



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

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

**Delegación Estatal en el
Estado de México**



PTCCO EDO. MÉX. 2019

CRITERIO	Pág.
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	47
3. Análisis Comparativo	51
3.1 Comparación de resultados entre instituciones y áreas	52
3.1.1. Comparación Del. México Vs. FGR	53
3.1.2. Comparativo Delegaciones	54
3.1.4 Comparativo histórico.....	55
3.2. Resultados Edo. Méx. 2016 Vs. 2018	56
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos	62
5. Definición de Prácticas de Transformación	62
5.1. Difusión de resultados	65
5.2 Factor Liderazgo	66
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	62



PTCCO EDO. MÉX. 2019

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 EDO. MÉX. 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 EDO. MÉX. 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

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



PTCCO EDO. MÉX. 2019

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

194 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estado de México, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 320, es decir el 60.83 %, 29.38 puntos porcentuales con respecto a 2016 (**31.45%**).

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 Delegación Estado de México en la encuesta fue de **85 puntos**, 3 puntos más que la calificación obtenida el año 2016. Es importante destacar que la Delegación Estado de México se colocó en el lugar 28 de las 32 Delegaciones Estatales..

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 Estado de México en la ECCO 2018 es el siguiente:

93 \geq ; 75 \leq

El umbral superior resulta 3 puntos por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 1 punto.



PTCCO EDO. MÉX. 2019

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



93 - 96



76 - 92



55 - 75

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 55 y 75 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 Estado de México presenta el siguiente plan de:

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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO EDO. MÉX. 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

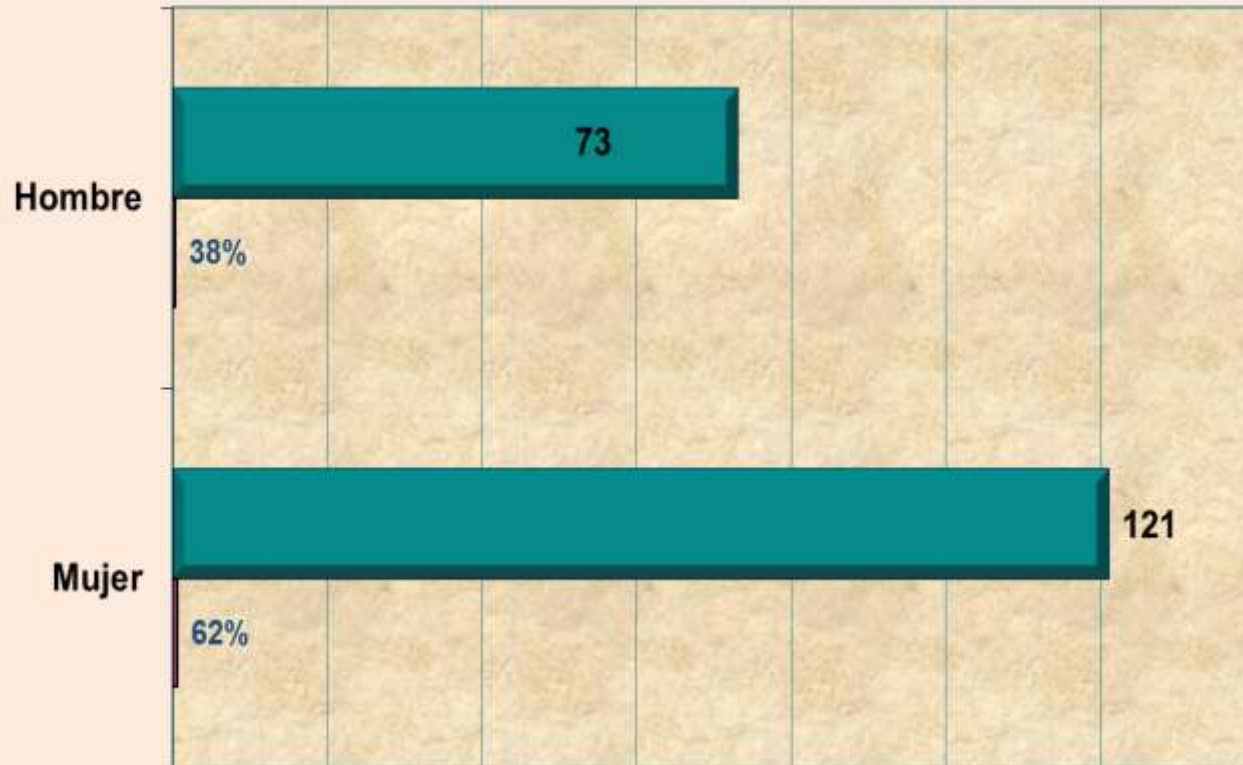
PTCCO EDO. MÉX. 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO EDO. MÉX. 2019

¿El encuestado es? / 2018



Sexo

La participación de las mujeres fue superior por 24 puntos porcentuales a la de los hombres.

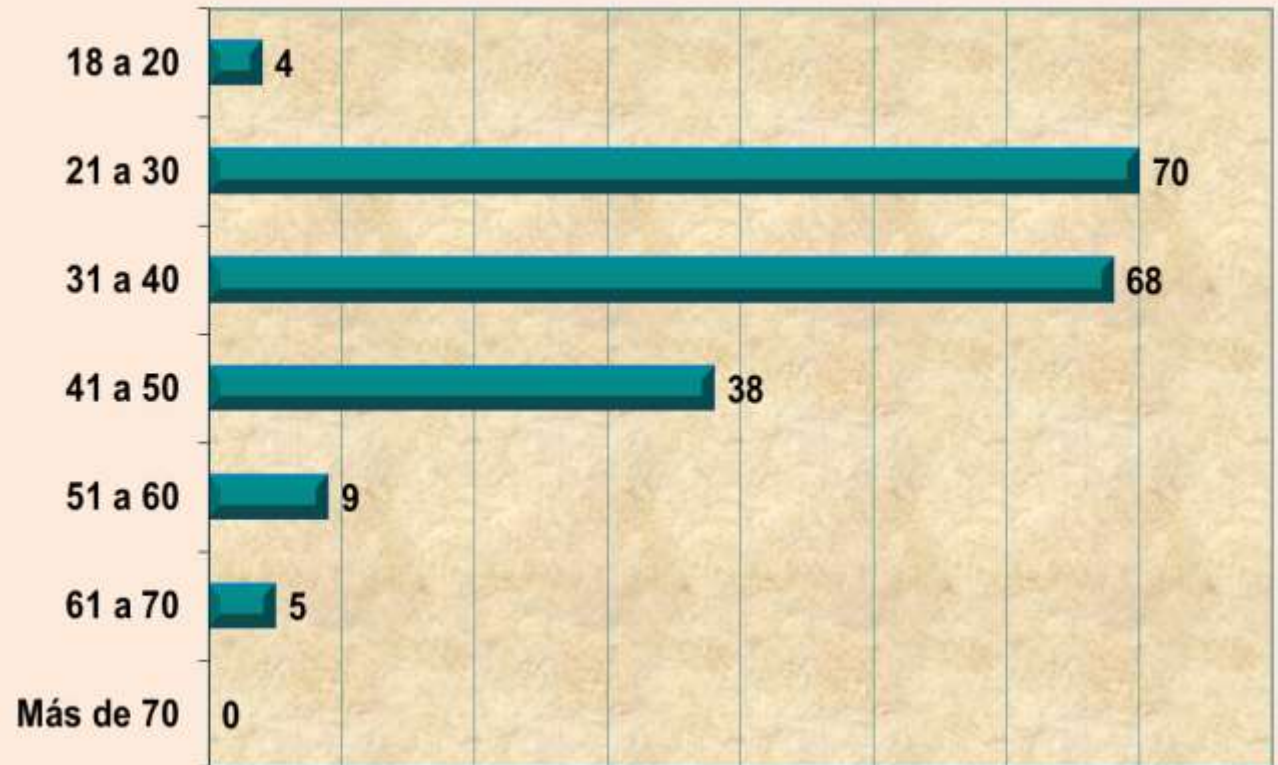


PTCCO EDO. MÉX. 2019

Edad

142 (73%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 47 (25%) son de edad mediana y 5 (2%) son adultos mayores.

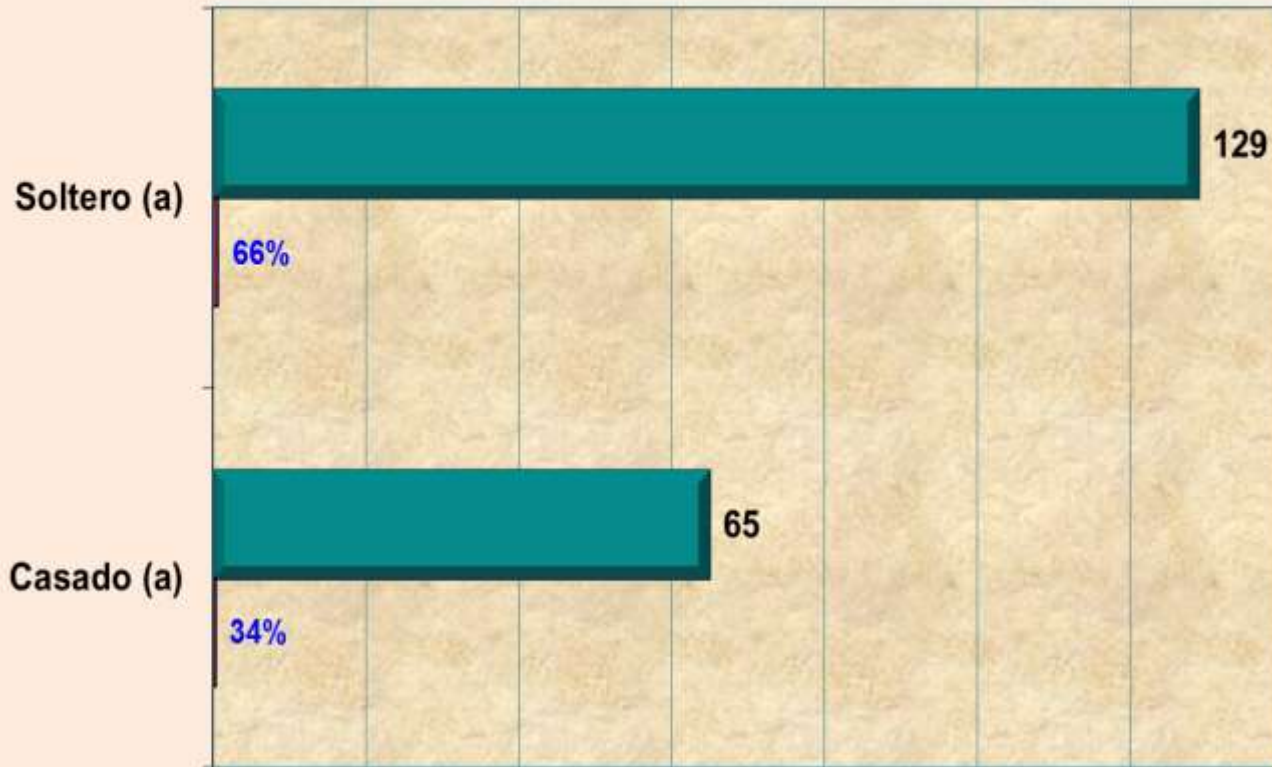
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO EDO. MÉX. 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 32 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO EDO. MÉX. 2019

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



Nivel de Estudios

El 71% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 17% de los encuestados tienen estudios de maestría, mientras que 4 personas tienen preparatoria terminada o incompleta.



PTCCO EDO. MÉX. 2019

Nivel de Puesto

Mas de la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras casi 4 personas de 10 son enlaces.

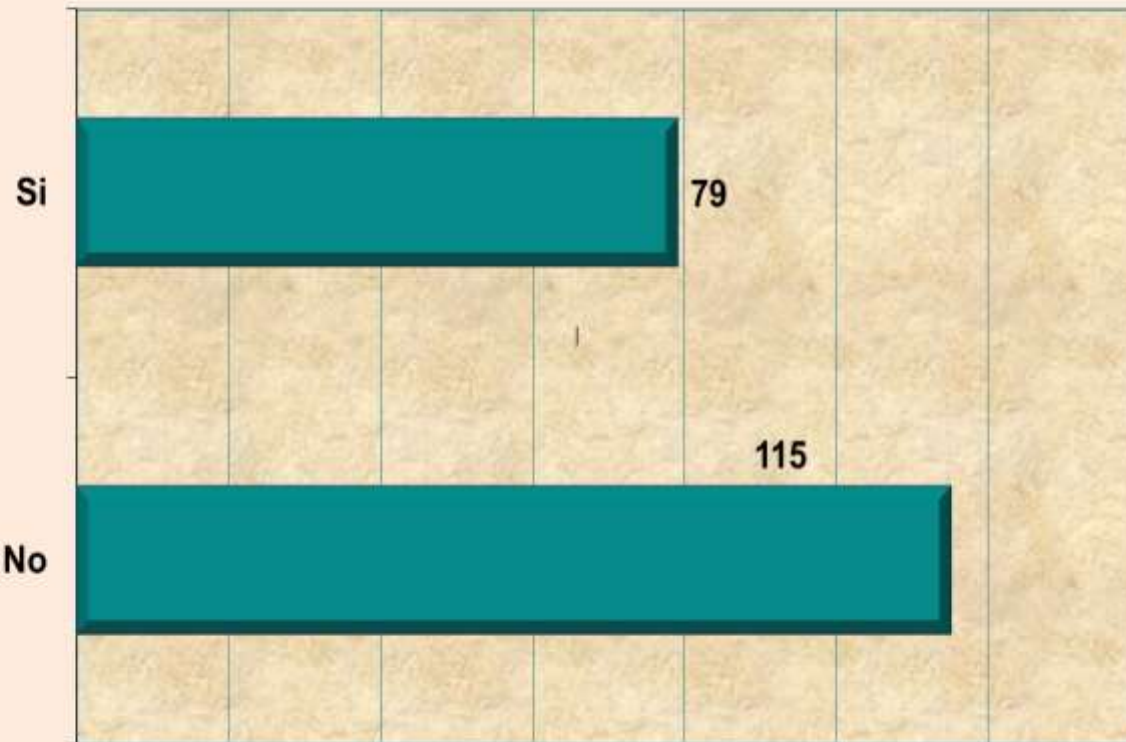
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO EDO. MÉX. 2019

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



Servicio de Carrera

El 45% de los participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO EDO. MÉX. 2019

Años en el Sector Privado

El 57 % de las personas participantes en la ECCO, tienen experiencia en el Sector Privado.

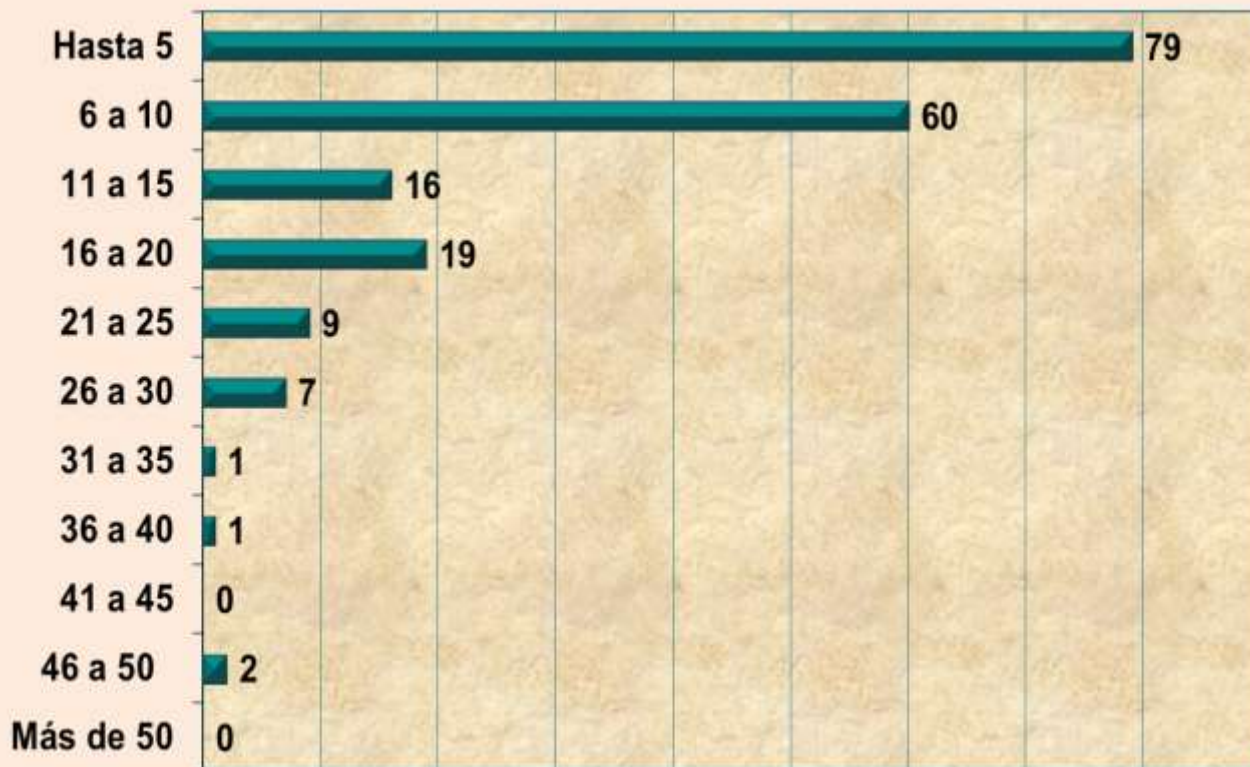
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO EDO. MÉX. 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (41%), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

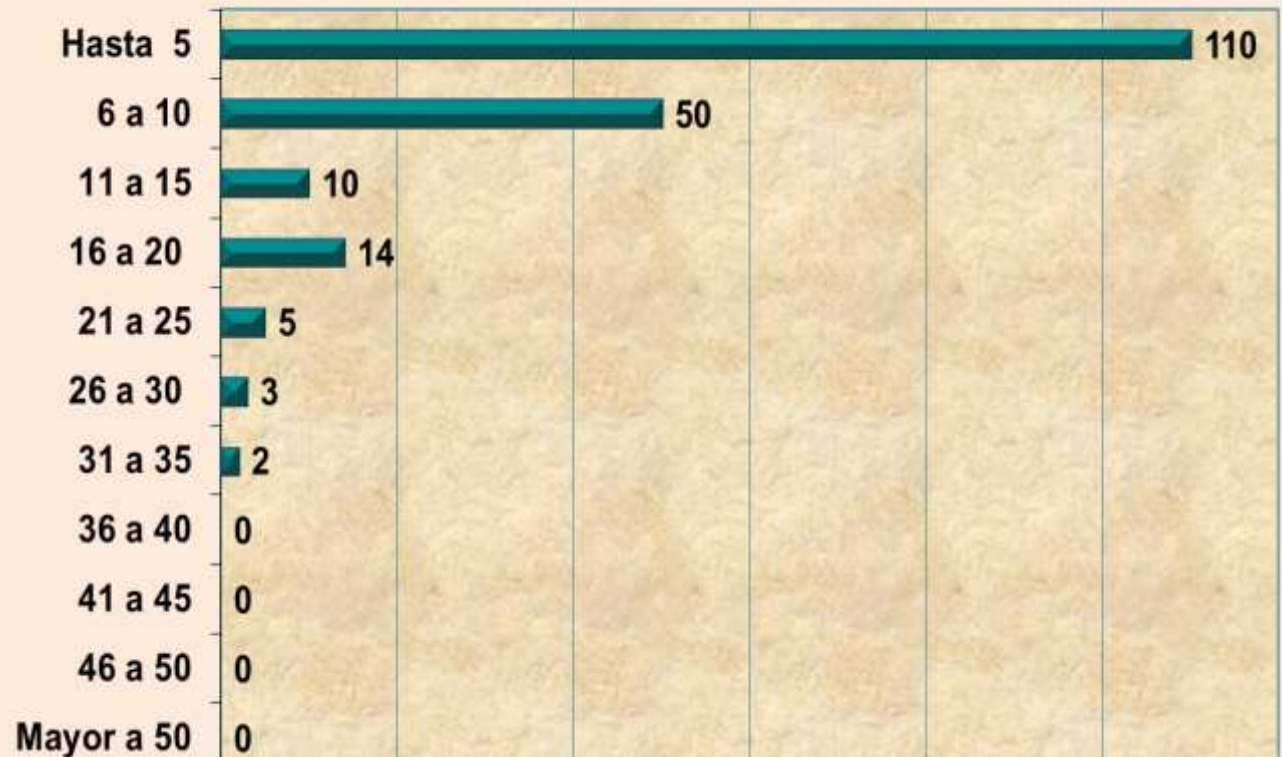


PTCCO EDO. MÉX. 2019

Años en el puesto actual

Seis de cada diez 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 EDO. MÉX. 2019

Estudios actuales

El 65% de las personas participantes en la ECCO, 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

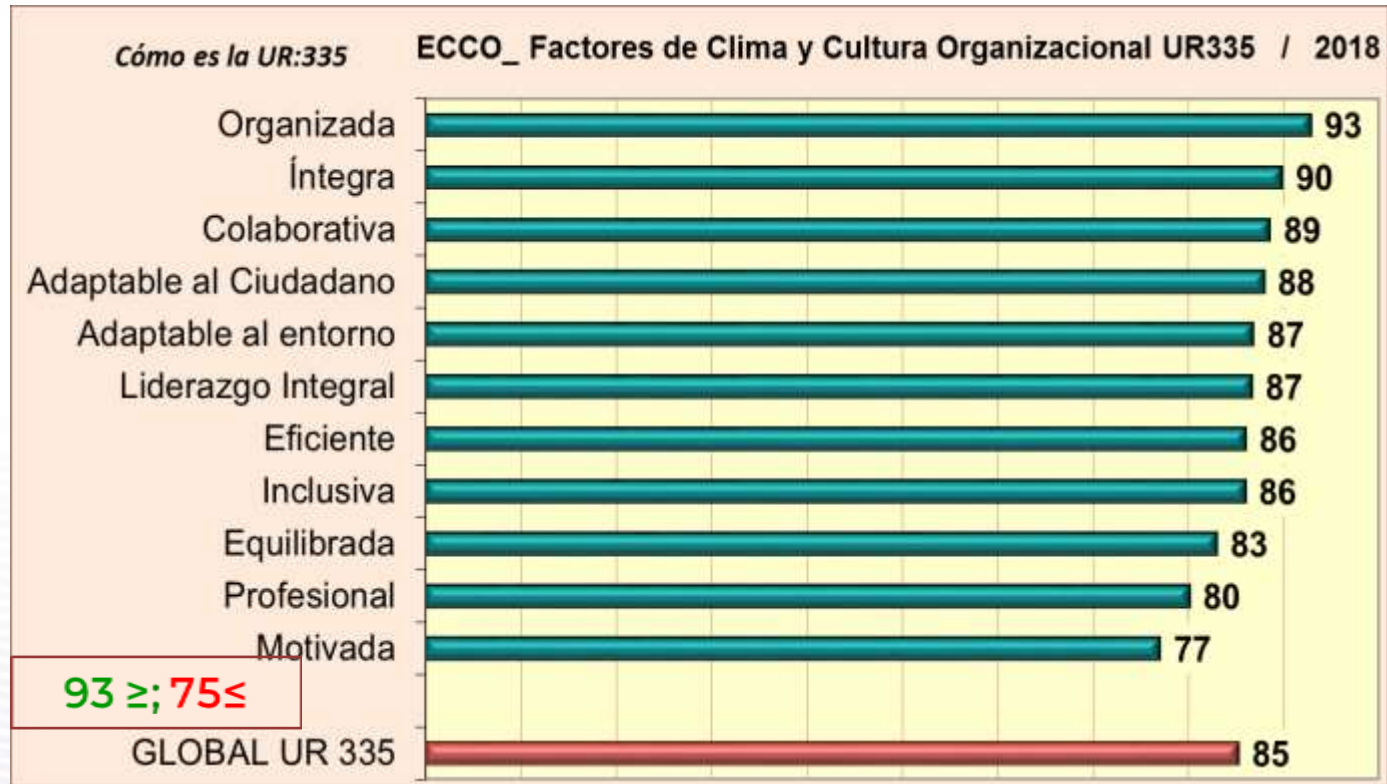
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO EDO. MÉX. 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO EDO. MÉX. 2019



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.



PTCCO EDO. MÉX. 2019



En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la Delegación Estado 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.



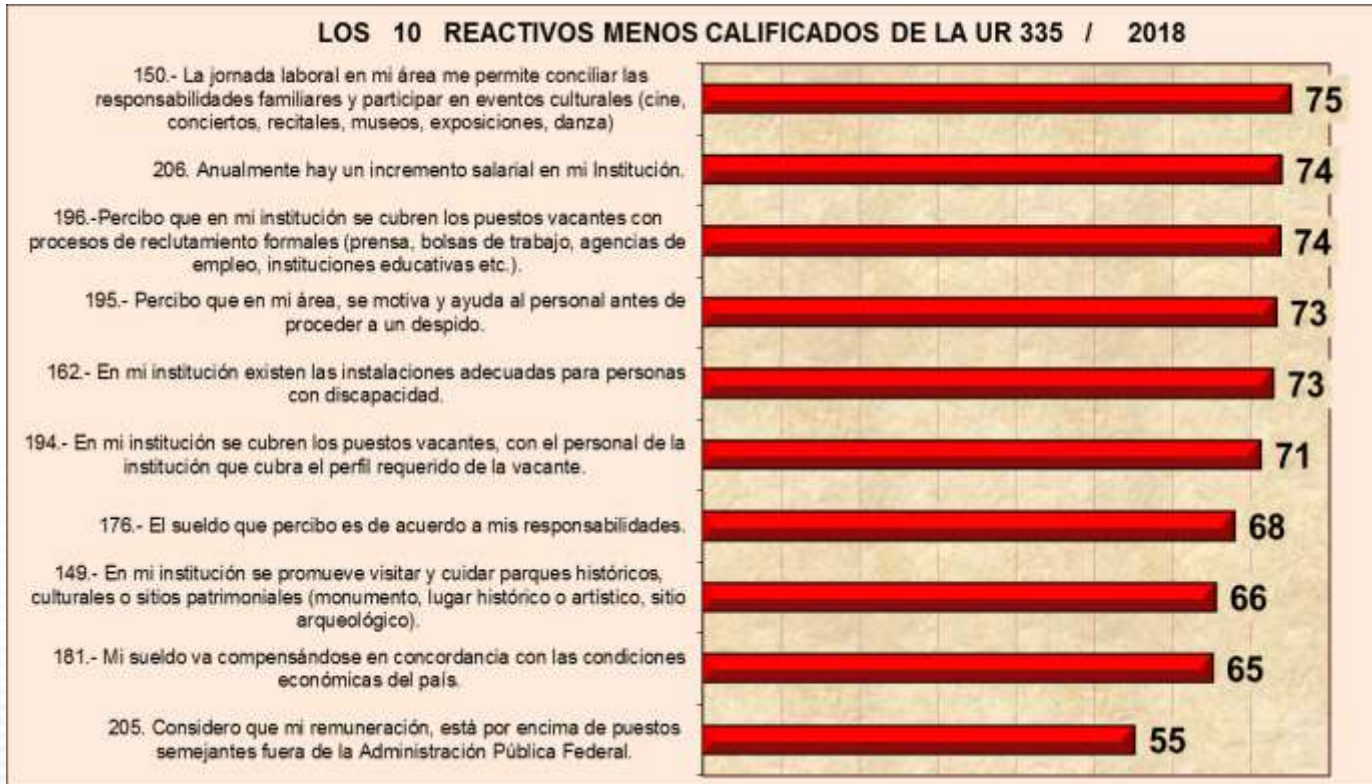
PTCCO EDO. MÉX. 2019



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



PTCCO EDO. MÉX. 2019



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

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

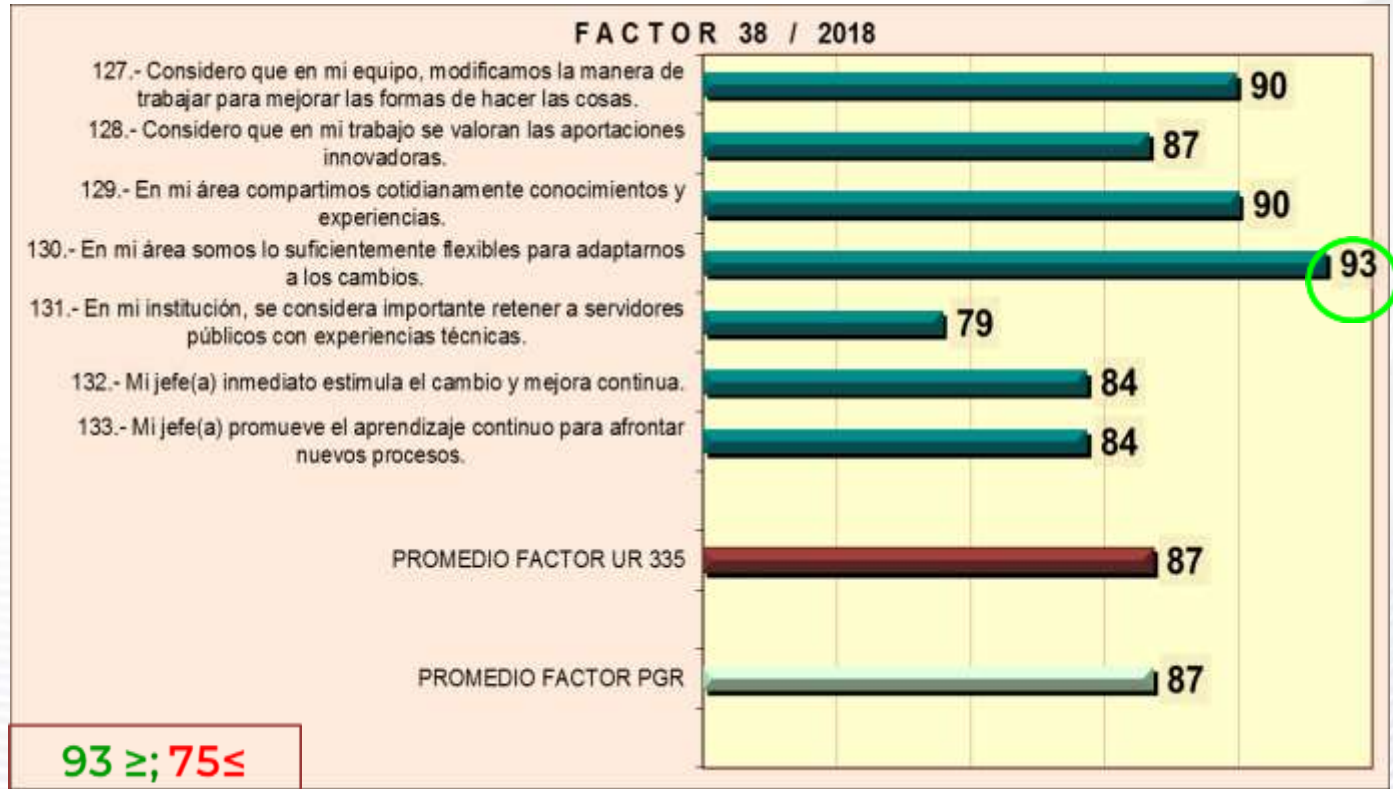
PTCCO EDO. MÉX. 2019

Factores básicos Índice individual



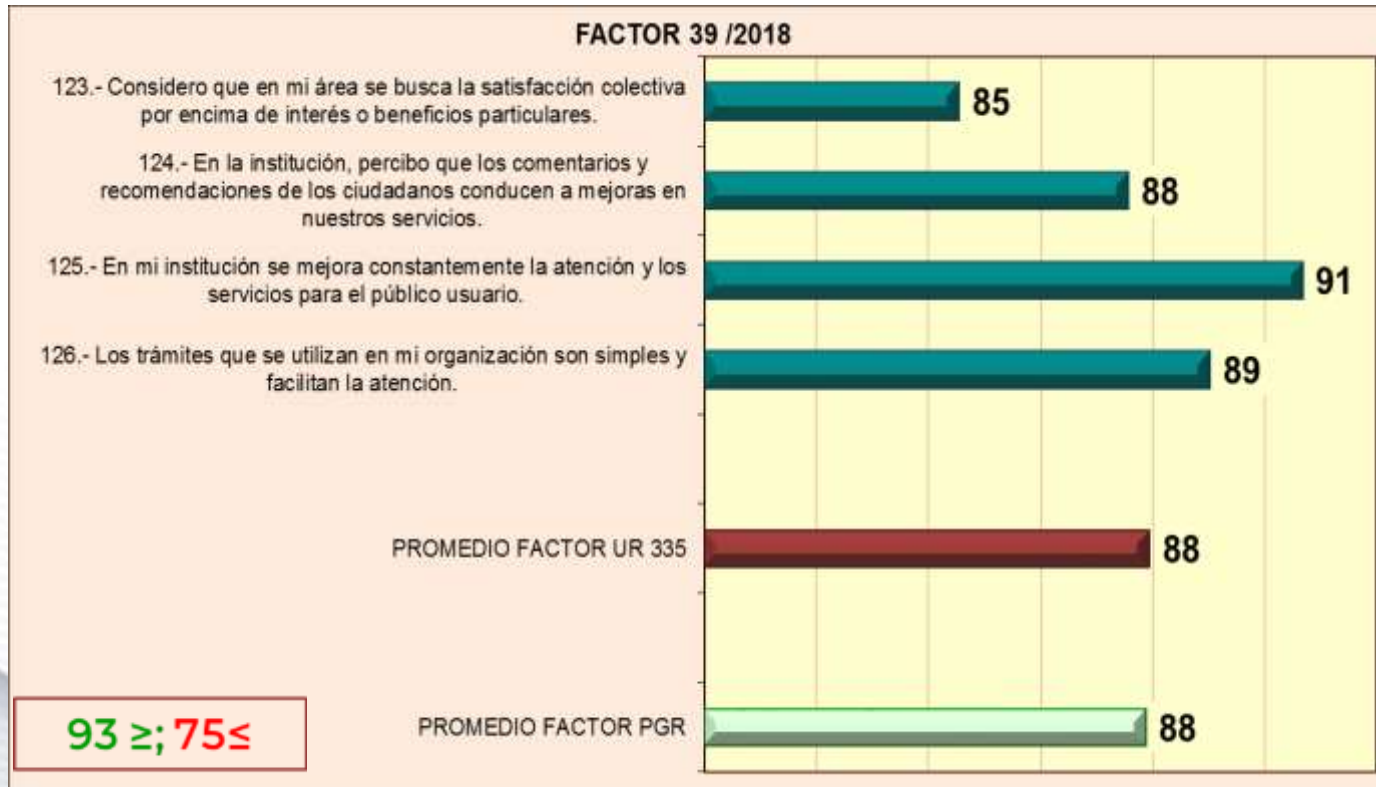
PTCCO EDO. MÉX. 2019

La Delegación Estado de México 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.

PTCCO EDO. MÉX. 2019



La Delegación Estado de México es Adaptable al ciudadano

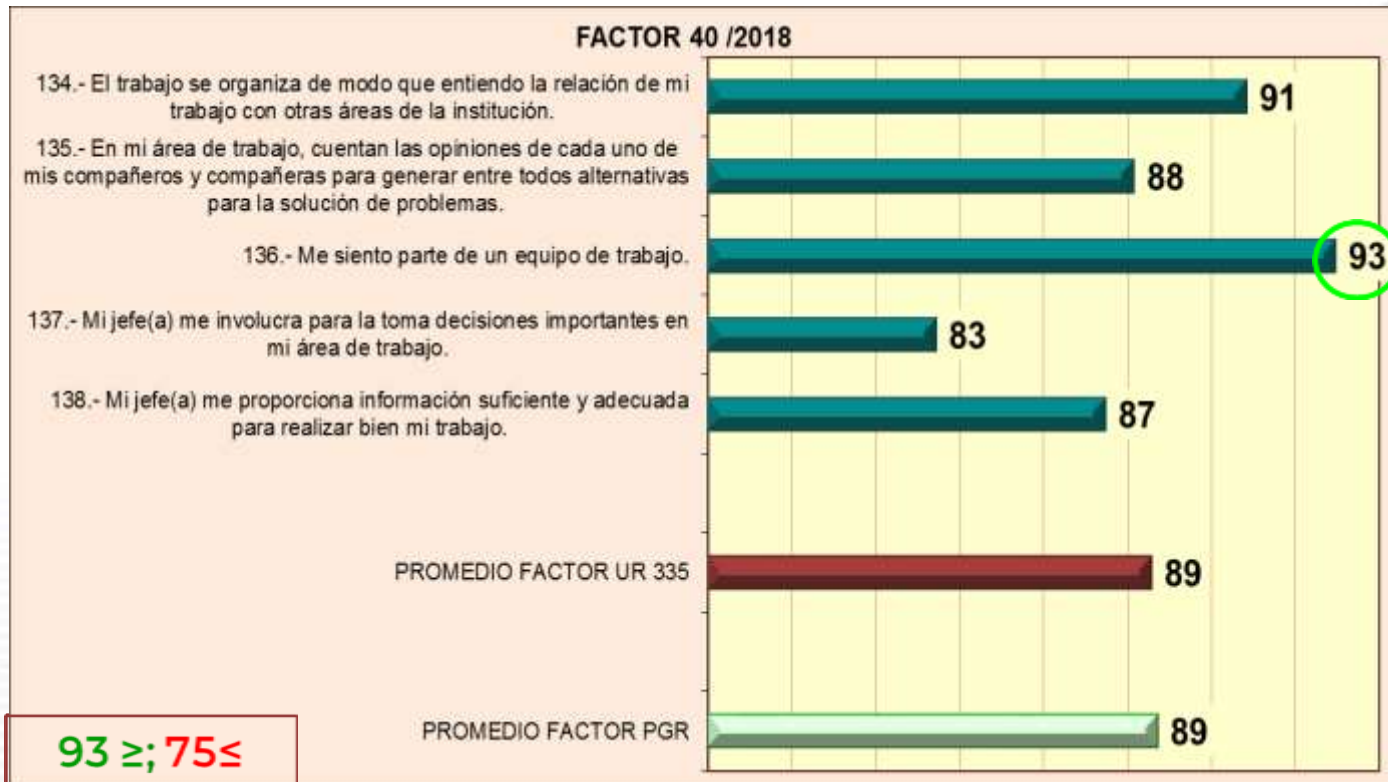


Los resultados muestran que en la Delegación Estado de México se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que facilitar la atención está por encima de intereses particulares.



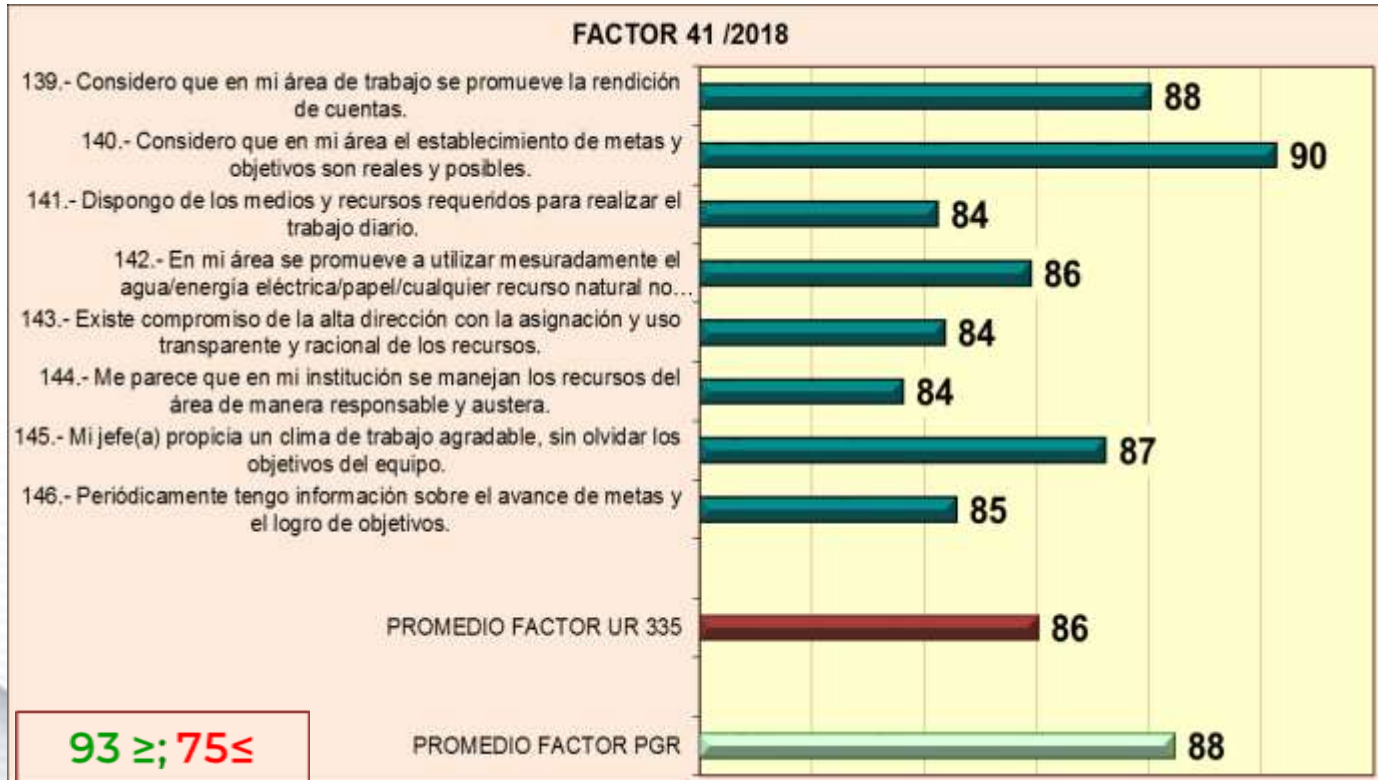
PTCCO EDO. MÉX. 2019

La Delegación Estado de México es Colaborativa



Las y los servidores públicos de la Delegación Estado de México 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 EDO. MÉX. 2019



La Delegación Estado de México es Eficiente

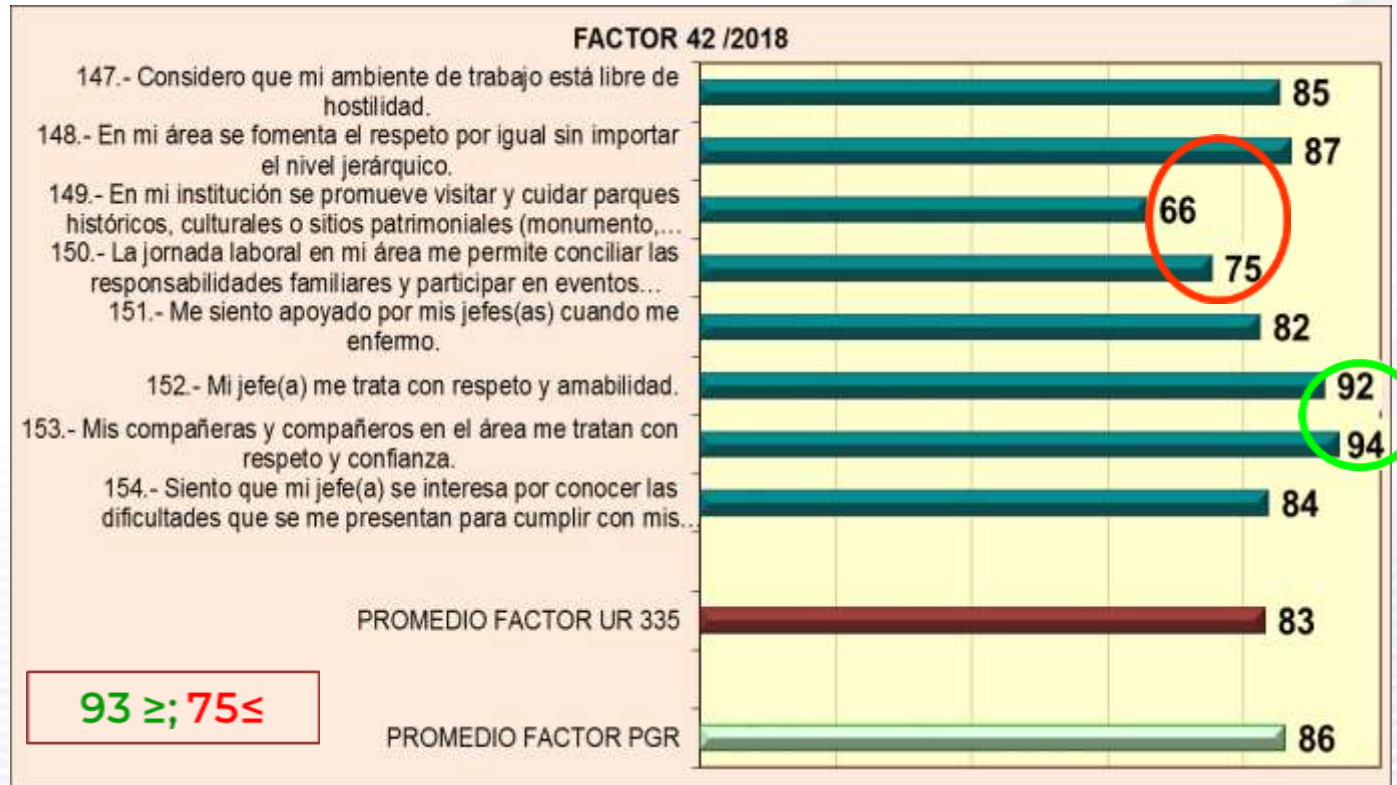


Se considera que la Delegación promueve utilizar la rendición de cuentas. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podrían mejorar la disponibilidad de recursos para realizar el trabajo diario.



PTCCO EDO. MÉX. 2019

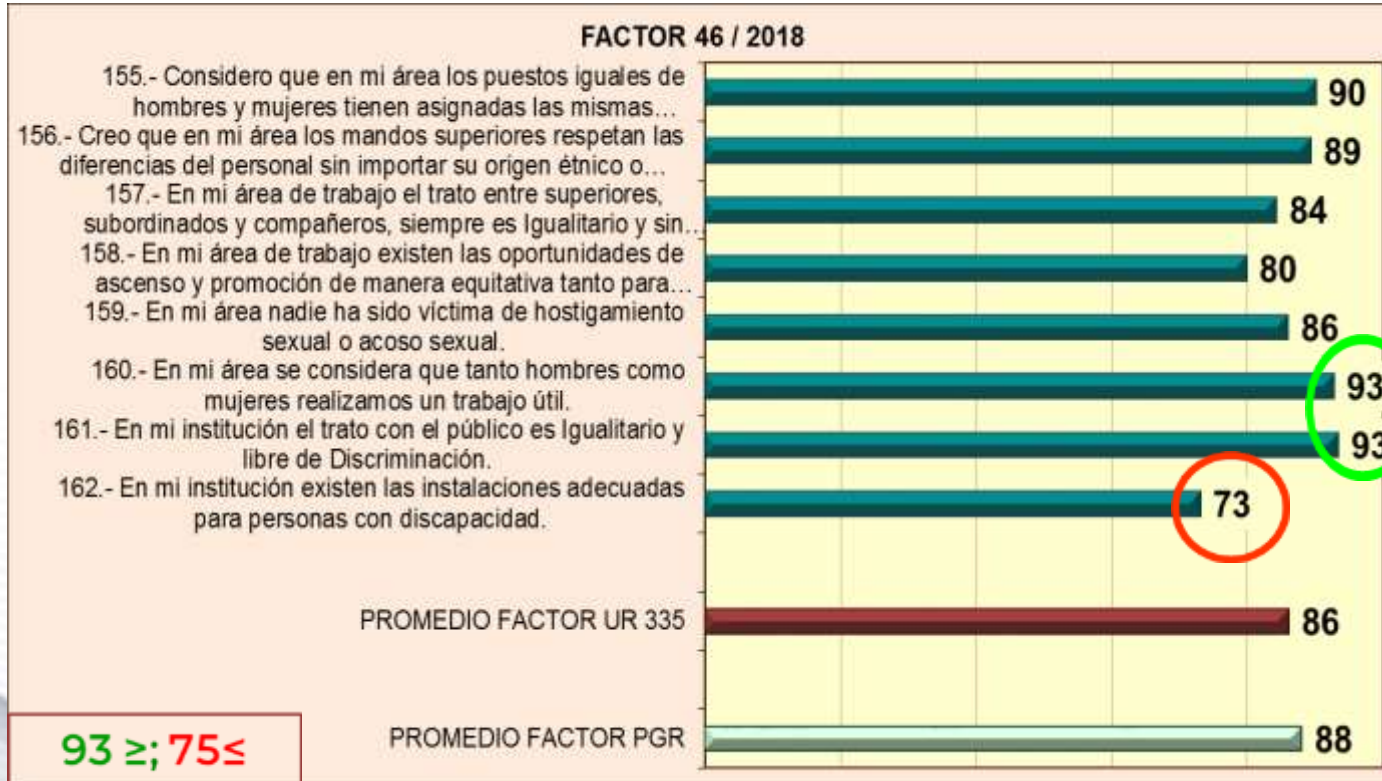
La Delegación Estado de México es Equilibrada



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.



PTCCO EDO. MÉX. 2019



La Delegación Estado de México es Inclusiva



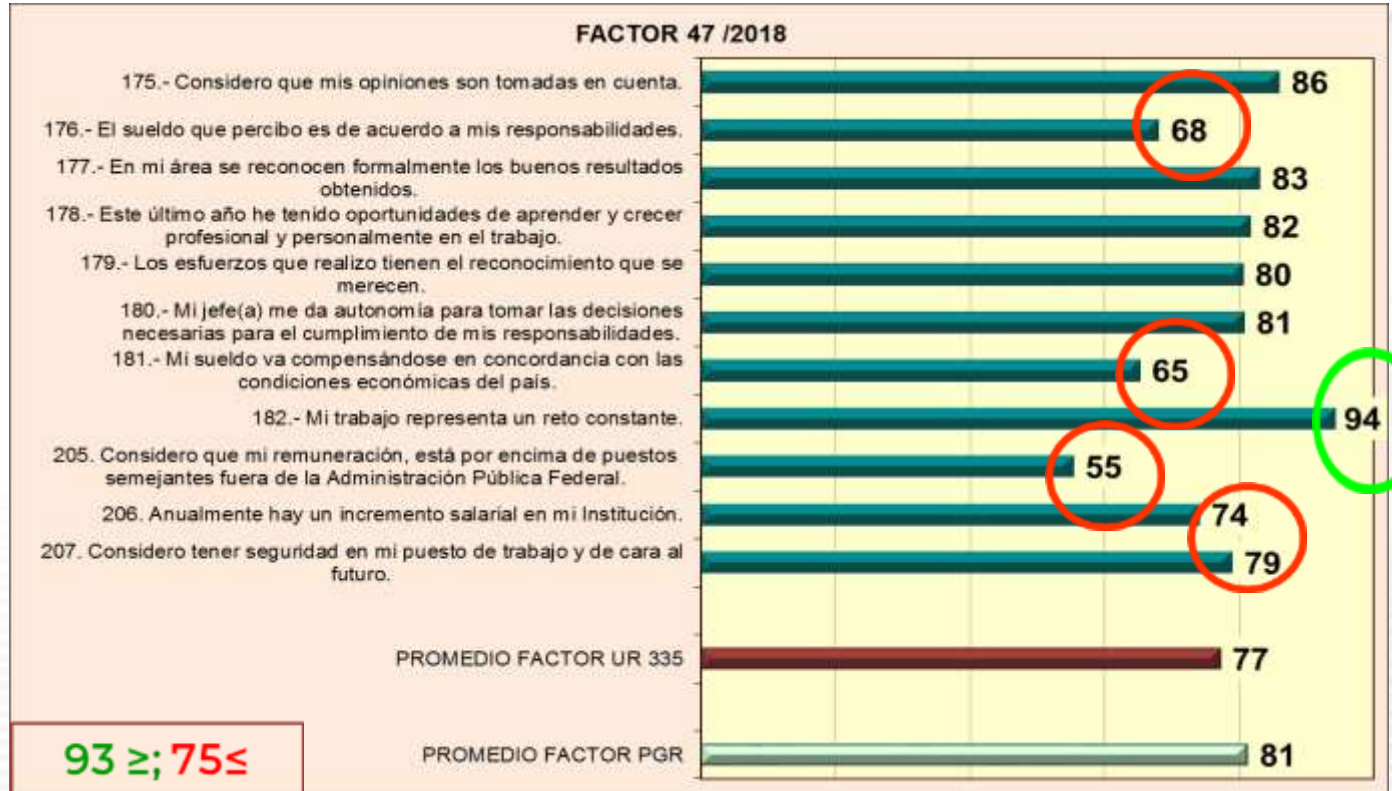
Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la equidad de género.



PTCCO EDO. MÉX. 2019

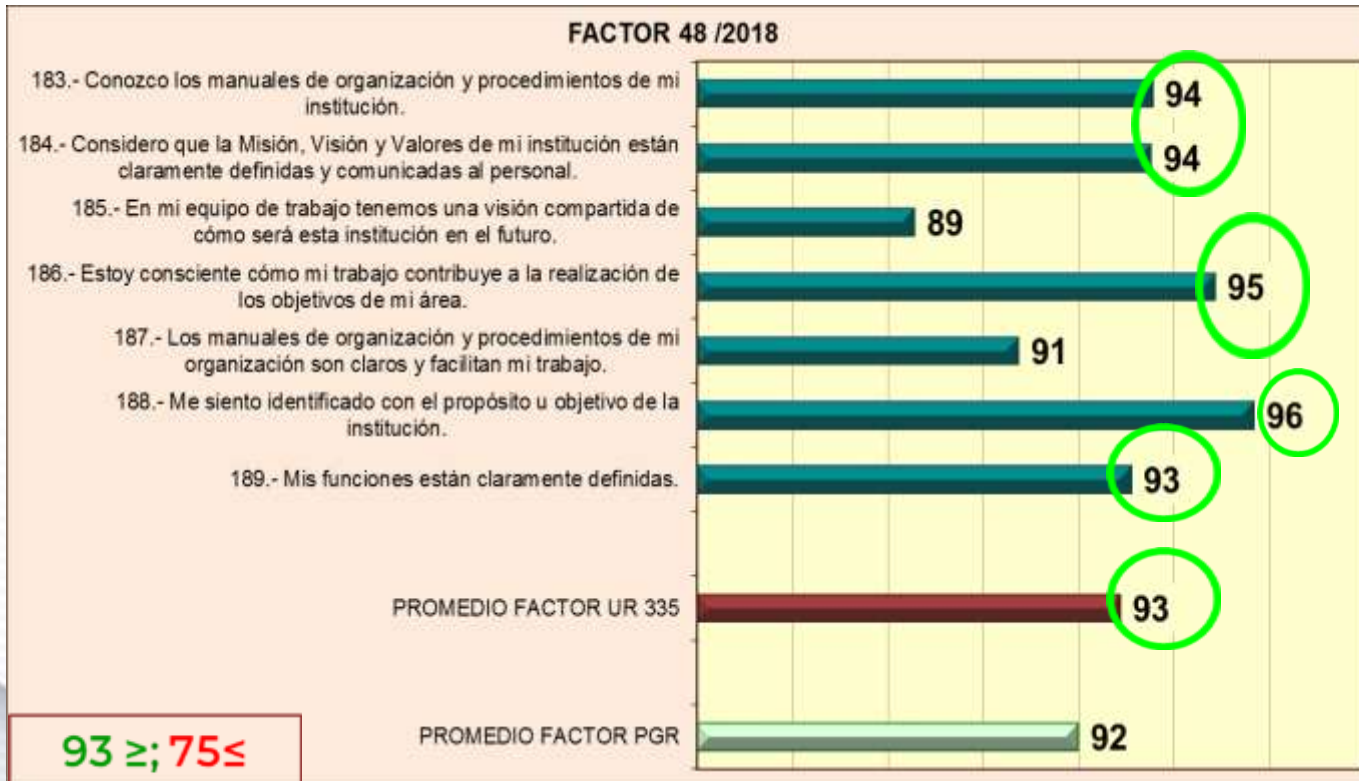
La Delegación Estado de México es Motivada

93



La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la Delegación Estado de México 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 EDO. MÉX. 2019



La Delegación Estado de México es Organizada es Organizada

93

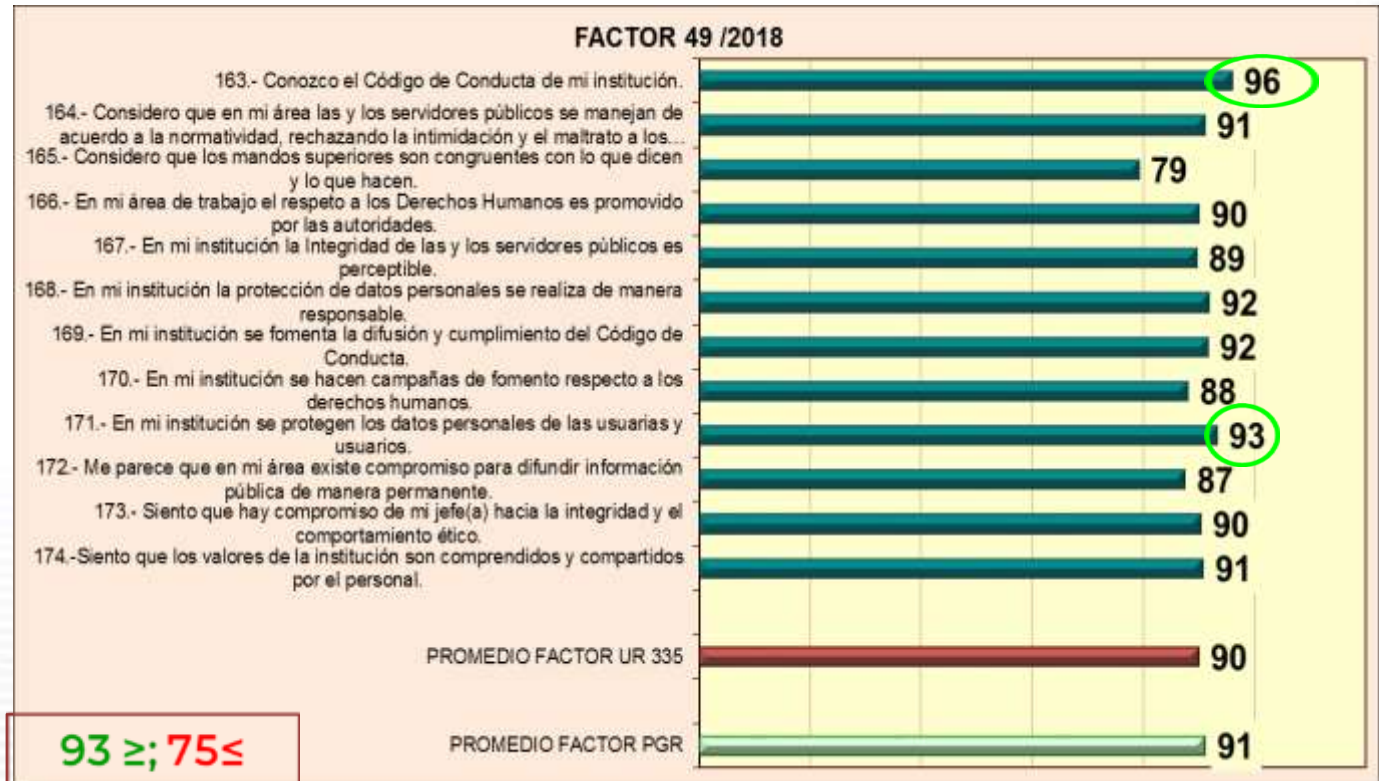


El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la Institución presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.



PTCCO EDO. MÉX. 2019

La Delegación Estado de México es Íntegra



Este resultado muestra que la y el servidor público de la Delegación Estado de Mexico 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 EDO. MÉX. 2019

FACTOR 50 / 2018



93 ≥; 75 ≤

La Delegación Estado de Mexico es Profesional

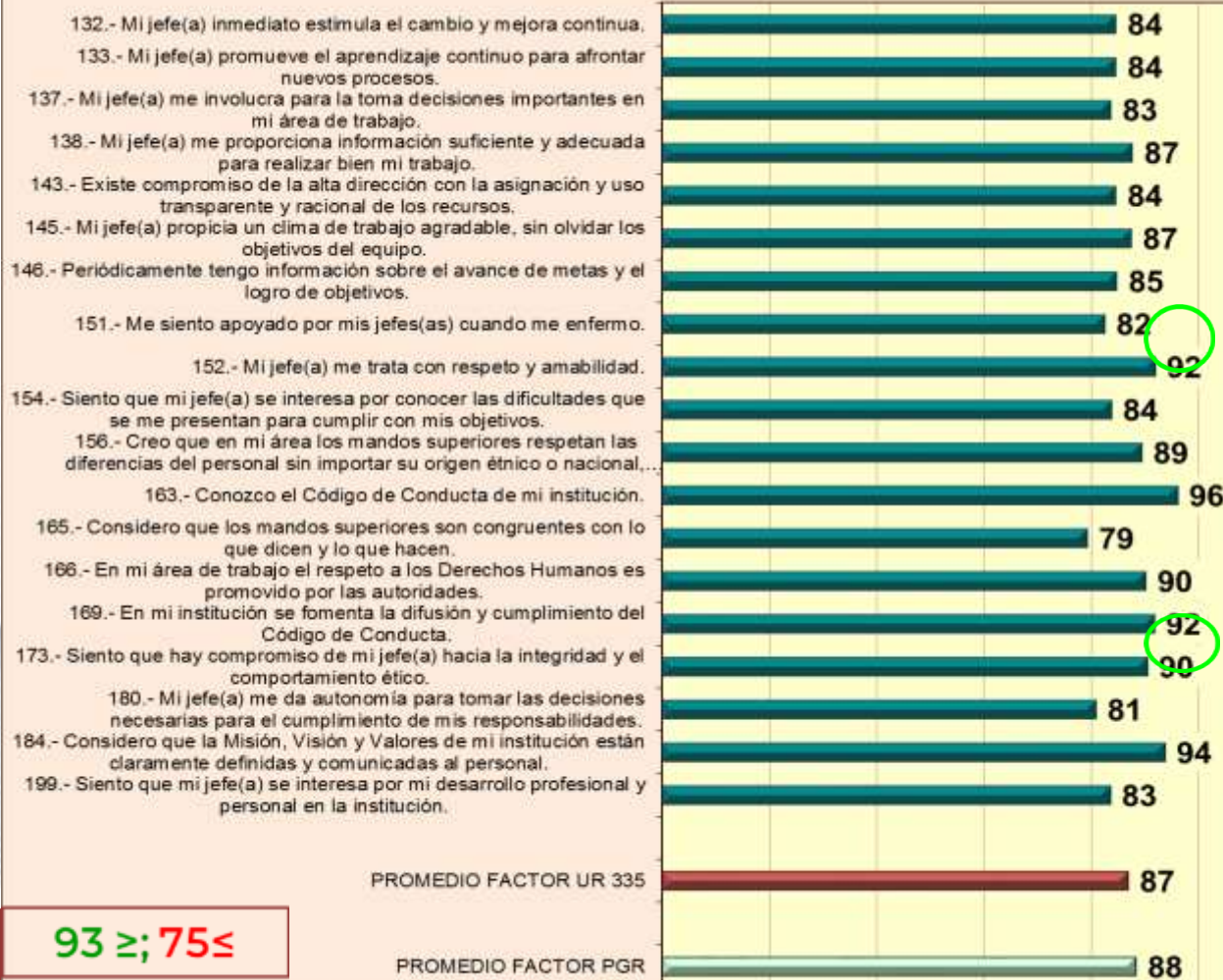


Se presenta una práctica de transformación en la debida y adecuada capacitación para la responsabilidad en el puesto, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.



PTCCO EDO. MÉX. 2019

FACTOR 52 /2018



93 ≥; 75 ≤

Liderazgo Integral

87



Esta gráfica presenta a la Delegación Estado de México con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 2 puntos.



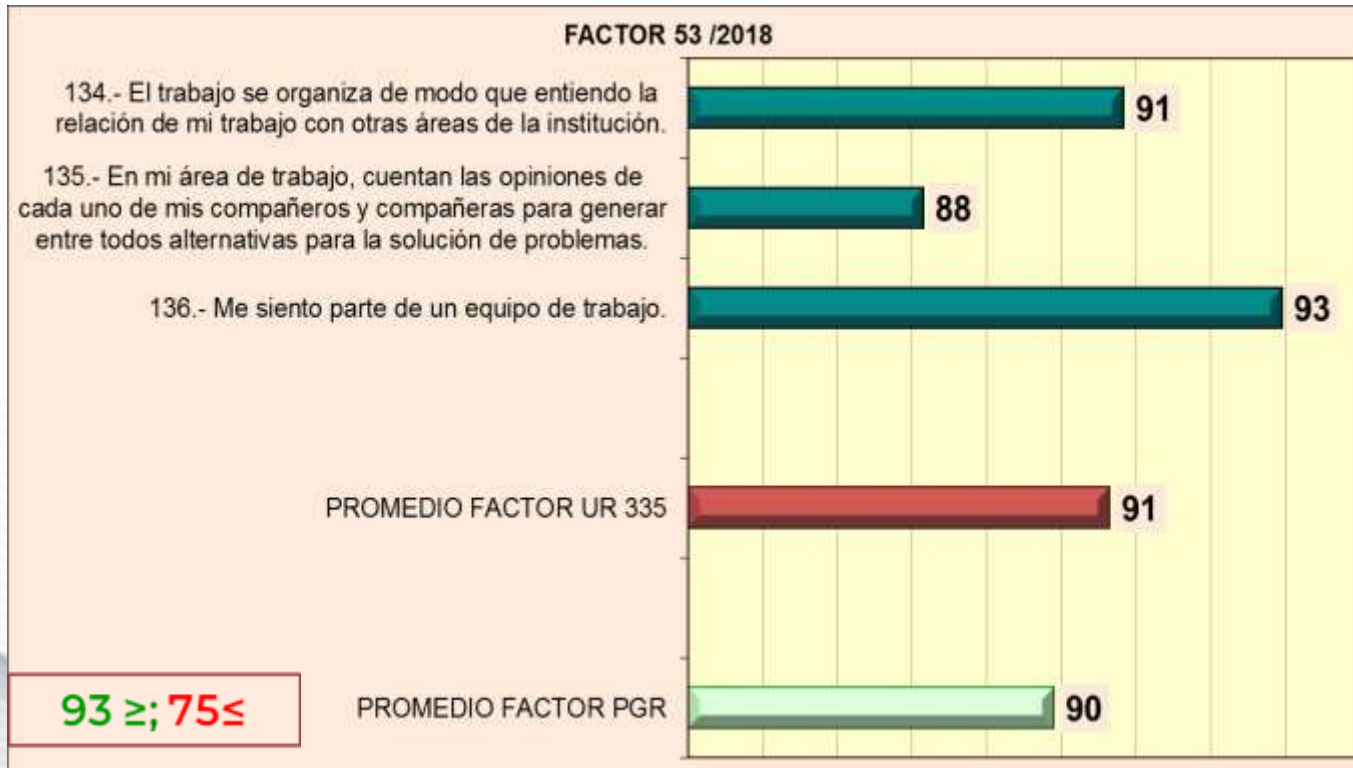
FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO EDO. MÉX. 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO EDO. MÉX. 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



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



PTCCO EDO. MÉX. 2019

Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico

76



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.

86

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

66

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

75

PROMEDIO FACTOR UR 335

76

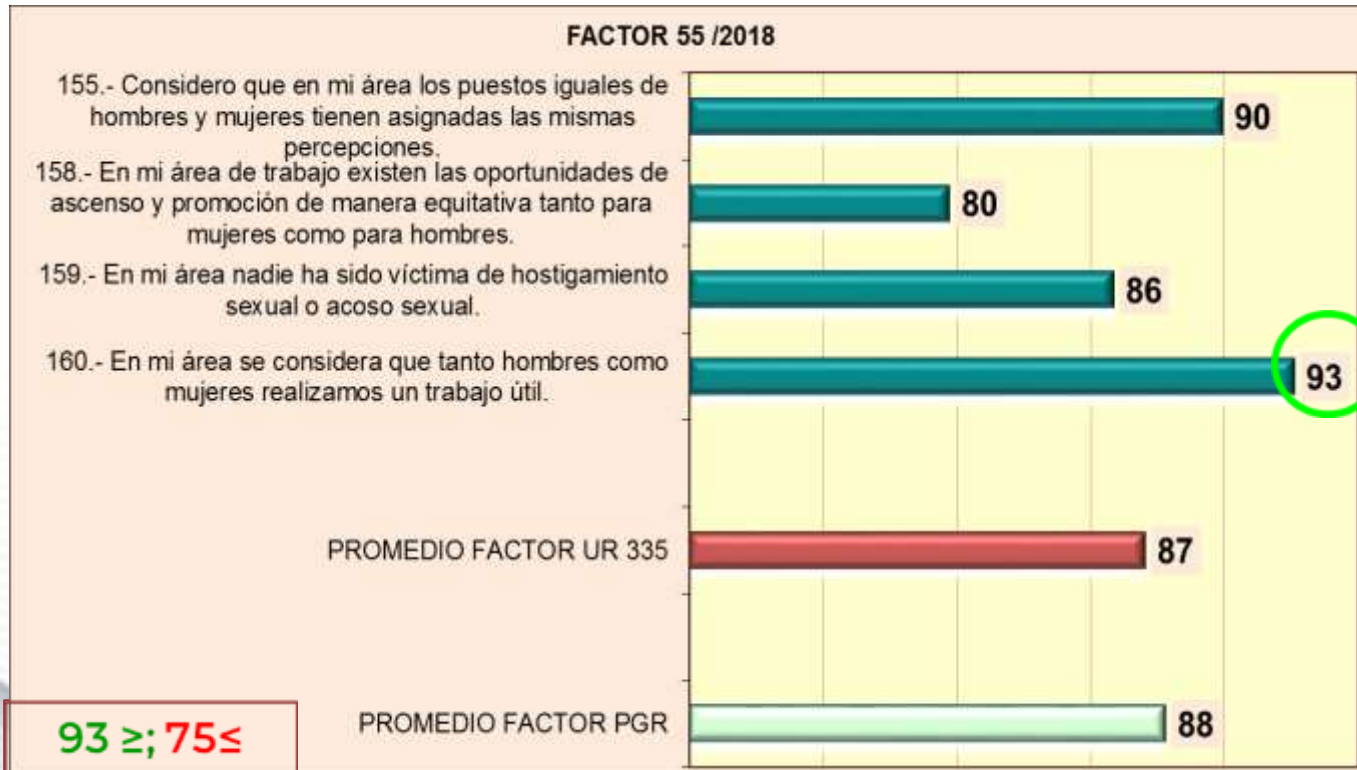
PROMEDIO FACTOR PGR

82

93 ≥; 75 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de la Delegación 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 EDO. MÉX. 2019



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la Delegación 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 Estado de México.



PTCCO EDO. MÉX. 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

85



FACTOR 56 /2018

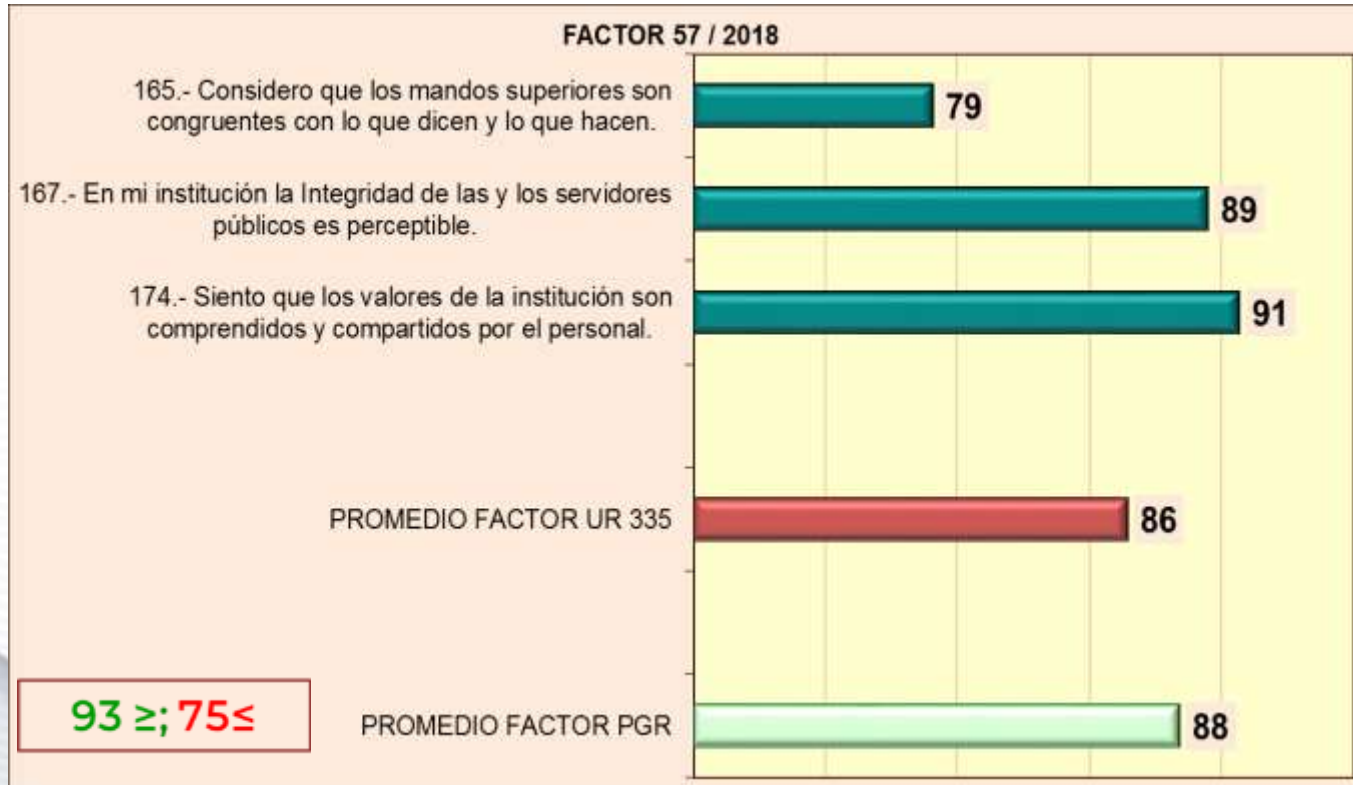


93 ≥; 75 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la Delegación Estado de México 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 EDO. MÉX. 2019



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 Delegación Estado de México, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



PTCCO EDO. MÉX. 2019

Vivencia de Valores:
Interés Público

88



FACTOR 58 /2018



93 ≥; 75 ≤

Las y los servidores públicos de la Delegación Estado de México 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 EDO. MÉX. 2019

FACTOR 59 /2018

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.

96

169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

92

173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

90

PROMEDIO FACTOR UR 335

93

PROMEDIO FACTOR PGR

93

93 ≥; 75 ≤

Vivencia de Valores:
Liderazgo

93



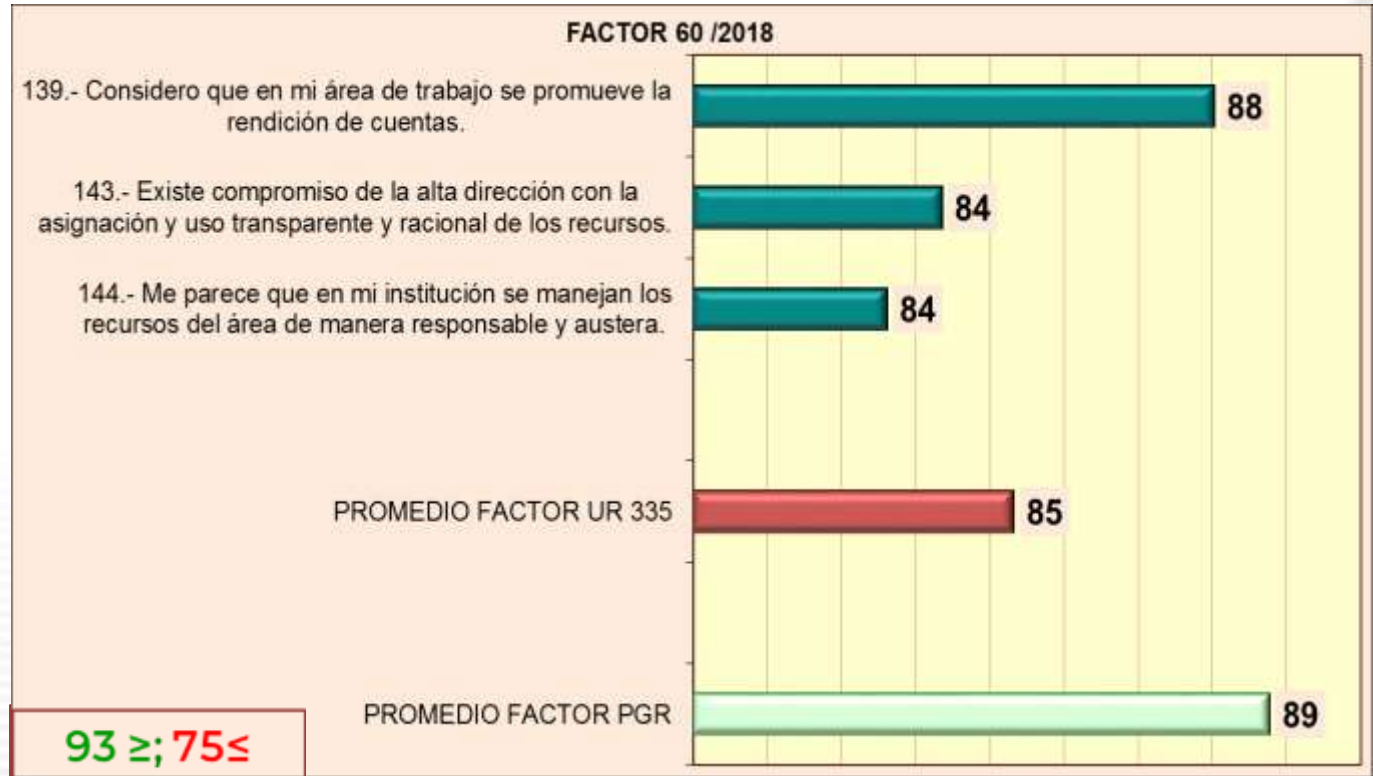
En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Institución de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO EDO. MÉX. 2019

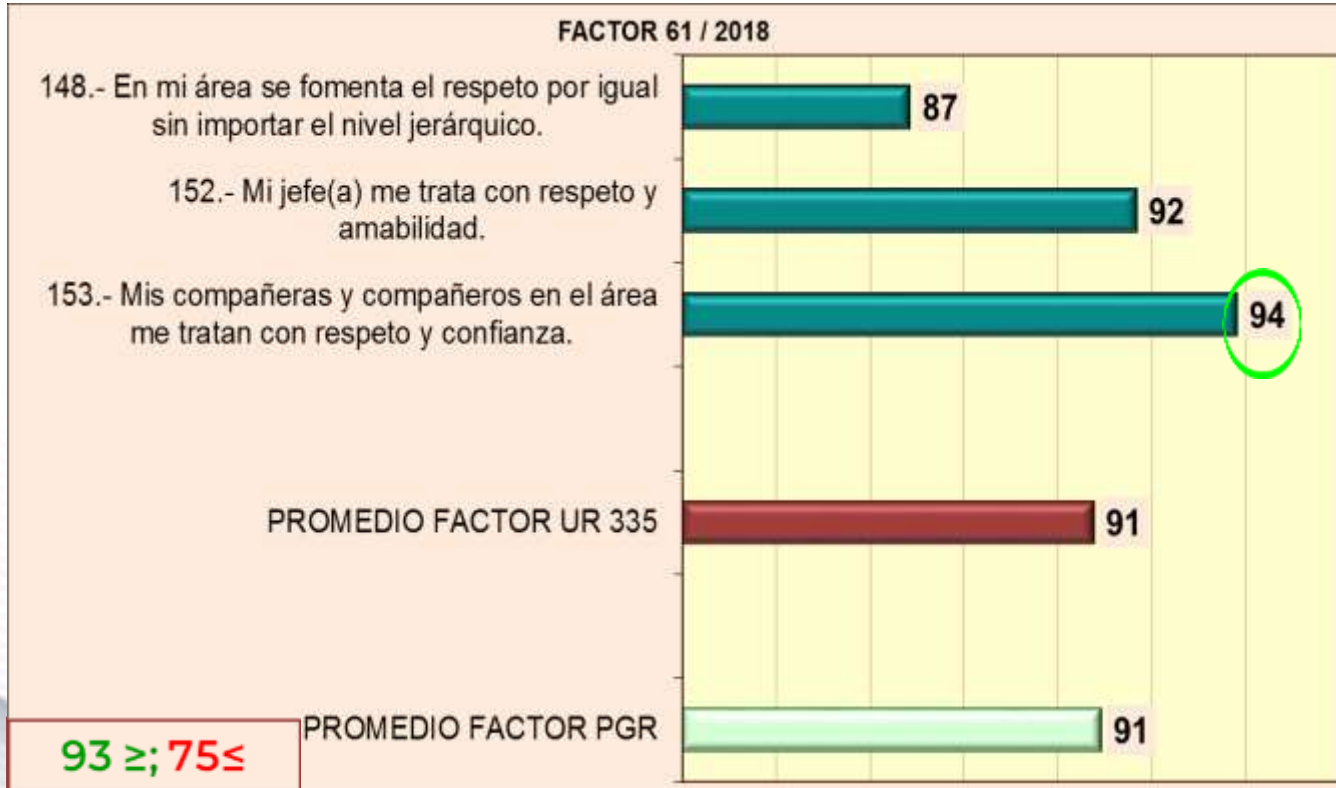
Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

85



Se considera que los mandos superiores de la Delegación Estado de México 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 EDO. MÉX. 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



En la Delegación Estatal del Estado de México se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



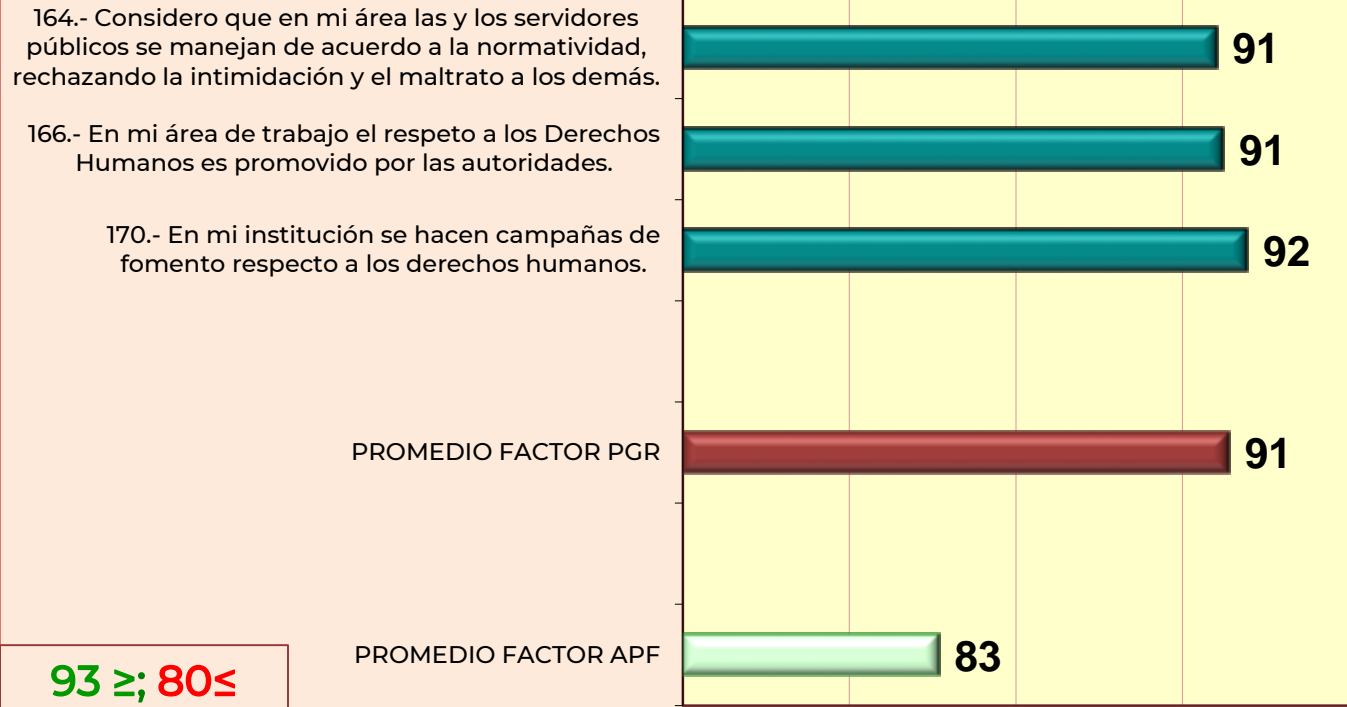
PTCCO EDO. MÉX. 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos

85



FACTOR 62 /2018

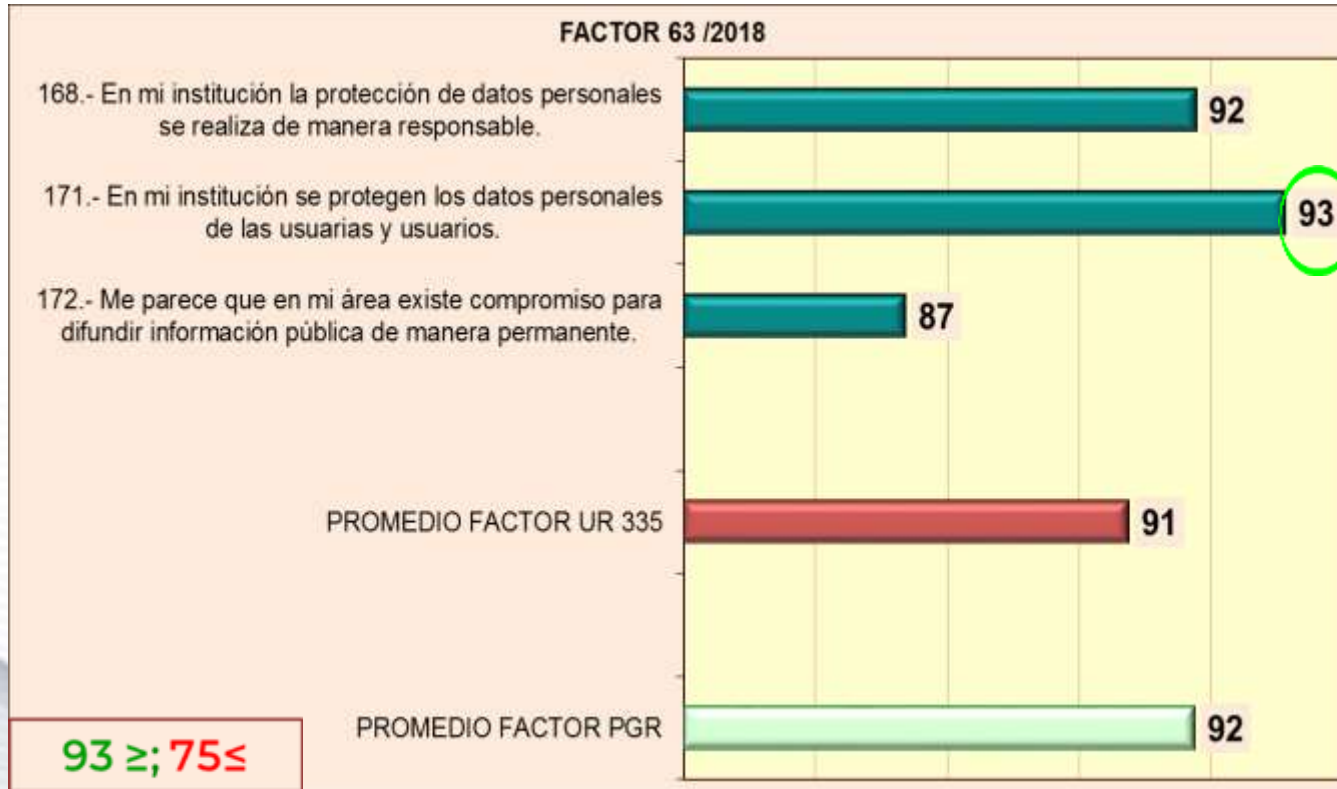


93 ≥; 80 ≤

La Delegación Estado de Mexico se maneja de acuerdo a la normatividad rechazando la intimidación y el maltrato a los demás , 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 EDO. MÉX. 2019



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la Delegación Estado de México 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 EDO. MÉX. 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

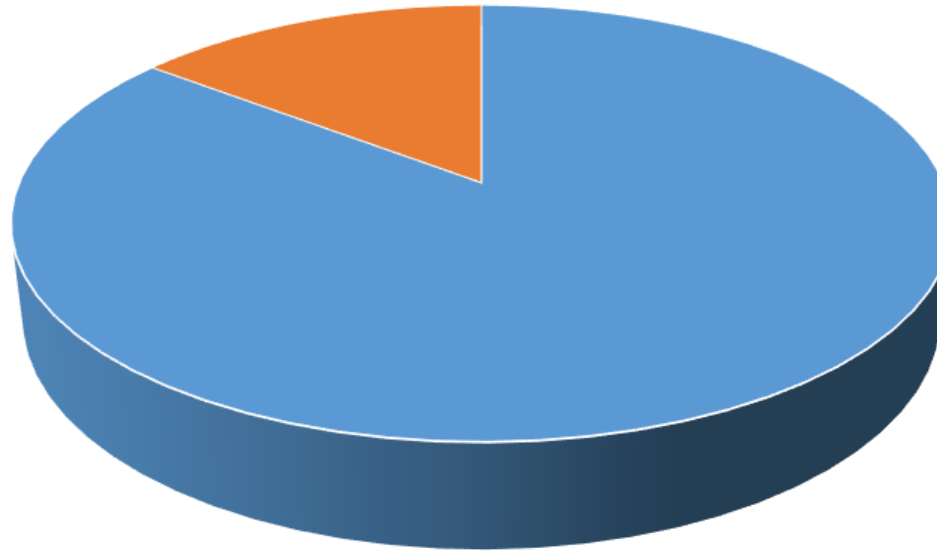
PTCCO EDO. MÉX. 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO EDO. MÉX. 2019
TOTAL
COMENTARIOS: 53

53 COMENTARIOS DELEGACION ESTADO DE MEXICO



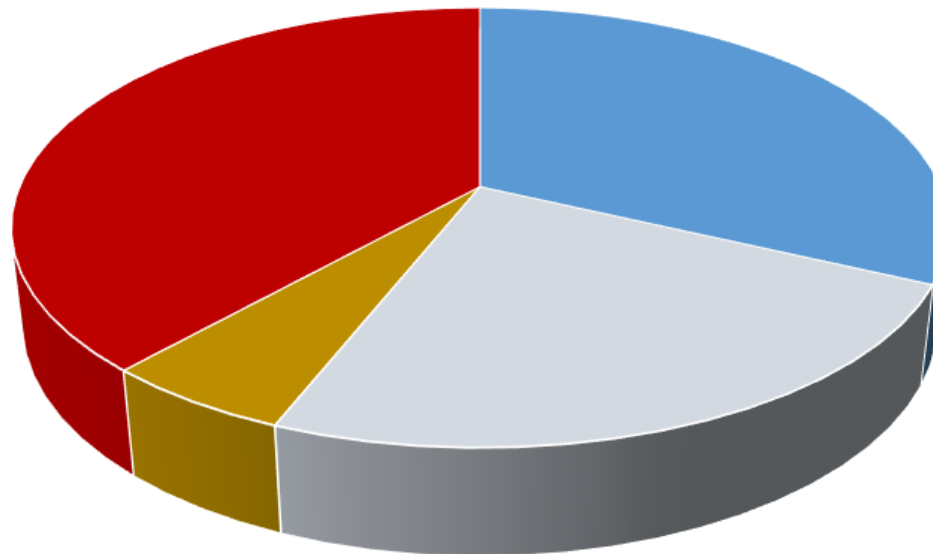
■ F 42 EQUILIBRADA ■ F 47 MOTIVADA ■ ■

Las y los servidores públicos encuestados externaron 53 comentarios, de los cuales un 70 % se refieren a diferentes factores, principalmente a que la Delegación Estado 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 EDO. MÉX. 2019 TOTAL COMENTARIOS: 53

53 COMENTARIOS DE LA DELEGACION ESTADO DE MEXICO



■ ENCUESTA ■ N/A ■ AGRADECIMIENTOS ■ FELICITACIONES

De los 53 comentarios expresados, 68% destacan 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. 32% de los comentarios no aplican ya que se encontraron solo número, espacios o signos sin ningún significado.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO EDO. MÉX. 2019

3. Análisis comparativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

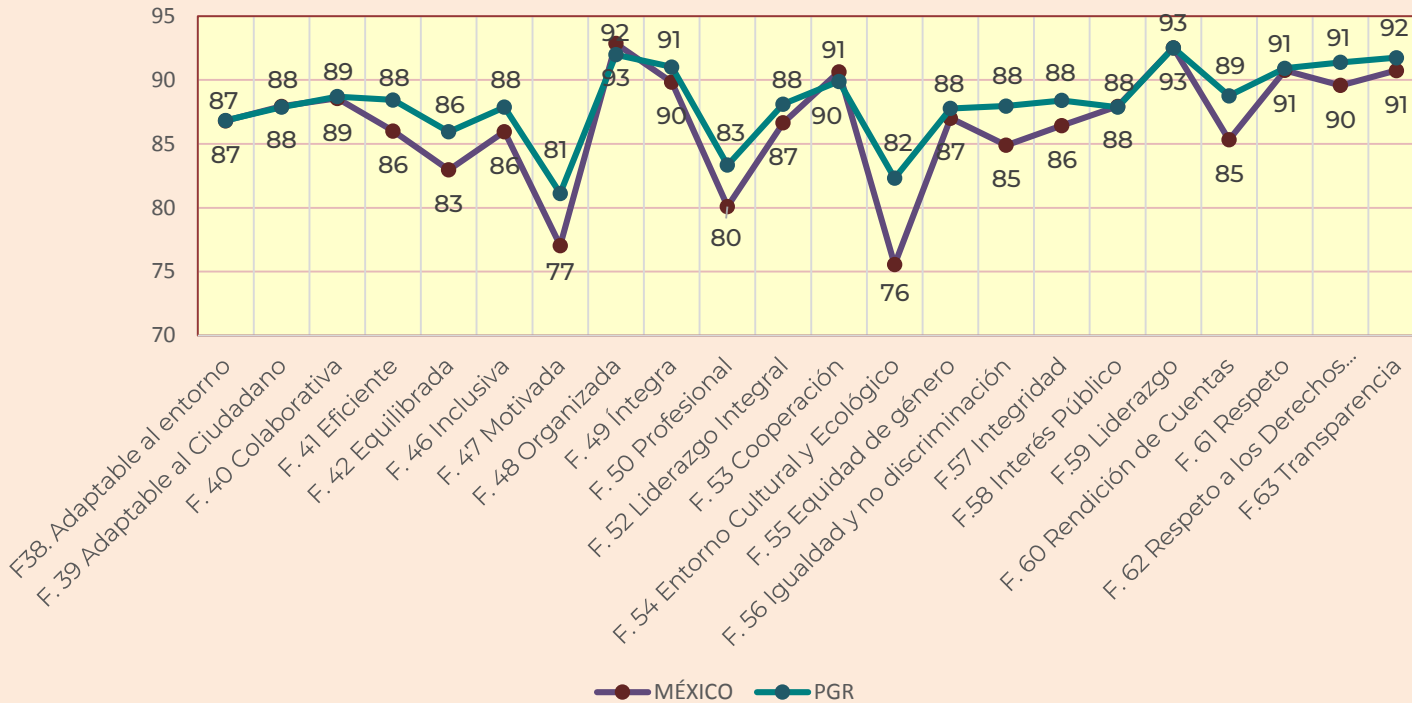
PTCCO EDO. MÉX. 2019

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



PTCCO EDO. MÉX. 2019

COMPARATIVO PGR Vs. DEL. MÉXICO/ 2018

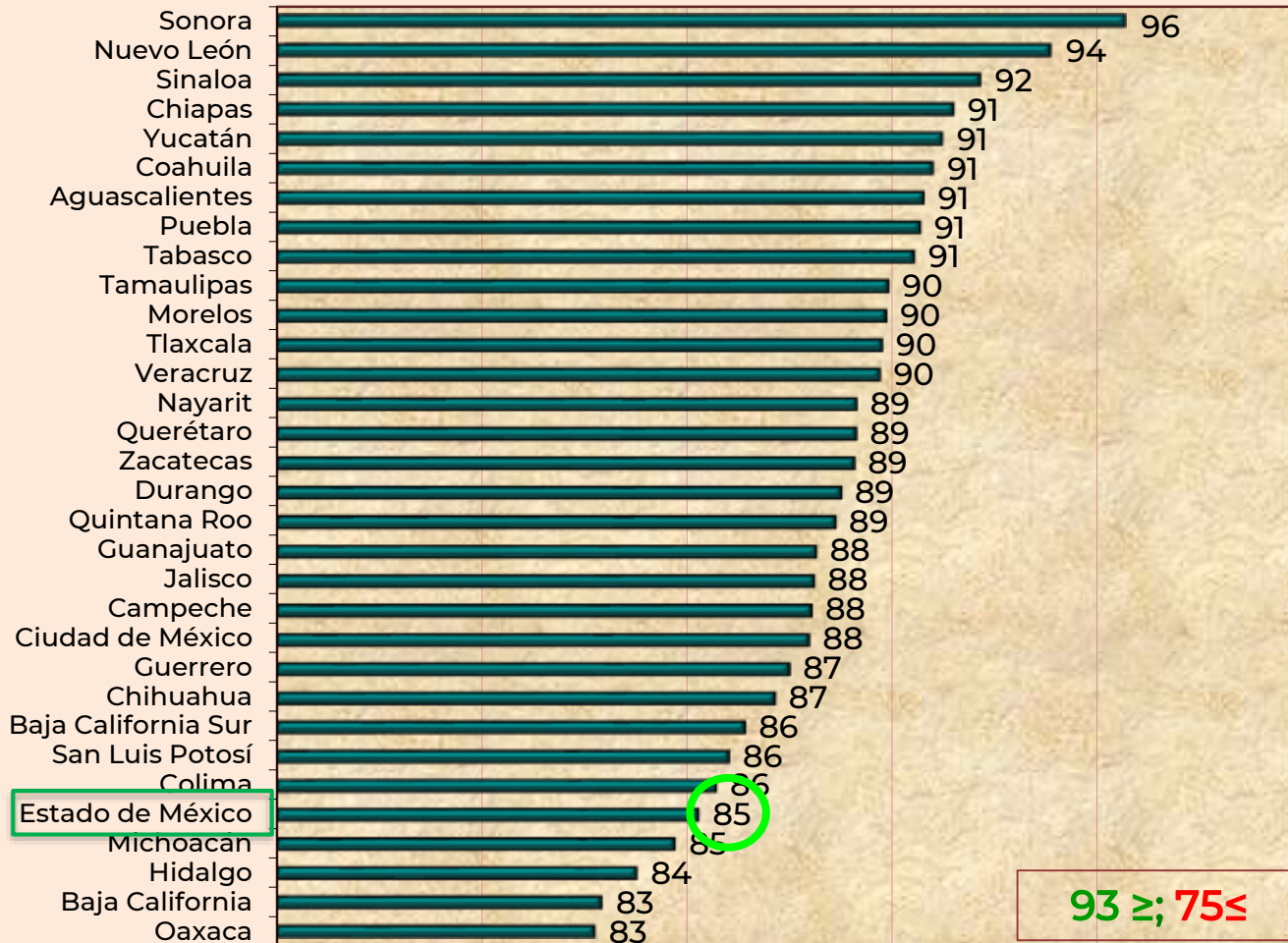


La Delegación Estatal en México obtuvo la percepción promedio de los diferentes factores por debajo de la PGR, con excepción del Factor 48 Organizada y el F. 53 Cooperación, que se mantuvo por un punto por arriba del promedio de la Institución.



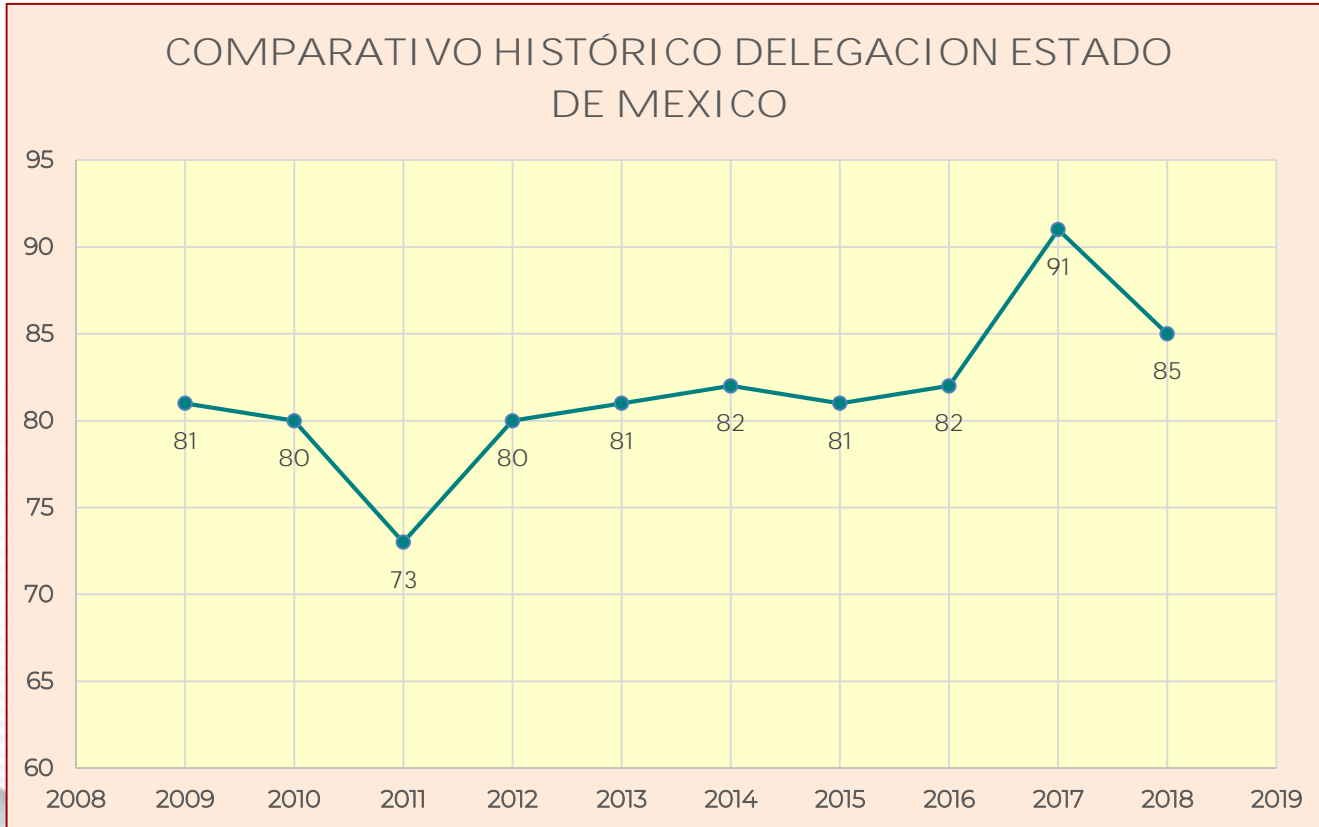
PTCCO EDO. MÉX. 2019

COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / PGR / 2018





PTCCO EDO. MÉX. 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

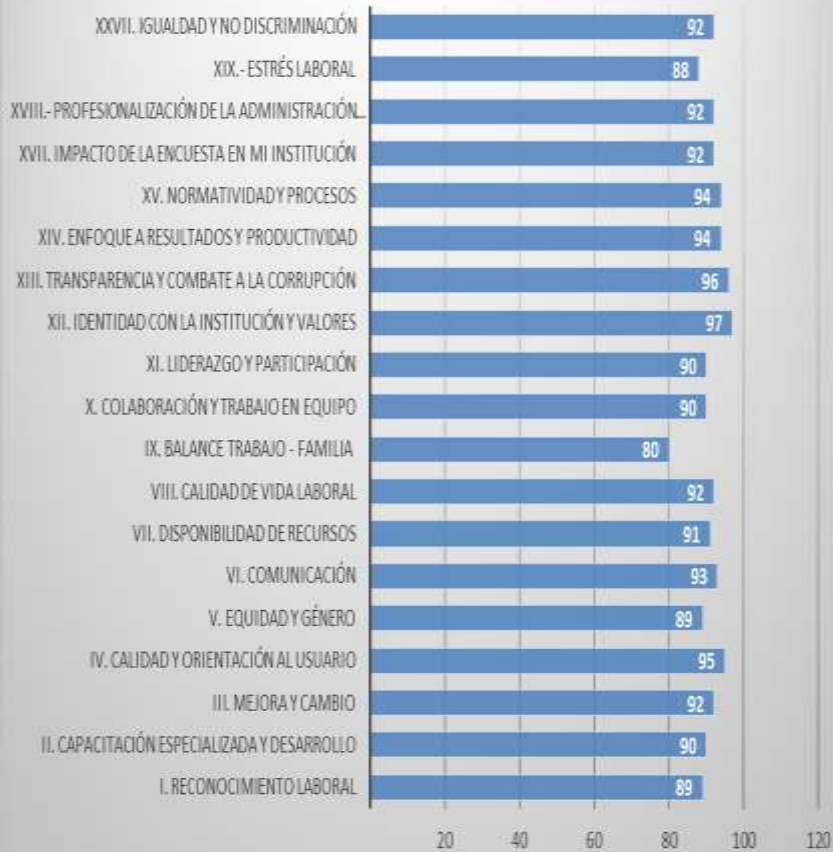
PTCCO EDO. MÉX. 2019

3.2. Resultados Estado de México 2016 Vs. 2018

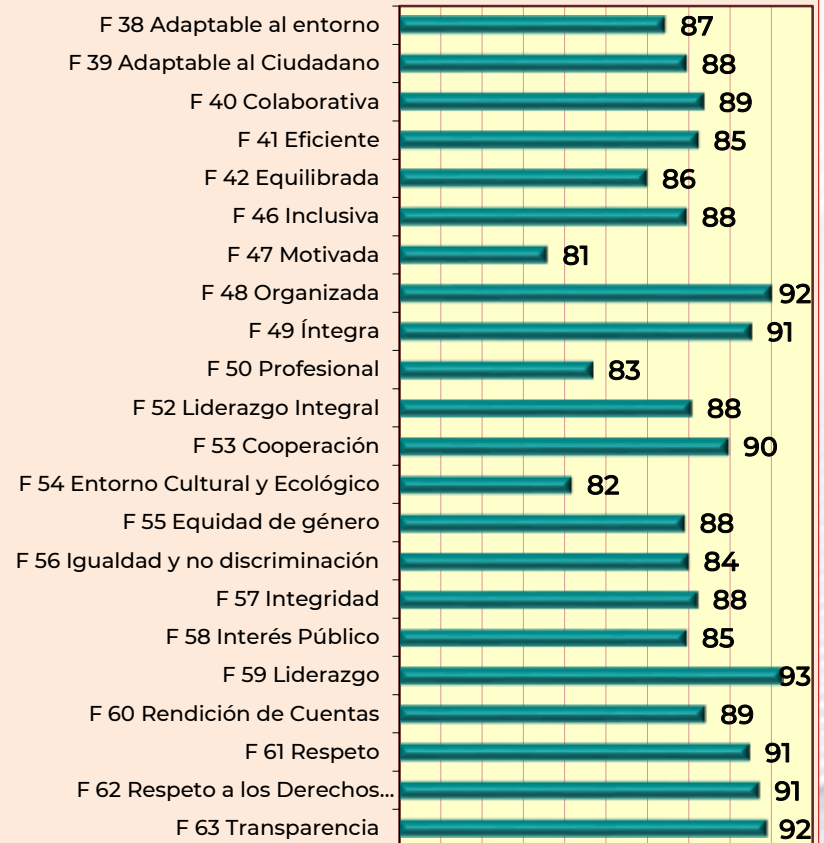


PTCCO EDO. MÉX. 2019

RESULTADOS UR335/2016



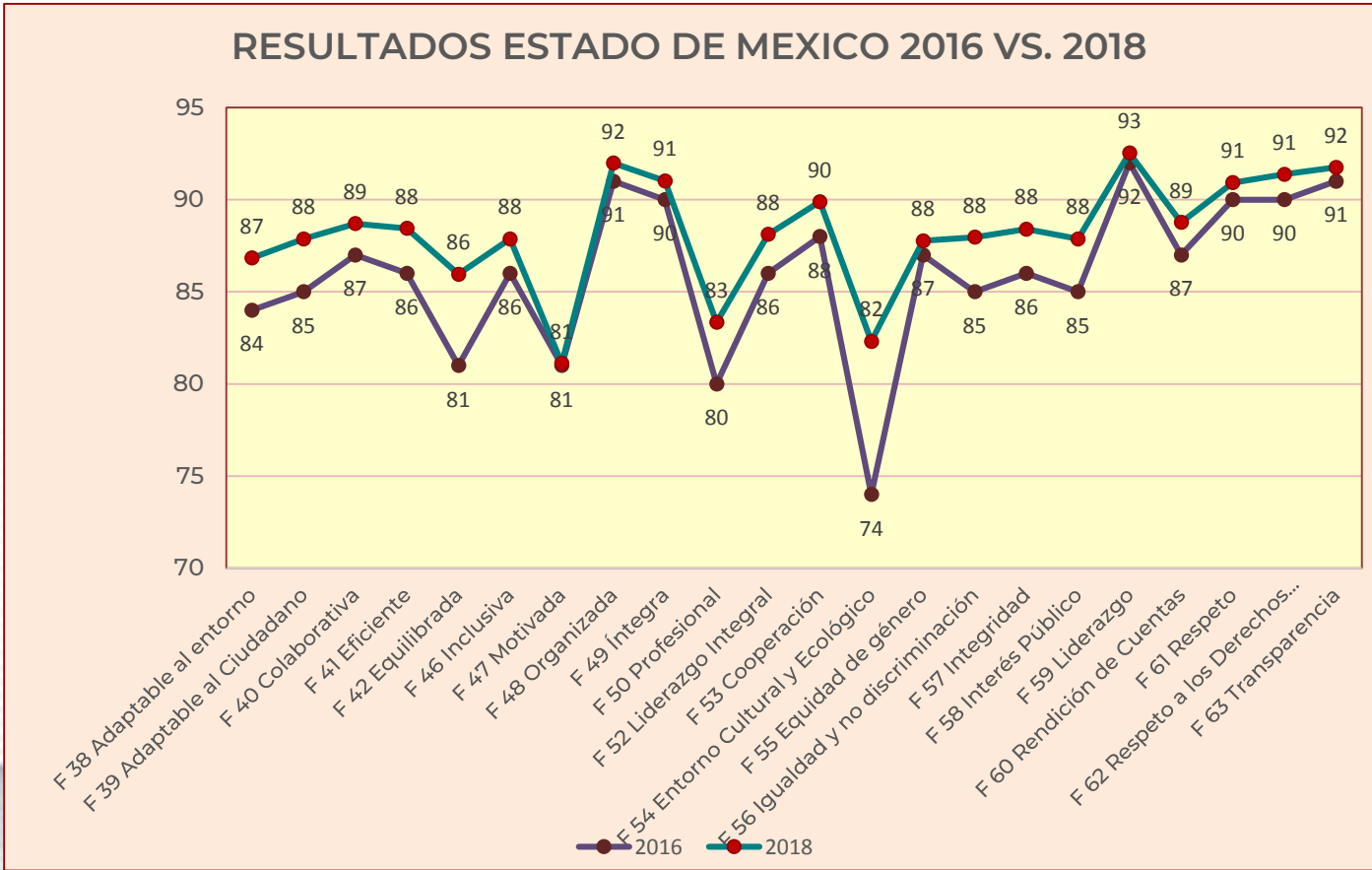
RESULTADOS DELEGACION ESTADO DE MEXICO/ 2018





PTCCO EDO. MÉX. 2019

RESULTADOS ESTADO DE MEXICO 2016 VS. 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO EDO. MÉX. 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO EDO. MÉX. 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 ESTADO DE MEXICO 2017-2018

$$\frac{9 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{11 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 75\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO EDO. MÉX. 2019

Factor I
Reconocimiento Laboral

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor IX
Balance Trabajo y Familia

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{3 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 33.3\% \text{ de efectividad}$$

Factor XI
Liderazgo y Participación

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XVII
Impacto de la Encuesta en mi Institución

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor V
Equidad y Género

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 50\% \text{ de efectividad}$$

Factor X
Colaboración y Trabajo en Equipo

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XIV
Enfoque a resultados y productividad

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XXV
Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO EDO. MÉX. 2019

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



PTCCO EDO. MÉX. 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 335 **DELEGACION ESTADO DE MEXICO**

FACTOR

42. EQUILIBRADA
REACTIVOS: 150. LA JORNADA LABORAL EN MI ÁREA ME PERMITE CONCILIAR LAS REPOSABILIDADES FAMILIARES Y PARTICIPAR EN EVENTOS CULTURALES (CINE, CONCIERTOS, RESITALES, MUSEOS, EXPOSICIONES, DANZA) 149. EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVE VISITAR Y CUIDAR PARQUES HISTÓRICOS, CULTURALES O SITIOS PATRIMONIALES (MONUMENTO, LUGAR HISTÓRICO O ARTÍSTICO Y SITIO ARQUEOLÓGICO)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REAFIRMAR EN LOS MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA DELEGACION ESTADO DE MEXICO, SU DEBER DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN A SU CARGO, ASI COMO EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN UN SANO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA 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	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DELEGACION ESTADO DE MEXICO, EL DEBER QUE TIENEN DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN A SU CARGO.	DGRHO/DELEGACION ESTATAL	REUNIONES DE TRABAJO POR AREAS	MENSULA	E	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	54	P														
					O		R															
2	PROGRAMAR ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS PARA TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS SIN IMPORTAR EL CARGO O PLAZA Y SU FAMILIA.	DGRHO/DGASP/DDH	PARA TI	PERMANENTE	E	TODO EL PERSONAL	54	P														
					O		R															
3					E			P														
					O		R															
4					E			P														
					O		R															

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO EDO. MÉX. 2019

PGR

PROFESORADO DE LA FISCALÍA 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 335	DELEGACION ESTADO DE MEXICO
------------	-----------------------------

FACTOR

50. PROFESIONAL
194. EN MI INSTITUCION SE CUBREN LOS PUESTOS VACANTES, CON EL PERSONAL DE LA INSTITUCION QUE CUMPLA EL PERFIL REQUERIDO DE LA VACANTE
195. PERCIBO QUE EN MI AREA SE MOTIVA Y AYUDA AL PERSONAL ANTES DE PROCEDER A UN DESPIDO
196. PERCIBO QUE EN MI INSTITUCION SE CUBREN LOS PUESTOS VACANTES CON PROCESOS DE RECLUTAMIENTO FORMALES (PRENSA, BOLSA DE TRABAJO, AGENCIAS DE EMPLEO, INSTITUCIONES EDUCATIVAS, ETC.)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR ANTE TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA DELEGACION ESTADO DE MEXICO ASI COMO INSTITUCIONES EDUCATIVAS, LOS PUESTOS VACANTES PARA ASI PROCEDER A LA PROMOCION PARA CUBRIRLA DE ACUERDO A EL PERFIL NECESARIO

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	PROMOSION POR ESCALAFON DE ACUERDO AL TIPO DE VACANTE Y LAS APTITUDES DEL ASPIRANTE	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	COMUNICADOS	SEMESTRAL	E	TODO EL PERSONAL		P														
					O		R															
2	DIFUNDIR CONVOCATORIAS MEDIANTE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON LAS QUE SE TIENE CONVENIOS	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	COMUNICADOS	MENSUAL	E	TODO EL PERSONAL		P														
					O		R															
3					E			P														
					O		R															
4					E			P														
					O		R															

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO EDO. MÉX. 2019

PGR

PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL



OFICIALÍA MAYOR

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 335 DELEGACION ESTADO DE MEXICO

FACTOR

47. MOTIVADA
176. EL SUELDO QUE PERCIBO ES DE ACUERDO A MIS RESPONSABILIDADES
181. MI SUELDO VA COMPENSÁNDOSE EN CONCORDANCIA CON LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PAÍS
205. CONSIDERO QUE MI REMUNERACIÓN ESTÁ POR ENCIMA DE PUESTOS SEMEJANTES FUERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL 206.
ANUALMENTE HAY UN INCREMENTO SALARIAL EN MI INSTITUCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1					E			P														
					O		R															
2					E			P														
					O		R															
3					E			P														
					O		R															
4					E			P														
					O		R															

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO EDO. MÉX. 2019

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 335 DELEGACION ESTADO DE MEXICO

FACTOR

63. TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUSION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS EN LAS SUBSEDES QUE CONFORMAN ESTA DELEGACION MEDIANTE PERIODICO MURAL	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	PERIODICO MURAL	MENSUAL	E X O X	SUPERIOR Y MANDO		P															
2					E O			R															
3					E O			R															
4					E O			R															

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO EDO. MÉX. 2019

PGR

PROCESOS DE COORDINACIÓN



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 335 DELEGACION ESTADO DE MEXICO

FACTOR

52. LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ALENTAR AL PERSONAL PARA MANTENER UN COMPOTAMIENTO ETICO Y BASADO EN EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR		2019															
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	CURSOS PRESENCIALES Y EN LINEA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS, EQUIDAD DE GENERO Y TRABAJO EN EQUIPO	DGDRHO, DGTIC	MESAS DE TRABAJO	MENSUAL	E X O X	SUPERIOR Y MANDO		P																
2					E O			R																
3					E O			R																
4					E O			R																

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA