

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2017

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018 DELEGACIÓN ESTATAL EN ZACATECAS

Fecha de aplicación:

Del 13 al 24 Noviembre de 2017

Sector Central

Introducción

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal (ECCO), tiene el propósito de conocer la **percepción de los servidores públicos** sobre los diferentes aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan el desempeño de la Institución.

En este sentido, los resultados de la encuesta representan una oportunidad para identificar aquellos aspectos que requieren mejorarse, a fin de **generar ambientes que propicien satisfacción laboral** y a partir de ésta, mayor productividad y compromiso con el trabajo.

La encuesta pretende identificar la percepción del personal en torno a los siguientes 17 factores:

- 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

En 2017, participaron en esta encuesta, **114 servidores públicos** de la Delegación Estatal de Zacatecas, que representan aproximadamente el 72% de todo el personal; en relación al año pasado, la participación fue de 98 encuestas realizadas que corresponde al 60%.

La percepción se identifica en escala de 1 a 10, siendo el 10 la opinión más positiva y el 1 con mayores áreas de oportunidad.

La **percepción promedio** del personal de esta Institución que participó en la encuesta fue de **93 puntos** (en 2015 fue de 88), y el promedio general de la Administración Pública fue de 85 puntos, tres más que el año pasado. Sin embargo, del análisis se desprende que hay algunas áreas de oportunidad que es necesario atender, tales como las relacionadas con “Equilibrada”, “Motivada”.

Para realizar este análisis, se consideró el umbral inferior obtenido de la calificación de los reactivos la Delegación Estatal en Zacatecas

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



Delegación Estatal Zacatecas.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

2018

1. Análisis Cuantitativo

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



Delegación Estatal Zacatecas.

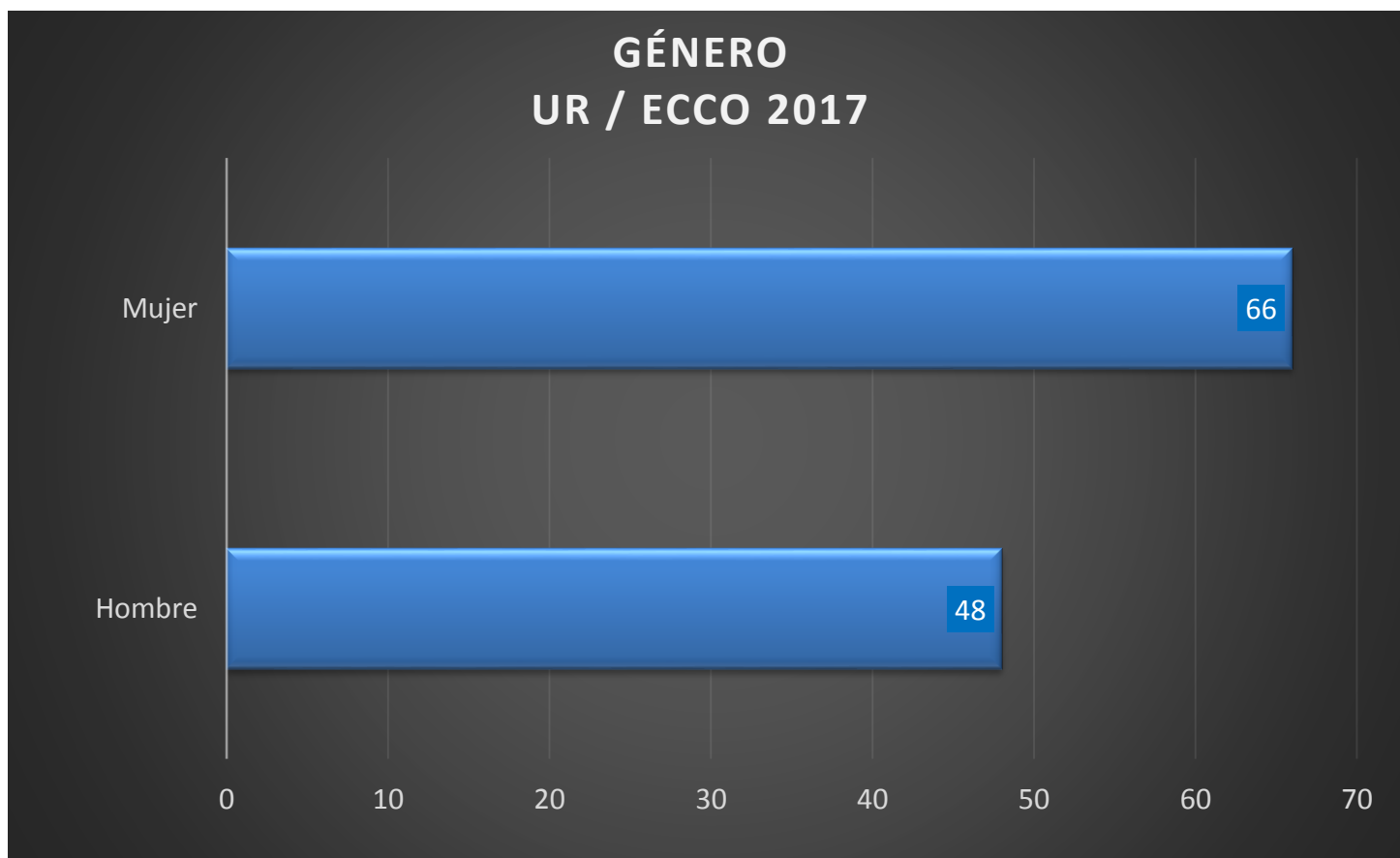
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

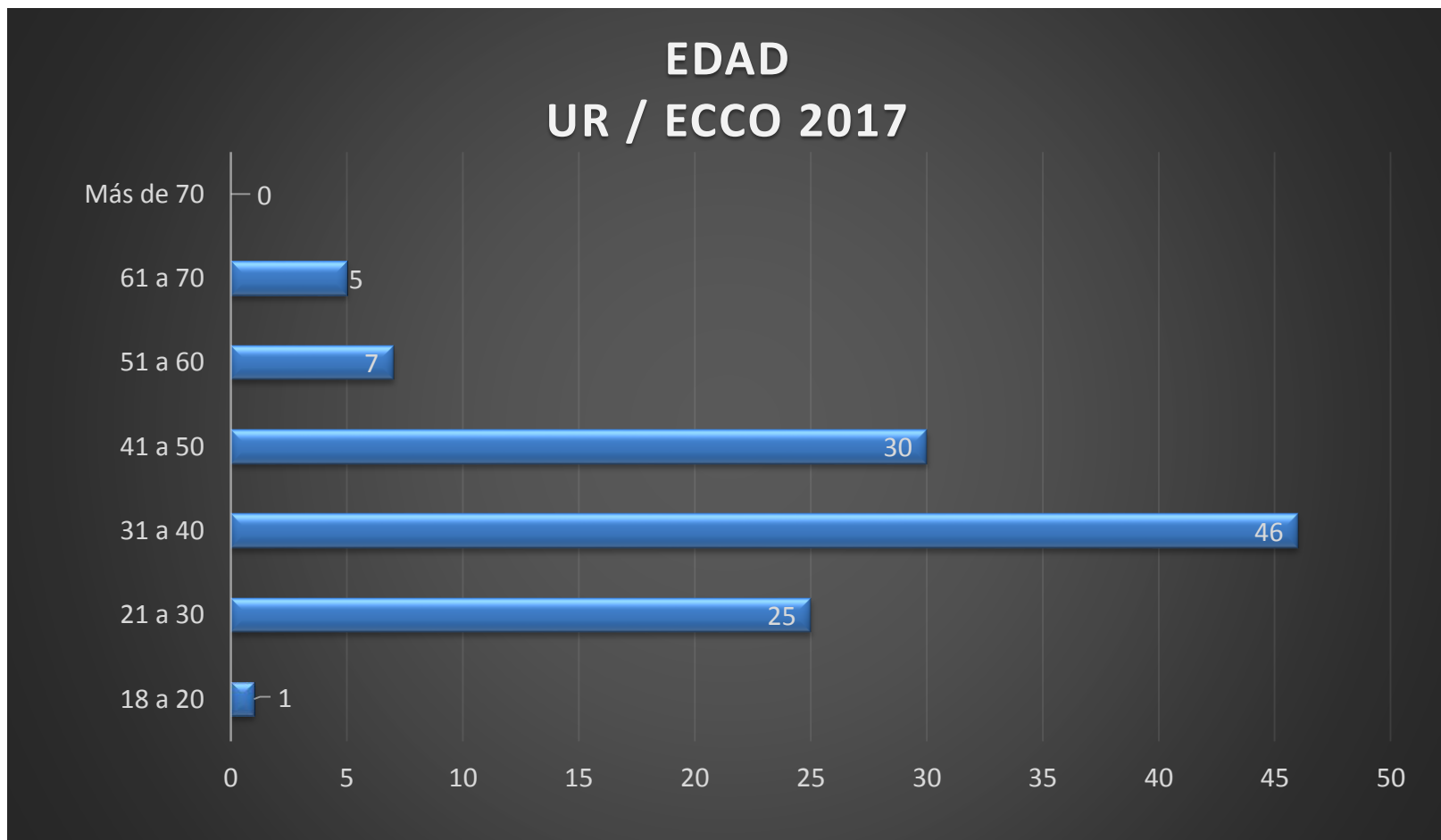
2018

Datos Sociodemográficos

La participación de los hombres en la encuesta de los servidores públicos de la Delegación Estatal Zacatecas fue superior a la de las mujeres, en términos absolutos 42% de hombres contra 58% de mujeres. En comparación del año pasado con un término de 52% hombres y 48% mujeres; se desprende que en este año aumento la participación de las mujeres.

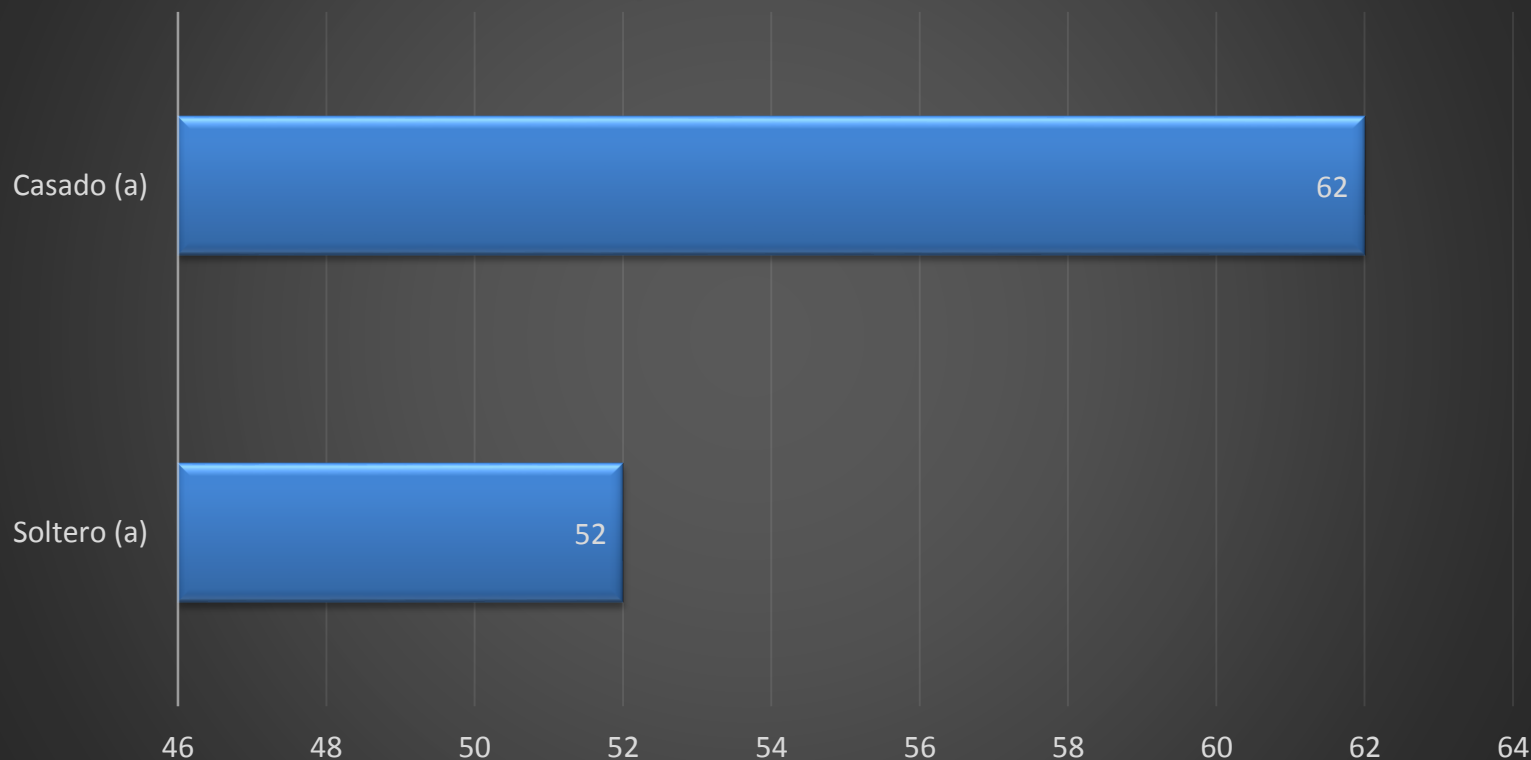


La mayoría del personal que participó, el 99% se encuentra entre los 21 y los 50 años. Comparado con el año pasado nos encontramos que los rangos de edades siguen siendo los mismos.



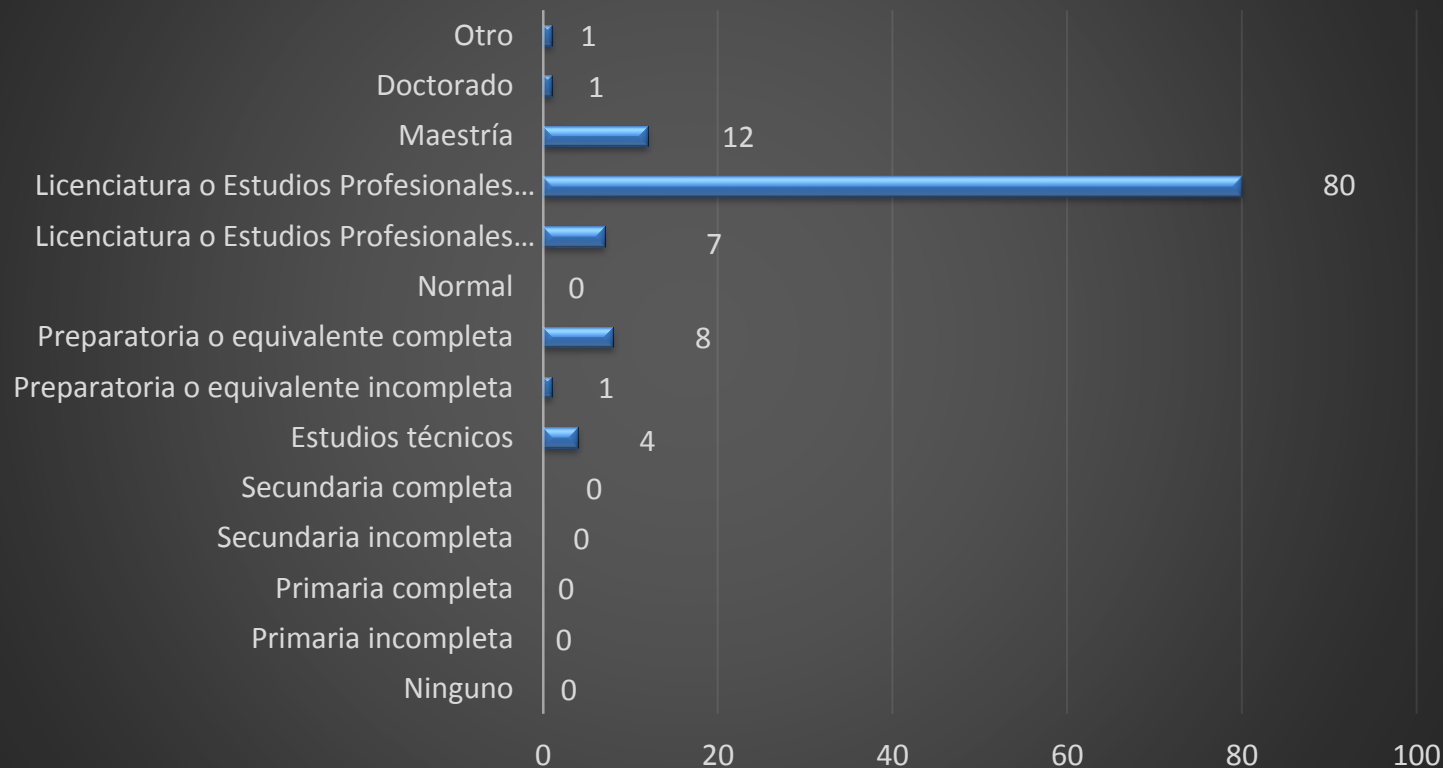
En cuanto al estado civil de quienes participaron, se tuvo una mayor participación de los casados (as) (55%), respecto de la participación de los solteros (as) (45%).

ESTADO CIVIL UR / ECCO 2017



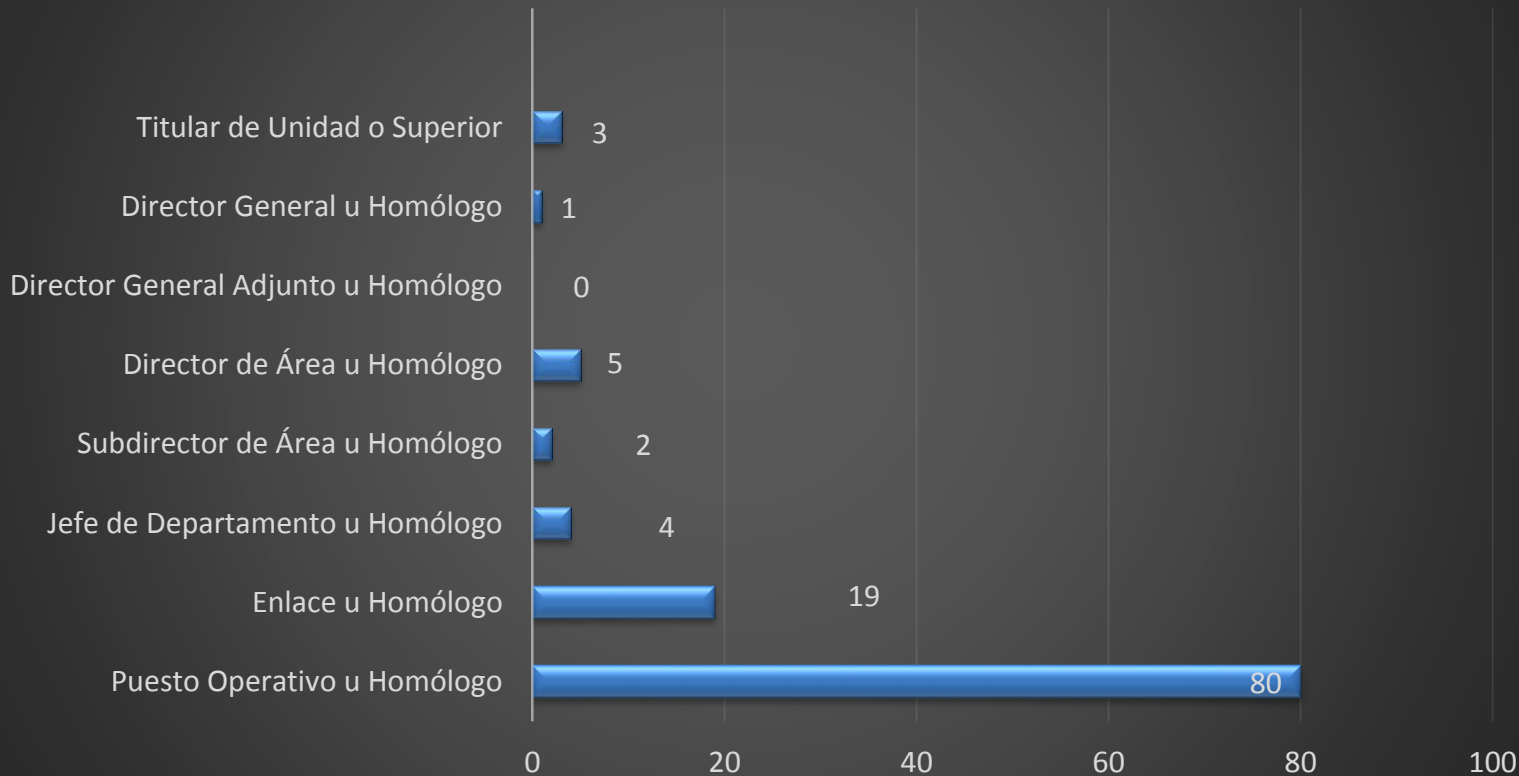
El 90% de las y los servidores públicos encuestados tienen una licenciatura terminada, en contraste solo el 5% de los encuestados cuenta con estudios de Maestría Doctorado. Y el otro 5% tienen los estudios incompletos u otros.

NIVEL ESCOLAR UR / ECCO 2017



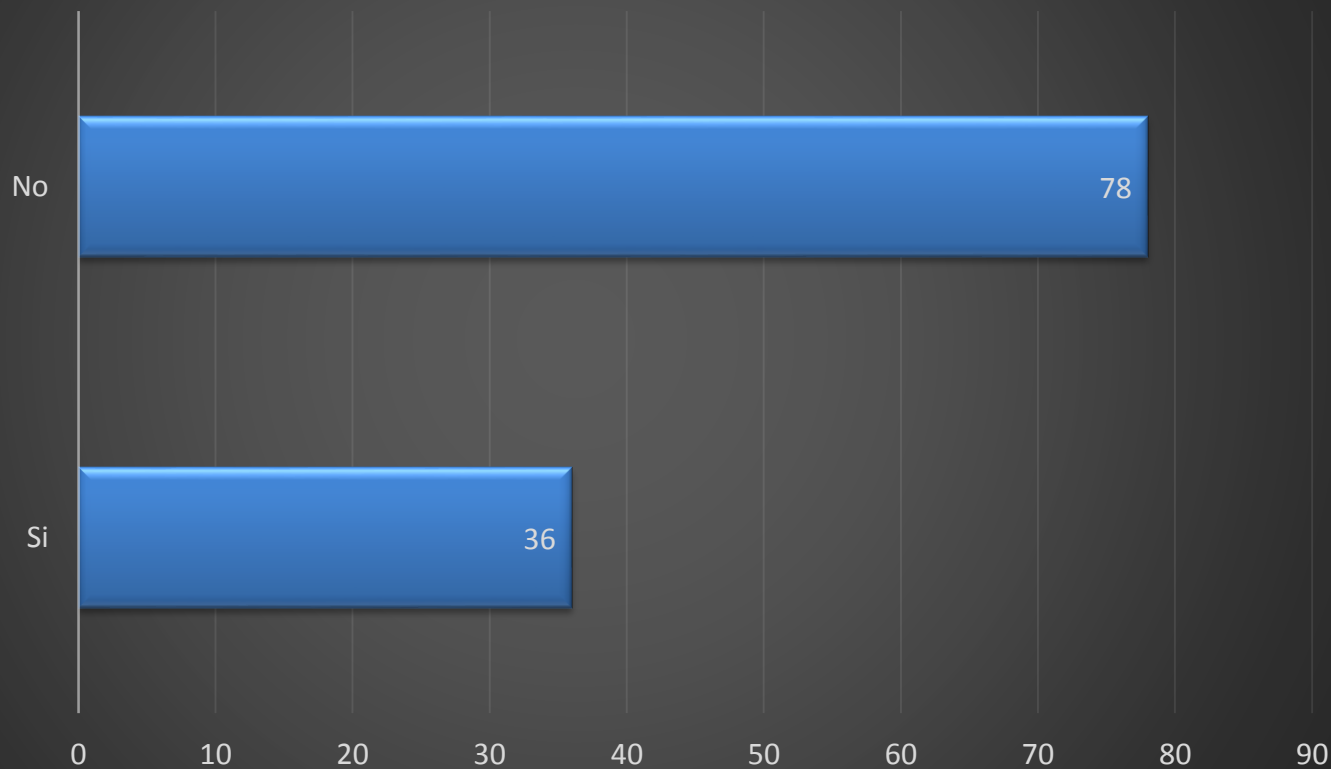
El 70% de los encuestados tiene nivel operativo, el 17% son enlaces, el 4% son Jefe de Departamento u homólogos, 2% son Subdirector de Área u homólogos y un 7% son Titular de unidad o superior, se observa un incremento en la participación de los mandos superiores, condición importante para fortalecer el liderazgo integral de la institución.

NIVEL DE PUESTO UR / ECCO 2017



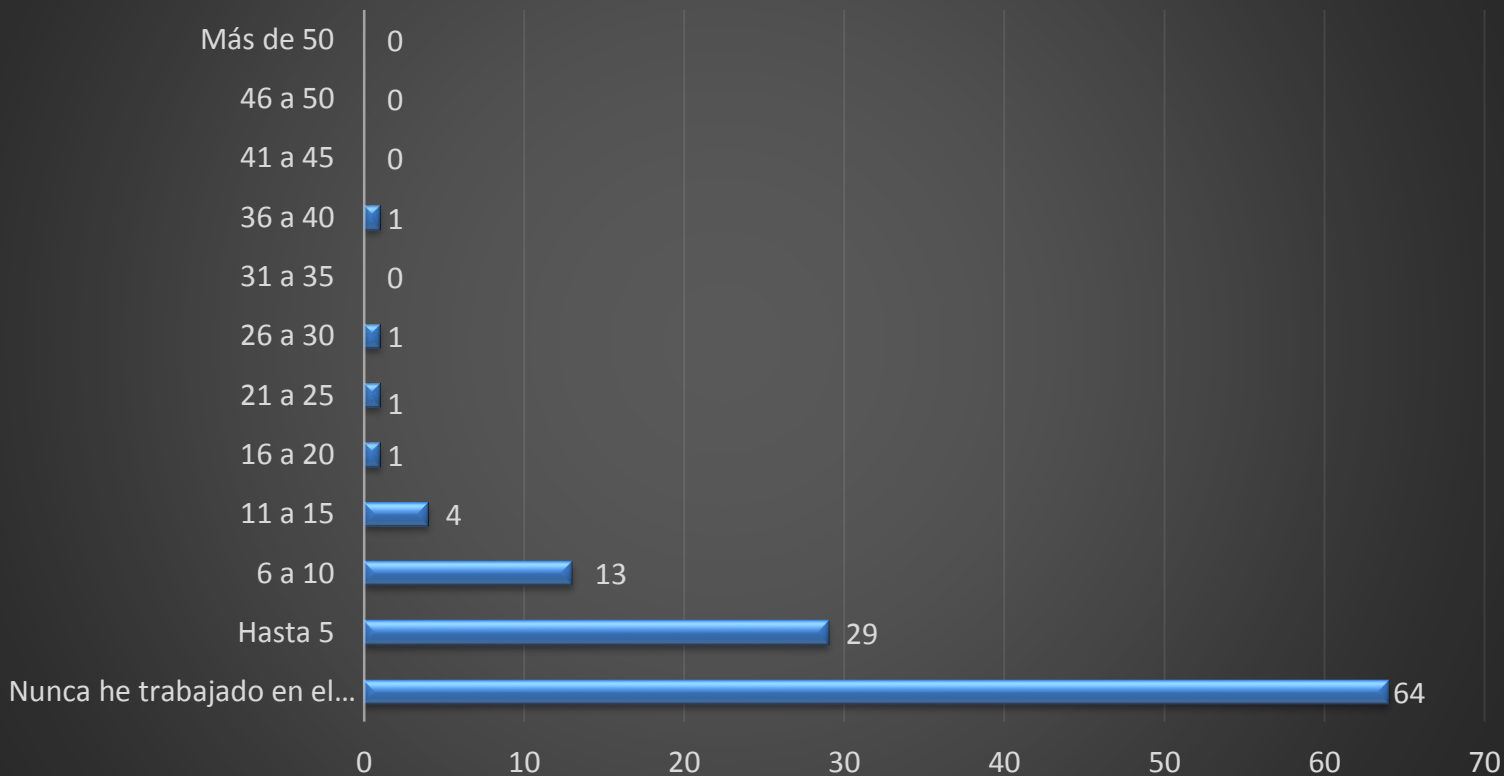
El 18% de los servidores públicos encuestados ocupan un puesto de algún Servicio Civil, profesional o público de carrera, en contraste con el 82% que no pertenecen.

SPC UR / ECCO 2017



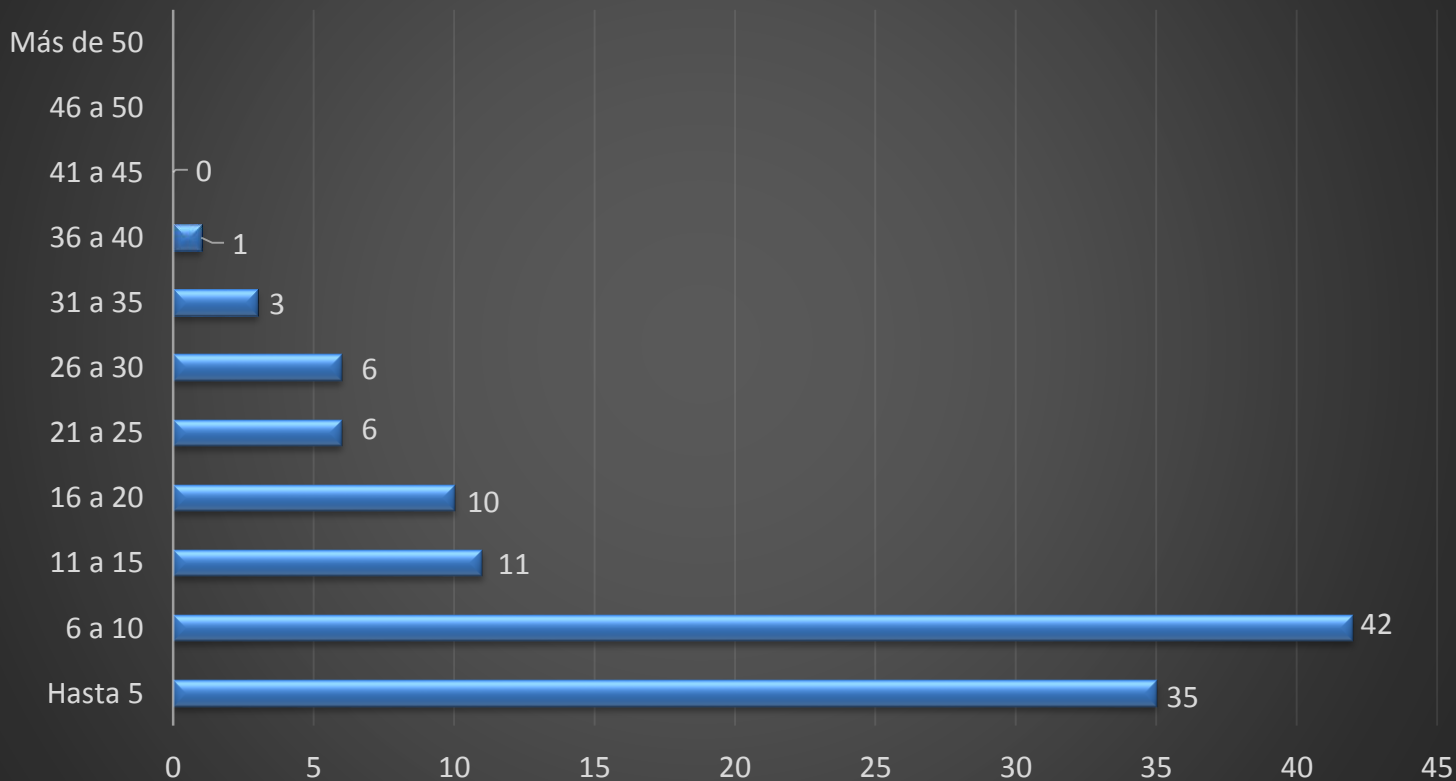
El 44% de los servidores públicos encuestados tienen experiencia en trabajar en la Iniciativa Privada. Mientras que el 56% nunca ha trabajado en IP.

AÑOS EN LA IP UR / ECCO 2017



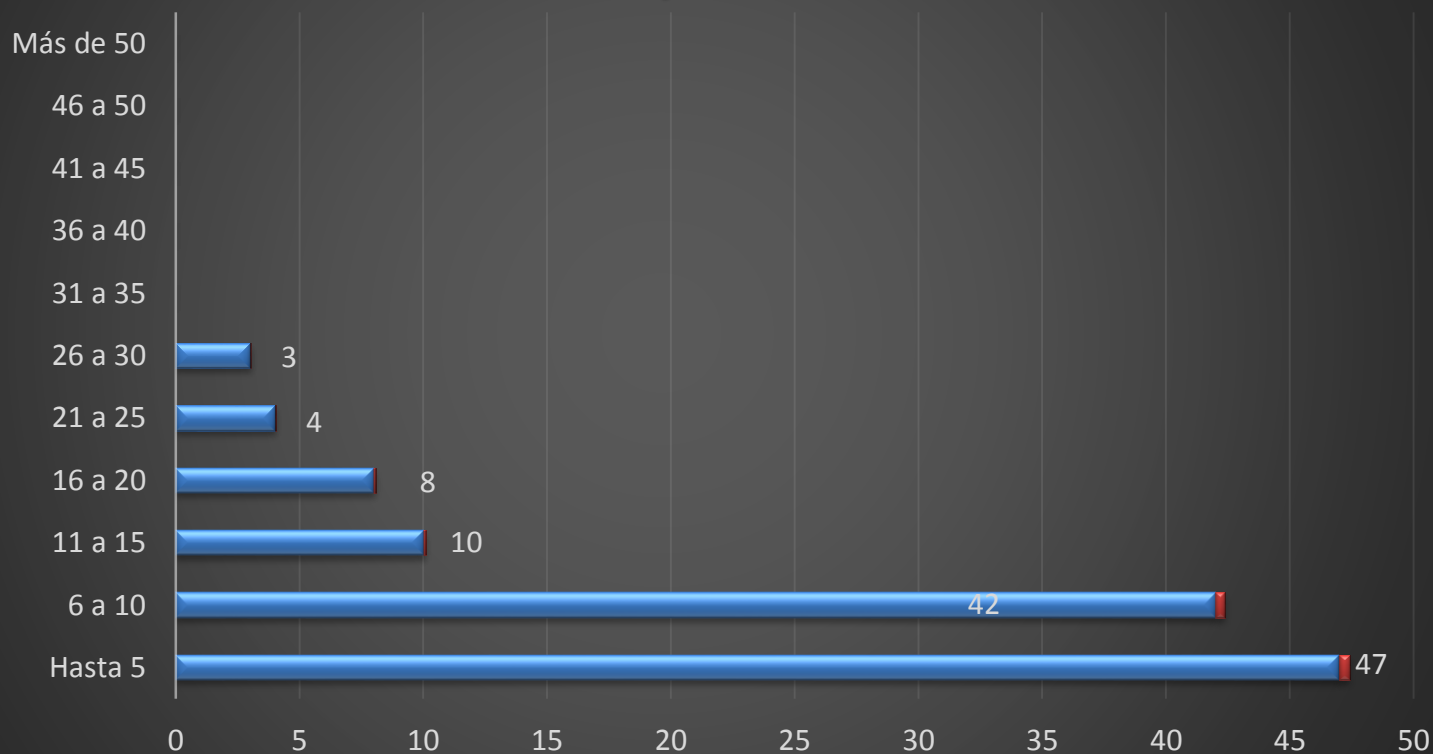
El 68% de los servidores públicos encuestados, está iniciando su carrera profesional en el Sector Público Federal. No obstante el 32% lleva de 16 a 40 años.

AÑOS EN LA APF UR / ECCO 2017



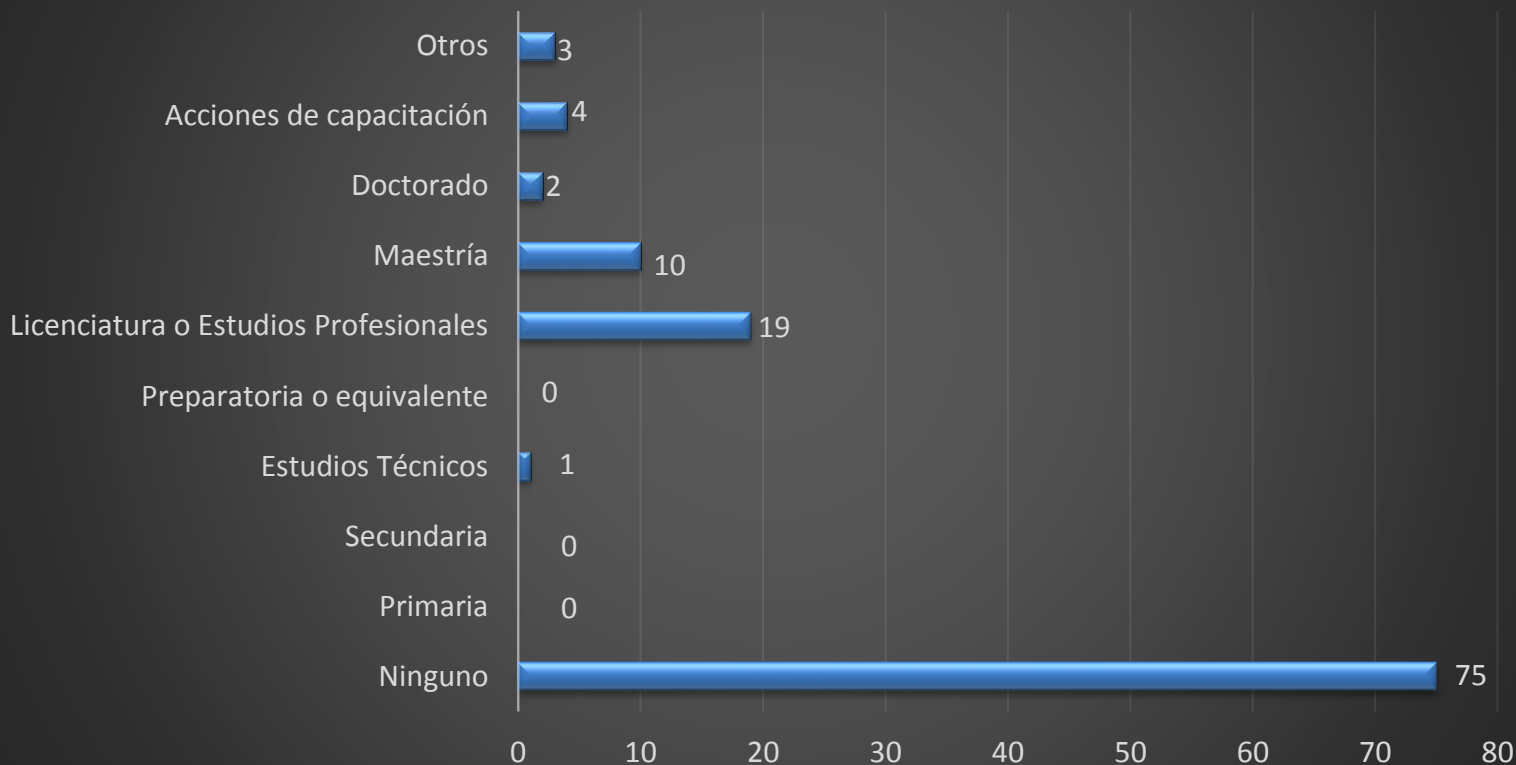
El 41% de los Servidores Públicos tiene hasta 5 años, el 37% de 6 a 10, 9% de 11 a 15, el 7% de 16 a 20, 4% tiene de 21 a 25 y sólo el 3% tiene de 26 a 30 años.

AÑOS EN EL PUESTO UR / ECCO 2017



El 34% de los Servidores Públicos encuestados, actualmente están realizando algún tipo de estudios, mientras que el 66% no realiza ningún tipo de estudios.

ESTUDIOS ACTUALES UR / ECCO 2017



PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



Delegación Estatal Zacatecas.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

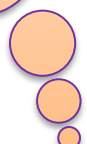
2018

Factores

I. RECONOCIMIENTO LABORAL UR / ECCO 2017

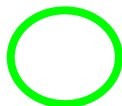


Evalúa la percepción del servidor público respecto al reconocimiento laboral dentro de la Institución.



93

97 ≥; 90 ≤



El Servidor Público encuestado de la Delegación Zacatecas percibe que sigue sin ser reconocido por sus superiores el trabajo y esfuerzo en realizar al lograr los objetivos esperados.

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR / ECCO 2017

Evalúa la percepción del servidor público sobre la capacitación para la mejora de sus funciones y desarrollo personal.



94

97 ≥; 90 ≤



La mayoría del personal encuestado aplica la capacitación recibida para la mejora de sus actividades diarias dentro de la Delegación Estatal, se sienten satisfechos con la capacitación recibida para realizar sus actividades, perciben que el programa de capacitación no se encuentra alineado a sus funciones.

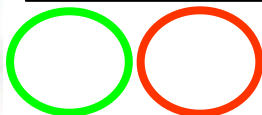
Permite evaluar los mecanismos para la mejora y cambio respecto a los cambios innovadores en la forma de trabajar y brindar servicios a los usuarios.

III. MEJORA Y CAMBIO UR / ECCO 2017



94

97 ≥; 88 ≤

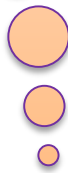


El personal de la Delegación de Zacatecas siente que siguen siendo insuficientes los mecanismos para captar sugerencias para mejorar, no obstante se buscan nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO UR / ECCO 2017



Se toman en cuenta las opiniones y sugerencias de los ciudadanos, para realizar acciones de mejora continua en la institución.

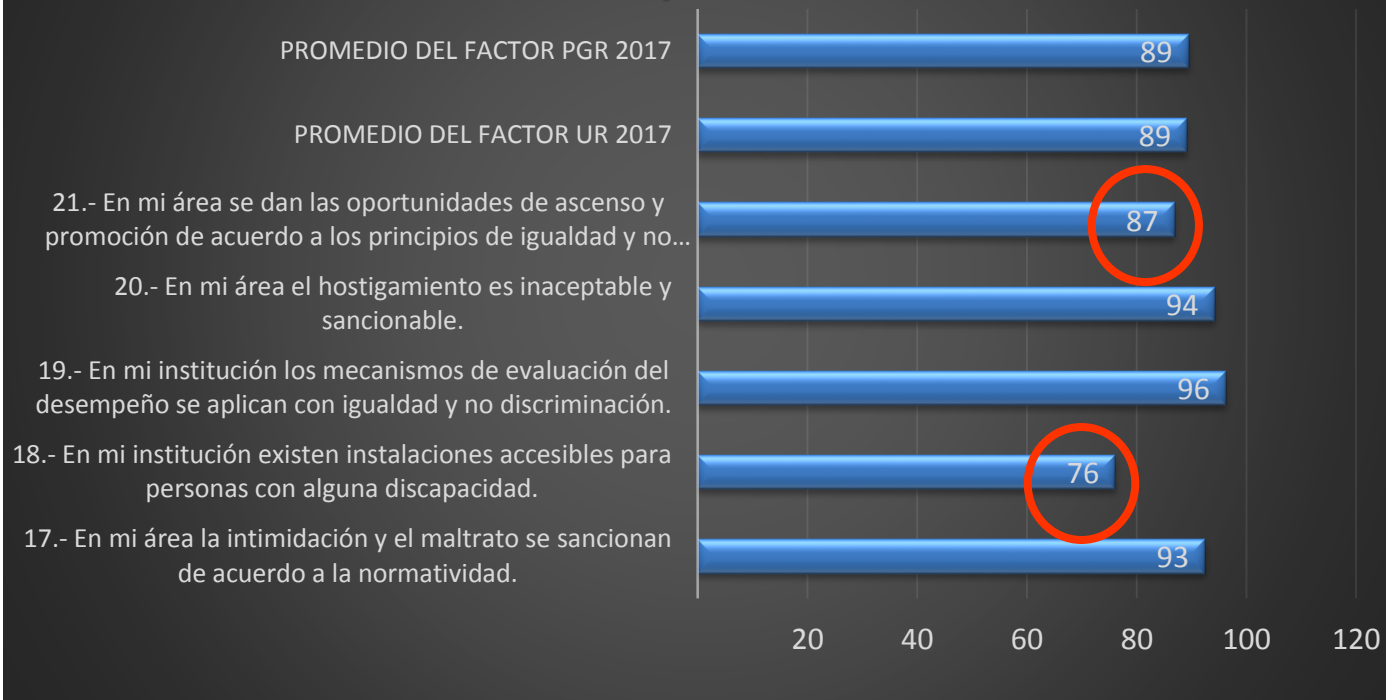


97 ≥; 88 ≤

Las y los servidores públicos de la Institución perciben que la atención y los servicios para el público usuario se han mejorado en gran medida, así mismo se sigue manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al ofrecer sus servicios para el público usuario.

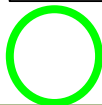
Evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción del servidor público respecto a la práctica de la equidad.

V. EQUIDAD Y GÉNERO UR / ECCO 2017



89

97 ≥; 90 ≤



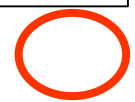
En la Delegación hace falta mejorar los espacios para personas con discapacidad que se acerquen a realizar algún tramite ya que en este momento con las que cuenta son insuficientes, así mismo sienten que las prácticas de igualdad, equidad de genero y no discriminación dentro de la Institución son excelentes.

Permite evaluar la percepción del servidor público sobre los valores y compromisos Institucionales.

VI. COMUNICACIÓN UR / ECCO 2017



97 ≥; 90 ≤



Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Zacatecas creen que la visión, misión y valores se comunica entre el personal pero sienten que falta un poco mas, sienten que la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas mejoro de manera significativa. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna se utilizan de manera eficiente ya que estos apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la Delegación Estatal Zacatecas.

Evalúa la disponibilidad y el uso de los recursos, y que estos sean eficaces para el desarrollo de sus labores.



93

97 ≥; 90 ≤



VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Zacatecas encuestados, perciben que la Institución es eficiente ya que promueve la rendición de cuentas, el uso medible del agua/ energía eléctrica/ papel/ y/o cualquier recurso natural no renovable, además de cuentan con equipo de computo e insumos en tiempo y forma y estos son eficientes para el desarrollo de sus actividades.

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL UR / ECCO 2017



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.



95

97 ≥; 90 ≤



La Delegación Estatal Zacatecas 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; manifiestan también que en su área se concilia con respeto las diferencias que se presentan en sus lugares de trabajo.

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA UR / ECCO 2017



90



97 ≥; 90 ≤



Una vez mas el resultado de este factor sigue siendo muy bajo ya que el personal considera que el tiempo que dedican a su familia NO es tiempo de calidad y es insuficiente y nuevamente manifiestan que debería de compactarse el horario laboral, los encuestados manifiestan que es urgente que se le de forma a esta petición ya que el ambiente de violencia en el Estado ha aumentado de manera de descontrolada y se sienten inseguros respecto a ellos y sus familias, factor que prevalece en los comentarios; sienten que se les da mayor apoyo cuando tienen una urgencia familiar.

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO UR / ECCO 2017



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.



93

97 ≥; 90 ≤

Las y los Servidores Público de la Delegación Estatal Zacatecas sienten que es necesario recibir mas cursos y talleres en temas de trabajo en equipo; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

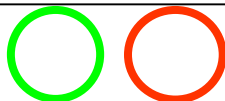
XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN UR / ECCO 2017

Evalúa la percepción del servidor público sobre el liderazgo del jefe, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad .



93

97 ≥; 90 ≤



El personal encuestado, de la Delegación Estatal Zacatecas considera que su jefe es ejemplar, abierto para recibir sugerencias y comentarios, y que proporciona la información necesaria para desempeñar el trabajo, y algunas veces sienten que son congruentes en lo que dicen y lo que hacen; con la coherencia, el respeto, la visión, la pasión, el coraje y el compromiso, los superiores son capaces de hacer que sus subordinados sean personas autónomas y seguras de sí mismas, capaces de asumir retos y sus consecuencias y todo esto se vea reflejado en su vida laboral y personal.

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



92

97 ≥; 90 ≤

Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Zacatecas 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.

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

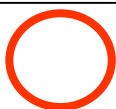


Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.



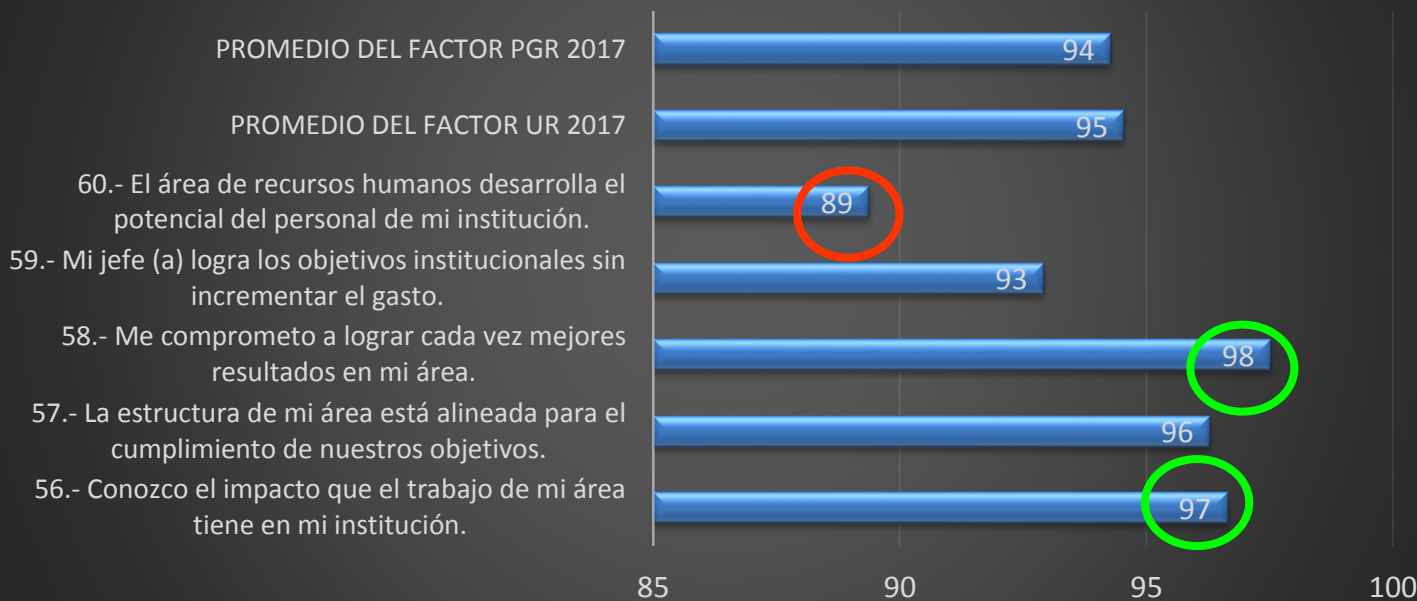
95

97 ≥; 88 ≤



La percepción en este factor es que en la Delegación Estatal Zacatecas 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; su sentido de pertenencia les permite actuar con transparencia y legalidad; del mismo modo manifiestan que sus superiores manejan los recursos de manera responsable y austera

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD UR / ECCO 2017



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



95

97 ≥; 90 ≤

Las y los servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal Zacatecas muestran el gran compromiso que tienen para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de trabajo puesto que conocen el impacto de su trabajo en la Institución. Por otro lado, sienten que su área de recursos humanos no desarrolla el desarrollo y potencial del personal.

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

XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS UR / ECCO 2017



96

97 ≥; 90 ≤

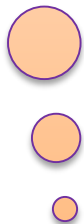


Las y los encuestados de la Delegación Estatal Zacatecas perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades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

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

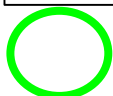


Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.



92

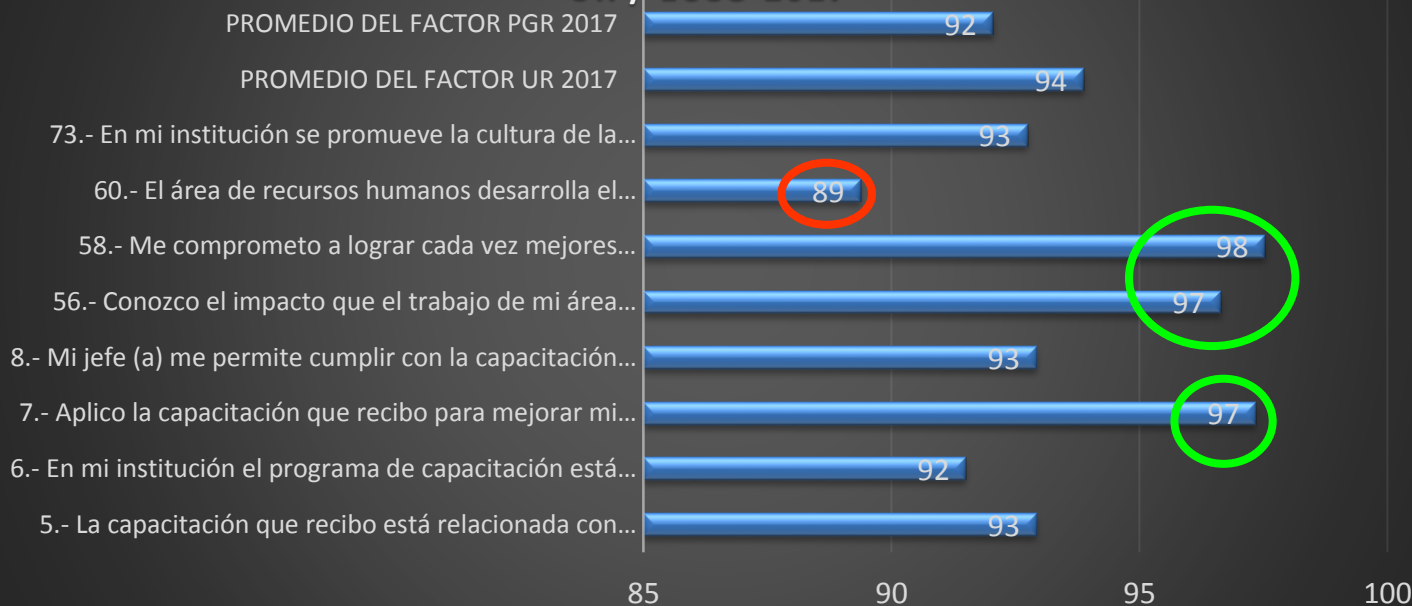
97 ≥; 90 ≤



El personal de la Delegación Estatal Zacatecas percibe que se debe mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto de que la mayoría del personal conozca este trabajo.

XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

UR / ECCO 2017



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.



94

97 ≥; 90 ≤

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

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



Delegación Estatal Zacatecas.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional
(PTCCO)

2018

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

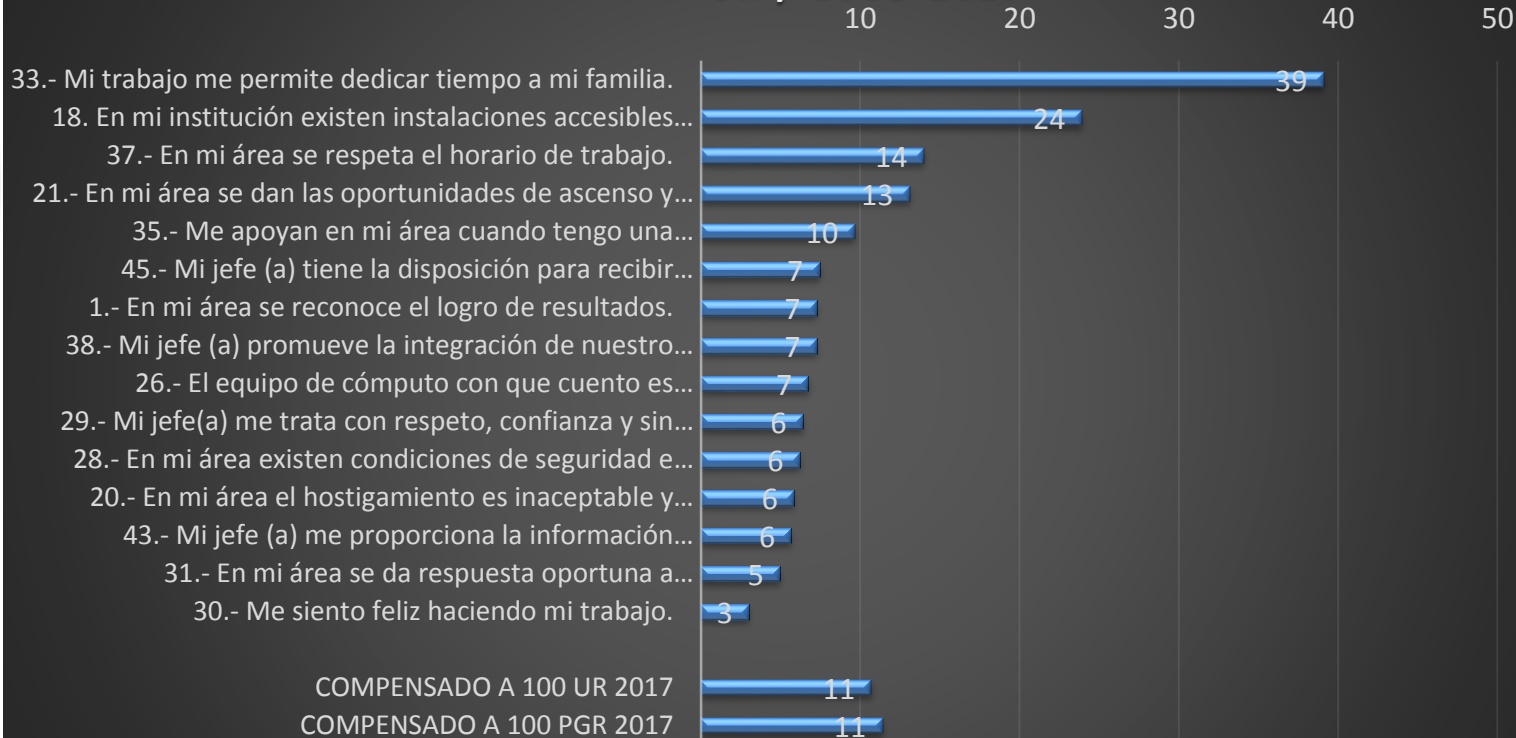


61

97 ≥; 90 ≤

La Delegación Estatal en Zacatecas de la Procuraduría General de la República es una Institución en donde el personal realiza su trabajo felizmente; sin embargo el compromiso que tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral, estos reactivos serán atendidos en cada uno de los factores correspondientes.

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 de la Delegación Estatal Zacatecas

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



Delegación Estatal Zacatecas.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017

**Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional
(PTCCO)**

2018

Factores Fractales de Competencias

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



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.

97

97 ≥; 90 ≤

Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Zacatecas 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.

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

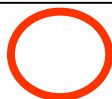


Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.



95

97 ≥; 90 ≤



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



97

97 ≥; 90 ≤



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal Zacatecas, 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



95

97 ≥; 90 ≤



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 Zacatecas.

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.

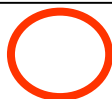
XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR / ECCO 2017



95



97 ≥; 90 ≤



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 Zacatecas.

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.

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

UR / ECCO 2017



89

97 ≥; 90 ≤

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



93

97 ≥; 90 ≤



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

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



Delegación Estatal Zacatecas.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional
(PTCCO)

2018

Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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.

92

97 ≥; 90 ≤

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



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



94

97 ≥; 90 ≤

El personal encuestado de la Delegación Estatal Zacatecas cree que el proceso de separación de las y los servidores públicos de la PGR debería ser un poco más transparente.

Delegación Estatal Zacatecas.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional
(PTCCO)

2018

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



2. ANÁLISIS CUALITATIVO

Delegación Estatal Zacatecas.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional
(PTCCO)

2018

PGR

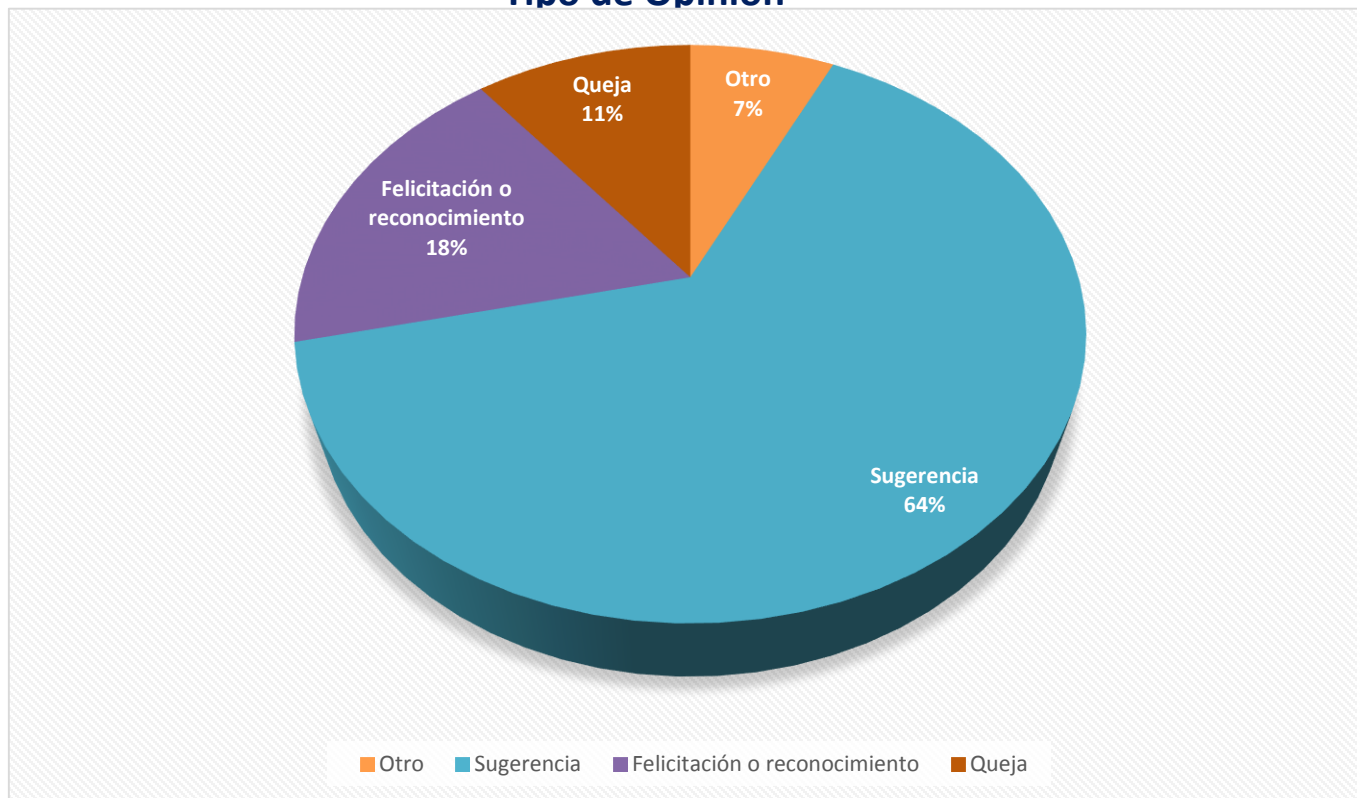
PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



Comentarios y Sugerencias

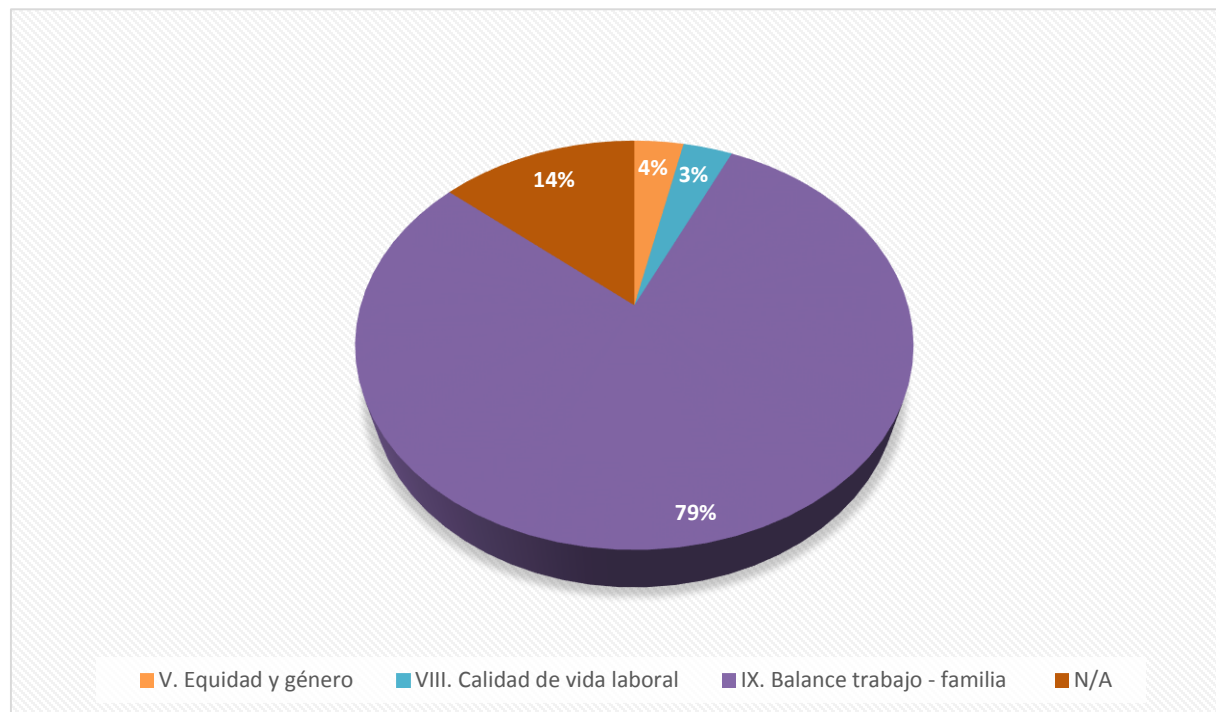
Comentarios UR / 2017

Tipo de Opinión



La Delegación Estatal llevó un análisis de los comentarios y sugerencias de los Servidores Públicos que participaron en la encuesta de “Clima y Cultura Organizacional 2017”, mismas que se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, a fin de lograr alcanzar el objetivo estratégico y con ello motivar al Servidor Público, para mejorar el ambiente e incrementar la productividad laboral; que nos permitan lograr un balance entre el trabajo y la familia.

Comentarios UR / 2017



Se llevó un análisis de los comentarios y sugerencias por factor, derivando que la Delegación Estatal Zacatecas es necesario trabajar en cuestión de el balance trabajo-familia, ya que los Servidores Públicos adscritos a la Delegación Estatal Zacatecas refieren que necesitan pasar tiempo de calidad con sus familia mismo que se ve reflejado en las sugerencias siendo este el de mayor porcentaje; así mismo sienten se les reconoce como servidores públicos y sienten que sus opiniones son tomadas en cuenta aunque por otro lado manifiestan que la remuneración por su trabajo no esta compensada con las funciones y la responsabilidad que tienen.

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



Delegación Estatal Zacatecas.

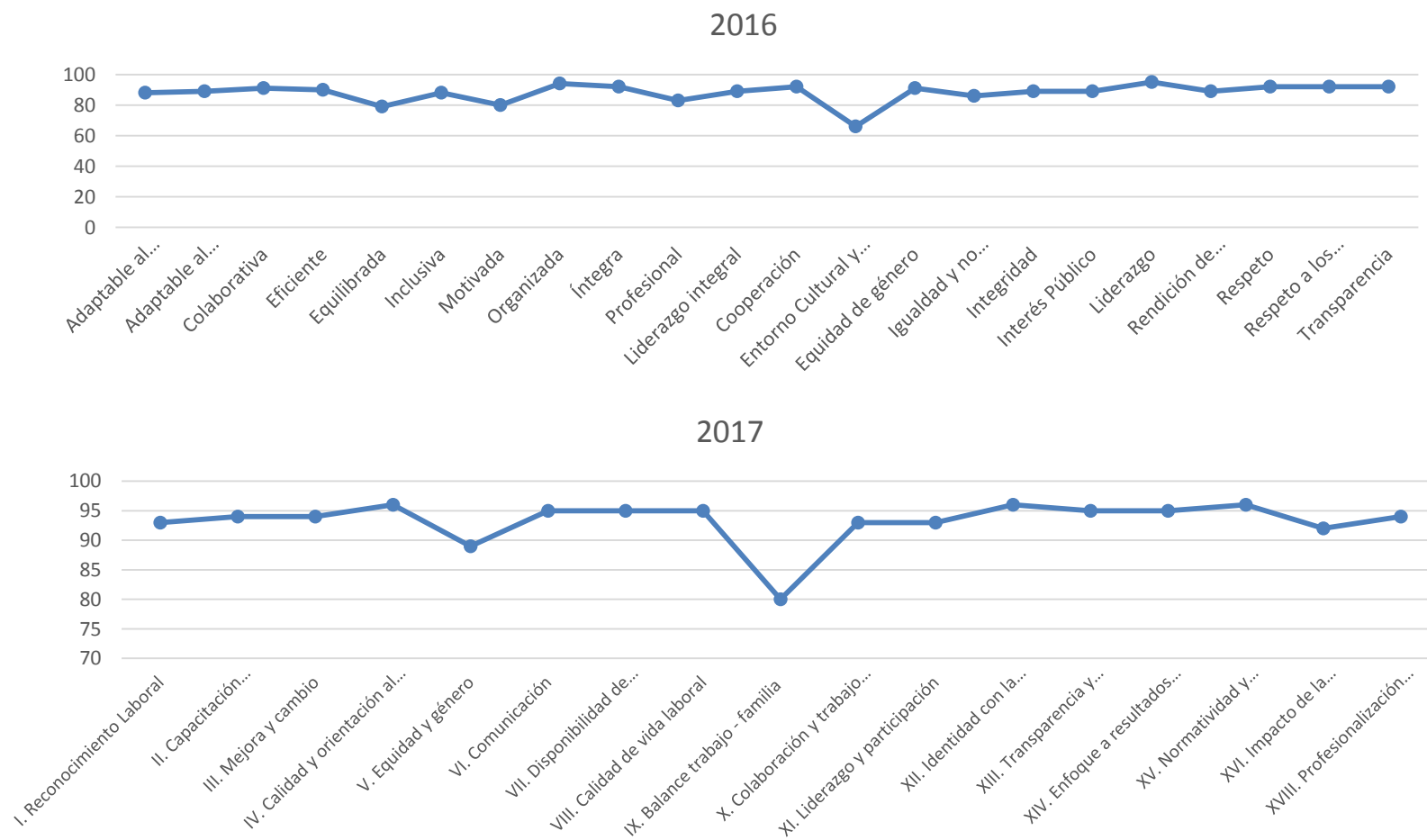
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional
(PTCCO)

2018

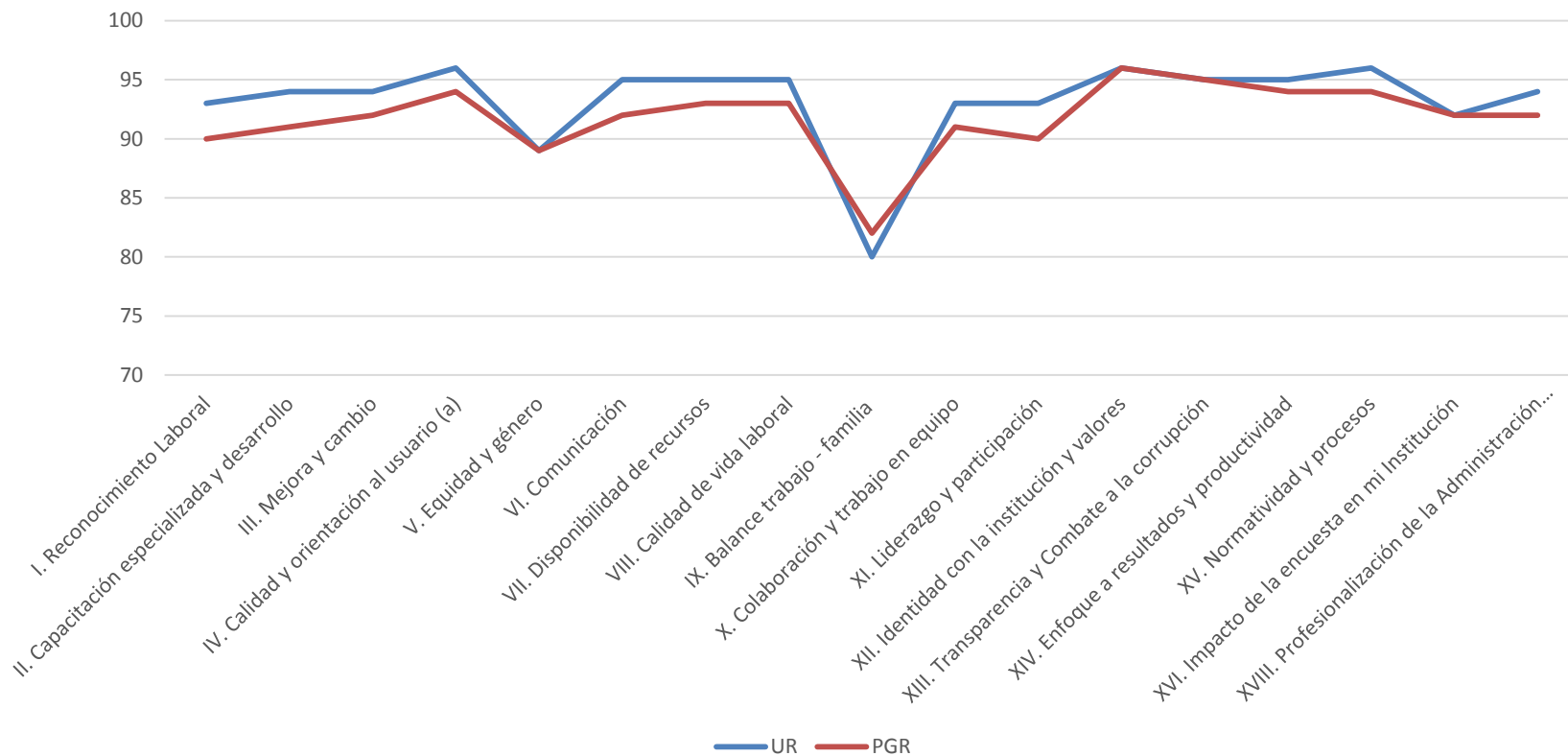
3. Análisis Comparativo

En estas gráficas podemos observar un comparativo entre los resultados de la ECCO 2016 y la ECCO 2017, en la cual podemos observar que la calificación entre los factores varía en una mínima parte. Destacando, que por lo que se refiere al factor Balance Trabajo-Familia, sigue siendo un tema preocupante, en el que los Servidores Públicos continúan observando que no se ha logrado un avance significativo respecto del mismo.



En esta gráfica podemos observar que la variación entre los factores de la UR y los factores de PGR respecto al año pasado es mínima.

COMPARATIVO UR-PGR



PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



Delegación Estatal Zacatecas.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017

**Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional
(PTCCO)**

2018

Efectividad del PTCCO 2017

El indicador que nos permite conocer la efectividad del Programa de Acciones de Mejora que se estableció para su cumplimiento en 2017 es:

Acciones cumplidas

Acciones programadas

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

Factor I. Reconocimiento Laboral

Calificación 2016 = 88

Calificación 2017 = 93

1 acciones

1 acciones

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

Factor V. Equidad y Género**Calificación 2016 = 88****Calificación 2017 = 89****1 acciones****1 acciones****X 100 = 100 % de efectividad****Factor IX. Balance trabajo - familia****Calificación 2016 = 79****Calificación 2017 = 80****1 acciones****3 acciones****X 100 = 33.33 % de efectividad**

Factor X. Colaboración y trabajo en equipo**Calificación 2016 = 91****Calificación 2017 = 93****2 acciones**

2 acciones**X 100 = 100 % de efectividad****Factor XIV. Enfoque a resultados y productividad****Calificación 2016 = 83****Calificación 2017 = 95****3 acciones**

3 acciones**X 100 = 100 % de efectividad**

Factor XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución**Calificación 2016 = 92****Calificación 2017 = 92**
$$\frac{2 \text{ acciones}}{2 \text{ acciones}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$
Factor XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)**Calificación 2016 = 90****Calificación 2017 = 95**
$$\frac{1 \text{ acciones}}{1 \text{ acciones}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



Delegación Estatal Zacatecas.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)

2018

Calendario PAM 2017



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

INSTITUCIÓN

352	DELEGACIÓN ESTATAL ZACATECAS
-----	------------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Lograr cambiar la percepción de los Servidores Públicos en cuanto al reconocimiento de su esfuerzo por alcanzar sus objetivos en la realización de sus tareas diarias por parte de sus jefes.

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	Reconocer el trabajo de las personas en manera formal.	Titular del Área	Ninguno	Anual	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X	R															
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O		R															
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P														
					O		R															

Mtro. Red Jesús Lebal Montoya

L. C. Jacqueline L. de la Vega



INSTITUCIÓN

352	DELEGACIÓN ESTATAL ZACATECAS
-----	------------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar las instalaciones para personas con discapacidad.

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	Adaptar accesos y áreas especiales para las personas con discapacidad	Depto de recursos materiales	Los que se requieran para alcanzar el objetivo	El que se requiera para alcanzar el objetivo	E	TODO EL PERSONAL	P											
					O		X	R										
2					E	TODO EL PERSONAL	P											
					O		X	R										
3					E	MANDOS MEDIOS	P											
					O		X	R										

Mtro. Raúl Jesús Izabal Montoya

L.C. Jaqueline Lamás Veyna.



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

INSTITUCIÓN

352	DELEGACIÓN ESTATAL ZACATECAS
-----	------------------------------

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

Mejorar las condiciones del horario laboral, de modo que los trabajadores puedan dedicar tiempo de calidad a sus familias diariamente y mejorar la difusión de la prestación de guarderías

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Continuar con la difusión de la prestación de guarderías a través de medios electrónicos.	Depto de recursos materiales	Los que se requieran para alcanzar el objetivo	El que se requiera para alcanzar el objetivo	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														
2	Impulsar acciones que fomente el cumplimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en lo que se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos del Numeral 4.17 Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal y el punto de 5.3.3.5.1.1.3 "Que existan medidas para la flexibilización de los horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo)	Titular de la Unidad Administrativa	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015	Permanente	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														
3	Se mantendrá comunicación constante con los jefes de cada área a efecto de elaborar un plan de trabajo que permita realizar al Servidor Público sus tareas encomendadas dentro de su jornada laboral	Depto de recursos humanos	Ninguno	Anual	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														

Mtro. Raúl Jesús Izabal Montoya

L.C. Jaqueline Lamas Veyna



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

INSTITUCIÓN

352	DELEGACIÓN ESTATAL ZACATECAS
-----	------------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Capacitación constante para trabajar en equipo.

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					
	Gestionar en las áreas correspondientes capacitación que favorezca el trabajo en equipo.	Depto de recursos humanos	Los que se requieran para alcanzar el objetivo	Diez meses	E	X		P															
					O			R															
	Programar actividades que promuevan la mutua colaboración del personal.	Depto de recursos humanos	Los que se requieran para alcanzar el objetivo	Diez meses	E			P															
					O	X		R															
					E			P															
					O	X		R															
					E	X		P															
					O			R															

Mtro. Raúl Jesús Izabárr Mendocina

L.C. Jaqueline Domínguez



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

INSTITUCIÓN

352 DELEGACIÓN ESTATAL ZACATECAS

FACTOR

XIV. Enfoque a resultados y productividad./60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Capacitación constante en desarrollo humano y competencias.

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		
	Gestionar en las áreas correspondientes capacitación que favorezca el desarrollo humano.	Depto de recursos humanos	Los que se requieran para alcanzar el objetivo	Diez meses	E	X		P												
					O			R												
					E			P												
					O	X		R												
					E			P												
					O	X		R												
					E			P												
					O	X		R												
					E	X		P												
					O			R												

Mtro. Raúl Jesús Izabal Monroya

L.C. Jaqueline Lamas Treviño



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

INSTITUCIÓN

352	DELEGACIÓN ESTATAL ZACATECAS
-----	------------------------------

FACTOR

XVII. Impacto de la encuesta en mi institución /70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional. Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	72.-
--	------

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		
	Difundir a todo el personal, los resultados globales de la ECCO 2017.	Dpto de recursos humanos	Pizarrón de comunicados	Diez meses	E	X		P												
					O			R												
	Difundir mensualmente y por medio del pizarrón de comunicados los resultados estadísticos obtenidos por esta Delegación en la encuesta sobre el Clima y la Cultura Organizacional.	Dpto de recursos humanos	Ninguno	Diez meses	E			P												
					O	X		R												
					E			P												
					O	X		R												
					E	X		P												
					O			R												

Mtro. Raúl Jesús López Montoya

L.C. Jaqueline Lama Vélez



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

INSTITUCIÓN

352	DELEGACIÓN ESTATAL ZACATECAS
-----	------------------------------

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.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Capacitación y actualización relacionado al uso de las TIC's
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRACTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
	Gestionar en las áreas correspondientes capacitación respecto al uso de las TIC's.	Depto de recursos humanos	Los que se requieran para alcanzar el objetivo	Diez meses	E	X	P															
					O		R															
					E		P															
					O	X	R															
					E		P															
					O	X	R															
					E	X	P															
					O		R															

Mtro. Jesús Isidor Montoya

C.C. Jaqueline Larrea Palma