



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

Delegación Estatal Oaxaca



PTCCO 340 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	47
3. Análisis Comparativo	49
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	53
3.1.1. Comparación de resultados PGR Vs. Delegación Oaxaca	54
3.1.2. Comparación Sector Central	55
3.1.3. Comparativo las 10 Delegaciones mejor calificadas	58
3.1.4. Comparativo Histórico Delegación Estatal Oaxaca	60
3.2. Resultados Delegación Estatal Oaxaca 2016 Vs. 2018	61
3.3. Efectividad del PTCCO 2017- 2018.....	64
4. Definición de Objetivos Estratégicos	66
5. Definición de Prácticas de Transformación	66
5.1. Difusión de resultados	67
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	67



PTCCO 340 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 340 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 340 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 340 2019

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

233 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal Oaxaca participaron en la ECCO 2018 de un universo de 266, es decir el 87.59%, siendo mas servidores públicos que en el año 2016.

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 PGR delegación Oaxaca en la encuesta fue de 83 puntos, 1 punto mas que la calificación obtenida el año 2016.

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 Oaxaca en la ECCO 2018 es el siguiente:

85 ≥; 79 ≤

El umbral superior resulta cinco punto por abajo de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 6 puntos.



PTCCO 340 2019

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



85 - 87



80-84



72-79

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 72 y 79 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 estatal Oaxaca, 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 340 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

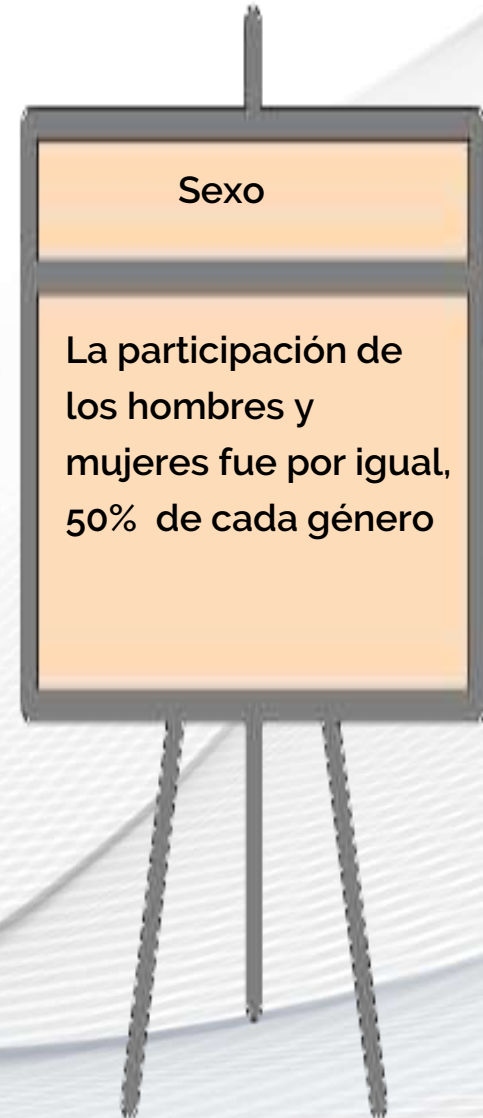
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y
Organización

PTCCO 340 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO 340 2019



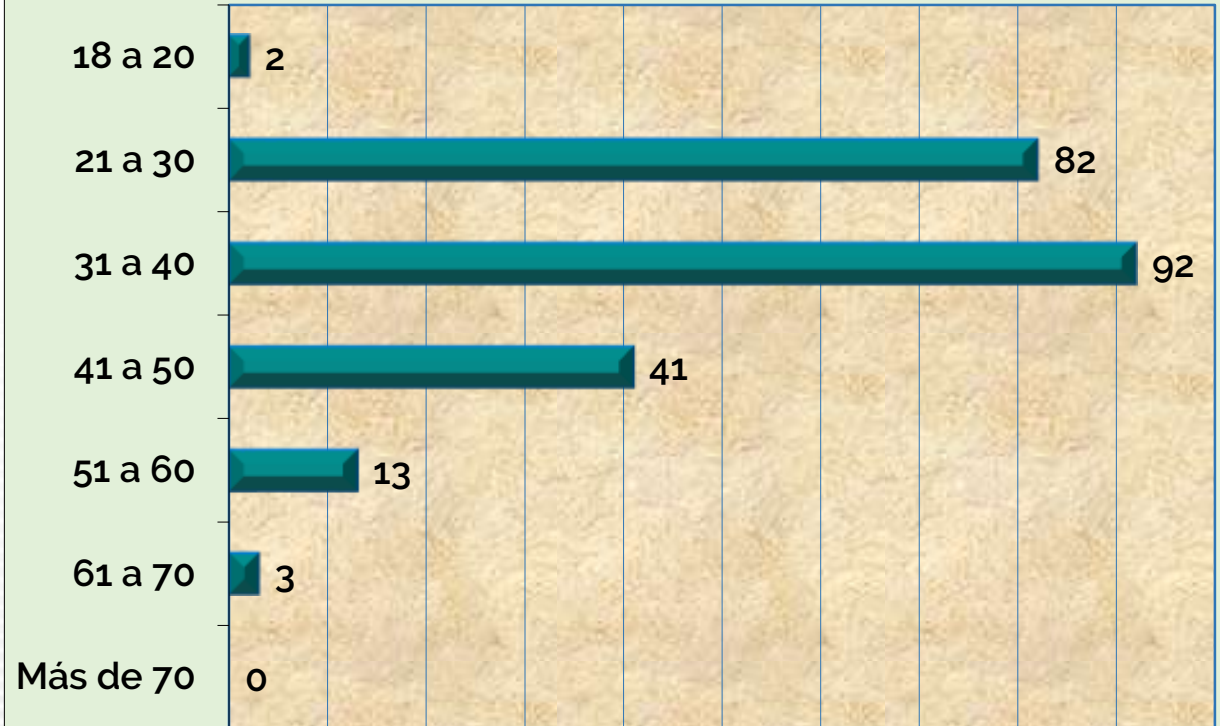


PTCCO 340 2019

Edad

92 (39%) personas encuestadas tienen menos de 31 a 40 años, 81 (35%) tienen menos de 40 años y 3 (1%) son adultos mayores.

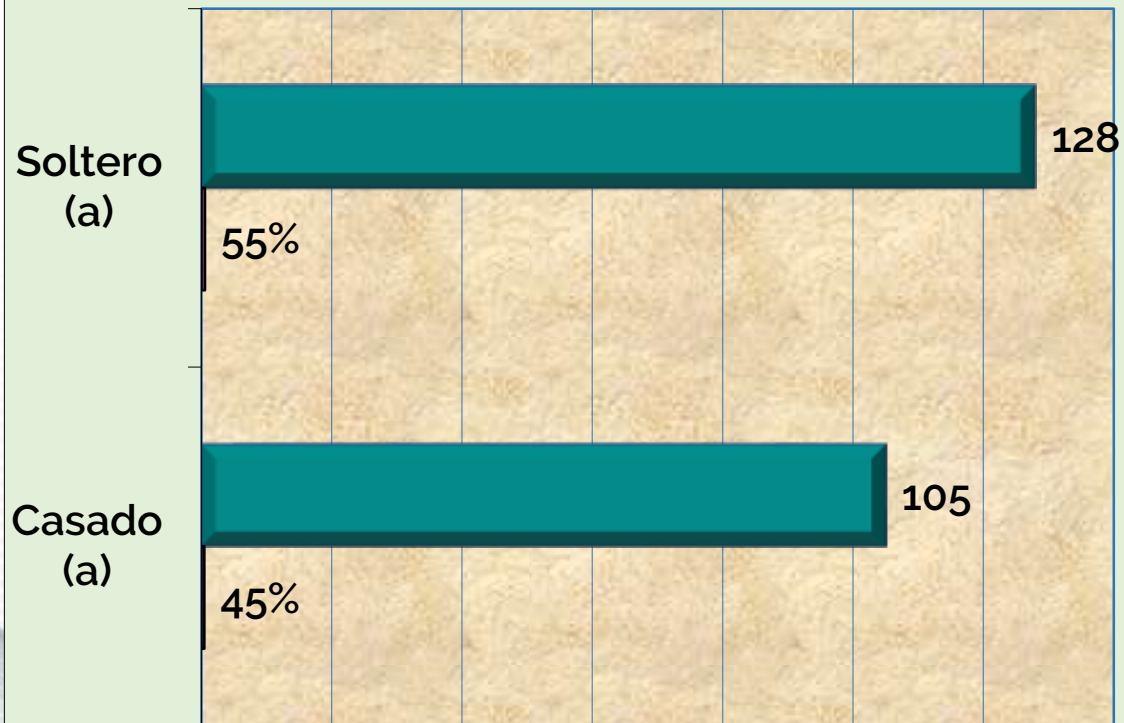
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO 340 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros fue ligeramente superior en 10 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO 340 2019

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



Nivel de Estudios

El 68% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 9% ostenta estudios superiores, mientras que 5 personas tienen estudios técnicos

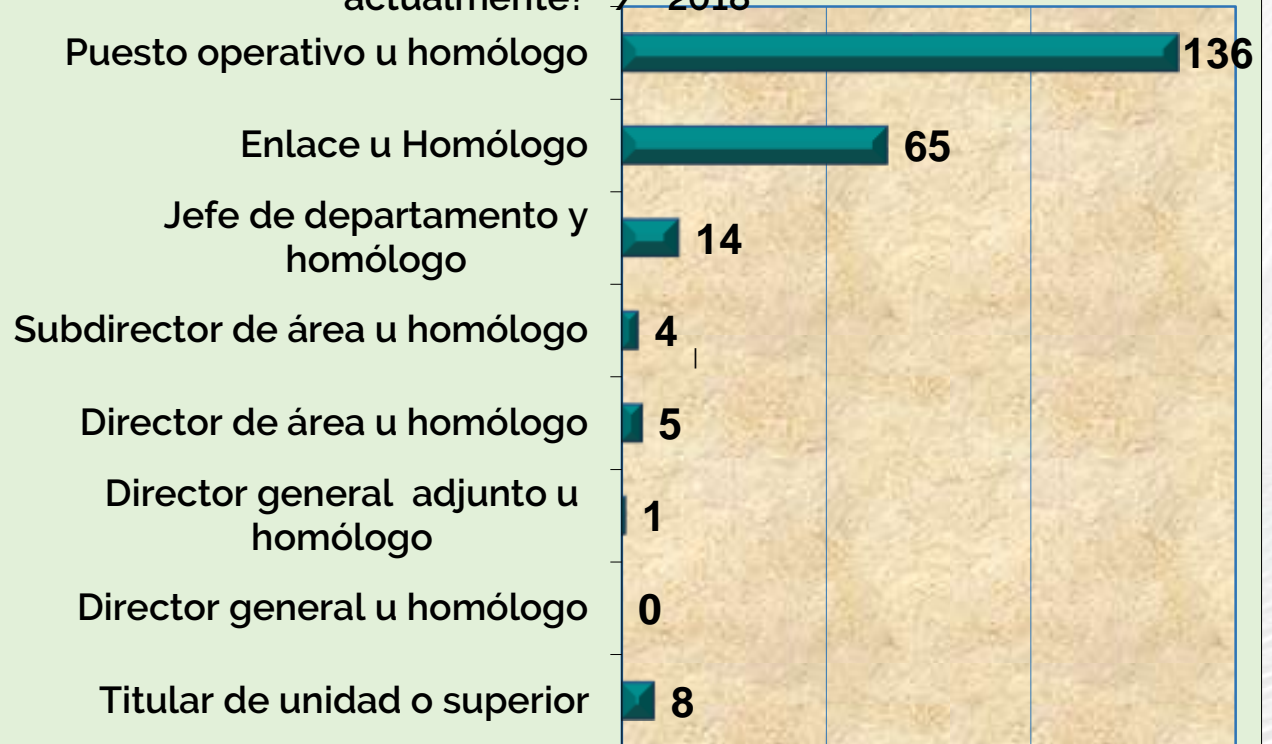


PTCCO 340 2019

Nivel de Puesto

La mayoría de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras que solo 5 ostentan puestos de Director de área u homólogo

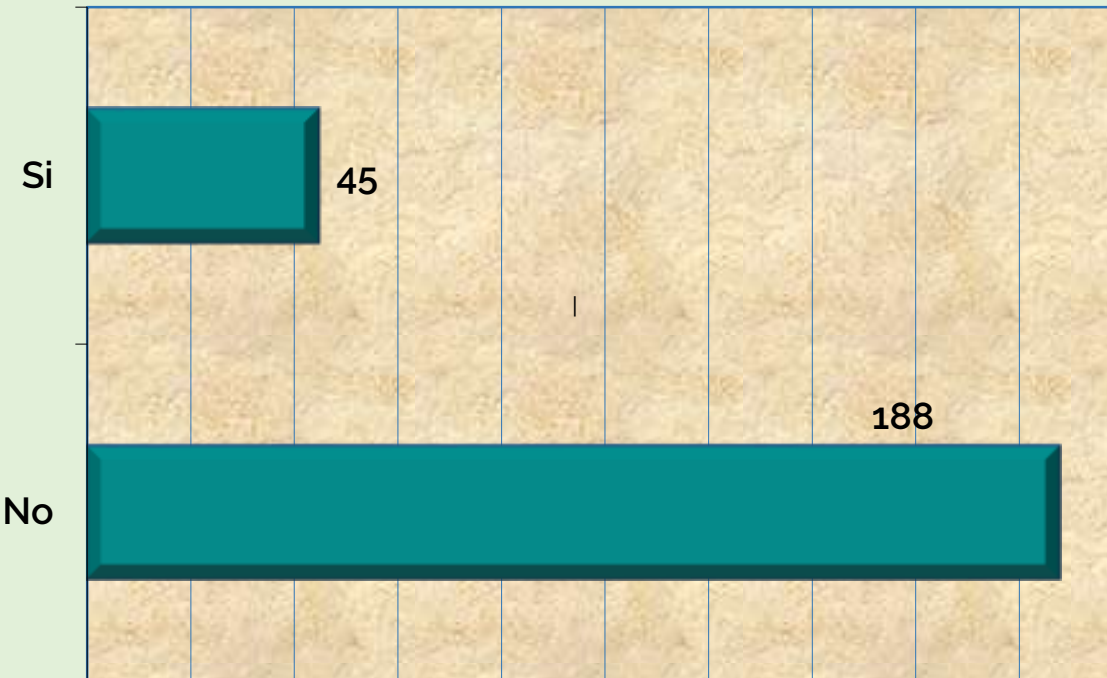
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO 340 2019

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



Servicio de Carrera

La mayoría de los encuestados (81%) no ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.

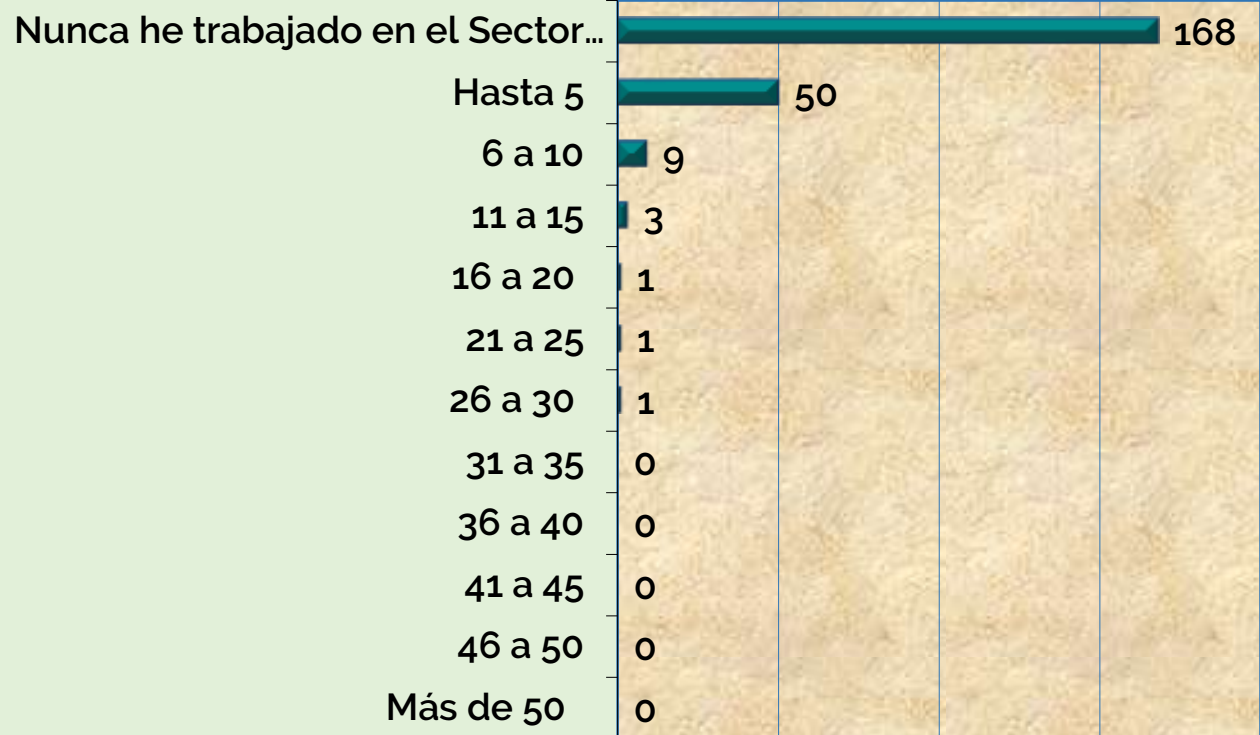


PTCCO 340 2019

Años en el Sector Privado

La mayoría de los participantes en la ECCO no tienen experiencia en el Sector Privado.

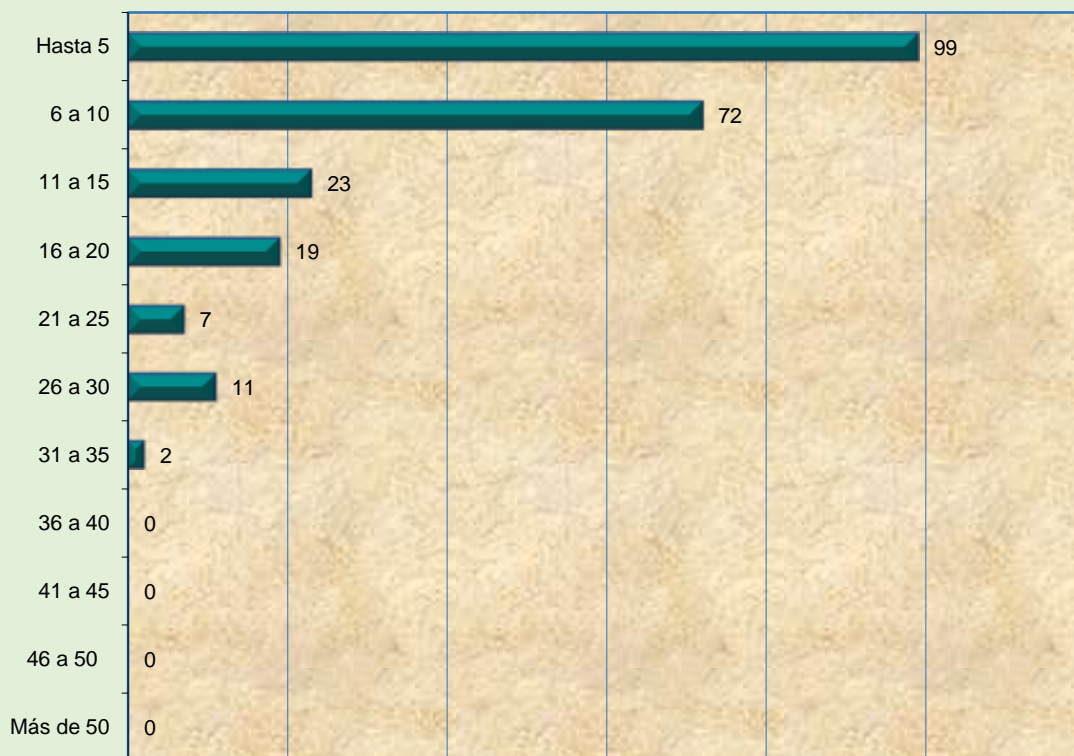
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO 3402019

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



Años en el Sector Público

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

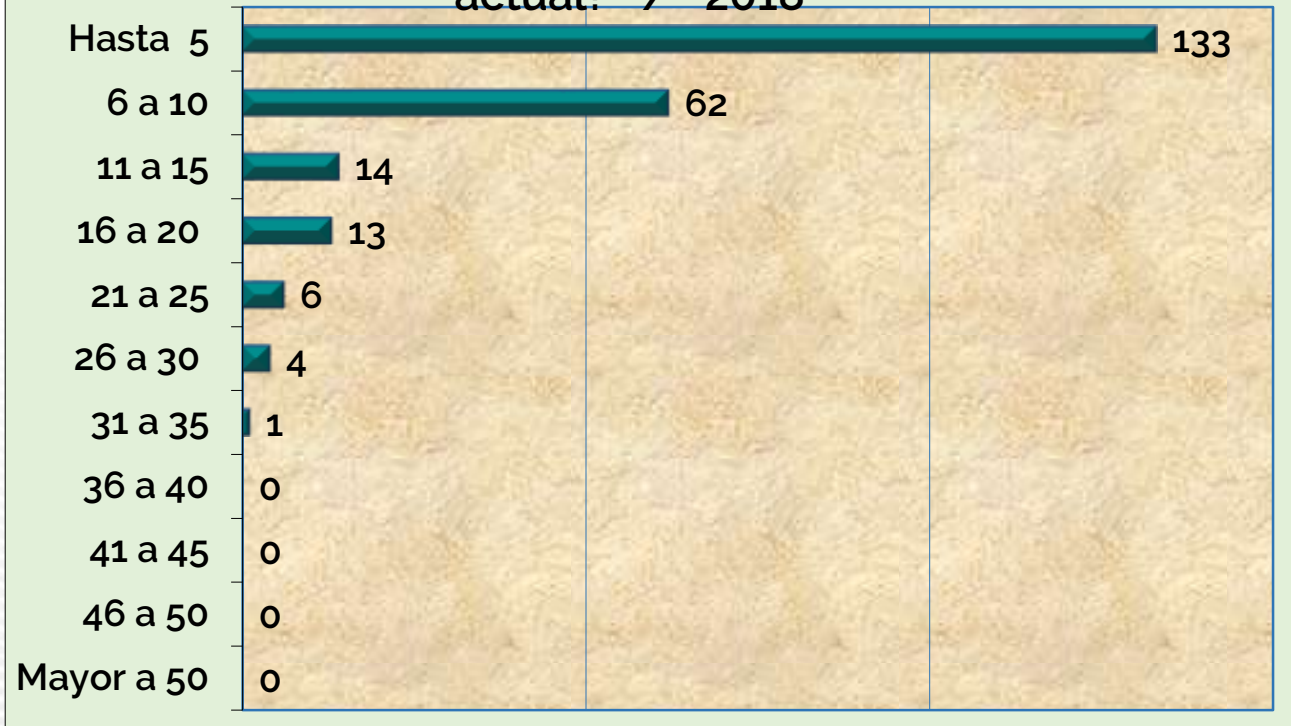


PTCCO 340 2019

Años en el puesto actual

La mayoría de los encuestados tienen hasta 5 años en el sector público.

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





PTCCO 340 2019

Estudios actuales

El 30% de los encuestados realizan actualmente algún tipo de estudio

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

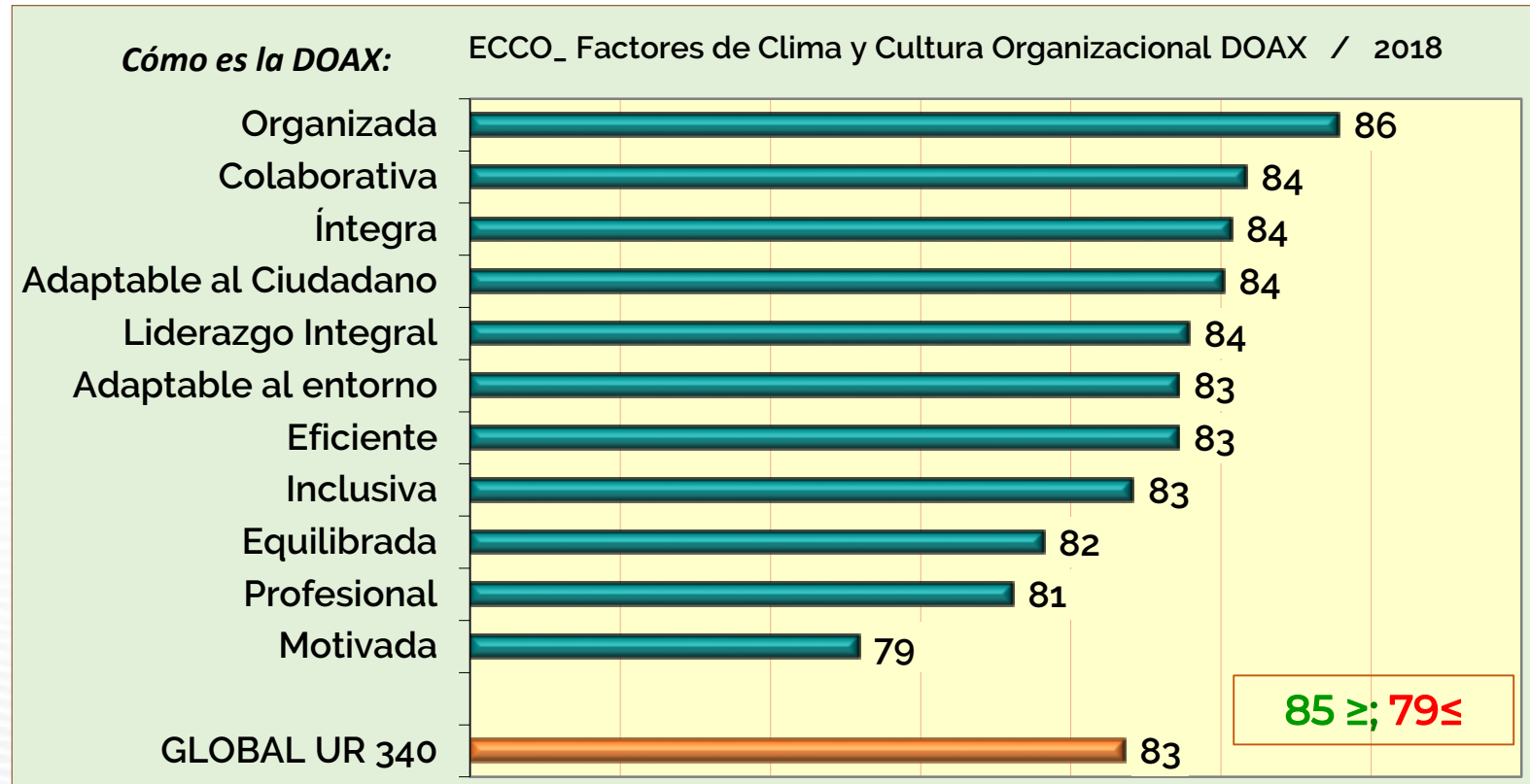
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO 340 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



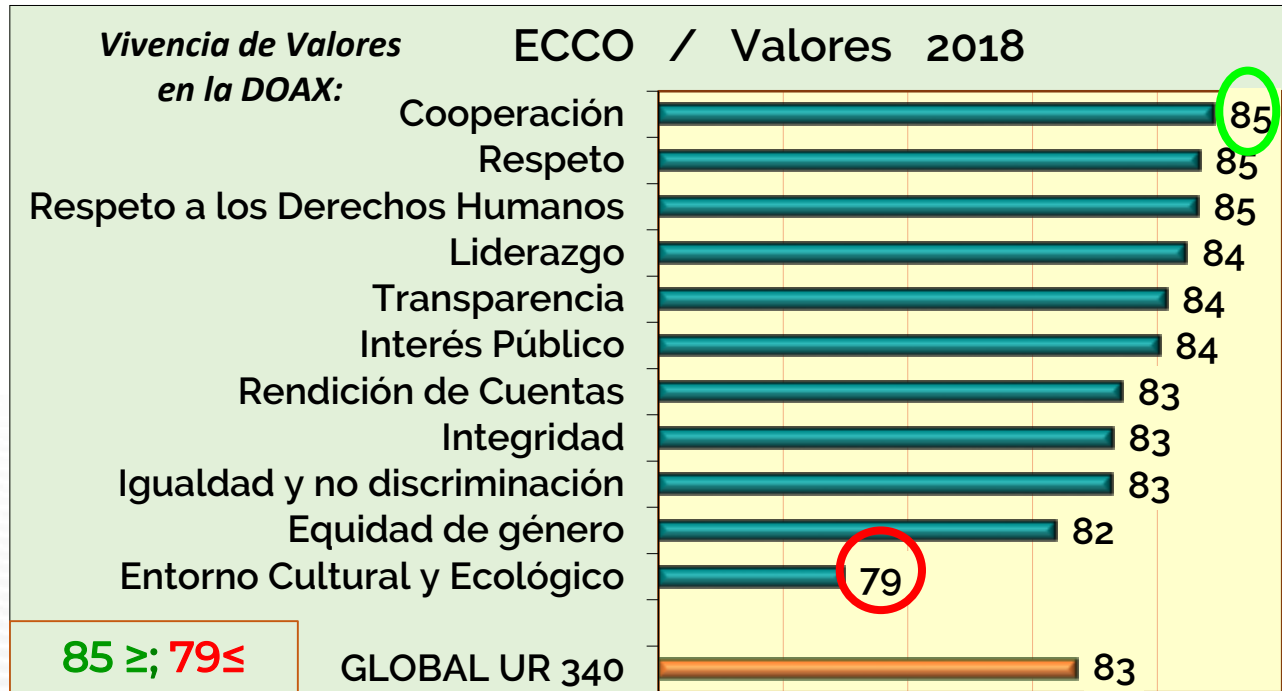
PTCCO 340 2019



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



PTCCO 340 2019

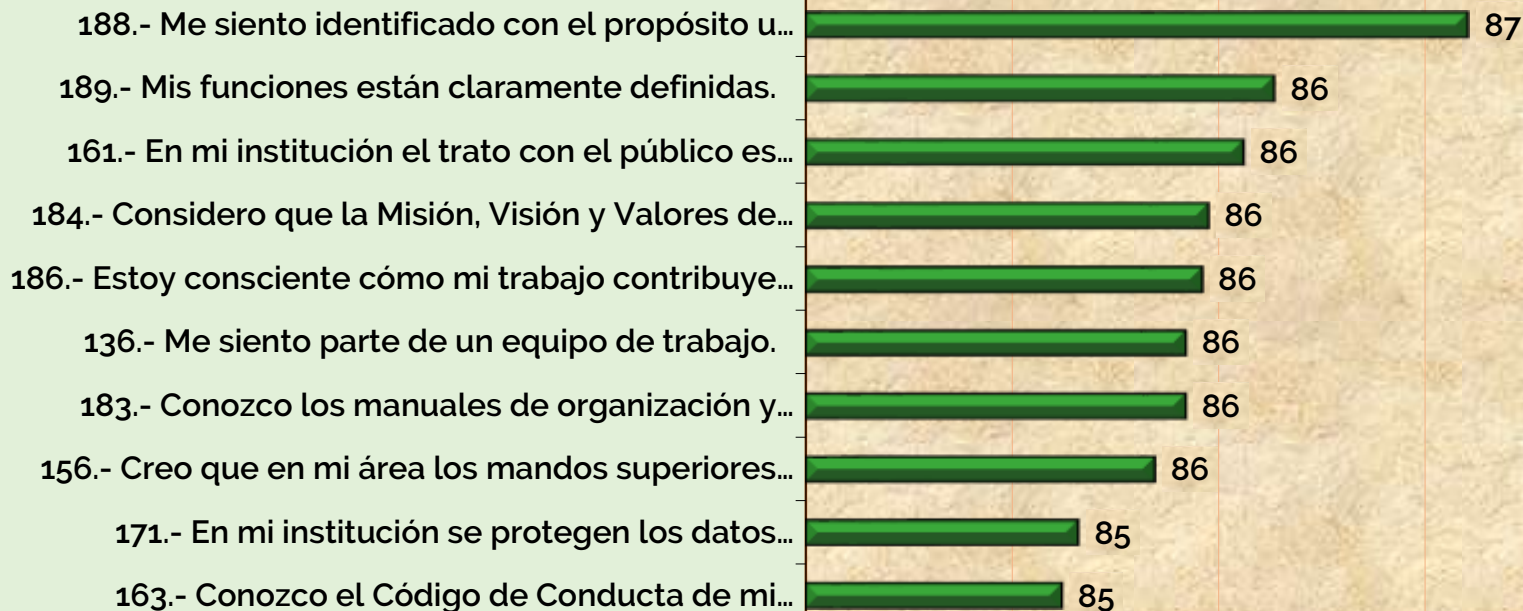


En los factores relacionados al código de Ética, se puede observar que en la Delegación estatal Oaxaca las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO 340 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DOAX / 2018



Los reactivos mejor calificados están relacionados con que el personal se encuentra identificado con el propósito y objetivo de la Institución, por tal motivo opinan que sus funciones están claramente definidas.



PTCCO 340 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DOAX / 2018



Los reactivos menos calificados muestran que en la Delegación podría mejorarse la convivencia familiar toda vez que refieren que la jornada laboral no les permite conciliar las responsabilidades familiares, así mismo cubrir los puestos vacantes de acuerdo a los perfiles de puestos establecidos



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO 340 2019

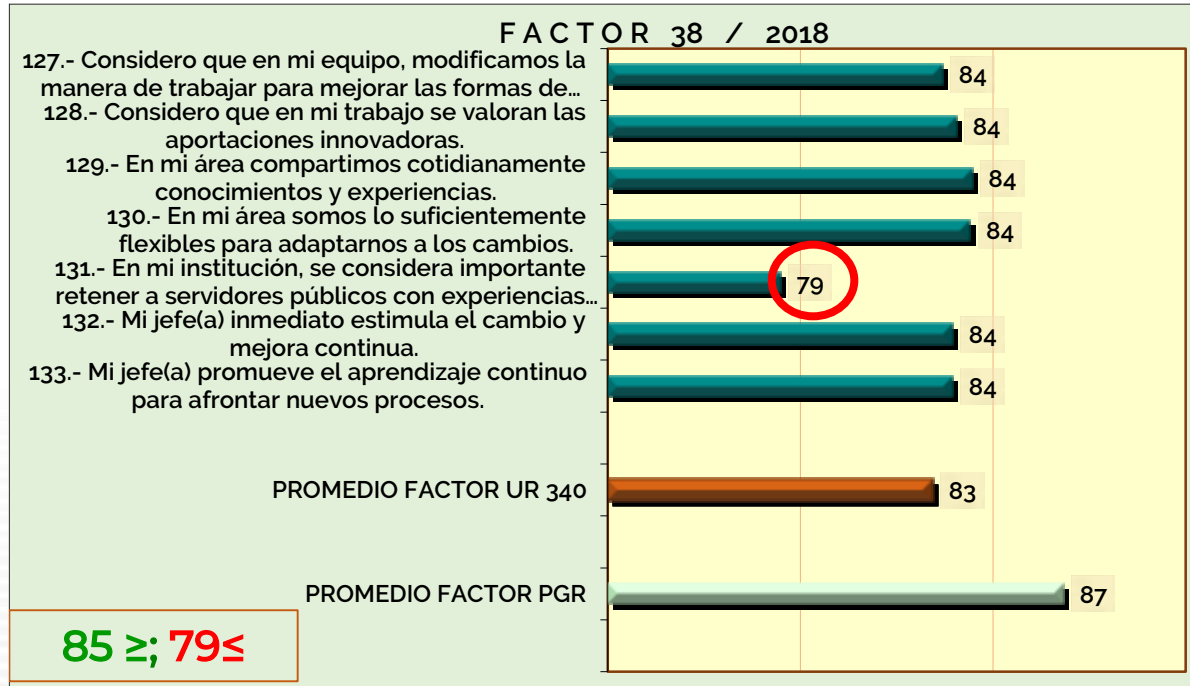
Factores básicos Índice individual



PTCCO 340 2019

La Delegación Estatal
Oaxaca es Adaptable
al entorno

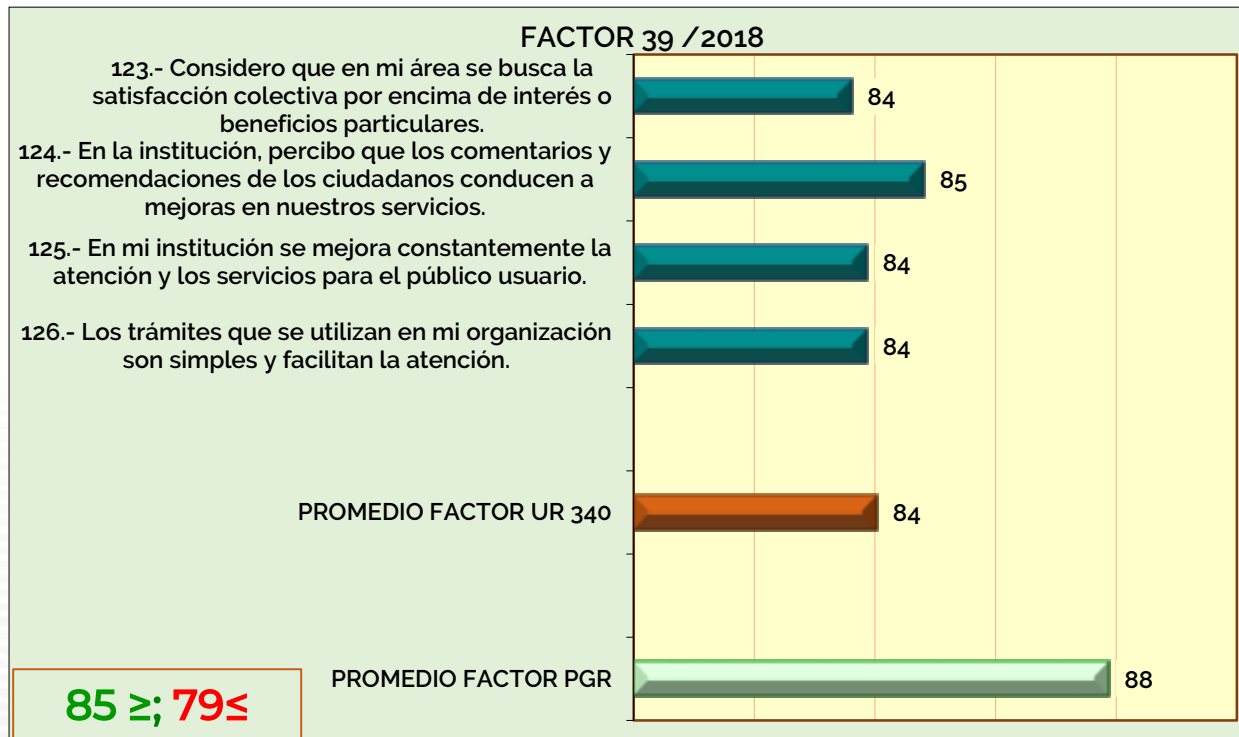
83



Las y los servidores públicos encuestados consideran que en su equipo de trabajo modifican la manera de trabajar para mejorar las formas de hacer las cosas y que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas.



PTCCO 340 2019



La Delegación estatal Oaxaca es Adaptable al ciudadano

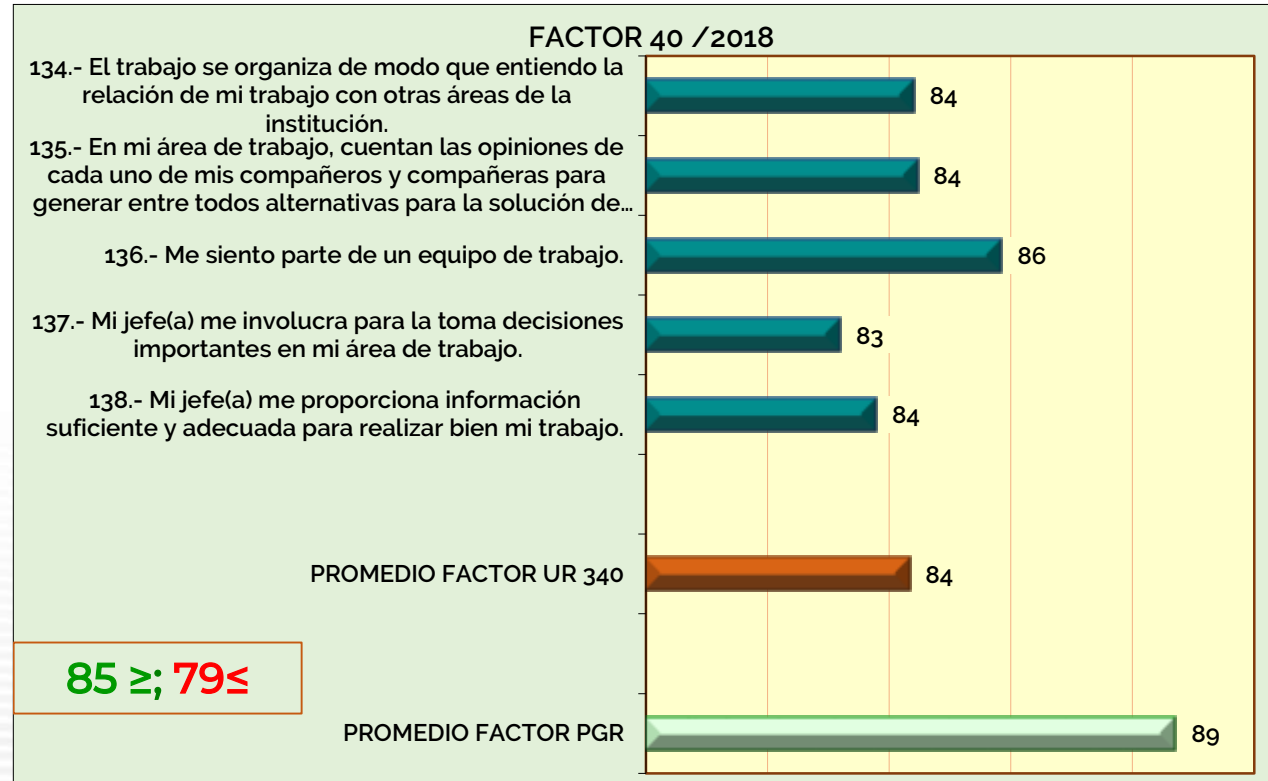


Los resultados muestran que en la Delegación estatal Oaxaca, se busca la satisfacción colectiva por encima de beneficios particulares y que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en los servicios.



PTCCO 340 2019

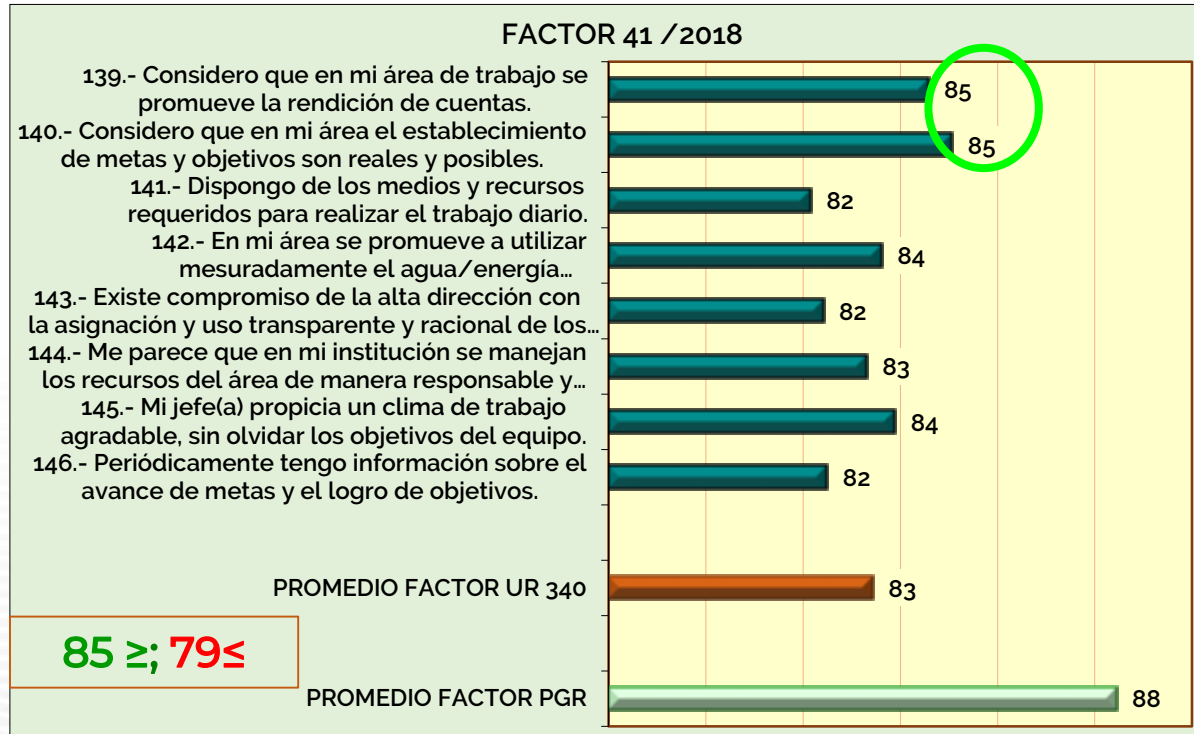
La Delegación Estatal
Oaxaca es
Colaborativa



Las y los servidores públicos 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.

PTCCO 340 2019

La Delegación Estatal
Oaxaca es Eficiente



Las y los Servidores Públicos de la Delegación estatal Oaxaca, consideran que en sus áreas de trabajo se promueve la rendición de cuentas y que el establecimiento de metas y objetivos son reales y positivos; así mismo consideran importante que periódicamente se les informe sobre el avance de metas y logro de objetivos.



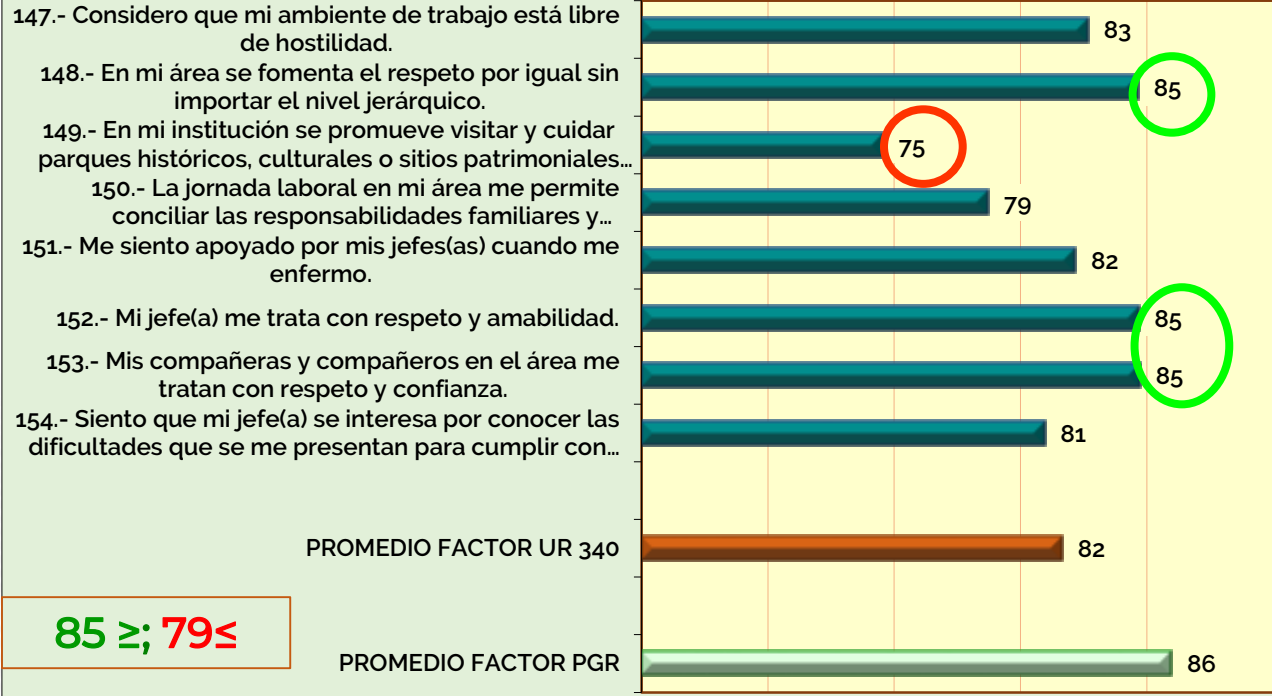
PTCCO 340 2019

La Delegación Estatal
Oaxaca es Equilibrada

82



FACTOR 42 /2018

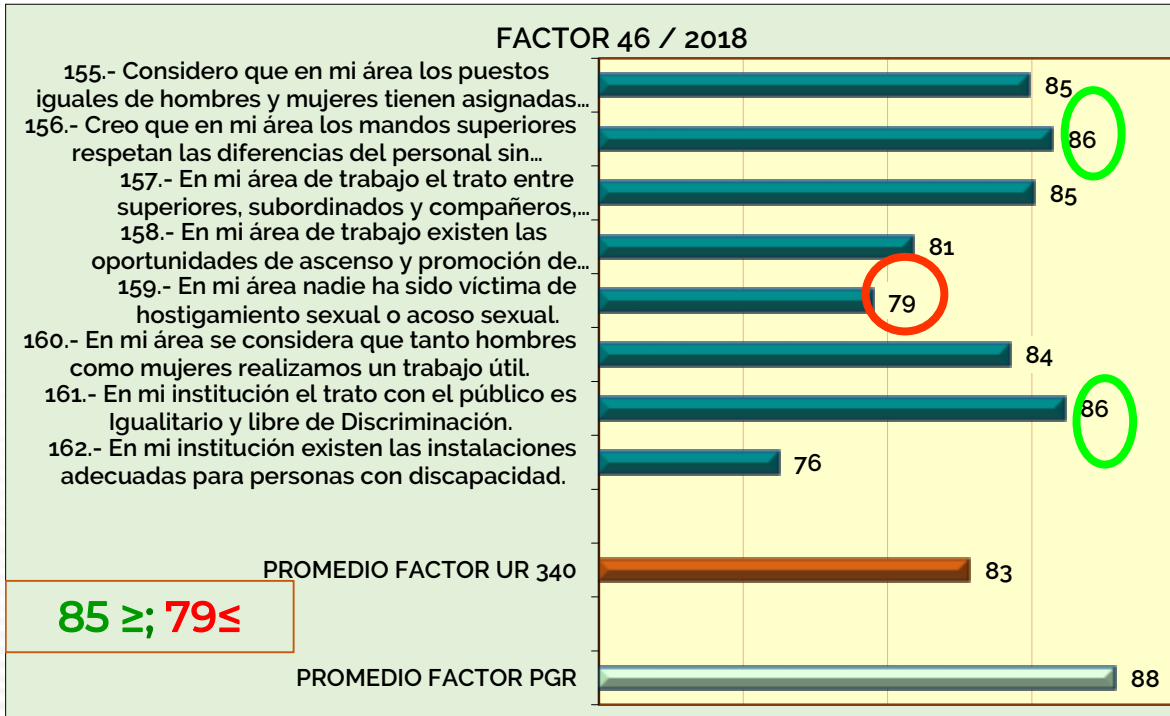


85 ≥; 79 ≤

Las y los trabajadores consideran que en su área de trabajo se fomenta el respeto sin importar el nivel jerárquico y que el jefe los trata con amabilidad y respeto, sin embargo no se promueve la visita y el cuidado a los parques históricos, culturales o sitios patrimoniales.

PTCCO FGR 2019

La Delegación Estatal
Oaxaca es Inclusiva

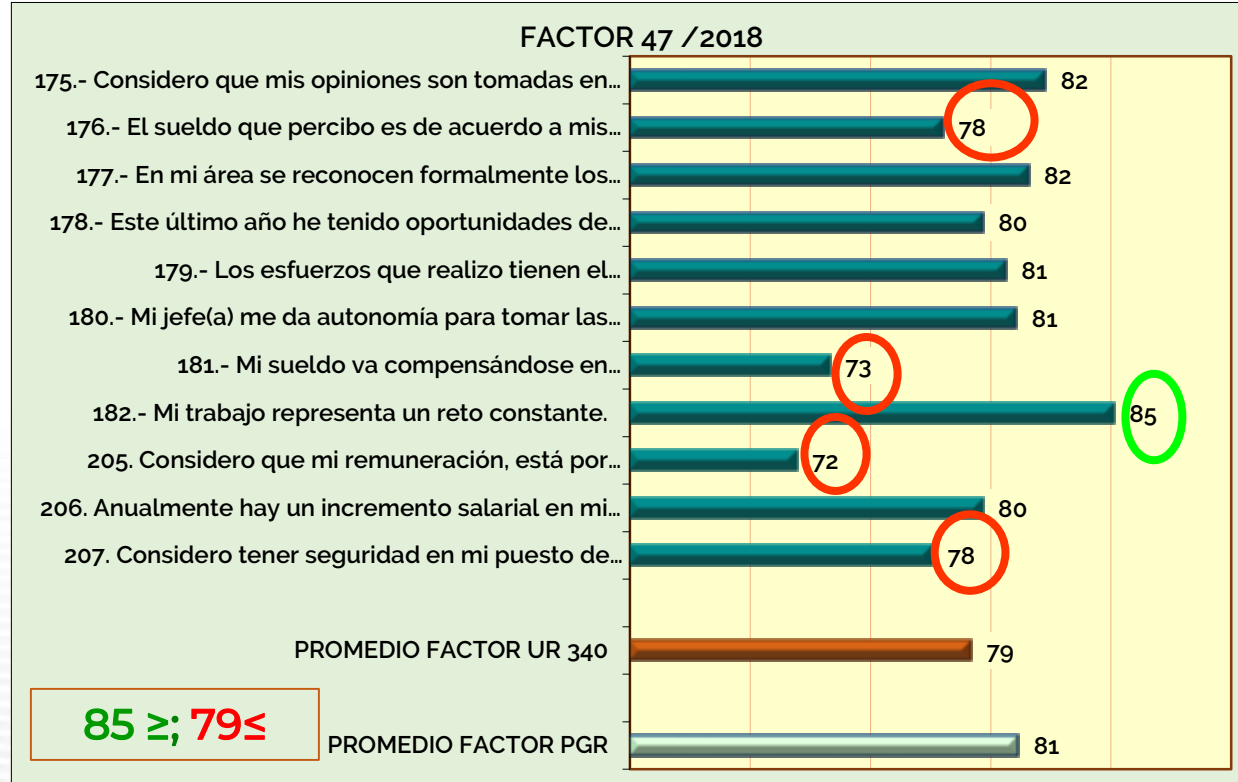


Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Así mismo consideran que es necesario que existan más instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.



PTCCO 340 2019

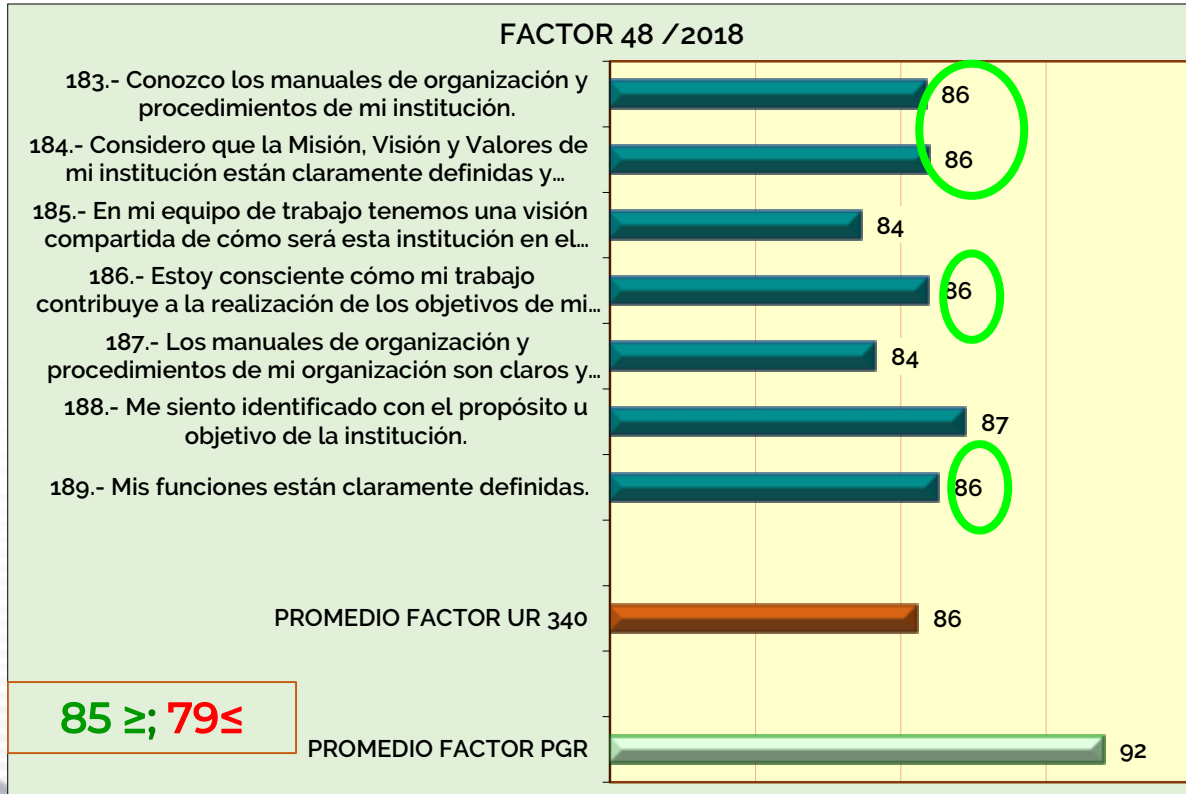
La Delegación Estatal
Oaxaca es
Motivada



El trabajo para el personal de la Delegación Oaxaca es considerado un reto constante pero que la remuneración esta por debajo de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal y que el sueldo no es compensando en concordancia con las condiciones económicas del país

PTCCO 340 2019

La Delegación Estatal
Oaxaca es Organizada

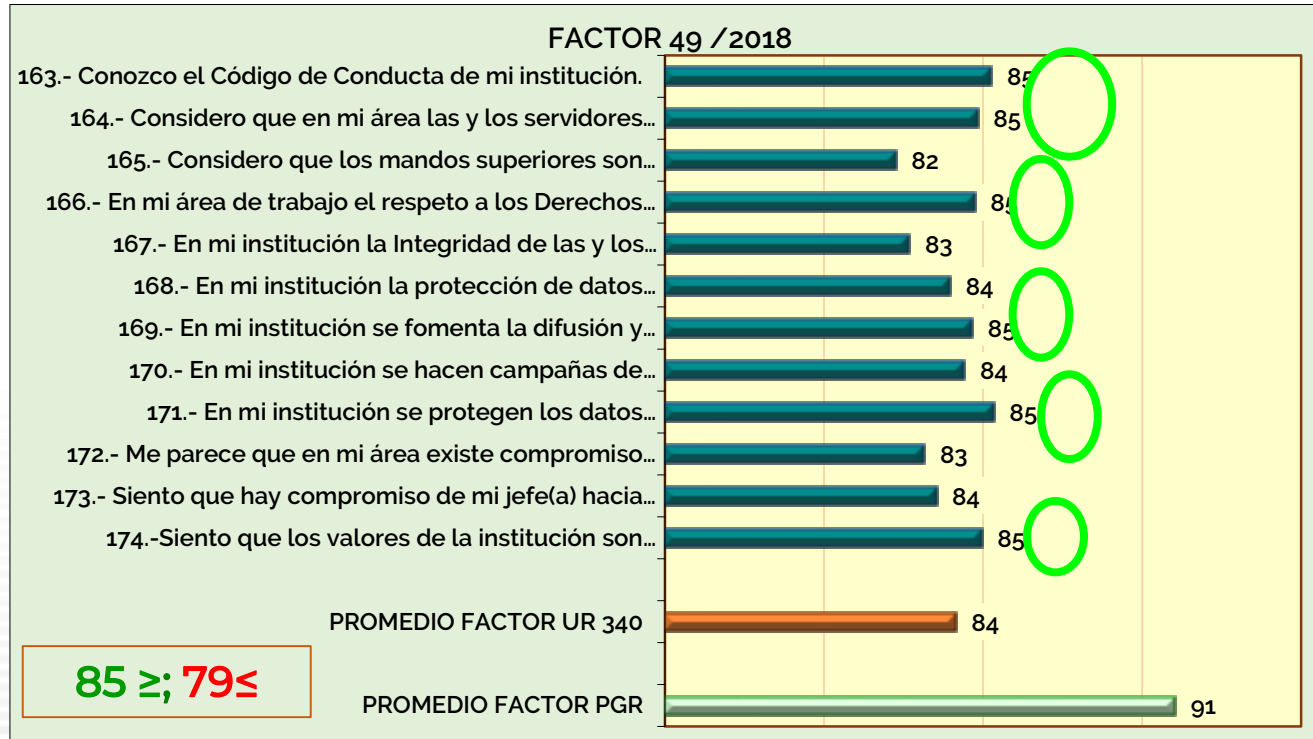


Las y los servidores públicos se sienten identificados con el propósito u objetivo de la Institución y consideran que la Misión, Visión y valores de la Institución están claramente definidas y comunicadas al personal.



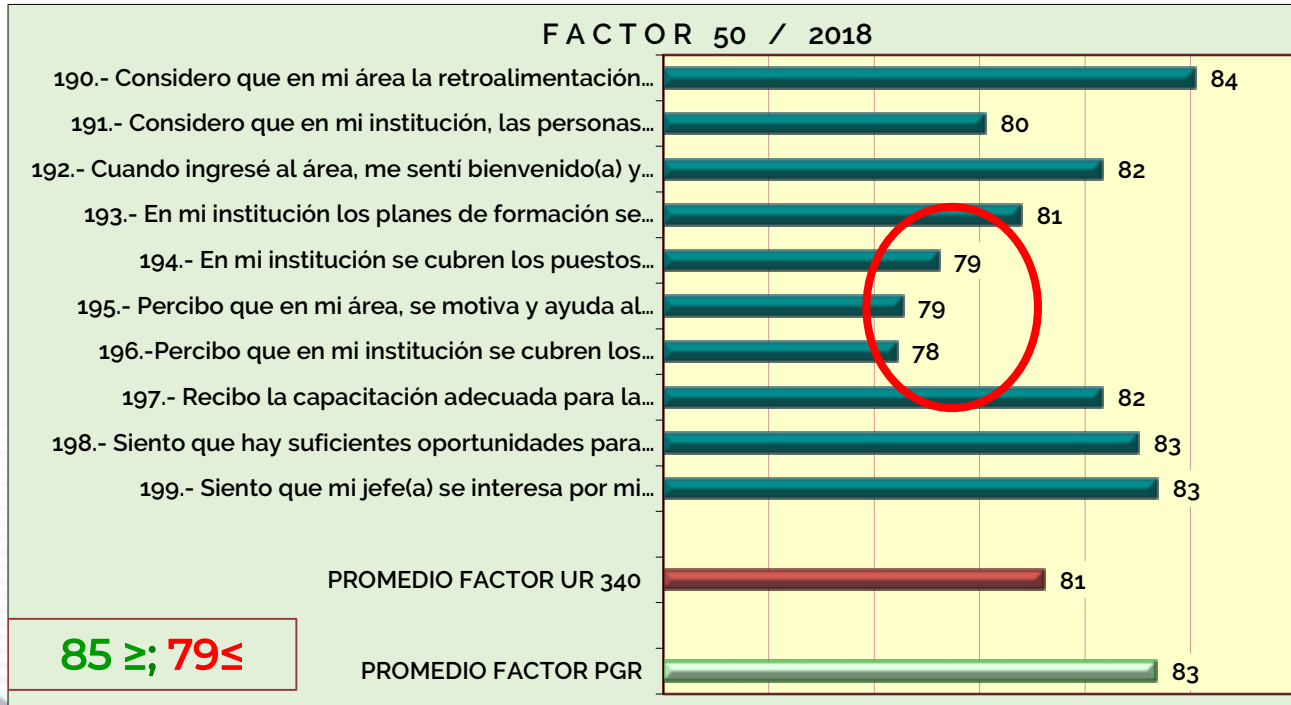
PTCCO 340 2019

La Delegación Estatal
Oaxaca es
Íntegra



Las y el servidor público de la Delegación Oaxaca 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 340 2019



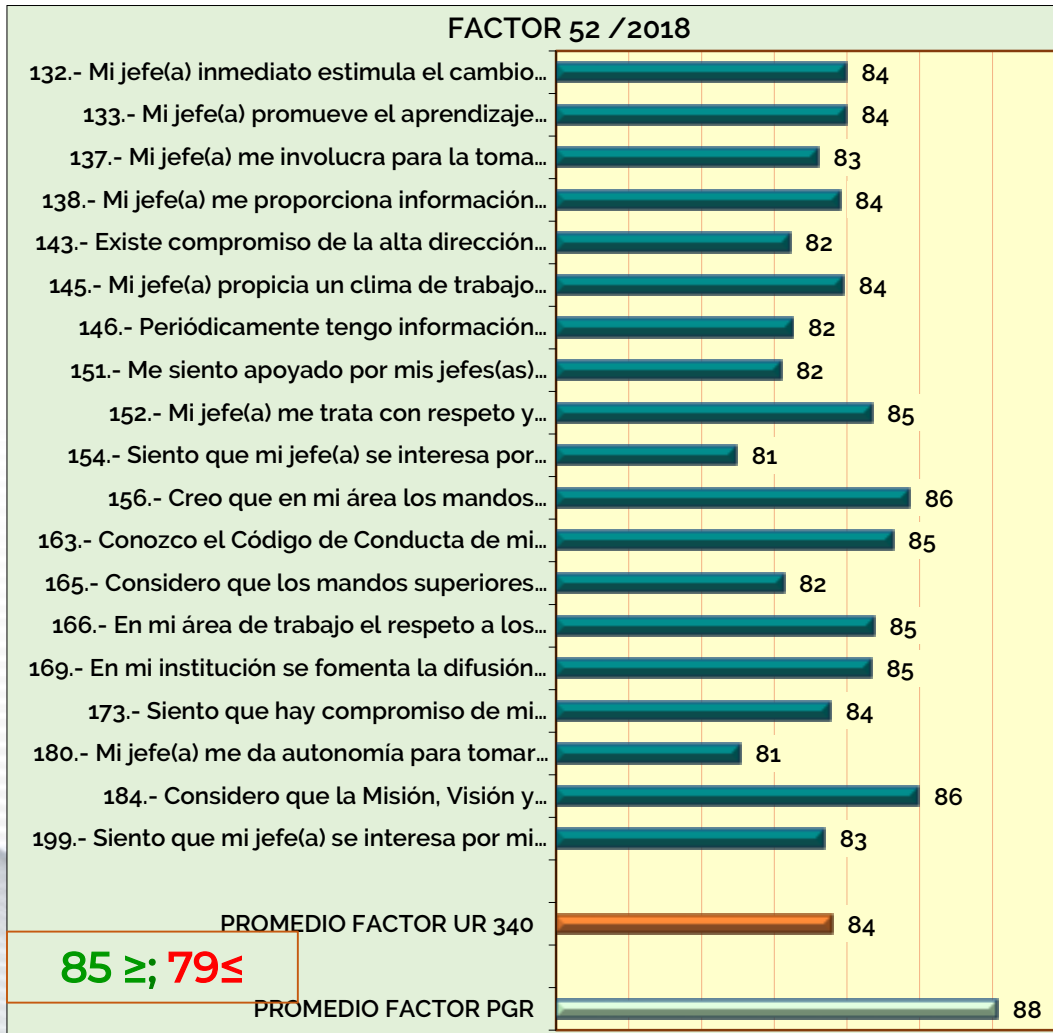
La Delegación Estatal
Oaxaca es Profesional



Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; así mismo es importante cubrir los puestos vacantes con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.



PTCCO 340 2019



La Delegación Estatal Oaxaca
tiene Liderazgo
Integral



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



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

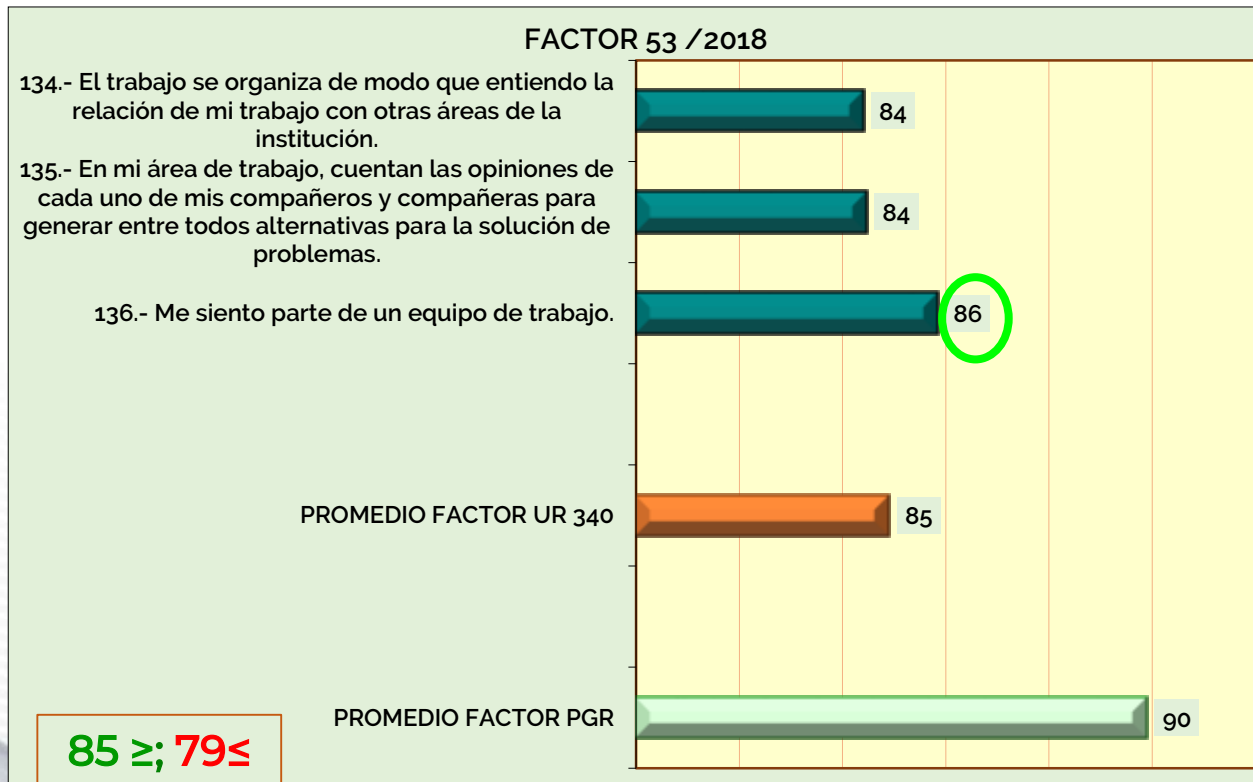
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO F340 2019

Resultado de factores de Valores



PTCCO 340 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



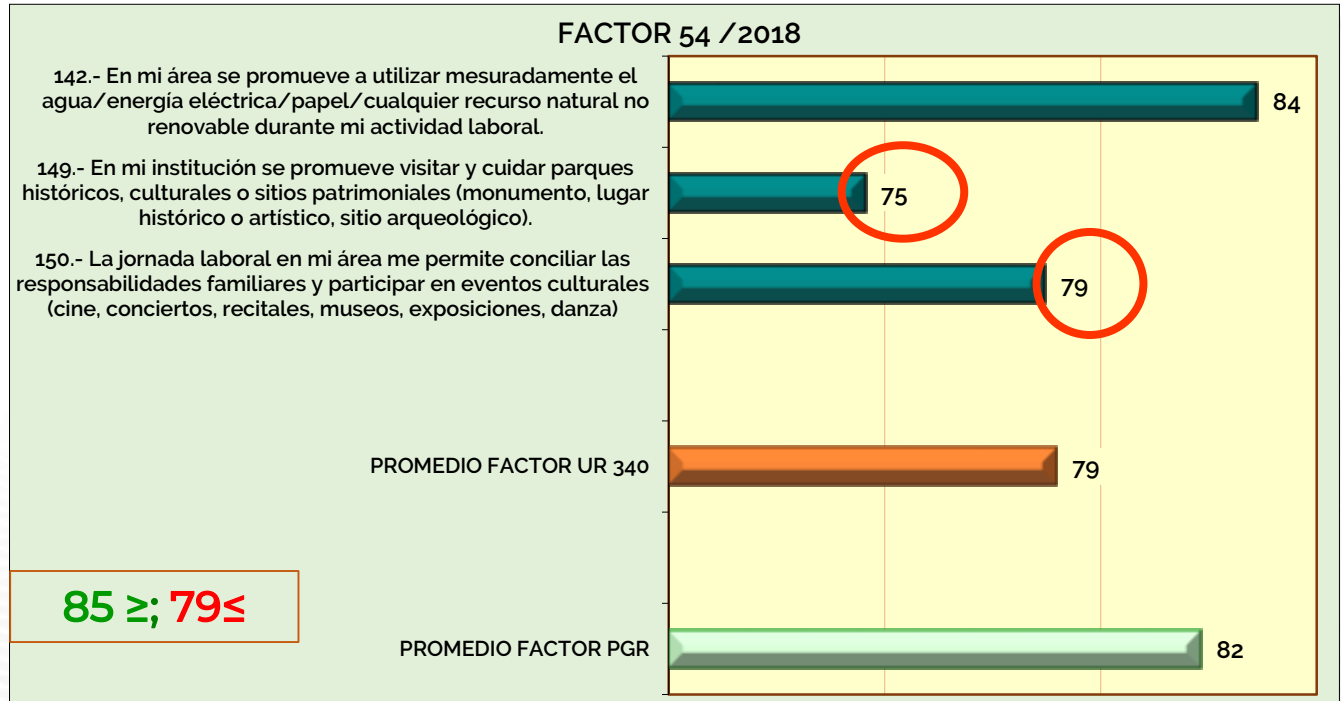
las y los servidores públicos de la Delegación estatal Oaxaca se sienten parte de un equipo de trabajo y organizan el trabajo de modo que se entiende la relación del trabajo con otras áreas de la Delegación.



PTCCO 340 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

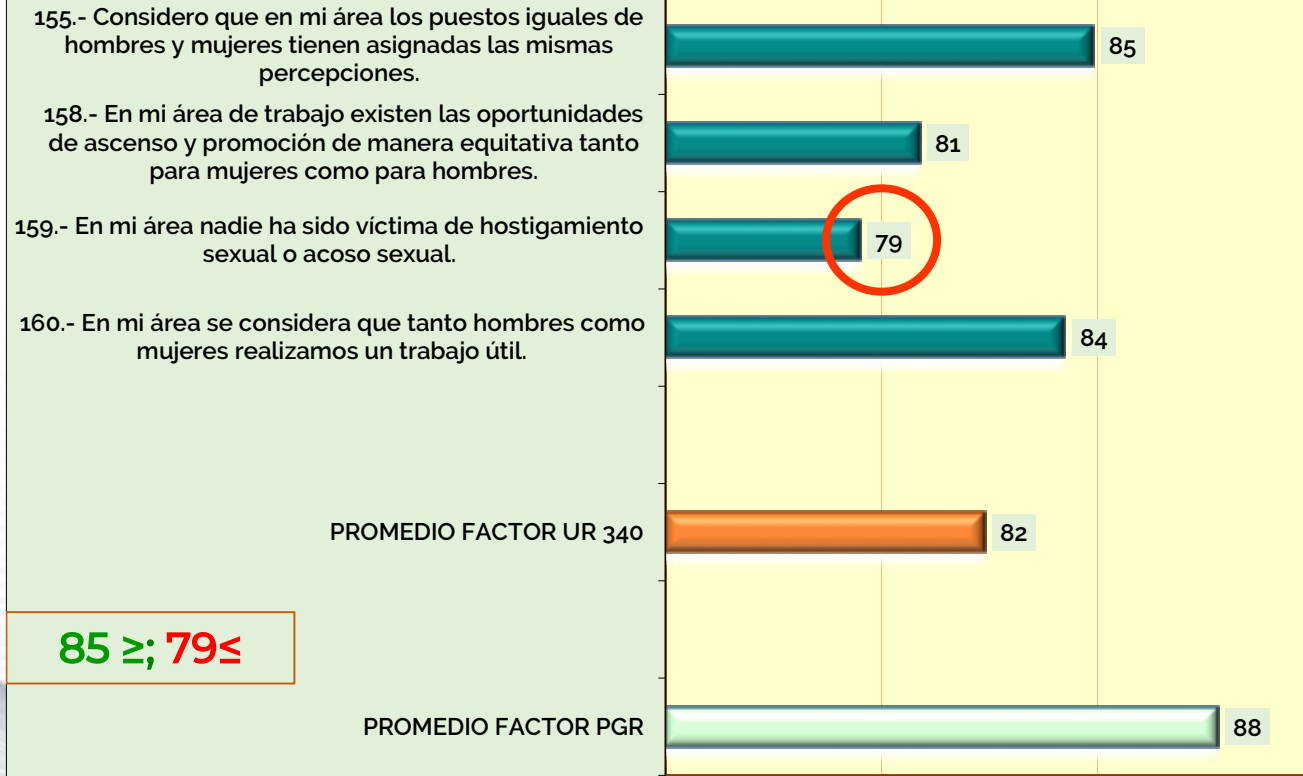
79



Es necesario que la Delegación estatal Oaxaca como practica de transformación promueva visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

PTCCO 340 2019

FACTOR 55 /2018



85 ≥ ; 79 ≤

Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Se presenta una práctica de transformación promoviendo acciones relacionadas con el hostigamiento sexual o acoso sexual.



PTCCO 340 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

83



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.

86

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

85

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

86

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

76

PROMEDIO FACTOR UR 340

83

PROMEDIO FACTOR PGR

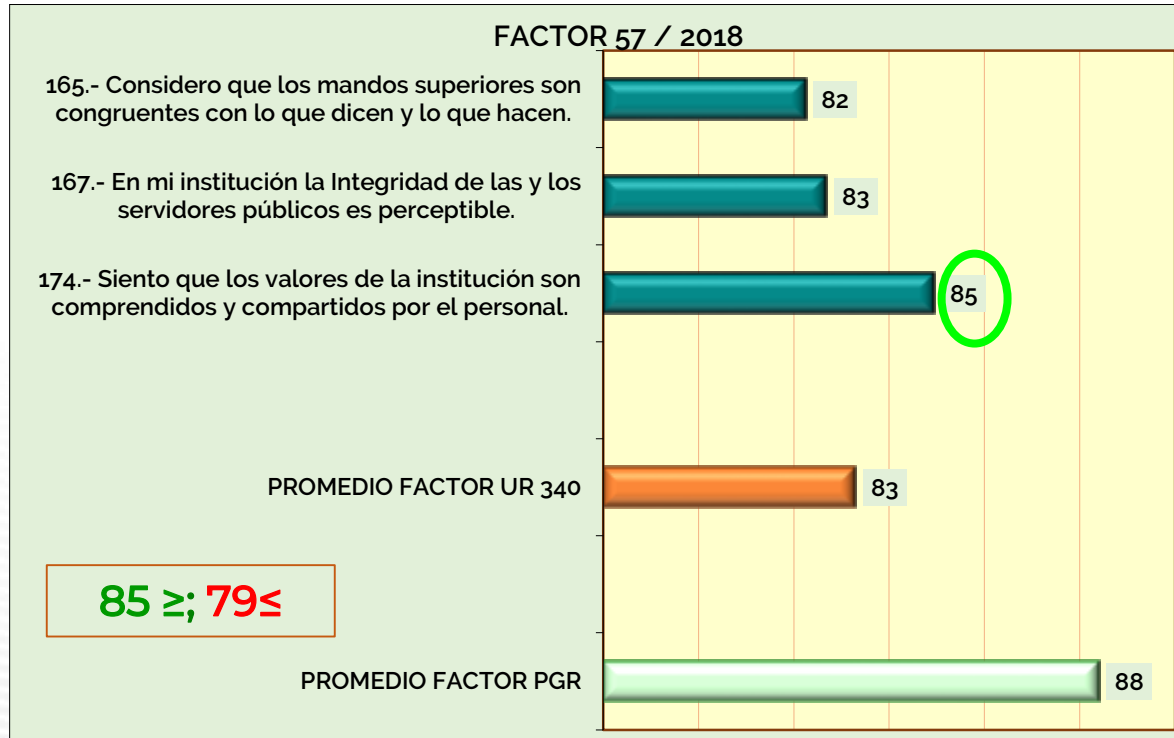
88

85 ≥; 79 ≤

Se presenta una practica de transformación ya que las y los servidores públicos consideran que es necesario instalaciones adecuadas para personas con discapacidad .



PTCCO FGR 2019



Vivencia de Valores:
Integridad



En la Delegación estatal Oaxaca los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.

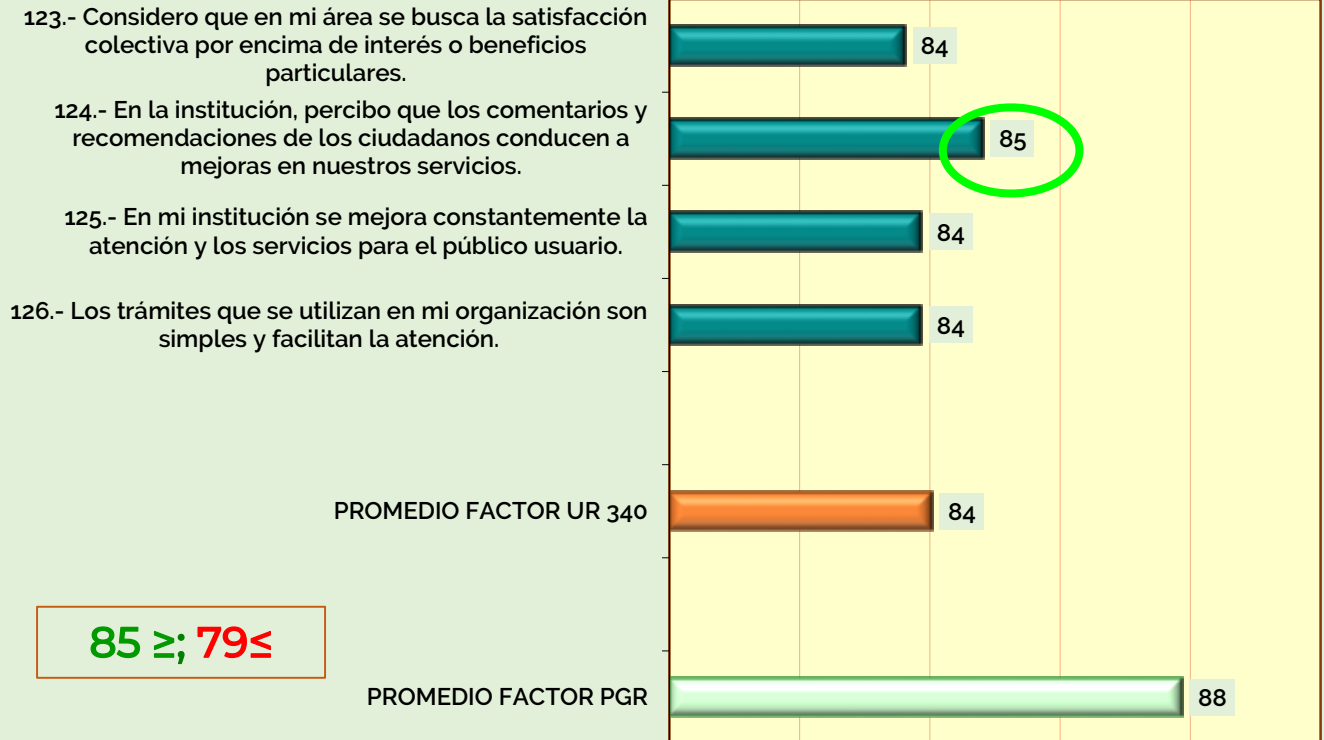


PTCCO FGR 2019

Vivencia de Valores:
Interés Público



FACTOR 58 /2018

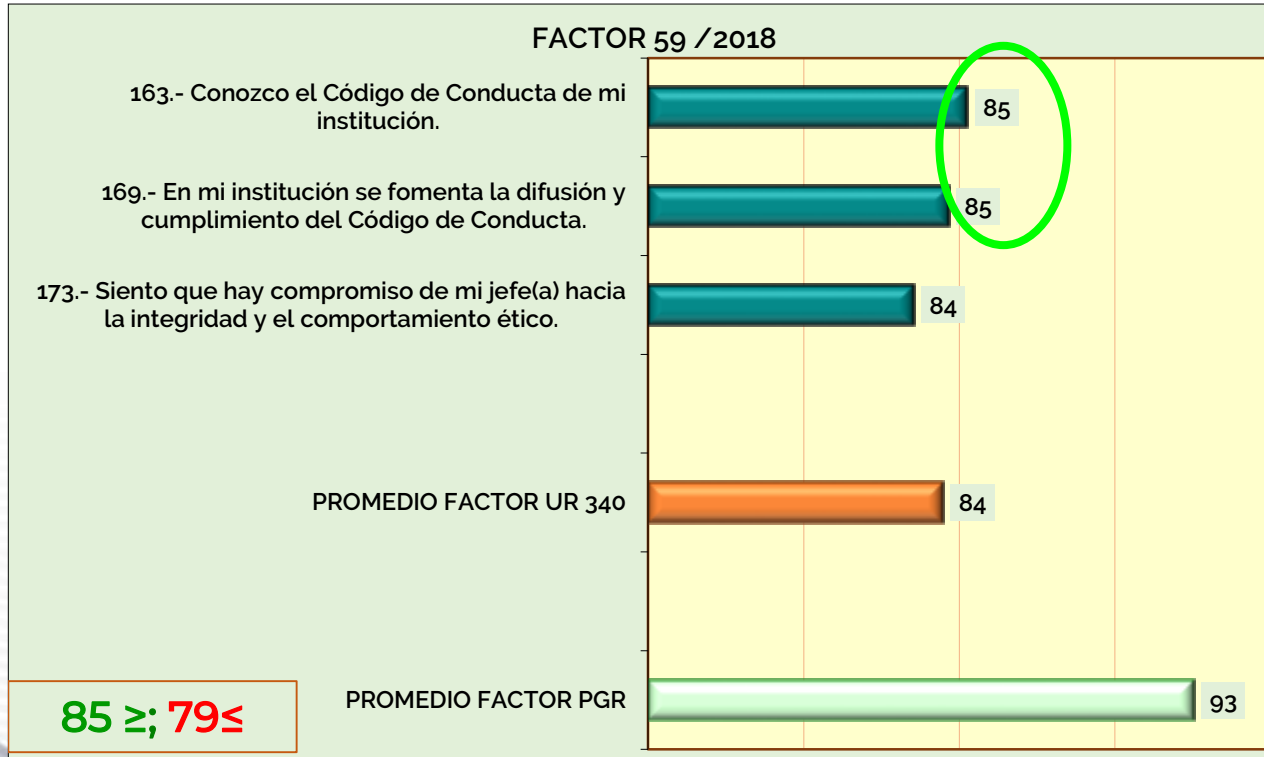


85 ≥; 79 ≤

En la Delegación estatal Oaxaca se percibe que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejorar los servicios; asimismo, consideran que se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.



PTCCO 340 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo



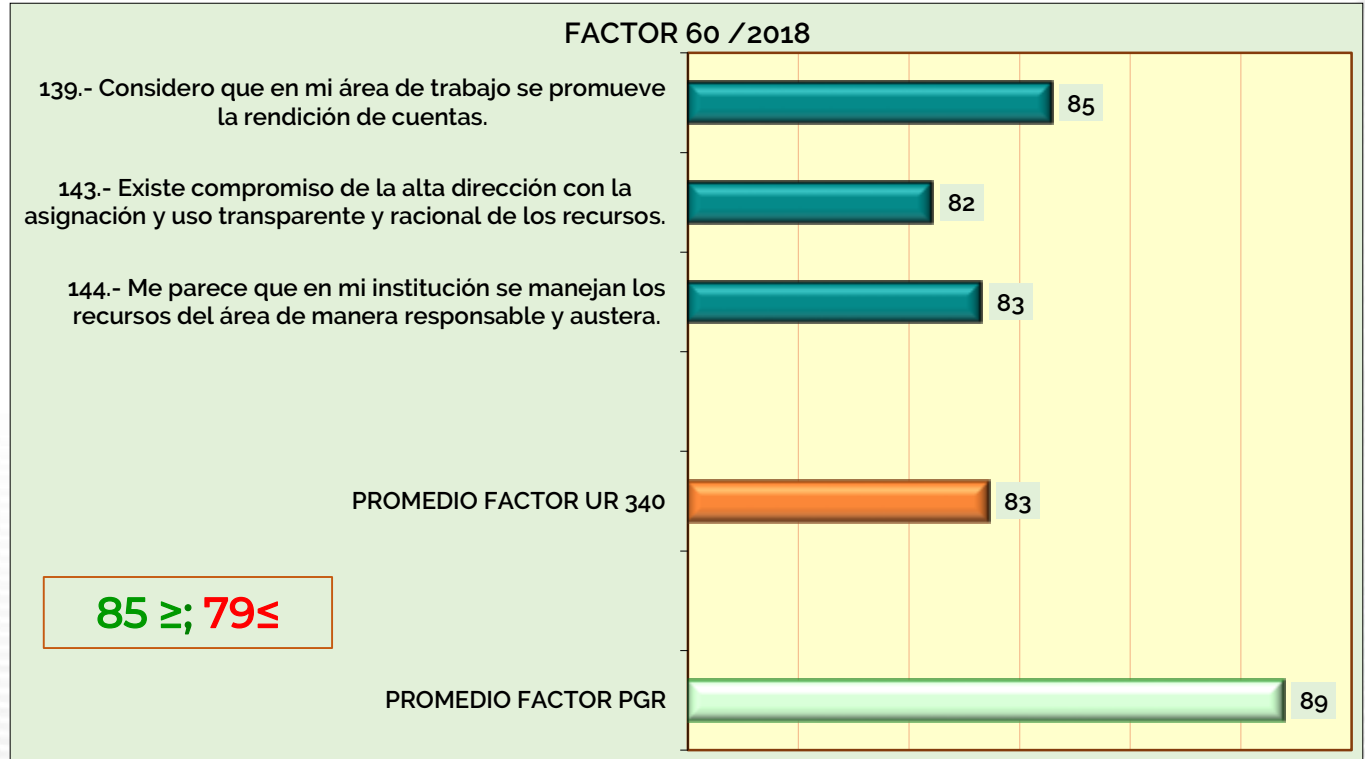
En la Delegación estatal Oaxaca en gran medida se conoce el Código de Conducta de la Institución, motivando el compromiso de los jefes hacia la integridad y el comportamiento ético.



PTCCO 340 2019

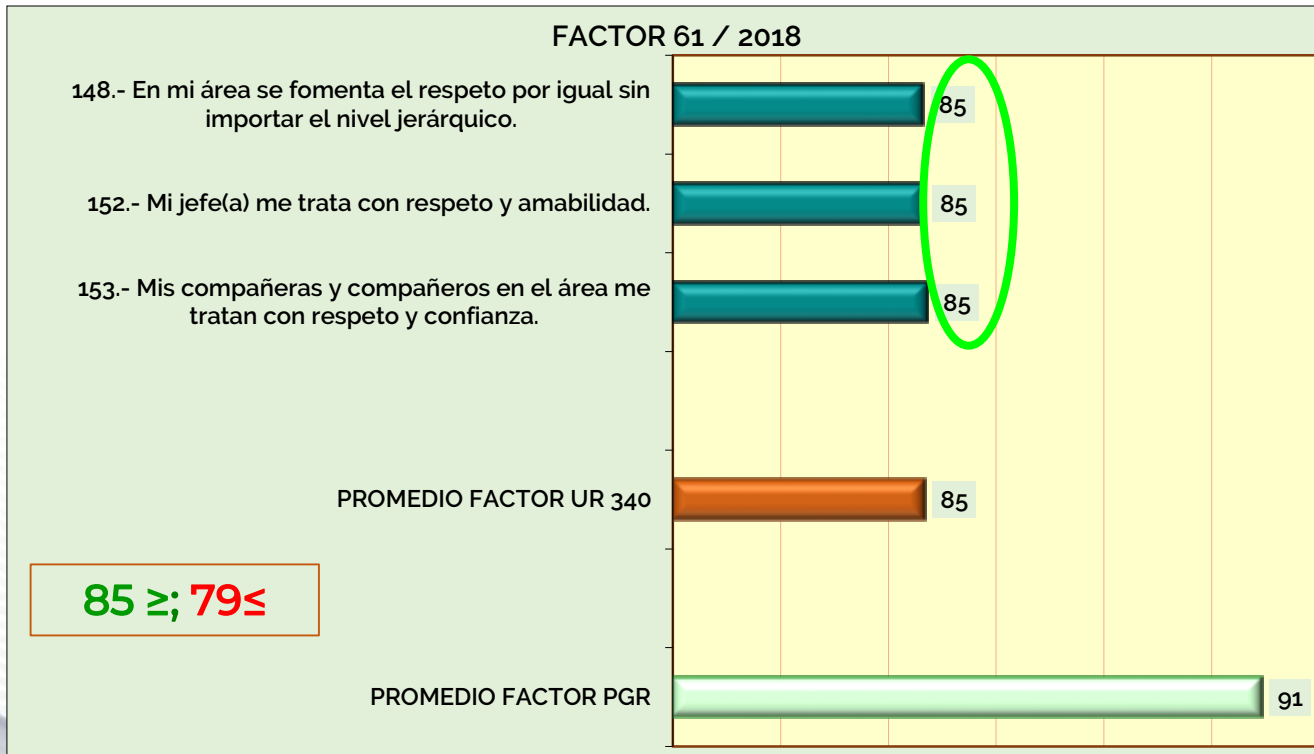
Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

83



Las y los Servidores públicos de la Delegación Oaxaca consideran que se promueve la rendición de cuentas y el manejo de los recursos del área de manera responsable y austera.

PTCCO 340 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



En la Delegación estatal Oaxaca se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO 340 2019

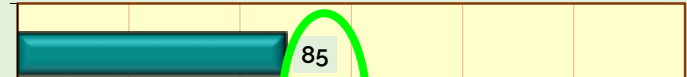
Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos

85

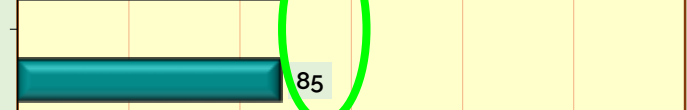


FACTOR 62 /2018

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.



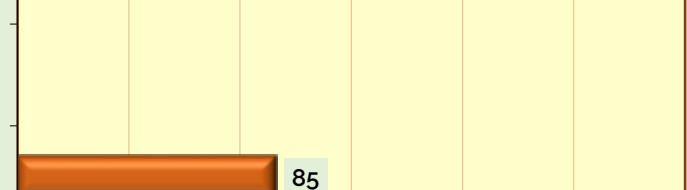
166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.



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

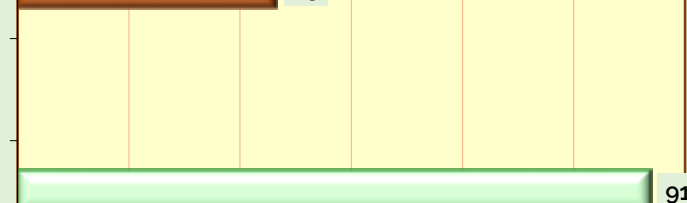


PROMEDIO FACTOR UR 340



85 ≥; 79 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

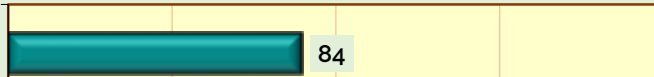


Se considera que las y los Servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás así mismo se promueve el respeto a los Derechos Humanos.

PTCCO 340 2019

FACTOR 63 /2018

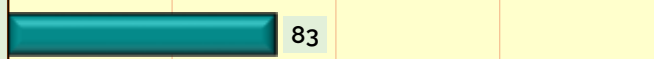
168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.



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 340



85 ≥; 79 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la Delegación estatal Oaxaca 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 340 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

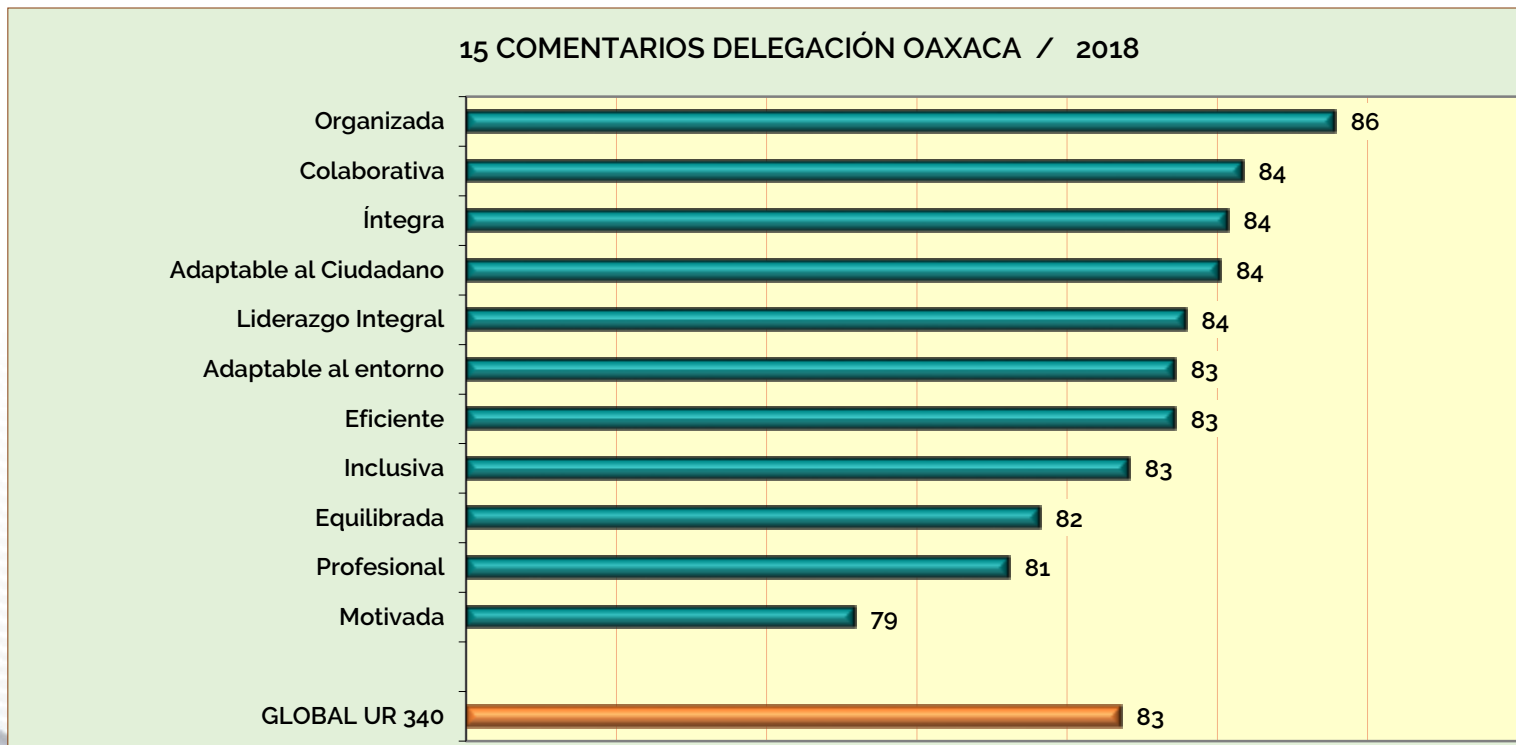
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO 340 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO 340 2019



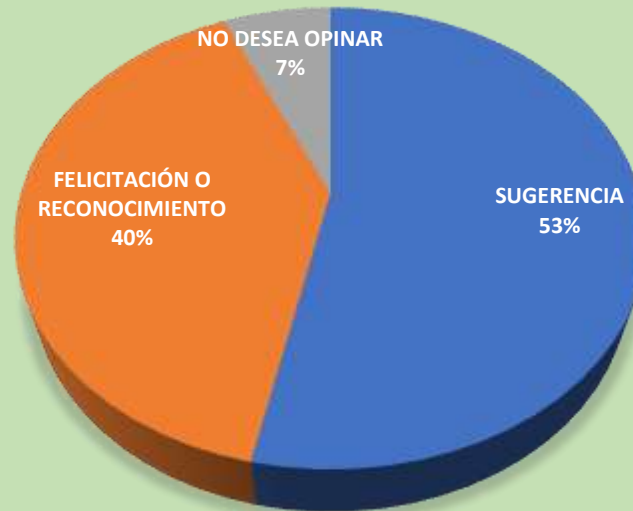
Las y los servidores públicos encuestados externaron 15 comentarios, de los cuales se refieren a diferentes factores, principalmente a felicitaciones al tipo de encuesta que se realiza; por otro lado, solicitan cursos relacionados con sus funciones, así como el horario laboral sea respetado, entre otros.



PTCCO 340 2019

TOTAL
COMENTARIOS: 15

COMENTARIOS PGR DELEGACIÓN OAXACA/2018



■ SUGERENCIA ■ FELICITACIÓN O RECONOCIMIENTO ■ NO DESEA OPINAR ■ QUEJA

De los 15 comentarios expresados, el 40% Felicita o reconoce este tipo de encuestas, ya que les permite expresar sus opiniones y ser tomados, mientras que el 53% emite algún tipo de sugerencia para mejorar el desempeño en la Delegación estatal Oaxaca.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO 340 2019

3. Análisis Comparativo

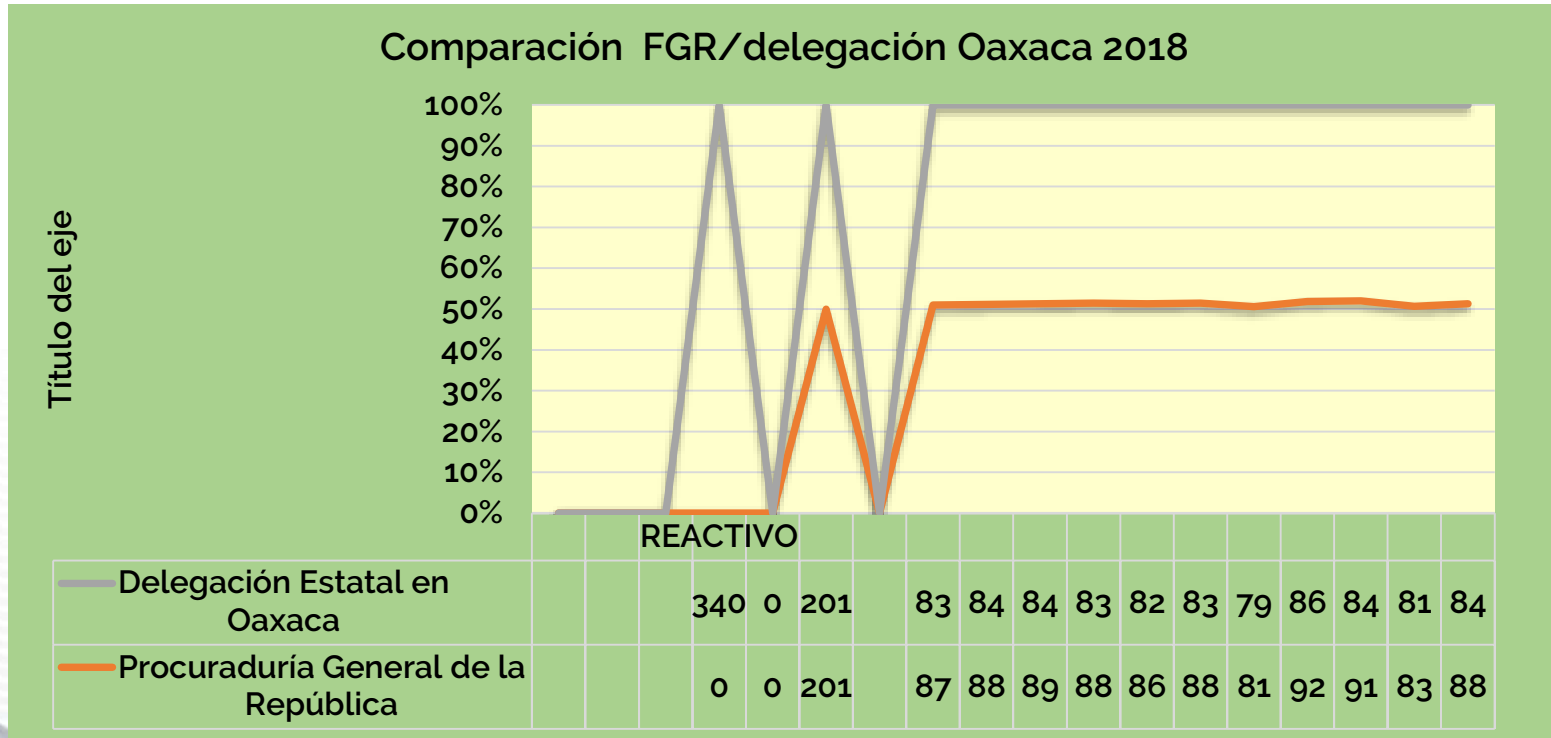


PTCCO 340 2019

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas



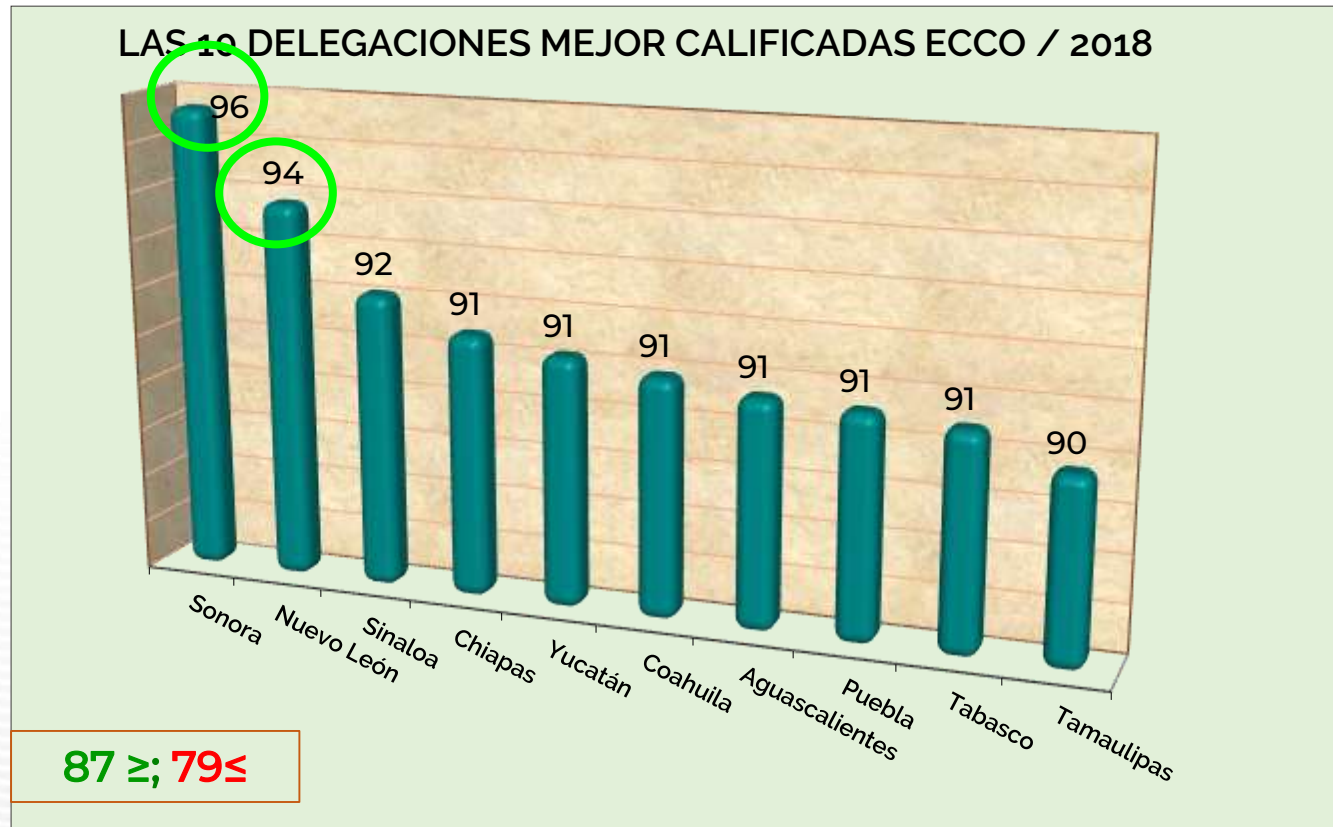
PTCCO 340 2019



El puntaje obtenido en el año 2018 por la Delegación Estatal Oaxaca es 4 Puntos debajo en comparación con la Fiscalía General de la República.



PTCCO 340 2019

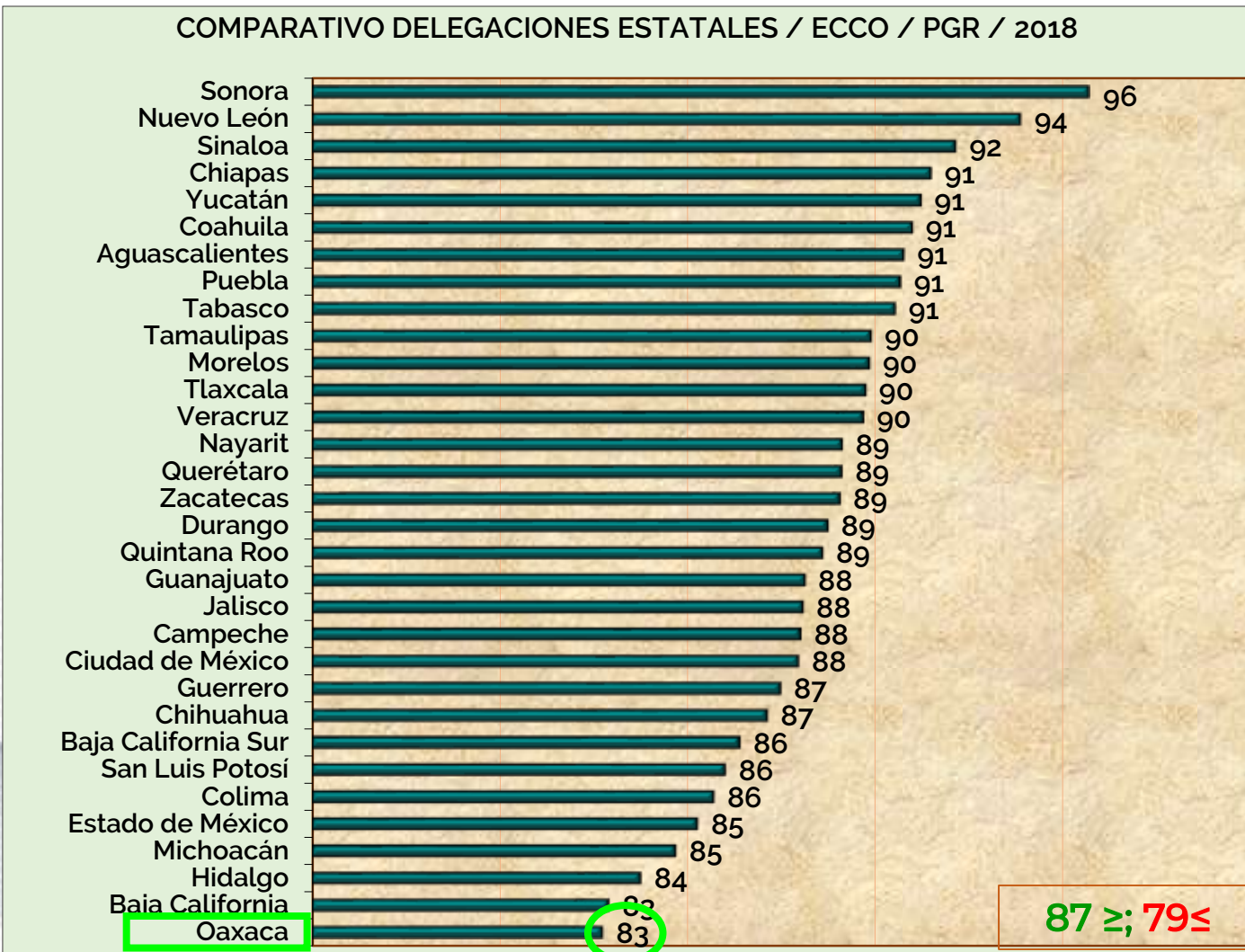


La Delegación Estatal en Sonora es la Unidad Administrativa de la Fiscalía General de la República con la mejor calificación por lo que obtiene el 1er. lugar, tendencia que viene desde hace algunos años; Nuevo León sube del peldaño 10 en 2016 al 2do. Lugar y sorprendentemente Coahuila sube del lugar 21 con 86 puntos al 6° con calificación de 91.



PTCCO 340 2019

COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / PGR / 2018





PTCCO 340 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

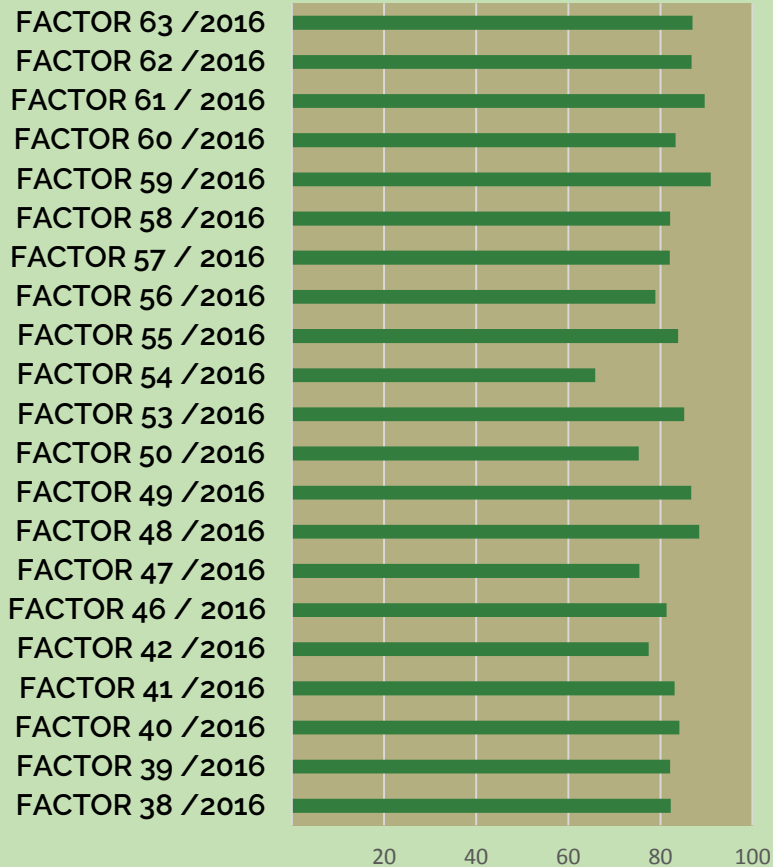
PTCCO 340 2019

3.2. Resultados 340 2016 Vs. 2018

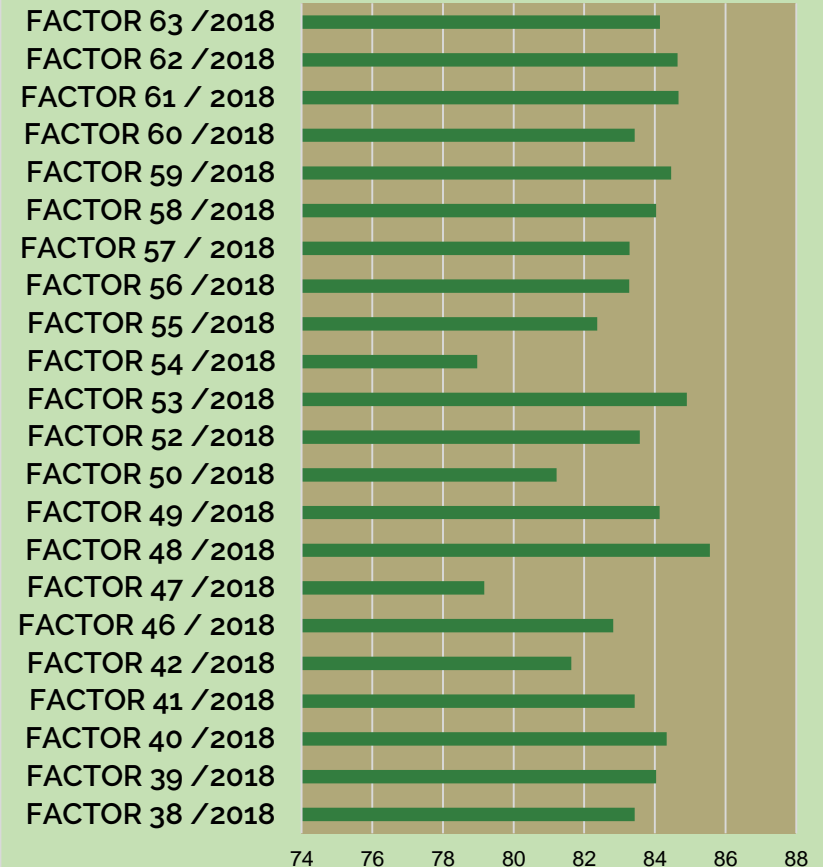


PTCCO 340 2019

RESULTADOS DELEGACIÓN ESTATAL OAXACA/2016

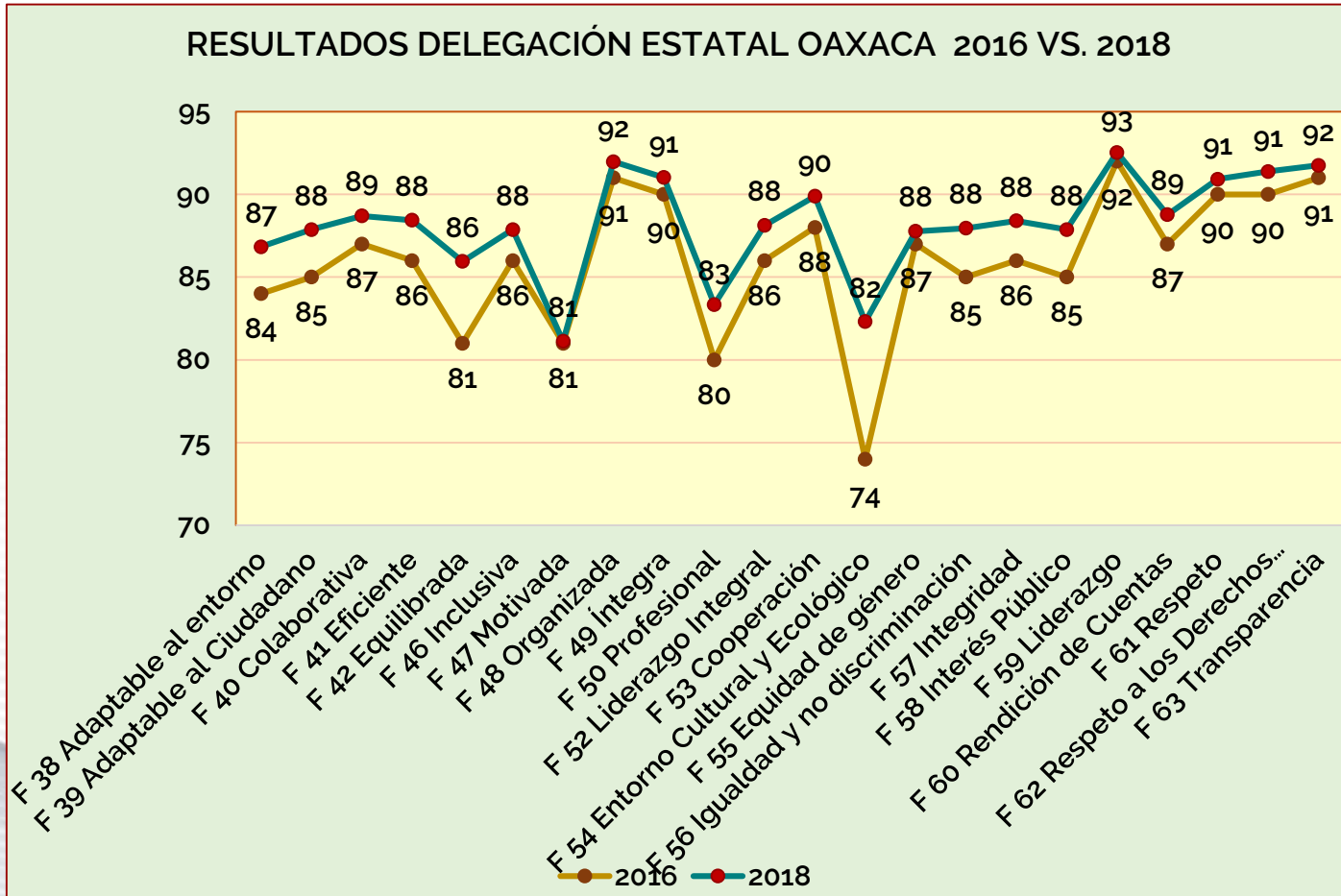


RESULTADOS DELEGACIÓN ESTATAL OAXACA /2018





PTCCO 340 2019





PTCCO 340 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO 340 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 FGR 2017-2018

$$\frac{19 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{19 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO 340 2019

Factor I

RECONOCIMIENTO LABORAL

2 prácticas cumplidas en 2018 x 100 = 100% de efectividad

2 prácticas registradas en 2018

FACTOR X

COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

1 prácticas cumplidas en 2018 x 100 = 100% de efectividad

2 prácticas registradas en 2018

FACTOR V

EQUIDAD DE GÉNERO

1 prácticas cumplidas en 2018 x 100 = 100% de efectividad

1 prácticas registradas en 2018

FACTOR IX

BALANCE TRABAJO FAMILIA

2 prácticas cumplidas en 2018 x 100 = 87.5% de efectividad

4 prácticas registradas en 2018

FACTOR XVII

IMPACTO DE LA ENCUESTA EN LA INSTITUCIÓN

1 prácticas cumplidas en 2018 x 100 = 50% de efectividad

2 prácticas registradas en 2018

FACTOR VII

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

2 prácticas cumplidas en 2018 x 100 = 100% de efectividad

2 prácticas registradas en 2018

FACTOR XIV

ENFOQUE DE RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

1 prácticas cumplidas en 2018 x 100 = 50% de efectividad

2 prácticas registradas en 2018

FACTOR XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

ENFOQUE DE RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

2 prácticas cumplidas en 2018 x 100 = 75 % de efectividad

2 prácticas registradas en 2018



PTCCO 340 2019

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



PTCCO 340 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

<p>47.- MOTIVADA</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> <p>207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>IMPULSAR LA HOMOGENIZACIÓN DE LOS SUELDOS MÁS BAJOS EN TERMINO MEDIO Y PROLONGAR LA VIGENCIA DE LOS CONTRATOS EN UN PERIODO COSIDERABLE.</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	ELABORAR PROPUESTAS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS PARA LA HOMOLOGACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVO	OFICIOS	SEMESTRAL	E	X	MANDOS SUPERIORES	47	41	P													
					O				R														
2	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS LA PROLONGACIÓN EN LA VIGENCIA DE LOS CONTRATOS	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVO	OFICIOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O				R														


LIC. JAIME PORFIRIO GARCÍA BELÍO
DELEGADO ESTATAL


LIC. FRANCISCO ROJAS ESPINOSA
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO 340 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA	340	DELEGACIÓN ESTATAL OAXACA
-----------------------	-----	---------------------------

FACTOR	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	CONTRATAR PERSONAL DE ACUERDO A LOS PERFILES DE PUESTOS ESTABLECIDOS Y A TRAVÉS DE RECLUTAMIENTOS FORMALES
----------------------	--

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	SELECCIONAR AL PERSONAL CONFORME AL PERFIL PARA OCUPAR LAS POSIBLES VACANTES	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CIRCULARES	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															
2	PREVIÓ A LA CONCLUSIÓN DEL TÉRMINO LABORAL DEL PERSONAL, IMPLEMENTAR MECANISMOS COMO CAMBIOS DE ADSCRIPCIONES CON LA FINALIDAD DE QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VALDREN SUS CONDUCTAS O COMPORTAMIENTO Y EVITAR EL TÉRMINO DE ALA RELACIÓN LABORAL (DESPIDO)	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIOS, REUNIONES DE TRABAJO	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															
3	PRIORIZAR AL PERSONAL QUE HA PROPORCIONADO SU SERVICIO SOCIAL Y PRÁCTICAS EN LA INSTITUCIÓN ACORDE A LOS PERFILES PARA LAS CONTRATACIONES	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	REUNIONES DE TRABAJO	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															

LIC. JAIME PORFIRIO GARCÍA BELIO
DELEGADO ESTATAL

LIC. FRANCISCO ROJAS ESPINOSA
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO 340 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

<p>46.- INCLUSIVA 167.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad. 159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual e acoso sexual.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>INFORMAR AL PERSONAL SOBRE LOS ACCESOS Y ÁREAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MEDIOS EXISTENTES PARA EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.</p>
--


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	INFORMAR AL PERSONAL LOS ACCESOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CIRCULARES	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	56		P												
					O			R														
2	INFORMAR AL PERSONAL DE LOS MEDIOS EXISTENTES PARA EL SEGUIMIENTO DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIOS/CIRCULARES	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P												
					O			R														
	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL Y PROTECCIÓN CIVIL LA DOTACIÓN DE MATERIAL INFORMATIVO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P												
					O			R														

LIC. JAIME PORFIRIO GARCÍA BELIO
DELEGADO ESTATAL

LIC. FRANCISCO REÍNAS ESPINOSA
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO 340 2019



PGR
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

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


FACTOR

<p>56.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad. 159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.</p>


OBJETIVO ESTRATÉGICO

BRINDAR MÁS ESPACIOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ORIENTAR AL PERSONAL ACERCA DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL
--

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	TENER MÁS ACCESOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P														
					O					R														
2	INFORMAR AL PERSONAL ACERCA DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y DE MÓDULOS DE ATENCIÓN	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIOS/CIRCULARES	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P														
					O					R														



LIC. JAIME PORFIRIO GARCÍA BELÍO
DELEGADO ESTATAL



LIC. FRANCISCO ROJAS ESPINOSA
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO 340 2019

PGR

PROCESO PARA SERVICIOS
FISCALIA



OFICIALÍA MAYOR

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

<p>38.- ADAPTABLE AL ENTORNO</p> <p>127.- Considero que en mi equipo, modificamos la manera de trabajar para mejorar las formas de hacer las cosas.</p> <p>131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.</p> <p>133.- mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REALIZAR CAPACITACIONES CONSTANTES E INCENTIVAR EL TRABAJO EN EQUIPO ENTRE EL PERSONAL.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019												
					1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
					E	X																
1	REALIZAR CURSOS RELACIONADOS CON TRABAJO EN EQUIPO	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL		P													
					O				R													
2	IDENTIFICAR PARA EL PERSONAL CON CONOCIMIENTOS TÉCNICO O EMPÍRICOS UN ÁREA DE OPORTUNIDAD	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	REUNIONES DE TRABAJO	SEMESTRAL	E	X	PERSONAL TÉCNICO		P													
					O				R													
3	FOMENTAR CON LOS TITULARES DE ÁREA REUNIONES DE TRABAJO CON EL PERSONAL OPERATIVO A FIN DE HOMOLOGAR CRITERIOS NORMATIVOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	REUNIONES DE TRABAJO	SEMESTRAL	E	X	MANDOS		P													
					O				R													

LIC. JAIME PORFIRIO GARCÍA RELIO
DELEGADO ESTATAL

LIC. FRANCISCO ROJAS ESPINOSA
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO 340 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

<p>63.- TRANSPARENCIA</p> <p>172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>DIFUNDIR ENTRE TODO EL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN ESTATAL OAXACA LOS RESULTADOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL</p>

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	DAR A CONOCER A TODO EL PERSONAL LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2018	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CIRCULARES	TRES MESES	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															


 LIC. JAIME PORFIRIO GARCÍA BELIO
 DELEGADO ESTATAL


 LIC. FRANCISCO ROJAS ESPINOSA
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO 340 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

52.- LIDERAZGO INTEGRAL

146.- Periódicamente tengo información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.
154.- Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.
165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INCENTIVAR AL PERSONAL PARA UN MEJOR DESEMPEÑO LABORAL Y ATENDER SUS PETICIONES LABORALES

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR 52.- LIDERAZGO INTEGRAL		2019													
					1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	FOMENTAR REUNIONES DE TRABAJO CON LOS TITULARES DE ÁREA A FIN DE INFORMAR AL PERSONAL A SU CARGO SOBRE METAS Y LOGRO DE OBJETIVOS	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIOS/REUNIONES DE TRABAJO	TRIMESTRAL	E	X	MANDOS		P														
					O			R															
2	FOMENTAR REUNIONES DE TRABAJO CON LOS TITULARES DE ÁREA A FIN DE EXHORTARLOS A REUNIRSE CON SU PERSONAL PARA CONOCER SUS DIFICULTADES EN SUS LOGROS DE OBJETIVOS	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	REUNIONES DE TRABAJO	TRIMESTRAL	E	X	MANDOS		P														
					O			R															
3	AUTORIZAR A LOS TRABAJADORES PERMISOS CUANDO CUMPLAN CON SUS METAS ESTABLECIDAS	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	REUNIONES DE TRABAJO	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
					O			R															

LIC. JAIME PORFIRIO GARCÍA BELIO
DELEGADO ESTATAL

LIC. FRANCISCO NOJAS ESPINOSA
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO