



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

**Prácticas de Transformación de Clima y
Cultura Organizacional PTCCO 2019**

Delegación Estatal en Chiapas



CONTENIDO

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	47
3. Análisis Comparativo	52
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	53
3.1.1 Comparación de resultados APF vs. FGR vs. Chiapas.....	54
3.1.2 Comparativo de las 10 Delegaciones mejor calificadas.....	57
3.1.3 Comparativo Chiapas 2011 a 2018.....	56
3.2. Resultados PGR 2016 Vs. 2018	57
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	60
4. Definición de Objetivos Estratégicos	63
5. Definición de Prácticas de Transformación	63
5.1. Difusión de resultados	63
5.2. Factor Liderazgo	63
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	63



INTRODUCCIÓN

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a la Administración Pública como una herramienta de desarrollo organizacional, la cual tiene como objeto 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 a la ciudadanía.

La ECCO 2018 registró 796,440 servidoras y servidores públicos encuestados, con la participación de 285 instituciones públicas.

Es conveniente recordar que desde 2016, la SFP aplica dos tipos de encuestas:

Tipo "A" conformada por factores básicos y fractales relacionados con clima y cultura organizacional, competencias, igualdad y no discriminación y propios de cada institución.

Tipo "B", se aplica por primera vez en 2016, a fin de transformar a un modelo centrado en la y el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio. Está organizada por factores básicos y compuestos, relacionados con los **valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal**.



INTRODUCCIÓN

En 2018, la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplicó la encuesta **Tipo "B"** fortalece su modelo centrado en el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio.

Este tipo de encuesta contempla **10 factores básicos** con un total de 80 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la Institución.

Qué tanto es:

- 38.-Adaptable al entorno
- 39.-Adaptable al ciudadano
- 40.-Colaborativa
- 41.-Eficiente
- 42.-Equilibrada
- 46.-Inclusiva
- 47.-Motivada
- 48.-Organizada
- 49.-Íntegra
- 50.-Profesional



INTRODUCCIÓN

De los factores básicos surgen **factores compuestos**, que se integran de la combinación de distintos reactivos de los factores básicos:

Por un lado un factor que identifica **el Liderazgo integral** (Factor 52), ya que es un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones (19 reactivos).

Por otro lado, factores relacionados con los **valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal (APF)**, del cual se generan índices para saber la percepción de cómo se viven los valores en cada institución (11 factores de acuerdo a los Valores del Código de Ética de la APF, 36 reactivos):

53.-Cooperación
54.-Entorno Cultural y Ecológico
55.-Equidad de género
56.-Igualdad y no discriminación
57.-Integridad
58.-Interés Público

59.-Liderazgo
60.-Rendición de Cuentas
61.-Respeto
62.-Respeto a los Derechos Humanos
63.-Transparencia



INTRODUCCIÓN

Por lo anterior, el análisis de resultados se comparará con los de la ECCO 2016 por ser el mismo tipo de encuesta.

151 servidoras y servidores públicos de la Delegación Chiapas, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 343, es decir el 44.02%, 4.67 puntos porcentuales con respecto a 2016 **39.35%**

Los resultados de la ECCO se miden en una escala 1 a 100, siendo el 100 la opinión más positiva y el 1 la menos positiva, con lo cual se pueden identificar las fortalezas y debilidades a nivel de factor y reactivo.

La **percepción promedio** de los participantes de la FGR en la encuesta fue de **91 puntos**, 1 punto menos que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la FGR se colocó 7 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, y obtuvo el **Cuarto Lugar** del Sector Central.

Los 10 reactivos mejor calificados se identifican como umbral superior, mientras que los 10 reactivos menos calificados es el umbral inferior; por lo tanto, el umbral de la Delegación Chiapas en la ECCO 2018 es el siguiente:

96 ≥; 86 ≤



INTRODUCCIÓN

Para el análisis de los resultados se identificarán los índices obtenidos con la siguiente simbología:



96 - 97



87 - 95



73 - 86

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 73 y 86 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen 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 6 de abril de 2017", la Delegación FGR Chiapas presenta el siguiente plan de:

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2019



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Fiscalía General de la República
Delegación Estatal en Chiapas

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Fiscalía General de la República
Delegación Estatal en Chiapas

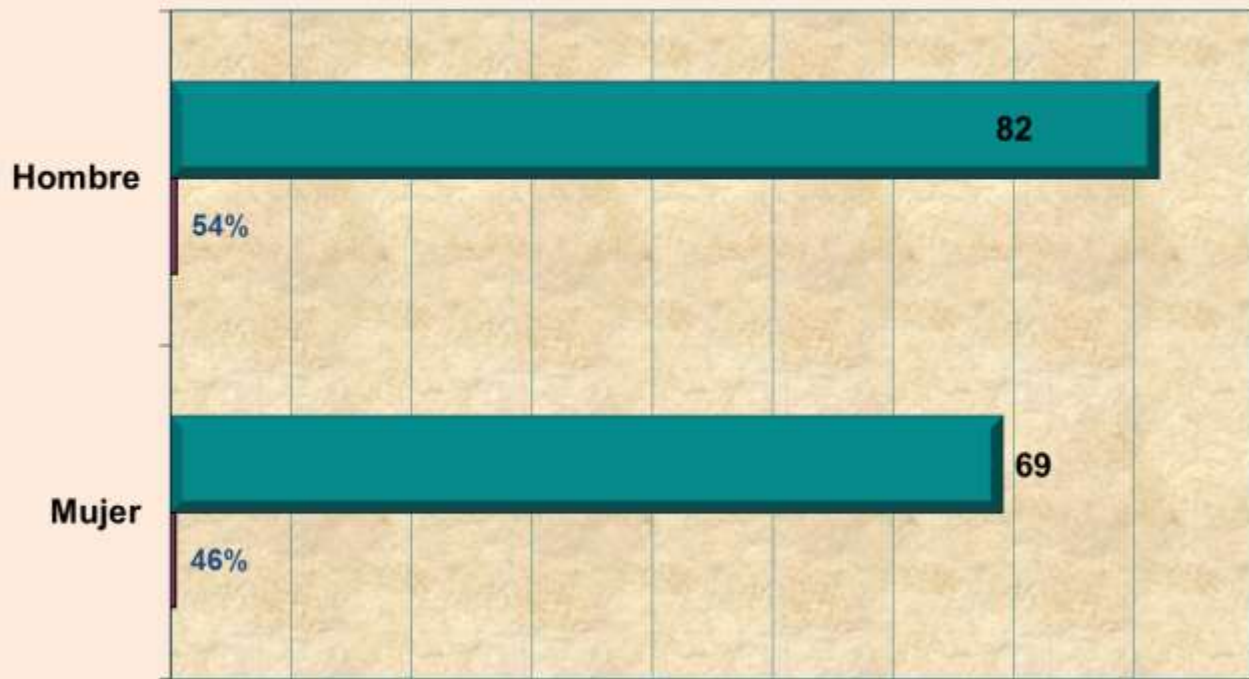
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Datos Sociodemográficos



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

¿El encuestado es? / 2018

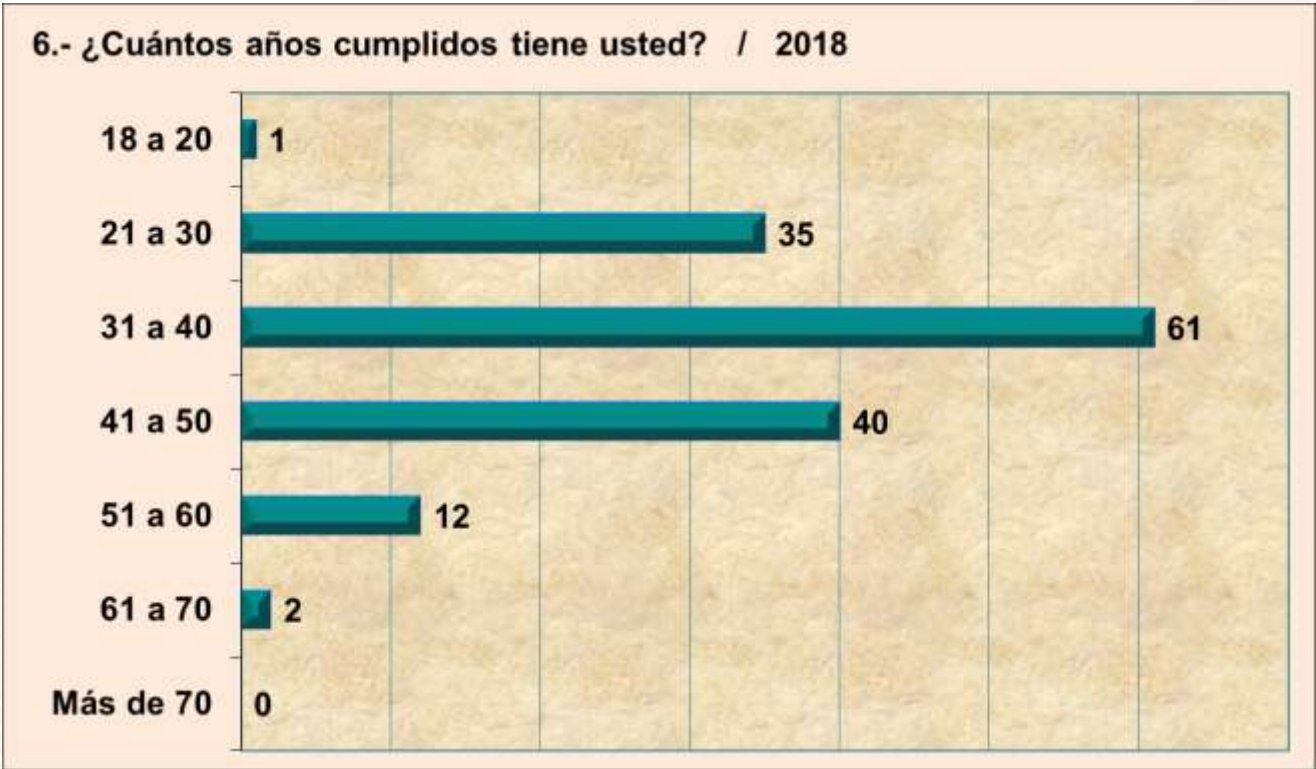
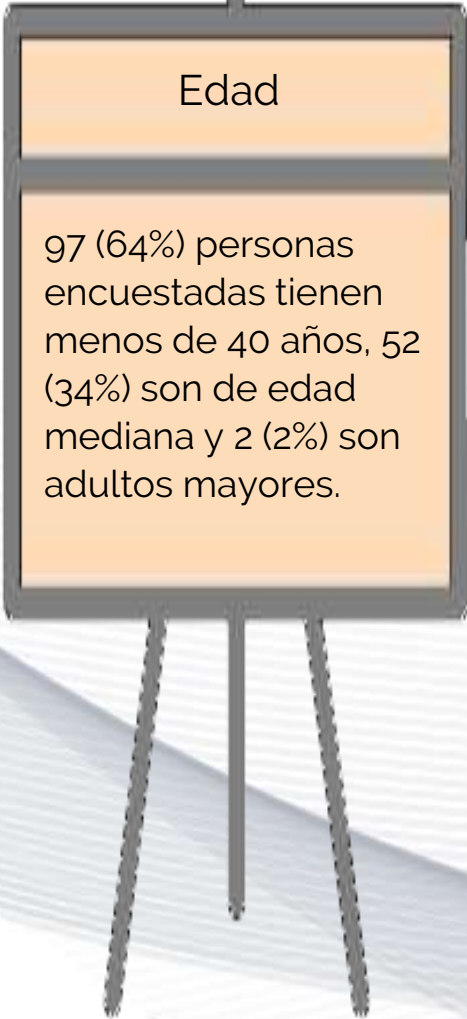


Sexo

La participación de los hombres fue superior por 8 puntos porcentuales a la de las mujeres.



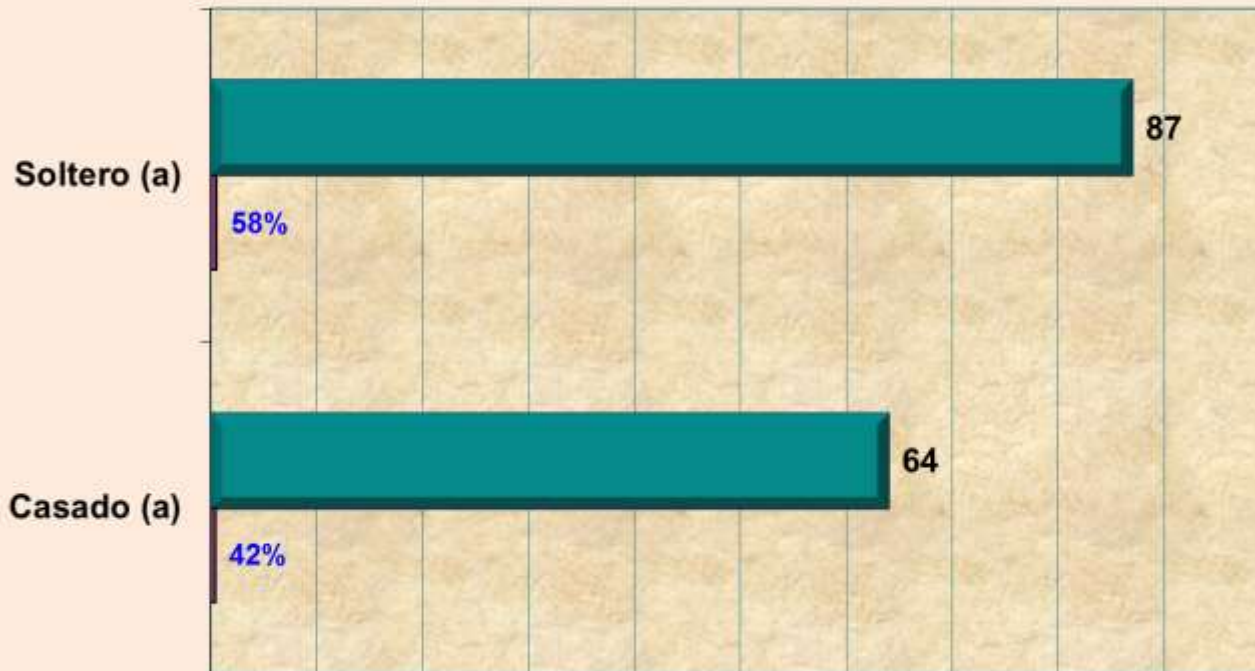
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO





1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 16 puntos porcentuales a la participación de los casados.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2018



Nivel de Estudios

El 60% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 34% ostenta estudios superiores, mientras que 8 personas tienen preparatoria terminada o incompleta.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Nivel de Puesto

Casi la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras casi 36% son enlaces u homólogos.

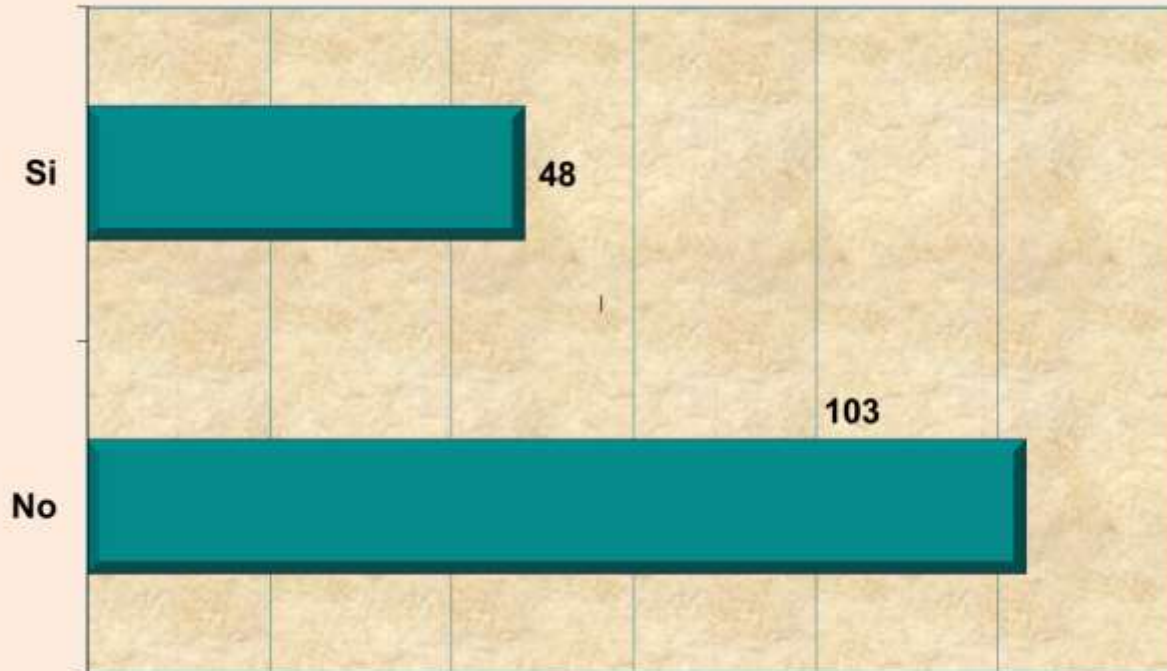
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2018



Servicio de Carrera

2/3 de los participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Años en el Sector Privado

El 58% de las personas participantes en la ECCO, no tienen experiencia en el Sector Privado.

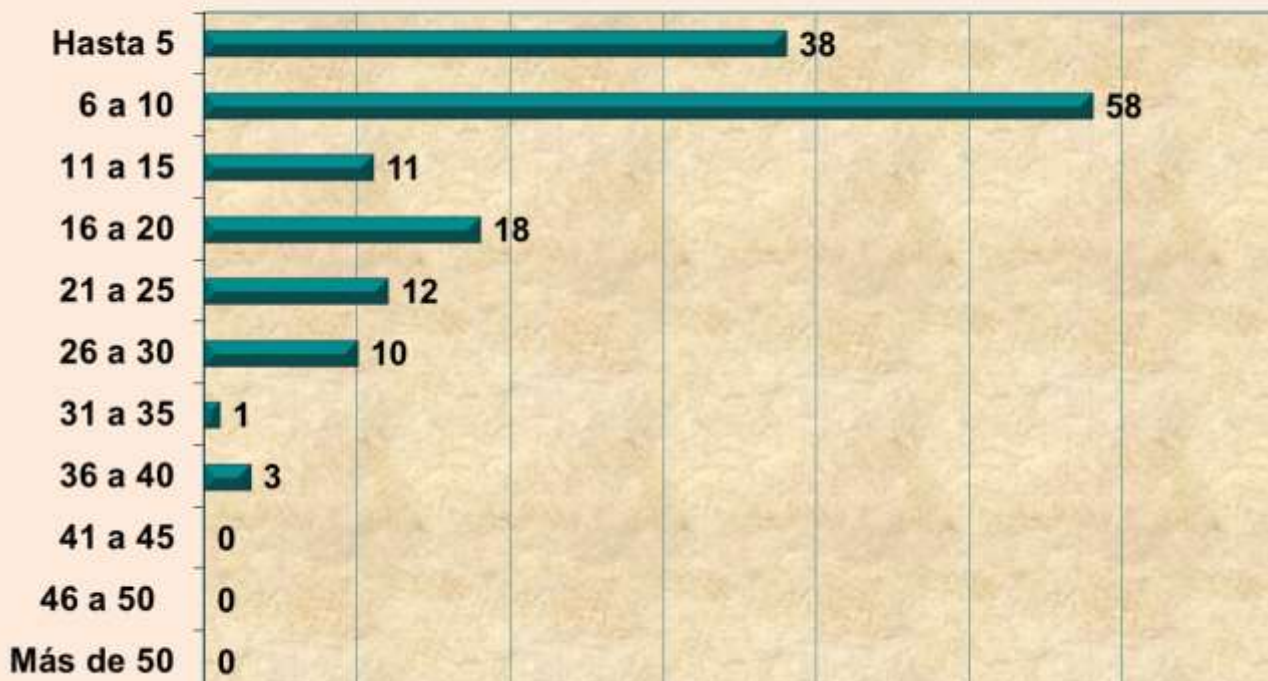
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2018



Años en el Sector Público

El 30% del personal encuestado cuenta con más de 15 años de experiencia en el Sector Público.

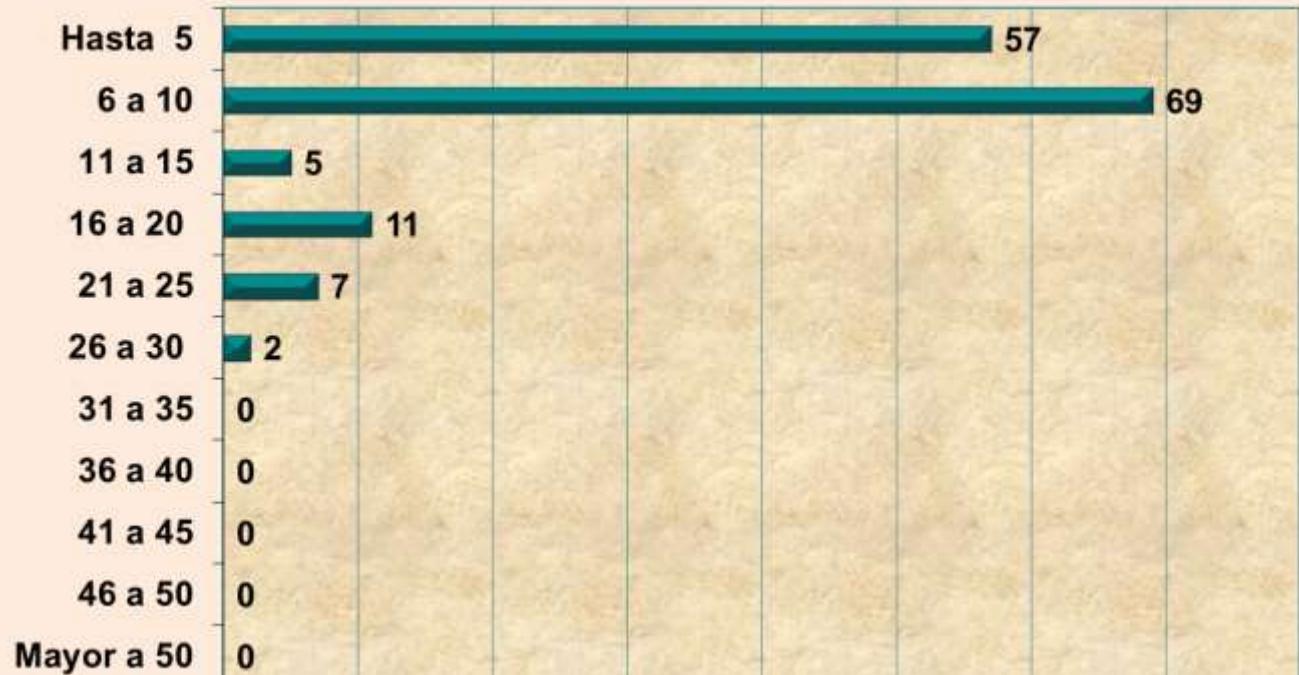


1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Años en el puesto actual

Una de cada dos personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 6 años en él.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2018





1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Estudios actuales

73% de los encuestados manifestaron no estar realizando ningún tipo de estudio por el momento.

8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Fiscalía General de la República
Delegación Estatal en Chiapas

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Resultado por Factores de Mayor a Menor



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



96 ≥; 86 ≤

Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Institución altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal de la Delegación Chiapas.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



96 ≥; 86 ≤

En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la FGR Chiapas las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

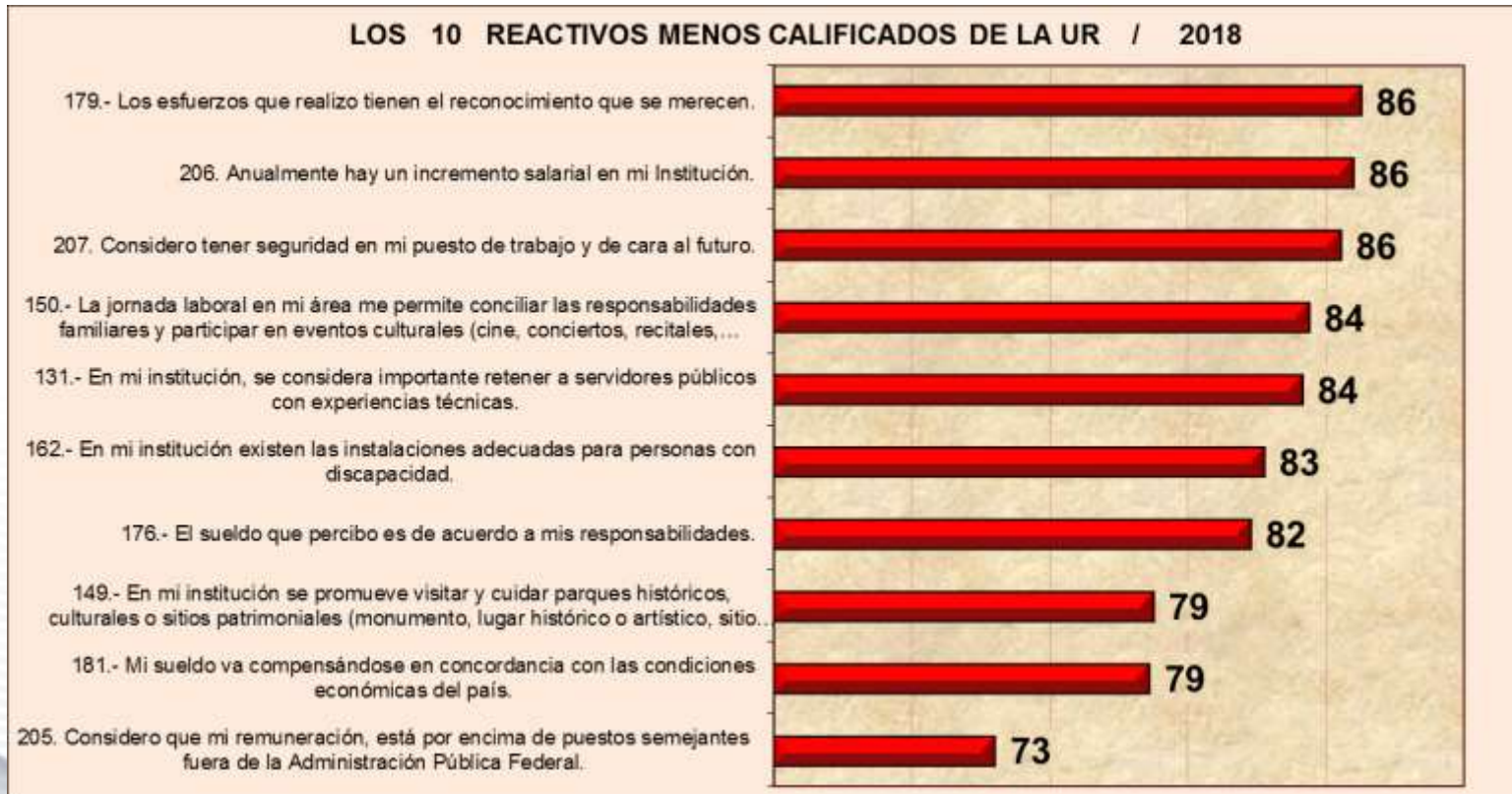
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018



Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la FGR Chiapas es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Institución podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Fiscalía General de la República
Delegación Estatal en Chiapas

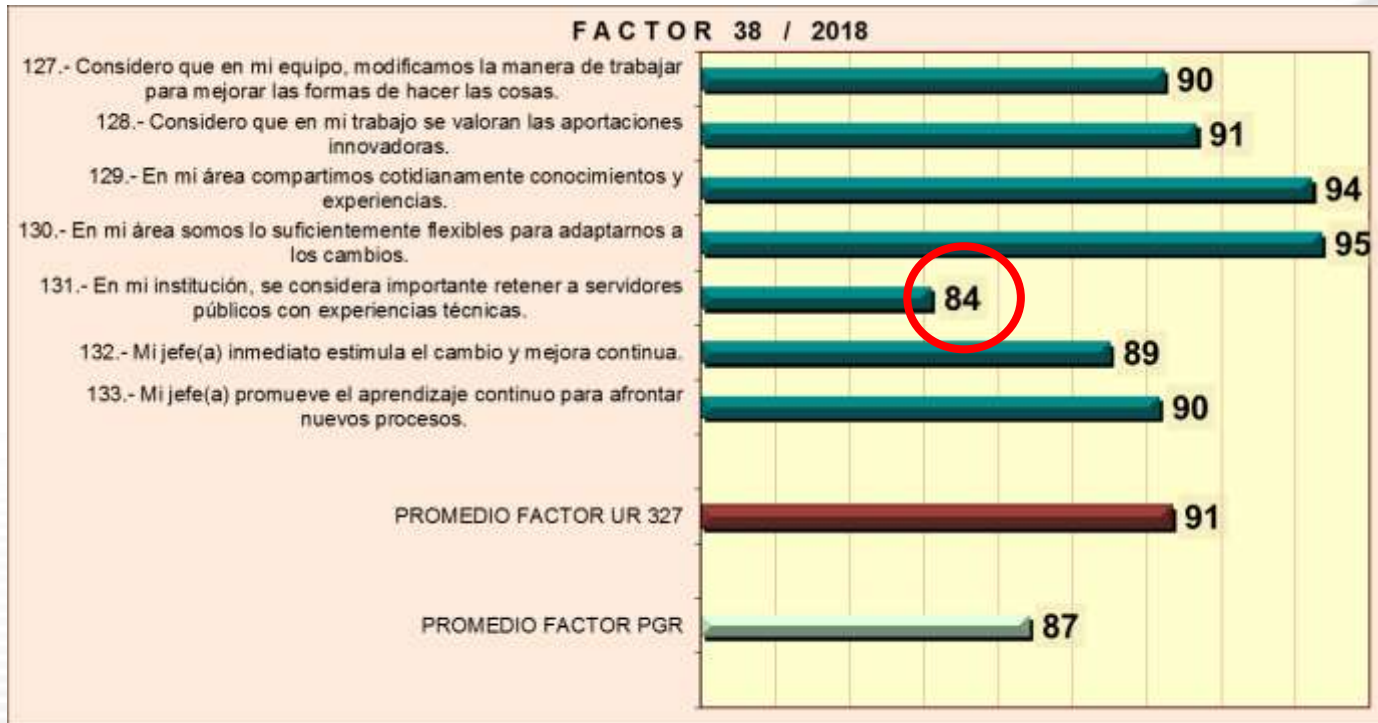
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Factores básicos Índice individual



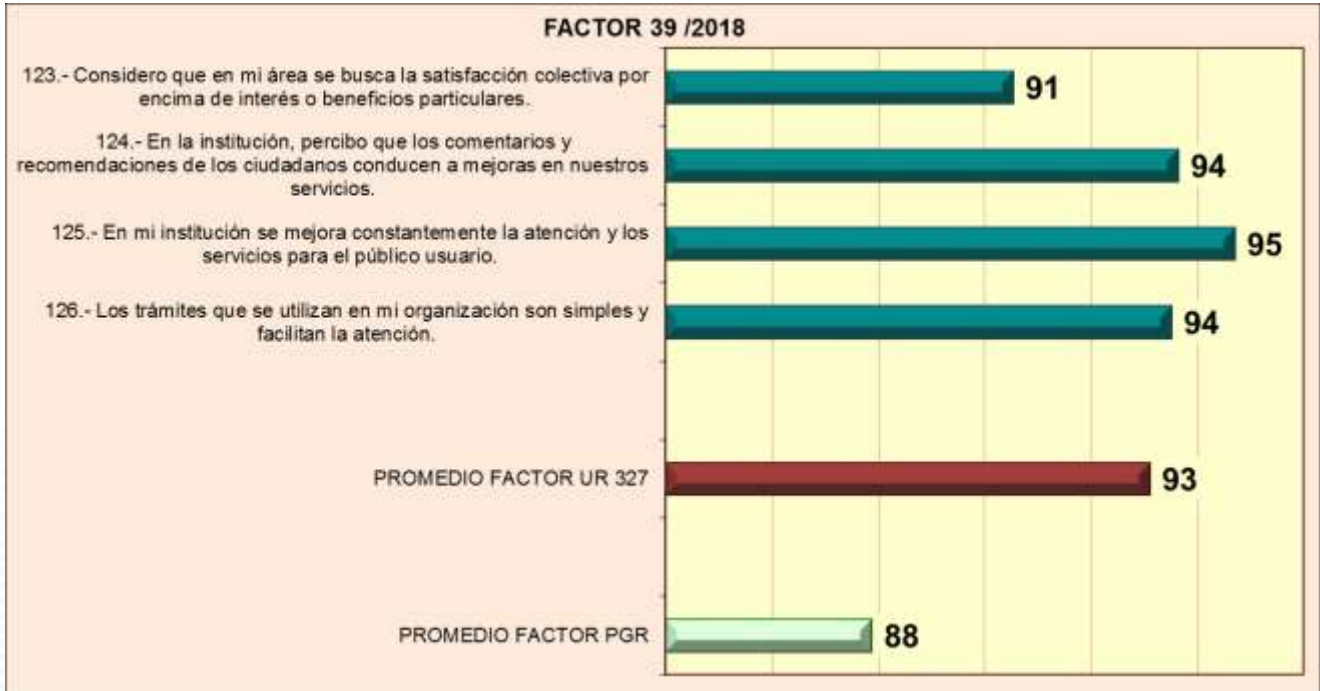
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

La Delegación Chiapas es Adaptable al entorno



Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



La Delegación Chiapas es Adaptable al ciudadano



96 ≥; 86 ≤

Los resultados muestran que en la Delegación Chiapas se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

La Delegación Chiapas
es Colaborativa

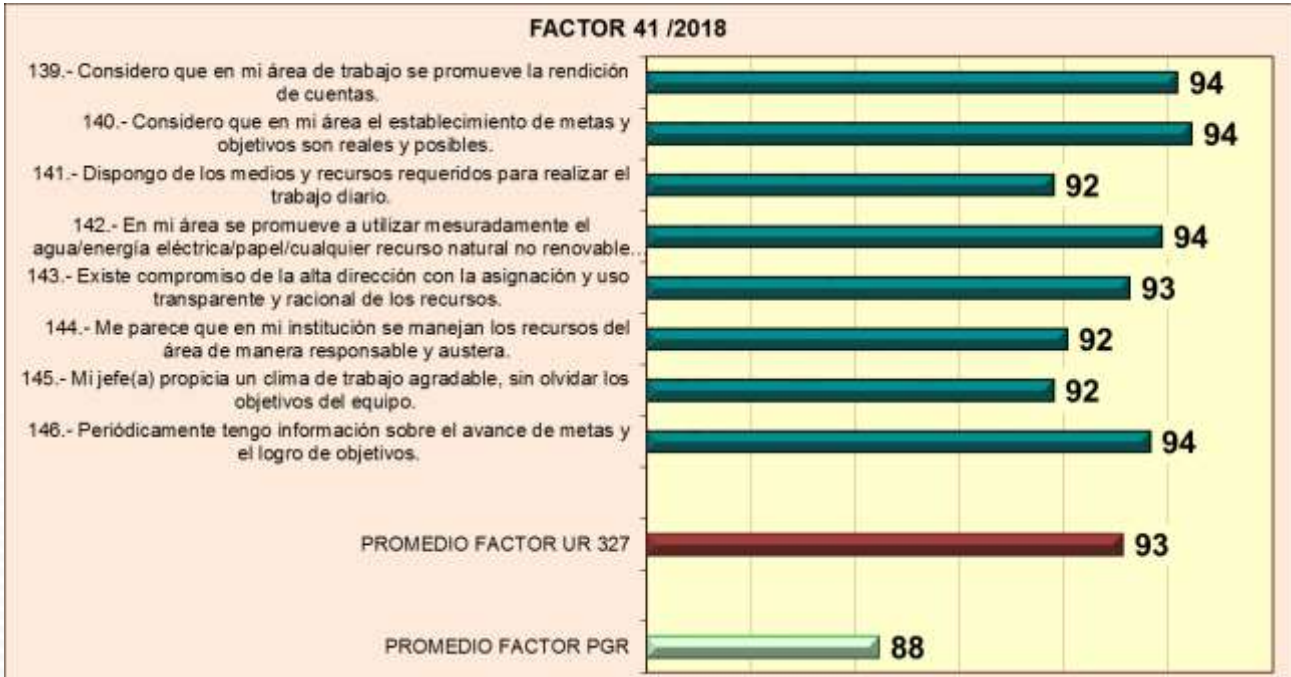
93



96 ≥; 86 ≤

Las y los servidores públicos en Chiapas de la Institución se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



La Delegación Chiapas es Eficiente



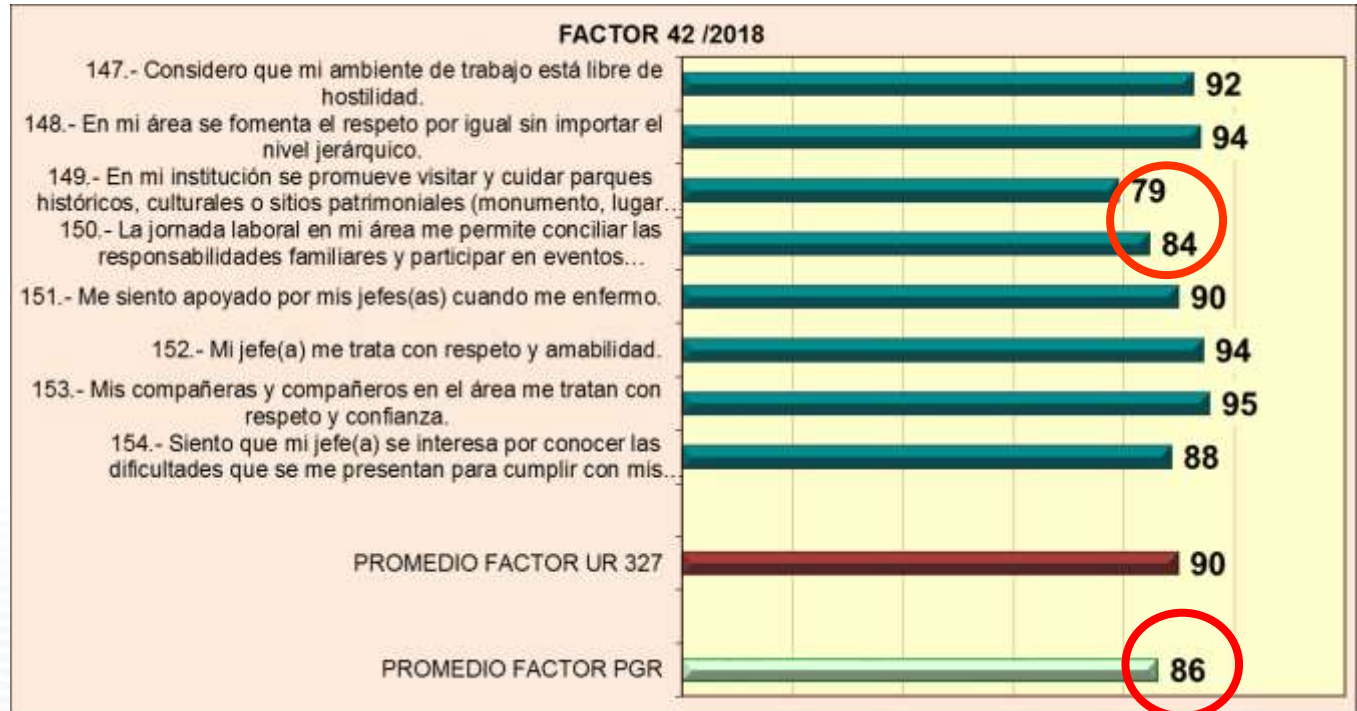
96 ≥; 86 ≤

Se considera que la Institución promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, la rendición de cuentas. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podrían mejorar la disponibilidad de recursos para realizar el trabajo diario.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

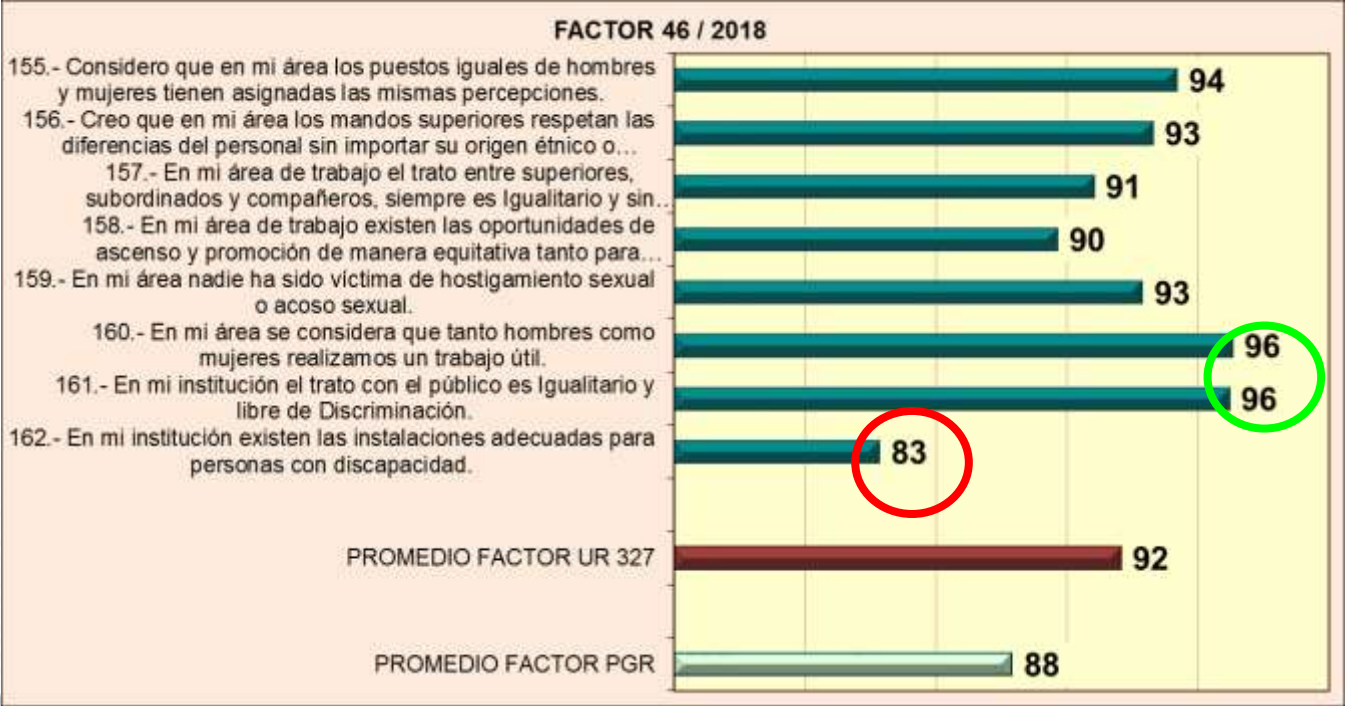
La Delegación Chiapas
es Equilibrada



96 ≥; 86 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (61 puntos); este resultado también se refleja en los comentarios, el esfuerzo de compactación de horarios ha incidido positivamente en el bienestar de las y los servidores públicos de la Institución.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



La Delegación Chiapas es Inclusiva

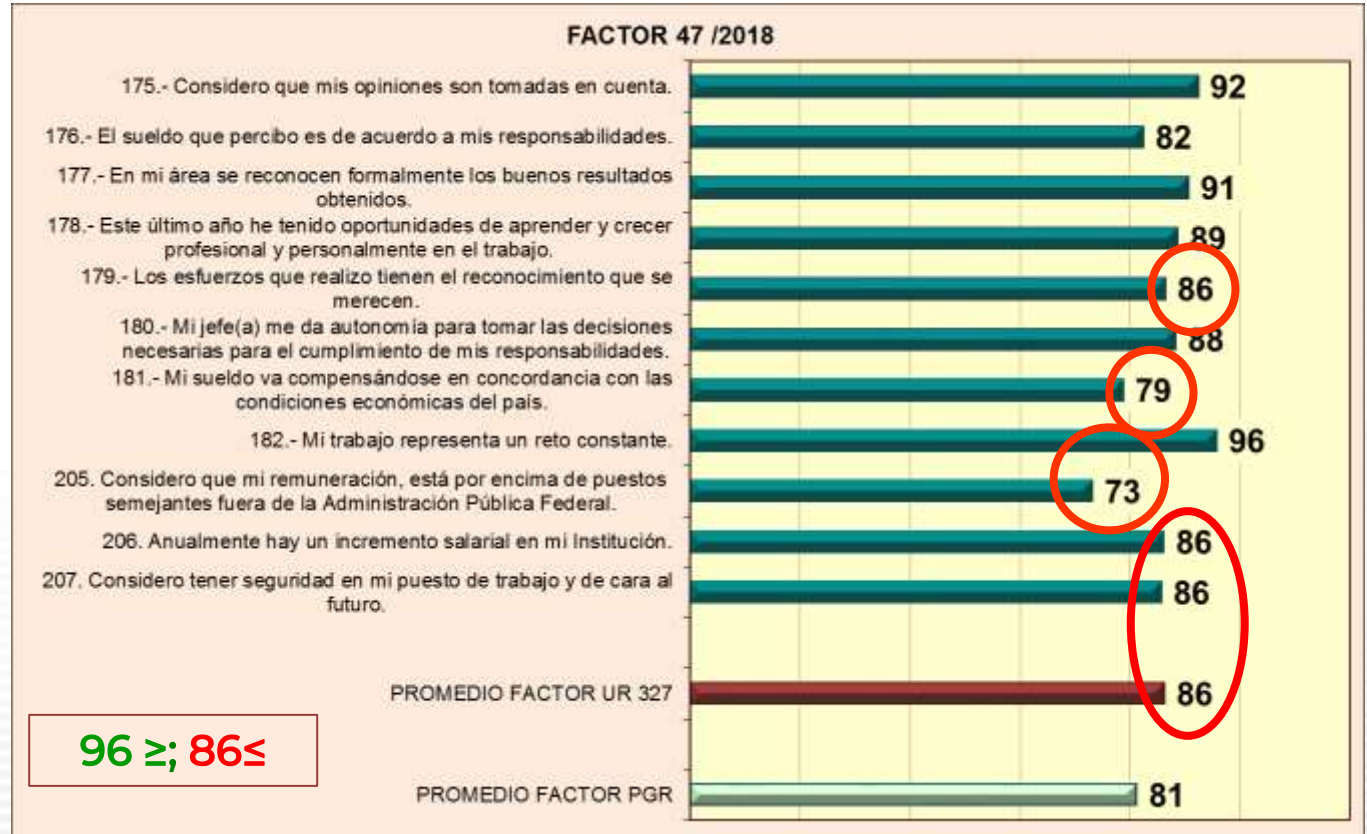
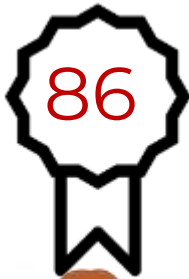


Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en el inmueble delegacional.



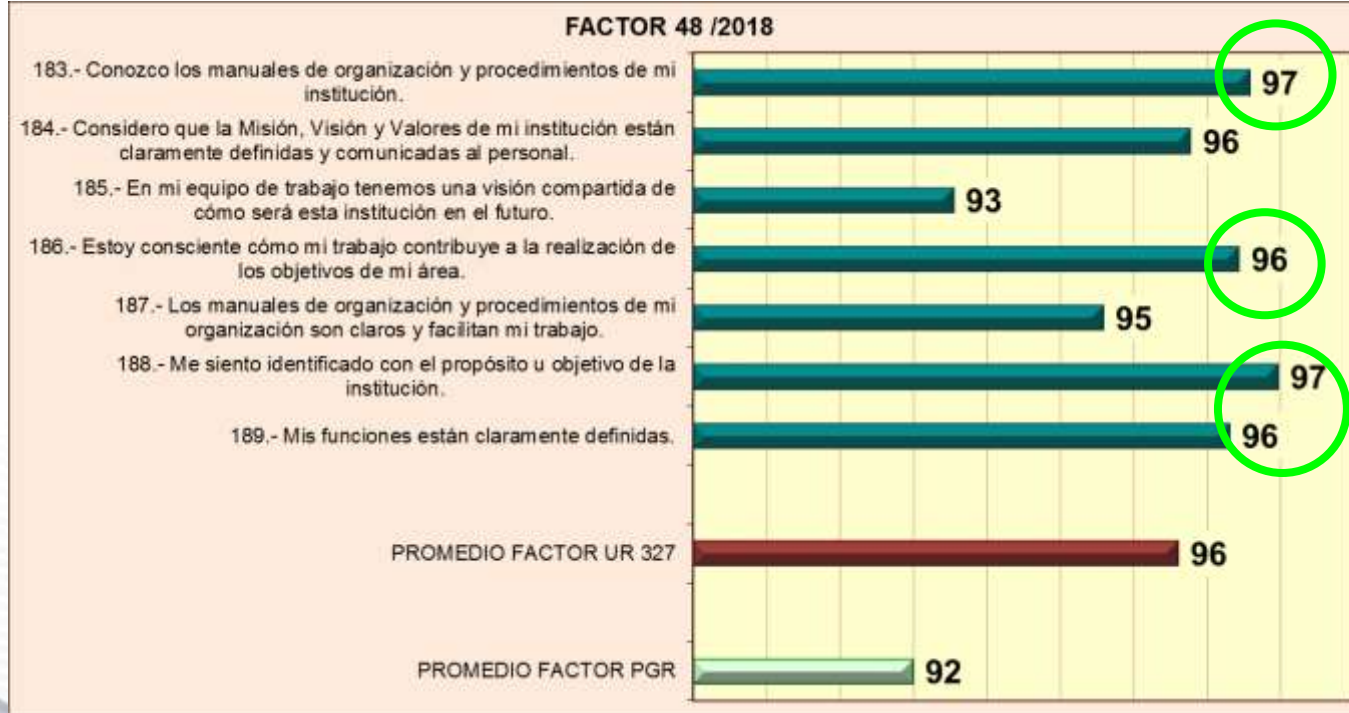
1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

La Delegación Chiapas es
Motivada



La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la FGR Chiapas están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 70% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



La Delegación Chiapas es Organizada



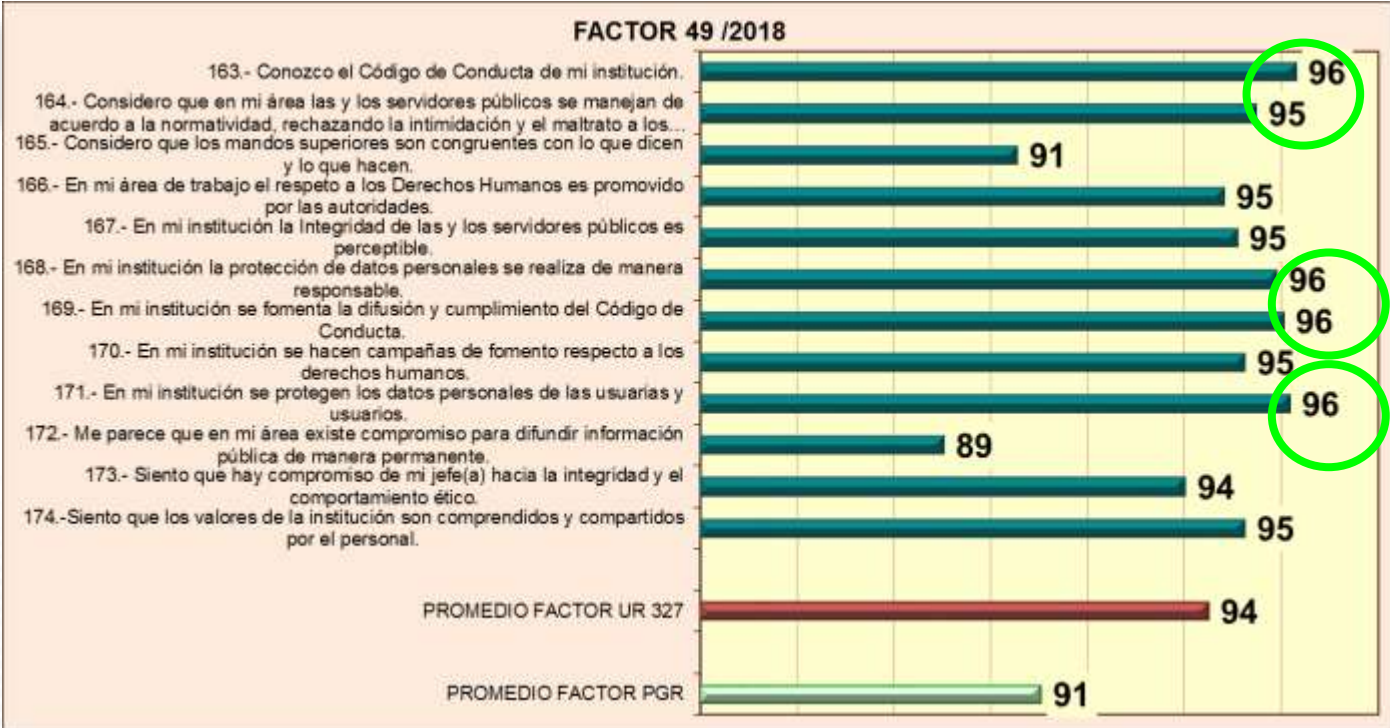
96 ≥; 86 ≤

El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la Institución presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

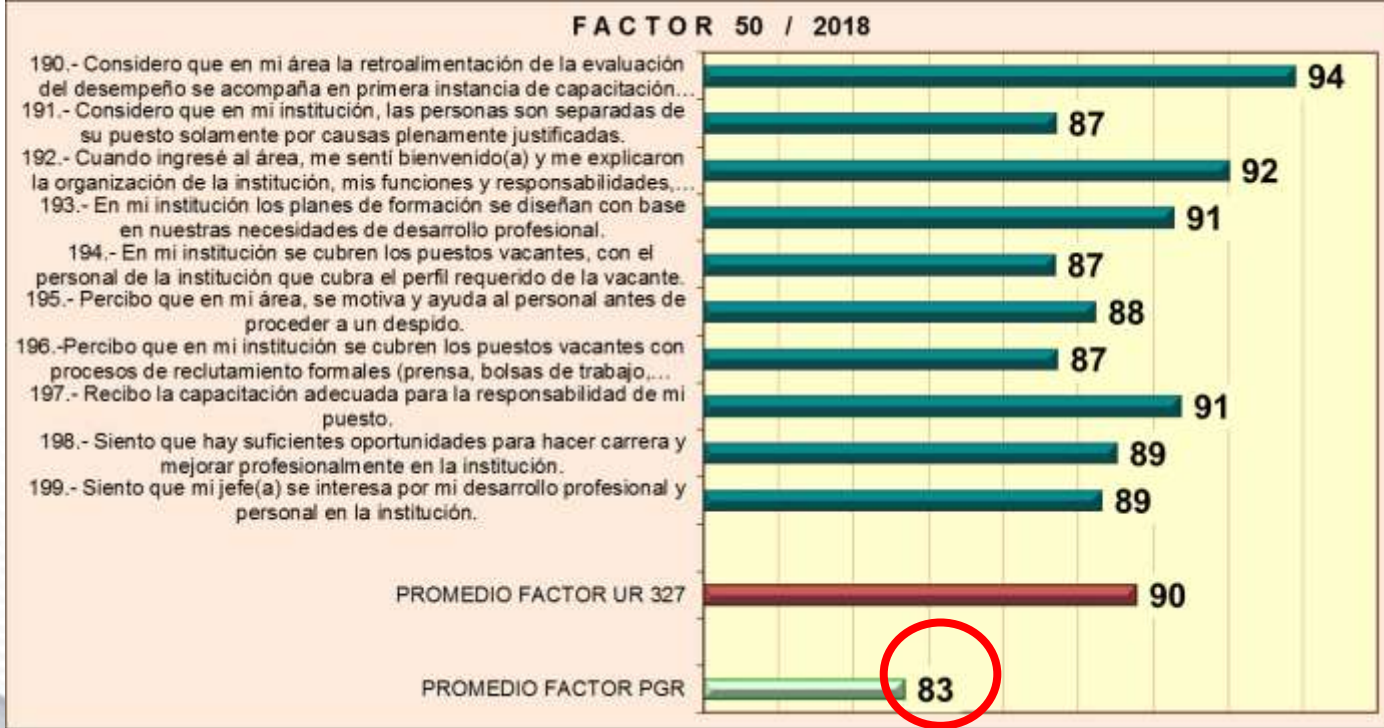
La Delegación Chiapas es
Íntegra



96 ≥; 86 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la FGR Chiapas antepone en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



La Delegación Chiapas es Profesional

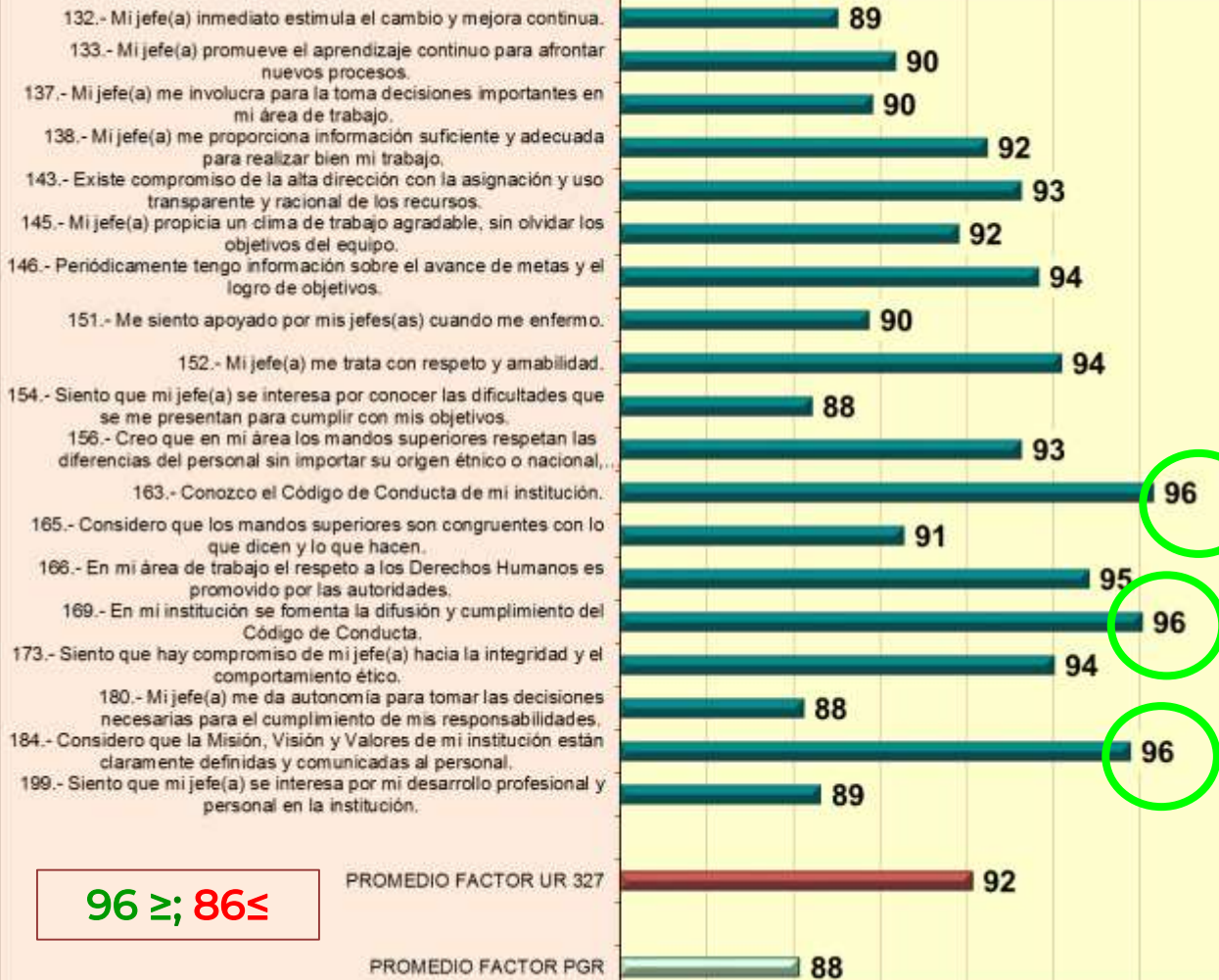


96 ≥; 86 ≤

Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

FACTOR 52 /2018



96 >=; 86 <=

Liderazgo Integral

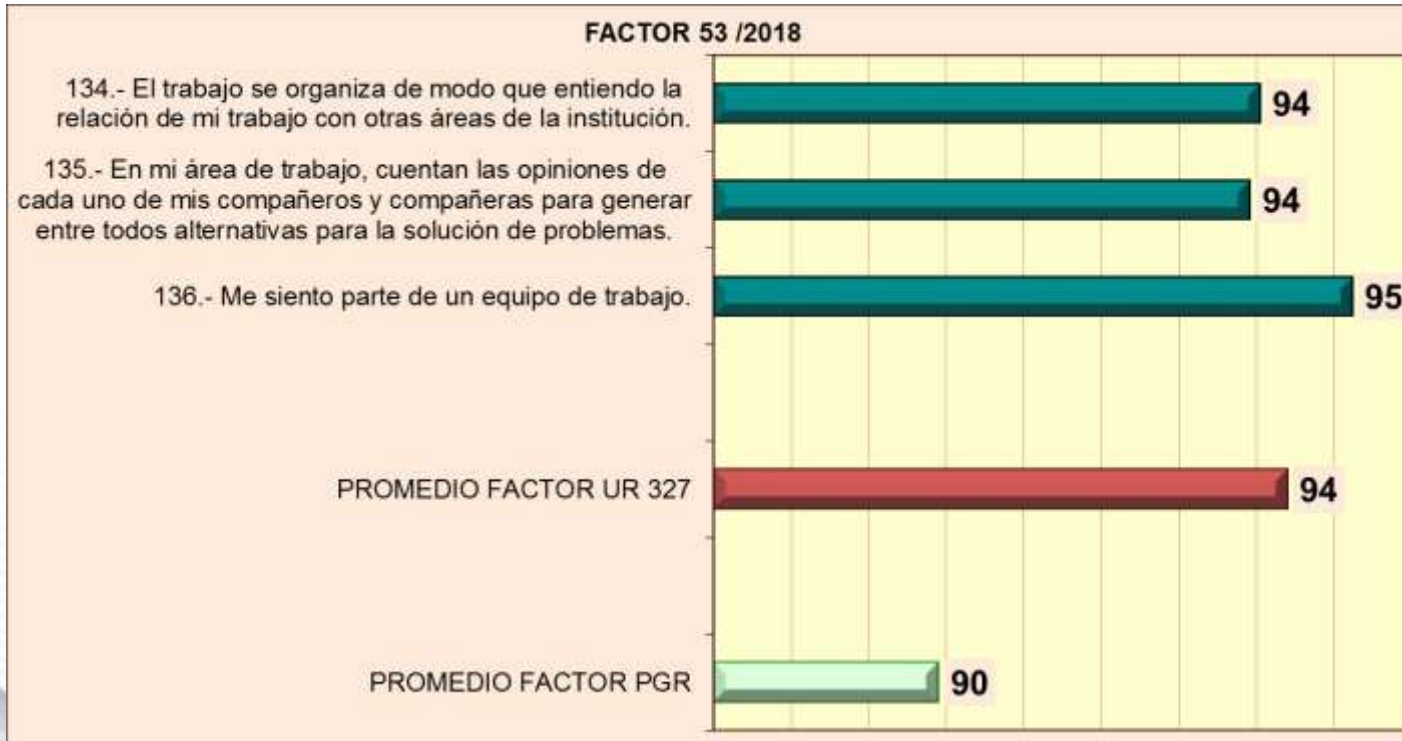


Esta gráfica presenta a la Delegación Chiapas con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua.



Resultado de factores de Valores

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



Vivencia de Valores:
Cooperación

94



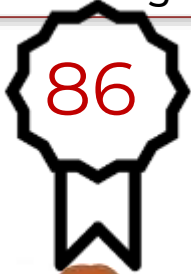
96 ≥; 86 ≤

La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la Institución colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo, se presenta una interrelación entre las diferentes Unidades Administrativas.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico

86



FACTOR 54 /2018

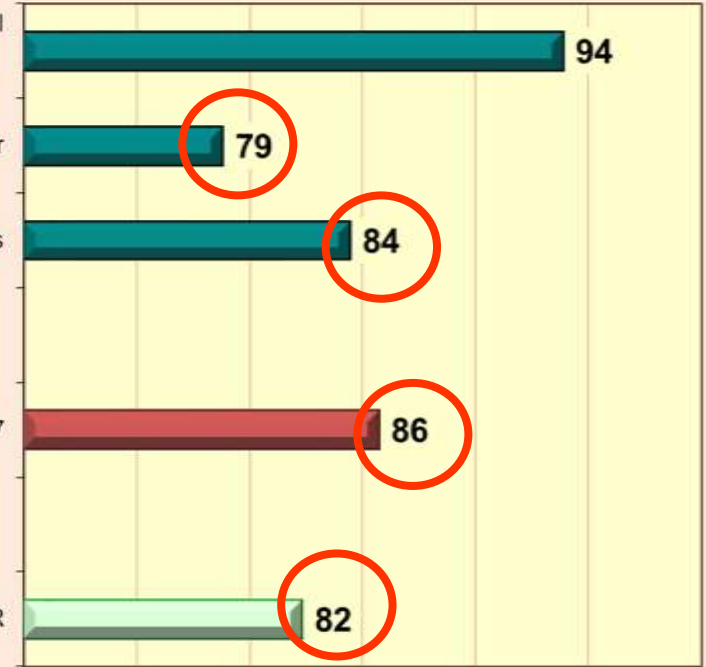
142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

PROMEDIO FACTOR UR 327

PROMEDIO FACTOR PGR

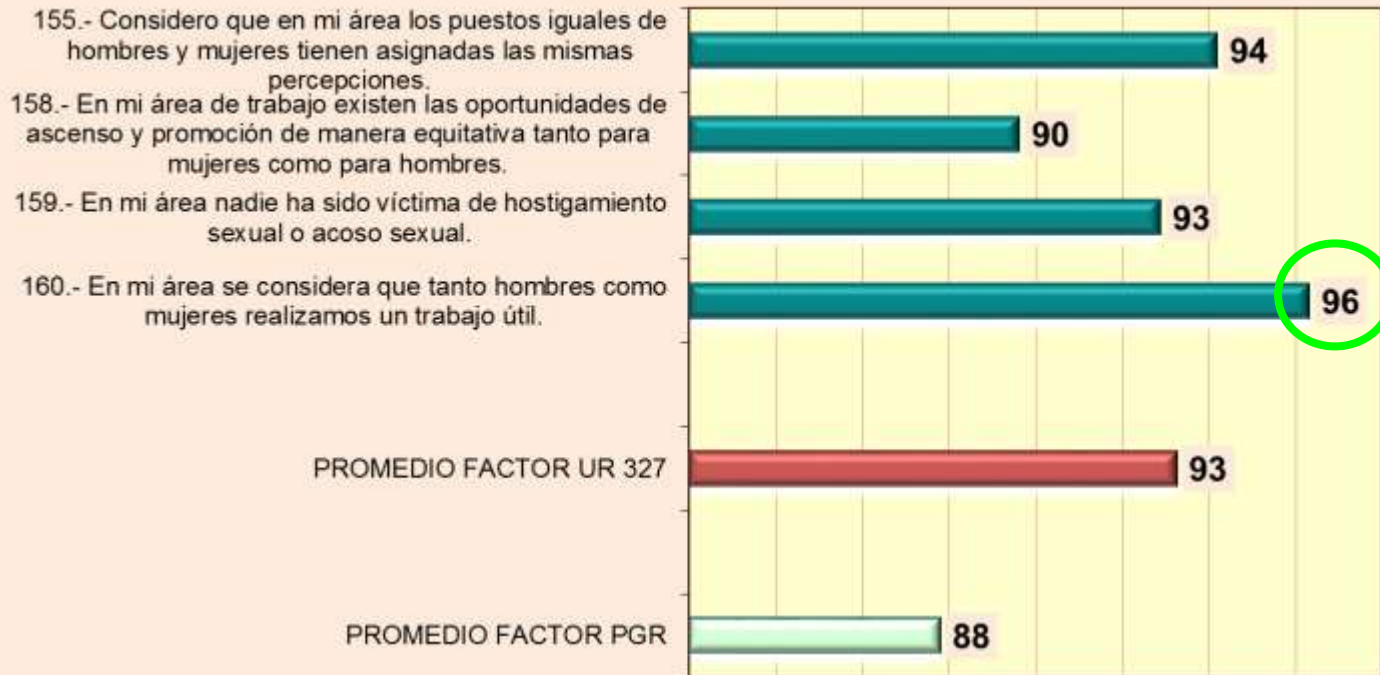


96 ≥; 86 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de la Institución evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la Institución se ha esforzado en ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, se deberá reforzar la parte de difusión a fin de que la asocien con este factor.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

FACTOR 55 /2018



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



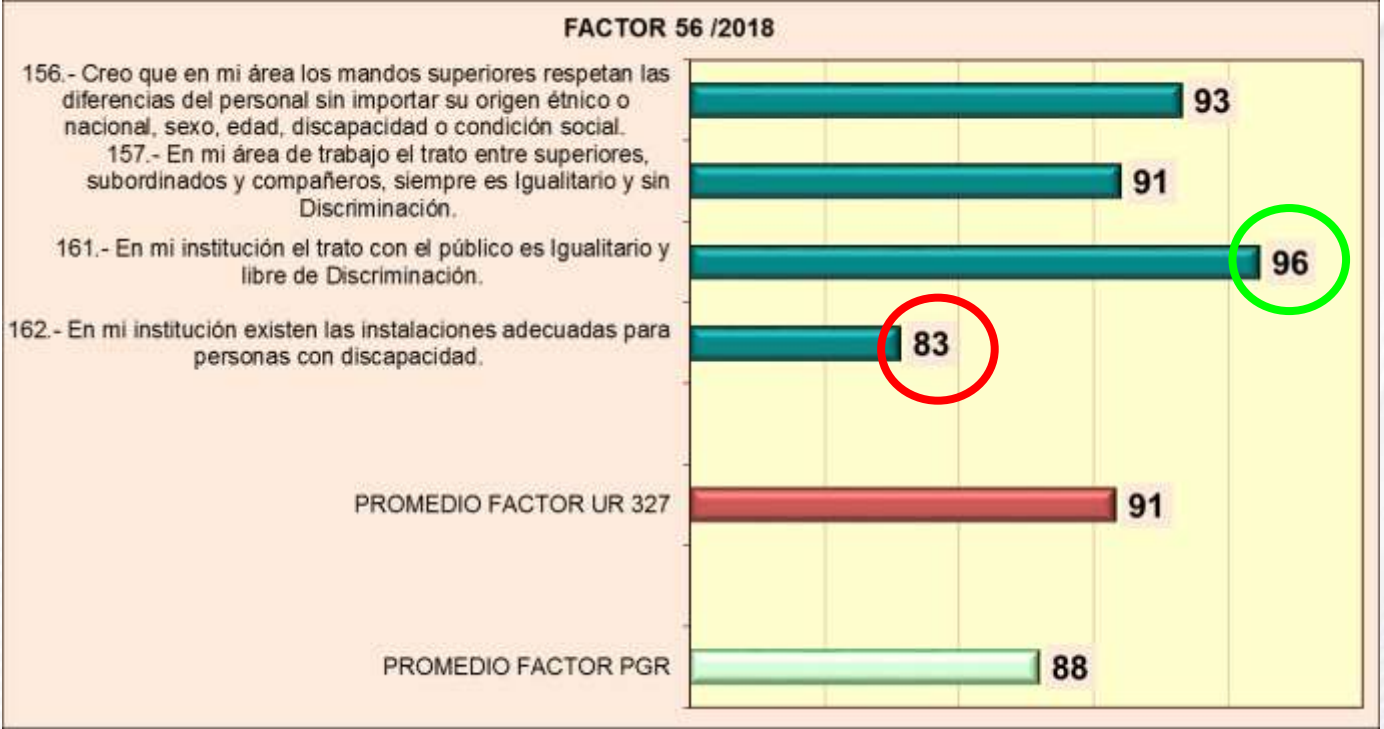
96 ≥; 86 ≤

Las y los servidores públicos de la Delegación Chiapas perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la FGR.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

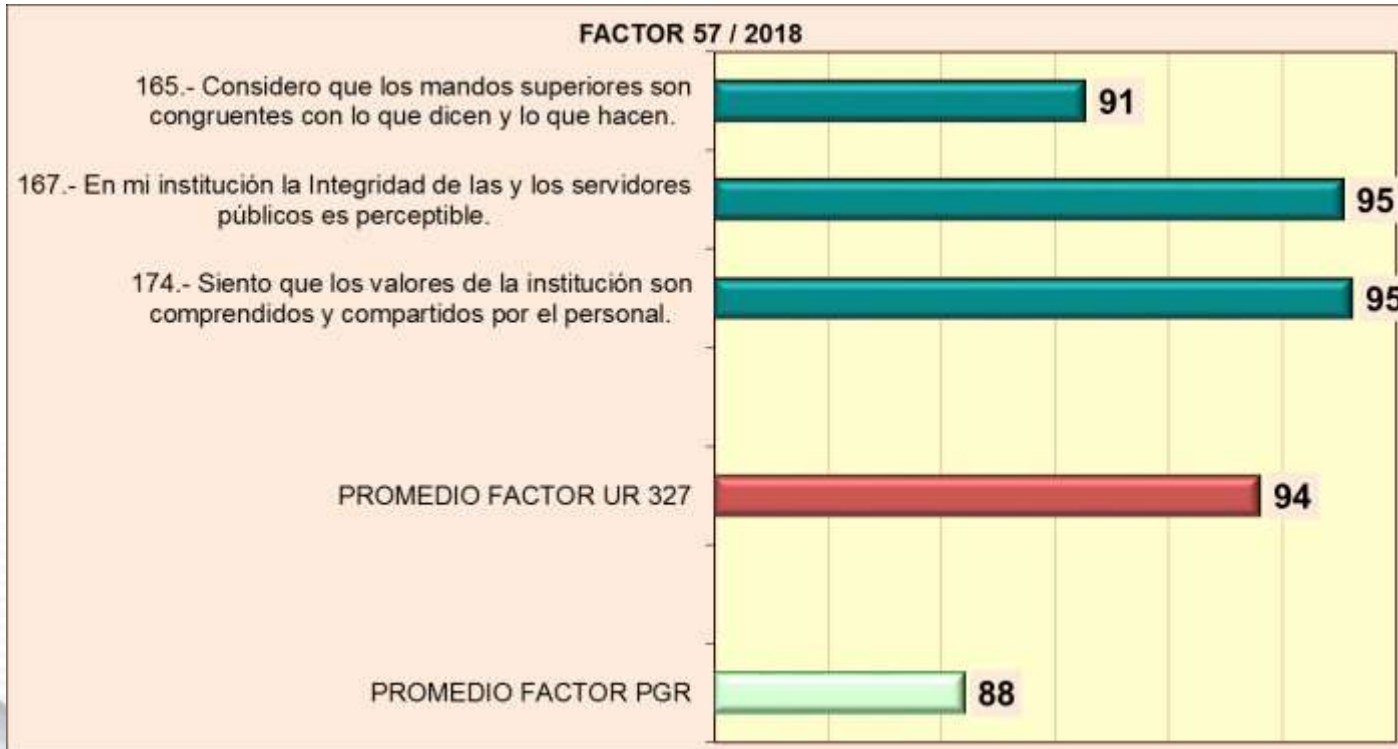
91



96 ≥; 86 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la Delegación Chiapas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



Vivencia de Valores:
Integridad



96 ≥; 86 ≤

Se ha presentado eficacia en la capacitación y difusión de los valores ya que han sido comprendidos por las y los servidores públicos de la Delegación Chiapas, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

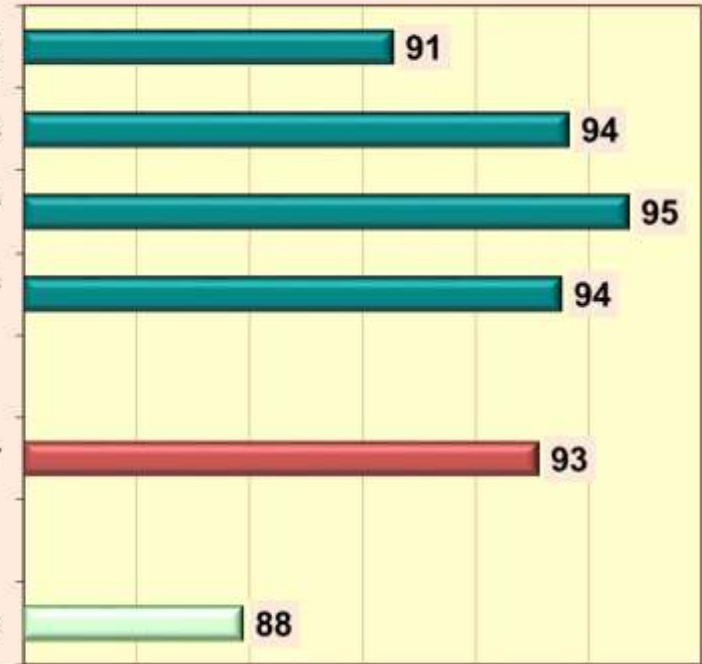
Vivencia de Valores:
Interés Público

93



FACTOR 58 /2018

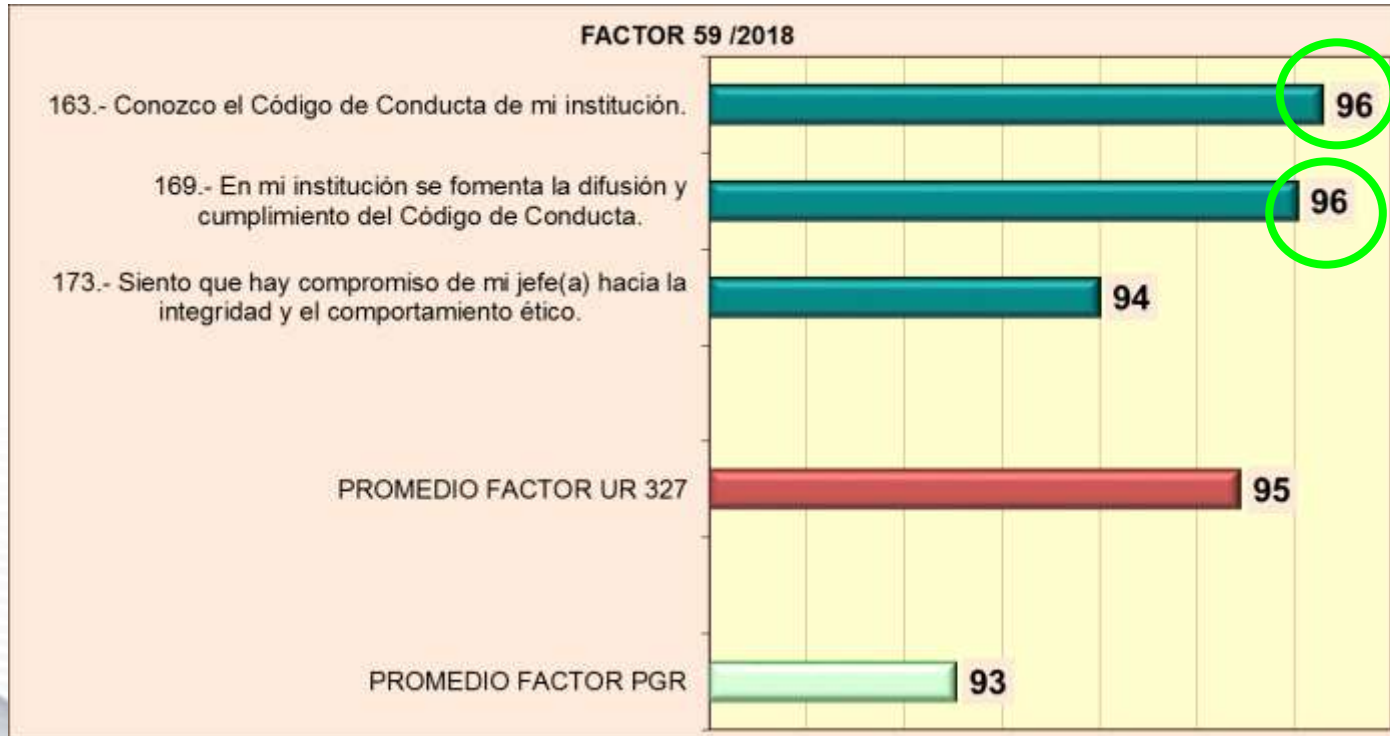
- 123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.
- 124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.
- 125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.
- 126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.



96 ≥; 86 ≤

Las y los servidores públicos de la Delegación Chiapas consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público por encima de interés o beneficios particulares; asimismo, perciben que los trámites son escuetos de tal forma que permiten facilitar la atención de la sociedad.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



Vivencia de Valores:
Liderazgo



96 ≥; 86 ≤

En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Institución de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Vivencia de Valores:
Rendición de Cuentas



Se considera que los mandos superiores de la Delegación Chiapas asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera. Por otra parte, se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones y acciones al promover la rendición de cuentas.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



Vivencia de Valores:
Respeto



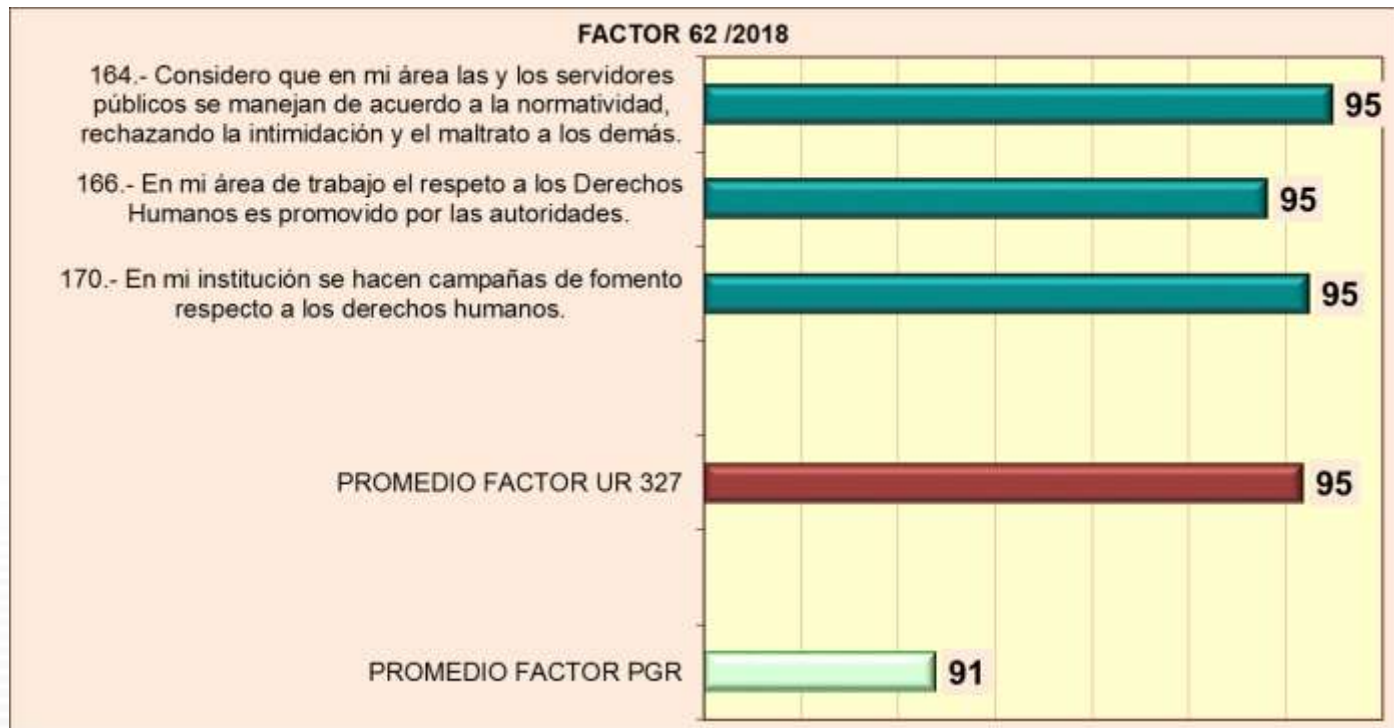
96 ≥; 86 ≤

En las diferentes Unidades Administrativas y Delegaciones Estatales que conforman la FGR, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

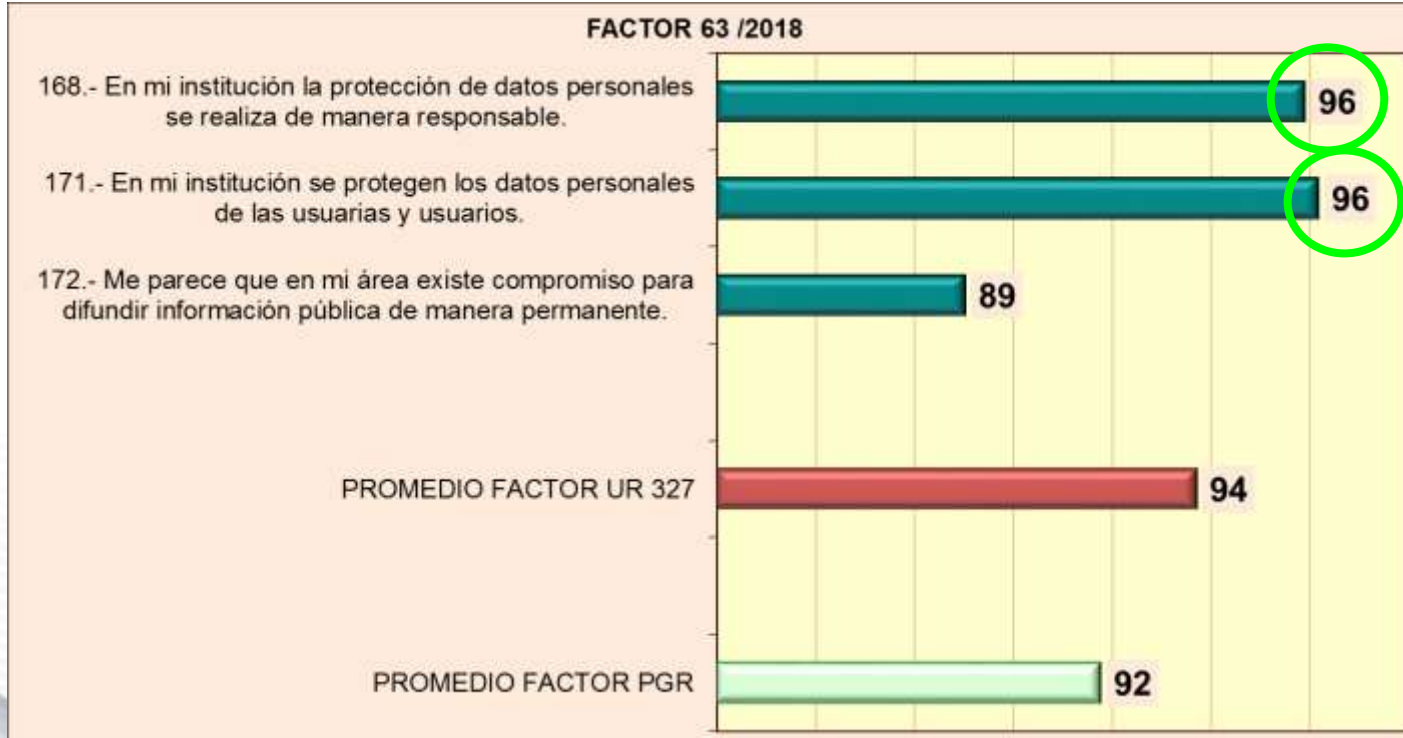
Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos



96 ≥; 86 ≤

La calificación que obtuvo la Delegación Chiapas en este factor, el cual está 3 puntos por arriba del obtenido por el promedio de la FGR, se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.

1. ANÁLISIS CUANTITATIVO



Vivencia de Valores:
Transparencia



96 ≥; 86 ≤

La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la FGR protegen los datos personales que están bajo su custodia y privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública de manera permanente.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Fiscalía General de la República
Delegación Estatal en Chiapas

2. ANÁLISIS CUALITATIVO

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Fiscalía General de la República
Delegación Estatal en Chiapas

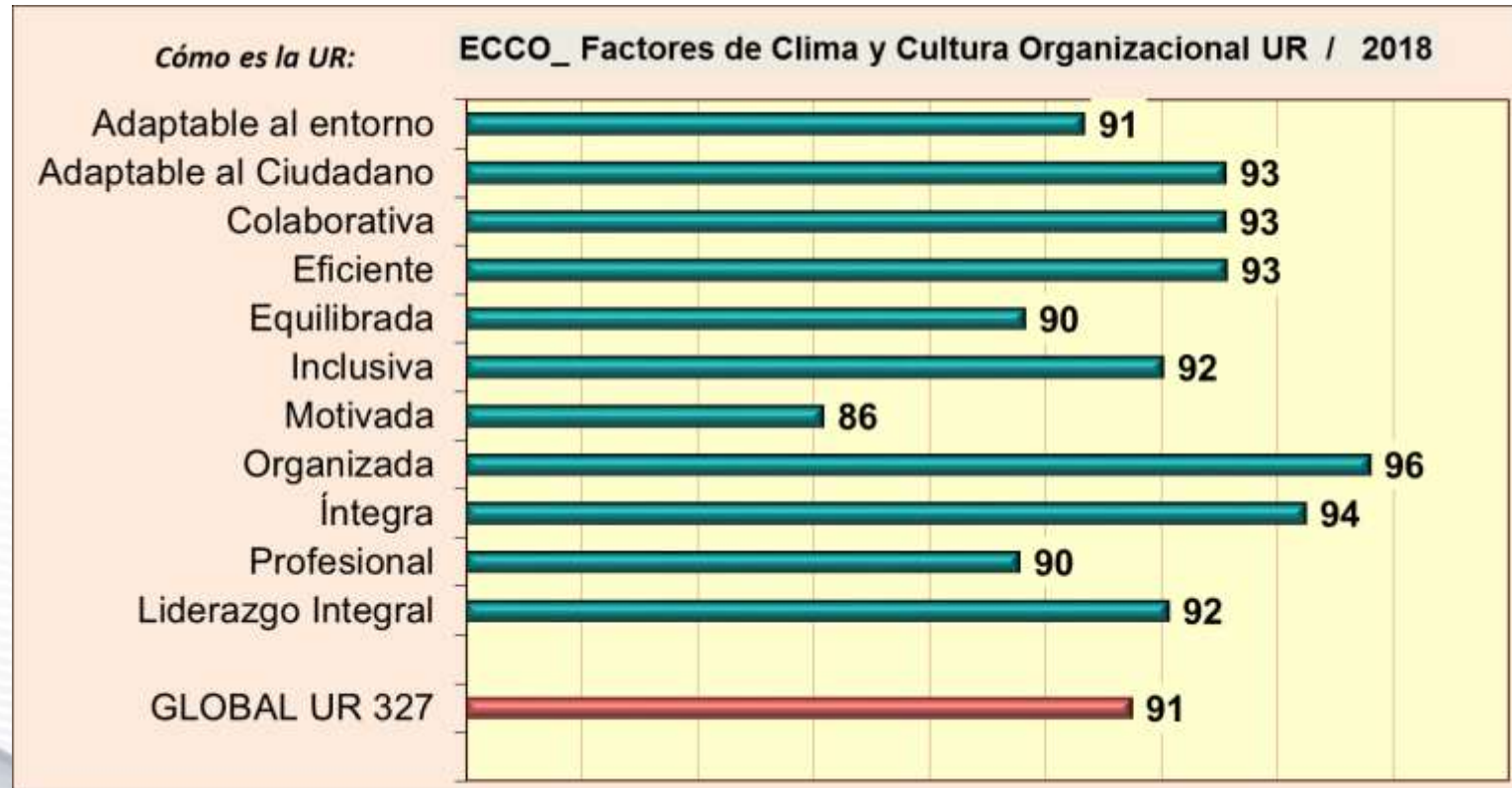
2. ANÁLISIS CUALITATIVO

Comentarios y Sugerencias



3. ANÁLISIS COMPARATIVO

TOTAL
COMENTARIOS: 32

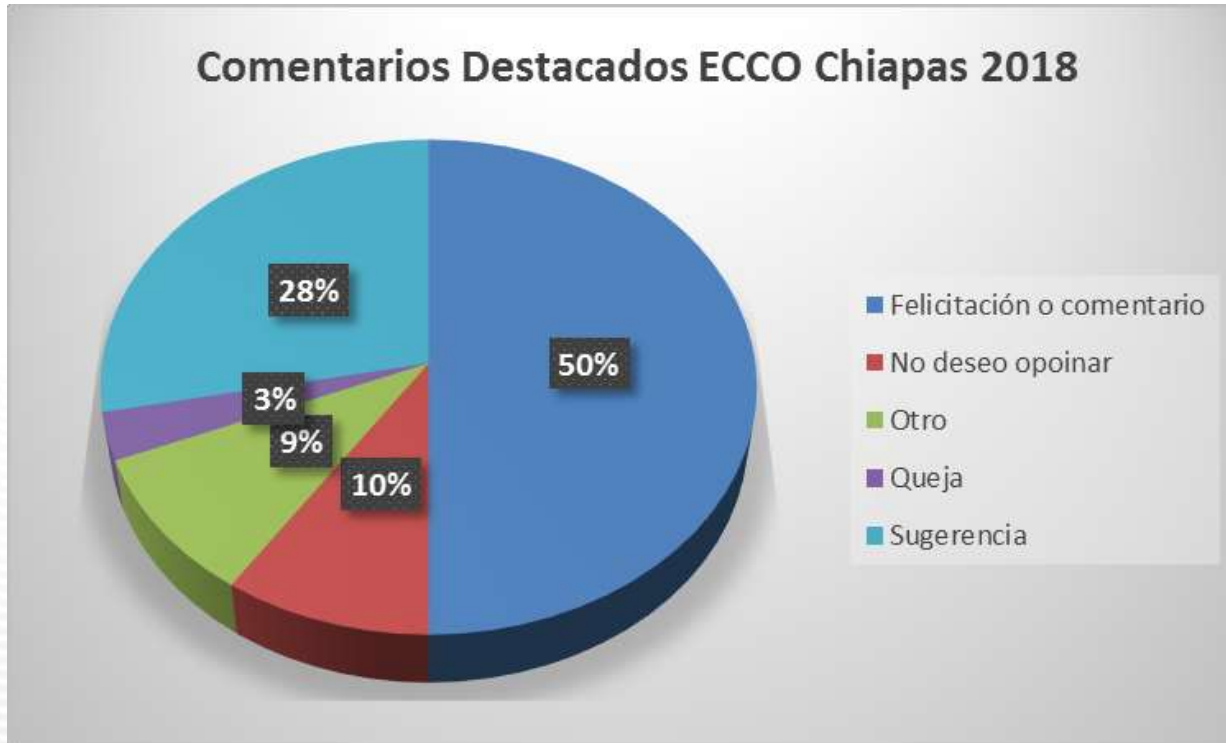


Las y los servidores públicos encuestados externaron 32 comentarios, referentes a diferentes factores, principalmente a que la Institución es equilibrada ya que favorece la compactación del horario; por otro lado, solicitan cursos relacionados con sus funciones, entre otros. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



3. ANÁLISIS COMPARATIVO

TOTAL
COMENTARIOS: 32

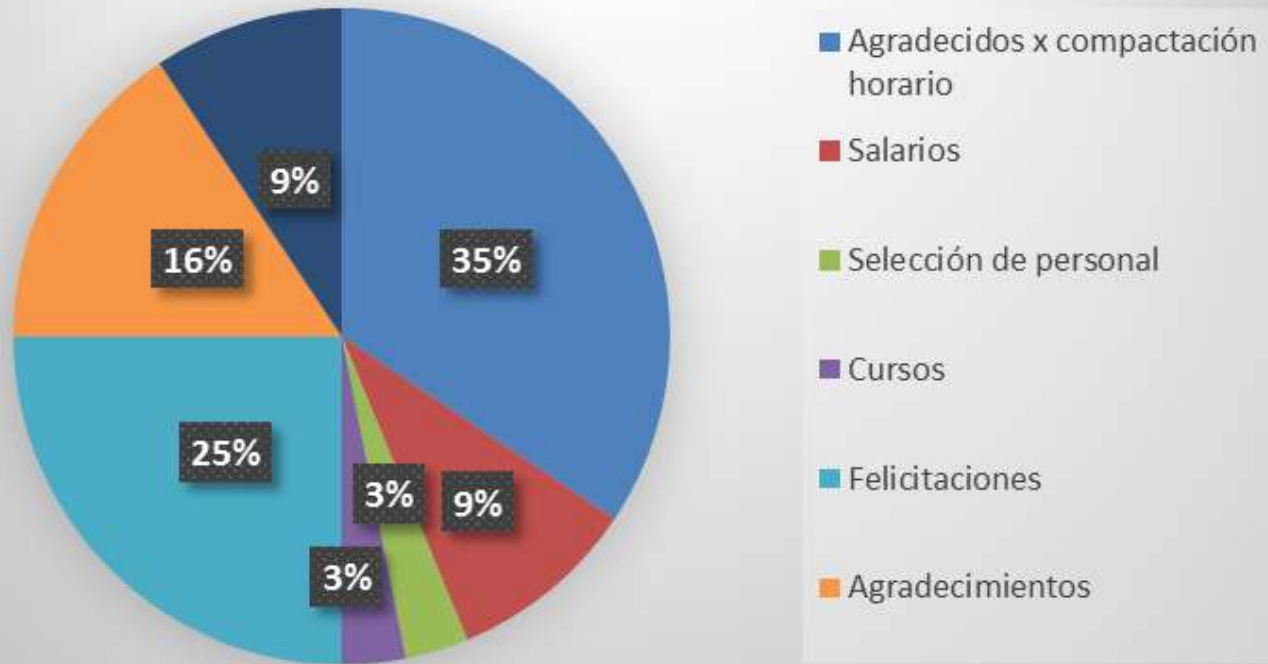


De los 32 comentarios expresados, el 50% destaca en felicitar y agradecer a la Secretaría de la Función Pública y a la Institución por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta..



3. ANÁLISIS COMPARATIVO

32 comentarios por tema específico UR 327



Cabe destacar que de los 32 comentarios registrados, el 35% expresa su agradecimiento por la compactación del horario laboral, el 9% solicita incremento salarial, 25% ofrece sus felicitaciones y el 16% agradece la encuesta.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Fiscalía General de la República
Delegación Estatal en Chiapas

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

3. Análisis Comparativo

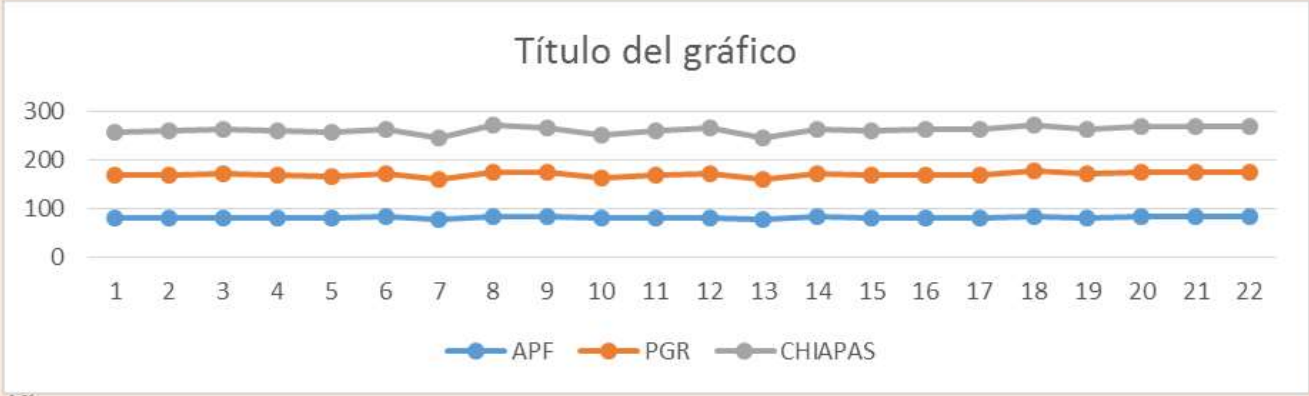


3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



3. ANÁLISIS COMPARATIVO

COMPARATIVO APF vs. PGR vs. CHIAPAS



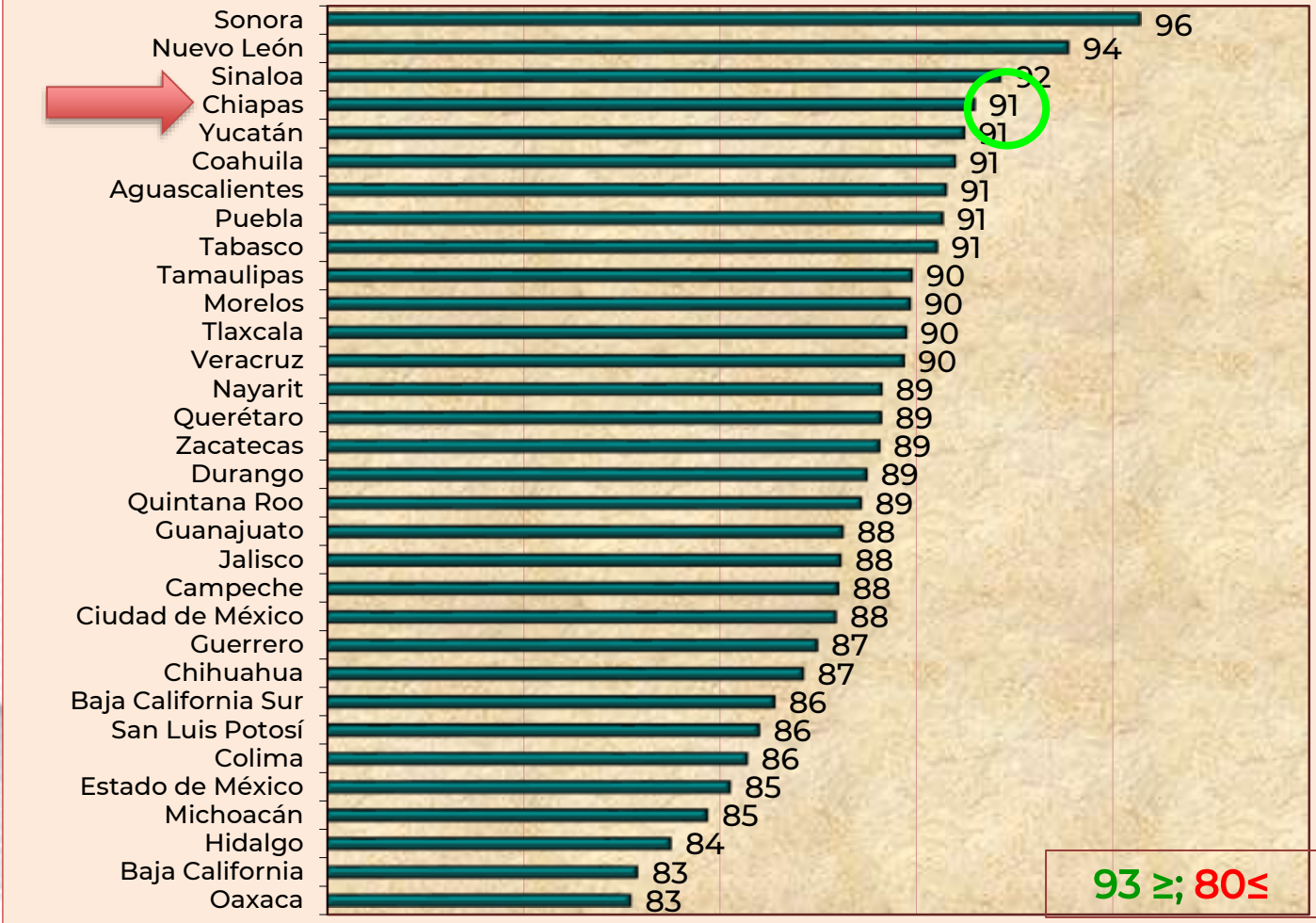
- F. 38 Adaptable al entorno
- F. 39 Adaptable al Ciudadano
- F. 40 Colaborativa
- F. 41 Eficiente
- F. 42 Equilibrada
- F. 46 Inclusiva
- F. 47 Motivada
- F. 48 Organizada
- F. 49 Íntegra
- F. 50 Profesional
- F. 52 Liderazgo Integral
- F. 53 Cooperación
- F. 54 Entorno Cultural y...
- F. 55 Equidad de género
- F. 56 Igualdad y no...
- F. 57 Integridad
- F. 58 Interés Público
- F. 59 Liderazgo
- F. 60 Rendición de Cuentas
- F. 61 Respeto
- F. 62 Respeto a los Derechos...
- F. 63 Transparencia

El puntaje de todos los factores obtenido por la Delegación Chiapas se encuentra por arriba del promedio tanto de la APF como de la Institución.



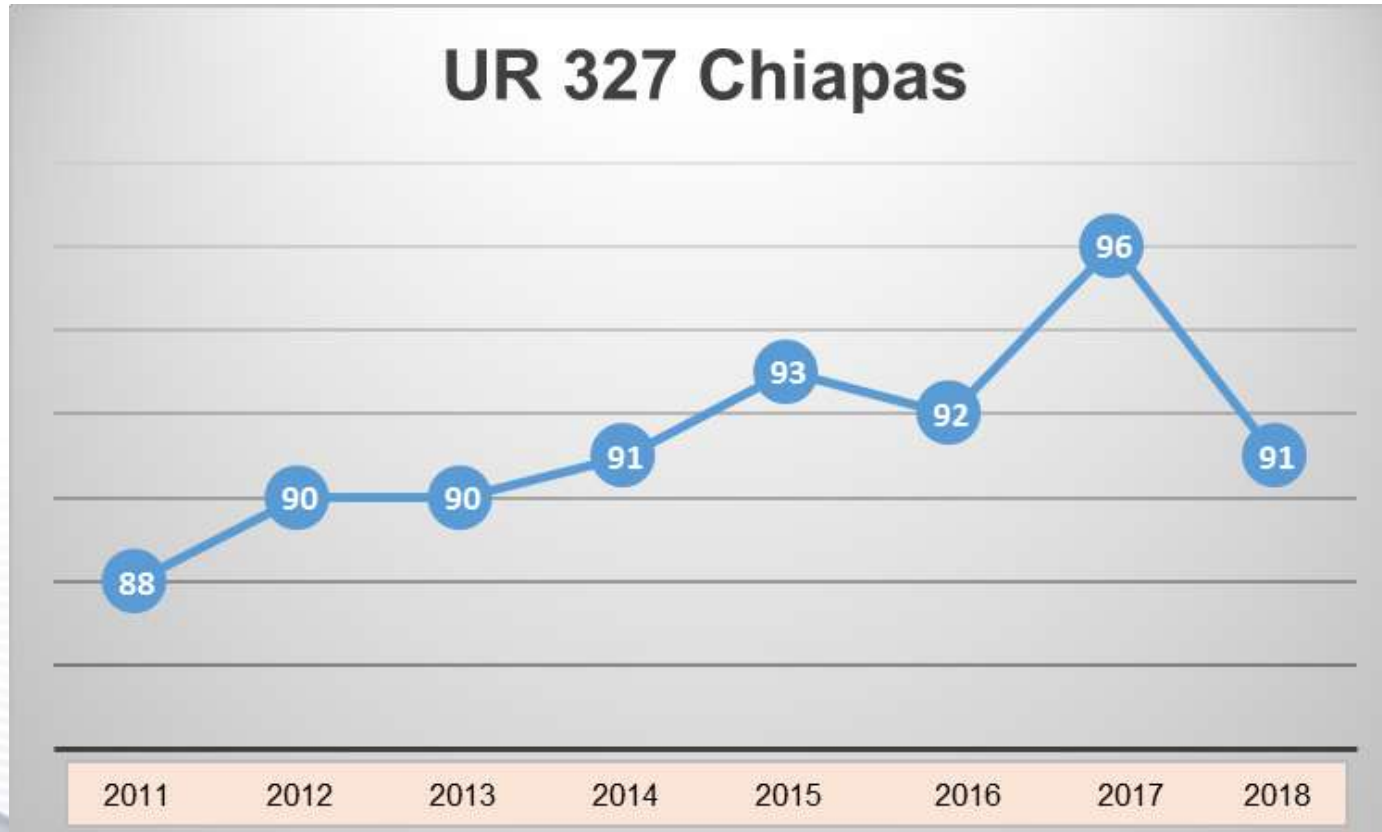
3. ANÁLISIS COMPARATIVO

COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / FGR / 2018





UR 327 Chiapas



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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Fiscalía General de la República
Delegación Estatal en Chiapas

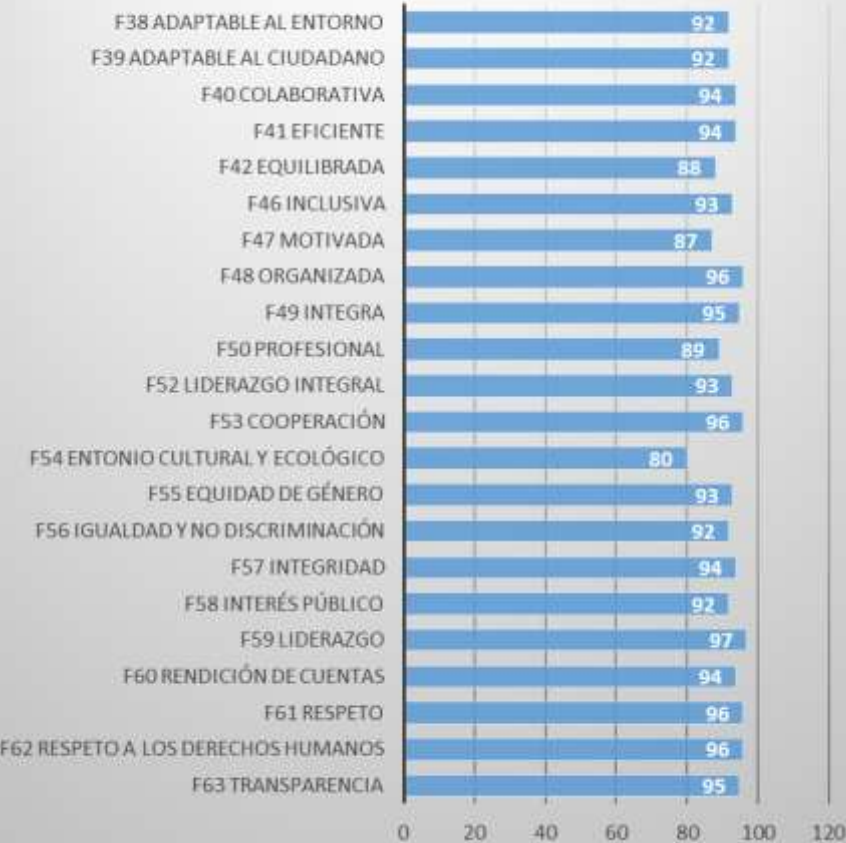
3. ANÁLISIS COMPARATIVO

3.2. Resultados FGR 2016 Vs. 2018

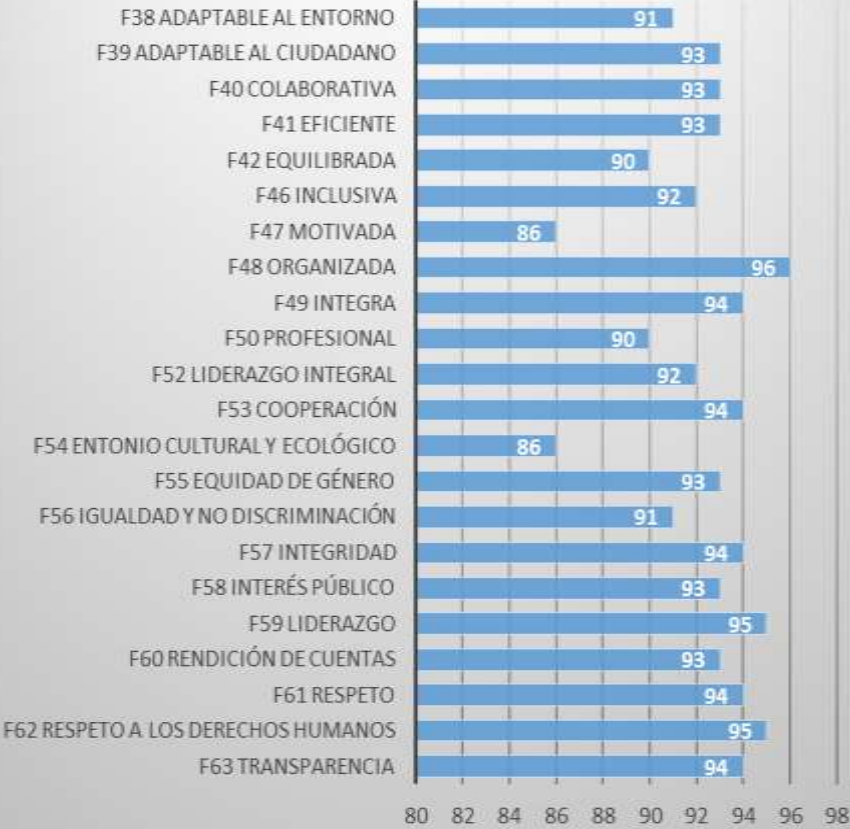


3. ANÁLISIS COMPARATIVO

Resultados Chiapas / 2016

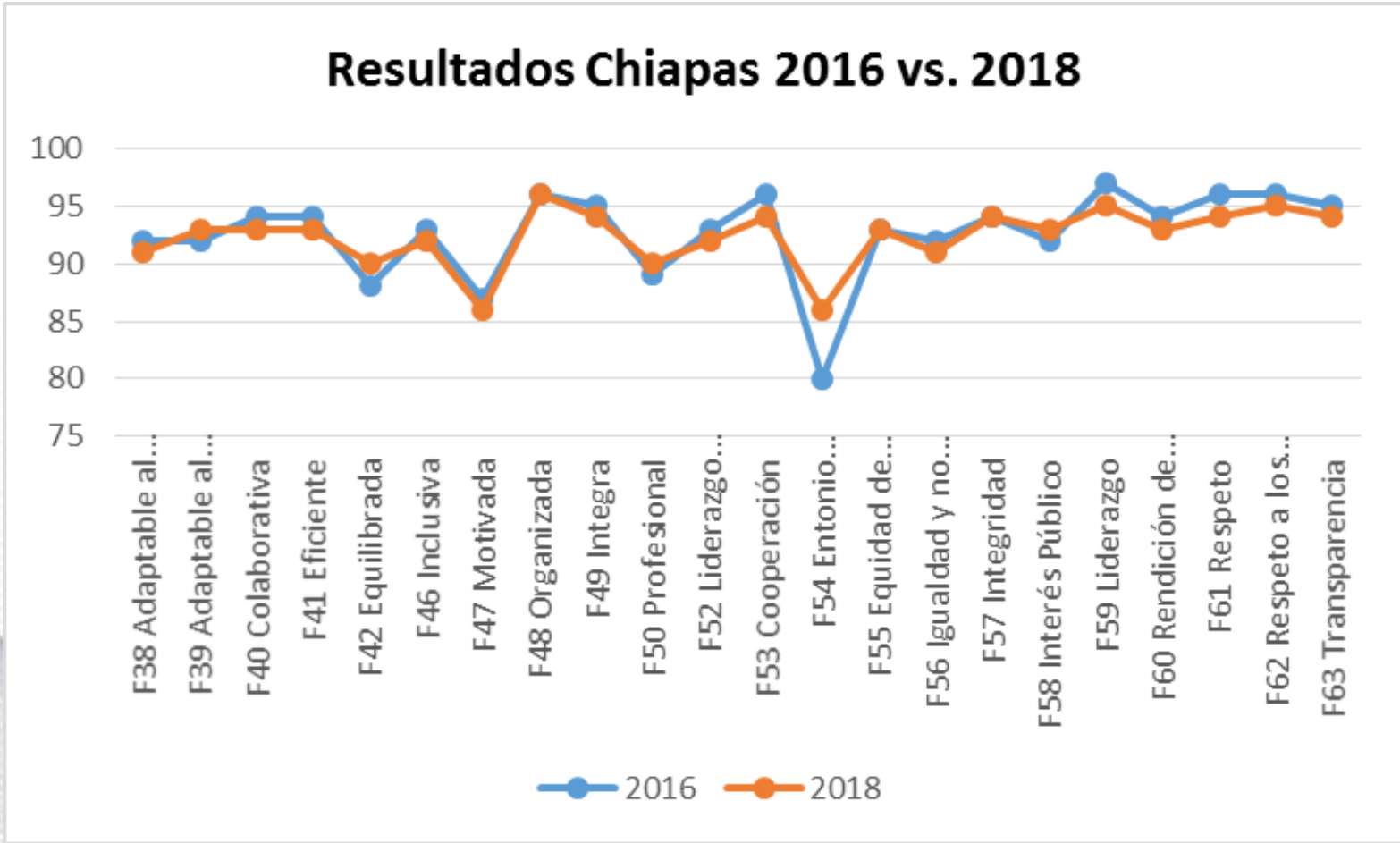


Resultados Chiapas / 2018





3. ANÁLISIS COMPARATIVO





3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



3. ANÁLISIS COMPARATIVO

Efectividad del último PTCCO. Es un índice que consiste en comparar las prácticas cumplidas contra las registradas del año inmediato anterior.

$$\frac{\text{No. de prácticas cumplidas en 2018}}{\text{No. de prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

PTCCO DELEGACIÓN CHIAPAS 2017-2018

$$\frac{20 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{22 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 90.91\% \text{ de efectividad}$$



3. ANÁLISIS COMPARATIVO

Factor I.- Reconocimiento Laboral

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

Factor V.- Equidad y Género

$\frac{4 \text{ cumplidas}}{5 \text{ programadas}} \times 100 = 80\%$ de efectividad

Factor XI.- Liderazgo

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

Factor XXV.- Recursos TIC's

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

Factor II.- Capacitación especializada y desarrollo

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

Factor IX.- Balance trabajo-familia

$\frac{8 \text{ cumplidas}}{9 \text{ programadas}} \times 100 = 88.88\%$ de efectividad

Factor XVII.- impacto de la encuesta en la Institución

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

22 prácticas



- 4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
- 5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
- 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

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



4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

PGR
PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR: **327 CHIAPAS**

FACTOR

47. MOTIVADA

179. Los esfuerzos que realiza tienen el reconocimiento que se merecen.
206. Actualmente hay un incremento salarial en mi institución.
207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.
176. El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.
185. Mi sueldo va acorde a las condiciones económicas del país.
205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Evaluar la percepción de los y las servidores públicos de aspectos que se instrumentan para evaluar a los servidores públicos y responder a sus necesidades, como son la percepción de equidad en la remuneración. Así como de la libertad que tiene el servidor público en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y normas).

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
					1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN INFORME SOBRE LA EVOLUCIÓN SALARIAL DEL TABULADOR DE PLAZAS QUE EXISTEN EN ÉSTA DELEGACIÓN ESTATAL, INFORMANDO SOBRE EL INCREMENTO DEL MISMO COMPARADO CON LA INFLACIÓN ANUAL QUE SE HA PRESENTADO EN EL PAÍS PARA SER DIVULGADO ENTRE EL PERSONAL ADSCRITO	DELEGACION CHIAPAS	OFICIO DE SOLICITUD / COMUNICADOS / CORREOS INSTITUCIONALES	UN MES	E		TODO EL PERSONAL			P														
					O	X				R														
2	IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE RECONOCIMIENTO AL SERVIDOR PÚBLICO, POR PUNTUALIDAD, POR DESEMPEÑO, POR COMPAÑERISMO, ETC.	DELEGACION CHIAPAS	OFICIO DE SOLICITUD / COMUNICADOS / CORREOS INSTITUCIONALES	PERMANENTE	E		TODO EL PERSONAL			P														
					O	X				R														

Uc. Efraín Alobos Guzmán Padilla
Delegado Estatal en Chiapas

Cap y Ac. Juan Ramos Moray
Subdelegado Administrativo



PGR



OFICIAÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR: 327 CHIAPAS

FACTOR

42. EQUILIBRADA

- 335. La jornada laboral en el área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (jiras, conciertos, recitales, eventos, exposiciones, etcétera)
- 348. En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Evitar la percepción de los y las servidores públicos sobre agentes que inciden al interior de la institución, tales como: Atención, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	DPS DE PRÁCTICA	DPS DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA IMPARTICIÓN DE TALLERES Y CURSOS CON TEMAS RELACIONADOS CON EL DESARROLLO DE LOS HOGAR Y LA CONVIVENCIA FAMILIAR.	DELEGACIÓN CHIAPAS	INSTRUCCIÓN/TALAS/TEQUÍ PD	UN MES	E O X	TODO EL PERSONAL			P														
2	SOLICITAR A LA DELEGACIÓN EN CHIAPAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ANTHROPOLOGÍA E HISTORIA INFORMAR SOBRE LAS ACTIVIDADES CULTURALES DISPONIBLES EN EL ESTADO Y DIFUNDIRLAS ENTRE EL PERSONAL ADSCRITO	DELEGACIÓN CHIAPAS	COMUNICADOS / CORREOS INSTITUCIONALES	TRIMESTRAL	E O X	TODO EL PERSONAL			P														
3	SOLICITAR AL CONSEJO ESTATAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES DE CHIAPAS INFORMAR SOBRE LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DISPONIBLES EN EL ESTADO Y DIFUNDIRLOS ENTRE EL PERSONAL ADSCRITO	DELEGACIÓN CHIAPAS	COMUNICADOS / CORREOS INSTITUCIONALES	TRIMESTRAL	E O X	TODO EL PERSONAL			P														
4	INDICACIONES DE PERSONAL DE NUMERO PARA CONFECCIONAR DE COMPROMISOS Y DIRIGIR LAS NECESIDADES DEL SERVIDOR Y CONFORME A LAS CARGAS DE TRABAJO, SE RESPECTE EL HORARIO COMPARTADO EN LAS OFICINAS DIARIAS, A FIN DE QUE PUEDAN MANTENER UNA CONVIVENCIA FAMILIAR QUE CUERE EL EQUILIBRIO ENTRE EL TIEMPO EN EL LABORAL Y SU VIDA PERSONAL.	DELEGACIÓN CHIAPAS	COMUNICADOS / CORREOS INSTITUCIONALES	PERMANENTE	E O X	TODO EL PERSONAL			P														
5	PREPARAR E INVITAR AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN A VISITAR Y CUIDAR LOS PARQUES HISTÓRICOS, ESPACIOS CULTURALES Y SITIOS PATRIMONIALES.	DELEGACIÓN CHIAPAS	COMUNICADOS / CORREOS INSTITUCIONALES	PERMANENTE	E O X	TODO EL PERSONAL			P														

Lic. Efraín Alonso Gutiérrez Padilla
Delegación Estatal en Chiapas

Cap y Lic. José Antonio Muñoz
Subdelegado Administrativo



PGR



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UE: **327 CHIAPAS**

FACTOR

28. ADAPTABLE AL ENTORNO
281.- En su institución, se considera importante retener o serotibar públicos con experiencias idénticas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Favorecer la percepción de los y las servidores públicos en relación a si se tiene la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la institución, de atender la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	MODO PRÁCTICA	MODO PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS Y/O TALLERES EN LOS TEMAS DE CREATIVIDAD, QUE SE REFIERE PRINCIPALMENTE A ESA CHISPA DE INGENIO QUE GENERA IDEAS BRILLANTES, Y DE LA INNOVACIÓN LA CUAL CONSISTE EN UN PROCESO PARA QUE ESAS IDEAS SE PONGAN EN MARCHA PARA LLEVAR A CABO ACCIONES COMPLEMENTARIAS NUEVAS QUE PERMITAN SOLUCIONAR UN PROBLEMA O MEJORAR NUESTRO SERVICIO A LA SOCIEDAD	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	PLATICAS / TALLERES	CUATRIMESTRAL	E X O	TODO EL PERSONAL			P														
2	IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS Y LA ORGANIZACIÓN PARA GENERAR IDEAS Y PROYECTOS PARA GENERAR AHORROS O INGRESOS SUFICIENTES PARA COMPENSAR EL COSTO DEL PRODUCTO	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	PLATICAS / TALLERES	CUATRIMESTRAL	E X O	TODO EL PERSONAL			P														
3	IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES DE DESARROLLO DE SINERGIAS ENTRE EL PERSONAL, GENERANDO IDEAS Y POTENCIAR SUS RESULTADOS Y ALCANCES	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	TALLERES PRÁCTICOS	CUATRIMESTRAL	E X O	TODO EL PERSONAL			P														

Lic. Efraín Alonso Gallegos Padilla
Delegado Estatal en Chiapas

Cap y U.C. Jorge Enrique Morrey
Subdelegado Administrativo



4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS
5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN
6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



PGR

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	327 CHIAPAS
--------	-------------

FACTOR

<p>46. INCLUSIVA 46. En la institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre prácticas de igualdad y no discriminación, así como de igualdad de género en la institución.</p>

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					O																		
1	MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO INTERCOMUNICAR Y RECIBIR SOLICITU EN LAS ÁREAS CORRIDAS DE LA ORGANIZACIÓN DE SU A COMERCIO AL PERSONAL, TRABAJO QUE PUEDE Y FORTALECER PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y VISUAL, COMO QUE SE CONTINUARÁN REALIZANDO LAS ADJUDICACIONES NECESARIAS A LOS ABONERES A EFECTO DE PROPORCIONAR LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES.	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	ÁREA DE EMPLAZO DE EMPLAZO AL CORREO ELECTRÓNICO E INGRESO DE SOLICITU	INDIVIDUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
2	OPUNDIR LOS COMPROMISOS DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCF-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, EN LA CUAL LA INSTITUCIÓN LOGRO EL CERTIFICADO CMO, SIENDO QUE ESTA DELEGACIÓN ESTATAL FUE AUDITADA Y APROBO TODOS LOS PUNTOS A REVISAR.	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	ÁREA DE EFECTO DE MANTENIMIENTO, CORREO ELECTRÓNICO E INGRESO DE SOLICITU	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
3	A PARTIR DEL MES DE ABRIL DE 2019 SE INSTALO UNA SALA DE LACTANCIA PARA LAS SERVIDORAS PUBLICAS QUE SE ENCUENTRAN EN ESTE PERIODO, PARA HACER USO DE ELLA HASTA PAGADOS SEIS MESES DE LA FECHA DE REINCORPORACIÓN DE LAS MADRES A SUS LABORES.	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	SALA DE LACTANCIA	PERMANENTE	E	X	SERVIDORAS PUBLICAS EN PERIODO DE LACTANCIA			P													
					O					R													

Uc. **Efraín Alonso Gutiérrez Padilla**
Delegación Estatal en Chiapas

Cap y Uc. **Jorge Andrés Monroy**
Subdelegación Administrativa



PGR



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR: **327 CHIAPAS**

FACTOR

S3- LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		RHO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	REALIZAR UNA CAMPAÑA DE MENSAJES RELATIVOS AL TEMA DEL LIDERAZGO: QUÉ ES, QUÉ IMPORTANCIA TIENE, QUÉ ESTILOS DE LIDERAZGO EXISTEN, DIFERENCIAS ENTRE UN JEFE Y UN LÍDER, CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER, ACCIONES PARA EL LIDERAZGO, ENTRE OTRAS.	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CORREOS ELECTRÓNICOS INSTITUCIONALES "PARA TI", PERMISIÓN DE AVISOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	58	P														
					O					R													
2	DIFUNDIR EL CÓDIGO DE CONDUCTA SEÑALÁNDOSE LOS COMPROMISOS, PRINCIPIOS Y VALORES, QUE PROYECTA EL ÁMBITO PÚBLICO ANTE LA SOCIEDAD A LA QUE SERVIMOS, CREANDO ACTITUDES Y FORMAS DE PROCEDER EN SUS FUNCIONES.	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CORREOS ELECTRÓNICOS INSTITUCIONALES "PARA TI", PERMISIÓN DE AVISOS	AL MES	E	X	TODO EL PERSONAL	58	P														
					O					R													

Lic. Efraín Alonso García Padilla
Delegado Estatal en Chiapas

Cap y Lic. Jorge Ramos Morrey
Subdirector Administrativo



PGR

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	327 CHIAPAS
--------	-------------

FACTOR

63.- TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE INICIATIVA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019															
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SE ELABORÓ EL OFICIO CIRCULAR SA/RH/0280/2019 MEDIANTE EL CUAL SE REALIZÓ LA DIFUSIÓN ENTRE LOS MANOS DE LA DELEGACIÓN ESTATAL DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2018, LOS CUALES INCLUYERON LA DESCRIPCIÓN DE FACTORES, LOS RESULTADOS GRAFICADOS, LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y LOS COMENTARIOS FINALES REALIZADOS POR LOS ENCUESTADOS.	SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	OFICIO CIRCULAR	UN MES	E X O	TODO EL PERSONAL		P																

Lic. Efraín Alonso Gastélum Padilla
Delegación Estatal en Chiapas

Cap y Lic. Jorge Ramos Monroy
Subdelegado Administrativo