



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

Dirección General de Servicios Aéreos



PTCCO DGSA 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	47
3. Análisis Comparativo	49
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	52
3.1.1. Comparación de resultados APF Vs. DGSA	53
3.1.6. Comparativo Histórico DGSA.....	54
3.2. Resultados DGSA 2016 Vs. 2018	56
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	58
4. Definición de Objetivos Estratégicos	61
5. Definición de Prácticas de Transformación	62
5.1. Difusión de resultados	63
5.2. Factor Liderazgo	64
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	66



PTCCO DGSA 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 DGSA 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 DGSA 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 DGSA 2019

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

433 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Servicios Aéreos, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 435, es decir el 99.54 %, casi 14 puntos porcentuales con respecto a 2016 (85.56%).

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 DGSA en la encuesta fue de **86 puntos**, 2 puntos menos que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la DGSA se colocó 6 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, y obtuvo el **Primer Lugar** de las Unidades adscritas a la Oficialía Mayor.

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 DGSA en la ECCO 2018 es el siguiente:

$$93 \geq; 78 \leq$$

El umbral superior resulta igual de 2016, mientras que el umbral inferior disminuyó en 3 puntos.

PTCCO DGSA 2019

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



93 - 96



79 - 92



64 - 78

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 64 y 78 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 DGSA 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 DGSA 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

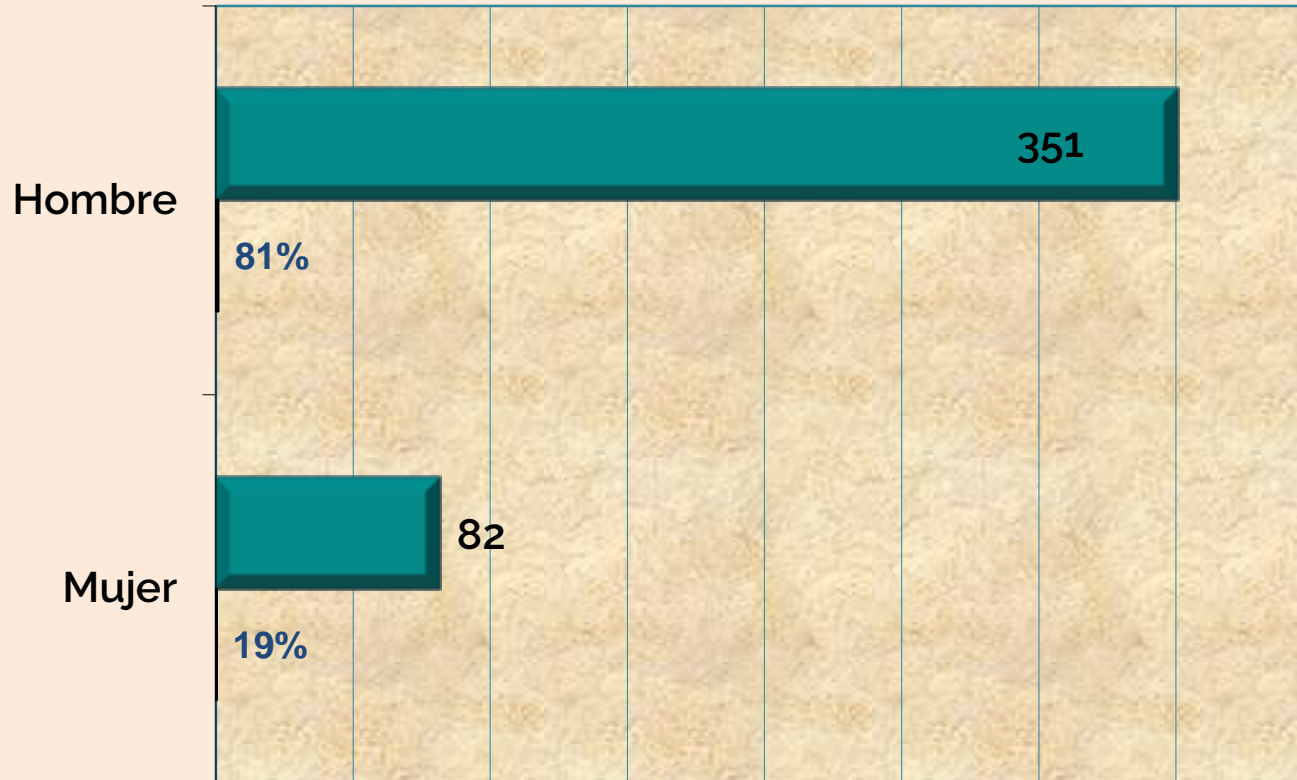
PTCCO DGSA 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DGSA 2019

¿El encuestado es? /

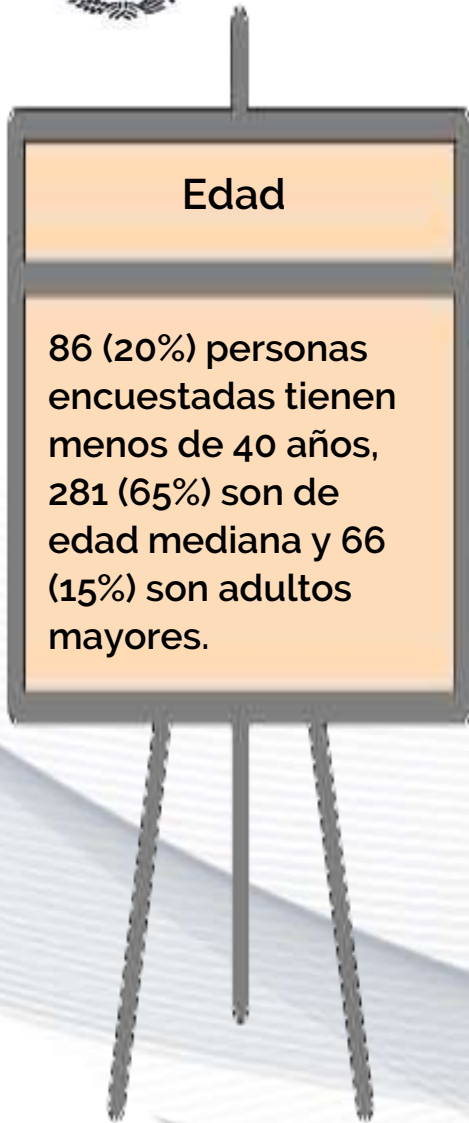


Sexo

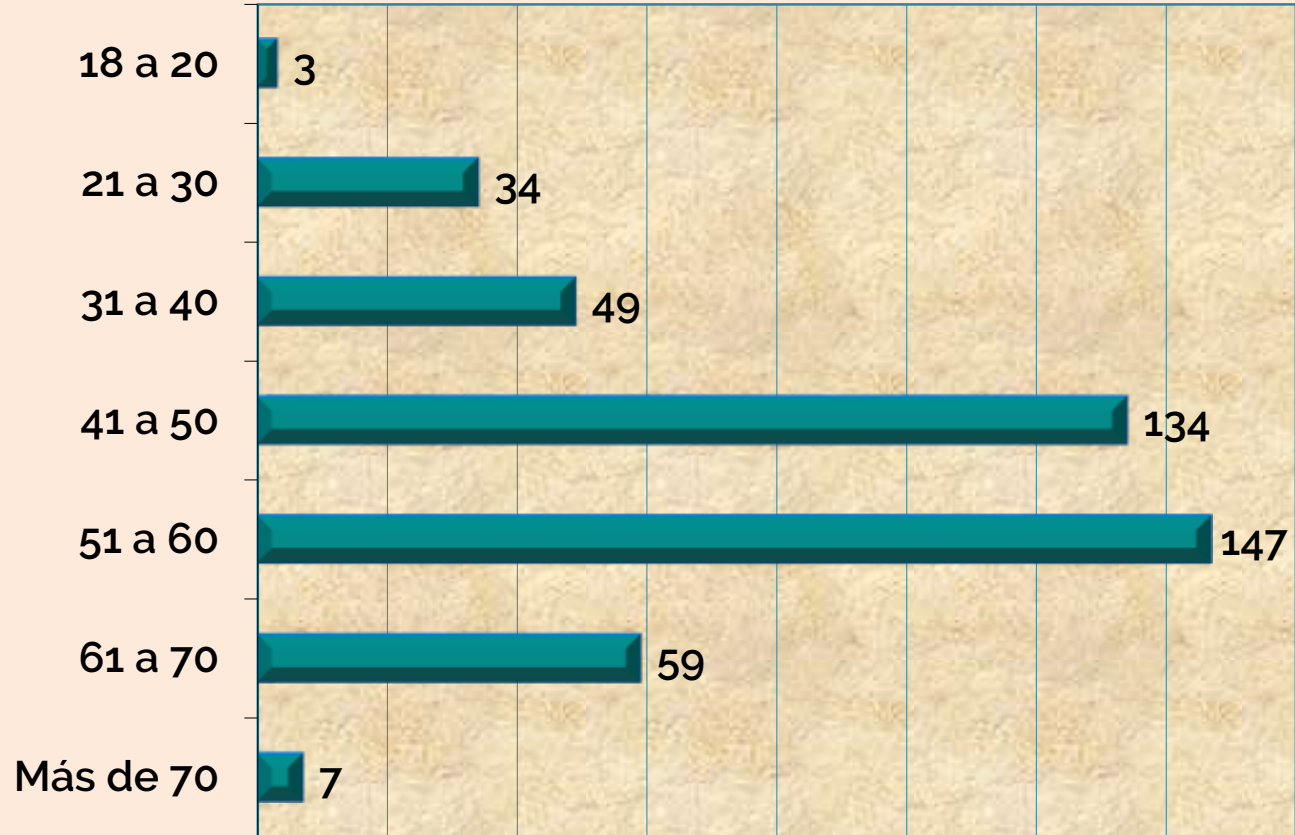
La participación de los hombres fue superior por 62 puntos porcentuales a la de las mujeres.



PTCCO DGSA 2019



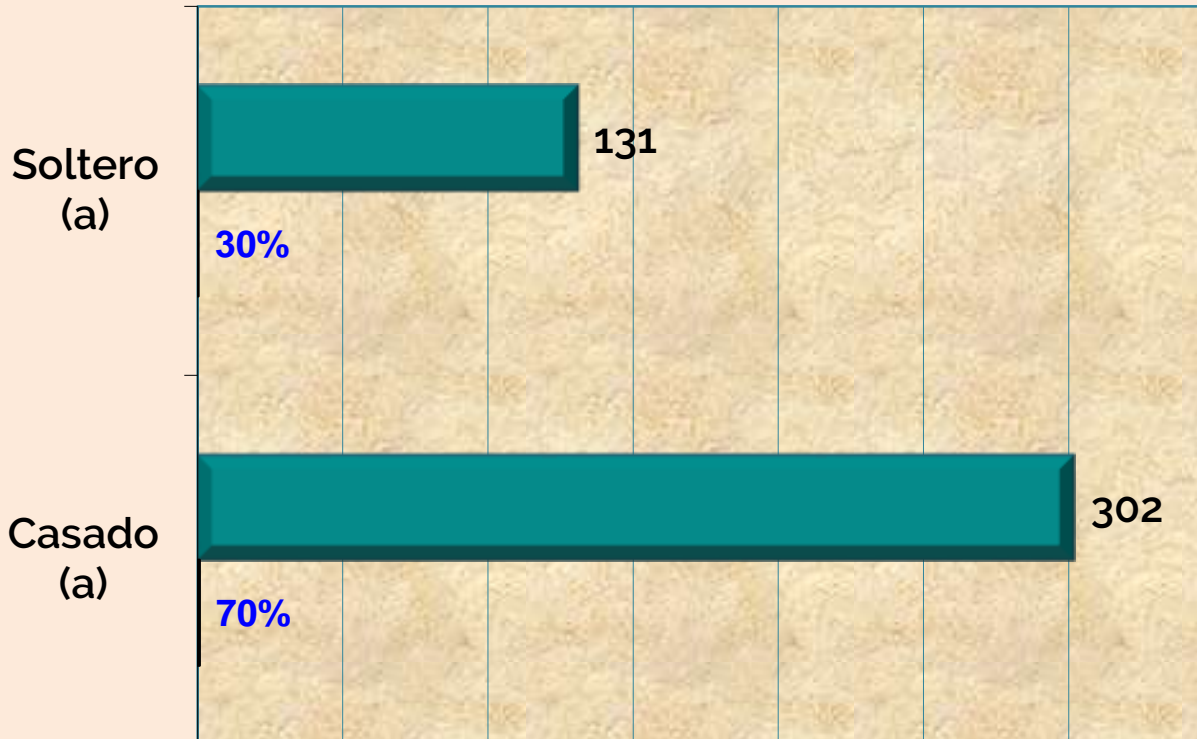
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DGSA 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



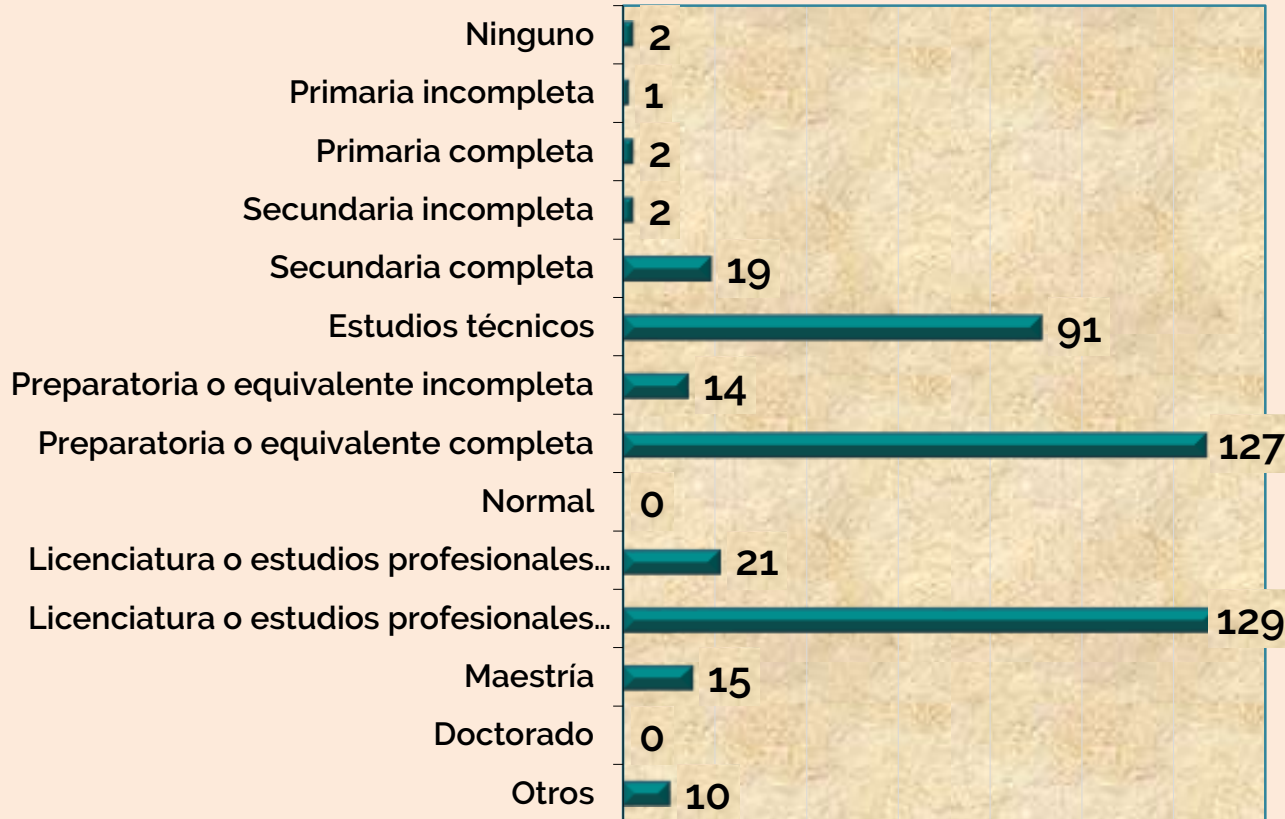
Estado Civil

La participación de los casados fue superior en 40 puntos porcentuales a la participación de los solteros.



PTCCO DGSA 2019

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



Nivel de Estudios

El 40% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 50% ostenta estudios superiores, mientras que 24 personas tienen primaria terminada o incompleta.



PTCCO DGSA 2019

Nivel de Puesto

Casi la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras casi 4 personas de 10 son enlaces.

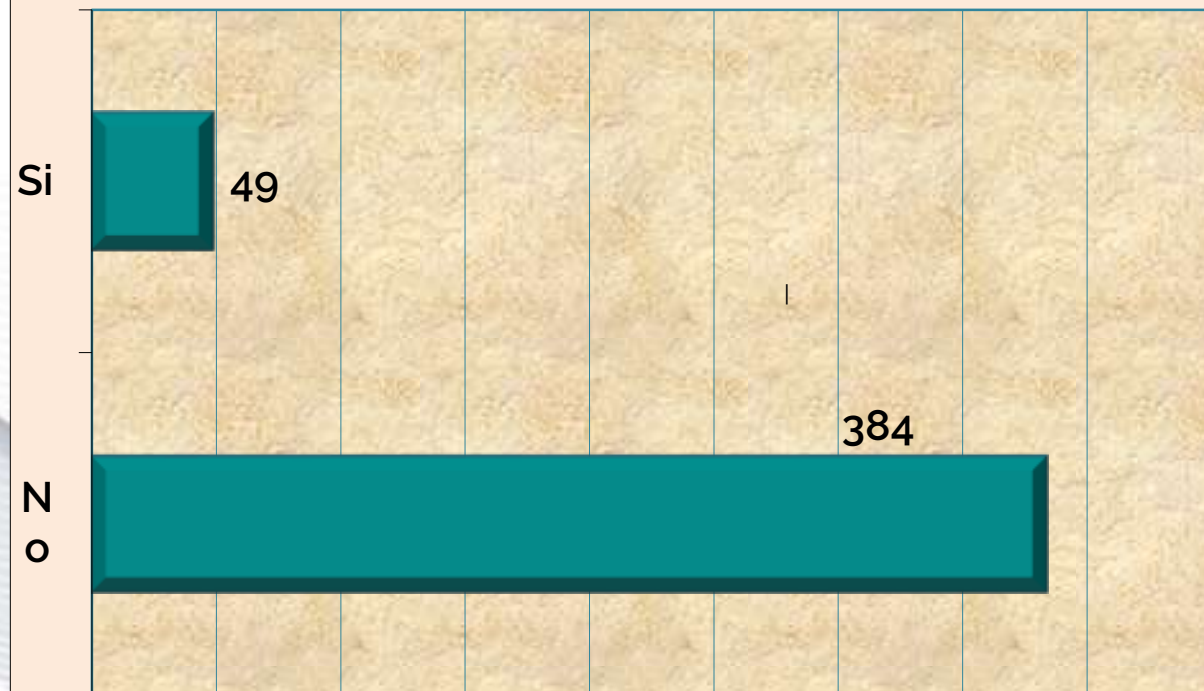
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO DGSA 2019

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



Servicio de Carrera

Uno de cada 1 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.

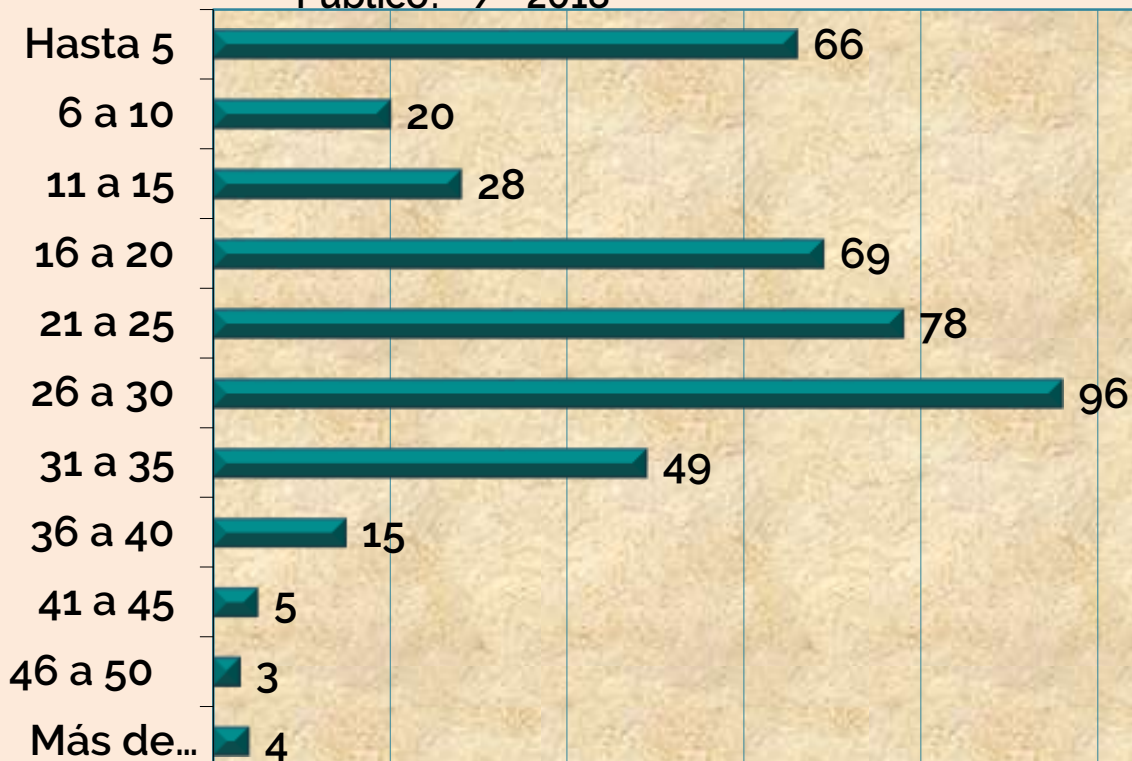


PTCCO DGSA 2019

Años en el Sector Privado

Casi 5 personas participantes en la ECCO de 10, tienen experiencia en el Sector Privado.

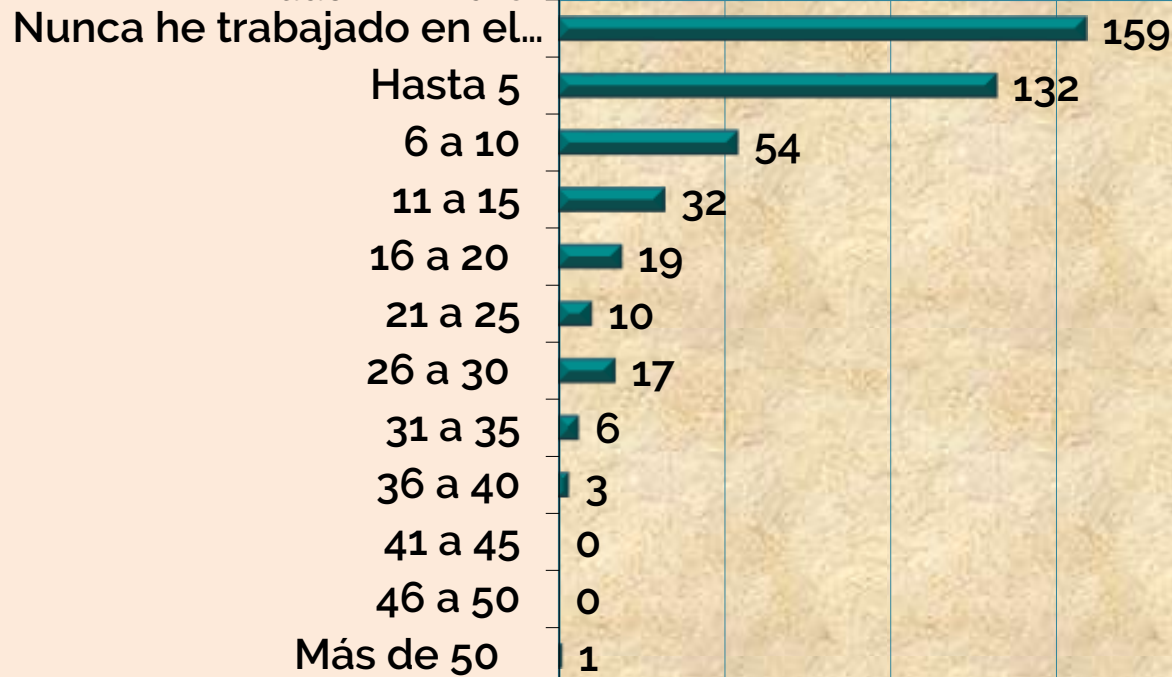
9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2018





PTCCO DGSA 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (5 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.



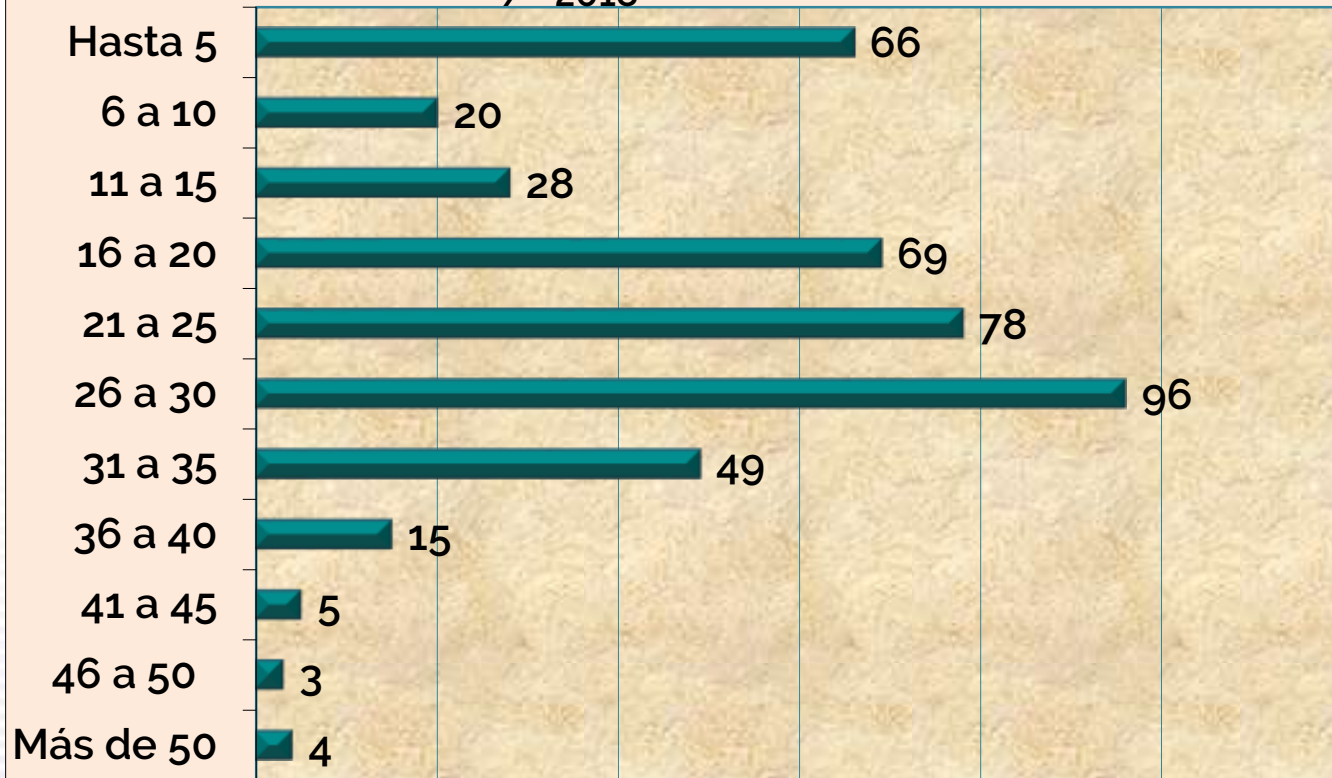
PTCCO DGSA 2019

Años en el puesto actual

Tres de cada cuatro personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

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

/ 2018





PTCCO DGSA 2019

Estudios actuales

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

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

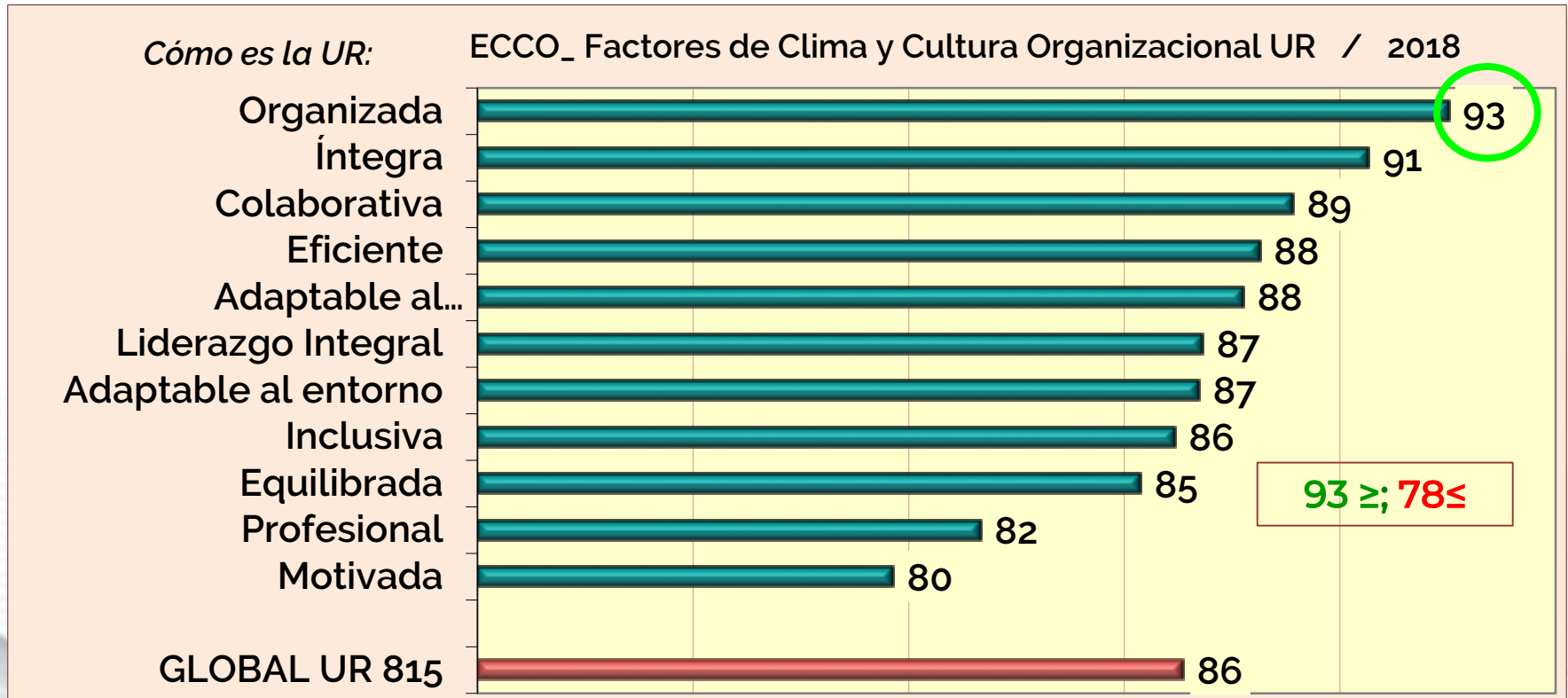
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGSA 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DGSA 2019



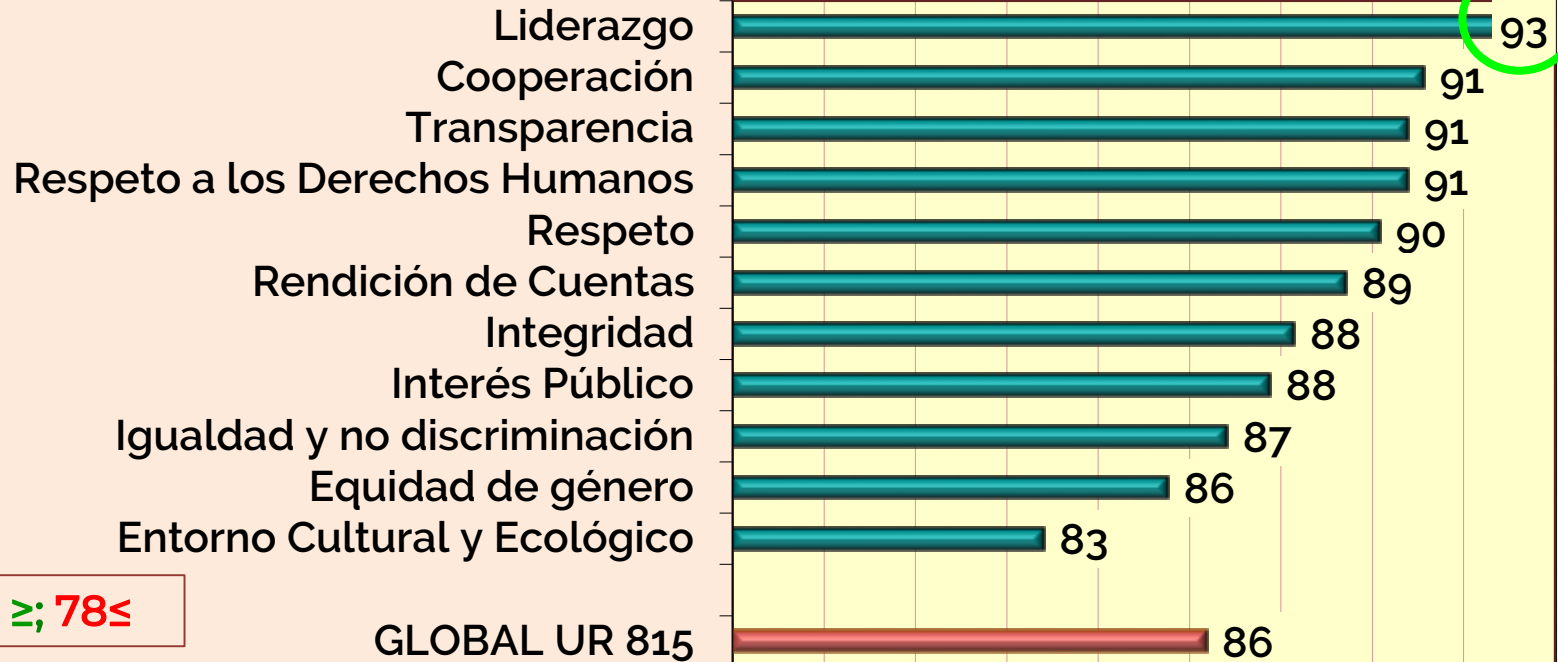
Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Unidad Administrativa altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO DGSA 2019

Vivencia de
Valores en la UR:

ECCO / Valores 2018



93 ≥; 78 ≤

En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la Dirección General de Servicios Aéreos, 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 DGSA 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018



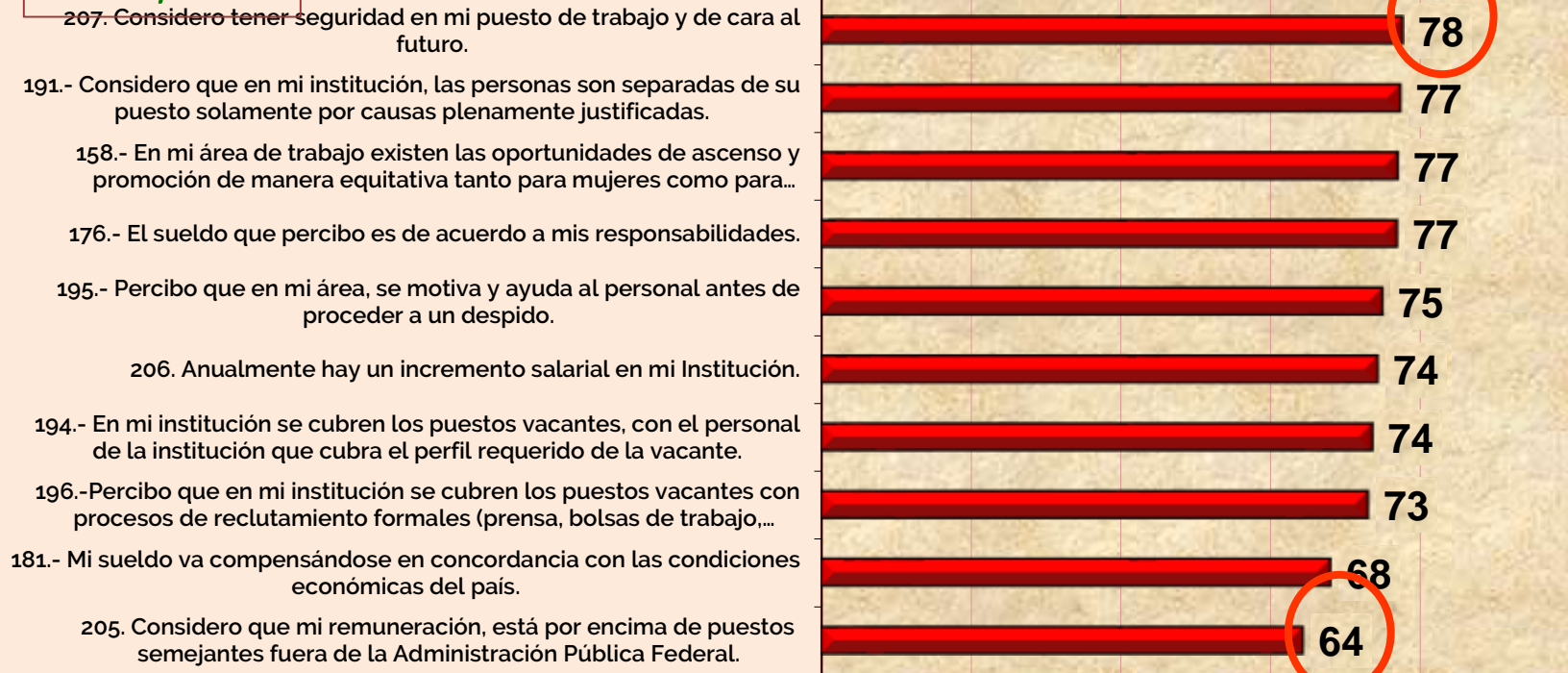
Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la Dirección General de Servicios Aéreos, es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO DGSA 2019

93 ≥; 78 ≤

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación y área de oportunidad en la que la Dirección General de Servicios Aéreos, 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 DGSA 2019

Factores básicos Índice individual



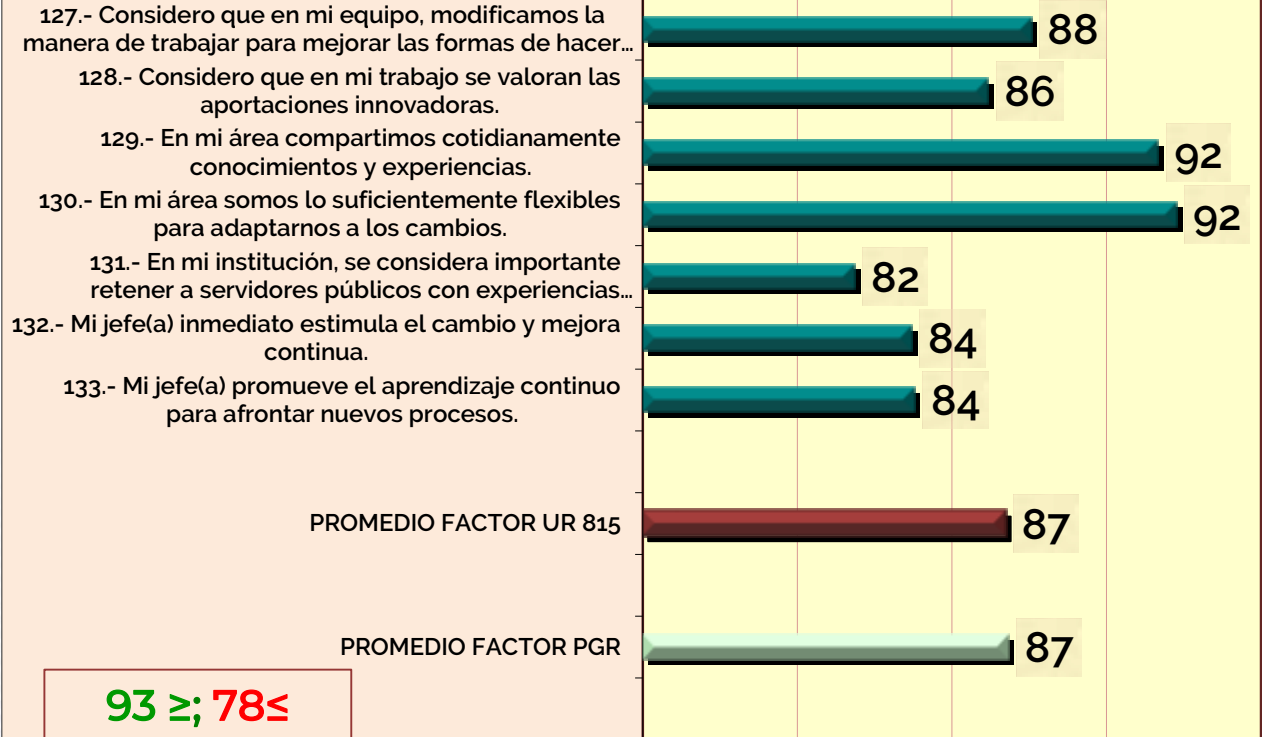
PTCCO DGSA 2019

La DGSA es Adaptable
al entorno

87



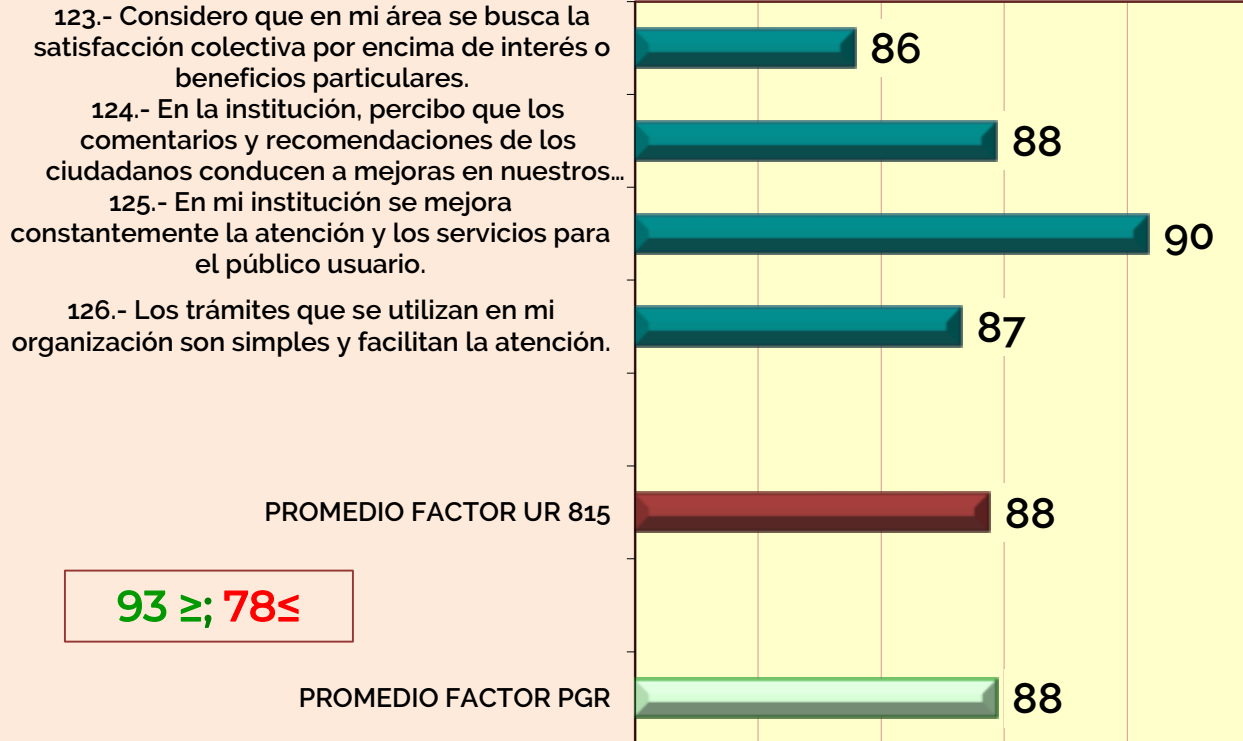
FACTOR 38 / 2018



Las y los servidores públicos encuestados en la Dirección General de Servicios Aéreos, consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.

PTCCO DGSA 2019

FACTOR 39 /2018



93 ≥; 78 ≤

La DGSA es Adaptable al ciudadano



Los resultados muestran que en la Dirección General de Servicios Aéreos, se mejora constantemente la atención y los servicios para los que soliciten los servicios de esta Dirección General y que la satisfacción de nuestros clientes está por encima de intereses particulares.

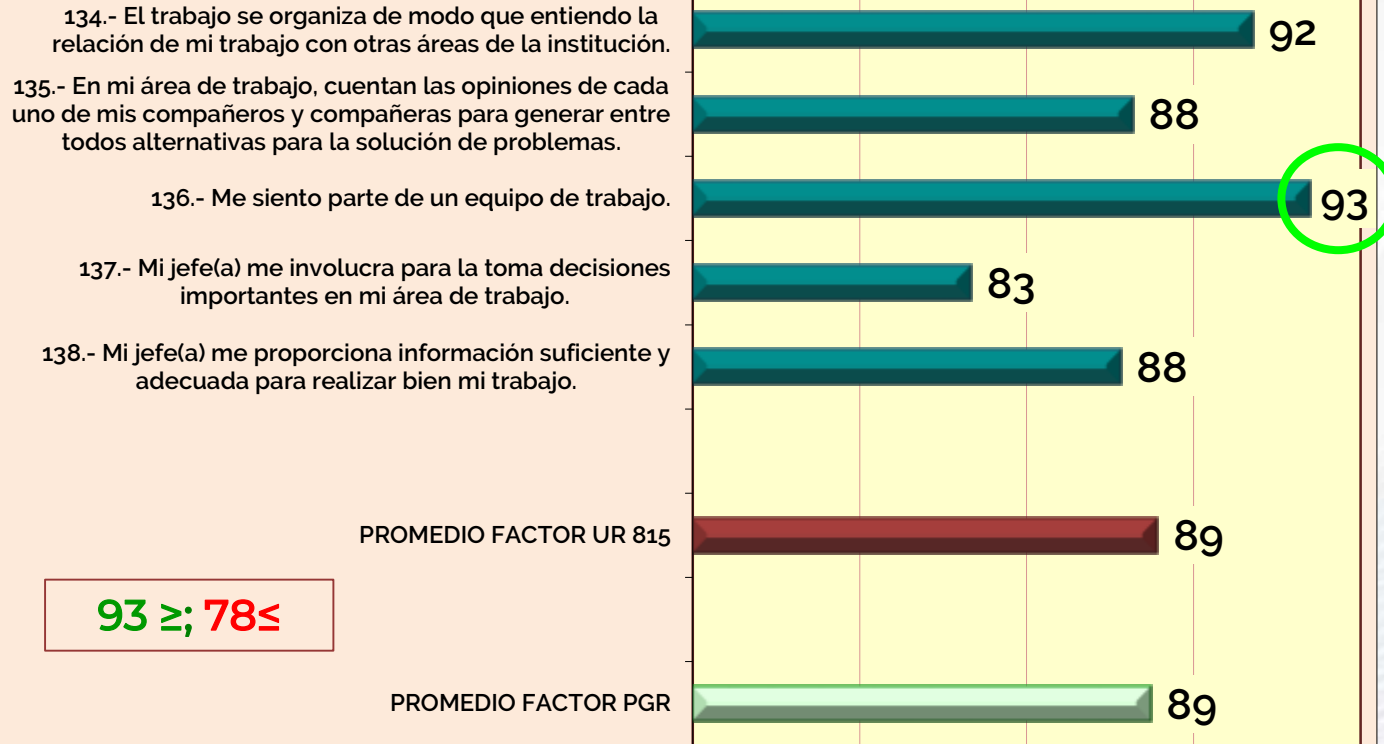


PTCCO DGSA 2019

La DGSA es
Colaborativa



FACTOR 40 /2018

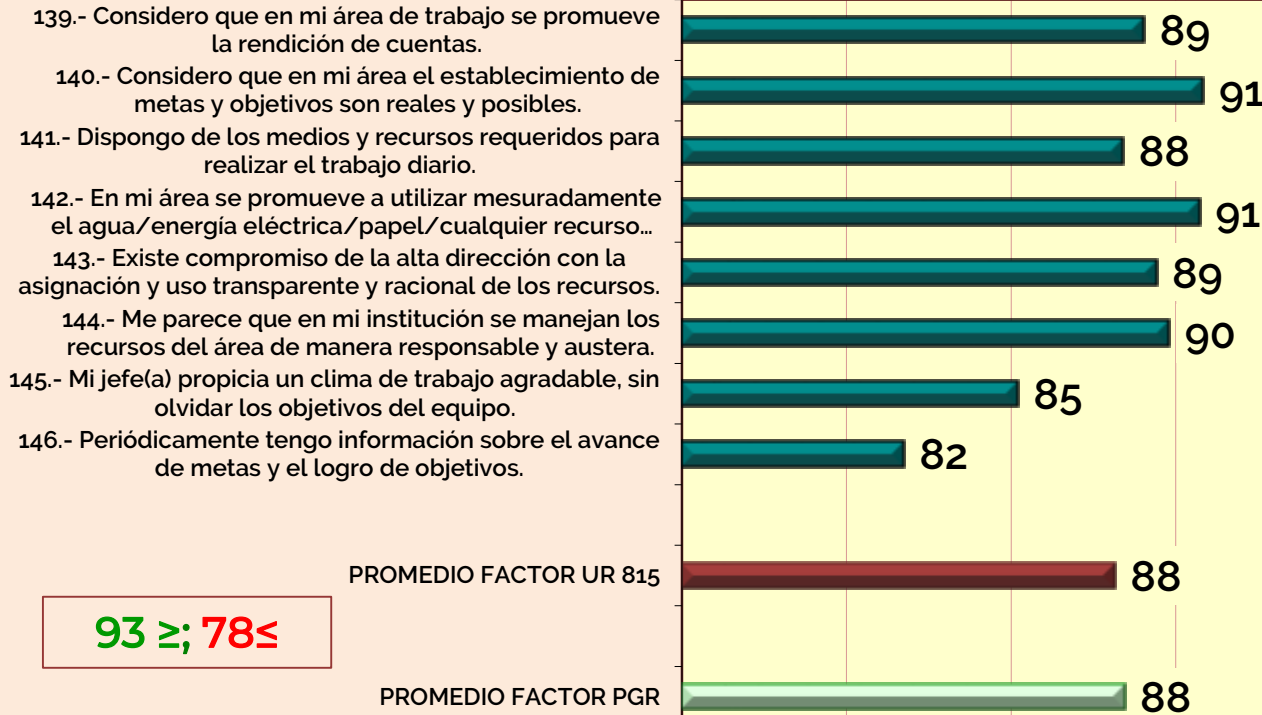


93 ≥; 78 ≤

Las y los servidores públicos de la Dirección General de Servicios Aéreos, 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 DGSA 2019

FACTOR 41 / 2018



La DGSA es Eficiente



Se considera que la Dirección General de Servicios Aéreos, promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, la rendición de cuentas. 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.



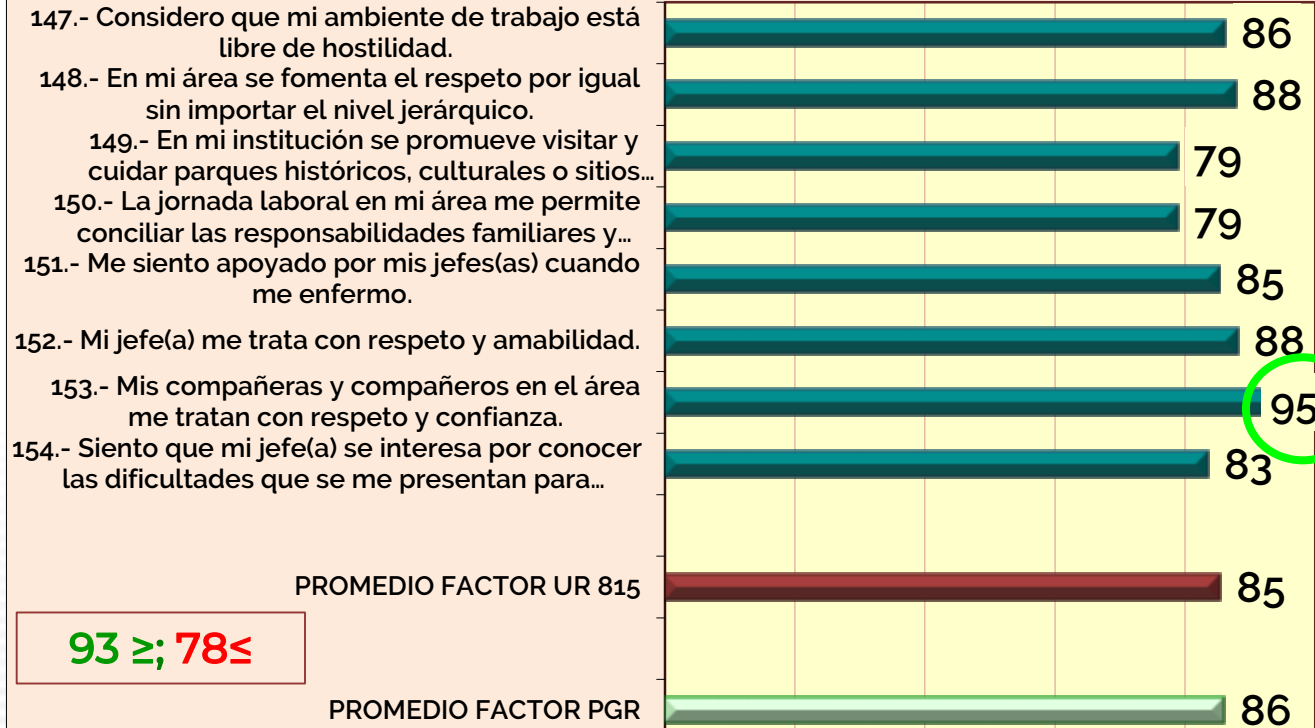
PTCCO DGSA 2019

La DGSA es
Equilibrada

85



FACTOR 42 /2018



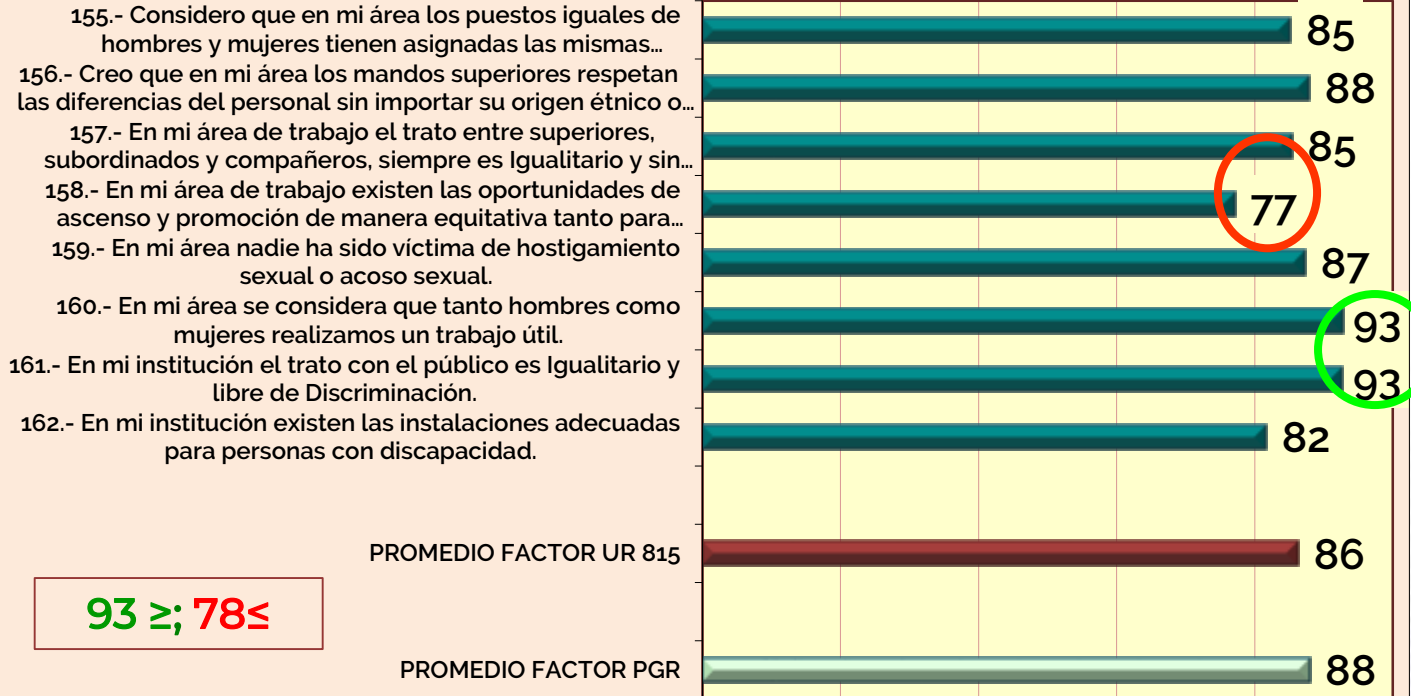
93 ≥; 78 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente en la Dirección General de Servicios Aéreos con respecto a 2016 (61 puntos); 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 DGSA 2019

FACTOR 46 / 2018



93 ≥; 78 ≤

La DGSA es Inclusiva



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la DGSA como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la DGSA (77 puntos en 2016)

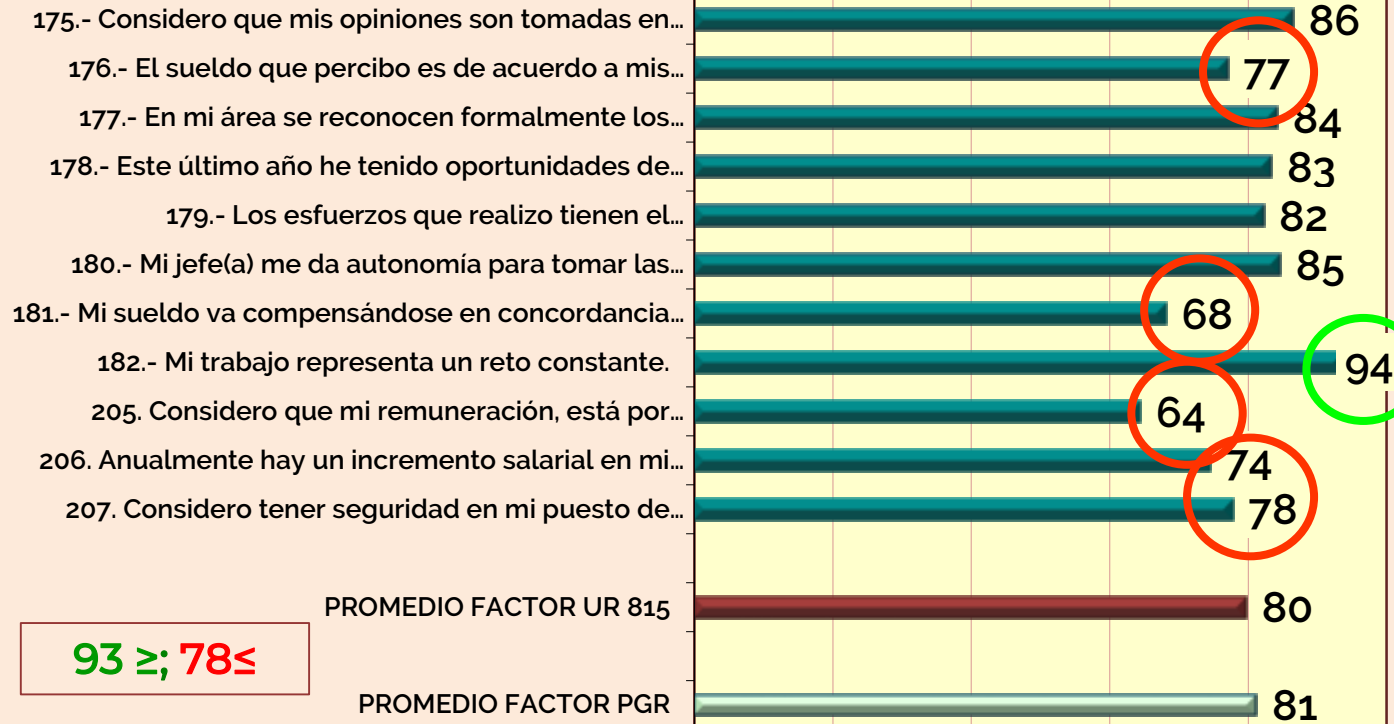


PTCCO DGSA 2019

La DGSA es
Motivada



FACTOR 47 / 2018



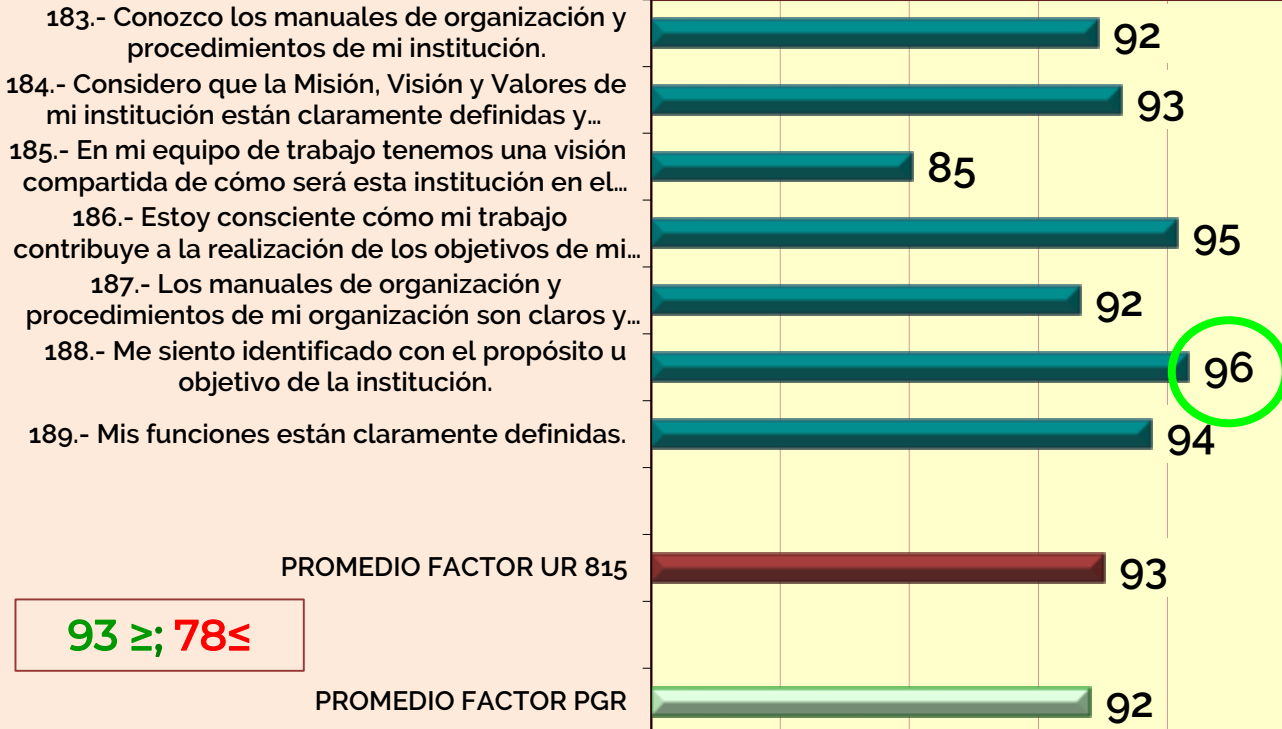
93 ≥; 78 ≤

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



PTCCO DGSA 2019

FACTOR 48 /2018



93 ≥; 78 ≤

La DGSA es Organizada



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

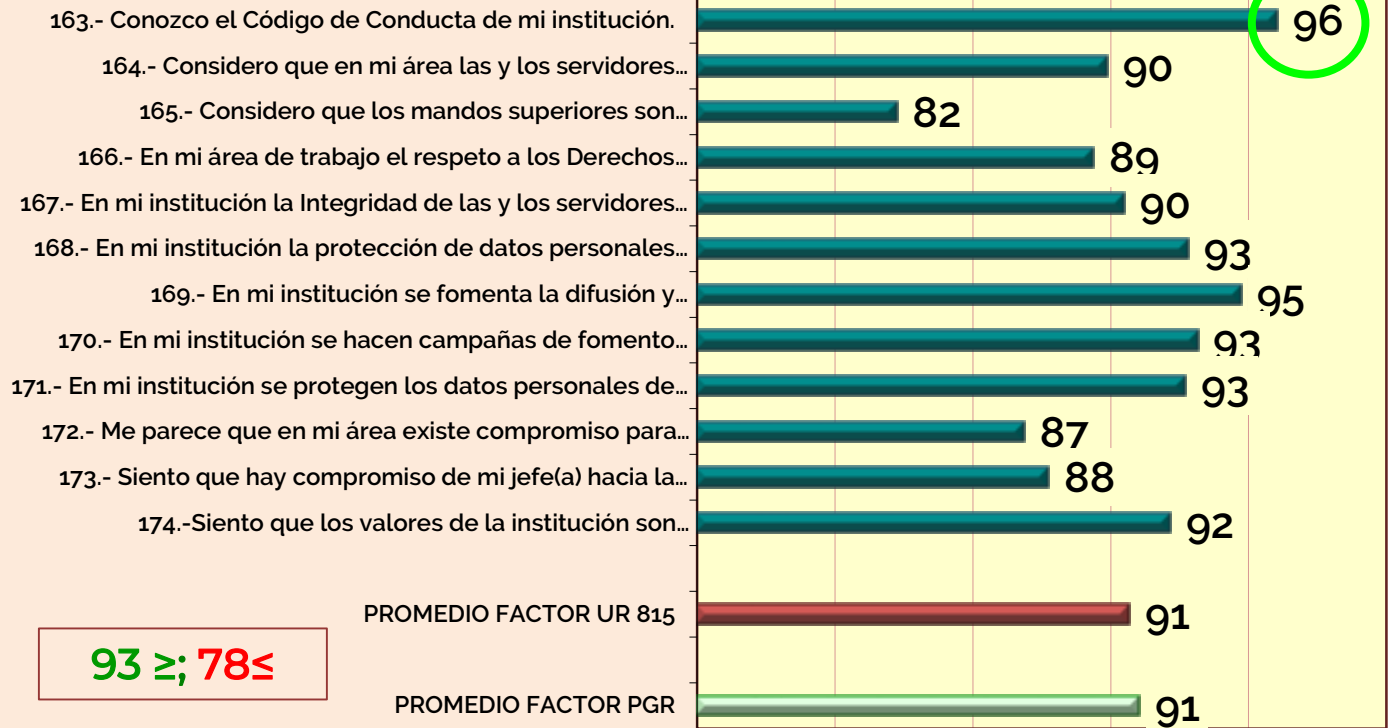


PTCCO DGSA 2019

La DGSA es
Íntegra



FACTOR 49 /2018

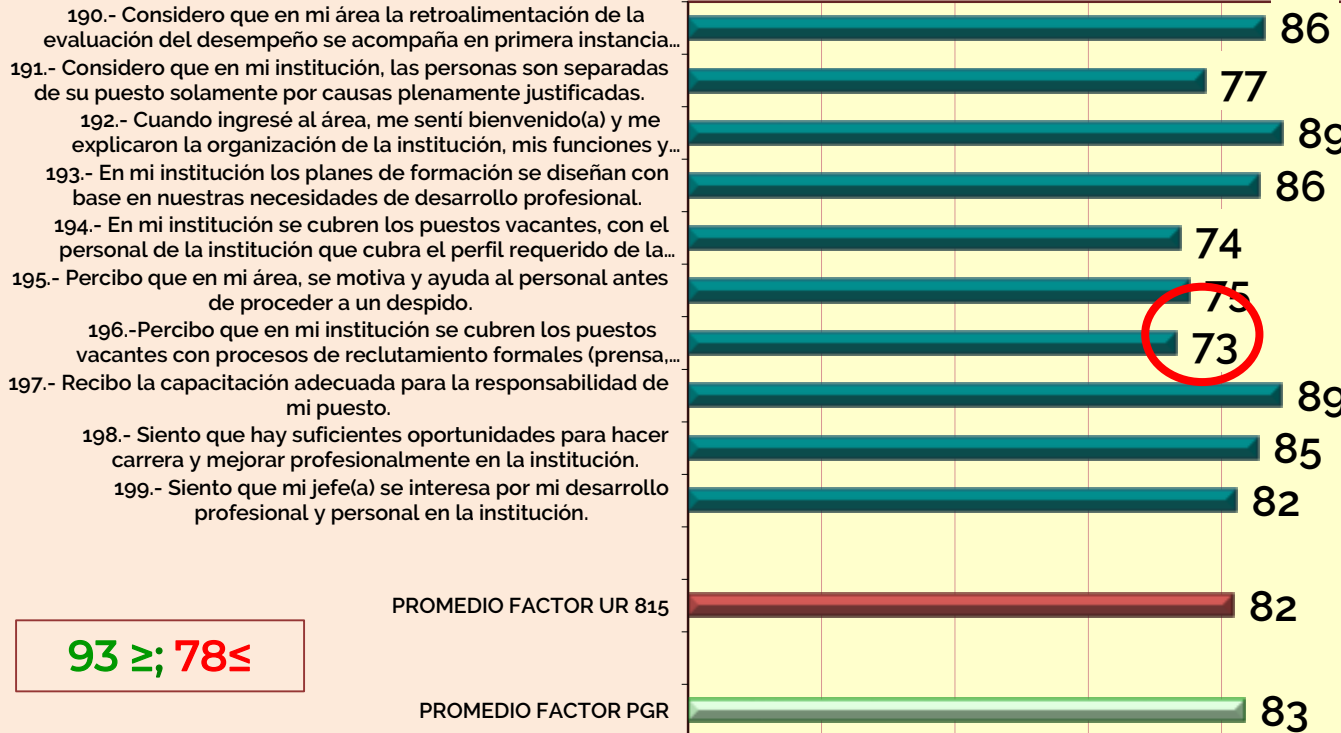


93 ≥; 78 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la Dirección General de Servicios Aéreos, 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 DGSA 2019

FACTOR 50 / 2018



La DGSA es Profesional

82

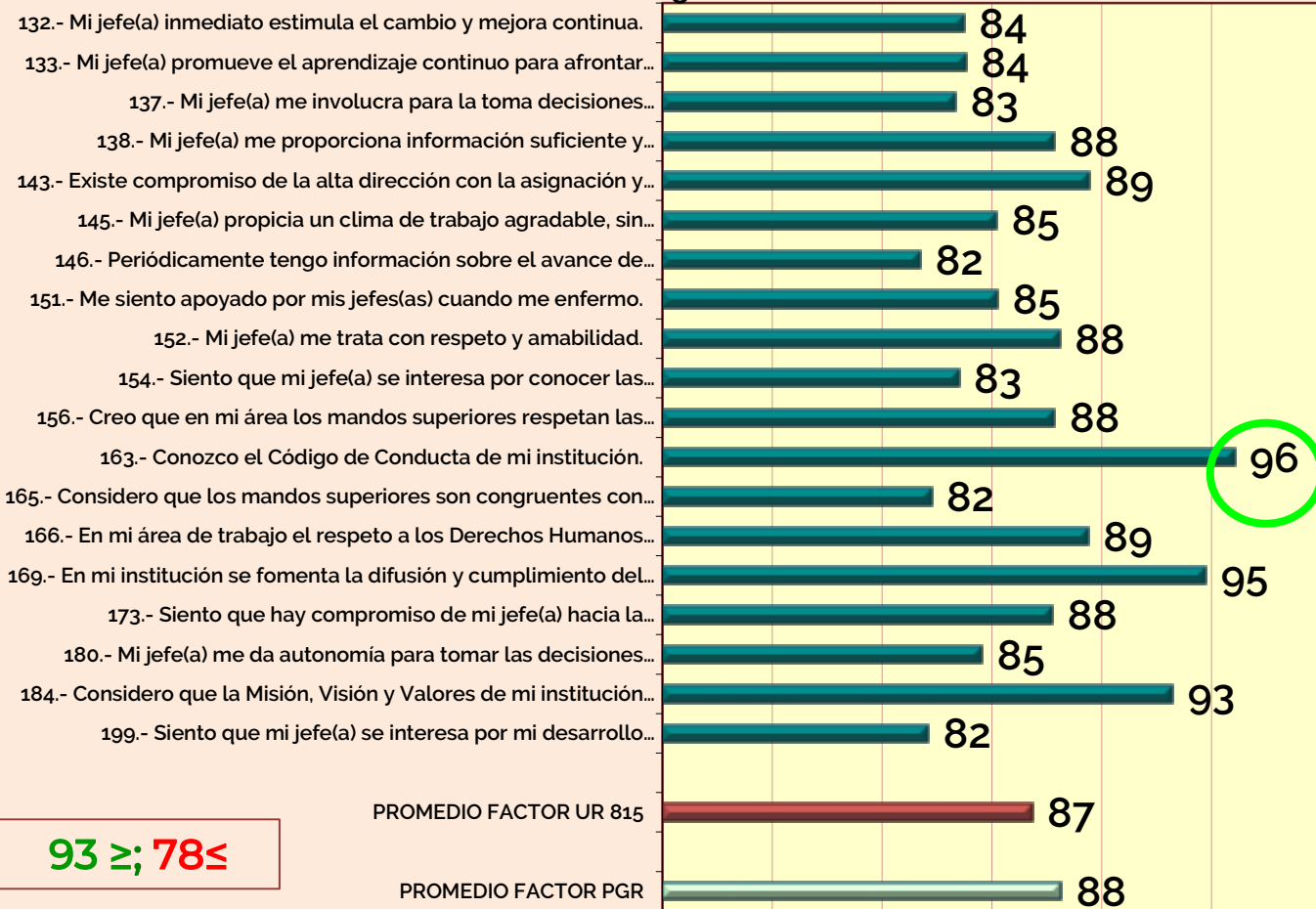


Se presenta una práctica de transformación en la Dirección General de Servicios Aéreos, en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.



PTCCO DGSA 2019

FACTOR 52 / 2018



93 ≥; 78 ≤

Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la DGSA con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 2 puntos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGSA 2019

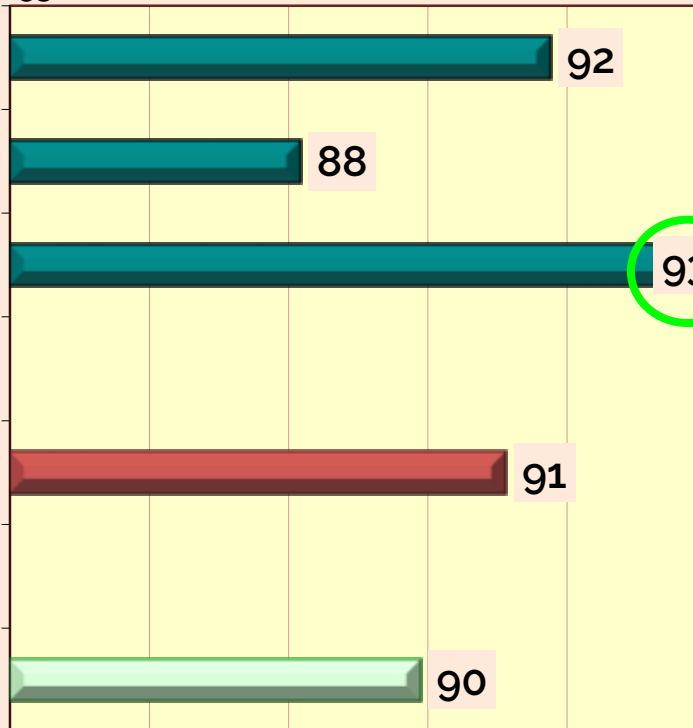
Resultado de factores de Valores



PTCCO DGSA 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.



93 ≥; 78 ≤

Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO DGSA 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

83



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.

91

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)

79

PROMEDIO FACTOR UR 815

83

93 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

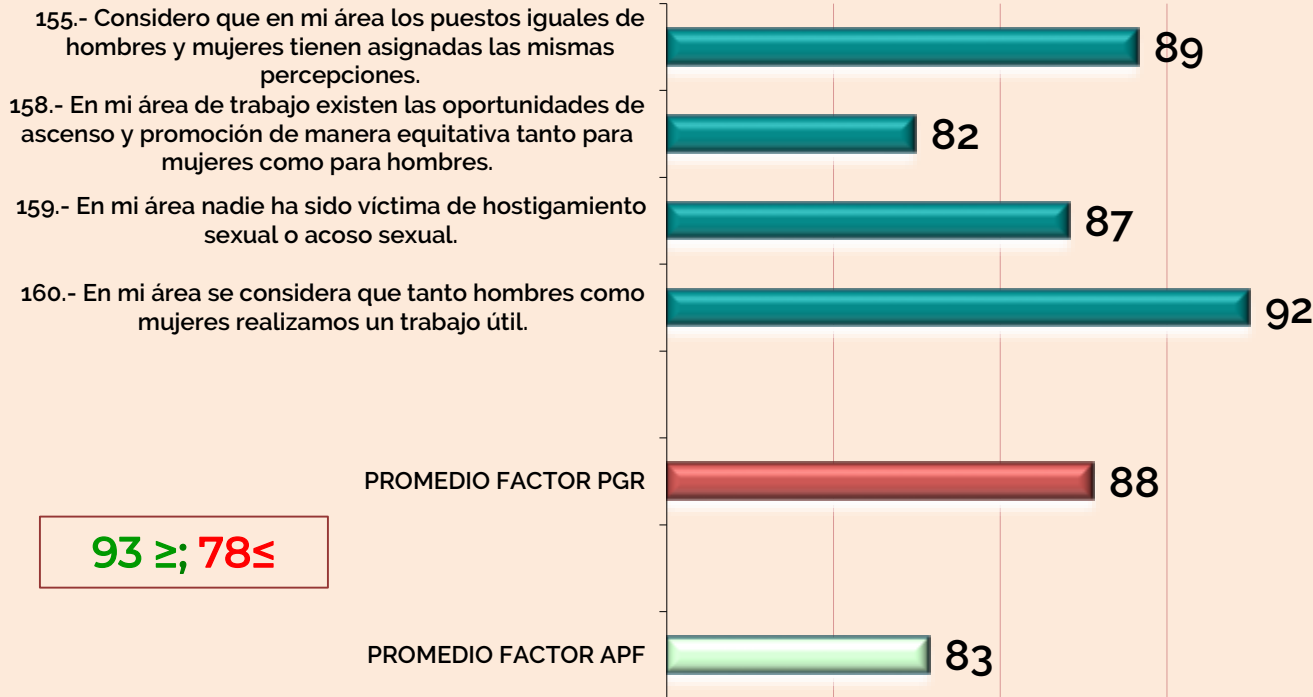
82

Se puede observar que las y los servidores públicos de la Dirección General de Servicios Aéreos, evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la Institución se ha esforzado en ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, se deberá reforzar la parte de difusión a fin de que la asocien con este factor.



PTCCO DGSA 2019

FACTOR 55 / 2018



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la Dirección General de Servicios Aéreos, 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 FGR.



PTCCO DGSA 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

87



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.

88

157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.

85

161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.

93

162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

82

PROMEDIO FACTOR UR 815

87

93 ≥; 78 ≤

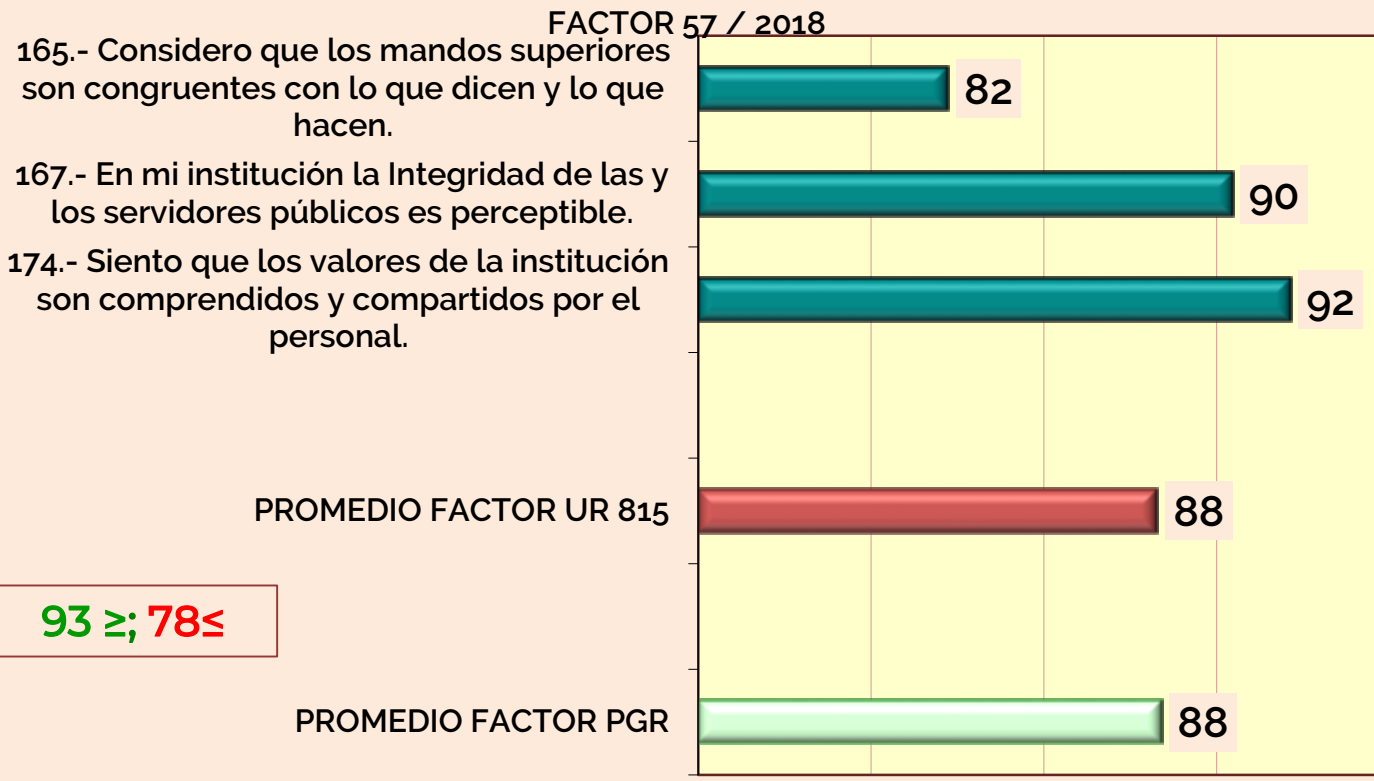
PROMEDIO FACTOR PGR

88

Se percibe que las y los servidores públicos de la Dirección General de Servicios Aéreos, 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 DGSA 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 Dirección General de Servicios Aéreos, por lo cual se considera que la Unidad Administrativa está conformada por personas íntegras en su actuar.



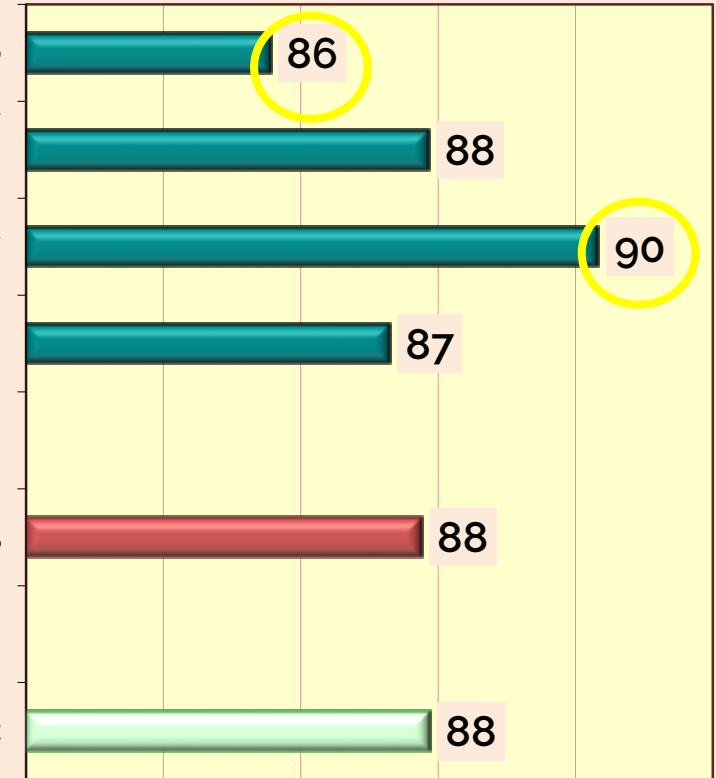
PTCCO DGSA 2019

Vivencia de Valores: Interés Público



FACTOR 58 /2018

- 123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.
- 124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.
- 125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.
- 126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.



93 ≥; 78 ≤

Las y los servidores públicos de la DGSA 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 DGSA 2019

FACTOR 59 /2018

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.

96

169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

95

173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

88

PROMEDIO FACTOR UR 815

93

93 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

93

Vivencia de Valores:
Liderazgo

93



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 Dirección General de Servicios Aéreos, de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO DGSA 2019

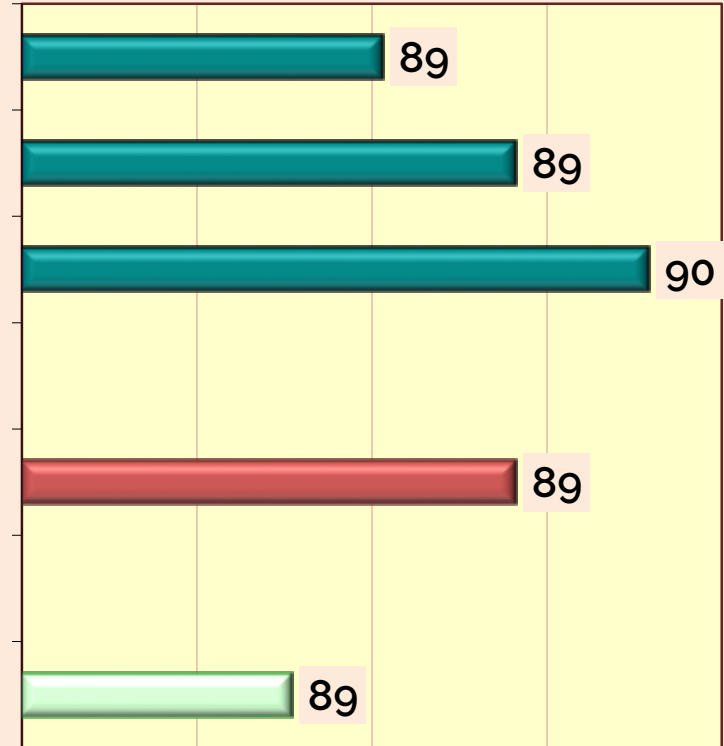
Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

89



FACTOR 60 /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.



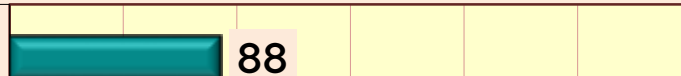
93 ≥; 78 ≤

Se considera que los mandos superiores de la DGSA 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.

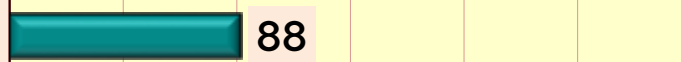
PTCCO DGSA 2019

FACTOR 61 / 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.

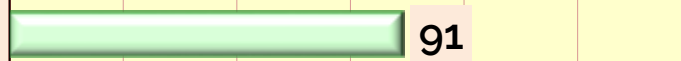


PROMEDIO FACTOR UR 815



93 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Respeto



En la Dirección General de Servicios Aéreos, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO DGSA 2019

Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos



FACTOR 62 /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.

90

166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.

89

170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.

93

PROMEDIO FACTOR UR 815

91

93 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

91

La calificación que obtuvo la DGSA en este factor, el cual está igual de puntos del obtenido por el promedio de la PGR, 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 DGSA 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.

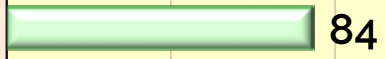


PROMEDIO FACTOR PGR



93 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR APF



Vivencia de Valores:
Transparencia



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

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGSA 2019

Comentarios y Sugerencias



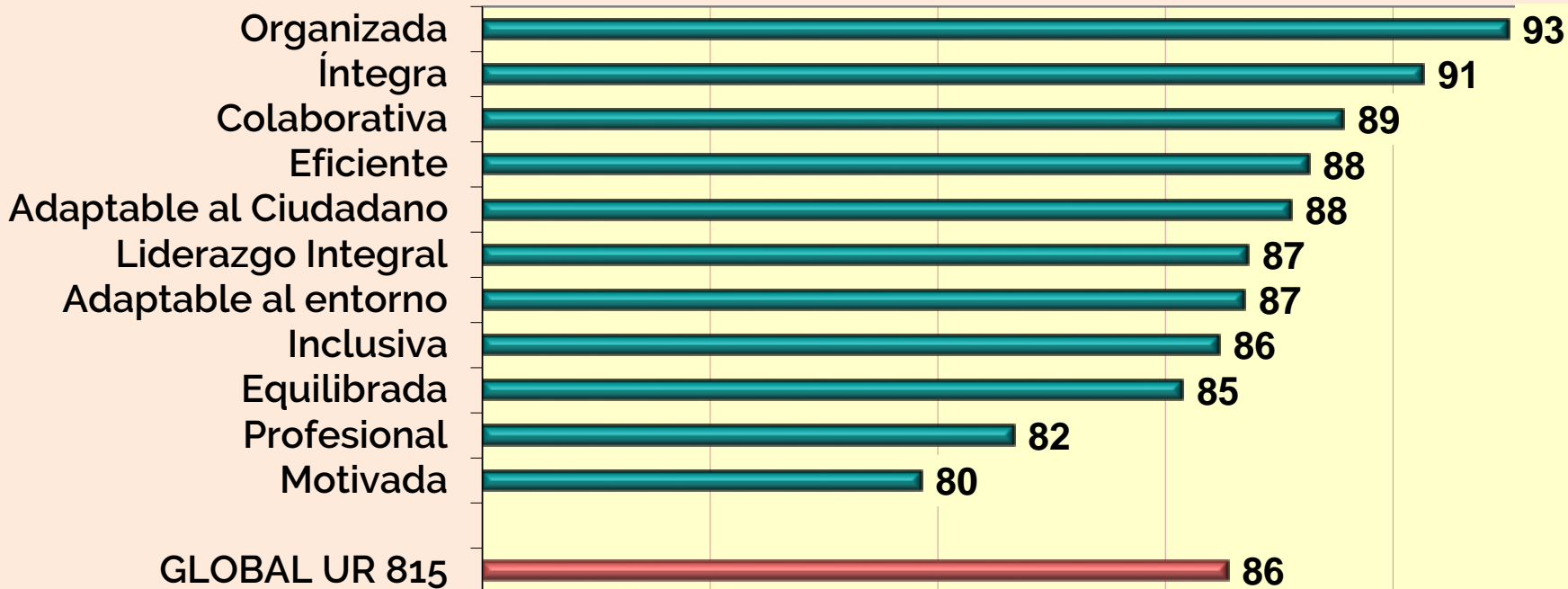
PTCCO DGSA 2019

TOTAL

COMENTARIOS: 52

Cómo es la UR:

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2018

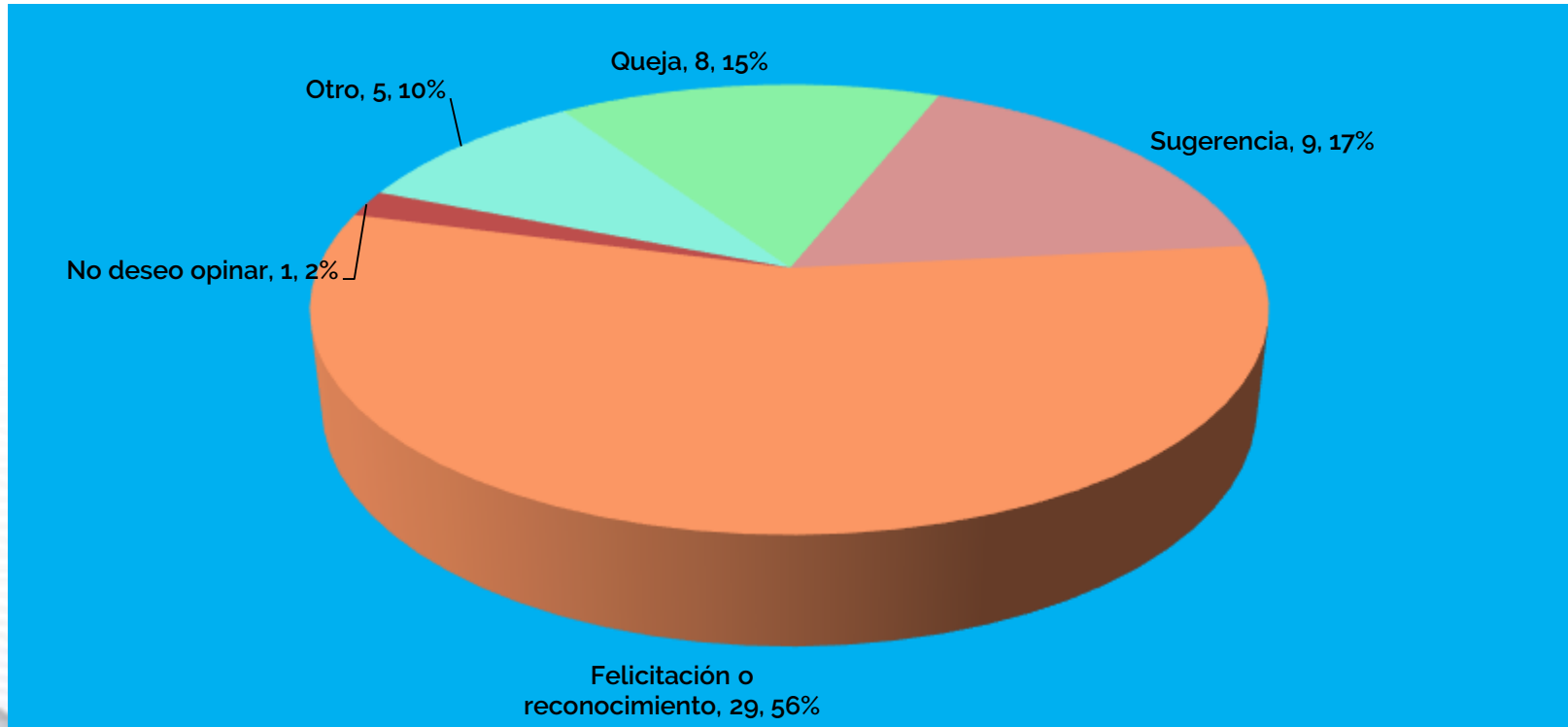


Las y los servidores públicos encuestados externaron 52 comentarios, de los cuales 29 se refieren a diferentes factores, principalmente a que la DGSA es equilibrada ya que favorece la compactación del horario; por otro lado, solicitan cursos relacionados con sus funciones, entre otros. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



PTCCO DGSA 2019

TOTAL COMENTARIOS: 52



De los 52 comentarios expresados, 29 destacan en felicitar y agradecer a la Dirección General de Servicios Aéreos, por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGSA 2019

3. Análisis Comparativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

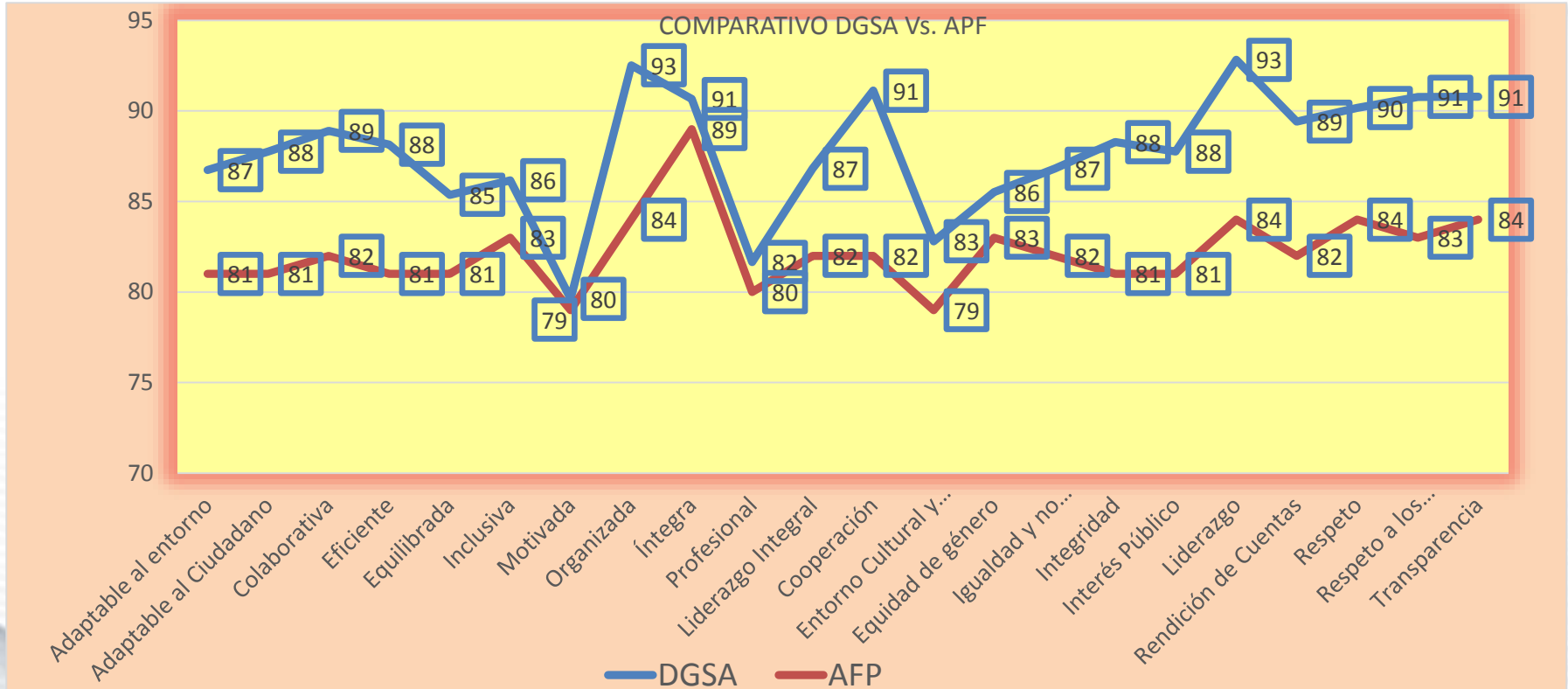
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGSA 2019

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO DGSA 2019



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Dirección General de Servicios Aéreos se encuentra por arriba del promedio de la Administración Pública Federal. En 2016, el Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico se presentó 2 puntos por debajo de la APF (74), mientras que éste año lo superó en 4 puntos.



PTCCO DGSA 2019

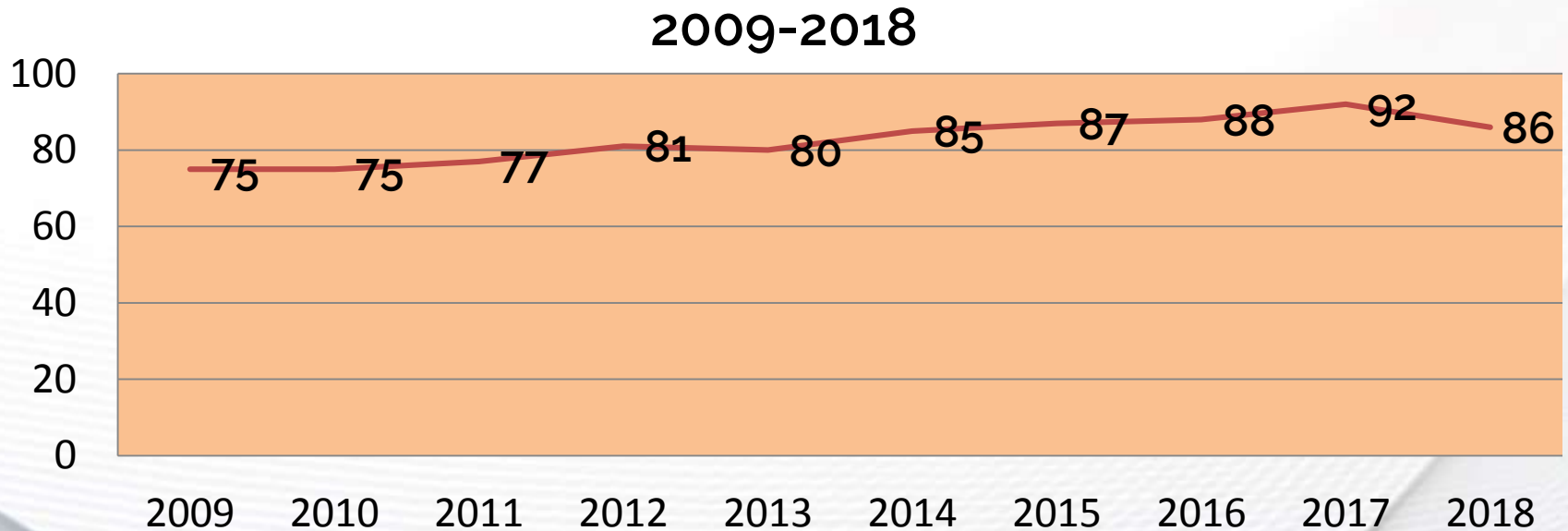


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Dirección General de Servicios Aéreos se encuentra por arriba del promedio de la Administración Pública Federal. En 2016, el Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico se presentó 2 puntos por debajo de la APF (74), mientras que éste año lo superó en 4 puntos.



PTCCO DGSA 2019

COMPARATIVO HISTORICO DE DGSA



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Dirección General de Servicios Aéreos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGSA 2019

3.2. Resultados DGSA 2016 Vs. 2018

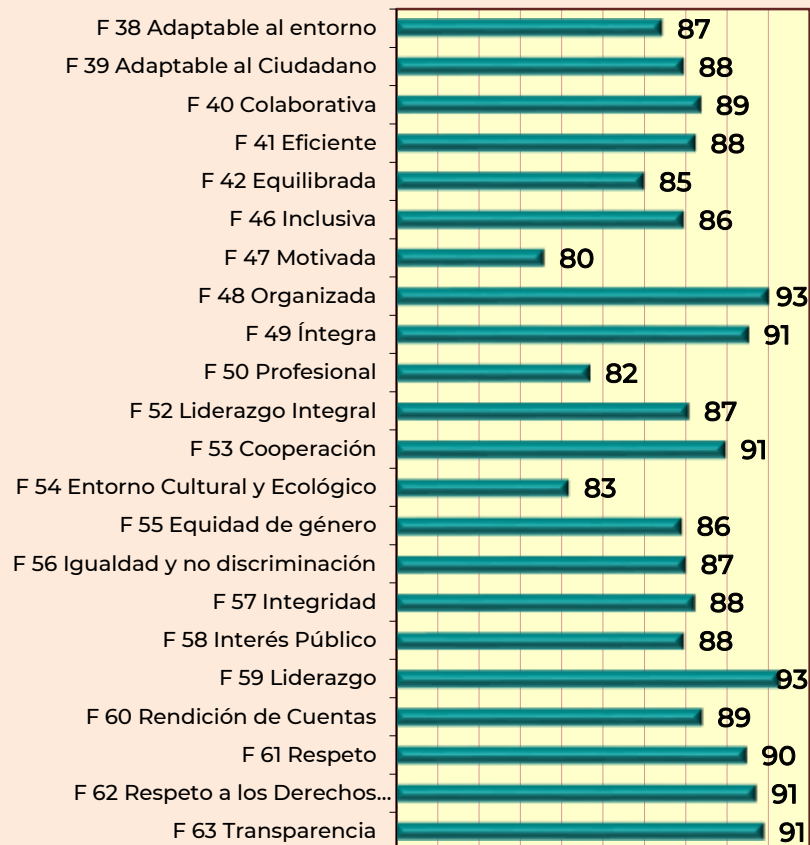


PTCCO DGSA 2019

RESULTADOS DGSA/2016

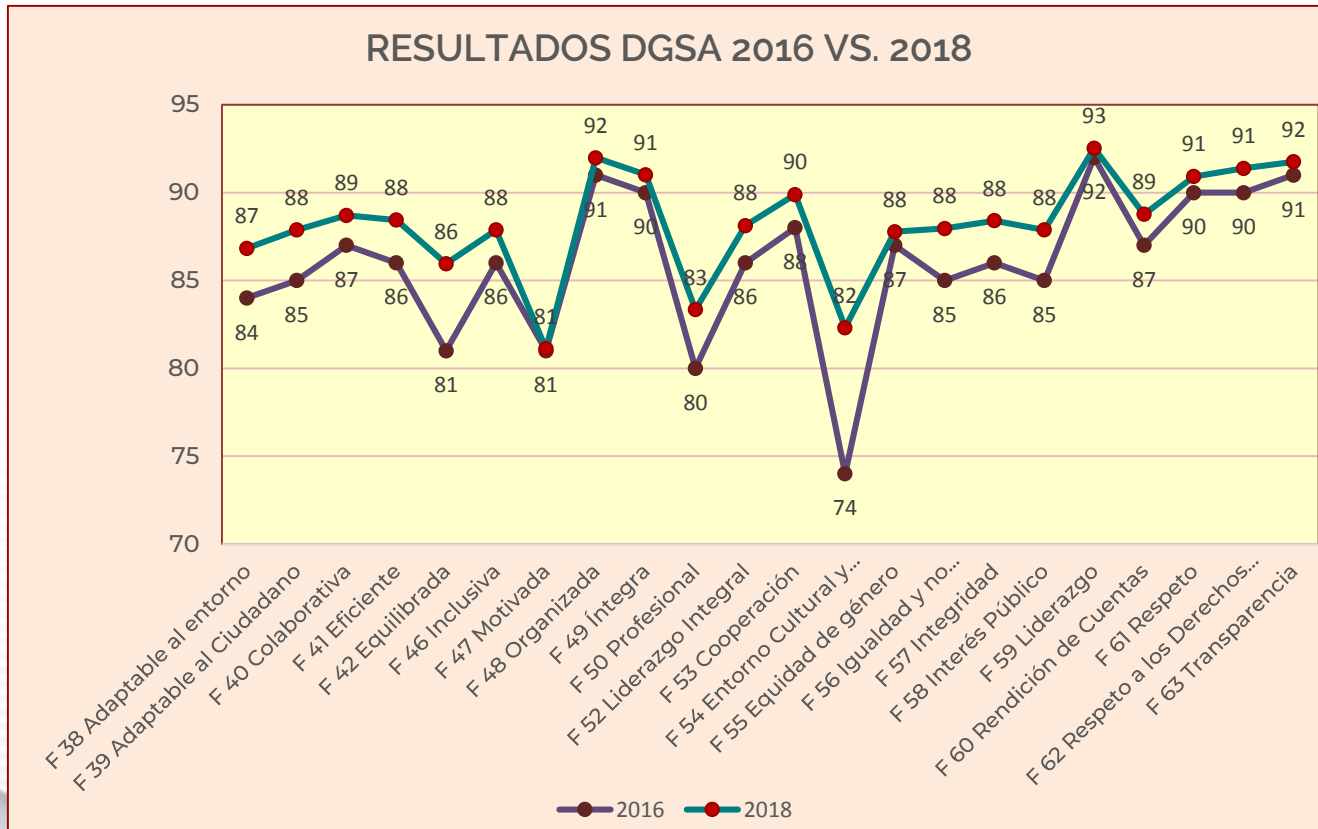


RESULTADOS DGSA / 2018





PTCCO DGSA 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGSA 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGSA 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 DGSA 2017-2018

15 prácticas cumplidas en 2018

15 prácticas registradas en 2018

$$\frac{15}{15} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGSA 2019

Factor I

Reconocimiento Laboral

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

Factor V

Equidad y Género

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

Factor IX

Balance Trabajo y Familia

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

Factor X

Colaboración y Trabajo en Equipo

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XIV

Enfoque a resultados y productividad

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XXV

Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor 37

FER (APF)

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor X1

Liderazgo y participación

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGSA 2019

Factor XVII

Impacto de la encuesta en mi Institución

$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018} \times 100}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} = 100\% \text{ de efectividad}$



PTCCO DGSA 2019

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



PTCCO DGSA 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

815	DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS AÉREOS
-----	---------------------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

RECONOCER EL LOGRO LABORAL CONFORME PROMOCIONES PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ESTA UNIDAD ADMINISTRATIVA SIEMPRE Y CUANDO CUMPLAN CON EL PERFIL, ASÍ COMO LOS REQUISITOS QUE ESTIPULA LA NORMATIVIDAD VIGENTE.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR		2019														
							1	2	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	SE REALIZA UN ESTUDIO DE ACTIVIDADES EN LAS ÁREAS DE ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS AÉREOS CON EL PROPÓSITO DE QUE CADA INTEGRANTE TENGA LA RESPONSABILIDAD DE ACUERDO A SU SALARIO.	DIRECTOR GENERAL ASISTENTES, SUBDIRECCIONES Jefe de Área	NINGUNO	MESES	E X O	TODO EL PERSONAL			P														
2	EL SALARIO VA DE ACUERDO A LOS TRABAJADORES DE ENTE LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO QUE EN LA FACILITATIVA PARA LA EMISIÓN DE LOS PAGOS, SE INDICARÁ LA DIRECCIÓN ELECTRÓNICA EN DONDE PUEDEN CONSULTAR ESTA INFORMACIÓN	DIRECTOR GENERAL DIRECTORES GENERALES ASISTENTES, SUBDIRECCIONES Jefe de Área	NINGUNO	FRACCIÓN	E X O	TODO EL PERSONAL			P														
3	LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO DEPENDERÁ DE EL DESAMPARO, RESPONSABILIDAD Y CUMPLIMIENTO DE CADA EMPLEADO FEDERAL DE ESTA UNIDAD ADMINISTRATIVA, POR LO QUE DEBE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ASÍ COMO LOS ESTÍMULOS Y BONOIFICACIONES, POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO PARA QUE CUMPLAN SUS COMPETENCIAS LABORALES.	DIRECTOR GENERAL, DIRECTORES GENERALES ASISTENTES, SUBDIRECCIONES Jefe de Área	NINGUNO	MESES	E X O	TODO EL PERSONAL			P														
4	CADA AÑO SE PERSONAL DE CAMPANA CONTRA EL NARCOTRÁFICO Y LOS FACTORES RECIBEN UN INCREMENTO SALARIAL, ASÍ COMO LOS ADMINISTRATIVOS CUANDO LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO ASÍ LO CONSIDERE, POR LO QUE SE LES INFORMA VERBALMENTE CUANDO SE REALIZA LA ENTREGA DE COMPROMISOS Y/O CUANDO SOLICITA LA INFORMACIÓN CORRESPONDIENTE.	SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	NINGUNO	MESES	E X O	TODO EL PERSONAL			P														

DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
MARCOS RENATO ALVARADO CANALES

ENCARGADO DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EFREN CONDE CERVANTES



PTCCO DGSA 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

815	DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS AÉREOS
------------	--

FACTOR

<p>50.- PROFESIONAL</p> <p>191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.</p> <p>194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes con el personal de la Institución que cubra el perfil requerido de la vacante.</p> <p>195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.</p> <p>196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, boletines de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CONTRIBUIR A QUE EL TRABAJADOR(A) TENGA CLARO LAS NORMATIVIDADES CORRESPONDIENTES CUANDO SE SEPARA DE LA INSTITUCIÓN.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR		2019														
					E	X		1	2	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
					O																			
1.	EXERCE UNA BUENA ORIENTACIÓN HACIA LOS TRABAJADORES (A) CUANDO SE SEPARAN DE LA INSTITUCIÓN DE LO QUE TIENEN DERECHO COMO ES SU PENSION O SU JUBILACIÓN, Y SUS DEBERES EN CASO DE TENER DERECHO A ELLOS.	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS GENERALES	HUMANOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P														
					O					H														
2.	EN CASO DE CONTAR CON PLAZAS DISPONIBLES, SE EFECTUARÁN LAS PROMOCIONES RÁPIDO DE HOMBRES COMO MUJERES, CON BASE A SU PERFIL Y LAS NECESIDADES, Y NATURALEZA DE CADA ÁREA.	DIRECTORES GENERALES ADMINISTRATIVOS, SUBDIRECCIONES (A) DE ÁREA	HUMANOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P														
					O					H														
3.	SE CUENTA CON MECANISMOS PARA CONOCER EL PUNTO DE VISTA LABORAL DE CADA TRABAJADOR (A), TOMANDO EN CUENTA SU RESPONSABILIDAD, SU ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD Y SUS COMENTARIOS, CON EL FIN DE INTEGRARLOS A UN CICLO DE TRABAJO SEGUN SU PERFIL, SI HAY SE RETIENE SE CAMBIA DE ÁREA DENTRO DE LA MISMA UNIDAD ADMINISTRATIVA, DANDO LAS OPORTUNIDADES NECESARIAS PARA QUE SE CONSTITUYA EN UNA ÁREA DE TRABAJO.	DIRECTORES GENERALES ADMINISTRATIVOS, SUBDIRECCIONES (A) DE ÁREA	HUMANOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P														
					O					H														

DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
MARCOS DEBATO ALVARADO CANALES

ENCARGADO DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EFREN CONDE CERVANTES



PTCCO DGSA 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

815 DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS AÉREOS

FACTOR

52.- LIBERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INTEGRAR A LOS EMPLEADOS FEDERALES AL EQUIPO DE TRABAJO CON SU PARTICIPACIÓN, CREANDO UN AMBIENTE LABORAL FAVORABLE PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
					1	2		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC							
1	QUE EL TITULAR DE CADA ÁREA QUE INTERA LA DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS AÉREOS, LLEVE A CABO REUNIONES DE TRABAJO CON SUS COLABORADORES POR LO MENOS UNA VEZ AL MES, EN LAS CUALES SE HAGA PARTICIPE AL PERSONAL BASTA EL RÁMPOLO DE LOS PLANES Y PROYECTOS DE TRABAJO, NI COMO DE LAS PRIORIDADES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA, A FIN DE QUE TODO EL PERSONAL PARTICIPE EN LA PROPUESTA DE ACCIONES DE INICIATIVA Y SOLUCIONES.	DIRECTOR GENERAL, DIRECTORES GENERALES AJUNTOS, SUBDIRECTORES (AS) DE ÁREA	HUMANOS	ANUAL	E	X	OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS			P														
					O					R														

LIC. MARCELO RENATO ALVARADO CANALES
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

ENCARGADO DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EFREN CONDE CERVANTES



PTCCO DGSA 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

815 DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS AÉREOS

FACTOR

63. TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2018, ASÍ COMO EL PTCCO 2019

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SE INFORMARÁ A LOS TRABAJADORES DEL DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS Y DE LAS ACCIONES DE MEJORA QUE SE IMPLEMENTARÁN, A PARTIR DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS, POR MEDIO DE CORREOS ELECTRÓNICOS Y DE POSTERES.	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	HUMANOS	MAYO-JUNIO	E	OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO			P													
					O				R													

LIC. MARCOS RENATO ALVARADO CAÑALES
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

ENCARGADO DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EFREN CONDE CERVANTES



PTCCO DGSA 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

815	DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS AÉREOS
-----	---------------------------------------

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

PROMOVER A UN MAYOR NÚMERO DE TRABAJADORES (AS), DEPENDIENDO DE LAS NECESIDADES DE ESTA UNIDAD ADMINISTRATIVA, CUMPLIENDO CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE, SIN DISCRIMINAR A NADIE POR SUS CREENCIAS, SEXO O GÉNERO

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR		2019													
					E	X		1	2	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	TOODS LOS SERVIDORES PÚBLICOS TIENEN LA OPORTUNIDAD DE ASCENSO Y PROMOCIONES SIN DISCRIMINACIÓN DE SEXO O GÉNERO, SEEMBE Y CUANDO CUMPLAN CON LOS REQUISITOS DEL PEBEL DEL PUESTO, ANALIZANDO SU TRAYECTORIA LABORAL Y SUS CONDOMENTOS.	DIRECCIONES DE ÁREA	HIBRIDO	PERMANENTE	E	X	TODOS EL PERSONAL	15		P													
					D					R													

DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
MARCOS RENATO ALVARADO CANALES

ENCARGADO DE LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EFREN CONDE CERVANTES