

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ECCO 2017

PRACTICAS DE TRANSFORMACION DE CLIMA Y
CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)2018

DELEGACION ESTATAL EN SAN LUIS POTOSI

INTRODUCCION

La Delegación Estatal en San Luis Potosí participo en el periodo del 13 al 24 de noviembre del 2017, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017), que aplica la Secretaría de la Función Pública, esto con el fin de mejorar, aplicar y orientar estrategias y acciones para que la Institución facilite a sus servidores públicos trabajar satisfactoriamente y así mismo ayudar a la calidad de servicio a la ciudadanía.

En este año participaron 119 servidores públicos de 197 que son en total, el cual representa casi el 61%, es mas alto que el año anterior, ya que fue del 47.20% del total de 196 servidores públicos, indica que este año hubo mas compromiso por parte del personal adscrito a esta Delegación.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 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 PTCCO 2018

Los resultados muestran que la PGR 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 88 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación. Para identificar los índices obtenidos, se aplicó la siguiente simbología:

$97 \geq; 85 \leq$



97-100



86 - 96



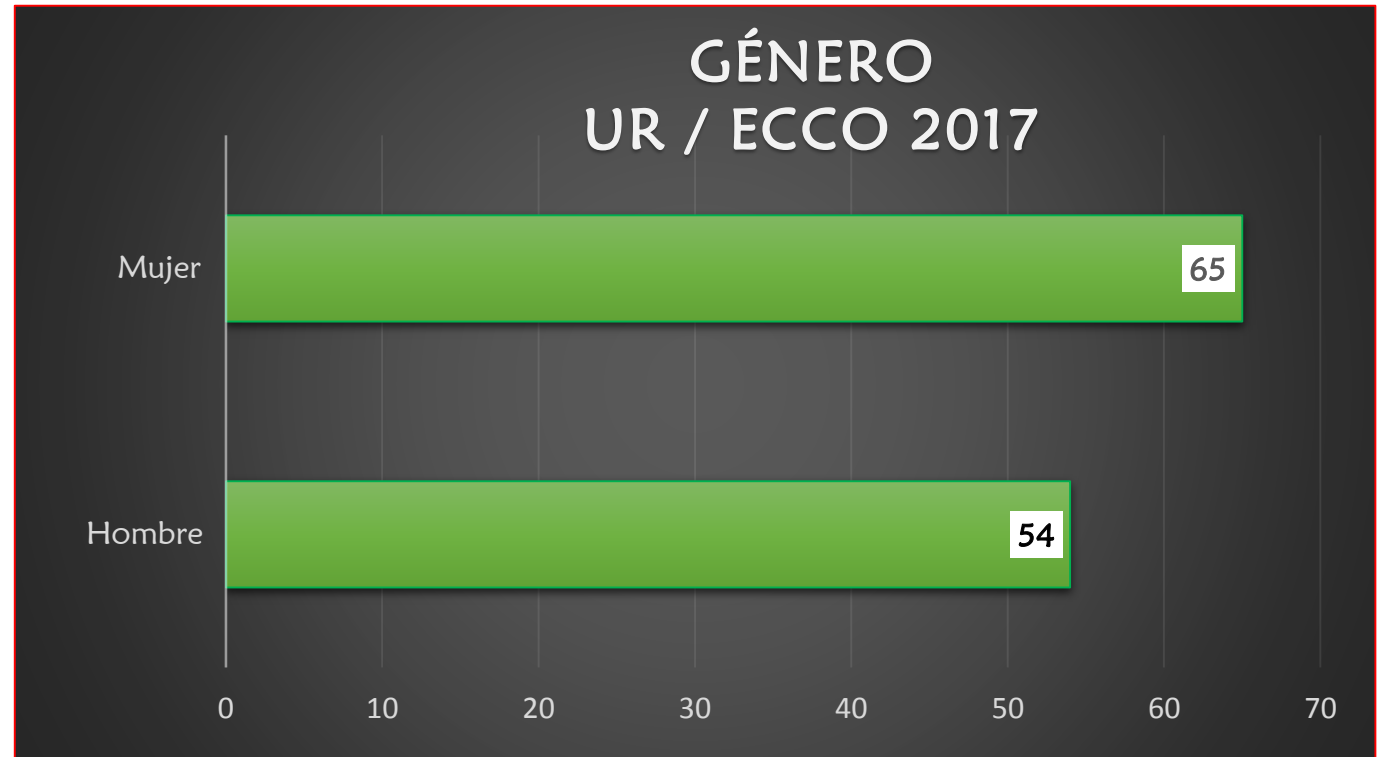
69 - 85

CRITERIO UNO: ANÁLISIS CUANTITATIVO

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

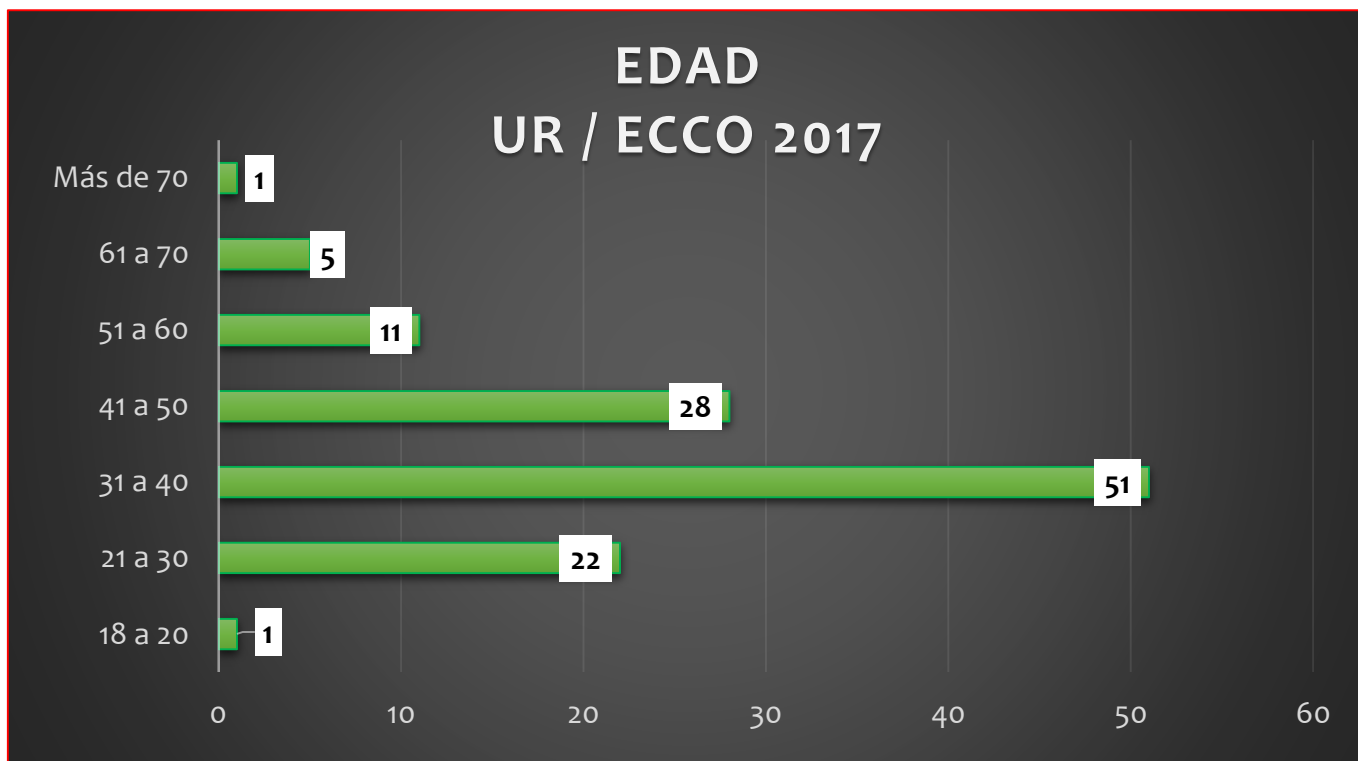
ANÁLISIS CUANTITATIVO

El porcentaje mayor lo obtuvieron las mujeres con un 55%, en el caso de los hombres con un 45%, este año participo el 1% mas de mujeres que el anterior.



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

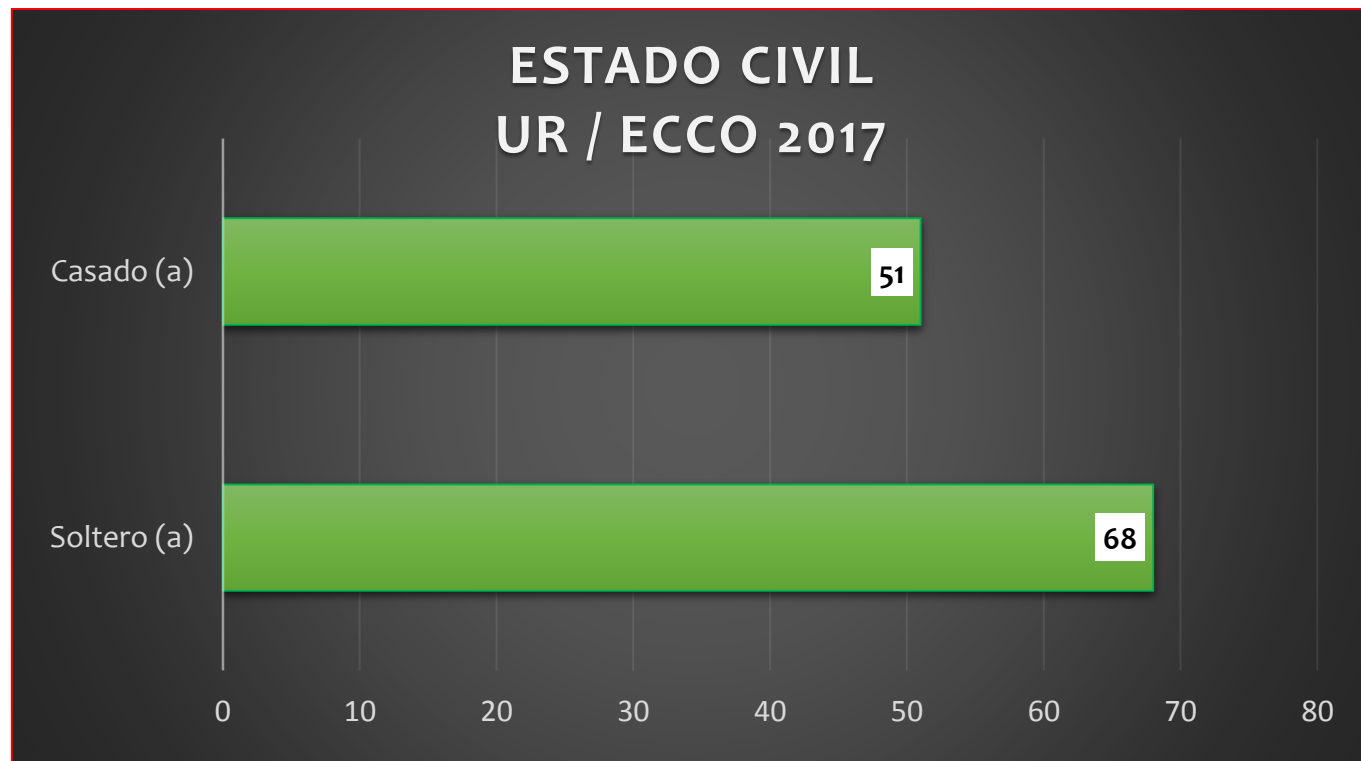
ANÁLISIS CUANTITATIVO



Se obtuvo mayor participación de los servidores públicos que su edad se encuentra entre los 31 y 40 años, con un porcentaje del 43%, le sigue los que se encuentra entre 41 a 50 con un porcentaje del 24%.

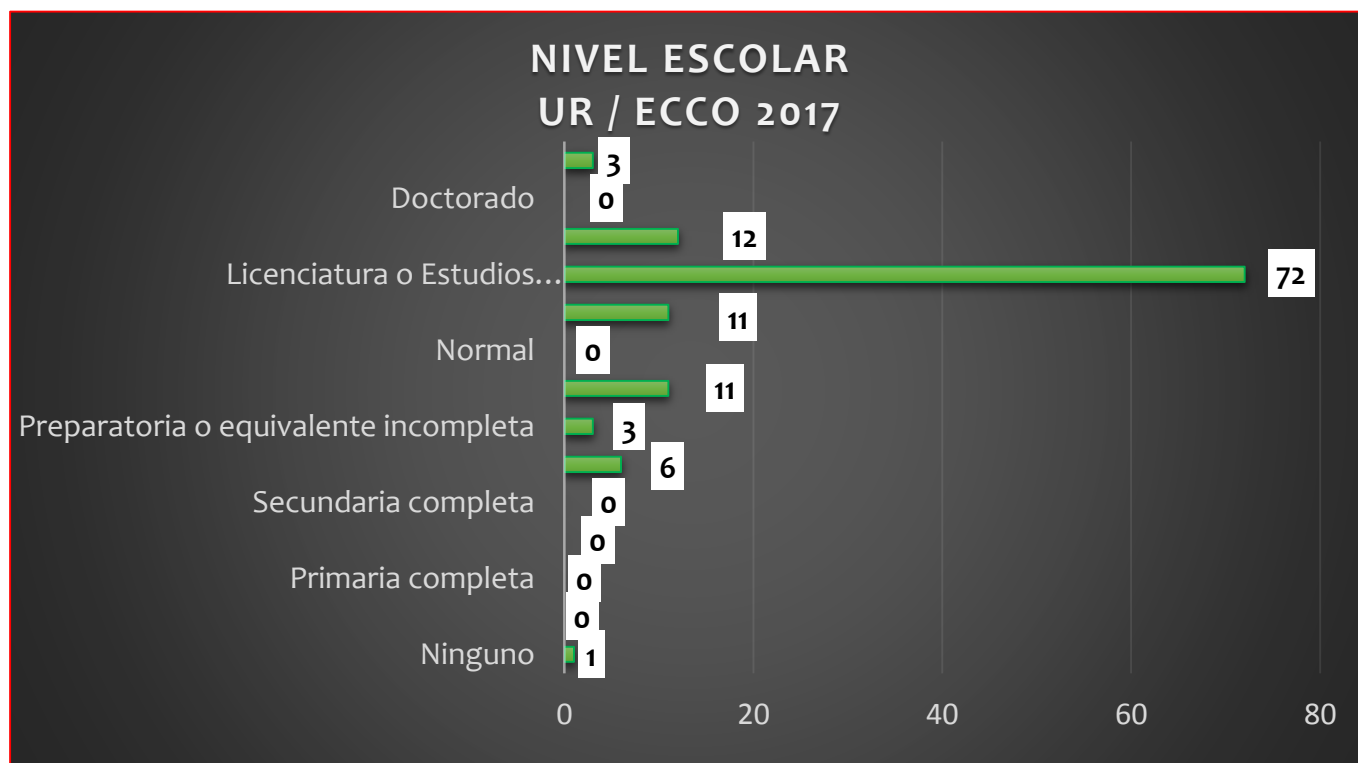
ANÁLISIS CUANTITATIVO

En la **ECCO 2017**, referente a su estado civil, el porcentaje mayor es para el status de **soltero (a)**



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

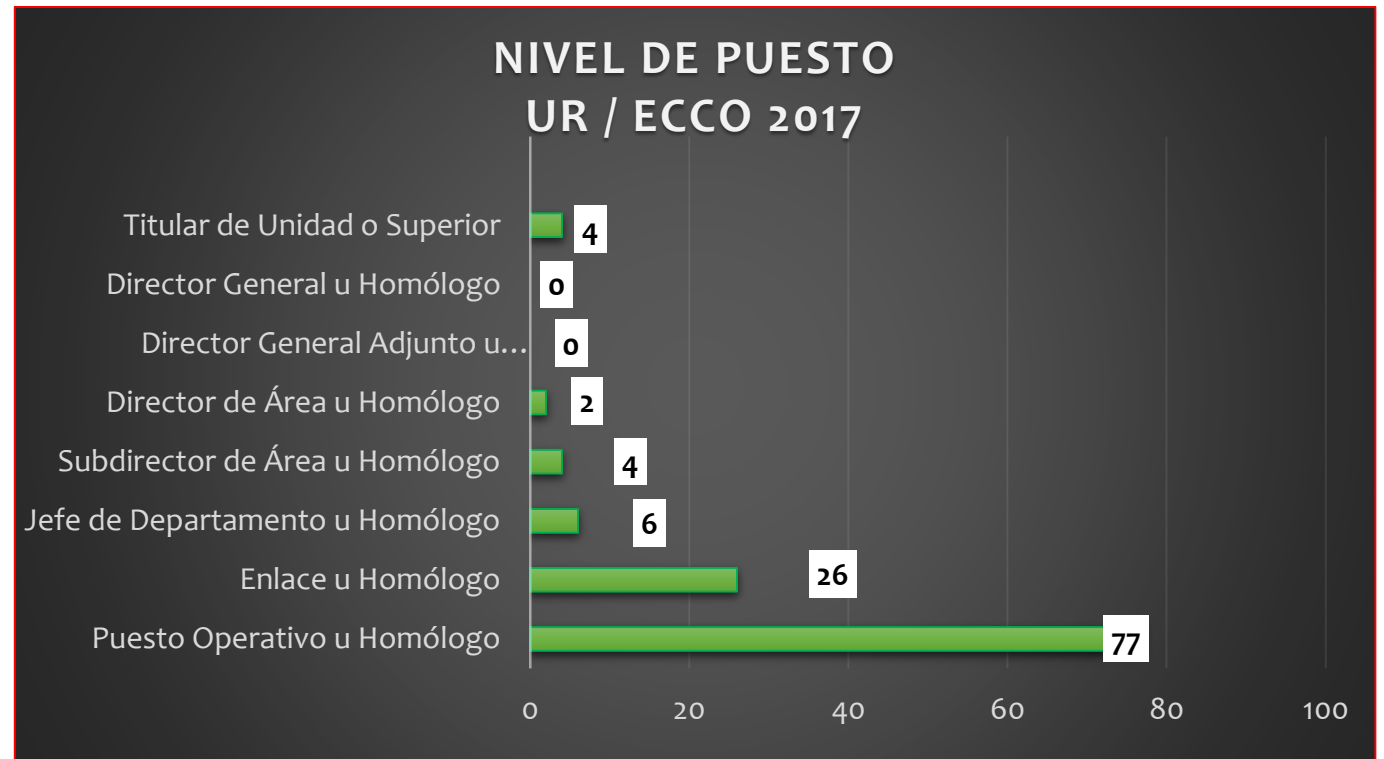


Más del 60% los Servidores Público cuentan con estudios de **Licenciatura o Estudios Profesionales**, hubo aumento con 11 personas más que en la encuesta PTCCO 2016.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

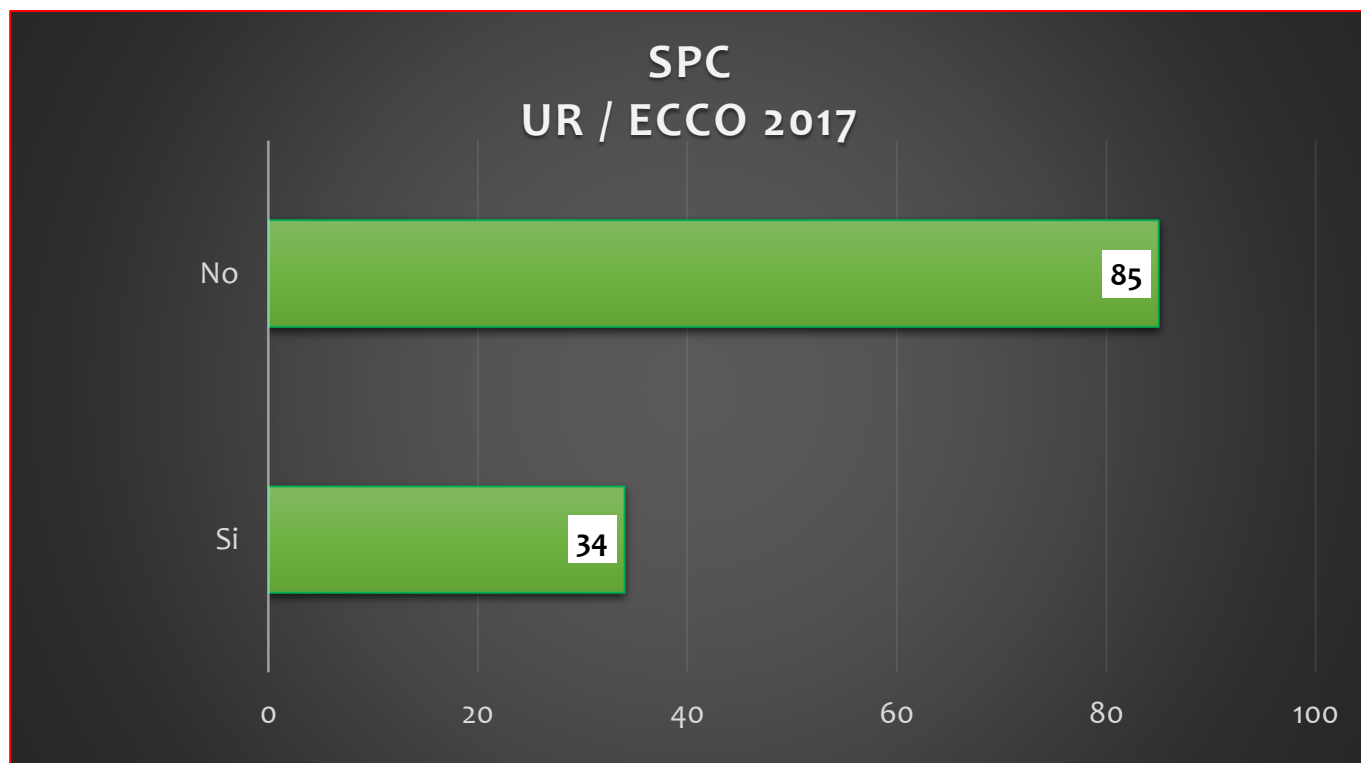
ANÁLISIS CUANTITATIVO

Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta fue que el 87% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

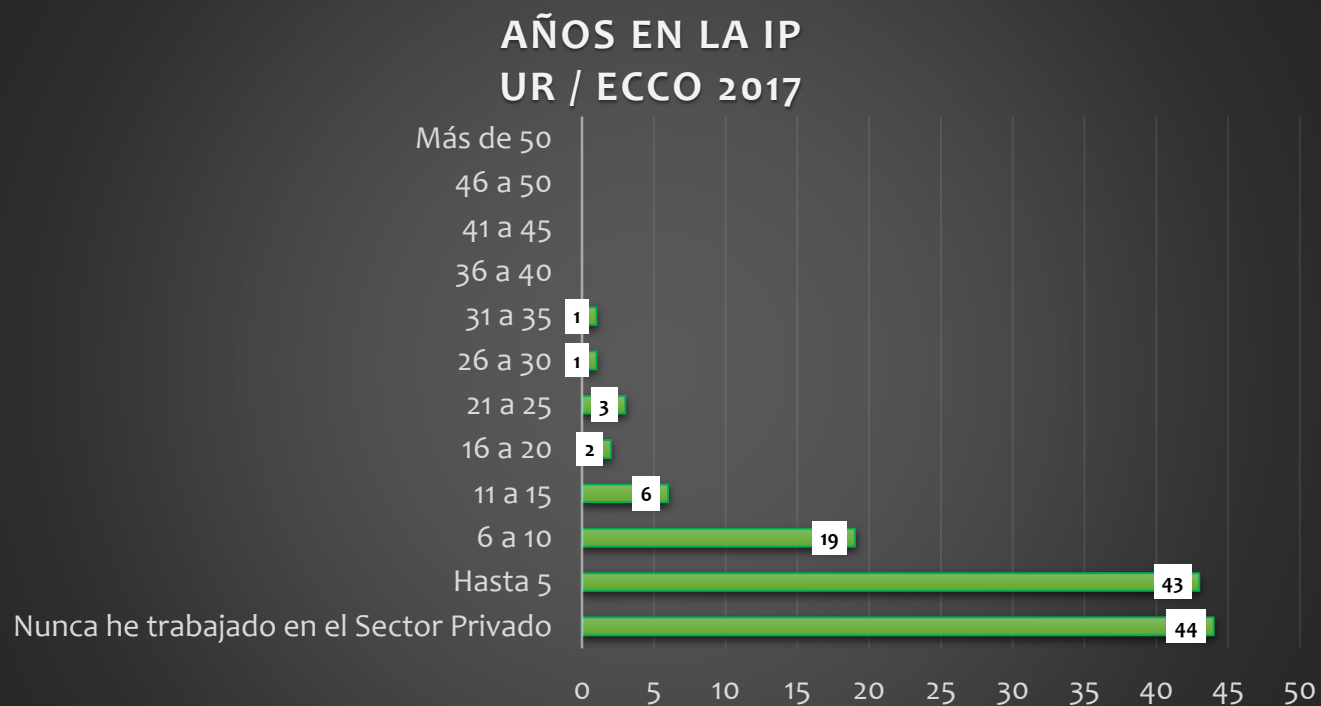


De los 119 servidores públicos que participaron en la PTCCO 2017, el 18% considera que si y el 82% considera que no pertenecen al Servicio Profesional de Carrera.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

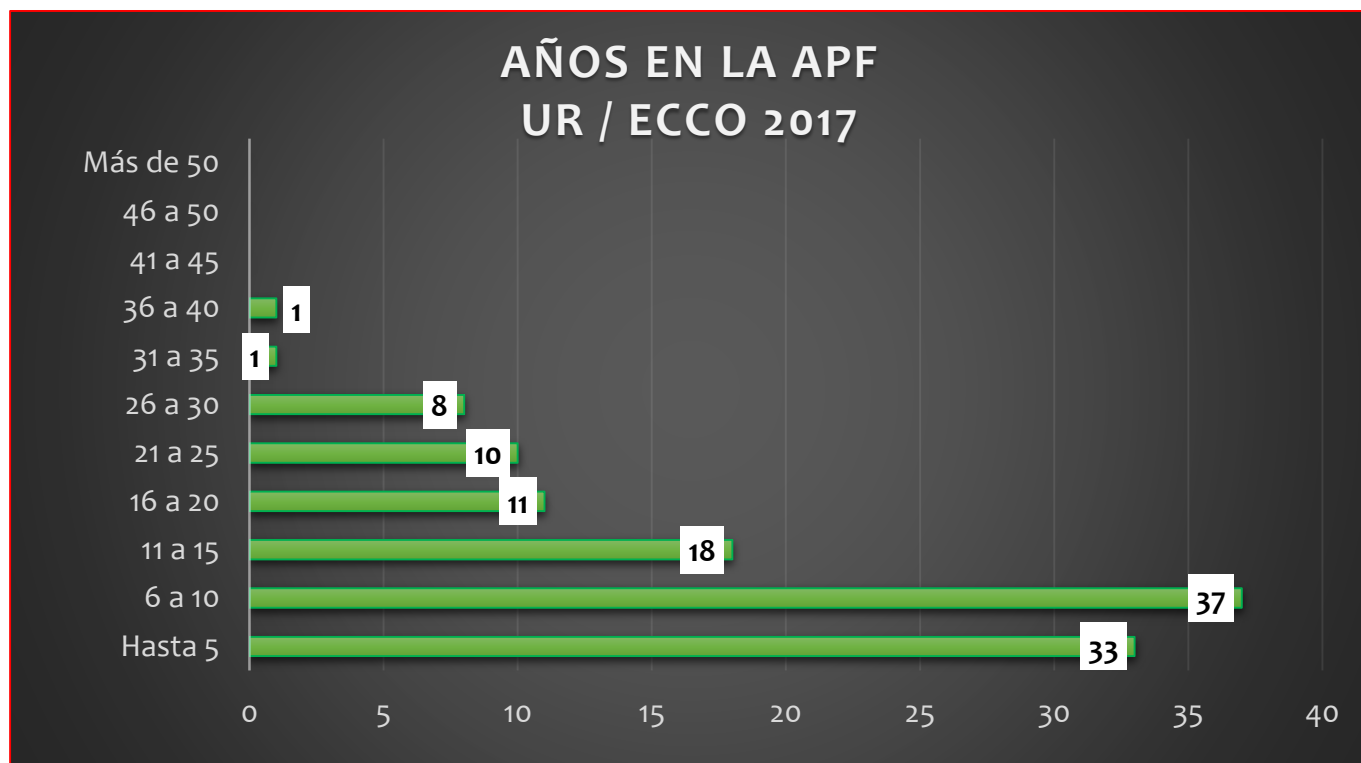
ANÁLISIS CUANTITATIVO

El 37% del personal que participo en la ECCO 2017 indico que nunca ha trabajado en el Sector Privado, y el 63% restante esta entre el rango de 5 a 35 años que si ha trabajado en el Sector Público.



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

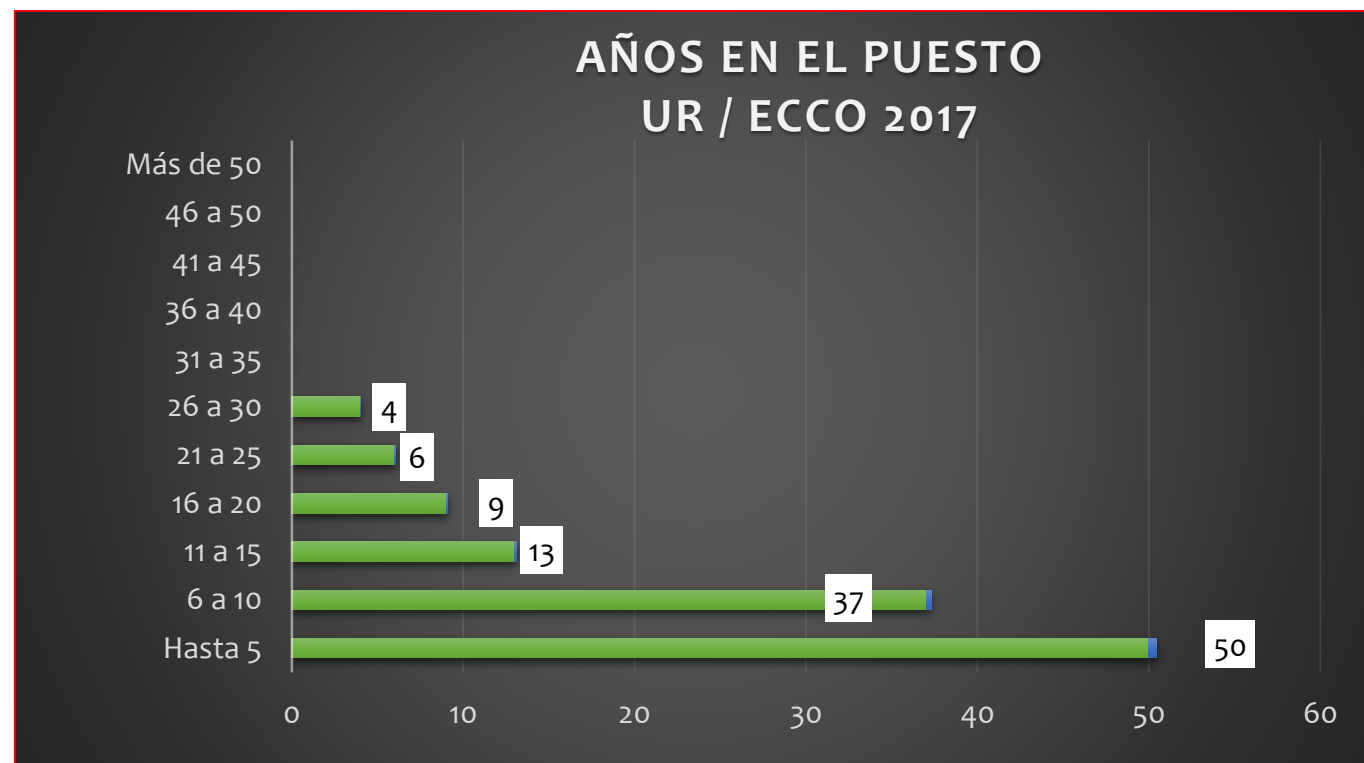


El rango del personal que ha trabajado en el Sector Público esta entre los 5 a los 40 años, el más alto porcentaje es del 28% con hasta 5 años.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

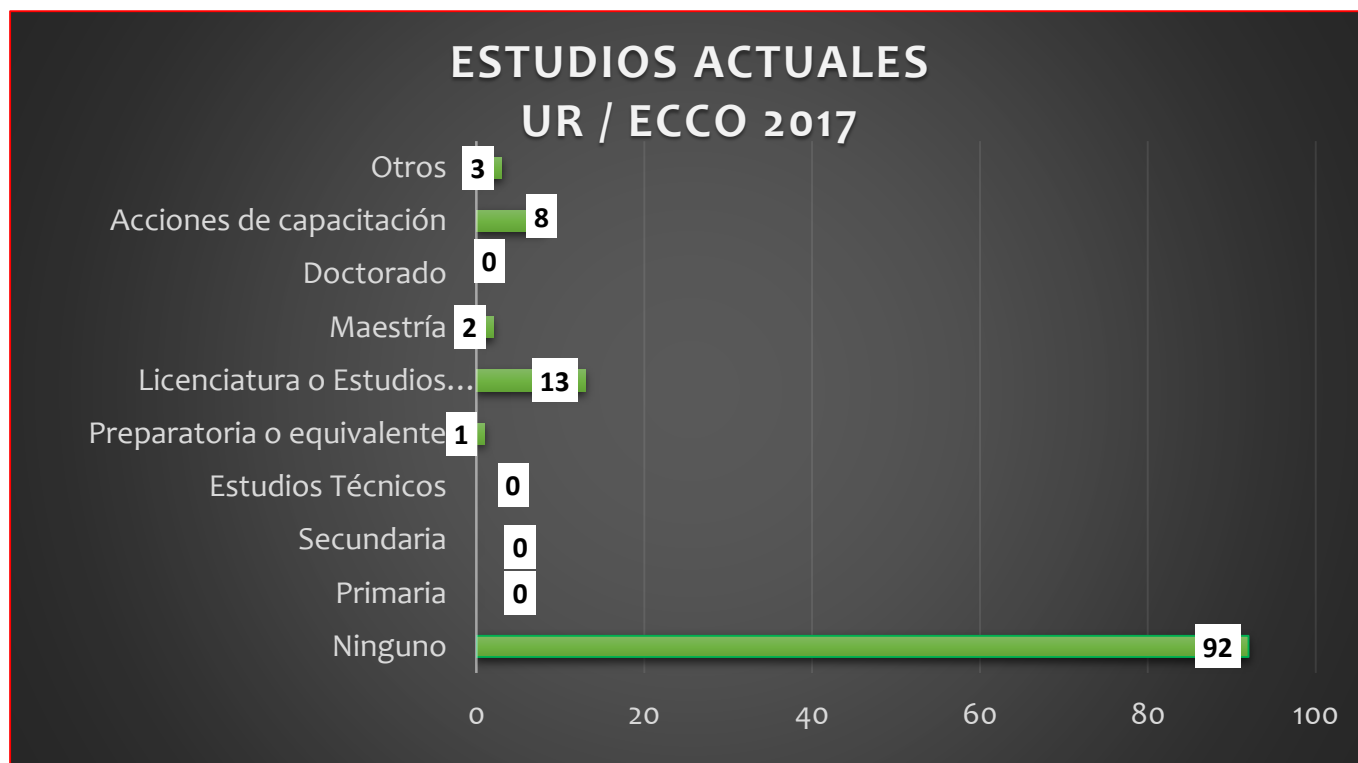
ANÁLISIS CUANTITATIVO

Se puede observar que el 42% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra parte presenta poca oportunidad de crecimiento profesional.



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO



El 77% del personal adscrito a esta Delegación, indica que no se encuentra actualmente realizando algún estudio para su formación profesional.

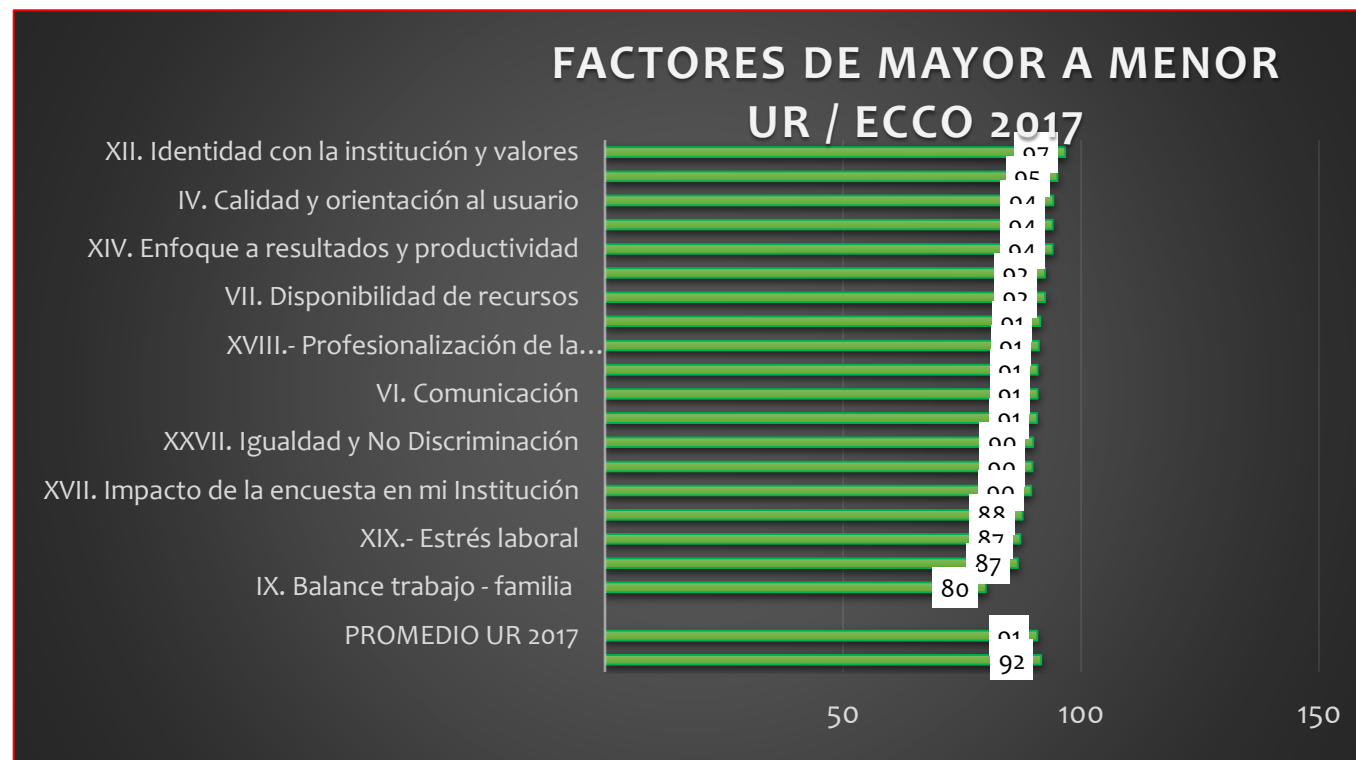
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

RESULTADO POR FACTORES DE MAYOR A MENOR

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

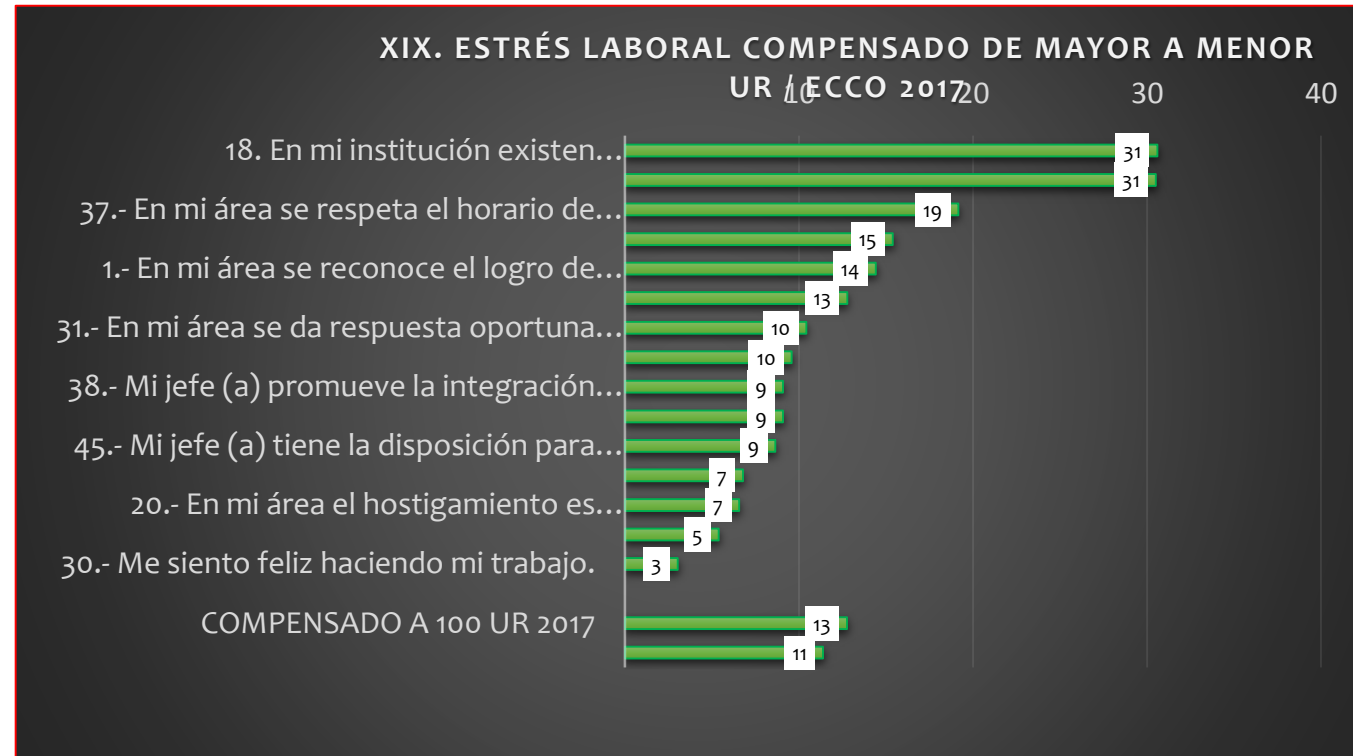
ANÁLISIS CUANTITATIVO



La Delegación Estatal en San Luis Potosí, cuenta con personal que se siente orgulloso de pertenecer a la institución, más sin embargo destacan que su horario laboral es extenso y queda poco tiempo para convivir con la familia

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

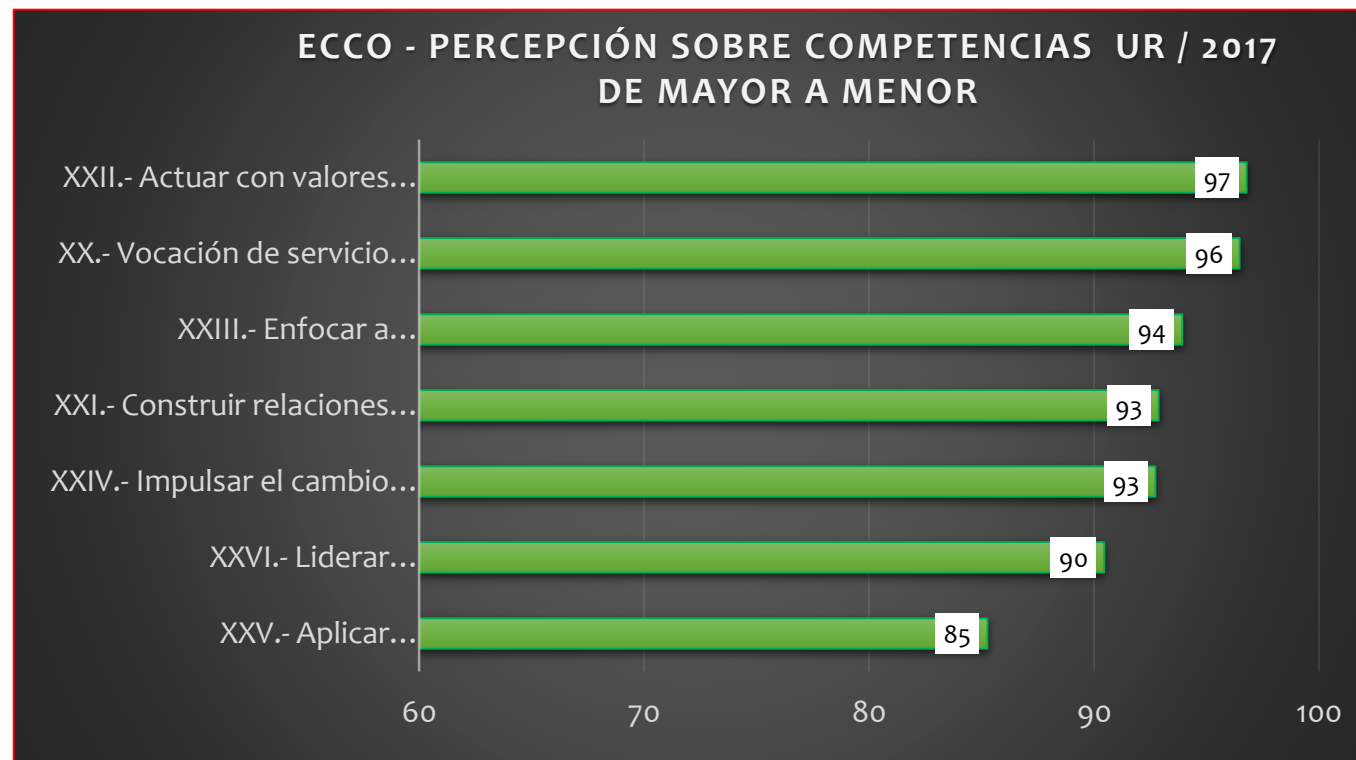
ANÁLISIS CUANTITATIVO



Aquí se puede corroborar que el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia dado por el extenso horario laboral y la inaceptabilidad del hostigamiento provoca el estrés laboral.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

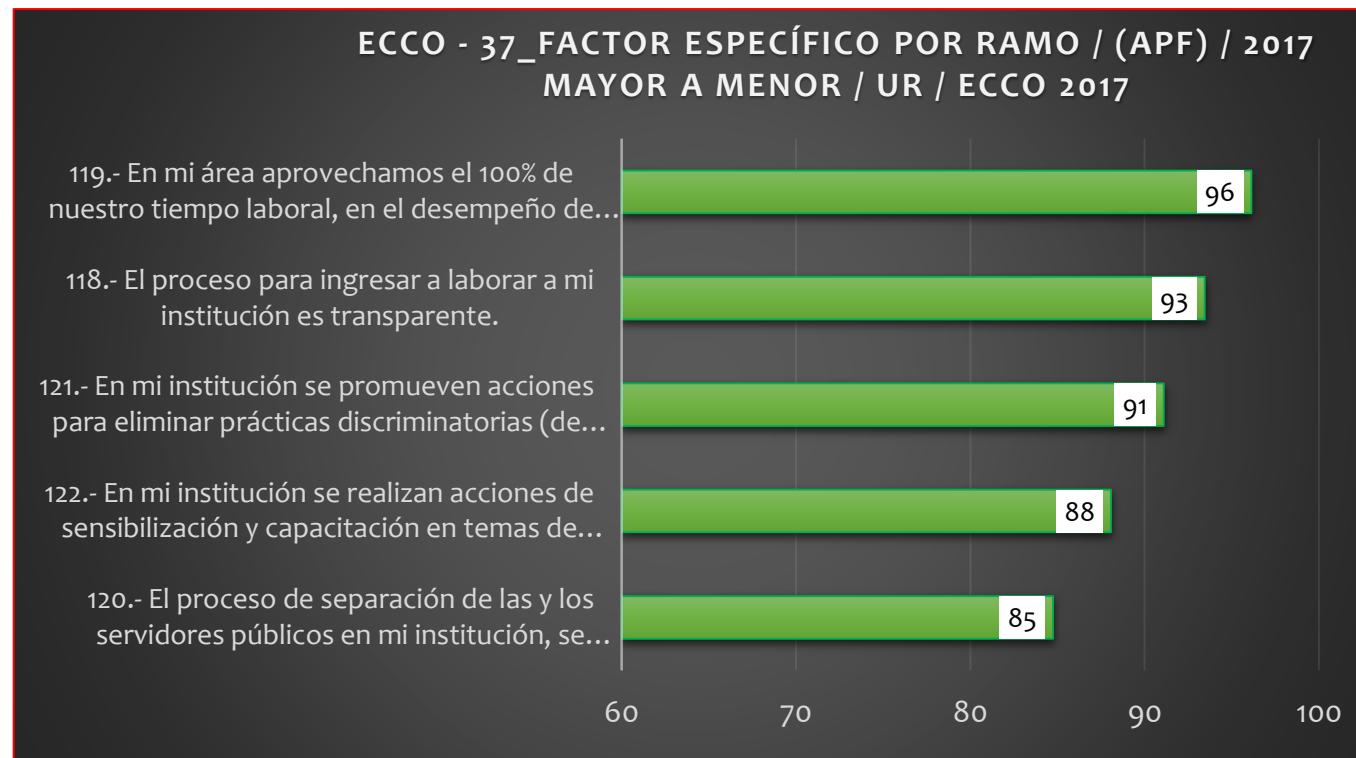
ANÁLISIS CUANTITATIVO



En este grupo de factores se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal 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).

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO



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.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS PGR / ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores...	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área...	99
XI	50.- Trabajar en la administración pública me permite...	98
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	98
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi...	98
XI	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que...	98
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	97
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	97
XIV	57.- La estructura de mi área está alineada para el...	97
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	97

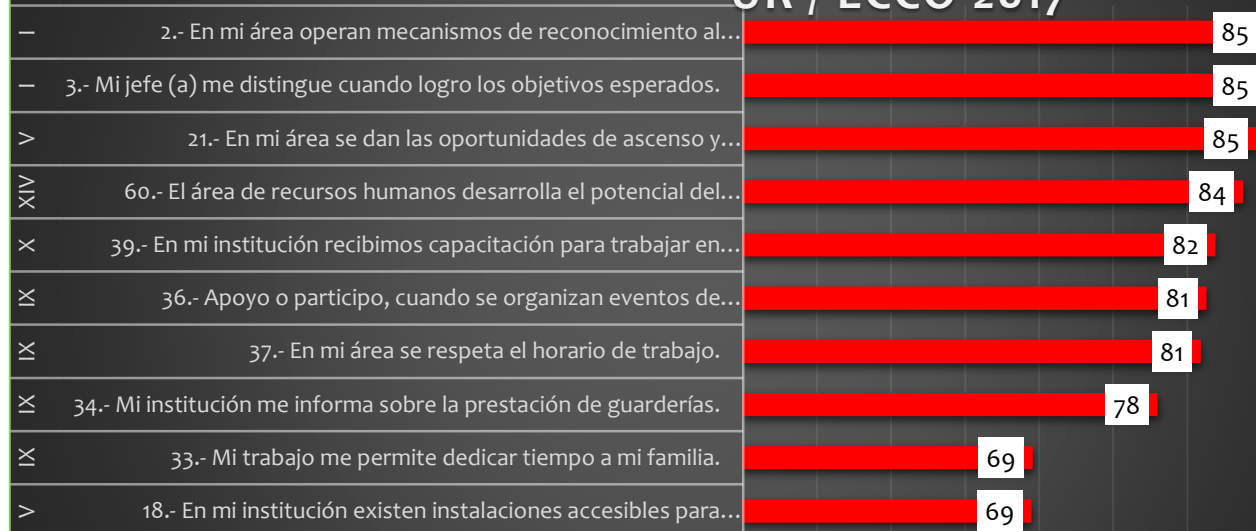
El personal adscrito a esta Delegación, se siente comprometido para dar el mayor esfuerzo y lograr los objetivos de la Institución, de igual modo se sienten orgullosos de pertenece a PGR, les gusta su trabajo y conocen su Código de Ética y Conducta.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

En esta gráfica se ratifica que el personal adscrito a esta Delegación cumple con la misión y objetivos aun mas allá del horario extenso, también la difusión de los domicilios en donde hay guarderías del ISSSTE, pero el reactivo 33 ha sido durante ya varios años el mas bajo.

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS UR / ECCO 2017



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

FACTORES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

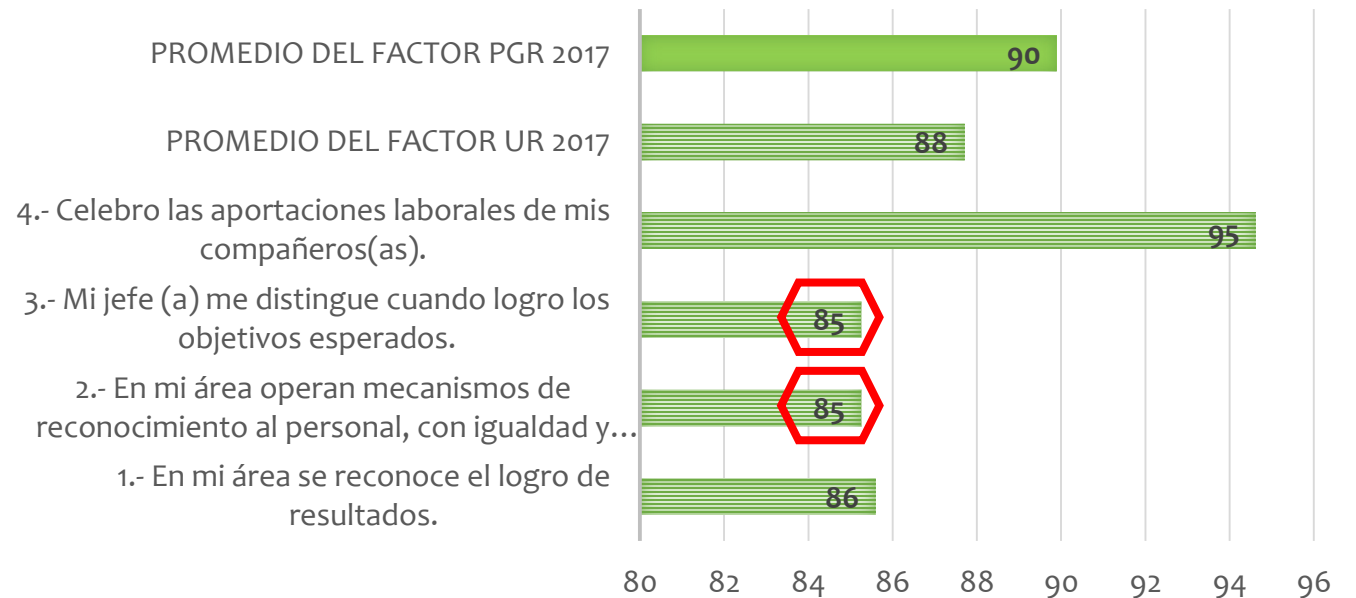
ANÁLISIS CUANTITATIVO



97 ≥; 85 ≤

90

I. RECONOCIMIENTO LABORAL UR / ECCO 2017



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto a su desempeño y como su jefe los recompensa, de igual manera les gustaría que mejorara la distinción que realizan los jefes para el logro de sus objetivos, pero festejan a sus compañeros por sus mejoras.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

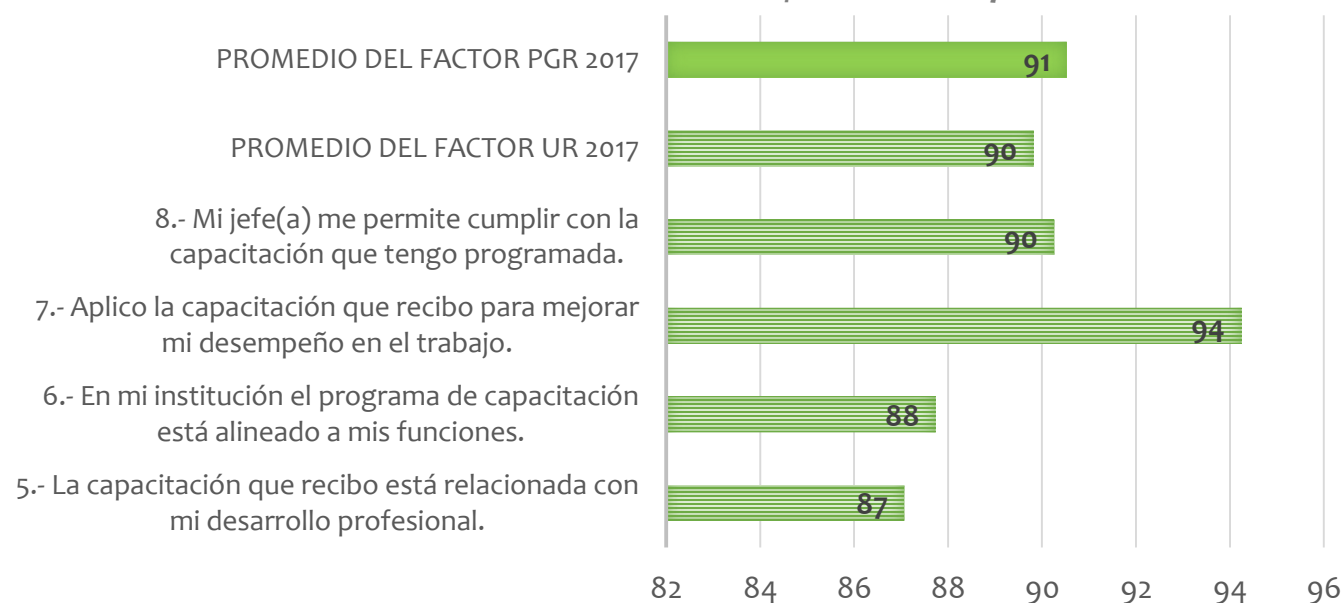
ANÁLISIS CUANTITATIVO



97 ≥; 85 ≤

91

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR / ECCO 2017



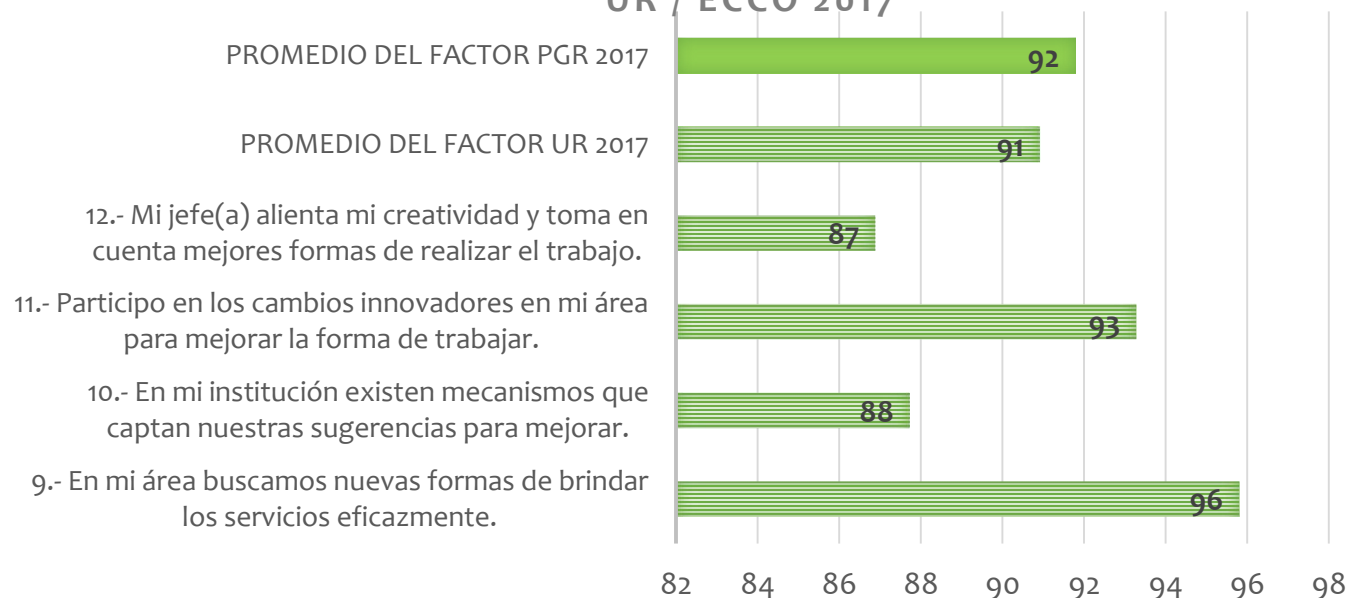
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto a las acciones de capacitación y el desarrollo que la Institución proporciona al personal, más sin embargo exclaman que puede ser mucho mas eficiente la alineación del programa de capacitación para su desarrollo profesional

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

III. MEJORA Y CAMBIO

UR / ECCO 2017



97 ≥; 85 ≤

92

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto a el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora, perciben el brindar servicios cada vez mas eficientes y los cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar dentro de la Institución.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

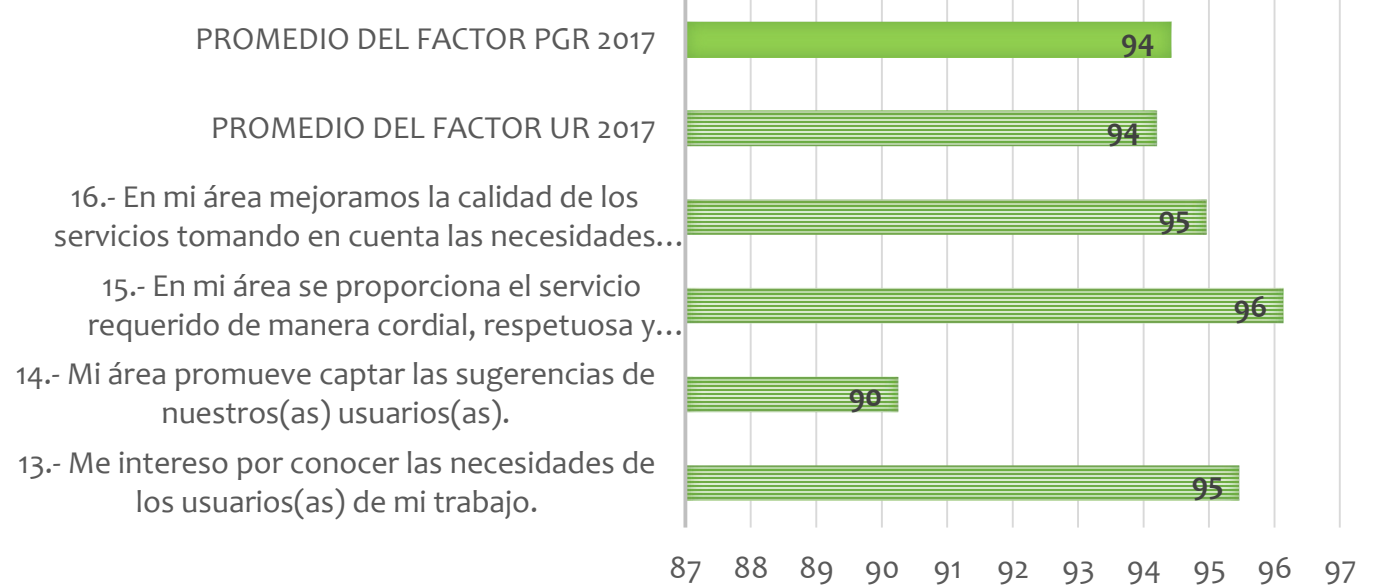


97 ≥; 85 ≤

92

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO

UR / ECCO 2017



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto a las necesidades y expectativas del público para incorporarlas a las mejoras de sus actividades, así mismo toman en cuenta las sugerencias de los usuarios para tratarlos con cordialidad, respeto, igualdad y no discriminación.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

V. EQUIDAD Y GÉNERO UR / ECCO 2017



97 ≥; 85 ≤

89



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto a cumplir los valores y principios sobre la discriminación así como la práctica en la equidad de género, en este factor se aprecia el fortalecer la igualdad y no discriminación para la oportunidad de ascender, pero se aprecia la falta de instalaciones accesibles para las personas con alguna discapacidad.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

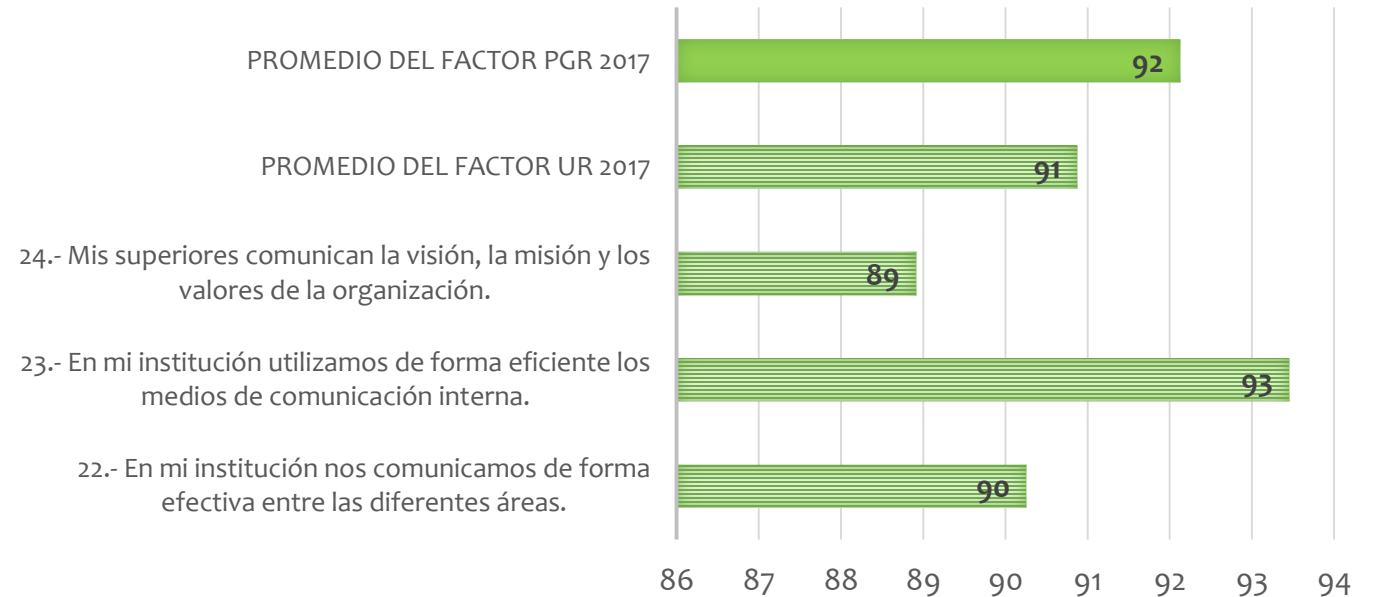
ANÁLISIS CUANTITATIVO

VI. COMUNICACIÓN UR / ECCO 2017



97 ≥; 85 ≤

92



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto a la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos, los servidores públicos que contestaron la encuesta, 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.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

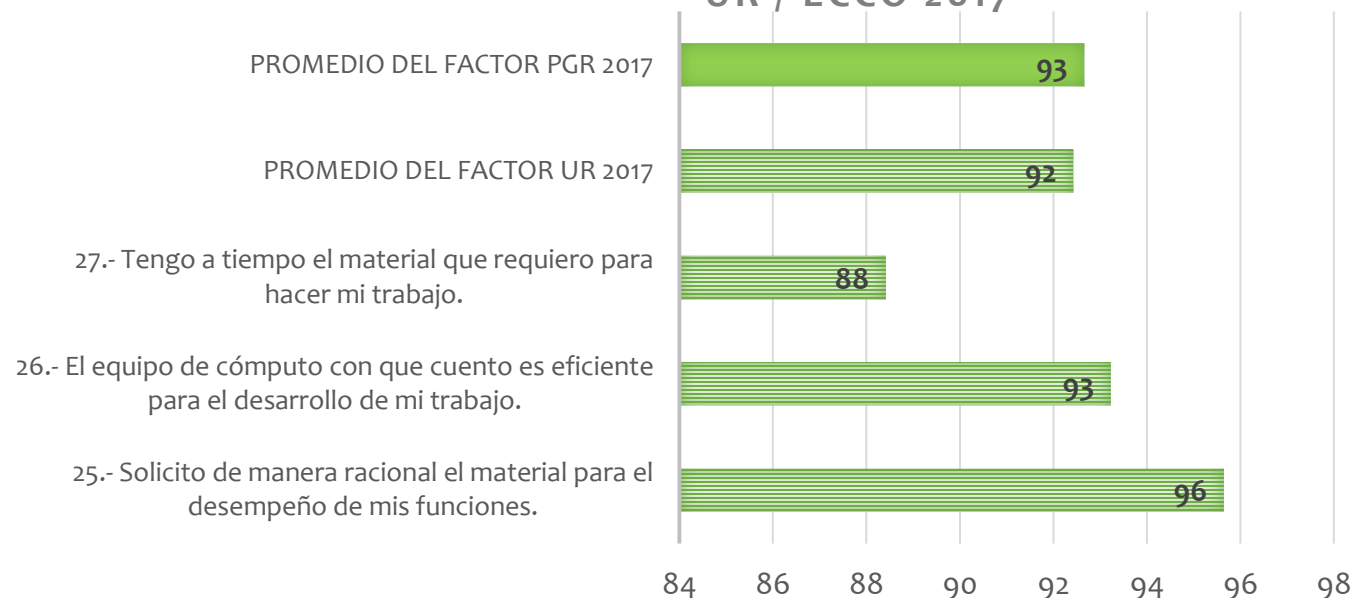
ANÁLISIS CUANTITATIVO



97 ≥; 85 ≤

93

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS UR / ECCO 2017



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto al manejo de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo, el personal adscrito a esta Delegación utiliza de manera consiente el material y el equipo de computo que ocupa para la realización de su trabajo.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

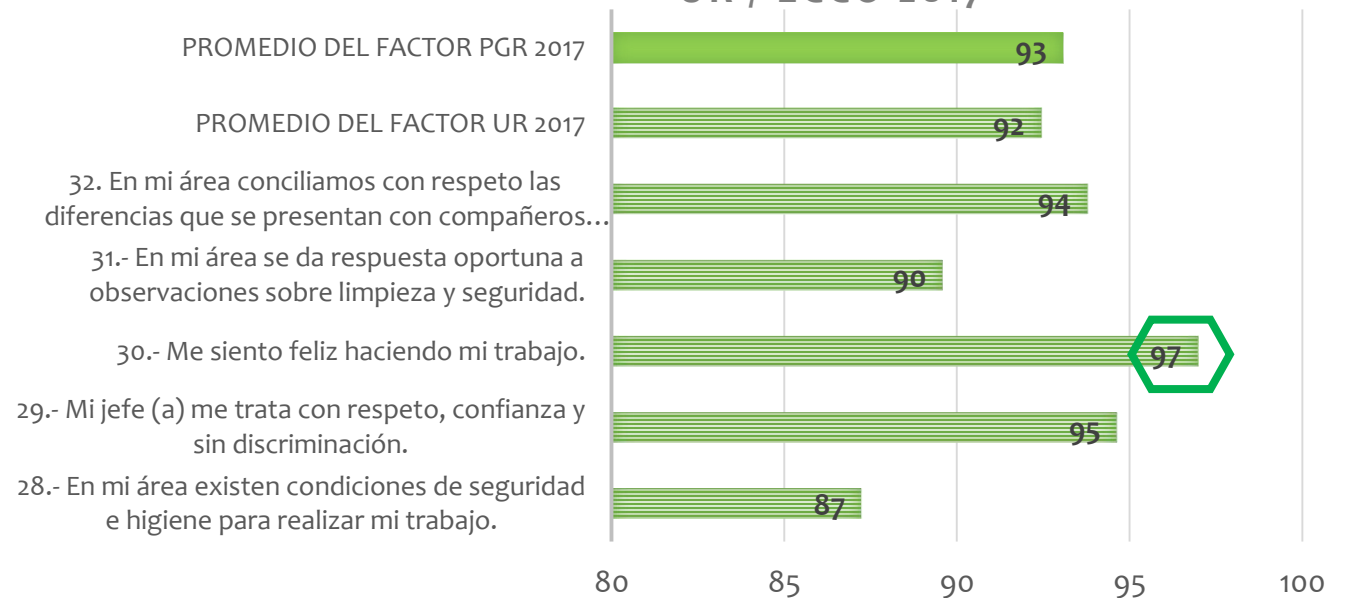
ANÁLISIS CUANTITATIVO



97 ≥; 85 ≤

93

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL UR / ECCO 2017



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto a los factores que inciden al interior de la Institución, tales como: integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso, indicando que desempeñan sus labores con gusto y empeño aunque declaren que las condiciones de seguridad e higiene no están del todo mal.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

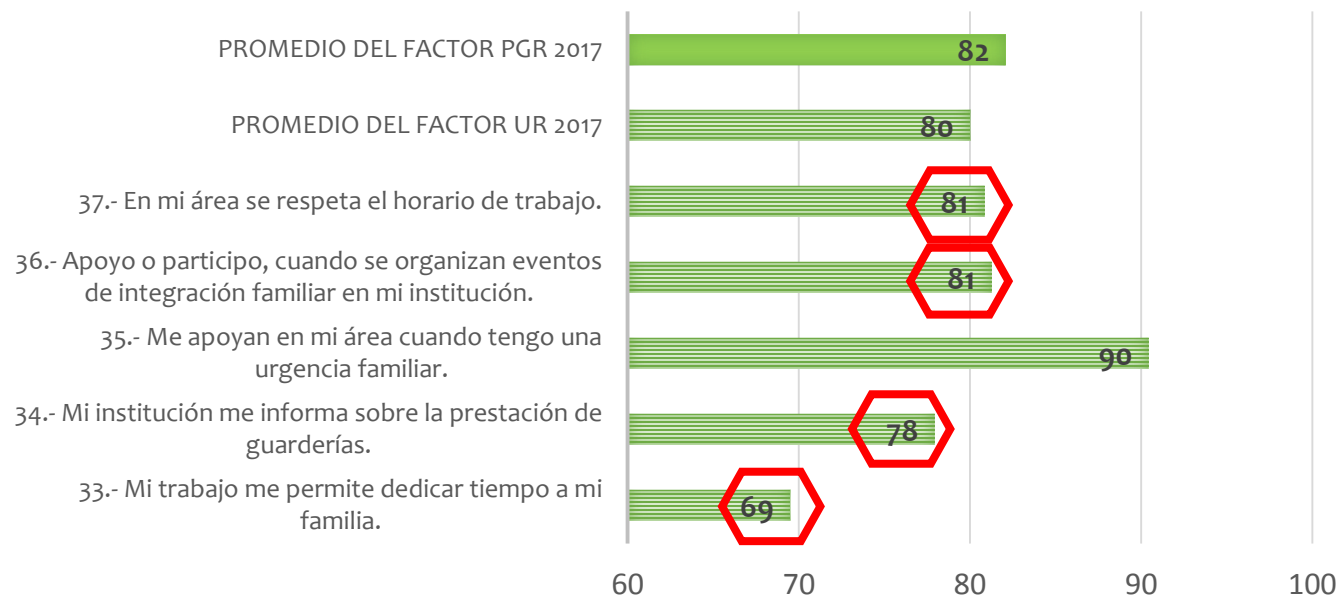
ANÁLISIS CUANTITATIVO



$97 \geq; 85 \leq$

82

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA UR / ECCO 2017



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre las cargas de trabajo, su horario laboral, la posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y el impacto en la vida familiar, el porcentaje aumento este año referente a este factor, puesto que los trabajadores de esta delegación tienen inconformidad por no tener suficiente tiempo para la familia.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

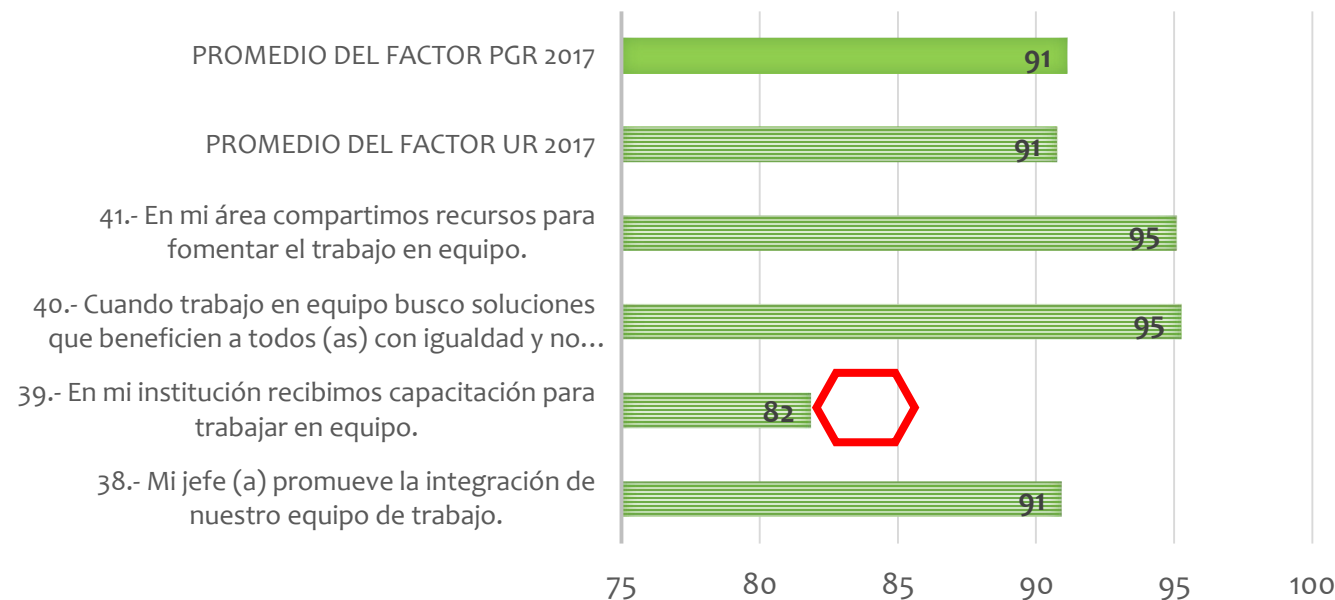
ANÁLISIS CUANTITATIVO

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO UR / ECCO 2017



97 ≥; 85 ≤

91



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre los mecanismos que establece la Institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad, el personal de la Delegación en San Luis Potosí, tiene el compromiso de trabajar en equipo y buscar soluciones para beneficiar a todos con igualdad y no discriminación.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

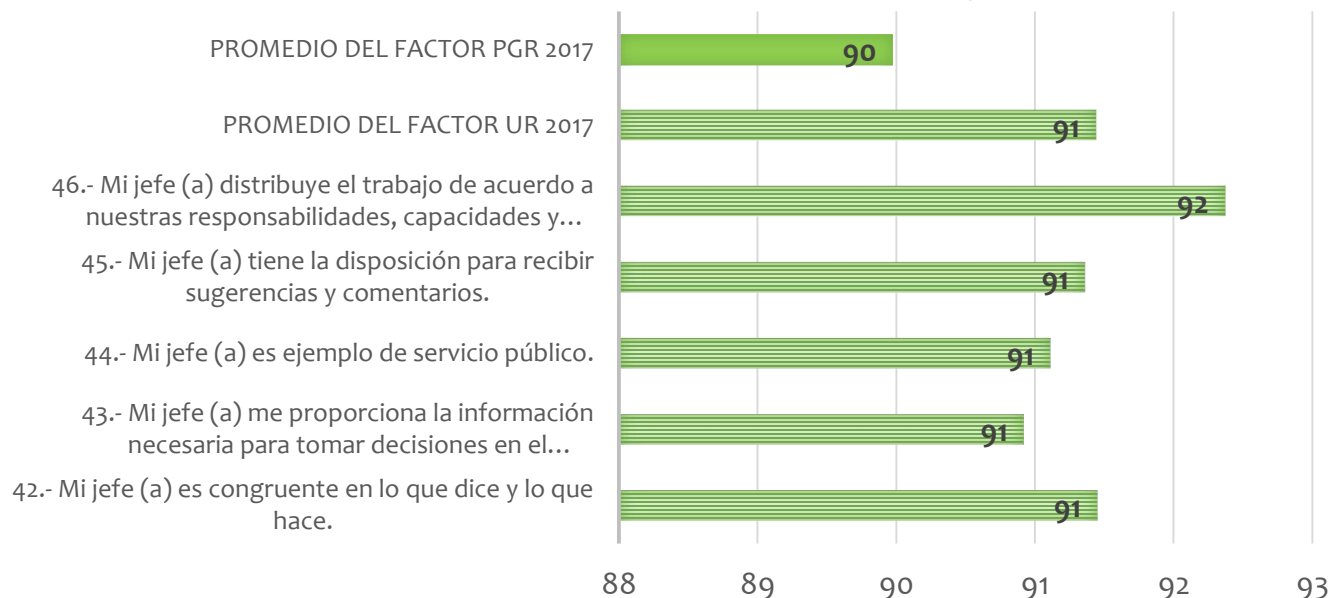
ANÁLISIS CUANTITATIVO



97 ≥; 85 ≤

90

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN UR / ECCO 2017



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos 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, perciben en este factor que los jefes deben de ser congruentes en lo que dicen con lo que hacen, y que deben de ser más equitativos en delegar responsabilidades.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

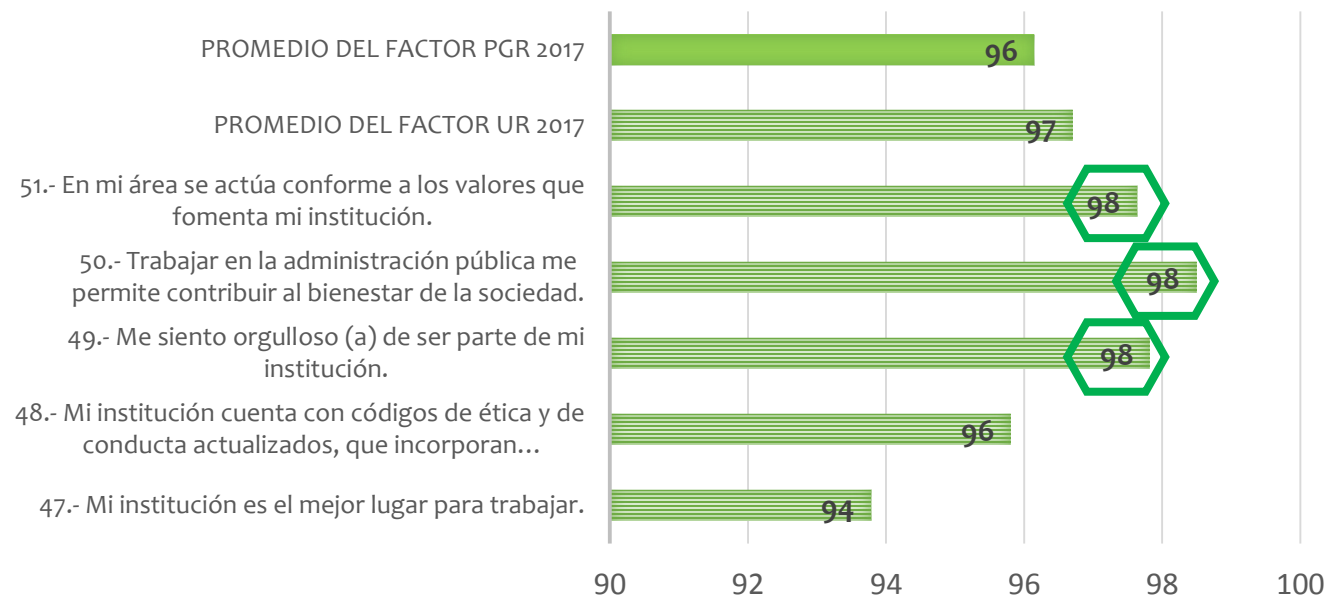
ANÁLISIS CUANTITATIVO



97 ≥; 85 ≤

96

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



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el reconocimiento social con relación a su Institución y su vivencia de los valores institucionales, para el personal que participo en la encuesta indica que se siente muy orgulloso de pertenecer a PGR, y su aportación es benéfico para la sociedad aplicando los valores que fomenta esta Organización.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

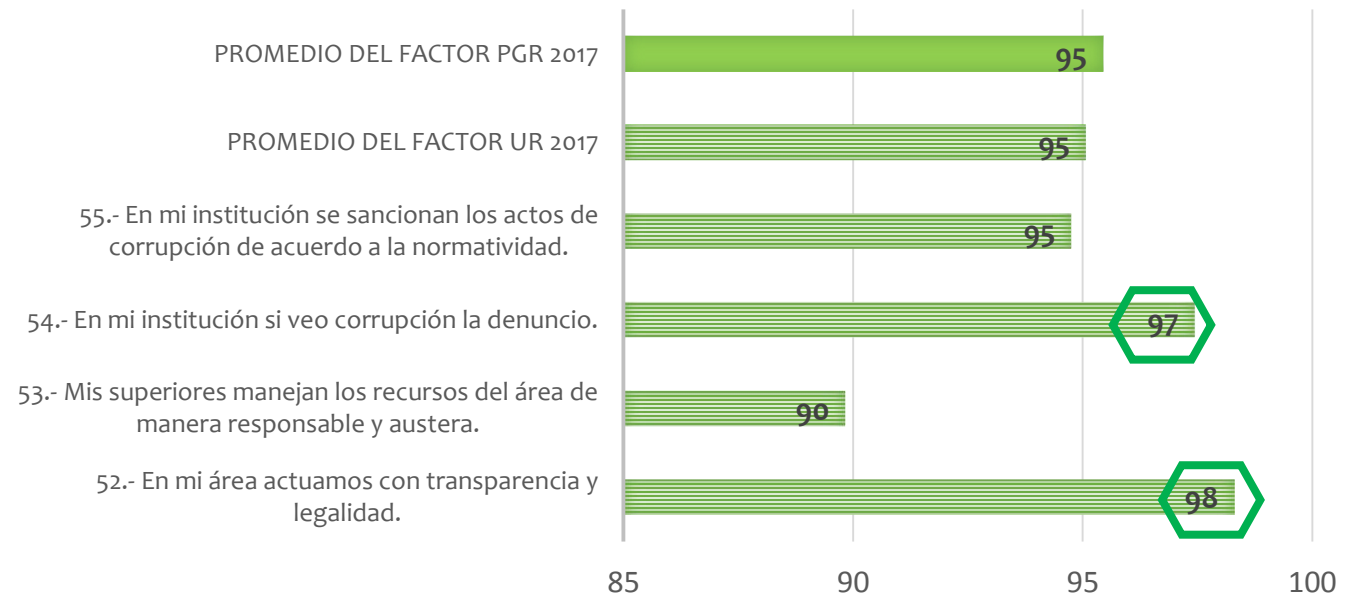
ANÁLISIS CUANTITATIVO

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



97 ≥; 85 ≤

95



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción, se percibe que el personal adscrito a esta Delegación Estatal en San Luis Potosi, desempeña su trabajo con transparencia y legalidad, así mismo se denuncia la corrupción y son sancionadas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

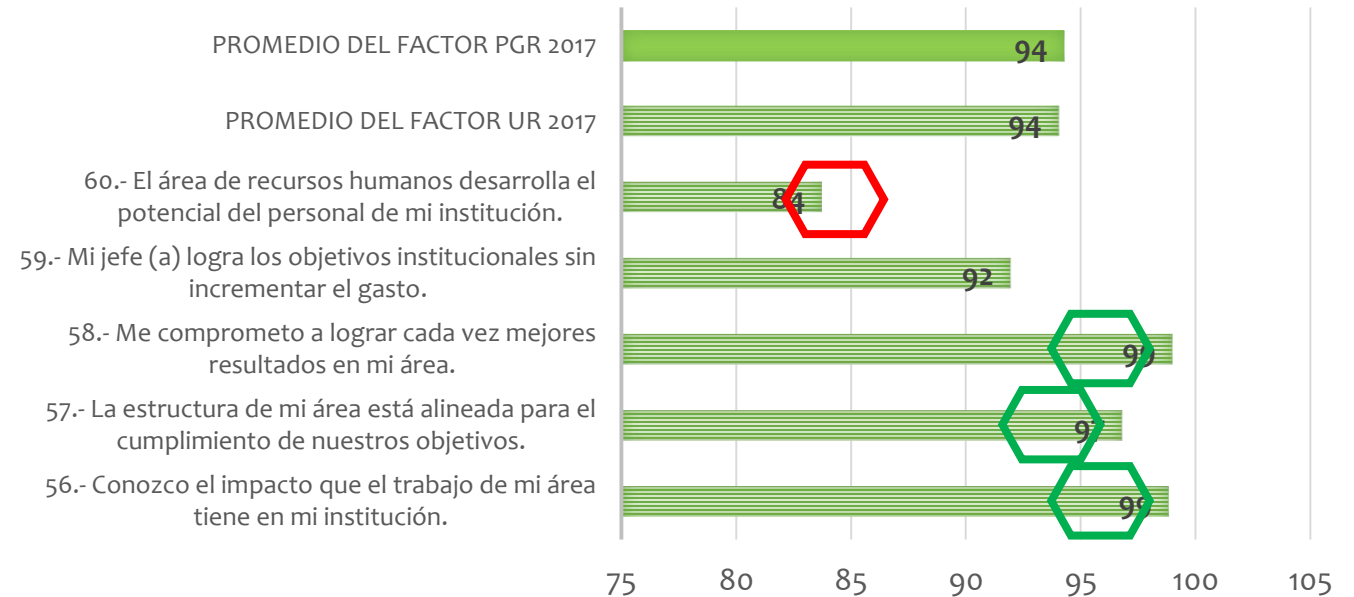
ANÁLISIS CUANTITATIVO

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD UR / ECCO 2017



97 ≥; 85 ≤

94



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles, en este factor indica que los servidores públicos están comprometidos con la Institución para dar mejores resultados en sus áreas de trabajo, pero por otro lado comentaron que al área de Recursos Humanos tendrá que apoyar mas para su desarrollo y potencial del personal adscrito.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

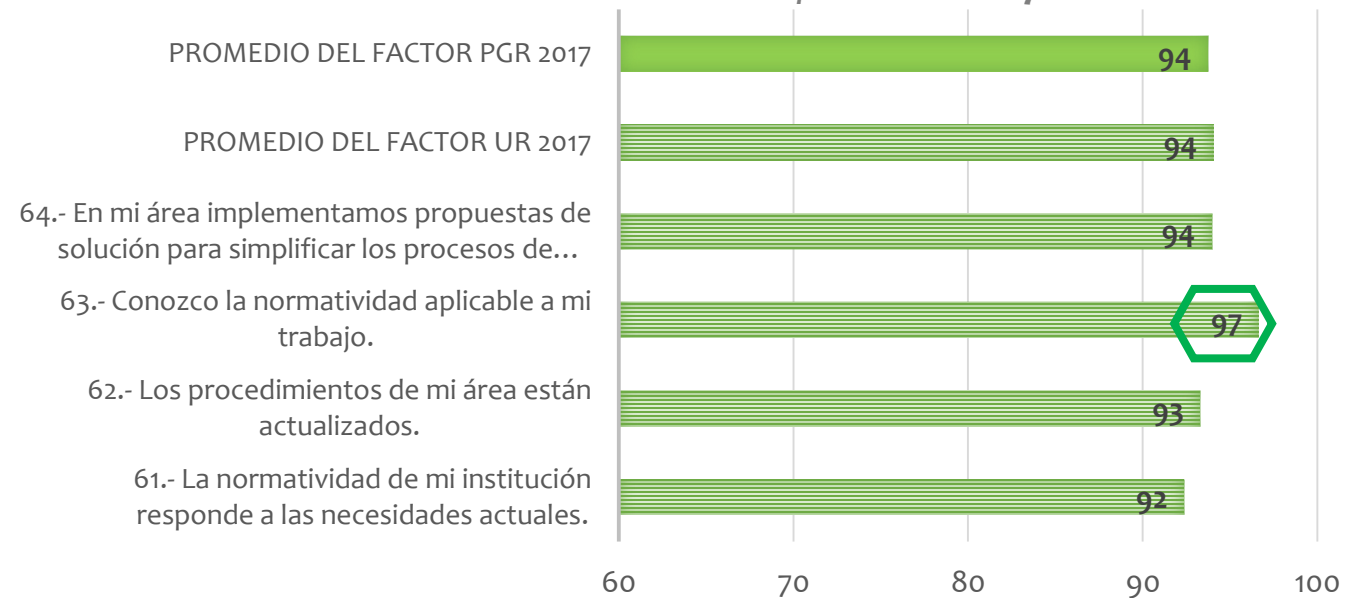
ANÁLISIS CUANTITATIVO



97 ≥; 85 ≤

94

XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS UR / ECCO 2017



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo, indican que conocen la normatividad que aplica a su trabajo implementando también ideas y propuestas para reducir procesos en su área, pero que si se necesita actualizar procedimientos y la normatividad mejorar necesidades que son actuales.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

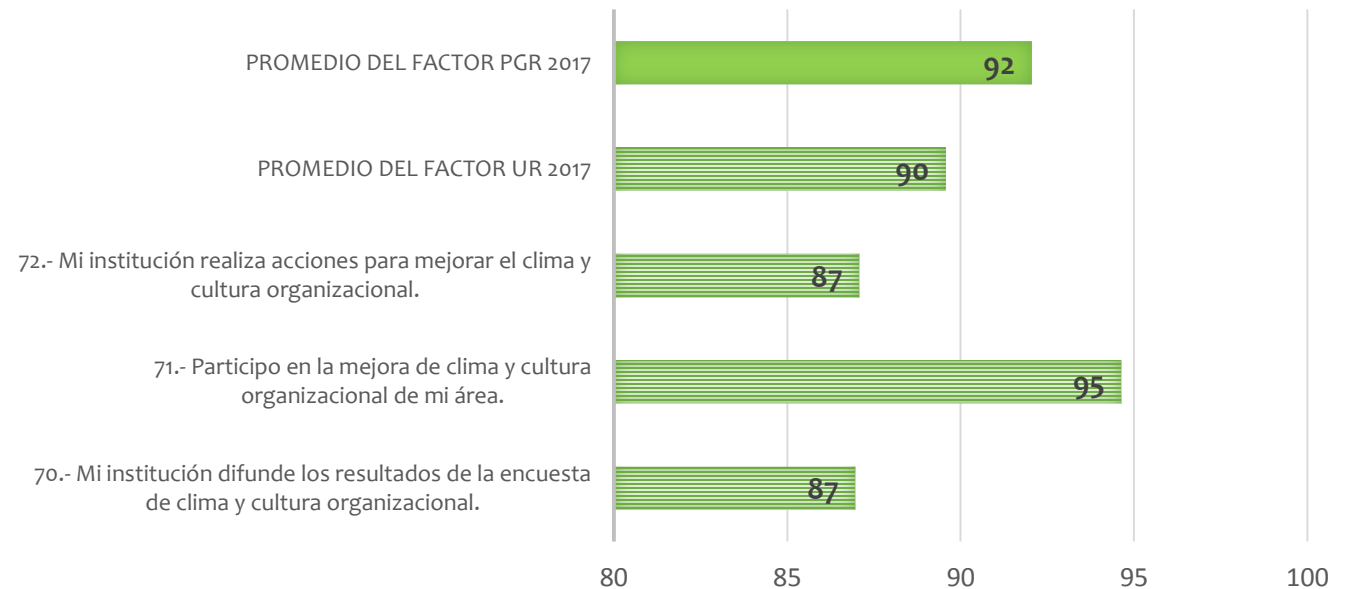
ANÁLISIS CUANTITATIVO



97 ≥; 85 ≤

92

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

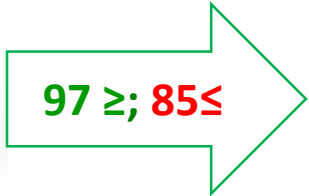
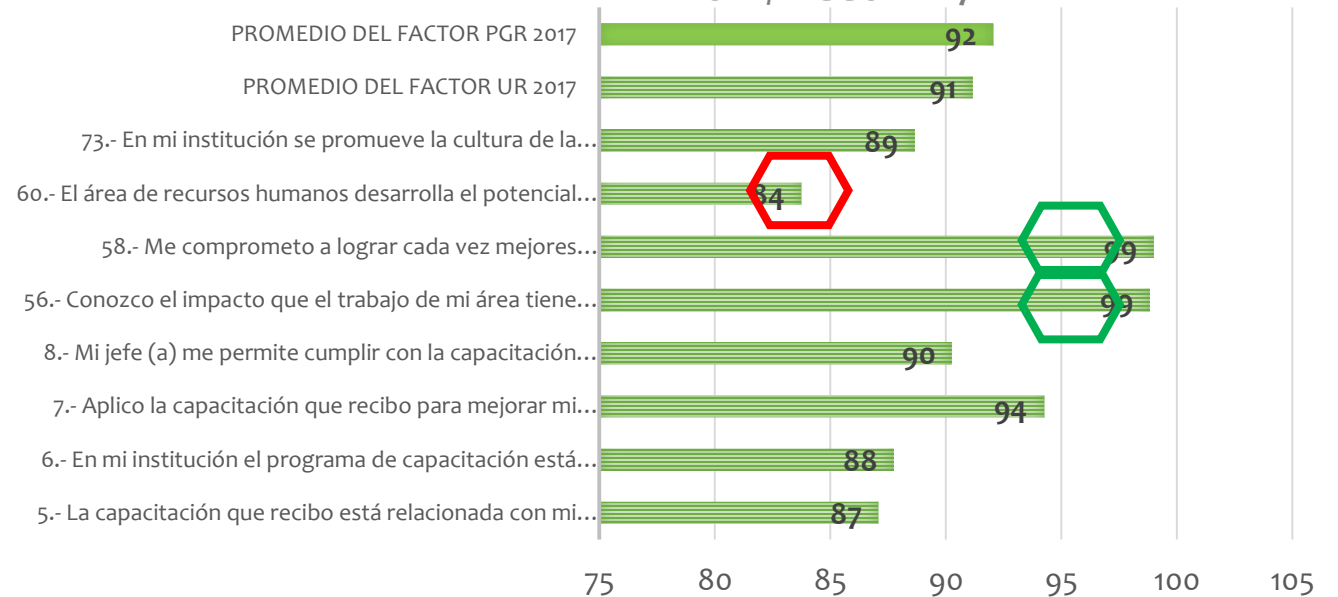


Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora, se podría completar la mejora difundiendo en tiempo y forma los resultados que arroja la PTCCO.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

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



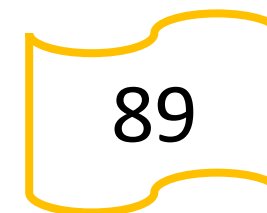
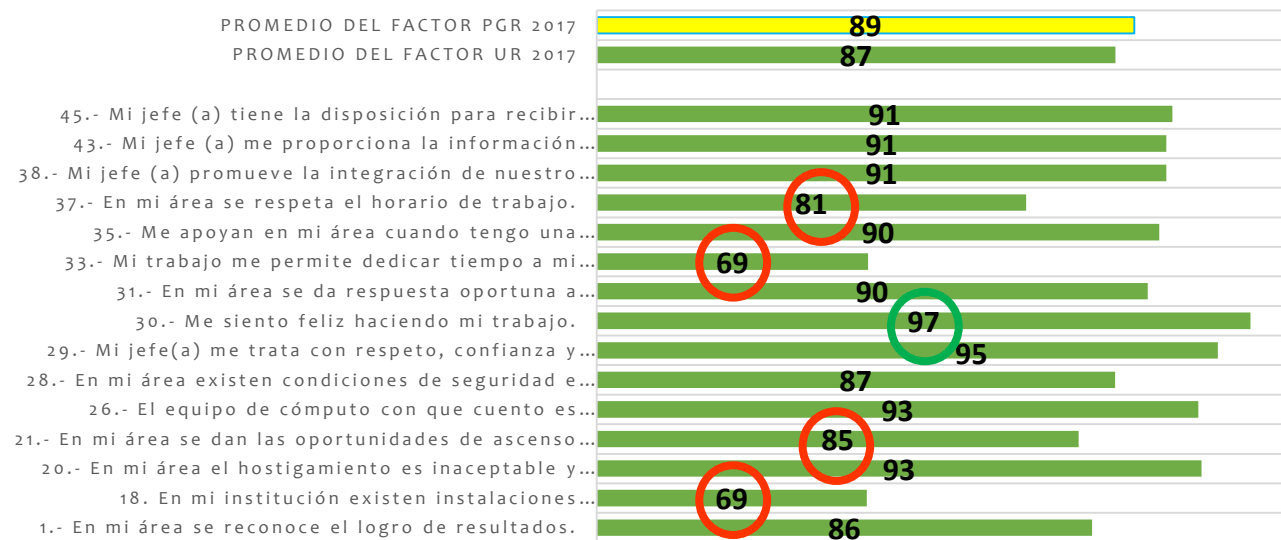
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre los mecanismos que aplica la Institución para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales, en este factor hacen referencia a que se tiene que poner más atención en el desarrollo de Recursos Humanos en la Delegación Estatal, ya que el personal necesita potenciar su desarrollo para mejorar los resultados en su área.

**FACTORES FRACTALES DE CLIMA Y CULTURA
ORGANIZACIONAL**

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

XIX. ESTRÉS LABORAL UR / ECCO 2017



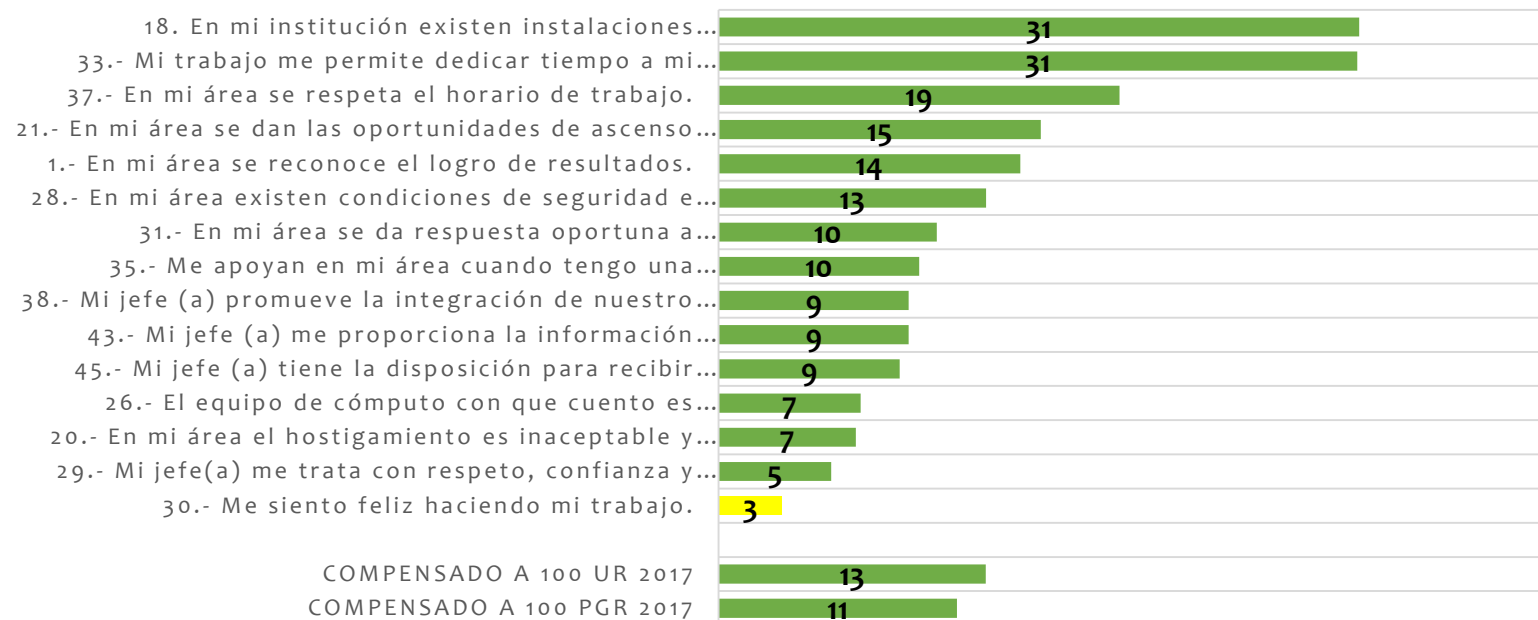
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

El personal adscrito a esta Delegación Estatal indica que esta feliz en su trabajo cumpliendo metas y objetivos, mas sin embargo debido a esto no le queda mucho tiempo disponible para su familia, también se tiene que tomar mas en cuenta instalaciones para personas con discapacidad.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

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



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

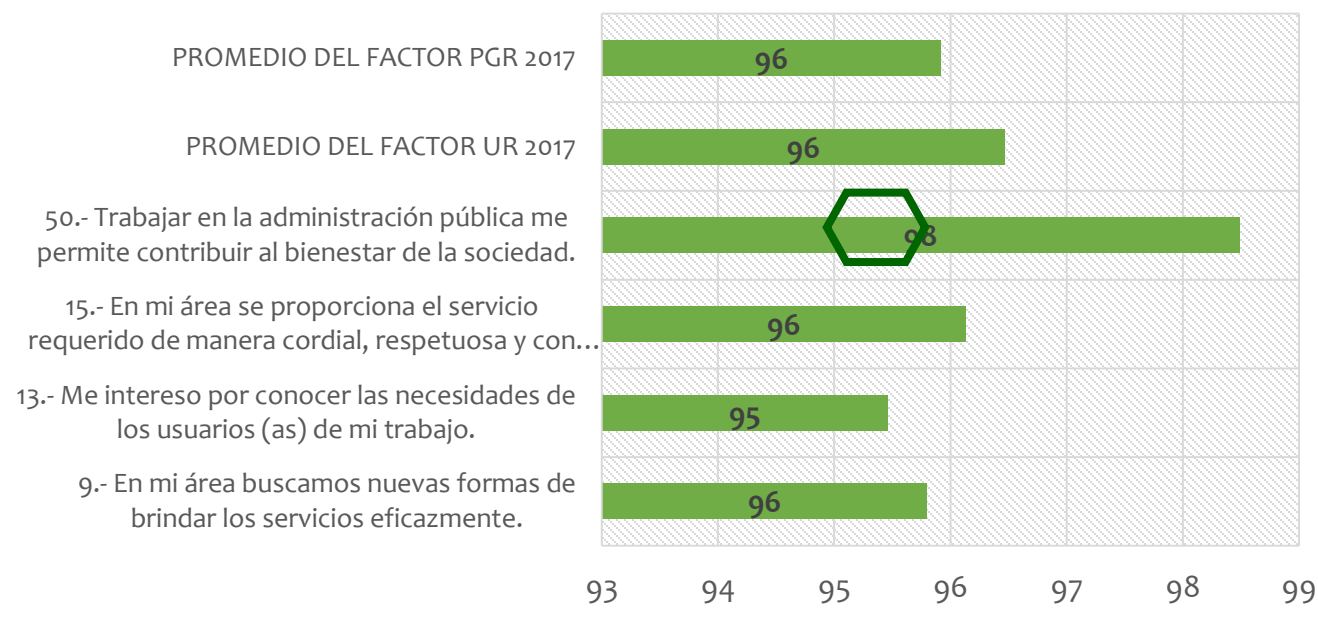
FACTORES FRACTALES DE COMPETENCIA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

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



Los servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal en San Luis Potosí comentan la importancia que tiene contribuir al bienestar de la sociedad siendo cordiales, respetuosos y cooperativos, con los principios de igualdad y de no discriminación.



97 ≥; 85 ≤

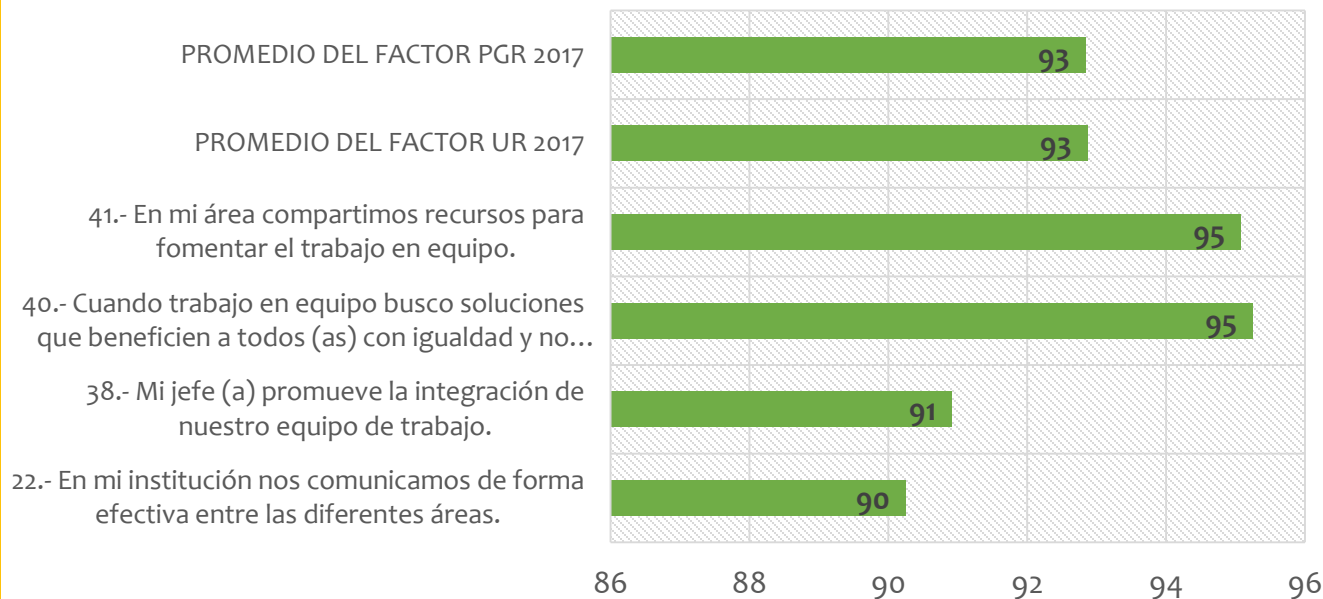
96

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

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



Los servidores públicos perciben que hay una buena integración, colaboración y comunicación dentro de la Delegación Estatal con el fin de buscar siempre soluciones para que beneficien a todos con igualdad y no discriminación.



97 ≥; 85 ≤

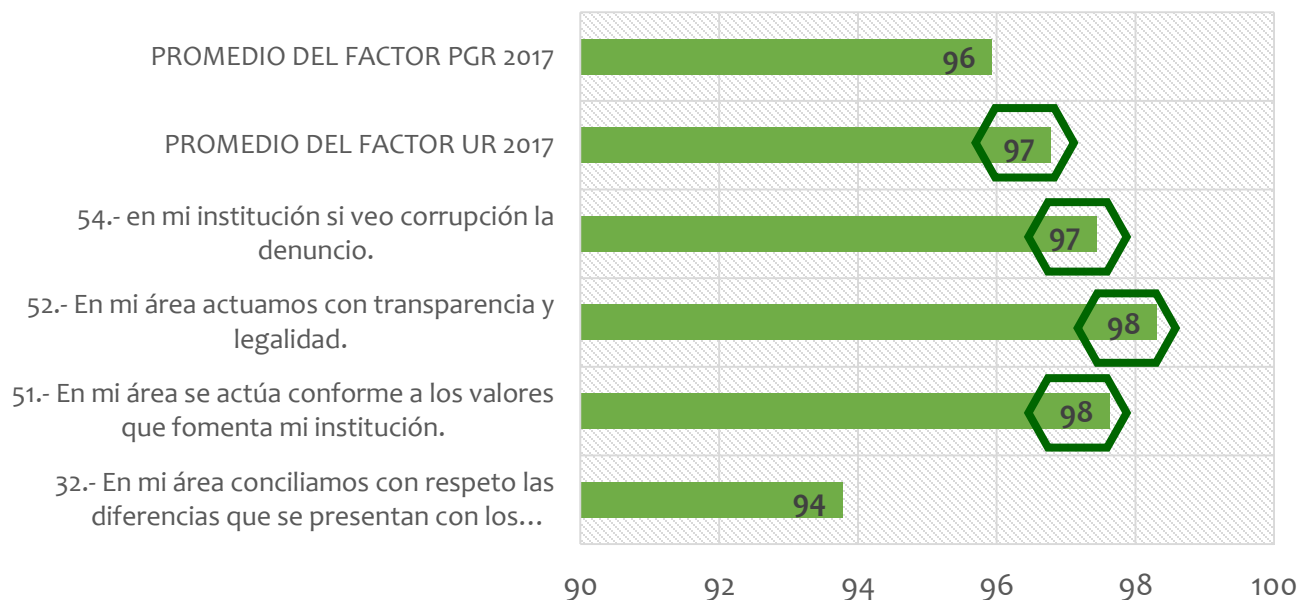
93

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

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



El personal que labora en la Delegación Estatal en San Luis Potosí, indican que actúan con respeto a la integridad, respeto, transparencia y legalidad hacia la ciudadanía.



97 ≥; 85 ≤

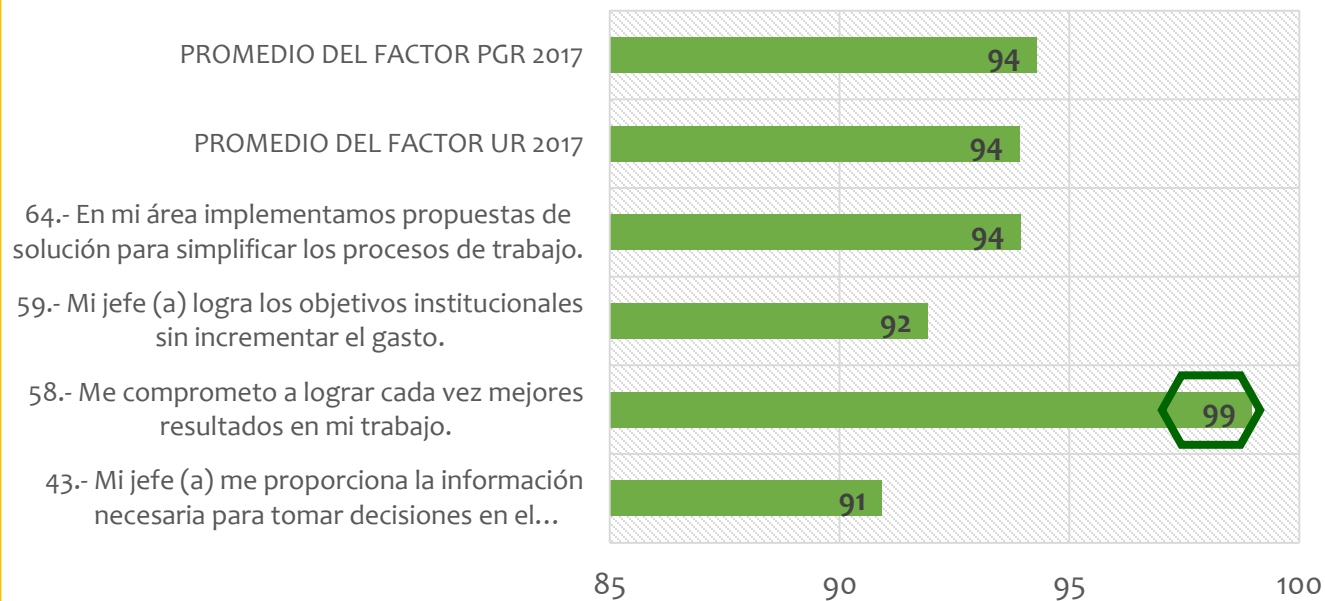
97

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

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



La Institución cuenta con personal comprometido tanto para resolver los problemas que se presentan así como toma de decisiones para lograr los objetivos impuestos con la intención de lograr los mejores resultados



97 ≥; 85 ≤

94

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

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



Impulsar el cambio, mejorar la calidad en los servicios e innovar en la forma de trabajar dentro de la Institución.



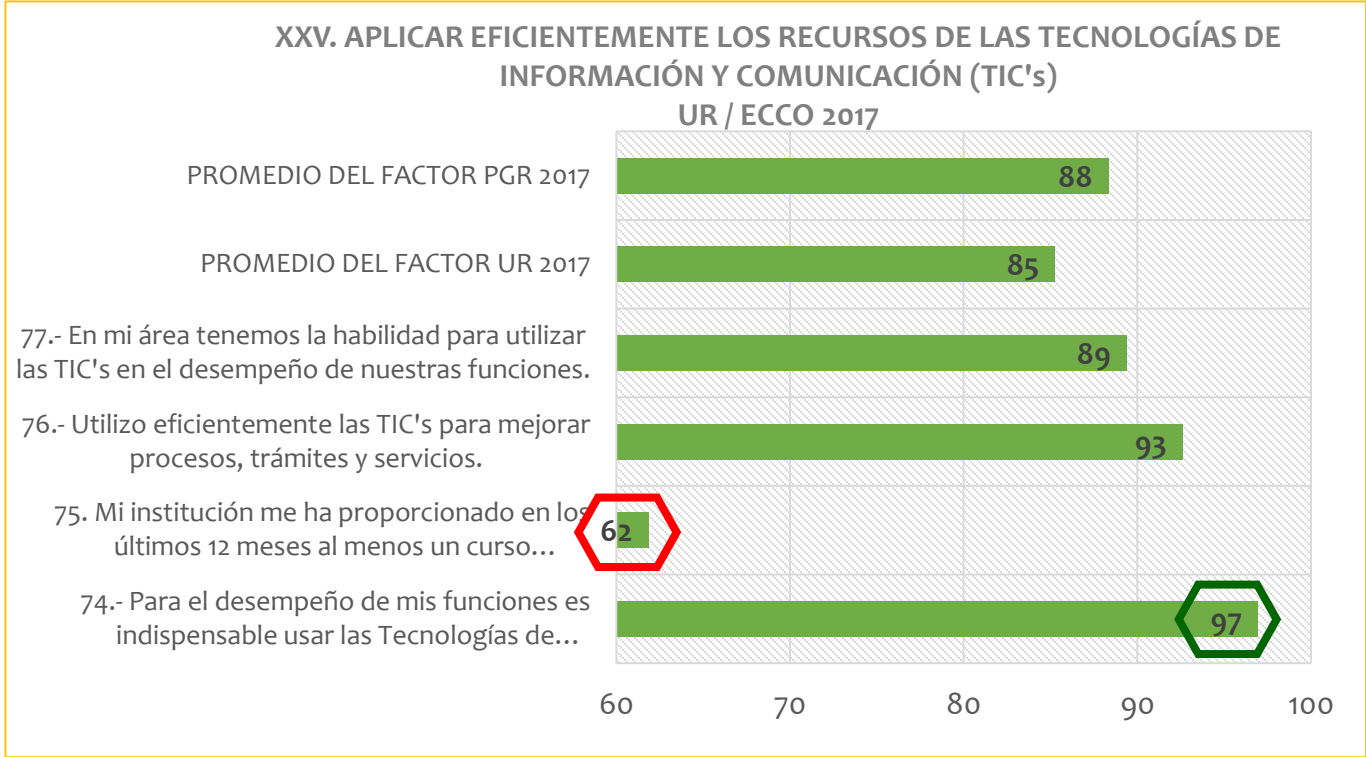
97 ≥; 85 ≤

93

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

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.)



El personal que participo en la encuesta muestra su inconformidad por no poder tener la capacitación correcta ya que la tecnología es indispensable para el buen desempeño de sus funciones



97 ≥; 85 ≤

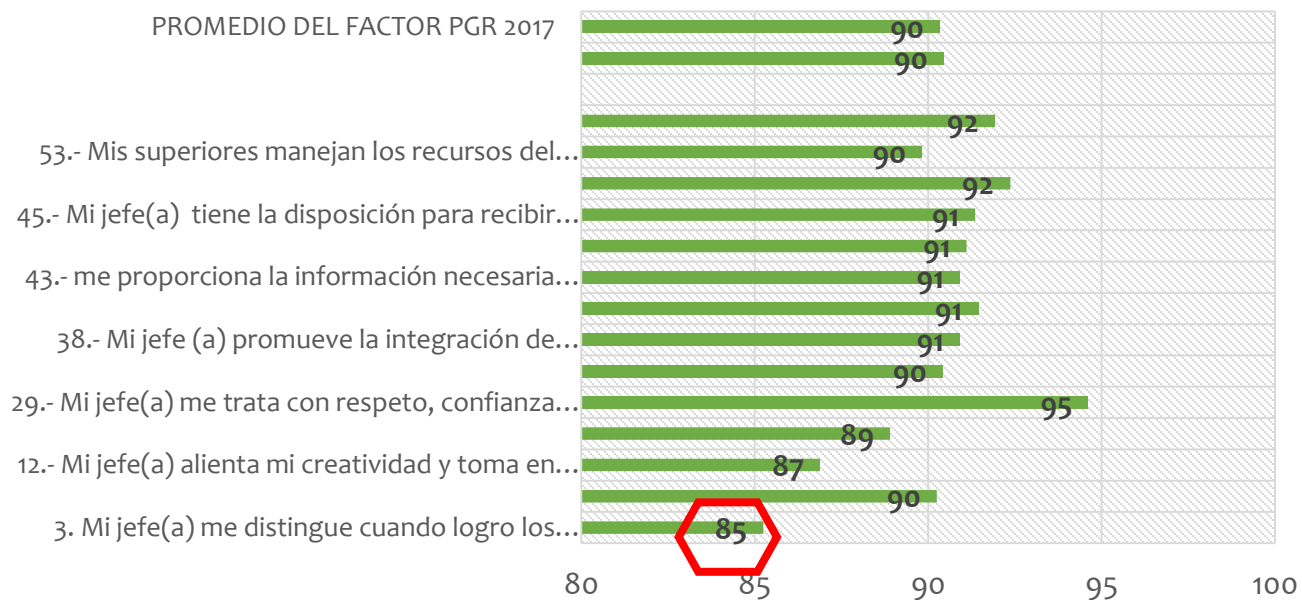
85

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

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



Los reactivos que tienen mejor calificación refieren a la austeridad de los gastos y recursos con los que actúan los mandos, de igual manera se dirigen con respeto, confianza y discriminación a su personal.



97 ≥; 85 ≤

90

FACTORES FRACTAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUANTITATIVO

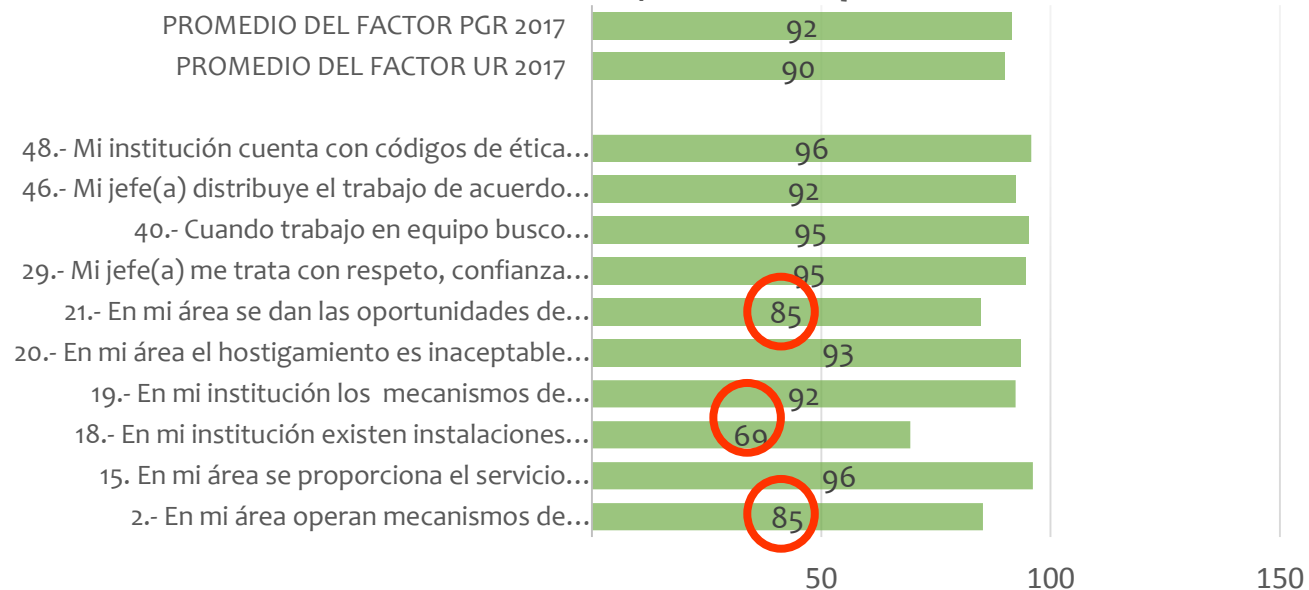


97 ≥; 85 ≤

90

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

UR / ECCO 2017



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.

Este factor muestra que la Delegación cumple con los principios de trato igual y de la no discriminación en el trabajo, solo quedaría pendiente trabajar en los principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación de las instalaciones para la gente con discapacidad.

FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO (FER9

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

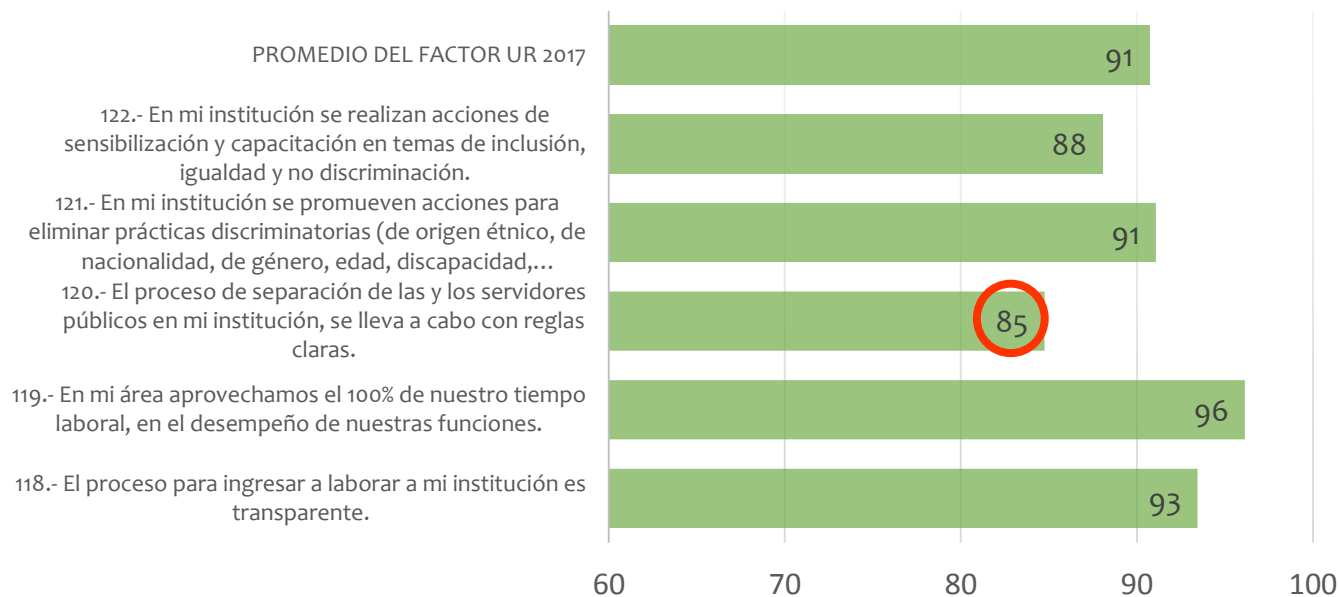
ANÁLISIS CUANTITATIVO



97 ≥; 85 ≤

91

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



En este factor indican los encuestados que no es muy transparente el proceso de separación de los servidores públicos que laboran en esta Institución

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUALITATIVO

CRITERIO DOS: ANÁLISIS CUALITATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

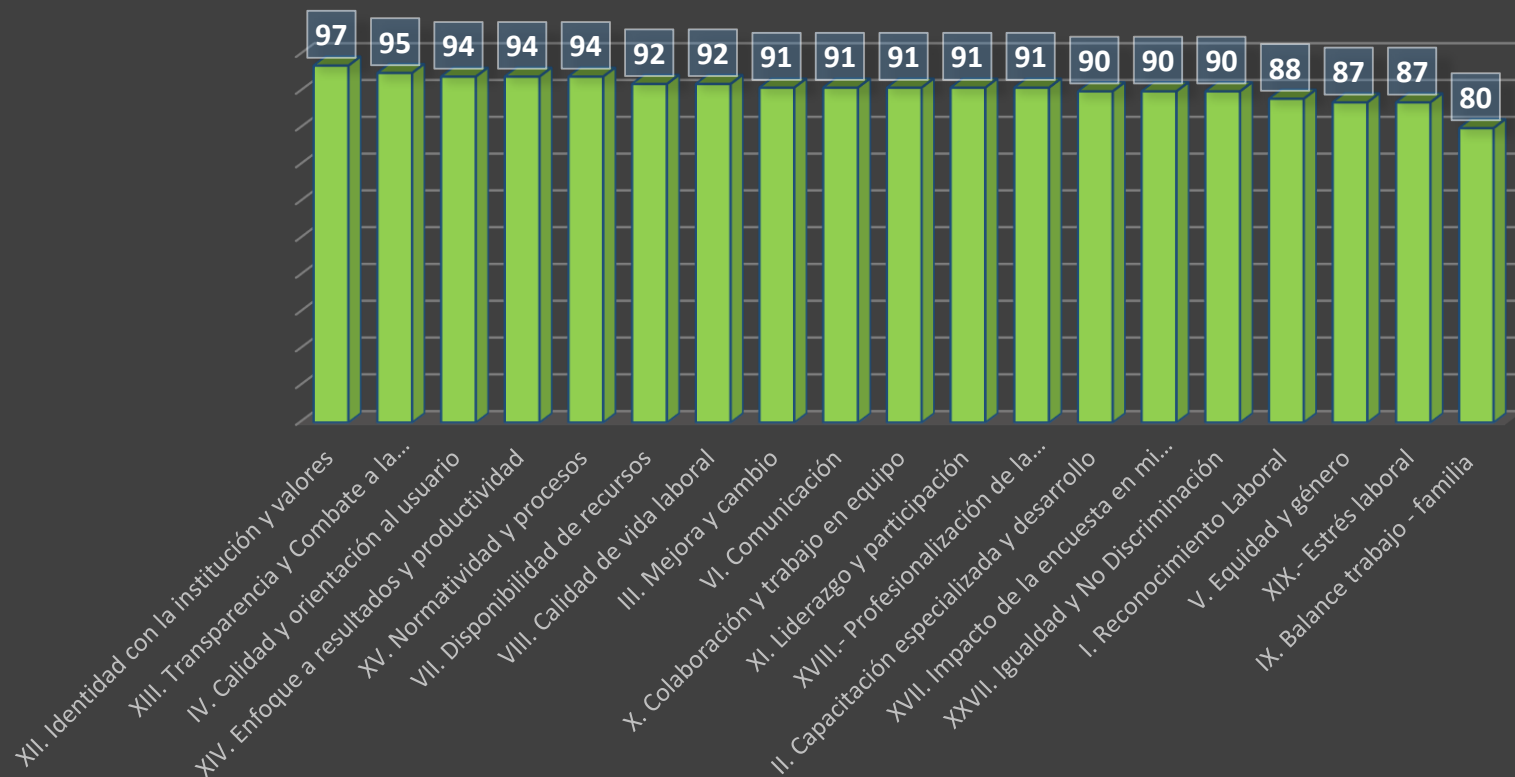
ANÁLISIS CUALITATIVO

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS CUALITATIVO

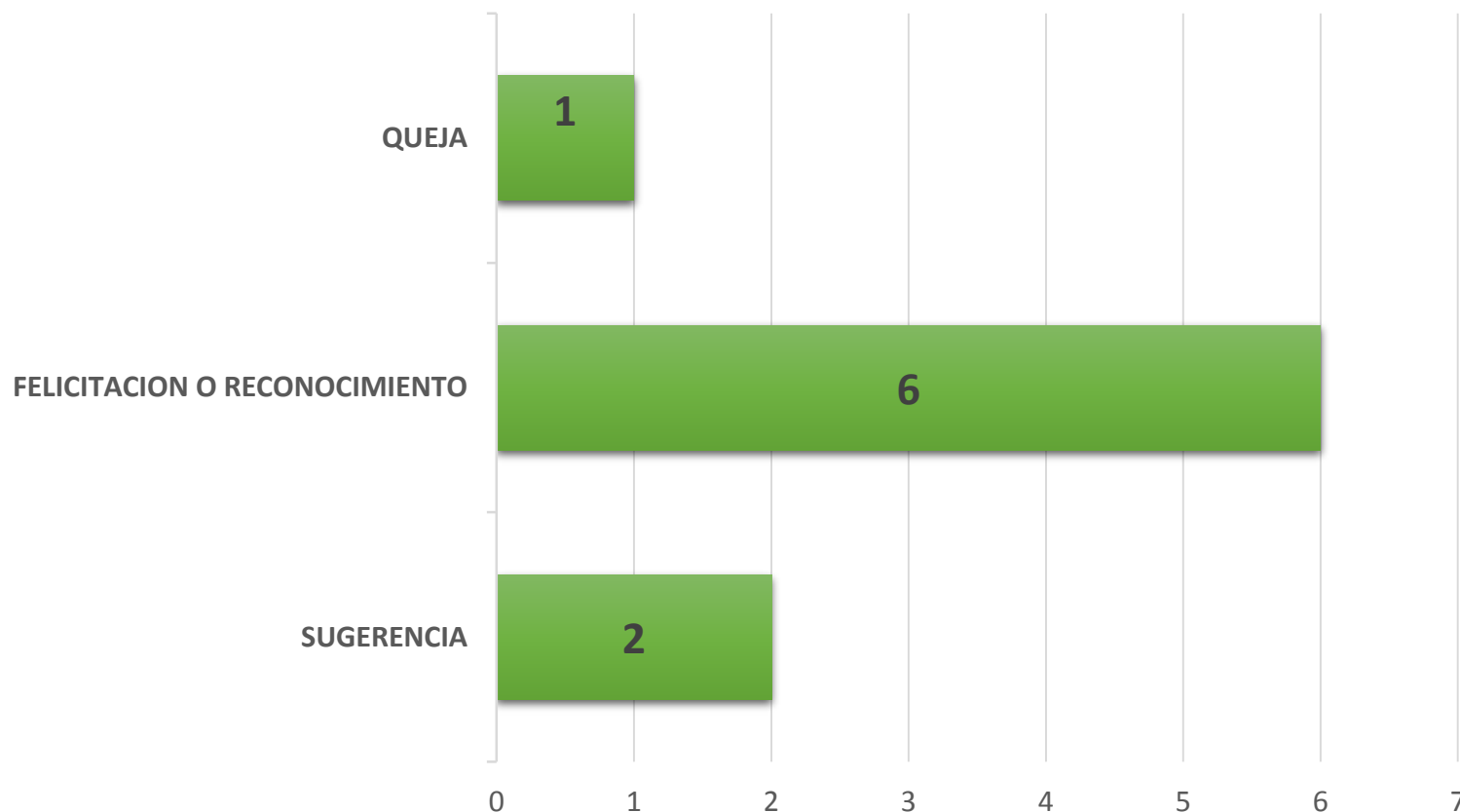
FACTORES DE MAYOR A MENOR



Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados al Reconocimiento laboral, la Equidad y Género, el Estrés Laboral y el Balance Trabajo Familia, estos se tomaran en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

ANÁLISIS CUALITATIVO

COMENTARIOS DELEGACION SAN LUIS POTOSI



El personal que participo en la encuesta es casi el 61% del total de los servidores públicos que laboran en esta Delegación, solo 9 personas dieron sus comentarios, en los cuales hubo 6 felicitaciones, 2 sugerencias y 1 queja

CRITERIO TRES: ANÁLISIS COMPARATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS COMPARATIVO

CRITERIO TRES: ANÁLISIS COMPARATIVO

3.1 COMPARACIÓN DE RESULTADOS ENTRE INSTITUCIONES Y ENTRE ÁREAS

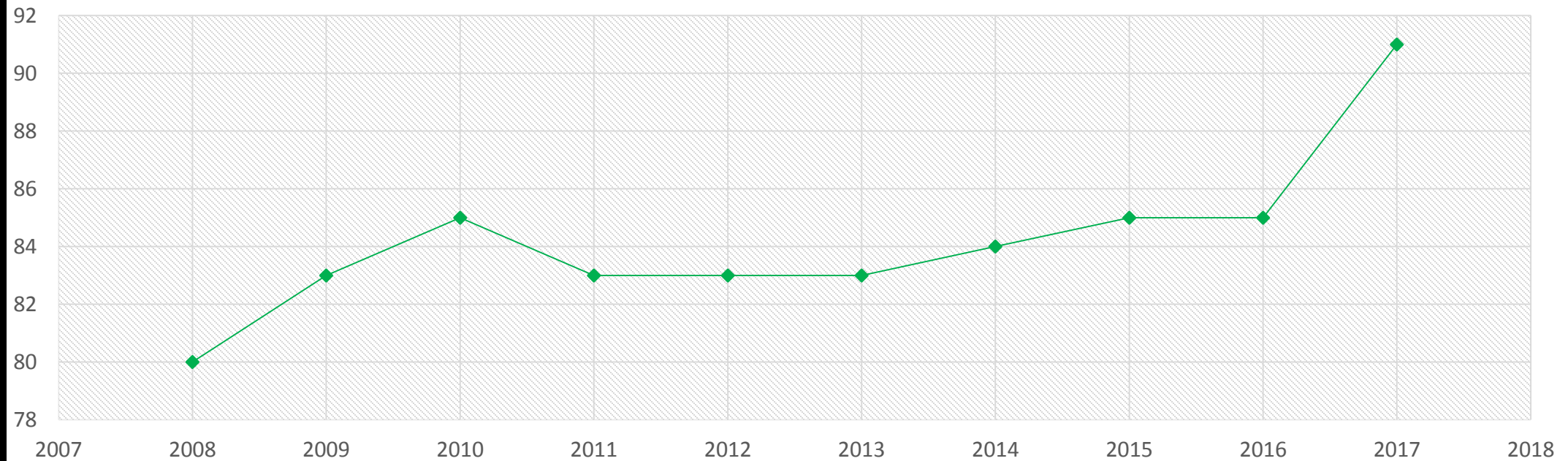
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS COMPARATIVO



La participación de las Delegaciones Estatales de la Procuraduría General de la República tuvo un buen resultado ya que se encuentra dentro de los 3 primeros lugares.

Resultados UR 344 COMPARATIVO HISTORICO

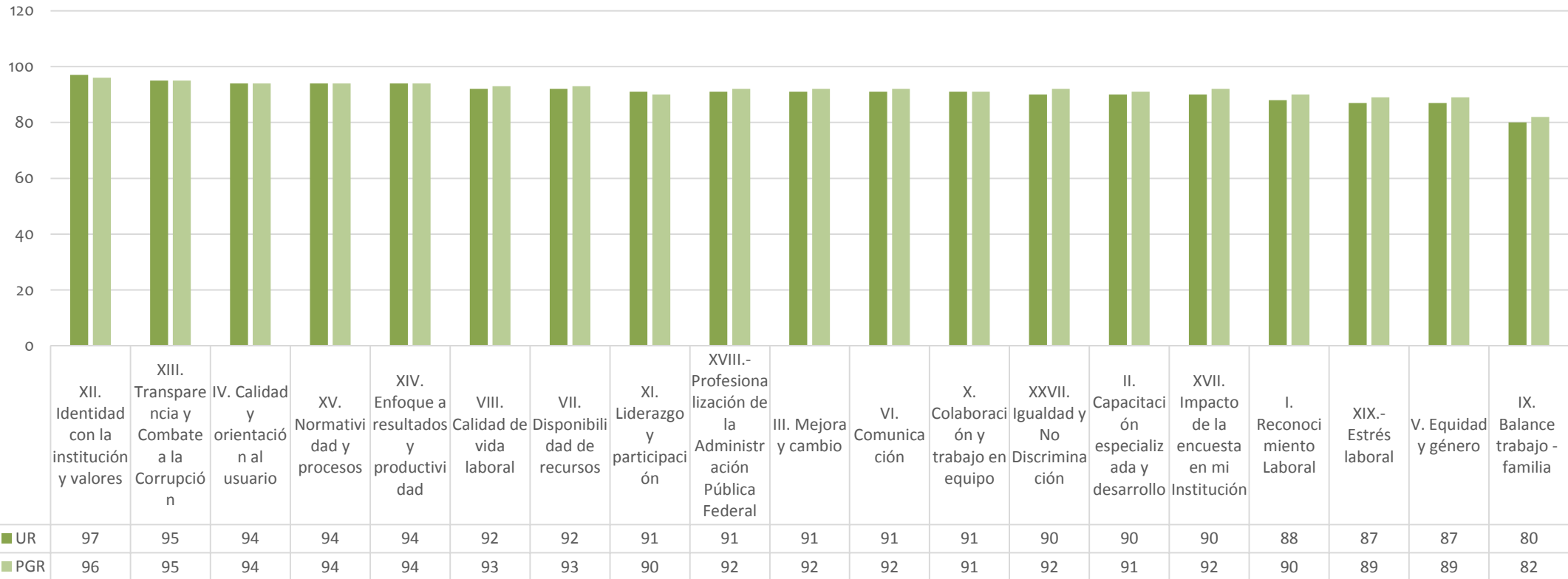


Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Estatal en San Luis Potosí en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal durante 9 años consecutivos.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS COMPARATIVO

COMPARATIVO UR 344 - PGR



■ UR ■ PGR

3.2 RESULTADOS UR 344 2015 VS 2017

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

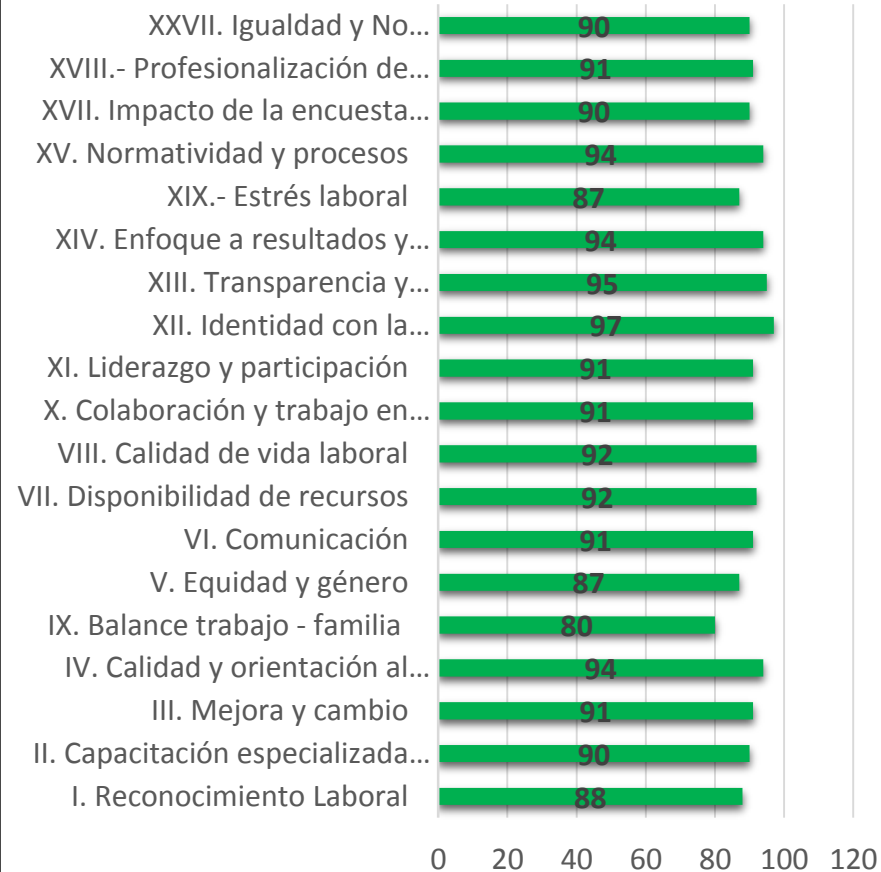
ANÁLISIS COMPARATIVO

RESULTADOS UR 344 2015



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Delegación Estatal en San Luis Potosí de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia con 9 puntos arriba para 2017.

RESULTADOS UR 344 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:

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

$$\frac{10 \text{ Acciones cumplidas}}{10 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

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:

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS COMPARATIVO

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 50. Profesional

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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

ANÁLISIS COMPARATIVO

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 85 puntos o menores.

97 ≥; 85 ≤

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

<p>1. RECONOCIMIENTO LABORAL</p> <p>2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.</p> <p>3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Valorar los esfuerzos de los servidores públicos sin distinción alguna para motivar su puntualidad, su desempeño y su productividad; para que continuen impulsandose y así lograr los objetivos esperados.</p>

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Solicitar a Oficinas centrales se otorguen estímulos económicos y premios al personal que se distinga por cumplir eficientemente con sus labores en su área de adscripción.	Delegación Estatal	Oficios	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	Solicitar al C. Delegado Estatal se conceda la tarde libre de un viernes en base a buen rendimiento y desempeño de sus actividades laborales.	Subdelegación Administrativa	Oficios	Permanente	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
					E			P														
					O			R														

LIC. RODOLFO HERNÁNDEZ LIMÓN

C.P. MYRNA CASTRO-FLORES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Promover y difundir la equidad y genero para las personas con capacidades diferentes dentro y fuera de la Delegación Estatal, así mismo fomentar las condiciones para la promoción de ascenso al personal con igualdad y sin discriminación dentro de la misma.</p>
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Dar el mantenimiento correcto a la señalización colocada en los accesos de este tipo y exhortar al personal de la Delegación Estatal a respetarlas.	Subdelegación Administrativa	Recursos materiales	Semestral	E	X	ADMINISTRATIVO	P											
					O			R											
2	Proponer al personal que cumple eficientemente con sus labores asignadas para ocupar plazas de mayor jerarquía cuando este vacante alguna de ellas	Subdelegación Administrativa	Oficios	Permanente	E			P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											

LIC. RODOLFO HERNÁNDEZ LIMÓN

C.P. MYRNA CASTRO FLORES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

<p>IX. BALANCE TRABAJO-FAMILIA</p> <p>33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.</p> <p>34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.</p> <p>36.- Apoyo o participo cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.</p> <p>37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Dar a conocer los servicios que ofrecen las guarderías del ISSSTE para los y las servidoras públicas que así lo requieran, de igual manera equilibrar el horario laboral para que todos los servidores públicos dediquen más tiempo a su familia y efectuar labores de recreación cultural y deportiva.</p>
--

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	Informar sobre los servicios que ofrecen las guarderías del ISSSTE a todo el personal adscrito en la Delegación Estatal.	Subdelegación Administrativa	Oficios/Avisos	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	Invitar a los servidores públicos a los diferentes eventos deportivos y culturales que se lleven a cabo a nivel interinstitucional.	Subdelegación Administrativa	Carteles	Permanente	E		TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
					E			P												
					O			R												

LIC. RODOLFO HERNÁNDEZ LIMÓN

C.P. MYRNA CASTRO FLORES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

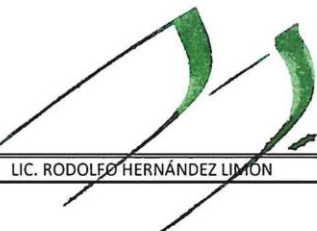
FACTOR

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar a todo el personal adscrito a la Delegación Estatal a la capacitación constante para fortalecer las competencias laborales en tema de trabajo en equipo.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Gestionar la impartición de cursos y talleres en materia de trabajo en equipo para invitar a los servidores públicos a participar en ellos	Delegación Estatal	Oficios	Anual	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
					E			P												
					O			R												
					E			P												
					O			R												


LIC. RODOLFO HERNÁNDEZ LIMÓN


C.P. MYRNA CASTRO FLORES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer en el personal de mando y jefes de área los valores de la cultura organizacional, de forma continua en las actividades laborales institucionales.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Solicitar a la Dirección General de Formación Profesional la impartición de cursos de liderazgo y trabajo en equipo.	Delegación Estatal	Oficio	Anual	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
					E			P												
					O			R												
					E			P												
					O			R												

LIC. RODOLFO HERNÁNDEZ LIMÓN

C.P. MYRNA CASTRO FLORES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

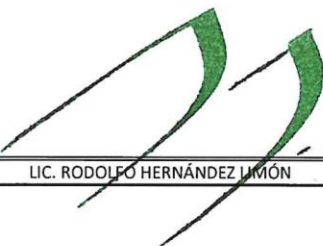
FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

El Departamento de recursos humanos apoyará al personal adscrito a la Delegación Estatal para su desarrollo dentro de 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	Se premiará a los servidores públicos en base a su rendimiento laboral como lo son vales de despensa, vales por el empleado del mes y útiles escolares.	Subdelegación Administrativa	Oficios, Formatos	Mensual/ Semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											


LIC. RODOLFO HERNÁNDEZ LIMÓN


C.P. MYRNA CASTRO FLORES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

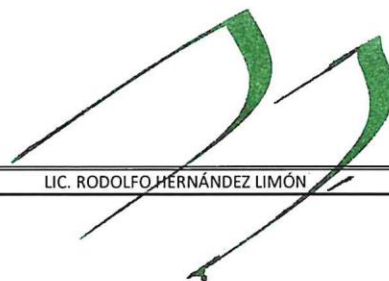
FACTOR

XVII. DIFUSIÓN DE RESULTADOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Dar a conocer a todos los empleados los resultados obtenidos en la ECCO 2017, así como el PTCCO 2018.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X			MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2017 y el PTCCO 2018.	Delegación Estatal	Carteles de aviso	Anual	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
					E			P															
					O			R															
					E			P															
					O			R															


 LIC. RODOLFO HERNÁNDEZ LIMÓN


 C.P. MYRNA CASTRO FLORES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN (TIC's) 75.- Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar la cultura para el manejo adecuado de las herramientas tecnologicas y de comunicación (TIC's) a todos los servidores públicos.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018																
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC							
1	Promover la impartición de cursos para el manejo de herramientas de información y comunicación dentro y fuera de la institucion a todo el personal adscrito a la Delegación Estatal.	Delegación Estatal	Oficios	Anual	E	X	TODO EL PERSONAL	P																
					O			R																
					E			P																
					O			R																
					E			P																
					O			R																

LIC. RODOLFO HERNÁNDEZ LIMÓN

C.P. MYRNA CASTRO FLORES

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2018

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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

37 _ FER (APF) 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Llevar a cabo el proceso de separación de servidores públicos basado en la Ley y en la Normatividad vigente en la materia, con el fin de no vulnerar los Derechos Laborales de dichos empleados.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	Solicitar la asesoría laboral y legal de las instancias facultadas para llevar a cabo las diligencias que se requieren para efectuar el proceso de separación de servidores públicos de la institución.	Delegación Estatal	Oficios, correos electrónicos	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O		R																
					E		P																
					O		R																
					E		P																
					O		R																

LIC. RODOLFO HERNÁNDEZ LIMÓN

C.P. MYRNA CASTRO FLORES