

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

DELEGACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	63
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	64
3.1.1. Comparación de resultados APF Vs. PGR	65
3.1.2. Comparación Sector Central	66
3.1.3. Comparación Sector Procuración de Justicia	67
3.1.4. Comparación Unidades Administrativas PGR	68
3.1.5. Comparativo Delegaciones Estatales PGR	69
3.1.6. Comparativo Histórico PGR	70
3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017	71
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	73
4. Definición de Objetivos Estratégicos	76
5. Definición de Prácticas de Transformación	76
5.1. Difusión de resultados	76
5.2. Factor Liderazgo	76
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	76

Las Unidades Administrativas que conforman a la Procuraduría General de la República participaron 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 en la Ciudad de México participó con 474 personas de un universo de 616 es decir el 76.94% de participación, 40 puntos porcentuales más que en 2016 (36%).

El resultado fue:



3 puntos más que el año anterior (88)

- **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 en la Ciudad de México obtuvo un umbral superior de 96 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 87 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

96 ≥; 87 ≤

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



96 - 100



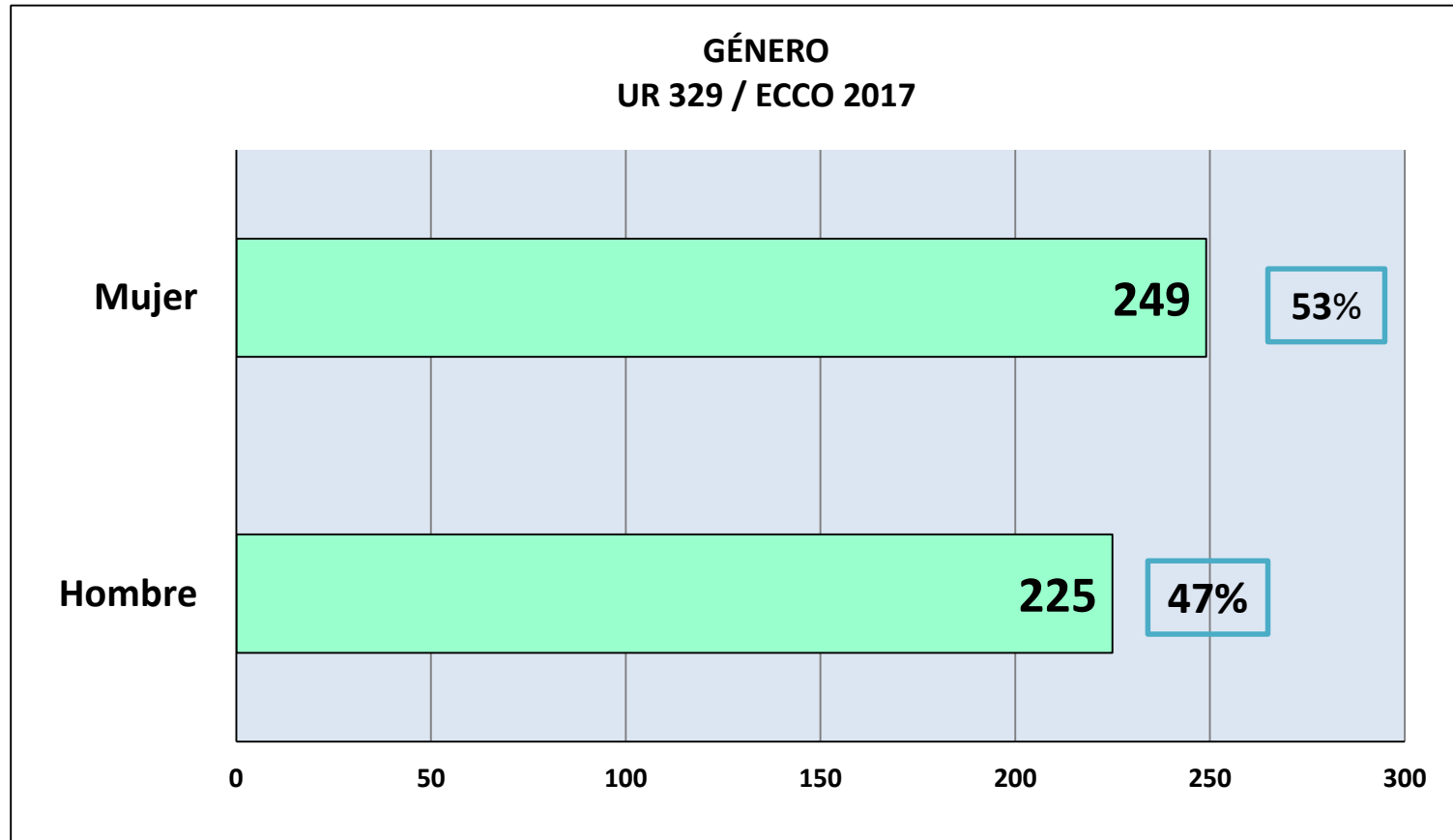
88 - 95



72 - 87

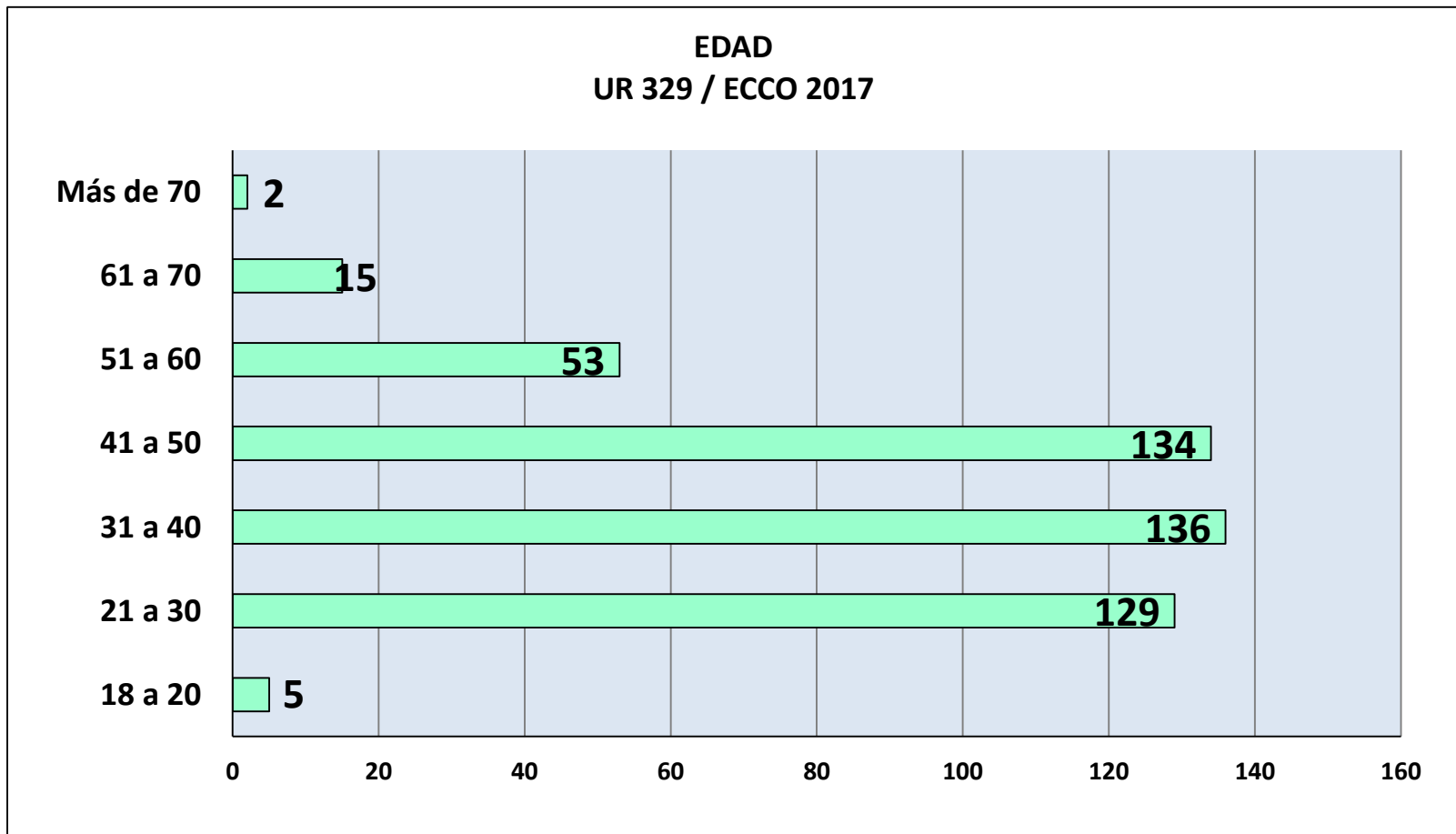
1. Análisis Cuantitativo

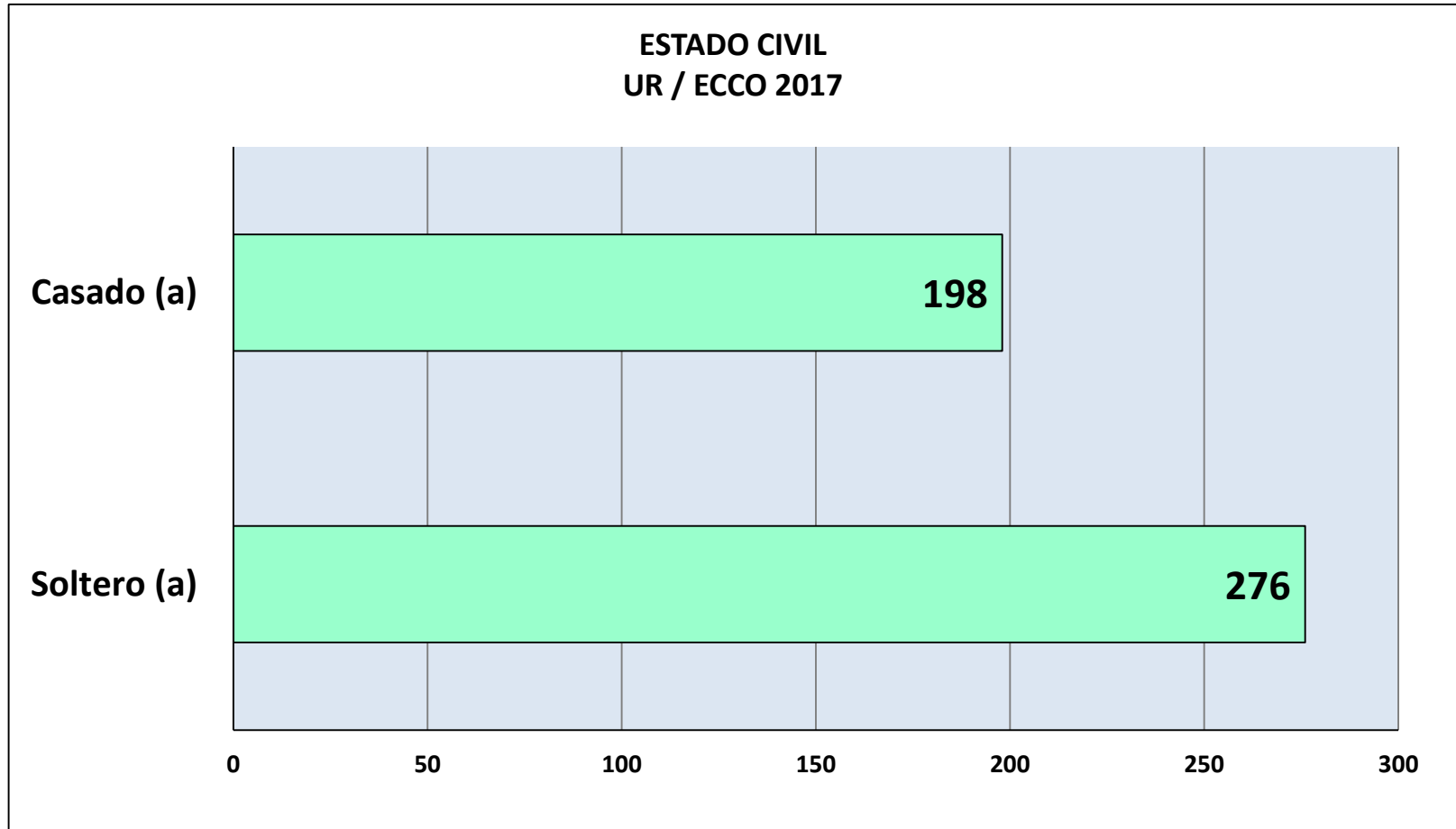
Datos Sociodemográficos



La participación de las mujeres fue 6% mayor al de los hombres.
Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada en la misma proporción.

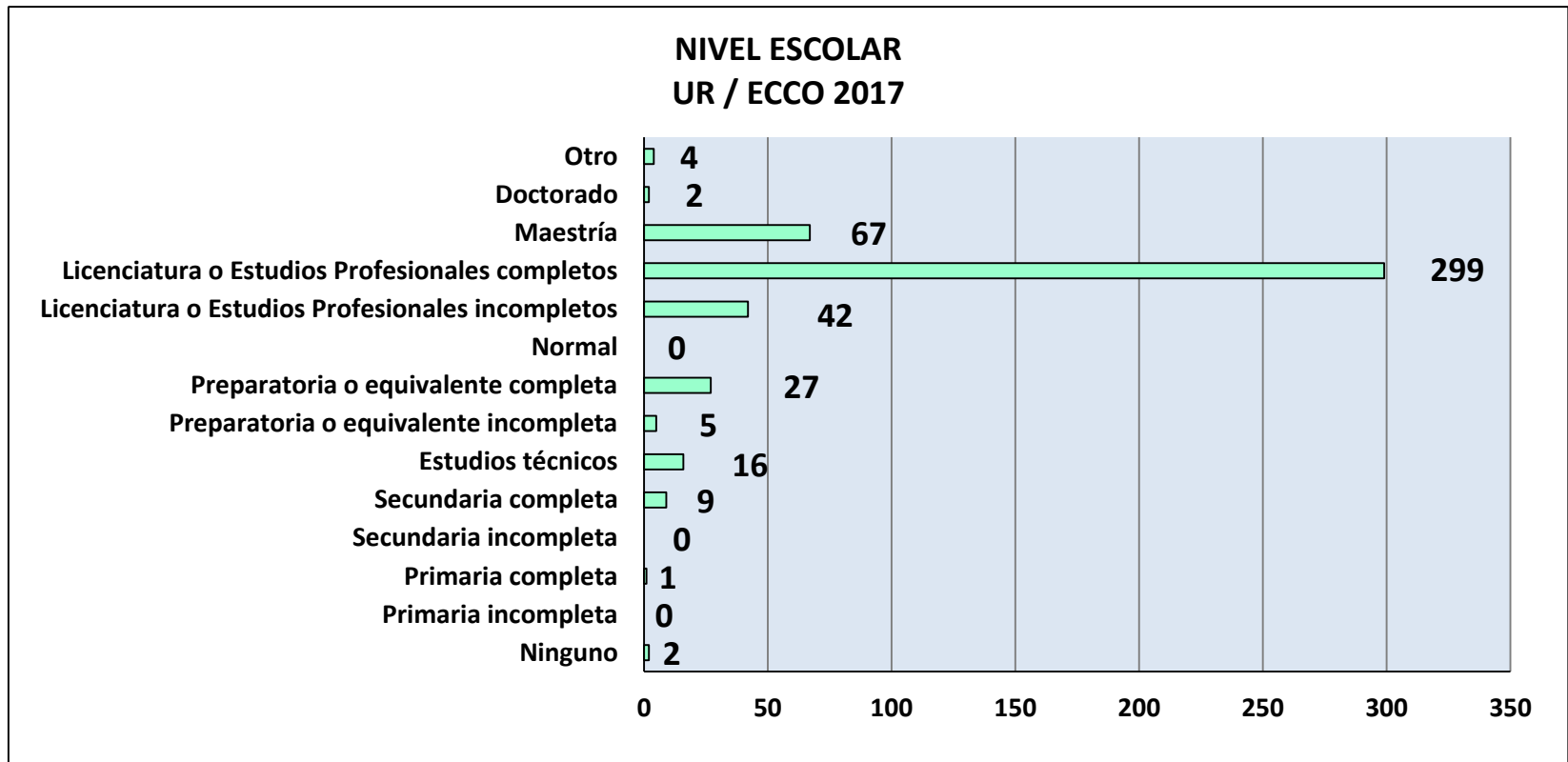
De las personas participantes en la encuesta (57%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 43% del universo total.



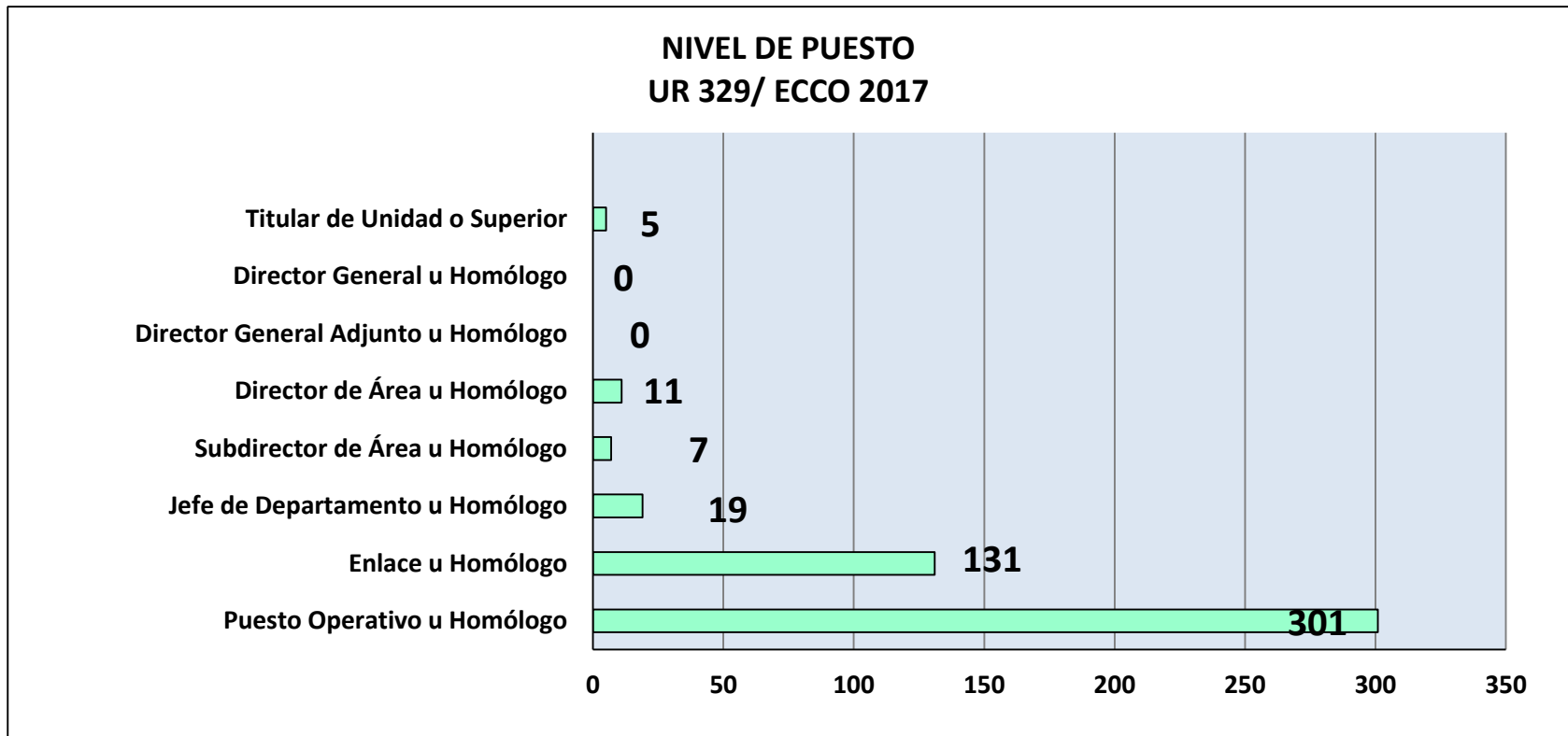


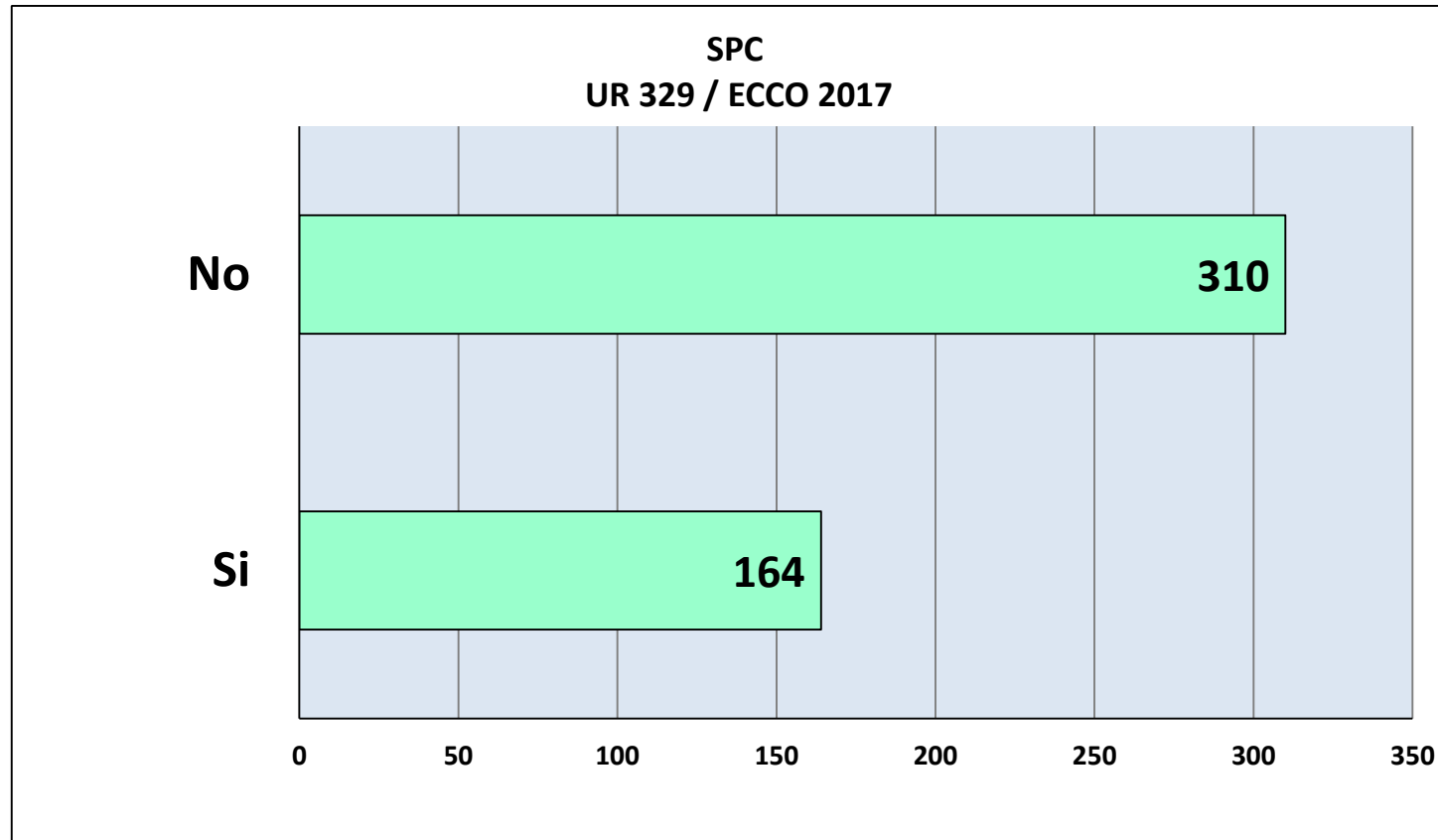
El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017, presentó una mayor participación de los solteros por 16 puntos porcentual con respecto a los casados.

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.



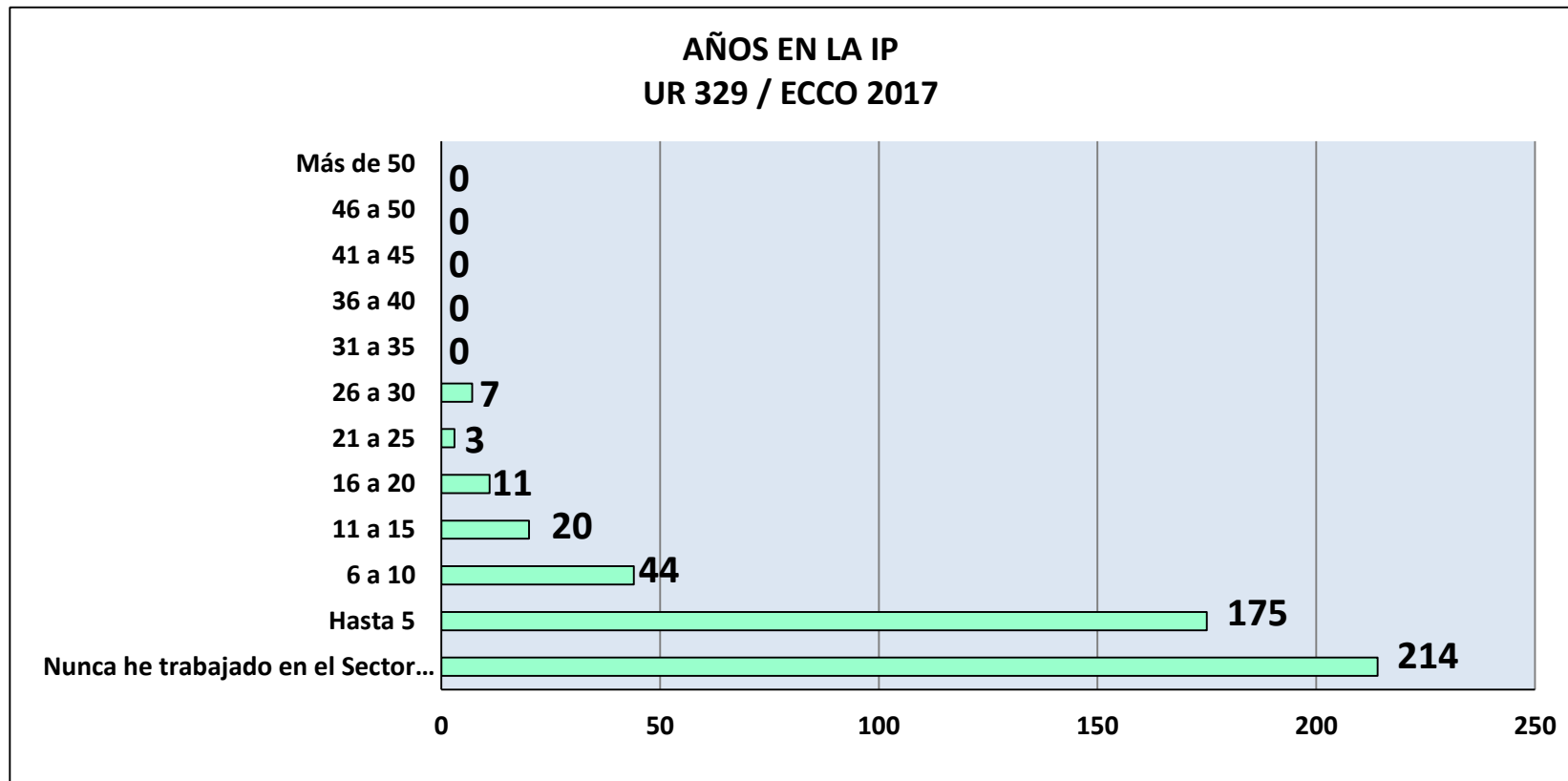
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 91% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

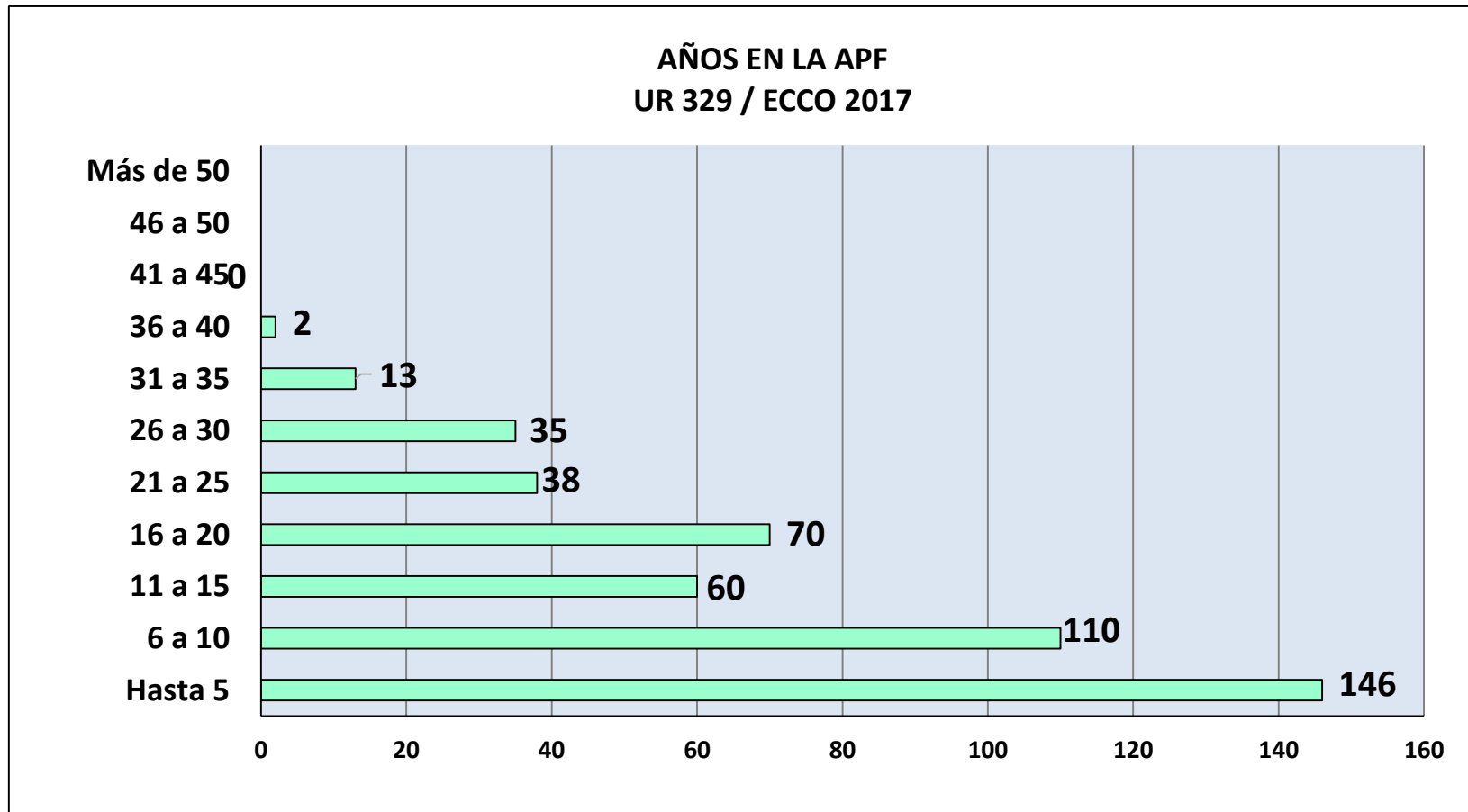




El 35% del personal de PGR que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

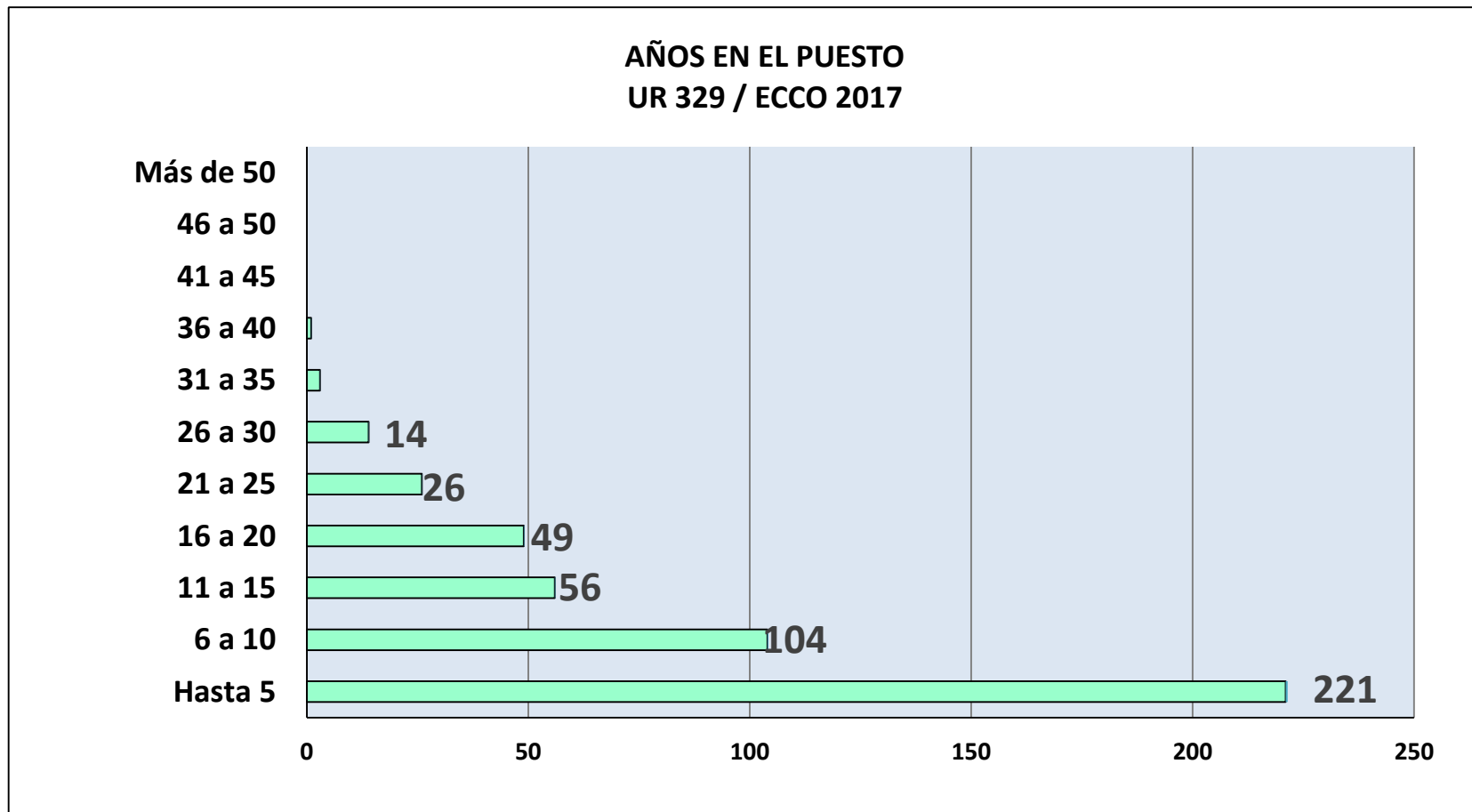
4 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Institución tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 6 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

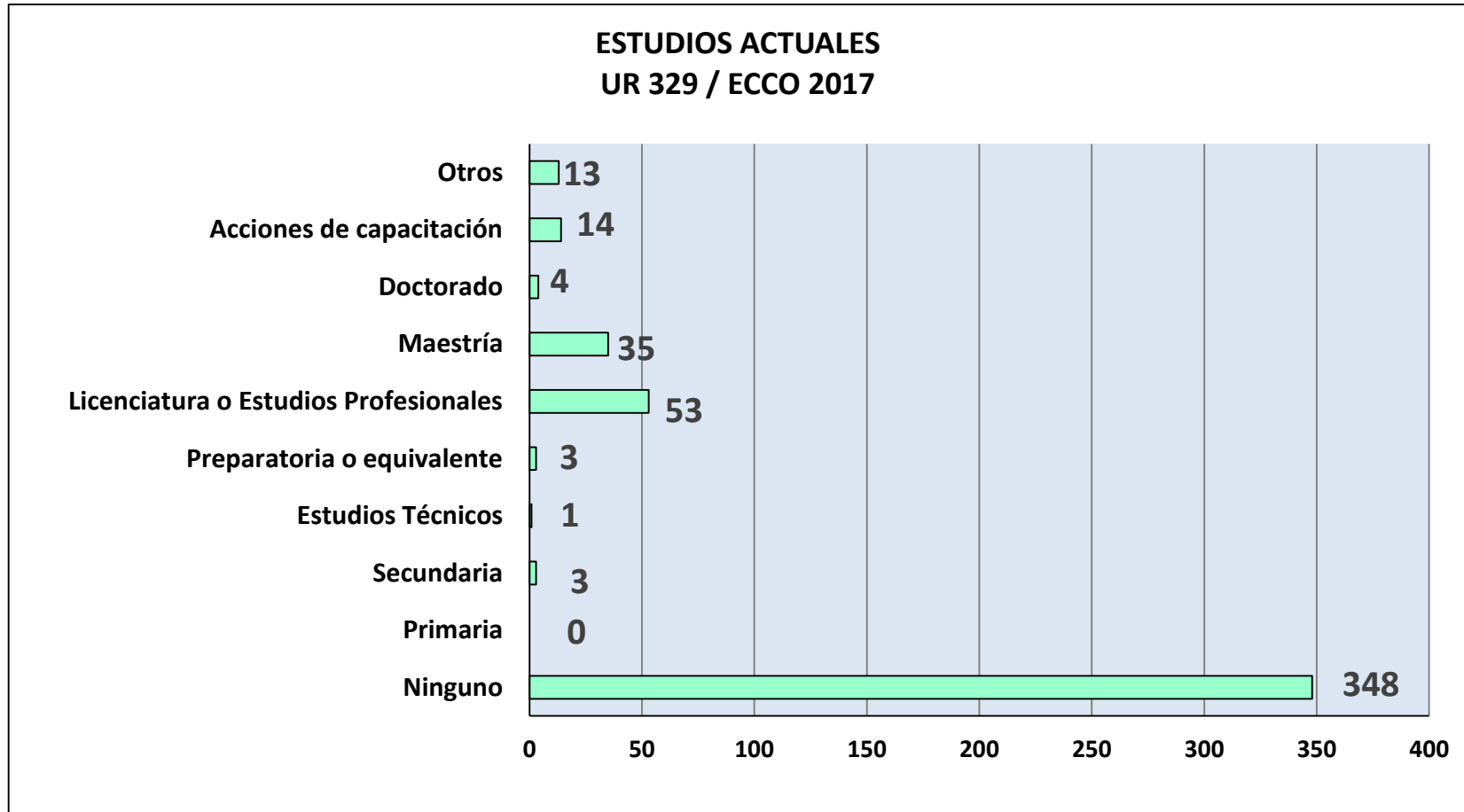




Casi 3 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Delegación de la Ciudad de México colaboran 7 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

Se puede observar que el 47% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra mitad ha presentado poca oportunidad de crecimiento profesional.

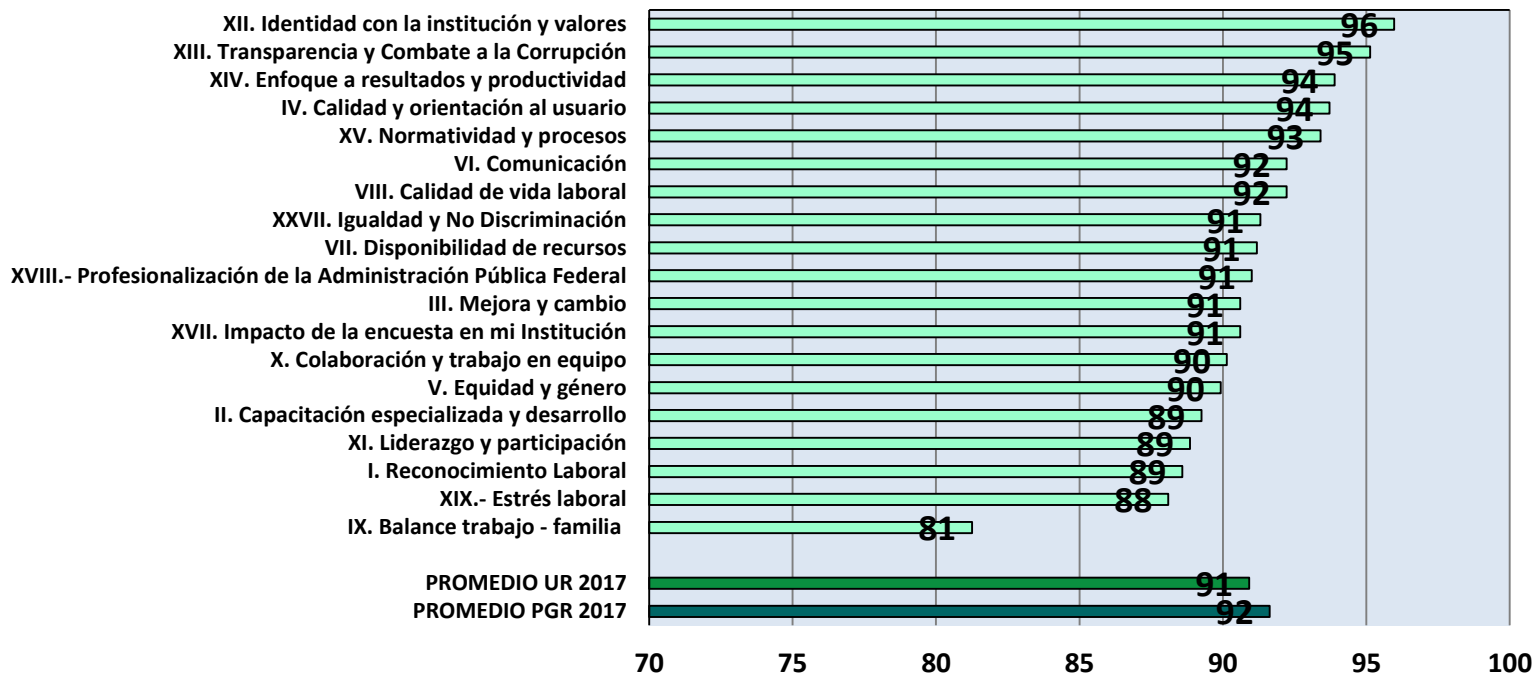




Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación en la Ciudad de México encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR UR 329 / ECCO 2017



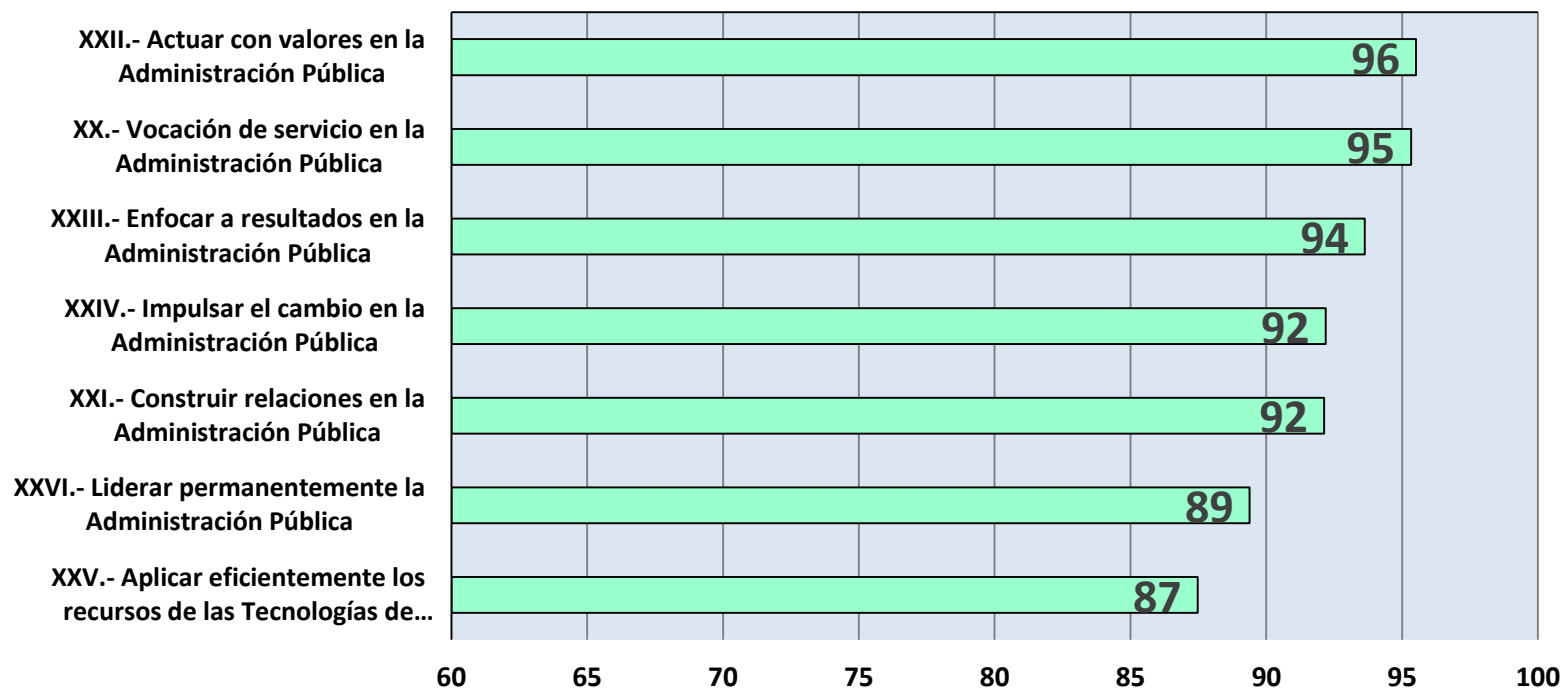
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Delegación en la Ciudad de México que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus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

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR
UR 329 / ECCO 2017



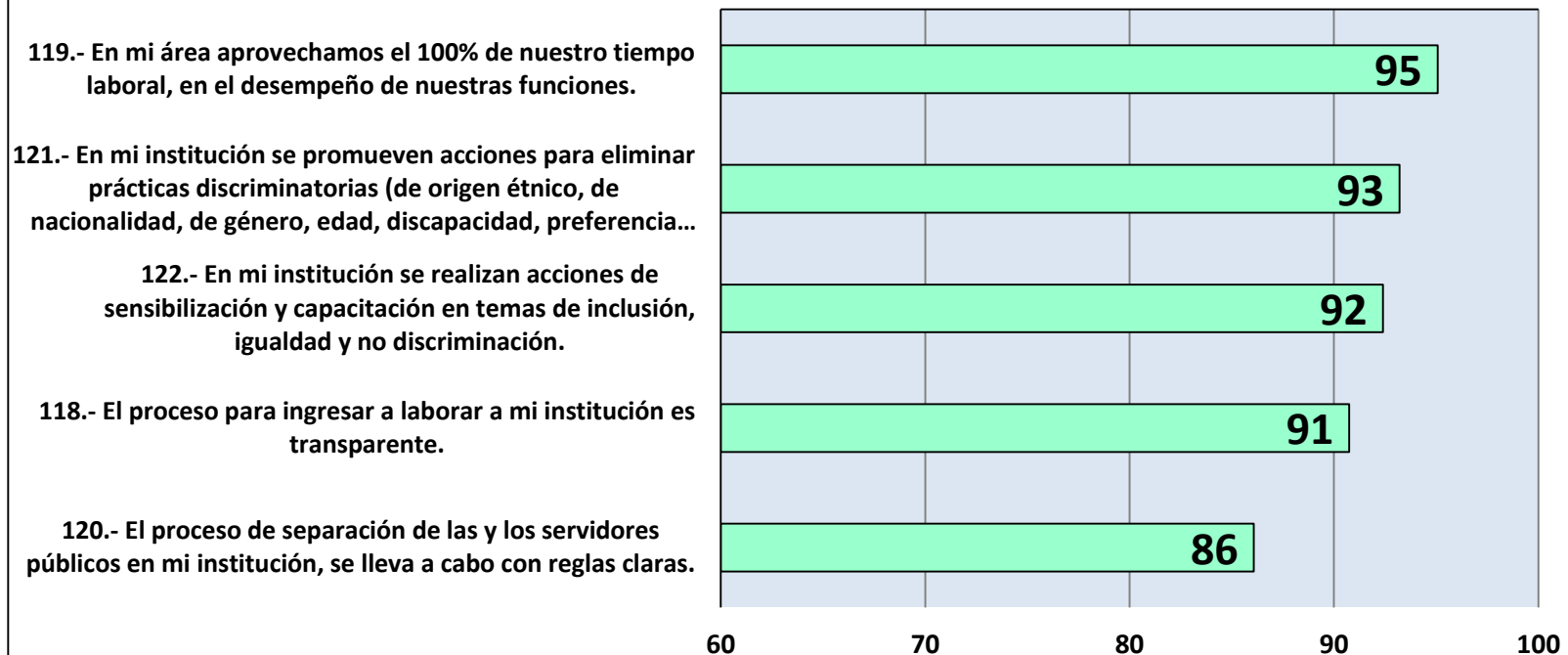
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR 329 / 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 en la Ciudad de México 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
MAYOR A MENOR / UR 329 / ECCO 2017**



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

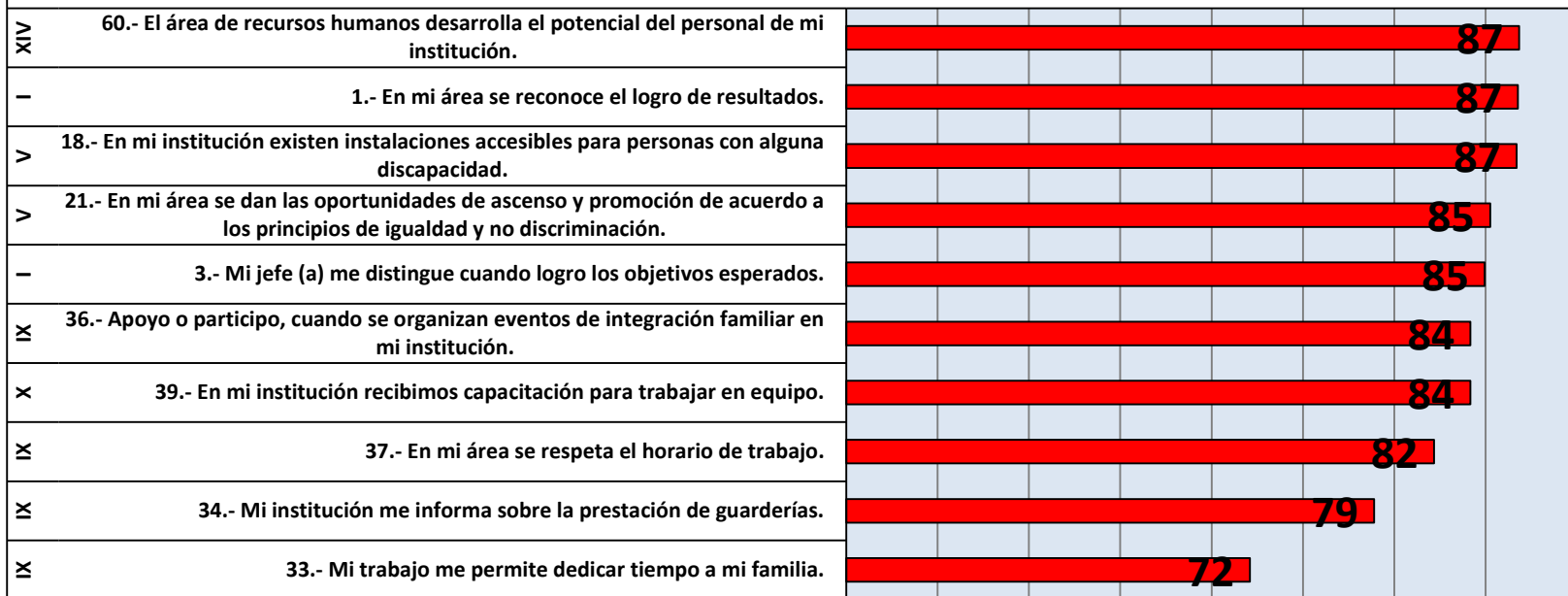
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS
 UR 329/ ECCO 2017**

XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	97
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	97
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	97
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	97
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	97
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	97
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	96
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	96
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	96
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	96

Las y los servidores públicos de la Delegación en la Ciudad de México 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 misma , 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 329 / ECCO 2017**



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Delegación en la Ciudad de México 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 1 punto con respecto a 2015.

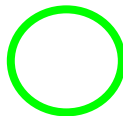
Factores de Clima y Cultura Organizacional

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.

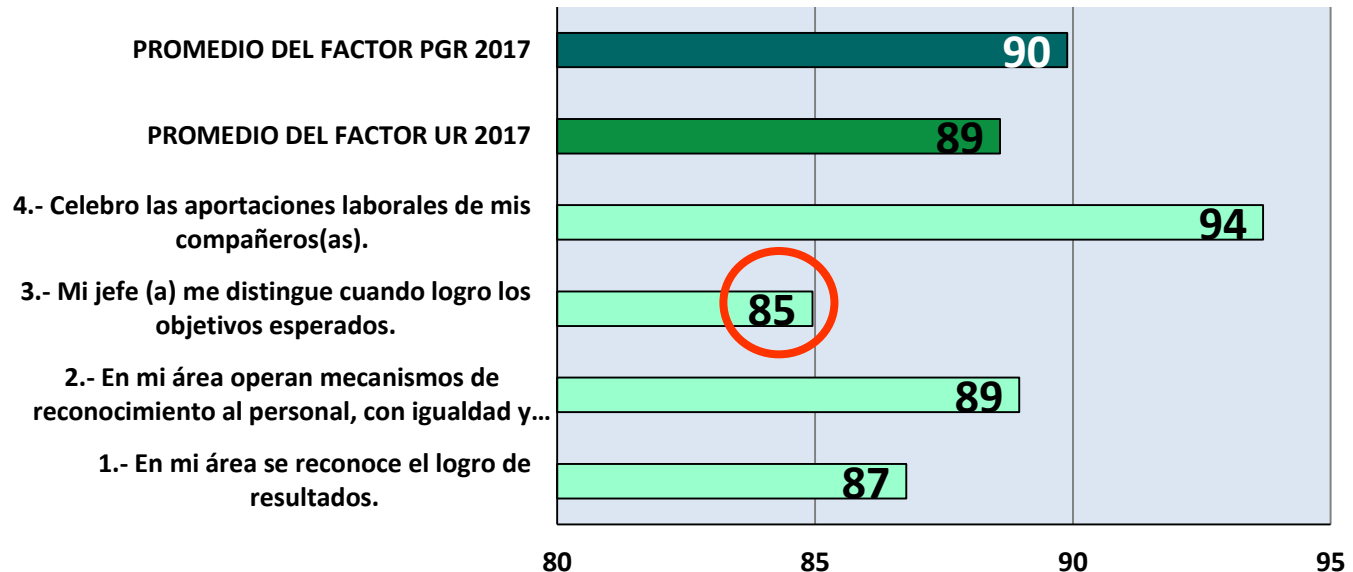
89



96 ≥; 87 ≤



I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 UR / ECCO 2017

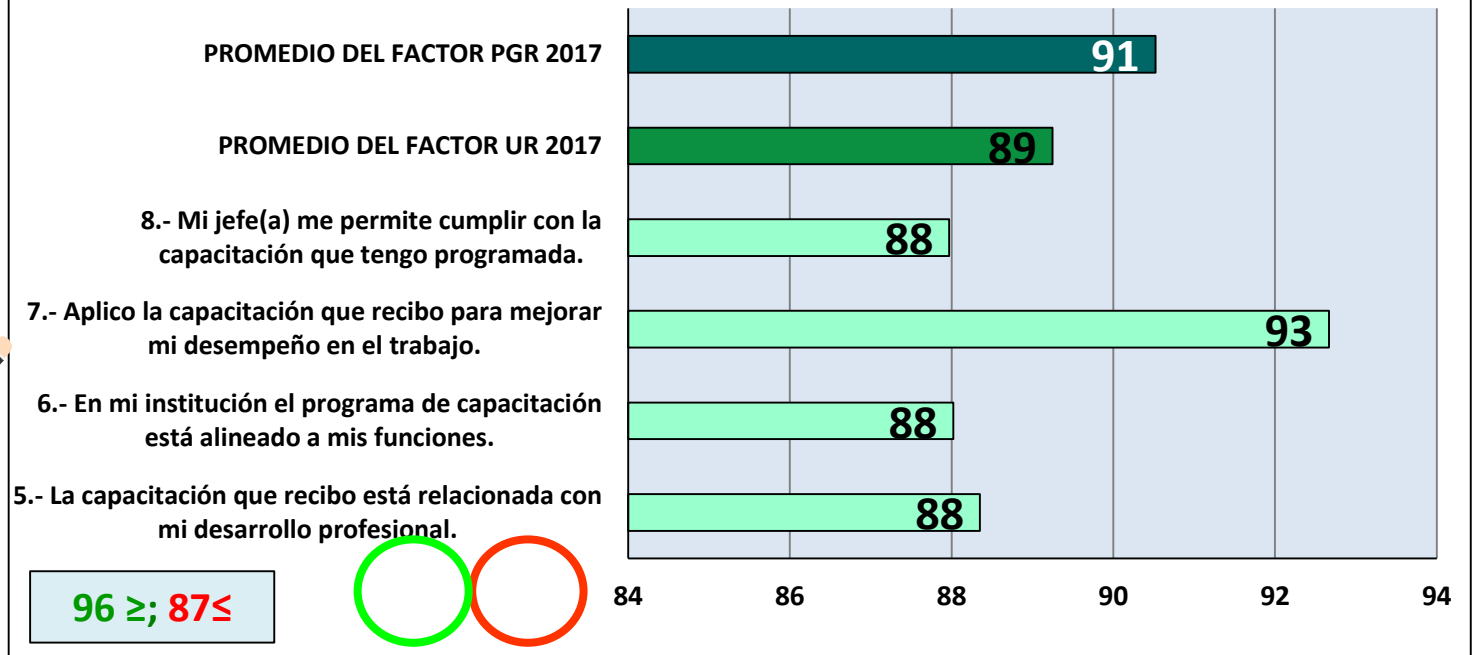


Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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.

89

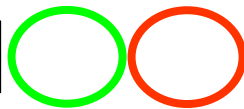
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO
 UR 329 / ECCO 2017



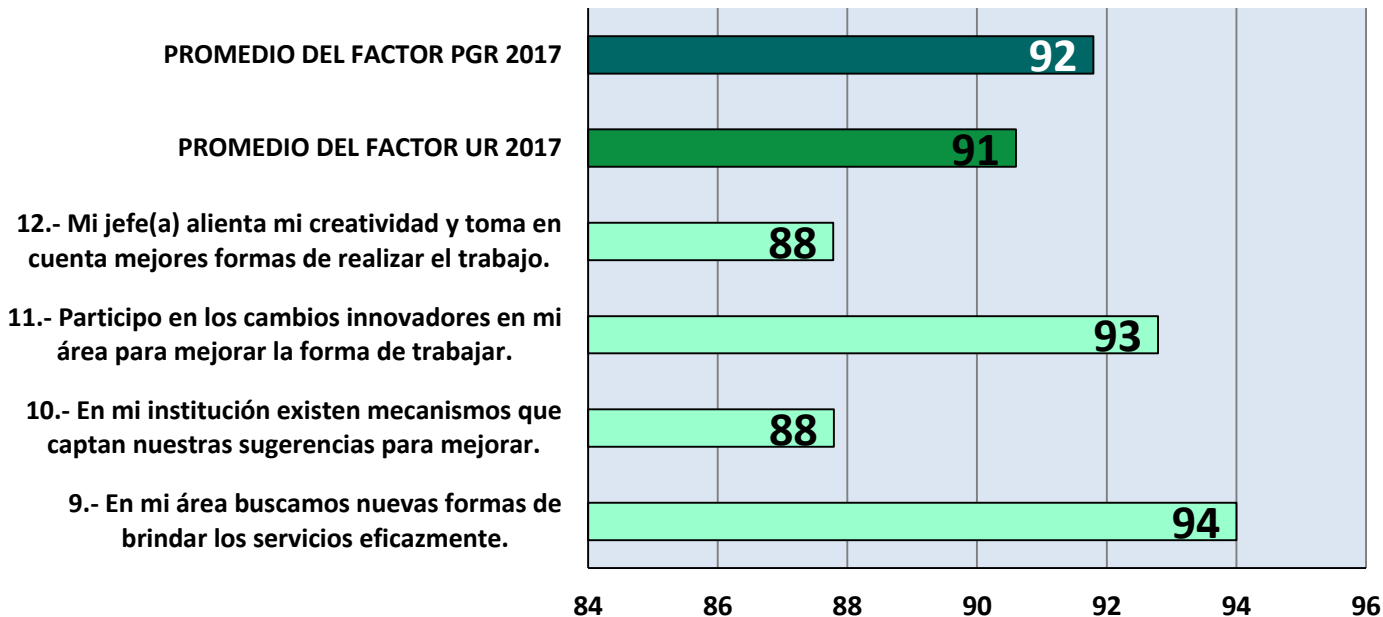
La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más relacionado con su desarrollo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

96 ≥; 87 ≤



III. MEJORA Y CAMBIO
 UR / ECCO 2017

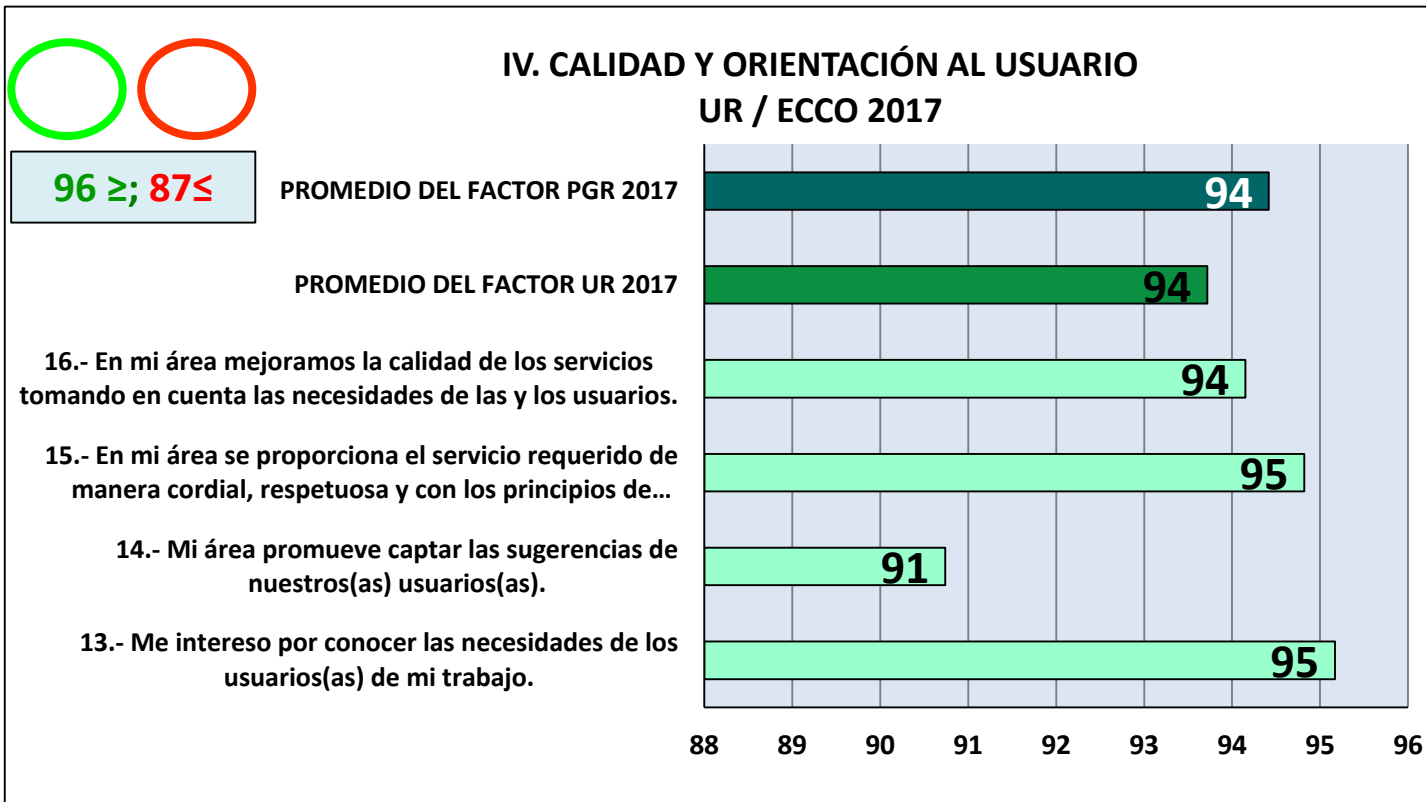


91



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



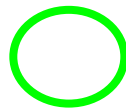
94



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.

90



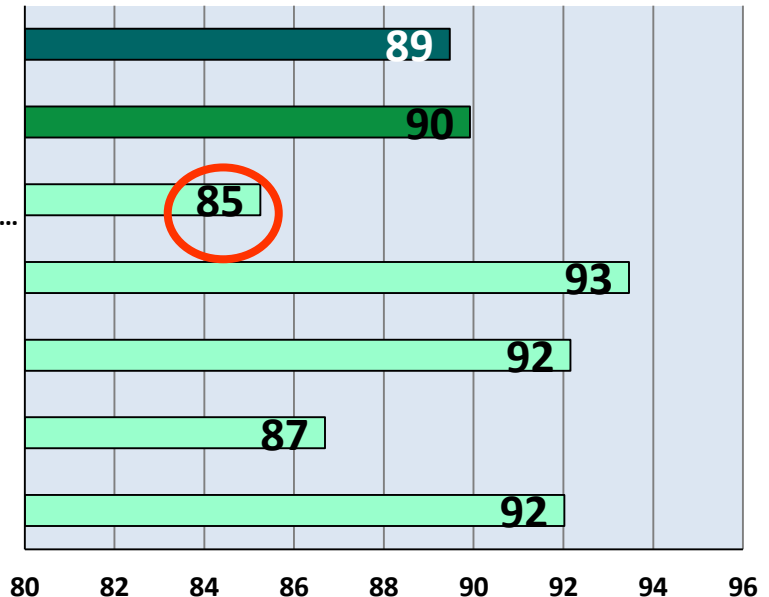
96 ≥; 87 ≤

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UR / ECCO 2017

- 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no...
- 20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.
- 19.- En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.
- 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.
- 17.- En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.



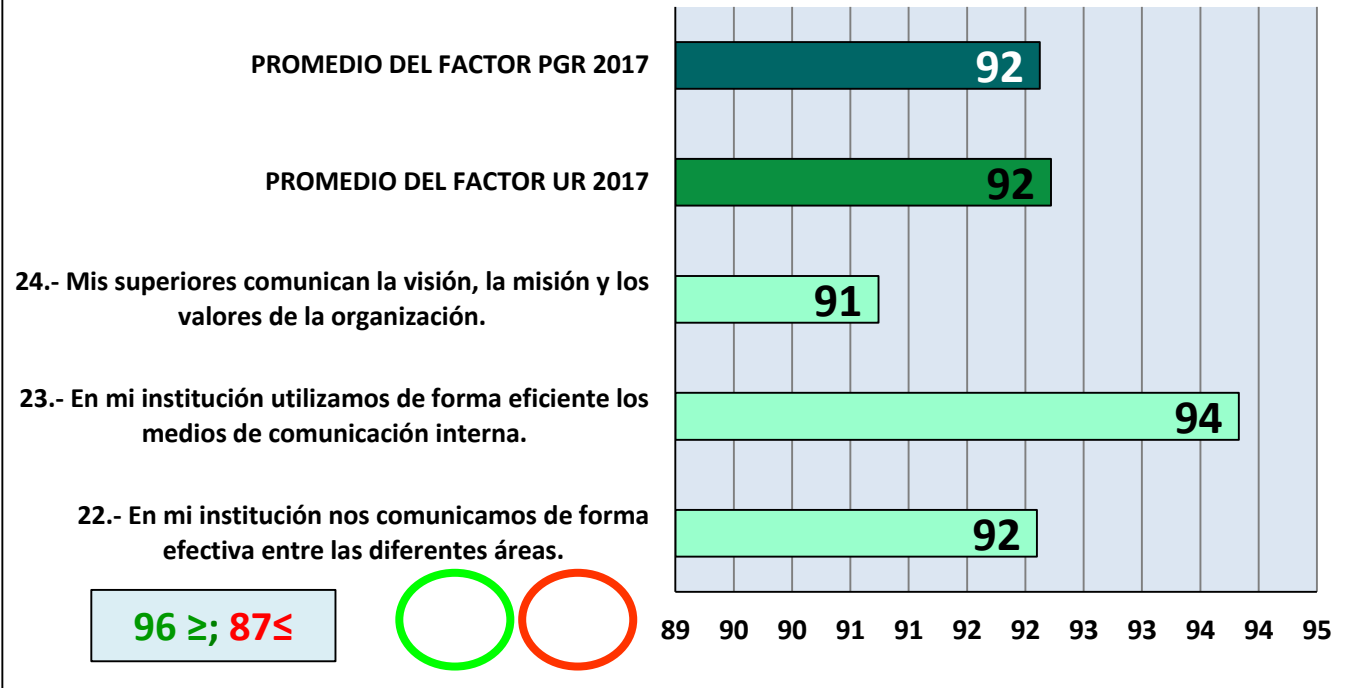
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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.

92



VI. COMUNICACIÓN
UR / ECCO 2017

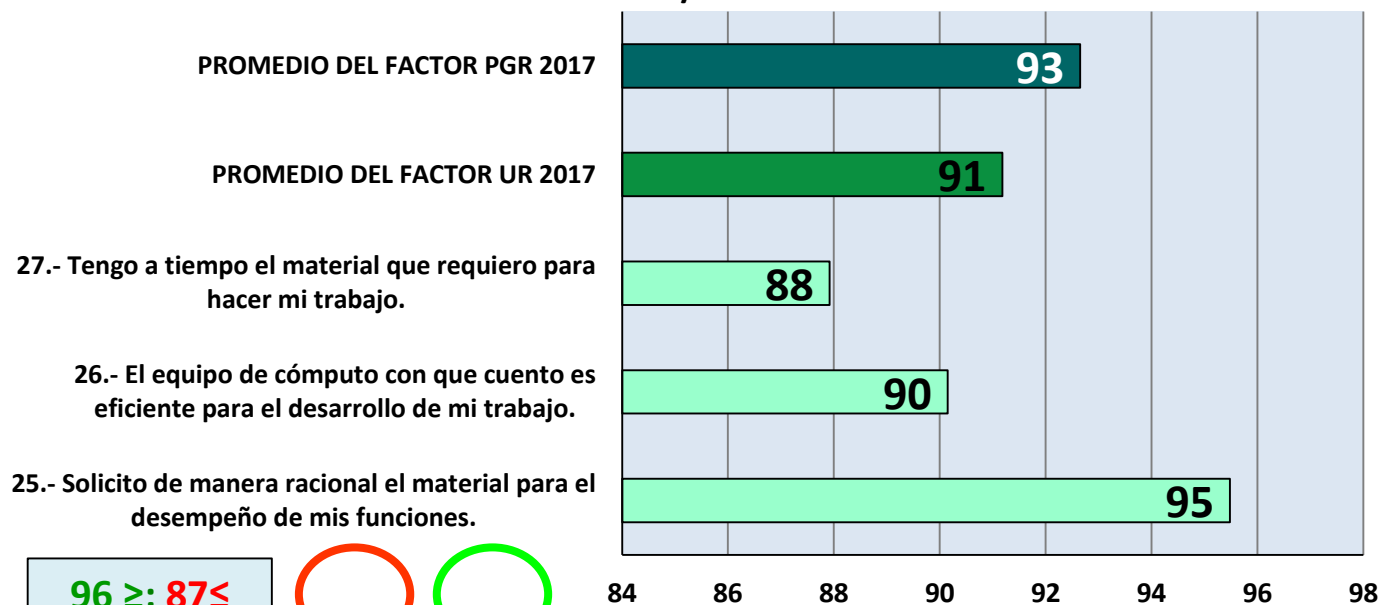


Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran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

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.

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

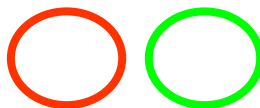
UR / ECCO 2017



91



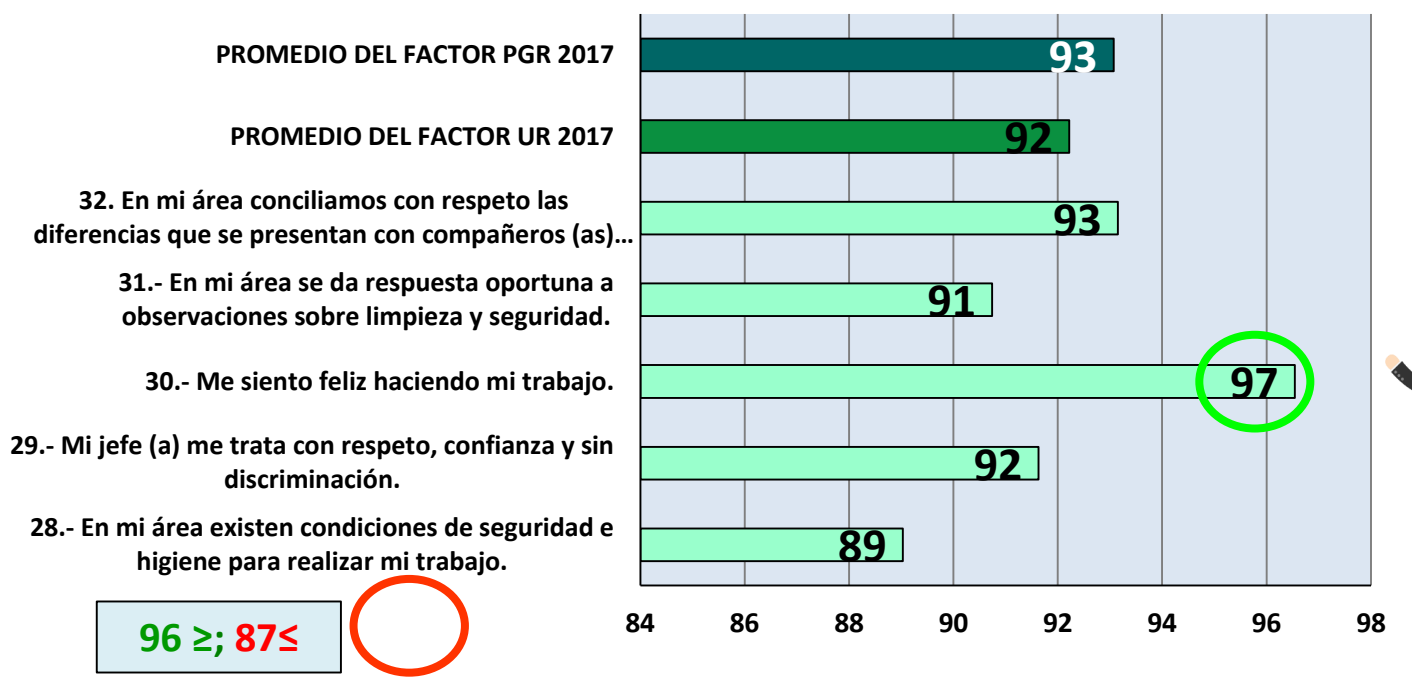
96 ≥; 87 ≤



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 en la Ciudad de México 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.

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL
 UR / ECCO 2017



92



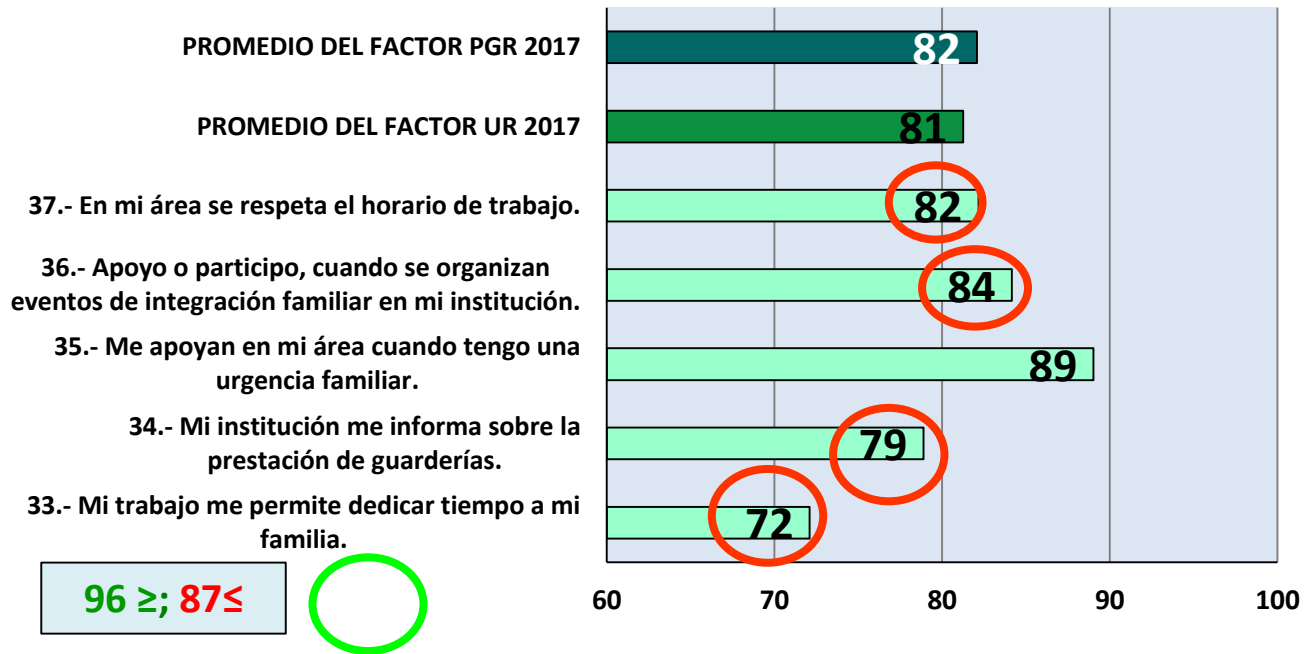
La Delegación en la Cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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.

81



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.

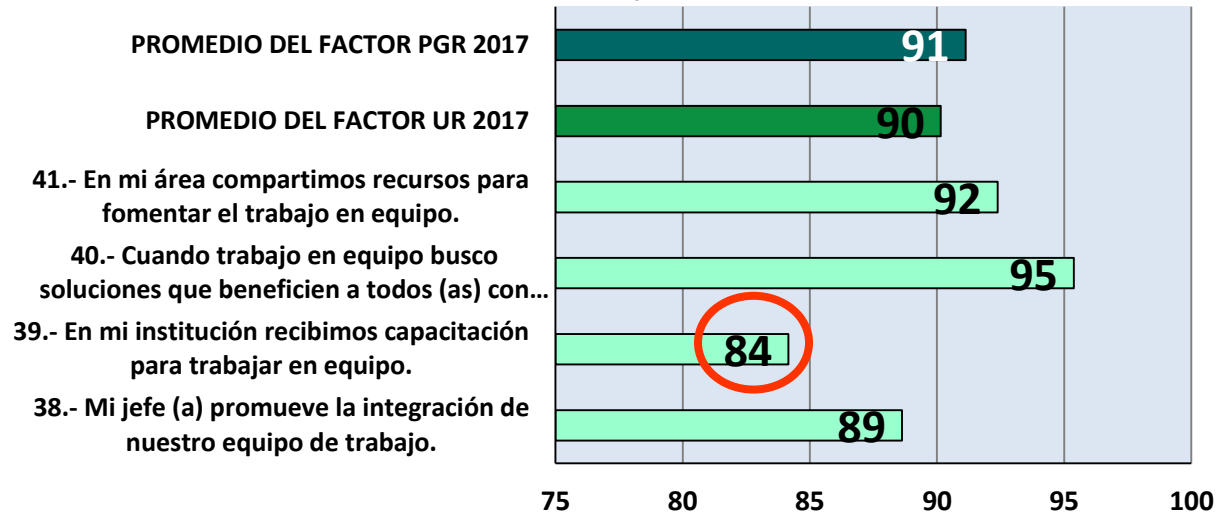
Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

90

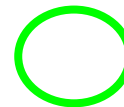


X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

UR / ECCO 2017



96 ≥; 87 ≤

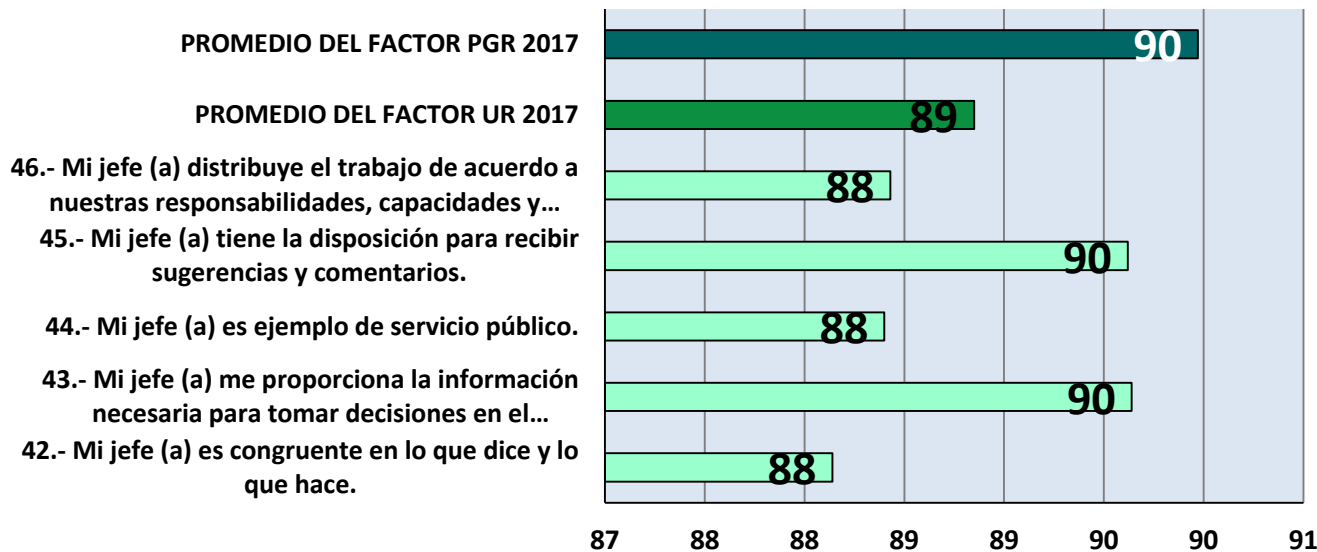


En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

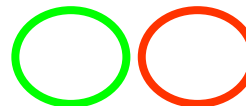
UR / ECCO 2017



89



96 ≥; 87 ≤



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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

96

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

96

51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.

96

50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.

97

49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.

97

48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan...

96

47.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.

94

96 ≥; 87 ≤



91 92 93 94 95 96 97 98

96



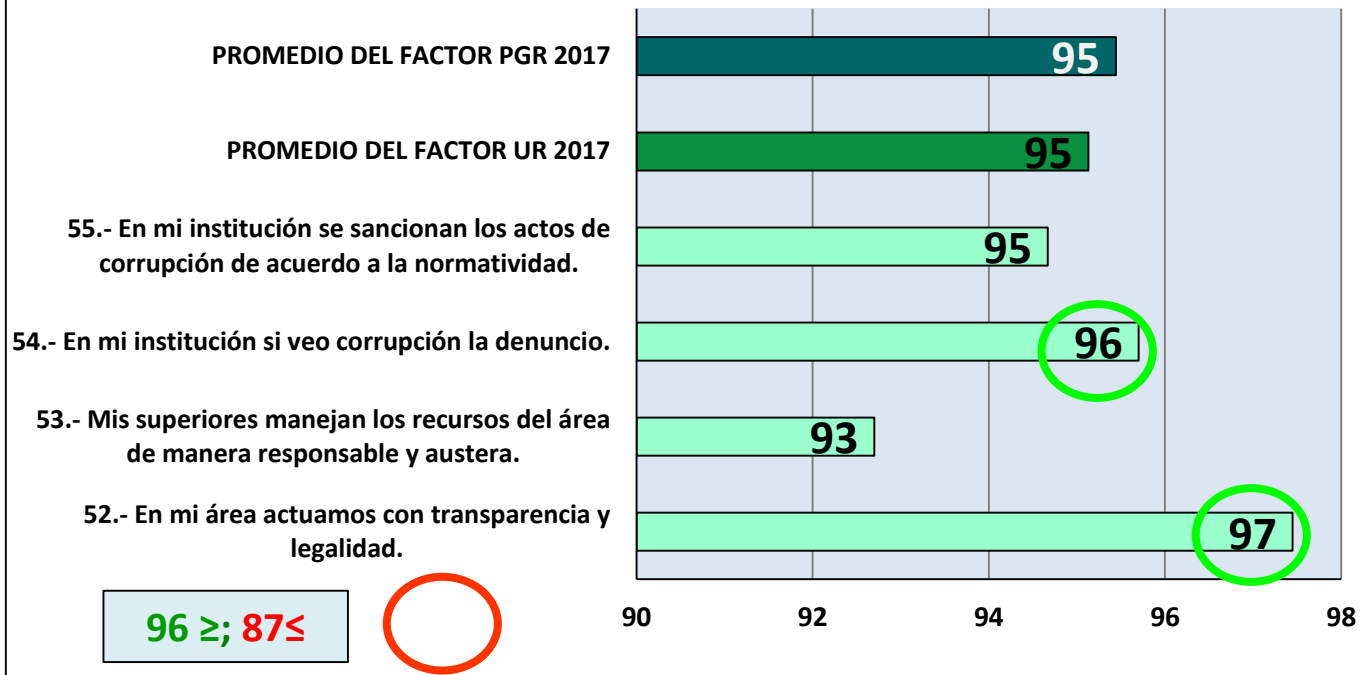
Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Delegación en la Ciudad de México la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

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.

95



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



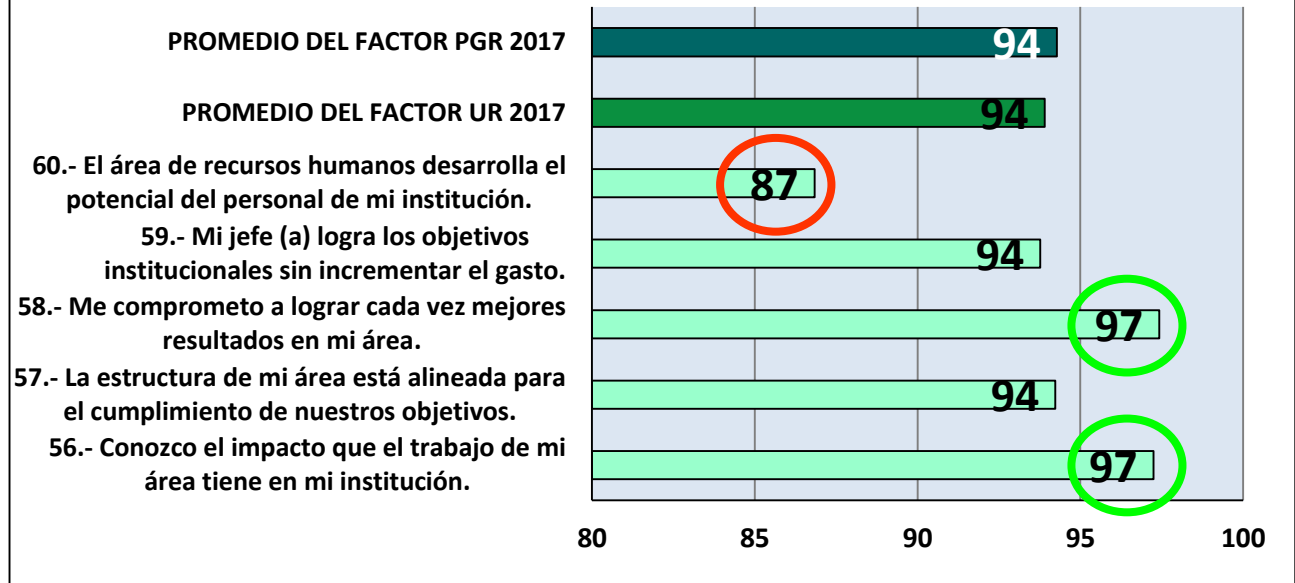
La percepción en este factor es que la Procuraduría General de la República actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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.

94



XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 UR / ECCO 2017

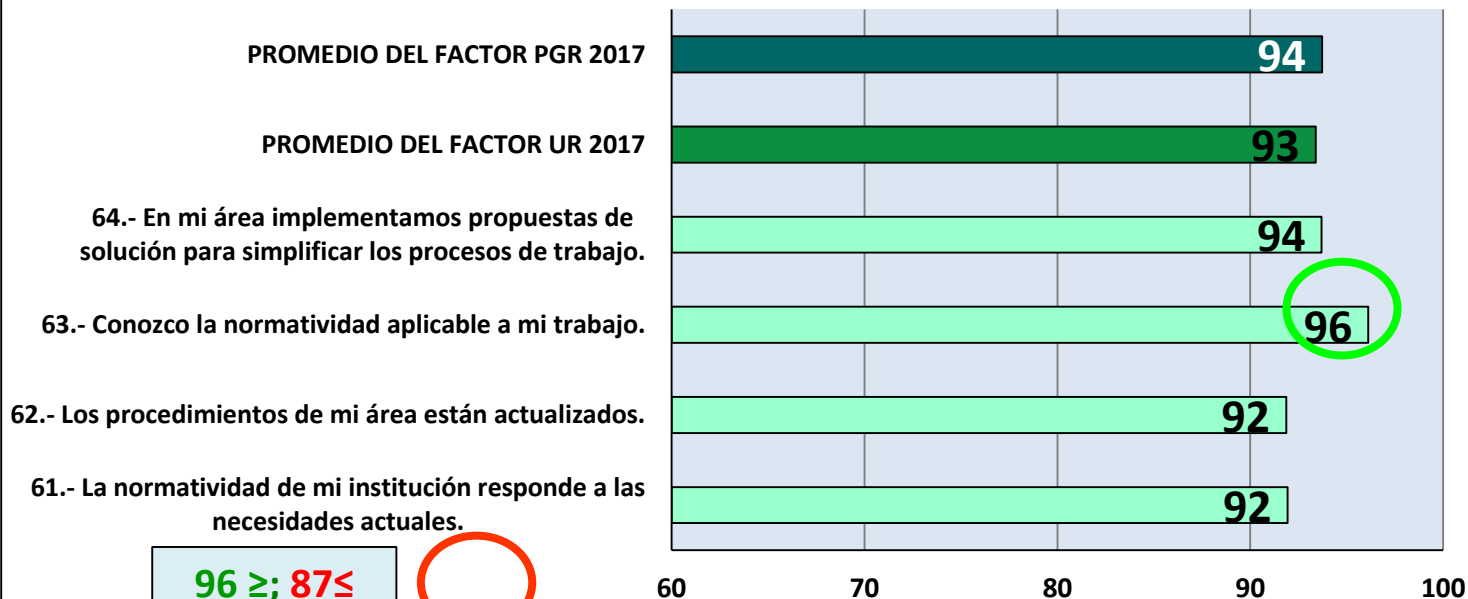


96 ≥; 87 ≤

Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Delegación en la Ciudad de México 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



93



96 ≥; 87 ≤



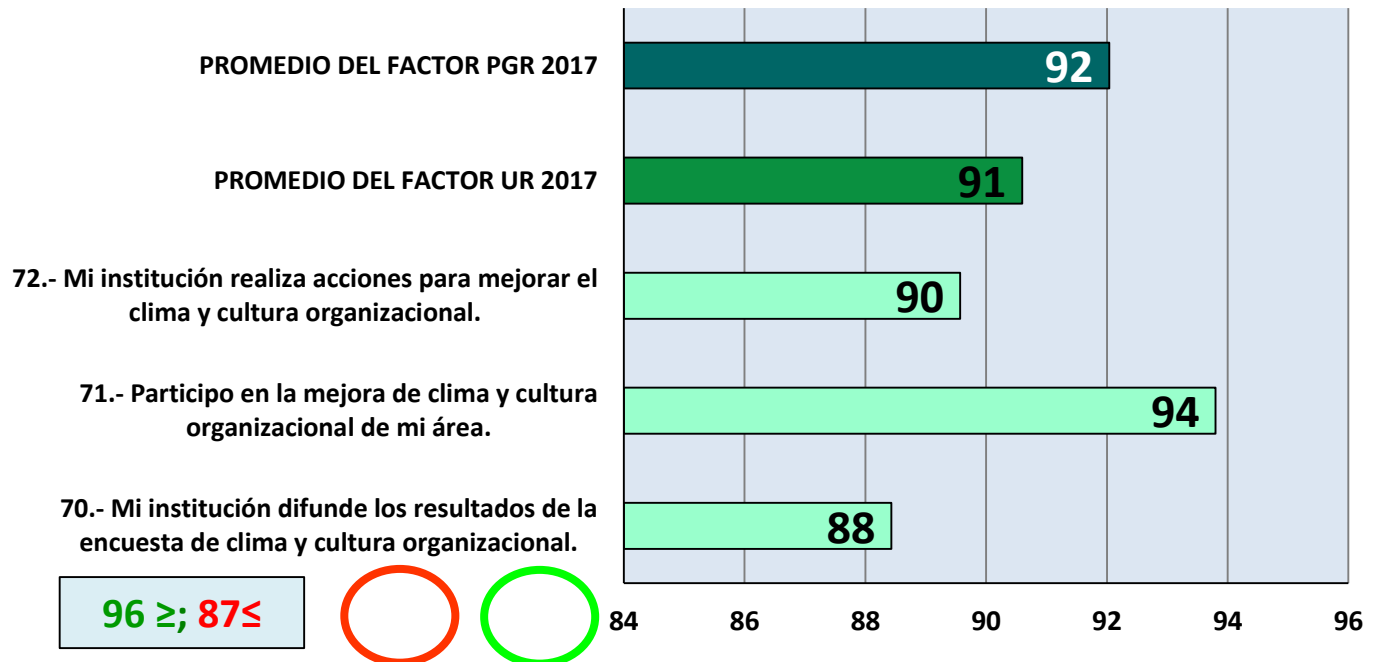
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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.

91



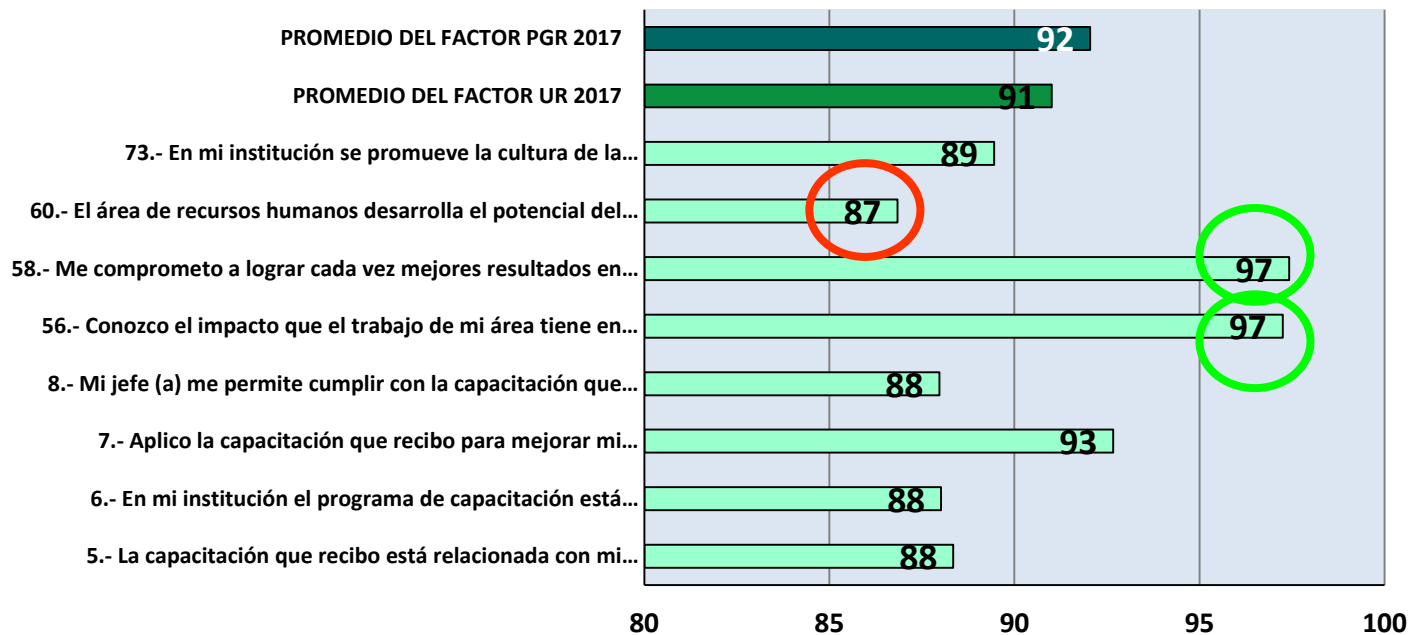
**XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
 UR / ECCO 2017**



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las 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.

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



91



96 ≥; 87 ≤

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

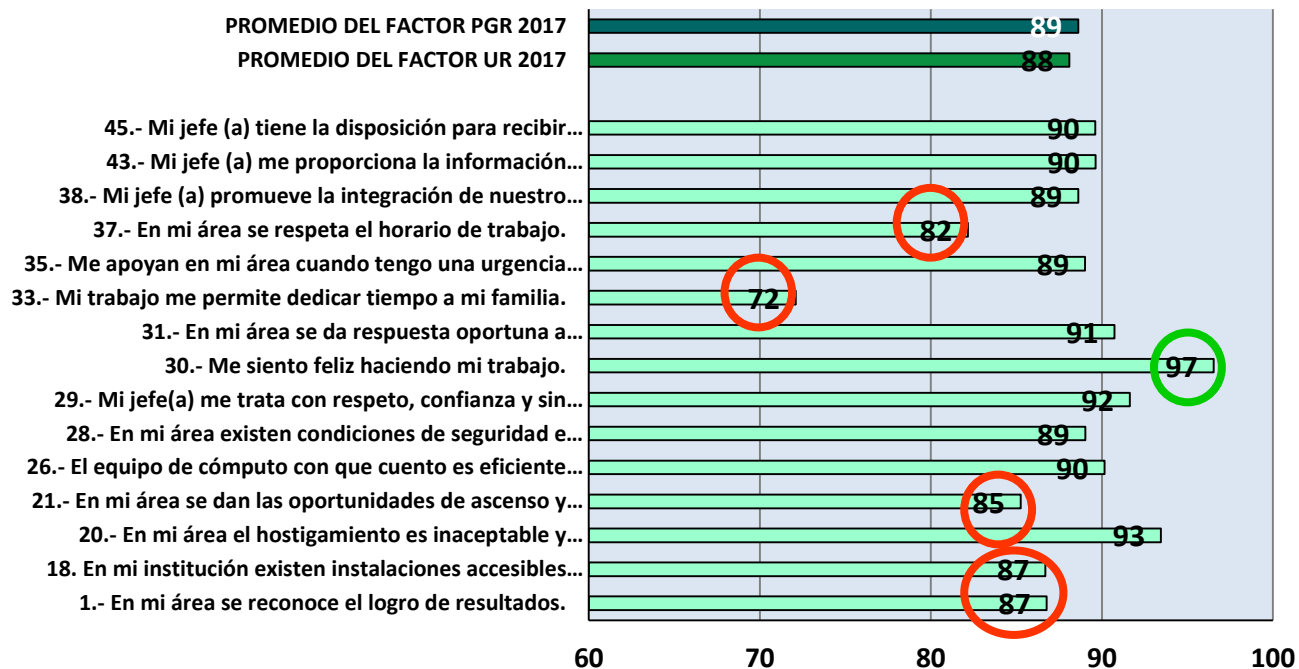
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

88



96 ≥; 87 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL
 UR / ECCO 2017

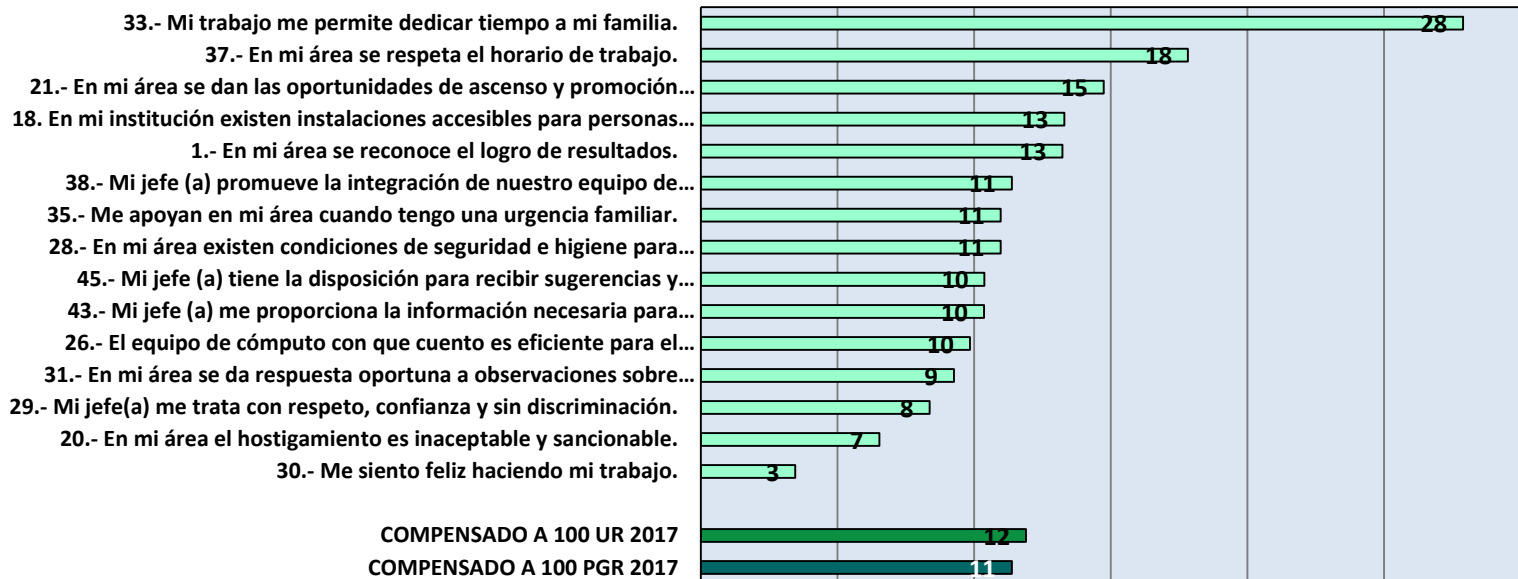


La Delegación en la Ciudad de México es una Institución en donde el personal realiza su trabajo felizmente; sin embargo el compromiso que tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral, estos reactivos 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 DE MAYOR A MENOR

UR / ECCO 2017 15 20 25 30



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

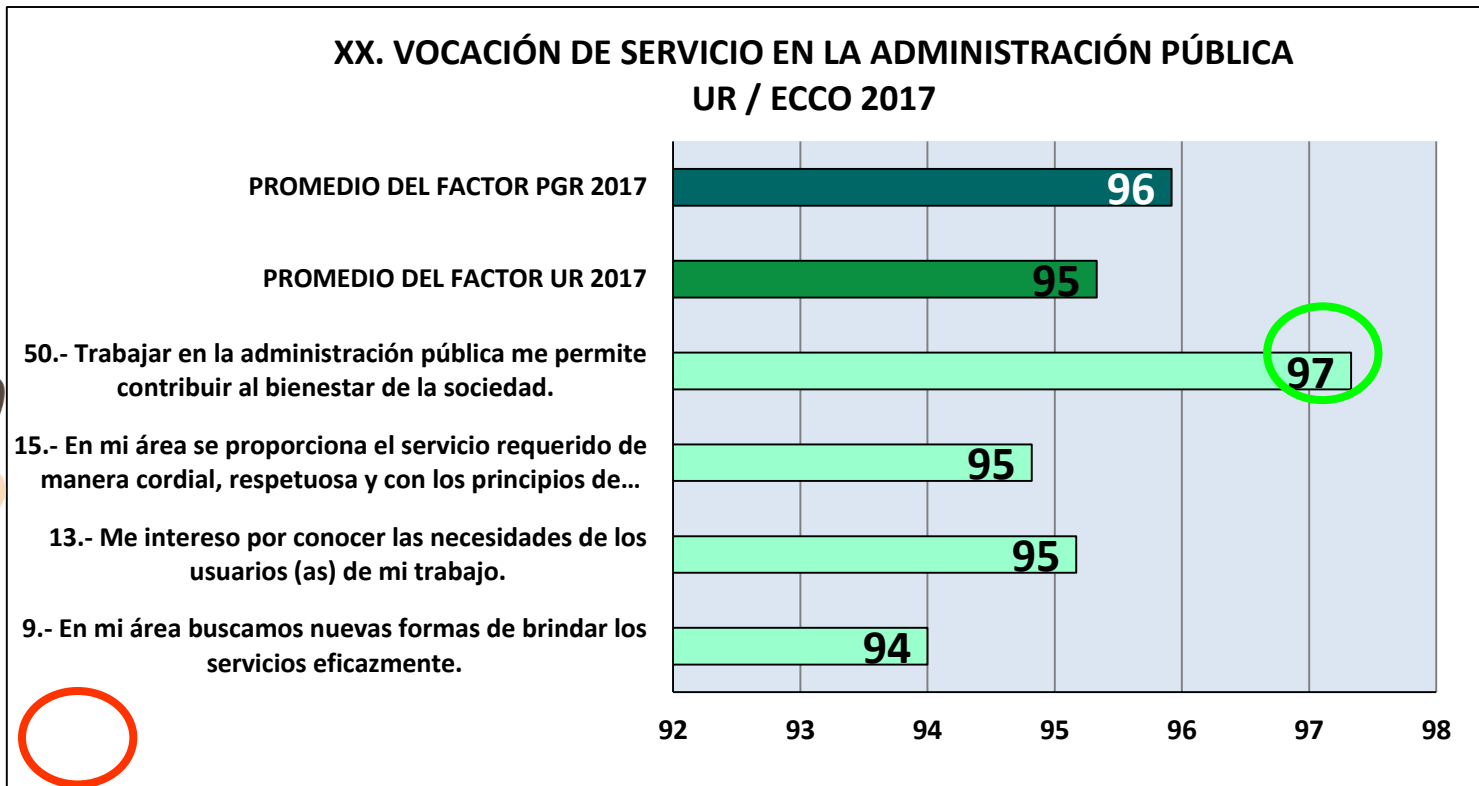
Factores Fractales de Competencias

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.

95



96 ≥; 87 ≤



Las y los servidores públicos de la Delegación en la Ciudad de México 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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

93

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

92

41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.

92

40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no...

95

38.- Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.

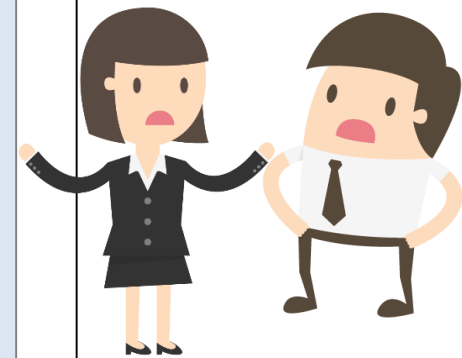
89

22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.

92

84 86 88 90 92 94 96

92



96 ≥; 87 ≤

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

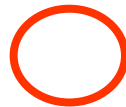
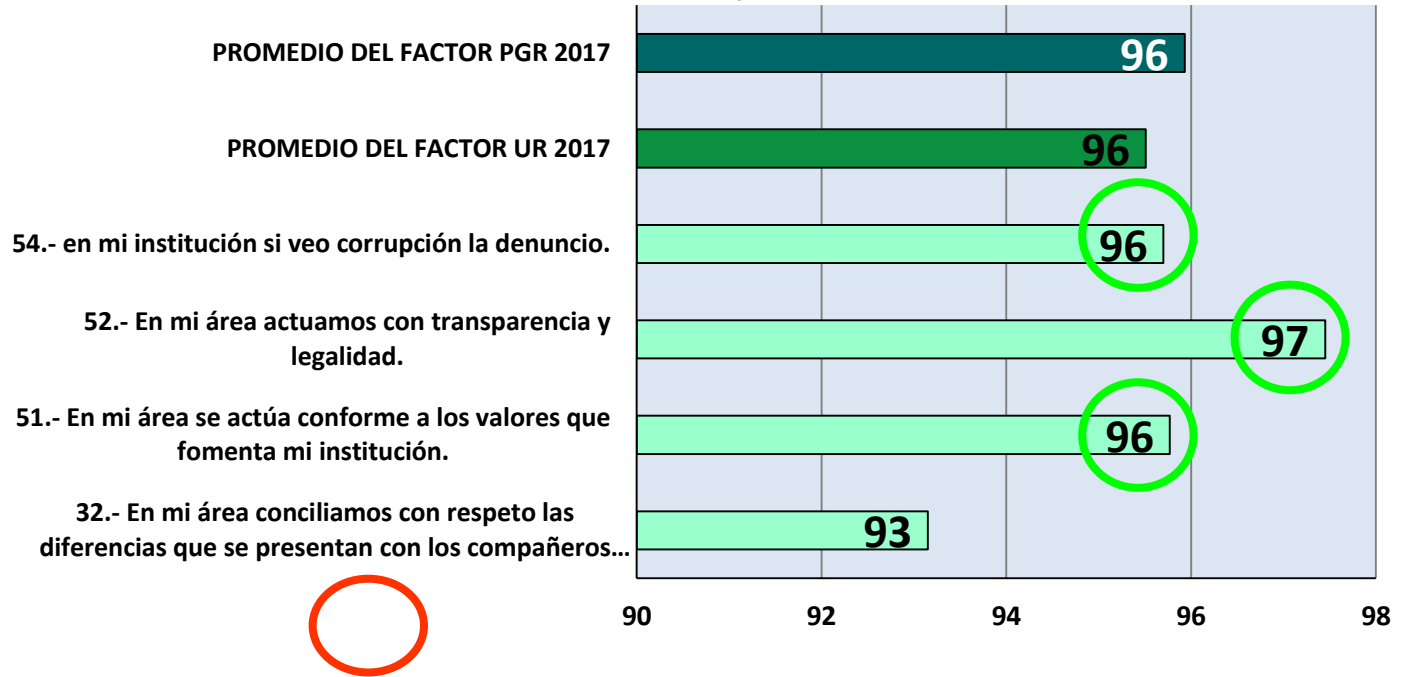
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

96



96 ≥; 87 ≤

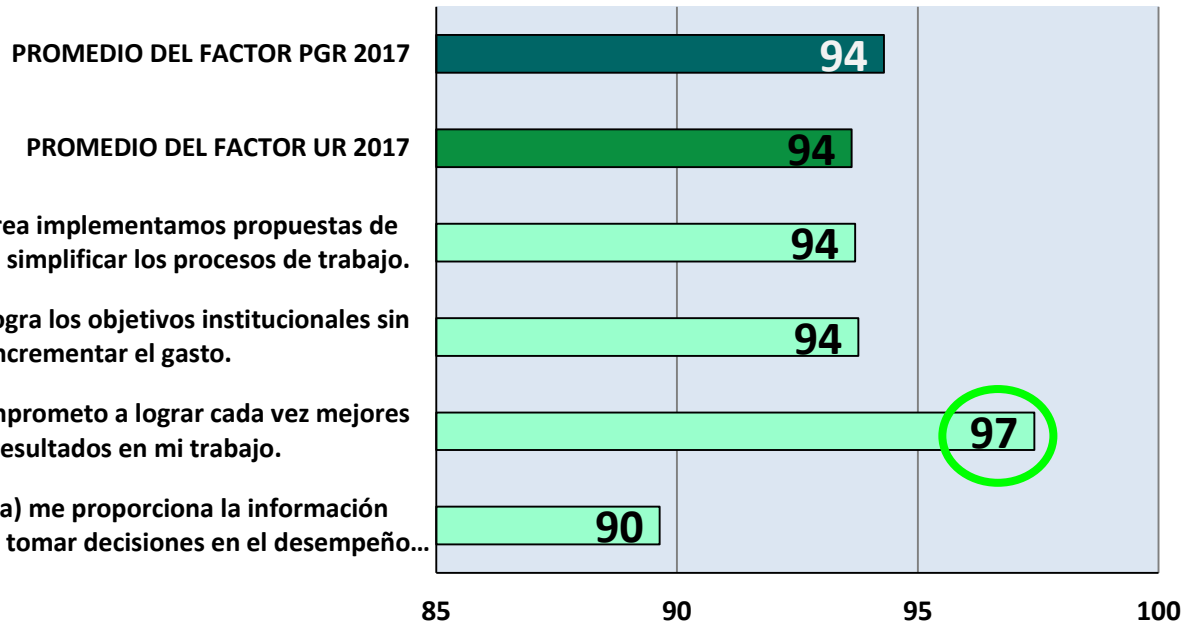
XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación en la Ciudad de México, 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



94



96 ≥; 87 ≤

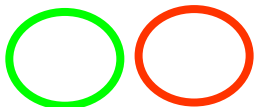
La Delegación en la Ciudad de México está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la Delegación.

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.

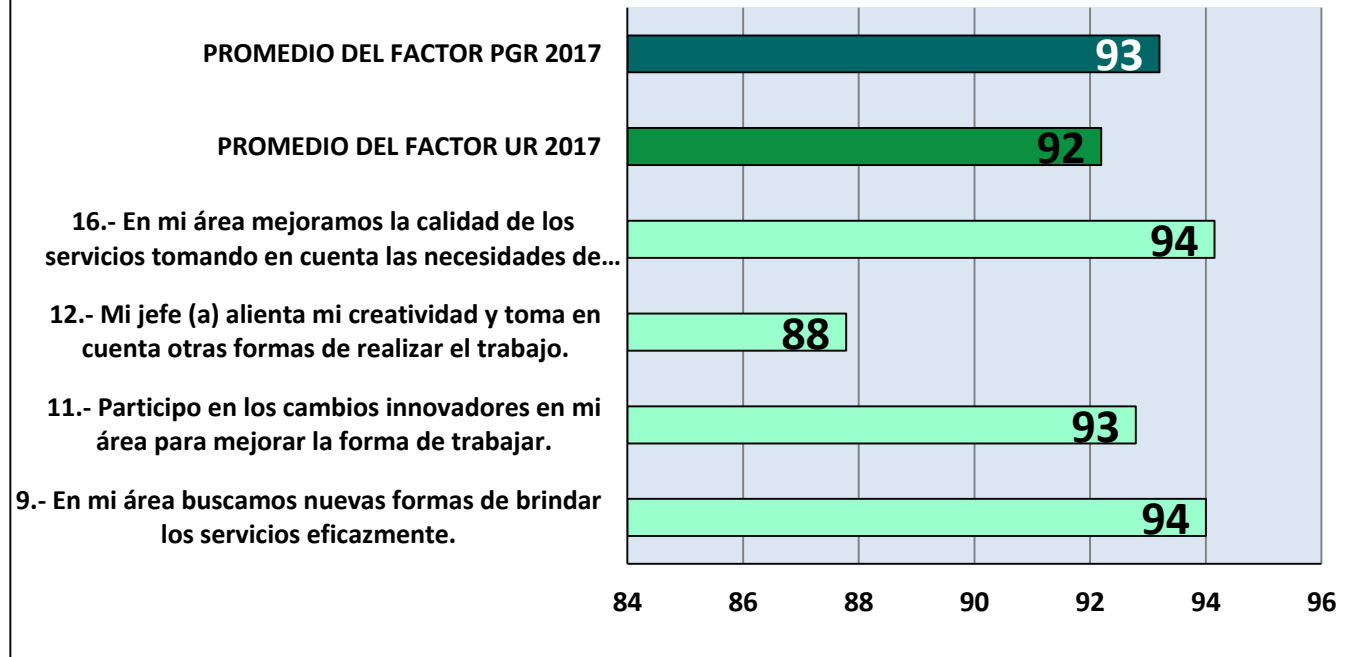
92



96 ≥; 87 ≤



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 Delegación en la Ciudad de México.

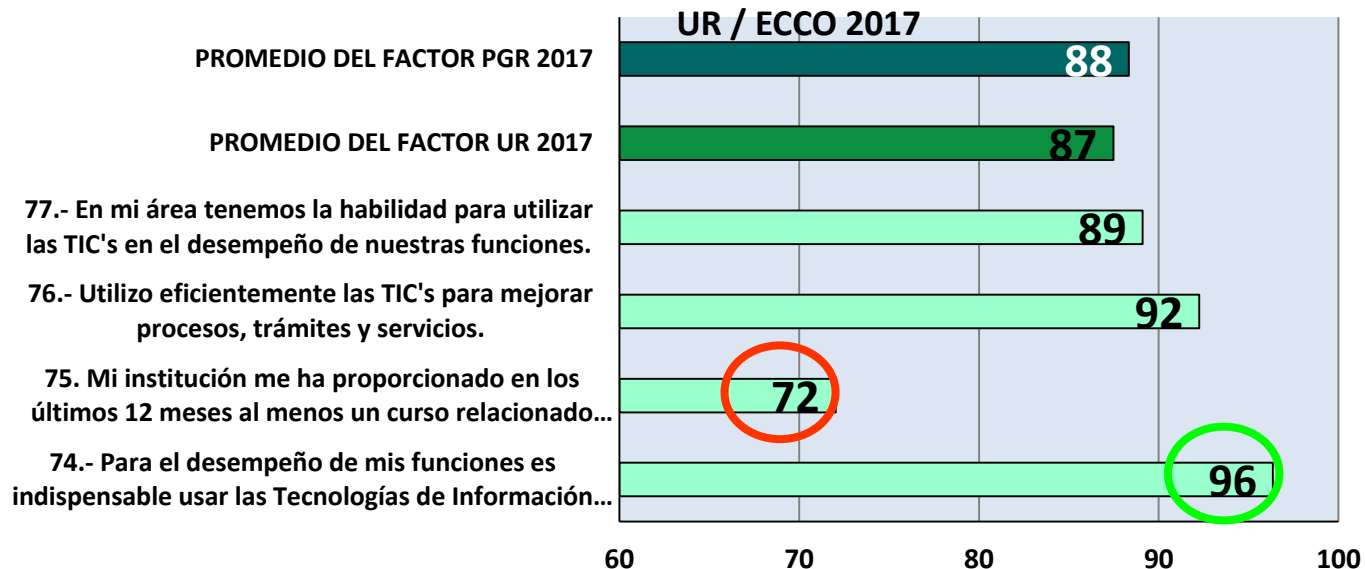
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

87



96 ≥; 87 ≤

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



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.

**XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017**

89

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017



96 ≥; 87 ≤



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

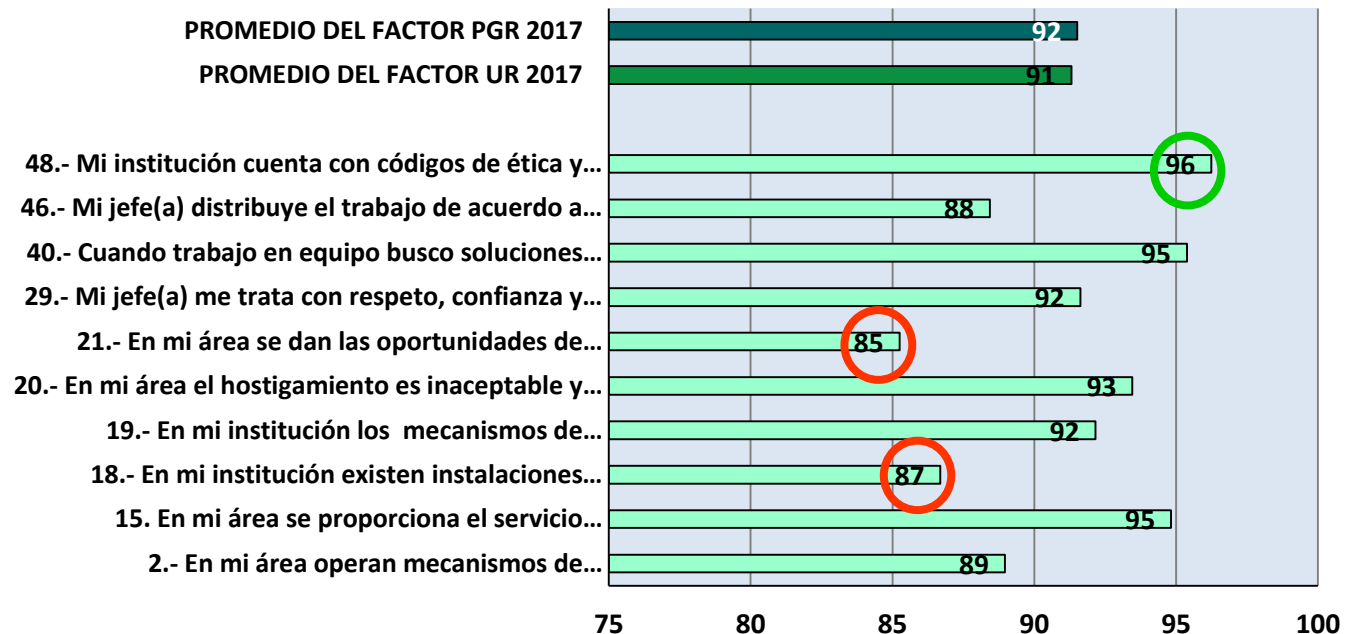
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

91



96 ≥; 87 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR / ECCO 2017



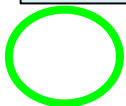
Este factor fractal muestra a la Delegación en la Ciudad de México como una Institución que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación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

Factor Específico por Ramo (FER)

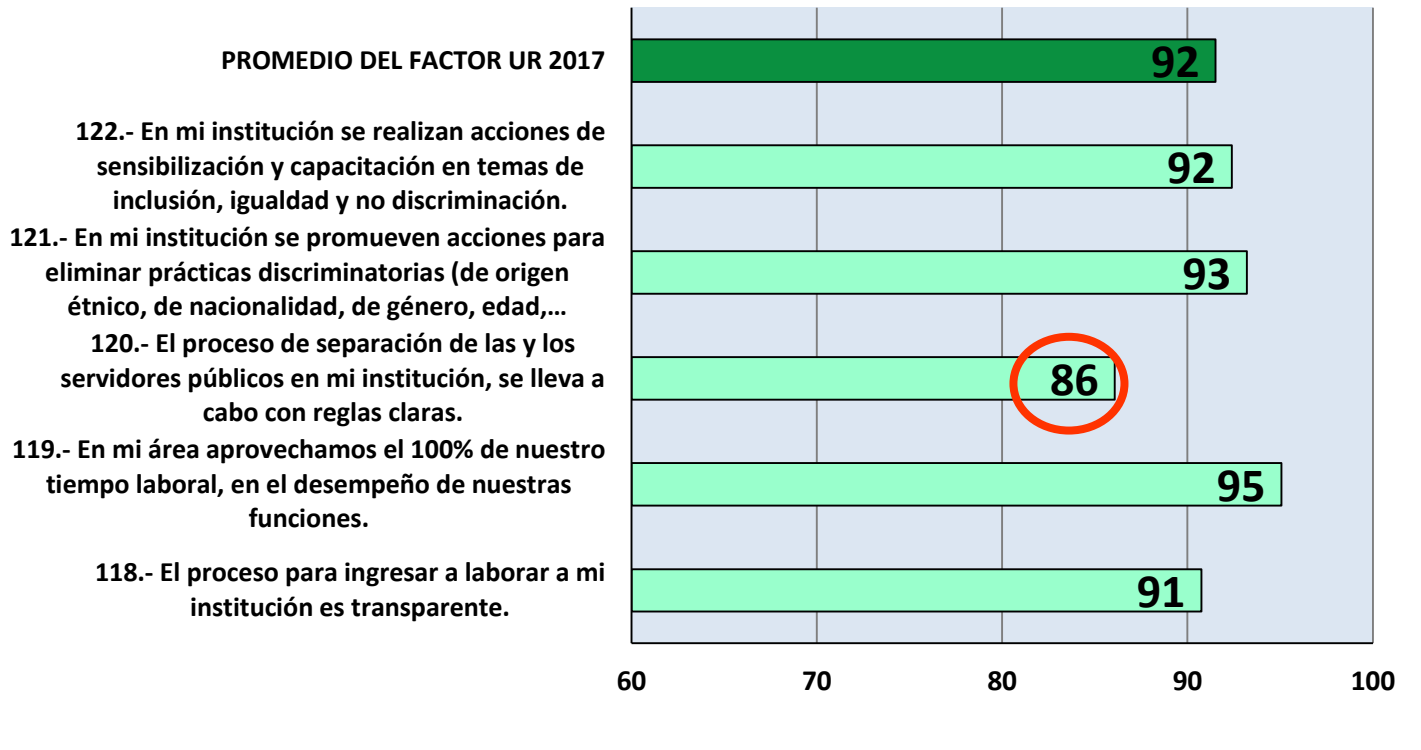
92



96 ≥; 87 ≤



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

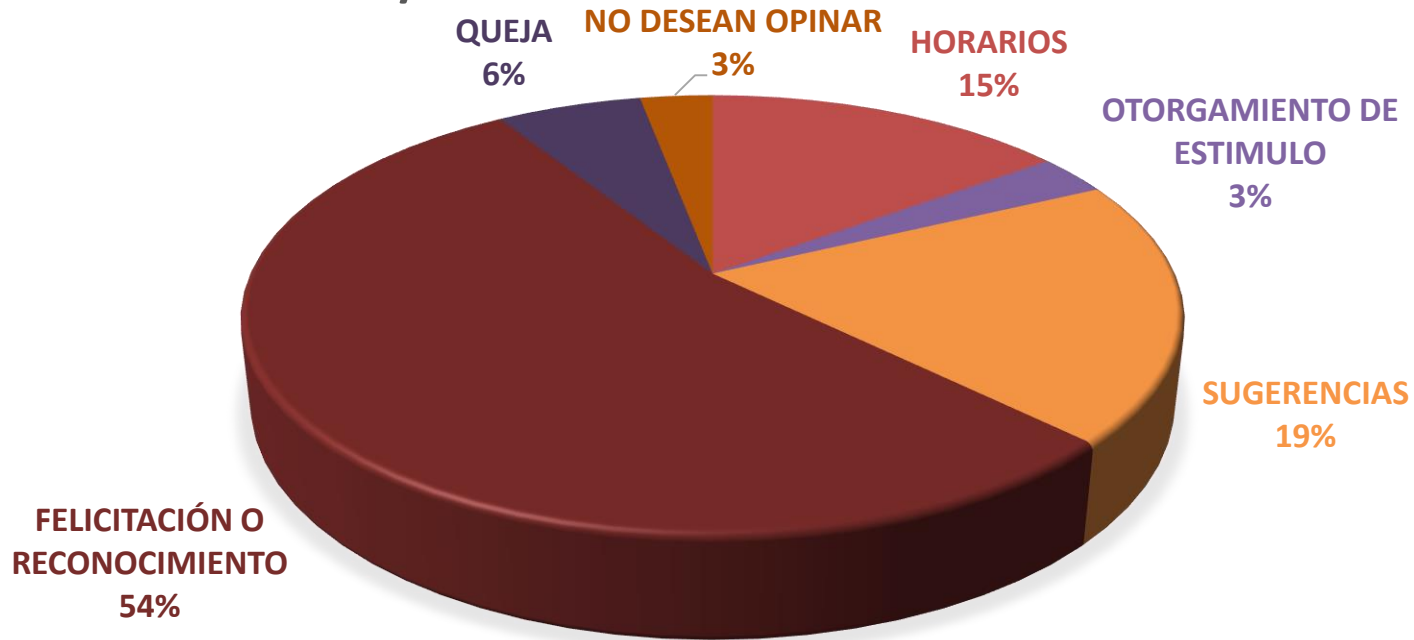


Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la Delegación en la Ciudad de México debería ser un poco más transparente.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS UR 329/ ECCO 2017



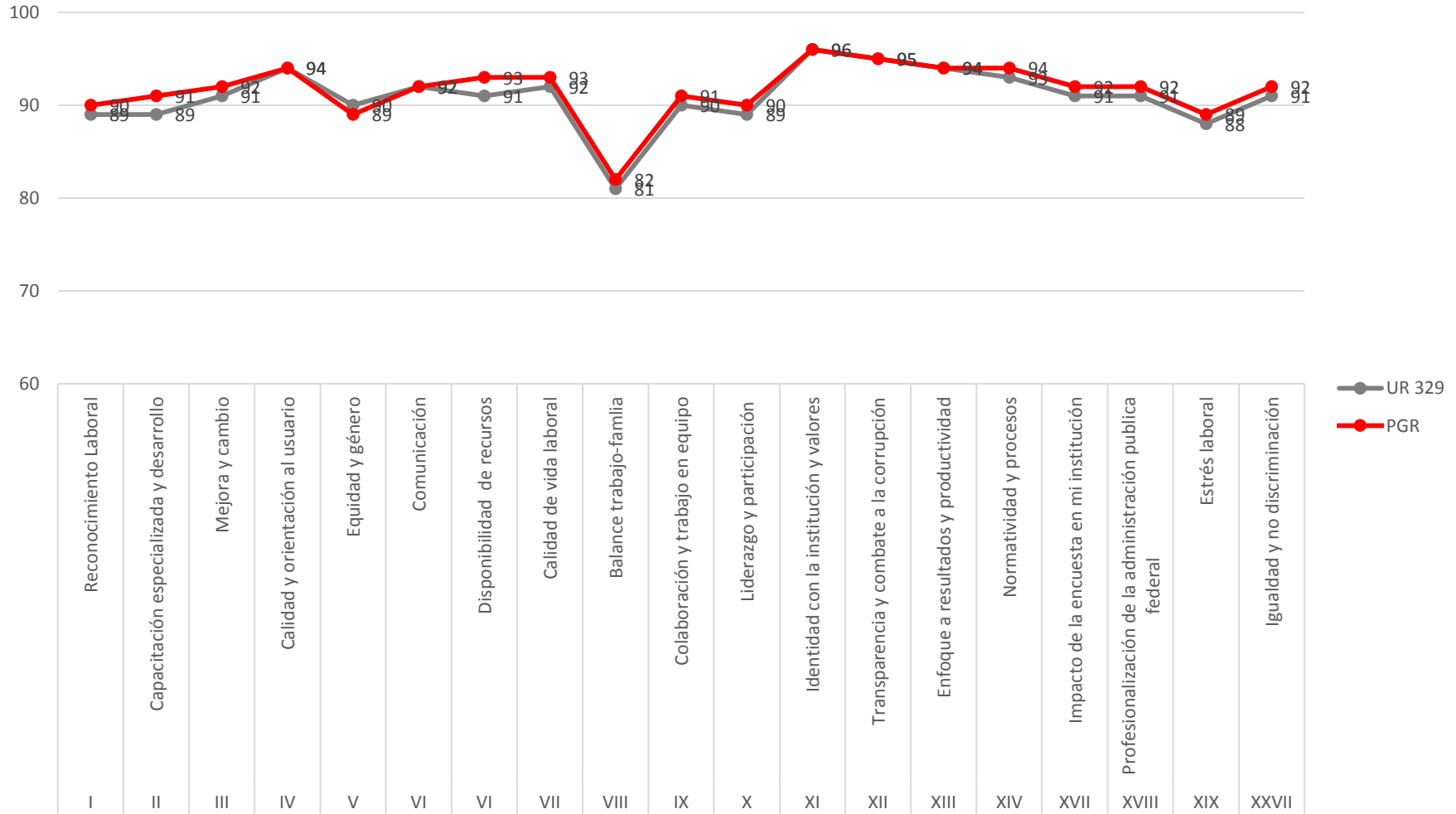
De 67 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 15% externaron que la jornada laboral extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 54% felicitan tanto a la Secretaría de la Función Pública como a los coordinadores de la encuesta de la PGR, por realizar este tipo de ejercicio, el 19% agradecen por tomar en cuenta su opinión, pero realizan sugerencias ante la encuesta.

3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de resultados la Delegación en la Ciudad de México y la PGR.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo UR 329 -PGR / 2017

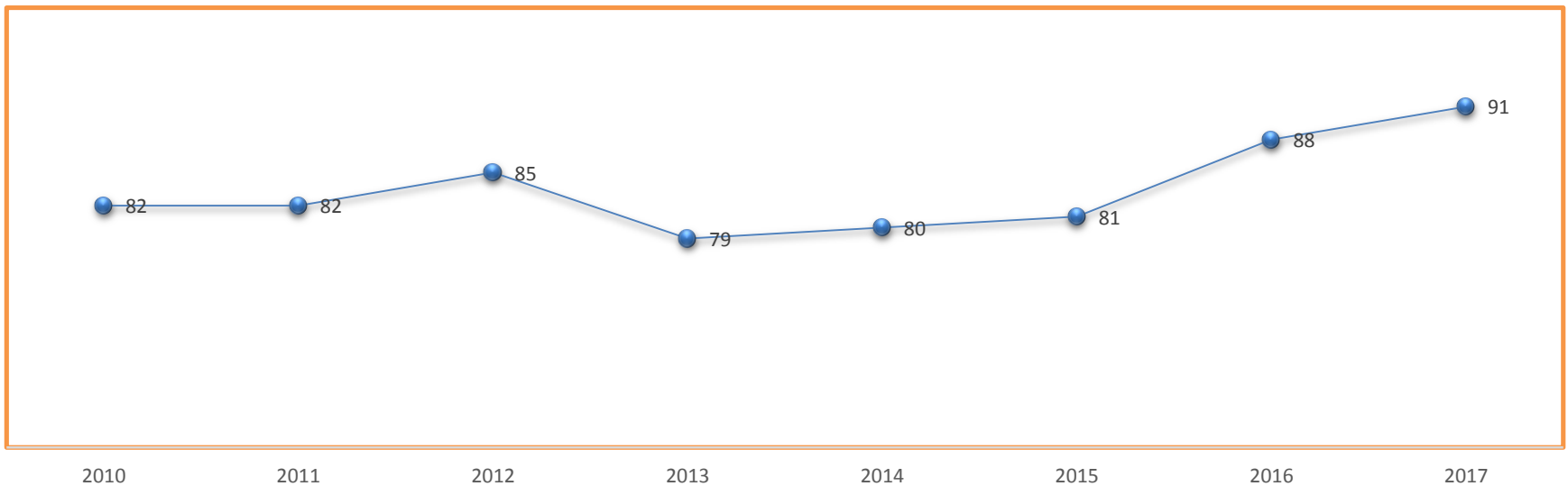


3.1. Comparativo histórico de la Delegación en la Ciudad de México.

Resultados ECCO UR 329 Comparativo Histórico

Título del gráfico

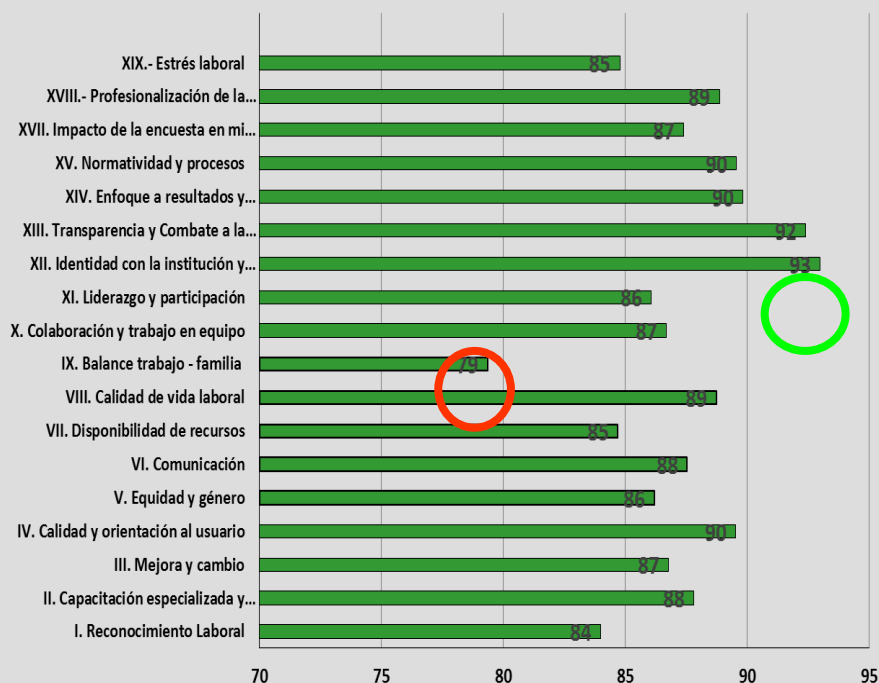
Series1



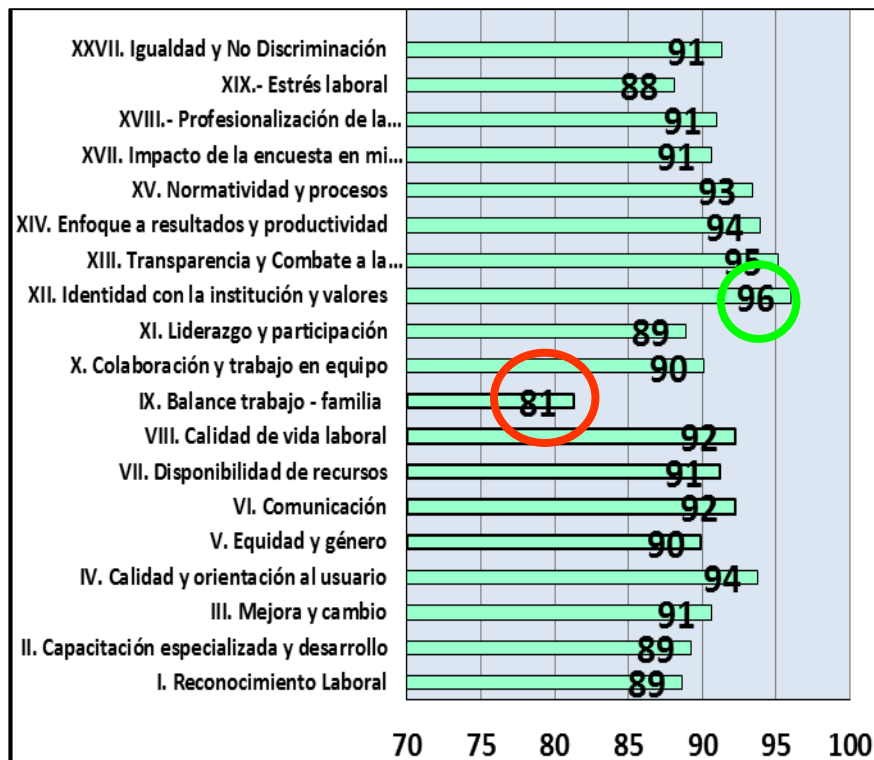
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación en la Ciudad de México en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

3.2. Resultados UR 329 2015 Vs. 2017

FACTORES
 UR / ECCO 2015



FACTORES
 UR 329 / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Delegación en la Ciudad de México 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 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:

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

$$\frac{9 \text{ Acciones cumplidas}}{12 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{75\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

$$\frac{0 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$$

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 50 Profesional

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

Factor 52. Liderazgo integral

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

Factor 63. Transparencia

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

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 Delegación en la Ciudad de México, 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 87 puntos o menores.

$96 \geq; 87 \leq$

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

329	DELEGACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO
-----	-----------------------------------

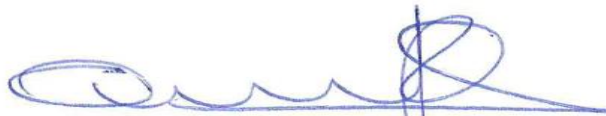
FACTOR

I. RECONOCIMIENTO LABORAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reconocer la labor de los servidores públicos en su área de trabajo.
--

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				
					O																
1	Aumentar la gestión de estímulos y recompensas por puntualidad y/o productividad.	Unidad Administrativa	Económico, tiempo y/o especie	Bimestral	E	X	enlace y operativo (confianza)	P													
					O			R													
2	Implementar una estrategia de reconocimiento al personal de la institución; por puntualidad y/o por desempeño,	Unidad Administrativa	Económico, tiempo y/o especie	Bimestral	E	X	enlace y operativo (confianza)	P													
					O			R													



 LIC. ARMANDO DEL RIO LEAL



 LIC. SERGIO AGUILAR ORTIZ

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

329	DELEGACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO
-----	-----------------------------------

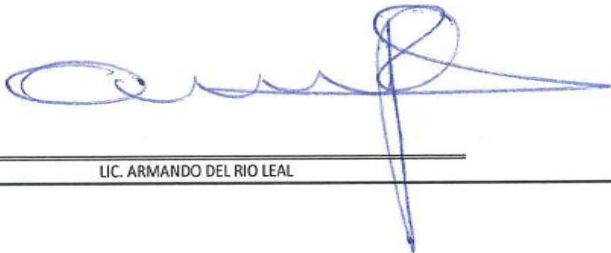
FACTOR

V. EQUIDAD Y GÉNERO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la cultura de la equidad de género y la no discriminación entre el personal de la institución, asimismo dar a conocer la existencia de las instalaciones para el personal con capacidades diferentes.
--

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					
					O			P	R	P	R	P	R	P	R	P	R					
1	Promover cursos sobre equidad y género para la preparación de la vida personal y profesional.	Unidad Administrativa	Especie	Trimestral	E	X	TODO EL PERSONAL															
					O																	
2	Difundir al personal la existencia de instalaciones para personal con capacidades diferentes y la señalización en los edificios; tanto de la Sede Delegacional como en las subse-des.	Unidad Administrativa	Comunicación y carteles	Trimestral	E	X	TODO EL PERSONAL															
					O																	



 LIC. ARMANDO DEL RIO LEAL



 LIC. SERGIO AGUILAR ORTIZ

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

329	DELEGACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO
-----	-----------------------------------

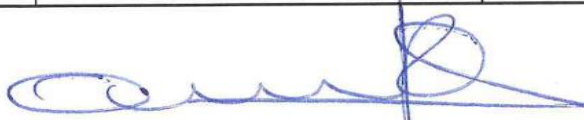
FACTOR

IX. BALANCE TRABAJO FAMILIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Generar un cambio motivador y favorable, dirigido al personal que integra la Delegación en la Ciudad de México
--

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					
					O																	
1	Otorgar un día de descanso una vez al mes, como reconocimiento a la eficiencia y productividad, de preferencia en día viernes, así como una manera de motivación para que permanentemente las y los servidores públicos cumplan con sus objetivos.	Unidad Administrativa	Tiempo	Mensual	E	X	enlace y operativo (confianza)	P														
					O			R														
2	Flexibilizar el horario laboral " horario de comida", y revisar los casos en que se pueda compactar para salir antes, para que las y los servidores publicos puedan tener un mayor balance en su vida tanto personal como familiar, así como para el cuidado de su salud.	Unidad Administrativa	Tiempo	Bimestral	E	X	enlace y operativo (confianza)	P														
					O			R														
4	Respetar el horario de entrada y salida básico de 09:00 a 21:00 hrs. salvo los casos en que se requiera ampliarlo por necesidades del servicio y cargas de trabajo.	Unidad Administrativa	Tiempo	Mensual	E	X	enlace y operativo (confianza)	P														
					O			R														


LIC. ARMANDO DEL RÍO LEAL


LIC. SÉRGIO AGUILAR ORTIZ

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

329	DELEGACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO
-----	-----------------------------------

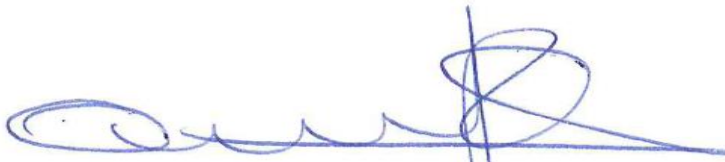
FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Motivar al personal para el desarrollo de sus funciones con más eficiencia y eficacia.
--

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	Aumentar la gestión de estímulos y recompensas por puntualidad y/o productividad, para que se sientan motivados y así se llegue a desarrollar su potencial de cada servidor público.	Unidad Administrativa	Económico, tiempo y/o especie	Bimestral	E	X	enlace y operativo (confianza)	P											
					O			R											



LIC. ARMANDO DEL RIO LEAL



LIC. SERGIO AGUILAR ORTIZ

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

329	DELEGACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO
-----	-----------------------------------

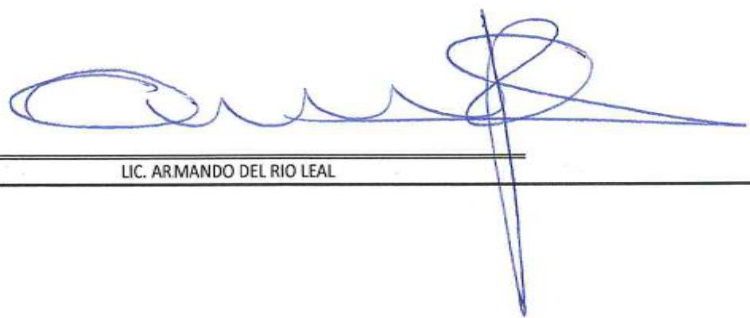
FACTOR

XVII Impacto de la encuesta en la Delegación en la Ciudad de México

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Dar a conocer los resultados obtenidos en la ECCO 2017, así como el PPTCCO 2018

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				
					O			P														
1	Difundir las prácticas de transformación de clima y cultura organizacional 2018 de la Delegación en la Ciudad de México	Unidad Administrativa	Comunicación y carteles	un mes			TODO EL PERSONAL	R														



 LIC. ARMANDO DEL RIO LEAL



 LIC. SERGIO AGUILAR ORTIZ

