

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2016

**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y
CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2017**

**Delegación Campeche
Procuraduría General de la República**

Contenido

| Tema | Página |
|---|--------|
| Introducción..... | 1 |
| 1. Análisis Cuantitativo..... | 4 |
| 2. Análisis Cualitativo | 45 |
| 3. Análisis Comparativo..... | 49 |
| 3.1. Comparación de resultados respecto a la UR-PGR | 50 |
| 3.1.1. Comparación Sector Central..... | 51 |
| 3.1.2 Comparación Sector Procuración de Justicia..... | 52 |
| 3.1.3. Comparación Unidades Administrativas PGR..... | 53 |
| 3.1.4. Comparativo Delegaciones Estatales | 54 |
| 3.1.5. Comparativo Histórico UR..... | 55 |
| 3.2. Efectividad del PAM 2016 | 56 |
| 4. Definición de Objetivos Estratégicos..... | 61 |
| 5. Definición de Prácticas de Transformación..... | 61 |
| 6. Calendarización de Acciones de Mejora | 61 |

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente y de manera confidencial, la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a las entidades y dependencias del Gobierno Federal con el propósito de conocer el sentir de las y los servidores públicos en la forma en que viven y perciben el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

La ECCO 2016 se transforma y 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.

Por ello, la ECCO se ha organizado en **10 factores básicos** con un total de 77 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

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**, 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

En la ECCO 2016, la Delegación Estatal en Campeche participó con **64** servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el **49.61%** del total del Universo registrado (129).

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 Estatal en Campeche en la encuesta fue de **89 puntos**, 1 punto más que la calificación obtenida el año anterior.

Los resultados muestran que la Delegación Campeche obtuvo un umbral superior de 92 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 78 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

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

94 ≥; 81 ≤



94 a 100
Excelente



82 a 93
Suficiente



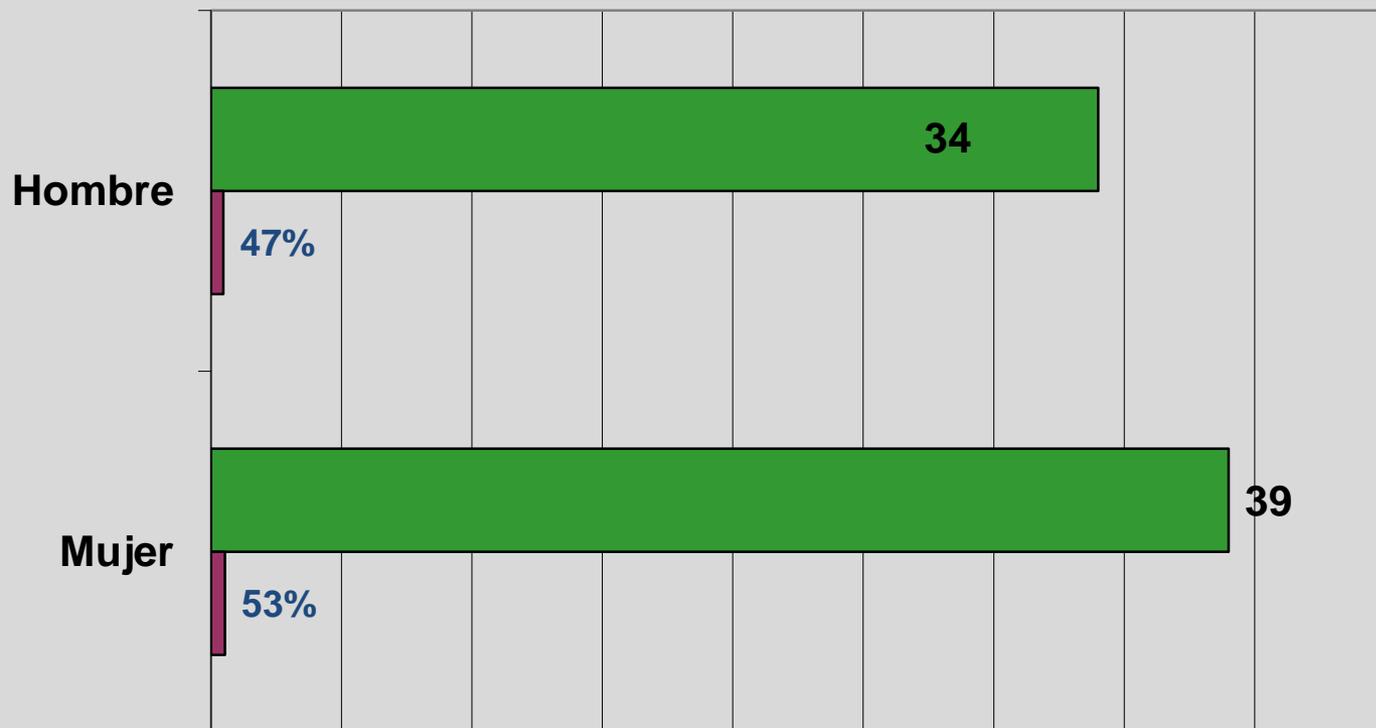
61 a 81
Insatisfactorio

1.-Análisis Cuantitativo

Datos Sociodemográficos

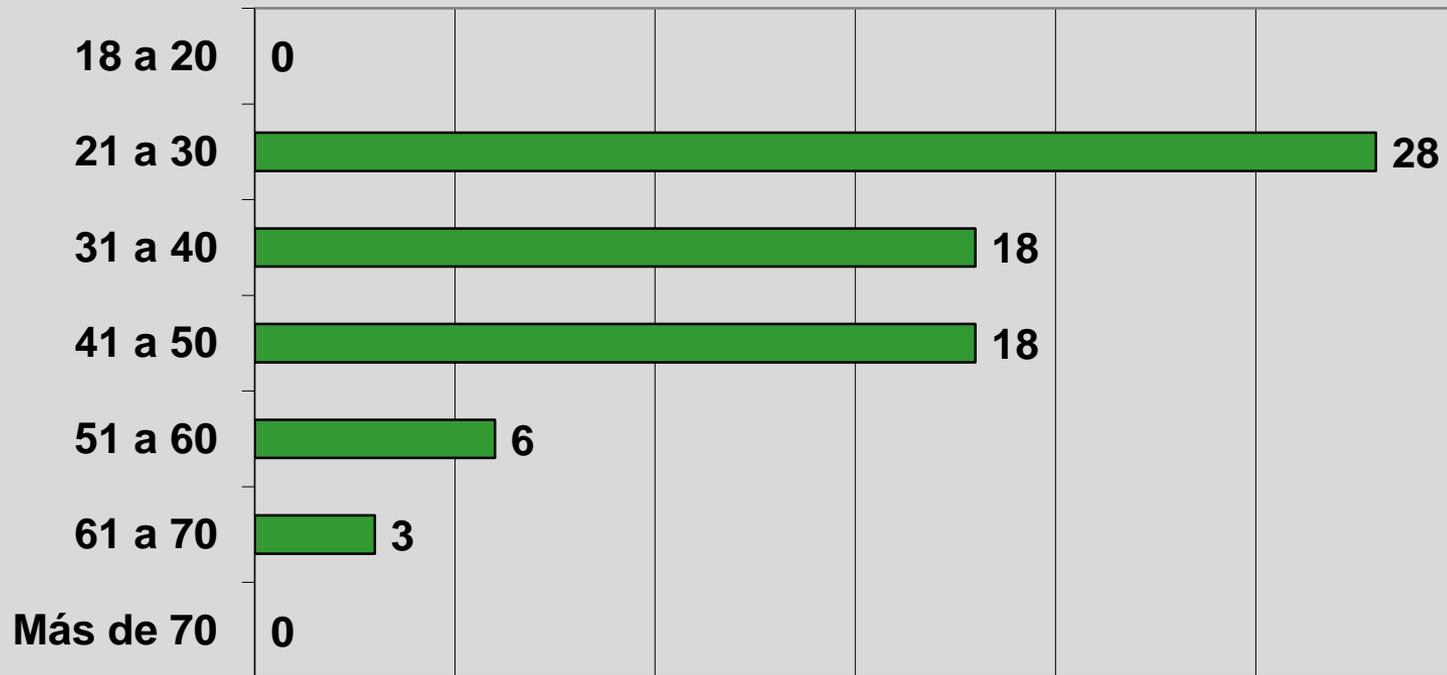
La participación de los hombres en la encuesta fue superior a la de las mujeres, en términos absolutos 47% de hombres, respecto a 53% de mujeres. En términos reales la participación se mantuvo sin cambios respecto al año anterior. Es importante señalar que el padrón de servidoras y servidores públicos de la Delegación Campeche se compone, aproximadamente, de 51% hombres y 49%.

4.- ¿El encuestado es? / 2016



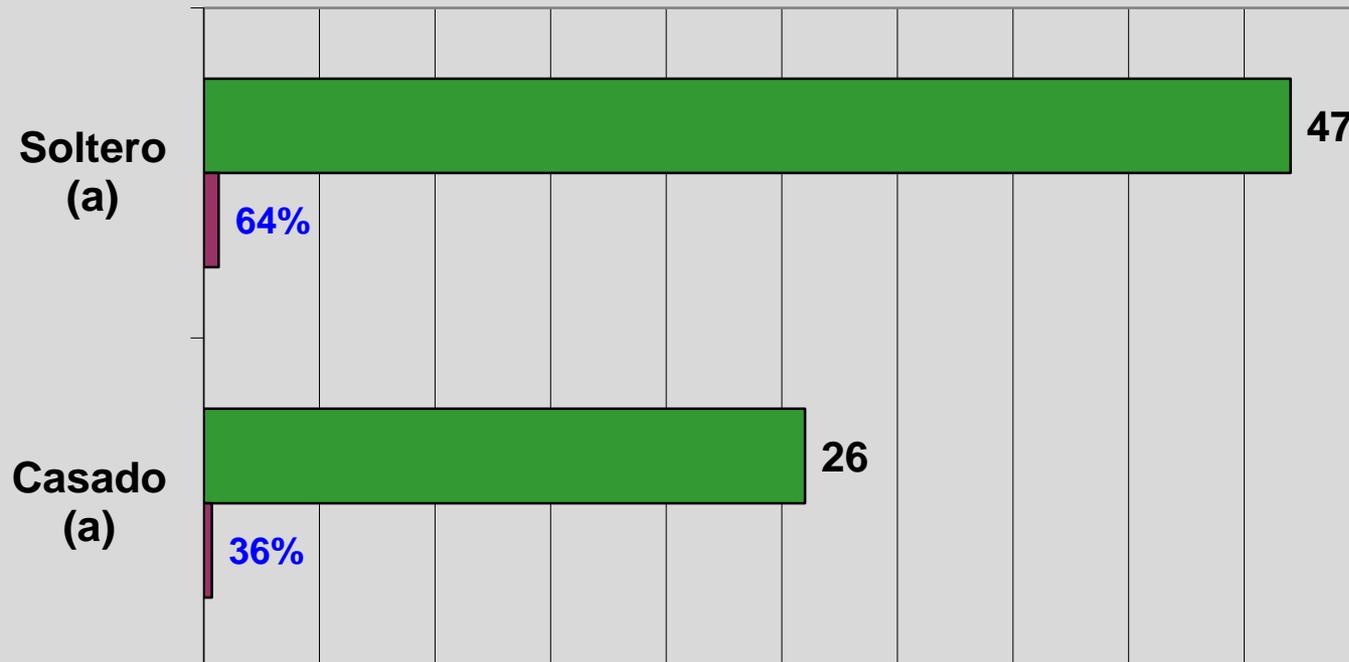
El 88% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 21 y los 50 años, condición favorable para la institución al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional. Dicho porcentaje no presentó variación respecto al año anterior.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2016



El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2016, presentó una mayor participación de los solteros por treinta y dos puntos porcentual con respecto a los casados.

5.- ¿Su estado civil es? / 2016



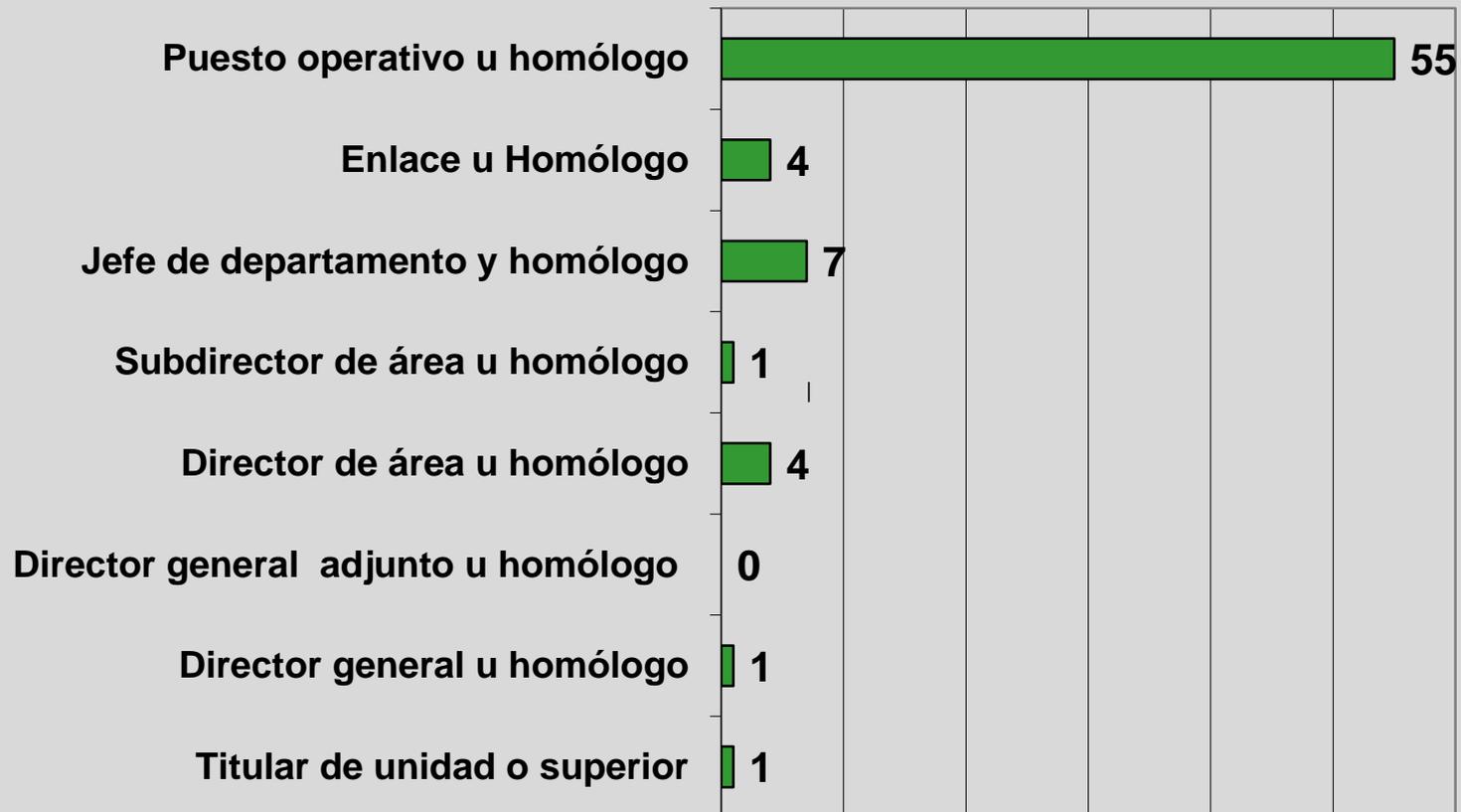
En promedio, casi 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo el .5 de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles, es decir, el rezago educativo va a la baja.

7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2016



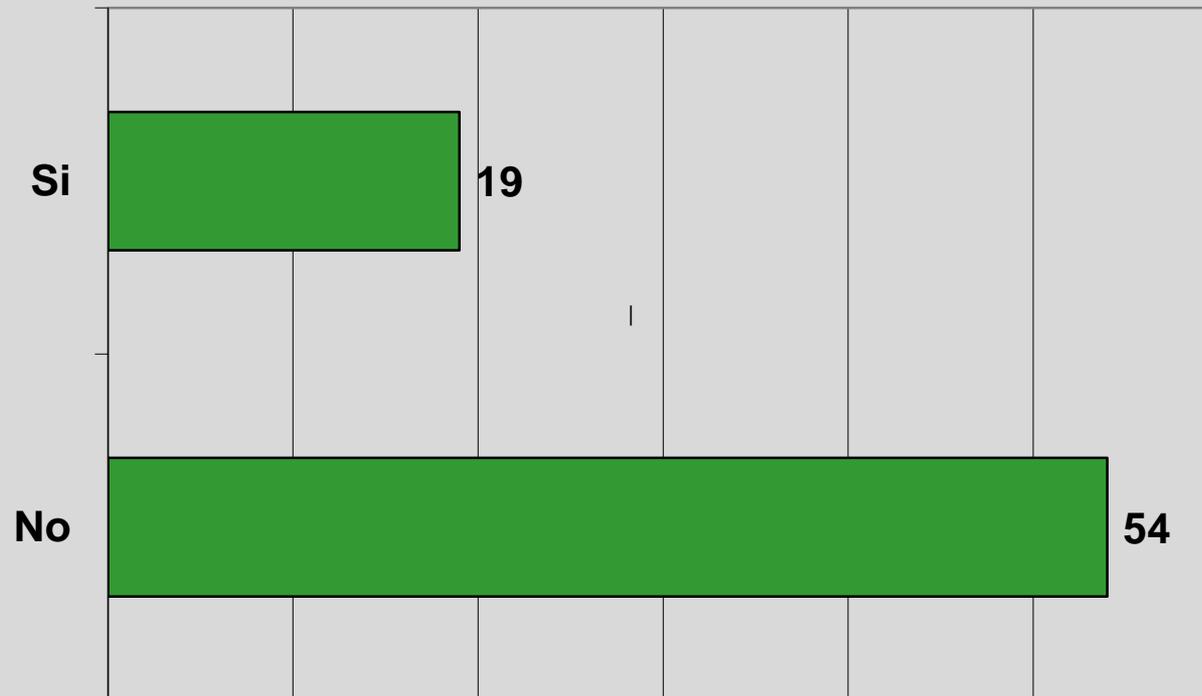
En promedio, 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Campeche que participaron en la encuesta ostenta puesto Operativo u Homólogo, también se observa un incremento en la participación de los mandos superiores, condición importante para fortalecer el liderazgo integral de la institución.

11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2016



El 26 % del personal de la Delegación Campeche que participó en la ECCO 2016 considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.

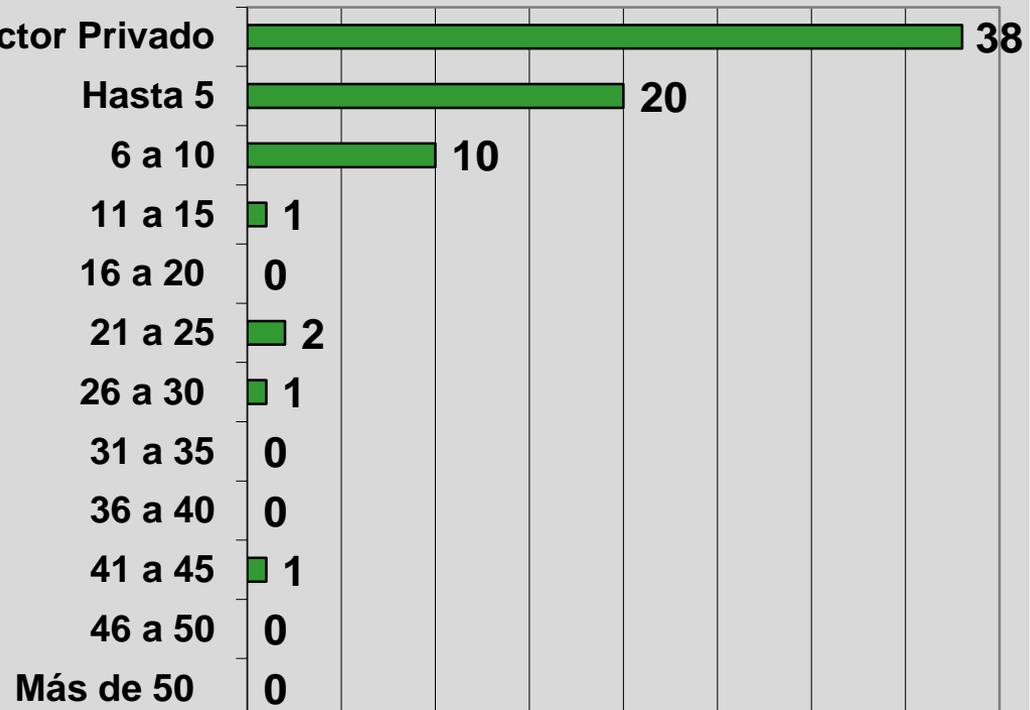
13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2016



En promedio, 3 de cada 10 servidoras y servidores públicos participantes de la Delegación Campeche cuenta con experiencia en el sector privado por hasta 5 años, con lo que se puede deducir que la institución tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada. Cabe destacar que 52% de los participantes, nunca ha trabajado en la Iniciativa Privada por lo que cuentan con una amplia experiencia en la administración pública.

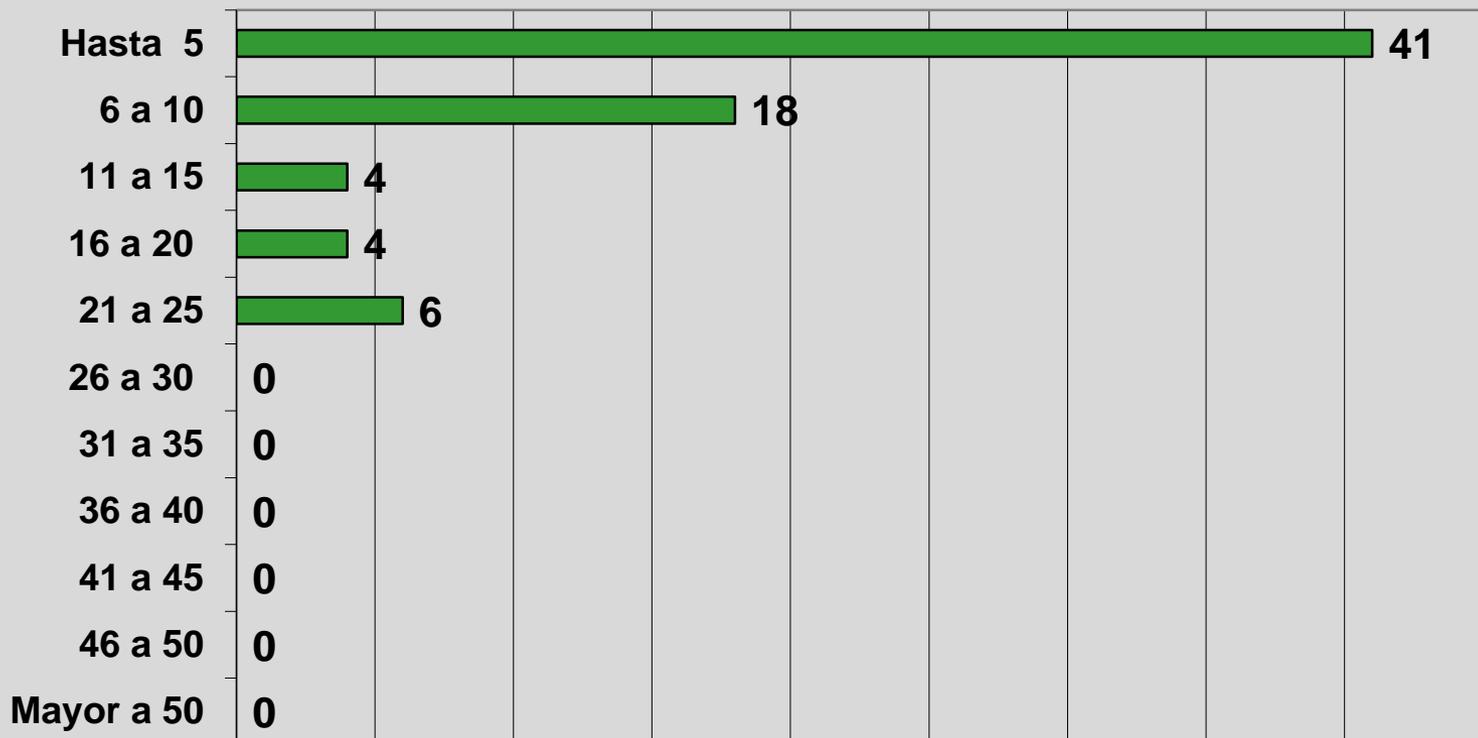
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2016

Nunca he trabajado en el Sector Privado



Se puede observar que el 56% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra mitad ha presentado poca oportunidad de crecimiento profesional.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2016

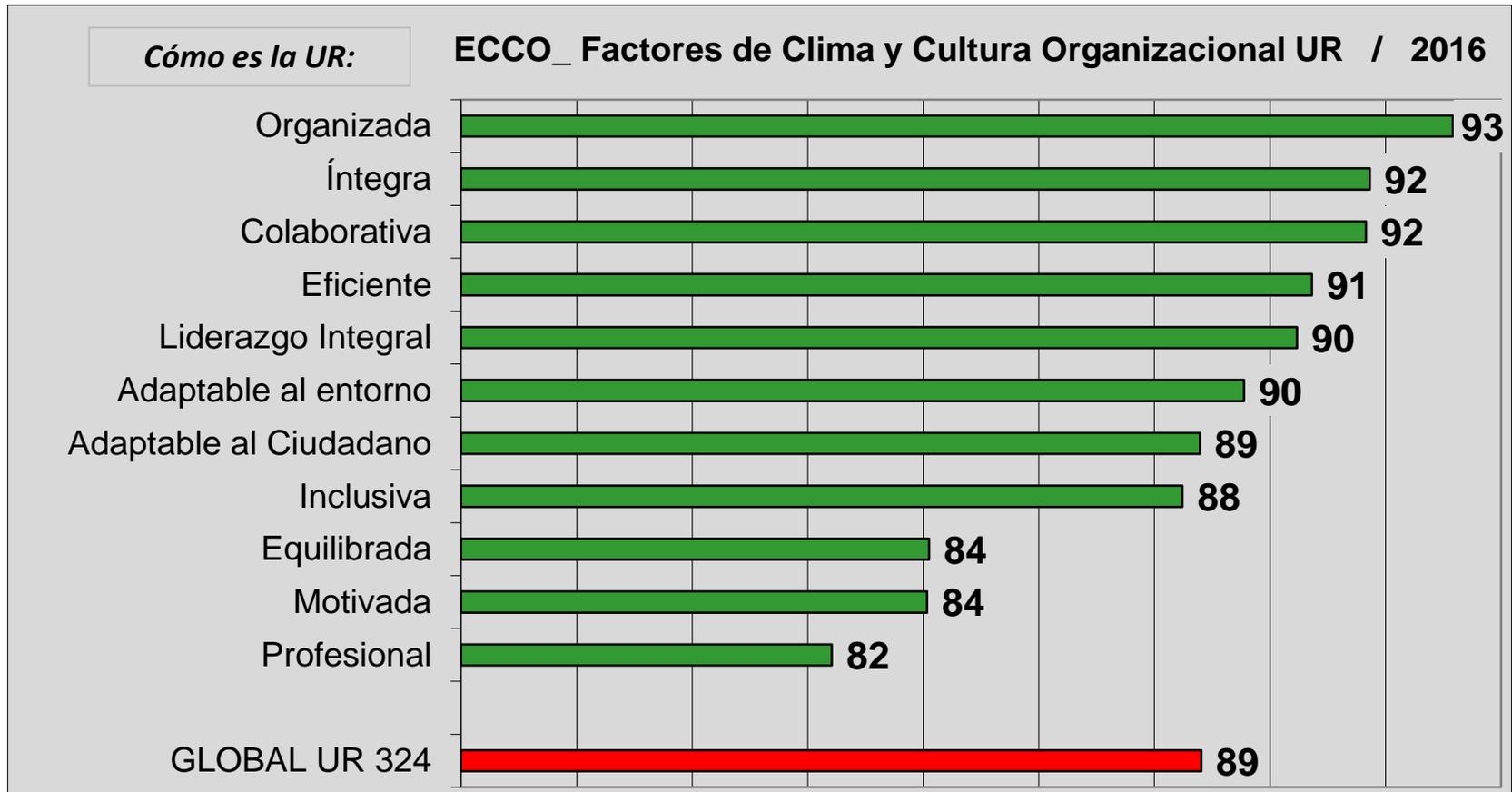


Casi 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Campeche encuestados, actualmente no están realizando algún tipo de estudios. Lo anterior muestra una ventana de oportunidad para la formación profesional.

8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2016



Resultado por Factores de mayor a menor



Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, perciben que la Delegación Campeche es altamente organizada e íntegra; por otro lado, consideran que podría mejorar el apoyo en materia de profesionalización, los instrumentos de motivación en cuanto a responder a sus necesidades, así como el bienestar, la salud, la atención el trato digno y respetuoso, y el impacto de la carga de trabajo en su vida personal y familiar.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

**Vivencia de Valores
en la Delegación
Campeche:**

ECCO / Valores 2016



Se presenta una excelente percepción en Liderazgo y Transparencia, además el Respeto a los Derechos Humanos y en sí el propio Respeto son los valores mejor calificados, mientras que en el Entorno Cultural y Ecológico se tendrán que proponer prácticas eficaces que fortalezcan este valor.

Fortalezas y Debilidades

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2016



El trabajo institucional y del Comité de Ética ha dado frutos, ya que las y los servidores públicos conocen el Código de Conducta de la institución; además, hay continuidad con otros años de la identidad que tiene el personal con la Delegación Campeche. Un reactivo completamente nuevo y del cual el personal está consciente de ser muy efectivo, es la protección de datos personales de las usuarias y usuarios. También existe una clara percepción en cuanto a que la realización del trabajo de hombres y mujeres es útil.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

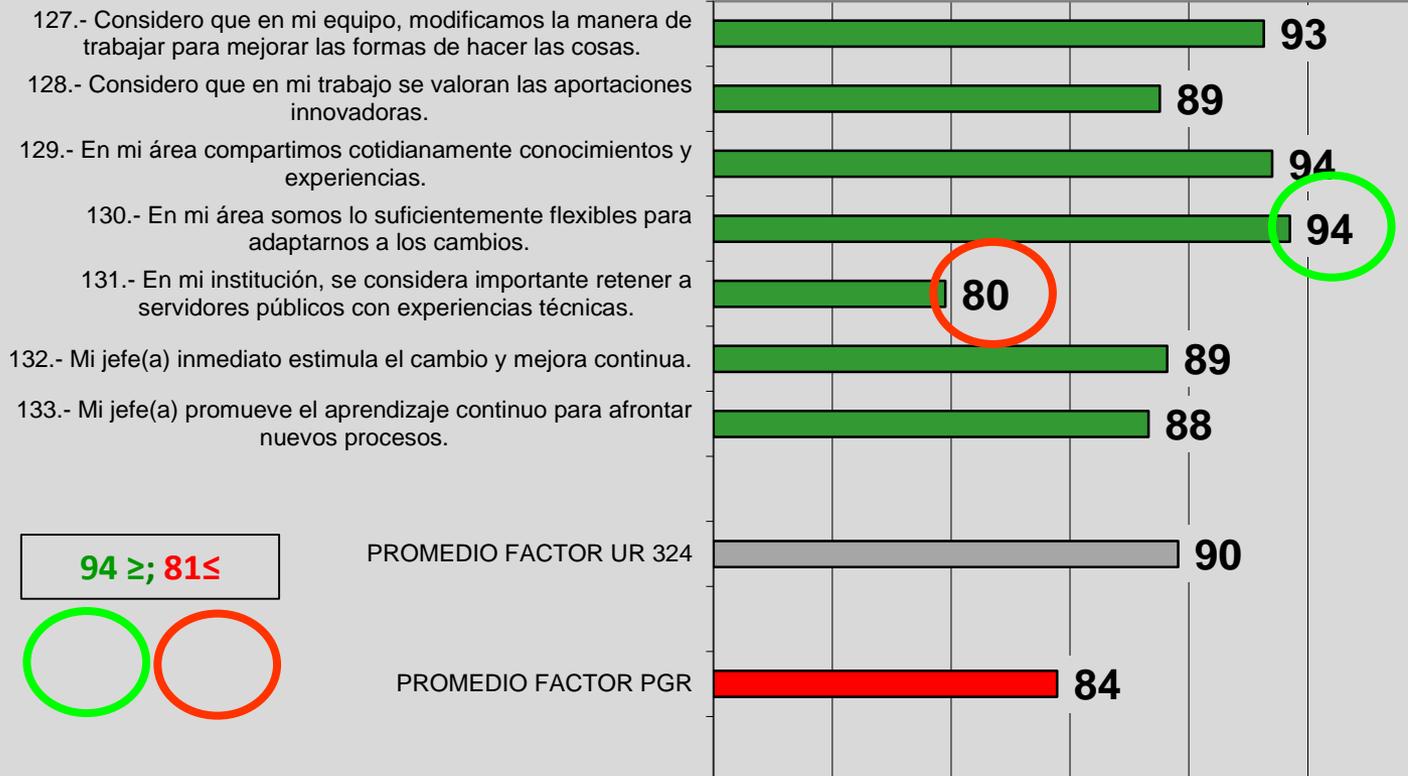
LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2016



Debido a las funciones que se le han conferido como representante de la Federación a la Delegación Campeche, y al compromiso con la ciudadanía, no ha sido posible lograr compactar horarios, a fin de que las / los servidores públicos puedan conciliar sus responsabilidades familiares y participar en eventos culturales. Por otra parte, se han ofrecido eventos culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, a fin de fomentar la convivencia familiar; sin embargo, no ha sido suficiente.

Factores básicos Índice individual

FACTOR 38 ADAPTABLE AL ENTORNO / 2016



94 ≥; 81 ≤

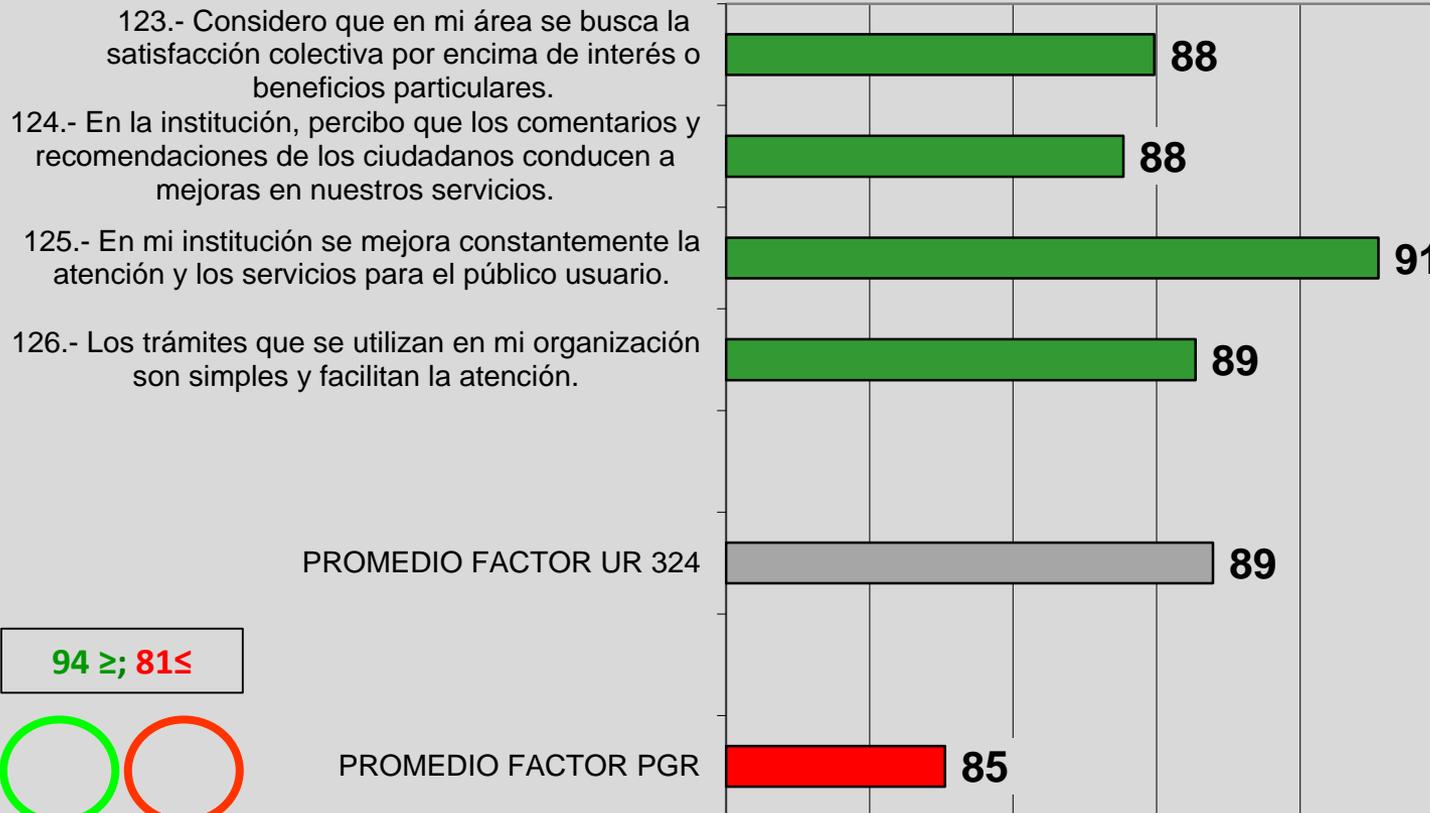
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

si se tiene la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la Institución, de alentar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.



La percepción que prevalece es que el personal de la Delegación Campeche reconoce la flexibilidad para adaptarse a los cambios, compartir conocimientos y experiencias y se modifica la manera de trabajar para mejorar.

FACTOR 39 ADAPTABLE AL CIUDADANO /2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

si se toman en cuenta las opiniones de los ciudadanos, para realizar acciones de mejora continua que agreguen valor a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.

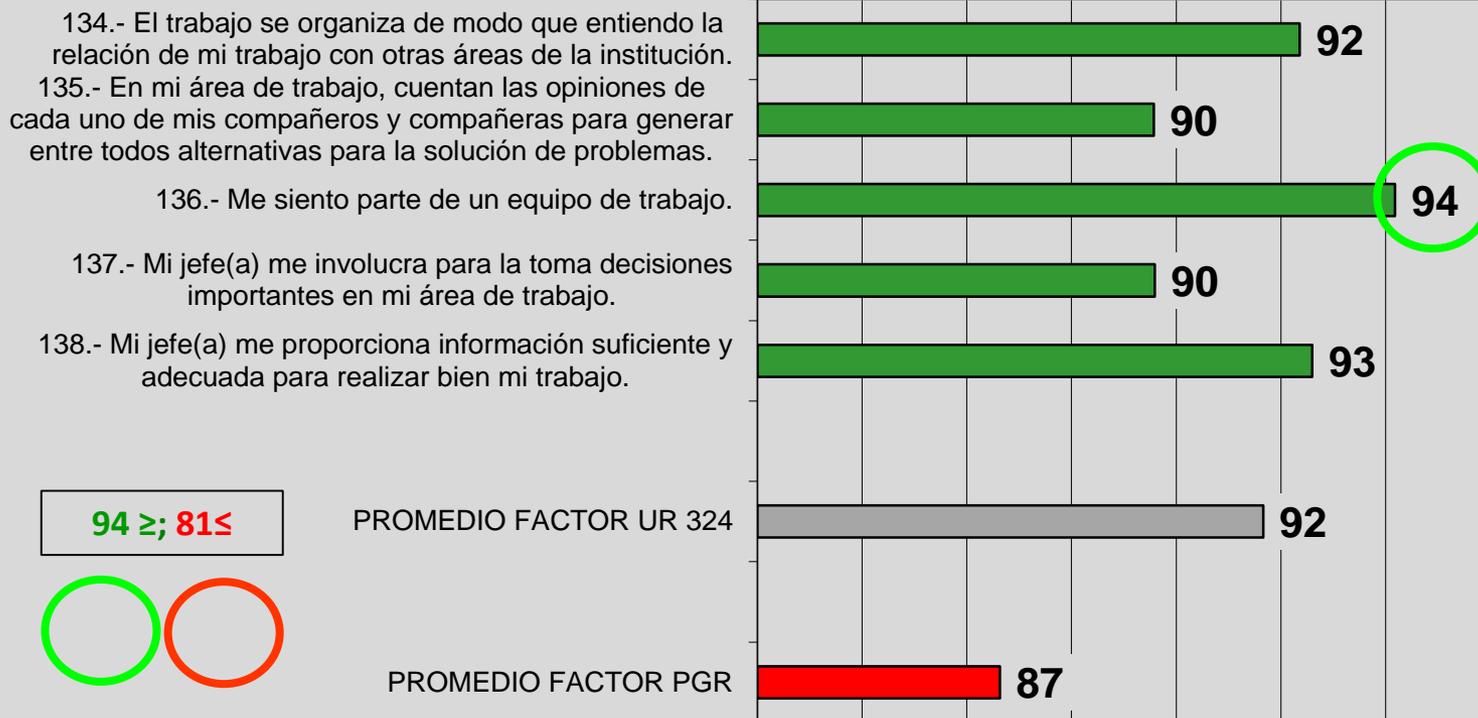
94 ≥; 81 ≤



Las y los servidores públicos de la Delegación Campeche perciben que constantemente se mejora la atención y los servicios para el público usuario sin beneficio de intereses particulares.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto al...

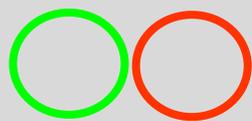
FACTOR 40 COLABORATIVA /2016



nivel de cooperación hacia metas comunes, el sentido de pertenencia en un equipo de trabajo, la implicación y participación de los servidores públicos en los objetivos institucionales. Así mismo evalúa la percepción sobre la información disponible y utilizada en la toma de decisiones que se toman al interior de la institución y el papel de los servidores públicos en este proceso.



94 ≥; 81 ≤



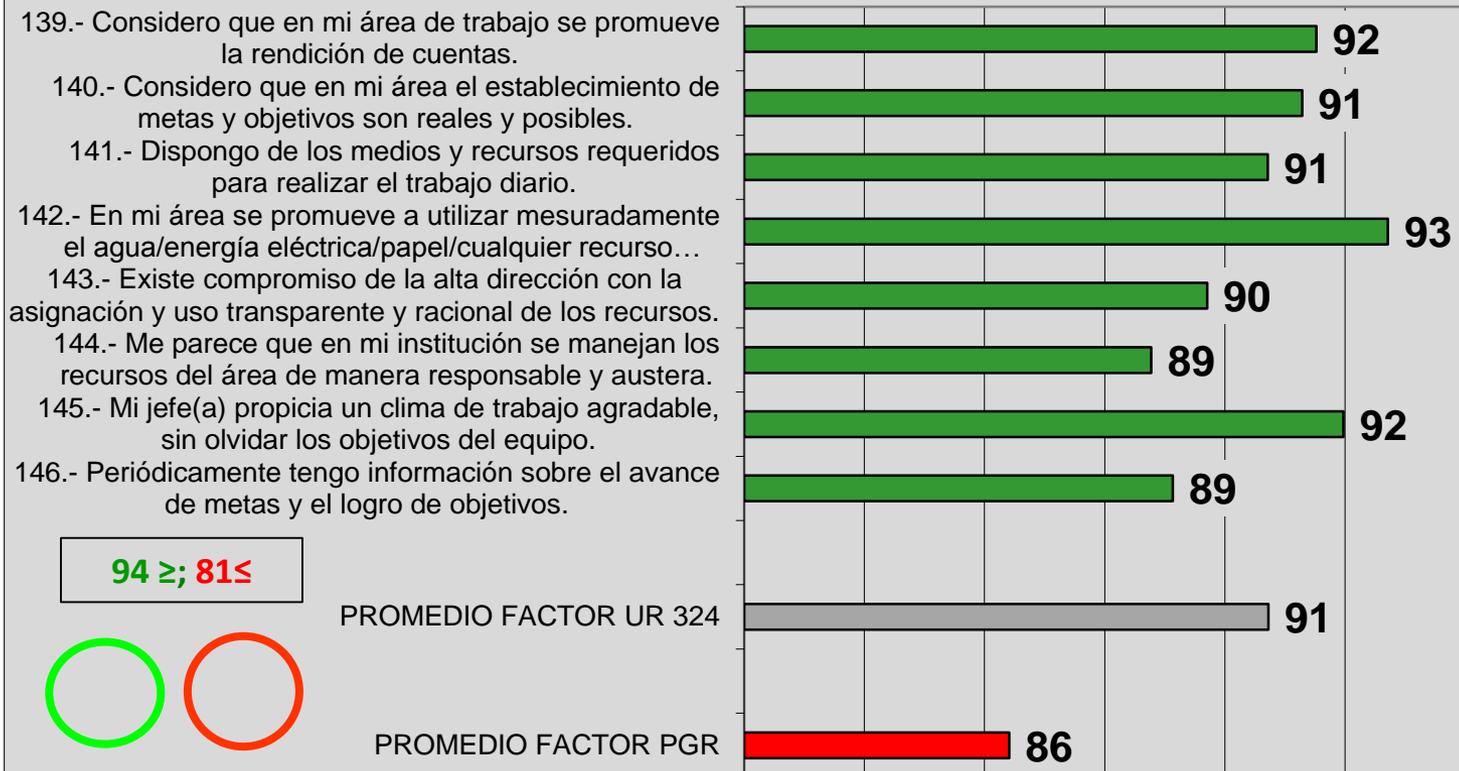
La percepción de las y los servidores públicos de la Delegación Campeche es de que se sienten preparados para aceptar y enfrentar los cambios, seguido de la disposición a buscar nuevas formas para brindar un mejor servicio. Lo anterior, es coherente con la condición de transición a Fiscalía en la que se encuentra la PGR.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el...

uso responsable y claro de los servicios públicos, la disponibilidad de los recursos requeridos para realizar el trabajo, y el uso transparente de los mismos. Así mismo, el grado de claridad y comunicación respecto al logro de objetivos y la orientación a resultados.



FACTOR 41 EFICIENTE /2016



94 ≥; 81 ≤



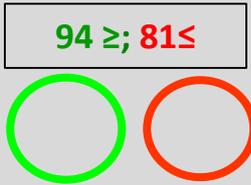
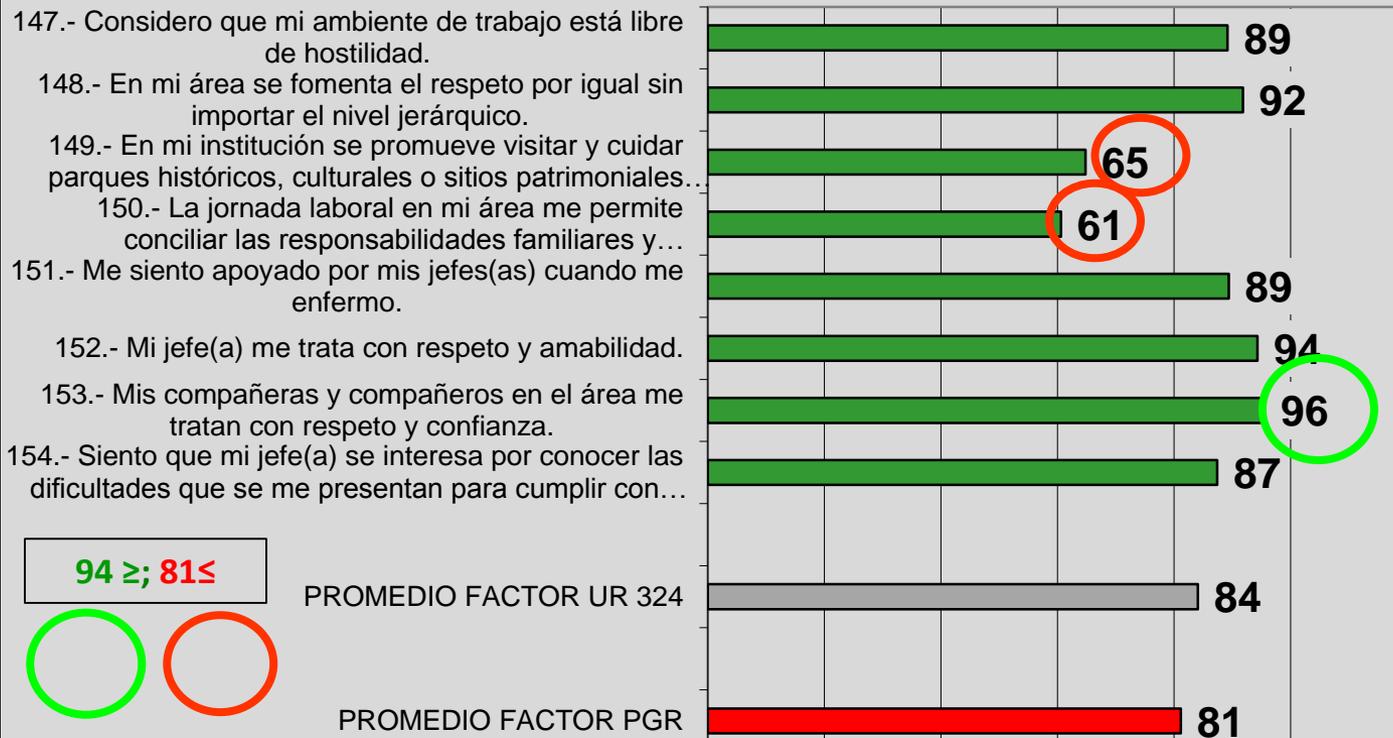
Las y los servidores públicos de la Delegación Campeche encuestados, perciben que la Institución promueve de manera eficiente el uso mesurable del agua/ energía eléctrica/ papel/ y cualquier recurso natural no renovable, además es eficiente en la rendición de cuentas y, las metas y objetivos orientados a resultados son reales y alcanzables

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.

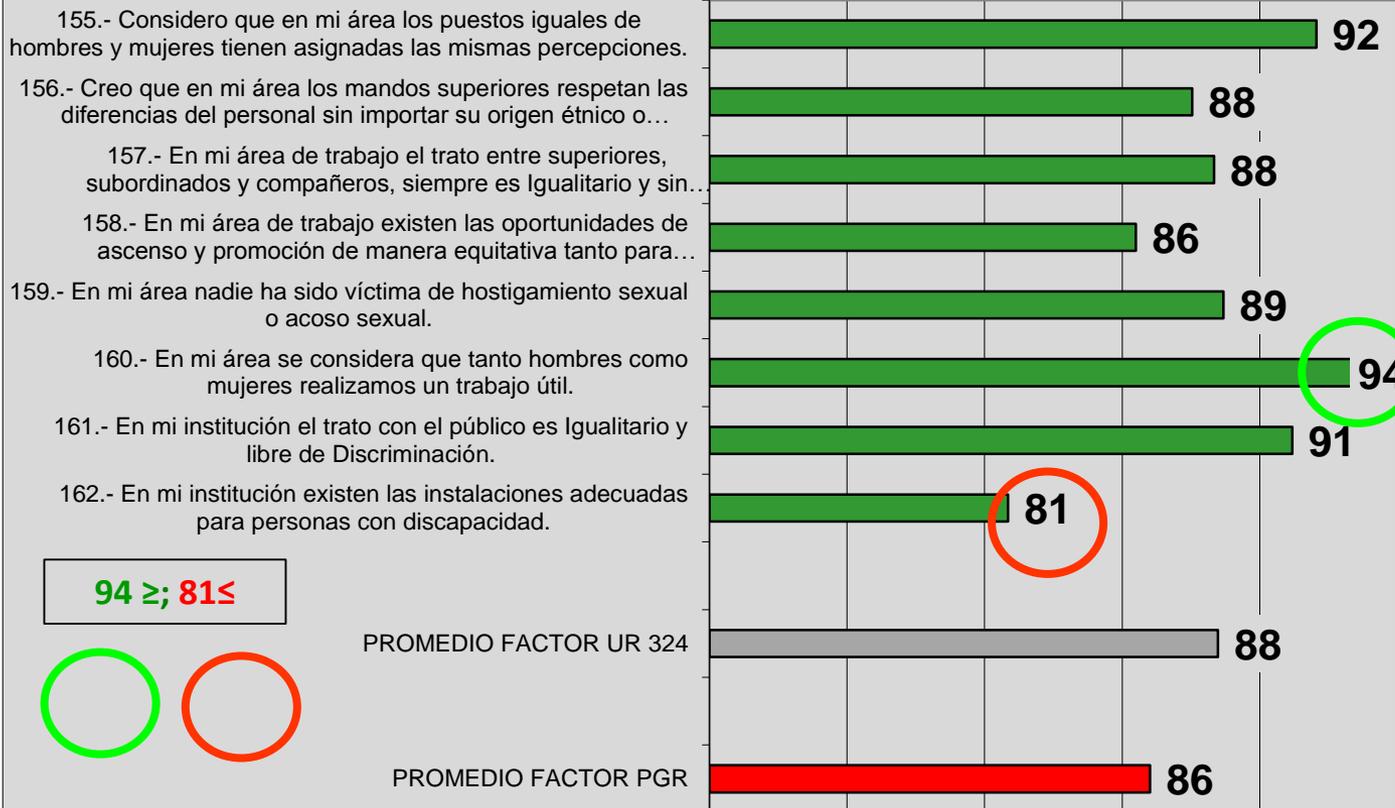


FACTOR 42 EQUILIBRADA /2016



Las y los servidores públicos de la Delegación Campeche encuestados, perciben que la Institución es equilibrada ya que ofrece un ambiente de excelente respeto y confianza; y por otro lado, se requiere promover actividades que ayuden al equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

FACTOR 46 INCLUSIVE / 2016



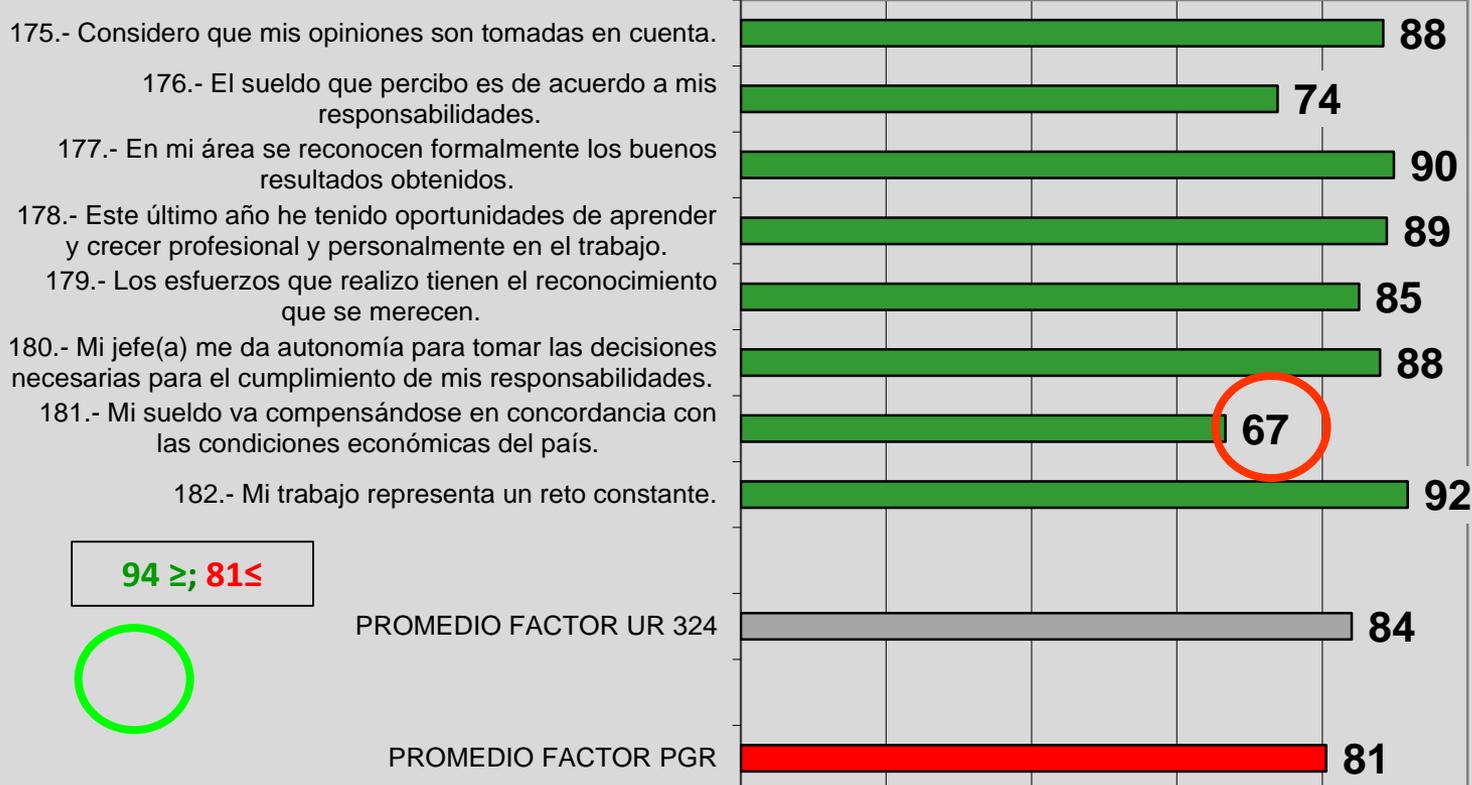
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

prácticas de igualdad y no discriminación, así como de igualdad de género en la Institución.



La percepción de las y los servidores públicos de la Delegación Campeche es que existen excelentes prácticas de igualdad y no discriminación dentro de la Delegación. Aunque incrementó la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad, se tendría que realizar una mejora en la difusión.

FACTOR 47 MOTIVADA /2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de...

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



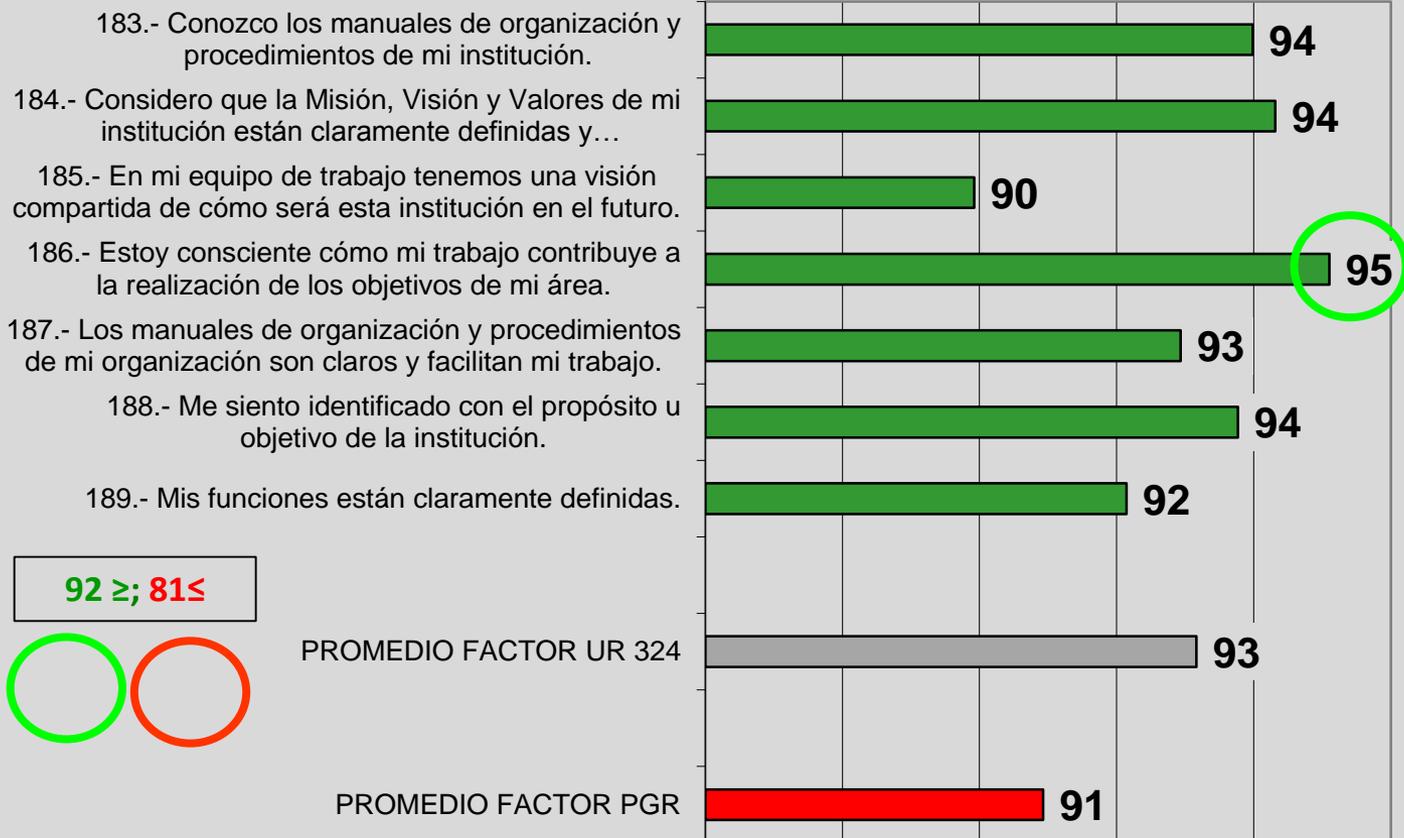
El resultado de este factor muestra una ventana de oportunidad de incrementar el sueldo, sin embargo ésta práctica depende de las mismas condiciones económicas del país, la condición que se percibe de que el sueldo está en desacuerdo con las responsabilidades, por lo que habría que hacer un análisis en cada área para equilibrar esta situación. Por otro lado, se percibe el trabajo diario como un reto constante, lo que permite el logro de los objetivos y metas institucionales.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

una visión clara y compartida de cómo será la Institución en el futuro, de un propósito y dirección para el logro de los objetivos estratégicos, así como la forma en que los servidores públicos contribuyen a estos. Así mismo, la percepción de obligaciones, reglas y políticas de la Institución, y hasta qué punto se explican claramente a los servidores públicos.



FACTOR 48 ORGANIZADA /2016



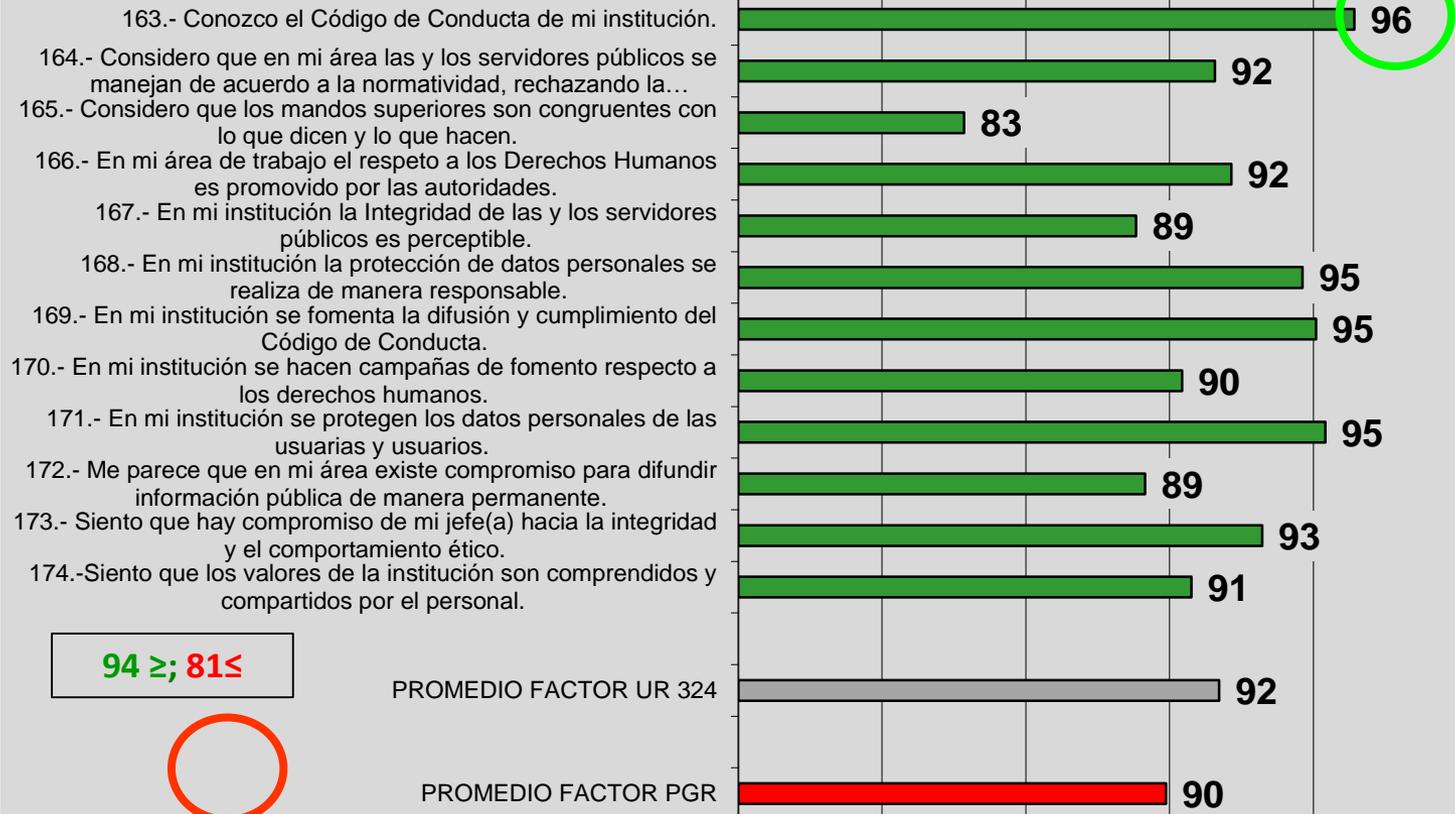
El resultado de este factor muestra a la Institución muy organizada, debido a la claridad que las y los servidores públicos tienen acerca su contribución para el logro de los objetivos estratégicos, con apego a los procedimientos y manuales de organización.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.

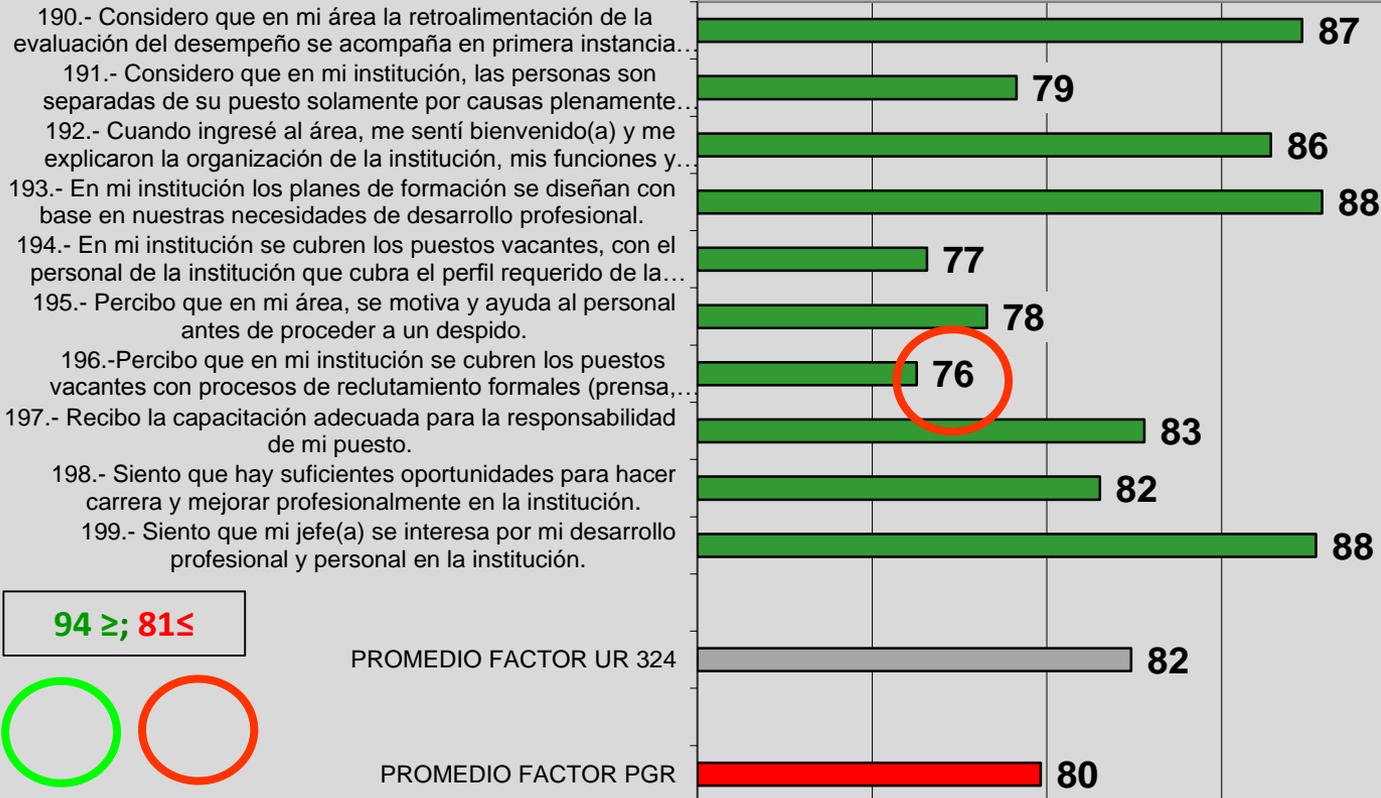


FACTOR 49 ÍNTEGRA /2016



Se han dado frutos acerca del excelente esfuerzo que ha hecho la Institución en capacitar y difundir a todo su personal en el Código de Conducta. Asimismo, las y los servidores públicos están conscientes de la importancia de proteger los datos personales de las usuarias y usuarios.

FACTOR 50 PROFESIONAL / 2016



94 ≥; 81 ≤



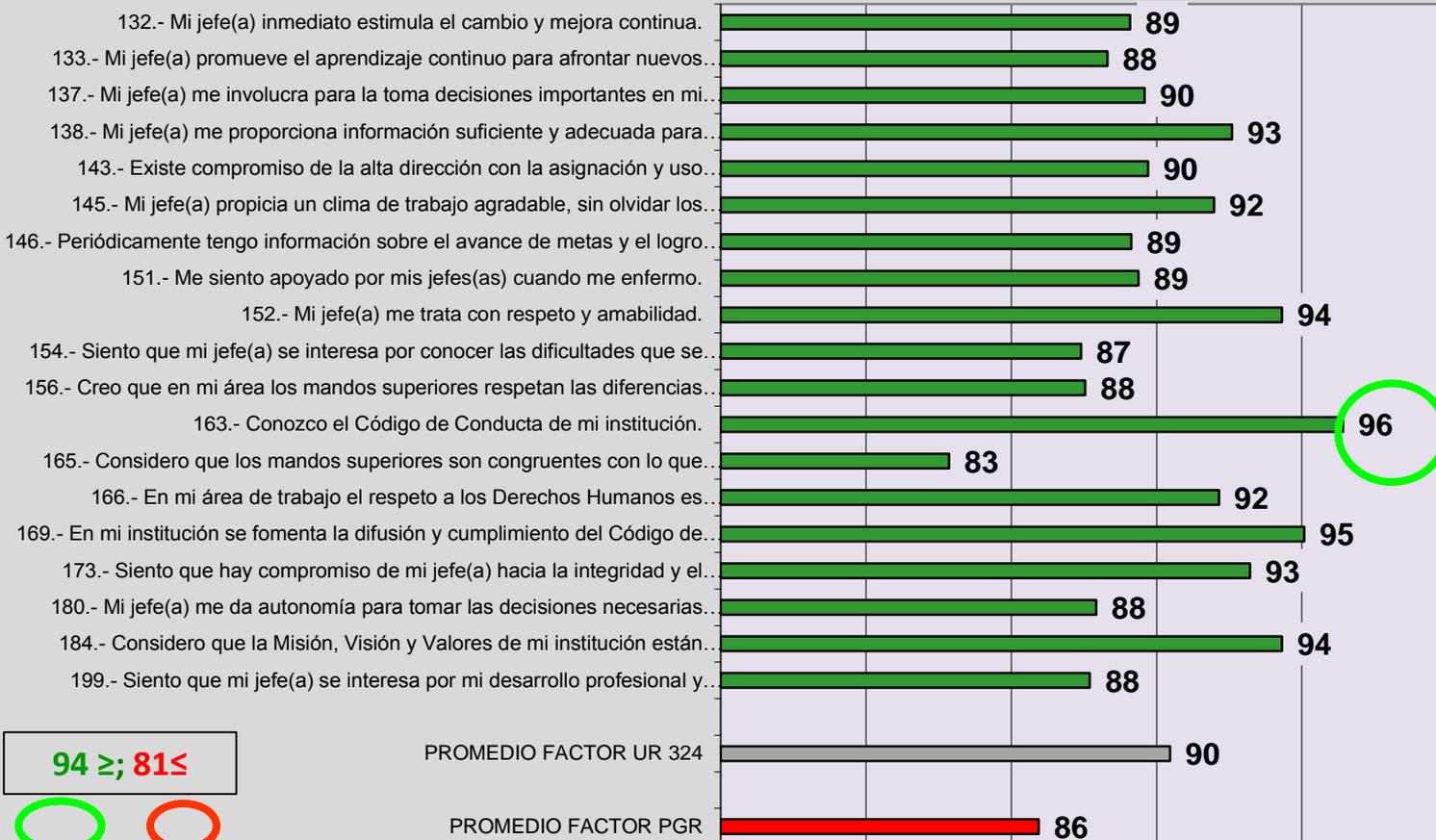
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la Gestión de Recursos Humanos, para que desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa, se cuente con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.



El proceso de selección y reclutamiento de personal sustantivo es poco conocido ya que la percepción por parte de los participantes de la encuesta lo muestra en los resultados de este factor, por otro lado, mejora la percepción en cuanto a que la evaluación del desempeño permite la capacitación y el apoyo para potencializar las capacidades en el desempeño de funciones.

FACTOR 52 LIDERAZGO INTEGRAL / 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

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



El Liderazgo Integral es un factor compuesto por 19 reactivos de la encuesta, el resultado muestra un gran compromiso por parte del C. Delegado y sus colaboradores para reforzar y promover las conductas y valores de la cultura organizacional en las y los servidores públicos de la Institución en todas sus actividades.

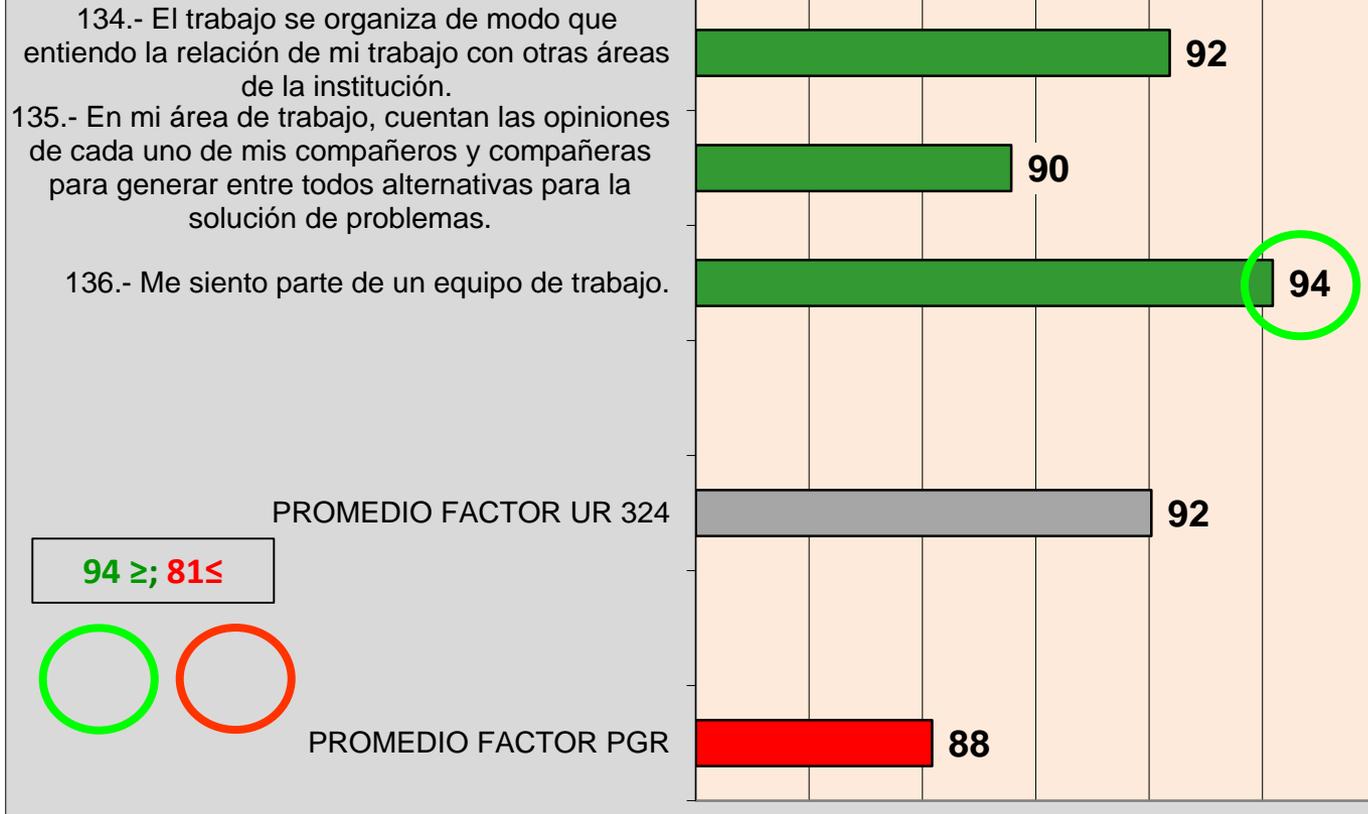
Resultado de factores de Valores

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos si...

colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.



FACTOR 53 COOPERACIÓN /2016



Los resultados muestran que la cooperación permite entender la relación de trabajo con otras áreas, alcanzar los objetivos comunes y los planes de trabajo de la Delegación Campeche.

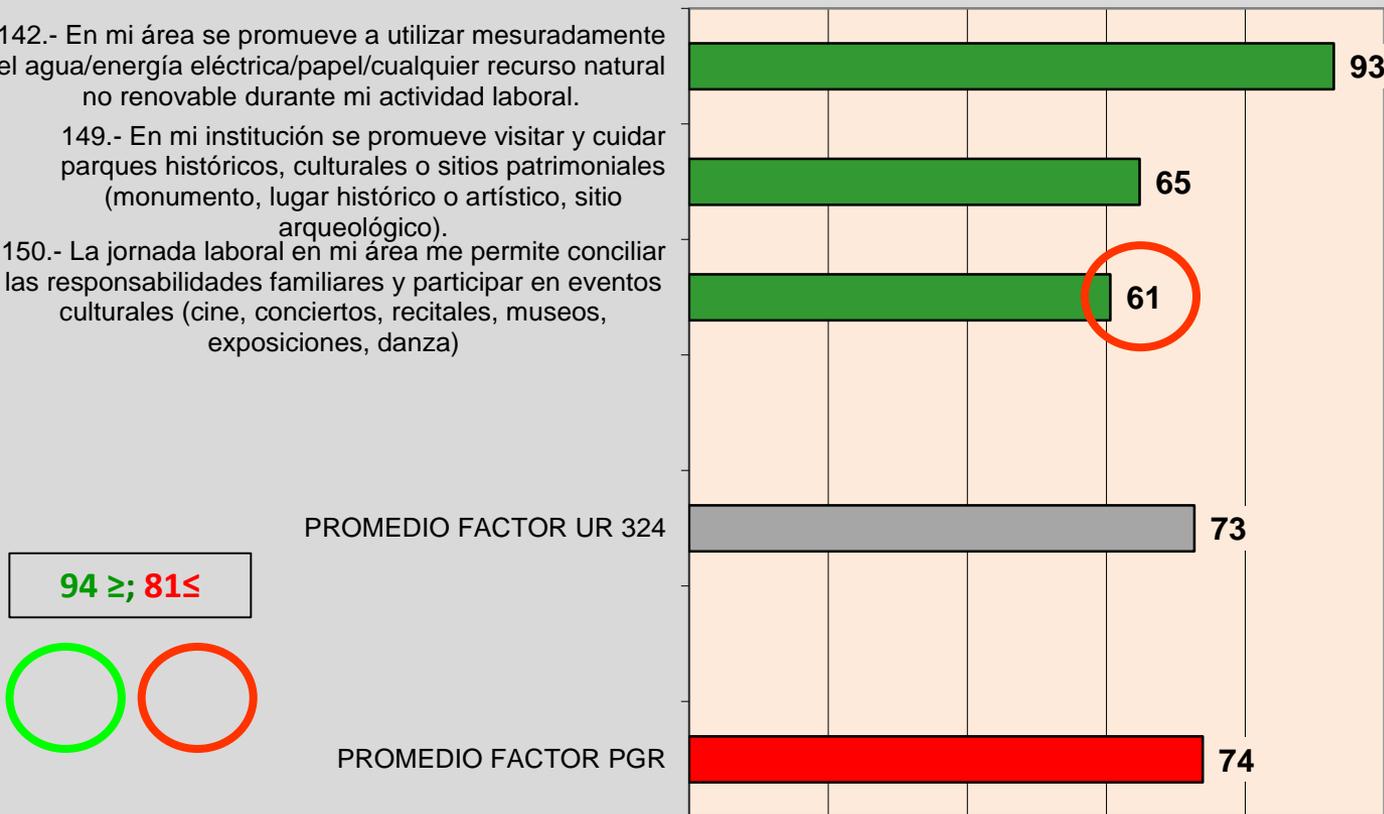
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en el...

desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.



FACTOR 54 ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO /2016

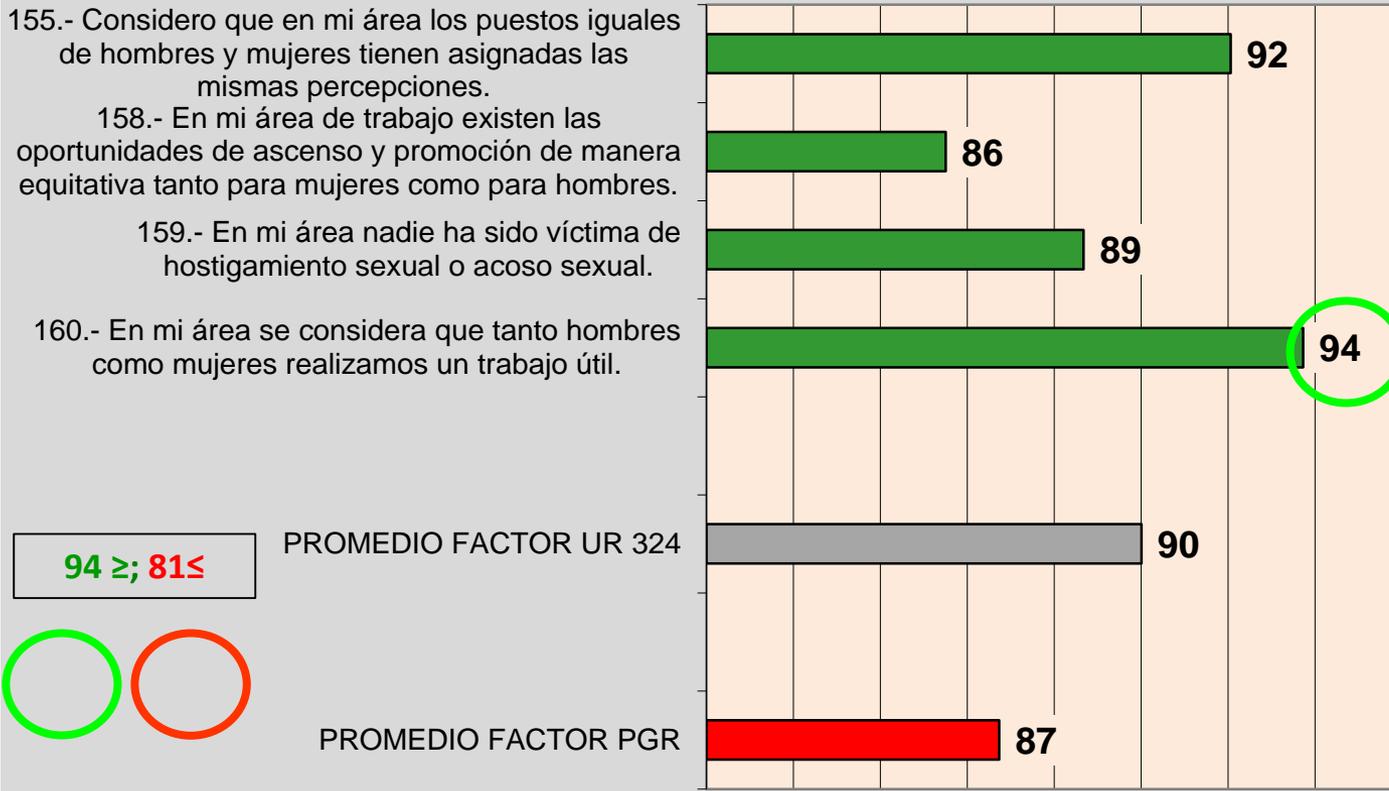
- 142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.
- 149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, 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 ≥; 81 ≤

La personas encuestadas perciben que es adecuada la promoción de la utilización del agua, la energía eléctrica, papel, cualquier recurso natural no renovable; por otro lado, se podría implementar programas culturales que permitan la convivencia familiar.

FACTOR 55 EQUIDAD DE GÉNERO / 2016



Evalúa a las y los servidores públicos en el ámbito de ...

... sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.



Las mujeres y hombres encuestadas, perciben que realizan un trabajo útil en la Institución, que tienen asignadas las mismas percepciones para los puestos iguales, además de que la Delegación Campeche garantiza tanto a las mujeres como a los hombres las mismas oportunidades de ascenso y promoción.

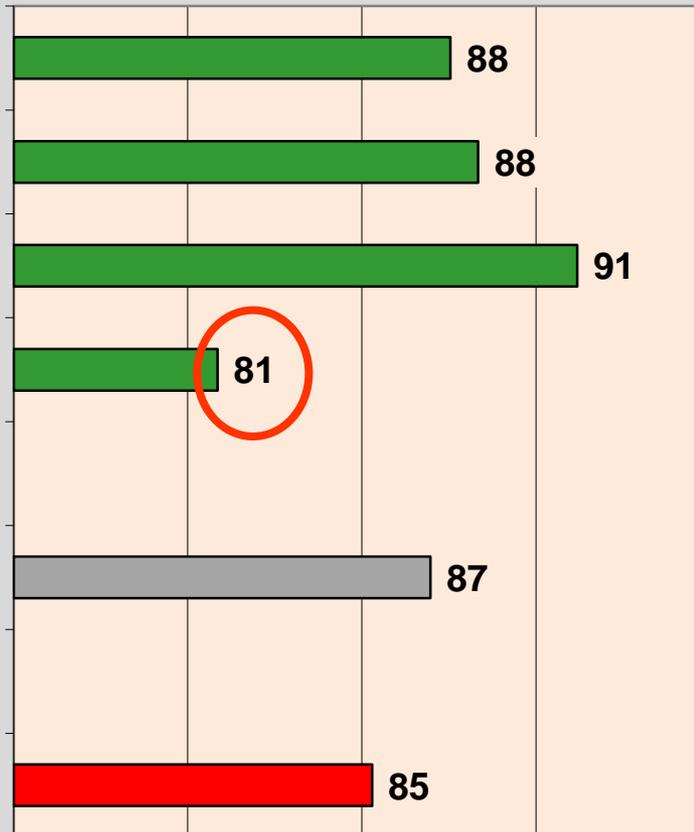
FACTOR 56 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN / 2016

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.

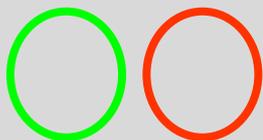
157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.

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

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



94 ≥; 81 ≤



PROMEDIO FACTOR UR 324

PROMEDIO FACTOR PGR

Evalúa a las y los servidores públicos...

al prestar sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.



Las personas encuestadas perciben que las y los servidores públicos que trabajan en la Delegación Campeche dan un trato Igualitario y libre de Discriminación a las usuarias y los usuarios de la Delegación, de la misma forma, los mandos superiores tratan a su personal sin distinción, exclusión, restricción o preferencia de ningún índole.

Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

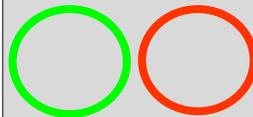
actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

88

FACTOR 57 INTEGRIDAD / 2016

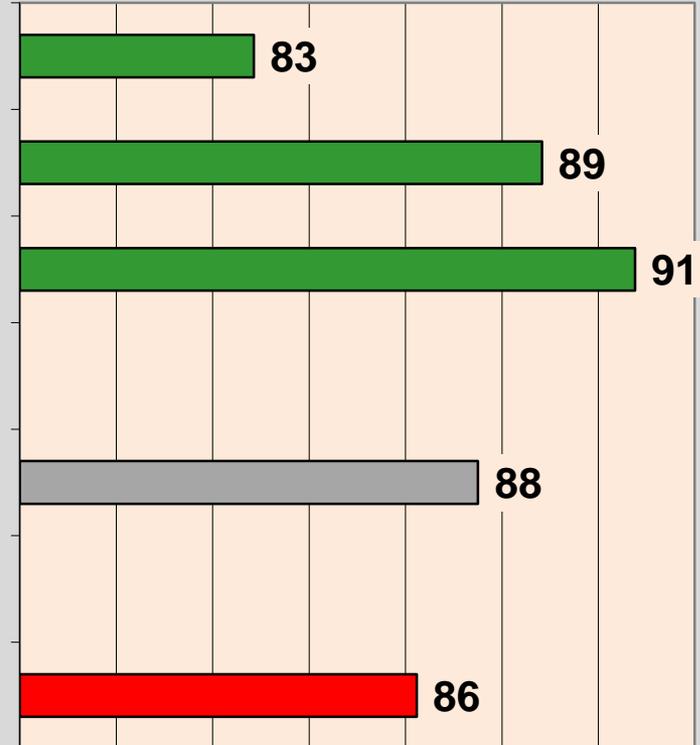
- 165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.
- 167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.
- 174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.

94 ≥; 81 ≤



PROMEDIO FACTOR UR 324

PROMEDIO FACTOR PGR



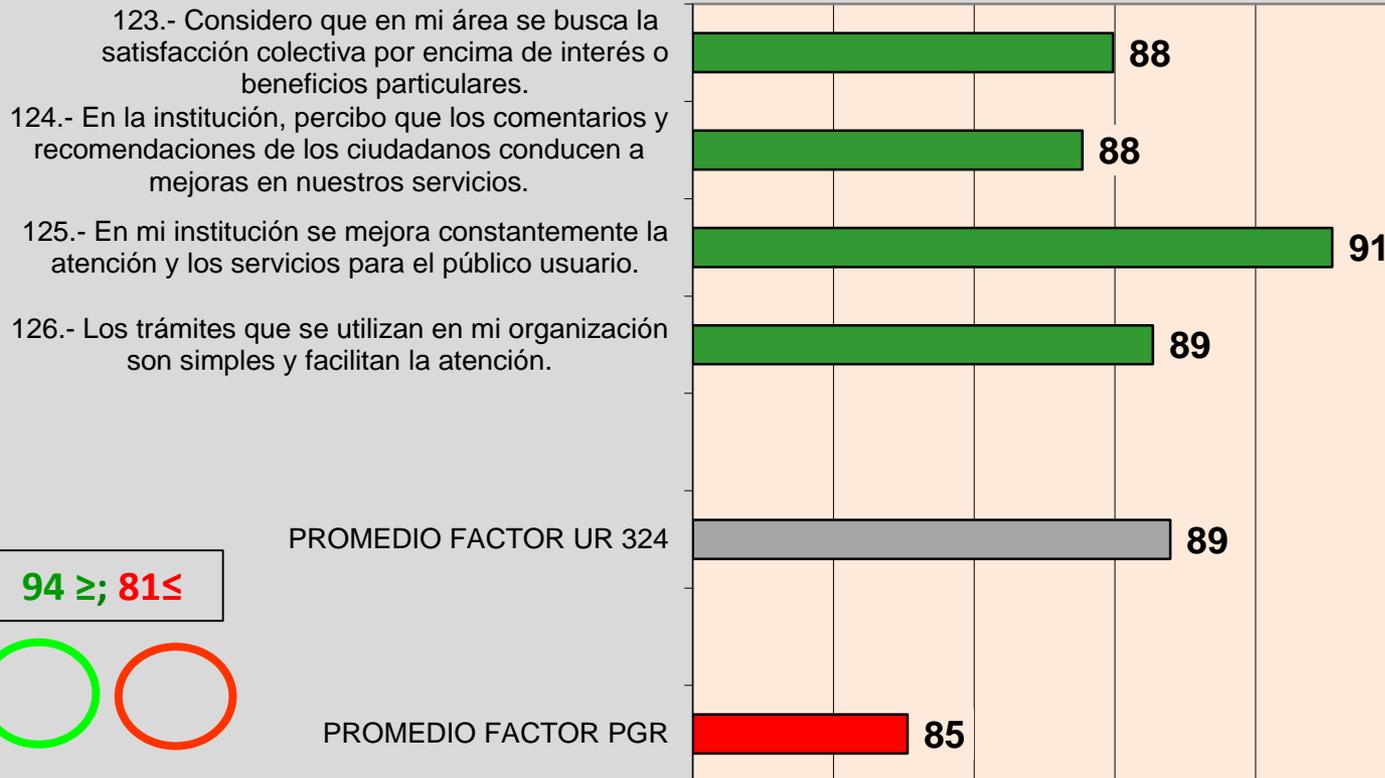
Las y los servidores públicos de la Delegación Campeche perciben que la actuación de los mandos superiores podría ser un poco más congruente con lo que dicen y con lo que hacen. Una vez más, se manifiesta la efectividad de la capacitación del Código de Ética ya que los valores de la Institución son comprendidos y compartidos por el personal.

Evalúa a las y los servidores públicos, quienes ...

actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.



FACTOR 58 INTERÉS PÚBLICO / 2016



94 ≥; 81 ≤

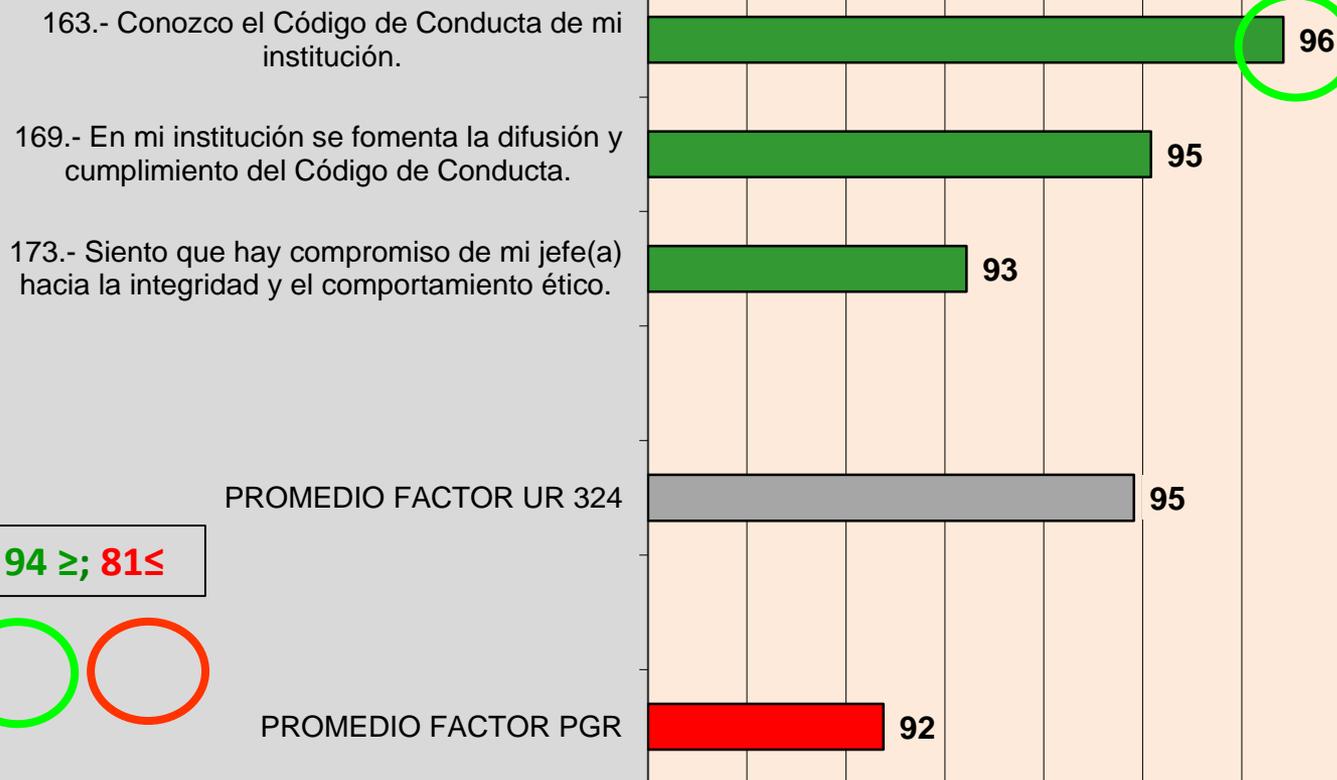
Como resultado de la evaluación de este factor, se considera que la Delegación Campeche está mejorando continuamente la atención de los servicios para la ciudadanía para lo cual, toma en cuenta sus comentarios y recomendaciones lo que trae como consecuencia trámites más simples que facilitan la atención.

Evalúa a las y los servidores públicos quienes son ...

guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.



FACTOR 59 LIDERAZGO / 2016



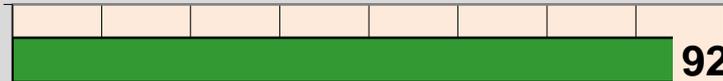
94 ≥; 81 ≤



La creación de la Unidad de Ética y Derechos Humanos ha cumplido con sus objetivos y metas logrando que la capacitación a las y los servidores públicos de la Institución sea efectiva ya que este factor ha sido de los mejor calificados.

FACTOR 60 RENDICIÓN DE CUENTAS / 2016

139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.



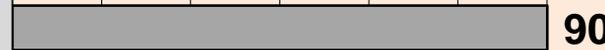
143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.



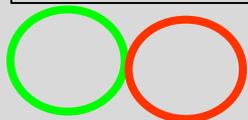
144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.



PROMEDIO FACTOR UR 324



94 ≥; 81 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



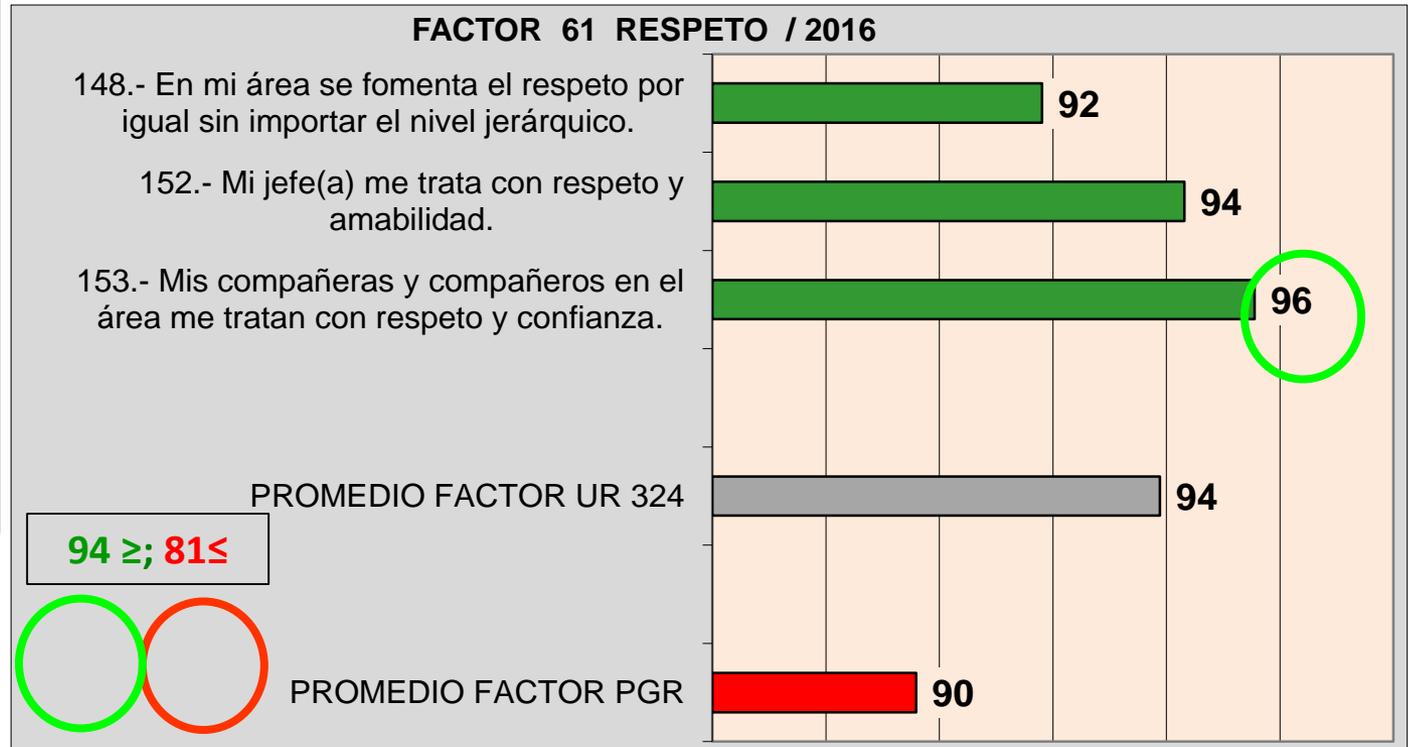
Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.



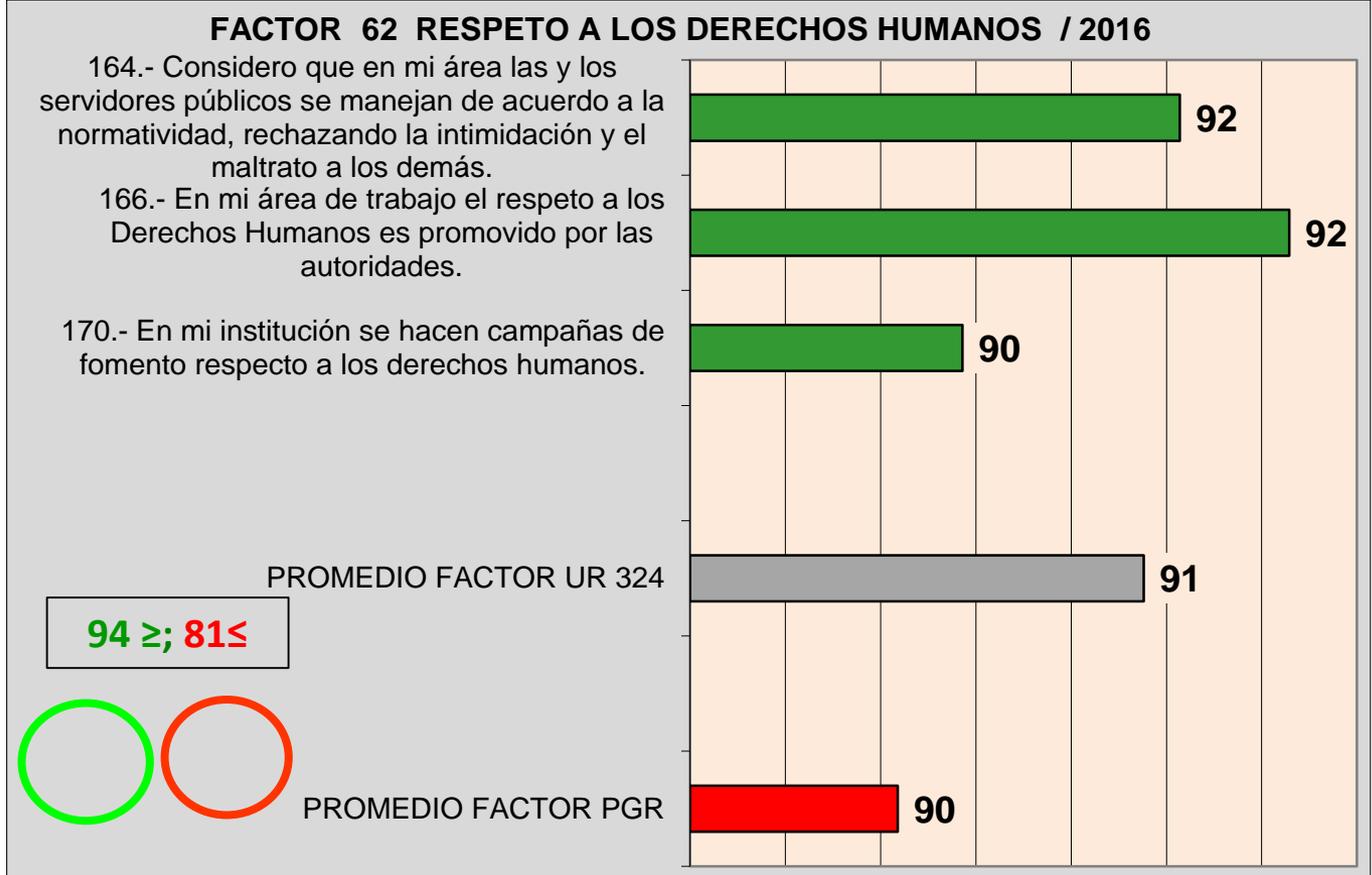
En este factor es de reciente creación, en la calificación se puede apreciar que respecto a la PGR, Esta Unidad Administrativa se encuentra por arriba con tres puntos.

Este factor evalúa si los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.



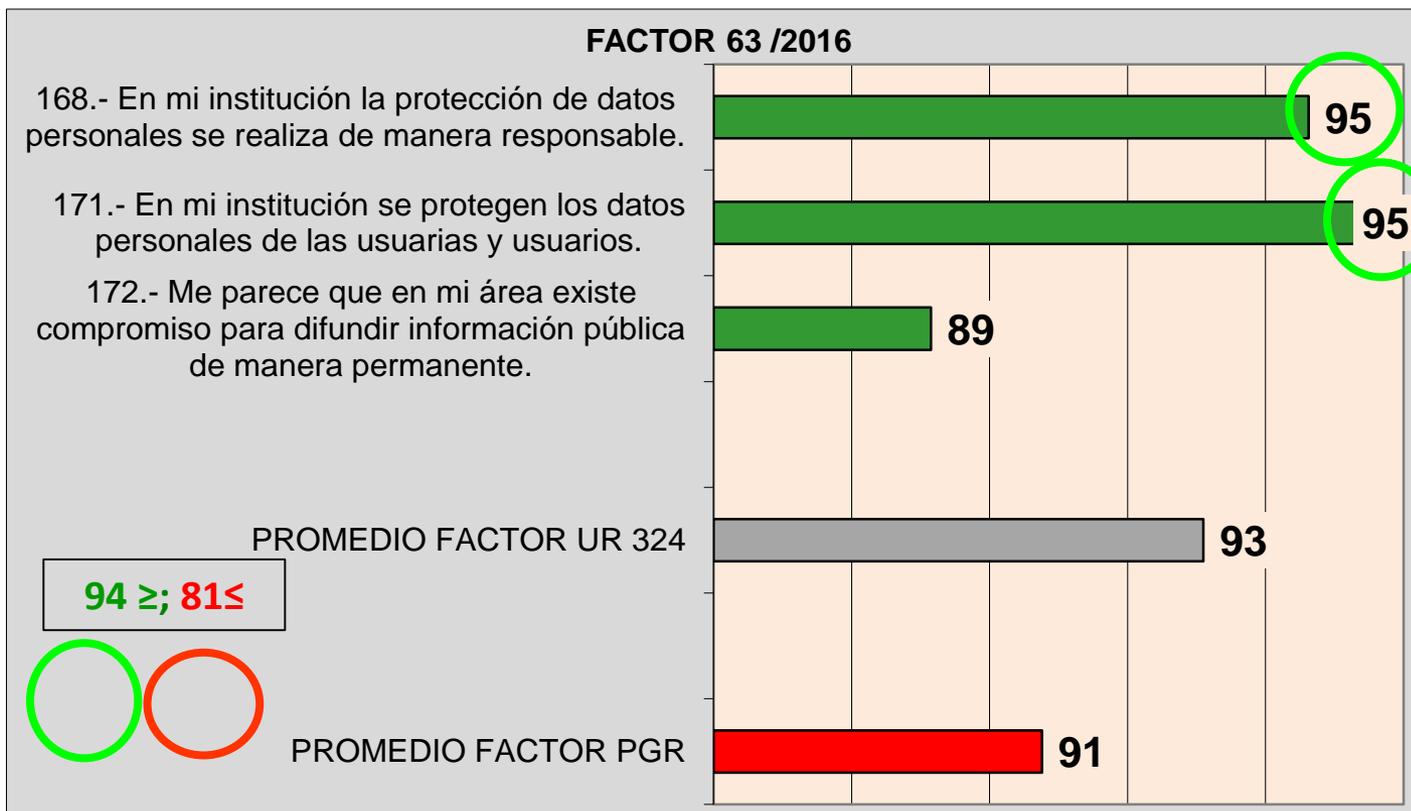
Este factor se obtuvo con el enfoque fractal, con los mismos reactivos interpretados con otro enfoque, se observa que las y los servidores públicos de la Delegación Campeche tienen disposición y vocación de servicio, obteniendo una calificación de excelencia, es coherente con el resultado de identidad institucional.

Este factor evalúa a los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.



Este factor con enfoque fractal muestra que las y los servidores públicos de la delegación Campeche están interesados en construir relaciones laborales profesionales con otros funcionarios, ésta condición se ha generado gracias a la apertura del personal directivo de que los servidores públicos, interactúen para la resolución de tareas y actividades en los diferentes niveles jerárquicos.

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



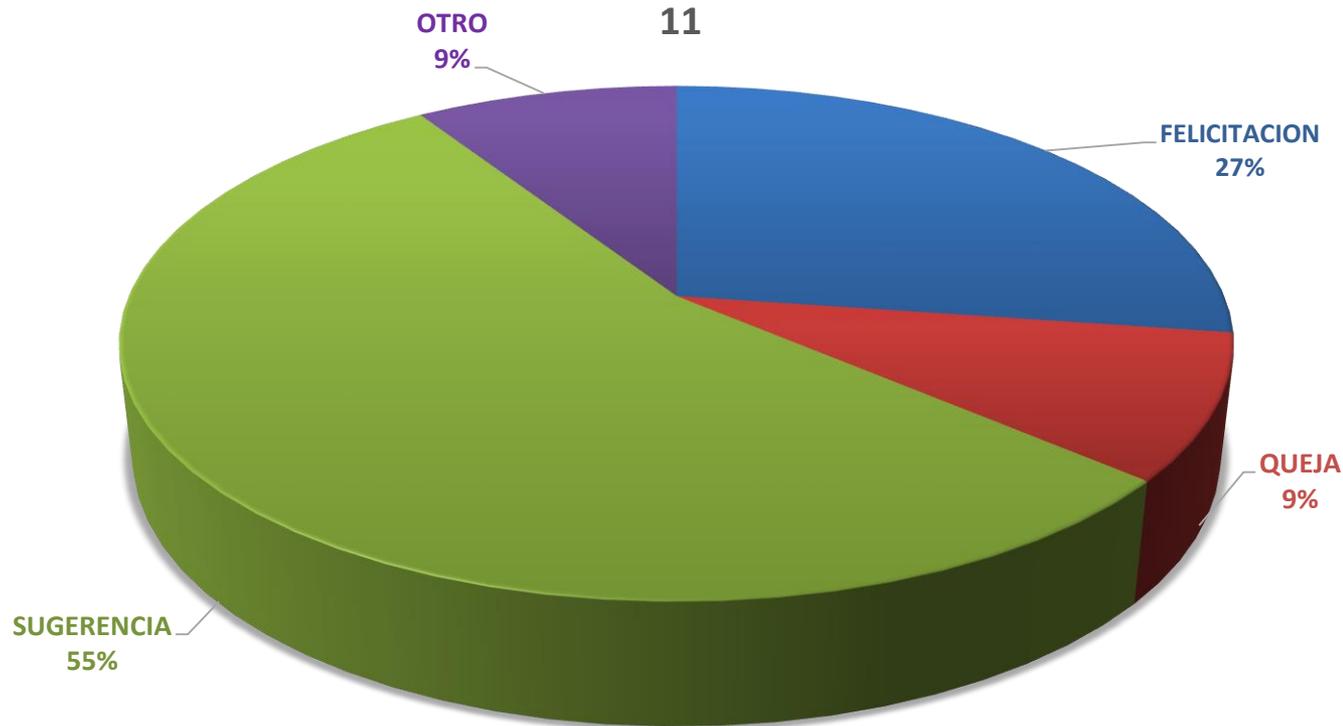
El resultado de este factor muestra que las y los servidores públicos de la Delegación Campeche están comprometidos para actuar conforme a los valores establecidos en el Código de Conducta de la Institución. Lo anterior se debe a la actualización, difusión y compromiso de cumplimiento de dicho Código.

2.- Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

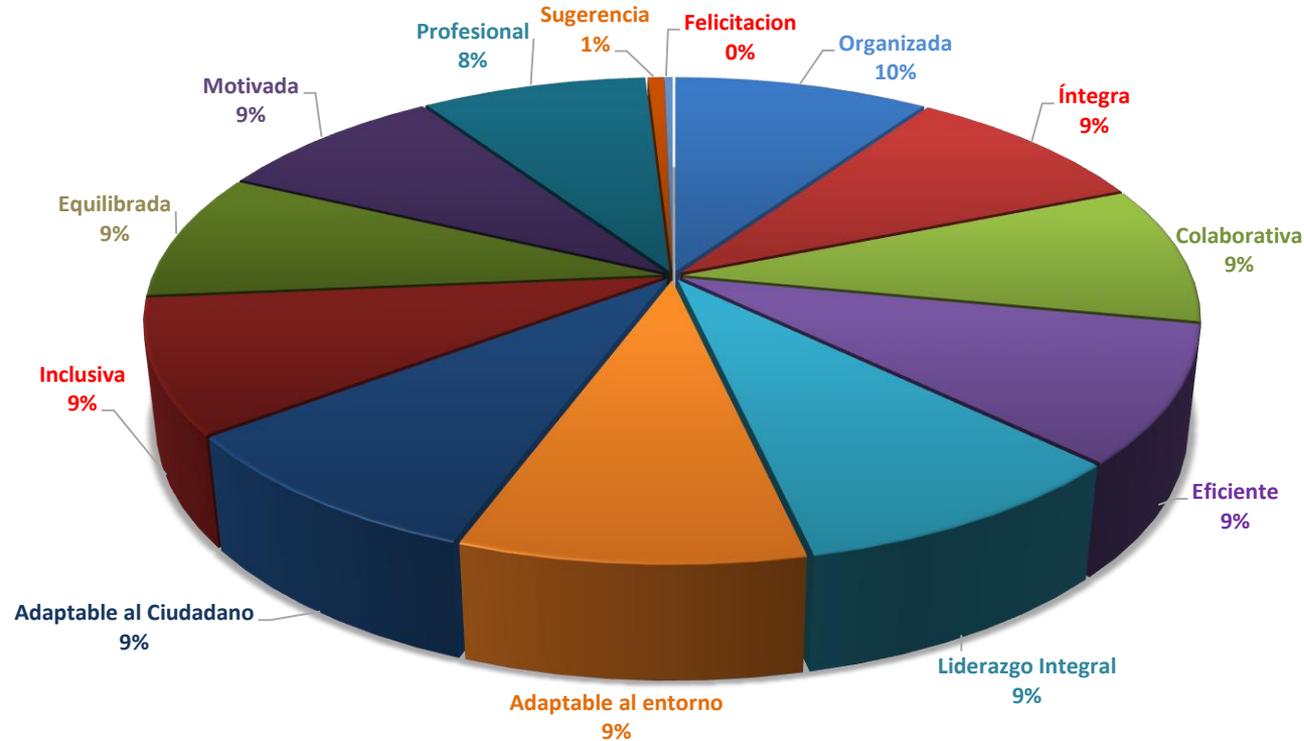
Comentarios Delegación Campeche / 2016

Tipo de Opinión



De acuerdo al análisis con la clasificación “**Tipo de Opinión**”, las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República expresaron 11 comentarios, de los cuales 6 (55%) se refiere a sugerencias, 3 (27%) a felicitaciones, 1 (9%) a quejas y 1, el 9% a otro tipo de comentario.

Comentarios Delegación Campeche / 2016

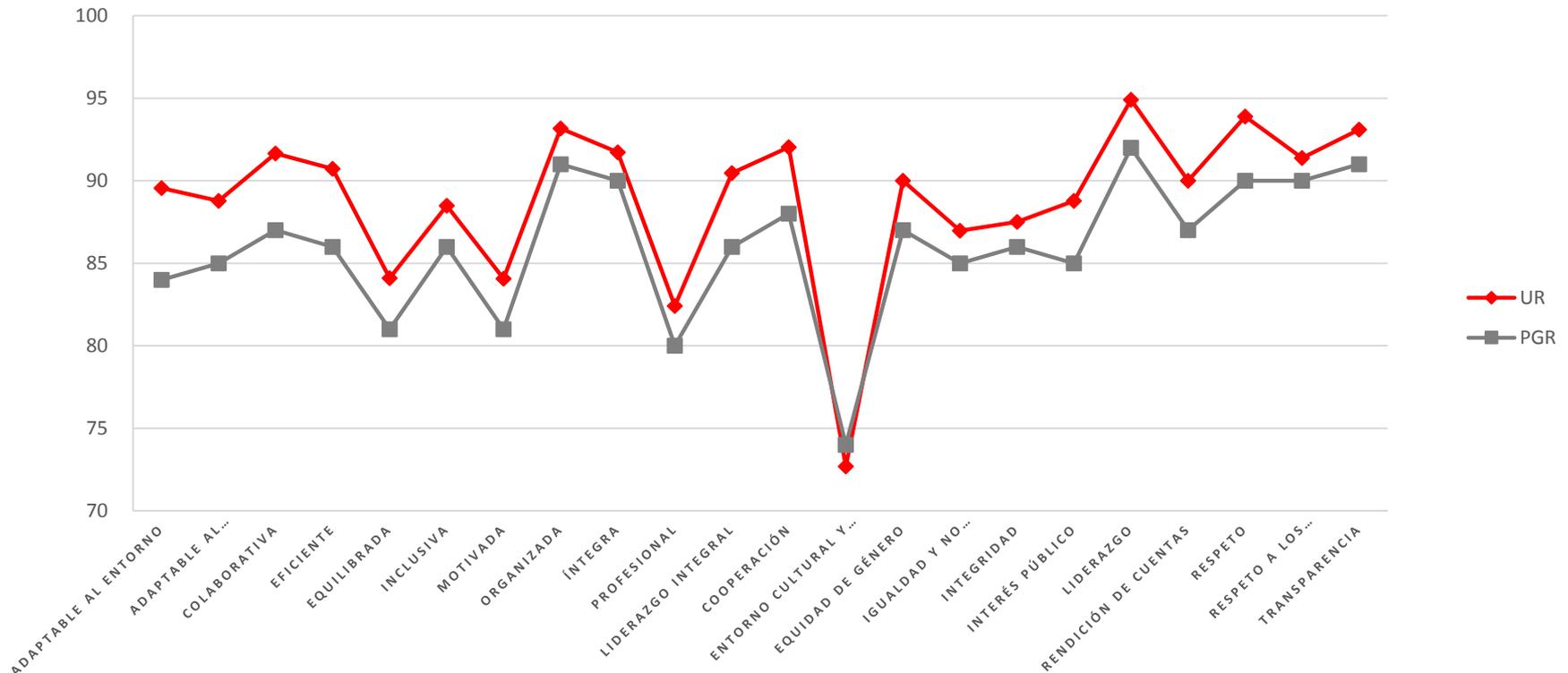


De acuerdo al análisis respecto a la alineación de los comentarios y sugerencias con las calificaciones estadísticas obtenidas en los factores, en los comentarios sugieren equilibrar los horarios laborales que permitan convivir mas con la familia, motivar al personal mediante reconocimientos. Por otro lado, felicitan por realizar este tipo de encuestas, ya que los cuestionamientos están bien planteados.

3. Análisis Comparativo

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

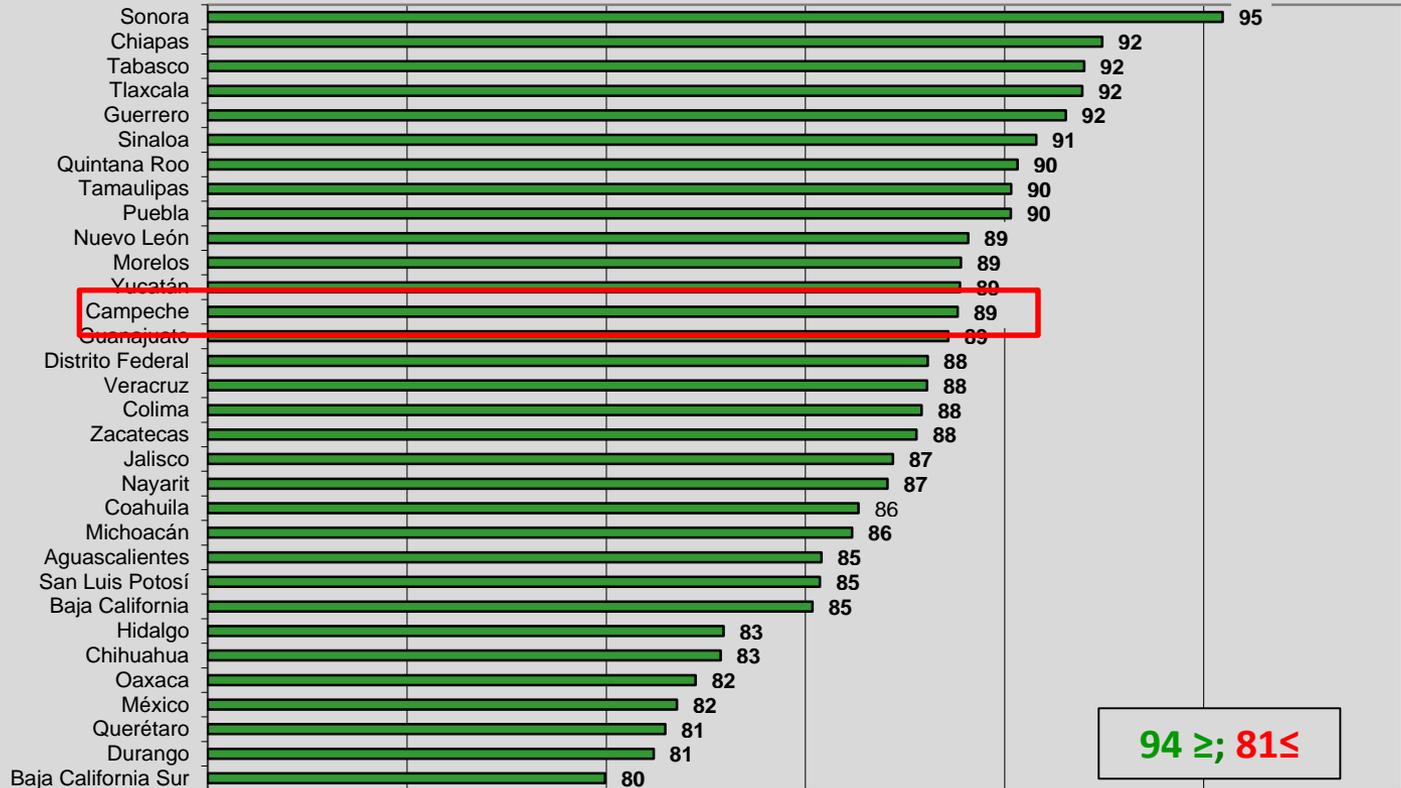
Resultados ECCO 2016
 Comparativo Delegación Campeche –PGR



La gráfica muestra que en la mayoría de los factores se obtuvo mayor calificación respecto al Promedio de cada factor de la Procuraduría General de la República, excepto en el Factor de Entorno Cultural y Ecológico, en el que se obtuvo una calificación menor en 1 punto, factor para el cual se comprometen prácticas orientadas a atender las ventanas de oportunidad identificadas.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

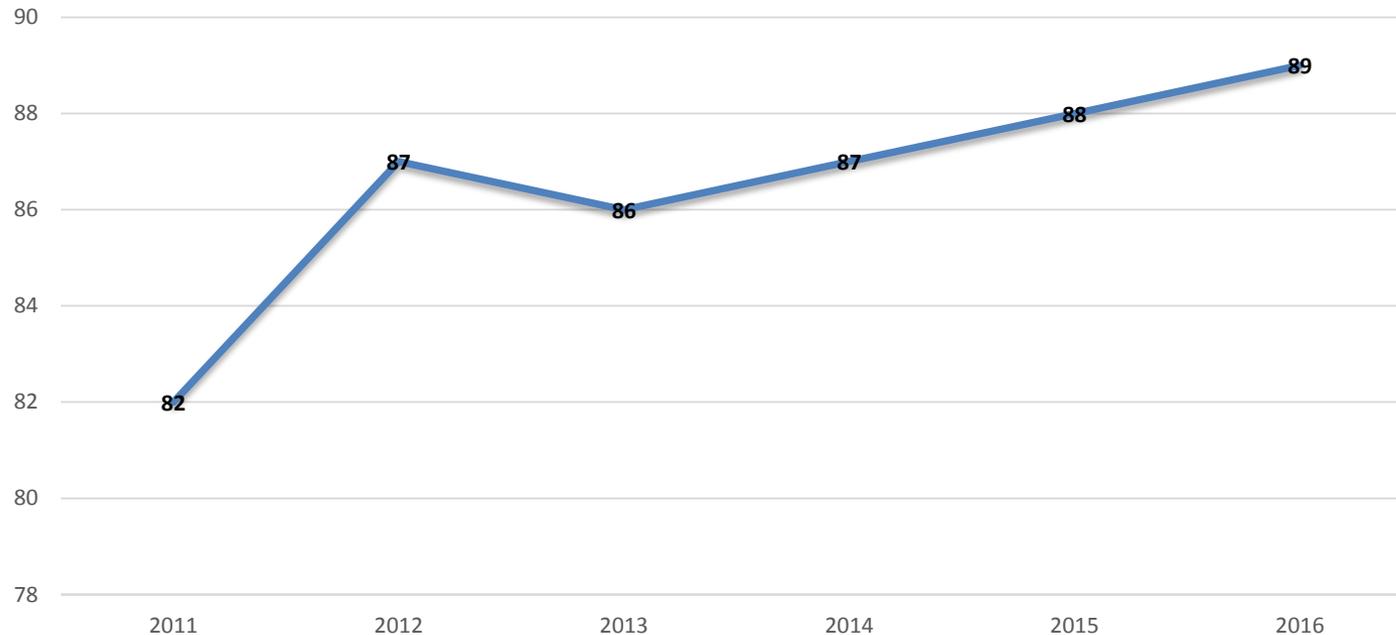
ECCO_ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2016



La gráfica destaca la participación de la Delegación Estatal en **Sonora** con **95 puntos**, mientras que Chiapas, Tabasco, Tlaxcala y Guerrero se ubican dentro del umbral superior de la calificación global de PGR. Por otro lado, ninguna Delegación Estatal se encuentra en el umbral inferior, lo que demuestra estadísticamente, la percepción de un clima laboral favorable en las oficinas de la PGR ubicadas a lo largo y ancho del país.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

COMPARATIVO HISTORICO DELEGACIÓN CAMPECHE 2011-2016



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Estatal en Campeche en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

Efectividad del PTCCO 2016

El indicador que permite conocer la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se estableció para su cumplimiento en 2016 es:

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

$$\frac{6 \text{ Acciones cumplidas}}{9 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{60\%} \text{ de efectividad}$$

Factor III. Mejora y Cambio

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

Factor IX. Balance Trabajo-Familia

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{4 \text{ programadas}} \times 100 = 50\% \text{ de efectividad}$$

Factor V. Equidad y Género

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

Factor XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución

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

El seguimiento de las prácticas de transformación comprometidas se realizó con la participación de los integrantes del Grupo de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional de la Institución, para garantizar el cumplimiento en atención del calendario comprometido, en los casos en los que se identificaron rezagos se aplicaron las acciones correctivas correspondientes para su cumplimiento.

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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (**PTCCO**), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la PGR, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2016.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior de 81 puntos o menores.

94 ≥; 81 ≤

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.

OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)





UNIDAD RESPONSABLE

| | |
|-----|-----------------------------|
| 324 | DELEGACION ESTATAL CAMPECHE |
|-----|-----------------------------|

FACTOR

42. EQUILIBRADA.

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)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

EFICIENTAR LA DISTRIBUCIÓN DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES A FIN DE LOGRAR EL EQUILIBRIO DE LA CARGA LABORAL, FOMENTANDO ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EL CUIDADO DE LA SALUD, EL EJERCICIO, RESPETANDO LOS HORARIOS LABORALES, ASÍ COMO EL TRATO DIGNO Y RESPETUOSO DE LOS MANDOS.

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO | RESPONSABLE | RECURSOS | DURACIÓN | TIPO DE PRÁCTICA | | TIPO DE PERSONAL | 2017 | | | | | | | | | | | | 2018 | | | | |
|-----|--|------------------------------|--|--------------|------------------|---|------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|--|--|--|--|
| | | | | | E | X | | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | ENE | FEB | MAR | ABR | | | | | |
| | | | | | | | | P | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | PROPONER AL PERSONAL DE MANDO PARA QUE OTORGUEN LAS FACILIDADES AL PERSONAL A SU CARGO, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO Y A LAS CARGAS DE TRABAJO, A FIN DE QUE PUEDAN TENER UNA CONVIVENCIA FAMILIAR QUE LOGRE EL EQUILIBRIO ENTRE EL TIEMPO REAL LABORAL Y SU VIDA PERSONAL. | SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA | REUNIONES DE TRABAJO/ CORREO ELECTRÓNICO | PERMANENTE | | | MANDOS | P | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN LUGARES PARA VISITAR Y CUIDAR LOS PARQUES HISTÓRICOS, ESPACIOS CULTURALES Y SITIOS PATRIMONIALES. | SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA | COMUNICADOS | MENSUALMENTE | | | TODO EL PERSONAL | P | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | DIFUNDIR LOS DIFERENTES PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN A FIN DE LOGRAR QUE EL PERSONAL DE MANDO DE OPORTUNIDAD AL PERSONAL A SU CARGO PARA QUE PARTICIPEN EN LOS DIVERSOS CURSOS ASÍ COMO CONTAR CON SU PARTICIPACIÓN. | SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA | REUNIONES DE TRABAJO/ CORREO ELECTRÓNICO | PERMANENTE | | | MANDOS | P | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | R | | | | | | | | | | | | | | | | |

 LIC. IGNACIO NAVARRO RABAGO
 DELEGADO ESTATAL

 C. DAVID GERARDO VELOZ MARTÍNEZ
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.




OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

| | |
|------------|------------------------------------|
| 324 | DELEGACION ESTATAL CAMPECHE |
|------------|------------------------------------|

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> |
|---|

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 LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN SU ÁREA DE TRABAJO.</p> |
|---|

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO | RESPONSABLE | RECURSOS | DURACIÓN | TIPO DE PRÁCTICA | | TIPO DE PERSONAL | 2017 | | | | | | | 2018 | | | | | |
|-----|--|------------------------------|------------------------------|------------|------------------|---|--------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|--|
| | | | | | E | X | | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | ENE | FEB | MAR | ABR | |
| | | | | | | | | P | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ESTABLECER ESTRATEGIAS DE RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS; POR PUNTUALIDAD, POR DESEMPEÑO, POR COMPAÑERISMO, LOGROS, ETC. | SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA | REUNION DE TRABAJO/OFICIO | TRES MESES | E | X | PERSONAL OPERATIVO | P | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | COORDINAR LA LOGÍSTICA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN. | SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA | OFICIOS/CORREOS ELECTRONICOS | PERMANENTE | E | X | TODO EL PERSONAL | P | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | O | | | | | | | | | | | | | | | |

 LIC. IGNACIO NAVARRO RABAGO
 DELEGADO ESTATAL

 C. DAVID GERARDO VELOZ MARTÍNEZ
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.

OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)



UNIDAD RESPONSABLE

| | |
|-----|-----------------------------|
| 324 | DELEGACION ESTATAL CAMPECHE |
|-----|-----------------------------|

FACTOR

50.-PROFESIONAL

191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.

192.- Cuando ingresé al área, me sentí bienvenido(a) y me explicaron la organización de la institución, mis funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas de la institución y tareas de cada uno de mis compañeros.

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.).

198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.

199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS 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 | 2017 | | | | | | | | | | | | 2018 | | | | |
|-----|---|------------------------------|--------------------|------------|------------------|---|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|--|--|--|--|
| | | | | | | | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | ENE | FEB | MAR | ABR | | | | | |
| 1 | DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN, LAS CAUSALES DE SEPARACION DEL CARGO DEL PERSONAL, ASI COMO DATOS ESTADISTICOS SOBRE LAS BAJAS DE PERSONAL EN EL AÑO 2016 DE ESTA DELEGACIÓN CAMPECHE. | SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA | CORREO ELECTRÓNICO | | E | A TODO EL PERSONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | DIFUNDIR A TRAVÉS DE LOS DIFERENTES MEDIOS DE COMUNICACIÓN, EL PROCESO DE CONTRATACIÓN | SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA | CORREO ELECTRÓNICO | TRIMESTRAL | E | PERSONAL OPERATIVO | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | PROGRAMAR AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO EN EL "CURSO DE INDUCCIÓN A LA PGR" | SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA | CORREO ELECTRÓNICO | MENSUAL | E | PERSONAL DE NUEVO INGRESO (SUSTANTIVO Y ADMINISTRATIVO) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL ADSCRITO, DATOS ESTADISTICOS DE LAS OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO Y ASCENSOS EN EL AÑO 2016 | SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA | CORREO ELECTRÓNICO | MENSUAL | E | A TODO EL PERSONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

 LIC. IGNACIO NAVARRO BABAGO
 DELEGADO ESTATAL

 C. DAVID GERARDO VELOZ MARTÍNEZ
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
 5. Definición de Acciones de Mejora.

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)




UNIDAD RESPONSABLE

| | |
|------------|------------------------------------|
| 324 | DELEGACION ESTATAL CAMPECHE |
|------------|------------------------------------|

FACTOR

59.- LIDERAZGO

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

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

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

DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL EL NUEVO CODIGO DE CONDUCTA DE LA PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA

| No. | PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO | RESPONSABLE | RECURSOS | DURACIÓN | TIPO DE PRÁCTICA | | TIPO DE PERSONAL | 2017 | | | | | | | | | | | | 2018 | | | | | | | |
|-----|---|------------------------------|-------------------------------|------------|------------------|---|--------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | E | X | | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | ENE | FEB | MAR | ABR | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | DIFUNDIR ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DELEGACIÓN CAMPECHE EL NUEVO CÓDIGO DE CONDUCTA, LOS COMPROMISOS Y PRINCIPIOS Y VALORES. | SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA | CORREO ELECTRÓNICO | CADA MES | | | A TODO EL PERSONAL | P | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | PROGRAMAR EL CURSO DE CÓDIGO DE CONDUCTA | SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA | PAPELERIA, CORREO ELECTRÓNICO | UNA SEMANA | | | A TODO EL PERSONAL | R | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | E | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

 LIC. IGNACIO NAVARRO RABAGO
 DELEGADO ESTATAL

 C. DAVID GERARDO VELOZ MARTÍNEZ
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

