

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017.

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

**PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.
DELEGACIÓN ESTATAL CHIAPAS.**

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	61
3. Análisis Comparativo	65
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	66
3.1.1. Comparación de resultados APF Vs. PGR	67
3.1.2. Comparativo Delegaciones Estatales PGR	68
3.1.3. Comparativo Histórico PGR	69
3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017	70
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	72
4. Definición de Objetivos Estratégicos	75
5. Definición de Prácticas de Transformación	75
5.1. Difusión de resultados	75
5.2. Factor Liderazgo	75
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	75

Las Unidades Administrativas que conforman a la Procuraduría General de la República participaron 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 de PGR en Chiapas participó con 149 personas de un universo de 342, es decir el 43.56% de participación, 8.09 puntos porcentuales menos que en 2016 (51.65%).

El resultado fue:



**Cuarto Lugar
en PGR
96 puntos**

4 puntos más que el año anterior (92)

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 de la PGR en Chiapas 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 de PGR en Chiapas 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 88 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



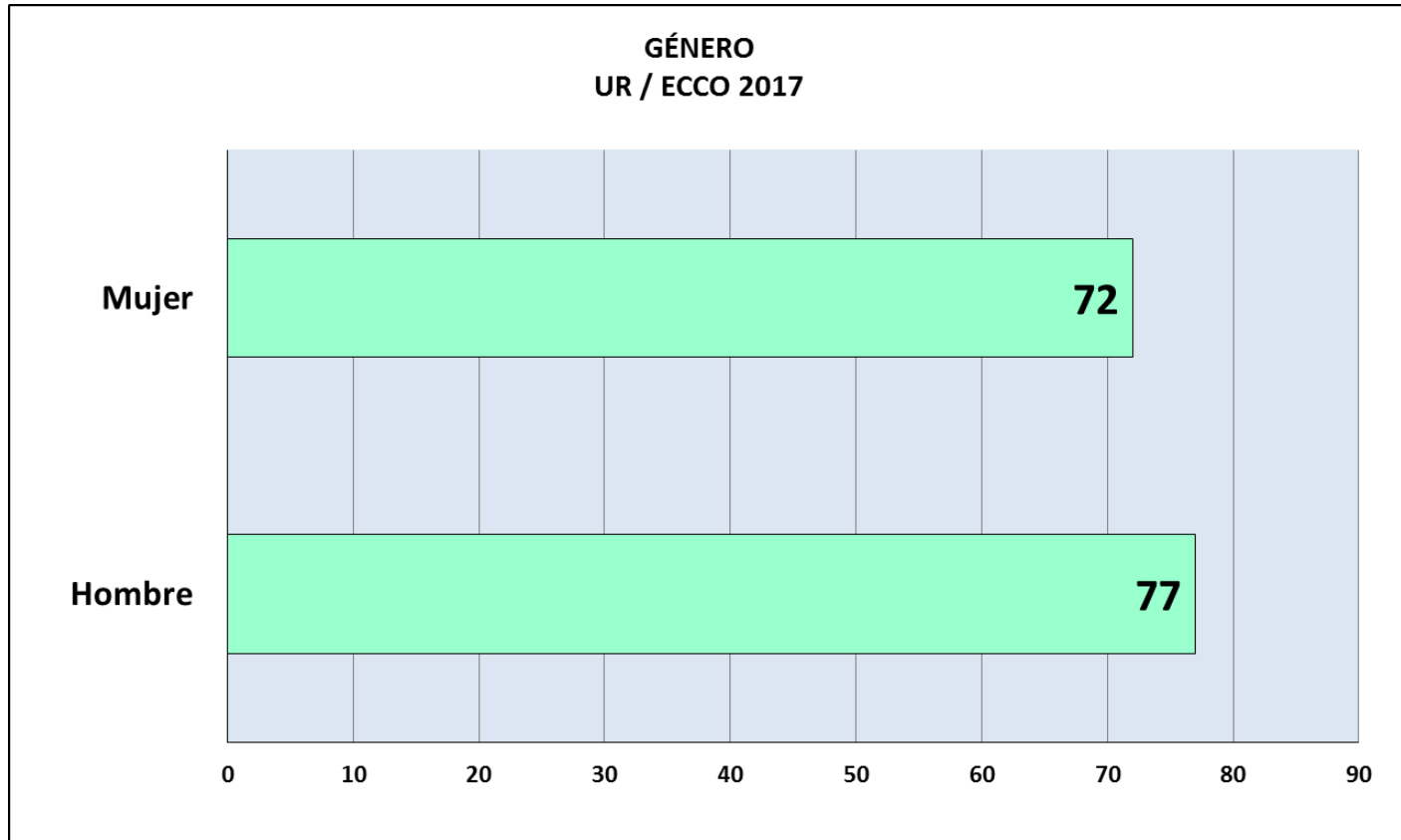
94 - 98



80 - 93

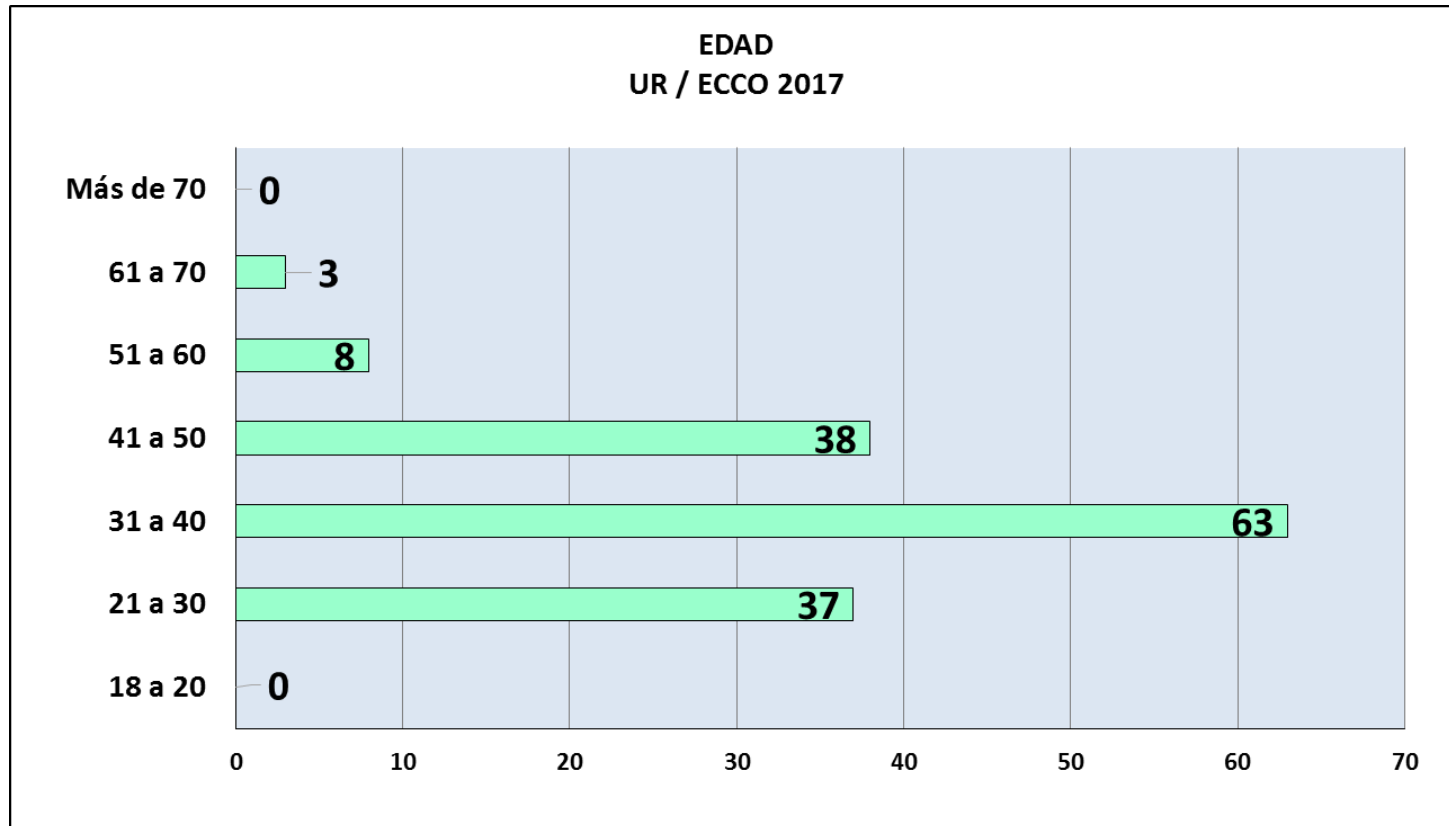
1. Análisis Cuantitativo

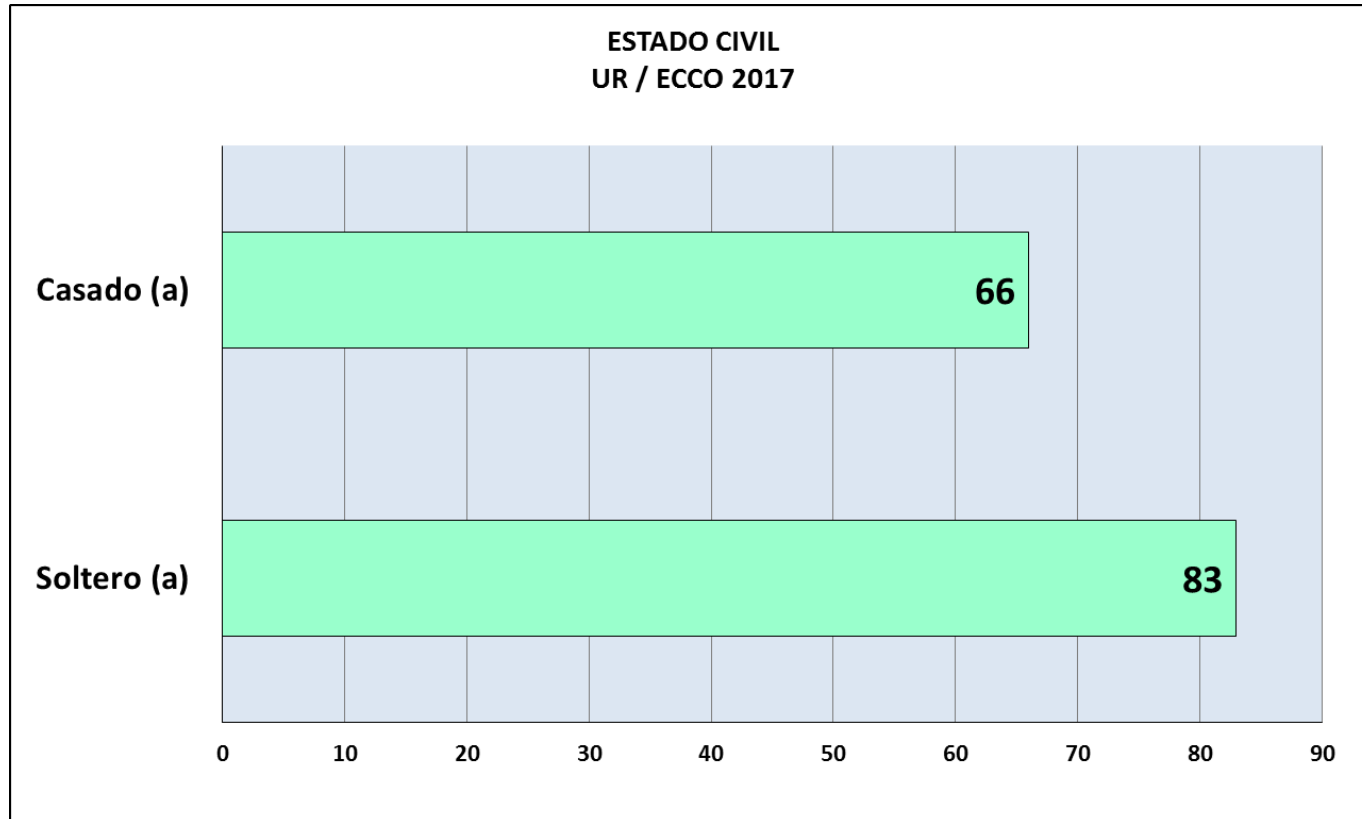
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 5% mayor al de la mujeres.
Tomando en cuenta que la plantilla de la Delegación está conformada por más personal masculino que femenino.

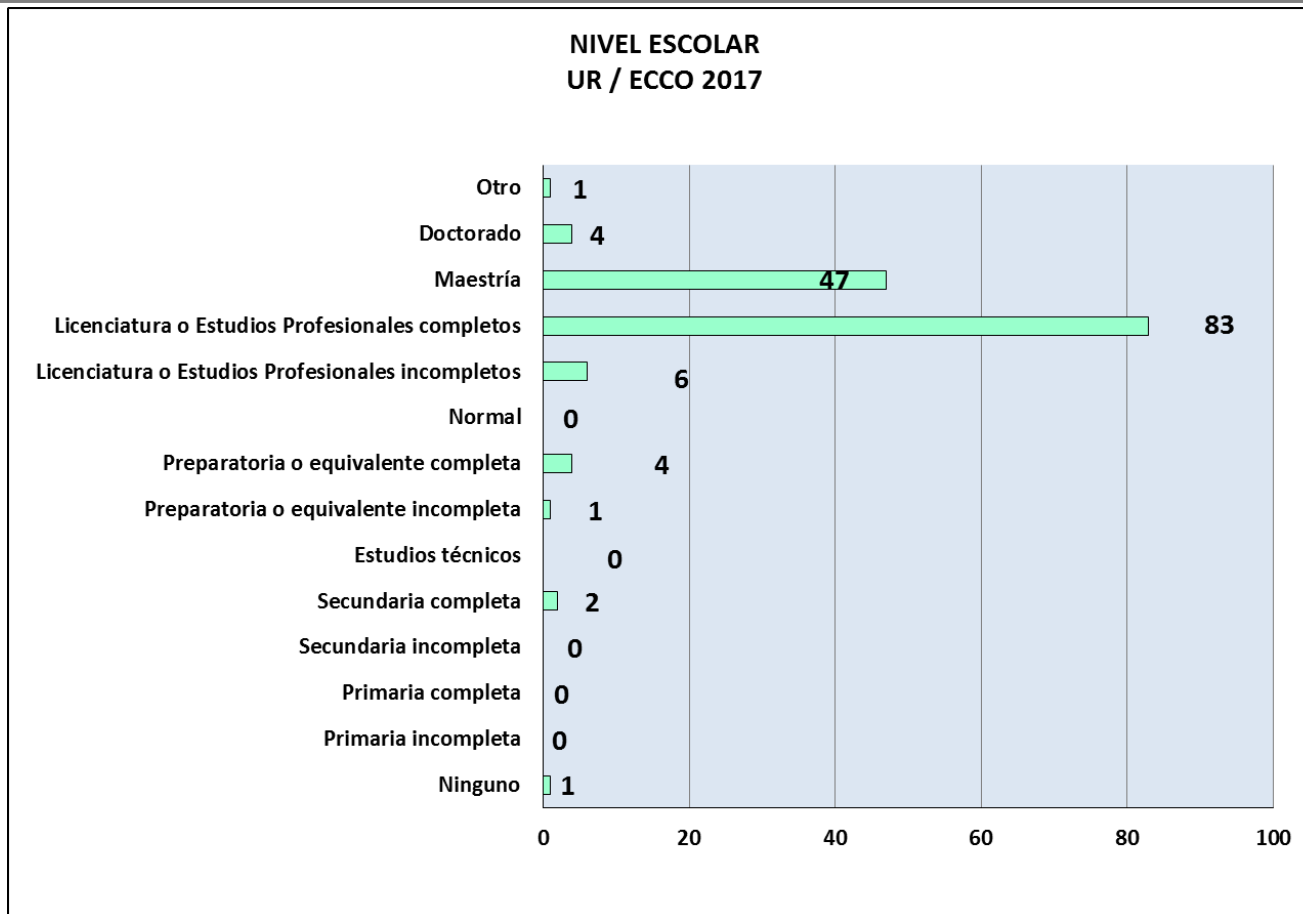
Más del 50% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 31 y los 40 años, condición favorable para la institución al contar con personal joven-maduro que tiene posibilidades de hacer carrera, desarrollo profesional y experiencia.



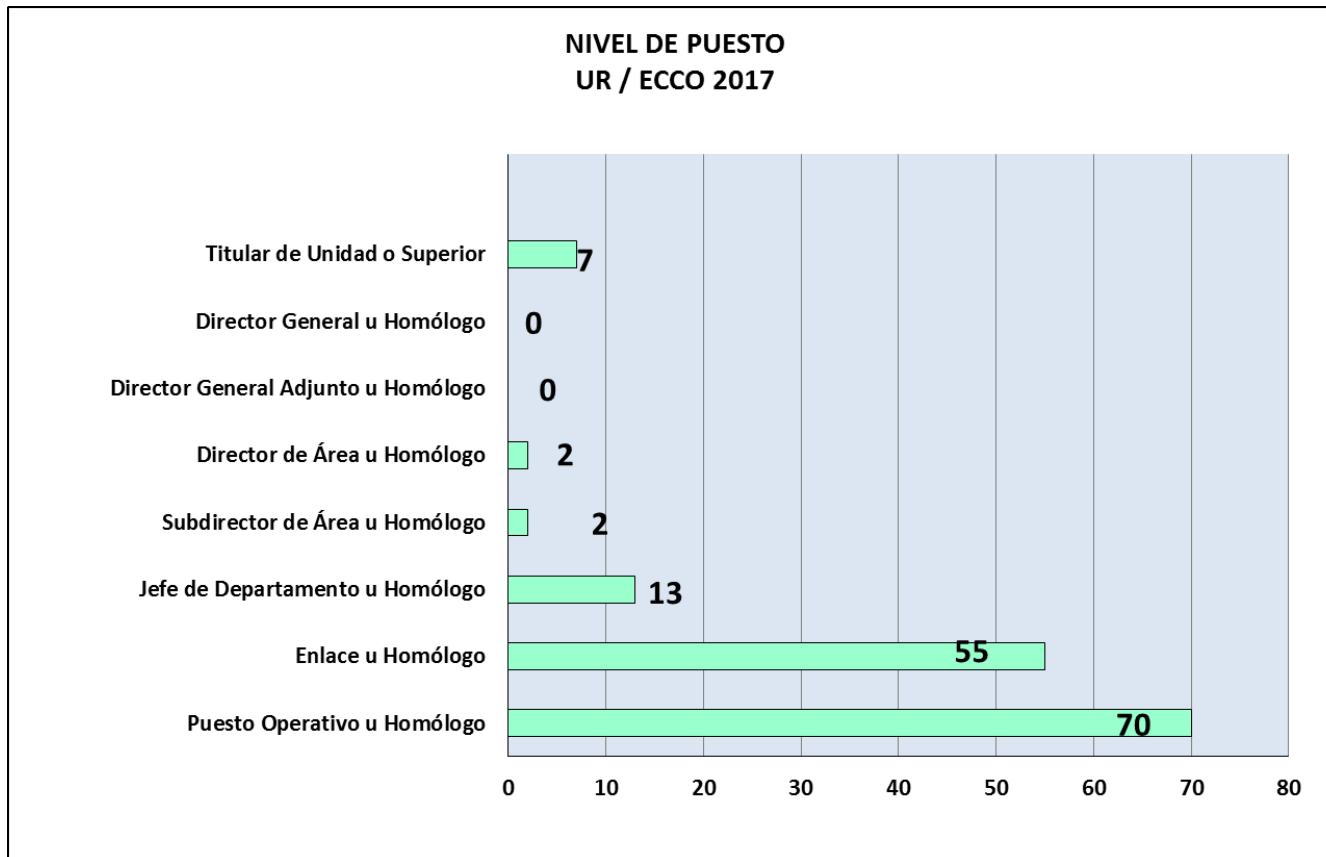


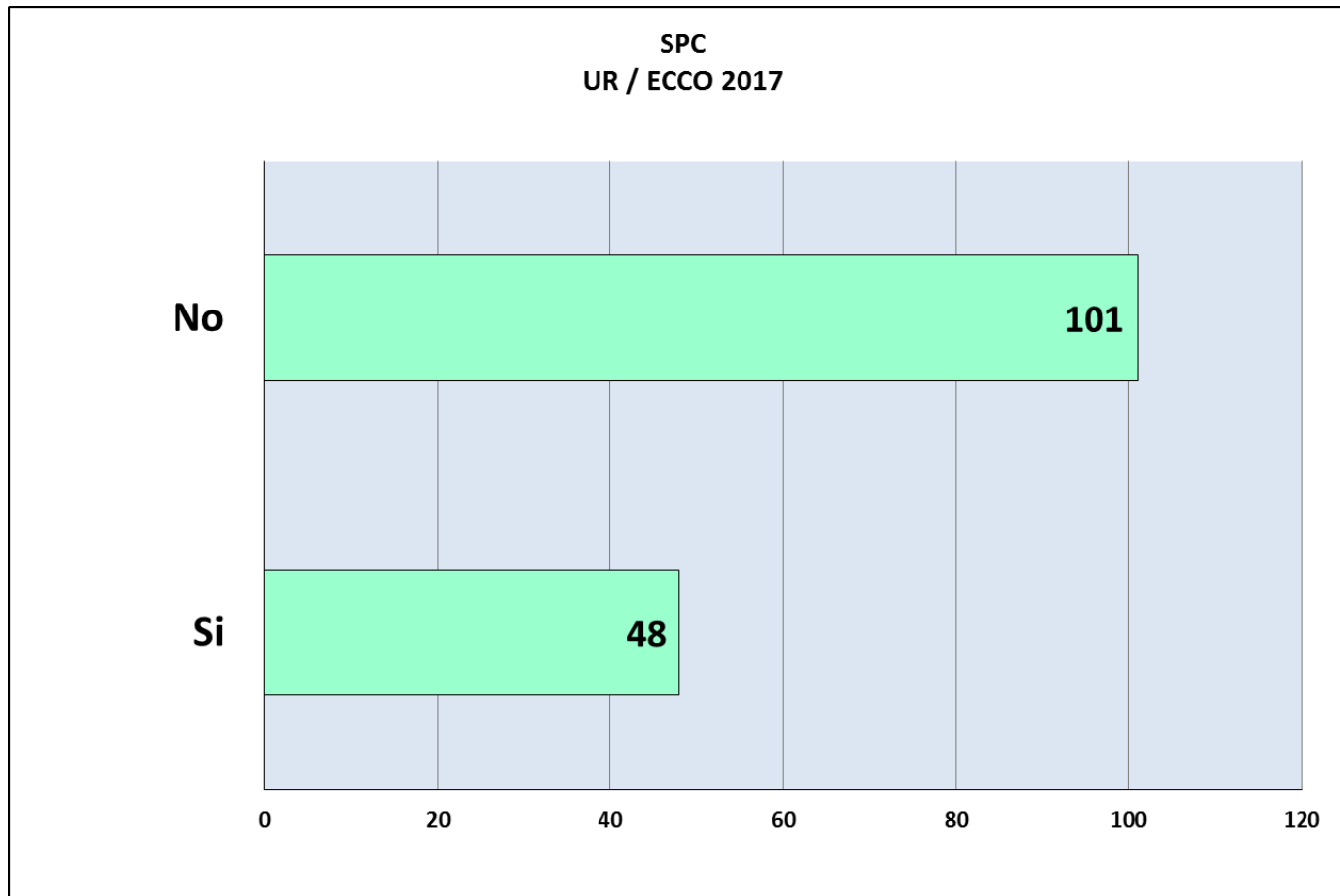
El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017 en Chiapas, presentó una mayor participación de los solteros con respecto a los casados.

La mayoría de servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona cuenta con estudios técnicos, es decir, el rezago educativo va a la baja por los esfuerzos que hace la institución para proporcionar las condiciones al personal para continuar estudiando.



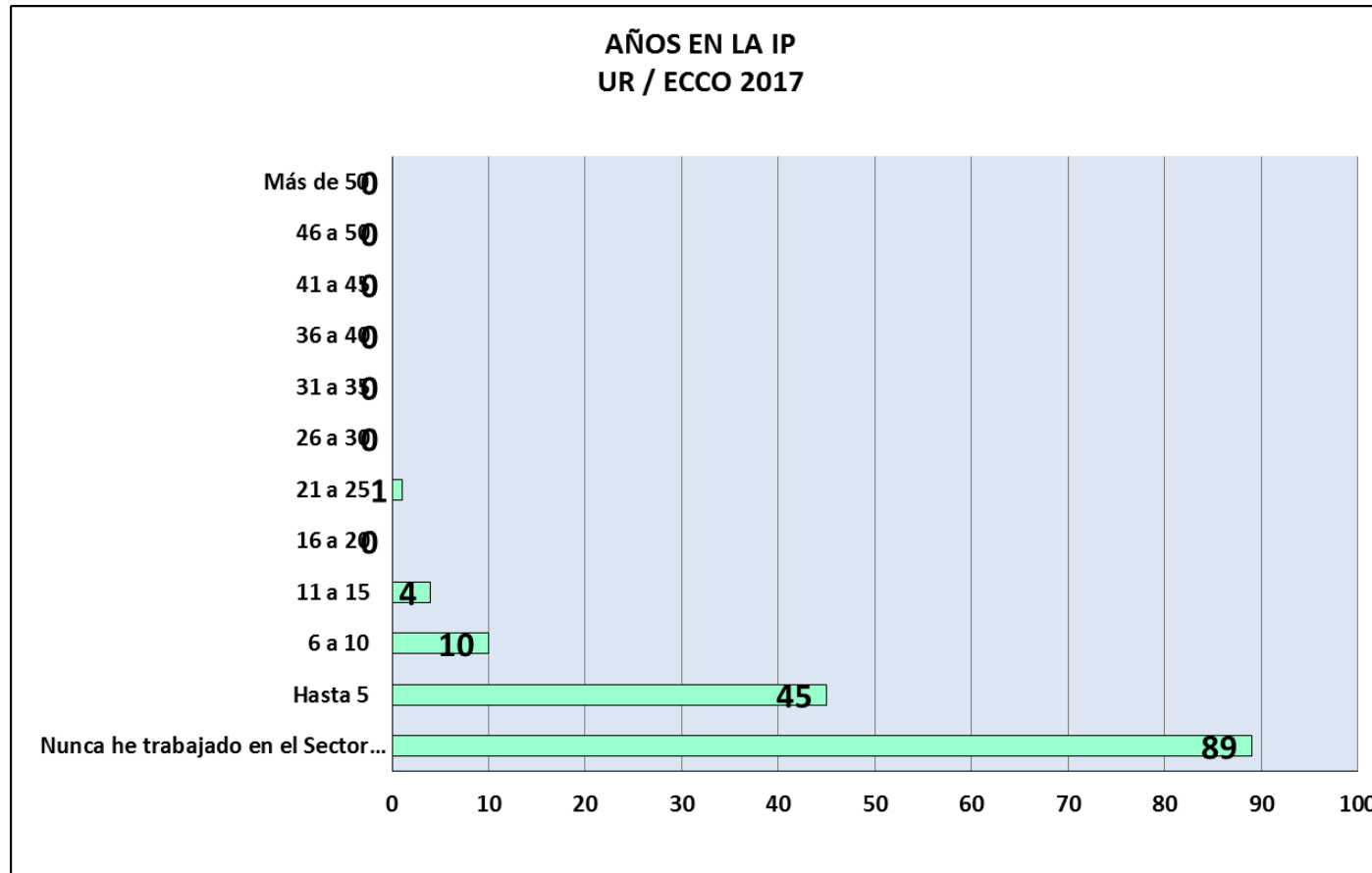
El 46.97% de las servidoras y servidores públicos de la PGR que participaron en la encuesta ostentan puestos Operativos u Homólogos, también se observa un incremento en la participación de los mandos superiores, condición importante para fortalecer el liderazgo integral de la institución.

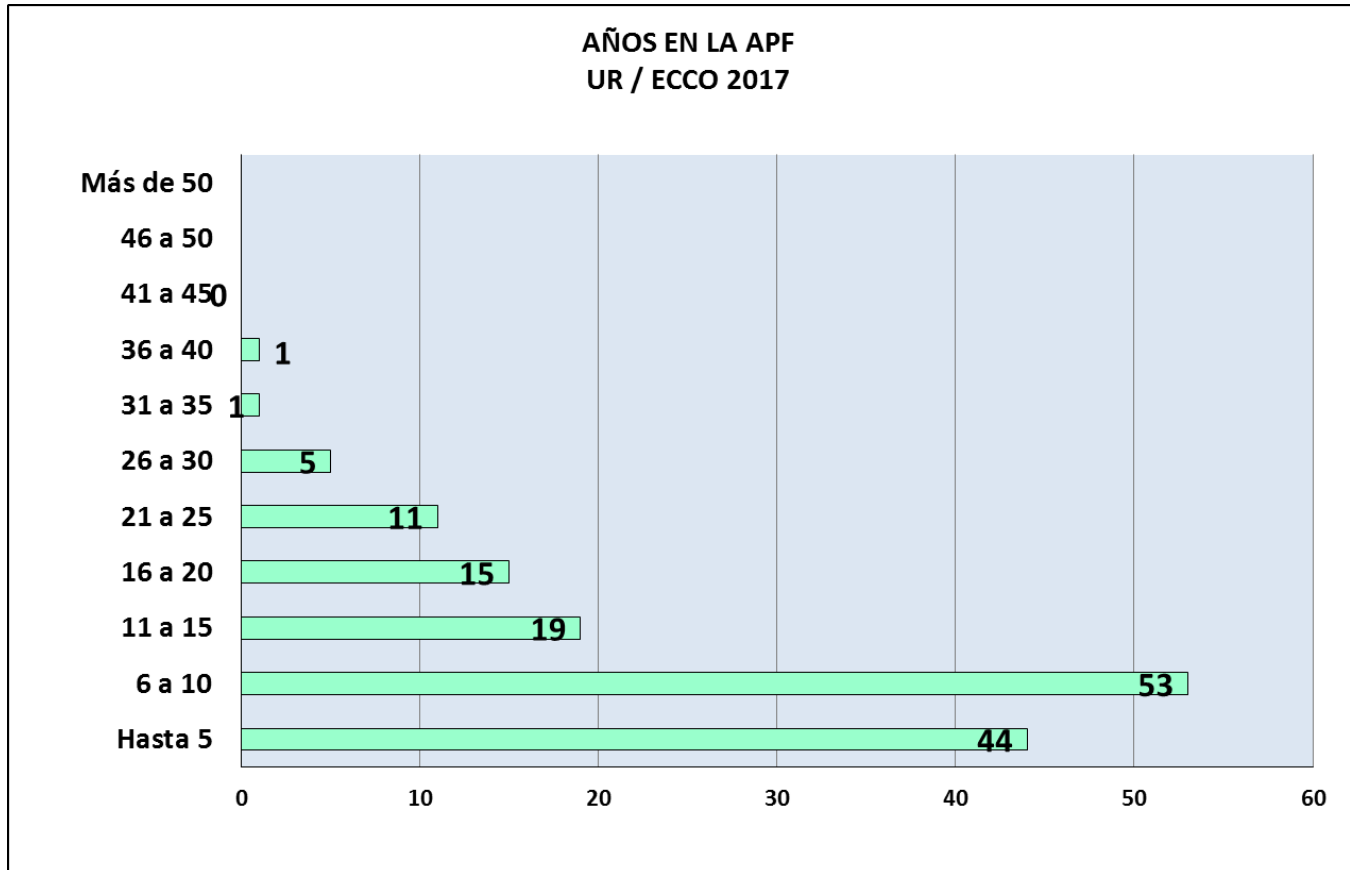




El 32.22% del personal de la Delegación Estatal Chiapas de la PGR que participó en la ECCO 2017 no pertenece al servicio civil, profesional o público de carrera.

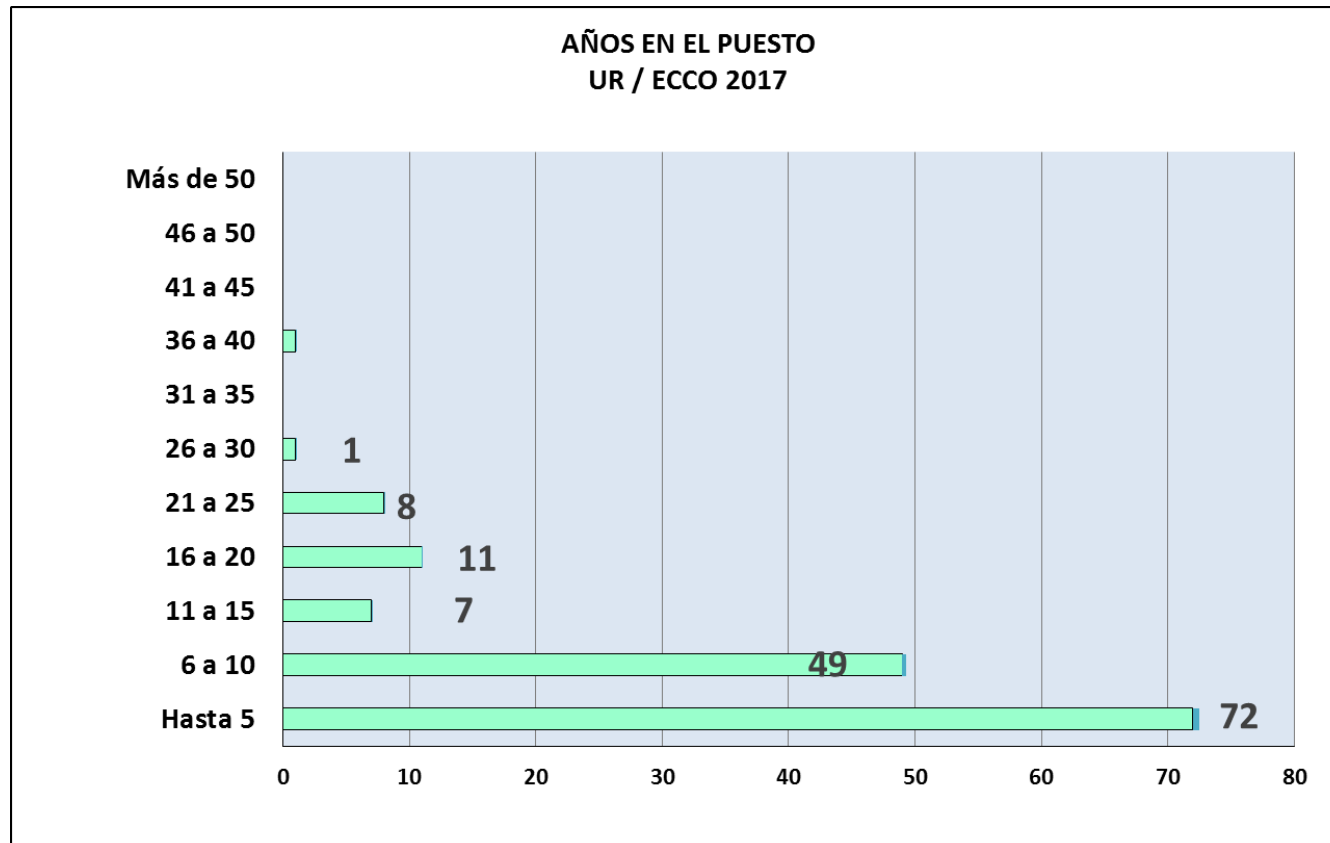
El 59.73% de los servidores públicos participantes de Delegación Chiapas no cuentan con experiencia en el sector privado, siendo que la gran mayoría de ellos empezaron su carrera laboral en ésta institución.

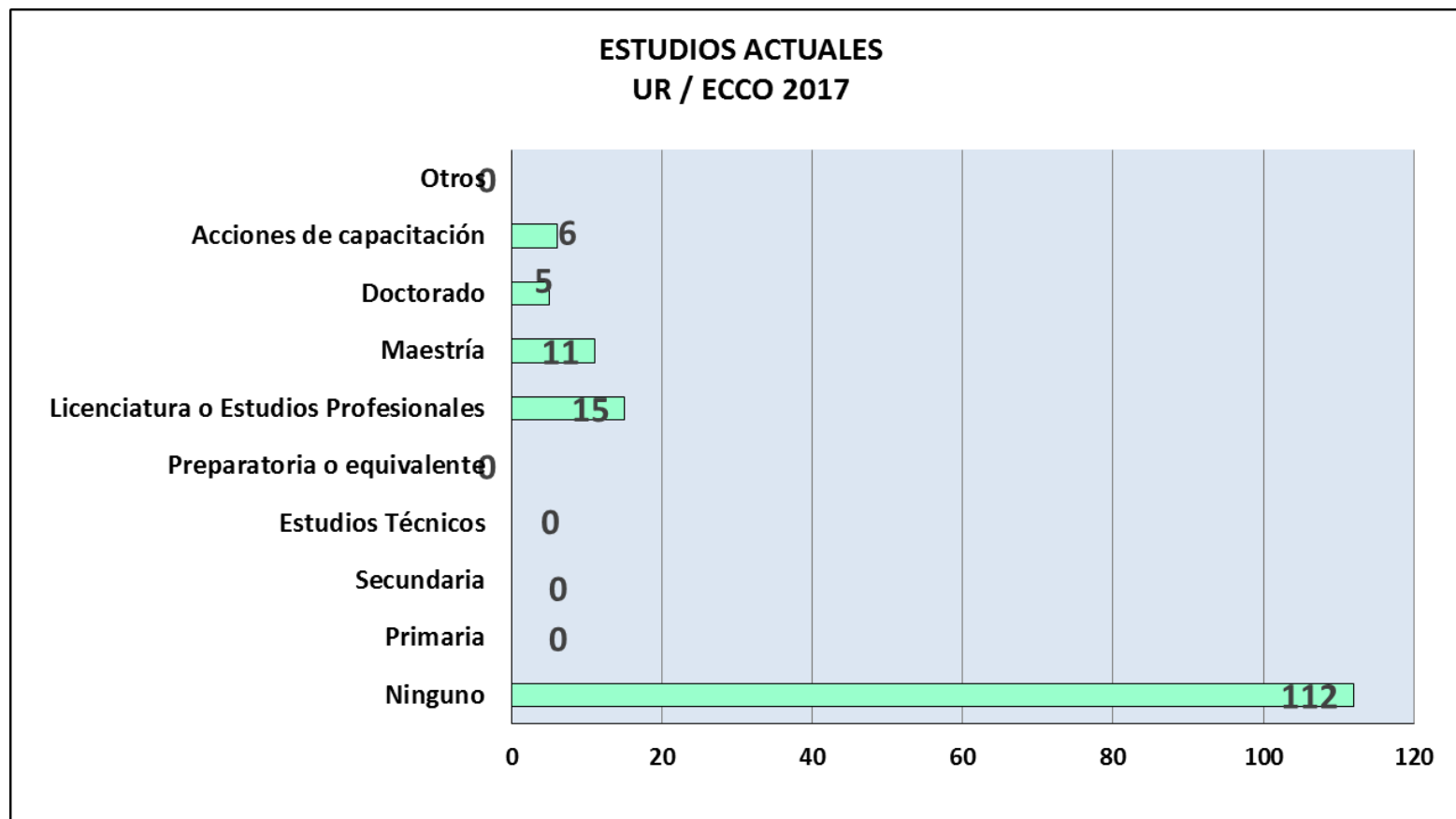




Se puede observar que un poco menos del 35.57% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido de 6 a 10 años en el puesto, mientras que un 29.53% ha trabajado de 0 a 5 años.

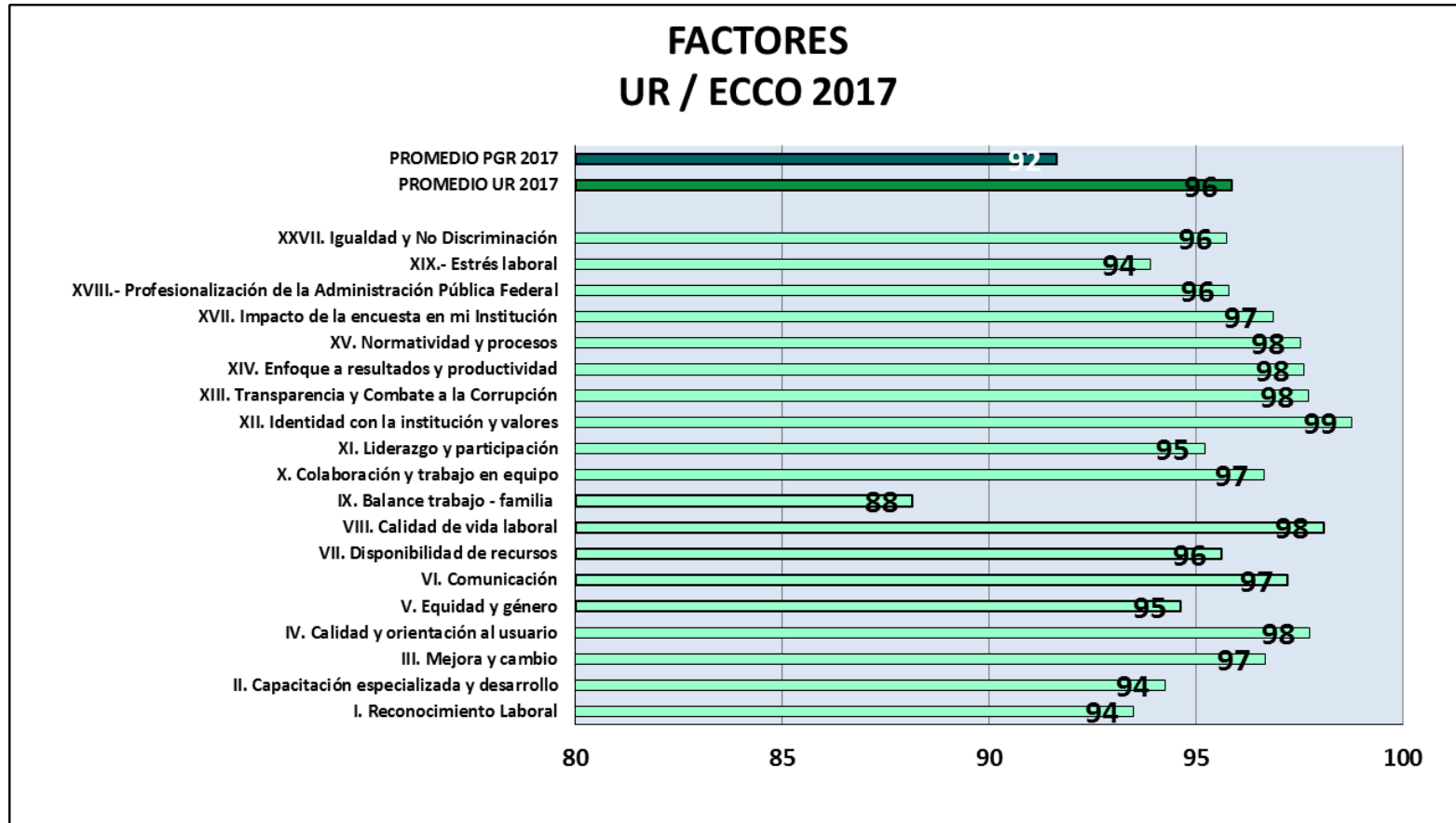
El 48.32% de las que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que el restante han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.





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



Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Delegación de la PGR en Chiapas la cual enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR / ECCO 2017

10

15

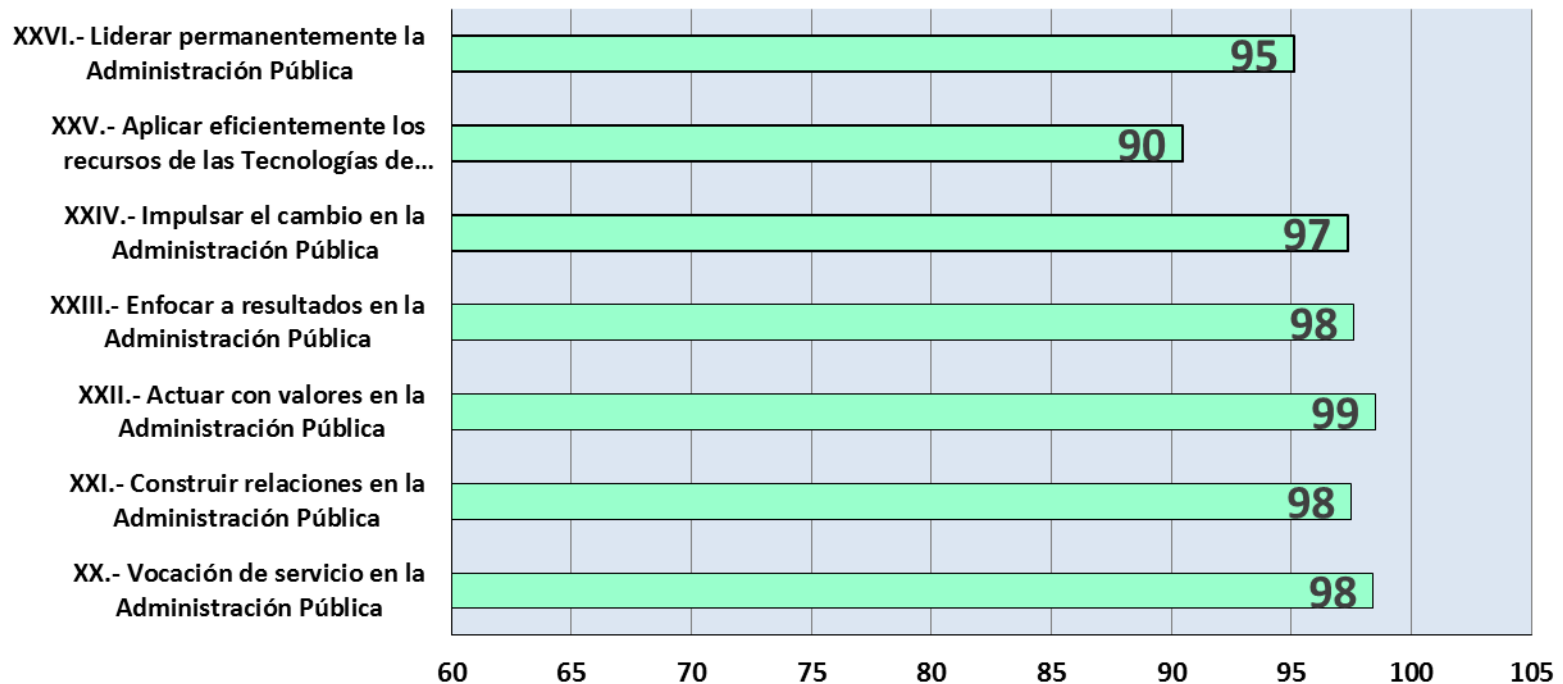
20

25



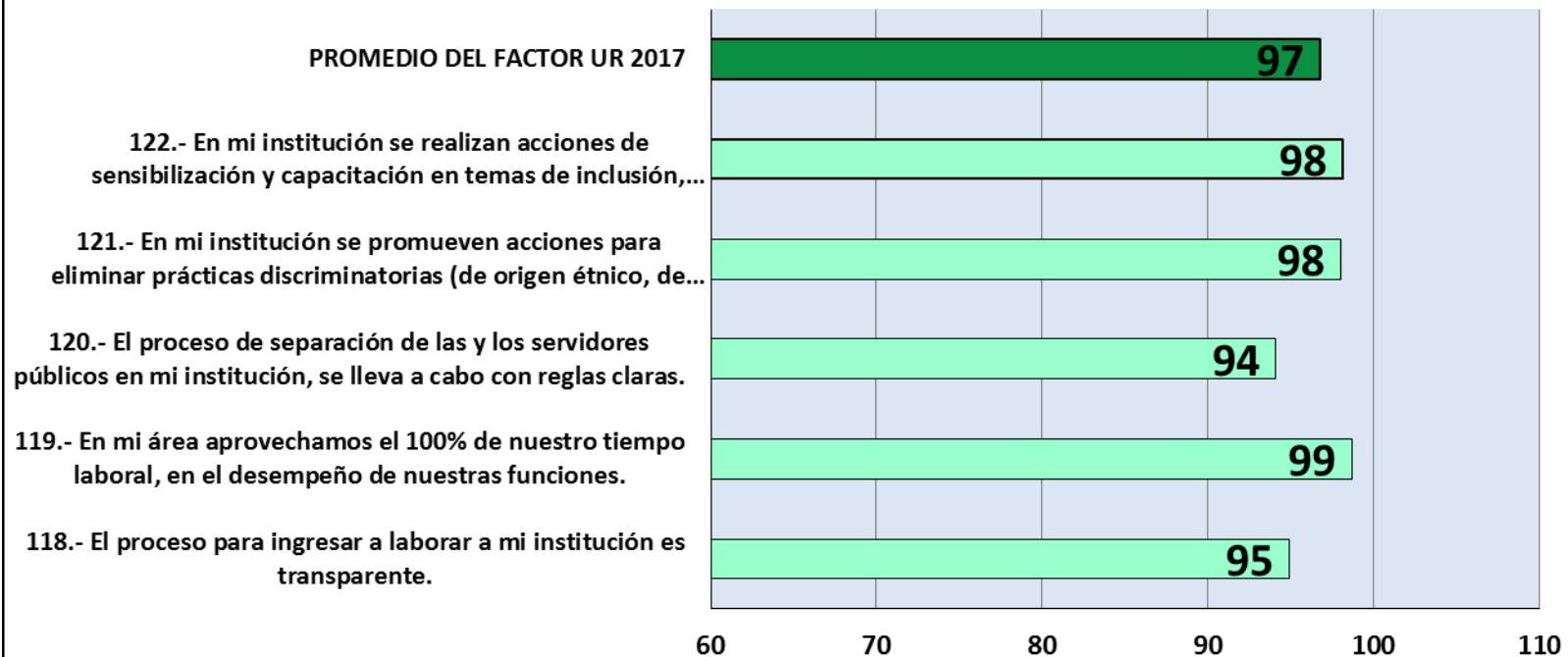
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

**PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS
 UR / ECCO 2017**



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la Delegación de la PGR en Chiapas 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).

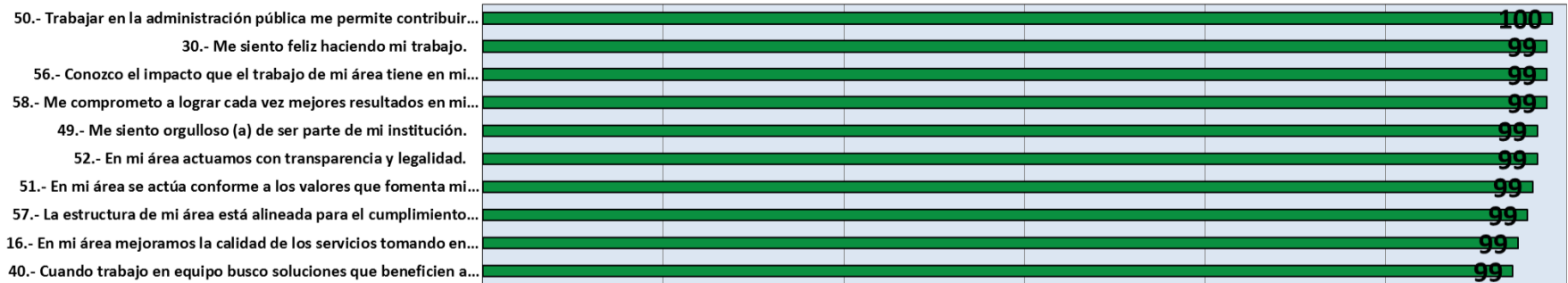
ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017 UR / ECCO 2017



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la Delegación de la PGR en Chiapas, 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

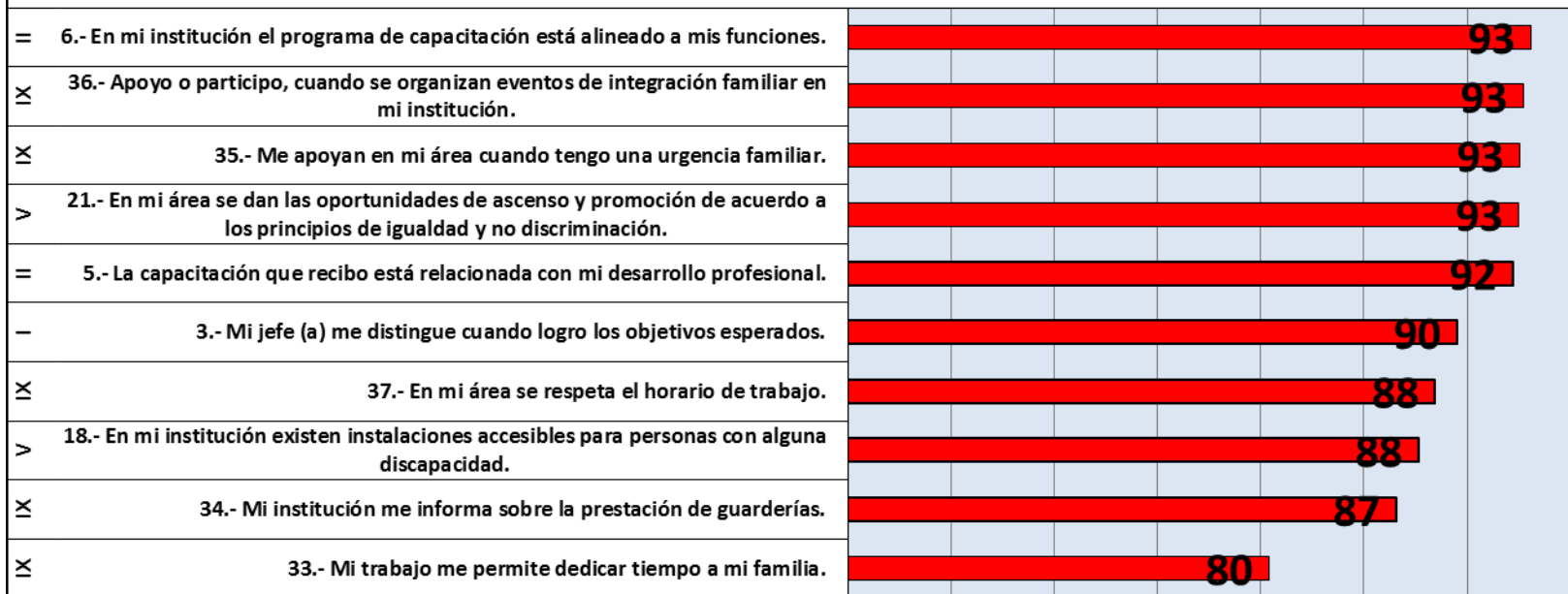
REACTIVOS MAYOR A MENOR
 UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Delegación de la PGR en Chiapas 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

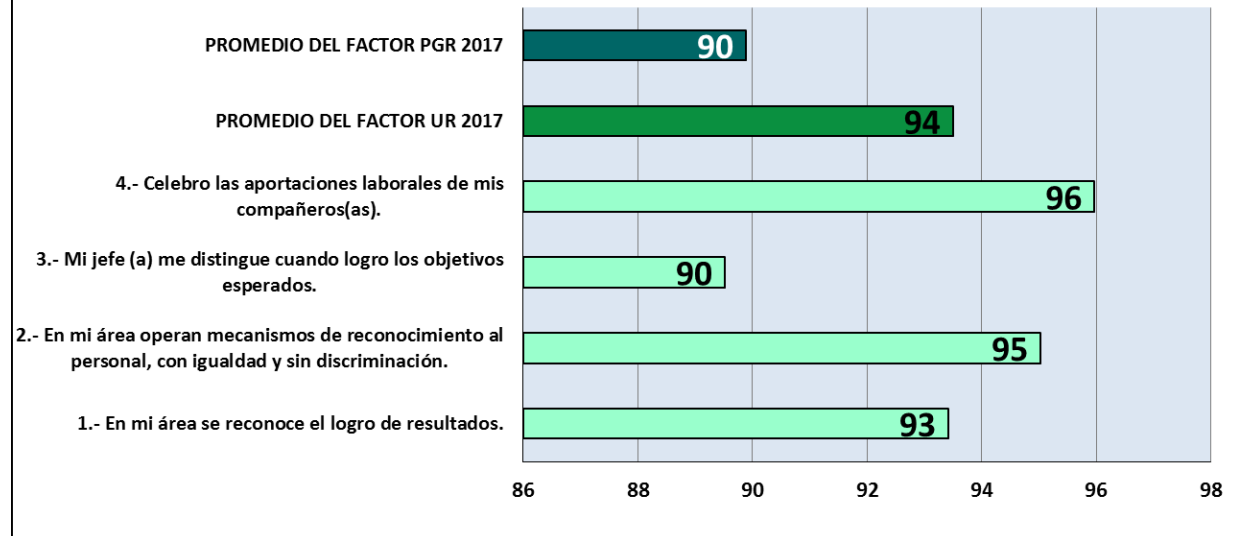
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

94



94 ≥; 98 ≤

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.

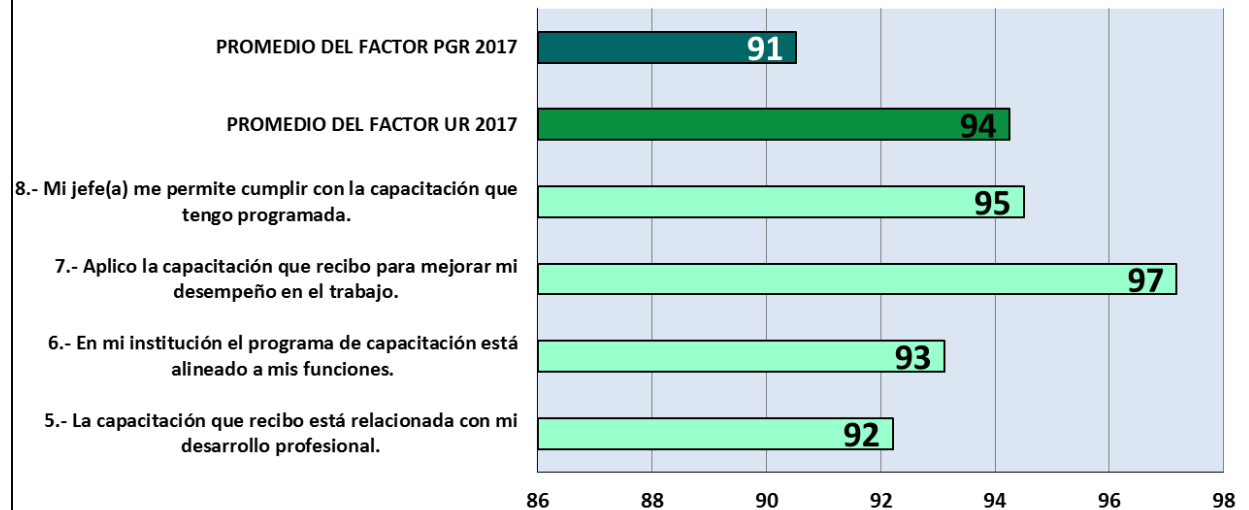
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

94



94 ≥; 98 ≤

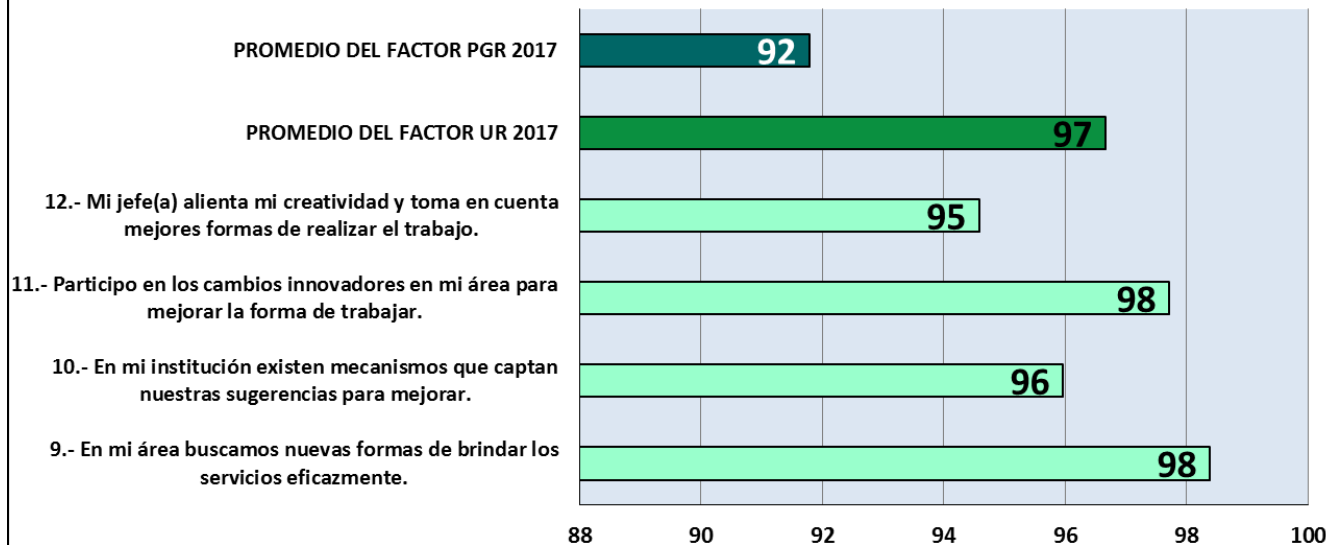
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO
 UR / ECCO 2017



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



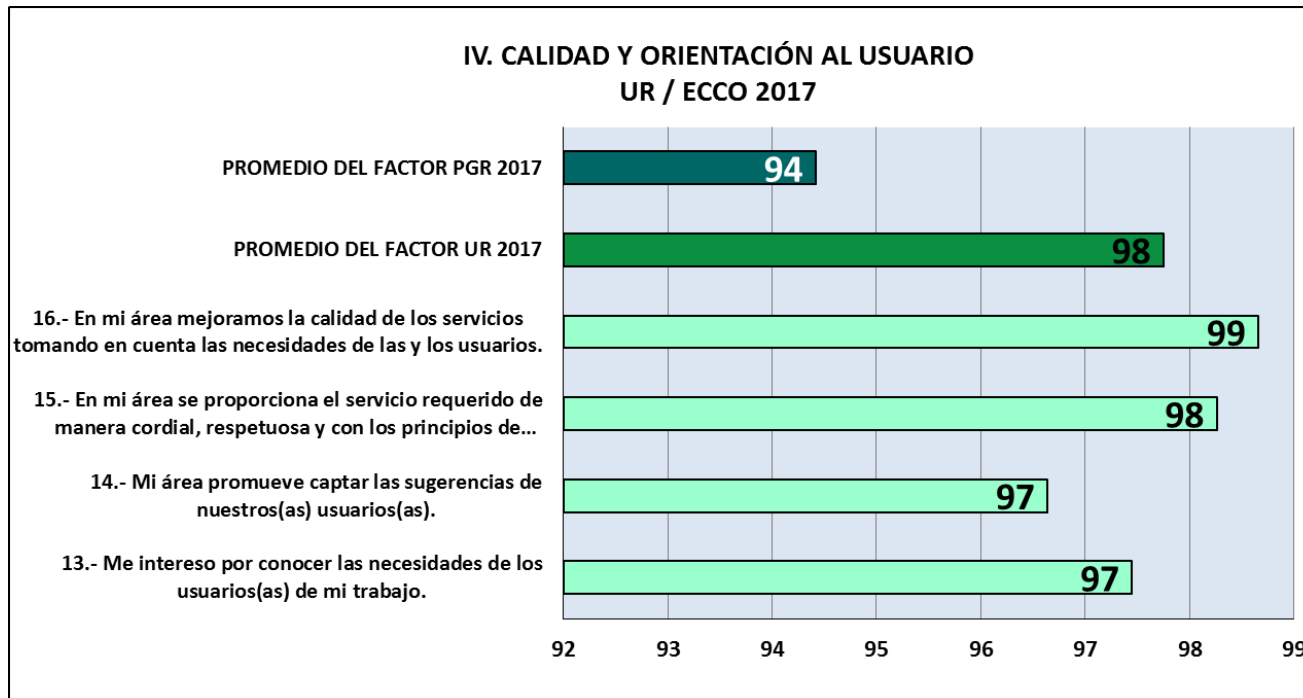
97



94 ≥; 98 ≤

Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la PGR, 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.



98



94 ≥; 98 ≤

La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la PGR en 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.

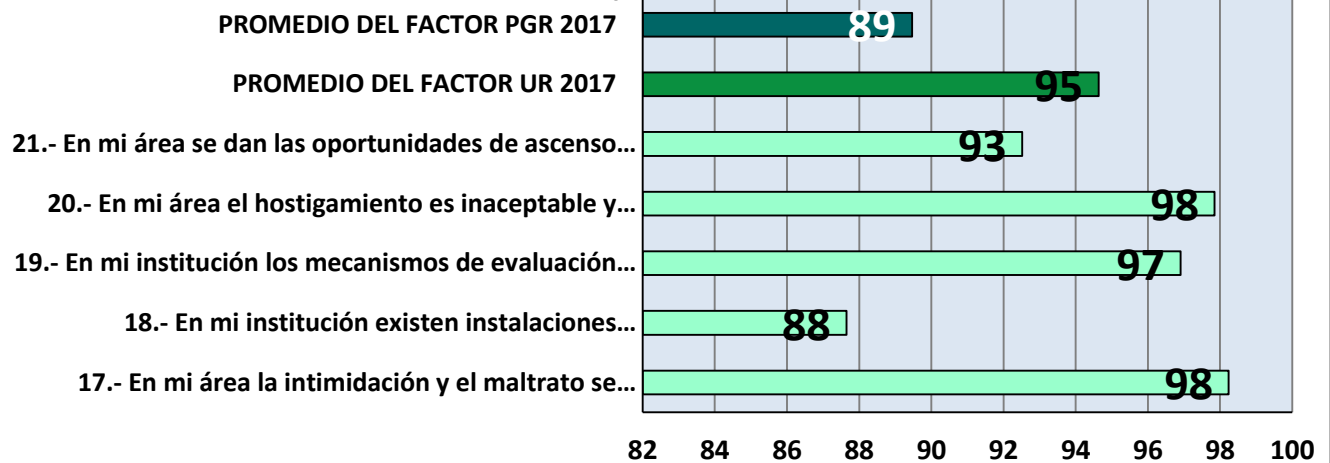
Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

95



94 ≥; 98 ≤

V. EQUIDAD Y GÉNERO
UR / ECCO 2017



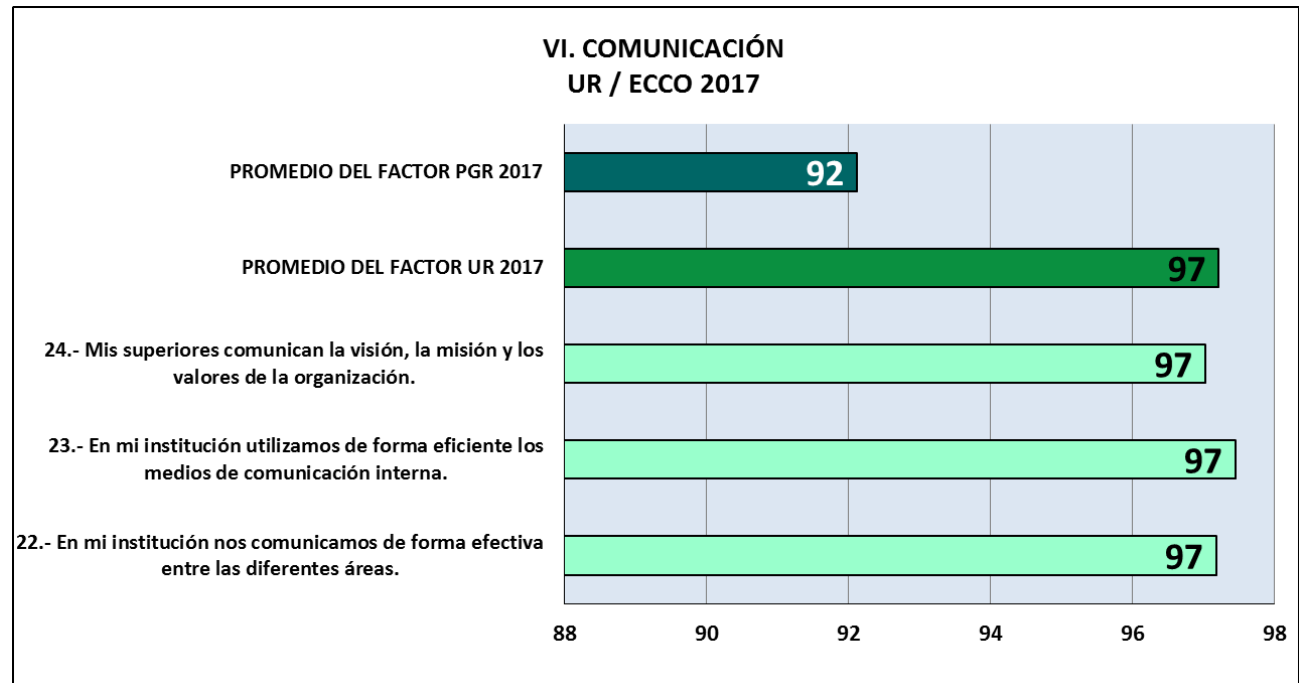
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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

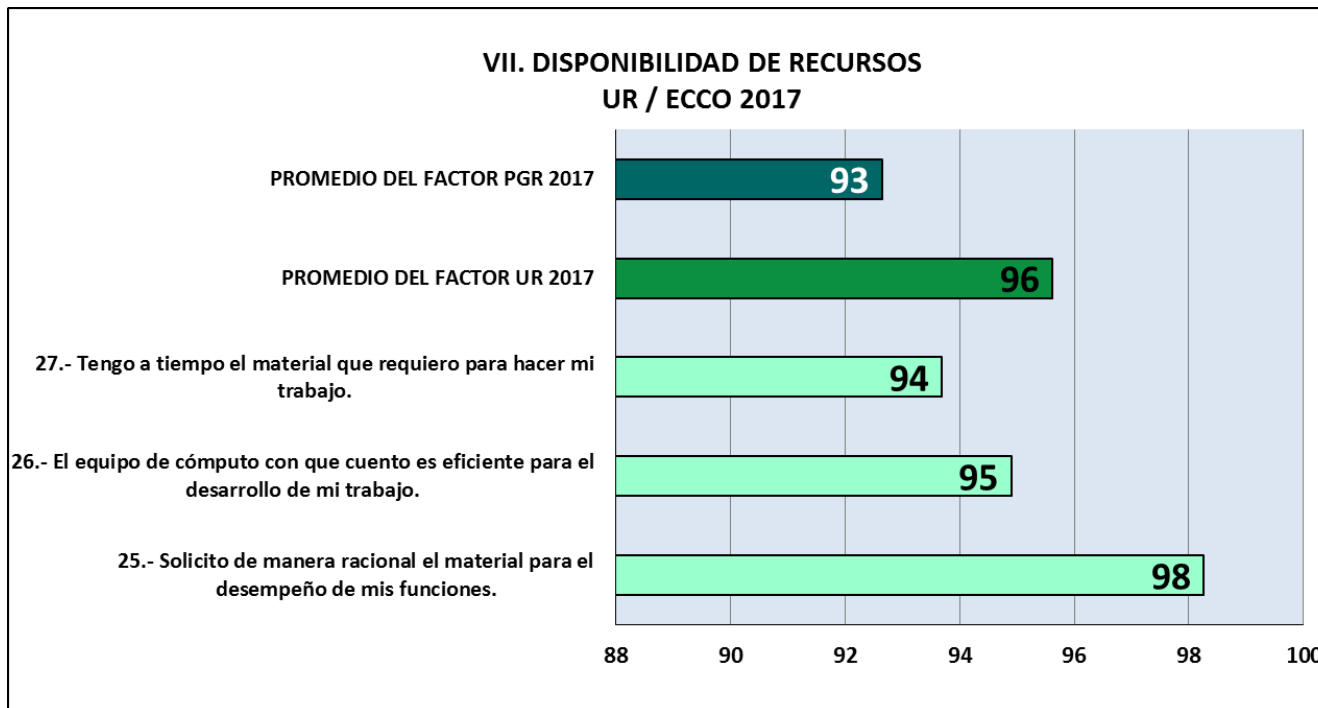


94 ≥; 98 ≤



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 PGR.

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.



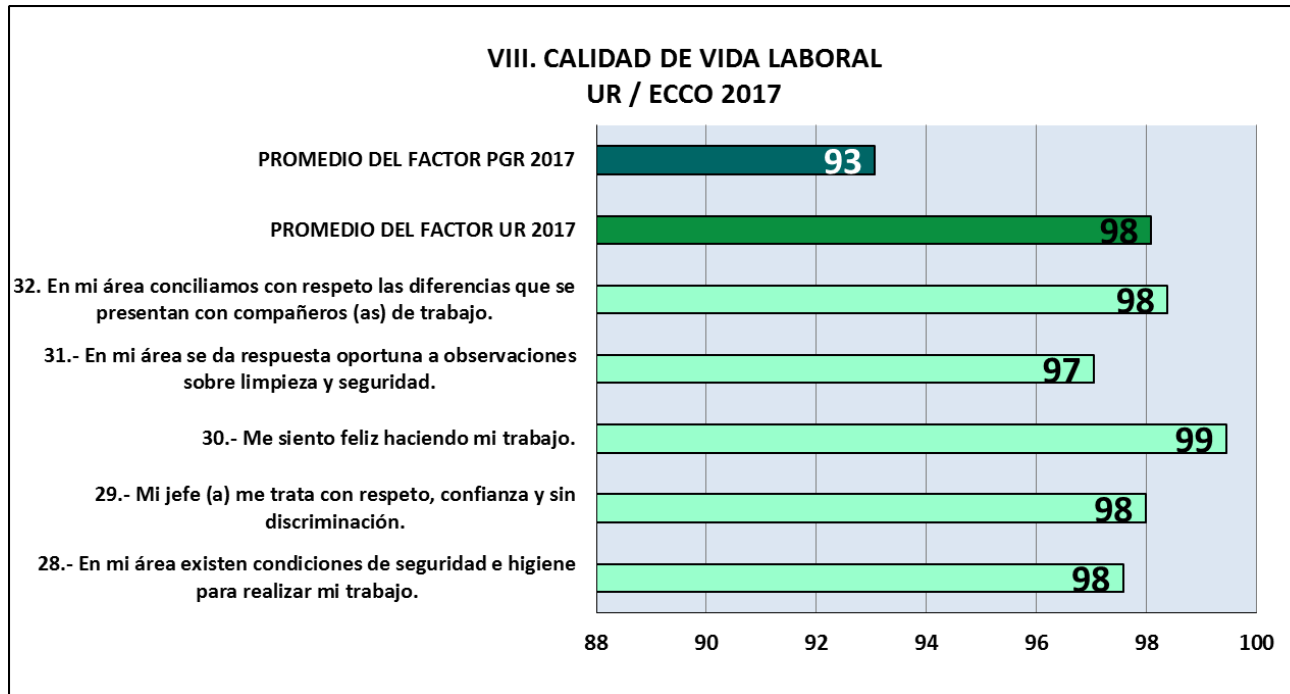
96



94 ≥; 98 ≤

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 PGR 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.



98



94 ≥; 98 ≤

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.

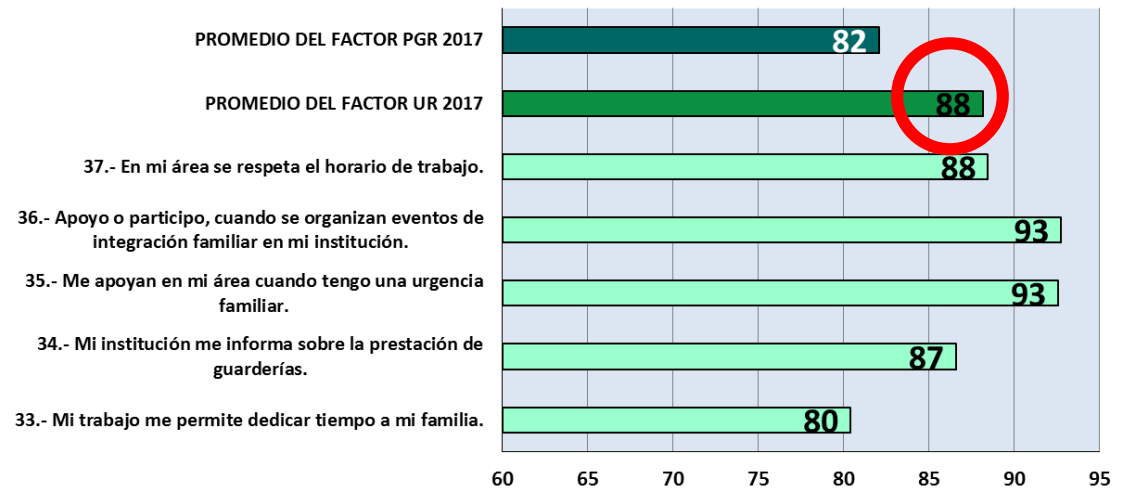
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

88



80 - 93

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR / ECCO 2017



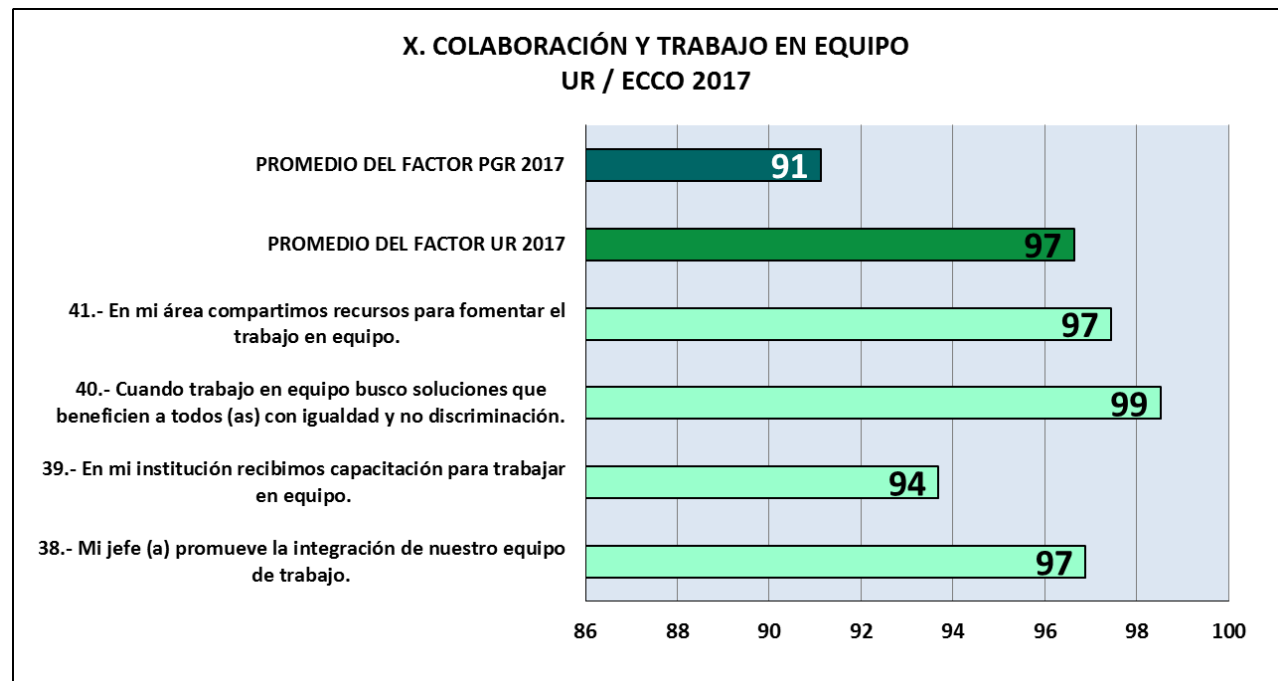
La calificación en la ECCO 2016 fue de 81 puntos, y en 2017 se incrementa a 88 puntos, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de los servidores públicos participantes.

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.

97



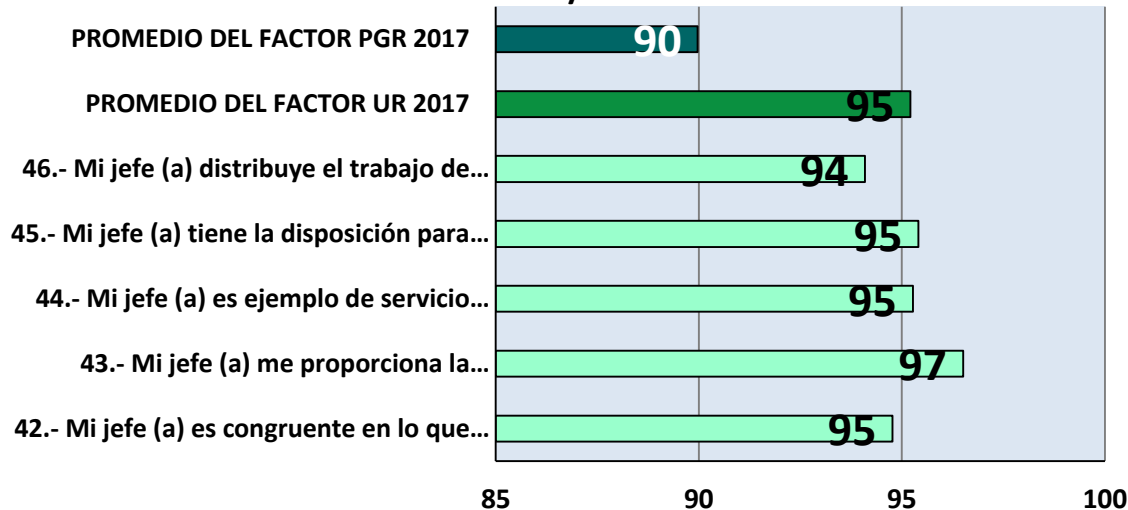
94 - 98



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 Institución 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**



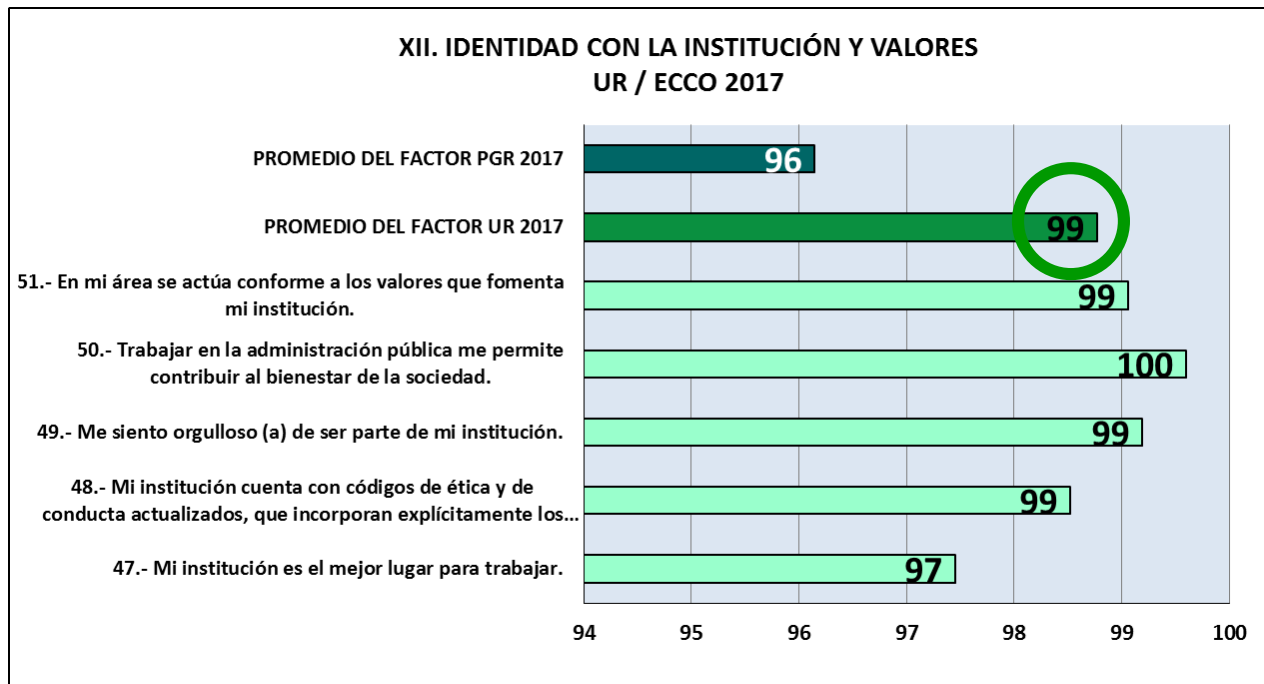
95



94 - 98

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.



99

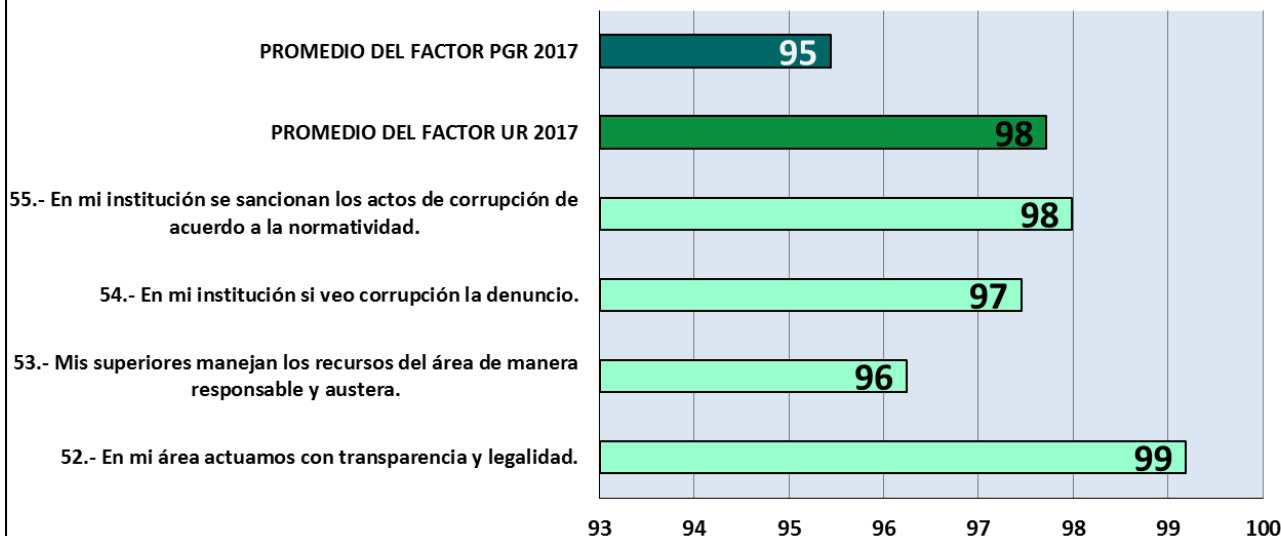


99 - 100

Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; 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.

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



98



94 - 98

La percepción en este factor es que la Procuraduría General de la República 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.

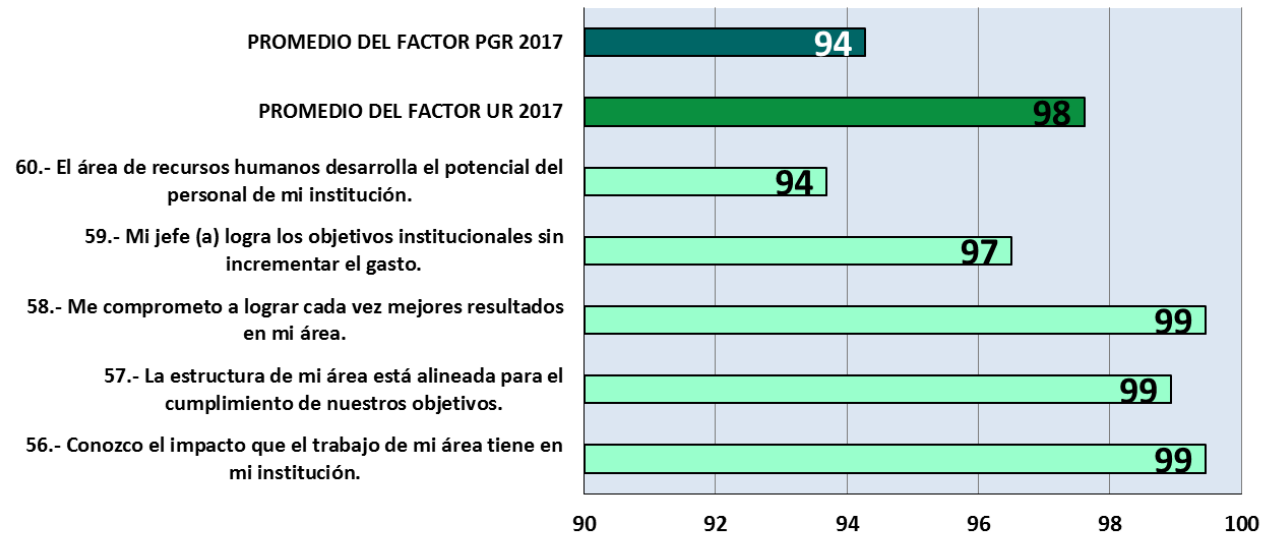
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

98



94 - 98

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 UR / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Procuraduría General de la República 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.

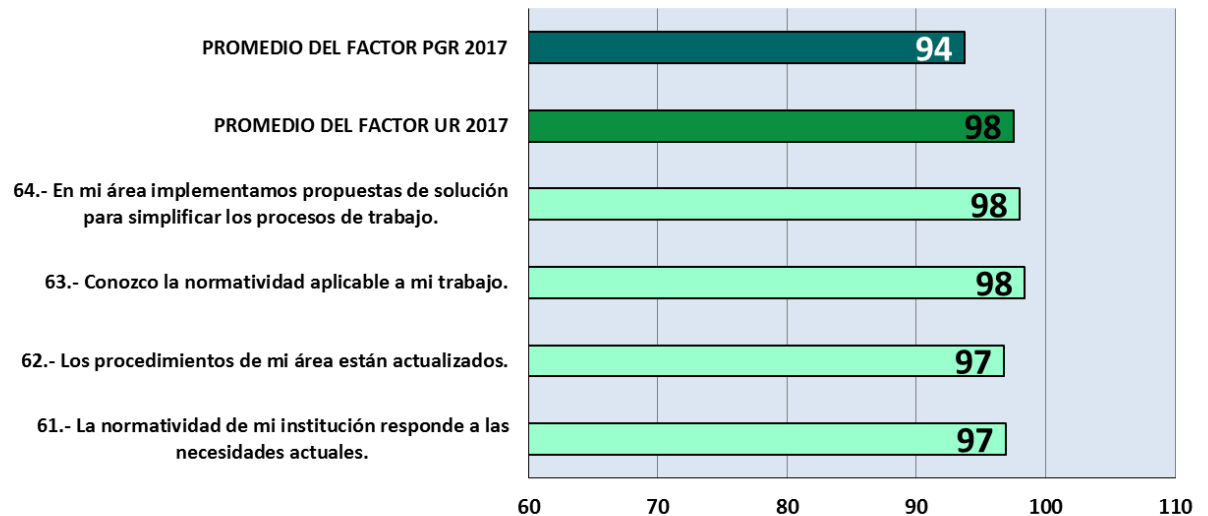
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

98



94 - 98

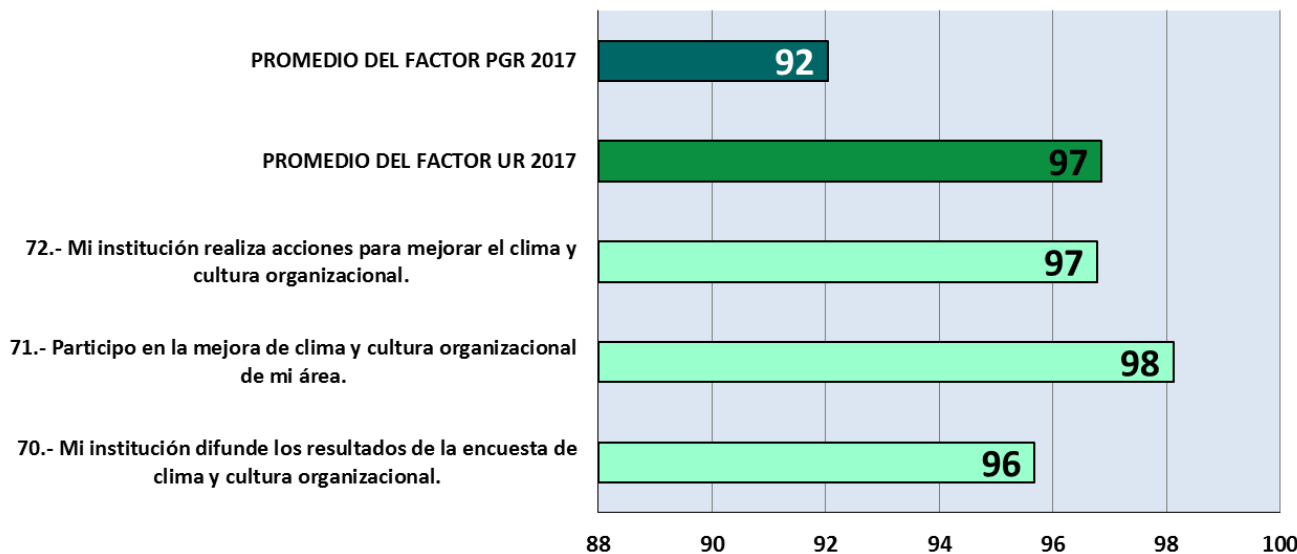
XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
 UR / ECCO 2017



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.

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



97



94 - 98

Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las Unidades Administrativas que conforman la Institución al interior de cada una de ellas. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto de que la mayoría del personal conozca este trabajo.

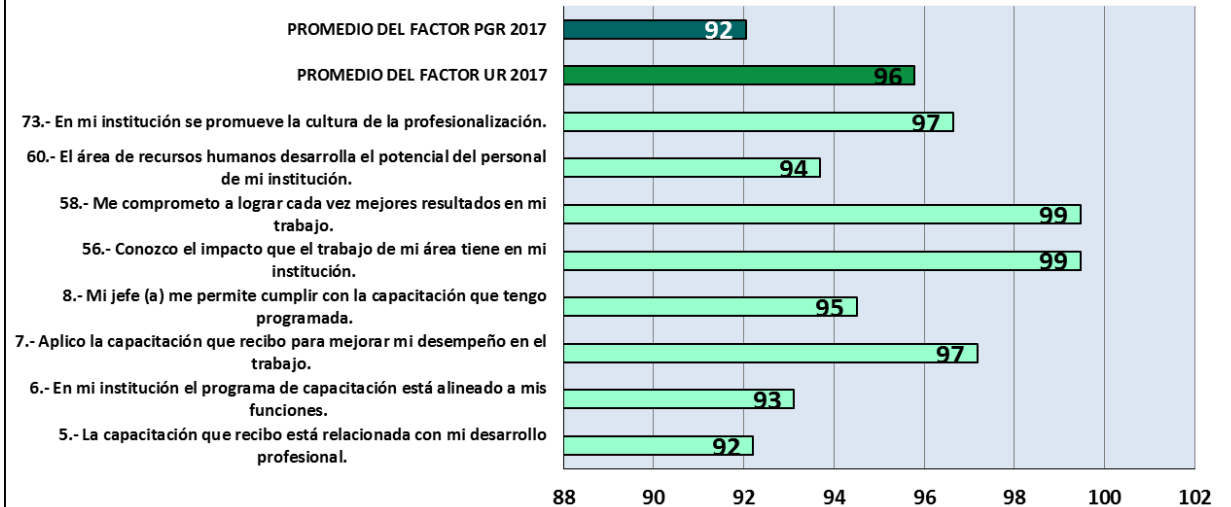
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que aplica la Institución para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales.

96



94 - 98

XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
 UR / ECCO 2017



El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos de las Unidades Administrativas 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

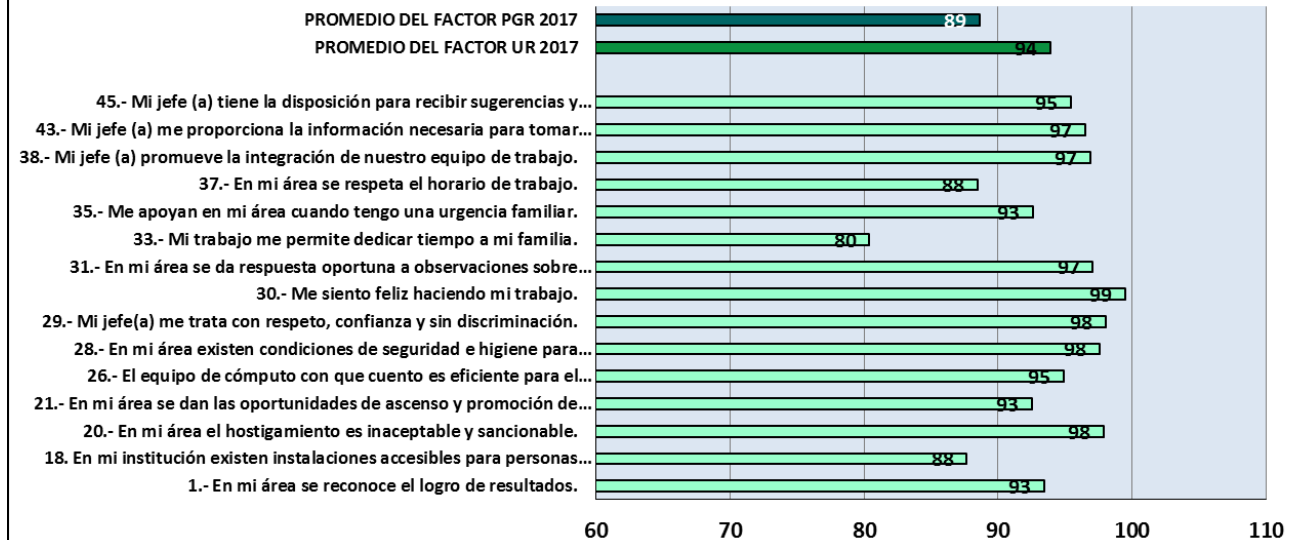
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

94



94 - 98

XIX. ESTRÉS LABORAL
UR / ECCO 2017



La Procuraduría General de la República 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.



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

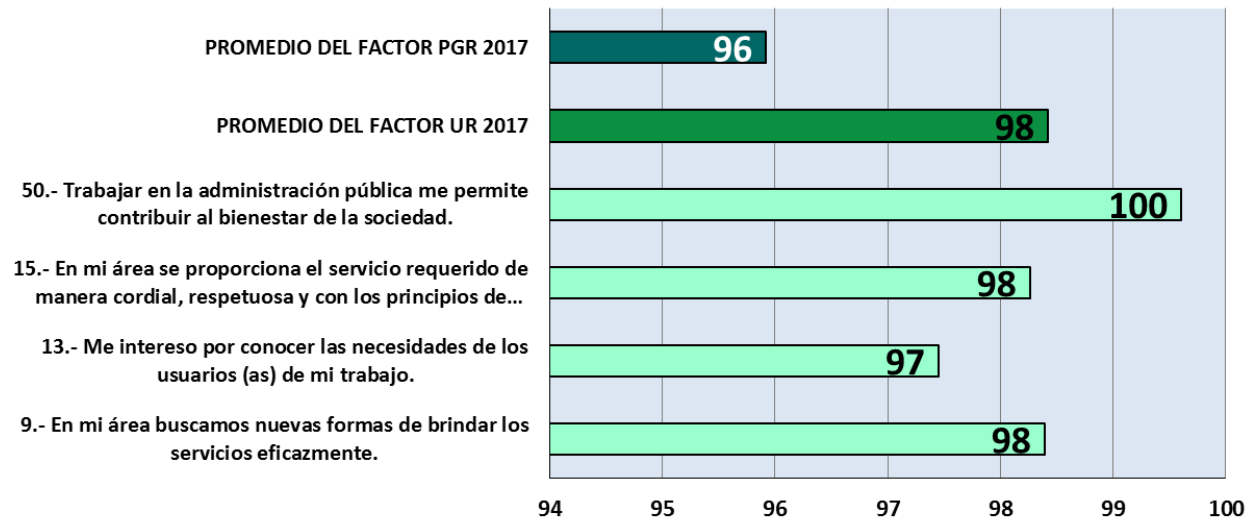
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

98



94 - 98

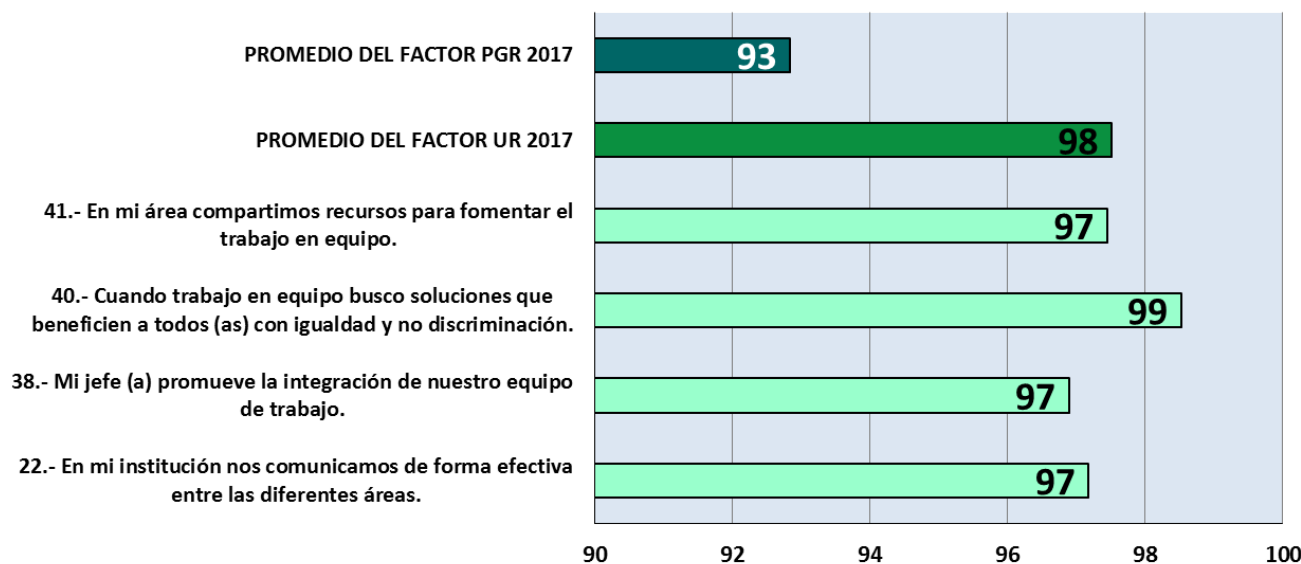
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República 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



98



94 - 98

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

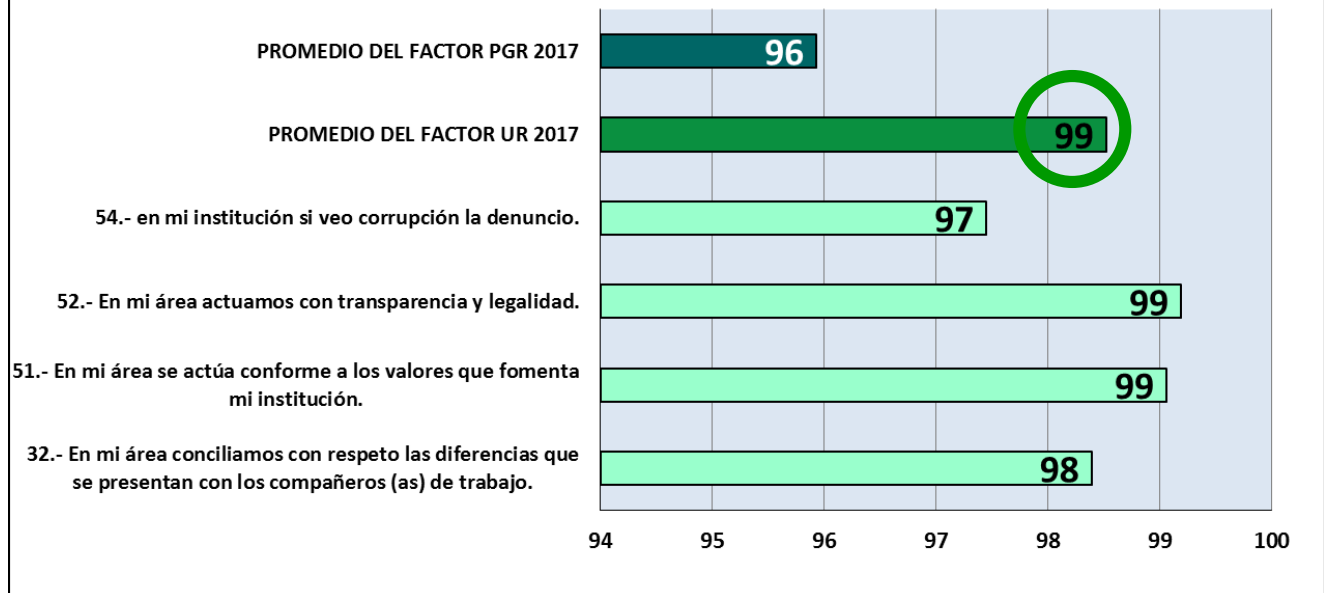
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

99



99 - 100

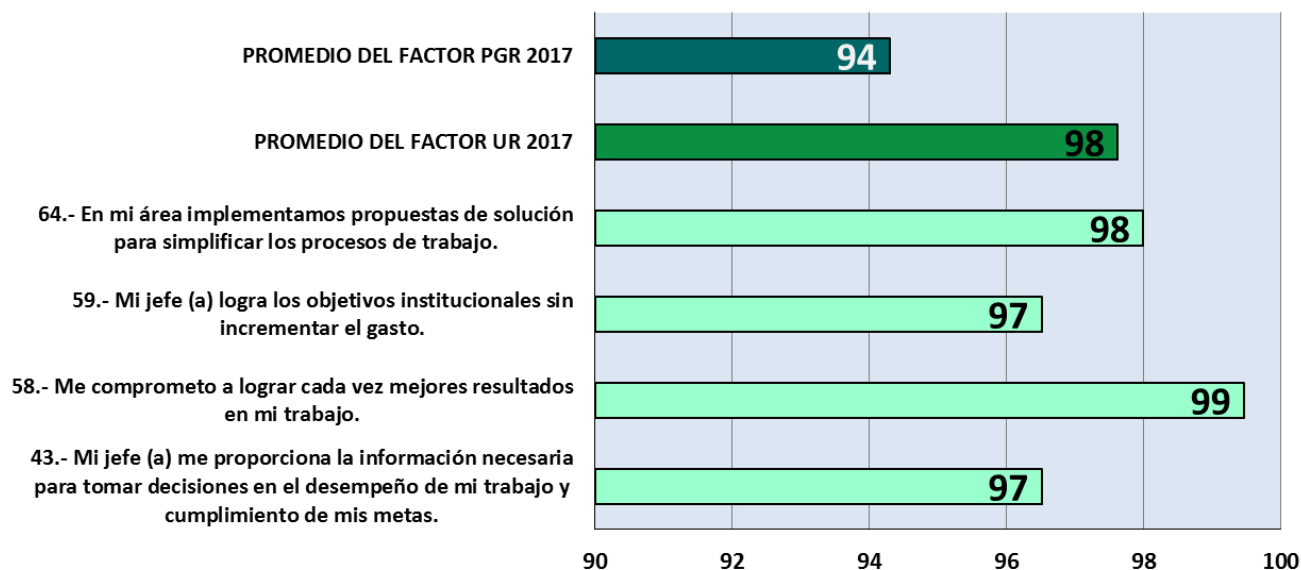
XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Procuraduría General de la República, 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



98



94 - 98

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 PGR.

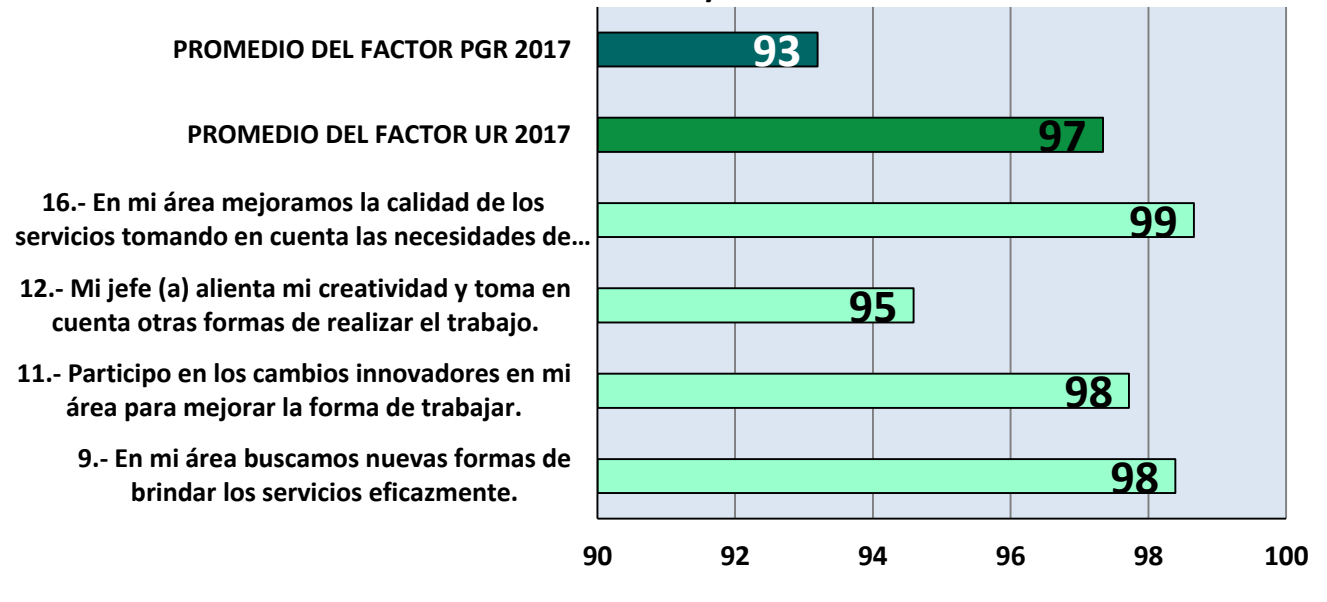
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

97



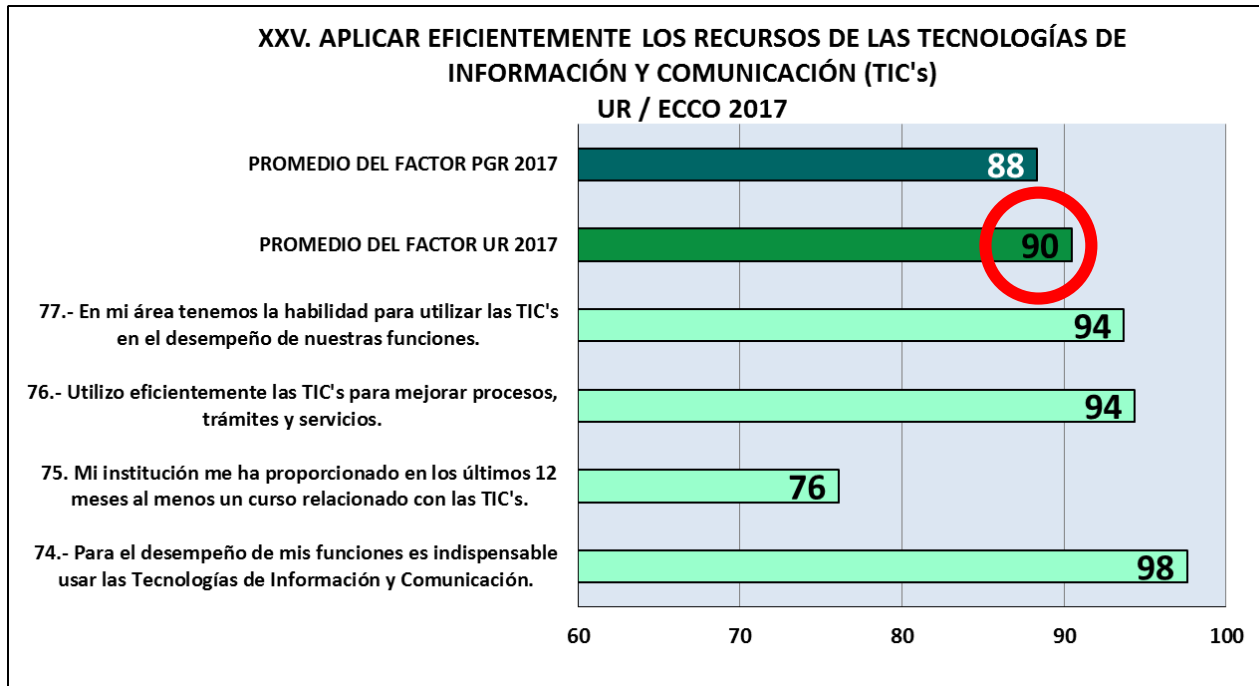
94 - 98

**XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017**



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 PGR.

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.)



90



80 - 93

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.

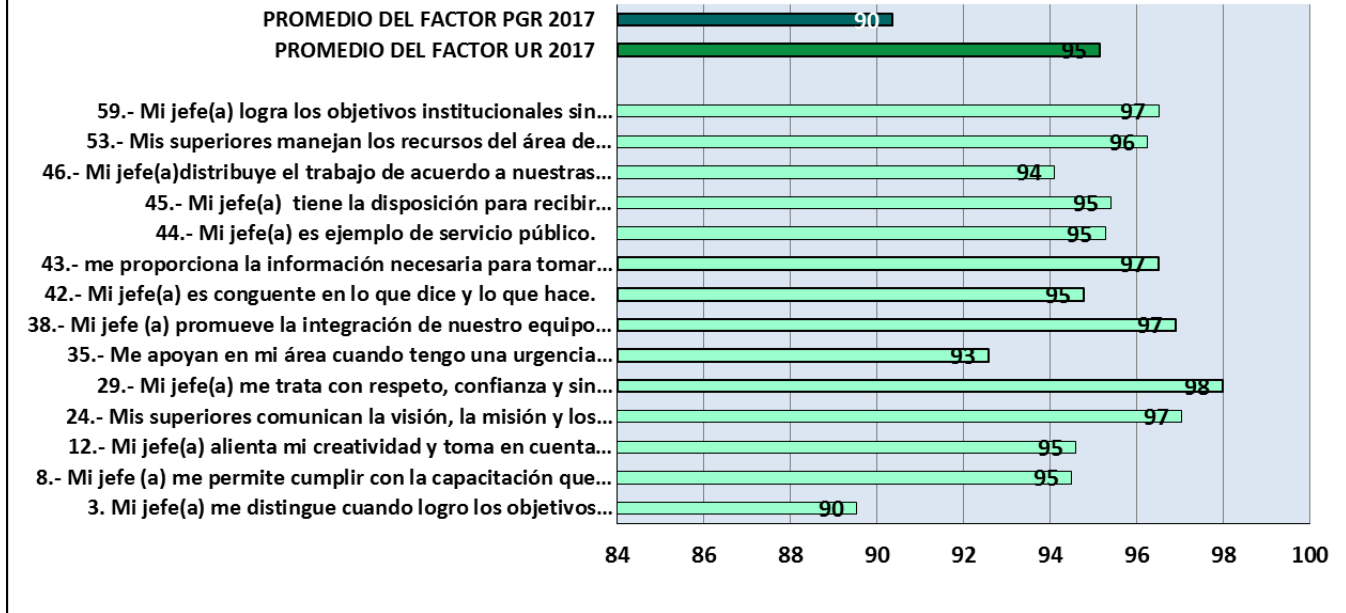
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes (as) y mandos superiores.

95



94 - 98

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017

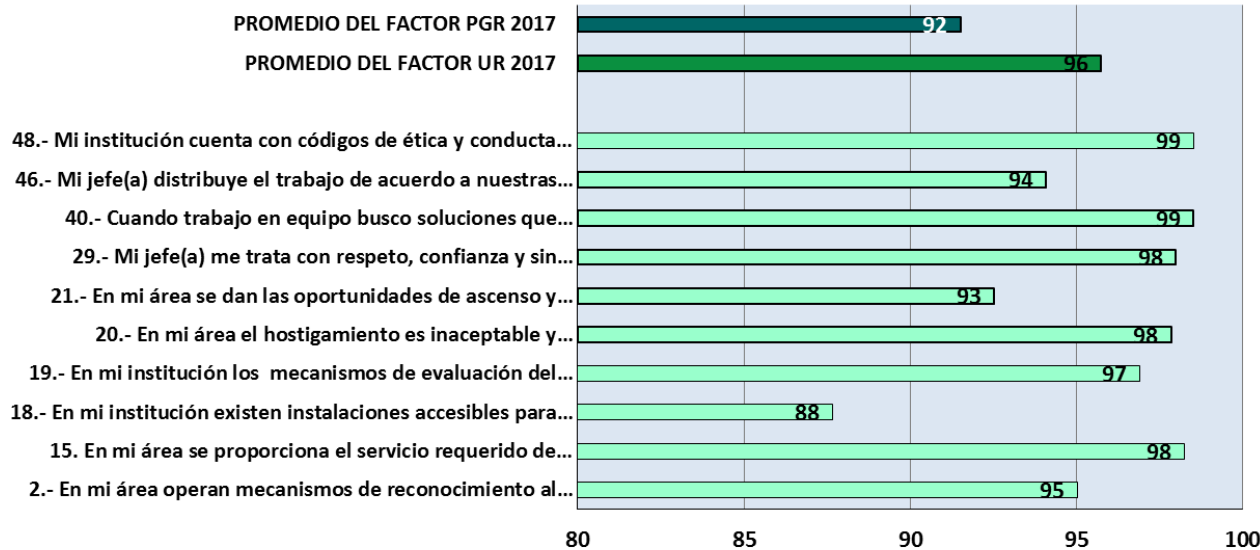


Los reactivos mejor calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones.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

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR / ECCO 2017



96



94 - 98

Este factor fractal muestra a la Procuraduría General de la República como una Institución 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.

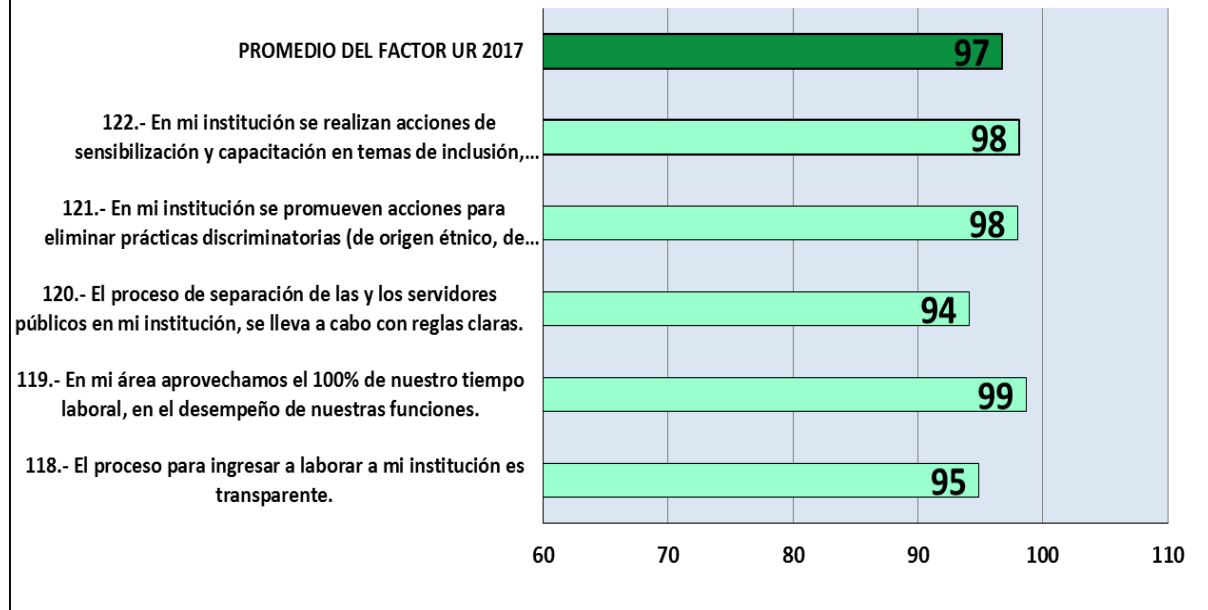
Factor Específico por Ramo (FER)

97



94 - 98

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



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 PGR debería ser un poco más transparente.

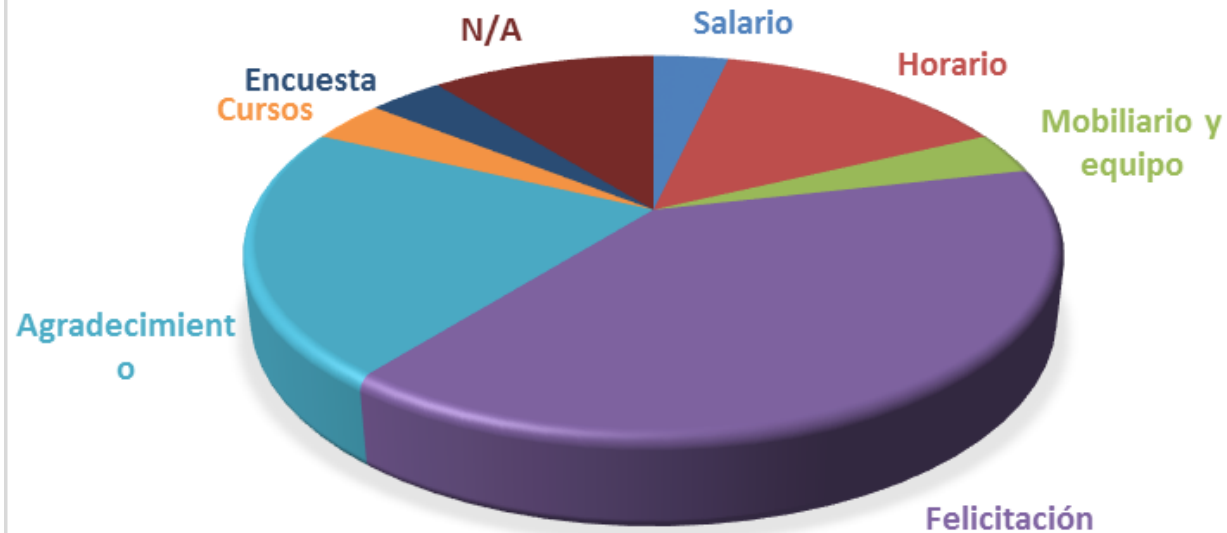
2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Delegación de la Procuraduría General de la República en Chiapas expresaron fueron **28** en total, de los cuales 22 (78.5%) fueron felicitaciones o reconocimientos y 6 (21.5%) fueron sugerencias. Los participantes enunciaron sus inquietudes primordialmente las referentes al horario laboral, también se mencionó 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 CHIAPAS / ECCO 2017

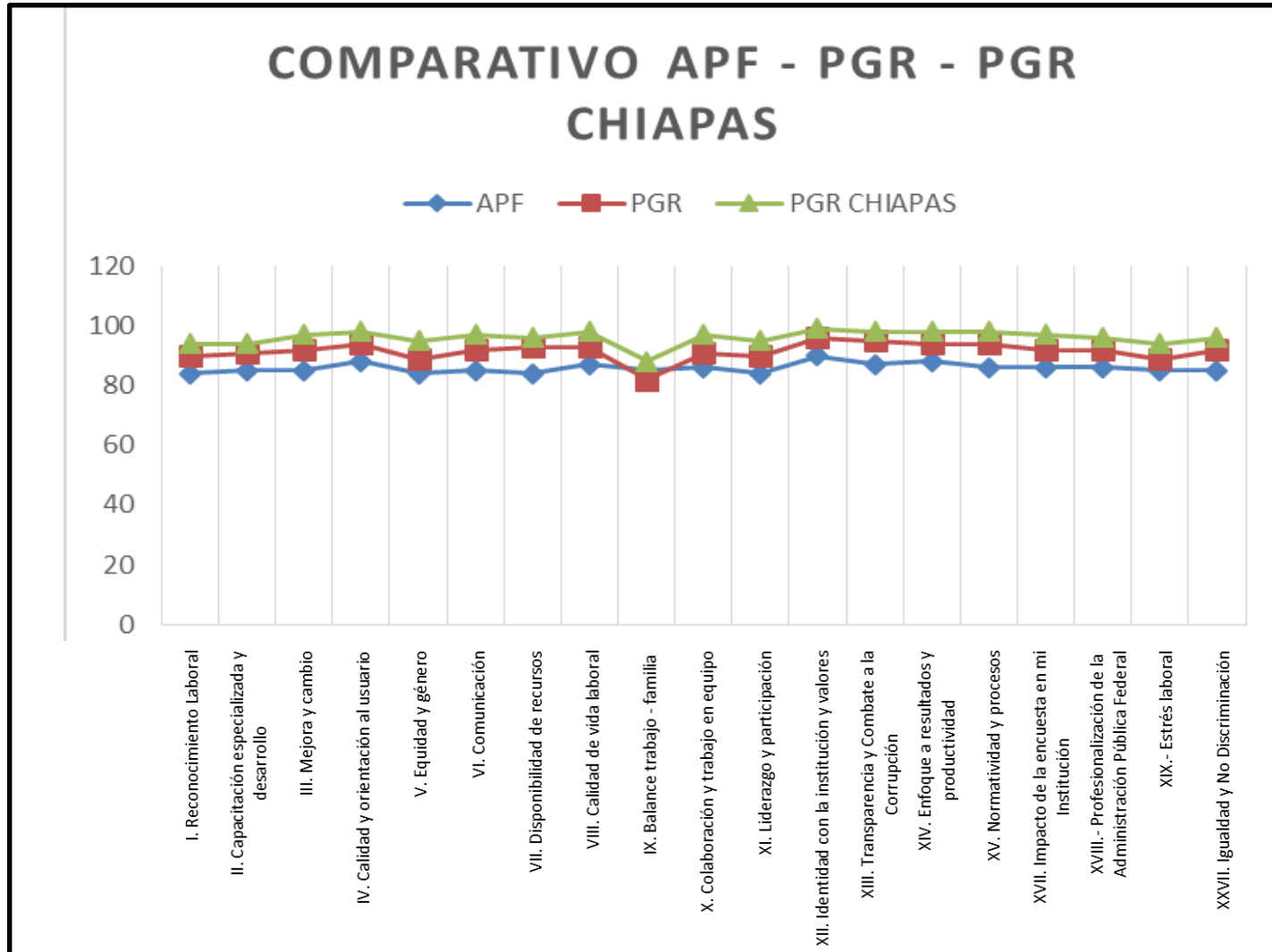


Por otro lado, de 28 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 3.57% se refirió a salario, 14.29% a horario laboral, 3.57% a mobiliario y equipo, el 39.29% reiteraron sus felicitaciones a la encuesta, 21.43% expresaron sus agradecimientos, los temas de cursos y encuesta empataron en 3.57%, y el 10.71% no especificó nada en sus comentarios.

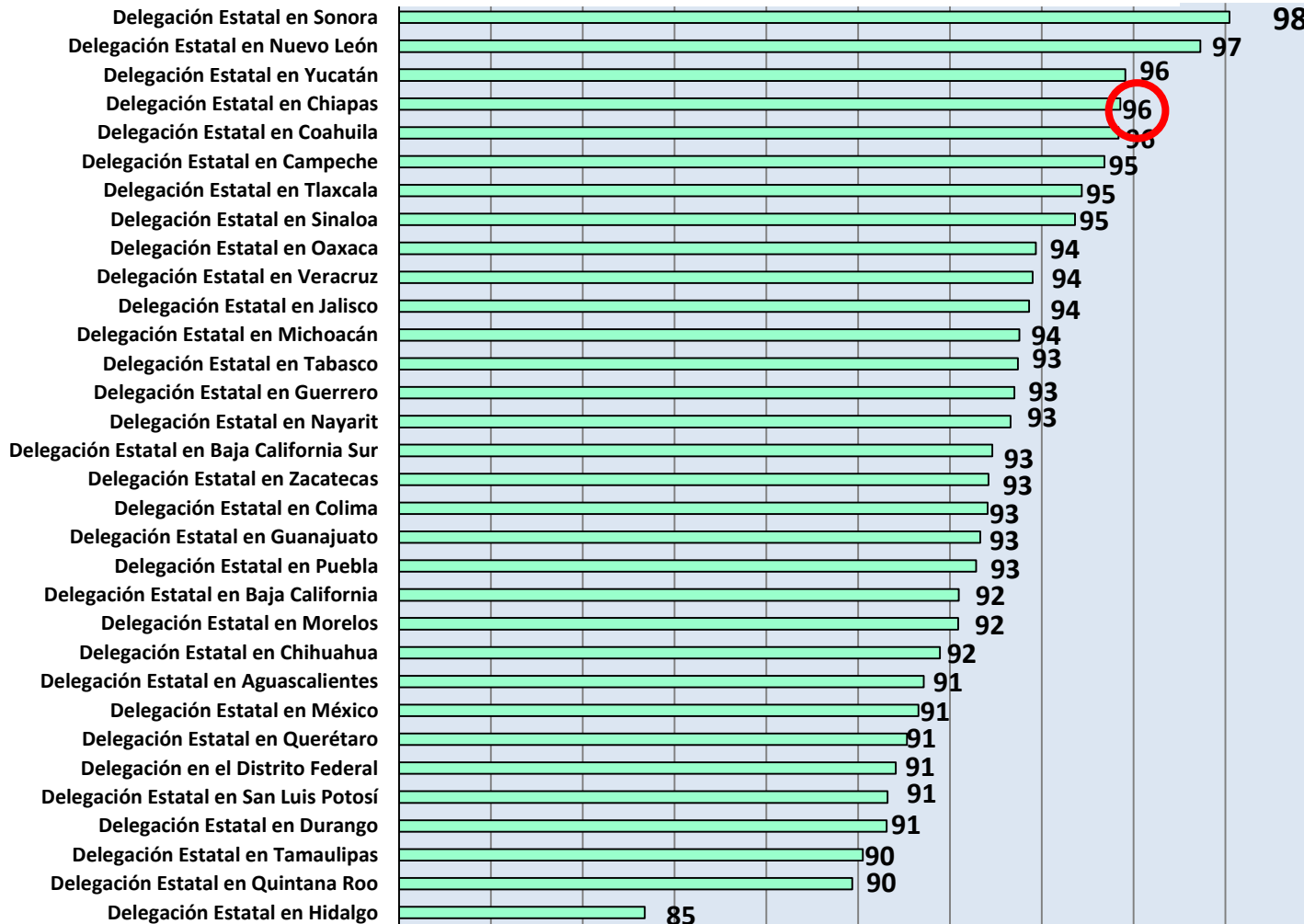
3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

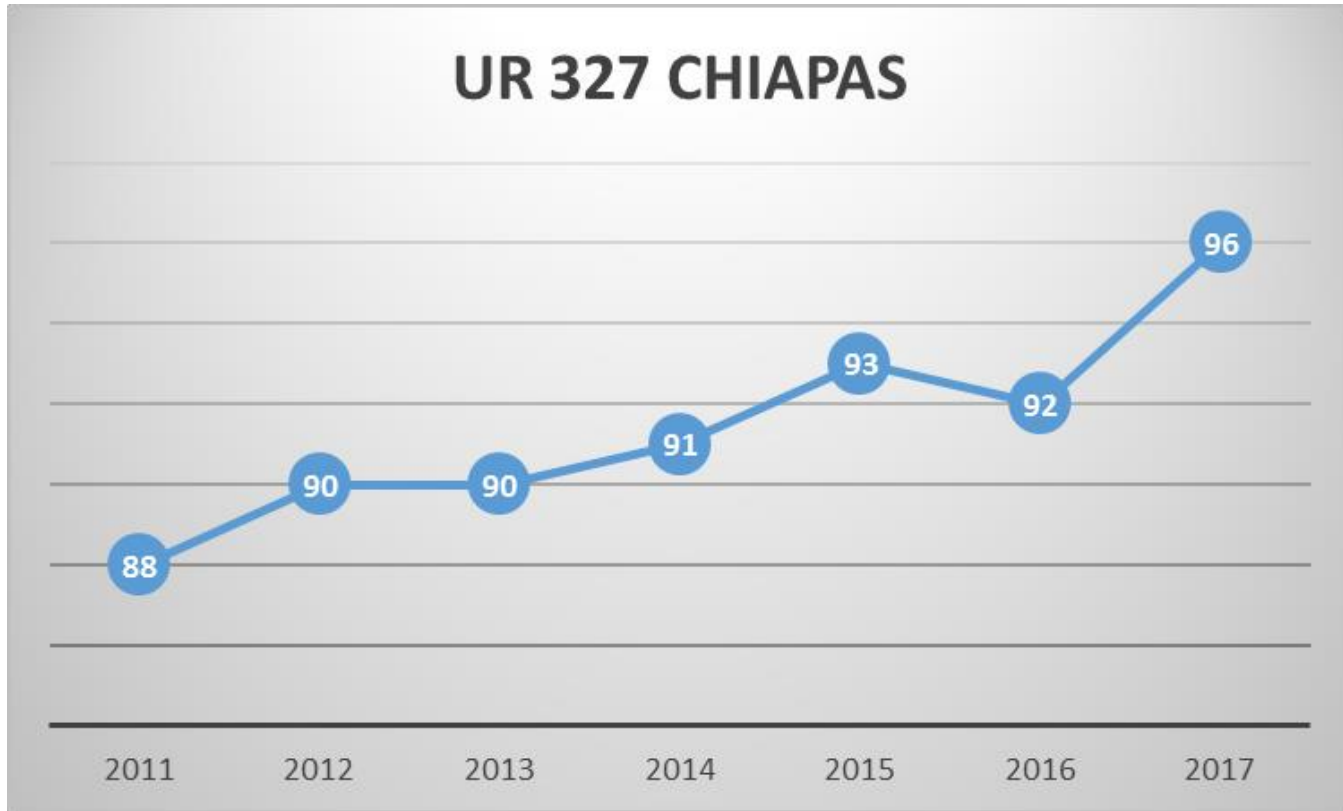


ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



Nuevamente ocupa el **1er** lugar la Delegación Estatal en **Sonora**, **Nuevo León** sube del 10º. lugar al 2do., **Yucatán**, del 12º. lugar al 3ero, **Chiapas** cae del 2do. lugar al 4º. Coahuila sube honrosamente del 21º. lugar al 5º. mientras que **Hidalgo** cae 6 peldaños con referencia a 2016, quedando al final de la lista.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



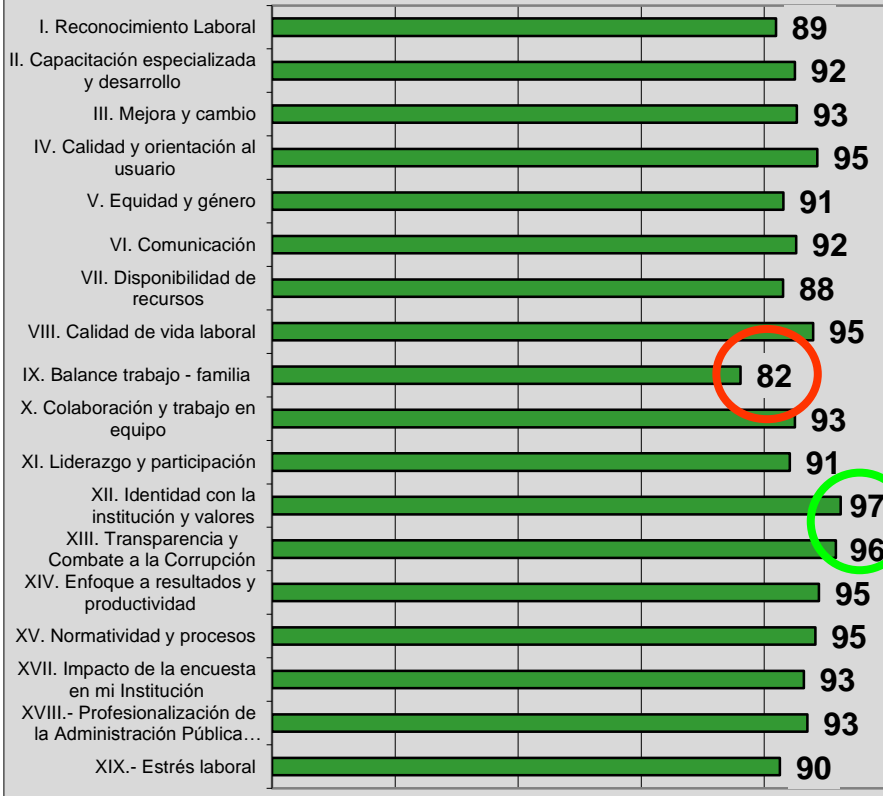
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Chiapas de la Procuraduría General de la República en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo, en la cual se aprecia una tendencia ascendente en el promedio delegacional.

3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017

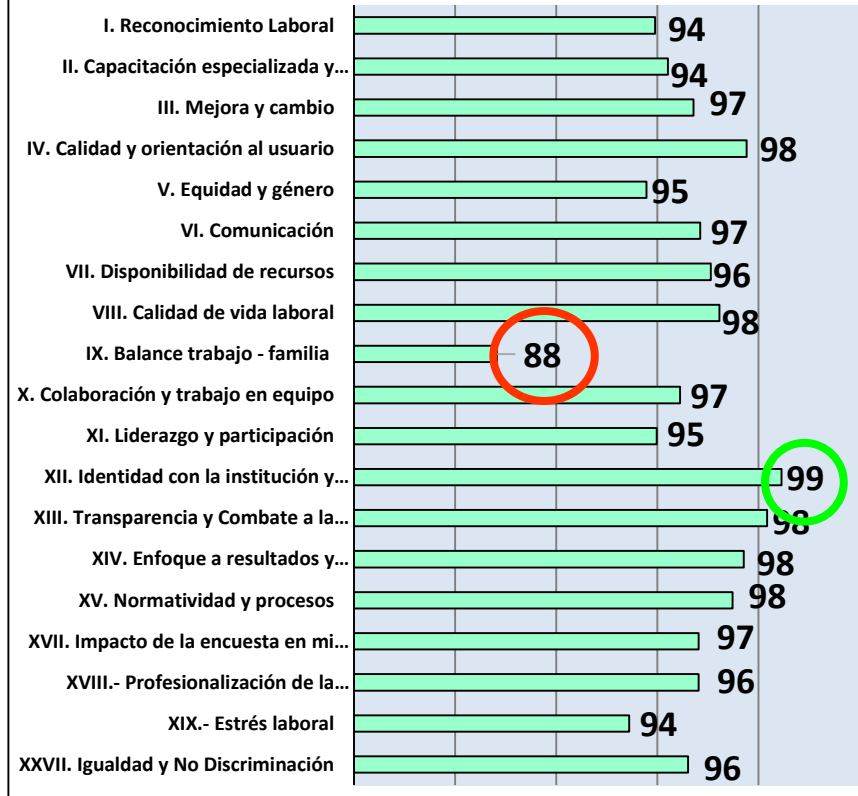
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

3.-Análisis Comparativo

RESULTADOS UR 327 / 2015



FACTORES
 UR 327/ ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Delegación Chiapas de la Procuraduría General de la República 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 6 puntos arriba para 2017.

3.3. Efectividad del PTCCO 2016

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:

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

$$\frac{9 \text{ Acciones cumplidas}}{9 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Factor 42. Equilibrada

$$\frac{5 \text{ cumplidas}}{5 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 47. Motivada

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

Factor 54. Entorno cultural y ecológico

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

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

327	DELEGACION ESTATAL CHIAPAS
-----	----------------------------

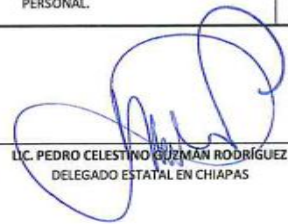
FACTOR

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	MEDIANTE OFICIO CIRCULAR No. SA-RH-0523-2018 SE REALIZÓ LA DIFUSION DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 DIRIGIDO A TODOS LOS MANDOS DE LA DELEGACIÓN PARA SU OPORTUNA DIFUSION ENTRE LA TOTALIDAD DEL PERSONAL.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	OFICIO CIRCULAR	1 AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														


 LIC. PEDRO CELESTINO GUZMÁN RODRÍGUEZ
 DELEGADO ESTATAL EN CHIAPAS


 CAP Y LIC. JORGE RAMOS MONROY
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN CHIAPAS

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

327	DELEGACION ESTATAL CHIAPAS
------------	-----------------------------------

FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

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 UNA CAMPAÑA DE MENSAJES RELATIVOS AL TEMA DEL LIDERAZGO: QUÉ ES, QUÉ IMPORTANCIA TIENE, QUE ESTILOS DE LIDERAZGO EXISTEN, DIFERENCIAS ENTRE UN JEFE Y UN LÍDER, CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER, ACCIONES PARA EL LIDERAZGO, ENTRE OTRAS.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRÓNICOS INSTITUCIONALES, PIZARRÓN DE AVISOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	DIFUNDIR EL CÓDIGO DE CONDUCTA SEÑALÁNDOSE LOS COMPROMISOS, PRINCIPIOS Y VALORES, QUE PROYECTA EL ÁMBITO PÚBLICO ANTE LA SOCIEDAD A LA QUE SERVIMOS, CREANDO ACTITUDES Y FORMAS DE PROCEDER EN SUS FUNCIONES.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRÓNICOS INSTITUCIONALES, PIZARRÓN DE AVISOS	AL MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													

LIC. PEDRO CELESTINO GUZMÁN RODRÍGUEZ
 DELEGADO ESTATAL EN CHIAPAS

CAP Y LIC. JORGE RAMOS MONROY
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN CHIAPAS

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

327	DELEGACION ESTATAL CHIAPAS
------------	-----------------------------------

FACTOR

II. Capacitación especializada y desarrollo 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Recibir la capacitación adecuada para la responsabilidad del puesto conforme a su perfil profesional.

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	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL SE PROGRAMA CAPACITACIÓN RELATIVA TANTO A TEMAS DEL SISTEMA DE JUSTICIA PENAL ACUSATORIO Y DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO, ASÍ COMO A OTROS TEMAS ALINEADOS A LAS FUNCIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	OFICIOS DE SOLICITUD	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	SOLICITAR A LA FACULTAD DE DERECHO EN CHIAPAS, Y A JUECES Y MAGISTRADOS DEL PODER JUDICIAL, SE REALICEN CONVERSATORIOS, MESAS REDONDAS Y CONFERENCIAS EN EL TEMA DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA PENAL ACUSATORIO	DELEGADO ESTATAL	OFICIOS DE SOLICITUD	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													


 LIC. PEDRO CELESTINO GUZMÁN RODRÍGUEZ
 DELEGADO ESTATAL EN CHIAPAS


 CAP Y LIC. JORGE RAMOS MONROY
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN CHIAPAS

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

327	DELEGACION ESTATAL CHIAPAS
-----	----------------------------

FACTOR

IX. Balance Trabajo - Familia 36.- -Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi Institución

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Permite evaluar la percepción del servidor público sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.

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	SOLICITAR A LA DELEGACION EN CHIAPAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA INFORME SOBRE LAS ACTIVIDADES CULTURALES DISPONIBLES EN EL ESTADO Y DIFUNDIRLAS ENTRE EL PERSONAL ADSCRITO	DELEGACION CHIAPAS	COMUNICADOS / CORREOS INSTITUCIONALES	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	SOLICITAR AL CONSEJO ESTATAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES DE CHIAPAS INFORME SOBRE LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DISPONIBLES EN EL ESTADO Y DIFUNDIRLOS ENTRE EL PERSONAL ADSCRITO	DELEGACION CHIAPAS	COMUNICADOS / CORREOS INSTITUCIONALES	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3	PROMOVER E INVITAR AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN A VISITAR Y CUIDAR LOS PARQUES HISTÓRICOS, ESPACIOS CULTURALES Y SITIOS PATRIMONIALES	DELEGACION CHIAPAS	COMUNICADOS / CORREOS INSTITUCIONALES	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														

LIC. PEDRO CELESTINO GUZMÁN RODRÍGUEZ
 DELEGADO ESTATAL EN CHIAPAS

CAP Y LIC. JORGE RAMOS MONROY
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN CHIAPAS

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

327	DELEGACION ESTATAL CHIAPAS
-----	----------------------------

FACTOR

IX. Balance Trabajo - Familia 35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una emergencia familiar

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Permite evaluar la percepción del servidor público sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.

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	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA QUE OTORGUEN LAS FACILIDADES AL PERSONAL A SU CARGO, EN CASO DE PRESENTARSE ALGUNA URGENCIA PERSONAL Y/O FAMILIAR	DELEGADO ESTATAL Y DIRECTORES DE ÁREA	PASES DE SALIDA / FORMATO DE JUSTIFICACION DE INCIDENCIAS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O		R															
2	DIFUNDIR LAS PRESTACIONES QUE OTORGA LA INSTITUCIÓN A LOS TRABAJADORES EN CASOS FORTUITOS O DE FUERZA MAYOR	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRÓNICOS INSTITUCIONALES Y PIZARRON DE AVISOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O		R															

LIC. PEDRO CELESTINO GUZMÁN RODRÍGUEZ
 DELEGADO ESTATAL EN CHIAPAS

CAP Y LIC. JORGE RAMOS MONROY
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN CHIAPAS

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

327	DELEGACION ESTATAL CHIAPAS
-----	----------------------------


FACTOR

V. Equidad y género 21.- En mi área se dan oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la Institución para garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona que integra la plantilla de personal.

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	GENERAR Y SISTEMATIZAR DATOS PARA EL SEGUIMIENTO Y ANÁLISIS PERIÓDICOS SOBRE LAS BRECHAS, LOS AVANCES Y LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	PIZARRON DE AVISOS Y CORREOS ELECTRONICOS INSTITUCIONALES	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	APLICAR MEDIDAS QUE FAVOREZCAN LA PROTECCIÓN Y EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES A LA SALUD Y REPRODUCTIVOS DE LAS MUJERES EMBARAZADAS, EN PERÍODO DE LACTANCIA Y /O CON HIJOS MENORES	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	PIZARRON DE AVISOS Y CORREOS ELECTRONICOS INSTITUCIONALES	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													


 LIC. PEDRO CELESTINO GUZMÁN RODRÍGUEZ
 DELEGADO ESTATAL EN CHIAPAS


 CAP Y LIC. JORGE RAMOS MONROY
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN CHIAPAS

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

327	DELEGACION ESTATAL CHIAPAS
-----	----------------------------

FACTOR

II. Capacitación especializada y desarrollo 5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Recibir la capacitación adecuada para la responsabilidad del puesto conforme a su perfil profesional.

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	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL SE PROGRAMA CAPACITACIÓN RELATIVA TANTO A TEMAS DEL SISTEMA DE JUSTICIA PENAL ACUSATORIO Y DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO, ASÍ COMO A OTROS TEMAS ALINEADOS A LAS FUNCIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	OFICIOS DE SOLICITUD	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	SOLICITAR A LA FACULTAD DE DERECHO EN CHIAPAS, Y A JUECES Y MAGISTRADOS DEL PODER JUDICIAL, SE REALICEN CONVERSATORIOS, MESAS REDONDAS Y CONFERENCIAS EN EL TEMA DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA PENAL ACUSATORIO	DELEGADO ESTATAL	OFICIOS DE SOLICITUD	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												


 LIC. PEDRO CELESTINO GUZMÁN RODRÍGUEZ
 DELEGADO ESTATAL EN CHIAPAS


 CAP Y LIC. JORGE RAMOS MOMROY
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN CHIAPAS

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

327	DELEGACION ESTATAL CHIAPAS
------------	-----------------------------------

FACTOR

I. Reconocimiento Laboral 3.- Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de aspectos que se instrumentan para motivarlos y responder a sus necesidades sintiendo que sus esfuerzos son reconocidos por sus superiores, así como de la libertad que tiene el servidor público en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y normas).

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	SE REALIZA UNA VALORACION DEL DESEMPEÑO Y ACTITUD DEL PERSONAL NIVEL OPERATIVO DE BASE Y CONFIANZA PARA OTORGAR A DOS SERVIDORES PÚBLICOS POR MES EL RECONOCIMIENTO DE "EMPLEADO DEL MES"	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CEDULAS DE EMPLEADO DEL MES	MENSUAL	E		PERSONAL OPERATIVO BASE Y CONFIANZA	P														
					O	X		R														
2	A PARTIR DE LA CONVOCATORIA DE LOS "PREMIOS, ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS", SE OTORGAN PREMIOS EN EFECTIVO Y ESTIMULOS CONSISTENTES EN PERIODOS EXTRAORDINARIOS DE VACACIONES PARA EL PERSONAL OPERATIVO DE BASE Y CONFIANZA	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	CONVOCATORIA PER	ANUAL	E	X	PERSONAL OPERATIVO BASE Y CONFIANZA	P														
					O			R														


 LIC. PEDRO CELESTINO GUZMÁN RODRÍGUEZ
 DELEGADO ESTATAL EN CHIAPAS


 CAP Y LIC. JORGE RAMOS MONROY
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN CHIAPAS

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

327	DELEGACION ESTATAL CHIAPAS
-----	----------------------------

FACTOR

IX. Balance Trabajo - Familia 37.- -En mi área se respeta el horario de trabajo
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Permite evaluar la percepción del servidor público sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.

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	SSENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA QUE OTORGUEN LAS FACILIDADES AL PERSONAL A SU CARGO, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO Y A LAS CARGAS DE TRABAJO, A FIN DE QUE PUEDAN TENER UNA CONVIVENCIA FAMILIAR QUE LOGRE EL EQUILIBRIO ENTRE EL TIEMPO REAL LABORAL Y SU VIDA PERSONAL.	DELEGADO ESTATAL Y DIRECTORES DE ÁREA	COMUNICADOS / CORREOS INSTITUCIONALES	PERMANENTE	E	X	P TODO EL PERSONAL	P													
					O		R														


 LIC. PEDRO CELESTINO GUZMÁN RODRÍGUEZ
 DELEGADO ESTATAL EN CHIAPAS


 CAP Y LIC. JORGE RAMOS MONROY
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN CHIAPAS

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

327	DELEGACION ESTATAL CHIAPAS
-----	----------------------------

FACTOR

V. Equidad y género 18.- En mi Institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

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	MEDIANTE CORREOS ELECTRÓNICOS INSTITUCIONALES Y AFICHES PEGADOS EN LAS ÁREAS COMUNES DE LA DELEGACIÓN SE DA A CONOCER AL PERSONAL TANTO LOS ACCESOS Y FACILIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA Y VISUAL; COMO QUE SE CONTINUARÁ REALIZANDO LAS ADECUACIONES NECESARIAS A LOS INMUEBLES A EFECTO DE PROPORCIONAR LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	ÁREA DE CHECADO DE ASISTENCIA, CORREOS ELECTRÓNICOS Y PIZARRON DE AVISOS	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	DIFUNDIR LOS COMPROMISOS DE LA COMISION NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS COMO ORGANISMO PROTECTOR DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES, CON EL PROPÓSITO DE CONSTRUIR UNA CULTURA EN TORNO A ELLOS	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	ÁREA DE CHECADO DE ASISTENCIA, CORREOS ELECTRÓNICOS Y PIZARRON DE AVISOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3	A PARTIR DEL MES DE ABRIL DE 2018 SE INSTALÓ UNA SALA DE LACTANCIA PARA LAS SERVIDORAS PÚBLICAS QUE SE ENCUENTRAN EN ESE PERÍODO. PARA HACER USO DE ELLA HASTA QUE SUS HIJOS CUMPLAN LOS 6 MESES DE EDAD.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	SALA DE LACTANCIA	PERMANENTE	E	X	SERVIDORAS PUBLICAS EN PERIODO DE LACTANCIA	P														
					O			R														


 LIC. PEDRO CELESTINO GUZMÁN RODRÍGUEZ
 DELEGADO ESTATAL EN CHIAPAS


 CAP Y LIC. JORGE RAMOS MONROY
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN CHIAPAS

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

327	DELEGACION ESTATAL CHIAPAS
------------	-----------------------------------

FACTOR


IX. Balance Trabajo - Familia 34.- Mi Institución me informa sobre la prestación de guarderías

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Permite evaluar la percepción del servidor público sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.

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	MEDIANTE OFICIO DIRIGIDO AL ISSSTE SE SOLICITA INFORMACIÓN ACERCA DE LAS GUARDERIAS PROPIAS DEL INSTITUTO Y SUBROGADAS QUE OFRECEN SERVICIO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS, PARA SU POSTERIOR DIFUSION AL INTERIOR DE LA DELEGACION	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	OFICIOS, CORREOS ELECTRÓNICOS INSTITUCIONALES, PIZARRON DE AVISOS	PERMANENTE	E	X	P TODO EL PERSONAL	P													
					O		R														


 LIC. PEDRO CELESTINO GUZMÁN RODRÍGUEZ
 DELEGADO ESTATAL EN CHIAPAS


 CAP Y LIC. JORGE RAMOS MONROY
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN CHIAPAS

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

327	DELEGACION ESTATAL CHIAPAS
-----	----------------------------

FACTOR

IX. Balance Trabajo - Familia 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Permite evaluar la percepción del servidor público sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar. Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.

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	AUTORIZACION DE LA IMPLEMENTACION DE ESTIMULOS INTERNOS. POR EJEMPLO TARDES LIBRES AL MEJOR EQUIPO QUE LOGRE LOS MAYORES PUNTAJES DE CONFORMIDAD CON LAS METAS INSTITUCIONALES, LO CUAL PERMITIRÍA INCREMENTAR LA CONVIVENCIA FAMILIAR	DELEGADO ESTATAL	AUTORIZACION POR PARTE DEL TITULAR	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2	SOLICITAR A LA SECRETARIA DE MEDIO AMBIENTE E HISTORIA NATURAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIAPAS, INFORME SOBRE LAS ACTIVIDADES RECREATIVAS EN LOS ESPACIOS Y PARQUES NATURALES DEL ESTADO Y DIFUNDIR LA INFORMACIÓN ENTRE EL PERSONAL ADSCRITO PARA REALIZAR EXCURSIONES FAMILIARES	DELEGADO ESTATAL	OFICIO DE SOLICITUD / COMUNICADOS / CORREOS INSTITUCIONALES	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
3	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA QUE OTORGUEN LAS FACILIDADES AL PERSONAL A SU CARGO, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO Y A LAS CARGAS DE TRABAJO, A FIN DE QUE PUEDAN TENER UNA CONVIVENCIA FAMILIAR QUE LOGRE EL EQUILIBRIO ENTRE EL TIEMPO REAL LABORAL Y SU VIDA PERSONAL.	DELEGADO ESTATAL	COMUNICADOS / CORREOS INSTITUCIONALES	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															

LIC. PEDRO CELESTINO GUZMÁN RODRÍGUEZ
 DELEGADO ESTATAL EN CHIAPAS

CAP Y LIC. JORGE RAMOS RAMBOY
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN CHIAPAS

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

327	DELEGACION ESTATAL CHIAPAS
-----	----------------------------

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

Evalúa la percepción del servidor público sobre como utilizar eficientemente las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (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)

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	SE REFORZARÁ LA DIFUSIÓN QUE HACE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES DE LOS CURSOS IMPARTIDOS POR ESA ÁREA MEDIANTE EL CORREO DE DIFUSIÓN INTERNO DELEGACIONAL, A EFECTO DE MEJORAR LA PERCEPCIÓN DE ESTE FACTOR Y OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LOS EQUIPOS TECNOLÓGICOS ASIGNADOS A ELLOS.	DELEGADO ESTATAL / ENLACE DIGTIC	CORREO ELECTRONICO INTERNO DELEGACIONAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															


 LIC. PEDRO CELESTINO GUZMÁN RODRÍGUEZ
 DELEGADO ESTATAL EN CHIAPAS


 CAP Y LIC. JORGE RAMOS MONROY
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN CHIAPAS

Los resultados institucionales de la ECCO 2017 se difundieron en el área de registro de asistencia del edificio delegacional, así como a través de los mandos mediante el oficio

SA/RH/0523/2018



PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
DELEGACIÓN ESTATAL EN CHIAPAS
SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

OFICIO No. SA/RH/0523/2018.
ASUNTO: Difusión Resultados ECCO 2017.
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, A 26 de marzo de 2018.

- LIC. MARÍA EUGENIA GARCÍA MACÍAS, SUBDELEGADA SUSTANTIVA EN TUXTLA GUTIÉRREZ
- LIC. CARLOS ENRIQUE ARGUELLO RAMOS, TITULAR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN Y LITIGACIÓN
- LIC. BEATRIZ PÉREZ JIMÉNEZ, FISCAL EN JEFE DE LA U.I.I.L. TUXTLA GUTIÉRREZ
- LIC. JULI RUMI SÁNCHEZ LÓPEZ, COORDINADORA DE JUICIOS DE AMPARO
- LIC. MIGUEL ANGEL SAN GERMAN AGUILAR, SECRETARIO TÉCNICO DESPACHO C. DELEGADO
- LIC. MARGARITA DEL C. SARMIENTO TOVILLA, AMPF AUXILIAR DEL C. PROCURADOR
- LIC. IGNACIO CRUZ ROMERO, AMPF COORDINADOR CINTALAPA
- MTRO. EDGAR REYES VALENCIA, COORDINADOR ESTATAL DE SERVICIOS PERICIALES
- LIC. JESUS JUÁREZ CRUZ, JEFE REGIONAL DE LA POLICÍA FEDERAL MINISTERIAL
- C. JULIO ALFREDO CUETO LAGUNA, PRIMER SUPERVISOR DE LA UAPS.
- PROCURADOR DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, LIC. PEDRO CELESTINO GUZMÁN RODRÍGUEZ, DELEGADO ESTATAL EN CHIAPAS
- LIC. HERNÁNDEZ VEGA BURGOS, SUBDELEGADO SUSTANTIVO EN TAPACHULA
- LIC. MIGUEL RIGOBERTO ZUÑIGA JUÁREZ, SUBDELEGADO SUSTANTIVO EN SAN CRISTÓBAL L.C.

Por instrucciones del Lic. Pedro Celestino Guzmán Rodríguez, Delegado Estatal en Chiapas, me refiero a la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Institucional de la Administración Pública Federal 2017 (ECCO 2017) la cual tuvo como objetivo de obtener información que permita identificar las ventanas de oportunidad para generar mejores condiciones laborales, a través de Planes de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, con ello fomentar el compromiso en el trabajo e incrementar la productividad e imagen de la institución.

En seguimiento a lo anterior remito a usted en archivo electrónico los RESULTADOS correspondientes a esta Delegación Estatal, la cual contiene la siguiente información:

- Descripción de Factores
- Los resultados graficados
- Datos sociodemográficos
- Comentarios

Lo anterior para su oportuna difusión entre el personal adscrito a las áreas bajo su muy digno cargo. Agradezco de antemano la atención y atención particular por el momento, hego propido este medio para saludarle cordialmente.

**ATENAMENTE
SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCIÓN
DEL SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO**

CAP. LIC. JORGE RAMOS MONROY

Lic. Pedro Celestino Guzmán Rodríguez, Delegado Estatal en Chiapas. Supervisor del Proceso - edificio Expediente / Archivo / Minutario

Elaboró Santos Gabriel Nito