

**ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA  
ORGANIZACIONAL  
ECCO 2017**

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

**DELEGACION ESTADO DE MEXICO**

---

---

CRITERIO	Pág
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	6
2. Análisis Cualitativo .....	59
3. Análisis Comparativo .....	62
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas .....	63
3.1.1. Comparación de resultados APF Vs. PGR .....	64
3.1.2. Comparación Sector Central .....	65
3.1.3. Comparativo Histórico PGR .....	66
3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017 .....	67
3.3. Efectividad del PTCCO 2017 .....	69
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	72
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	72
5.1. Difusión de resultados .....	72
5.2. Factor Liderazgo .....	72
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	72

La Delegación Estado de Mexico, participo 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.

Esta Delegación Estado de México, de la PGR participó con 306 personas de un universo de 574 es decir el 54.40% de participación, 22.95 puntos porcentuales más que en 2016 (31.45%).

El resultado fue:



4 puntos más que el año anterior (29)

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 Estado de México 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 Estado de México 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 **87** puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

**97 ≥; 87 ≤**

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



**97 - 100**



**88 - 96**

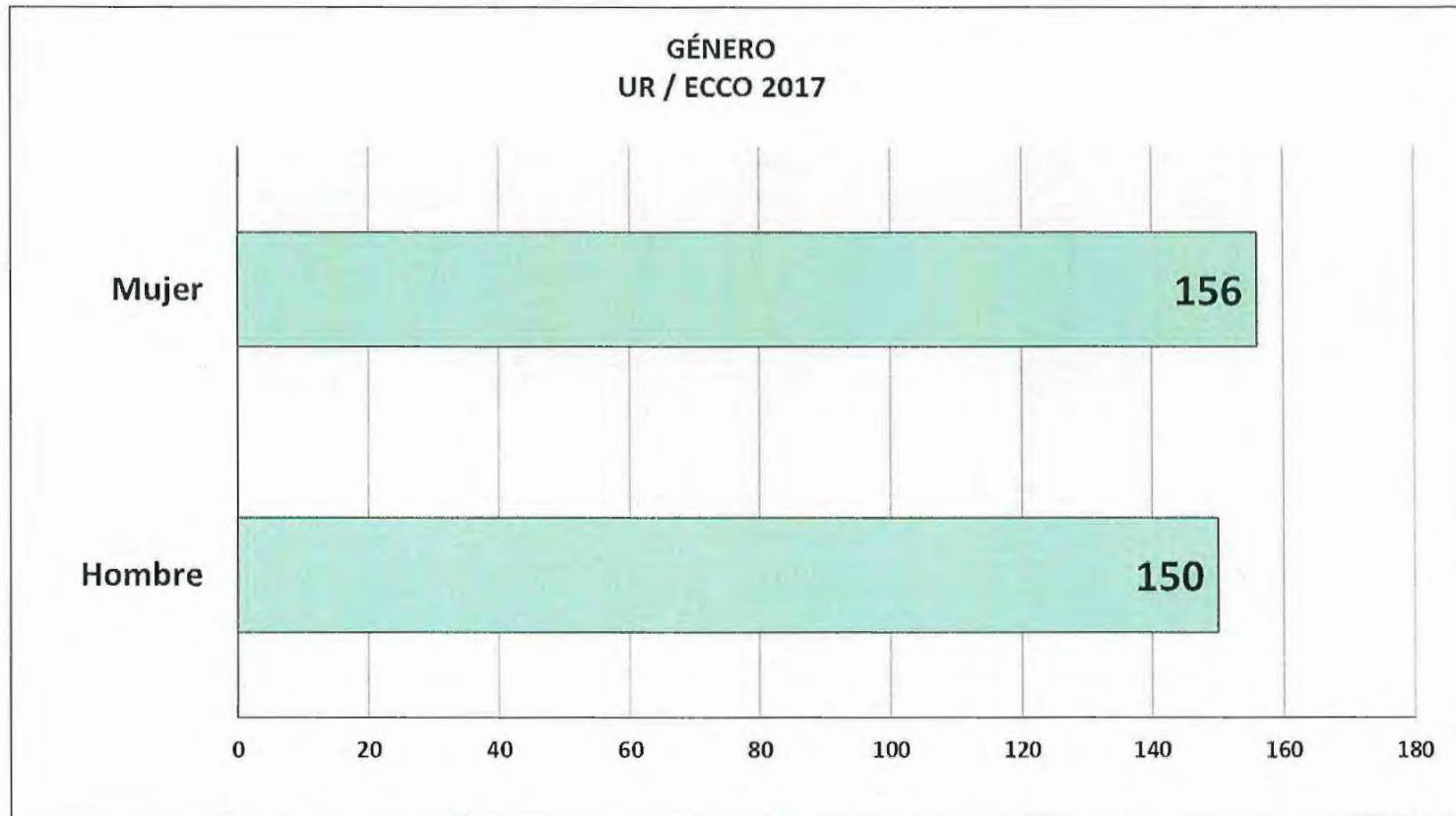


**72 - 87**

# 1. Análisis Cuantitativo

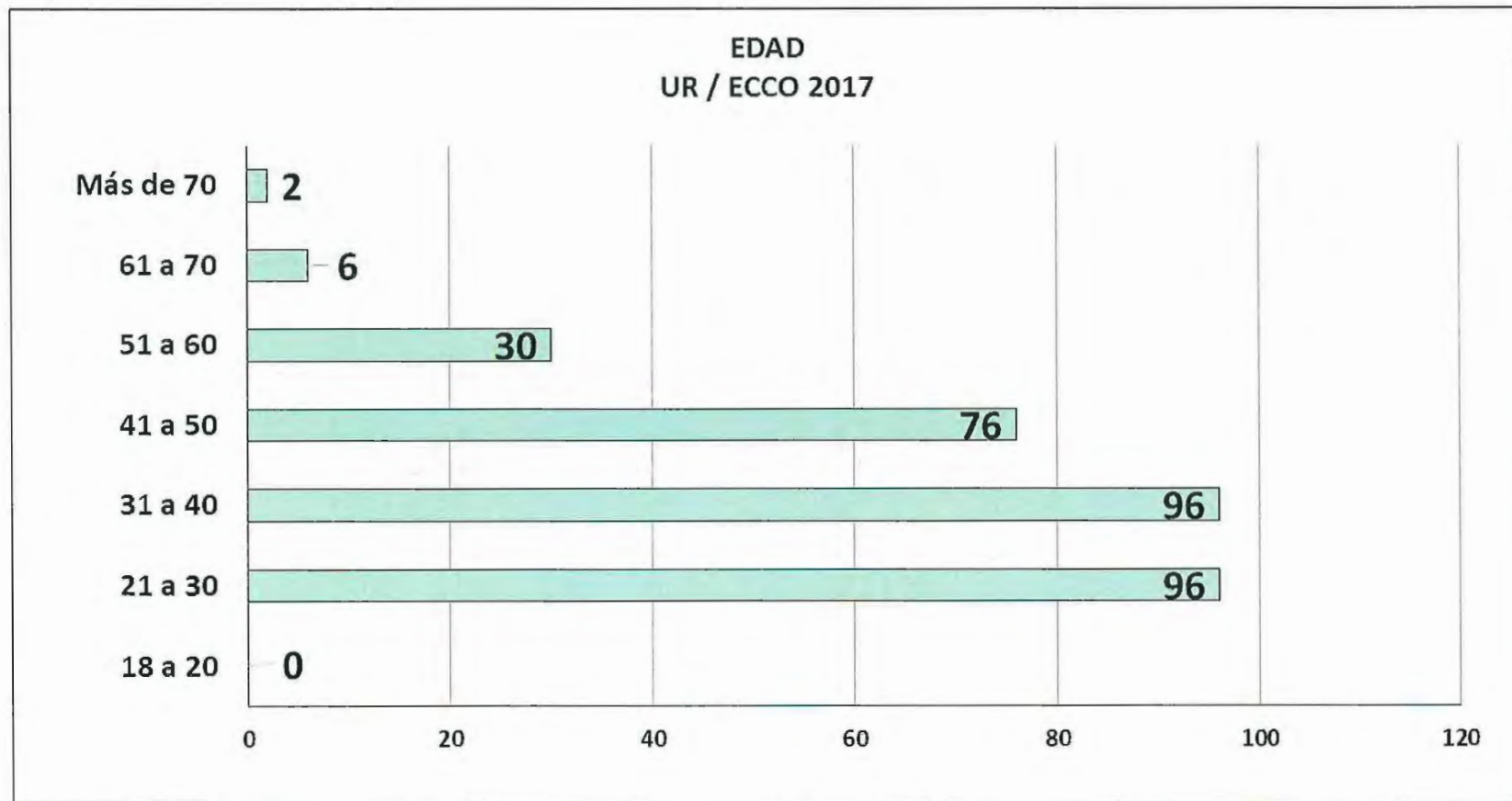


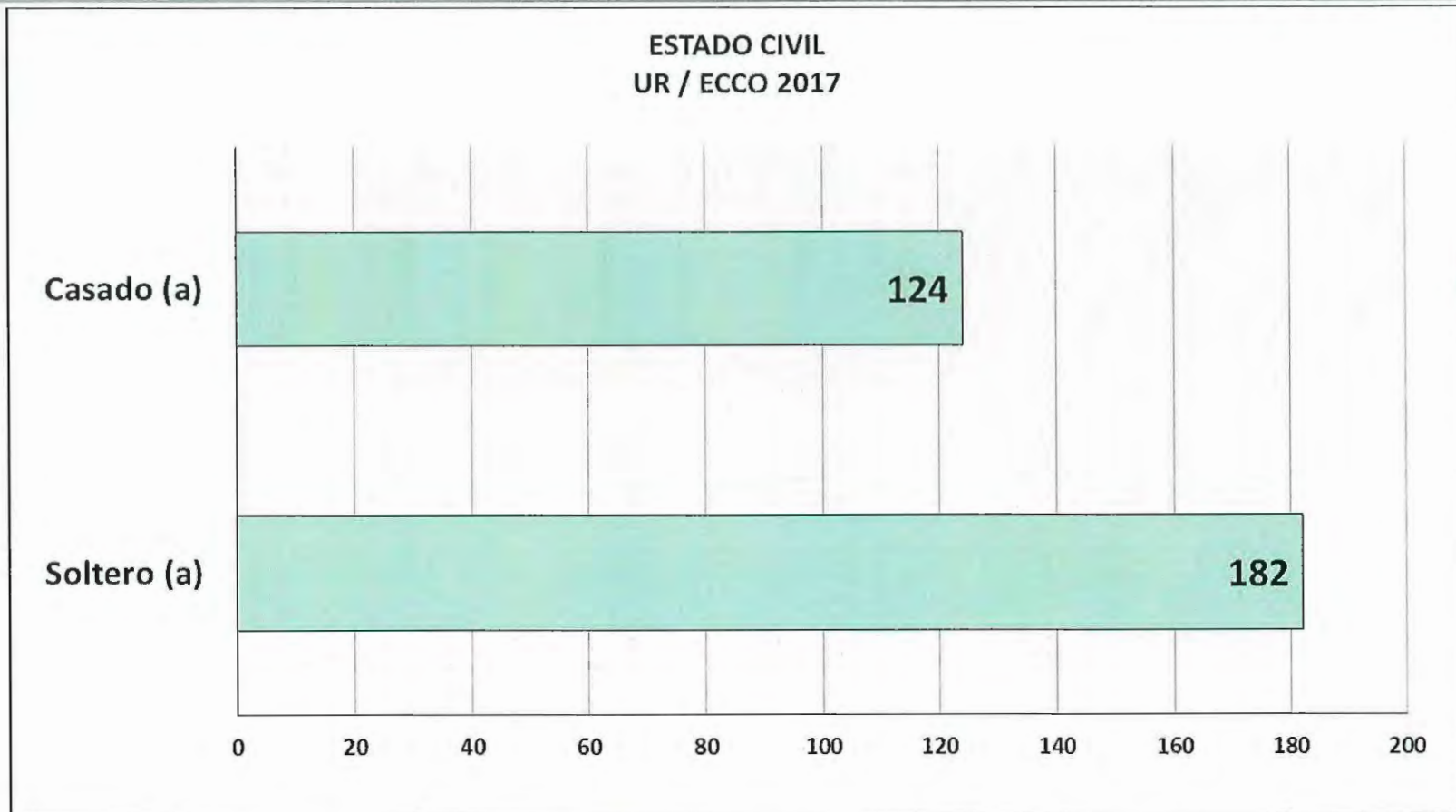
## Datos Sociodemográficos



La participación de las mujeres fue 2% mayor al de los hombres.  
Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada por en la misma proporción.

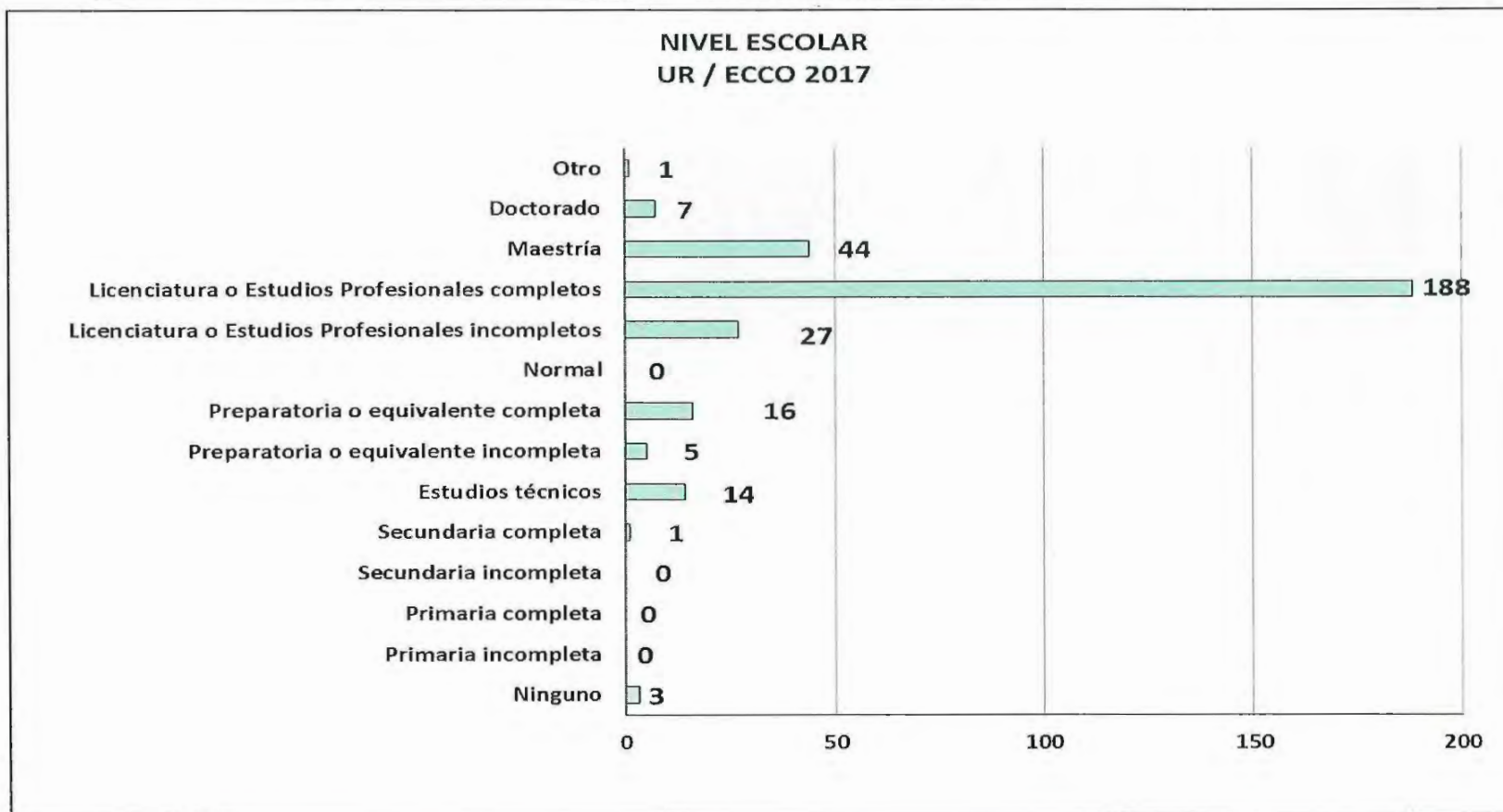
Casi 6 personas participantes en la encuesta (62%), se encuentran entre los 21 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 38% del universo total.



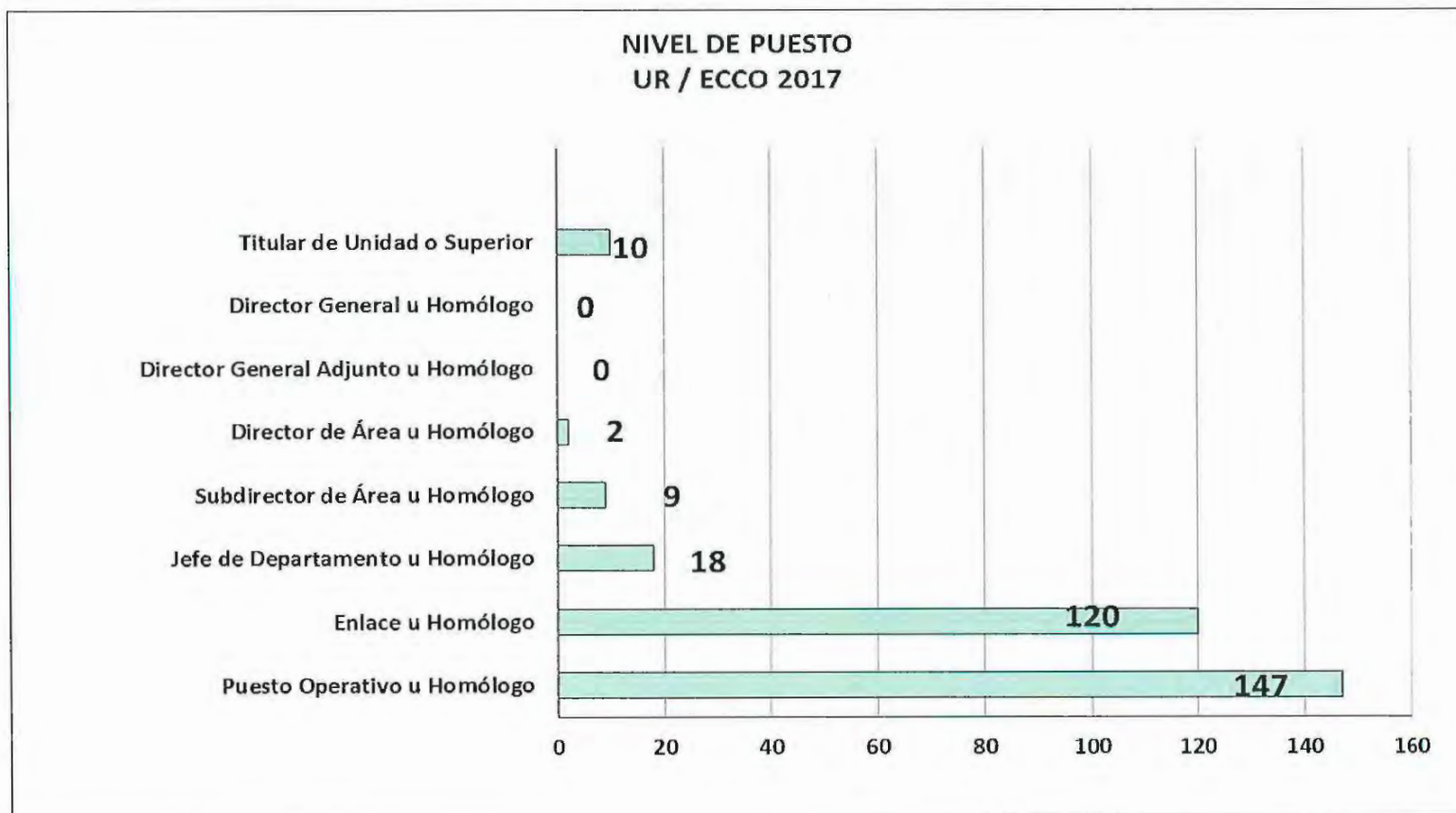


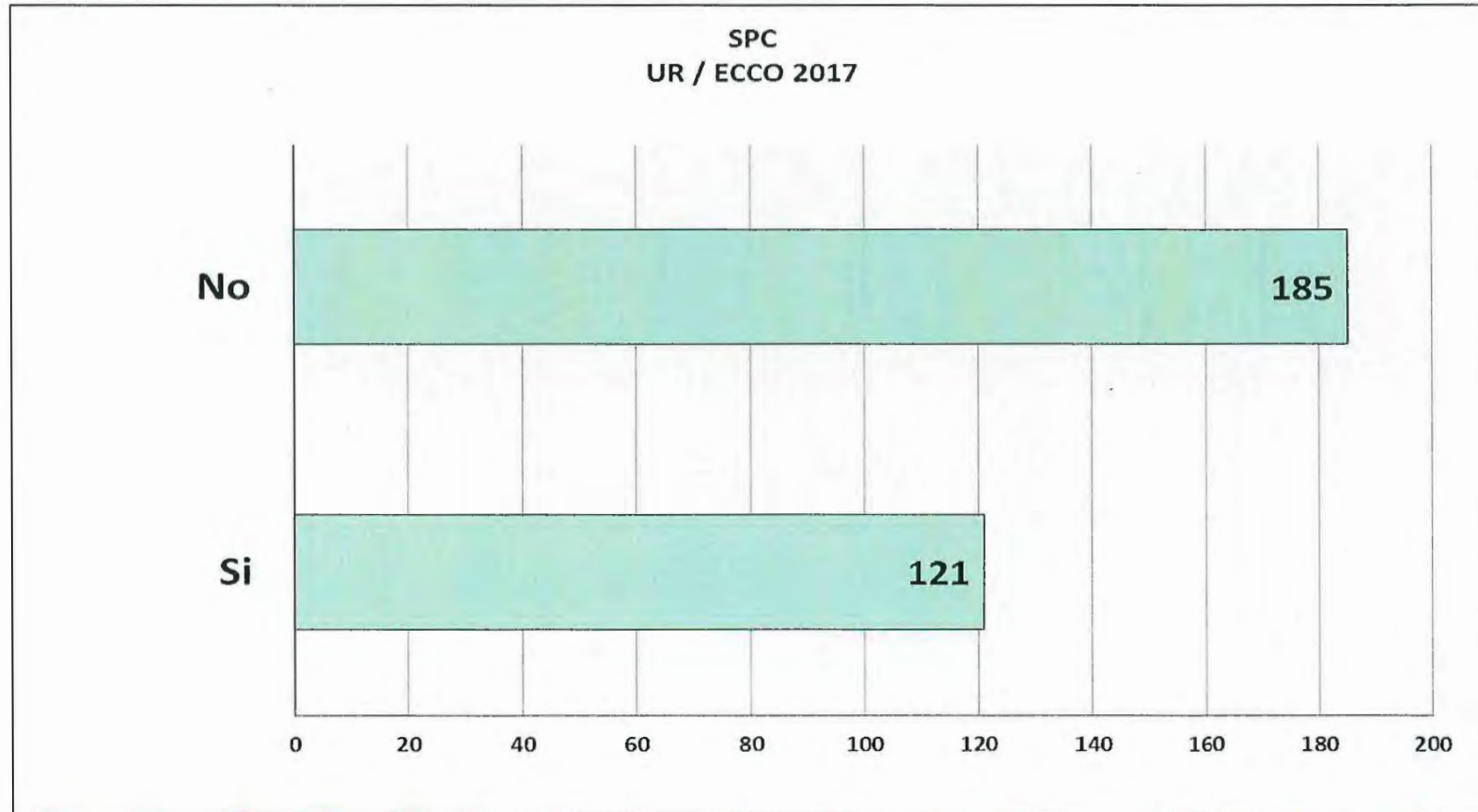
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total del universo (574), con una variación de 50 puntos porcentuales.

Se ha presentado una constante de 8 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo dos personas de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



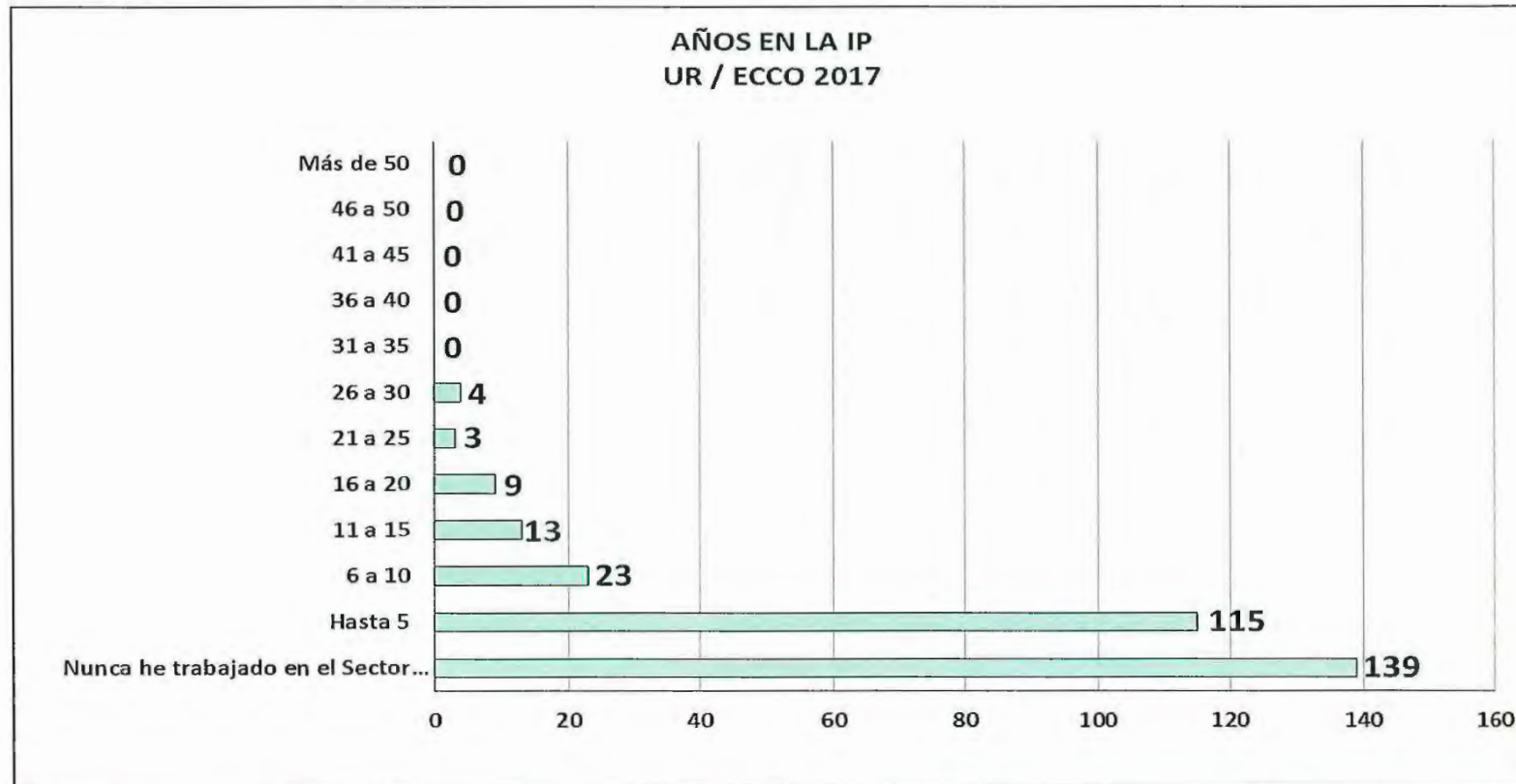
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 87% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.



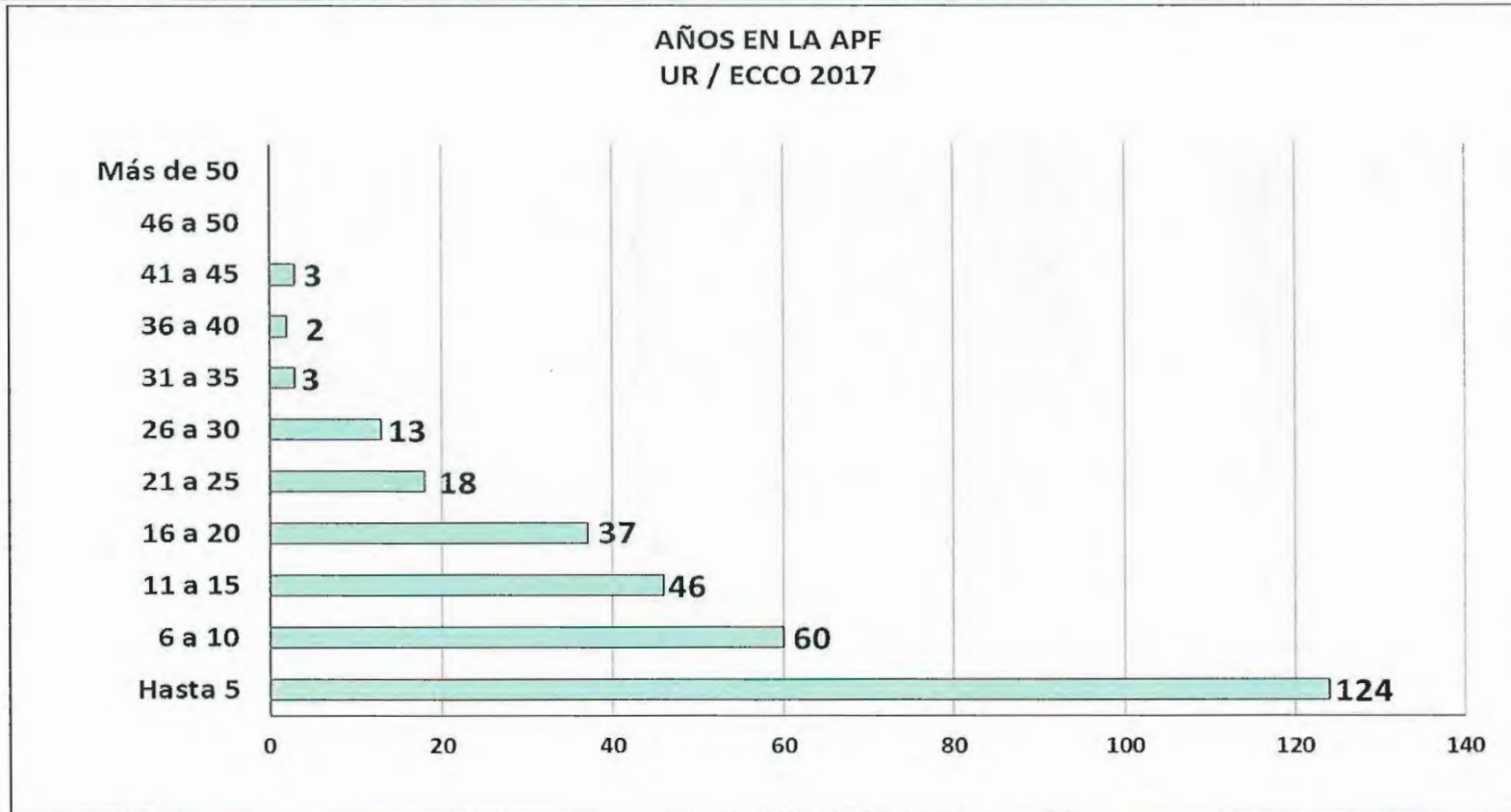


El 18% del personal de PGR que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

6 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 4 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

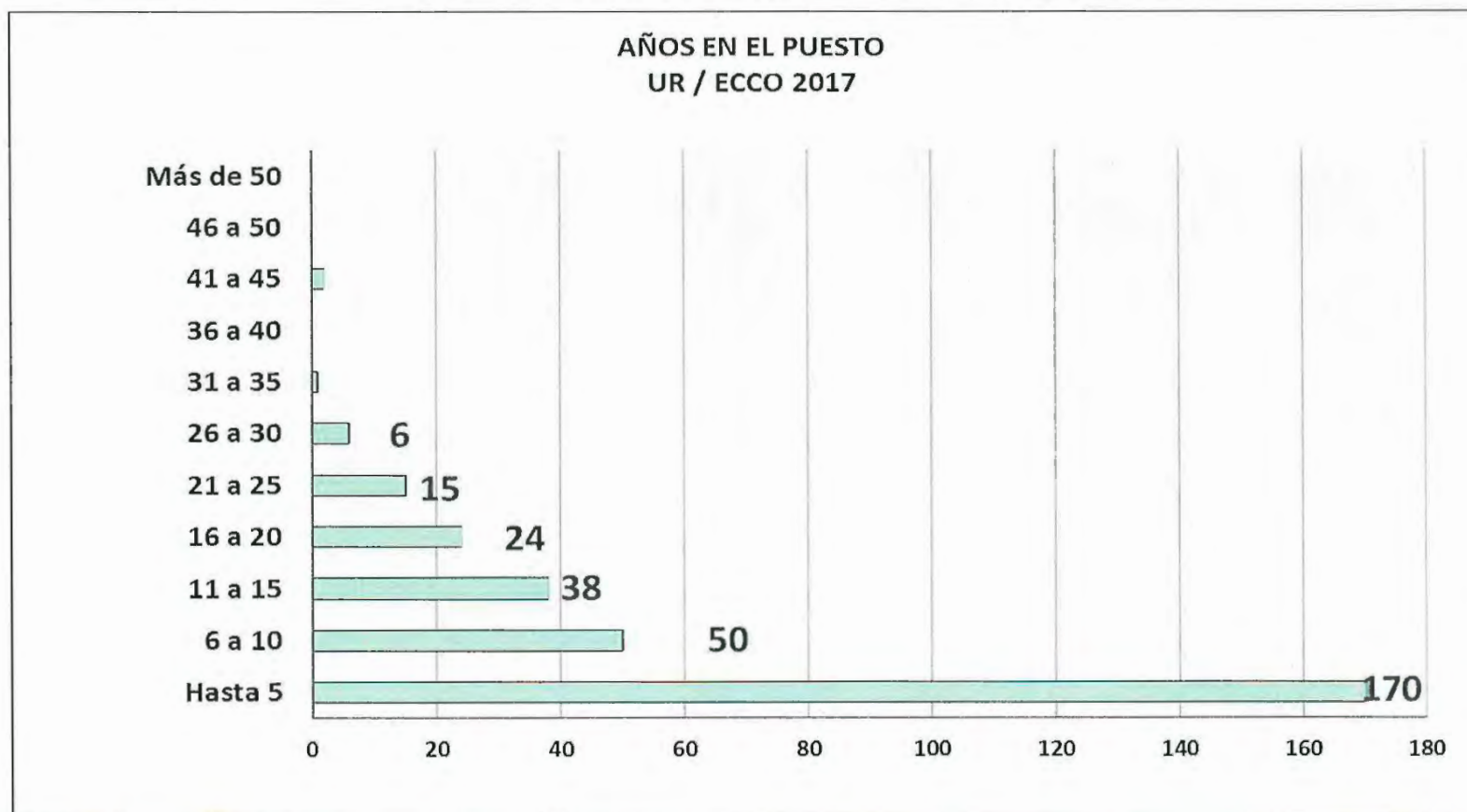


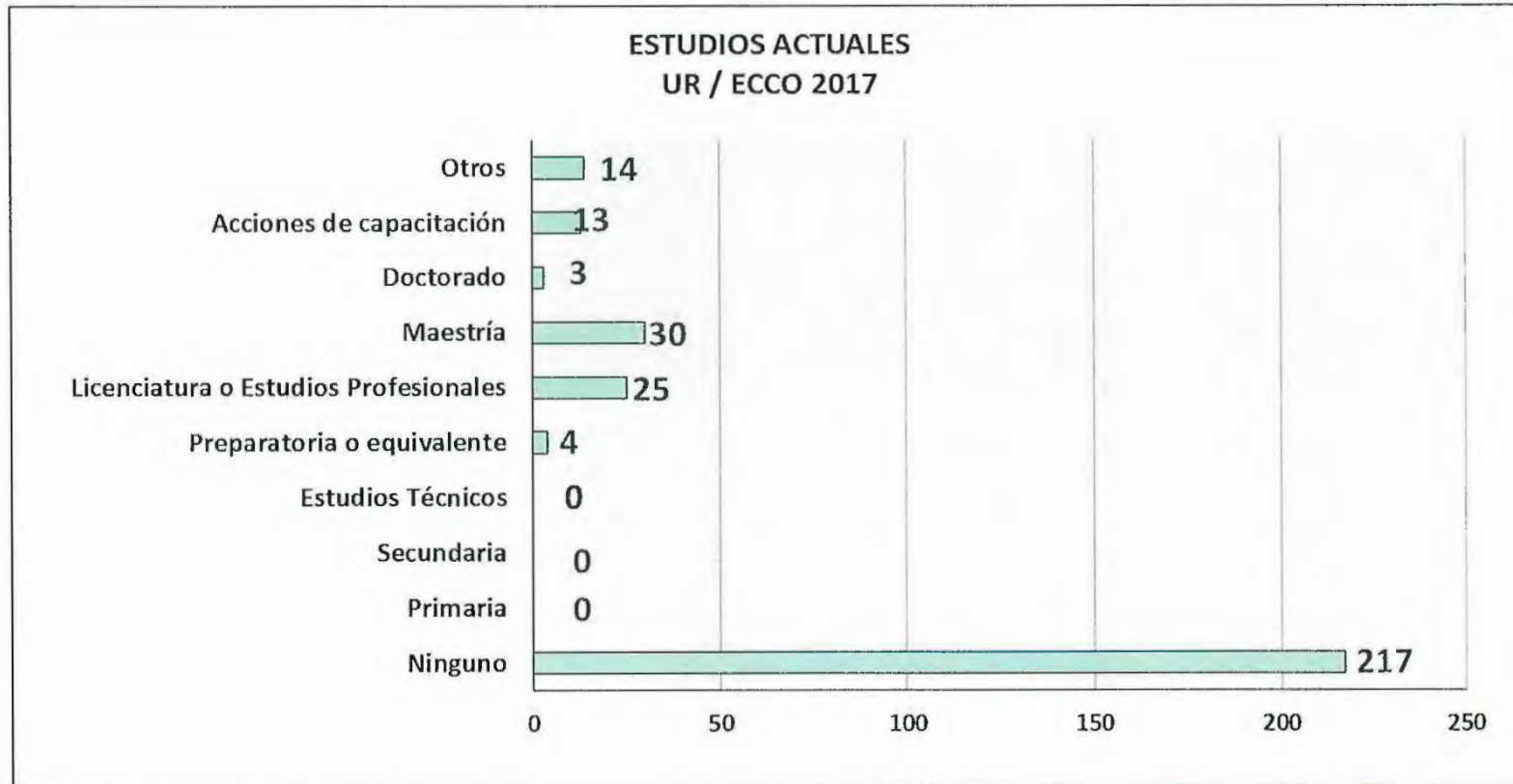




Casi 3 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Institución colaboran 7 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

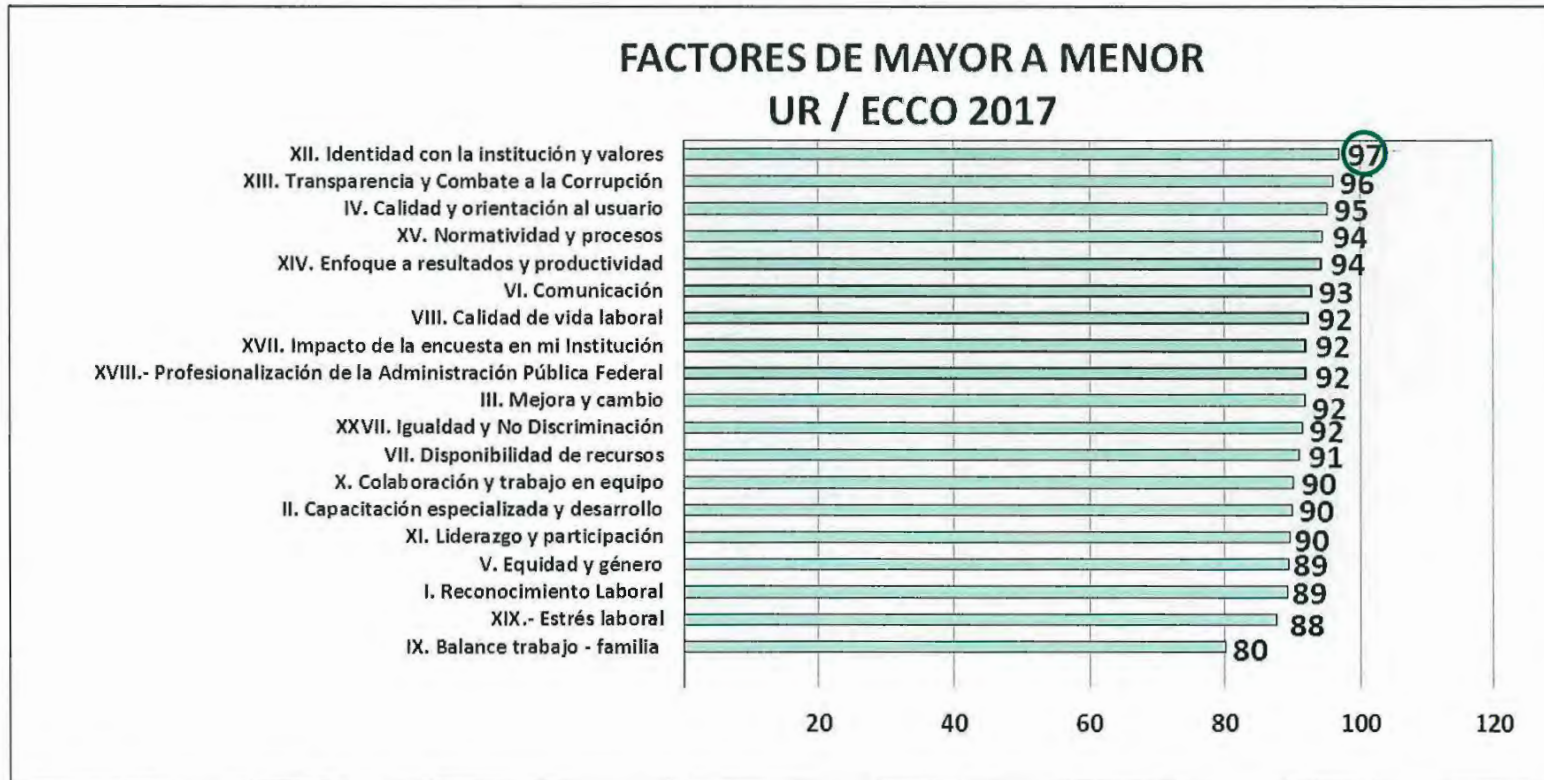
Casi 6 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la el resto, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.





Casi 4 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

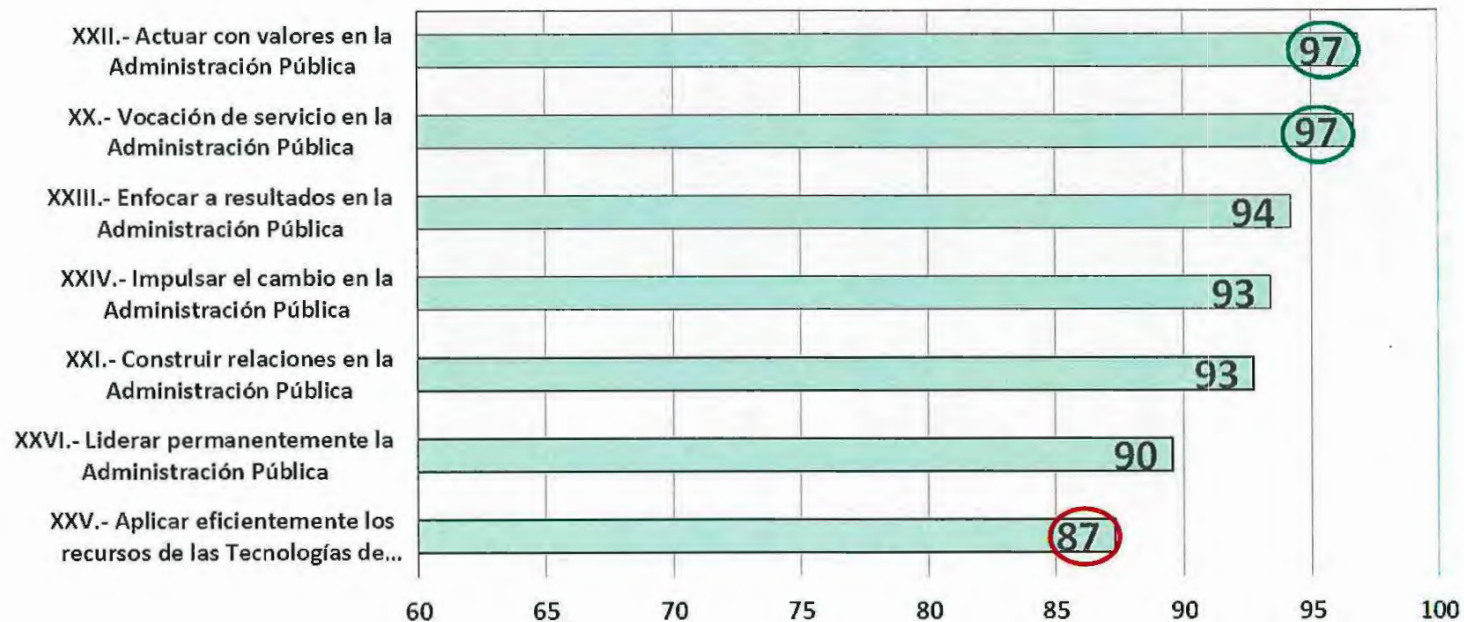


Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado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



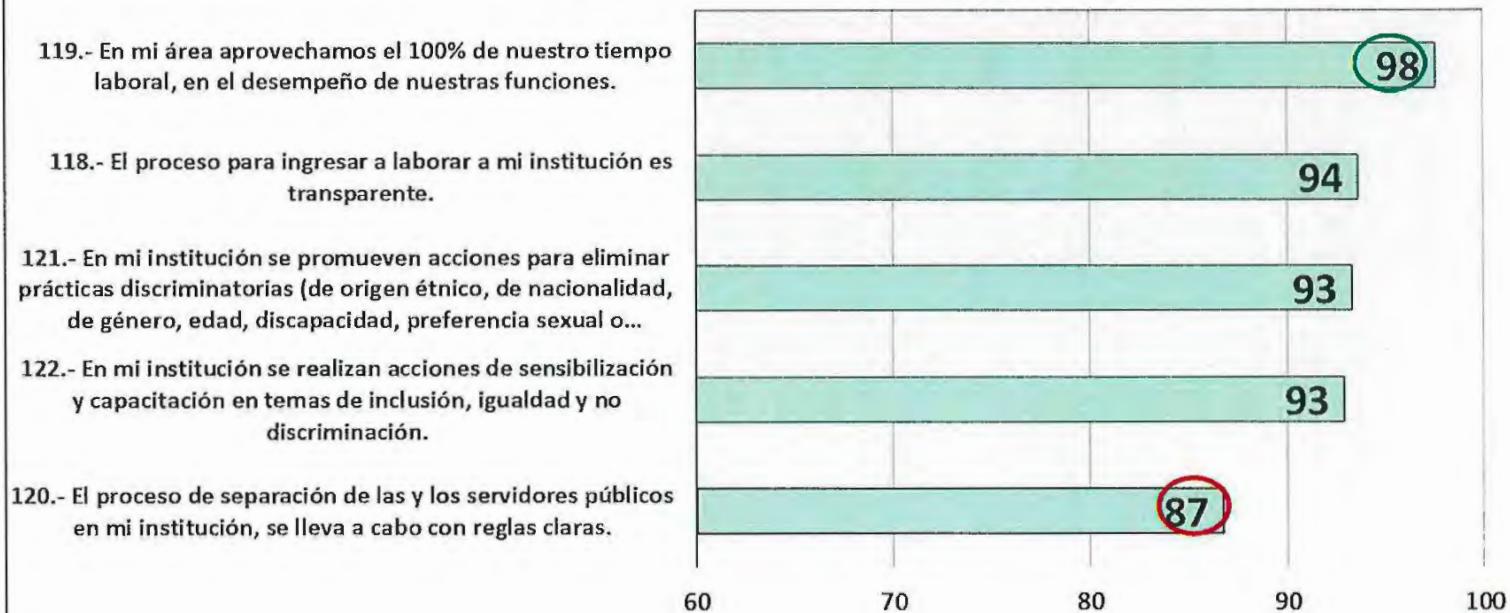
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

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



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la Delegación Estado 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 / ECCO 2017**



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



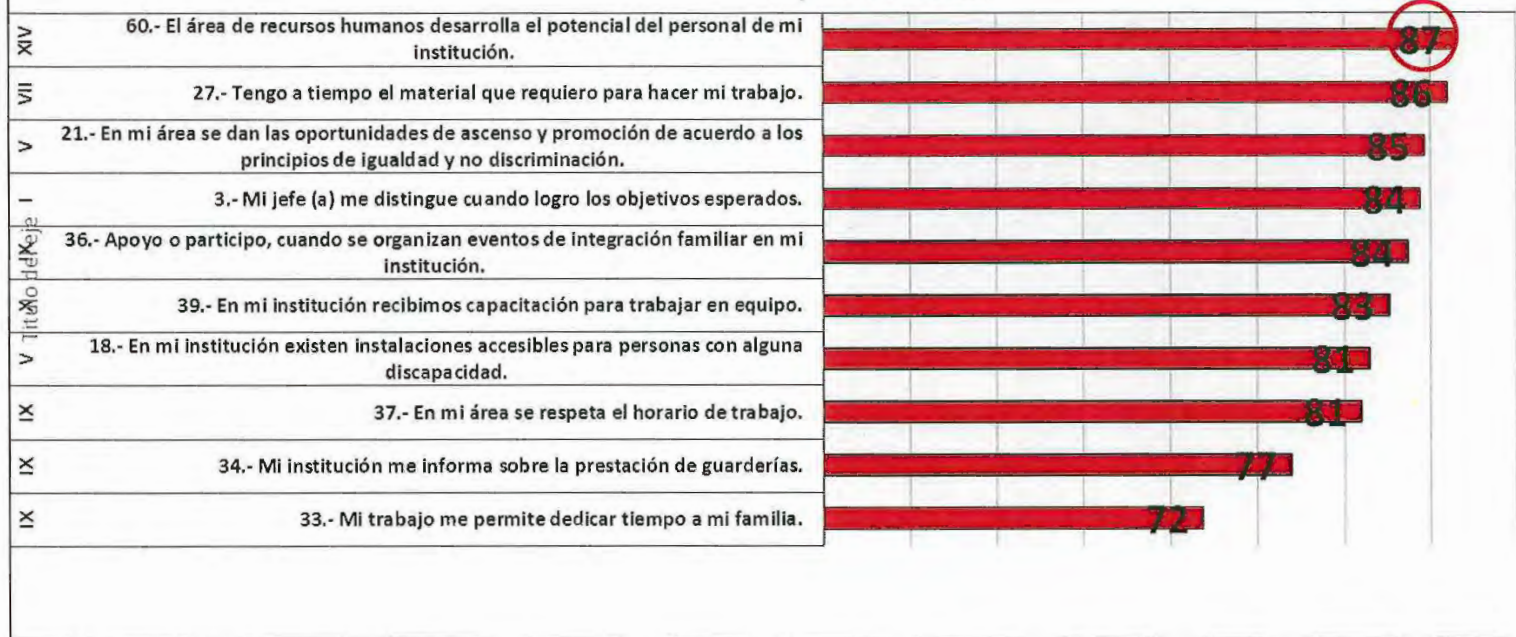
## Fortalezas y Debilidades

**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS  
 PGR / ECCO 2017**

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	98
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	98
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	98
XI	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	98
XI	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	98
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	97
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	97
XII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	97

Las y los servidores públicos de la Delegación Estado de Mexico, 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 esta Delegación Estado de Mexico, se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta

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



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Delegación Estado 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 estado, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años, su comportamiento no ha mejorado en 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



97 ≥; 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.

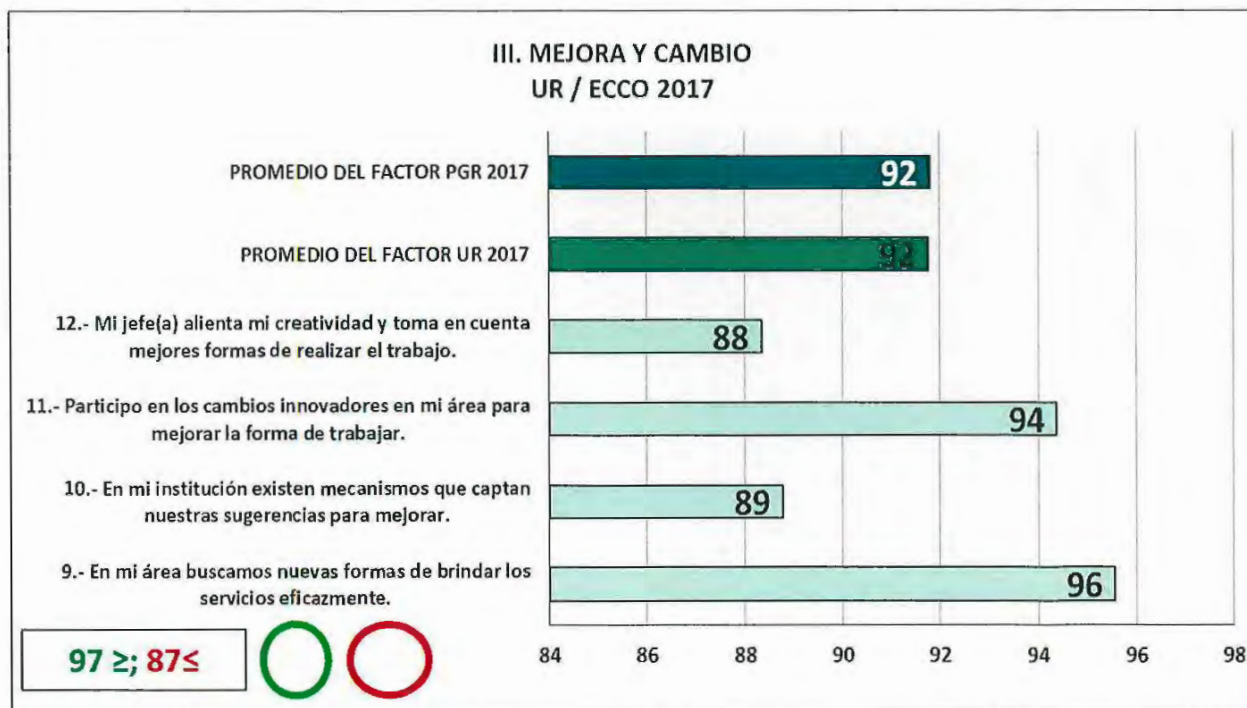
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

90



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.

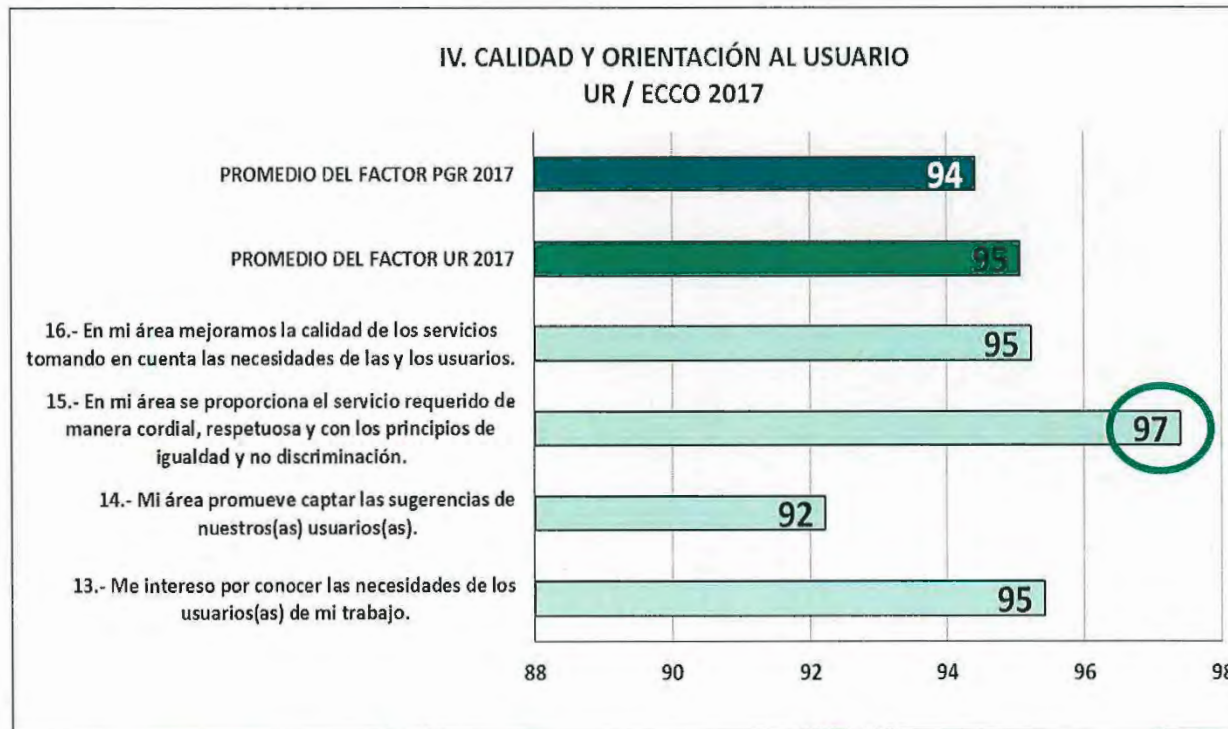


92



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



95



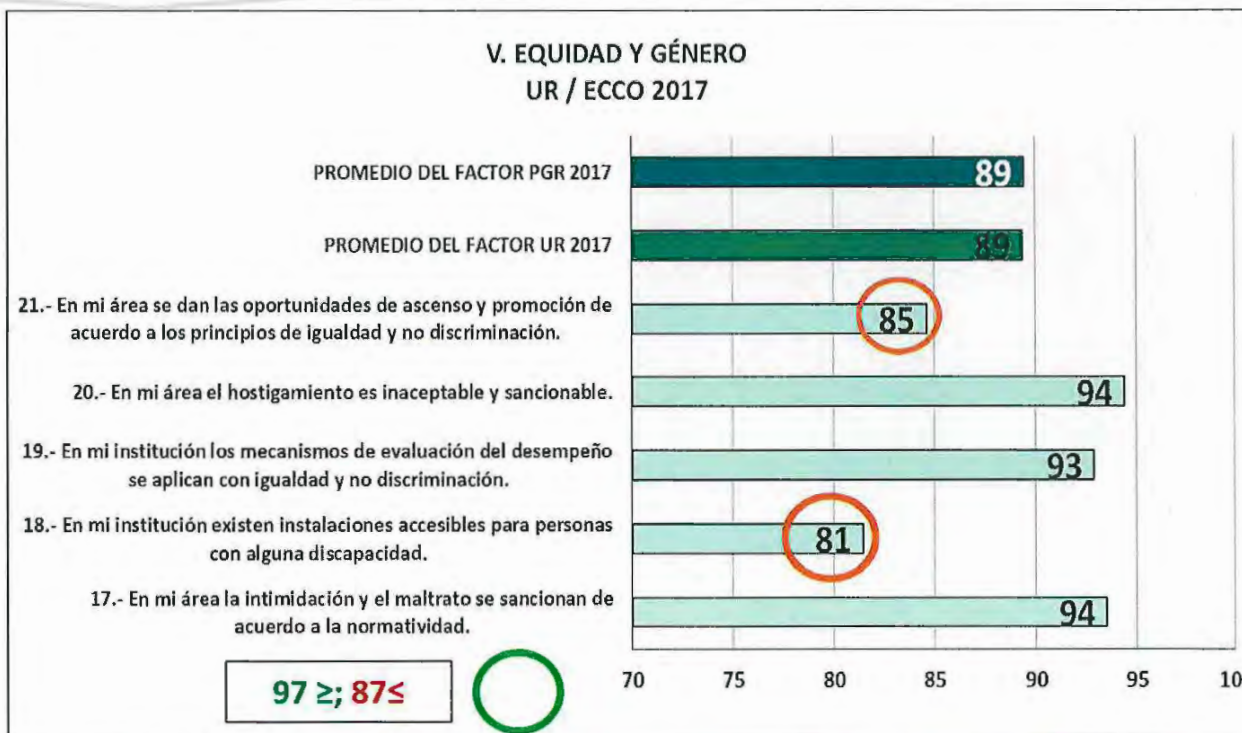
97 ≥; 87 ≤

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

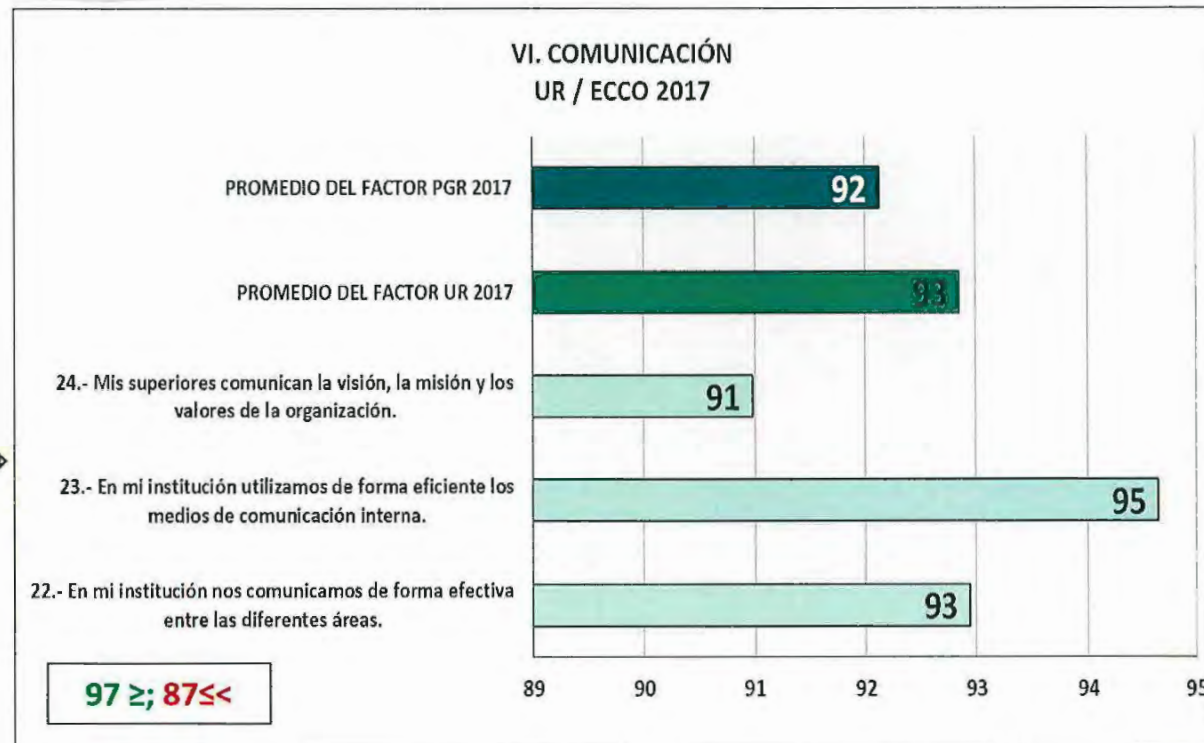
89



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.

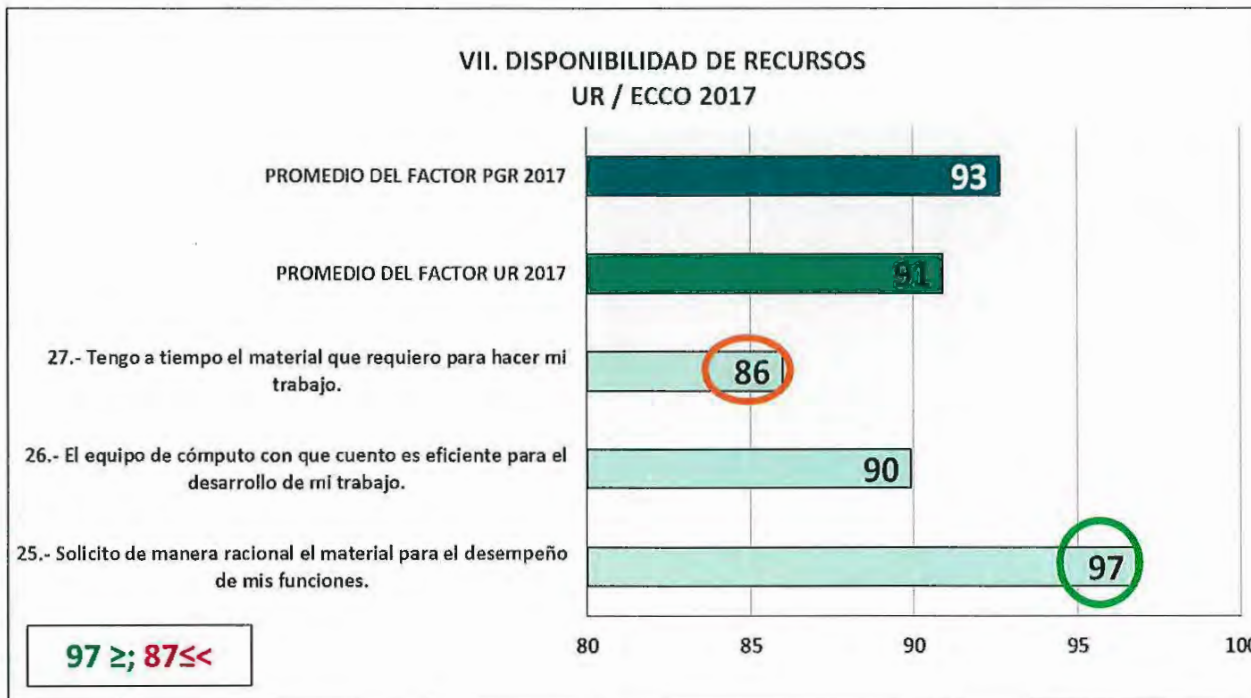
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

93



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 Estado 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.

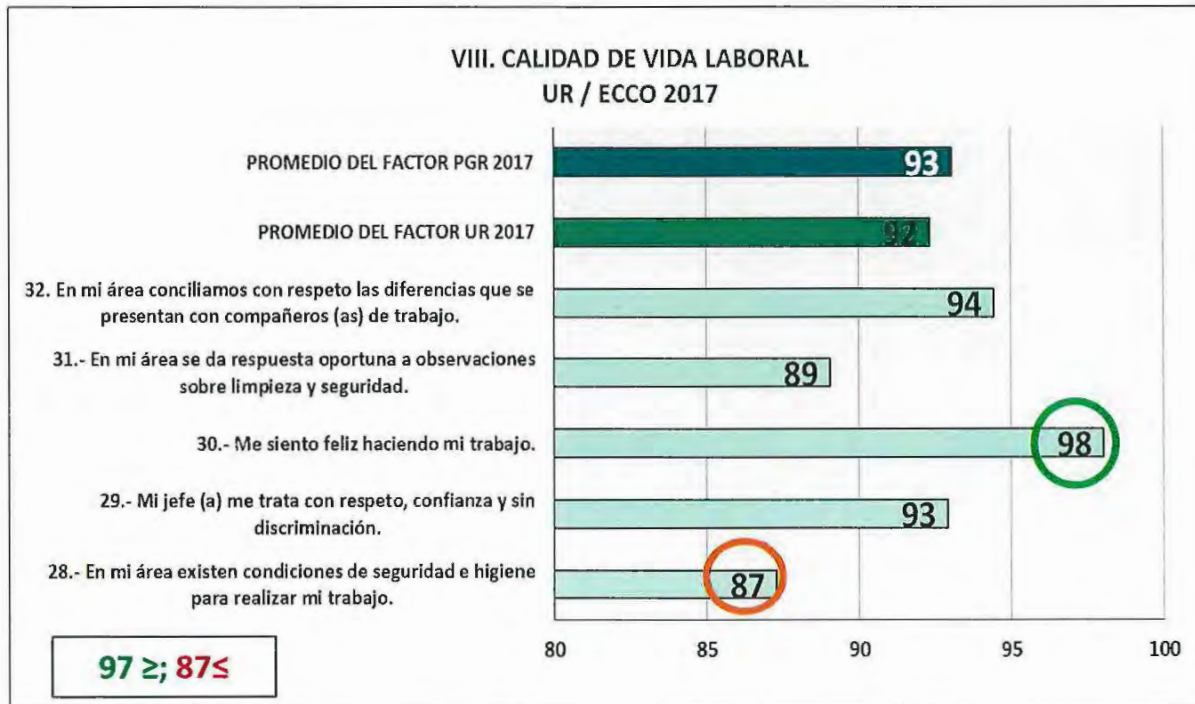


91



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 Estado 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.



92



La Delegación Estado de México, 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 Delegación Estado de México y su impacto en la vida familiar.

80



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA  
UR / ECCO 2017

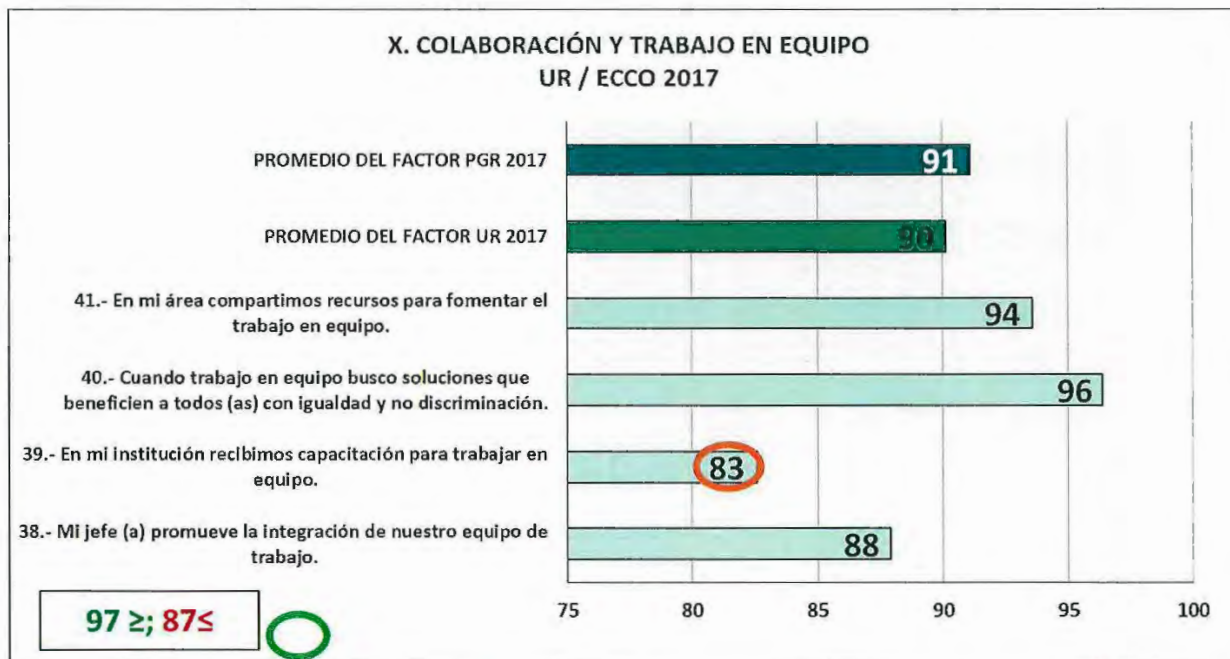


97 ≥; 87 ≤

La calificación en la ECCO 2015 fue de 70 puntos, y en 2017 se incrementa en 10 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 en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

90



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.



90



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.



97



Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Delegación Estado 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.

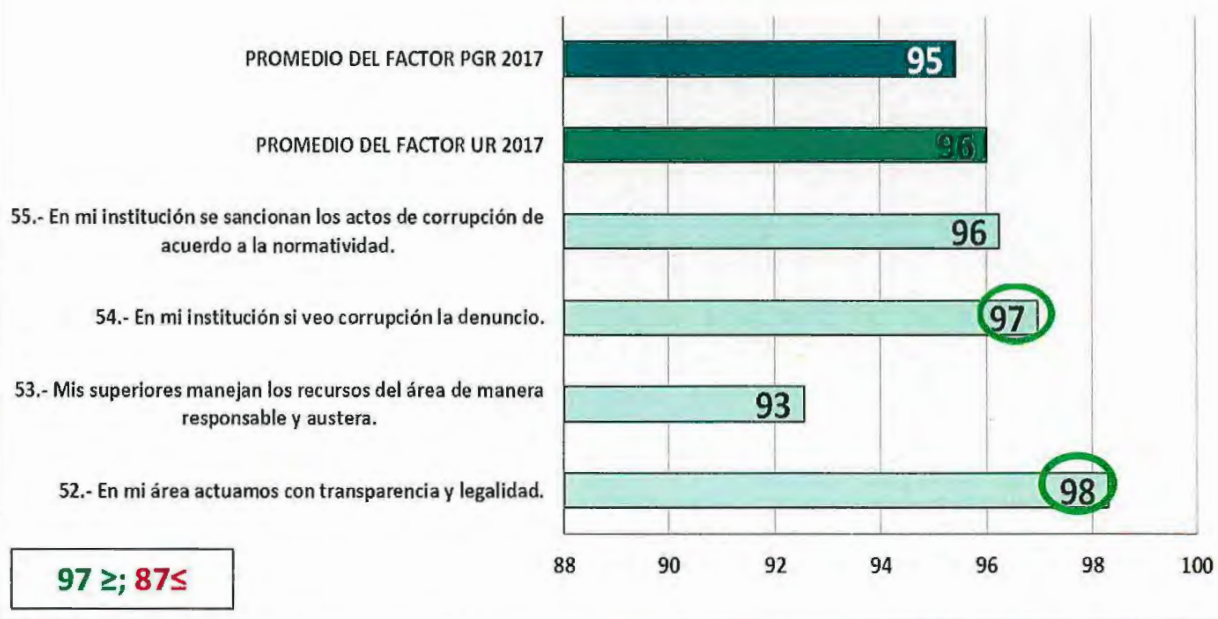


Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

96



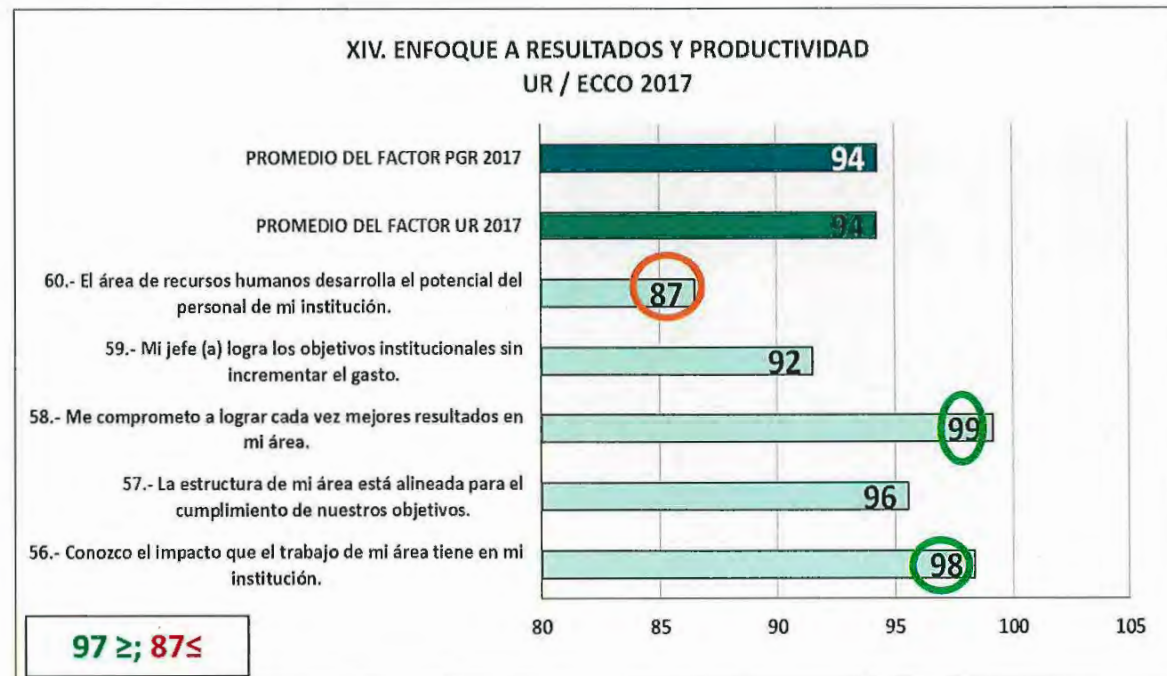
XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN  
 UR / ECCO 2017



La percepción en este factor es que la Delegación Estado de Mexico 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.

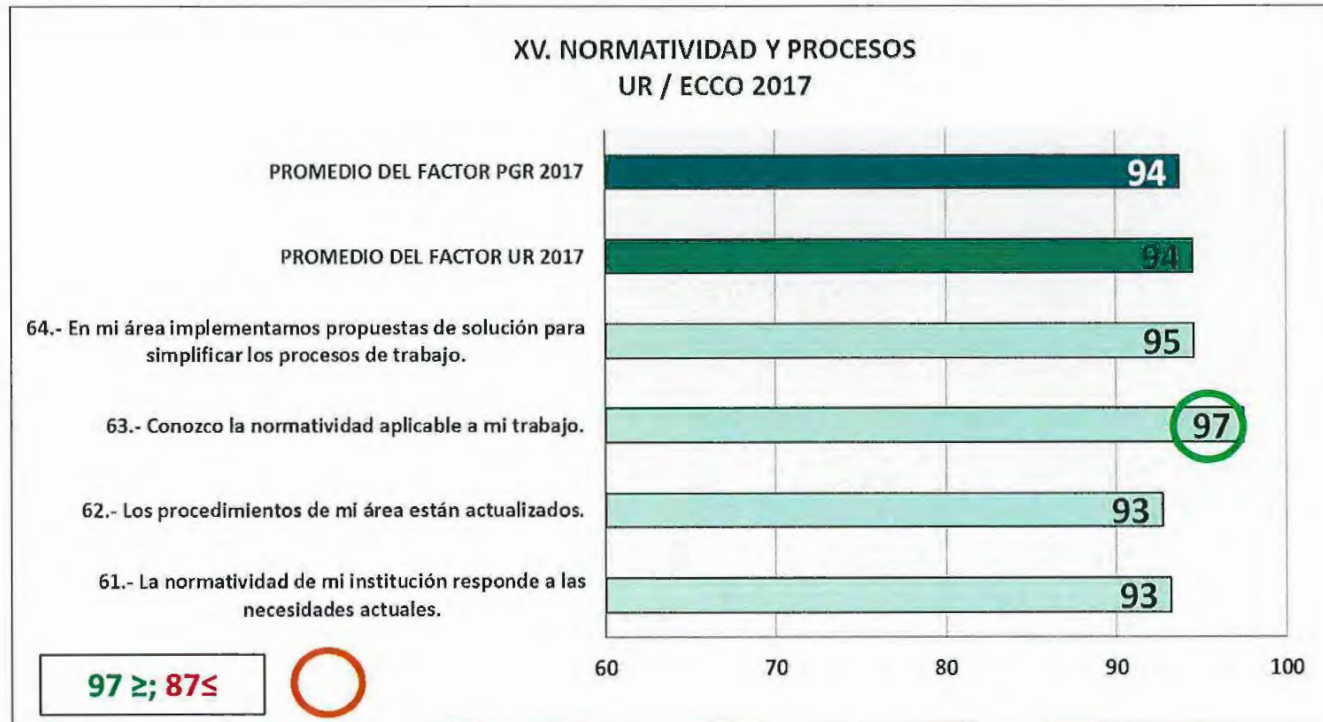
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

94



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Delegación Estado 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.



94



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.

92



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 en la Delegación Estado de México 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.



92



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.

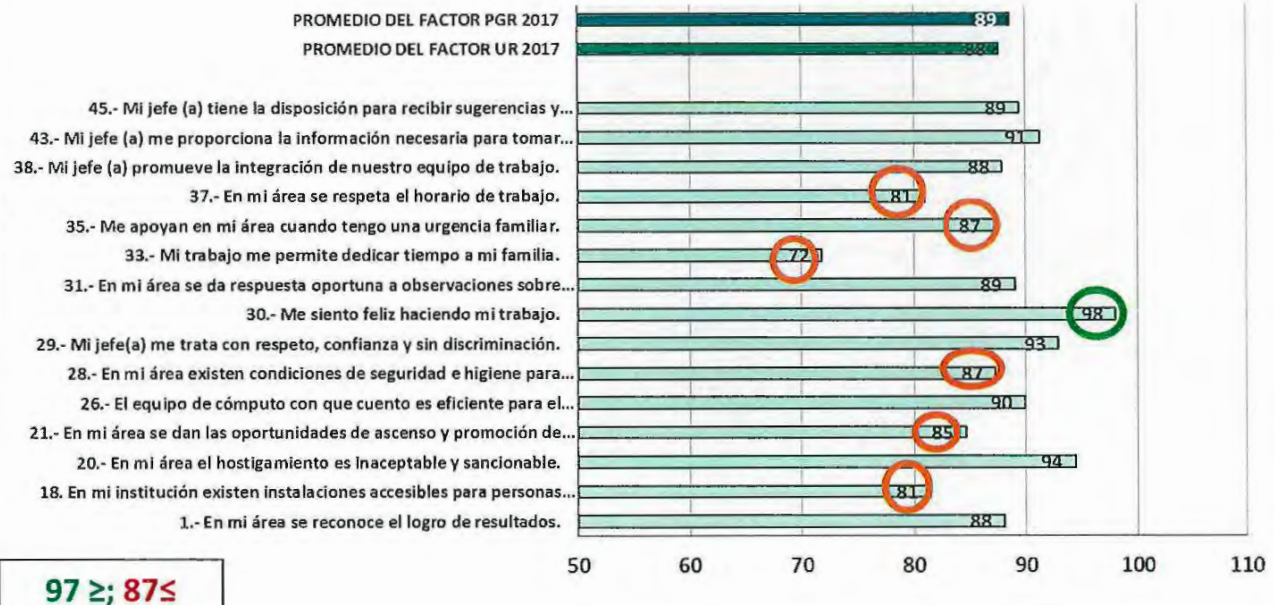
# Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

88

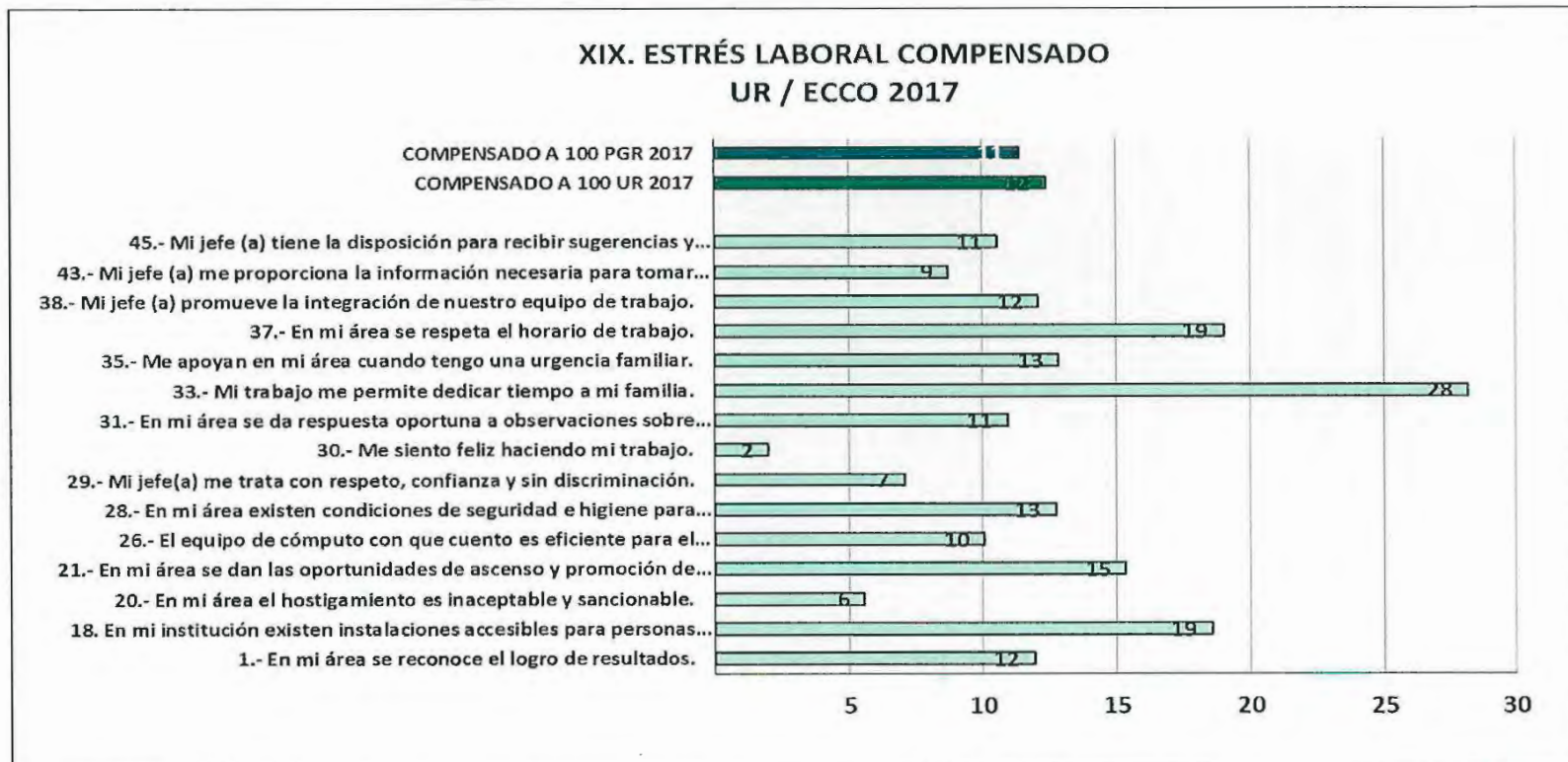


XIX. ESTRÉS LABORAL  
UR / ECCO 2017



La Delegación Estado 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.



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

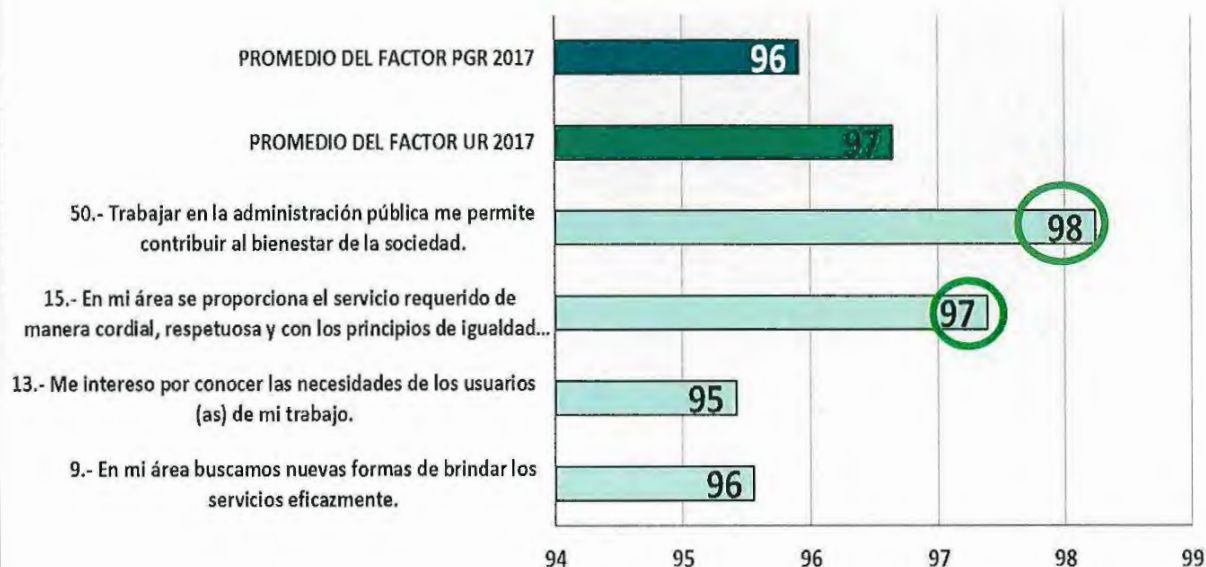
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

97



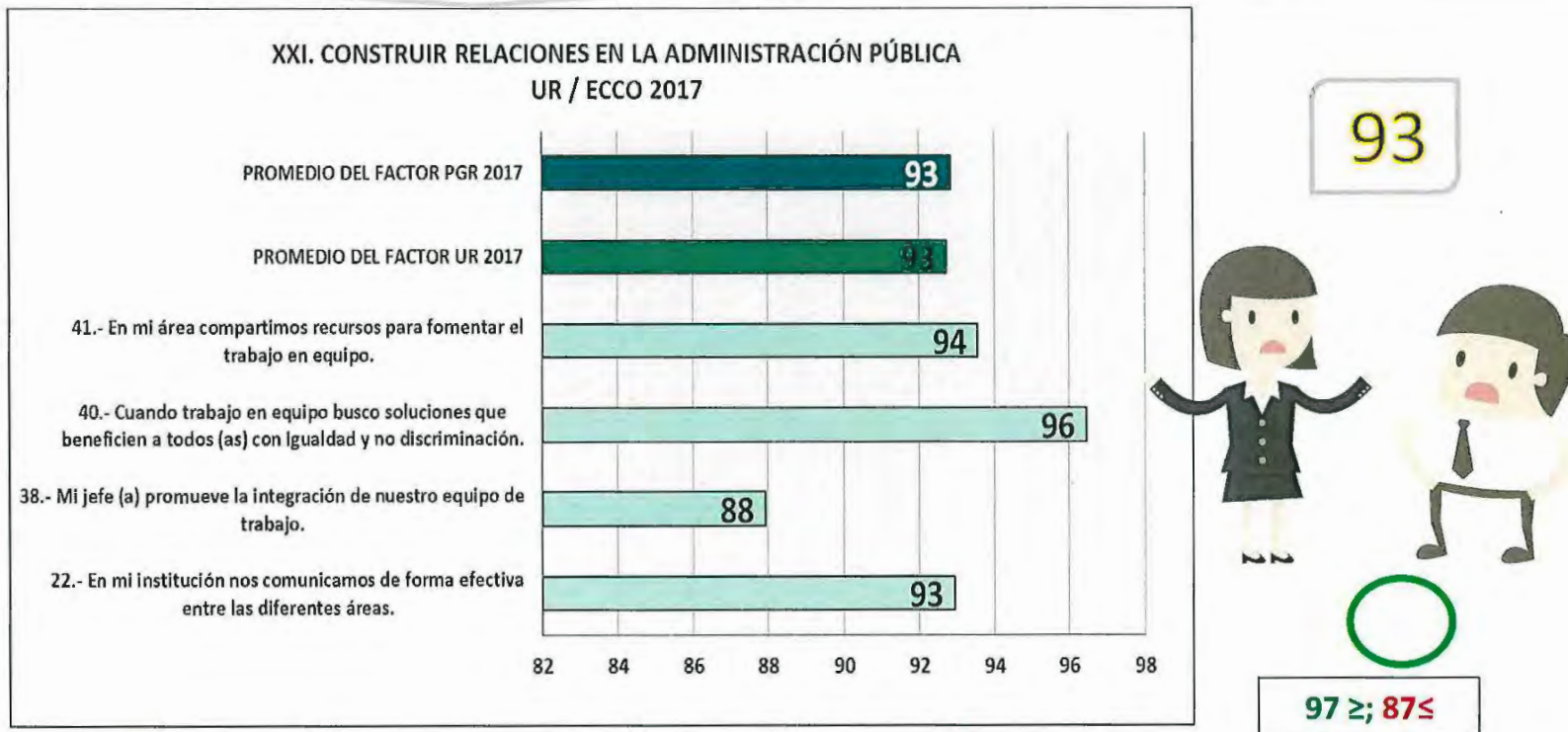
97 ≥; 87 ≤

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



Las y los servidores públicos de la Delegación Estado 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.

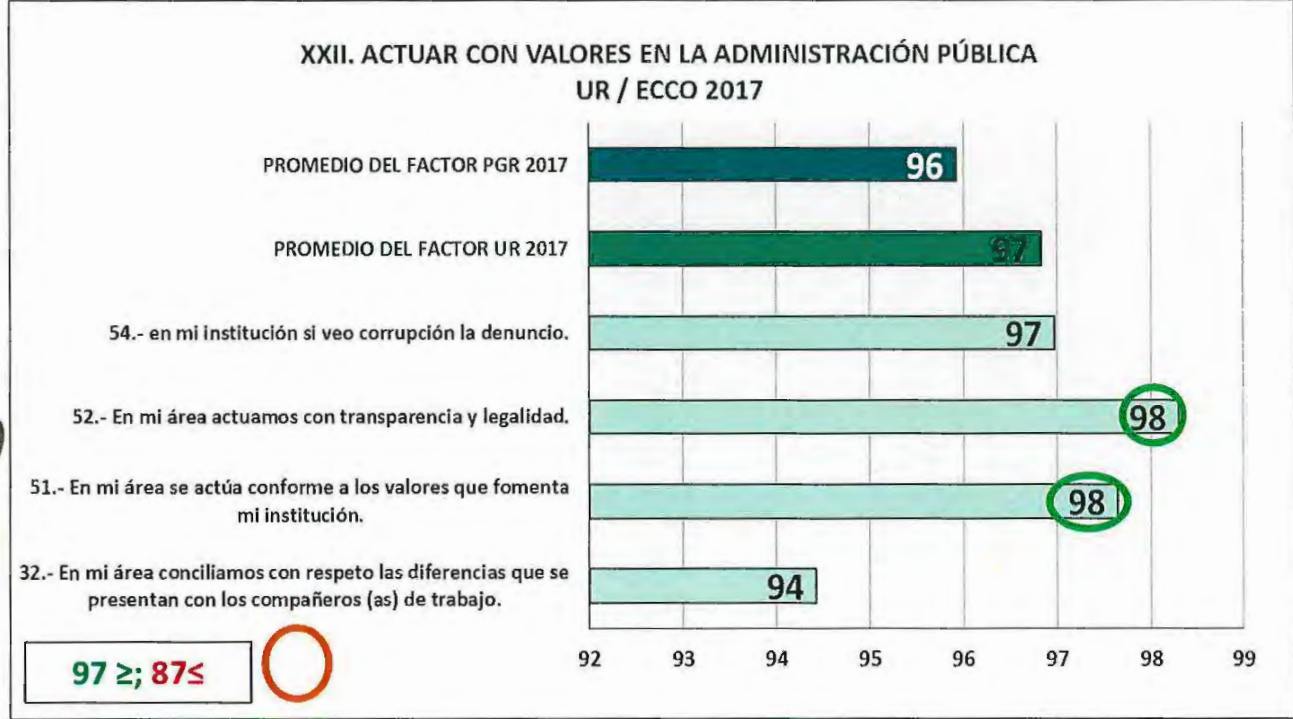


La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Delegación Estado de México, siempre buscando soluciones que benefician a todos (as) con igualdad y no discriminación.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 1.-Análisis Cuantitativo

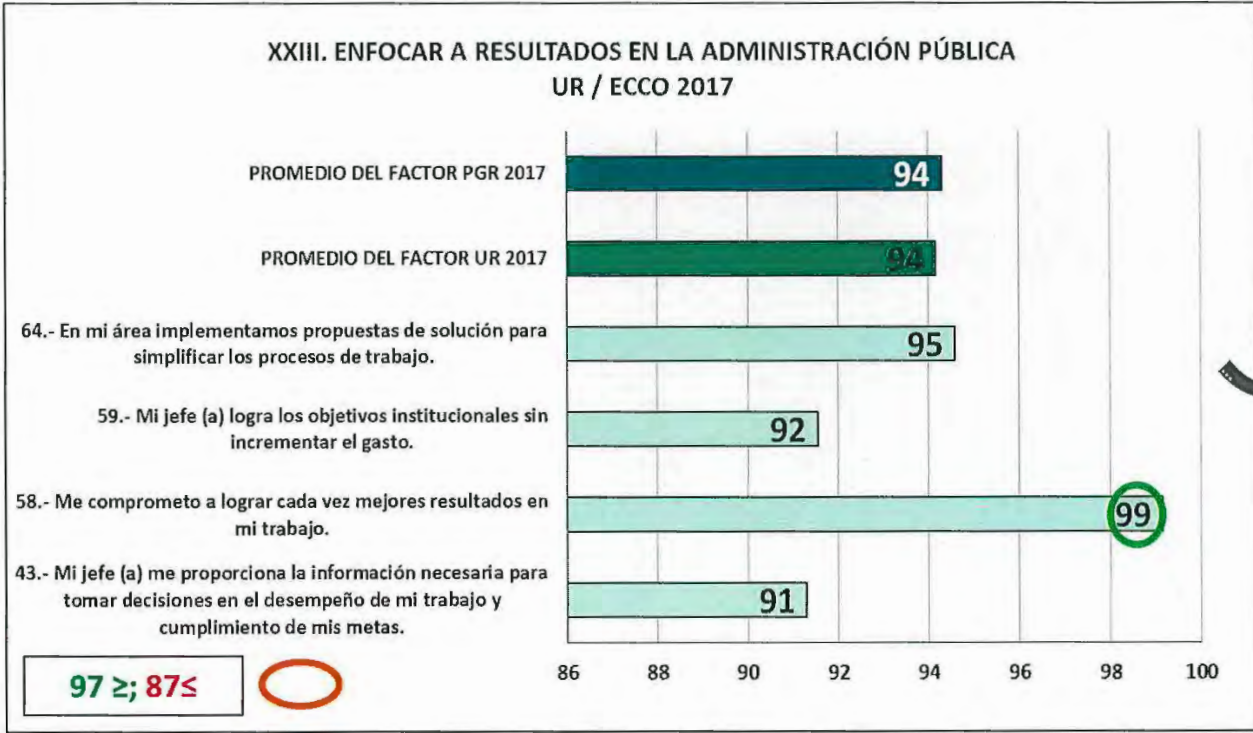
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

97



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación Estado 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.



94



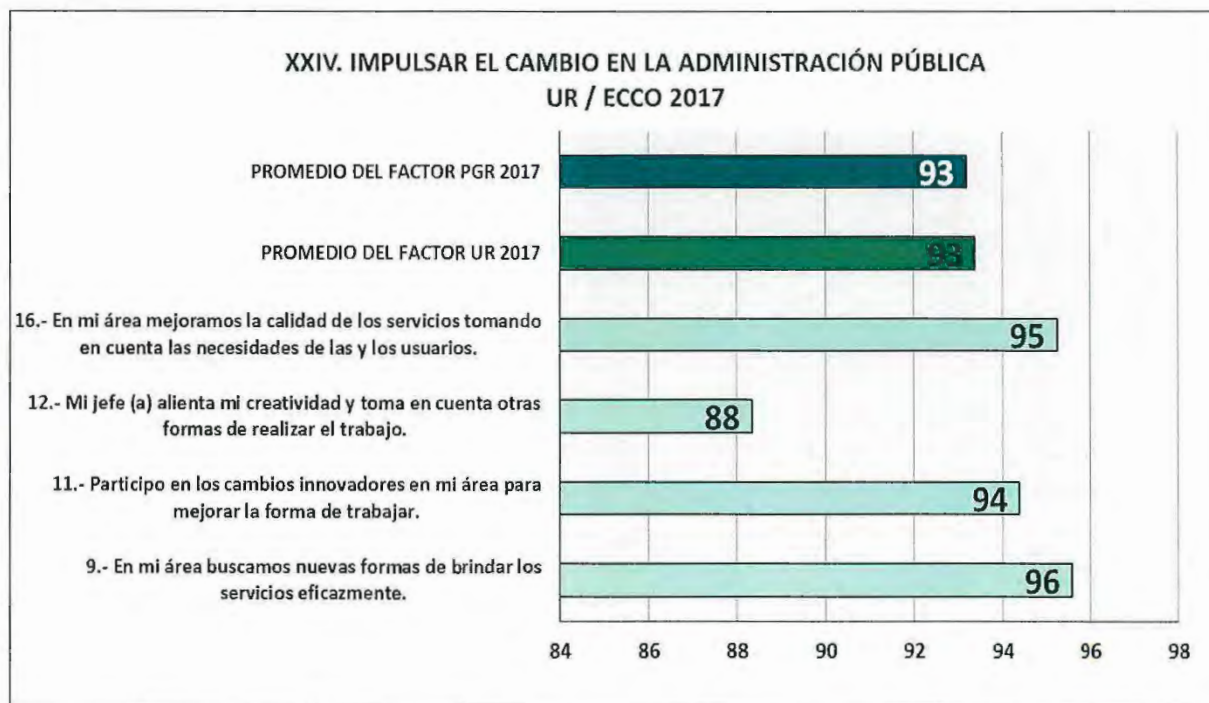
La Institución está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la Delegación Estado de México.

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.

93



97 ≥; 87 ≤



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 Estado 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

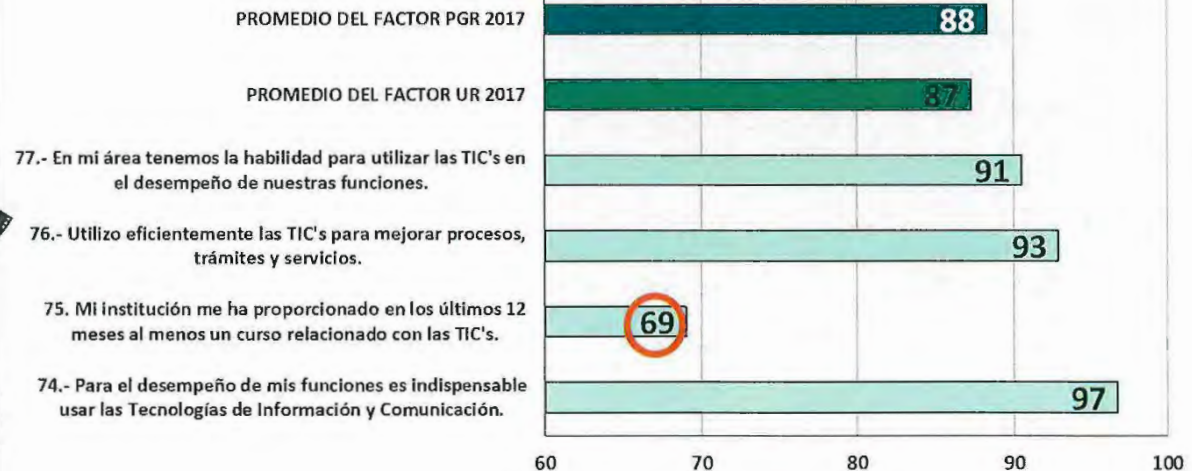


97 ≥; 87 ≤



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

UR / ECCO 2017



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

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



90



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 apoyo al personal para que se logran los objetivos encomendados.



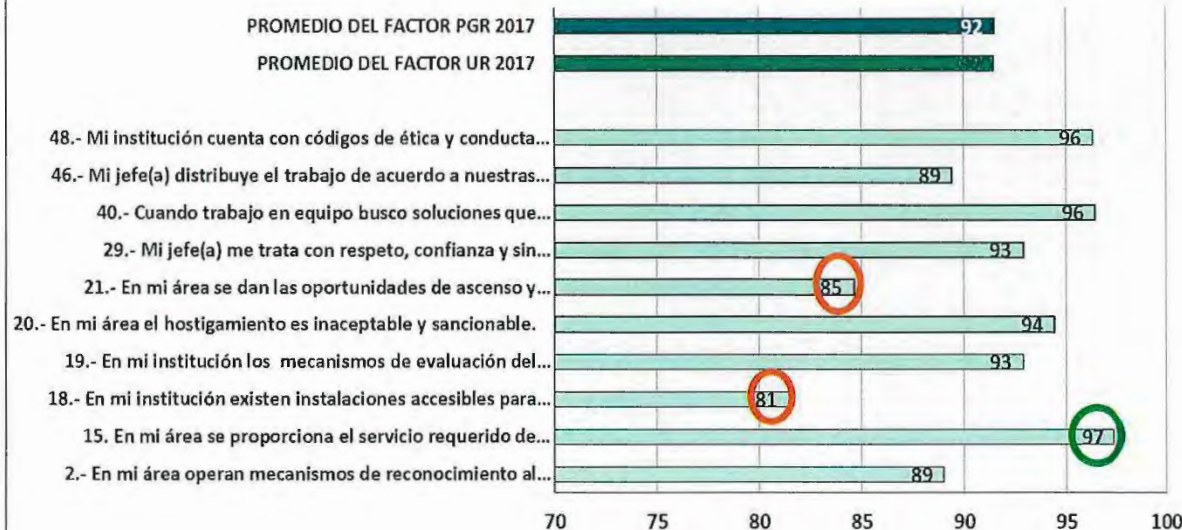
# Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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.

92



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN  
UR / ECCO 2017



97 ≥; 87 ≤

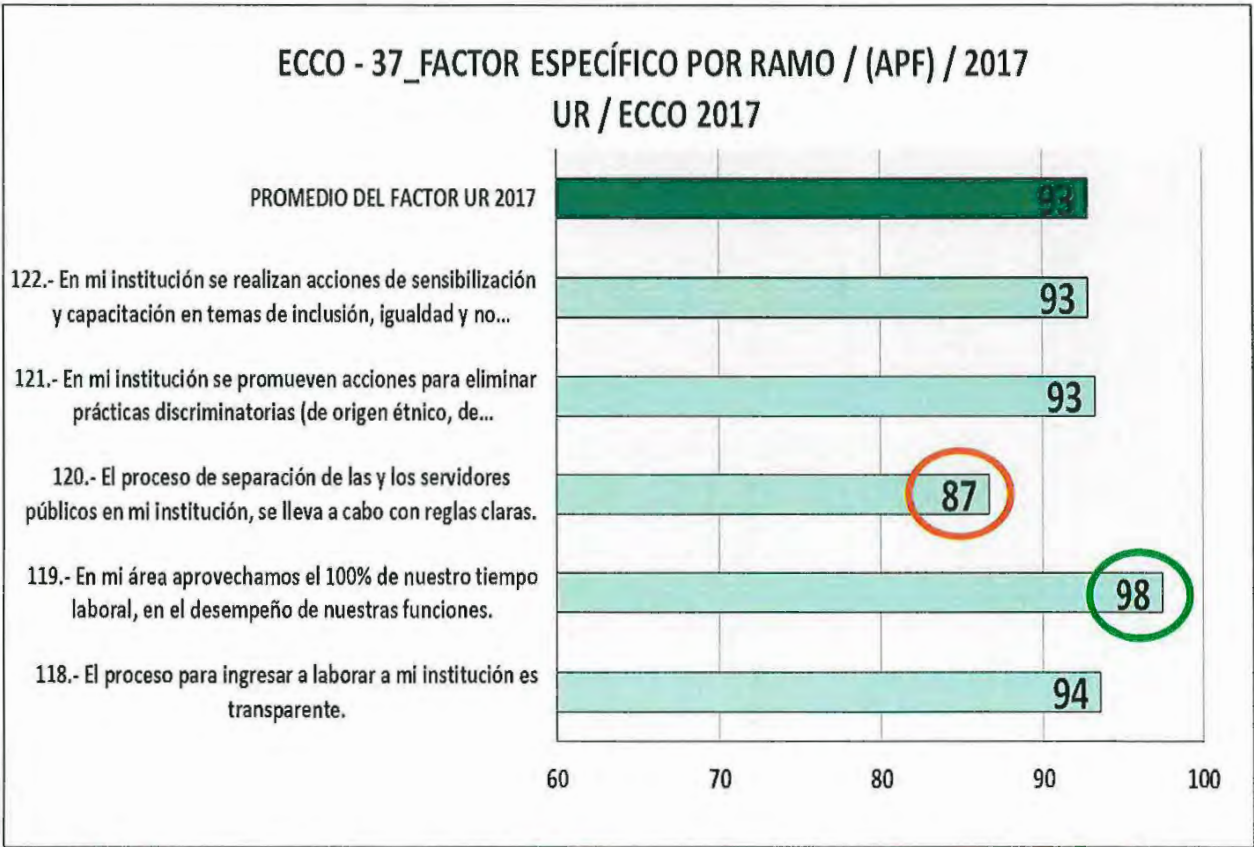
Este factor fractal muestra a la Delegación Estado de México como una Institución que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación de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

## Factor Específico por Ramo (FER)

93



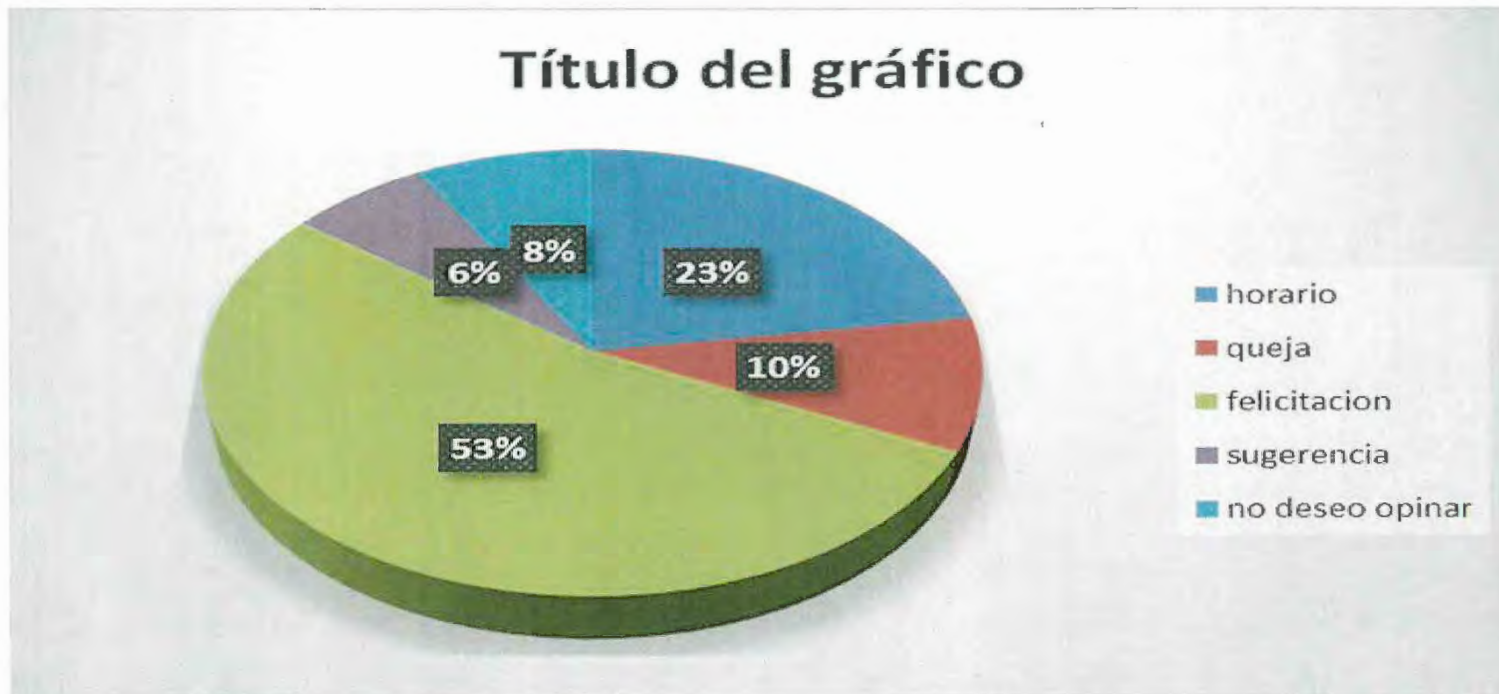
97 ≥; 87 ≤



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 Estado de México debería ser un poco más transparente.

## 2. Análisis Cualitativo

## Comentarios y Sugerencias



Por otro lado, los comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 23% 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 53% felicitan tanto a la Secretaría de la Función Pública como a los coordinadores de la encuesta de la Delegación Estado de México, por realizar este tipo de ejercicio, el 53% agradecen por tomar en cuenta su opinión, y finalmente el 6 % se refiere a que hace mucho que no tienen un aumento en su remuneración y ascenso, 10% se manifiesta que no cuenta con el espacio optimo para trabajar adecuadamente y el 8% no opino.

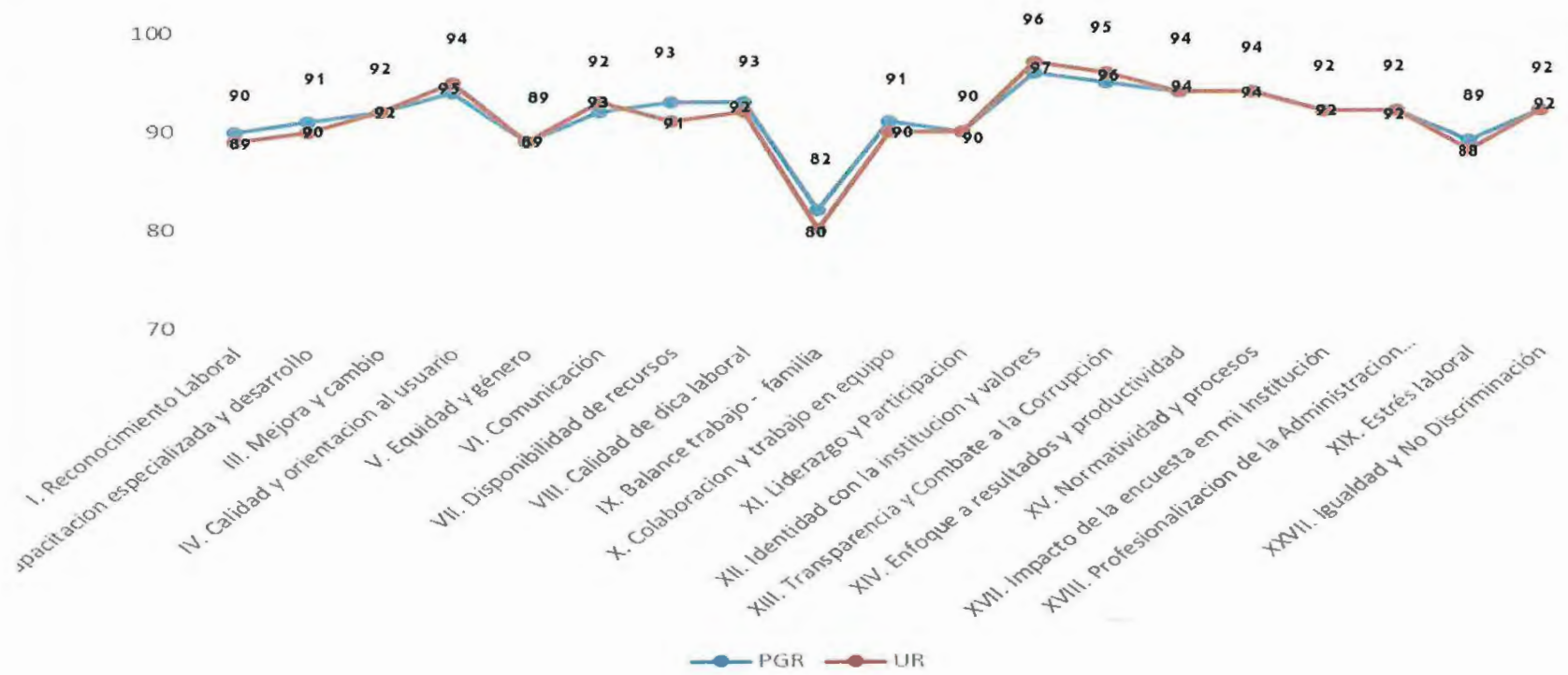
## 3. Análisis Comparativo



## 3.1. Comparación de resultados entre PGR y Estado de Mexico.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

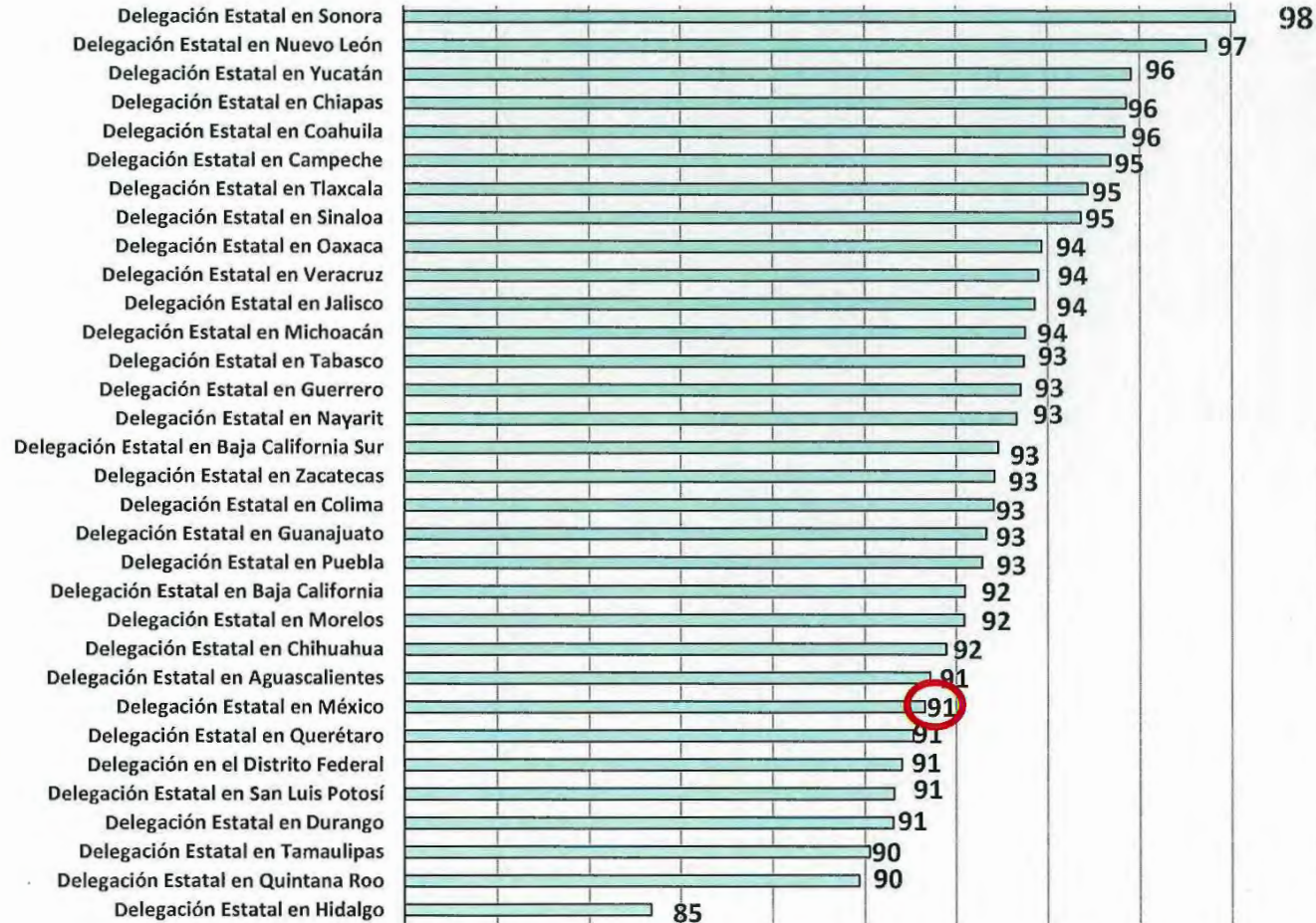
Comparativo PGR-UR 335/ 2017



PGR  
 PROMEDIO 92

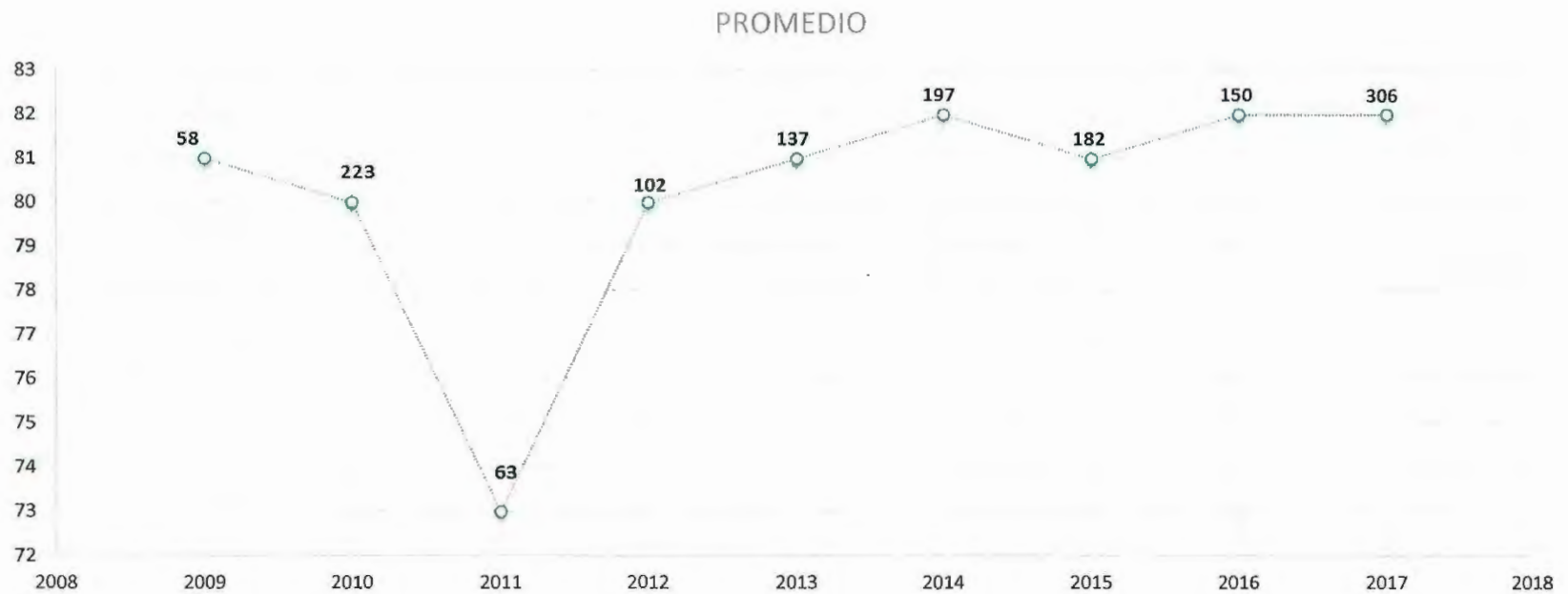
UR  
 PROMEDIO 91

ECCO \_ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



Esta Delegación Estatal en el Estado de México sube al 25º. lugar con esto se siente mas comprometida la delegación, y el personal adscrito ya que año 2016 estábamos en el lugar 29º.

### Resultados ECCO PGR Comparativo Histórico



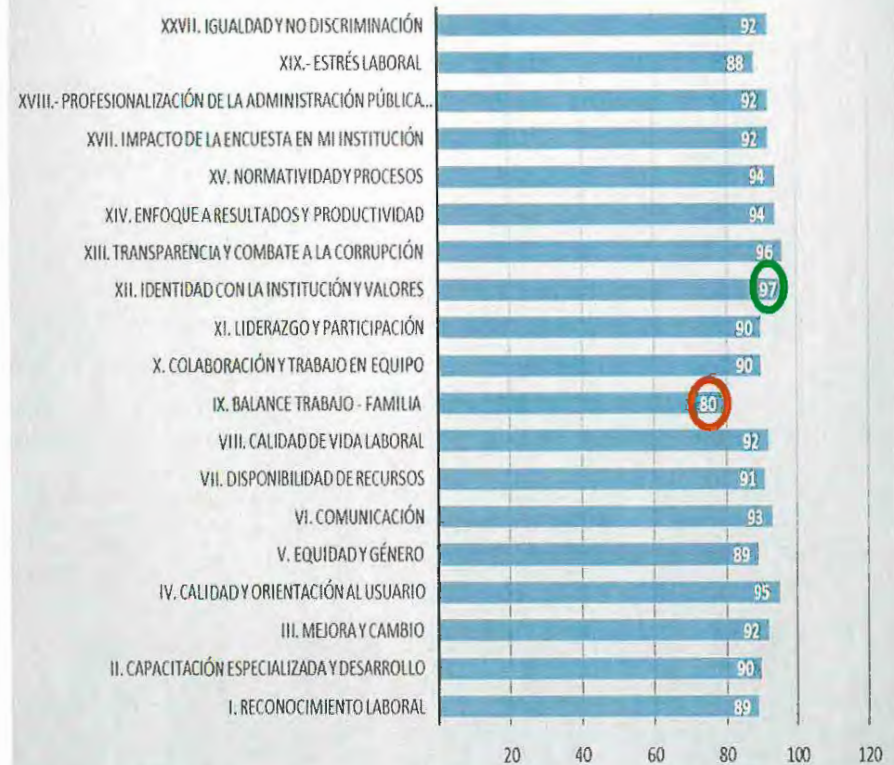
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Estado de México en la Encuesta de Clima a través del tiempo se ha demostrado el aumento de participación de población dentro de la delegación.

## 3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017

RESULTADOS UR/2015



RESULTADOS UR/2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Delegación Estado 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 10 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:

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

$$\frac{12 \text{ Acciones cumplidas}}{13 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = 92\% \text{ de efectividad}$$



**Factor 50. Profesional**

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

**Factor 46. Inclusiva**

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

**Factor 63 Transparencia**

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

**Factor 42. Equilibrada**

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

**Factor 47. Motivada**

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{90\%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 59. Liderazgo**

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

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 Delegación Estado 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 72 puntos o menores.

$97 \geq; 87 \leq$

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**

335	DELEGACION ESTADO DE MÉXICO
-----	-----------------------------

**FACTOR**

<b>I. RECONOCIMIENTO LABORAL</b> 3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Motivar al personal para obtener un mejor ambiente 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				
1	Promover al personal de acuerdo a su rendimiento y dedicación	Departamento de Recursos Humanos	Dirección de Recursos Humanos	Indeterminado	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P													
					O			R													



\_\_\_\_\_  
 Licenciado Jorge Peña Sandoval  
 Delegado Estatal de la Procuraduría General de la República



\_\_\_\_\_  
 Licenciado Jovanny Levith Camacho Sanchez  
 Subdelegado Administrativo

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

335	DELEGACION ESTADO DE MÉXICO
-----	-----------------------------

FACTOR

V. EQUIDAD Y GÉNERO 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad. 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.
---

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Se estan haciendo realizando adecuaciones en las instalaciones para las personas con discapacidad. Se gestionara las promociones de plazas de acuerdo al presupuesto
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018													
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Modificación de entradas y escaleras para personas con discapacidad en la sede y subedes	Departamento de Recursos Materiales y Servicios Generales	De acuerdo al Presupuesto Otorgado	Indeterminado	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	Gestionar plazas para escalafón del personal	Departamento de Recursos Humanos	gestionarla en la Direccion de Recursos Humanos y Organización	anual	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P												
					O			R												

Licenciado Jorge Peña Sandoval  
 Delegado Estatal de la Procuraduría General de la Republica

Licenciado Jovanny Levith Camacho Sanchez  
 Subdelegado Administrativo



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

PGR

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

INSTITUCIÓN

335	DELEGACION ESTADO DE MÉXICO
-----	-----------------------------

FACTOR

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS 27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Se realizara un plan de estrategia para obtener los recursos con oportunidad
--

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 el material dentro de los primeros cinco días de cada mes	Jefe de departamento	Recursos Materiales y Servicios Generales	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O		R														
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O		R														
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P													
					O		R														

Licenciado Jorge Peña Sandoval  
Delegado Estatal de la Procuraduría General de la Republica

Licenciado Jovanny Levith Camacho Sanchez  
Subdelegado Administrativo



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

335	DELEGACION ESTADO DE MÉXICO
-----	-----------------------------

FACTOR

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA	
33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.	34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.
37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Se pretende compactar el horario de acuerdo a los perfiles de puesto, así como continuar con la difusión de guarderías dentro del estado.
---

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 Recursos Humanos y Organización compactar horario y para el personal de confianza, de acuerdo al nivel o a el área de adscripción	Recursos Humanos	oficio dirigido a la Dirección de Recursos Humanos y Organización	permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
2	Difundir los domicilios de las diferentes guarderías dentro del Estado de México	Recursos Humanos	Difusión en puntos estratégicos	permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
3	Entregar a el material en los primeros cinco días de cada mes para mejor desempeño de sus funciones	Recursos Materiales y Servicios Generales	material de papelería	permanente	E	X	MANDOS MEDIOS	P														

Licenciado Jorge Peña Sandoval  
Delegado Estatal de la Procuraduría General de la República

Licenciado Jovanny Levith Camacho Sanchez  
Subdelegado Administrativo



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

335	DELEGACION ESTADO DE MÉXICO
-----	-----------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Solicitar a la Dirección General de Formación Profesional la impartición de talleres y cursos con temas que motiven al personal a participar en la innovación y aportaciones de los procesos.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018												
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Temas innovadores de interés para las diferentes áreas que conforman la delegación estatal	Recursos Humanos	correo electrónico	permanente	E X O	TODO EL PERSONAL	P												
							R												
2					E X O	TODO EL PERSONAL	P												
							R												
3					E X O	MANDOS MEDIOS	P												
							R												

Licenciado Jorge Peña Sandoval  
 Delegado Estatal de la Procuraduría General de la República

Licenciado Jovanny Levith Camacho Sanchez  
 Subdelegado Administrativo





Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

335	DELEGACION ESTADO DE MÉXICO
-----	-----------------------------

FACTOR

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD 60.- El area de Recursos Humanos desarrolla el potencial del personal de mi institucion.
---

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Se insita al personal de la delegacion a tener un mejor rendimiento laboral para así poder escalar niveles
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		P	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Promoción de escalafón para todo el personal	Recursos Humanos	Gestionario en la Dirección de Recursos Humanos y Organización	Anual	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P															
					O			R															

Licenciado Jorge Peña Sandoval  
 Delegado Estatal de la Procuraduría General de la República

Licenciado Jovanny Levith Camacho Sanchez  
 Subdelegado Administrativo



**Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018**



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

**INSTITUCIÓN**

335	DELEGACION ESTADO DE MÉXICO
-----	-----------------------------

**FACTOR**

XXV. . APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGIAS 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**

Solicitar a la Direccion General de Tecnologias de informacion y comunicacion cursos de capacitacion y actualizacion.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018														
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Cursos de capacitacion para el personal de nuevo ingreso	DGIC	Simunistro de Equipos apris y actualizados	Actual	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P													
					O			R													

Licenciado Jorge Peña Sandoval  
 Delegado Estatal de la Procuraduría General de la Republica

Licenciado Jovanny Levith Camacho Sanchez  
 Subdelegado Administrativo



**Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018**



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

**INSTITUCIÓN**

335	PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA
-----	--------------------------------------

**FACTOR**

37. FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017UR / ECCO 2017
120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

El proceso de separación se lleva a cabo mediante LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS GENERADOS DE ACUERDO A LAS VISTAS POR LAS VISITAS INTERIAS DENTRO DE LA DELEGACION
---

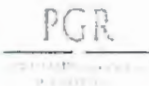
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018												
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Se analiza el motivo de la separación del servidor público	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	PROCEDIMIENTO	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P											
					O			R											

Licenciado Jorge Peña Sandoval  
 Delegado Estatal de la Procuraduría General de la Republica

Licenciado Jovanny Levith Camacho Sanchez  
 Subdelegado Administrativo



**Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018**



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

INSTITUCIÓN

335	DELEGACION ESTADO DE MÉXICO
-----	-----------------------------

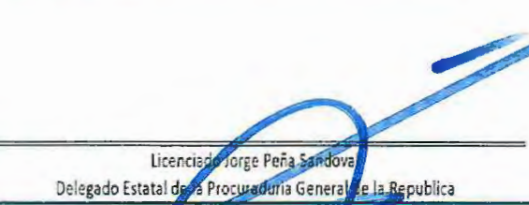
FACTOR


XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
--------------------------------

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Motivar o alentar al 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	Motivar a la participacion mediante el proceso de escalafon al personal	Recursos Humanos	Gestorato en la Direccion de Recursos Humanos y Organizaci3n	Anual	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					C			R													
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					C			R													
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P													
					C			R													

  
 Licenciado Jorge Peña Sandoval  
 Delegado Estatal de la Procuraduría General de la República

  
 Licenciado Jovanny Levith Camacho Sanchez  
 Subdelegado Administrativo



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

PGR

INSTITUCIÓN

335	DELEGACION ESTADO DE MÉXICO
-----	-----------------------------

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		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Se difunden los resultados en las subsedes que conforman la delegación estatal mediante periódico mural y graficas de resultados	Recursos Humanos	Periodico mural	Trimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														

Licenciado Jorge Peña Sandoval  
 Delegado Estatal de la Procuraduría General de la Republica

Licenciado Jovanny Levith Camacho Sanchez  
 Subdelegado Administrativo