

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2016

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO) 2017

DELEGACION ESTATAL EN SAN LUIS POTOSI

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal (ECCO), tiene el propósito de conocer la **percepción de los servidores públicos** sobre los diferentes aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan el desempeño de la Institución.

En este sentido, los resultados de la encuesta representan una oportunidad para identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse, a fin de **generar ambientes que propicien satisfacción laboral y su forma en que vive** y a partir de ésta, mayor productividad y compromiso con el trabajo.



Por lo cual, la ECCO se ha dividido en **Factores Básicos** de los cuales surgen **Factores Compuestos**, **Liderazgo Integral** y **Valores del Código de Ética de la Administración**, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la institución.

Que tanto es en:

- 38.-Adaptable al entorno
- 39.-Adaptable al ciudadano
- 40.-Colaborativa
- 41.-Eficiente
- 42.-Equilibrada
- 46.-Inclusiva
- 47.-Motivada
- 48.-Organizada
- 49.-Íntegra
- 50.-Profesional

Factores:

- 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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

En la ECCO 2016, la Procuraduría General de la República participó con **14,785** servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el **81.55%** del total del Universo registrado, del cual se desprende como el **1.2%** que corresponde a la participación de la Delegación Estatal en San Luis Potosí con **93** servidores públicos.

Los resultados de la ECCO se miden en una escala 1 a 100, siendo el 100 la opinión más positiva y el 1 la menos positiva, con lo cual se pueden identificar las fortalezas y debilidades a nivel de factor y reactivo.

La **percepción promedio** de los participantes de la PGR en la encuesta fue de **85 puntos**, 1 punto menos que la calificación obtenida el año anterior. Es importante destacar que la PGR se colocó 5 puntos sobre el promedio de la Administración Pública Federal que fue de 80, obteniendo el **Cuarto Lugar** del Sector Central.

Los resultados muestran que la PGR 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:

92 ≥; 78 ≤

92 a 100
Excelente



79 a 91
Suficiente



61 a 78
Insatisfactorio



1.- Análisis Cuantitativo

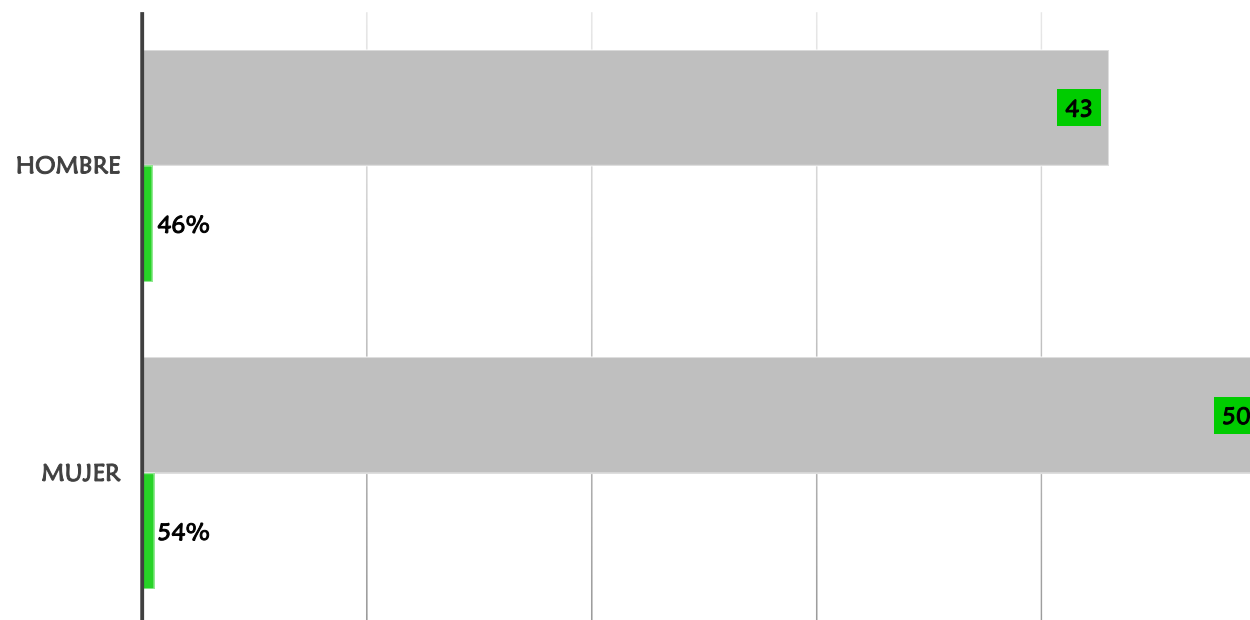
DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.- Análisis Cuantitativo

En la participación de la **Encuesta de Clima y Cultura 2016**, el porcentaje mayor que es de **54%** fue de las mujeres al de los hombres, al igual que el año **2015**, solo que bajo un **5%** en cuestión de las mujeres ya que fue de **59%**

4.- ¿El encuestado es? / 2016

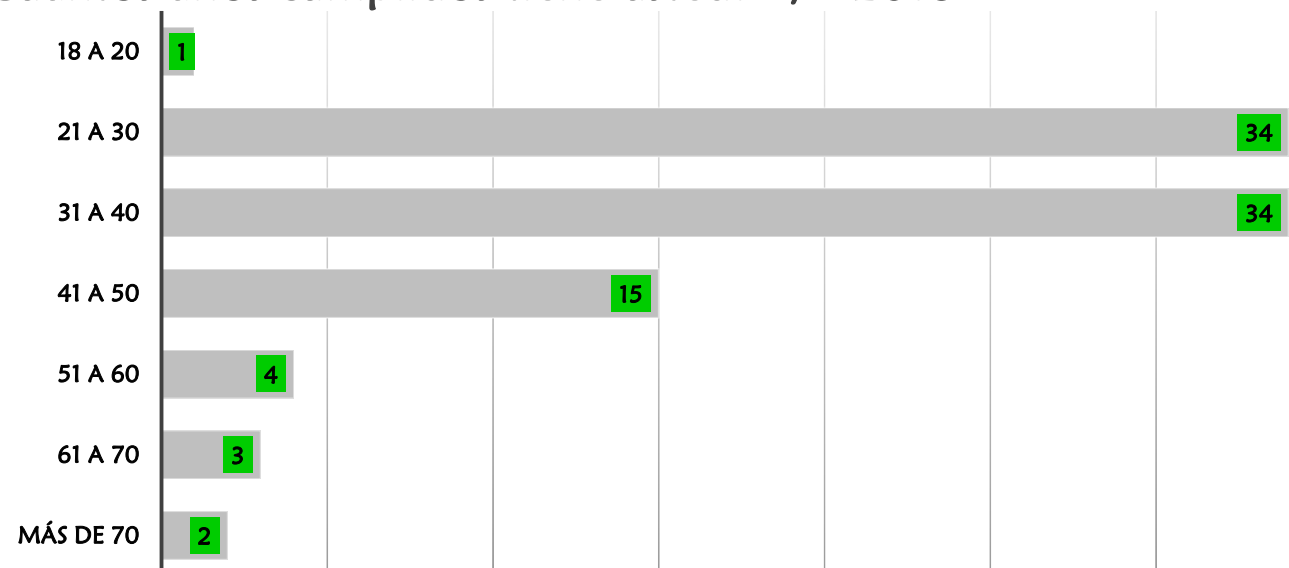


Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.- Análisis Cuantitativo

En la Delegación Estatal en San Luis Potosí, el **37%** de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, tienen entre los **21 y los 40 años**, esto es favorable para la institución ya que al contar con personal joven tiene más posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional, este resultado se mantiene igual al año **2015**.

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

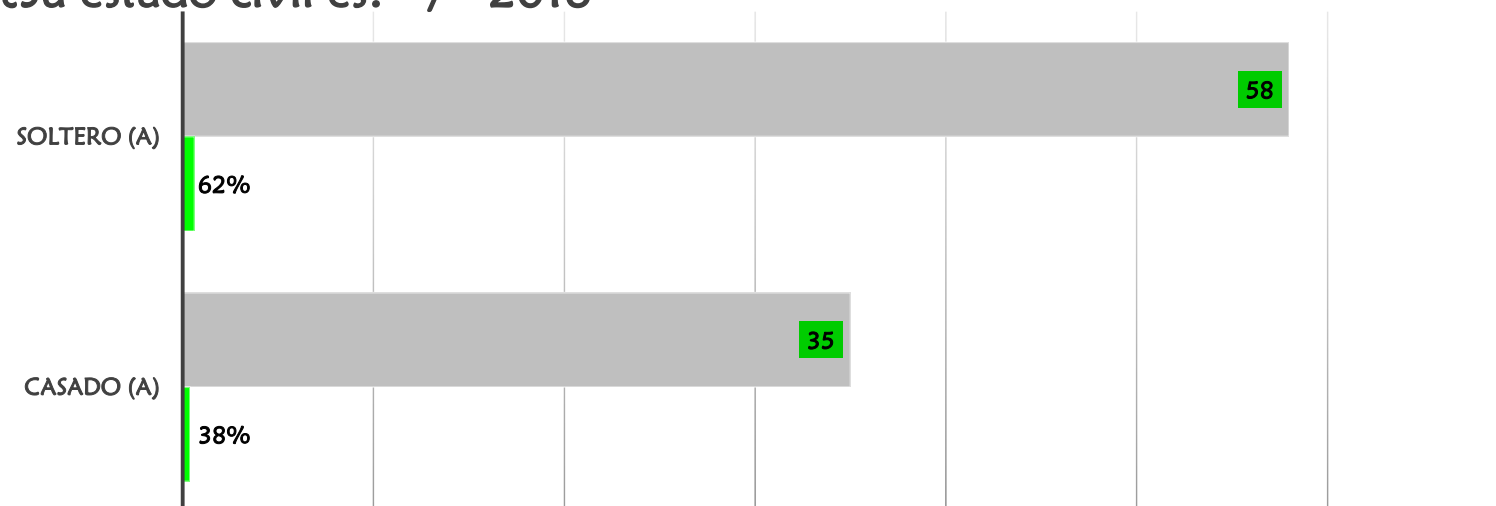


Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.- Análisis Cuantitativo

En cuanto al estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2016, el porcentaje mayor es para el status de **soltero (a)**.

5.- ¿Su estado civil es? / 2016

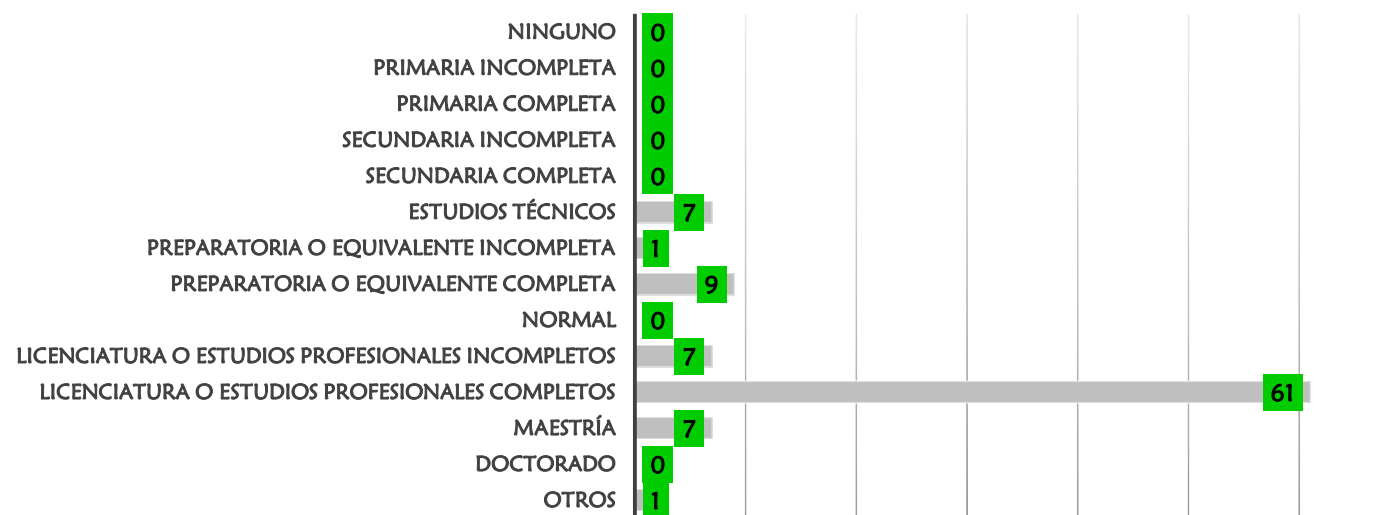


Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.- Análisis Cuantitativo

La mayoría de los Servidores Públicos que elaboraron la **ECCO 2016**, cuentan con estudios de **Licenciatura**, con lo cual se garantiza un buen nivel de eficacia para realizar sus labores institucionales

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

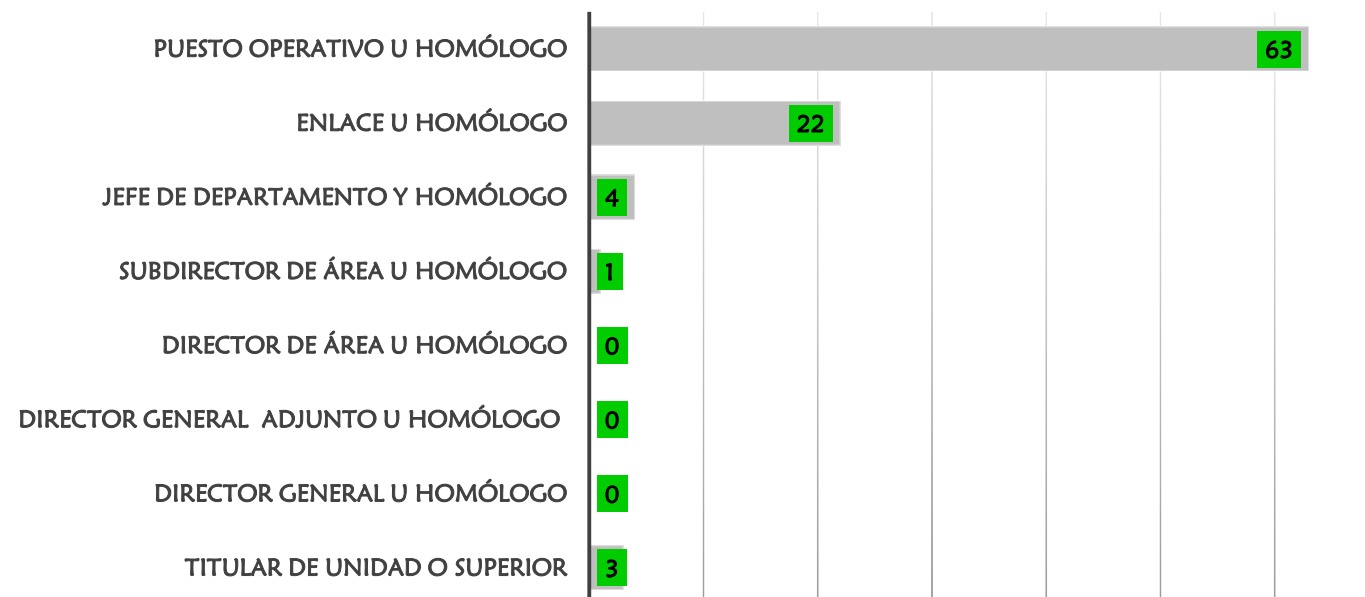


Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.- Análisis Cuantitativo

Los y las servidoras públicas de la Delegación Estatal en San Luis Potosí, ostentan el puesto Operativo u Homologo, y se puede ver el aumento de Mandos Superiores para fortalecer el liderazgo dentro de la Institución.

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

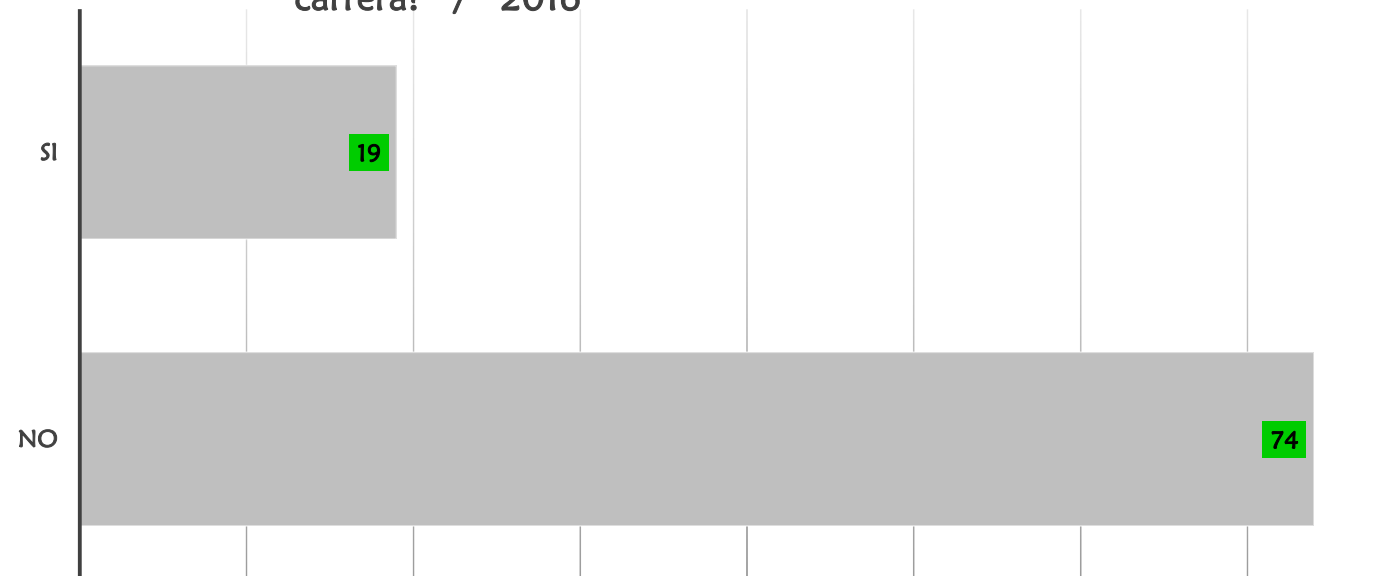


Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.- Análisis Cuantitativo

Casi el 21% del personal con que se cuenta dentro de la Delegación, pertenece al Servicio de Carrera, solo aumento un poco a comparación del año 2015.

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

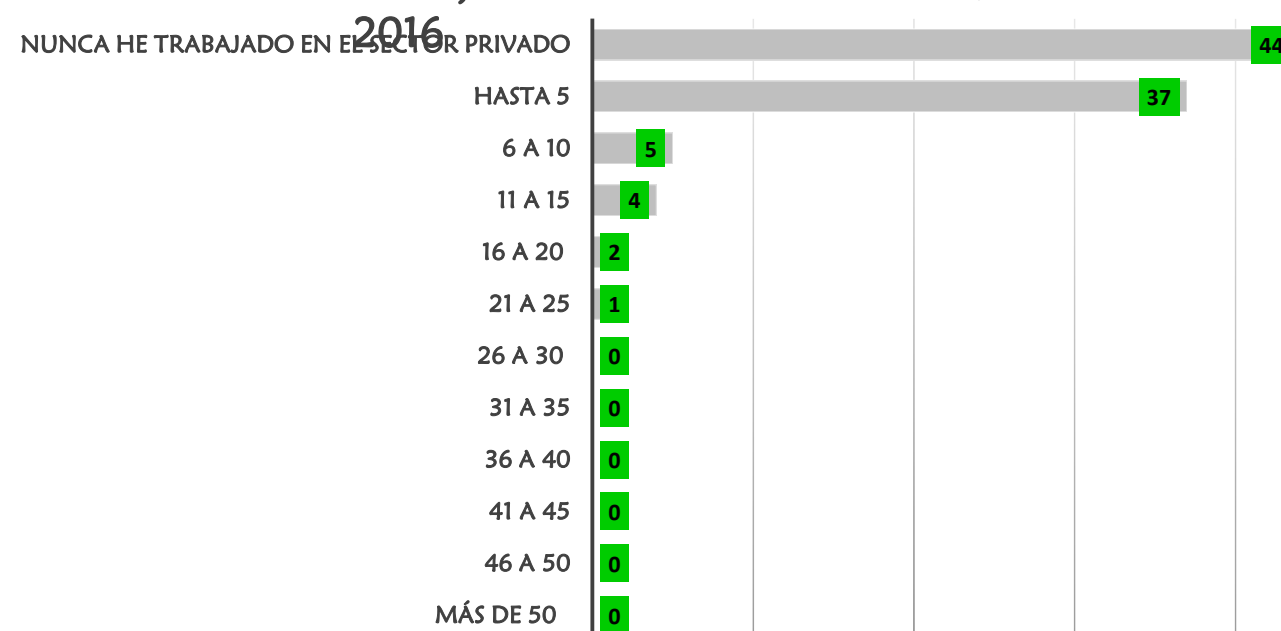


Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.- Análisis Cuantitativo

El mayor porcentaje del personal que efectuó la encuesta ECCO 2016, refirió que ha laborado dentro del Sector Privado, mientras que el resto nunca ha trabajado en dicho Sector.

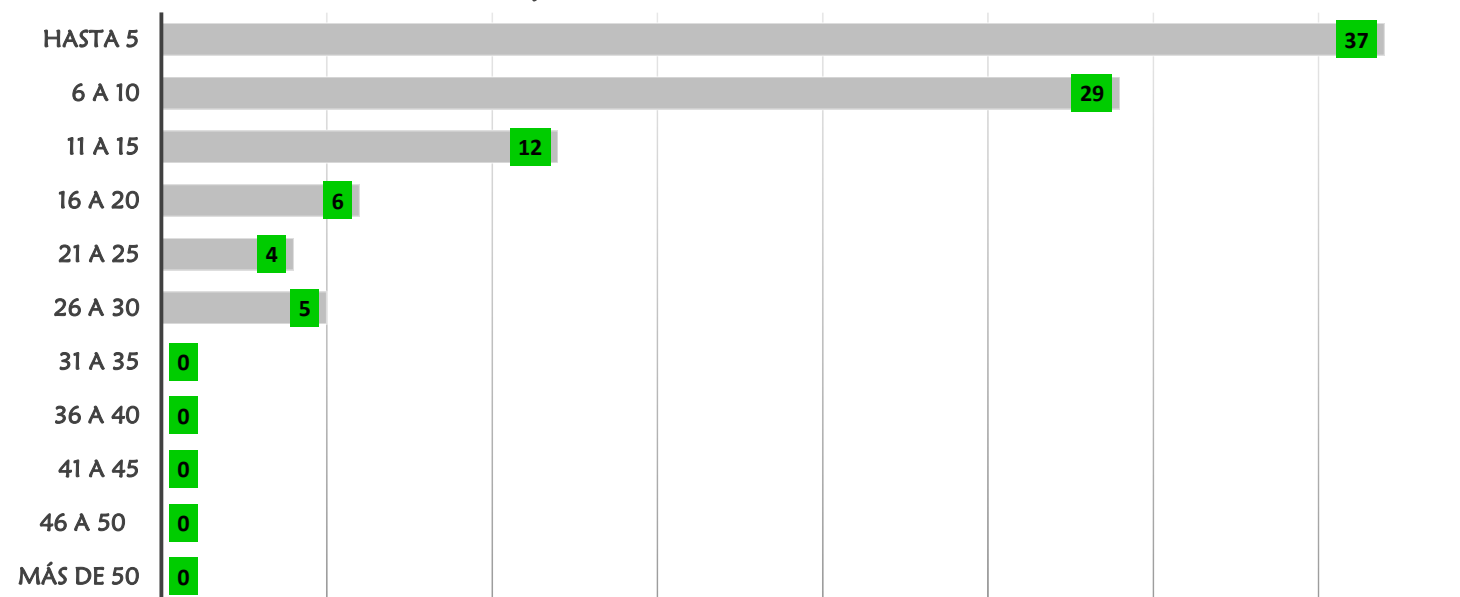
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? /



1.- Análisis Cuantitativo

La mayoría del personal que realizó la ECCO 2016 de la Delegación Estatal en San Luis Potosí, indica que ha trabajado en el Sector Público, el rango esta entre los hasta 5 a 15 años.

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2016

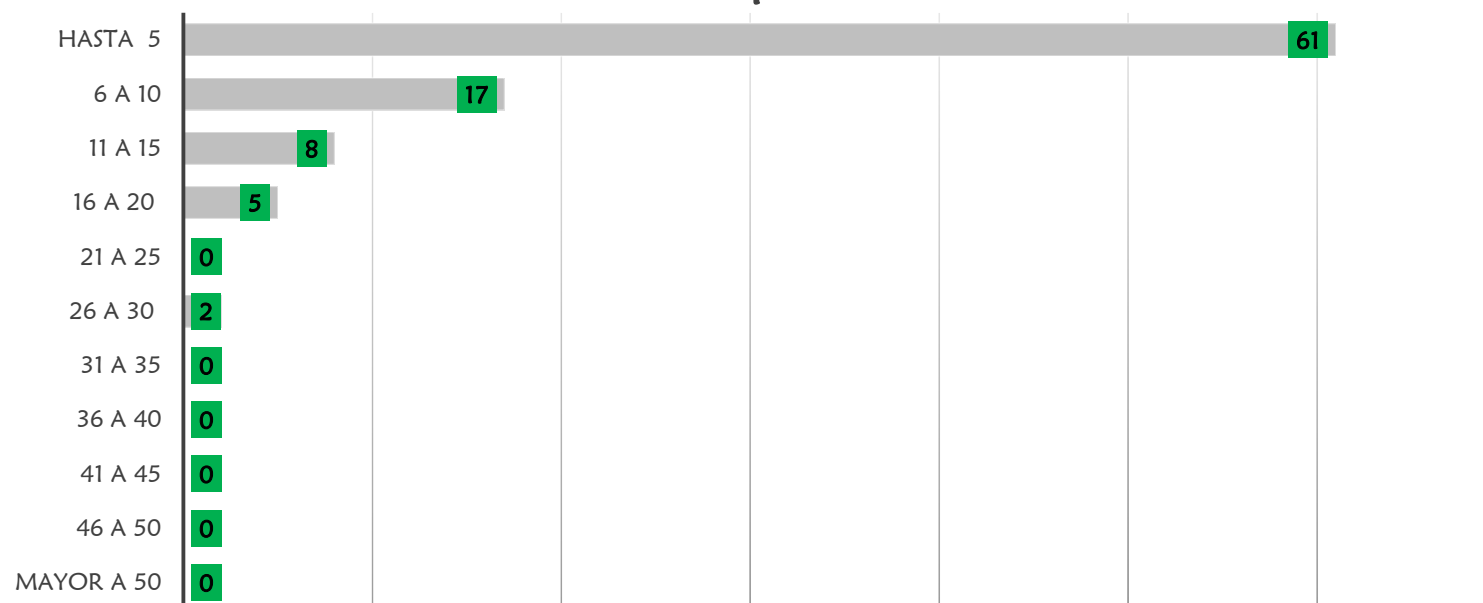


Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.- Análisis Cuantitativo

Se puede observar que el 50% 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



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.- Análisis Cuantitativo

Casi el 82% del personal adscrito a esta Delegación, comentó que no esta realizando ningún tipo de estudio para la formación profesional.

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



RESULTADOS POR FACTORES DE MAYOR A MENOR

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.- Análisis Cuantitativo

Cómo es la UR:

ECCO_Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2016



Los Servidores Públicos opinaron en la Encuesta que la Institución es Organizada e Íntegra, pero para mejorar el porcentaje en Motivada y Equilibrada que son los mas bajos necesitan responder a las necesidades de bienestar, salud, trabajo digno, personal y familiar

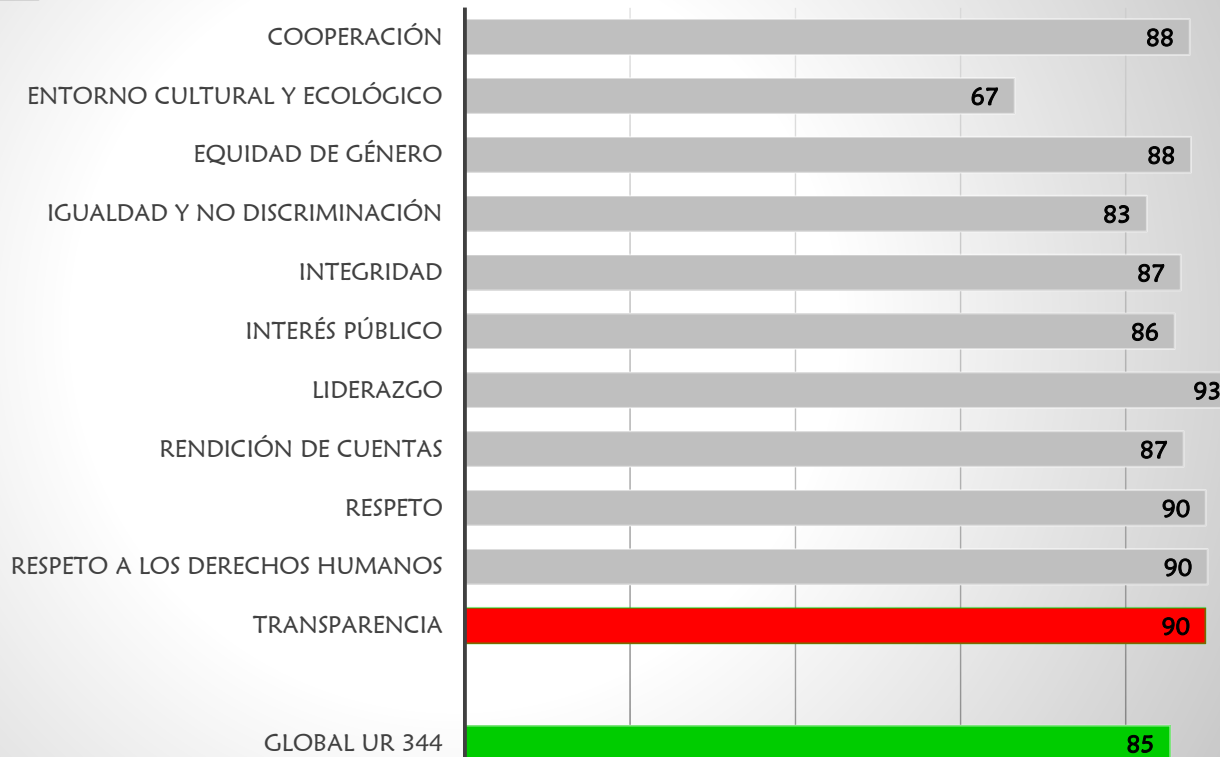
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.- Análisis Cuantitativo

Los Porcentajes mayores que la gráfica muestra, son referente al Liderazgo, Respeto, y Respeto a los Derechos Humanos, por lo cual es necesario proponer acciones para mejorar los valores de Entorno Cultural y Ecológico e Igualdad y no Discriminación.

Vivencia de Valores en la UR:

ECCO / Valores 2016



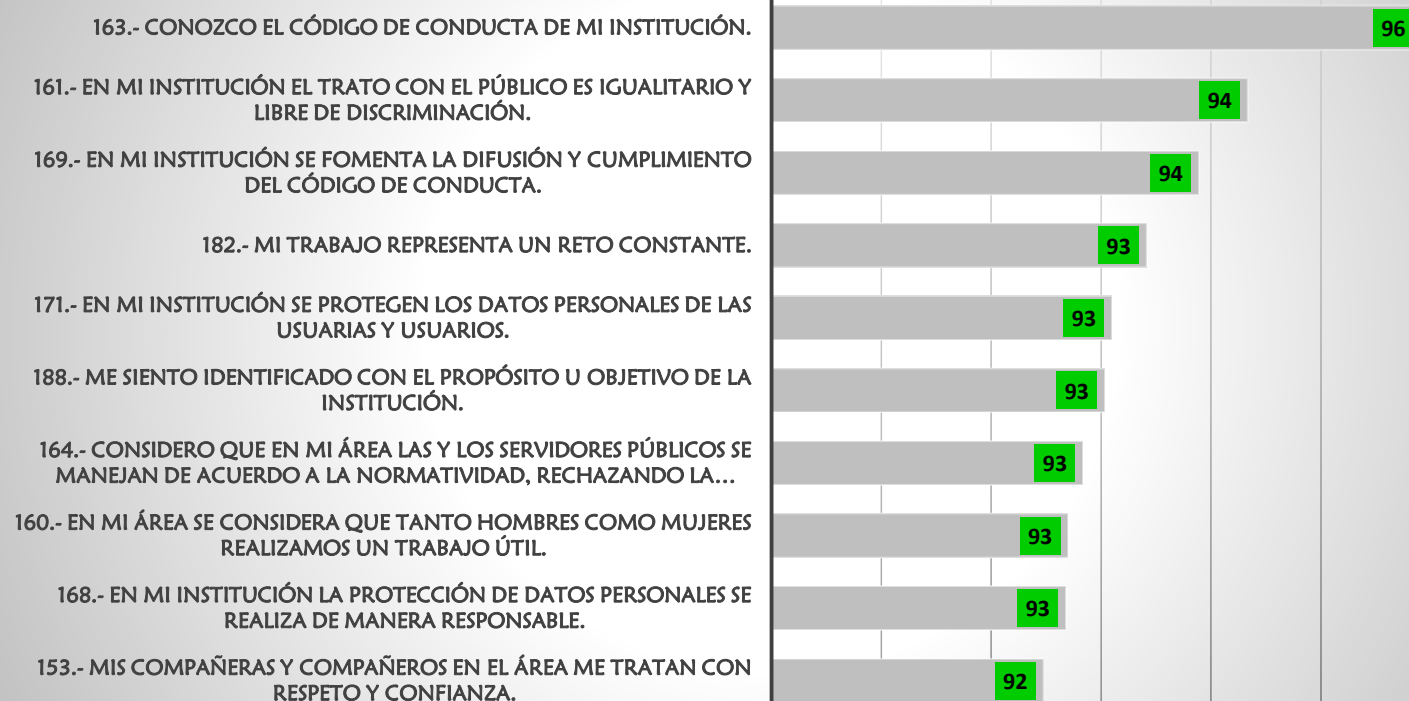
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.- Análisis Cuantitativo

Debido a la difusión que se ha dado a los cursos de Código de Conducta, el personal tiene conocimiento de los distintos aspectos que conlleva este Valor para ser aplicado en nuestra Delegación.

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2016

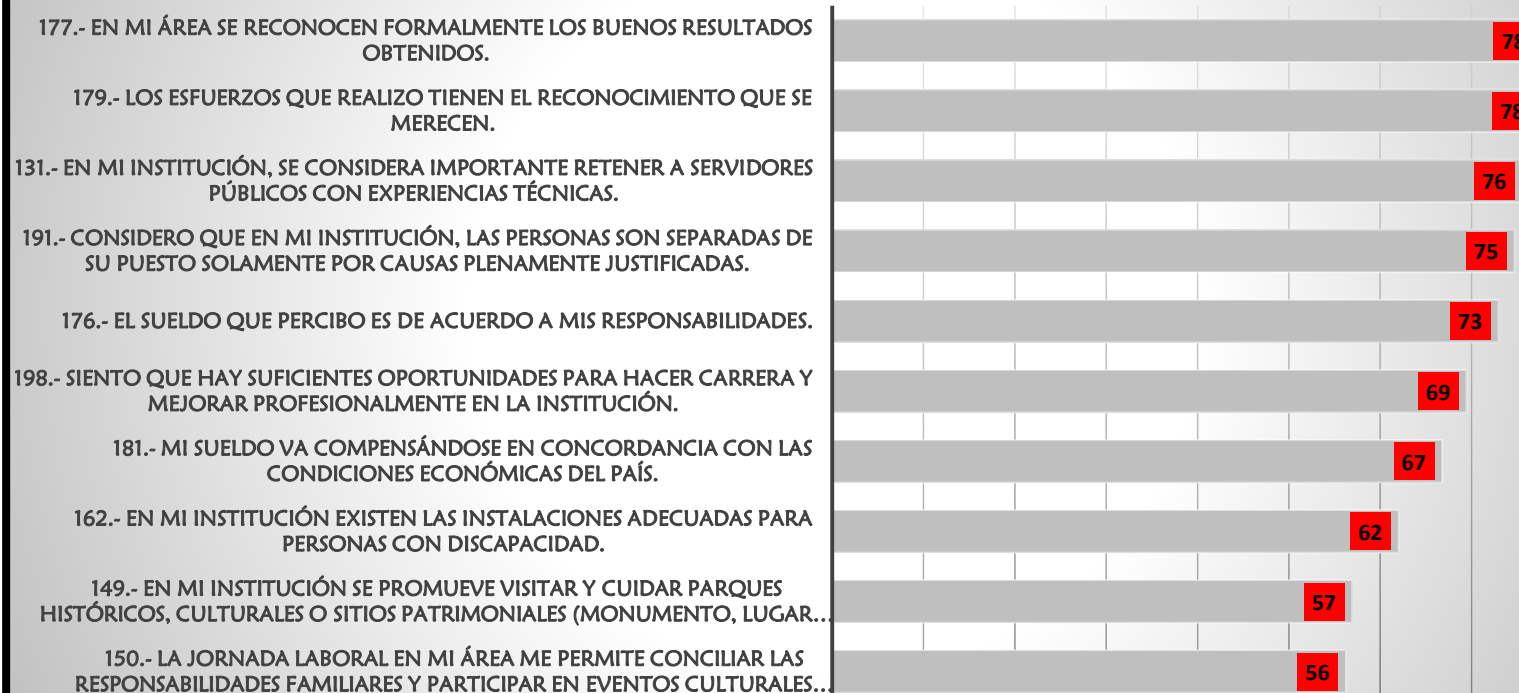


Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.- Análisis Cuantitativo

Debido a las funciones propias de la Institución no ha sido posible aplicar el horario compactado de los Servidores Públicos de la Delegación, motivo por el que no se han podido realizar actividades culturales y deportivas.

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2016



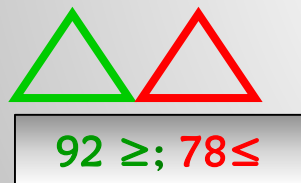
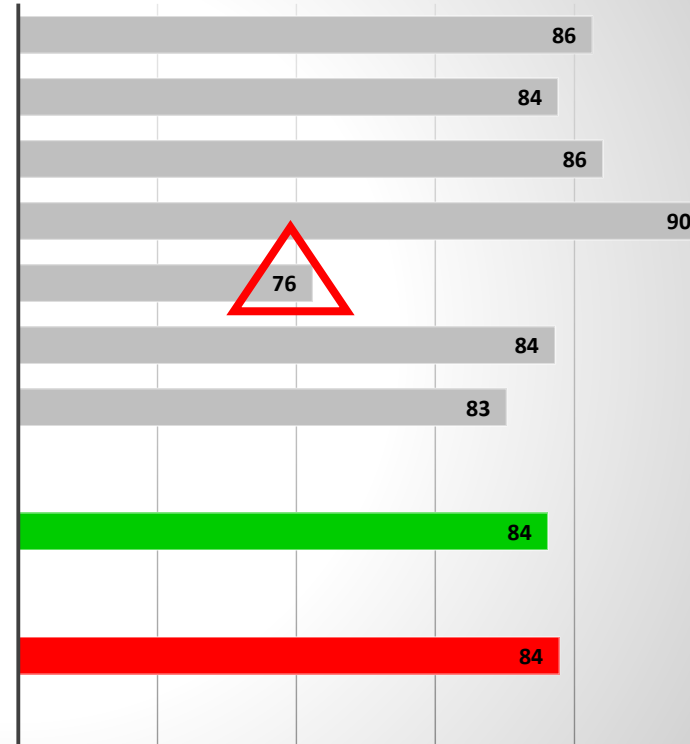
FACTORES BÁSICOS ÍNDICE INDIVIDUAL

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 38/2016 ADAPTABLE AL ENTORNO

- 127.- CONSIDERO QUE EN MI EQUIPO, MODIFICAMOS LA MANERA DE TRABAJAR PARA MEJORAR LAS FORMAS DE HACER LAS COSAS.
- 128.- CONSIDERO QUE EN MI TRABAJO SE VALORAN LAS APORTACIONES INNOVADORAS.
- 129.- EN MI ÁREA COMPARTIMOS COTIDIANAMENTE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS.
- 130.- EN MI ÁREA SOMOS LO SUFICIENTEMENTE FLEXIBLES PARA ADAPTARNOS A LOS CAMBIOS.
- 131.- EN MI INSTITUCIÓN, SE CONSIDERA IMPORTANTE RETENER A SERVIDORES PÚBLICOS CON EXPERIENCIAS TÉCNICAS.
- 132.- MI JEFE(A) INMEDIATO ESTIMULA EL CAMBIO Y MEJORA CONTINUA.
- 133.- MI JEFE(A) PROMUEVE EL APRENDIZAJE CONTINUO PARA AFRONTAR NUEVOS PROCESOS.



EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS 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 Delegación y en los servicios a la ciudadanía.



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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

Si se toma en cuenta las Encuestas del público usuario para la mejora de los servicios que ofrece la Delegación Estatal.



FACTOR 39 /2016 ADAPTABLE AL CIUDADANO

123.- CONSIDERO QUE EN MI ÁREA SE BUSCA LA SATISFACCIÓN COLECTIVA POR ENCIMA DE INTERÉS O BENEFICIOS PARTICULARES.

83

124.- EN LA INSTITUCIÓN, PERCIBO QUE LOS COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES DE LOS CIUDADANOS CONDUCEN A MEJORAS EN NUESTROS SERVICIOS.

86

125.- EN MI INSTITUCIÓN SE MEJORA CONSTANTEMENTE LA ATENCIÓN Y LOS SERVICIOS PARA EL PÚBLICO USUARIO.

87

126.- LOS TRÁMITES QUE SE UTILIZAN EN MI ORGANIZACIÓN SON SIMPLES Y FACILITAN LA ATENCIÓN.

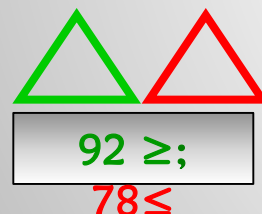
87

PROMEDIO FACTOR UR 344

86

PROMEDIO FACTOR PGR

85



Los y las servidoras públicas de la Delegación, perciben que han mejorado los tramites y servicios que se llevan a cabo en la Institución hacia el publico usuario.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 40/2016 COLABORATIVA

134.- EL TRABAJO SE ORGANIZA DE MODO QUE ENTIENDO LA RELACIÓN DE MI TRABAJO CON OTRAS ÁREAS DE LA INSTITUCIÓN.

135.- EN MI ÁREA DE TRABAJO, CUENTAN LAS OPINIONES DE CADA UNO DE MIS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS PARA GENERAR ENTRE TODOS ALTERNATIVAS PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS.

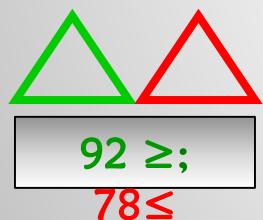
136.- ME SIENTO PARTE DE UN EQUIPO DE TRABAJO.

137.- MI JEFE(A) ME INVOLUCRA PARA LA TOMA DECISIONES IMPORTANTES EN MI ÁREA DE TRABAJO.

138.- MI JEFE(A) ME PROPORCIONA INFORMACIÓN SUFICIENTE Y ADECUADA PARA REALIZAR BIEN MI TRABAJO.

PROMEDIO FACTOR UR 344

PROMEDIO FACTOR PGR



EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

En relación a la comunicación que se tienen con otras áreas de la institución, así como la resolución de problemas y trabajo en equipo, así como la toma de decisiones y el apoyo que proporcionan los superiores jerárquicos para realizar buen desempeño laboral



Los servidores públicos que realizaron la encuesta, perciben que se esta preparado para laborar conjuntamente con otras áreas de la Institución para el bien propio y de la sociedad.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

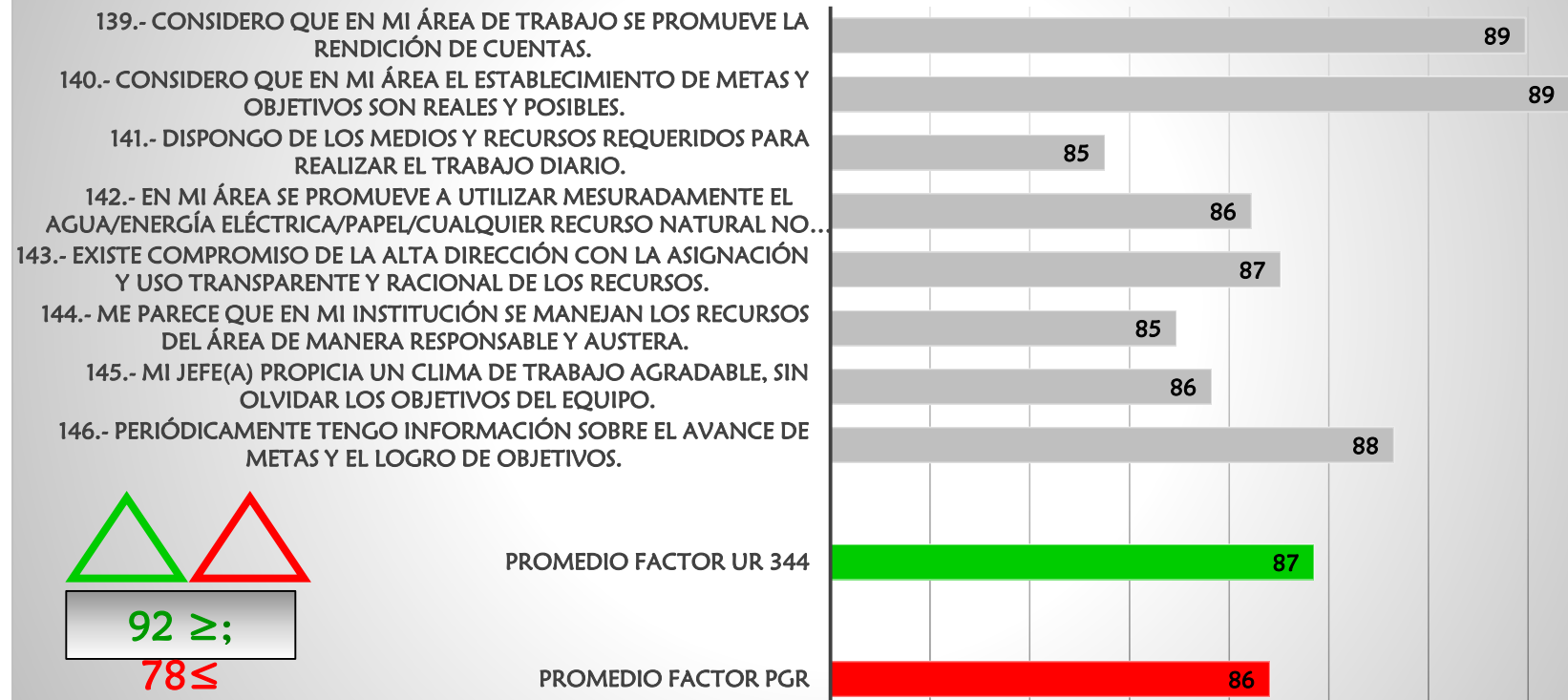
1.-Análisis Cuantitativo

EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

El uso responsable y adecuado de los servicios públicos, también la disponibilidad de los recursos necesarios y requeridos para realizar el trabajo y su uso, así como la comunicación y claridad respecto a el logro de los objetivos y la orientación de los resultados.



FACTOR 41/2016 EFICIENTE

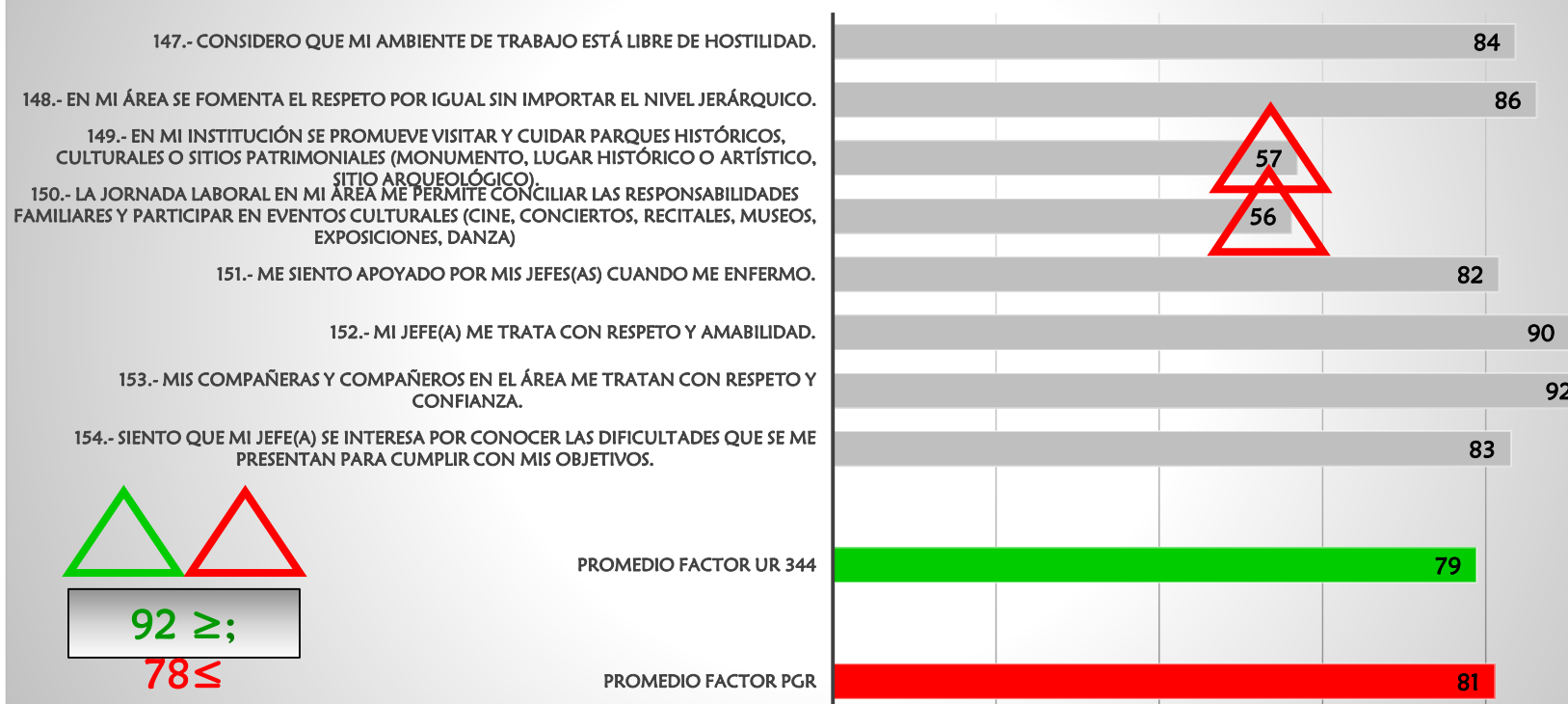


El personal de la Delegación percibe que se lleva a cabo el uso correcto de los recursos con que cuentan los inmuebles para el uso propio de los mismos, así como las metas y logro de objetivos orientados de los resultados son reales.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 42/2016 EQUILIBRADA



EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

La evaluación del Bienestar, Salud, Atención, Trato digno y Respetuoso y la carga de Trabajo y el impacto de la vida personal y familiar.



El personal que elaboro la ECCO 2016 en la Delegación, percibe que no hay equilibrio en cuanto al respeto y confianza que se tiene entre los servidores públicos y la extensa jornada laboral, la cual no permite efectuar la convivencia familiar, cultural y deportiva.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

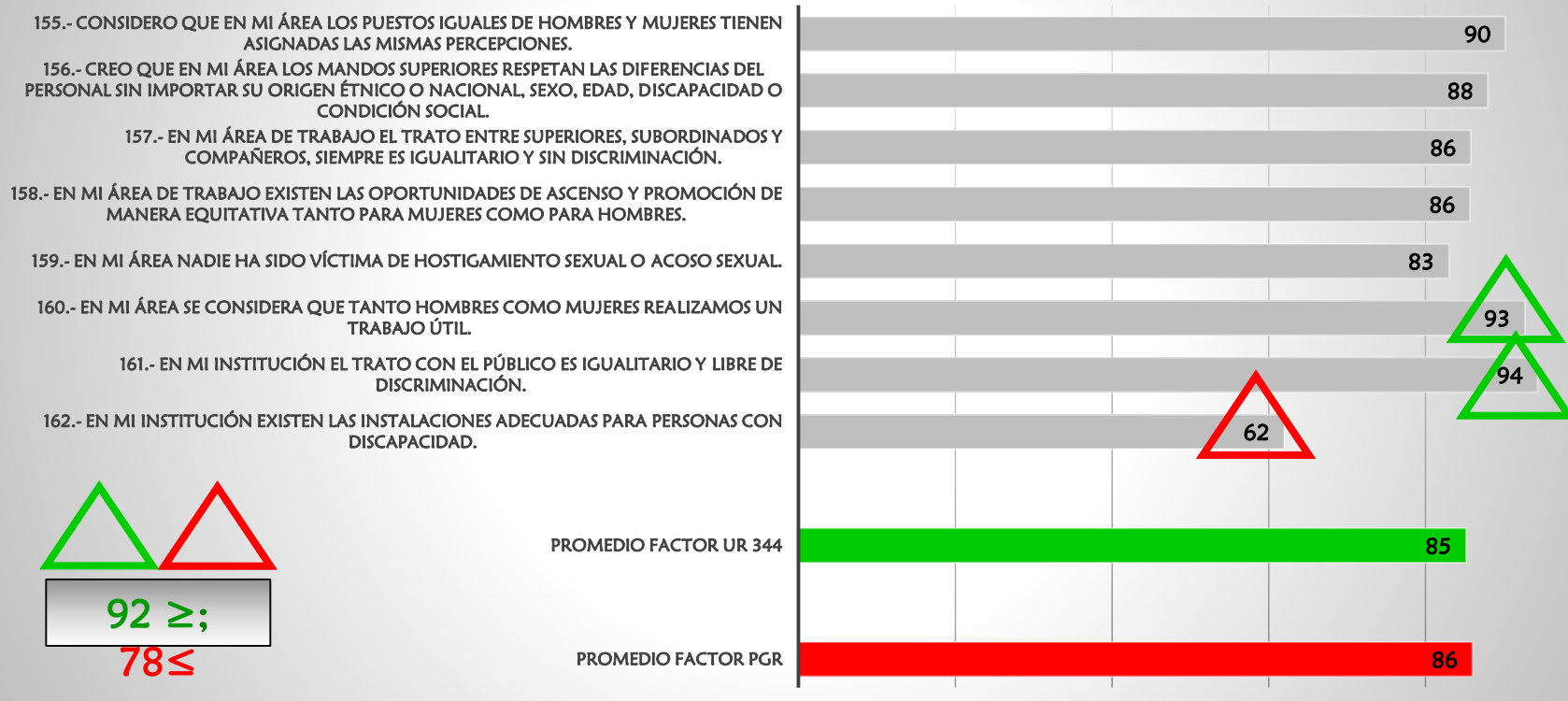
1.-Análisis Cuantitativo

EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

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



FACTOR 46/2016 INCLUSIVA

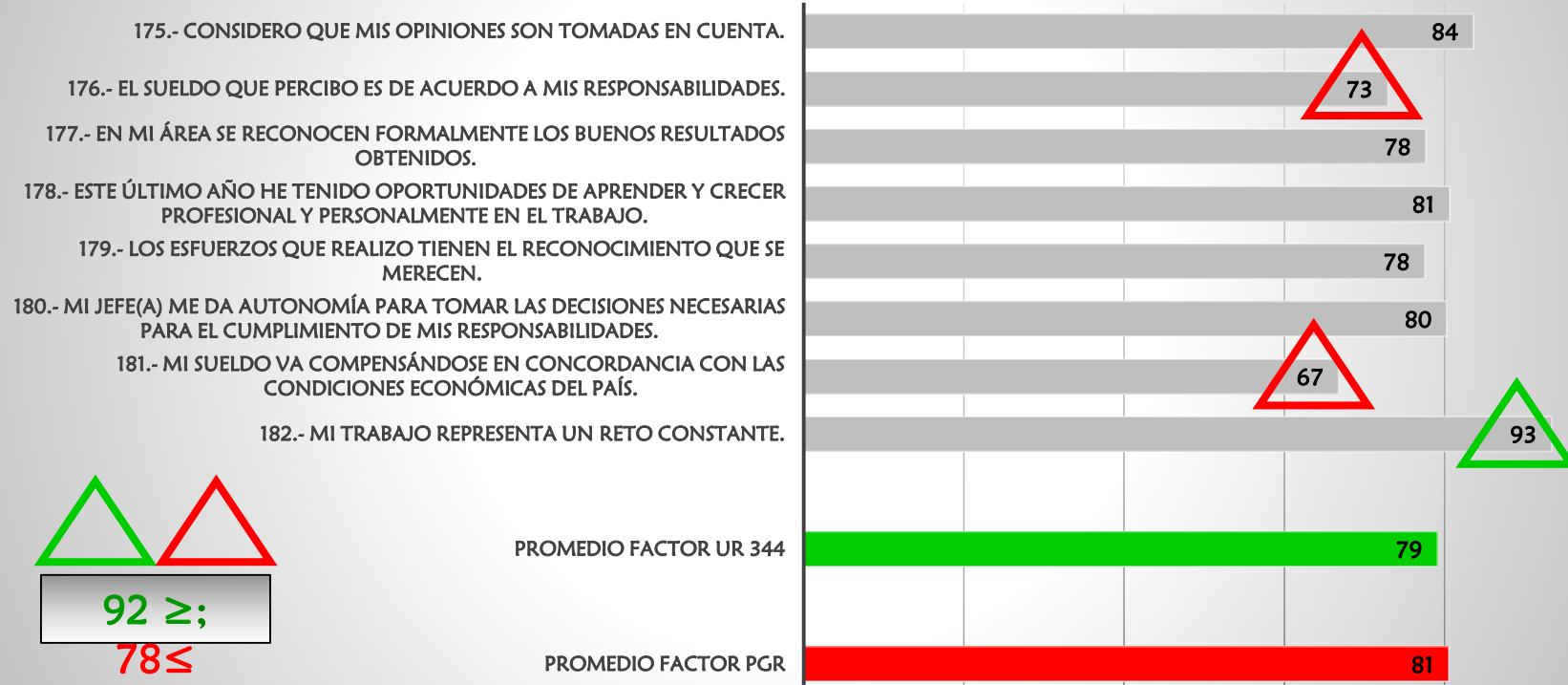


El personal que elaboro la encuesta ECCO 2016, perciben que hay igualdad y no discriminación dentro de la Delegación Estatal, se puede trabajar en equipo perfectamente, en cuanto a las instalaciones adecuadas para las personas con discapacidad se tiene que mejorar con la difusión.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 47/2016 MOTIVADA



EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

La motivación a los servidores públicos y responder sobre sus necesidades, a tomar en cuenta sus decisiones y solución de problemas para el beneficio de objetivos y metas para la Institución y para ellos mismos.



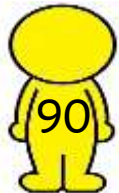
En este factor se considera que hay oportunidad de aumento de sueldo, mas sin embargo consideran que debido a las condiciones económicas del país es un poco difícil lograrlo, y al punto de vista de los servidores públicos están un poco desacuerdo entre el sueldo y las responsabilidades, pero aun con esto admiten que el logro de metas y objetivos es un reto constante.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

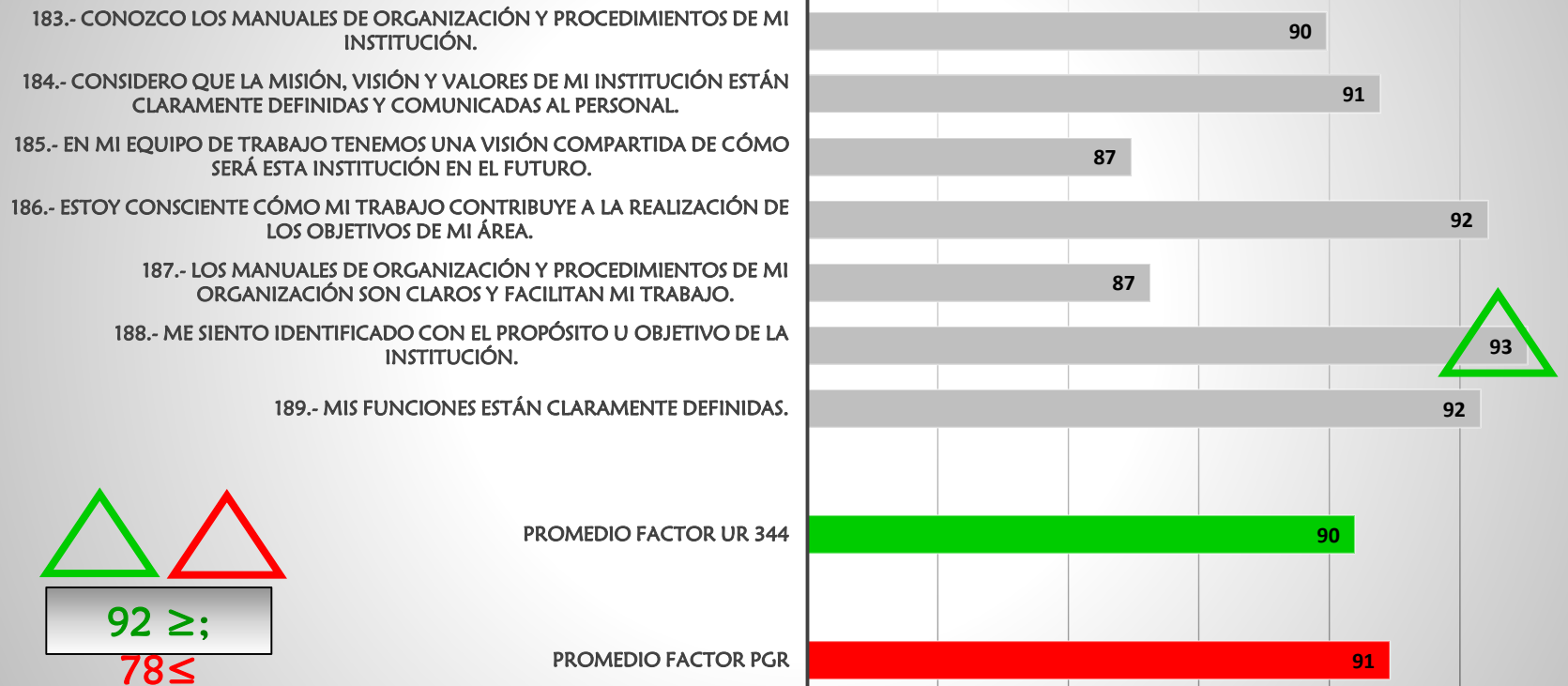
1.-Análisis Cuantitativo

EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y
LOS SERVIDORES PUBLICOS SOBRE:

La visión de la Delegación a futuro, todo por el logro de objetivos estratégicos y la manera de contribuir a estos, al igual la manera de cumplir las obligaciones, reglas y políticas de la Institución y la explicación de los y las mismas.



FACTOR 48/2016 ORGANIZADA

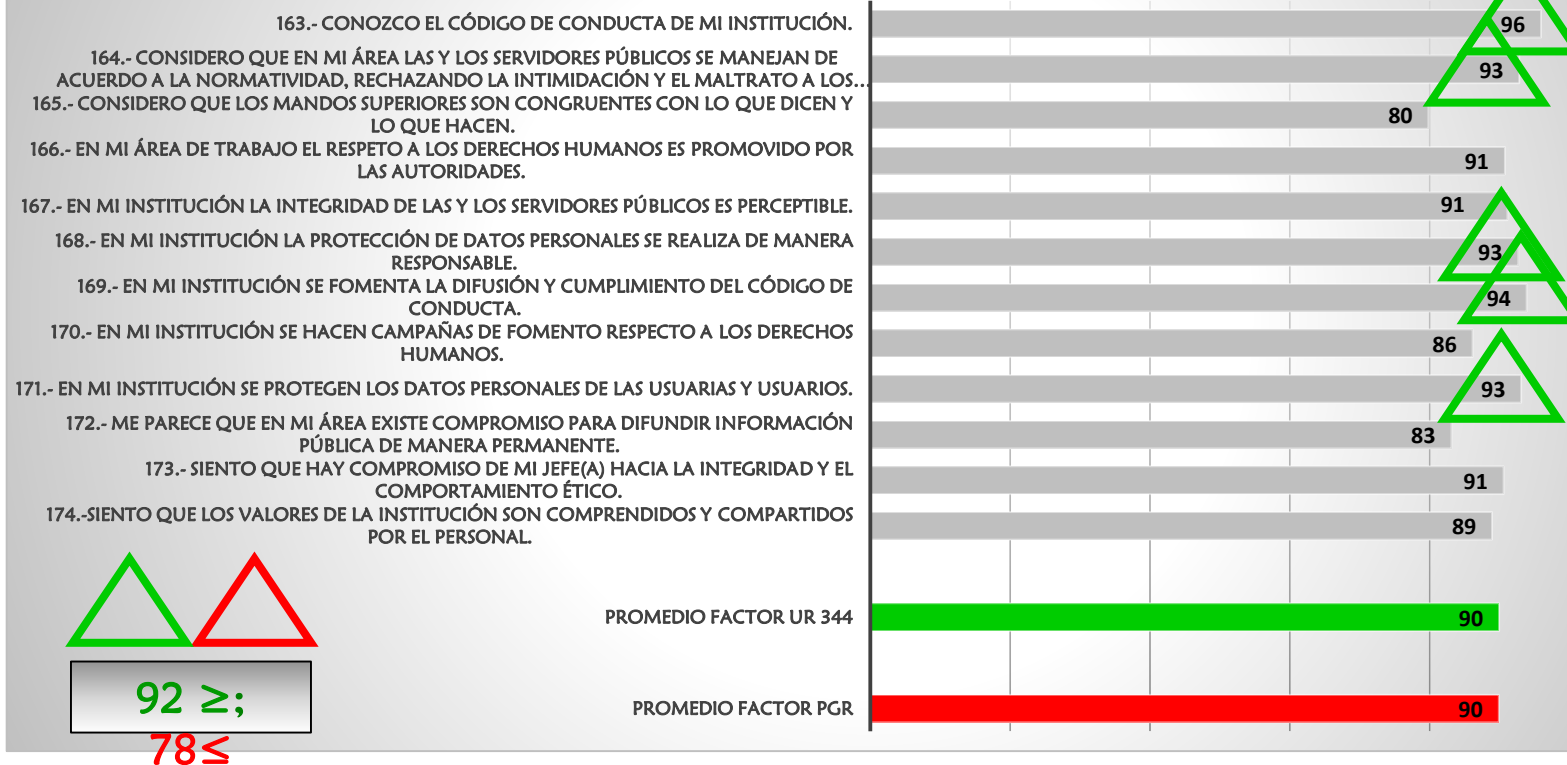


Es el factor donde muestra que la Delegación es organizada debido a que los servidores públicos conocen y contribuyen al logro de objetivos con el debido apego a los manuales y procedimientos de organización, pero con la duda respecto a como será la Institución a futuro.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 49/2016 ÍNTEGRA



EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS SOBRE:

Serie de valores y acciones congruentes que todo el servidor público debe de anteponer sobre el desempeño de su cargo, comisión o funciones.



Esta el reflejo del esfuerzo que hace el personal que labora dentro de la Delegación debido a la capacitación y difusión de Código de Conducta, así mismo están consientes de proteger datos personales de los usuarios, opinan que la Delegación es una Institución Integra.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

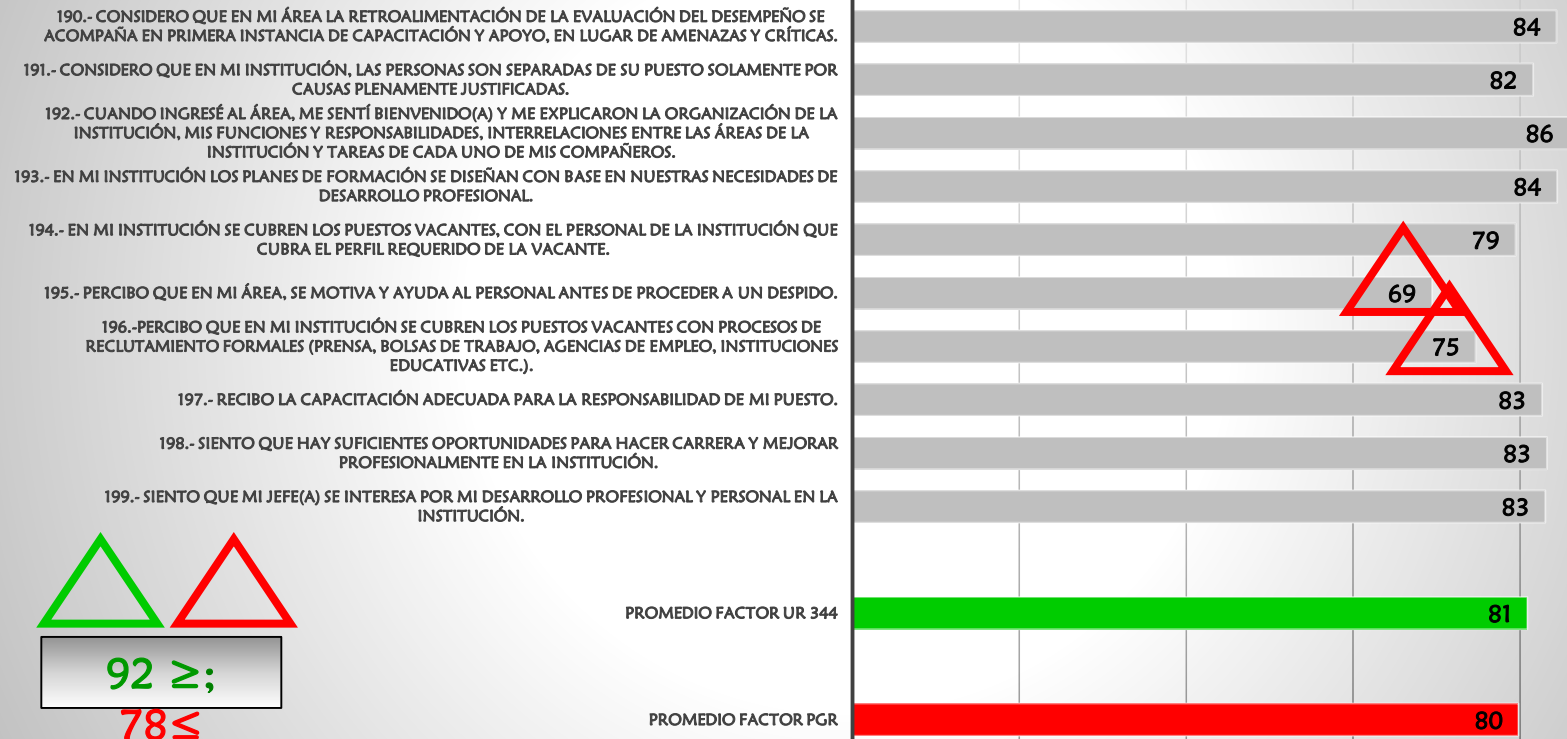
1.-Análisis Cuantitativo

EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

Los 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.



FACTOR 50/2016 PROFESIONAL

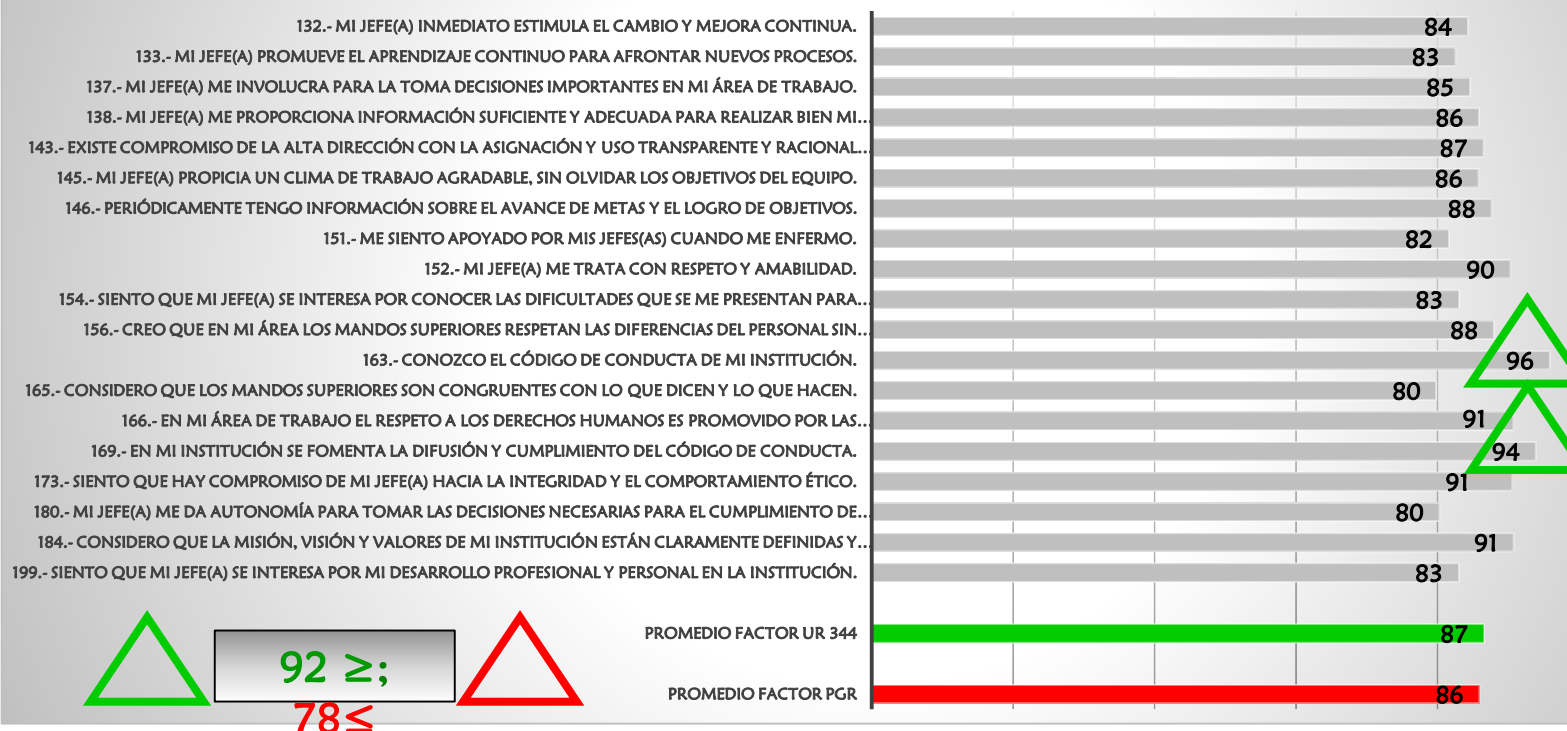


Se percibe en este factor que la selección y el reclutamiento del personal es poco conocido ya que no se tiene idea de la manera en que se realiza, en cuanto a la elaboración de la encuesta ECCO les sirve para potencializar sus capacidades para poder desempeñar sus funciones correctamente.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 52/2016 LIDERAZGO INTEGRAL



EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

El liderazgo que existe dentro de la Delegación Estatal, así como el refuerzo de los valores de cultura organizacional en las actividades cotidianas en el trabajo.



Los servidores perciben el Liderazgo por parte del Delegado Estatal y de sus jefes que colaboran para promover y reforzar los valores y las conductas organizacionales en sus actividades.

RESULTADOS DE FACTORES DE VALORES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

FACTOR 53/2016 COOPERACION

EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

La colaboración entre si y el trabajo en equipo para lograr los objetivos previstos dentro de la Delegación



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

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

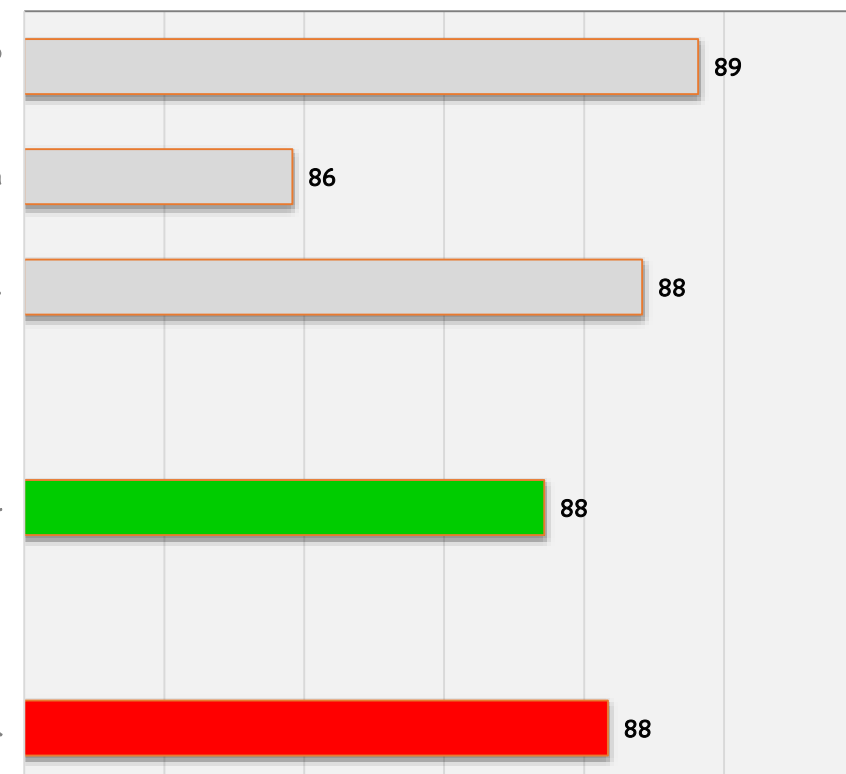
136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.



92 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR UR 344

PROMEDIO FACTOR PGR



En este factor se aprecia que le servidor publico entiende la cooperación con otras áreas para alcanzar los objetivos y planes de trabajo de la Delegación

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y
LOS SERVIDORES PUBLICOS EN
RELACIÓN A:

Tener conciencia de usar
mesuradamente los
recursos como el agua,
el papel, la energía
eléctrica durante su
estancia en la jornada
laboral.



FACTOR 54/2016 ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO

142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

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

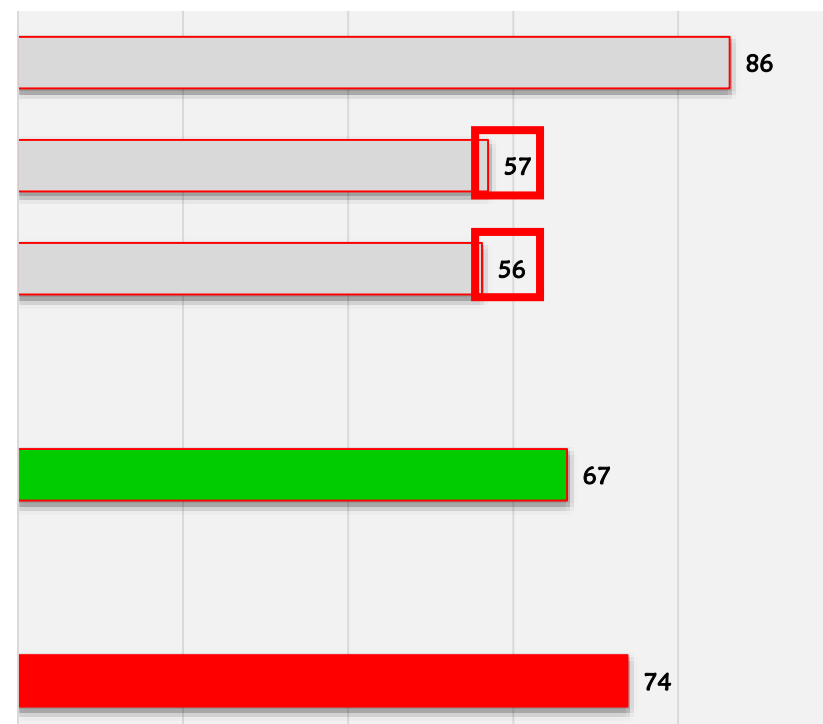
150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)



92 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR UR 344

PROMEDIO FACTOR PGR

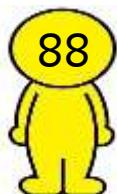


Los servidores públicos que participaron en la encuesta, perciben el uso adecuado del agua, la energía eléctrica, papel, etc., pero en cuanto a conciliar las responsabilidades familiares y eventos culturales no les queda suficiente tiempo por la jornada laboral.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

Las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes tanto como mujeres u hombres, a los empleos cargos y comisiones gubernamentales.



FACTOR 55/2016 EQUIDAD DE GÉNERO

155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.

158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.

159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.

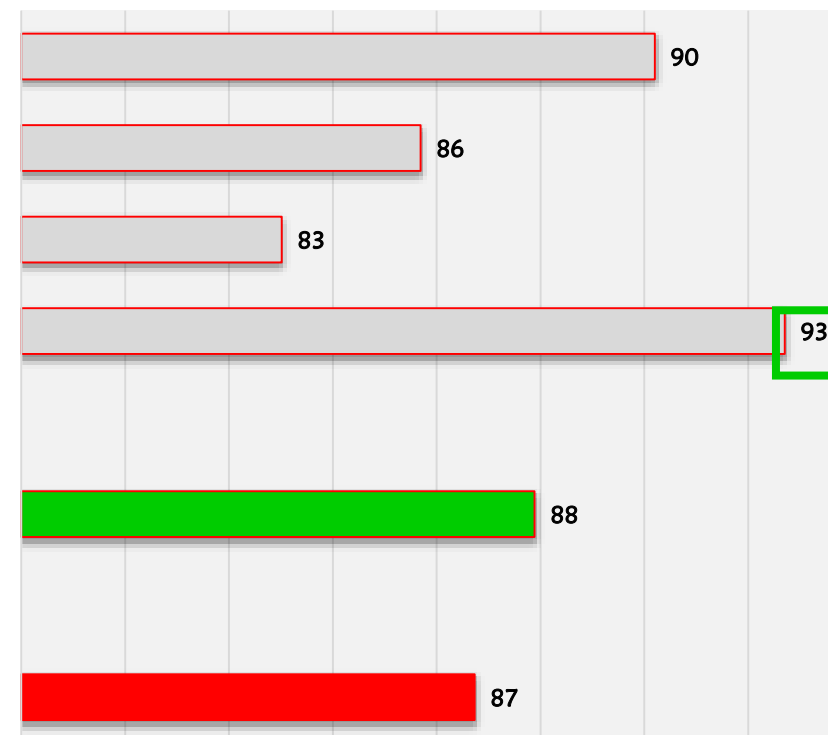
160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.



92 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR UR 344

PROMEDIO FACTOR PGR



Las y los servidores públicos perciben que tienen las mismas oportunidades de ascenso, percepciones para puestos iguales y para la promoción dentro de la Institución.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

El trato para las personas de origen étnico, sexo, edad, discapacidad o condición social que tengan tanto los usuarios en general y el personal que labora en esta Delegación



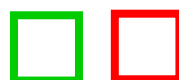
FACTOR 56/2016 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

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.

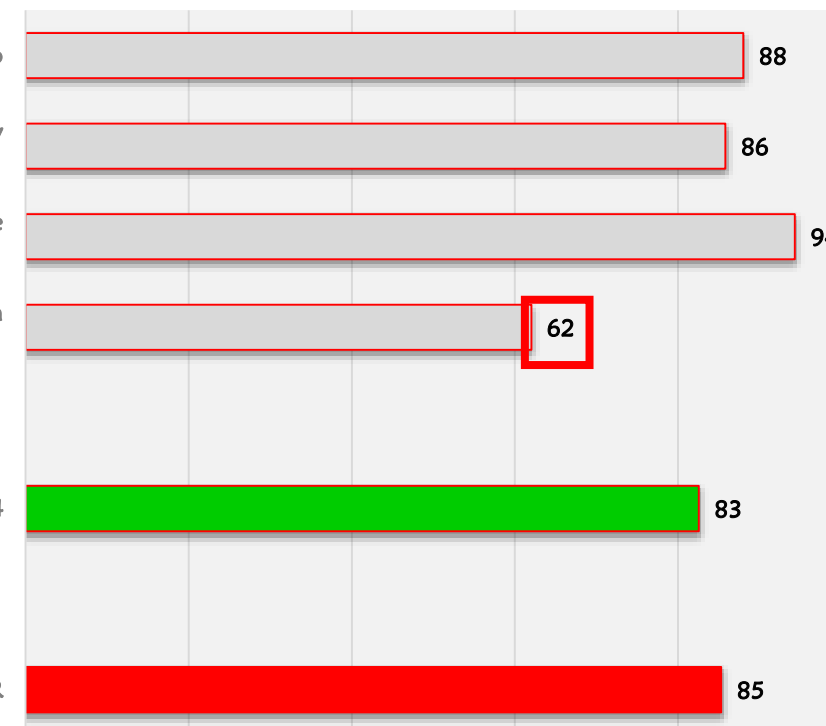
162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.



92 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR UR 344

PROMEDIO FACTOR PGR



El personal que participo en la encuesta **ECCO 2016** da un trato igualitario y libre de discriminación a las usuarios y los usuarios de la Delegación así como los mandos superiores tratan al personal sin distinción o restricción alguna.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

La congruencia con la que se toman las decisiones en el desempeño del empleo, cargo, función y comisión, para que en cualquiera de ellos lo hagan con ética que responda al interés público.



FACTOR 57/2016 INTEGRIDAD

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

80

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.

89



92 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR UR 344

87

PROMEDIO FACTOR PGR

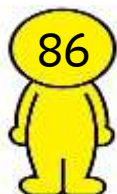
86

Los servidores públicos que contestaron la encuesta ECCO 2017 perciben que las decisiones que toman los mandos superiores no son congruentes con lo que dicen y hacen. Se demuestra también que son aplicados y compartidos los valores que manifiesta la capacitación del Código de Conducta.

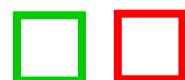
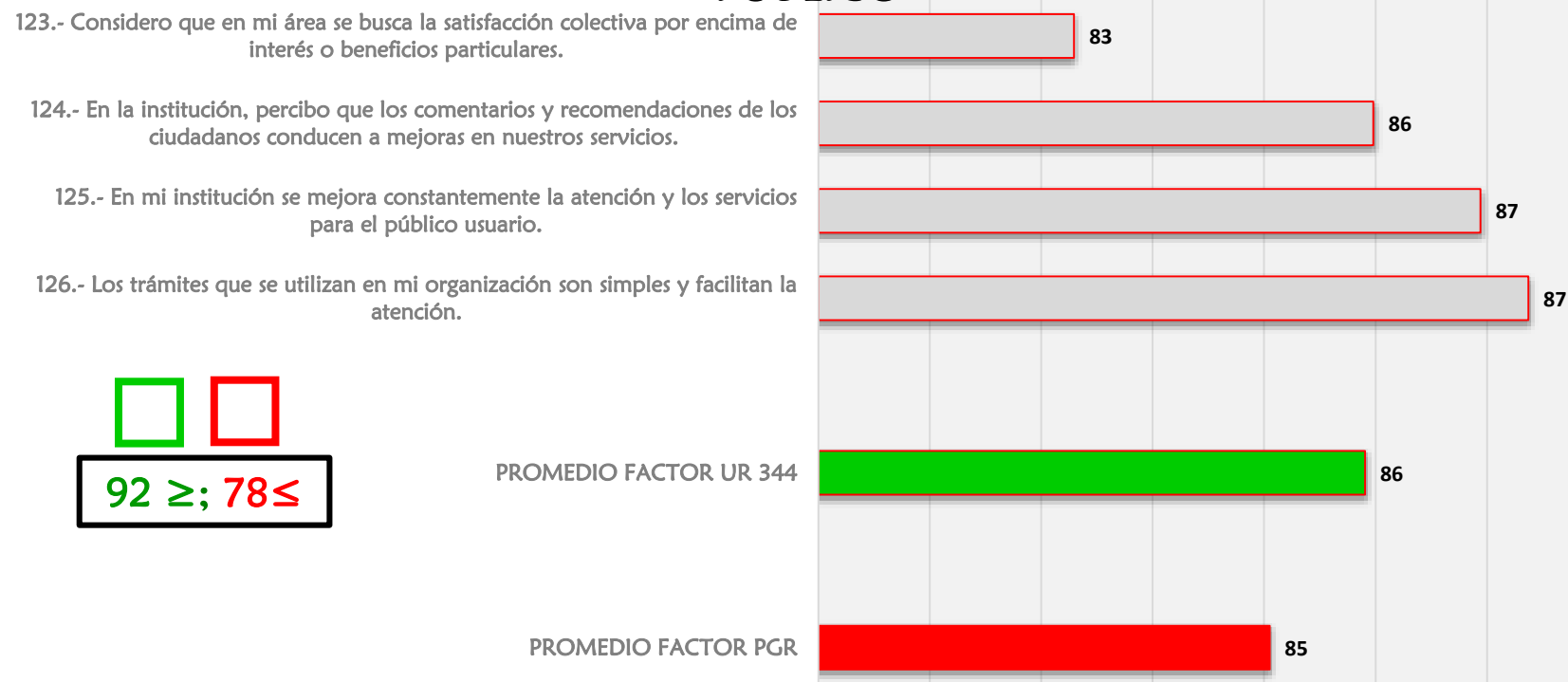
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

Se busca la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima del interés y beneficio de particulares.



FACTOR 58/2016 INTERÉS PÚBLICO



92 ≥; 78 ≤

El resultado de este factor indica que la Delegación ha mejorado en la atención de los servicios para la ciudadanía tomando comentarios y recomendaciones por lo cual los trámites se hacen más simples.

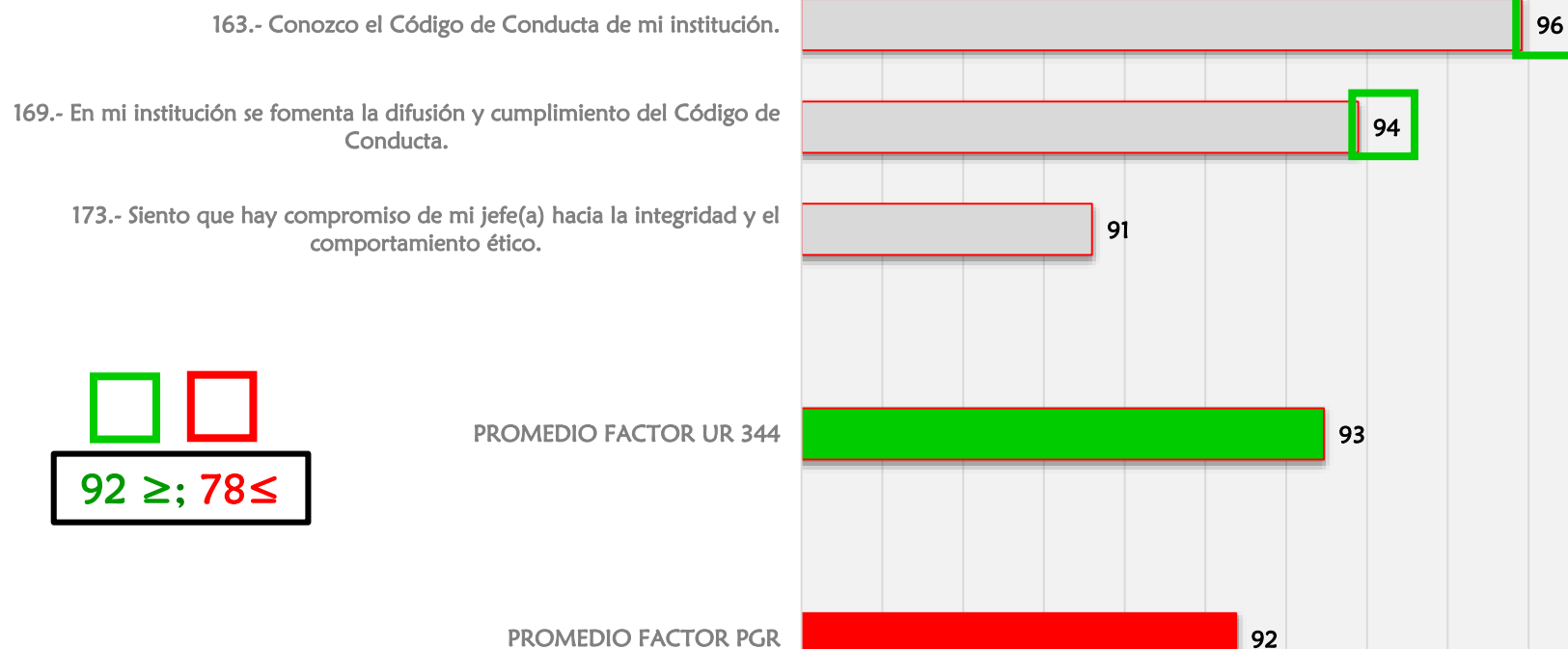
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

Ser los encargados de ser el ejemplo y promotores al aplicar en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la Ley les impone, debido al Código de Ética y las Reglas de Integridad



FACTOR 59/2016 LIDERAZGO



92 ≥; 78 ≤

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.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

La responsabilidad que deriva el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que explican y justifican sus decisiones y acciones, así mismo se sujetan a un sistema de sanciones ante la sociedad y sus autoridades.



FACTOR 60/2016 RENDICIÓN DE CUENTAS

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.

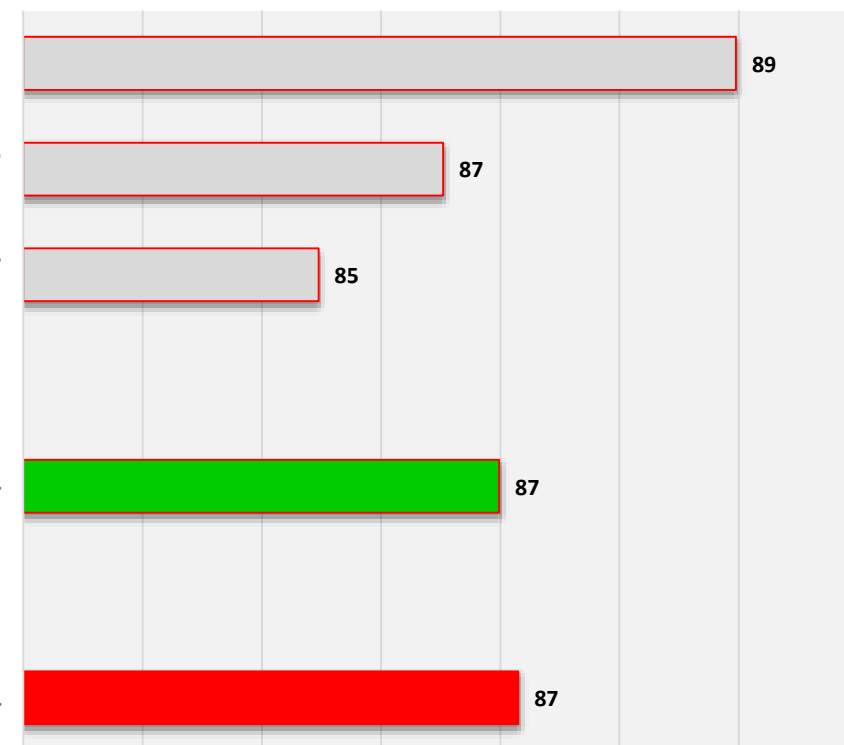
144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.



92 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR UR 344

PROMEDIO FACTOR PGR



Este factor se percibe como de nueva creación en el cual se aprecia que se promueve la Cultura Organizacional con enfoque de genero y en contra de la discriminación en la Delegación Estatal

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

Los servidores públicos se conduzcan con austeridad y sin ostentación, y otorgar un trato digno y con respeto tanto a los compañeros de trabajo, superiores, subordinados así como a las personas en general, que se propicie un dialogo cortes y armonioso.



FACTOR 61/2016

RESPETO



92 ≥; 78 ≤

En este factor se percibe que los y las servidores publicas que laboran en la Delegación, tienen disposición y vocación de servicio, por consiguiente se obtiene muy buen resultado.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

La importancia de evaluar a los servidores públicos referente a los derechos humanos, que se promuevan y protejan de conformidad con los principios de Universalidad, de Interdependencia, de Indivisibilidad y de Progresividad.



FACTOR 62/2016 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

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.

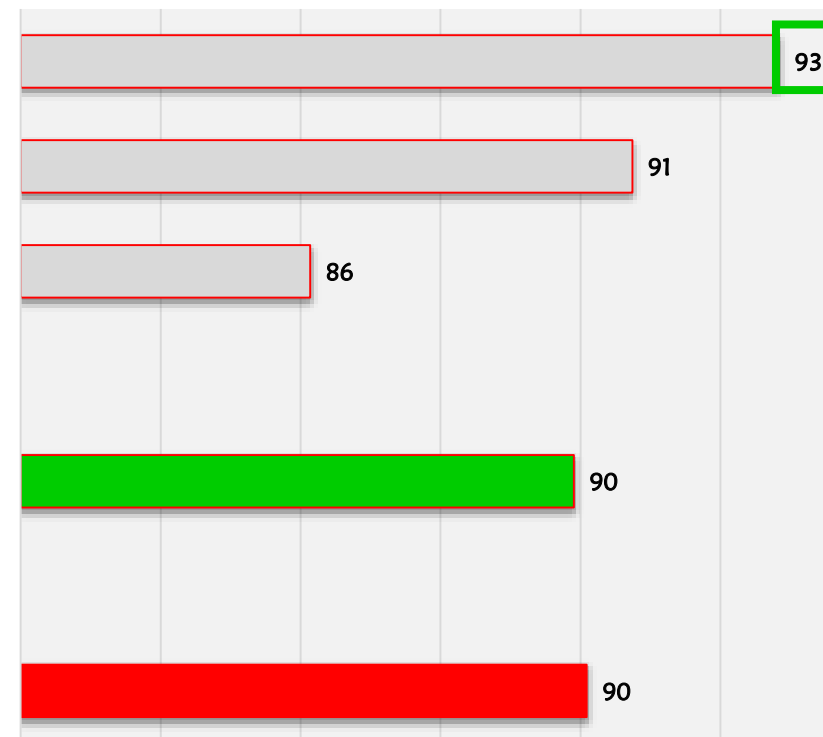
170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.



92 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR UR 344

PROMEDIO FACTOR PGR



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

EVALUA LA PERCEPCION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN RELACIÓN A:

Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones que protegen los datos personales que estén a sus custodia.



FACTOR 63/2016 TRANSPARENCIA

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

93

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

93

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

83



92 ≥; 78 ≤

PROMEDIO FACTOR UR 344

90

PROMEDIO FACTOR PGR

91

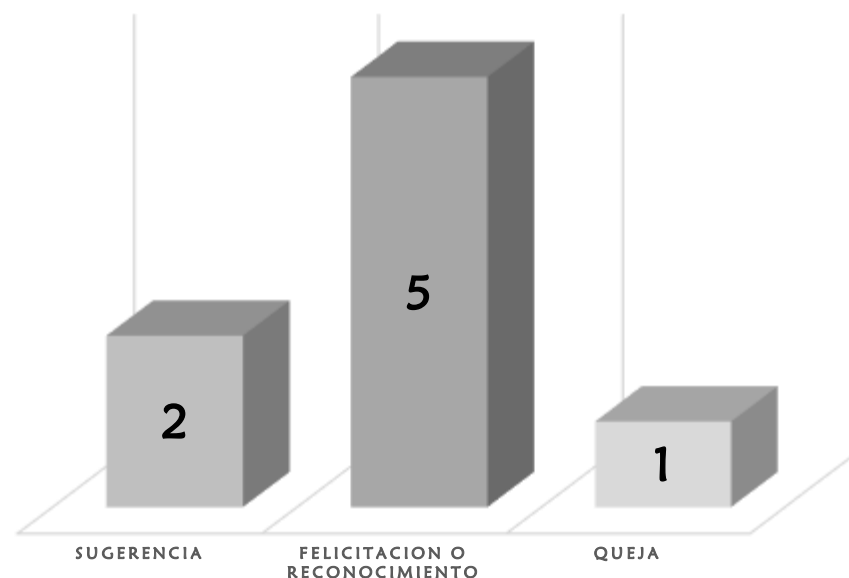
El resultado de este factor muestra que las y los servidores públicos de la PGR están comprometidos para actuar conforme a los valores establecidos en el Código de Conducta de la Institución. Lo anterior se debe a la actualización, difusión y compromiso de cumplimiento de dicho Código.

2.- Análisis Cualitativo

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

COMENTARIOS UR 344 / 2016

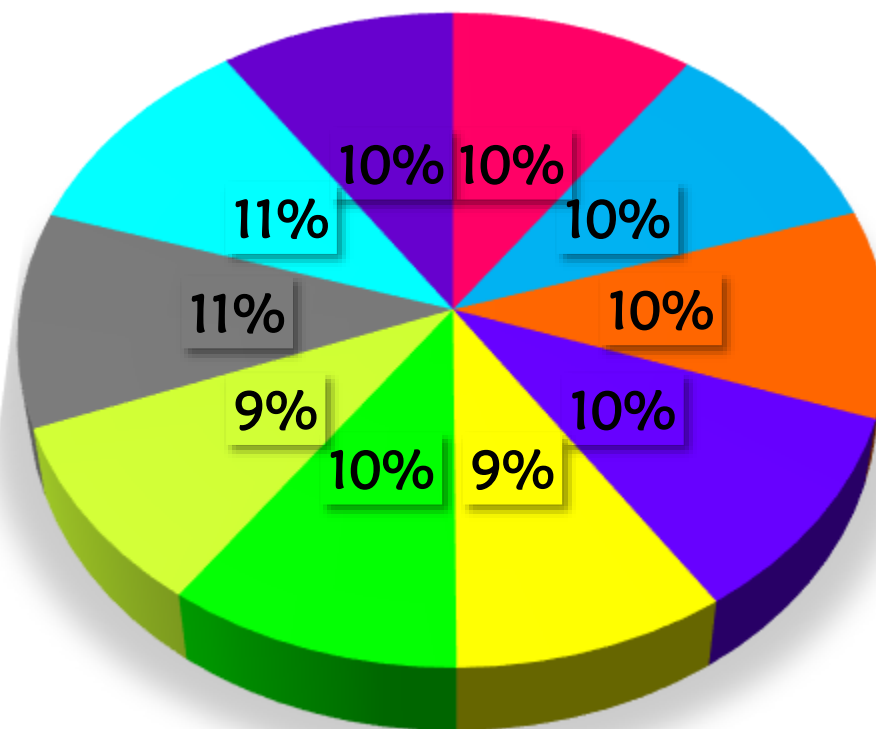
TIPO DE OPINION



De los servidores públicos que trabajan en la Delegación Estatal, en la clasificación “Tipo de Opinión”, solo 8 personas expresaron sus puntos de vista referente a la Encuesta elaborada y de la cual la mayoría es referente a Felicitación o Reconocimiento.

COMENTARIOS UR 344 / 2016

Según el análisis respecto a los comentarios de la UR 344, indican que hay un porcentaje igual para 6 puntos en los cuales Adaptable al Entorno, Adaptable al Ciudadano, Colaborativa, Eficiente, Profesional e Inclusiva, pero el mayor porcentaje es para la clasificación de Organizada e Integra.

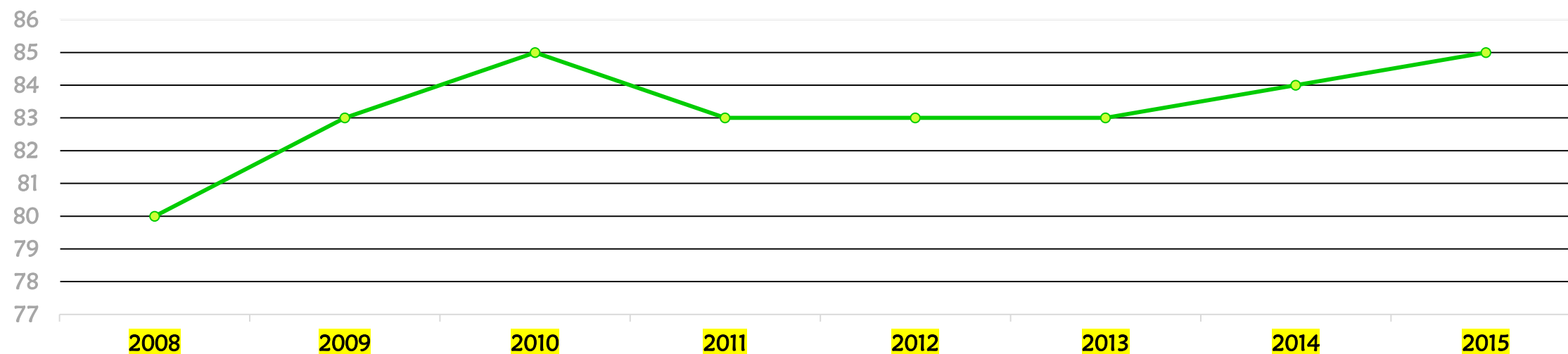


- ADAPTABLE AL ENTORNO
- ADAPTABLE AL CIUDADANO
- COLABORATIVA
- EFICIENTE
- EQUILIBRADA
- INCLUSIVA
- MOTIVADA
- ORGANIZADA
- INTEGRA
- PROFESIONAL

3.- Análisis Comparativo

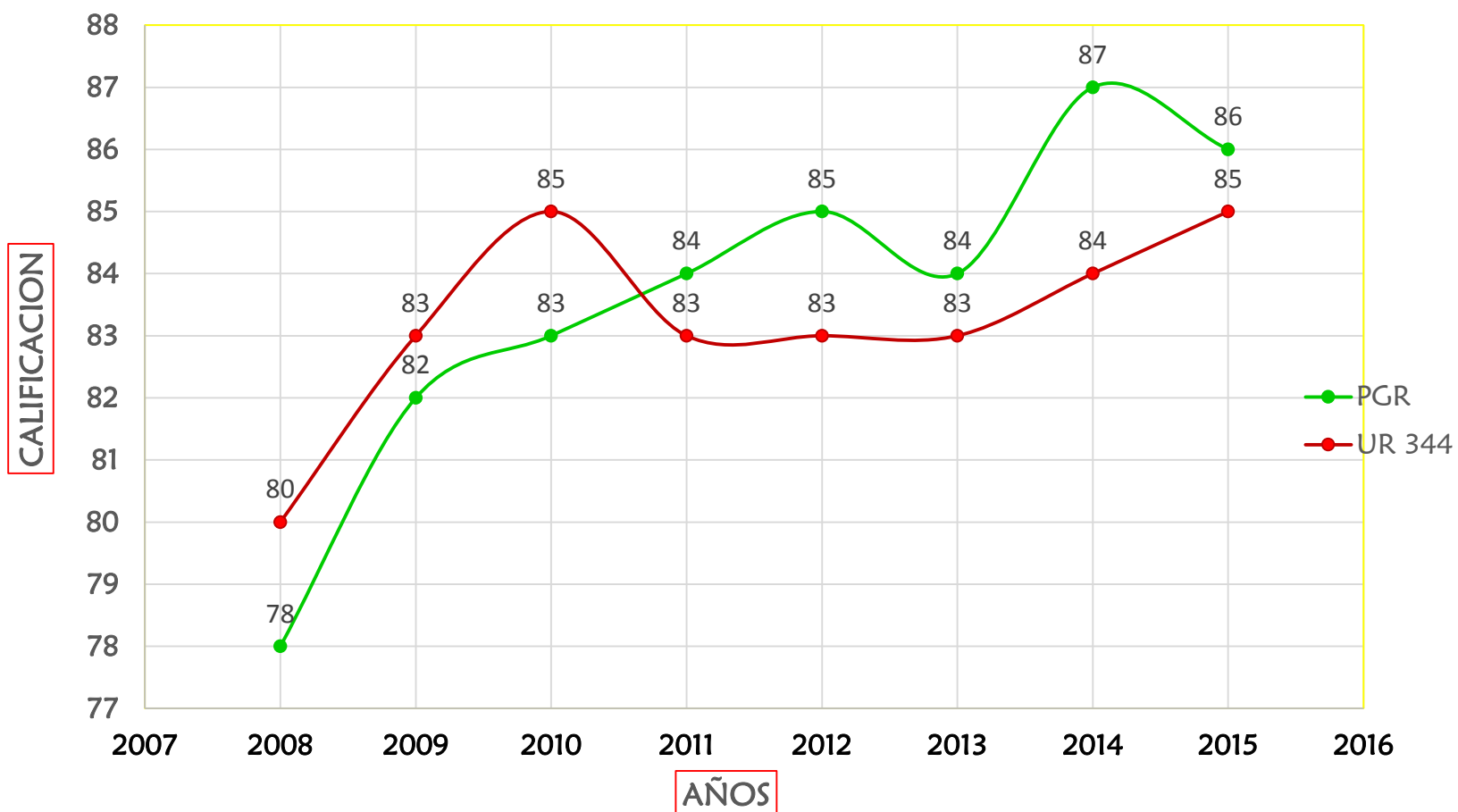
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

RESULTADOS UR 344 COMPARATIVO HISTORICO



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Estatal en San Luis Potosí en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal durante 8 años consecutivos.

COMPARATIVO PGR – UR 344

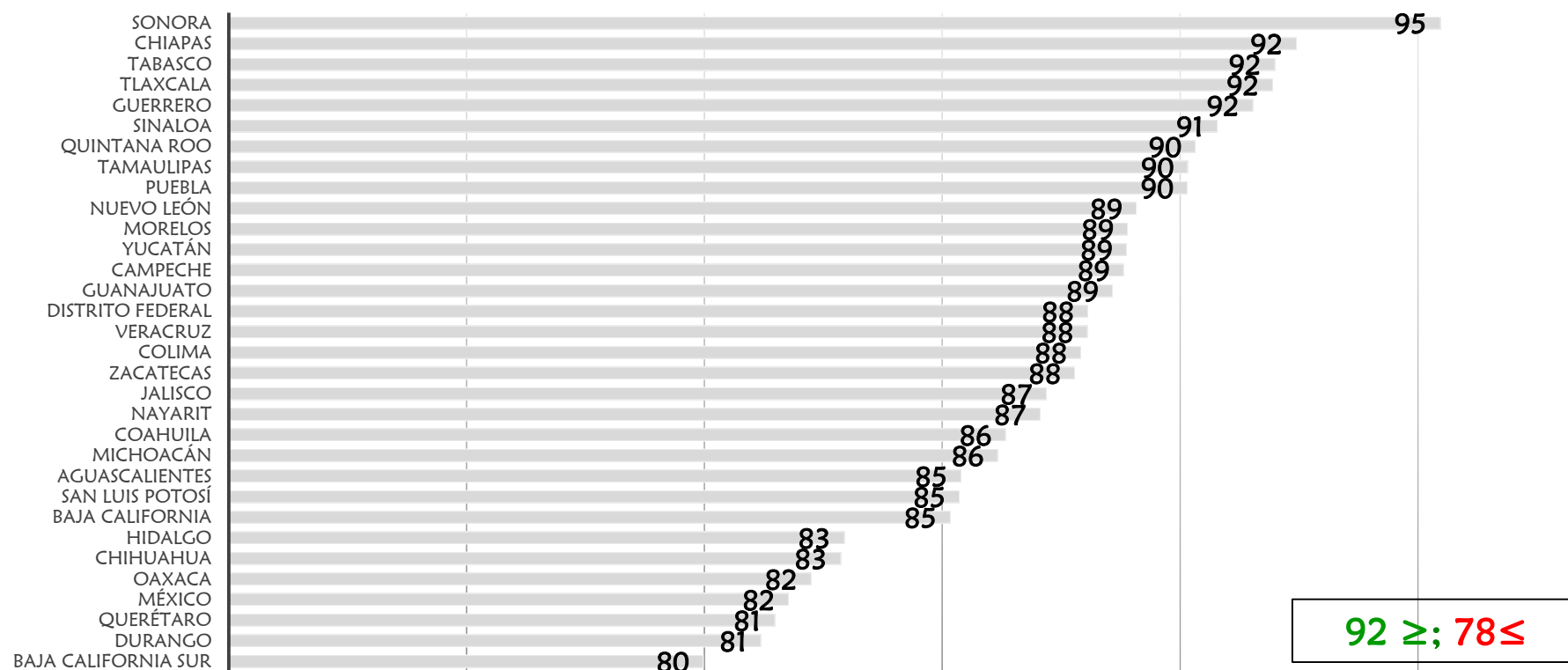


En esta gráfica se puede ver el comparativo entre la Procuraduría General de la República y la Delegación Estatal en San Luis Potosí del año 2008 al 2015.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

En la siguiente gráfica destacan los Estados de Sonora, Chiapas, Tabasco, Tlaxcala y Guerrero, mientras que la Delegación de **San Luis Potosí**, se encuentra en el umbral inferior junto a Baja California y Aguascalientes, pero estadísticamente muestra que existe un buen clima laboral favorable.

ECCO Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2016



Efectividad del PTCCO 2016

En cuanto a las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se estableció para su cumplimiento en 2016 no se pudieron realizar ya que en su momento no se tuvieron los elementos de la información necesaria para la elaboración de los mismos.

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

Objetivos Estratégicos

- ✓ Difundir a todo el personal los programas de estímulos y recompensas que se otorgan en la Institución con la finalidad de que participen activamente y se valore objetivamente el desempeño laboral.
- ✓ Incorporar la experiencia y sugerencias del personal para mejorar los procesos de trabajo en la Institución.
- ✓ Mejorar la atención y trato a los usuarios a través de acciones que consideren sus necesidades y expectativas.
- ✓ Contar con espacios físicos e infraestructura adecuados para el acceso, movilidad y desempeño del personal con capacidades especiales.
- ✓ Lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos por medio de acciones que permitan cumplir con los horarios establecidos y participar en eventos familiares.
- ✓ Lograr que el personal reconozca la importancia de comprometerse y contribuir con su trabajo para lograr los objetivos y metas institucionales.



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 78 puntos o menores.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



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

UNIDAD RESPONSABLE

344

DELEGACION ESTATAL EN SAN LUIS POTOSÍ

FACTOR

38.- ADAPTABLE AL ENTORNO

131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR AL PERSONAL A CAPACITARSE EN LA DIFERENTES ÁREAS DEL CONOCIMIENTO CON EL FIN DE LOGRAR SUS EXPECTATIVAS PROFESIONALES CON LO CUAL SE LOGRARA QUE DICHO PERSONAL ENCUENTRE EN LA DELEGACION LA ESTABILIDAD PROFESIONAL Y LABORAR QUE NECESITA

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	CAPACITANDO CONSTANTEMENTE AL PERSONAL EN SUS DIFERENTES ÁREAS PARA LA MEJORA DE SU DESEMPEÑO LABORAL.	DELEGACIÓN	OFICIOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2					E			P															
					O			R															
3					E			P															
					O			R															
4					E			P															
					O			R															
5					E			P															
					O			R															
6					E			P															
					O			R															

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



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

UNIDAD RESPONSABLE

344

DELEGACION ESTATAL EN SAN LUIS POTOSÍ

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

EQUILIBRAR EL HORARIO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS A FIN DE LOGRAR LA CONVIVENCIA FAMILIAR, ASÍ MISMO PARA FOMENTAR LA RECREACION CULTURAL.

								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.	INCENTIVAR A LOS SERVIDORES PUBLICOS A EFECTUAR LABORES DE RECREACIÓN CULTURAL Y CONVIVENCIA FAMILIAR	DELEGACION ESTATAL	CARTELES	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2					E			P												
					O			R												
3					E			P												
					O			R												
4					E			P												
					O			R												
5					E			P												
					O			R												
6					E			P												
					O			R												

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

PGR



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

UNIDAD RESPONSABLE

344

DELEGACION ESTATAL EN SAN LUIS POTOSÍ

FACTOR

46.- INCLUSIVA

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA NO DISCRIMINACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DENTRO DE LA DELEGACIÓN MANTENIENDO EN BUÉN ESTADO LAS INSTALACIONES QUE SE TIENEN DESTINADAS PARA EL USO DE LOS MISMAS.

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	DAR MANTENIMIENTO A LA SEÑALIZACIÓN SITUADA EN LOS ACCESOS DE ESTE TIPO DE INSTALACIONES Y EXHORTAR AL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN PARA RESPETARLAS, LAS CUALES ESTÁN DESTINADAS PARA EL USO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	DELEGACION ESTATAL	CARTELES	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2					E			P															
					O			R															
3					E			P															
					O			R															
4					E			P															
					O			R															
5					E			P															
					O			R															
6					E			P															
					O			R															

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



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

UNIDAD RESPONSABLE

344	DELEGACION ESTATAL EN SAN LUIS POTOSÍ
-----	---------------------------------------

FACTOR

<p>47.- MOTIVADA</p> <p>176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.</p> <p>177.- En mi área se reconocen formalmente los buenos resultados obtenidos.</p> <p>179.- Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen.</p> <p>181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

RECONOCER EL ESFUERZO A TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS MEDIANTE ESTÍMULOS ECONÓMICOS CON EL FIN DE MOTIVAR AL PERSONAL DE ACUERDO A SUS RESULTADOS OBTENIDOS DE SUS LABORES DESEMPEÑADAS EN SU ÁREA LABORAL
--

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	IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE RECONOCIMIENTO AL SERVIDOR PÚBLICO; POR PUNTUALIDAD, POR DESEMPEÑO Y POR PRODUCTIVIDAD.	DELEGACION ESTATAL	OFICIOS	MENSUAL	E X	TODO EL PERSONAL	P															
2					O		R															
3					E		P															
4					O		R															
5					E		P															
6					O		R															

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



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

UNIDAD RESPONSABLE

344	DELEGACION ESTATAL EN SAN LUIS POTOSÍ
-----	---------------------------------------

FACTOR

50.- PROFESIONAL
191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.
196.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS SOBRE LA CAPACITACIÓN CONSTANTE DENTRO DE LA DELEGACIÓN.

							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 LA INFORMACIÓN RESPECTO A LOS CURSOS, TALLERES, SEMINARIOS, ETC., IMPARTIDOS POR LA INSTITUCION PARA FOMENTAR EL INTERES A PARTICIPAR EN DICHAS CAPACITACIONES, Y AUMENTAR SUS CONOCIMIENTOS PARA LOGRAR LA SUPERACION PERSONAL Y LABORAL.	DELEGACION	OFICIOS Y COMUNICADOS ELECTRONICOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2					E			P												
					O			R												
3					E			P												
					O			R												
4					E			P												
					O			R												
5					E			P												
					O			R												
6					E			P												
					O			R												

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA