

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2016

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

Delegación Estatal en Jalisco

Contenido

Tema	Página
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	4
2. Análisis Cualitativo	45
3. Análisis Comparativo.....	48
3.1. Comparación de resultados respecto a la PGR-Delegación Jalisco.	49
3.1.1. Comparativo Histórico	50
3.2. Efectividad del PAM 2016	51
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	56
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	56
6. Calendarización de Acciones de Mejora	56

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 Jalisco participó con **163** servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el **30.92%** del total del Universo registrado; la participación fue menor a la del año inmediato anterior que fue del 45.95%.

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 en la encuesta fue de **87 puntos**, 2 punto menos que la calificación obtenida el año anterior. Es importante destacar que la Delegación Estatal se colocó 2 puntos sobre el promedio de la PGR que fue de 85, obteniendo el **Sexto Lugar** del resto de las Delegaciones a la par de la Delegación de Nayarit.

Los resultados muestran que la Delegación obtuvo un umbral superior de 96 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 81 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.

95 ≥; 81 ≤

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



95 a 100
Excelente



82 a 94
Suficiente



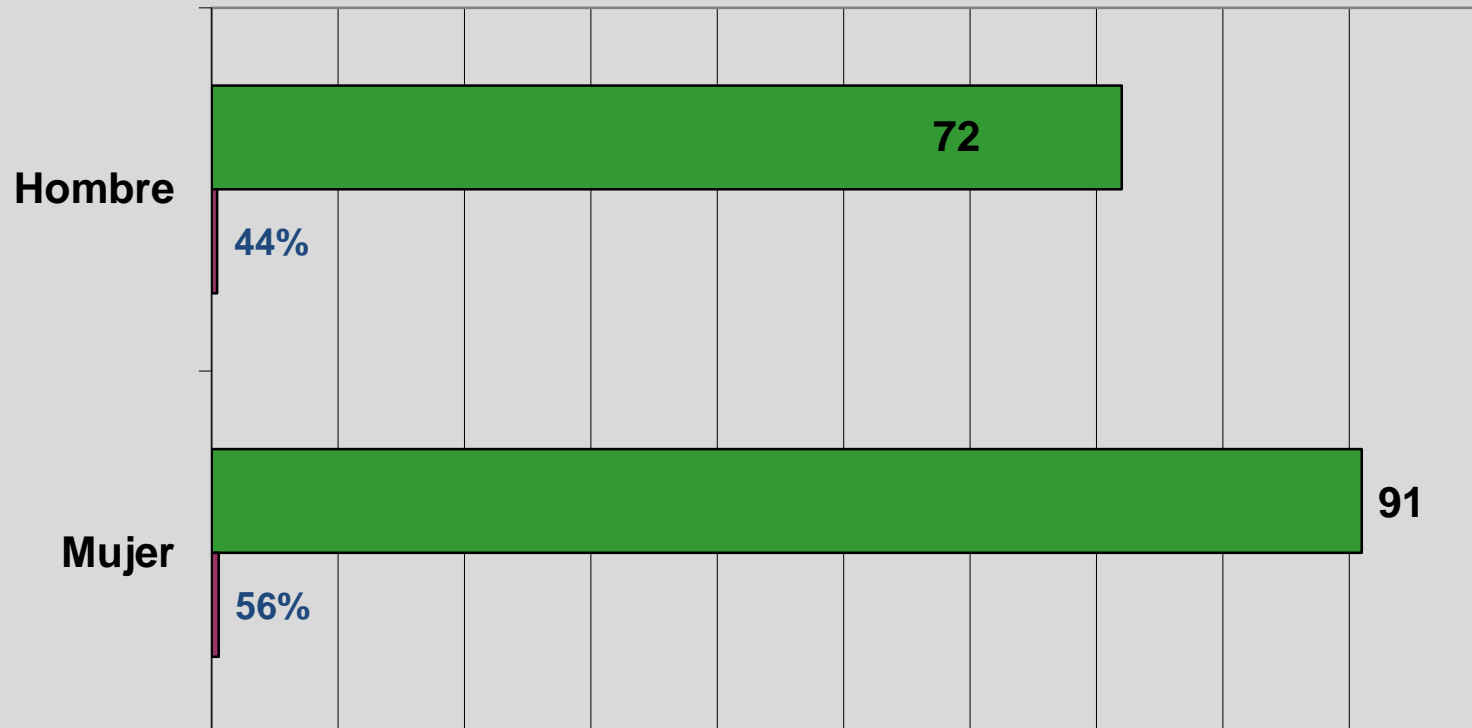
53 a 81
Insatisfactorio

1.-Análisis Cuantitativo

Datos Sociodemográficos

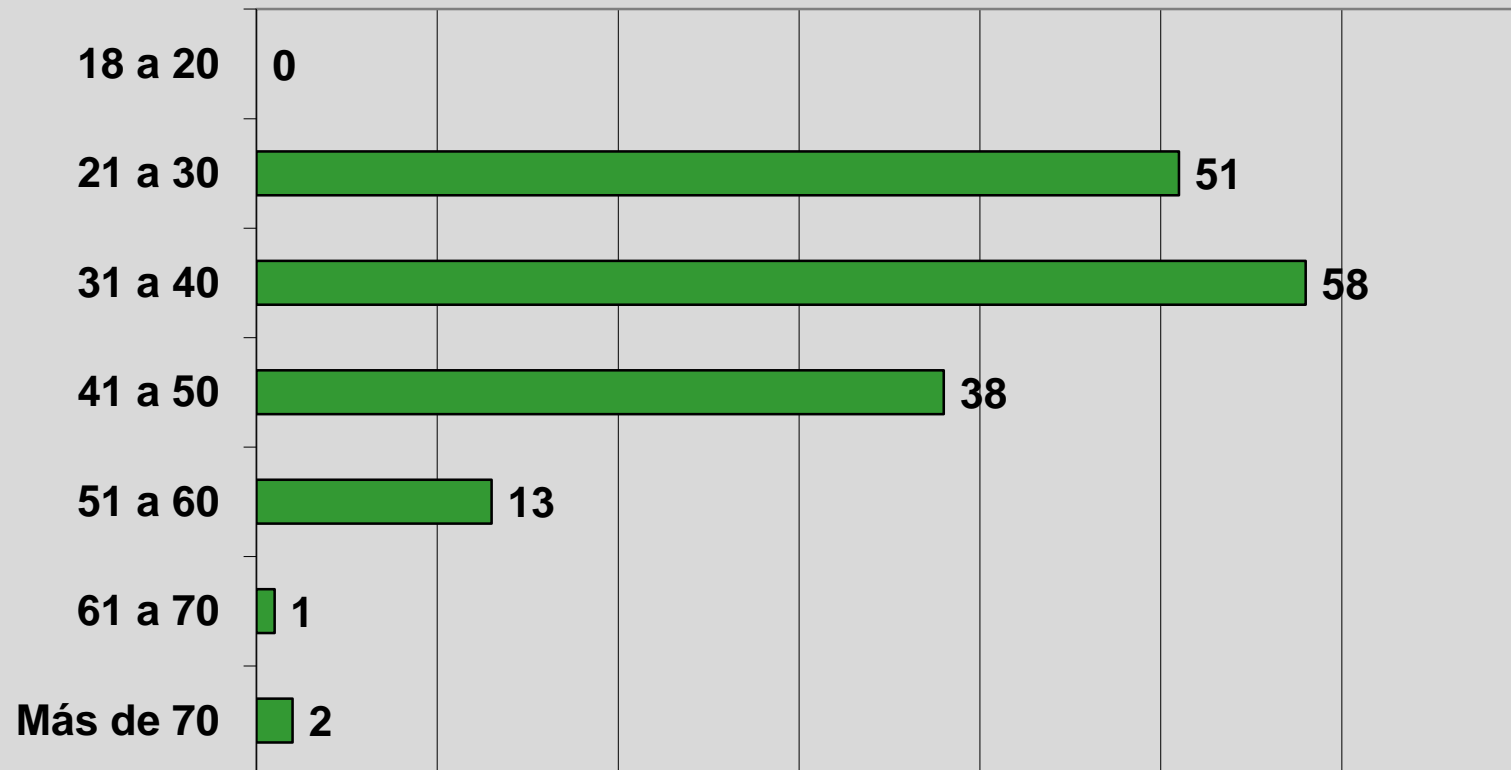
La participación de los hombres en la encuesta fue inferior a la de las mujeres, en términos absolutos 44% de hombres, respecto a 56% de mujeres. En términos reales la participación se mantuvo sin cambios respecto al año anterior. Es importante señalar que el padrón de servidoras y servidores públicos de la Delegación se compone, aproximadamente, de 52% hombres y 48%.

4.- ¿El encuestado es? / 2016



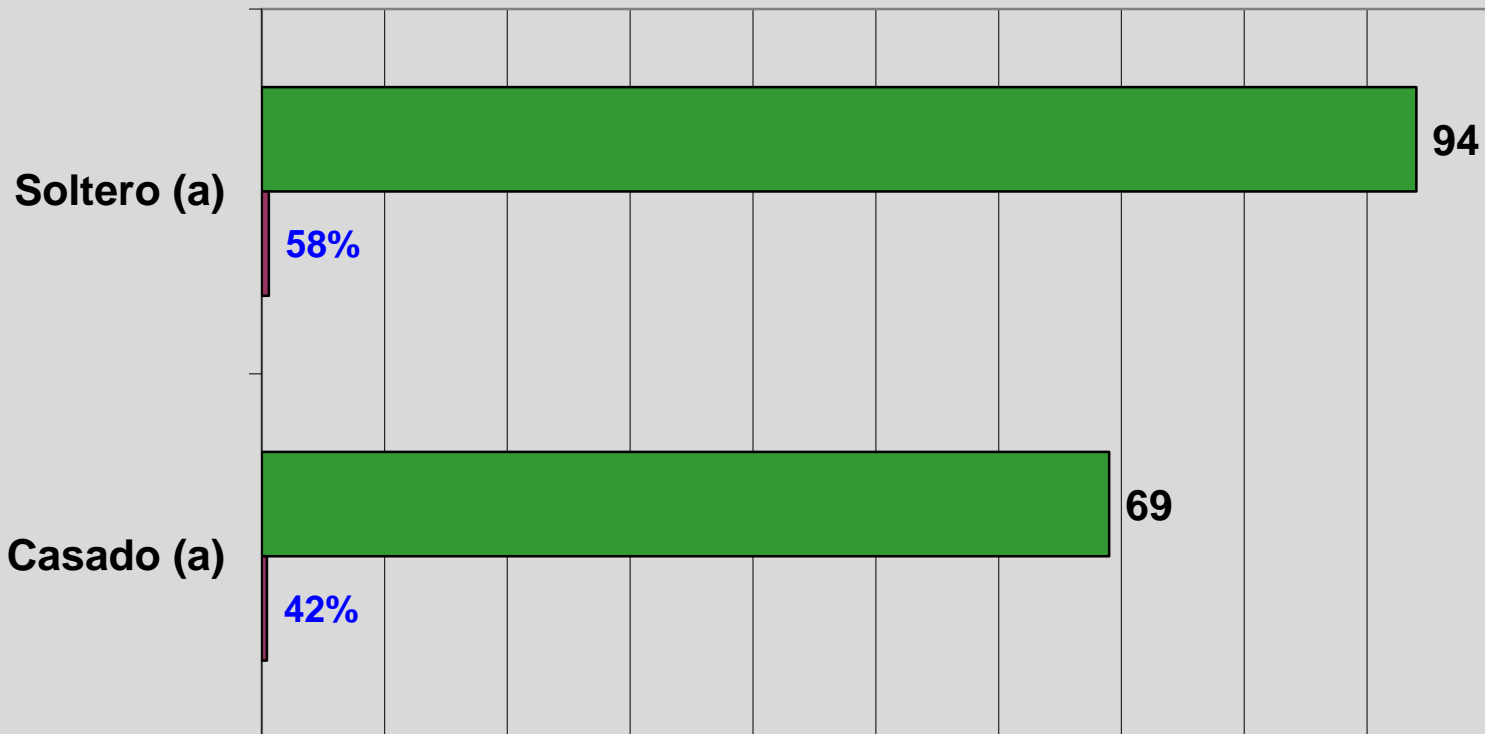
El 90% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 21 y los 50 años, condición favorable para la institución al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional. Dicho porcentaje presentó un aumento del 3% respecto al año anterior.

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



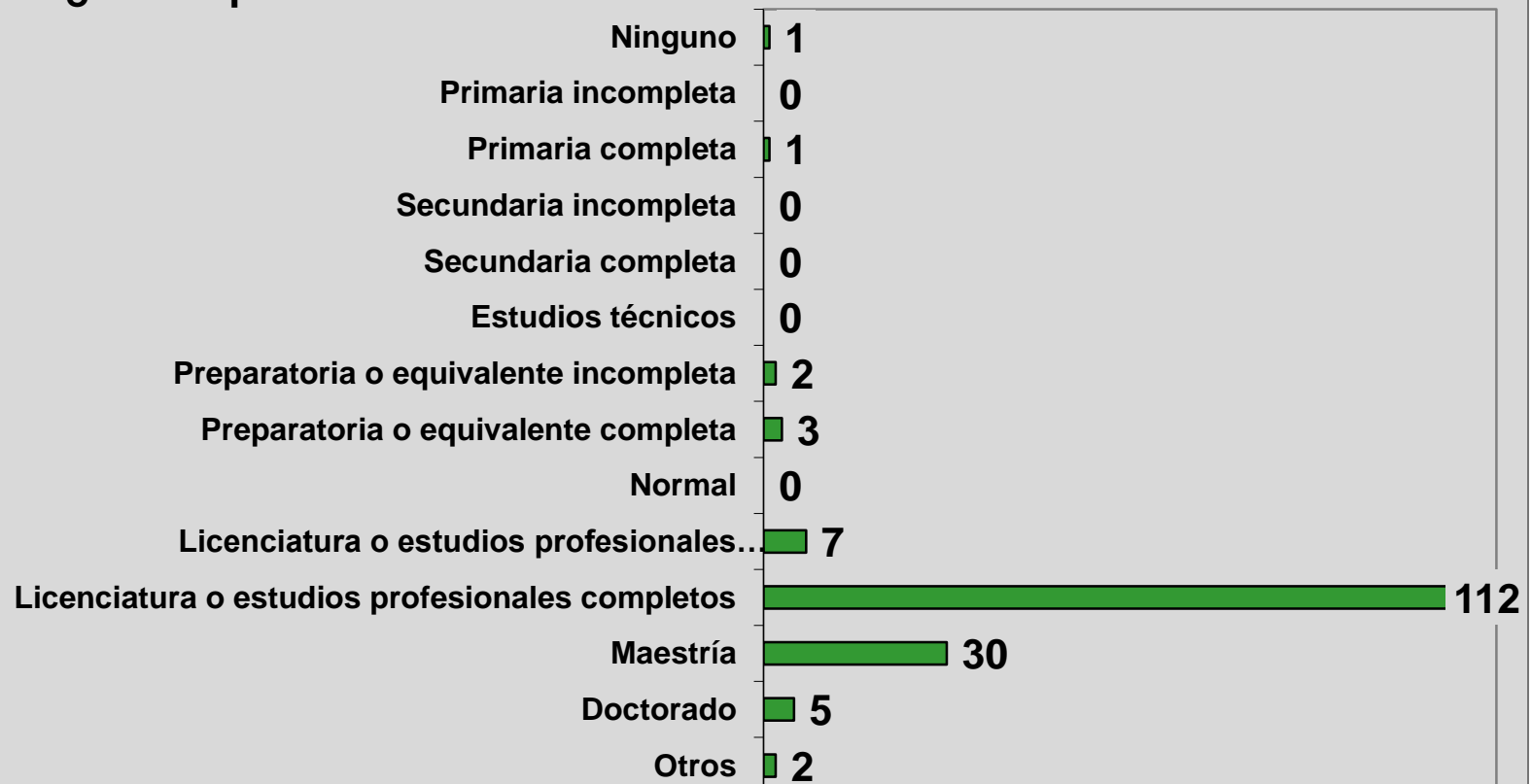
El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2016, presentó una mayor participación de los solteros por dieciséis puntos porcentuales con respecto a los casados.

5.- ¿Su estado civil es? / 2016



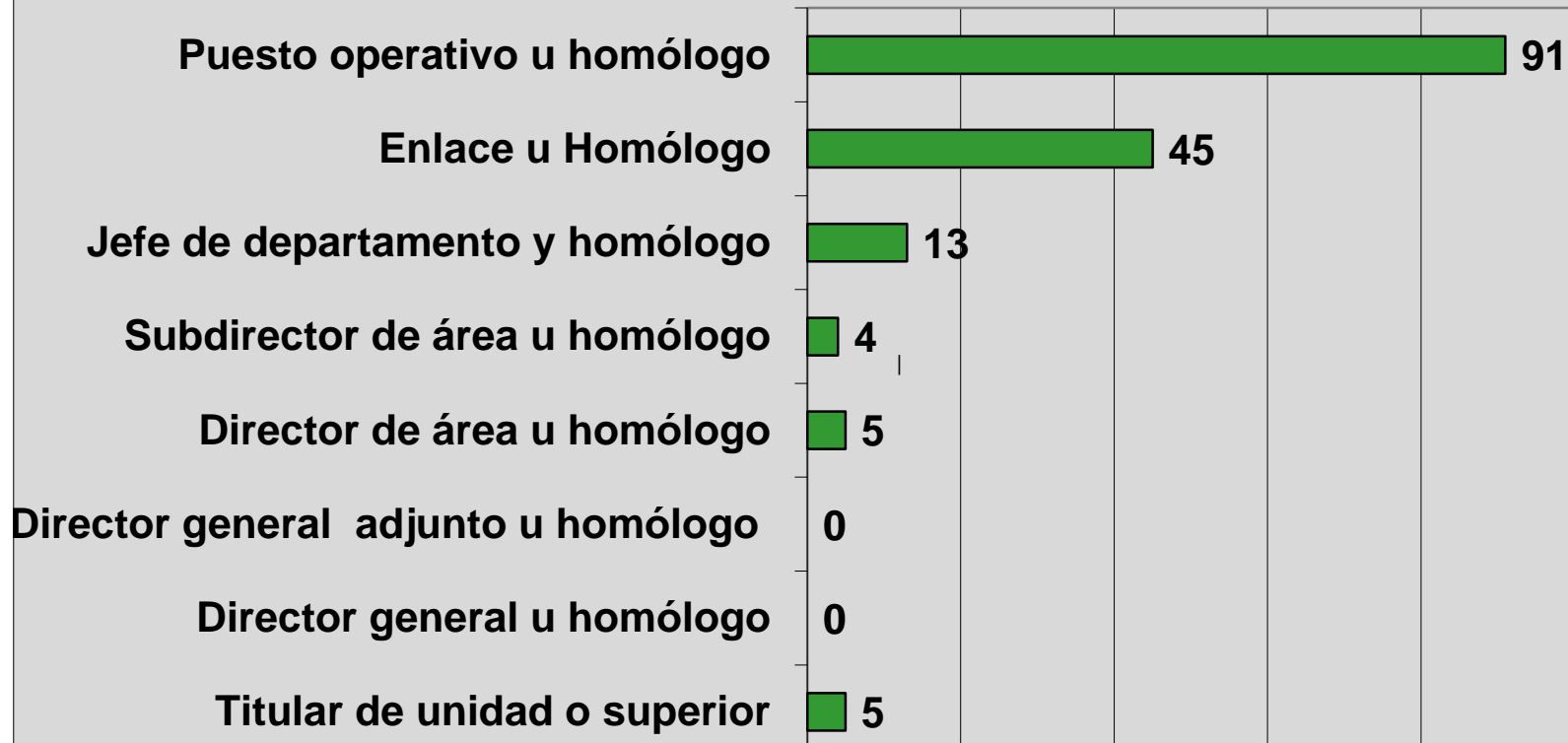
En promedio, casi 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles, es decir, el rezago educativo va a la baja por los esfuerzos que hace la institución para proporcionar las condiciones al personal para continuar estudiando.

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



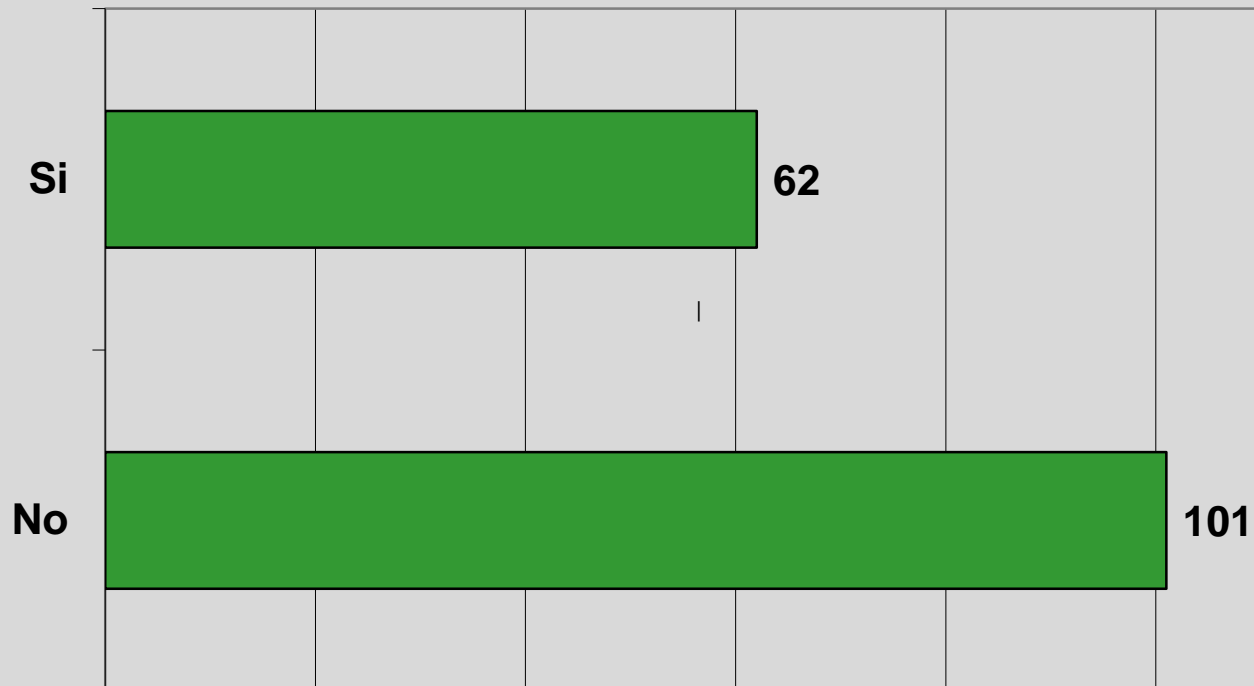
En promedio, 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación que participaron en la encuesta ostenta puesto Operativo u Homólogo, también se observa un incremento en la participación de los mandos superiores, condición importante para fortalecer el liderazgo integral de la institución.

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



El 38% del personal de Delegación 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



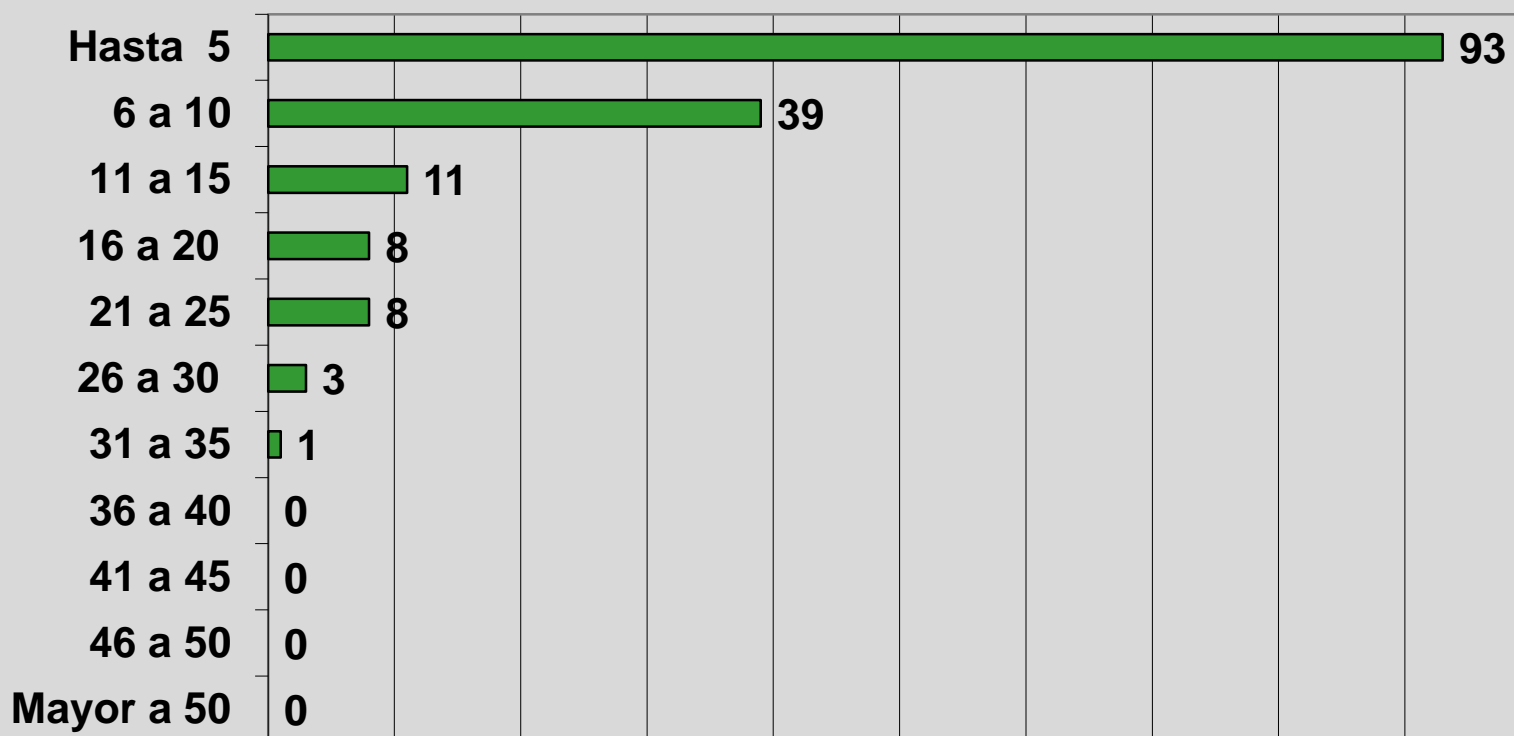
En promedio, 3 de cada 10 servidoras y servidores públicos participantes de la Delegación cuenta con experiencia en el sector privado por hasta 5 años, con lo que se puede deducir que la institución tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada. Cabe destacar que 5 de cada 10 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? /



Se puede observar que el 57% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra parte ha presentado alguna oportunidad de crecimiento profesional.

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



Casi 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación encuestados, actualmente no están realizando algún tipo de estudios. Lo anterior muestra una ventana de oportunidad para la formación profesional.

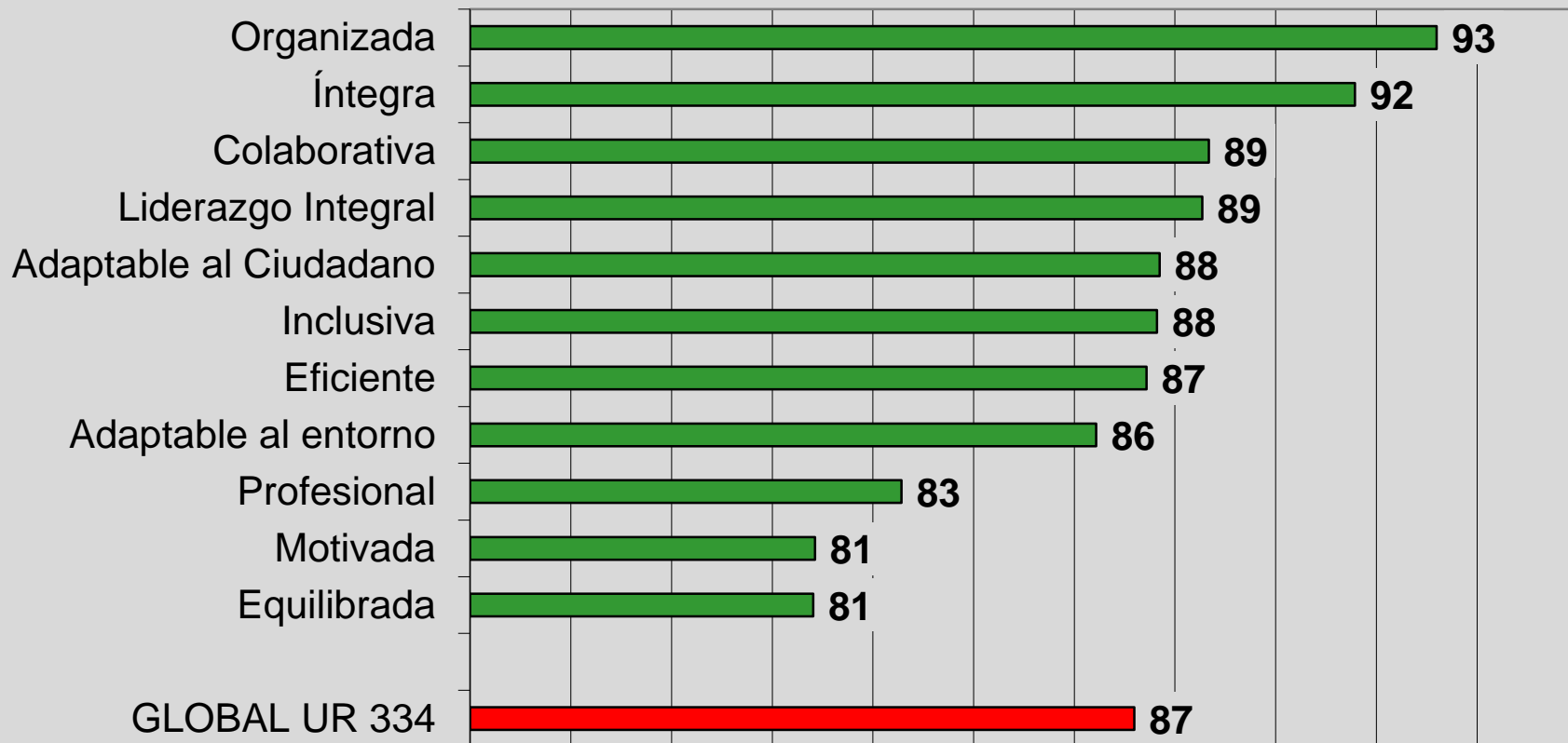
8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2016



Resultado por Factores de mayor a menor

Cómo es la Delegación:

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2016

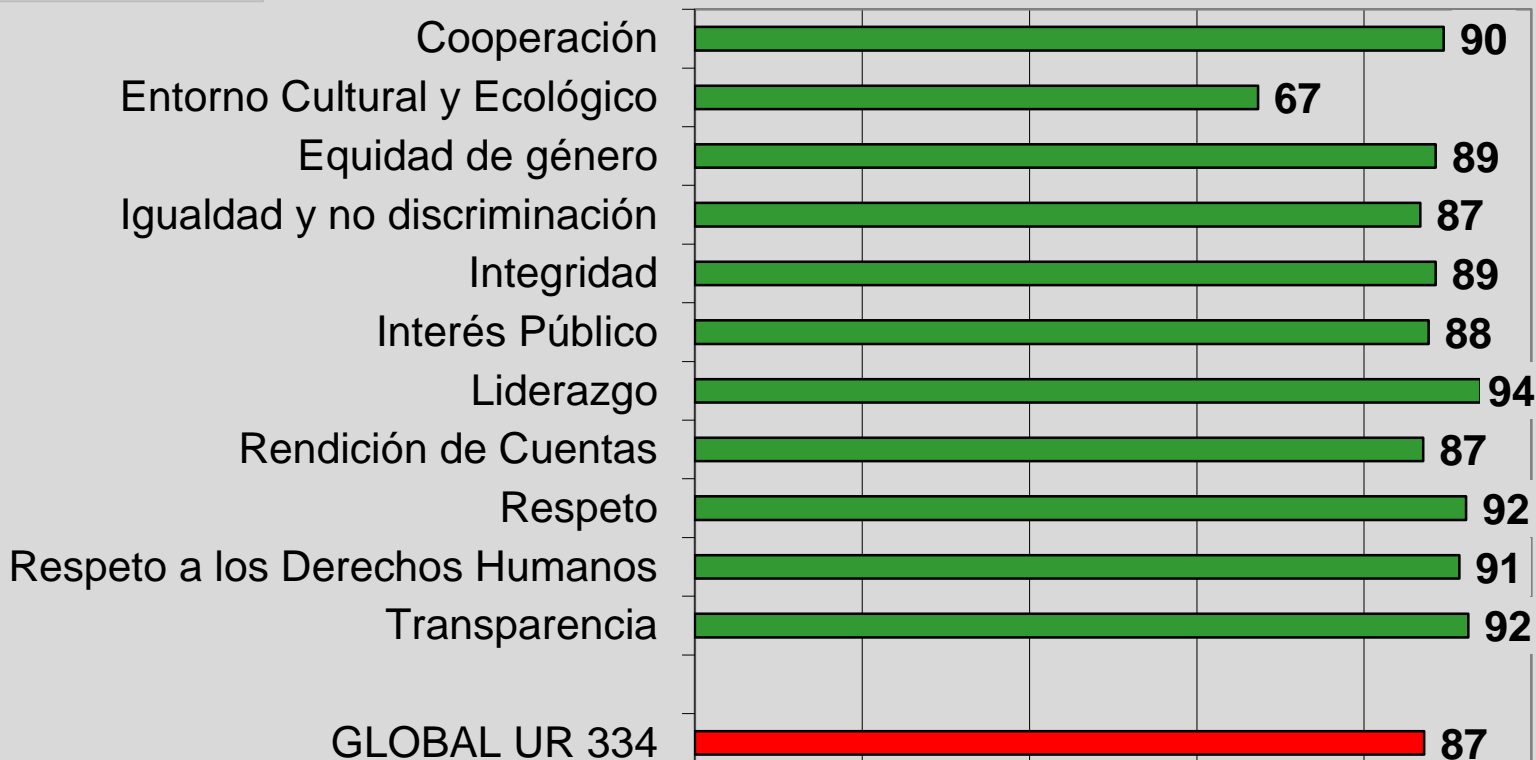


Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, perciben que la Delegación es una unidad altamente organizada e íntegra; por otro lado, consideran que podría mejorar el apoyo en materia de profesionalización, los instrumentos de motivación en cuanto a responder a sus necesidades, así como 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:

ECCO / Valores 2016



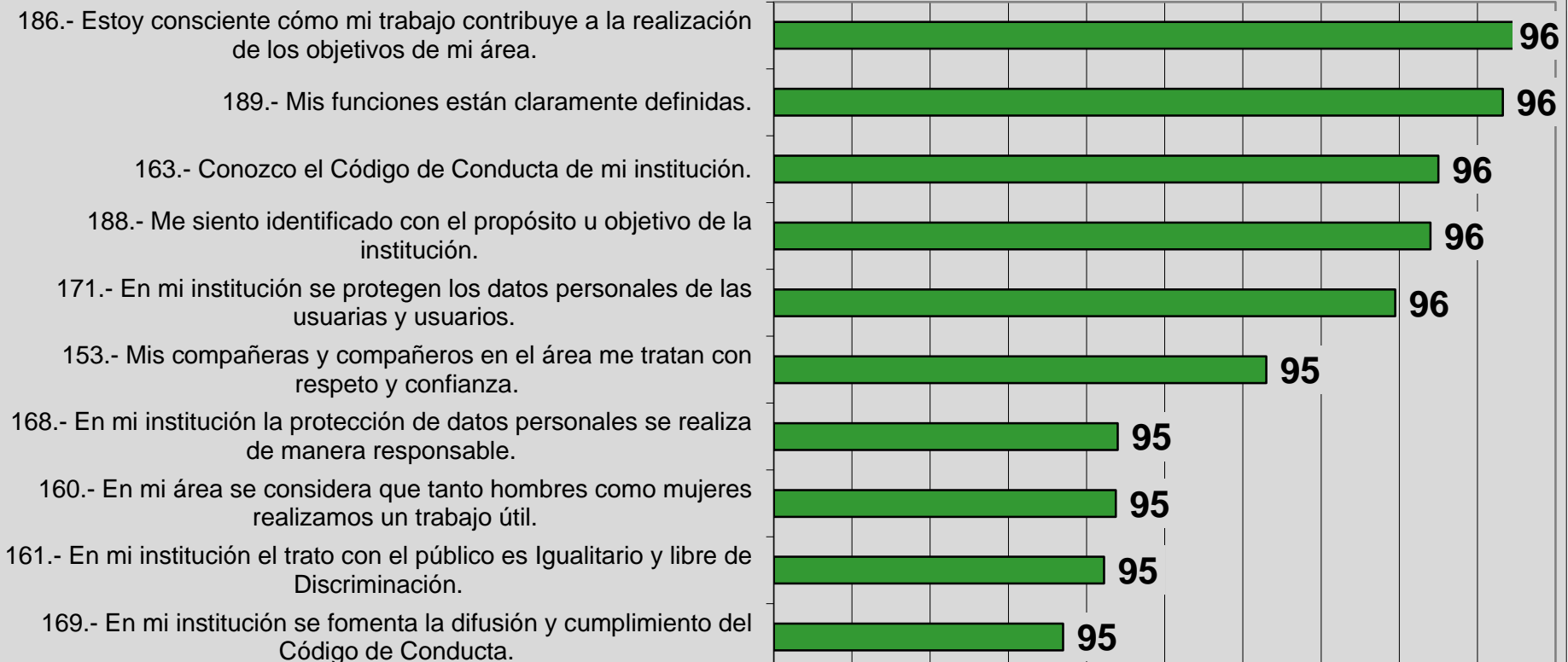
Se presenta una excelente percepción en Liderazgo y Transparencia, además el Respeto a los Derechos Humanos y en sí el propio Respeto son los valores mejor calificados, mientras que en el Entorno Cultural y Ecológico se tendrán que proponer prácticas eficaces que fortalezcan este valor.

Fortalezas y Debilidades

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2016



Dentro de la Unidad se ha realizado un trabajo de difusión de los Manuales de Organización y Procedimientos, lo que ha resultado en que el personal conozcan sus funciones y sean conscientes de la contribución de su trabajo a la sociedad. Además el trabajo del Comité de Ética ha dado frutos, ya que las y los servidores públicos conocen el Código de Conducta de la institución; 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 Procuraduría General de la República, 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. Así mismo, los servidores públicos consideran que su sueldo no es el adecuado con relación a las jornadas laborales.

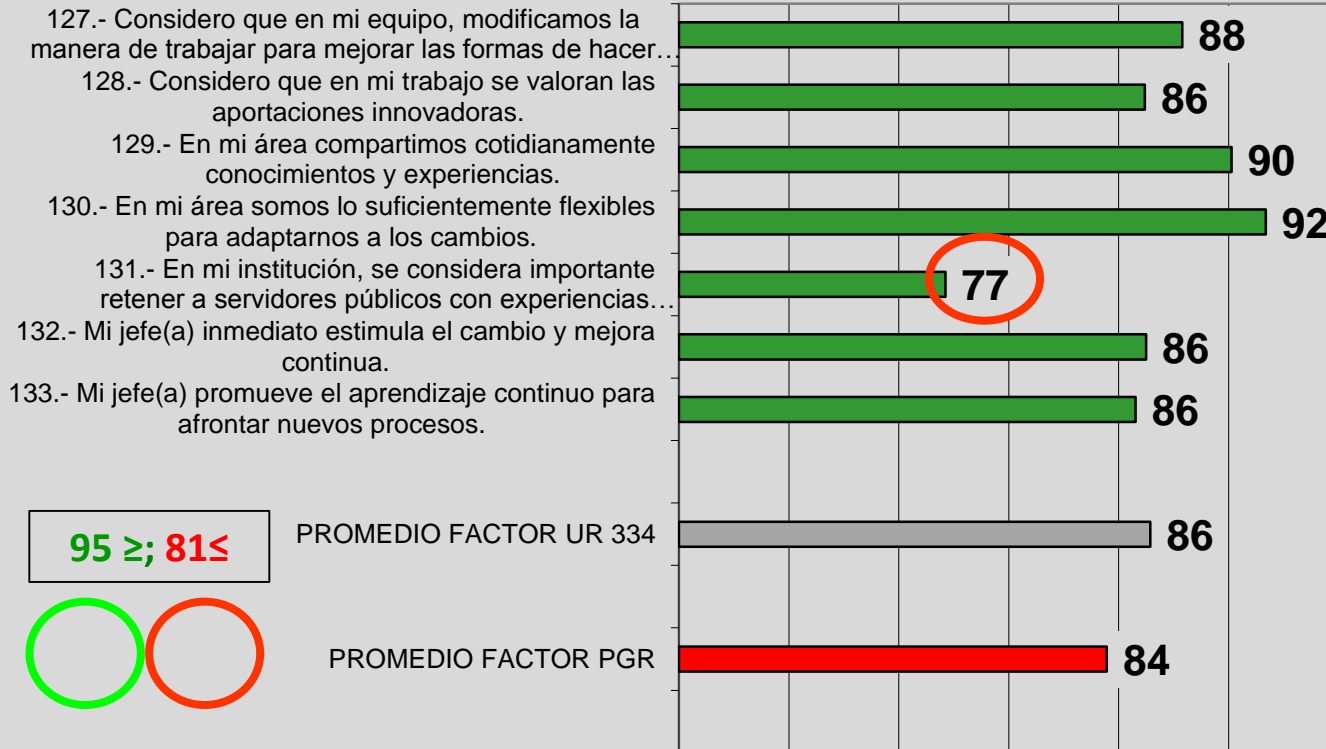
Factores básicos Índice individual

95 \geq ; 81 \leq

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 38 / 2016



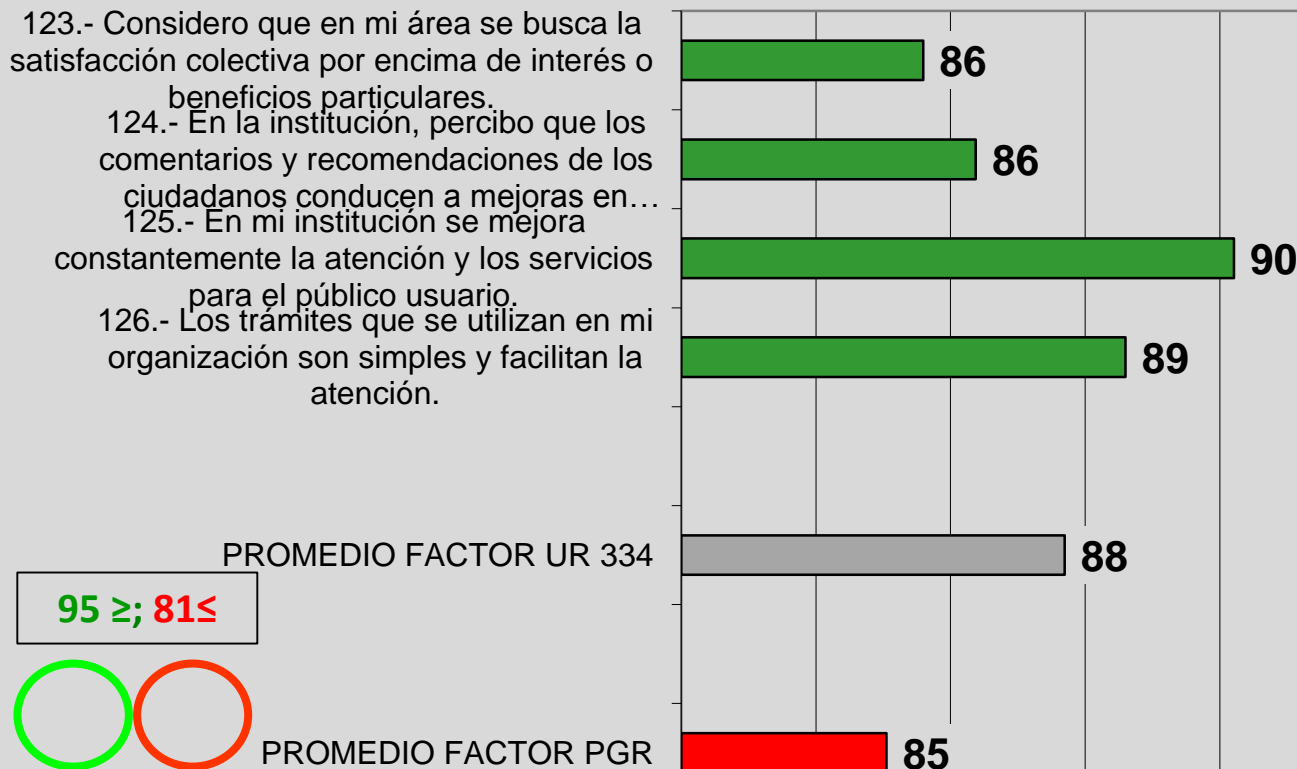
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

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 reconoce la flexibilidad para adaptarse a los cambios, compartir conocimientos y experiencias y se modifica la manera de trabajar para mejorar; sin embargo el jefe (a) estimula medianamente el cambio y mejora continua. Por otro lado, se percibe la insuficiencia para retener a servidores públicos con experiencias técnicas.

FACTOR 39 /2016



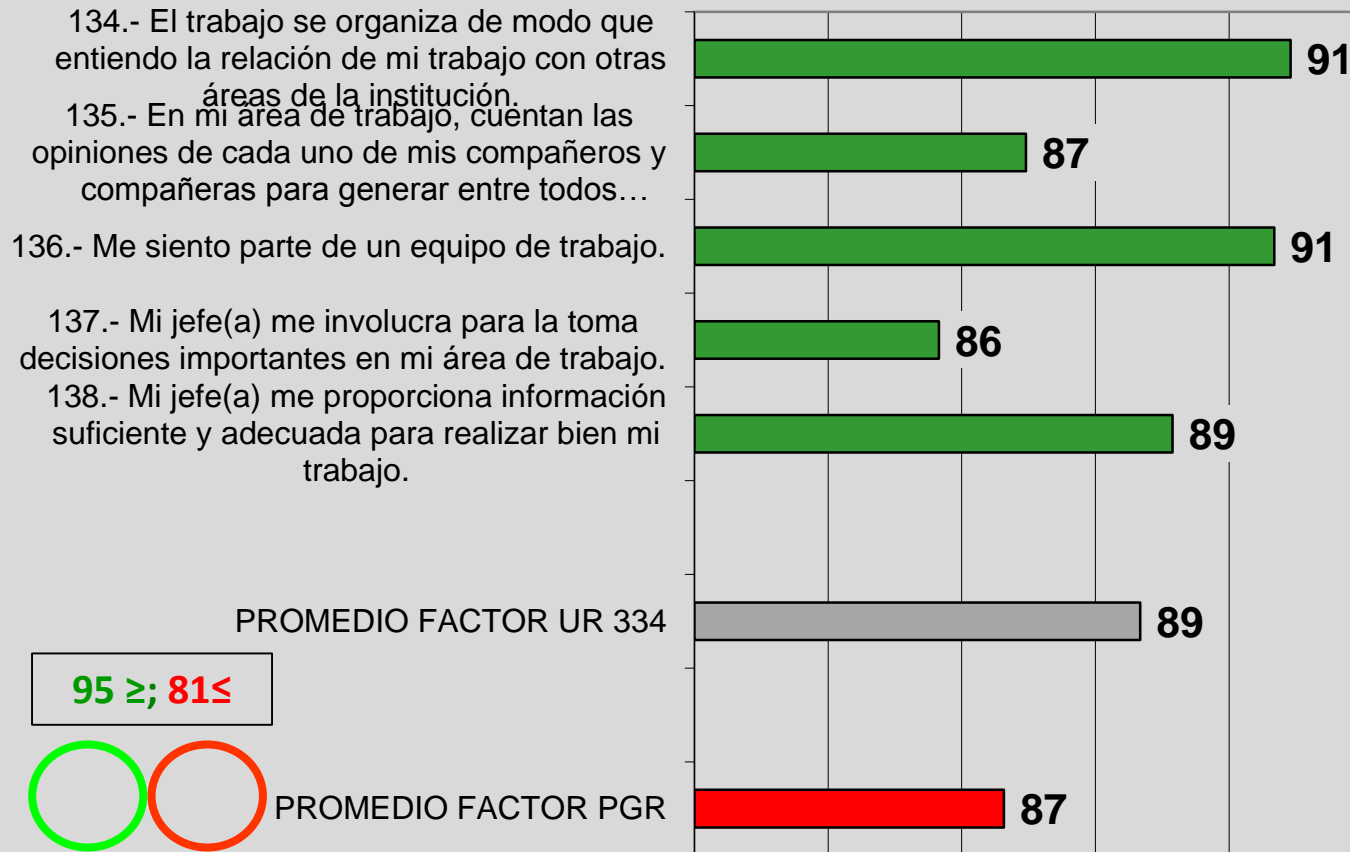
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

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.



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

FACTOR 40 /2016



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

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.



La percepción de las y los servidores públicos de la Delegación es de que se sienten preparados para organizar el trabajo, seguido de la disposición a trabajar en equipo. Lo anterior, es coherente con la condición de transición a Fiscalía en la que se encuentra la PGR.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

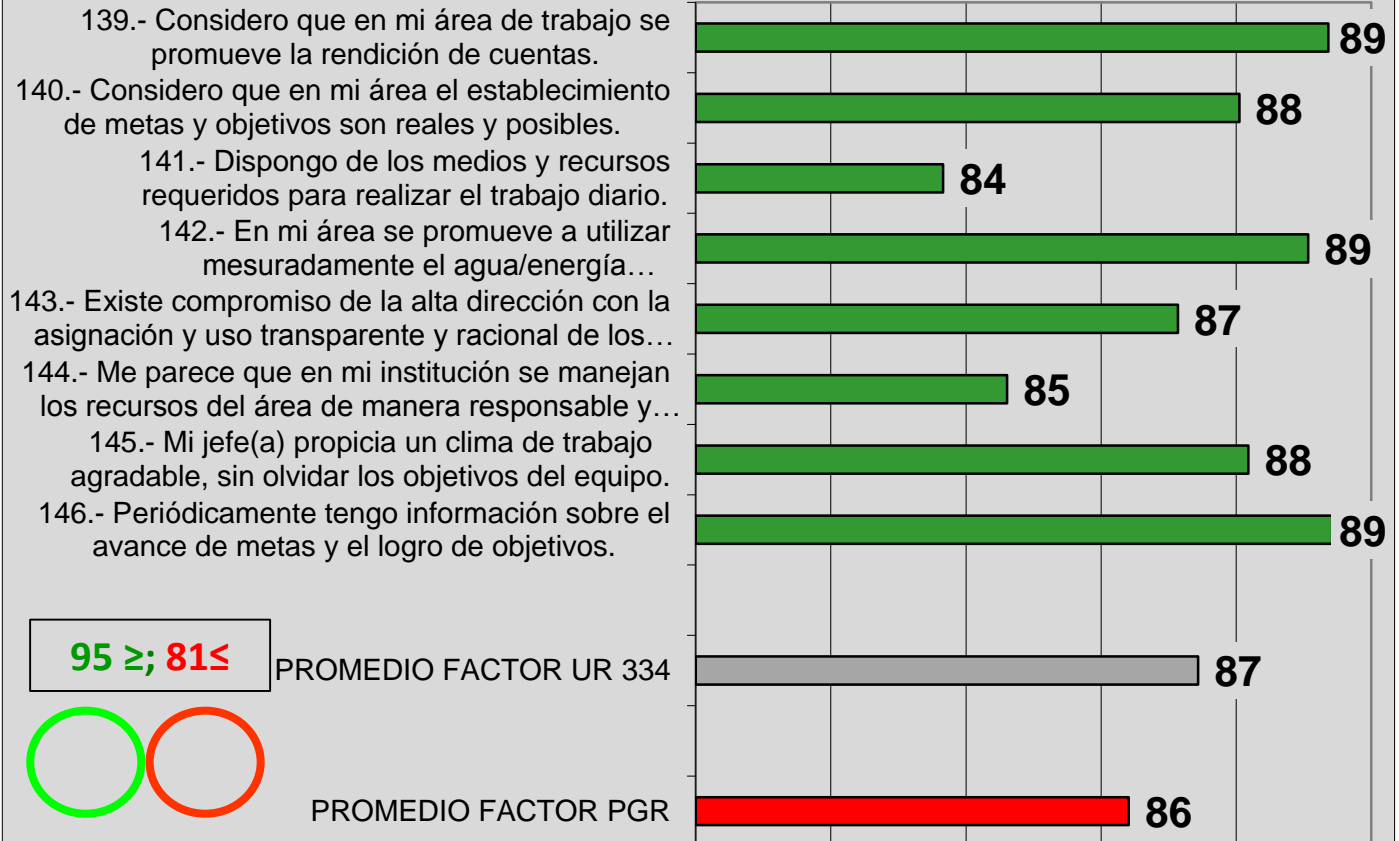
1.-Análisis Cuantitativo

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.

87

FACTOR 41 /2016



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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

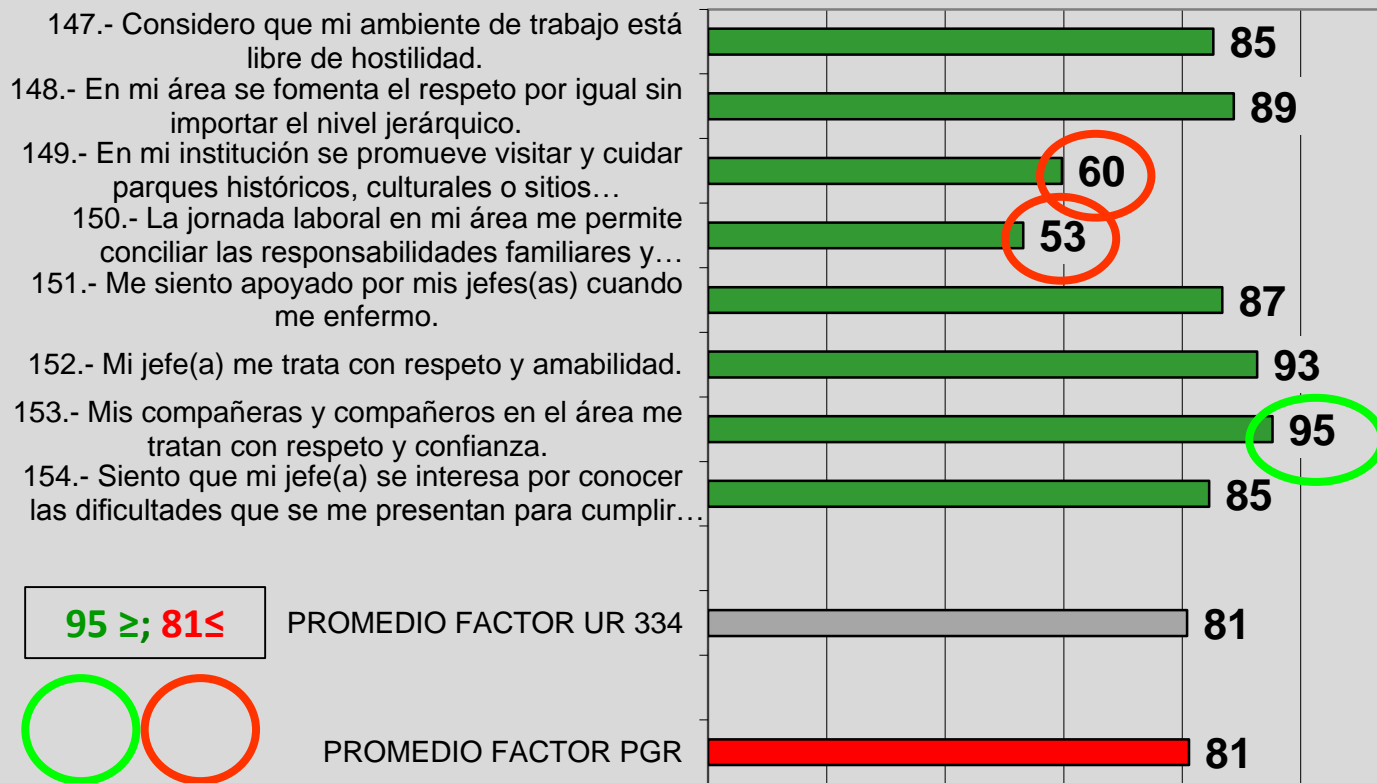
1.-Análisis Cuantitativo

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.

81

FACTOR 42 /2016

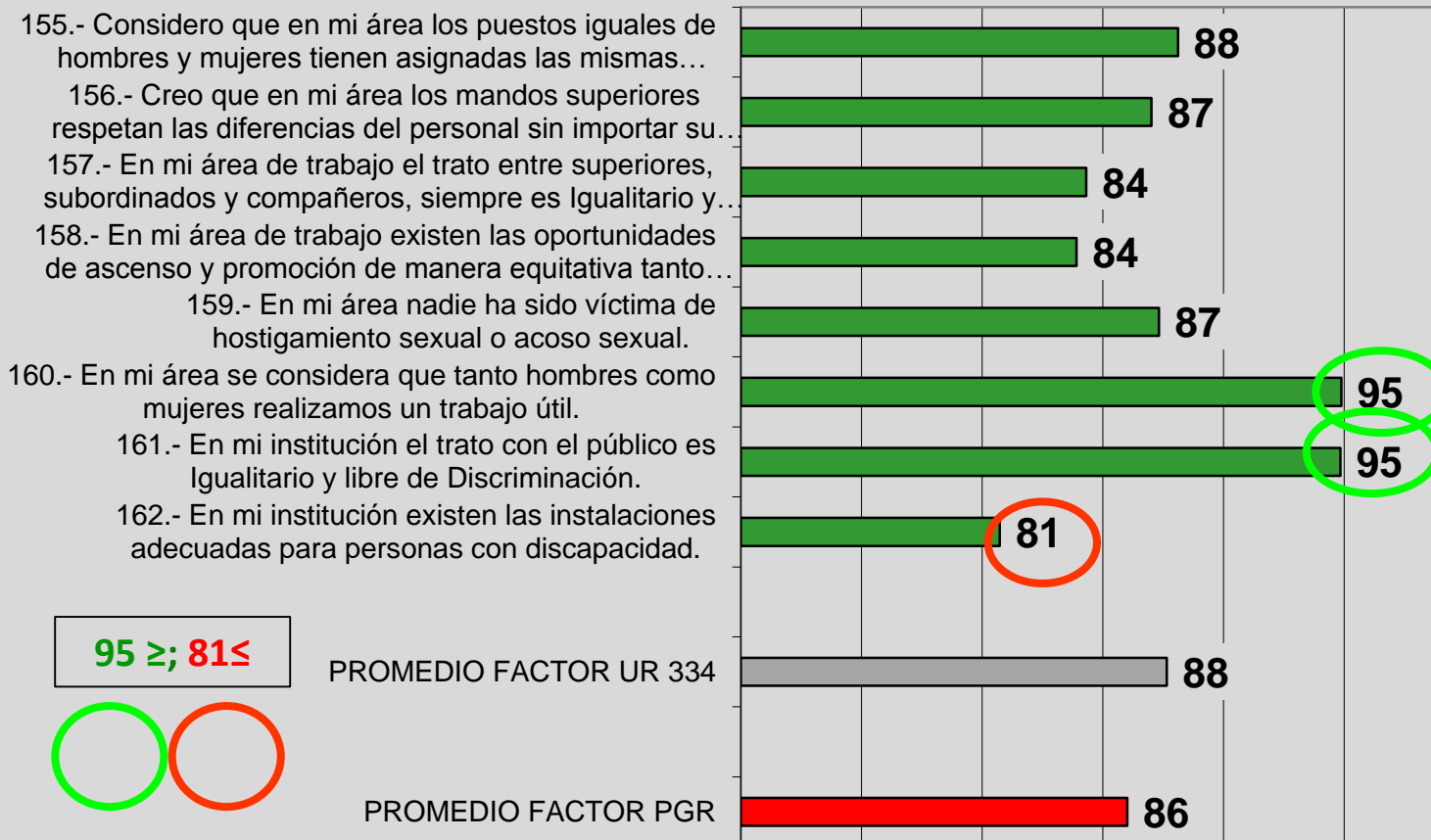


Las y los servidores públicos de la Delegación encuestados, perciben que la Institución es equilibrada ya que ofrece un ambiente de excelente respeto y confianza; por otro lado, no es posible conciliar las actividades familiares y laborales, derivado a los horarios laborales.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 46 / 2016



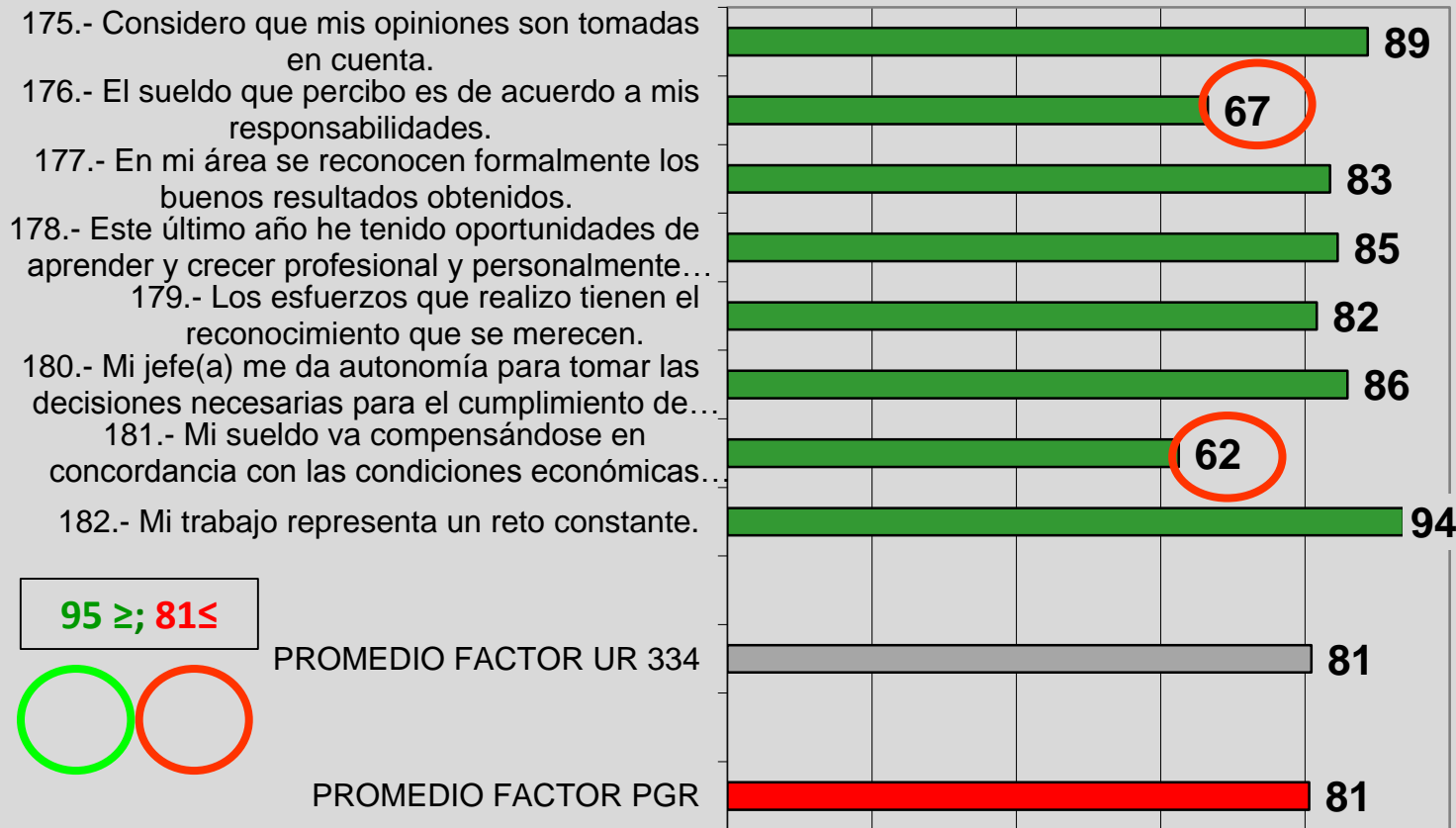
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

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 es que existen excelentes prácticas de igualdad y no discriminación dentro de la Institución. 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 /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.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

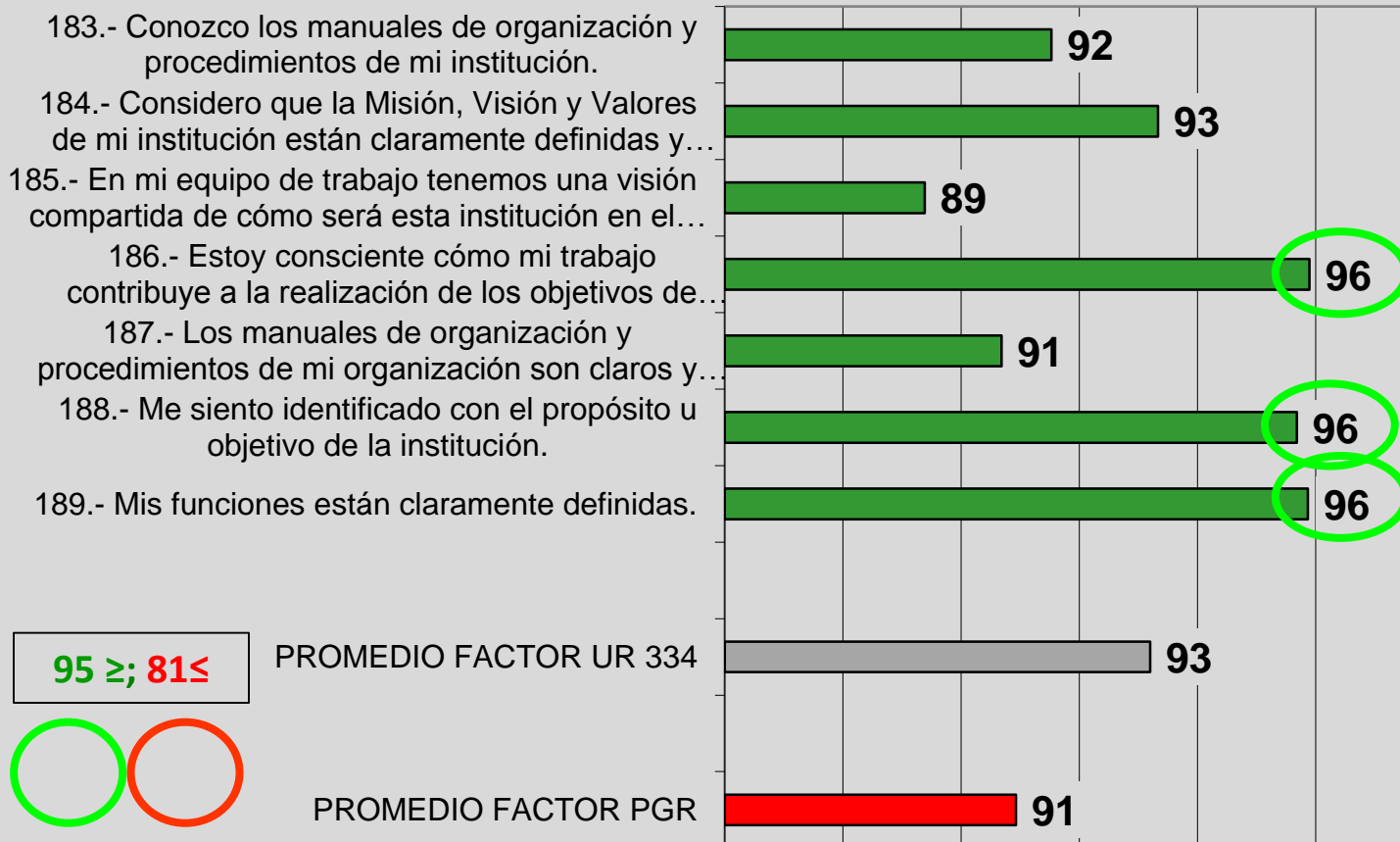
1.-Análisis Cuantitativo

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.

93

FACTOR 48 /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. Por otro lado, se presenta una sensible incertidumbre de cómo será la Institución en el futuro, probablemente por el cambio a la Fiscalía.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

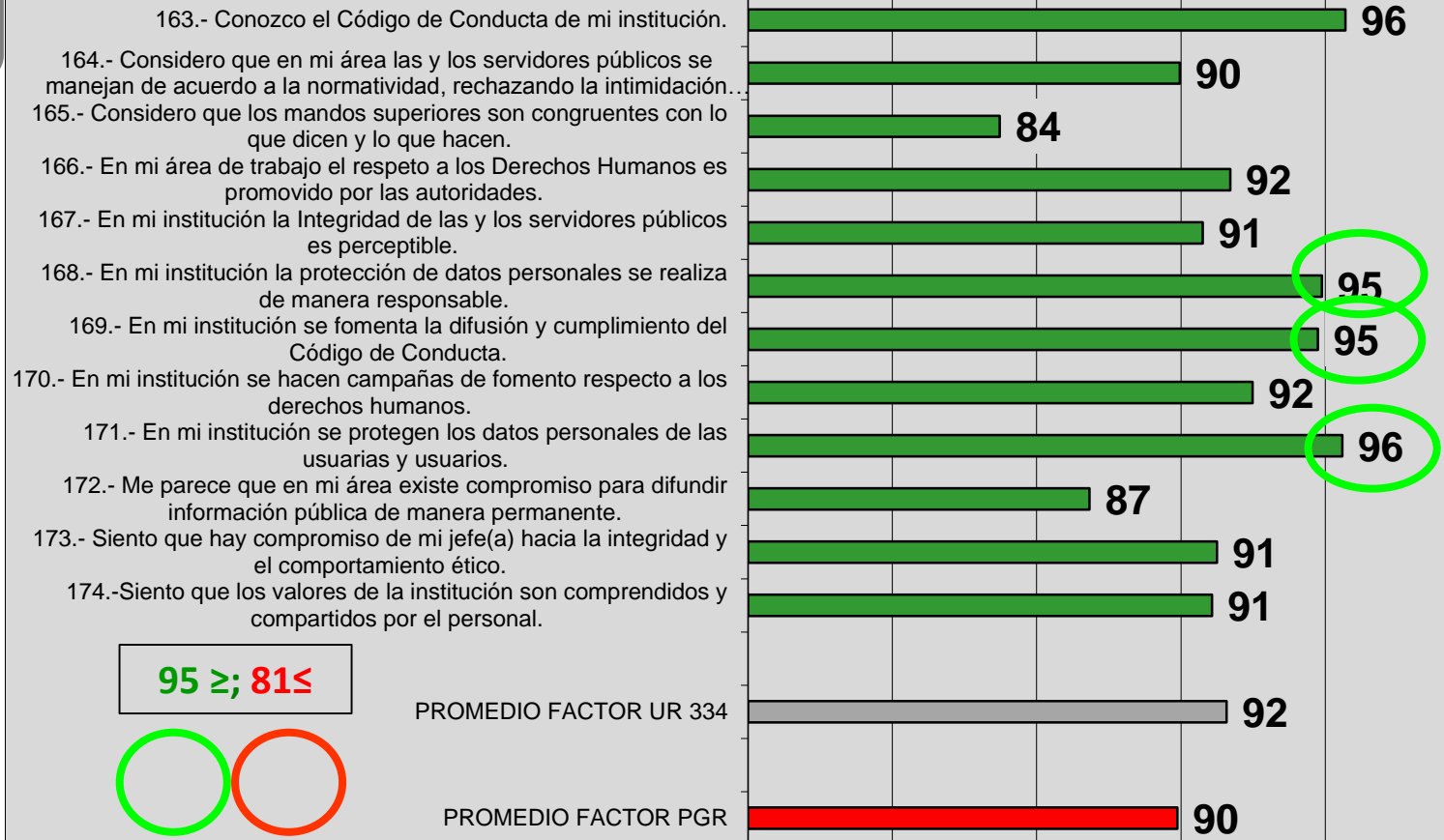
1.-Análisis Cuantitativo

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 /2016

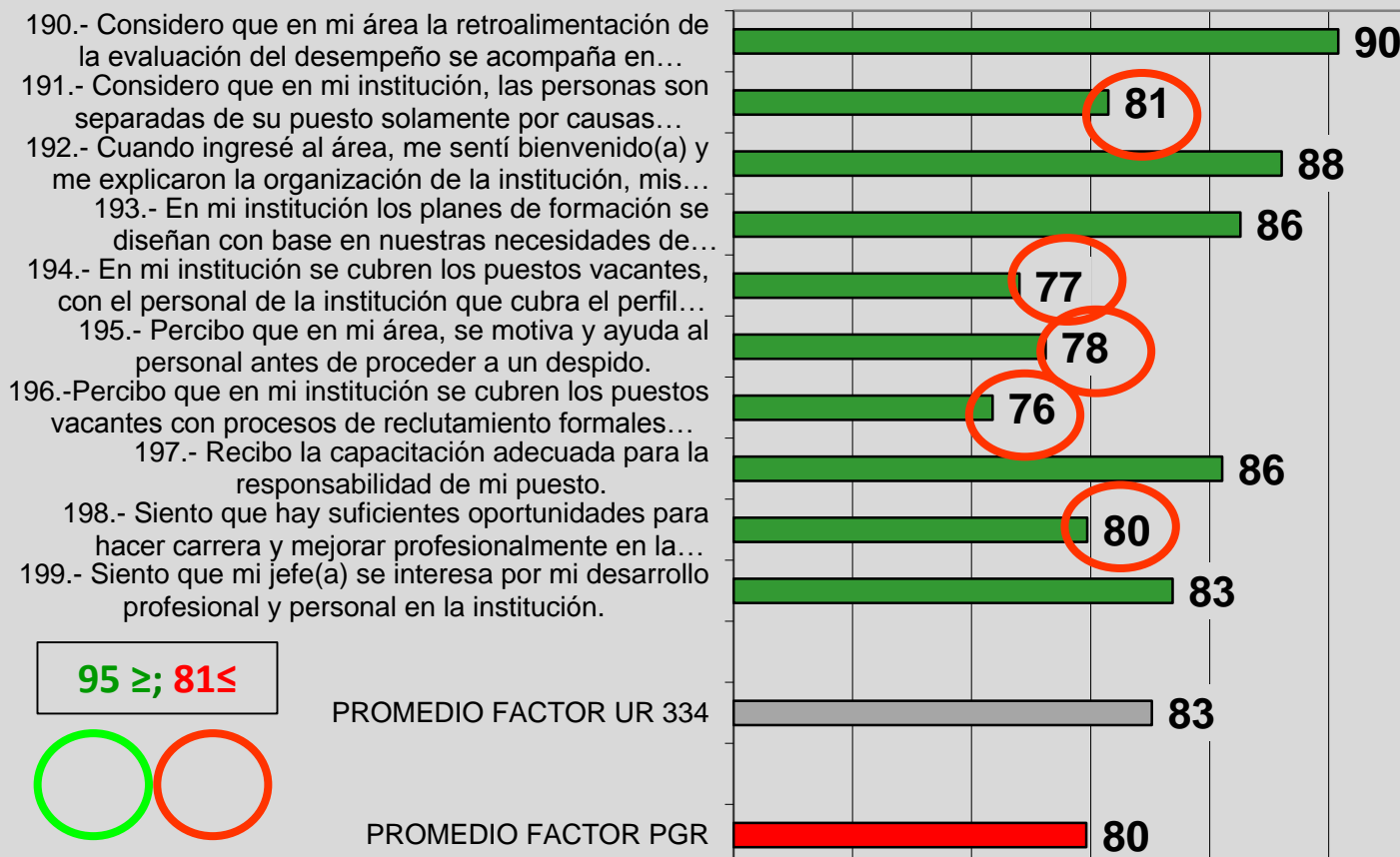


Se han dado frutos acerca del excelente esfuerzo que ha hecho la Institución en capacitar y difundir a todo su personal en el Código de Conducta. Asimismo, las y los servidores públicos están conscientes de la importancia de proteger los datos personales de las usuarias y usuarios. En general, se percibe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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 50 / 2016



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.



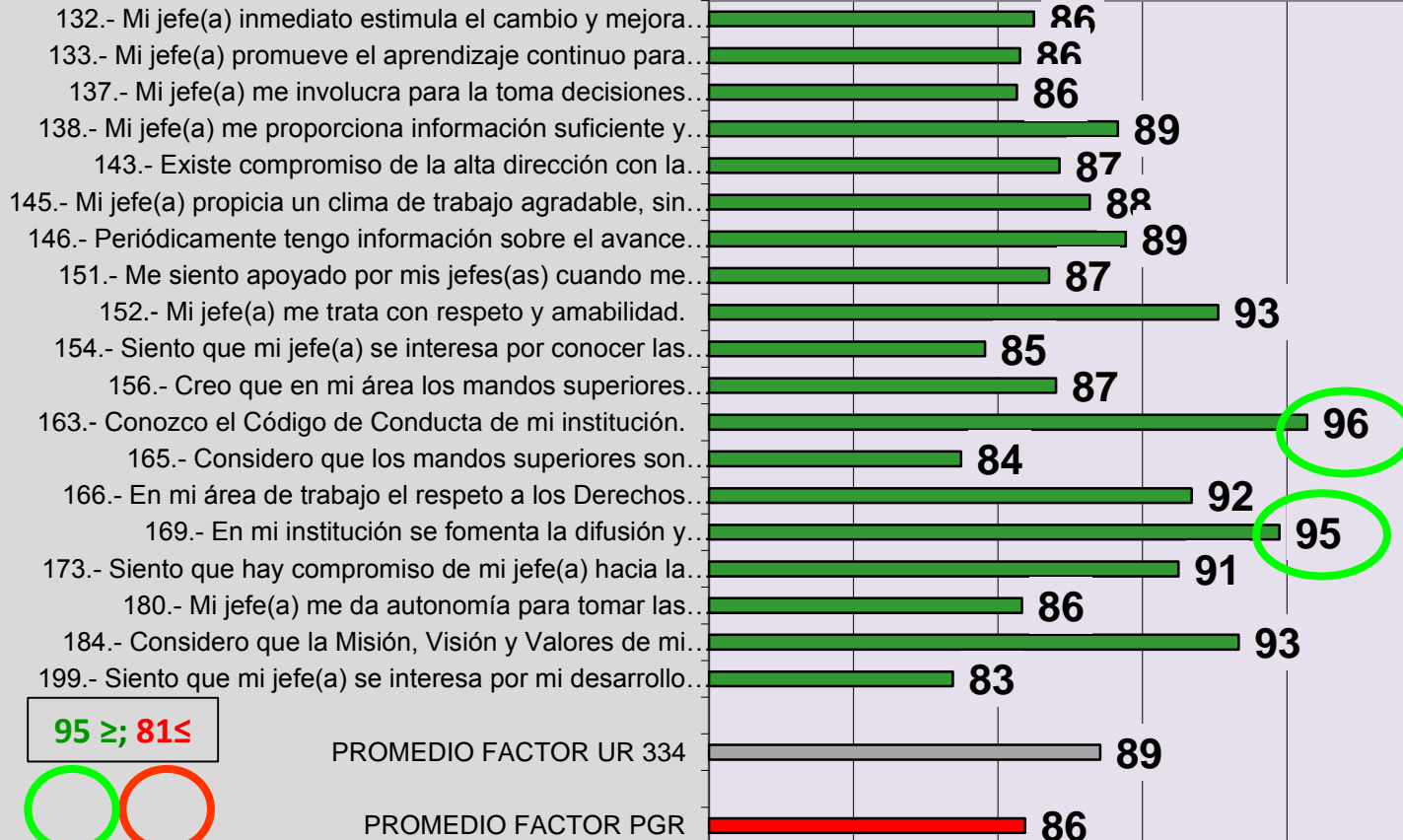
El proceso de selección y reclutamiento de personal sustantivo es poco conocido ya que la percepción por parte de los participantes de la encuesta lo muestra en los resultados de este factor, por otro lado, mejora la percepción en cuanto a que la evaluación del desempeño permite la capacitación y el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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 52 LIDERAZGO INTEGRAL / 2016

FACTOR 52 /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. Procurador 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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

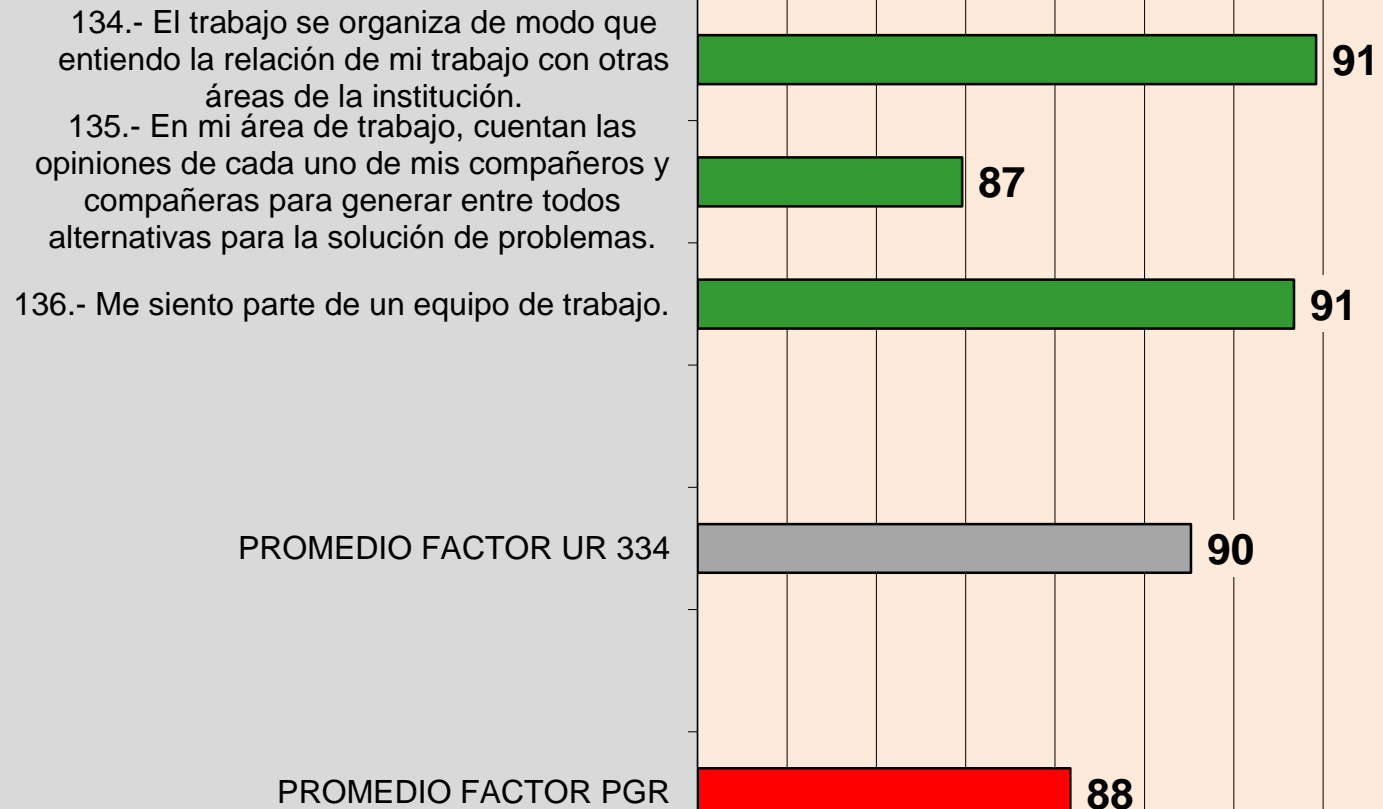
1.-Análisis Cuantitativo

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 /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 Institución.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

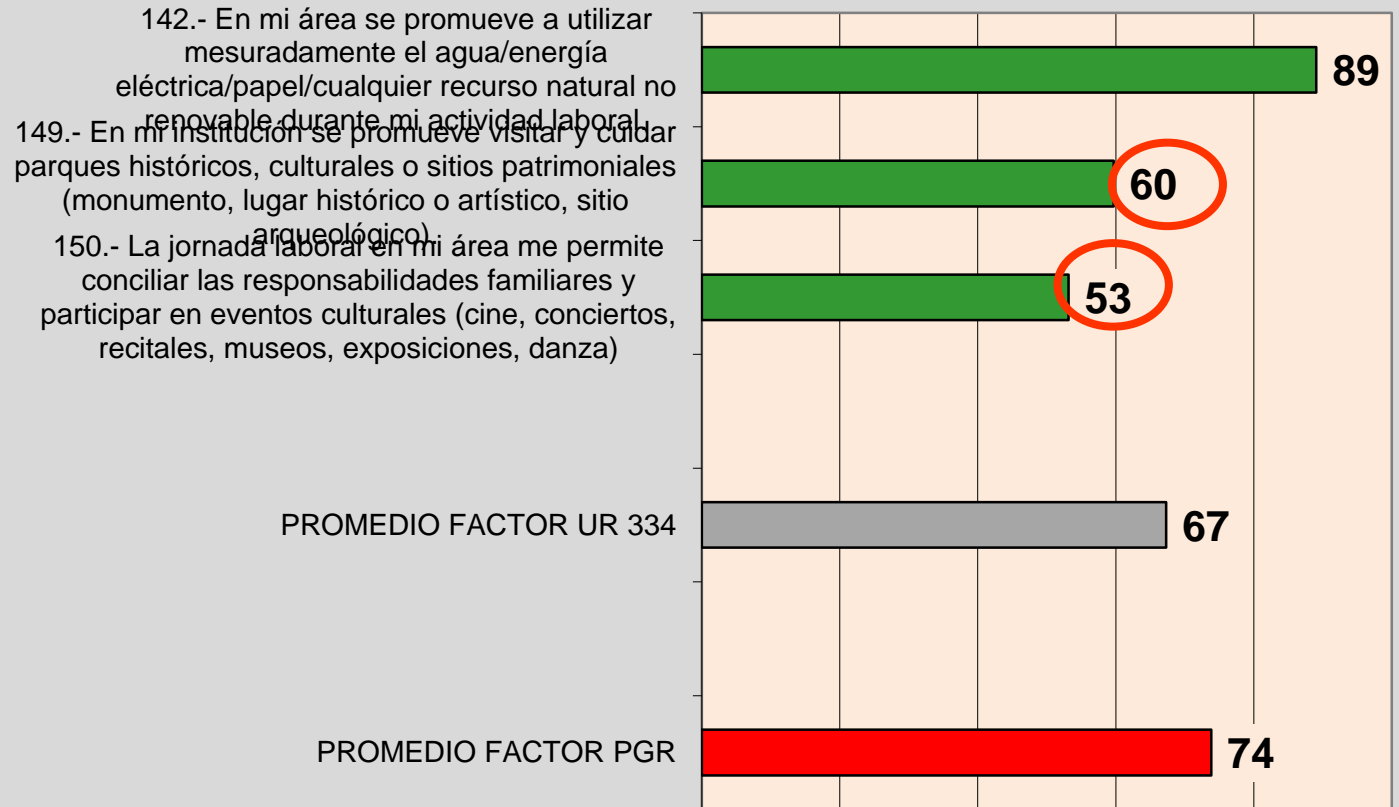
1.-Análisis Cuantitativo

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.

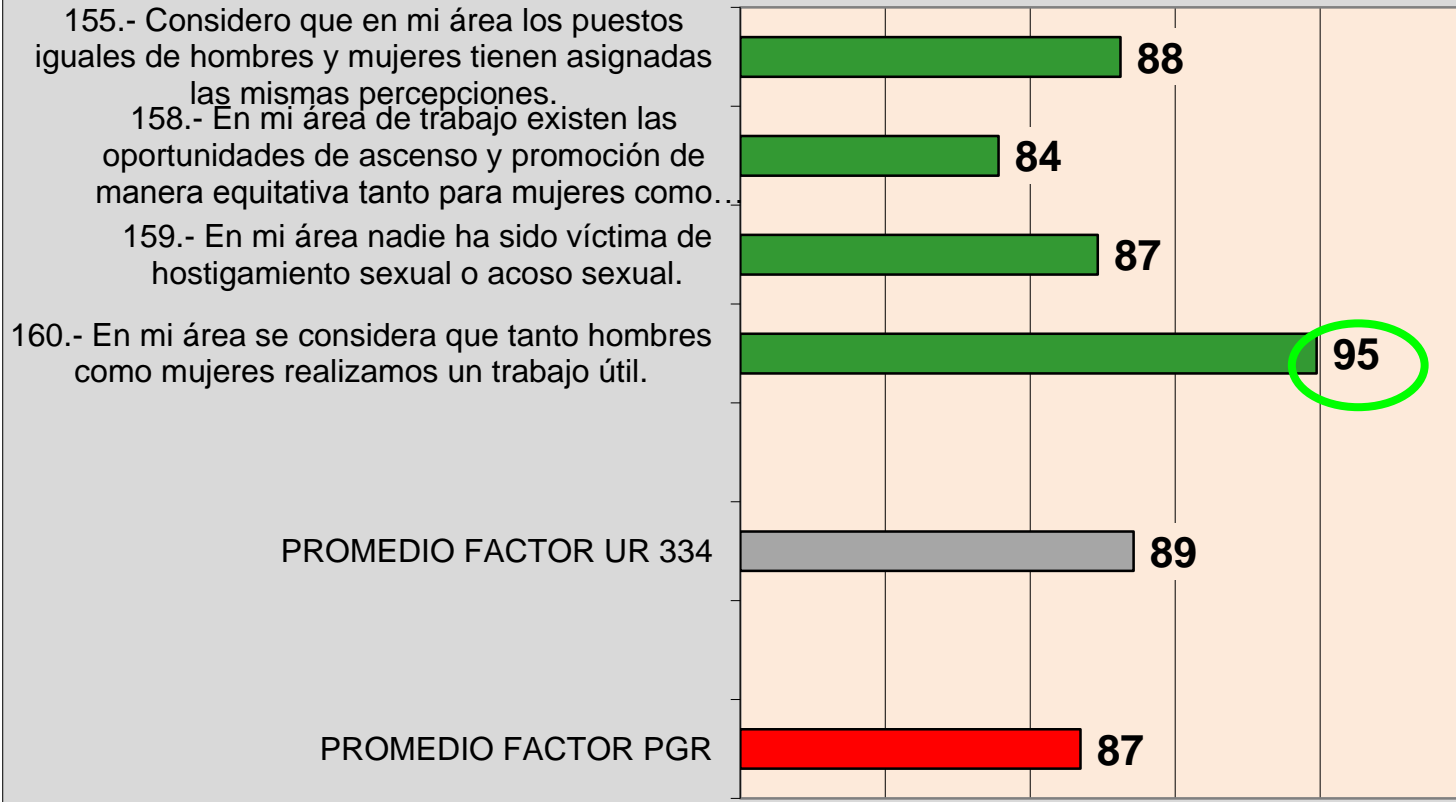
67

FACTOR 54 /2016



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, aunque la Institución ofrece eventos a lugares culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, no ha sido suficiente, por lo que se podría ampliar este programa a las Delegaciones Estatales, así como consolidar una jornada laboral acorde para mantener la eficiencia de la Delegación Estatal.

FACTOR 55 /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 Delegación, que tienen asignadas las mismas percepciones para los puestos iguales, además de que la Procuraduría General de la República garantiza tanto a las mujeres como a los hombres las mismas oportunidades de ascenso y promoción.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 56 /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.

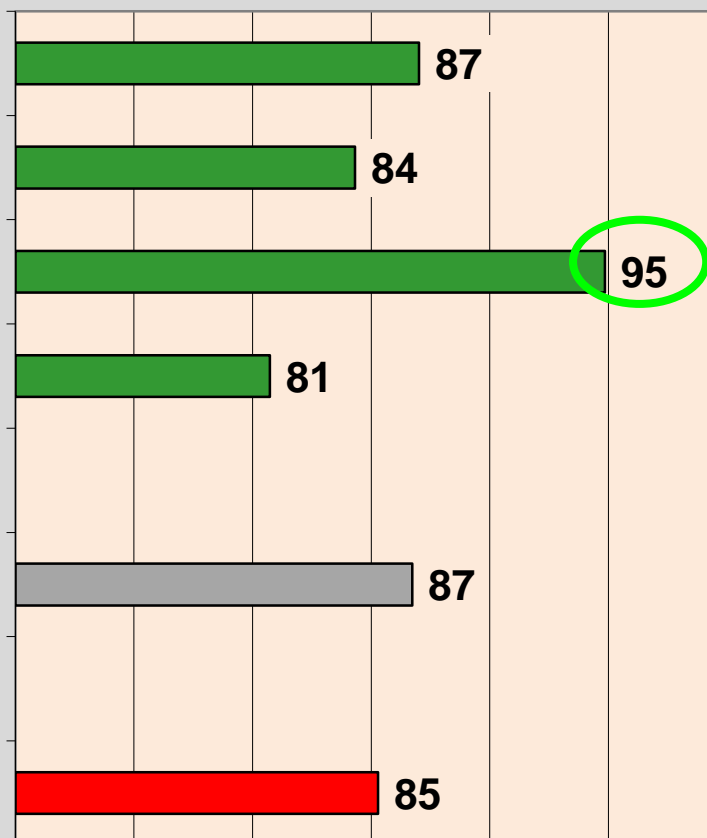
157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.

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.

PROMEDIO FACTOR UR 334

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 dan un trato Igualitario y libre de Discriminación a las usuarias y los usuarios de la Institución, de la misma forma, los mandos superiores tratan a su personal sin distinción, exclusión, restricción o preferencia de ningún índole.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

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.

89



FACTOR 57 / 2016

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

84

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

91

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

91

PROMEDIO FACTOR UR 334

89

PROMEDIO FACTOR PGR

86

Las y los servidores públicos de la Delegación perciben que la actuación de los mandos superiores podría ser 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.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

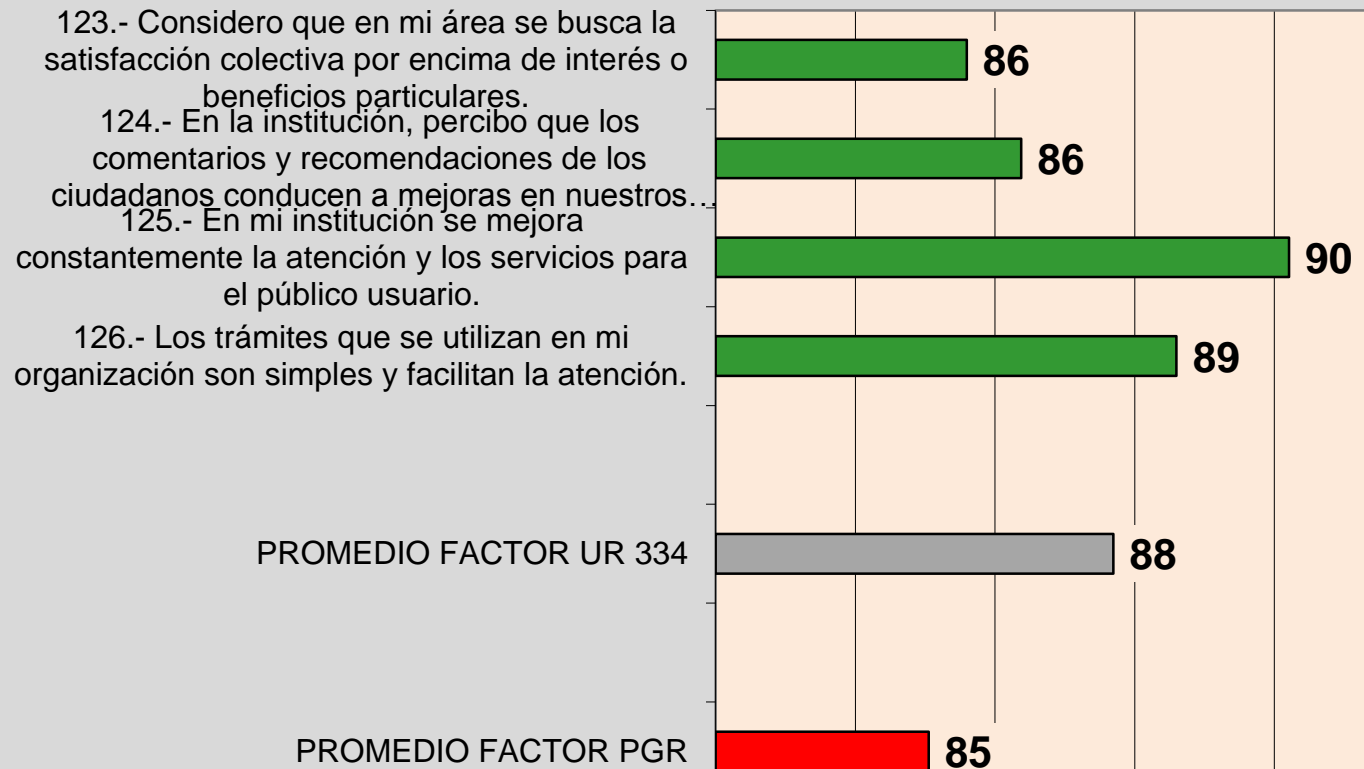
1.-Análisis Cuantitativo

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.

88

FACTOR 58 /2016



Como resultado de la evaluación de este factor, se considera que la Institución 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.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

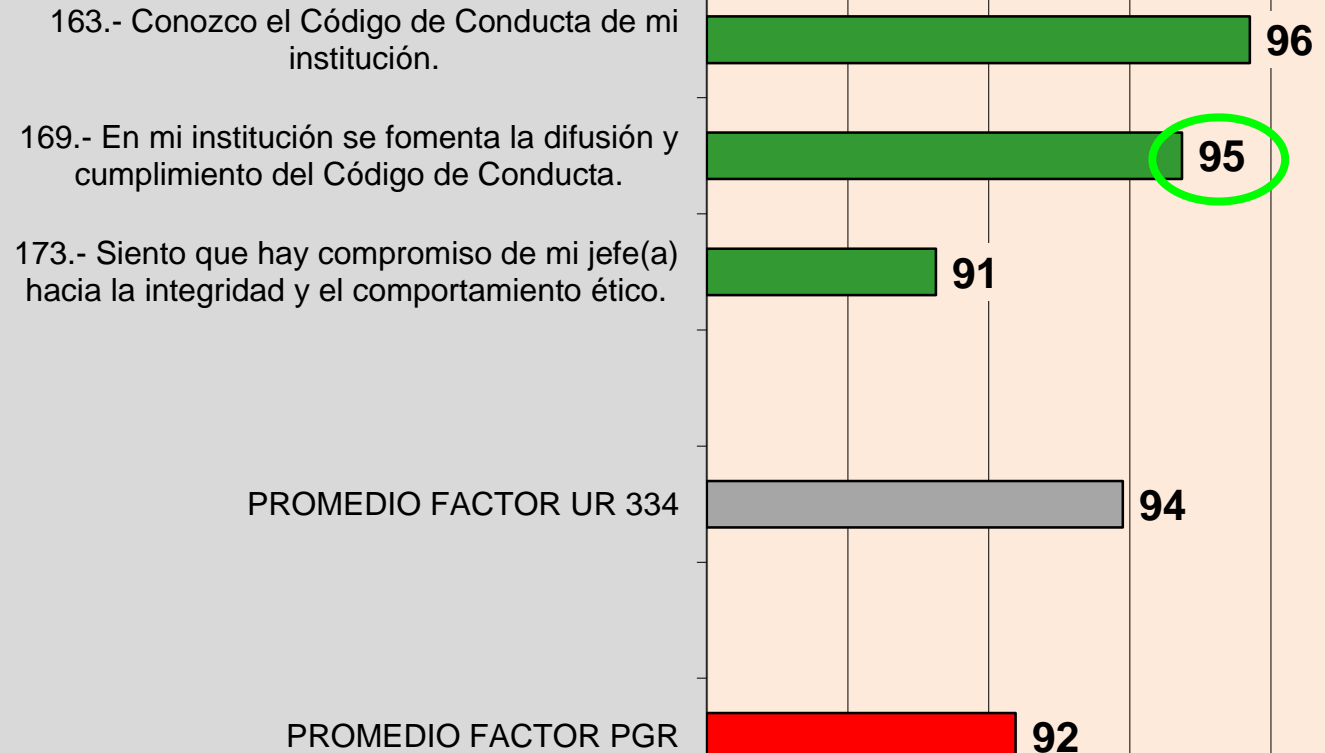
1.-Análisis Cuantitativo

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.

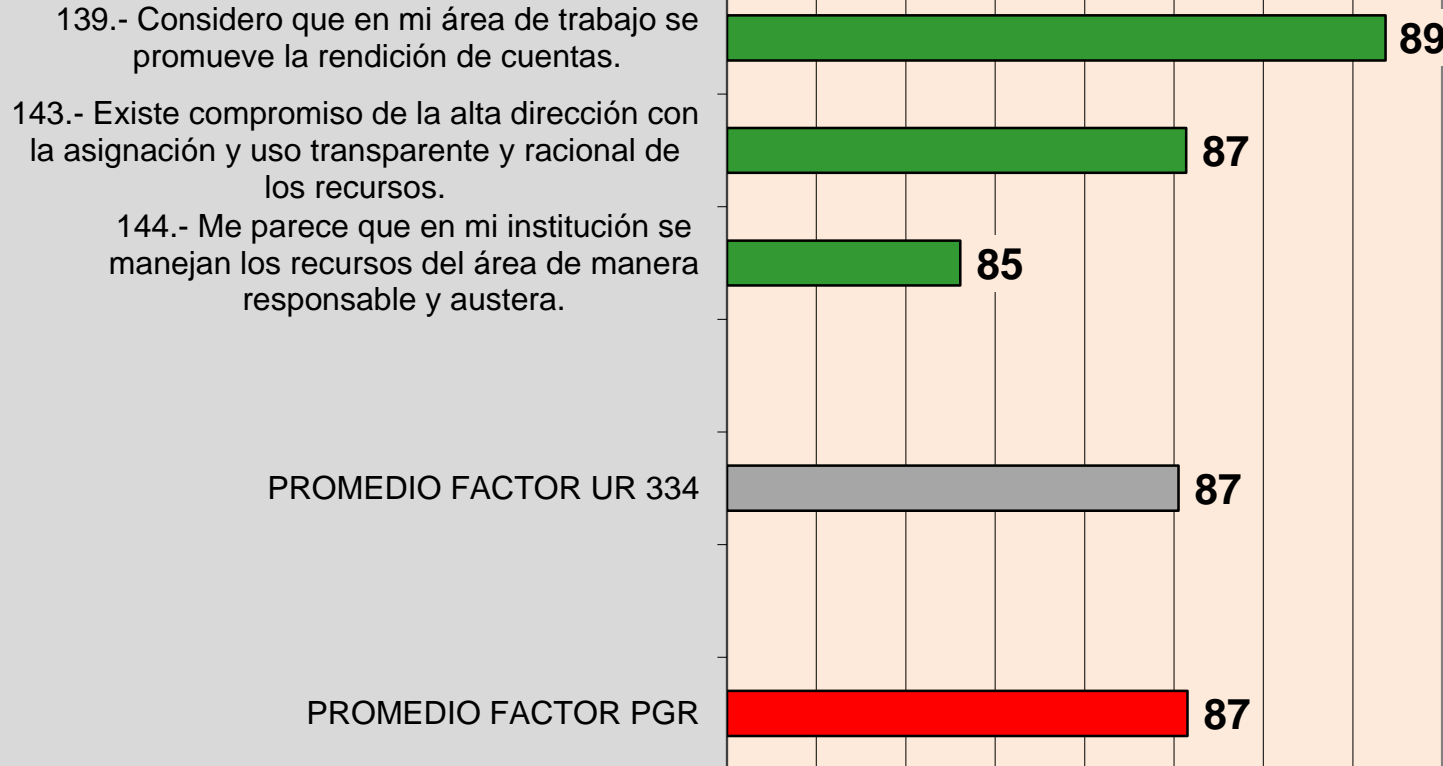
94

FACTOR 59 /2016



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 Delegación sea efectiva.

FACTOR 60 /2016



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 pudo apreciar que respecto a la PGR, la Delegación se encuentra equiparada. Al respecto es preciso mencionar que en agosto del ejercicio fiscal 2015 la PGR instituyó la Unidad de Igualdad de Género, con la que se promueve la Cultura Organizacional con un enfoque de Género y en contra de la discriminación en todas las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Institución.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

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.

92

FACTOR 61 / 2016

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

89

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

93

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

95

PROMEDIO FACTOR UR 334

92

PROMEDIO FACTOR PGR

90

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 tienen disposición y vocación de servicio, obteniendo una calificación de excelencia, es coherente con el resultado de identidad institucional.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

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.



FACTOR 62 /2016

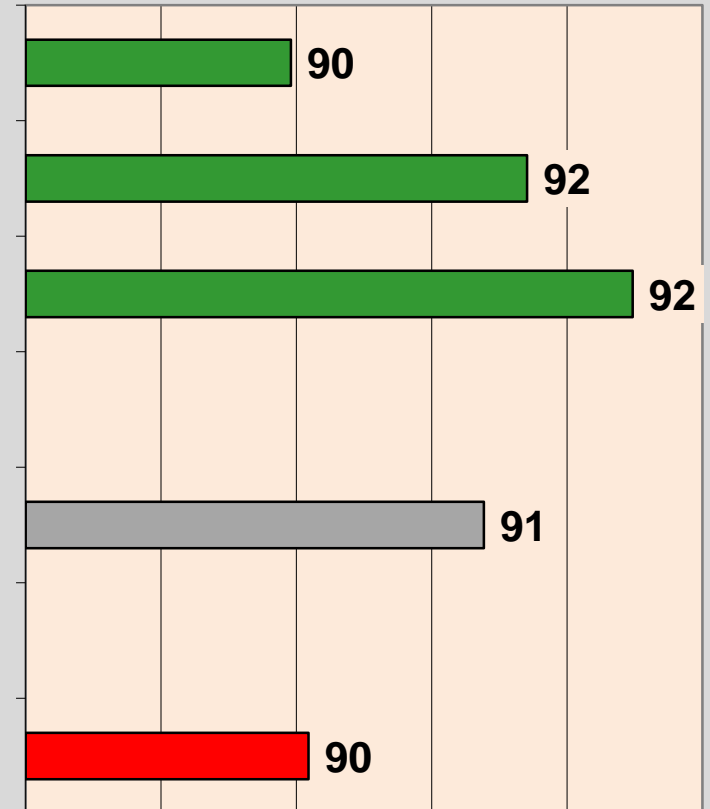
164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.

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 334

PROMEDIO FACTOR PGR



Este factor con enfoque fractal muestra que las y los servidores públicos de la Delegación 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.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

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.

92



FACTOR 63 /2016

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

95

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

96

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

87

PROMEDIO FACTOR UR 334

92

PROMEDIO FACTOR PGR

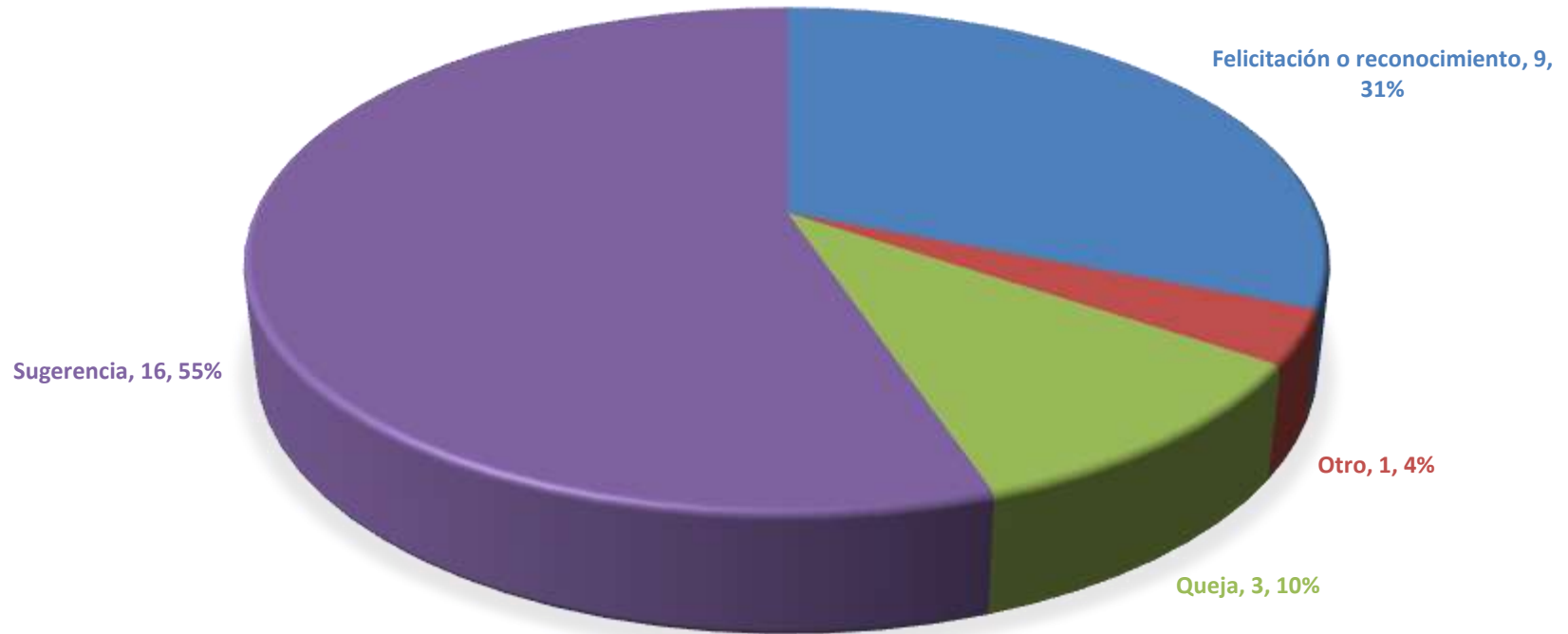
91

El resultado de este factor muestra que las y los servidores públicos de la Delegación 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

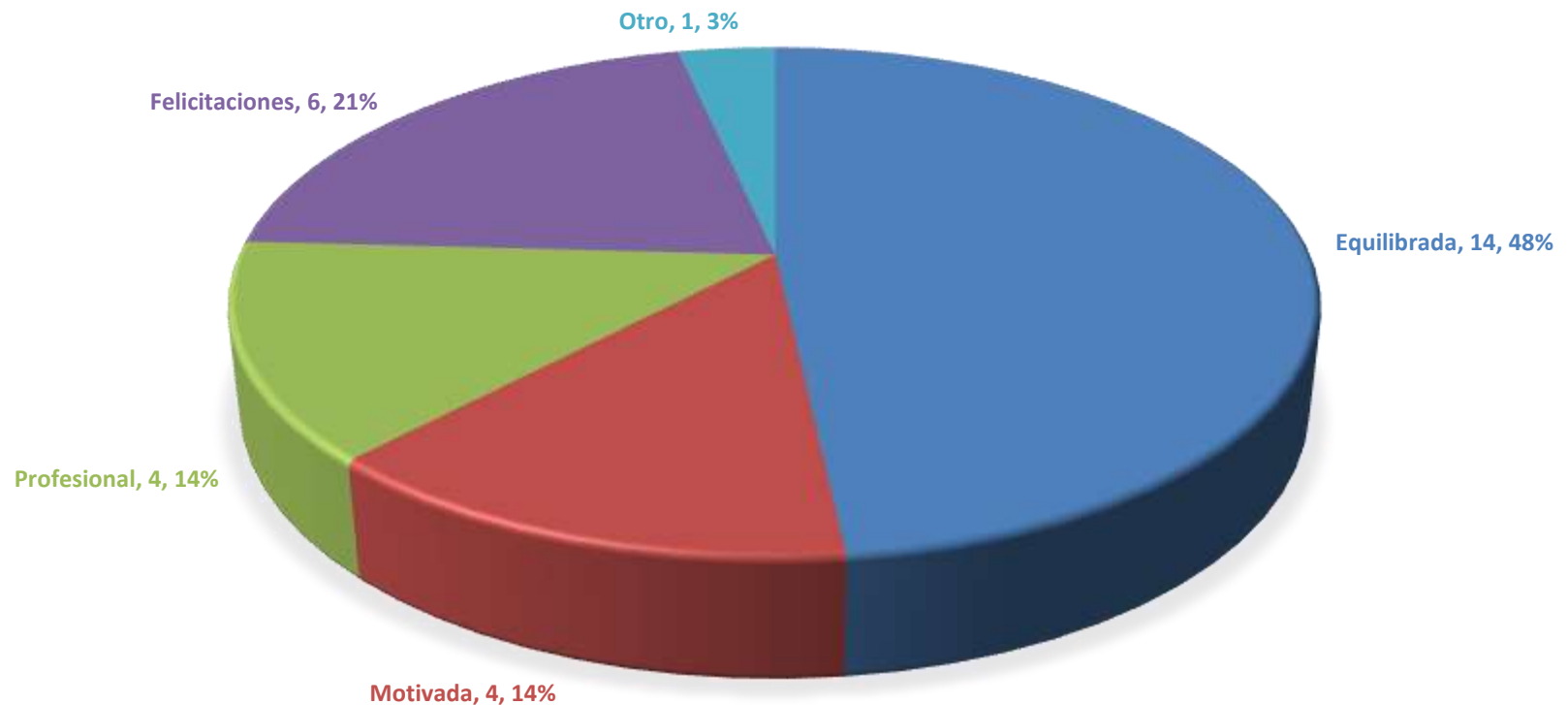
TIPO DE OPINIÓN



De acuerdo al análisis con la clasificación “**Tipo de Opinión**”, las y los servidores públicos de la Delegación Estatal expresaron 29 comentarios, de los cuales 9 (31%) se refiere a felicitaciones, 16 (55%) a sugerencias, 3 (10%) a quejas y 1 (3%) a otro tipo de comentarios.

COMENTARIOS DELEGACIÓN JALISCO

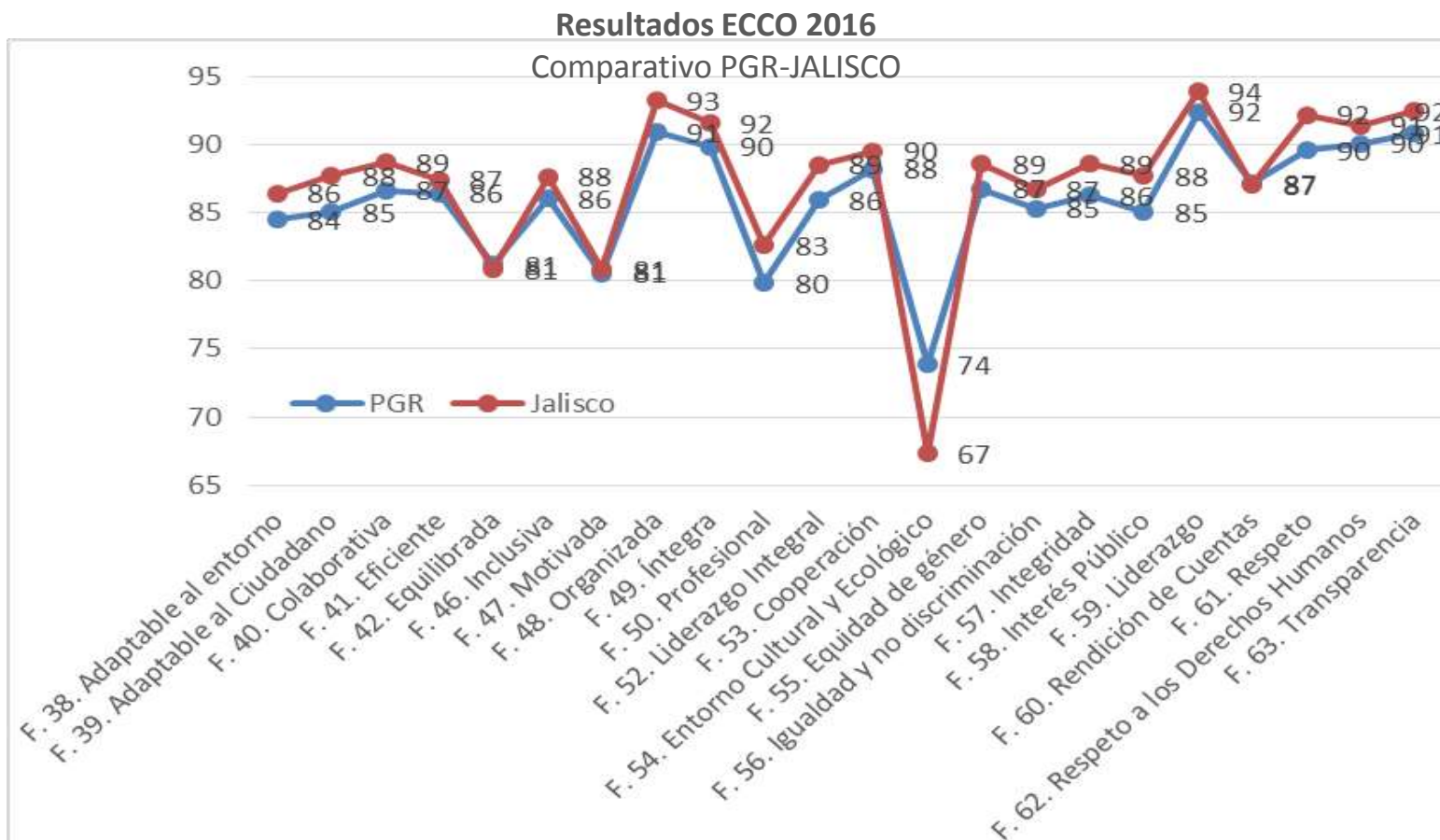
29



De acuerdo al análisis con la clasificación de los **“Comentarios por Factor”**, las y los servidores públicos de la Delegación Estatal expresaron 29 comentarios, de los cuales 14 (48%) se refiere al Balance Trabajo-Familia, 4 (14%) a la capacitación que se recibe o se desea recibir, 4 (14%) a asuntos con los sueldos y 6 (3%) a felicitaciones varias.

3. Análisis Comparativo

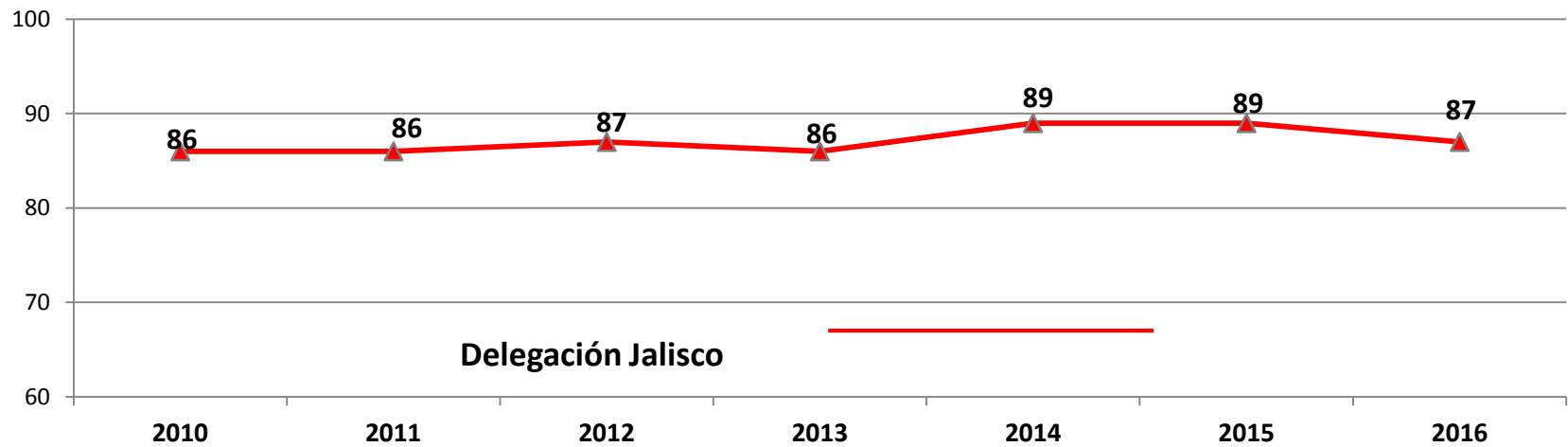
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



La gráfica muestra que en la mayoría de los factores se obtuvo mayor calificación respecto a la Procuraduría General de la República (PGR), excepto en el Factor de Entorno Cultural y Ecológico, en el que se obtuvo una calificación menor en 7 puntos, factor para el cual se comprometen prácticas orientadas a atender las ventanas de oportunidad identificadas.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

Resultados ECCO Delegación Jalisco Comparativo Histórico



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Estatal 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:

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

$$\frac{15.5 \text{ Acciones cumplidas}}{19 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{81\%} \text{ de efectividad}$$

Factor I. Reconocimiento Laboral

$$\frac{2.5 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{83 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor III. Mejora y Cambio

$$\frac{3 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor IV. Calidad y Orientación al Usuario

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

Factor IV. Disponibilidad de Recursos

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{66 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor IX. Balance trabajo - familia

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

Factor X. Colaboración Trabajo en Equipo

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

Factor XXVI. Liderar permanentemente la Admin. Publica

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

Factor XXVII. Igualdad y No Discriminación

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

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 Delegación Jalisco, 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.

$95 \geq; 81 \leq$

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

334	DIRECCIÓN ESTATAL EN JAISCO
-----	-----------------------------

FACTOR

<p>38. ADAPTABLE AL ENTORNO</p> <p>131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

COMUNICAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS SOBRE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONALES
--

							2017							2018						
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR
1	DIFUNDIR ATRAVÉS DEL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN EN LÍNEA Y PRESENCIAL	Subdelegado Administrativo / Departamento de RH	Medios de Comunicación electrónicos	Trimestral	E	X	Todo el personal	P												
					O			R												


DR. ENL. JAIME RODRÍGUEZ AGUILAR


LIC. JULIANA MARTÍNEZ GONZÁLEZ

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

334	DELEGACIÓN ESTATAL EN JALISCO
-----	-------------------------------

FACTOR

<p>42. EQUILIBRADA</p> <p>149.- En la Institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales...</p> <p>150.- La jornada laboral en mi área de trabajo me permite conciliar las responsabilidades familiares...</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

COMUNICAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS SOBRE LOS EVENTOS CULTURALES Y RECREATIVOS.



								2017								2018				
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR
1	DIFUNDIR ATRAVES DEL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS EVENTOS CULTURALES QUE HAYA EN LA CIUDAD	Subdelegado Administrativo / Departamento de RH	Medios de Comunicación electrónicos	Trimestral	E	X	Todo el personal	P												
					O			R												
2	DIFUNDIR MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO DE LOS DESCUENTOS EN EVENTOS Y COMERCIOS	Subdelegado Administrativo / Departamento de RH	Medios de Comunicación electrónicos	Trimestral	E	X	Todo el personal	P												
					O			R												

DR. EN. D. JAIME RODRIGUEZ AGUILAR

LIC. JUAN JOSÉ MARTÍNEZ GONZÁLEZ

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

334	DELEGACIÓN ESTATAL TLAJISCO
-----	-----------------------------


FACTOR

<p>46. INCLUSIVA 162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.</p>


OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>MANTENER EN BUEN ESTADO LAS INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</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				
1	MANTENER EN BUEN ESTADO LAS INSTALACIONES, YA QUE SI EXISTEN EN EL EDIFICIO SEDE.	Subdelegado Administrativo / Departamento de RM	Oficio	Semestral			Alto Mando	P																
					O			R																



DR. EX.D. JAIME RODRÍGUEZ AGUILAR



LIC. JUAN CARLOS MARTÍNEZ GONZÁLEZ

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

334	DELEGACIÓN ESTATAL EN JALISCO
-----	-------------------------------

FACTOR

<p>47. MOTIVADA</p> <p>176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades. 181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

SOLICITAR A ÁREAS CENTRALES LA RENOVACIÓN DE PLAZAS PARA HOMOGENEIZAR CARGOS Y RESPONSABILIDADES.

								2017								2018				
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR
1	SOLICITAR A LA D.G.R.H.O. UNA RENOVACIÓN DE PUESTOS EN LAS ÁREAS SUSTANTIVAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA DELEGACIÓN	Subdelegado Administrativo / Departamento de RH	Oficio	Semestral	E	X	Alto Mando	P												
					O			R												

DR. EN D. JAIME RODRÍGUEZ AGUILAR

LIC. JUAN JOSÉ MARTÍNEZ GONZÁLEZ

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

354	DELEGACIÓN ESTATAL EN BALISCO
-----	-------------------------------

FACTOR

50. PROFESIONAL

- 191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.
199.- Siento que mi jefe(s) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MANTENER INFORMADO AL PERSONAL DE POSIBLES VACANCIAS DE PUESTOS PARA SUFRERACIÓN, ASÍ COMO CONVOCATORIAS

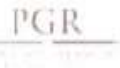
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2017												2018			
					E	X		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR				
1	DIFUNDIR ATRAVÉS DEL CORREO ELECTRÓNICO DE LAS CONVOCATORIAS INSTITUCIONALES	Subdelegado Administrativo / Departamento de RH	Medios de Comunicación electrónicos	Trimestral	E	X	P																
					O		R																
2	DIFUNDIR MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO LAS POSIBLES VACANCIAS DE PUESTOS DE MANDO PARA QUE EL PERSONAL ESTÉ EN POSIBILIDADES DE PARTICIPAR	Subdelegado Administrativo / Departamento de RH	Medios de Comunicación electrónicos	Trimestral	E	X	P																
					O		R																
3	MANTENER INFORMADO AL PERSONAL SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE SEPARACIÓN DEL EMPLEO, CARGO O COMISIÓN.	Subdelegado Administrativo / Departamento de RH	Medios de Comunicación electrónicos	Trimestral	E	X	P																
					O		R																

DR. EN D. JAIME RODRIGUEZ AGUILAR

LIC. JUAN CARLOS MARTÍNEZ GONZÁLEZ

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

334	DELEGACIÓN ESTATAL EN JALISCO
-----	-------------------------------

FACTOR

<p>54. Entorno Cultural y Ecológico</p> <p>149 - En la Institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales...</p> <p>150 - La jornada laboral en mi área de trabajo me permite conciliar las responsabilidades familiares...</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

COMUNICAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS SOBRE LOS EVENTOS CULTURALES Y RECREATIVOS.



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 ATRAVÉS DEL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS EVENTOS CULTURALES QUE HAYA EN LA CIUDAD	Subdelegado Administrativo / Departamento de RH	Medios de Comunicación electrónicos	Trimestral	E	X	Todo el personal	P															
					O			R															
2	DIFUNDIR MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO DE LOS DESCUENTOS EN EVENTOS Y COMERCIOS	Subdelegado Administrativo / Departamento de RH	Medios de Comunicación electrónicos	Trimestral	E	X	Todo el personal	P															
					O			R															

DR. EN D. JAIME RODRÍGUEZ AGUILAR

LC. JUAN JOSÉ MARTÍNEZ GONZÁLEZ

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

334	DILIGENCIA ESTATAL EN JALISCO
-----	-------------------------------


FACTOR

55. LIDERAZGO 163.- Conocer el Código de Conducta de mi institución.
--


OBJETIVO ESTRATÉGICO

MANTENER INFORMADO AL PERSONAL DE POSIBLES VACANCIAS DE PUESTOS PARA SUPERACIÓN, ASÍ COMO CONVOCATORIAS

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	MANTENER INFORMADO AL PERSONAL MEDIANTE EL CORREO ELECTRÓNICO EL NUEVO CÓDIGO DE CONDUCTA	Subdelegado Administrativo / Departamento de RH	Medios de Comunicación electrónicos	Trimestral	E	X	Todo el personal	P																	
					O			R																	





DR. EN. D. JAIME RODRÍGUEZ AGUILAR



LIC. JUAN CARLOS MARTÍNEZ GONZÁLEZ

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

334	DELEGACIÓN ESTATAL EN JAISCO
-----	------------------------------


FACTOR

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


OBJETIVO ESTRATÉGICO

MANTENER INFORMADO AL PERSONAL DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS INSTITUCIONALES

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	MANTENER INFORMADO AL PERSONAL MEDIANTE EL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS RESULTADOS INSTITUCIONALES	Subdelegado Administrativo / Departamento de RH	Medios de Comunicación electrónicos	Semestral	E	X	P																	
					O		R																	



DR. ENL. JAIME RODRÍGUEZ AGUILAR



LIC. JUAN CARLOS MARTÍNEZ GONZÁLEZ