



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

Delegación Estatal en Tabasco



PTCCO DET 2019

CRITERIO

INTRODUCCIÓN.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	6
2. Análisis Cualitativo.....	47
3. Análisis Comparativo.....	49
3.1 Comparación de Resultados entre Delegaciones.....	51
3.2 Comparativo Histórico Delegación Estatal Tabasco.....	55
4. Resultados DET 2016 Vs. 2018.....	57
5. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	59
6. Calendarización de Practicas de Transformación.....	62



PTCCO DET 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 153 servidoras y servidores públicos encuestados.

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 DET 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 DET 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 DET 2019

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

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 PGR en Tabasco en la encuesta fue de 91 puntos, 1 punto más bajo que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la Delegación Estatal Tabasco obtuvo el Noveno Lugar a nivel Delegaciones.

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

95 ≥; 86 ≤

PTCCO DET 2019

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



100-96



87 - 95



74 - 86

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 74 y 86 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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DET 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

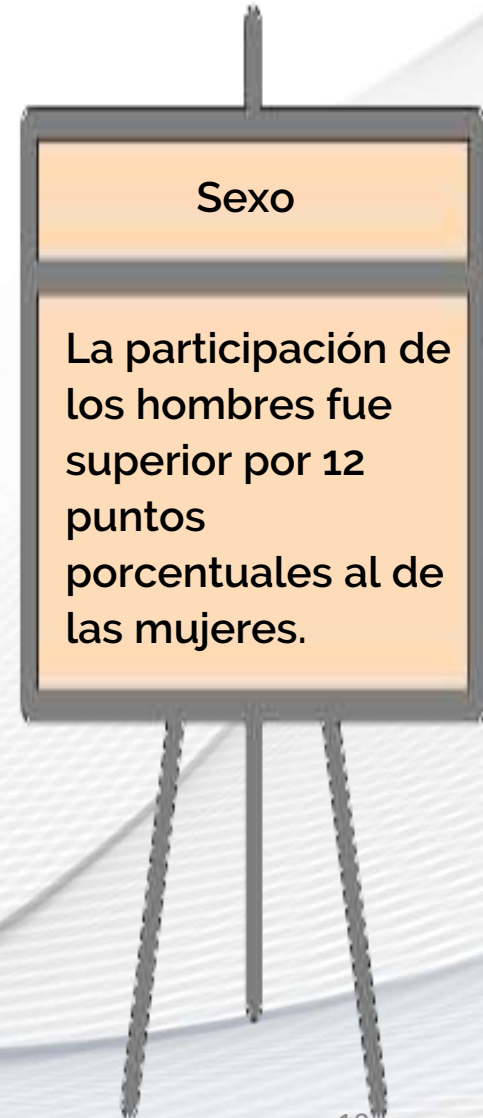
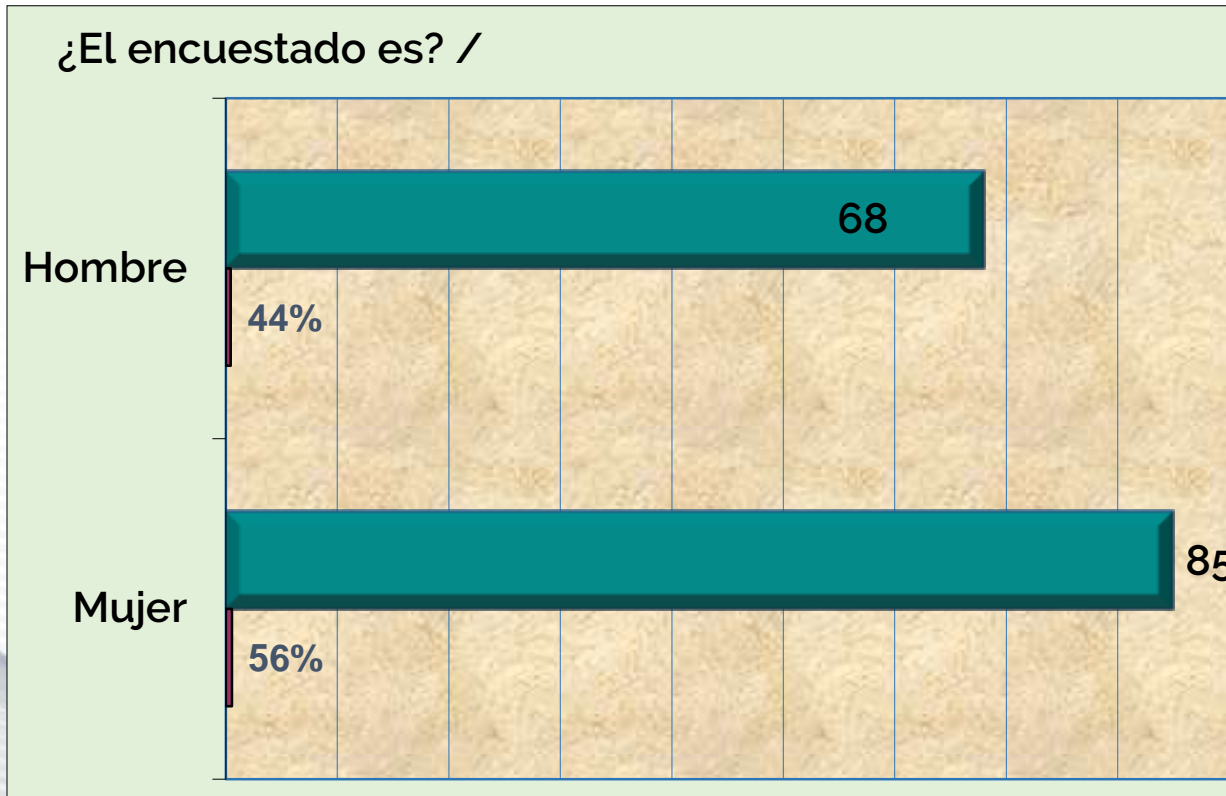
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y
Organización

PTCCO DET 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DET 2019





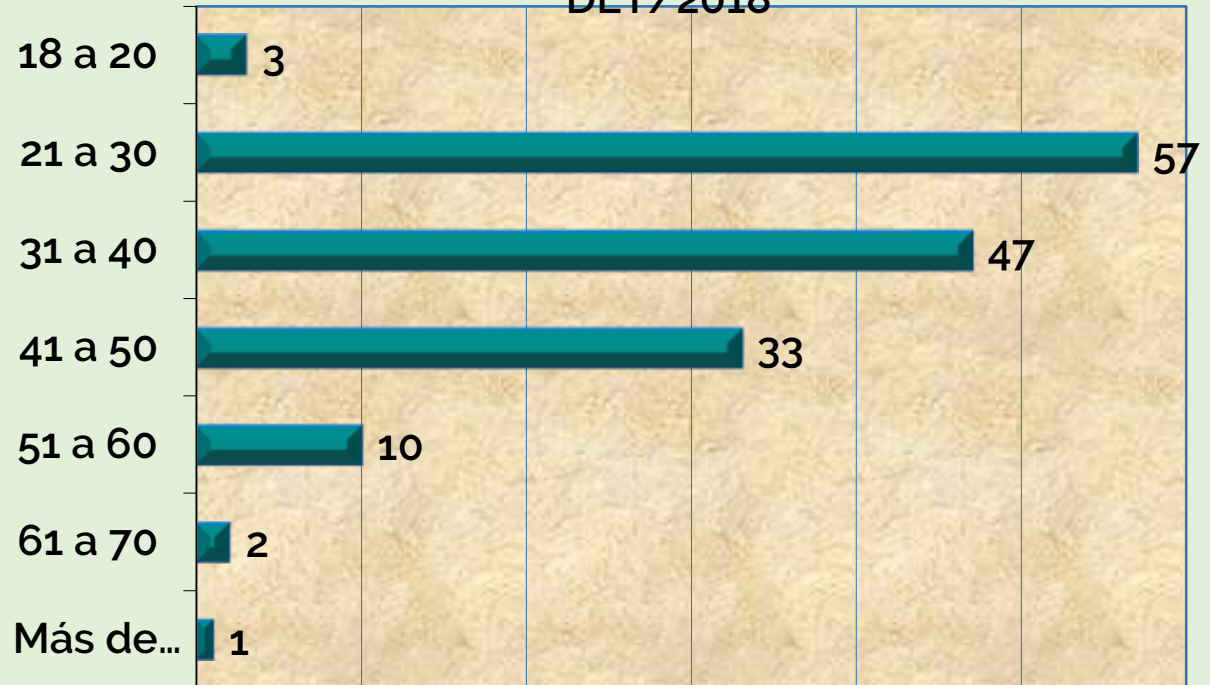
PTCCO DET 2019

Edad

107 (70%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 43 (29%) son de edad mediana y 3 (2%) son adultos mayores.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?

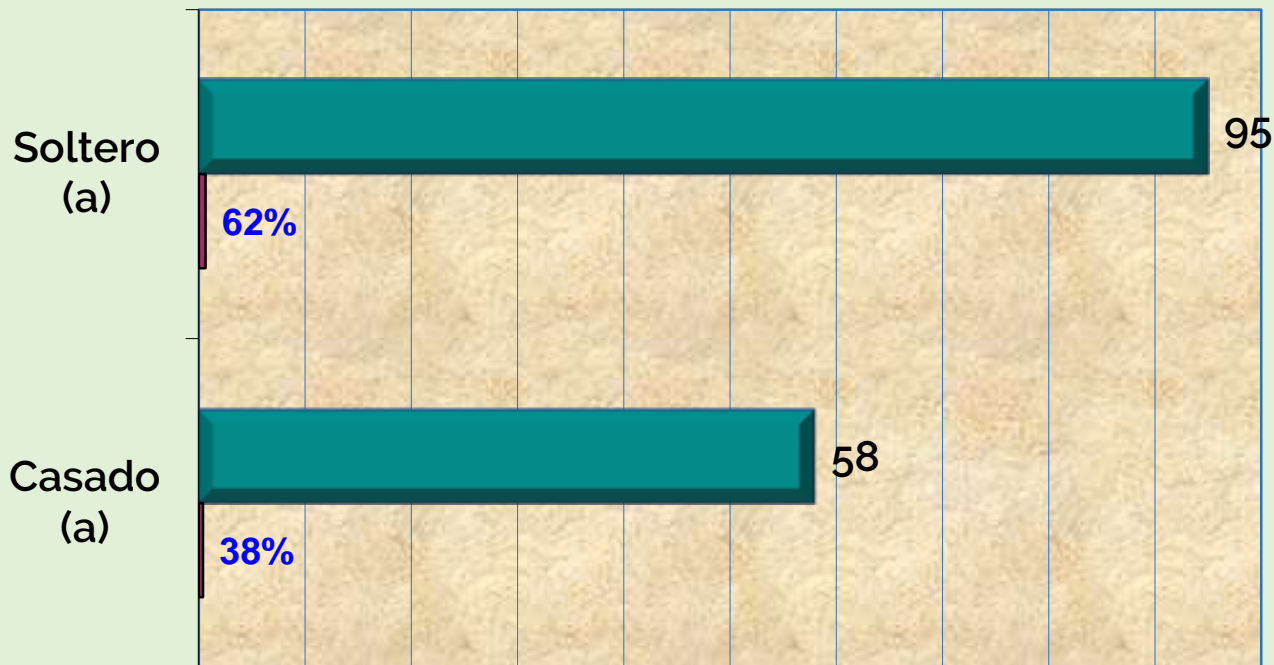
DET/2018





PTCCO DET 2019

5.- ¿Su estado civil es? DET / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 37 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO DET 2019

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



Nivel de Estudios

El 80% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 7% ostenta estudios superiores, mientras que 8 personas tienen carrera técnica y/o bachillerato terminada o incompleta.

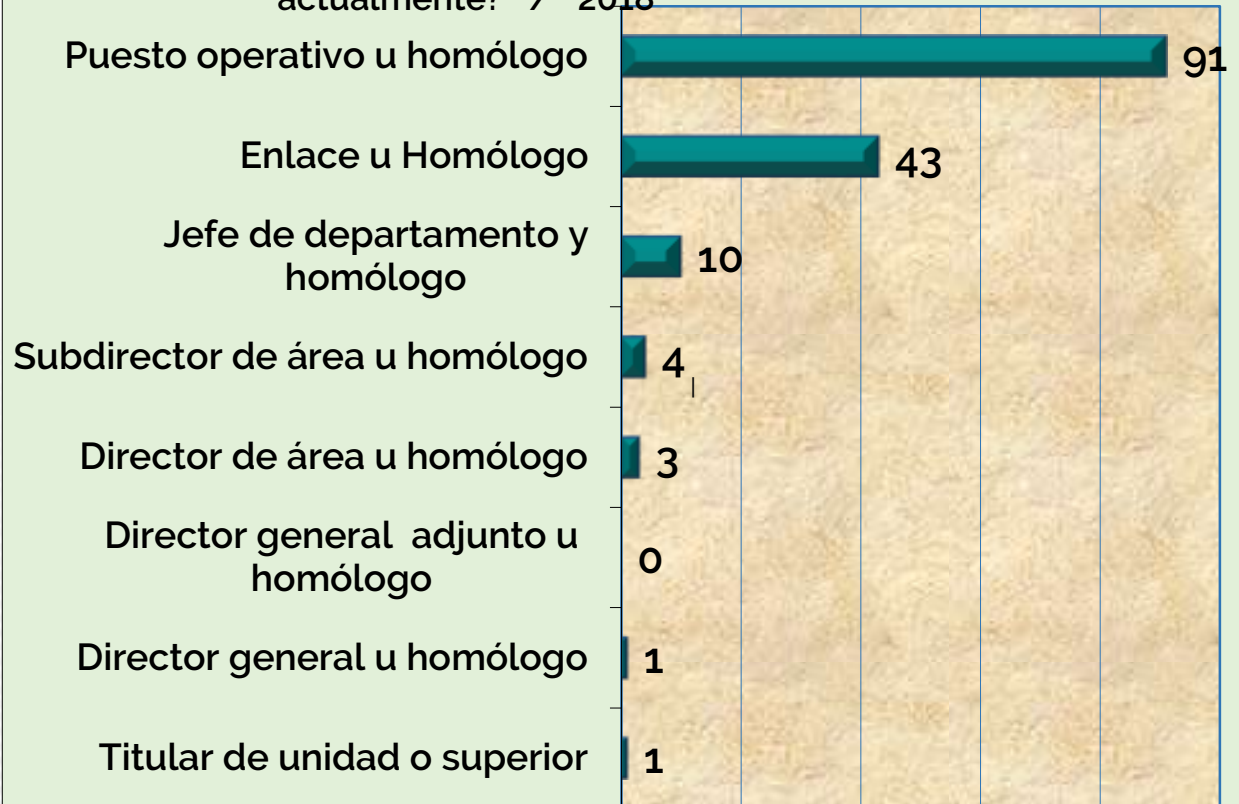


PTCCO DET 2019

Nivel de Puesto

El 59% de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras el 28% son enlaces.

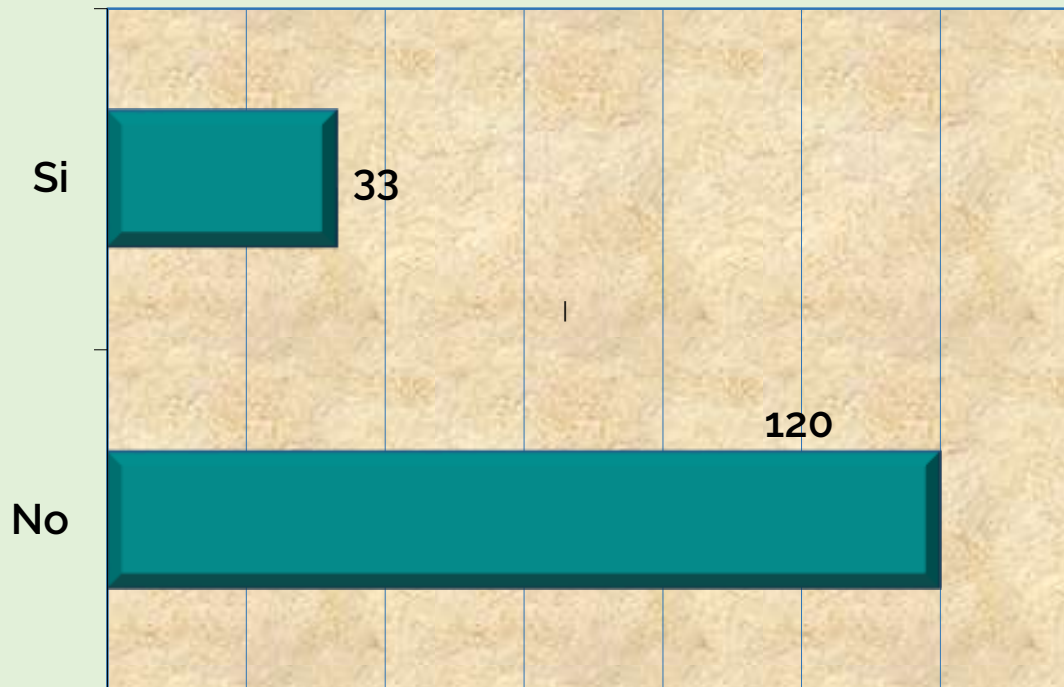
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO DET 2019

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



Servicio de Carrera

Solo el 33%
participantes de la
ECCO, ocupan
algún puesto
relacionado al
servicio profesional
de carrera.

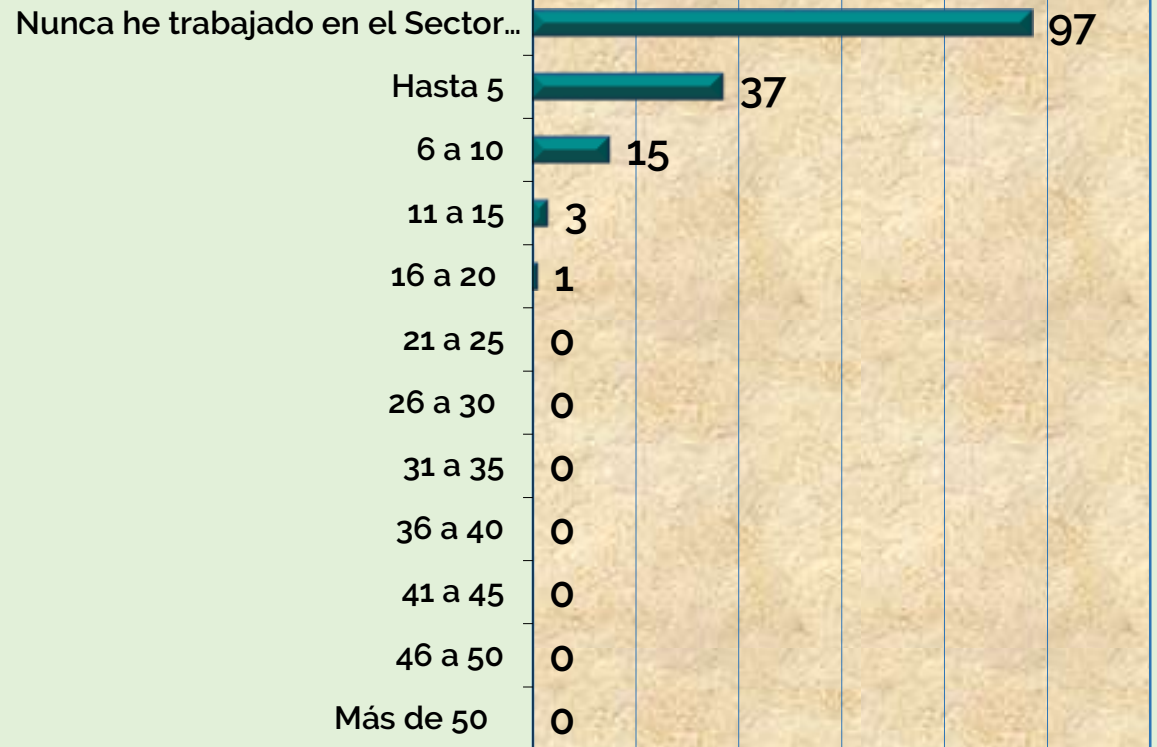


PTCCO DET 2019

Años en el Sector Privado

El 37% de las personas participantes en la ECCO, tienen experiencia en el Sector Privado.

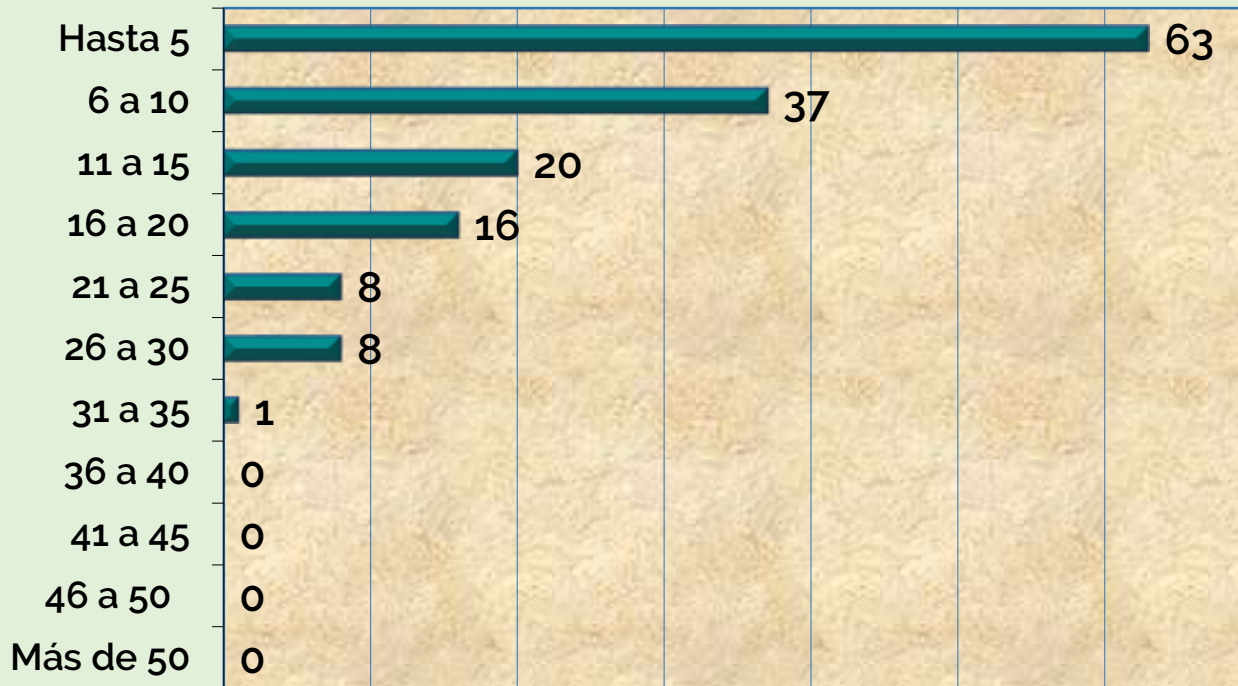
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? DET / 2018





PTCCO DET 2019

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



Años en el Sector Público

El 58% del personal encuestado tiene mas de 5 años de servidor público.

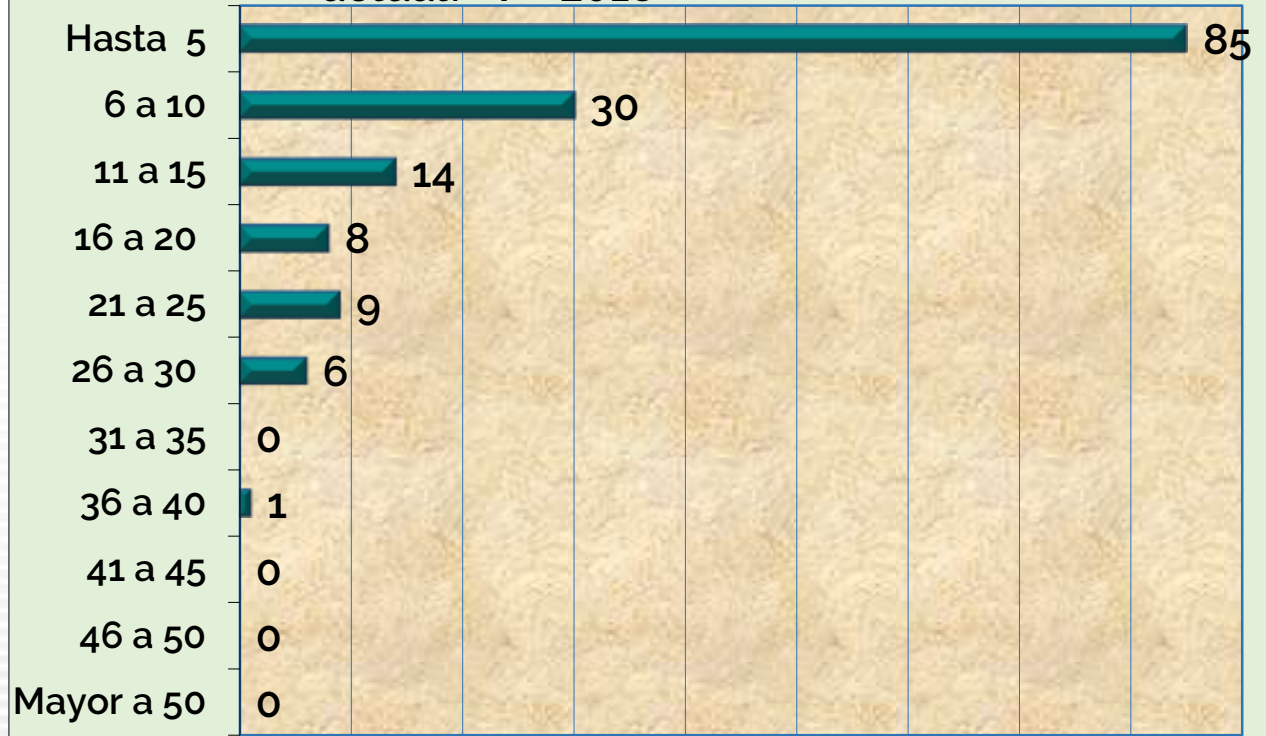


PTCCO DET 2019

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 DET 2019

Estudios actuales

El 78% 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

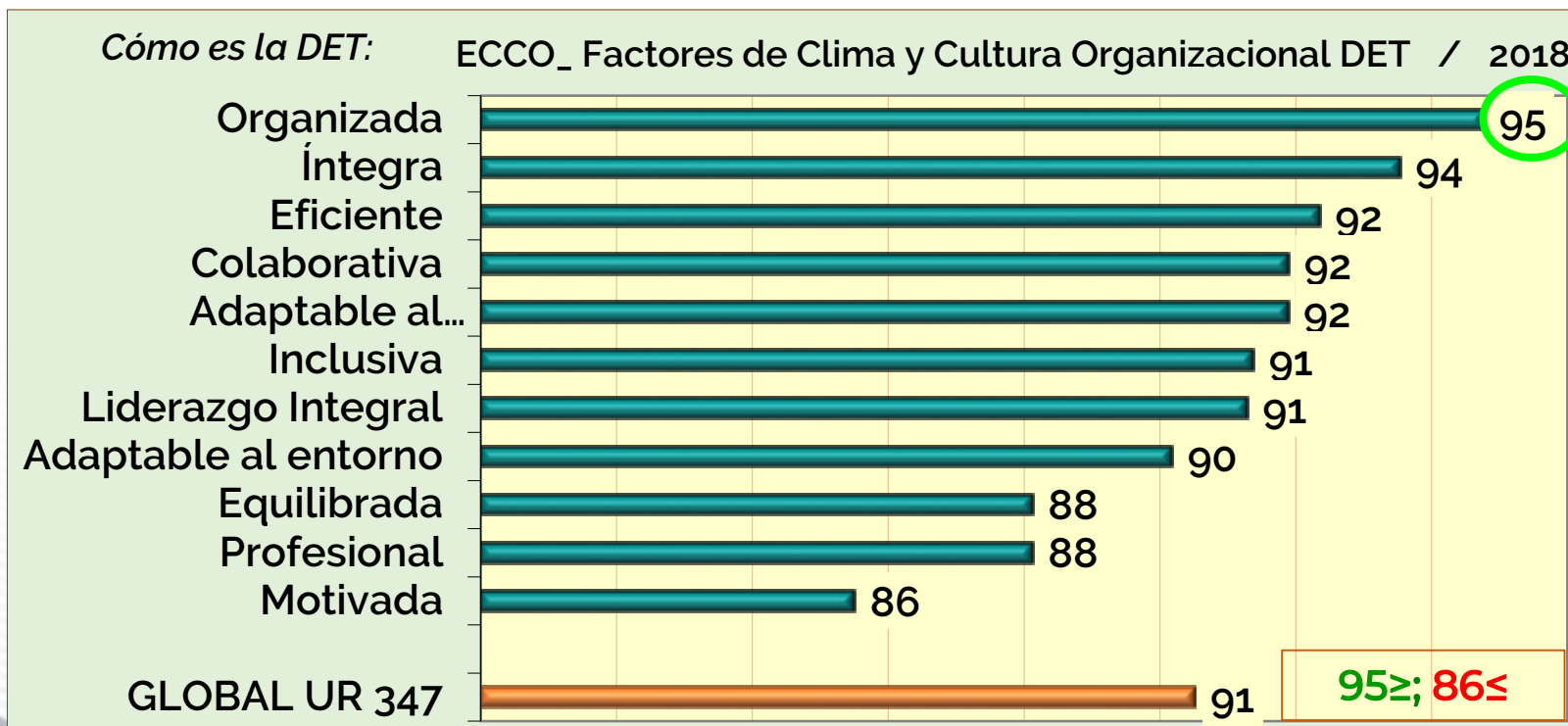
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DET 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



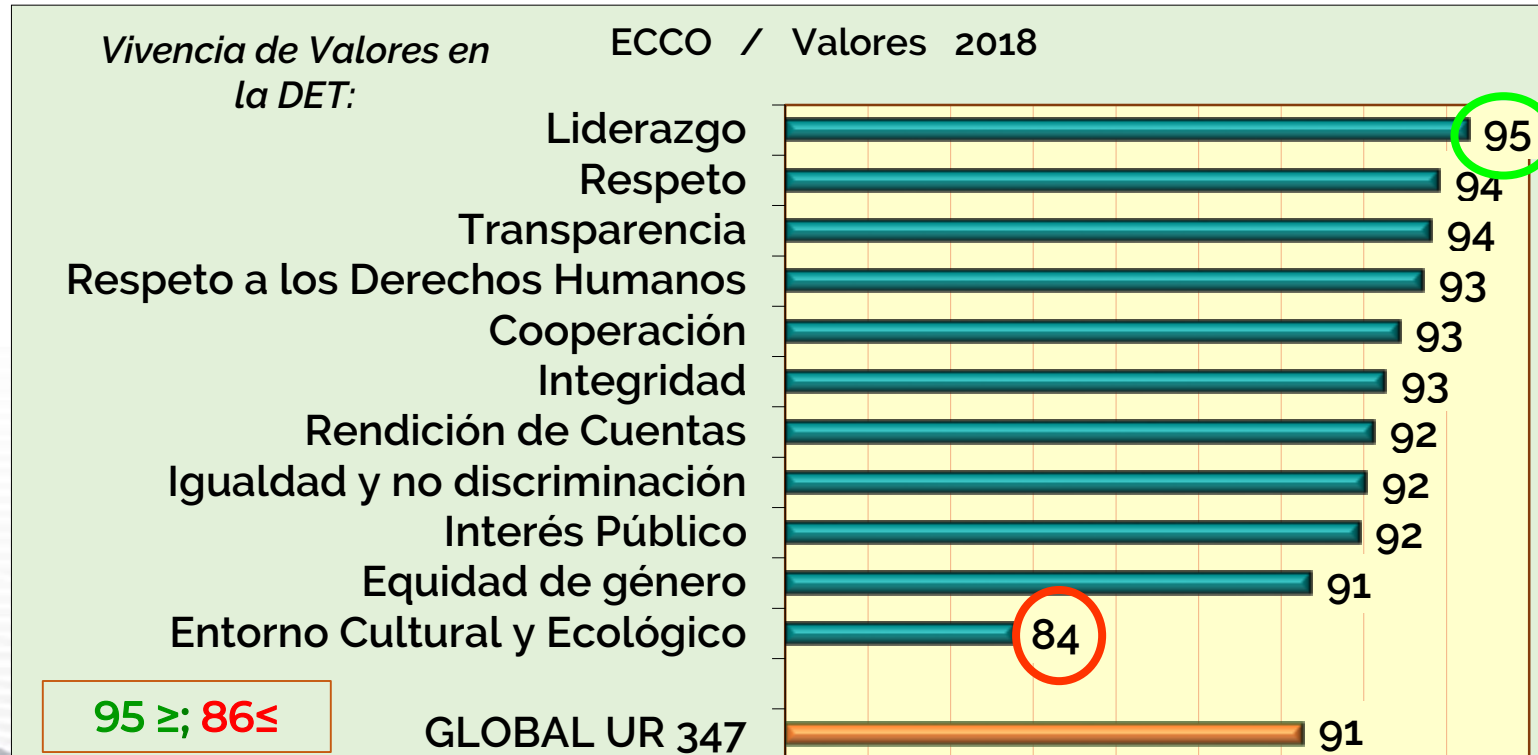
PTCCO DET 2019



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



PTCCO DET 2019



En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la Delegación Estatal Tabasco 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 DET 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DET / VALORES / 2018

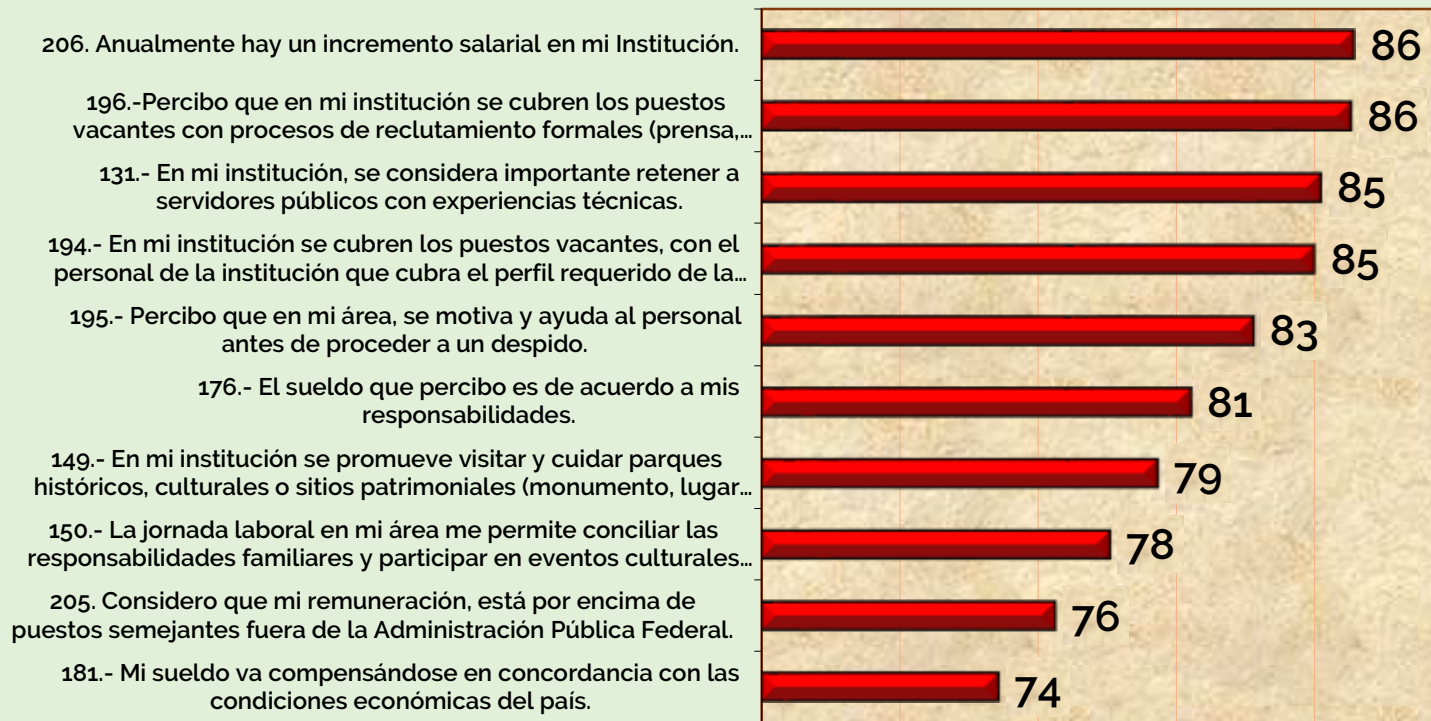


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la Delegación Estatal Tabasco es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO DET 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DET / 2018



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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

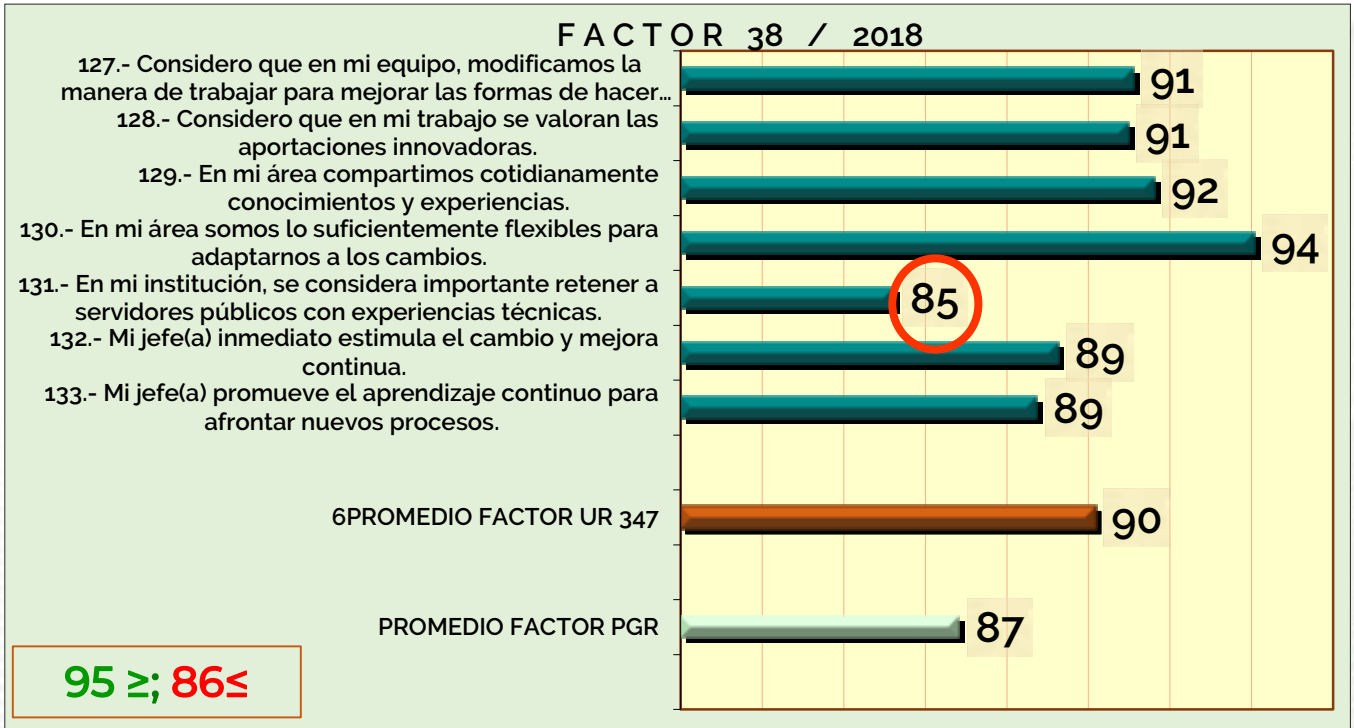
PTCCO DET 2019

Factores básicos Índice individual



PTCCO DET 2019

La DET es Adaptable
al entorno

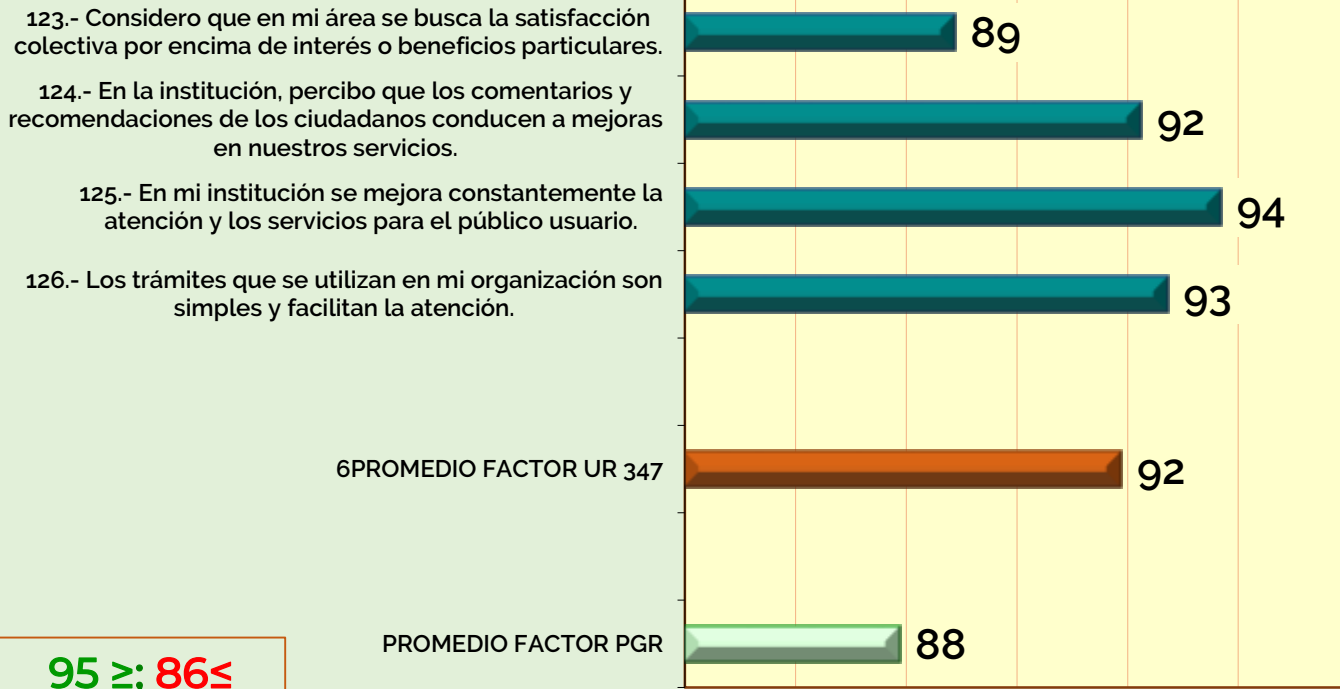


Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo perciben que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.



PTCCO DET 2019

FACTOR 39 /2018



95 ≥; 86 ≤

La DET es adaptable al ciudadano

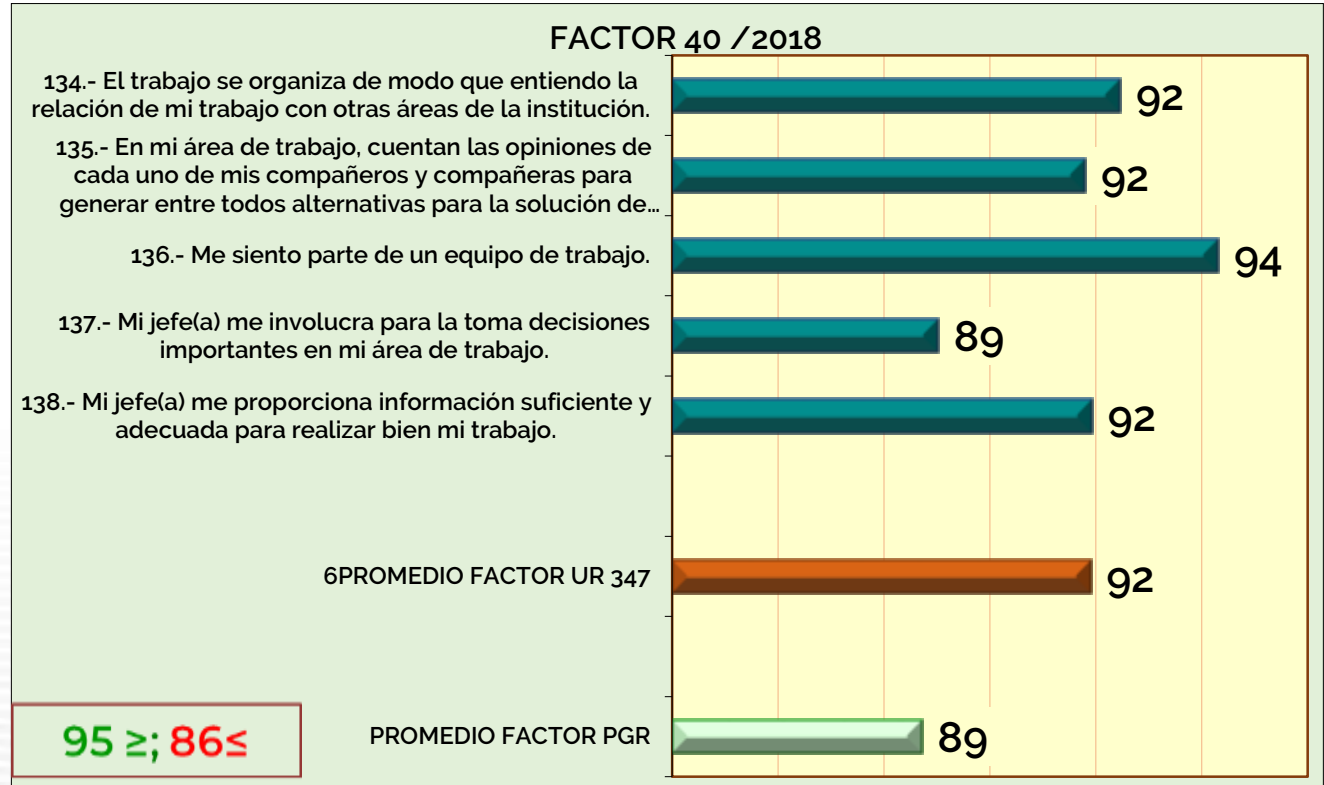


Los resultados muestran que en la Delegación Estatal Tabasco se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



PTCCO DET 2019

La DET es
Colaborativa



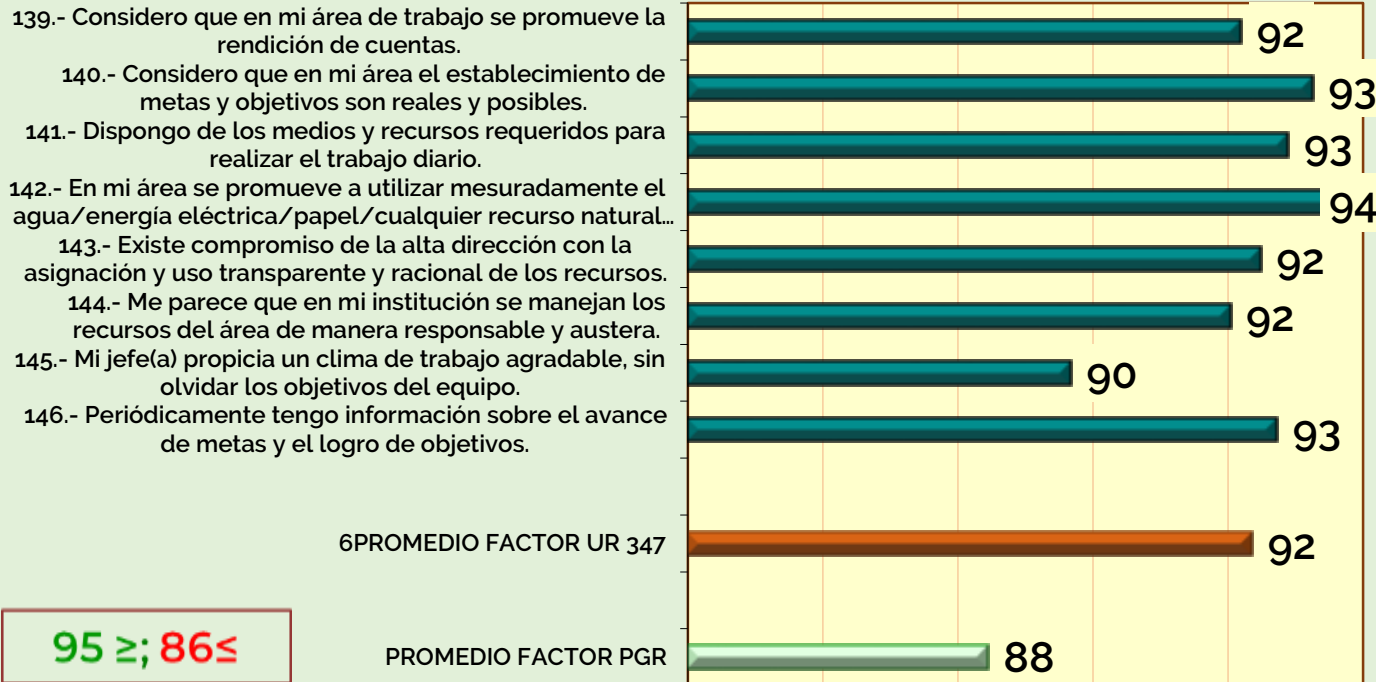
Las y los servidores públicos de la Institución se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.



PTCCO DET 2019

La DET es Eficiente

FACTOR 41 /2018



Se considera que la Institución 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.

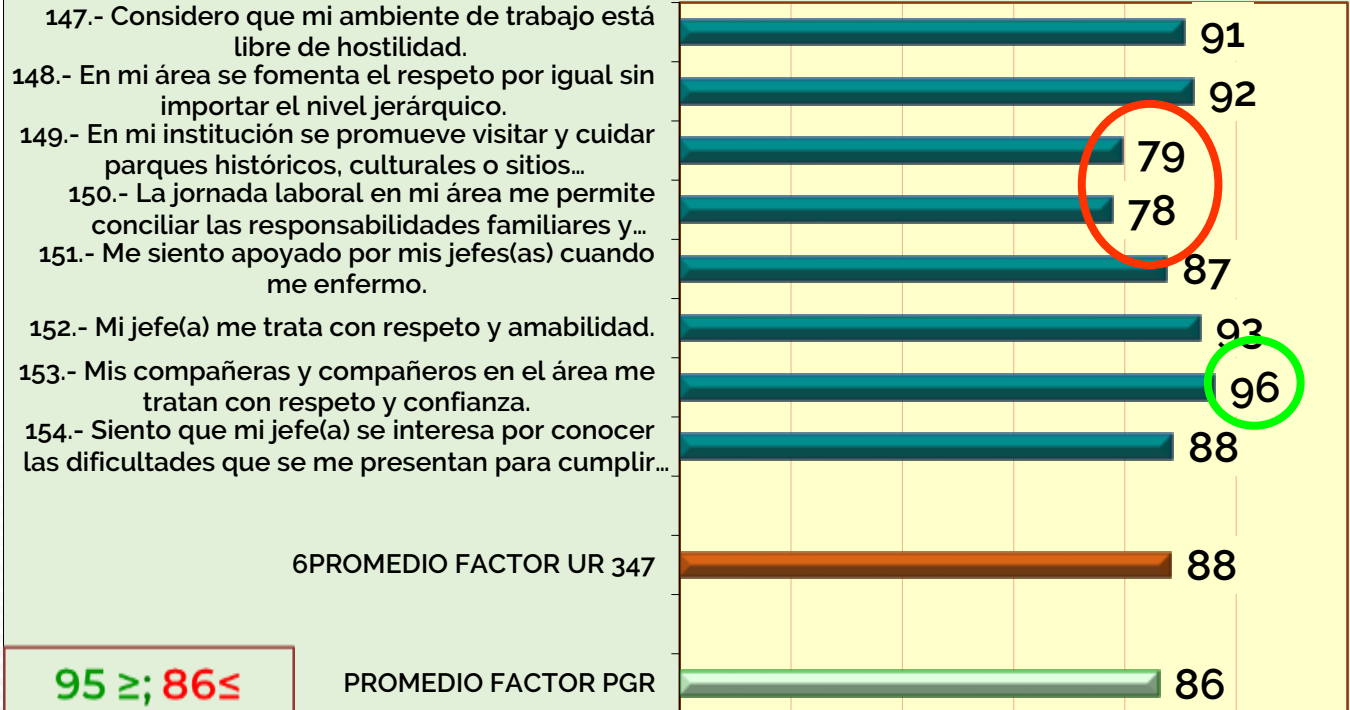


PTCCO DET 2019

La DET es Equilibrada



FACTOR 42 / 2018



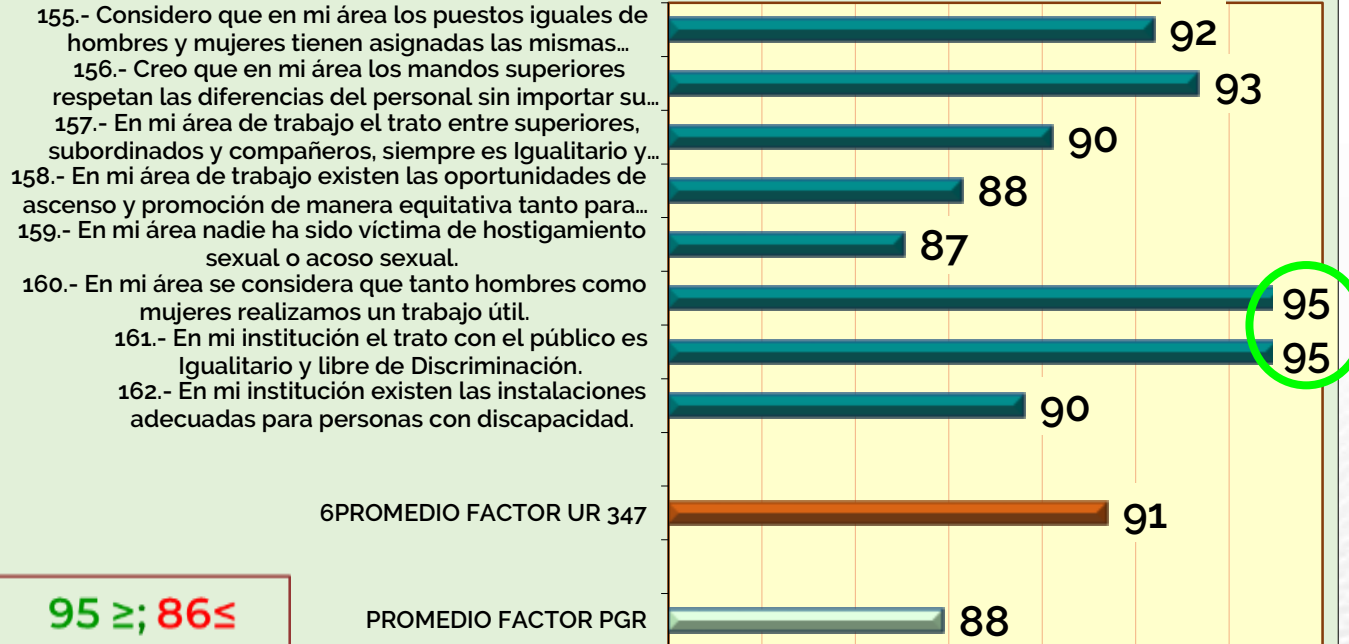
95 ≥; 86 ≤

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 Institución.

PTCCO DET 2019

La DET es Inclusiva

FACTOR 46 / 2018



95 ≥; 86 ≤

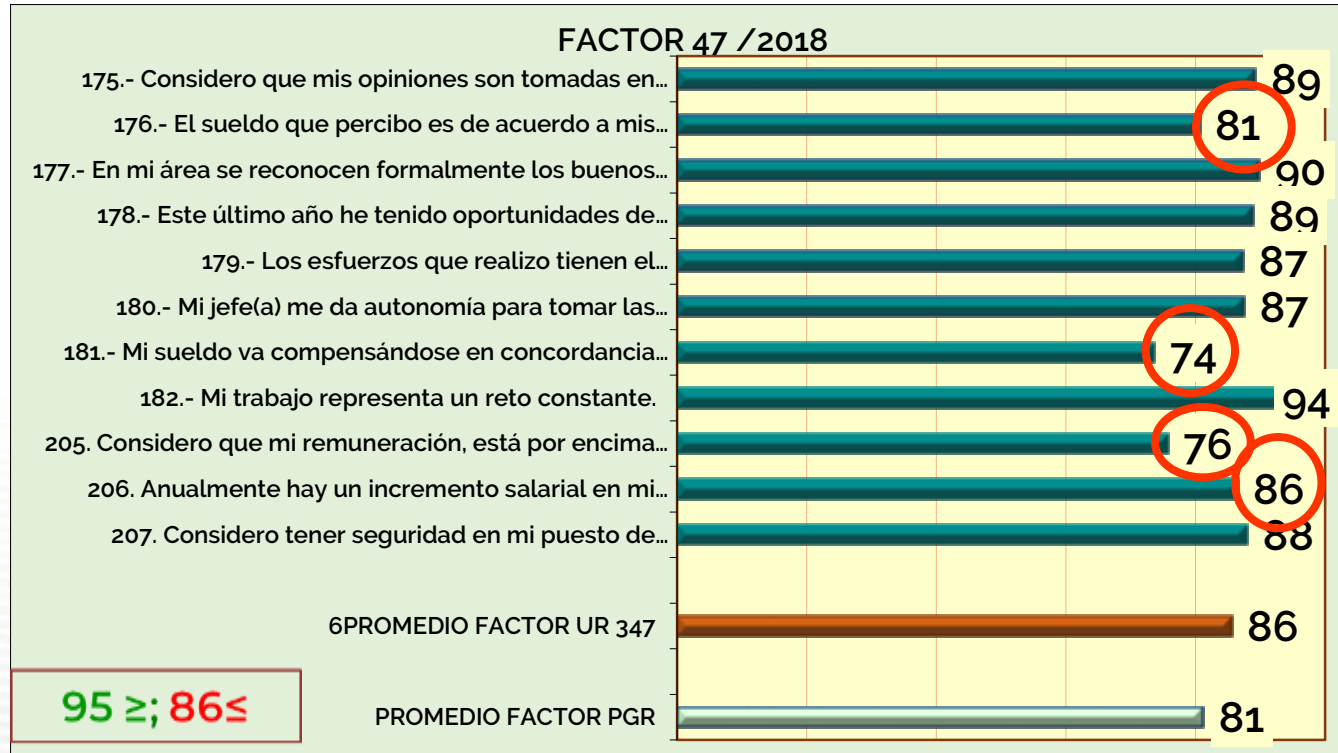


Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. 7 puntos Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la DET en 2016.



PTCCO DET 2019

La DET es
Motivada

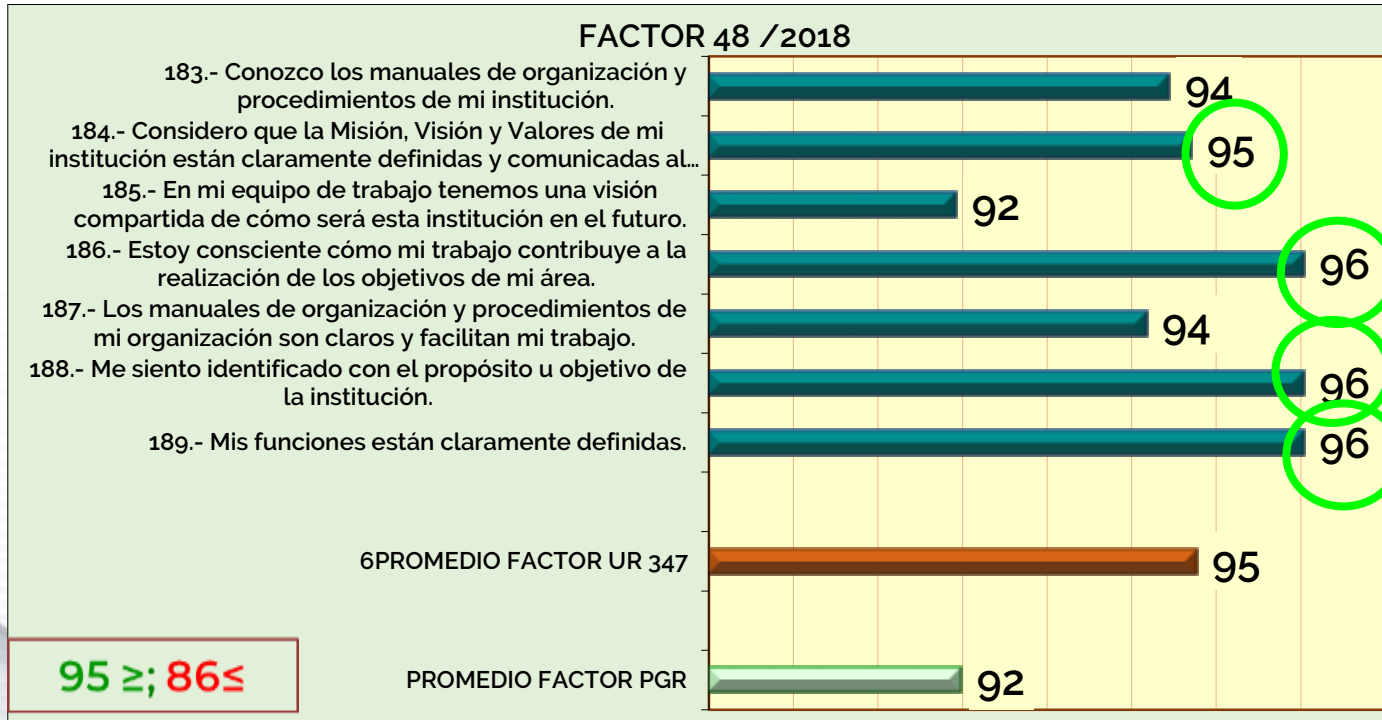


La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la Delegación Estatal Tabasco están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país.



PTCCO DET 2019

La DET es Organizada

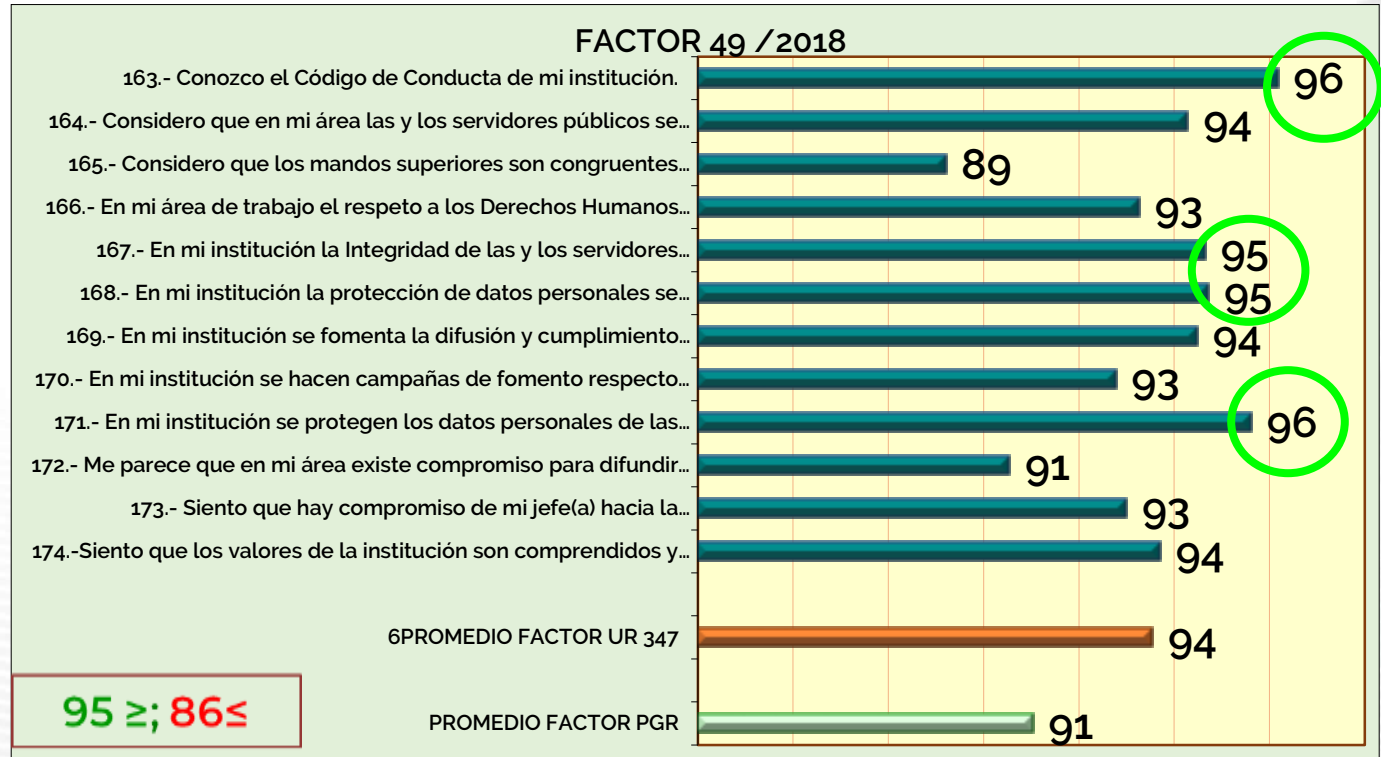


El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la Institución presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una evidente definición en sus funciones.



PTCCO DET 2019

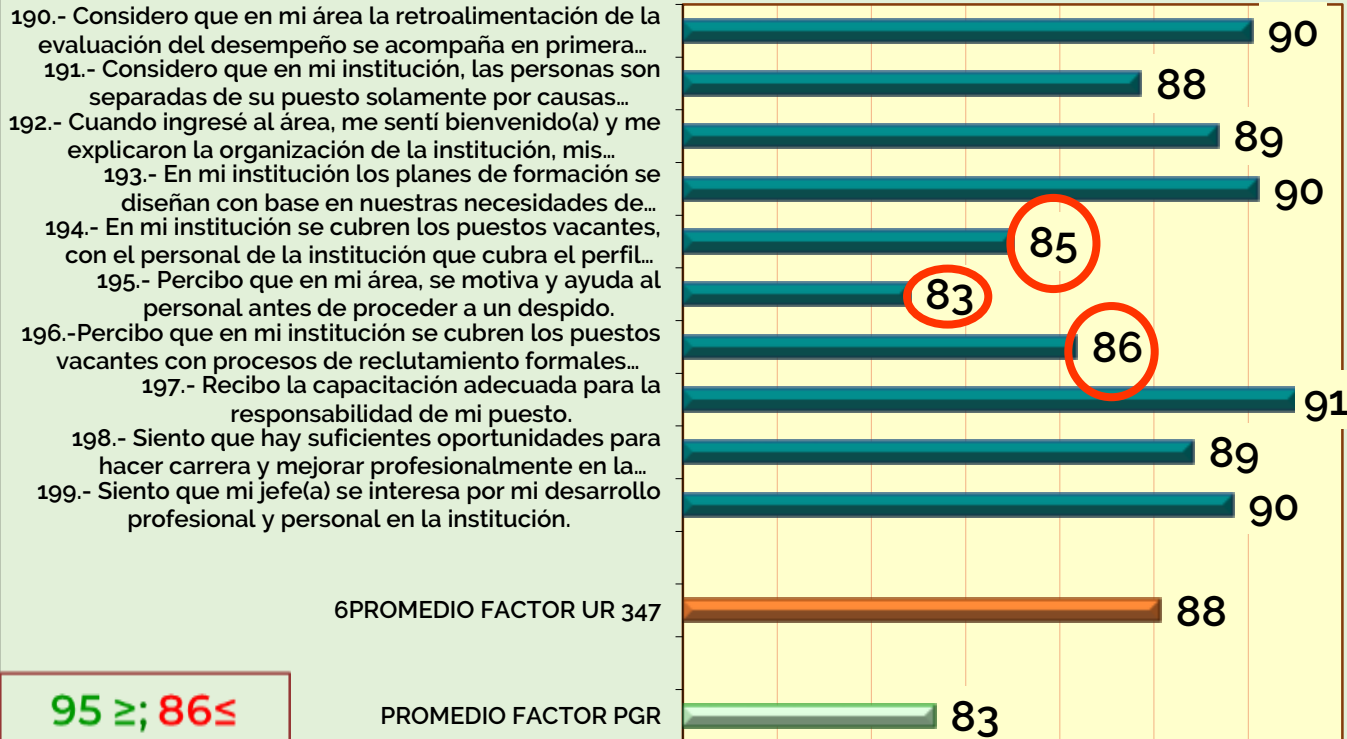
La DET es
Íntegra



Este resultado muestra que la y el servidor público de la DET 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 DET 2019

FACTOR 50 / 2018



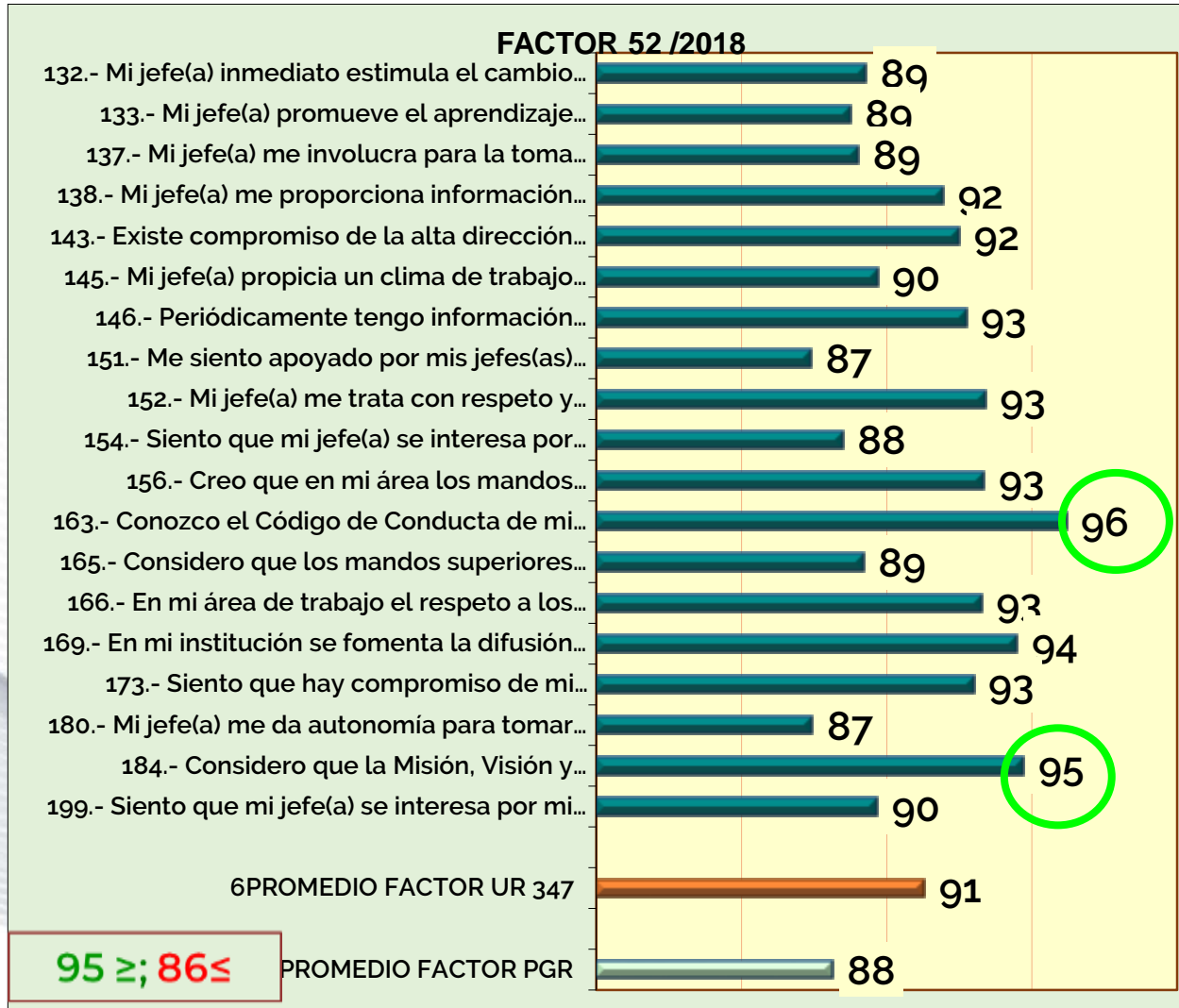
95 ≥; 86 ≤

La DET es Profesional



En la DET se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo, por lo que el personal considera recibe la capacitación adecuada para la responsabilidad de su puesto.

PTCCO DET 2019



Liderazgo
Integral



Esta gráfica presenta a la DET con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua, en comparación de los resultados del 2016.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

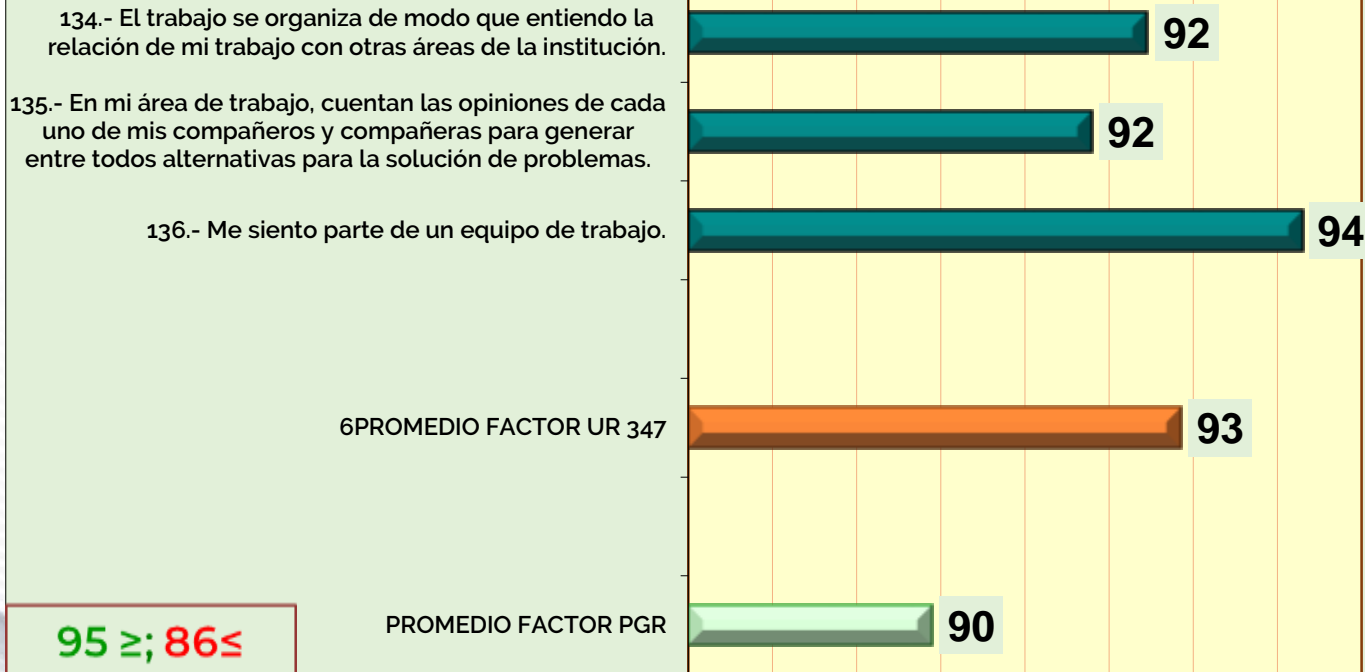
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DET 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO DET 2019

FACTOR 53 /2018



Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO DET 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

84



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.

94

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

79

150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

78

6PROMEDIO FACTOR UR 347

84

95 ≥; 86 ≤

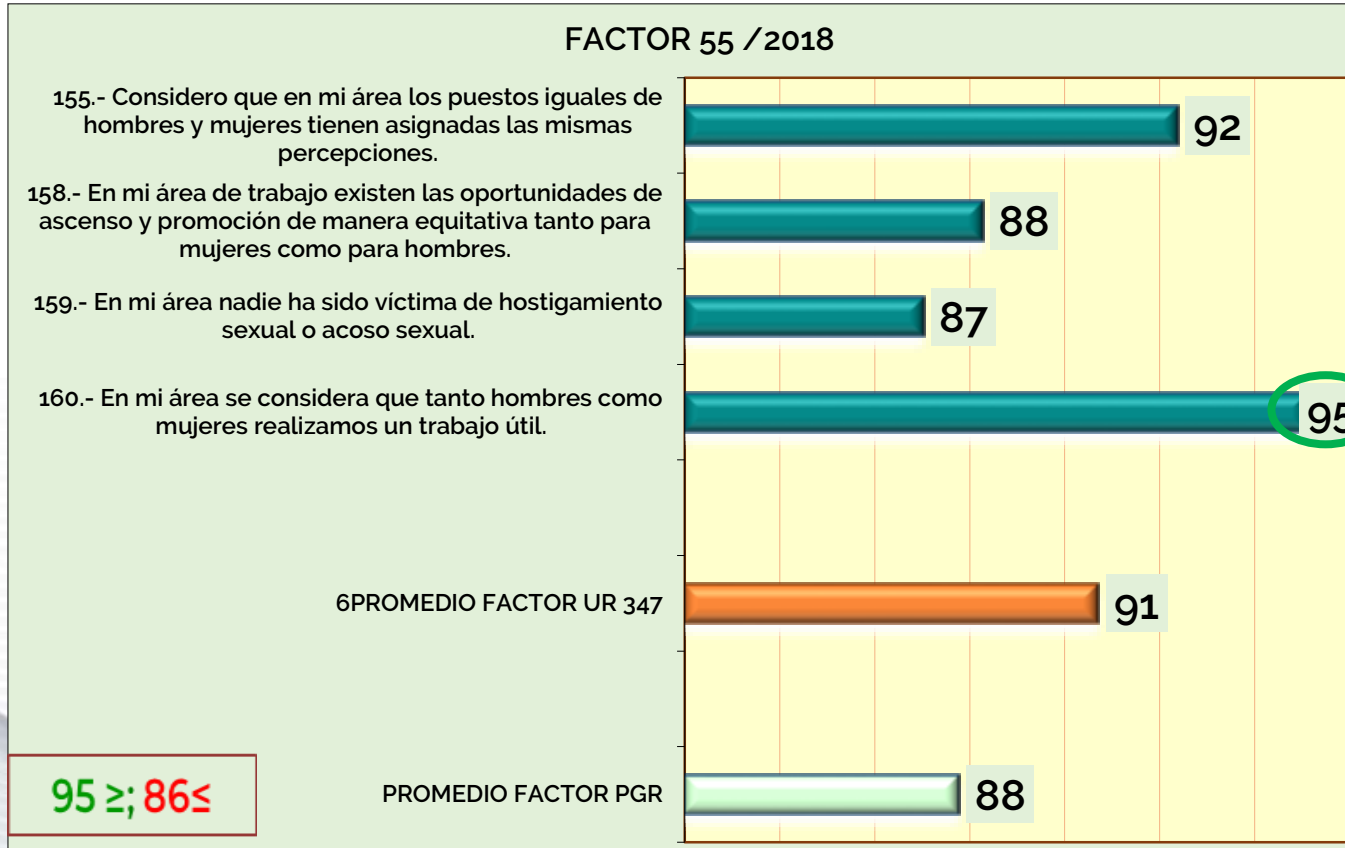
PROMEDIO FACTOR PGR

82

Se puede observar que las y los servidores públicos de la DET evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la Institución se esforzará en ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, así como promover que continúe el programa piloto de compactación de horario.



PTCCO DET 2019



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



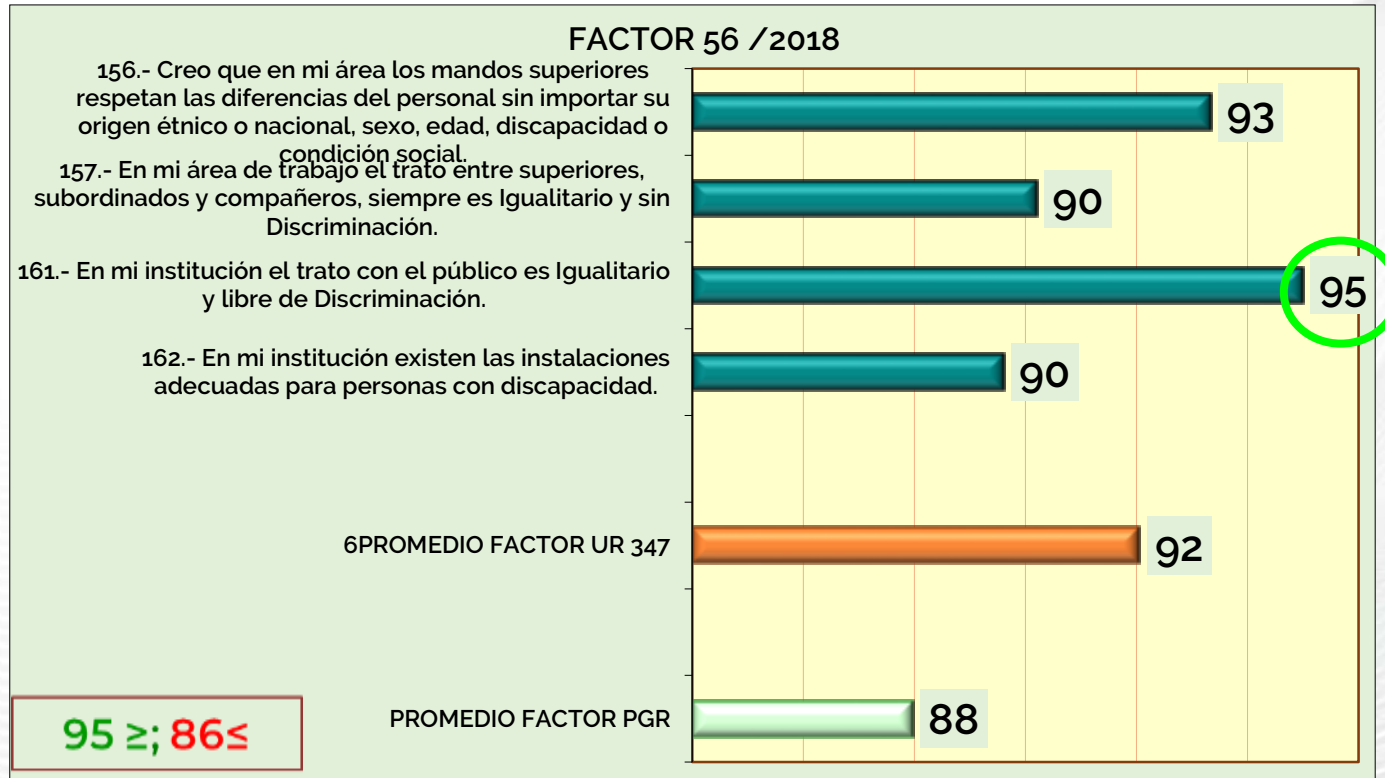
Las y los servidores públicos de la Institución perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la DET..



PTCCO DET 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

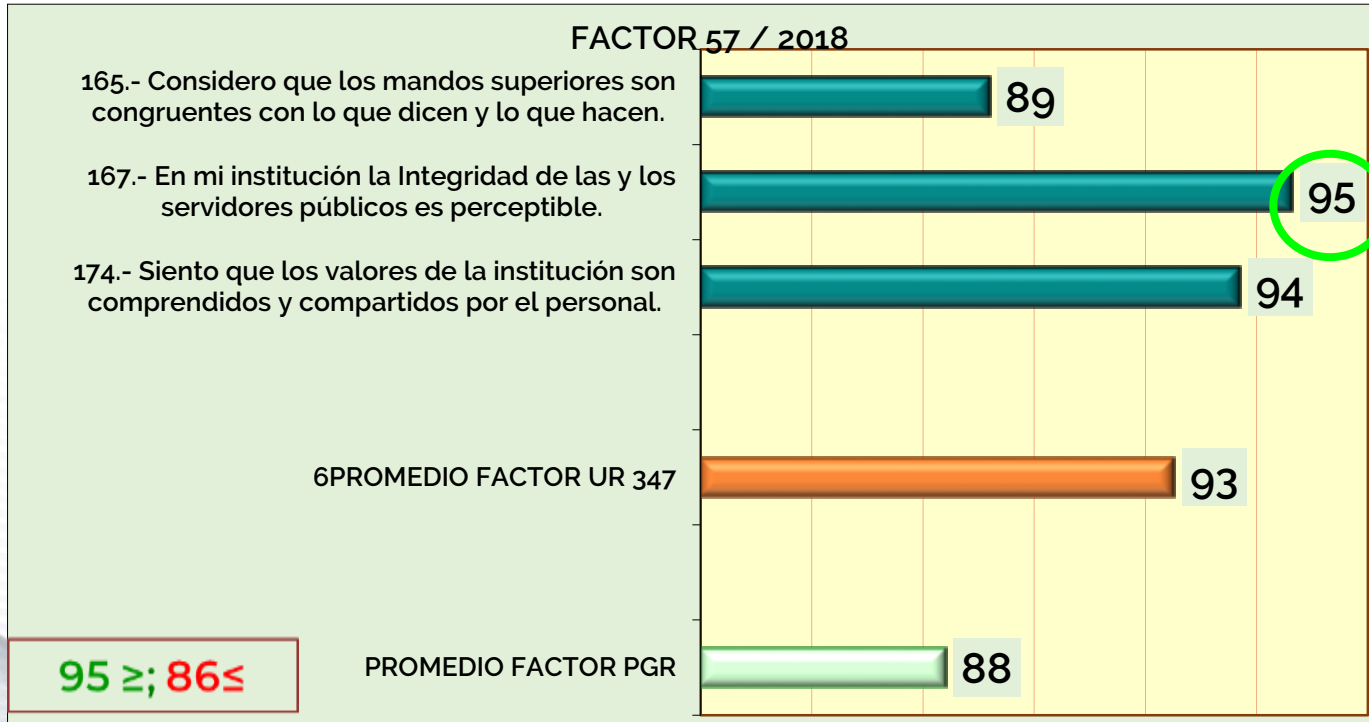
92



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



PTCCO DET 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

92



FACTOR 58 / 2018

123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

89

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

92

125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

94

126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.

93

6PROMEDIO FACTOR UR 347

92

95 ≥ ; 86 ≤

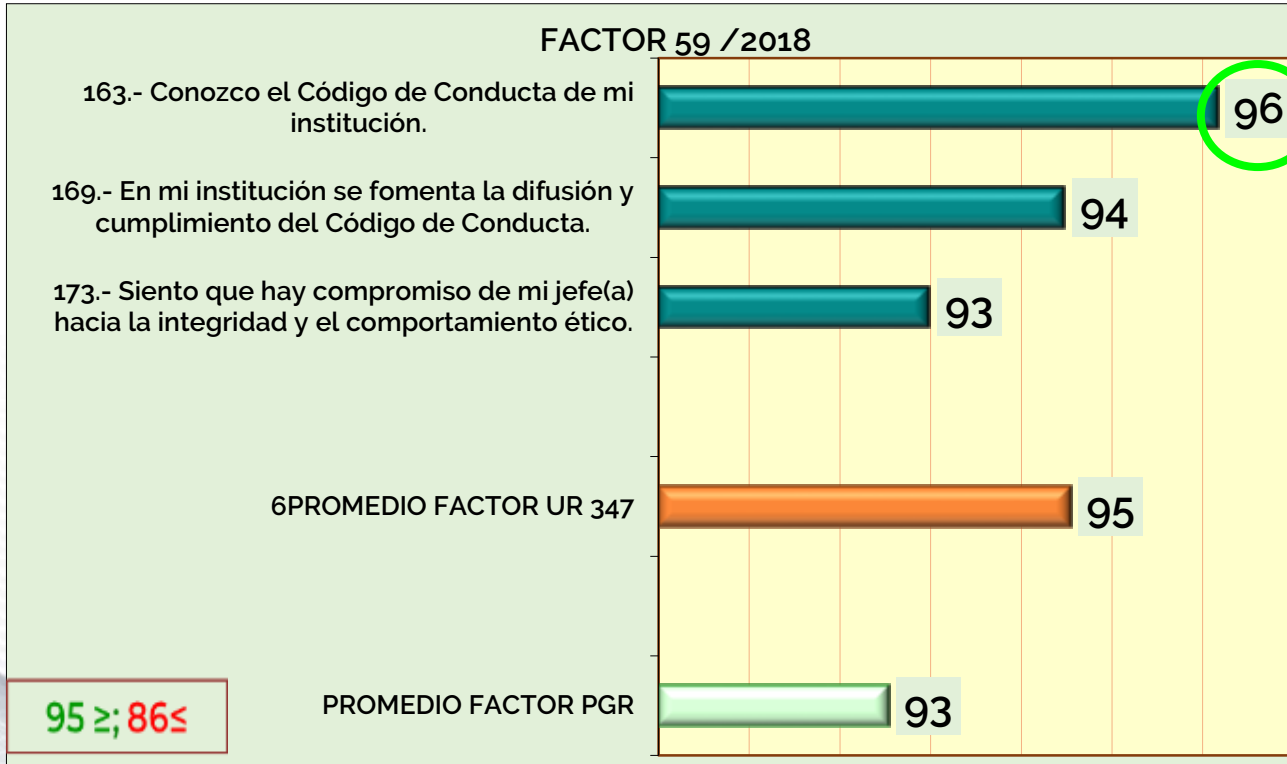
PROMEDIO FACTOR PGR

88

Las y los servidores públicos de la DET 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 sencillos de tal forma que permiten facilitar la atención de la sociedad.



PTCCO DET 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo



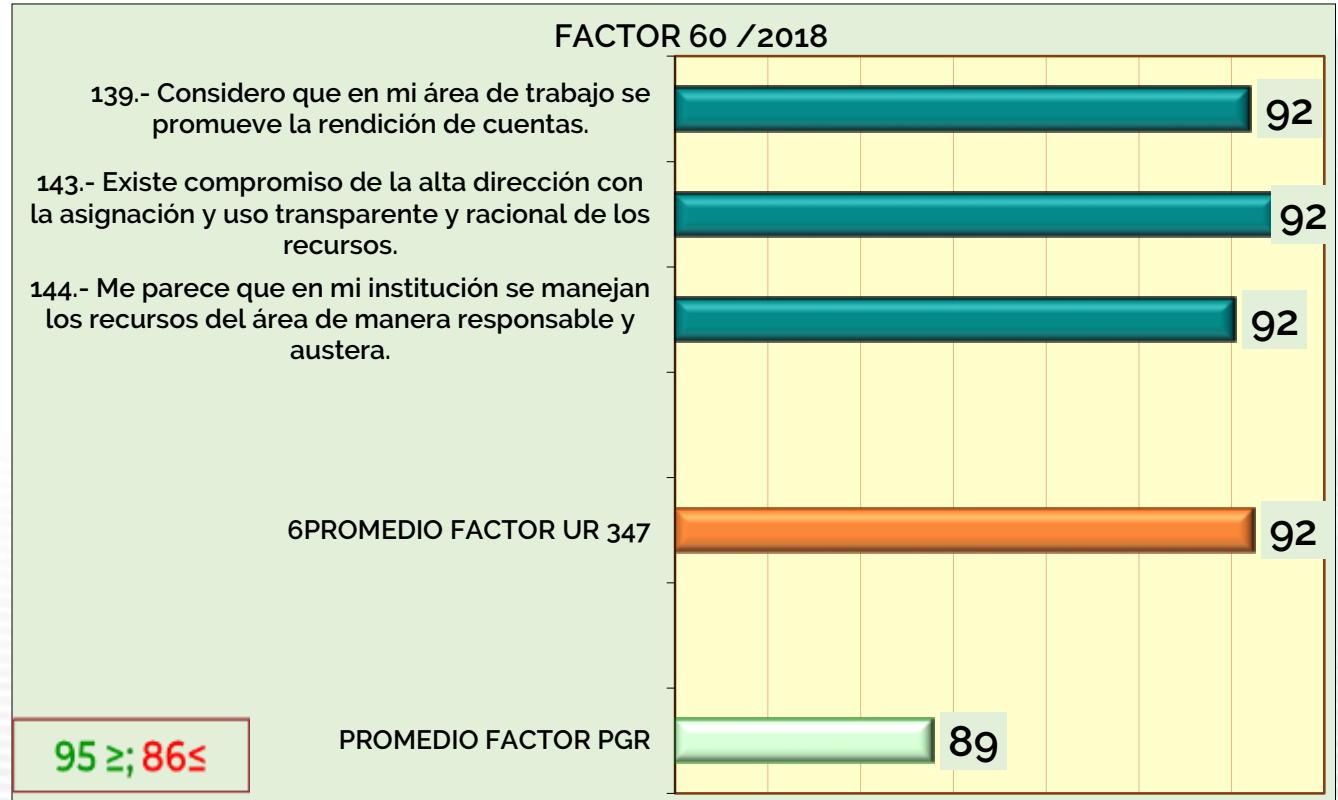
En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Institución de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO DET 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

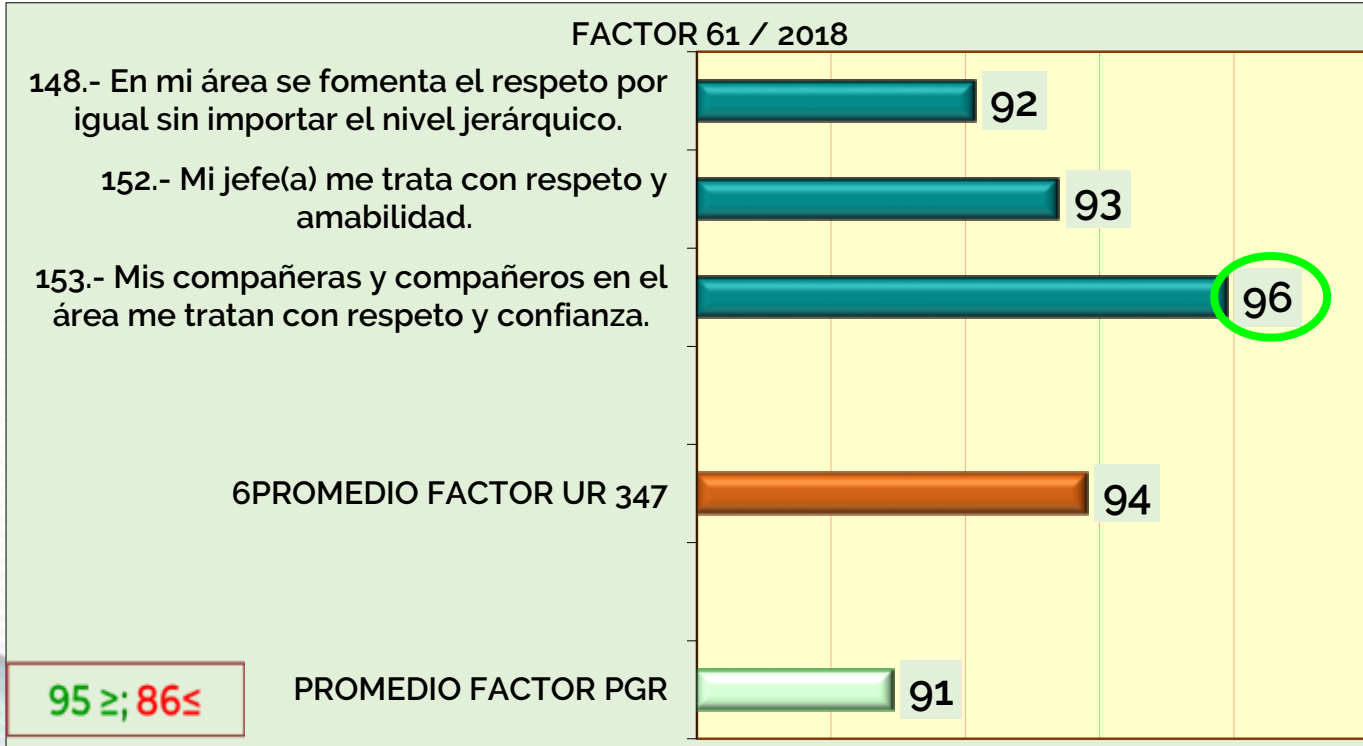
92



Se considera que los mandos superiores de la DET 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 cuen.



PTCCO DET 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



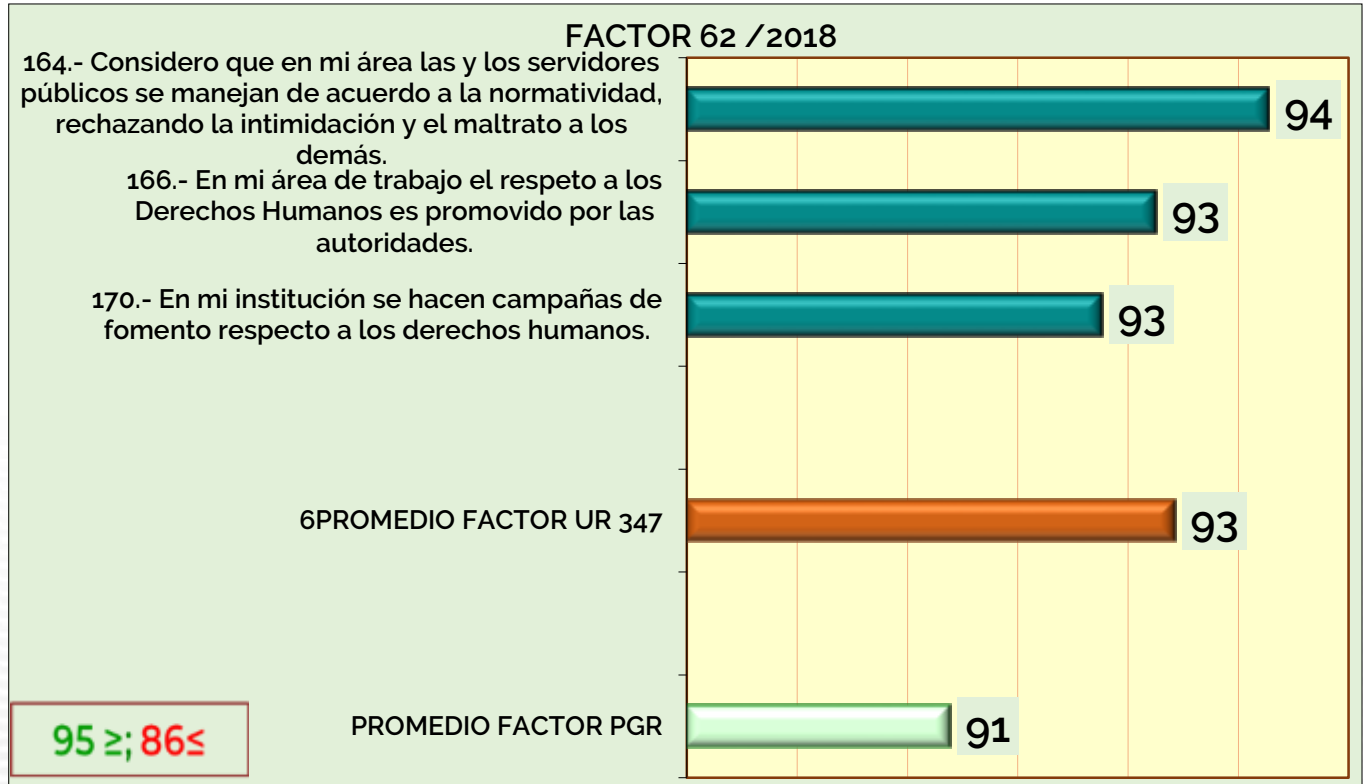
Se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO DET 2019

**Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos**

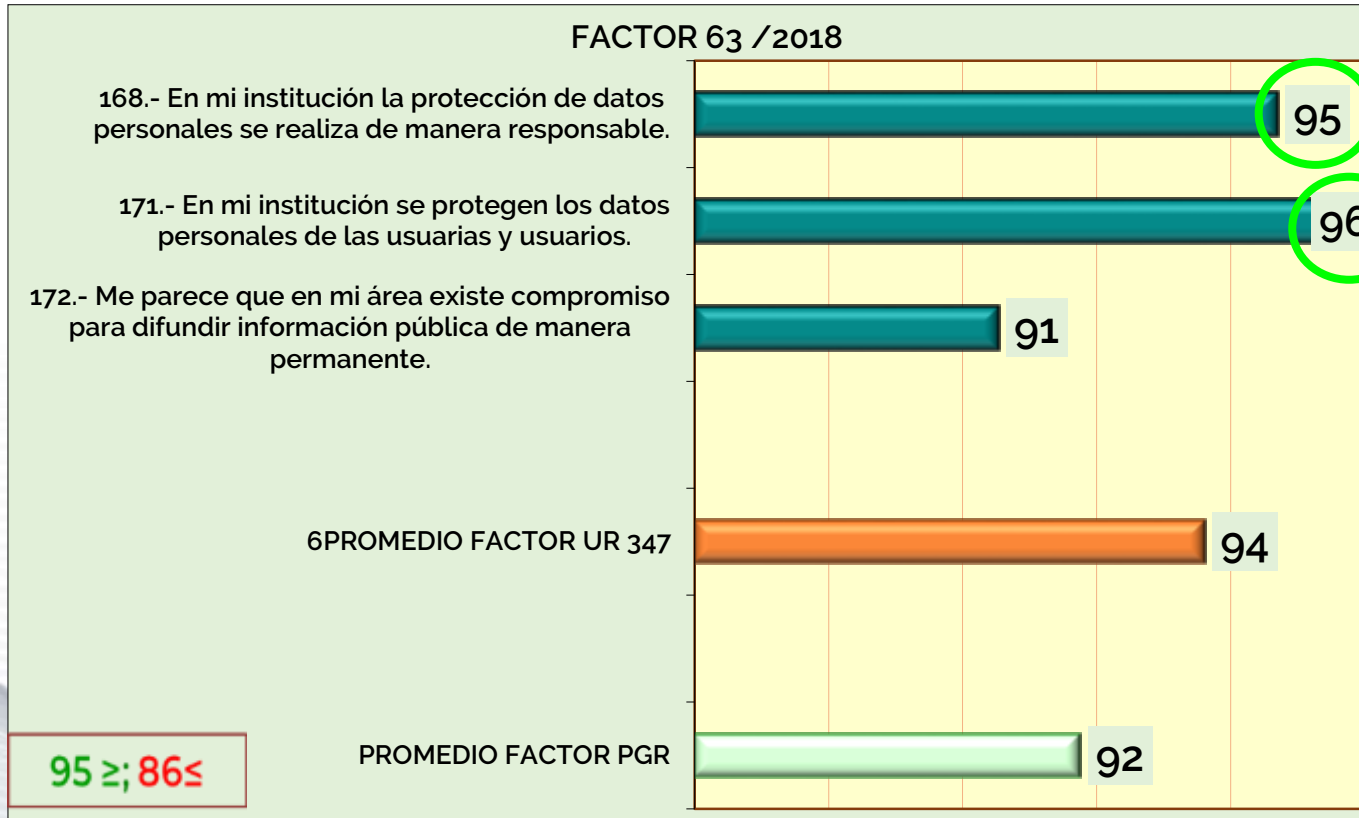
93



En la DET se considera que las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a lo demás y el fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.



PTCCO DET 2019



Vivencia de Valores:
Transparencia



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

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

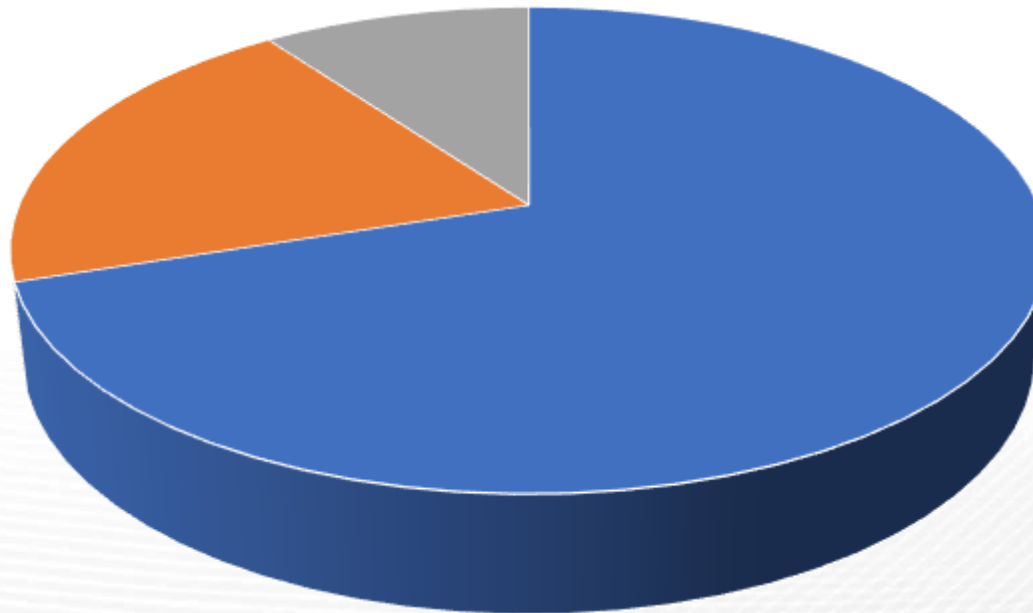
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DET 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO DET 2019



**TOTAL
COMENTARIOS: 10**

■ Sugerencias ■ Felicitaciones o Reconocimiento ■ Queja

En la Delegación Estatal Tabasco se realizaron 10 comentarios de los cuales 7 son sugerencias, 2 son felicitaciones o reconocimientos y 1 es queja.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DET 2019

3. Análisis Comparativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DET 2019

3.1. Comparación de resultados entre Delegaciones

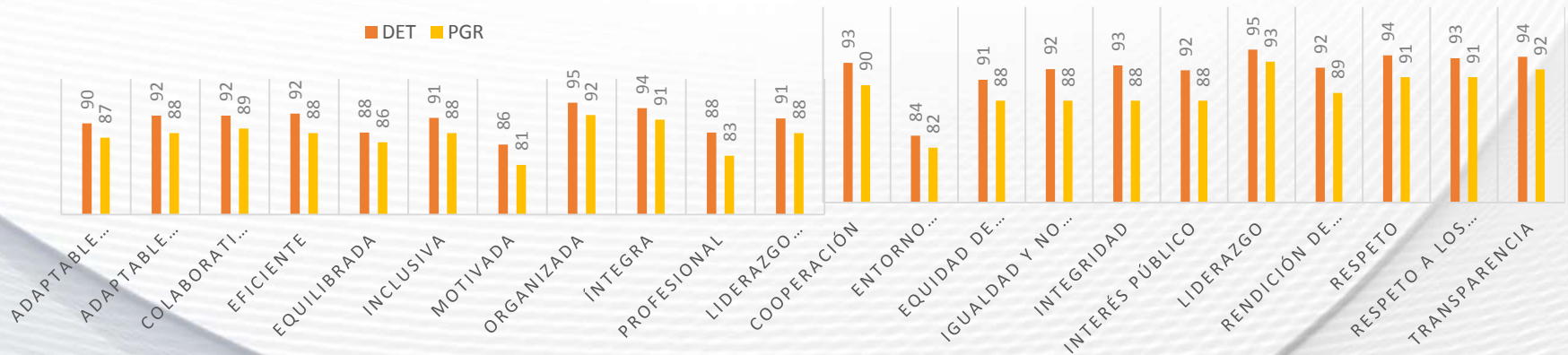


PTCCO DET 2019

Comparativo de la Delegación Tabasco Vs la FGR

FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

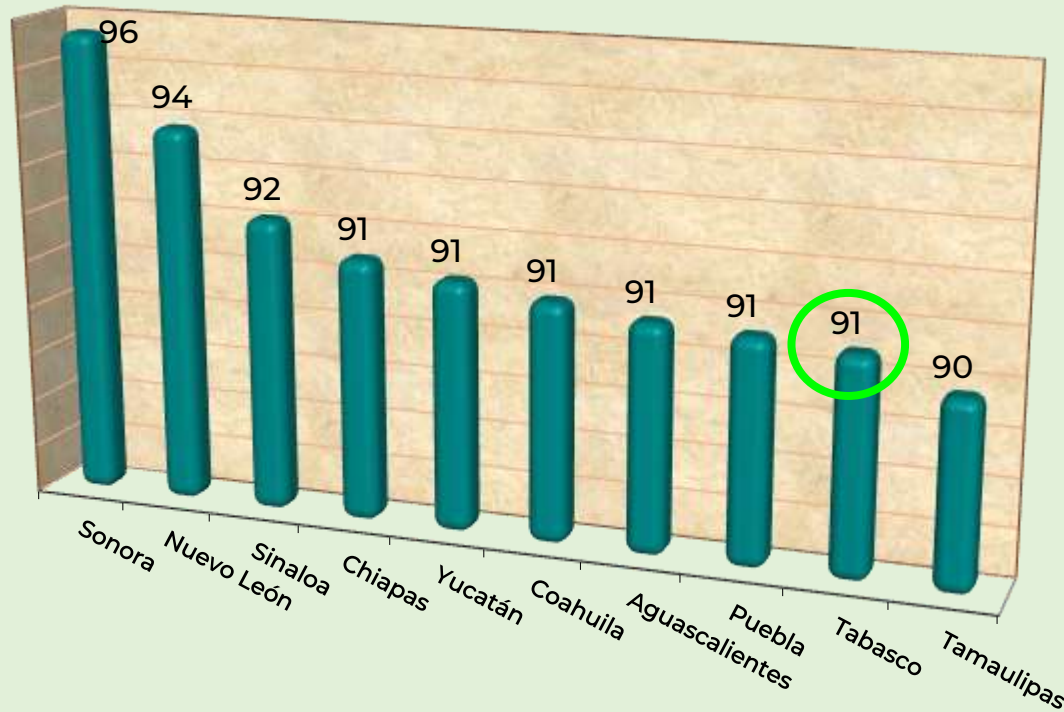
ECCO/VALORES





PTCCO DET 2019

LAS 10 DELEGACIONES MEJOR CALIFICADAS ECCO / 2018

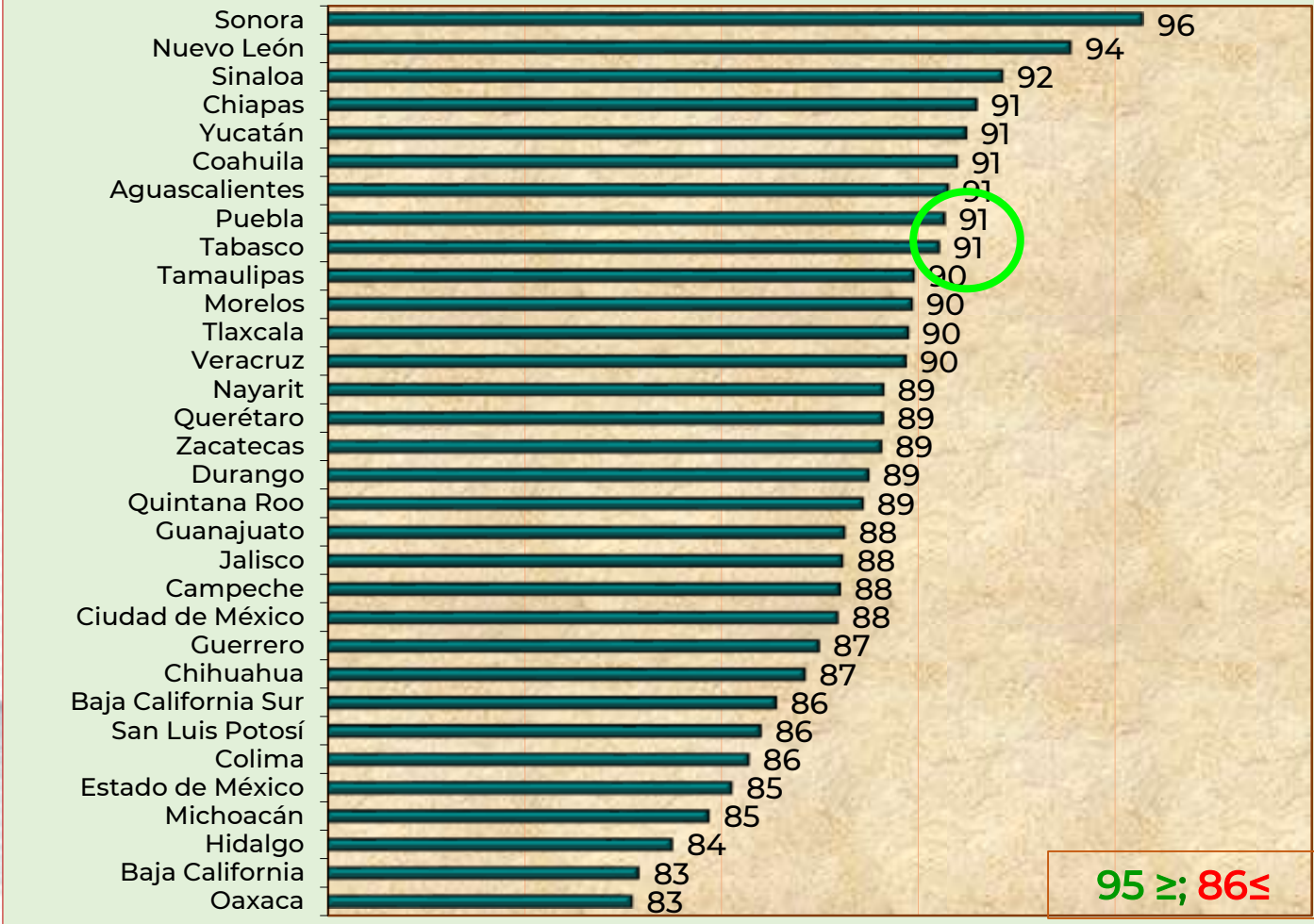


La Delegación Estatal en Tabasco se coloca en el lugar numero 9.



PTCCO DET 2019

COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / FGR / 2018



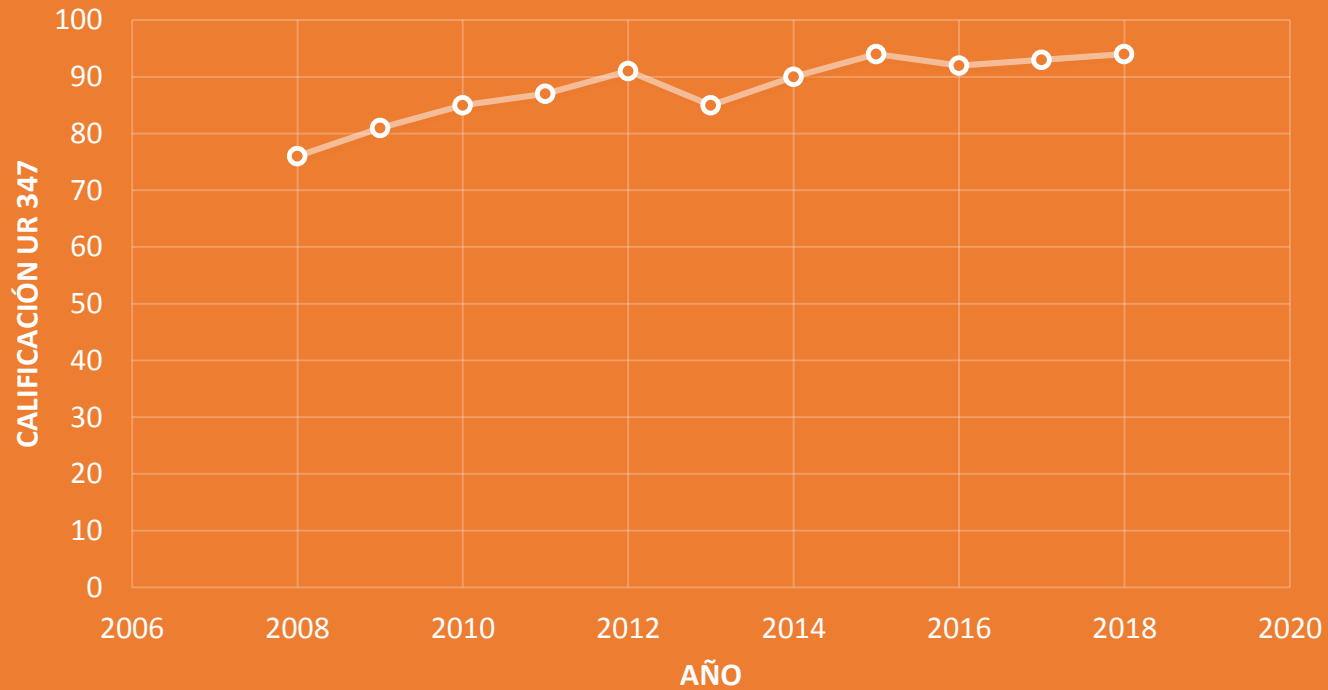


3.3. Comparativo Histórico Delegación Estatad Tabasco



PTCCO DET 2019

COMPARATIVO DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

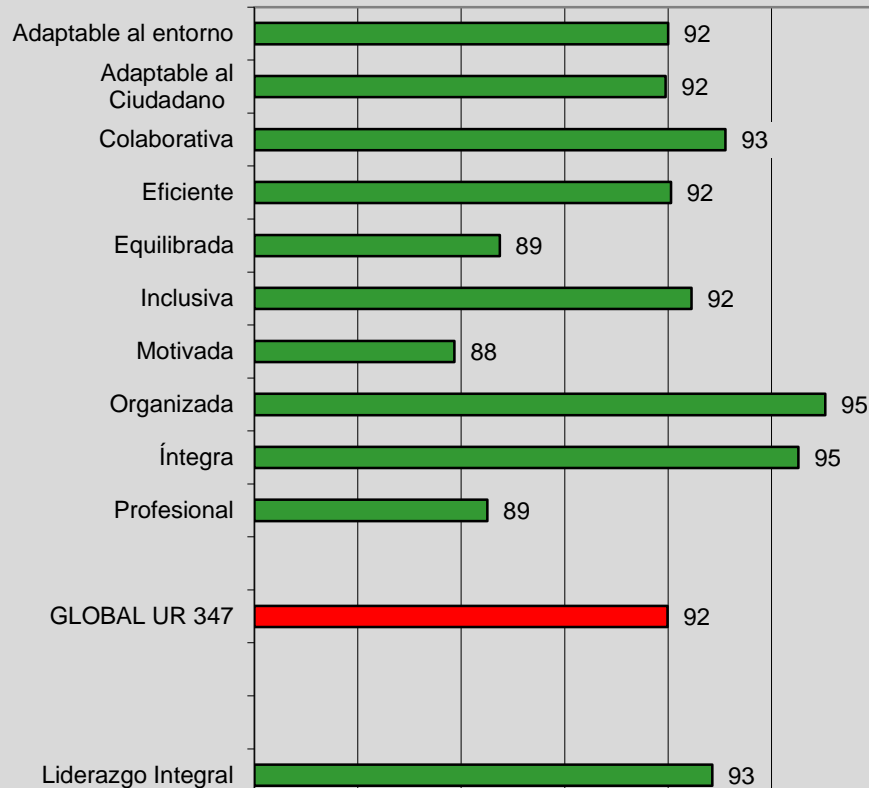
PTCCO DET 2019

4. Resultados DET 2016 Vs. 2018

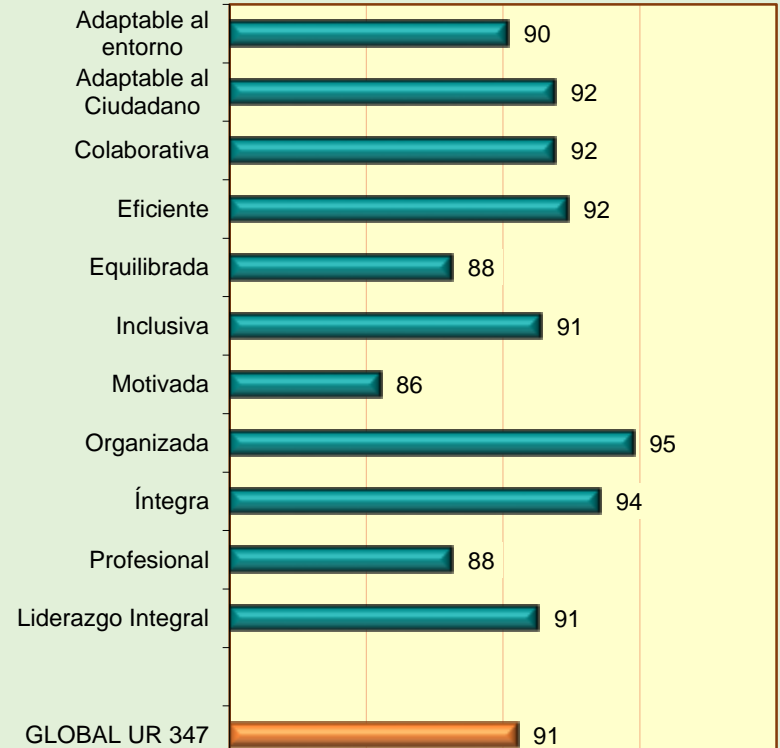


PTCCO DET 2019

RESULTADOS DET 2016



RESULTADOS DET 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DET 2019

5. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DET 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

$$\frac{17 \text{ practicas cumplidas en 2018}}{17 \text{ practicas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DET 2019

Factor I				Factor V			
Reconocimiento laboral				Equidad y Genero			
2 Practicas cumplidas en 2018		X 100 =	100% de efectividad	2 Practicas cumplidas en 2018		X 100 =	100% de efectividad
2 practicas registradas en 2018				2 practicas registradas en 2018			
Factor VII				Factor XVII			
Disponibilidad de Recursos				Impacto de la Encuesta en mi Institución			
2 Practicas cumplidas en 2018		X 100 =	100% de efectividad	1 Practicas cumplidas en 2018		X 100 =	100% de efectividad
2 practicas registradas en 2018				1 practicas registradas en 2018			
Factor IX				Factor Xi			
Blance Trabajo-Familia				Liderazgo y Participación			
5 Practicas cumplidas en 2018		X 100 =	100% de efectividad	2 Practicas cumplidas en 2018		X 100 =	100% de efectividad
5 practicas registradas en 2018				2 practicas registradas en 2018			
Factor XIV							
Enfoque a Resultados y Productividad							
3 Practicas cumplidas en 2018		X 100 =	100% de efectividad				
3 practicas registradas en 2018							



PTCCO DET 2019

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



PTCCO DET 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA
347 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO
QUE LOS SERVIDORES PUBLICOS ADSCRITOS A LA DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO SE CAPACITEN Y OBTENGAN EXPERIENCIAS TÉCNICAS.

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 A LA DIRECCIÓN DE PROFESIONALIZACIÓN CAPACITACION PARA EL PERSONAL ADSCRITO A LA DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO PARA QUE ADQUIERAN EXPERIENCIAS TÉCNICAS.	SURDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	OFICIOS, CORREOS ELECTRONICOS	PERMANENTE	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Mandos Superiores y Mandos Medios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LICDA. ELVA ROCÍO PATIÑO

L.C.P. ERNESTO SOLANO FERNÁNDEZ



PTCCO DET 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

347	DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO
-----	-----------------------------------

FACTOR

50. PROFESIONAL
198. PERCIBO QUE EN MI INSTITUCIÓN SE CUBREN LOS PUESTOS VACANTES CON PROCESOS DE RECLUTAMIENTO FORMALES.
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

MOTIVAR AL PERSONAL Y MOSTRAR LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN.

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	SE DIFUNDIRÁ EL PROCEDIMIENTO ANTE EL PERSONAL ADSCRITO A LA DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO RESPECTO A LA BOLSA DE TRABAJO.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	MURAL Y CORREO ELECTRONICO	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	65	P														
					O				R														
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA QUE EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN QUE CUBRA EL PERFIL REQUERIDO OCUPE LOS PUESTOS VACANTES.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	OFICIOS	TRIMESTRAL	E	X	Mandos Superiores y Mandos Medios		P														
					O				R														
3	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA QUE MOTIVEN A SU PERSONAL A REALIZAR SUS FUNCIONES.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	OFICIOS	TRIMESTRAL	E	X	Mandos Superiores y Mandos Medios		P														
					O				R														

LICDA. ELVA ROCHA PATIÑO

LIC. P. ERNESTO SOLANO FERNÁNDEZ



PTCCO DET 2019

PGR		OFICIALÍA MAYOR																					
		ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018																					
		PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019																					
UNIDAD ADMINISTRATIVA																							
347	DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO																						
FACTOR		63-TRANSPARENCIA																					
OBJETIVO ESTRATÉGICO		QUE TODO EL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO CONOZCA LOS RESULTADOS QUE OBTUVO LA DELEGACIÓN EN LA ECCO 2018																					
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FUTURAS REUNIONES		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	COLOCAR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL MURAL	SURDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA Y DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	MURAL	2 MESES	E D X	TODO EL PERSONAL			P														
2	REMITIR POR CORREO ELECTRONICO INSTITUCIONAL A TODO EL PERSONAL LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	SURDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA Y DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	CORREO ELECTRONICO	2 MESES	E D X	TODO EL PERSONAL			P														

LICDA. ELVA ROCHA PATIÑO

L.C.F. ERNESTO SOLANO FERNANDEZ



PTCCO DET 2019

PGR

SECRETARÍA DE ECONOMÍA



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

147 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO

FACTOR

42.-LIDERAZGO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REFORZAR Y PROMOVER EN EL PERSONAL DE MANDO LAS CONDUCTAS Y VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, DE MANERA CONTINUA EN LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS EN EL TRABAJO.

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 PLATICAS DE CODIGO DE CONDUCTA	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO	TRIMESTRAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS		P															
					O				R															
2	DIFUNDIR MISIÓN Y VISIÓN DENTRO DE LAS INSTALACIONES	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA, DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	MAMPARAS Y CARTELES	MENSUALMENTE	E	X	TODO EL PERSONAL		P															
					O				R															

LICDA. ELVA ROCHA BATIÑO

LIC. P. ERNESTO SOLANO FERNANDEZ



PTCCO DET 2019

PGR



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

347	DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO
-----	----------------------------

FACTOR

<p>42.-EQUILIBRADA</p> <p>149.- EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE VISITAR Y CUIDAR PARQUES HISTÓRICOS, CULTURALES O SITIOS PATRIMONIALES.</p> <p>150.- LA JORNADA LABORAL EN MI ÁREA ME PERMITE CONCILIAR LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y PARTICIPAR EN EVENTOS CULTURALES.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>REAFIRMAR EN LOS MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA DGGH, 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 SAÑO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL.</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		
1	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO 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 SAÑO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL. COMPROMISO 3, BASE 13 DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA PGR.	DESPACHO DE LA C. DELEGADA, SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA Y DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	MENSUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	SI	P														
					O			R															
2	PROMOVER E INVITAR AL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO A VISITAR Y CUIDAR LOS PARQUES HISTÓRICOS, ESPACIOS CULTURALES Y SITIOS PATRIMONIALES	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA, DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	CORREOS ELECTRONICOS	MENSUALMENTE	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
					O			R															

LICDA. ELVA ROCHA PATIÑO

L.C.P. ERNESTO SOLANO FERNANDEZ

