

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018

DELEGACIÓN ESTATAL DURANGO

	Pág
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	61
3. Análisis Comparativo	64
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	65
3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017	68
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	70
4. Definición de Objetivos Estratégicos	75
5. Definición de Prácticas de Transformación	75
5.1. Difusión de resultados	76
5.2. Factor Liderazgo	76
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	76

Las Unidades Administrativas que conforman a la Procuraduría General de la República participaron entusiastamente del 13 al 24 de noviembre de 2017, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017) que aplicó La Secretaría de la Función Pública (SFP) de manera confidencial a la Administración Pública Federal, la Delegación Durango participó con 240 personas, de un universo de 231, es decir, un 103.89% de las y los servidores públicos adscritas y adscritos a ésta Unidad Administrativa, 59.77 puntos porcentuales más que en 2017 (44.17%)

Como bien nos hace saber la Secretaría de la Función Pública (SFP), el final de un proceso se convierte en el inicio de otro, por lo que sería estéril medir el clima y la cultura organizacional de nuestra Institución, si no analizamos sus resultados y, en consecuencia, forjamos un plan de prácticas en aquellos puntos o factores que puedan incidir en:

- i) El mejor servicio a los ciudadanos;
- ii) El mejor desempeño de nuestros colaboradores, su consecuente satisfacción, su desarrollo profesional; y
- iii) Contribuir al cumplimiento de la misión de la Procuraduría General de la República.

Con base a los 6 criterios establecidos en las “Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” del 12 de julio de 2010, y su actualización al 4 de febrero de 2016, mismos que se despliegan en 10 puntos para su evaluación,

La Delegación Estatal Durango presenta el siguiente plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2018:

- **La ECCO 2017 está conformada por:
17 Factores de Clima y Cultura Organizacional**

- I.-Reconocimiento Laboral
- II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
- III.-Mejora y Cambio
- IV.-Calidad y Orientación al Usuario
- V.-Equidad y Género
- VI.-Comunicación
- VII.-Disponibilidad de Recursos
- VIII.-Calidad de Vida Laboral
- IX.-Balance Trabajo Familia
- X.-Colaboración y Trabajo en Equipo
- XI.-Liderazgo y Participación
- XII.-Identidad con la Institución y Valores
- XIII.-Austeridad y Combate a la Corrupción
- XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
- XV.-Normatividad y Procesos
- XVI.-Servicio Profesional de Carrera
- XVII.-Impacto de la encuesta en mi Institución

2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

- XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- XIX.-Estrés Laboral

7 Factores Fractales de Competencias

- XX.- Vocación de Servicio en la Administración Pública.
- XXI.-Construir Relaciones en la Administración Pública.
- XXII.- Actuar con Valores en la Administración Pública.
- XXIII.- Enfocar a Resultados en la Administración Pública.
- XXIV.- Impulsar el Cambio en la Administración Pública.
- XXV.- Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC'S)
- XXVI.- Liderar Permanentemente la Administración Pública.

1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

1 Factor Específico por Ramo (FER), a la PGR le corresponde la APF

Factor XXVII

- 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.
- 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.
- 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
- 121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra) que impidan el pleno goce de los derechos y libertades de las personas.
- 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

Los resultados muestran que la Delegación Durango obtuvo un umbral superior de 96 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 69 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$$95 \geq 88 \leq$$

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



95 - 100



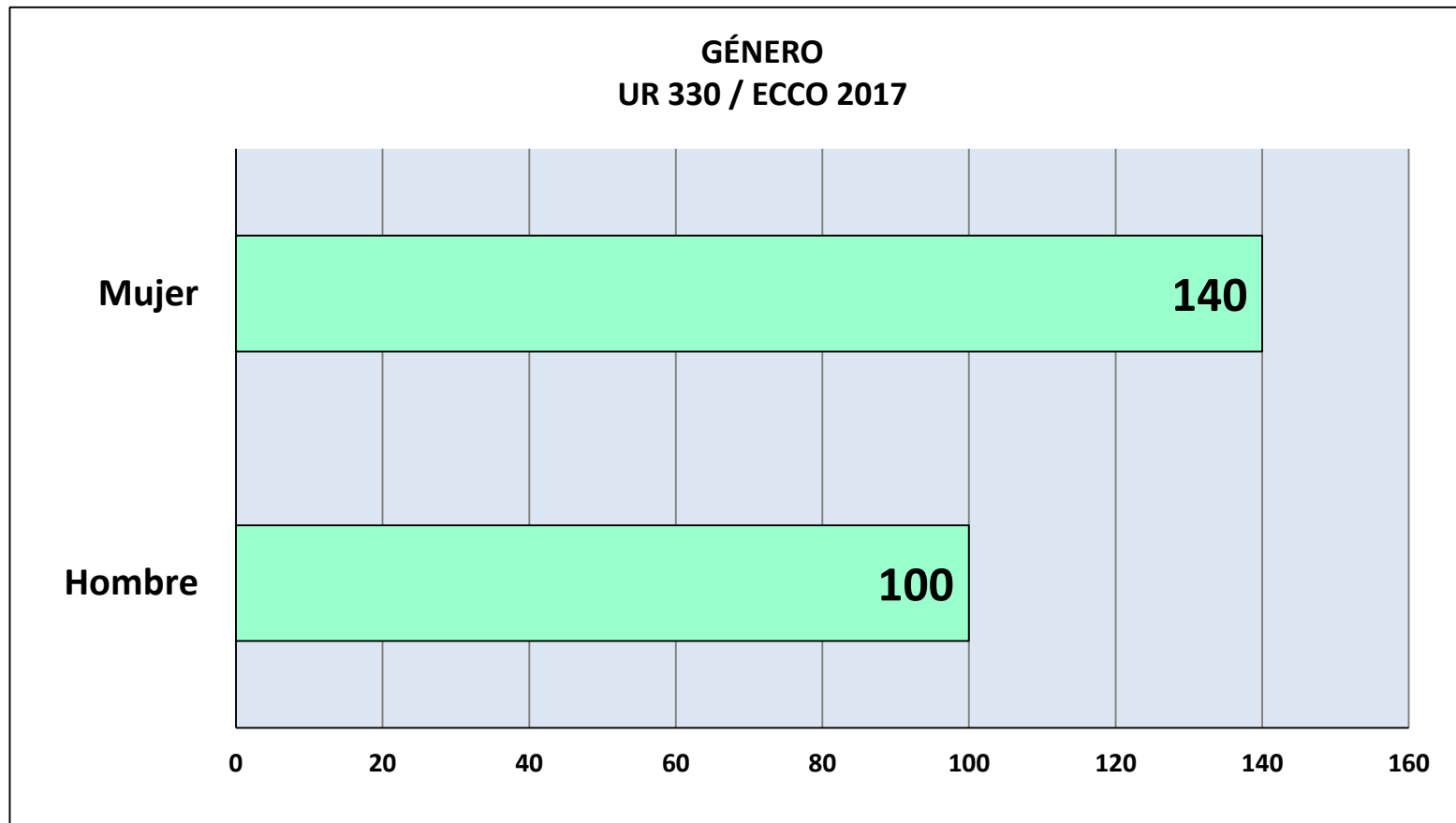
89 - 94



69 - 88

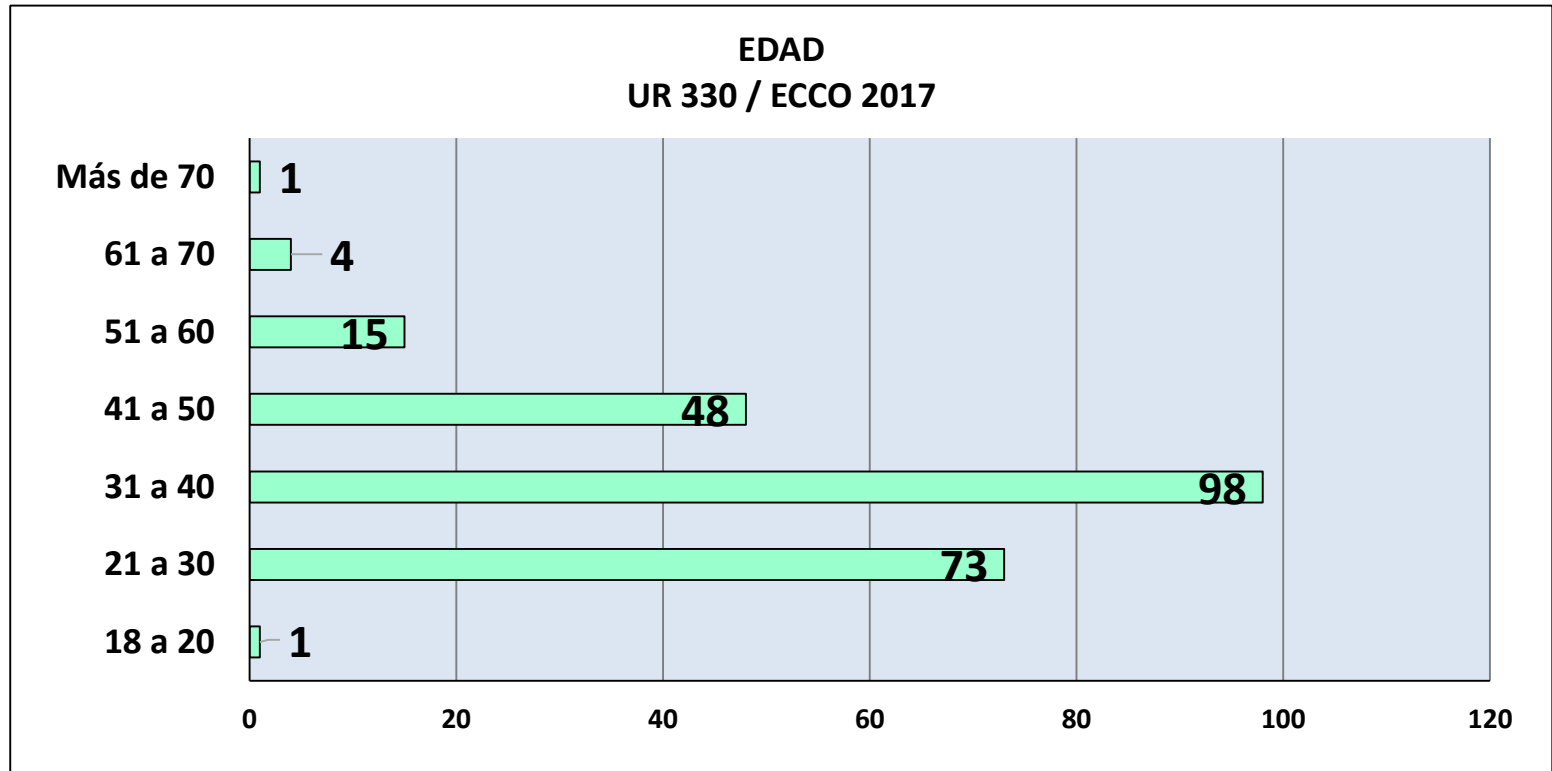
1. Análisis Cuantitativo

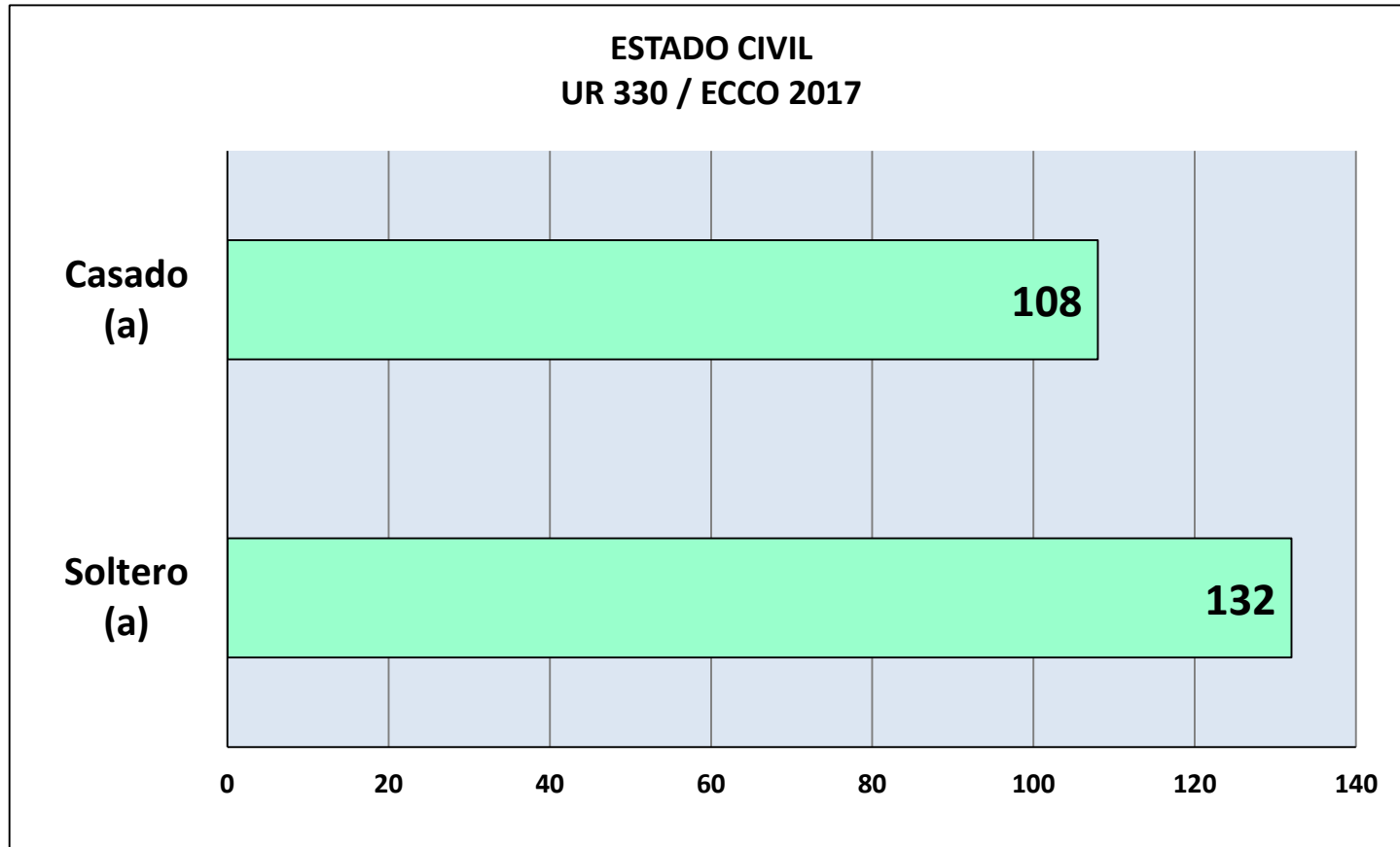
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 41.66% menor al de la mujeres. Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada en diferente proporción y no hay una coincidencia congruente, ya que hay mayor número de hombres que de mujeres; siendo en plantilla al 31 de noviembre de 2018, un total de 123 hombres y 108 mujeres.

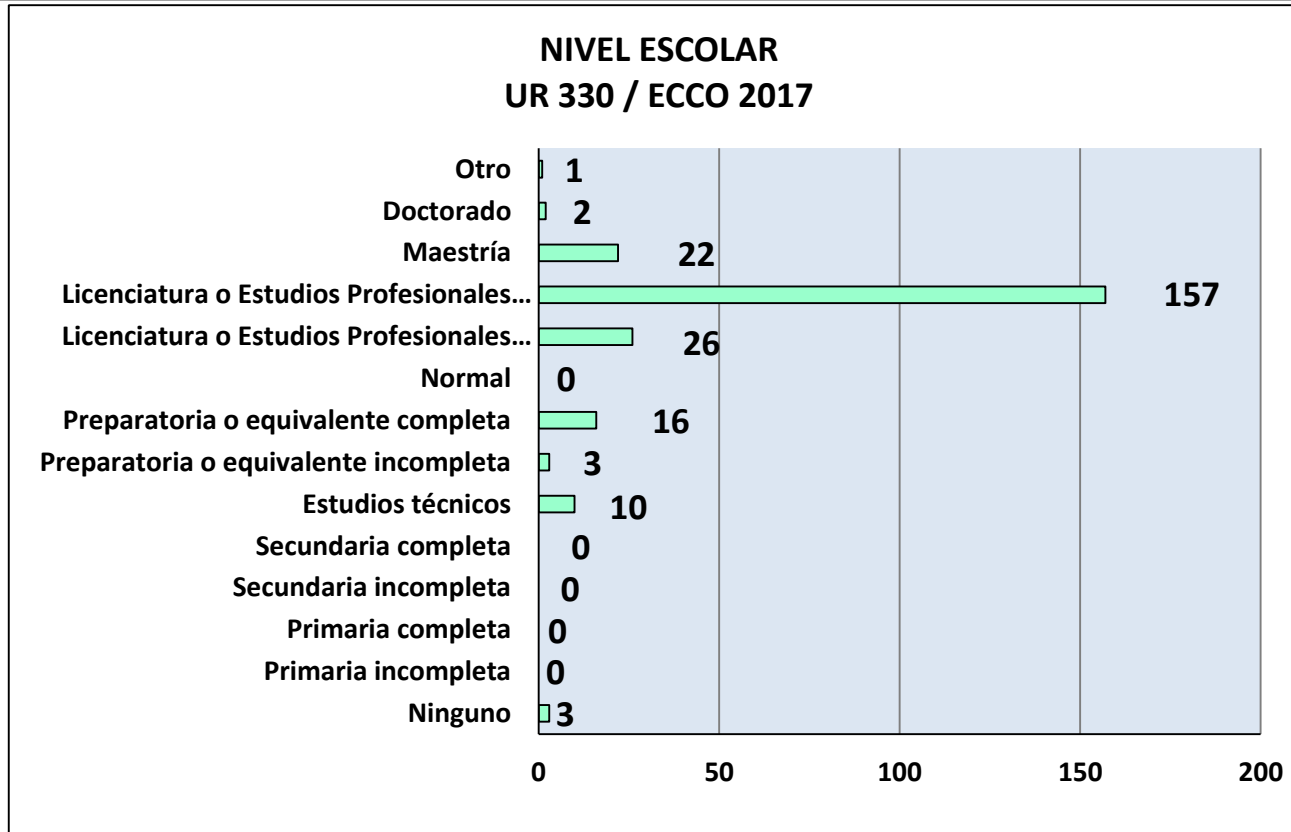
172 personas participantes en la encuesta (71.67%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 28.33% del universo total.



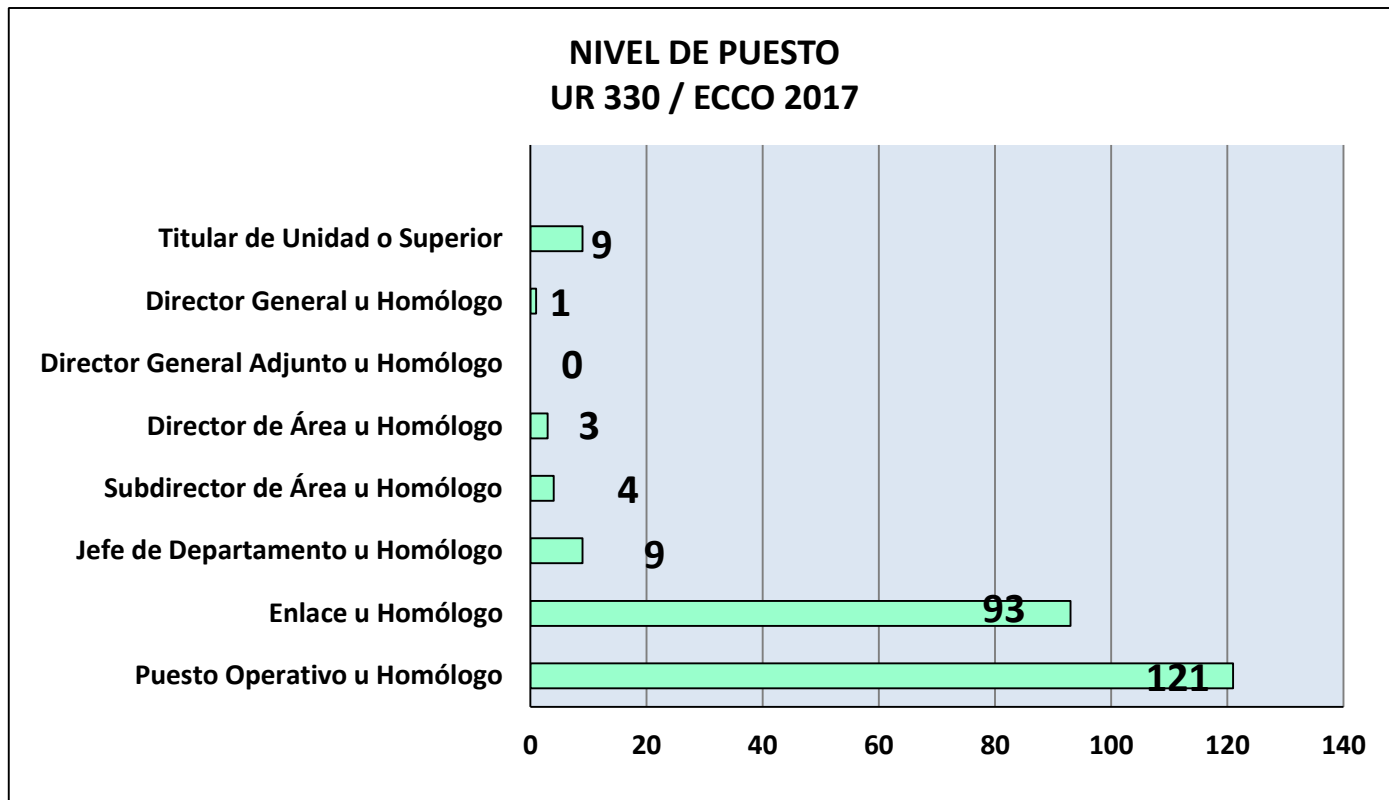


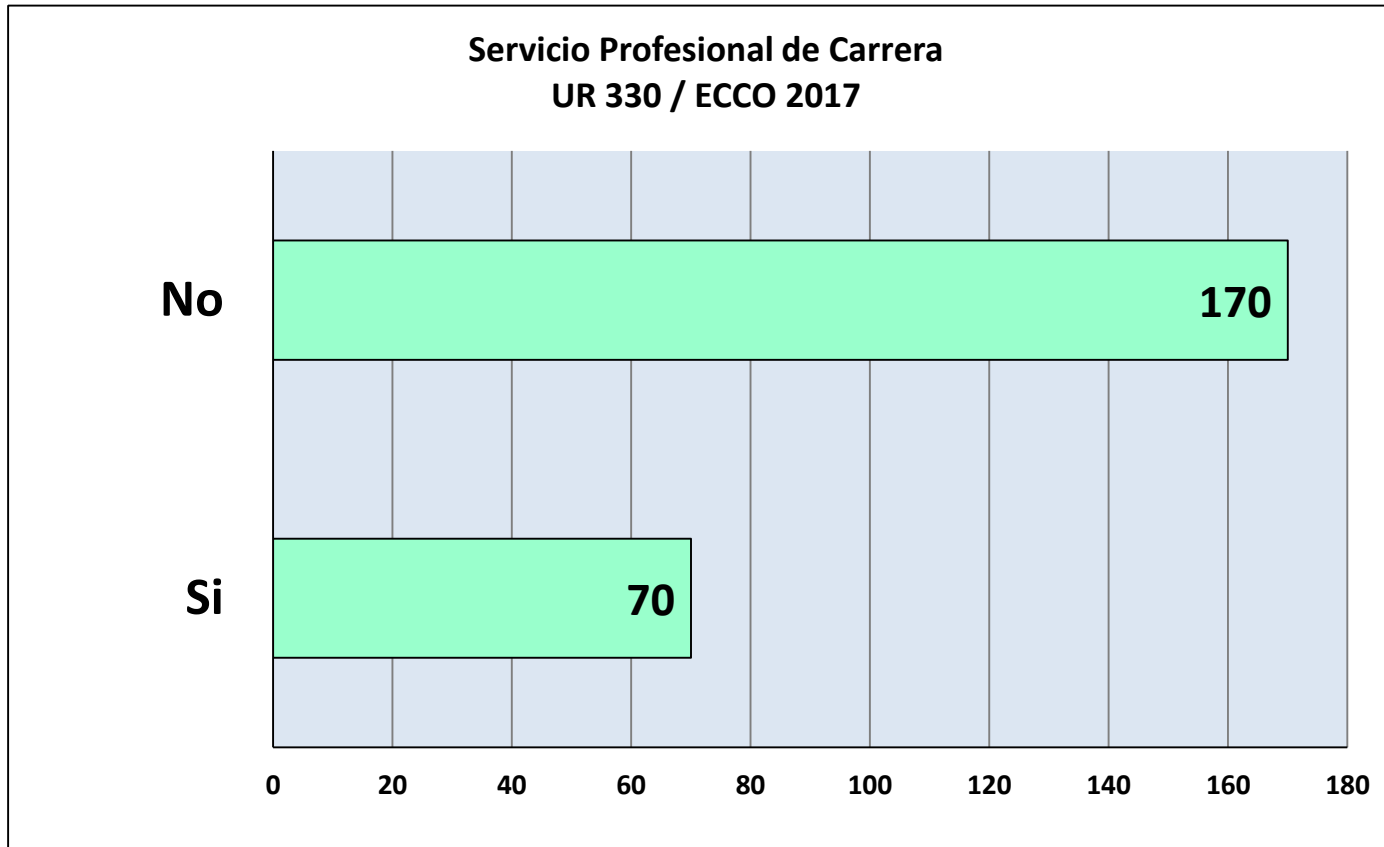
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total del universo (240), con una variación de 5 puntos porcentuales.

181 (75.42%) servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta cuentan con estudios profesionales completos de nivel Licenciatura a Doctorado, mientras que 29 (12.09%) personas presentan estudios incompletos en diferentes niveles, 16 (6.66%) personas tienen preparatoria completa, 10 (4.16%) personas tienen estudios técnicos, 3 (1.25%) personas no cuentan con ningún estudio y 1 (0.42%) persona tiene otro tipo de estudios.



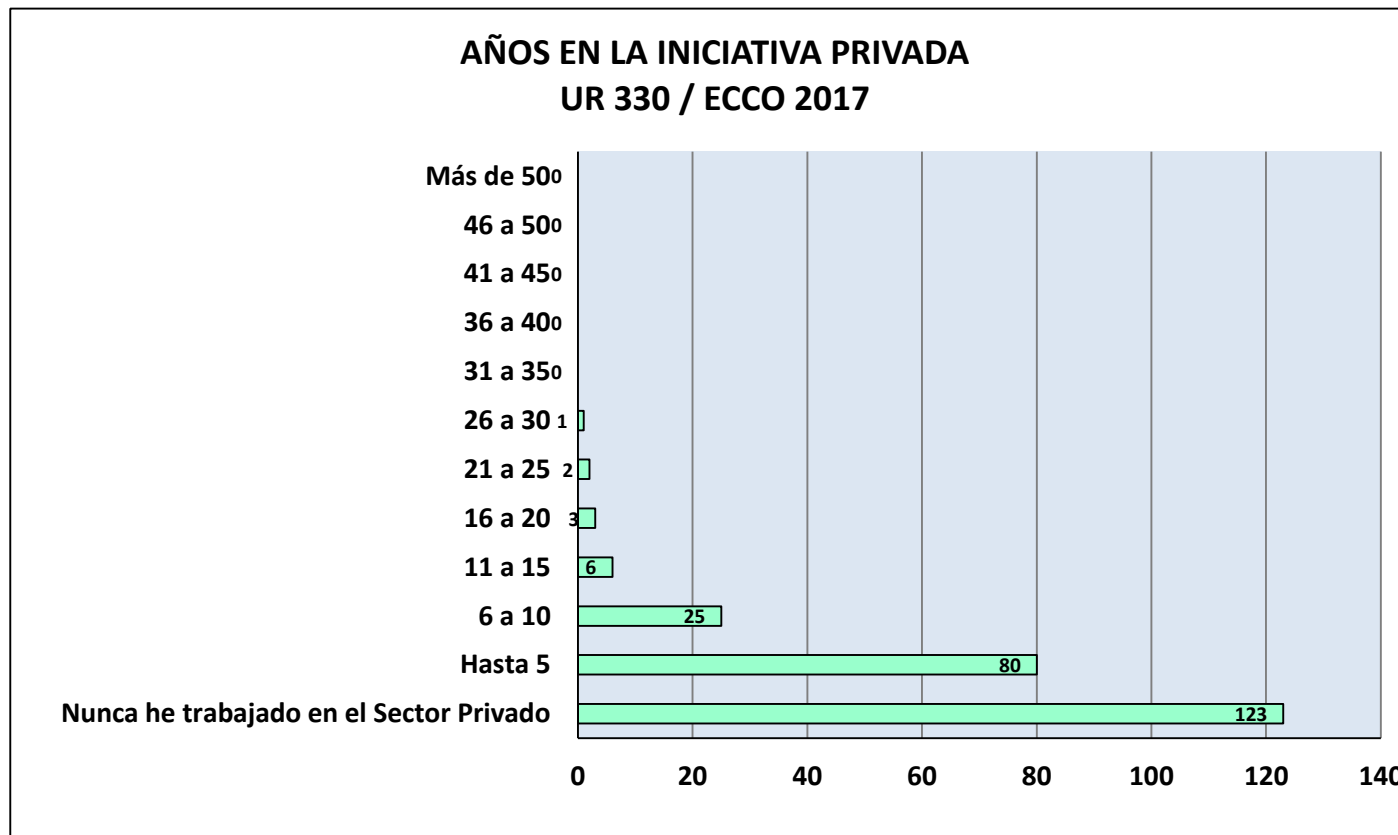
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, en el rubro de NIVEL DE PUESTO no son congruentes con la plantilla total de personal al día 31 de noviembre de 2017, ya que no existe ninguna servidora o servidor público que tenga el puesto de *Titular de Unidad o Superior*, hay 5 puestos de *Jefatura de Departamento* y en la encuesta aparecen 9, únicamente hay 25 *Enlaces u Homólogos*, existiendo una variación de 68.

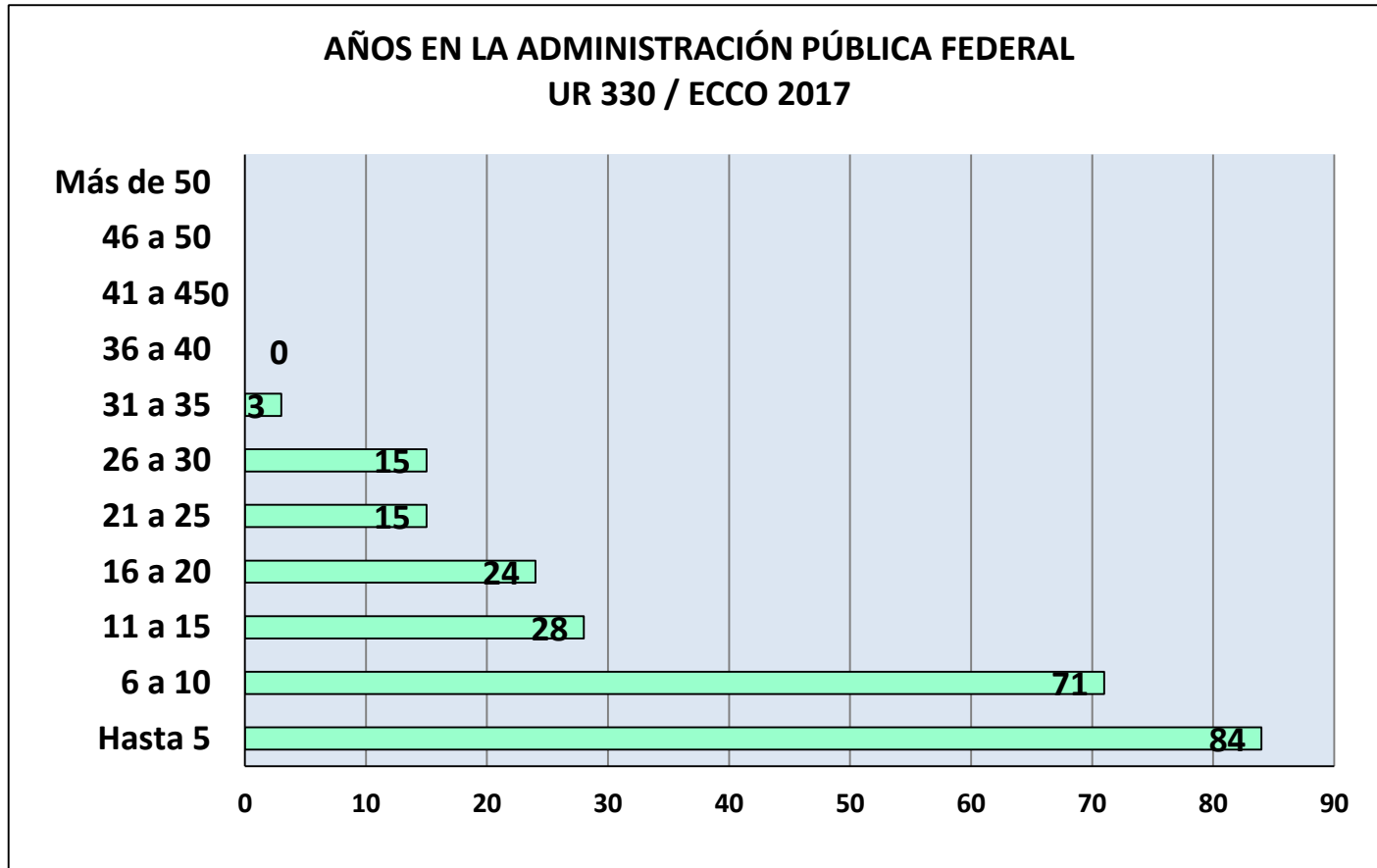




70 personas, 29.16% del personal de la Delegación Durango que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera, sin embargo, estadísticamente y en cifras reales respecto al estado de fuerza al cierre del 31 de noviembre de 2017 en ésta Unidad Administrativa, hay 96 personas que pertenecen al Servicio Profesional de Carrera, es decir, un 40%.

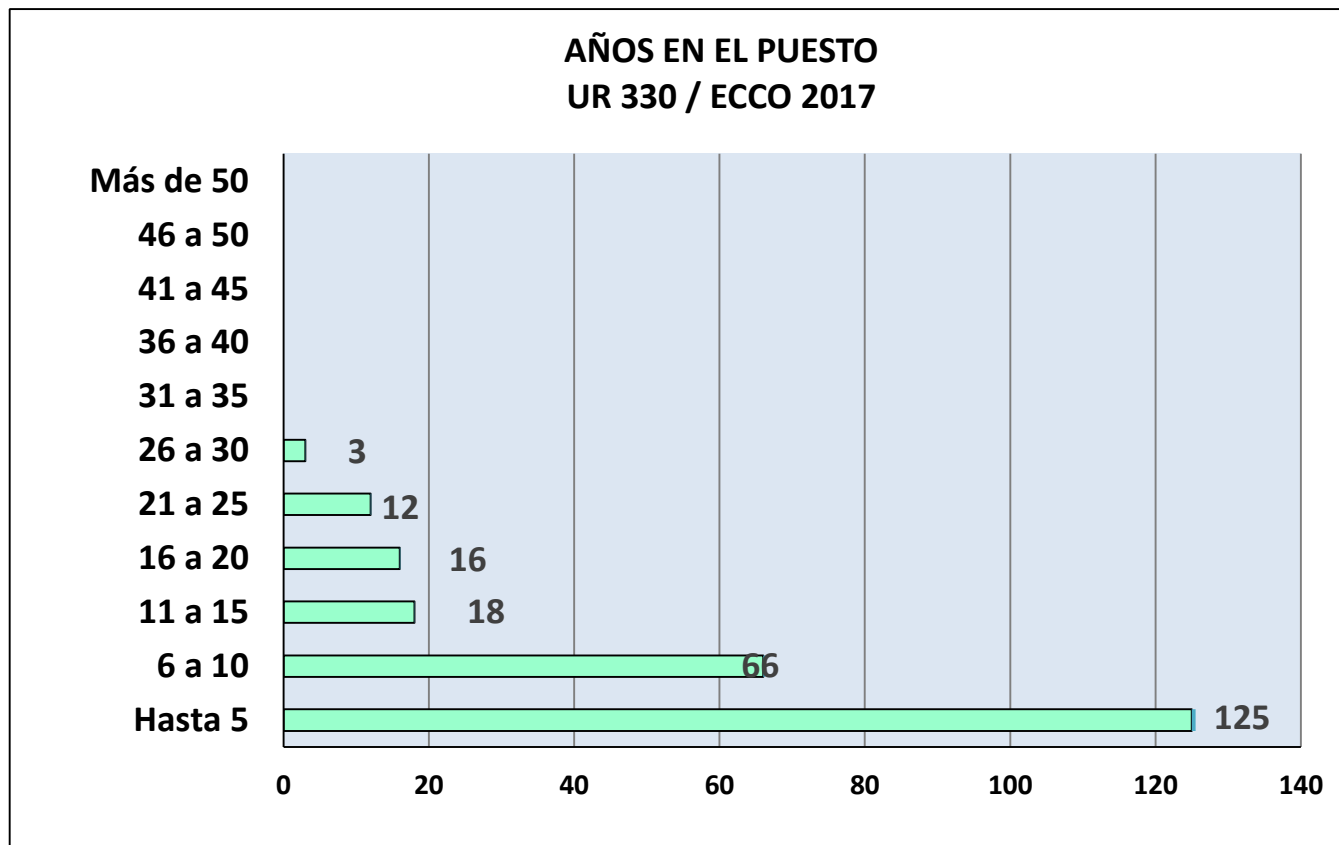
5 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Institución tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 5 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

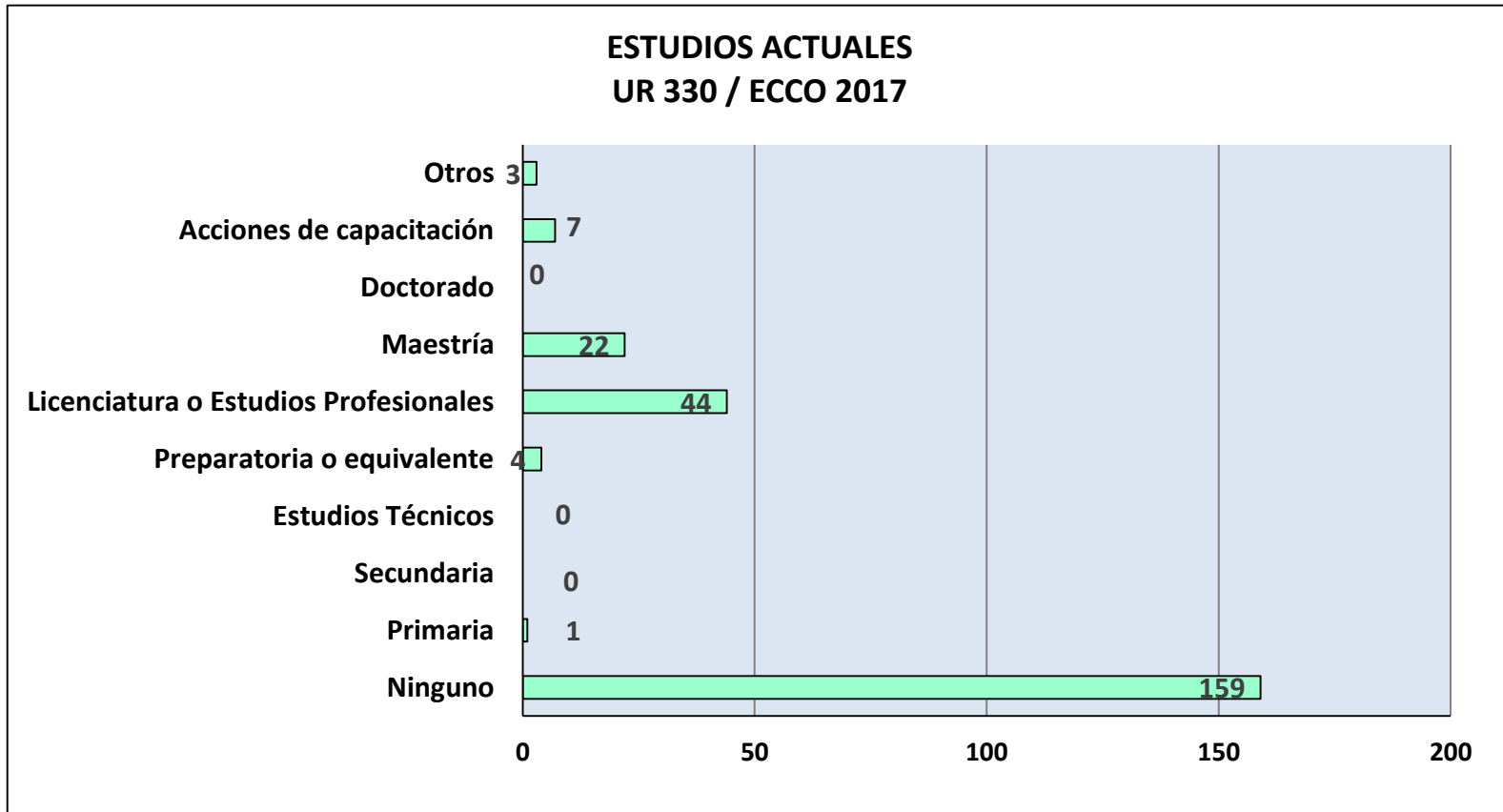




155 personas que participaron en la encuesta (64.58%), tienen de 1 a 10 años trabajando para la Administración Pública Federal, mientras que 85 servidoras y servidores públicos (35.42%), se encuentran en un rango de 11 a 35 años de experiencia dentro de la APF.

191 personas encuestadas llevan de 5 y hasta 10 años en el puesto actual, representando un 79.58%, 49 personas llevan de 11 a 30 años en el puesto actual, lo cual indica que el 20.41% de personal ha tenido pocas oportunidades de crecimiento laboral.

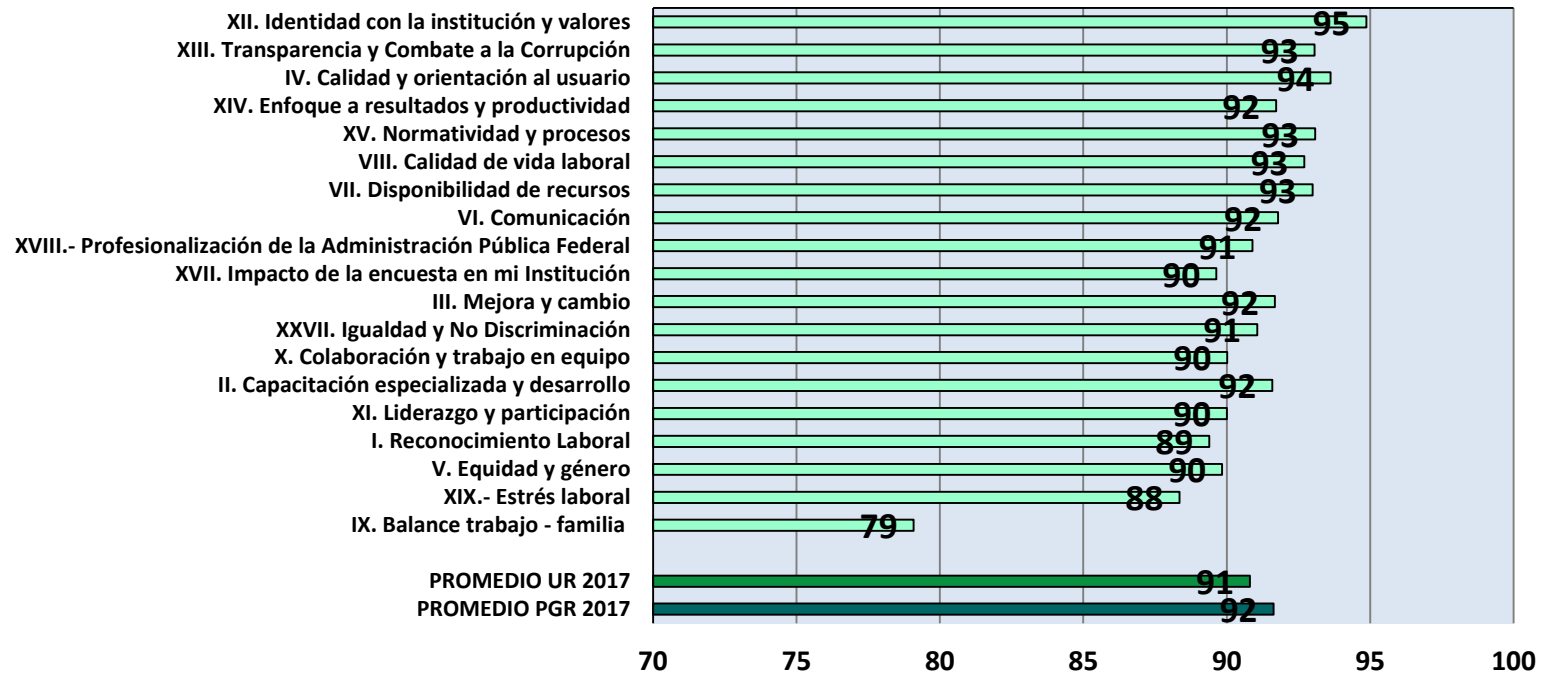




El 66.25% de servidoras y servidores públicos, no se encuentran cursando ningún estudio actualmente, mientras que el 33.75% se encuentran estudiando desde nivel primaria hasta maestría.

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR UR 330 / ECCO 2017



Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten identificados en la Institución y sus valores; sin embargo, las y los encuestados no sienten tener un buen balance entre trabajo y familia.

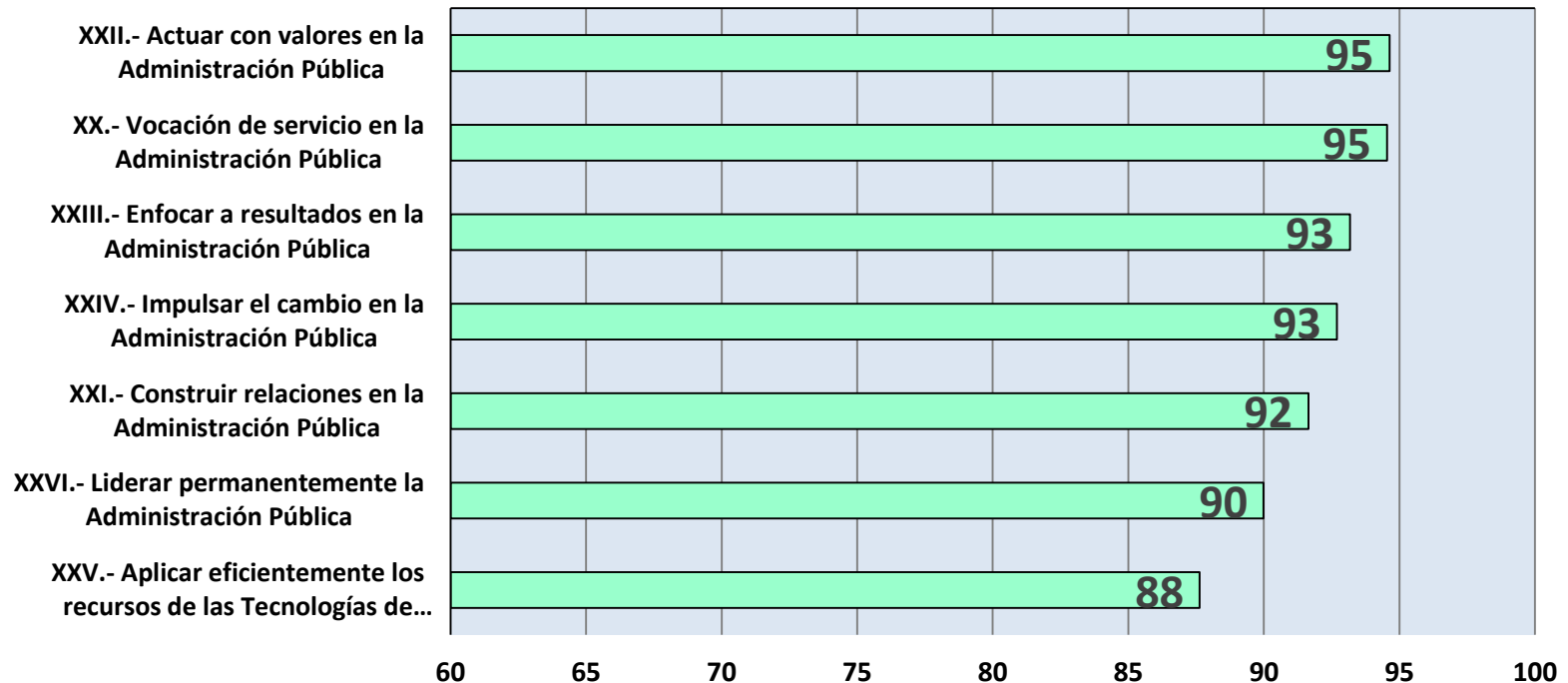
XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR 330 / ECCO 2017



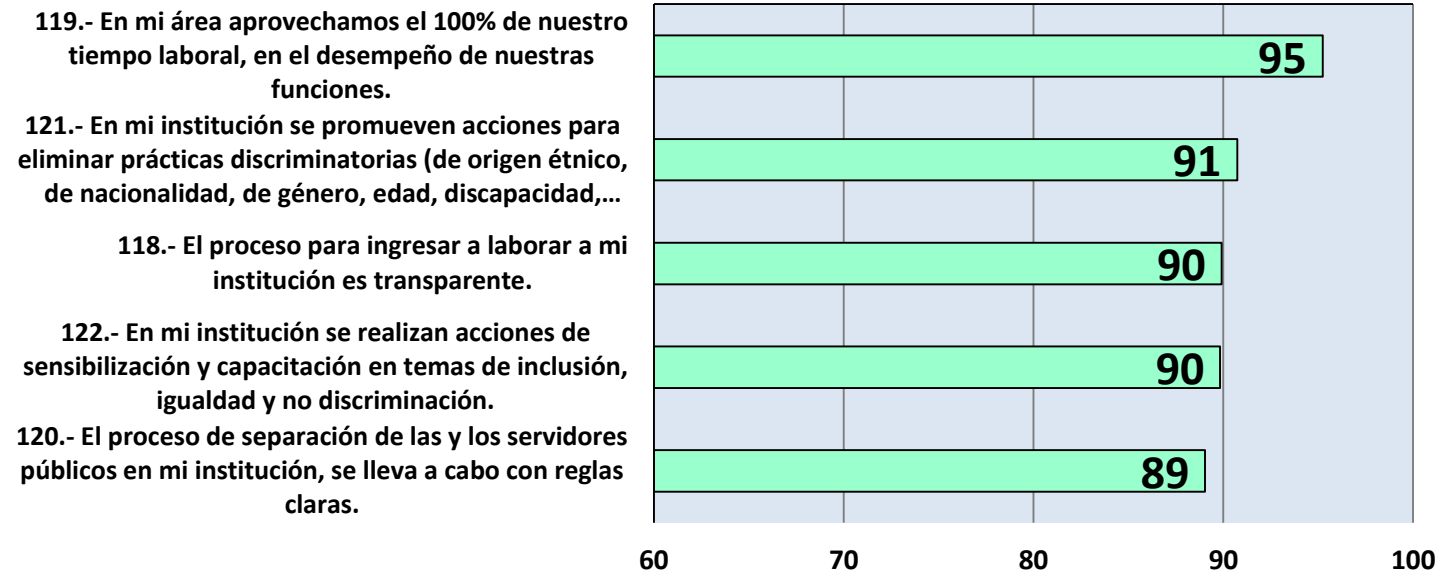
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor **BALANCE TRABAJO-FAMILIA**, ya que el hecho de que el trabajo no les permita dedicar tiempo a su familia es indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, el hecho de que las y los servidores públicos no se sientan felices en su trabajo, indican los niveles más bajos de estrés laboral.

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR 330 / 2017 DE MAYOR A MENOR



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la PGR con respecto a los valores en la administración pública; en sentido opuesto, se puede mejorar la aplicación eficiente de los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

**ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017
 MAYOR A MENOR / UR 330 / ECCO 2017**



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la PGR, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se exterioriza el proceso de separación con la percepción menos favorable, donde el factor mejor calificado es: **En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones** y el calificado con menor puntuación se refiere al **Proceso de separación de las y los servidores públicos en la Institución se lleva a cabo con reglas claras.**

Fortalezas y Debilidades

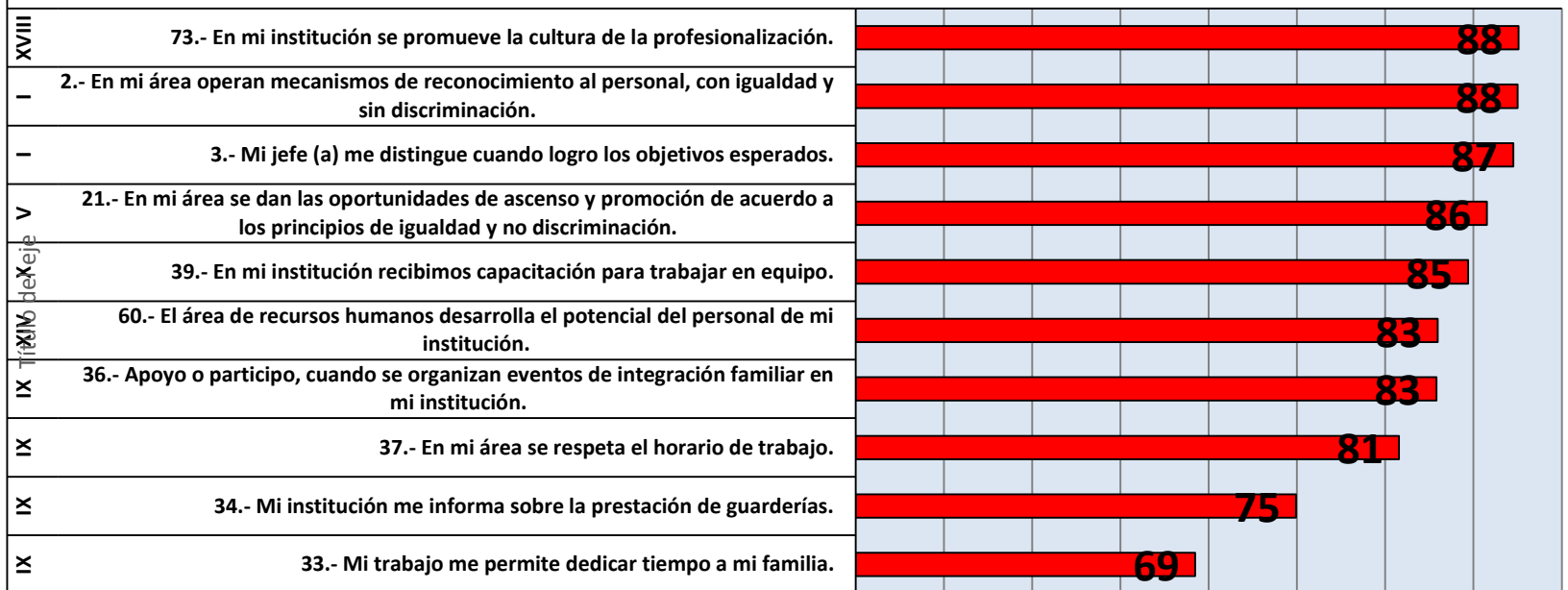
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS
 UR 330 / ECCO 2017**

XI	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	96
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	96
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	95
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	95
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	95
=	7.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.	95
VI	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	95
XI	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	95
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	95
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	95

Las y los servidores públicos adscritas y adscritos a la Delegación Estatal Durango se sienten orgullosos de ser parte de la Institución, están comprometidos a lograr cada vez mejores resultados en su área y se sienten felices haciendo su trabajo

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS
 UR 330 / ECCO 2017**



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Procuraduría General de la República con la cultura de la profesionalización. Por otro lado, aunque se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel nacional, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 33 que sigue siendo el más bajo en los últimos años.

Factores de Clima y Cultura Organizacional

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

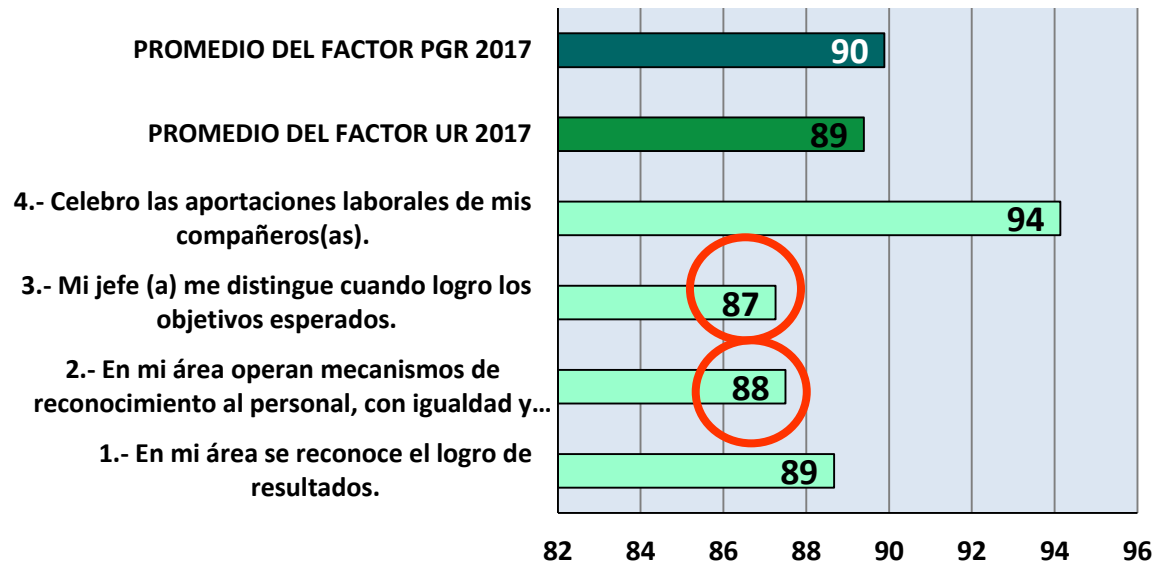
89



95 ≥; 88 ≤

I. RECONOCIMIENTO LABORAL

UR 330 / ECCO 2017



Las y los servidores públicos encuestadas y encuestados perciben que es necesario que incremente el reconocimiento que se les da a sus logros de resultados en su área; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

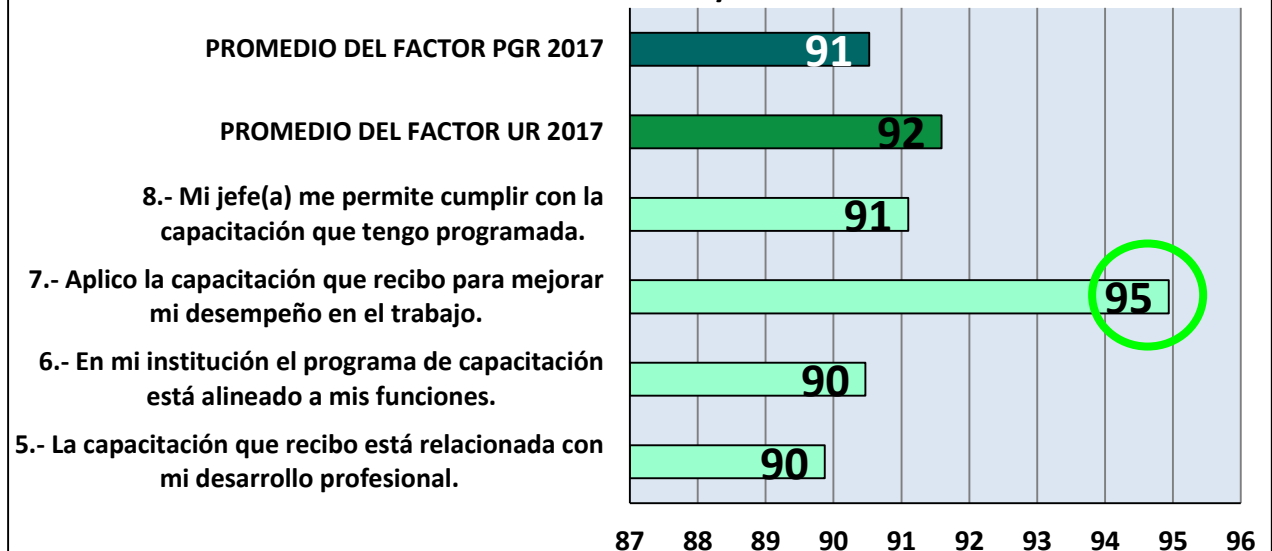
92



95 ≥; 88 ≤

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

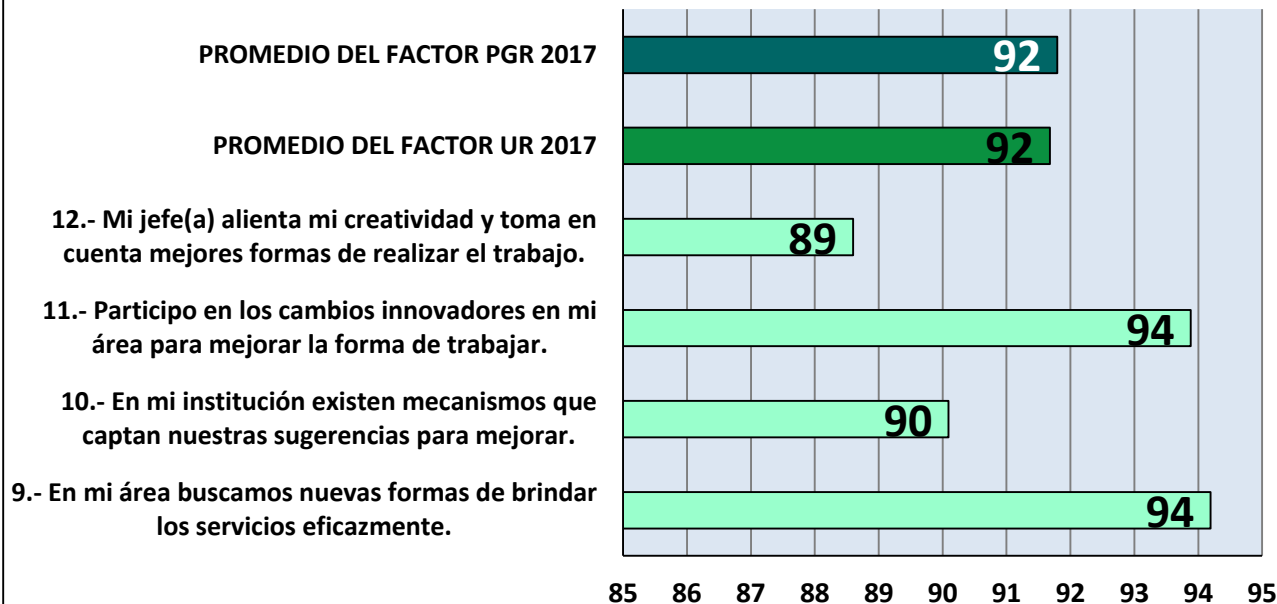
UR 330 / ECCO 2017



La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más relacionado con su desarrollo profesional.

Este factor evalúa el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.

III. MEJORA Y CAMBIO
 UR 330 / ECCO 2017



92

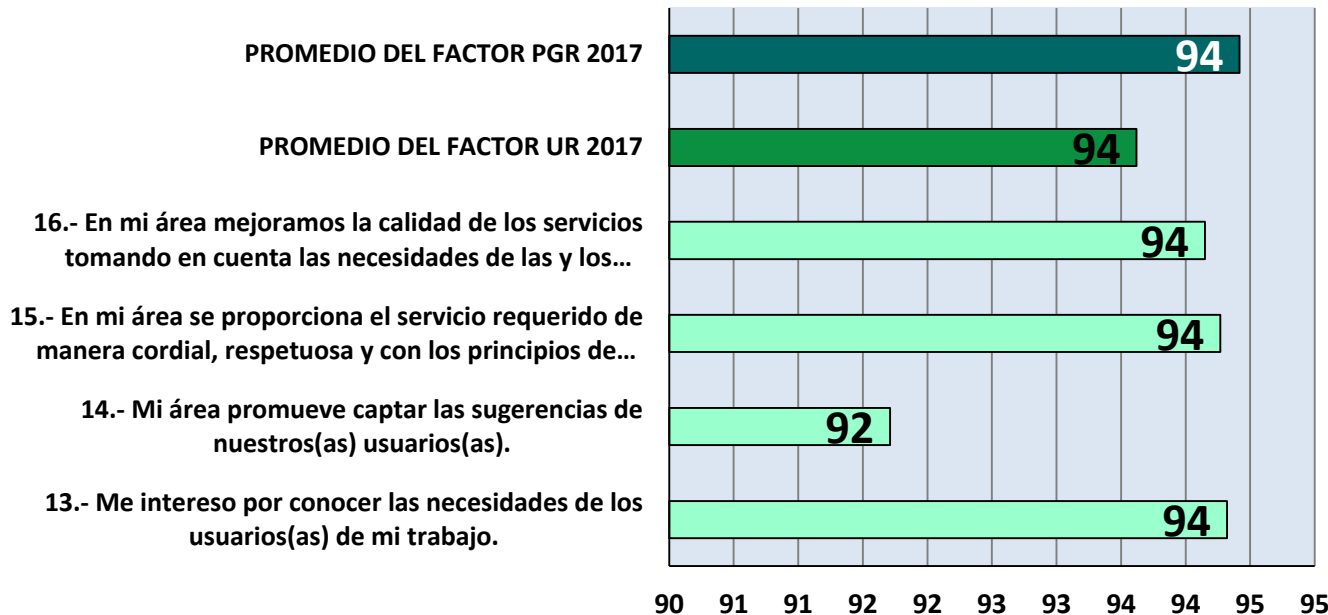


95 ≥; 88 ≤

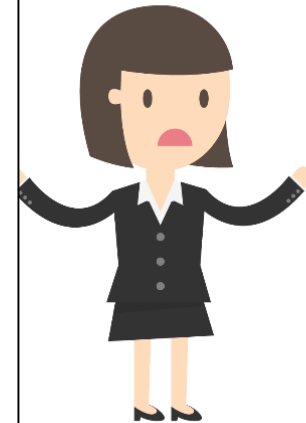
Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la PGR, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal.

Este factor evalúa la identificación y conocimiento de la y el servidor público de las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a las mejoras de sus actividades.

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO
UR 330 / ECCO 2017



94



95 ≥; 88 ≤

La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la PGR en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al ofrecer sus servicios. Sin embargo las y los servidores públicos encuestadas y encuestados perciben que en sus áreas no se captan las sugerencias de sus usuarias y usuarios.

Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

90



95 ≥; 88 ≤

V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UR 330 / ECCO 2017



En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

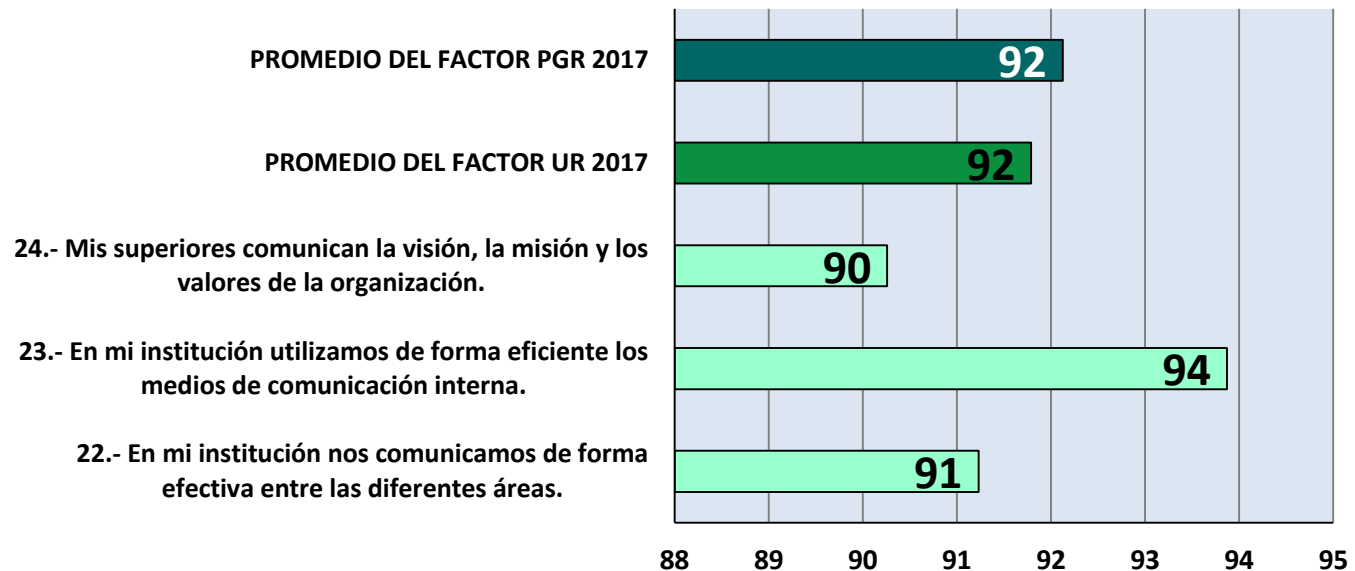
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

92



95 ≥; 88 ≤ <

VI. COMUNICACIÓN
 UR 330 / ECCO 2017

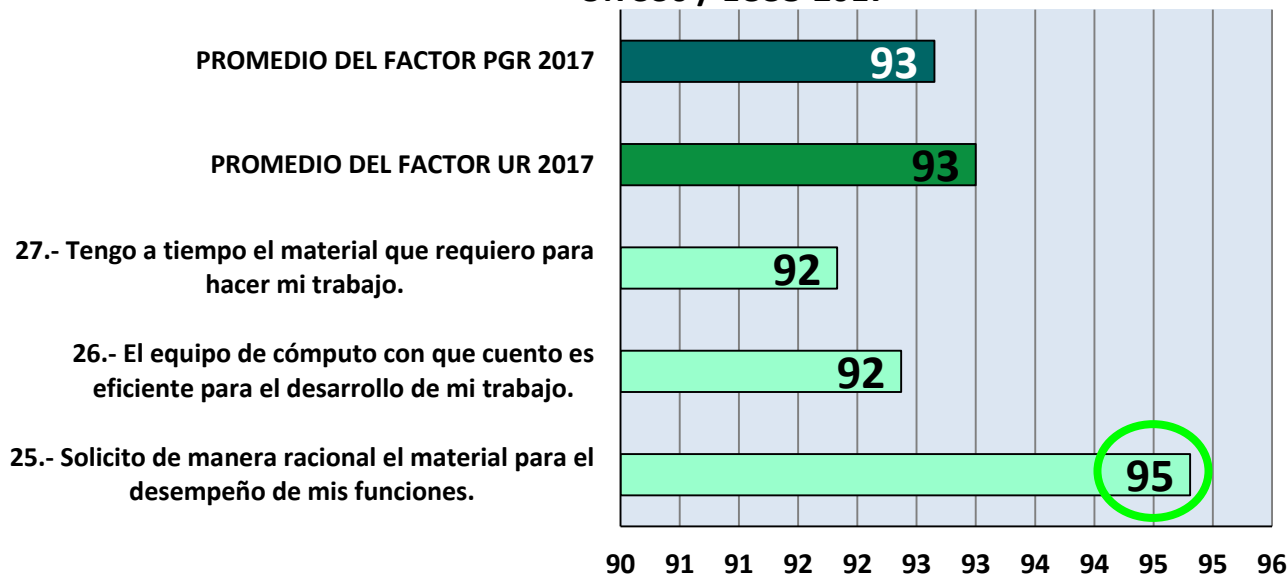


Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción de la forma eficiente en que se utilizan los medios de comunicación interna. Por otro lado, sienten que no existe una buena comunicación respecto a que sus superiores les comuniquen la visión, misión y valores de la organización.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

UR 330 / ECCO 2017



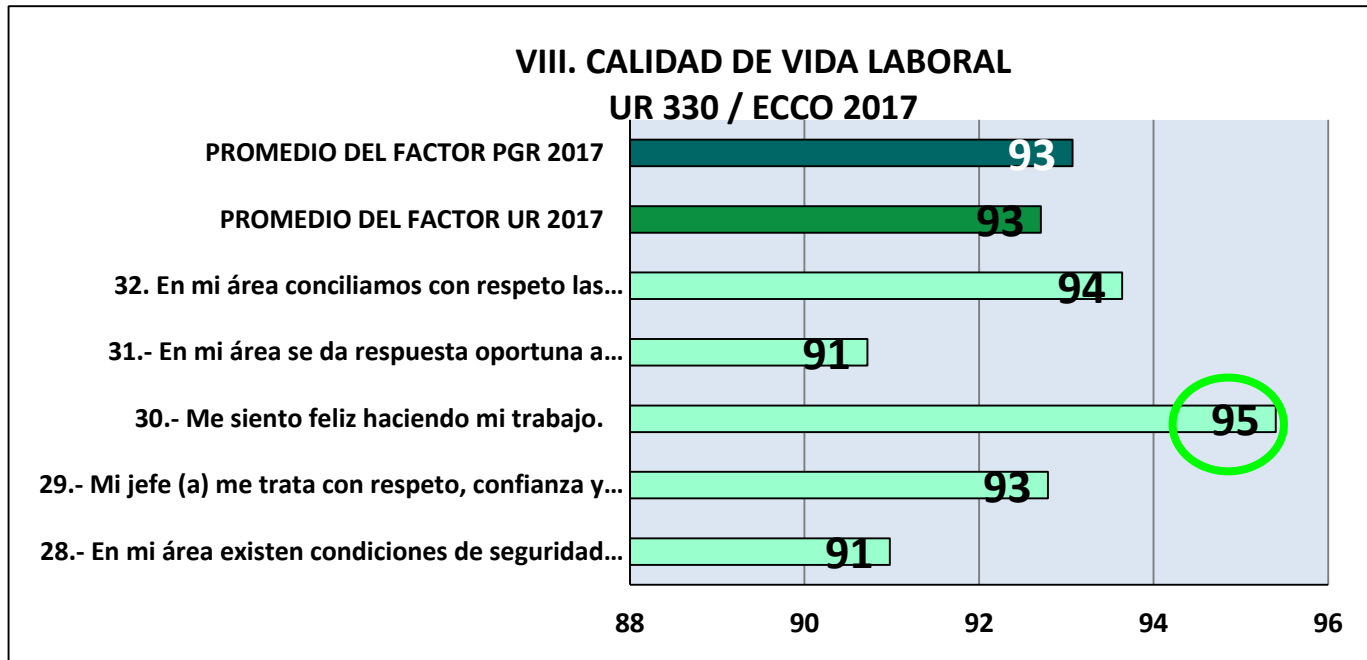
93



95 ≥; 88 ≤

Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes, y a su vez, mejorar el equipo de cómputo eficiente que la PGR otorga a la mayoría de su personal.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los factores que inciden al interior de la Institución, tales como: integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.



93



95 ≥; 88 ≤

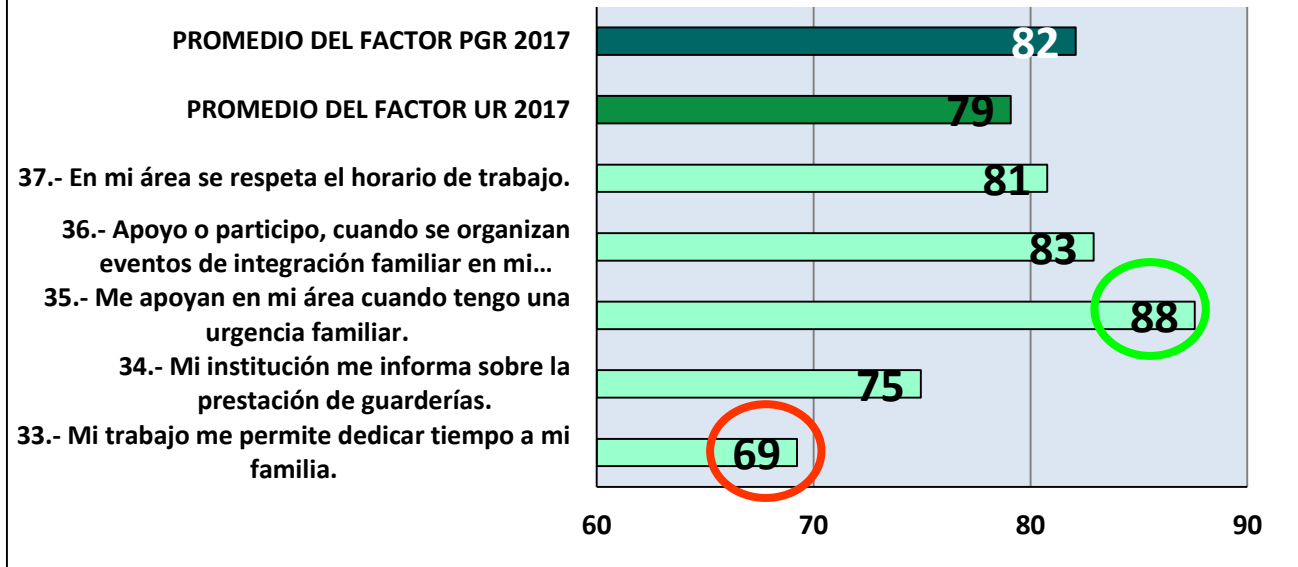
La Procuraduría General de la República cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

79



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR 330 / ECCO 2017



95 ≥; 88 ≤

Uno de los factores con menor puntuación dentro de la encuesta es el de **BALANCE TRABAJO-FAMILIA**, en el cuál el personal que respondió la encuesta, considera que su trabajo no les permite dedicar tiempo a su familia, aunque también perciben que cuando tienen una urgencia familiar se les apoya en su área de trabajo la mayoría de las veces.

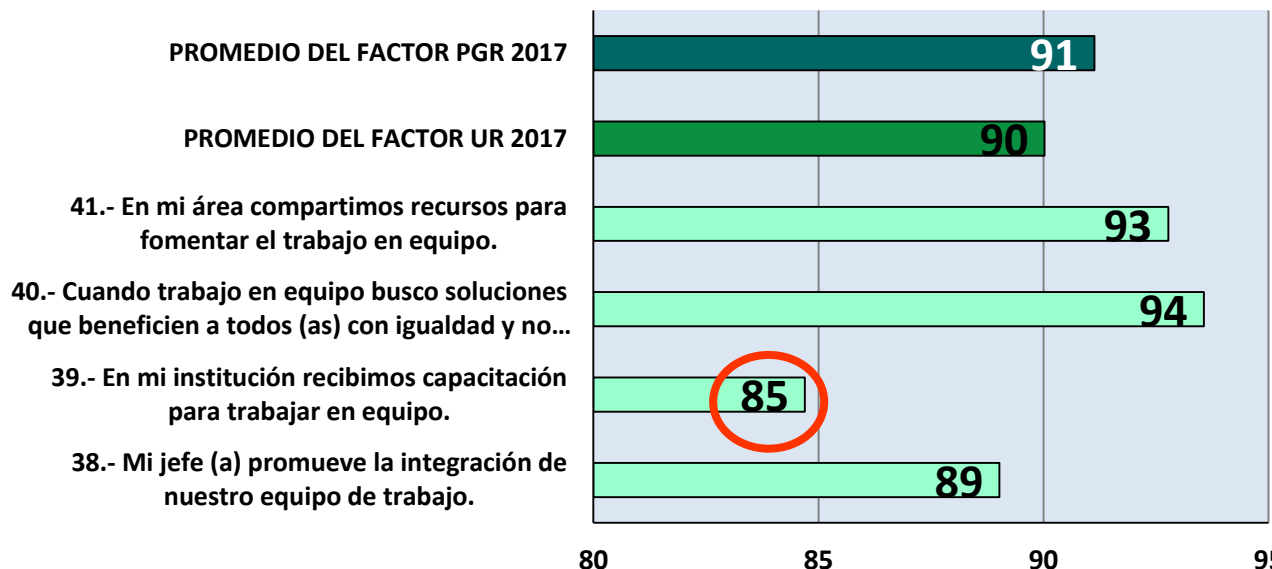
Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

90



95 ≥; 88 ≤

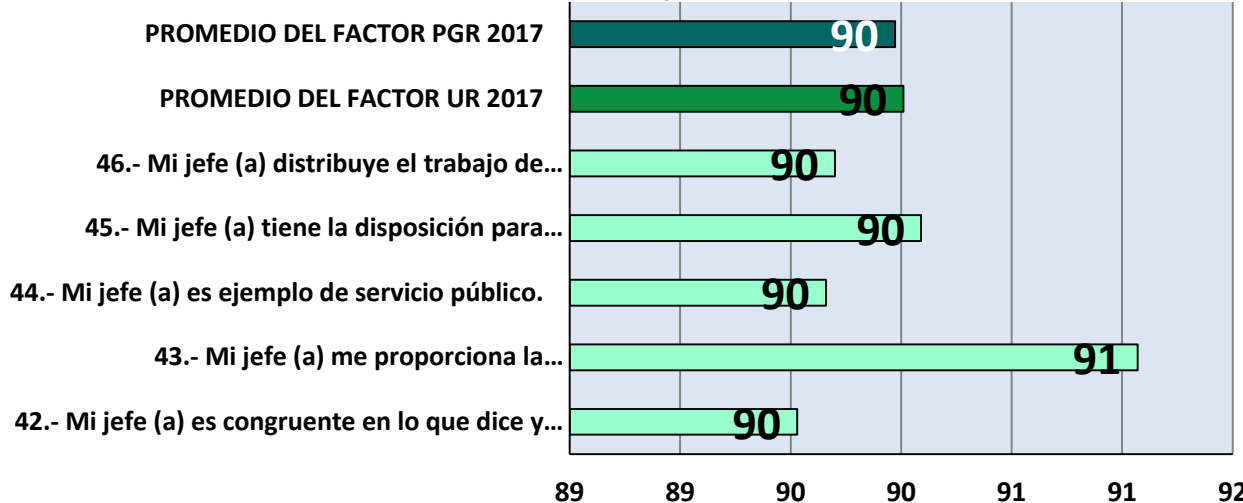
X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 UR 330 / ECCO 2017



En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
UR 330 / ECCO 2017



90

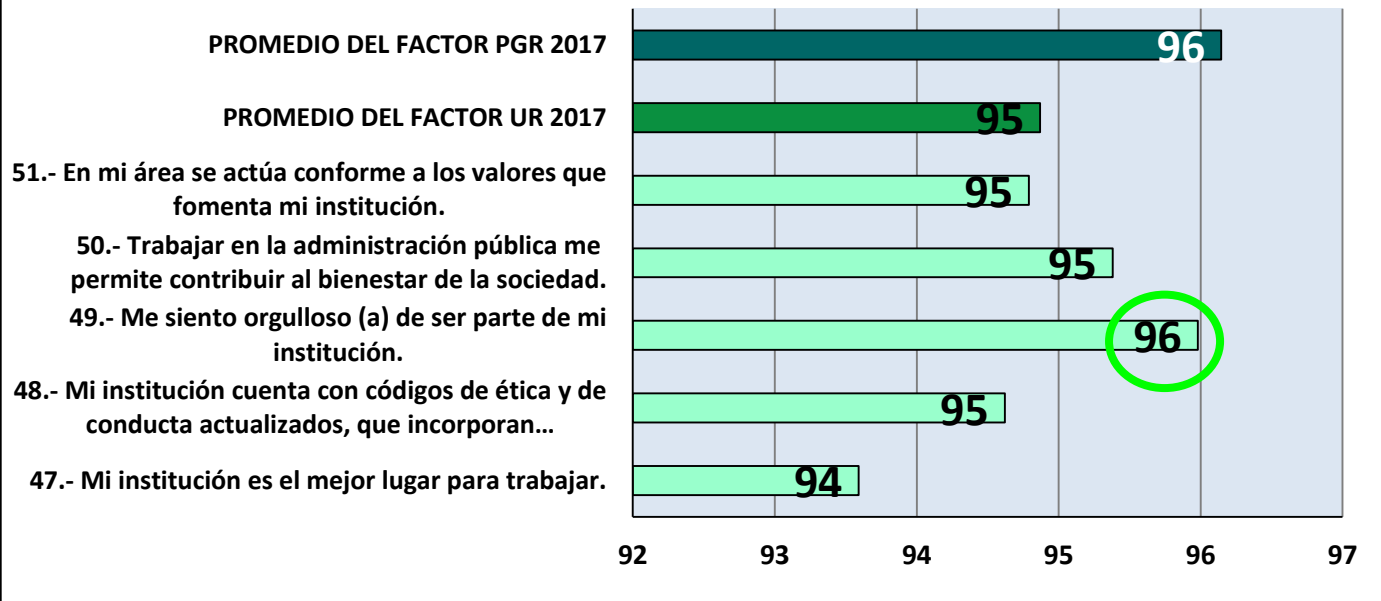


95 ≥; 88 ≤

Las personas encuestadas consideran que su jefe o jefe les proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de su trabajo y cumplimiento de sus metas.

Este factor evalúa, la autoestima de la y el servidor público, su percepción del reconocimiento social con relación a su Institución y su vivencia de los valores institucionales.

XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES
UR 330 / ECCO 2017



95



95 ≥; 88 ≤

Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República.

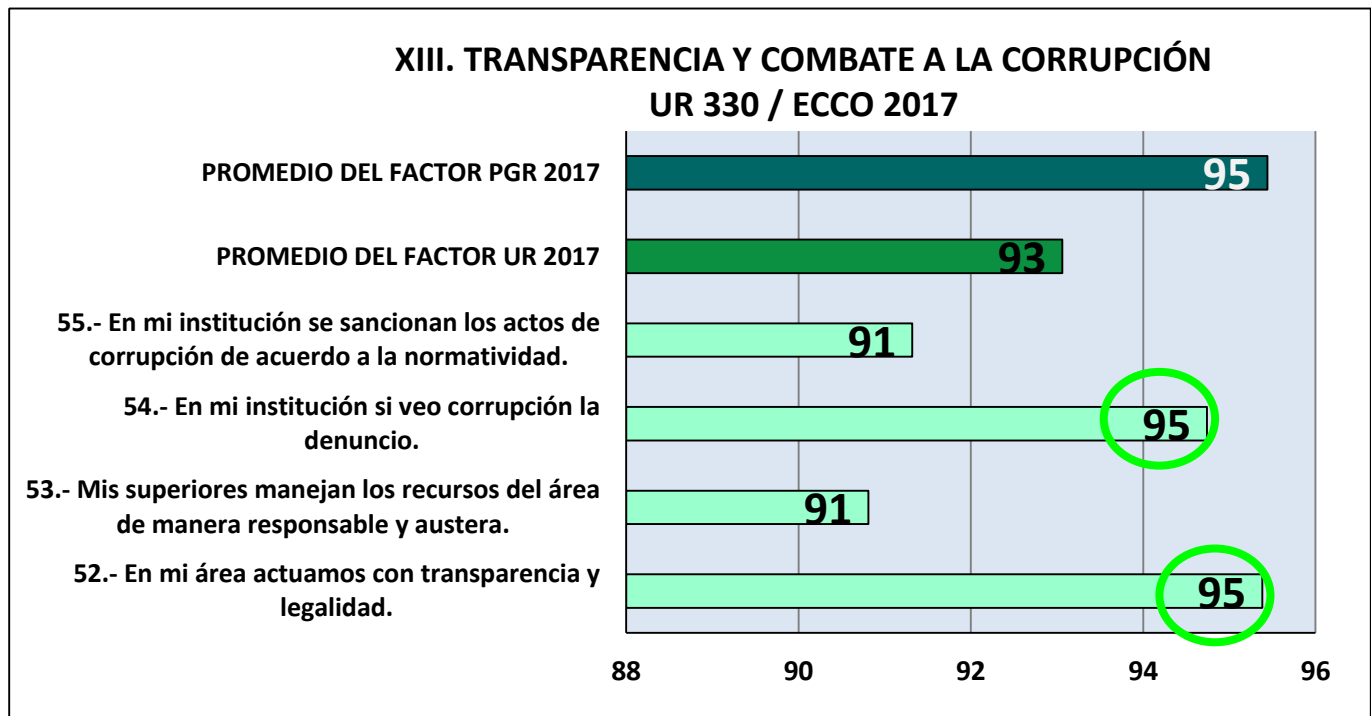
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

93



95 ≥; 88 ≤

XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN
 UR 330 / ECCO 2017



La percepción en este factor es que la Procuraduría General de la República actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción.

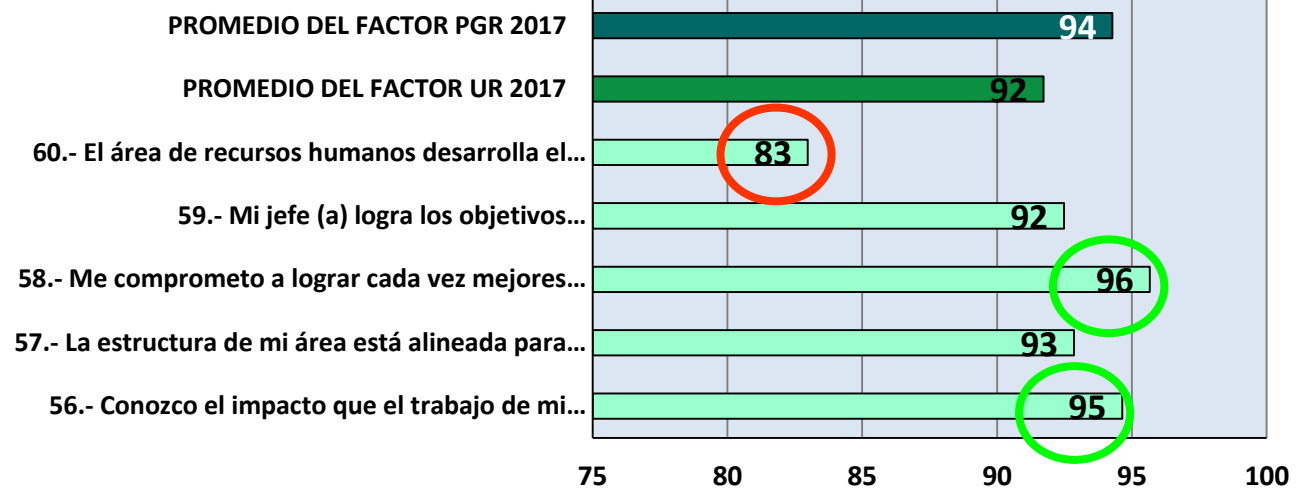
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

92



XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

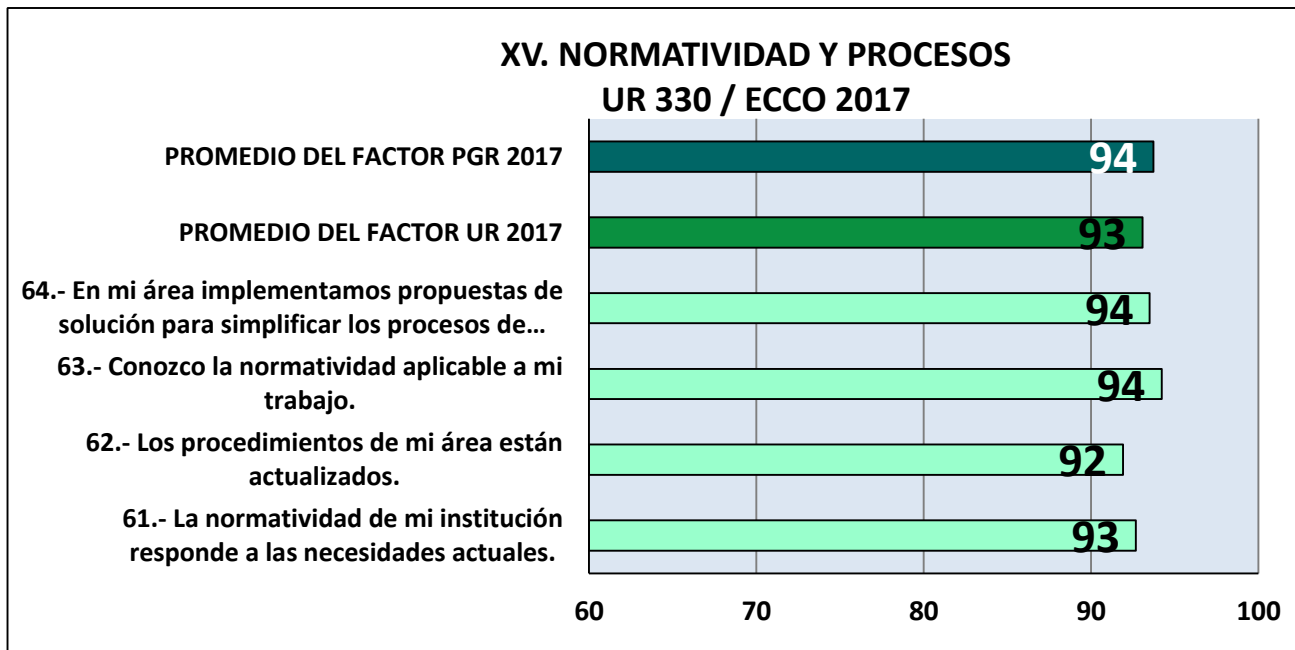
UR 330 / ECCO 2017



95 ≥; 88 ≤

Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Procuraduría General de la República para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.



93



95 ≥; 88 ≤

Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

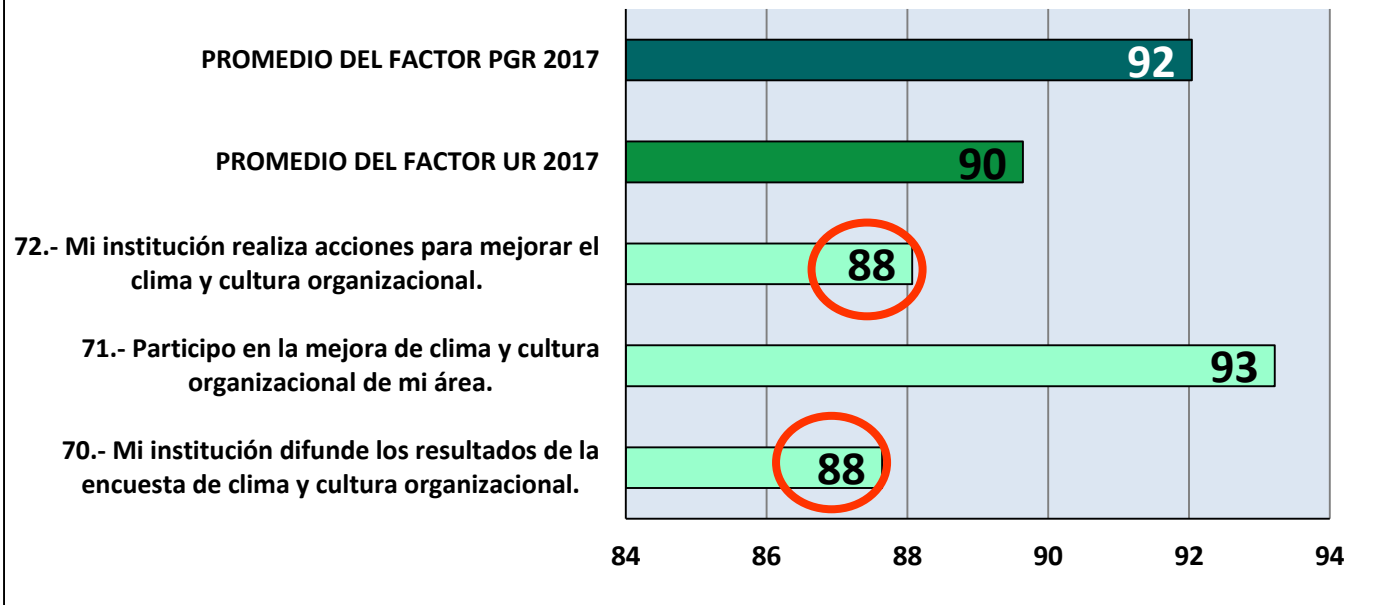
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

90



95 ≥; 88 ≤

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
 UR 330 / ECCO 2017

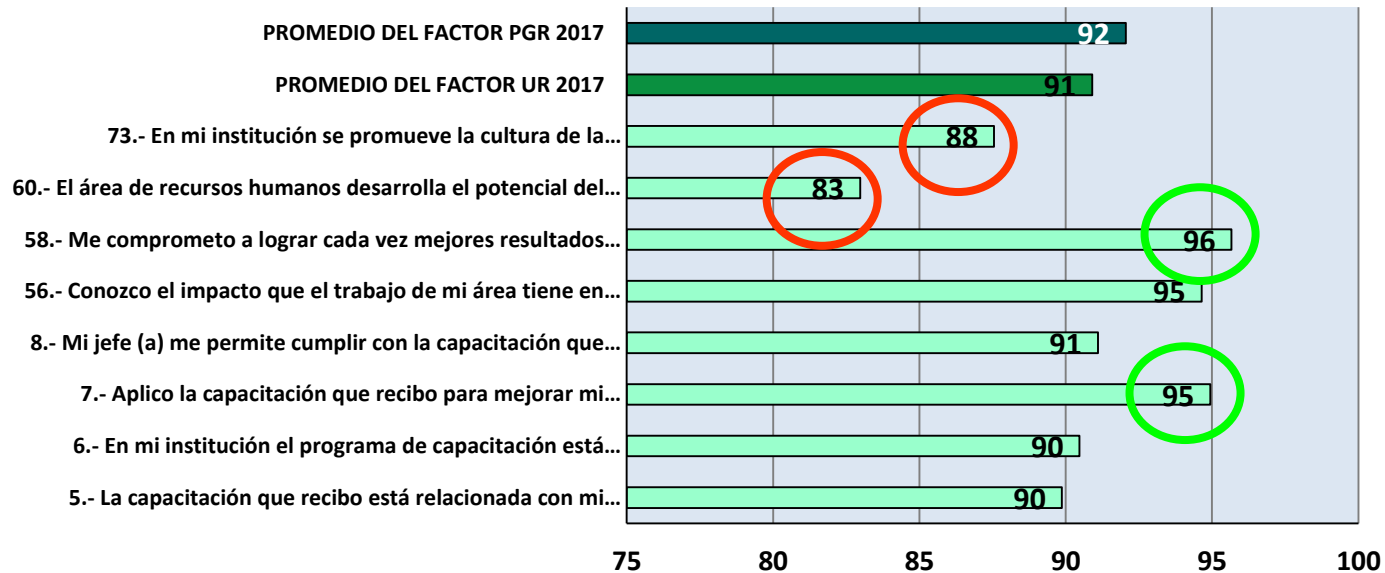


Las y los servidores públicos que respondieron la encuesta, participan en la mejora de clima y cultura organizacional de sus áreas, sin embargo consideran que a la Institución le falta realizar acciones para mejorar el clima y cultura organizacional y difundir los resultados de ésta encuesta.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que aplica la Institución para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales.

91

**XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
 UR 330 / ECCO 2017**



95 ≥; 88 ≤

El resultado de este factor fractal, muestra que las y los servidores públicos encuestados están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

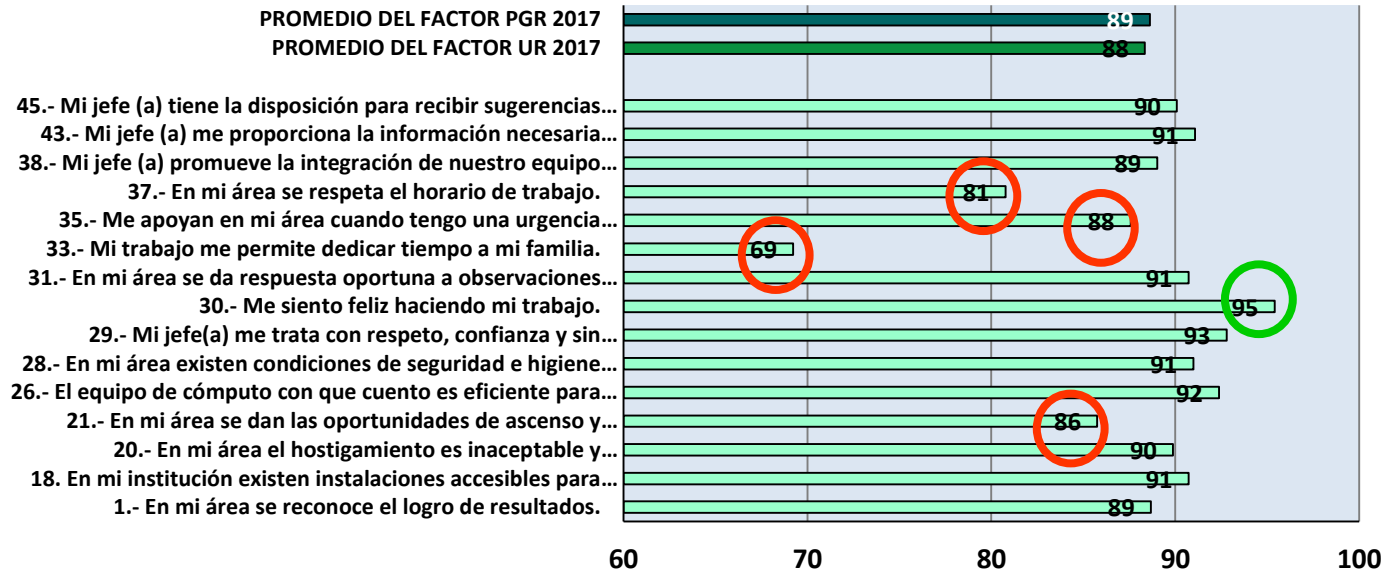
Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

88



XIX. ESTRÉS LABORAL
UR 330 / ECCO 2017



95 ≥; 88 ≤

La Procuraduría General de la República es una Institución en donde el personal realiza su trabajo felizmente; sin embargo el compromiso que tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR 330 / ECCO 2017



Esta gráfica muestra claramente que la falta de tiempo dedicado a la familia, genera un alto índice de estrés en las y los servidores públicos encuestados

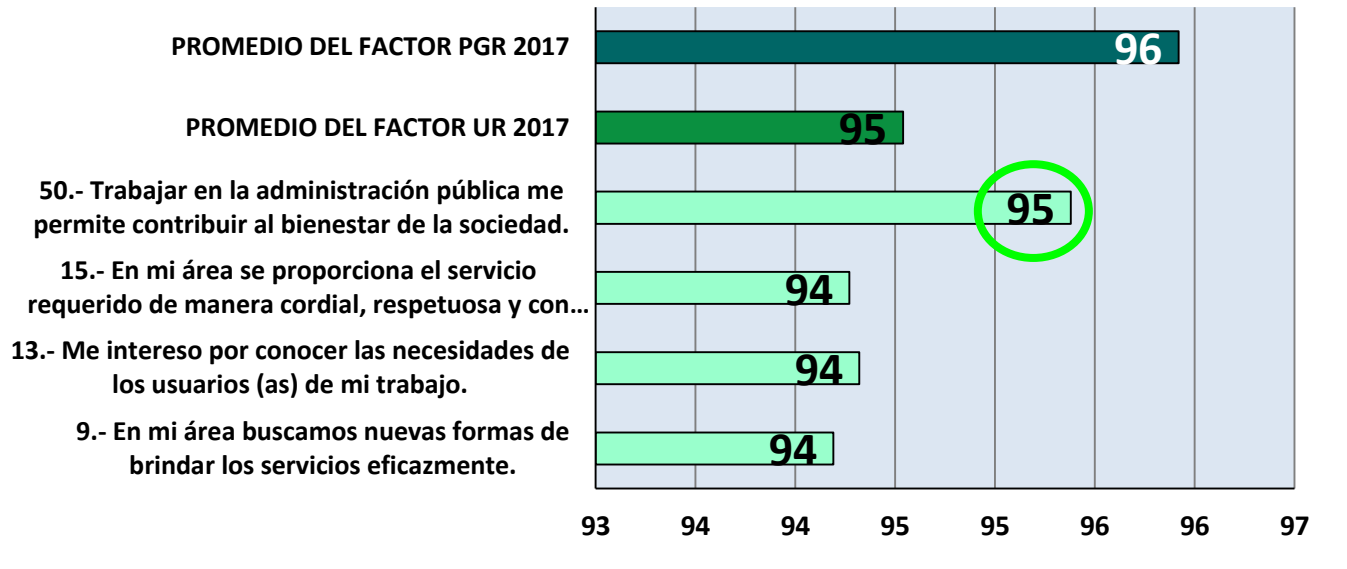
Factores Fractales de Competencias

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

95



XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR 330 / ECCO 2017

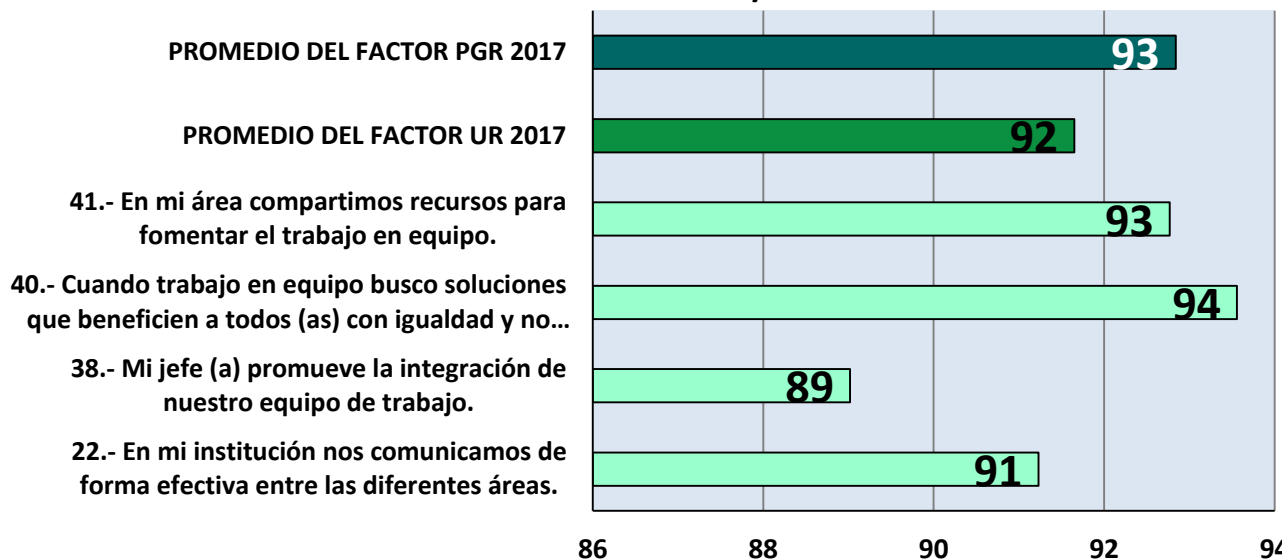


95 ≥; 88 ≤

Las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades y expectativas.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.

XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
UR 330 / ECCO 2017



92



95 ≥; 88 ≤

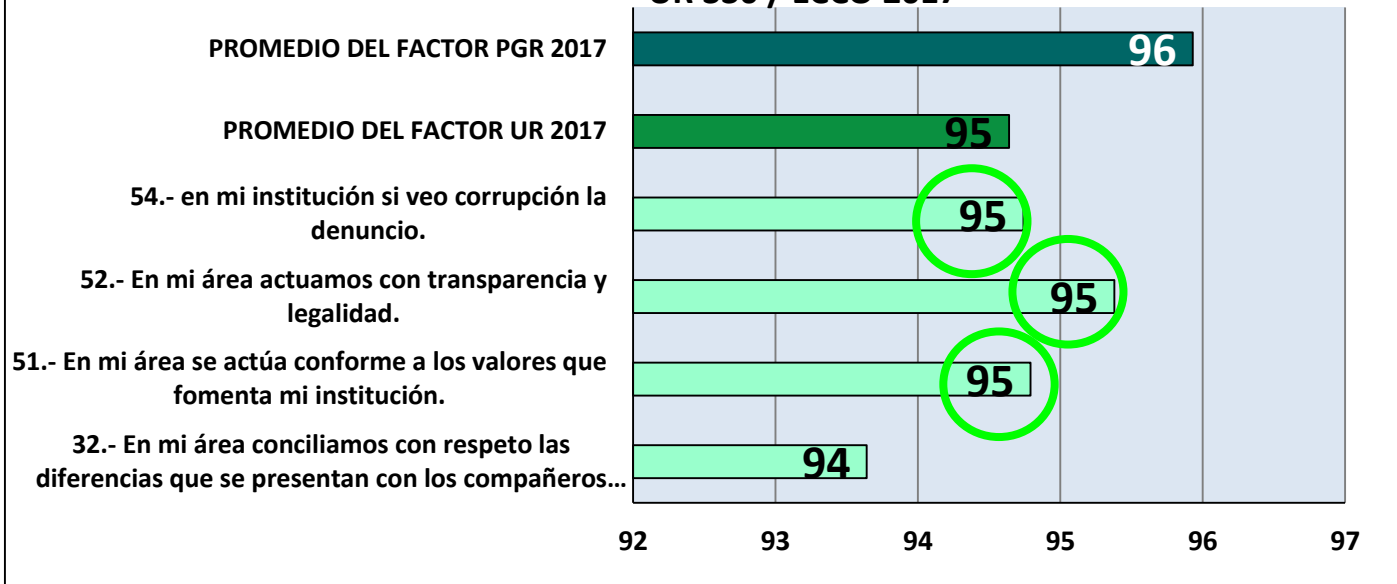
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Procuraduría General de la República, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

95



XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
UR 330 / ECCO 2017

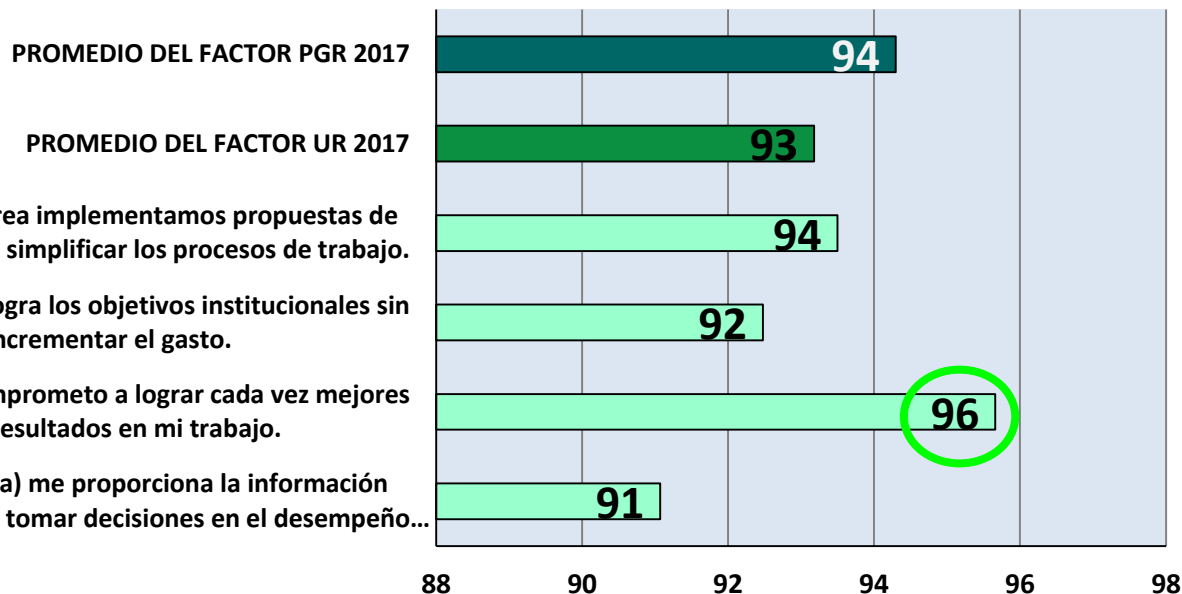


95 ≥; 88 ≤

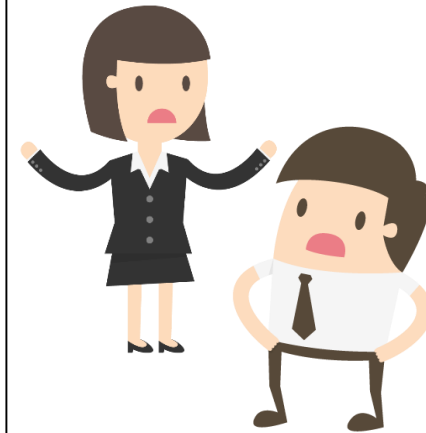
Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Procuraduría General de la República, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía, denuncian la corrupción si llegan a detectarla y sienten que en su Institución se actúa conforme a valores.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.

XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
UR 330 / ECCO 2017



93



95 ≥; 88 ≤

La Institución está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la PGR.

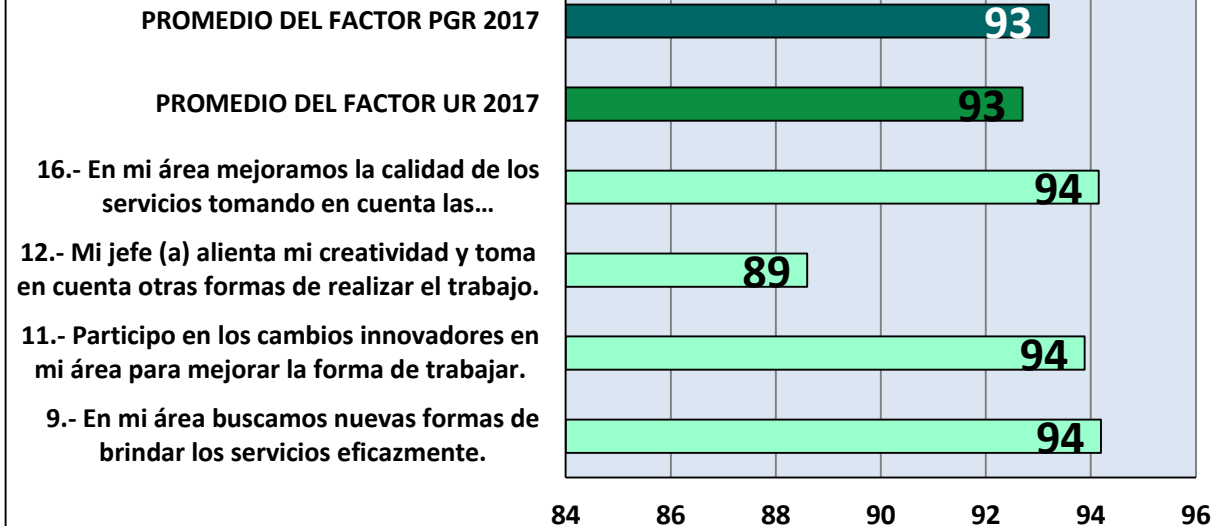
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

93



95 ≥; 88 ≤

XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR 330 / ECCO 2017



Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la PGR.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.)

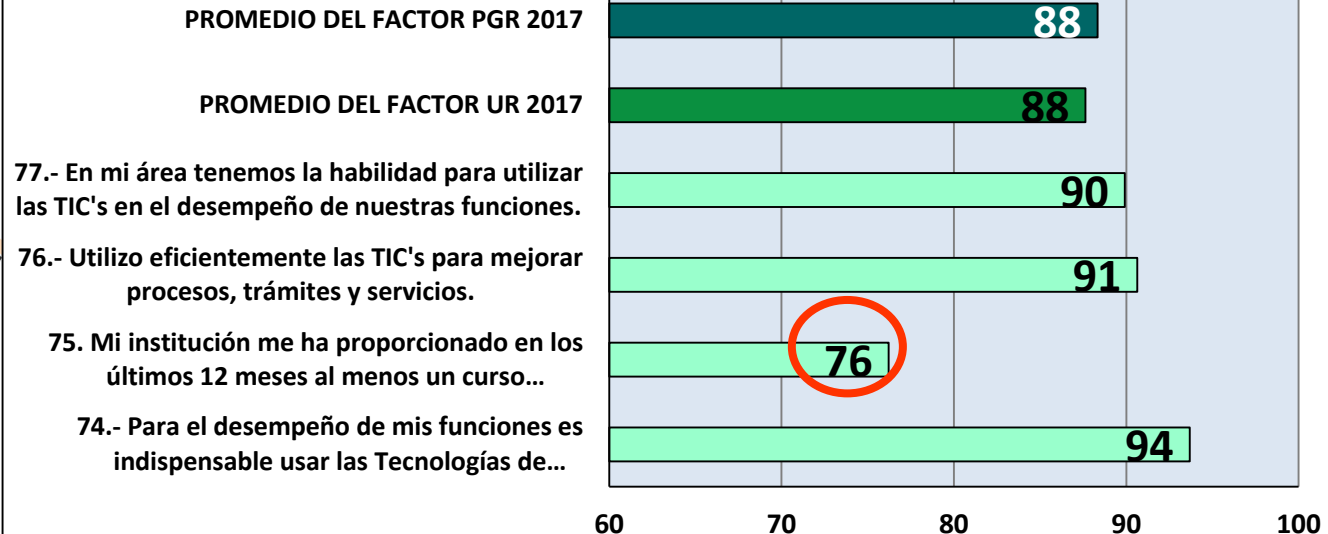
88



95 ≥; 88 ≤

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)

UR 330 / ECCO 2017

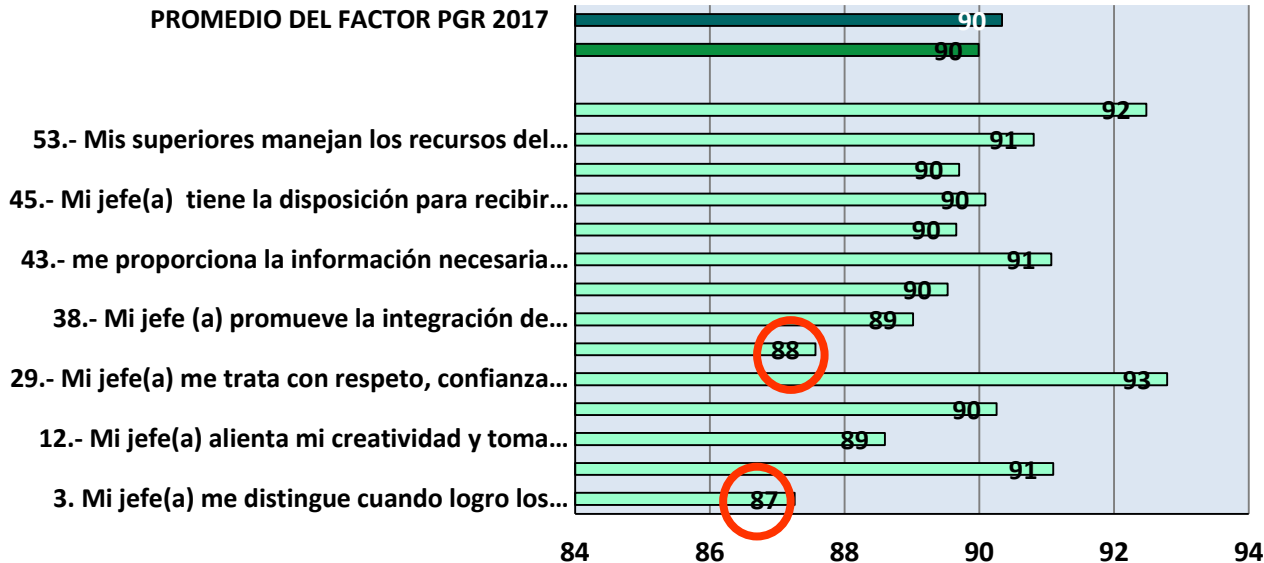


La percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación para el buen desempeño de sus funciones.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes (as) y mandos superiores.

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR 330 / ECCO 2017

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017



90



95 ≥; 88 ≤

El personal de la Delegación Estatal Durango, siente que sus jefas o jefes los tratan con respeto, confianza y sin discriminación. Sin embargo, sienten que falta que se les distinga cuando logran los objetivos esperados.

Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

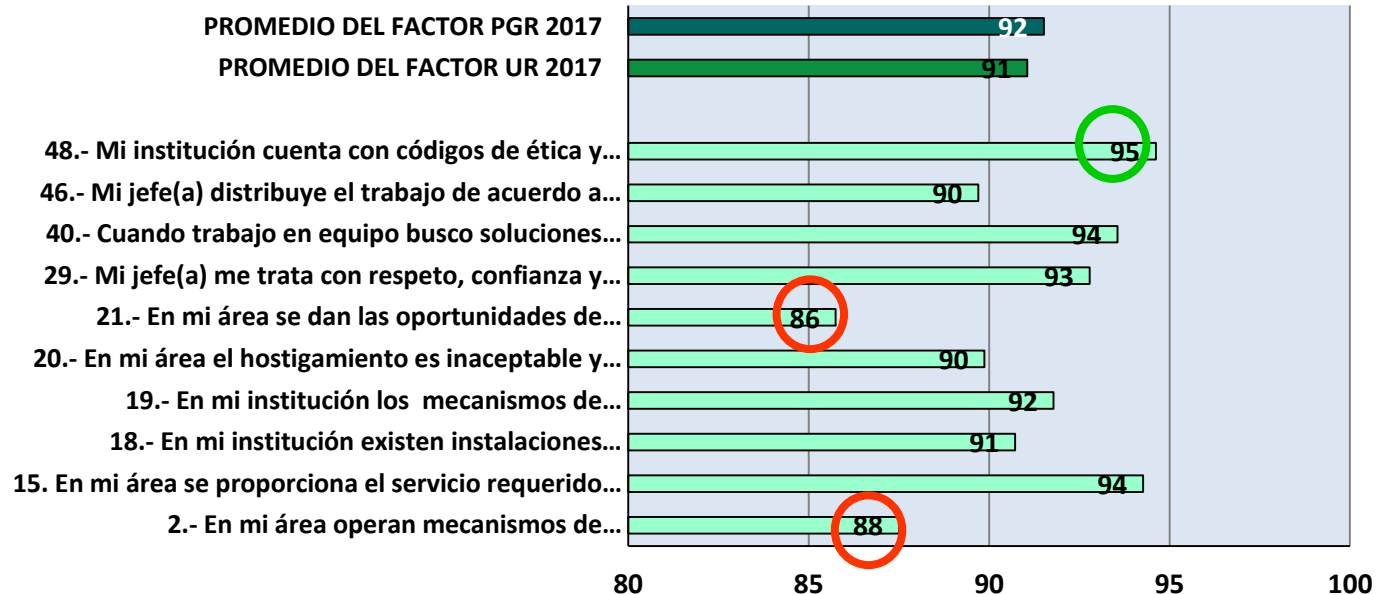
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

91



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

UR 330 / ECCO 2017



95 ≥; 88 ≤

Este factor fractal muestra a la Delegación Estatal Durango cumple con los principios establecidos en el Código de ética de la Institución, el cual incorpora explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación. Las y los servidores públicos que respondieron la encuesta, opinan también que es necesario que en su área de trabajo se den las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.

Factor Específico por Ramo (FER)

91



ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017 UR 330 / ECCO 2017



95 ≥; 88 ≤

De manera gratificante para la Institución, las y los encuestados opinan que en su área se aprovecha el 100% del tiempo laboral, en el desempeño de sus funciones; sin embargo consideran que es necesario que el proceso de separación de las y los servidores públicos en la Institución, se lleve a cabo con reglas claras.

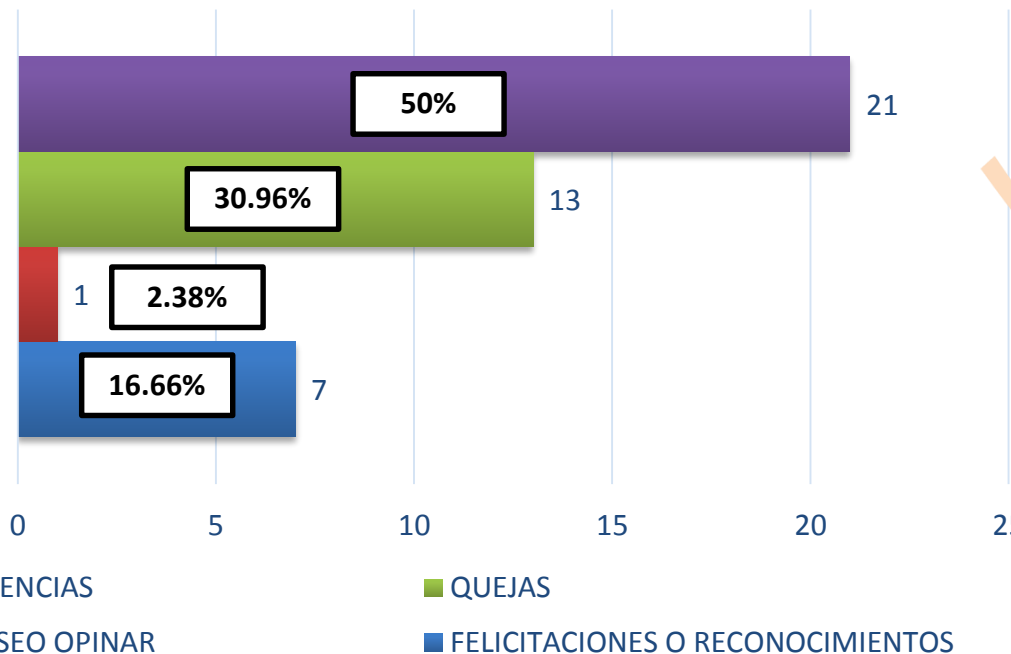
2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS UR 330 / ECCO 2017



COMENTARIOS



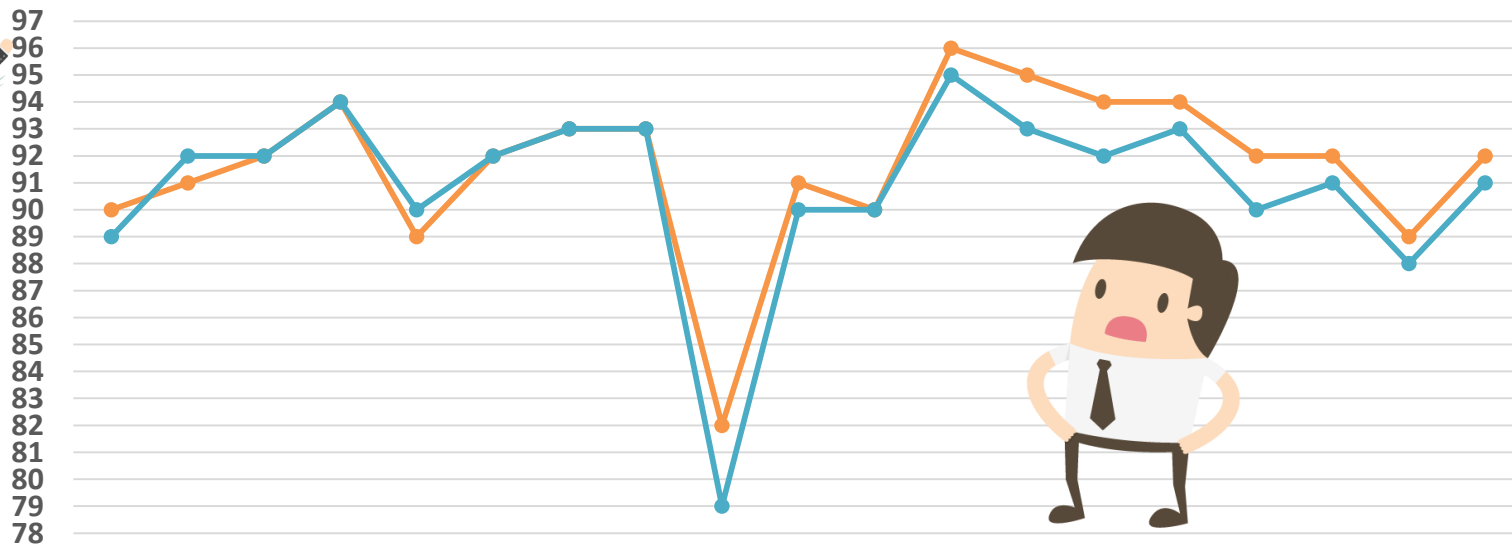
Los comentarios que las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República expresaron fueron **2,593** en total, de los cuales 1,151 (44%) se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. En el caso de los participantes de la Delegación Durango, se recibieron total **42 COMENTARIOS**, los cuales se desglosan de la siguiente manera: **7 FELICITACIONES O RECONOCIMIENTOS (16.66%)**, **1 NO DESEO OPINAR (2.38%)**, **13 QUEJAS (30.96%)** Y **21 SUGERENCIAS (50%)**; dichos comentarios también serán contemplados de manera muy objetiva para la elaboración correspondiente de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional.

3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

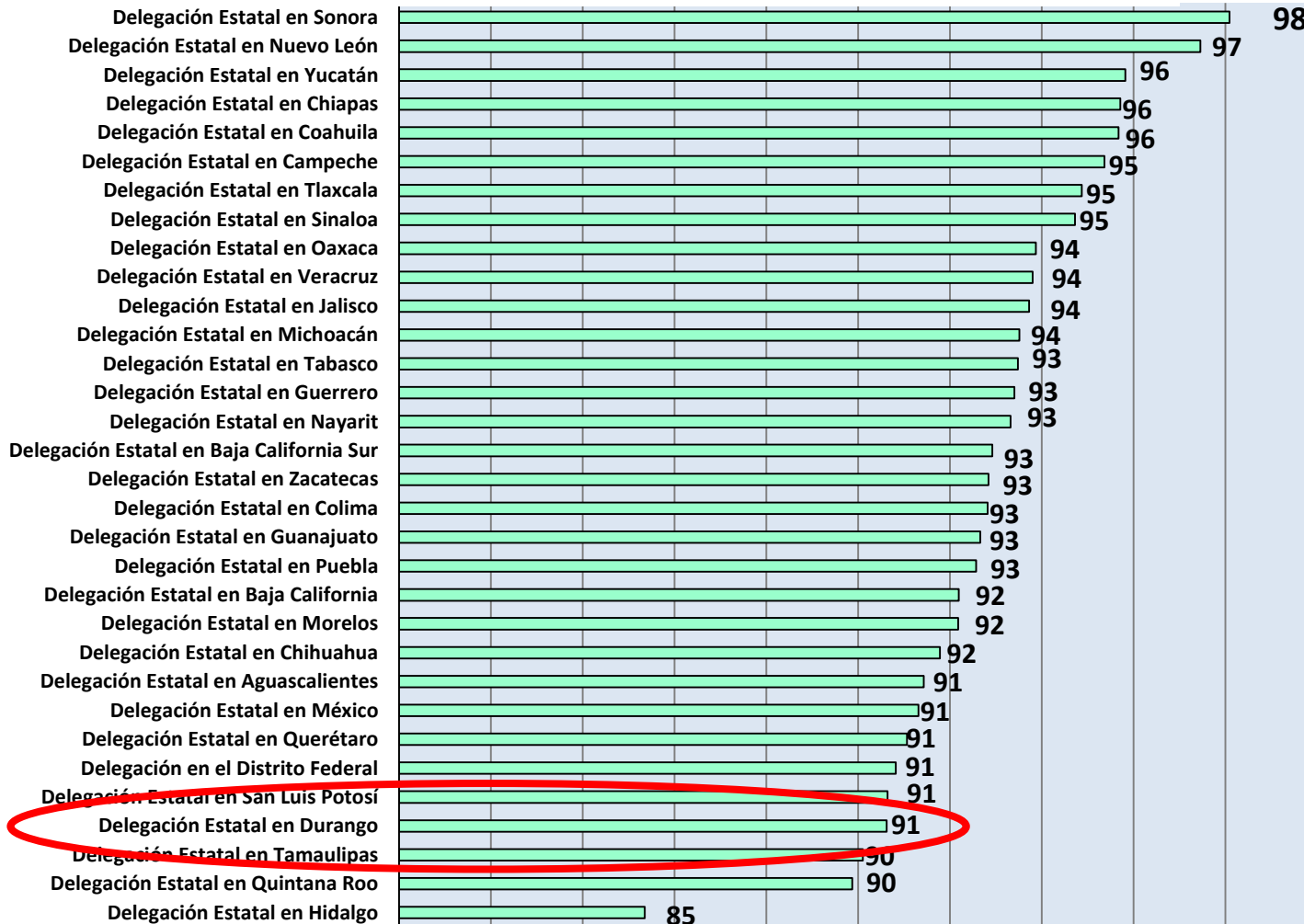
Comparativo PGR-UR 330 / 2017



— PGR — UR 330

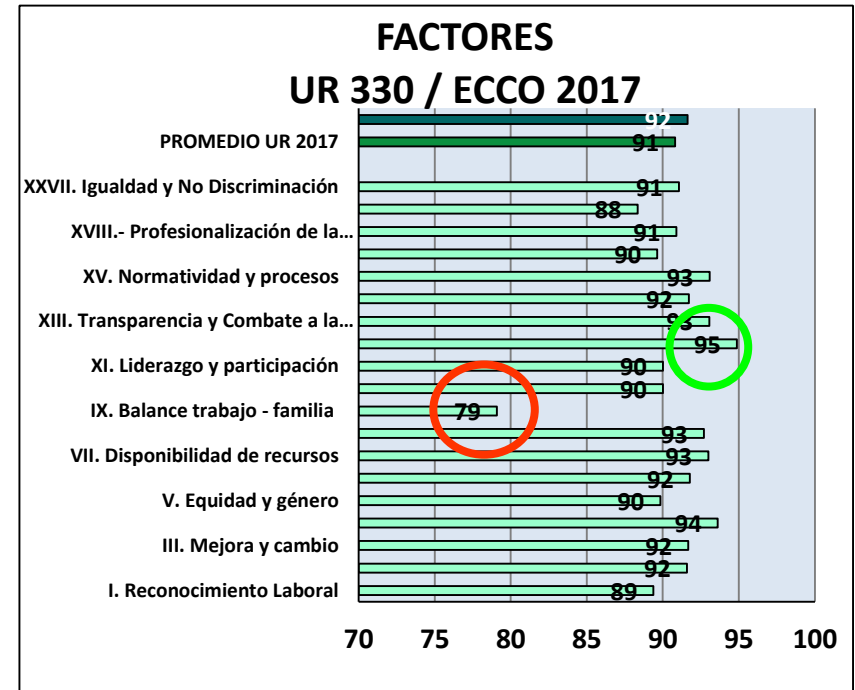
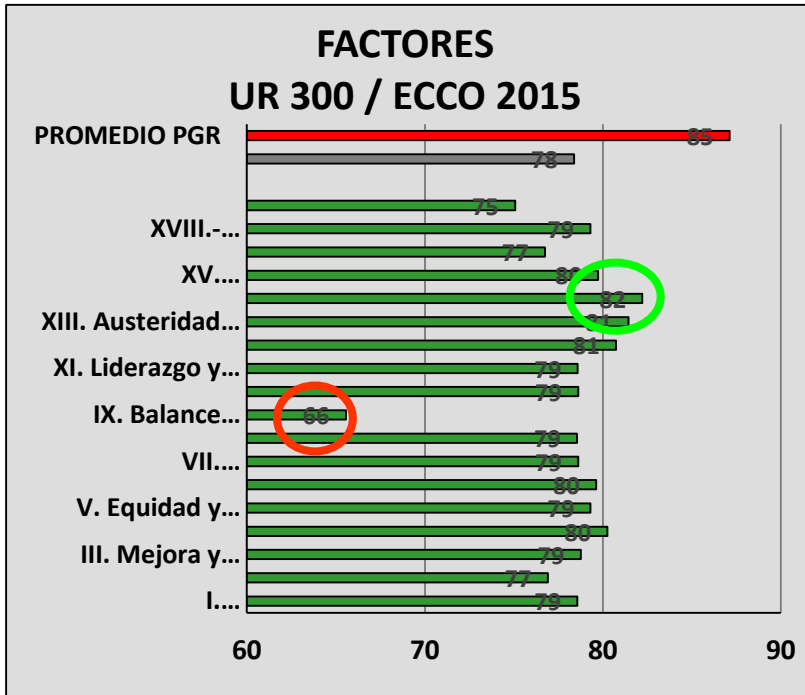


ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



En la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017, la Delegación Durango ocupó el 29 en el Índice Promedio de Delegaciones Estatales, debido al promedio que obtuvo con una puntuación de 91, en comparación con el año 2016, se logró incrementar la participación de las y los servidores públicos, al igual que la puntuación en 10 puntos, ya que en 2016 fue de 81, quedando en el lugar 31 a nivel nacional en aquel año.

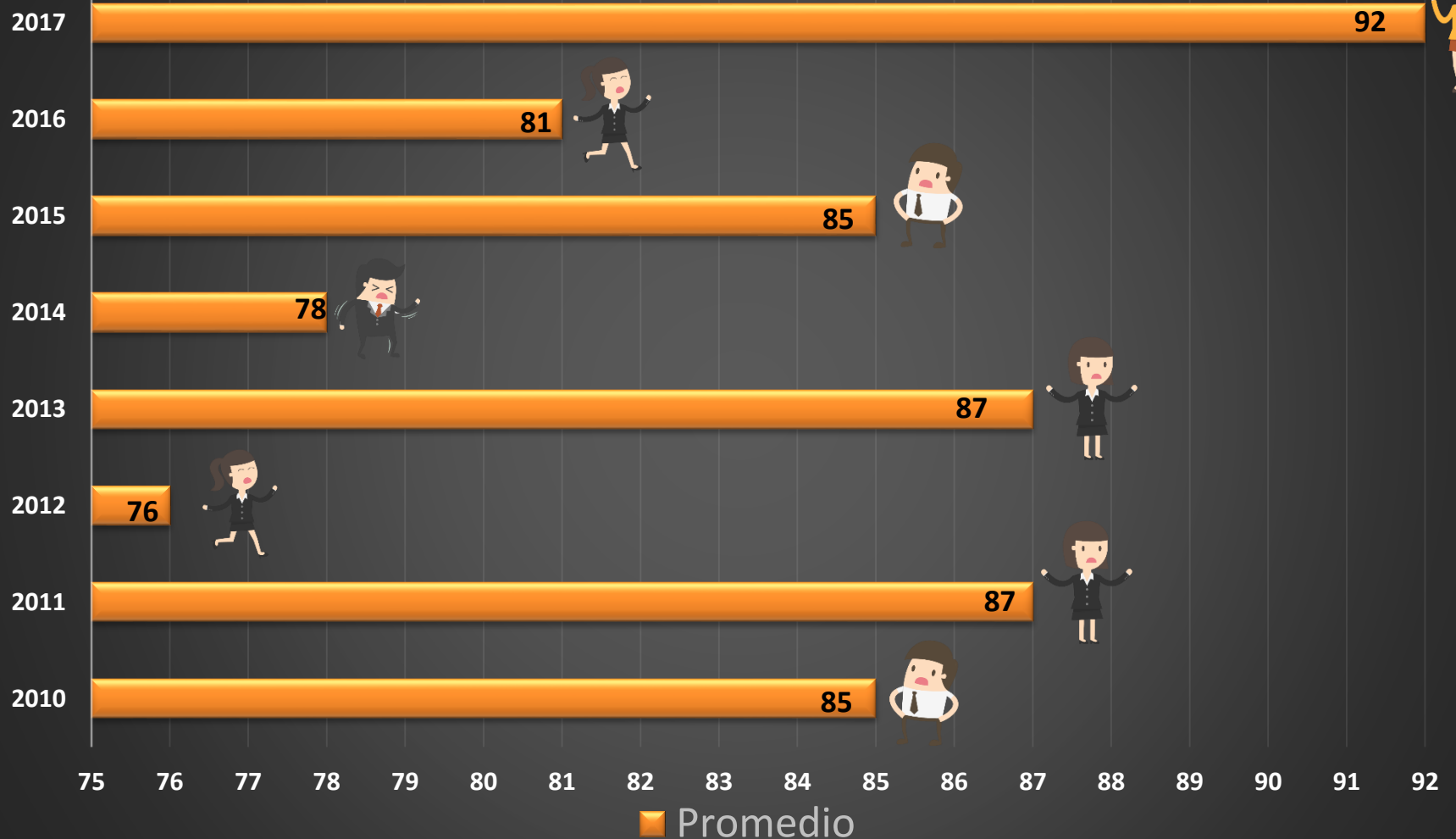
3.2. Resultados Delegación Durango 2017 Vs. Años anteriores



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Delegación Estatal Durango en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia con 13 puntos arriba para 2017 y en el de Liderazgo y participación con 16 puntos arriba.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo años anteriores



3.3. 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 2017 es:

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

$$\frac{33 \text{ Acciones cumplidas}}{33 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. ADAPTABLE AL ENTORNO

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

Factor 39. ADAPTABLE AL CIUDADANO

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

Factor 40. COLABORATIVA

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

Factor 41. EFICIENTE

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

Factor 42. EQUILIBRADA

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

Factor 46. INCLUSIVA

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

Factor 47. MOTIVADA

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

Factor 48. ORGANIZADA

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

Factor 49. ÍNTEGRA

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

Factor 50. PROFESIONAL

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

Factor 52. LIDERAZGO INTEGRAL

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

Factor 53. COOPERACIÓN

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

Factor 54. ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO

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

Factor 55. EQUIDAD DE GÉNERO

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

Factor 56. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

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

Factor 57. INTEGRIDAD

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

Factor 58. INTERÉS PÚBLICO

1 cumplida
1 programada

$$\times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 59. LIDERAZGO

1 cumplida
1 programada

$$\times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 60. RENDICIÓN DE CUENTAS

1 cumplida
1 programada

$$\times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 61. RESPETO

1 cumplida
1 programada

$$\times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 62. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

1 cumplida
1 programada

$$\times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 63. TRANSPARENCIA

1 cumplida
1 programadas

$$\times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (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 Estatal Durango, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 88 puntos o menores.

$95 \geq; 88 \leq$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

330	DELEGACIÓN ESTATAL DURANGO
-----	----------------------------

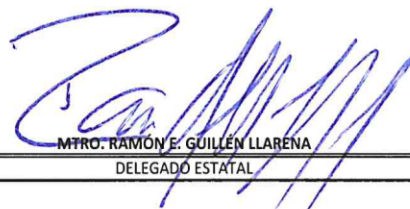
FACTOR

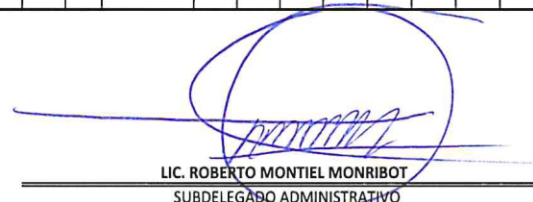
F A C T O R 1: I. Reconocimiento Laboral
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Establecer mecanismos de reconocimiento para el personal con igualdad y sin discriminación, reconocer a las y los servidores públicos por el desempeño de sus funciones en sus áreas.



No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018											
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Elaborar carteles de felicitaciones al personal por su desempeño y con frases motivacionales relativas al trabajo.	Mandos superiores y medios	Materiales	6 meses	E	Operativos y enlaces	P	X	X	X	X	X	X					
					O		X	R										
2	Realizar talleres y actividades en coordinación con la enlace de equidad de género, a fin de que el personal trabaje en equipo y sin discriminar a nadie por su sexo o nivel jerárquico.	Mandos superiores y medios, enlace de equidad de género.	Documentales, materiales y de vinculación.	9 Meses	E	Todo el personal	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
					O		X	R										
3	Elaborar reconocimientos mensuales en el sentido de: "EMPLEADO DEL MES", publicándolos en el periódico mural y entregándolos al personal seleccionado de acuerdo al desempeño de sus funciones, disciplina, puntualidad, logro de metas, etc.	Departamento de recursos Humanos, Mandos superiores y medios	Materiales	9 Meses	E	Operativos y enlaces	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
					O		X	R										


 MTR. RAMÓN E. GUILLEN LLARENA
 DELEGADO ESTATAL


 LIC. ROBERTO MONTEL MONRIBOT
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

330	DELEGACIÓN ESTATAL DURANGO
-----	----------------------------

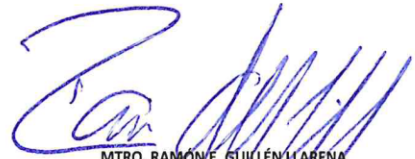
FACTOR

F A C T O R 5: V. Equidad y género

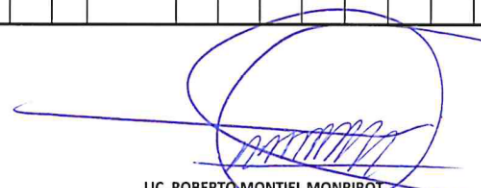
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Invitar y alentar al personal a que se desarrollen y crezcan profesionalmente dentro de la Institución.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		P	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					O			R												
1	Difundir mediante circulares, periódico mural y correo electrónico, las convocatorias de la Institución para ser personal de Servicio de Carrera y de ascensos y/o promociones dentro de la misma Delegación Estatal.	Departamento de Recursos Humanos	Documentales y electrónicos	9 meses			Todo el personal		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



MTRO. RAMÓN E. GUILLÉN LLARENA
 DELEGADO ESTATAL



LIC. ROBERTO MONTIEL MONRIBOT
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

330	DELEGACIÓN ESTATAL DURANGO
-----	----------------------------

FACTOR

F A C T O R 9: IX. Balance trabajo - familia
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar la integración familiar, respetar horarios de trabajo y tener flexibilidad en permisos, licencias y horario laboral e informar sobre la prestación de guarderías.
--


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
					X															
1	Autorizar y otorgar al personal que lo solicite, los permisos correspondientes tales como licencias de paternidad, cuidados maternos, días económicos, días festivos y demás aplicables en la normatividad	Mandos superiores y medios	Documental	9 meses	E		Todo el personal	P												
					O	X		R	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
2	Establecer roles de guardias, tomando en cuenta el desempeño de las y los servidores públicos y el cumplimiento de las metas y la estadística de cada una de las áreas, a fin de otorgar tardes libres o dar salida 1 hora antes de la habitual, al igual otorgar sábados de descanso.	Mandos superiores y medios	Humanos	9 meses	E		Todo el personal	P												
					O	X		R	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
3	Realizar un evento de fin de año en el que puedan participar las familias de las y los servidores públicos, organizar torneos de competencias deportivas en los cuales las familias se integren y participen.	Mandos superiores y medios	Humanos	3 meses	E	X	Todo el personal	P		X				X						X
					O			R												
4	Facilitar a las y los servidores públicos que lo requieran, las constancias laborales para guardería, así como las horas de permiso que requieran en los procesos de adaptación e incorporación a guardería.	Mandos superiores y medios	Humanos	3 meses	E	X	Todo el personal	P		X				X						X
					O			R												
5	Publicar en el periódico mural, elaborar una circular y enviarla mediante correo electrónico con información inherente a la prestación de guarderías a la que tienen derecho las y los servidores públicos.	Mandos superiores y medios	Humanos, documentales y electrónicos	9 meses	E	X	Todo el personal	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R												

Mtro. RAMÓN E. GUILLÉN LLARENA
 DELEGADO ESTATAL


LIC. ROBERTO MONTIEL MONRIBOT
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



PGR
PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

330	DELEGACIÓN ESTATAL DURANGO
-----	----------------------------


FACTOR

F A C T O R 10: X. Colaboración y trabajo en equipo
--

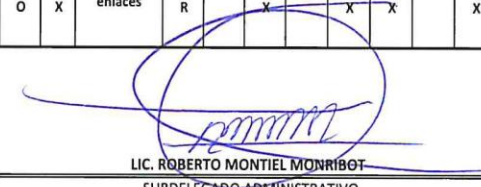
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Integrar al personal y lograr cumplir objetivos mediante trabajo en equipo.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					1	Solicitar a la Dirección General de Formación Profesional cursos enfocados a la motivación del personal y de trabajo en equipo.		Dirección de Formación Profesional	Capacitación, Humanos y Materiales	3 meses			Todo el personal	P			X		
					O			R											
2	Impartir platicas motivacionales y dinámicas de integración al personal.	Mandos superiores y medios	Capacitación, Humanos y Materiales	6 meses			Operativos y enlaces	P											
					O	X		R		X		X	X			X	X		X



MTRO. RAMÓN E. GUILLEN LLARENA
DELEGADO ESTATAL



LIC. ROBERTO MONTEL MONRIBOT
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

330	DELEGACIÓN ESTATAL DURANGO
-----	----------------------------

FACTOR

F A C T O R 11: XI. Liderazgo y participación

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Practicar un liderazgo integral para fomentar el trabajo en equipo, la motivación , el desarrollo profesional y la participación.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Elaborar carteles de felicitaciones al personal por su desempeño y con frases motivacionales relativas al trabajo.	Mandos superiores y medios	Materiales	9 meses	E	X	Personal operativo y secretarial	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O															
2	Instalar un buzón de quejas, sugerencias, comentarios y felicitaciones	Departamento de Recursos Humanos	Materiales	9 meses	E	X	Todo el personal	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O															
3	Realizar reuniones de trabajo en cada una de las áreas, en las que se establezcan las metas, se tomen acuerdos, se informen resultados y se realicen debates con sugerencias y comentarios para mejorar las áreas de oportunidad que existan.	Mandos superiores y medios	Documentales	3 meses	E		Mandos	P												
					O	X		R	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

MTR. RAMÓN E. GUILLÉN LARENA
 DELEGADO ESTATAL

LIC. ROBERTO MONTIEL MONRIBOT
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

330	DELEGACIÓN ESTATAL DURANGO
-----	----------------------------

FACTOR

F A C T O R 14: XIV. Enfoque a resultados y productividad
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Desarrollar el potencial de las y los servidores públicos de ésta Delegación Estatal.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Solicitar a la Dirección General de Formación Profesional que se programen e impartan cursos enfocados a la motivación del personal, liderazgo, coaching y mentoring, trabajo en equipo, las 5 "Ss", Comunicación interna, Madurez emocional, Relaciones interpersonales, entre otros temas similares.	Dirección de Formación Profesional, Departamento de Recursos Humanos.	Capacitación, Humanos y Materiales	9 meses	E	X	Todo el personal	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R												
2	Solicitar a la Dirección General de Formación Profesional diversos cursos presenciales con temas especializados y específicos enfocados a las distintas áreas y perfiles de puesto.	Dirección de Formación Profesional, Departamento de Recursos Humanos.	Capacitación, Humanos y Materiales	5 meses	E		Todo el personal	P												
					O	X		R		X		X		X		X		X		
3	Elaborar y enviar circulares mediante correo electrónica para invitar al personal a participar en los diversos cursos en línea establecidos por la Dirección General de Formación Profesional.	Dirección de Formación Profesional, Departamento de Recursos Humanos.	Capacitación, Humanos y Electrónicos.	9 meses	E		Todo el personal	P												
					O	X		R	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

MTRO. RAMÓN E. GUILLEN LLARENA
 DELEGADO ESTATAL

LIC. ROBERTO MONTEL MONRIBOT
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

INSTITUCIÓN

330	DELEGACIÓN ESTATAL DURANGO
------------	-----------------------------------

FACTOR

F A C T O R 18: XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la cultura de profesionalización

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
									E	O	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
										X												
1	Realizar reuniones de trabajo en cada una de las áreas, en las que se establezcan las metas, se tomen acuerdos, se informen resultados y se realicen debates con sugerencias y comentarios para mejorar las áreas de oportunidad que existan.	Mandos superiores y medios	Documentales	9 meses	E		Todo el personal	P														
					O	X		R	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
2	Difundir mediante circulares, periódico mural y correo electrónico, las convocatorias de la Institución para ser personal de Servicio de Carrera y de ascensos y/o promociones dentro de la misma Delegación Estatal.	Departamento de Recursos Humanos	Documentales y electrónicos	9 meses	E	X	Todo el personal	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R														
3	Elaborar y enviar circulares mediante correo electrónica para invitar al personal a participar en los diversos cursos en línea establecidos por la Dirección General de Formación Profesional.	Dirección de Formación Profesional, Departamento de Recursos Humanos.	Capacitación, Humanos y Electrónicos.	9 meses	E		Todo el personal	P														
					O	X		R	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			


MTRO. RAMÓN E. GUILLÉN LARENA
 DELEGADO ESTATAL


LIC. ROBERTO MONTIEL MONRIBOT
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

