



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

Delegación Estatal en Nayarit



PTCCO 338 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	49
3. Análisis Comparativo	54
3.1. Comparación de resultados entre la Institución.....	55
3.1.1. Comparativo FGR-338/2018	56
3.1.2 Comparativo Delegaciones Estatales	57
3.1.3 Comparativo Histórico Delegación Nayarit	58
3.2. Resultados FGR Nayarit 2016 Vs. 2018	59
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	62
4. Definición de Objetivos Estratégicos	65
5. Definición de Prácticas de Transformación	65
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	65



PTCCO 338 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 en la Fiscalía General de la República registró 15,606 servidoras y servidores públicos encuestado de un universo de 16,504, es decir el 94.56 %.

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 338 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 338 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 338 2019

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

163 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal en Nayarit, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 171, es decir el 95.32 %, 45 puntos porcentuales con respecto a 2016 **60%**

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 FGR Nayarit en la encuesta fue de **89 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la Delegación Nayarit se colocó 6 lugares mas arriba en comparación de 2016 con las demás Delegaciones Estatales.

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 ≥; 83 ≤

El umbral superior resulta un punto por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 6 puntos.



PTCCO 338 2019

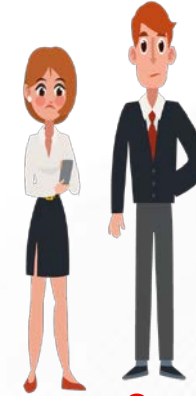
Para el análisis de los resultados se identificarán los índices obtenidos con la siguiente simbología:



94 - 95



84 - 93



73 - 83

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 73 y 83 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen en las “Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” del 12 de julio de 2010, y su actualización al 6 de abril de 2017”, la FGR Delegación Estatal en Nayarit 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 338 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

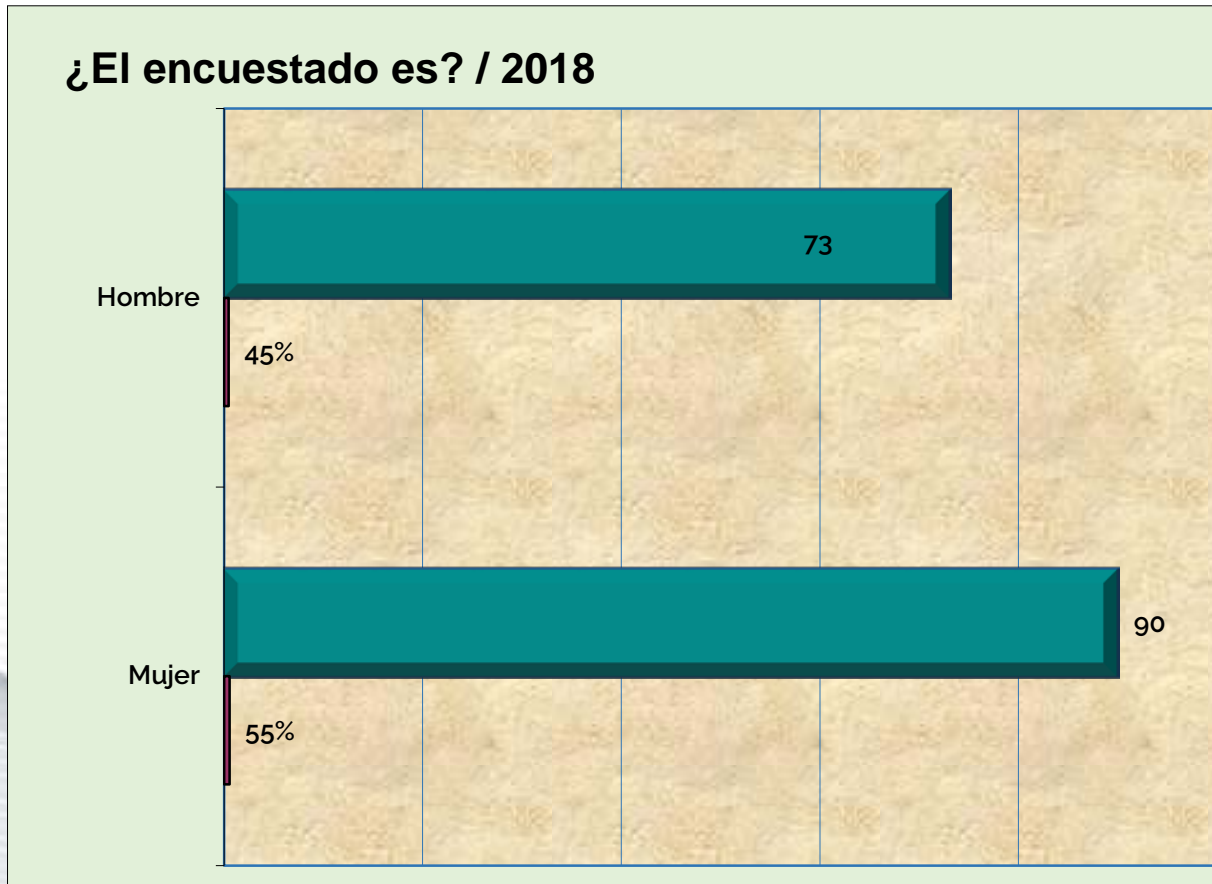
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y
Organización

PTCCO 338 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO 338 2019



Sexo

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

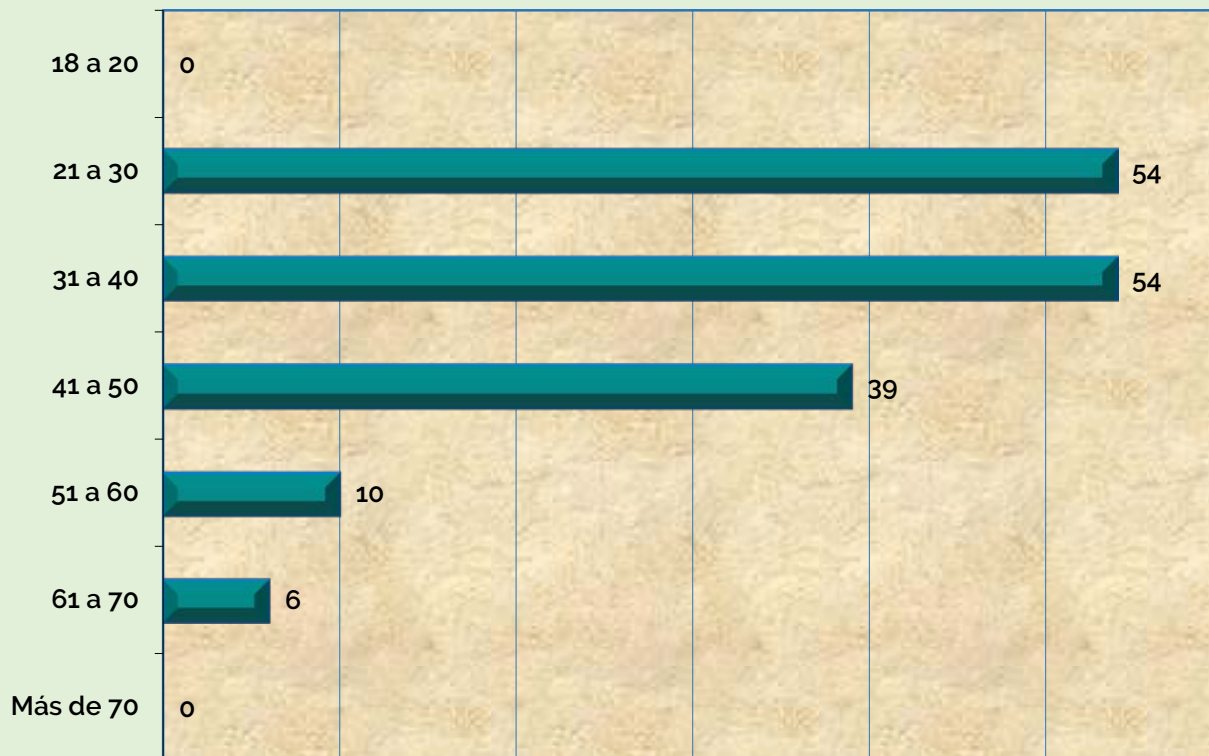


PTCCO 338 2019

Edad

108 (66.3%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 49 (30%) son de edad mediana y 6(3.7%) son adultos mayores.

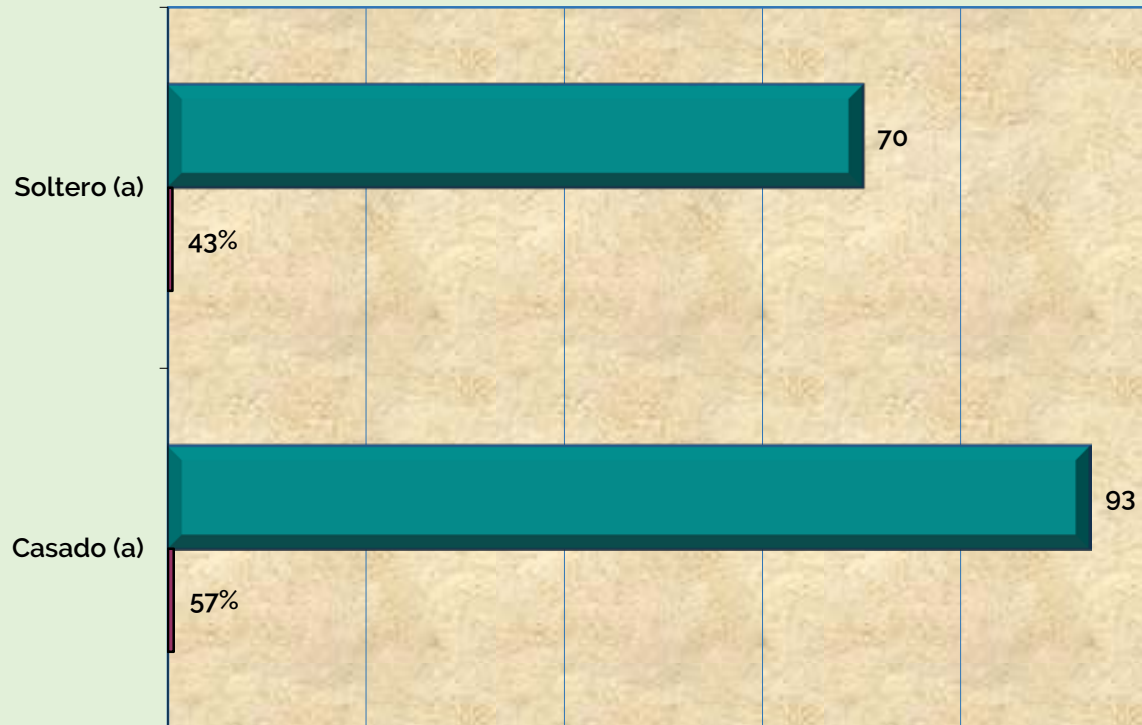
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO 338 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



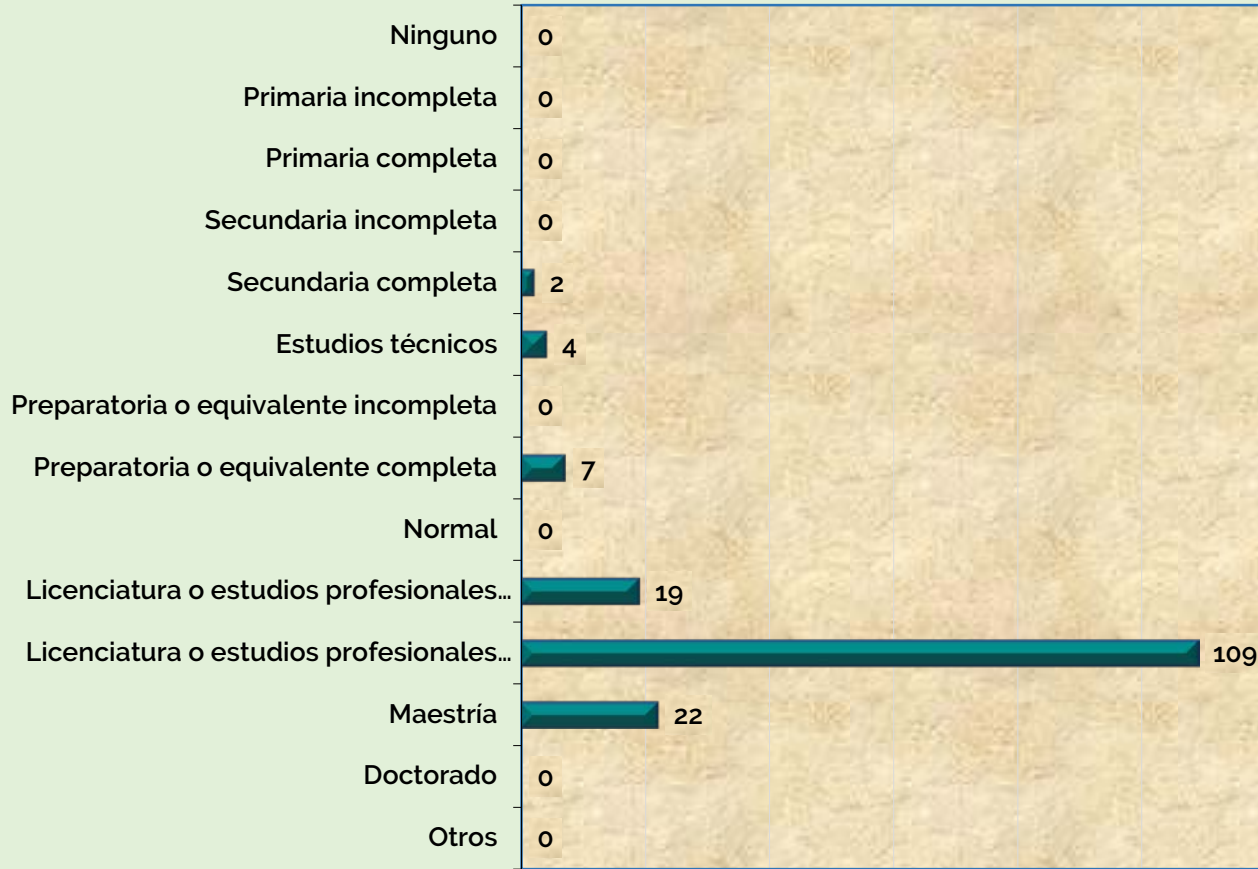
Estado Civil

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



PTCCO 338 2019

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



Nivel de Estudios

El 67% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 13.5% ostenta estudios superiores, mientras que 13 personas tienen estudios igual o menores de bachillerato.



PTCCO 338 2019

Nivel de Puesto

Mas de la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras casi 3 personas de 10 son enlaces.

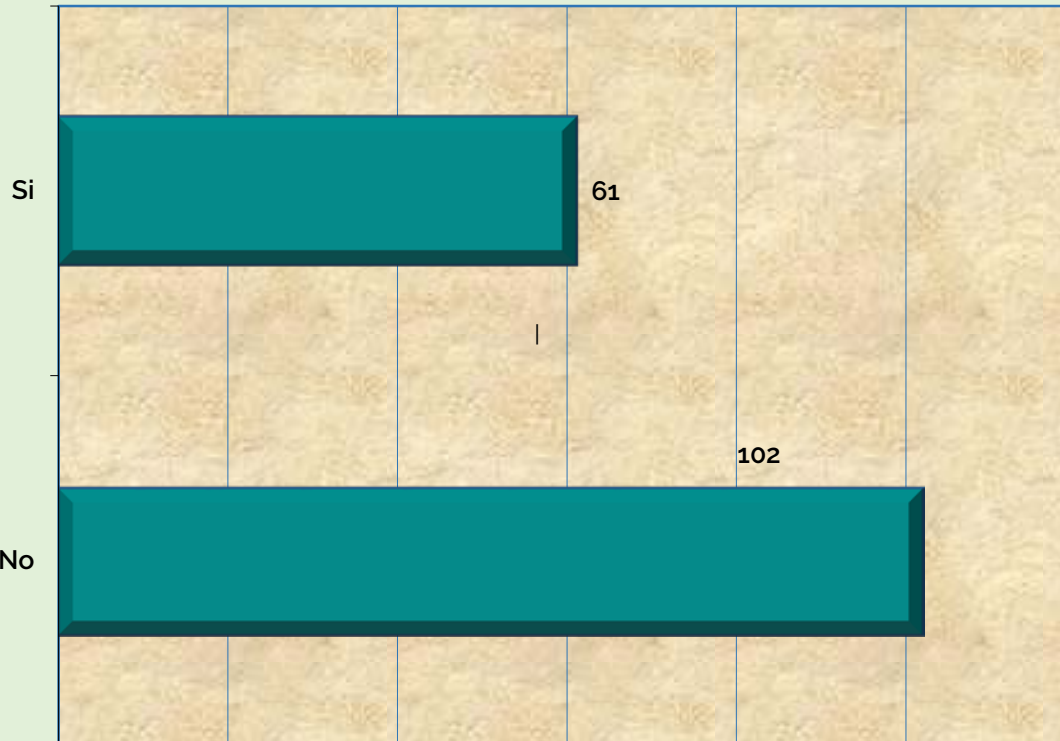
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO 338 2019

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



Servicio de Carrera

Uno de cada 4 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



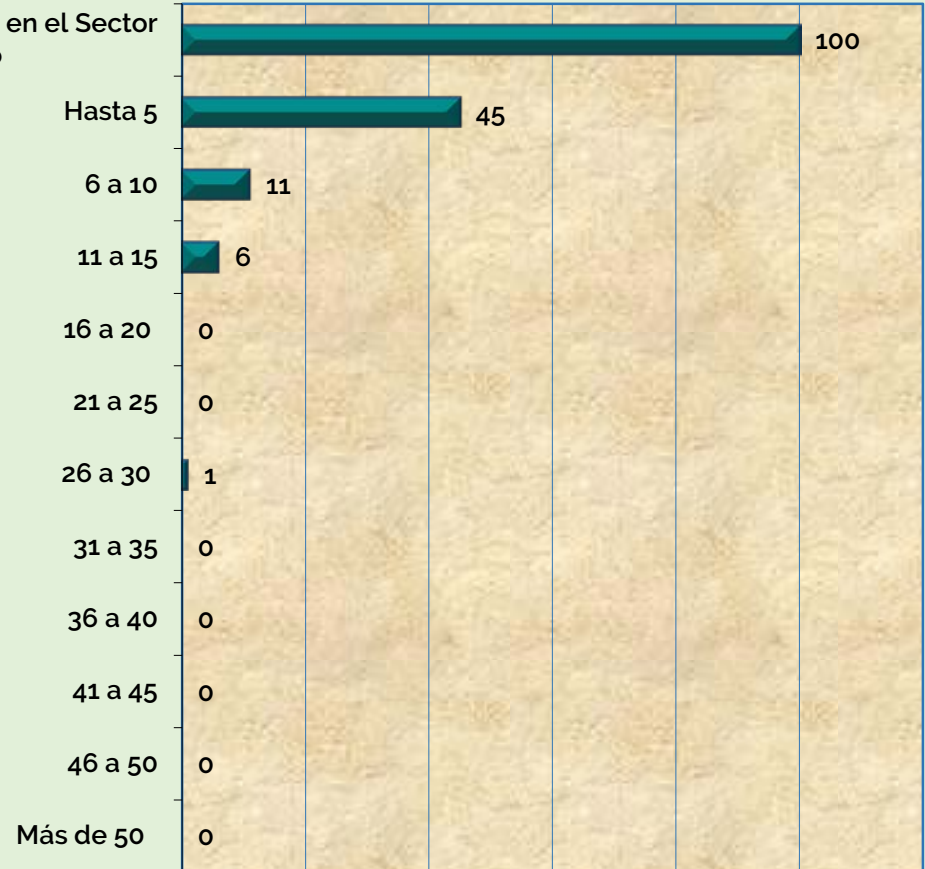
PTCCO 338 2019

Años en el Sector Privado

Casi 6 personas participantes en la ECCO de 10, nunca han trabajado en el Sector Privado.

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

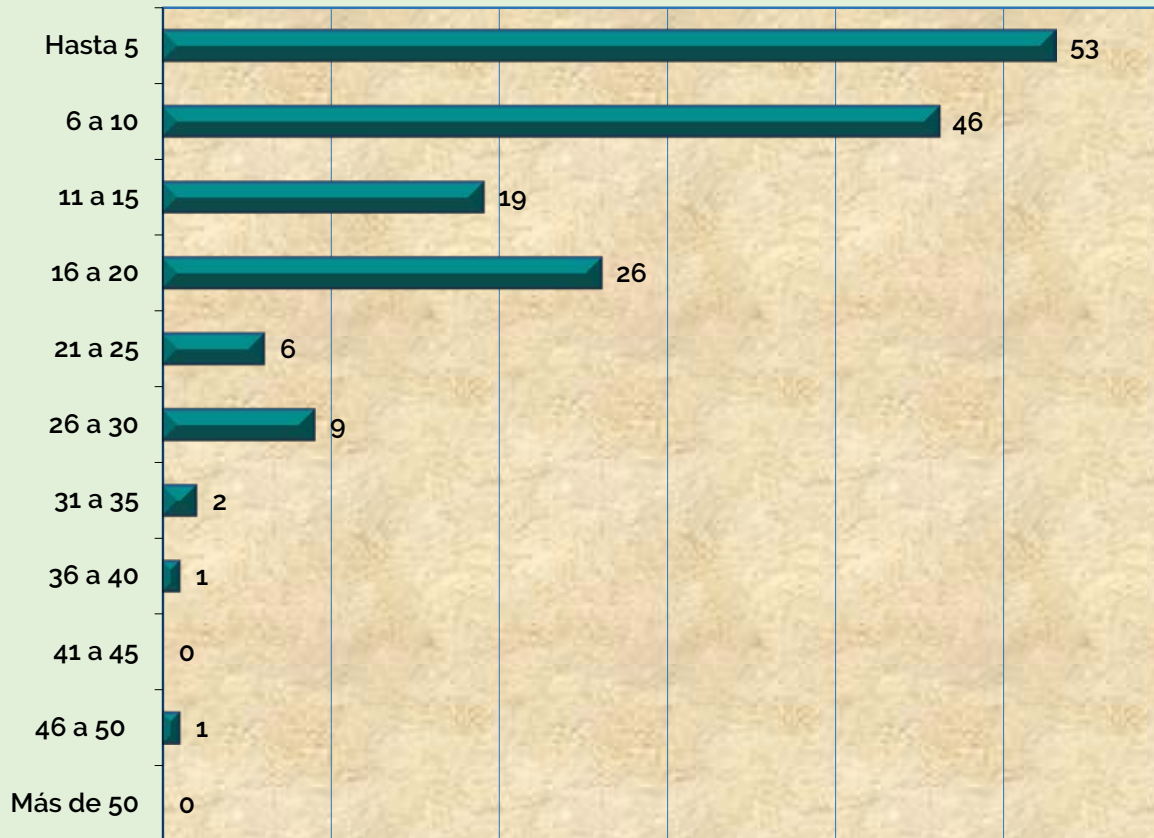
Nunca he trabajado en el Sector Privado





PTCCO 338 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.

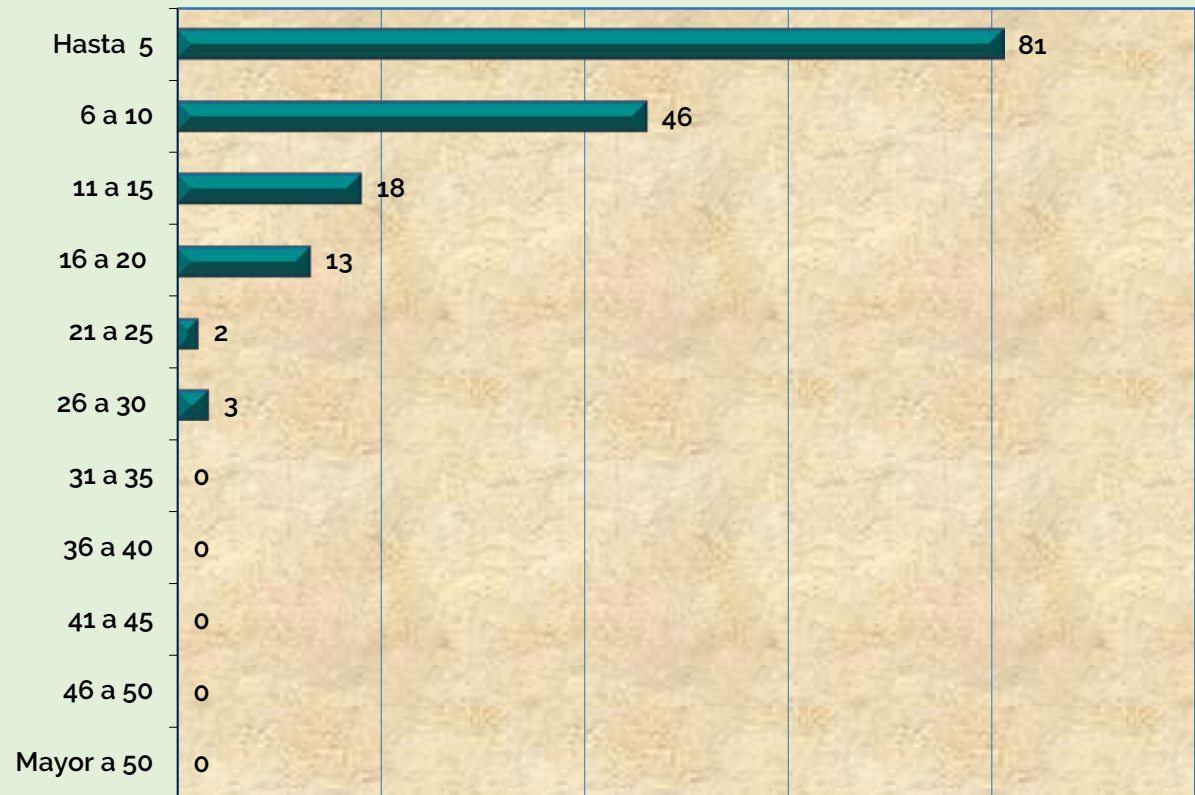


PTCCO 338 2019

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



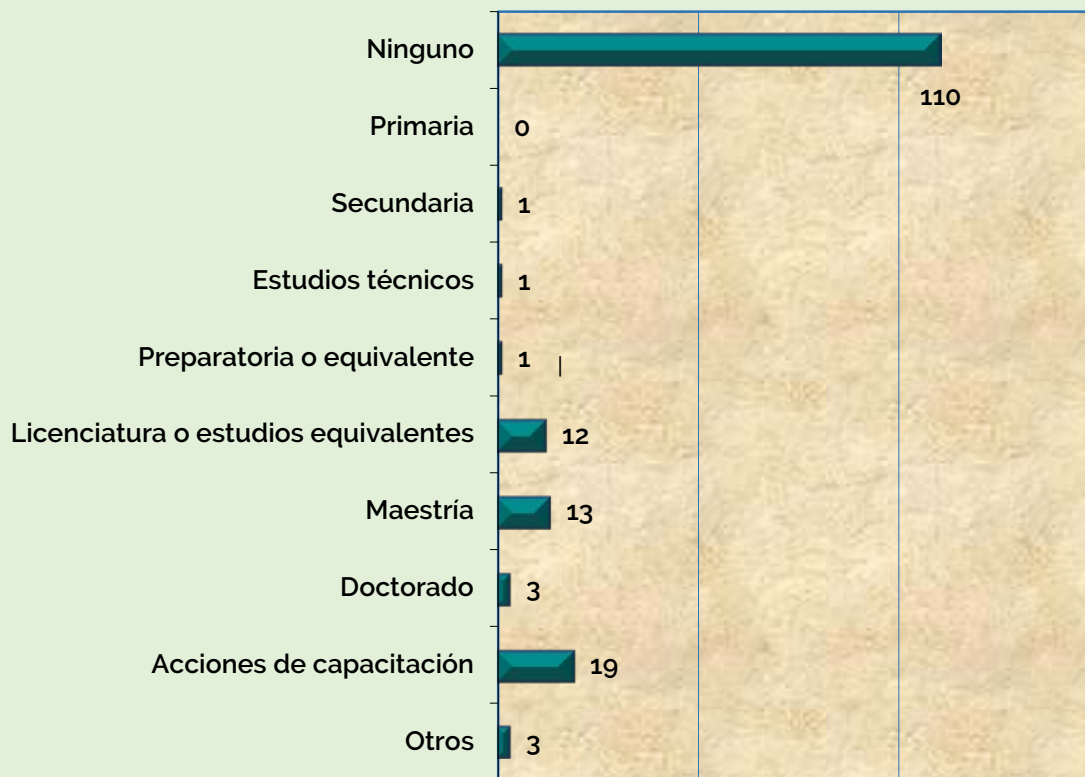


PTCCO 338 2019

Estudios actuales

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

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO 338 2019

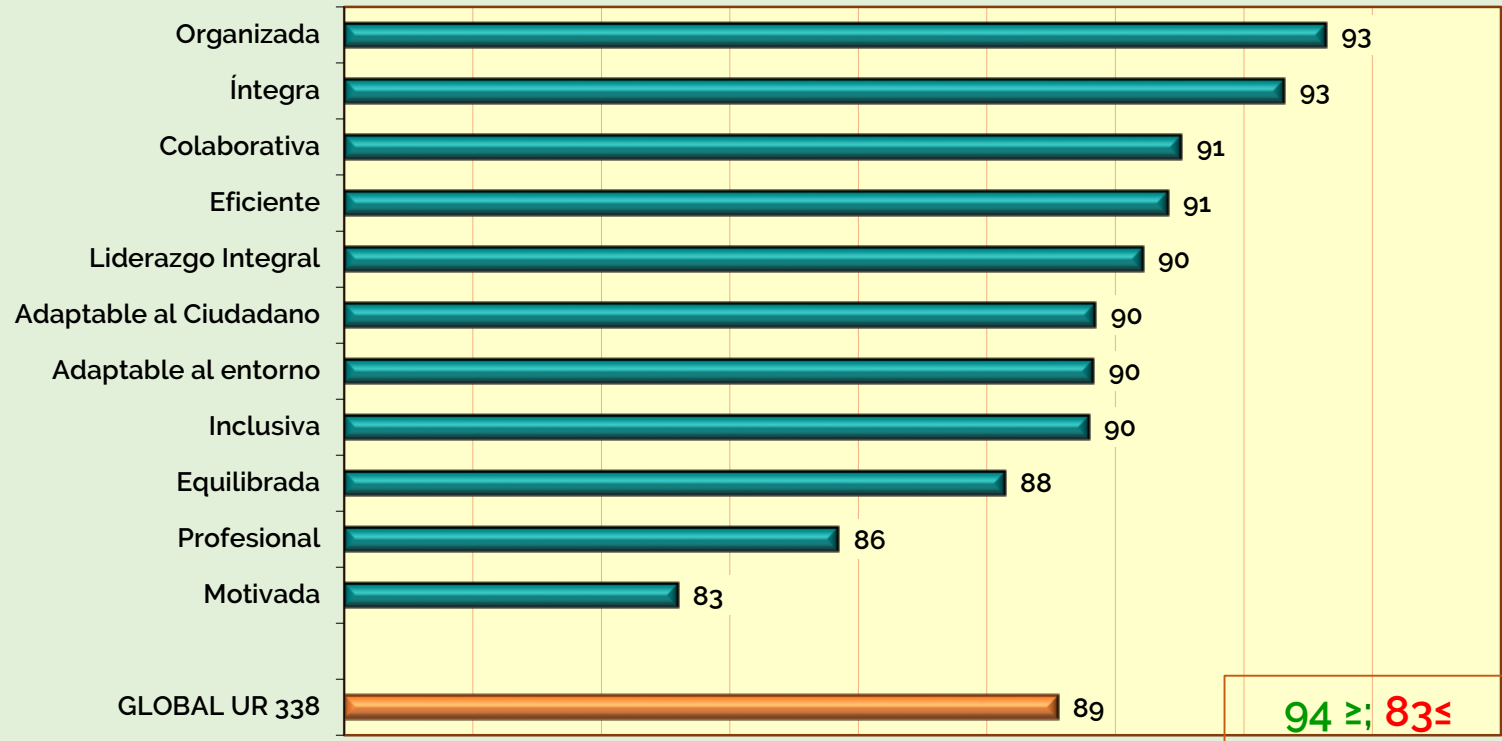
Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO 338 2019

Cómo es la UR:

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2018



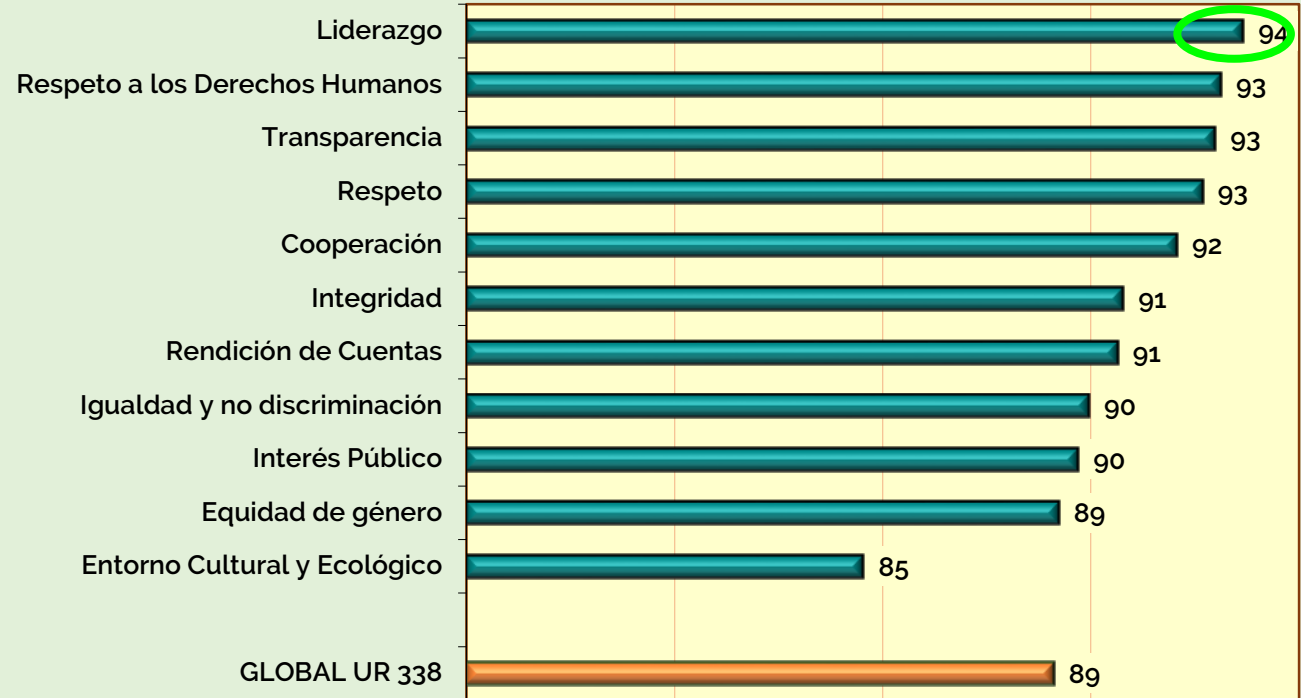
Las y los servidores públicos adscritos a la Delegación Estatal en Nayarit, perciben que somos una unidad organizada e íntegra; por lo contrario, se podría primordialmente optimizar la forma de motivar y a la par profesionalizar al personal.



PTCCO 338 2019

Vivencia de Valores en la UR:

ECCO / Valores 2018



94 ≥; 83 ≤

El personal adscrito a la Delegación Nayarit conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico, así mismo seguir impulsando la Equidad de Género.



PTCCO 338 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA 338/ 2018

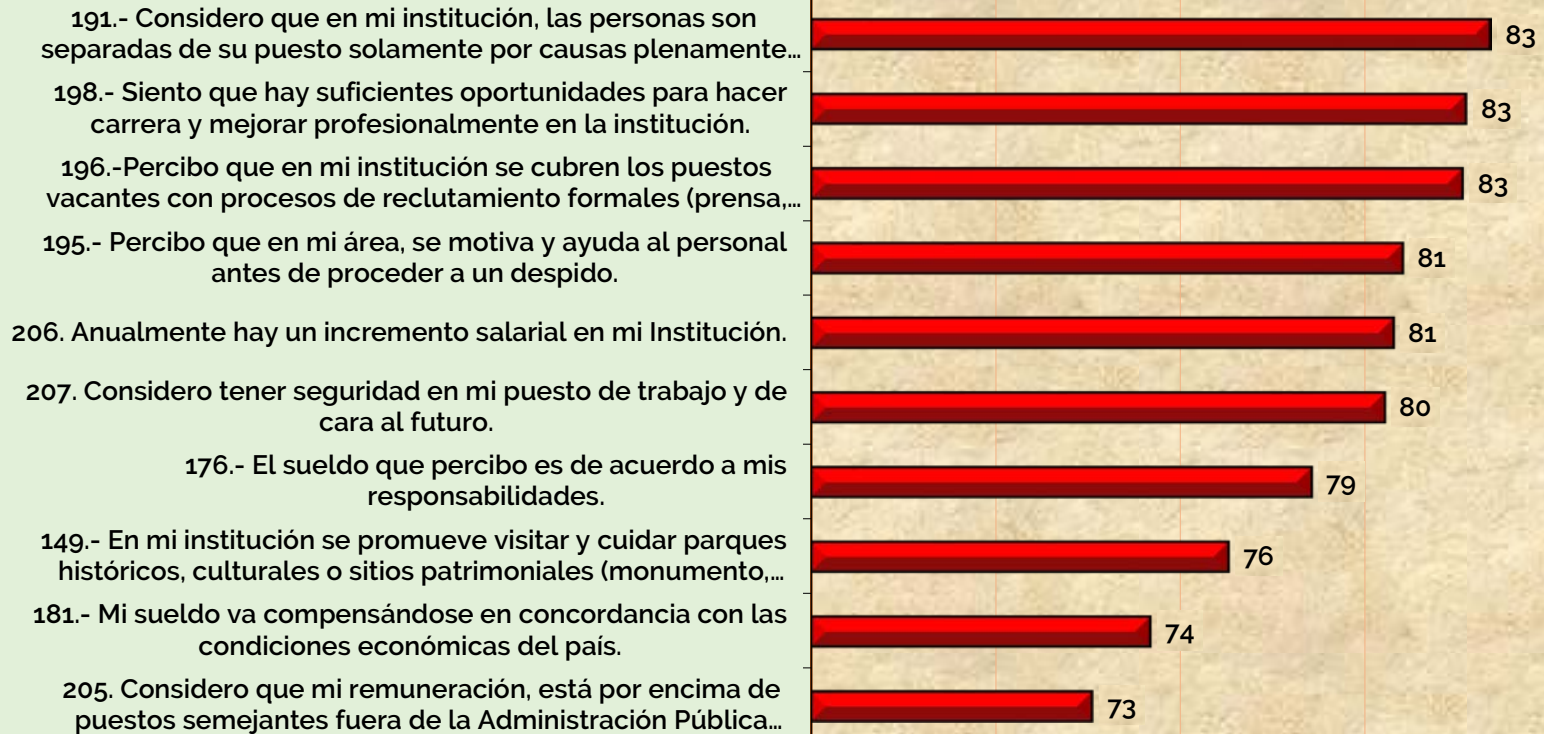


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la FGR en Nayarit es Íntegra, Equilibrada y Organizada, mismos que están relacionados con los factores de Confianza, Transparencia y Respeto.



PTCCO 338 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA 338/ 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Delegación Nayarit 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

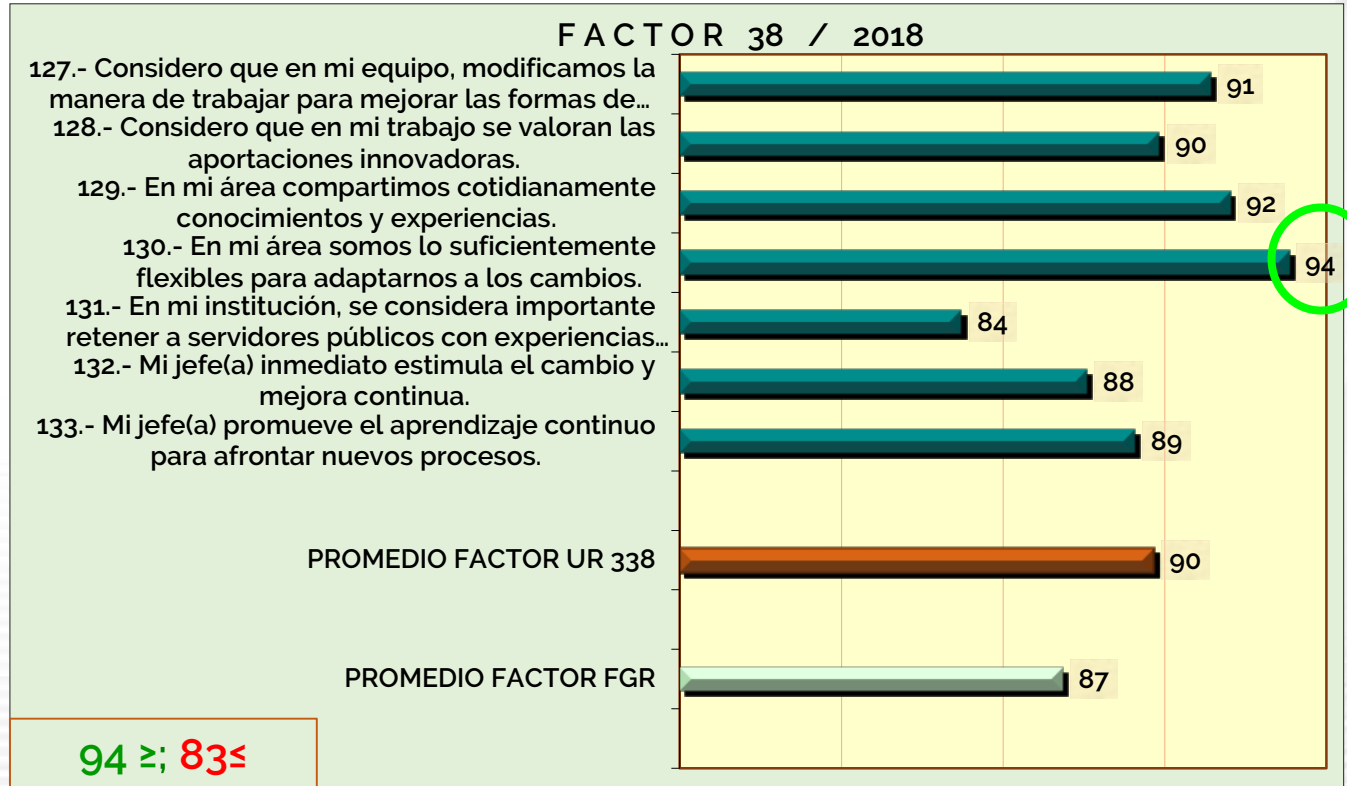
PTCCO 338 2019

Factores básicos Índice individual



PTCCO 3382019

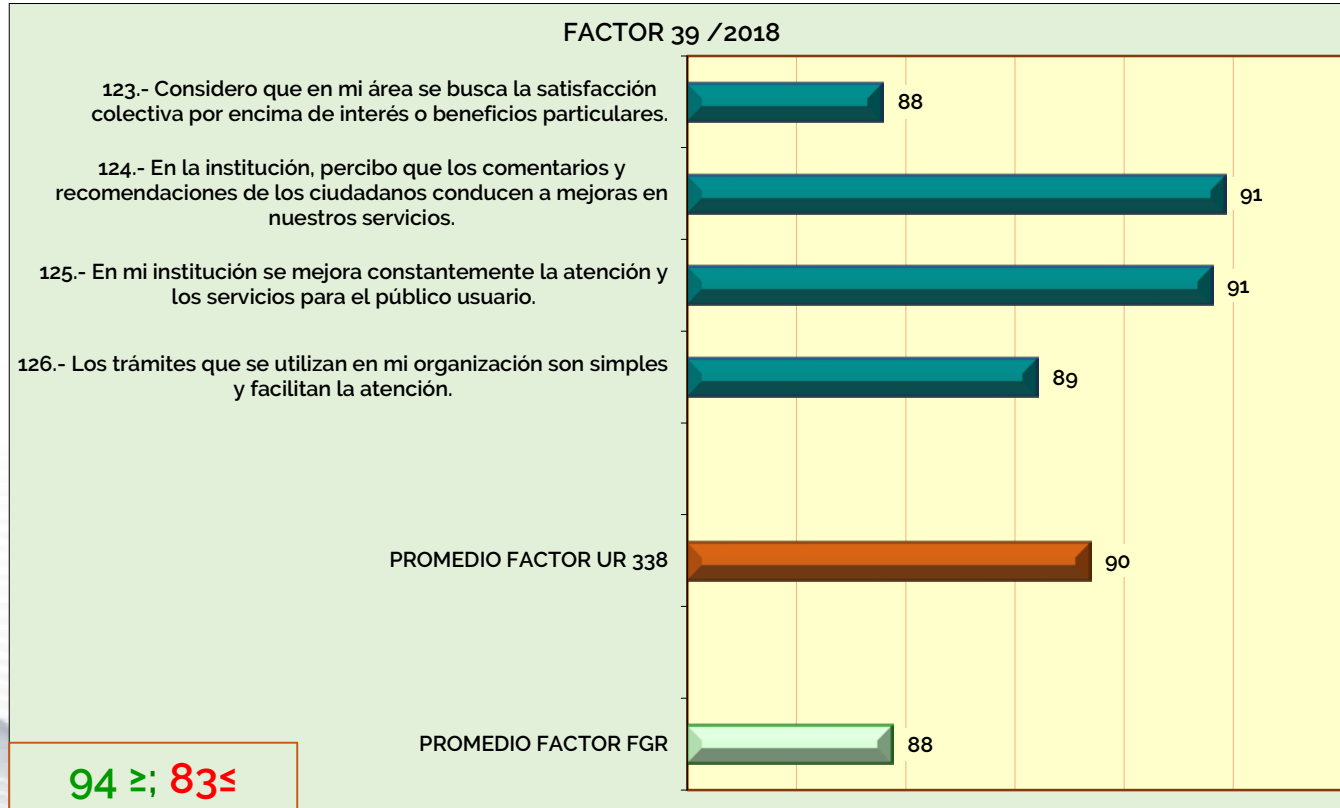
La FGR en Nayarit es Adaptable al entorno



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 338 2019



La FGR en Nayarit es adaptable al ciudadano

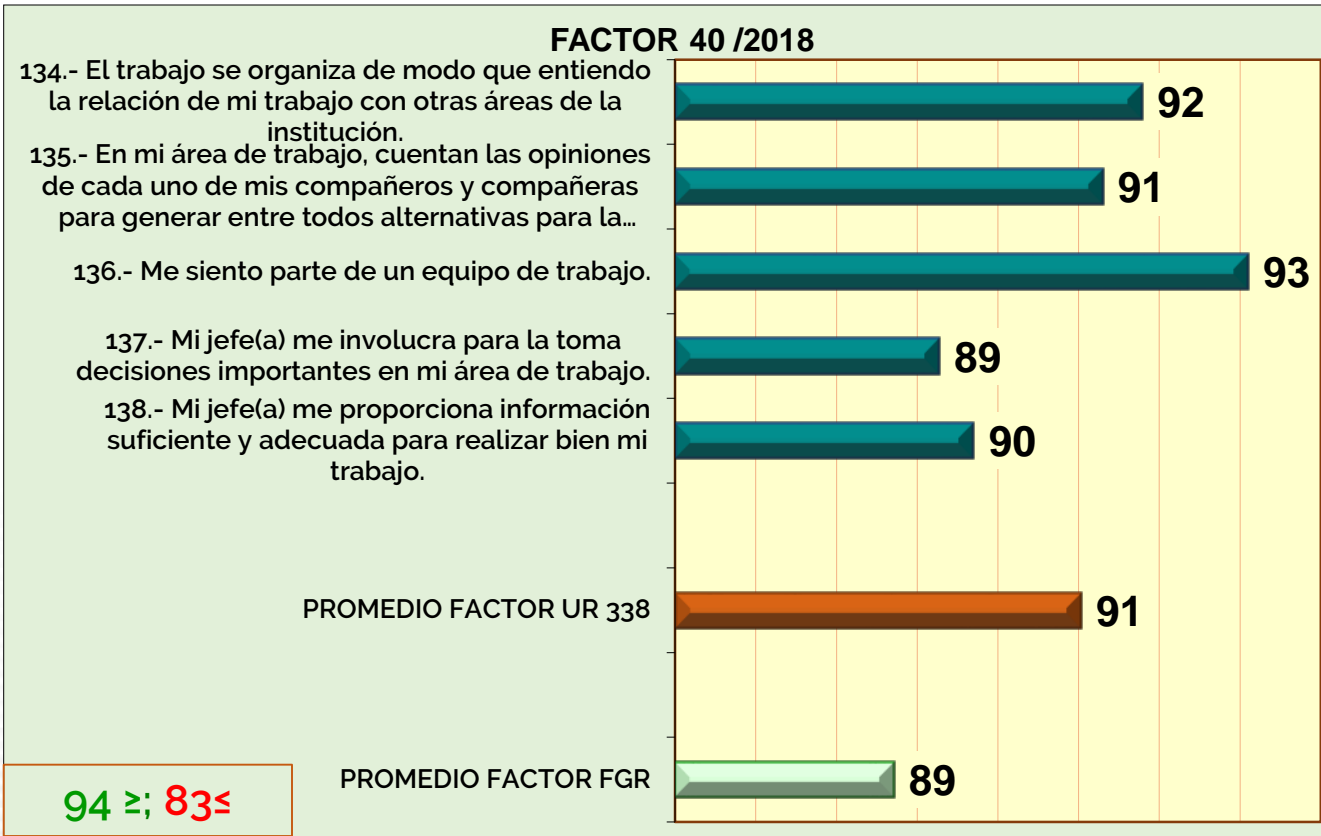


Los resultados muestran que en la Delegación Nayarit se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía, así mismo considera que se debe buscar que la satisfacción colectiva este por encima de intereses particulares.



PTCCO 338 2019

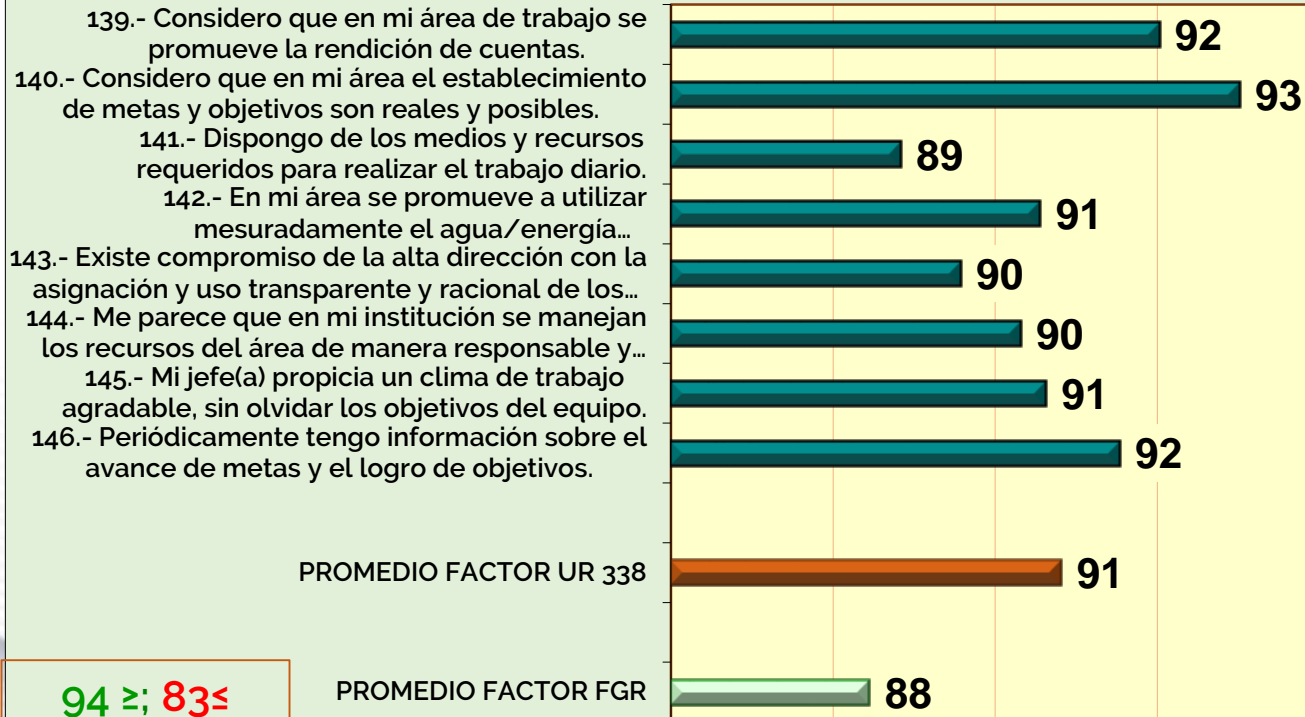
La FGR en Nayarit es
Colaborativa



Los colaboradores de la Delegación Nayarit 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 338 2019

FACTOR 41 /2018



La FGR en Nayarit es Eficiente



Se considera que los que laboran en la Delegación Nayarit percibe el establecimiento de metas y objetivos son como reales y posibles, aunado a que se considera que las áreas promueve la rendición de cuentas. En contraparte, podrían mejorar la disponibilidad de recursos para realizar el trabajo diario.

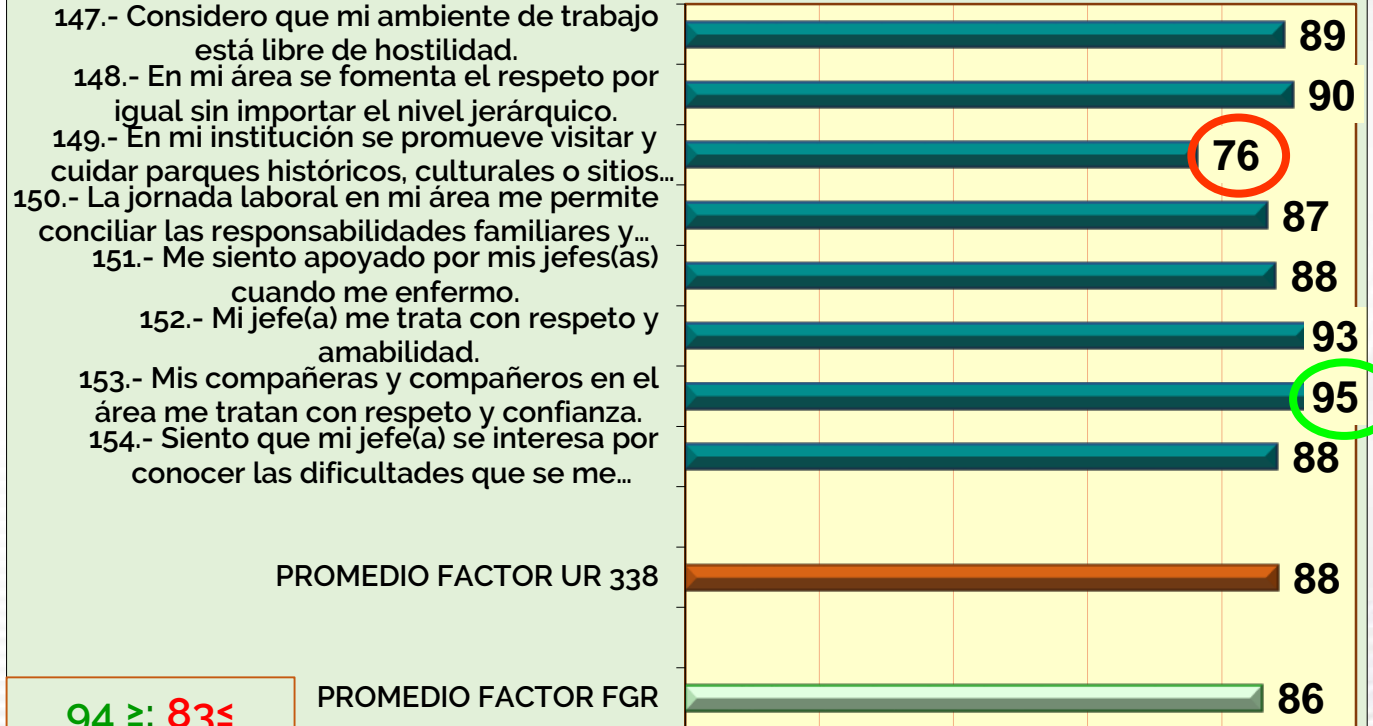


PTCCO 338 2019

La FGR en Nayarit es Equilibrada



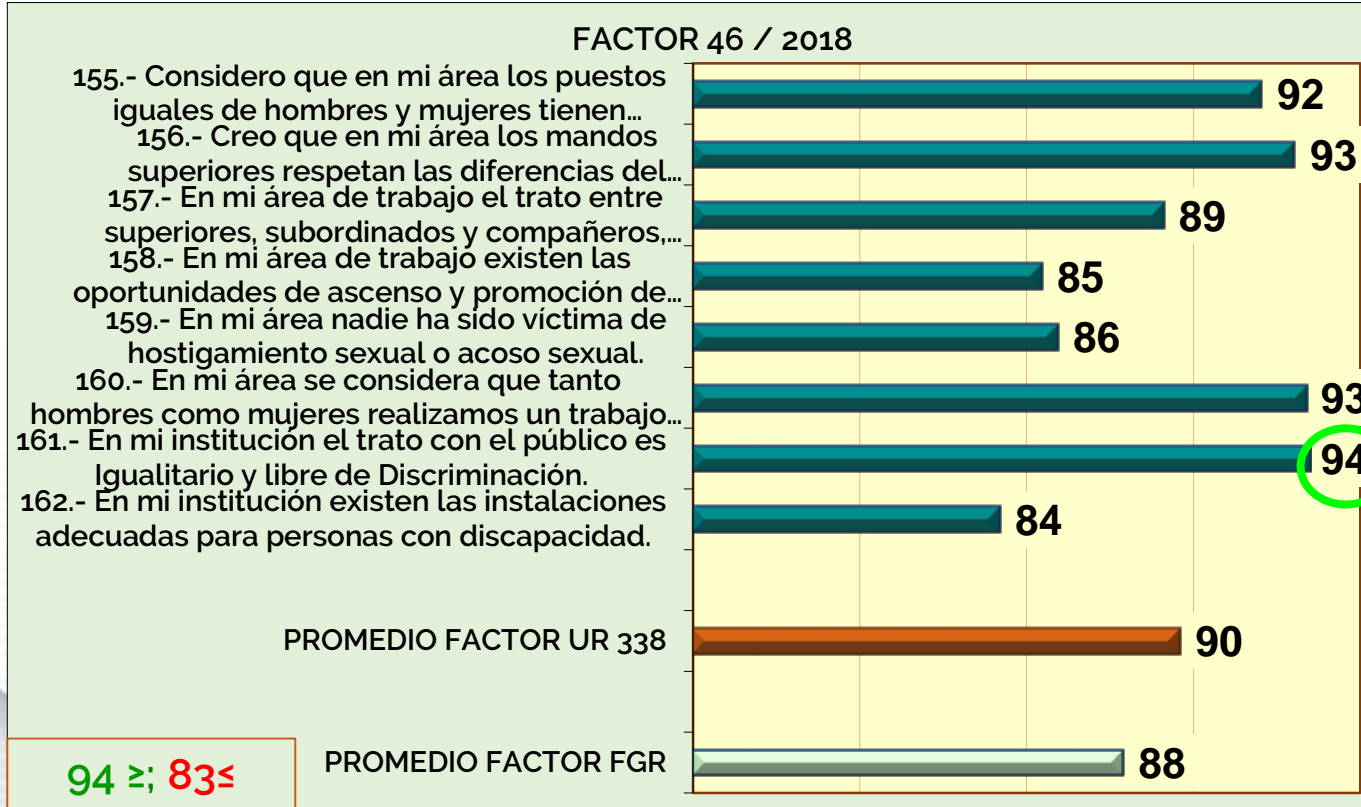
FACTOR 42 /2018



94 ≥; 83 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016; 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 Nayarit.

PTCCO 338 2019



La FGR en Nayarit es Inclusiva

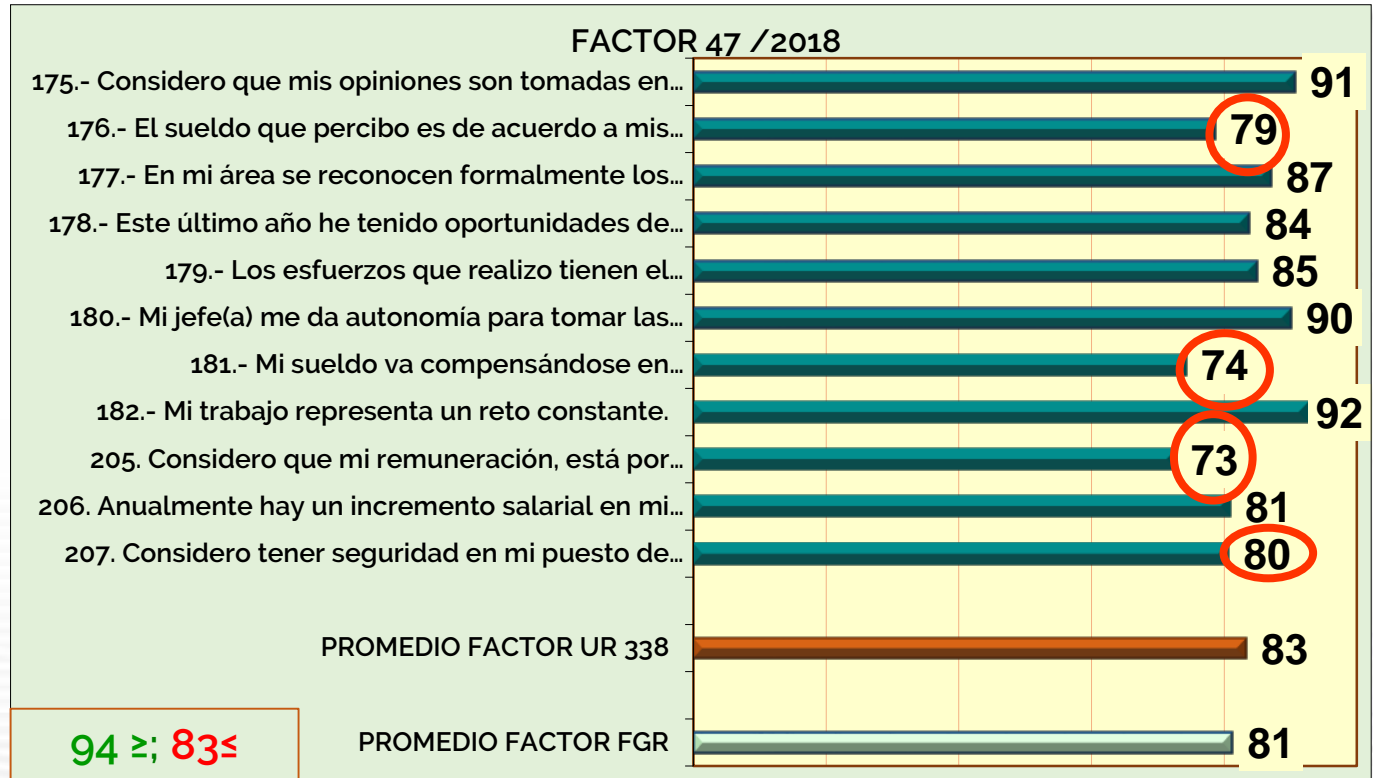


Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Delegación Nayarit como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la FGR en Nayarit (74 puntos en 2016).



PTCCO 338 2019

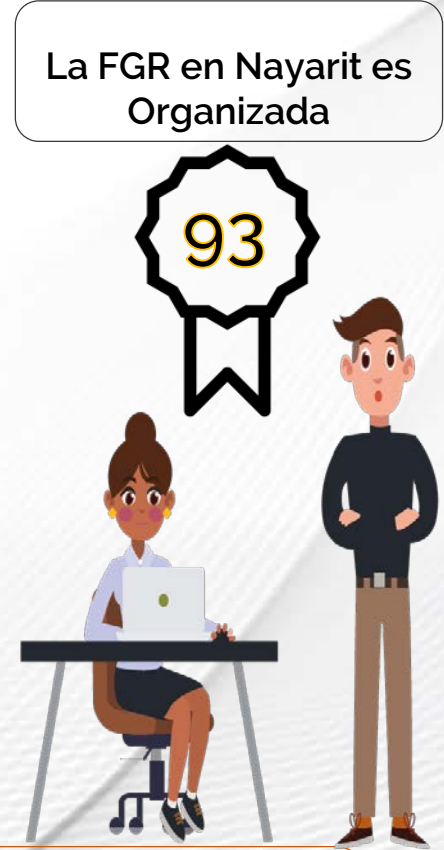
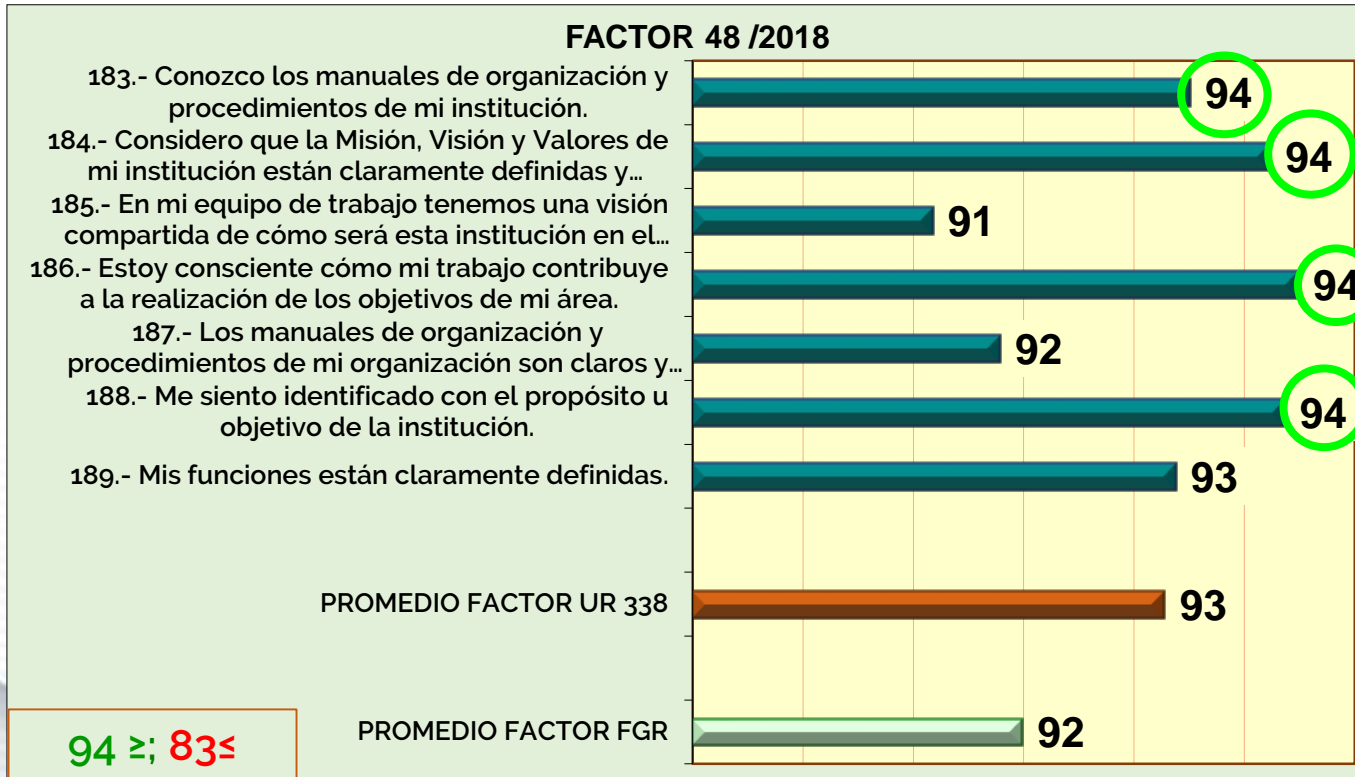
La FGR en Nayarit es
Motivada



La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la FGR en Nayarit están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 70% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial.



PTCCO 338 2019

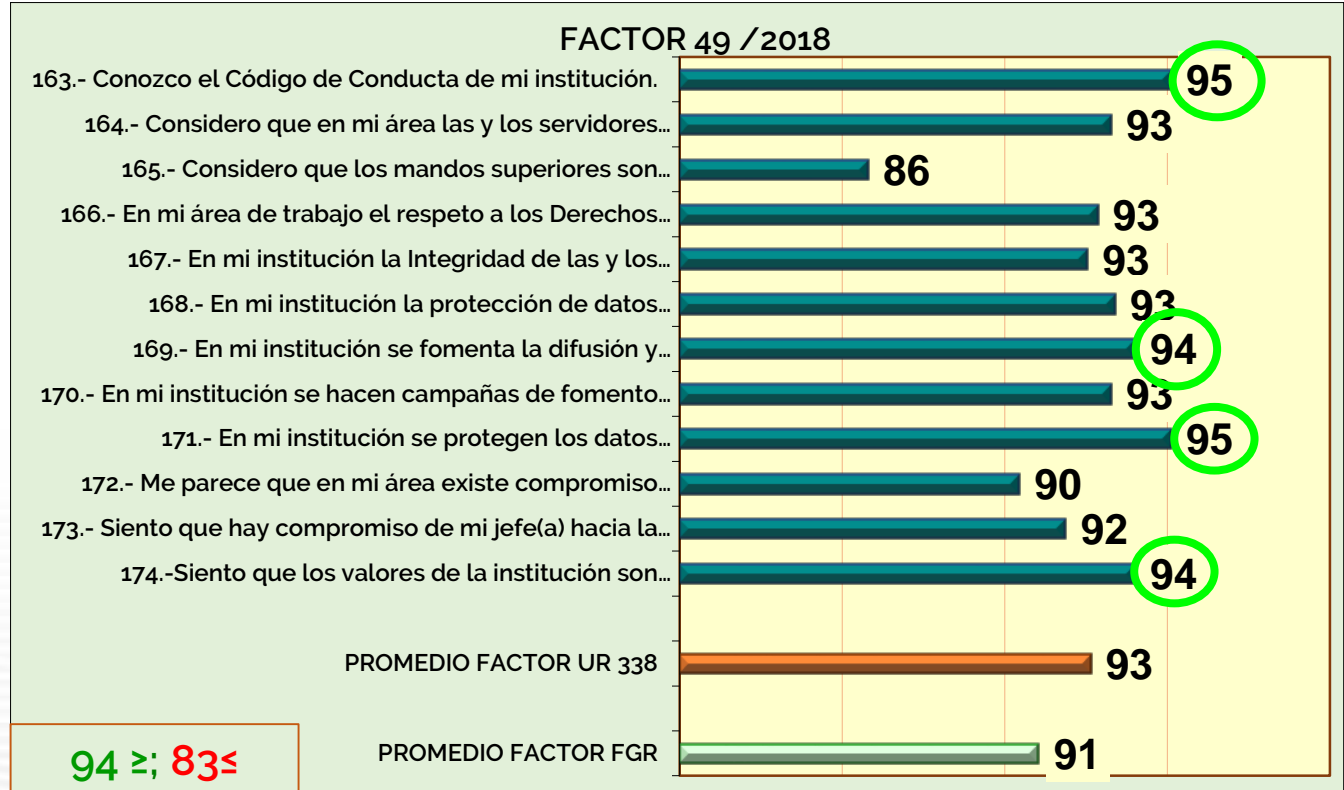


El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la Delegación Nayarit presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.



PTCCO 338 2019

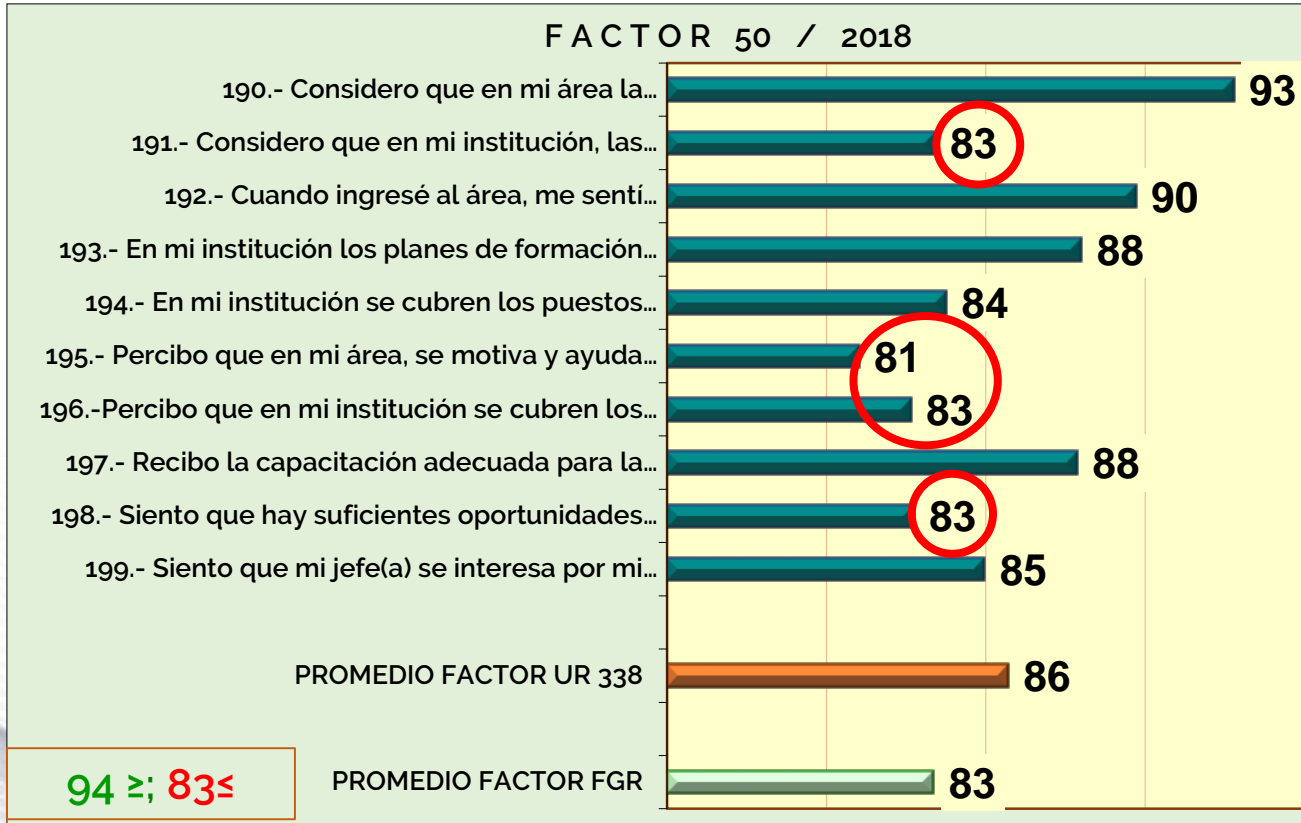
La FGR en Nayarit es
Íntegra



Este resultado muestra que la y el servidor público de la Delegación en Nayarit 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 FGR.



PTCCO 338 2019



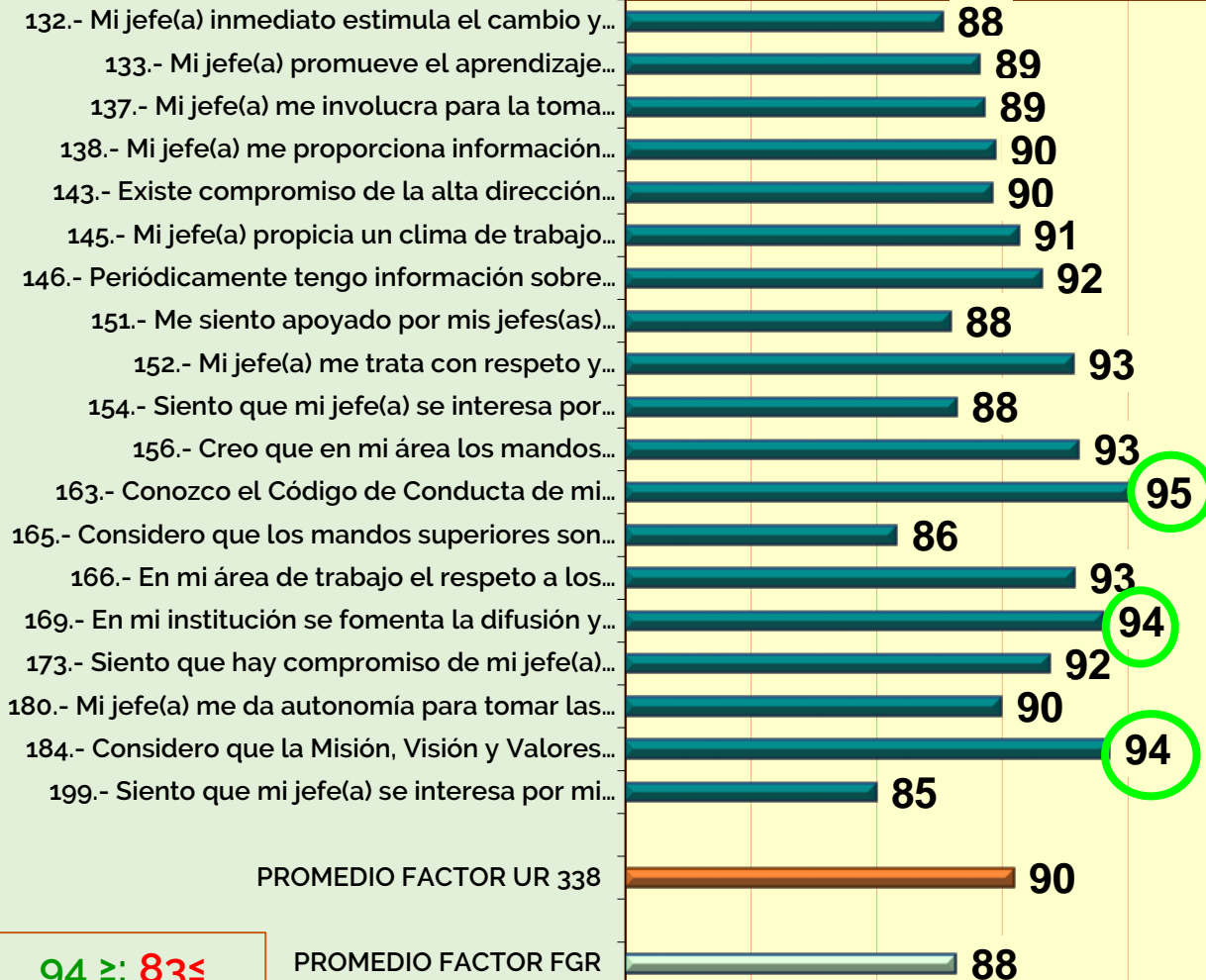
La FGR en Nayarit es Profesional



Se presenta la práctica de transformación 50, número 1 en la debida difusión del procedimiento de ascensos e ingresos al servicio de carrera como medio de 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 338 2019

FACTOR 52 /2018



94 ≥; 83 ≤

Liderazgo
Integral



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



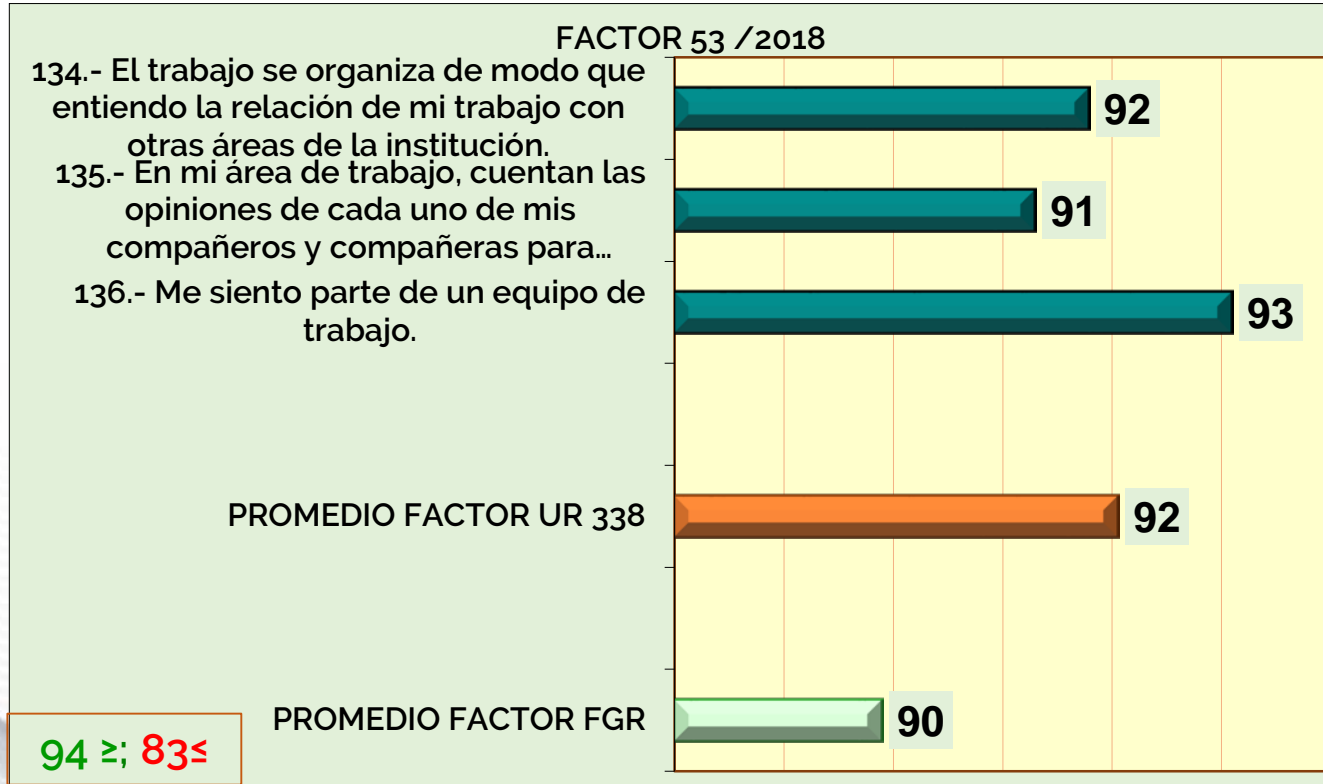
FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO 338 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO 338 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO 338 2019

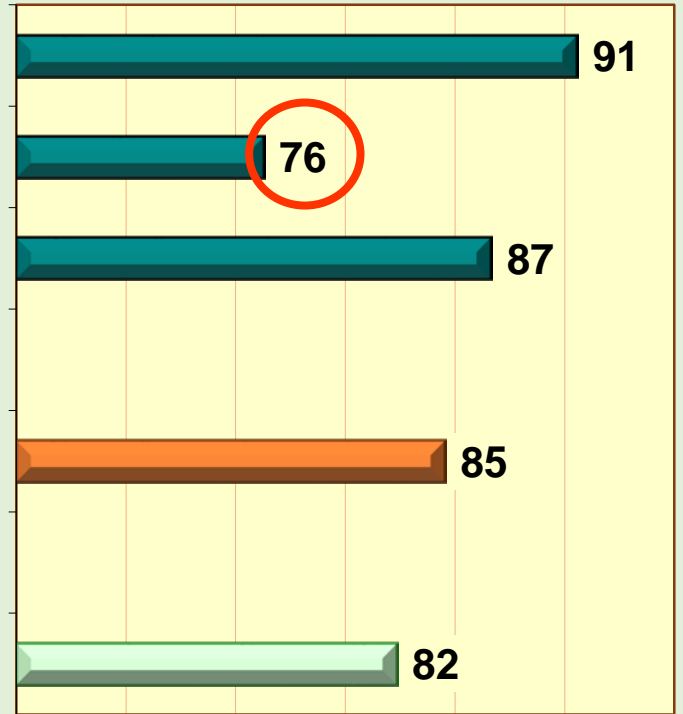
Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

85



FACTOR 54 /2018

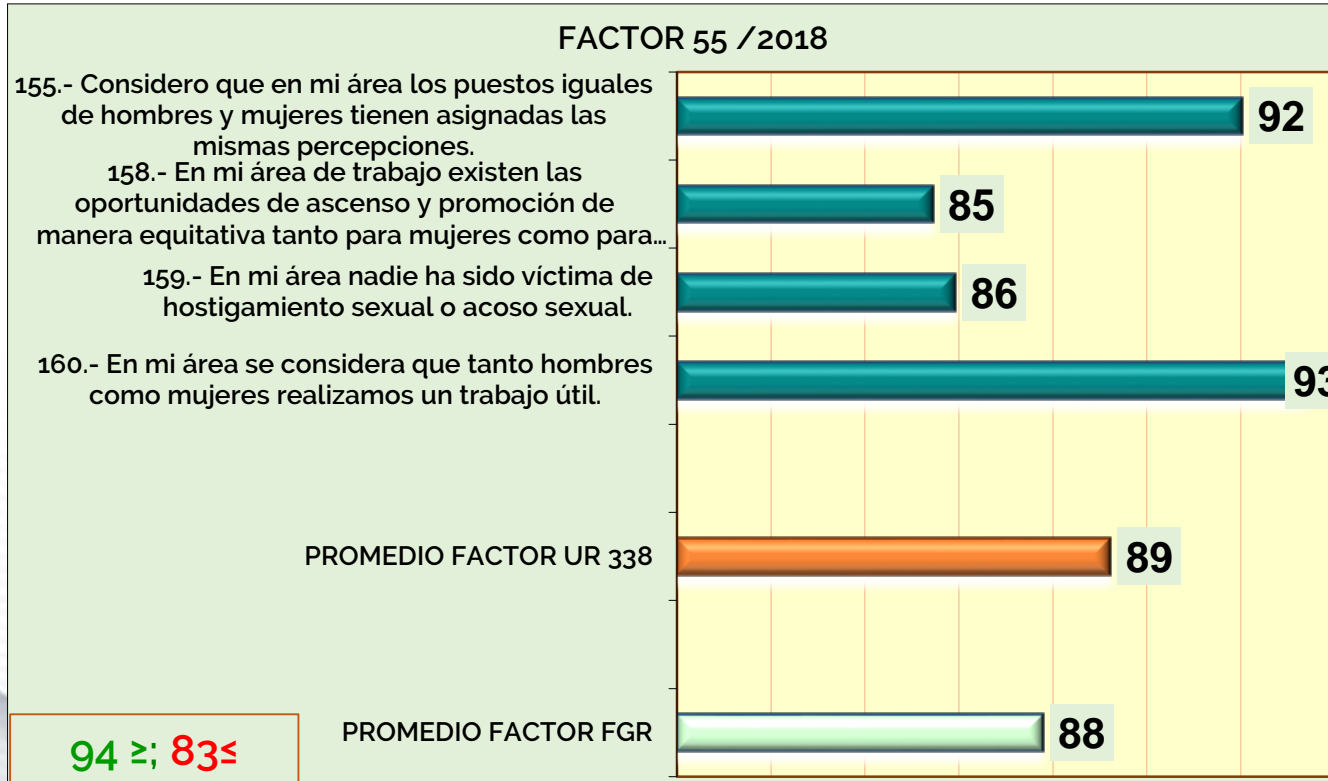
- 142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.
- 149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).
- 150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)



94 ≥; 83 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de la Delegación en Nayarit evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la Delegación 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 338 2019



Vivencia de Valores:
Equidad de Género

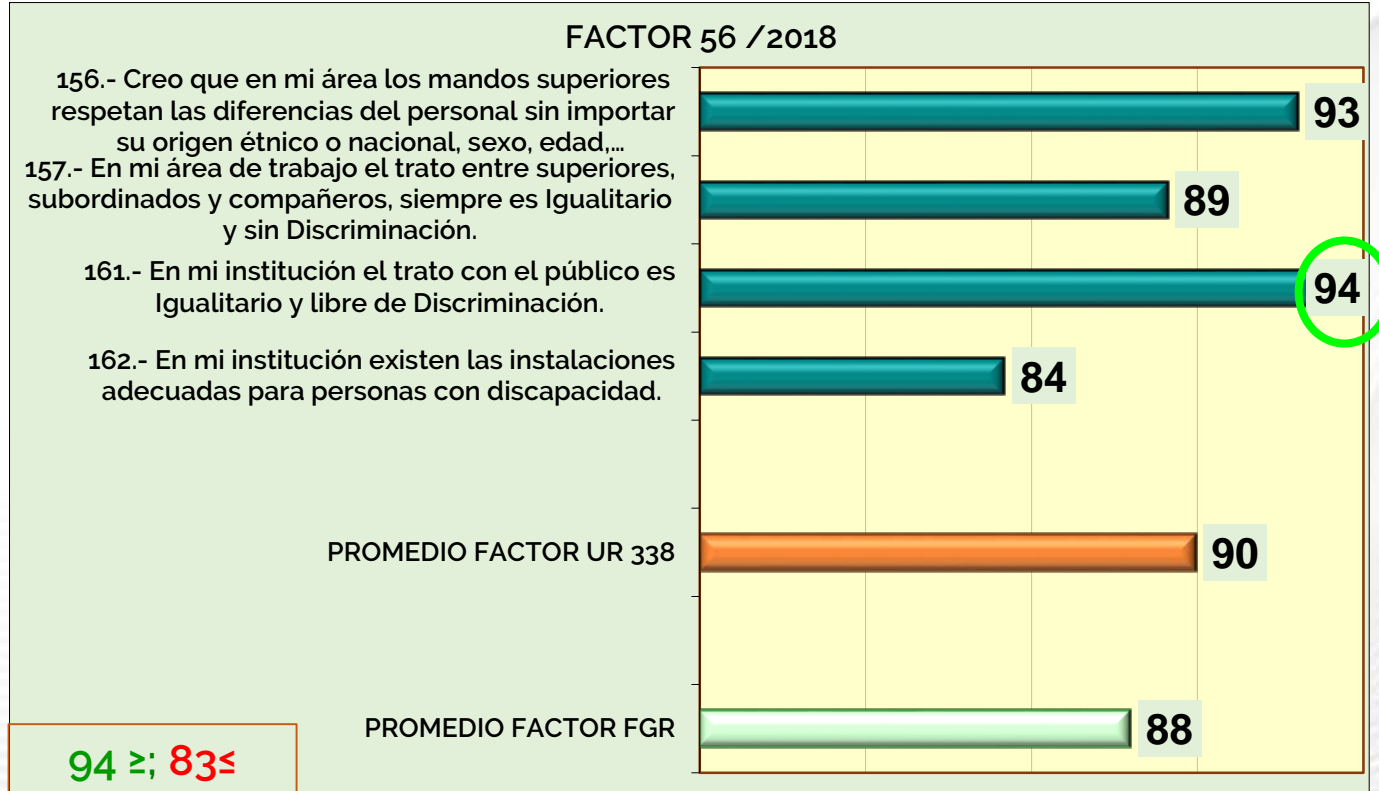


En la Delegación en Nayarit las y los servidores públicos perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la Delegación.



PTCCO 338 2019

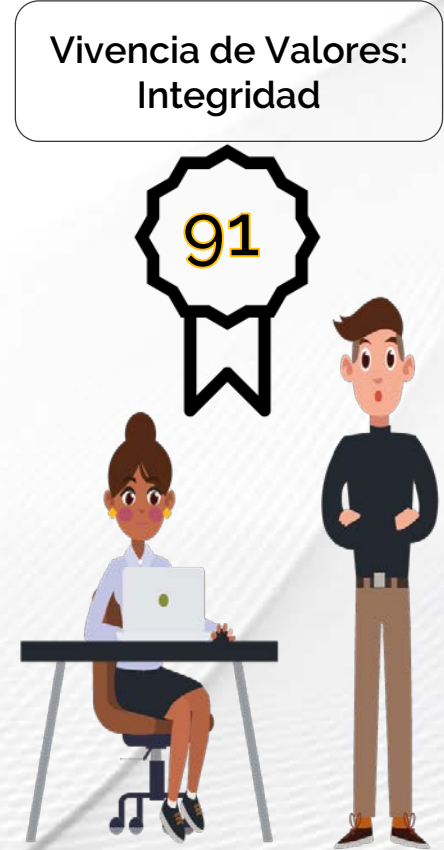
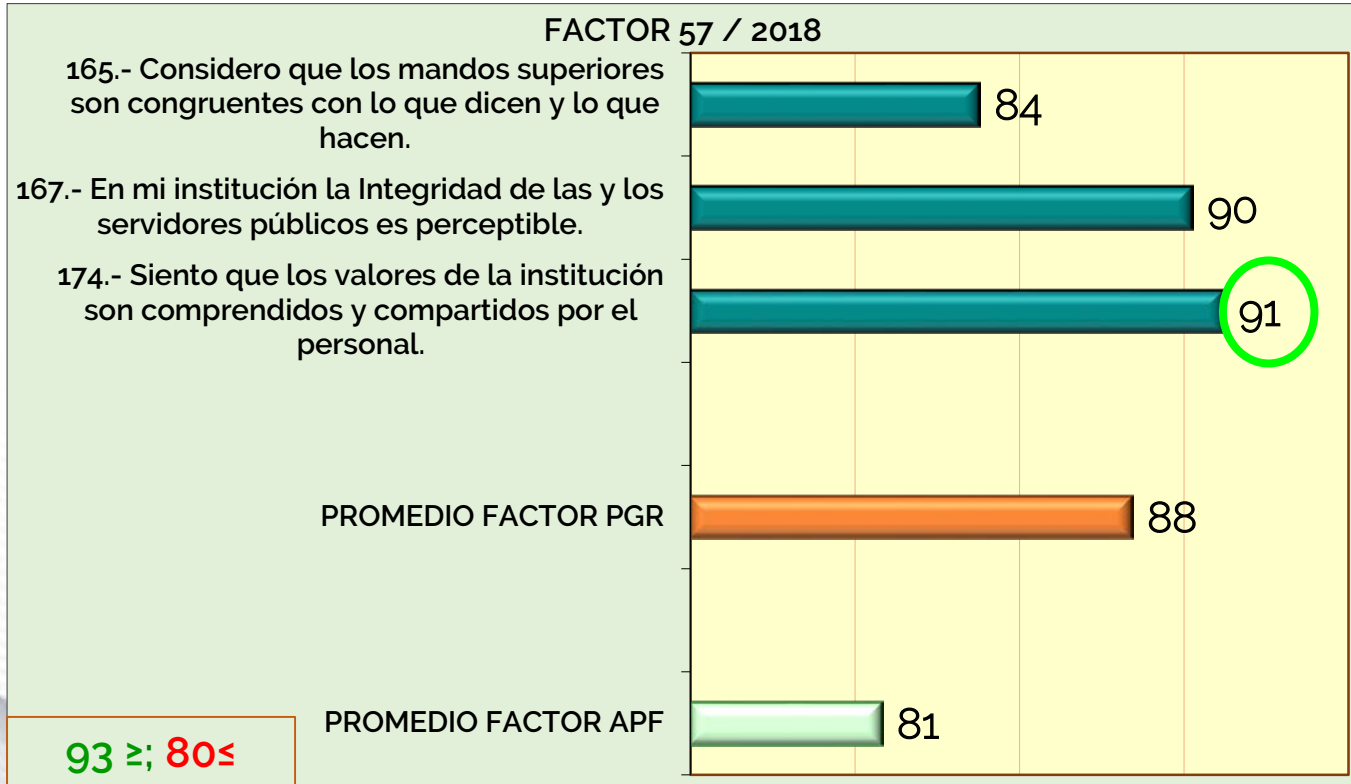
Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación



Se percibe que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Nayarit 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 338 2019

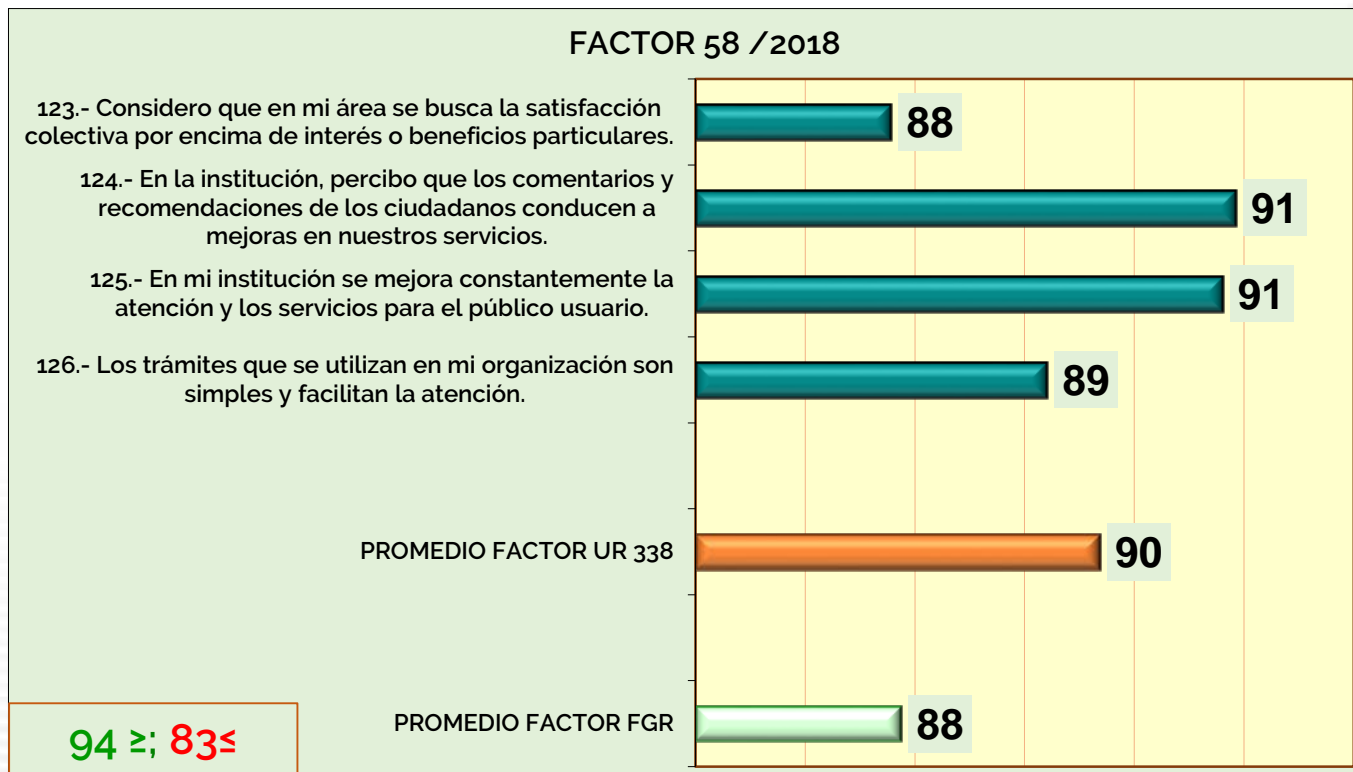


Se ha presentado eficacia en la capacitación y difusión de los valores ya que han sido comprendidos por las y los servidores públicos de la Delegación en Nayarit, por lo cual se considera que esta Unidad Administrativa está conformada por personas íntegras en su actuar.



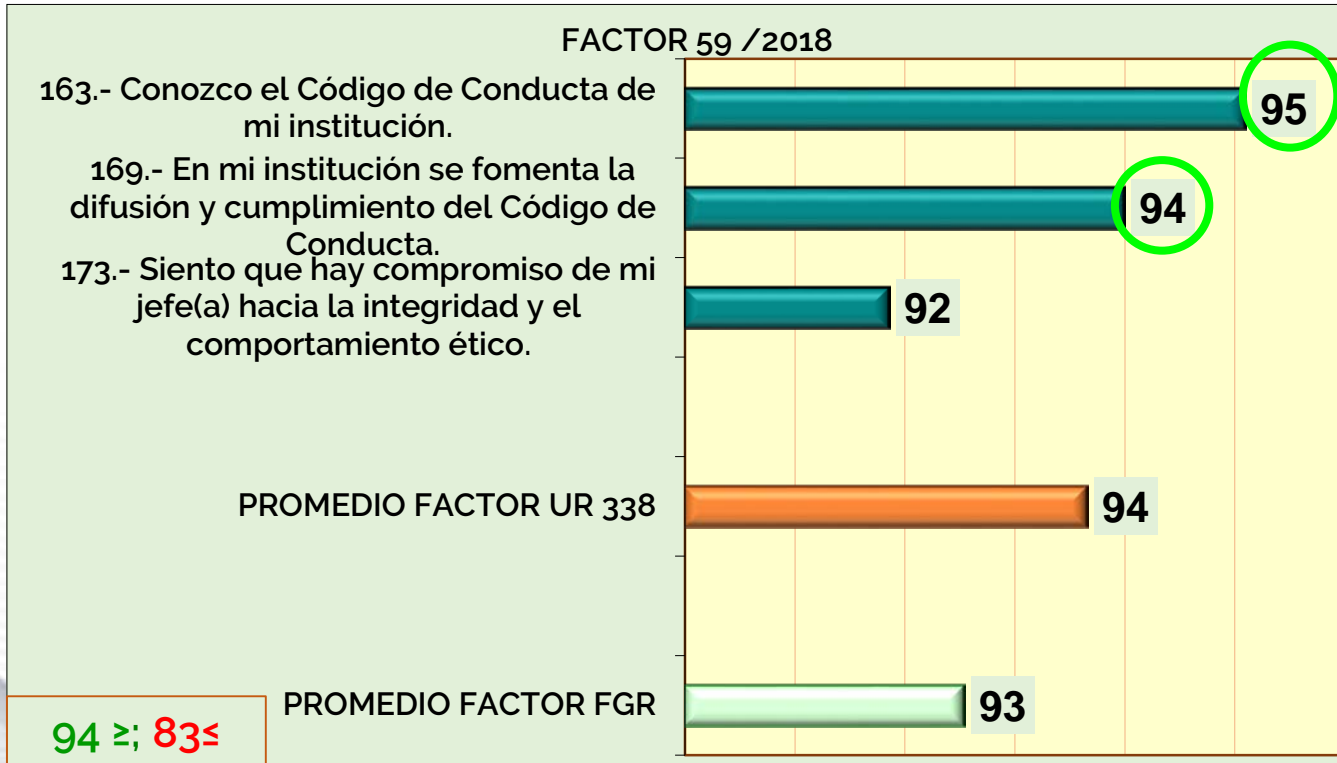
PTCCO 338 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

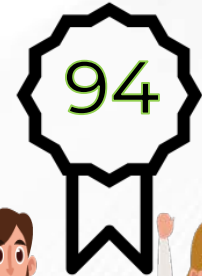


Las y los servidores públicos de la Delegación consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público por encima de interés o beneficios particulares; asimismo, perciben que los trámites son escuetos de tal forma que permiten facilitar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

PTCCO 338 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo



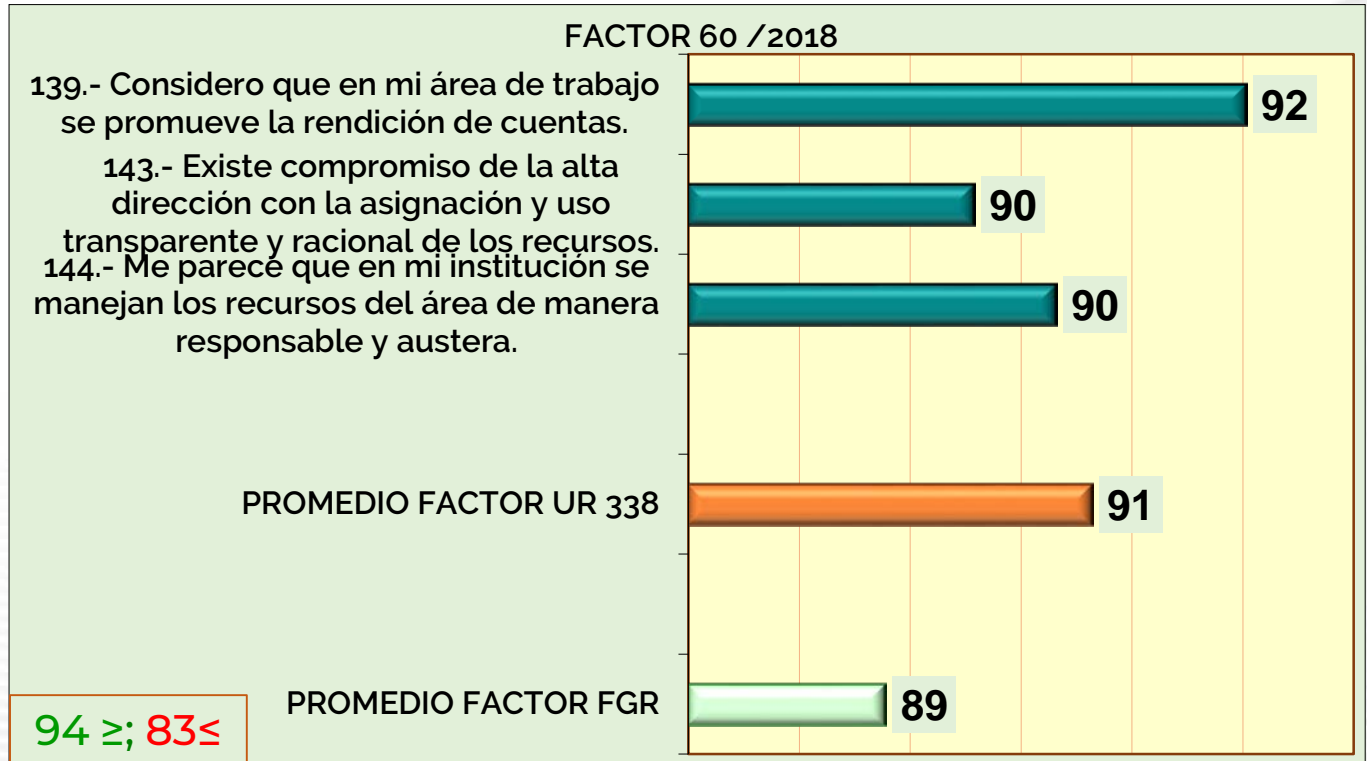
En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Nayarit de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO 338 2019

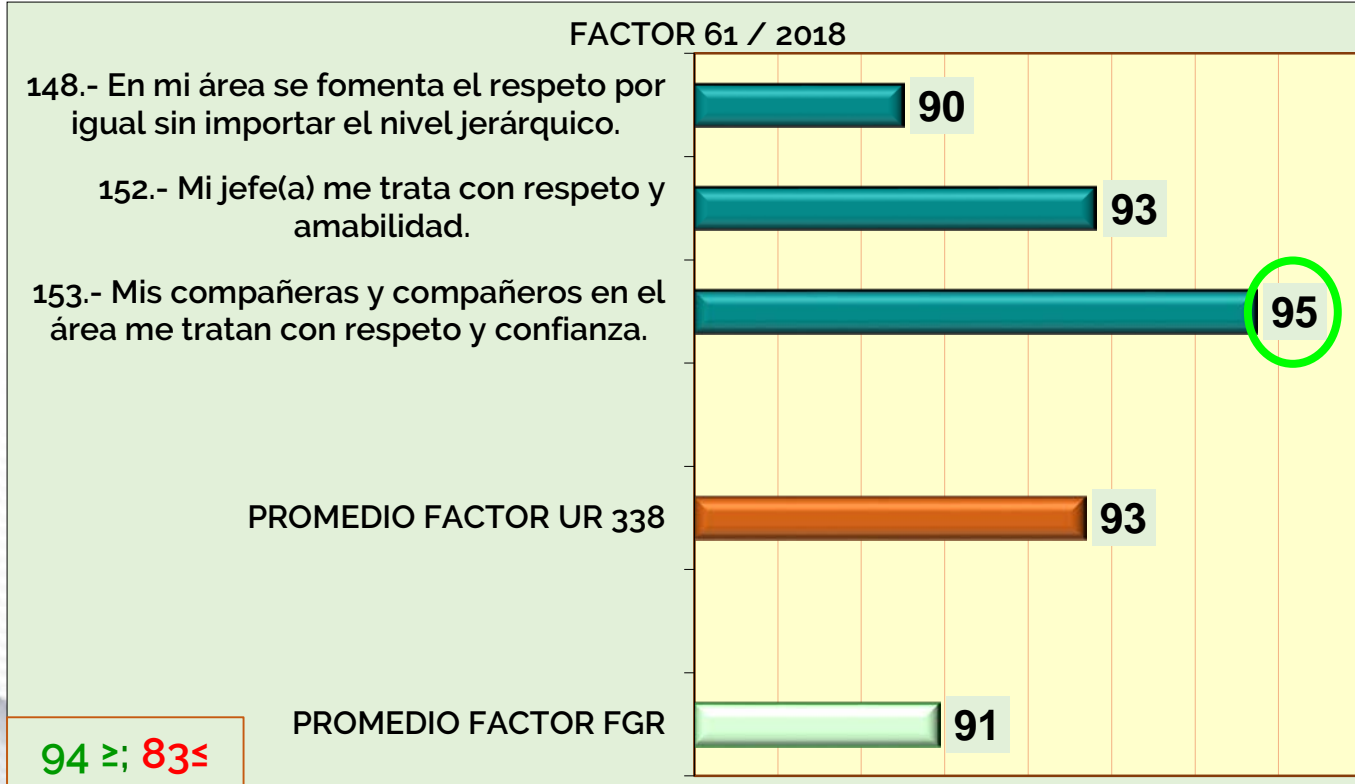
Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

91



Se considera que los mandos superiores de la Delegación 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 338 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



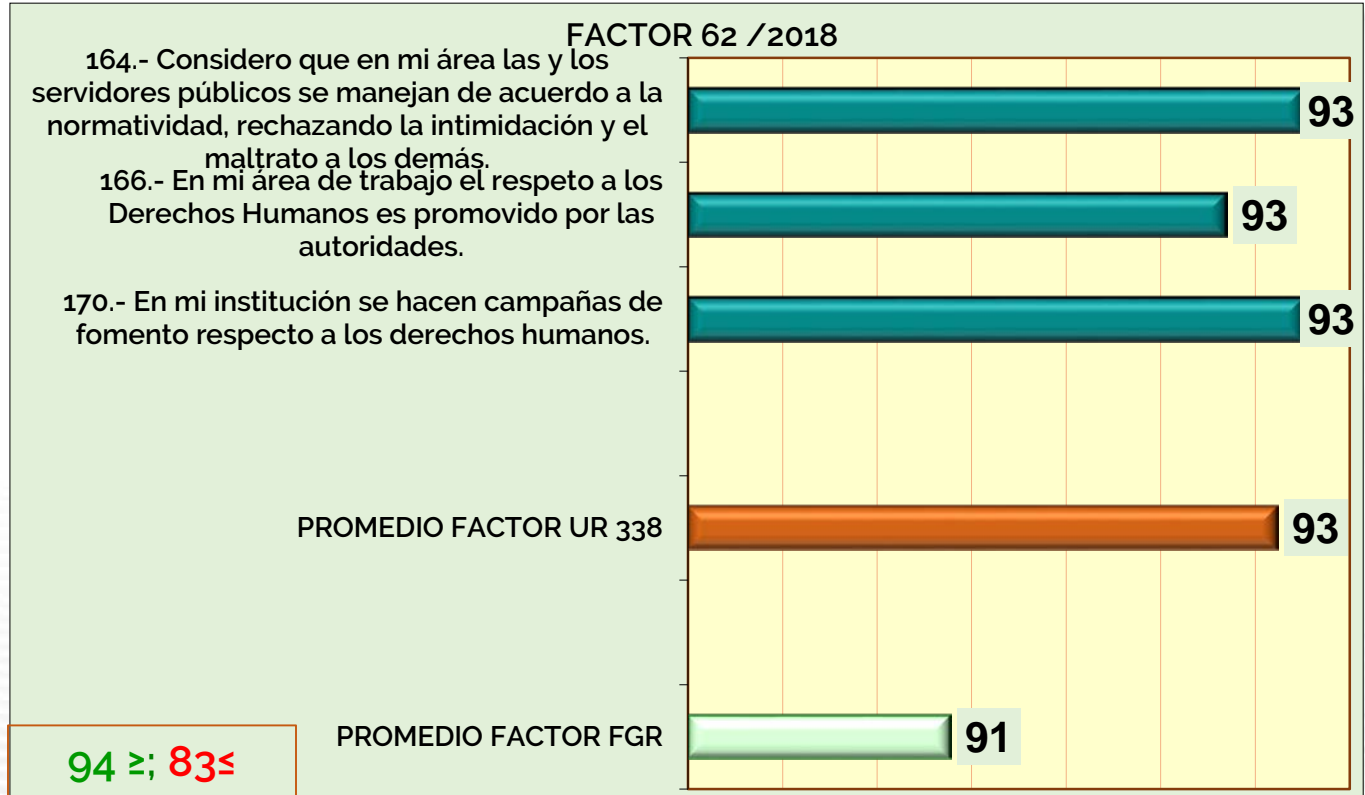
La encuesta muestra que en la Delegación se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO 338 2019

Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos

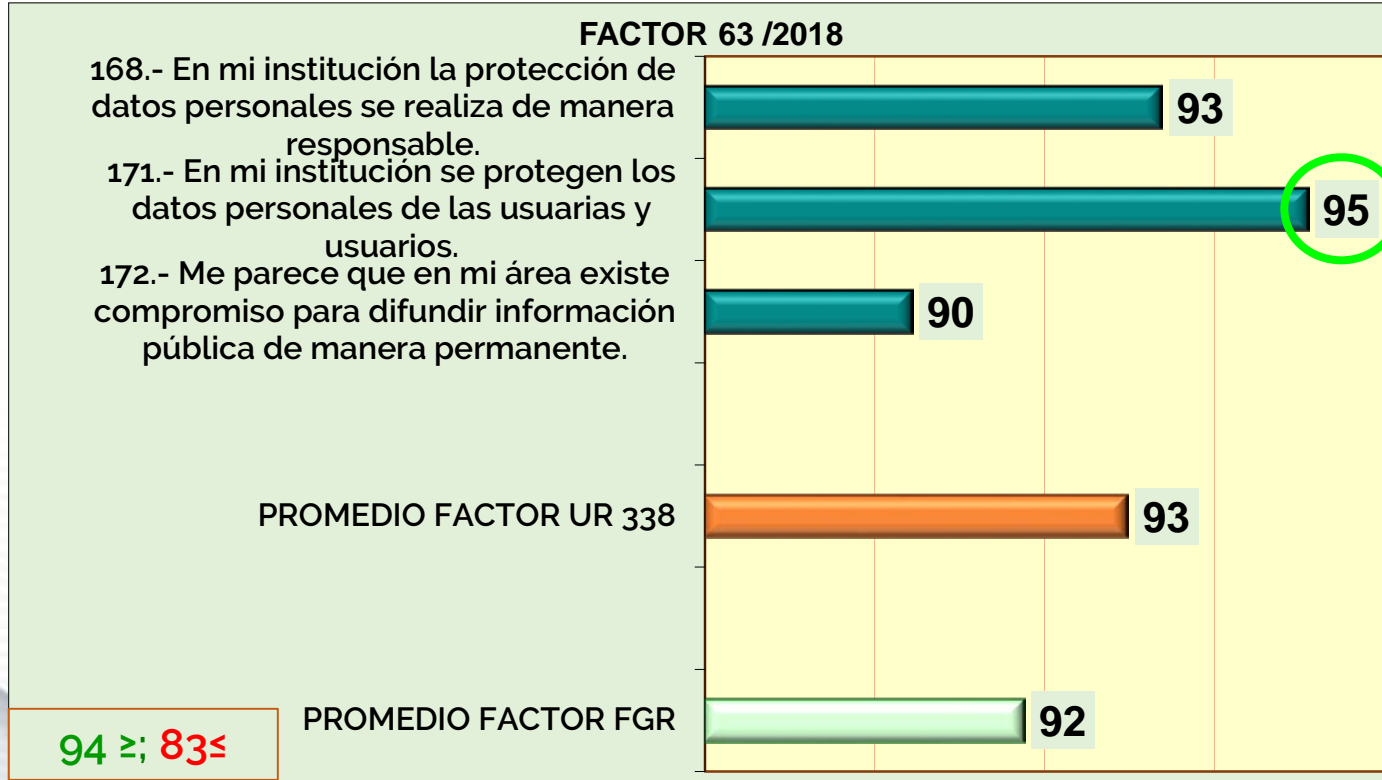
93



La calificación que obtuvo la Delegación en este factor, el cual está 2 puntos por arriba del obtenido por el promedio de la FGR, 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 338 2019



Vivencia de Valores:
Transparencia



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



PTCCO 338 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

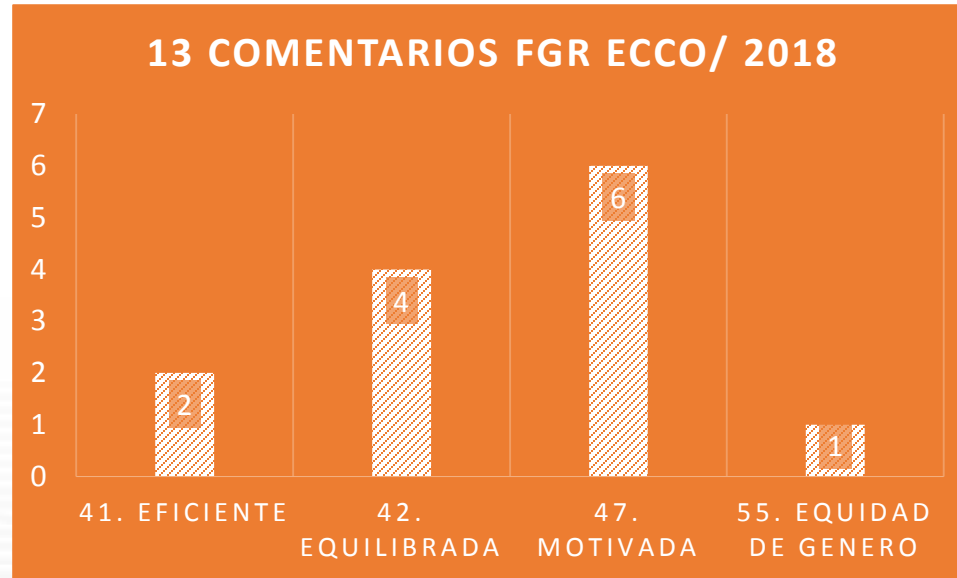
PTCCO 338 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO 338 2019

TOTAL
COMENTARIOS: 21



Únicamente el 13% de los encuestados manifestó algún comentario, el personal encuestados externo 21 comentarios, de los cuales 13 se refieren a diferentes factores, principalmente solicitan una certeza laboral y un aumento de salario a los Enlaces; así mismo se muestra que la Institución es equilibrada ya que favorece la compactación del horario. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



PTCCO 338 2019

TOTAL
COMENTARIOS: 21

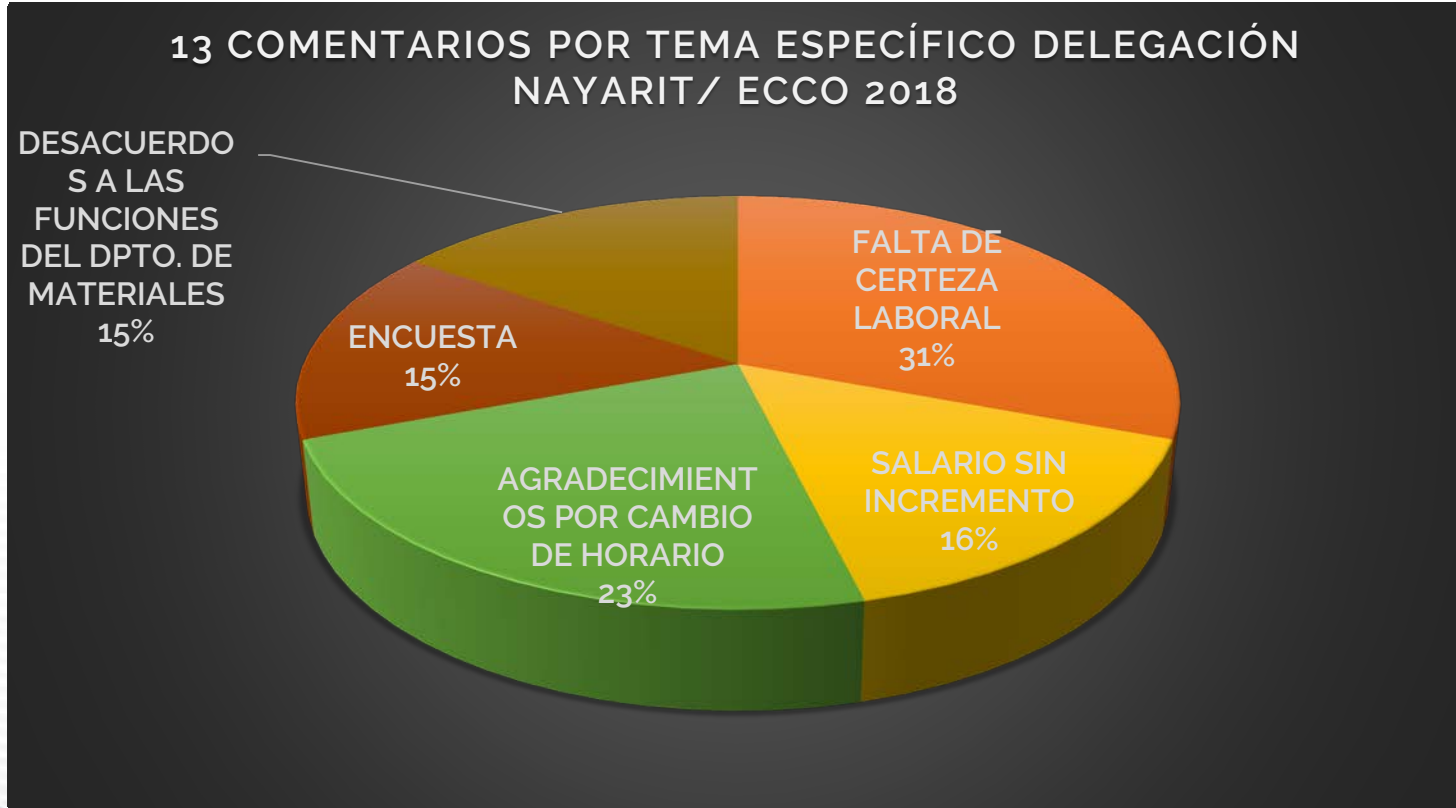
21 COMENTARIOS DELEGACIÓN NAYARIT/ ECCO 2018



De los 21 comentarios expresados, 7 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. 2 comentarios no aplican ya que se encontraron solo espacios o signos sin ningún significado.



PTCCO 338 2019



Cabe destacar que de los 21 comentarios registrados, 3 servidoras y servidores públicos agradecen el cambio de horario ya que les permite convivir con su familia o realizar actividades personales; sin embargo, 4 expresaron la falta de certeza laboral.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO 338 2019

3. Análisis Comparativo

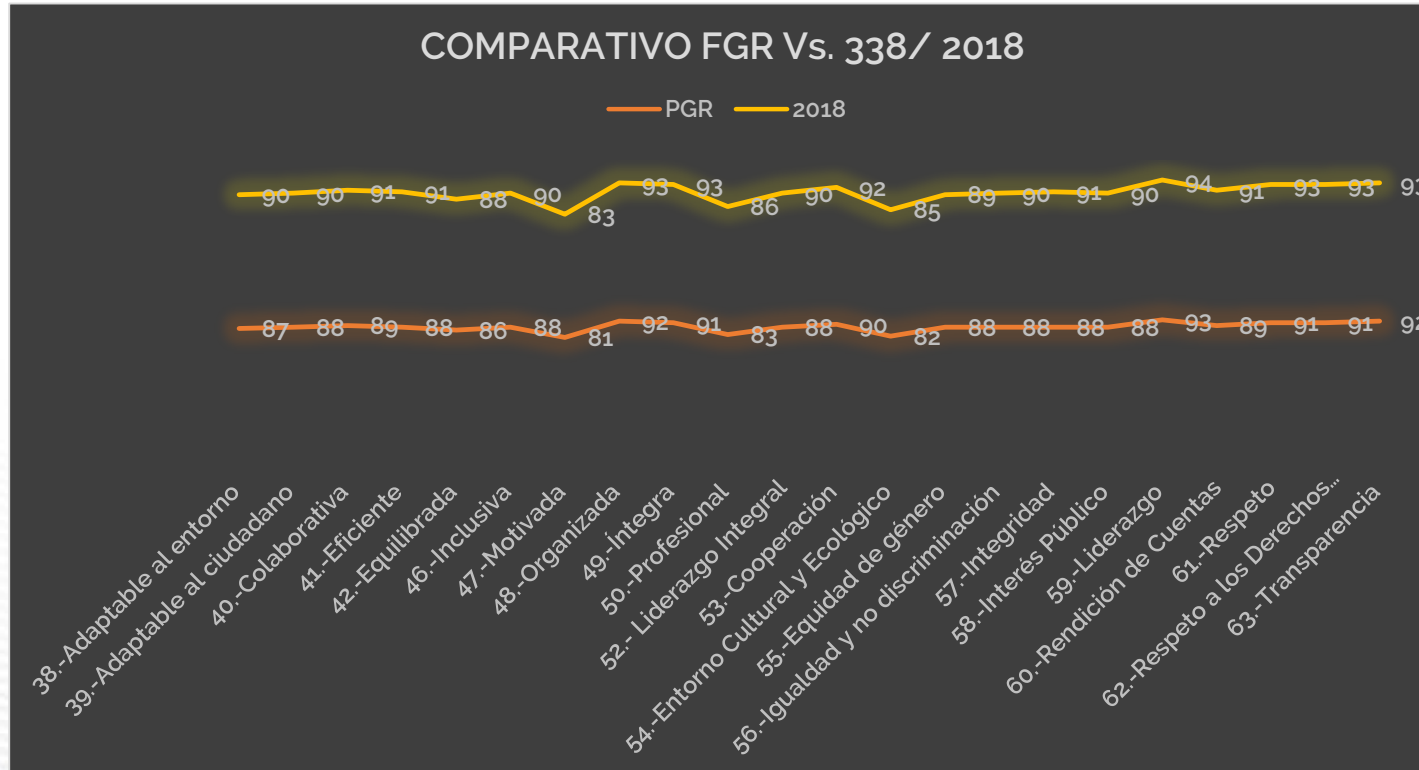


PTCCO 338 2019

3.1. Comparación de resultados entre la institución



PTCCO 338 2019

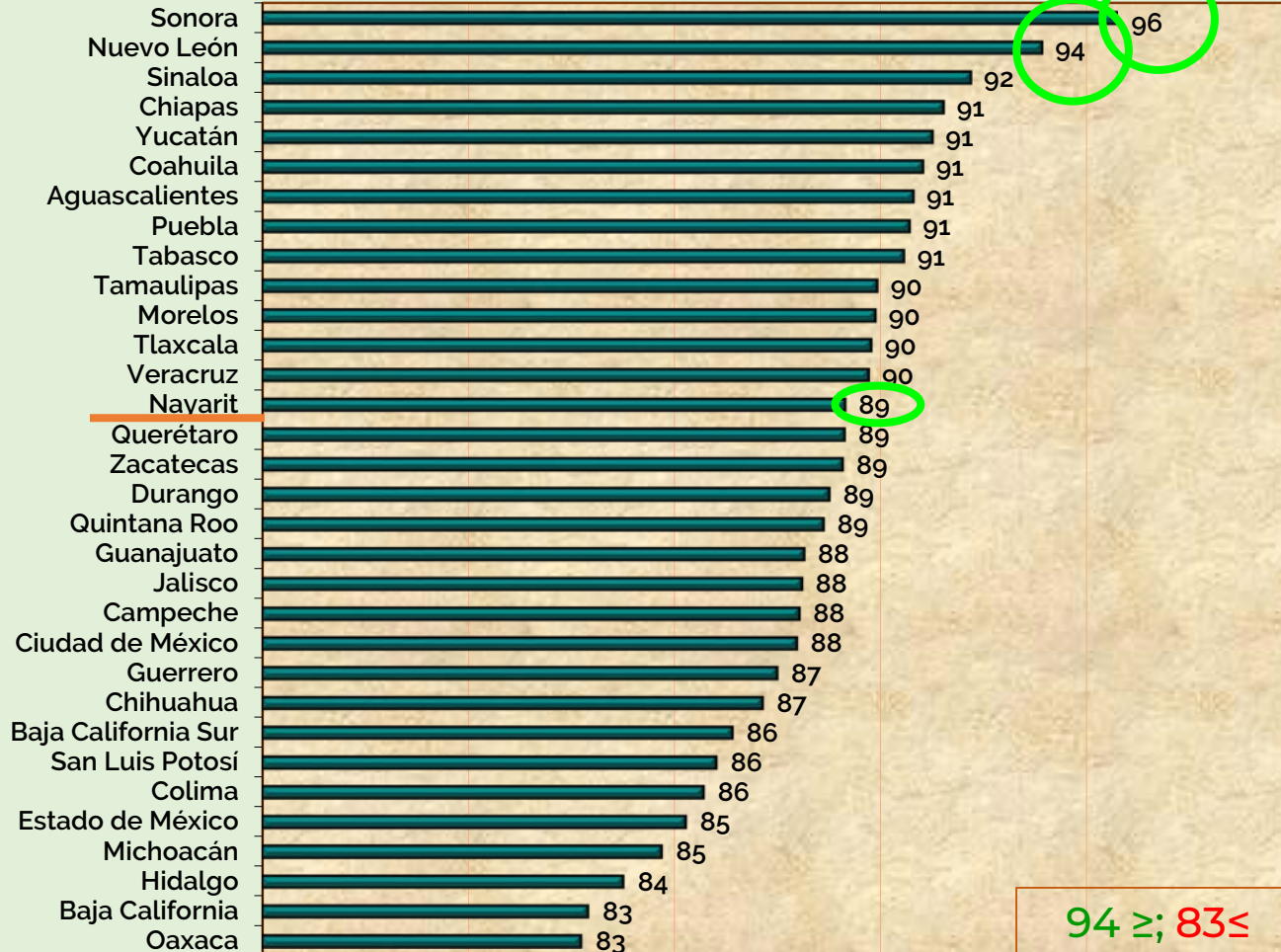


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Delegación en Nayarit se encuentra por arriba del promedio de la Fiscalía General de la República. En 2016, el Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico se presentó 2 puntos por de la FGR (68), mientras que éste año lo superó en 17 puntos.



PTCCO 338 2019

COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / FGR / 2018





PTCCO 338 2019





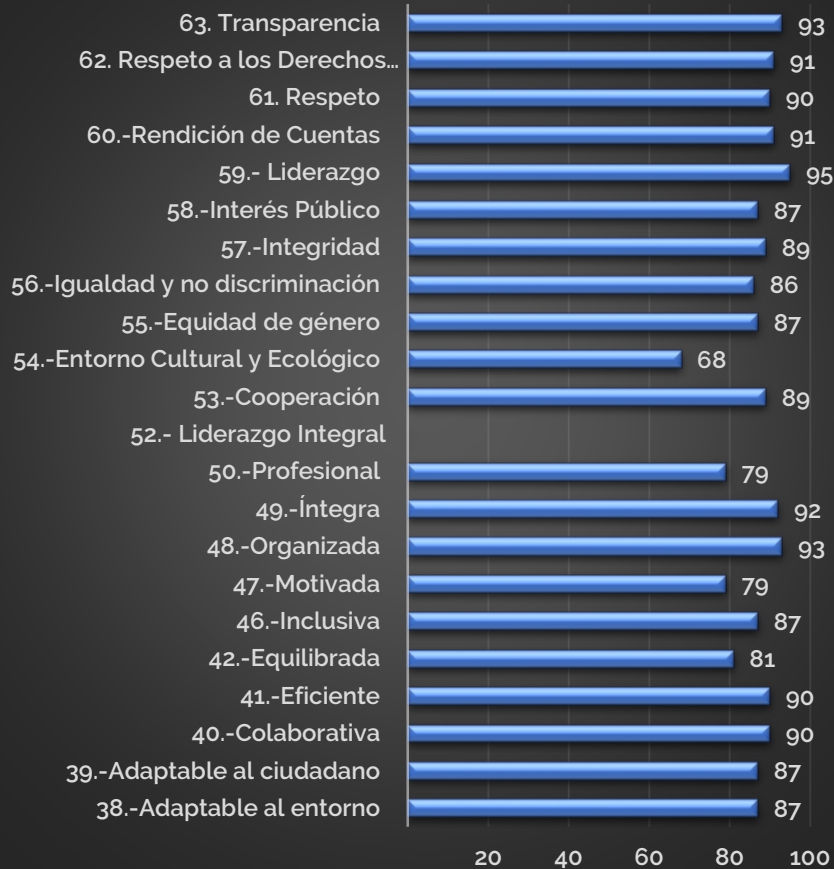
PTCCO 338 2019

3.2. Resultados FGR Nayarit 2016 Vs. 2018

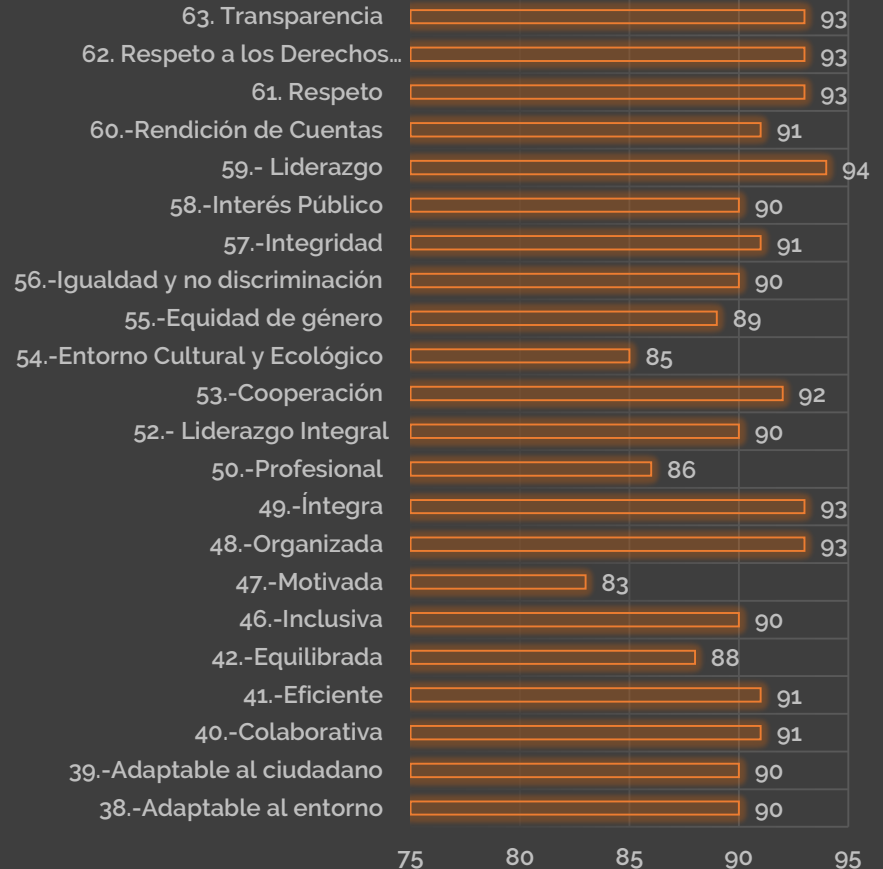


PTCCO 338 2019

RESULTADOS NAYARIT/2016



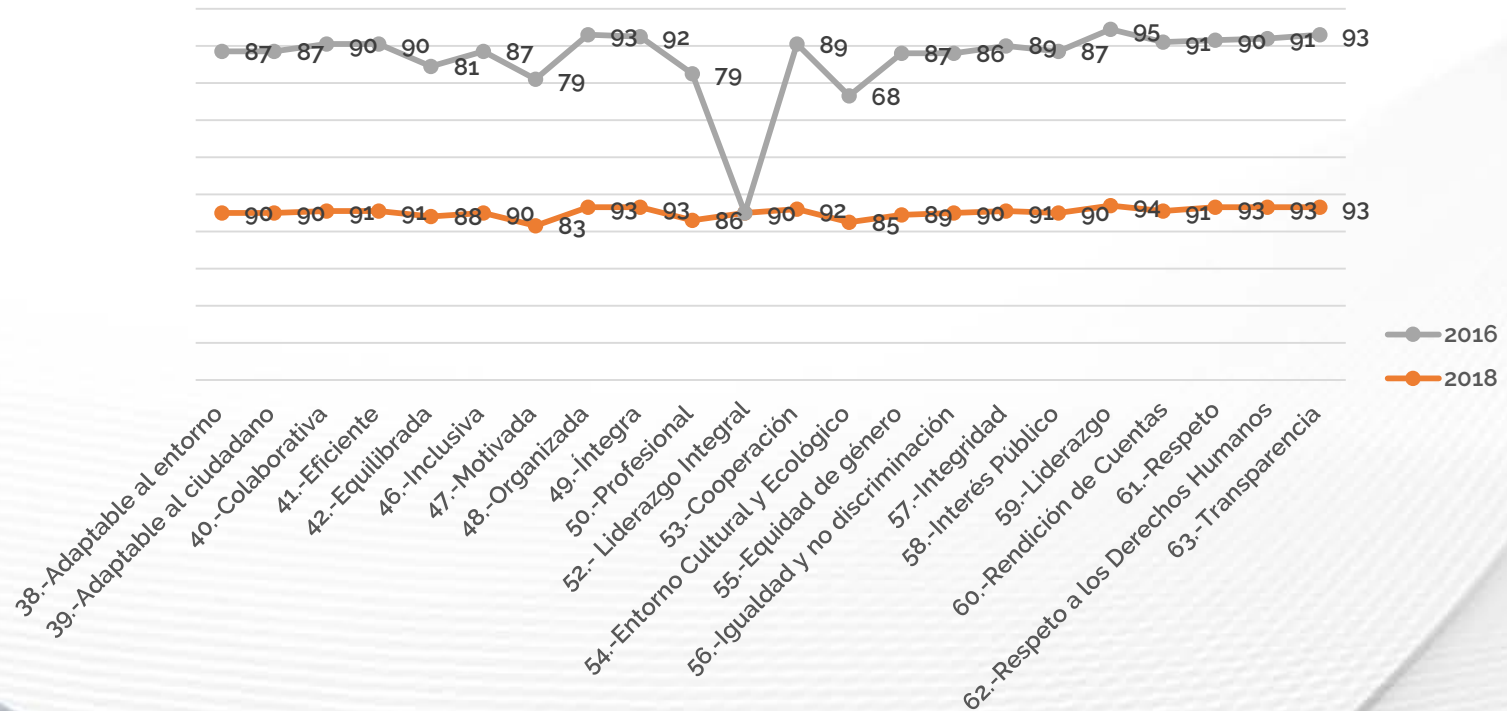
RESULTADOS NAYARIT/2018





PTCCO 338 2019

COMPARATIVO 2016 Vs 2018



Se aprecia un ligero incremento en la mayoría de los factores obtenido por la Delegación en Nayarit en el año 2016 al actual. En 2016, el Factor 59 Liderazgo se presentó 1 punto sobre el año actual (93).



PTCCO 338 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO 338 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 NAYARIT 2017-2018

$$\frac{21 \text{ Acciones cumplidas en 2018}}{21 \text{ Acciones Programadas en 2018}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$



PTCCO 338 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 IX.

Balance Trabajo y Familia

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

Factor XI.

Liderazgo y Participación

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

Factor XVII.

Impacto de la Encuesta en mi institución

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

37. Factor específico por ramo

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

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 X.

Colaboración y Trabajo en Equipo

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

Factor XIV.

Enfoque a resultados y productividad

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

Factor XXV.

Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

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



PTCCO 338 2019

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



PTCCO 338 2019

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la FGR Delegación Estatal Nayarit, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2018.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 83 puntos o menores.

94 ≥; 83 ≤



PTCCO 338 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

338 DELEGACIÓN ESTATAL EN NAYARIT

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REAFIRMAR EN LOS MANDOS, 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 SANO 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																	
					E	X		1	2	3	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO EL DEBER QUE TIENEN 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 SANO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL. (COMPROMISO 3, BASE 13 DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA FGR).	DELEGACIÓN ESTATAL	CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	MENSUAL	E	X	MANDOS	54	47	41	P																	
					O						R																	
2	PROGRAMAR ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SU FAMILIA.	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	CORREOS ELECTRÓNICOS/COMUNICADOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL				P																	
					O						R																	
3	PROMOVER E INVITAR AL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN A VISITAR Y CUIDAR LOS PARQUES HISTÓRICOS, ESPACIOS CULTURALES Y SITIOS PATRIMONIALES	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	COMUNICADOS	MENSUALMENTE	E	X	TODO EL PERSONAL				P																	
					O						R																	


MTRO. RAÚL JESÚS IZABAL MONTOYA.
DELEGADO ESTATAL EN NAYARIT


C.P. CARLOS RIVERA MERGOLD.
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO 338 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

338	DELEGACIÓN ESTATAL EN NAYARIT
------------	--------------------------------------

FACTOR


<p>47.-MOTIVADA</p> <p>206. Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución.</p> <p>207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.</p> <p>176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.</p> <p>181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.</p> <p>205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>LOGRAR QUE LOS Y LAS SERVIDORAS PUBLICAS SE SIENTAN SATISFECHOS Y CON LA SEGURIDAD PLENA DE QUE LA INSTITUCIÓN LES BRINDA CERTEZA LABORAL Y CON ELLO LOGRAR OPTIMIZAR Y EFICIENTAR SUS FUNCIONES COMPROMETIDO CON LA INSTITUCIÓN.</p>
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					O																		
1	BUSCAR ESTRATEGIAS QUE PERMITAN QUE EL PERSONAL TENGA UNA CERTEZA LABORAL DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	DELEGACIÓN ESTATAL/SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	SEMESTRAL	E	X	MANDOS			P													
					O			R															
2	BUSCAR LA MEJOR ESTRATEGIA PARA CONCIENTIZAR A LOS Y LAS SERVIDORES PUBLICAS DE LA SITUACIÓN ECONOMICA ACTUAL. DERIVADO DE LA TRANSICIÓN DE PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA A LA FISCALIA GENERAL DE LA REPUBLICA. ACORDE A LOS PRESUPUESTOS ASIGNADOS POR HACIENDA.	DELEGACIÓN ESTATAL/SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	REUNIONES DE TRABAJO	SEMESTRAL	E	X	MANDOS			P													
					O			R															


MTRO. RAÚL JESÚS IZABAL MONTOYA.
DELEGADO ESTATAL EN NAYARIT


C.P. CARLOS RIVERA MERGOLD.
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO 338 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

338	DELEGACIÓN ESTATAL EN NAYARIT
------------	--------------------------------------

FACTOR

50.- PROFESIONAL
191.- Considero que en mi Institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.
198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.
195.- 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.).
195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER EL INTERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN A FIN DE FOMENTAR SU CRECIMIENTO PERSONAL Y LABORAL. ASI COMO LOGRAR QUE EL PERSONAL QUE LABORA EN LA DELEGACIÓN TENGAN LA CERTEZA DE QUE EL PROCESO DE SEPARACIÓN EN LA INSTITUCIÓN SE LLEVA A CABO CON REGLAS CLARAS.
--


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 LA NORMATIVIDAD ESTABLECIDA DE CONFORMIDAD CON EL SIRH.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO.	SISTEMA SIRH	PERMANENTE CONFORME A LA EVENTUALIDAD	E	X	TODO EL PERSONAL	47		P													
					O			R															
2	DIFUSIÓN DE LAS CONVOCATORIAS DE ASCENSOS E INGRESOS AL SERVICIO DE CARRERA.	DELEGADO ESTATAL Y SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO.	CORREO ELECTRONICO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															

MTRO. RAÚL JESÚS ZABAL MONTOYA.
DELEGADO ESTATAL EN NAYARIT

C.P. CARLOS RIVERA MERGOLD.
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO 338 2019



FGR
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

338	DELEGACIÓN ESTATAL EN NAYARIT
------------	--------------------------------------

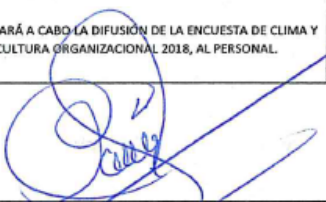
FACTOR

63. TRANSPARENCIA

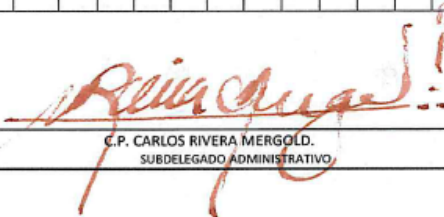
OBJETIVO ESTRATÉGICO

SE DARÁ A CONOCER LA DIFUSIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 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	SE LLEVARÁ A CABO LA DIFUSIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018, AL PERSONAL.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO.	CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL.	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															




MTRO. RAÚL JESÚS IZABAL MONTOYA.
DELEGADO ESTATAL EN NAYARIT



C.P. CARLOS RIVERA MERGOLD.
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO 338 2019



FGR
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

338	DELEGACIÓN ESTATAL EN NAYARIT
-----	-------------------------------

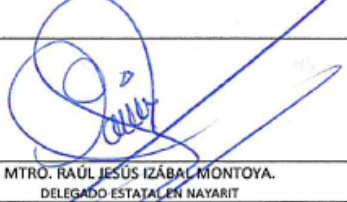
FACTOR

52. LIDERAZGO INTEGRAL

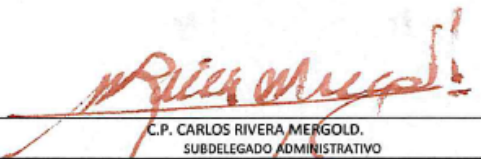
OBJETIVO ESTRATÉGICO

FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DE LOS MANDOS, IMPARTIENDO CURSOS EN ESTA TEMÁTICA.
--

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		
								E	X														
1	SOLICITAR A LAS INSTANCIAS CORRESPONDIENTES EL APOYO PARA QUE SE IMPARTAN CURSOS-TALLER DE LIDERAZGO.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO.	OFICIOS	SEMESTRAL	E	X	MANDOS			P													
					O			R															
2	DIFUNDIR CÁPSULAS INFORMATIVAS SOBRE EL LIDERAZGO.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO.	CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															



MTRO. RAÚL JESÚS IZÁBAL MONTOYA.
DELEGADO ESTATAL EN NAYARIT



C.P. CARLOS RIVERA MERGOLD.
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO