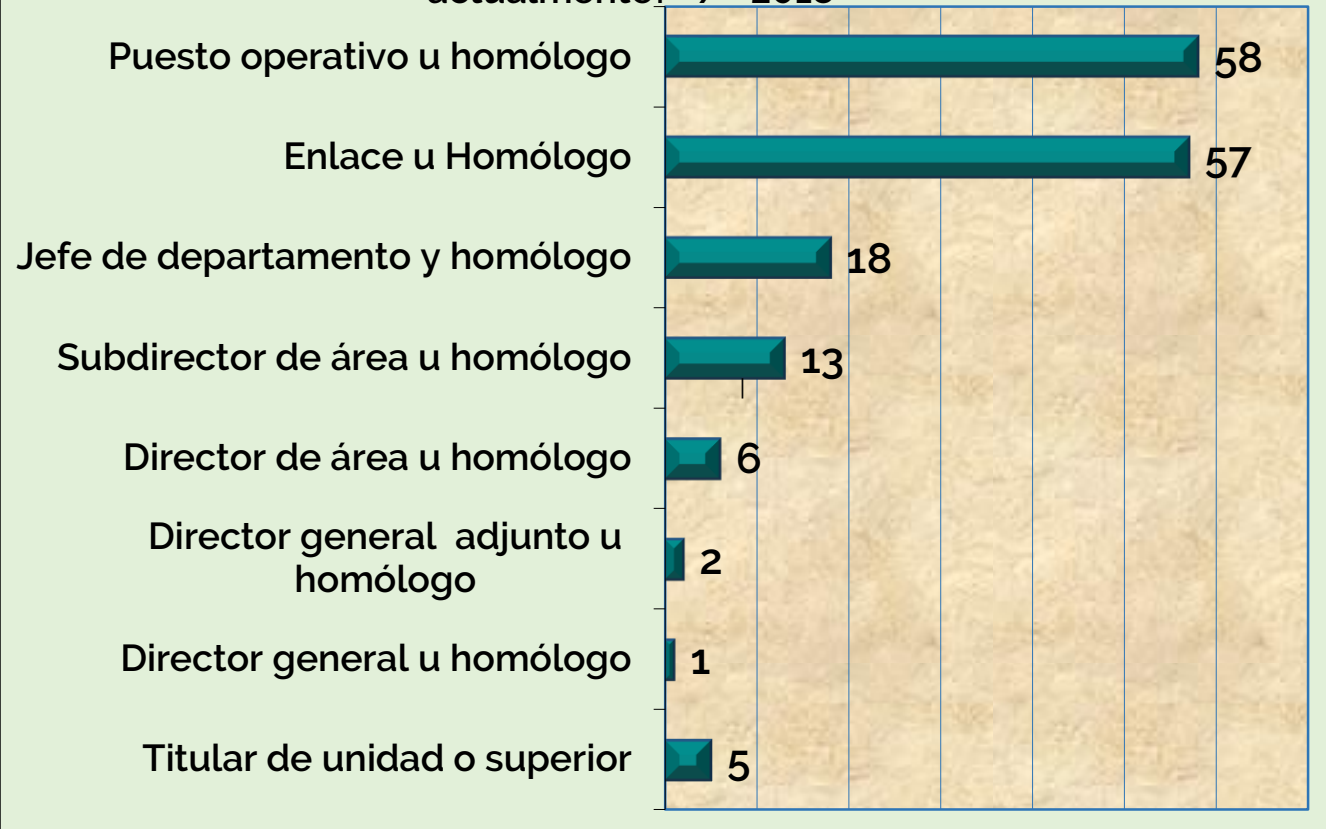


PTCCO HGO 2019

Nivel de Puesto

El porcentaje de personal operativo que participaron en la ECCO, es similar al personal de enlaces.

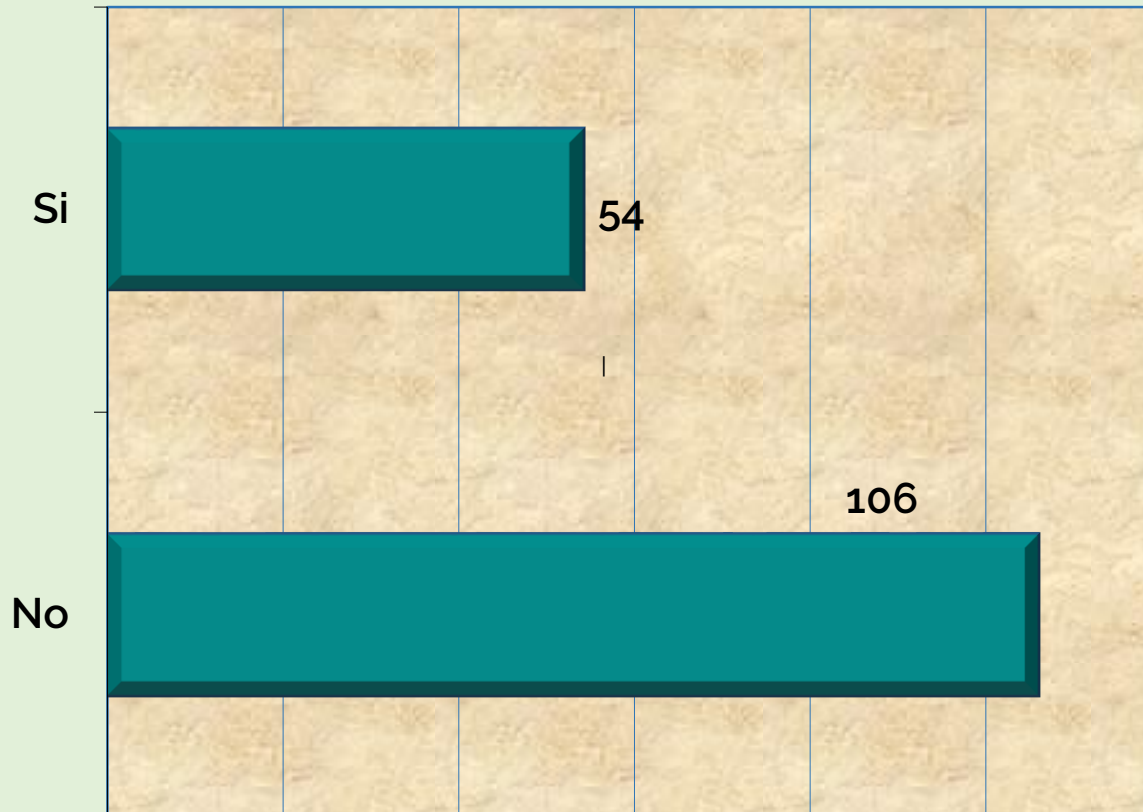
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO HGO 2019

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



Servicio de Carrera

La mitad de participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO HGO 2019

Años en el Sector Privado

61 personas participantes en la ECCO tienen experiencia en el Sector Privado.

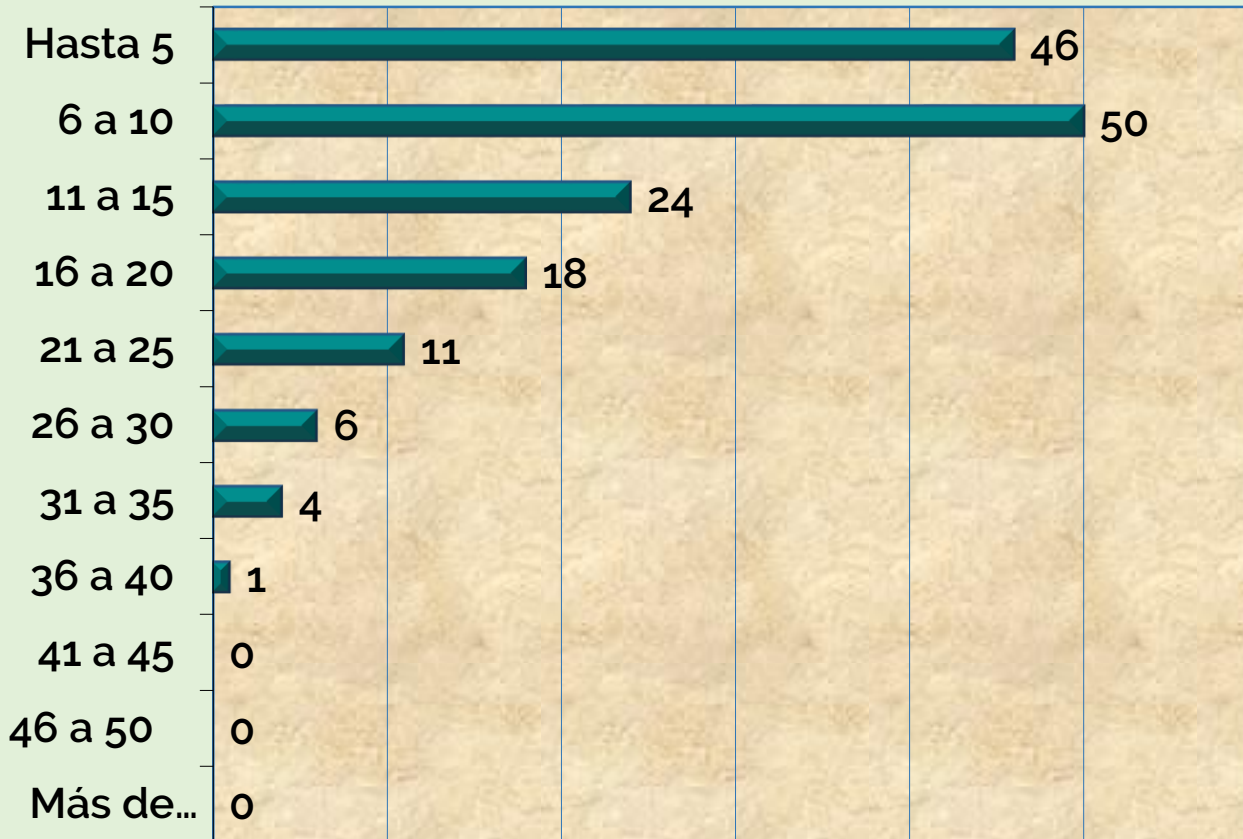
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO HGO 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.

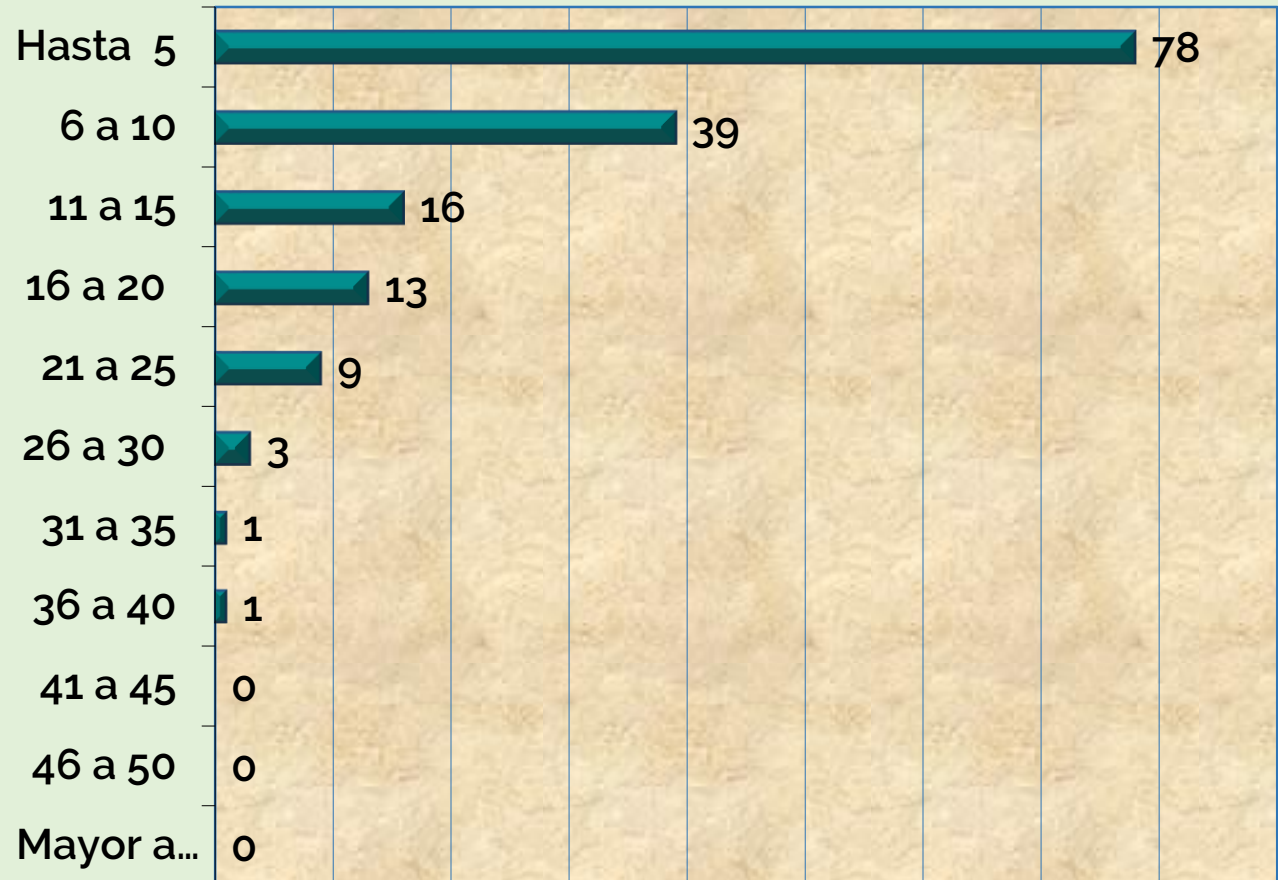


PTCCO HGO 2019

Años en el puesto actual

Una de cada dos personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

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



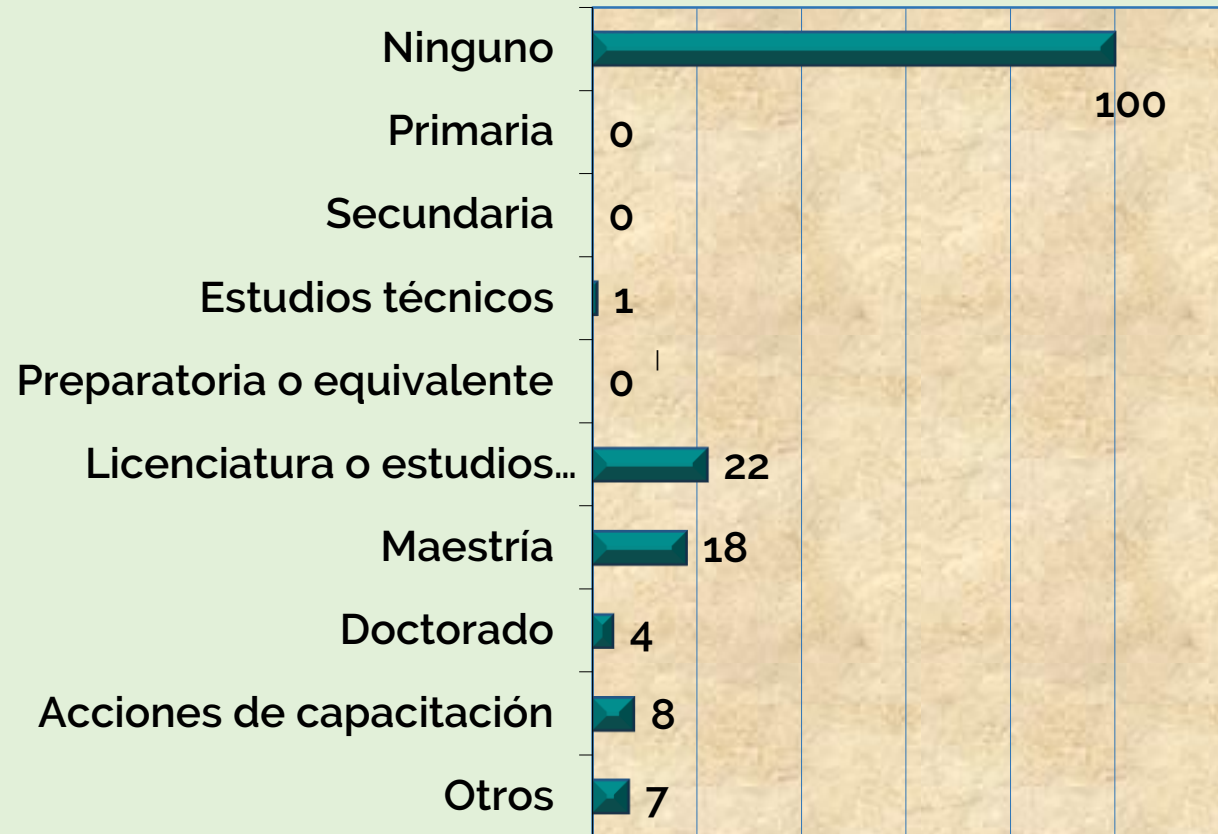


PTCCO HGO 2019

Estudios actuales

1 personas de cada 2, en el momento de contestar la encuesta estipularon realizar ningún tipo de estudio.

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

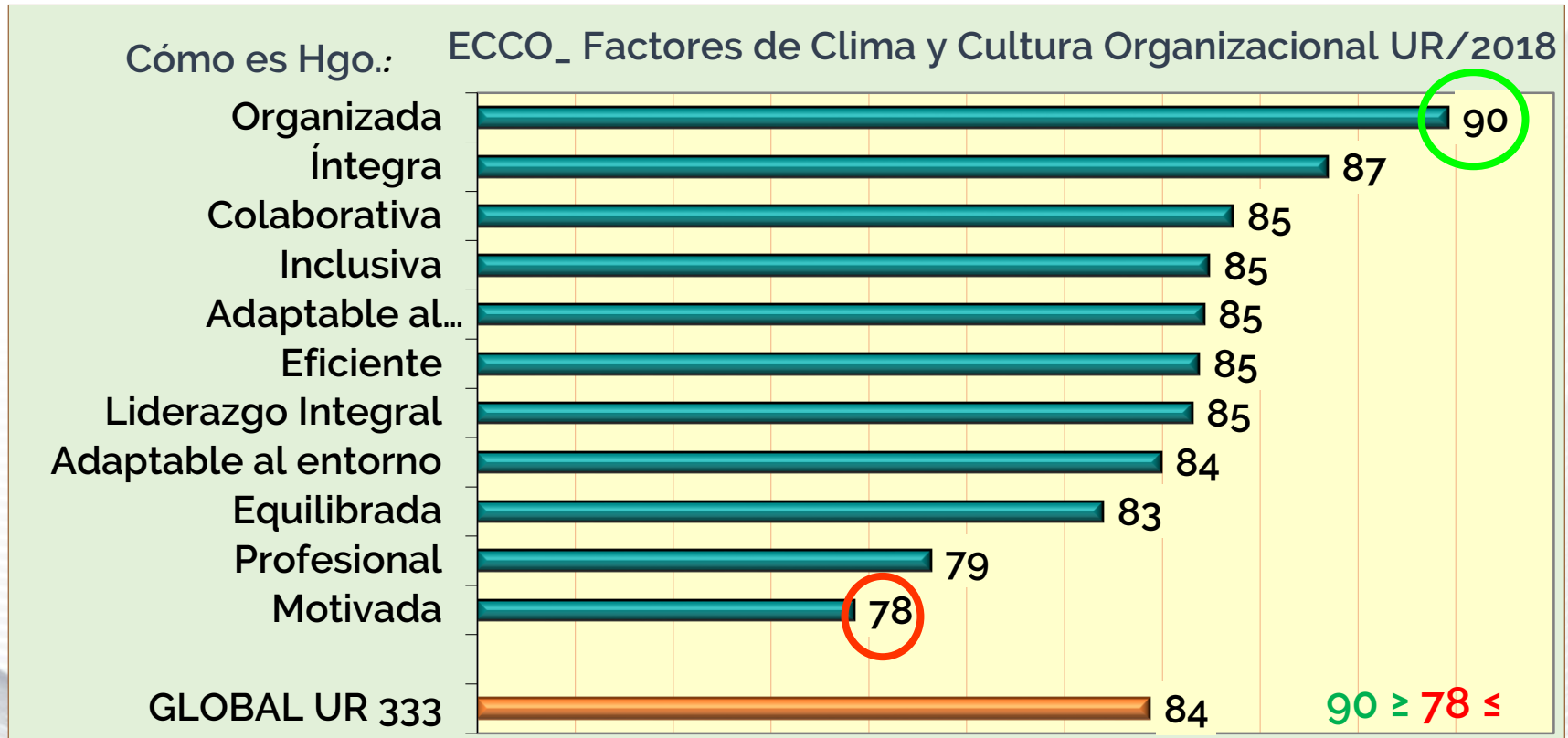
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO HGO 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



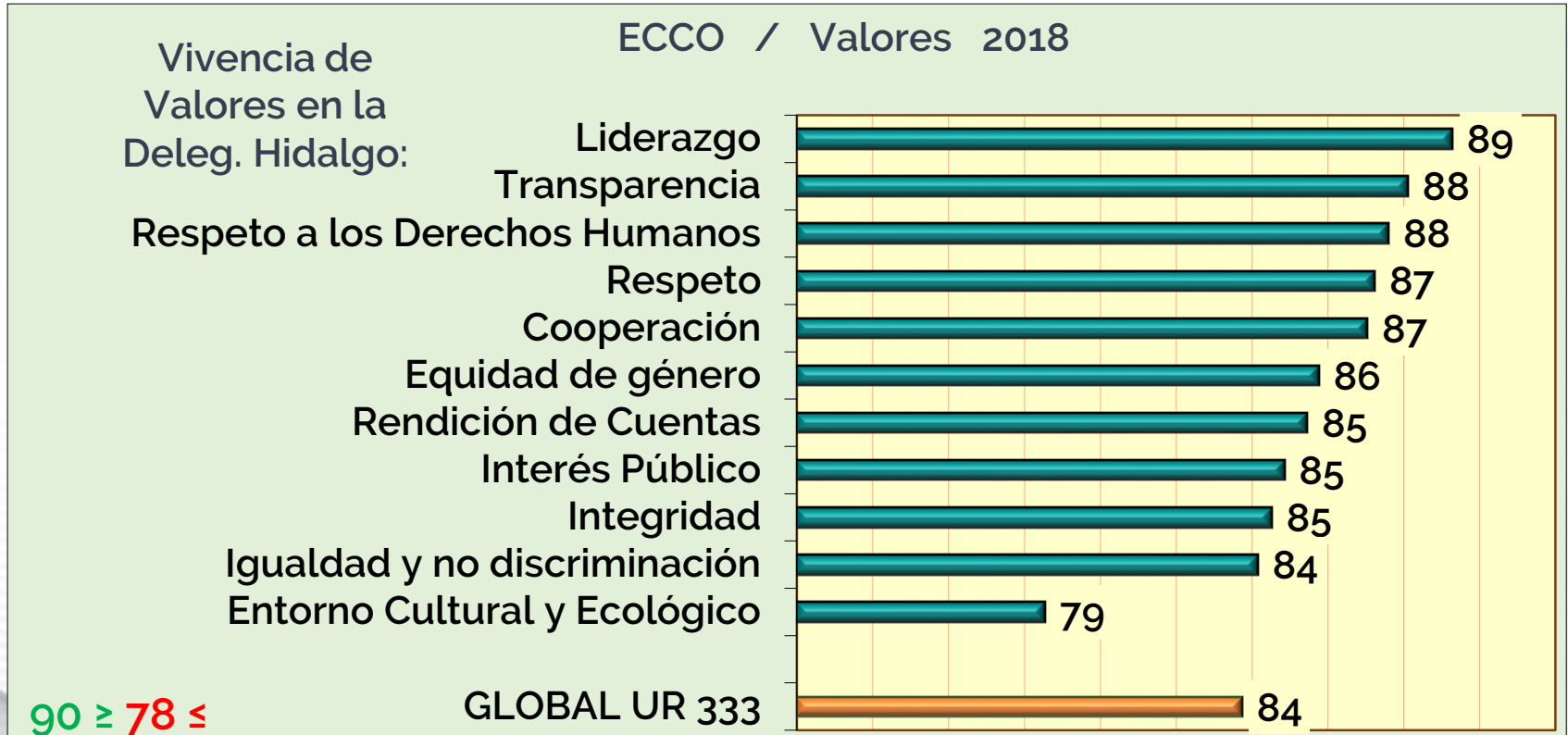
PTCCO HGO 2019



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



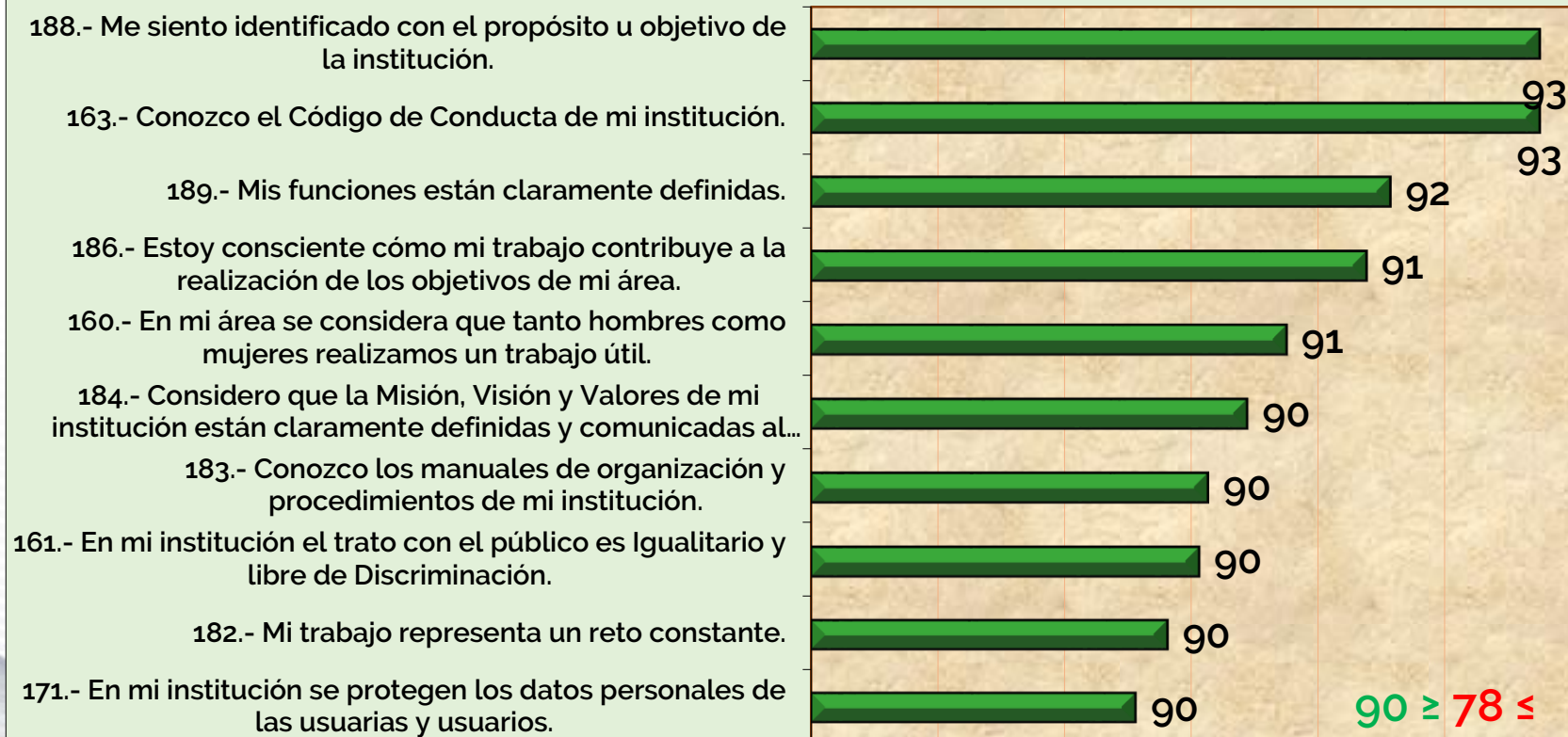
PTCCO HGO 2019



En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la Delegación Hidalgo 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 HGO 2019

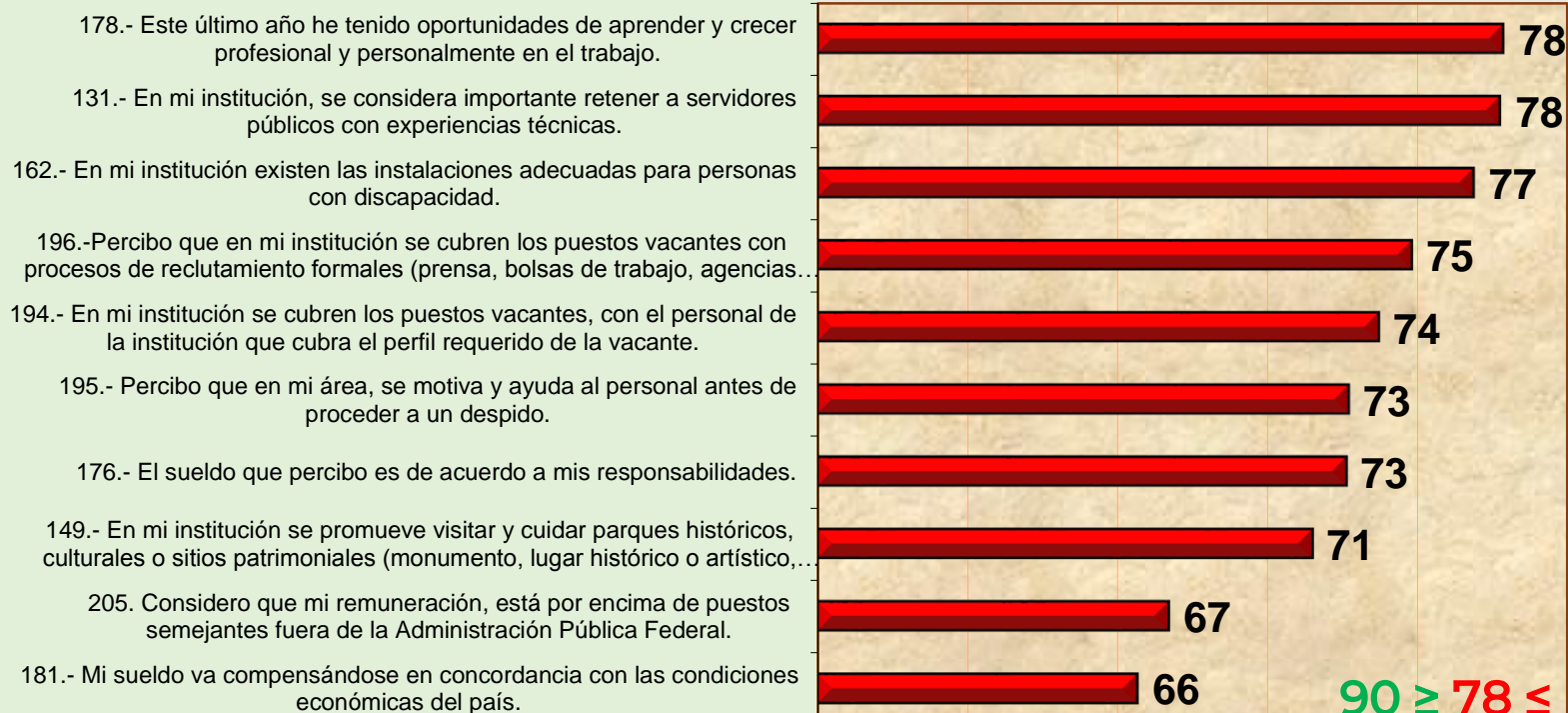
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018



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

PTCCO HGO 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

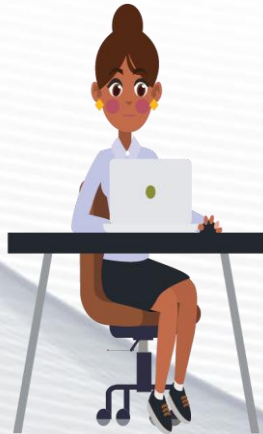
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO HGO 2019

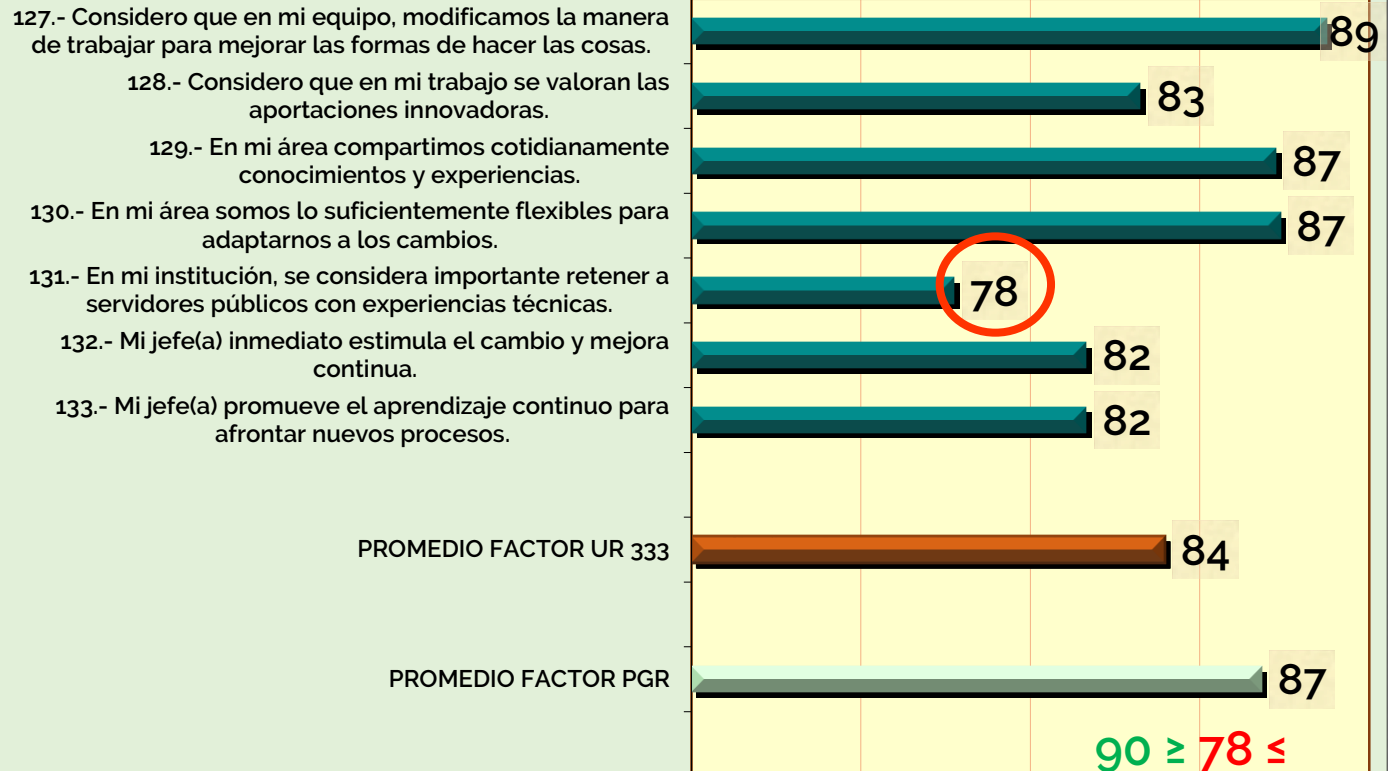
Factores básicos Índice individual

PTCCO HGO 2019

La Delegación Estatal en Hidalgo es Adaptable al entorno



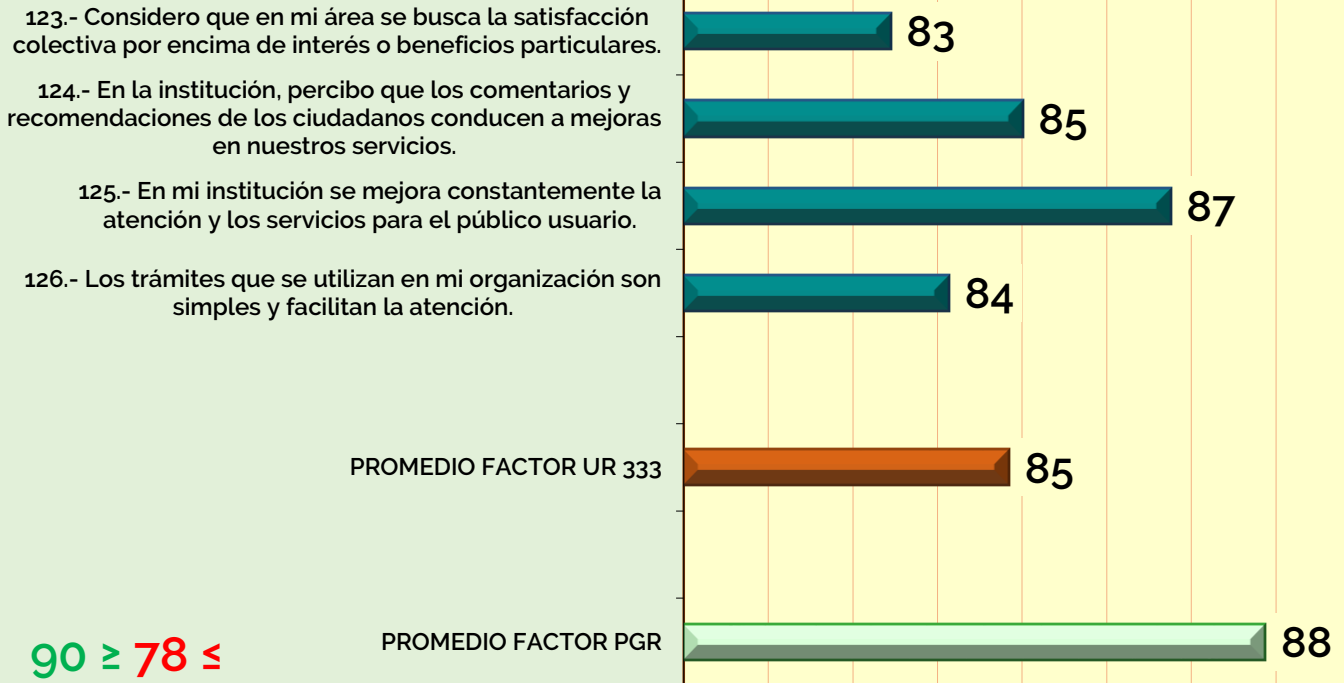
FACTOR 38 / 2018



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 HGO 2019

FACTOR 39 /2018



90 ≥ 78 ≤

La Delegación Estatal en Hidalgo es Adaptable al ciudadano



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

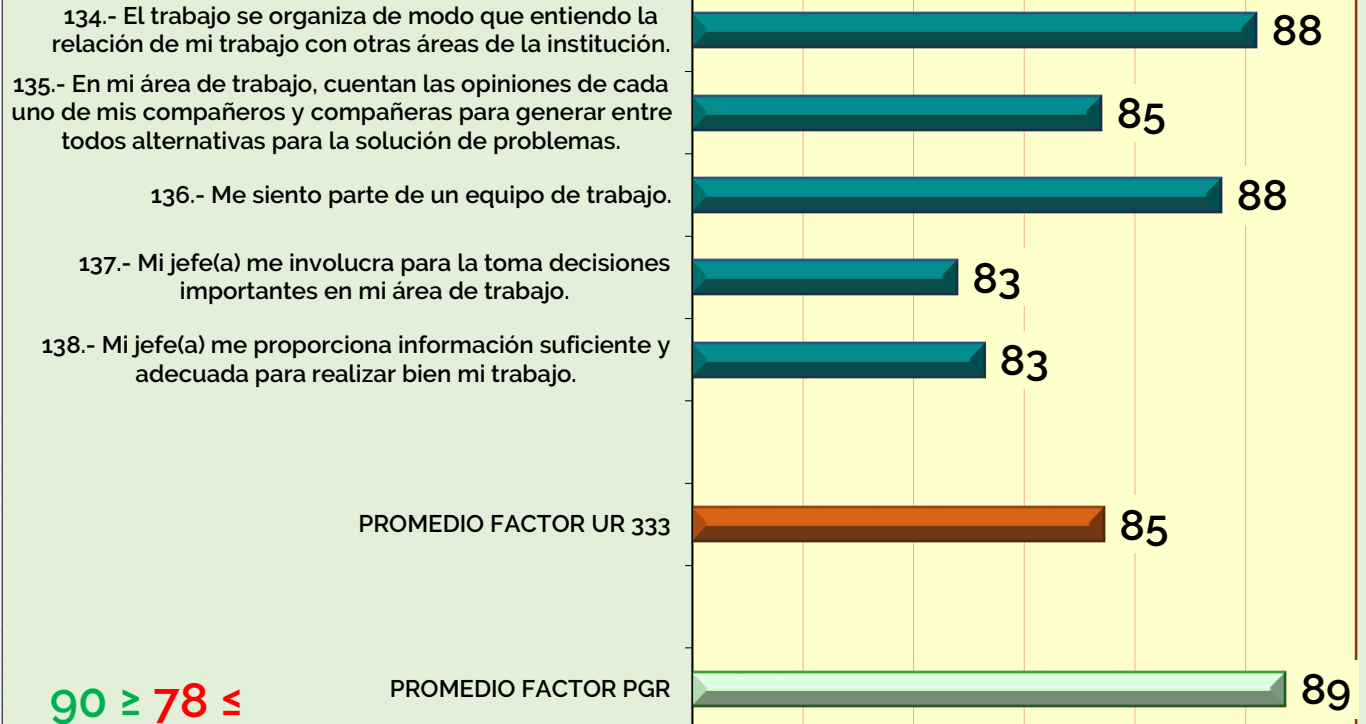
PTCCO HGO 2019

La Delegación Estatal en Hidalgo es Colaborativa

85



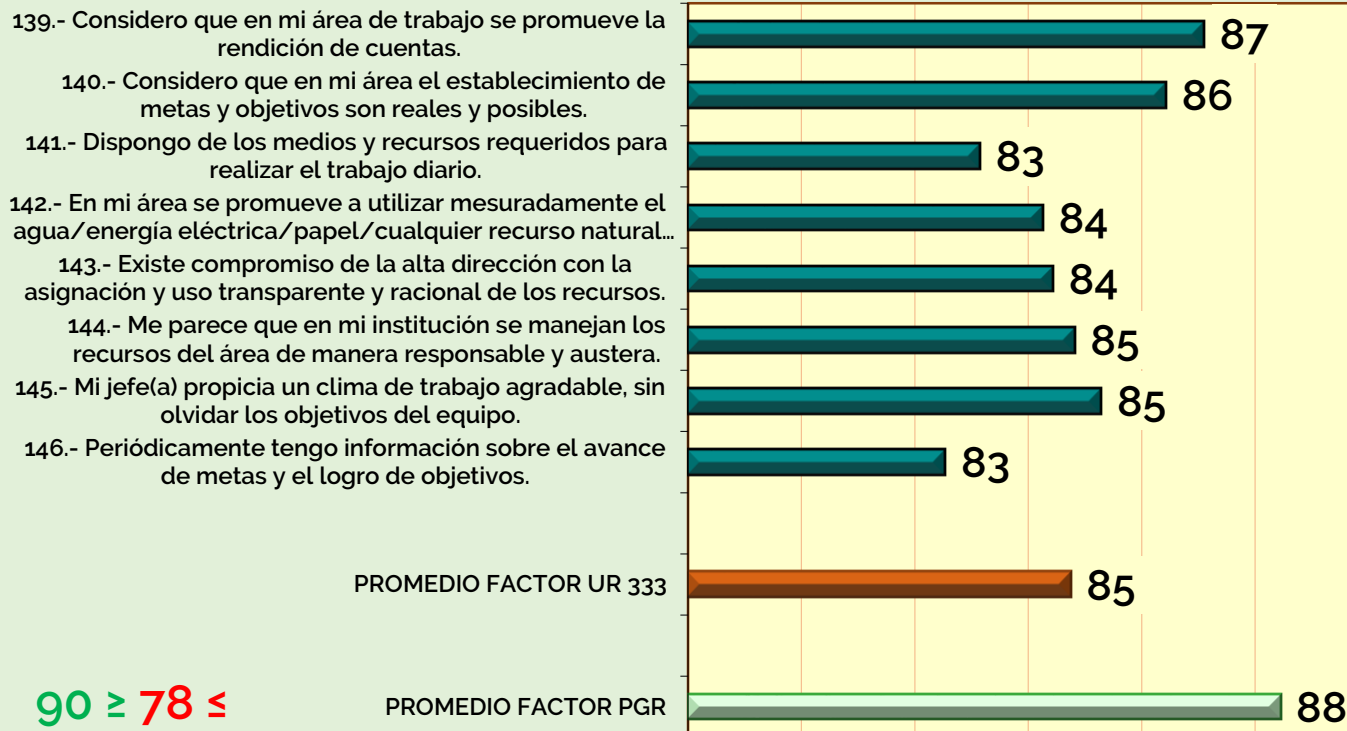
FACTOR 40 /2018



Las y los servidores públicos de la Institución 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 HGO 2019

FACTOR 41 / 2018



La Delegación Estatal en Hidalgo es Eficiente



Se considera que la Institución 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.

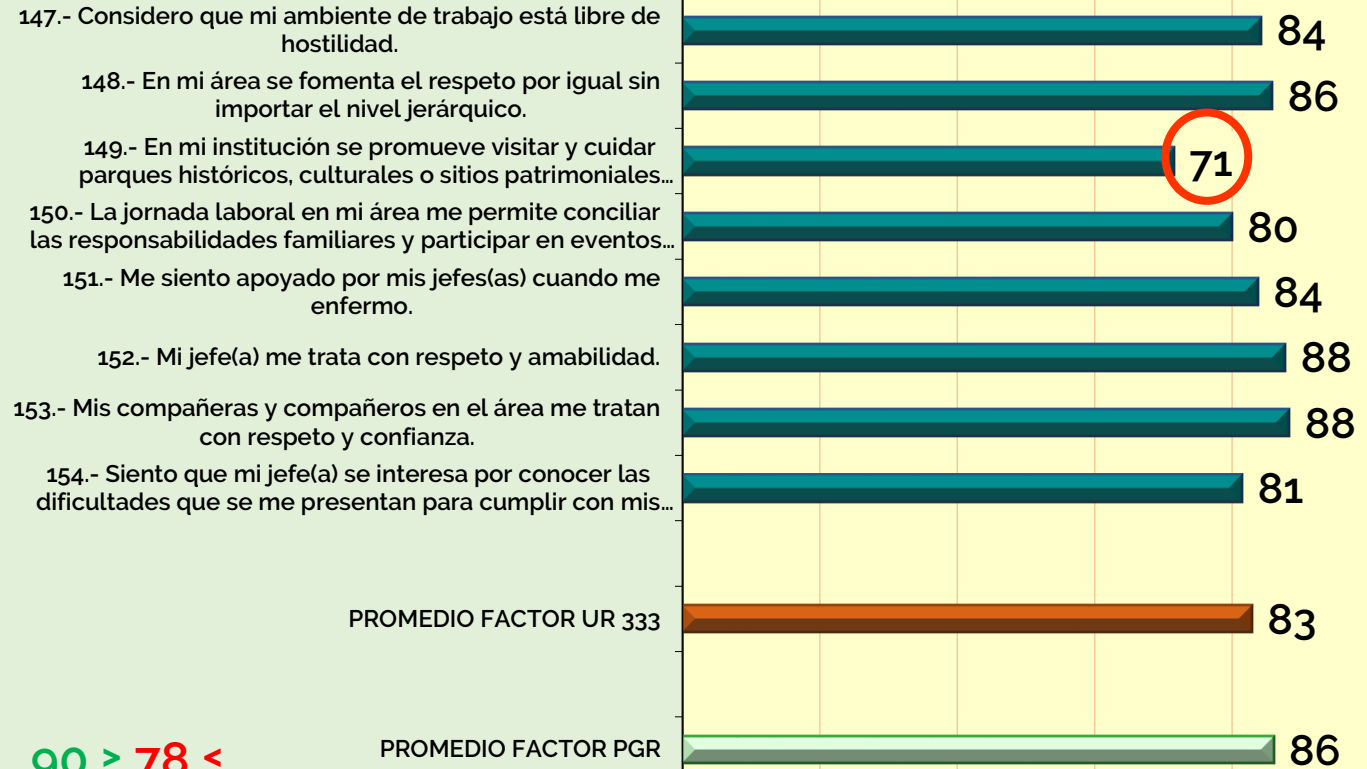
PTCCO HGO 2019

La Delegación Estatual en Hidalgo es Equilibrada

83



FACTOR 42 / 2018

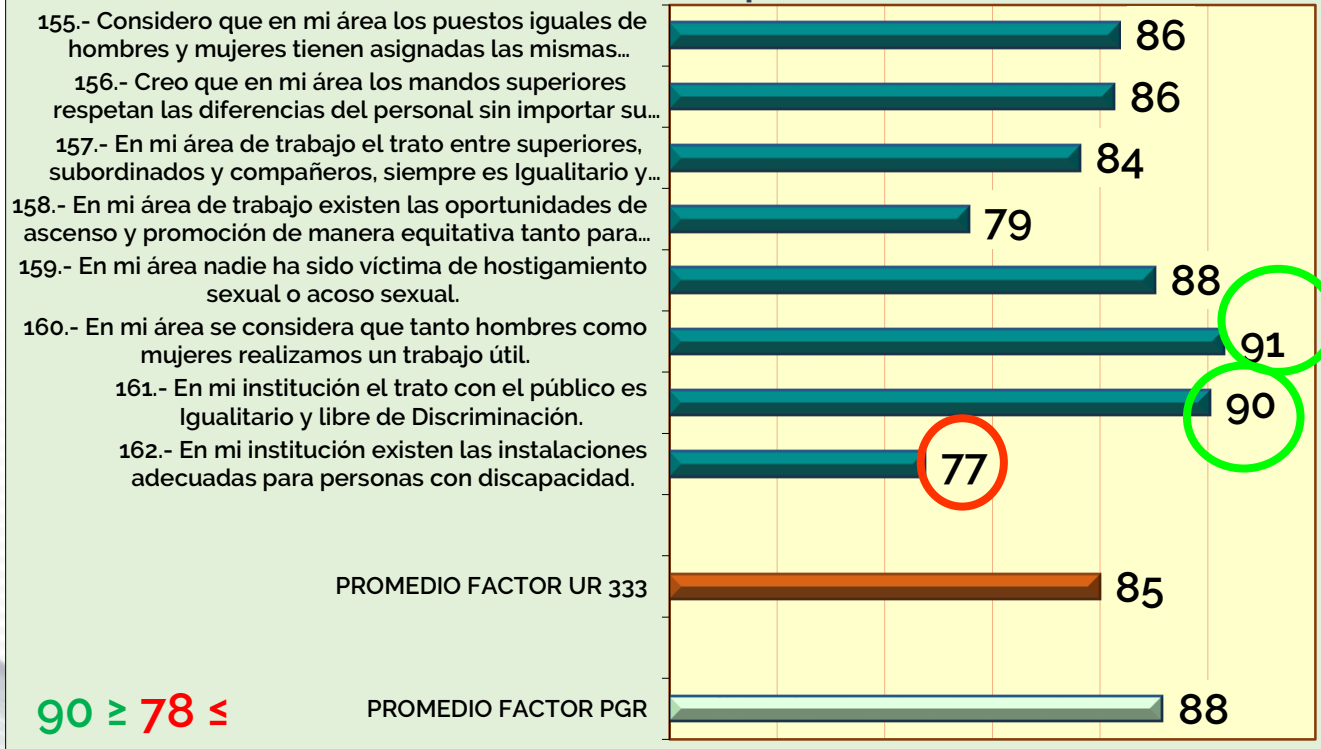


90 ≥ 78 ≤

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 Institución.

PTCCO HGO 2019

FACTOR 46 / 2018



90 ≥ 78 ≤

La Delegación Estatal en Hidalgo es Inclusiva

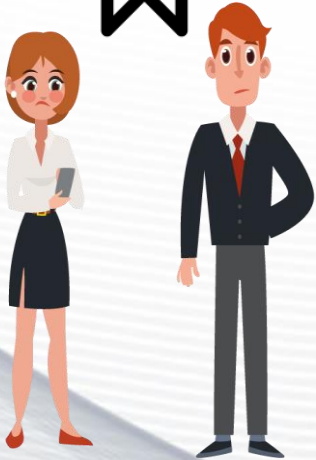


Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Delegación Estatal en Hidalgo como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal.

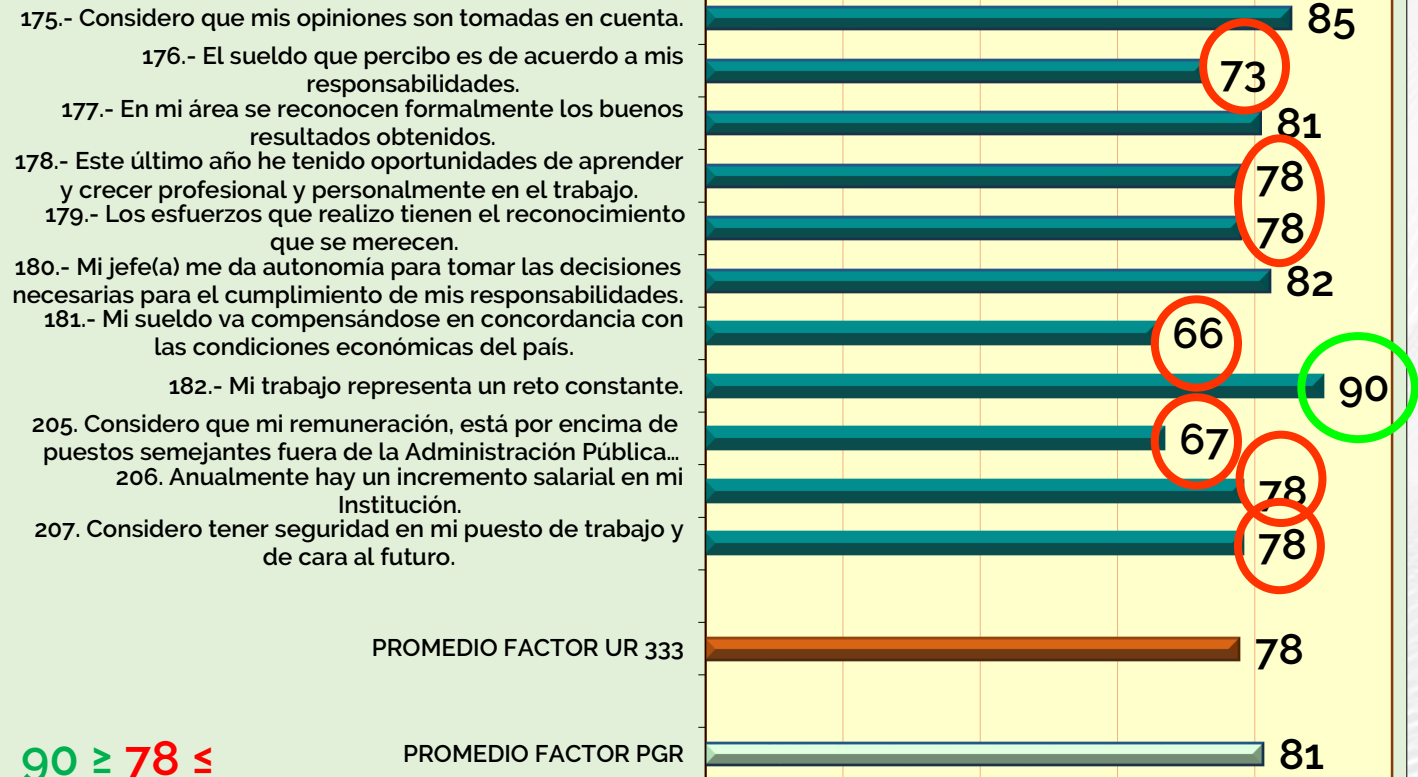
PTCCO HGO 2019

La Delegación Estatal
en Hidalgo es
Motivada

78



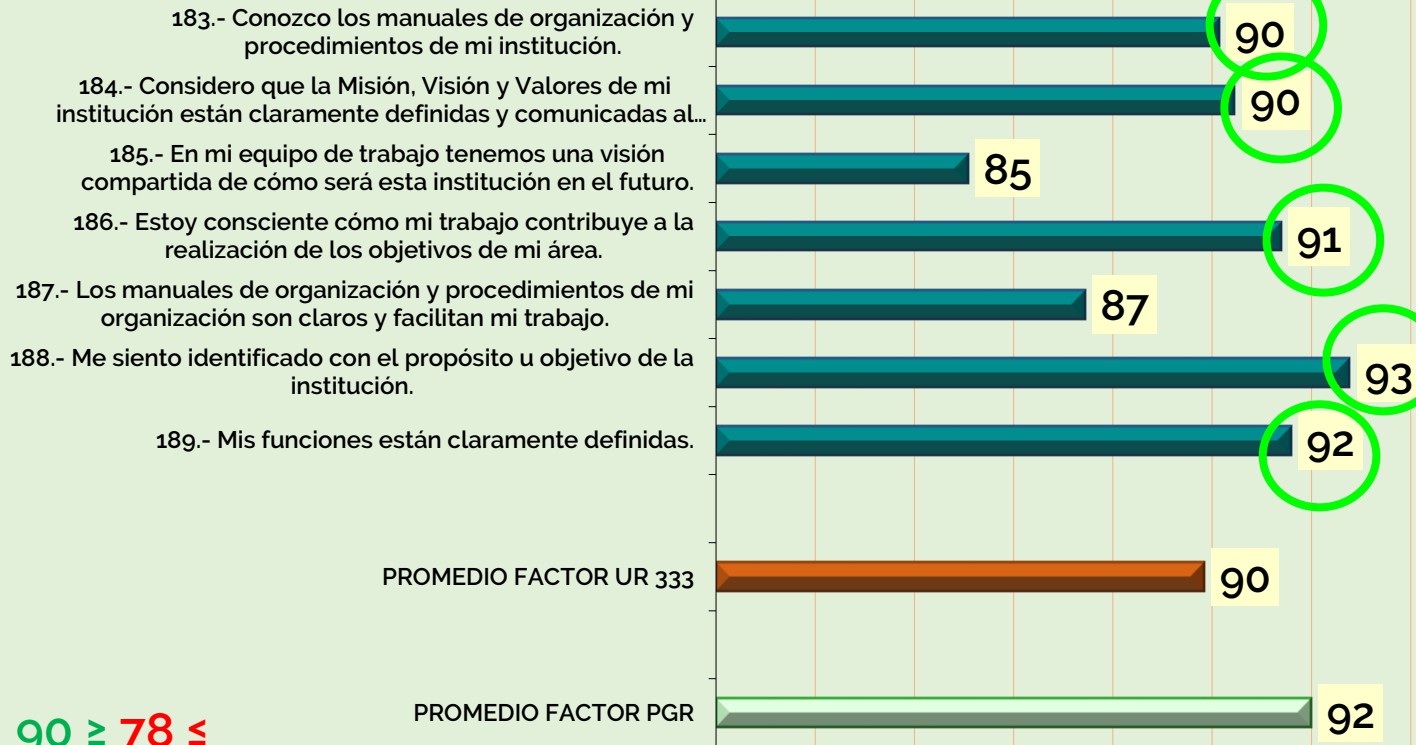
FACTOR 47 / 2018



La condición que prevalece en este factor es el reto constante que representa el trabajo. Como resultado de que el 70% de las personas encuestadas son operativas.

PTCCO HGO 2019

FACTOR 48 / 2018



La Delegación Estatual en Hidalgo es Organizada

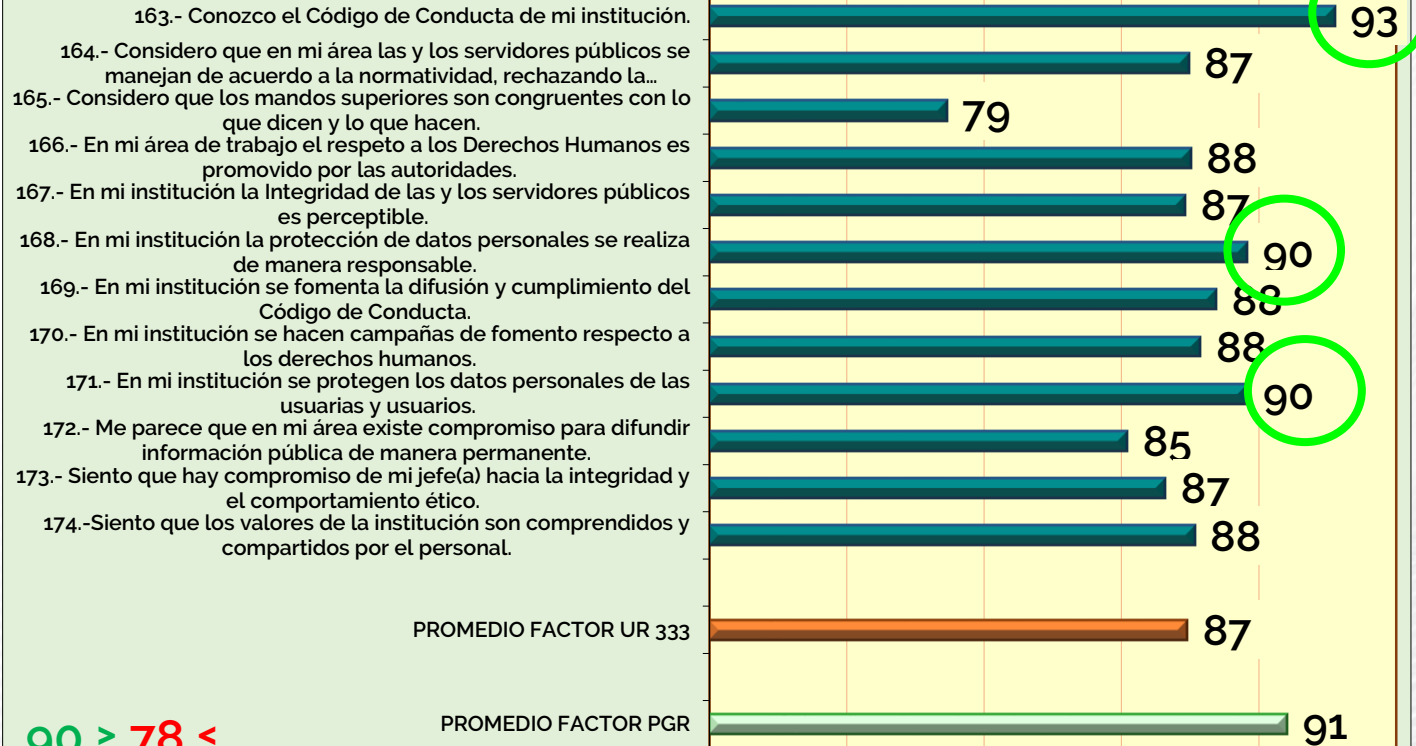


El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la Delegación Estatual en Hidalgo presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en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

La Delegación Estatal
en Hidalgo es
Íntegra



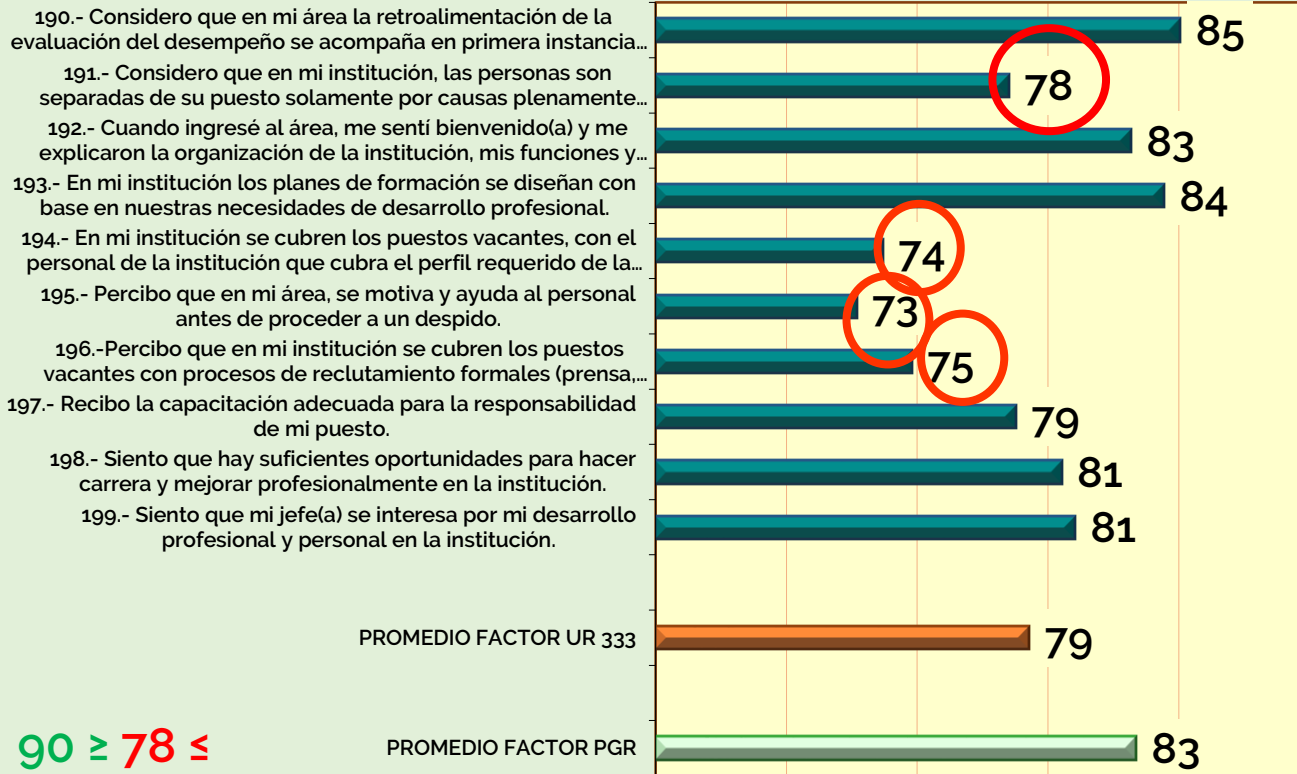
FACTOR 49 /2018



Este resultado muestra que la y el servidor público de la Delegación Estatal en Hidalgo 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 HGO 2019

FACTOR 50 / 2018



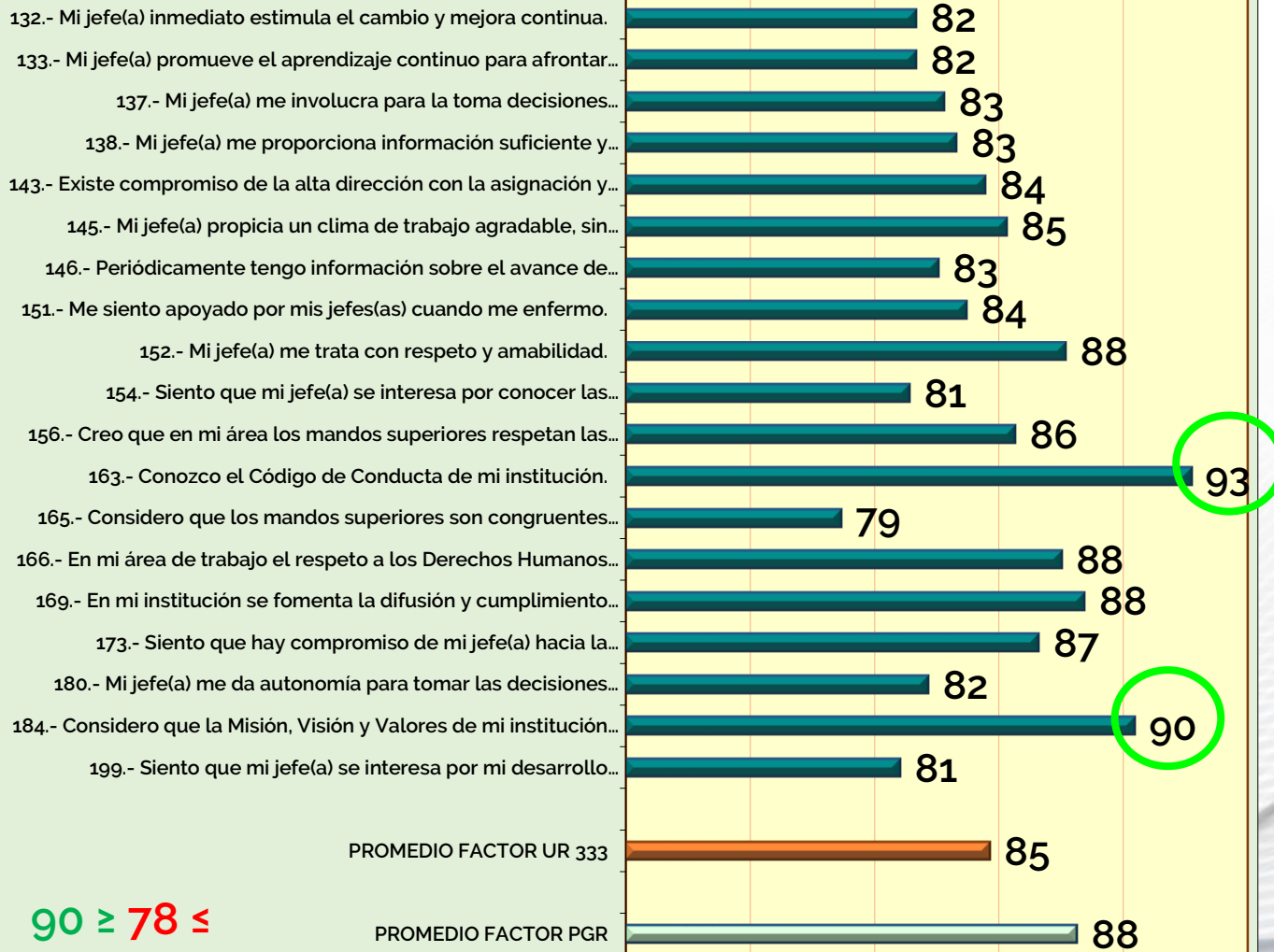
La Delegación Estadal en Hidalgo es Profesional



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 HGO 2019

FACTOR 52 /2018



90 ≥ 78 ≤

Liderazgo
Integral



Esta gráfica presenta a la Delegación Estatal en Hidalgo con un alto conocimiento en el Código de Conducta así como la misión, visión y los valores que prevalecen.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

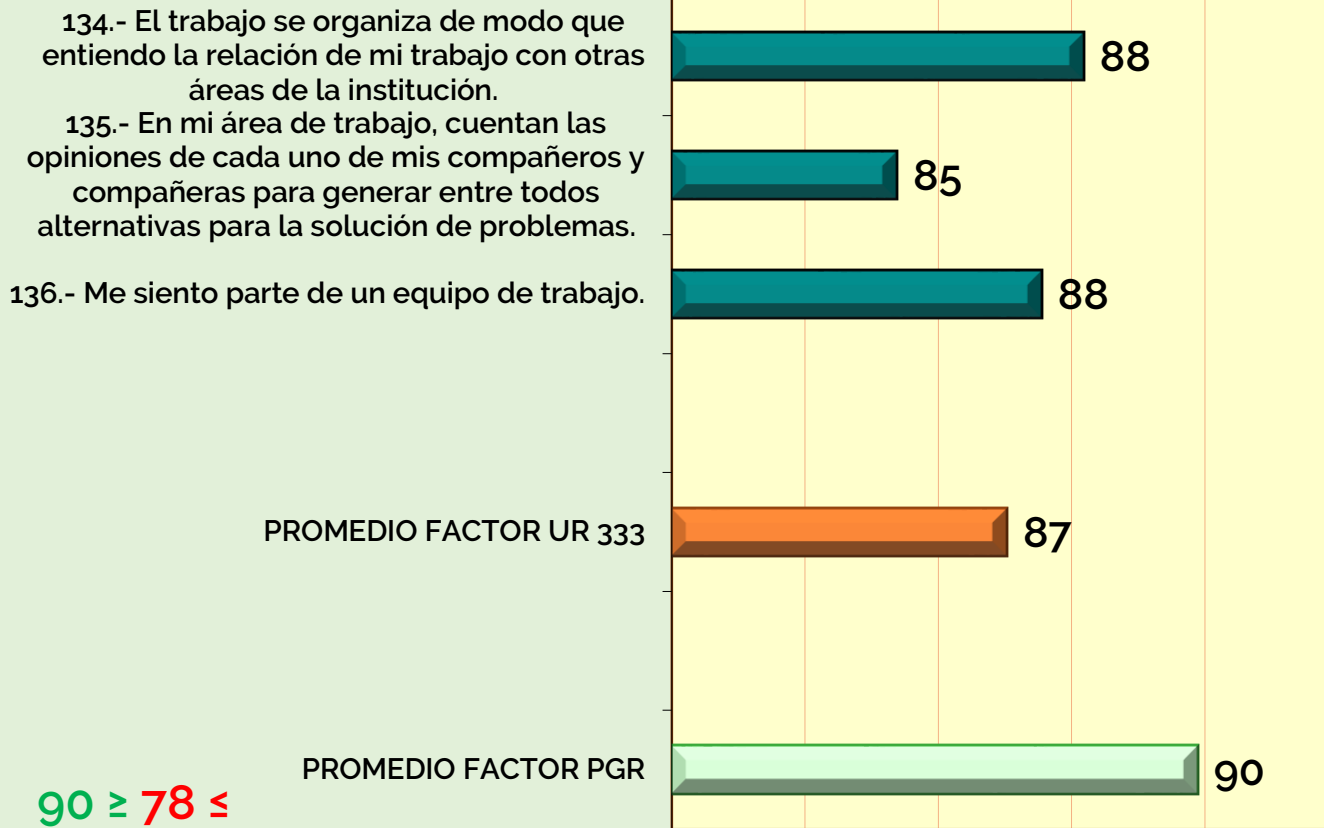
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO HGO 2019

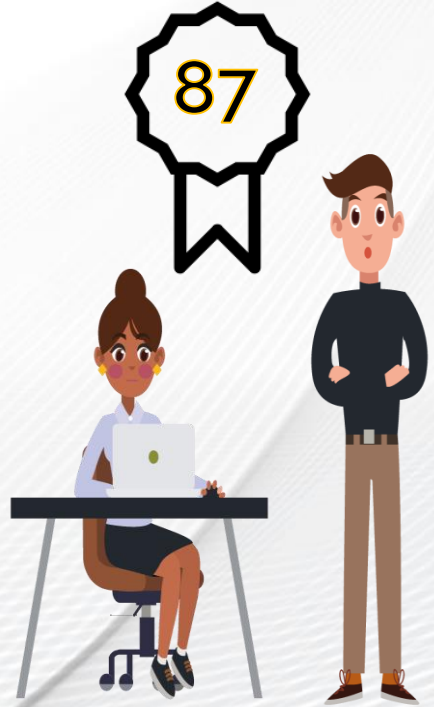
Resultado de factores de Valores

PTCCO HGO 2019

FACTOR 53 /2018



Vivencia de Valores:
Cooperación



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

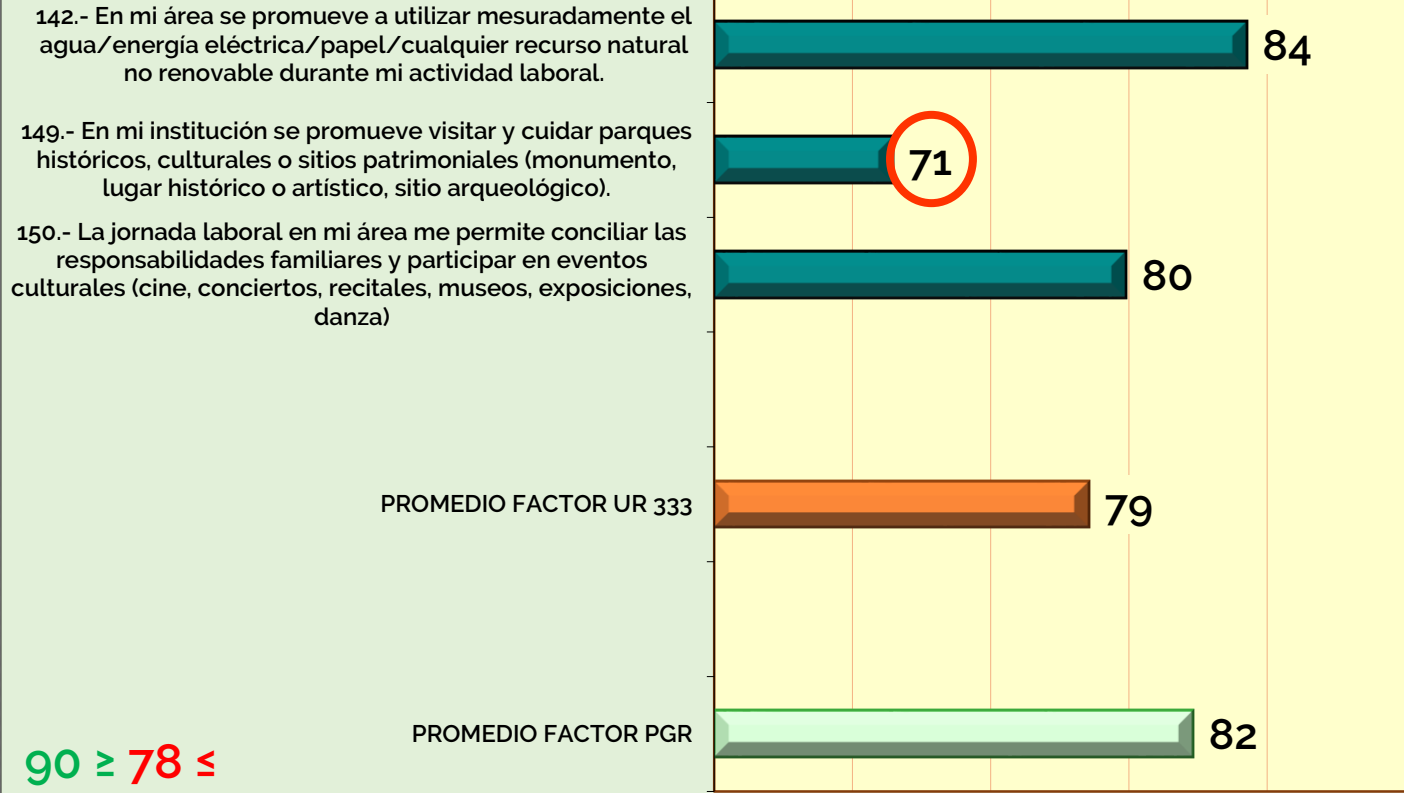
PTCCO HGO 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

79



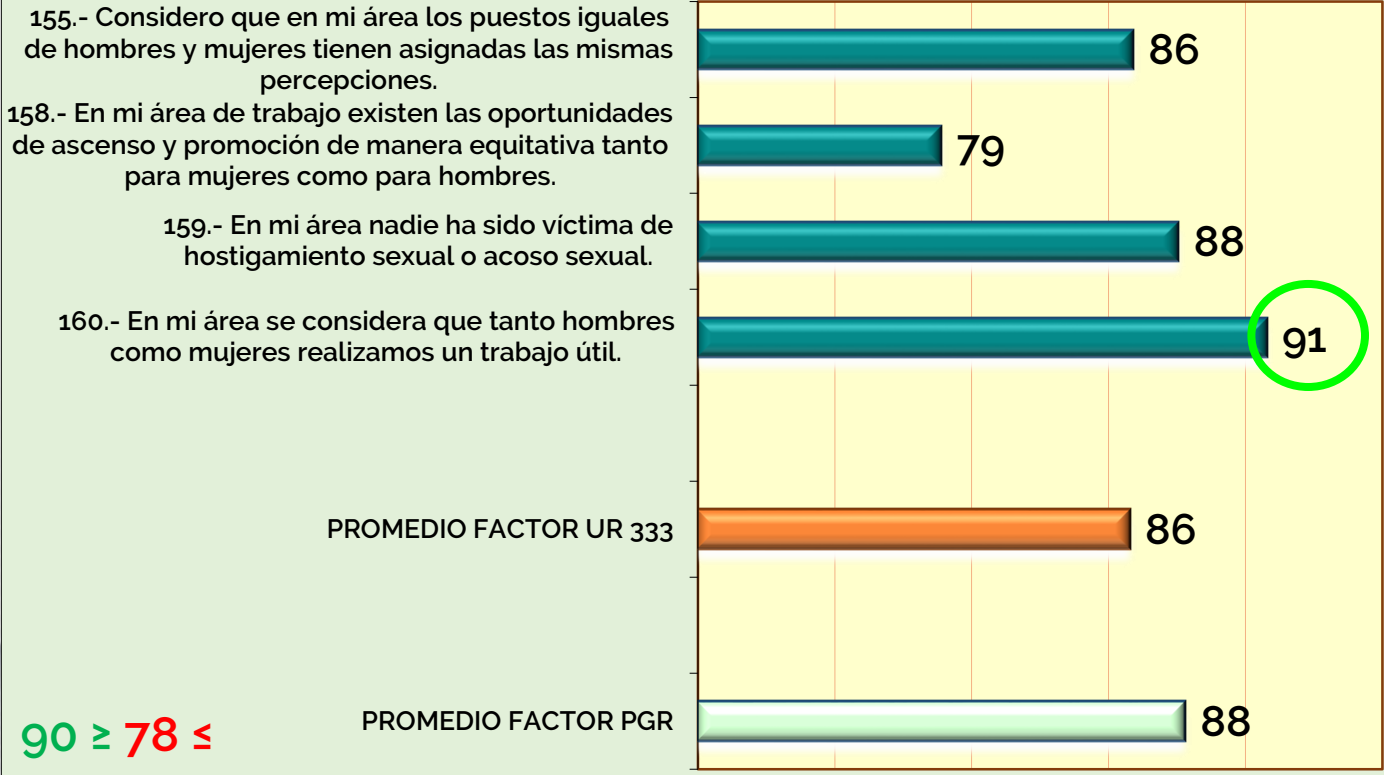
FACTOR 54 /2018



Se puede observar que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Hidalgo 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 HGO 2019

FACTOR 55 / 2018



90 ≥ 78 ≤

Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la Institución 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 Delegación Estatal en Hidalgo.

PTCCO HGO 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

84



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.

86

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

84

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

90

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

77

PROMEDIO FACTOR UR 333

84

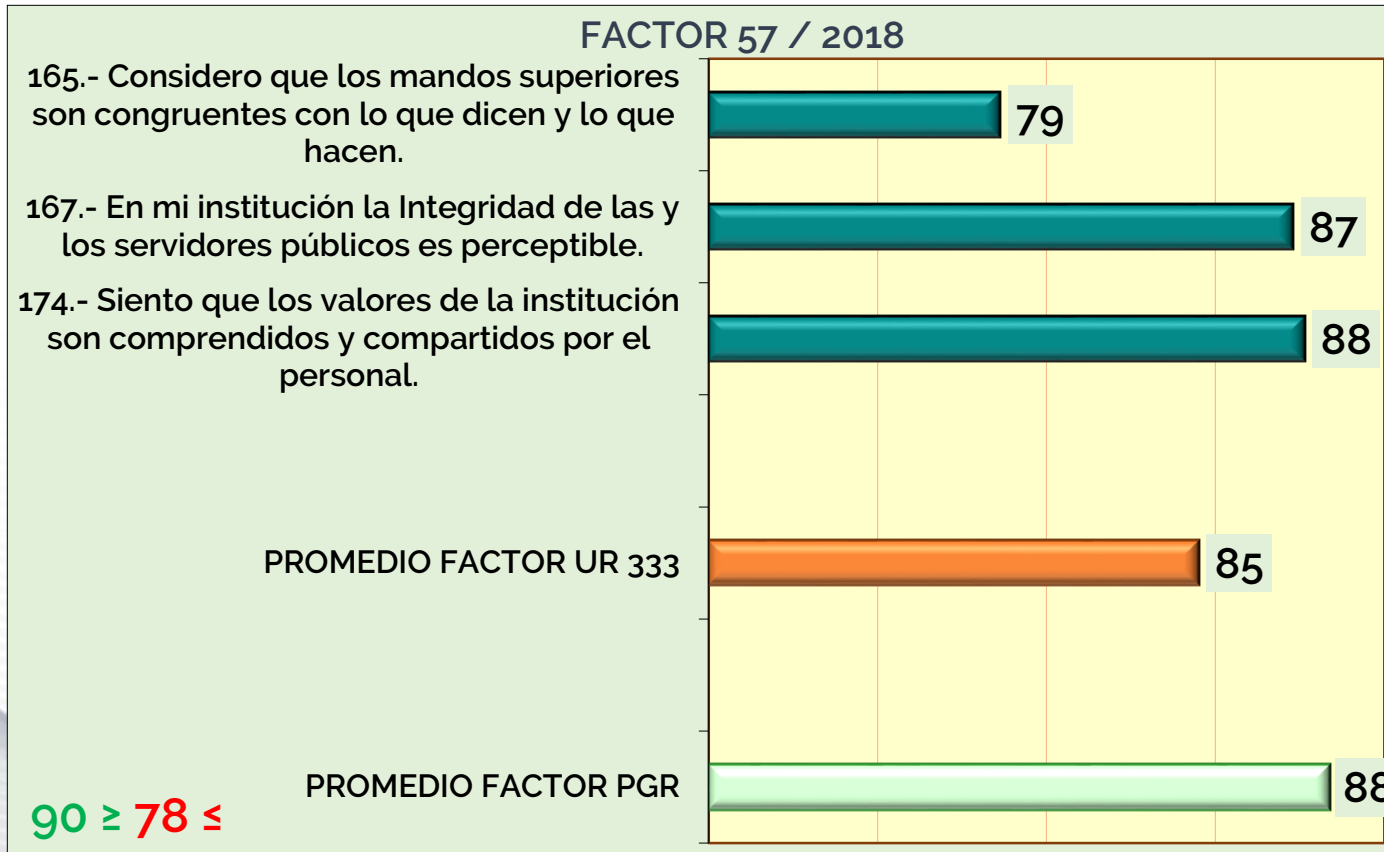
PROMEDIO FACTOR PGR

88

90 ≥ 78 ≤

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

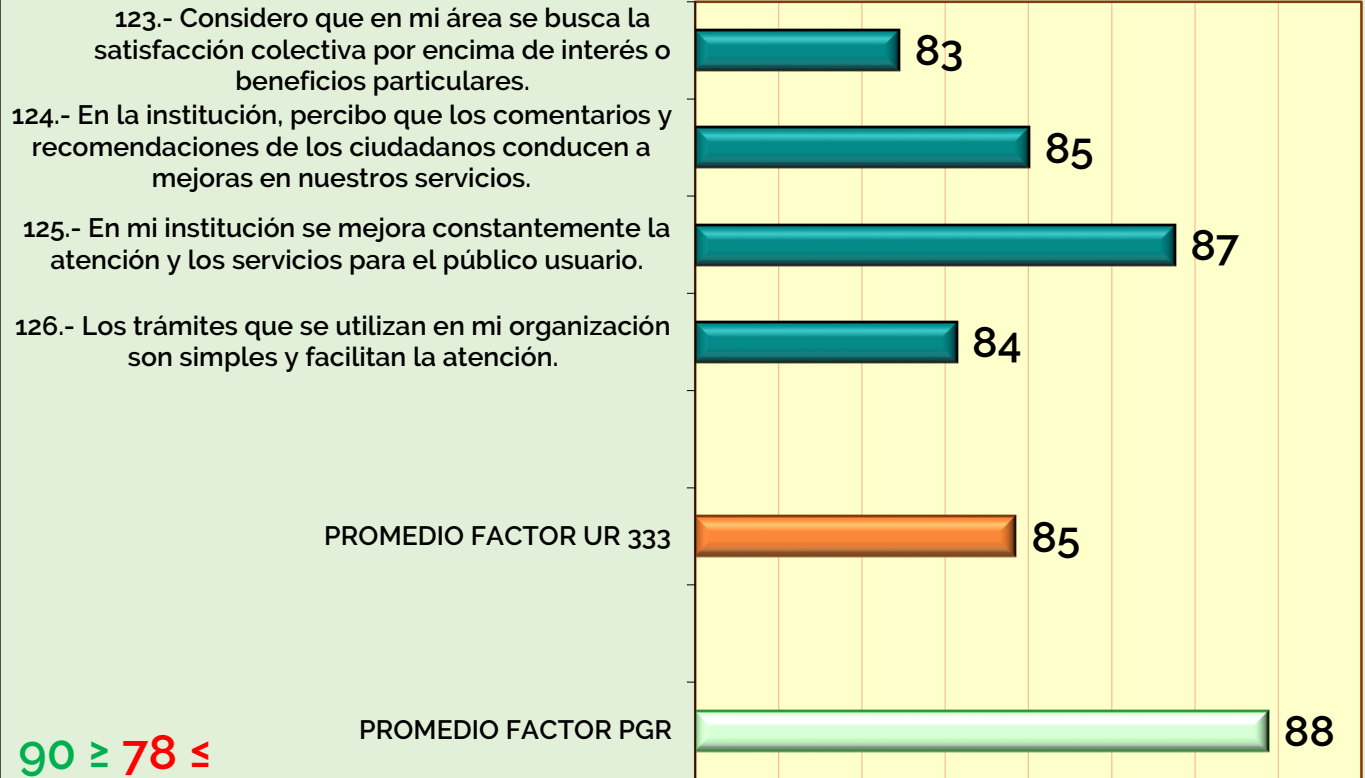
PTCCO HGO 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

85

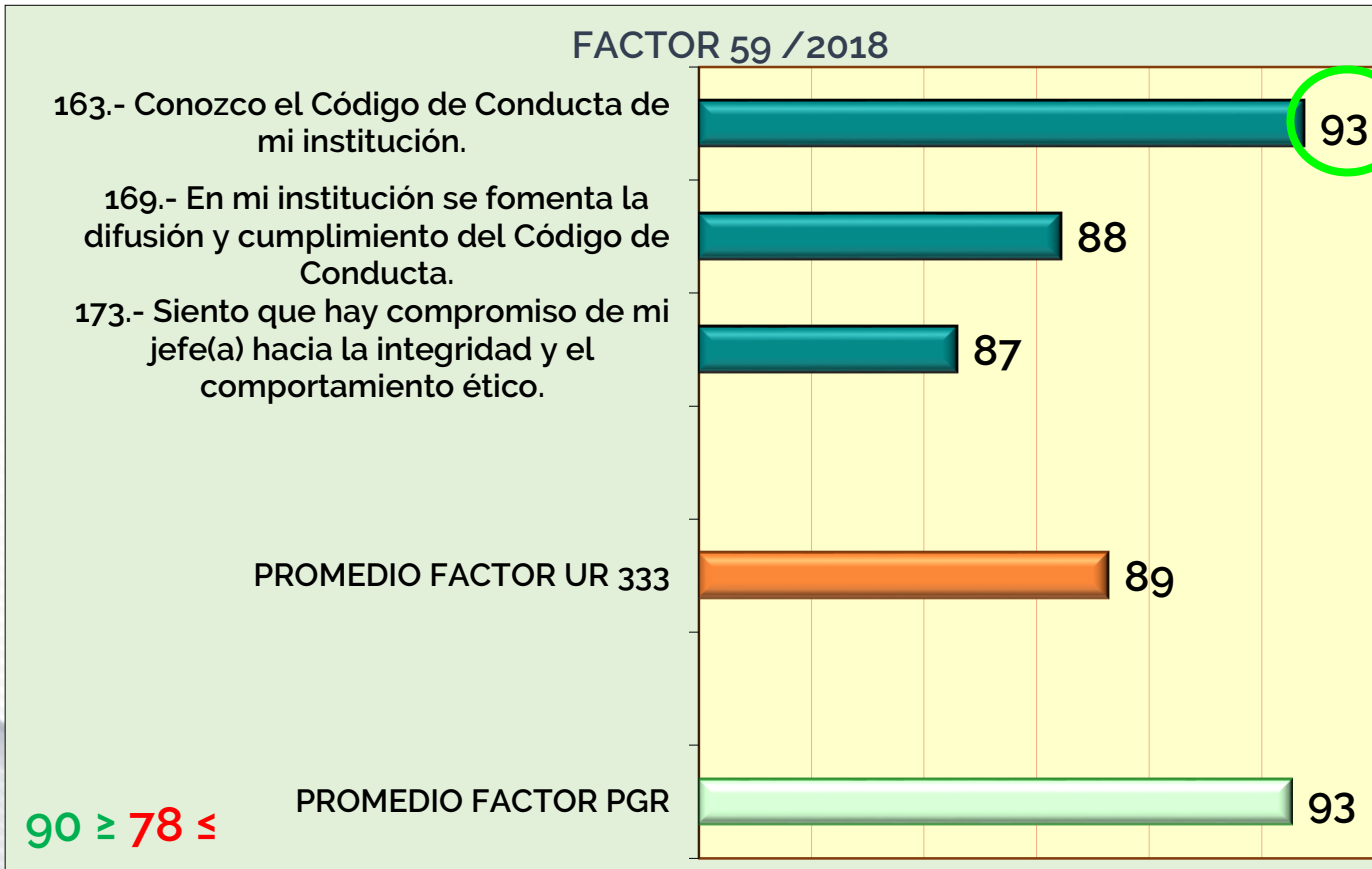


FACTOR 58 / 2018



Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Hidalgo 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 HGO 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 en Hidalgo de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.

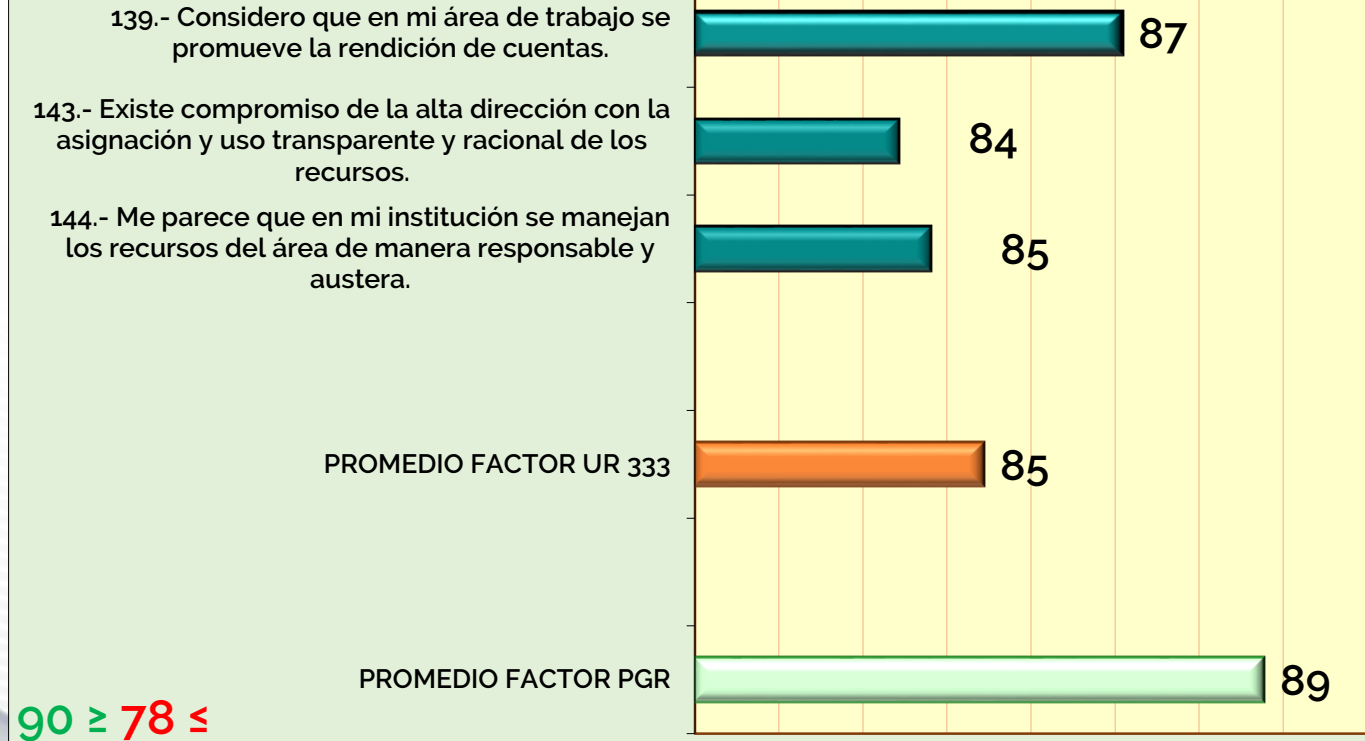
PTCCO HGO 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

85

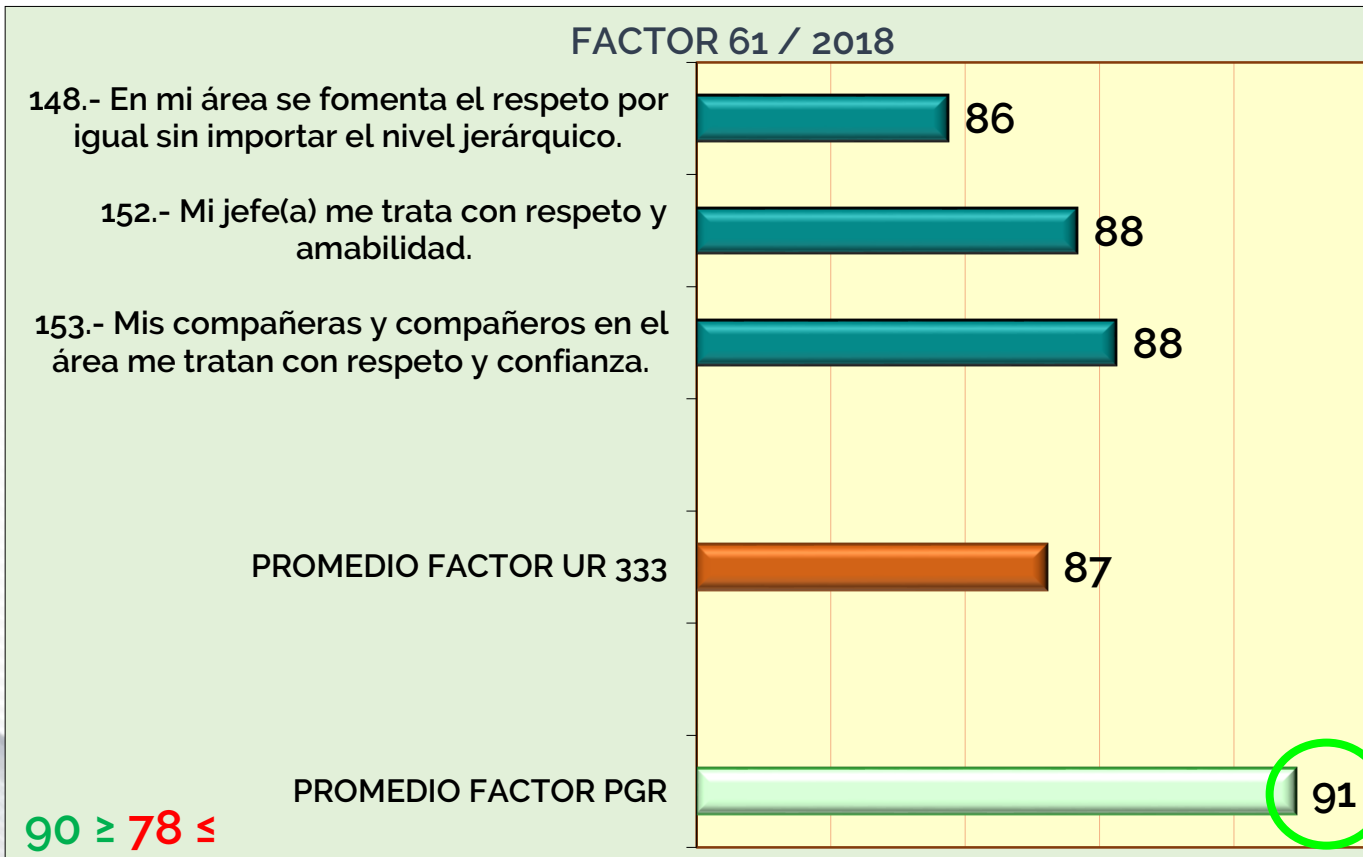


FACTOR 60 /2018



Se considera que los mandos superiores de la Delegación Hidalgo 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 HGO 2019



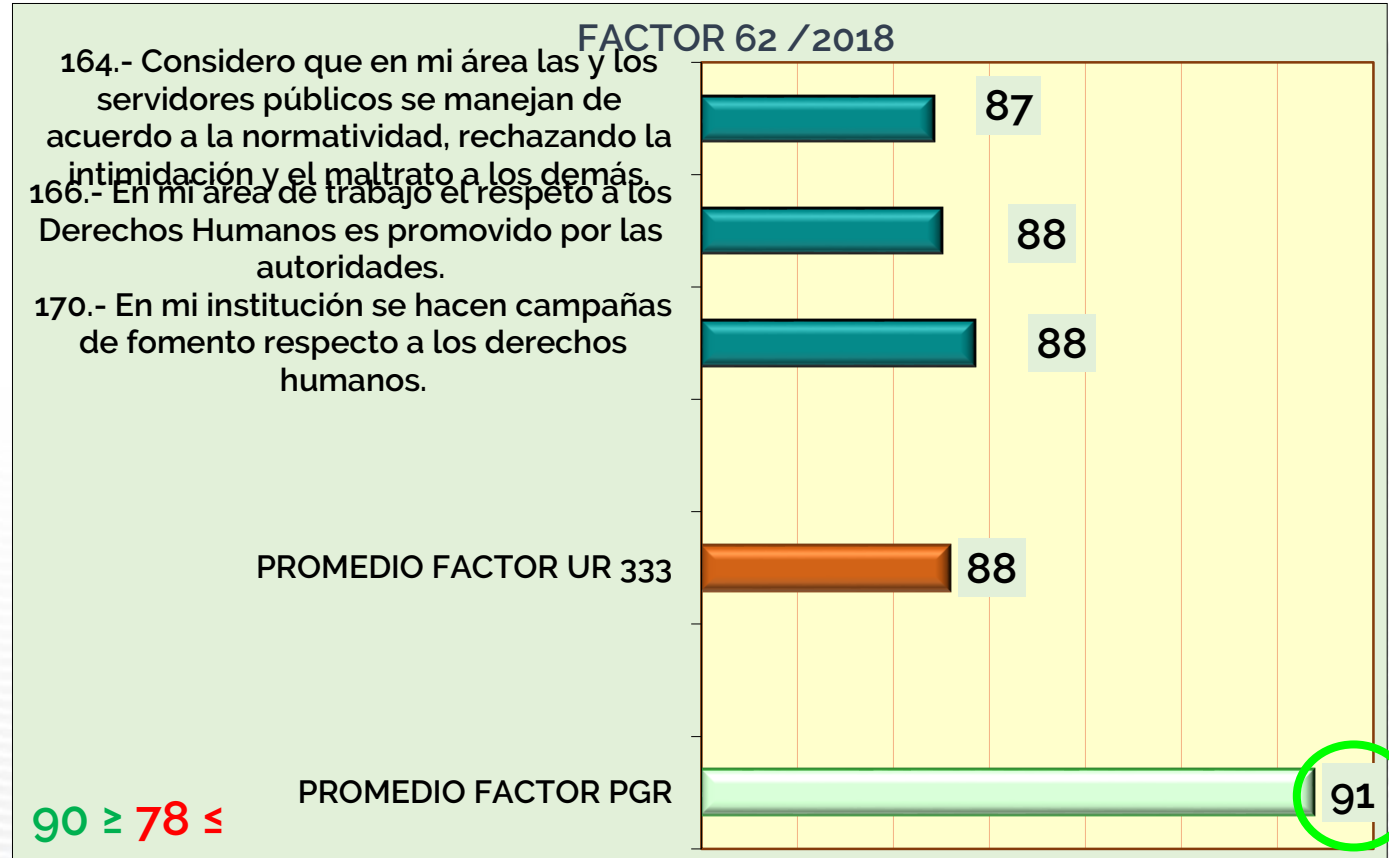
Vivencia de Valores:
Respeto



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

PTCCO HGO 2019

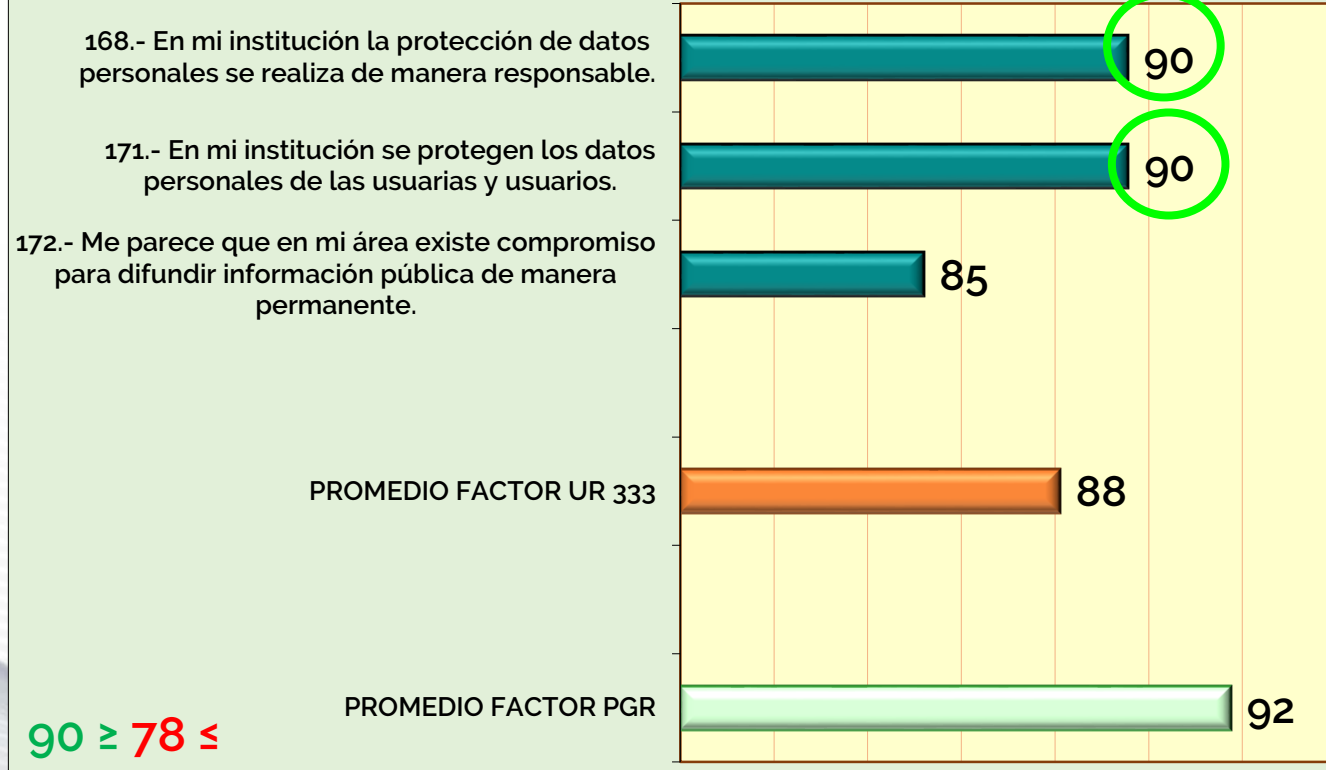
Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos



La calificación que obtuvo la Delegación Hidalgo en este factor, 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 HGO 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 en Hidalgo 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 HGO 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

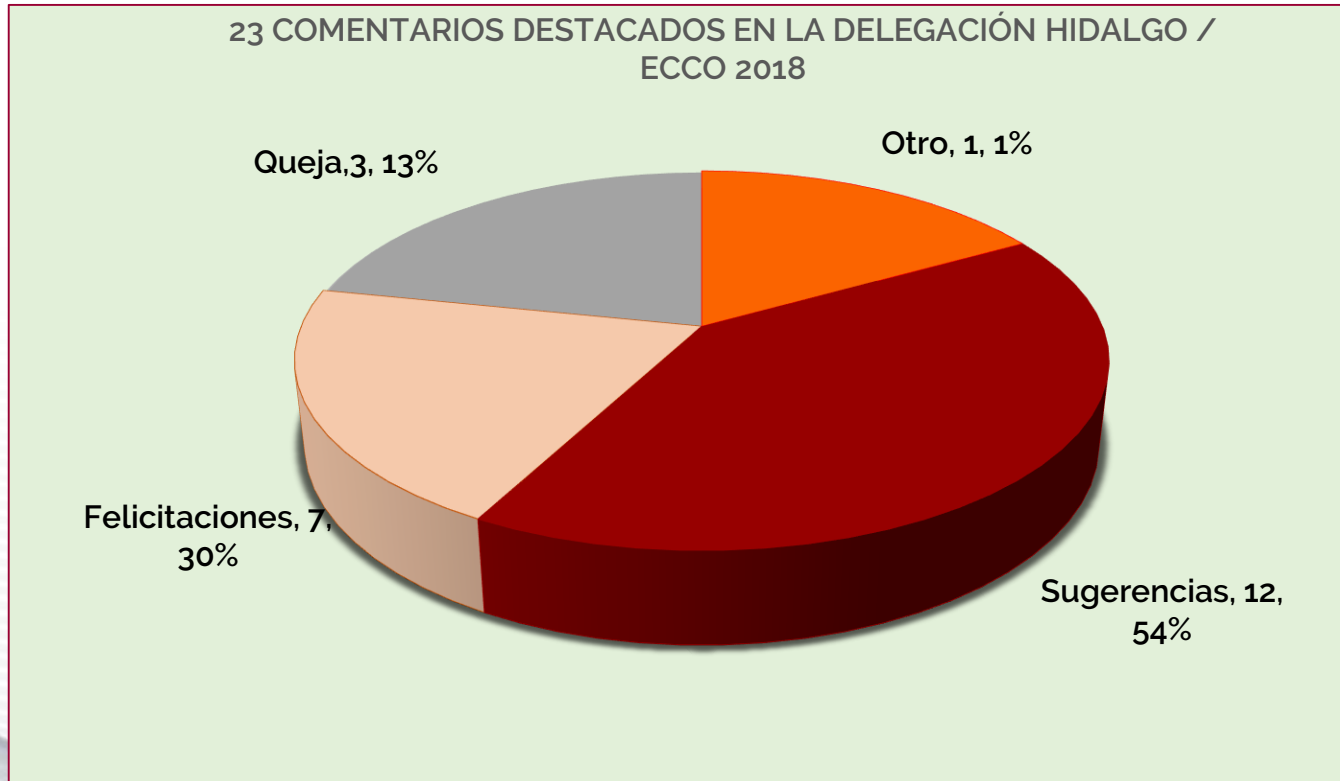
PTCCO HGO 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO HGO 2019

TOTAL COMENTARIOS: 23





PTCCO HGO 2019

3. Análisis Comparativo

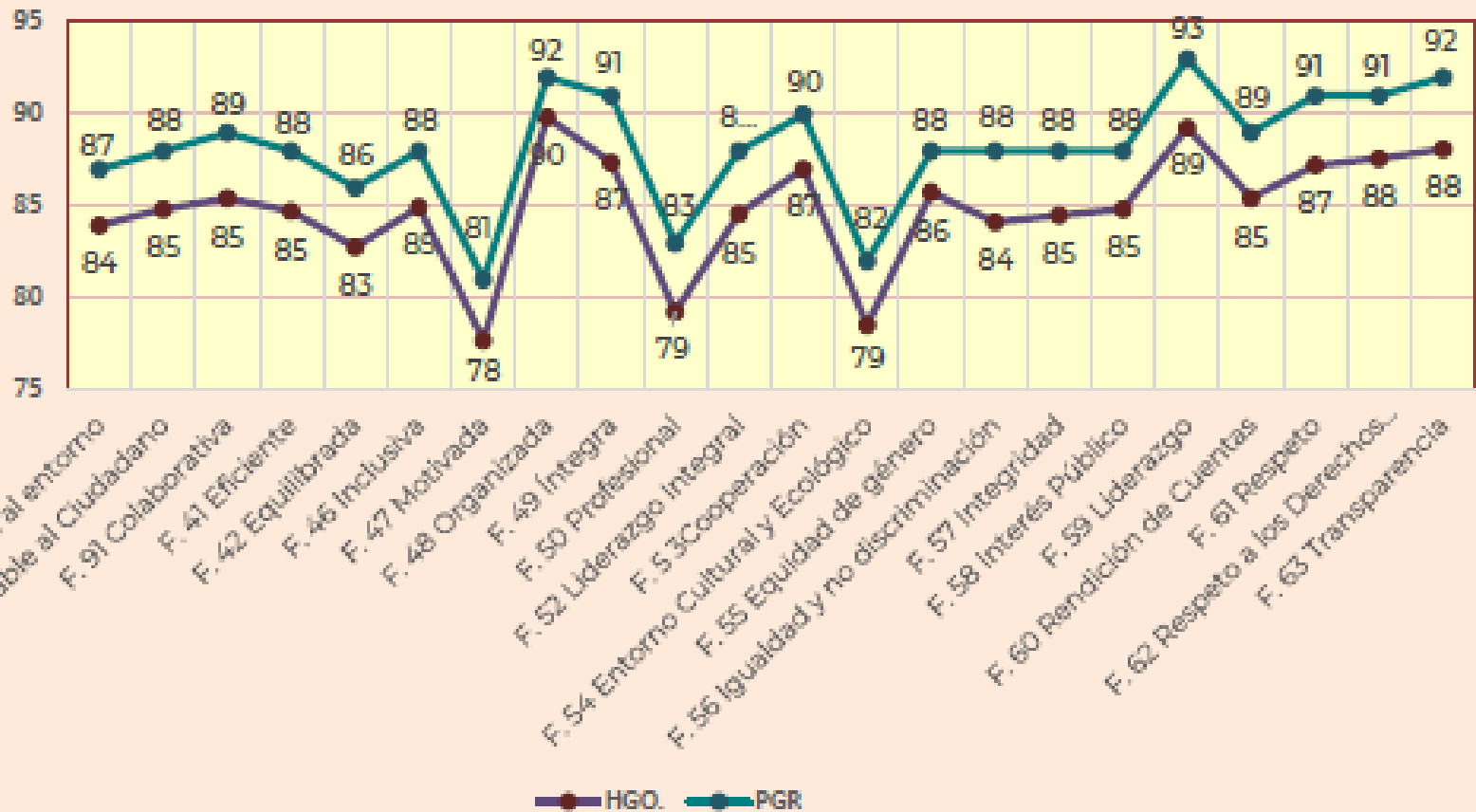


PTCCO HGO 2019

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas

PTCCO HGO 2019

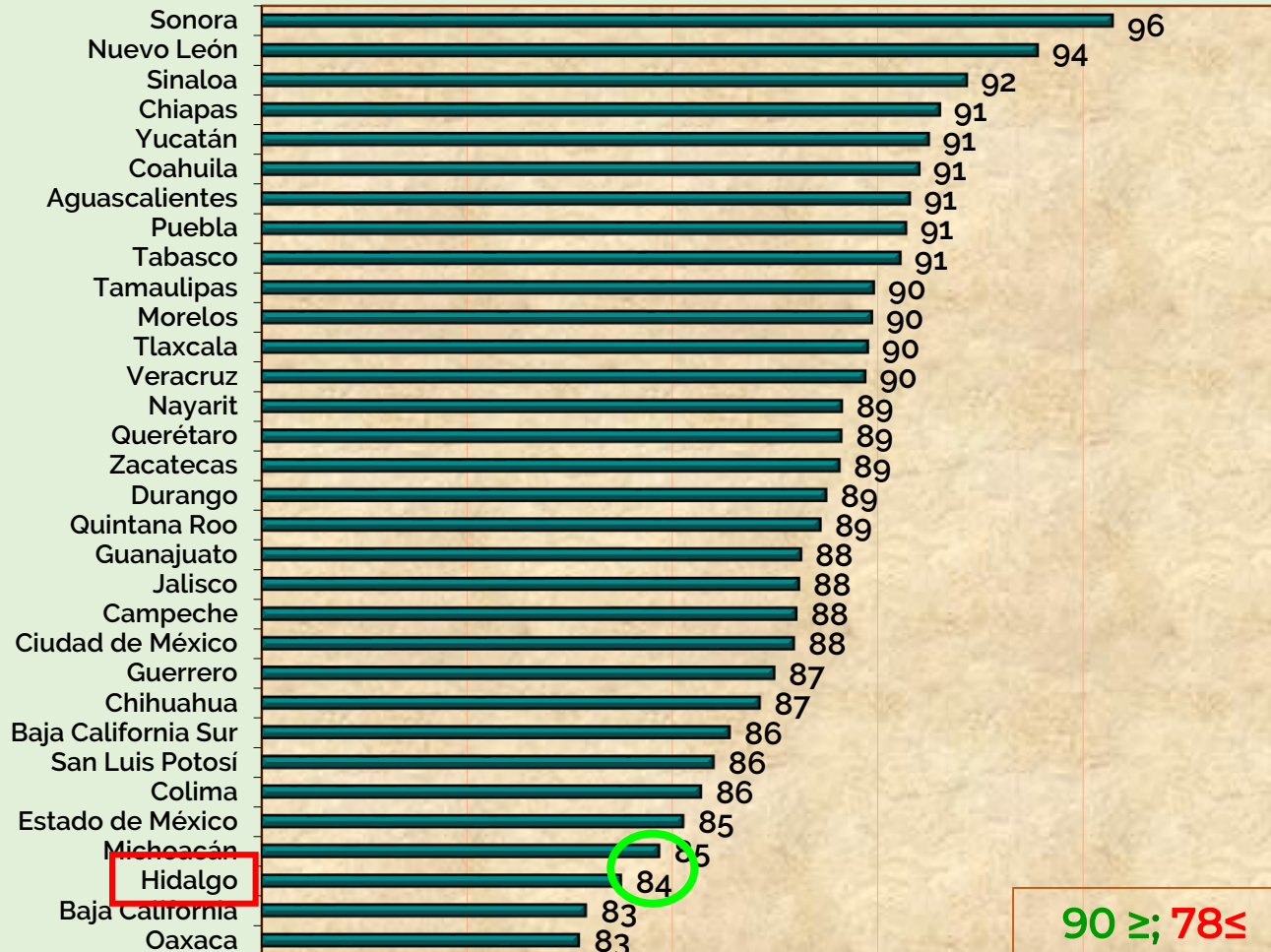
COMPARATIVO HIDALGO Vs. PGR / 2018





PTCCO HGO 2019

COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / FGR / 2018



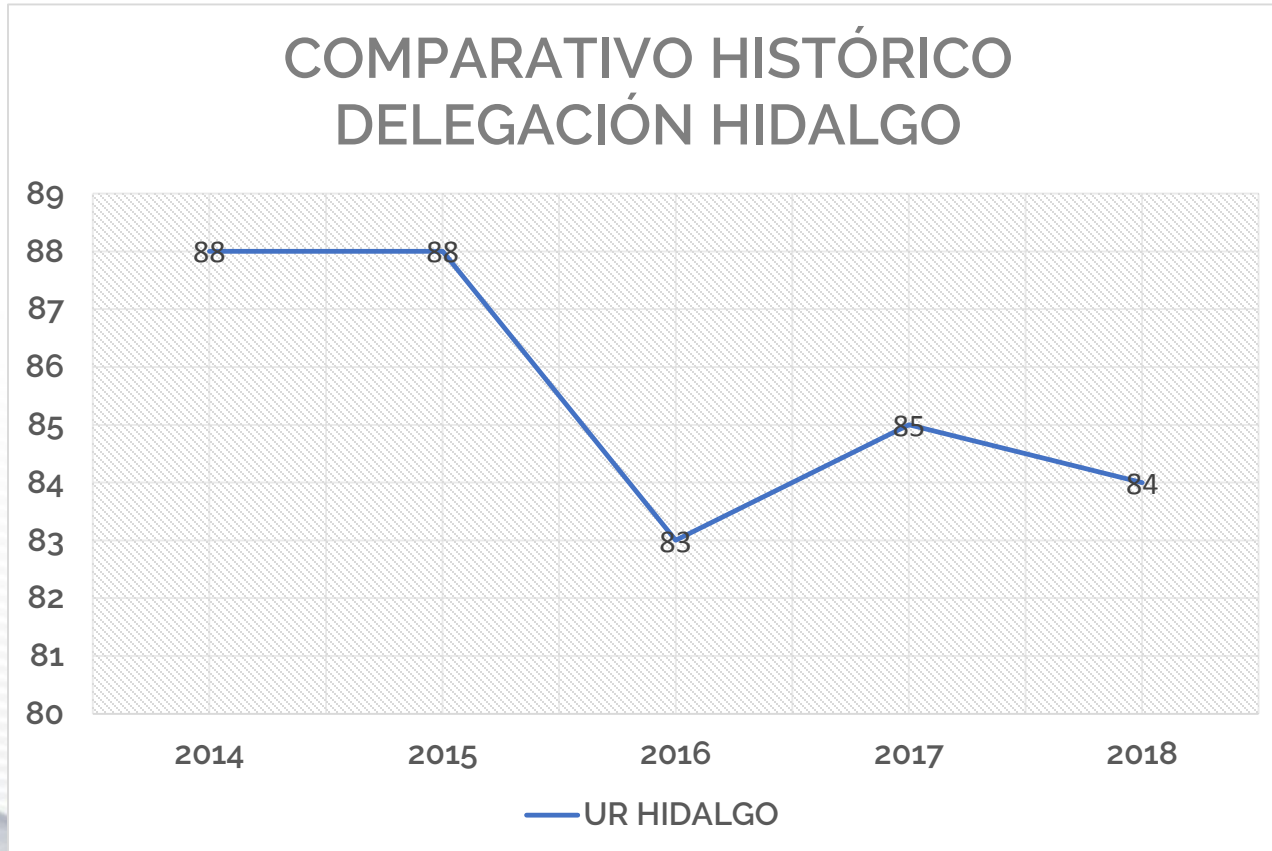


PTCCO HGO 2019

3.2. Comparativo Histórico Delegación Hidalgo



PTCCO HGO 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

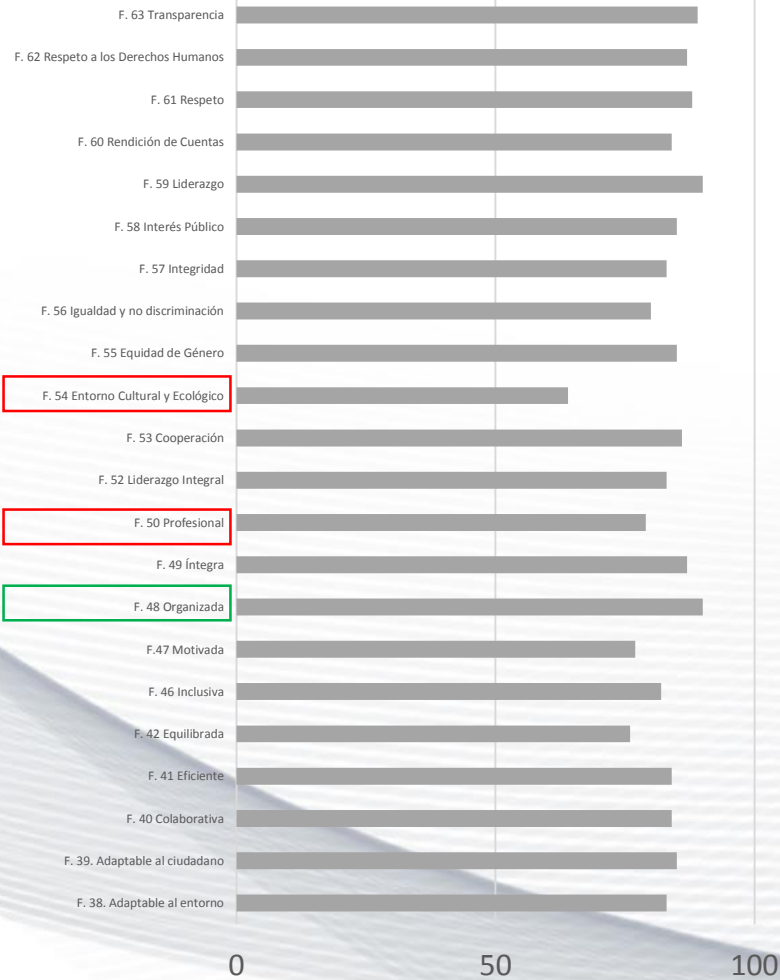
PTCCO HGO 2019

3.2. Resultados Delegación Hidalgo 2016 Vs. 2018



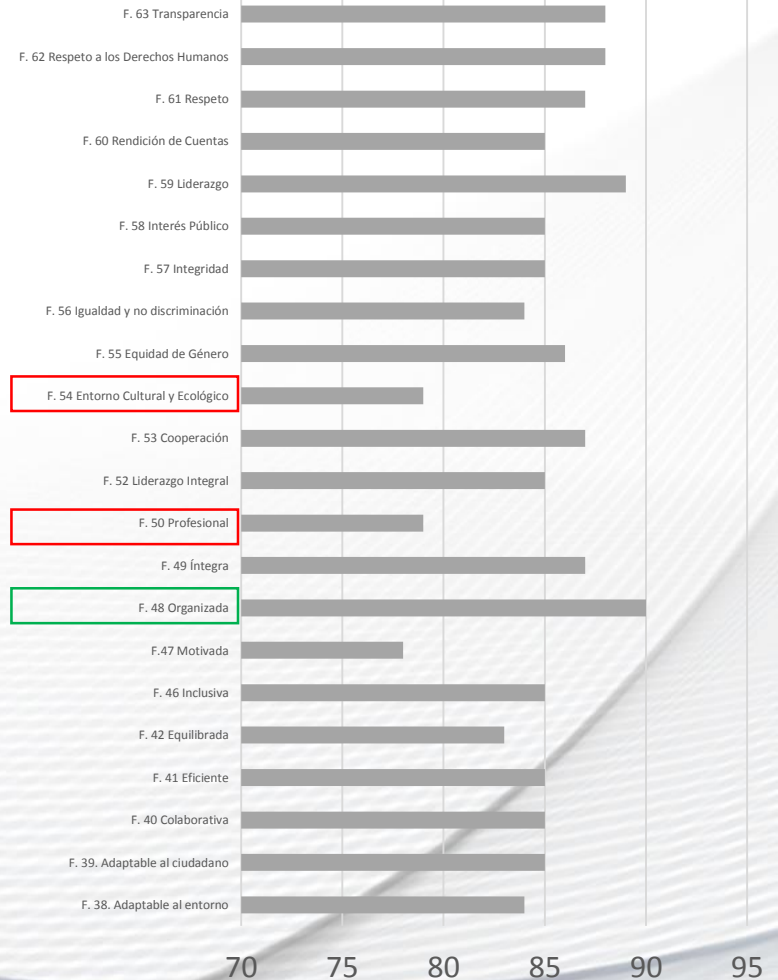
PTCCO HGO 2019

RESULTADOS 2016



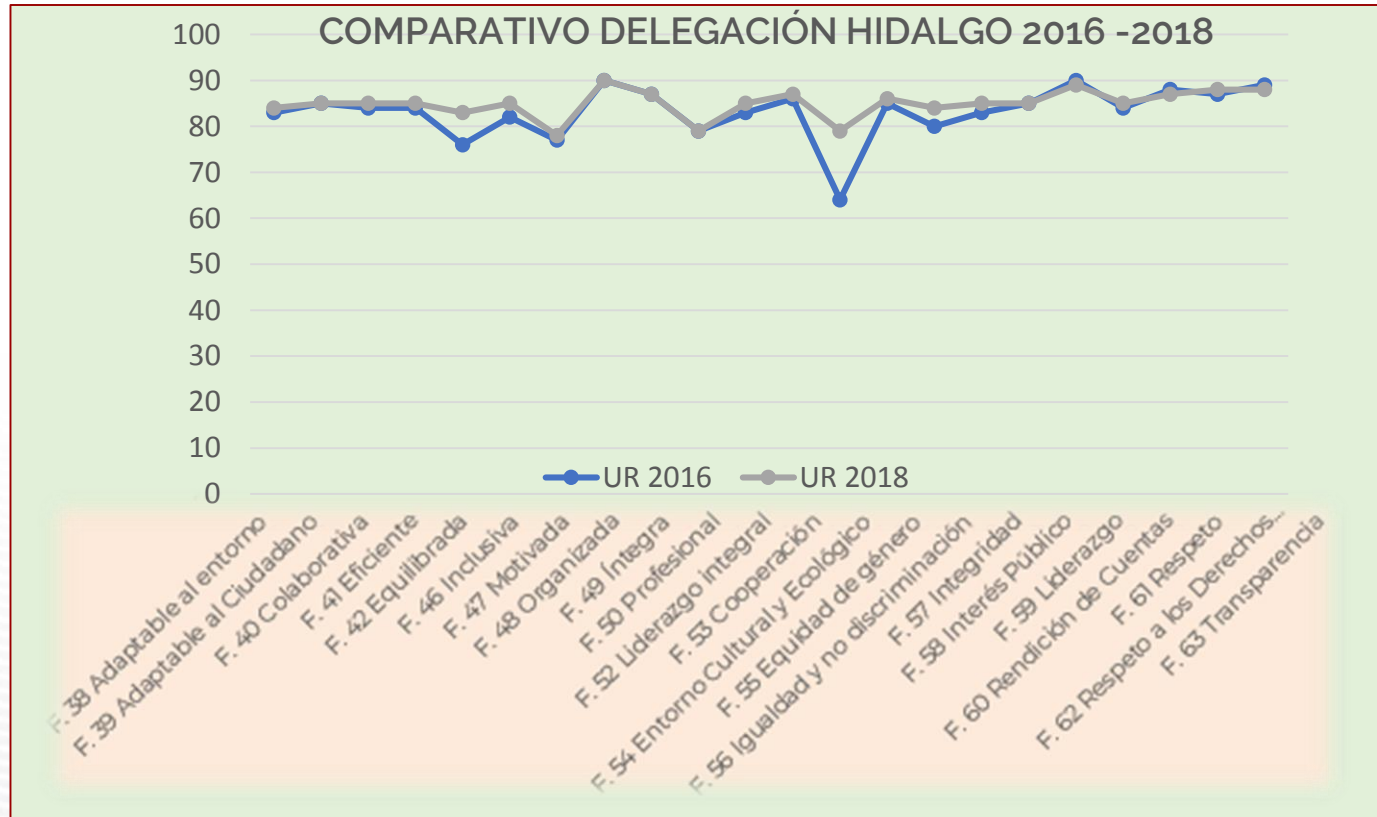
■ 2016

RESULTADOS 2018



■ 2018

PTCCO HGO 2019



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Delegación Estatal en Hidalgo se encuentra por arriba del promedio entre un año y otro. En 2016, el Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico se presentó 14 puntos por debajo de 2018.



PTCCO HGO 2019

3.3. Efectividad del PTCCO Delegación Estatal Hidalgo 2017-2018



PTCCO HGO 2019

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

$$\frac{\text{No. de prácticas cumplidas en 2018}}{\text{No. de prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

PTCCO Delegación Hidalgo 2017-2018

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

PTCCO HGO 2019

Factor I

Reconocimiento Laboral

$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$

Factor V

Equidad y Género

$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{3 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$

Factor IX

Balance Trabajo y Familia

$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$

Factor X

Colaboración y Trabajo en Equipo

$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$

Factor XI

Liderazgo y Participación

$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$

Factor XIV

Enfoque a resultados y productividad

$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$

Factor XVII

Impacto de la Encuesta en mi Institución

$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$

Factor XXV

Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$



PTCCO HGO 2019

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



PTCCO HGO 2019

PGR
PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO
--------	--------------------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contemplar y validar la experiencia técnica de los servidores públicos para el desempeño de sus funciones.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO															
					E	X		2019															
								1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	Revisar la experiencia técnica de los servidores públicos en sus currículums y de acuerdo a dicha experiencia gestionar capacitación acorde para validar dicha práctica con conocimiento, el cuál les beneficiará en su curricula y en oportunidades de crecimiento hacia otros perfiles de puesto.	Departamento de Recursos Humanos/Subdelegación Administrativa	Curriculums, perfiles de puesto	mensual			Todo el personal	242	242	P													
						O				R													

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO HGO 2019

PGR
PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO
--------	-------------------------------

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).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar y contribuir con el esparcimiento y recreación del personal adscrito a la Delegación Hidalgo.

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	Se hará mayor difusión al respecto de las visitas a museos, áreas recreativas y lugares históricos que llegan a través de los correos "Para ti"	Departamento de Recursos Humanos	correo electrónico, circulares, periódico mural	mensual	E	x	todo el personal	242	242	P												
										R												
2	Se fomentará el actuar con responsabilidad del AMPF y demás servidores públicos competentes para atender las investigaciones en materia de daño a monumentos, parques históricos o sitios patrimoniales.	Comunicación Social/Delegación/subdelegaciones sustantivas	recurso humano, carpetas de investigación	mensual	E	x	todo el personal	242	242	P												
										R												

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO HGO 2019

PGR
PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO
--------	-------------------------------

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. 181. Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mantener un equilibrio entre el sueldo, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento profesional y personal de los servidores públicos

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO															
					E	X		2019															
								1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	Revisar que los perfiles de sueldo y salarios vayan acorde a los conocimientos y experiencia de los servidores públicos	Departamento de Recursos Humanos/Subdelegación Administrativa/Delegación	perfiles de puesto, información salarial, currículums	mensual	E	X	todo el personal	242	242	P													
					O			R															
2	Se fomentará y apoyará al personal con capacitación continua para mejorar su desempeño y crecimiento personal y profesional.	Subdelegación Administrativa/Delegación	Programa de capacitación, detección de necesidades delegacional, cédulas de productividad individual	mensual	E	X	todo el personal	242	242	P													
					O			R															

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO HGO 2019

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA FISCALÍA



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO
--------	-------------------------------

FACTOR

50. PROFESIONAL	
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

Contar con personal capacitado que cubra el perfil conforme al cargo que ha de desempeñar en cada una de las áreas de la Fiscalía General de la República, Delegación Hidalgo, motivando al personal a través de la capacitación continua y brindando oportunidades de crecimiento.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO															
					E	O		2019															
								1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	Se revisaran los currículums de las propuestas para nuevos ingresos y/o promociones en conjunto con el titular del área (delegado)	Subdelegación Administrativa/Delegación	currículums, perfiles de puesto	mensual	E	x	Todo el personal	242	242	P													
					O			R															
2	Se propondrán a los candidatos con mayor experiencia y conocimiento acorde al perfil de puesto vacante	Subdelegación Administrativa/Delegación	currículums, perfiles de puesto	mensual	E	x	Todo el personal	242	242	P													
					O			R															
3	Se harán informes o cédulas de productividad para determinar las áreas de oportunidad de los compañeros y motivarlos a mejorar en sus puntos débiles	Delegación, Secretaría Técnica, Subdelegaciones sustantivas.	documentos estadísticos de productividad	mensual	E	x	Todo el personal	242	242	P													
					O			R															
4	Se motivará y apoyará al personal con capacitación para mejorar su desempeño y evitar un despido.	Subdelegación Administrativa/Delegación	Programa de capacitación, detección de necesidades delegacional, cédulas de productividad individual	mensual	E	x	Todo el personal	242	242	P													
					O			R															

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN Y SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA