

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2017

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

NUEVO LEÓN

Contenido

Tema	Página
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	5
2. Análisis Cualitativo	60
3. Análisis Comparativo.....	64
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas.....	65
3.1.1. Comparación de Resultados APF Vs PGR.....	66
3.1.2. Comparación Delegaciones Estatales PGR.....	67
3.1.3. Comparativo Históricos PGR.....	68
3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017.....	69
3.3. Efectividad del PTCCO 2017.....	71
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	72
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	73
6. Calendarización de Prácticas de Transformación.....	74

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 Nuevo León 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.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

En la ECCO 2017, la Delegación Estatal Nuevo León participó con **328** servidoras y servidores públicos, que representan es el 100% del total del Universo registrado; la participación fue similar a la del año inmediato anterior que fue del 100%.

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

La **percepción promedio** de los participantes de la Delegación Estatal Nuevo León en la encuesta fue de **98 puntos**, 9 puntos mayor que la calificación obtenida el año anterior que fue de 89 puntos.

Los resultados muestran que la Delegación Estatal Nuevo León obtuvo un umbral superior de 98 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 97 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

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

98 ≥; 97 ≤



98 a 100
Excelente



91 a 87
Suficiente



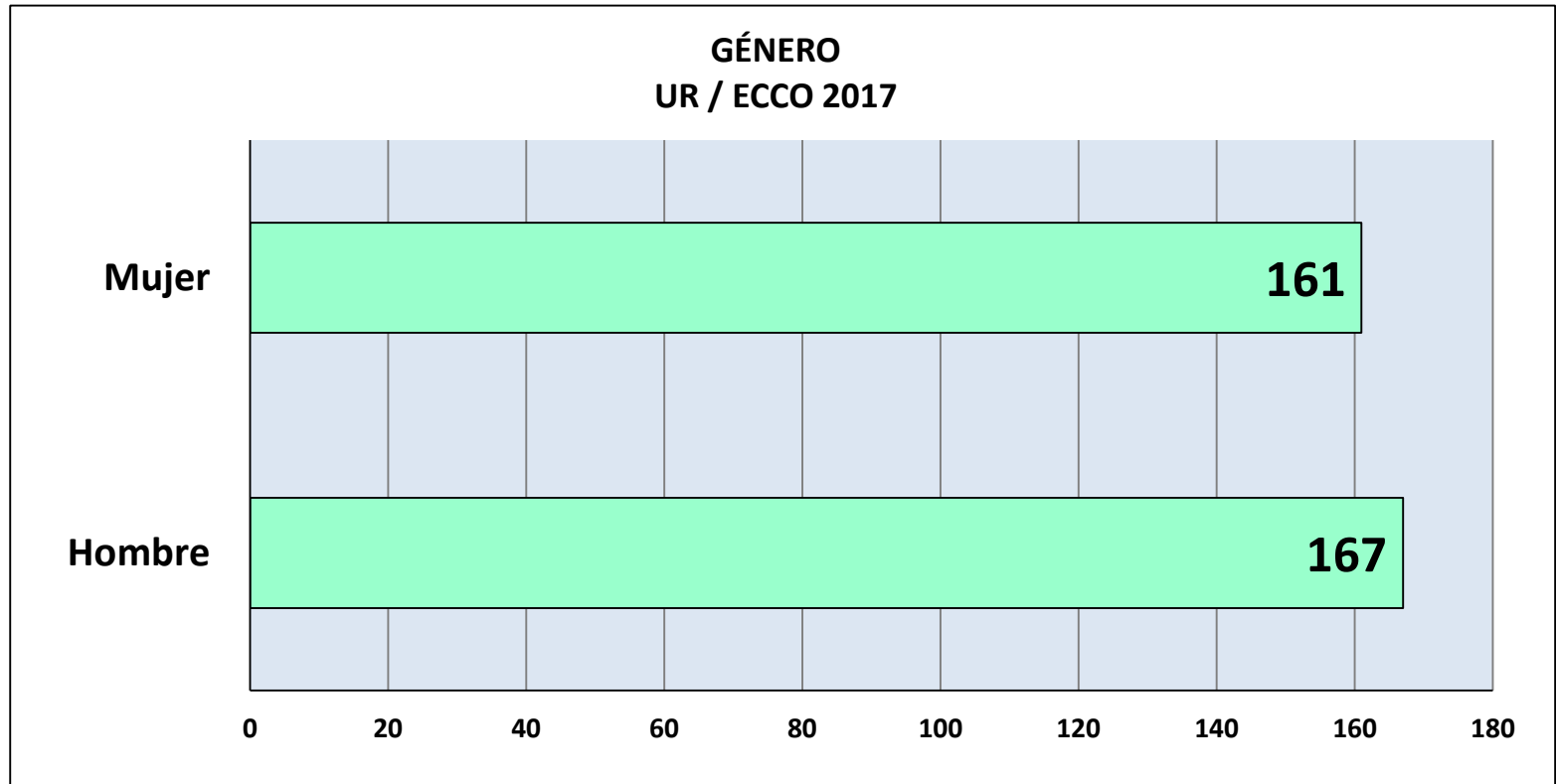
84 a 97
Insatisfactorio

1.-Análisis Cuantitativo

Datos Sociodemográficos

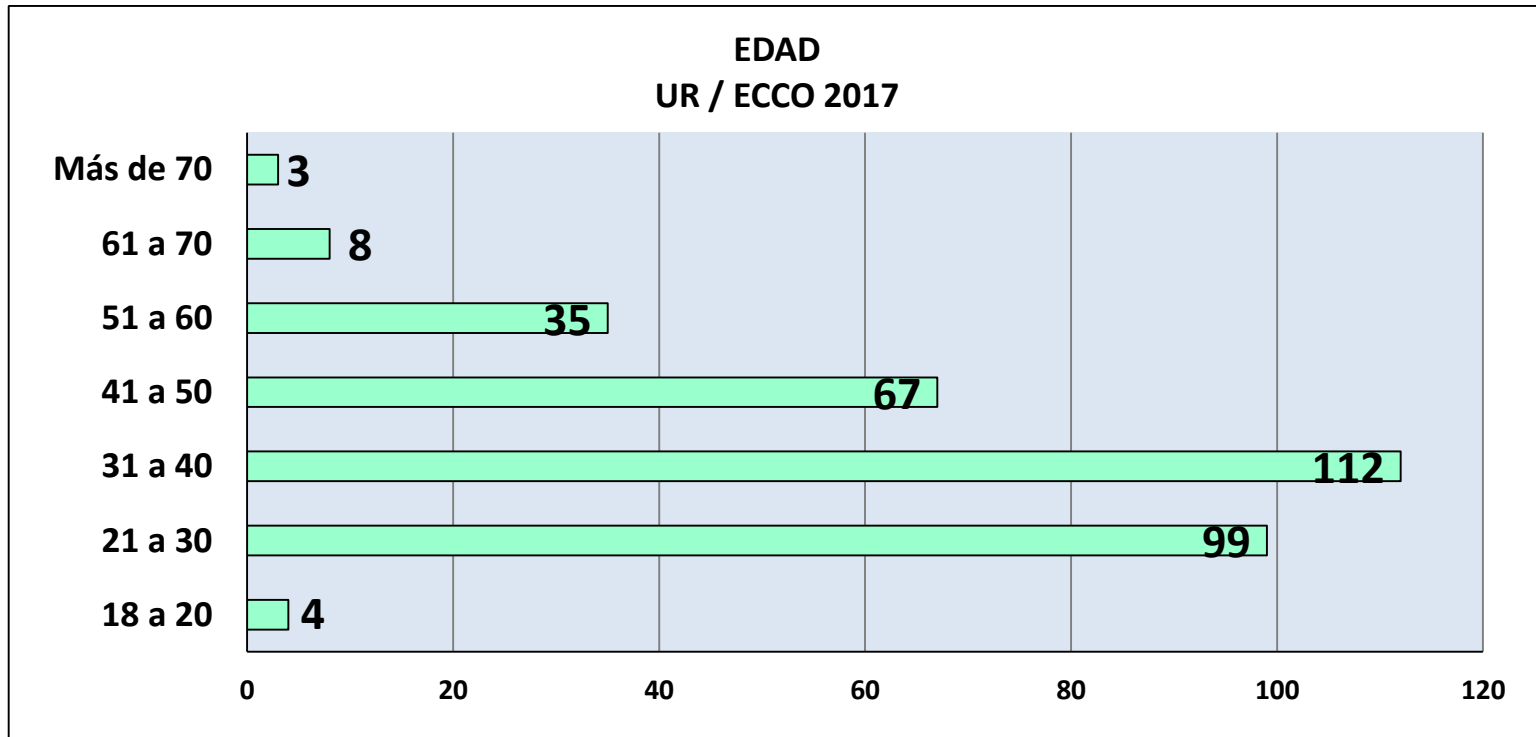
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

La participación de los hombres en la encuesta fue superior a la de las mujeres la plantilla de la Institución está conformada en la misma proporción.



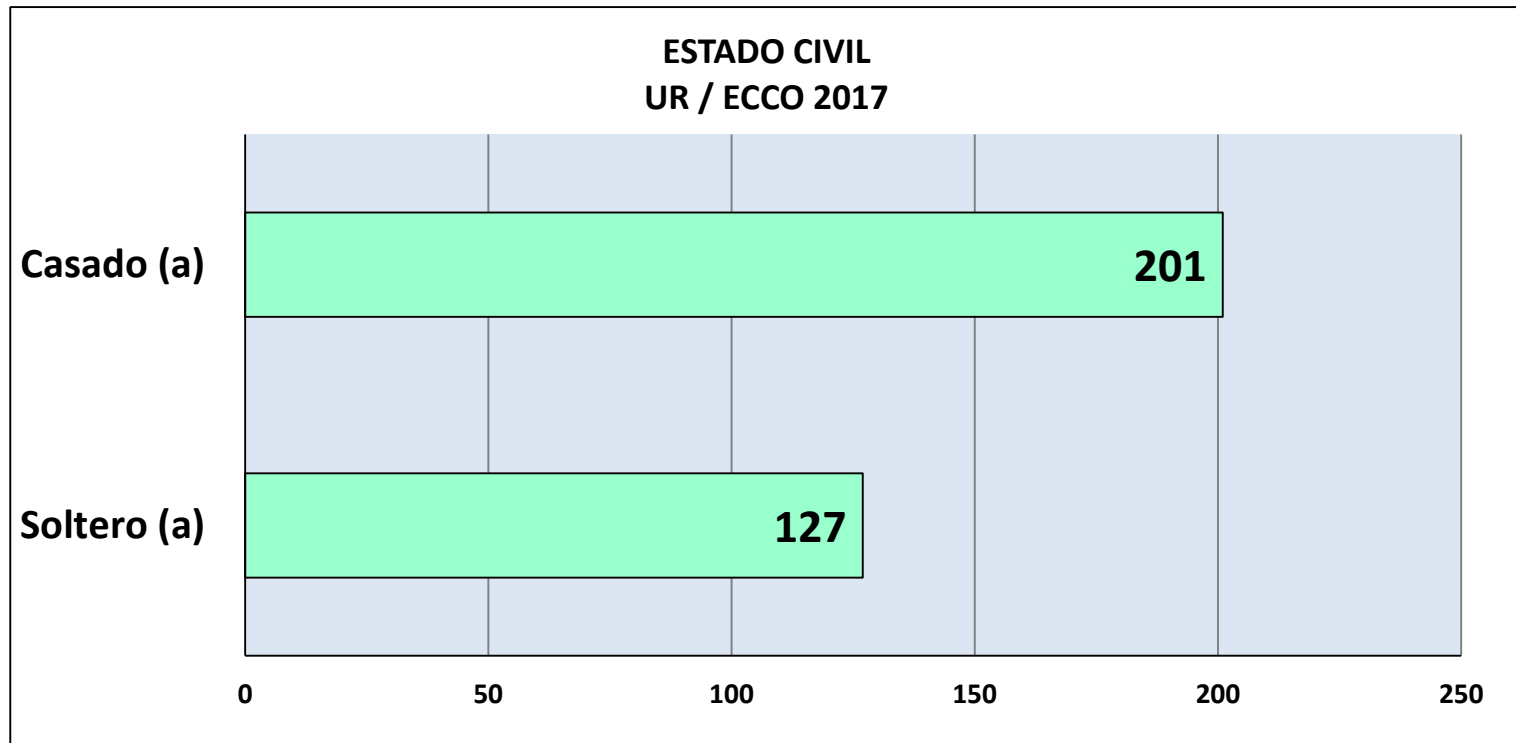
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

La mayoría del personal de la Delegación Nuevo León que participó, 62% se encuentra entre los 31 y los 40 años.



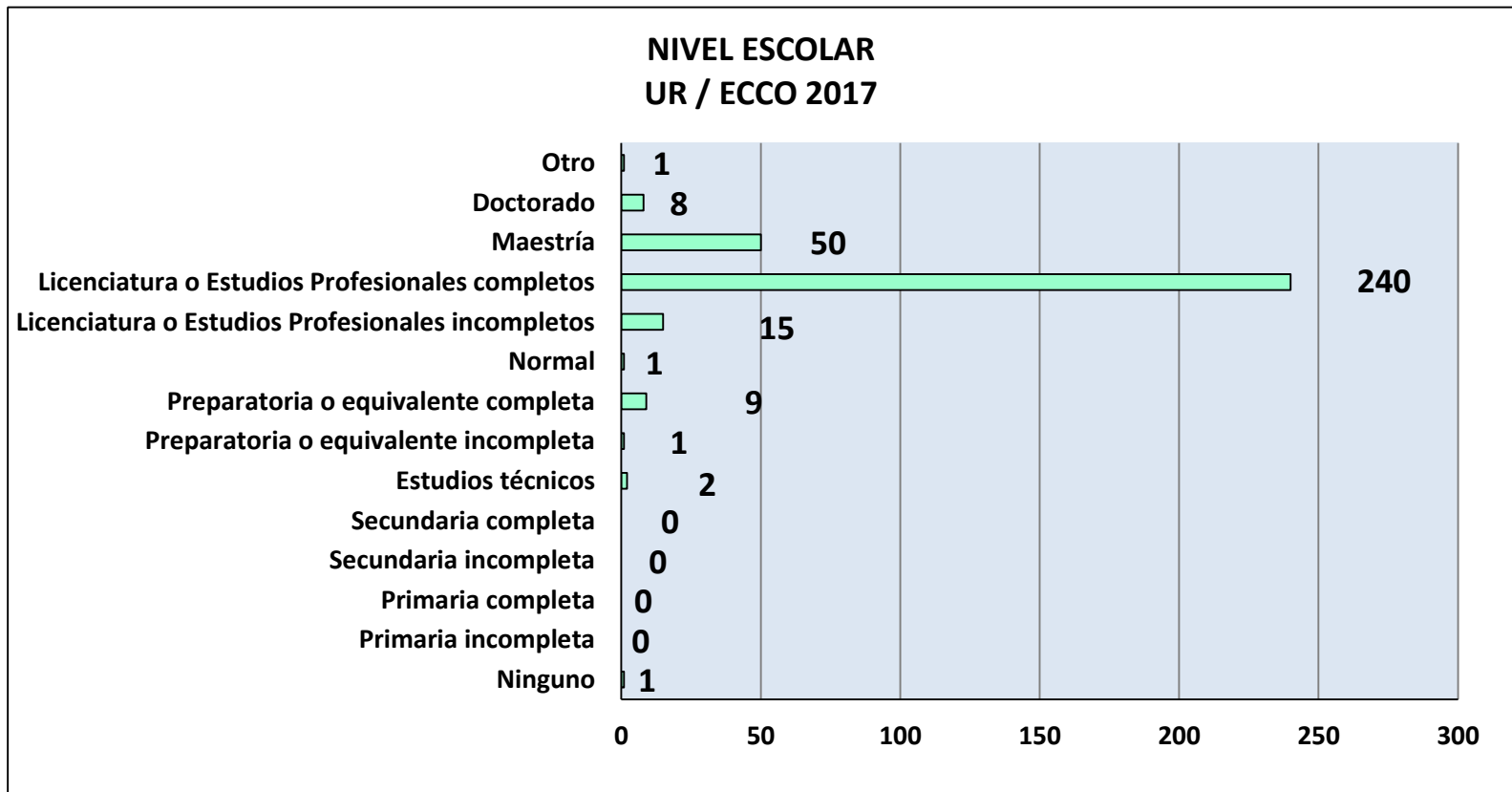
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017 en la Delegación Nuevo León, presentó una mayor participación de los casados con respecto a los solteros.



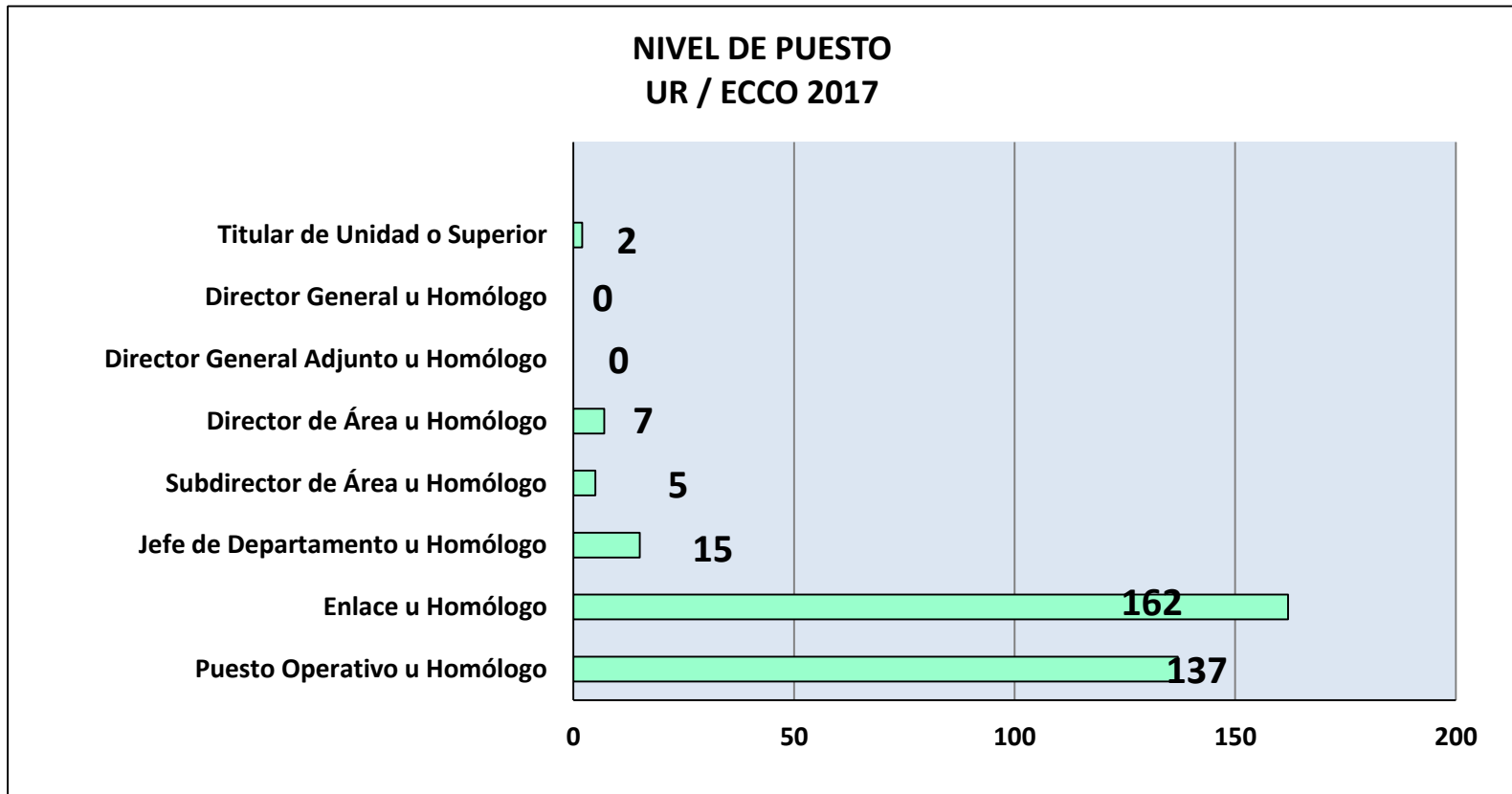
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Aproximadamente el 14% servidores públicos de la Delegación Nuevo León encuestados, tienen estudios incompletos de todos los niveles; en contraste, el 86% cuentan con estudios profesionales, maestría o doctorado.



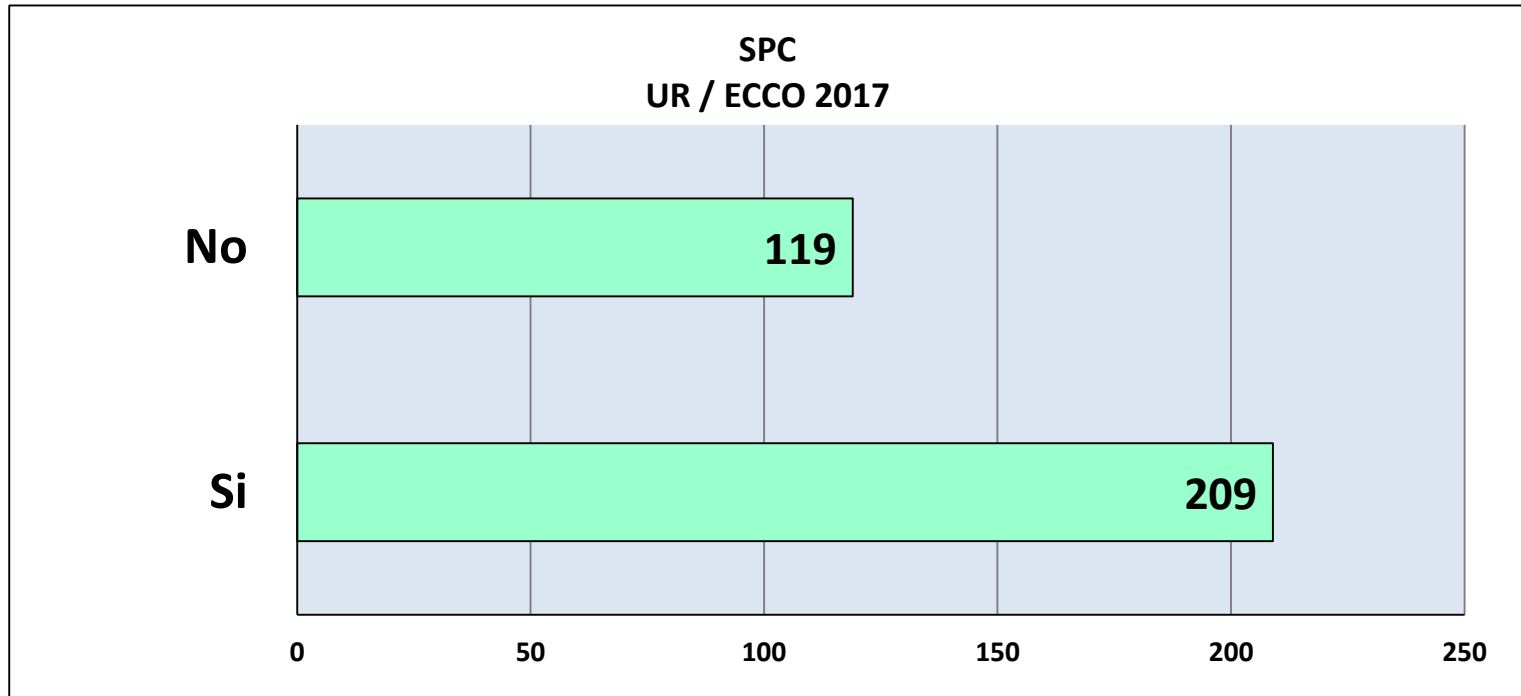
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

En promedio, 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Nuevo León que participaron en la encuesta ostenta puesto Operativo u Homólogo con un 41%.



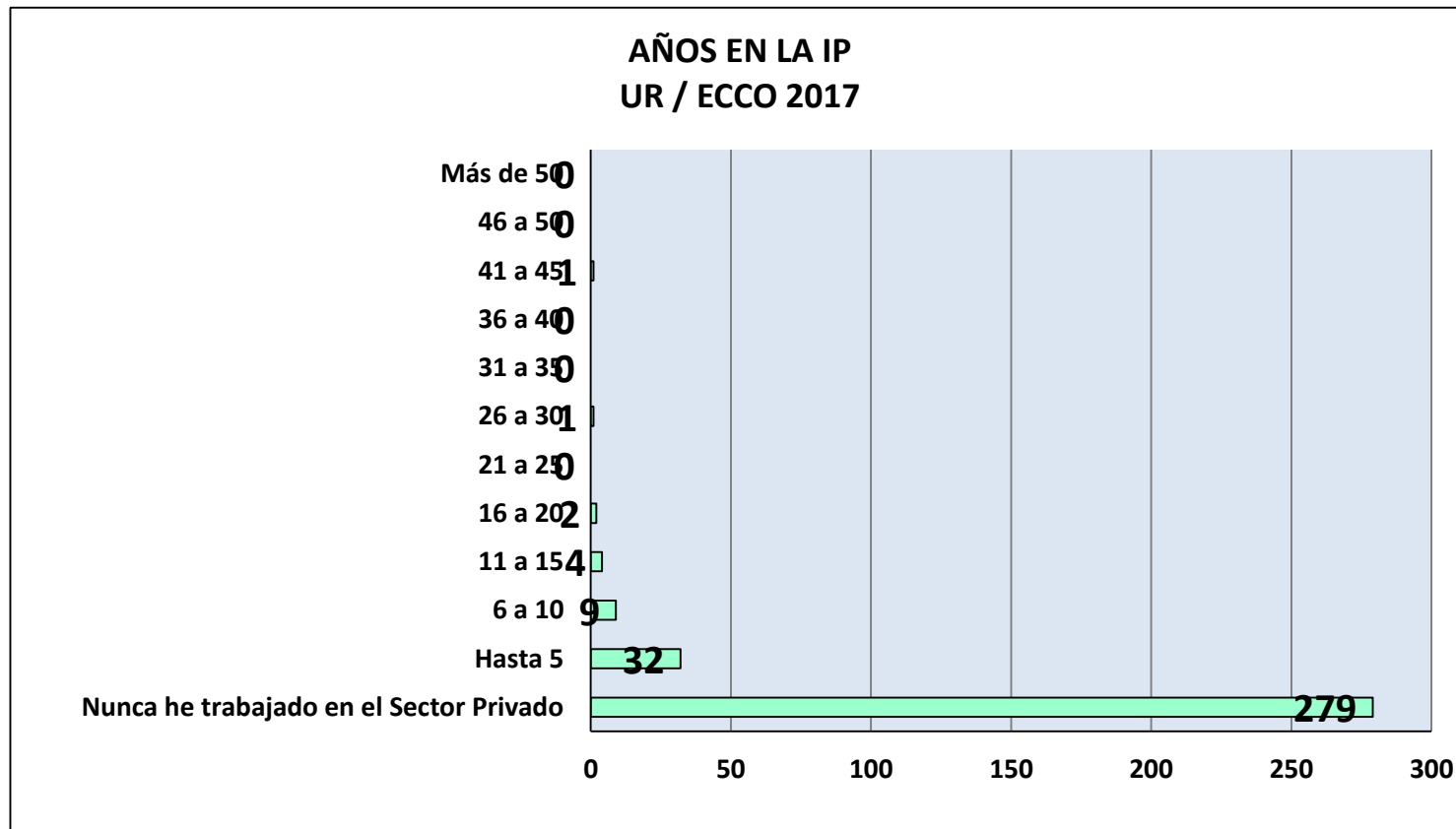
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

El 68% del personal de Delegación Nuevo León que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.



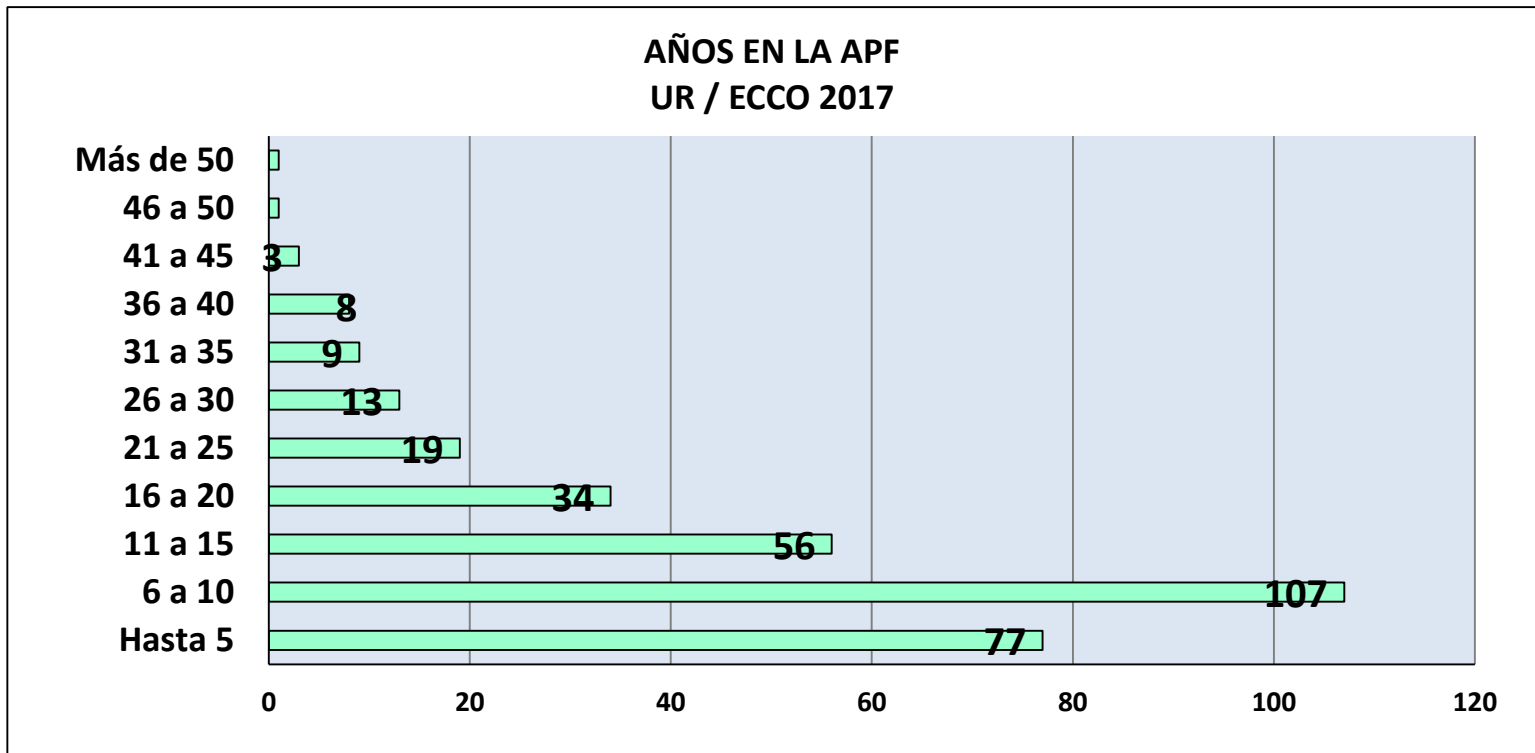
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Solo el 21% del personal cuenta con experiencia en el sector privado por hasta 5 años, con lo que se puede deducir que la institución tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada.



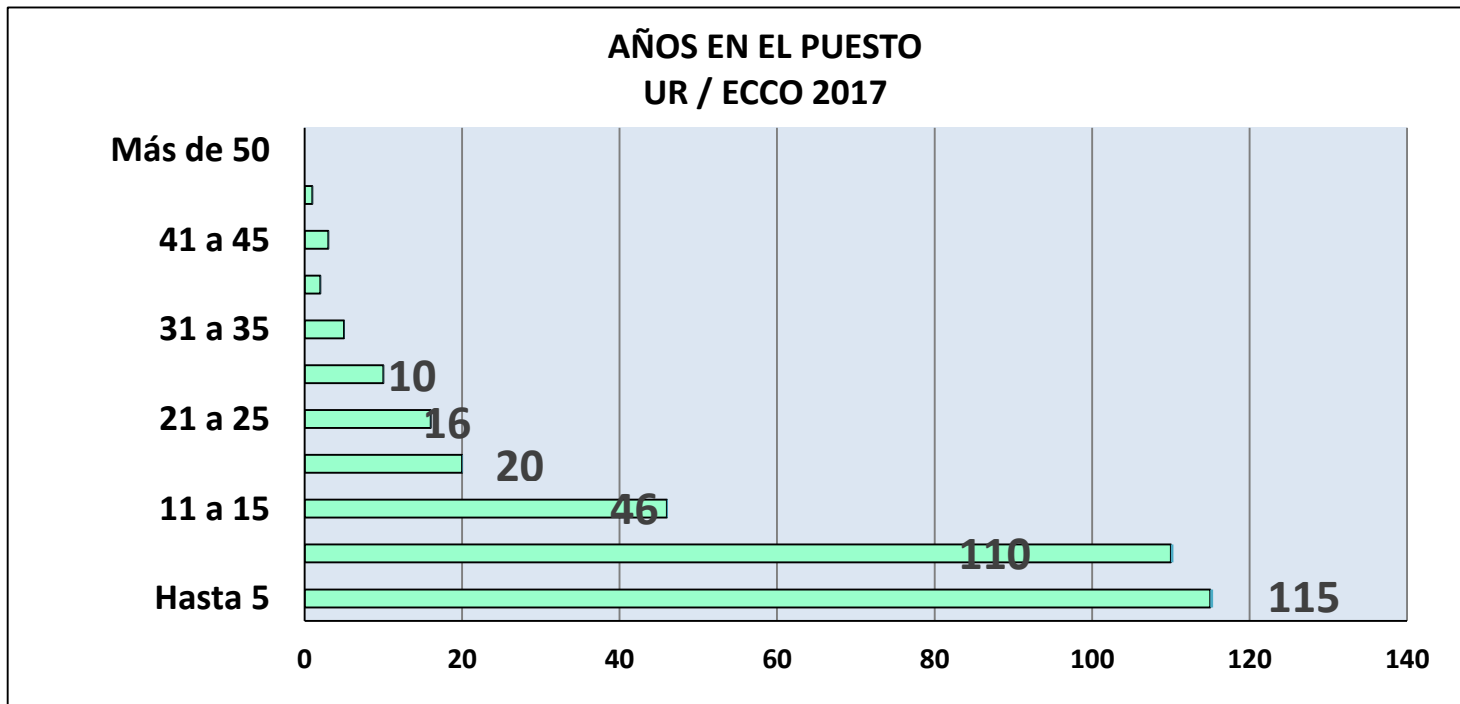
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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 7 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF



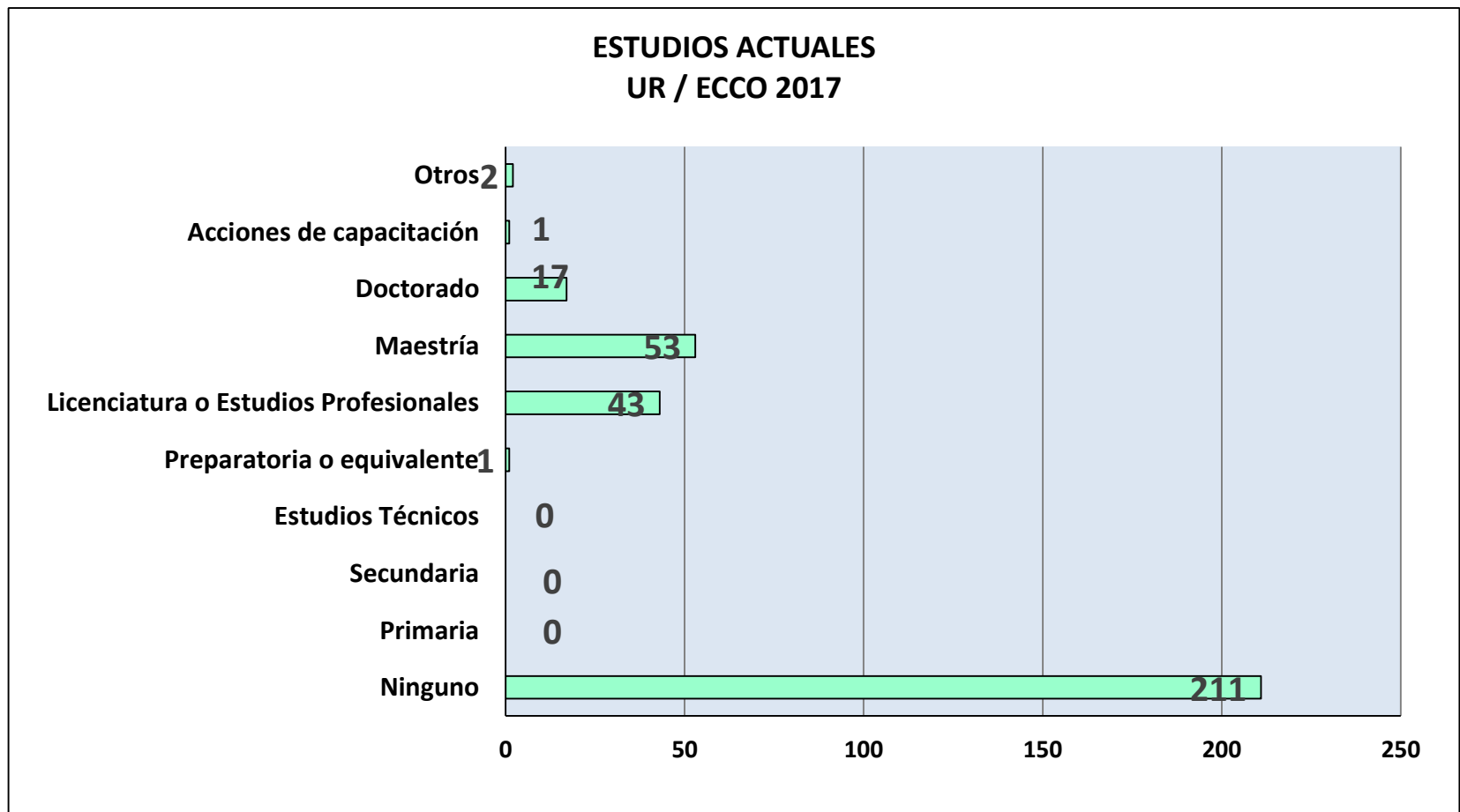
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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.



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

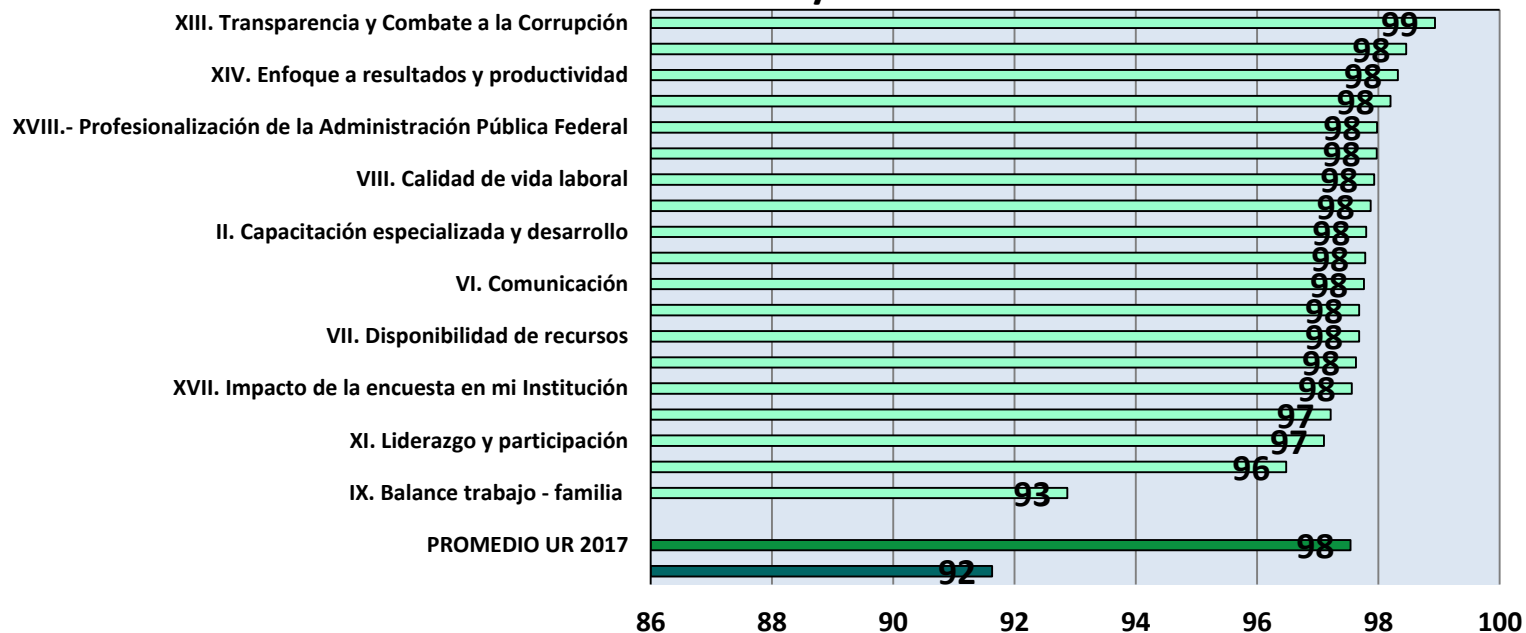
Casi 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Nuevo León encuestados, actualmente no están realizando algún tipo de estudios. Lo anterior muestra una ventana de oportunidad para la formación profesional.



Resultado por Factores de mayor a menor

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**FACTORES DE MAYOR A MENOR
 UR / ECCO 2017**



Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, perciben que la Delegación Nuevo León es una institución altamente colaborativa, organizada e íntegra que cree firmemente en el combate a la corrupción; por otro lado, consideran que podría mejorar en cuanto a responder a sus necesidades, atención el trato y el impacto de la carga de trabajo en su vida personal y familiar.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR / ECCO 2017

10

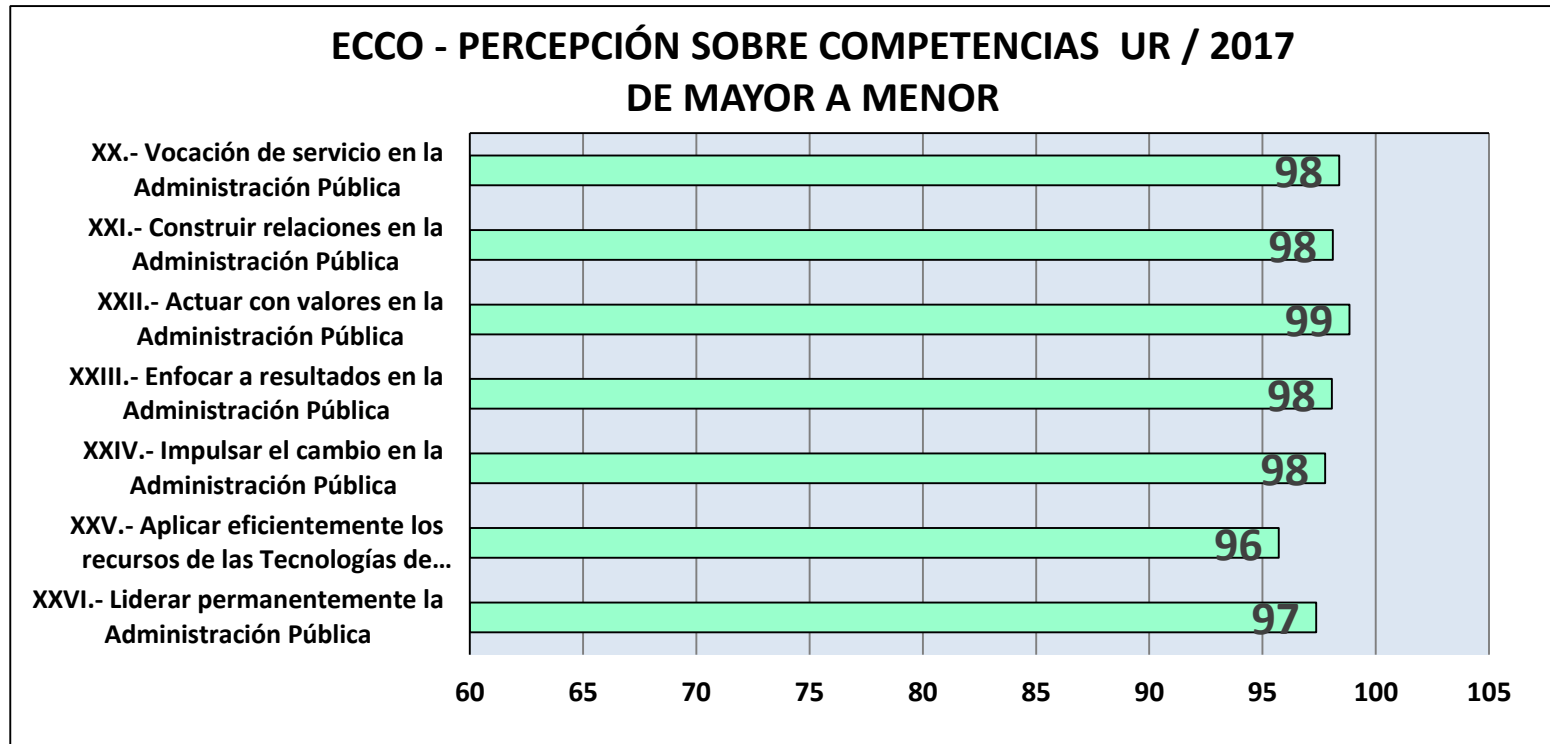
15

20



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.

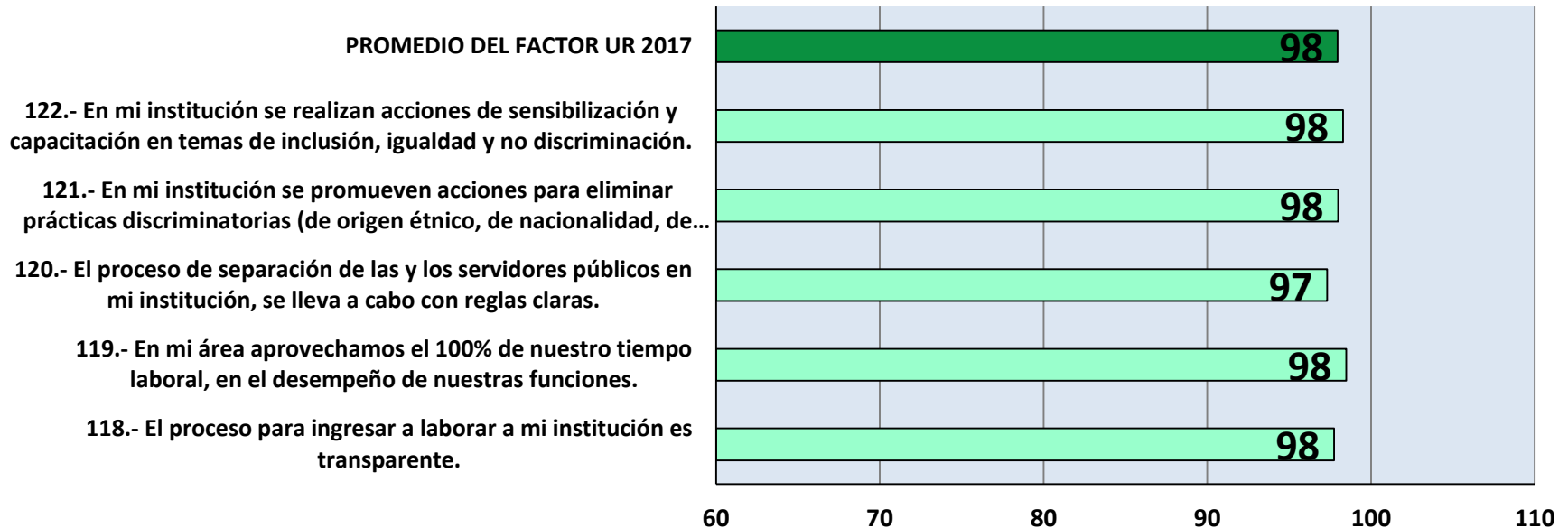
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Nuevo León 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.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



El Factor Específico por Ramo , está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la Delegación Nuevo León, 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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS
 PGR / ECCO 2017**

XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	100
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al...	99
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	99
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta...	99
XIII	55.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la...	99
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	98
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos...	98

Las y los servidores públicos de la Delegación Nuevo León tienen una clara percepción en cuanto a que la realización del trabajo de hombres y mujeres es útil y el trabajo en equipo es fundamental, 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
 UR / ECCO 2017**

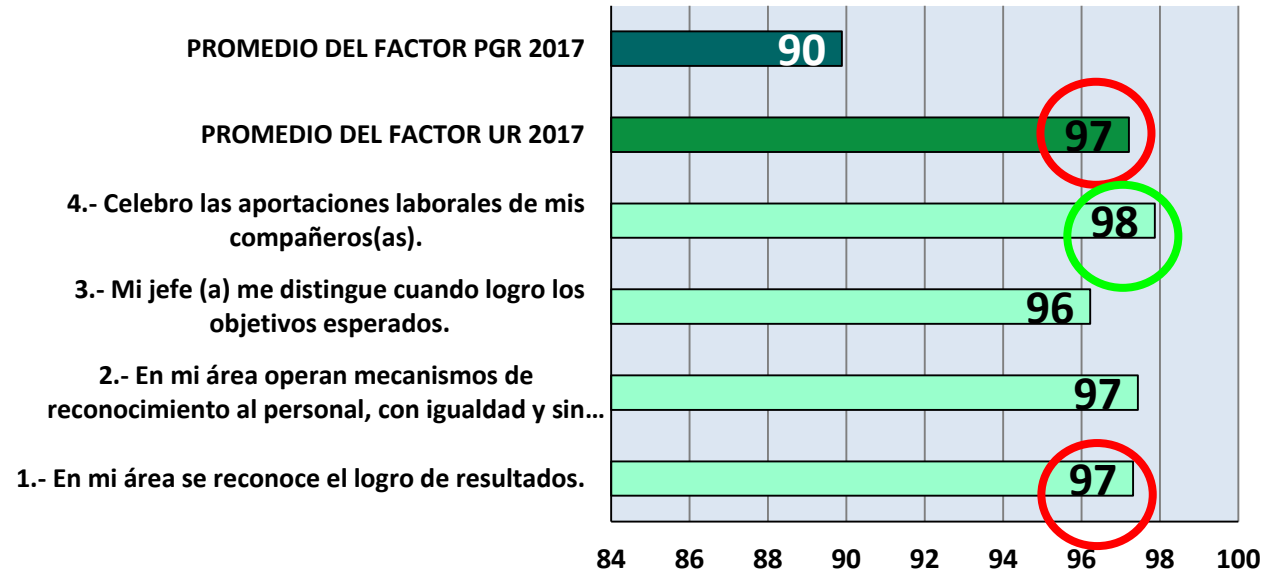
X	39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	97
XI	44.- Mi jefe (a) es ejemplo de servicio público.	97
XII	47.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	97
XIII	12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de...	97
XIV	46.- Mi jefe (a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras...	97
XV	3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.	96
XVI	36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar...	96
XVII	37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.	95
XVIII	34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	92
XIX	33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.	84

Debido al exceso en las cargas de trabajo no ha sido posible lograr cambiar horarios. Se ha fomentado roles de guardias en días festivos, a fin de fomentar la convivencia familiar; sin embargo, no ha sido suficiente.

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.

I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 UR / ECCO 2017



97



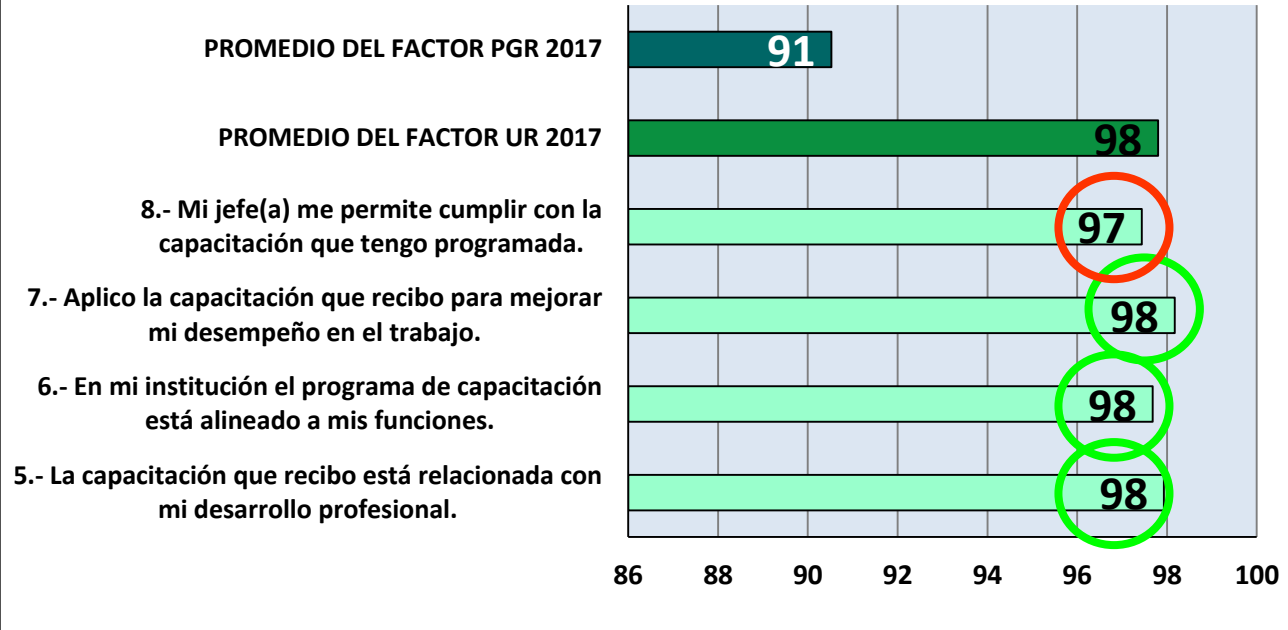
98 ≥; 97 ≤

Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar el reconocimiento al logro de los resultados obtenidos por partes de los jefes; 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.

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

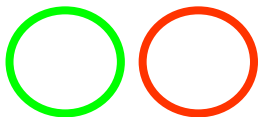
UR / ECCO 2017



98



98 ≥; 97 ≤



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

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

III. MEJORA Y CAMBIO
 UR / ECCO 2017

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

92

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

98

12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.

97

11.- Participo en los cambios innovadores en mi área para mejorar la forma de trabajar.

98

10.- En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.

98

9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.

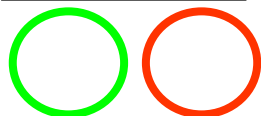
98

88 90 92 94 96 98 100

98



98 ≥; 97 ≤



Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la PGR, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, 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
 UR / ECCO 2017

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

94

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

98

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

98

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

98

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

97

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

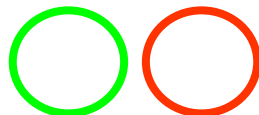
98

92 93 94 95 96 97 98 99

98



98 ≥; 97 ≤



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 Nuevo León, 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.

V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UR / ECCO 2017

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

89

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

98

21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no...

97

20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.

98

19.- En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.

98

18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

97

17.- En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.

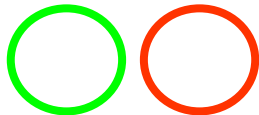
98

84 86 88 90 92 94 96 98 100

98



98 ≥; 97 ≤



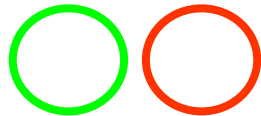
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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.

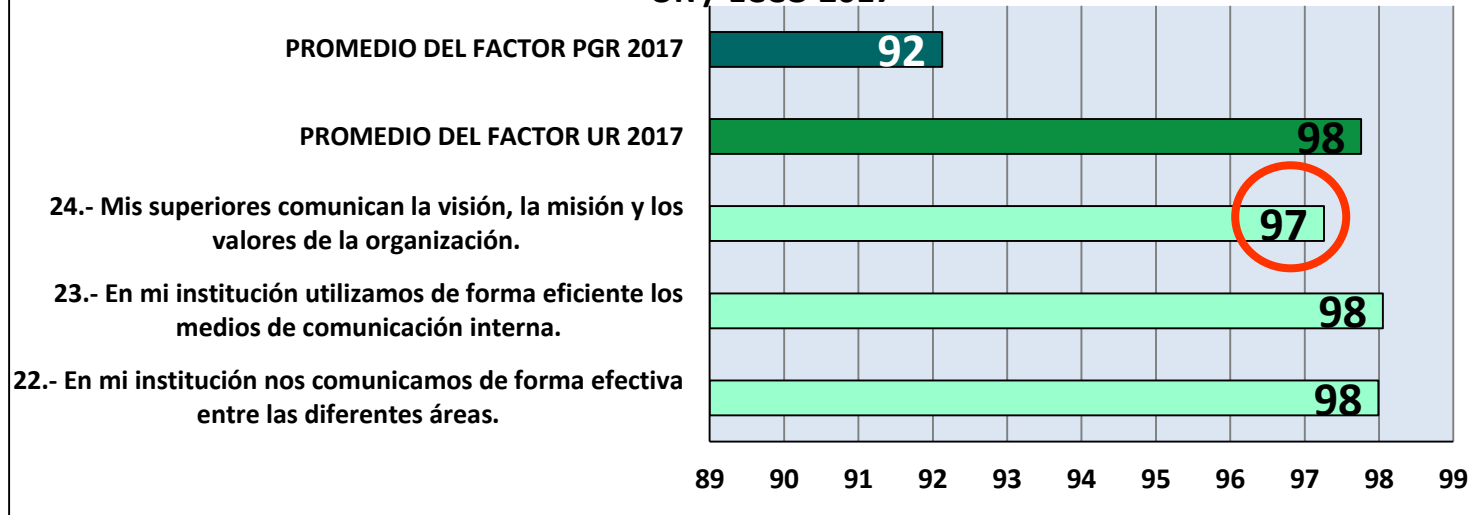
98



98 ≥; 97 ≤



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 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 Nuevo León.

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.

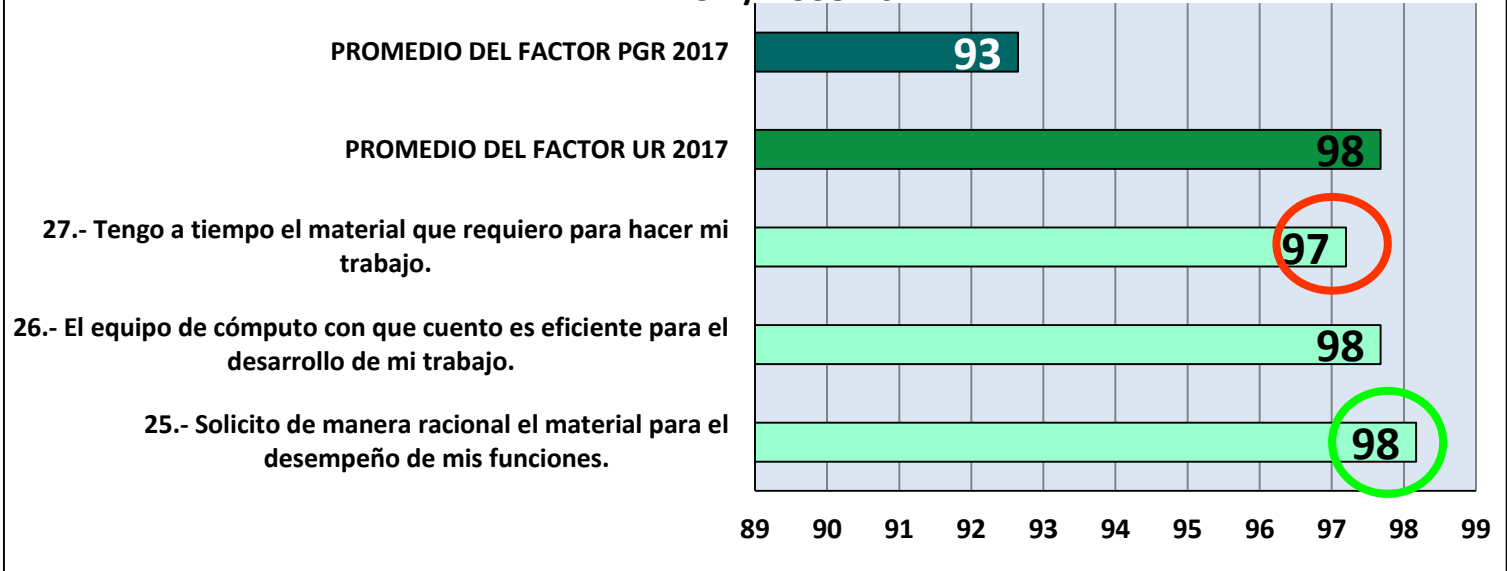
98



98 ≥; 97 ≤

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

UR / ECCO 2017

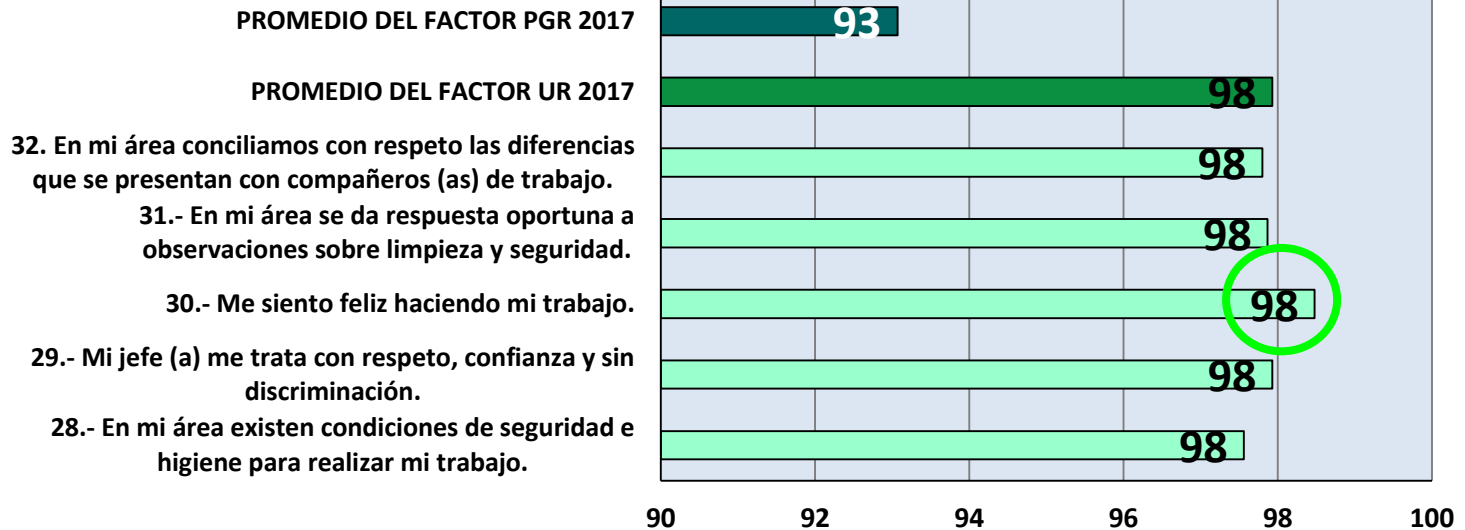


Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. Por otro lado, la Delegación Estatal Nuevo León otorga a la mayoría 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

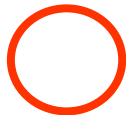
UR / ECCO 2017



98



98 ≥; 97 ≤



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

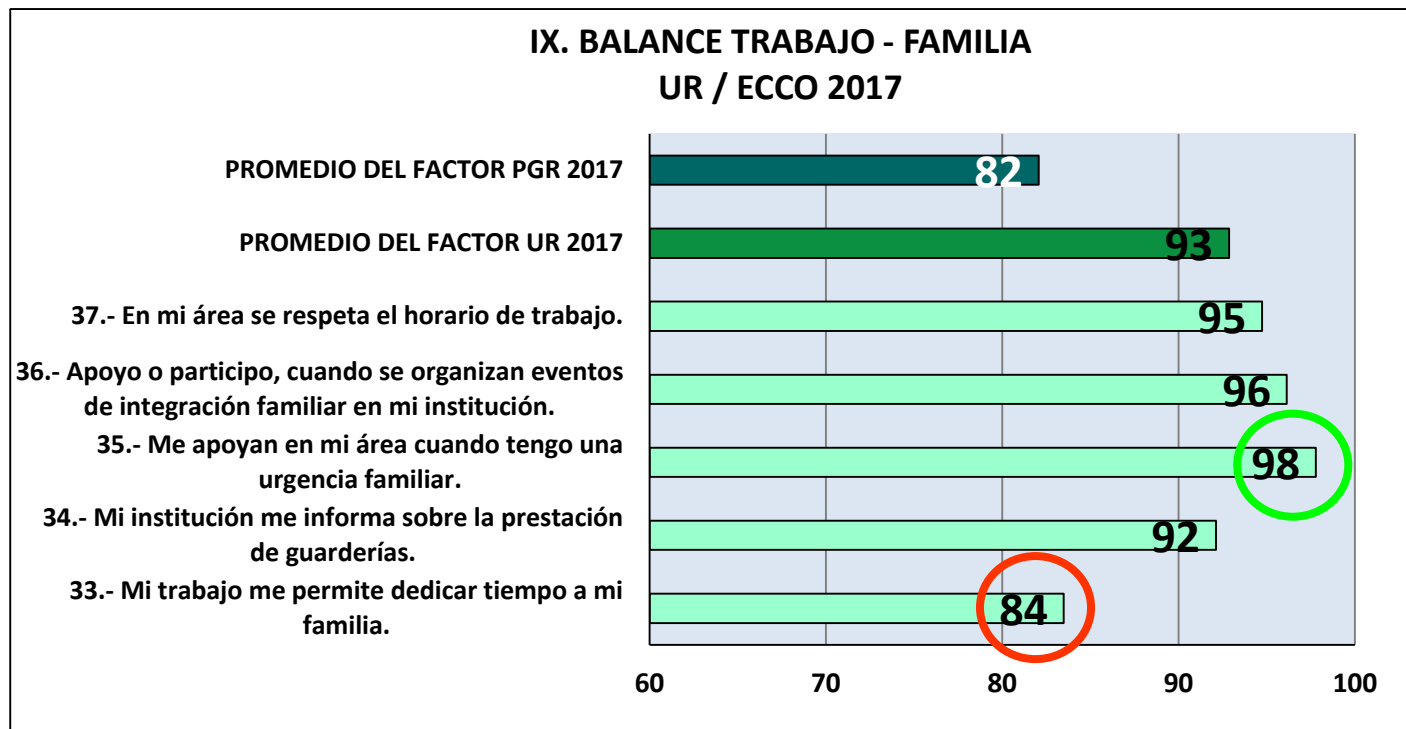
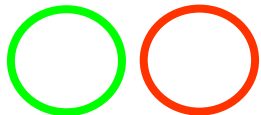
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
UR / ECCO 2017

93



98 ≥; 97 ≤



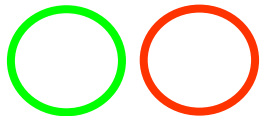
La calificación en la ECCO 2015 fue de 83 puntos, y en 2017 se incrementa en 14 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo para la familia, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría 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.

98

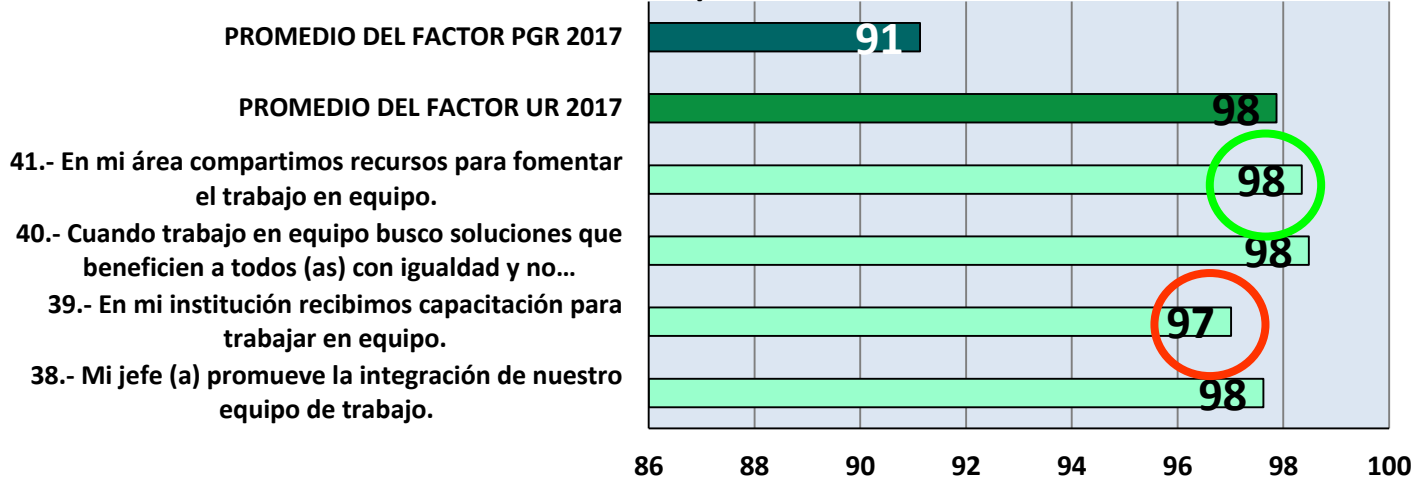


98 ≥; 97 ≤



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 Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

UR / ECCO 2017

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

90

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

97

46.- Mi jefe (a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y...

97

45.- Mi jefe (a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios.

97

44.- Mi jefe (a) es ejemplo de servicio público.

97

43.- Mi jefe (a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el...

97

42.- Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.

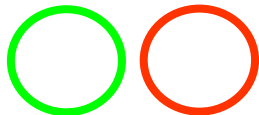
97

86 88 90 92 94 96 98

97



98 ≥; 97 ≤



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
 UR / ECCO 2017**

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

96

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

98

51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.

99

50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.

99

49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.

98

48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan...

99

47.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.

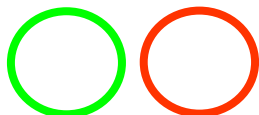
97

94 95 96 97 98 99 100

98



98 ≥; 97 ≤



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.

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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

95

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

99

55.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.

99

54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.

99

53.- Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

98

52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.

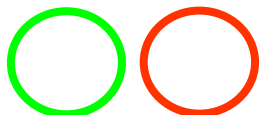
100

92 94 96 98 100

99



98 ≥; 97 ≤



La percepción en este factor es que la Delegación Estatal Nuevo León 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.

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

UR / ECCO 2017

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

94

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

98

60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.

97

59.- Mi jefe (a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.

98

58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.

99

57.- La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.

98

56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.

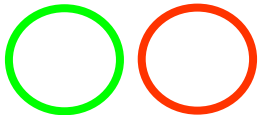
99

90 92 94 96 98 100

98



98 ≥; 97 ≤



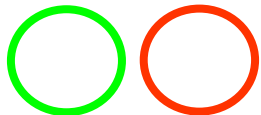
Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal Nuevo León para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. El área de recursos humanos apoya al desarrollo y potencial del personal.

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.

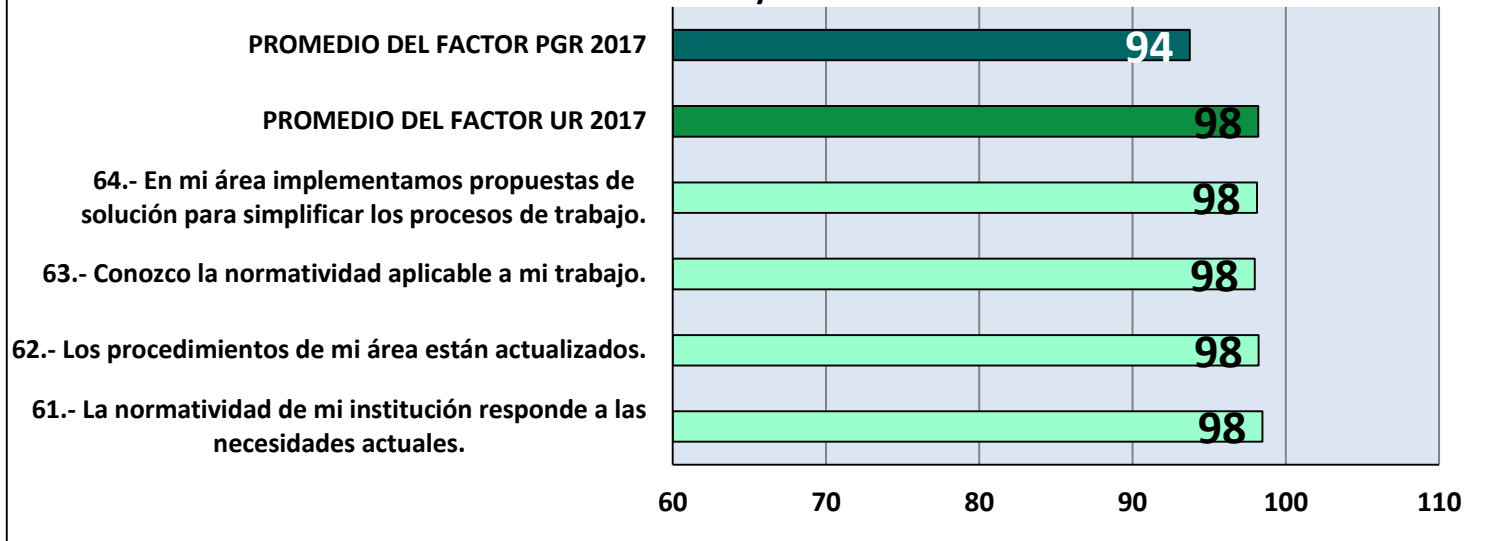
98



98 ≥; 97 ≤



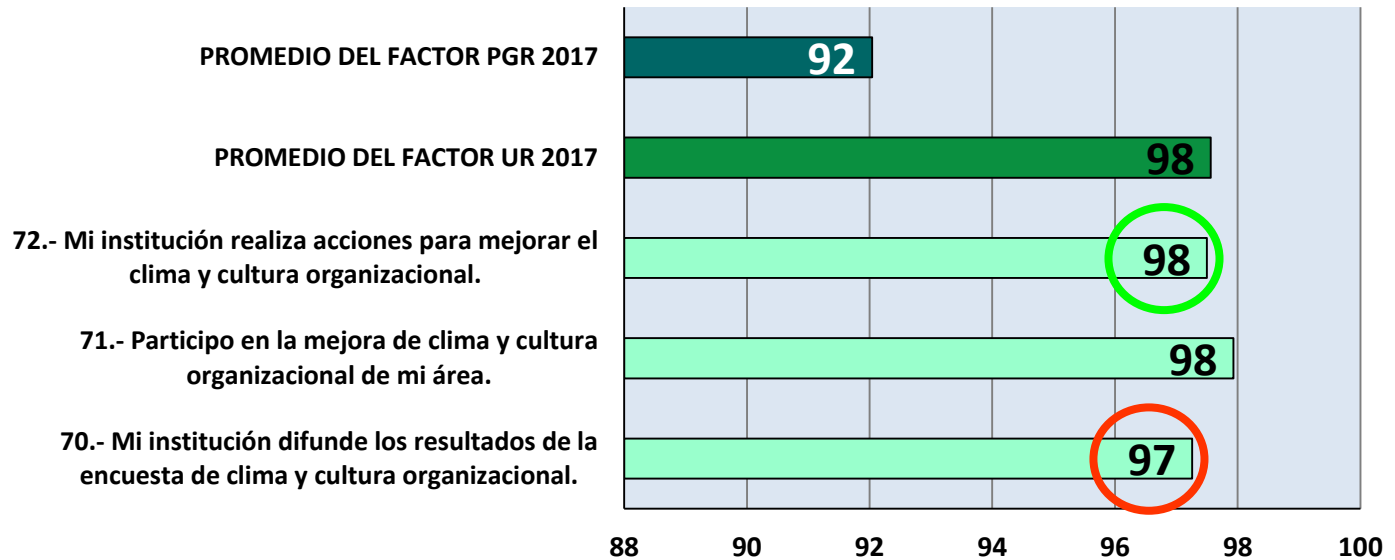
XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
UR / ECCO 2017



Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo y los procedimientos están actualizados y la normatividad responde 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.

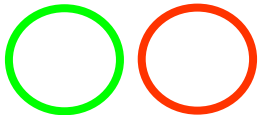
**XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
 UR / ECCO 2017**



98



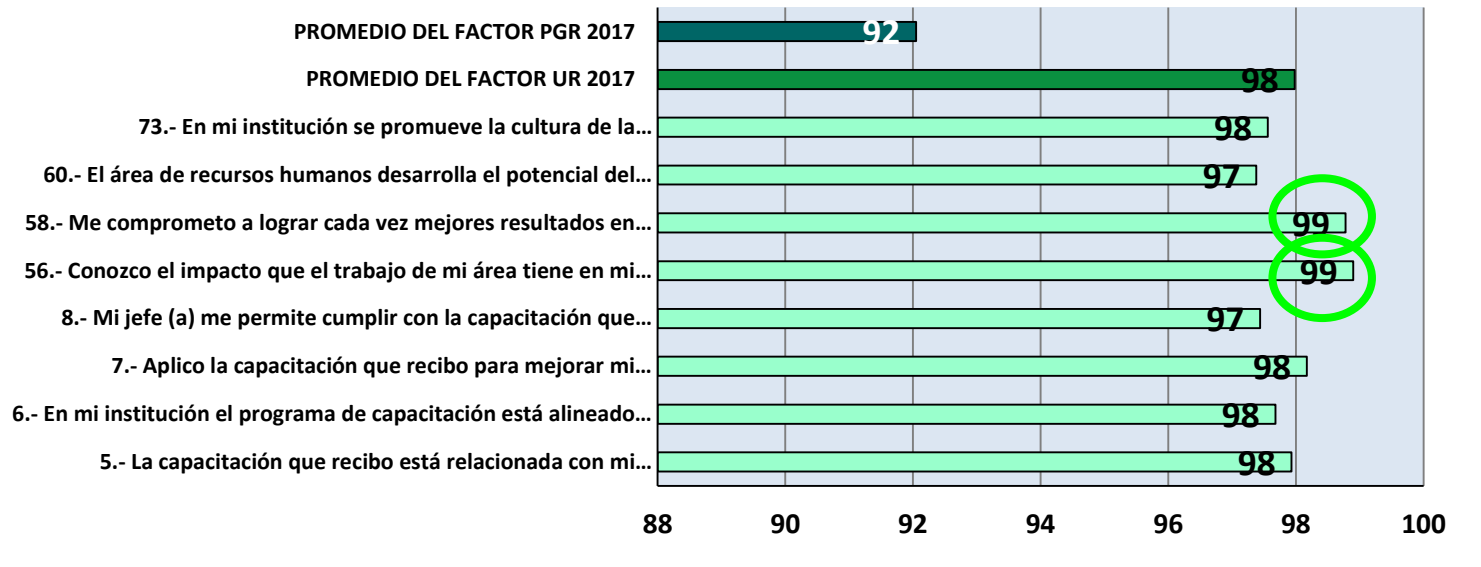
98 ≥; 97 ≤



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 mediante carteles y mails; 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.

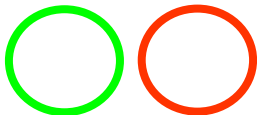
**XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
 UR / ECCO 2017**



98



98 ≥; 97 ≤



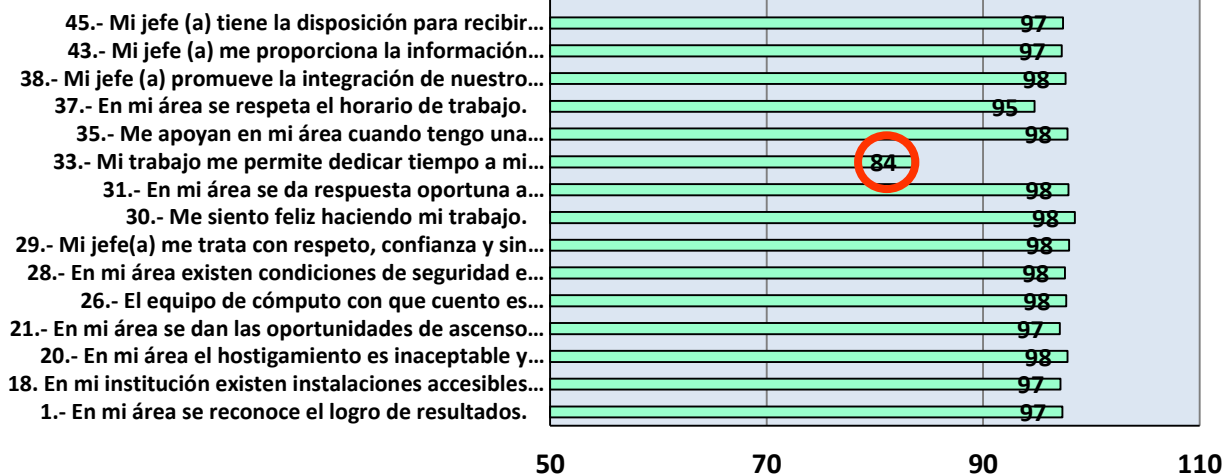
El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de el área de recursos humanos de las Unidades Administrativas para seguir trabajando en el desarrollo potencial de su personal, ya que las y los servidores públicos encuestados están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

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.

XIX. ESTRÉS LABORAL
UR / ECCO 2017

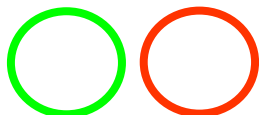
PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017
 PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017



96

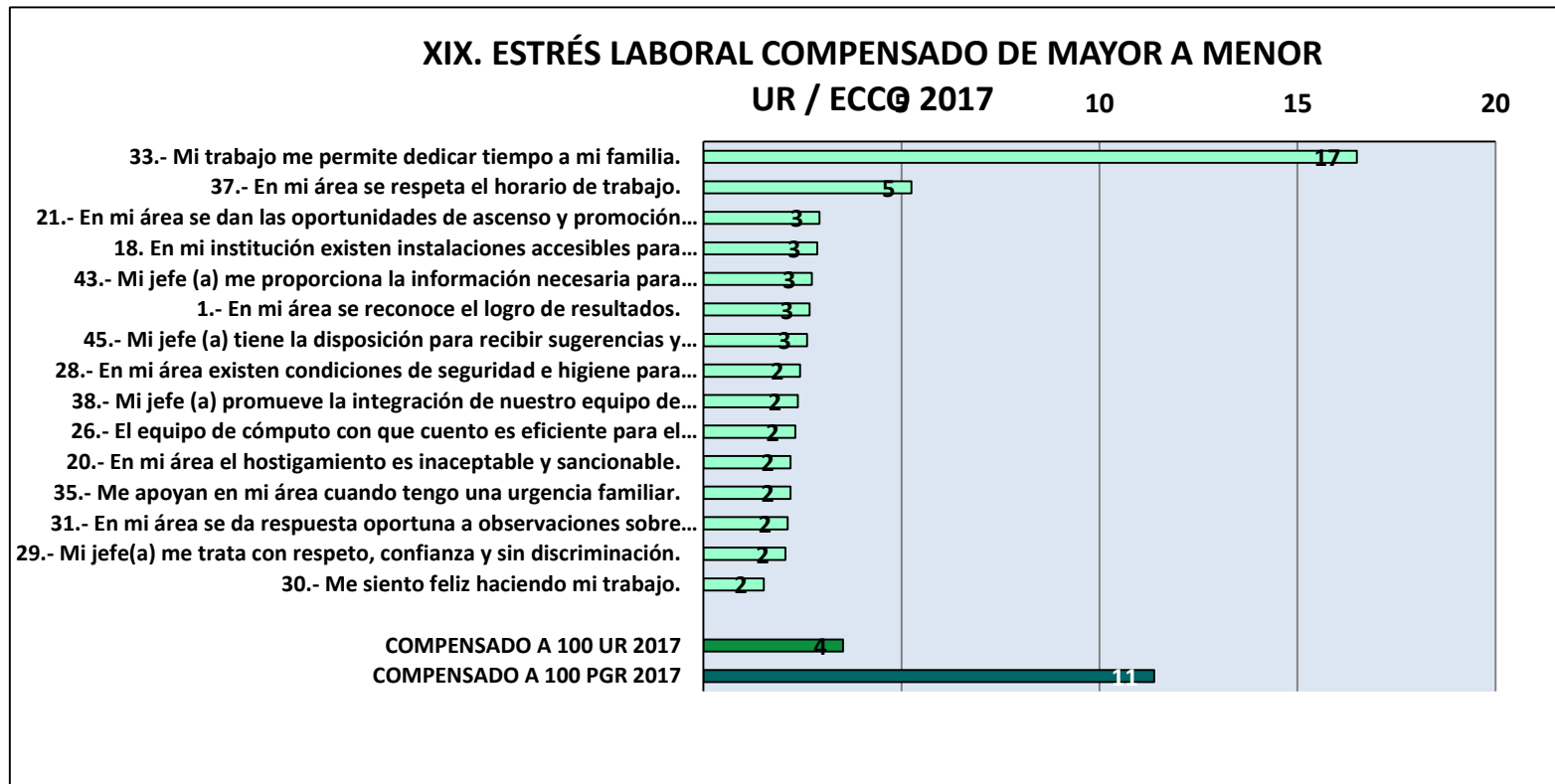


98 ≥; 97 ≤



La Delegación Estatal Nuevo León 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 dedicar poco tiempo a la familia afectando 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.



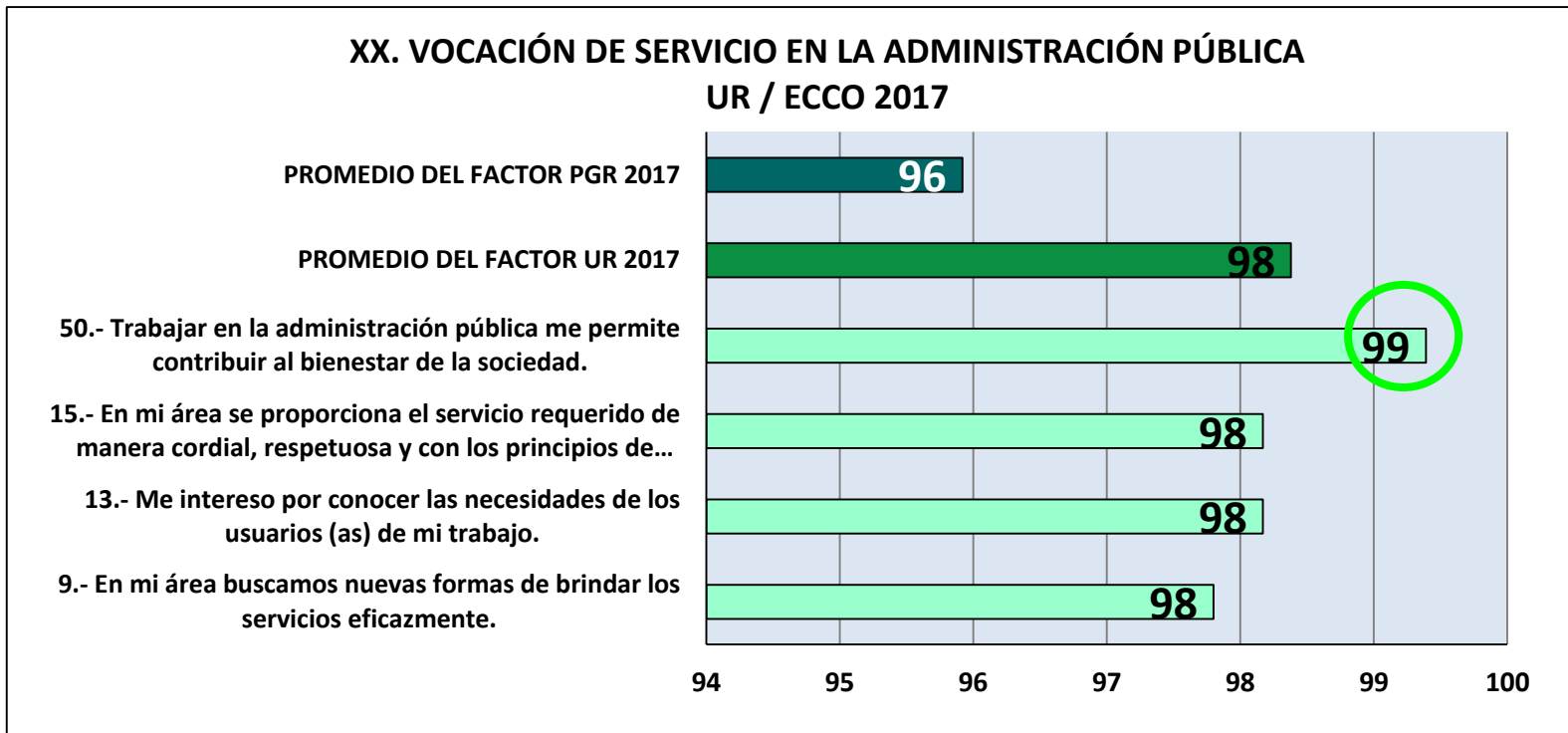
Esta gráfica muestra claramente que la falta de tiempo dedicado a la familia, genera un alto índice de estrés en las y los servidores públicos encuestados

Factores Fractales Competencia

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.

XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

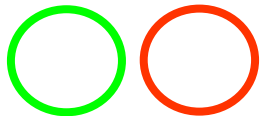
UR / ECCO 2017



98



98 ≥; 97 ≤



Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Nuevo León 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**

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

93

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

98

41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.

98

40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no...

98

38.- Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.

98

22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.

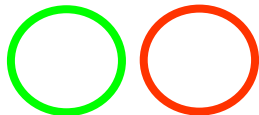
98

90 92 94 96 98 100

98



98 ≥; 97 ≤



La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Delegación Estatal Nuevo León, 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.

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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

96

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

99

54.- en mi institución si veo corrupción la denuncio.

99

52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.

100

51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.

99

32.- En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con los compañeros (as) de trabajo.

98

94 95 96 97 98 99 100

99



98 ≥; 97 ≤



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal Nuevo León, 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.

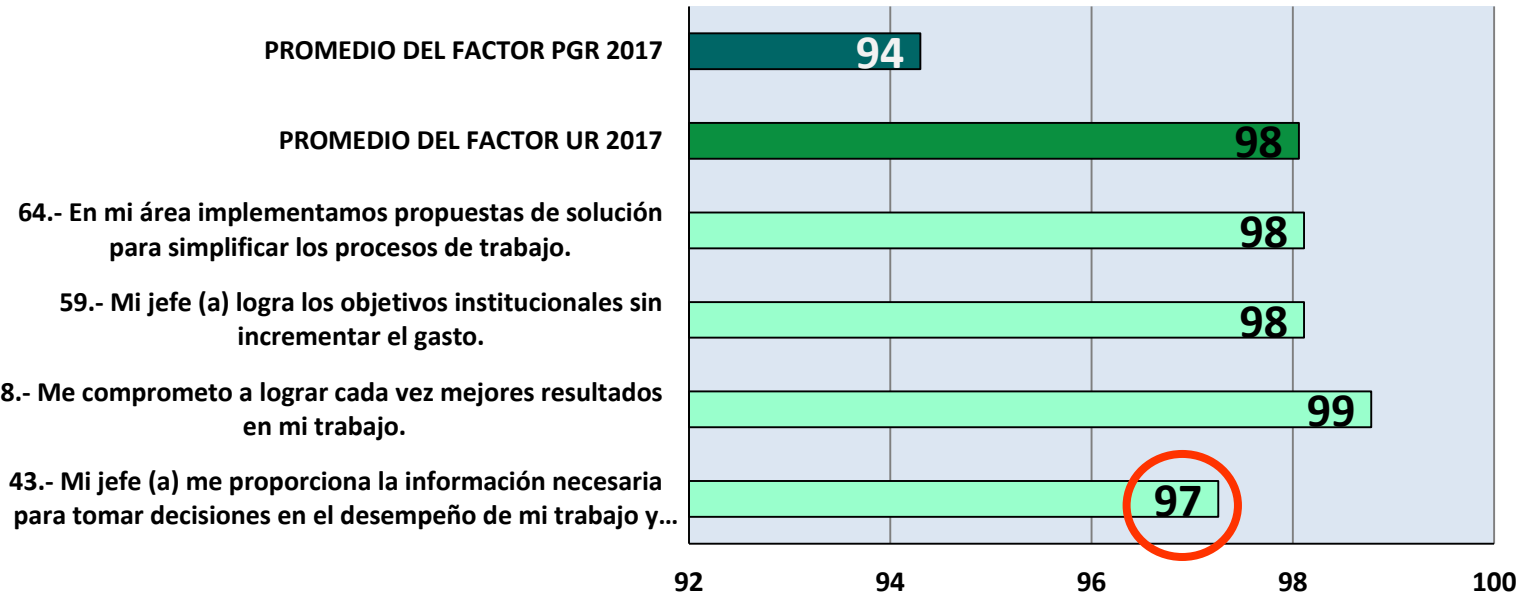
XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

UR / ECCO 2017

98



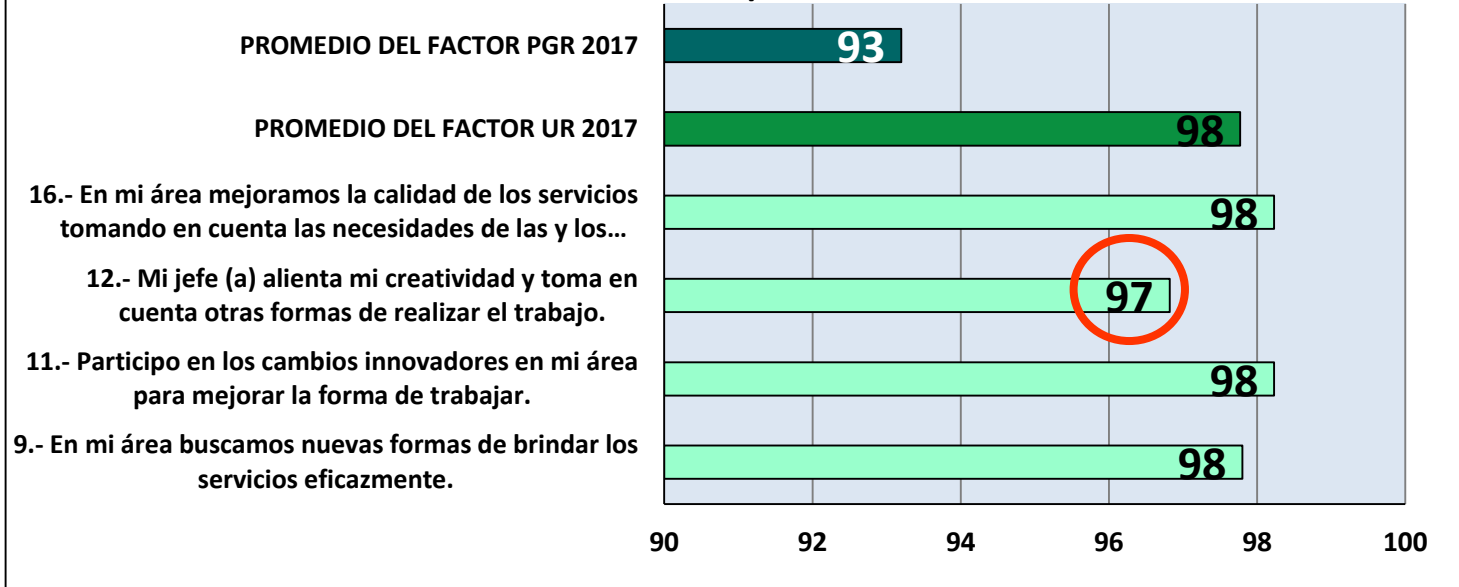
98 ≥; 97 ≤



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 Nuevo León.

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.

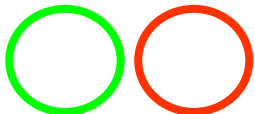
XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017



98



98 ≥; 97 ≤



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 Nuevo León.

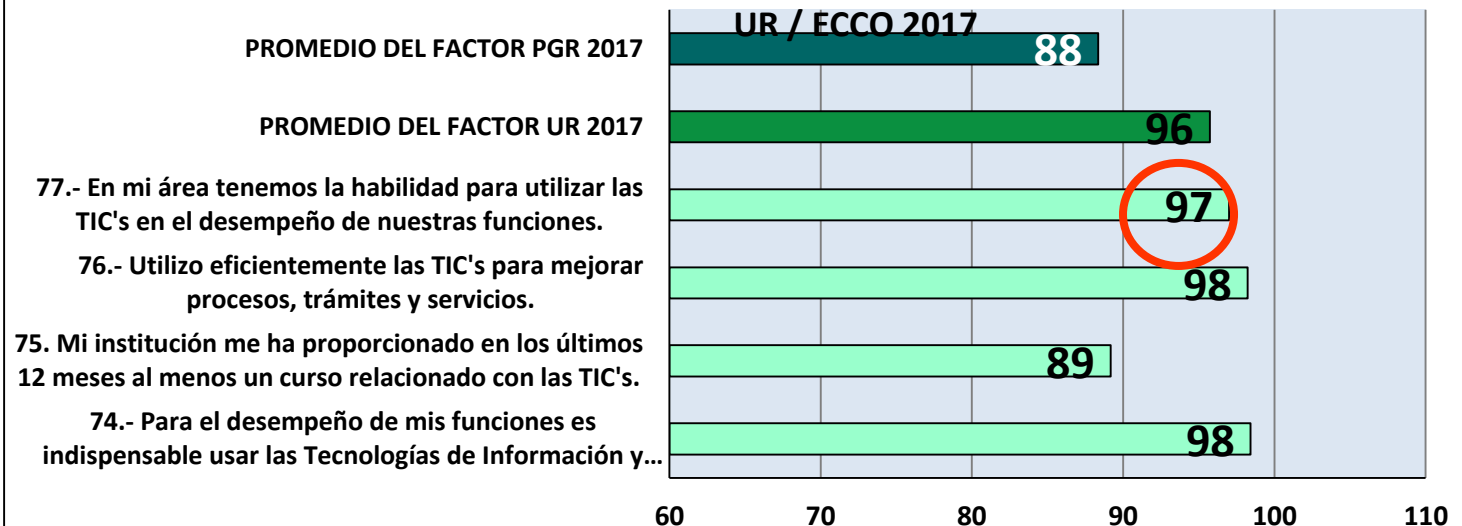
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

96



98 ≥; 97 ≤

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

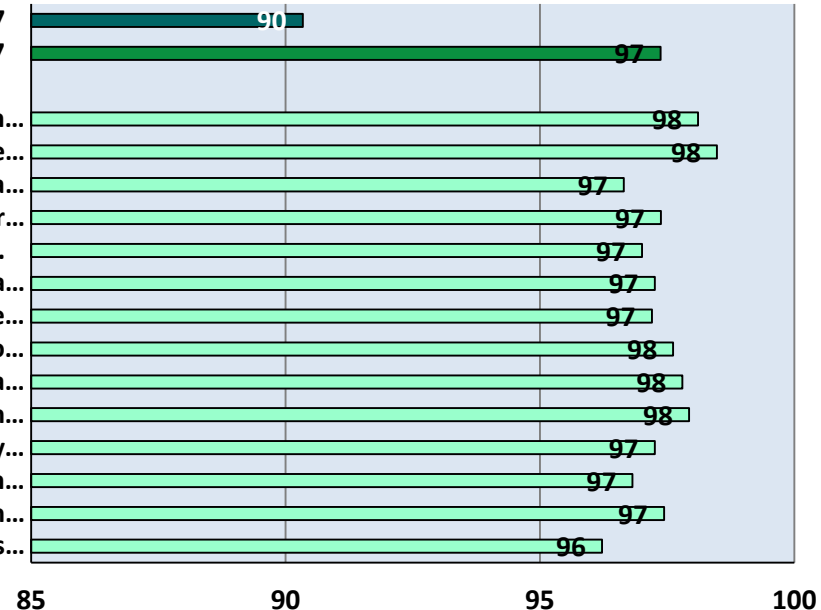


La percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación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

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

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

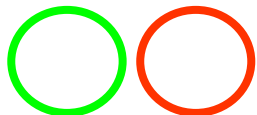
PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017
 PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017



97



98 ≥; 97 ≤



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.

Factor de Igualdad y No Discriminación

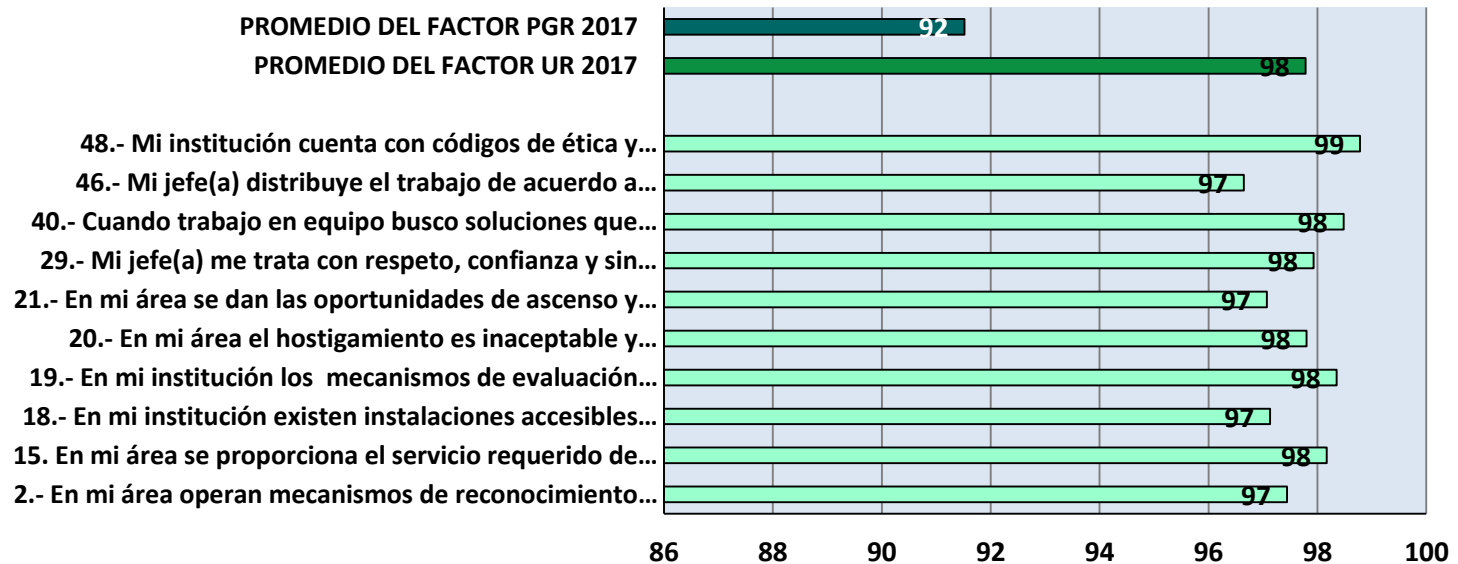
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

UR / ECCO 2017

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

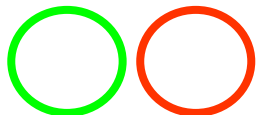
PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017



98



98 ≥; 97 ≤



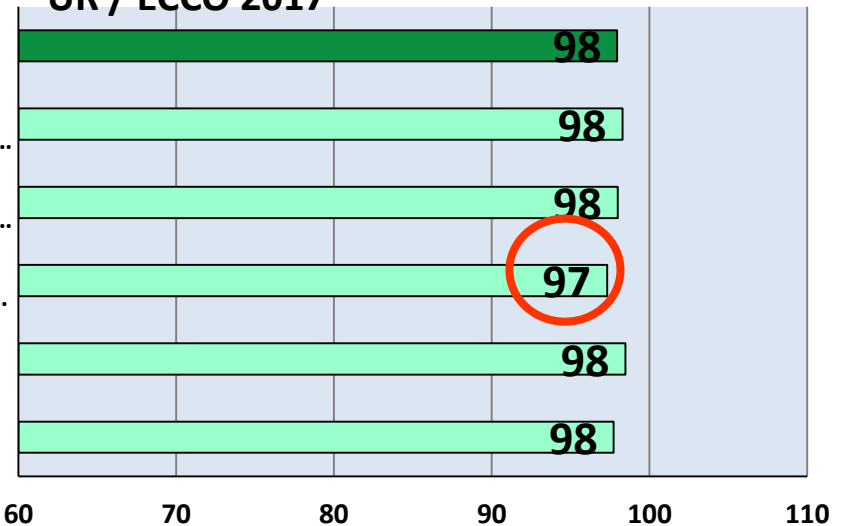
Este factor fractal muestra a la Delegación Estatal Nuevo León como una Institución que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación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

Factor Específico por Ramo

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

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

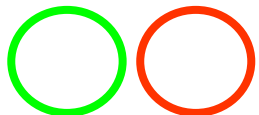
- 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión,...
- 121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico,...
- 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas...
- 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras...
- 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.



98



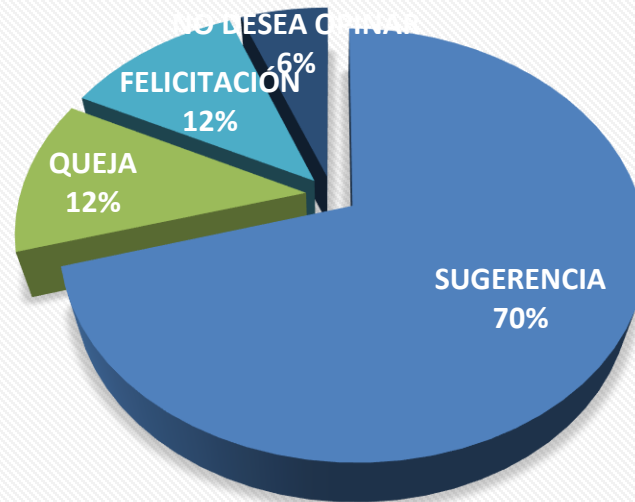
98 ≥; 97 ≤



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 PGR en la Delegación Estatal Nuevo León. debería ser un poco más transparente.

2.- Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias



■ SUGERENCIA ■ QUEJA ■ FELICITACIÓN ■ NO DESEA OPINAR

De acuerdo al análisis **“Tipo de Opinión”**, las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Nuevo León realizaron solo 19 comentarios, de los cuales 6% (2) se refiere a felicitaciones, 12 (70%) a sugerencias, 2 (12%) a quejas y El 6% (1) de los comentarios expresaron su deseo de no opinar.

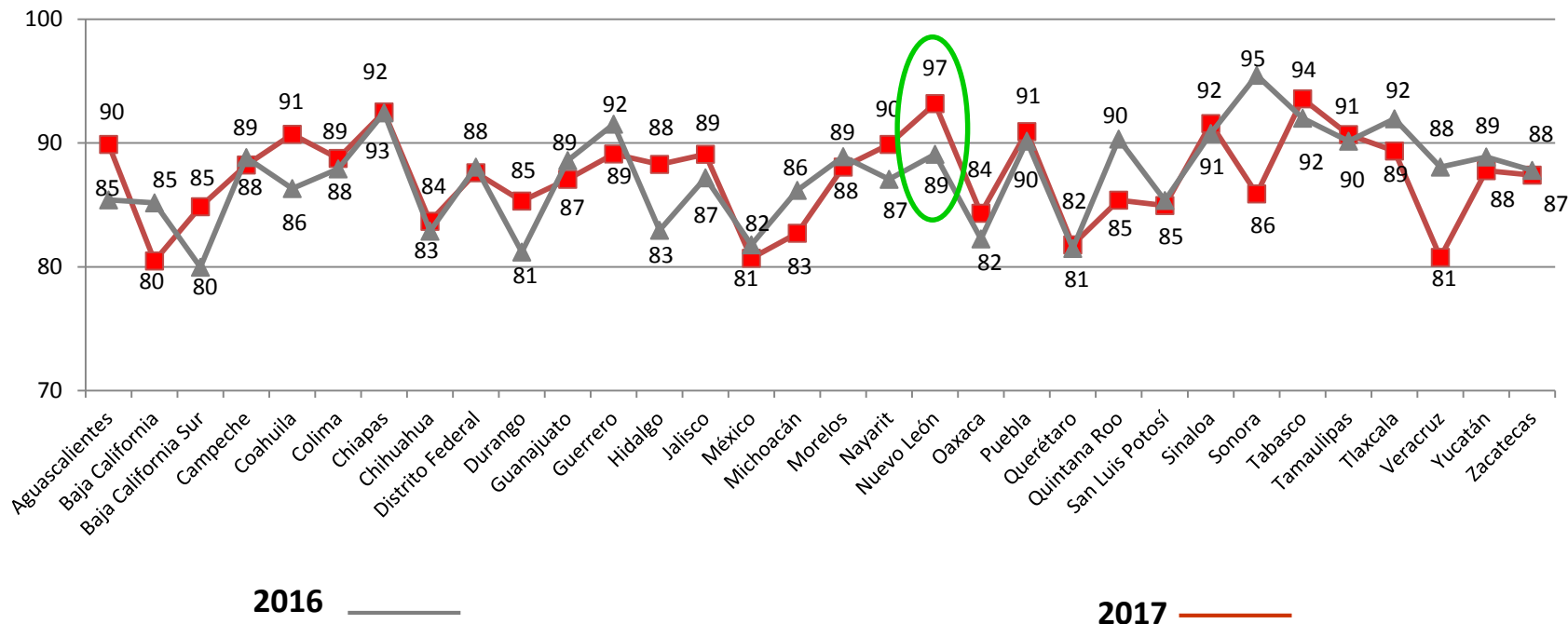


En el análisis respecto a la alineación de los comentarios y sugerencias con las calificaciones estadísticas obtenidas en los factores, 8 (4%) comentarios determinan que se podría mejorar la condición de que la Institución es Equilibrada, principalmente se destaca la inconformidad en sueldos y salarios; finalmente 2 personas encuestadas felicitan tanto a la Secretaría de la Función Pública como a los coordinadores de la PGR, por realizar este tipo de ejercicio.

3.- Análisis Comparativo

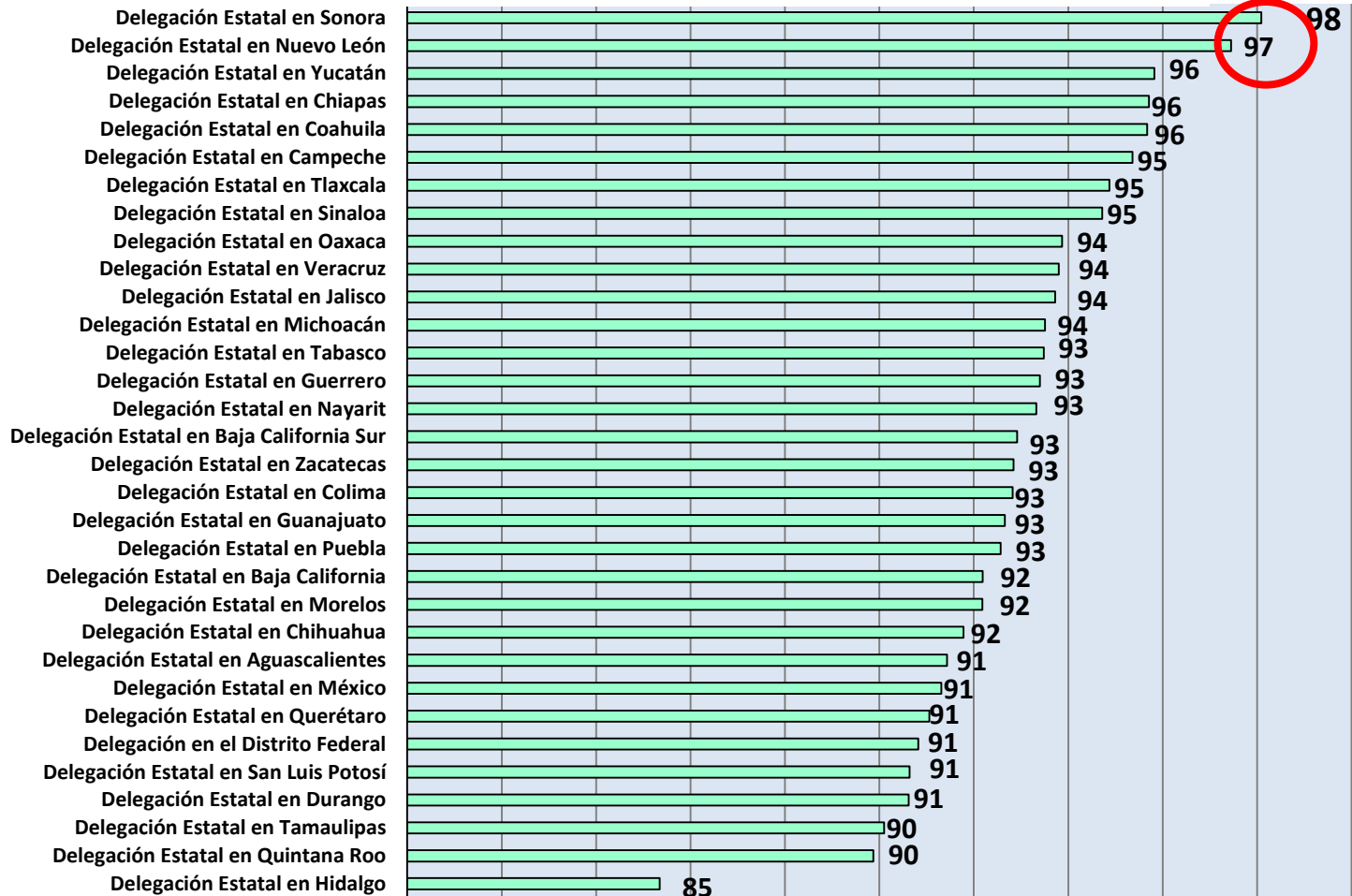
3.1 Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Delegaciones Estatales 2016 Vs 2017



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

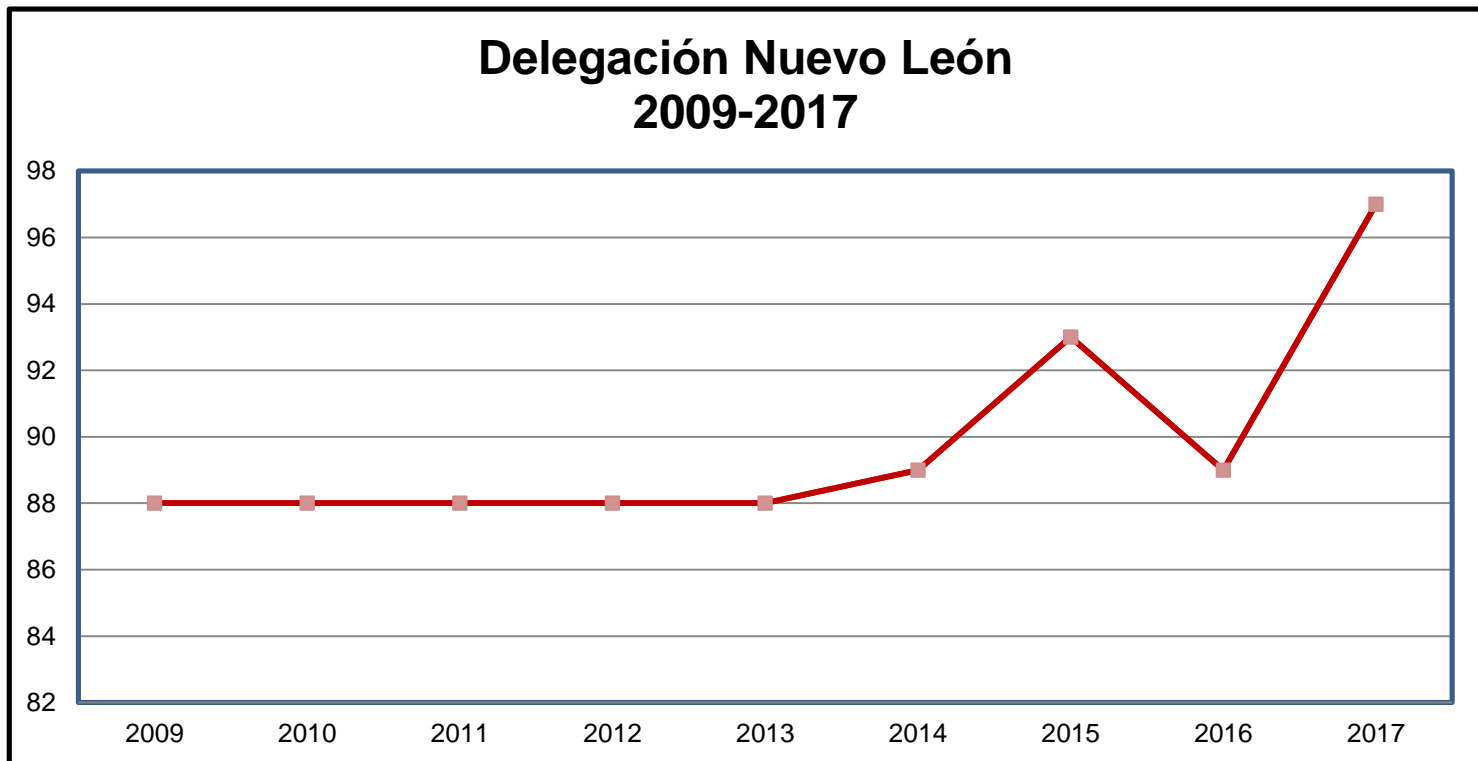
ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



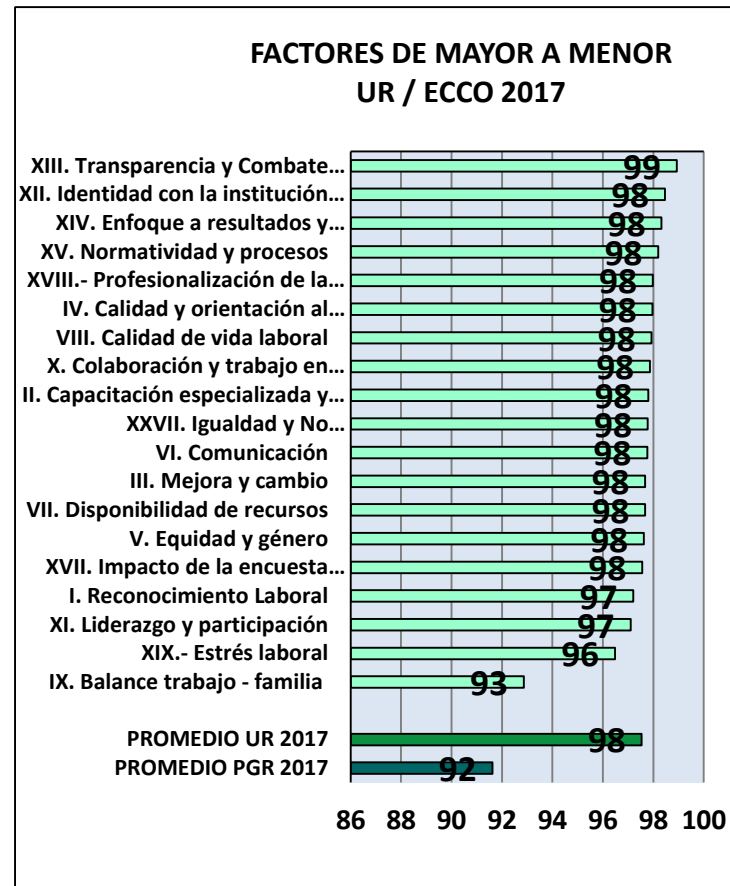
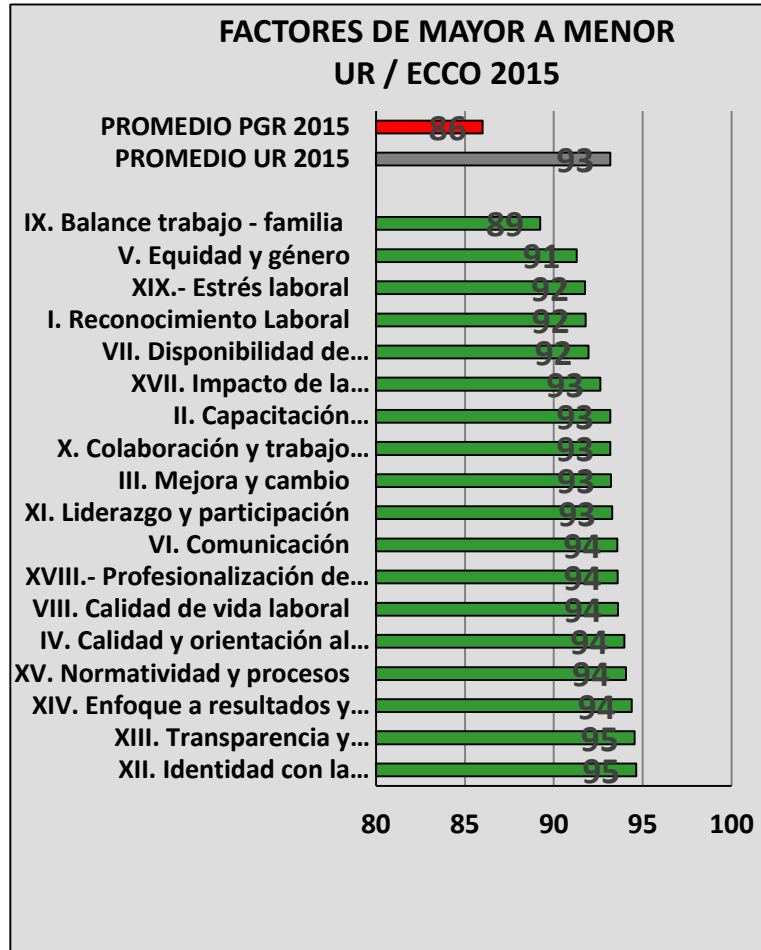
Nuevo León
 sube del 10º.
 lugar al 2do.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

En esta gráfica podemos observar el comportamiento de los resultados del ECCO de la Delegación Estatal Nuevo León a través del tiempo.



3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Delegación Estatal Nuevo León en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con un disminución considerablemente importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia con 4 puntos abajo 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:

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

$$\frac{15 \text{ Acciones cumplidas}}{15 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 50 Profesional

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

Factor 41. Eficiente

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 52. Liderazgo integral

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

Factor 63. Transparencia

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

- 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 PGR, 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 84 puntos o menores.

98 ≥; 97 ≤

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

339	DELEGACIÓN ESTATAL NUEVO LEÓN
-----	-------------------------------

FACTOR

FACTOR I. Reconocimiento Laboral
 3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR Y RECONOCER EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES MEDIANTE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS.



No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018																	
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC								
1	REALIZAR ANUALMENTE UNA CONVINGENCIA EN EL CUAL SE DARÁN A CONOCER A LOS EMPLEADOS MÁS DESTACADOS MEDIANTE DIPLOMAS Y RECONOCIMIENTOS.	DELEGADO ESTATAL Y TODOS LOS JEFES DE DEPARTAMENTO	FINANCIEROS Y MATERIALES	ANUAL	E	X	P																	
					O		R																	
					E		P																	
					O		R																	

 LIC. HECTOR VINIEGRA HERNANDEZ

 MTRO. IGNAZO MONTEC SAAVEDRA

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

339	DELEGACIÓN ESTATAL NUEVO LEÓN
-----	-------------------------------

FACTOR

FACTOR III. Mejora y Cambio
 12.- Mi jefe(a) allenta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR LA CREATIVIDAD Y LA MOTIVACIÓN DE LOS EMPLEADOS ESCUCHANDO NUEVAS PROPUESTAS OPINIONES PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS TRABAJANDO 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	REUNIONES A PRIMERA HORA DE LA MAÑANA, CONCENTRARSE EN TEMAS ESPECÍFICOS A TRATAR E IMPLEMENTAR MESAS DE TRABAJO PARA DAR A CONOCER PROPUESTAS PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS.	JEFES DE DEPARTAMENTOS	MATERIALES	CADA MES	E	X	P R P R															

 LIC. HECTOR VINIEGRA HERNANDEZ

 MTRO. GONZALO MONTIEL SAAVEDRA

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

339	DELEGACIÓN ESTATAL NUEVO LEÓN
-----	-------------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MEJORAR LOS ESFUERZOS DE COORDINACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA DELEGACIÓN PARA OBTENER UN MEJOR DESEMPEÑO DE TRABAJO, PROMOVRIENDO UN BUEN AMBIENTE DE TRABAJO ARMÓNICO A TRAVÉS DE LA PARTICIPACIÓN Y ASÍ ELIMINAR LAS BARRERAS DE COMUNICACIÓN Y FOMENTAR LA RETROALIMENTACIÓN.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018														
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
							E	X	O	E	O										
1	CURSO "CAPACITACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO"	DELEGADO, SUDELEGADOS, JEFES DE DEPARTAMENTOS.	AUDITORIO Y PROYECTOR	SEMESTRAL		TODO EL PERSONAL															

 LIC. HECTOR VINIEGRA HERNANDEZ

 MTRO. GONZALO MONTIEL SAAVEDRA

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

339	DELEGACIÓN ESTATAL NUEVO LEÓN
-----	-------------------------------

FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN 44.- Mi jefe (a) es ejemplo de servicio público. 45.- Mi jefe (a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios. 46.- Mi jefe (a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Determinar y analizar el estado de satisfacción laboral de los servidores públicos, así como identificar fuentes de conflictos y evaluar a sus jefes inmediatos.
--

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 REUNIONES MENSUALES CON EL PERSONAL DE CADA AREA Y EXPONER QUEJAS Y SUGERENCIAS.		DELEGADO, SUBDELEGADOS, JEFES INMEDIATOS	PROYECTOR Y COMPUTADORA	8 MESES			TODO EL PERSONAL									





 LIC. HECTOR VINIEGRA HERNANDEZ



 MTR. GONZALO MONTIEL SAAVEDRA

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

339	DELEGACIÓN ESTATAL NUEVO LEÓN
-----	-------------------------------

FACTOR

FACTOR XII. Identidad con la Institución y valores
 47.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR A TODO EL PERSONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE TODAS LAS AREAS Y ASI TRABAJAR EN UN AMBIENTE DE SANA CONVIVENCIA APEGADOS A LOS VALORES QUE DISTINGUEN A LA INSTITUCIÓN


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 REALIZACIÓN DE UN EVENTO DEPORTIVO DE FUTBOL EN EL CUAL PARTICIPEN TODAS LAS AREAS DE LA DELEGACIÓN ESTATAL NUEVO LEÓN	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	RENTA DE CANCHA DEPORTIVA, AGUAS, PELOTA, BANDERILLAS.	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
					E			P													
					O			R													

 LIC. HECTOR VINIEGRA HERNANDEZ

 MTR. GONZALO MONTEL SAAVEDRA

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

339	DELEGACIÓN ESTATAL NUEVO LEÓN
-----	-------------------------------

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. 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

Difundir entre el personal las prestaciones con que cuentan los servidores Públicos, así como lograr un equilibrio para la convivencia con los familiares.
--



No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018														
					E	X	TODO EL PERSONAL	MANDOS MEDIOS	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	PROGRAMAR ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SU FAMILIA	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	SERVICIO DE TRANSPORTE Y CARTELES	3 MESES	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O		R																
2	DIFUSION EN MEDIOS IMPRESOS Y DIGITALES DE LA PRESTACIÓN DE GUARDERIAS PARA SERVIDORES PÚBLICOS	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CARTELES, FOLLETOS Y EMAILS	8 MESES	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O		R																
3	HACER LLEGAR CIRCULAR PARA EL RECORDATORIO DEL HORARIO LABORAL	RECURSOS HUMANOS	CIRCULAR	3 MESES	E	X	MANDOS MEDIOS	P															
					O		R																

 LIC. HECTOR VINIEGBA HERNANDEZ

 MTR. GONZALO MONTIEL SAAVEDRA

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

339	DELEGACIÓN ESTATAL NUEVO LEÓN
-----	-------------------------------

FACTOR

FACTOR XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) 75. Mi Institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's. 77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el desempeño de nuestras funciones.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

QUE TODO EL PERSONAL ADSCRITO A ESTA DELEGACIÓN ESTATAL ESTÉ CAPACITADO AL 100% EN LA UTILIZACIÓN DE LAS TIC'S EN EL ENTORNO 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				
					O																
1	CURSOS INTENSIVO DE MANEJO DE CORREO ELECTRONICO INSTITUCIONAL	DGTIC'S	COMPUTADORAS, PROYECTOR Y AUDITORIO	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
					E			P													
					O			R													

 LIC. HECTOR VILLEGRA HERNANDEZ

 MTRO. GONZALO MONTIEL SAAVEDRA

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

339	DELEGACIÓN ESTATAL NUEVO LEÓN
-----	-------------------------------

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		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	COORDINAR REUNIONES DE TRABAJO CON LOS INTEGRANTES DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PARA DAR A CONOCER LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017	RECURSOS HUMANOS/DGTIC	CARTELES	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O																	
2	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN A TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS	RECURSOS HUMANOS/DGTIC	RESULTADOS DE LA ECCO/CARTELES/COMUNICADOS ELECTRÓNICOS	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O																	
3	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA PGR 2018	RECURSOS HUMANOS/DGTIC	RESULTADOS DE LA ECCO/CARTELES/COMUNICADOS ELECTRÓNICOS	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O																	
					E			P														
					O			R														

 LIC. HECTOR VINIEGRA HERNANDEZ

 MTR. GONZALO MONTIEL SAAVEDRA