



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

**Delegación Estatal en la Ciudad
de México**



PTCCO DECDMX 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	47
3. Análisis Comparativo	49
3.1. Comparación de resultados	53
3.1.1. Comparación de resultados DECDMX Vs. PGR	54
3.1.5. Comparativo Delegaciones Estatales	59
3.1.6. Comparativo Histórico DECDMX	60
3.2. Resultados DECDMX 2016 Vs. 2018	61
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	64
4. Definición de Objetivos Estratégicos	67
5. Definición de Prácticas de Transformación	67
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	67



PTCCO DECDMX 2019

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.



PTCCO DECDMX 2019

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



PTCCO DECDMX 2019

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



PTCCO DECDMX 2019

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

417 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal en la Ciudad de México, participaron en la ECCO 2018 de un universo de **486** , es decir el 85.80 %, 49 puntos porcentuales con respecto a 2016 **36%**

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.

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 Institución en la ECCO 2018 es el siguiente:

94 ≥; 82 ≤

El umbral superior resulta un punto por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 2 puntos.



PTCCO DECDMX 2019

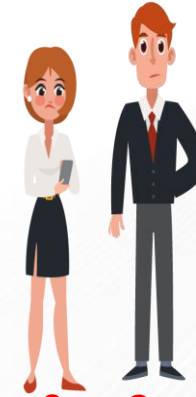
Para el análisis de los resultados se identificarán los índices obtenidos con la siguiente simbología:



94-96



83 - 93



62 - 82

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 62 y 82 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 DECDMX presenta el siguiente plan de:

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



1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

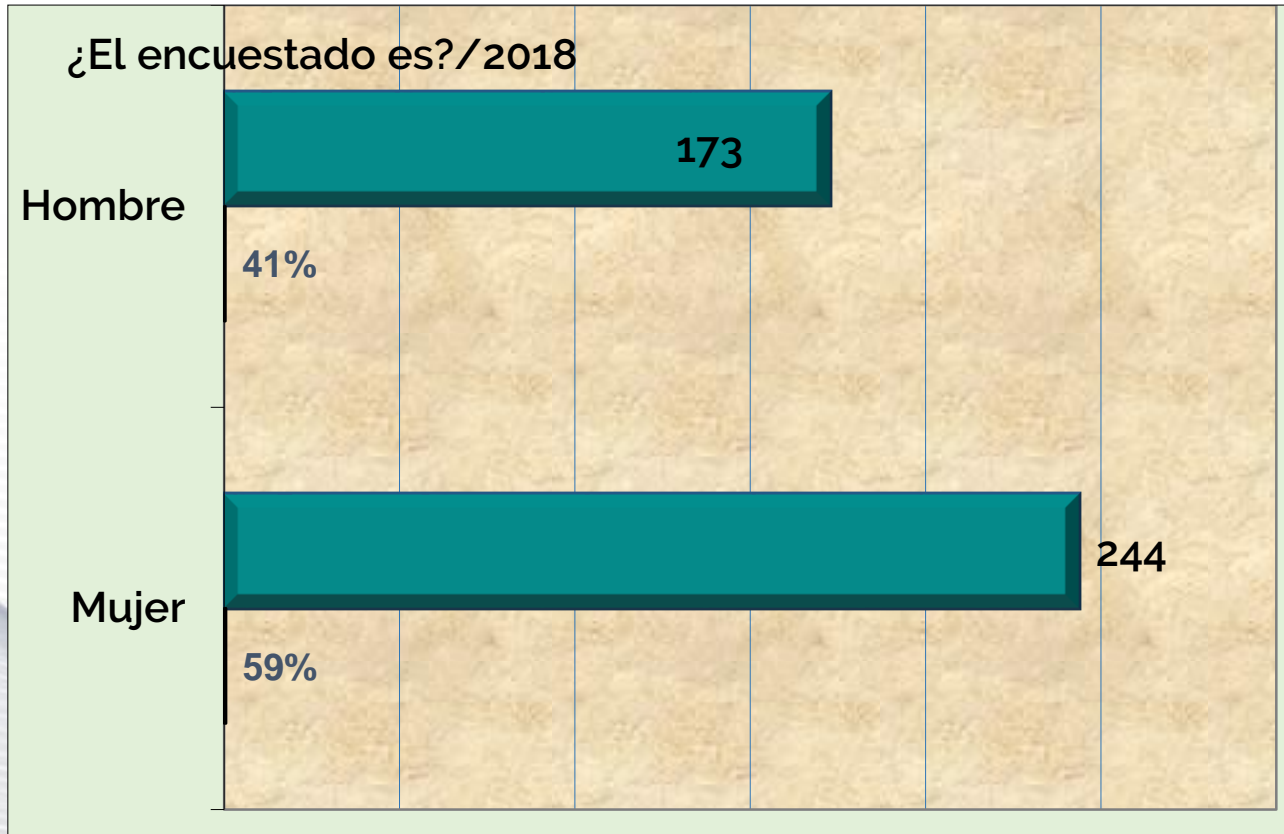
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y
Organización

PTCCO DECDMX 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DECDMX 2019



Sexo

La participación de las mujeres fue superior por 18 puntos porcentuales al de los hombres.



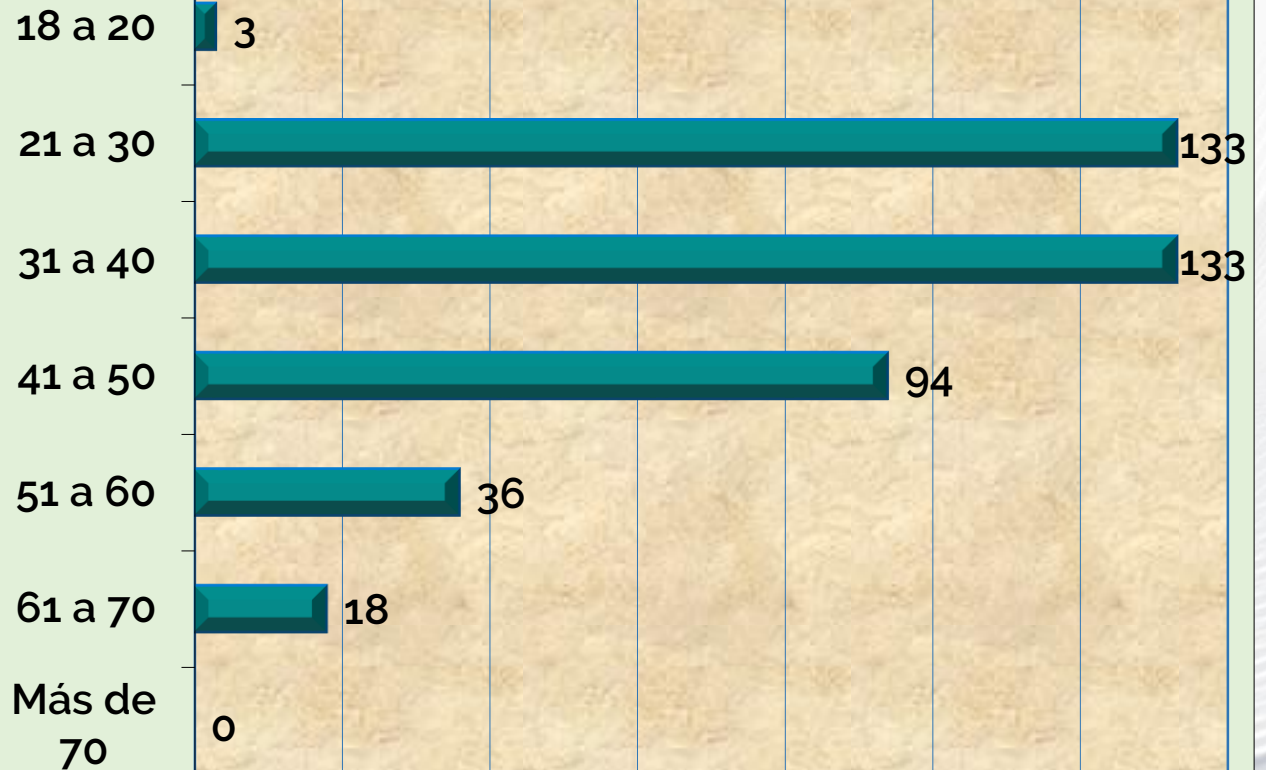
PTCCO DECDMX 2019

Edad

269 (64%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 94 (23%) son de edad mediana y 54 (13%) son adultos mayores.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /

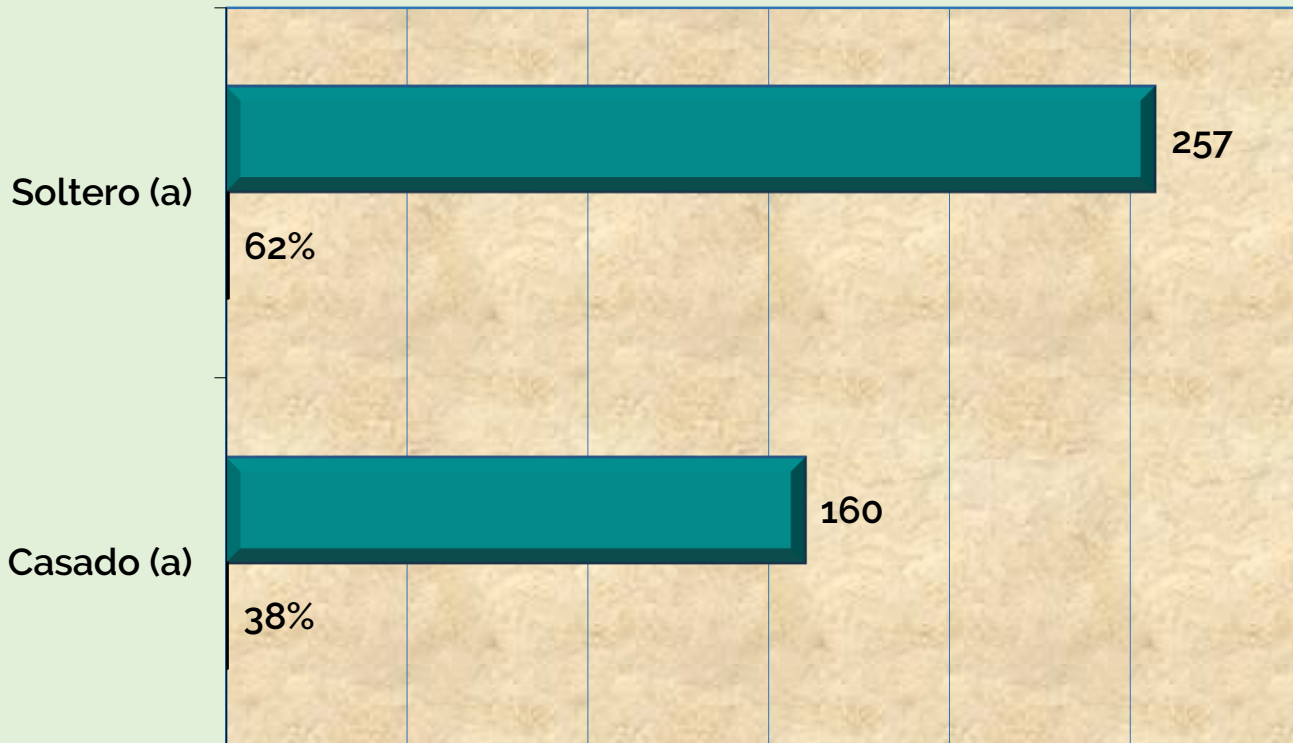
2018





PTCCO DECDMX 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 24 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO DECDMX 2019

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



Nivel de Estudios

El 66% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 8% ostenta estudios superiores, mientras que 1 personas tienen primaria terminada o incompleta.

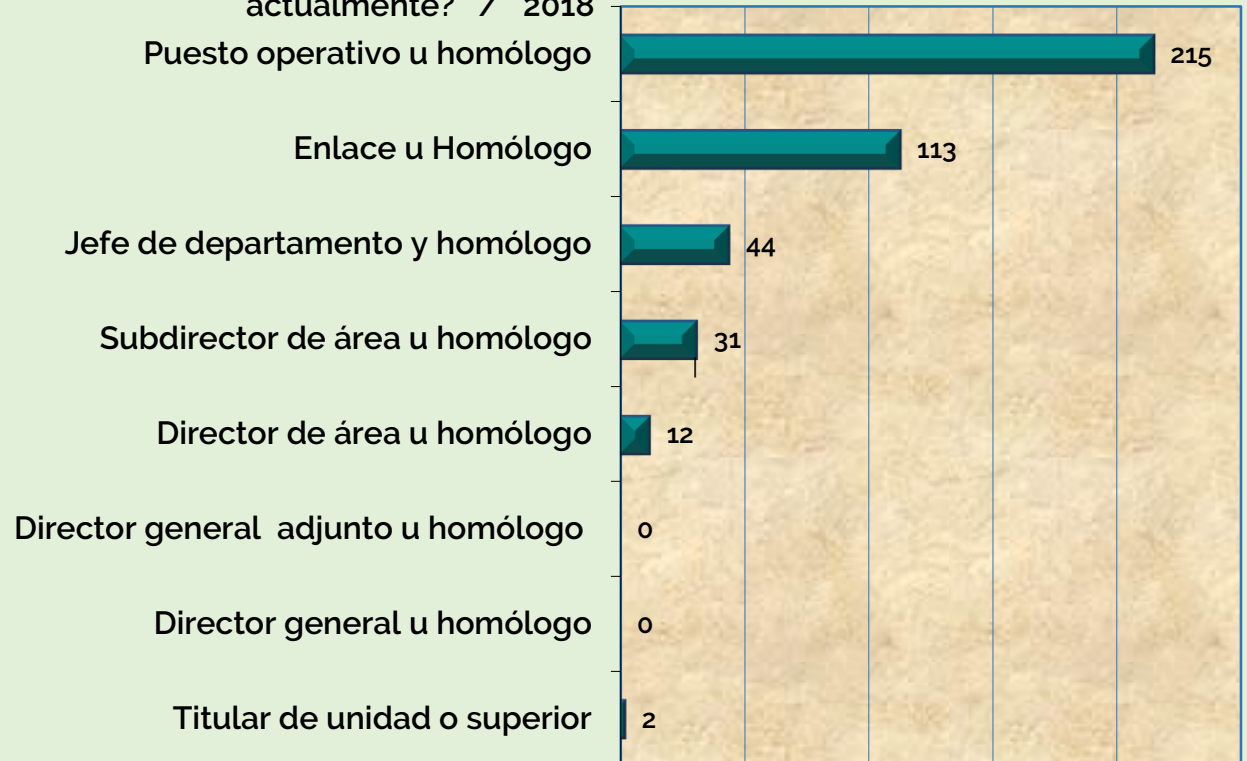


PTCCO DECDMX 2019

Nivel de Puesto

Casi la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras casi 3 personas de 10 son enlaces.

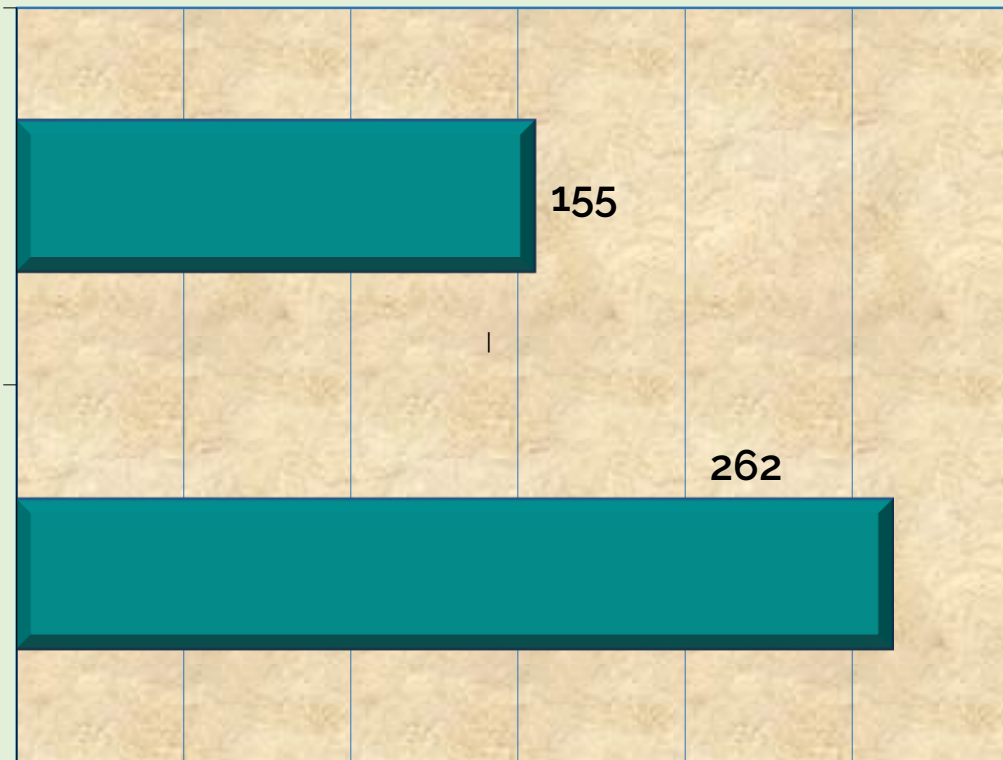
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO DECDMX 2019

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



Servicio de Carrera

Uno de cada 3 participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO DECDMX 2019

Años en el Sector Privado

Casi la mitad de las y los participantes en la ECCO, tienen experiencia en el Sector Privado.

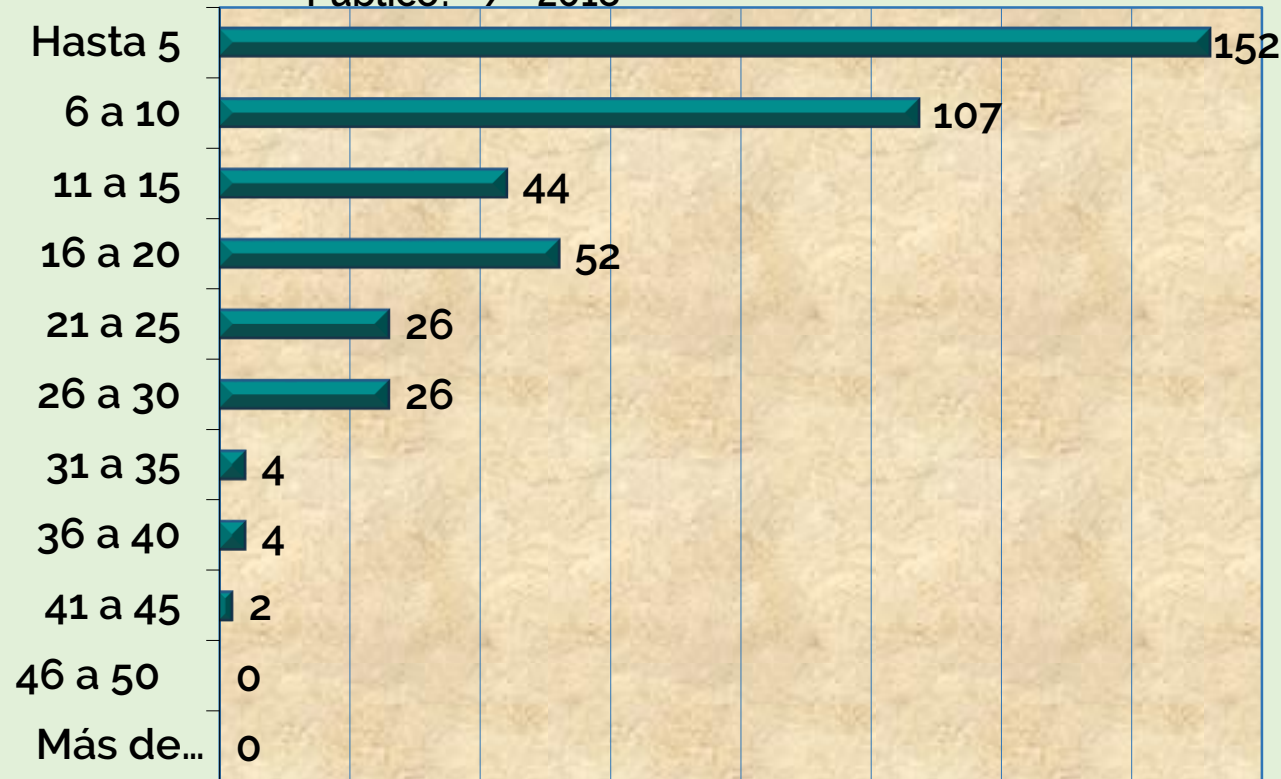
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO DECDMX 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal, es servidor público experto y versado en el Sector Público.



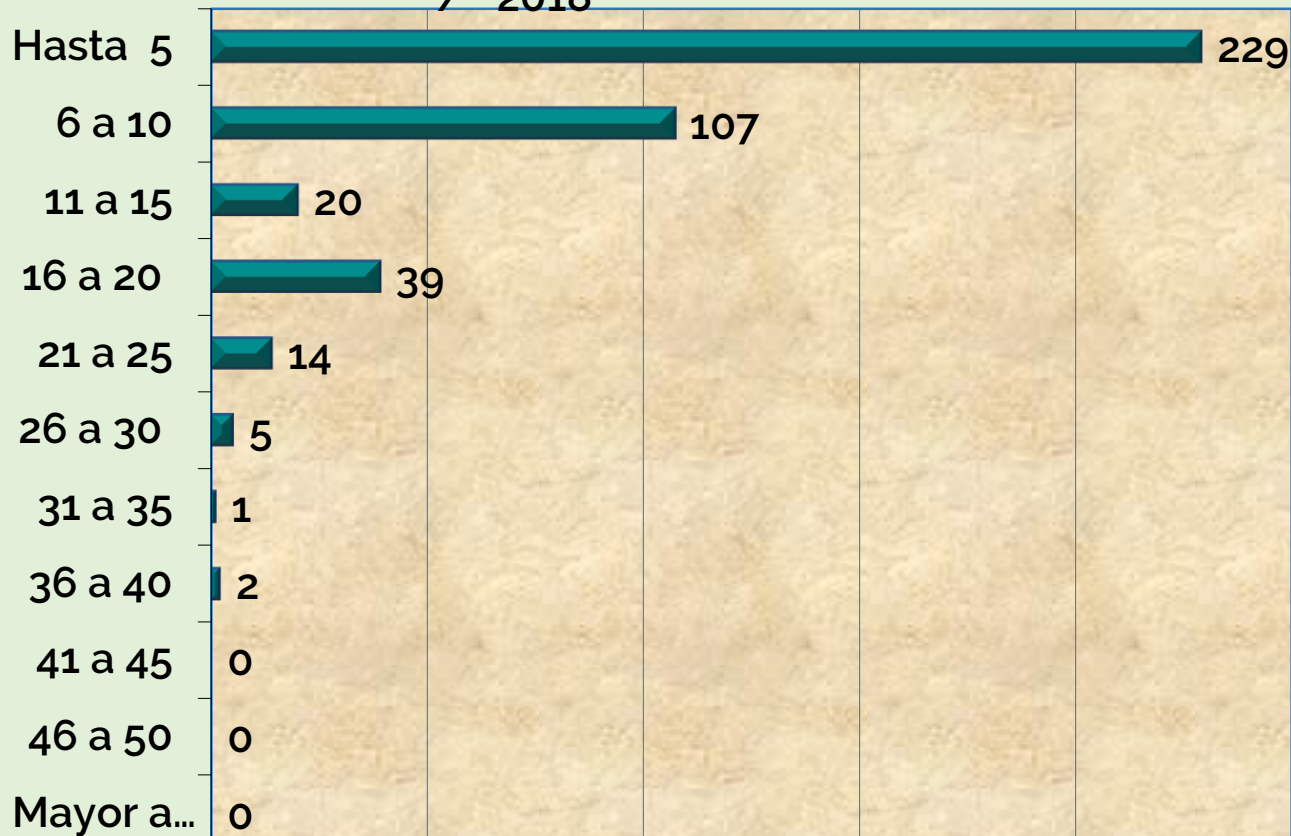
PTCCO DECDMX 2019

Años en el puesto actual

Una de cada dos personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

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

/ 2018



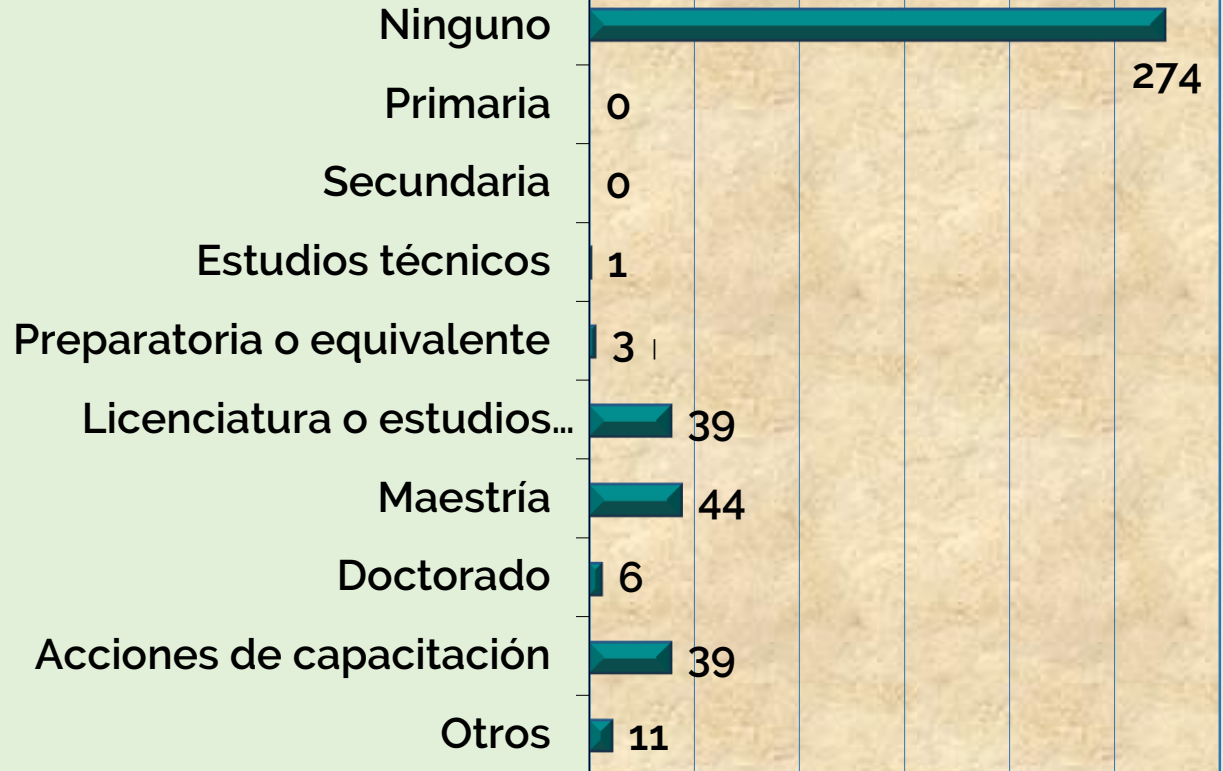


PTCCO DECDMX 2019

Estudios actuales

7 personas de cada 10, en el momento de contestar la encuesta estipularon realizar ningún tipo de estudio.

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DECDMX 2019

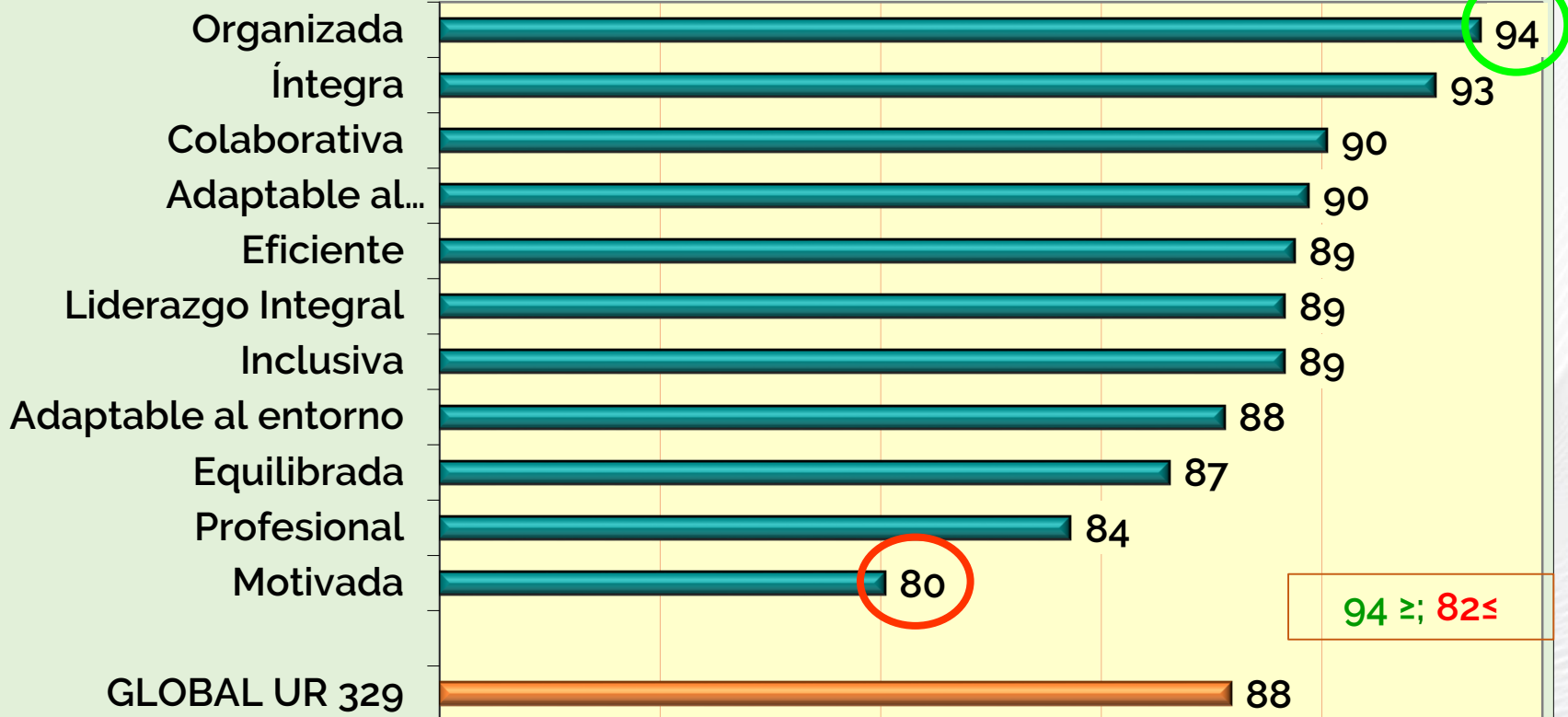
Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DECDMX 2019

Cómo es la CDMX:

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2018



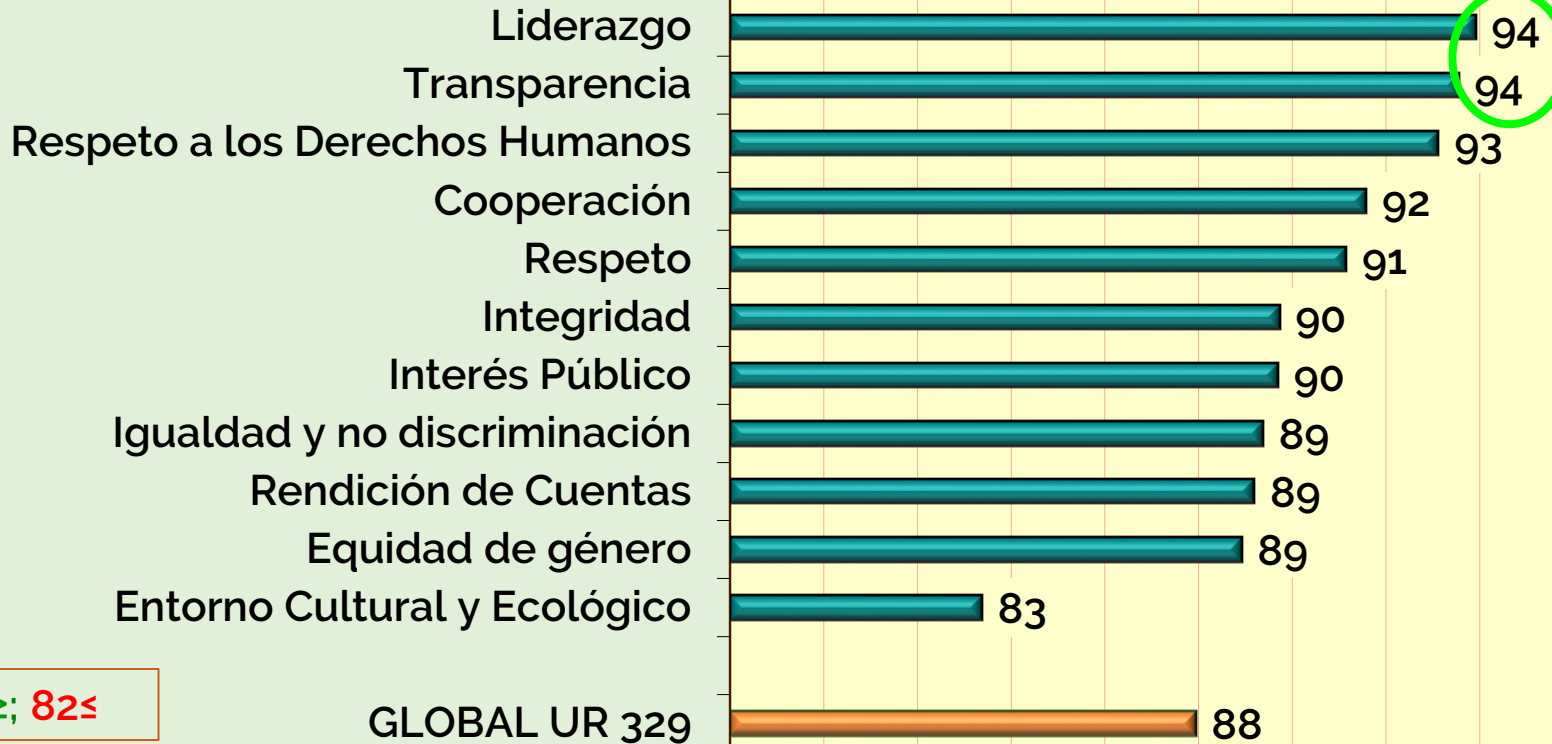
Esta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Institución altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO DECDMX 2019

*Vivencia de Valores en
la CDMX:*

ECCO / Valores 2018

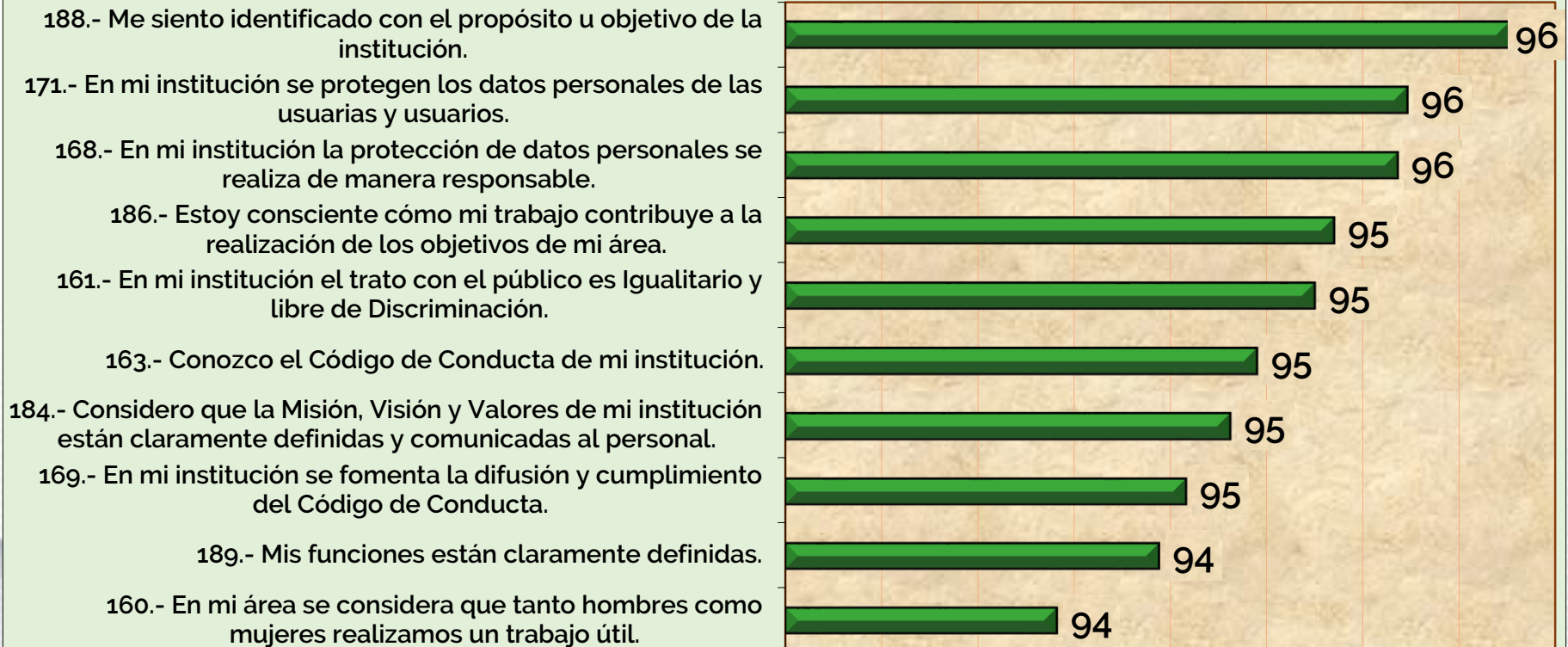


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la Delegación Estatal de la Ciudad de México, las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO DECDMX 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DECDMX / 2018

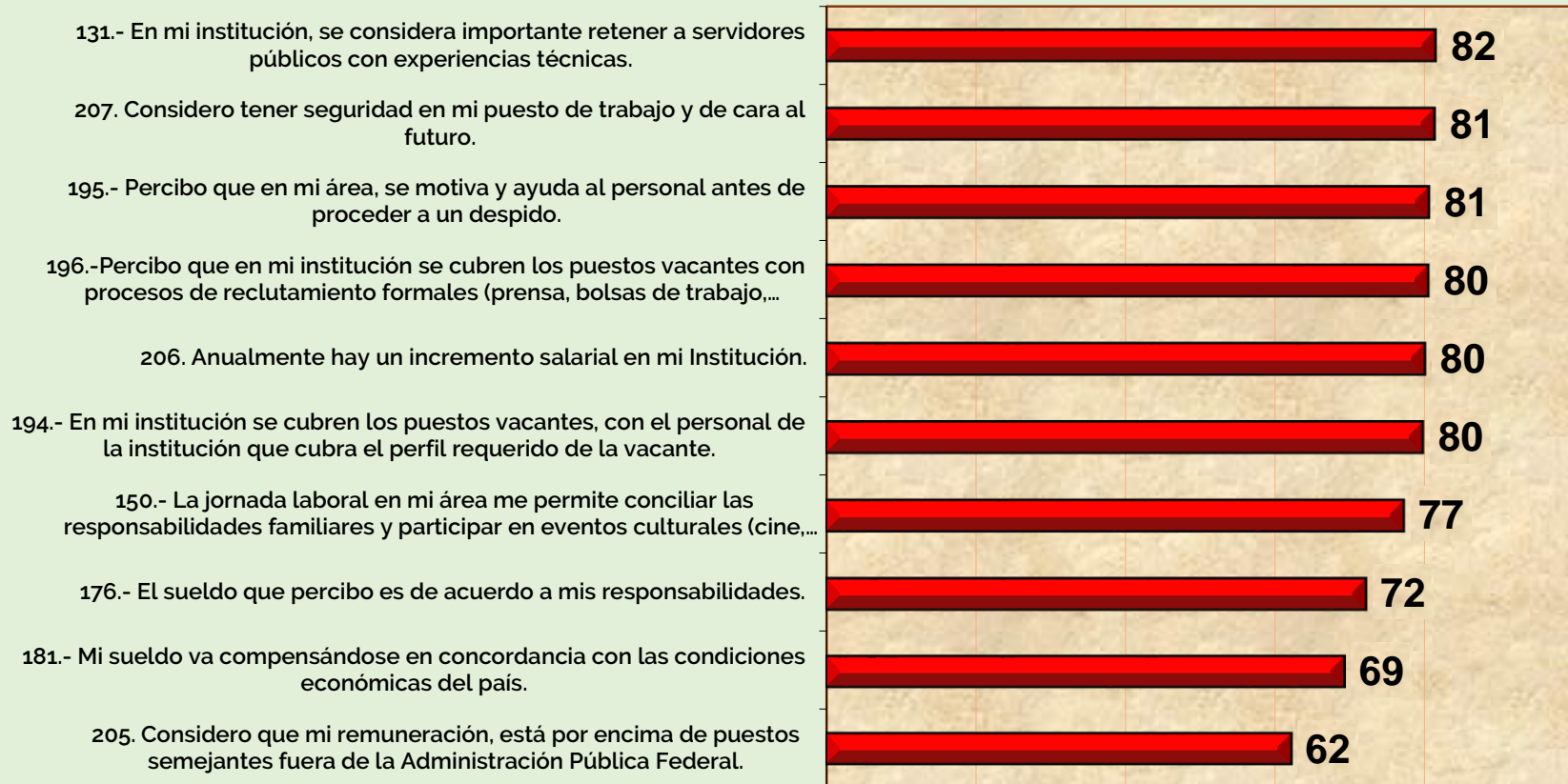


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la Delegación Estatal en la Ciudad de México es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO DECDMX 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DECDMX / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Delegación Estatal de la Ciudad de México 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

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DECDMX 2019

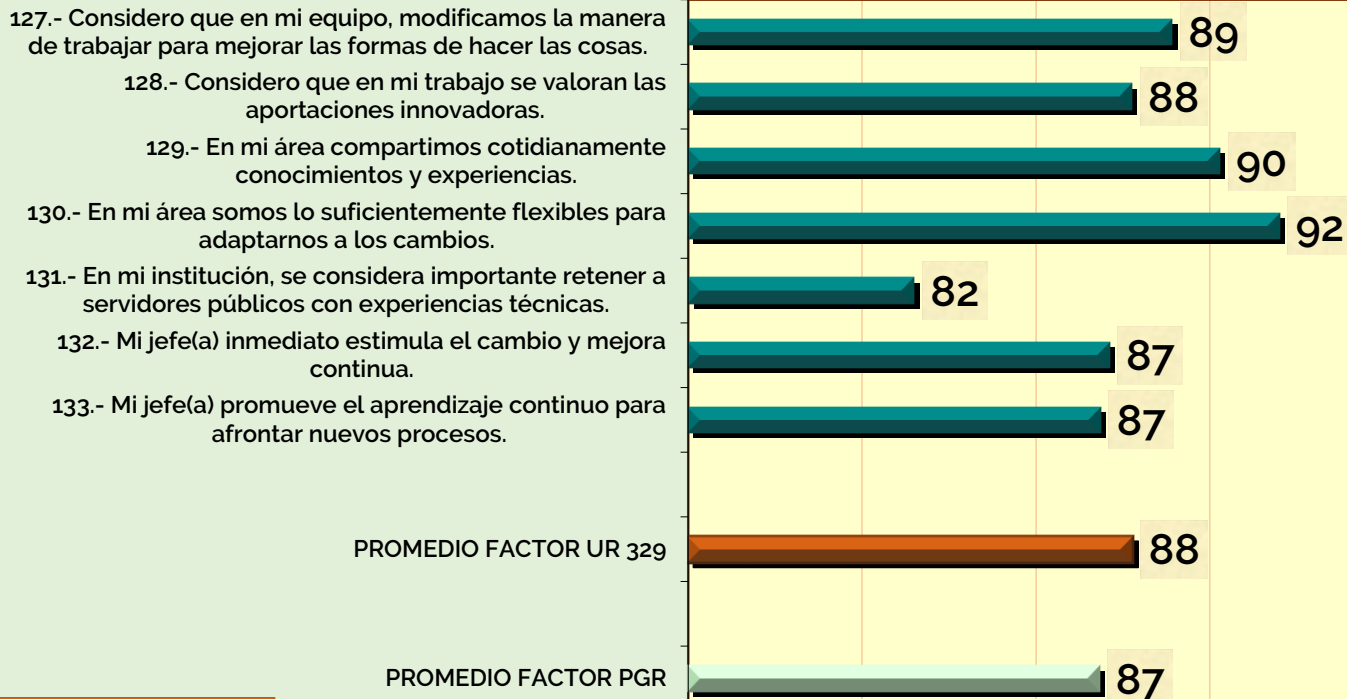
Factores básicos Índice individual

PTCCO DECDMX 2019

La DECDMX es Adaptable al entorno



FACTOR 38 / 2018

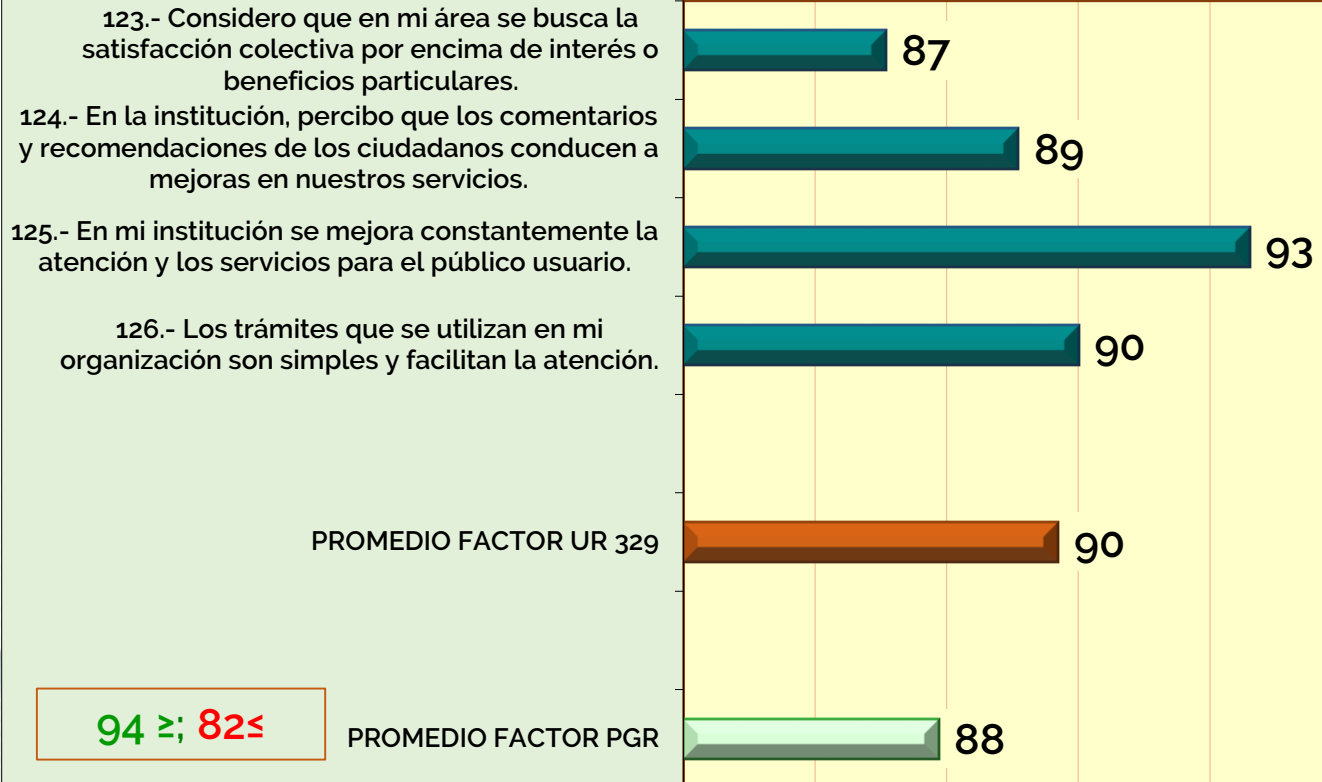


94 ≥; 82 ≤

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.

PTCCO DECDMX 2019

FACTOR 39 /2018



La DECDMX es
Adaptable al ciudadano



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

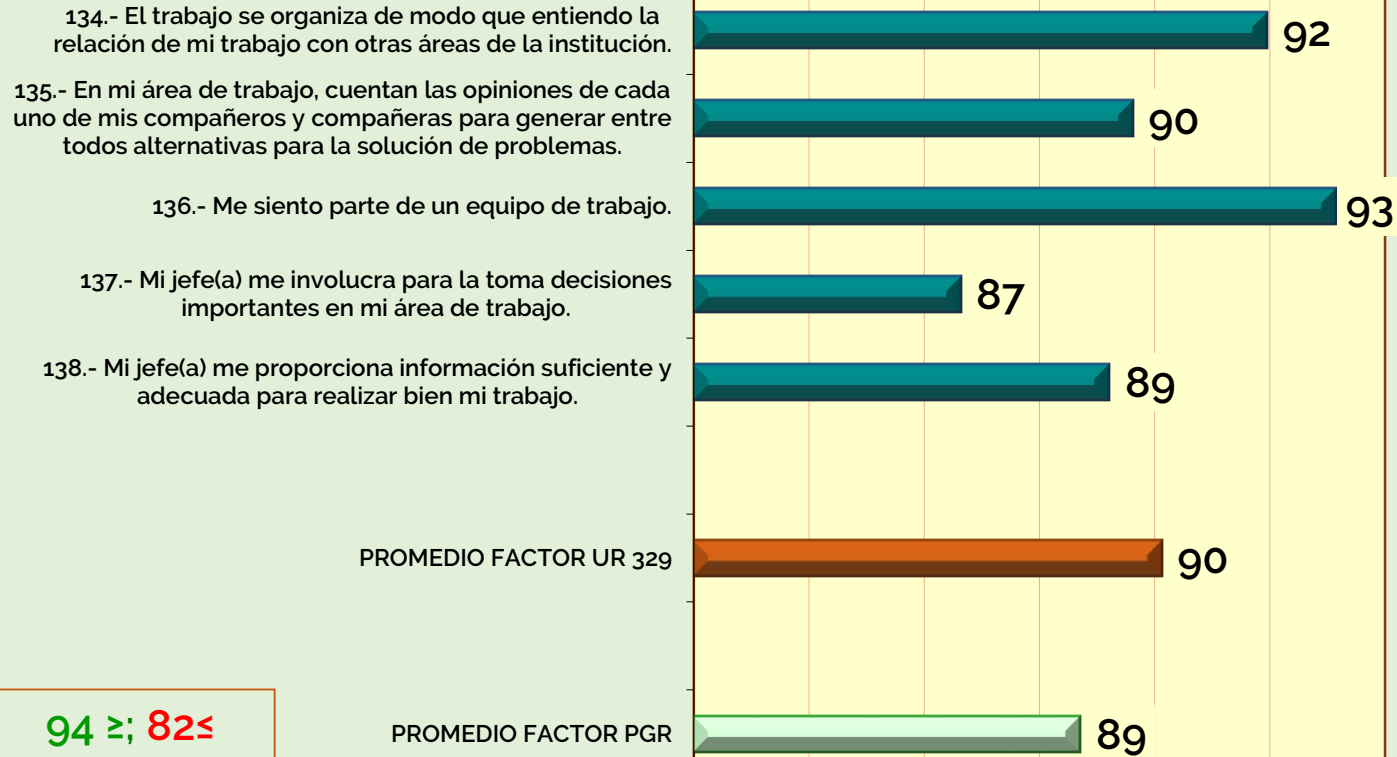


PTCCO DECDMX 2019

La DECDMX es
Colaborativa



FACTOR 40 /2018

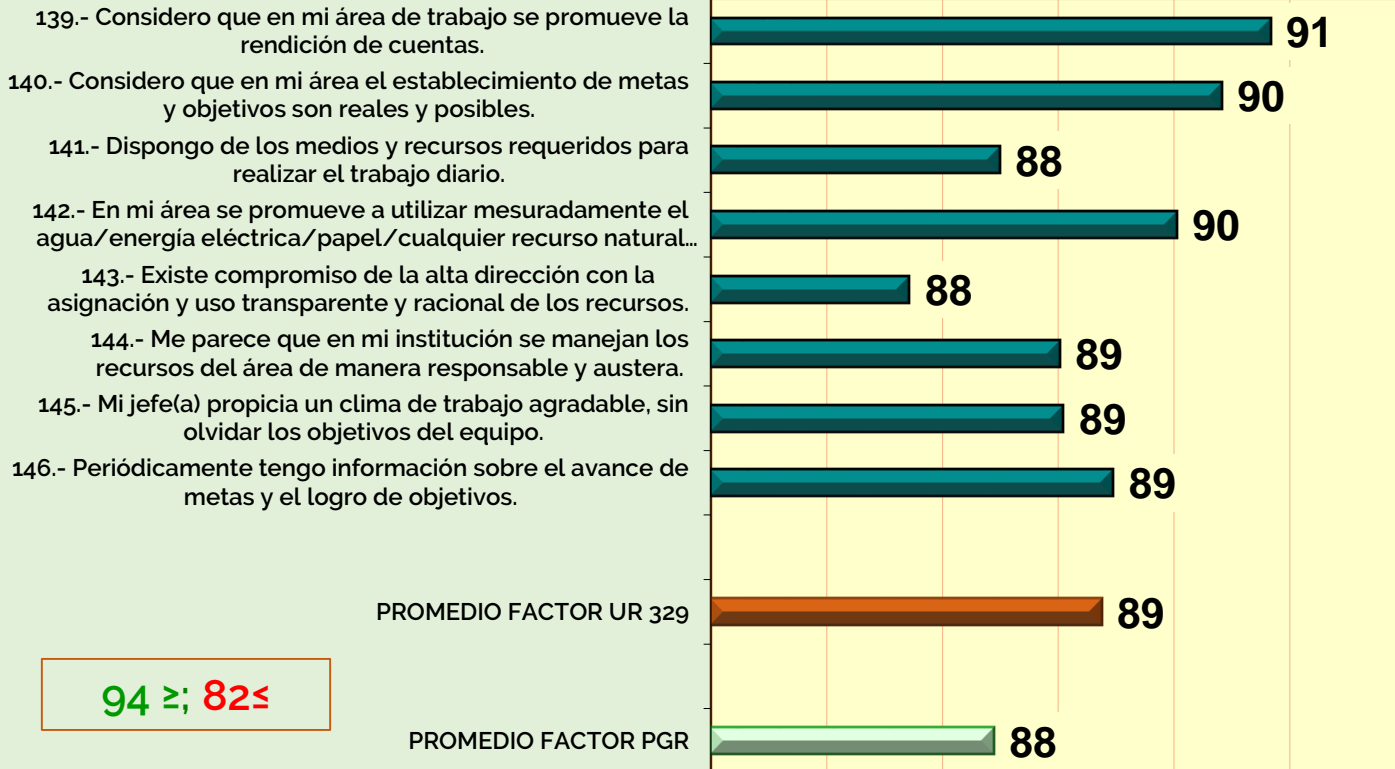


94 ≥; 82 ≤

Las y los servidores públicos de la DECDMX 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.

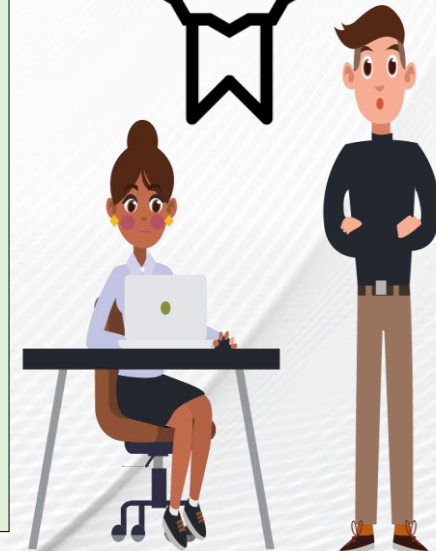
PTCCO DECDMX 2019

FACTOR 41 / 2018



94 ≥; 82 ≤

La DECDMX es Eficiente



Se considera que la DECDMX 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.



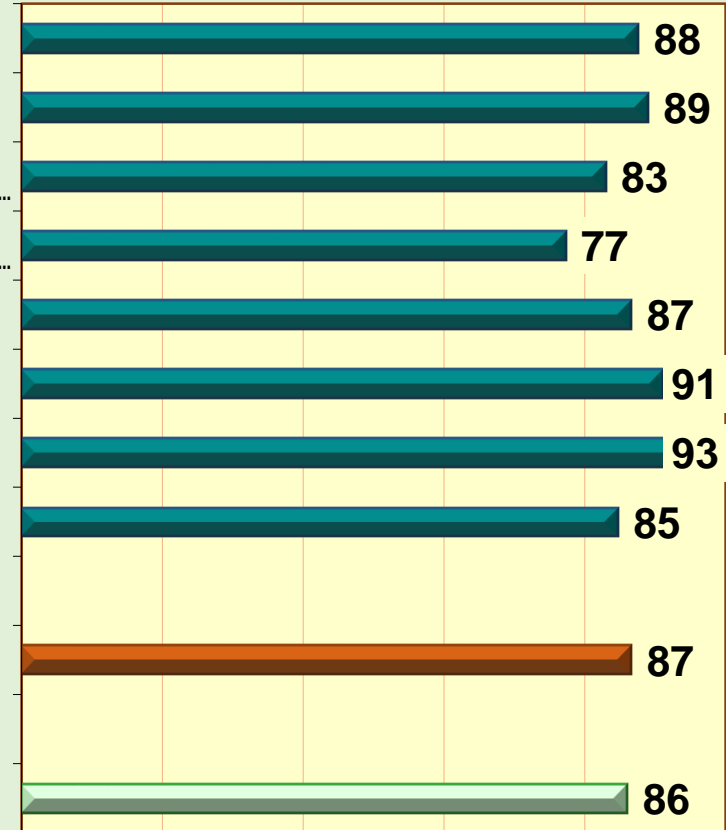
PTCCO DECDMX 2019

La DECDMX es
Equilibrada



FACTOR 42 / 2018

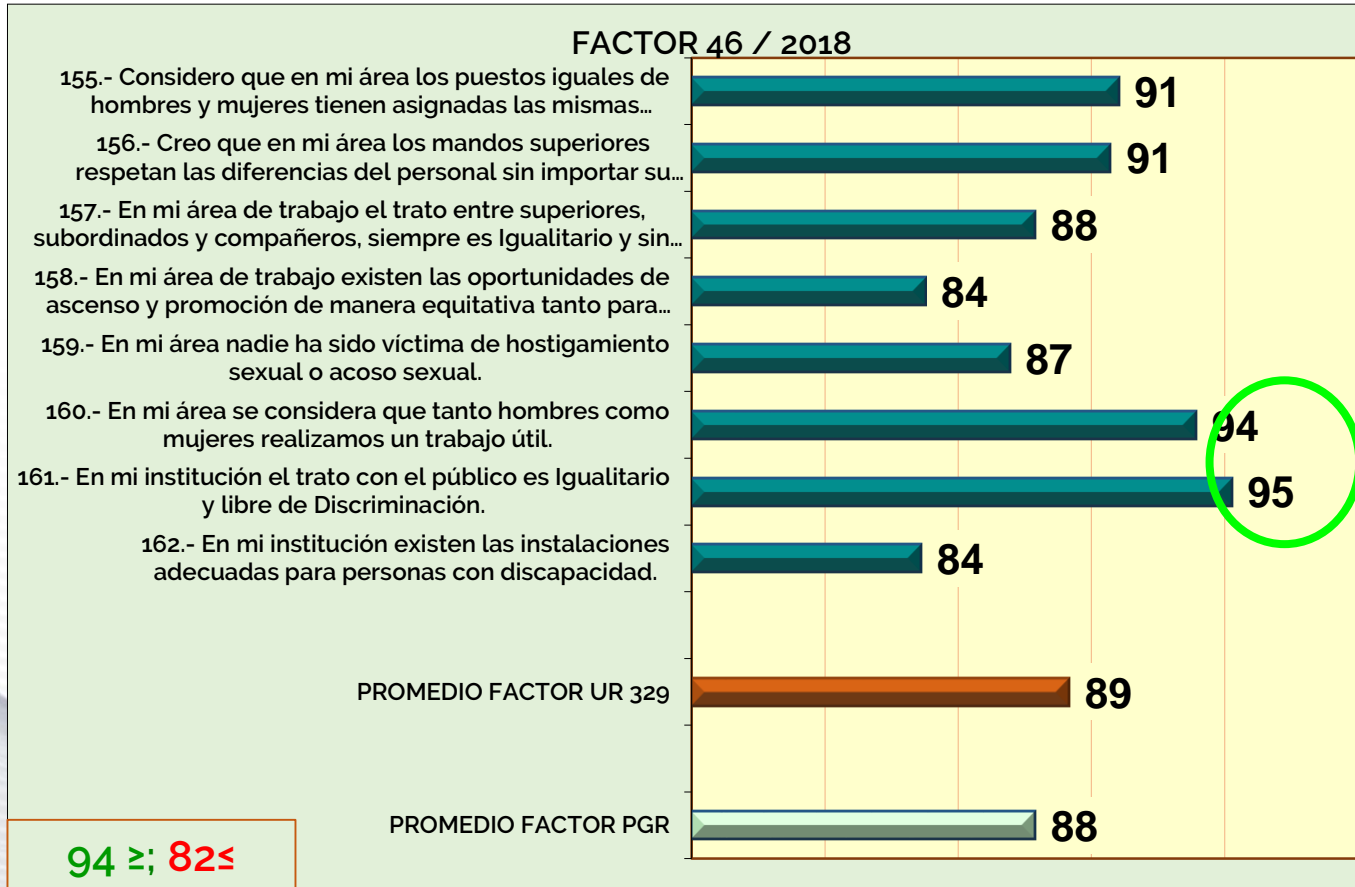
- 147.- Considero que mi ambiente de trabajo está libre de hostilidad. **88**
- 148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico. **89**
- 149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales... **83**
- 150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar... **77**
- 151.- Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo. **87**
- 152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad. **91**
- 153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza. **93**
- 154.- Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con... **85**



94 ≥; 82 ≤

La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (50 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.

PTCCO DECDMX 2019



La DECDMX es Inclusiva

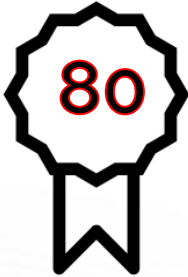


Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la DECDMX (93 puntos en 2016)

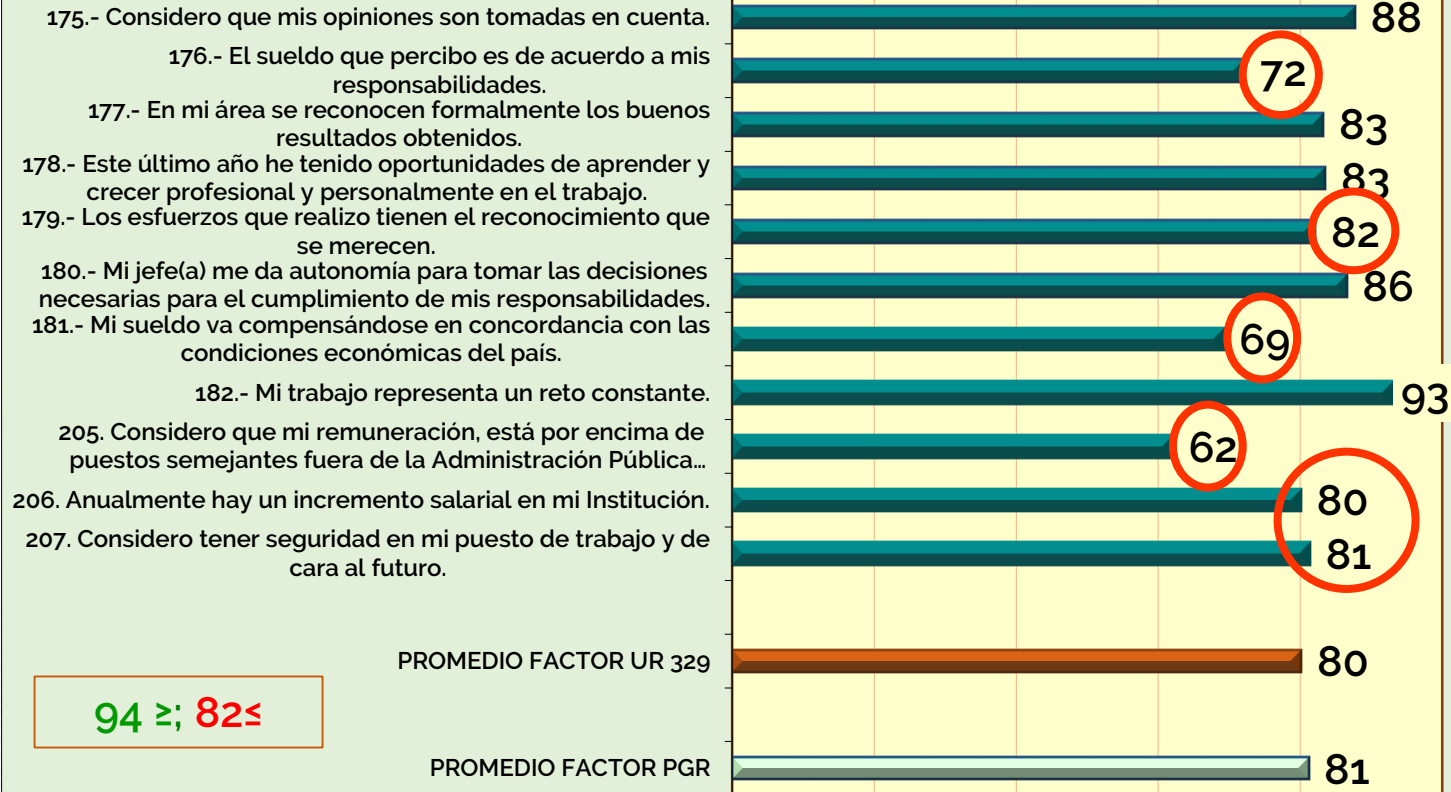


PTCCO DECDMX 2019

La DECDMX es
Motivada



FACTOR 47 /2018



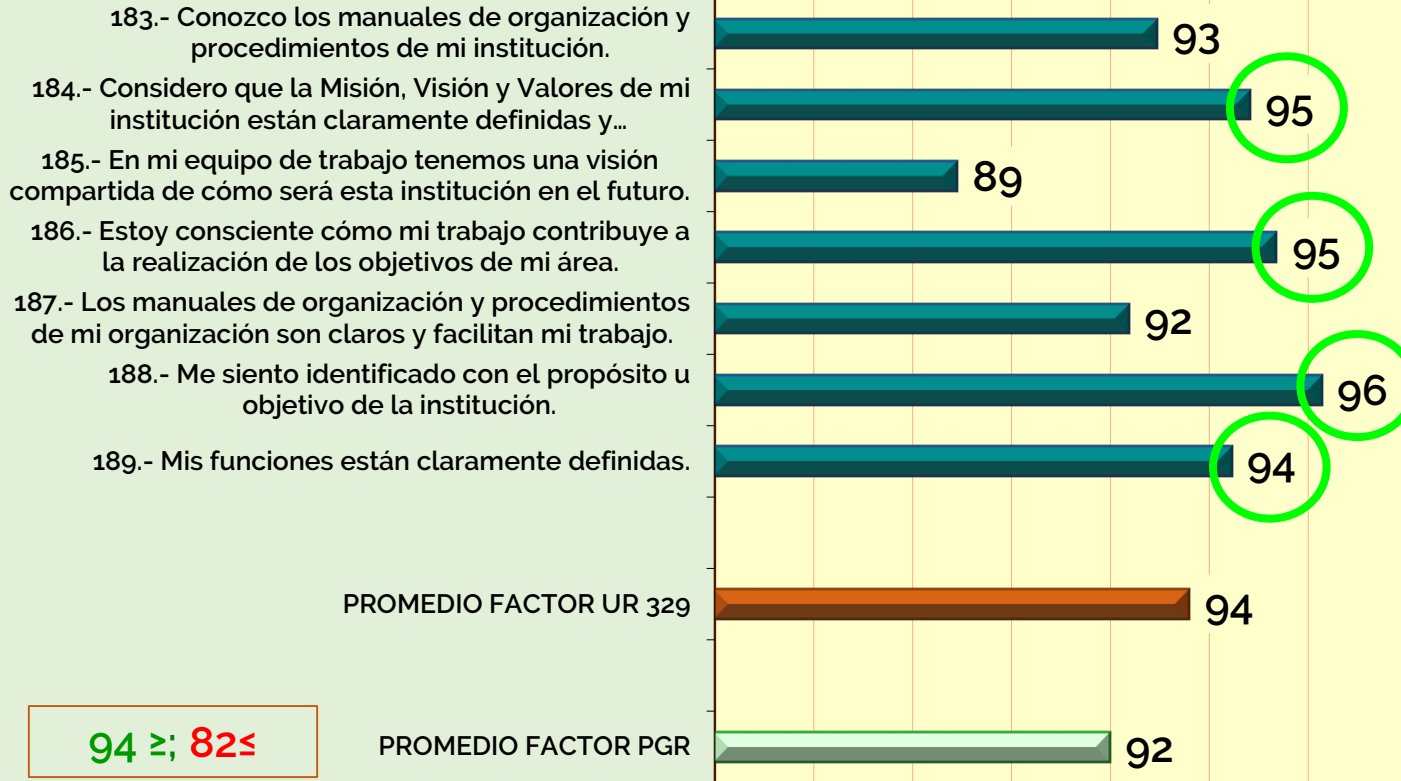
94 ≥; 82 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la DECDMX 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.



PTCCO DECDMX 2019

FACTOR 48 / 2018



94 ≥; 82 ≤

La DECDMX es Organizada



El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la DECDMX 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.

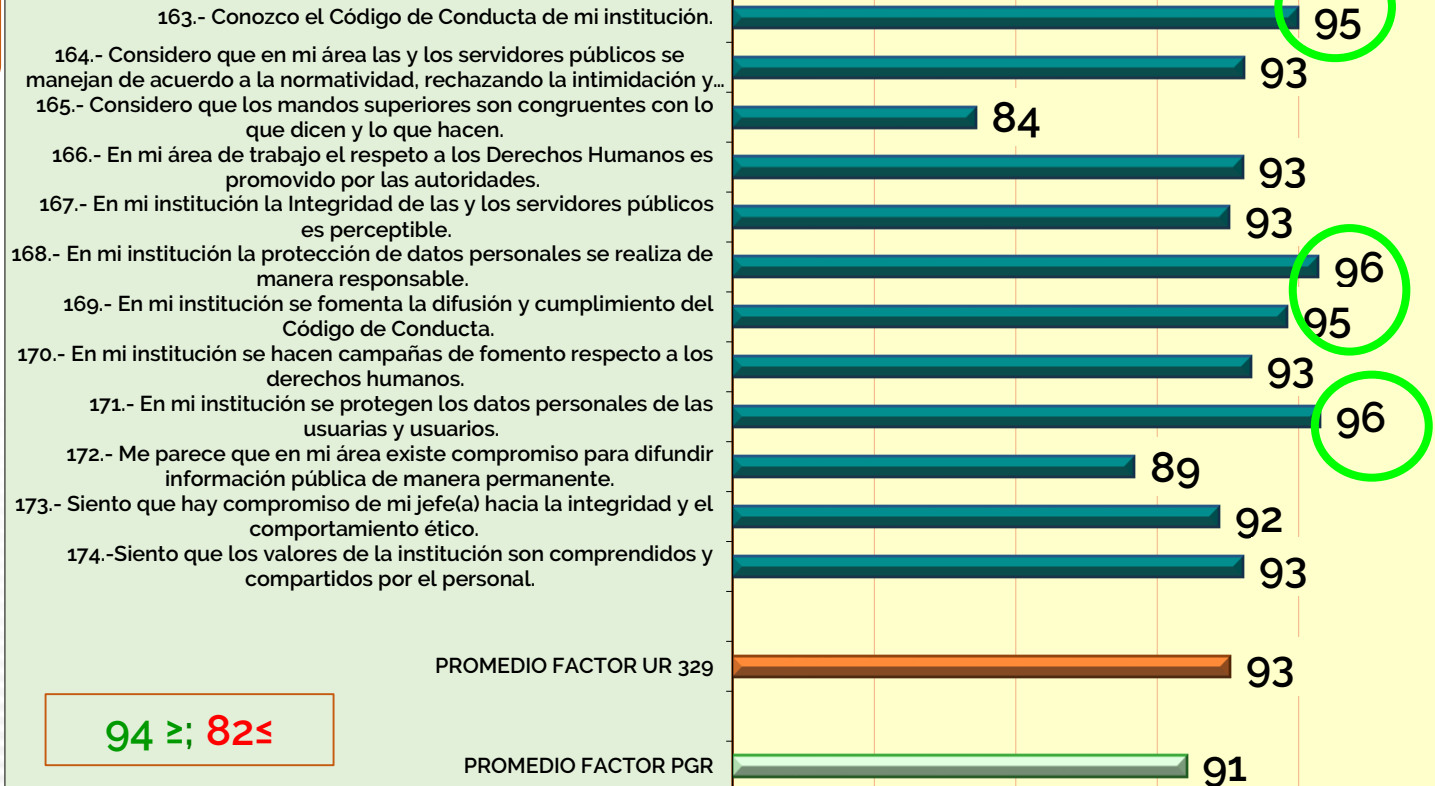


PTCCO DECDMX 2019

La DECDMX es
Íntegra



FACTOR 49 /2018

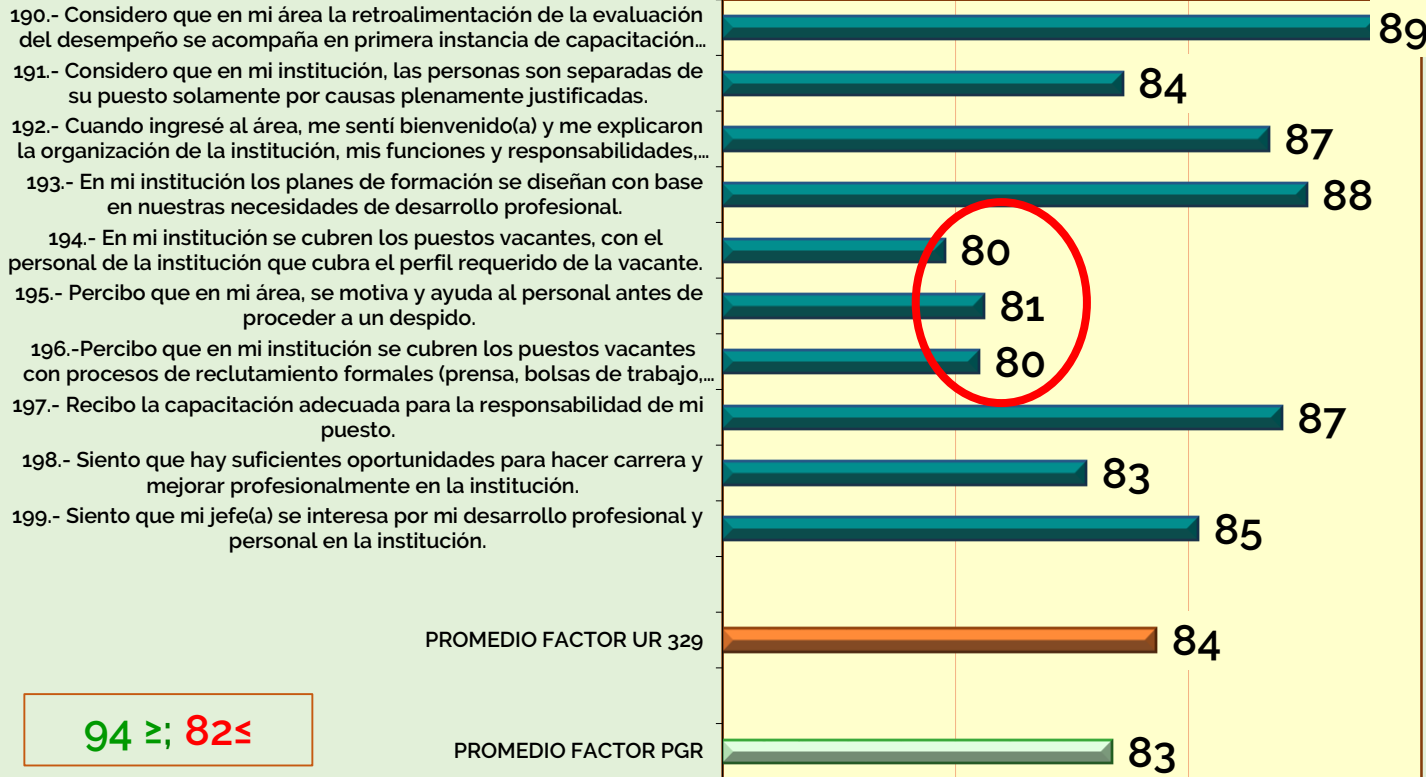


94 ≥; 82 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la DECDMX 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.

PTCCO DECDMX 2019

FACTOR 50 / 2018



94 ≥; 82 ≤

La DECDMX es Profesional

84

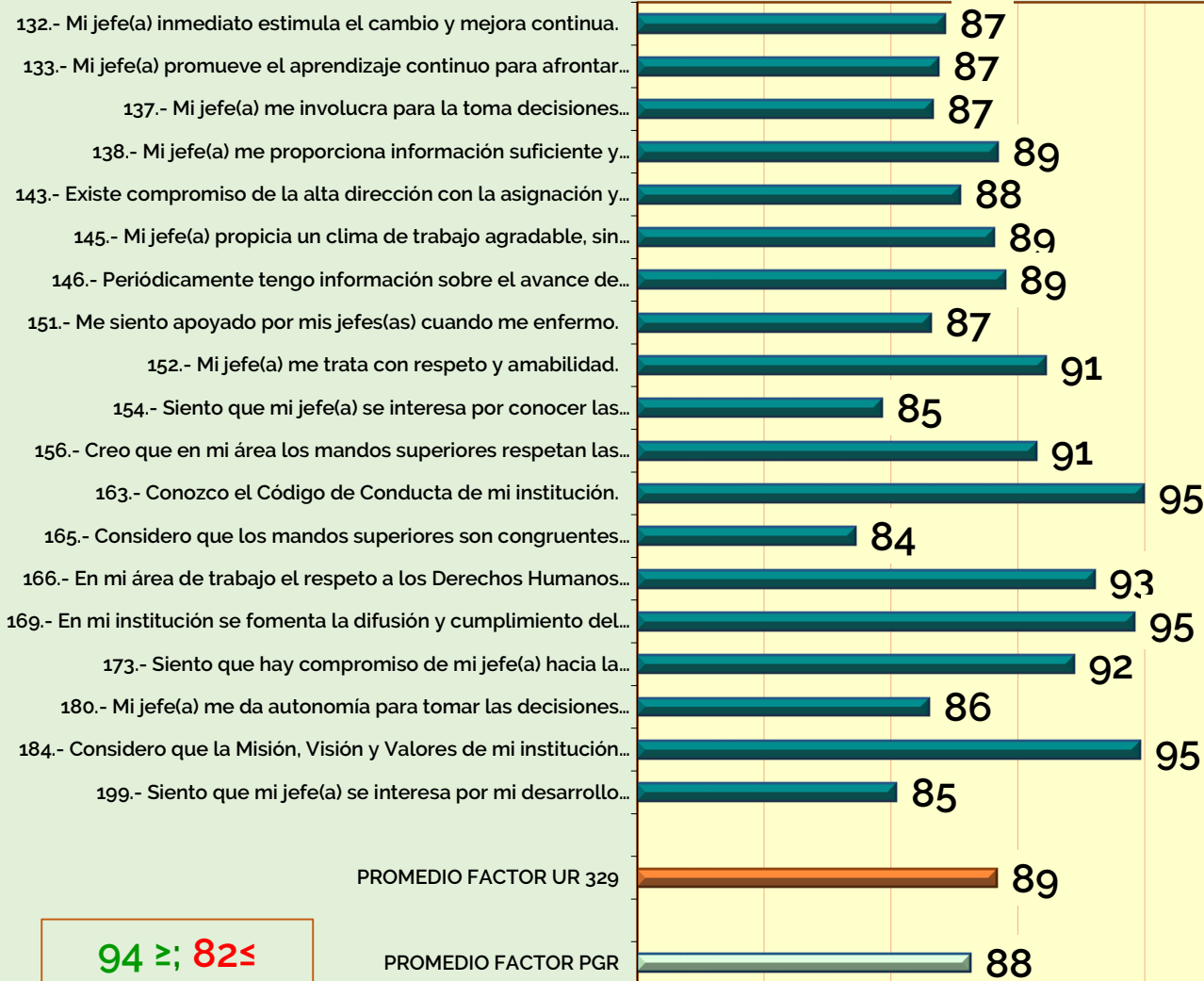


Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.



PTCCO DECDMX 2019

FACTOR 52 /2018



Liderazgo
Integral



Esta gráfica presenta a la DECDMX con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se mantuvo la calificación con respecto a 2016



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DECDMX 2019

Resultado de factores de Valores

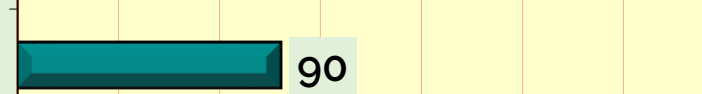
PTCCO DECDMX 2019

FACTOR 53 / 2018

134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.



135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.



136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.

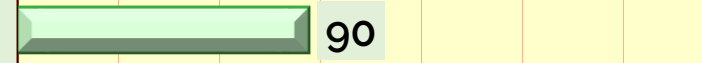


PROMEDIO FACTOR UR 329



94 ≥; 82 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Cooperación



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



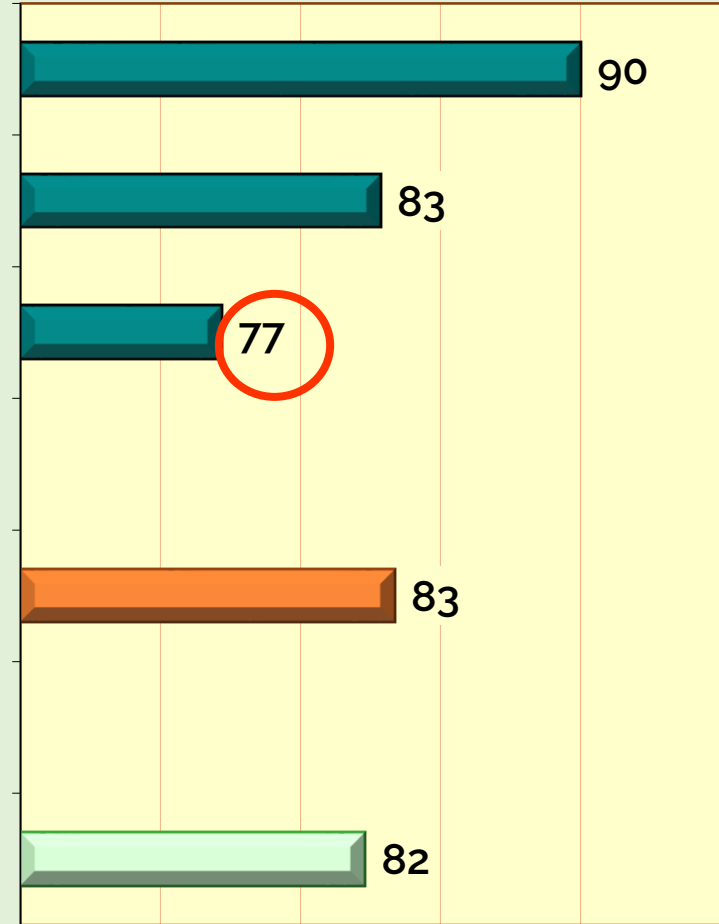
PTCCO DECDMX 2019

FACTOR 54 /2018

Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico



- 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)



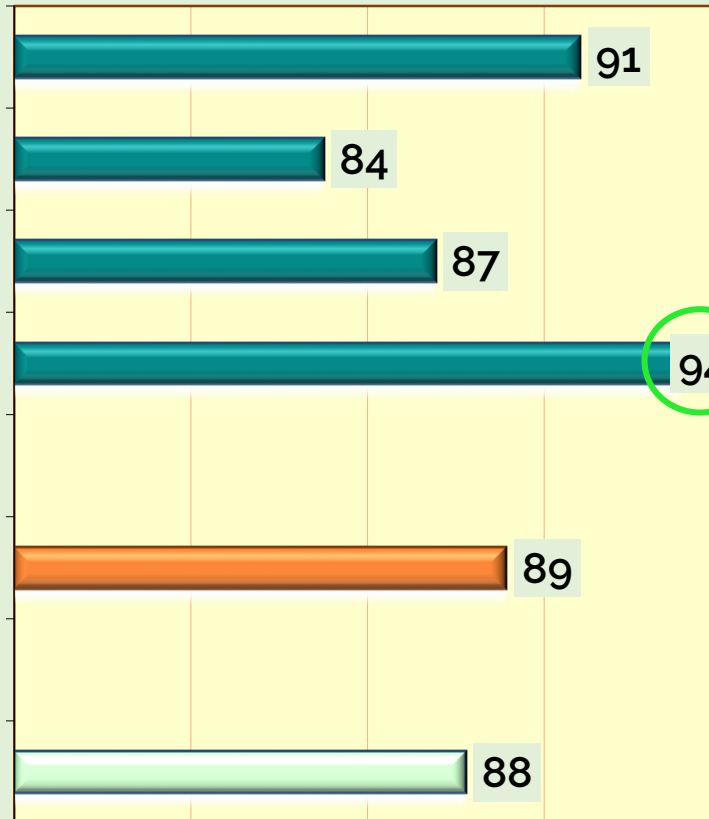
94 ≥; 82 ≤

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.

PTCCO DECDMX 2019

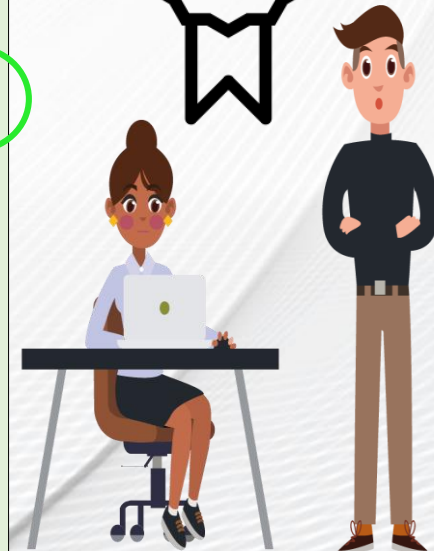
FACTOR 55 /2018

- 155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.
- 158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.
- 159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.
- 160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.



94 ≥; 82 ≤

Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de DECDMX 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 Delegación Estatal en la Ciudad de México.

PTCCO DECDMX 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

89



FACTOR 56 /2018

156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.

91

157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.

88

161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.

95

162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

84

PROMEDIO FACTOR UR 329

89

94 ≥; 82 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

88

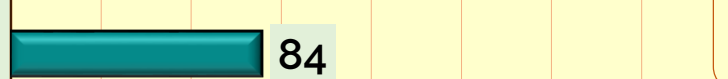
Se percibe que las y los servidores públicos de la DECDMX prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.



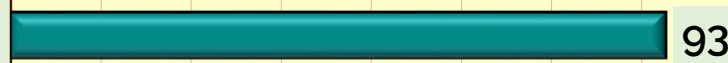
PTCCO DECDMX 2019

FACTOR 57 / 2018

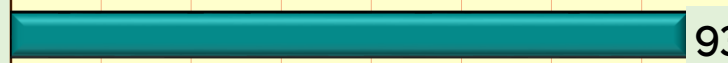
165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.



167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.



174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.



PROMEDIO FACTOR UR 329



94 ≥; 82 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Integridad



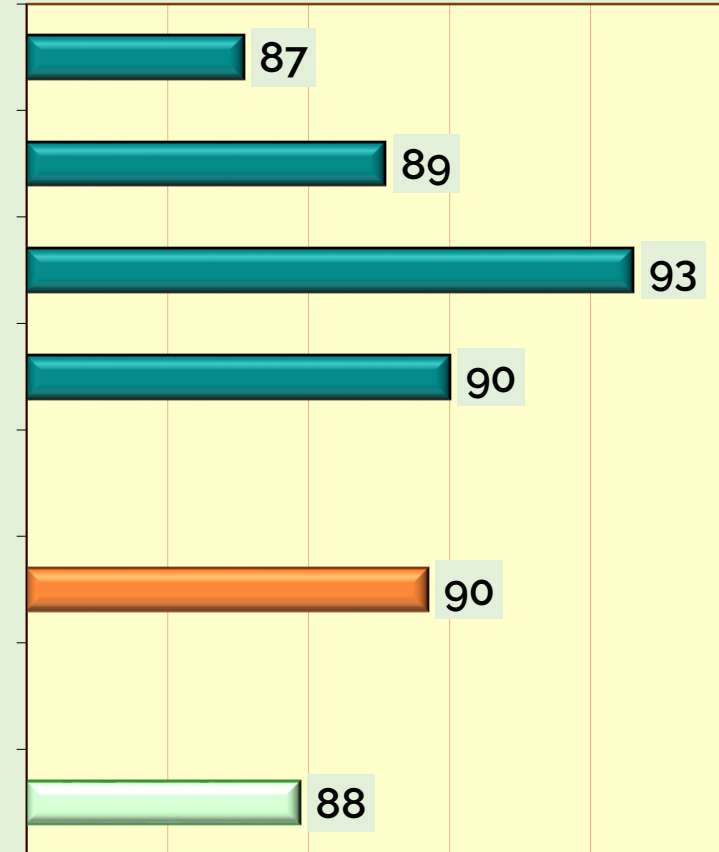
Se ha presentado eficacia en la capacitación y difusión de los valores ya que han sido comprendidos por las y los servidores públicos de la DECDMX, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



PTCCO DECDMX 2019

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...
- 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.



94 ≥; 82 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

Vivencia de Valores:
Interés Público

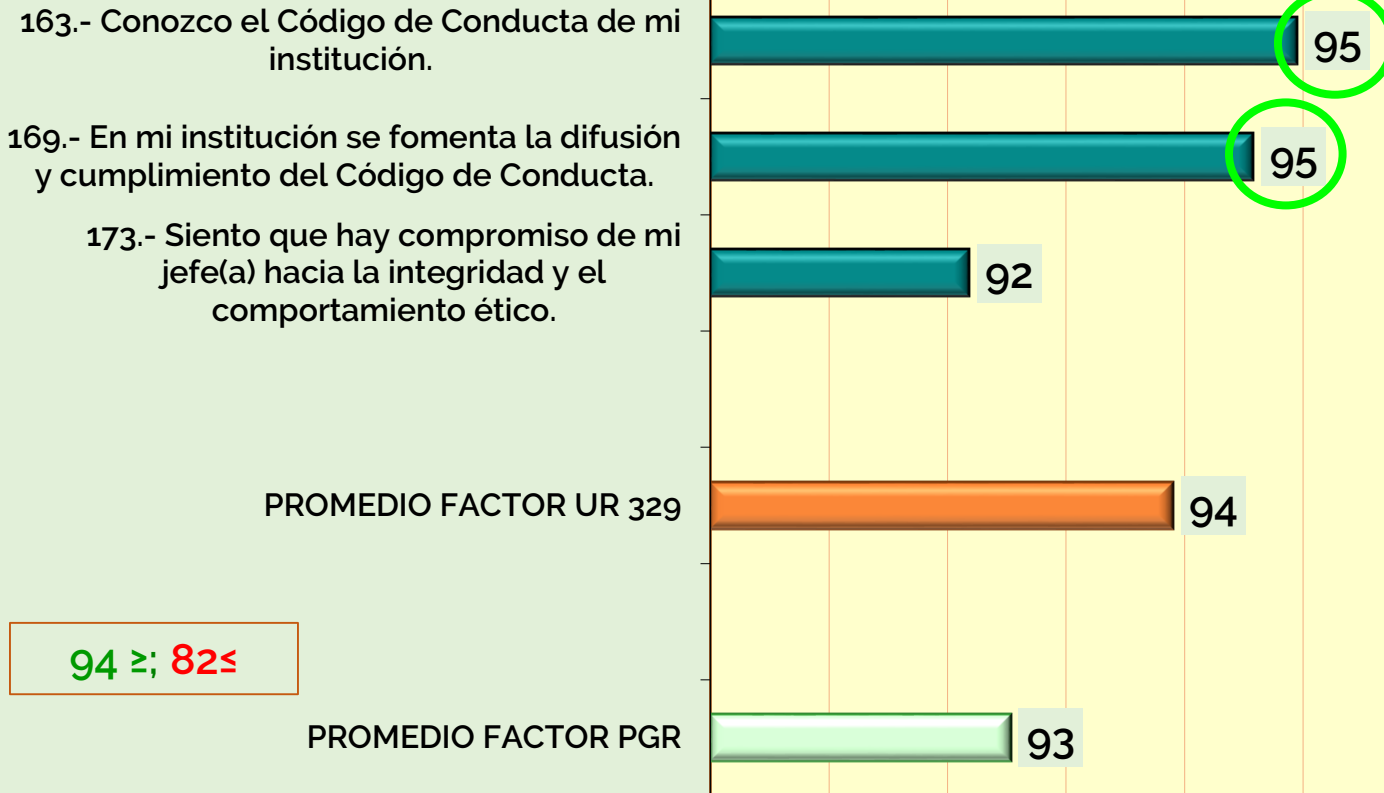


Las y los servidores públicos de la DECDMX consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público por encima de interés o beneficios particulares; asimismo, perciben que los trámites son escuetos de tal forma que permiten facilitar la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



PTCCO DECDMX 2019

FACTOR 59 /2018



94 ≥; 82 ≤

Vivencia de Valores:
Liderazgo



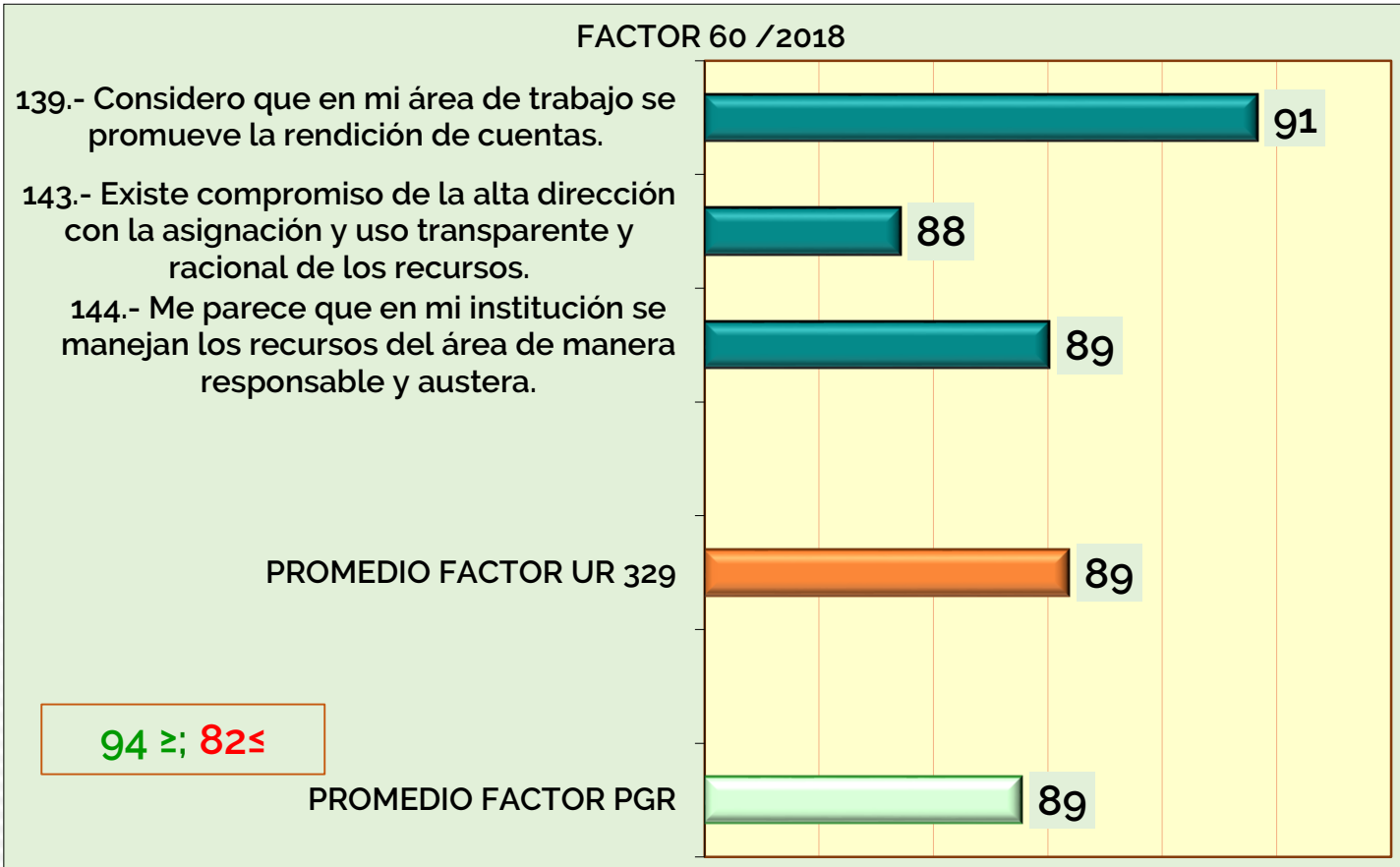
En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Institución de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO DECDMX 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

89

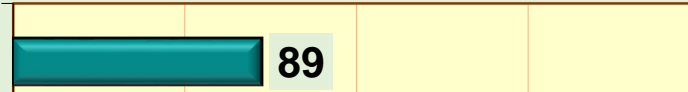


Se considera que los mandos superiores de la DECDMX asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera. Por otra parte, se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones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

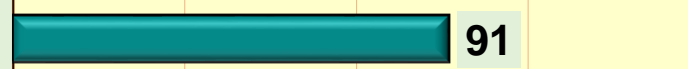
PTCCO DECDMX 2019

FACTOR 61 / 2018

148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.



152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.



153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.



PROMEDIO FACTOR UR 329



94 ≥; 82 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Respeto



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



PTCCO DECDMX 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos

93

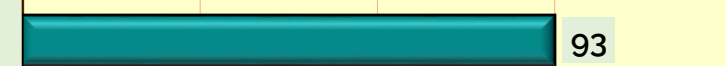


FACTOR 62 /2018

164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.



166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.



170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.

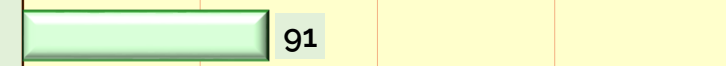


PROMEDIO FACTOR UR 329



94 ≥; 82 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



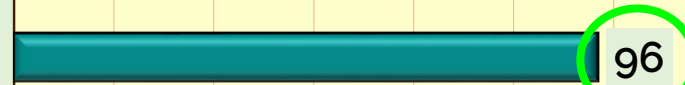
La calificación que obtuvo la DECDMX en este factor, el cual está 2 puntos por arriba del obtenido por el promedio de la PGR, se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.



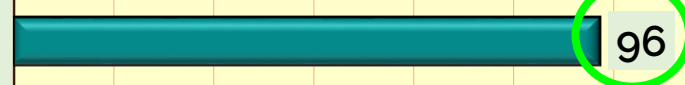
PTCCO DECDMX 2019

FACTOR 63 /2018

168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.



171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.



172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.



PROMEDIO FACTOR UR 329

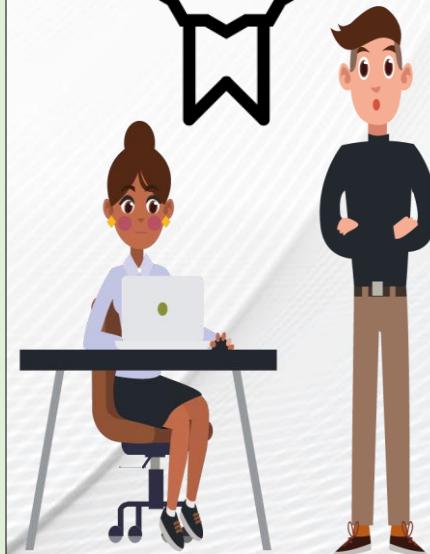


94 ≥; 82 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la DECDMX 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

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DECDMX 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

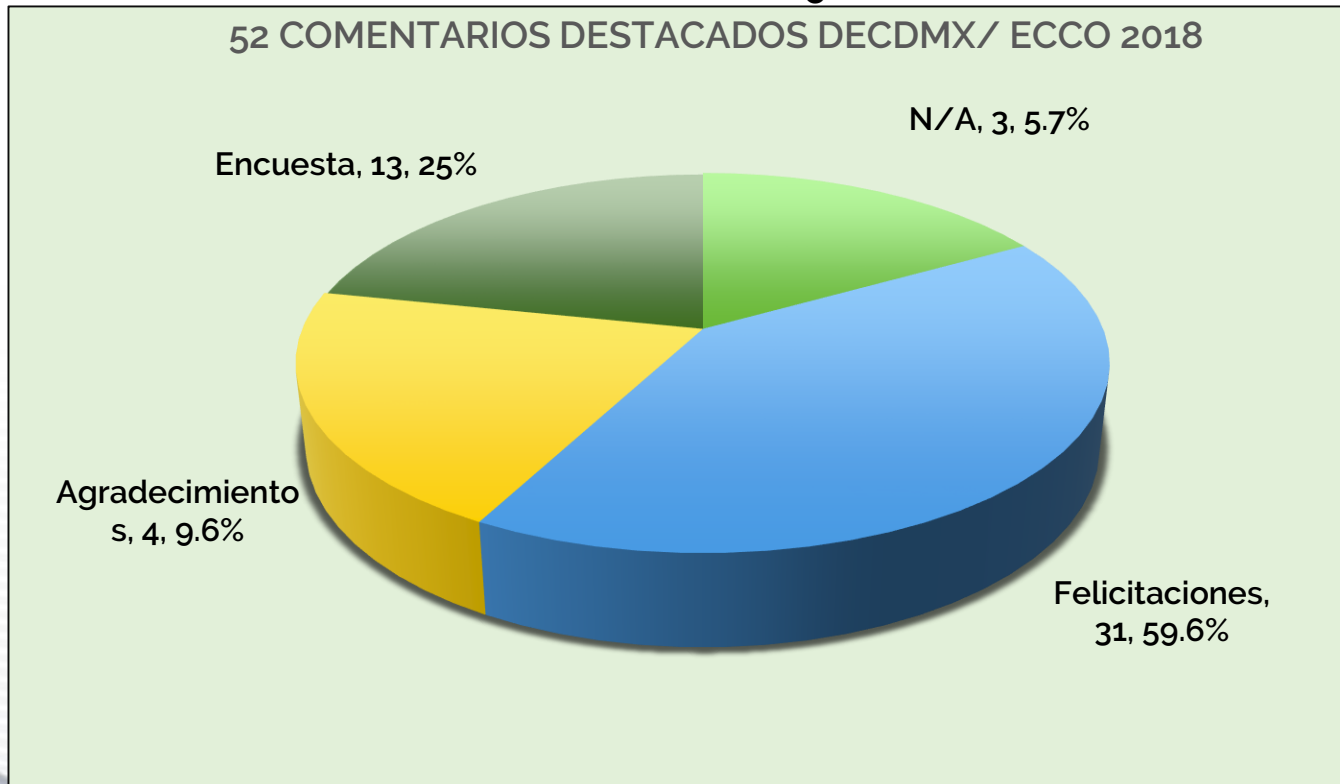
PTCCO DECDMX 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO DECDMX 2019

TOTAL
COMENTARIOS: 52



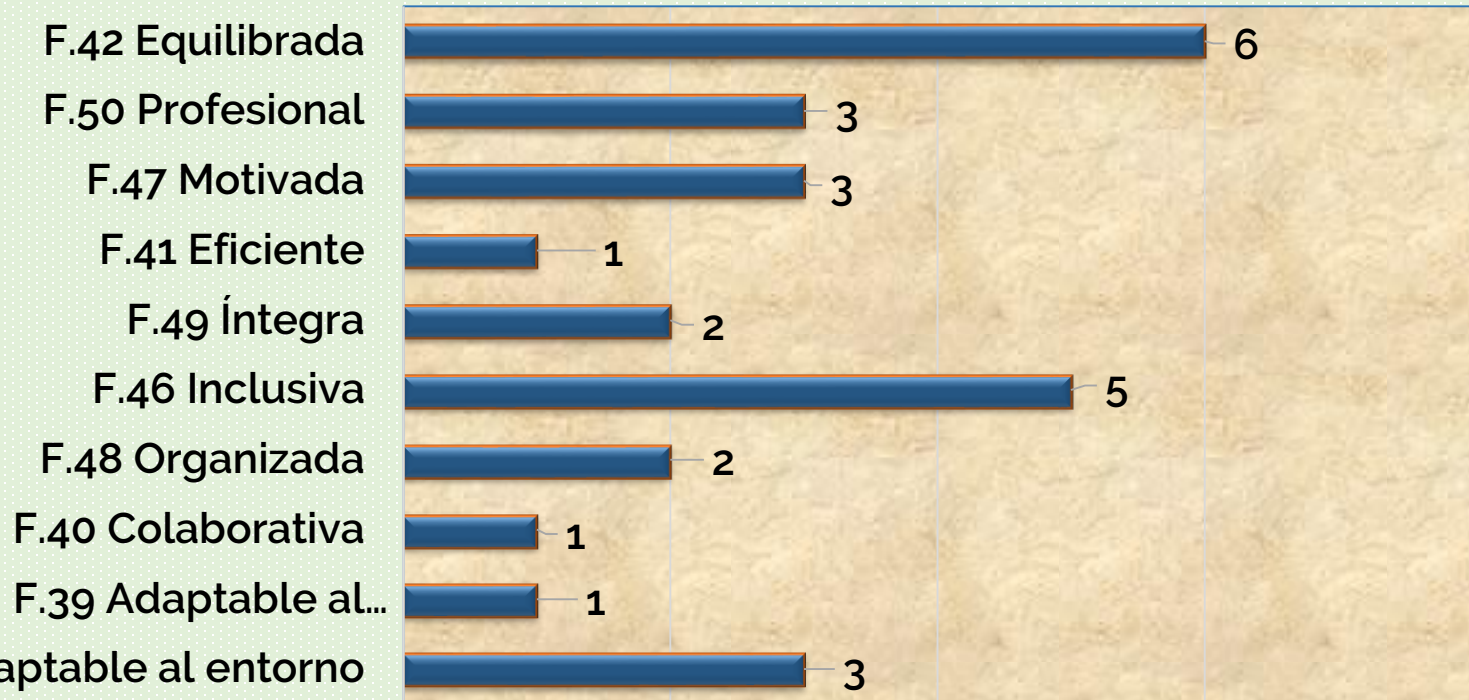
De los 52 comentarios expresados, 31 destacan en felicitar y agradecer a la Secretaría de la Función Pública y a la Delegación Estatal en la Ciudad de México, por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta. 3 comentarios no aplican ya que se encontraron solo número, espacios o signos sin ningún significado.



PTCCO DECDMX 2019

TOTAL
COMENTARIOS: 52

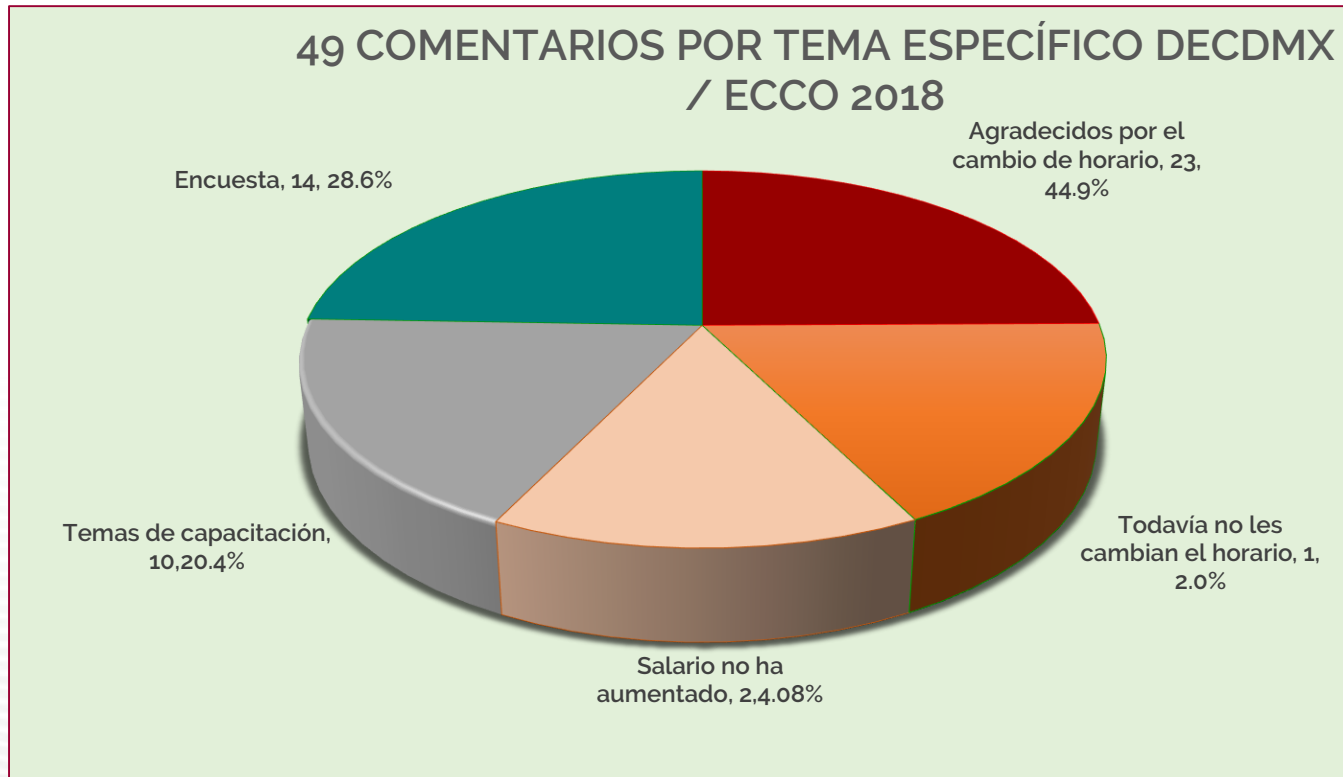
COMENTARIOS DECDMX ECCO/ 2018



Las y los servidores públicos encuestados externaron 52 comentarios, de los cuales 27 se refieren a diferentes factores, principalmente a que la Delegación Estatal en la Ciudad de México 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.



PTCCO DECDMX 2019



Cabe destacar que de los 49 comentarios registrados, 23 servidoras y servidores públicos agradecen el cambio de horario ya que les permite convivir con su familia o realizar actividades personales; sin embargo, 1 expresó que todavía no les han compactado el horario.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DECDMX 2019

3. Análisis Comparativo

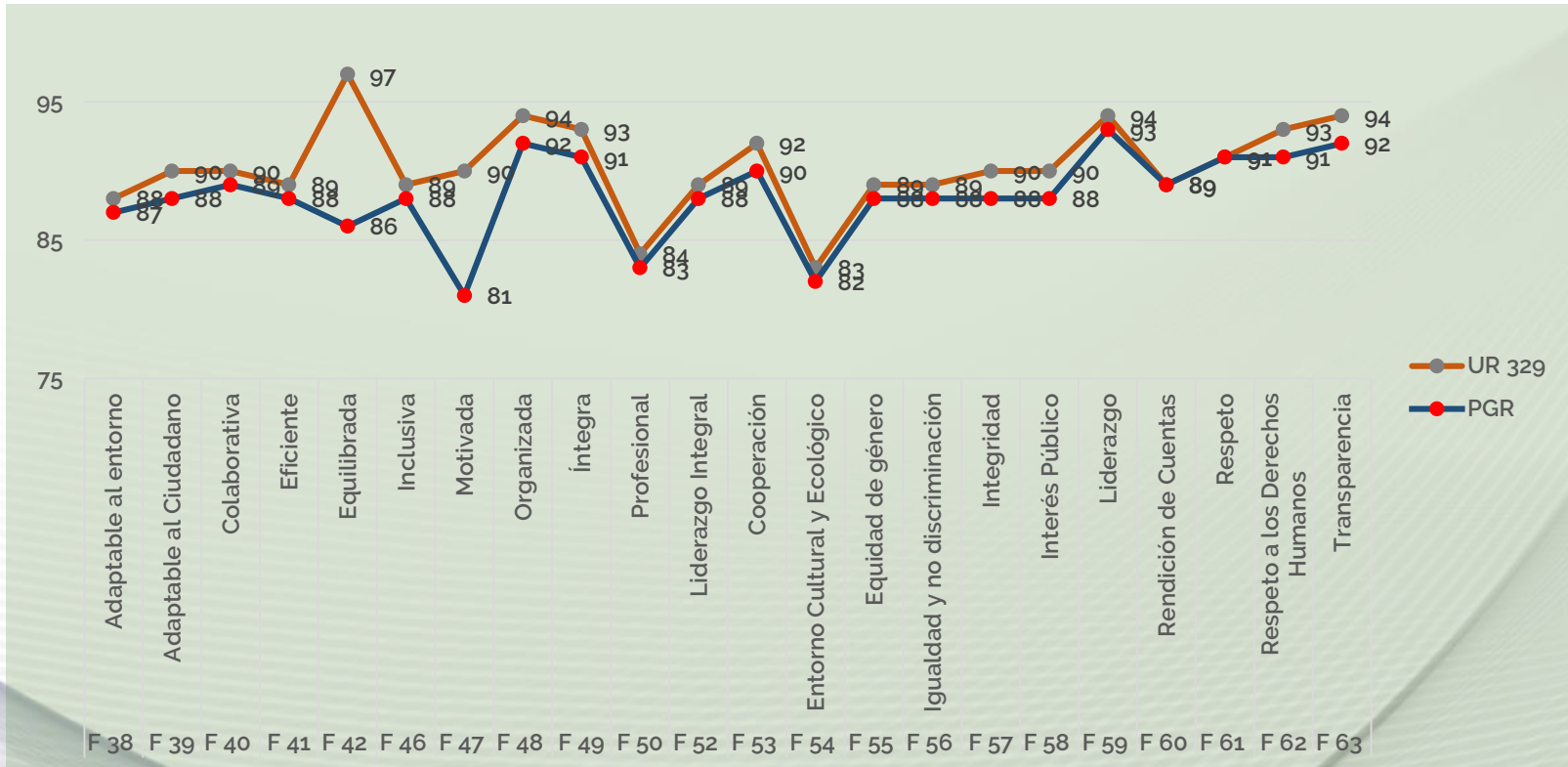


3.1. Comparación de resultados



PTCCO DECDMX 2019

COMPARATIVO FGR VS DECDMX / 2018

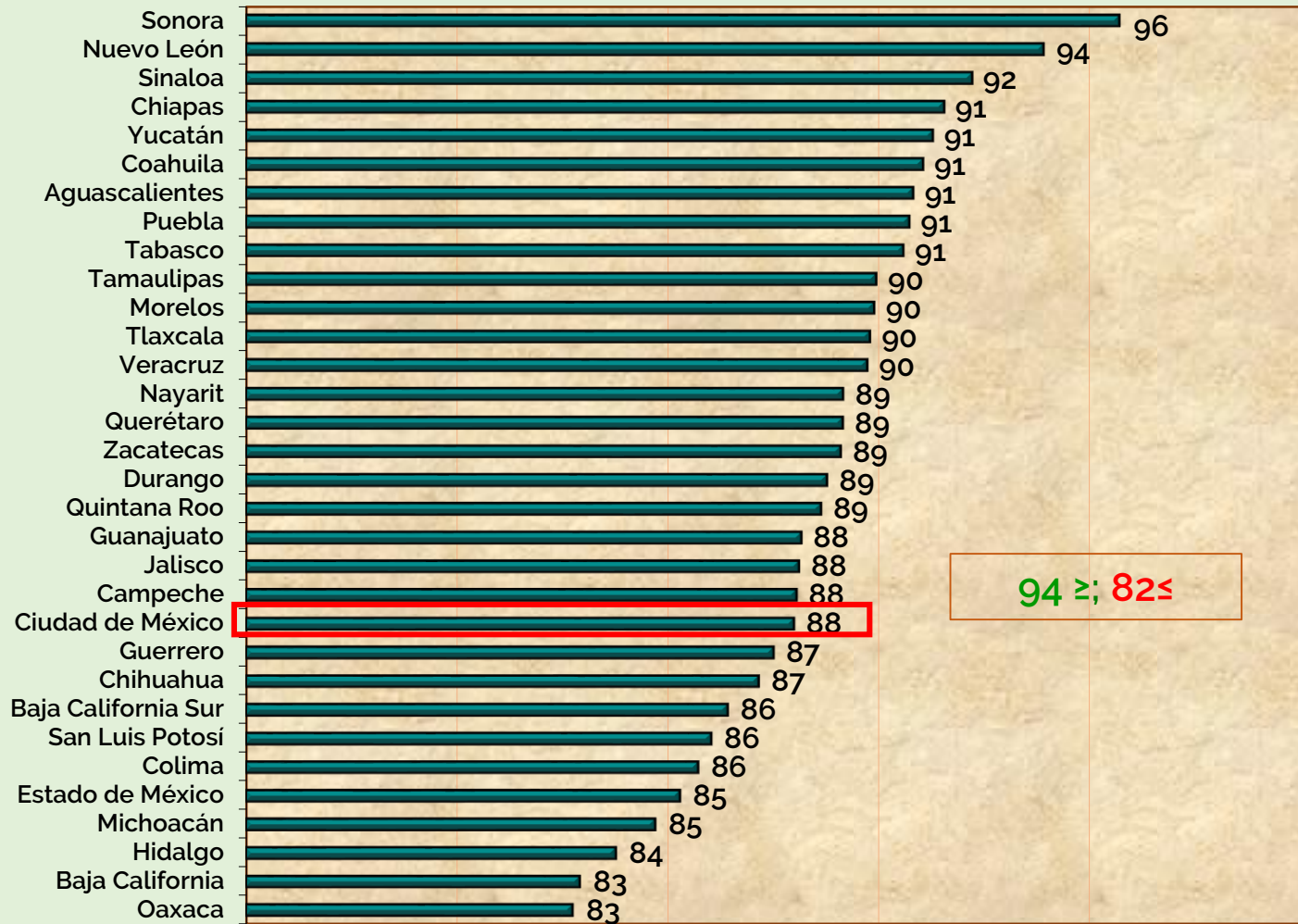


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Delegación Estatal en la Ciudad de México se encuentra por arriba del promedio de la Procuraduría General de la República.



PTCCO DECDMX 2019

COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / FGR / 2018

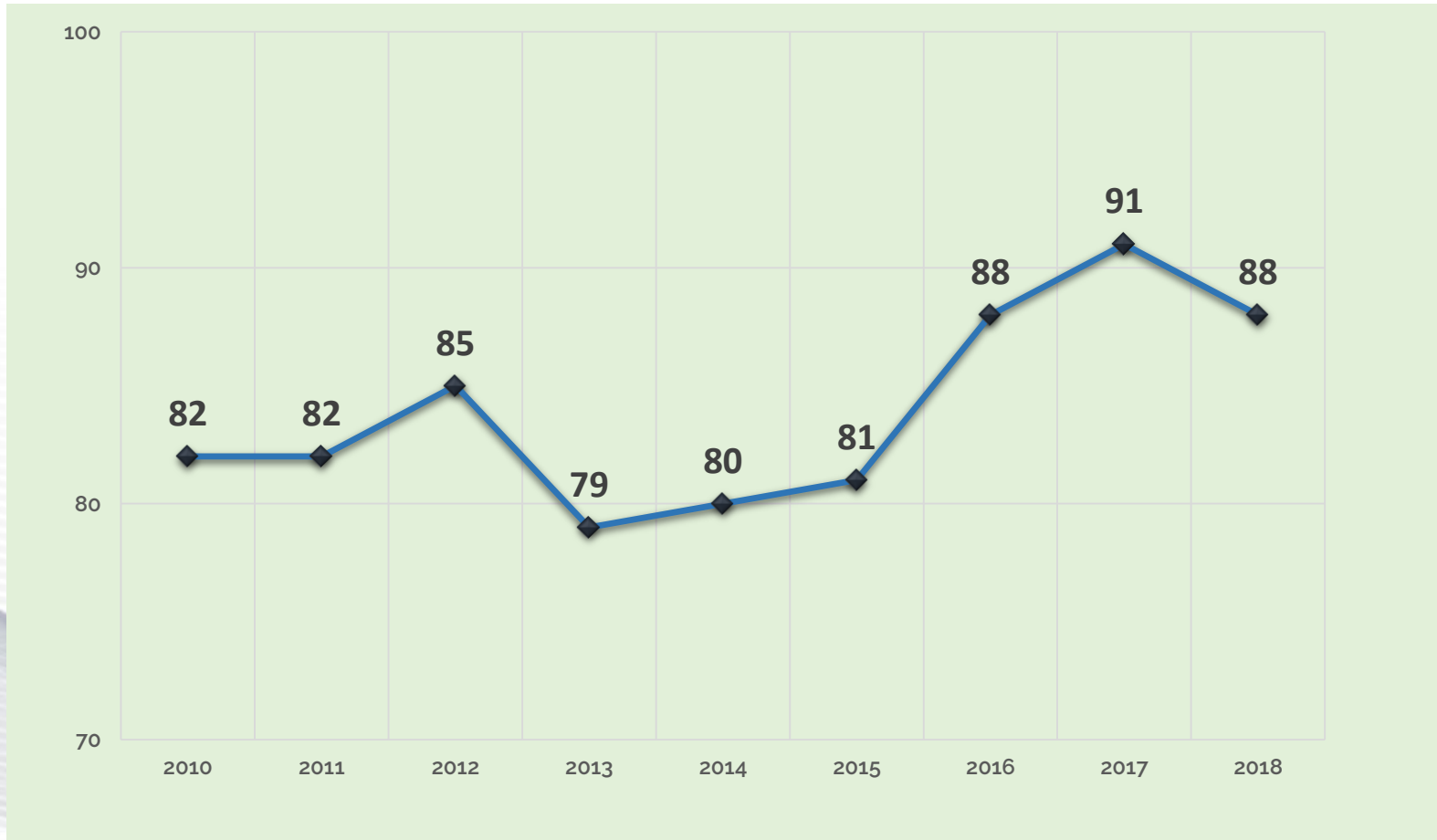


94 ≥; 82 ≤



PTCCO DECDMX 2019

COMPARATIVO HISTÓRICO DECDMX



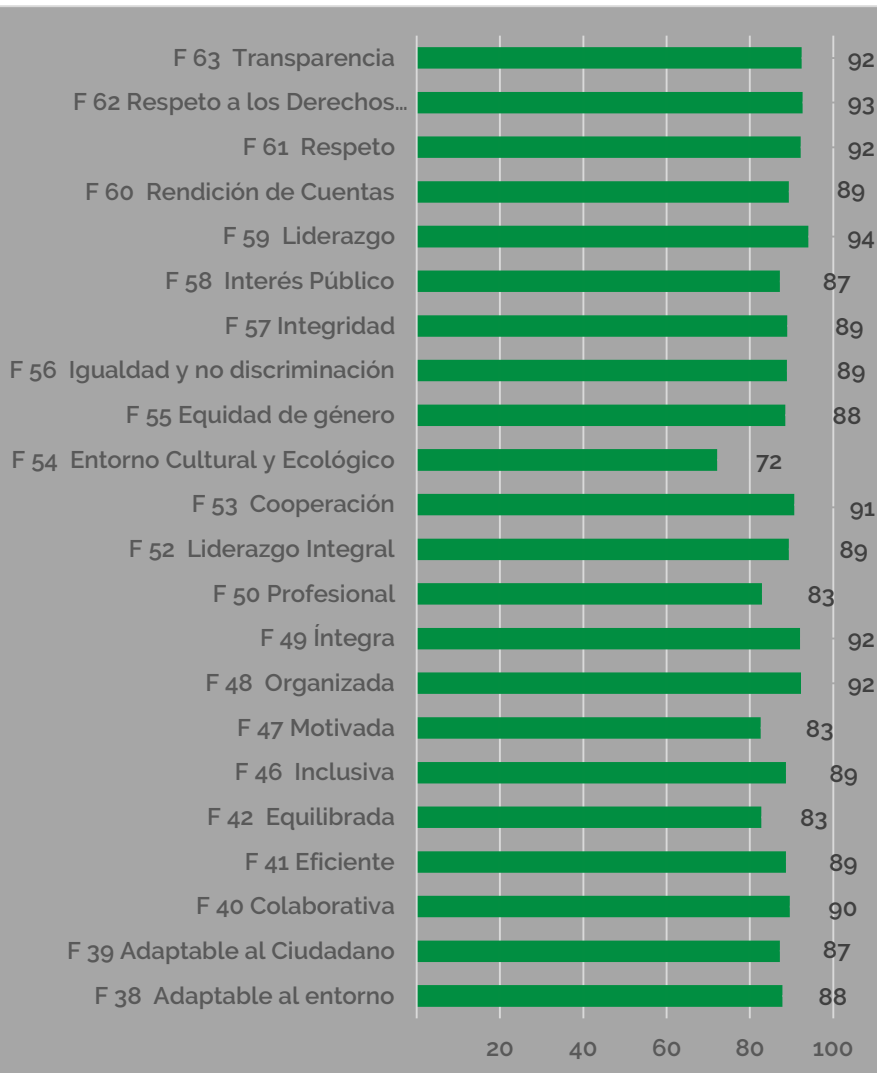


3.2. Resultados DECDMX 2016 Vs. 2018

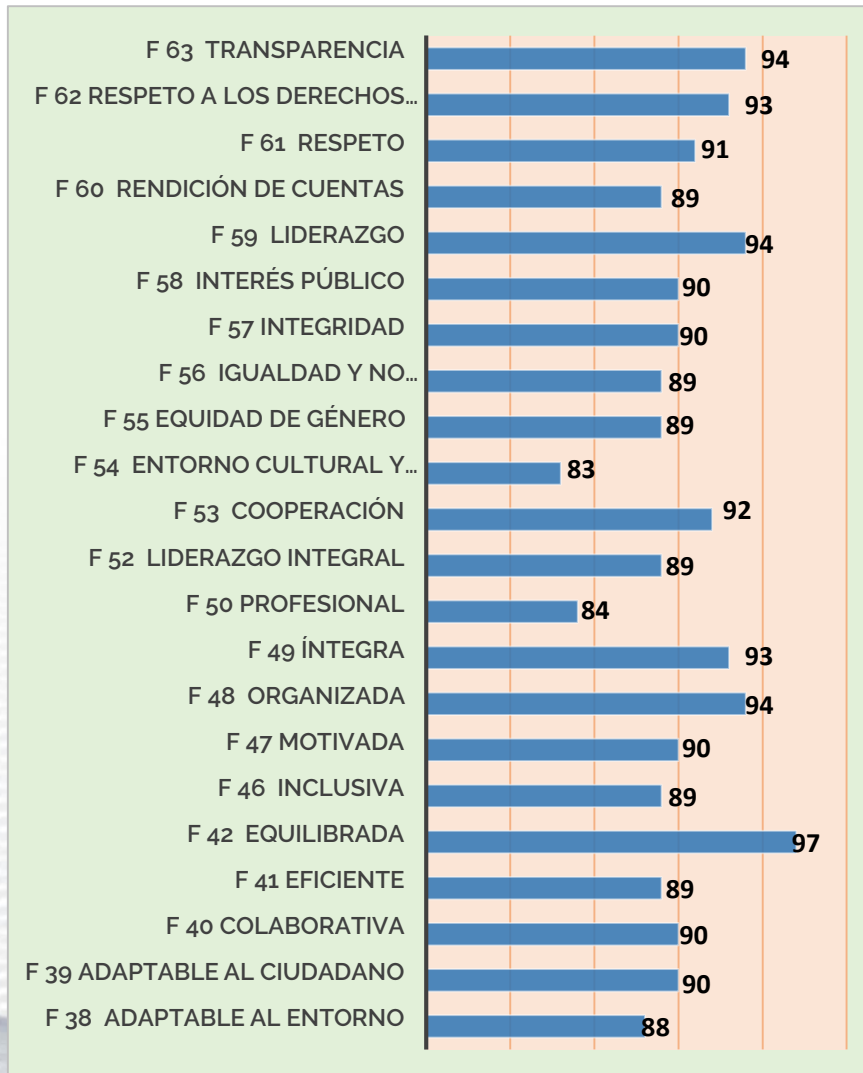


PTCCO DECDMX 2019

RESULTADOS DECDMX 2016

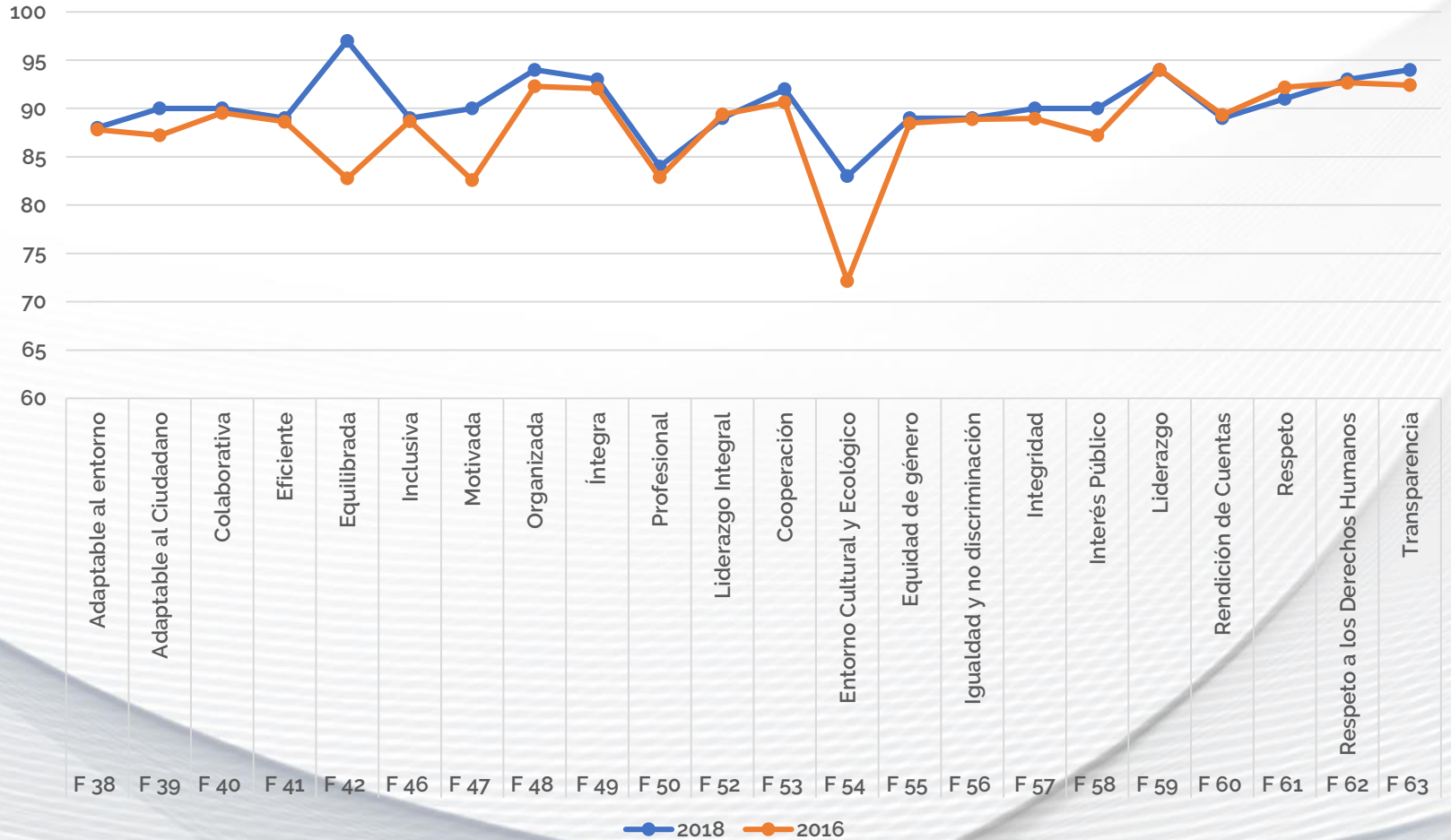


RESULTADOS DECDMX 2018





PTCCO DECDMX 2019





PTCCO DECDMX 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DECDMX 2019

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 DECDMX 2017-2018

$$\frac{10 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{13 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 76.9 \% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DECDMX 2019

Factor 1: RECONOCIMIENTO LABORAL

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

Factor XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUTO

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

Factor XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

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

Factor XXXVII. FACTOR ESPECIFICO POR RAMO

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

Factor IX. BALANCE TRABAJO FAMILIA

$\frac{3 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}}$

Factor XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

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



PTCCO DECDMX 2019

Factor V. EQUIDAD Y GÉNERO

1 cumplidas X 100 = 50 % de efectividad

2 programadas

Factor X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

1 cumplida X 100 = 100 % de efectividad

1 programada

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

1 cumplidas X 100 = 100 % de efectividad

1 programadas



PTCCO DECDMX 2019

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



PTCCO DECDMX 2019



DELEGACIÓN ESTATAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

<p>47. MOTIVADA</p> <p>207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.</p> <p>206. Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución.</p> <p>176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.</p> <p>181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.</p> <p>205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Promover la integración entre los servidores públicos de la institución a fin de fomentar el apoyo y colaboración en el trabajo, de igual manera reconocer la labor los servidores públicos en su área de trabajo.</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	Aumentar la gestión de estímulos y recompensas tales como becas y/o atención para el personal y sus hijos menores (CENDI).	Unidad Administrativa	Económico, tiempo y/o especie	Trimestral	E	x	enlace y operativo (confianza)			P												
					O			R														
2	Implementar una estrategia de reconocimiento al personal de la institución; por puntualidad y/o por desempeño,	Unidad Administrativa	Diploma, tarjeta de felicitaciones	Permanente	E	x	Todo el personal			P												
					O			R														

LIC. SERGIO AGUILAR ORTIZ
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

LIC. ALONSO ARAOZ DE LA TORRE
DELEGADO ESTATAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO



PTCCO DECDMX 2019



DELEGACIÓN ESTATAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

F.42 EQUILIBRADA
150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019												
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
					O																	
1	Establecer un programa de actividades recreativas, culturales, deportivas o artísticas, para los servidores públicos y su familia.	Unidad Administrativa	servicio de transporte y medios de difusión	trimestral	E	X	mandos superiores y mandos medios	54		P												
					O				R													
2	Respetar el horario de entrada y salida básico de 09:00 a 18:00 hrs. salvo los casos en que se requiera ampliarlo por necesidades del servicio y cargas de trabajo.	Unidad Administrativa	nempo	permanente	E	X	todo el personal			P												
					O				R													

LIC. SER ORTIZ
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

LIC. ALONSO ARAOZ DE LA TORRE
DELEGADO ESTATAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO



PTCCO DECDMX 2019



DELEGACIÓN ESTATAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

<p>F.55 LIDERAZGO INTEGRAL</p> <p>151.- Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo.</p> <p>180.- Mi jefe(a) me da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.</p> <p>199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.</p> <p>154.- Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.</p> <p>165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Promover el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos en el liderazgo</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				
1	Promover cursos de liderazgo, valores y trabajo en equipo para la preparación de la vida profesional.	Unidad Administrativa	Especie	semestral	E	X	todo el personal			P															
					O		personal			R															

LIC. SERGIO AGUILAR ORTIZ
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

LIC. ALONSO ARAOZ DE LA TORRE
DELEGADO ESTATAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO



PTCCO DECDMX 2019



DELEGACIÓN ESTATAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

F.50 PROFESIONAL
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
196.-Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Informar al personal de la institución sobre el procedimiento de reclutamiento y selección del personal.
--

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	Difundir a través de los diferentes medios de comunicación internos, el proceso de contratación.	Unidad Administrativa	Medios de comunicación electrónicos	Trimestral	E x	Todo el personal			P														
									R														
2	Promover cursos de liderazgo, valores y trabajo en equipo para la preparación de la vida profesional.	Unidad Administrativa	Especie	Trimestral	E	Todo el personal			P														
									R														

LIC. SERGIO AGUILAR ORTIZ
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

LIC. ALONSO ARAOZ DE LA TORRE
DELEGADO ESTATAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO