



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de
Clima y Cultura Organizacional
PTCCO 2019

Fiscalía General de la República



PTCCO 341 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	49
3. Análisis Comparativo	54
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	55
3.1.1. Comparación de resultados FGR Vs. APF	56
3.1.2. Comparación Sector Central	57
3.1.3. Comparación Sector Procuración de Justicia	58
3.1.4. Comparación Unidades Administrativas PGR	59
3.1.5. Comparativo las 10 Delegaciones mejor calificadas	60
3.1.5. Comparativo Delegaciones Estatales FGR	61
3.1.6. Comparativo Histórico FGR	62
3.2. Resultados FGR 2016 Vs. 2018	63
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	66
4. Definición de Objetivos Estratégicos	69
5. Definición de Prácticas de Transformación	69
5.1. Difusión de resultados	70
5.2. Factor Liderazgo	71
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	72



PTCCO 341 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 PUE 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 77 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 PUE 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*



PTCCO PUE 2019

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

*15,606 servidoras y servidores públicos de la Fiscalía General de la República, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 16,504, es decir el 94.56 %, 13 puntos porcentuales con respecto a 2016 **81.55%***

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 en la encuesta fue de **87 puntos**, 2 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la FGR se colocó 7 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, y obtuvo el **Cuarto Lugar** del Sector Central.*

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

95 ≥; 85 ≤

El umbral superior resulta un punto por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 2 puntos.



PTCCO PUE 2019

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



95 - 97



86 - 94



72 - 85

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 67 y 80 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

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

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



PTCCO PUE 2019

FGR- Delegación Estatal en Puebla

1.- Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO PUE 2019

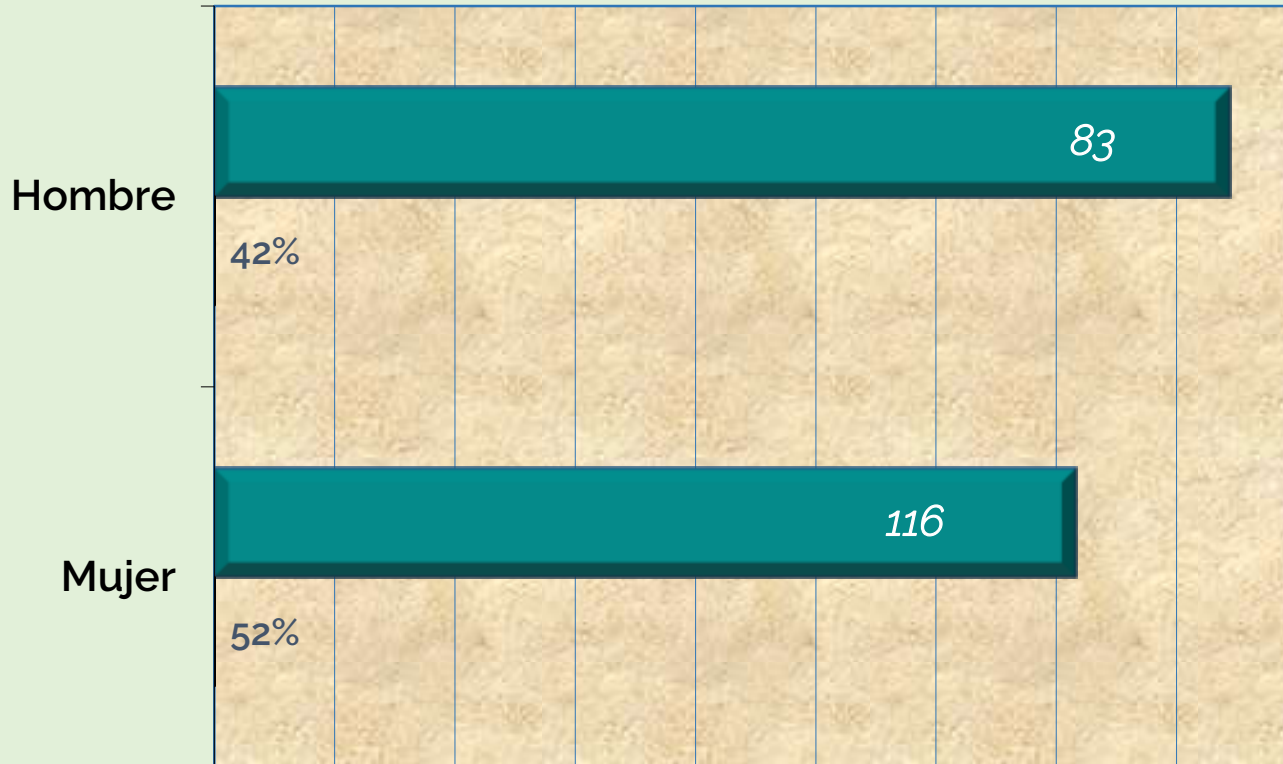
FGR- Delegación Estatal en Puebla

Datos Sociodemográficos



PTCCO PUE 2019

¿El encuestado es? / 2018



Sexo

La participación de los hombres fue de un 42% y las mujeres del 58%.

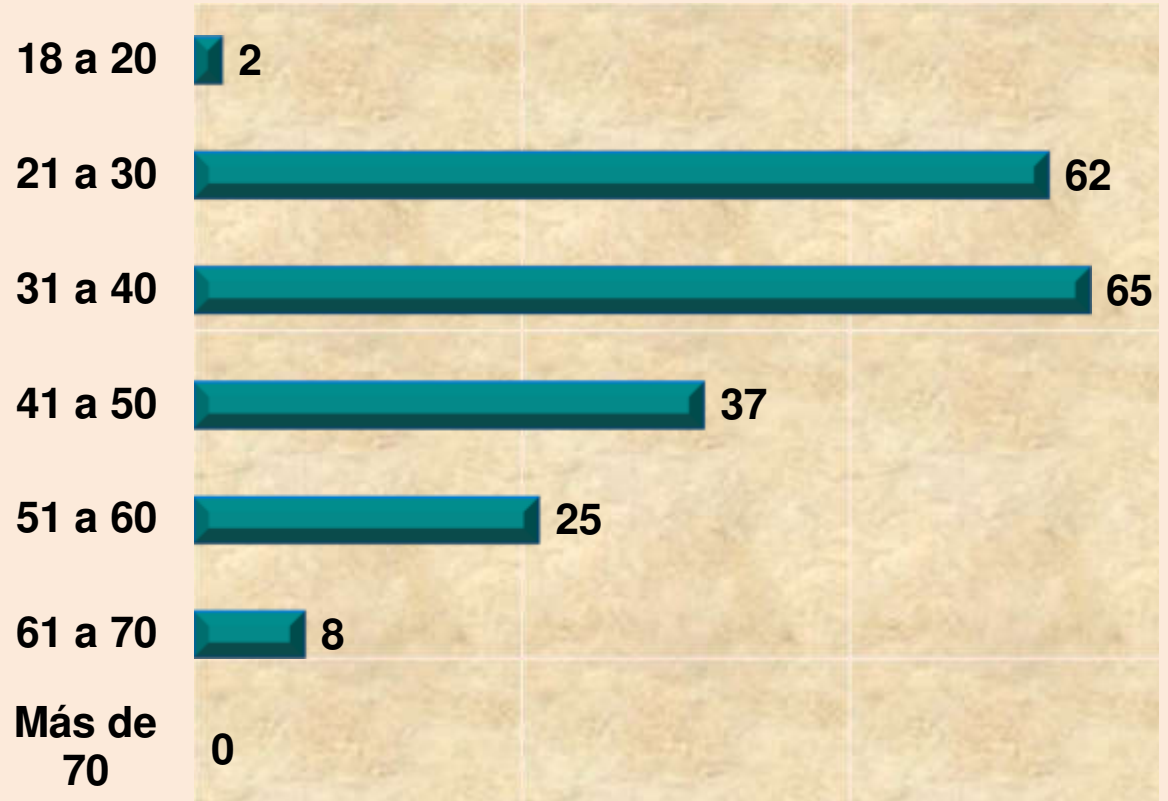


PTCCO PUE 2019

Edad

129 (65%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 62 (31%) son de edad mediana y 8 (4%) son adultos mayores.

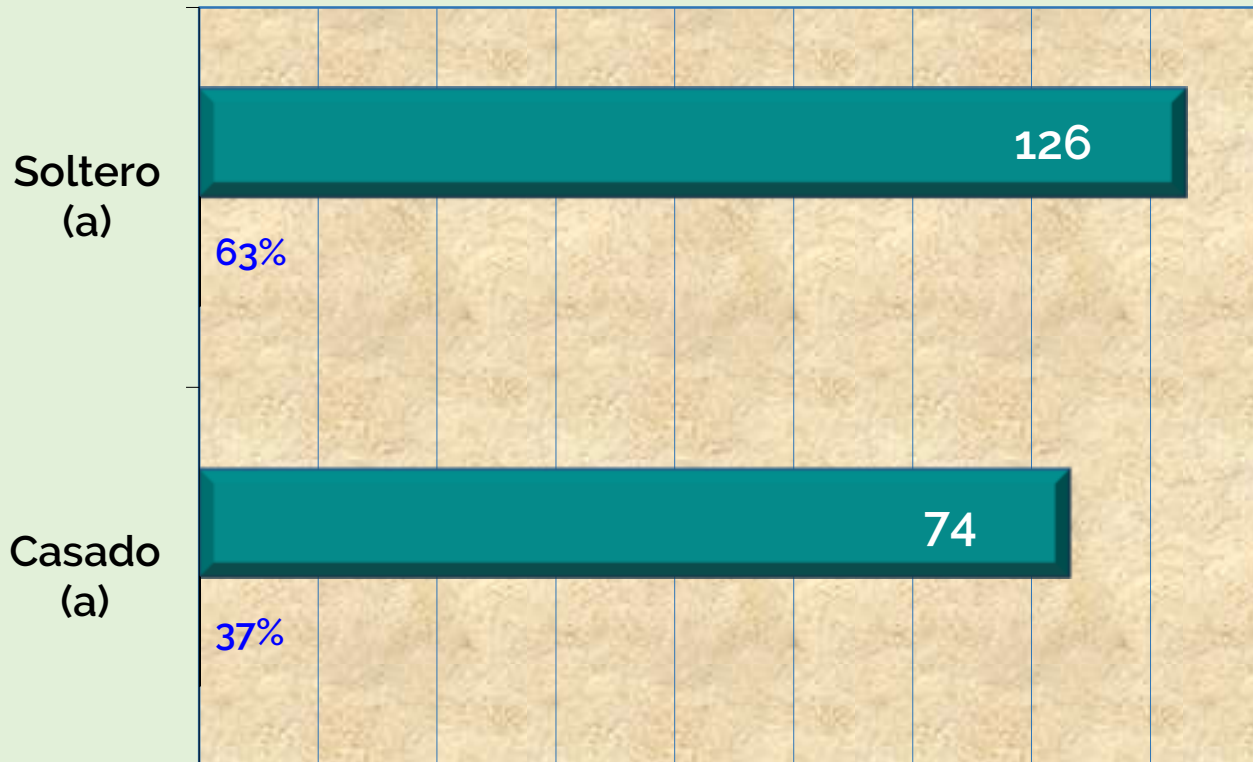
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO PUE 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 26 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO PUE 2019

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



Nivel de Estudios

El 59% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 26% ostenta estudios superiores, mientras que 18 personas tienen primaria, secundaria, estudios técnicos y preparatoria o equivalente terminadas ó incompletas.

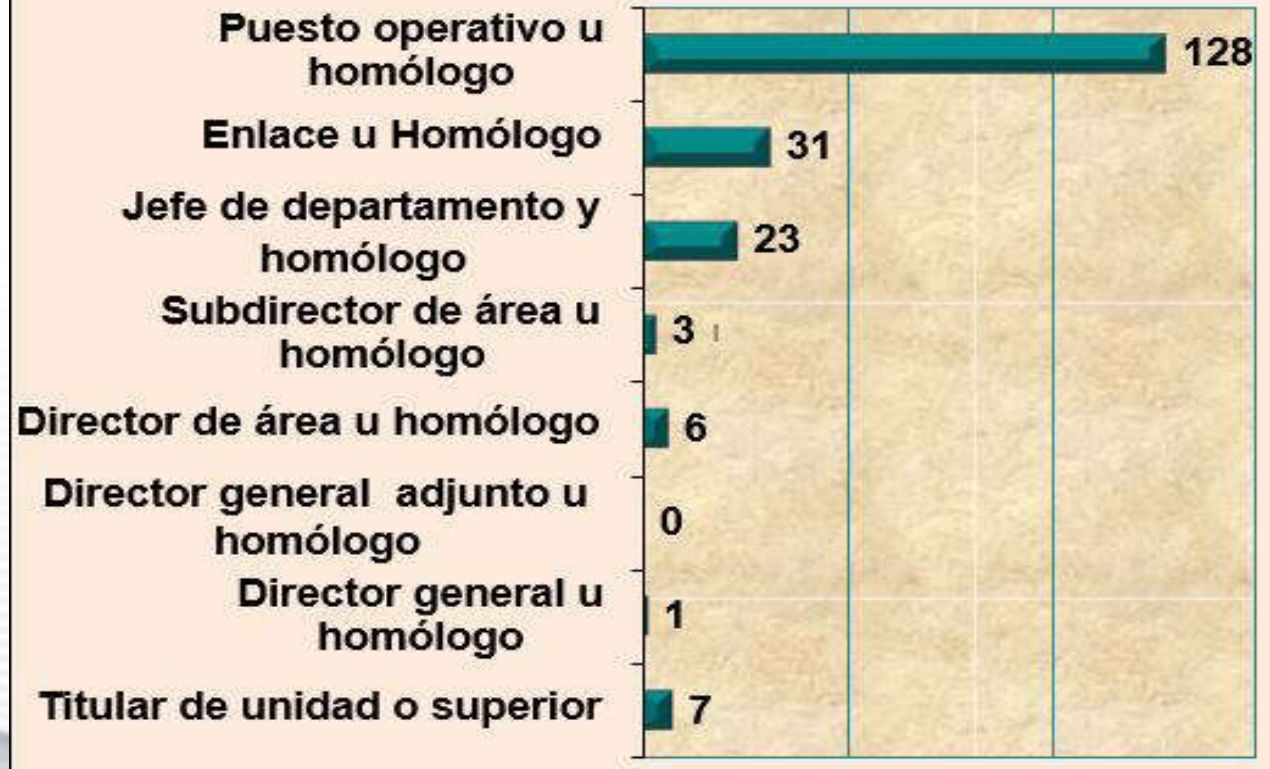


PTCCO FGR 2019

Nivel de Puesto

El 64% /128) de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, el otro 36% (71) personas integrados por diversos puestos.

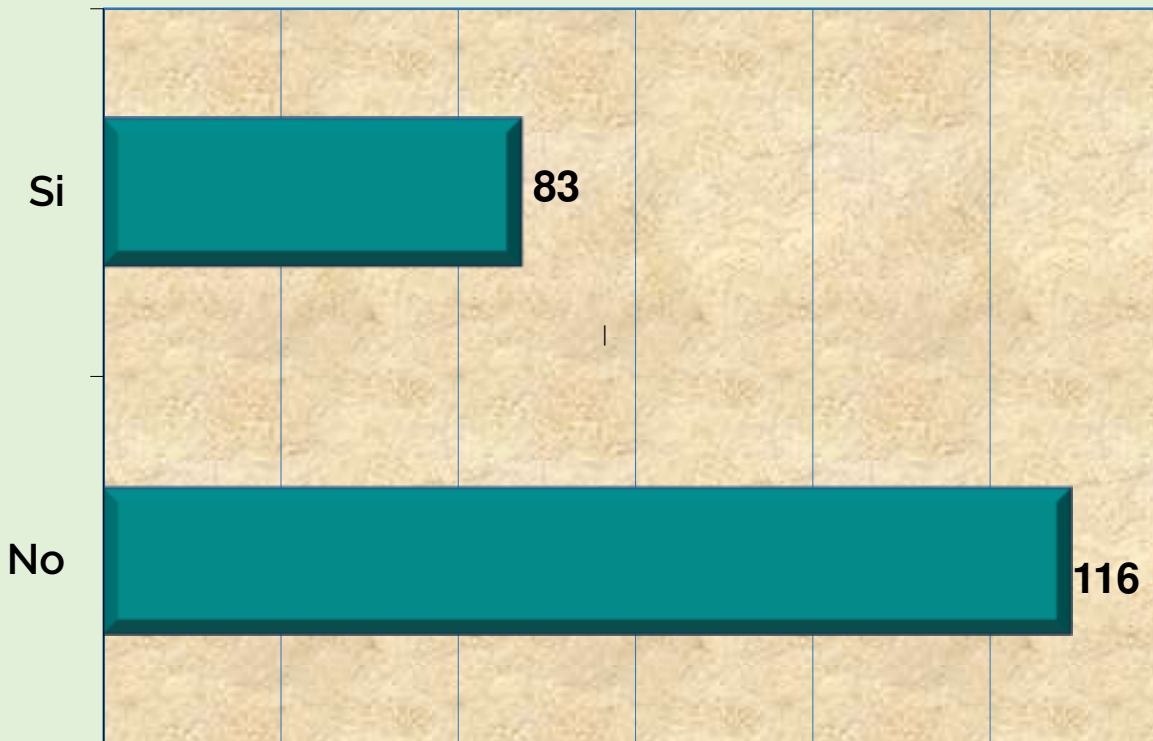
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO PUE 2019

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



Servicio de Carrera

El 42% de las personas que participaron si ocupan puestos de servicio civil, profesional o publico de carrera, el 58% restante no ocupan los puestos antes referidos.



PTCCO PUE 2019

Años en el Sector Privado

El 51% (101) de las personas que participaron en la encuesta ECCO, **No** han laborado en el Sector Privado, el 49% restante **Si** han laborado en el sector antes mencionado.

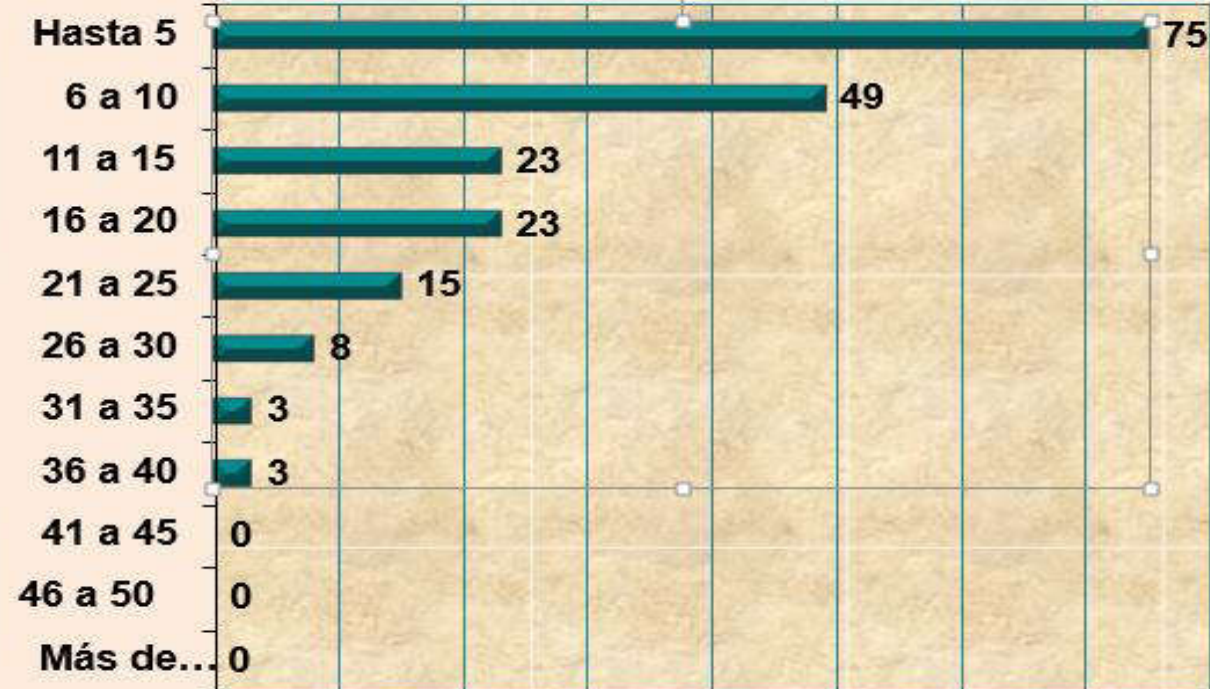
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO PUE 2019

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



Años en el Sector Público

El 38% (75) personas de los encuestados han laborado hasta 5 años en el Sector Público, el 25% (49) de 6 a 10 años, ambos son los porcentajes mayores.

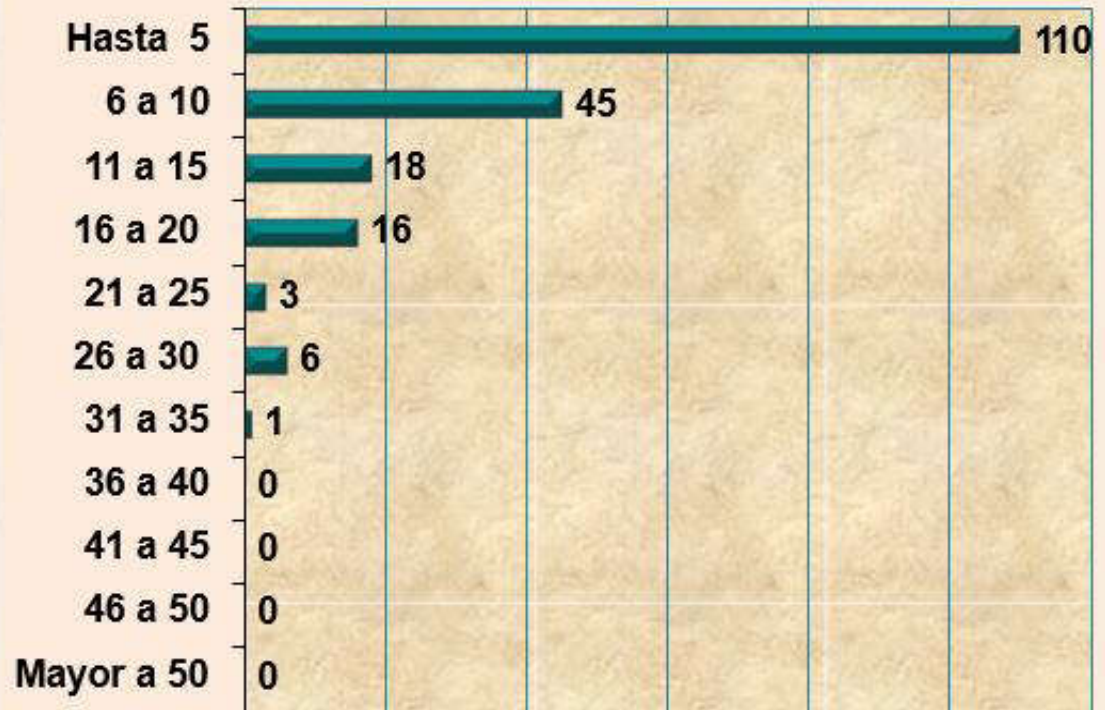


PTCCO PUE 2019

Años en el puesto actual

El 55% (110) personas del personal encuestado tiene laborando en su puesto actual hasta 5 años.

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





PTCCO PUE 2019

Estudios actuales

El 65% (129) de los encuestados refirieron que en la actualidad no se encuentra realizando ningún estudio, el 35%(70) restante si realiza diversos estudios

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

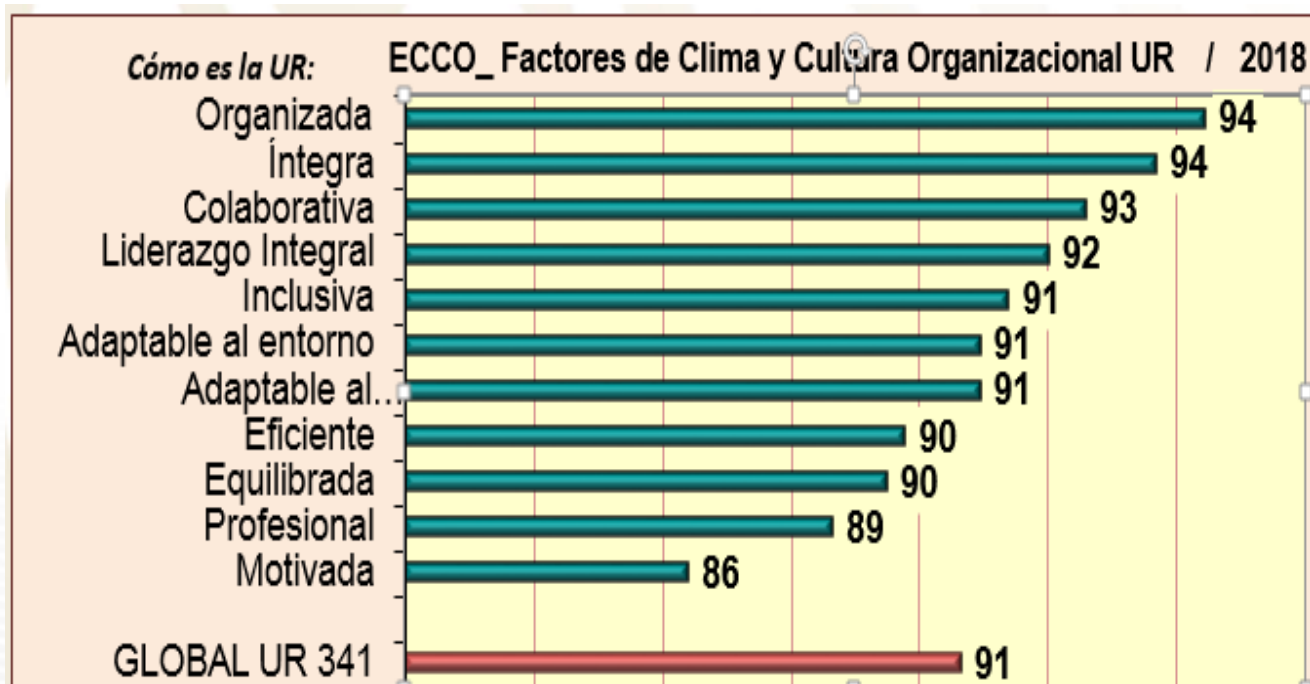
PTCCO PUE 2019

DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO PUE 2019

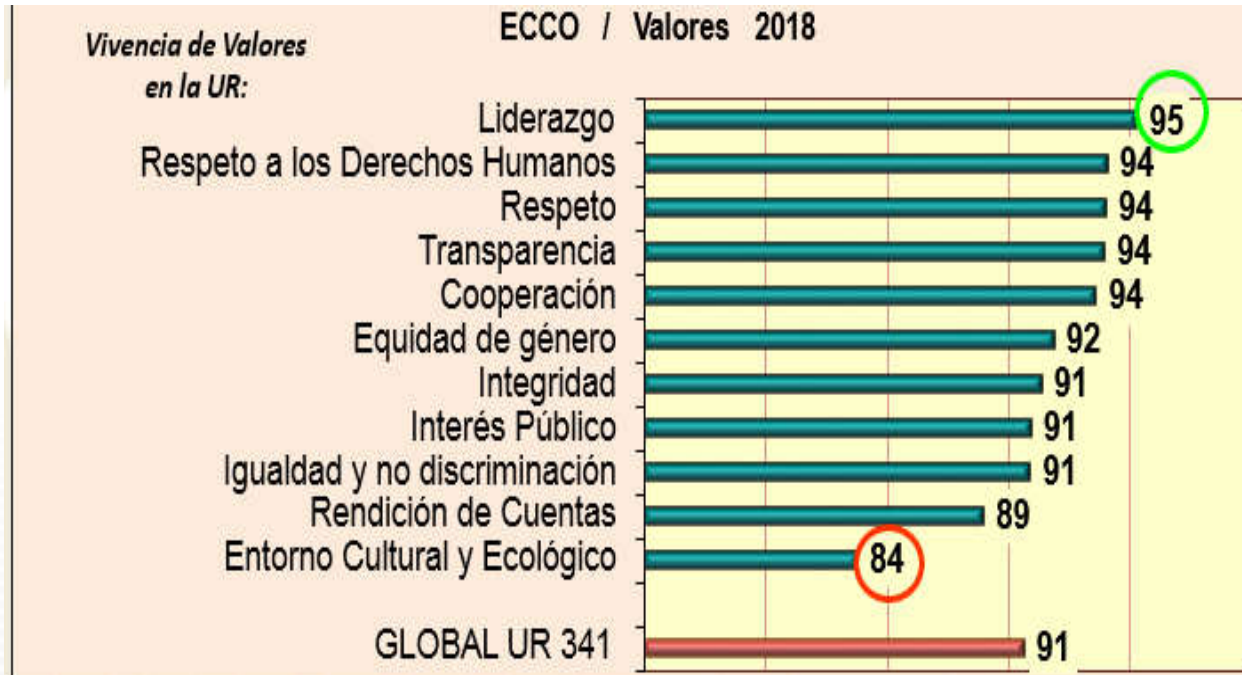


95 ≥; 85 ≤

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



PTCCO PUE 2019



95 ≥; 85 ≤

En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la FGR las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera; por otro lado, se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico..



PTCCO PUE 2019



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



PTCCO PUE 2019



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Fiscalía podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de mejorar las remuneraciones.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO PUE 2019

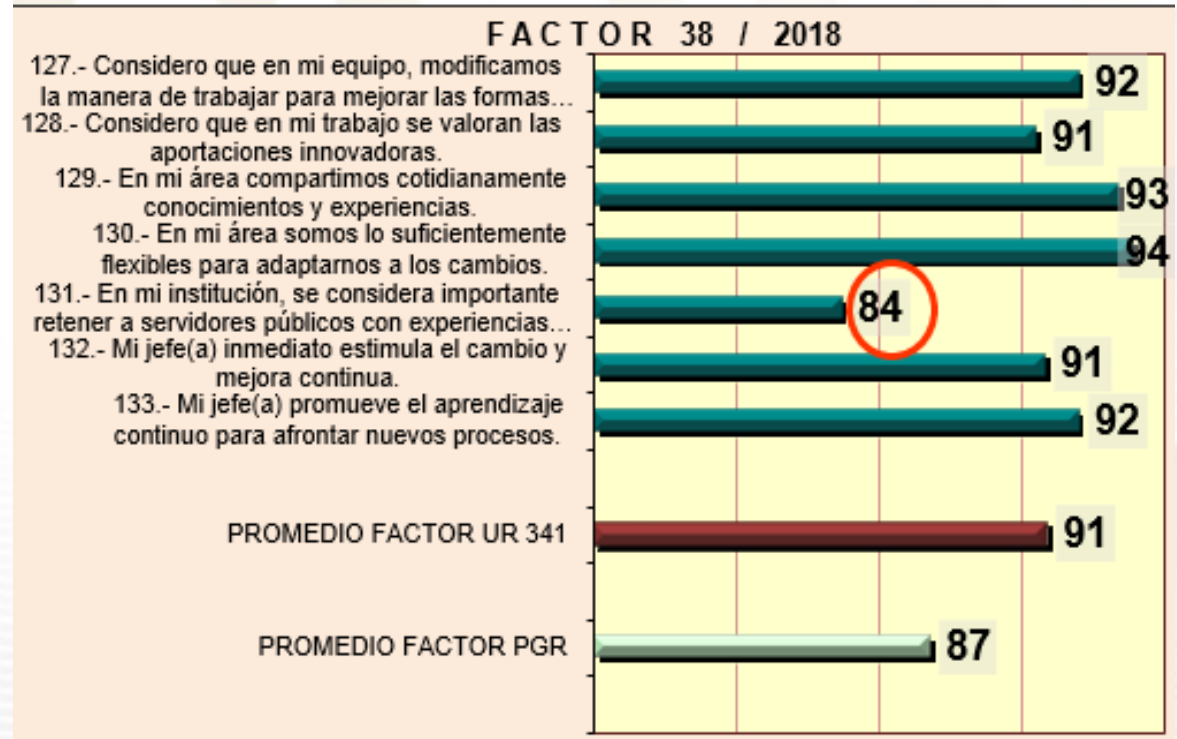
FGR- DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA

*Factores básicos
Índice individual*



PTCCO PUE 2019

La Delegación Estatal en
Puebla es Adaptable al
Entorno

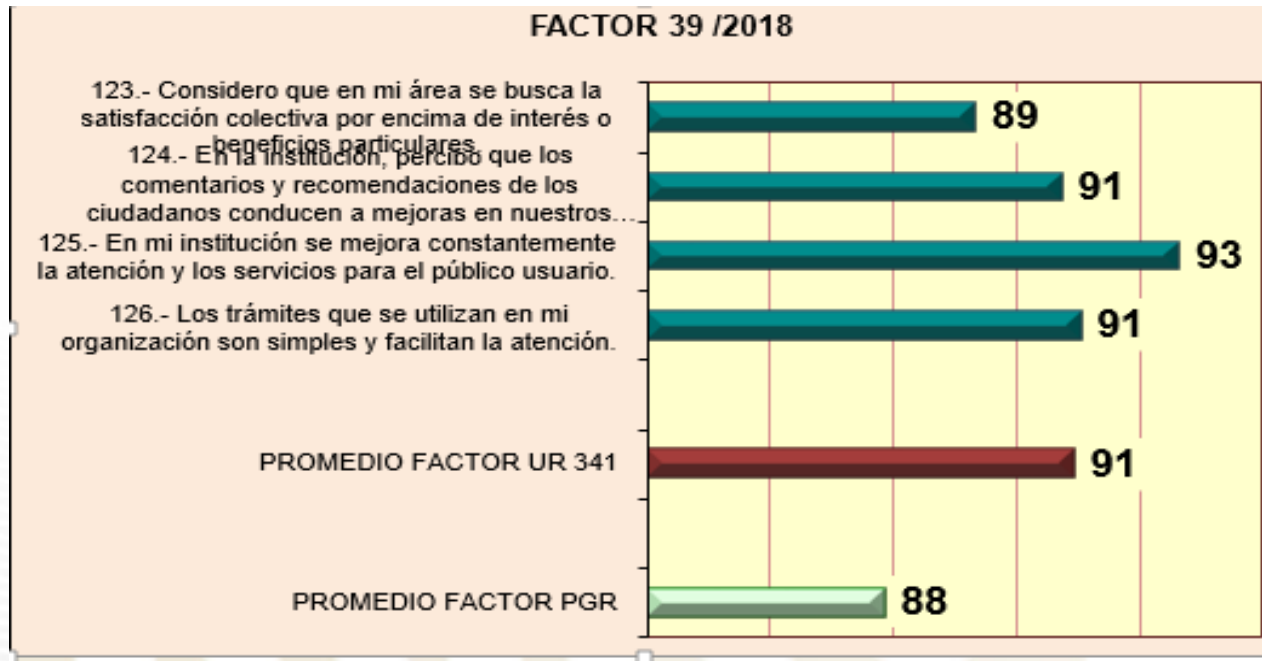


95 ≥; 85 ≤

Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo perciben que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.

PTCCO PUE 2019

La Delegación Estatal en Puebla es Adaptable al ciudadano



95 ≥; 85 ≤



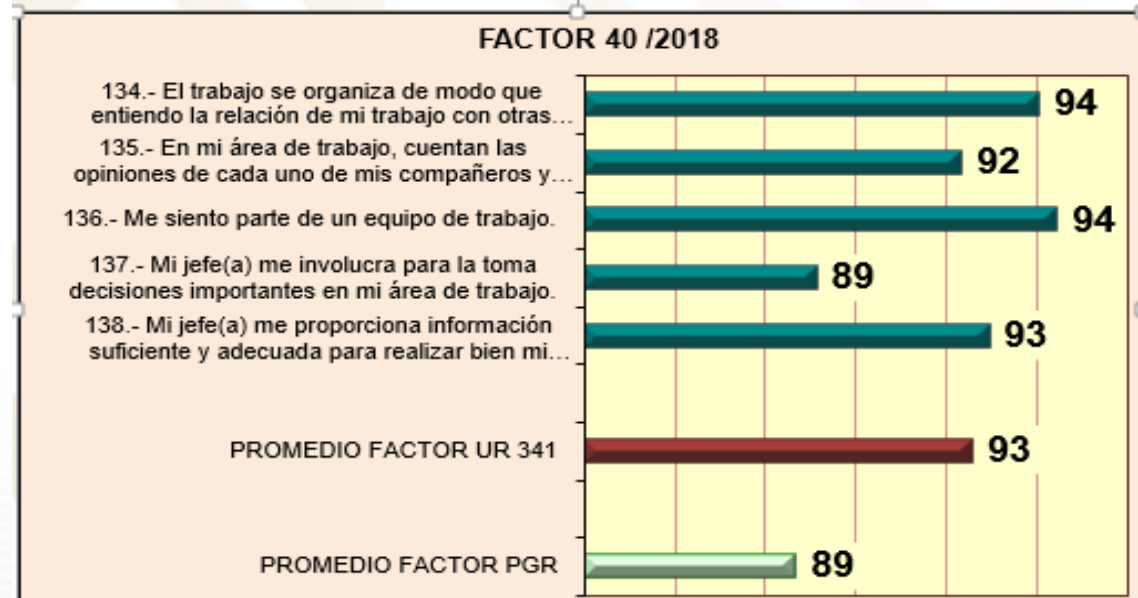
Los resultados muestran que en la Delegación Estatal en Puebla se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



PTCCO PUE 2019

La Delegación Estatal en Puebla es Colaborativa

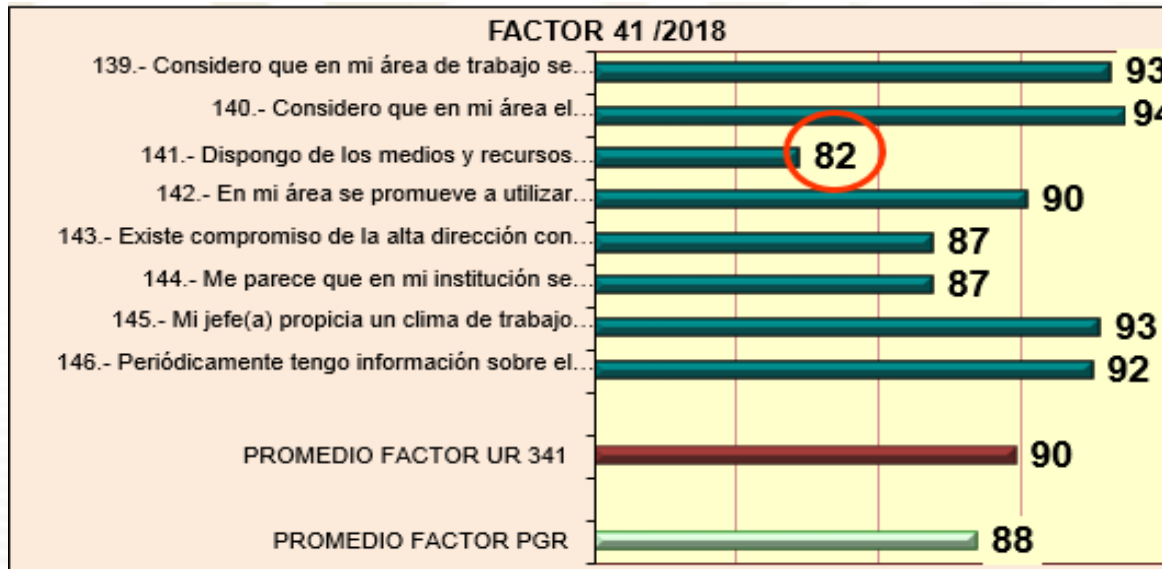
93



95 ≥; 85 ≤

Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Puebla de 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 PUE 2019



La Delegación Estatal en Puebla es Eficiente



95 ≥; 85 ≤

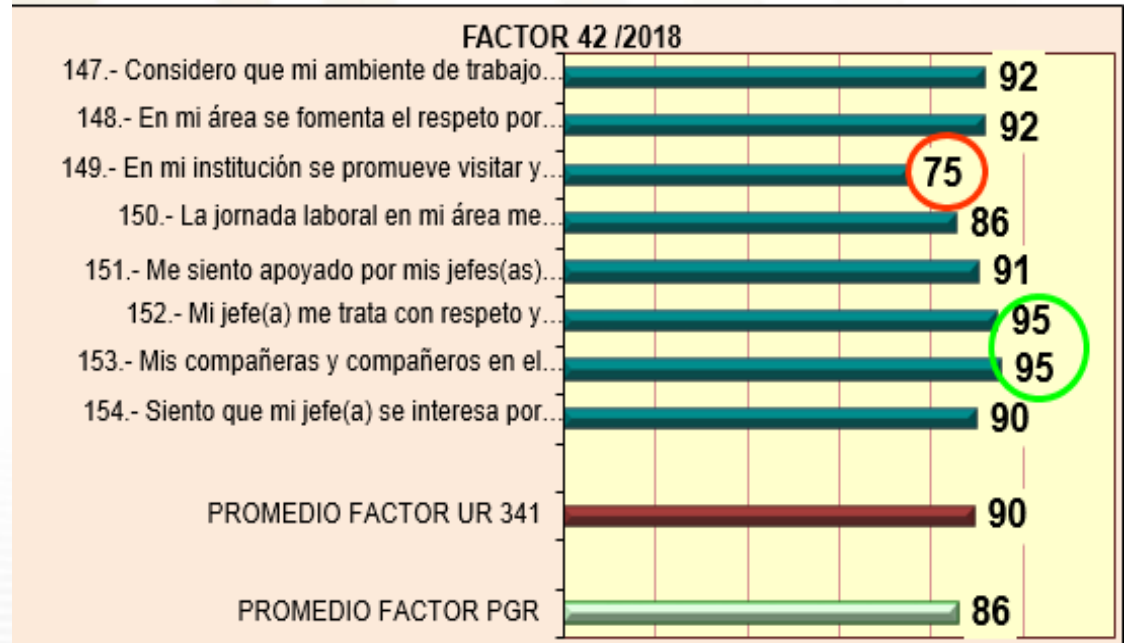
Se considera que la Delegación Estatal en Puebla promueve la rendición de cuentas así como utilizar los recursos naturales mesuradamente. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podrían mejorar la disponibilidad de recursos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



PTCCO PUE 2019

La Delegación Estatal en
Puebla es Equilibrada

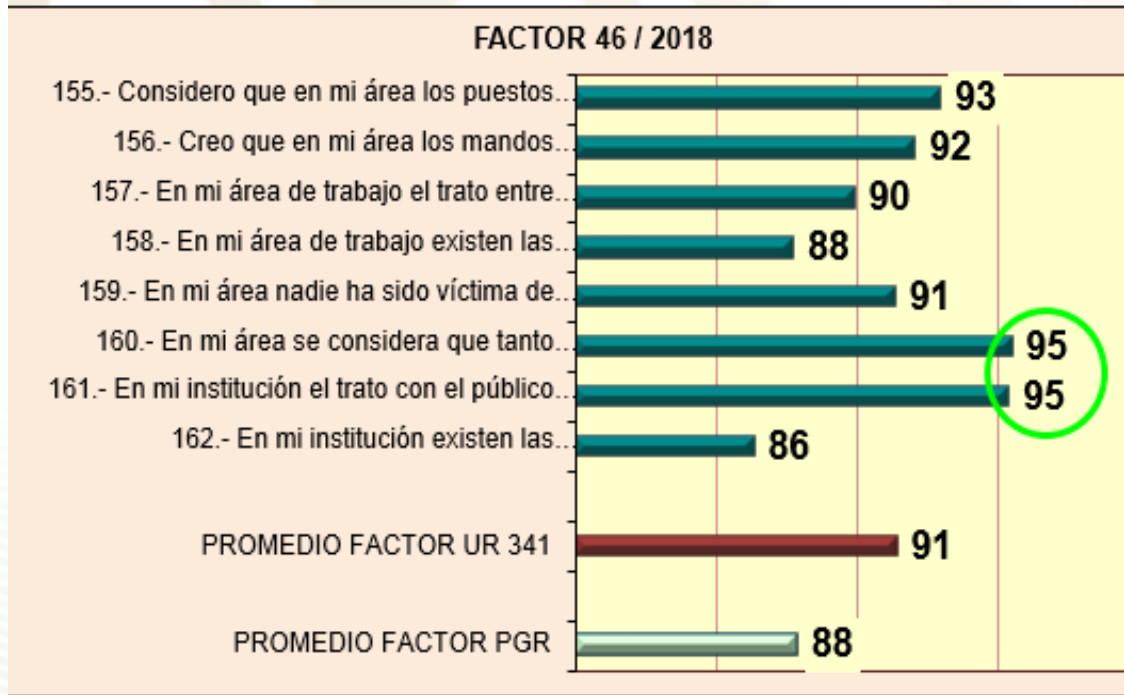
86



95 ≥; 85 ≤

La percepción de los servidores públicos de la Delegación Estatal en Puebla, fue mayor en relación a que sus jefes y compañeros los tratan con respeto, amabilidad y confianza.

PTCCO PUE 2019



95 ≥; 85 ≤



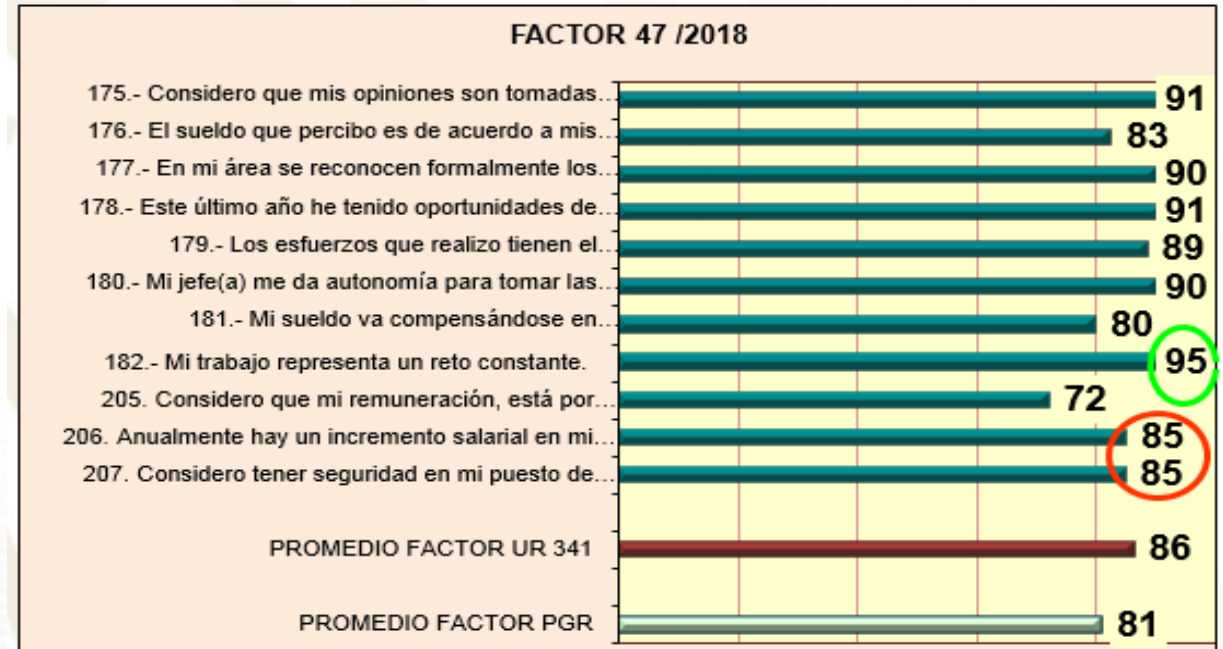
Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Por otro lado solicitan la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la Delegación Estatal en Puebla.



PTCCO PUE 2019

La Delegación Estatal en
Puebla es
Motivada

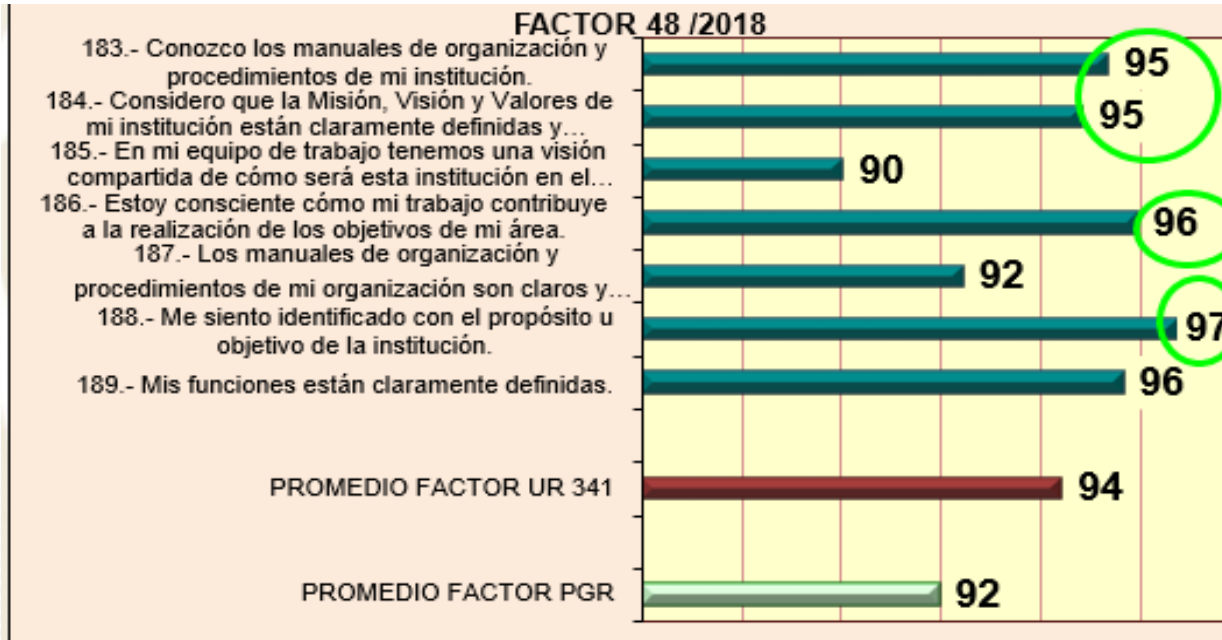
81



95 ≥; 85 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que en la Delegación Estatal en Puebla, el trabajo representa un reto constante.

PTCCO PUE 2019



La Delegación Estatal en Puebla es Organizada



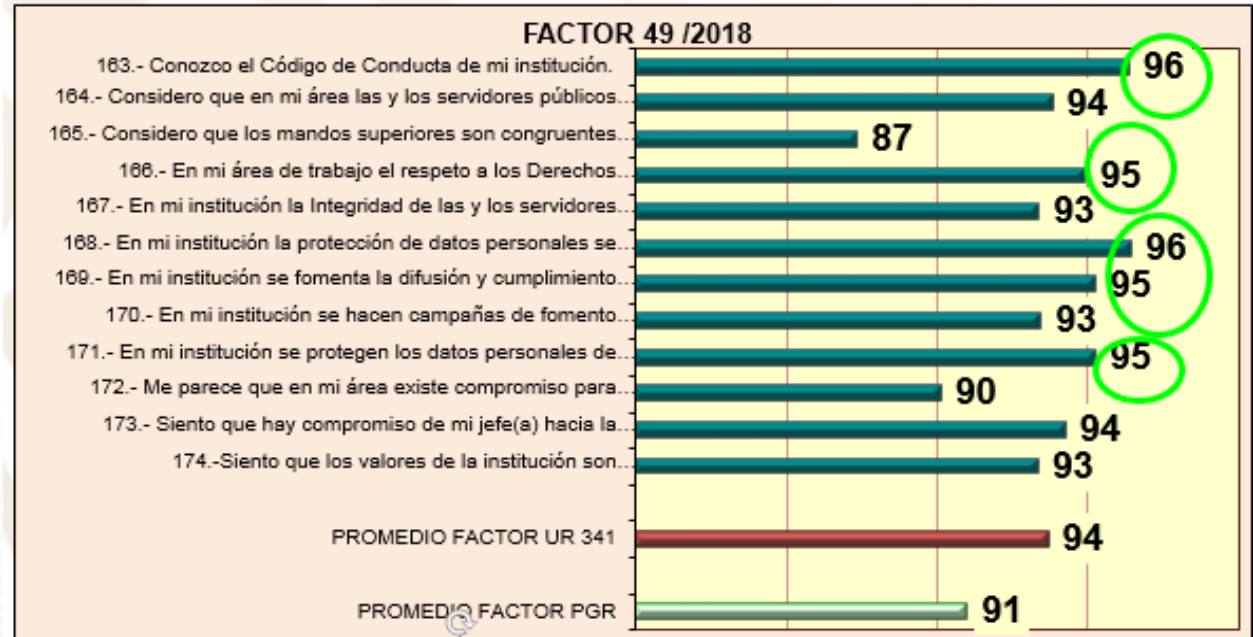
95 ≥; 85 ≤

El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que los servidores públicos de la Delegación Estatal en Puebla, se sienten identificados con el propósito u objetivo de la Institución y manifieste una clara definición en sus funciones.



PTCCO PUE 2019

La Delegación Estatal en
Puebla es Íntegra

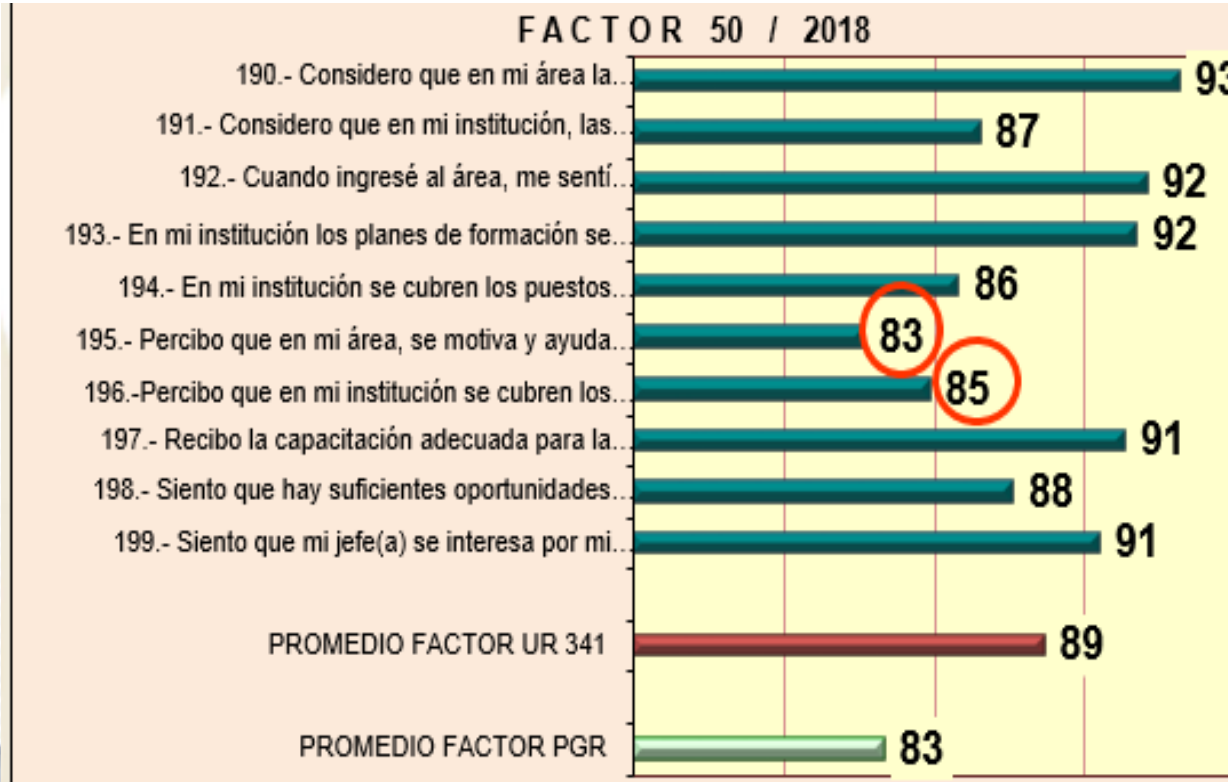


95 ≥; 85 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la de la Delegación Estatal en Puebla 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 PUE 2019

La Delegación Estatal en Puebla es Profesional

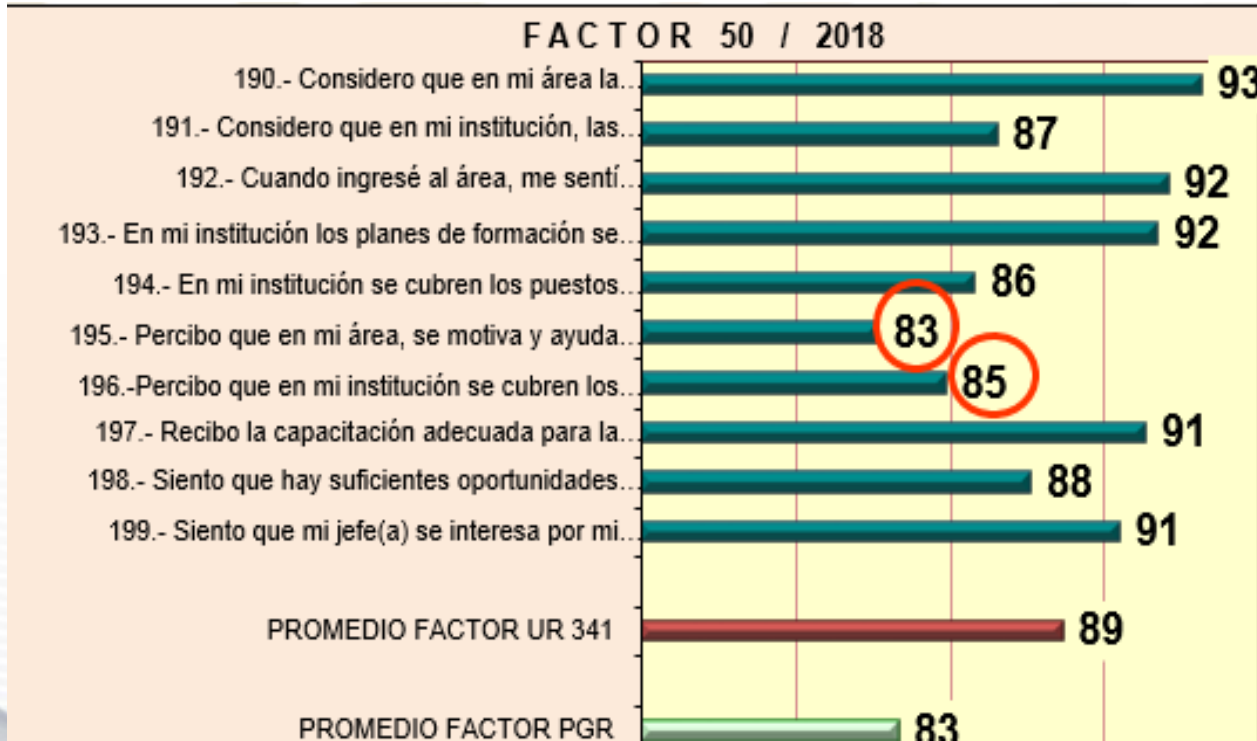


95 ≥; 85 ≤

Las y los servidores consideran que en mi área la retroalimentación de la evaluación del desempeño se acompaña en primera instancia de capacitación y apoyo, en lugar de amenazas y críticas, así mismo perciben que en su área se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.



PTCCO PUE 2019



La Delegación Estatal en Puebla es Profesional



Las y los servidores consideran que en mi área la retroalimentación de la evaluación del desempeño se acompaña en primera instancia de capacitación y apoyo, en lugar de amenazas y críticas, así mismo perciben que en su área se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.

95 ≥; 85 ≤



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

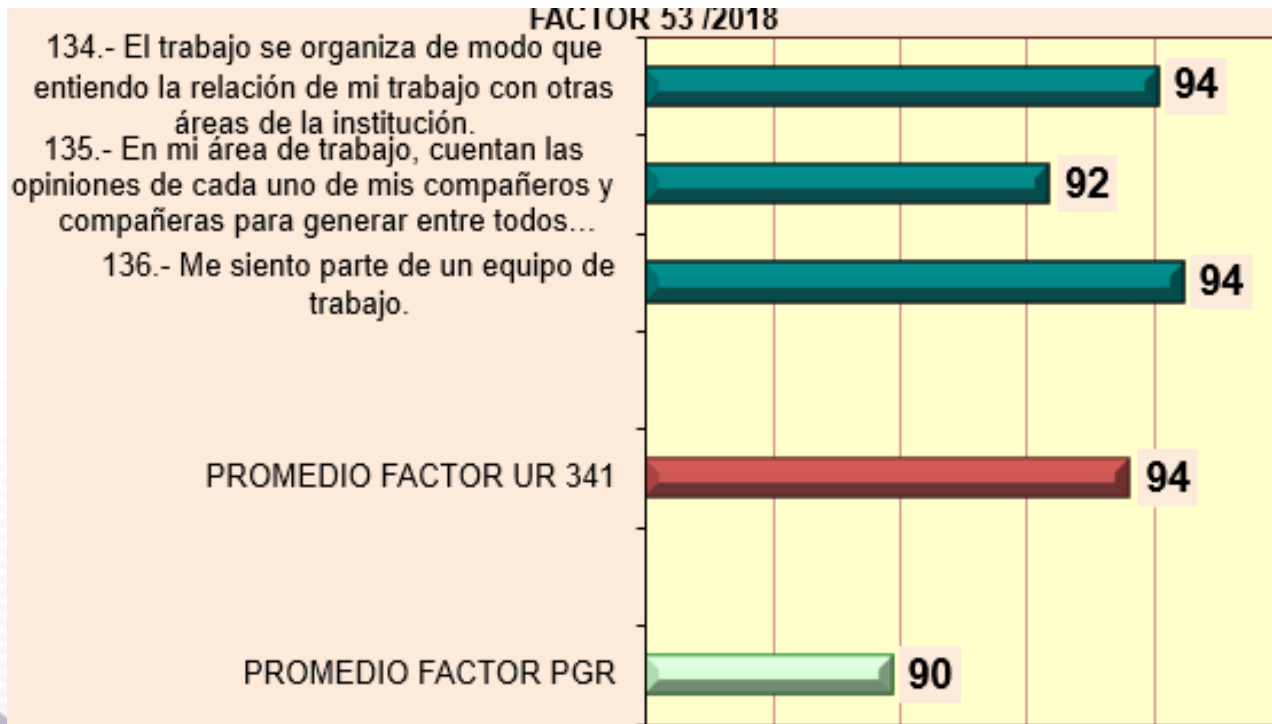
PTCCO PUE 2019

FGR- DELEGACIÓN ESTATAL EN

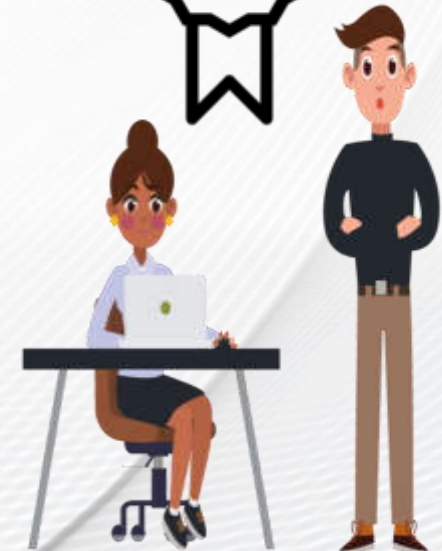
PUEBLA

Resultado de factores de Valores Resultado de factores de Valores

PTCCO PUE 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



95 ≥; 85 ≤

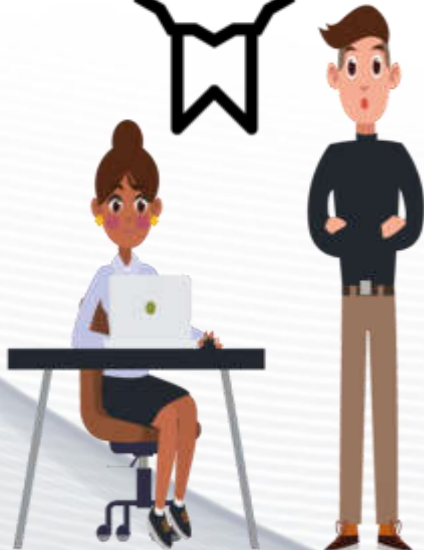
La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Puebla colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo, se presenta una interrelación entre las diferentes Unidades Administrativas.



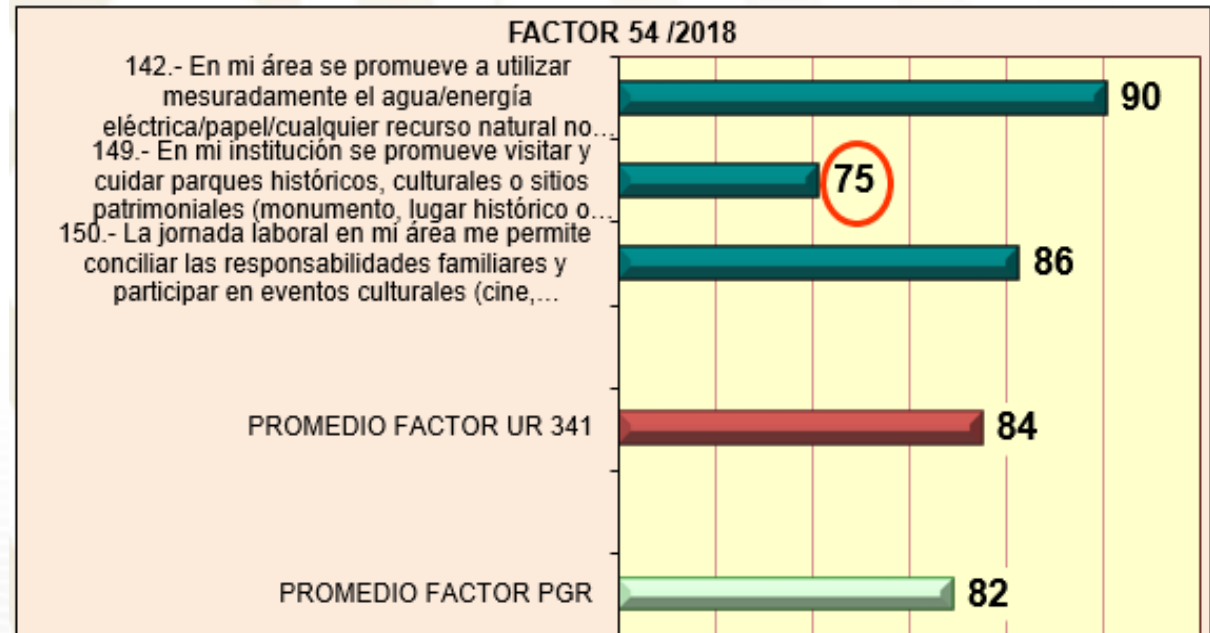
PTCCO PUE 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

84



95 ≥; 85 ≤

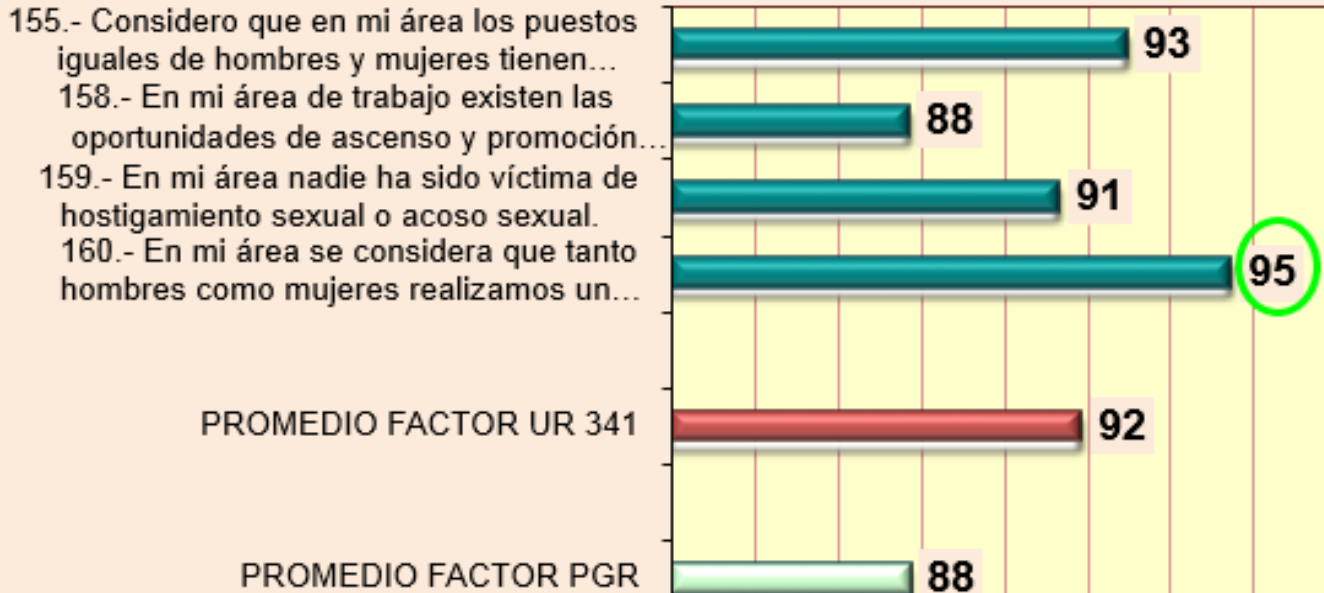


La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Puebla colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo, se presenta una interrelación entre las diferentes Unidades Administrativas.



PTCCO PUE 2019

FACTOR 55 /2018



95 ≥; 85 ≤

Vivencia de Valores:
Equidad de Género

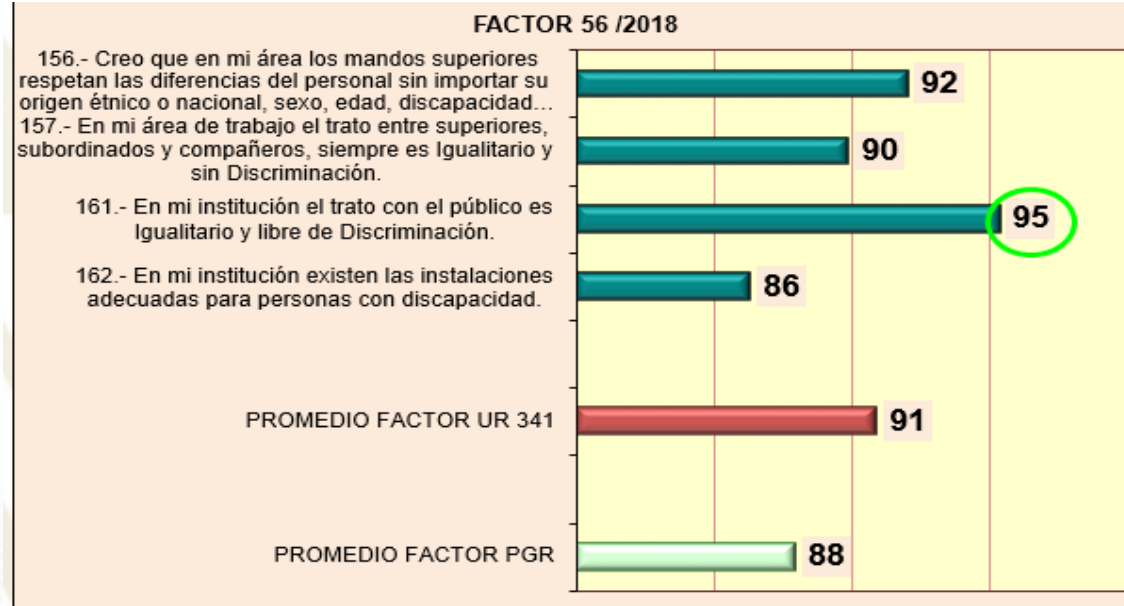


Las y los servidores públicos de la Institución perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la Delegación Estatal en Puebla.



PTCCO PUE 2019

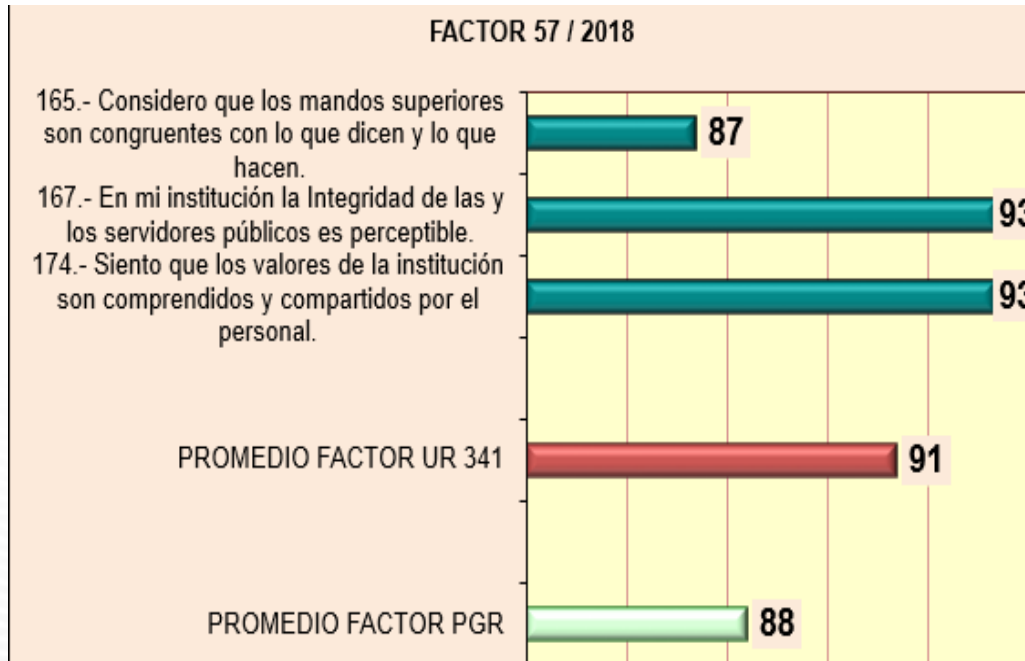
Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación



95 ≥; 85 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de 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 PUE 2019



Vivencia de Valores:
Integridad



95 ≥; 85 ≤

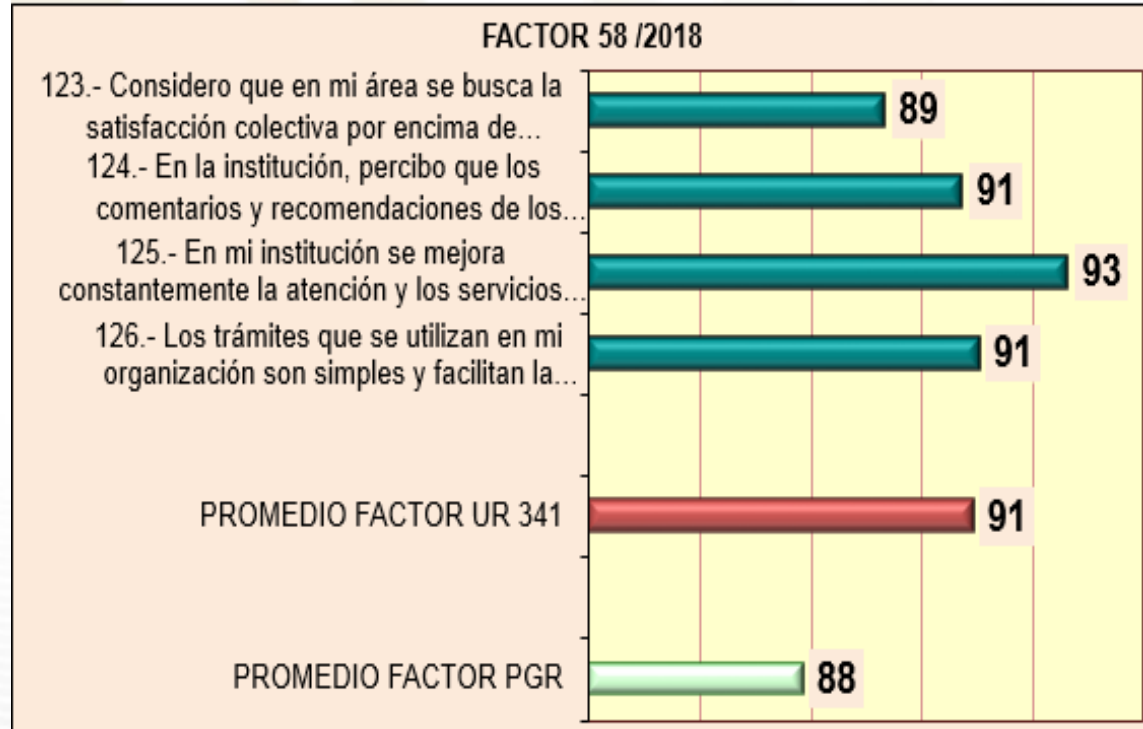
Se ha presentado eficacia en la capacitación y difusión de los valores ya que han sido comprendidos por las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Puebla, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



PTCCO PUE 2019

Vivencia de Valores:
Interés Público

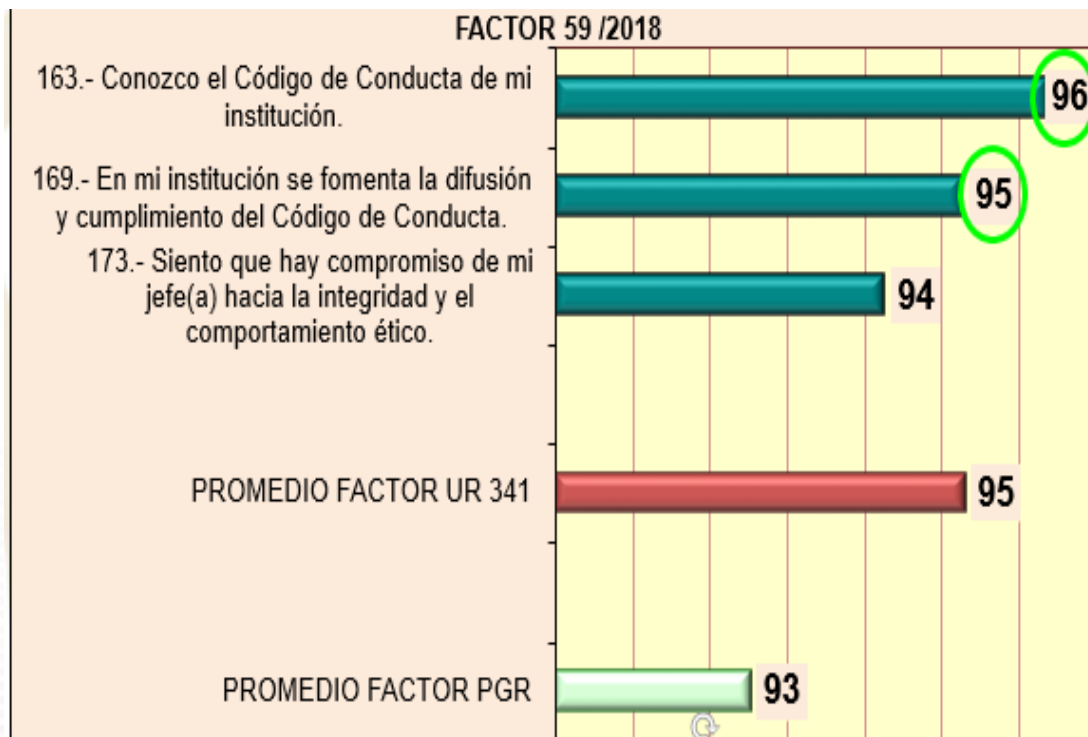
88



95 ≥; 85 ≤

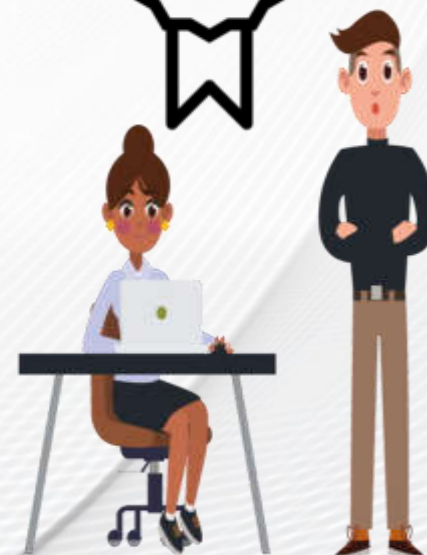
Las y los servidores públicos de la de la Delegación Estatal en Puebla consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público por encima de interés o beneficios particulares; asimismo, perciben que los trámites son escuetos, de tal forma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

PTCCO PUE 2019



95 ≥; 85 ≤

Vivencia de Valores:
Liderazgo



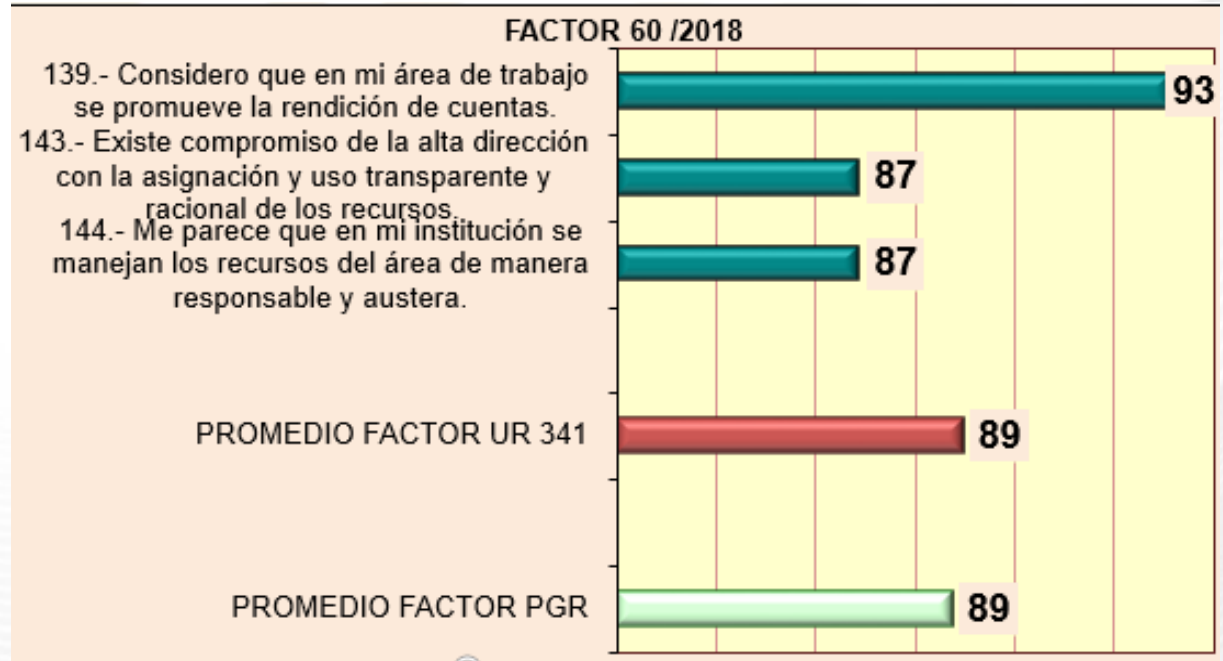
En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Puebla de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO PUE 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

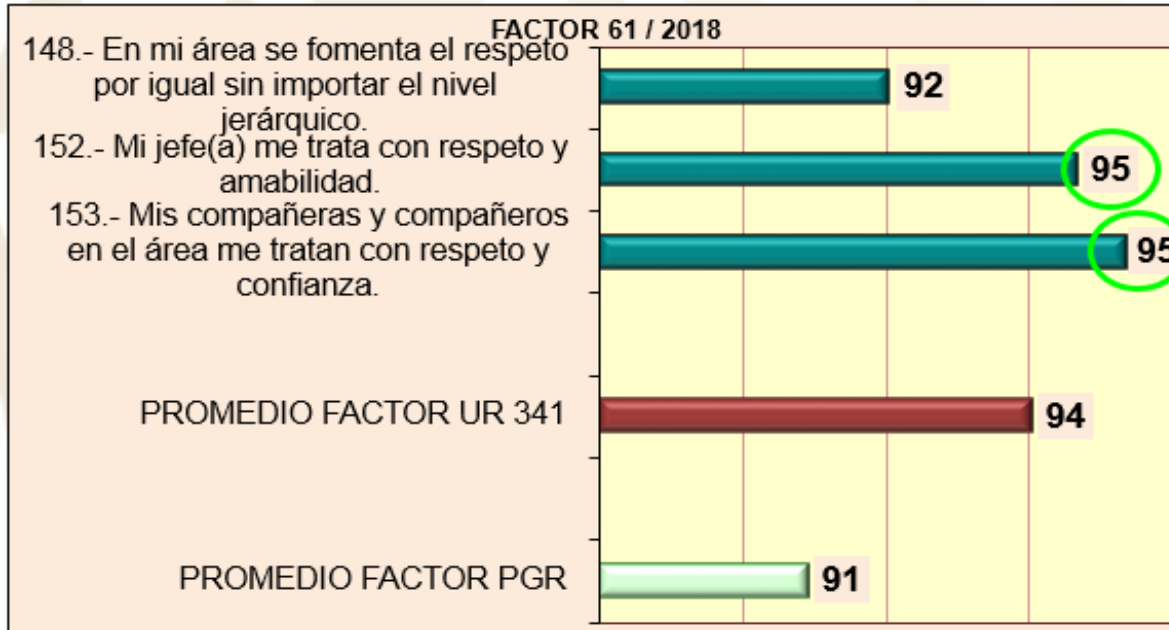
89



95 ≥; 85 ≤

Se considera que los mandos superiores de la Delegación Estatal en Puebla 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 PUE 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



95 ≥; 85 ≤

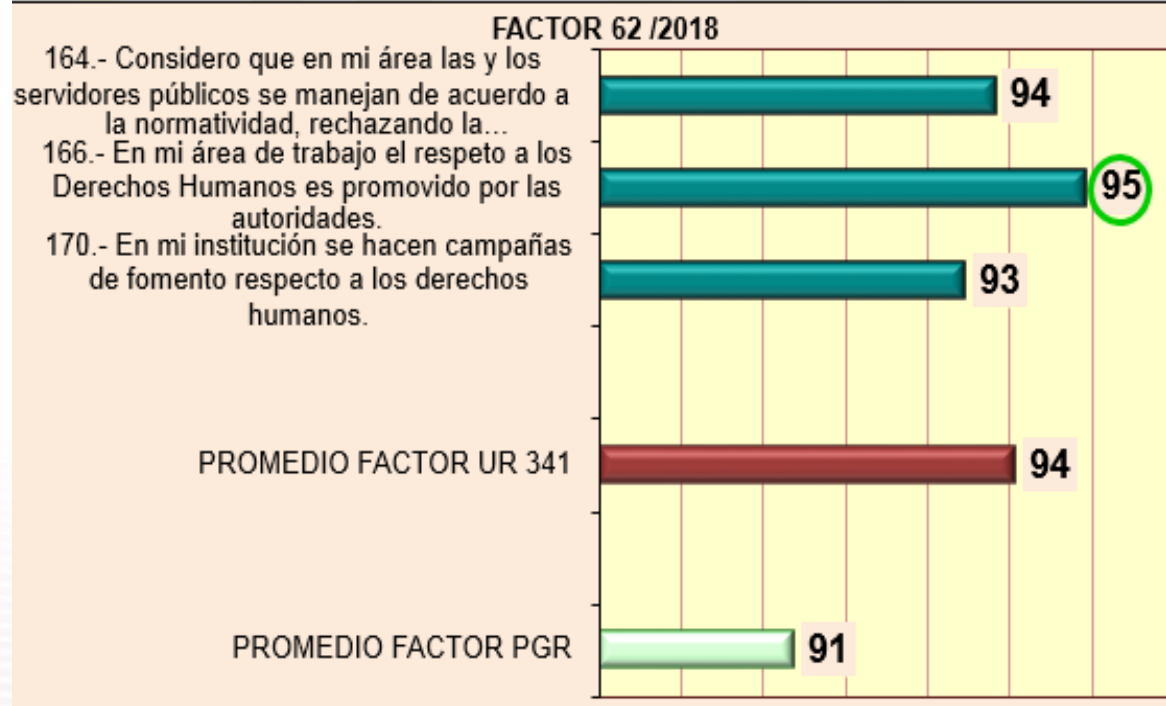
En la Delegación Estatal En Puebla, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados



PTCCO PUE 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos

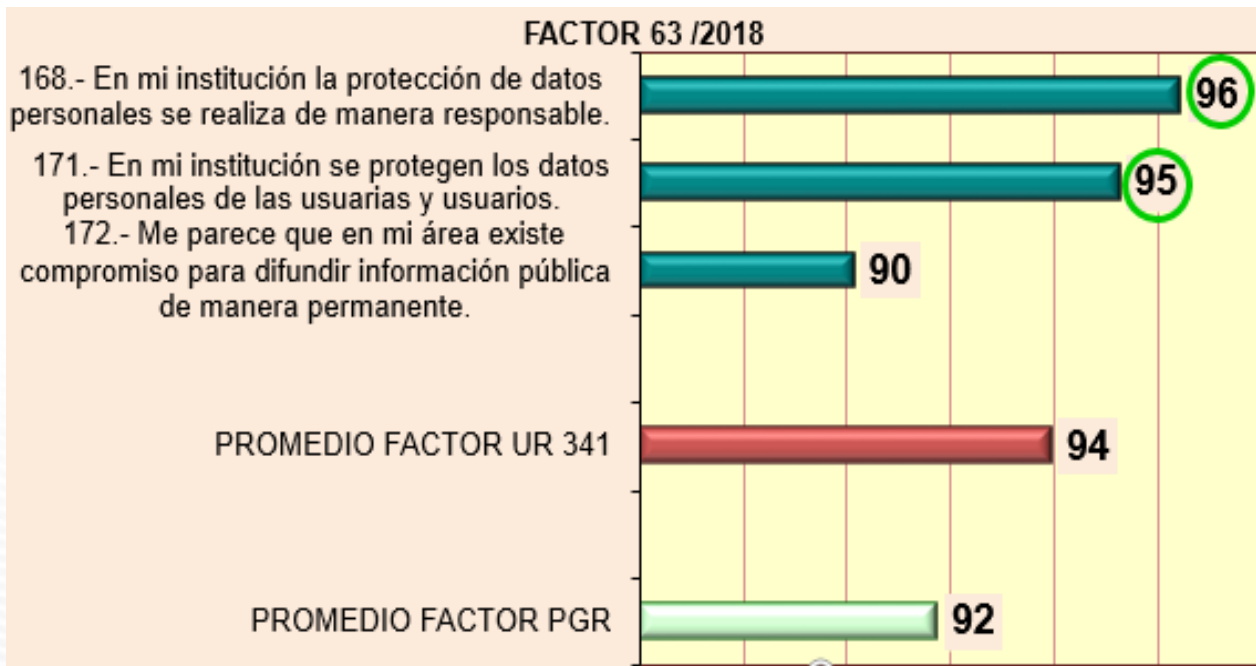
94



95 ≥; 85 ≤

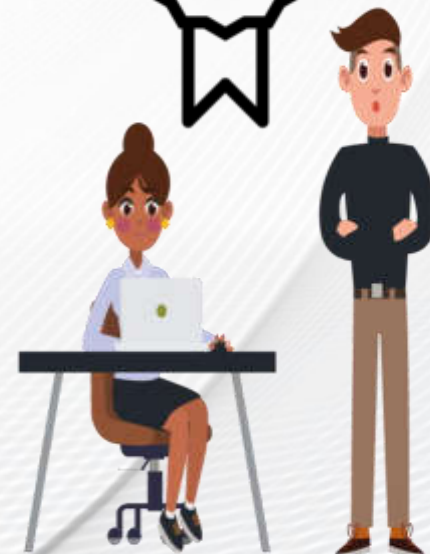
La calificación que obtuvo la Delegación Estatal en Puebla en este factor, el cual está 8 puntos por arriba del obtenido por el promedio de la APF, se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que se promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.

PTCCO PUE 2019



95 ≥; 85 ≤

Vivencia de Valores:
Transparencia



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

FGR- DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

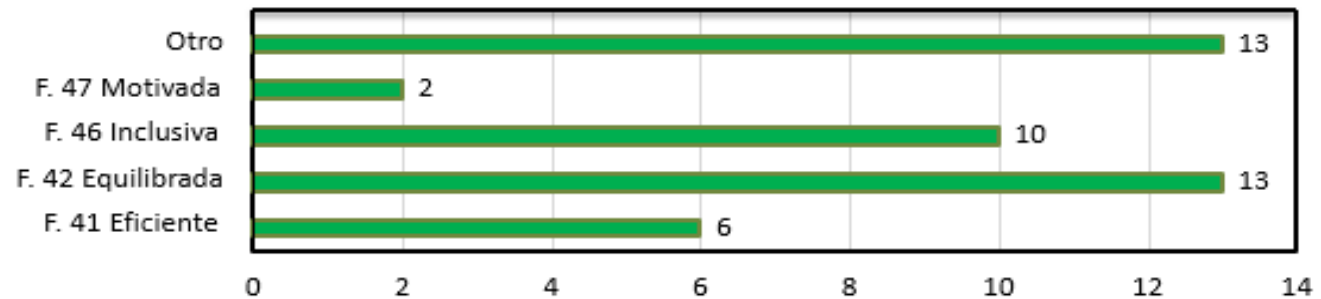
PTCCO PUE 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO PUE 2019

COMENTARIOS UR ECCO / 2018



Las y los servidores públicos encuestados externaron 44 comentarios, de los cuales se refieren a diferentes factores, principalmente a que la Institución es equilibrada, por otro lado, solicitan cursos relacionados con sus funciones, entre otros. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



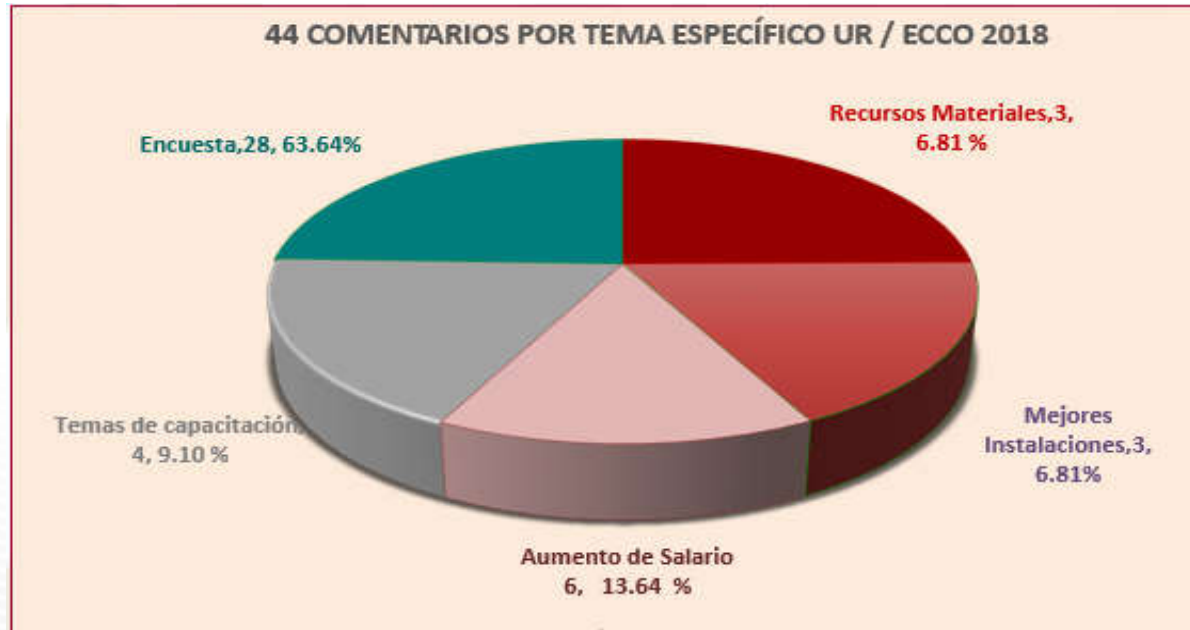
PTCCO PUE 2019



Por otro lado, las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Puebla, expresaron 44 comentarios, mismos que equivalen al **100%**, del cual se observa que el **13.63 %** se refiere a sugerencias, con un total de **seis** comentarios, el **63.64 %** es el resultado de felicitaciones o reconocimientos, con **veintiocho** comentarios; en cuanto a quejas se obtiene un **13.63%**, teniendo un total de **seis** comentarios. Por último, tenemos que el **9.10 %** es derivado de otros, siendo **cuatro** comentarios.



PTCCO PUE 2019



Cabe destacar que de los 44 comentarios registrados, servidoras y servidores públicos solicitan mayor capacitación, así mismo refieren que es bueno que realicen este tipo de encuestas.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO PUE 2019

FGR DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA

3. Análisis Comparativo



PTCCO PUE 2019

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



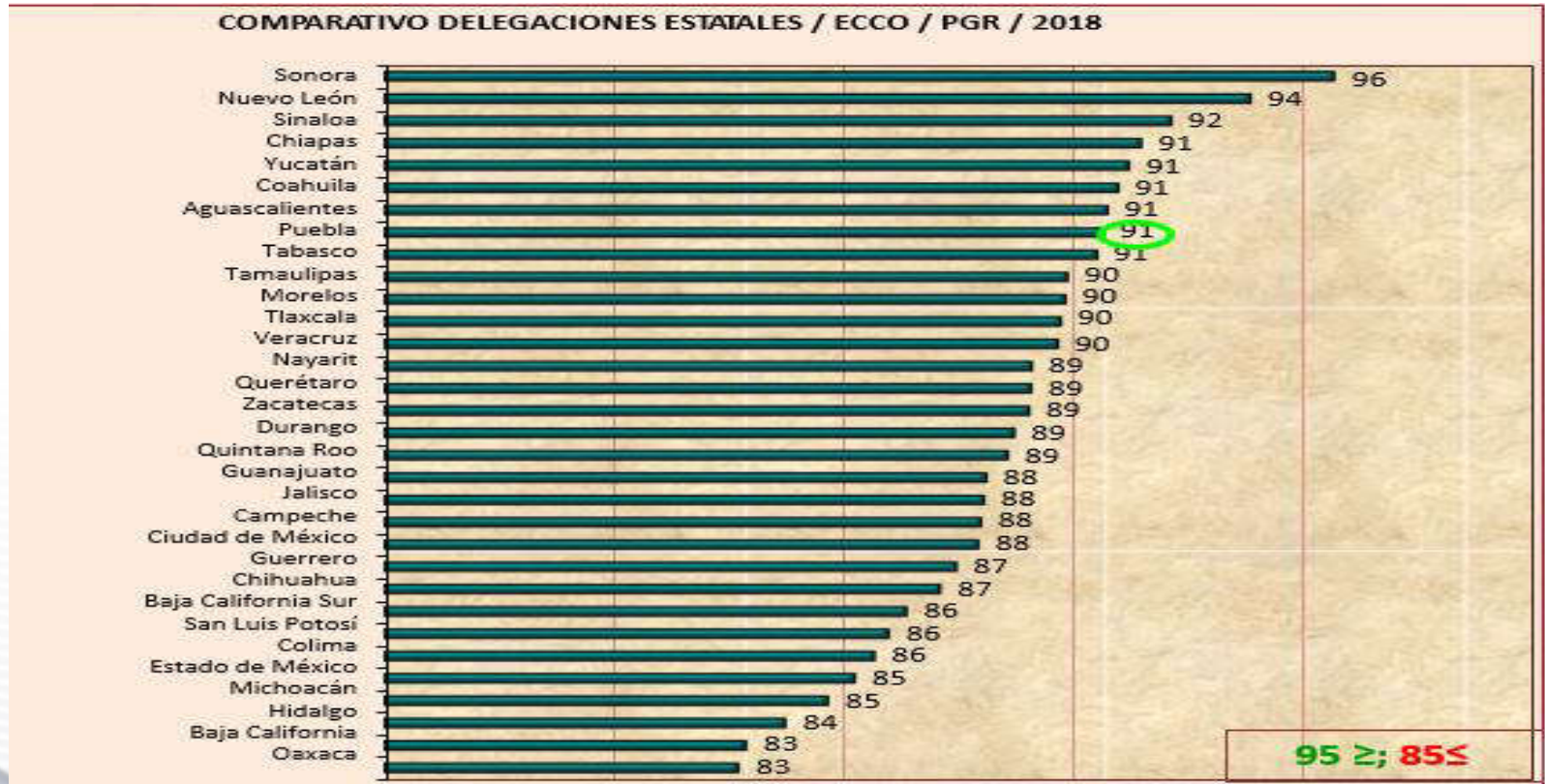
PTCCO PUE 2019



La Delegación Estatal en Puebla de la Procuraduría General de la República, se encuentra dentro de las mejores calificadas, la cual obtiene el 8º, con 91 puntos.



PTCCO PUE 2019





PTCCO PUE 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO PUE 2019

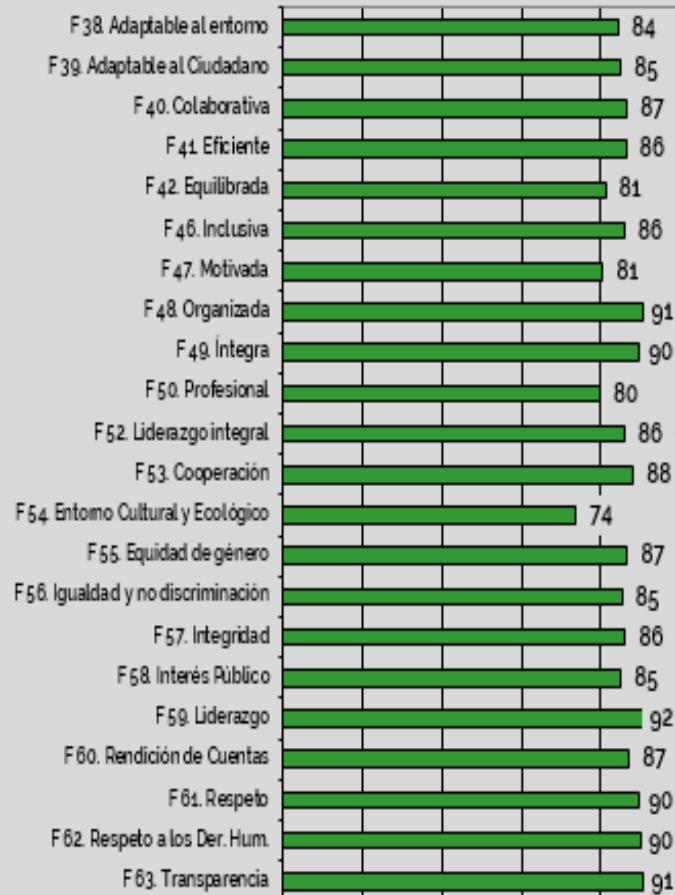
DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA

3.2. Resultados FGR 2016 Vs. 2018



PTCCO PUE 2019

RESULTADOS PGR / 2016

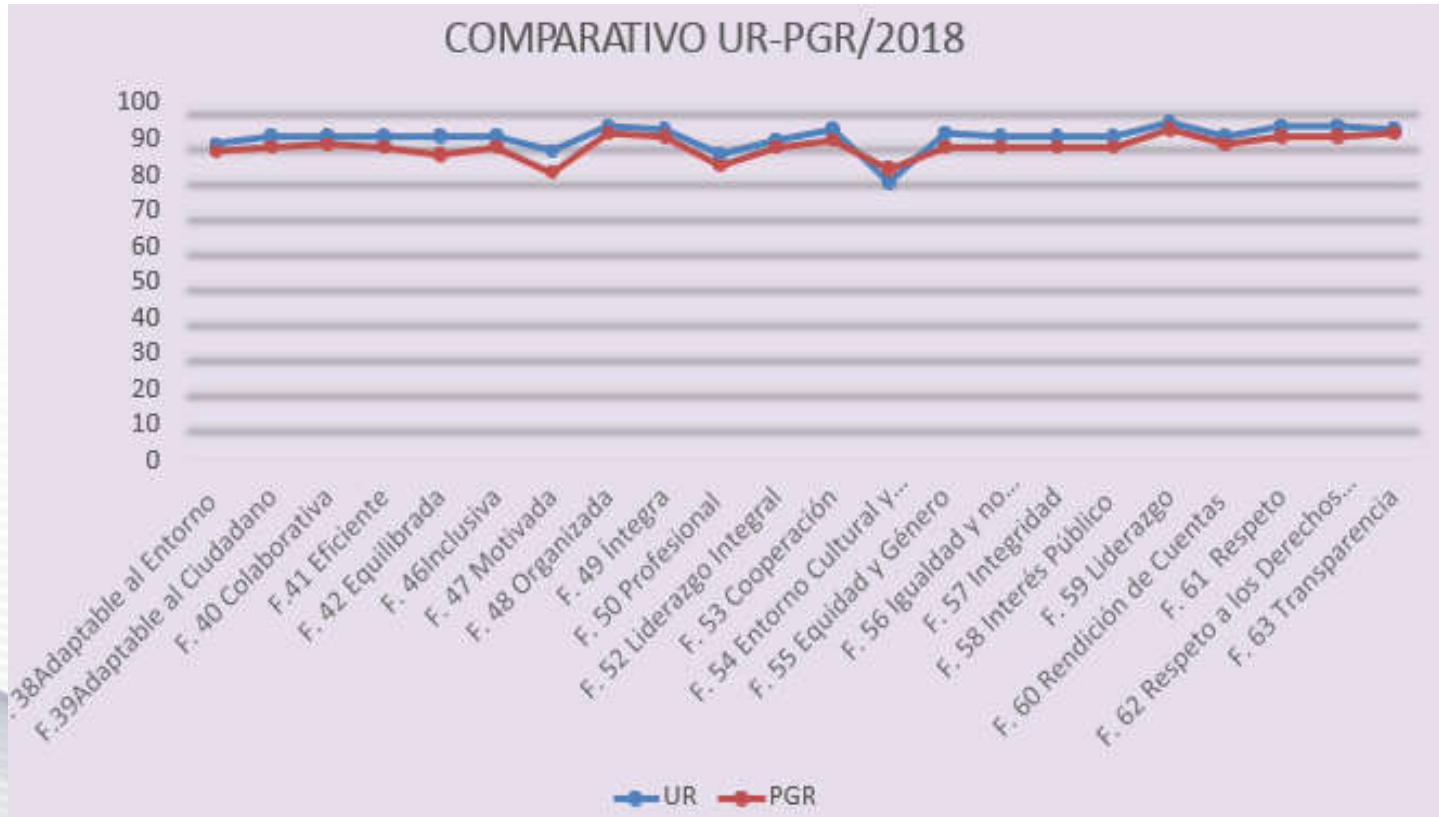


RESULTADOS UR 2018





PTCCO PUE 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO PUE 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO PUE 2019

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

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

PTCCO FGR 2017-2018

$$\frac{12 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{14 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 86 \% = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO PUE 2019

Factor I
Reconocimiento Laboral

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

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

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

Factor XVII
Impacto de la Encuesta en mi Institución

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

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

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

Factor XIV
Enfoque a resultados y productividad

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

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 PUE 2019

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



PTCCO PUE 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA
No. UR: 341 **DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA**

FACTOR
38. ADAPTABLE AL ENTORNO
131.- EN MI INSTITUCIÓN, SE CONSIDERA IMPORTANTE RETENER A SERVIDORES PÚBLICOS CON EXPERIENCIAS TÉCNICAS.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
SOLICITAR CAPACITACION PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y ASI REALIZAR ACCIONES DE MEJORA CONTINUA, PARA AGREGAR VALOR A LOS PROCESOS DE LA INSTITUCION, DE ALENTAR LA INNOVACION Y GENERAR ESPACIOS PARA COMPARTIR CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS


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	SOLICITAR CAPACITACIÓN PARA QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA TENGAN EXPERIENCIA TÉCNICA	DGFP/SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	OFICIOS	CUATRIMESTRAL	E	TODO EL PERSONAL			P																
					O		X		R																
2					E				P																
					O			R																	

Mtro. JULIO CÉSAR ULISES CALDERÓN GARCÍA
DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA

LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO.
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA



PTCCO PUE 2019



PGR
PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. SR 341	DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA
---------------	------------------------------

FACTOR

41- EFICIENTE

41L.- DISPONGO DE LOS MEDIOS Y RECURSOS REQUERIDOS PARA REALIZAR EL TRABAJO DIARIO.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROPORCIONAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS EL MATERIAL NECESARIO PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

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	SOLICITAR DE MANERA MENSUAL LA PAPELERÍA NECESARIA PARA SUMINISTRAR AL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN, PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES		SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	REQUISICIÓN DE ACUERDO A LA PARTIDA MENSUAL (SISTEMA)	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P										
2					E					P																
3					O					R																
					E					P																
					O					R																

MTRO. JULIO CÉSAR ULISES CHAVIRO VARGAS
DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA

LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS, CASTILLO.
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA



PTCCO PUE 2019

PGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UI 341	DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA
---------------	------------------------------

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

DIFUNDIR AL PERSONAL ADSCRITO A LA DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA, DIVERSOS LUGARES DE RECREACIÓN EN LA CIUDAD.


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	O																	
1	ENVIAR INFORMACIÓN PARA QUE EL PERSONAL ADSCRITO A LA DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA, PUEDA ACUDIR A EVENTOS O LUGARES RECREATIVOS, EN LOS CUALES PUEDA CONVIVIR CON SU FAMILIA.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E O	X PERSONAL	58	54	P																
2					E O				P																

MTRO. JULIO CÉSAR ULISES CHÁVEZ RAMOS
DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA

LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA



PTCCO PUE 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 341	DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA
---------------	-------------------------------------

FACTOR

47. MOTIVADA


176.- EL SUELDO QUE PERCIBO ES DE ACUERDO A MIS RESPONSABILIDADES.
181.- MI SUELDO VA COMPENSÁNDOSE EN CONCORDANCIA CON LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PAÍS.
205. CONSIDERO QUE MI REMUNERACIÓN, ESTÁ POR ENCIMA DE PUESTOS SEMEJANTES FUERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.
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

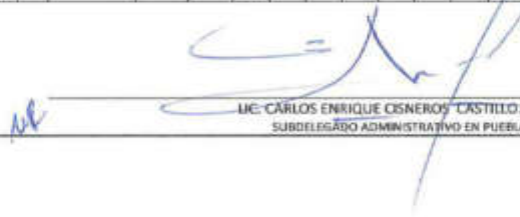
MOTIVAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y RESPONDER A SUS NECESIDADES, COMO SON LA PERCEPCIÓN DE EQUIDAD EN LA REMUNERACIÓN, ASÍ COMO DE LA LIBERTAD QUE SE TIENE EL SERVIDOR PÚBLICO EN LA TOMA DE DECISIONES Y FORMAS DE SOLUCIONAR PROBLEMAS .

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	MOTIVAR AL PERSONAL PARA QUE SE CAPACITE Y OBTENGA OPORTUNIDADES DE ASCENSO, TENER MAYORES INGRESOS Y ASÍ PODER CUBRIR SUS NECESIDADES	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA/ DIRECCION GENERAL DE FORMACION PROFESIONAL	CORREOS ELECTRONICOS	TRIMESTRAL	E		TODO EL PERSONAL			P														
					O	X				R														
2					E					P														
					O				R															

MTRO. JULIO CÉSAR-ULISES CHÁVEZ RAMÍREZ
DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA



LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA





PTCCO PUE 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 341	DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA
---------------	------------------------------

FACTOR

50.- PROFESIONAL 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

MOTIVAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA, PARA QUE SE CAPACITEN PROFESIONALMENTE Y ASÍ TENER UN ALTO POTENCIAL PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES Y CUANDO CORRESPONDA OTRA DISTINTA O DE MAYOR RESPONSABILIDAD, CON LA FINALIDAD DE IMPULSAR EL DESARROLLO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019																		
					E	R		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC							
										O	O																	
1	CUBRIR LOS PUESTOS VACANTES, DÁNDOLE LA OPORTUNIDAD A LOS SERVIDORES PÚBLICOS MEDIANTE PROMOCIONES. CONSIDERAR A LOS JÓVENES QUE REALIZAN PRÁCTICAS PROFESIONALES DE UNA MANERA DEDICADA, HONESTA Y COMPETIDOS CON LA INSTITUCIÓN.	DGRHQ/SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREOS ELECTRÓNICOS/ REUNIONES DE TRABAJO	CUATRIMESTRAL	E	R	TODO EL PERSONAL			P																		
2					E	R				P																		

MTRO. JULIO CÉSAR ULBES CARRANZA RAMOS.
DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA.

LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO.
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA.



PTCCO PUE 2019

PGR

FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 341	DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA
---------------	------------------------------

FACTOR

LIDERAZGO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REFORZAR EL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA
--


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	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, LA PROGRAMACIÓN DE TALLERES O CURSOS EN TEMA DE LIDERAZGO.	DGFP/SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIOS	UN MES	E	TODO EL PERSONAL			P													
									R													
2	LLEVAR A CABO LA COORDINACIÓN DE LOS TALLERES O CURSOS, QUE SEAN PROGRAMADOS PARA EL PERSONAL ADSCRITO A LA DELEGACIÓN.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO/CORREOS ELECTRONICOS	UN MES	E	TODO EL PERSONAL			P													
									R													

MTRO. JULIO CÉSAR ULISES CHÁVEZ RAMÍREZ
DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA

LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO.
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA



PTCCO PUE 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. LE 341	DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA
---------------	------------------------------

FACTOR

TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2018
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		FACTOR RELACIONADO		2019													
					PRÁCTICA	PERSONAL	1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
									E	X												
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018, DE LA DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA A TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS ASCRITOS A ELLA.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRONICO	DOS MESES	E	X			P													
					O			R														
2	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRONICO	UN MES	E	X			P													
					O			R														
3					E				P													
					O			R														

MTRO. JULIO CÉSAR OJES CHÁVEZ ROMOS
DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA

LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA