

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DELEGACIÓN ESTATAL OAXACA

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 estatal Oaxaca participó con 233 personas de un universo de 260, es decir el 89.61% de participación.

El resultado fue:



7 puntos más que el año anterior (85)

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 PGR 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 PGR obtuvo un umbral superior de 97 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 88 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

97 ≥; 91 ≤

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



97 - 100



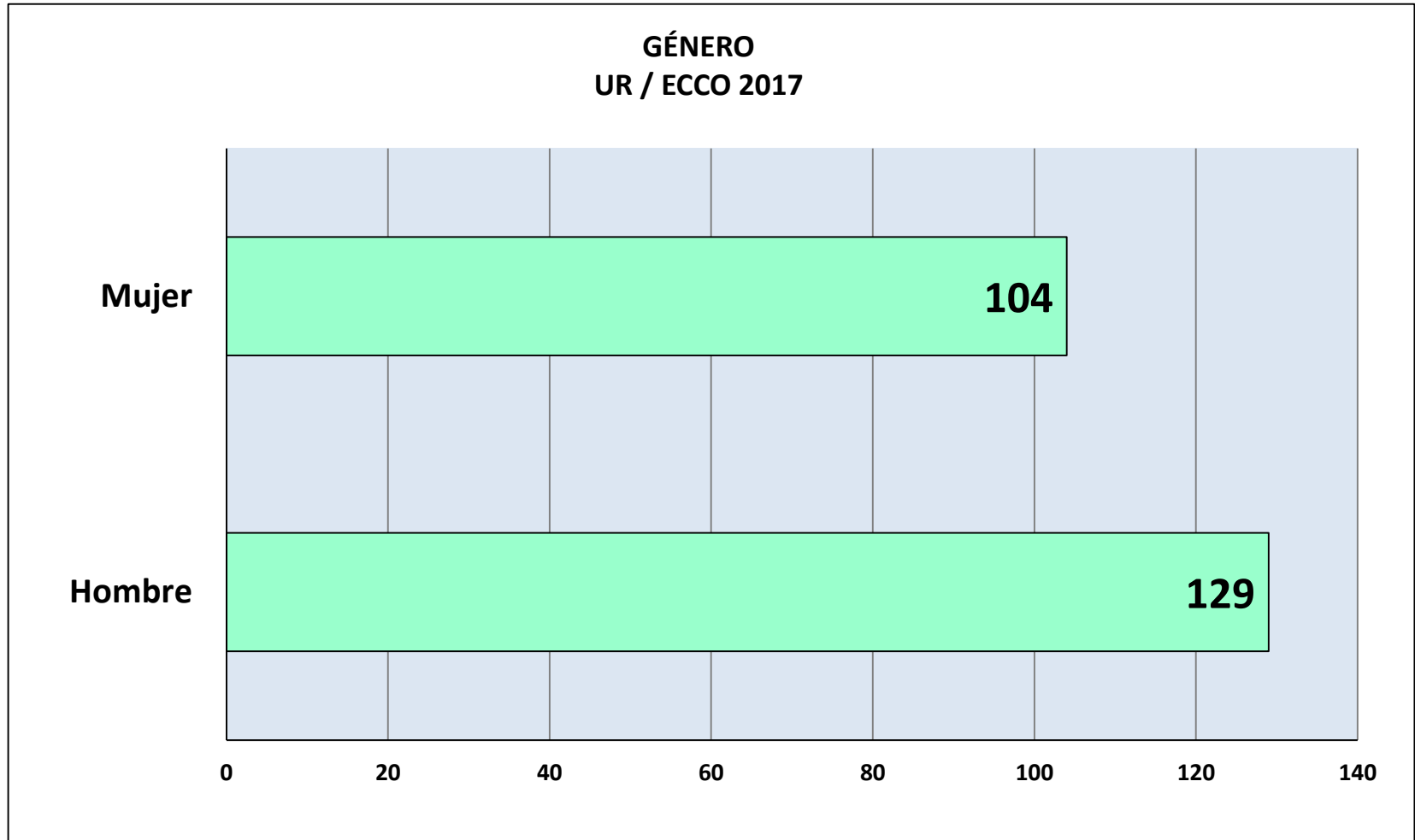
92 - 96



81 - 91

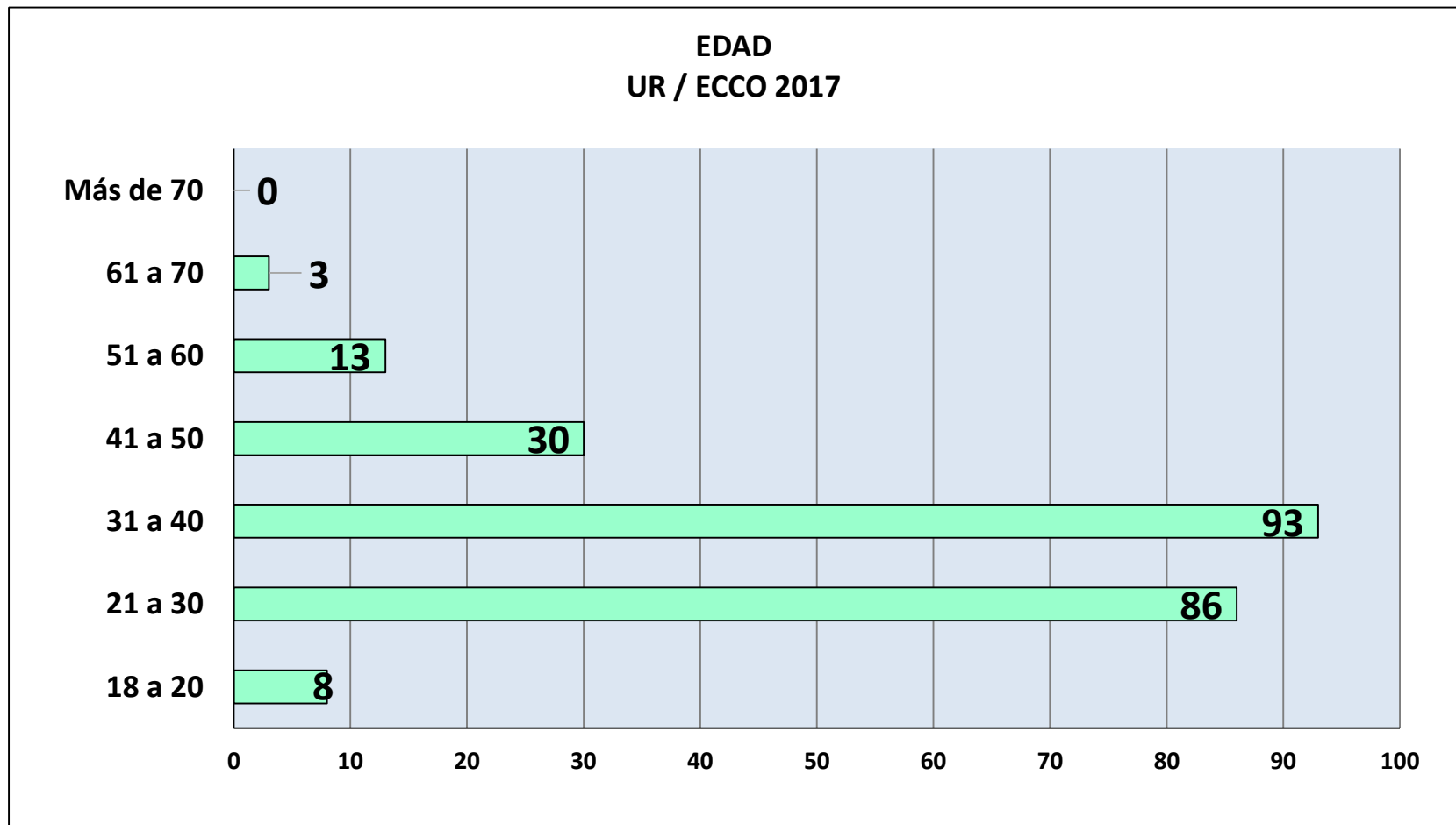
1. Análisis Cuantitativo

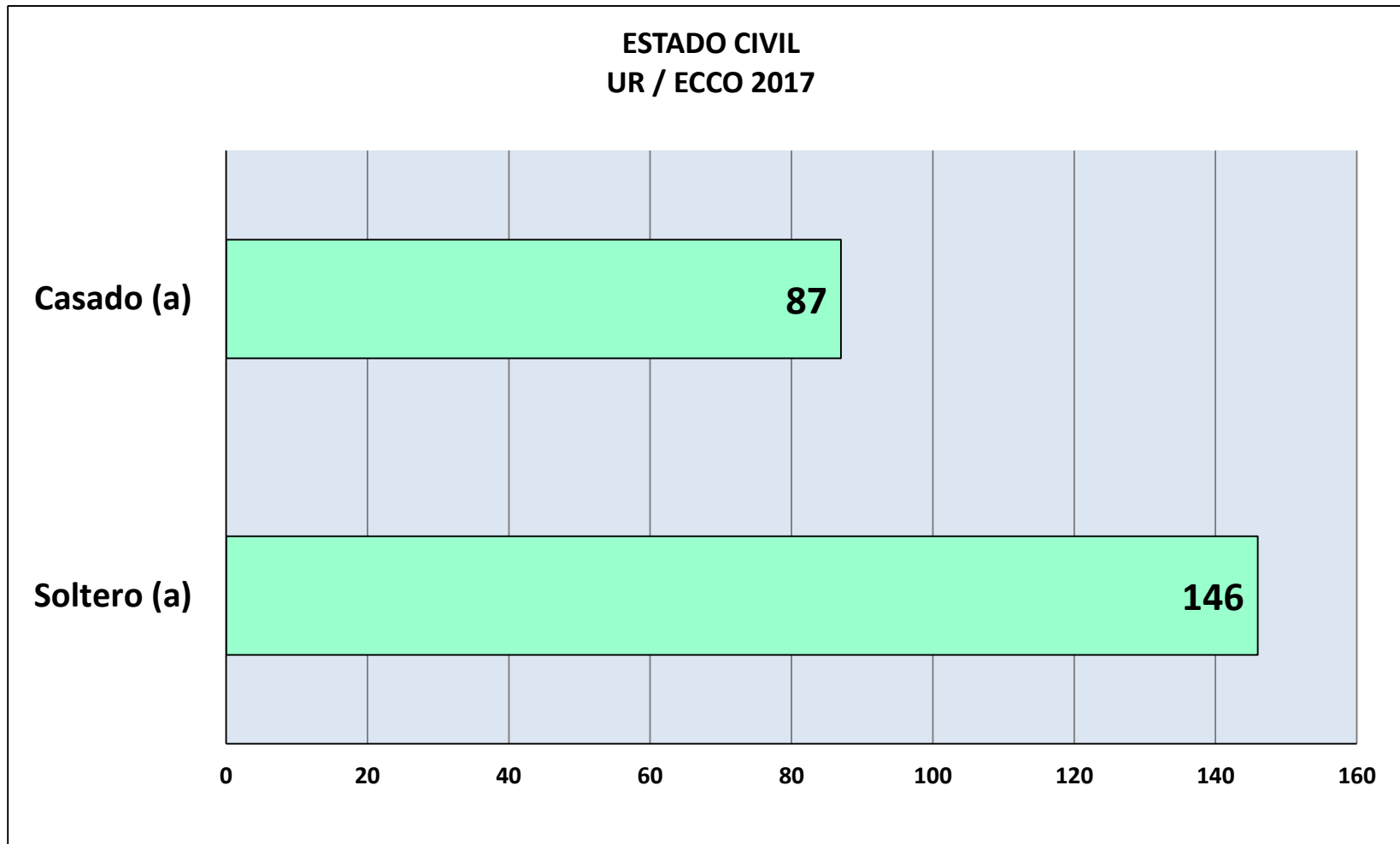
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 55% mayor al de la mujeres.
Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada en la misma proporción.

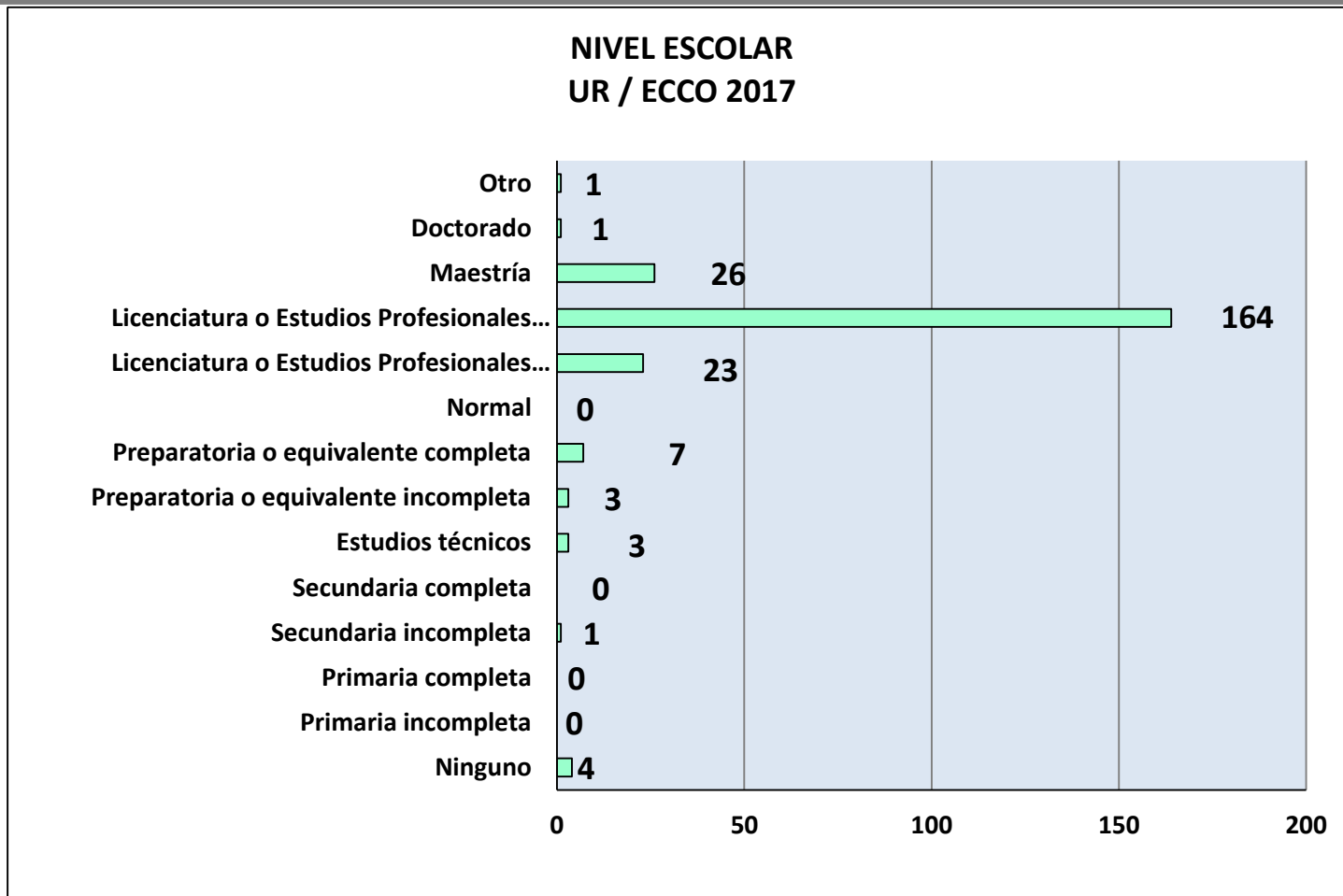
La mayoría de los Servidores Públicos participantes se encuentran entre los 31 y 40 años (40%), seguido por Servidores Públicos de 21 a 30 años (37%) y 3 participantes se encuentran entre los 61 a 70 años (1%).



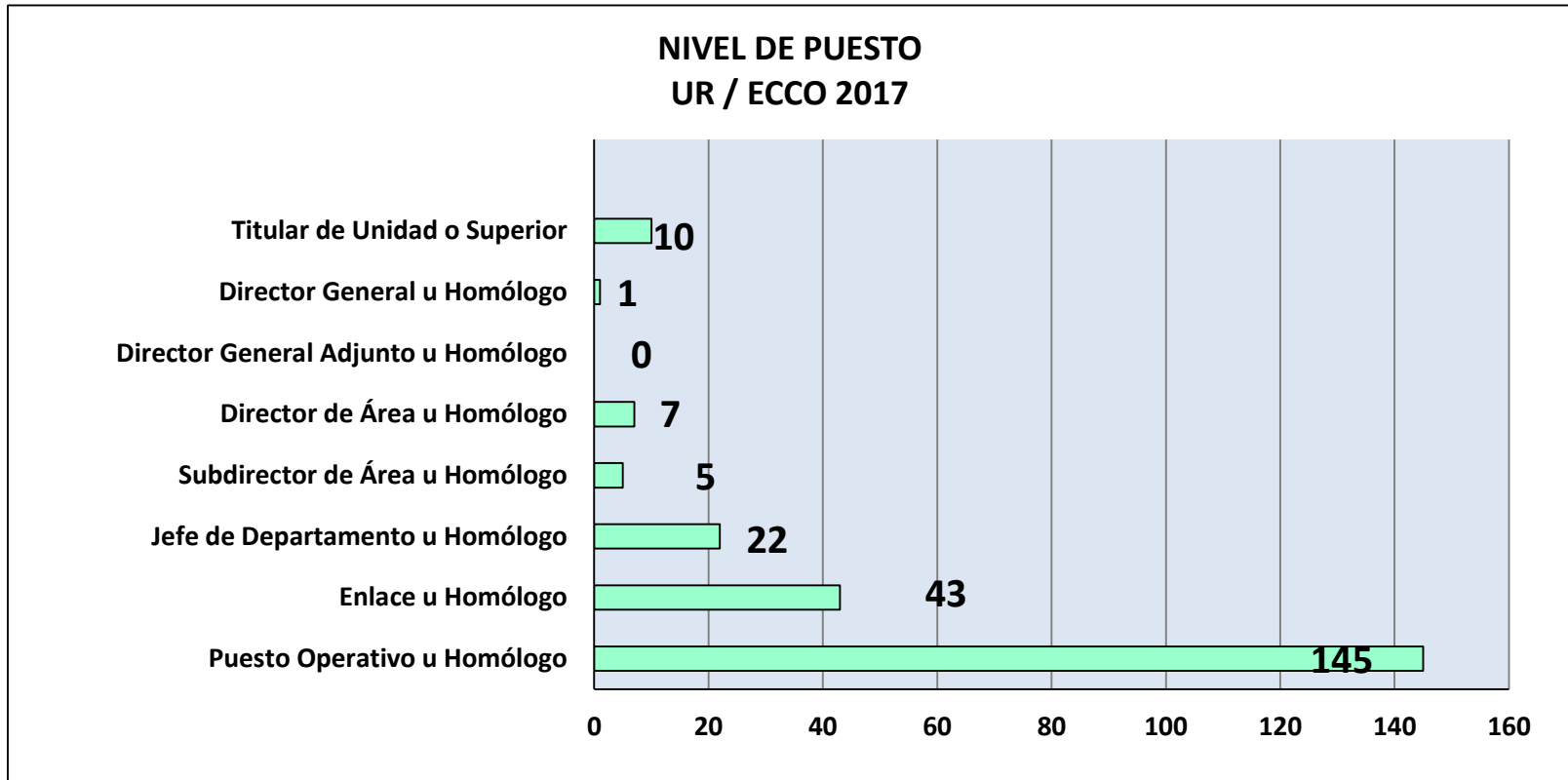


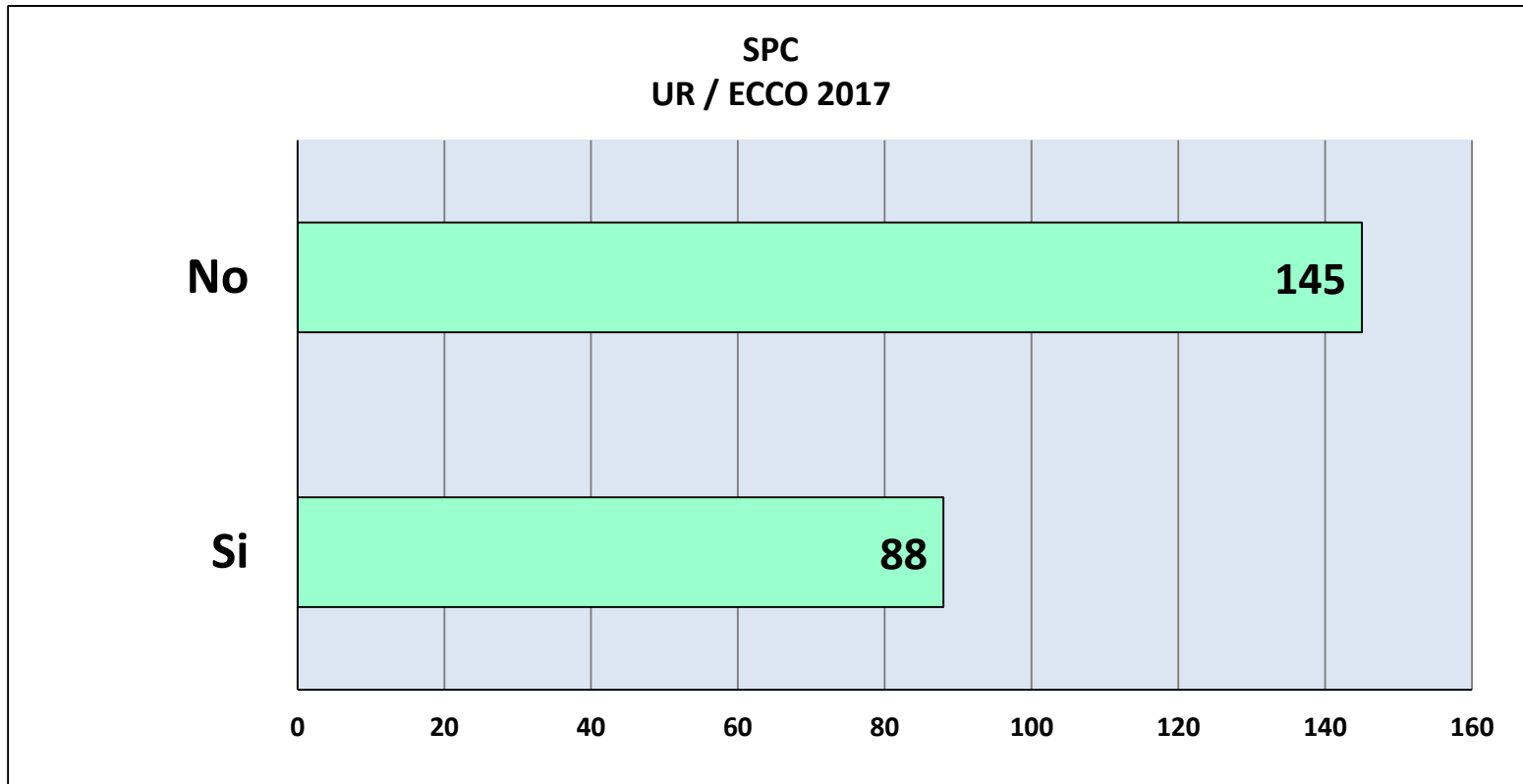
El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017, presentó una mayor participación de los solteros con el 55%, mientras que la población de casados representa el 45%.

En promedio en esta Delegación Estatal Oaxaca, la mayoría del personal cuenta con estudios de nivel licenciatura o estudios profesionales completos (70.4%).



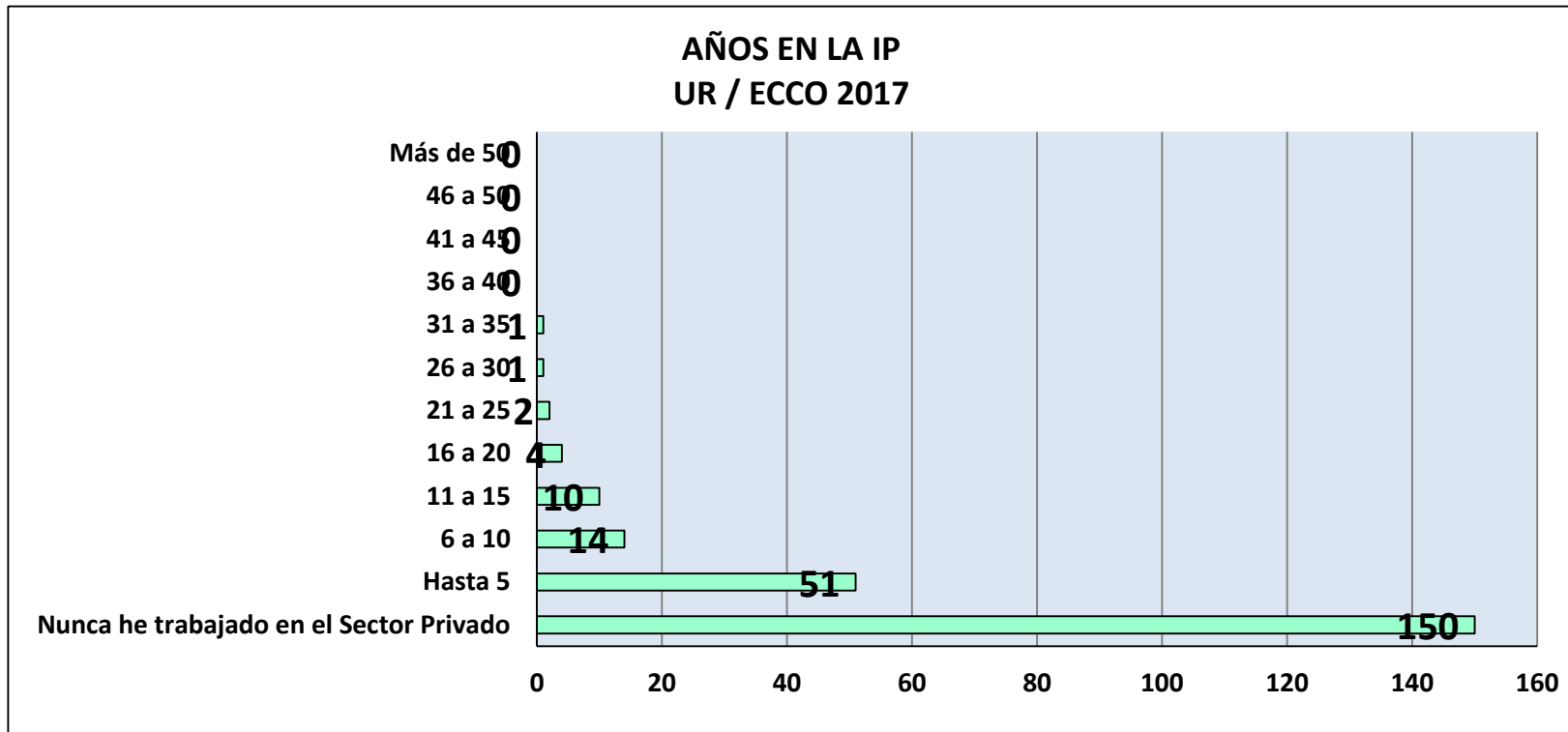
En promedio en esta Delegación Oaxaca, la mayoría de los servidores Públicos que participaron en la encuesta ostentan el Puesto de Operativo u Homólogo (62%).

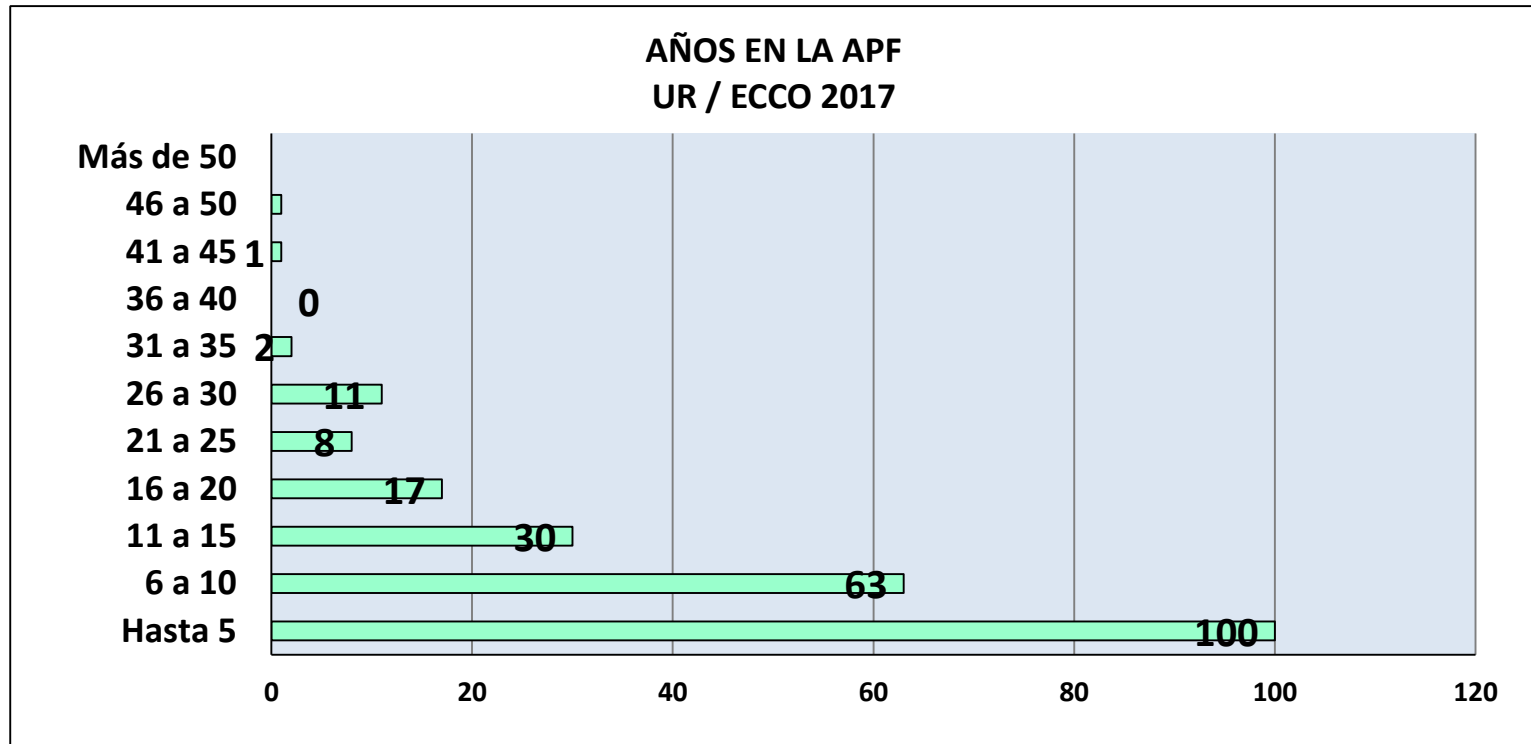




El 18% del personal de PGR que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

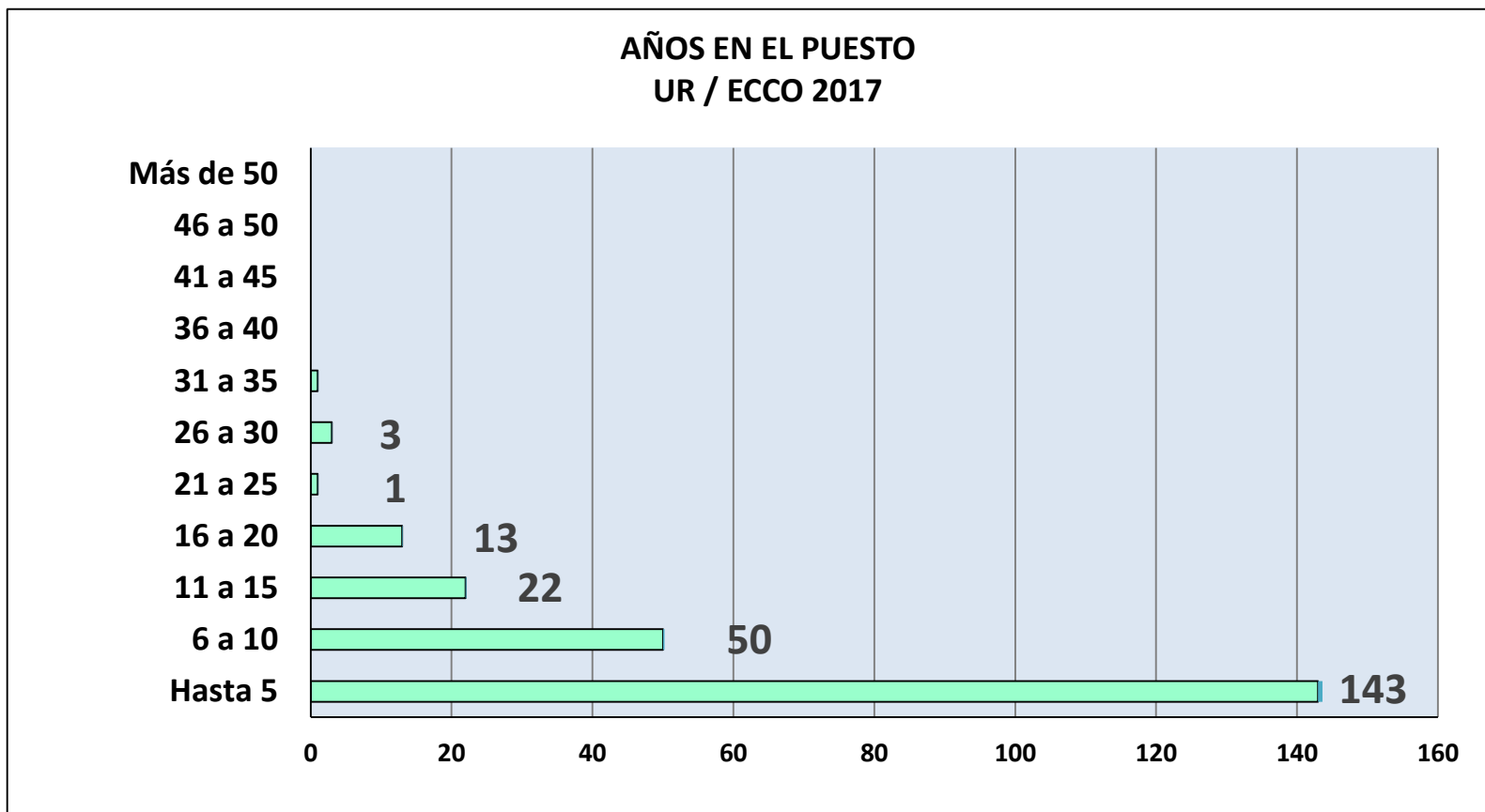
La mayoría de los servidores públicos de esta Delegación Estatal Oaxaca, que participaron en la ECCO 2017, no han laborado en la iniciativa privada (64%), mientras que el 22% si han laborado en iniciativa privada.

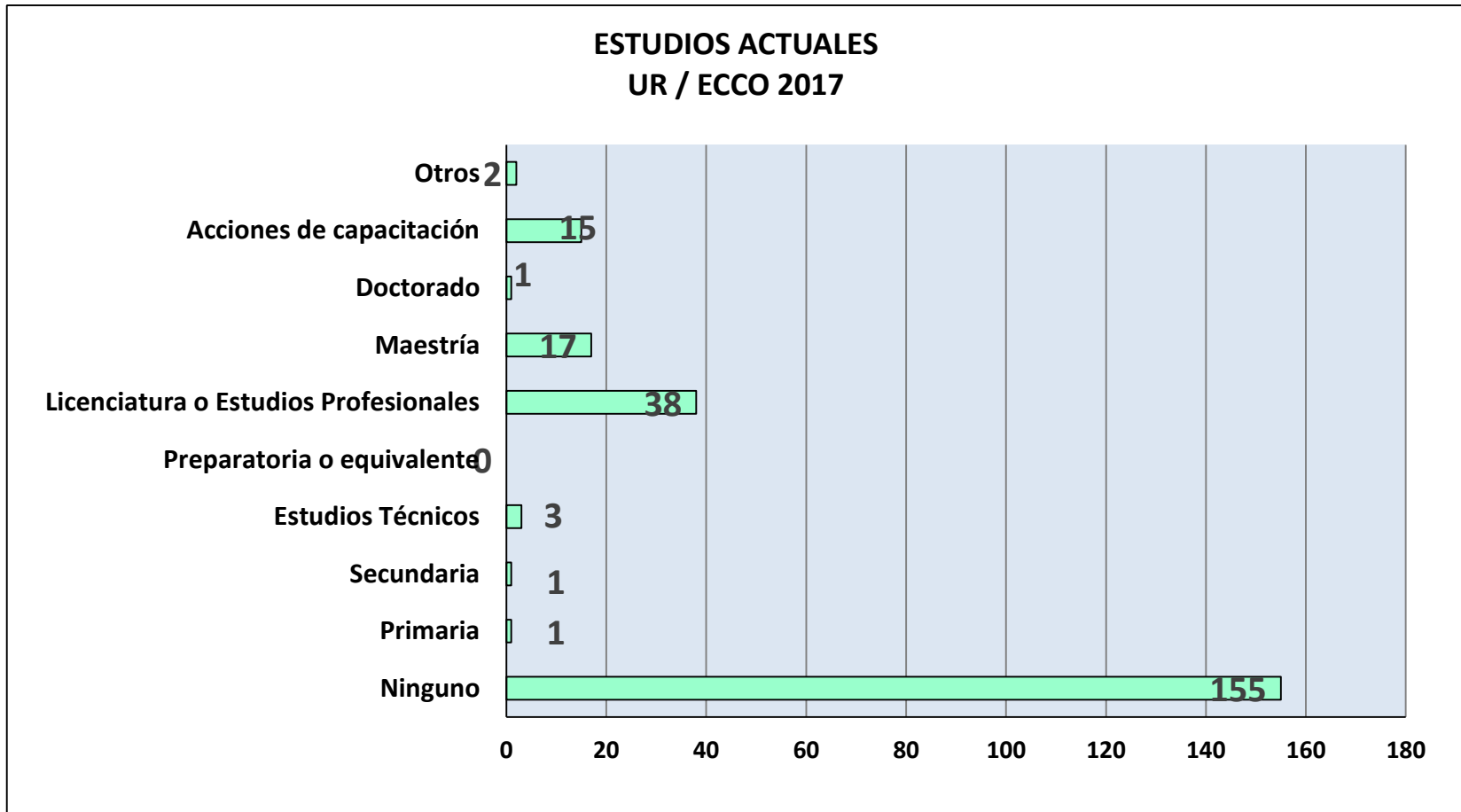




La mayoría de servidores públicos encuestados ha trabajado en el Sector Público Federal hasta 5 años, mientras que solo 11 Servidores Públicos de 26 a 30 años.

La mayoría de servidores públicos (61%) encuestados llevan en el puesto 5 años.

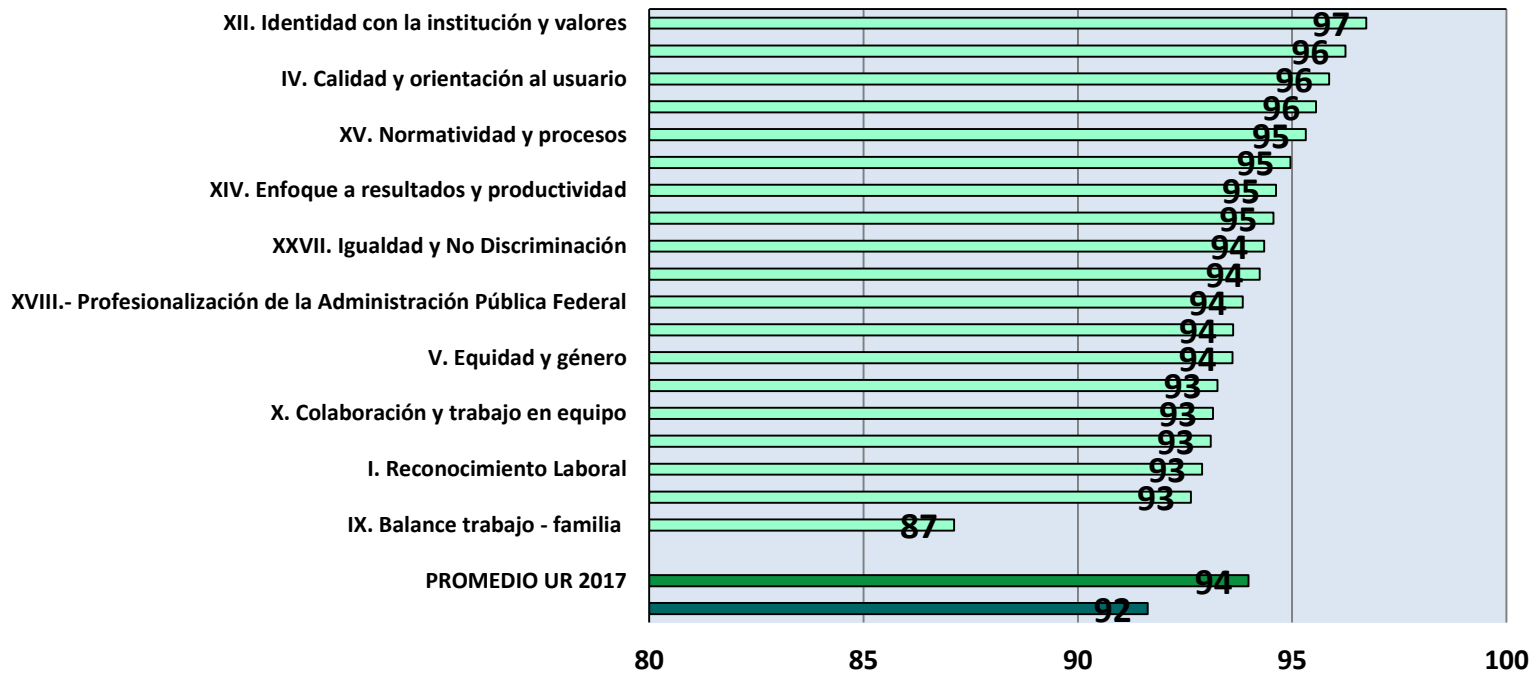




De los Servidores Públicos encuestados el 7% estudia una maestría, por lo que existe una oportunidad para los Servidores Públicos de una formación profesional.

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



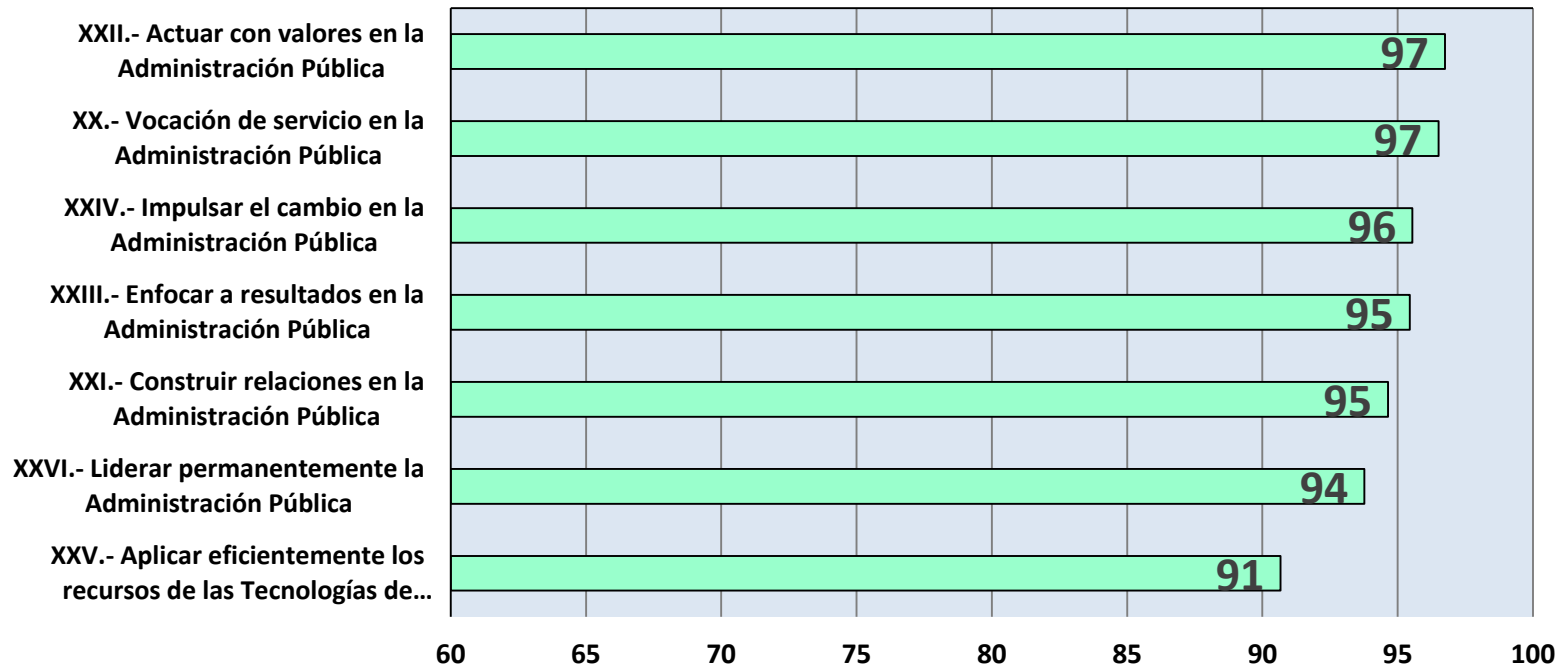
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo consideran que se debería establecer un balance entre el trabajo- familia ya que debido a los horarios establecidos en la institución les resulta difícil dedicarles tiempo a su familia.

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA UR / ECCO 2017



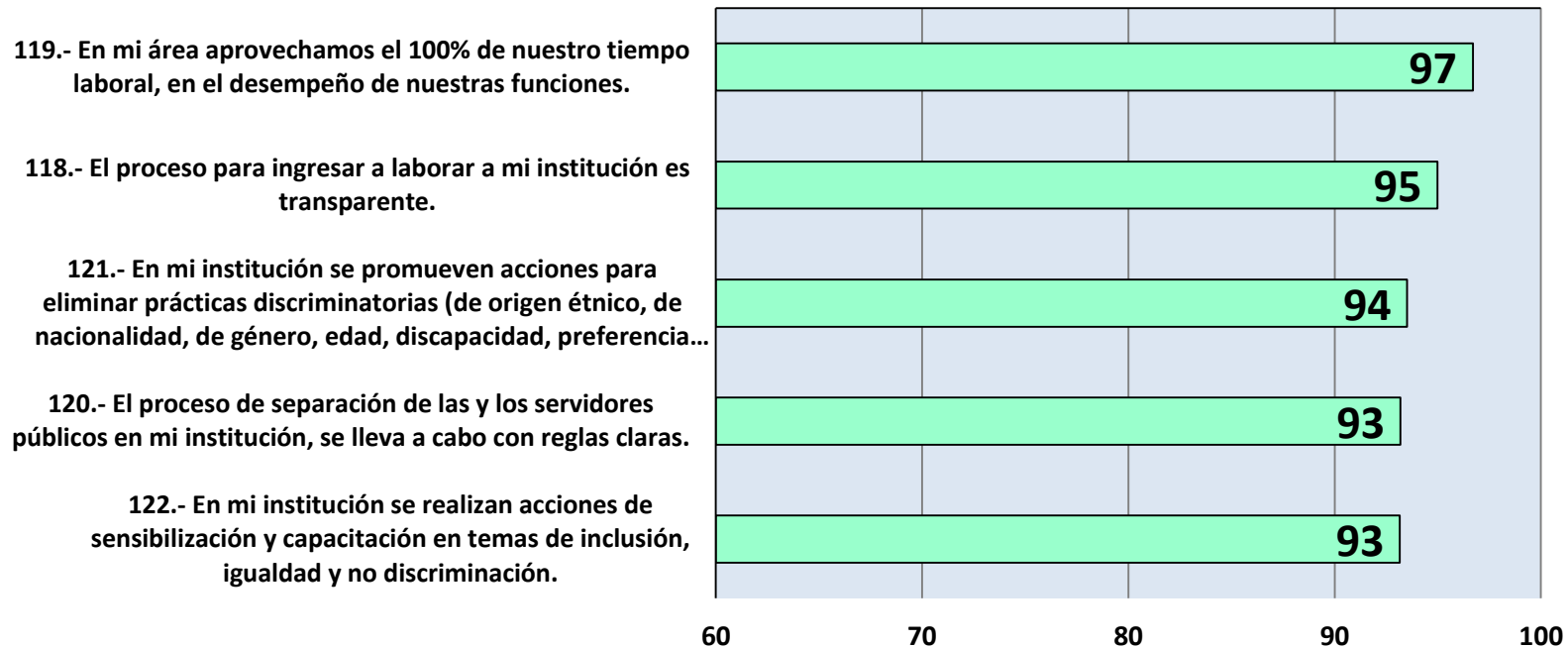
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra que por los extensos horarios que se manejan el trabajo no les permite dedicar tiempo a su familia.

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



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la Delegación estatal Oaxaca con respecto a los valores y vocación del servicio; sin embargo consideran que 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 estatal Oaxaca, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se exterioriza que las acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación es el factor más bajo.

Fortalezas y Debilidades

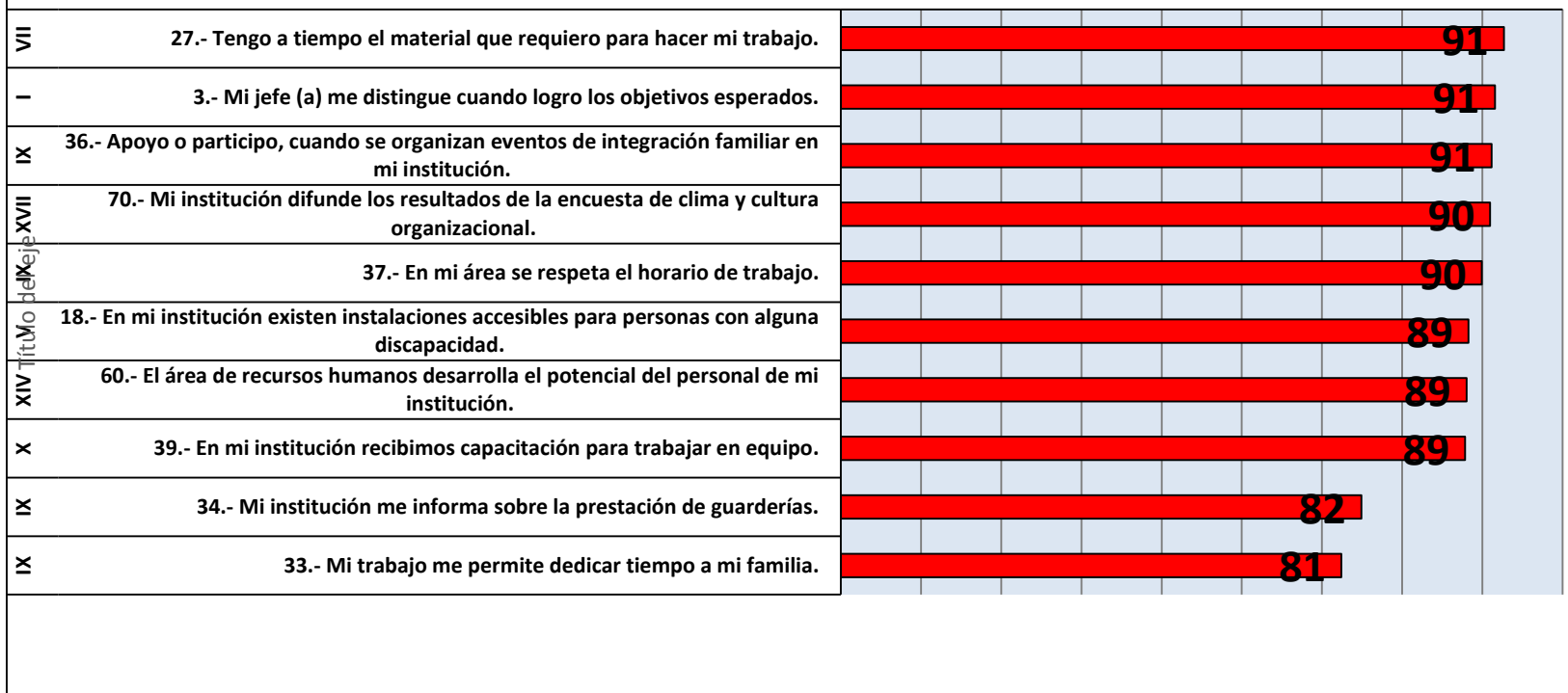
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS PGR / ECCO 2017

XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	98
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	98
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	97
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	97
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	97
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	97
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	97
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	97
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	97
IV	16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	97

Las y los Servidores públicos de la Delegación estatal Oaxaca, actúan en sus funciones con transparencia y legalidad, así mismo conocen el impacto que el trabajo de su área tiene en la institución por lo que se sienten feliz haciendo su trabajo.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



Como se aprecia en la gráfica los reactivos menos calificados, el trabajo no les permite a los servidores públicos dedicar tiempo a su familia, debido a las funciones que realizan los servidores públicos en esta Delegación Estatal Oaxaca, no ha sido posible lograr compactar horarios, a fin de que las / los servidores públicos puedan conciliar sus responsabilidades familiares y de igual forma consideran que no tienen información suficiente en relación con las prestaciones de las guarderías.

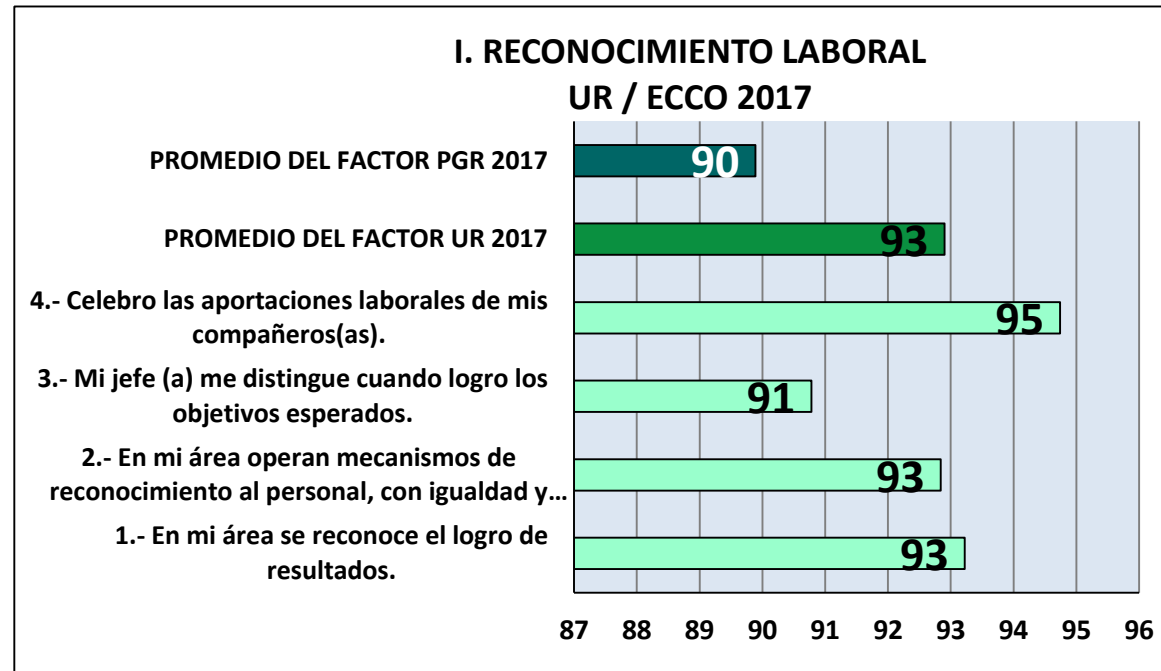
Factores de Clima y Cultura Organizacional

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.

93



97 ≥; 91 ≤



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.

93



II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

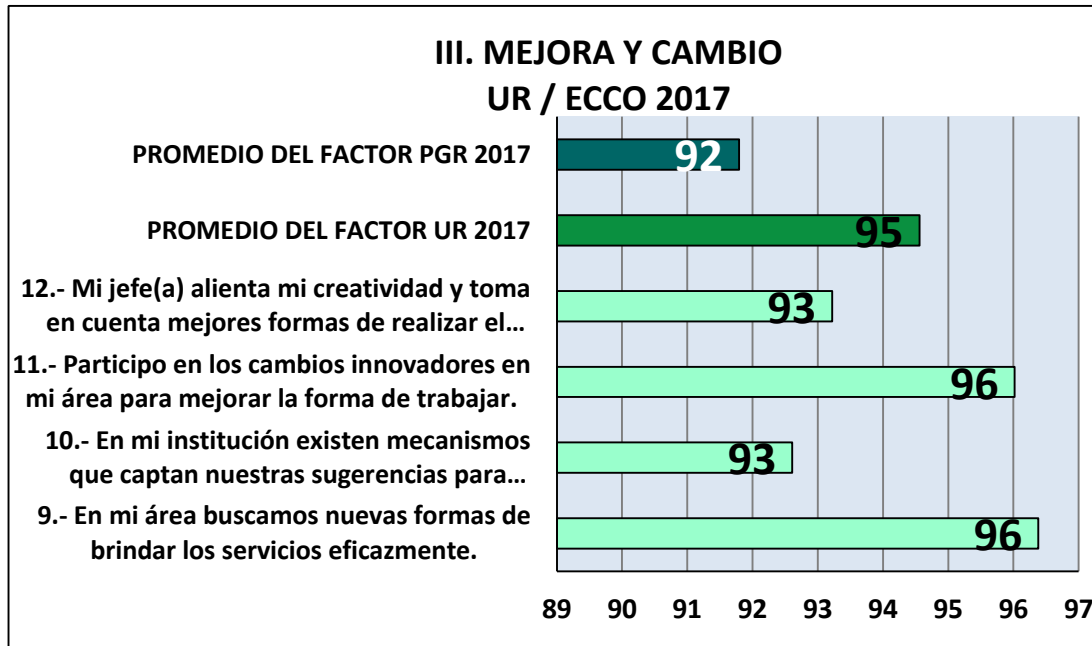
UR / ECCO 2017



97 ≥; 91 ≤

La mayoría de los Servidores Públicos encuestados aplican la capacitación que reciben para mejorar su desempeño en el trabajo, sin embargo; consideran que los programas de capacitación deberían estar más alineados a sus funciones.

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.



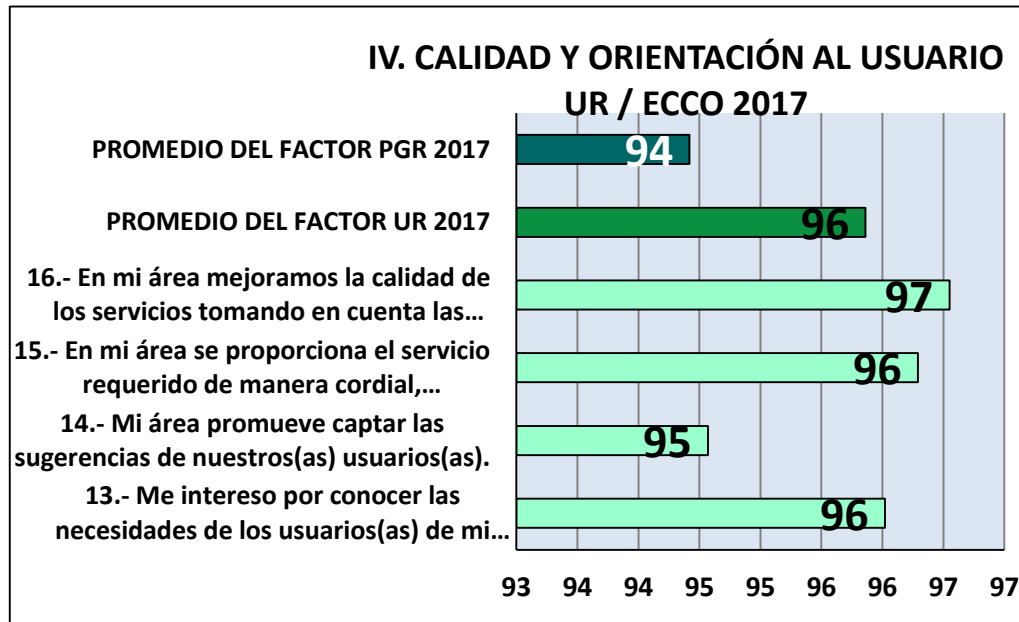
95



97 ≥; 91 ≤

Los servidores públicos de la Delegación estatal Oaxaca participan en los cambios innovadores en su área para mejorar la forma de trabajar y buscan nuevas formas de brindar servicios eficazmente, aunque consideran que es necesario que sus jefes inmediatos alienten su creatividad y tomen en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.

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.



96

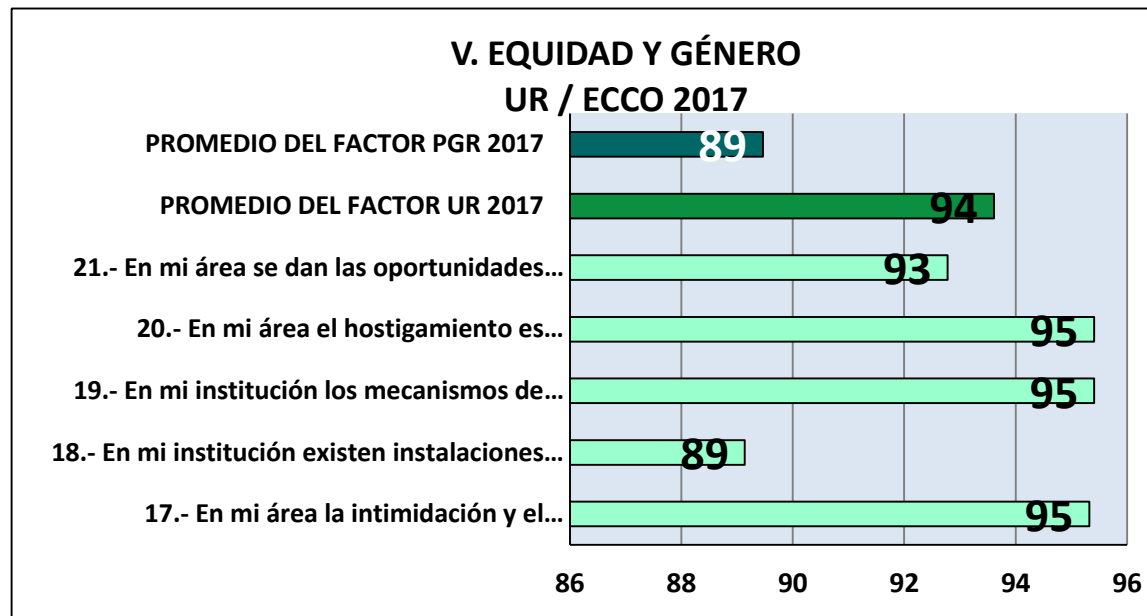


97 ≥; 91 ≤

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.

94



97 ≥; 91 ≤

En este factor para las y los Servidores Públicos el hostigamiento es inaceptable y sancionable por lo cual la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad; sin embargo consideran que es necesario más 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.

95



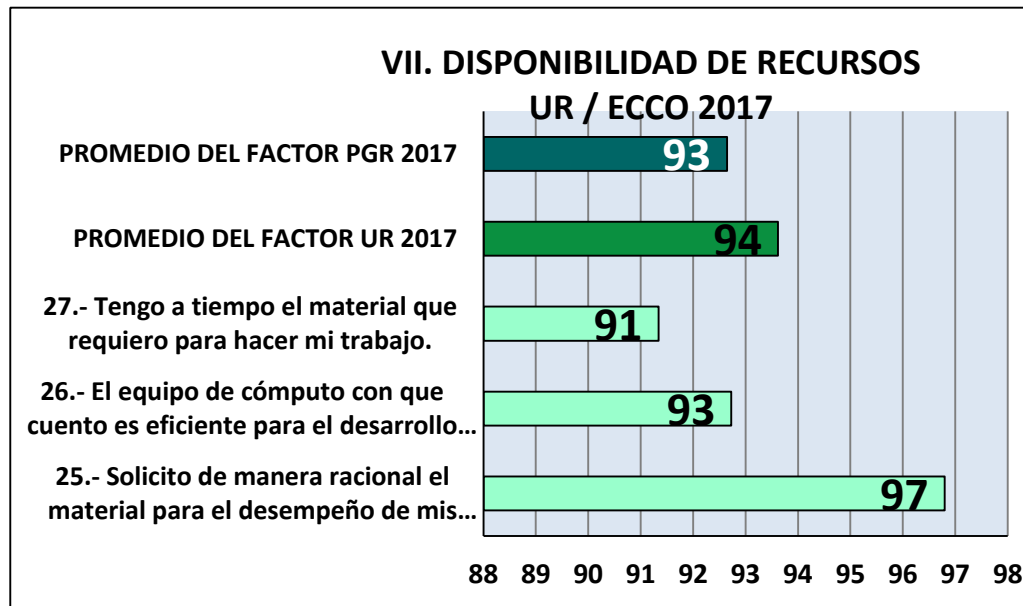
VI. COMUNICACIÓN
UR / ECCO 2017



97 ≥; 91 ≤

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

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



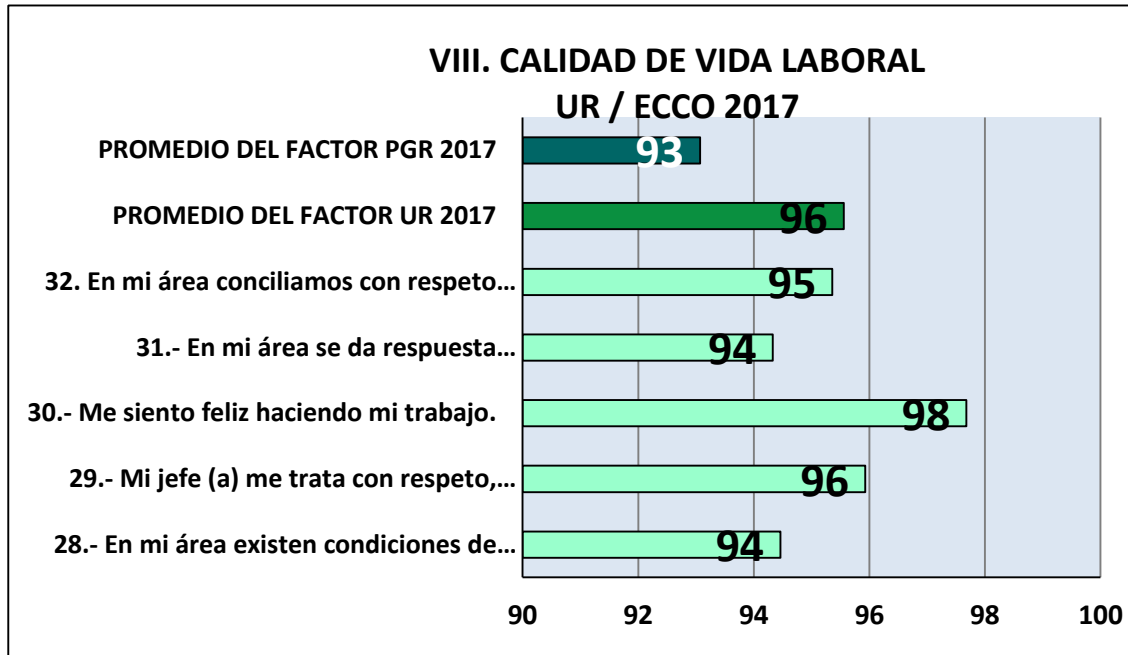
94



97 ≥; 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.

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.



96



97 ≥; 91 ≤

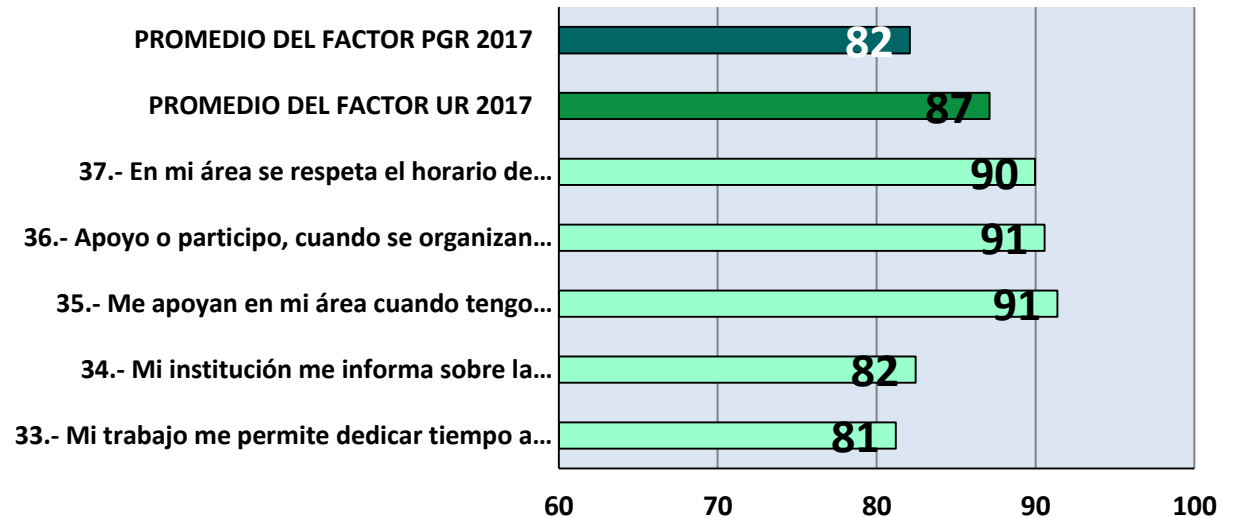
Las servidoras y servidores públicos de la Delegación estatal Oaxaca, se sienten felices en el desempeño de su trabajo. y consideran que se deben mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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.

87



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR / ECCO 2017



97 ≥; 91 ≤

Para las y los Servidores Públicos el trabajo no les permite dedicar tiempo a su familia así mismo consideran necesario información acerca de la prestación de guarderías.

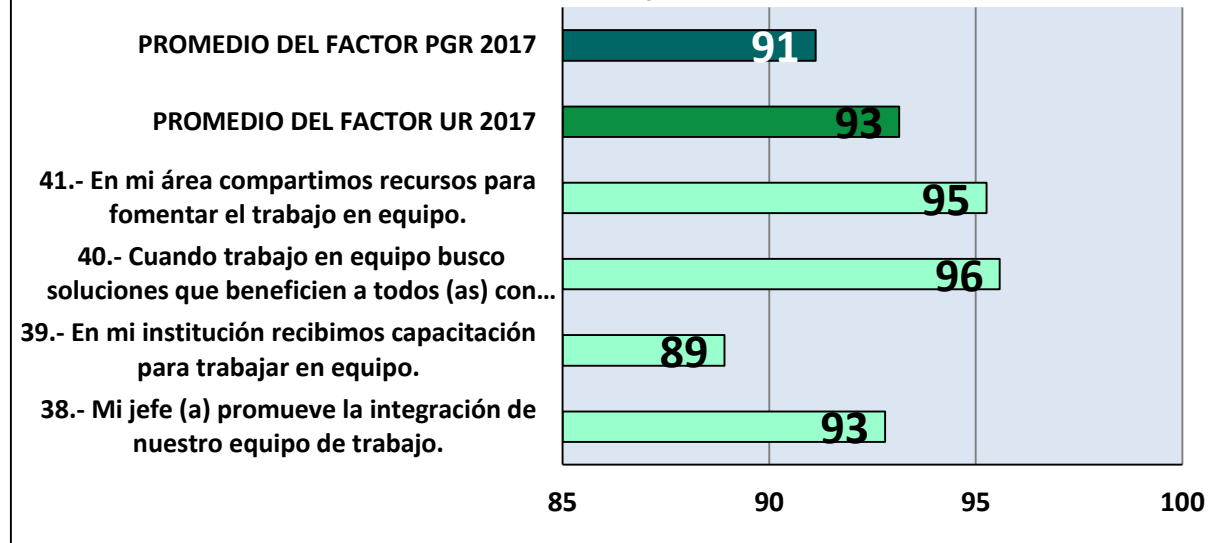
Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

93



X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

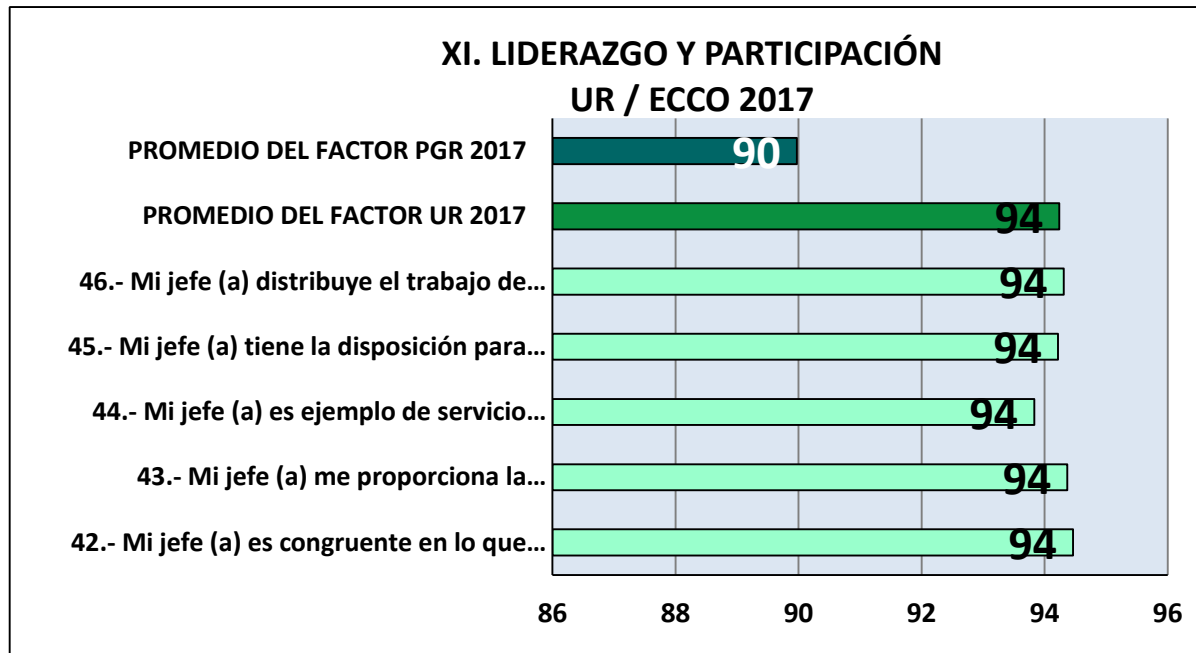
UR / ECCO 2017



97 ≥; 91 ≤

En este factor el trabajo en equipo es fundamental para los trabajadores de la Delegación estatal Oaxaca ya que buscan soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación y comparten recursos.

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.



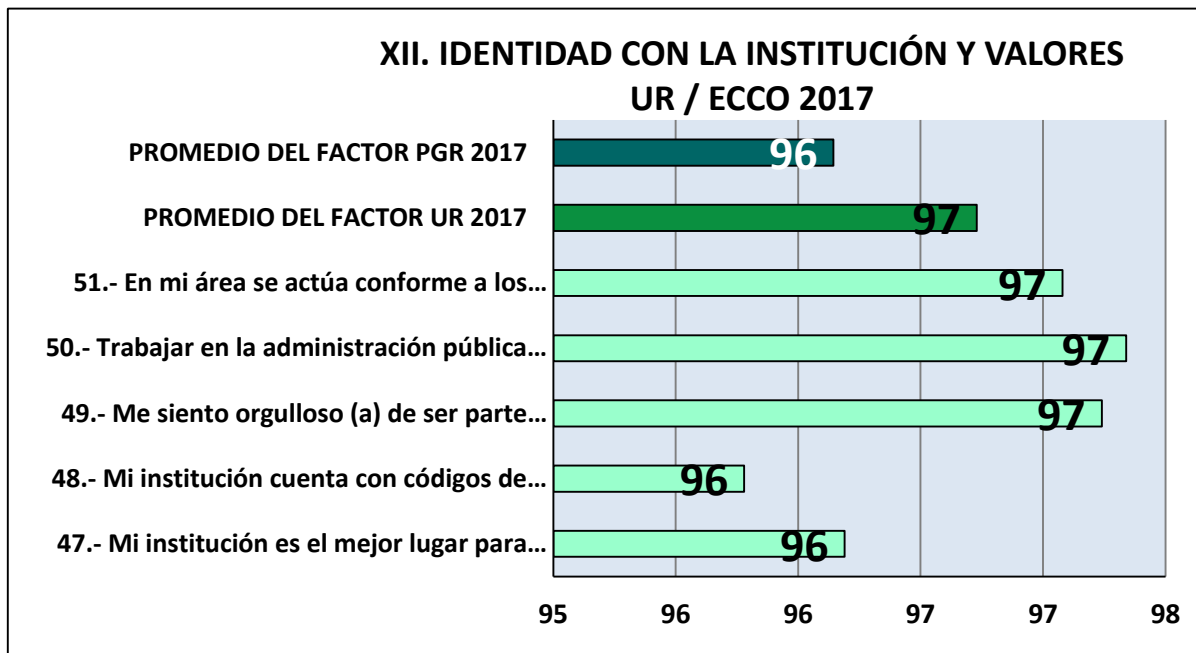
94



97 ≥; 91 ≤

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



97 ≥; 91 ≤

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

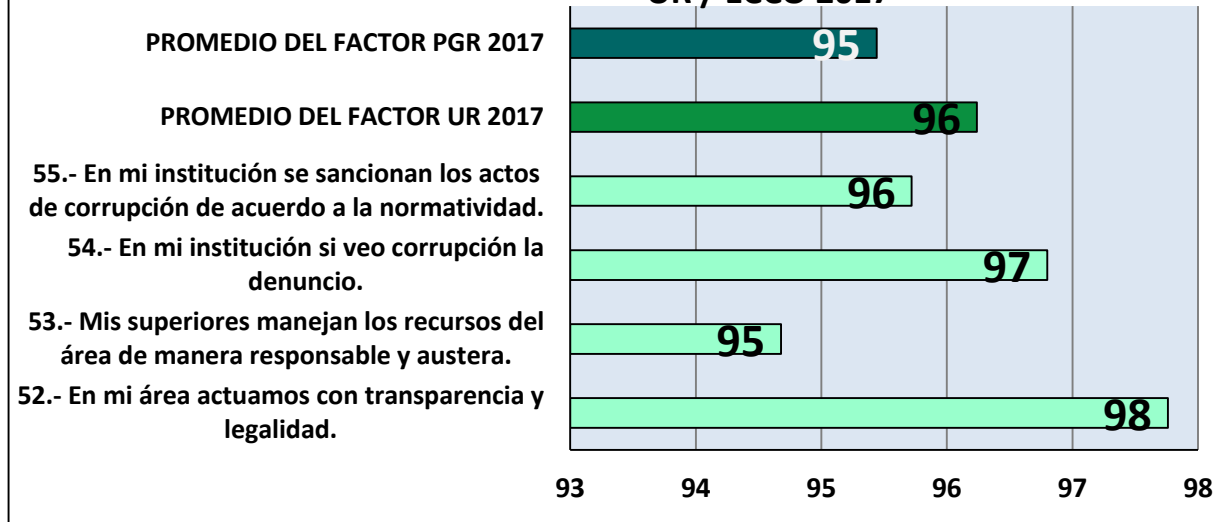
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

95



XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN

UR / ECCO 2017

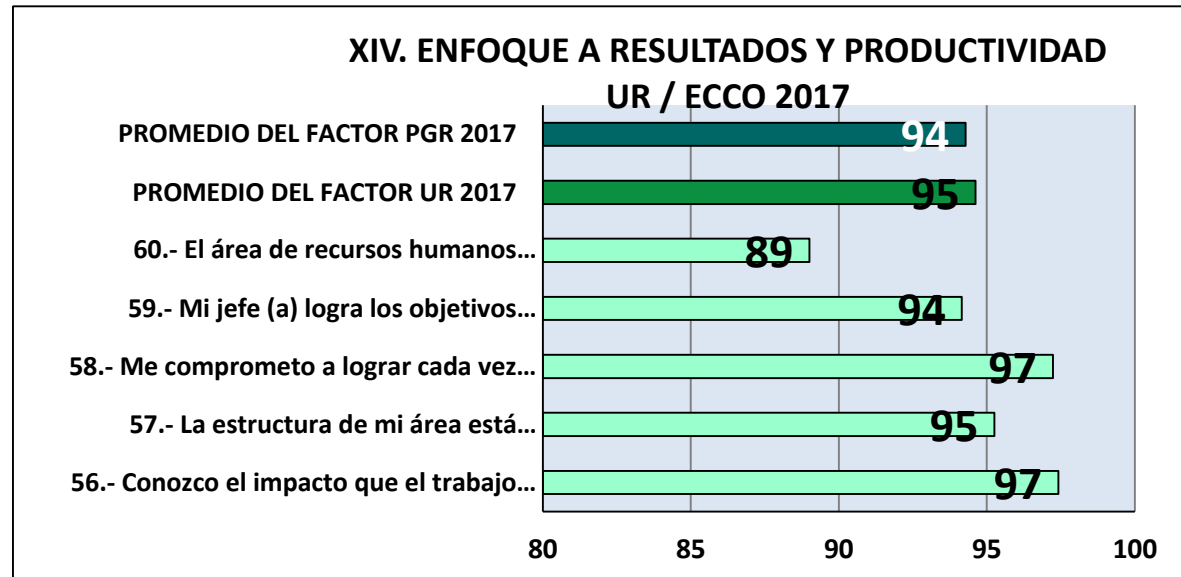


97 ≥; 91 ≤

La percepción en este factor es que en la Delegación estatal Oaxaca, las y los Servidores Públicos actúa con transparencia y legalidad así mismo denuncian todo tipo de corrupción.

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.

95

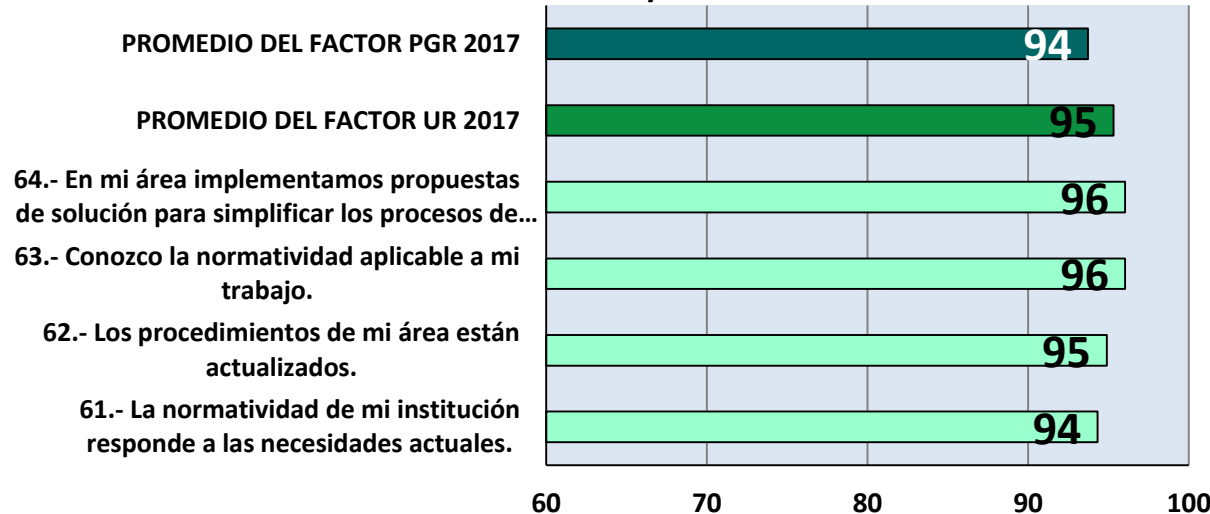


97 ≥; 91 ≤

Las y los Servidores públicos de la Delegación estatal Oaxaca conocen el impacto que el trabajo de su área tiene en la institución, por lo que se comprometen a lograr cada vez mejores resultados.

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



95



97 ≥; 91 ≤

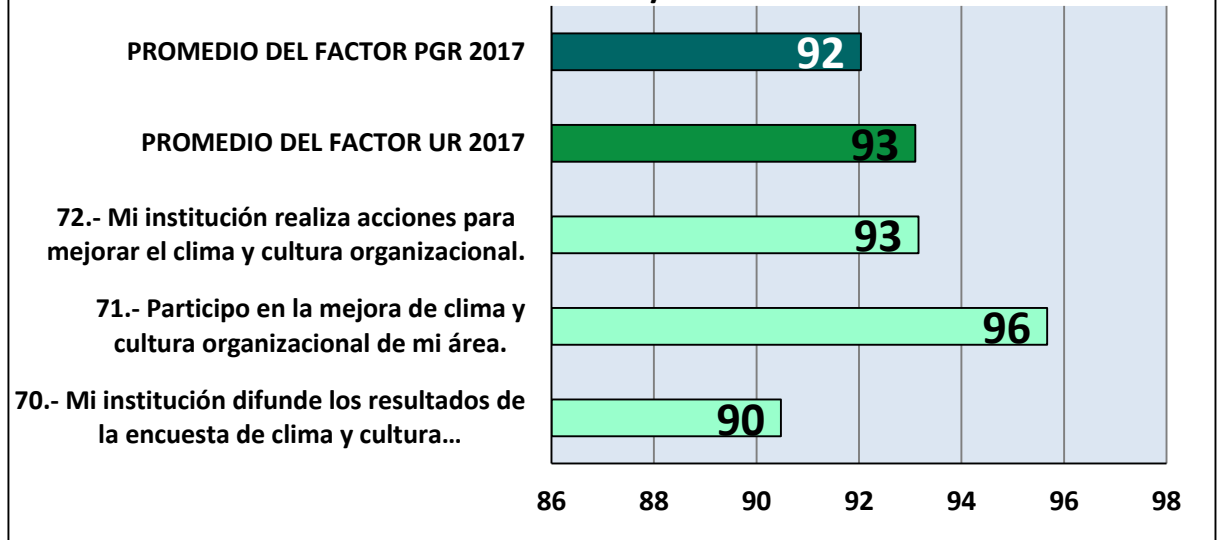
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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.

93



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



97 ≥; 91 ≤

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.



94



97 ≥; 91 ≤

El Personal de la Delegación estatal Oaxaca conoce el impacto que el trabajo de su área tiene en la institución, por lo cual están comprometidos a lograr mejores resultados.

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.

89



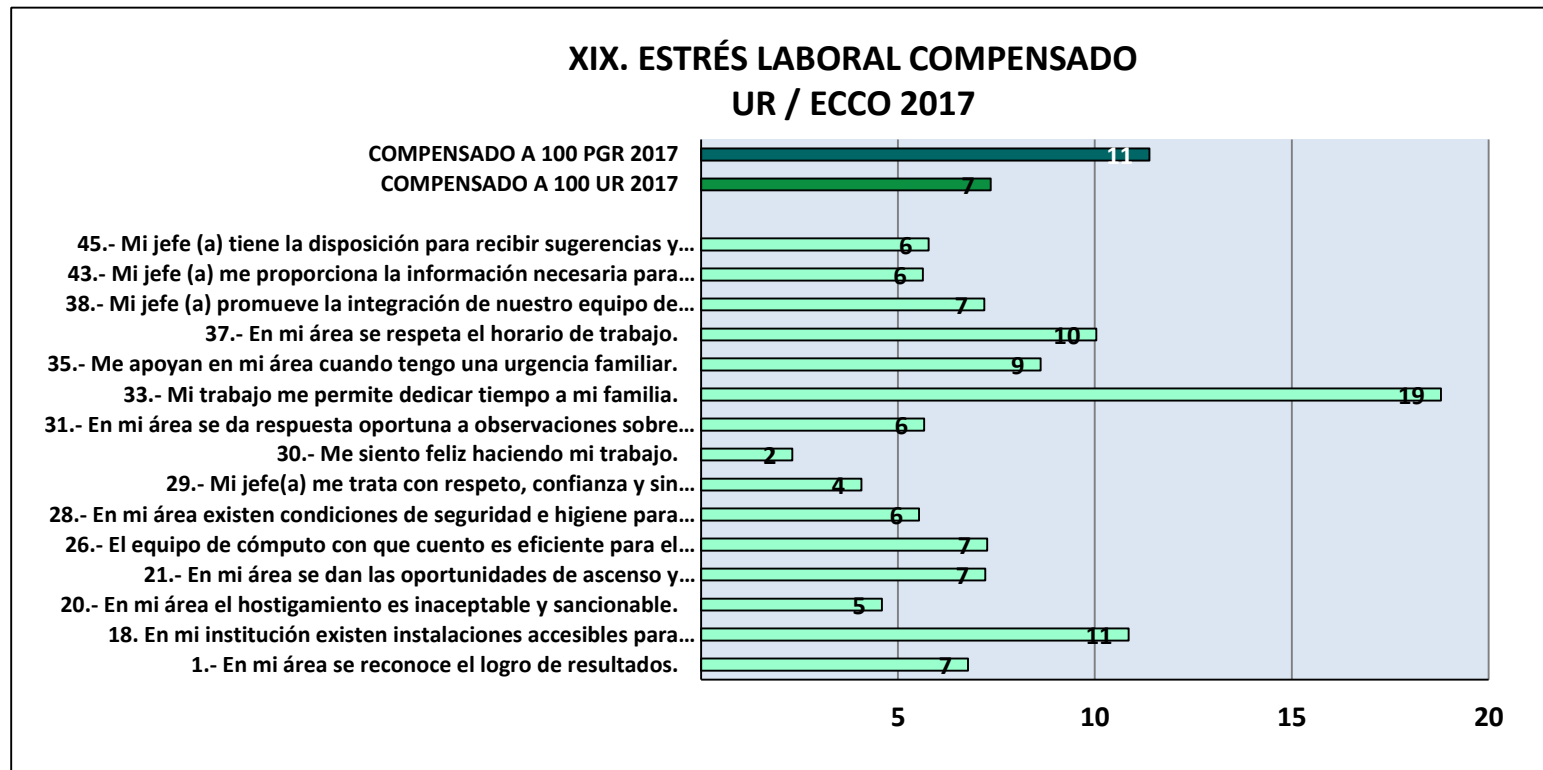
97 ≥; 91 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL
 UR / ECCO 2017



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

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



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

Factores Fractales de Competencias

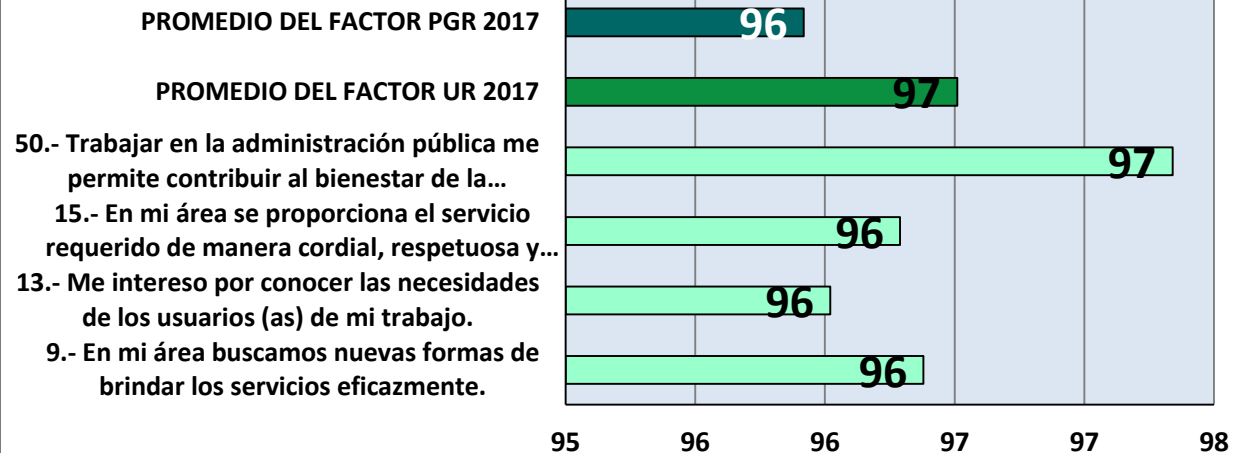
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

97



XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

UR / ECCO 2017



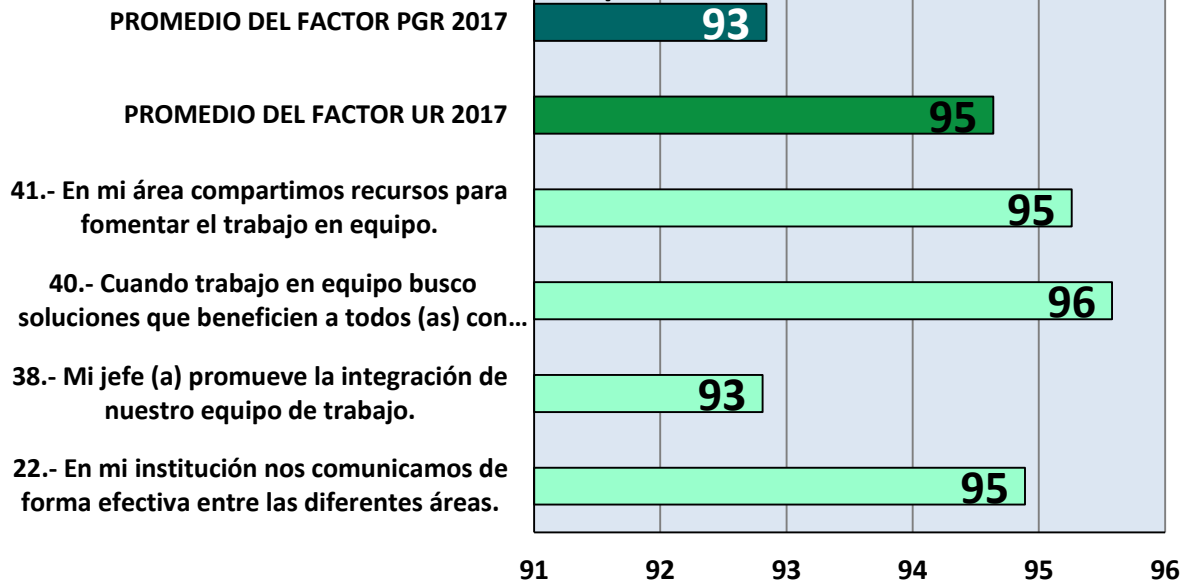
97 ≥; 91 ≤

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

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

XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

UR / ECCO 2017



95



97 ≥; 91 ≤

En este factor, los Servidores Públicos cuando trabajan en equipo buscan soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación, por lo cual es importante que el jefe inmediato promueva la integración del trabajo en equipo.

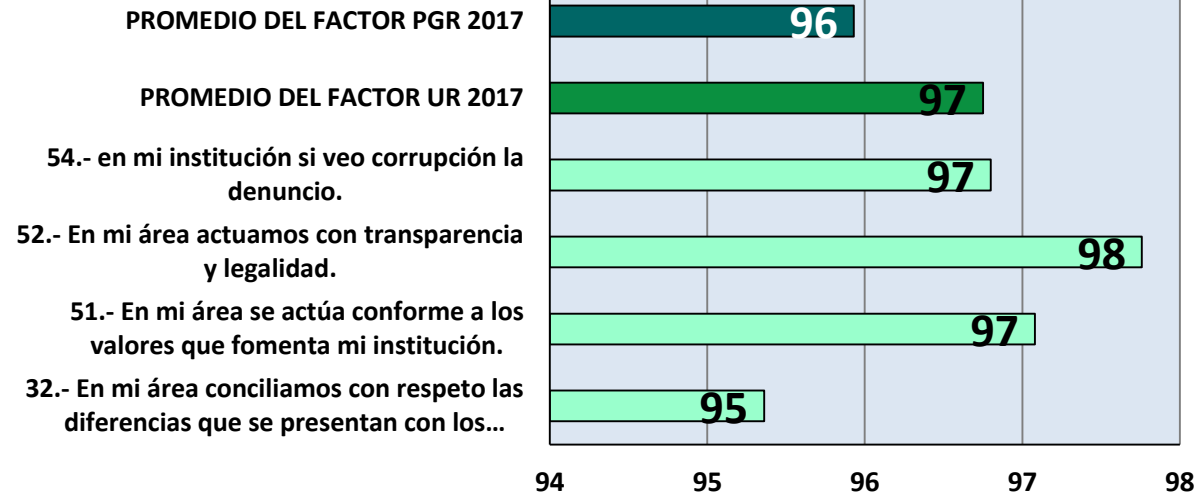
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

97



XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

UR / ECCO 2017

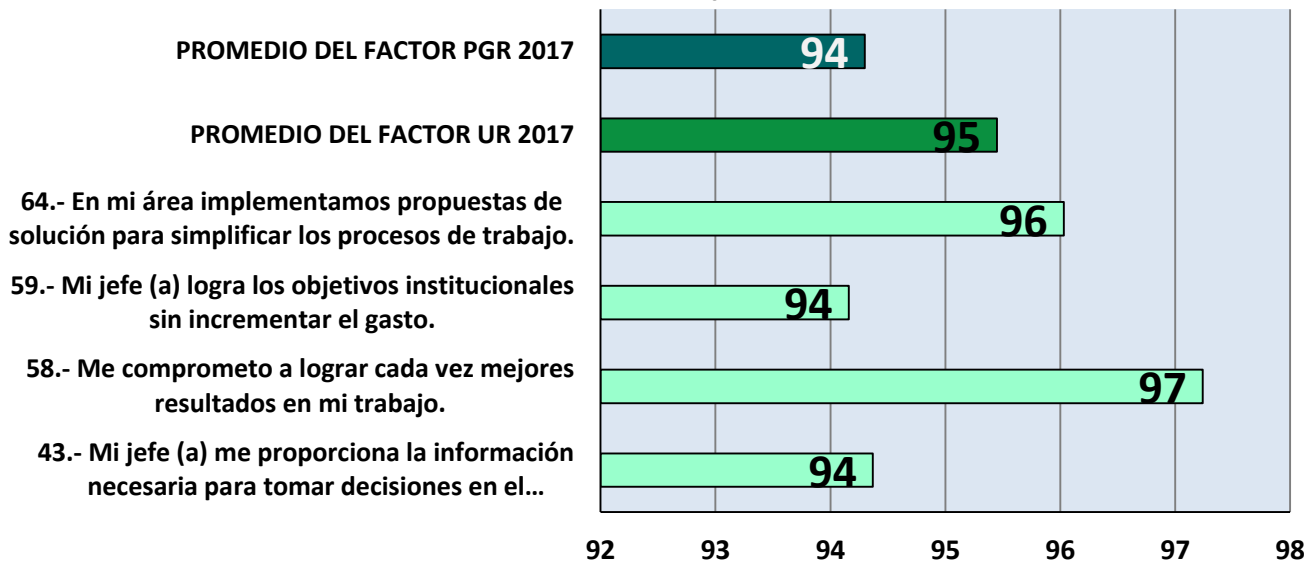


97 ≥; 91 ≤

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

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

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



95



97 ≥; 91 ≤

Los Servidores Públicos de la Institución están comprometidos a lograr los objetivos institucionales sin incrementar el gasto, así mismo se implementan propuestas de trabajo de solución para simplificar los procesos de trabajo.

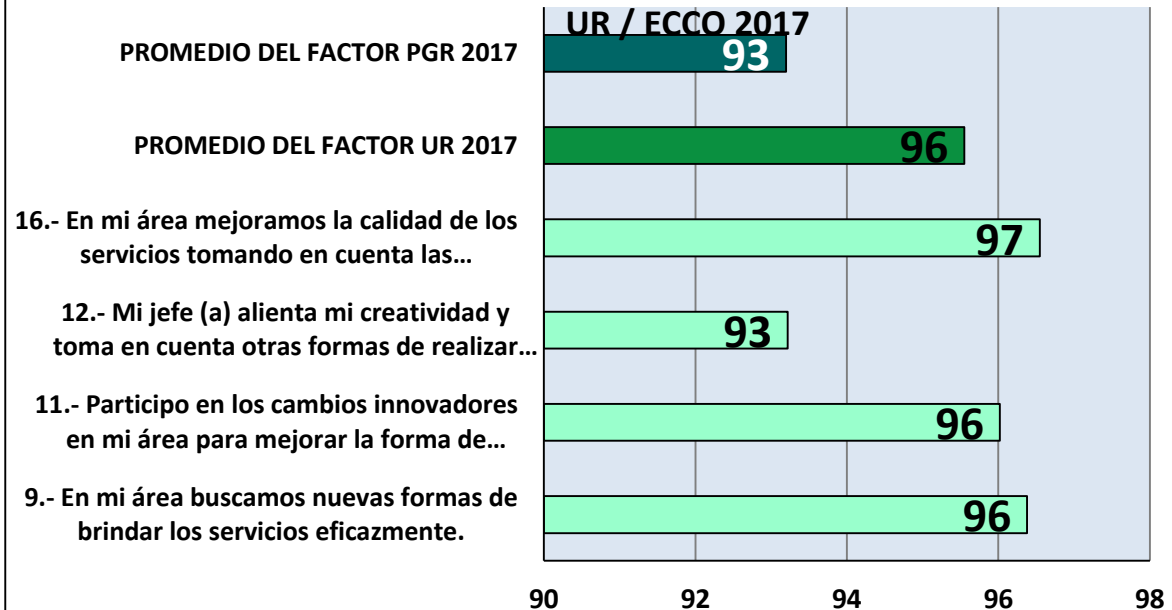
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

96



97 ≥; 91 ≤

XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



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

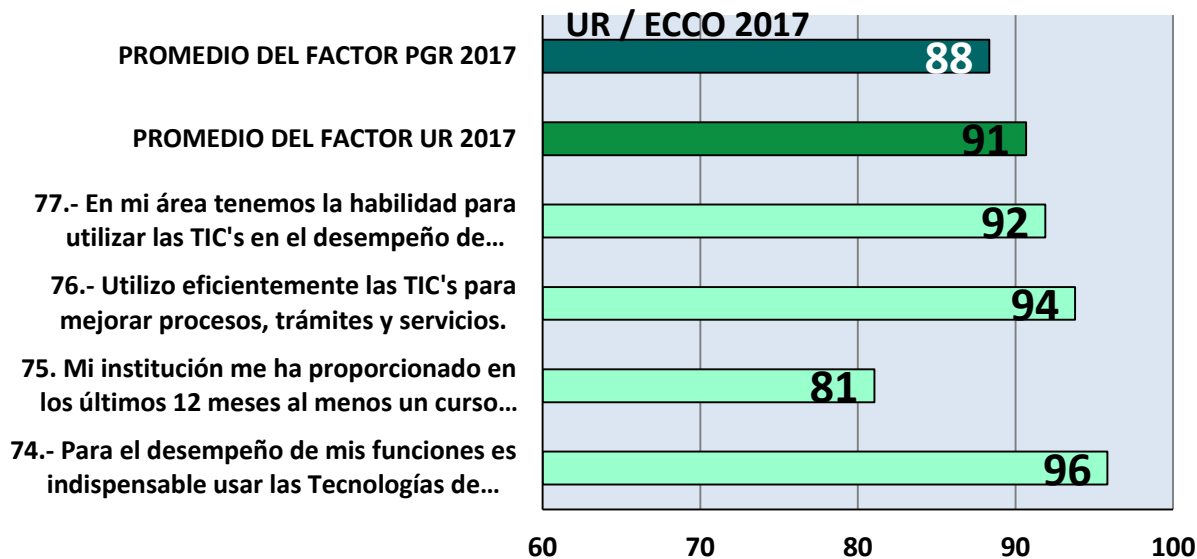
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

91



97 ≥; 91 ≤

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

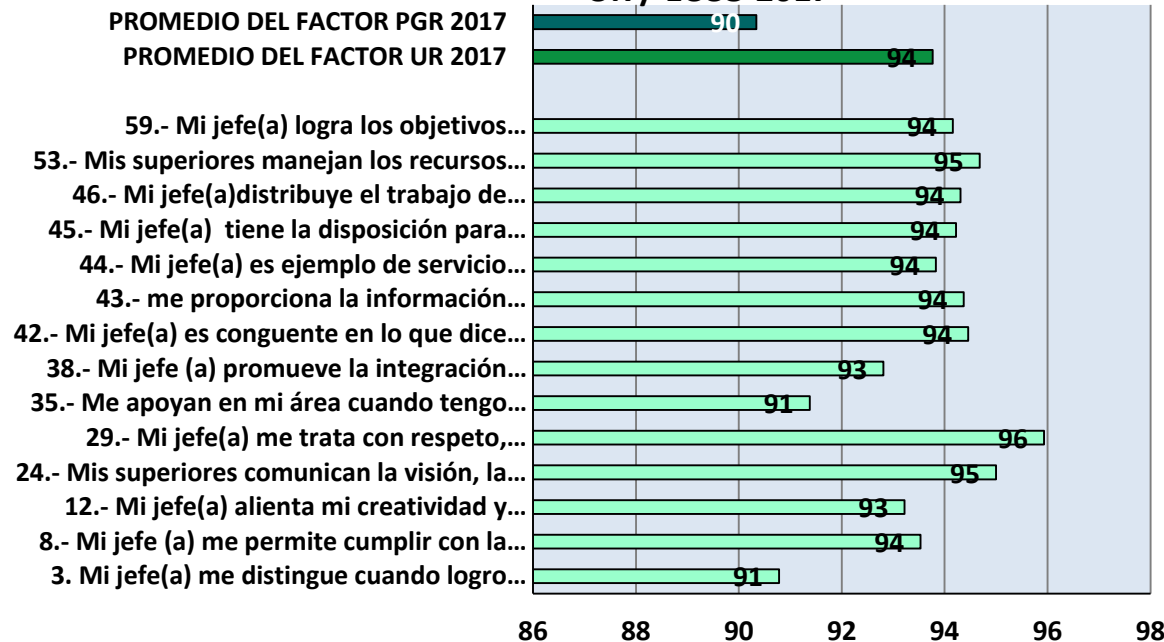


La percepción en este factor fractal es que los Servidores Públicos de la Delegación estatal Oaxaca, consideran que para el desempeño de sus funciones es indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación, sin embargo no han sido considerados para realizar cursos relacionado con las TIC's.

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



90



97 ≥; 91 ≤

La percepción de las y los Servidores públicos es el respeto, confianza y no discriminación de sus jefes, por lo que consideran importante que sean reconocidos en el logro de sus objetivos esperados.

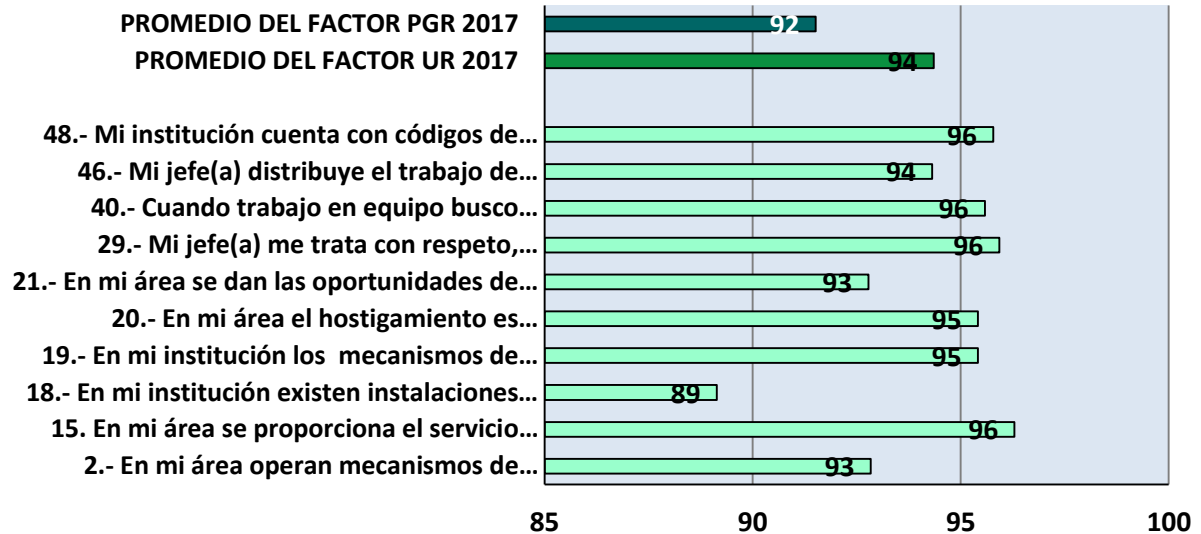
Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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.

94



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR / ECCO 2017



97 ≥; 91 ≤

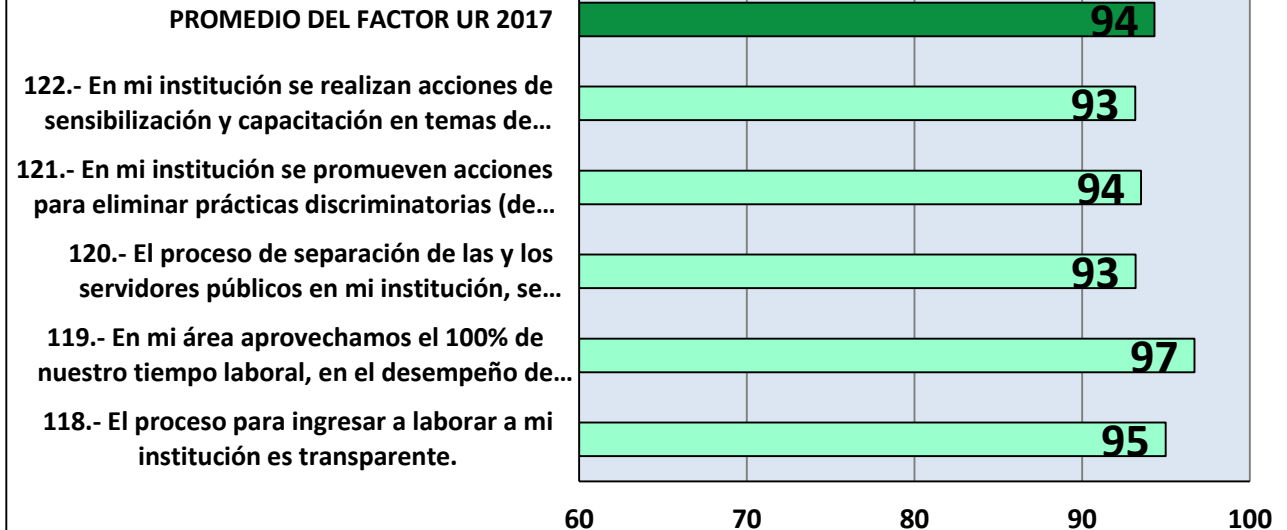
Este factor fractal muestra a la Procuraduría General de la República como una Institución que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación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

Factor Específico por Ramo (FER)

94



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

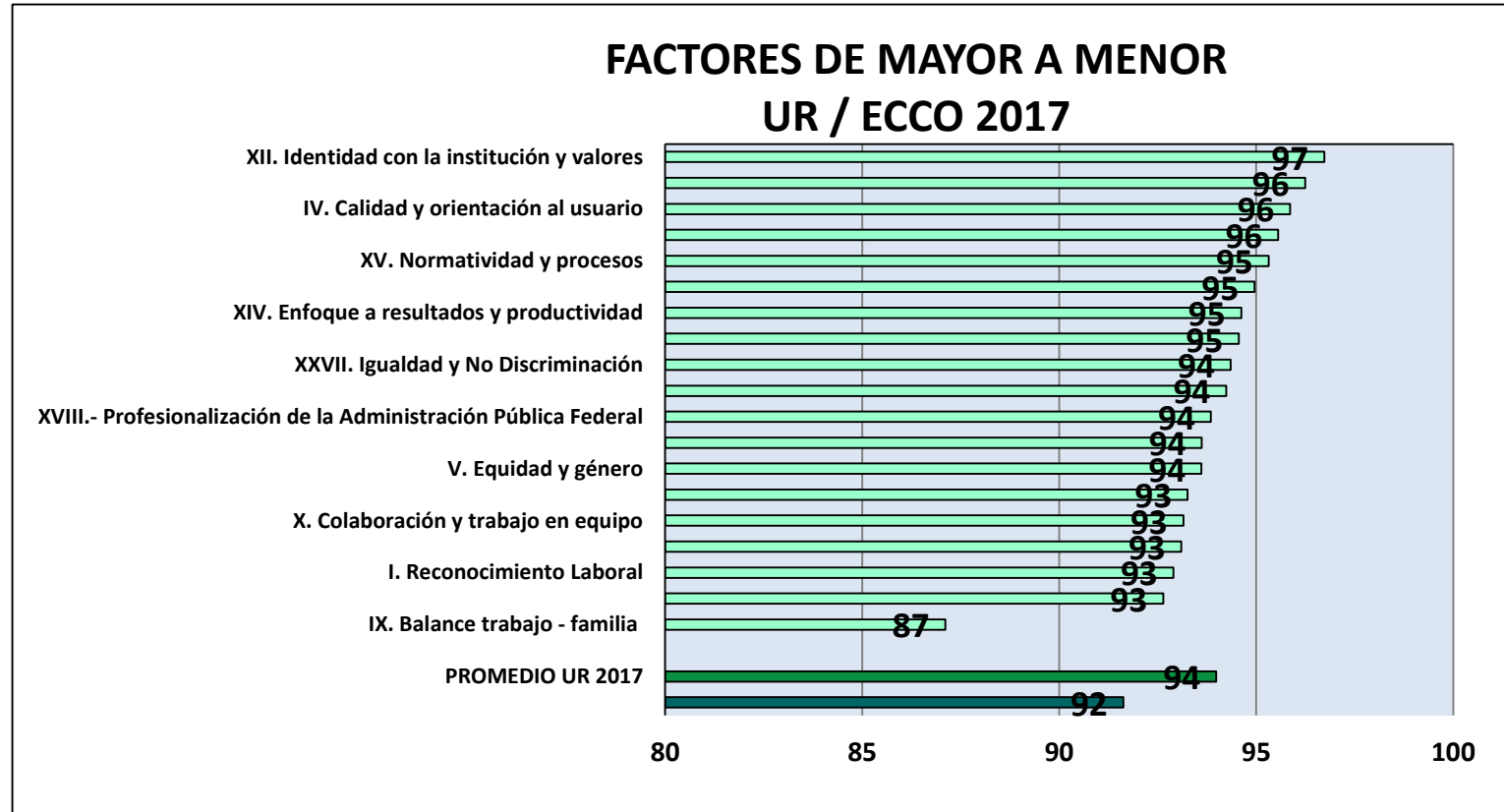


97 ≥; 91 ≤

En la Delegación estatal Oaxaca, Los servidores públicos aprovechan el 100% del tiempo laboral en el desempeño de sus funciones.

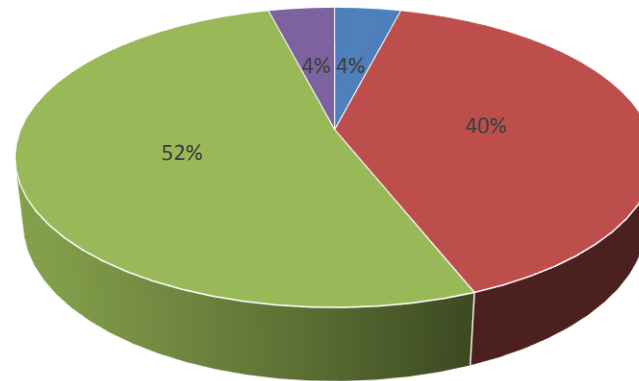
2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República expresaron fueron 25 en total, de los cuales 11 se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados al horario, convivencia familiar, así como viáticos y trámites de prestaciones, sin embargo reiteraron su compromiso que tienen con la Institución.

COMENTARIOS PGR DELEGACIÓN OAXACA/2017



■ QUEJA ■ SUGERENCIAS ■ FELICITACIÓN O RECONOCIMIENTO ■ NO DESEO OPINAR

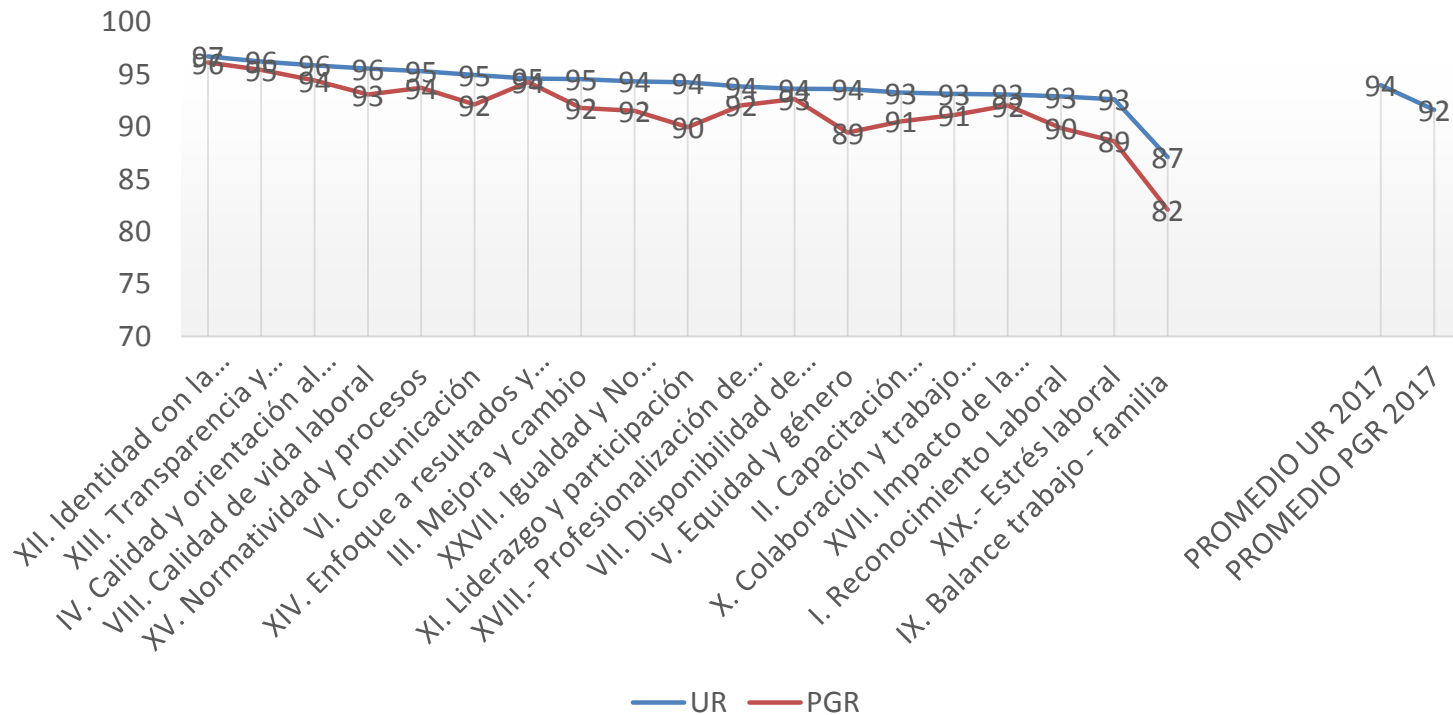
De acuerdo al análisis con la clasificación **“COMENTARIOS”**, de las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República Delegación Estatal Oaxaca que expresaron sus comentarios el 52% se refiere a felicitaciones, sin embargo el 40% externa sus sugerencias, mientras que el 4% de quejas, por lo cual se tomarán en cuenta para mejorar el Clima Laboral en la Delegación Estatal.

3. Análisis Comparativo

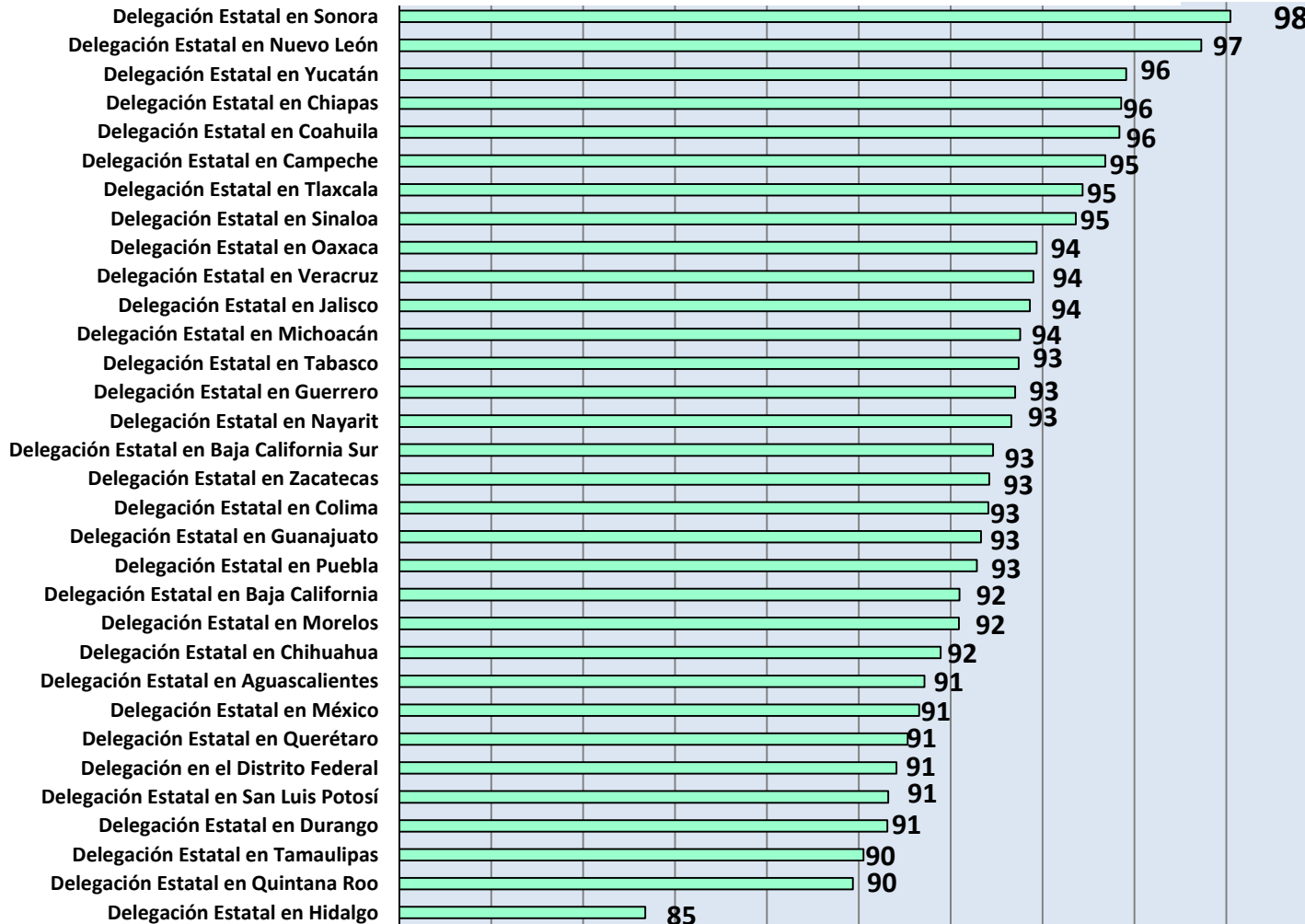
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

COMPARATIVO PGR DELEGACIÓN OAXACA-PGR OFICINAS CENTRALES / 2017

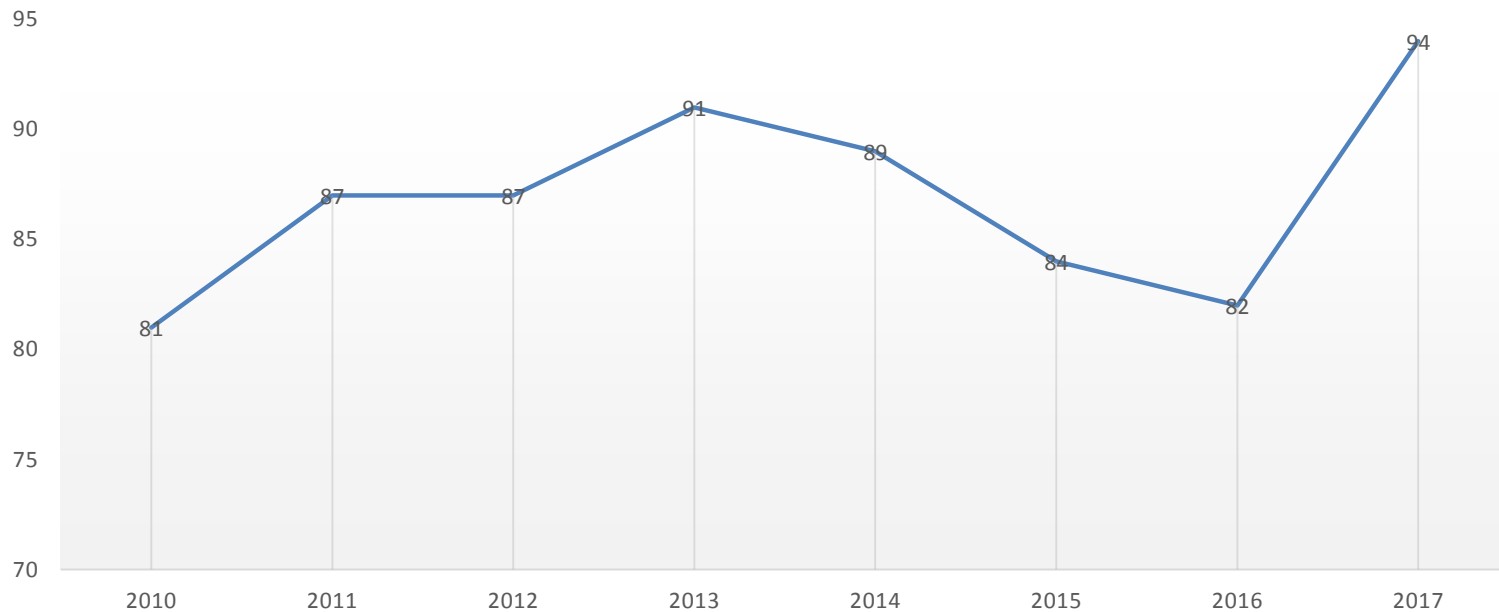


ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



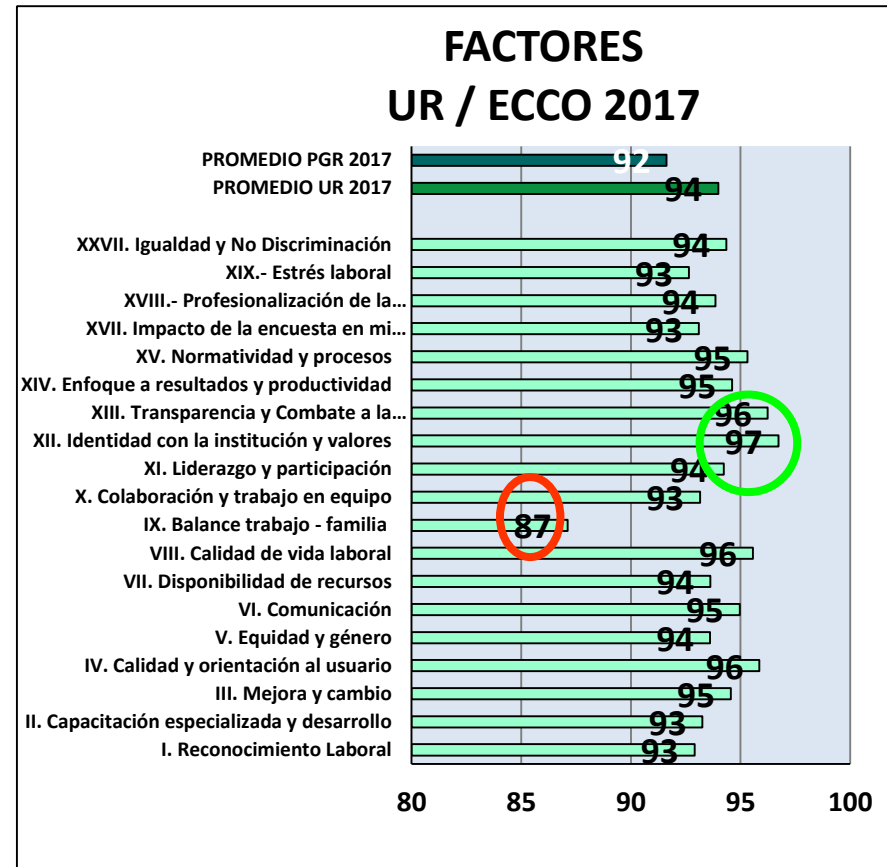
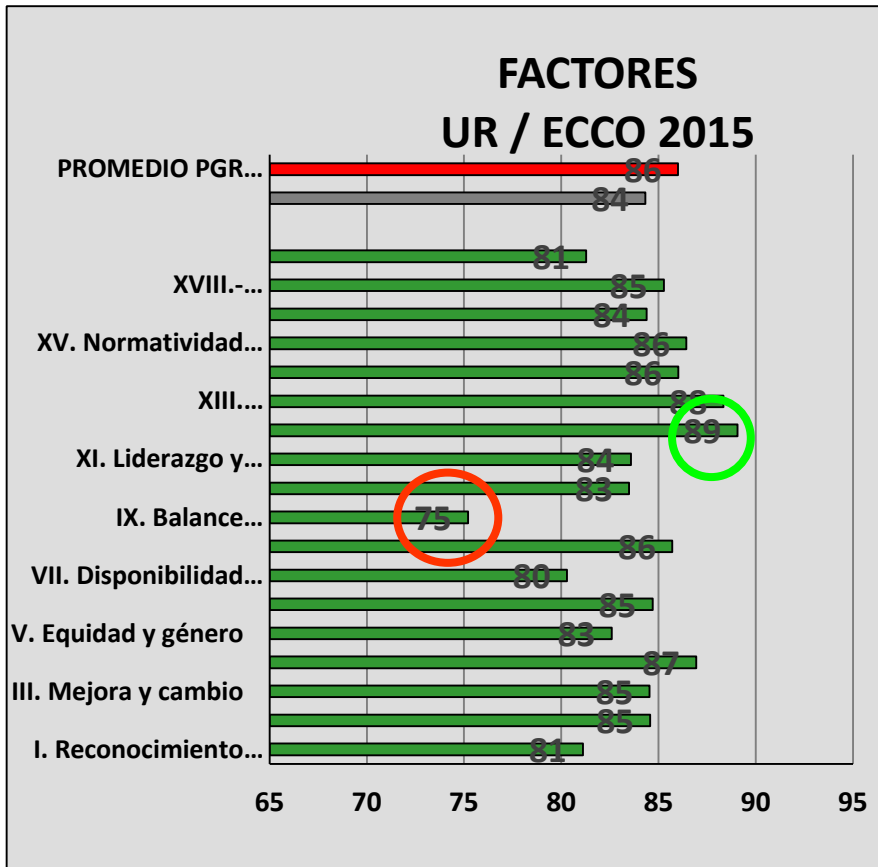
Nuevamente ocupa el **1er lugar** la Delegación Estatal en **Sonora**, **Nuevo León** sube del 10º. lugar al 2do., **Yucatán**, del 12º. lugar al 3ero, **Chiapas** cae del 2do. lugar al 4º. Coahuila sube honrosamente del 21º. lugar al 5º. mientras que **Hidalgo** cae 6 peldaños con referencia a 2016,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

Resultados ECCO PGR Comparativo Histórico



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Procuraduría General de la República, Delegación Estatal Oaxaca en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través de los periodos de 2010 a 2017.

3.2. Resultados PGR DELEGACIÓN OAXACA 2015 Vs. 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Procuraduría General de la República de la Delegación estatal Oaxaca, 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 12 puntos arriba para 2017.

3.3. Efectividad del PTCCO 2016

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

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

$$\frac{9 \text{ Acciones cumplidas}}{10 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = 90\% \text{ de efectividad}$$

Factor 50. Profesional

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

Factor 47. Motivada

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{66 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 42. Equilibrada

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

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

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

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

$97 \geq; 91 \leq$

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

340	DELEGACIÓN ESTATAL OAXACA
-----	---------------------------

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. 35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar. 36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución. 37.- En mi área se respeta el Horario de Trabajo.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

IMPLEMENTAR ACCIONES A FIN DE QUE LOS TRABAJADORES DE LA DELEGACIÓN ESTATAL TENGAN EQUILIBRIO LABORAL Y FAMILIAR
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Mejorar roles de guardia autorizando al personal ausentarse de sus labores en el turno vespertino una vez por semana, siempre y cuando cumplan con sus metas establecidas.	Subdelegación Administrativa	Ninguno	Permanente	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														
2	Informar a los trabajadores mediante circulares acerca de la prestación de guarderías	Subdelegación Administrativa	Circulares	cada 2 meses	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														
3	Autorizar a los trabajadores permisos para ausentarse en caso de tener una urgencia familiar sin afectar sus vacaciones.	Subdelegación Administrativa	Ninguno	Permanente	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														
4	Realizar actividades con el personal a fin de tener visitas guiadas a centros culturales y recreativos con sus familiares	Subdelegación Administrativa	Transporte	cada 3 meses	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														
5	Realizar planeación de actividades con jefes de área para que se optimice el trabajo.	Subdelegación Administrativa	Ninguno	cada 4 meses	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														

DELEGADO ESTATAL
 LIC. JAIME PORFIRIO GARCÍA BELIO

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
 LIC. FRANCISCO ROJAS ESPINOSA

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

340	DELEGACIÓN ESTATAL OAXACA
-----	---------------------------

FACTOR

1.- RECONOCIMIENTO LABORAL 3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados. 1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INCENTIVAR AL PERSONAL PARA UN MEJOR DESEMPEÑO LABORAL
--

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	Autorizar permisos a los trabajadores cuando cumplan con sus metas establecidas	Subdelegación Administrativa	Ninguno	Permanente	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														
2	Elaborar circulares para dar a conocer los estímulos que se otorgan en la institución por el desempeño laboral.	Subdelegación Administrativa	Circulares	cada 2 meses	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														

DELEGADO ESTATAL
 LIC. JAIME PORFIRIO GARCÍA BELIO

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
 LIC. FRANCISCO BOJAS ESPINOSA

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

340	DELEGACIÓN ESTATAL OAXACA
-----	---------------------------

FACTOR

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo. 38.- Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REALIZAR CAPACITACIONES CONSTANTES E INCENTIVAR EL TRABAJO EN EQUIPO ENTRE EL 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	Solicitar a la Dirección General de Recursos Humanos y a la Dirección General de Formación Profesional cursos de capacitación para el personal administrativo y sustantivo.	Subdelegación Administrativa	Oficios	Permanente	E	X	Todo el personal	P													
					O			R													
2	Establecer a los trabajadores actividades por áreas a fin de que exista el trabajo en equipo	Subdelegación Administrativa	Ninguno	cada 2 meses	E	X	Todo el personal	P													
					O			R													

DELEGADO ESTATAL
 LIC. JAIME PORFIRIO GARCÍA BELIO

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
 LIC. FRANCISCO ROJAS ESPINOSA

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

340	DELEGACIÓN ESTATAL OAXACA
------------	----------------------------------

FACTOR

<p>V. EQUIDAD DE GÉNERO 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

BRINDAR UN SERVICIO EFICAZ Y EFICIENTE PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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							
	Tener mas accesos para las personas con discapacidad	Subdelegación Administrativa	Oficios	Permanente	E	X	Todo el personal	P																
					O			R																

DELEGADO ESTATAL
LIC. JAIME PORFIRIO GARCÍA BELIO

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
LIC. FRANCISCO ROJAS ESPINOSA

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

340	DELEGACIÓN ESTATAL OAXACA
-----	---------------------------

FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN 70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR ENTRE TODO EL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN ESTATAL LOS RESULTADOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

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	Dar a conocer a todo el Personal los resultados obtenidos en la encuesta de clima y cultura organizacional 2017.	Subdelegación Administrativa	Oficios	Cada 2 meses	E	X	Todo el personal	P												
					O			R												
2	Hacer de conocimiento a todo el personal las Acciones de Mejora programadas.	Subdelegación Administrativa	oficios, circulares	Cada 3 meses	E	X	Todo el personal	P												
					O			R												

DELEGADO ESTATAL
 LIC. JAIME PORFIRIO GARCÍA BELIO

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
 LIC. FRANCISCO ROJAS ESPINOSA

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																		
340	DELEGACIÓN ESTATAL OAXACA																	
FACTOR																		
VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS 77. TENGO A TIEMPO EL MATERIAL QUE REQUIERO PARA HACER MI TRABAJO.																		
OBJETIVO ESTRATÉGICO																		
LOGRAR QUE EL PERSONAL TENGA EN TIEMPO Y FORMA EL MATERIAL REQUERIDO																		
								2018										
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
					E	X												
1	Emitir circulares en el cual se le informe los días de entrega de material	Subdelegación Administrativa	Oficios	Cada 6 meses	E	X	Todo el personal	P										
					O			R										
1	Emitir oficios en el cual se le informe al personal el material que surtirán de acuerdo a las existencias en almacén	Subdelegación Administrativa	Oficios	Cada 6 meses	E	X	Todo el personal	P										
					Q			R										
								_____ DELLEGADO ESTATAL LIC. JAIME PORFIRIO GARCÍA BELIO										
								_____ SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO LIC. FRANCISCO ROJAS ESPINOSA										

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

340	DELEGACIÓN ESTATAL OAXACA
------------	----------------------------------

FACTOR

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD 60.- EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DESARROLLA EL PONTENCIAL DEL PERSONAL EN LA INSTITUCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

LOGRAR QUE EL PERSONAL DESARROLLE SUS HABILIDADES DENTRO DE SU ÁREA LABORAL.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018															
							MAK	ABK	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
							P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R				
1	solicitar cursos de actualización con temas relacionados con con: TIC'S, Neurolingüística, Psicología, entre otros.	Subdelegación Administrativa	Oficios	Cada 6 meses	E X O	Todo el personal																
2	Realizar reuniones de retroalimentación con titulares de área para conocer las debilidades y fortalezas de su equipo de trabajo.	Subdelegación Administrativa	oficios, circulares	Cada 3 meses	E X O	Titulares de área																

DELEGADO ESTATAL
 LIC. JAIME PORFIRIO GARCÍA BELIO

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
 LIC. FRANCISCO ROJÁS ESPINOSA

