

# ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

### PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DELEGACIÓN ESTATAL GUANAJUATO

<b>CRITERIO</b>	<b>Pág</b>
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	6
2. Análisis Cualitativo .....	59
3. Análisis Comparativo .....	63
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas .....	64
3.1.1. Comparación de resultados PGR Vs. UR .....	65
3.1.2. Comparativo Delegaciones Estatales PGR .....	66
3.1.3. Comparativo Histórico UR .....	67
3.2. Resultados UR 2015 Vs. 2017 .....	68
3.3. Efectividad del PTCCO 2017 .....	70
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	73
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	73
5.1. Difusión de resultados .....	73
5.2. Factor Liderazgo .....	73
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	73

En la Delegación Estatal Guanajuato, participaron entusiastamente las y los trabajadores en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017), que aplicó La Secretaría de la Función Pública (SFP), del 13 al 24 de noviembre de 2017, de manera confidencial, con el objeto de orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio de la ciudadanía.

La Delegación Estatal Guanajuato participó con 215 personas de un universo de 360, es decir el 60% de participación, 1.13 puntos porcentuales más que en 2016 (89.76%).

El resultado fue:



**Lugar 19 a nivel  
Delegacional  
93 puntos**

4 puntos más que el año anterior (89)

Como bien nos hace saber la Oficialía Mayor, a través de la Dirección General Adjunta de Servicios al Personal, 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 Delegación Estatal Guanajuato, 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 Guanajuato presenta el siguiente plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2018

- La ECCO 2017 que se aplicó en la Delegación Estatal Guanajuato, 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 la Delegación Estatal Guanajuato

## 2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

- XVIII.- Profesionalización de la Delegación Estatal Guanajuato
- XIX.-Estrés Laboral

## 7 Factores Fractales de Competencias

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

## 1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

**1 Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la Delegación Estatal Guanajuato, le corresponden los reactivos:**

Factor XXVII

- 118.- El proceso para ingresar a laborar a la Delegación Estatal Guanajuato 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 la Delegación Estatal Guanajuato, se lleva a cabo con reglas claras.
- 121.- En la Delegación Estatal Guanajuato 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 la Delegación Estatal Guanajuato se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

Los resultados muestran que la Delegación Estatal Guanajuato obtuvo un umbral superior de 97 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 85 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

97 ≥; 88 ≤

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



97 - 100



89 - 96

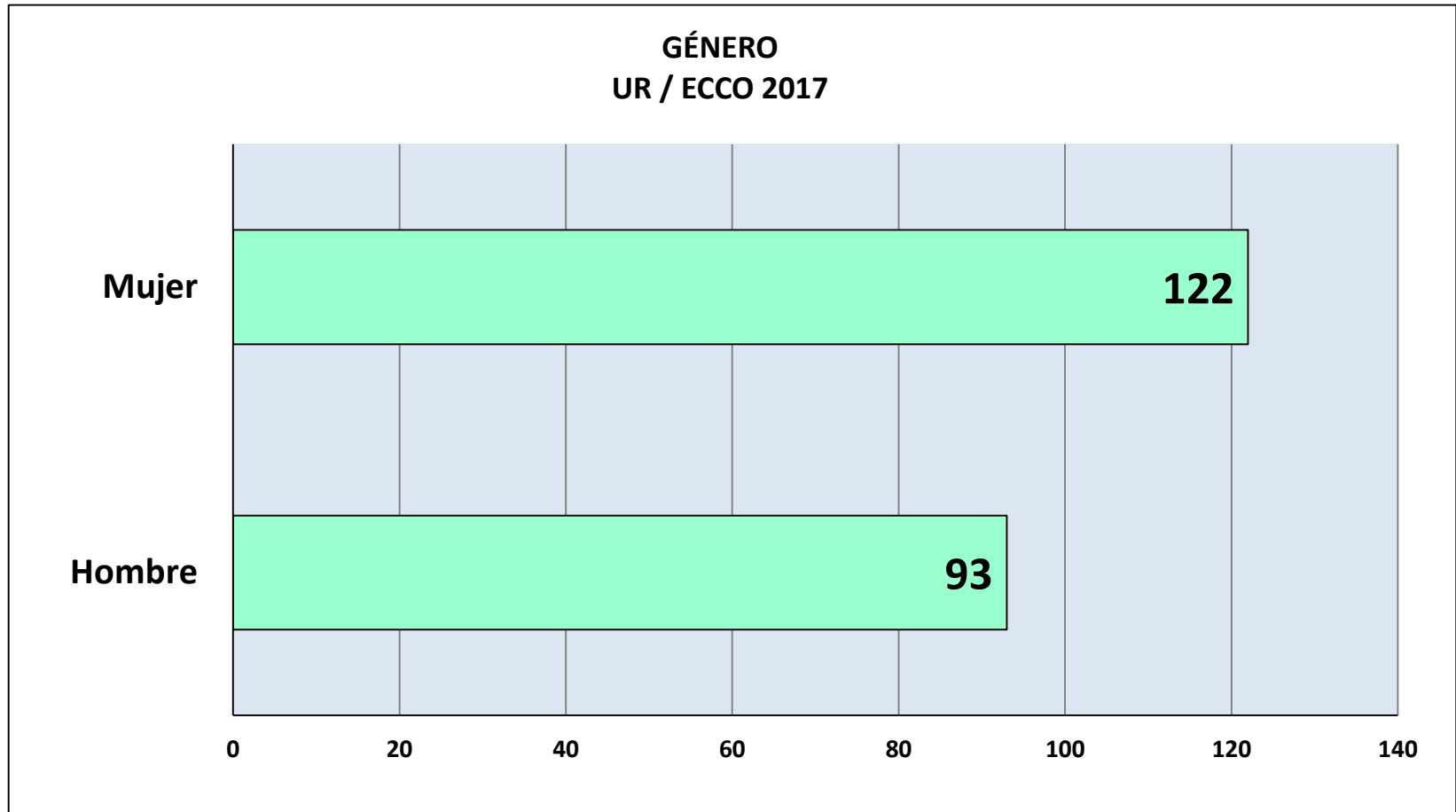


75 - 88

# 1. Análisis Cuantitativo

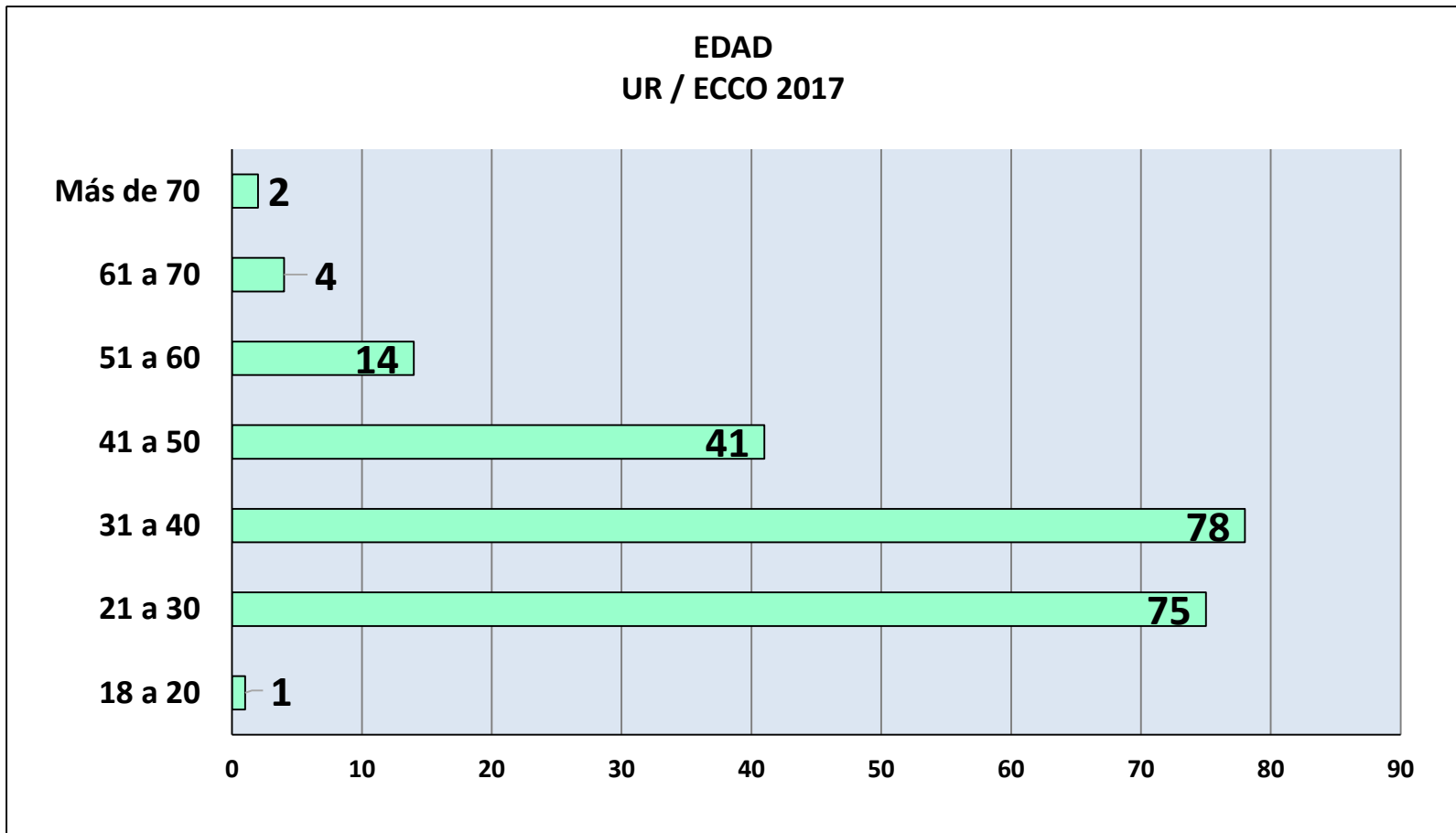


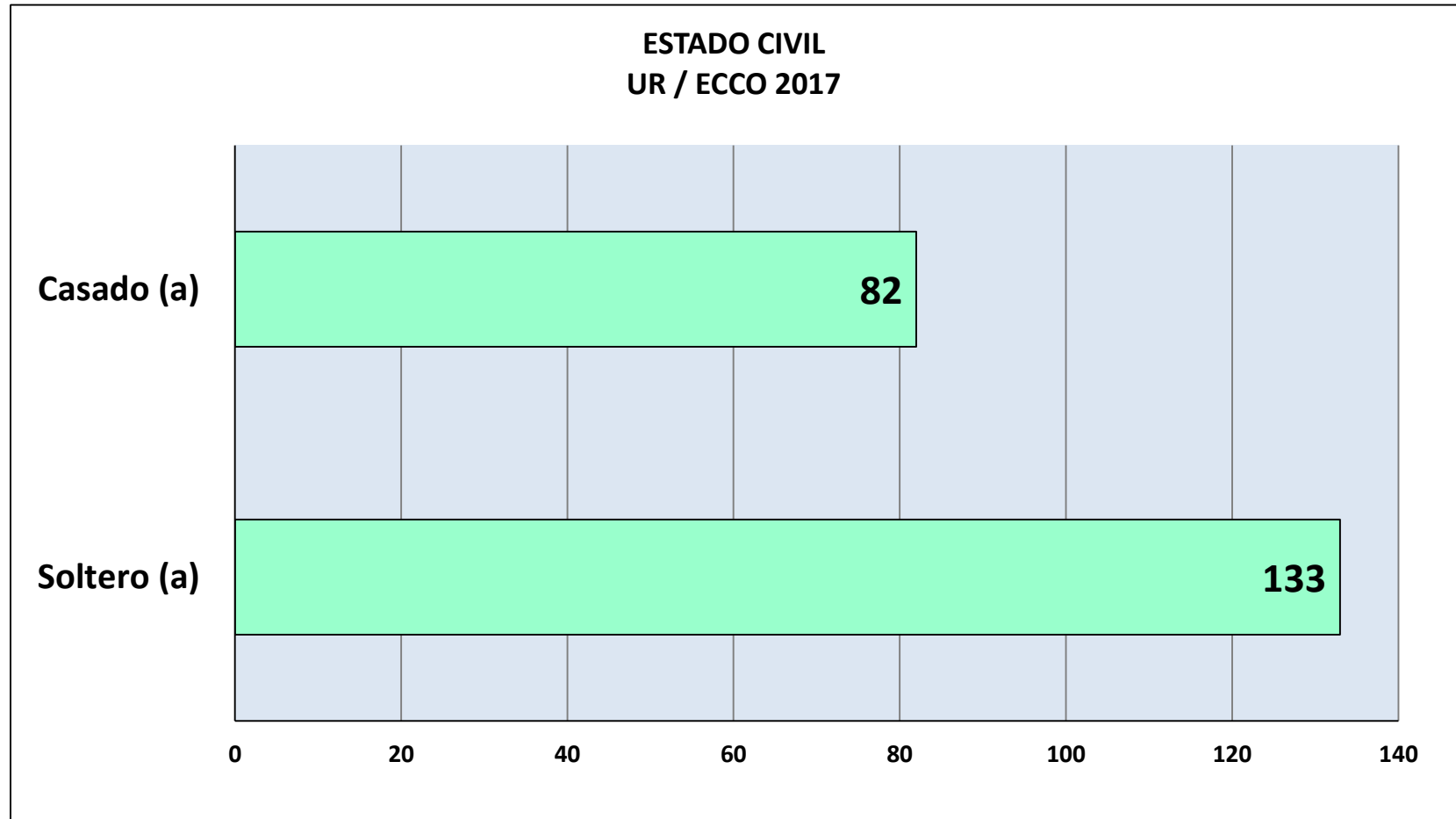
# Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 24% menor al de la mujeres.  
Tomando en cuenta que la plantilla de la Delegación está conformada en proporción contraria.

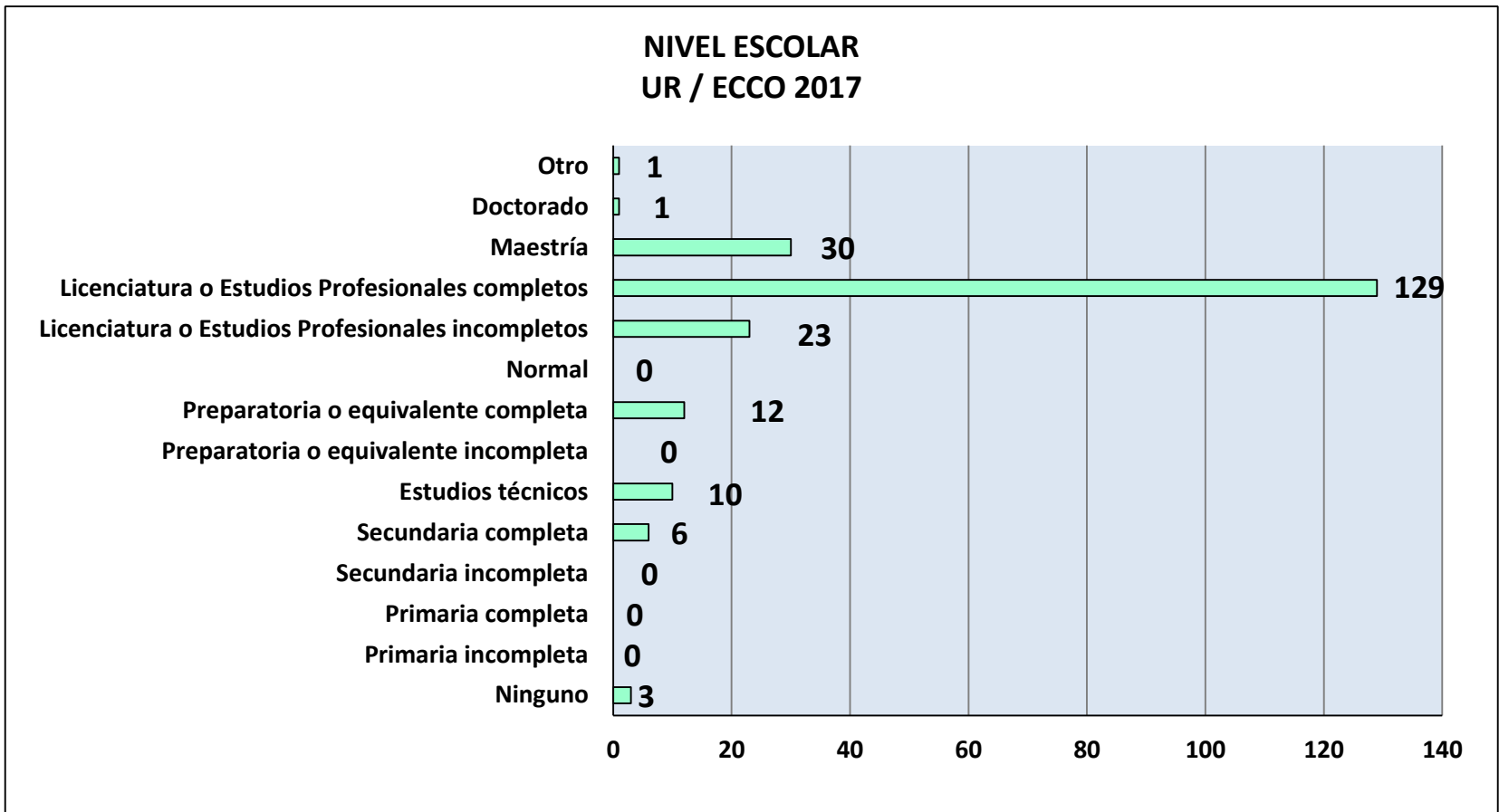
Casi 154 personas participantes en la encuesta (72%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 28% del universo total.



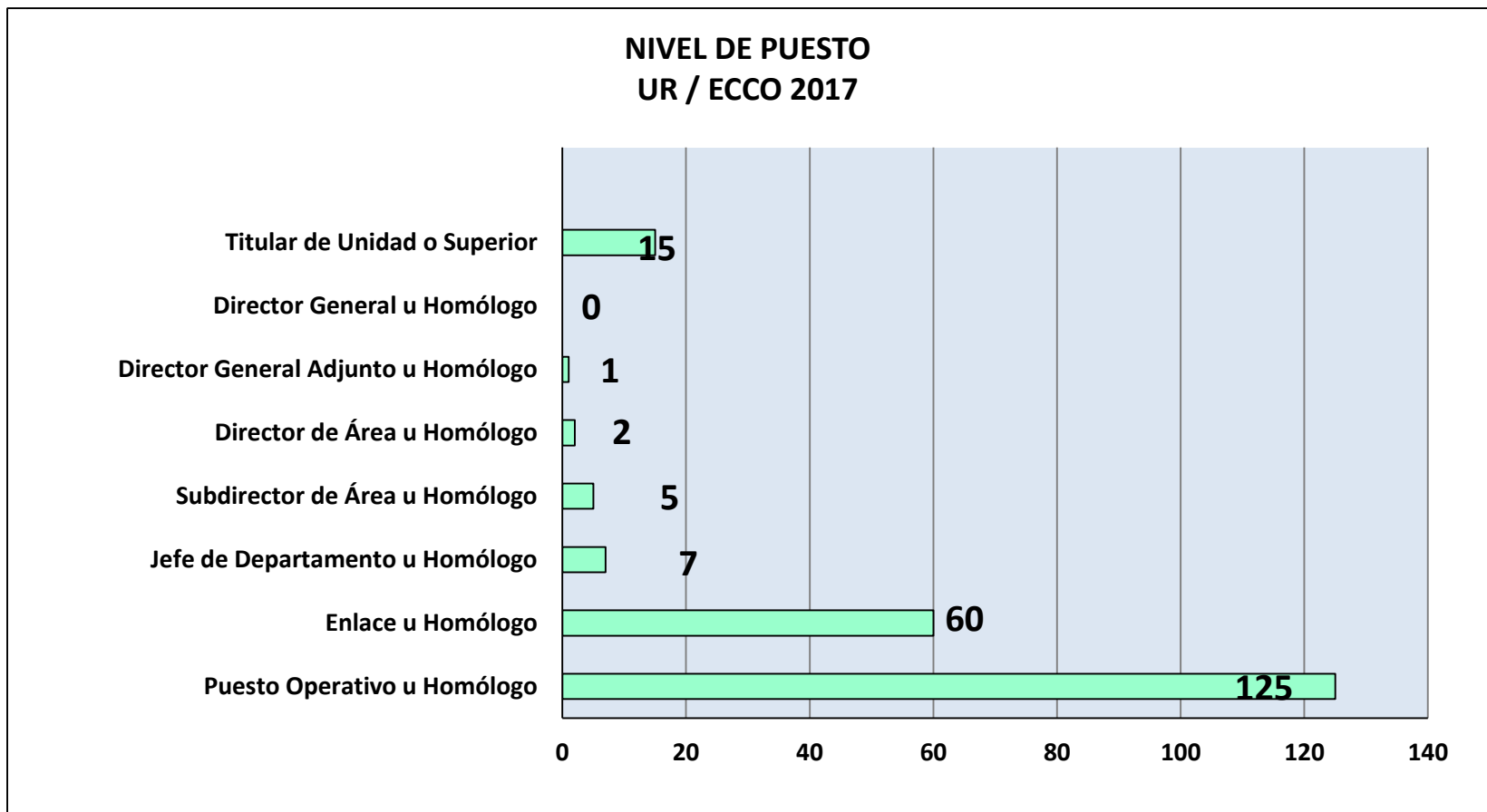


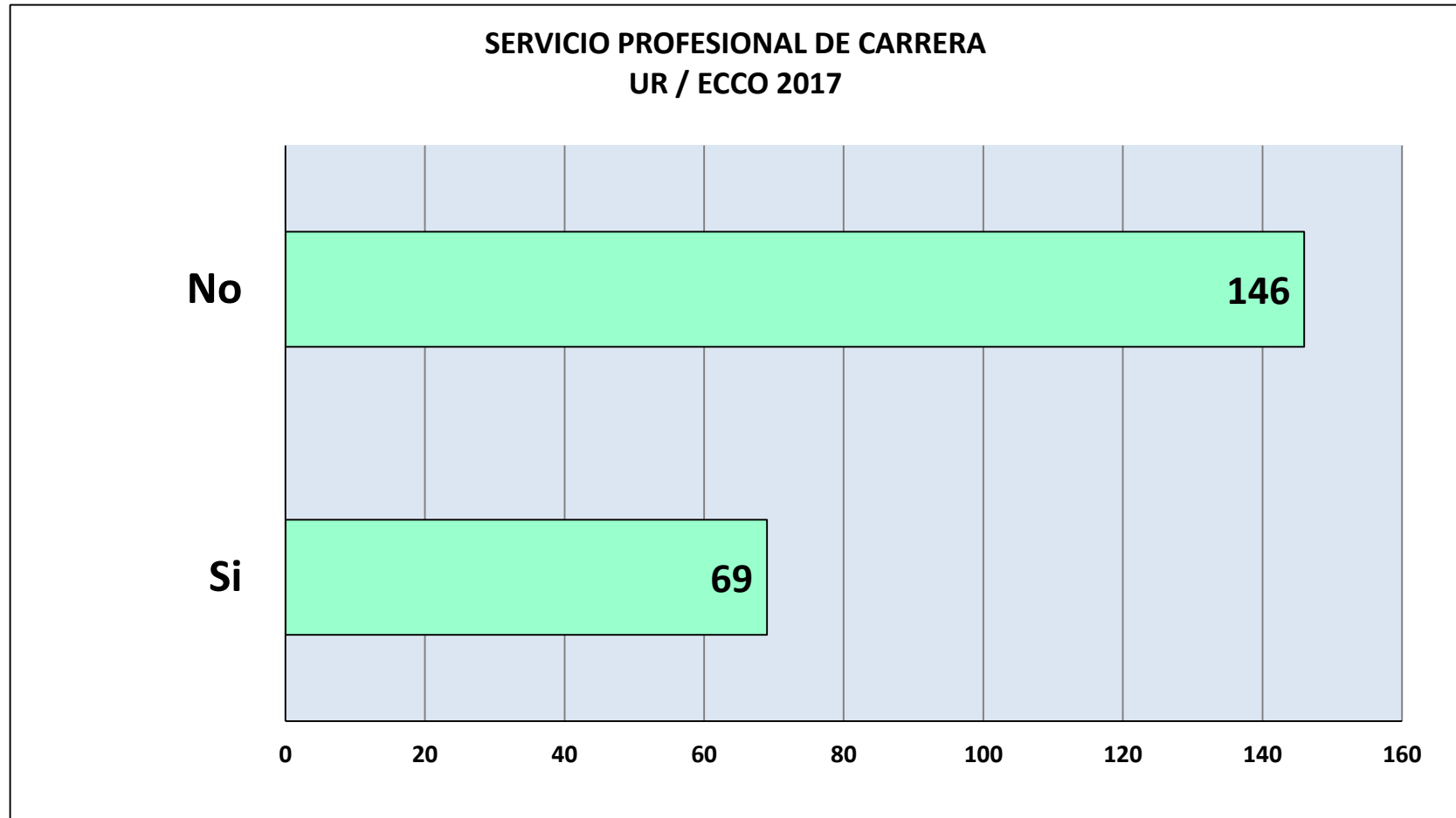
La proporción de participación entre casados (as) y solteros (as) es de cada 10, 4 son casados y 6 solteros, con respecto al total del universo (215) de participantes de la Delegación Estatal Guanajuato.

Se ha presentado una constante de 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 86% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Delegación Estatal Guanajuato.

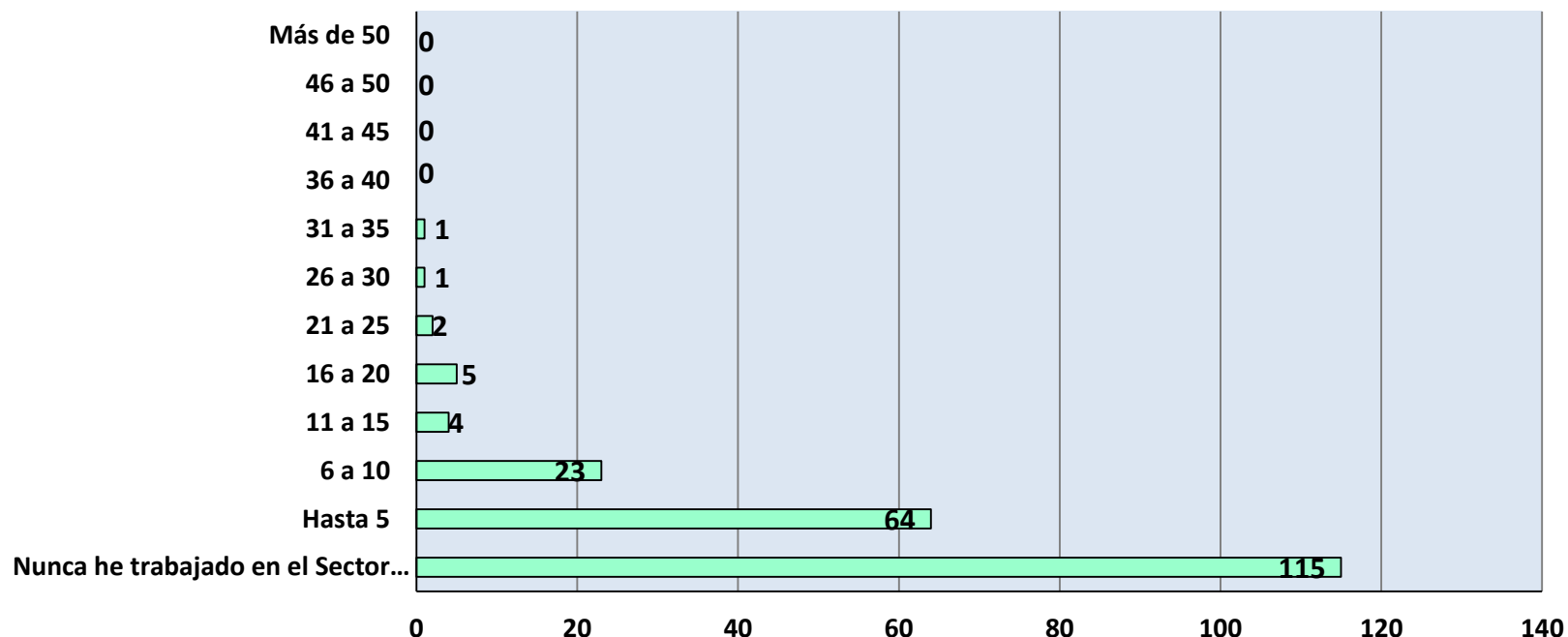




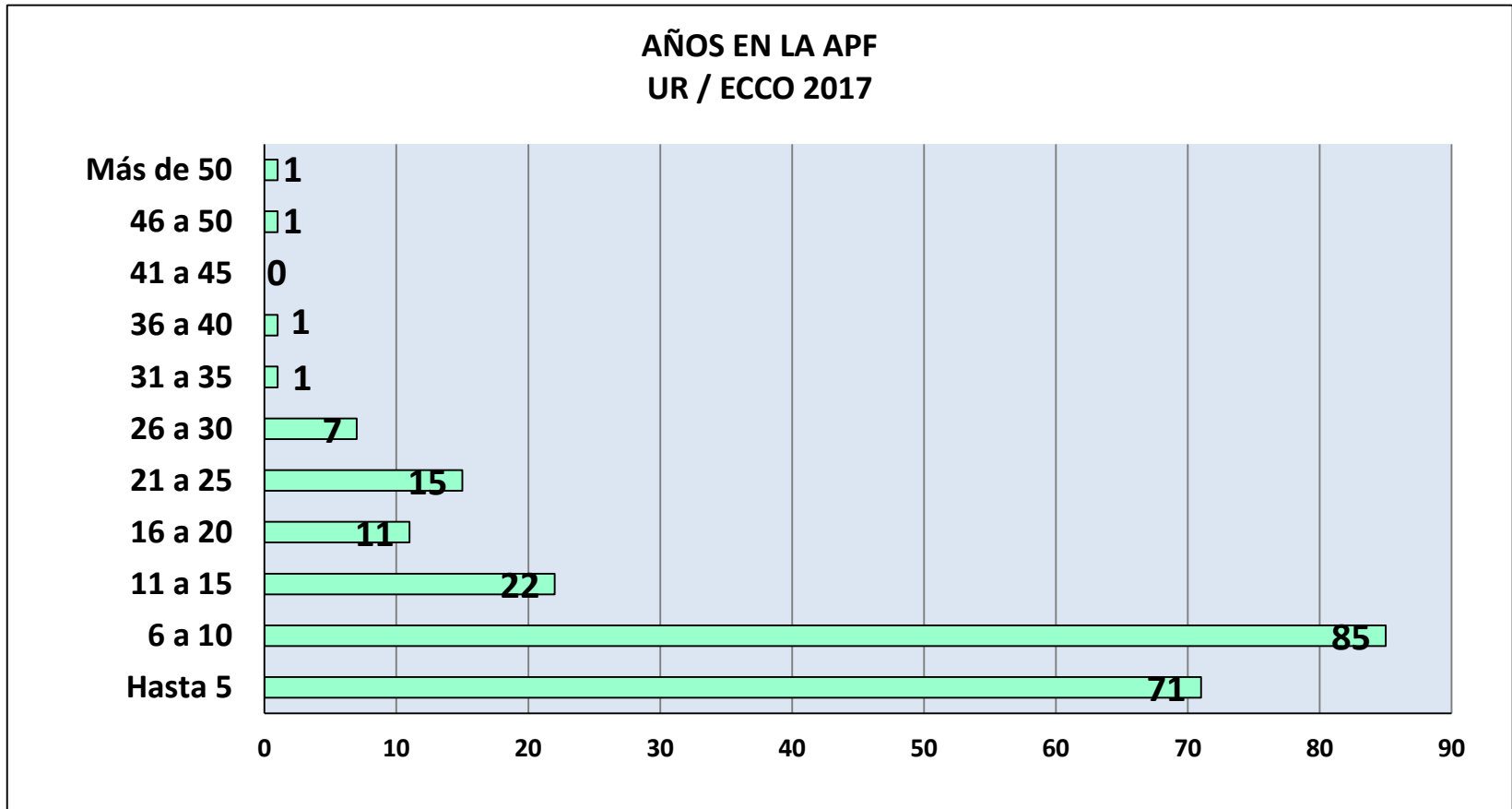
El 32% del personal de la Delegación Estatal Guanajuato que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

6 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 de la Delegación Estatal Guanajuato, presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Institución tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 4 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

**AÑOS EN LA IP  
 UR / ECCO 2017**



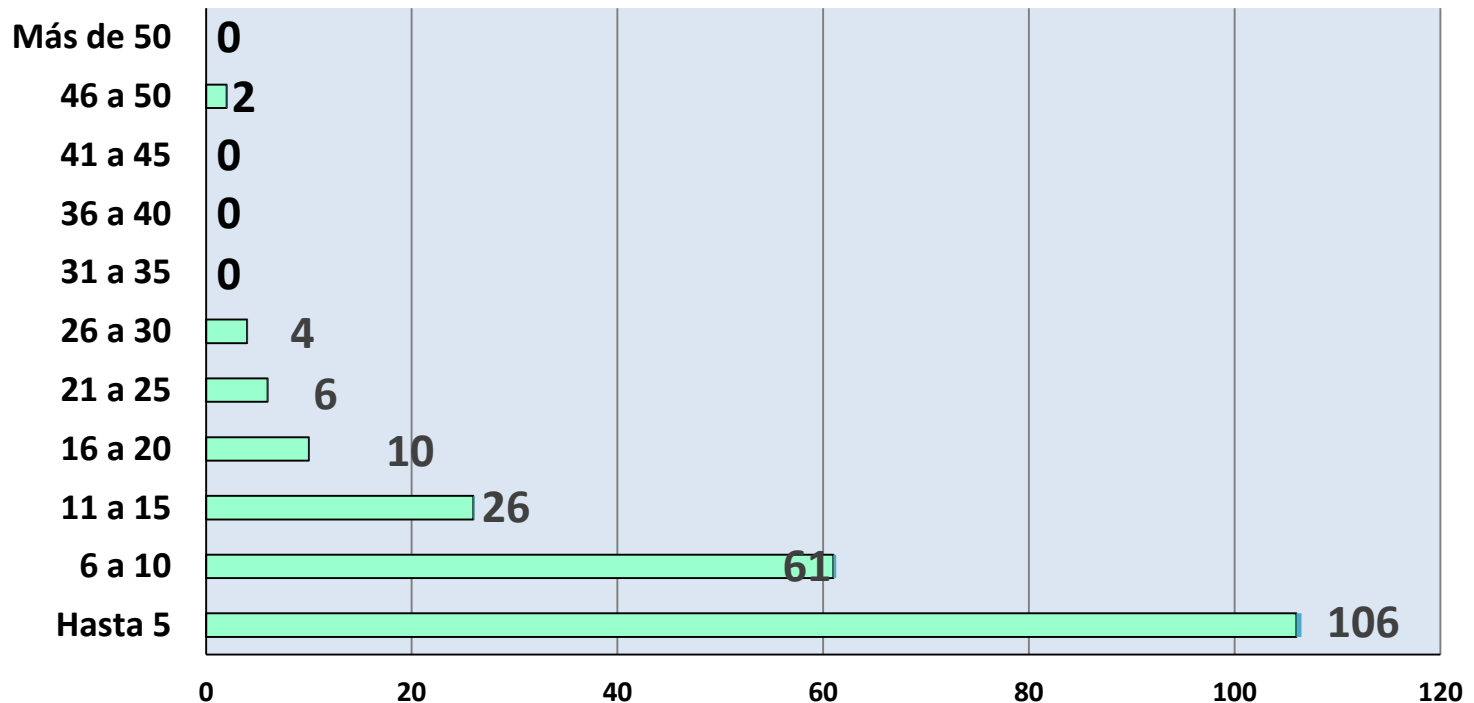


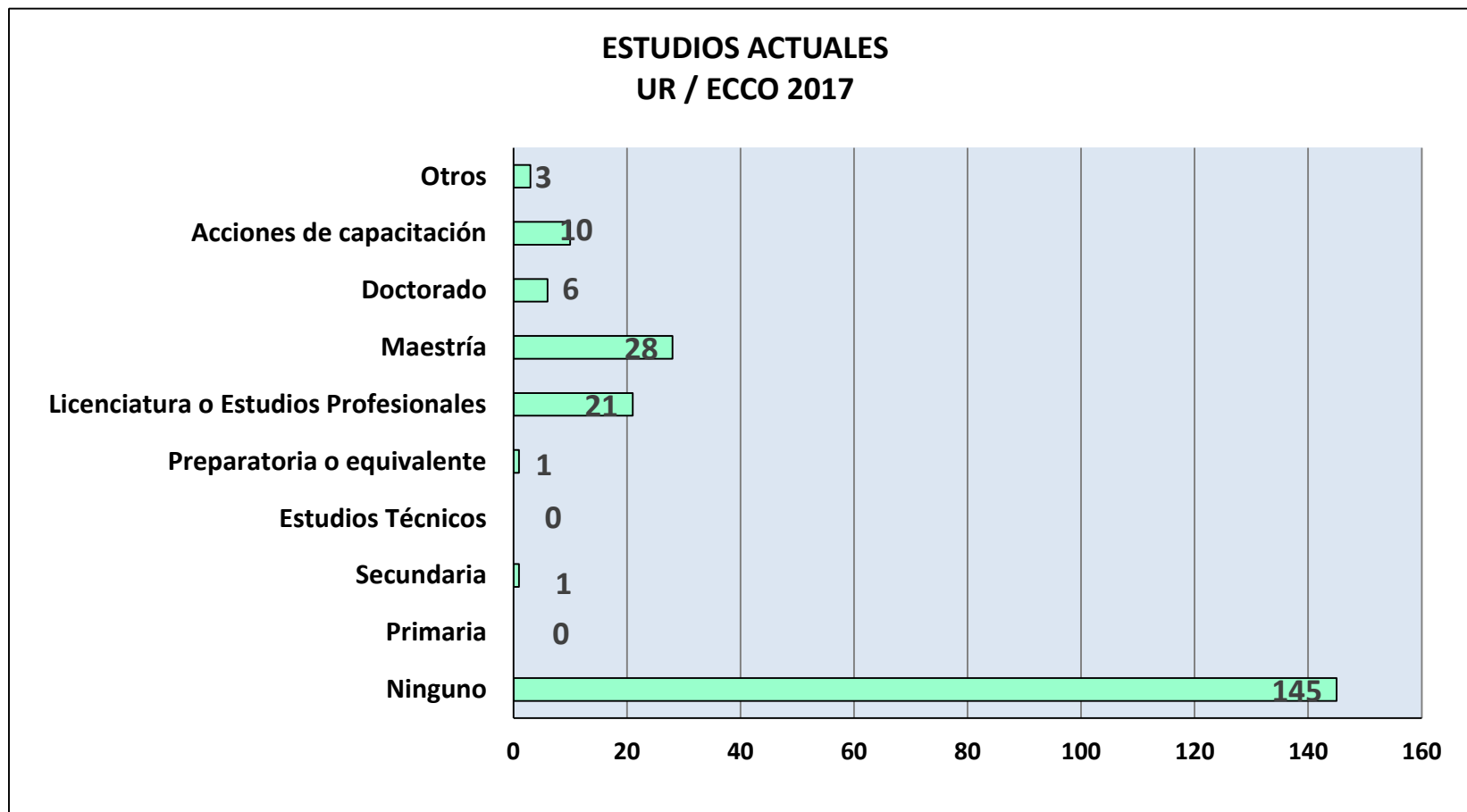


3 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Delegación Estatal Guanajuato colaboran 7 de 10 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF.

Casi 5 personas que participaron en la encuesta en la Delegación Estatal Guanajuato, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra mitad, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

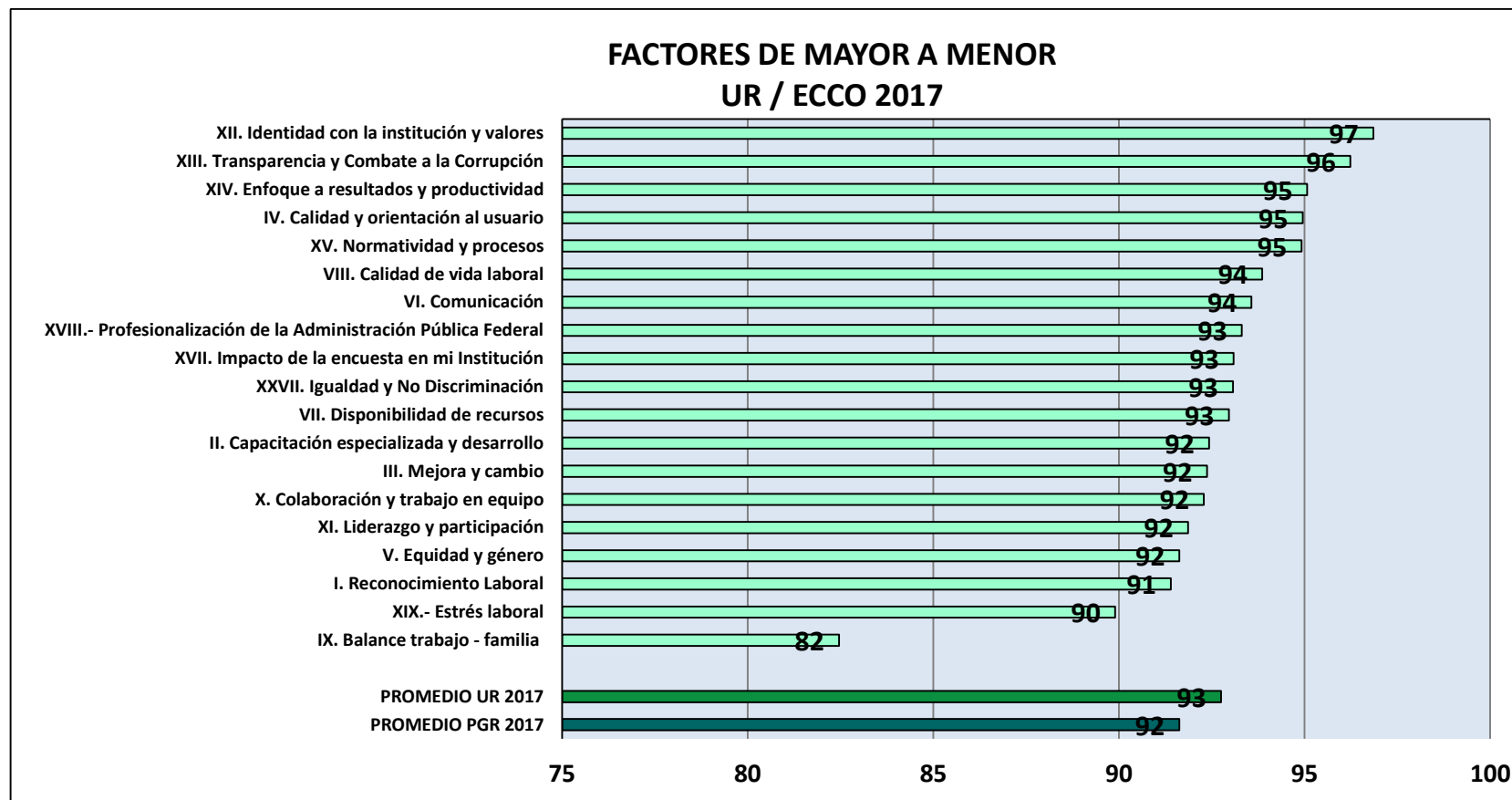
AÑOS EN EL PUESTO  
UR / ECCO 2017





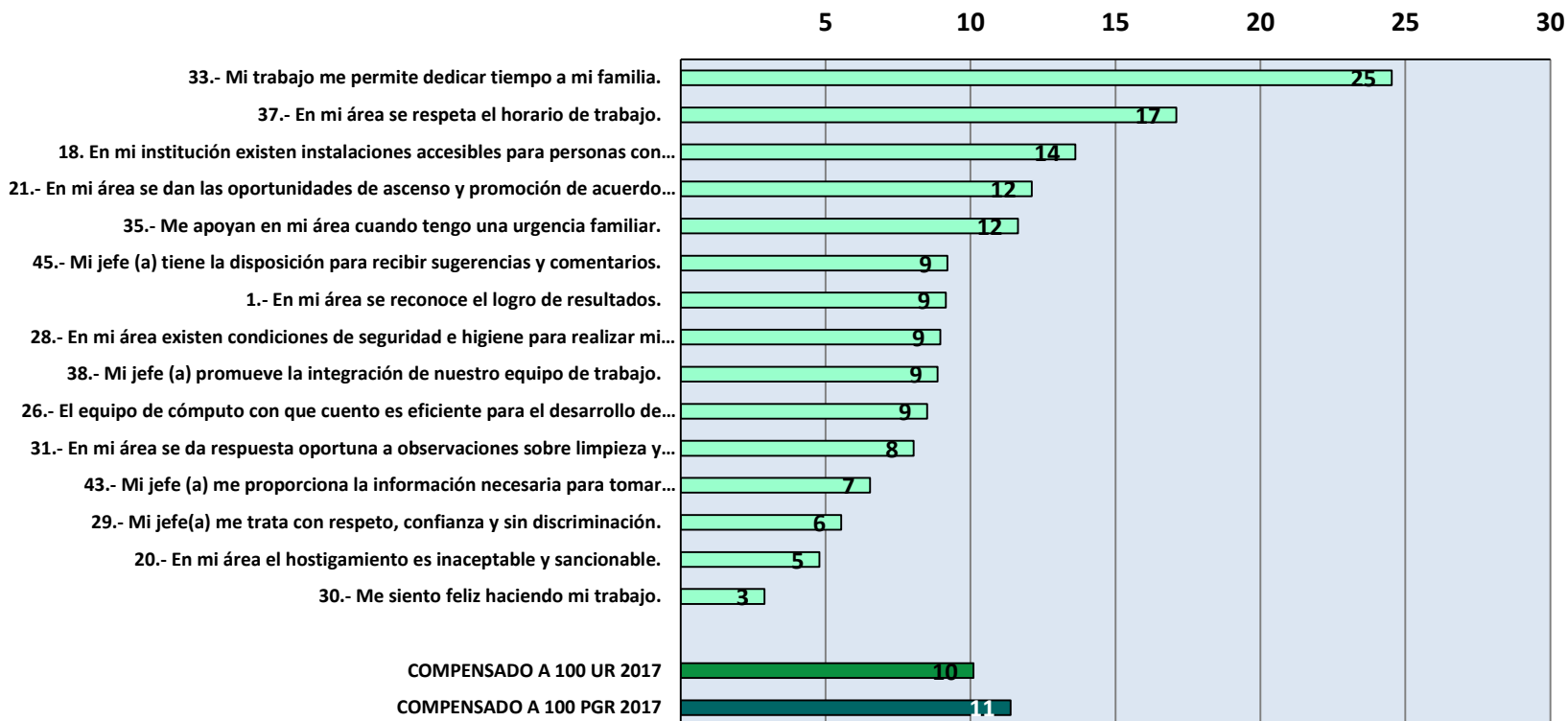
Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal Guanajuato encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

## Resultado por Factores de mayor a menor



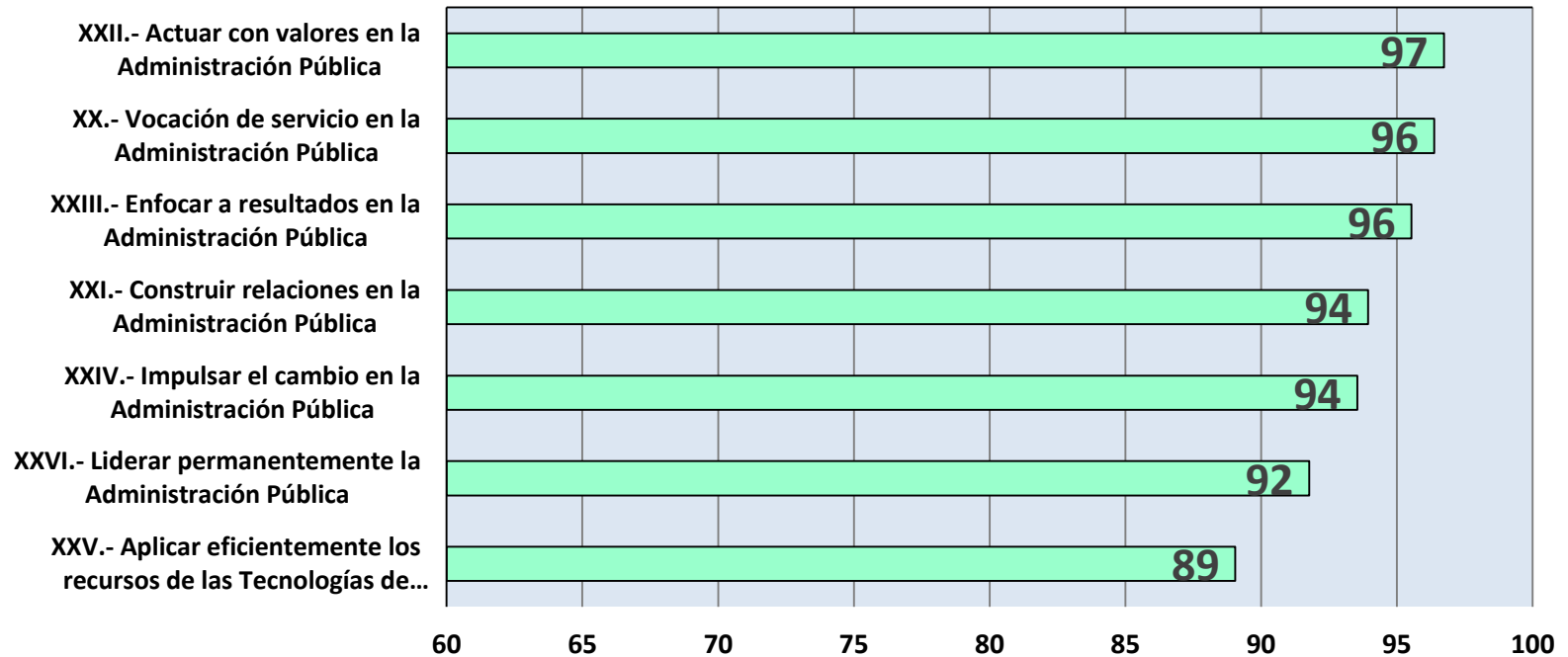
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, se sienten muy orgullosos de trabajar en la Delegación Estatal Guanajuato, que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus hogares es muy largo, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR  
UR / ECCO 2017**



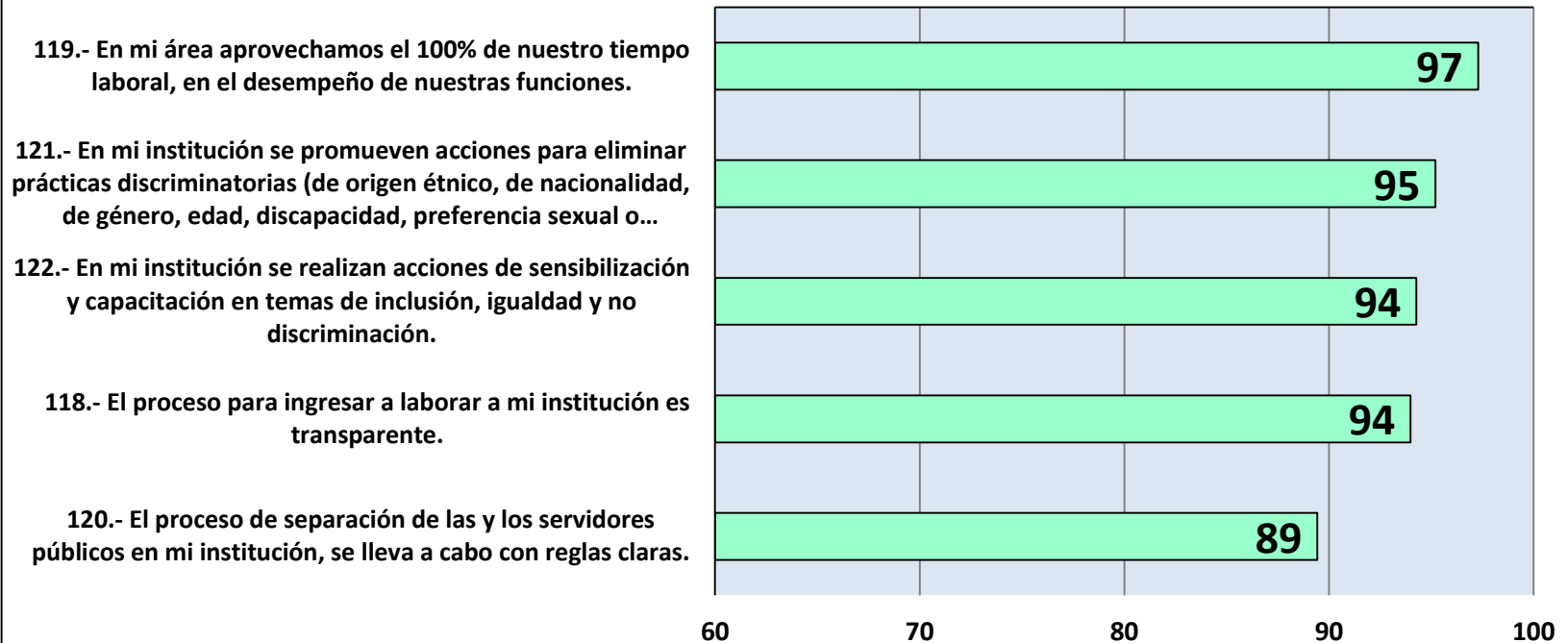
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de estrés laboral.

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



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guanajuato, con respecto a los valores y vocación del servicio; 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 / ECCO 2017**



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la Delegación Estatal Guanajuato, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se exterioriza el proceso de separación con la percepción menos favorable.



# Fortalezas y Debilidades

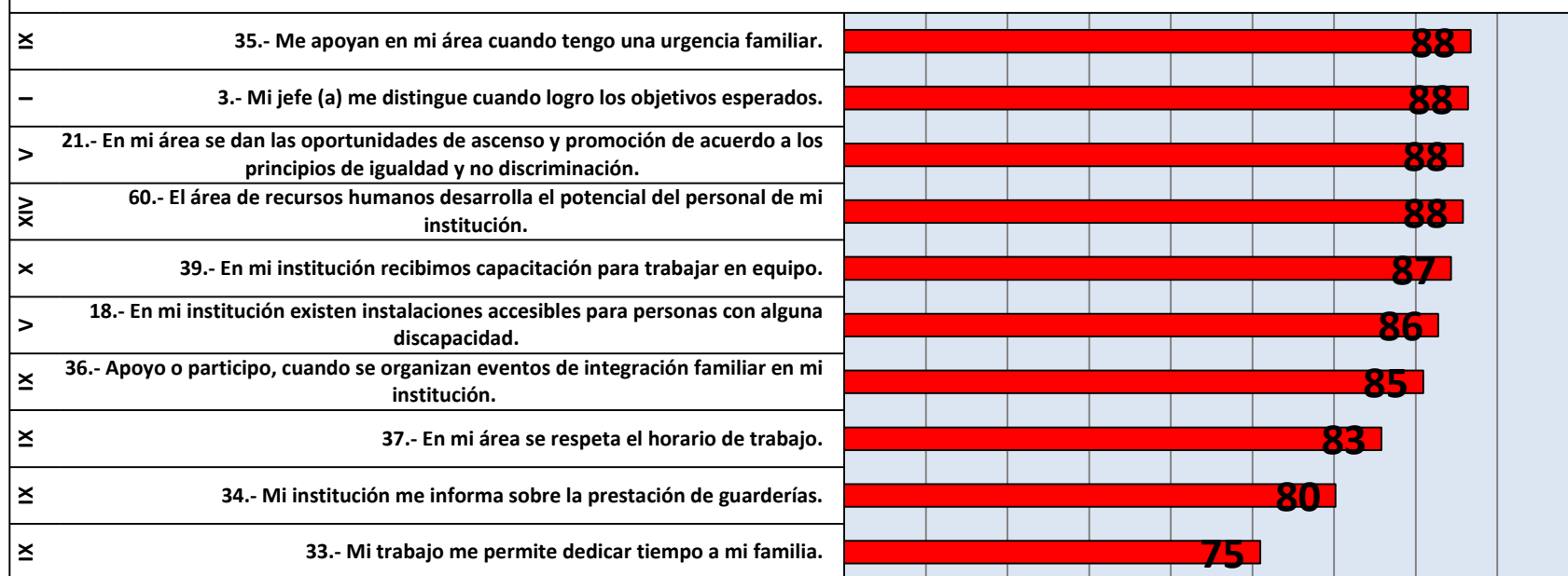
### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS UR / ECCO 2017

XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	98
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	98
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	98
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	97
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	97
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	97
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	97
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	97
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	97

Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guanajuato sienten que contribuyen al bienestar de la sociedad, con un alto compromiso para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Institución. Asimismo, se sienten orgullosos por formar parte de la PGR, actuando conforme a los valores fomentados, sintiéndose felices al hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta.

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS UR / ECCO 2017



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Delegación Estatal Guanajuato con la ciudadanía y con las y los servidores públicos al cumplir con los objetivos más allá del horario laboral. 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 ha sido el más bajo en los últimos años, su comportamiento mejoró en 15 puntos con respecto a 2016.

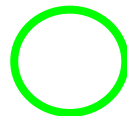
# Factores de Clima y Cultura Organizacional

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.

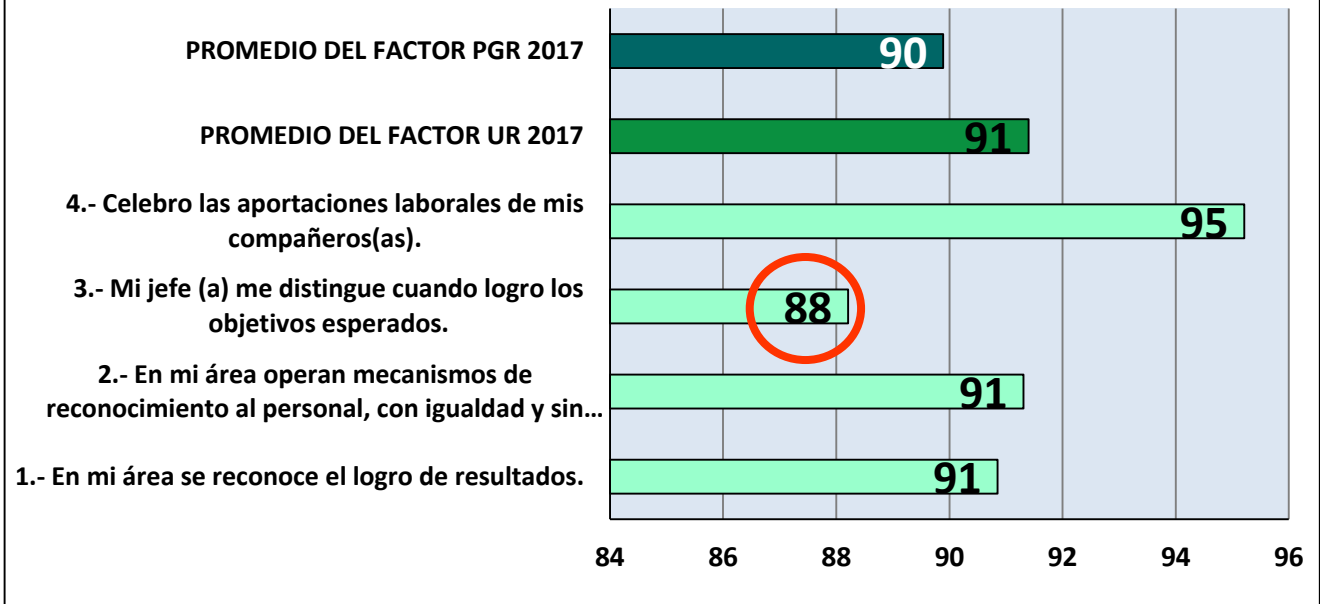
91



97 ≥; 88 ≤



I. RECONOCIMIENTO LABORAL  
 UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos encuestados en la Delegación Estatal Guanajuato, perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

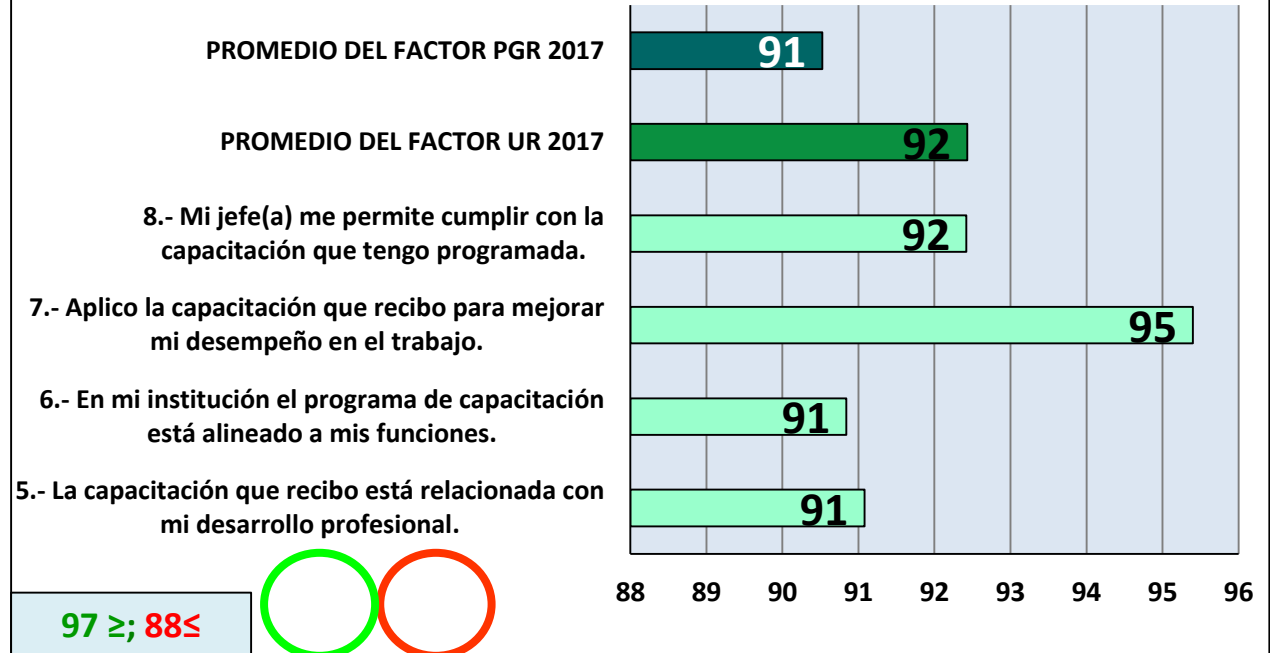
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

92



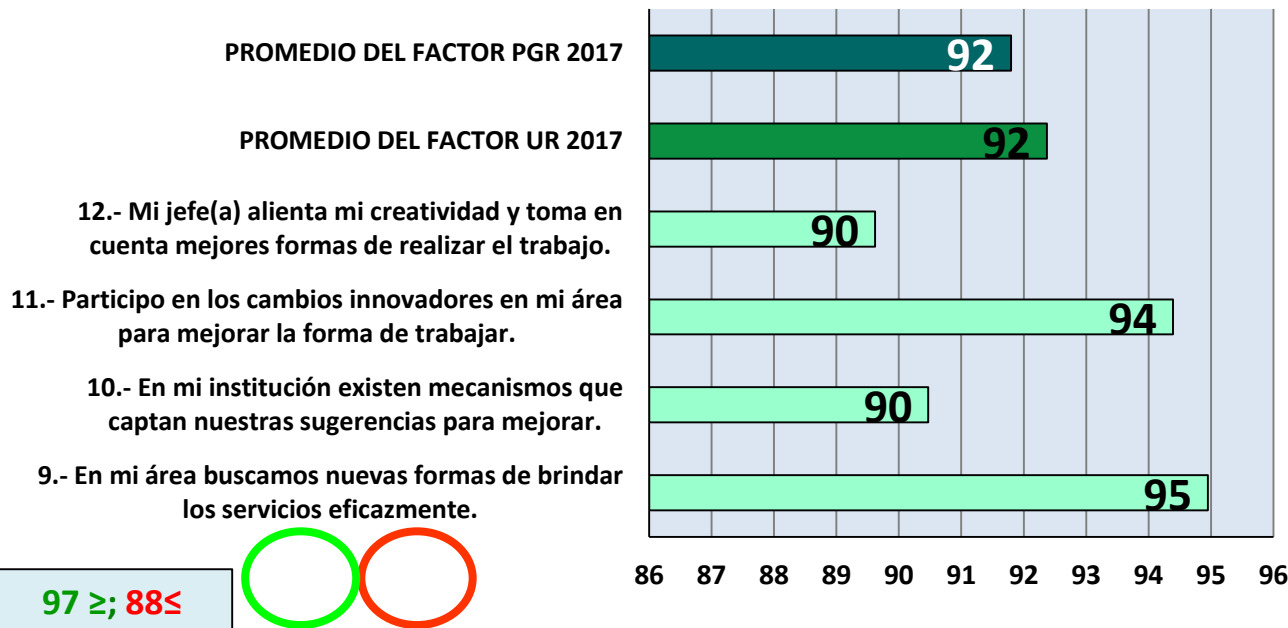
## II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

UR / 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.

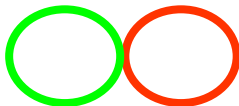
III. MEJORA Y CAMBIO  
 UR / ECCO 2017



92



97 ≥; 88 ≤



Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la Delegación Estatal Guanajuato, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que se captan las sugerencias del personal para mejorar.

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 / ECCO 2017**

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

94

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

95

16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los...

95

15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios...

96

14.- Mi área promueve captar las sugerencias de nuestros(as) usuarios(as).

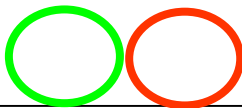
93

13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.

96

90 91 92 93 94 95 96 97

97 ≥; 88 ≤



95



La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guanajuato 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.

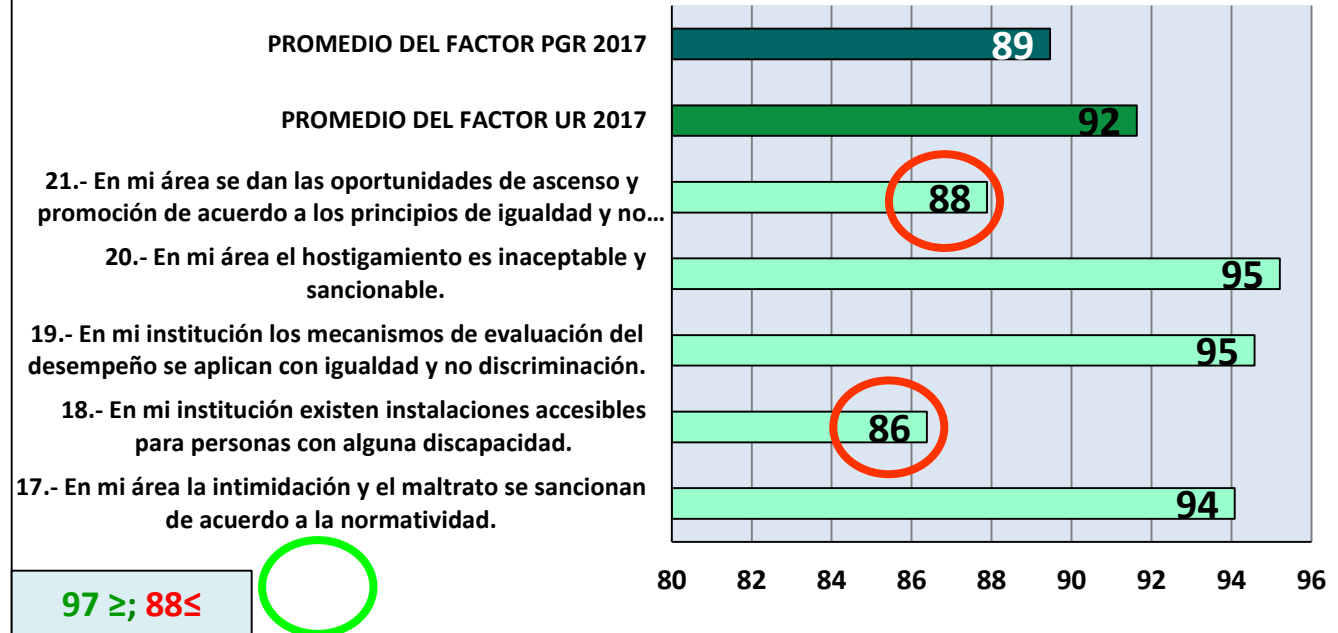


Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

92



V. EQUIDAD Y GÉNERO  
UR / ECCO 2017



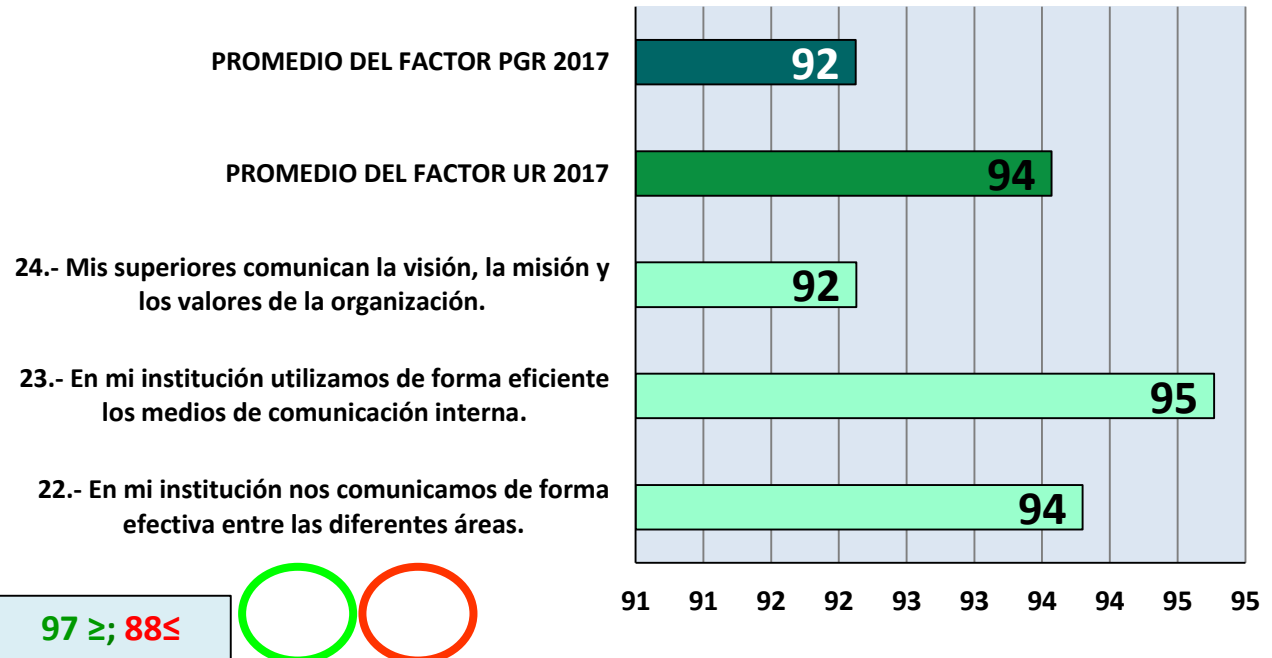
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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.

94



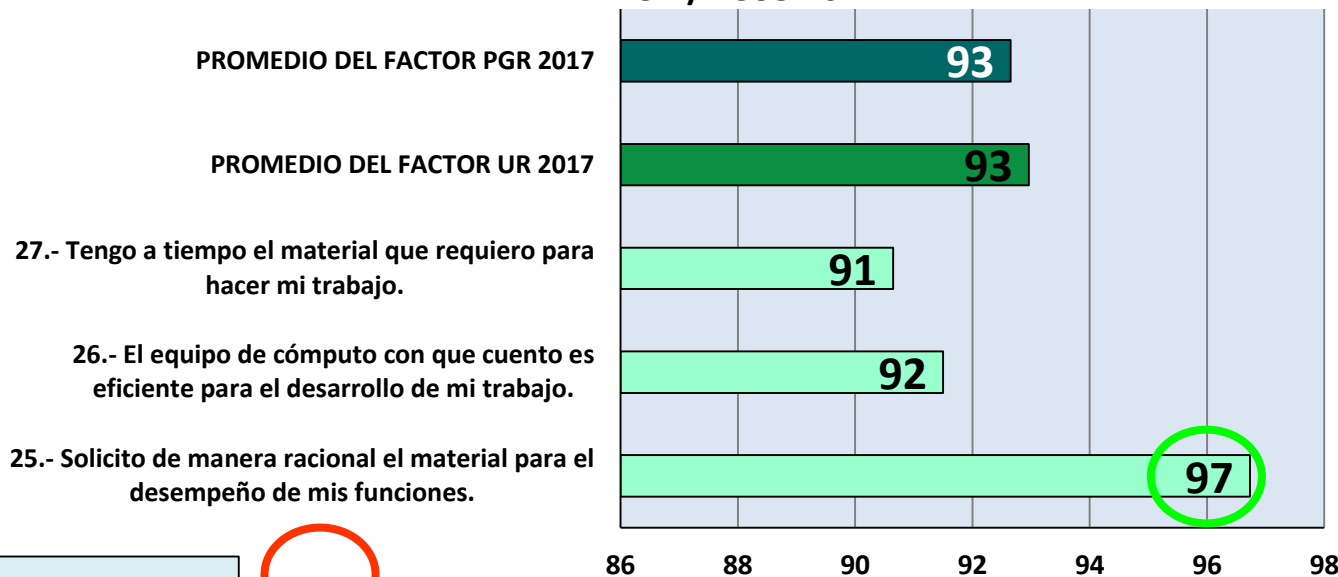
VI. COMUNICACIÓN  
UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la de la Delegación Estatal Guanajuato.

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.

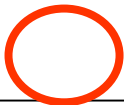
VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS  
 UR / ECCO 2017



93



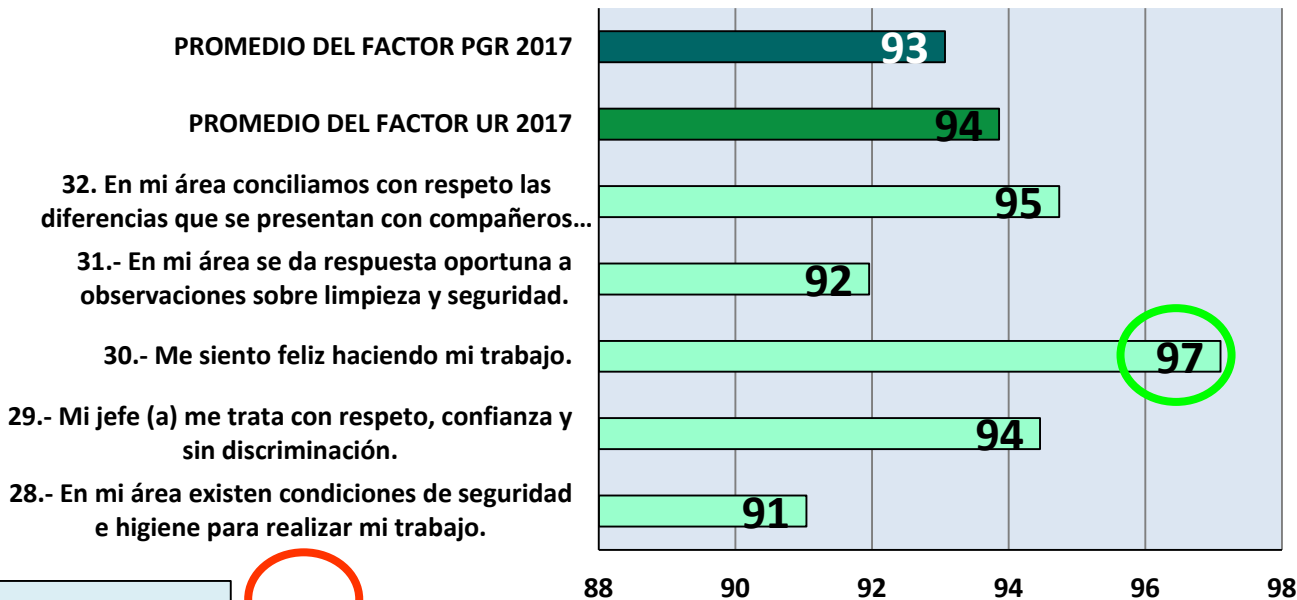
97 ≥; 88 ≤



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. Por otro lado, la Delegación Estatal Guanajuato, otorga a la mayoría de su personal equipo de cómputo eficiente.

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.

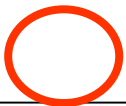
VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL  
 UR / ECCO 2017



94



97 ≥; 88 ≤



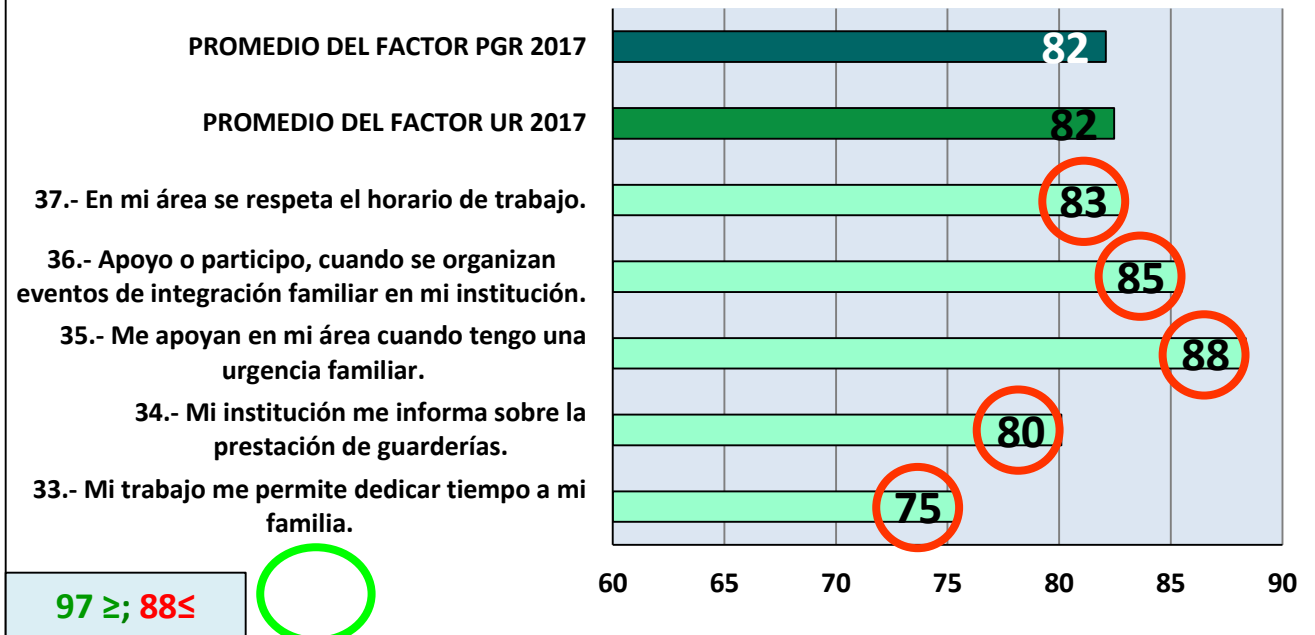
La Delegación Estatal Guanajuato cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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.

82



**IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA**  
 UR / ECCO 2017



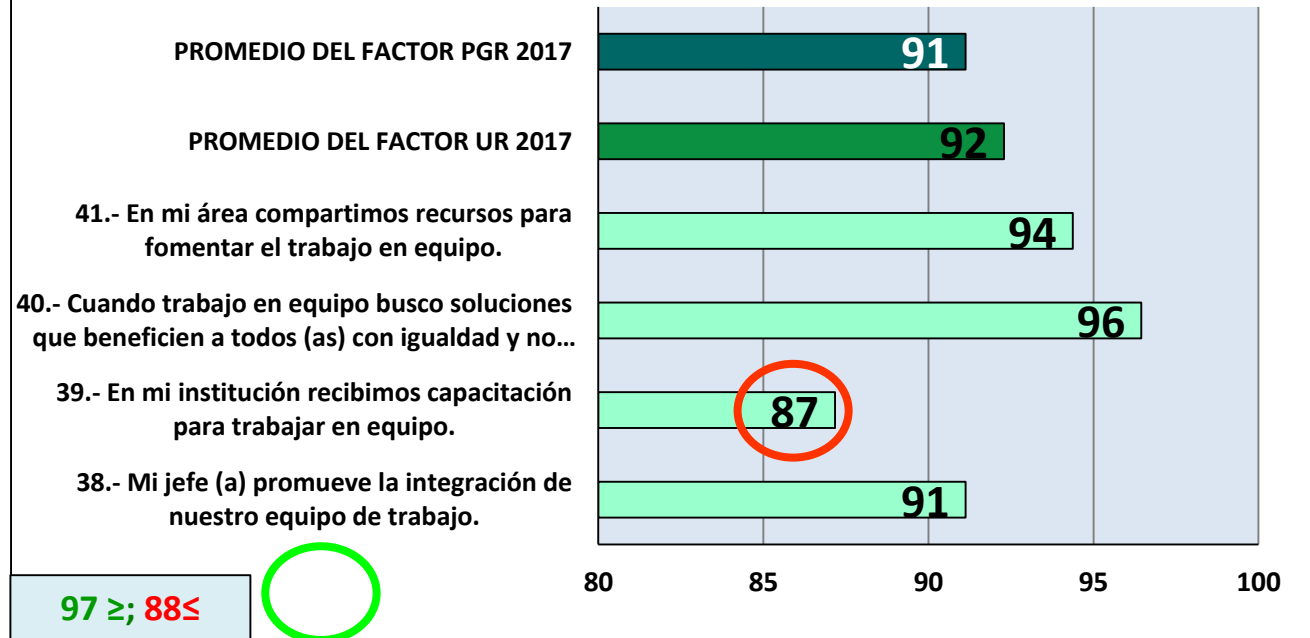
La calificación en la ECCO 2016 en la Delegación Estatal Guanajuato fue de 82 puntos, igual que en el 2017; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las Unidades Administrativas.

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.

92



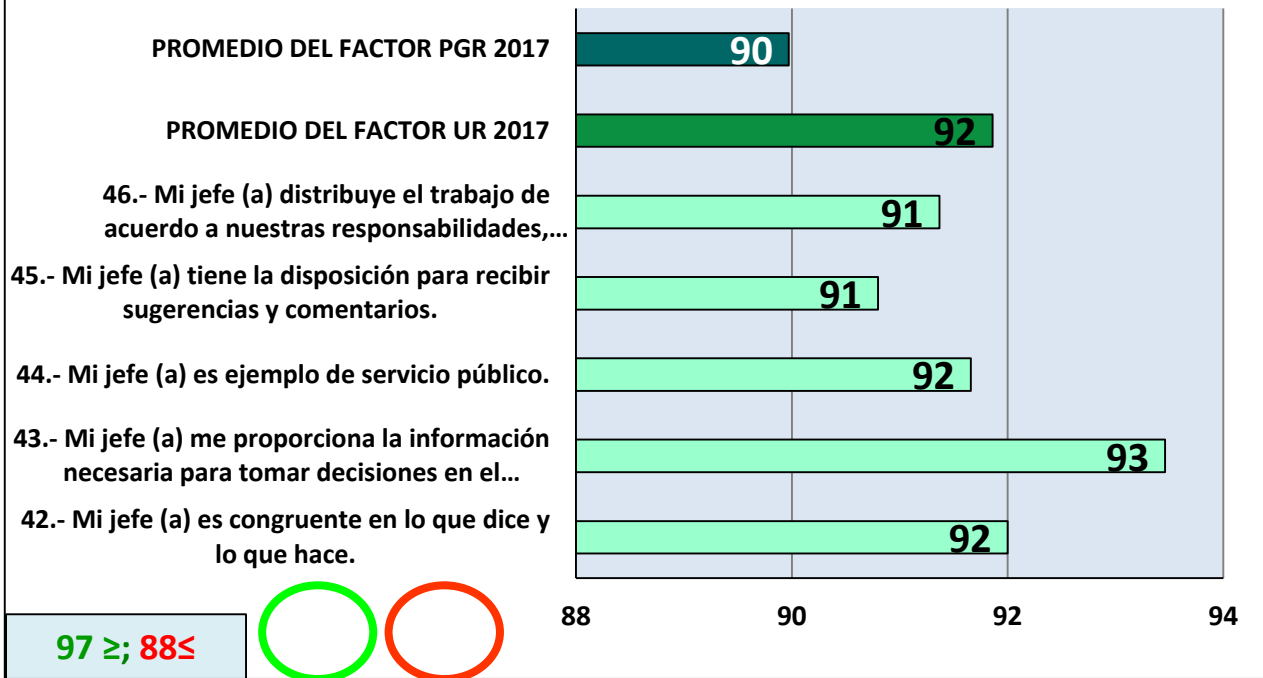
**X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO**  
**UR / ECCO 2017**



En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Delegación Estatal Guanajuato 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.

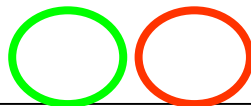
**XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN**  
**UR / ECCO 2017**



92



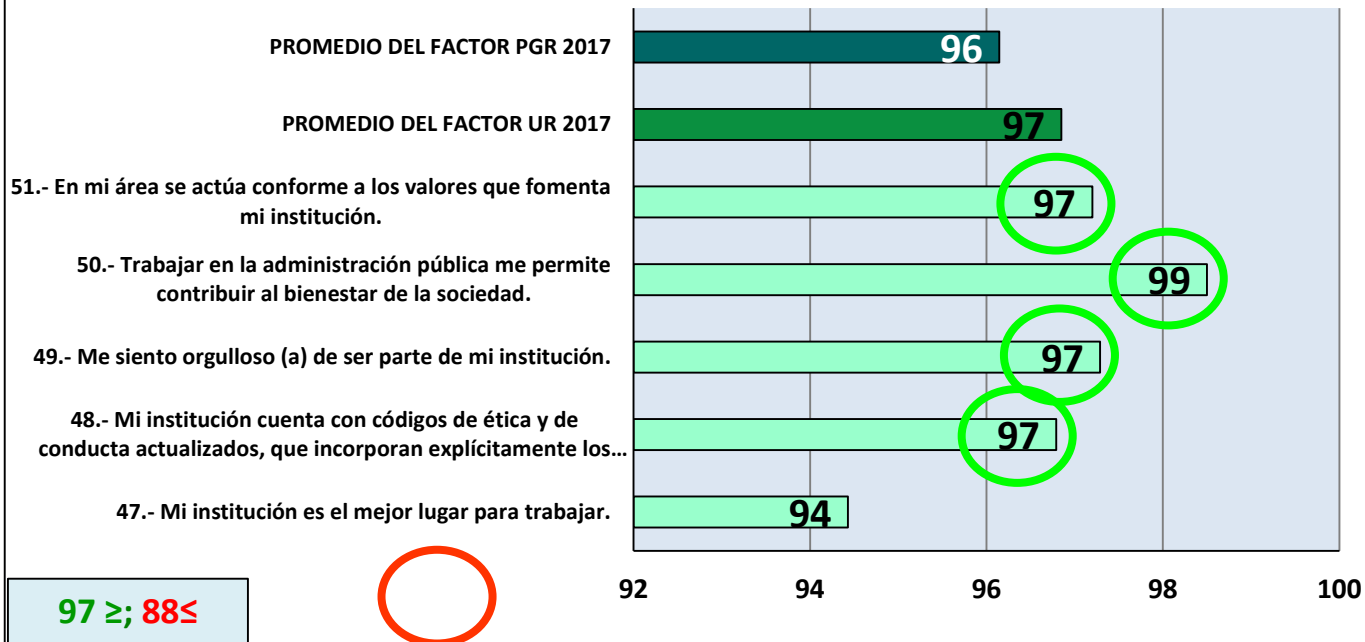
97 ≥; 88 ≤



Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores de la Delegación Estatal Guanajuato, podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben que se podría repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias.

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.

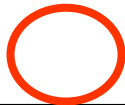
**XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES  
 UR / ECCO 2017**



97



97 ≥; 88 ≤



Para el año de 2017, las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guanajuato, que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

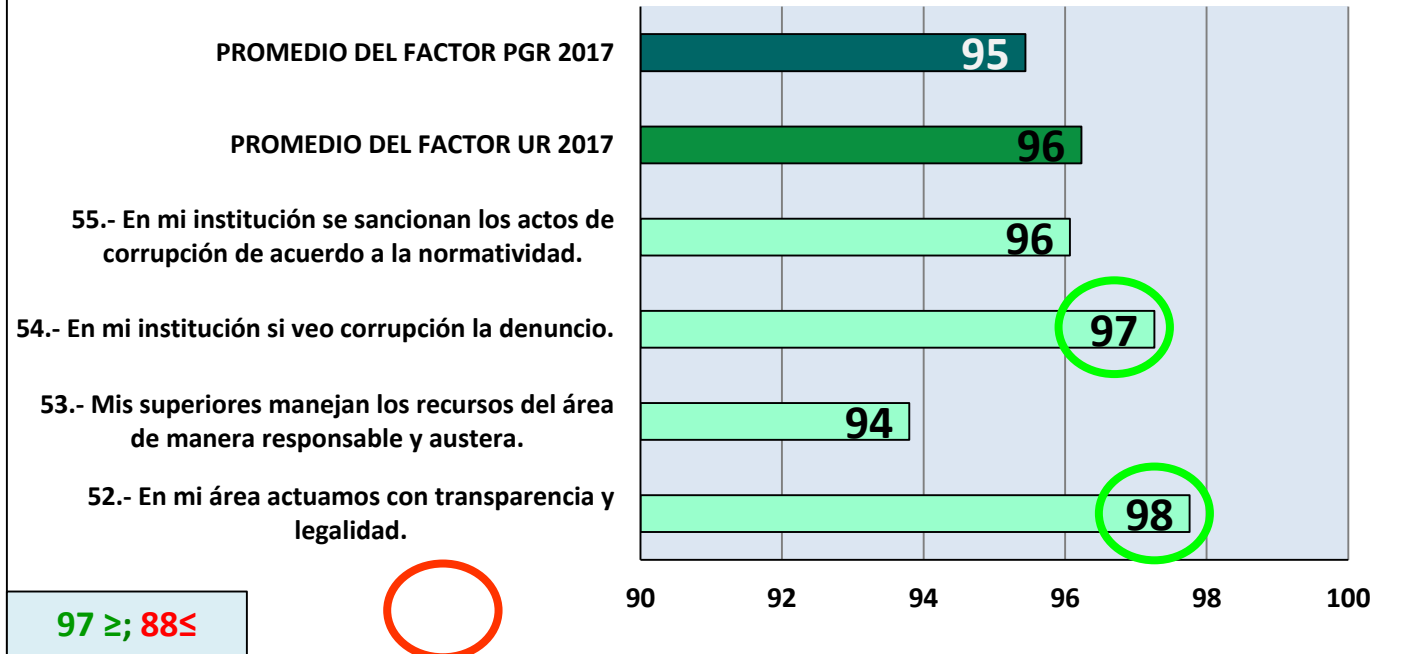


Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

96



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



La percepción en este factor es que la Delegación Estatal Guanajuato actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

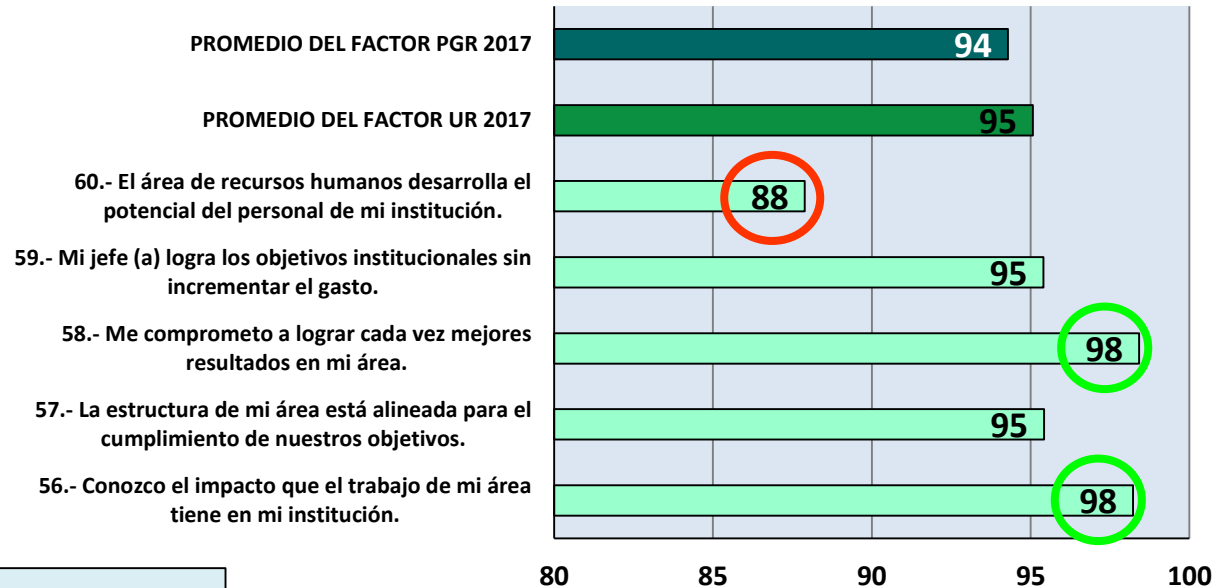
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

95



XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

UR / ECCO 2017

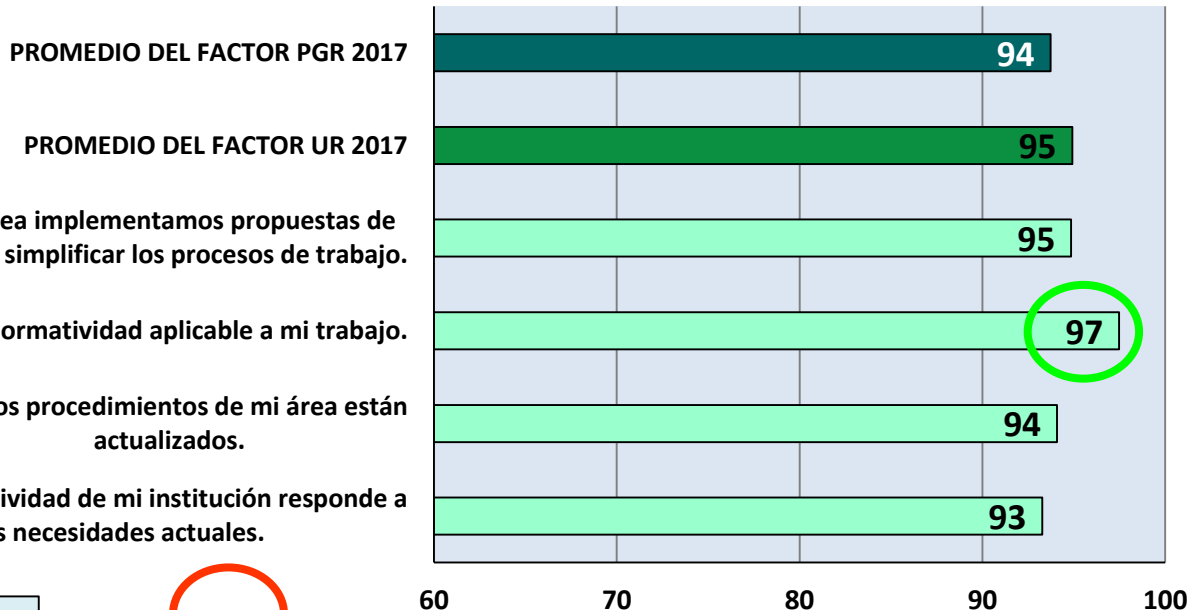


97 ≥; 88 ≤

Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal Guanajuato para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal.

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.

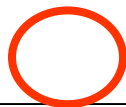
**XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS**  
**UR / ECCO 2017**



95



97 ≥; 88 ≤



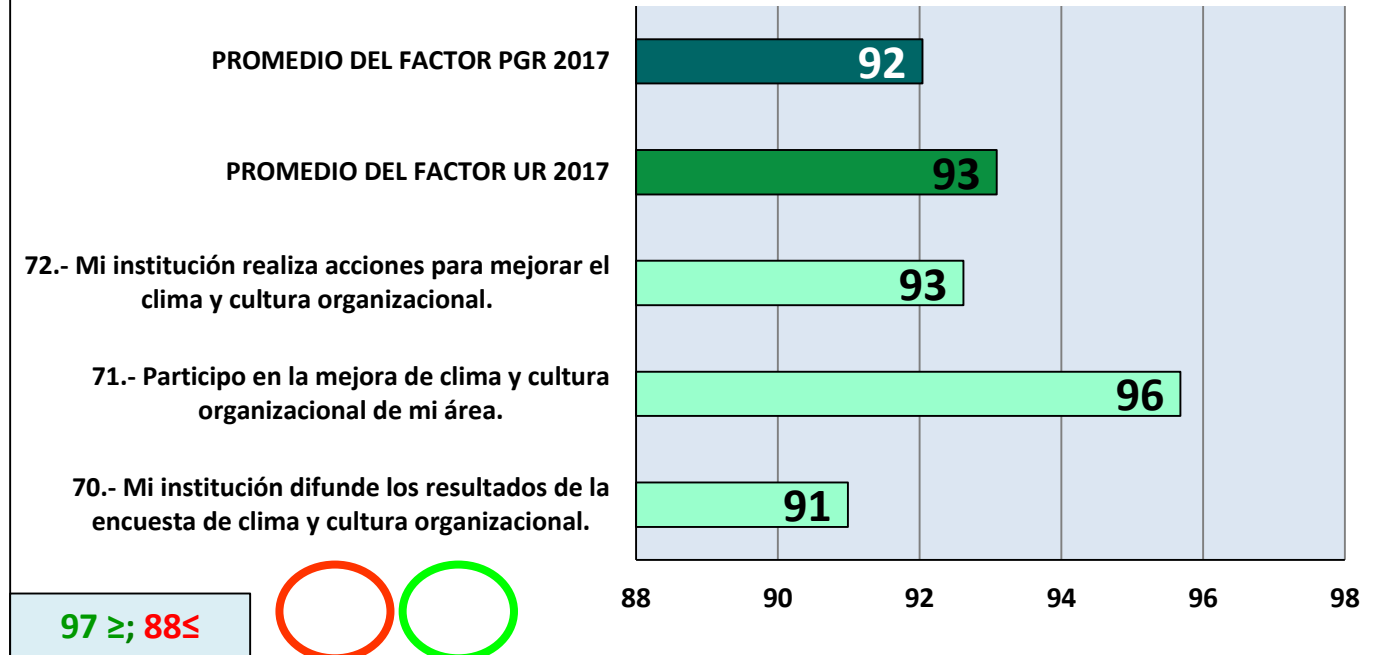
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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.

93



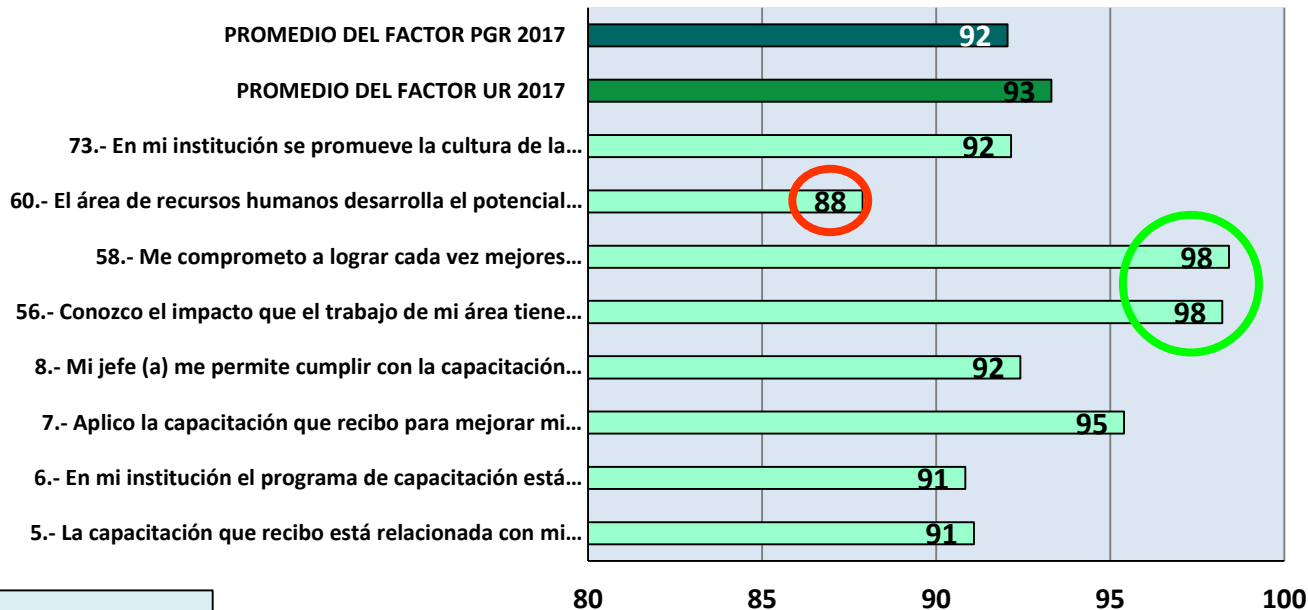
XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN  
 UR / ECCO 2017



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de la Delegación Estatal Guanajuato al interior de cada una de las áreas. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto de que la mayoría del personal conozca este trabajo.

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.

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



97 ≥; 88 ≤

93



El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos de las Unidades Administrativas para mejorar el desarrollo potencial de su personal, ya que las y los servidores públicos encuestados están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

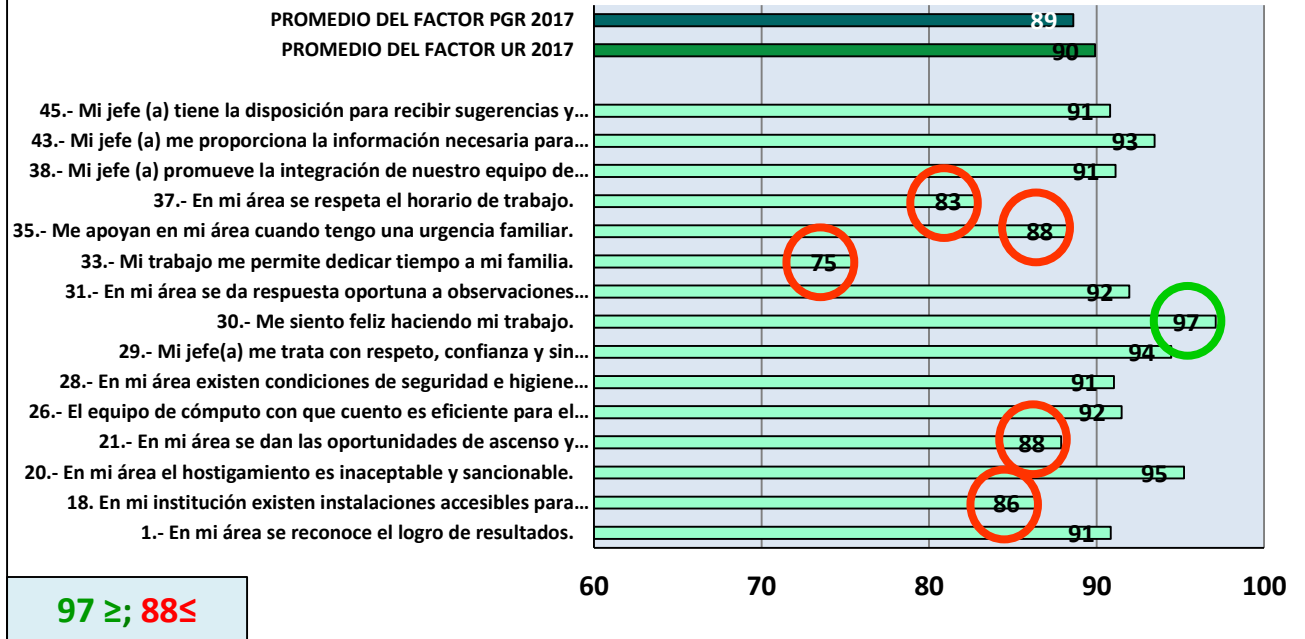
# Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

90



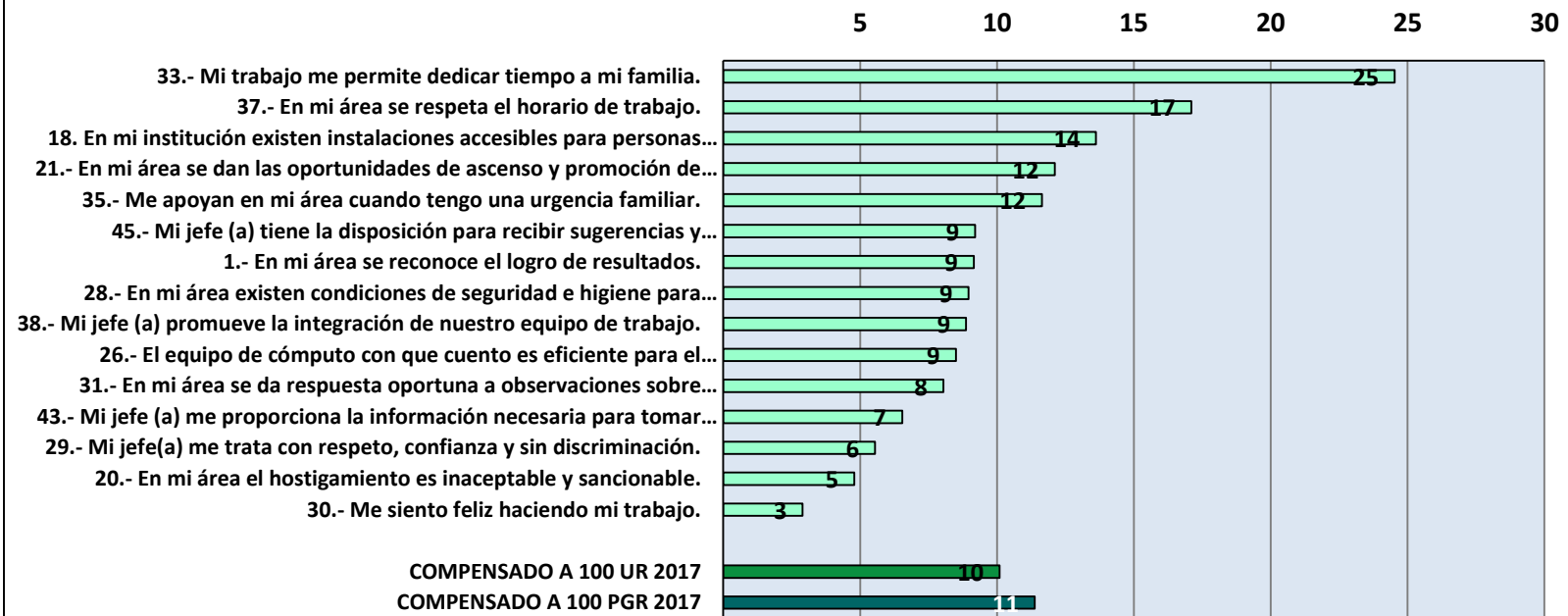
XIX. ESTRÉS LABORAL  
UR / ECCO 2017



En la Delegación Estatal Guanajuato 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, estos reactivos serán atendidos en cada uno de los factores correspondientes.

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 / 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 de la Delegación Estatal Guanajuato



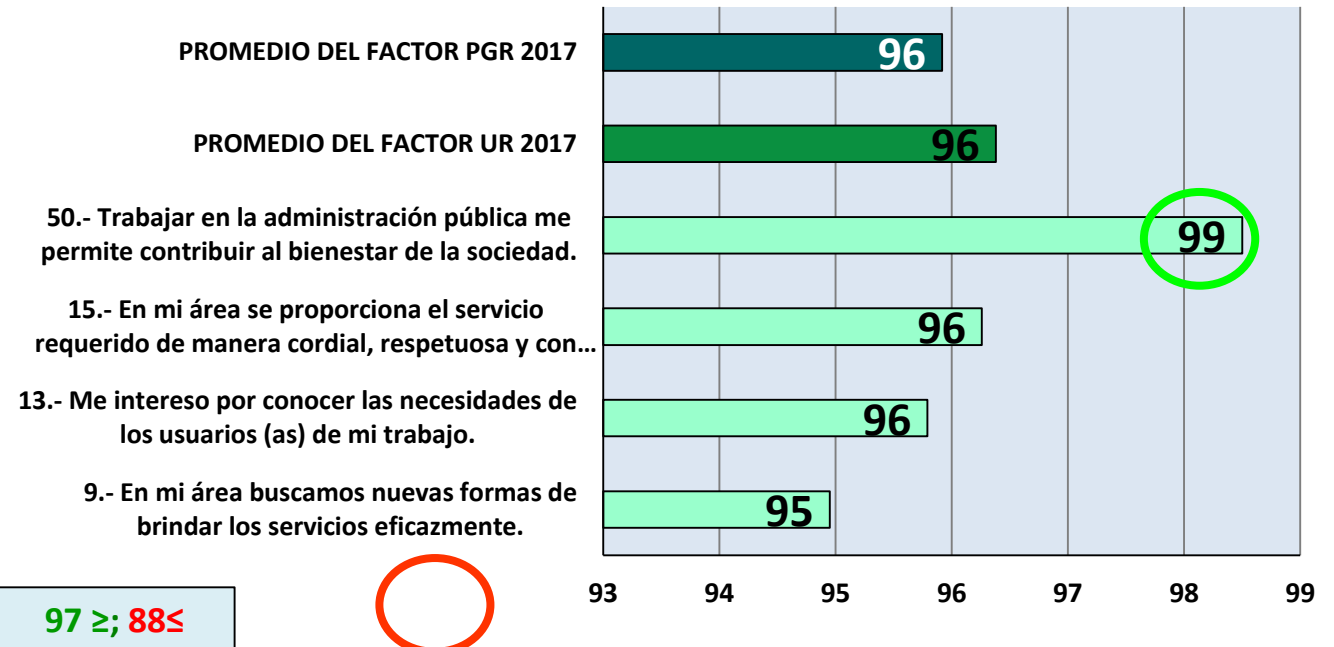
# Factores Fractales de Competencias

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.

96



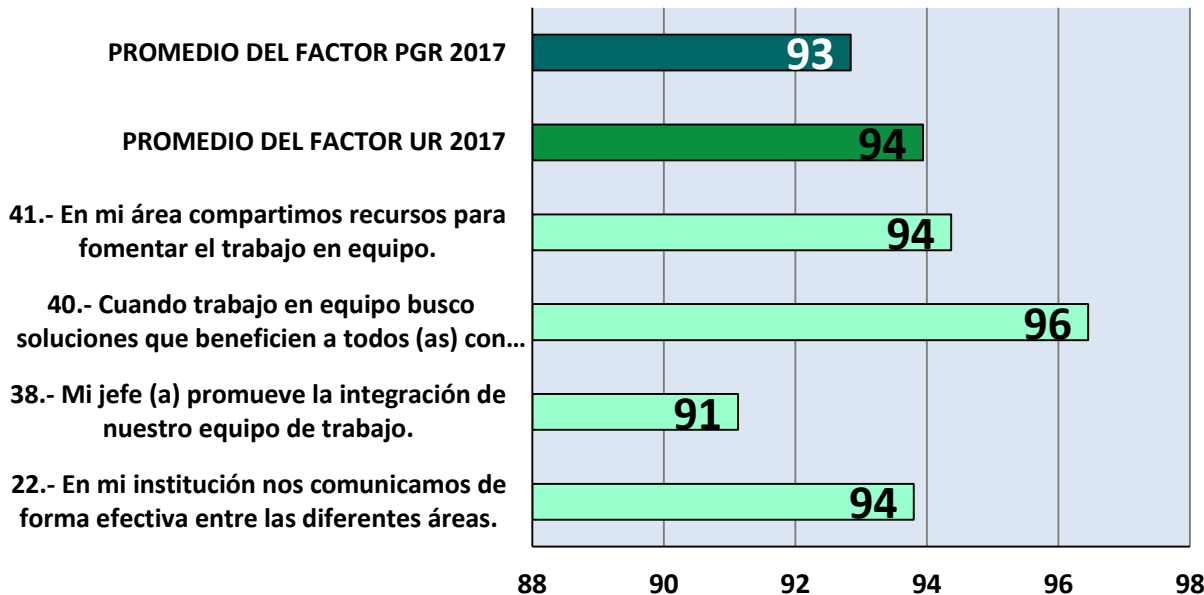
**XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
UR / ECCO 2017**



Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guanajuato 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 / ECCO 2017



94



97 ≥; 88 ≤

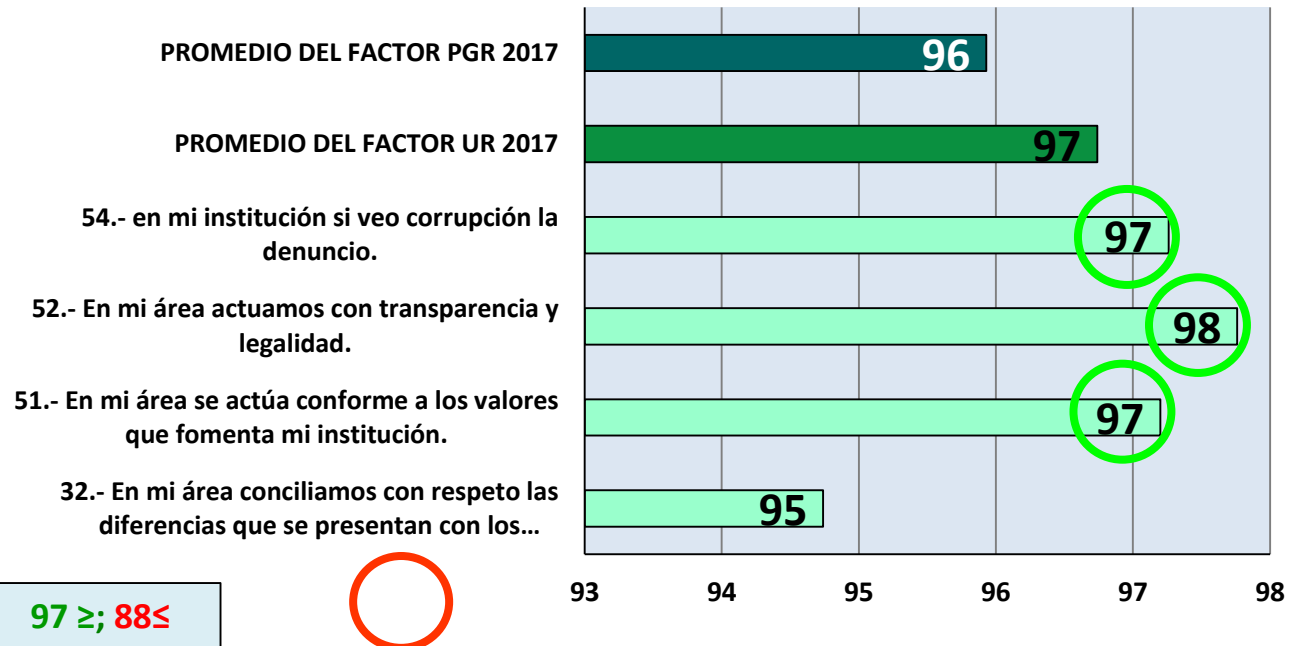
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Delegación Estatal Guanajuato, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

97



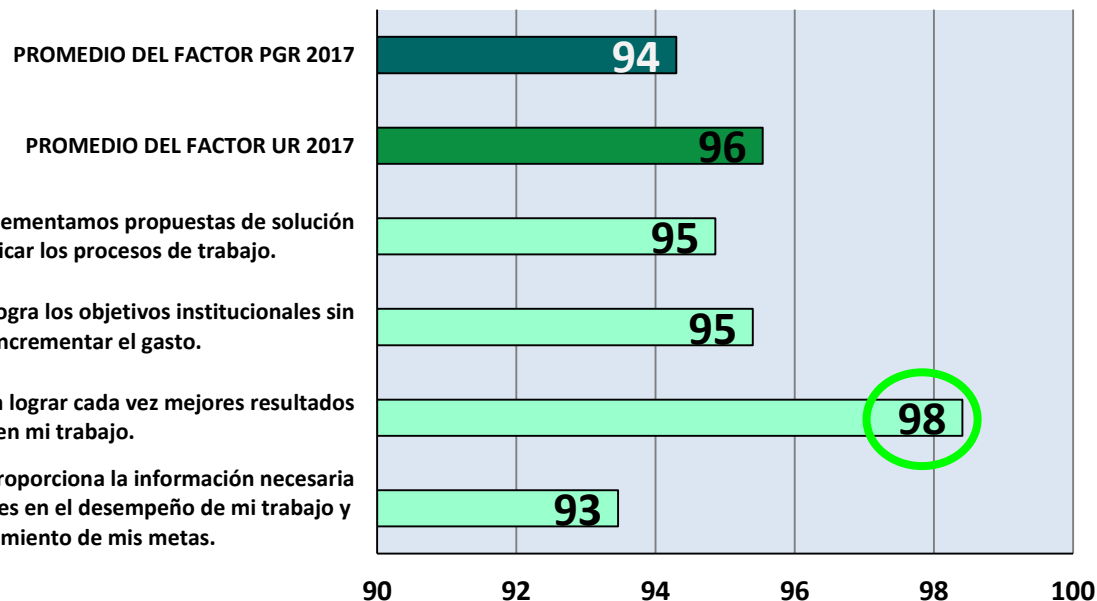
**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
UR / ECCO 2017**



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal Guanajuato, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

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 / ECCO 2017**



96



97 ≥; 88 ≤

La Delegación Estatal Guanajuato 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.

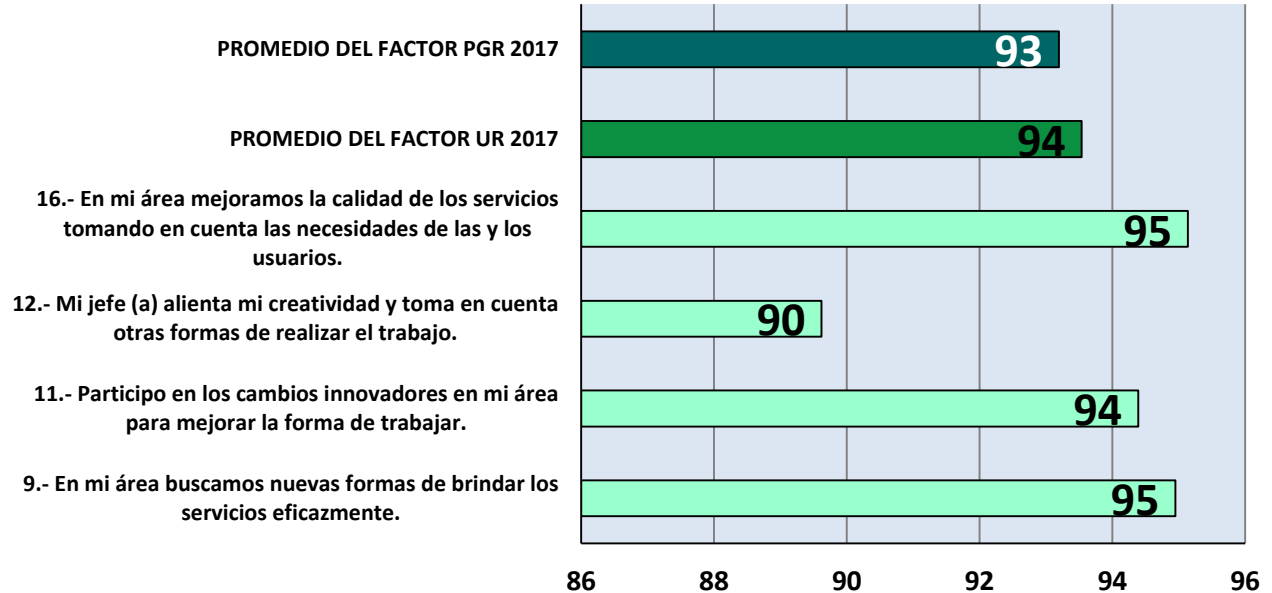
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

94



97 ≥; 88 ≤

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



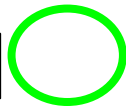
Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la Delegación Estatal Guanajuato.

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.)

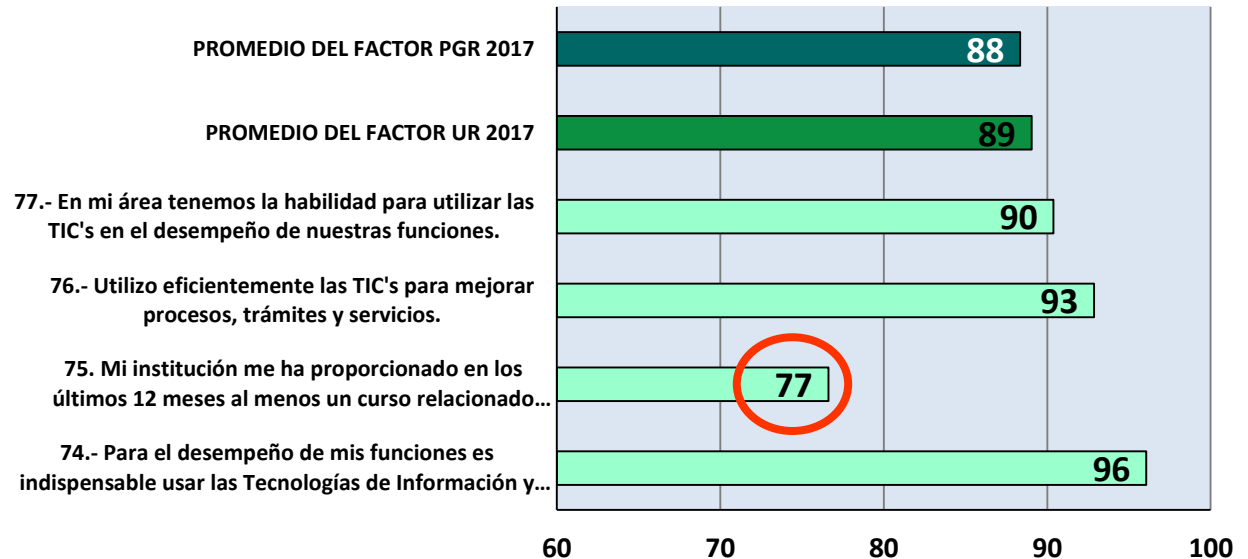
89



97 ≥; 88 ≤



XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)  
UR / 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 Delegación Estatal Guanajuato 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 / ECCO 2017



92



97 ≥; 88 ≤

Los reactivos mejor calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones. Se tendrá que reforzar el reconocimiento cuando se logran los objetivos encomendados.



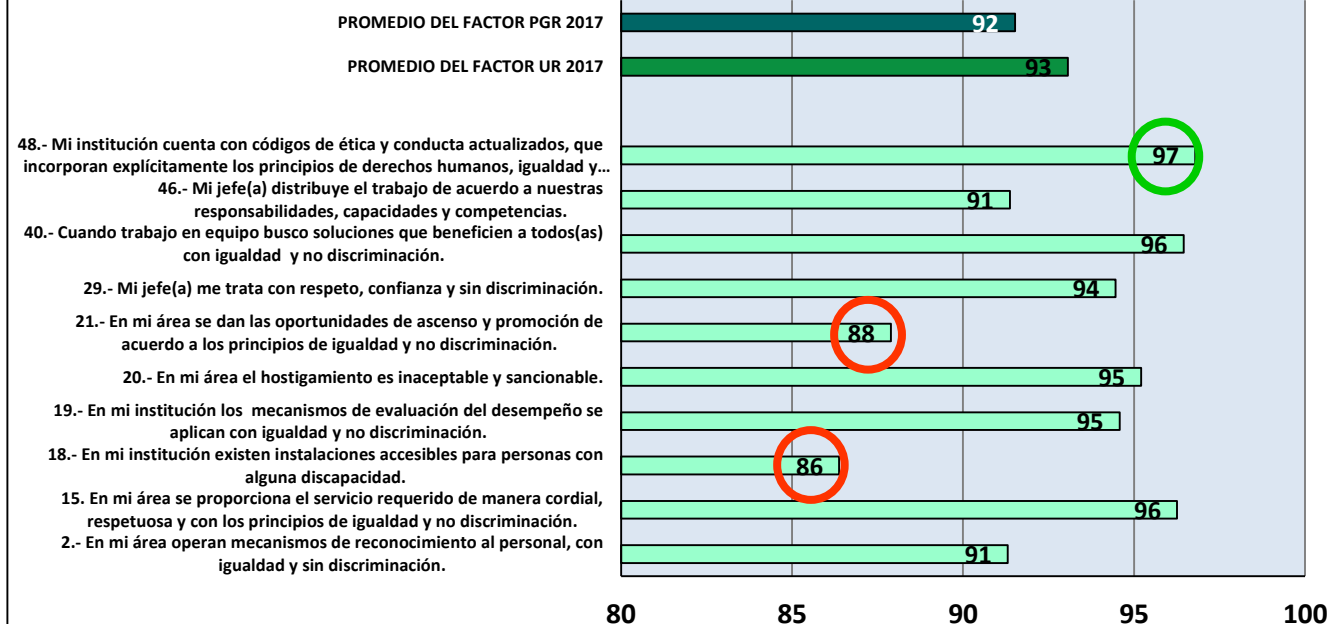
# Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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.

93



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN  
UR / ECCO 2017



97 ≥; 88 ≤

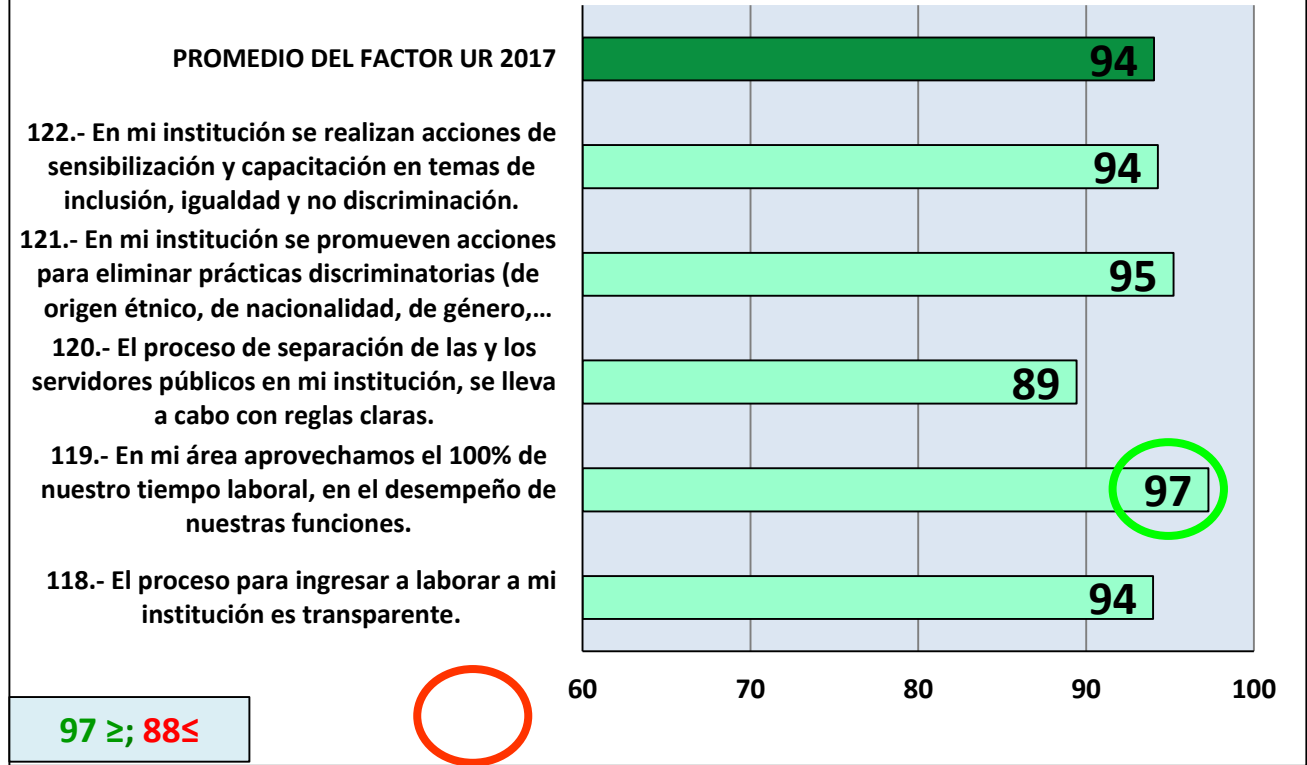
Este factor fractal muestra a Guanajuato como una Delegación que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación de instalaciones para personas con alguna discapacidad.

# Factor Específico por Ramo (FER)

93



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



Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guanajuato debería ser un poco más transparente.

## 2. Análisis Cualitativo

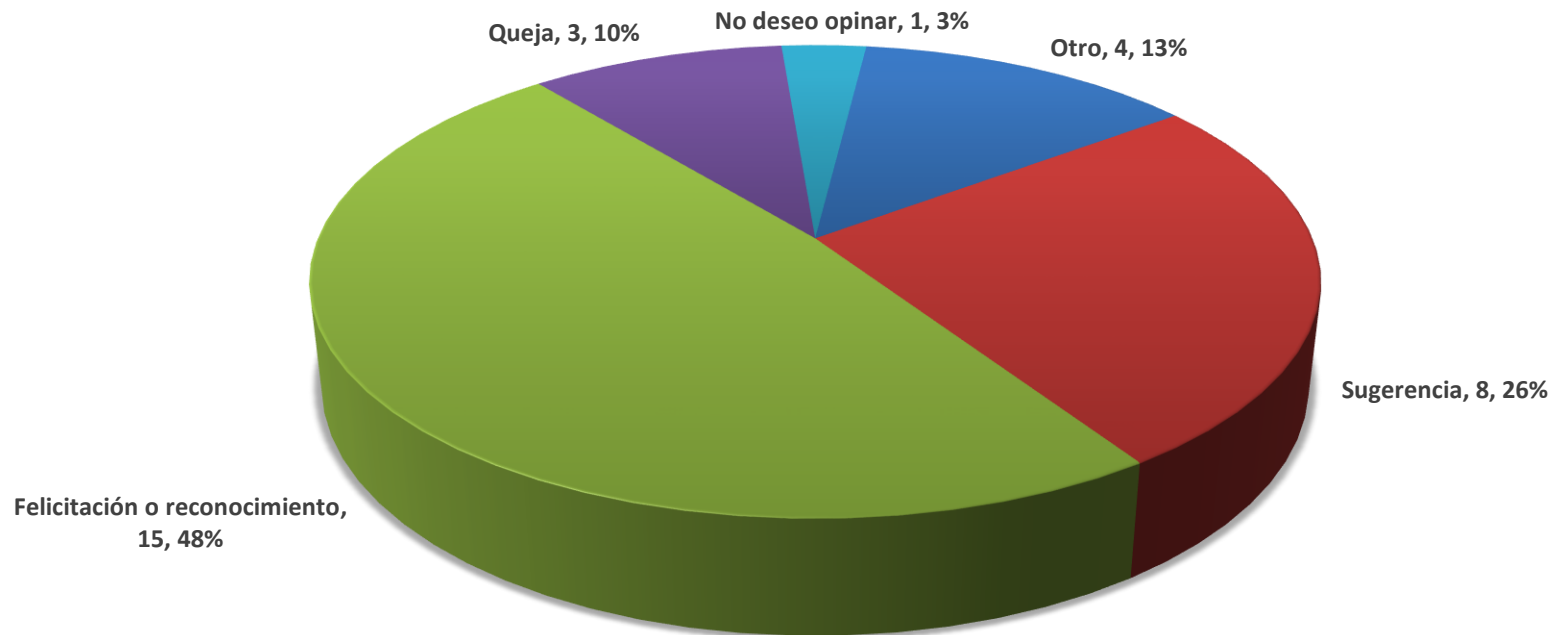
# Comentarios y Sugerencias

Comentarios UR ECCO/2017



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Guanajuato expresaron fueron **31** en total, de los cuales 24 (77%) se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados a la capacitación, resaltaron su identidad con la Institución y se refirieron a diferentes casos de disponibilidad de los recursos con los que cuentan para la realización de su trabajo. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

COMENTARIOS UR/ ECCO 2017



Por otro lado, de 31 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta de la Delegación Estatal Guanajuato, el 26% externaron que la jornada laboral extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 48% felicitan tanto a la Secretaría de la Función Pública como a los coordinadores de la encuesta de la PGR, por realizar este tipo de ejercicio, el 13% agradecen por tomar en cuenta su opinión, y finalmente el 3% se refiere a que hace mucho que no tienen un aumento en su remuneración y el 2% un ascenso.

N/A se refiere a símbolos o letras que no tienen ningún significado.

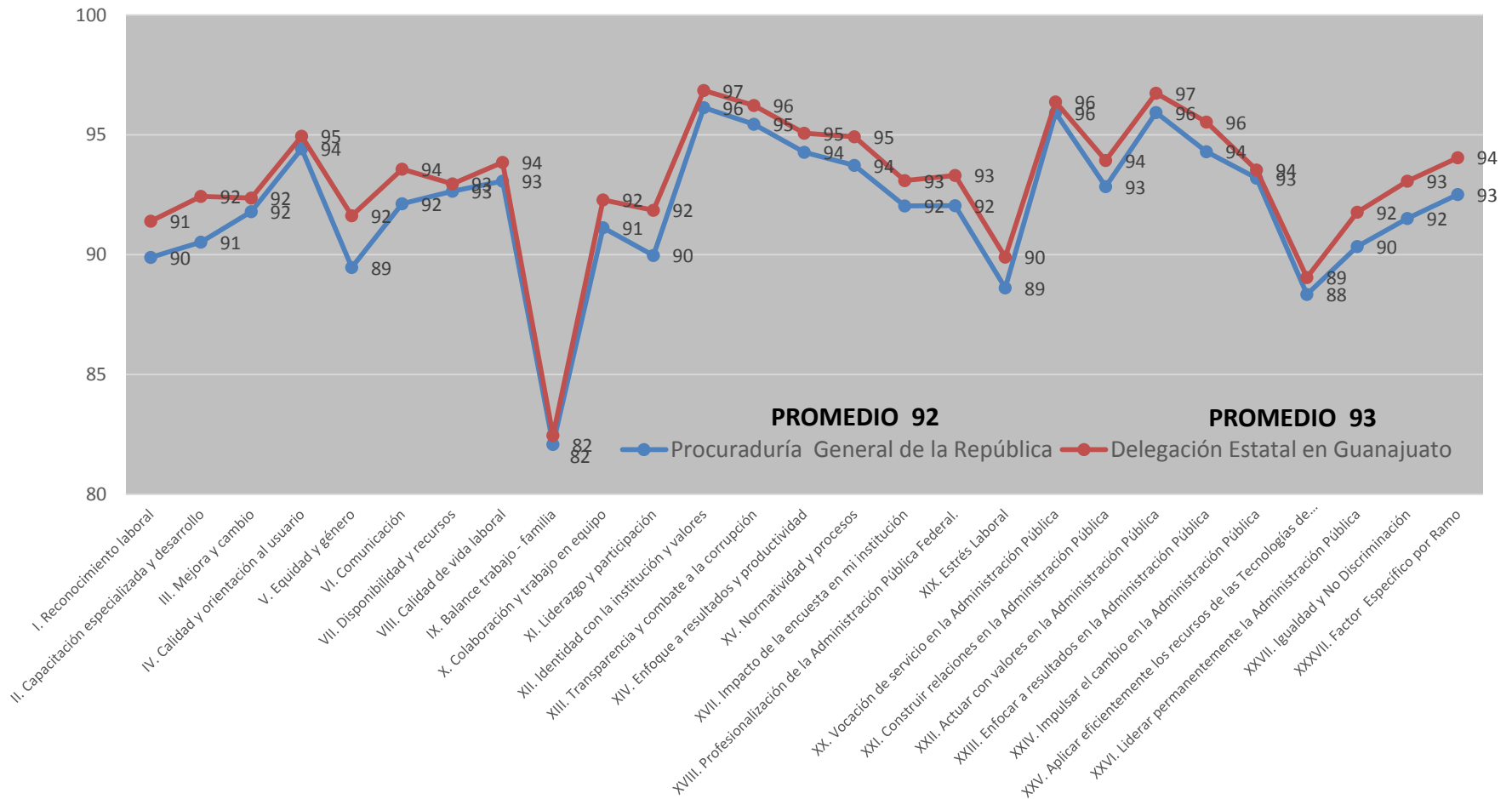


## 3. Análisis Comparativo

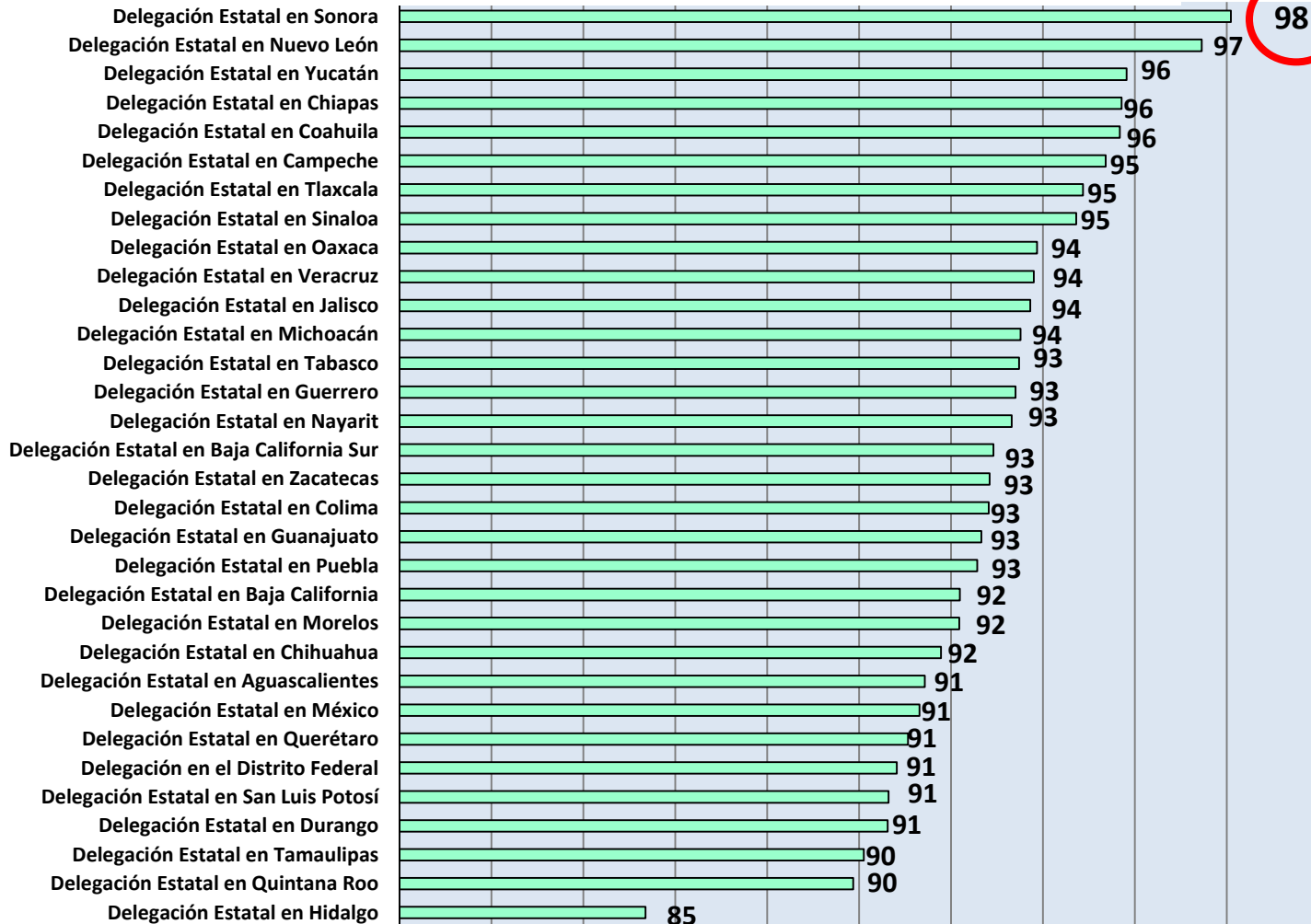
## 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

### Comparativo PGR-UR / 2017



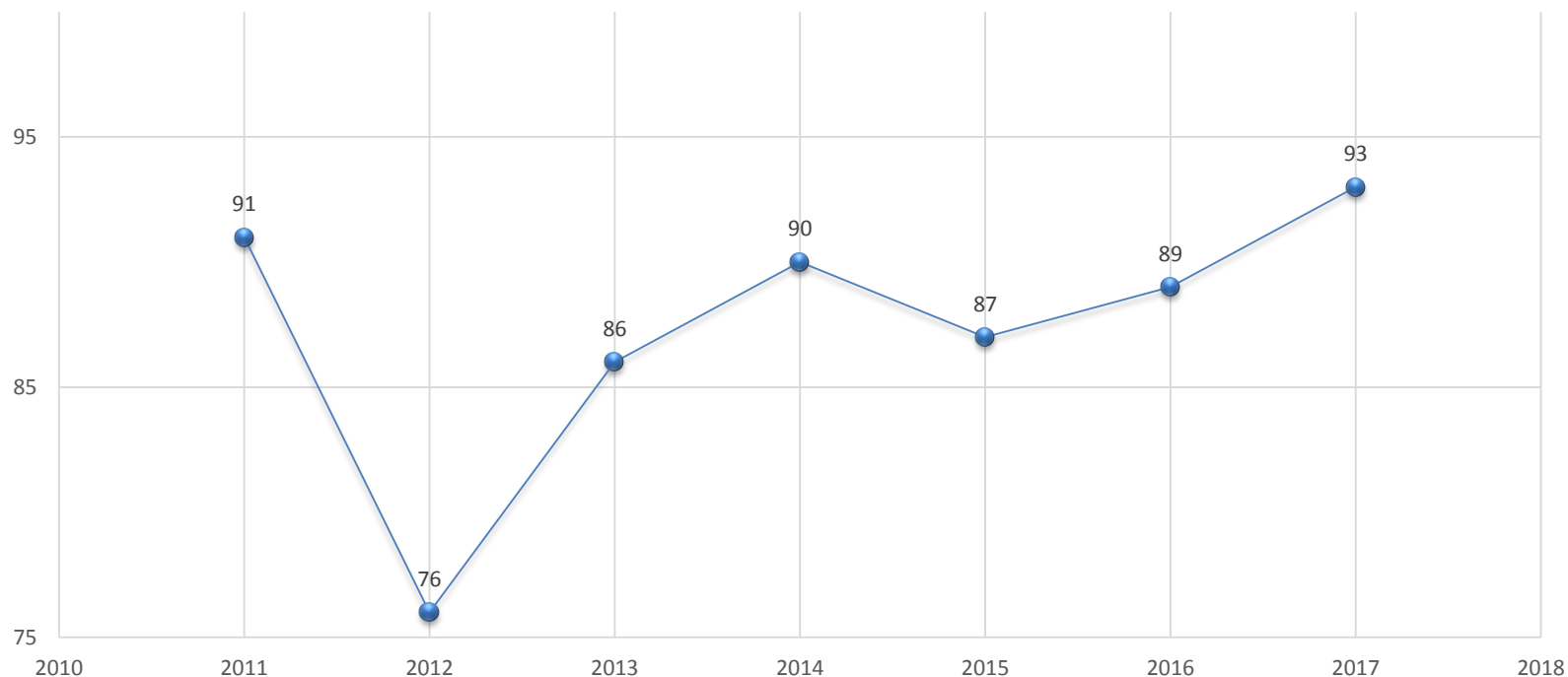
### ECCO \_ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



Nuevamente ocupa el **1er lugar** la Delegación Estatal en **Sonora**, **Nuevo León** sube del 10º. lugar al 2do., **Yucatán**, del 12º. lugar al 3ero, **Chiapas** cae del 2do. lugar al 4º. Coahuila sube honrosamente del 21º. lugar al 5º. mientras que **Hidalgo** cae 6 peldaños con referencia a 2016, quedando al final de la lista.

### Comparativo Histórico

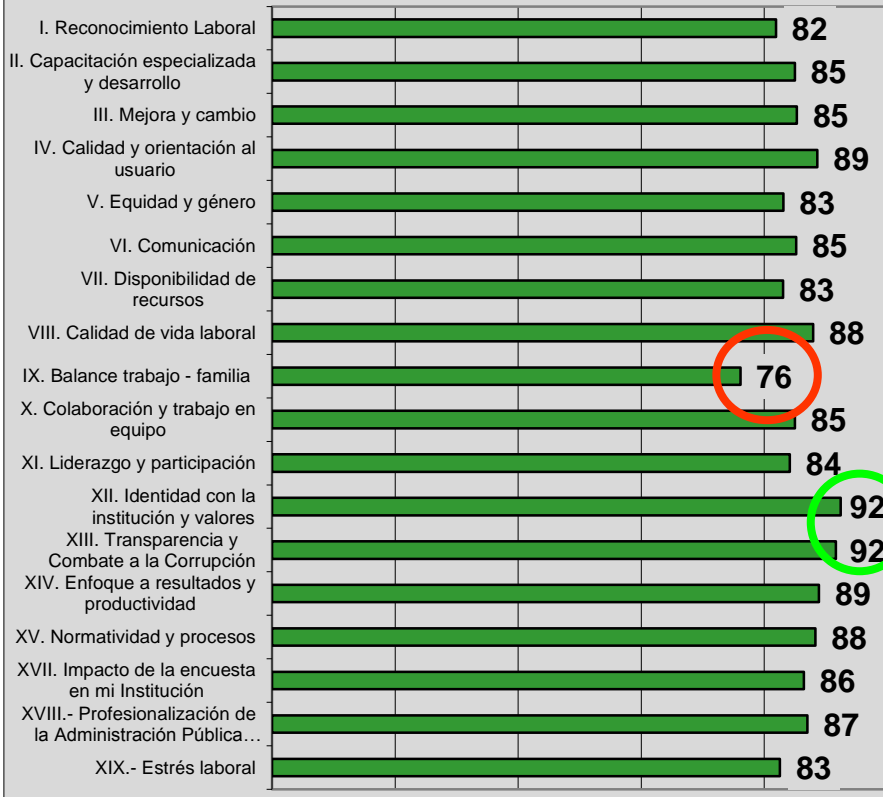
#### Delegacion Estatal Guanajuato



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

## 3.2. Resultados de la Delegación Estatal Guanajuato 2015 Vs. 2017

**RESULTADOS UR/ 2015**



**Factores UR/ECCO 2017**



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Delegación Estatal Guanajuato 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 6 puntos arriba para 2017.

## 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:

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

$$\frac{16 \text{ Acciones cumplidas}}{16 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 38. Adaptable al Entorno**

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

**Factor 42. Equilibrada**

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

**Factor 46. Inclusiva**

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

**Factor 47. Motivada**

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

**Factor 50 Profesional**

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

**Factor 52. Liderazgo integral**

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

**Factor 63. Transparencia**

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

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 Guanajuato, 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 85 puntos o menores.

$97 \geq; 88 \leq$

## 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**

331	DELEGACION ESTATAL GUANAJUATO
-----	-------------------------------

**FACTOR**

1.- Reconocimiento laboral
3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Promover la cultura del reconocimiento por el logro de resultados al personal de la Delegación Estatal Guanajuato con igualdad y sin discriminación.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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	Promover entre el personal de mando, la cultura del reconocimiento por el logro de resultados al personal, con igualdad y sin discriminación.	Delegado Estatal Directores de Área Subdelegada Administrativa	Ninguno	Permnete	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														

LCDO. RAFAEL GONZÁLEZ CERVANTES

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

T.S. NORMA ALICIA ESCALERA ZAMBRANO

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

## 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**

331	DELEGACION ESTATAL GUANAJUATO
-----	-------------------------------

**FACTOR**

V.- Equidad y género  
18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.  
21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Promover y difundir la cultura de Equidad, Género y condiciones para el desarrollo de personas con capacidades diferentes entre el personal de la PGR, así como los procedimientos para obtener orientación y asesoría especializada en los temas.

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	Realizar el diagnóstico de la infraestructura disponible para la atención de personas con alguna discapacidad, difusión y señalización de la existente y en su caso de acuerdo al presupuesto asignado, gestionarlos para su instalación en los espacios faltantes.	Delegado Estatal Directores de Área Subdelegada Administrativa	Medios Electronicos y /o comunicados	Semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
2	Realizar una campaña interna de difusión de los instrumentos normativos que fomentan la equidad de género y la no discriminación.	Delegado Estatal Directores de Área Subdelegada Administrativa	Medios Electronicos y /o comunicados	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											

LCDO. RAFAEL GONZALEZ CERVANTES  
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

T.S. NORMA ALICIA ESCALERA ZAMBRANO  
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

## 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

331	DELEGACION ESTATAL GUANAJUATO
-----	-------------------------------

### FACTOR

#### IX.- Balance trabajo - familia

- 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.  
34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.  
35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.  
36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.  
37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover un equilibrio entre la vida laboral y familiar de las y los servidores públicos por medio de acciones que permitan cumplir con los horarios establecidos y participar en eventos familiares que promueva la Delegación o el Estado, para fomentar la productividad, eficiencia y eficacia laboral.

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	Continuar con la campaña de difusión de prestación de guarderías a través de medios electrónicos.	Delegado Estatal Directores de Área Subdelegada Administrativa	Correos electronicos, oficios	Semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	Impulsar acciones que fomente el cumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en lo que se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos del Numeral 4.17 Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal y el punto de 5.3.3.5.1.1.3 "Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo).	Delegado Estatal Directores de Área Subdelegada Administrativa	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015	Permanente	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	P												
					O			R												
3	Continuar con la promoción de actividades culturales y recreativas al personal de la institución, invitándolos a visitar los parques y sitios culturales e históricos del Estado y fomentado el cuidado de los mismos.	Delegado Estatal Directores de Área Subdelegada Administrativa	Comunicados	Permanente	E		TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
4	Sensibilizar al personal de mando para que otorguen las facilidades al personal a su cargo, de acuerdo a las necesidades del servicio y a las cargas de trabajo, a fin de que puedan tener una convivencia familiar que logre el equilibrio entre el tiempo real laboral y su vida personal.	Delegado Estatal Directores de Área Subdelegada Administrativa	Comunicados	Permanente	E		TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												

LCDO. RAFAEL GONZALEZ SERRANTES

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

T.S. NORMA ALICIA ESCALERA ZAMBRANO

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



## 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**

331	DELEGACION ESTATAL GUANAJUATO
-----	-------------------------------

**FACTOR**

X.- Colaboración y trabajo en equipo  
39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Fomentar y generar las condiciones que permitan al personal de la Delegación Estatal fortalecer sus competencias laborales en temas de 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	Gestionar la impartición de cursos en materia de Trabajo en Equipo ante la DGFP de la COPLADII.	Delegado Estatal Directores de Área Subdelegada Administrativa	Programa Anual de Capacitación	Un mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														



LCDO. RAFAEL GONZALEZ CERVANTES  
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA



T.S. NORMA ALICIA ESCALERA ZAMBRANO  
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



## 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**

331	DELEGACION ESTATAL GUANAJUATO
-----	-------------------------------

**FACTOR**

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
--------------------------------

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Reforzar y promover en el personal de mando las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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	Gestionar ante la Dirección General de Formación Profesional la programación de talleres de liderazgo.	Delegado Estatal Directores de Área Subdelegada Administrativa	Programa Anual de Capacitación	Un mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														

  
LCDO. RAFAEL CERVANTES  
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

  
T.S. NORMA ALICIA ESCALERA ZAMBRANO  
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

## 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**

331	DELEGACION ESTATAL GUANAJUATO
-----	-------------------------------


**FACTOR**

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD  
 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Desarrollar el potencial del personal de la Delegación Estatal Guanajuato, a través de cursos requeridos al área de Recursos Humanos.

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	Gestionar la impartición de cursos y talleres en materia de Administración del Tiempo, Motivación Laboral, Planeación Estratégica y Pensamiento Sistemático.	Delegado Estatal Directores de Área Subdelegada Administrativa	Programa Anual de Capacitación	Un mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												



LCDO. RAFAEL GONZALEZ CERVANTES  
 FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA



T.S. NORMA ALICIA ESCALERA ZAMBRANO  
 FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

## 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**

331	DELEGACION ESTATAL GUANAJUATO
-----	-------------------------------

**FACTOR**

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
------------------------------------------------

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2017, así como el PTCCO 2018
---------------------------------------------------------------------------



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	Difundir y dar a conocer los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Delegación Estatal Guanajuato a todos los servidores públicos.	Delegado Estatal Directores de Área Subdelegada Administrativa	Comunicados, oficios	Un mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	Difundir las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017 de la PGR	Delegado Estatal Directores de Área Subdelegada Administrativa	Comunicados, oficios	Un mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													

LCDO. RAFAEL GONZALEZ CERVANTES  
 FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

T.S. NORMA ALICIA ESCALERA ZAMBRANO  
 FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

## 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**

331	DELEGACION ESTATAL GUANAJUATO
-----	-------------------------------


**FACTOR**


XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)  
60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Fomentar y generar las condiciones que permitan al personal de la Delegación Estatal Guanajuato aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

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	Gestionar la impartición de cursos en temas de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).	Delegado Estatal Directores de Área Subdelegada Administrativa	Programa Anual de Capacitación	Un mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														

  
 LCDO. RAFAEL GONZALEZ QUESERVANTES  
 FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

  
 T.S. NORMA ALICIA ESCALERA ZAMBRANO  
 FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA