

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO

CRITERIO	Pág
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
1.1 Datos sociodemográficos	9
1.2 Resultados por factores de mayor a menor	20
1.3 Fortalezas y debilidades	25
1.4 Factores del Clima y Cultura Organizacional	28
1.5 Factores fractales del Clima y Cultura Organizacional	46
1.6 Factores fractales de Competencias	49
1.7 Factor fractal de Igualdad y No Discriminación	57
1.8 Factor Específico por Ramo	59
2. Análisis Cualitativo	61
3. Análisis Comparativo	65
3.1. Comparativo Delegaciones Estatales	66
3.1.1. Comparación de resultados HIDALGO 2015 Vs. 2017	69
3.1.2. Efectividad del PETCCO 2016.....	71
4. Definición de Objetivos Estratégicos	76
5. Definición de Prácticas de Transformación	76
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	76

Las Unidades Administrativas que conforman a la Delegación Estatal en Hidalgo 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, 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 en Hidalgo participó con 173 personas de un universo de 218, es decir el 79.36% de participación.

El resultado fue:



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 en Hidalgo 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 Estatal en Hidalgo 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 67 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$90 \geq$; $81 \leq$

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



90 - 100



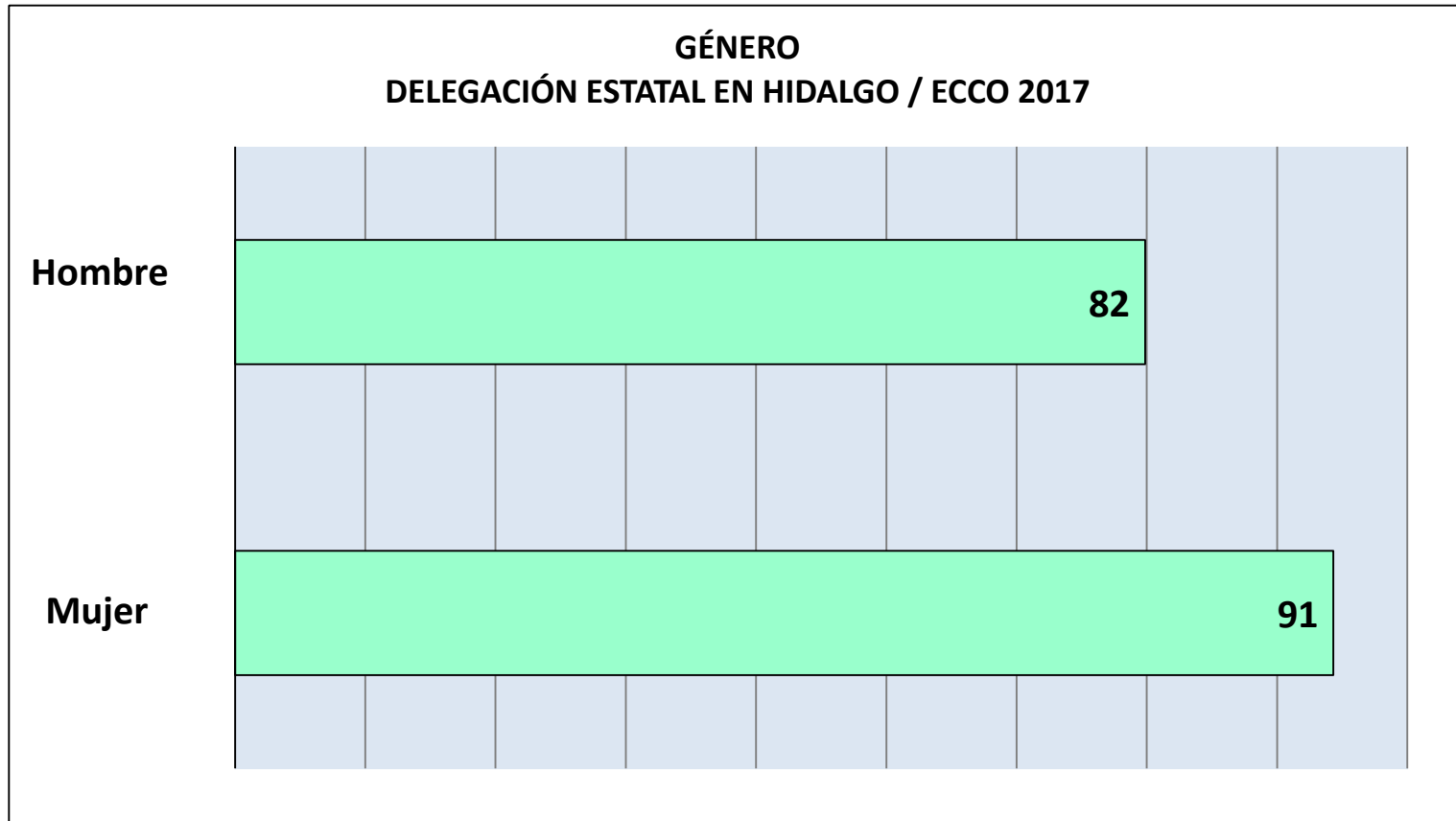
82 - 89



57-81

1. Análisis Cuantitativo

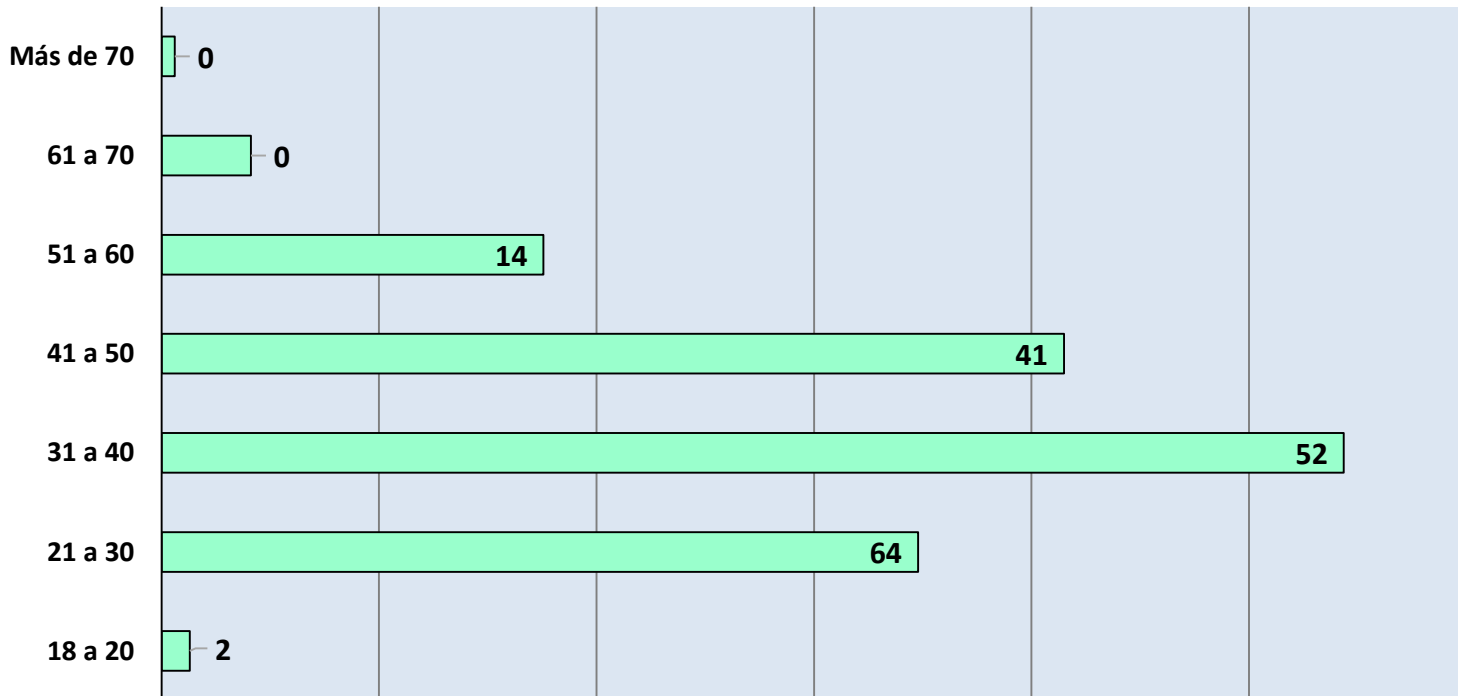
1.1 Datos Sociodemográficos

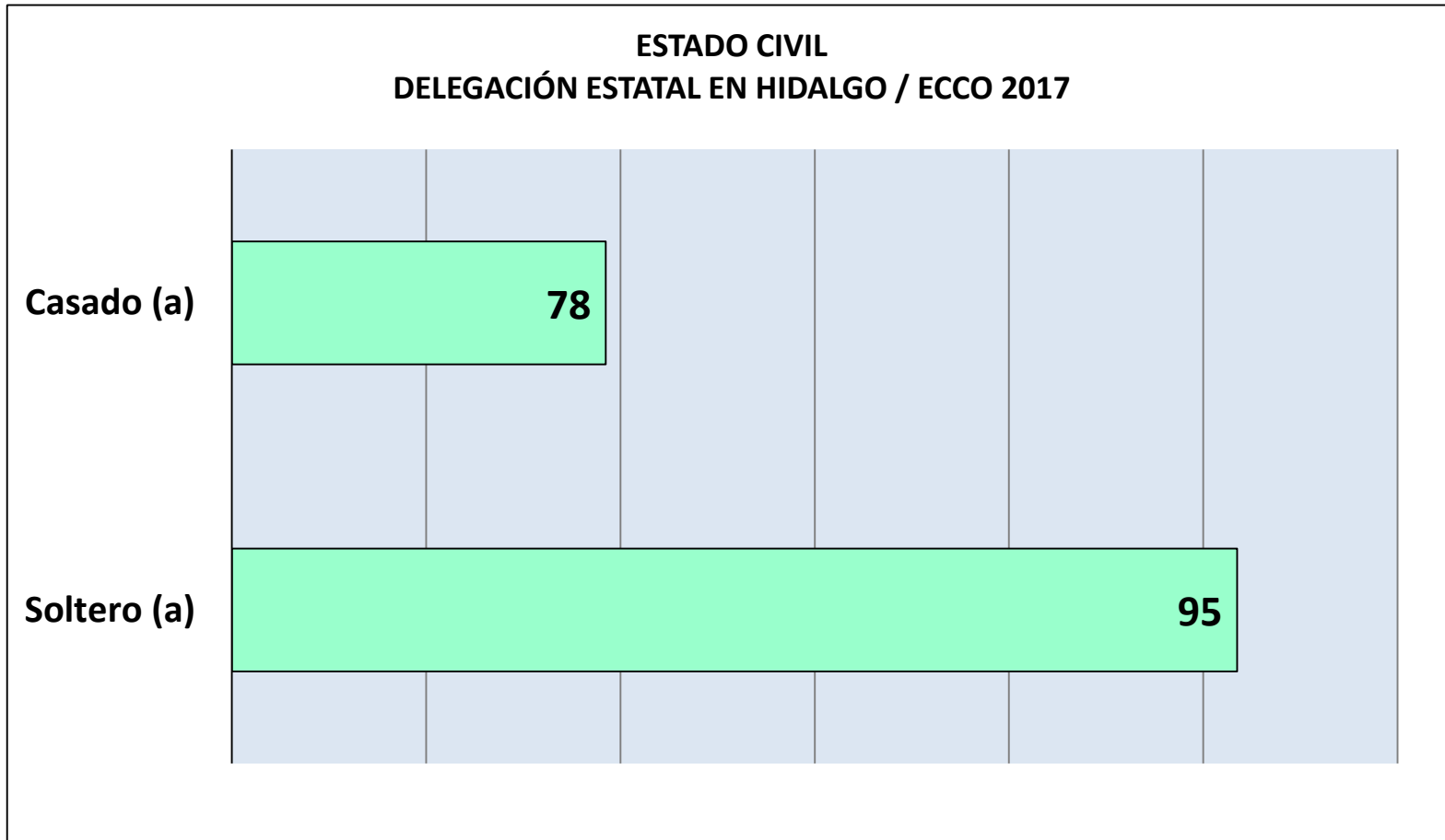


La participación de los hombres fue 9.89% menor al de la mujeres.
Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada en la misma proporción.

Casi 118 personas participantes en la encuesta (68%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 32% del universo total.

EDAD
DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017

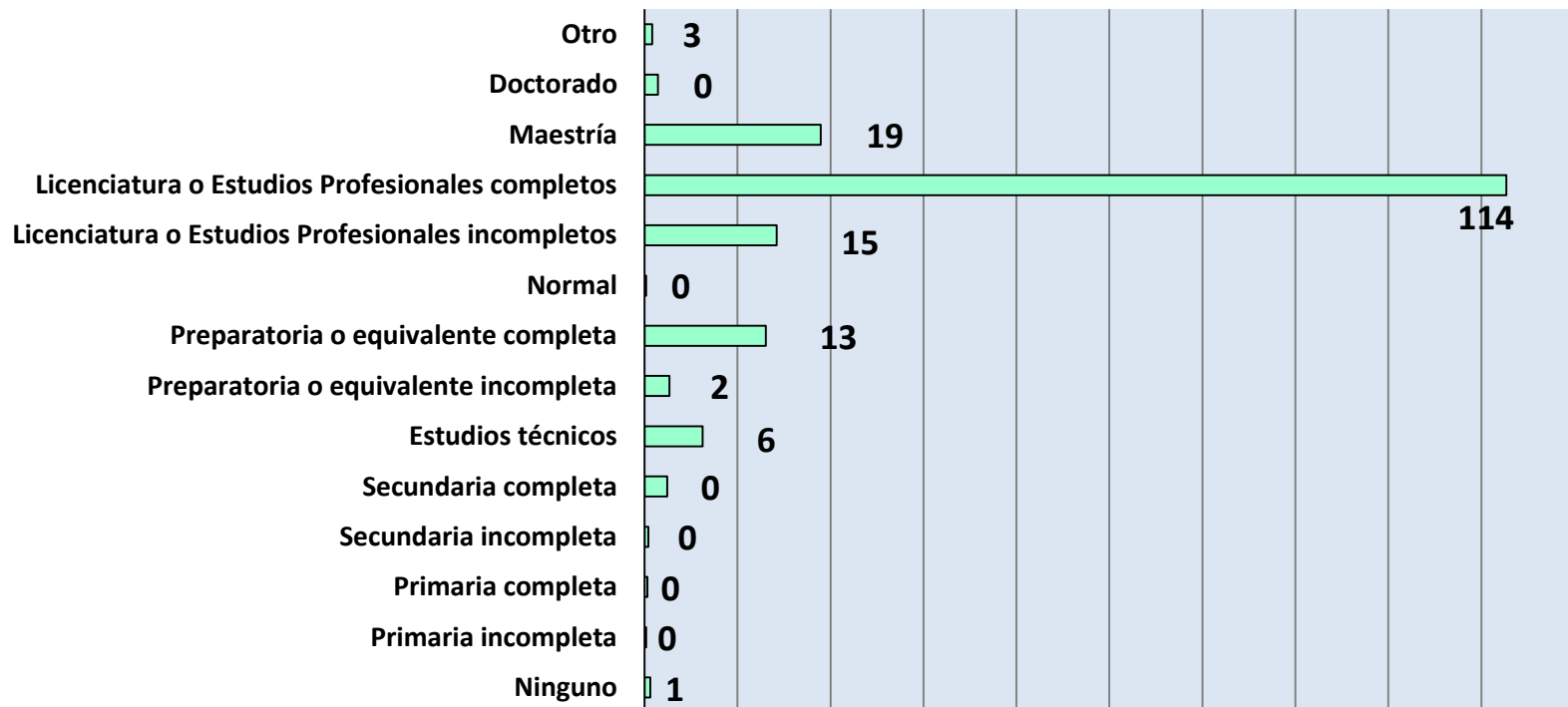




La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es muy distinta con respecto al total del universo (218), con una variación de 17 puntos porcentuales.

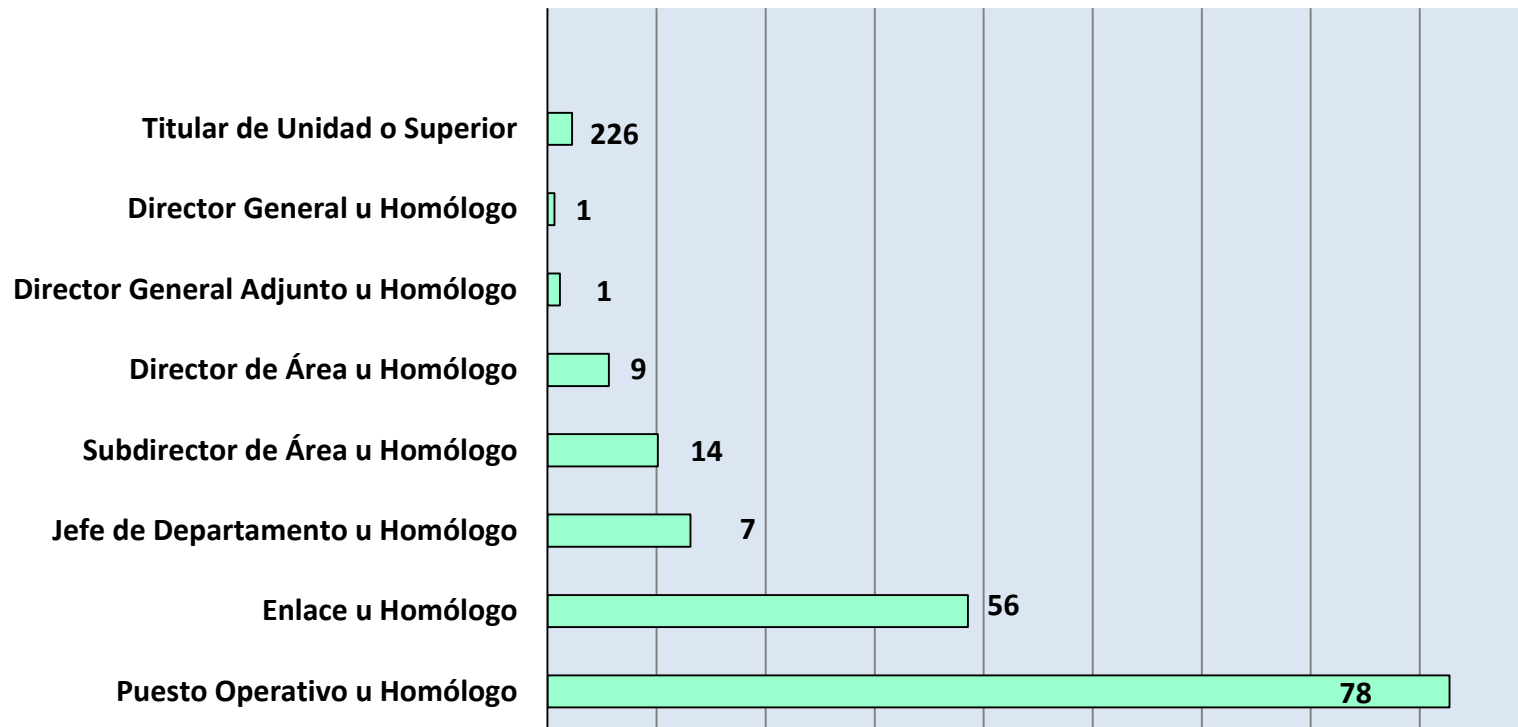
Se ha presentado una constante de 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.

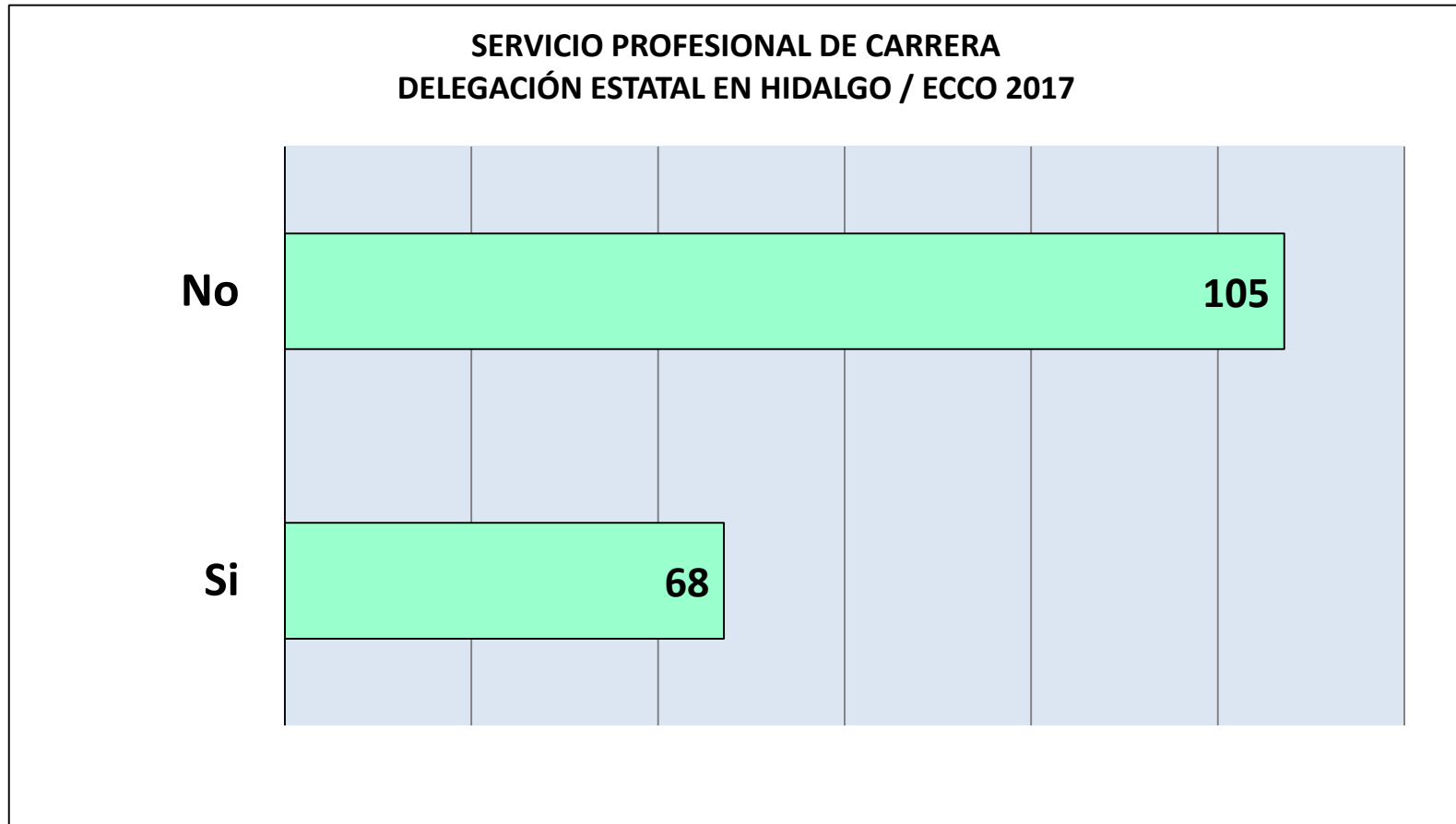
NIVEL ESCOLAR
DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO/ ECCO 2017



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 80% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

NIVEL DE PUESTO
DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017

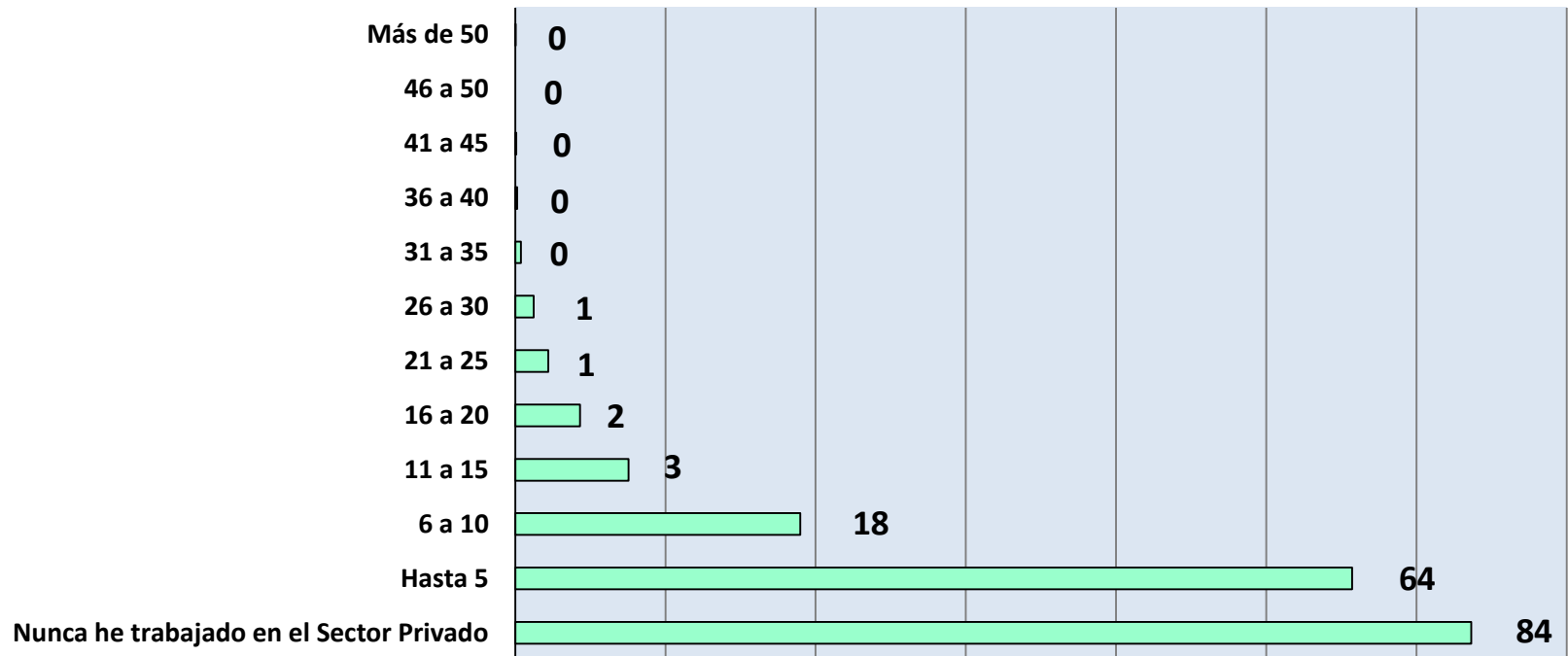




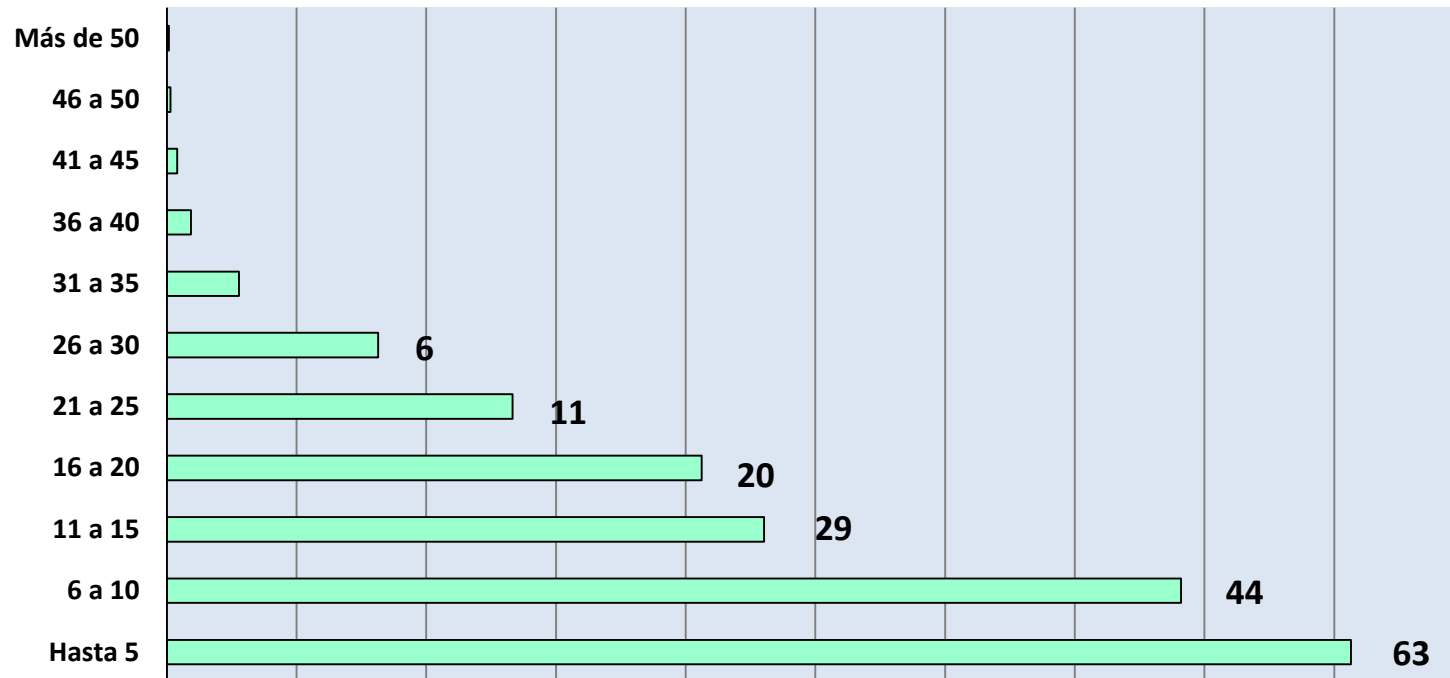
El 30% del personal de DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

4 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 6 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

**AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADO
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**



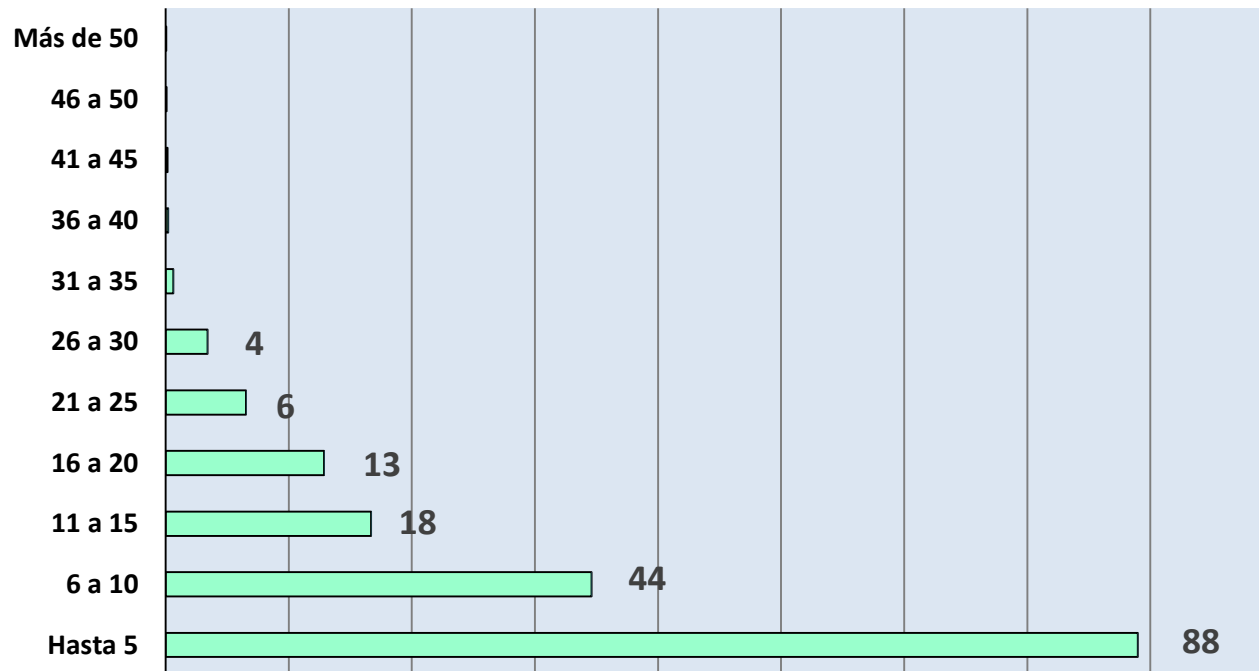
AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017



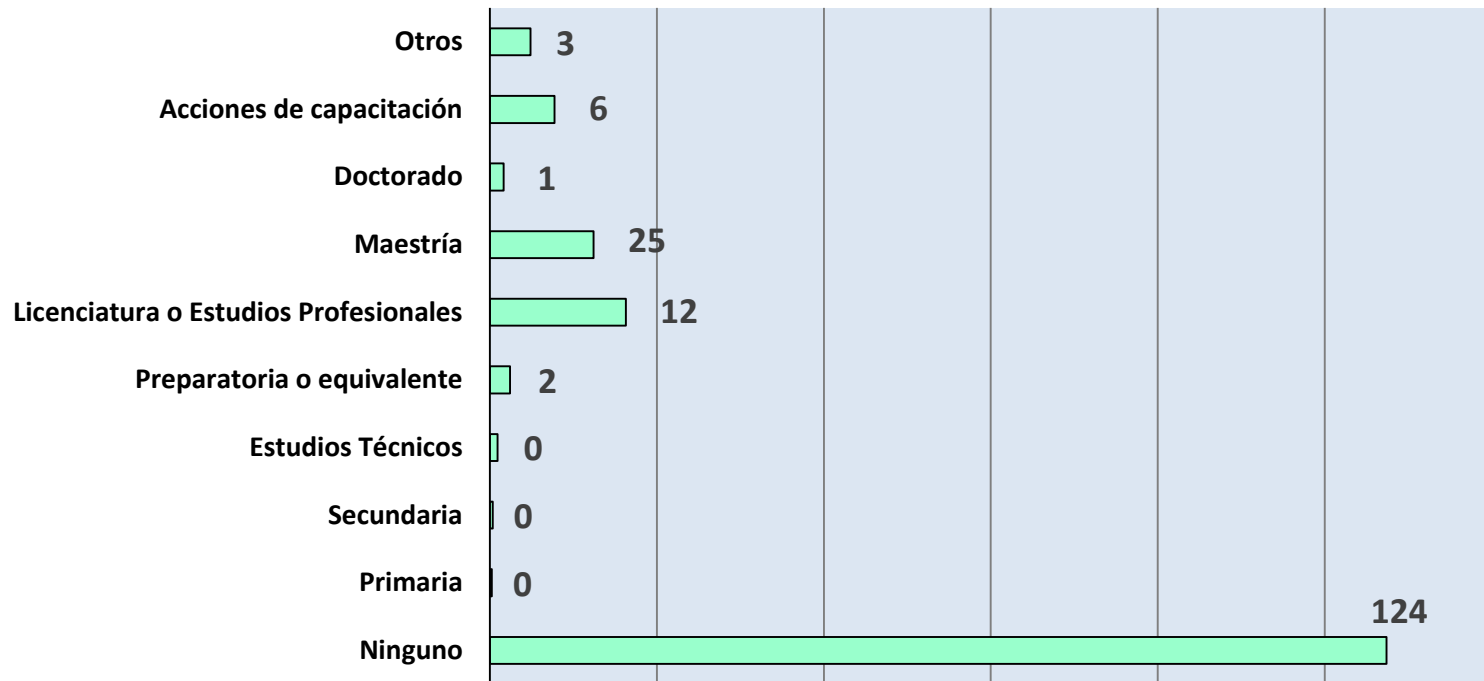
Casi 3 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Institución colaboran 6 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

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

AÑOS EN EL PUESTO
DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017



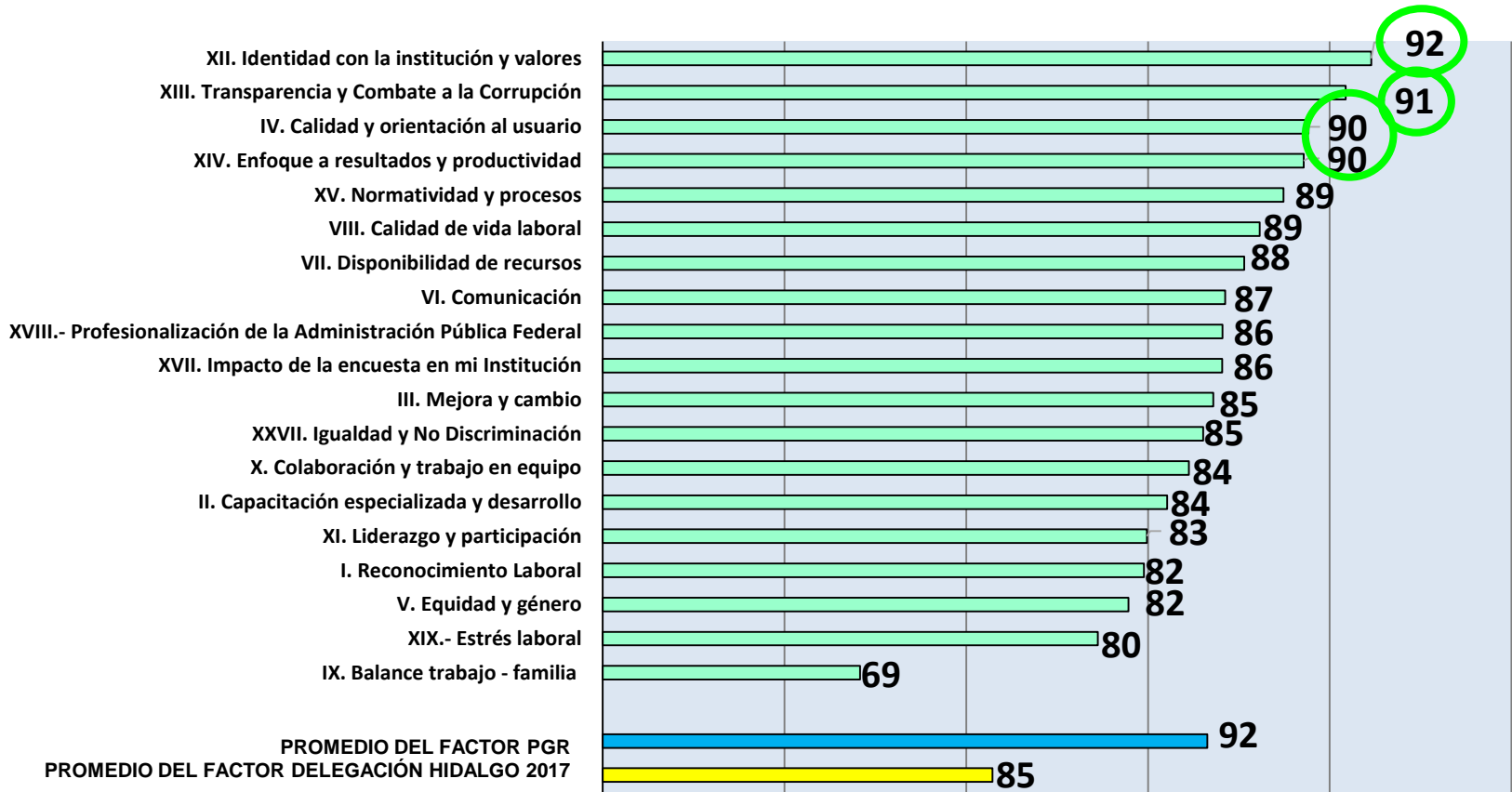
**ESTUDIOS ACTUALES
DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**



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

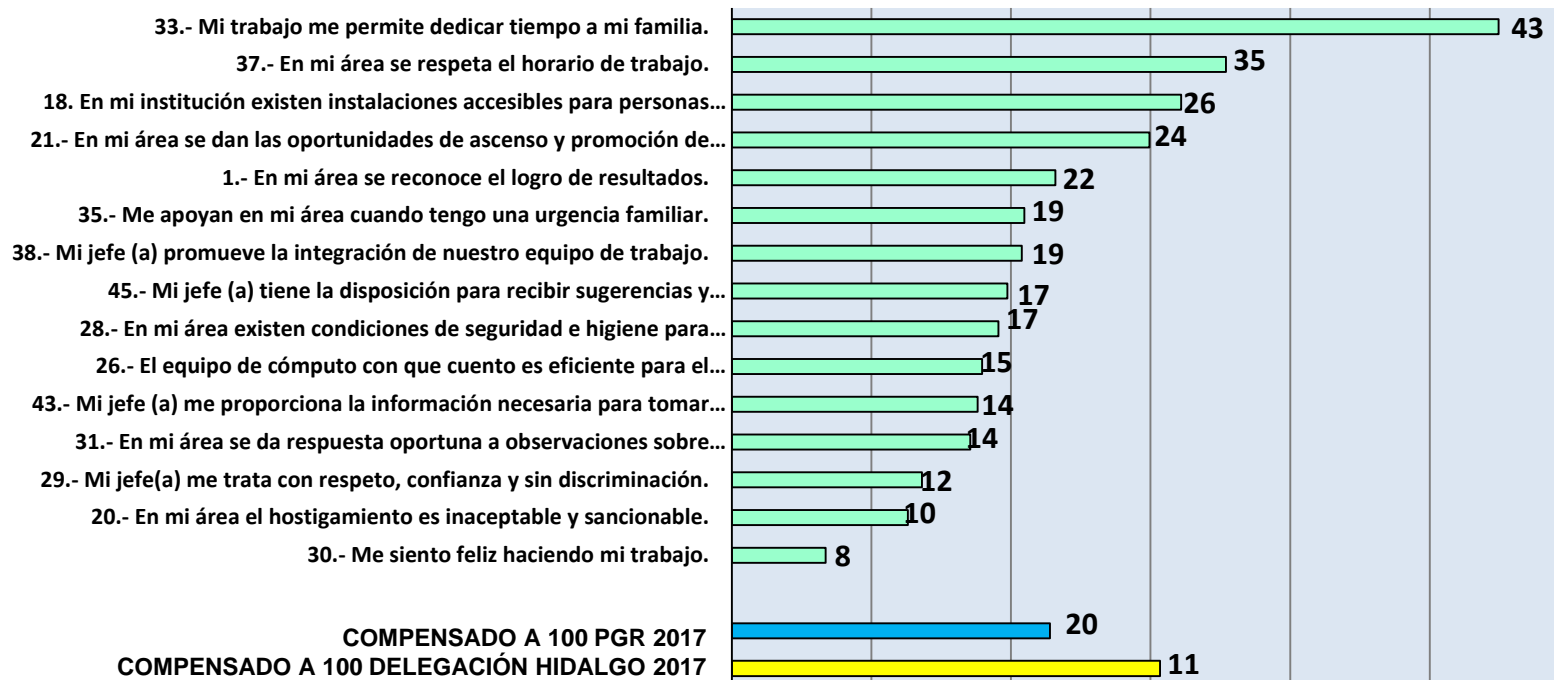
1.2 Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017



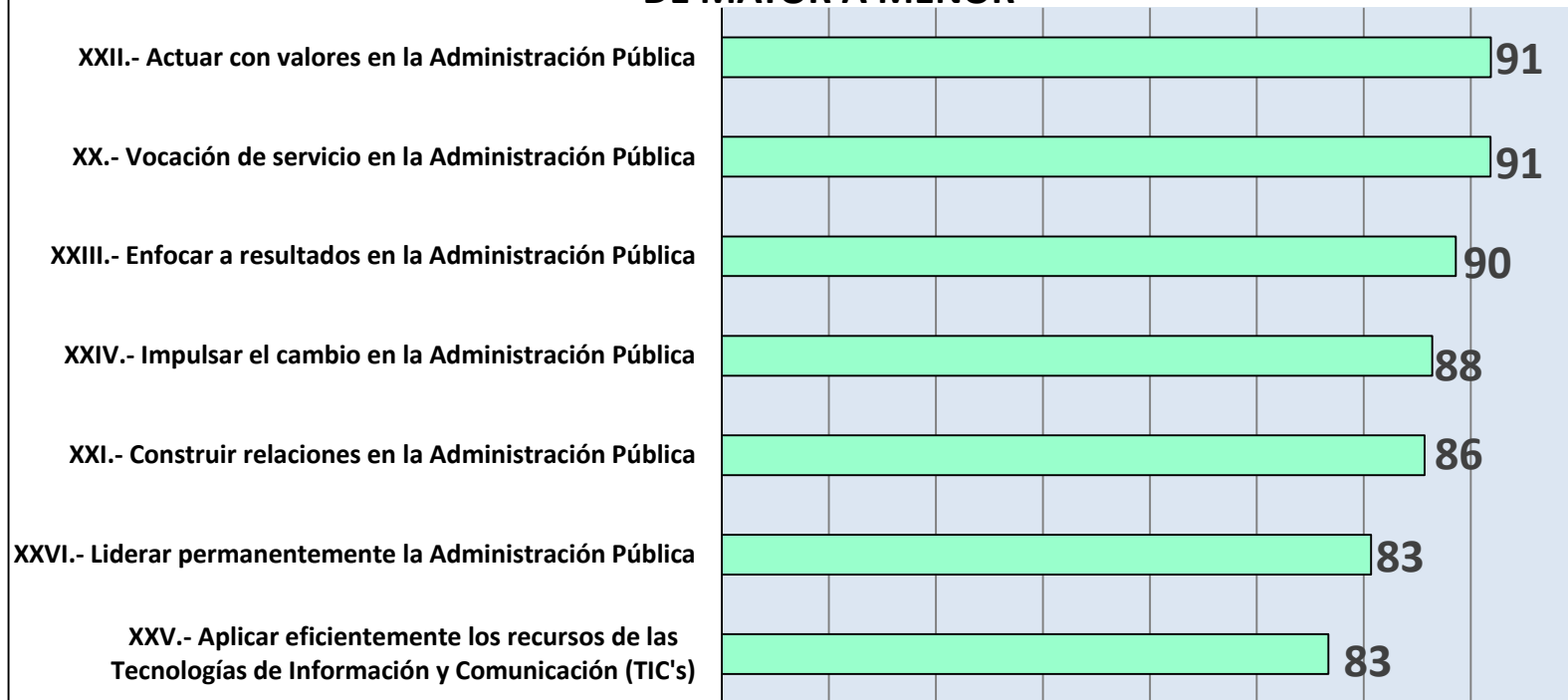
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado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

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO/ ECCO 2017**



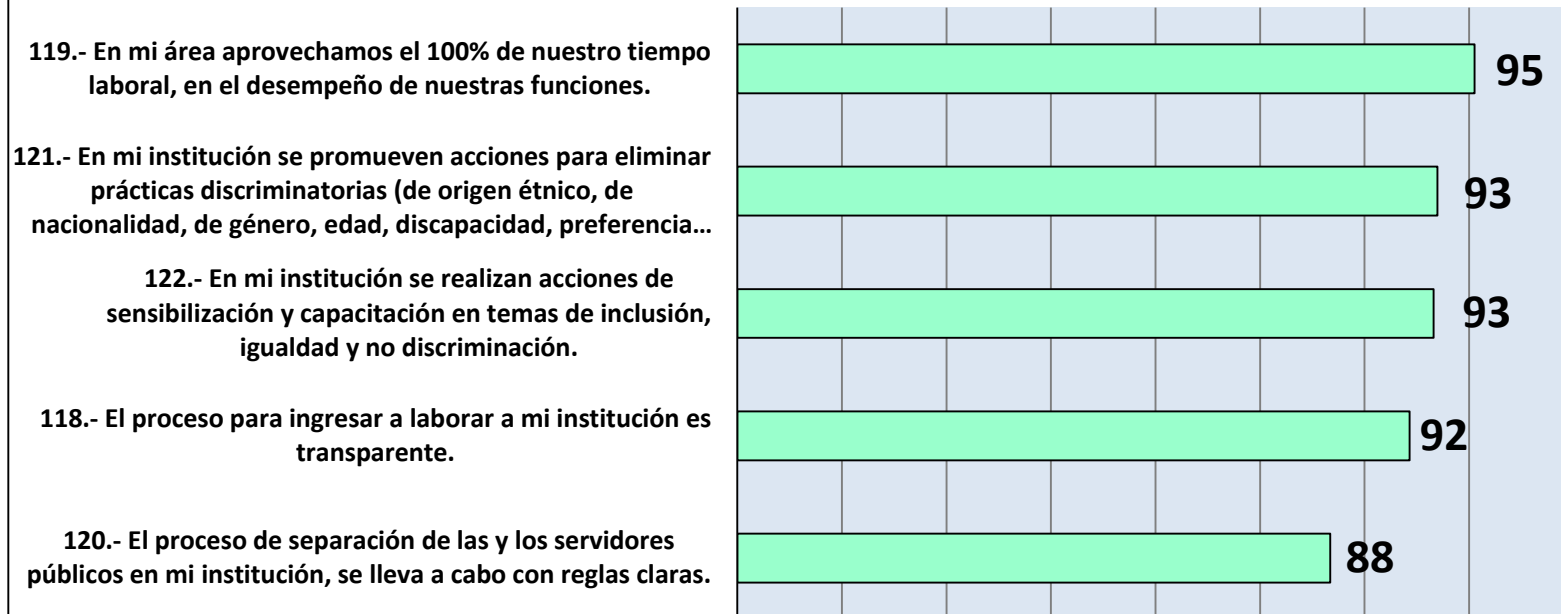
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / 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 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
PGR / 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.

1.3 Fortalezas y Debilidades

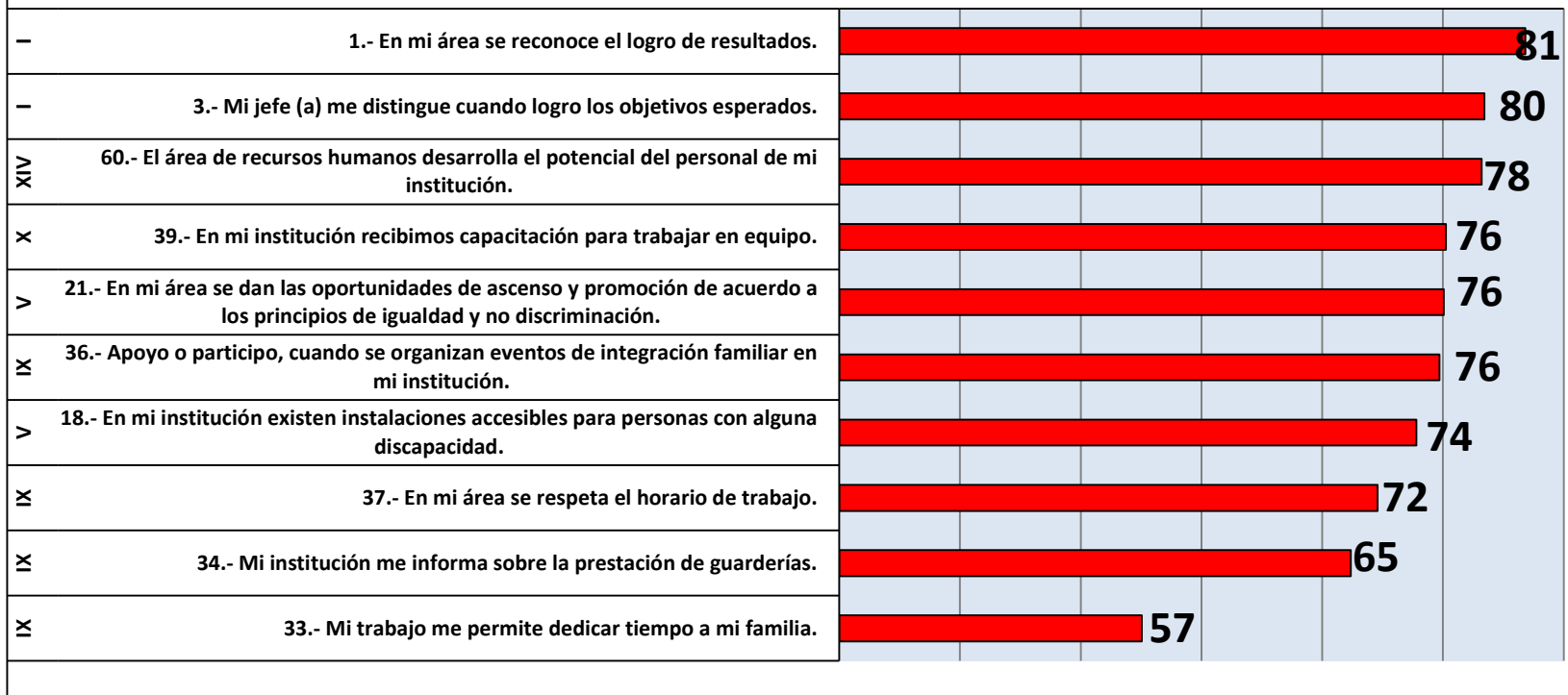
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	97
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	94
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	93
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	93
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	93
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	92
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	92
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	92
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	91
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	90

Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Hidalgo se sienten 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 , se sienten felices en 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
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Delegación Estatal en Hidalgo con la ciudadanía, al cumplir con la misión y 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 9 puntos con respecto a 2015.

1.4 Factores de Clima y Cultura Organizacional

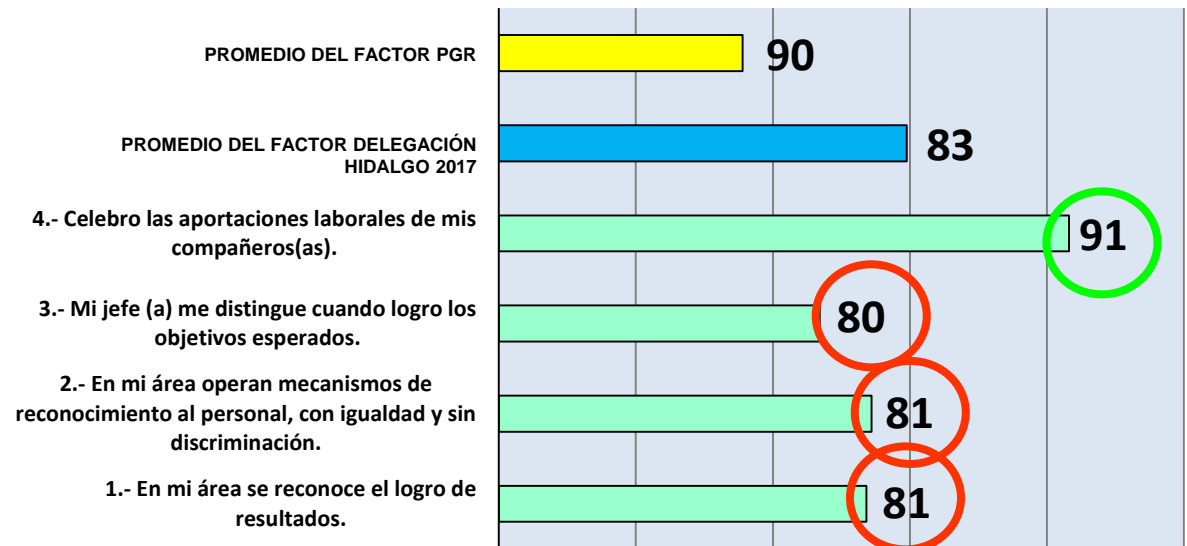
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

83



90 ≥; 81 ≤

I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017



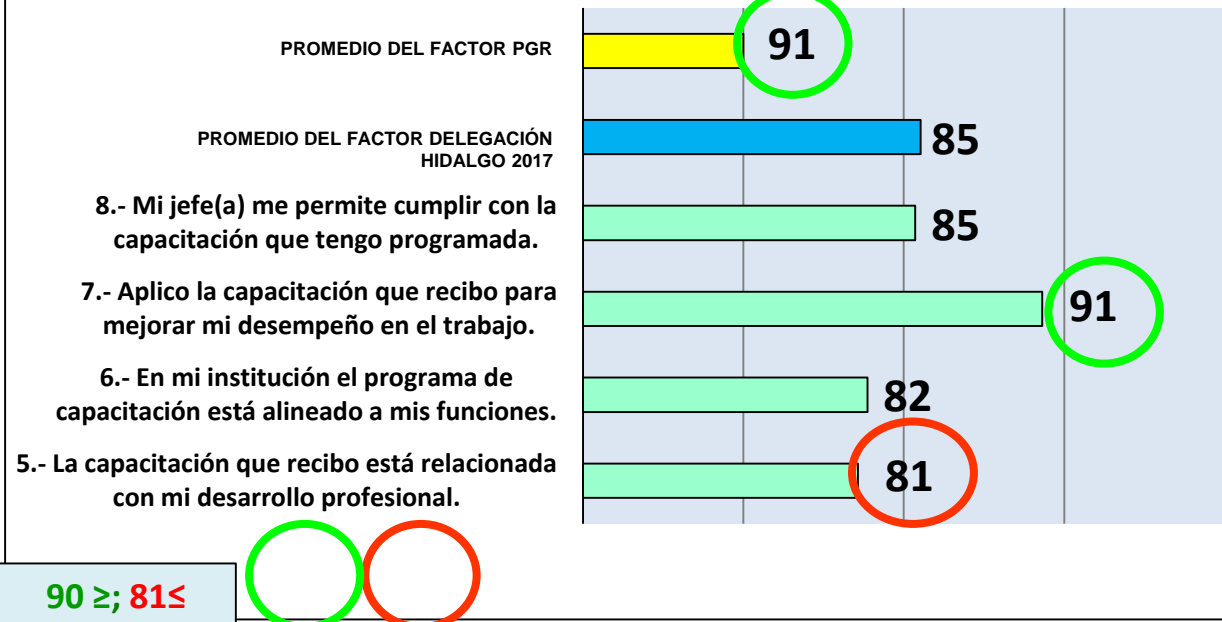
Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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.

85



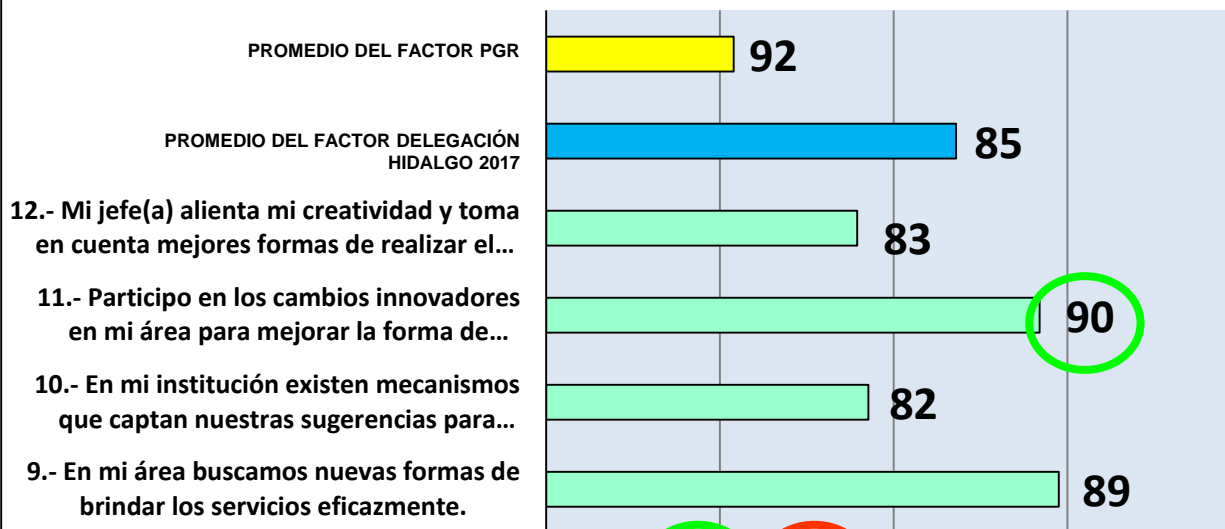
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017



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
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017



85



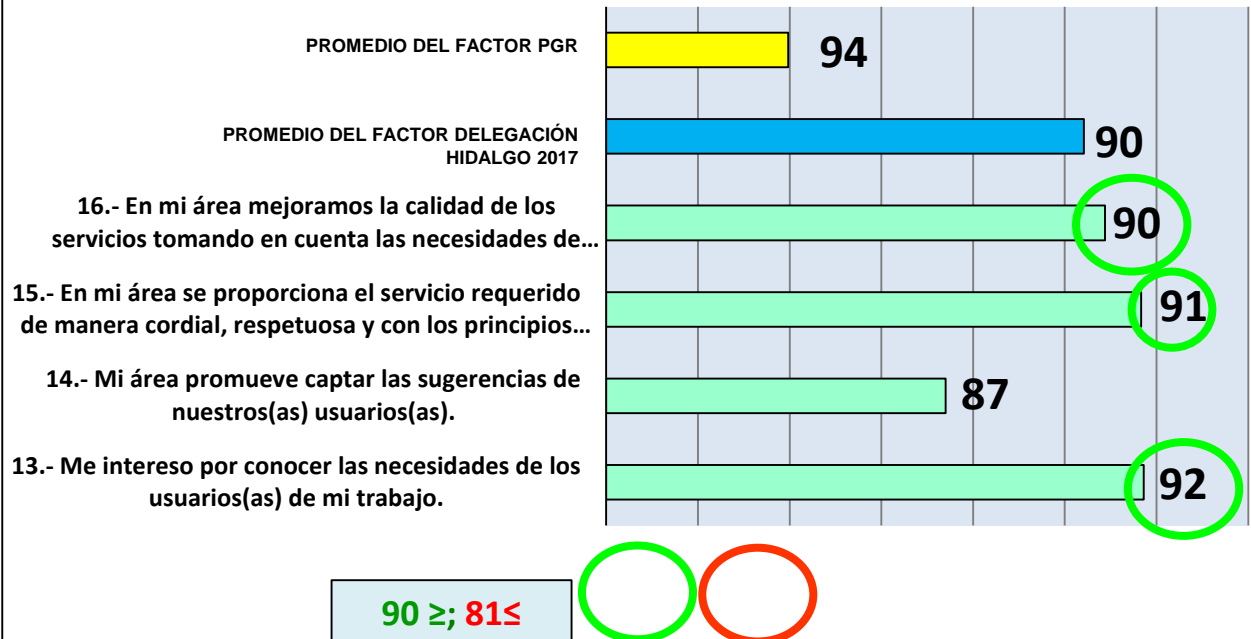
90 ≥; 81 ≤



Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la Delegación Estatal en Hidalgo, 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 de la Institución 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
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**



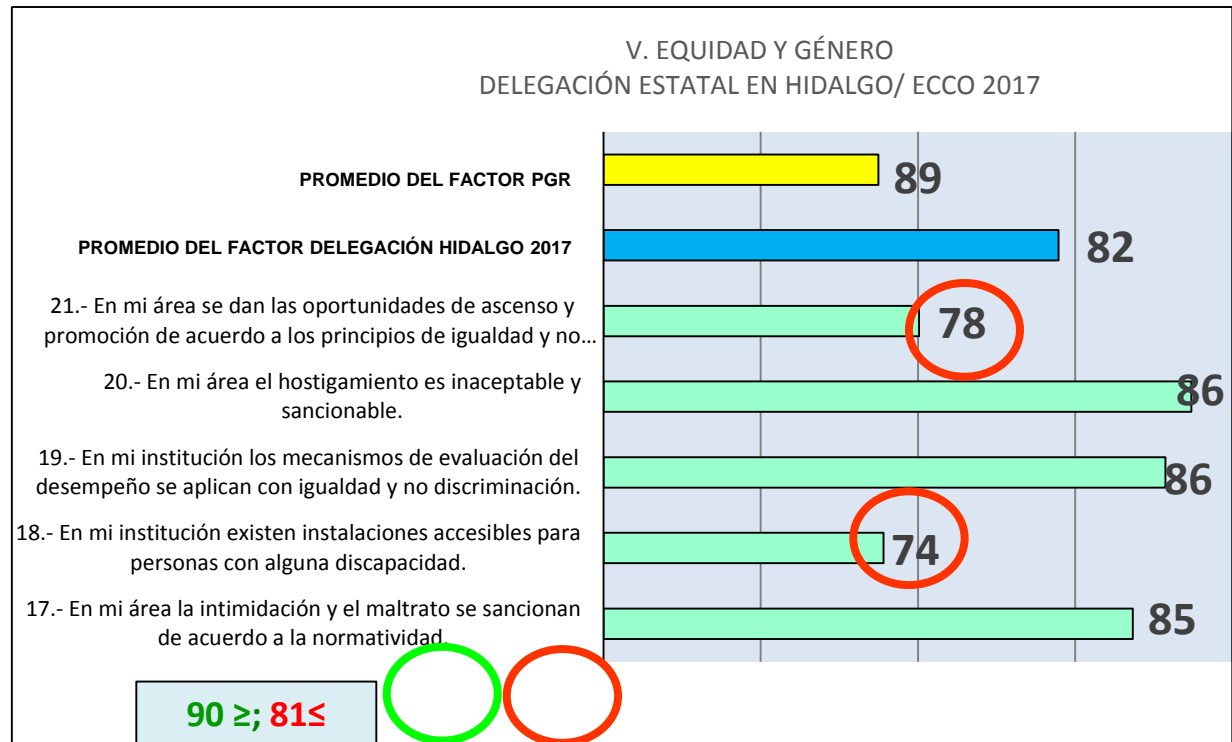
90



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

82



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.

84

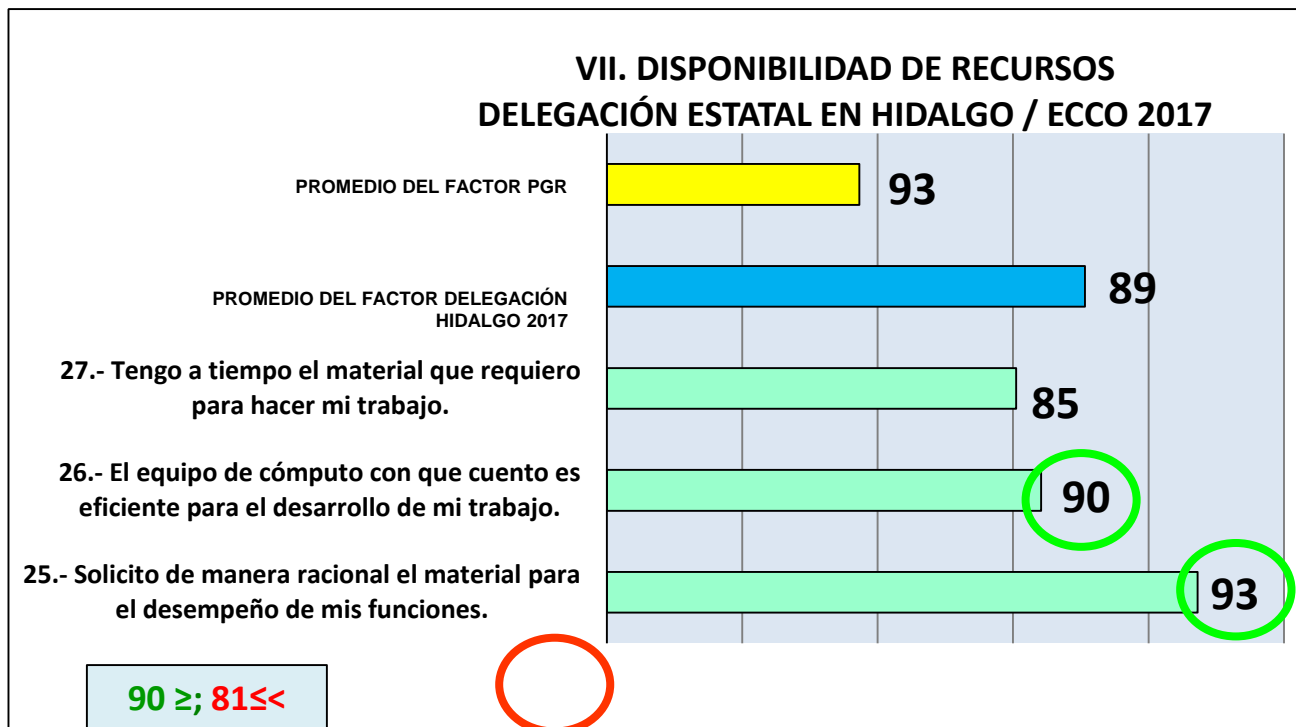


VI. COMUNICACIÓN
DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017



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 y Unidades Administrativas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la Delegación Estatal en Hidalgo.

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.



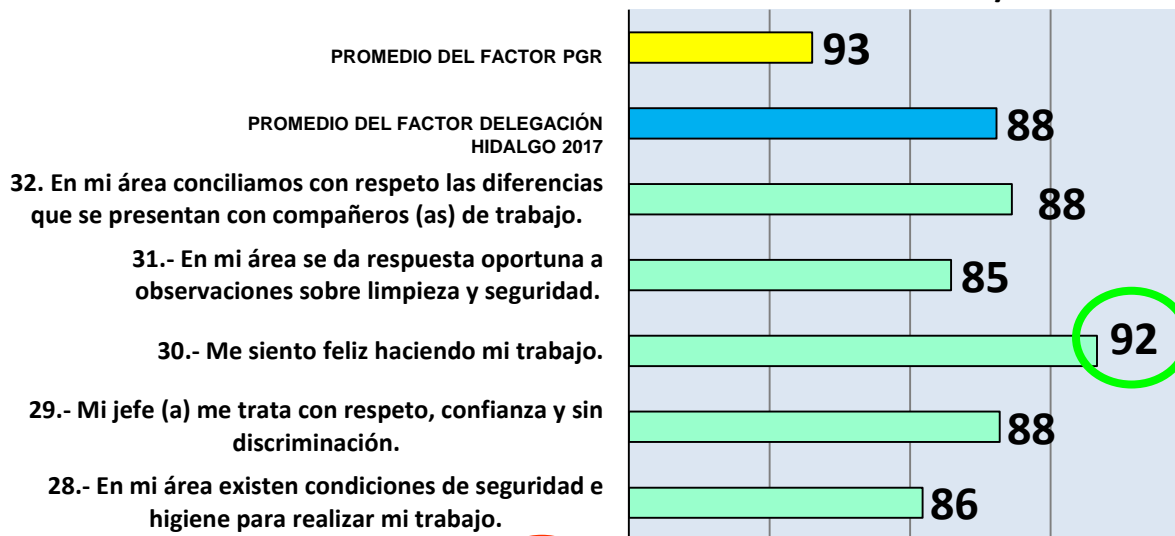
89



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 PGR 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
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017



88



90 ≥; 81 ≤



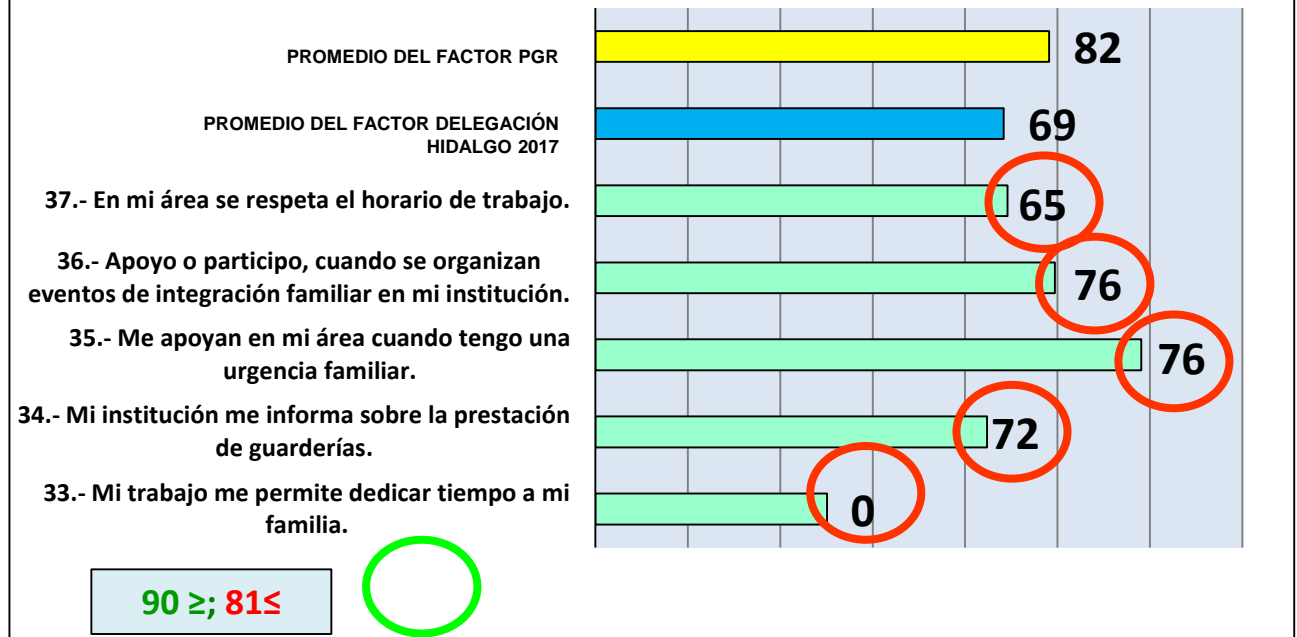
La Delegación Estatal en Hidalgo cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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.

69



**IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**



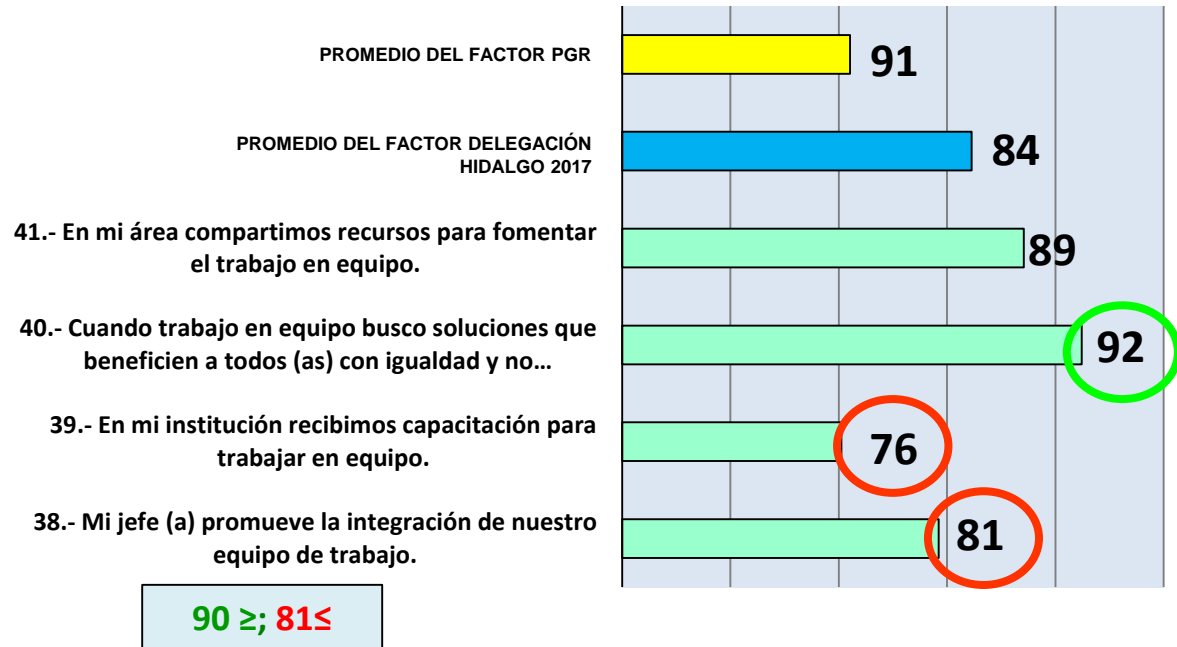
La percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las Unidades Administrativas.

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.

84



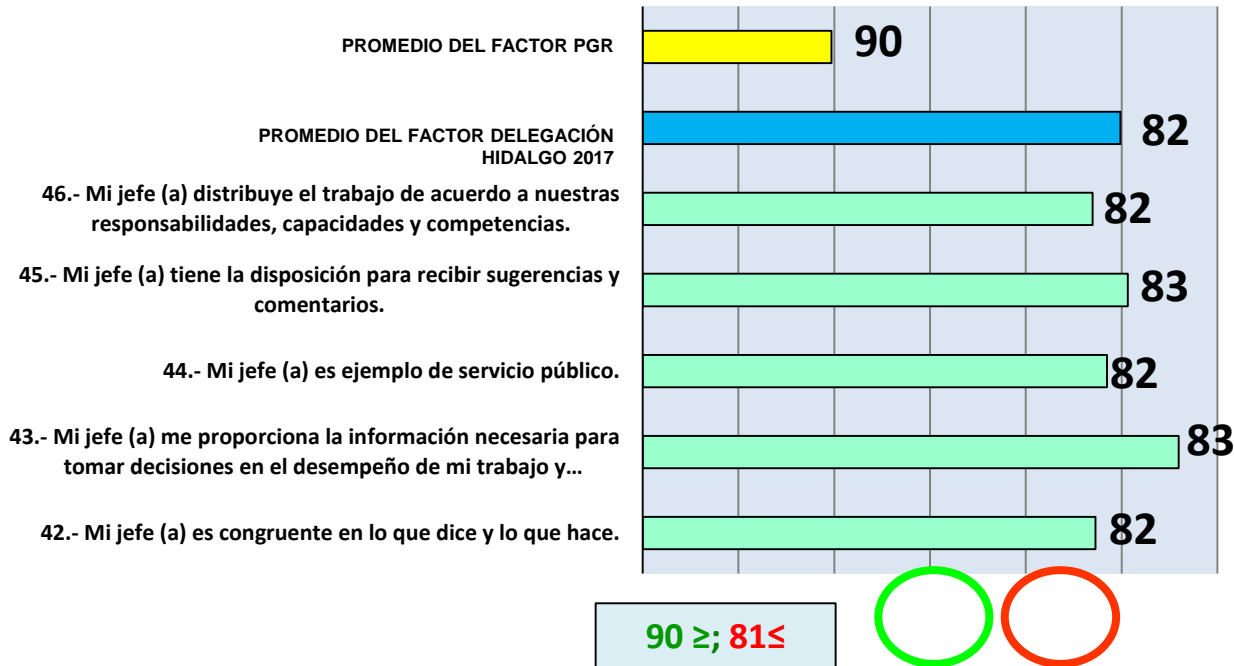
**X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**



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 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
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**



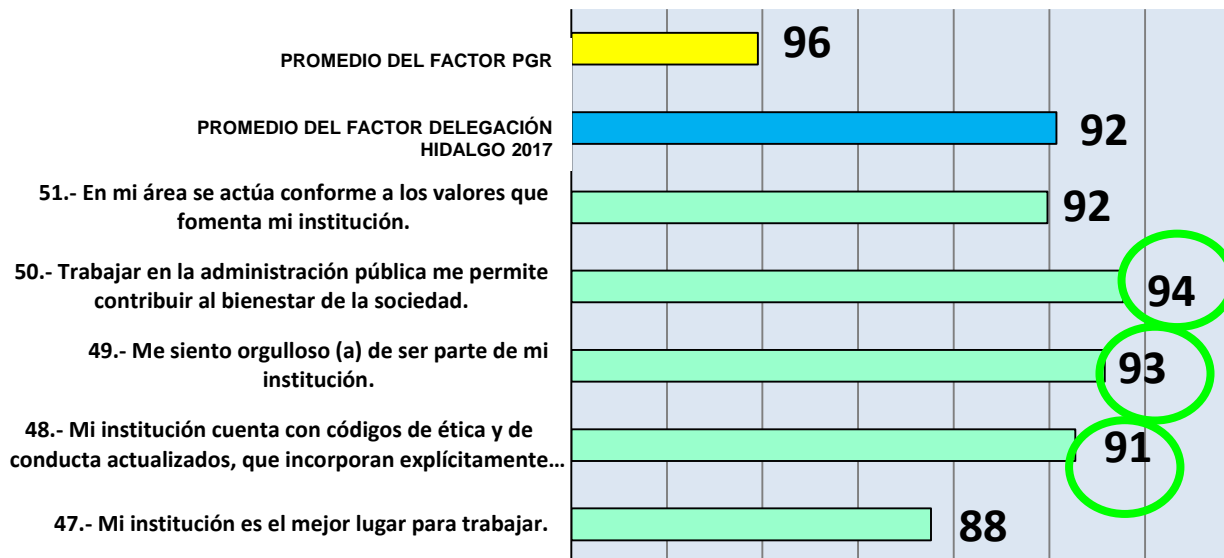
82



Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores 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.

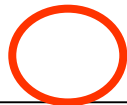
**XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**



92



90 ≥; 81 ≤



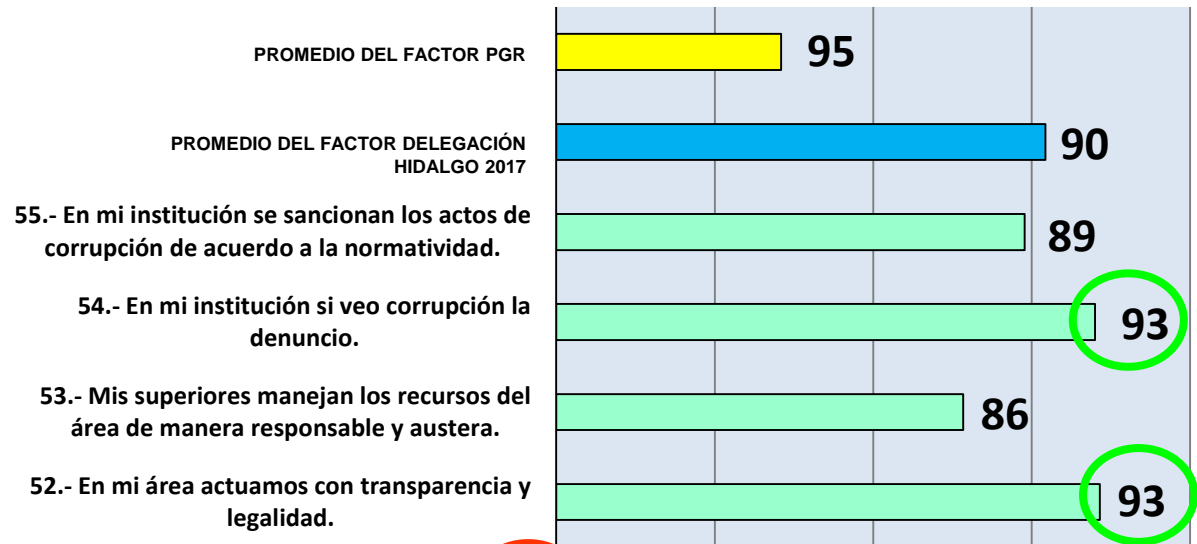
Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la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

90



**XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**



90 ≥; 81 ≤

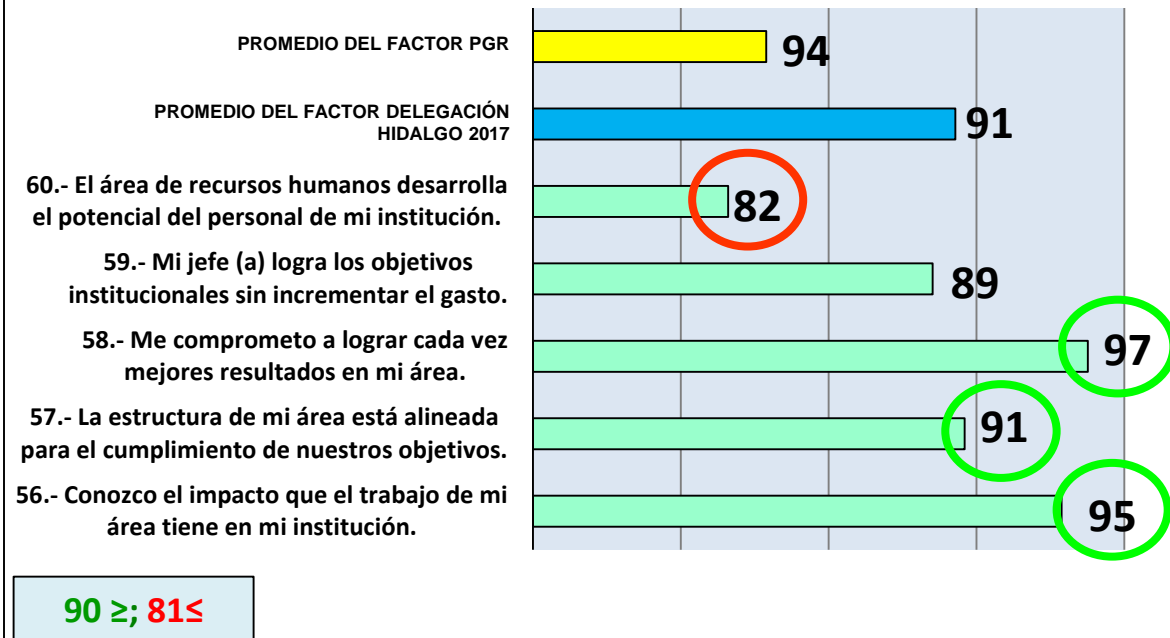
La percepción en este factor es que la Procuraduría General de la República actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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.

91



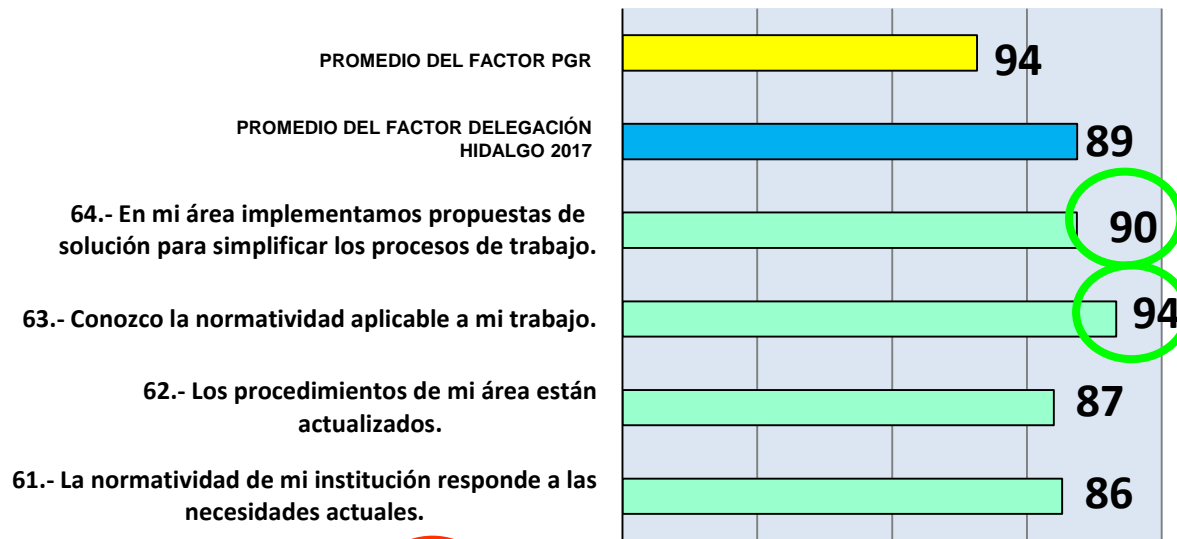
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017



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. 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.

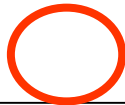
**XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**



89



90 ≥; 81 ≤



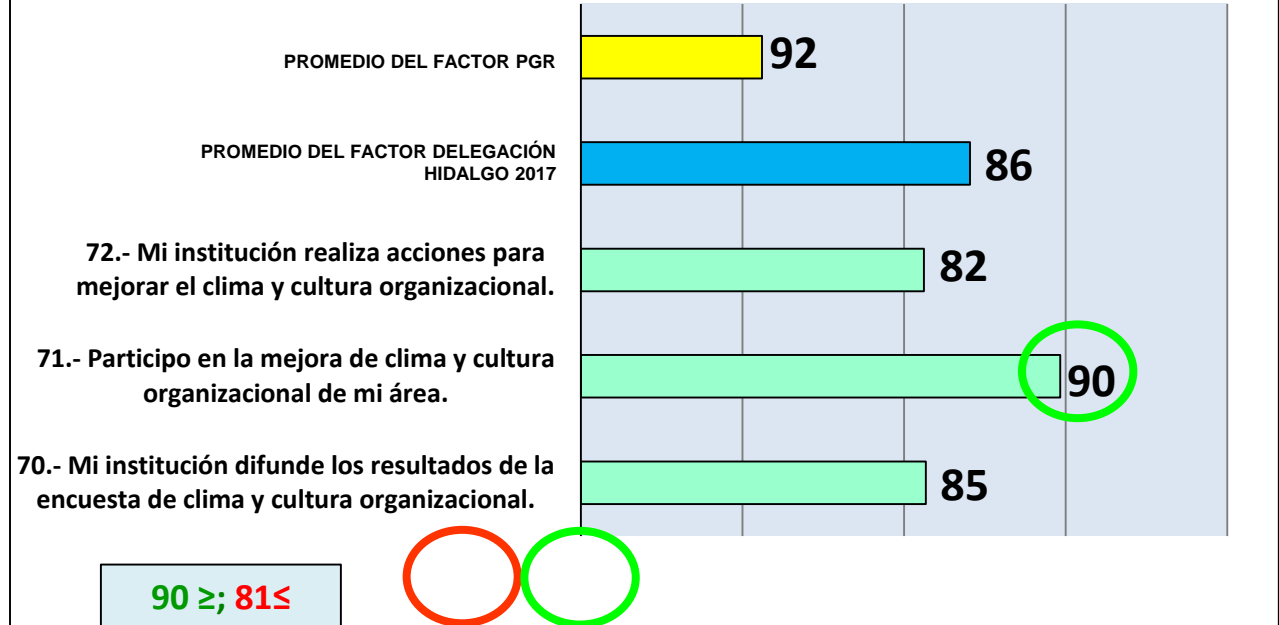
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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.

86



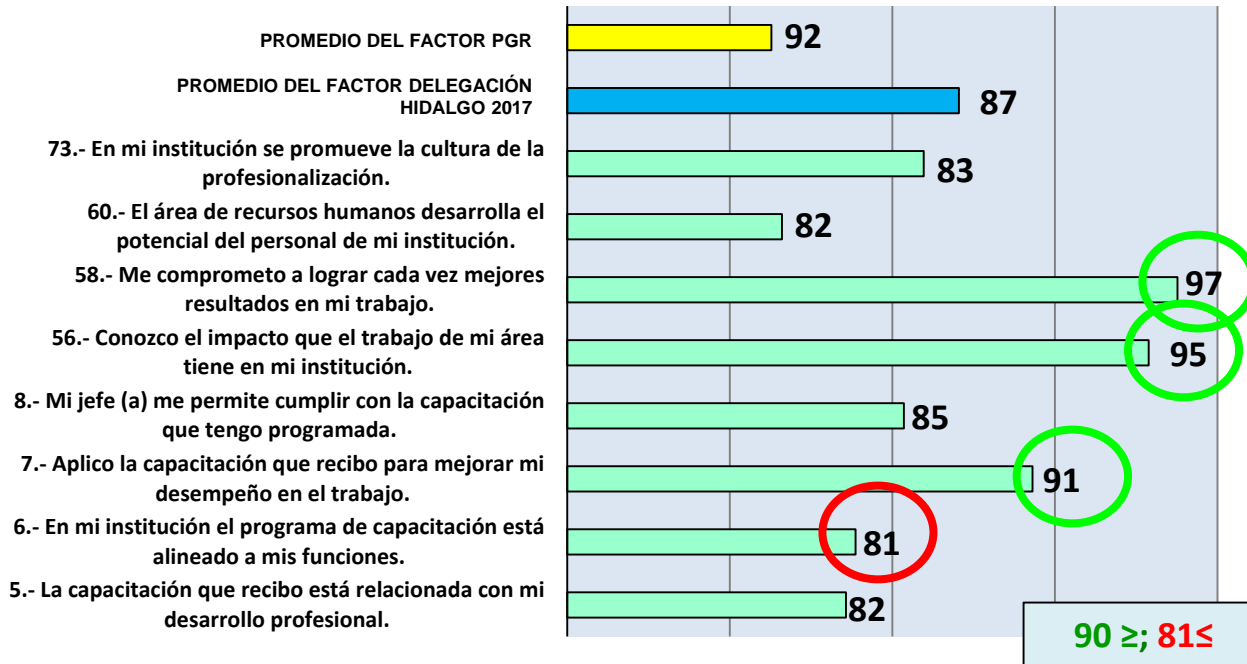
**XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las Unidades Administrativas que conforman la Institución al interior de cada una de ellas. 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 / DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017



87



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.

1.5 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

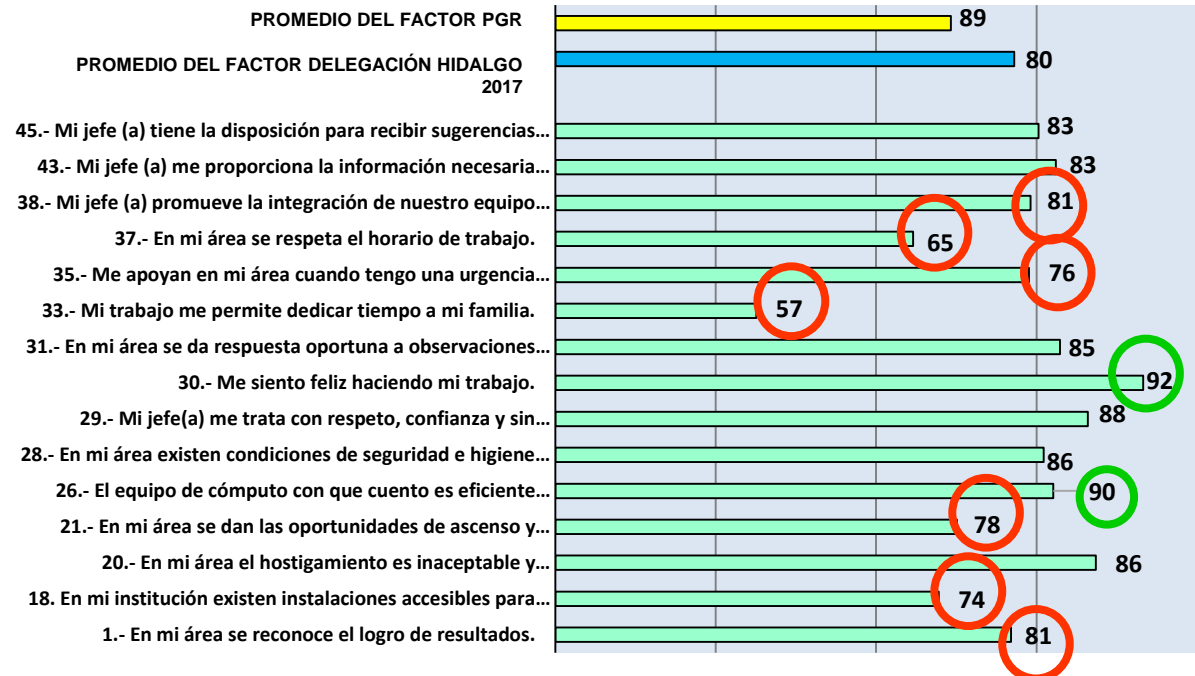
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

80



90 ≥; 81 ≤

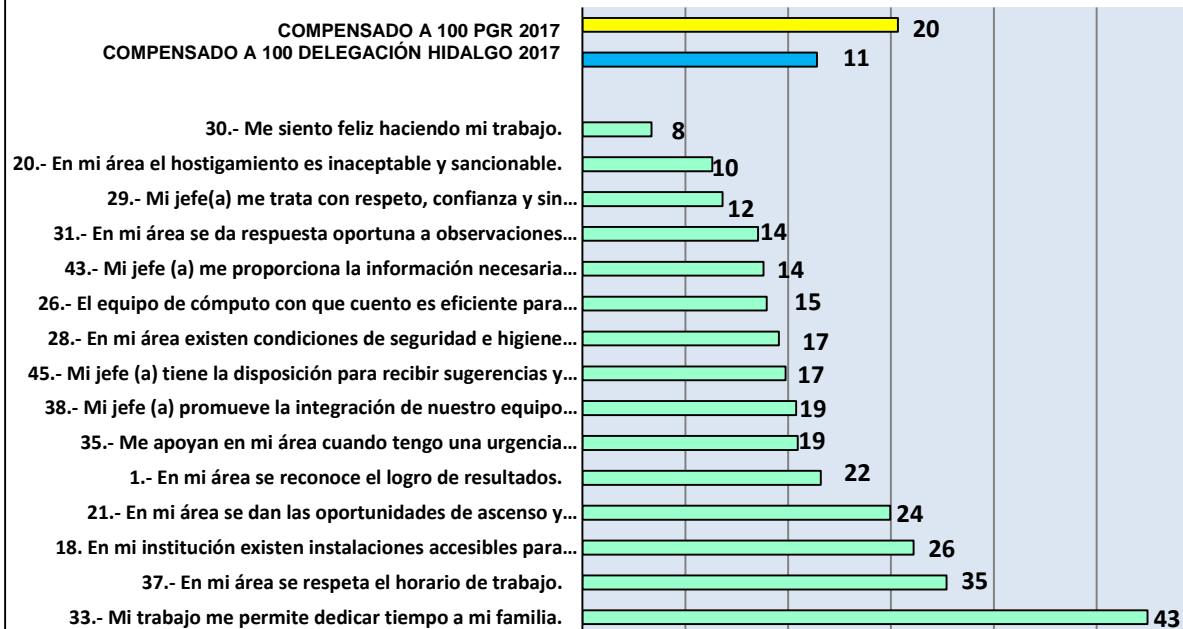
XIX. ESTRÉS LABORAL DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017



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, 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
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / 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

1.6 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.

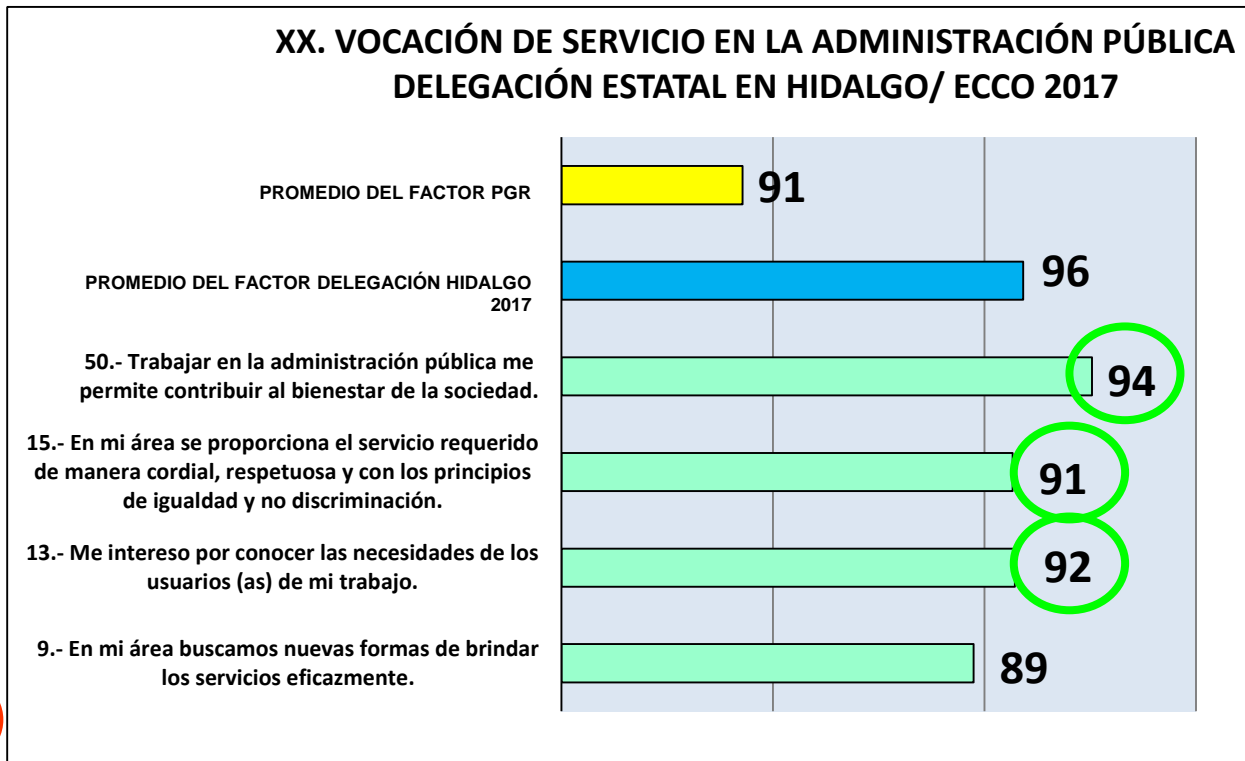
96



90 ≥; 81 ≤



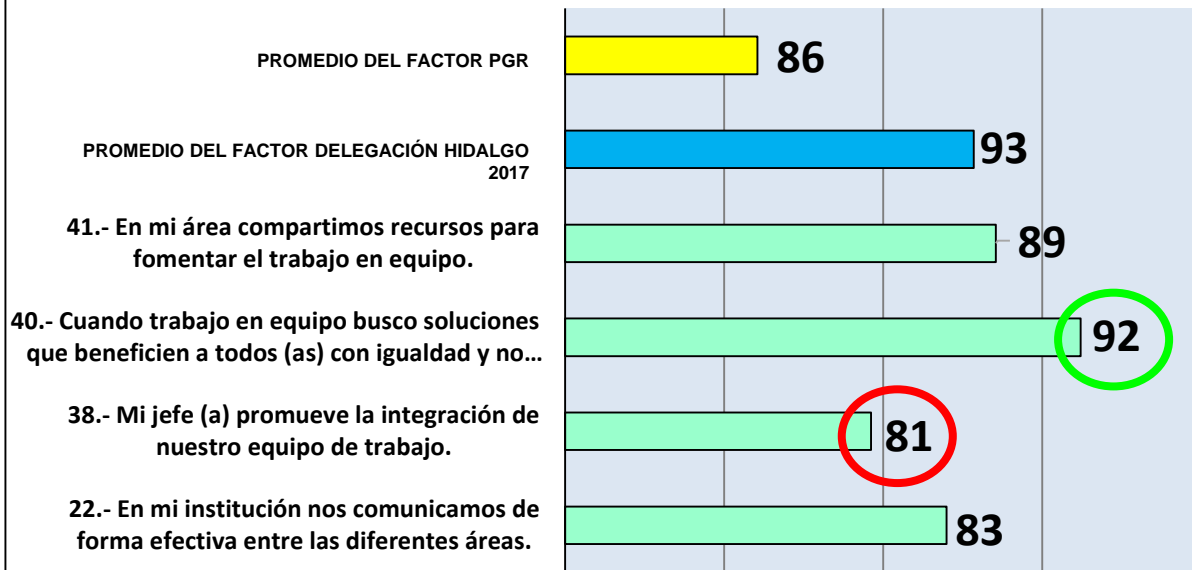
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO/ ECCO 2017



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
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**



93

97 ≥; 67 ≤

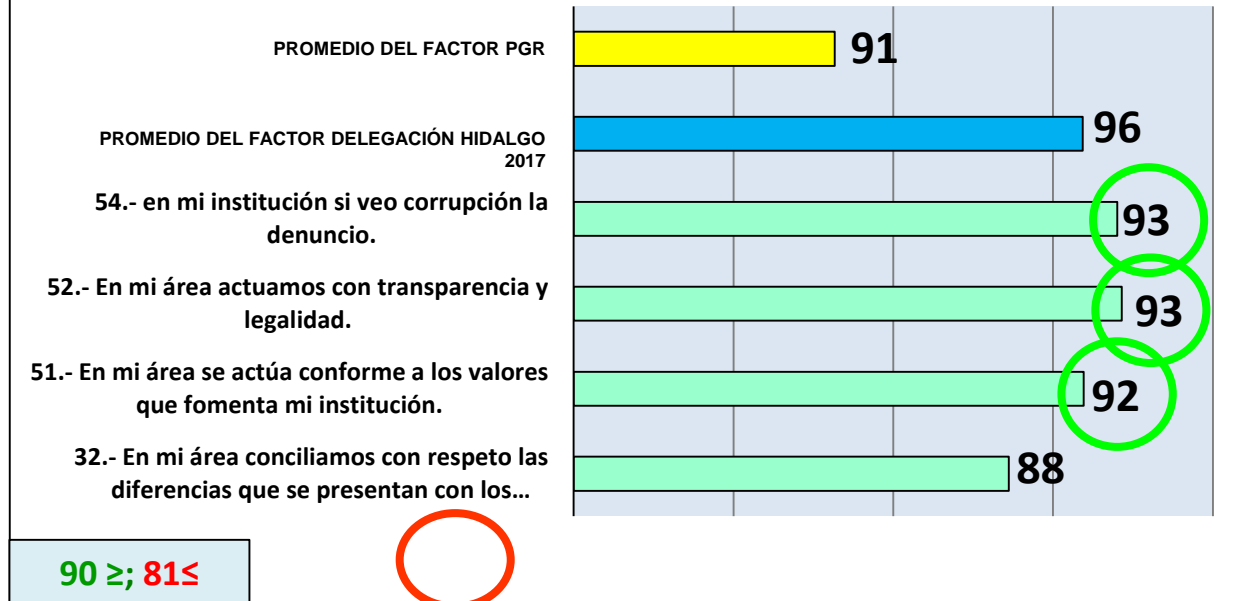
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Procuraduría General de la República, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

96



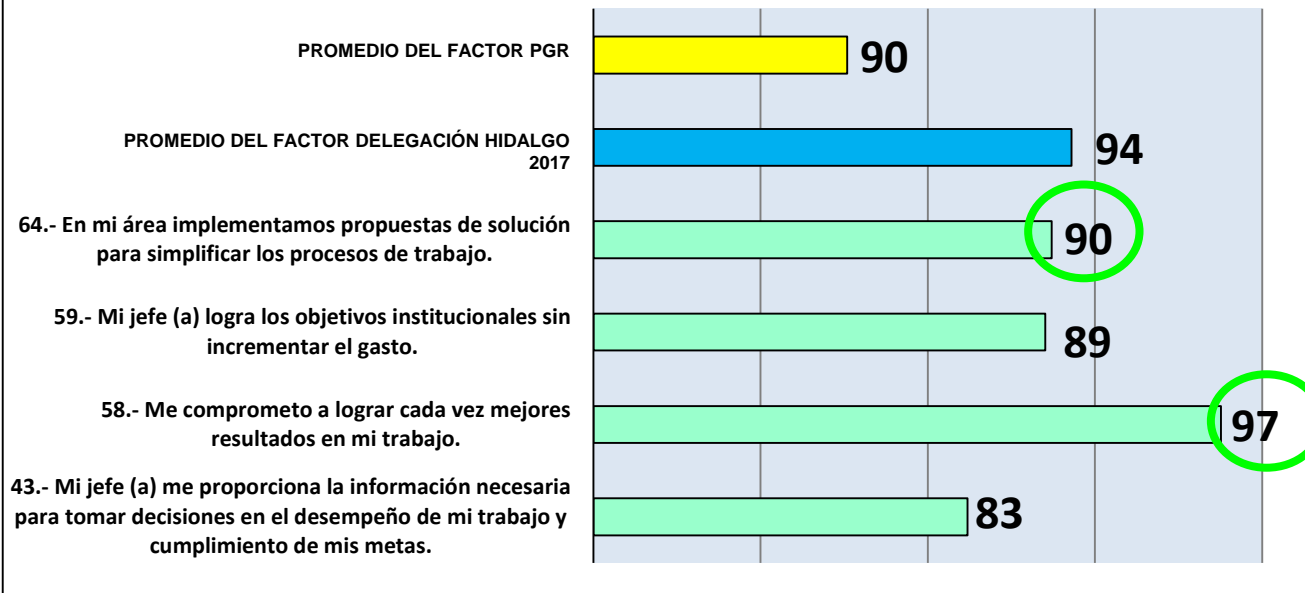
**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**



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.

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
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**



94



90 ≥; 81 ≤

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 Delegación Estatal en Hidalgo.

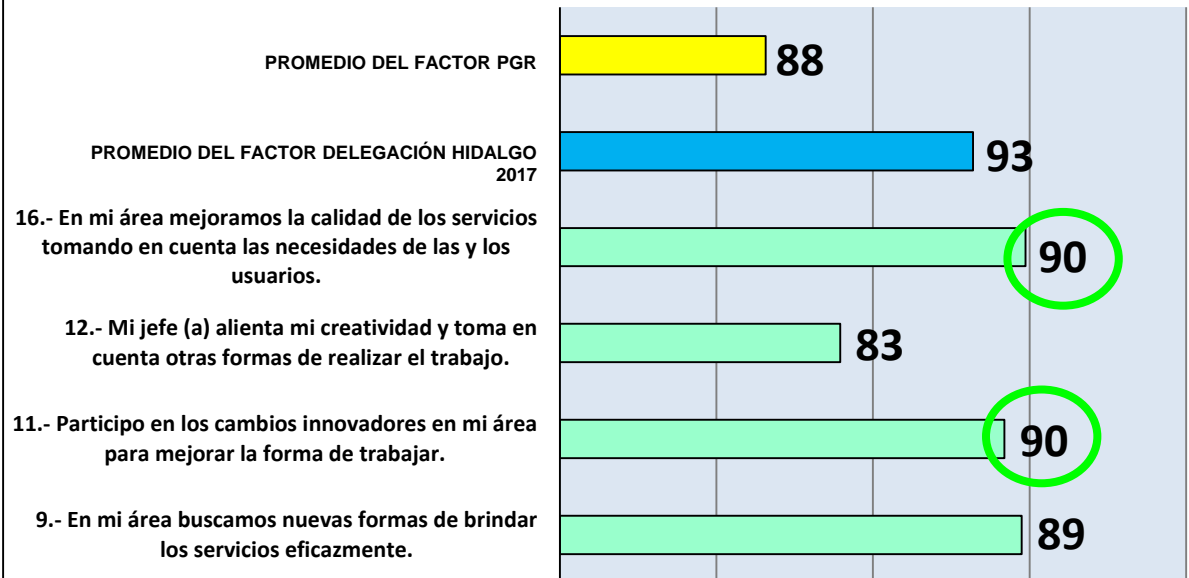
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

93



90 ≥; 81 ≤

XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / 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 en Hidalgo.

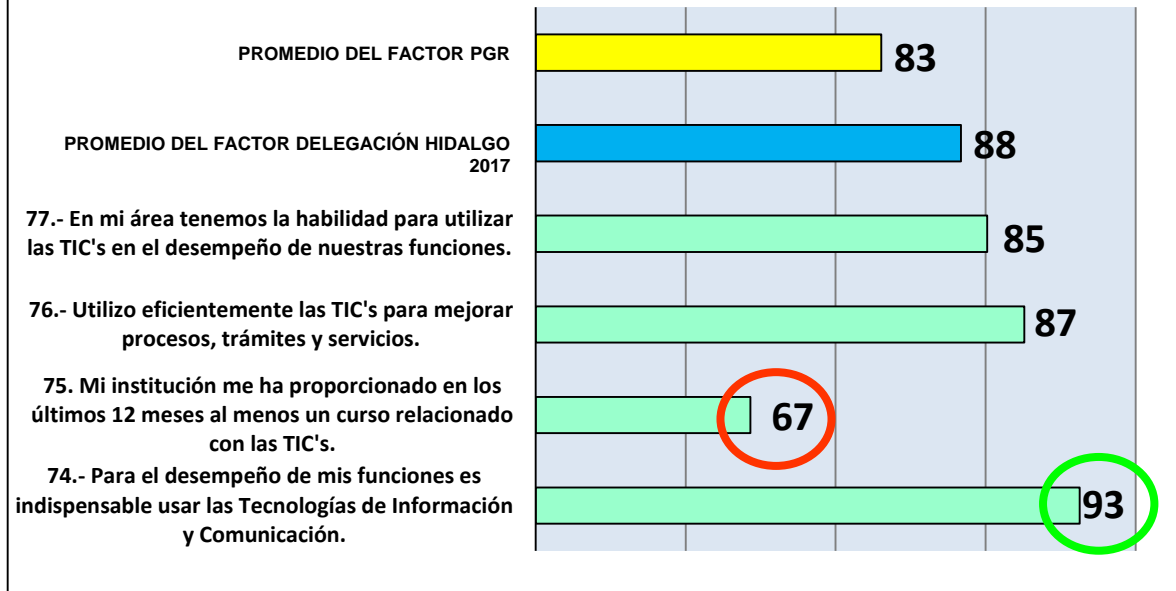
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

88



90 ≥; 81 ≤

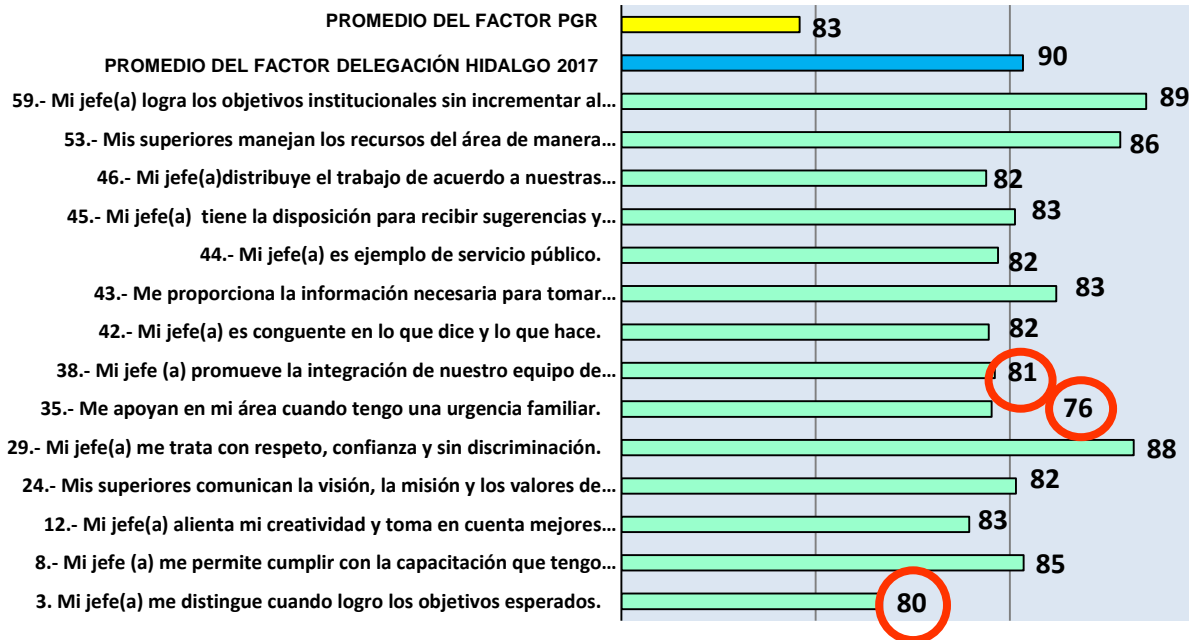
XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017



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
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**



90



90 ≥; 81 ≤



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.

1.7 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

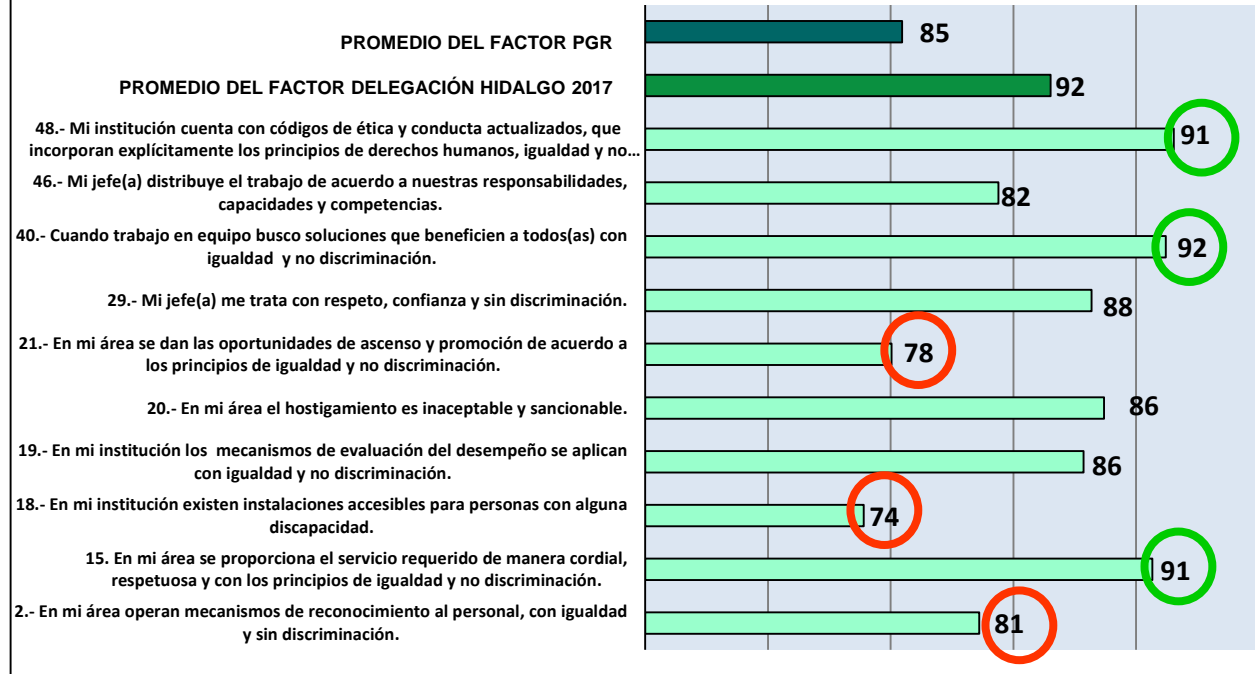
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

92



90 ≥; 81 ≤

**XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**



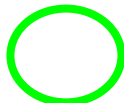
Este factor fractal muestra a la Procuraduría General de la República como una Institución que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación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

1.8 Factor Específico por Ramo (FER)

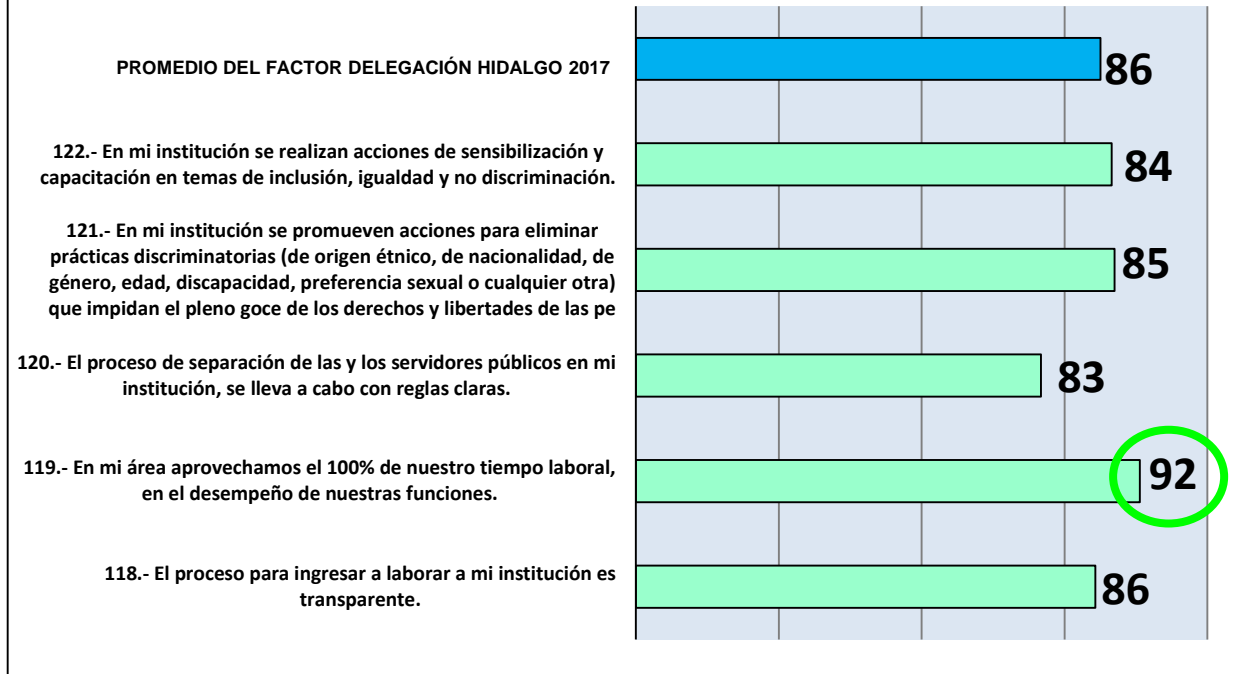
86



90 ≥; 81 ≤



**ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017
 DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO / ECCO 2017**

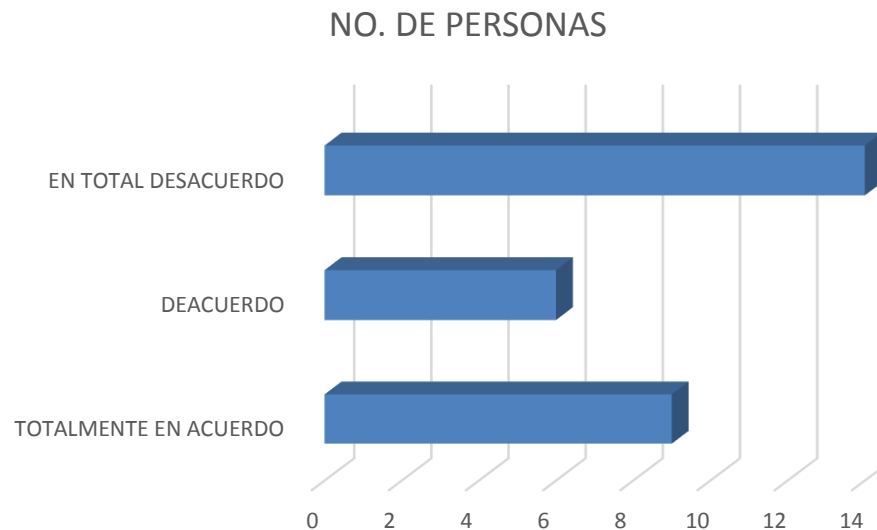


Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Hidalgo debería ser un poco más transparente.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

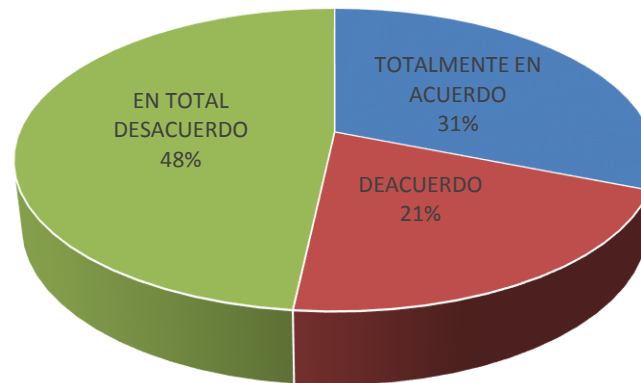
COMENTARIOS UR ECCO/2017



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal expresaron fueron **28** en total, de los cuales 28 (100%) 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 333 ECCO/2017

NO. DE PERSONAS



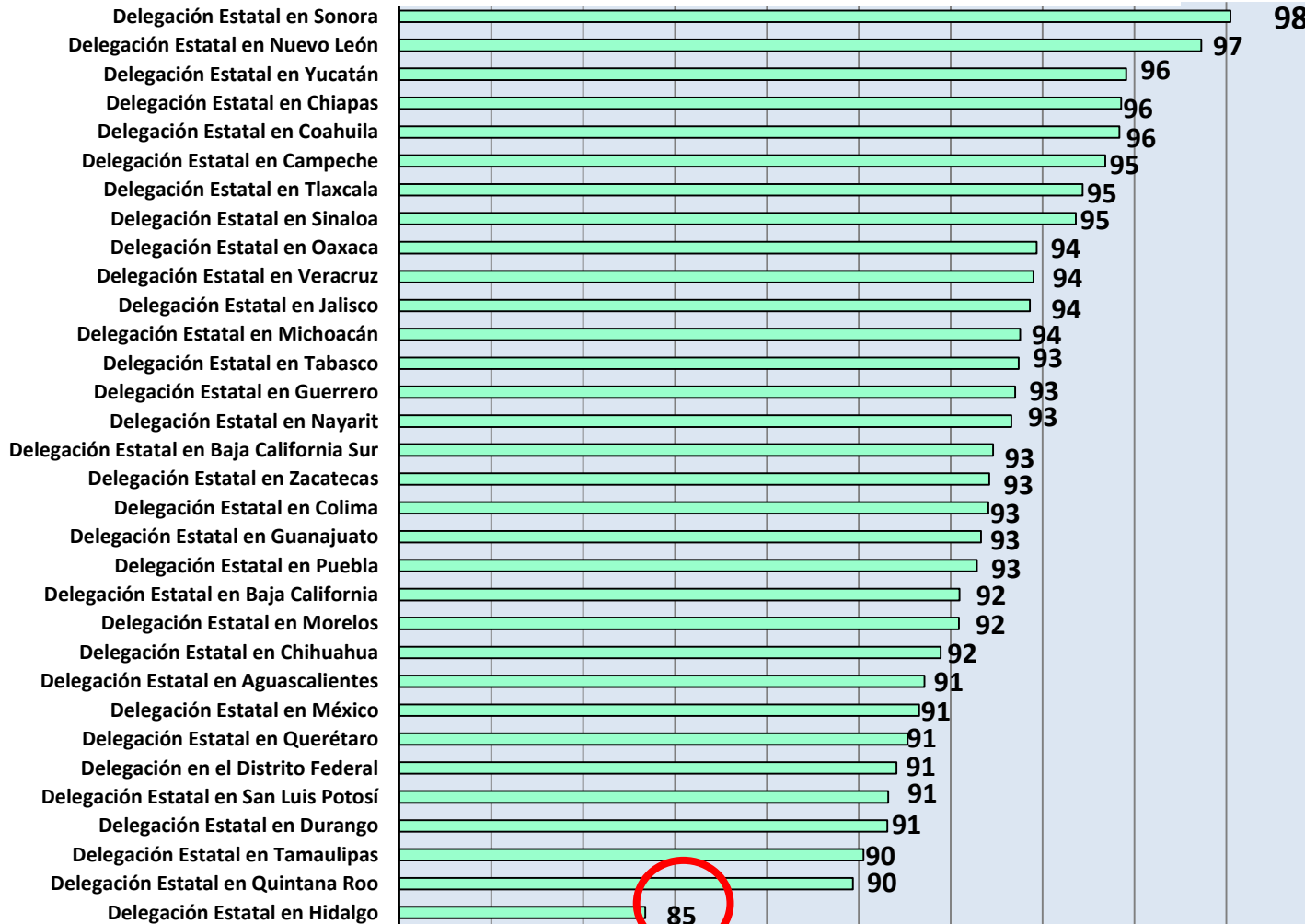
■ TOTALMENTE EN ACUERDO ■ DEACUERDO ■ EN TOTAL DESACUERDO

Por otro lado, de 28 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 48% externaron que la jornada laboral extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia, el 31% 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 21% agradecen por tomar en cuenta su opinión.

3. Análisis Comparativo

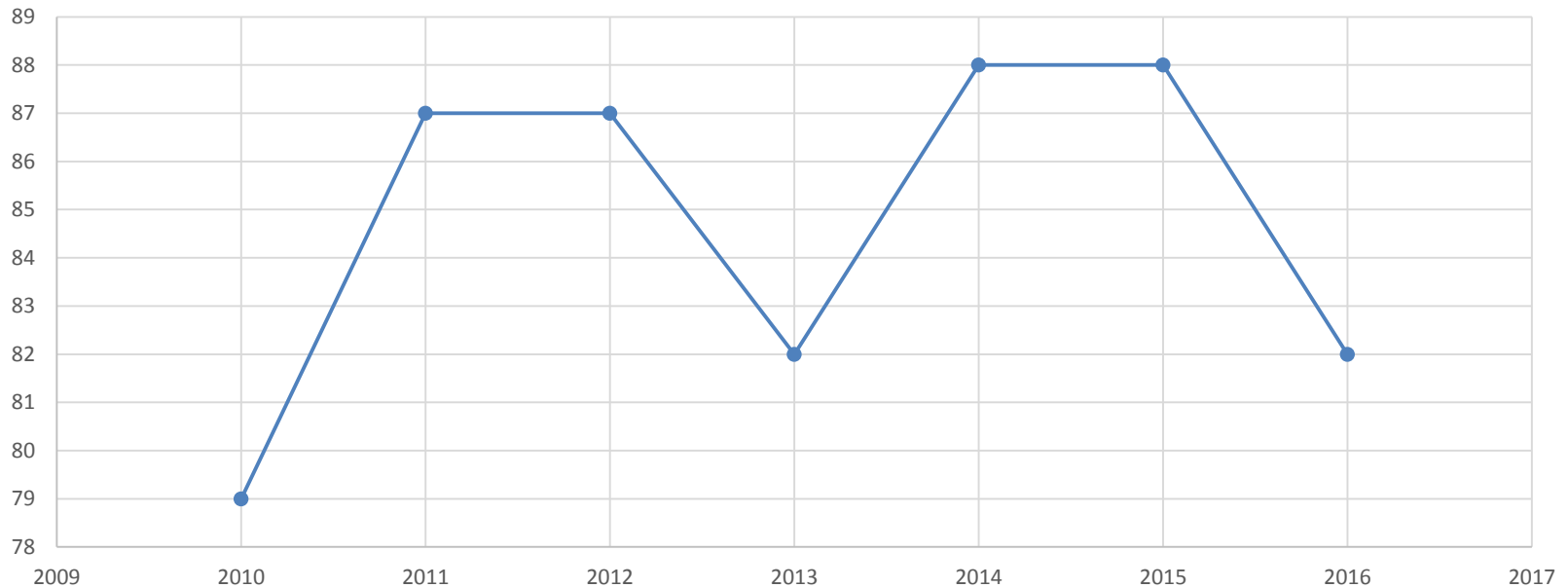
3.1. Comparación de resultados entre Delegaciones

ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



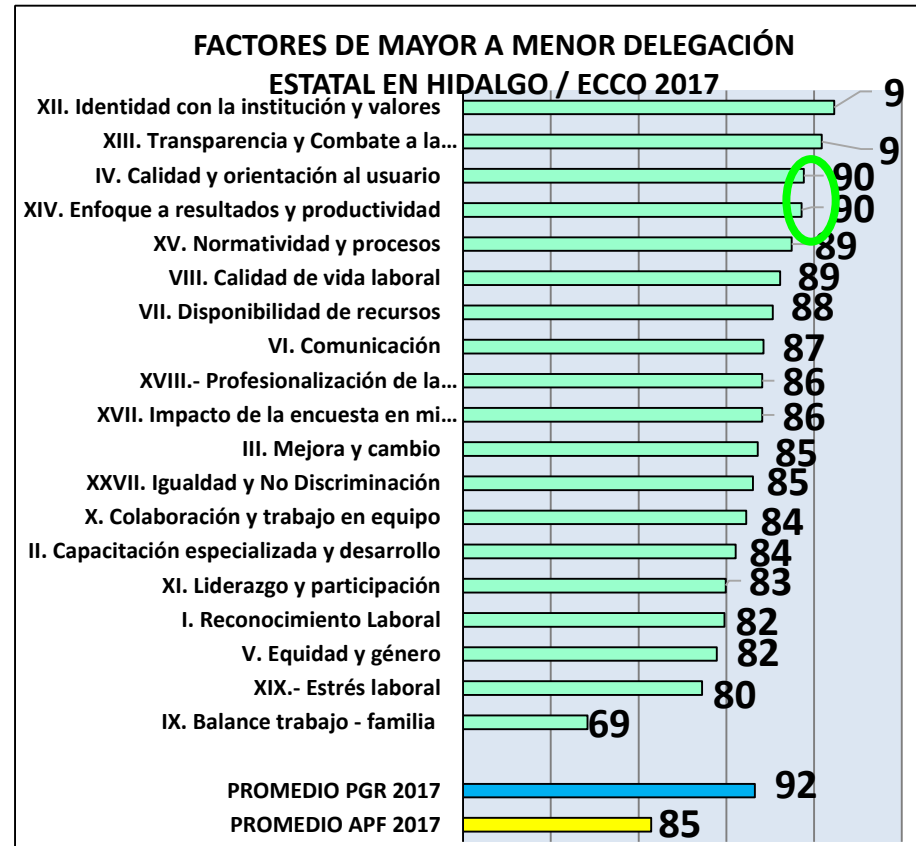
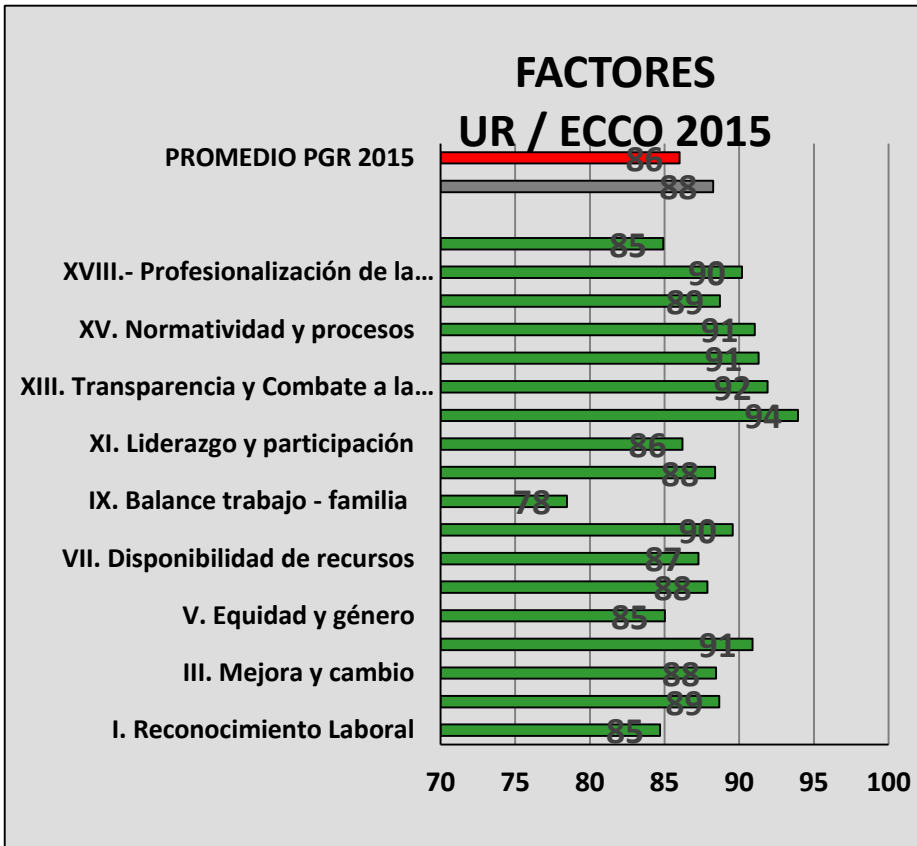
Nuevamente ocupa el **1er lugar** la Delegación Estatal en **Sonora**, **Nuevo León** sube del 10º. lugar al 2do., **Yucatán**, del 12º. lugar al 3ero, **Chiapas** cae del 2do. lugar al 4º. Coahuila sube honrosamente del 21º. lugar al 5º. mientras que **Hidalgo** cae 6 peldaños con referencia a 2016,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

Resultados ECCO DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO Comparativo Histórico



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

3.2. Resultados HIDALGO 2015 Vs. 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Delegación Hidalgo en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de distintos factores, destacando al Factor IV Calidad y Orientación al usuario y al Factor XIV. Enfoque a resultados y productividad.

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:

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

$$\frac{12 \text{ Acciones cumplidas}}{19 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{63.1\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Motivada

$\frac{2 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = 75\%$ de efectividad

Factor 50 Profesional

$\frac{3 \text{ cumplidas}}{5 \text{ programadas}} \times 100 = 75\%$ de efectividad

Factor 59. Liderazgo

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

Factor 63. Transparencia

$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = 100\%$ 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 EN HIDALGO, 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.

$90 \geq; 81 \leq$

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

333	DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO
-----	-------------------------------

FACTOR

I.- RECONOCIMIENTO LABORAL 1.- En mi área se reconoce el logro de resultados 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 UNIDAD ADMINISTRATIVA CON IGUALDAD Y SIN DISCRIMINACION

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	Instaurar un mecanismo de reconocimiento al personal por el logro de resultados individuales o en equipo, con igualdad y sin discriminación	Mandos superiores y medios	Entrega de estímulos como reconocimientos, vacaciones extraordinarias	1 vez al mes	E	X	Personal de base	P													
					O			R													
2	Reportar a la Dirección General de Recursos Humanos y Organización el nombre y reconocimiento de las personas beneficiadas	Área de Recursos Humanos	envío de reconocimientos, así como los formatos de justificación de incidencias por vacaciones extraordinarias	1 vez al mes	E	X	Personal de base	P													
					O			R													


 LIC. RICARDO SOSA ESTRADA
 ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA DELEGACIÓN EN HIDALGO CON
 FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 137 TERCER PÁRRAFO DEL REGLAMENTO DE LA
 LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA


 LIC. NELLY GUADALUPE ISLAS TREJO
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

333	DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO
------------	--------------------------------------

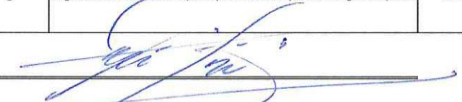
FACTOR


<p>V.- EQUIDAD Y GÉNERO 21. En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación 18. En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO


PROMOVER Y DIFUNDIR LA CULTURA DE EQUIDAD, GÉNERO Y REALIZAR LAS ADECUACIONES MATERIALES PARA LA ACCESIBILIDAD DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES A LAS INSTALACIONES DE LA DELEGACION ESTATAL EN HIDALGO

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 permanente de los instrumentos normativos que fomentan la equidad de género	Todo el personal	Posters, folletos, correos electrónicos, circulares	permanente	E	X	todo el personal	P													
								R													
2	Apoyar en el crecimiento laboral del personal adscrito al área, brindándole la oportunidad de superación personal y profesional	Mandos superiores y medios, Recursos Humanos	Expediente de personal, currículum, historial de capacitación, estadísticas de productividad	permanente	E		todo el personal	P													
							O X	R													
3	Diagnostico de la infraestructura disponible para la atención de personas con alguna discapacidad	Mandos superiores y medios	financieros, para llevar a cabo las modificaciones en inmuebles propios, gestión de mejoras con los propietarios de los inmuebles arrendados	Indefinido	E	X	todo el personal	P													
								R													


 LIC. RICARDO SOSA ESTRADA
 ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA DELEGACIÓN EN HIDALGO CON
 FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 137 TERCER PÁRRAFO DEL REGLAMENTO DE LA
 LEY ORGANICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA


 LIC. NELLY GUADALUPE ISLAS TREJO
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

333	DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO
-----	--------------------------------------

FACTOR

IX.- BALANCE TRABAJO - FAMILIA

33. Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia
 36. Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de Integración familiar en mi Institución
 34. Mi Institución me informa sobre la prestación de guarderías
 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 PUBLICOS POR MEDIO DE ACCIONES QUE PERMITAN CUMPLIR CON LOS HORARIOS ESTABLECIDOS Y PARTICIPAR EN EVENTOS FAMILIARES QUE PROMUEVA LA INSTITUCION , PARA FOMENTAR LA PRODUCTIVIDAD, EFICIENCIA Y EPICACIA LABORAL.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018													
							FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Impulsar acciones que fomenten el cumplimiento de la norma mexicana NMX/R0235C1/2015, en lo que se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos del numeral 4.1.2, corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal y al punto 5.3.3.5.1.1.3	Mandos superiores y medios	correo electrónico (Para ti), circulars	permanente	E	X	Todo el personal	P												
					O			R												
2	Continuar con la promoción de eventos culturales, recreativos y deportivos a nivel institucional *mercados de arte, recorridos a museos, vistas a zonas arqueológicas, a pueblos magicos, etc.	Todo el personal	correo electrónico (Para ti), circulars	permanente	E		Todo el personal	P												
					O	X		R												

[Firma]
 LIC. BICARDO SOSA ESTRADA
 ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA DELEGACIÓN EN HIDALGO CON
 FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 137 TERCER PARRAFO DEL REGLAMENTO DE LA
 LEY ORGANICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

[Firma]
 LIC. NELLY GUADALUPE ISLAS TREJO
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



PGR
PROCURADURÍA GENERAL
 DE LA REPÚBLICA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

333	DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO
------------	--------------------------------------

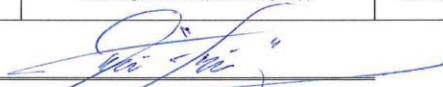
FACTOR

<p>X.- COLABORACION Y TRABAJO EN EQUIPO 39. En mi Institucion recibimos capacitacion para trabajar en equipo</p>
--


OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>FOMENTAR Y GENERAR LAS CONDICIONES QUE PERMITAN AL PERSONAL DE LA PGR FORTALECER SUS COMPETENCIAS LABORALES EN TEMAS DE TRABAJO EN EQUIPO</p>
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Gestionar la impartición de cursos y talleres en materia de trabajo en equipo ante la DGPP de la COPLADI	Área de Recursos Humanos	Oficinas de solicitud, correos electrónicos, calendario de capacitación	2 hrs. Aprox.	E	X	todo el personal	P												
					O			R												
2	Gestionar la logística de los cursos y talleres de trabajo en equipo	Área de Recursos Humanos	Oficinas de solicitud, correos electrónicos, calendario de capacitación	2 hrs. Aprox.	E		todo el personal	P												
					O	X		R												



LIC. RICARDO SOSA ESTRADA
 ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA DELEGACIÓN EN HIDALGO CON
 FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 137 TERCER PÁRRAFO DEL REGLAMENTO DE LA
 LEY ORGANICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA



LIC. NELLY GUADALUPE ISLAS TREJO
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

333	DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO
------------	--------------------------------------


FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACION

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		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Solicitar a la Dirección General de Formación Profesional, la programación de talleres de liderazgo y trabajo en equipo.	Área de Recursos Humanos	Oficios de solicitud, correos electrónicos, calendario de capacitación	2 hrs. Aprox.	E	X		P												
					O			R												
2	Coordinar la logística de los talleres de liderazgo y trabajo en equipo	Área de Recursos Humanos	Oficios de solicitud, correos electrónicos, calendario de capacitación	2 hrs. Aprox.	E			P												
					O	X		R												


LIC. RICARDO SOSA ESTRADA
 ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA DELEGACIÓN EN HIDALGO CON
 FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 137 TERCER PÁRRAFO DEL REGLAMENTO DE LA
 LEY ORGANICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA


LIC. NELLY GUADALUPE ISLAS TREJO
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

333	DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO
-----	-------------------------------

FACTOR

XIV.- ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

APOYAR Y/O CONTRIBUIR CON EL DESARROLLO Y POTENCIAL DEL PERSONAL
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
					E	X			FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	analizar los perfiles de puesto del personal para colocarlos en los sitios donde se aprovechen mejor sus capacidades y habilidades profesionales	Mandos superiores y medios, Recursos Humanos	Expediente de personal, curriculum, historial de capacitación, estadísticas de productividad	permanente	E	X			P													
					O				R													
2	Apoyar en el crecimiento laboral del personal adscrito al área, brindándoles la oportunidad de superación personal y profesional	Mandos superiores y medios, Recursos Humanos	Expediente de personal, curriculum, historial de capacitación, estadísticas de productividad	permanente	E				P													
					O	X			R													


LIC. RICARDO SOSA ESTRADA
 ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA DELEGACIÓN EN HIDALGO CON
 FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 137 TERCER PÁRRAFO DEL REGLAMENTO DE LA
 LEY ORGANICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA


LIC. NELLY GUADALUPE ISLAS TREJO
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

333	DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO
-----	-------------------------------

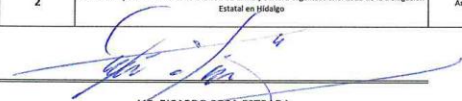
FACTOR


XVII.- IMPACTO DE LA ENCUESTA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO2017, ASI COMO EL PTCCO 2018
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Difundir los resultados de la ECCO de la institución a todos los servidores públicos	Área de Recursos Humanos	Circulares, correo electrónico	3 días	E	X		P														
					O			R														
2	Difundir las practicas de transformacion de clima y cultura organizacional 2018 de la Delegacion Estatal en Hidalgo	Área de Recursos Humanos	Circulares, correo electrónico	1 semana	E			P														
					O	X		R														


 LIC. RICARDO SOSÁ ESTRADA
 ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA DELEGACIÓN EN HIDALGO CON
 FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 137 TERCER PÁRRAFO DEL REGLAMENTO DE LA
 LEY ORGANICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA


 LIC. NELLY GUADALUPE ISLAS TREJO
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

 PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA		OFICIALÍA MAYOR ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018																	
UNIDAD ADMINISTRATIVA																			
333	DELEGACIÓN ESTATAL EN HIDALGO																		
FACTOR																			
XXV.- APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN 75.- Mi Institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC'S																			
OBJETIVO ESTRATÉGICO																			
FOMENTAR Y GENERAR LAS CONDICIONES QUE PERMITAN AL PERSONAL DE LA DELEGACION ESTATAL EN HIDALGO, APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TIC'S																			
												2018							
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC	
					E	X													
1	Gestionar la impartición de cursos en temas de las tecnologías de información y comunicación	Área de Recursos Humanos	calendario de capacitación	2 hrs. Aprox.	E	X	todo el personal	P											
					O			R											
2	Coordinar la logística de los cursos en temas de las tecnologías de información y comunicación	Área de Recursos Humanos	calendario de capacitación	2 hrs. Aprox.	E		todo el personal	P											
					O	X		R											

 LIC. RICARDO SOSA ESTRADA ENCARGADO DEL DESPACHO DE LA DELEGACIÓN EN HIDALGO CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 137 TERCER PÁRRAFO DEL REGLAMENTO DE LA LEY ORGANICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	 LIC. NELLY GUADALUPE ISLAS TREJO SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA
---	--