



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

**Prácticas de Transformación de
Clima y Cultura Organizacional
PTCCO 2019**

**DELEGACIÓN ESTATAL NUEVO
LÉON**



PTCCO DENL 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	47
3. Análisis Comparativo	54
3.1. Comparación de resultados	55
3.1.1. Comparación Unidades Administrativas FGR	56
3.1.2. Comparativo las 10 Delegaciones mejor calificadas	57
3.1.4. Comparativo Histórico Nuevo León	58
3.2. Resultados Nuevo León 2016 Vs. 2018	59
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	62
4. Definición de Objetivos Estratégicos	63
5. Definición de Prácticas de Transformación	63
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	63



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.

Es conveniente recordar que desde 2016, la SFP aplica dos tipos de encuestas:

Tipo "A" conformada por factores básicos y fractales relacionados con clima y cultura organizacional, competencias, igualdad y no discriminación y propios de cada institución.

Tipo "B", se aplica por primera vez en 2016, a fin de transformar a un modelo centrado en la y el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio. Está organizada por factores básicos y compuestos, relacionados con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal.



PTCCO DENL 2019

En 2018, la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplicó la encuesta **Tipo "B"** fortalece su modelo centrado en el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio.

Este tipo de encuesta contempla **10 factores básicos** con un total de 80 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la Institución.

Qué tanto es:

- 38.-Adaptable al entorno
- 39.-Adaptable al ciudadano
- 40.-Colaborativa
- 41.-Eficiente
- 42.-Equilibrada
- 46.-Inclusiva
- 47.-Motivada
- 48.-Organizada
- 49.-Íntegra
- 50.-Profesional



PTCCO DENL 2019

De los factores básicos surgen **factores compuestos**, que se integran de la combinación de distintos reactivos de los factores básicos:

Por un lado un factor que identifica **el Liderazgo integral** (Factor 52), ya que es un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones (19 reactivos).

Por otro lado, factores relacionados con los **valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal (APF)**, del cual se generan índices para saber la percepción de cómo se viven los valores en cada institución (11 factores de acuerdo a los Valores del Código de Ética de la APF, 36 reactivos):

- 53.-Cooperación
- 54.-Entorno Cultural y Ecológico
- 55.-Equidad de género
- 56.-Igualdad y no discriminación
- 57.-Integridad
- 58.-Interés Público



PTCCO DENL 2019

En la ECCO 2018, 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 **94 puntos**, 5 puntos más que la calificación obtenida el año 2016 la cual fue de 89.

Los 10 reactivos mejor calificados se identifican como umbral superior, mientras que los 10 reactivos menos calificados es el umbral inferior; por lo tanto, el umbral de la Delegación Estatal Nuevo León en la ECCO 2018 es el siguiente:

96 ≥; 91 <



PTCCO DENL 2019

Para el análisis de los resultados se identificarán los índices obtenidos con la siguiente simbología:



96



92 - 95



87 - 91

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 87 y 91 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen 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 6 de abril de 2017", la Delegación Nuevo León presenta el siguiente plan de:

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2019



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

PTCCO DENL 2019

1. Análisis Cuantitativo

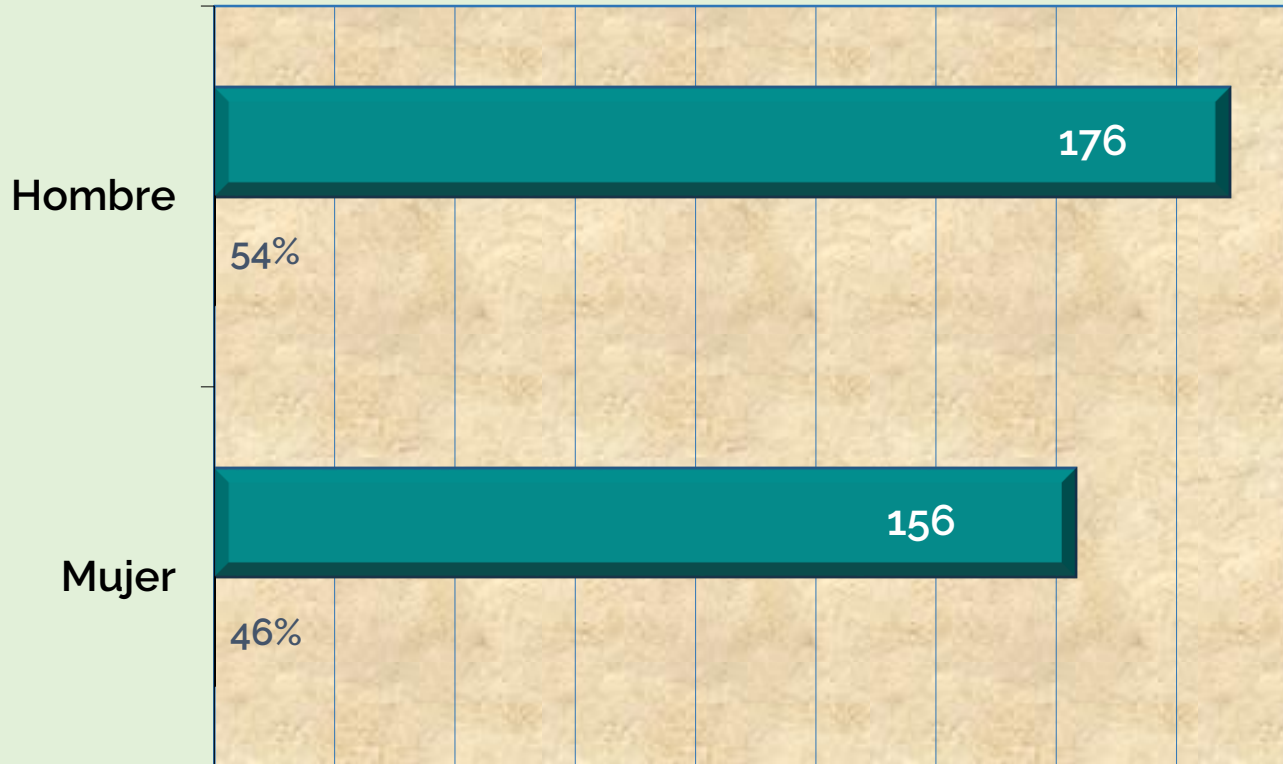


Datos Sociodemográficos



PTCCO DENL 2019

¿El encuestado es? / 2018



Sexo

La participación de los hombres fue superior por 8 puntos porcentuales a la de las mujeres.

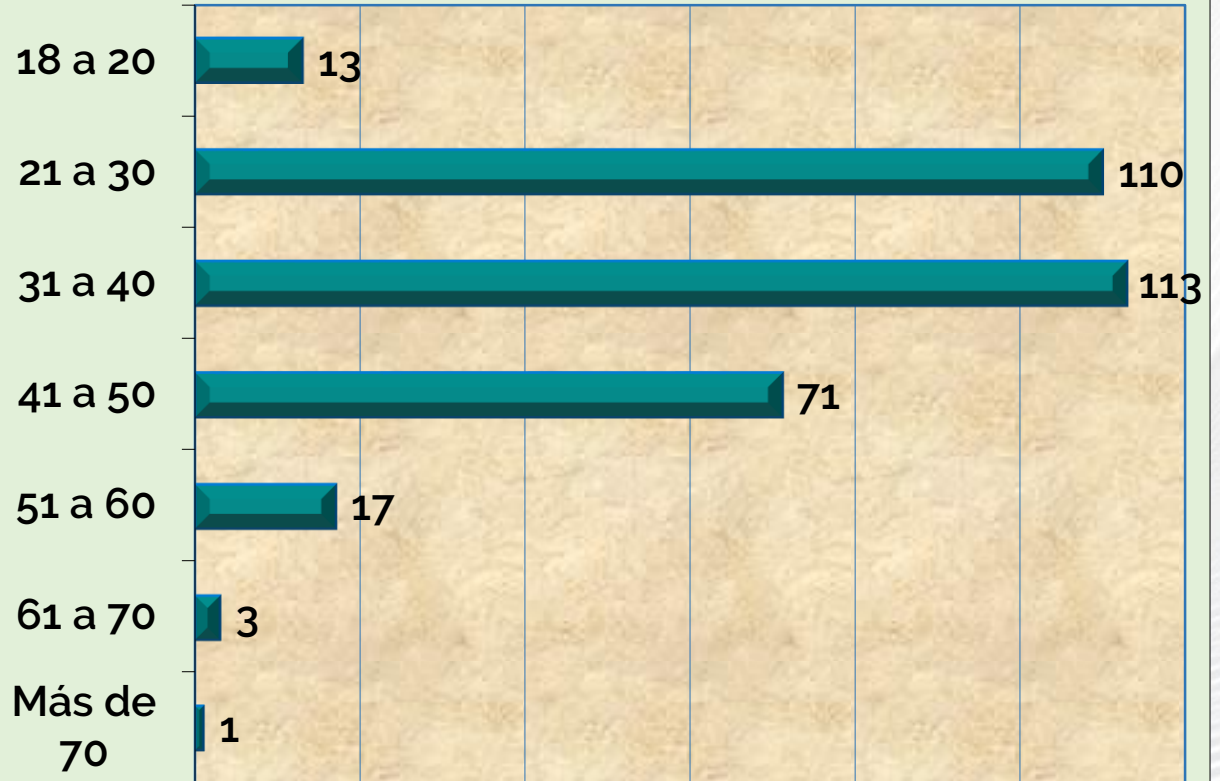


PTCCO DENL 2019

Edad

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

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DENL 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros fue ligeramente superior en 4 puntos porcentuales a la participación de los casados.



7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2018



Nivel de Estudios

El 61% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 8% ostenta estudios superiores, mientras que 2 personas tienen primaria terminada o incompleta.

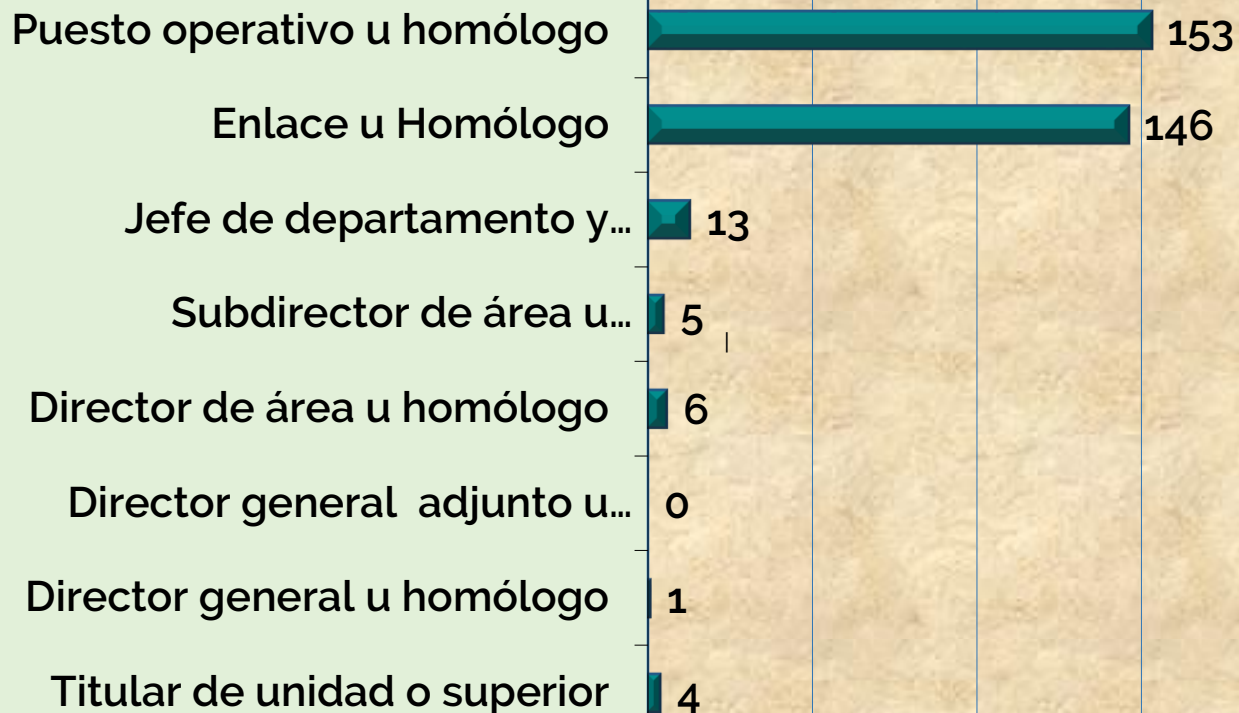


PTCCO DENL 2019

Nivel de Puesto

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.

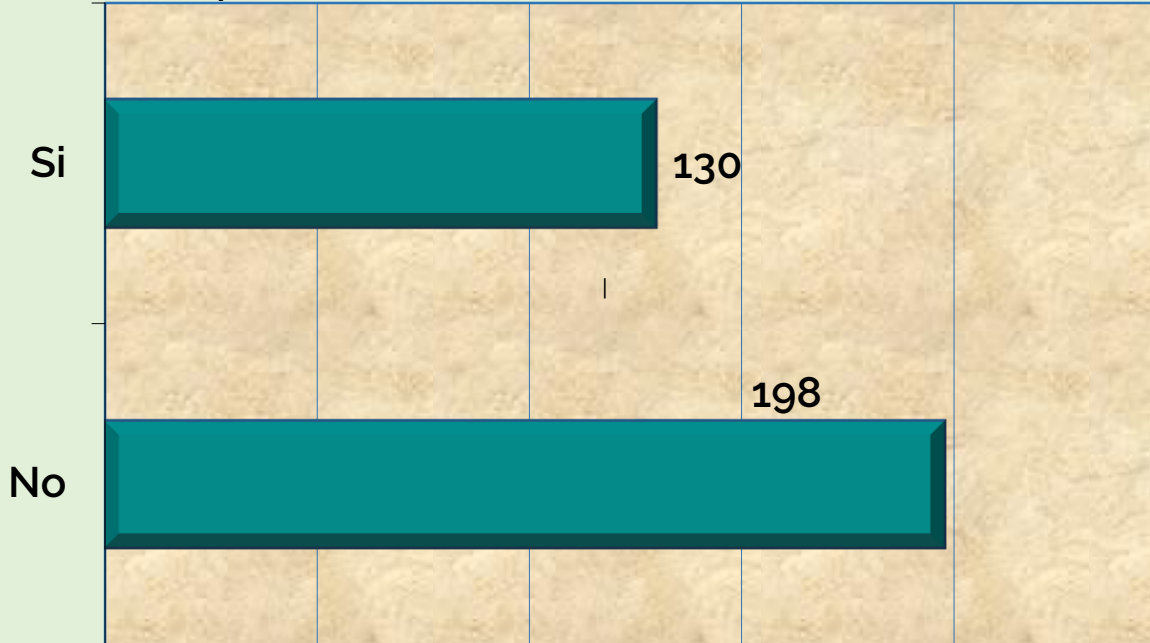
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO DENL 2019

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2018



Servicio de Carrera

El 40% del personal de Delegación Nuevo León que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.



PTCCO DENL 2019

Años en el Sector Privado

Casi 43% de las personas participantes en la ECCO, tienen experiencia en el Sector Privado.

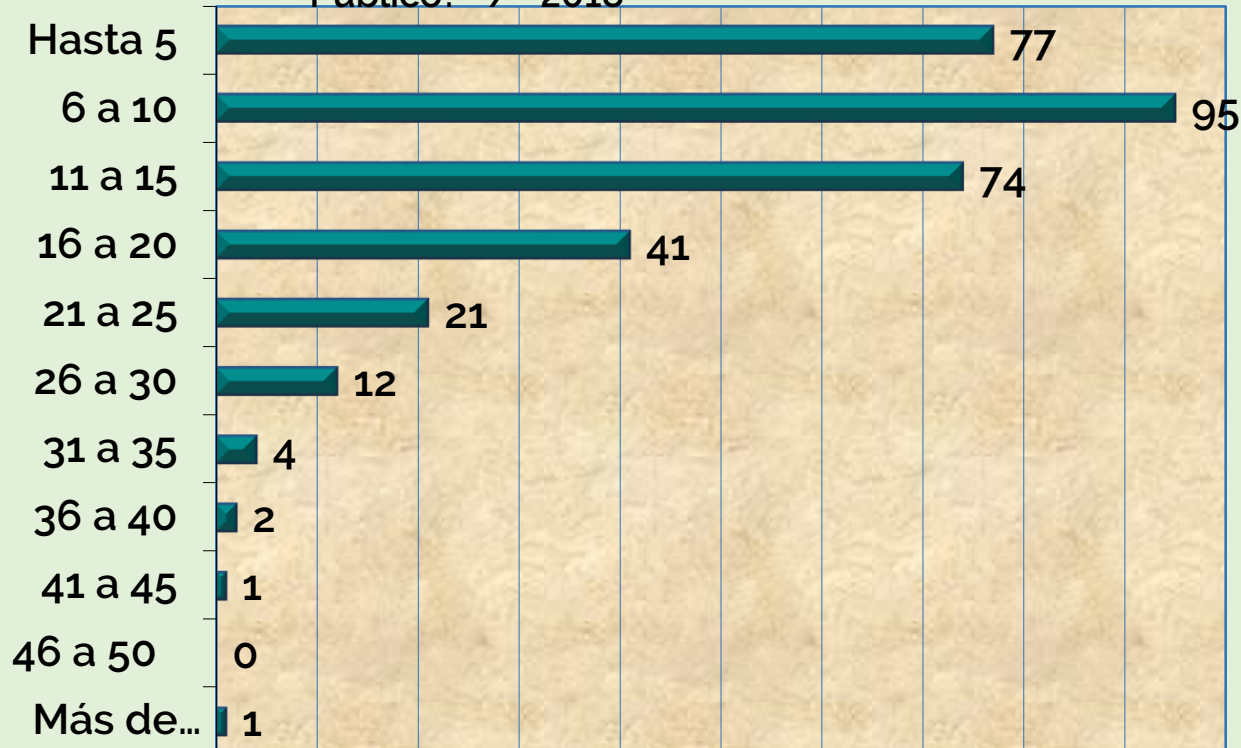
10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018





PTCCO DENL 2019

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2018



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (8 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

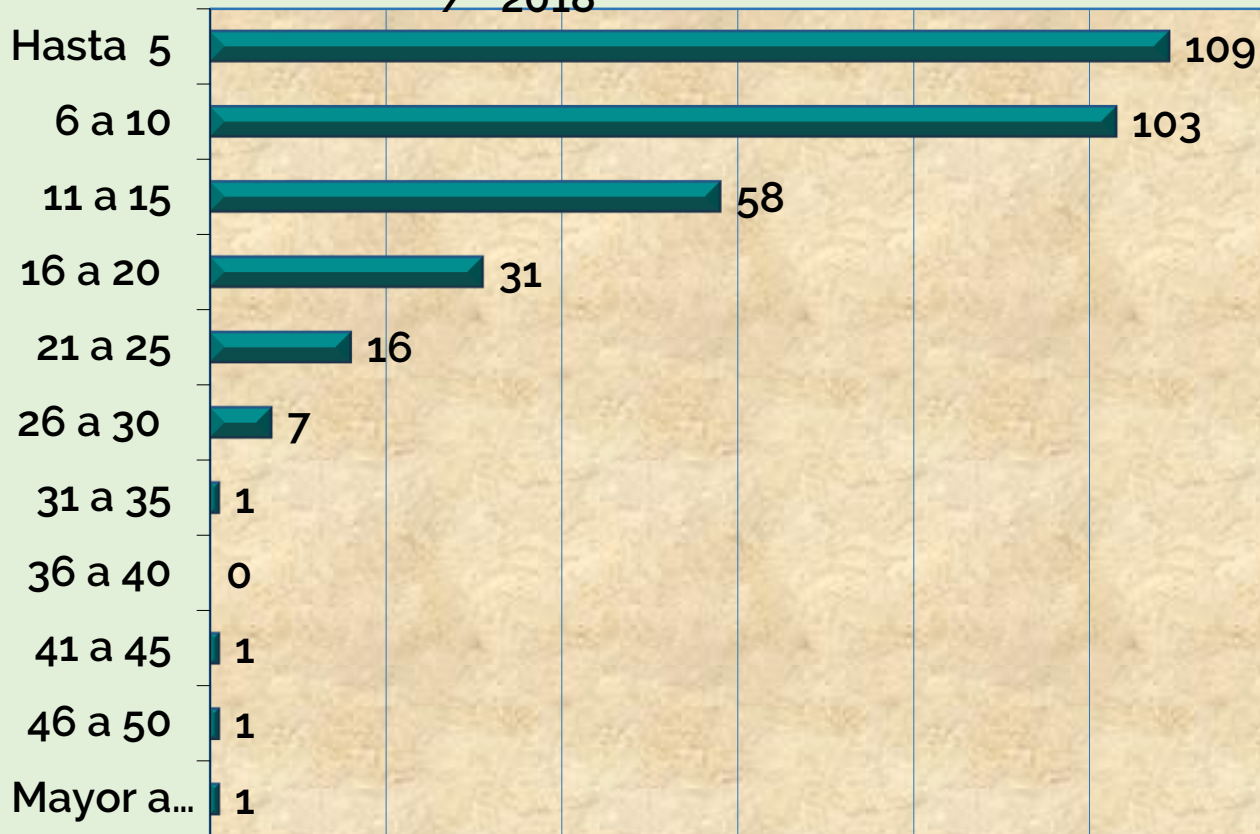


PTCCO DENL 2019

Años en el puesto actual

Una de cada dos personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual?
/ 2018





PTCCO DENL 2019

Estudios actuales

48% de las personas, en el momento de contestar la encuesta estipularon realizar ningún tipo de estudio.

8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2018



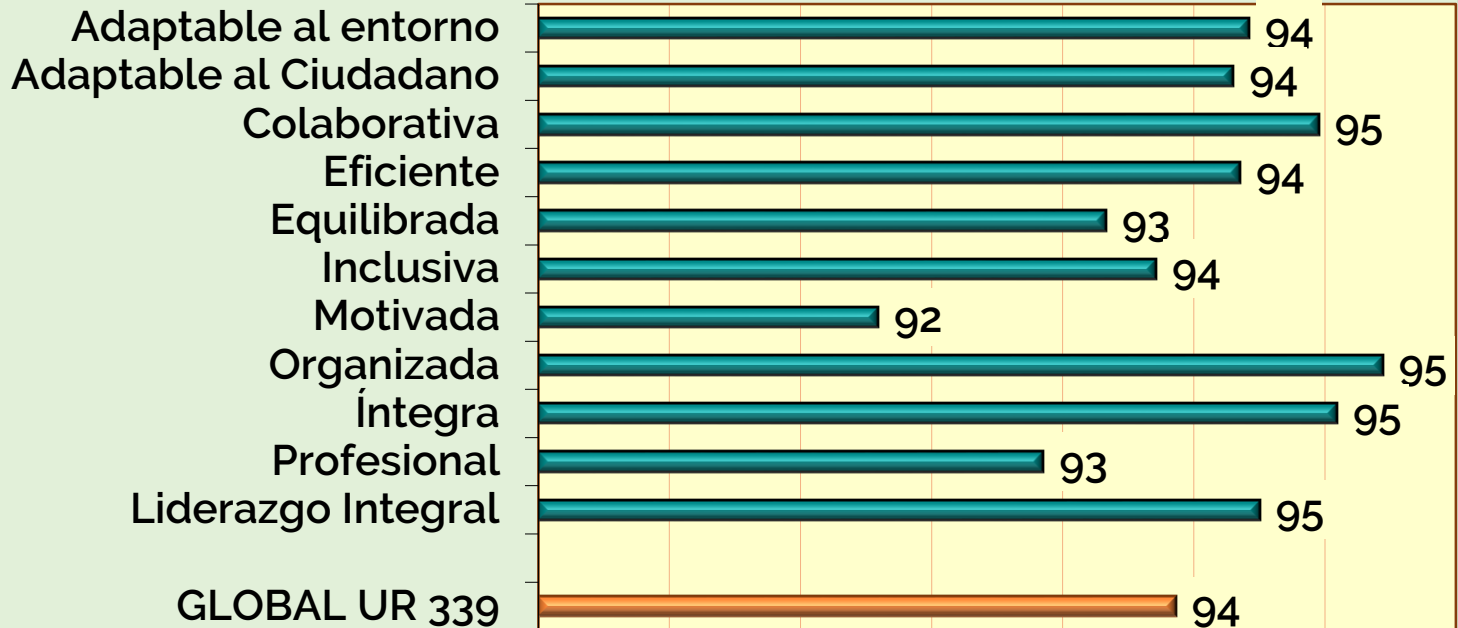


Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DENL 2019

Cómo es la Deleg NL: ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2018



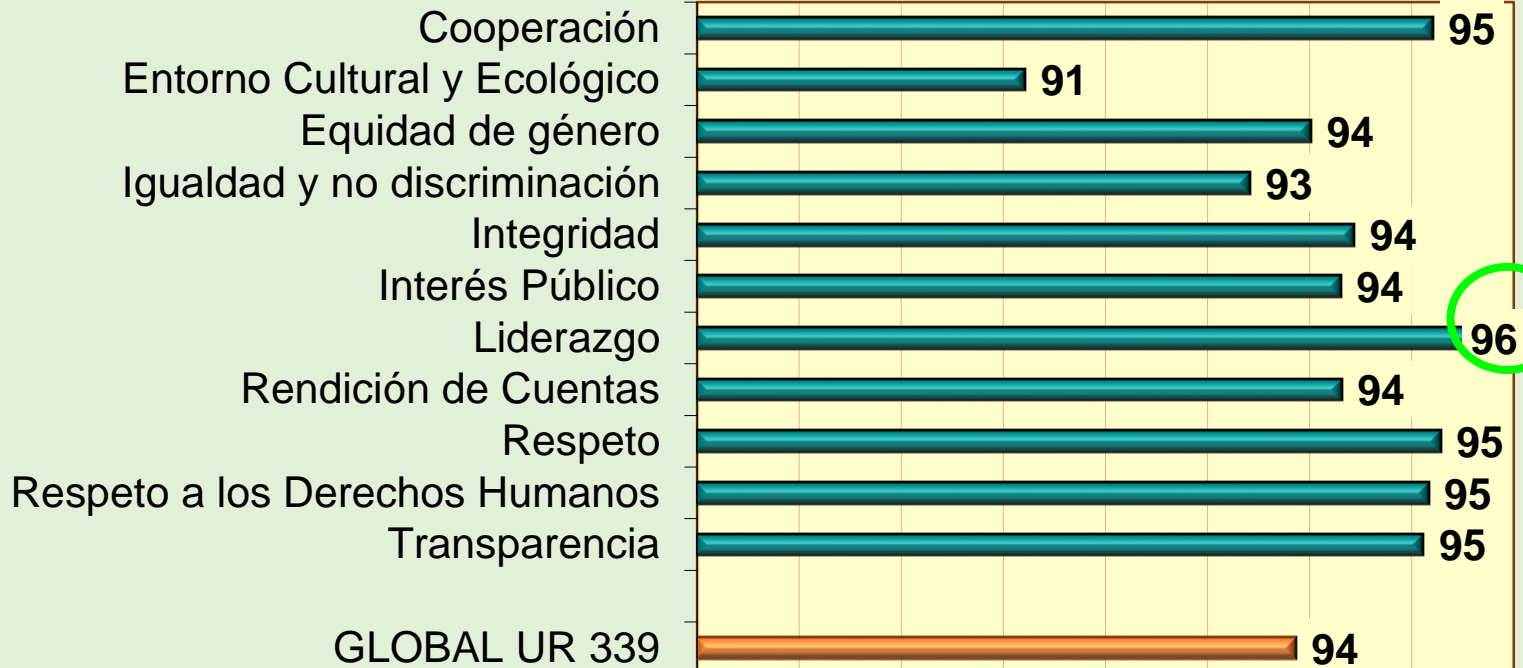
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, perciben que la Delegación Nuevo León es una institución altamente colaborativa, organizada e íntegra; por otro lado, consideran que podría mejorar en cuanto a responder a sus necesidades, atención el trato y el impacto de la carga de trabajo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



PTCCO DENL 2019

Vivencia de Valores en la Deleg. NL:

ECCO / Valores 2018

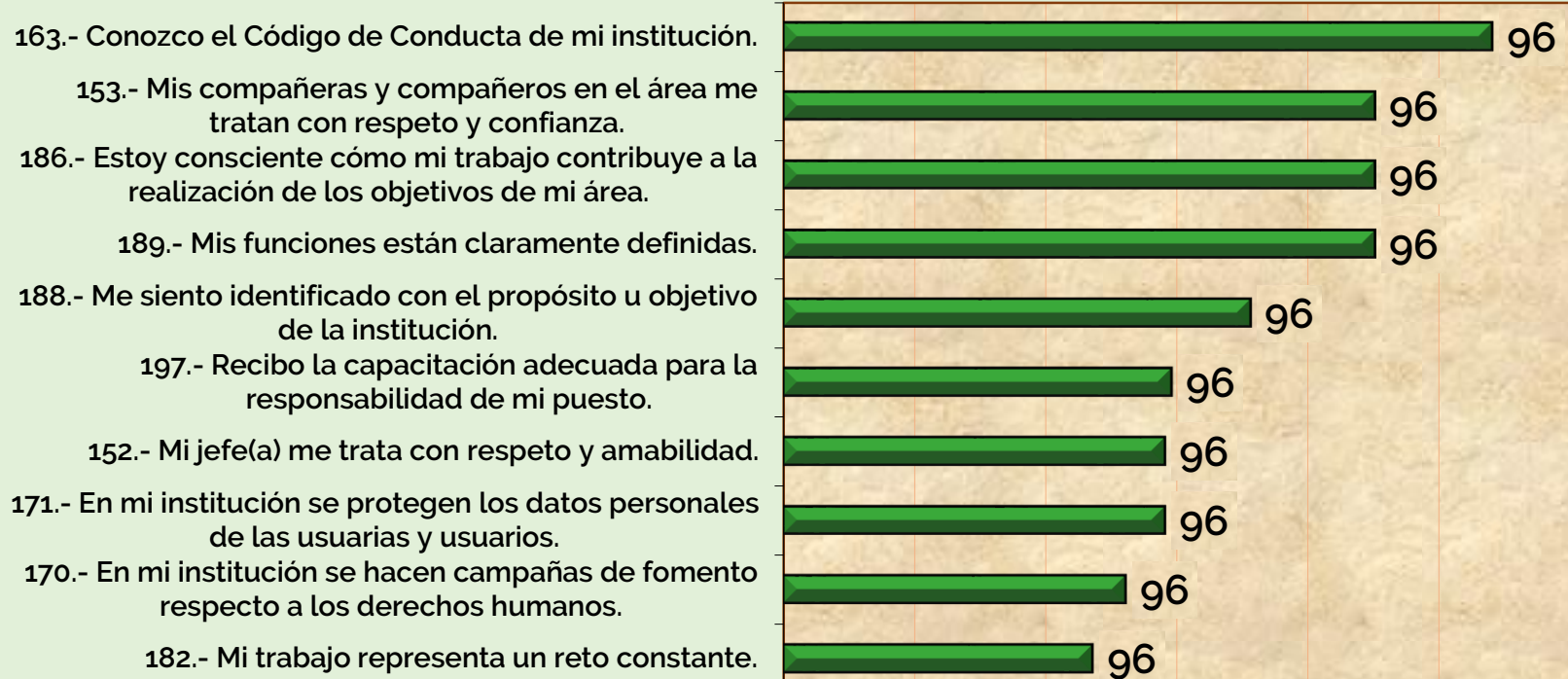


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la Delegación Estatal Nuevo León las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO DENL 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DELEG. NL / 2018



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 FGR, se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta.



PTCCO DENL 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DELEG. NL / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Delegación Estatal Nuevo León podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

PTCCO DENL 2019

Factores básicos Índice individual

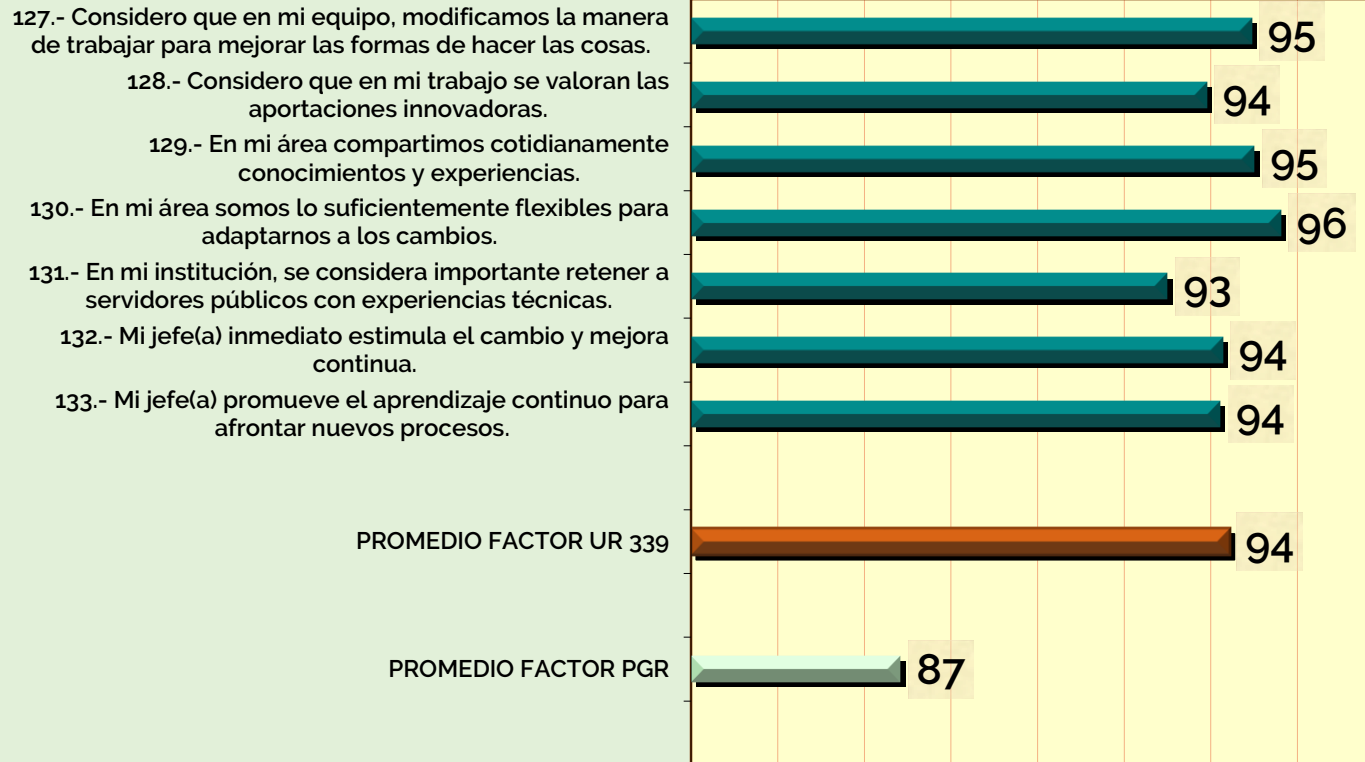


La Delegación Nuevo León es Adaptable al entorno



96 ≥; 91 ≤

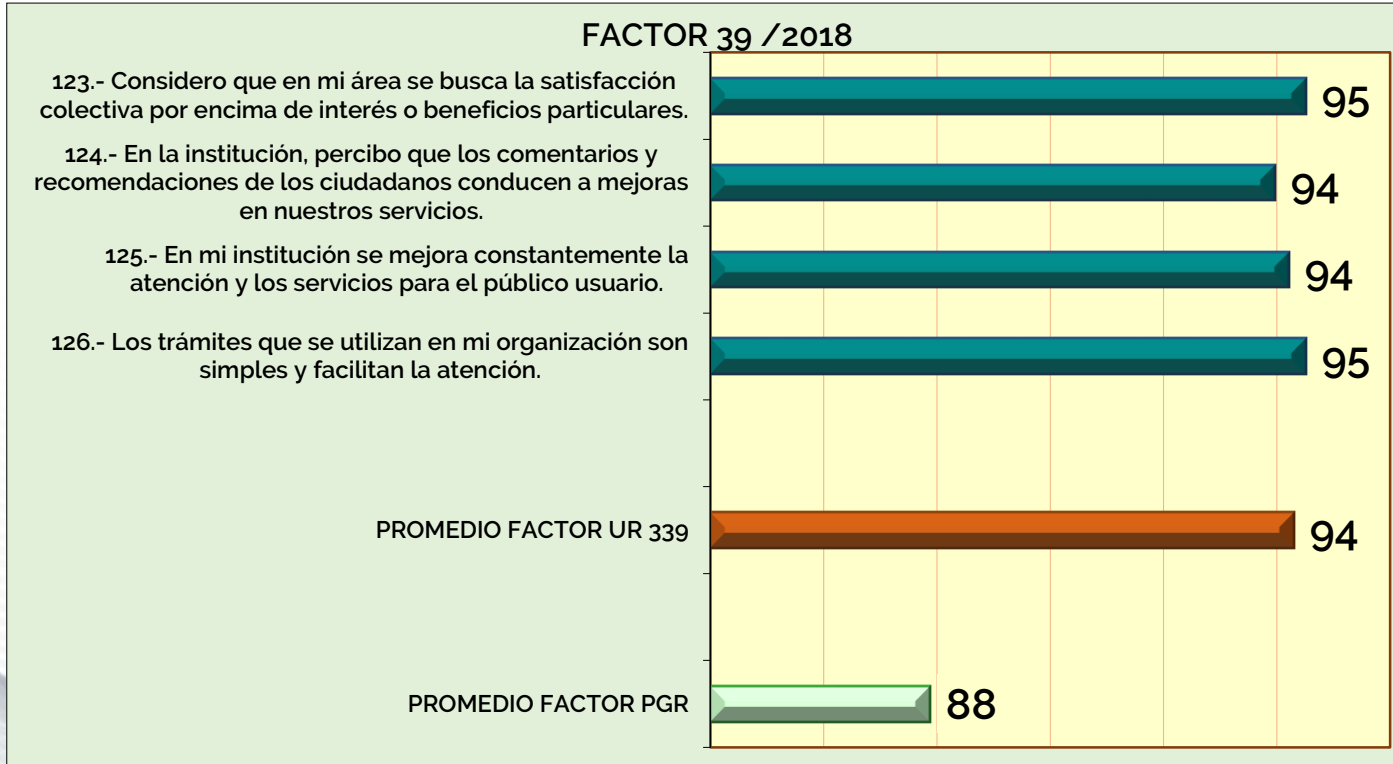
FACTOR 38 / 2018



La percepción que prevalece es que el personal de la institución reconoce la flexibilidad para adaptarse a los cambios, compartir conocimientos y experiencias y se modifica la manera de trabajar para mejorar con ayuda de los jefes que motivan el cambio y mejora continua.



PTCCO DENL 2019



La Delegación Nuevo León es adaptable al ciudadano



96 ≥; 91 ≤

En la Delegación de Nuevo León las y los servidores públicos de la Institución perciben que constantemente se mejora la atención y los servicios para el público usuario sin beneficio de intereses particulares.



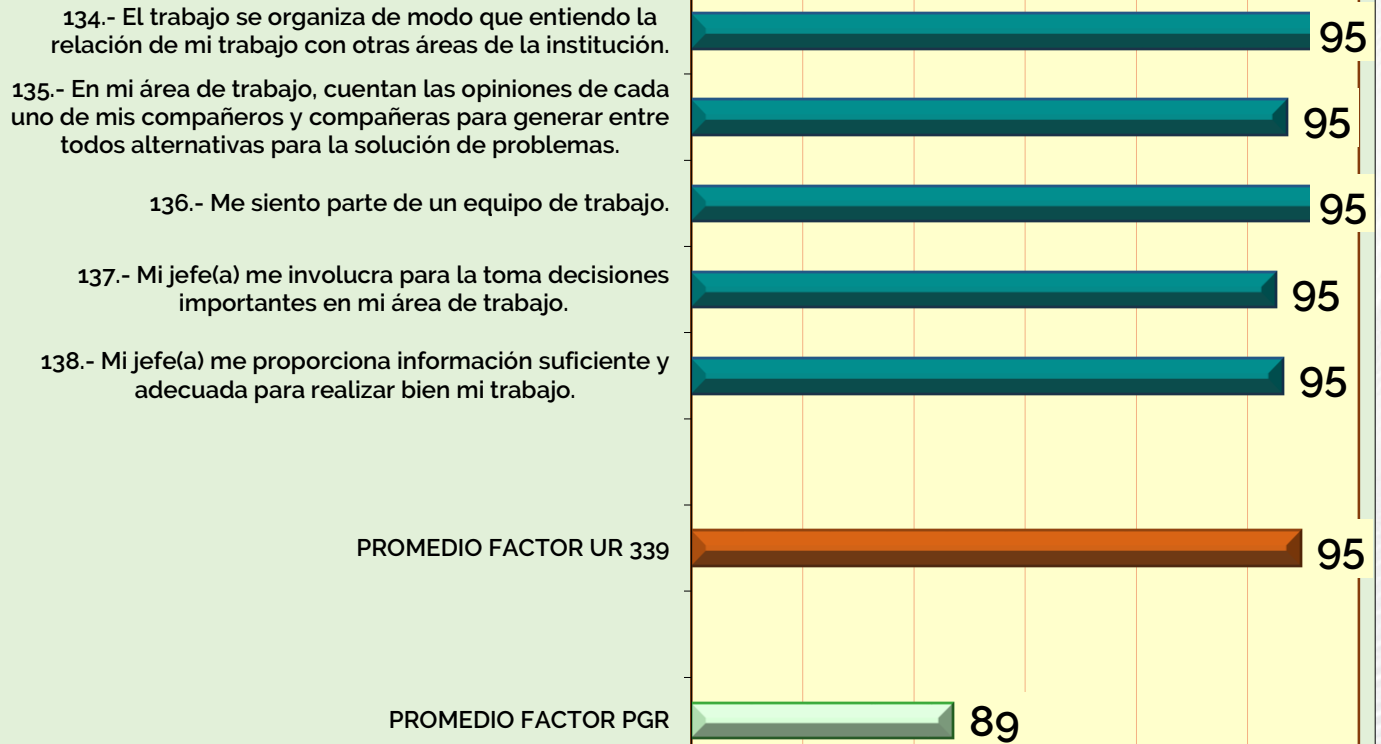
PTCCO DENL 2019

La Delegación Nuevo León es Colaborativa



96 ≥; 91 ≤

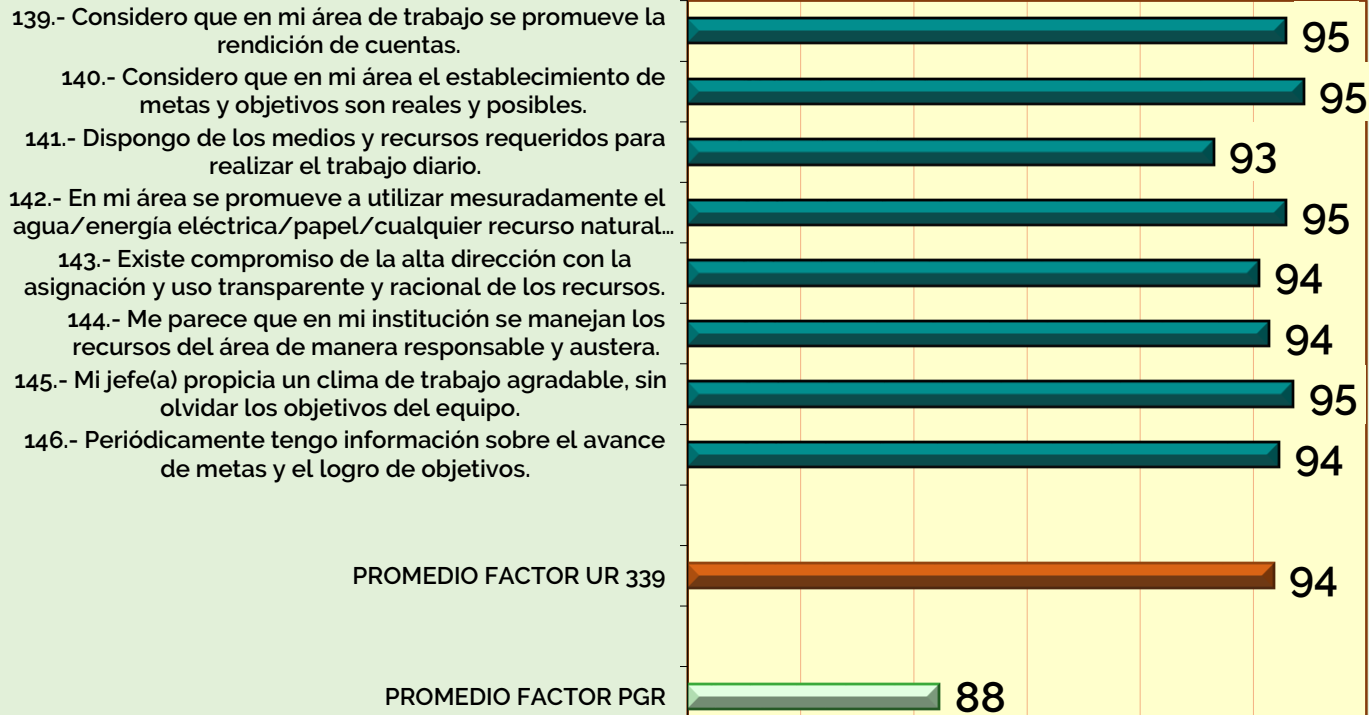
FACTOR 40 / 2018



La percepción de las y los servidores públicos de la Delegación Nuevo León es de que se sienten preparados para aceptar y enfrentar los cambios, seguido de la disposición a buscar nuevas formas para brindar un mejor servicio. Lo anterior, es coherente con la condición de transición a Fiscalía.

PTCCO DENL 2019

FACTOR 41 / 2018



La Delegación Nuevo León es Eficiente



96 ≥; 91 ≤

Las y los servidores públicos de la Delegación Nuevo León encuestados, perciben que la Institución es eficiente ya que promueve la rendición de cuentas, el uso mesurable del agua/ energía eléctrica/ papel/ y cualquier recurso natural no renovable, además percibe que las metas y objetivos orientados a resultados son reales y alcanzables



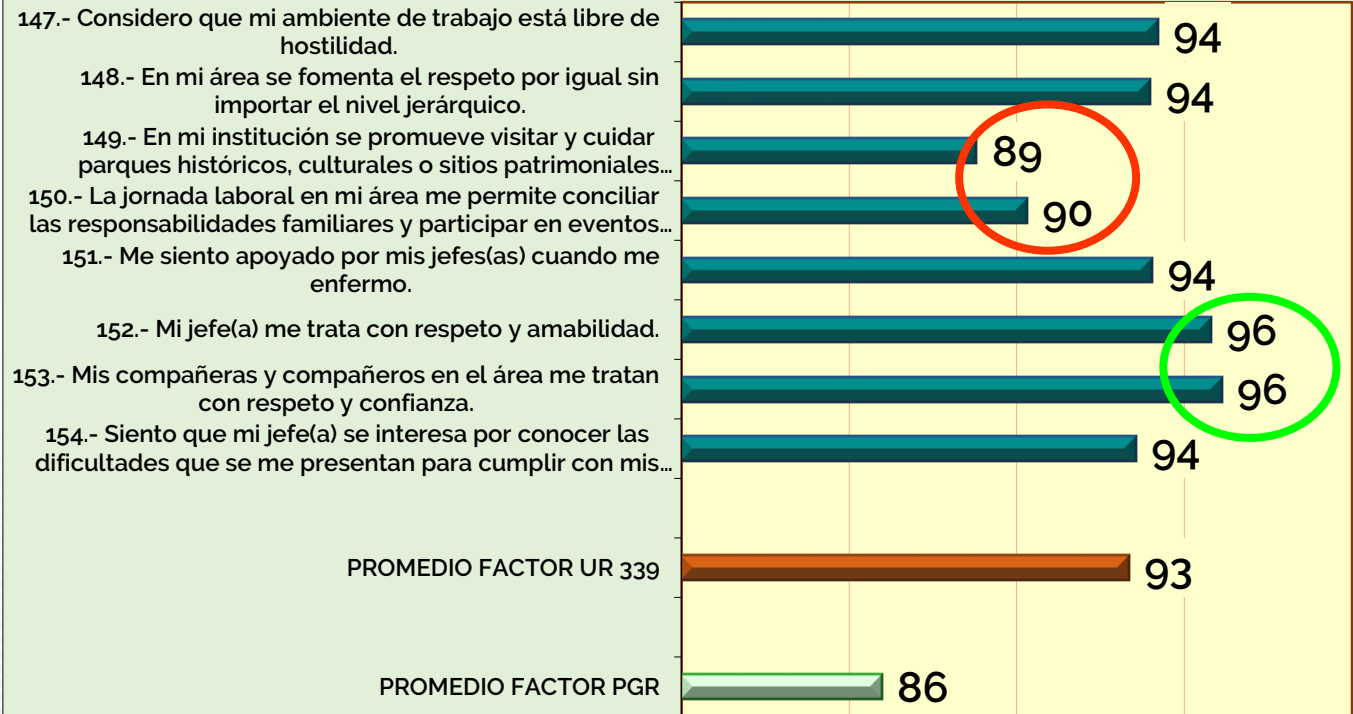
PTCCO DENL 2019

La Delegación Nuevo León es Equilibrada



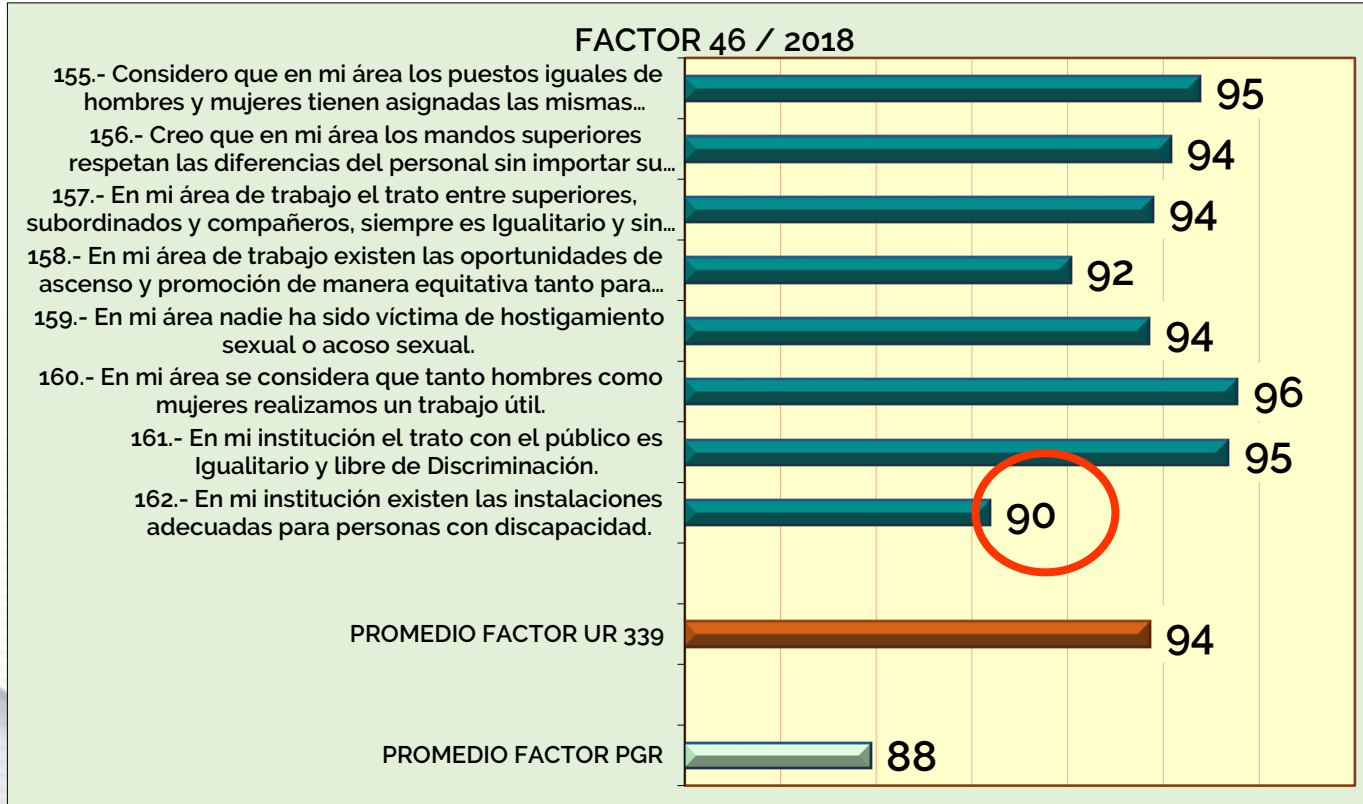
96 ≥; 91 ≤

FACTOR 42 / 2018



La percepción de los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (70 puntos); este resultado también se refleja en los comentarios, el esfuerzo de compactación de horarios ha incidido positivamente en el bienestar de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Nuevo León.

PTCCO DENL 2019



La Delegación Nuevo León es Inclusiva



96 ≥; 91 ≤

Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Delegación Estatal Nuevo León, como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la Delegación Nuevo León (83 puntos en 2016)



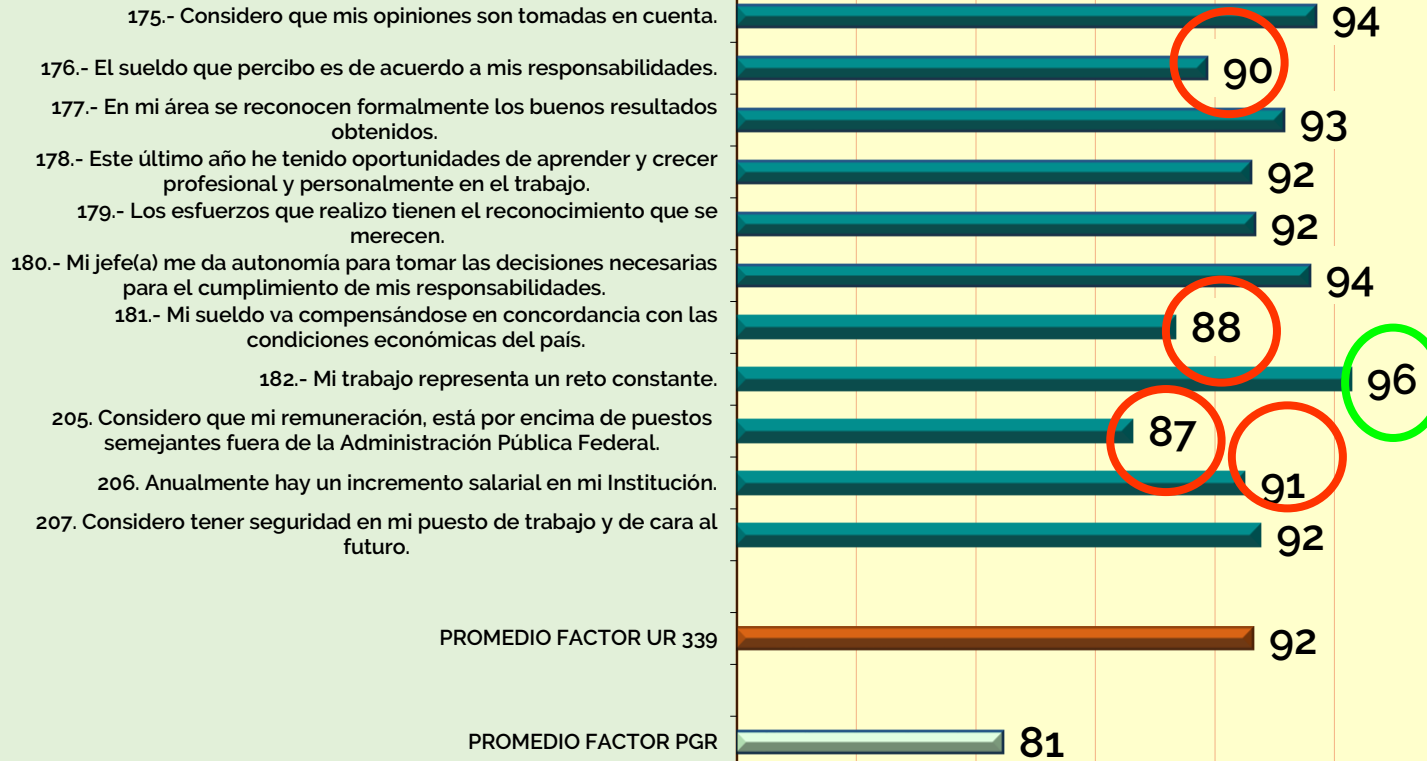
PTCCO DENL 2019

La Delegación Nuevo León es Motivada



96 ≥; 91 ≤

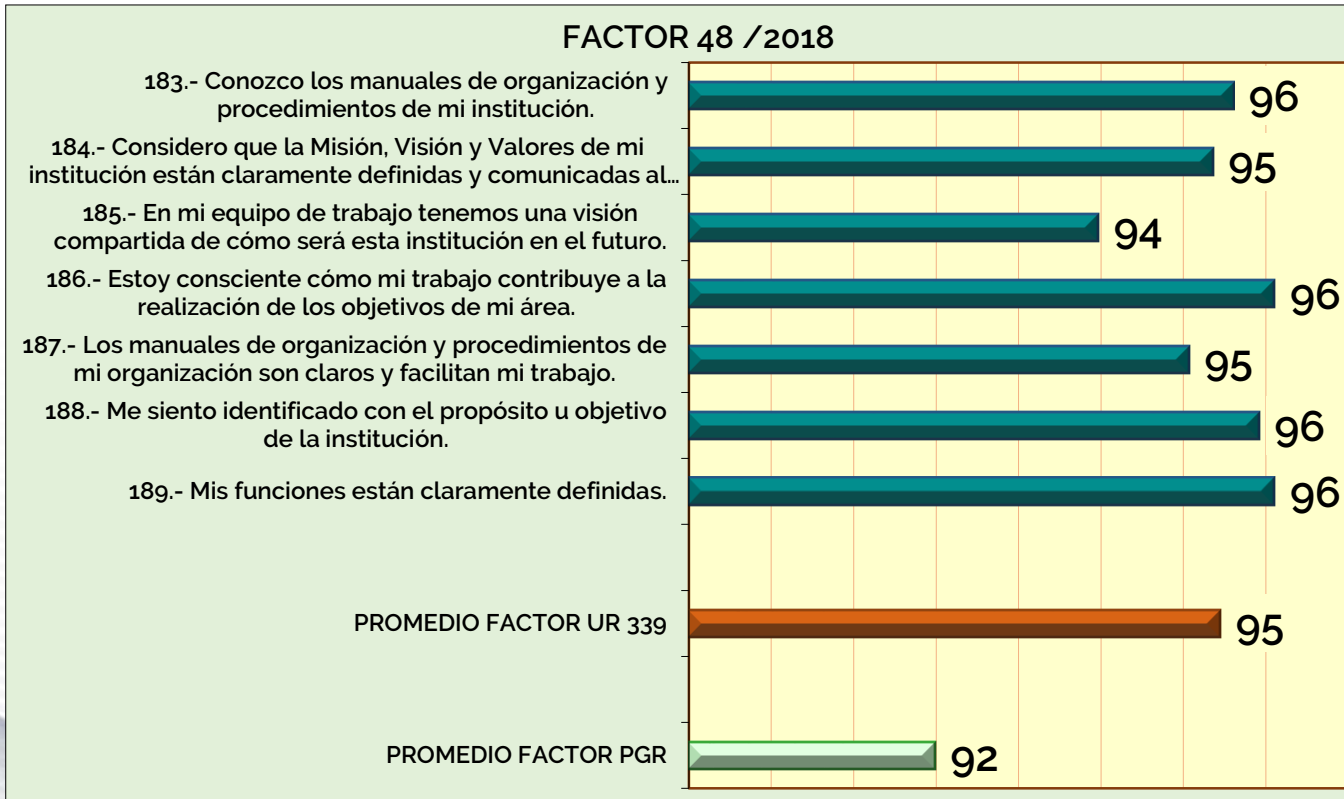
FACTOR 47 / 2018



El resultado de este factor muestra una ventana de oportunidad de incrementar el sueldo, por lo que habría que hacer un análisis en cada área para equilibrar esta situación. Por otro lado, se percibe el trabajo diario como un reto constante, lo que permite el logro de los objetivos y metas.

PTCCO FGR 2019

La Delegación Nuevo León es Organizada



96 ≥; 91 ≤

El resultado de este factor muestra a la Delegación Estatal Nuevo León muy organizada y la claridad que las y los servidores públicos tienen acerca su contribución para el logro de los objetivos estratégicos, con apego a los procedimientos y manuales de organización.



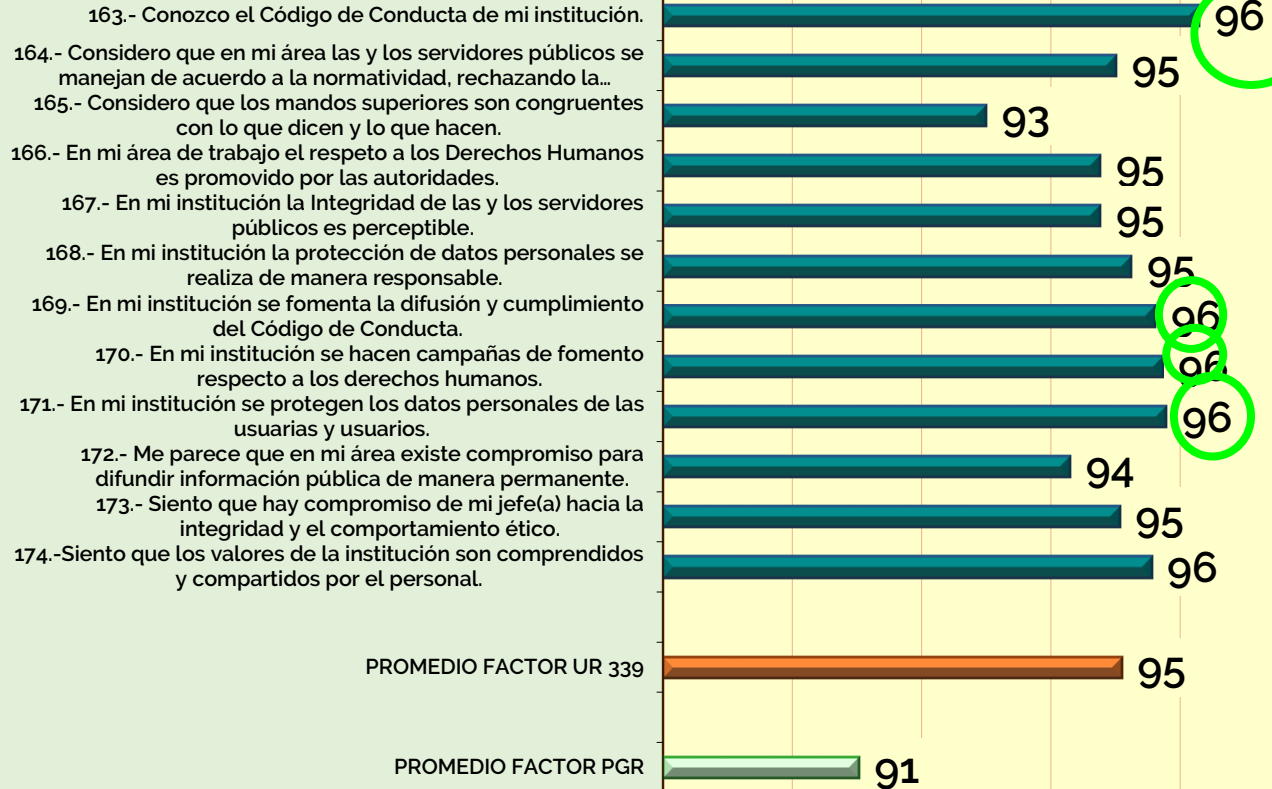
PTCCO DENL 2019

La Delegación Nuevo León es
Íntegra



96 ≥; 91 ≤

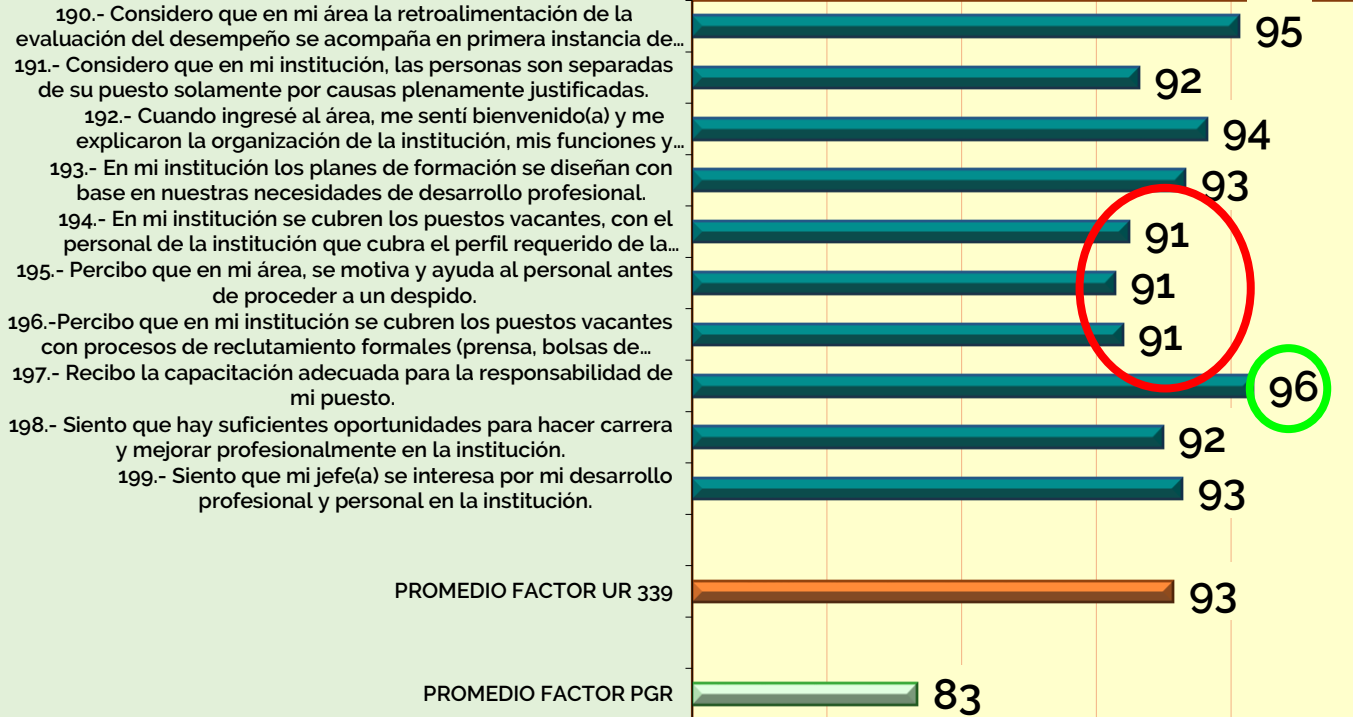
FACTOR 49 /2018



Se han dado frutos acerca del excelente esfuerzo que ha hecho la Delegación Nuevo León en capacitar y difundir a todo su personal en el Código de Conducta. Las y los servidores públicos están conscientes de la importancia de proteger los datos personales de las usuarias y usuarios.

PTCCO DENL 2019

FACTOR 50 / 2018



La Delegación Nuevo León es Profesional

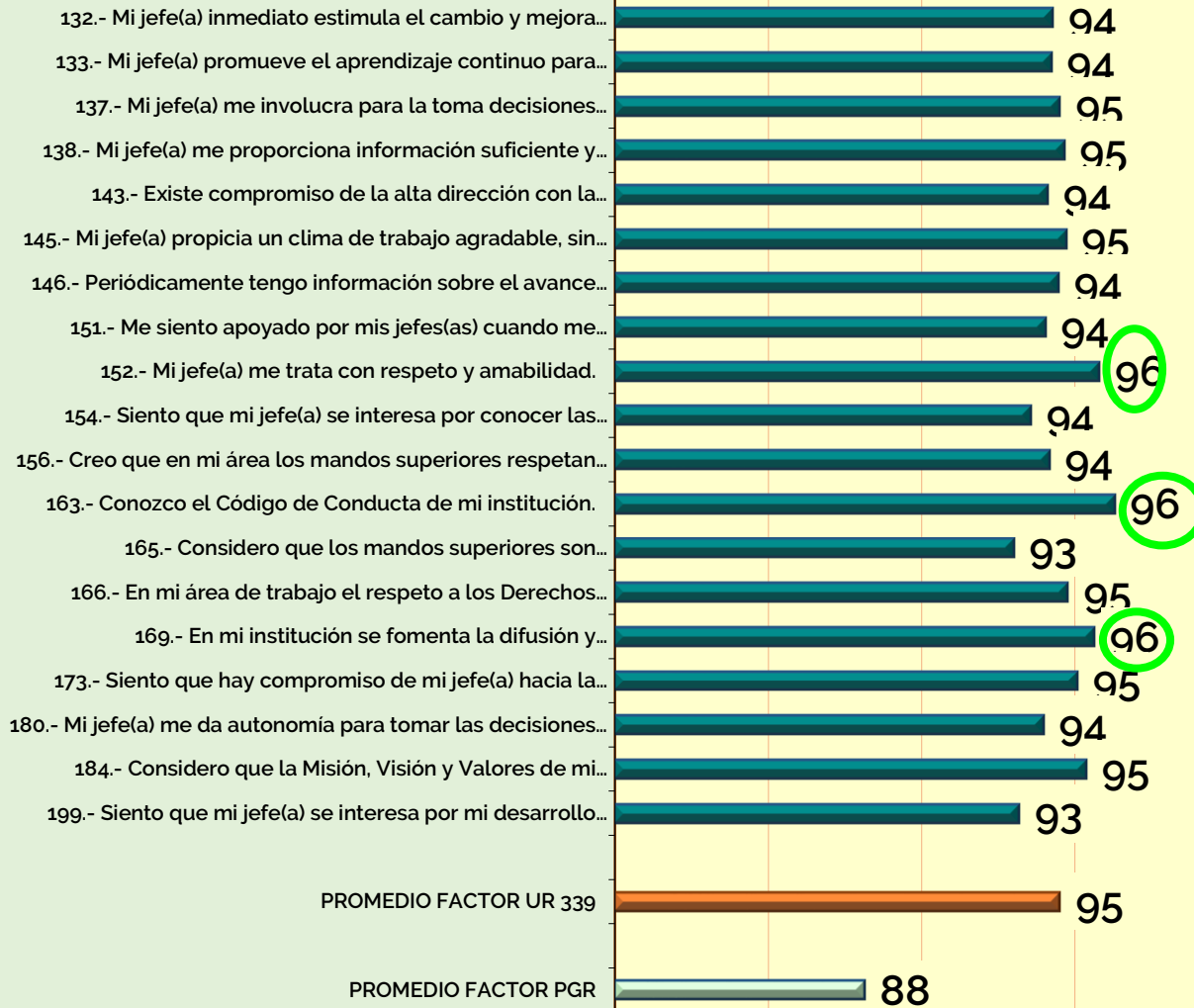


96 ≥; 91 ≤

El proceso de selección y reclutamiento de personal sustantivo es poco conocido ya que la percepción por parte de los participantes de la encuesta lo muestra en los resultados de este factor, por otro lado, mejora la percepción en cuanto a que la evaluación del desempeño permite la capacitación y el apoyo para potencializar las capacidades en el desempeño de funciones.

PTCCO DENL 2019

FACTOR 52 /2018



La Delegación Nuevo León tiene Liderazgo Integral



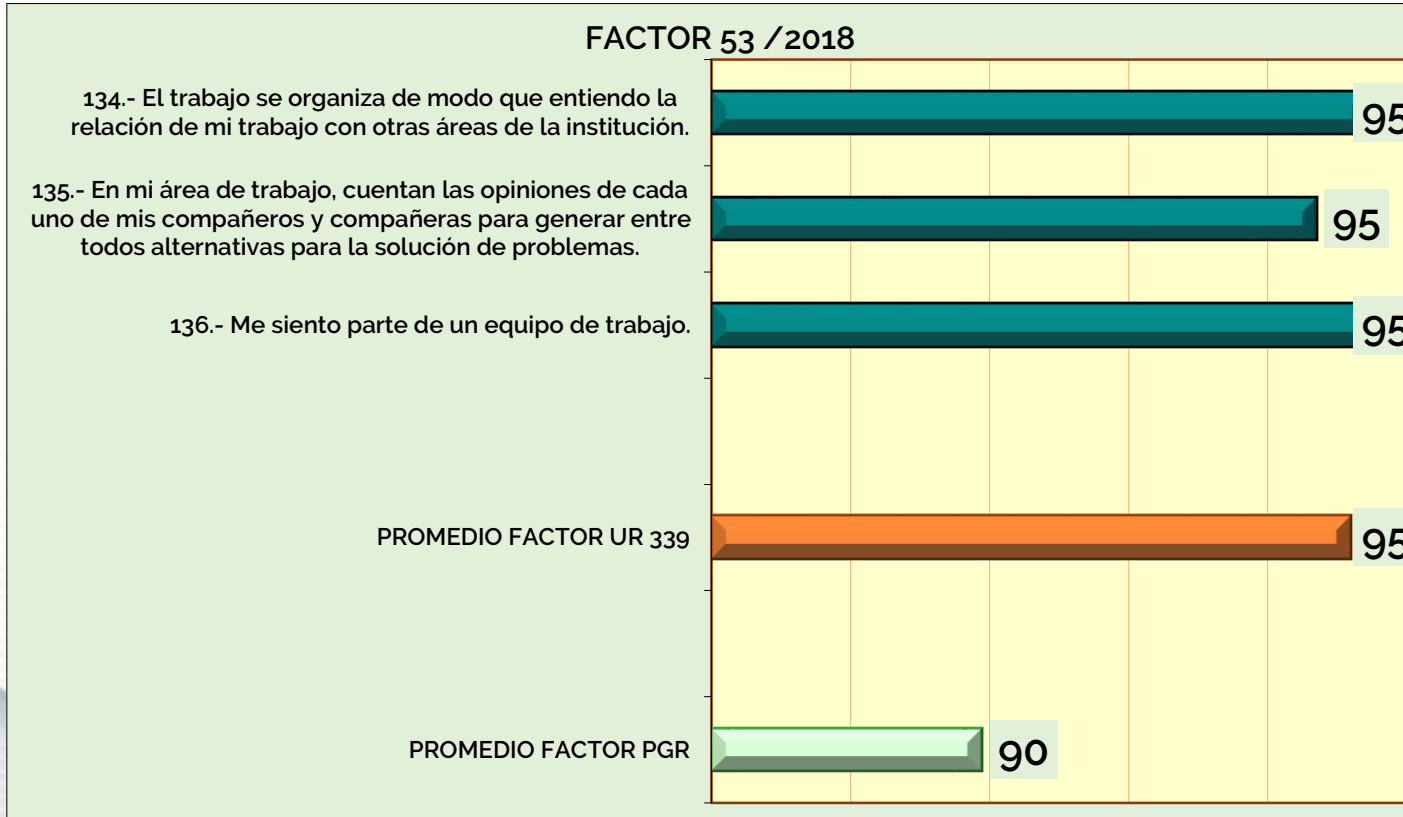
96 ≥; 91 ≤

Esta gráfica presenta a la Delegación Estatal Nuevo León con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 4 puntos.



Resultado de factores de Valores

PTCCO DENL 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



96 ≥; 91 ≤

Los resultados muestran que la cooperación permite entender la relación de trabajo con otras áreas, alcanzar los objetivos comunes y los planes de trabajo de la Delegación Nuevo León.



PTCCO DENL 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico



96 ≥; 91 ≤

FACTOR 54 / 2018

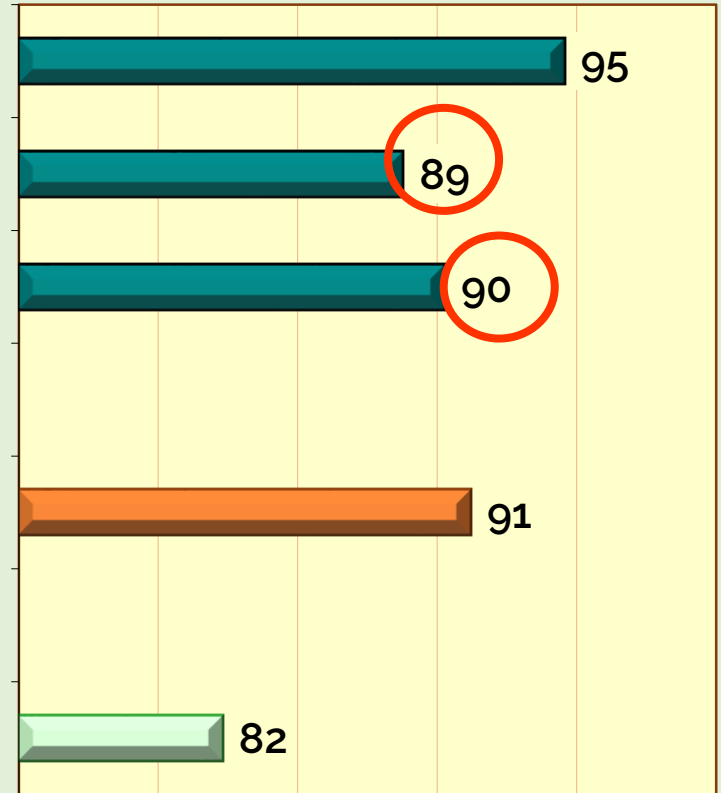
142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

PROMEDIO FACTOR UR 339

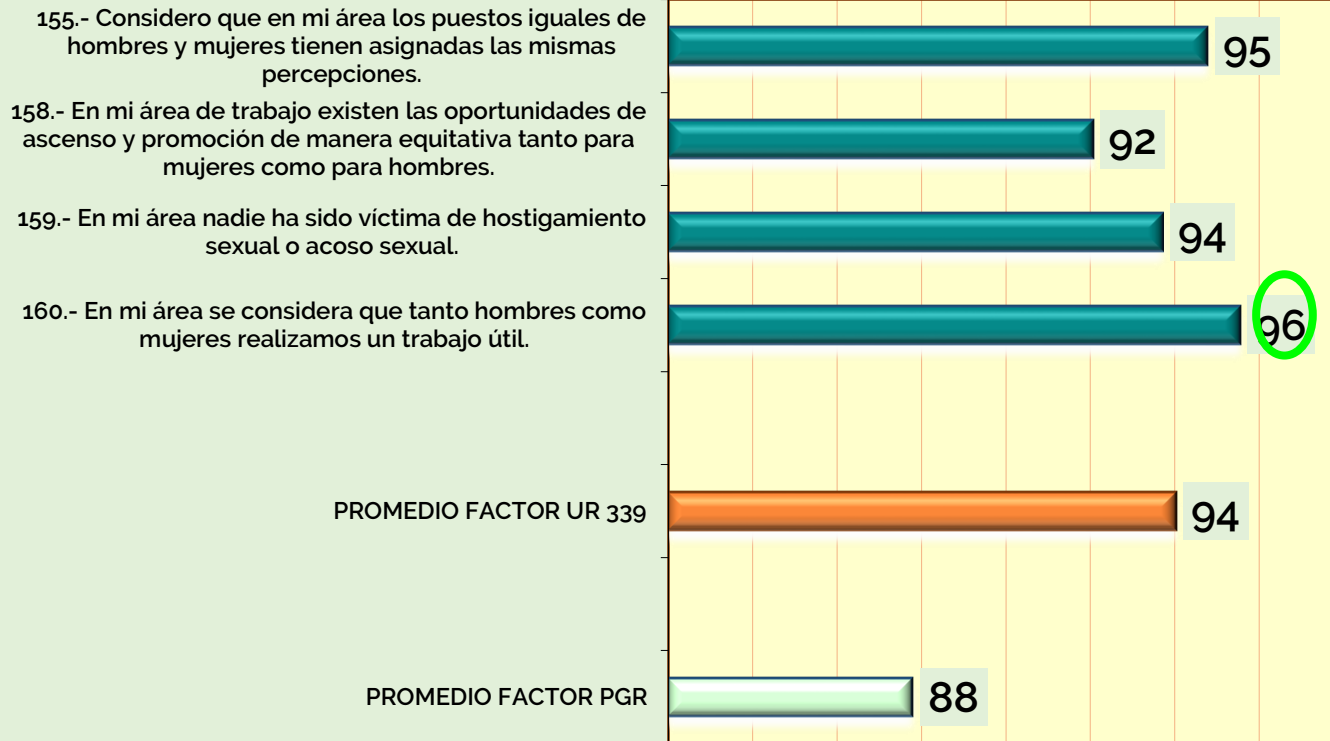
PROMEDIO FACTOR PGR



La personas encuestadas perciben que es adecuada la promoción de la utilización del agua, la energía eléctrica, papel, cualquier recurso natural no renovable; por otro lado, aunque la Delegación Nuevo León ofrece eventos a lugares culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, no ha sido suficiente, por lo que se podría seguir trabajando en ello.

PTCCO DENL 2019

FACTOR 55 /2018



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



96 ≥; 91 ≤

Perciben que realizan un trabajo útil en la Delegación Nuevo León, que tienen asignadas las mismas percepciones para los puestos iguales, además de que la Delegación Nuevo León garantiza tanto a las mujeres como a los hombres las mismas oportunidades de ascenso y promoción.

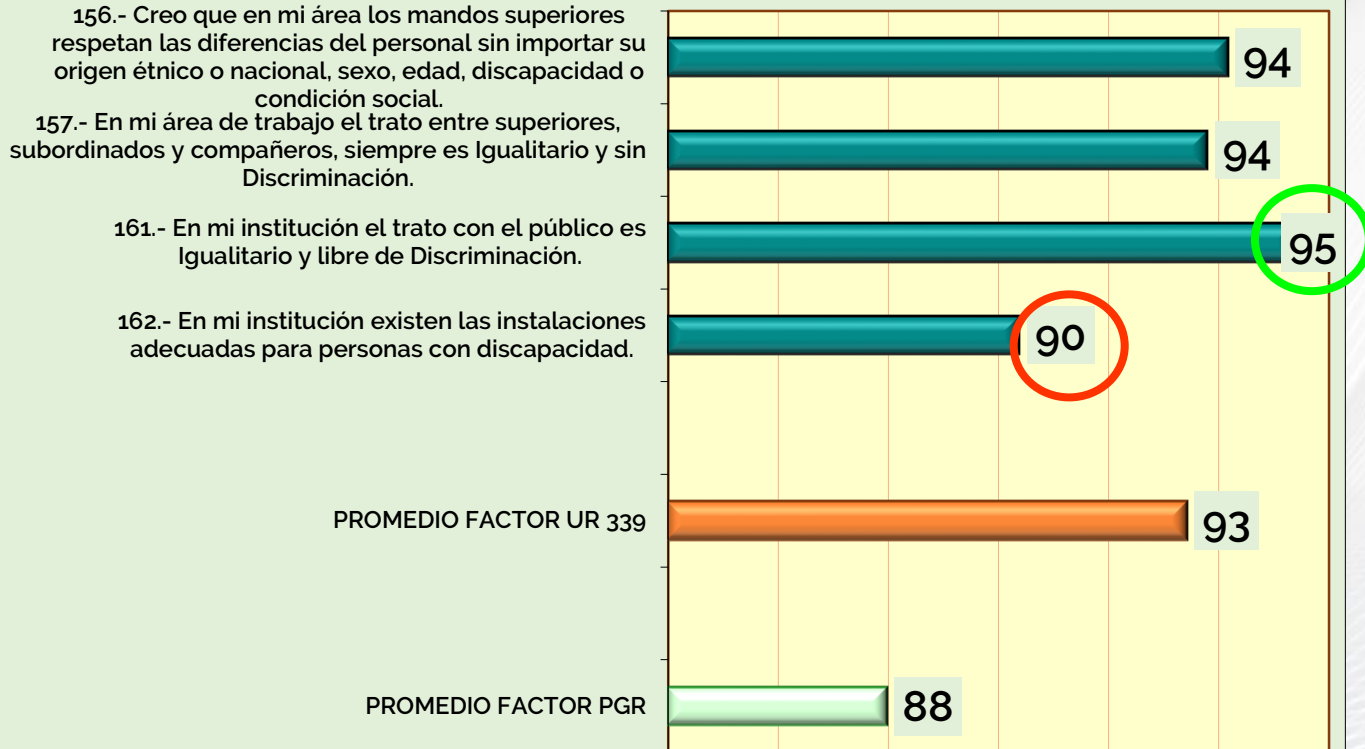
PTCCO DENL 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación



96 ≥; 91 ≤

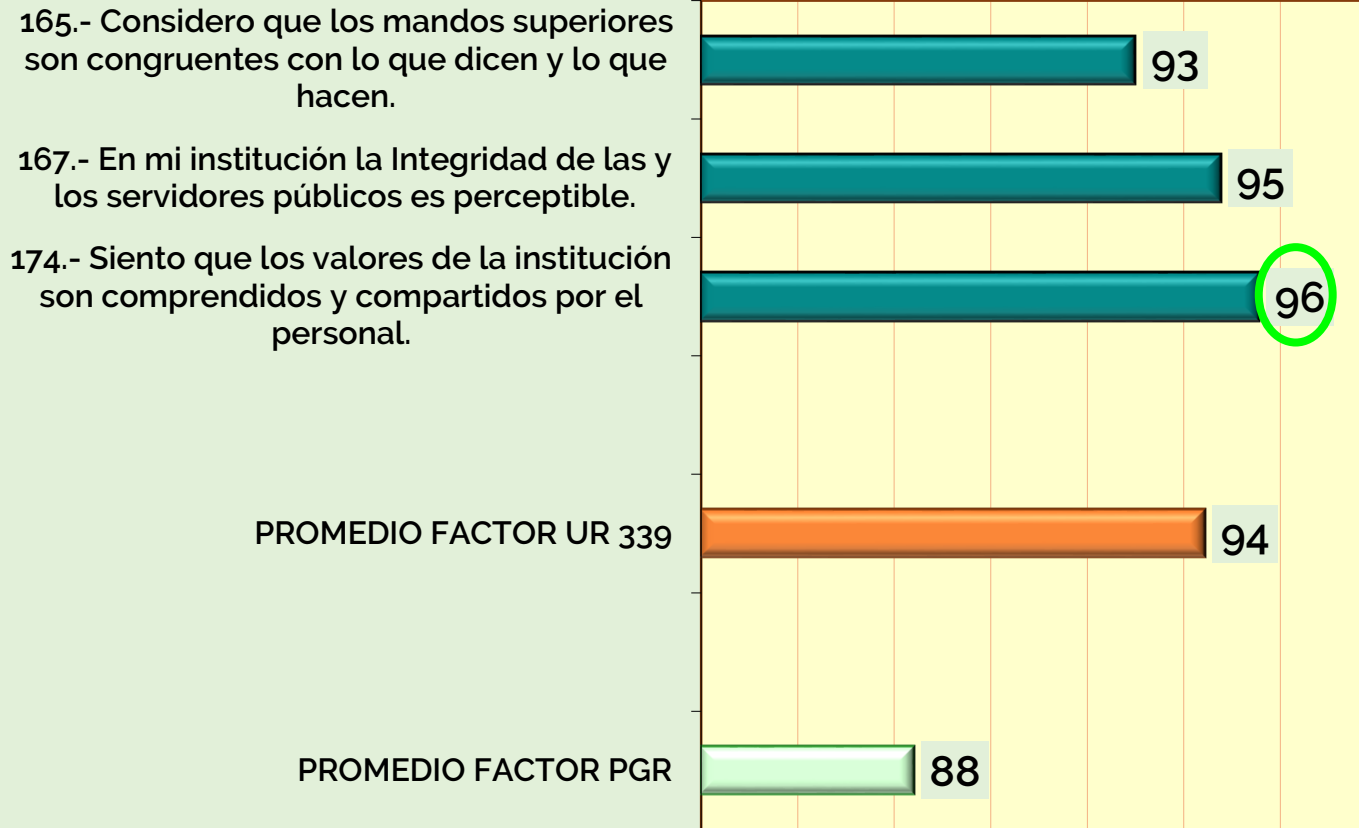
FACTOR 56 / 2018



Las personas que trabajan en la Delegación Nuevo León dan un trato Igualitario y libre de Discriminación a las usuarias y los usuarios de la Delegación Nuevo León, de la misma forma, los mandos superiores tratan a su personal sin distinción, exclusión, restricción o preferencia de ningún índole.

PTCCO DENL 2019

FACTOR 57 / 2018



Vivencia de Valores:
Integridad



96 ≥; 91 ≤

Una vez más, se manifiesta la efectividad de la capacitación del Código de Ética ya que los valores de la Delegación Nuevo León son comprendidos y compartidos por el personal.



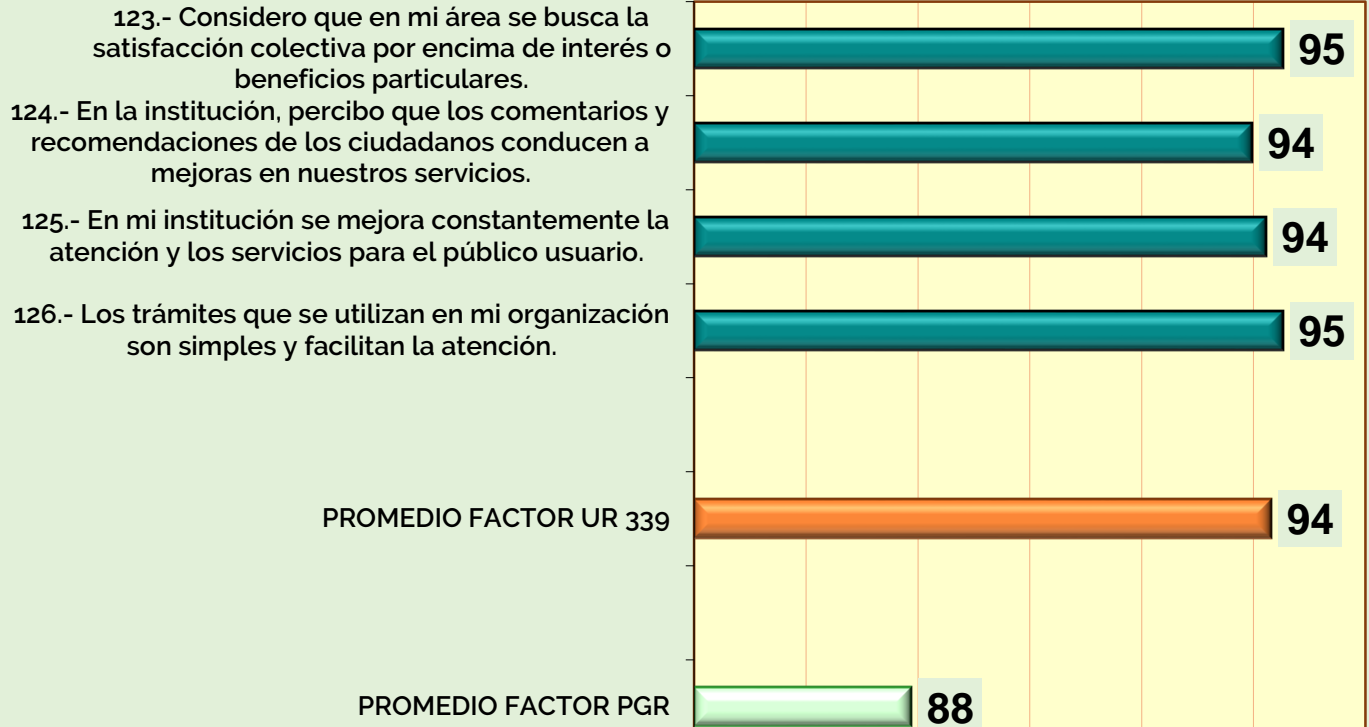
PTCCO DENL 2019

Vivencia de Valores: Interés Público



96 ≥; 91 ≤

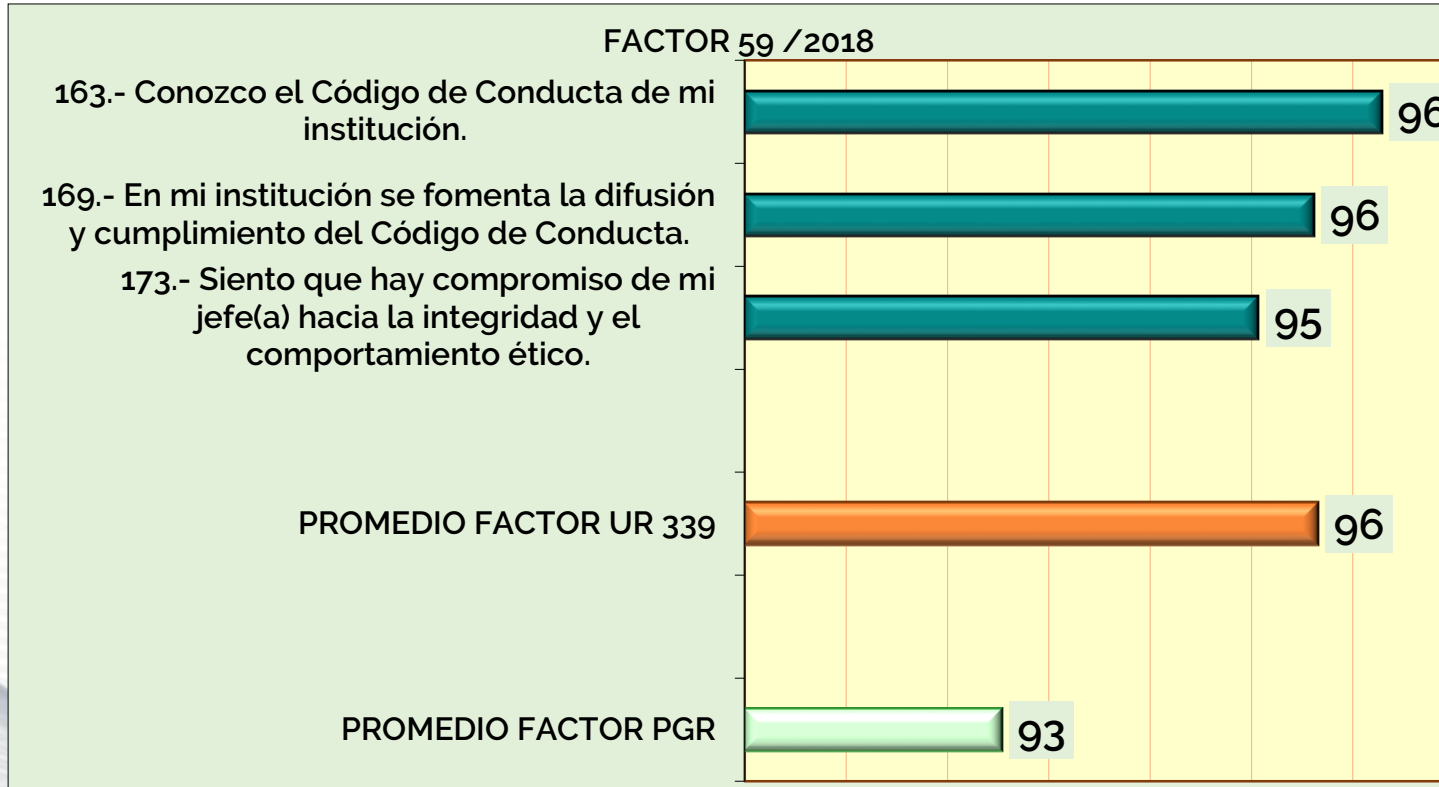
FACTOR 58 /2018



Como resultado de la evaluación de este factor, se considera que la Delegación Nuevo León está mejorando continuamente la atención de los servicios para la ciudadanía para lo cual, toma en cuenta sus comentarios y recomendaciones lo que trae como consecuencia trámites más simples que facilitan la atención.



PTCCO DENL 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo



96 ≥; 91 ≤

La difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Delegación Nuevo León de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



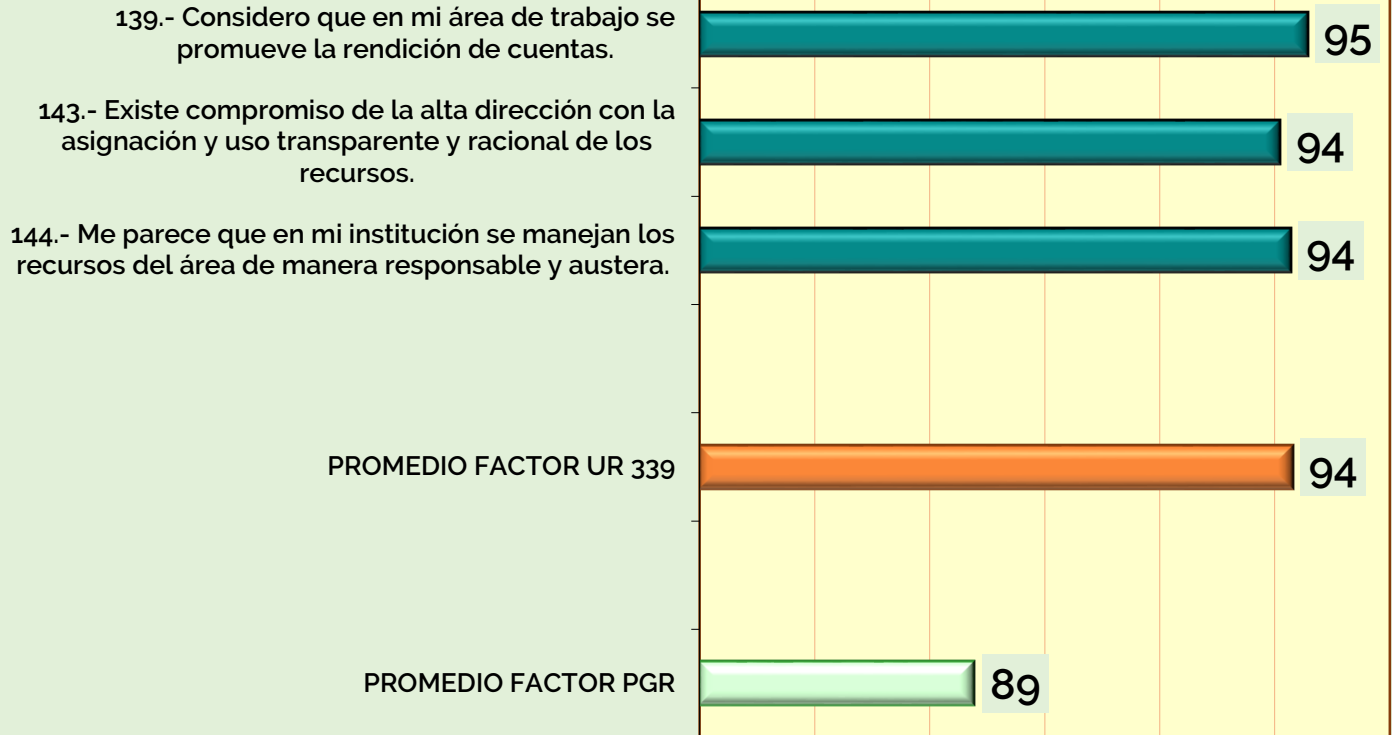
PTCCO DENL 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas



96 ≥; 91 ≤

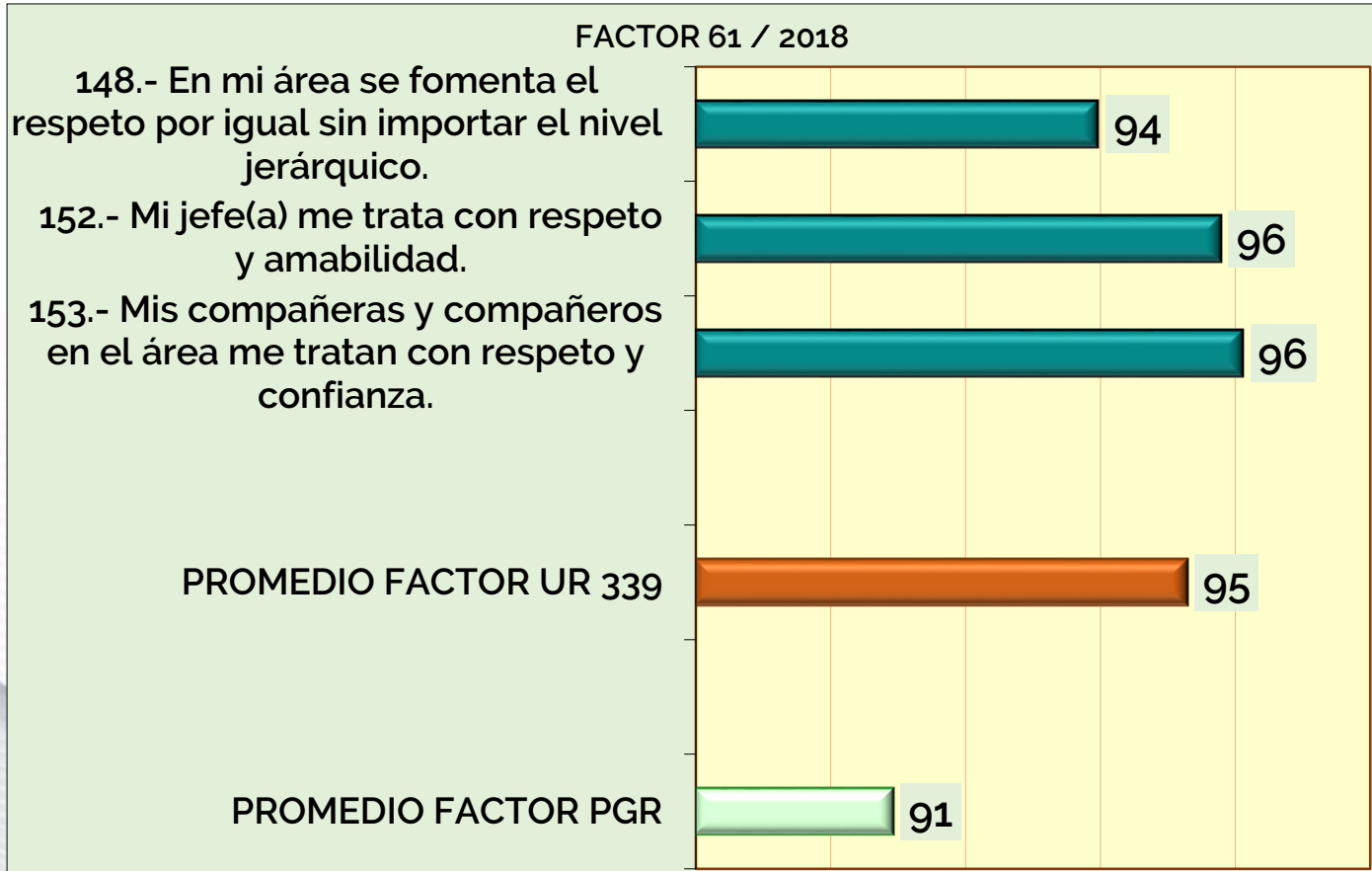
FACTOR 60 /2018



Se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones y acciones al promover la rendición de cuentas.



PTCCO DENL 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



96 ≥; 91 ≤

Se observa que las y los servidores públicos de la Delegación Nuevo León tienen disposición y vocación de servicio, obteniendo una calificación de excelencia, es coherente con el resultado de identidad institucional.



PTCCO DENL 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos



96 ≥; 91 ≤

FACTOR 62 /2018

164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.

95

166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.

95

170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.

96

PROMEDIO FACTOR UR 339

95

PROMEDIO FACTOR PGR

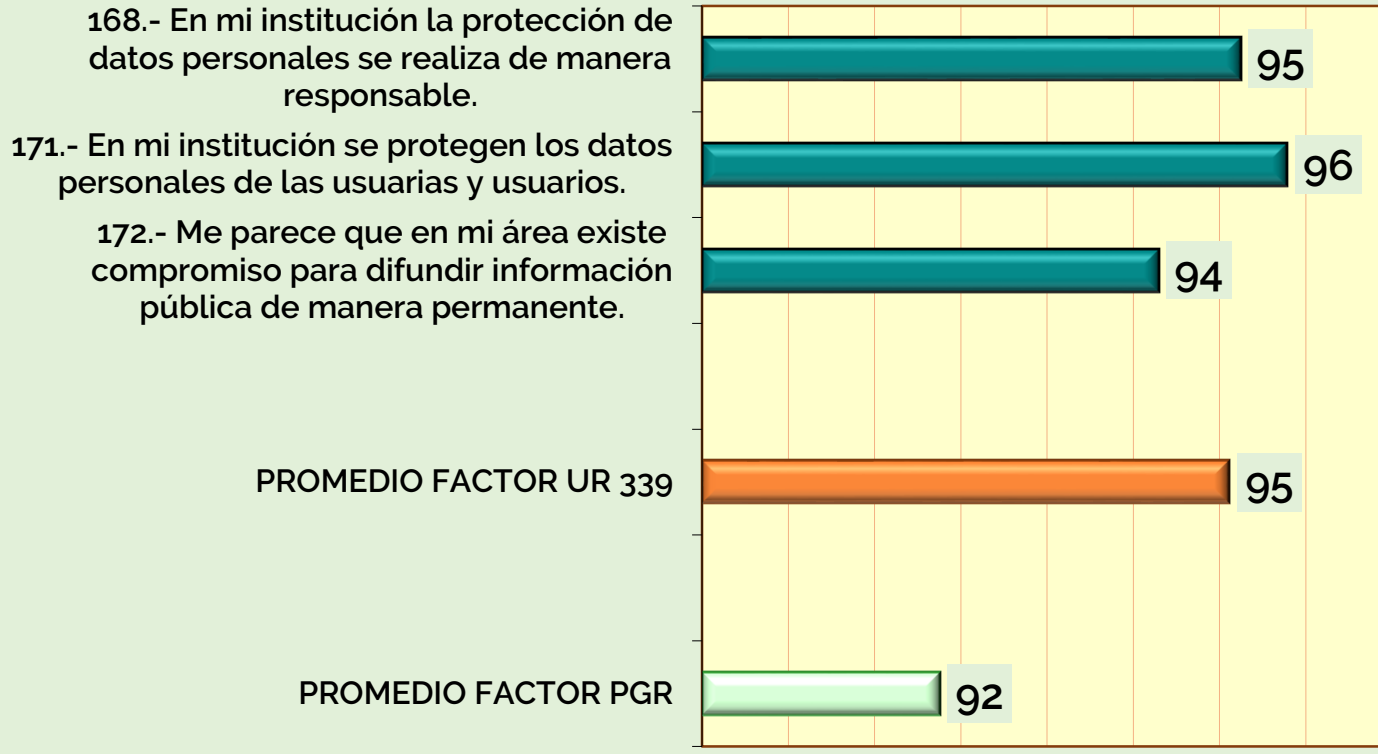
91

Los servidores públicos de la Delegación Estatal Nuevo León están interesados en construir relaciones laborales profesionales con otros funcionarios, ésta condición se ha generado gracias a la apertura del personal directivo de que los servidores públicos, interactúen para la resolución de tareas y actividades.



PTCCO FGR 2019

FACTOR 63 / 2018



Vivencia de Valores:
Transparencia



96 ≥; 91 ≤

Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Nuevo León están comprometidos para actuar conforme a los valores establecidos en el Código de Conducta de la Delegación Nuevo León. Lo anterior se debe a la actualización, difusión y compromiso de cumplimiento de dicho Código.



2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

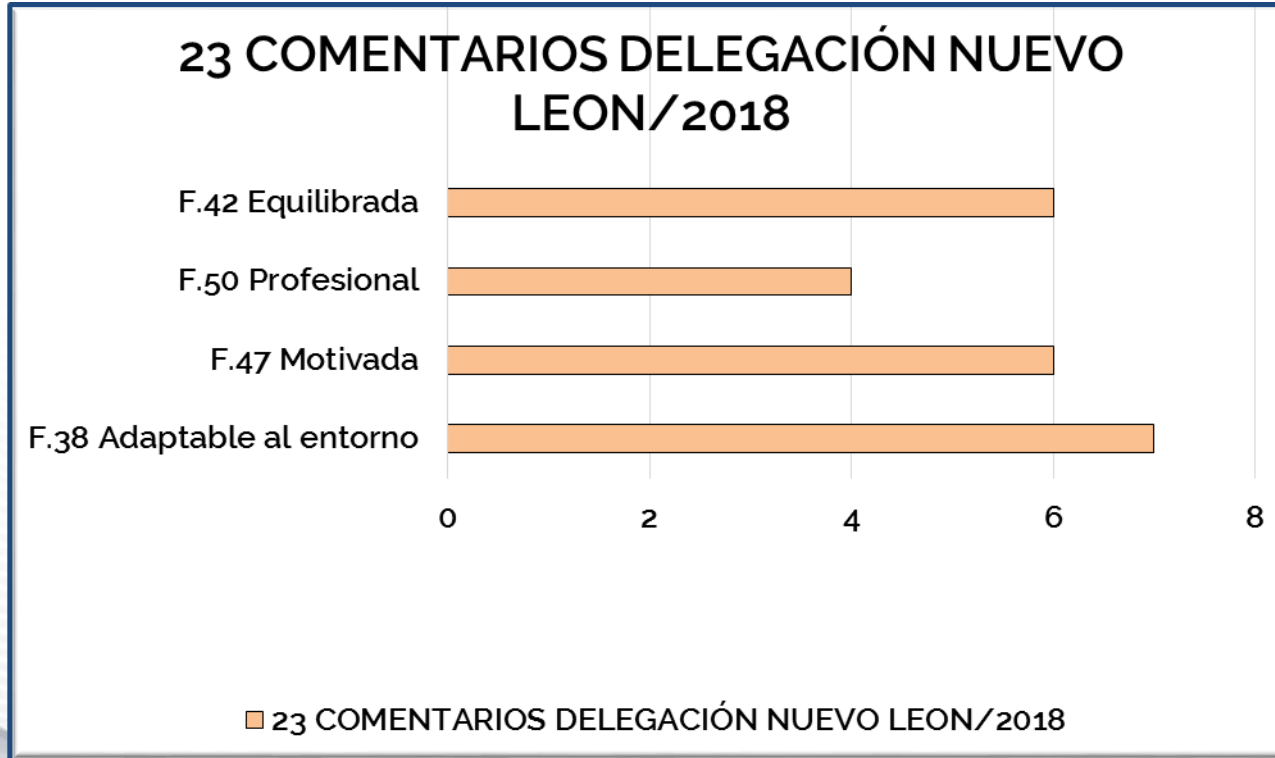
PTCCO DENL 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO DENL 2019

TOTAL
COMENTARIOS: 22



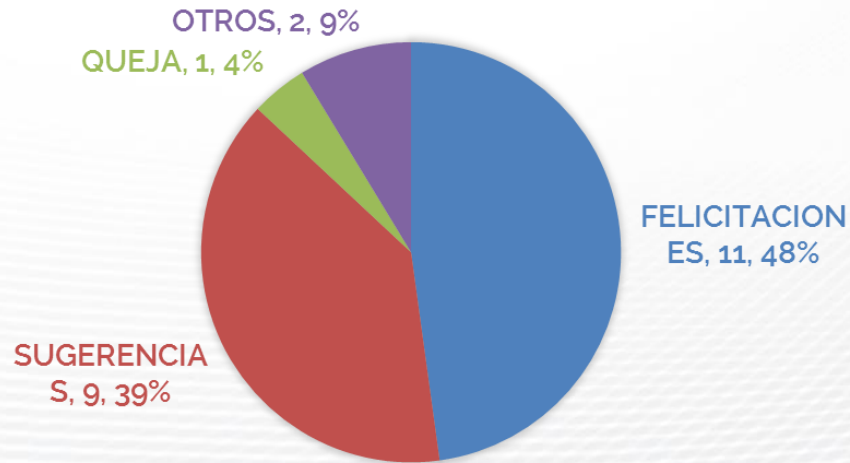
Las y los servidores públicos encuestados externaron 22 comentarios, de los cuales se refieren a diferentes factores, principalmente a que la Institución es equilibrada ya que agradecen el cambio del horario; por otro lado, solicitan cursos relacionados con sus funciones, entre otros.



PTCCO DENL 2019

TOTAL
COMENTARIOS: 22

22 COMENTARIOS DESTACADOS DELEGACIÓN NUEVO LEÓN/ EECO 2018

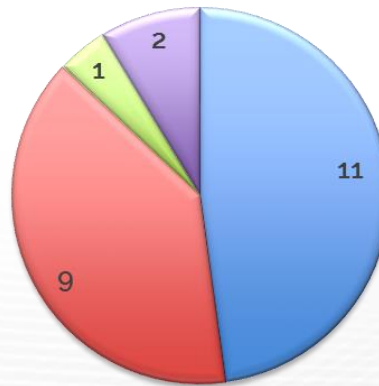


De los 22 comentarios expresados, 11 destacan en felicitar y agradecer a la Secretaría de la Función Pública y a la Institución por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta.



PTCCO DENL 2019

COMENTARIOS DESTACADOS DELEGACIÓN NUEVO LEÓN/ EECO 2018



■ FELICITACIONES ■ SUGERENCIAS ■ QUEJA ■ OTROS

Cabe destacar que de los 22 comentarios registrados, 11 servidoras y servidores públicos agradecen el cambio de horario ya que les permite convivir con su familia o realizar actividades personales; sin embargo, 2 Comentarios expresaron que aun no ven un incremento en su salario.



3. Análisis Comparativo

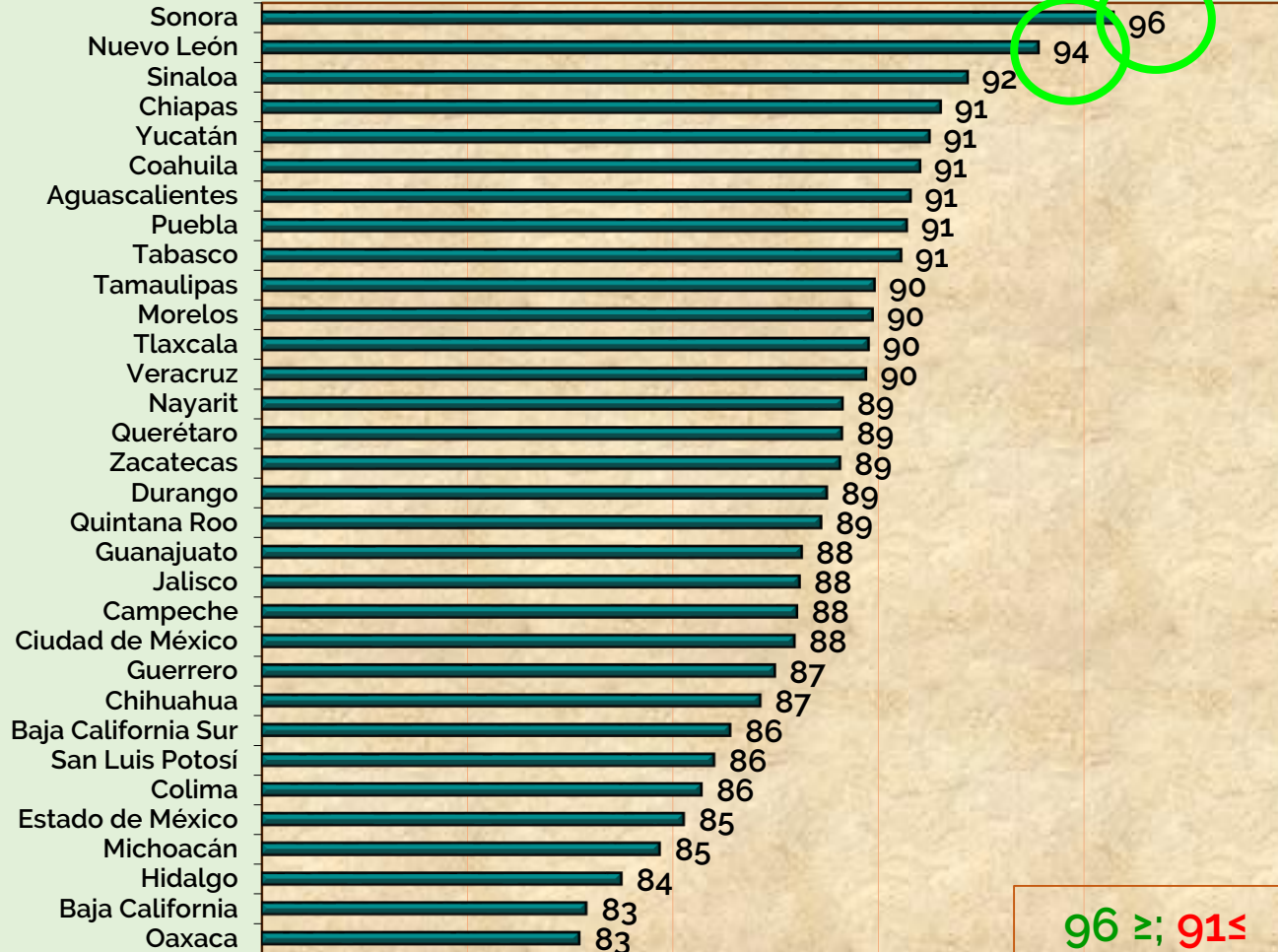


3.1. Comparación de Resultados



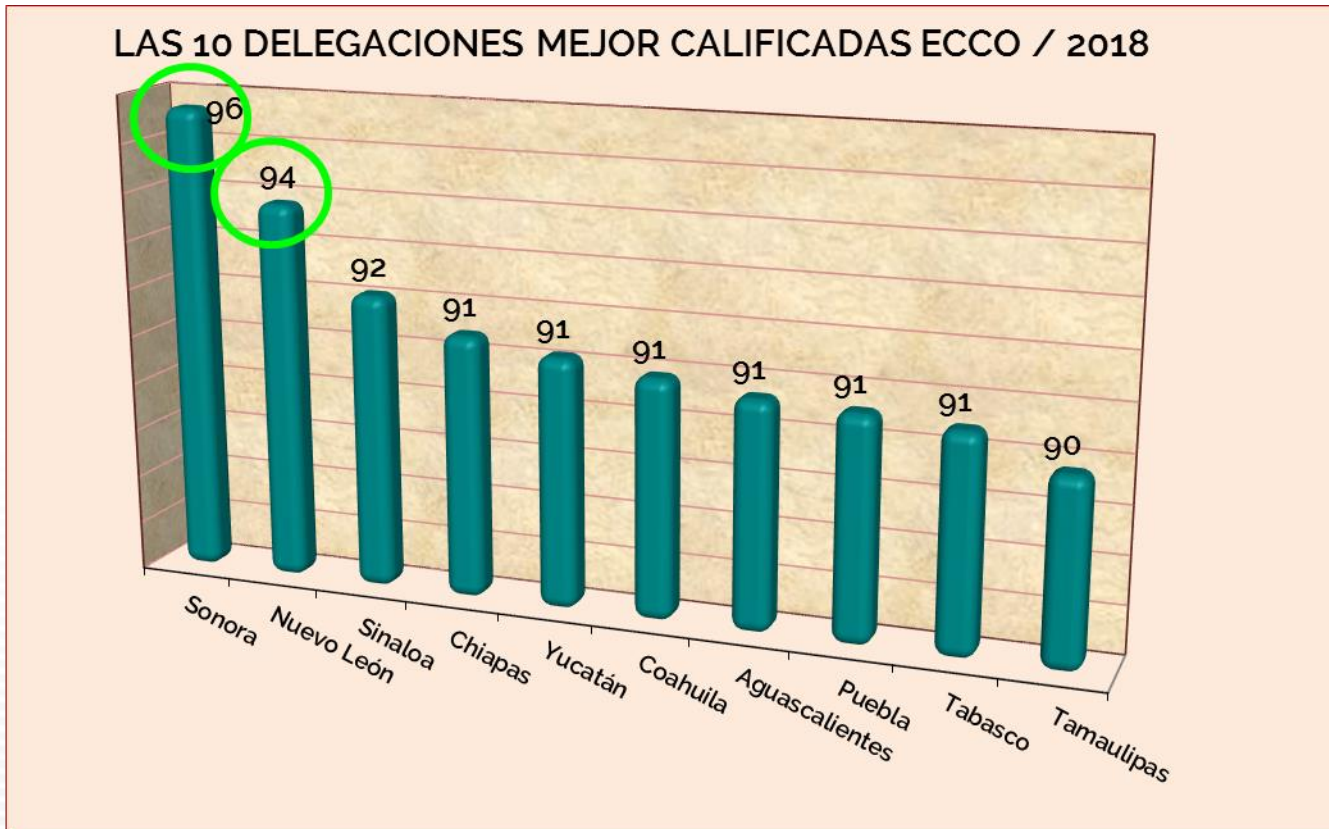
PTCCO DENL 2019

COMPARATIVO DELEGACIONES ESTATALES / ECCO / PGR / 2018





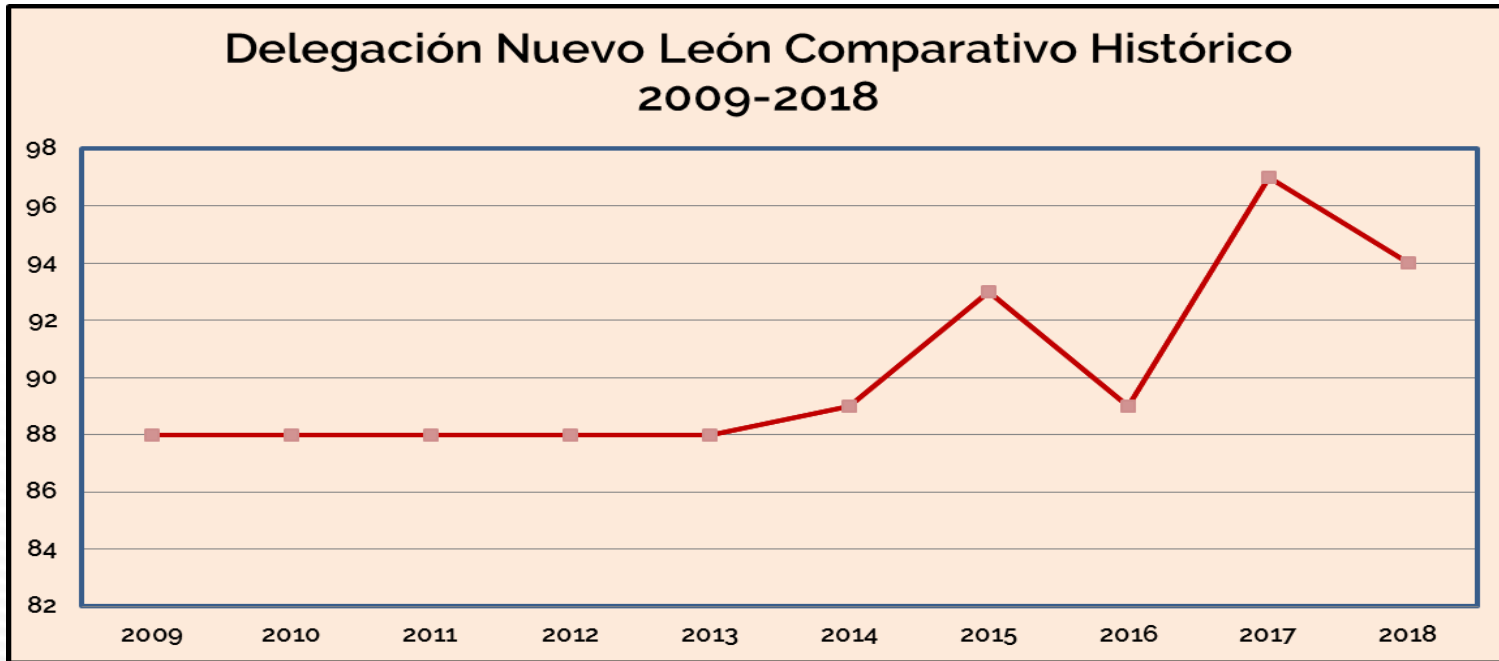
PTCCO DENL 2019



La Delegación Estatal Nuevo León sube del peldaño 10 en 2016 al 2do. Lugar en el 2018.



PTCCO DENL 2019



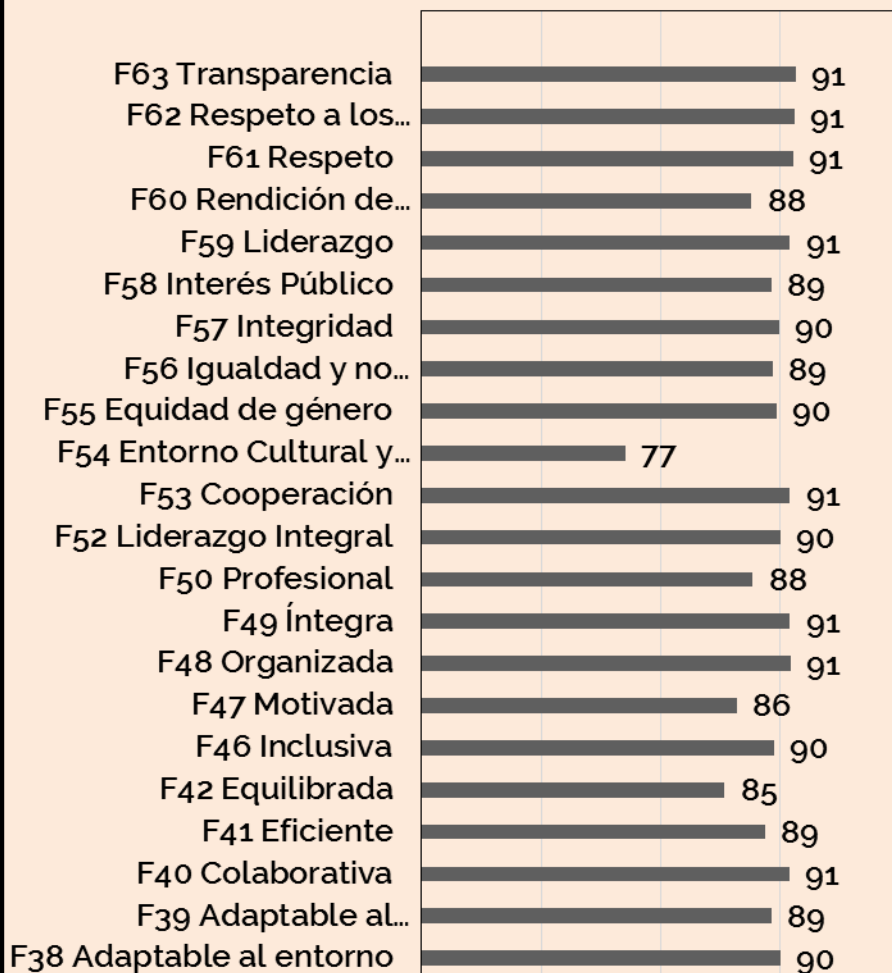
En esta gráfica podemos observar el comportamiento de los resultados del ECCO de la Delegación Estatal Nuevo León a través del tiempo.



3.2. Resultados de la Delegación Nuevo León 2016 Vs. 2018

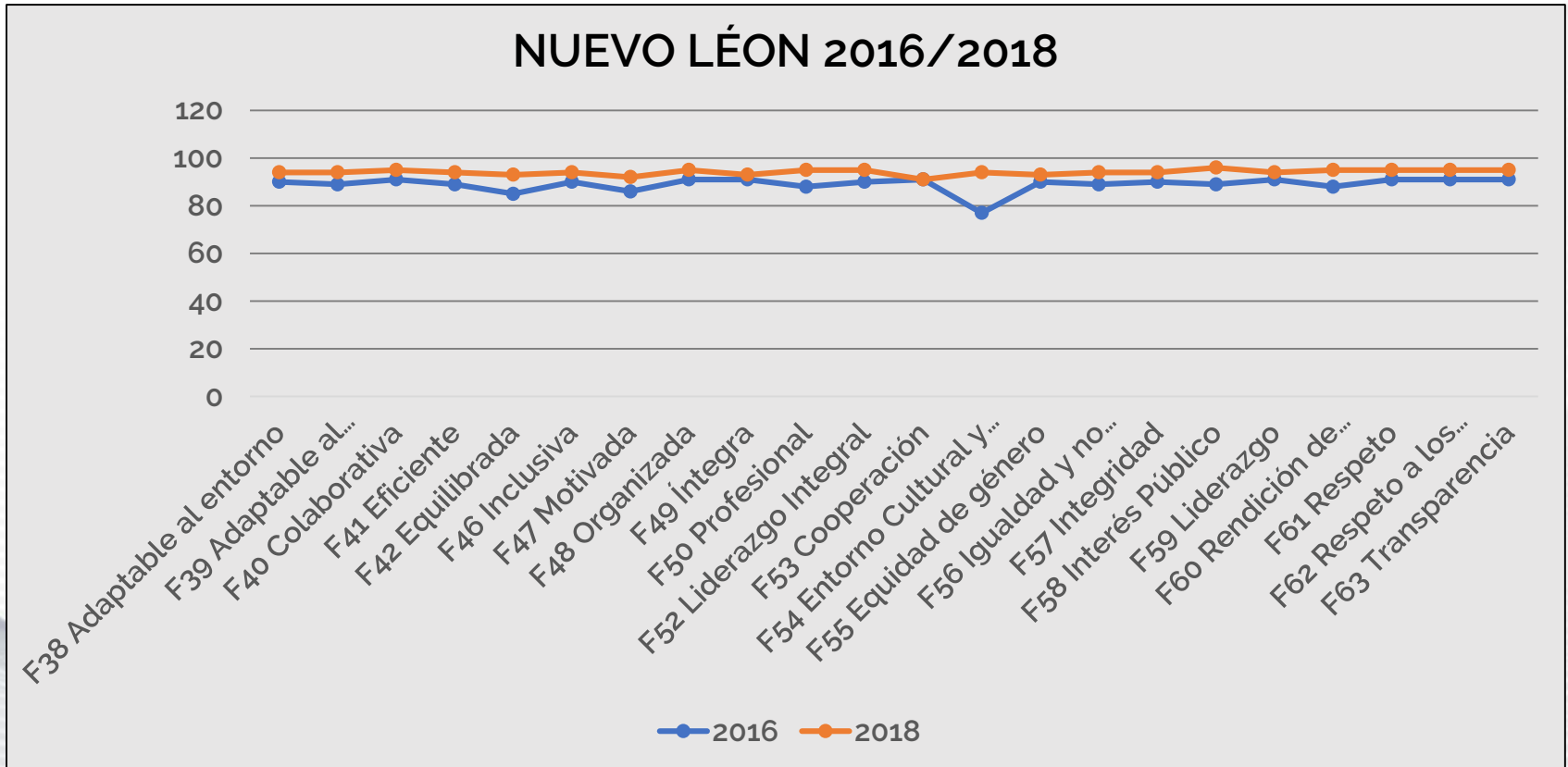


RESULTADOS NUEVO LÉON /2016





PTCCO DENL 2019





3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DENL 2019

$$\frac{\text{No. de prácticas cumplidas en 2018}}{\text{No. de prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

PTCCO Nuevo León 2017-2018

$$\frac{10 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{10 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DENL 2019

Factor I
Reconocimiento Laboral

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor IX
Balance Trabajo y Familia

$$\frac{3 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{3 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XI
Liderazgo y Participación

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XVII
Impacto de la Encuesta en mi Institución

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor III
Mejora y Cambio

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor X
Colaboración y Trabajo en Equipo

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XXV
Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

$$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Prácticas de Transformación.
6. Calendarización de Prácticas de Transformación.



PTCCO DENL 2019



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

339	DELEGACIÓN ESTATAL NUEVO LÉON
-----	-------------------------------

FACTOR

42.-EQUILIBRADA
150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)
149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

EFICIENTAR LA DISTRIBUCIÓN DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES A FIN DE LOGRAR EL EQUILIBRIO DE LA CARGA LABORAL, FOMENTANDO ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EL CUIDADO DE LA SALUD, EL EJERCICIO, RESPETANDO LOS HORARIOS LABORALES, ASÍ COMO EL TRATO DIGNO Y RESPETUOSO DE LOS MANDOS.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					1	2		1	2	ENE	FEB	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 TRANSPORTES Y CARTELES	BIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	54		P													
					O			R															
2	PROMOVER E INVITAR AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN A VISITAR Y CUIDAR LOS PARQUES HISTÓRICOS, ESPACIOS CULTURALES Y SITIOS PATRIMONIALES	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	COMUNICADOS	MENSUALMENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															

LIC. HECTOR VINIEGRA HERNANDEZ
DELEGADO ESTATAL

MTRO. GONZALO MONTELEAQUE
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO DENL 2019



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

<p>47.-MOTIVADA</p> <p>176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.</p> <p>181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.</p> <p>206.- Anualmente hay un incremento salarial en mi institución.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>PROMOVER LA SANA CONVIVENCIA ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DELEGACIÓN NUEVO LEÓN A FIN DE FOMENTAR EL APOYO Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO DE IGUAL MANERA RECONOCER LA LABOR EN SUS ÁREAS DE TRABAJO</p>
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					O																		
1	IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE RECONOCIMIENTO AL SERVIDOR PÚBLICO; POR PUNTUALIDAD, DESEMPEÑO, COMPAÑERISMO, ETC.	DELEGADO ESTATAL, SUBDELEGADOS Y JEFES DE DEPARTAMENTOS	TARJETA DE FELICITACION O DIPLOMA	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O				R														
2	SOLICITAR A LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS LA PETICION PARA QUE EL PERSONAL DE CONFIANZA SE LE OTORGUE EL DIA DE SU CUMPLEAÑOS.	DELEGADO ESTATAL	OFICIO DE PETICIÓN	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O				R														
3	INFORMAR AL PERSONAL SOBRE INCREMENTOS AL SALARIO QUE SE REALIZAN EN EL TRANCURSO DEL AÑO.	DELEGADO ESTATAL, SUBDELEGADOS Y JEFES DE DEPARTAMENTOS	TARJETA DE FELICITACION O DIPLOMA	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O				R														

LIC. HECTOR VINIEGRA HERNANDEZ
DELEGADO ESTATAL

MTRO. GONZALO MONTESSAVEDRA
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



PTCCO DENL 2019



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

50-PROFESIONAL
194.- En mi Institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
196.- Percibo que en mi Institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR ENTRE LOS SERVIDORES DE LA DELGACIÓN ESTATAL NUEVO LEÓN LAS CAUSALES DE SEPARACIÓN JUSTIFICADA DE LABORES
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	DIFUNDIR ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS LA NORMATIVIDAD A LA QUE SE ENCUENTRAN SUJETOS AL PERTENECER COMO SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DELEGACIÓN ESTATAL NUEVO LEÓN.	RECURSOS HUMANOS	CORREOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O				R														
2	DAR A CONOCER LA LEY DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA APF	RECURSOS HUMANOS	CORREOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O				R														

LIC. HECTOR VINIEGRA HERNANDEZ
DELEGADO ESTATAL

MTRO. GONZALO MONTECUBAYEDRA
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO