



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA
Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019**

**DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS
MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES**



PTCCO DGRMSG 2019

CONTENIDO

Introducción.....	3
1. Análisis Cuantitativo.....	6
2. Análisis Cualitativo.....	47
3. Análisis Comparativo.....	50
3.1. Comparación de resultados.....	51
3.1.1. FGR vs. DGRMSG 2018.....	52
3.1.2. Histórico PGR-DGRMSG 2018.....	53
3.2. DGRMSG 2016-2018.....	54
3.3. Efectividad del PTCCO 2018	56
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	58
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	58
6. Calendarización de Acciones de Mejora	58



PTCCO DGRMSG 2019

INTRODUCCIÓN

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente y de manera confidencial, la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a las entidades y dependencias del Gobierno Federal, con el propósito de conocer el sentir de las y los servidores públicos en la forma que perciben el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en concordancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

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

Es importante destacar 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 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 DGRMSG 2019

En 2018, la SFP aplicó la encuesta Tipo "B", misma que contempla un total de 77 reactivos, incluidos en 10 factores básicos como se indica a continuación:

- 38. Adaptable al entorno
- 39. Adaptable al ciudadano
- 40. Colaborativa
- 41. Eficiente
- 42. Equilibrada
- 46. Inclusiva
- 47. Motivada
- 48. Organizada
- 49. Íntegra
- 50. Profesional

De los factores básicos surgen factores compuestos, que se integran de la combinación de distintos reactivos:

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) y 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).



PTCCO DGRMSG 2019

227 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 227, es decir el 100%. Para el análisis de los resultados se identificarán los índices obtenidos con la siguiente simbología:



100 – 90

90 ≥ 77 ≤



89 – 78



77 – 64



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGRMSG 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGRMSG 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DGRMSG 2019

De un total de 227 personas encuestadas, 109 hombres y 118 mujeres lo que representa el 48% y 52% respectivamente.

¿El encuestado es? / 2018

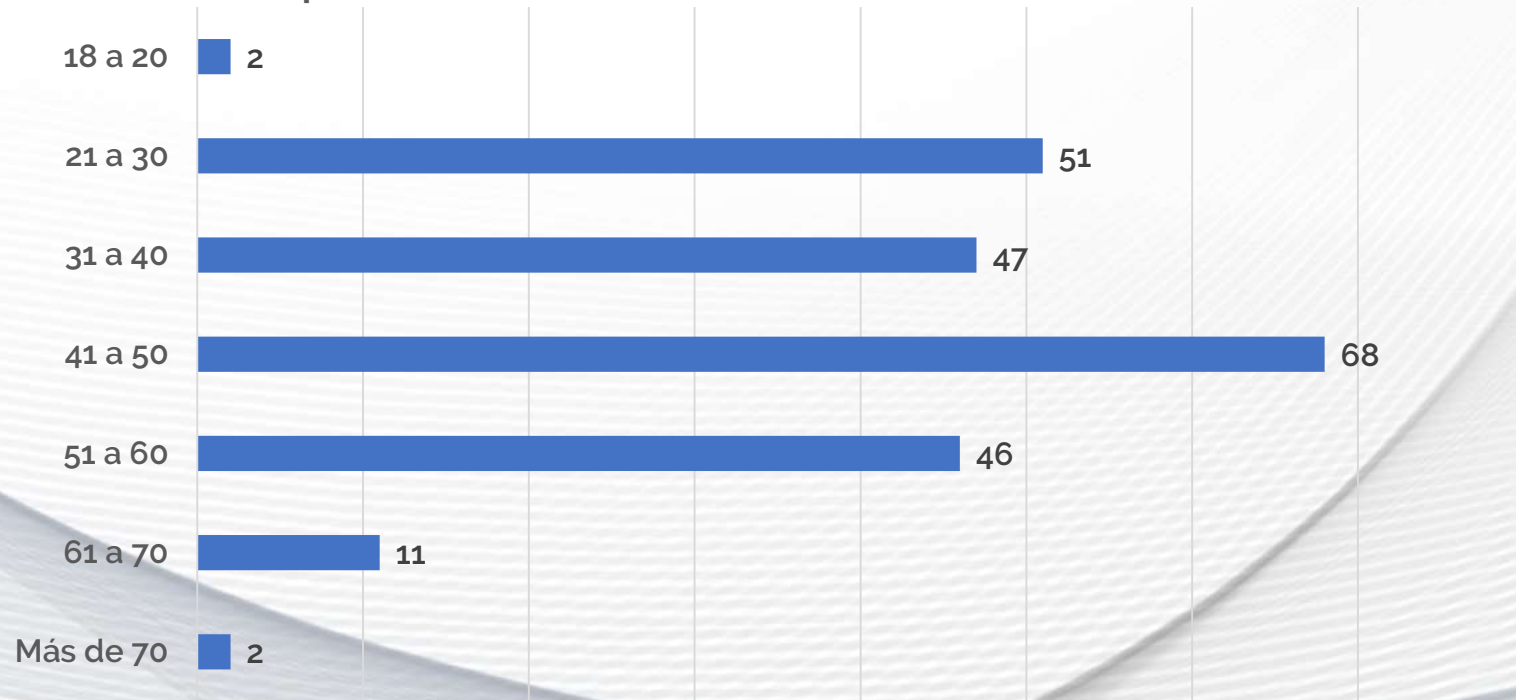




PTCCO DGRMSG 2019

La mayor participación por parte de servidoras y servidores públicos se encuentra dentro del rango de 41-50 años, lo que representa el 30%.

¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DGRMSG 2019

Este año, el porcentaje del estado civil casado(a) es mayor 6 puntos porcentuales en comparación al estado civil soltero(a).

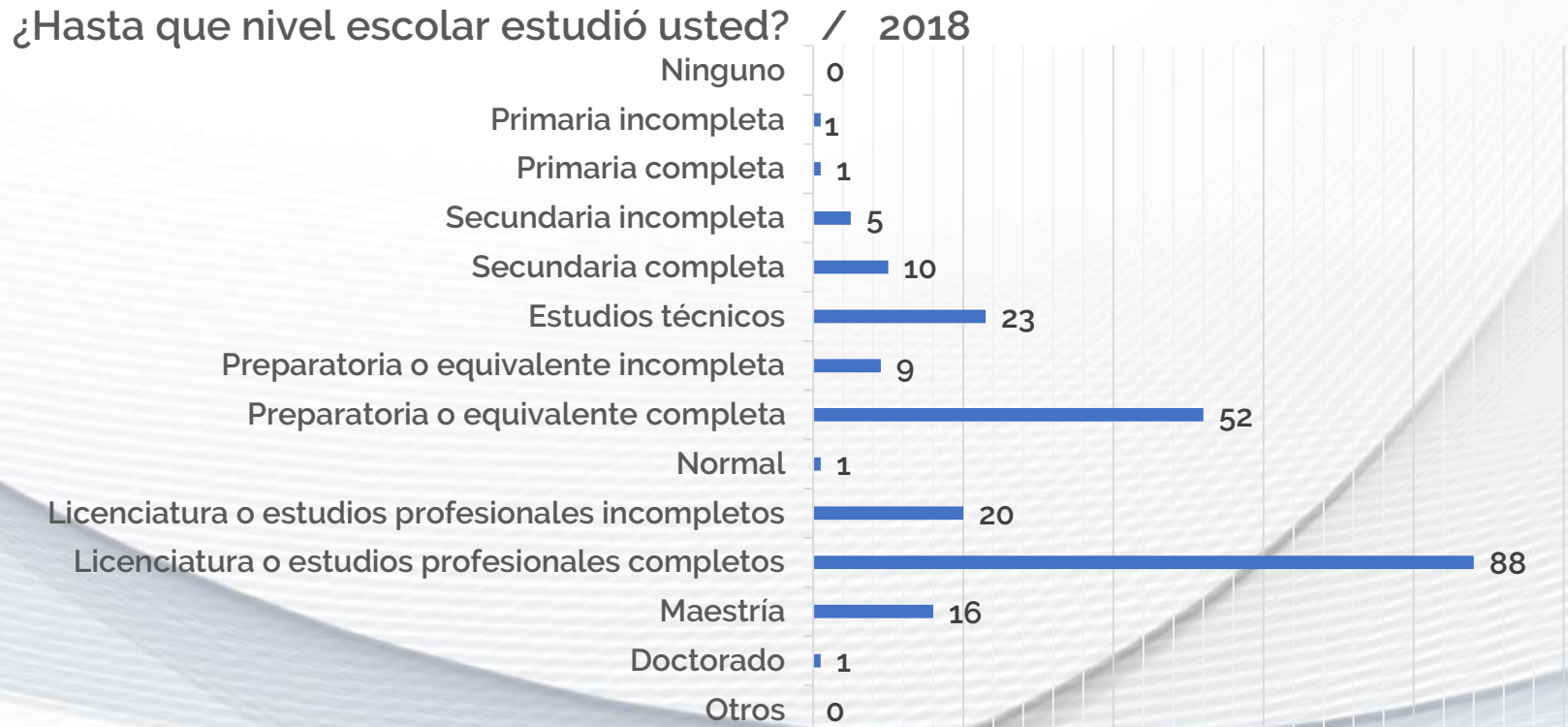
¿Su estado civil es? / 2018





PTCCO DGRMSG 2019

El 70% del personal cuenta con preparatoria, licenciatura, maestría o doctorado terminado, en tanto que 21% no cuenta con educación básica terminada.

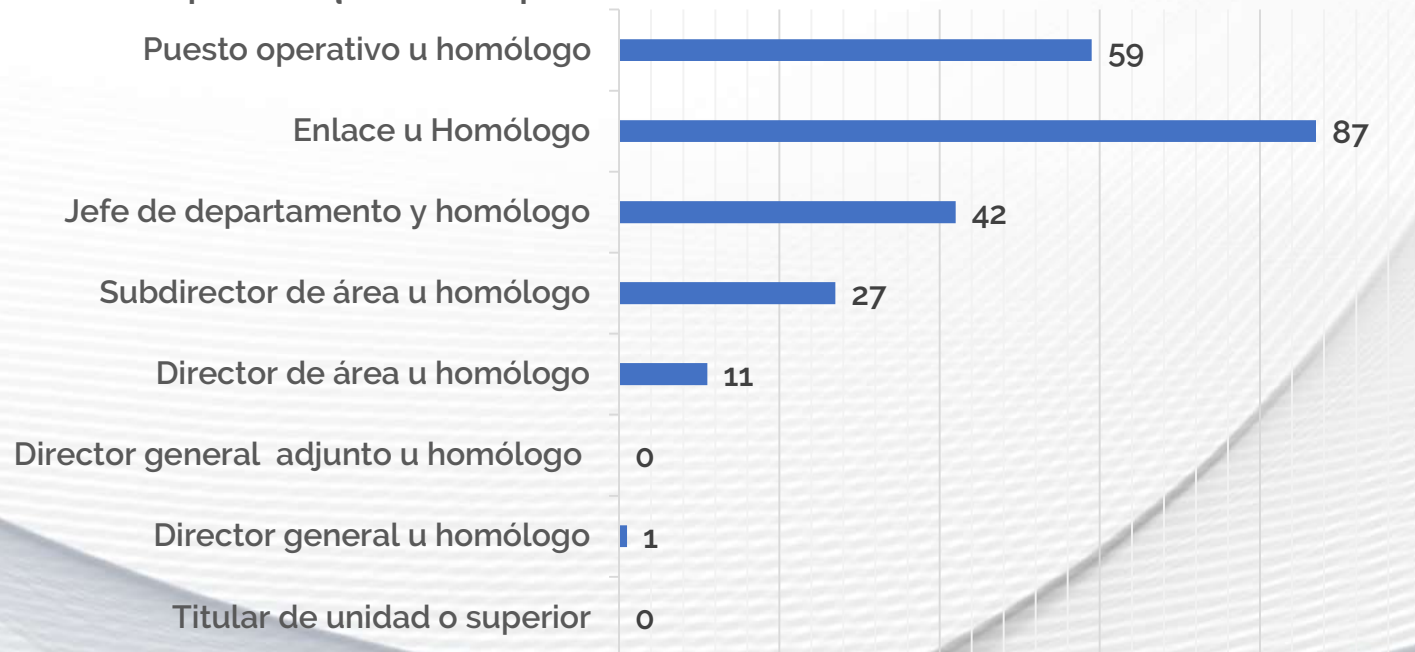




PTCCO DGRMSG 2019

El 36% de las y los servidores encuestados ocupan un puesto de mando medio y el 64% ocupa un puesto de enlace.

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

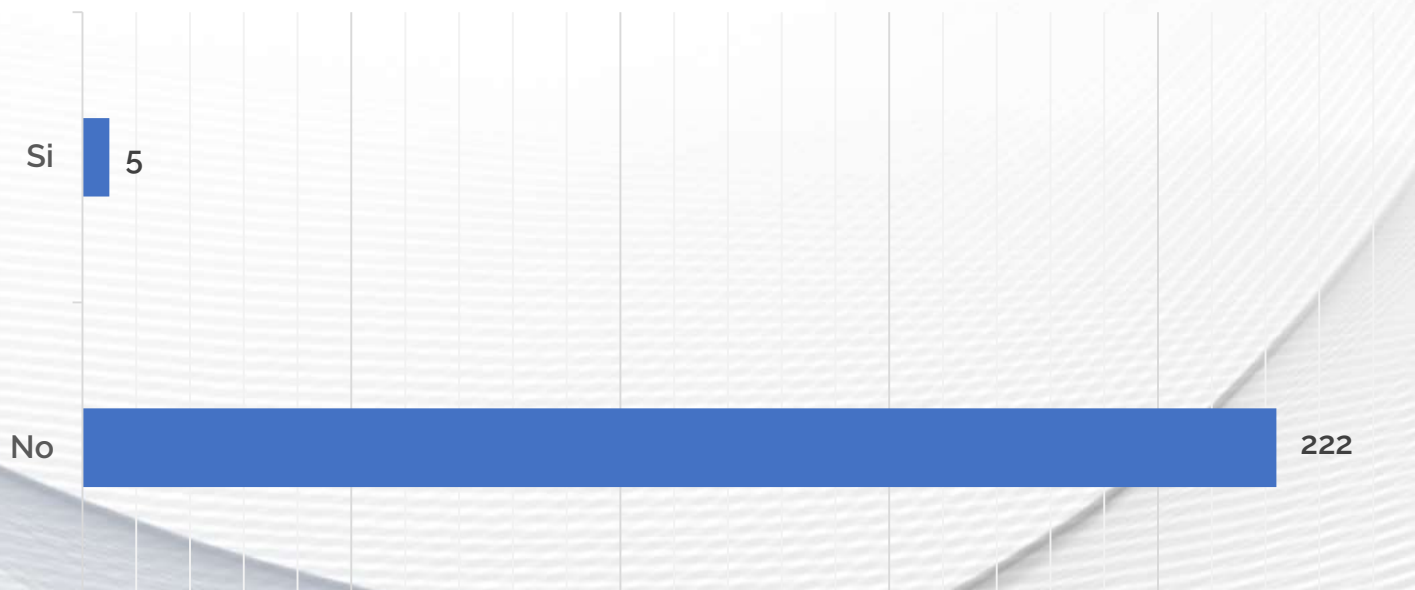




PTCCO DGRMSG 2019

El 98% de los participantes adscritos a la DGRMSG, no ocupan un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera.

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

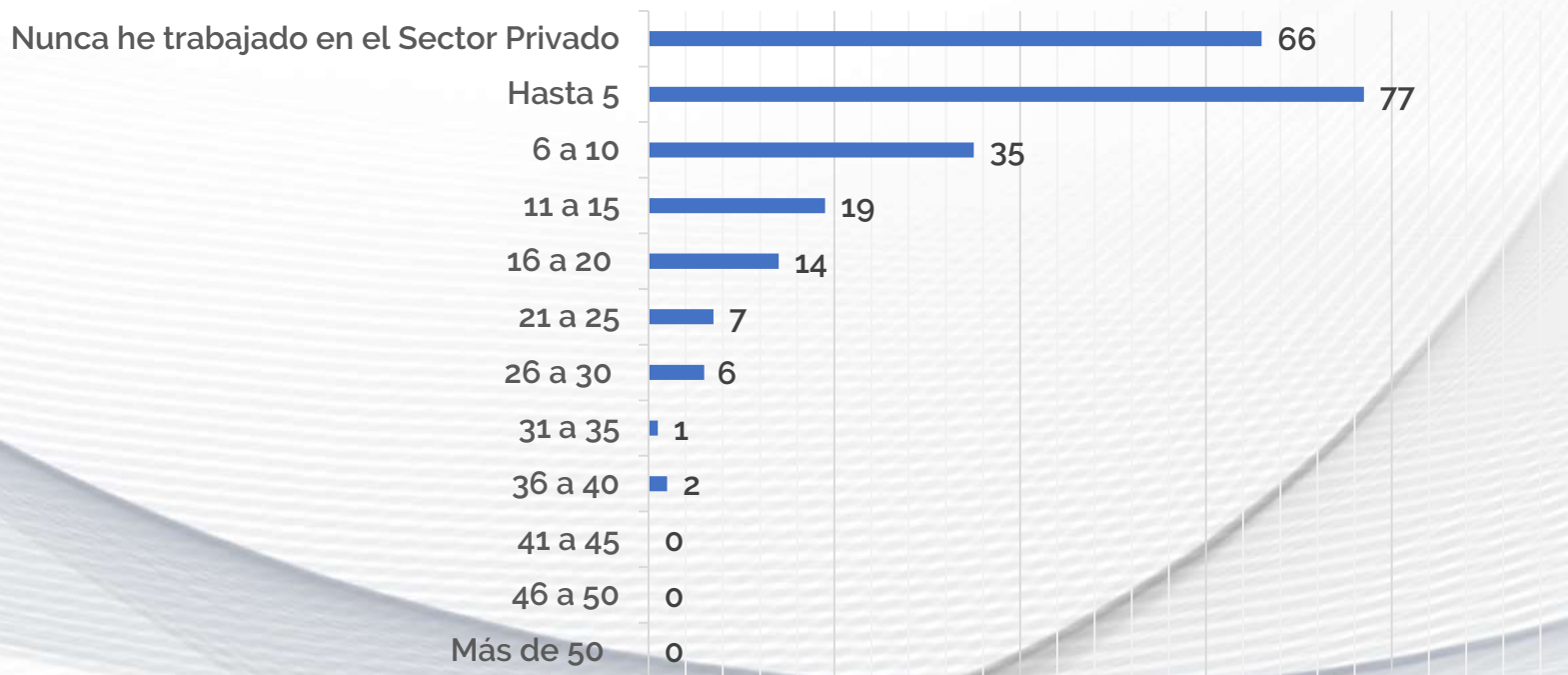




PTCCO DGRMSG 2019

30% del personal encuestado no cuenta con experiencia en el Sector Privado, en tanto que, del 70% restante, el 47% cuenta con experiencia de hasta 5 años.

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

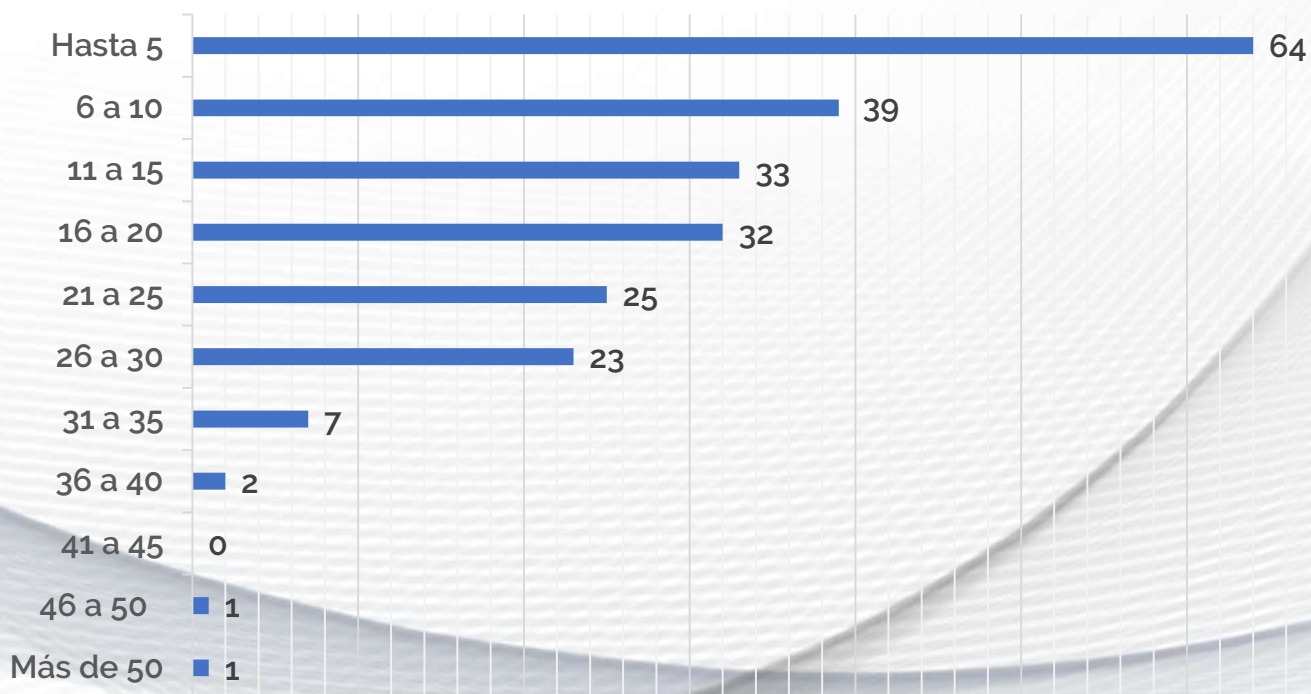




PTCCO DGRMSG 2019

El 28% de las y los servidores públicos cuenta con experiencia en el Sector Público de hasta 5 años, mientras que el 72% tiene experiencia de 6 años en adelante.

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

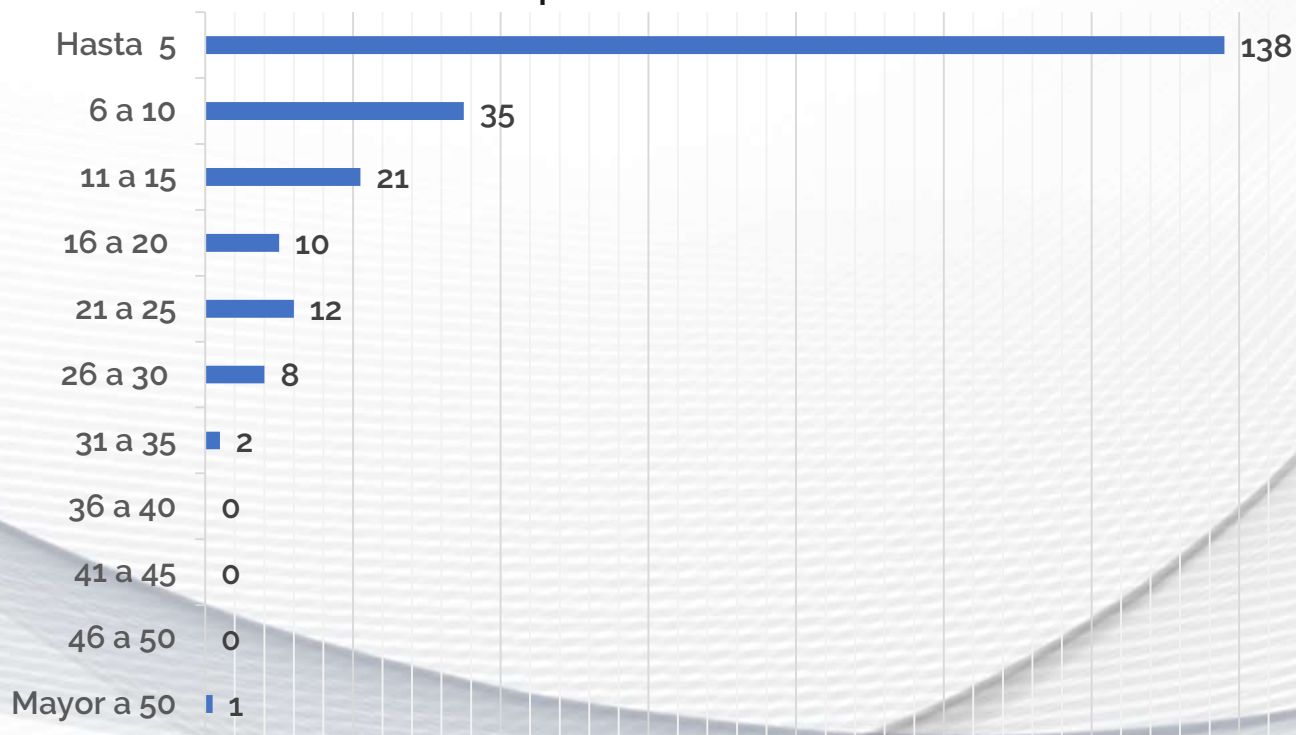




PTCCO DGRMSG 2019

61% del personal encuestado lleva de 6 años en adelante ocupando su puesto actual, mientras que el 39% lleva hasta 5 años.

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

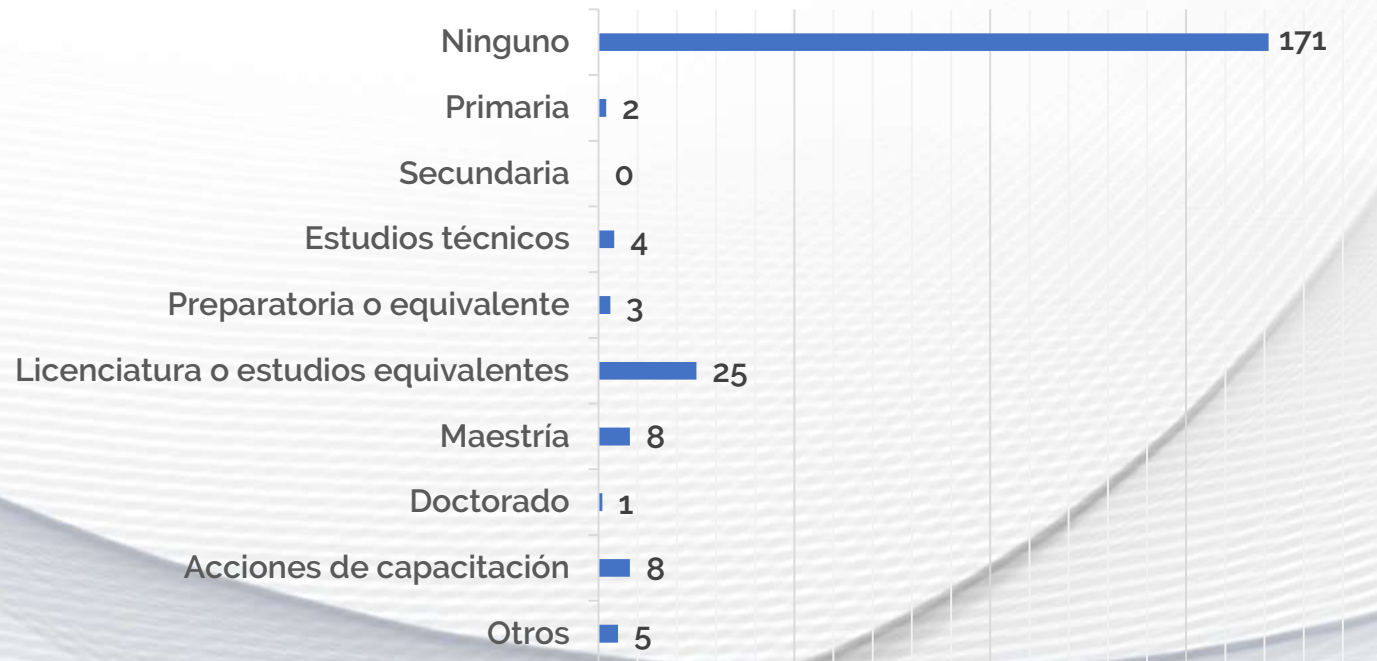




PTCCO DGRMSG 2019

De las y los servidores públicos encuestados, el 75% no estudia actualmente, sin embargo el 25% estudia el nivel primaria, preparatoria, licenciatura, maestría, doctorado, entre otros.

¿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 DGRMSG 2019

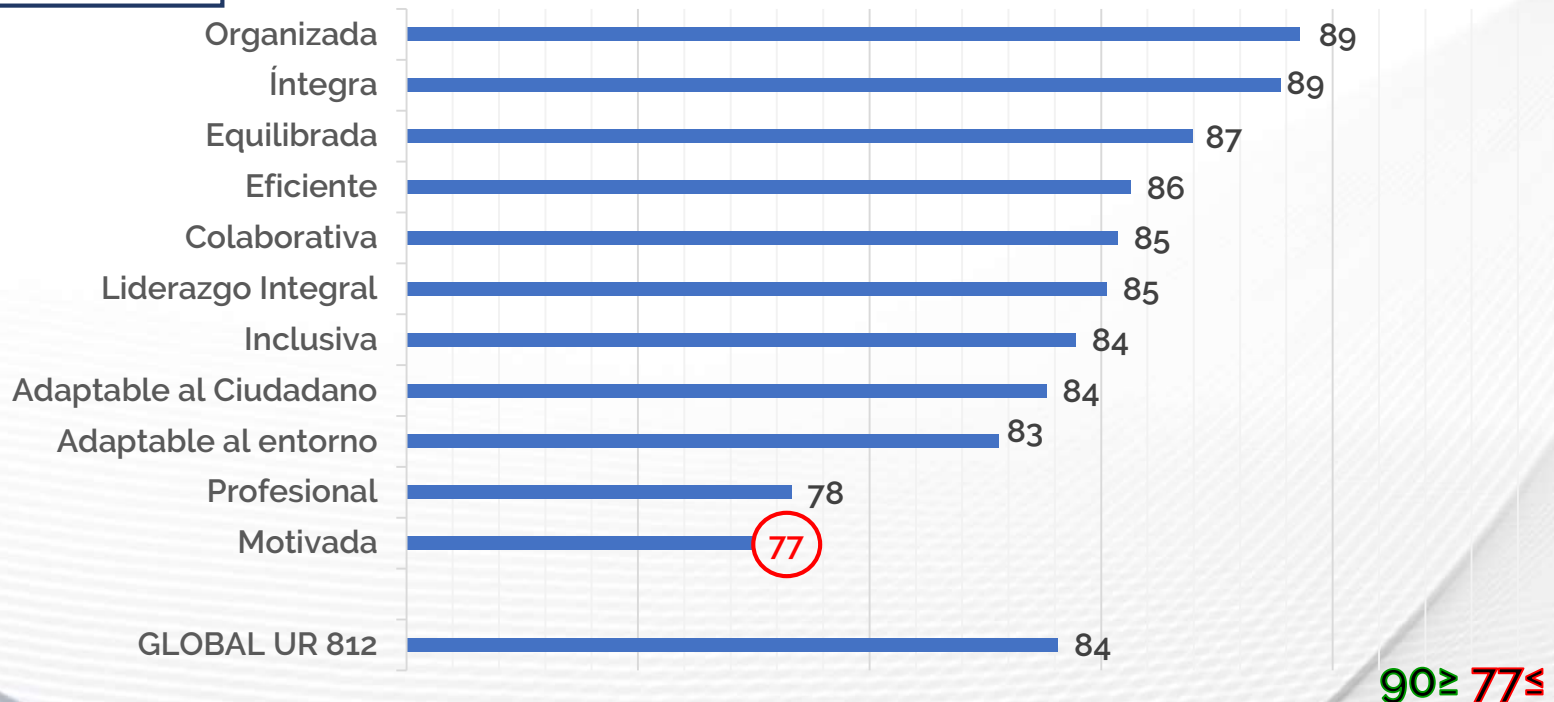
Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DGRMSG 2019

Cómo es la
DGRMSG:

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2018



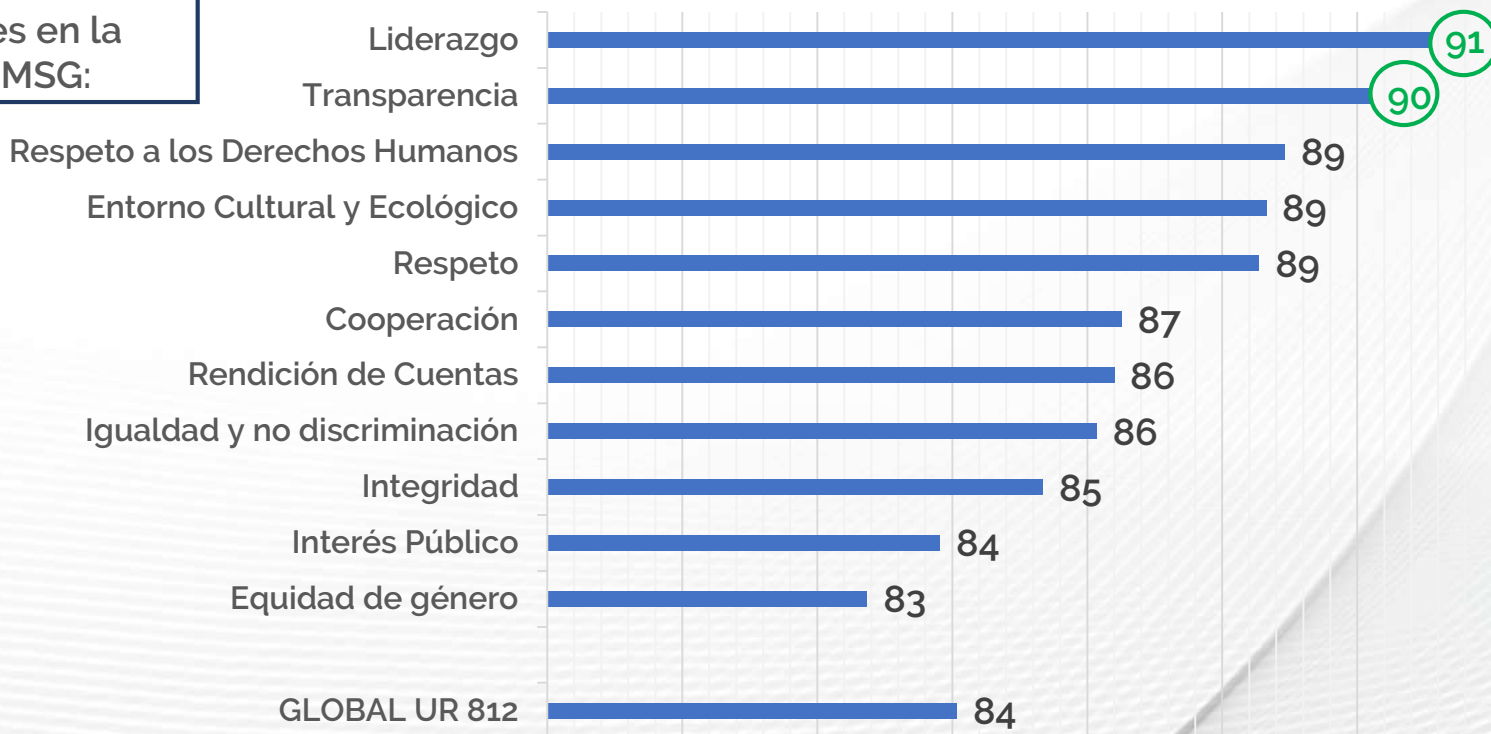
Como resultado de la aplicación de la encuesta, el factor Motivada recibió la calificación más baja, en tanto se percibe a la Institución Organizada e Íntegra al obtener el resultado más alto.



PTCCO DGRMSG 2019

ECCO / Valores 2018

Vivencia de
Valores en la
DGRMSG:



90 ≥ 77 ≤

El Liderazgo y la Transparencia son valores con los que mejor se identifican las y los servidores públicos al destacar su calificación, sin embargo en Equidad de Género obtuvo el último lugar, lo que motiva a fortalecerla.



PTCCO DGRMSG 2019

La percepción de las y los servidores públicos de la DGRMSG es favorable; refleja por medio de los 10 reactivos que es Íntegra, Organizada y Equilibrada.

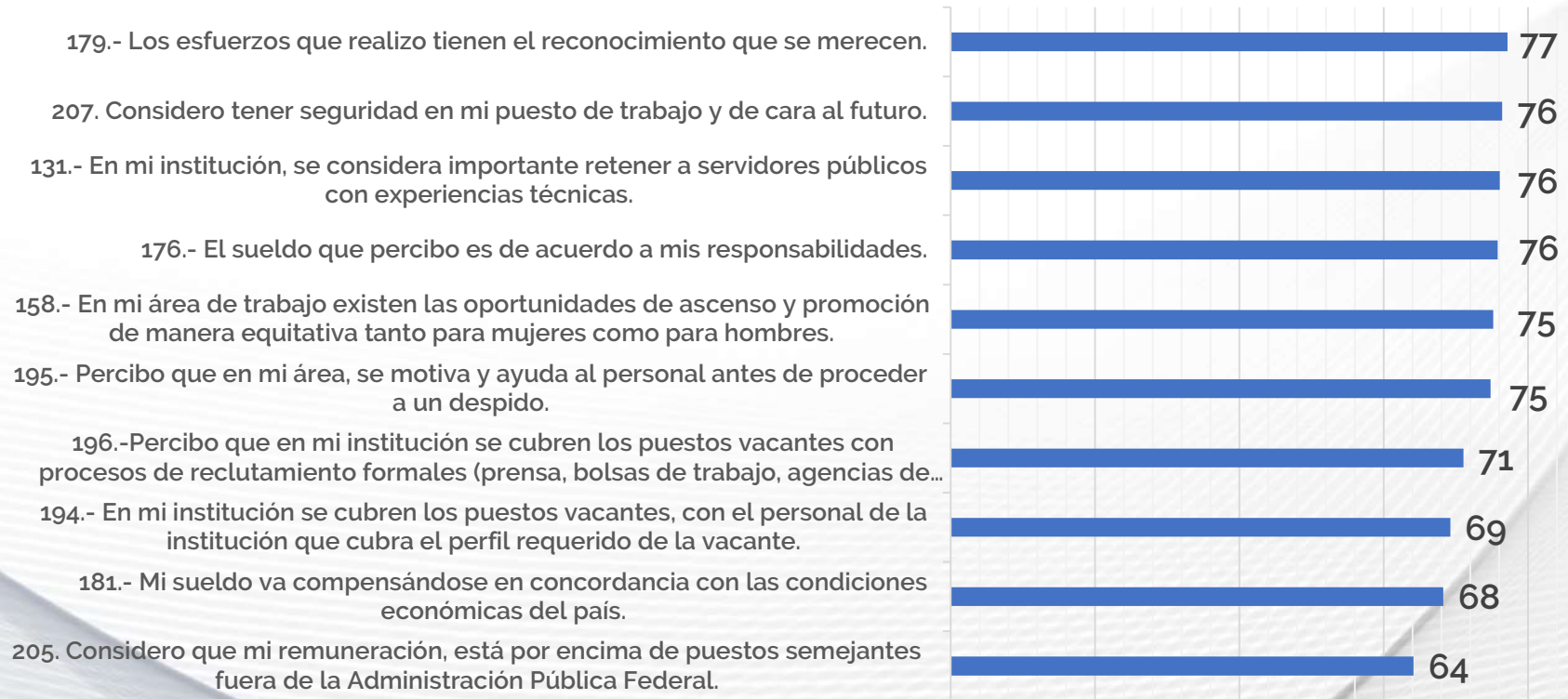
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DGRMSG / 2018





PTCCO DGRMSG 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DGRMSG / 2018



Los reactivos menos calificados muestran que es necesario fortalecer principalmente los factores Motivada y Profesional en temas tales como sueldo, reconocimiento, estabilidad en el trabajo, ascensos, entre otros.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGRMSG 2019

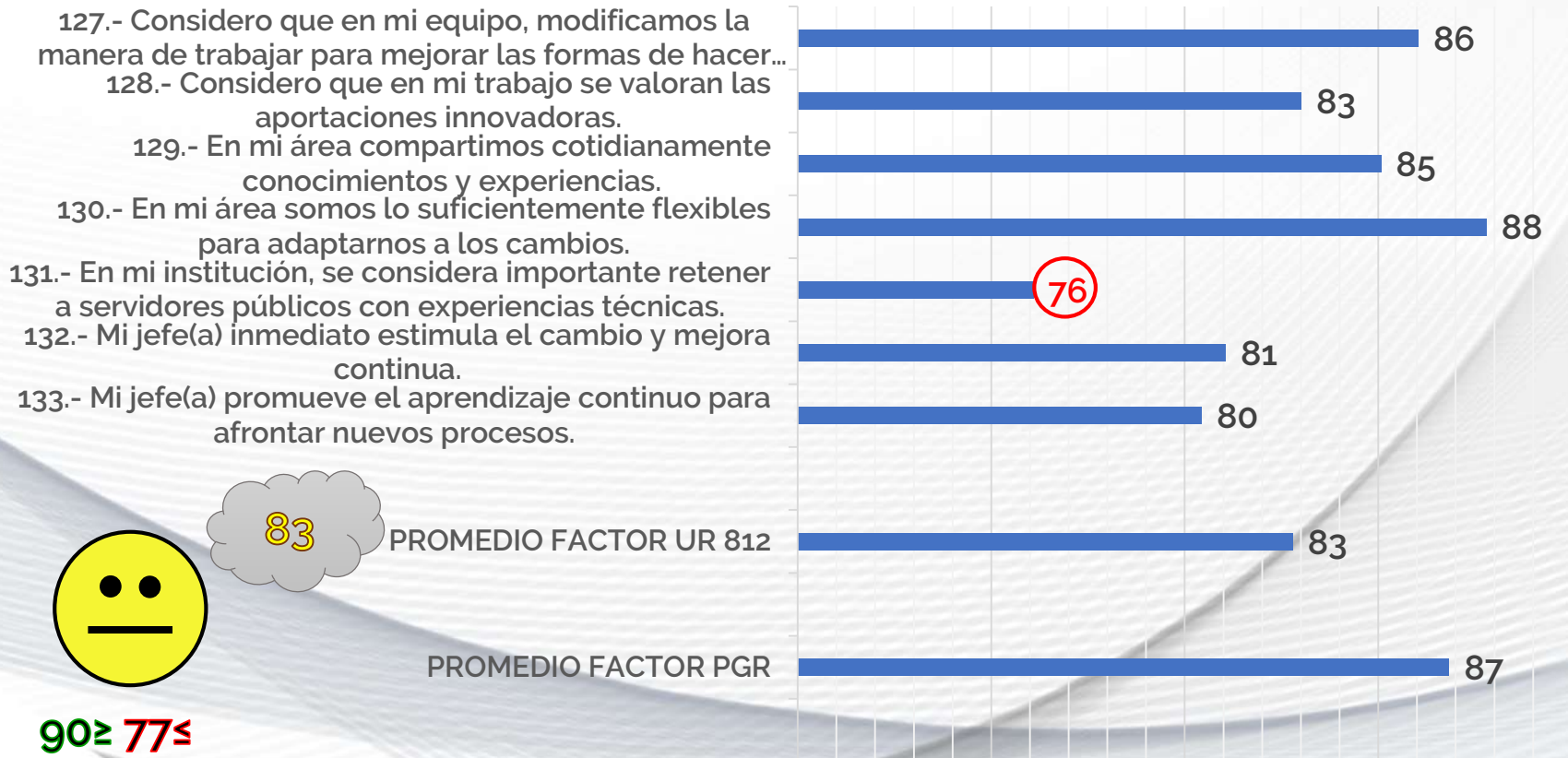
Factores básicos Índice individual



PTCCO DGRMSG 2019

El personal no percibe que se mantiene a servidores públicos con experiencias técnicas; sin embargo, considera que es suficientemente flexible para adaptarse a los cambios.

FACTOR 38 ADAPTABLE AL ENTORNO / 2018

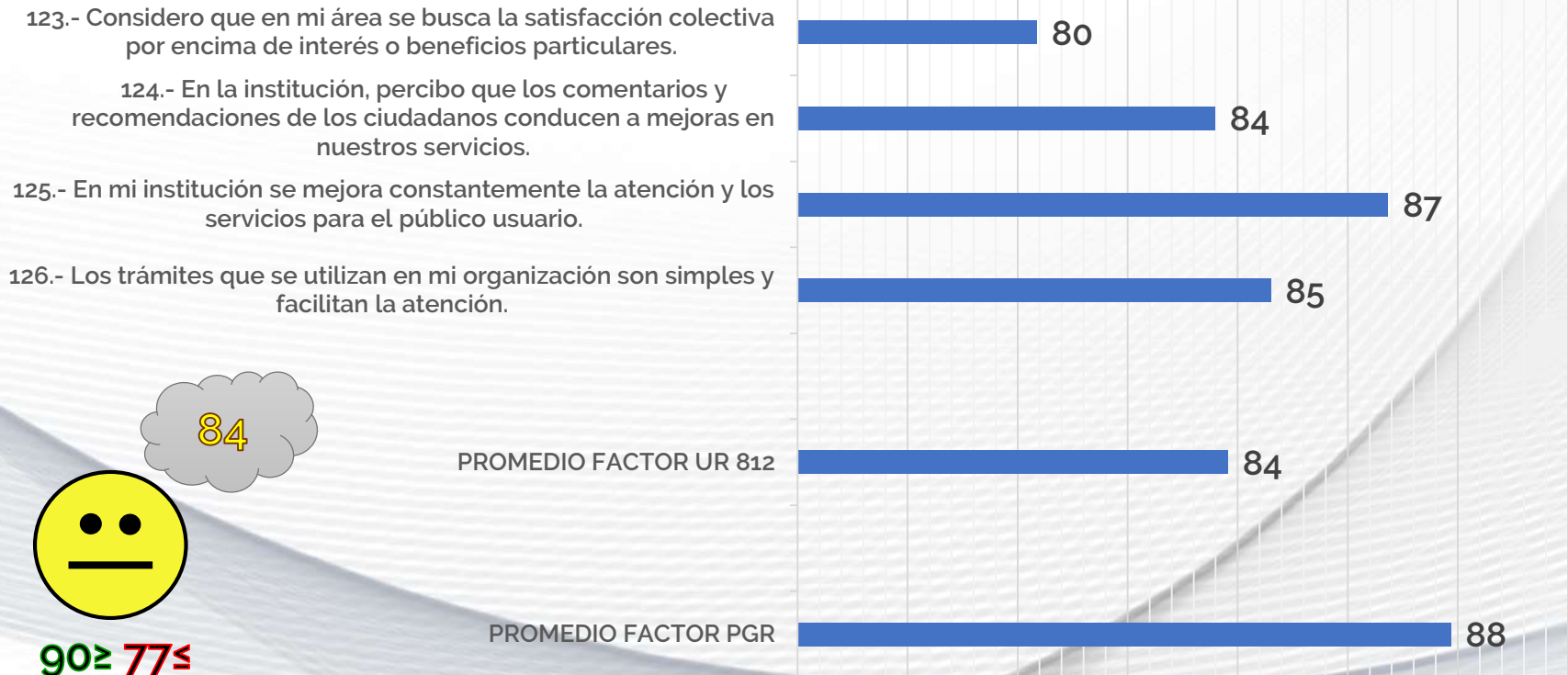




PTCCO DGRMSG 2019

En este factor se identifica que se tiene flexibilidad para estar en condiciones de mejorar la atención y los servicios ofrecidos por el área.

FACTOR 39 ADAPTABLE AL CIUDADANO / 2018



84

90 ≥ 77 ≤



PTCCO DGRMSG 2019

El personal destaca que se siente parte de un equipo de trabajo y además identifica la relación de su trabajo con otras áreas.

FACTOR 40 COLABORATIVA / 2018





PTCCO DGRMSG 2019

Las y los servidores públicos consideran que falta retroalimentación respecto al avance de metas y logro de objetivos así como propiciar un ambiente de trabajo agradable.

FACTOR 41 EFICIENTE / 2018



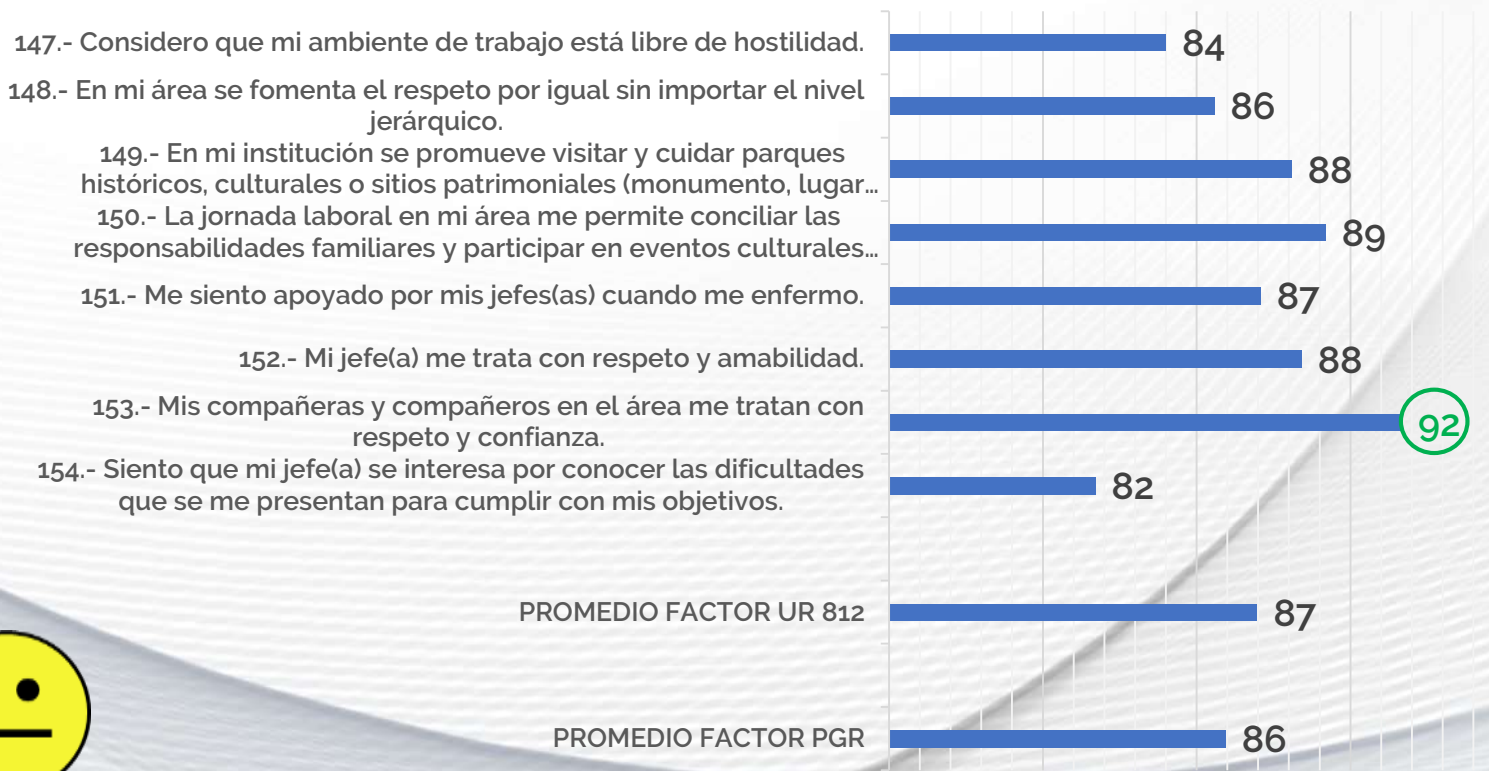
90 ≥ 77 ≤



PTCCO DGRMSG 2019

En este factor se identifica la necesidad de que el jefe(a) se interese por conocer las dificultades que se presentan para cumplir con los objetivos del área.

FACTOR 42 EQUILIBRADA / 2018



87



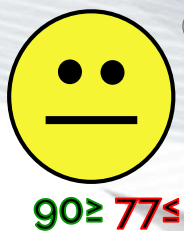
90 ≥ 77 ≤



PTCCO DGRMSG 2019

El personal encuestado aprecia que las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa entre mujeres y hombres son limitadas.

FACTOR 46 INCLUSIVA / 2018

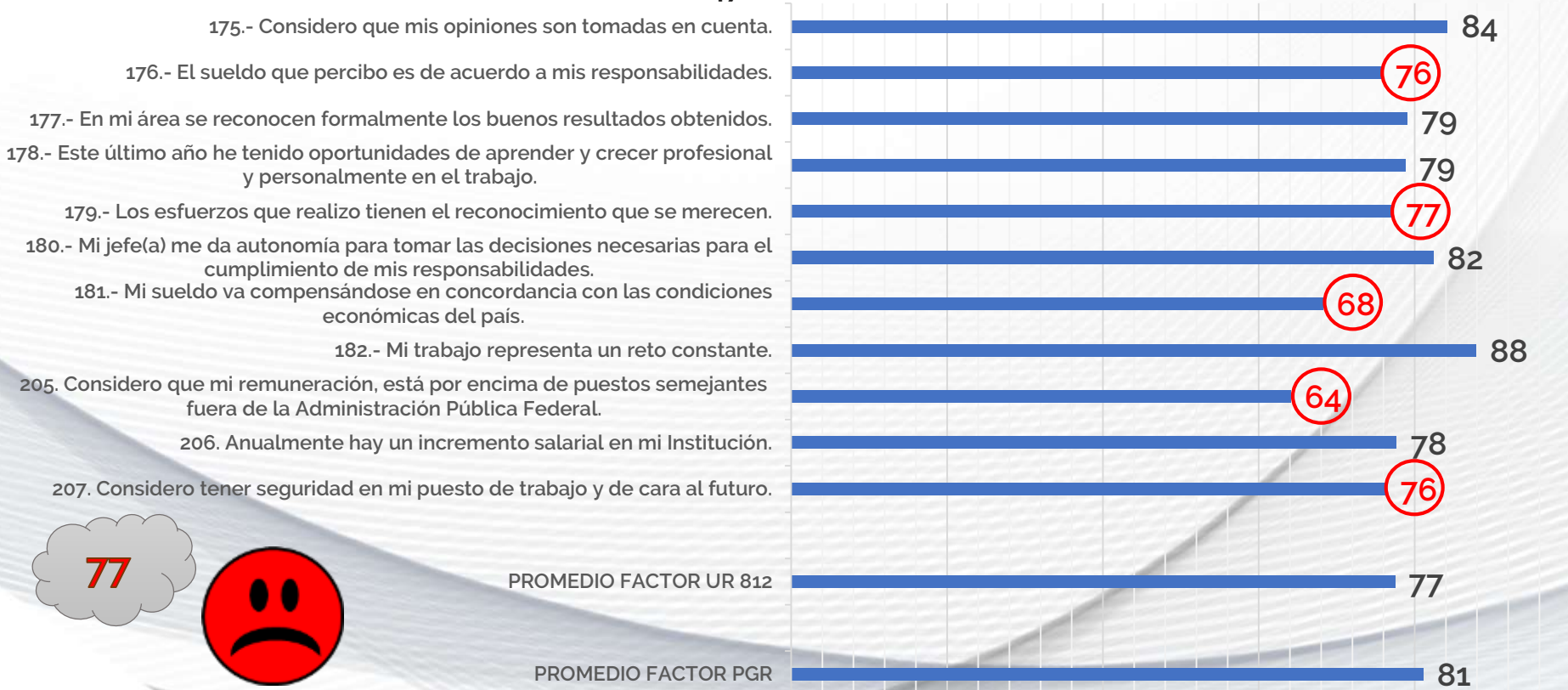




PTCCO DGRMSG 2019

Las y los servidores públicos, reflejan con la menor puntuación obtenida que la remuneración que perciben no es favorable con empleos similares fuera del sector público.

FACTOR 47 MOTIVADA / 2018



77



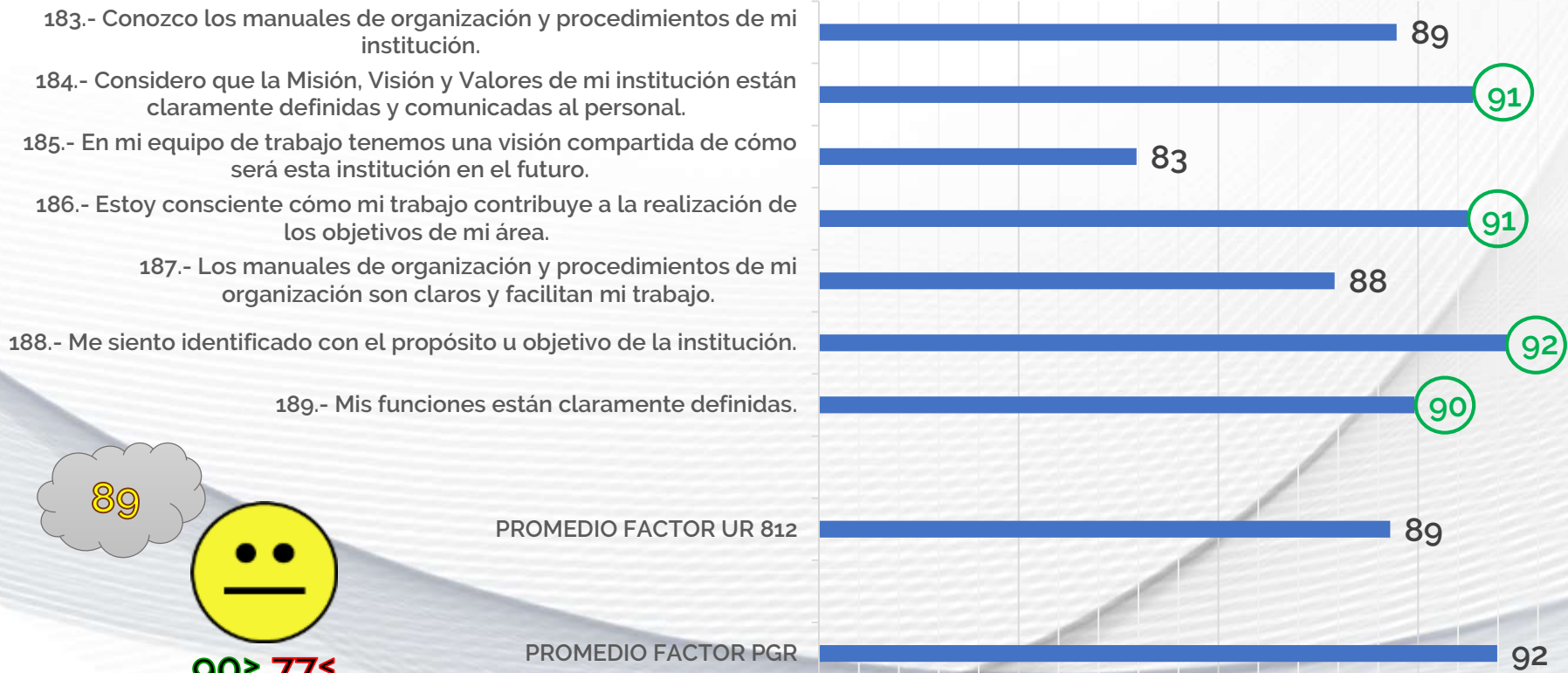
90 ≥ 77 ≤



PTCCO DGRMSG 2019

El personal se identifica plenamente con la Institución, la Misión, Visión, Valores y las funciones que desempeña están claramente definidas.

FACTOR 48 ORGANIZADA / 2018



89



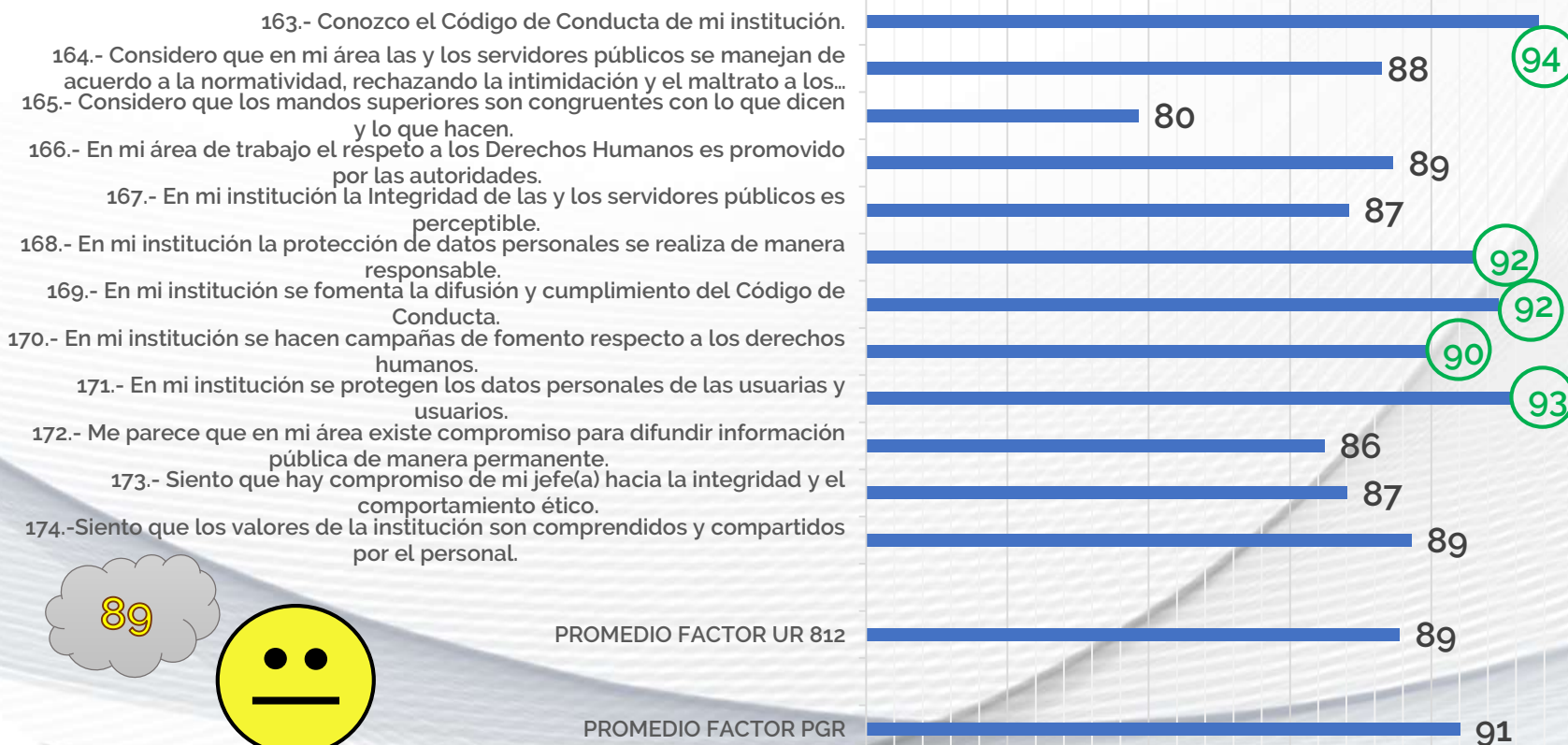
90 ≥ 77 ≤



PTCCO DGRMSG 2019

El personal que labora en la Institución, se conduce en apego a los Valores señalados en el Código de Conducta y reconoce la Integridad de las y los servidores públicos.

FACTOR 49 ÍNTEGRA / 2018



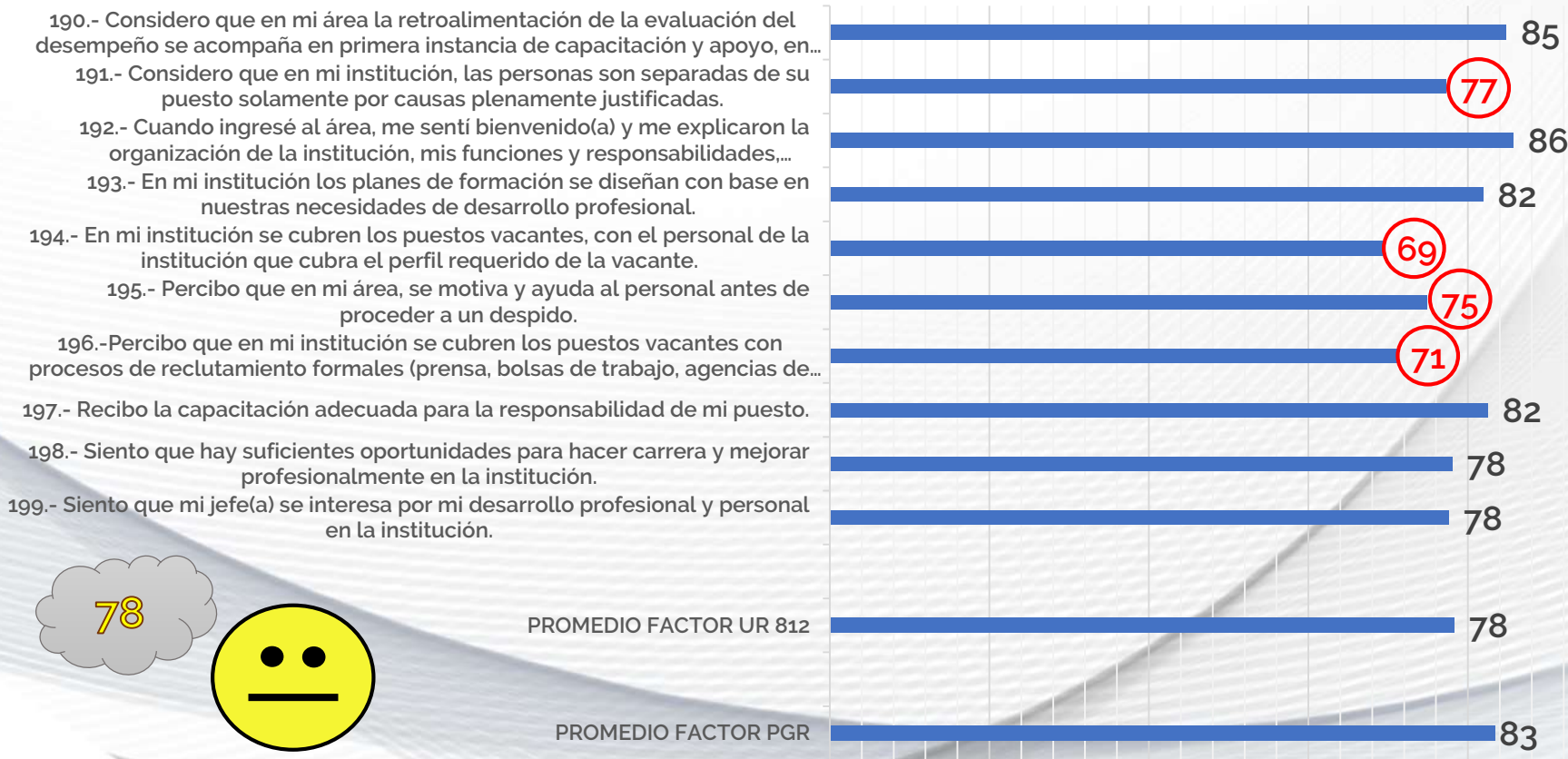
90 ≥ 77 ≤



PTCCO DGRMSG 2019

Las y los servidores públicos estiman que carecen de oportunidades para ser considerados en puestos vacantes de la institución, para cubrir el perfil requerido.

FACTOR 50 PROFESIONAL / 2018



78



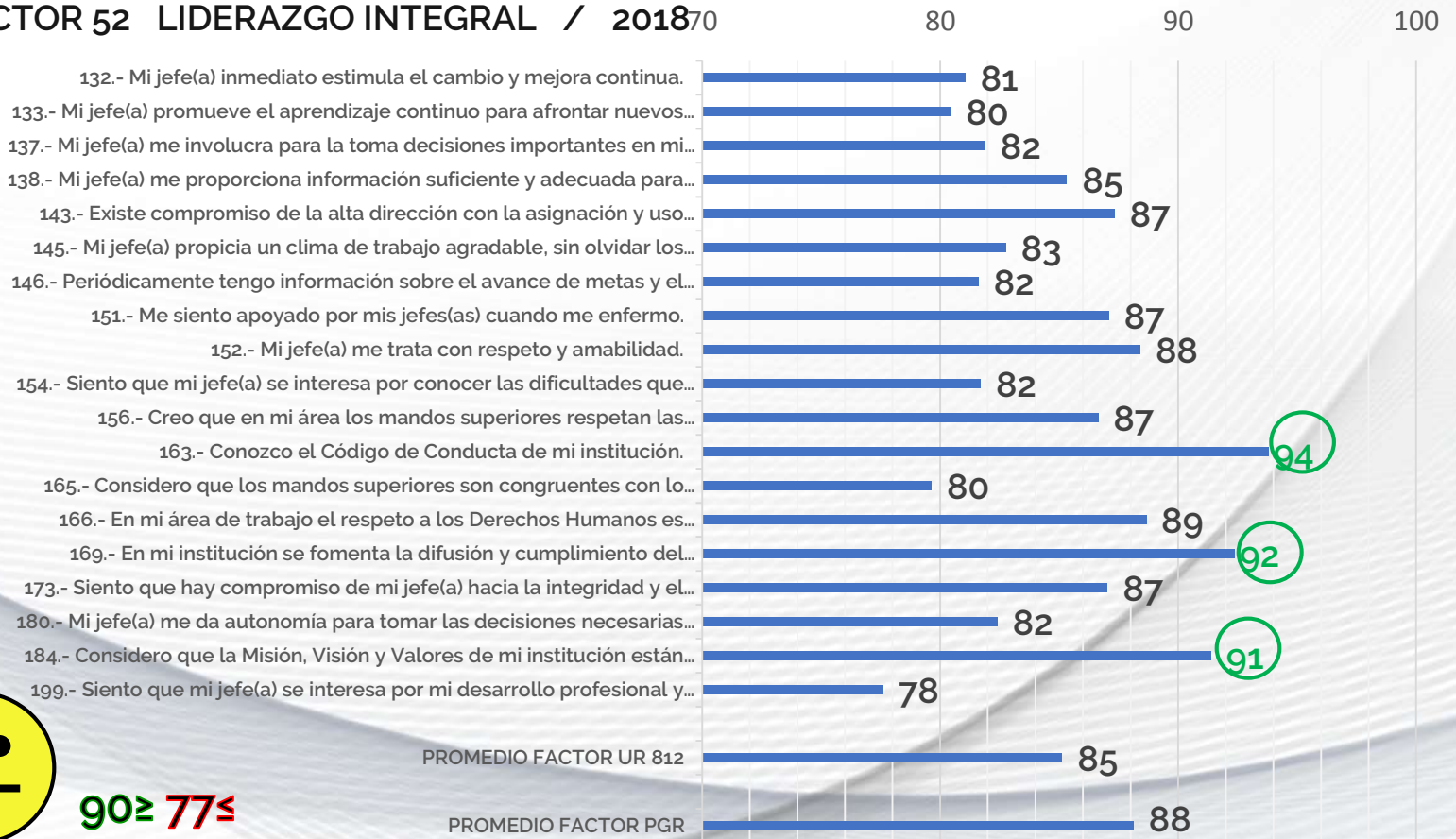
90 ≥ 77 ≤



PTCCO DGRMSG 2019

Dentro de la DGRMSG las y los servidores públicos, reflejan que los mandos superiores tienen poco interés por su desarrollo tanto profesional y personal.

FACTOR 52 LIDERAZGO INTEGRAL / 2018



85



90 ≥ 77 ≤



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGRMSG 2019

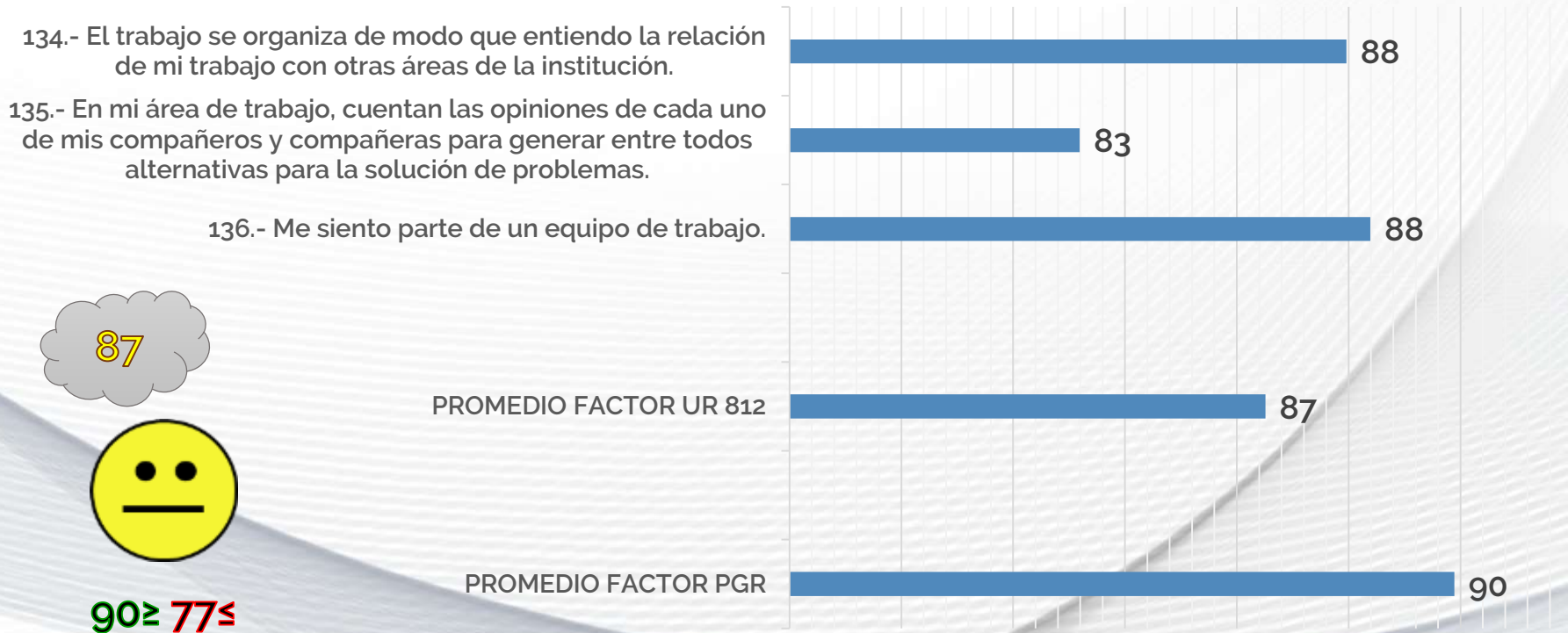
Resultado de factores de Valores



PTCCO DGRMSG 2019

El personal se siente parte de un equipo de trabajo, no obstante considera importante que se tomen en cuenta sus opiniones.

FACTOR 53 COOPERACIÓN / 2018



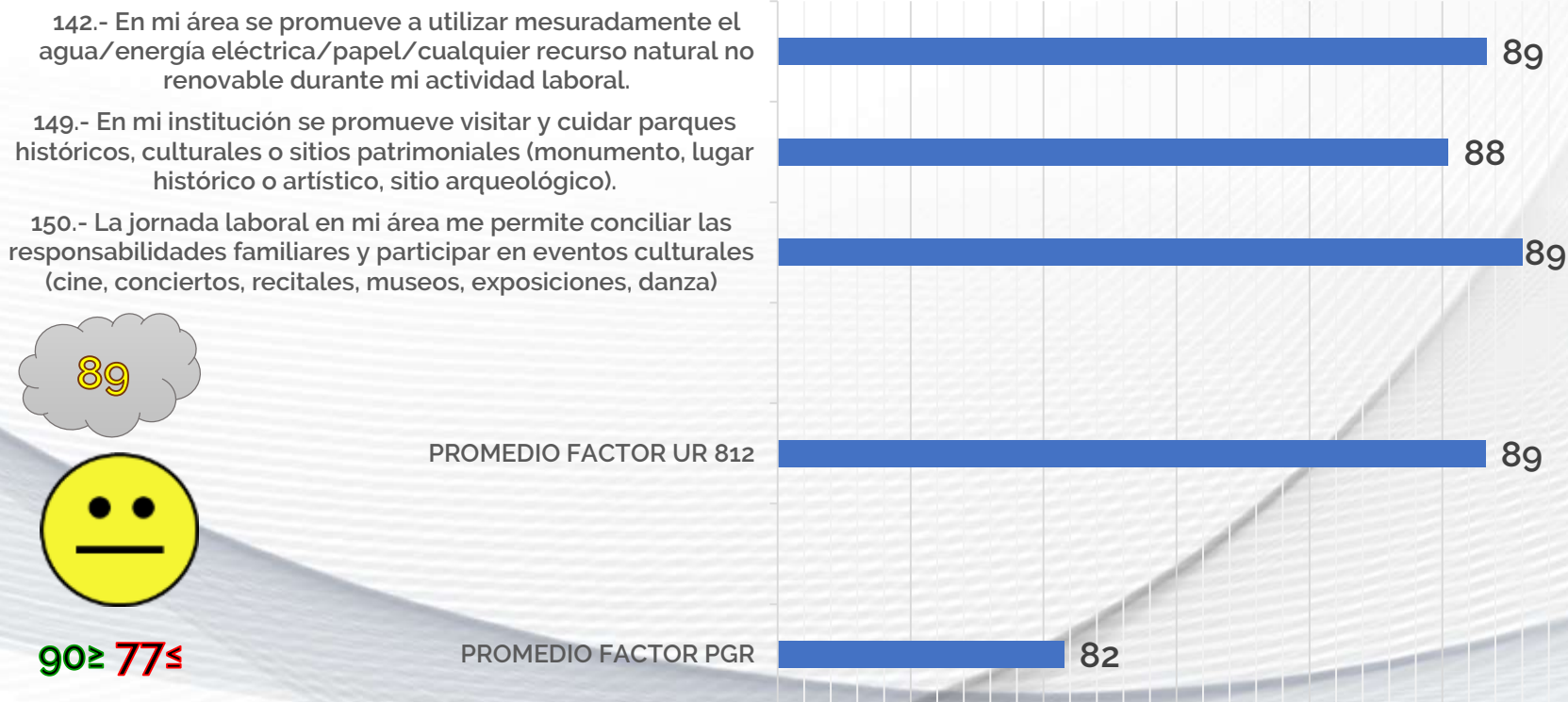
90 ≥ 77 ≤



PTCCO DGRMSG 2019

Las y los servidores públicos, tienen el compromiso de continuar con el uso adecuado de los recursos facilitados por la institución; además, consideran que la jornada laboral les permite tener un mejor balance trabajo-familia.

FACTOR 54 ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO / 2018



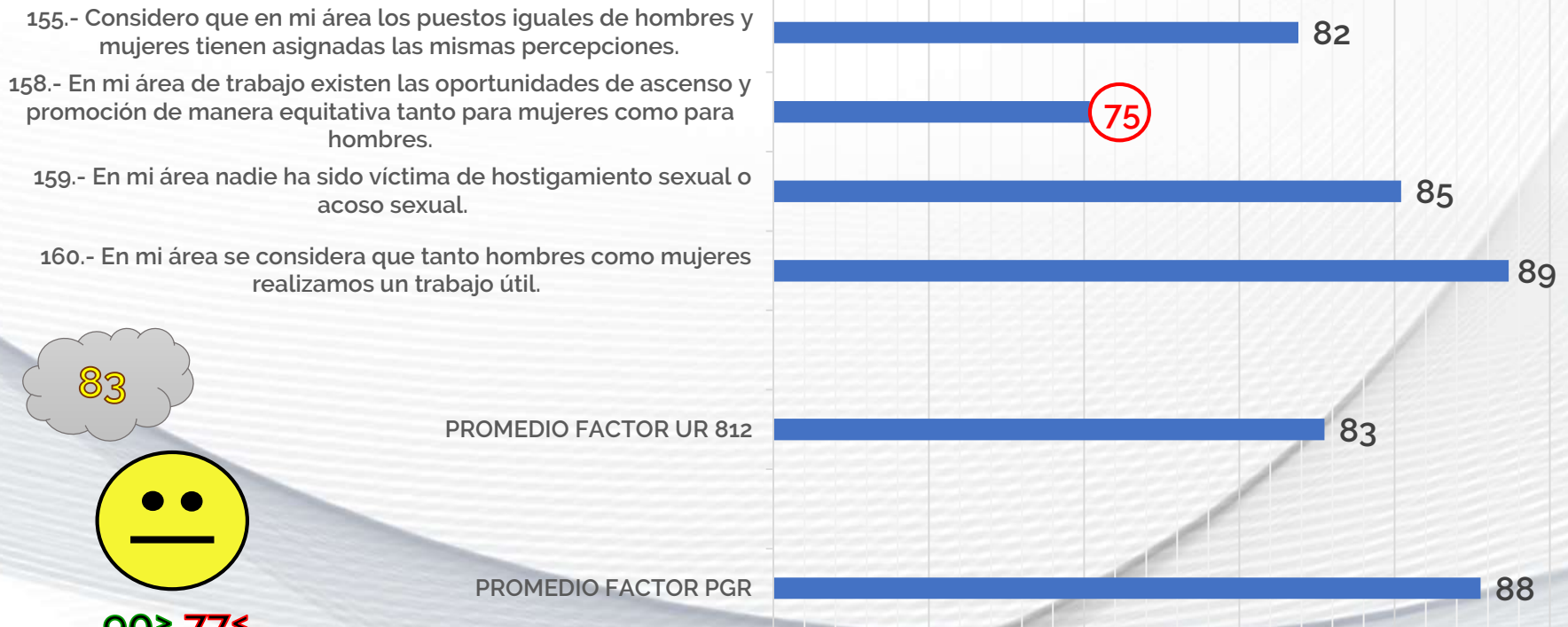
90 ≥ 77 ≤



PTCCO DGRMSG 2019

El área se percibe con trato igualitario entre hombres y mujeres en términos generales, aunque se considera que no se cuenta con las mismas oportunidades de crecimiento laboral equitativamente.

FACTOR 55 EQUIDAD DE GÉNERO / 2018



83



90 ≥ 77 ≤



PTCCO DGRMSG 2019

El reactivo 162 incrementó 10 puntos en comparación con el año 2016 con 75 de calificación. Las instalaciones para personas con discapacidad han mejorado notablemente.

FACTOR 56 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2018





PTCCO DGRMSG 2019

La encuesta refleja que los valores morales e institucionales que rigen el actuar de las y los servidores públicos dentro de la Institución, son satisfactorios al momento de desempeñar sus funciones.

FACTOR 57 INTEGRIDAD / 2018

165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

80

167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.

87

174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.

89

85

PROMEDIO FACTOR UR 812

85



PROMEDIO FACTOR PGR

88

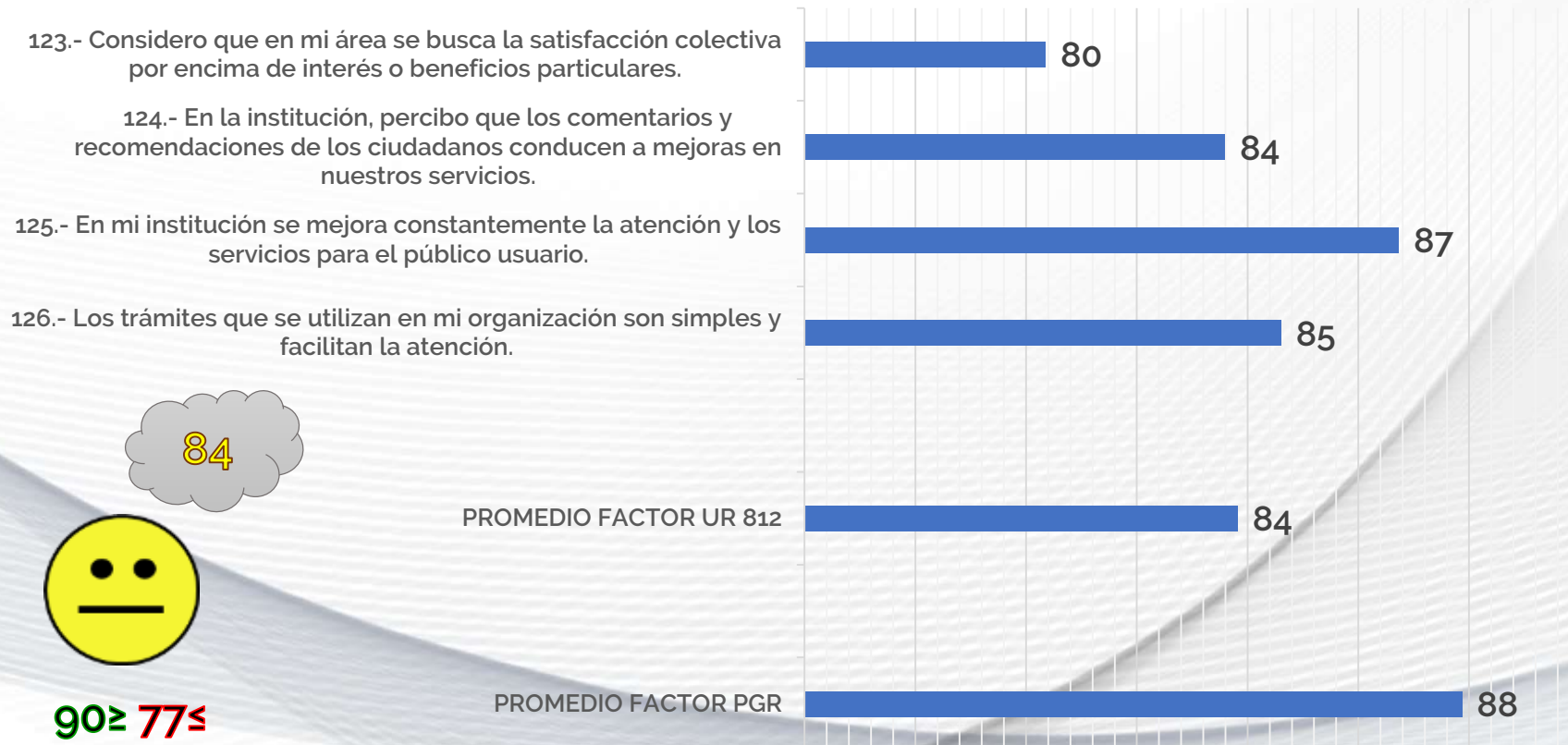
90 ≥ 77 ≤



PTCCO DGRMSG 2019

Para la Institución es importante la calidad en el servicio, es por ello que procura establecer métodos para que los usuarios opinen respecto a la atención recibida.

FACTOR 58 INTERÉS PÚBLICO / 2018



84



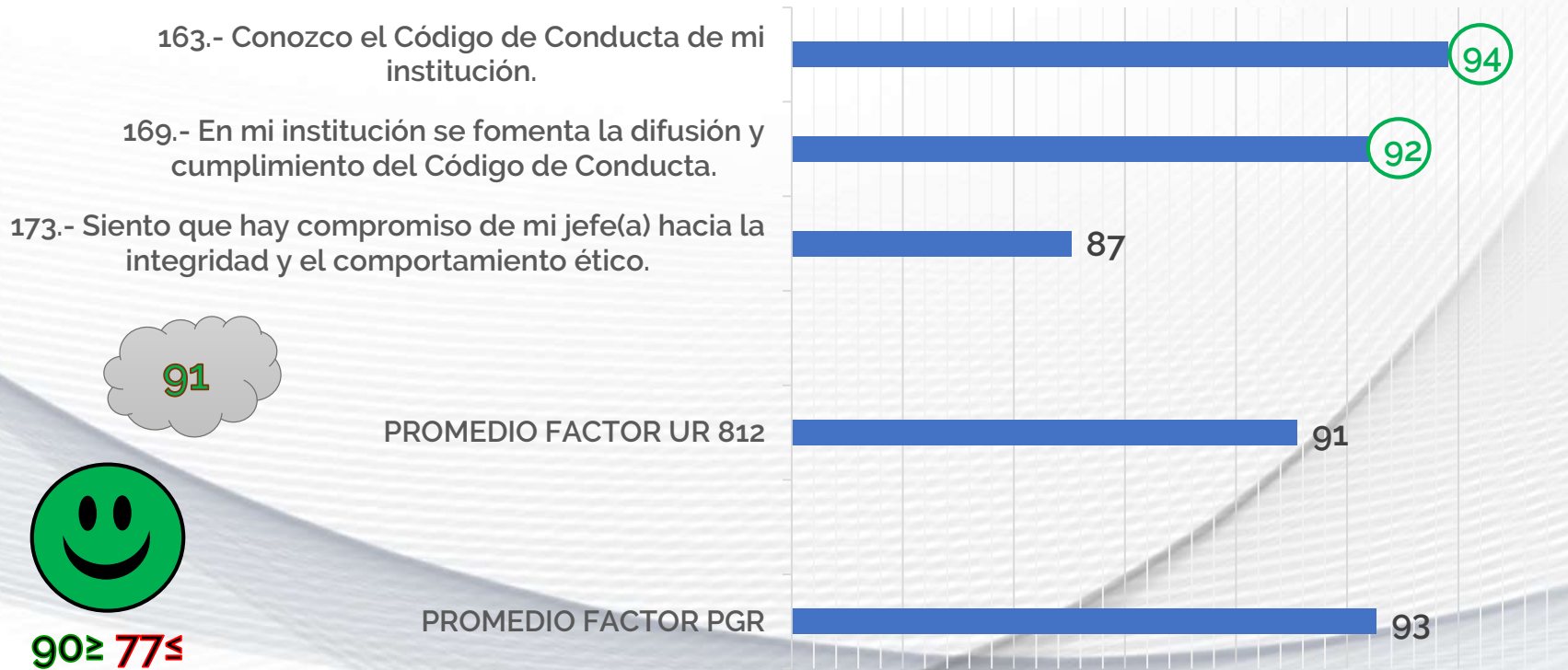
90 ≥ 77 ≤



PTCCO DGRMSG 2019

Este factor recibió la calificación más alta, los encuestados conocen el Código de Conducta y asisten a los cursos programados para fortalecer su aplicación.

FACTOR 59 LIDERAZGO / 2018



91



90 ≥ 77 ≤



PTCCO DGRMSG 2019

Se reconoce la importancia de hacer pública la información respecto de las acciones ejecutadas a través del mecanismo necesario para combatir la corrupción.

FACTOR 60 RENDICIÓN DE CUENTAS / 2018

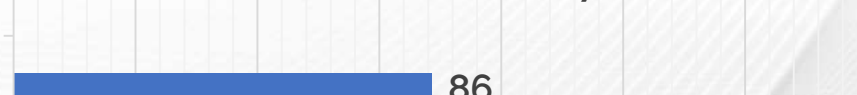
139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.



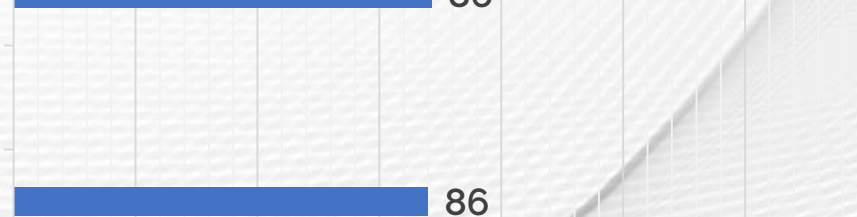
143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.



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



PROMEDIO FACTOR UR 812



90 ≥ 77 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR





PTCCO DGRMSG 2019

En la Institución se vive un ambiente cortés y de respeto.

FACTOR 61 RESPETO / 2018

148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.



152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.



153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.



PROMEDIO FACTOR UR 812



PROMEDIO FACTOR PGR



90 ≥ 77 ≤



PTCCO DGRMSG 2019

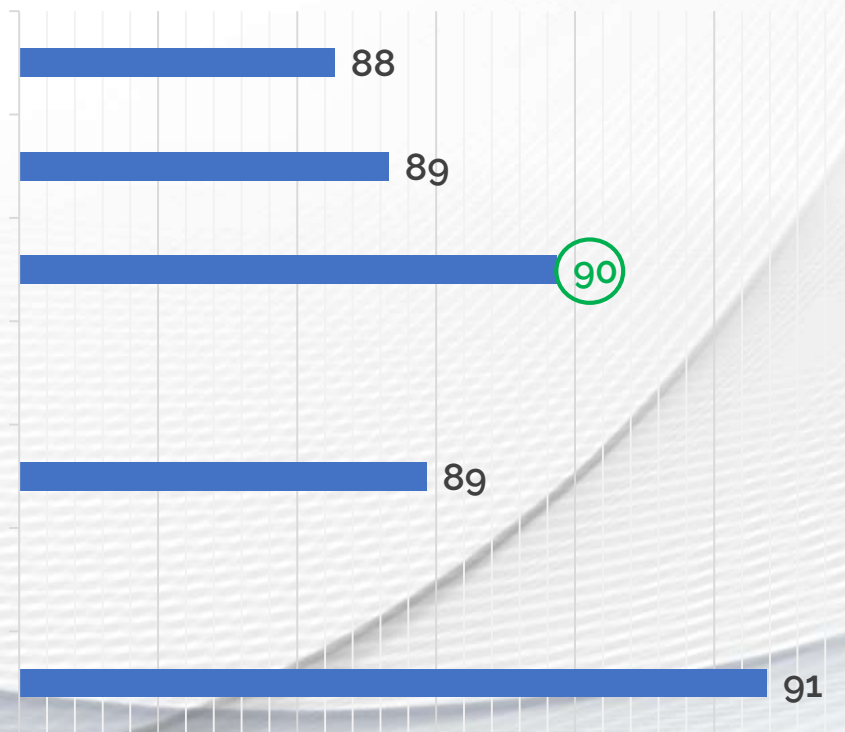
Por su naturaleza, la Institución se ocupa permanentemente de promover el respeto a los Derechos Humanos a través de cursos y conferencias programados durante el año.

FACTOR 62 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS / 2018

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.



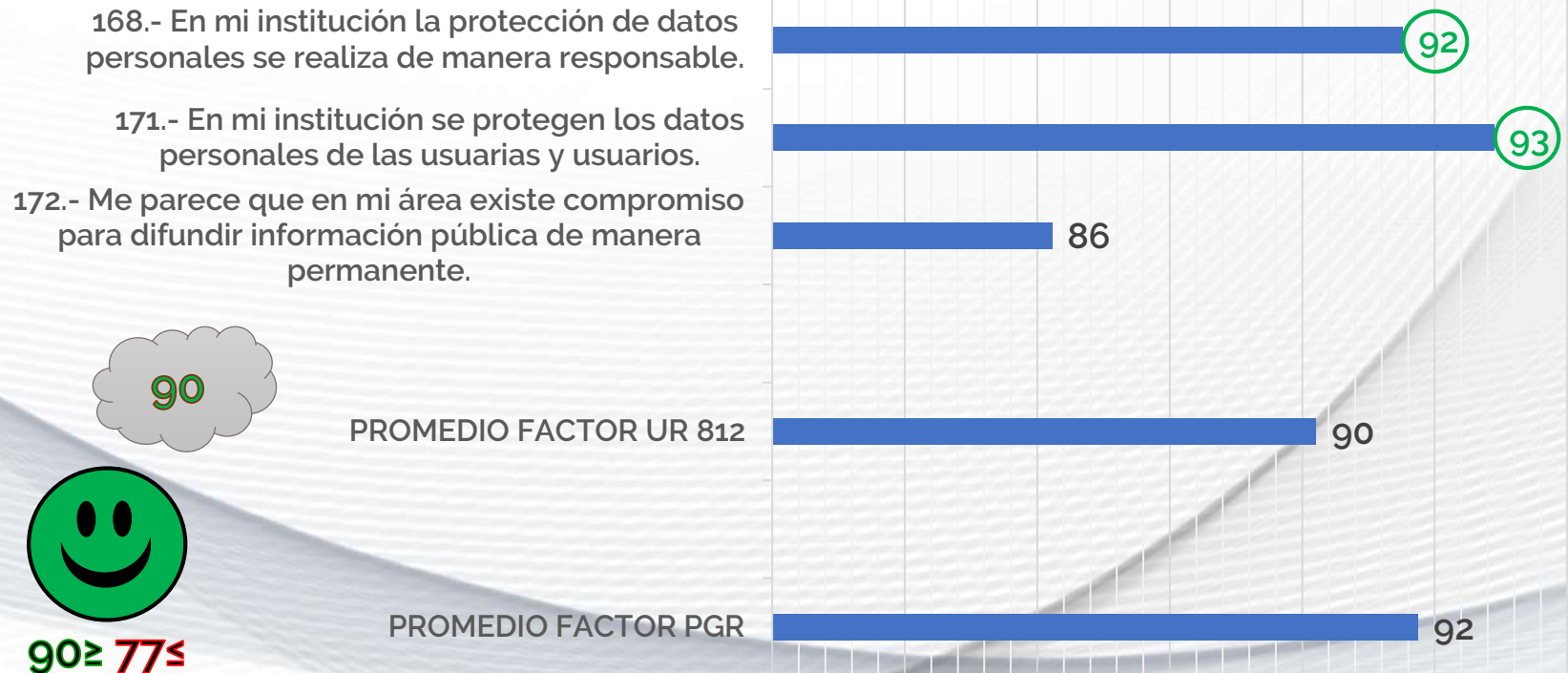
90 ≥ 77 ≤



PTCCO DGRMSG 2019

Este año mejoró la percepción respecto al adecuado manejo de la protección de datos así como la publicación de la información conforme a la normatividad vigente.

FACTOR 63 TRANSPARENCIA / 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGRMSG 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGRMSG 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO DGRMSG 2019

19 COMENTARIOS / ECCO 2018

FELICITACIÓN O RECONOCIMIENTO 11 COMENTARIOS:

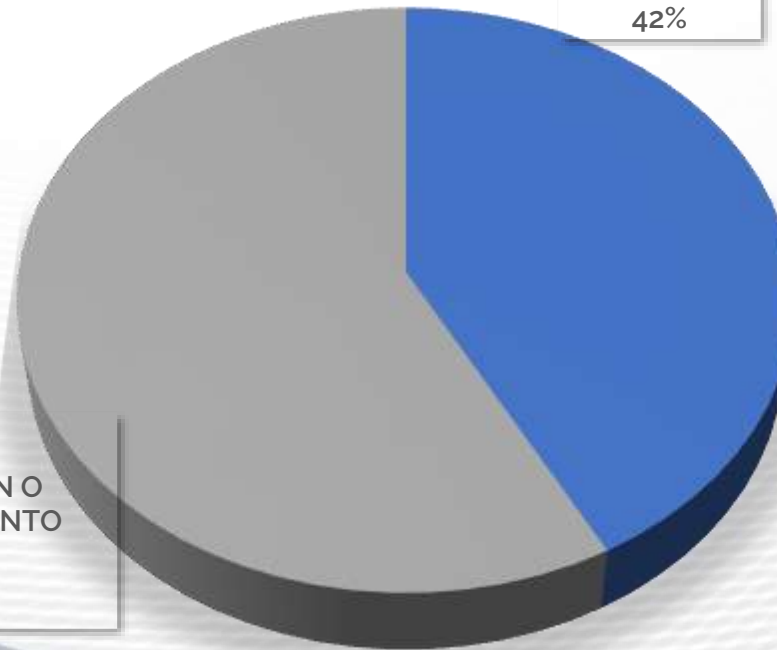
5 Felicitación por la aplicación de este tipo de encuestas.

2 Existe un buen ambiente de trabajo, trato cordial.

2 Agradecimiento a la Institución.

2 Felicitación por preocuparse por saber la opinión de las y los servidores públicos.

FELICITACIÓN O RECONOCIMIENTO
58%



SUGERENCIA 8 COMENTARIOS:

3 Respecto a la encuesta: eliminar el anonimato, extender el tiempo para contestarla y difundir sus resultados.

3 Respecto del personal: que exista trato respetuoso; tomar en cuenta conocimiento, experiencia y nivel académico del personal para ocupar una plaza vacante; difundir estructura orgánica para simplificar actividades en el MOE y MP de la DGRMSG.

2 Mejorar el clima laboral.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGRMSG 2019

3. Análisis Comparativo



3.1. Comparación de resultados

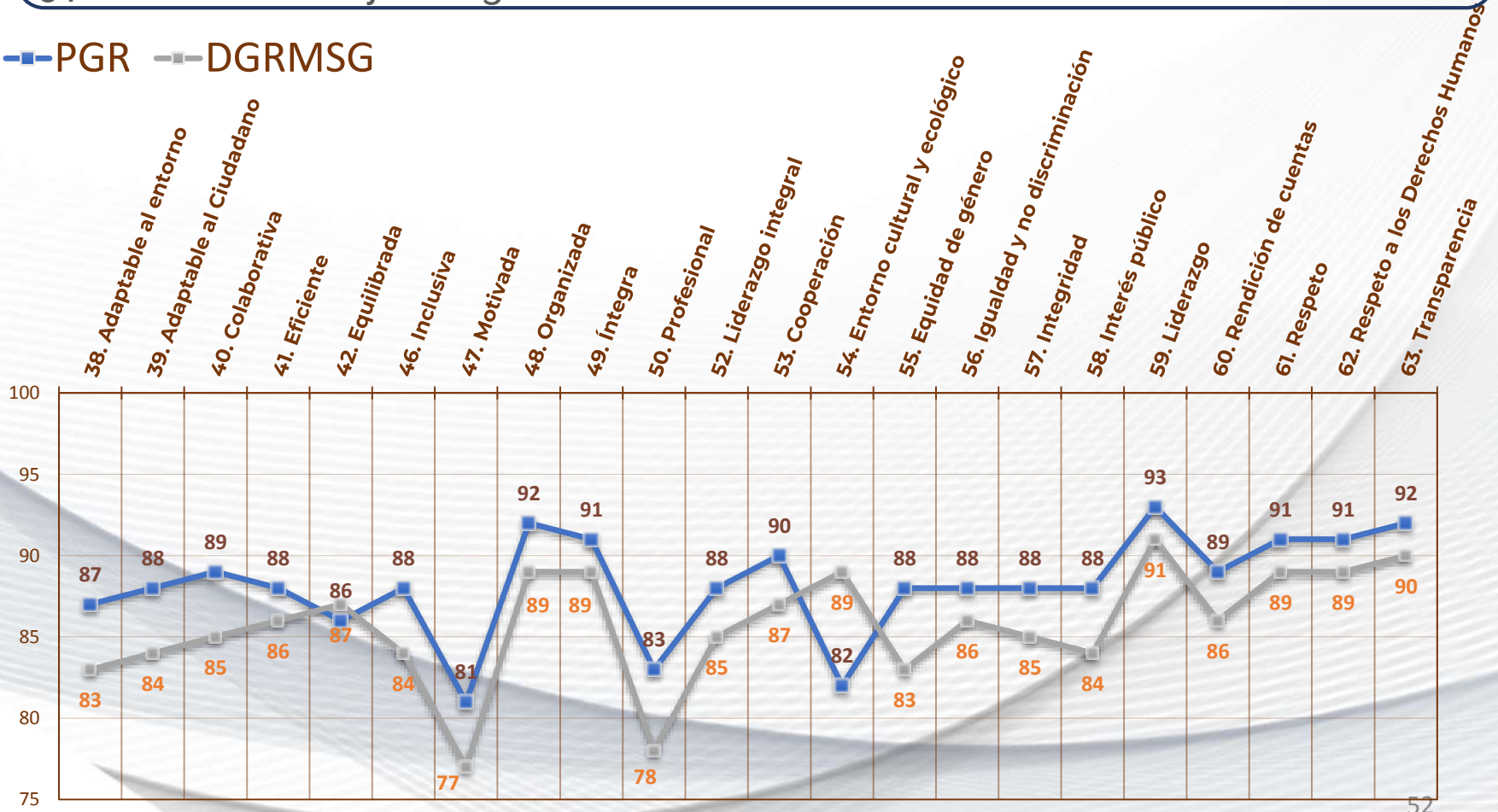


PTCCO DGRMSG 2019

Se aprecia que la DGRMSG se encuentra por debajo del promedio de la Institución, sin embargo, en los siguientes factores destaca su calificación:

- 42. Equilibrada
- 54. Entorno cultural y ecológico

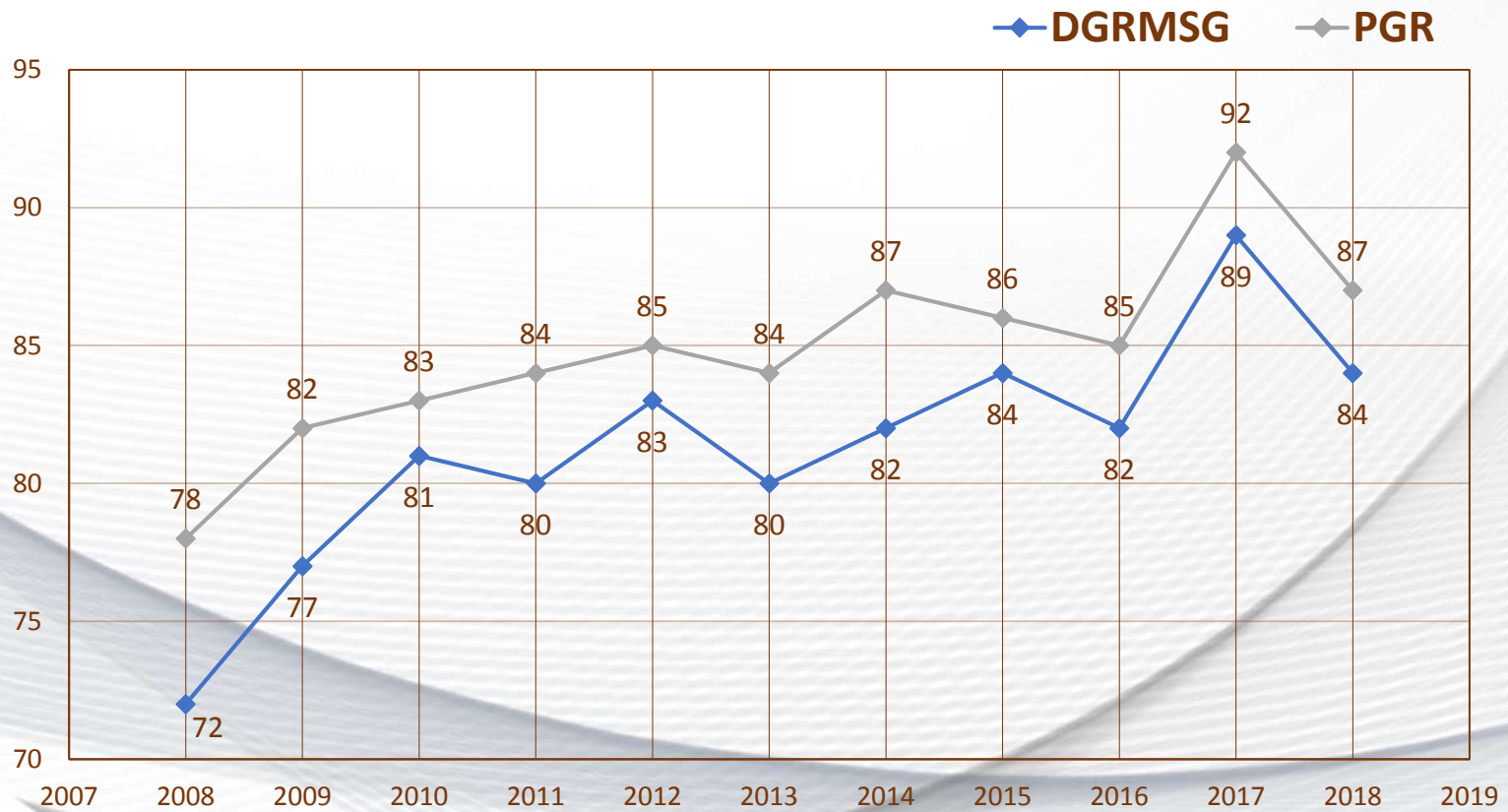
—■— PGR —■— DGRMSG





PTCCO DGRMSG 2019

HISTÓRICO PGR-DGRMSG

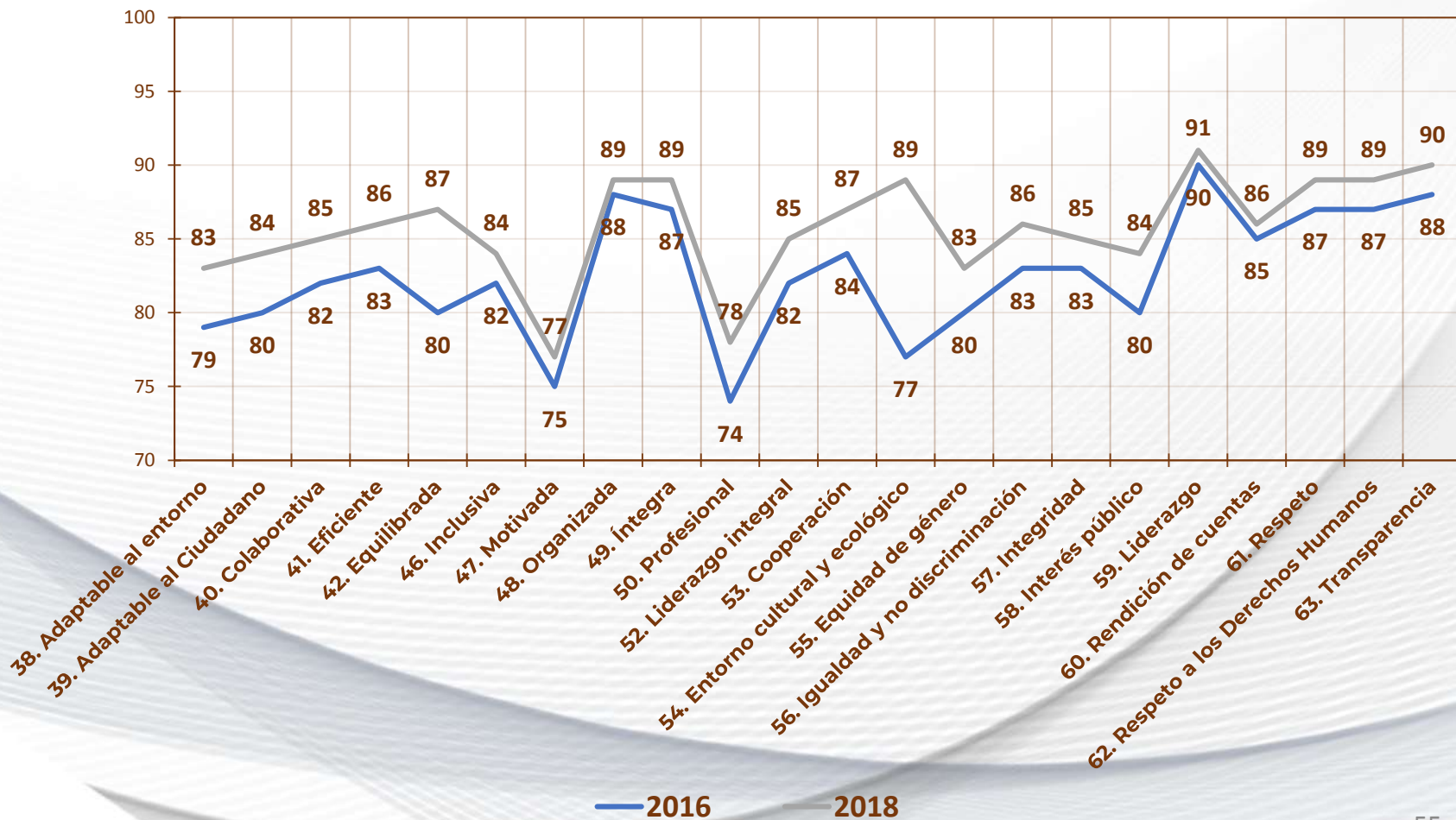




3.2 Resultados DGRMSG 2016 vs. 2018



COMPARATIVO DGRMSG 2016 VS. 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGRMSG 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGRMSG 2019

FACTOR	ACCIONES		EFECTIVIDAD	
	CUMPLIDAS	PROGRAMADAS	POR FACTOR	DGRMSG
I. Reconocimiento laboral	1.00	1	100%	89%
II. Capacitación especializada y desarrollo	1.00	1	100%	
V. Equidad y género	.80	1	80%	
IX. Balance Trabajo-Familia	2.00	2	100%	
X. Colaboración y trabajo en equipo	.80	1	80%	
XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TIC's)	.80	1	80%	
XI. Liderazgo y participación	.80	1	80%	
XVII. Impacto de la encuesta en mi institución	2.00	2	100%	
XIV. Enfoque a resultados y productividad	.80	1	80%	

Para medir la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional del ejercicio 2018, se utilizó el siguiente método de cálculo:

$$\frac{\text{Prácticas Cumplidas}}{\text{Prácticas Programadas}} * 100 = \% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGRMSG 2019

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



PTCCO DGRMSG 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

412	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
-----	--

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Considerar al personal con experiencia en la institución, para integrar equipos de trabajo sólidos.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		FACTOR RELACION		2019															
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Analizar y evaluar las actividades del personal para asignar nuevas funciones, considerando la experiencia de las y los servidores públicos.	DGRMSG/EA	Humanos	Semestral	E	X	Mandos superiores y mandos medios	46	47	P														
					O			R																
2	Facilitar o promover los cambios de área del personal, acorde a la experiencia de cada servidor público.	DGRMSG/EA	Humanos	Semestral	E	X	Mandos superiores y mandos medios	46	47	P														
					O			R																
3					E					P														
					O			R																
4					E					P														
					O			R																


TIMOTEO MORALES GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES



PTCCO DGRMSG 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

#12	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
-----	--

FACTOR

46. INCLUSIVA
158. En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Impulsar el crecimiento profesional del personal sin distinción.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACION		2019														
								1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Considerar las aptitudes del personal para el ascenso y/o promoción de plazas vacantes con equidad de género.	DGRMSG/EA	Humanos	Permanente	E	X	Mandos superiores y mandos medios	55	50	P														
					O				R															
2					E					P														
					O				R															
3					E					P														
					O				R															
4					E					P														
					O				R															

TIMOTEO MORALES GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES



PTCCO DGRMSG 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

412	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
-----	--

FACTOR

<p>47. MOTIVADA</p> <p>176. El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.</p> <p>179. Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen.</p> <p>181. Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.</p> <p>205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.</p> <p>207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Impulsar el desarrollo laboral con herramientas necesarias de capacitación, a fin de obtener los conocimientos, aptitudes y experiencia, para concursar por un mejor nivel profesional, fortaleciendo su permanencia en el trabajo.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACION		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Impulsar y promover la capacitación del personal para el crecimiento personal y profesional de las y los servidores públicos dentro de la institución.	DGRMSG	Humanos	Permanente	E	X	Mandos superiores	46	47	P													
					O			R															
2					E				P														
					O		R																
3					E				P														
					O		R																
4					E				P														
					O		R																


 TIMOTEO MORALES GARCÍA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES



PTCCO DGRMSG 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

812	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
-----	--

FACTOR

<p>50. PROFESIONAL</p> <p>134. En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.</p> <p>135. Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.</p> <p>136. Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas).</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer el desempeño laboral

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACION		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Ocupar plazas, dando prioridad al personal institucional que cubra el perfil, a fin de promocionarlo.	DGRMSG/EA	Humanos	Permanente	E	X	Mandos superiores y mandos medios	41	47	P													
					O			R															
2					E					P													
					O			R															
3					E					P													
					O			R															
4					E					P													
					O			R															


TIMOTEO MORALES GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES



PTCCO DGRMSG 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

#12	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
-----	--

FACTOR

S2. LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Dar a conocer a las y los servidores públicos el Código de Conducta de la Institucional para su aplicación.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACION		2019													
					1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Programar al personal de nuevo ingreso para que participe en el curso del Código de Conducta.	DGRMSG	Cursos programados en materia del Código de Conducta	Por evento	E	X	Todo el personal	55	50	P													
					O																		
2	Distribuir el Código de Conducta a todo el personal de la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales.	DGRMSG	Código de Conducta	Permanente	E		Todo el personal	55	50	P													
					O	X																	
3					E					P													
					O																		
4					E					P													
					O																		


TIMOTEO MORALES GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES



PTCCO DGRMSG 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

812	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES
-----	--

FACTOR

EE. TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Dar a conocer los resultados obtenidos de la encuesta 2018 y las prácticas de transformación de clima y cultura organizacional 2019.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACION		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Difundir el PPTCCO 2019 a todo el personal adscrito a la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales.	DGRMSG	Correo electrónico/oficio	Abril 2019	E	X	Todo el personal		P														
					O				R														
2	Reportar el avance del cumplimiento de las prácticas programadas durante el ejercicio 2019.	DGRMSG	Oficios, correo electrónico.	Semestral	E	X	Todo el personal		P														
					O				R														
3					E				P														
					O				R														
4					E				P														
					O				R														


TIMOTEO MORALES GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES