



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

Delegación Estatal en Sonora



PTCCO SON 2019

CRITERIO	Pág.
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	47
3. Análisis Comparativo	50
3.1 Comparación de resultados entre instituciones y áreas	51
3.1.1. Las 10 Delegaciones mejor calificadas	52
3.1.2. Comparativo Delegaciones Estatales	53
3.1.3. Comparativo Sonora Vs. FGR	54
3.1.4 Comparativo histórico	55
3.2. Resultados Sonora 2016 Vs. 2018	56
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos	62
5. Definición de Prácticas de Transformación	62
5.1. Difusión de resultados	67
5.2 Factor Liderazgo	68
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	62



PTCCO SON 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 SON 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 SON 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 SON 2019

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

343 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal en Sonora, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 343, es decir el 100 %, 8 puntos porcentuales con respecto a 2016 **92.39%**

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 Sonora en la encuesta fue de **96 puntos**, 1 punto más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la Delegación Sonora se colocó 9 puntos sobre el promedio de la Procuraduría General de la República que fue de 87, y obtuvo el **Primer Lugar** de toda la Institución.

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 en la ECCO 2018 es el siguiente:

98 ≥; 96 ≤

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



PTCCO SON 2019

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



98 - 99



97



54 - 96

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 54 y 96 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 Sonora 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 SON 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

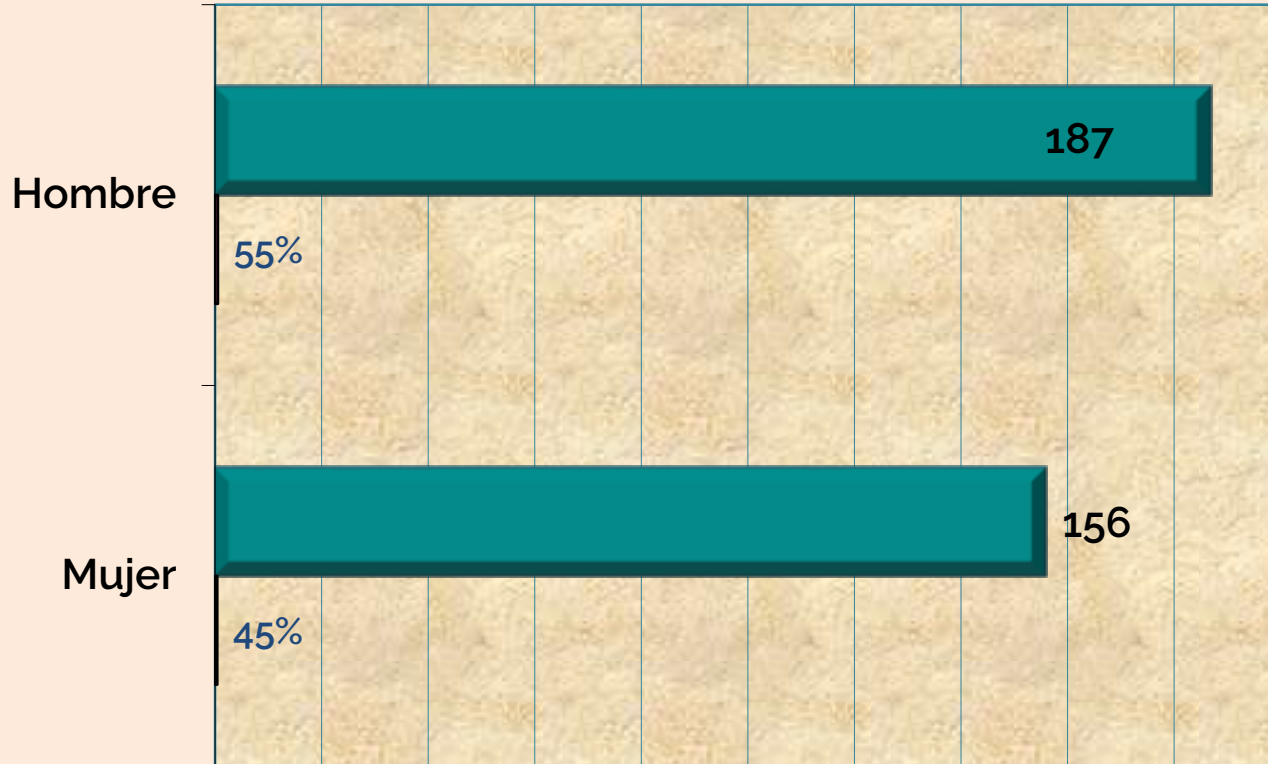
PTCCO SON 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO SON 2019

¿El encuestado es? /



Sexo

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

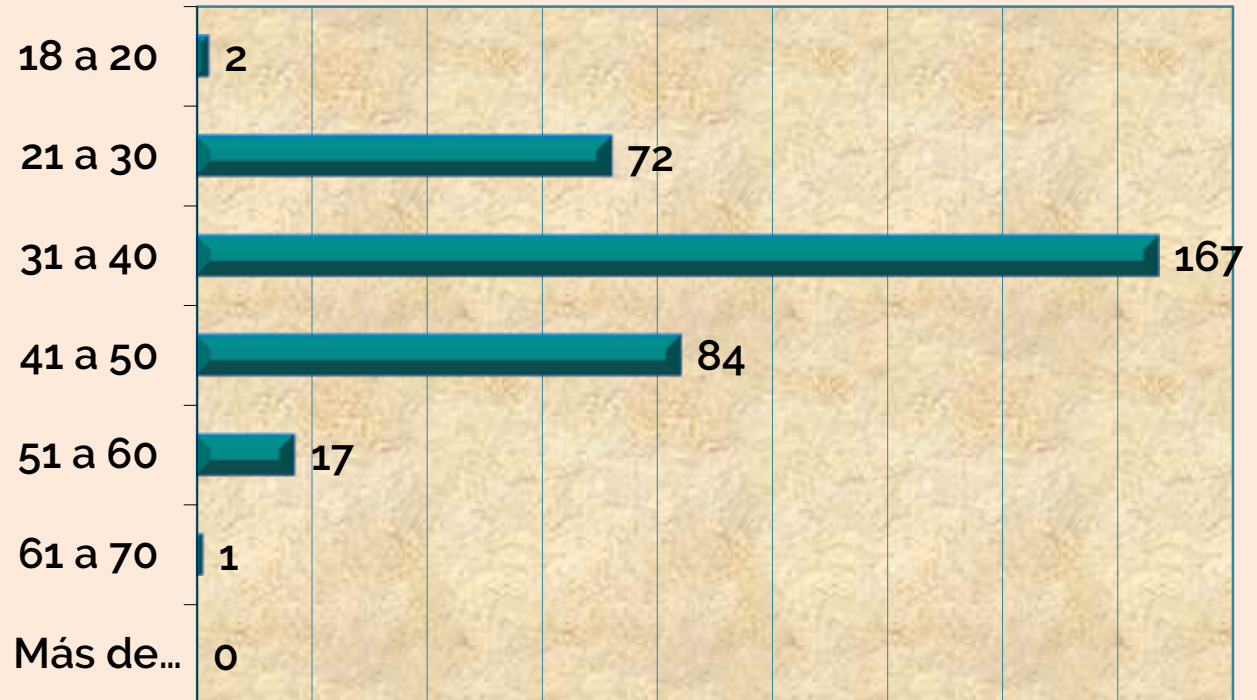


PTCCO SON 2019

Edad

241 (70%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 101 (29%) son de edad mediana y solamente una persona es adulto mayor.

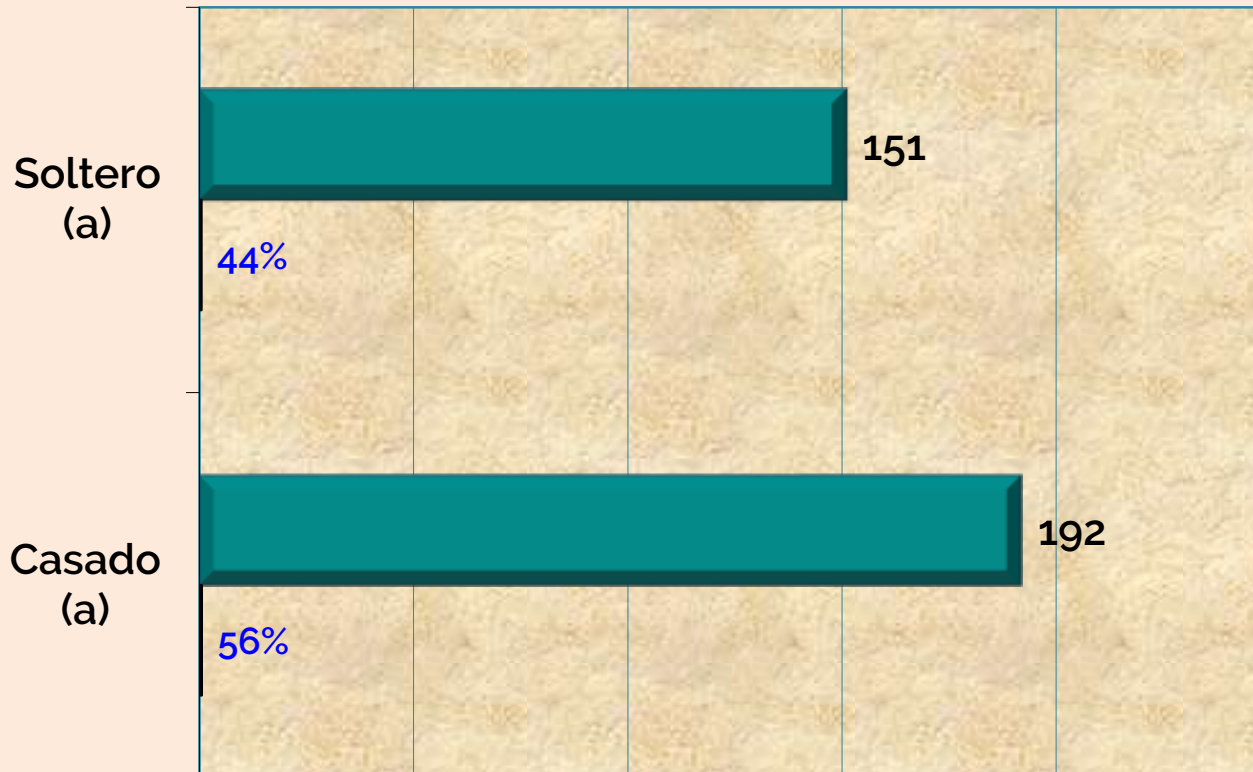
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO SON 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



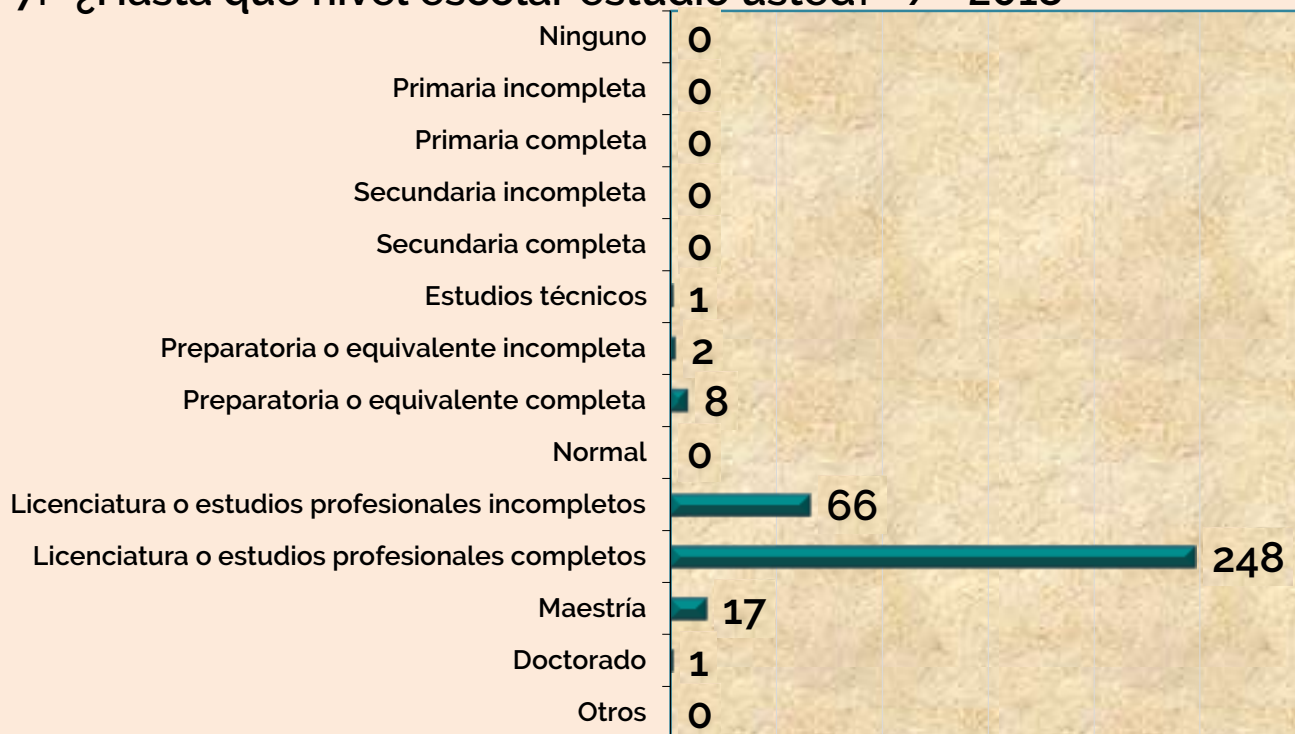
Estado Civil

La participación de los casados fue ligeramente superior en 12 puntos porcentuales a la participación de los solteros.



PTCCO SON 2019

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



Nivel de Estudios

El 72% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 5% ostenta estudios superiores, mientras que únicamente 2 personas tienen incompleta la preparatoria.



PTCCO SON 2019

Nivel de Puesto

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

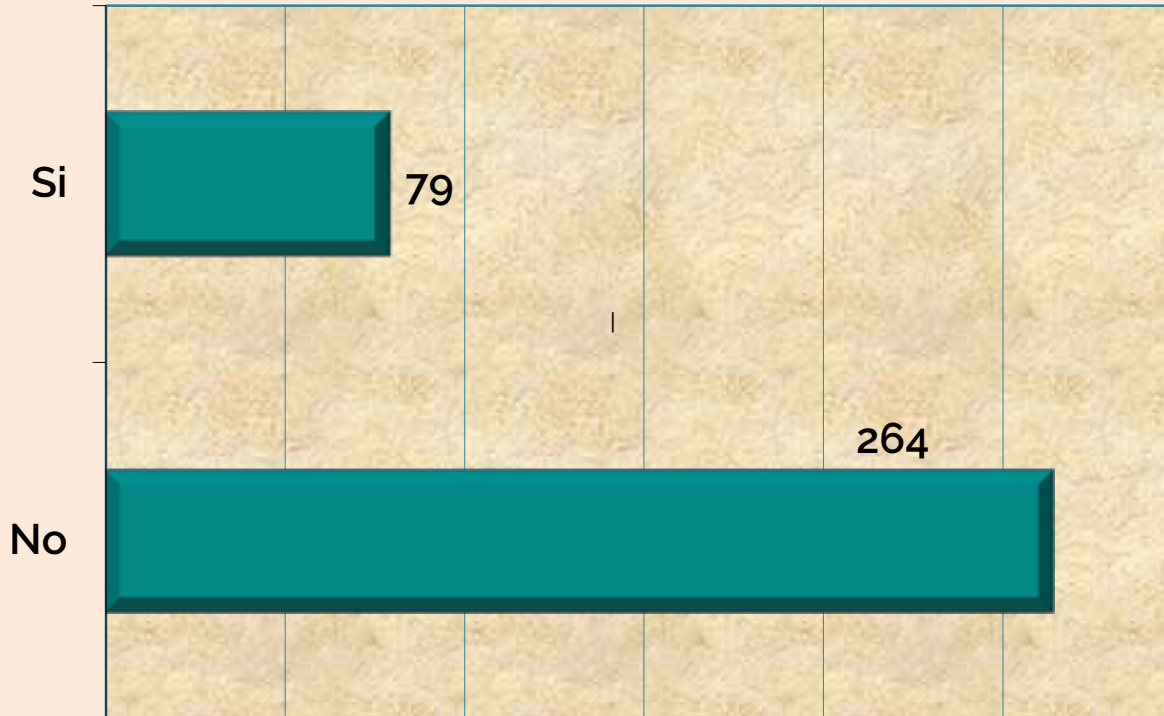
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO SON 2019

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



Servicio de Carrera

2 personas de cada 10 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO SON 2019

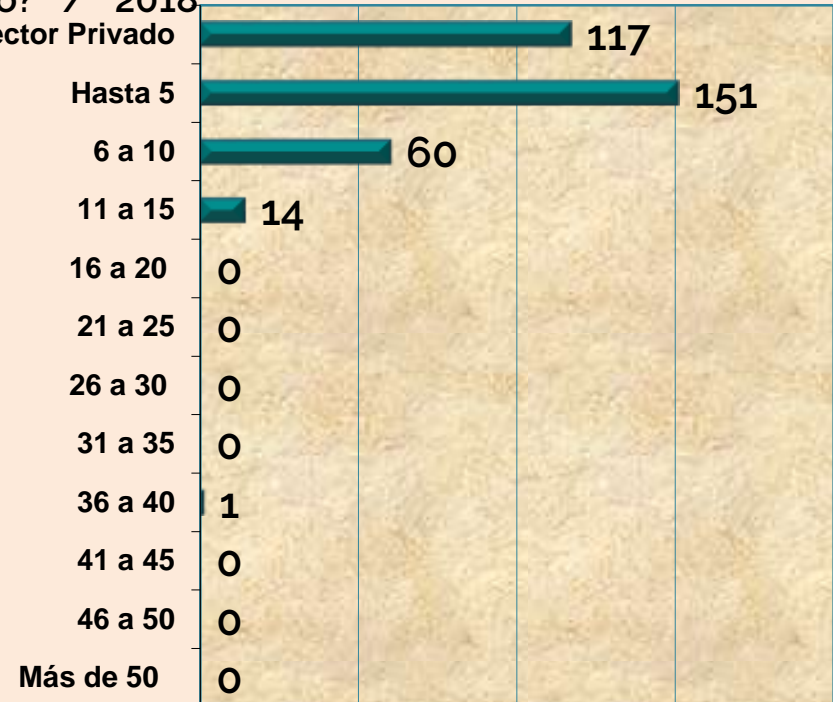
Años en el Sector Privado

Casi 7 personas participantes en la ECCO de 10, tienen experiencia en el Sector Privado.

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

Privado? / 2018

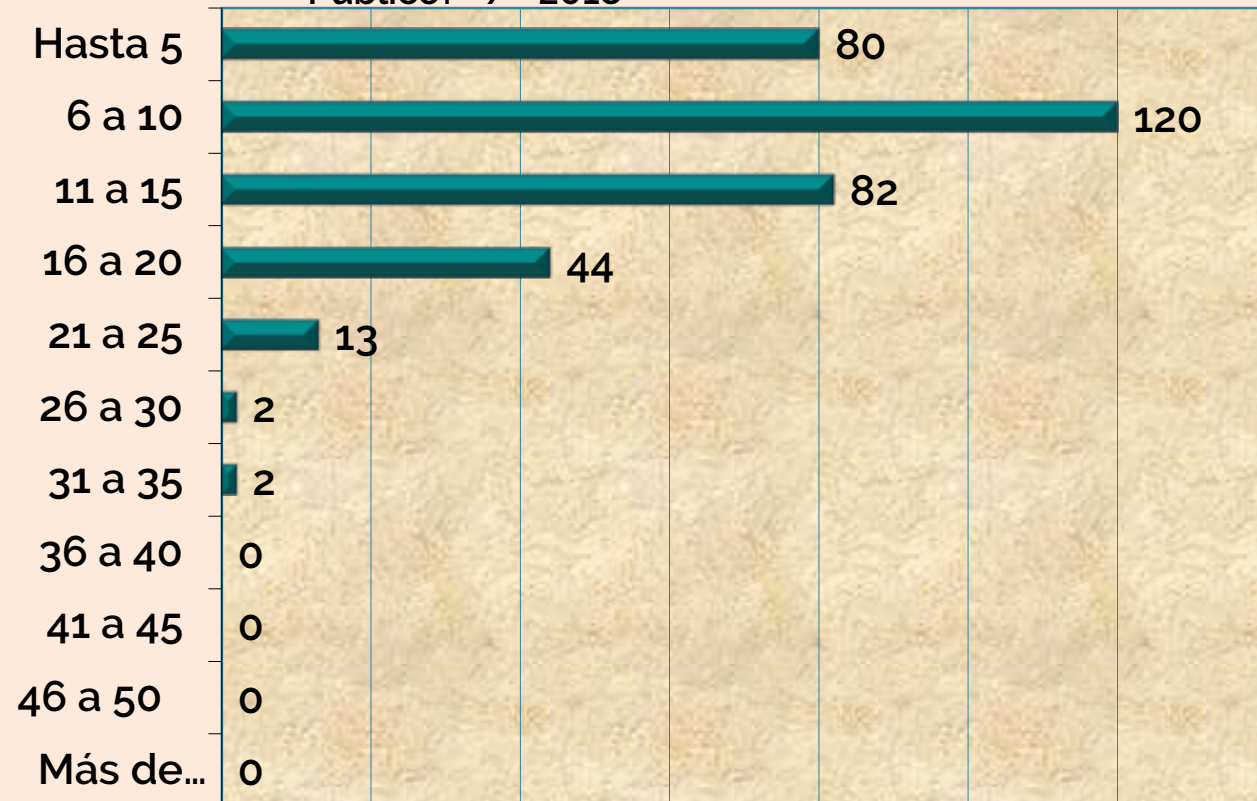
Nunca he trabajado en el Sector Privado





PTCCO SON 2019

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



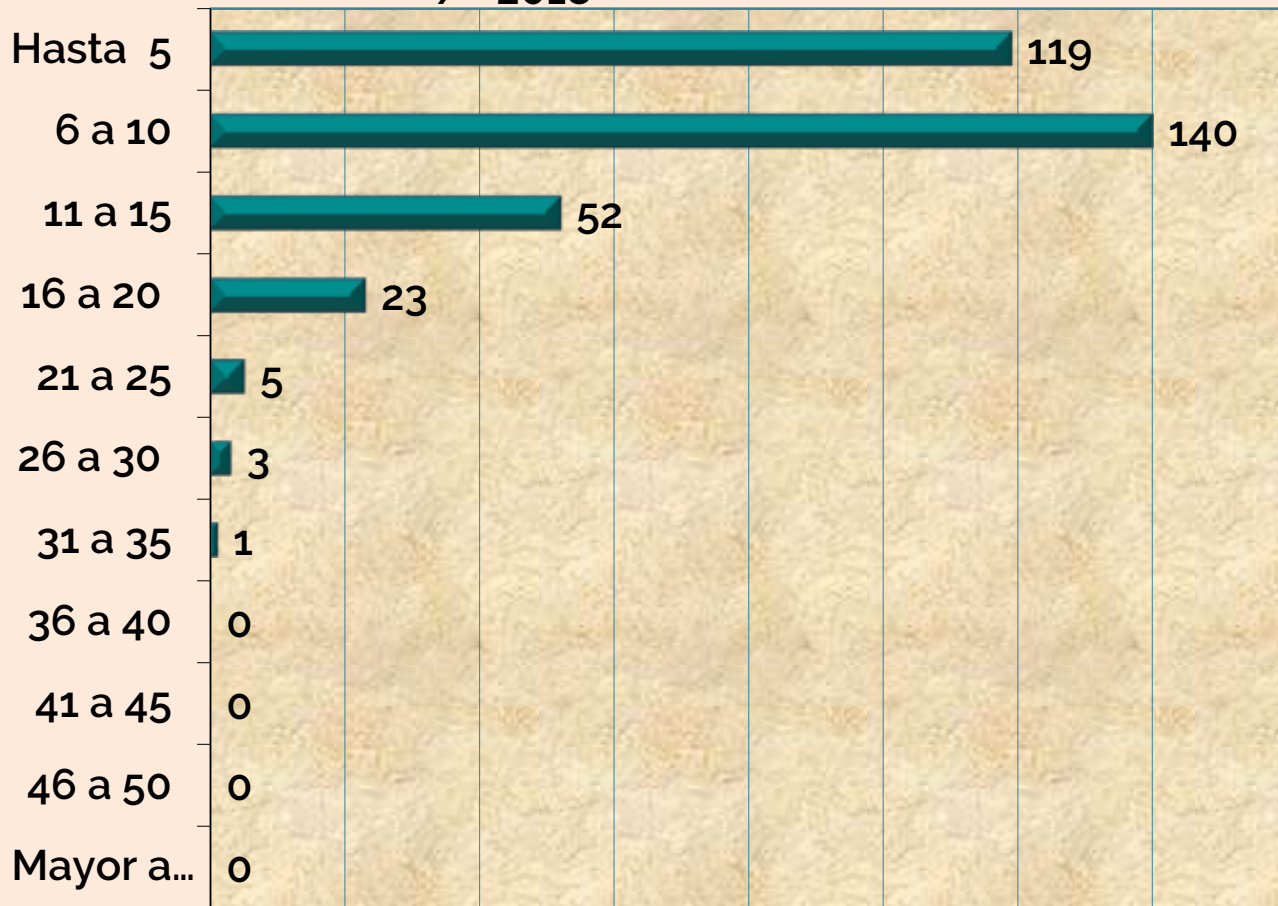
Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (casi 8 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.



PTCCO SON 2019

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



Años en el puesto actual

Casi 7 de cada 10 personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.



PTCCO SON 2019

Estudios actuales

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

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

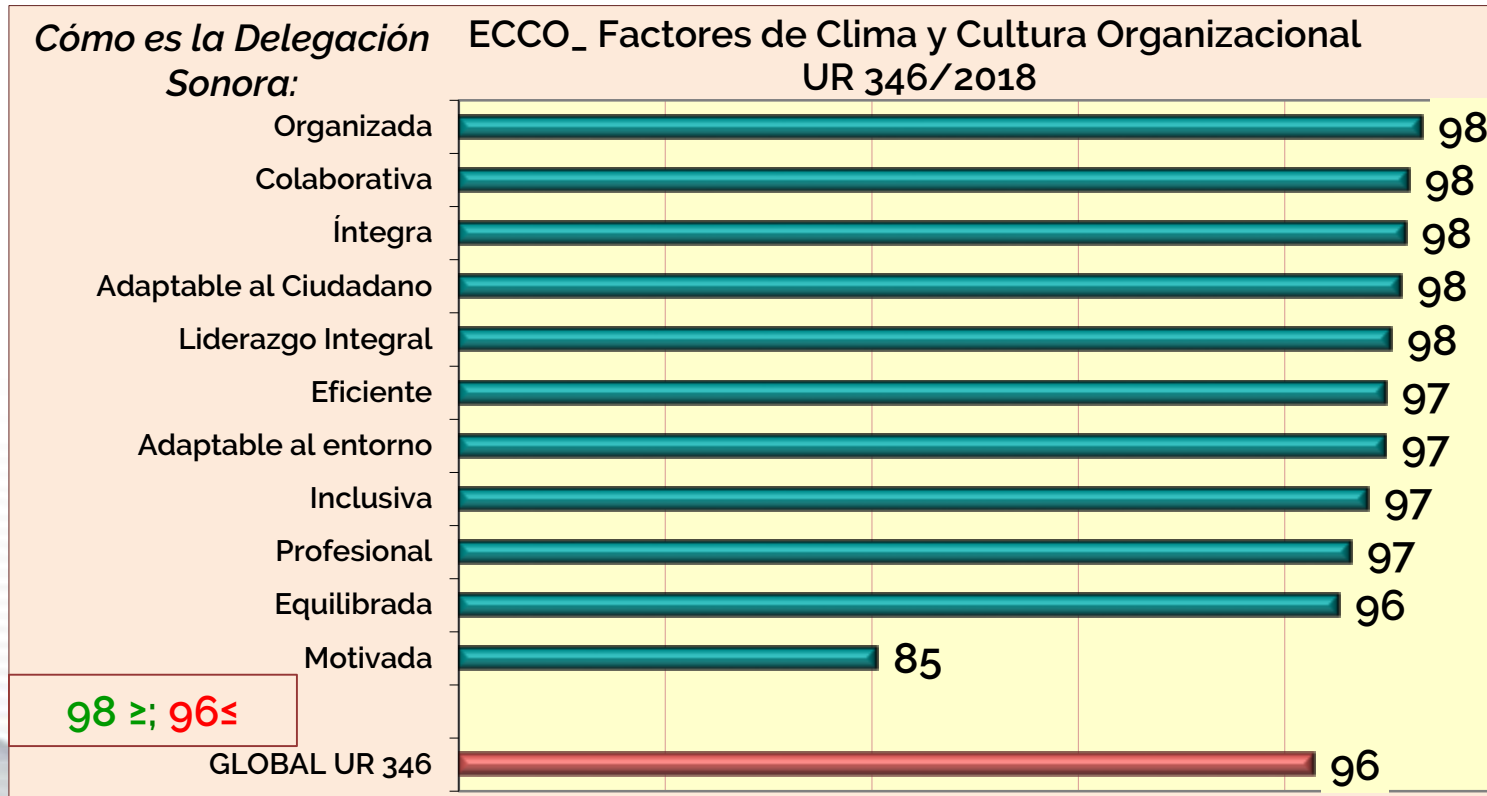
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO SON 20: **1. ANÁLISIS CUANTITATIVO**

Resultado por Factores de Mayor a Menor



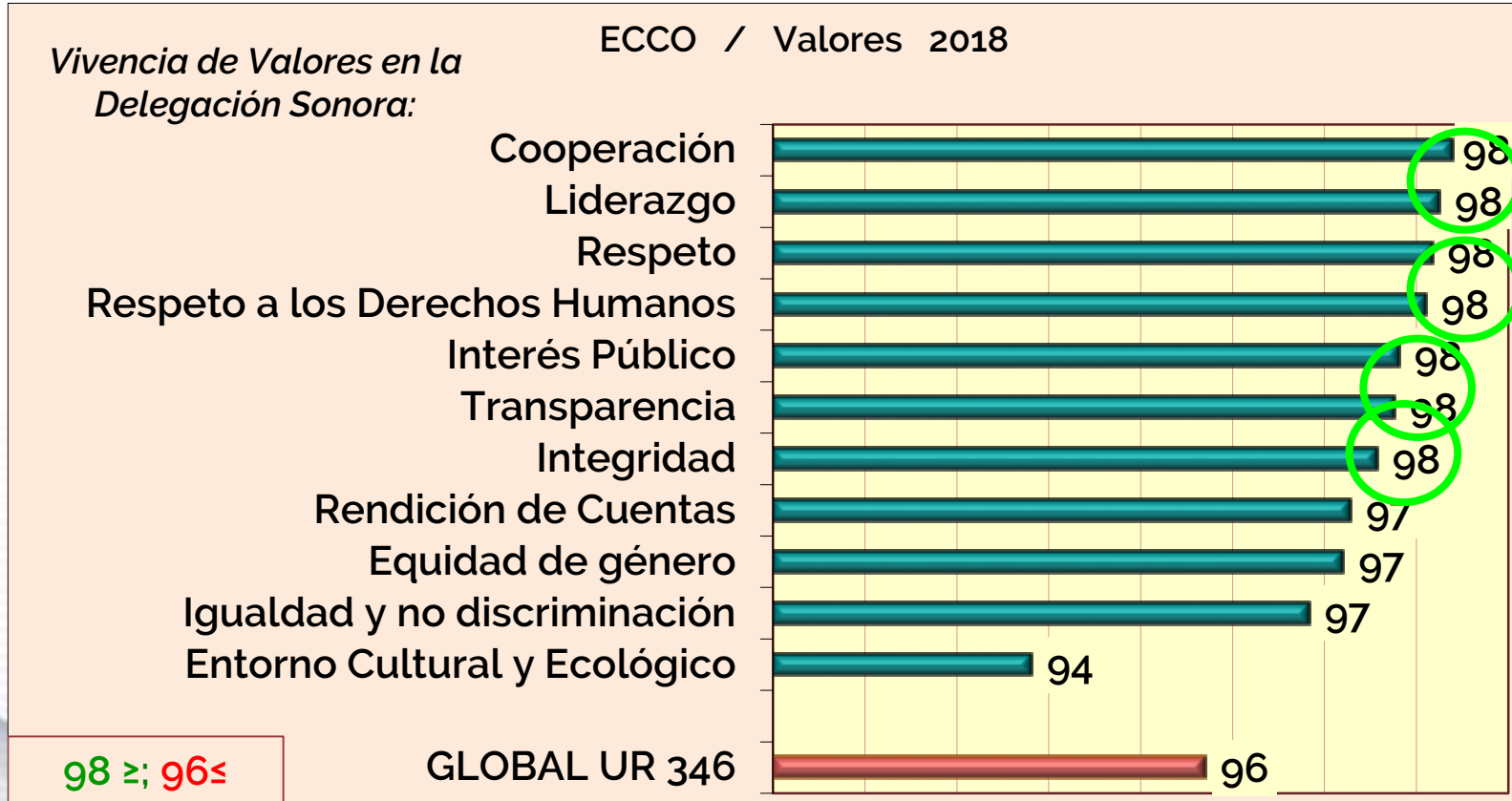
PTCCO SON 2019



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



PTCCO SON 2019

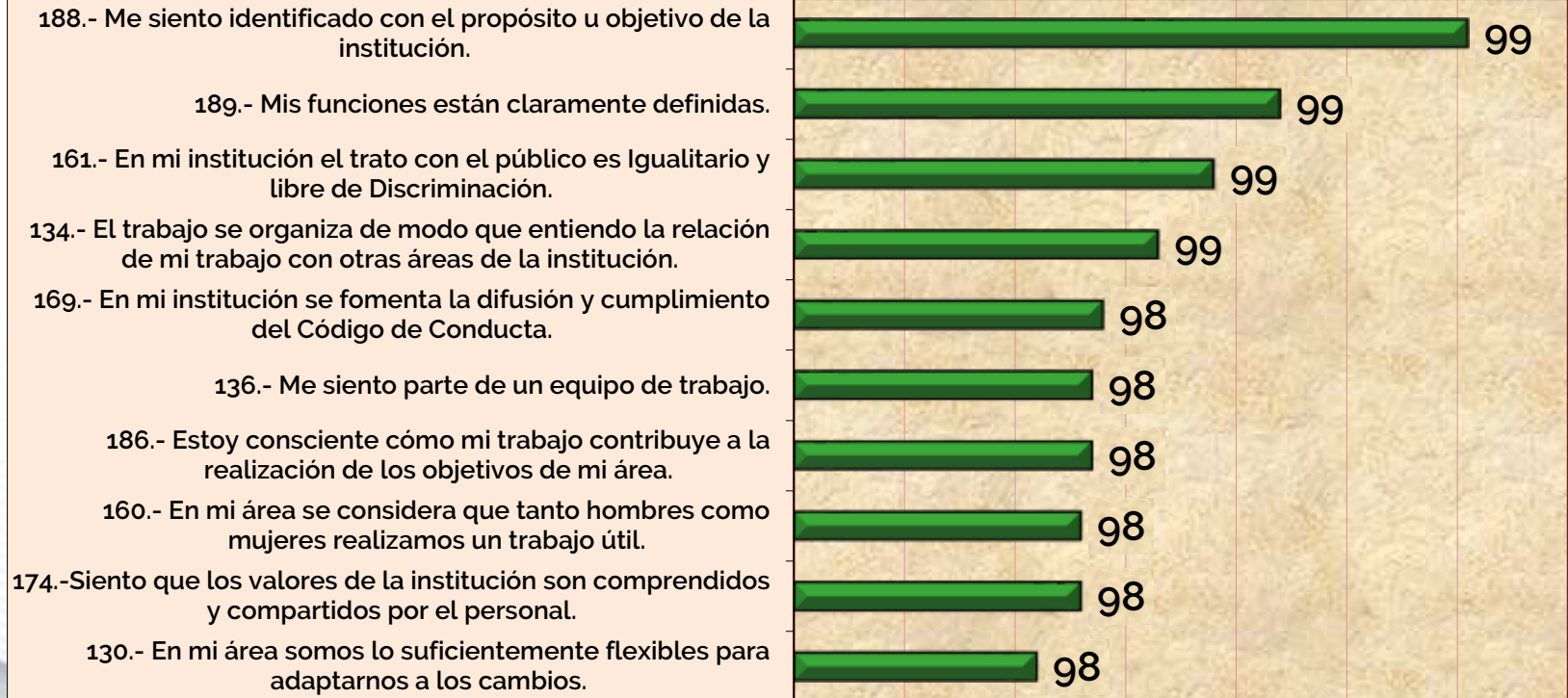


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la Delegación Sonora las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO SON 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018

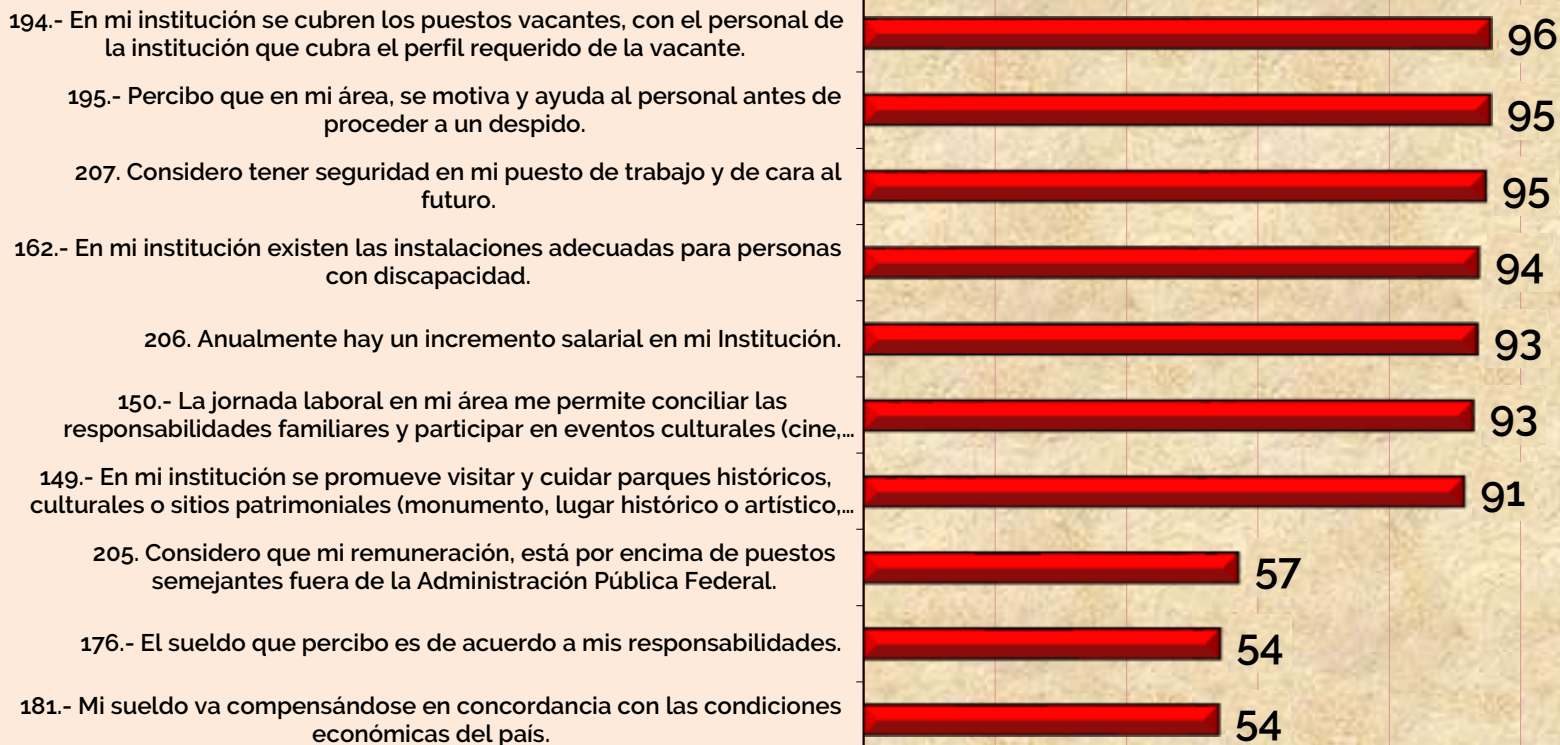


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la Delegación Sonora es Organizada, Inclusiva y Colaborativa, mismos que están relacionados con el Factor de Igualdad y no Discriminación.



PTCCO SON 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Delegación Sonora podría ser mejor Motivada, Profesional, Equilibrada e Inclusiva.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO SON 2019

Factores básicos Índice individual



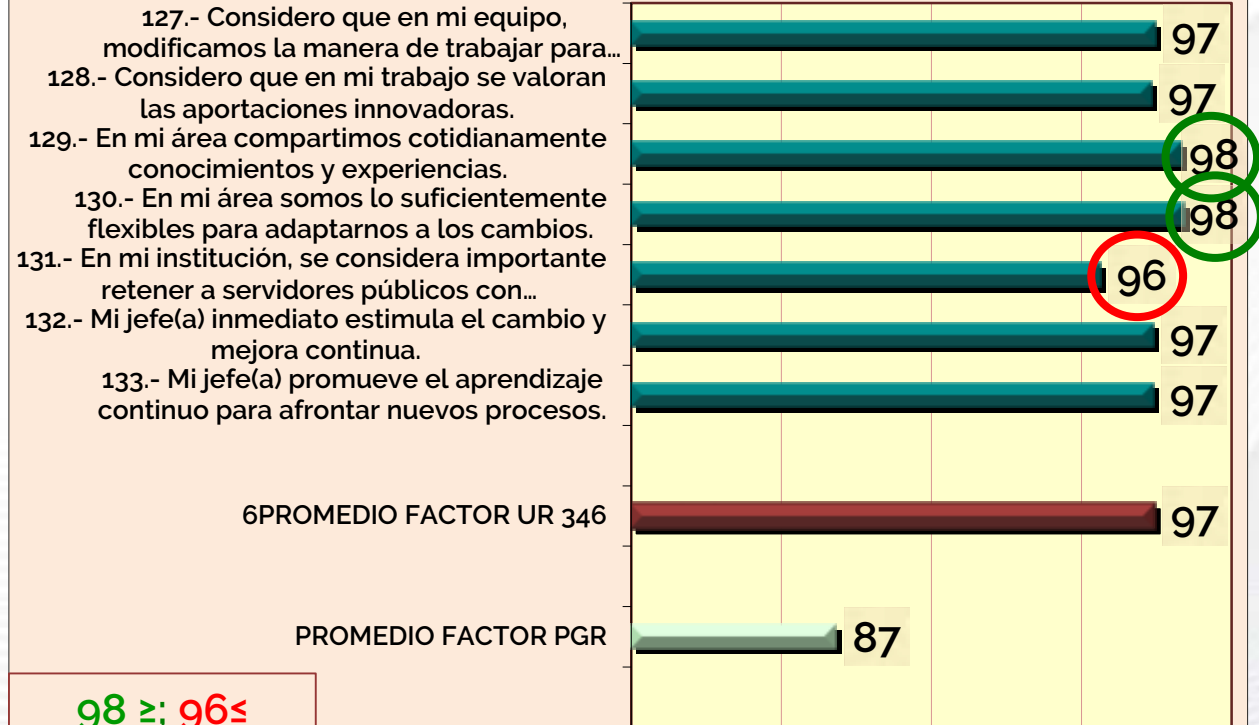
PTCCO SON 2019

La Delegación Sonora es Adaptable al entorno

97



FACTOR 38 / 2018

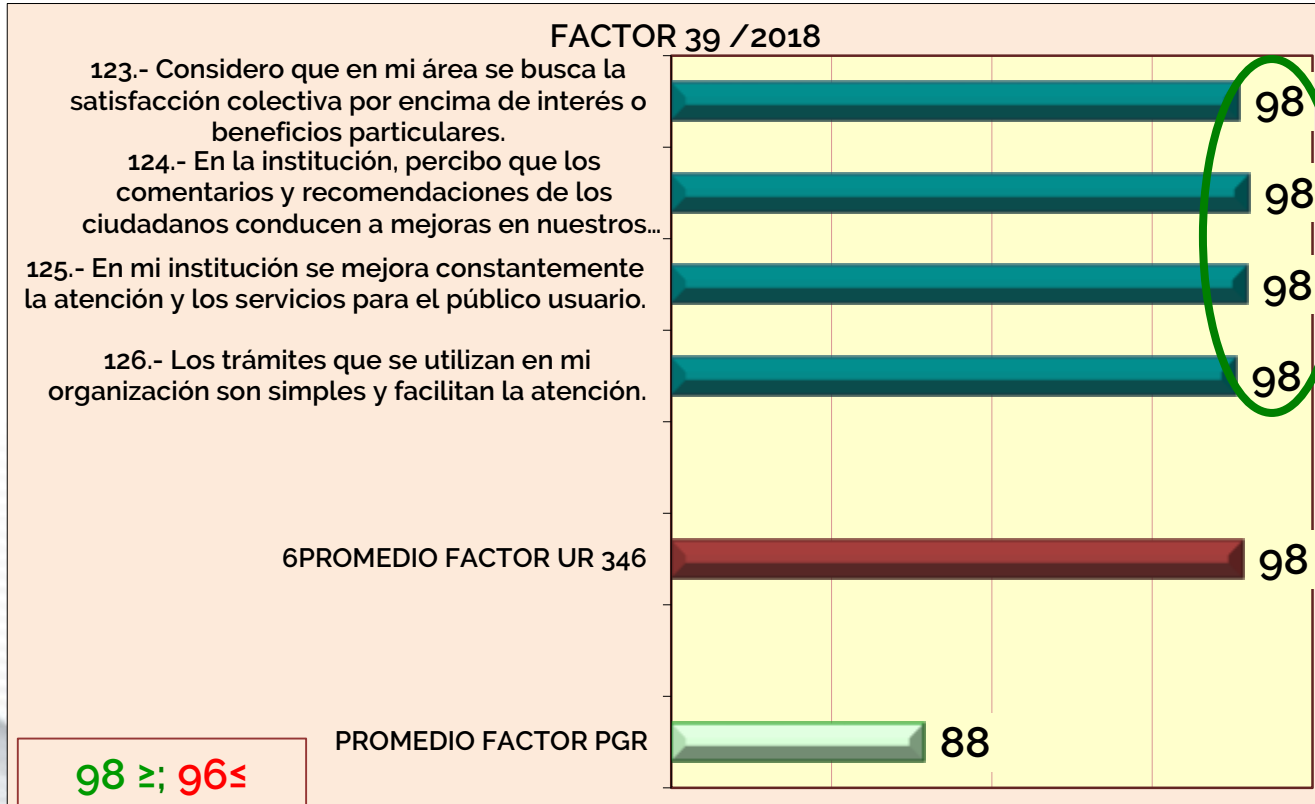


98 ≥; 96 ≤

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



PTCCO SON 2019



La Delegación Sonora es Adaptable al ciudadano



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

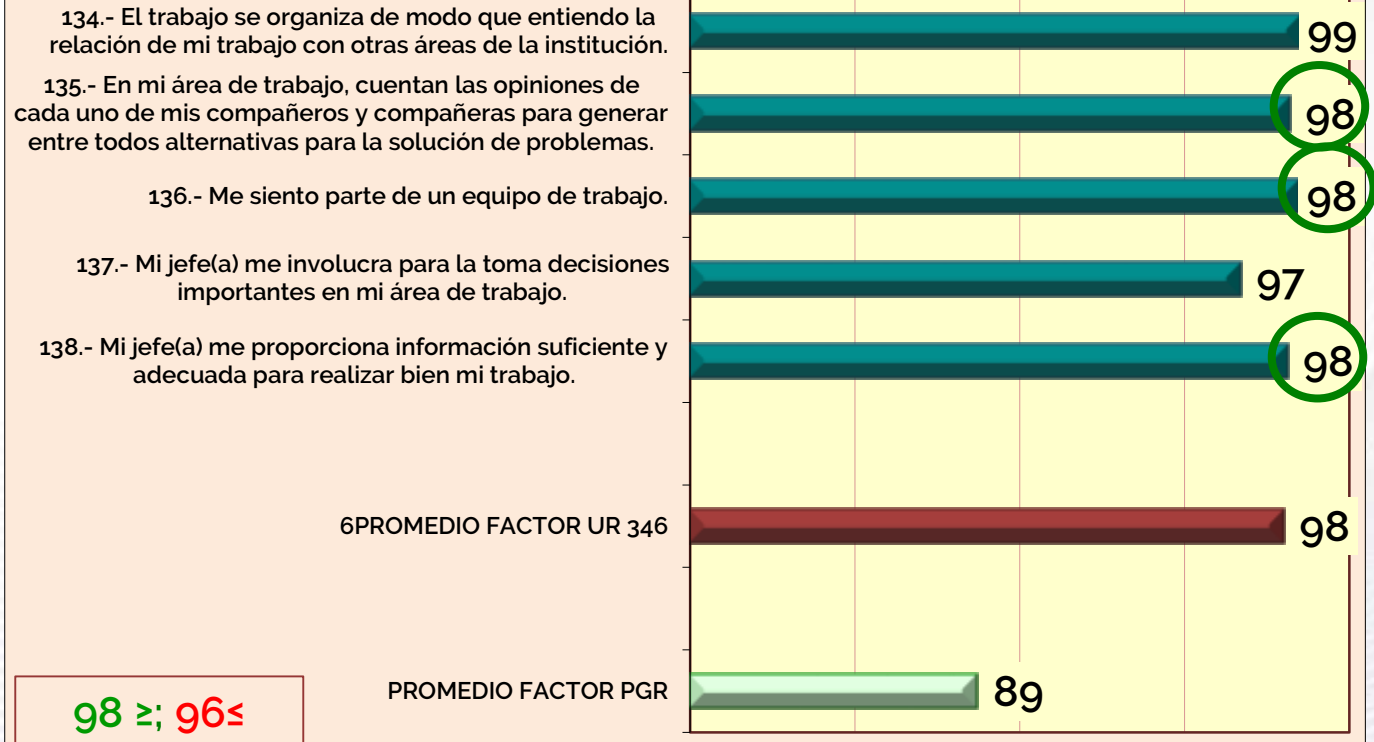


PTCCO SON 2019

La Delegación Sonora es Colaborativa



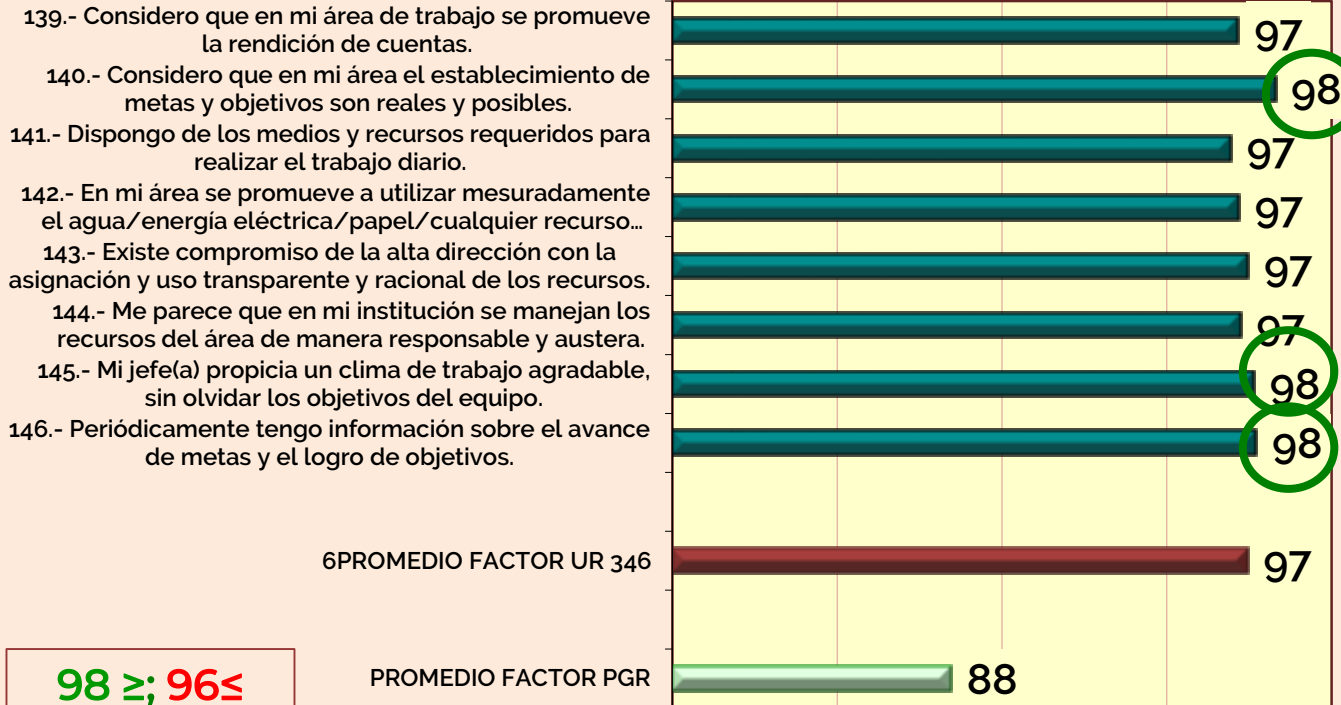
FACTOR 40 /2018



Las y los servidores públicos de la Delegación Sonora 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 SON 2019

FACTOR 41 /2018



La Delegación Sonora es Eficiente



Se considera en la Delegación Sonora que el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles se propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del equipo, además de que se tiene información sobre el avance de metas y dichos objetivos.



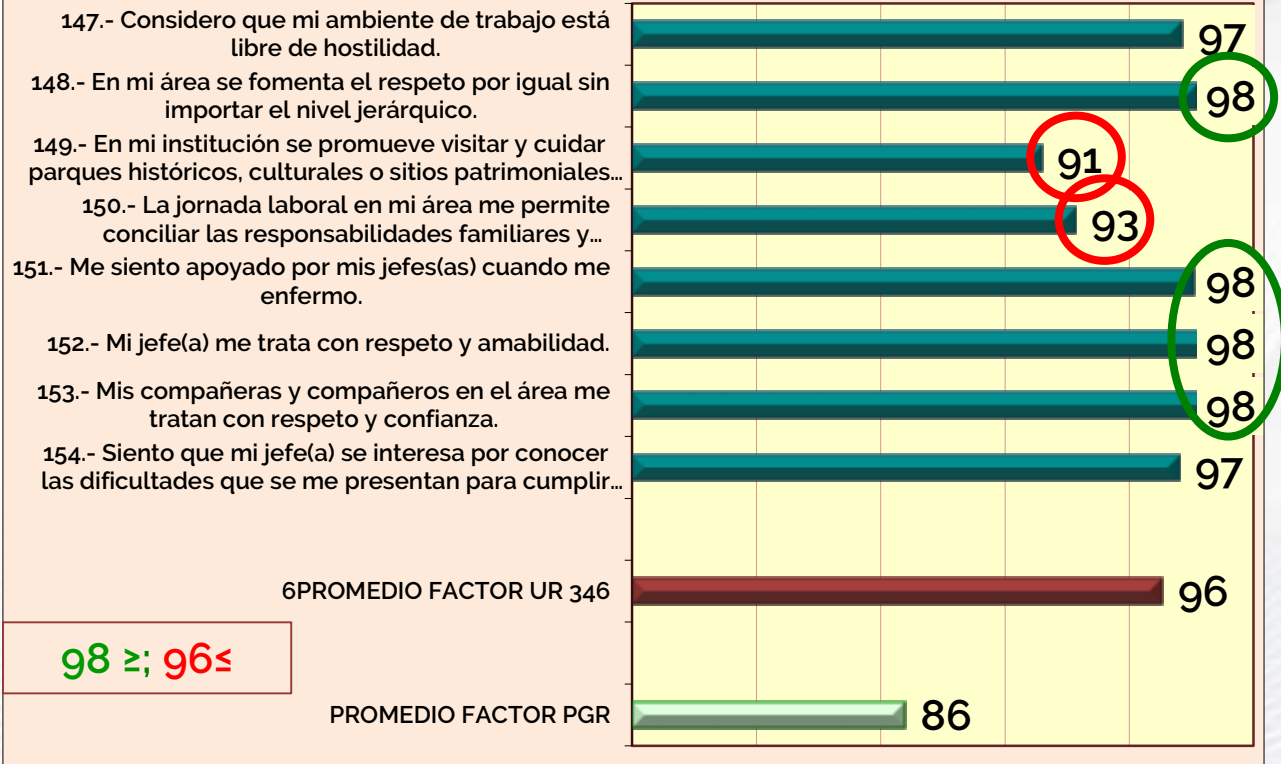
PTCCO SON 2019

La Delegación Sonora es Equilibrada

96



FACTOR 42 / 2018

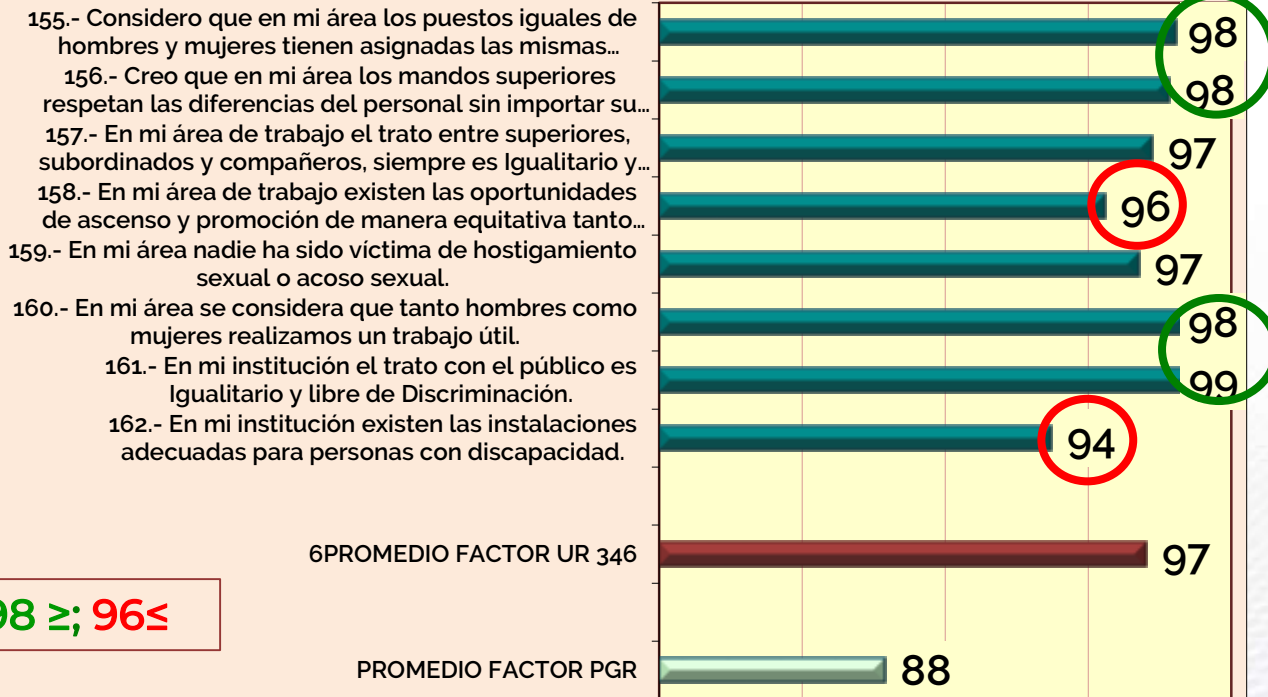


98 ≥; 96 ≤

En la Delegación Sonora se tendrá que considerar promover entre las y los servidores públicos visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales.

PTCCO SON 2019

FACTOR 46 / 2018



98 ≥; 96 ≤

La Delegación Sonora es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se podría mejorar la oportunidad de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para los hombres como para las mujeres.



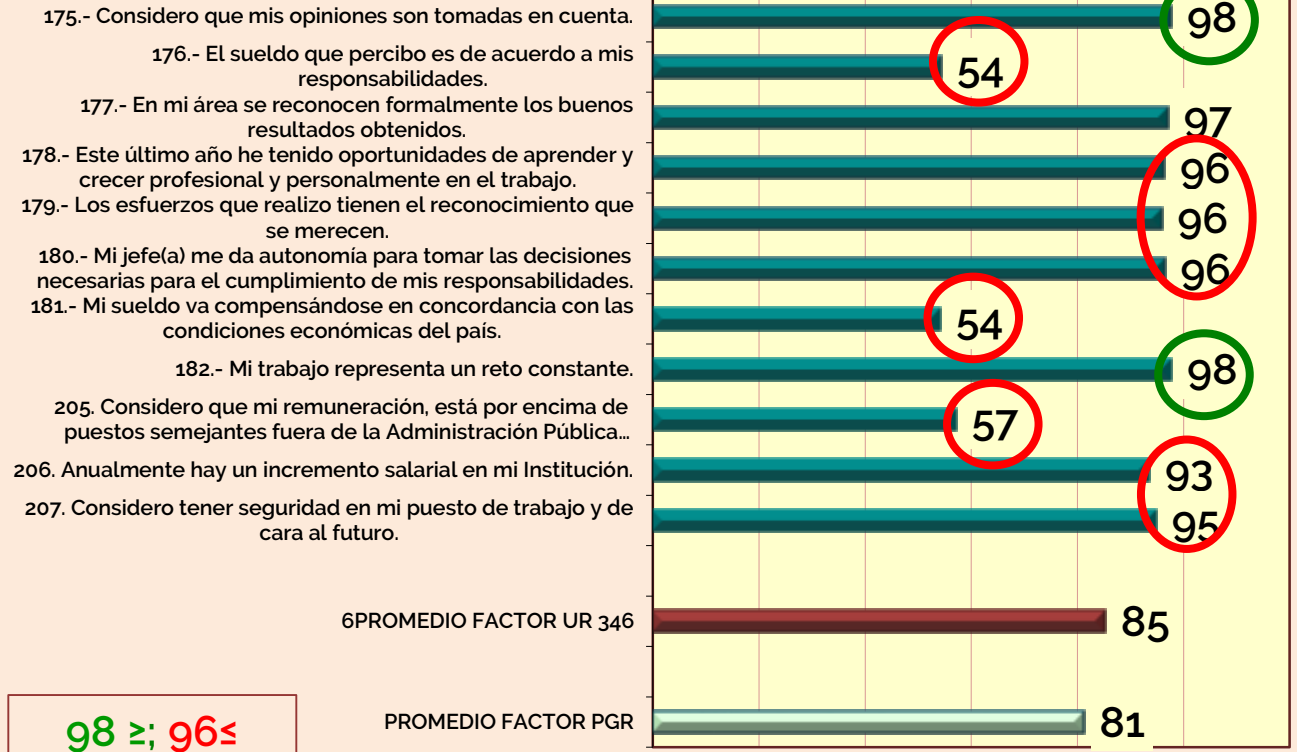
PTCCO SON 2019

La Delegación Sonora
es
Motivada

85



FACTOR 47 /2018

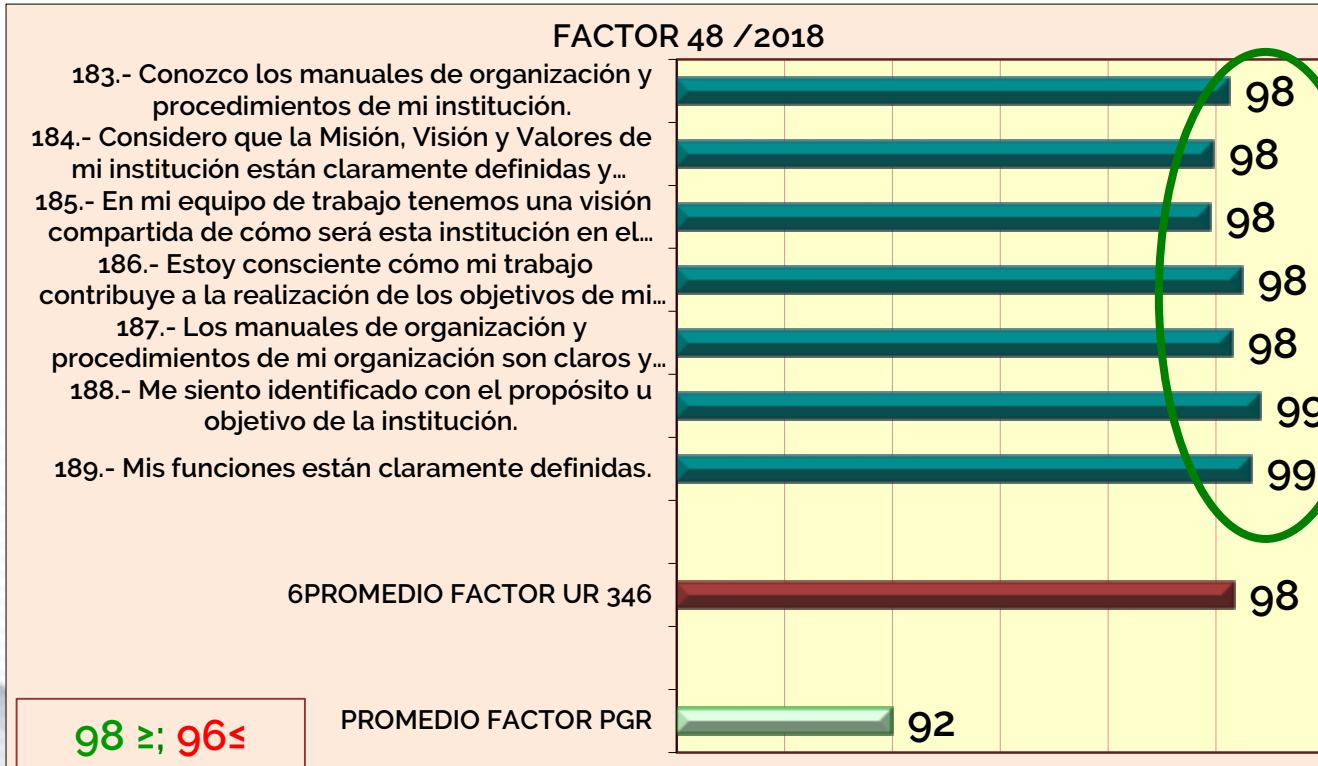


98 ≥; 96 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la PGR están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país; asimismo se percibe que el sueldo está en desacuerdo con las responsabilidades del personal encuestado.



PTCCO SON 2019



La Delegación Sonora es Organizada



El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que el personal la Delegación Sonora se siente identificado con sus propósitos y objetivos ; asimismo manifieste una clara definición en sus funciones.

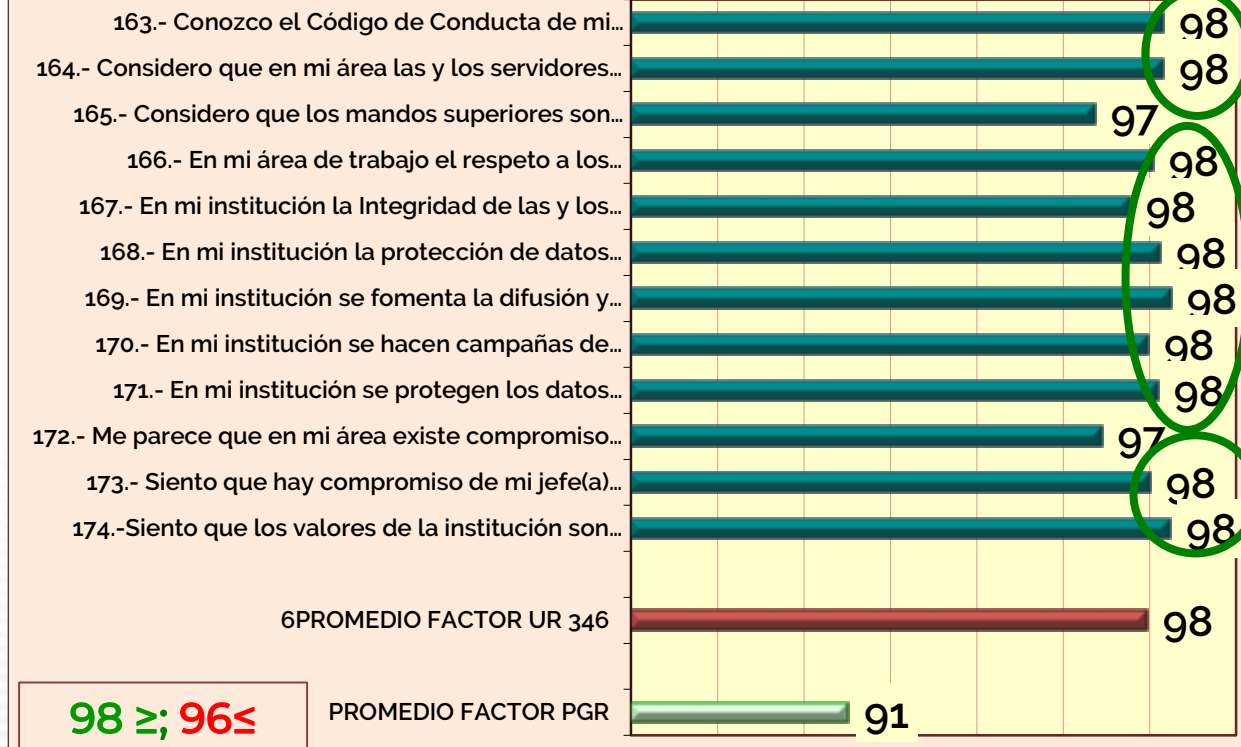


PTCCO SON 2019

La Delegación Sonora es
Íntegra

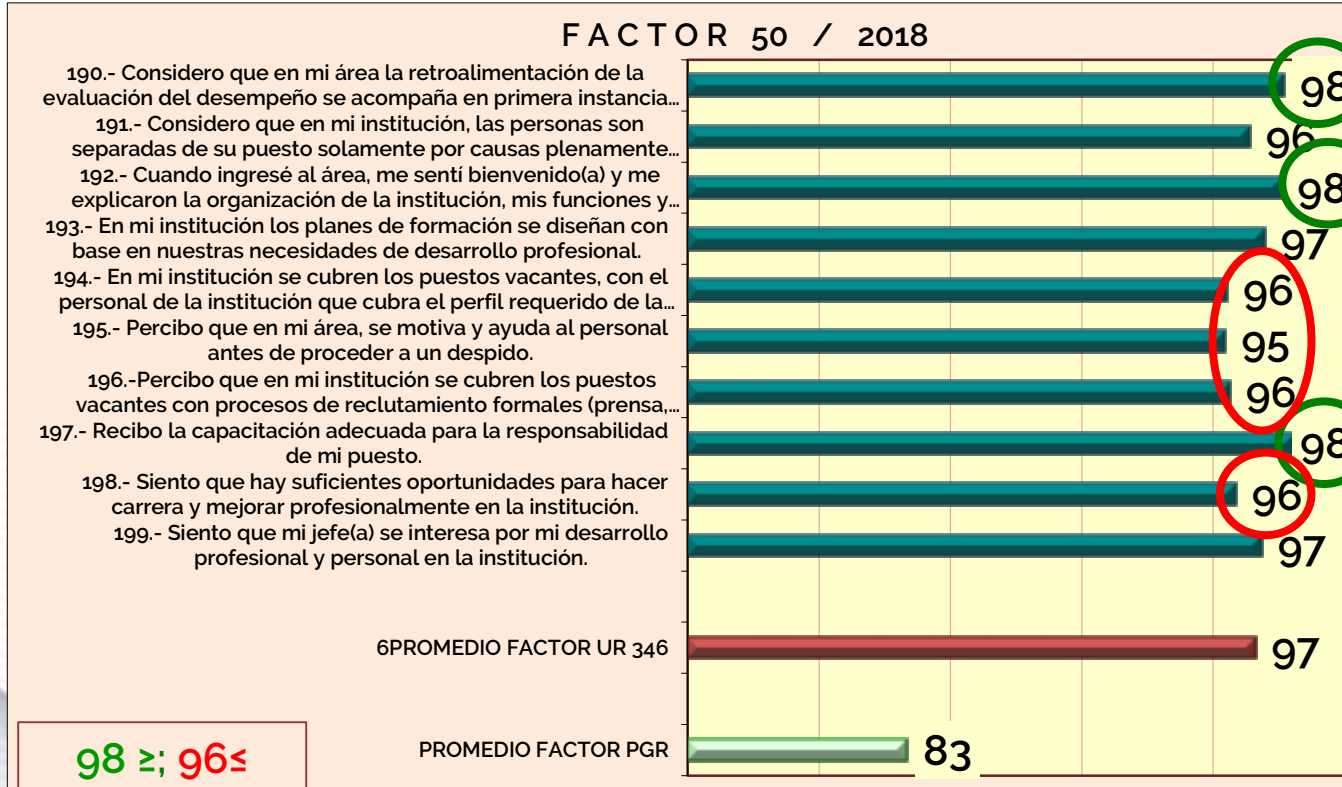


FACTOR 49 / 2018



Este resultado muestra que la y el servidor público de la Delegación Sonora 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 SON 2019



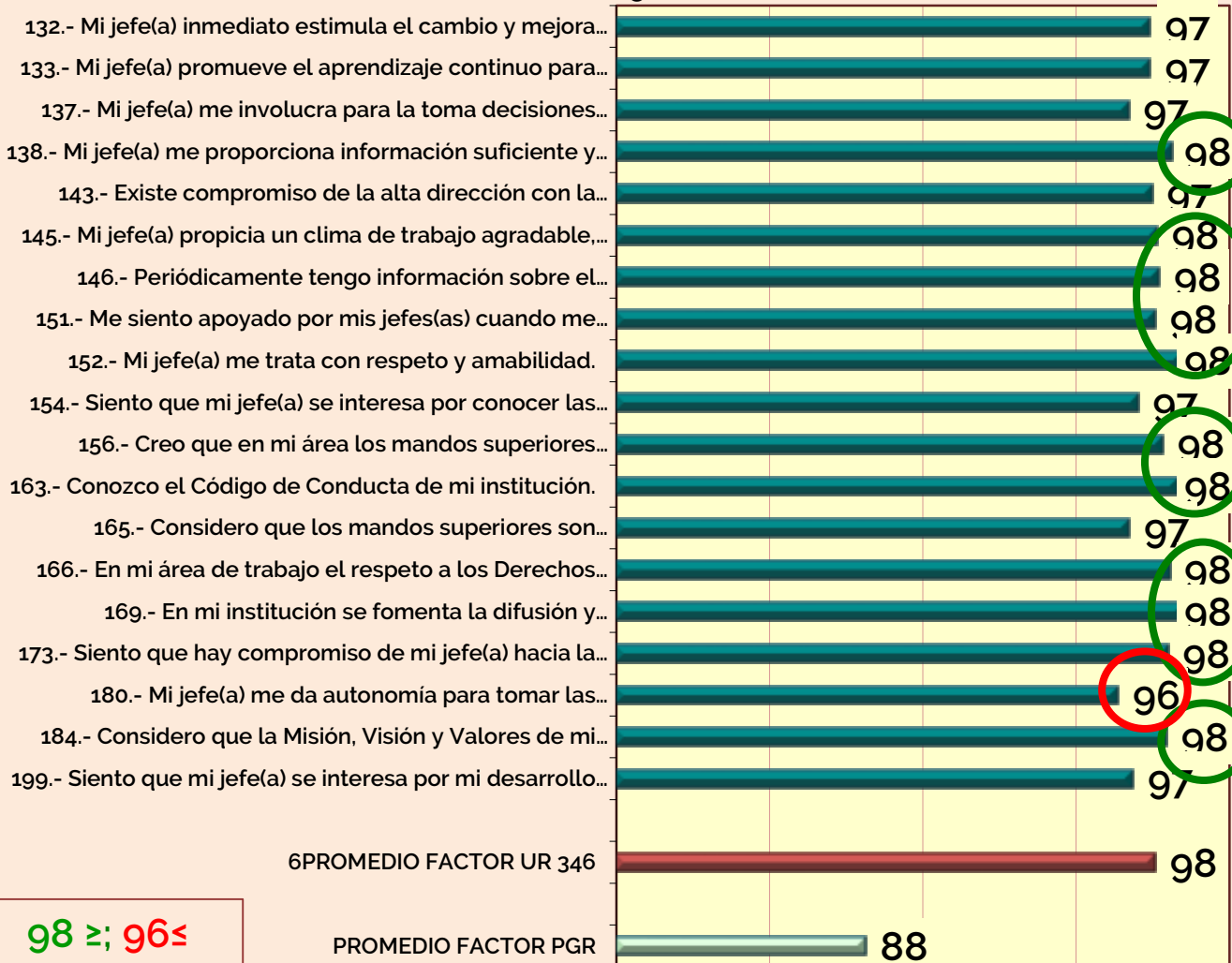
La Delegación Sonora es Profesional



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 SON 2019

FACTOR 52 /2018



98 ≥; 96 ≤

Liderazgo
Integral



Esta gráfica presenta a la Delegación Sonora con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó 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

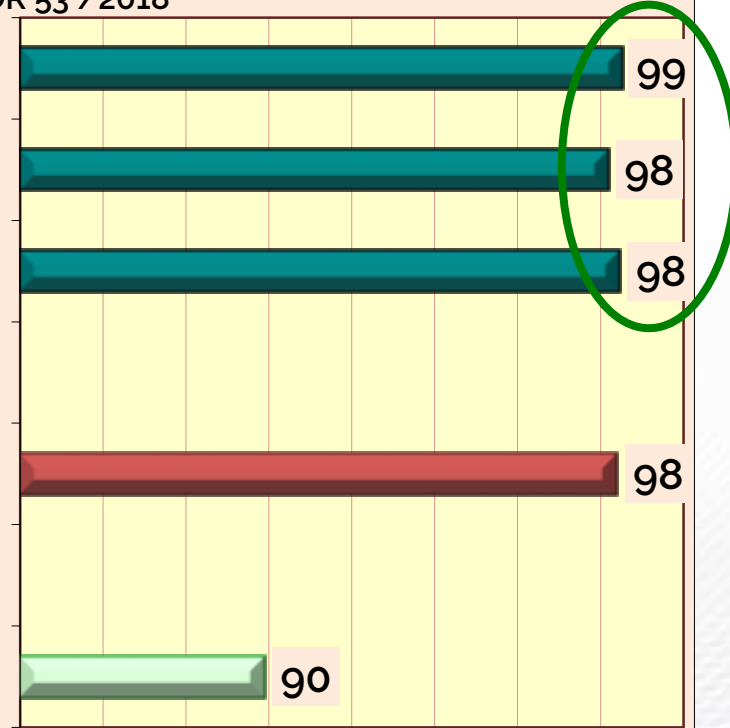
PTCCO SON 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO SON 2019

FACTOR 53 /2018

- 134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.
- 135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.
- 136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.



98 ≥; 96 ≤

Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO SON 2019

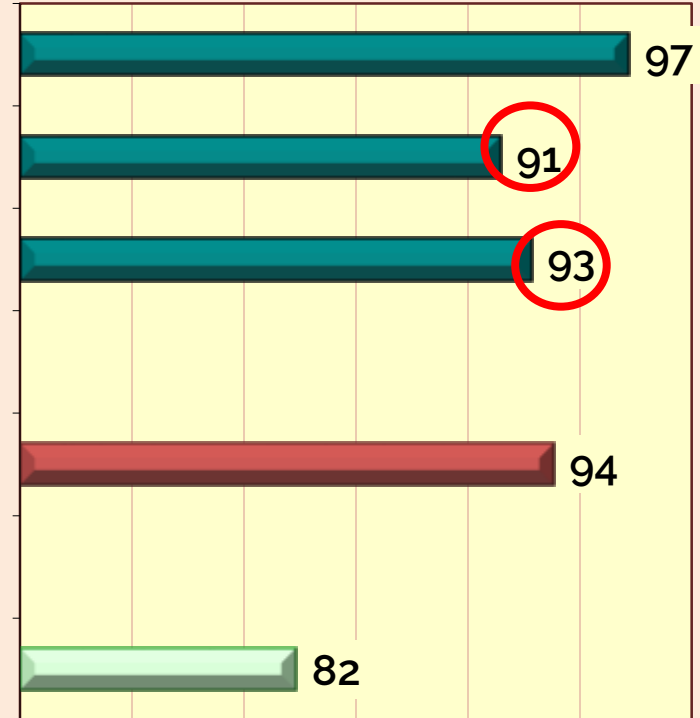
Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

94



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)

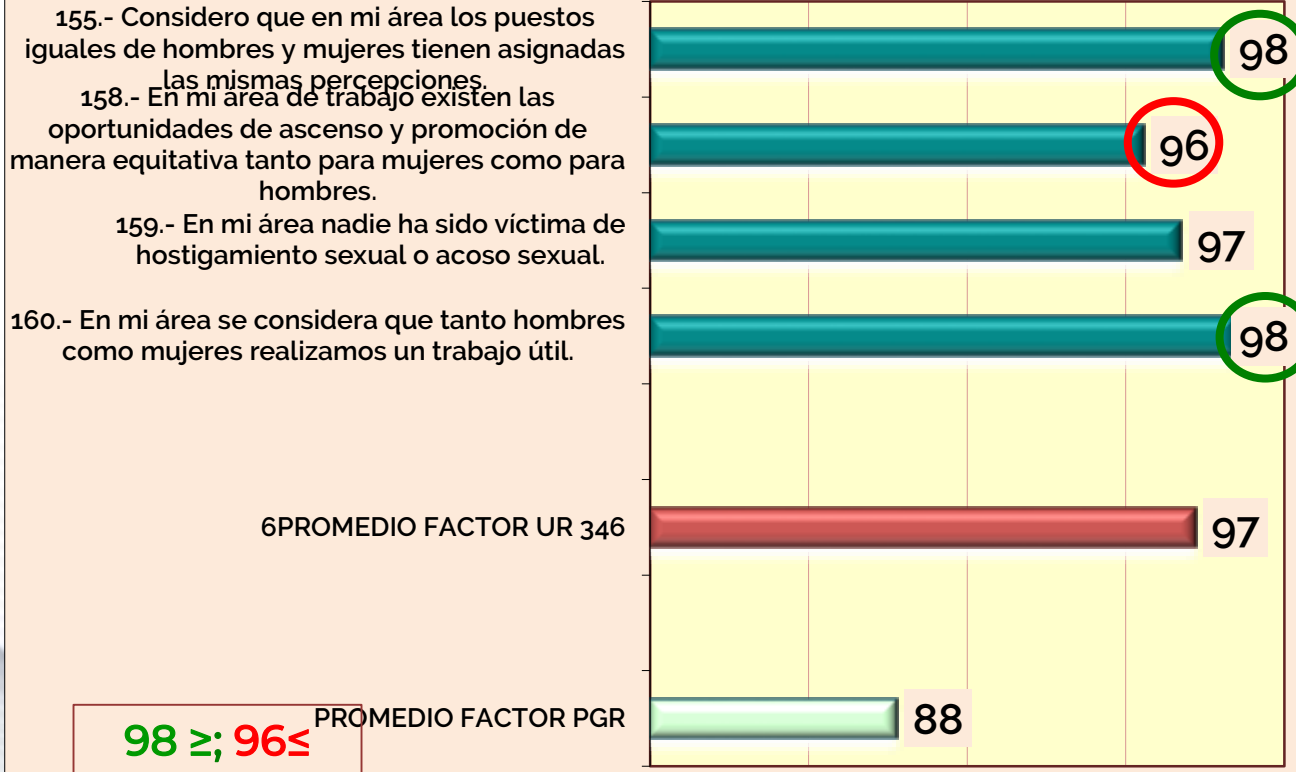


98 ≥; 96 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de la Delegación Sonora evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, se tendrá que fortalecer la promoción de visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales de la Entidad.

PTCCO SON 2019

FACTOR 55 /2018



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la Delegación Sonora perciben que tanto hombres como mujeres tienen asignadas las mismas percepciones, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la Delegación y de la misma Institución.



PTCCO SON 2019

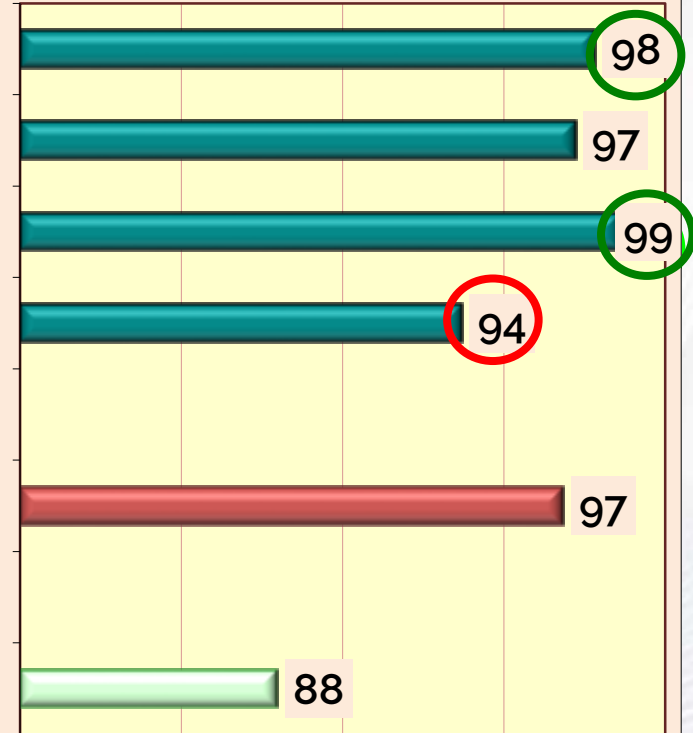
Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

97



FACTOR 56 / 2018

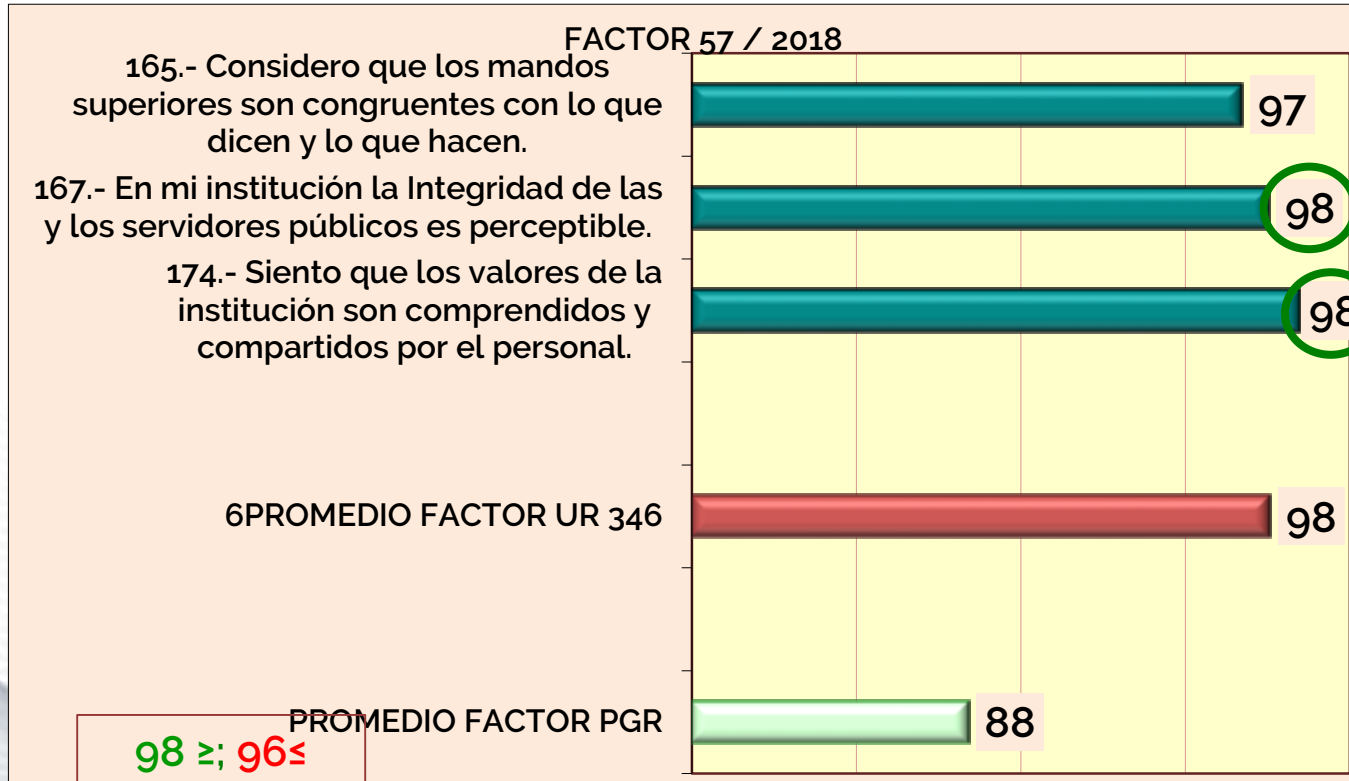
- 156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.
- 157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.
- 161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.
- 162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.



98 ≥; 96 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la Delegación Durango 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 SON 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 Sonora, por lo cual se considera que la Delegación y por lo tanto la Institución, está conformada por personas íntegras en su actuar.

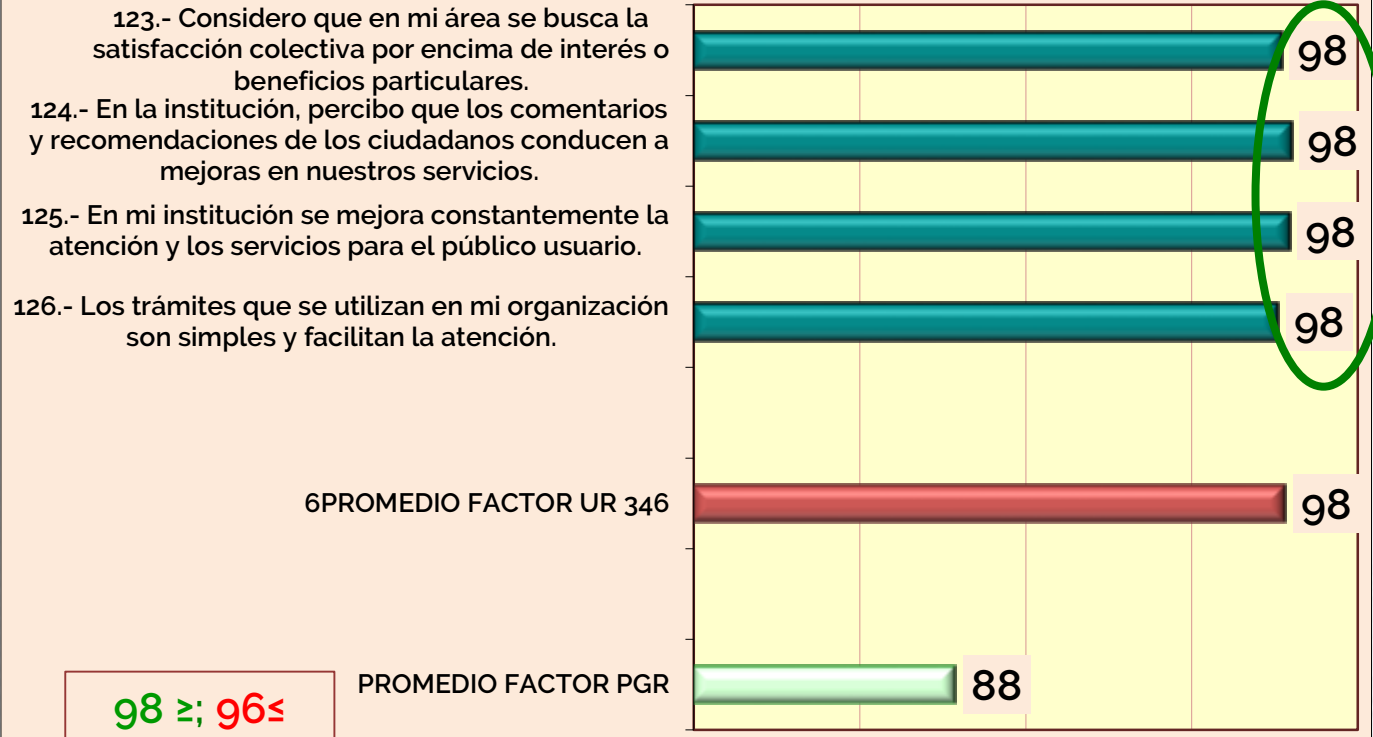


PTCCO SON 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

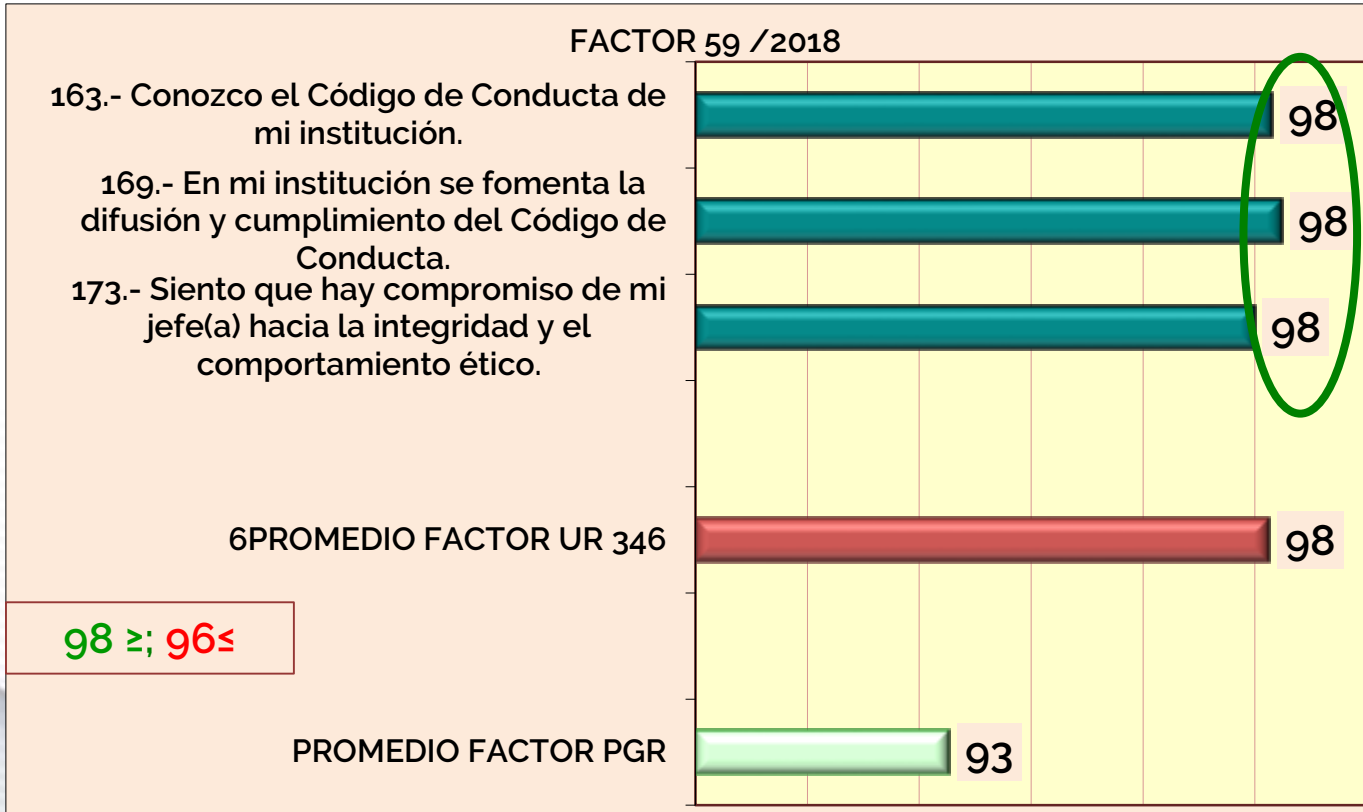


FACTOR 58 /2018



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



PTCCO SON 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

97



FACTOR 60 /2018

139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.

97

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

97

144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

97

6PROMEDIO FACTOR UR 346

97

PROMEDIO FACTOR PGR

89

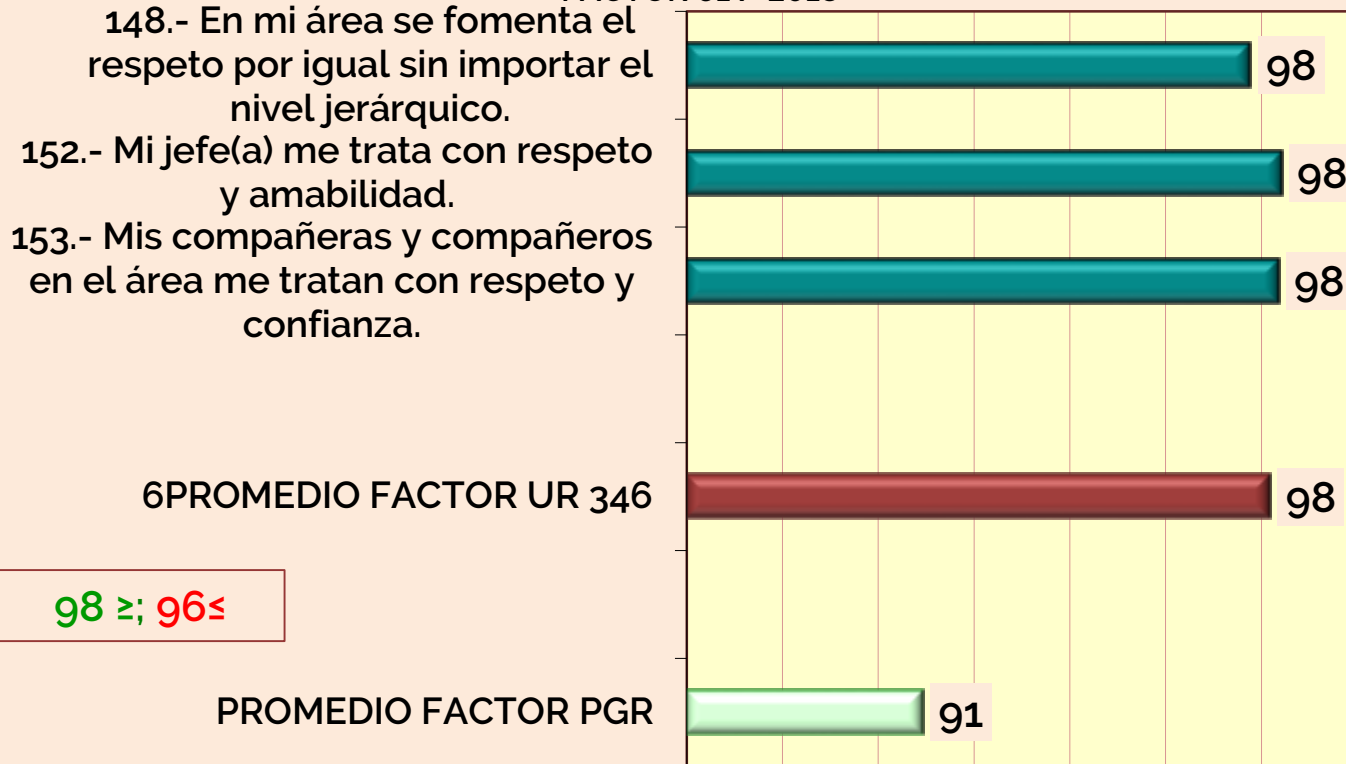
98 ≥; 96 ≤

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 SON 2019

FACTOR 61 / 2018



98 ≥; 96 ≤

Vivencia de Valores:
Respeto



En las diferentes áreas que conforman la Delegación Sonora, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



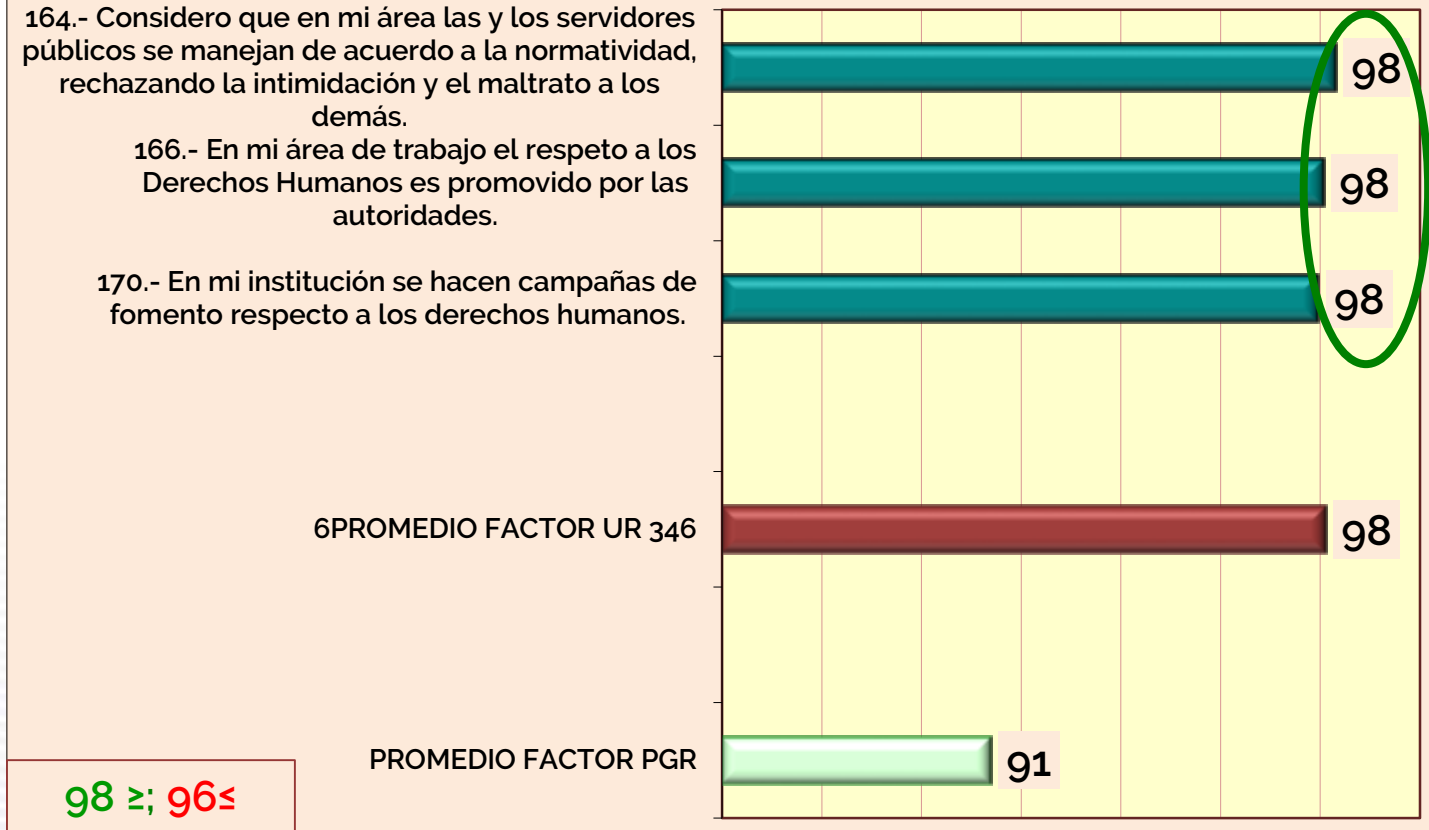
PTCCO SON 2019

Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos



- 164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.
- 166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.
- 170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.

FACTOR 62 /2018



98 ≥; 96 ≤

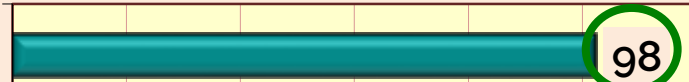
La calificación que obtuvo la Delegación en este factor, el cual se encuentra 7 puntos por arriba del obtenido por el promedio de la FGR, se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.



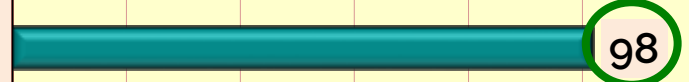
PTCCO SON 2019

FACTOR 63 /2018

168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.



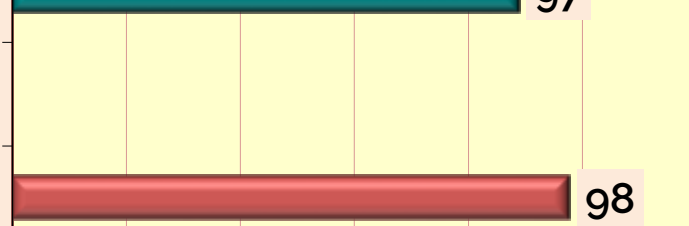
171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.



172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

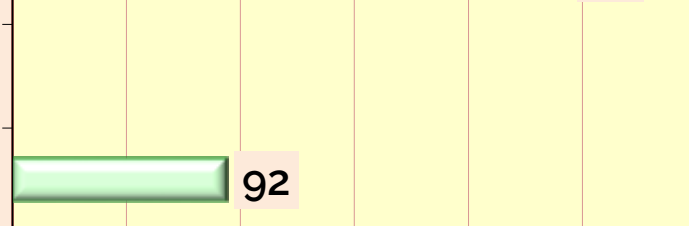


6PROMEDIO FACTOR UR 346



98 ≥; 96 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la Delegación Sonora 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 SON 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

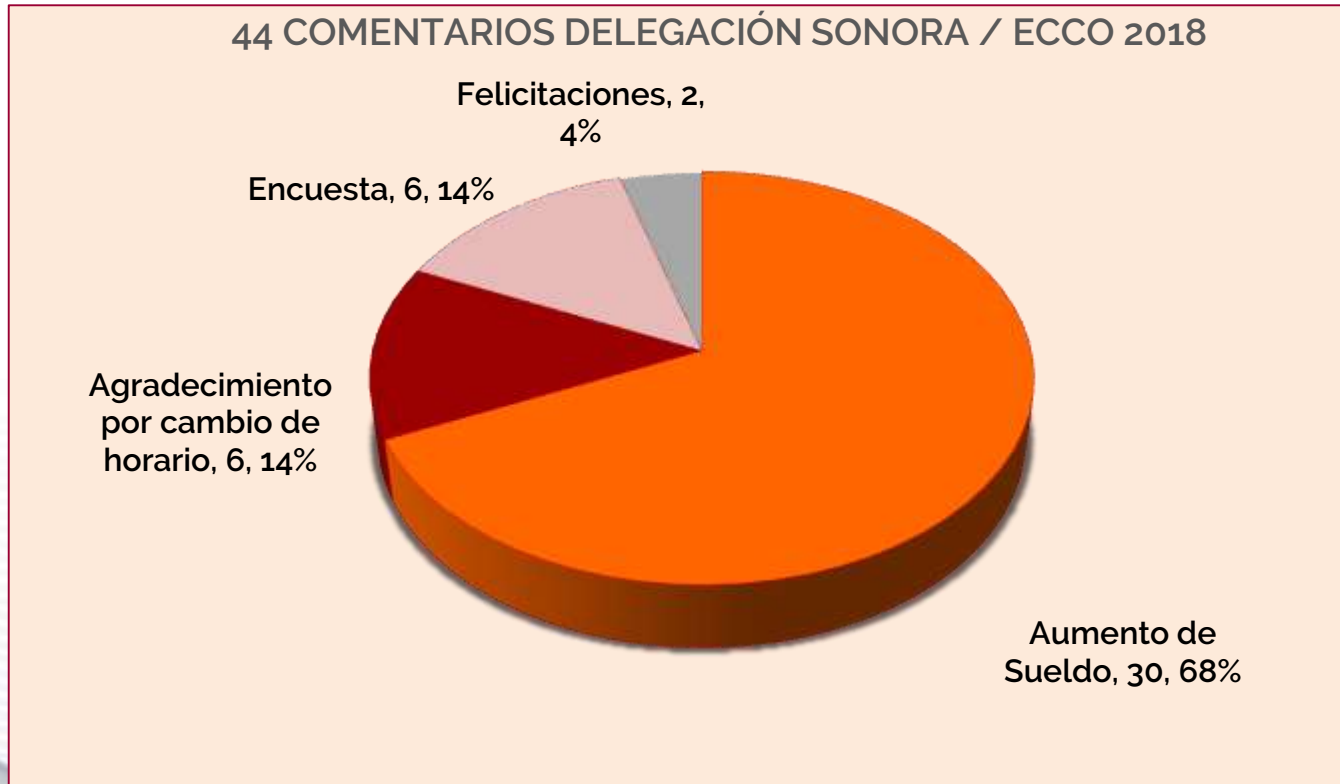
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO SON 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO SON 2019



El personal de la Delegación Sonora expresó 44 comentarios de los cuales destaca principalmente la solicitud de aumento de sueldo, los encuestados también agradecen el cambio de horario.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO SON 2019

3. Análisis Comparativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

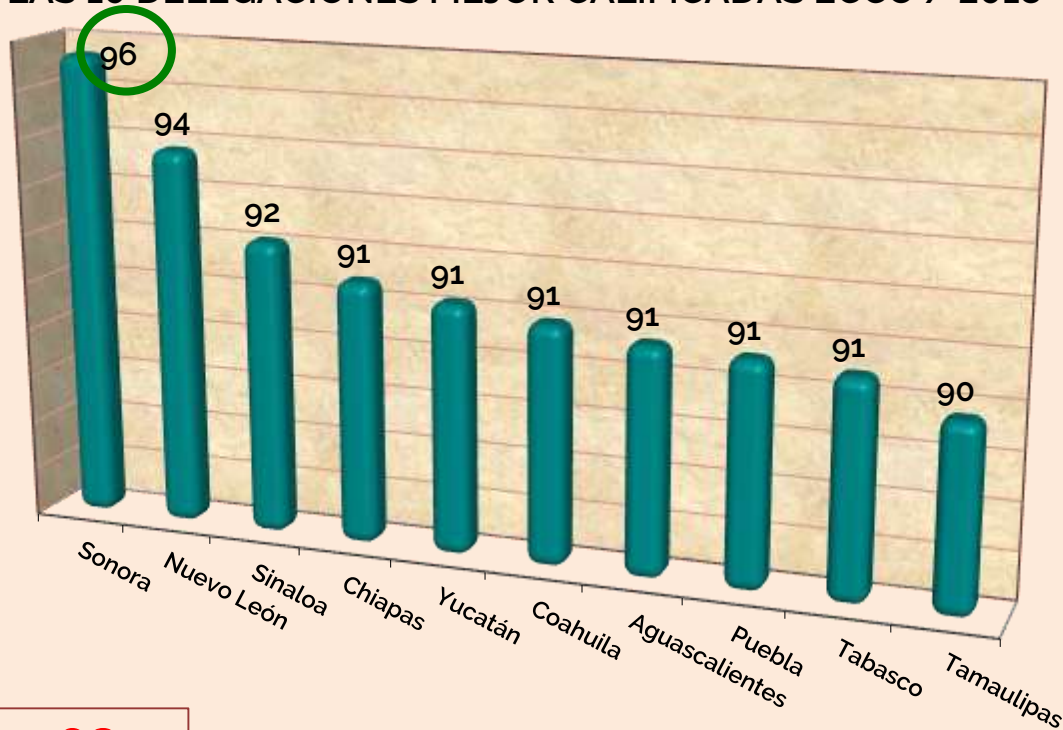
PTCCO SON 2019

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO SON 2019

LAS 10 DELEGACIONES MEJOR CALIFICADAS ECCO / 2018



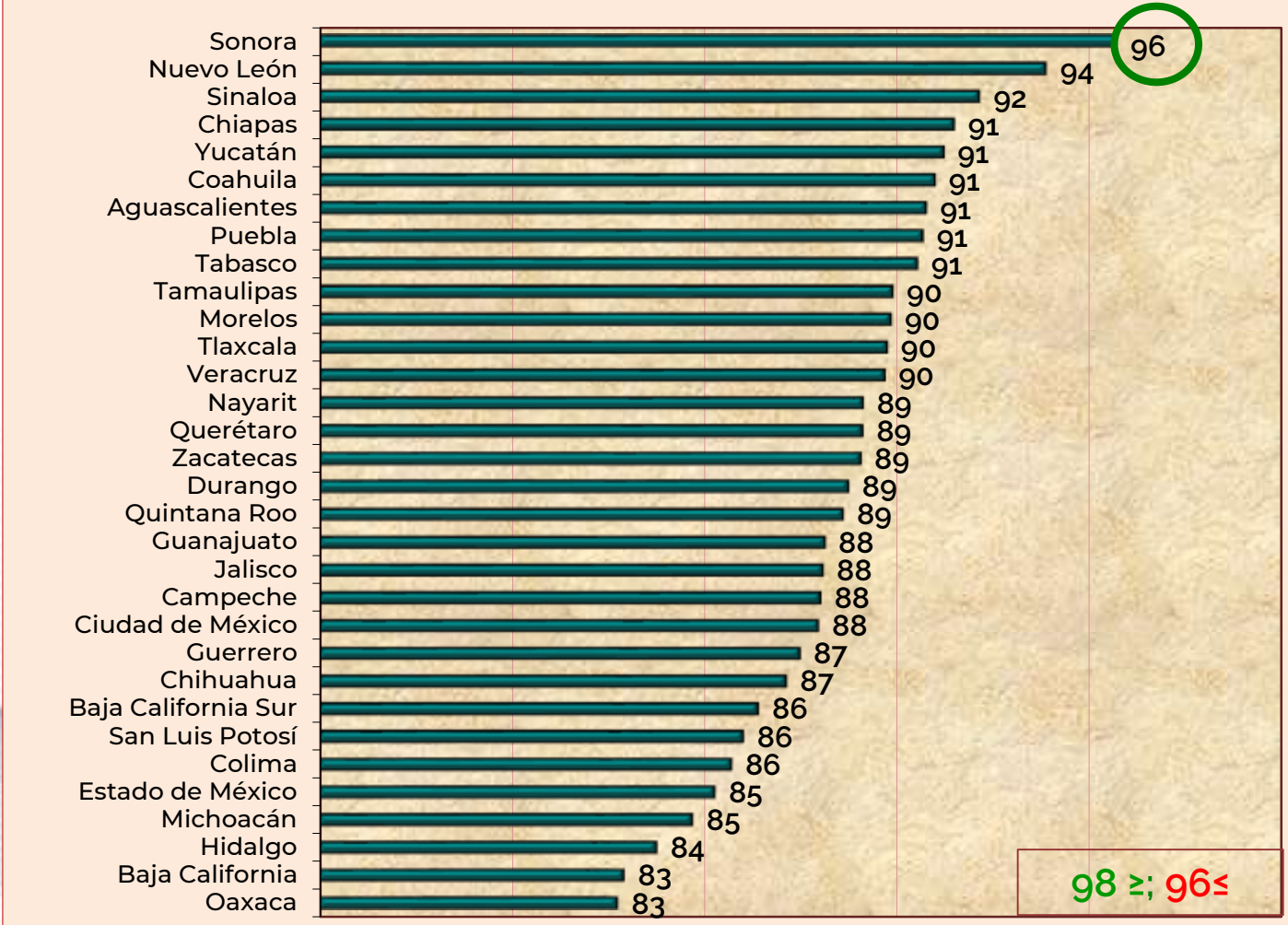
98 ≥; 96 ≤

La Delegación Estatal en Sonora es la Unidad Administrativa de la Procuraduría General de la República con la mejor calificación por lo que obtiene el 1er. lugar, tendencia que viene desde hace algunos años; Nuevo León sube del peldaño 10 en 2016 al 2do. Lugar y sorprendentemente Coahuila sube del lugar 21 con 86 puntos al 6° con calificación de 91.



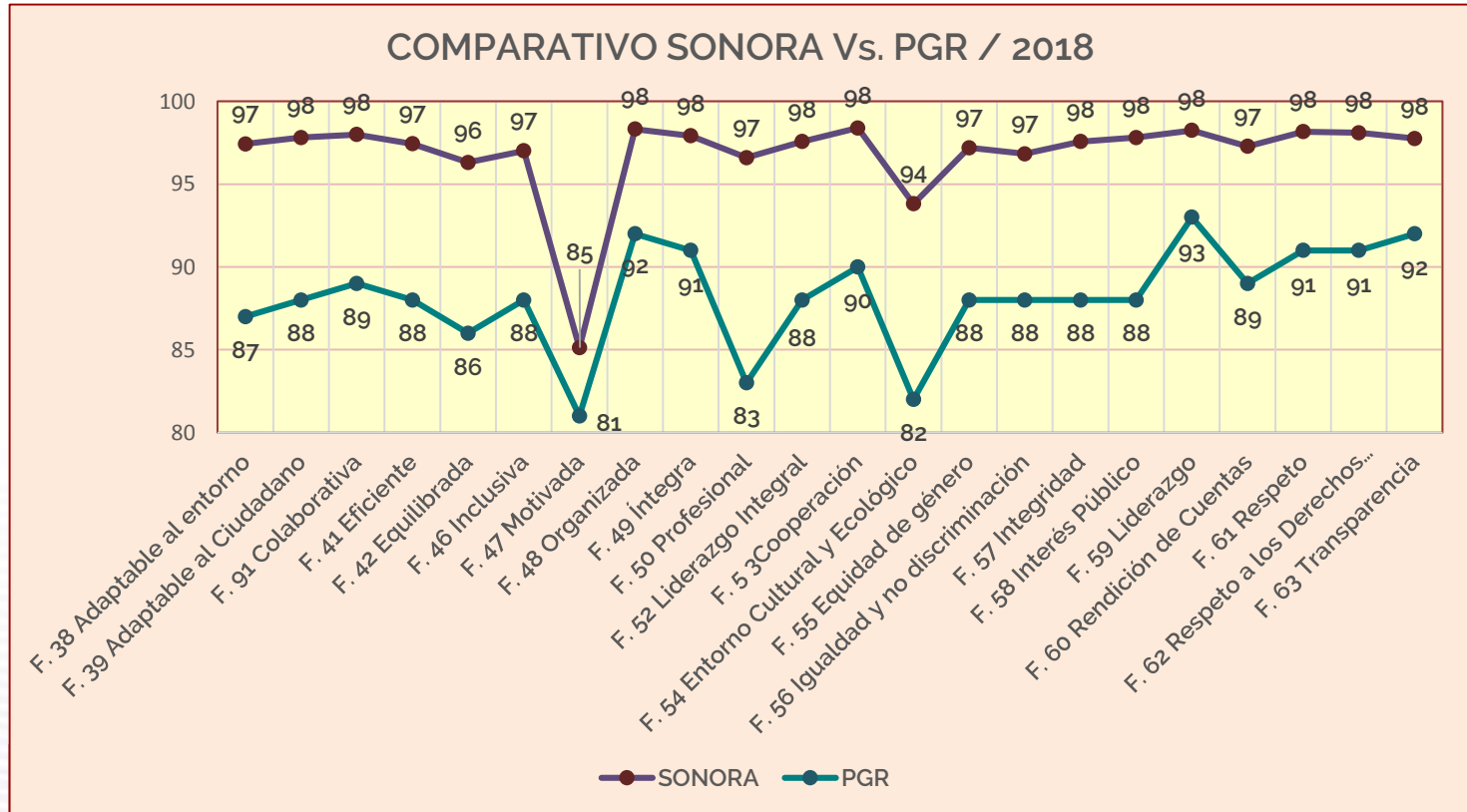
PTCCO SON 2019

COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / PGR / 2018





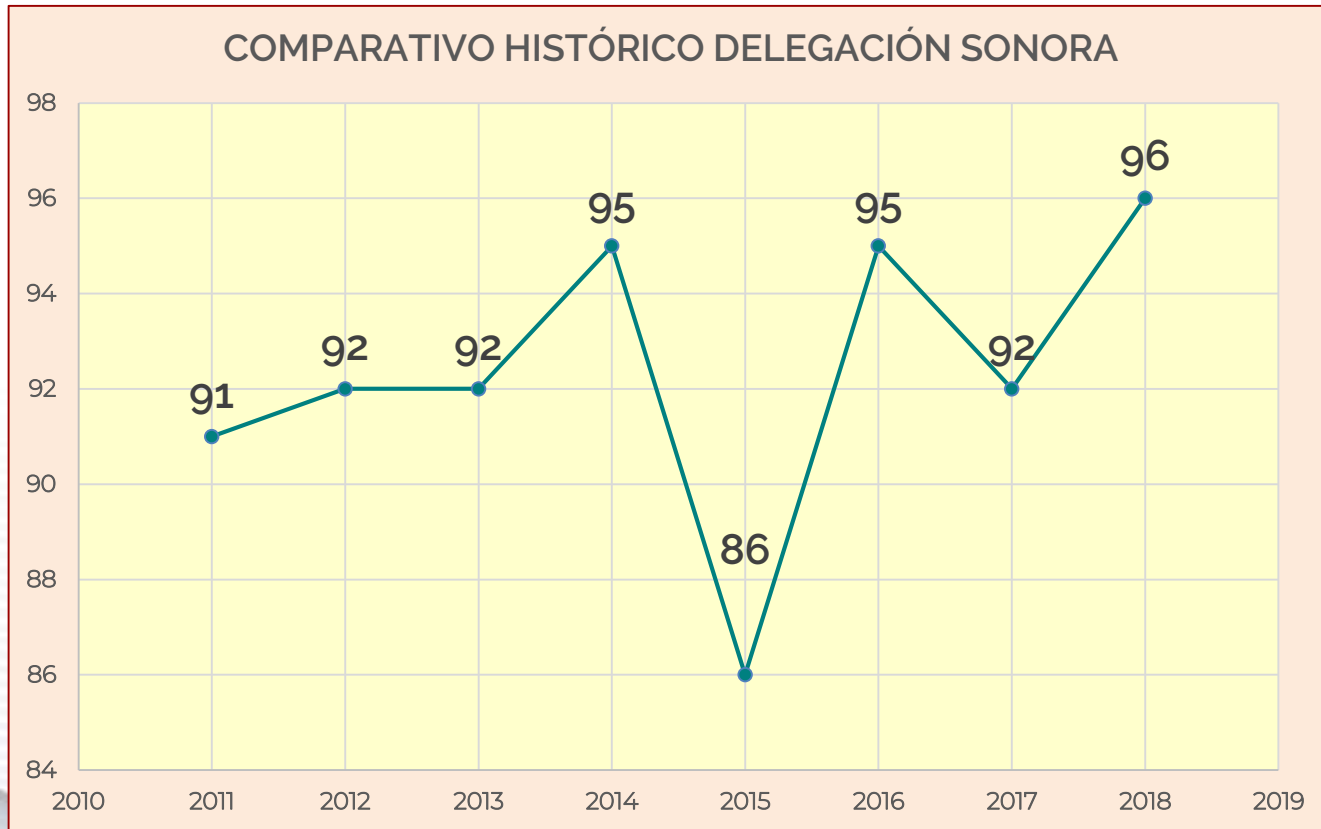
PTCCO SON 2019



Esta gráfica comparativa muestra que la Delegación Estatal en Sonora se encuentra por arriba del promedio de todos los Factores que componen la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018. La percepción de los salarios en el Factor 47 Motivada, se generaliza en la Institución.



PTCCO SON 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

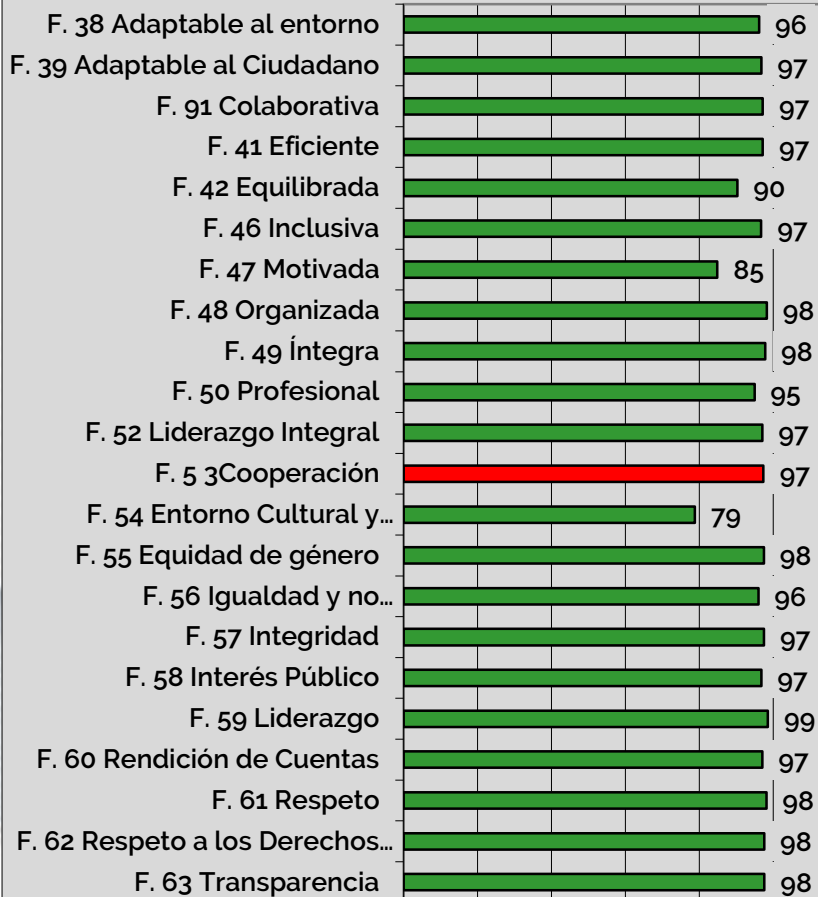
PTCCO SON 2016 **3. ANÁLISIS COMPARATIVO**

3.2. Resultados Delegación Estatad en Sonora 2016 Vs. 2018

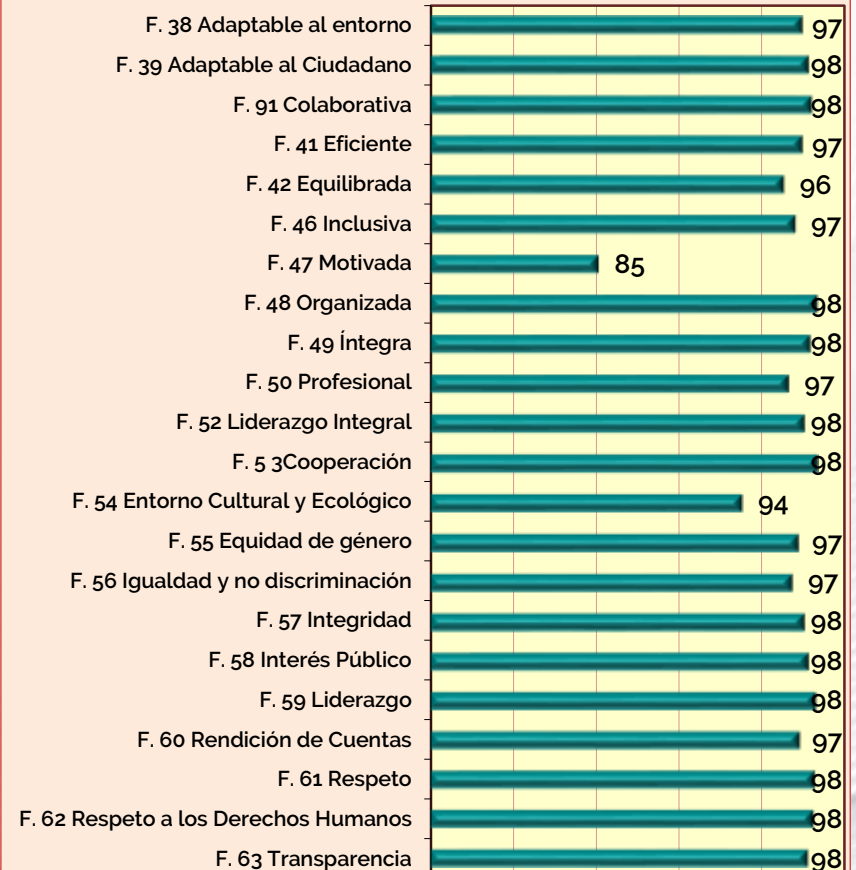


PTCCO SON 2019

RESULTADOS SONORA / 2016

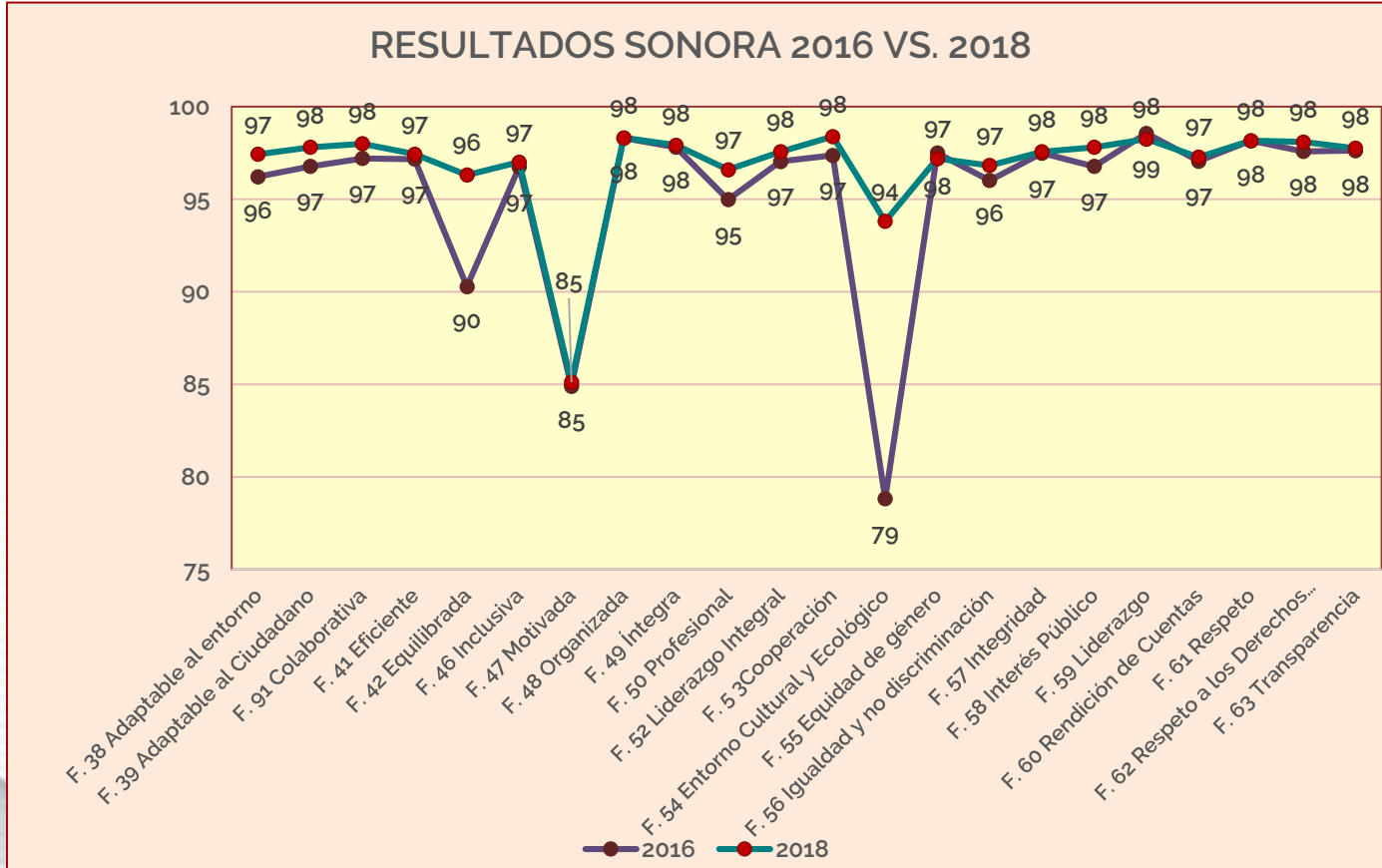


RESULTADOS SONORA / 2018





PTCCO SON 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO SON 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO SON 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 ESTATAL EN SONORA 2017-2018

$$\frac{15 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{15 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO SON 2019

Factor I
Reconocimiento Laboral

2 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor VIII
Calidad de Vida Laboral

1 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad
1 práctica registrada en 2018

Factor X
Colaboración y Trabajo en Equipo

2 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor XVII
Impacto de la Encuesta en mi Institución

1 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad
1 práctica registrada en 2018

Factor V
Equidad y Género

2 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor IX
Balance Trabajo y Familia

2 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor XI
Liderazgo y Participación

2 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor XXV
Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

2 prácticas cumplidas en 2018 X 100 = 100% de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor 37

1 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad
1 práctica registrada en 2018



PTCCO SON 2019

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



PTCCO SON 2019

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

346	DELEGACIÓN ESTATAL EN SONORA
-----	------------------------------

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.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Informar a los servidores públicos de la Institución sobre el procedimiento de reclutamiento y selección de personal.
Informar a los servidores públicos personal sobre los motivos de despido de personal.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Difundir a través de los diversos medios de comunicación, el proceso de contratación	Subdelegado Administrativo y Jefe de Depto de Recursos Humanos	Correos Electronicos	Trimestral	E	X	MANDOS MEDIOS			P												
					O			R														
2	Monitorear las convocatorias que la FGR publica, para informar al personal de la existencia de la misma.	Subdelegado Administrativo y Jefe de Depto de Recursos Humanos	Correos Electronicos	Trimestral	E	X	MANDOS MEDIOS			P												
					O			R														
3	Difundir los diversos proceso de separación de las y los servidores públicos.	Subdelegado Administrativo y Jefe de Depto de Recursos Humanos	Correos Electronicos	Un día	E	X	TODO EL PERSONAL			P												
					O			R														

LIC. ANGÉLICA YECENIA SANDOVAL BALLESTEROS

SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

DIANA SUJEITH ORTIZ COTA

JEFA DEL DEPTO. DE RECURSOS HUMANOS



PTCCO SON 2019

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

346	DELEGACIÓN ESTATAL EN SONORA
-----	------------------------------

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 ESTRATEGICO

Promover la integración entre los servidores públicos de la institución a fin de fomentar el apoyo y colaboración en el trabajo, de igual manera reconocer la labor los servidores públicos en su área de trabajo.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
					1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Solicitar a la dirección general de formación profesional la impartición de talleres y cursos con temas que fomenten el trabajo en equipo y el liderazgo estratégico	Subdelegado Administrativo y Jefe de Depto de Recursos Humanos	Correos electronicos	Trimestral	E	X	MANDOS	1	2	P														
					Q			R																
2	Implementar una estrategia de reconocimiento al servidor público; por puntualidad, por desempeño, por compañerismo, etc	Subdelegado Administrativo y Jefe de Depto de Recursos Humanos	Reuniones de Trabajo	Trimestral	E	X	MANDOS	1	2	P														
					O			R																

LIC. ANGELICA YECENIA SANDOVAL BALLESTEROS
SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

Secreta Ortiz Cabe
C. J. ANA SUEITH ORTIZ COB
JEFA DEL DEPTO. DE RECURSOS HUMANOS



PTCCO SON 2019

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

346	DELEGACIÓN ESTATAL EN SONORA
-----	------------------------------

FACTOR

F. 46 INCLUSIVA 162.- En mi institución, existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.
--

OBJETIVO ESTRATEGICO

Difundir los diversos proceso de separación de las y los servidores públicos.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					1	2		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Objetivo de la infraestructura disponible para la atención de personas con alguna discapacidad, difusión y señalización de los espacios con los que se cuenta para dichas personas.	Departamento de Recursos Materiales y Servicios Generales (Seguridad Institucional)	Medios Electrónicos	Trimestral	E	X		56		P													
					O				R														
2					E	X				P													
					O				R														

LIC. ANCELICA YECENIA SANDOVAL BALLESTEROS
SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

C. JUANA SUJEITH ORTIZ COTA
JEFA DEL DEPTO. DE RECURSOS HUMANOS



PTCCO SON 2019

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

346	DELEGACIÓN ESTATAL EN SONORA
-----	------------------------------

FACTOR

42. EQUILIBRADA
149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).
150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

OBJETIVO ESTRATEGICO

Difundir los diversos procesos de separación de las y los servidores públicos

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Promoción de eventos socioculturales y deportivos a nivel institucional	Subdelegación Administrativa	Transporte	Permanente	E		54		P														
					O	X		R															
2	Continuar con la difusión de la prestación de guarderías	Subdelegación Administrativa	Correos electrónicos	Trimestral	E		54		P														
					O	X		R															
3					E	X			P														
					O			R															

LIC. ANGELICA YECENIA SANDOVAL CALLESTEROS

SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

C. JUANA SUJEITH ORTIZ COTA

JEFA DEL DEPTO. DE RECURSOS HUMANOS



PTCCO SON 2019

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

346 DELEGACIÓN ESTATAL EN SONORA

FACTOR

52. LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATEGICO

Mejorar el nivel de Liderazgo entre el personal de esta Delegación

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	Solicitud de Talleres de Liderazgo	Subdelegación Administrativa	Oficinas de solicitud del taller	1 emisión	E	X	PERSONAL DE MANDO			P													
					O					R													
2	Implementación del taller de Liderazgo	Subdelegación Administrativa	Audiencia Delegacional	Será determinado por el instructor	E	X	PERSONAL DE MANDO			P													
					O					R													
3					E	X				P													
					O					R													

LIC. ANGELICA YECENIA SANDOVAL CALLESTEROS

SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

C. JUANA SUJEITH ORTIZ COTA

JEFA DEL DEPTO. DE RECURSOS HUMANOS



PTCCO SON 2019

FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

346 DELEGACIÓN ESTATAL EN SONORA

FACTOR

63. TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Informar a todo el personal de la delegación estatal en sonora los resultados de la ecco 2018 y el ptcco 2019.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Difundir los resultados de la ecco 2018 a las y los servidores públicos de la Delegación.	Subdelegación Administrativa	Correo Electronico	1 Mes	O	X	TODO EL PERSONAL			P													
					E					R													
3	Difundir las prácticas de transformación de clima y cultura organizacional 2019 a las y los servidores públicos de la delegación.	Subdelegación Administrativa	Correo Electronico	1 Mes	O	X	TODO EL PERSONAL			P													
					E					R													

LIC. ANGELICA YECENIA SANDOVAL BALLESTEROS
SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

JUANA SUJEITH ORTIZ BOTA
JEFA DEL DEPTO. DE RECURSOS HUMANOS