

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018

DELEGACION CAMPECHE PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	63
3.1. Comparación de resultados entre U.R. Vs. PGR	64
3.1.1. Comparación de resultados U.R. Vs. PGR	65
3.1.2. Comparativo Delegaciones Estatales PGR	66
3.1.6. Comparativo Histórico U.R.	67
3.2. Resultados U.R. 2015 Vs. 2017	68
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	70
4. Definición de Objetivos Estratégicos	73
5. Definición de Prácticas de Transformación	73
5.1. Difusión de resultados	73
5.2. Factor Liderazgo	73
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	73

La Delegación Estatal en Campeche participó entusiastamente del 13 al 24 de noviembre de 2017, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017) que aplicó La Secretaría de la Función Pública (SFP) de manera confidencial a la Administración Pública Federal, con el objeto de 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 de la ciudadanía.

La Delegación Campeche en la ECCO 2017, participaron 105 servidoras y servidores públicos lo cual representa el 65.6% del total de personal adscrito.



El resultado fue:

Sexto Lugar
95 puntos

6 puntos más que el año anterior (89)

Como bien nos hace saber la Secretaría de la Función Pública (SFP), el final de un proceso se convierte en el inicio de otro, por lo que sería estéril medir el clima y la cultura organizacional de nuestra Institución, si no analizamos sus resultados y, en consecuencia, forjamos un plan de prácticas en aquellos puntos o factores que puedan incidir en:

- i) El mejor servicio a los ciudadanos;
- ii) El mejor desempeño de nuestros colaboradores, su consecuente satisfacción, su desarrollo profesional; y
- iii) Contribuir al cumplimiento de la misión de la Procuraduría General de la República.

Con base a los 6 criterios establecidos 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 4 de febrero de 2016, mismos que se despliegan en 10 puntos para su evaluación,

la Delegación Estatal Campeche presenta el siguiente plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2018

- **La ECCO 2017 está conformada por:
17 Factores de Clima y Cultura Organizacional**

- I.-Reconocimiento Laboral
- II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
- III.-Mejora y Cambio
- IV.-Calidad y Orientación al Usuario
- V.-Equidad y Género
- VI.-Comunicación
- VII.-Disponibilidad de Recursos
- VIII.-Calidad de Vida Laboral
- IX.-Balance Trabajo Familia
- X.-Colaboración y Trabajo en Equipo
- XI.-Liderazgo y Participación
- XII.-Identidad con la Institución y Valores
- XIII.-Austeridad y Combate a la Corrupción
- XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
- XV.-Normatividad y Procesos
- XVI.-Servicio Profesional de Carrera
- XVII.-Impacto de la encuesta en mi Institución

2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

- XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- XIX.-Estrés Laboral

7 Factores Fractales de Competencias

- XX.- Vocación de Servicio en la Administración Pública.
- XXI.-Construir Relaciones en la Administración Pública.
- XXII.- Actuar con Valores en la Administración Pública.
- XXIII.- Enfocar a Resultados en la Administración Pública.
- XXIV.- Impulsar el Cambio en la Administración Pública.
- XXV.- Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC'S)
- XXVI.- Liderar Permanentemente la Administración Pública.

1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

1 Factor Específico por Ramo (FER), a la PGR le corresponde la APF

Factor XXVII

- 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.
- 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.
- 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
- 121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra) que impidan el pleno goce de los derechos y libertades de las personas.
- 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

Los resultados muestran que la Delegación Campeche obtuvo un umbral superior de 97 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 75 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

99 ≥; 93 ≤

Para identificar los índices obtenidos, se aplicó la siguiente simbología:



99 - 100



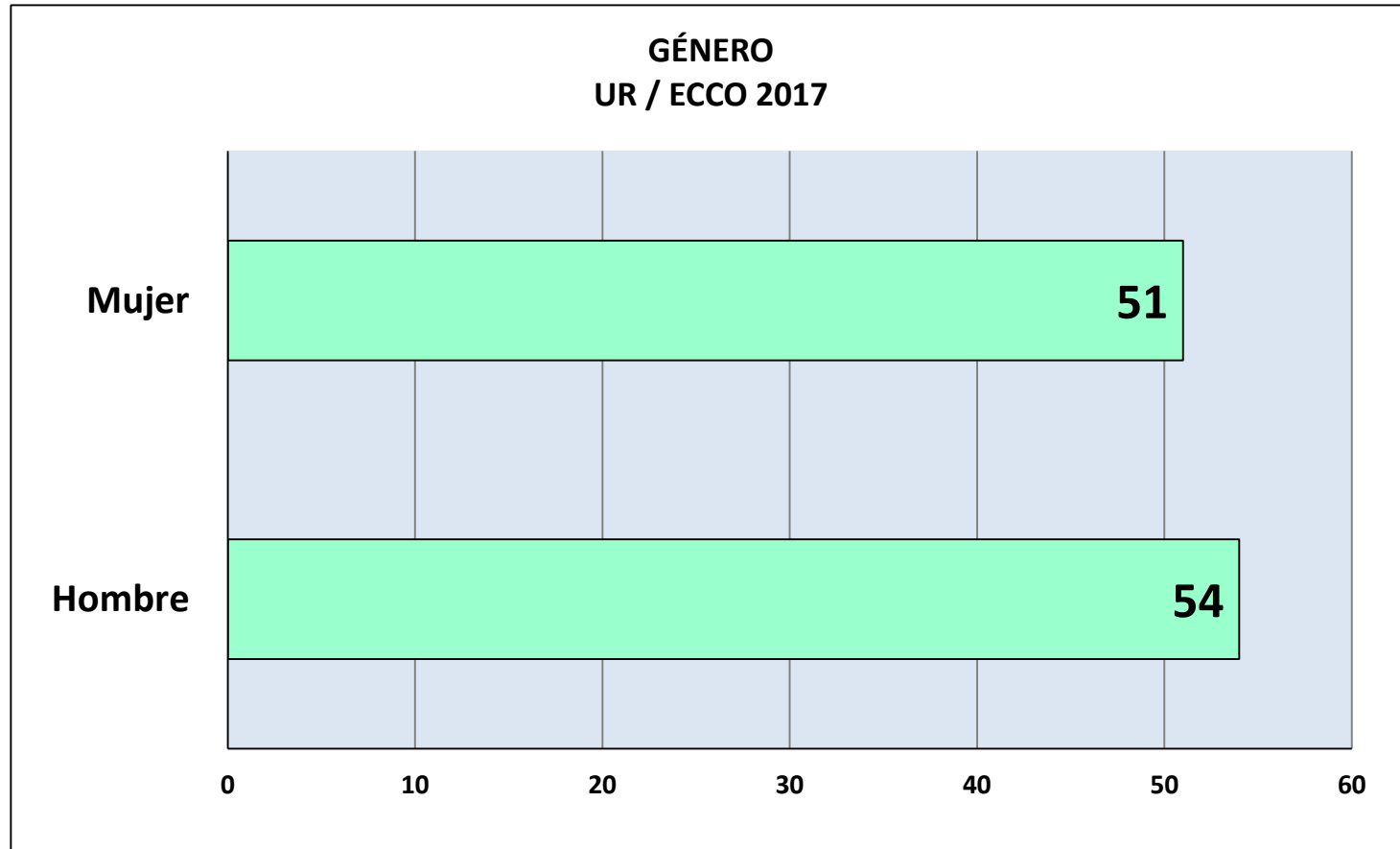
94 - 98



75 - 93

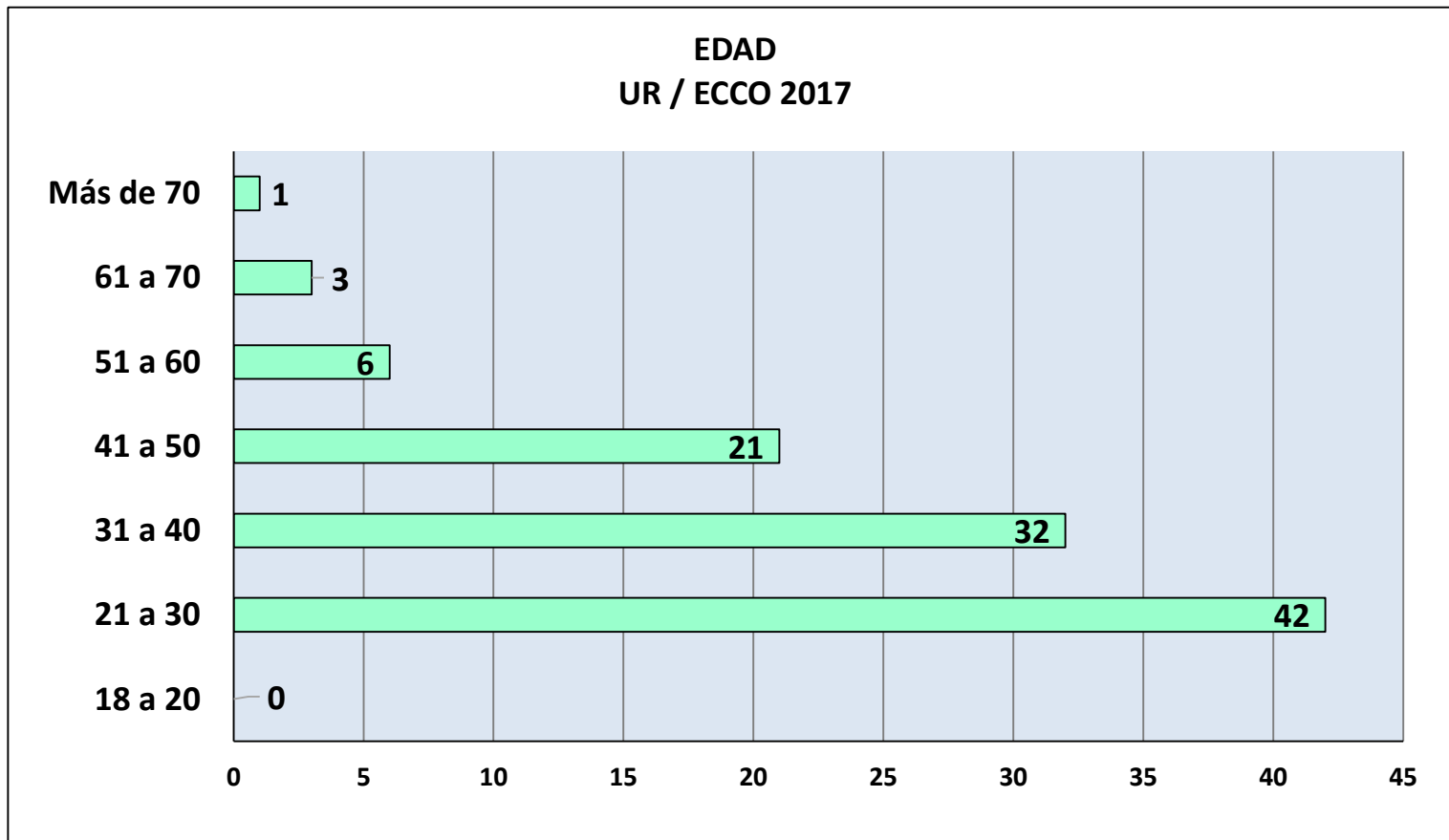
1. Análisis Cuantitativo

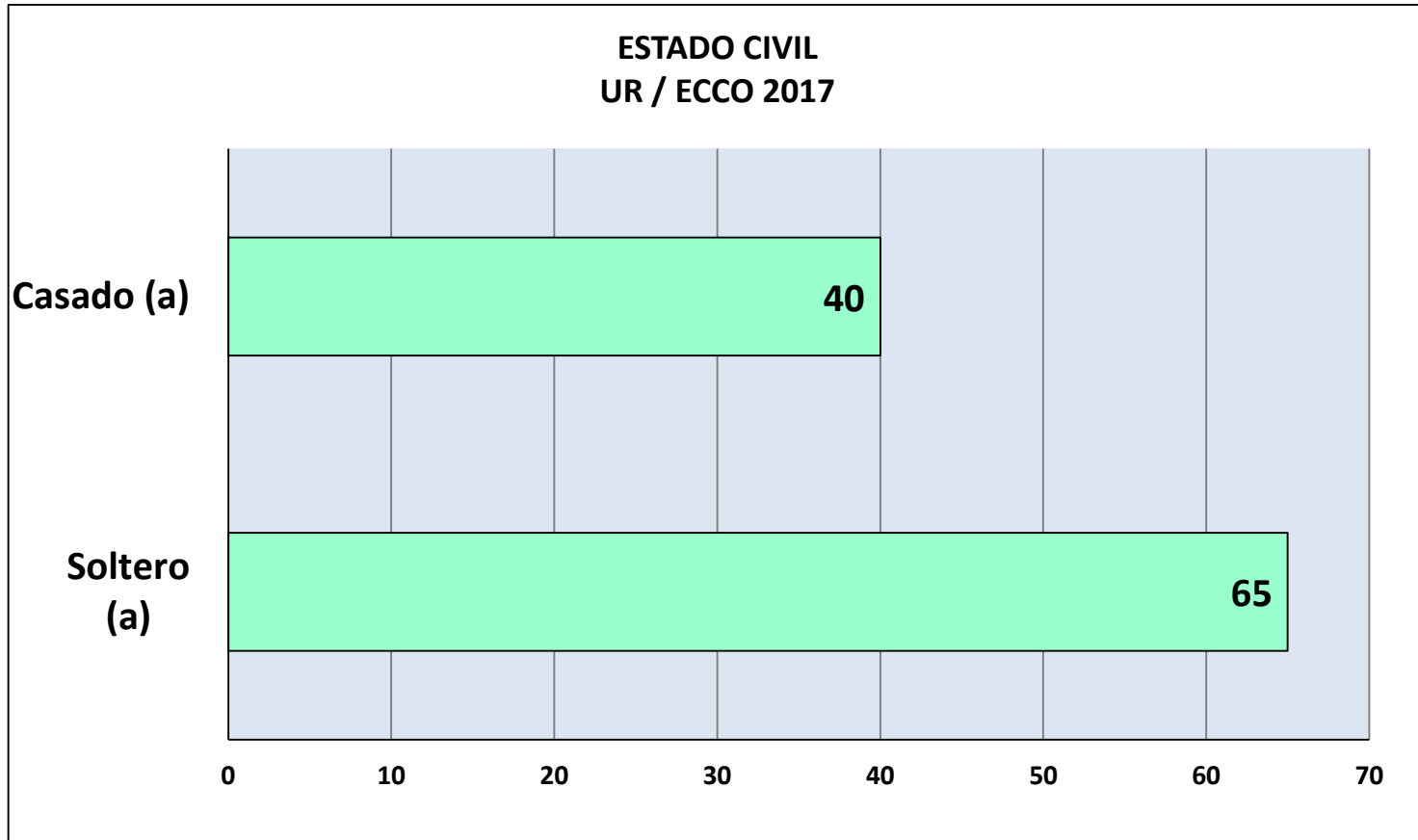
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 1.88% mayor al de la mujeres.
Tomando en cuenta que la plantilla de la Delegación está conformada en la misma proporción.

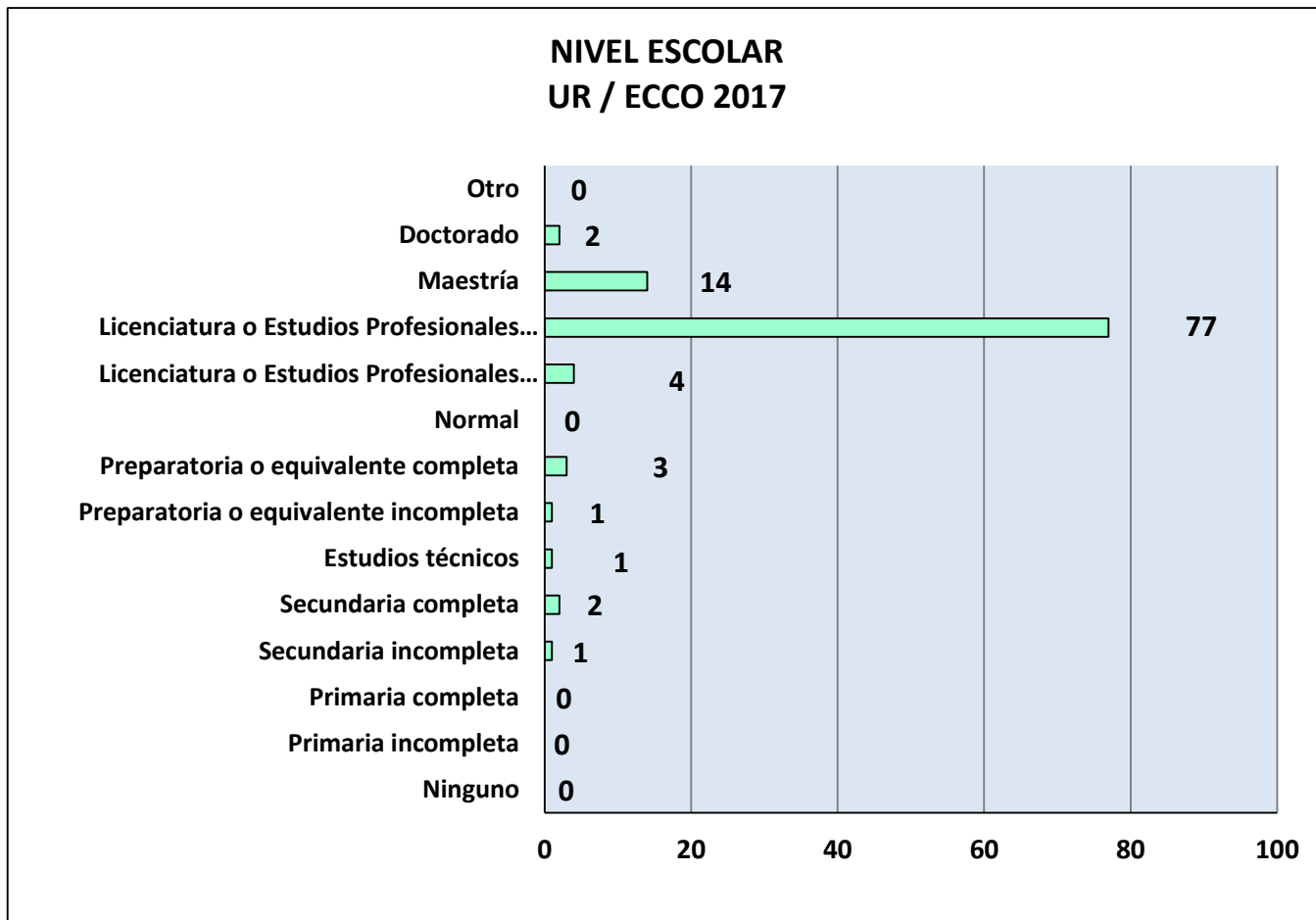
De los participantes en la encuesta el 25.7%, se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 70.4%.



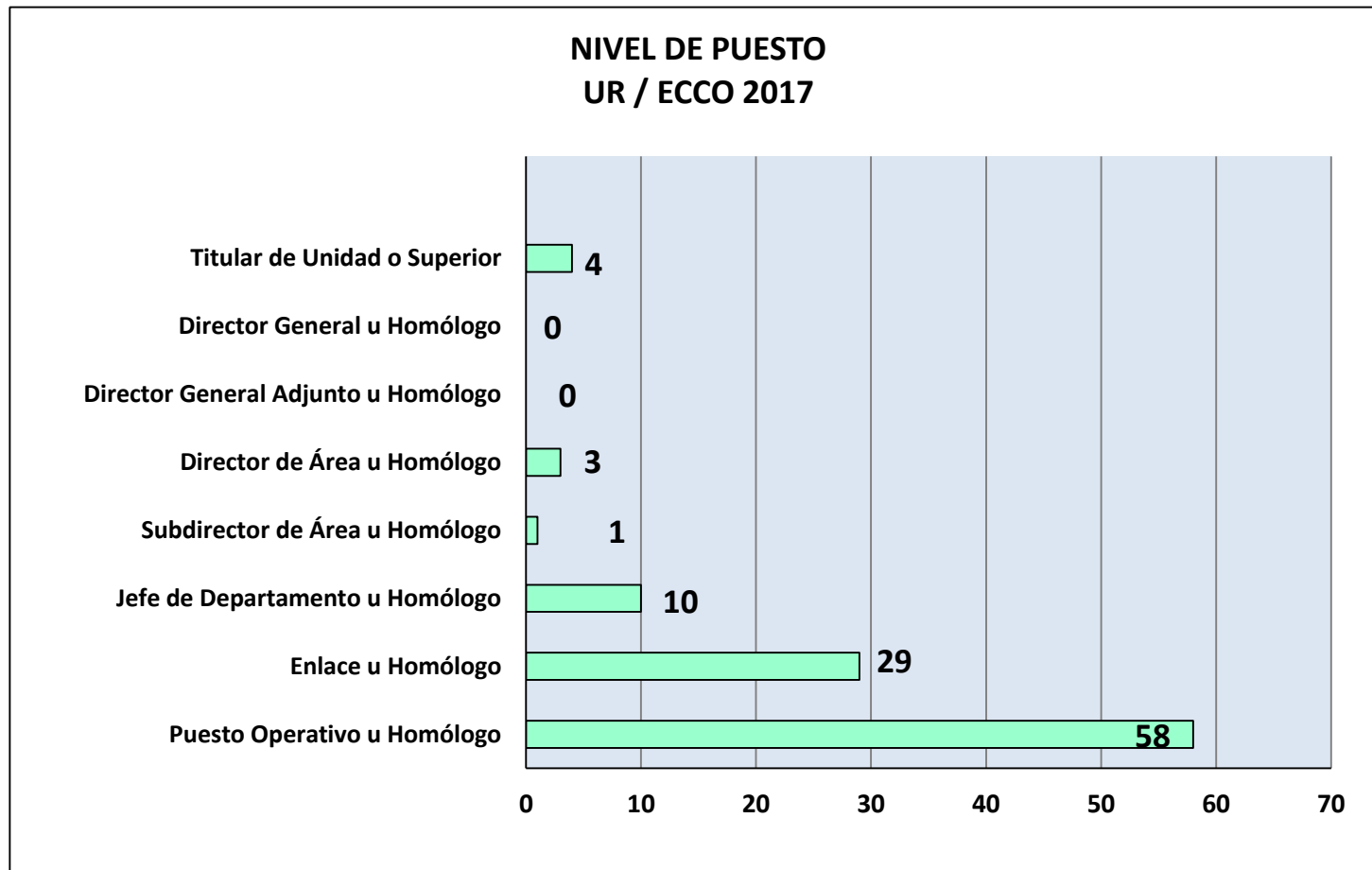


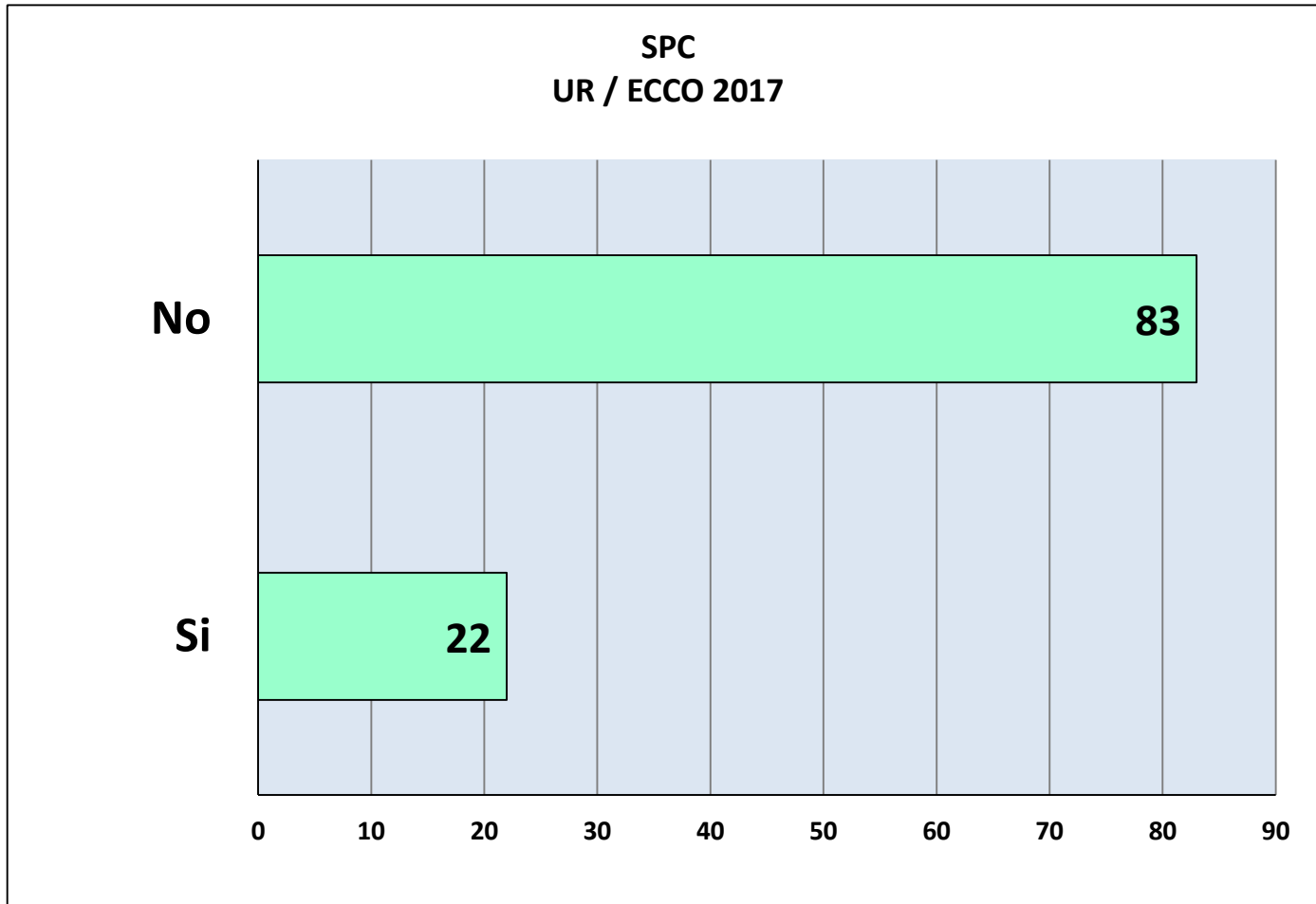
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total del universo (105).

Se ha presentado una constante de 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



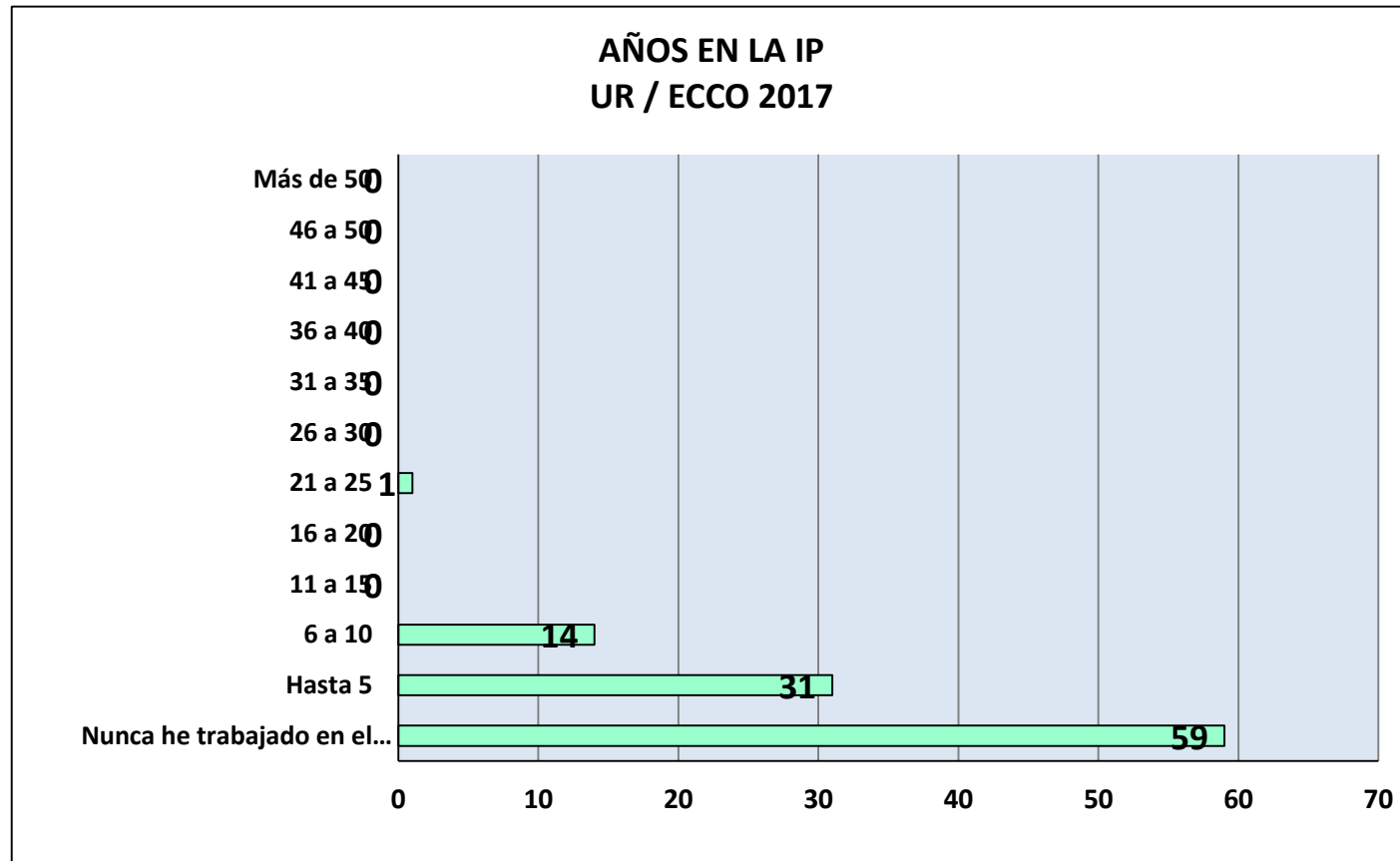
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 80% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

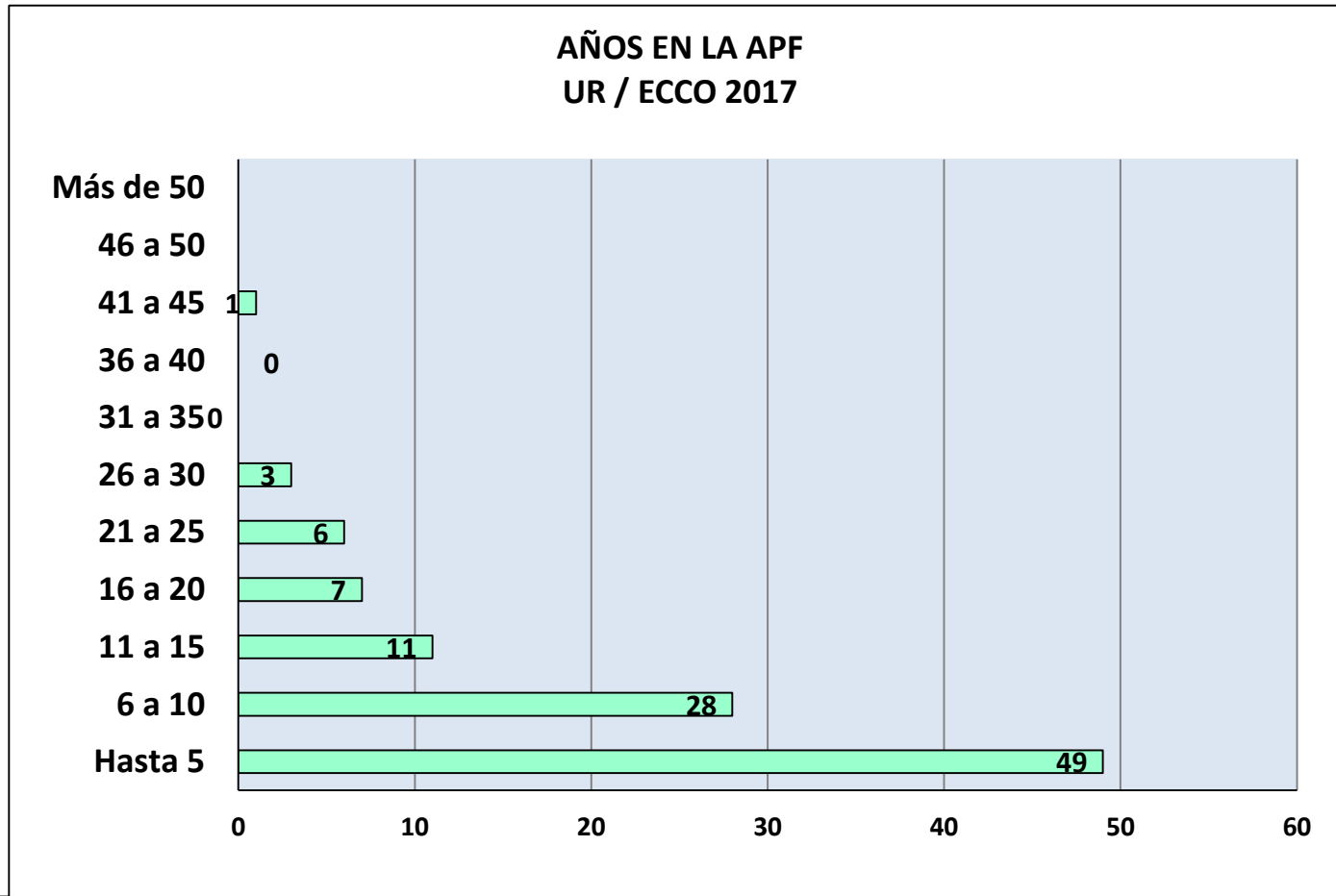




El 21% del personal de la Delegación Campeche que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

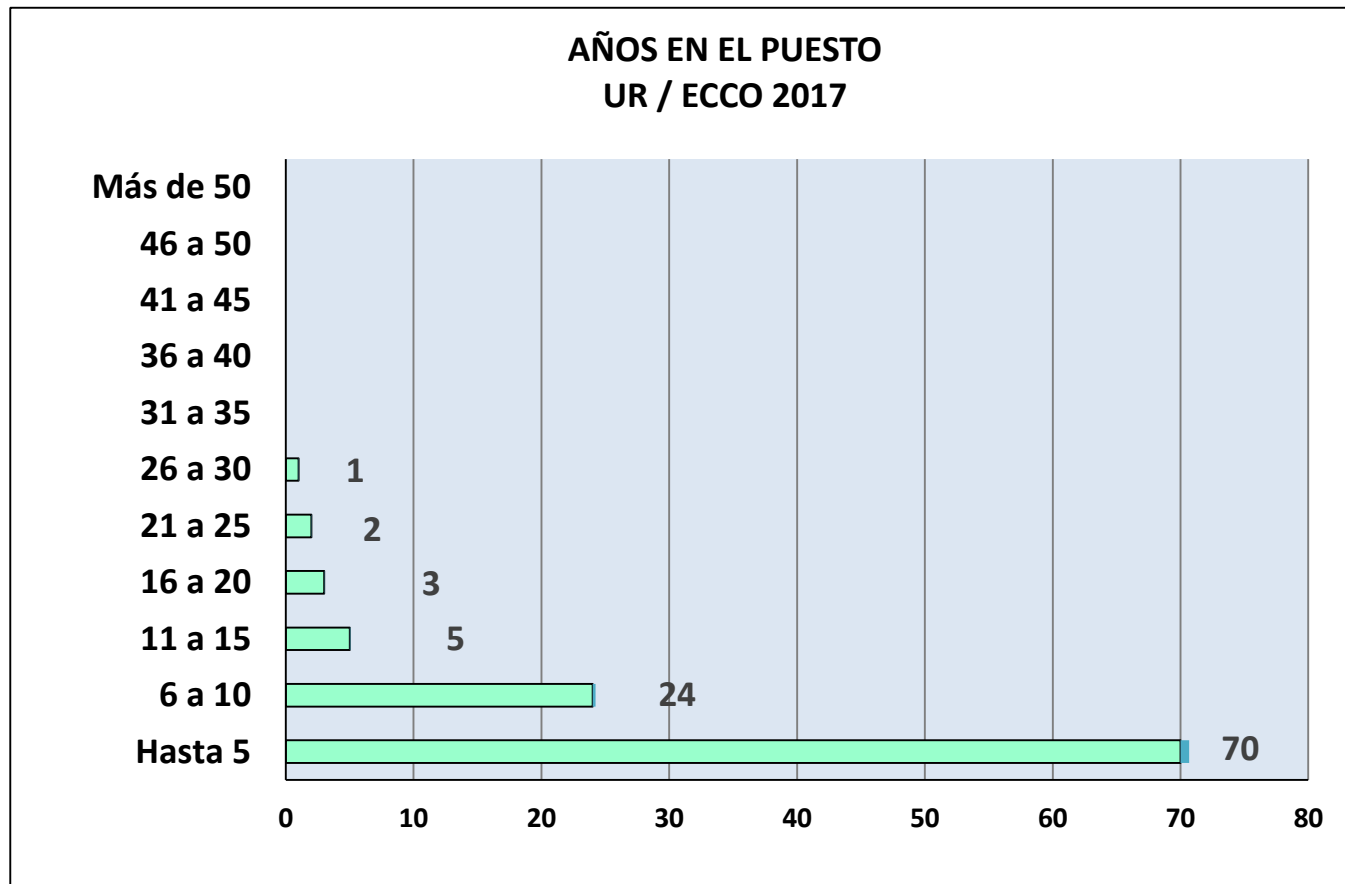
En la Delegación Campeche tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que el 43.8%, ha prestado sus servicios en ese sector.

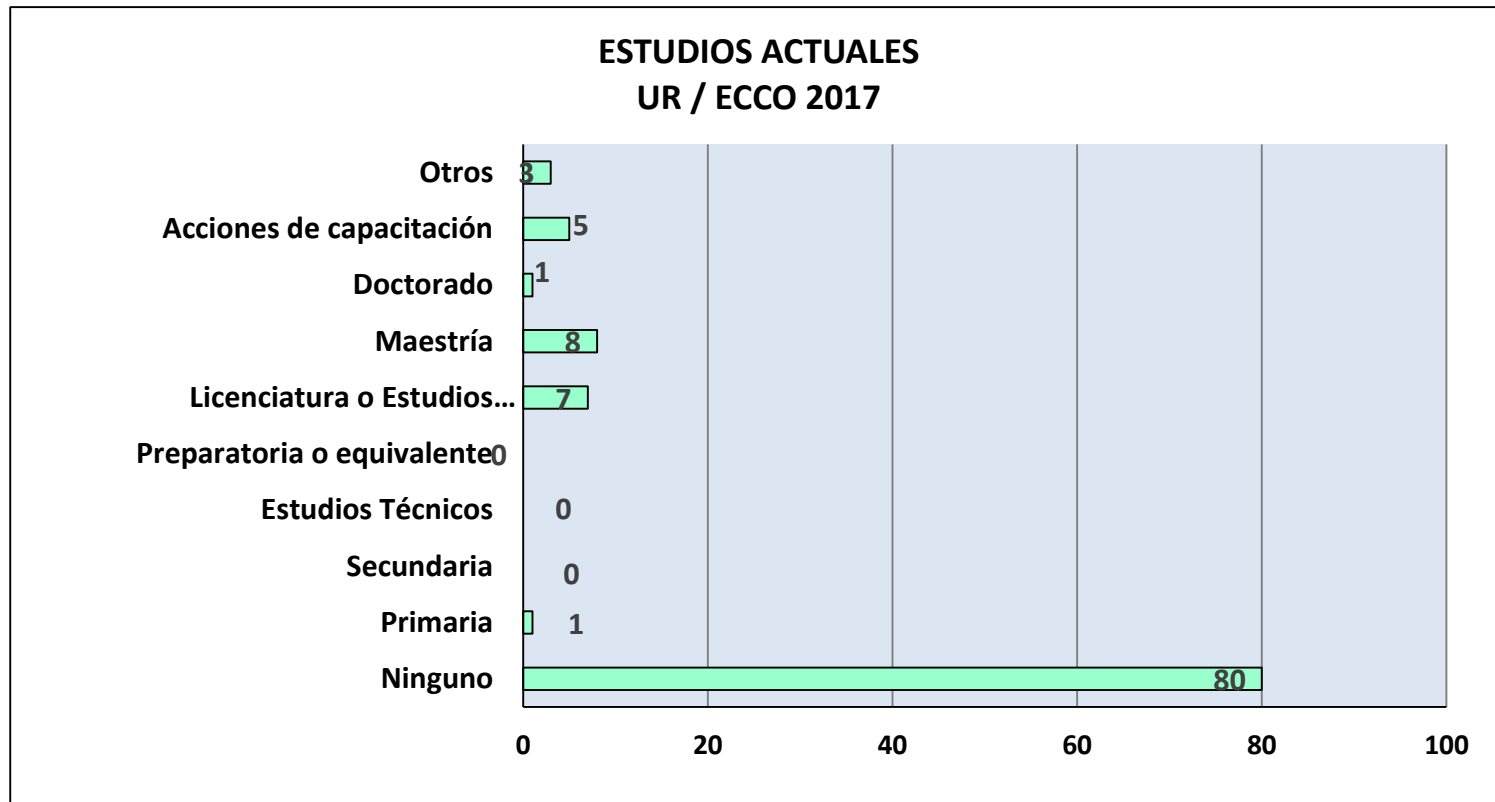




El 46.6% del personal encuesta ha laborado en la Administración Pública hasta por 5 años, mientras que solo el 2.8% ha laborado entre 26 y 30 años, lo que refleja que la rotación constante de personal.

El 9.5% del personal encuestado ha permanecido entre 11 a 30 años en el mismo puesto, y el 89.5% ha permanecido entre 5 y 10 años en el mismo puesto, lo que refleja crecimiento profesional.

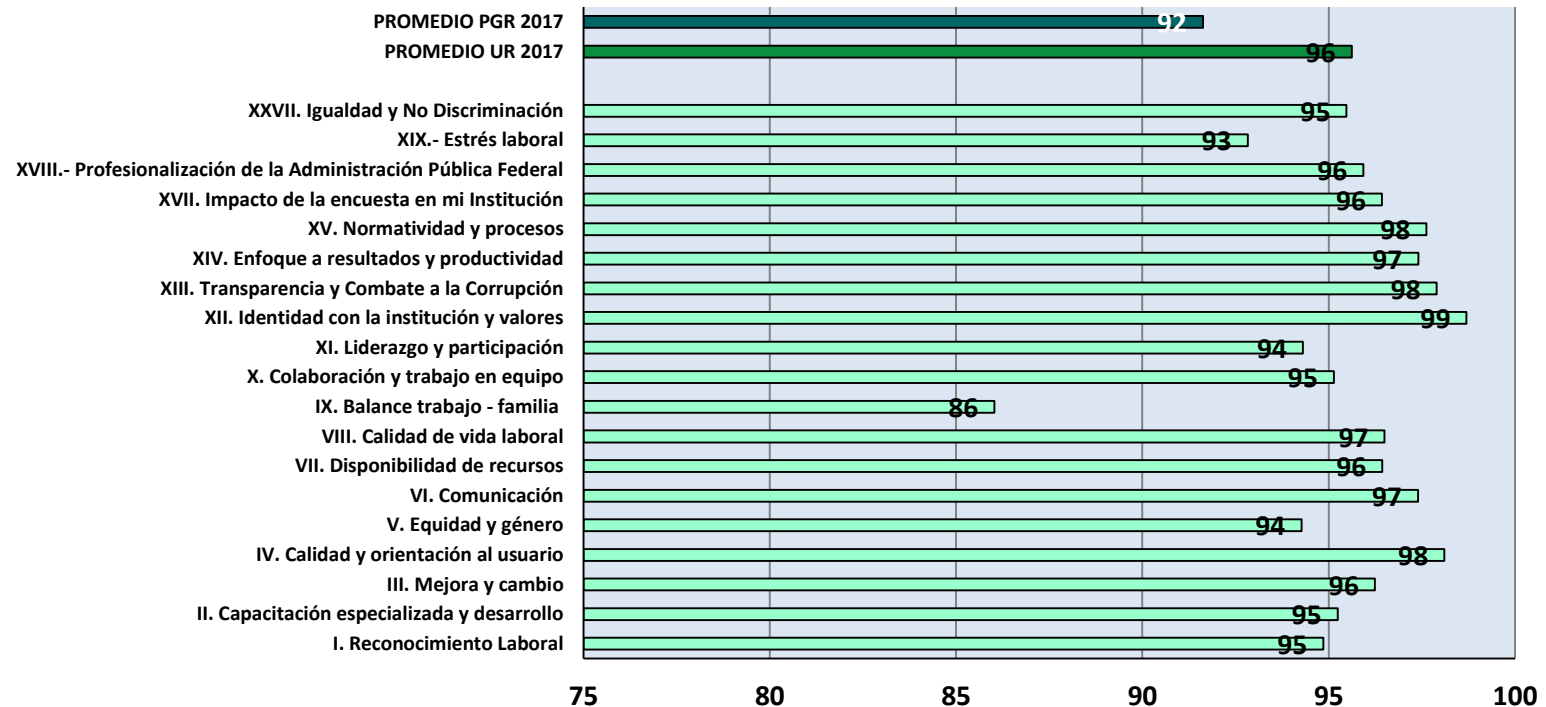




Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la PGR encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus hogares es muy largo, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

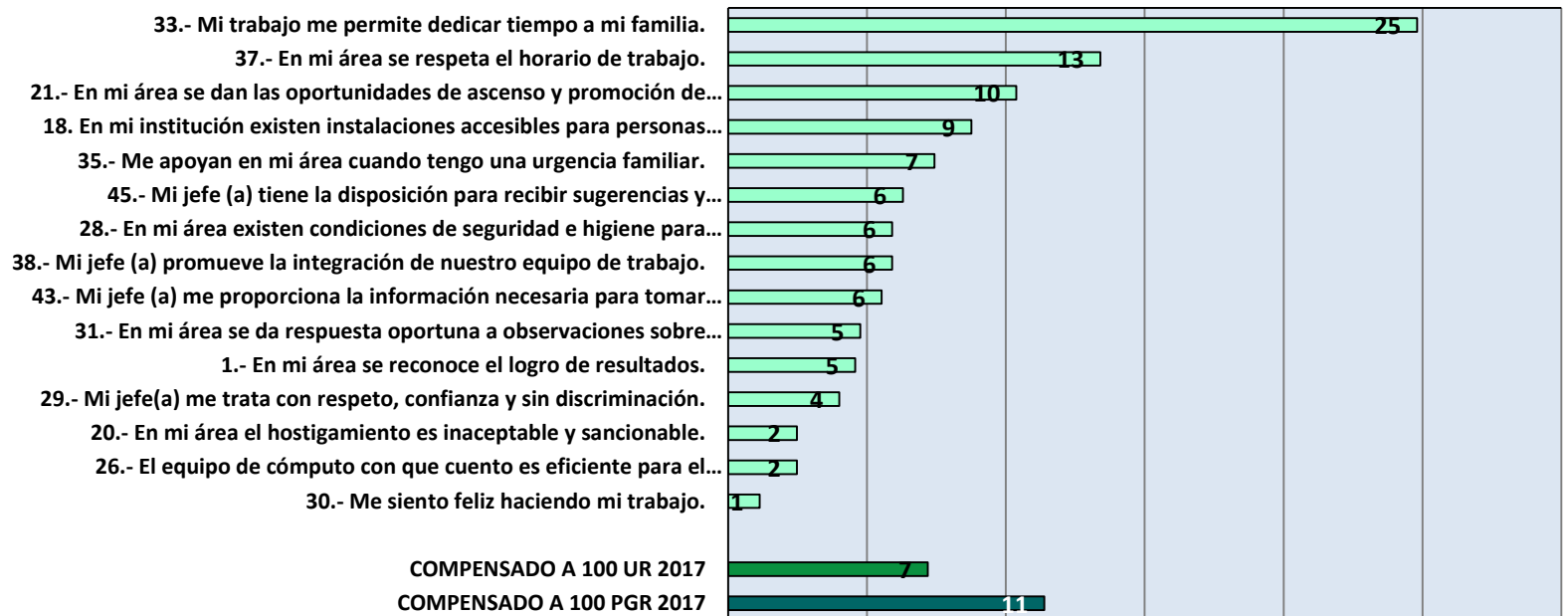
UR / EÇCO 2017₁₀

15

20

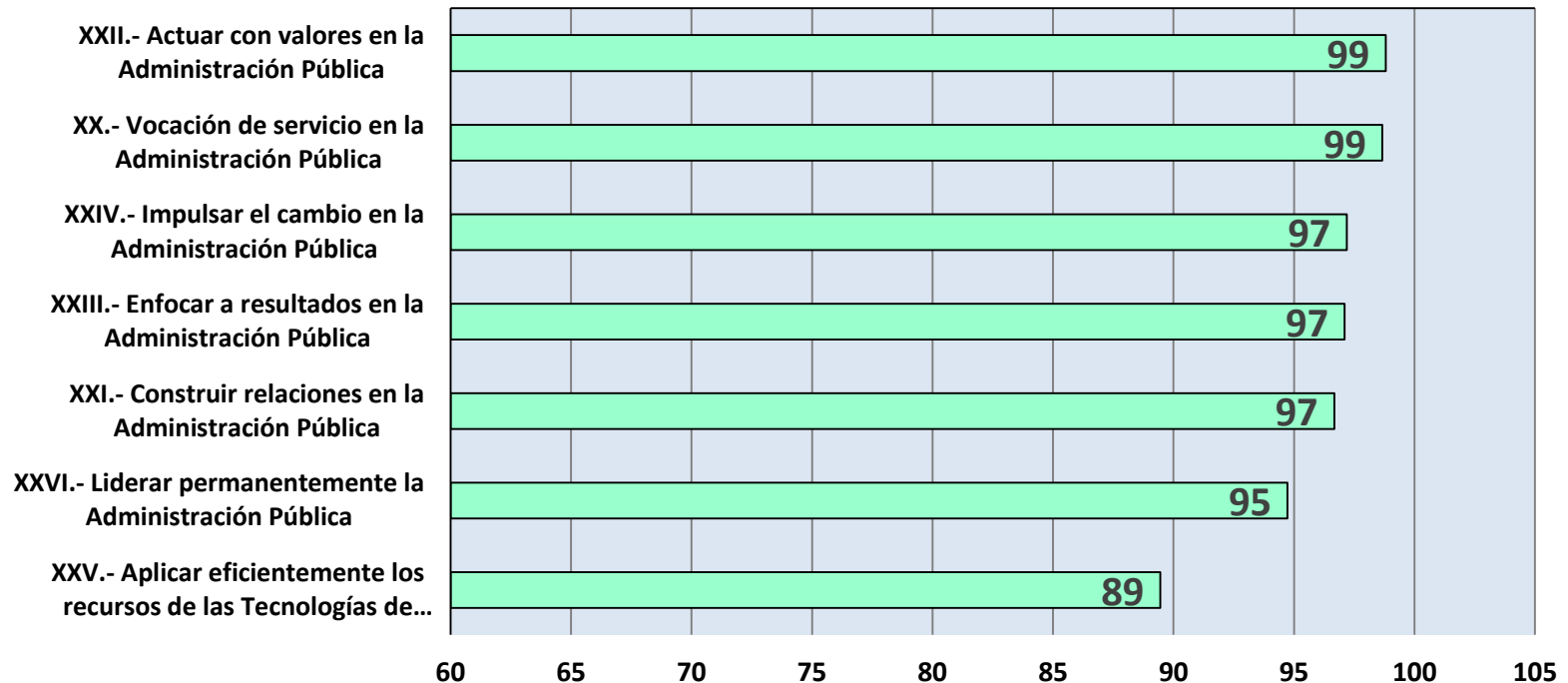
25

30



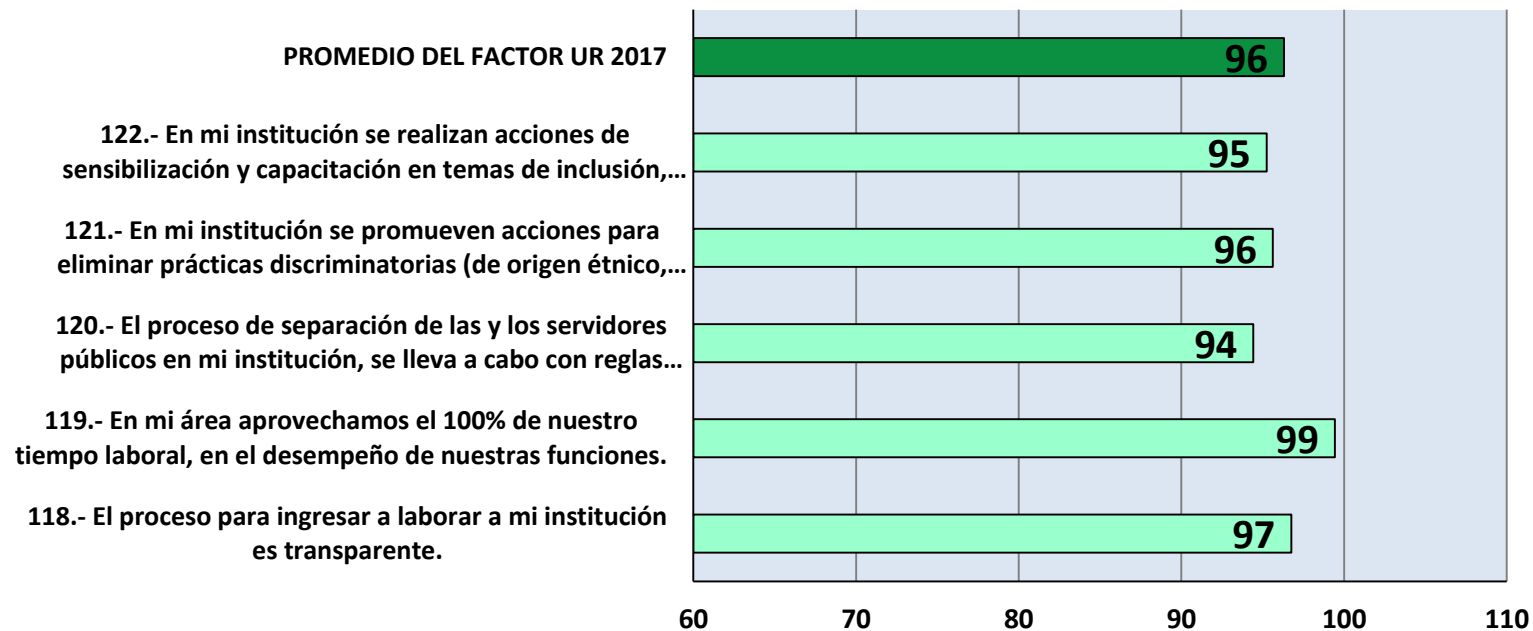
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de estrés laboral.

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR / 2017 DE MAYOR A MENOR



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Campeche con respecto a los valores y vocación del servicio; en sentido opuesto, se puede mejorar la aplicación eficiente de los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017 UR / ECCO 2017



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la PGR, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se exterioriza el proceso de separación con la percepción menos favorable.

Fortalezas y Debilidades

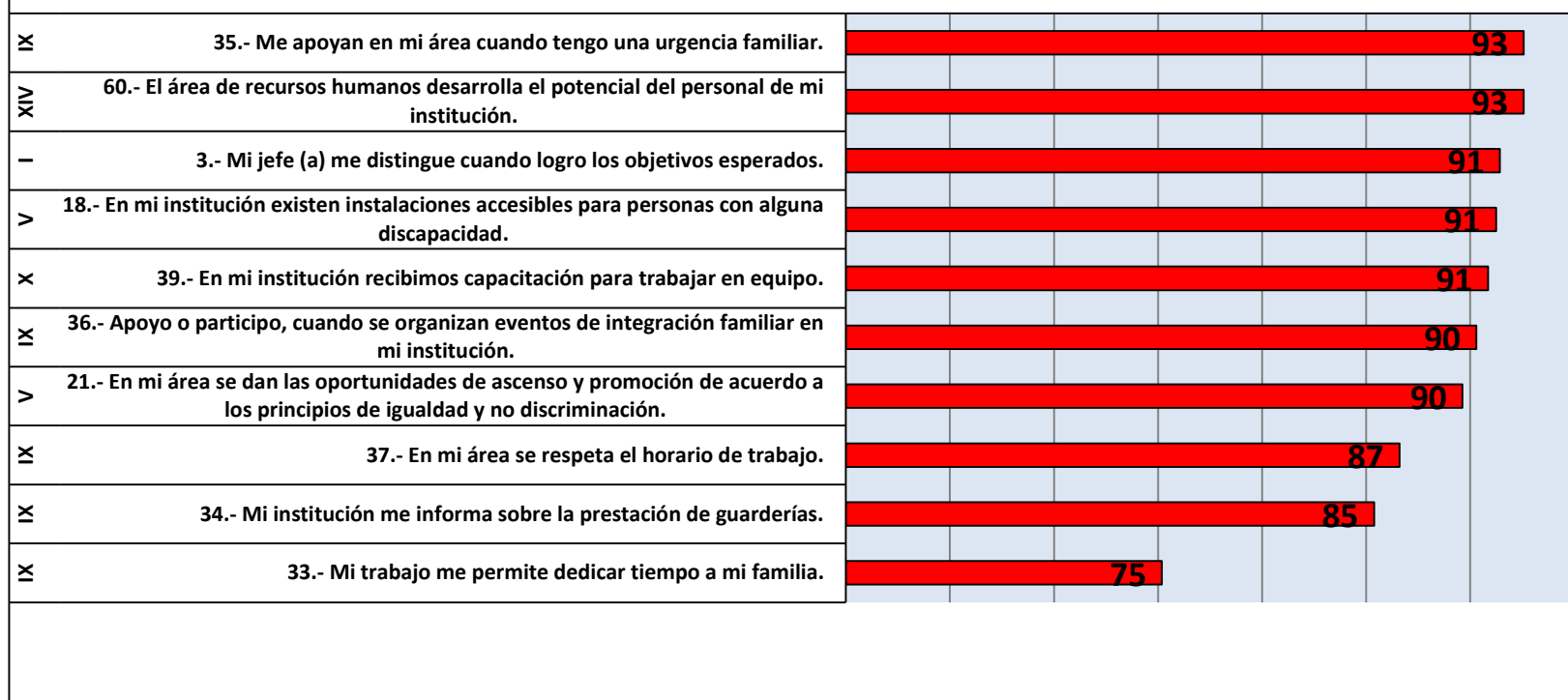
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS PGR / ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	99
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	99
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	99
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	99
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	99
-	4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).	99

Las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República se sienten con un alto compromiso para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Institución. Asimismo, se sienten orgullosos por formar parte de la PGR , se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS
 UR / ECCO 2017**



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Procuraduría General de la República con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, aunque se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel nacional, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años, su comportamiento mejoró en 9 puntos con respecto a 2015.

Factores de Clima y Cultura Organizacional

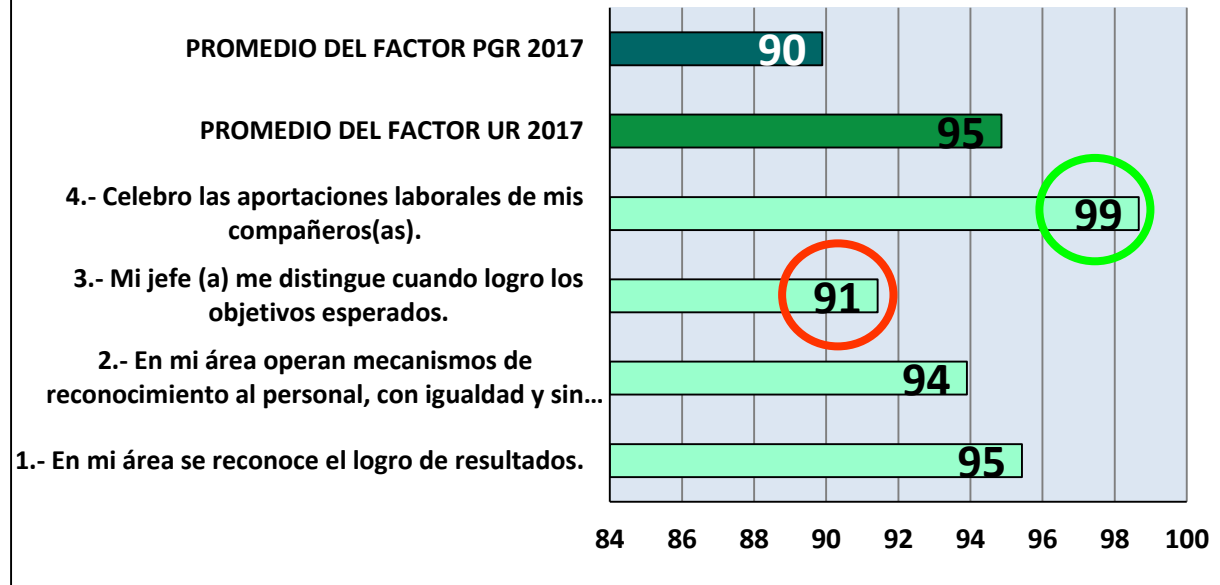
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) lo reconoce y recompensa.

95



99 ≥; 93 ≤

I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

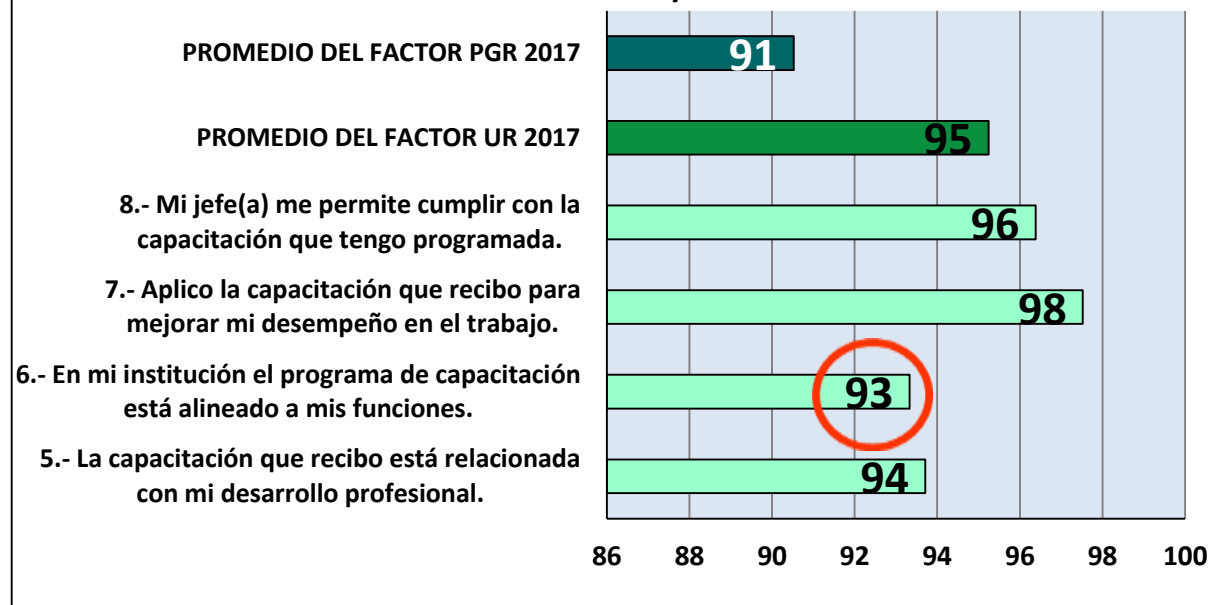
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

95



99 ≥; 93 ≤

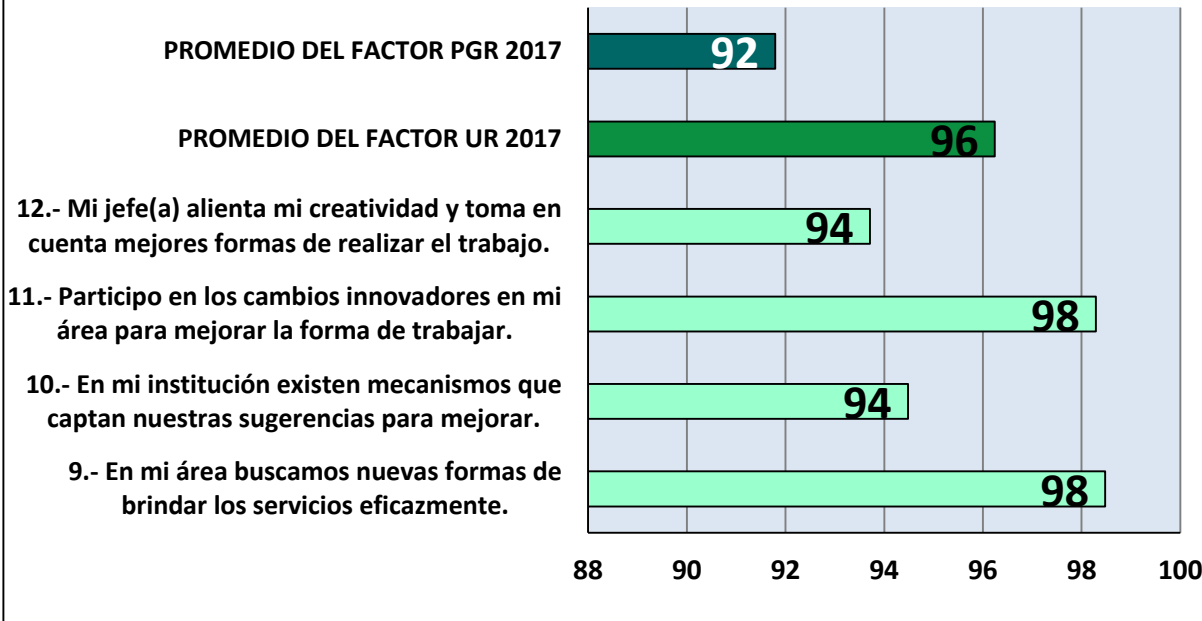
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR / ECCO 2017



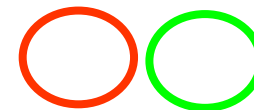
La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más relacionado con su desarrollo profesional.

Este factor evalúa el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.

III. MEJORA Y CAMBIO
 UR / ECCO 2017



96

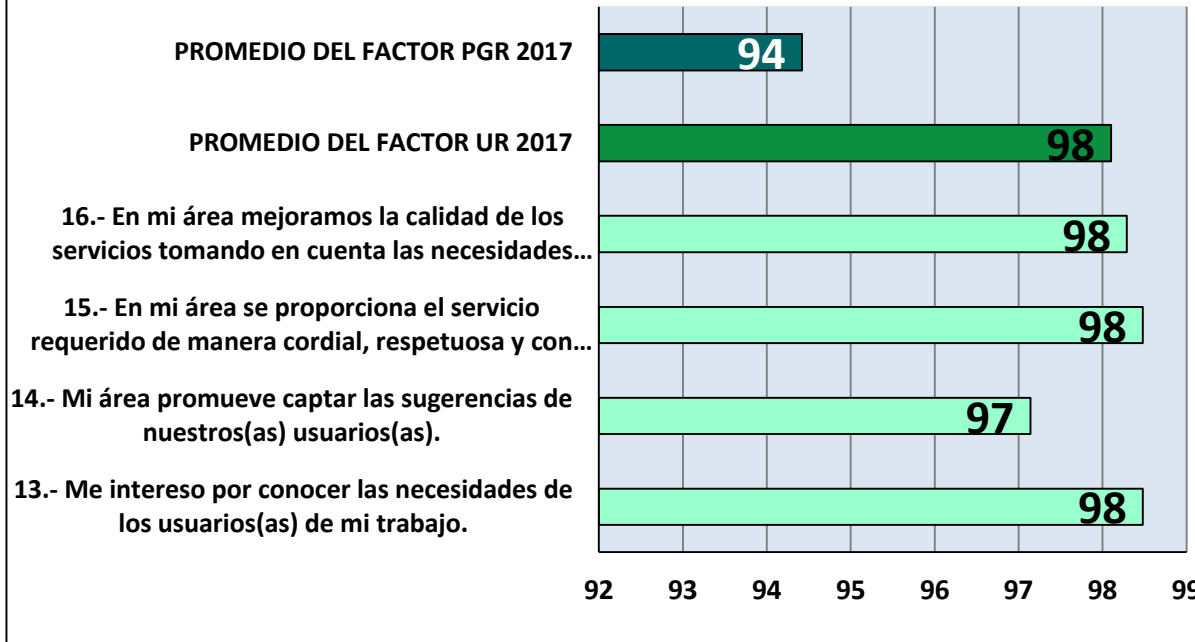


99 ≥; 93 ≤

Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la Delegación Campeche, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que se captan las sugerencias del personal de la Institución para mejorar.

Este factor evalúa la identificación y conocimiento de la y el servidor público de las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a las mejoras de sus actividades.

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO
UR / ECCO 2017



98



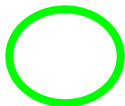
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la Delegación Campeche tomar en cuenta y captar las sugerencias de los(as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al ofrecer sus servicios.

Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

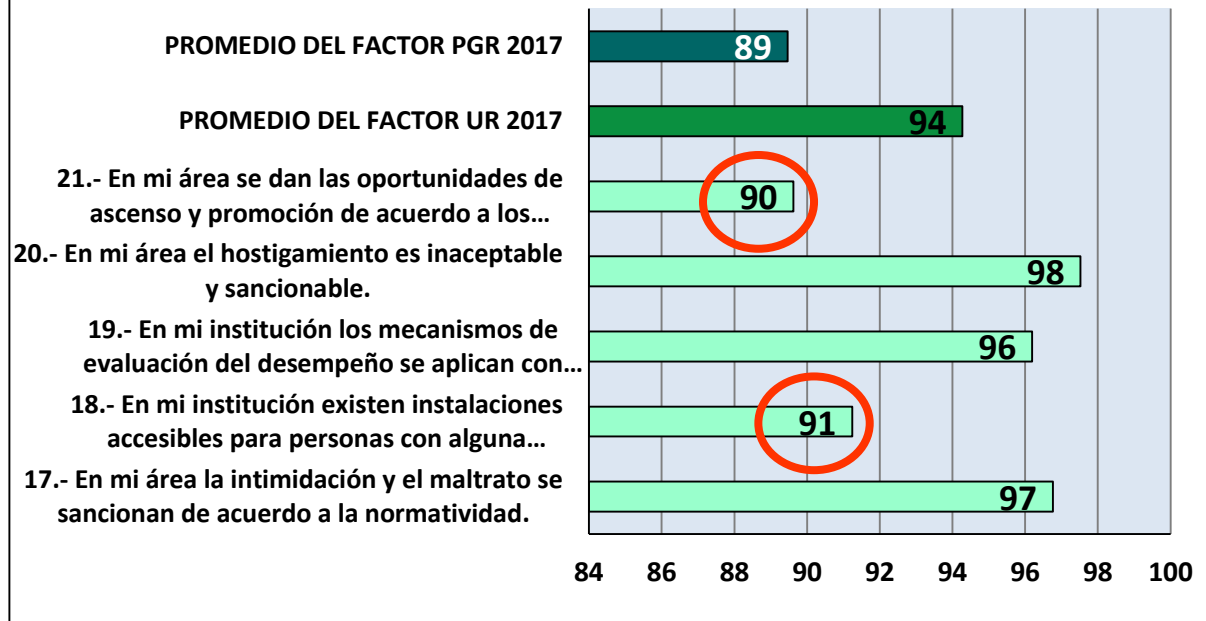
94



99 ≥; 93 ≤



V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UR / ECCO 2017



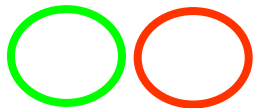
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

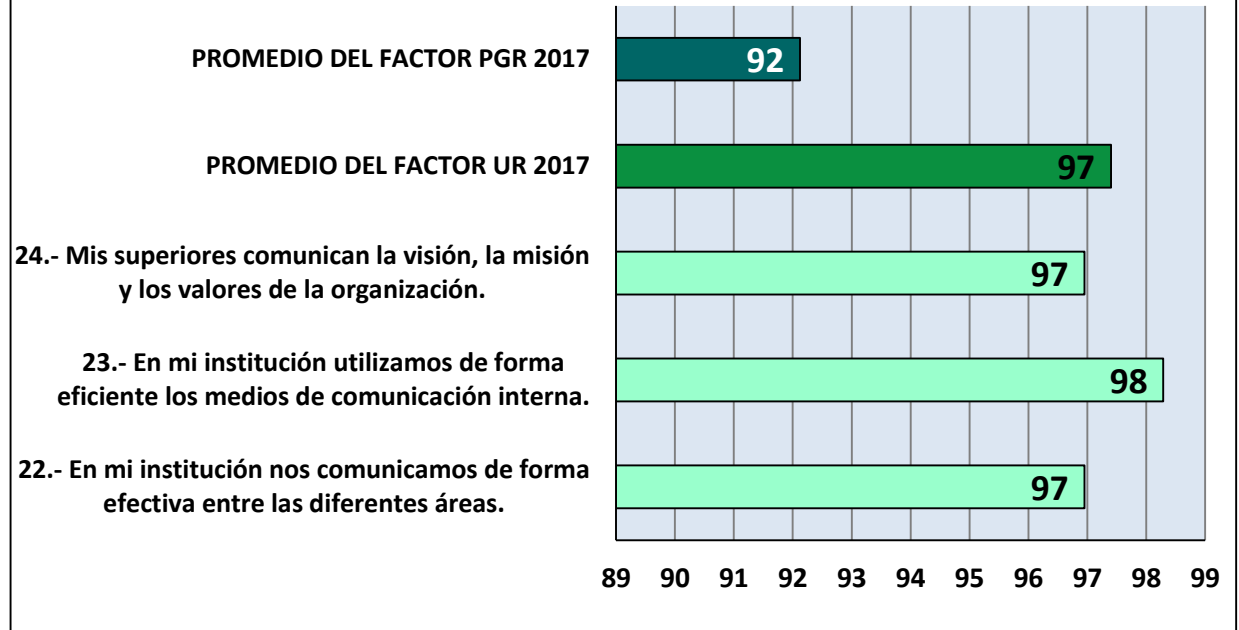
97



99 ≥; 93 ≤

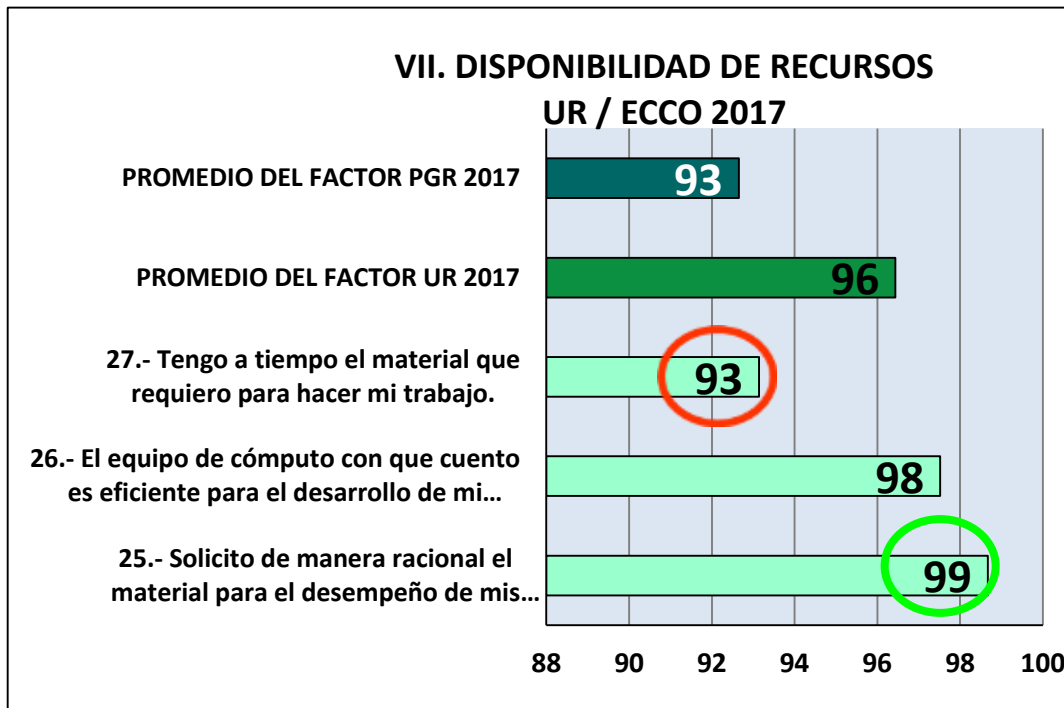


VI. COMUNICACIÓN UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la Delegación Campeche.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



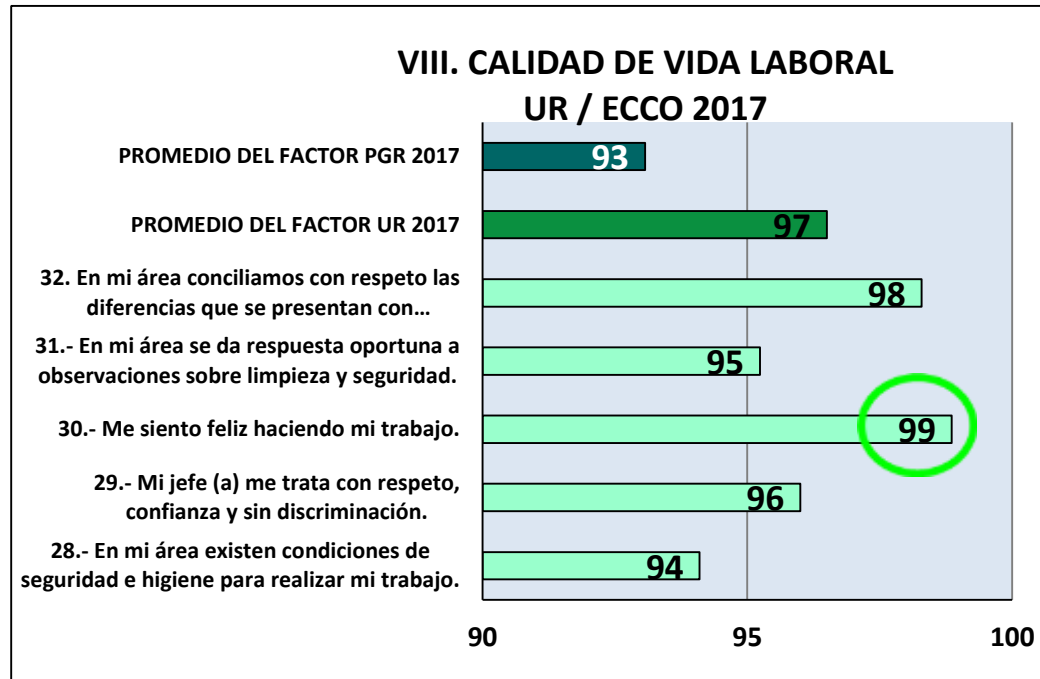
96



99 ≥; 93 ≤

Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. Por otro lado, la Delegación Campeche otorga a la mayoría de su personal equipo de cómputo eficiente.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los factores que inciden al interior de la Institución, tales como: integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.



97



99 ≥; 93 ≤



La Procuraduría General de la República cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

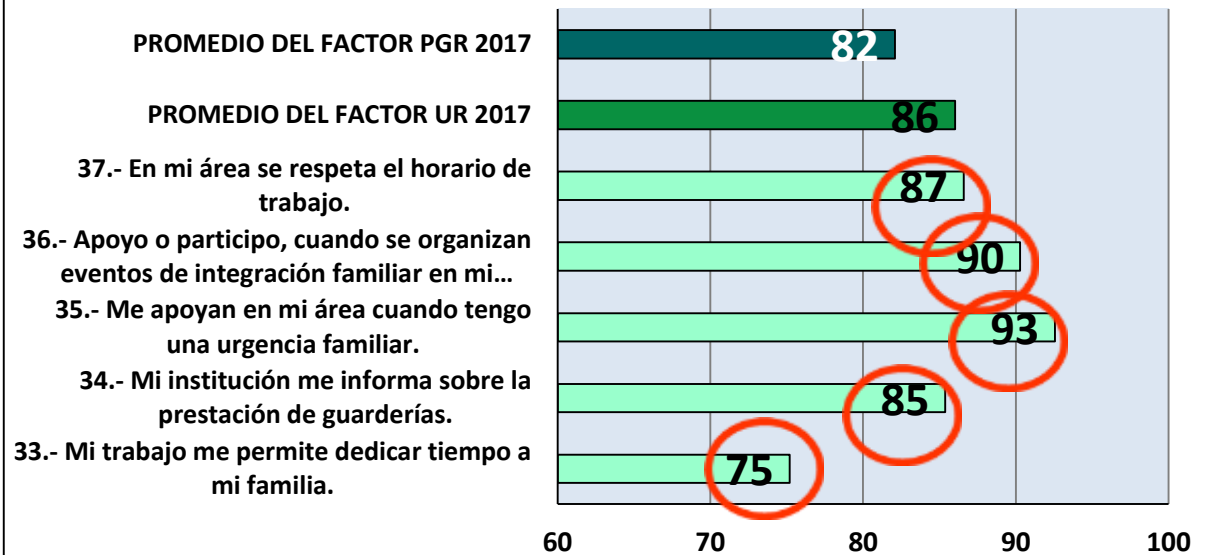
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

86



99 ≥; 93 ≤

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR / ECCO 2017



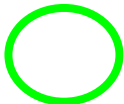
La calificación en la ECCO 2015 fue de 76 puntos, y en 2017 se incrementa en 7.32 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las Unidades Administrativas.

Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

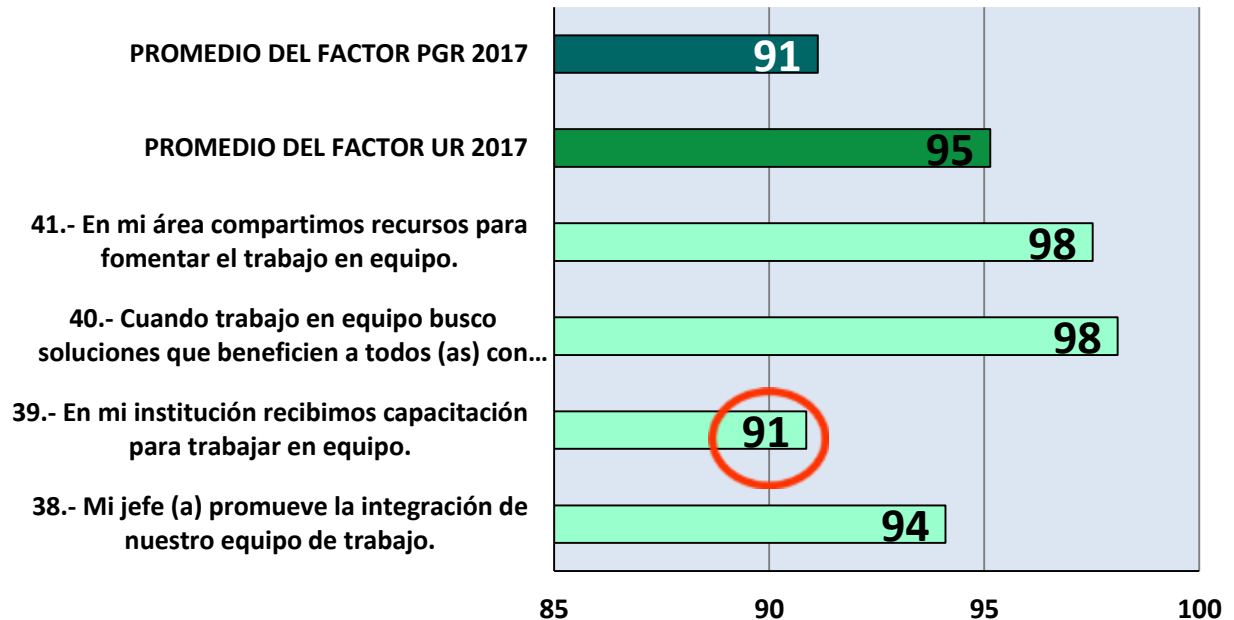
95



99 ≥; 93 ≤



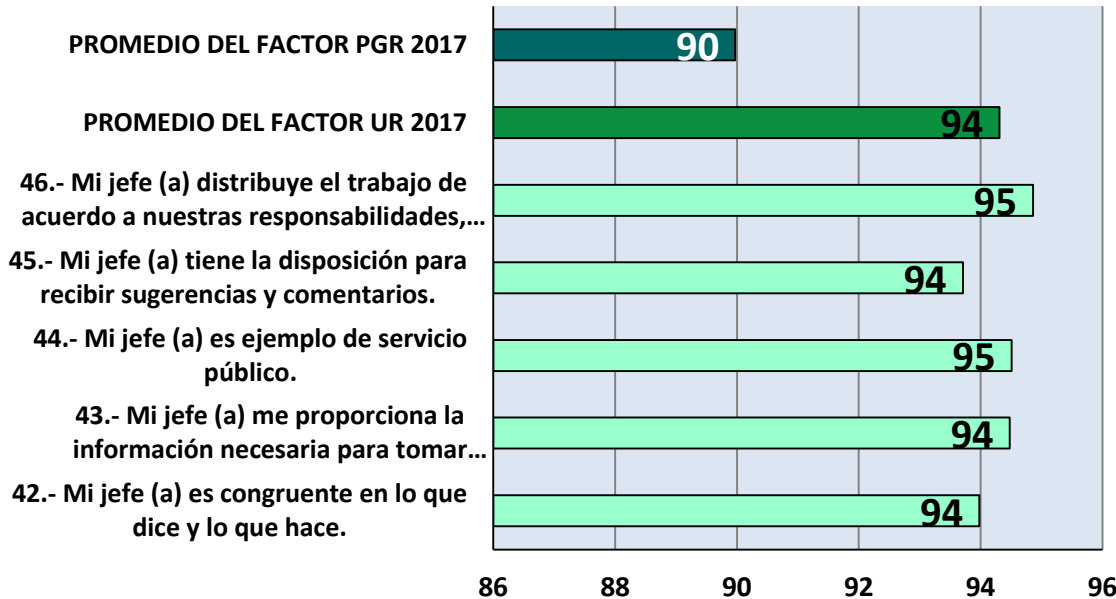
X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 UR / ECCO 2017



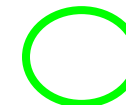
En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Delegación Campeche percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
UR / ECCO 2017



94



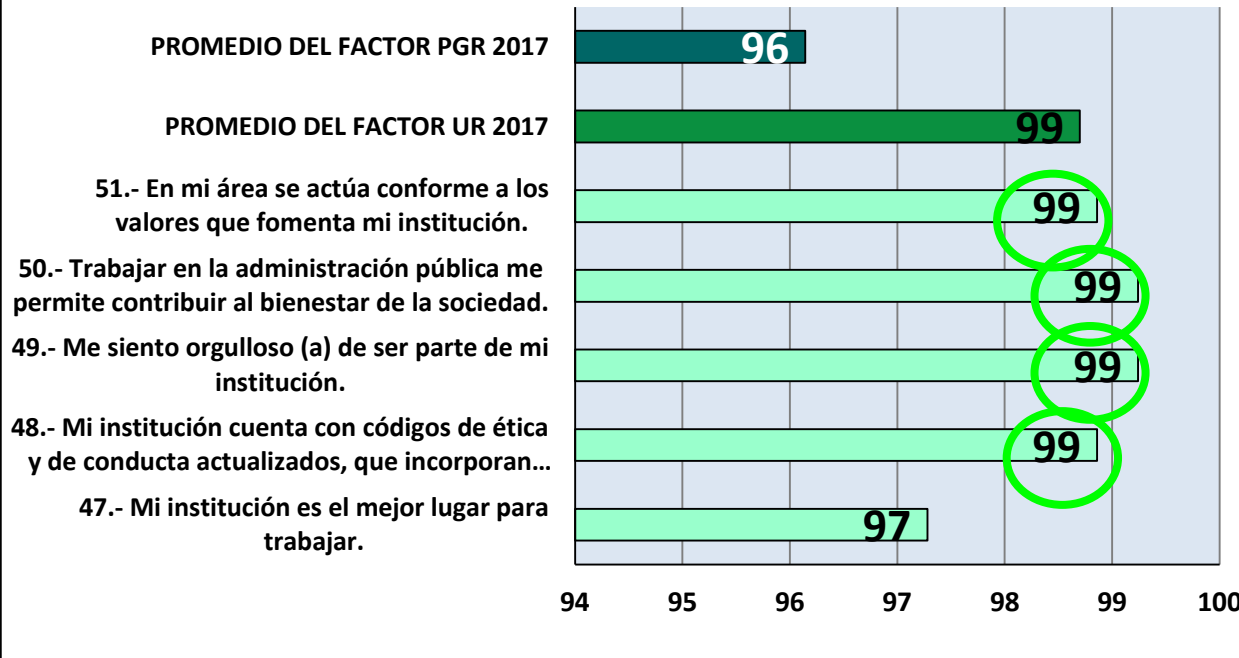
99 ≥; 93 ≤

Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben que se podría repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias.

Este factor evalúa, la autoestima de la y el servidor público, su percepción del reconocimiento social con relación a su Institución y su vivencia de los valores institucionales.

**XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES
 UR / ECCO 2017**

99



99 ≥; 93 ≤

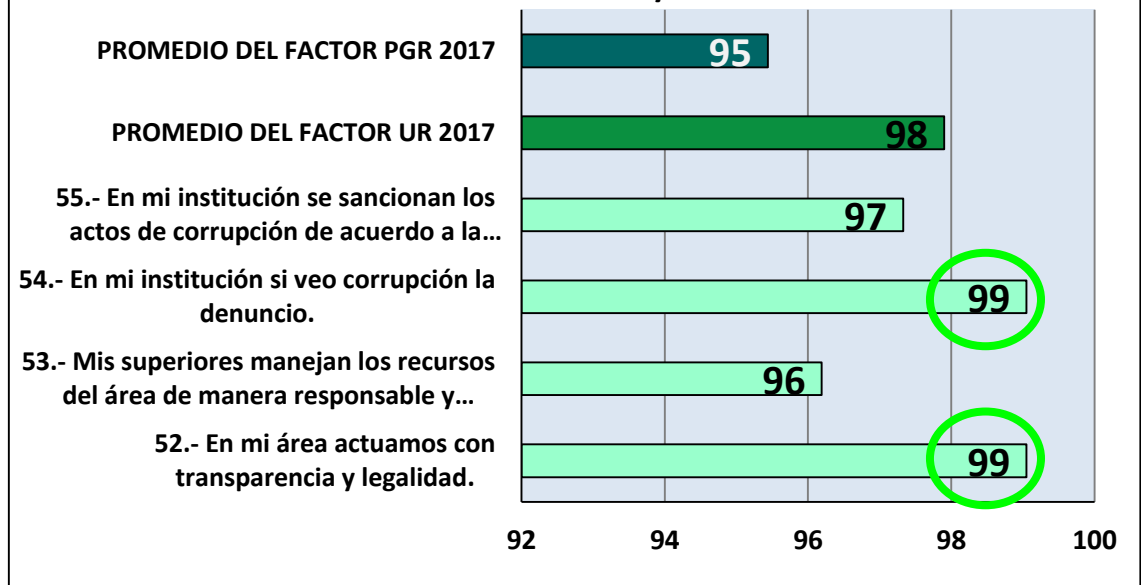
Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Delegación Campeche la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta de la Institución; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

98



XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN
 UR / ECCO 2017



99 ≥; 93 ≤



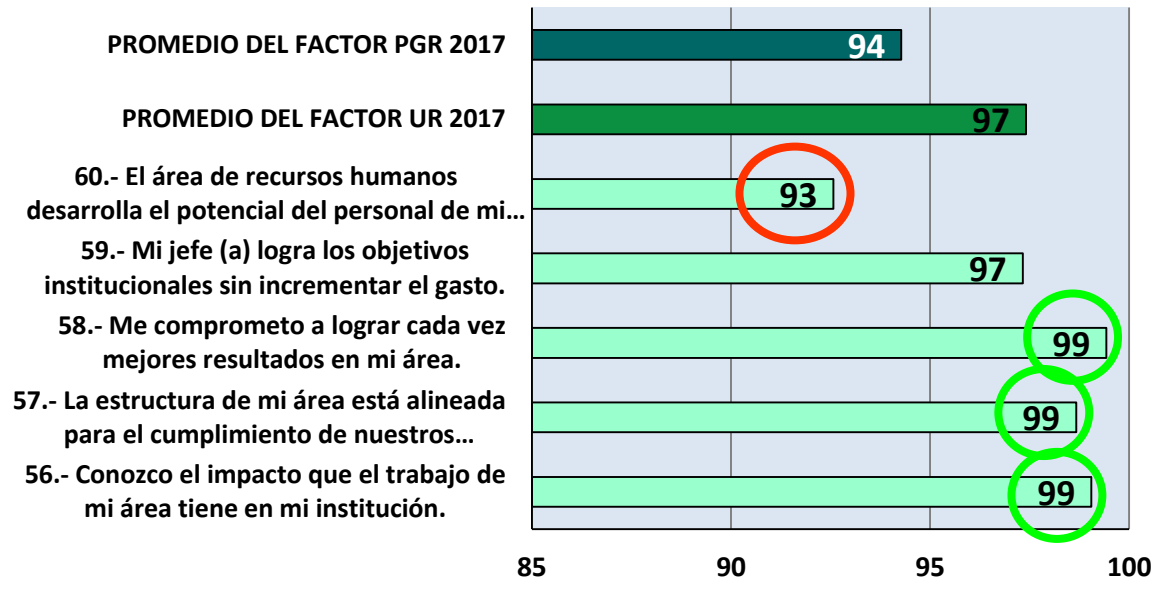
La percepción en este factor es que la Delegación Estatal Campeche actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

97



XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 UR / ECCO 2017

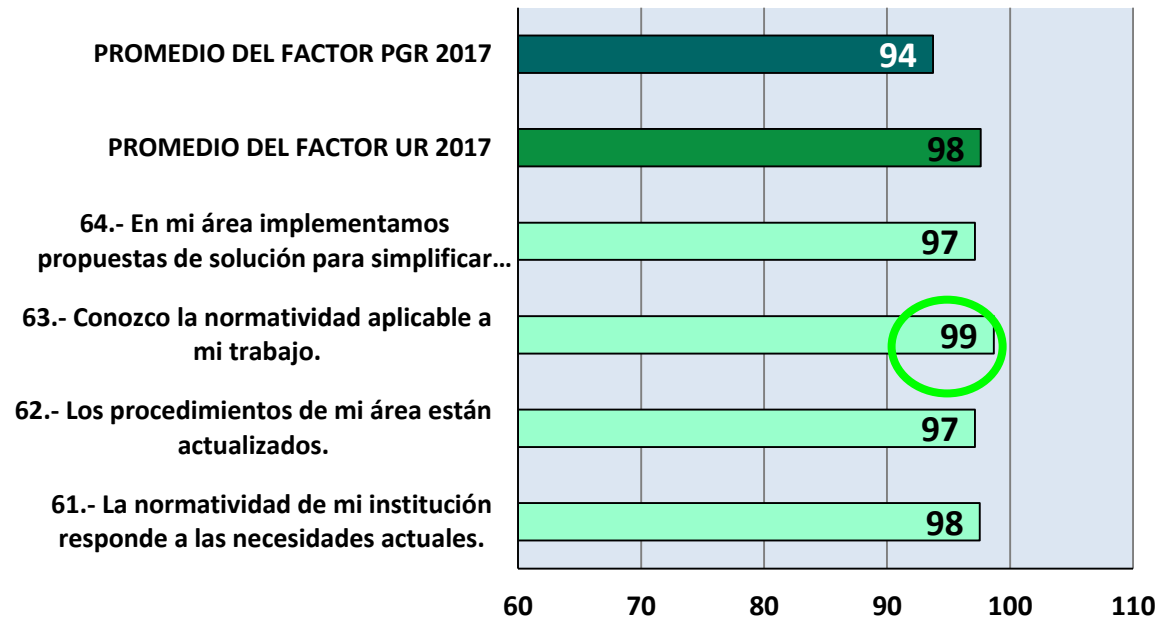


99 ≥; 93 ≤

Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Delegación Campeche para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
UR / ECCO 2017



98



99 ≥; 93 ≤

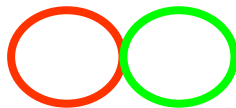
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

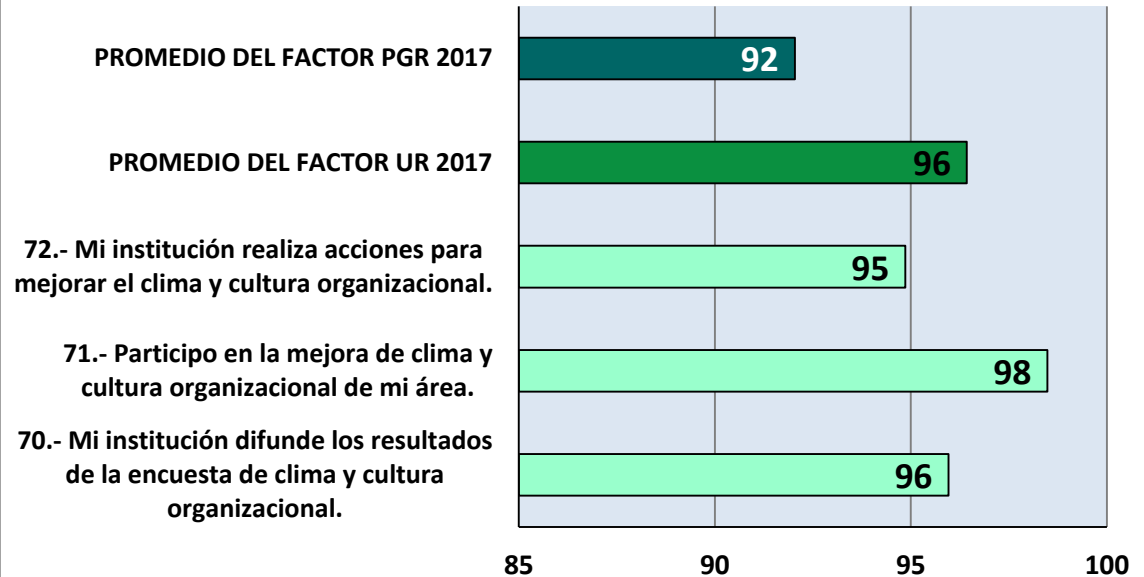
96



99 ≥; 93 ≤



XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
 UR / ECCO 2017



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las Delegación Estatal Campeche. Los resultados y las PTCCO's se difunden en un lugar estratégico de la Delegación Campeche y en la Reunión Delegacional de Trabajo; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto de que la mayoría del personal conozca este trabajo.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que aplica la Institución para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales.

XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL



96



99 ≥; 93 ≤

El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos para mejorar el desarrollo potencial de su personal, ya que las y los servidores públicos encuestados están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

93



XIX. ESTRÉS LABORAL
UR / ECCO 2017



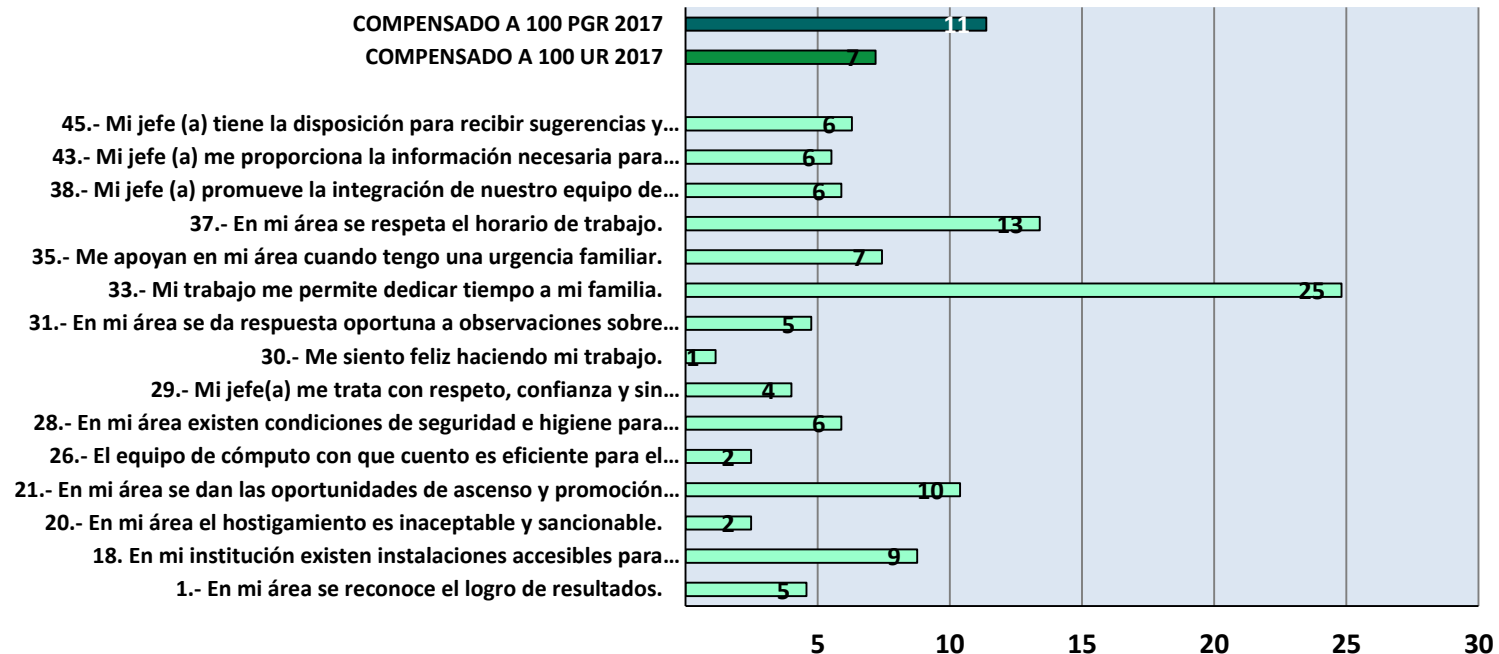
99 ≥; 93 ≤



El personal de la Delegación Campeche es una Institución en donde el personal realiza su trabajo felizmente; sin embargo el compromiso que tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral, estos reactivos serán atendidos en cada uno de los factores correspondientes.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO
 UR / ECCO 2017**



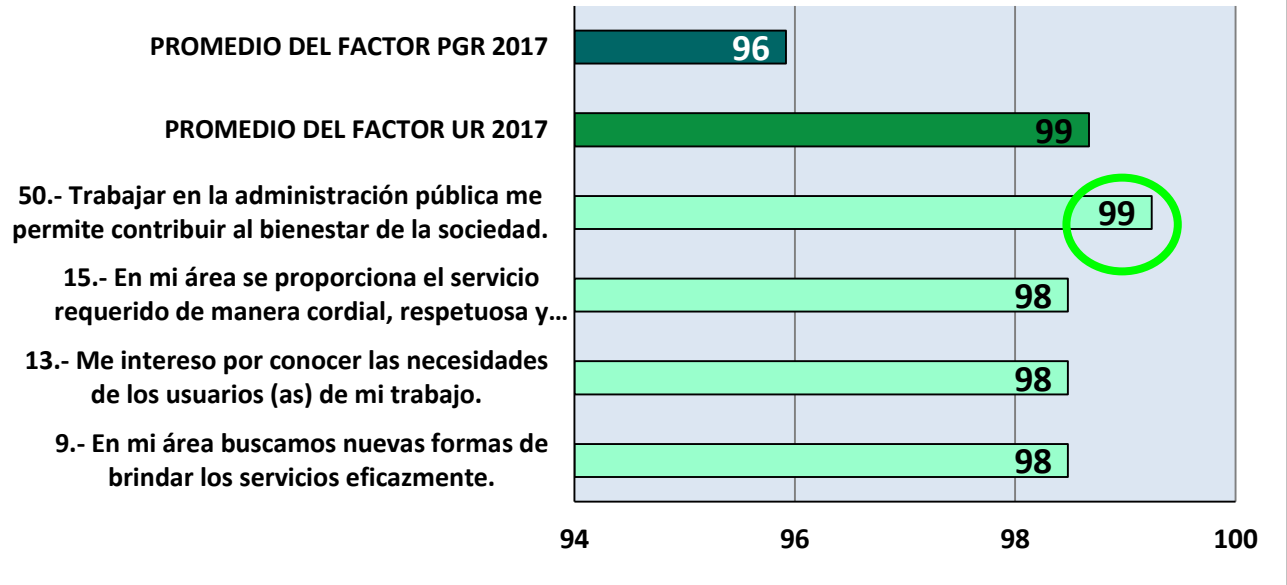
Esta gráfica muestra claramente que la falta de tiempo dedicado a la familia, genera un alto índice de estrés en las y los servidores públicos encuestados

Factores Fractales de Competencias

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

99

XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017



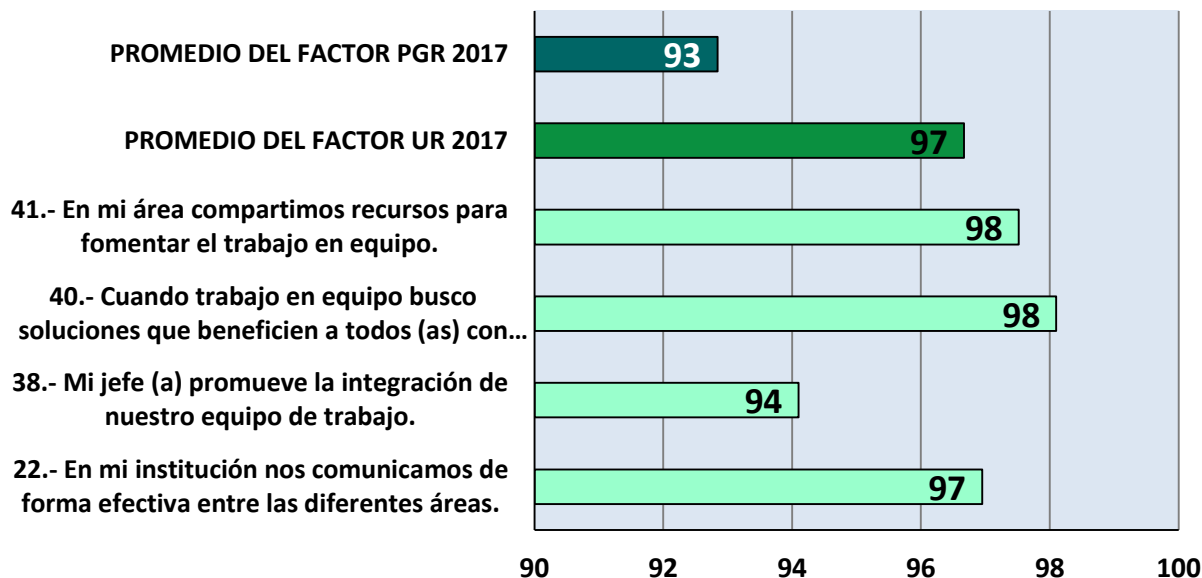
99 ≥; 93 ≤



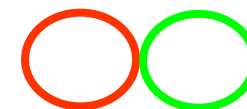
Las y los servidores públicos de la Delegación Campeche que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades y expectativas.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.

XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017



97



99 ≥; 93 ≤

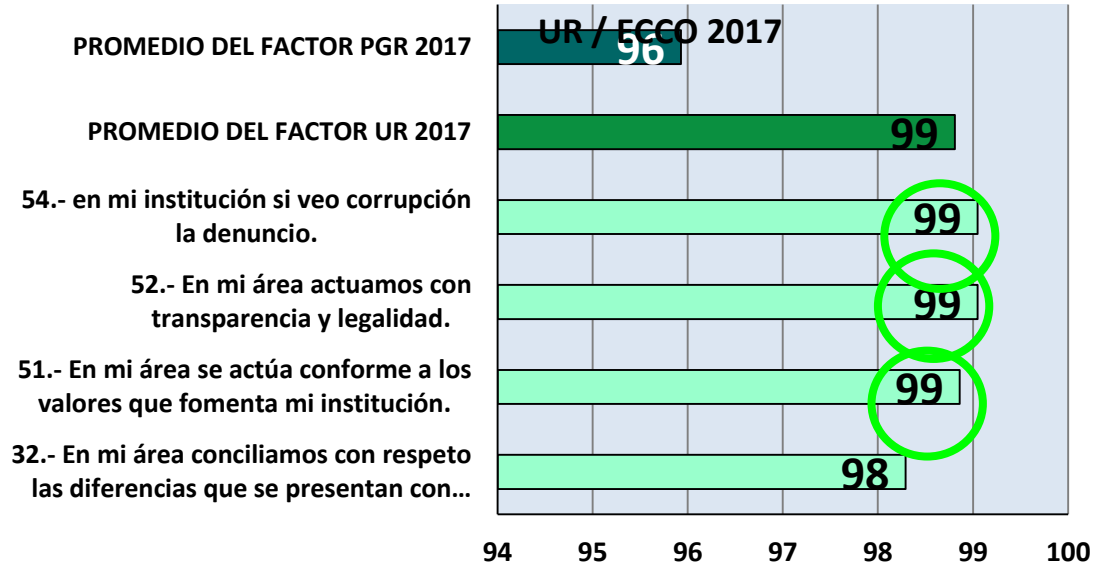
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Delegación Campeche, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

99



XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



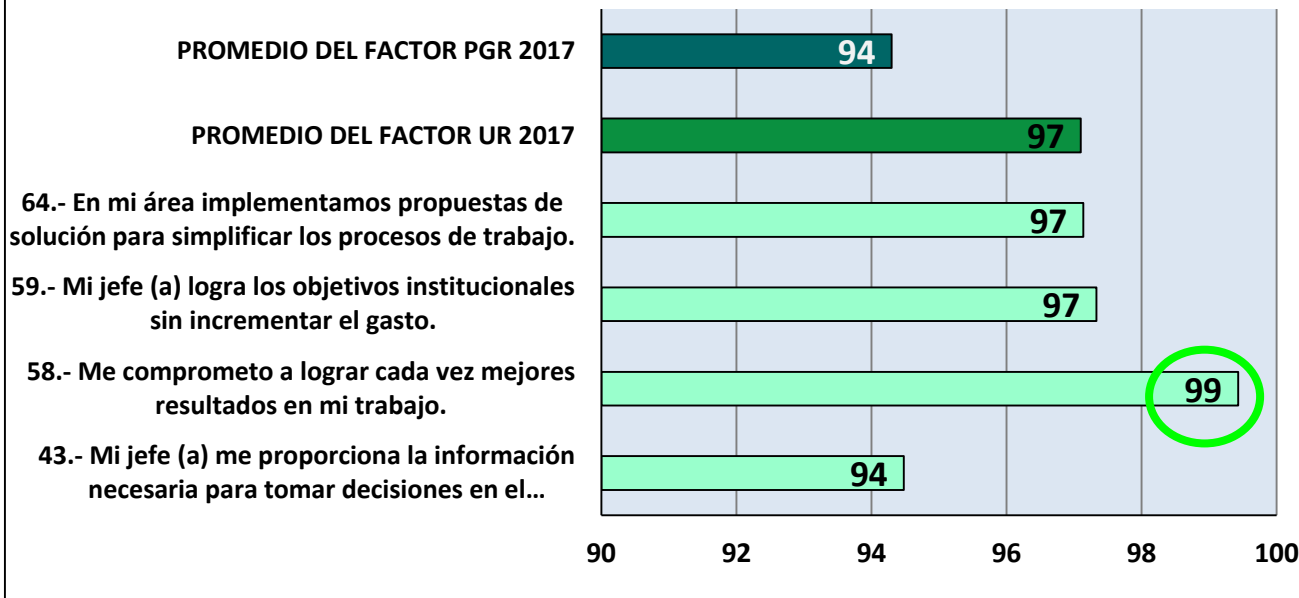
99 ≥; 93 ≤



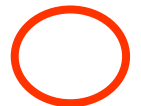
Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación Campeche, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.

**XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017**



97



99 ≥; 93 ≤

La Institución está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la Delegación Campeche.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

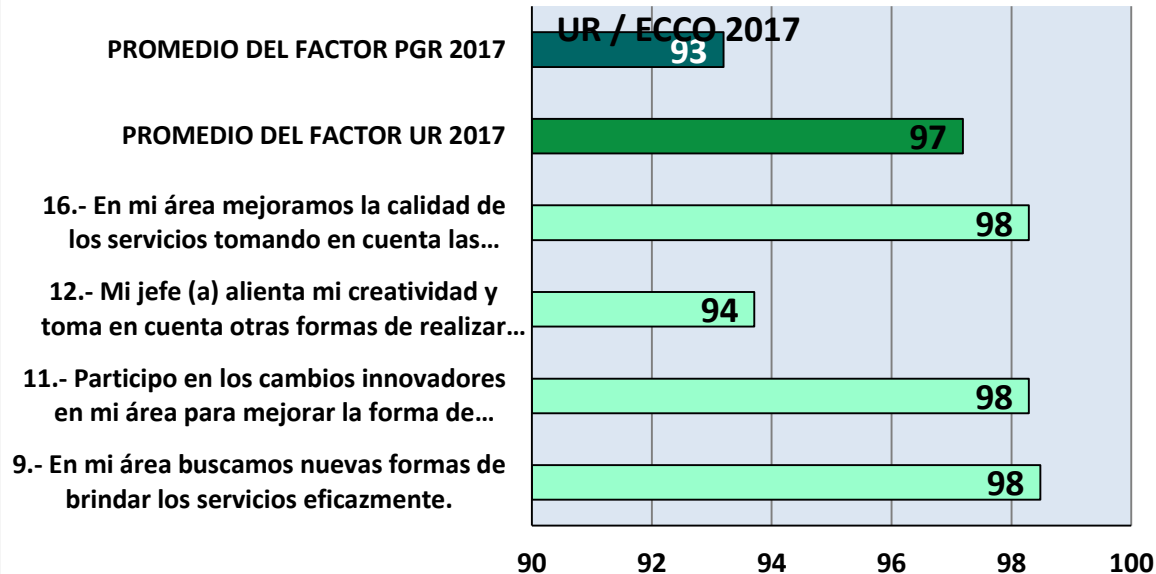
97



99 ≥; 93 ≤



XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la Delegación Campeche.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.)

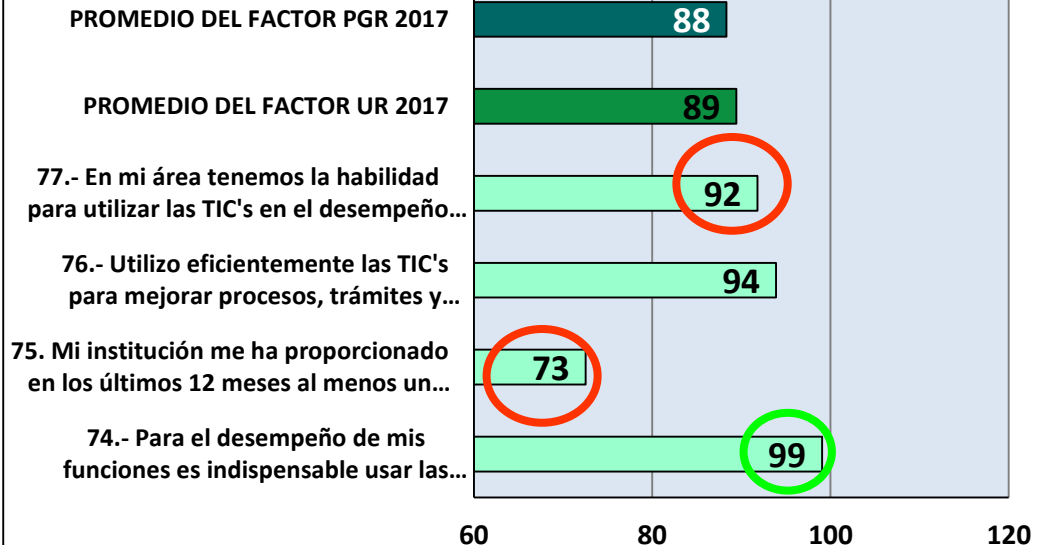
89



99 ≥; 93 ≤

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS
 TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)

UR / ECCO 2017



La percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación para el buen desempeño de sus funciones.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes (as) y mandos superiores.

95

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017



99 ≥; 93 ≤



Los reactivos mejor calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones. Se tendrá que reforzar el reconocimiento cuando se logran los objetivos encomendados.

Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

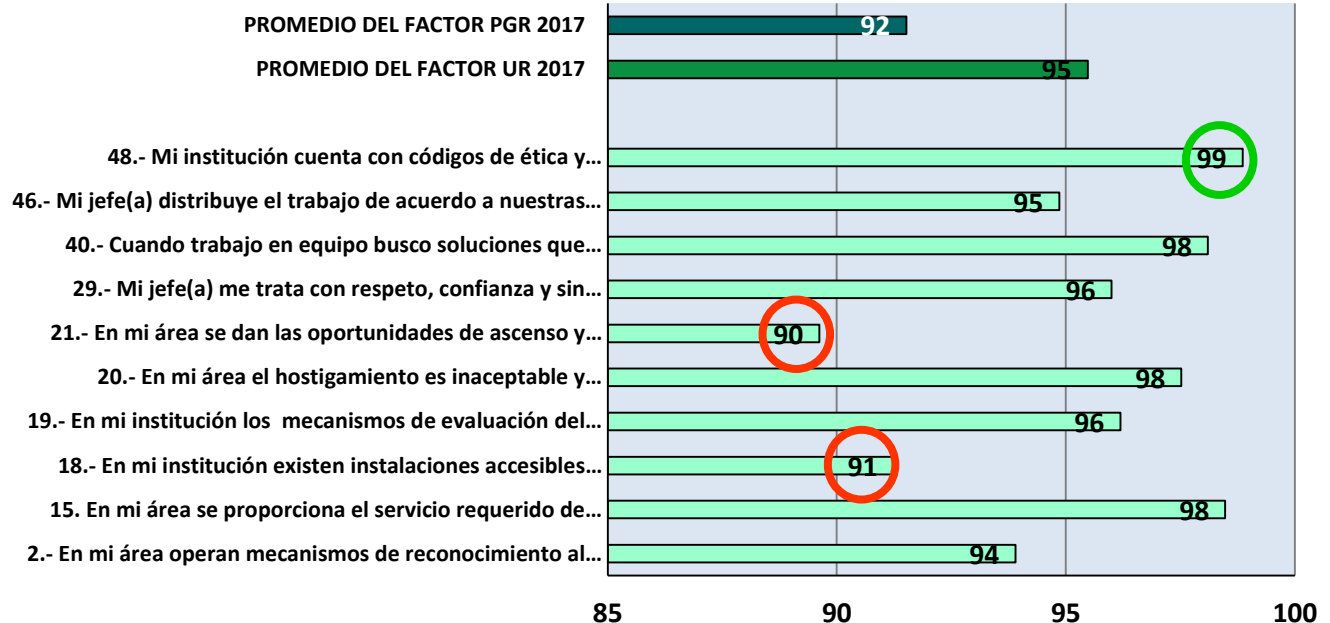
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

95



99 ≥; 93 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
UR / ECCO 2017



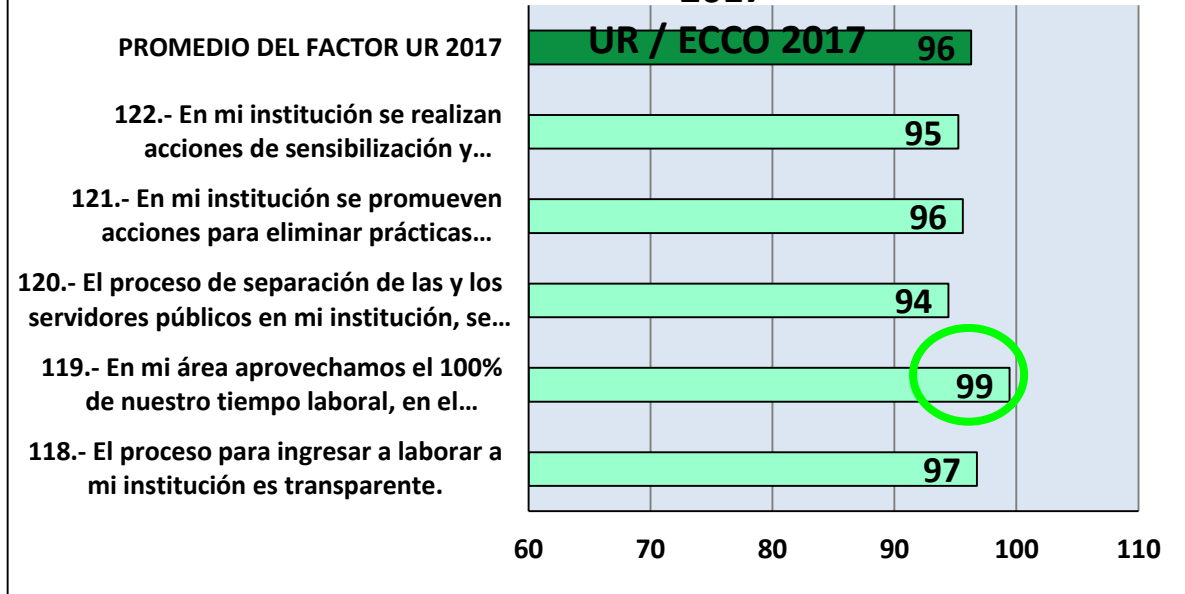
Este factor fractal muestra a la Delegación Campeche como una Unidad Administrativa que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación de instalaciones para personas con alguna discapacidad.

Factor Específico por Ramo (FER)

96



ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) /
2017



99 ≥; 93 ≤

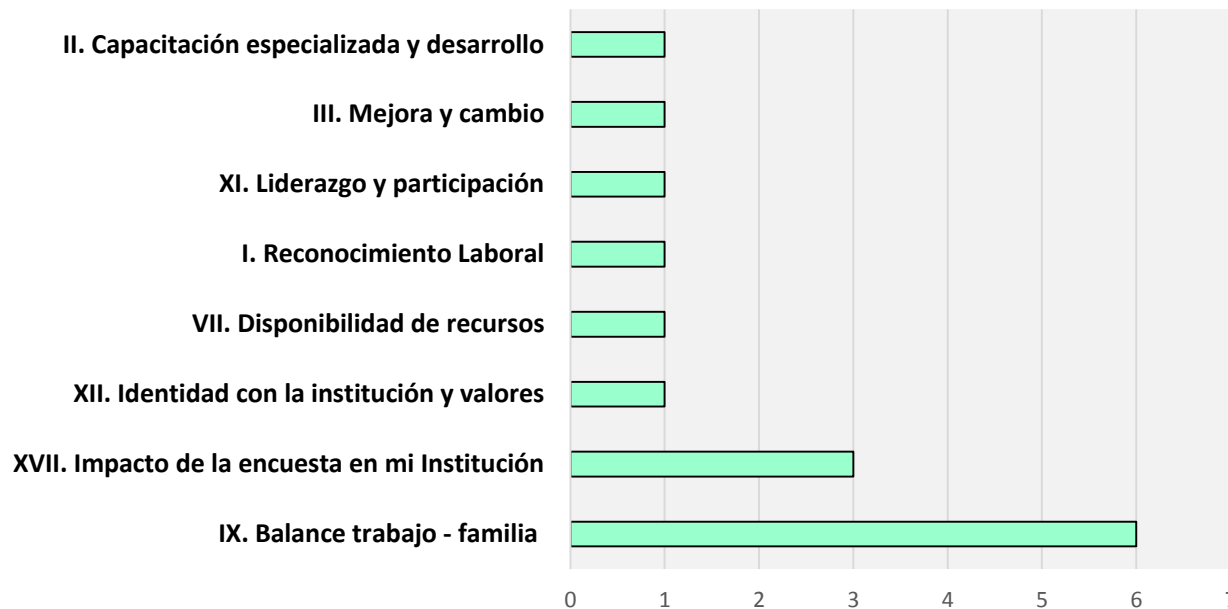


Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la Delegación Campeche debería ser un poco más transparente.

2. Análisis Cualitativo

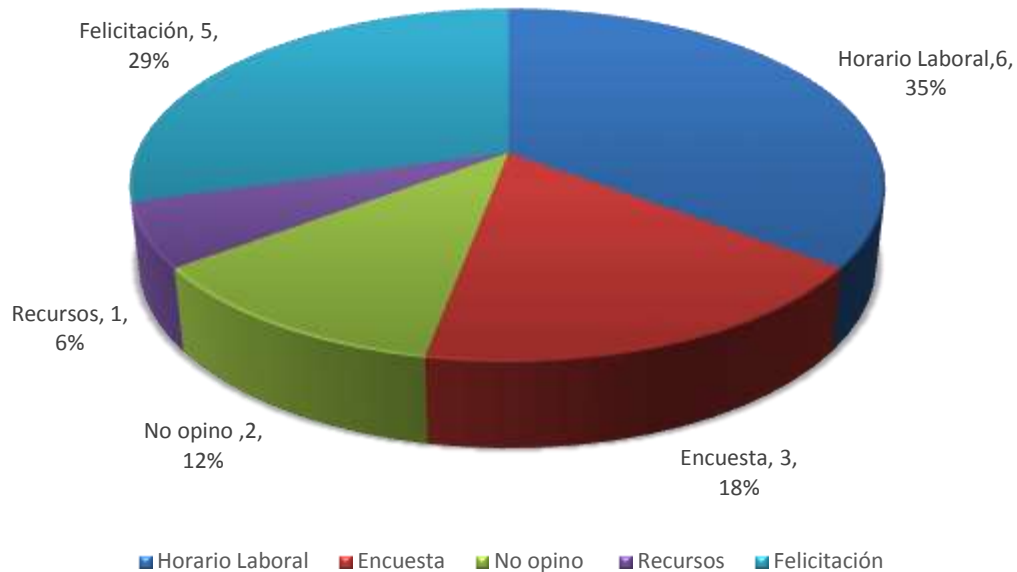
Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS UR / ECCO 2017
TOTAL DE COMENTARIOS: 15



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Delegación Campeche expresaron fueron 16 en total, de los cuales 14 (88%) se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados a la capacitación, resaltaron su identidad con la Institución y se refirieron a diferentes casos de disponibilidad de los recursos con los que cuentan para la realización de su trabajo. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

COMENTARIOS UR / ECCO 2017



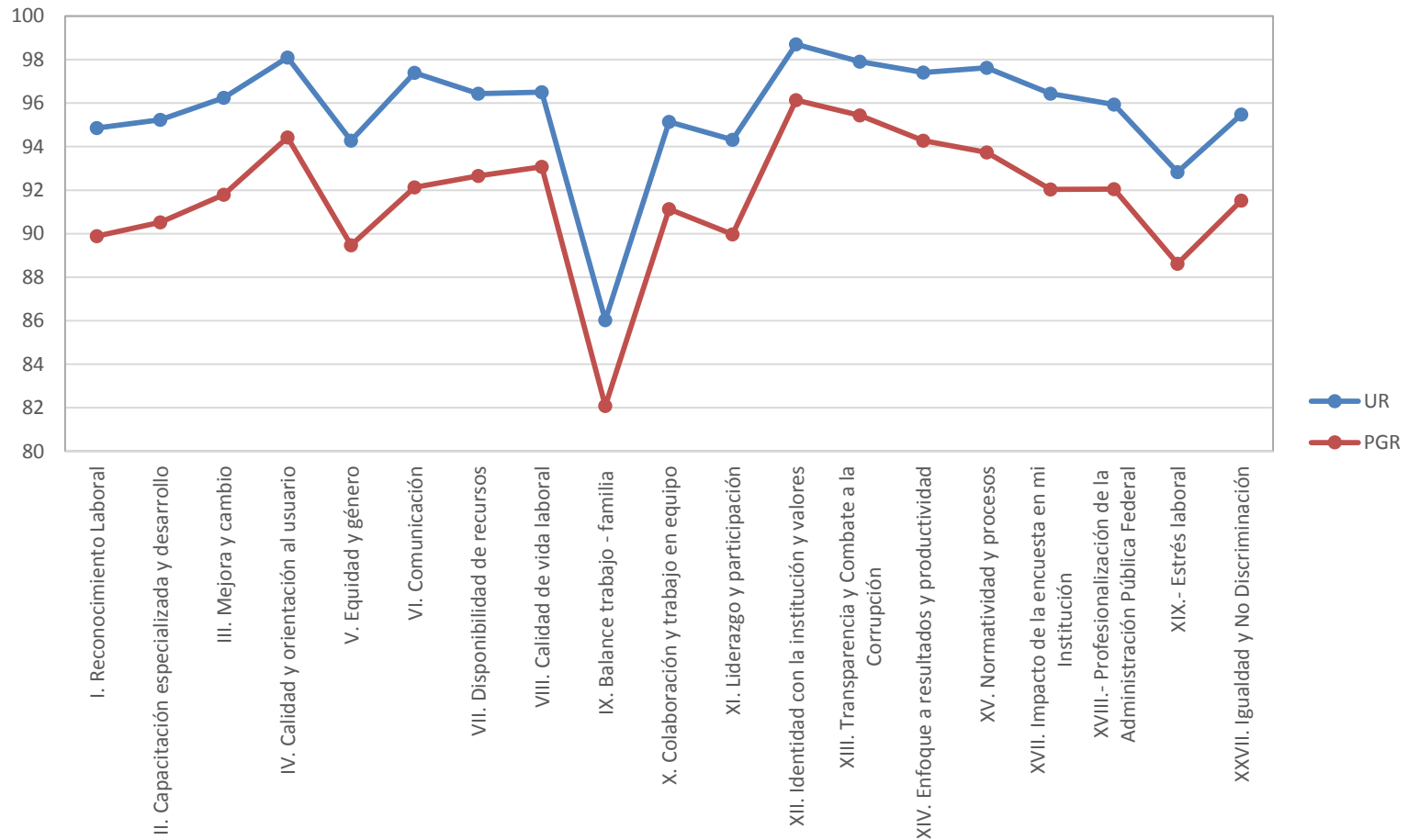
Por otro lado, de los comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 35% externaron que la jornada laboral extensa, les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 29% felicitan y agradecen la aplicación de la Encuesta, por realizar este tipo de ejercicio, el 6% sugieren el aumento de recursos y el 12% no emitió comentarios.

3. Análisis Comparativo

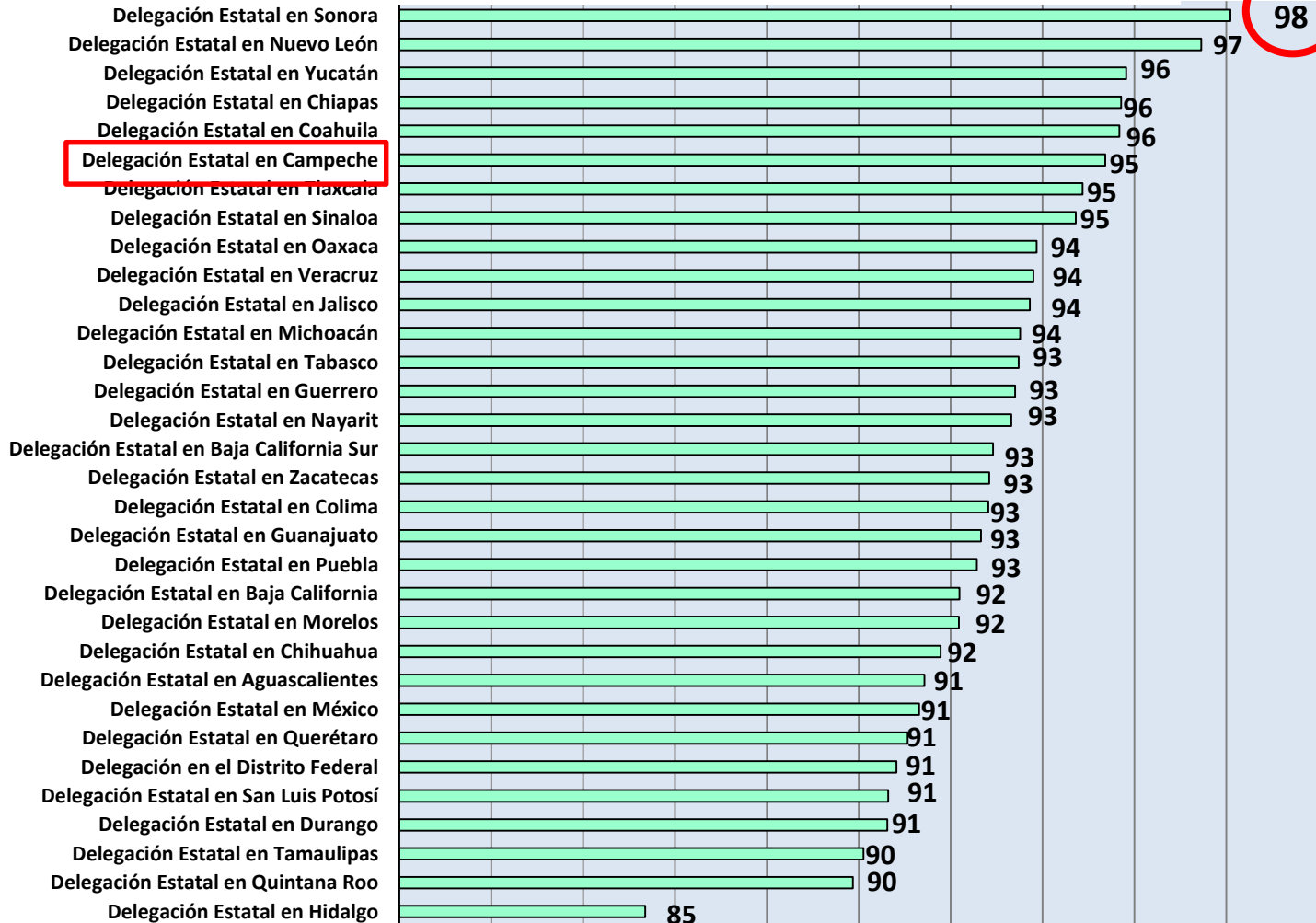
3.1. Comparación de resultados entre PGR y la U.R. Delegación Campeche

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo UR CAMPECHE-PGR / 2017

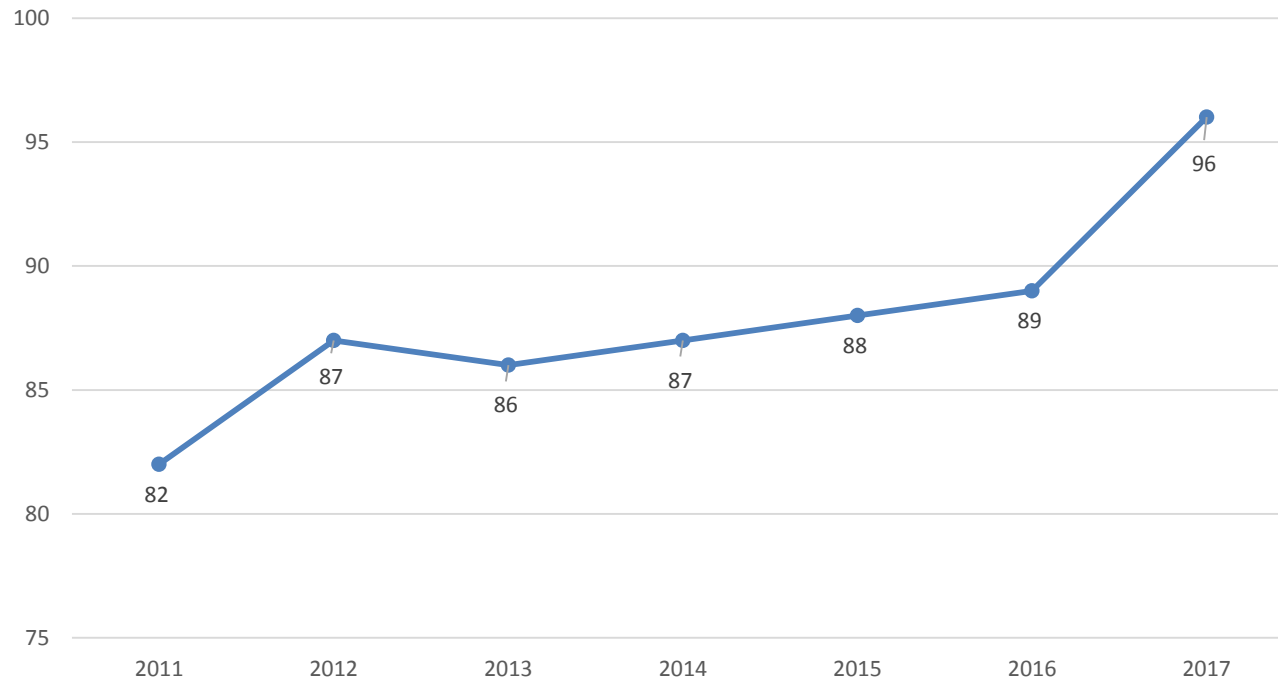


ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



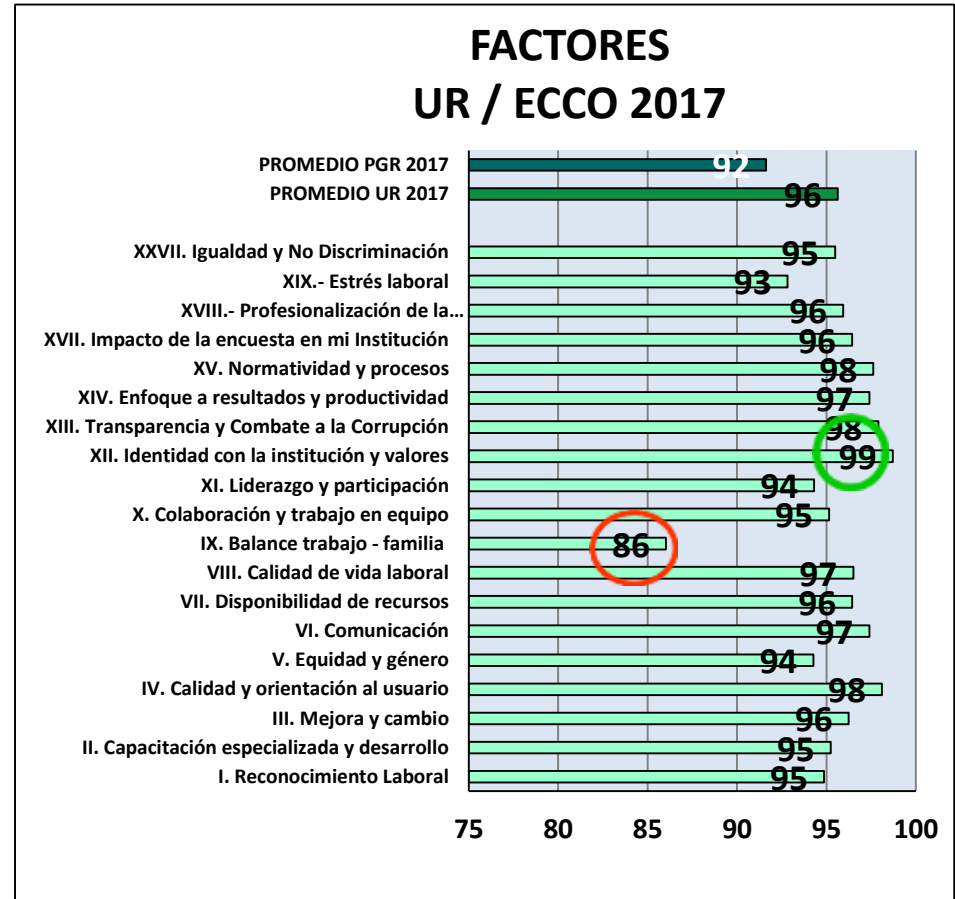
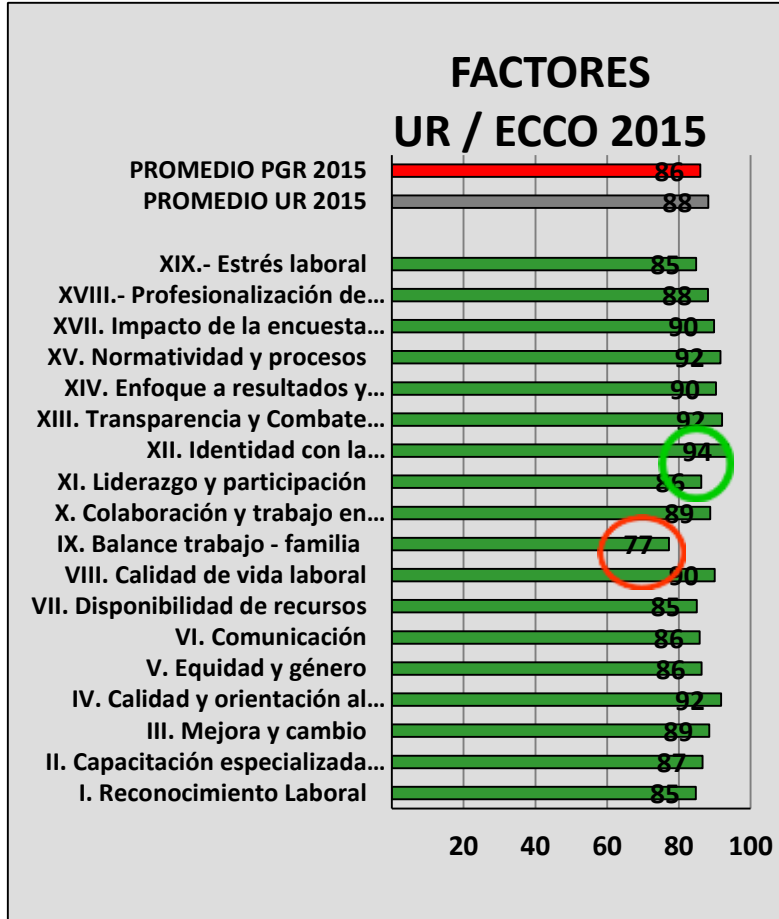
Campeche
 sube del 13°
 al 6° Lugar.

Resultados ECCO UR Comparativo Histórico



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Estatal Campeche en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, observando que su la grafica es ascendente, por lo tanto el PTCCO, esta cumpliendo su objetivo de mejorar el Clima Organizacional.

3.2. Resultados UR 2015 Vs. 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Delegación Estatal Campeche en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia con 9 puntos arriba para 2017.

3.3. Efectividad del PTCCO 2017

El indicador que permite conocer la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se estableció para su cumplimiento en 2017 es:

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

$$\frac{16 \text{ Acciones cumplidas}}{18 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{88\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 42. Equilibrada

$$\frac{3 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 46. Inclusiva

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{50 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 47. Motivada

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 50 Profesional

$$\frac{3 \text{ cumplidas}}{4 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{75 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 59. Liderazgo

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 63. Transparencia

$$\frac{4 \text{ cumplidas}}{4 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la PGR, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 88 puntos o menores.

$99 \geq; 93 \leq$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

324	DELEGACIÓN ESTATAL CAMPECHE
------------	------------------------------------

FACTOR

I. RECONOCIMIENTO LABORAL 3. Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar entre el personal adscrito el reconocimiento a su desempeño.


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC			
3	Reconocer a las y los servidores públicos adscritos por desempeño, logros, etc.	Subdelegación Administrativa	Constancias	Mes	E	X	Todo el personal	P													
					O			R													

 MTRA. ELIZABETH IBARRA SARLAT
 DELEGADA ESTATAL

 C. DAVID BERARDO VELOZ MARTÍNEZ
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

324	DELEGACIÓN ESTATAL CAMPECHE
-----	-----------------------------

FACTOR

<p>V. EQUITAD Y GENERO</p> <p>18.- En mi Institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad. 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover y difundir una cultura de Equidad de Género, así como condicionar los espacios para personas con capacidades diferentes entre el personal adscrito, así como los usuarios.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018																
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC							
1	Realizar adecuaciones en la entrada para las personal que no pueden ver, conforme a las especificaciones ordenadas por la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la comunidad.	Subdelegación Administrativa	Adecuaciones Presupuestales	Mes	E	X	Todo el personal	P																
2	Difundir entre el personal, las oportunidades de ascenso y promoción conforme a disponibilidad de plazas, aplicando el principio de igualdad y no discriminación.	Subdelegación Administrativa	Correo electrónico, reuniones de trabajo	Cuando se generen vacantes	E	X	Todo el personal	P																
3	Coadyuvar con la Institución en la Difusión de los Instrumentos Normativos que fomentan los principios de igualdad y no discriminación.	Enlace de Igualdad de Género	Correo electrónico, oficios, etc.	Mes	E	X	Todo el personal	P																
					O			R																

 MTRA: ELIZABETH IBARRA SARLAT
 DELEGADA ESTATAL

 C. DAVID GERARDO VELOZ MARTÍNEZ
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

324	DELEGACIÓN ESTATAL CAMPECHE
-----	-----------------------------

FACTOR

<p>IX. BALANCE TRABAJO-FAMILIA</p> <p>33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.</p> <p>34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.</p> <p>35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.</p> <p>36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.</p> <p>37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover un equilibrio entre la vida laboral y familiar de las y los servidores públicos adscritos a la Delegación.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	Continuar con la difusión de lugares para visitar, espacios culturales y sitios patrimoniales del Estado.	Subdelegación Administrativa	Correo Electronico	Quincenal	E	X	Todo el personal	P															
					O			R															
2	Difundir entre el personal adscrito informacion sobre guarderías.	Subdelegación Administrativa	Correo Electronico	Mes	E	X	Todo el personal	P															
					O			R															
3	Evidenciar los permisos otorgados por urgencias familiares a las y los servidores públicos adscritos.	Subdelegación Administrativa	Oficios	Mes	E	X	Todo el personal	P															
					O			R															
4	Difundir y fomentar entre los Titulares de cada área de la Delegación, el respeto a los horarios de trabajo establecidos, sin detrimento en el servicio.	Subdelegación Administrativa	Correo Electrónico	Mes	E	X	Mandos Superiores	P															
					O			R															

MTRA. ELIZABETH IBARRA SARLAT
 DELEGADA ESTATAL

E. DAVID GERARDO VELOZ MARTÍNEZ
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

324	DELEGACIÓN ESTATAL CAMPECHE
-----	-----------------------------

FACTOR

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar entre las y los servidores públicos adscritos las condiciones que le permita fortalecer sus competencias laborales en Temáticas de Trabajo en Equipo.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Gestionar la impartición de cursos y/o talleres en materia de "Trabajo en Equipo" ante la DGFP de COPLADEI	Subdelegación Administrativa	Oficios	Un mes	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														
2	Coordinar la logística de los cursos relacionados con el tema "Trabajo en Equipo"	Subdelegación Administrativa	Oficios	En función de la Programación de la DGFP	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														

MTRA. ELIZABETH IBARRA SARLAT
 DELEGADA ESTATAL

C. DAVID GERARDO VELOZ MARTÍNEZ
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

324	DELEGACIÓN ESTATAL CAMPECHE
-----	-----------------------------

FACTOR

XI- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover entre las servidoras y servidores públicos una cultura de principios, valores y compromisos, conforme al Código de Conducta de la Institución.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Continuar con la difusión entre las y los servidores públicos del Código de Conducta, los compromisos, principios y valores.	Subdelegación Administrativa	Correos Electrónicos	Cada mes	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														
2	Continuar con la impartición del Curso de Código de Conducta de la Institución.	Subdelegación Administrativa	Curso presencial	un mes	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														

MTRA. ELIZABETH IBARRA SARLAT
 DELEGADA ESTATAL

C. DAVID GERARDO VELOZ MARTÍNEZ
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

324	DELEGACIÓN ESTATAL CAMPECHE
-----	-----------------------------

FACTOR

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Desarrollar el potencial del personal adscrito al área de Recursos Humanos en la Delegación Campeche.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	Inscribir al personal del departamento de Recursos Humanos a los cursos que programe la DGRHO en materia de Administración del tiempo, Motivación laboral, Planeación Estratégica y Pensamiento Sistemático, y en cursos similares impartidos por otras dependencias.	Subdelegación Administrativa	Oficios	En función de la Programación de la DGRHO		X	Mando medio y enlace	P															
						O		R															

[Firma]
 MTRA. ELIZABETH IBARRA SARLAT
 DELEGADA ESTATAL

[Firma]
 C. DAVID GERARDO VELOZ MARTÍNEZ
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

324

DELEGACIÓN ESTATAL CAMPECHE

FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2017, así como el PTCCO 2018.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 en la Reunión de Trabajo Delegacional a los Titulares del Área.	Subdelegación Administrativa	Oficios	Mes	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														
2	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 a todo el personal adscrito.	Subdelegación Administrativa	Correos Electrónicos, Pizarrones	Mes	E		Todo el personal	P														
					O	X		R														
3	Difundir a todo el personal el Programa de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017.	Subdelegación Administrativa	Correos Electrónicos, Pizarrones	Mes	E		Todo el personal	P														
					O	X		R														

MTRA. ELIZABETH IBARRA SARLAT
 DELEGADA ESTATAL

C. DAVID GERARDO VELOZ MARTÍNEZ
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

324

DELEGACIÓN ESTATAL CAMPECHE

FACTOR

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S)
 75. MI INSTITUCIÓN ME HA PROPORCIONADO EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES AL MENOS UN CURSO RELACIONADO CON LAS TIC'S.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar entre el personal adscrito las condiciones que le permitan aplicar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC'S).

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Gestionar la impartición de cursos y/o talleres en materia de Tecnologías de Información en línea o presencial con la DGFP de COPLADI	Subdelegación Administrativa	Oficio	Mes	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														
2	Coordinar la logística de los cursos programados en materia de Tecnologías de la Información	Subdelegación Administrativa	Oficio	En función de la Programación de la DGFP	E		Todo el personal	P														
					O	X		R														
3	Elaborar un diagnóstico para identificar las necesidades y actualizaciones referente al uso de las TIC'S en las operaciones y procesos de la Delegación.	Subdelegación Administrativa	Encuesta	Mes	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														

MTRA. ELIZABETH IBARRA SARLAT
 DELEGADA ESTATAL

C. DAVID GERARDO VELOZ MARTÍNEZ
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO