

# ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

### DELEGACIÓN QUINTANA ROO

<b>CRITERIO</b>	<b>Pág</b>
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	6
2. Análisis Cualitativo .....	59
3. Análisis Comparativo .....	63
3.1. Comparación de resultados entre PGR-UR 343 .....	64
3.2. Resultados UR343 2015 Vs. 2017 .....	68
3.3. Efectividad del PTCCO 2017 .....	72
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	75
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	75
5.1. Difusión de resultados .....	75
5.2. Factor Liderazgo .....	75
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	75

En la ECCO 2017, respecto a ésta Delegación Estatal Quintana Roo, participaron con 112 servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el 70% del total del Universo registrado; la participación fue mejor a la del año inmediato anterior que fue del 54.77%.

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 esta Delegación Estatal Quintana Roo en la encuesta fue de 90 puntos, 5 punto mas que la calificación obtenida el año anterior. Es importante destacar que la Delegación Estatal Quintana Roo se colocó 2 puntos menos del promedio de Procuraduría General de la República que fue de 92.

Los resultados muestran que la Delegación Estatal Quintana Roo se ubica en el lugar numero 31 a nivel republica, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

Es importante destacar que a nivel sector central la participación de esta delegación estatal sumo para que la Procuraduría General de la Republica, pudiera lograr el primer lugar en el sector central con 92 puntos.

El resultado fue:



**Lugar 31**  
**de las**  
**Delegaciones**  
**90 puntos**

Como bien nos hace saber la Secretaría de la Función Pública (SFP), el final de un proceso se convierte en el inicio de otro, por lo que sería estéril medir el clima y la cultura organizacional de nuestra Institución, si no analizamos sus resultados y, en consecuencia, forjamos un plan de prácticas en aquellos puntos o factores que puedan incidir en:

- i) El mejor servicio a los ciudadanos;
- ii) El mejor desempeño de nuestros colaboradores, su consecuente satisfacción, su desarrollo profesional; y
- iii) Contribuir al cumplimiento de la misión de la Procuraduría General de la República.

Con base a los 6 criterios establecidos en las “Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” del 12 de julio de 2010, y su actualización al 4 de febrero de 2016, mismos que se despliegan en 10 puntos para su evaluación,

**la Delegación Quintana Roo presenta el siguiente plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2018**

- **La ECCO 2017 está conformada por:  
17 Factores de Clima y Cultura Organizacional**

- I.-Reconocimiento Laboral
- II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
- III.-Mejora y Cambio
- IV.-Calidad y Orientación al Usuario
- V.-Equidad y Género
- VI.-Comunicación
- VII.-Disponibilidad de Recursos
- VIII.-Calidad de Vida Laboral
- IX.-Balance Trabajo Familia
- X.-Colaboración y Trabajo en Equipo
- XI.-Liderazgo y Participación
- XII.-Identidad con la Institución y Valores
- XIII.-Austeridad y Combate a la Corrupción
- XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
- XV.-Normatividad y Procesos
- XVI.-Servicio Profesional de Carrera
- XVII.-Impacto de la encuesta en mi Institución

## 2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

- XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- XIX.-Estrés Laboral

## 7 Factores Fractales de Competencias

- XX.- Vocación de Servicio en la Administración Pública.
- XXI.-Construir Relaciones en la Administración Pública.
- XXII.- Actuar con Valores en la Administración Pública.
- XXIII.- Enfocar a Resultados en la Administración Pública.
- XXIV.- Impulsar el Cambio en la Administración Pública.
- XXV.- Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC'S)
- XXVI.- Liderar Permanentemente la Administración Pública.

## 1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

## 1 Factor Específico por Ramo (FER), a la PGR le corresponde la APF

Factor XXVII

- 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.
- 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.
- 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
- 121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra) que impidan el pleno goce de los derechos y libertades de las personas.
- 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

Los resultados muestran que la Delegación Estatal Quintana Roo obtuvo un umbral superior de 95 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 85 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

95 ≥; 85 ≤

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



95 - 100



86 - 94

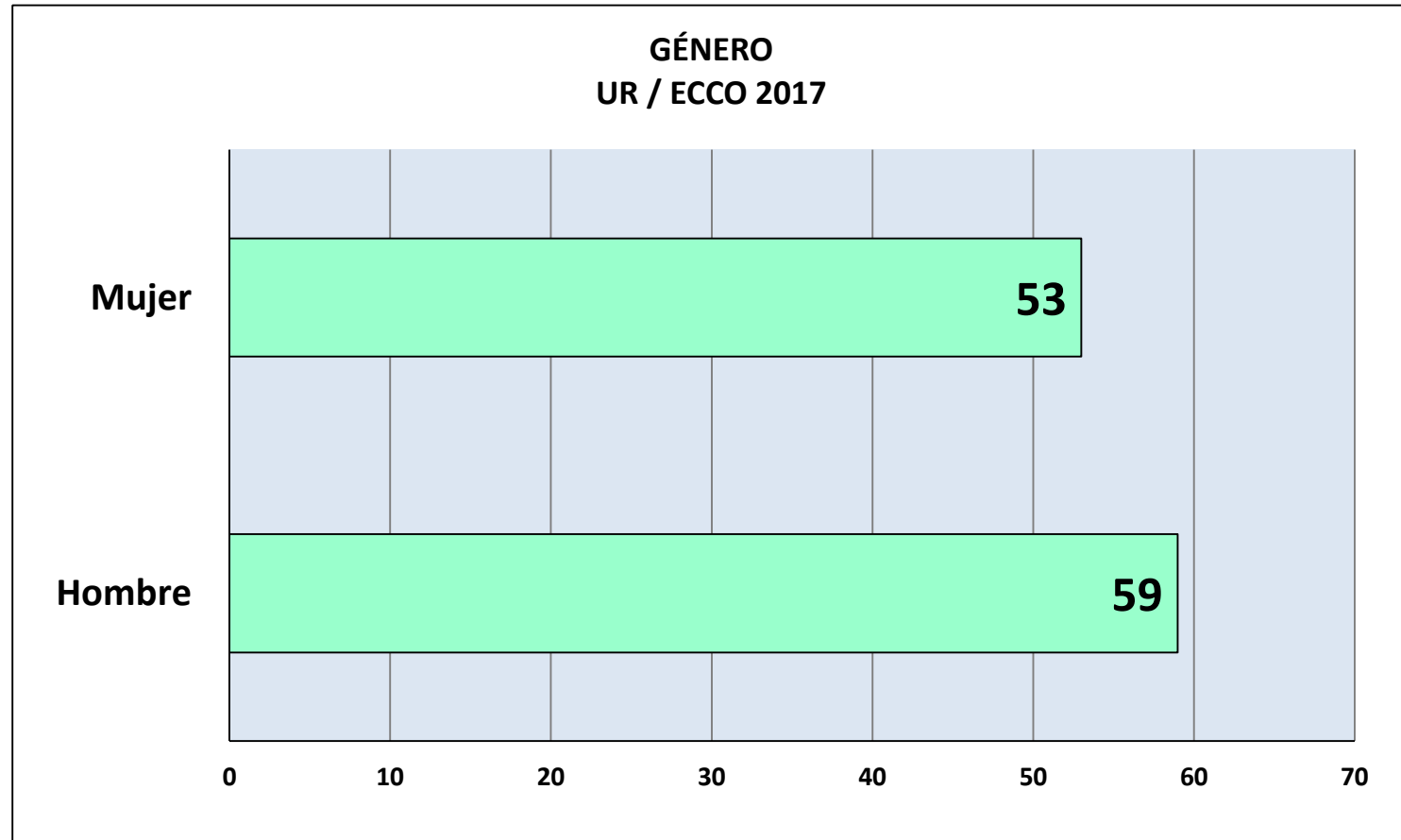


72 - 85

# 1. Análisis Cuantitativo

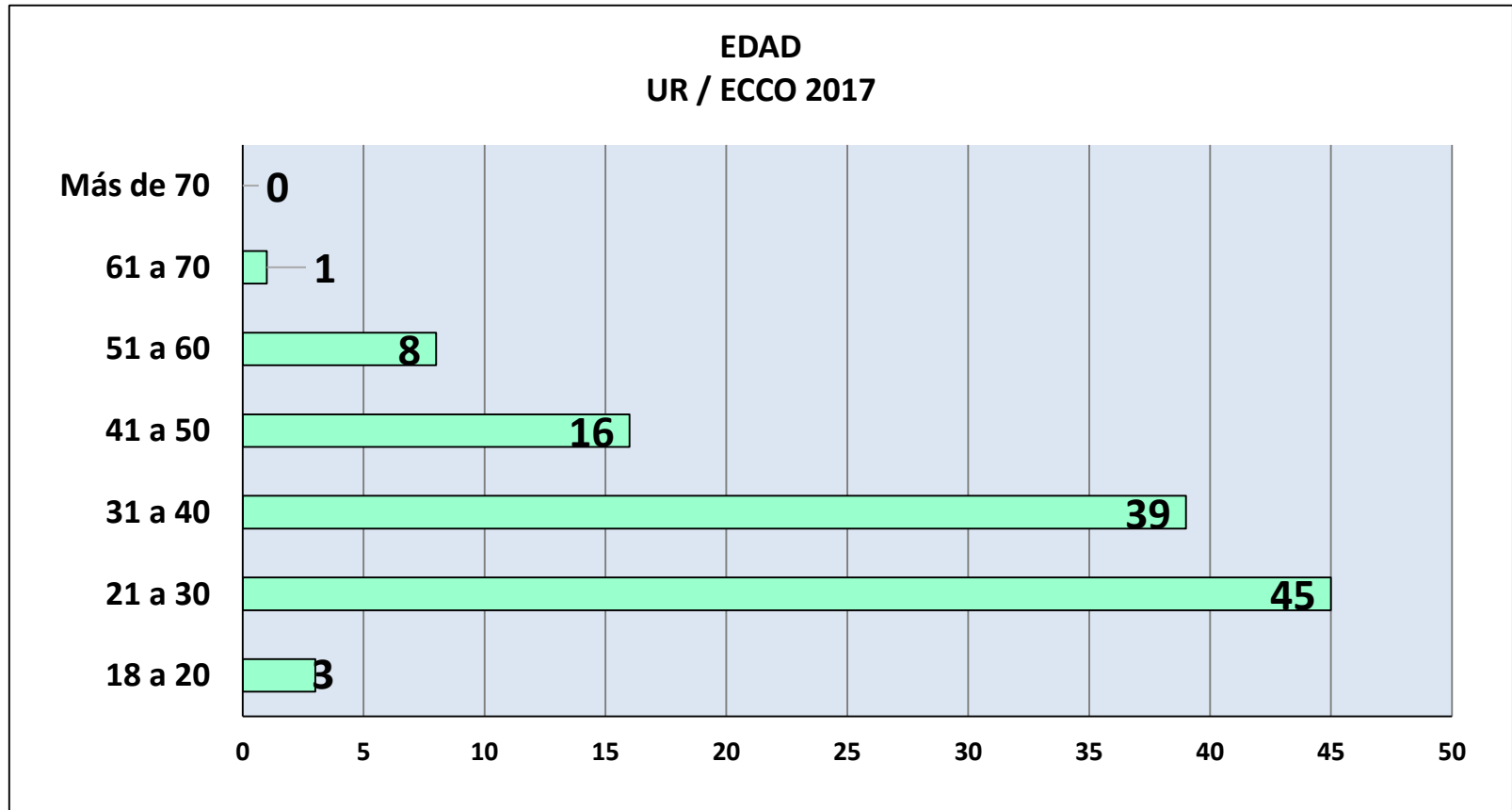


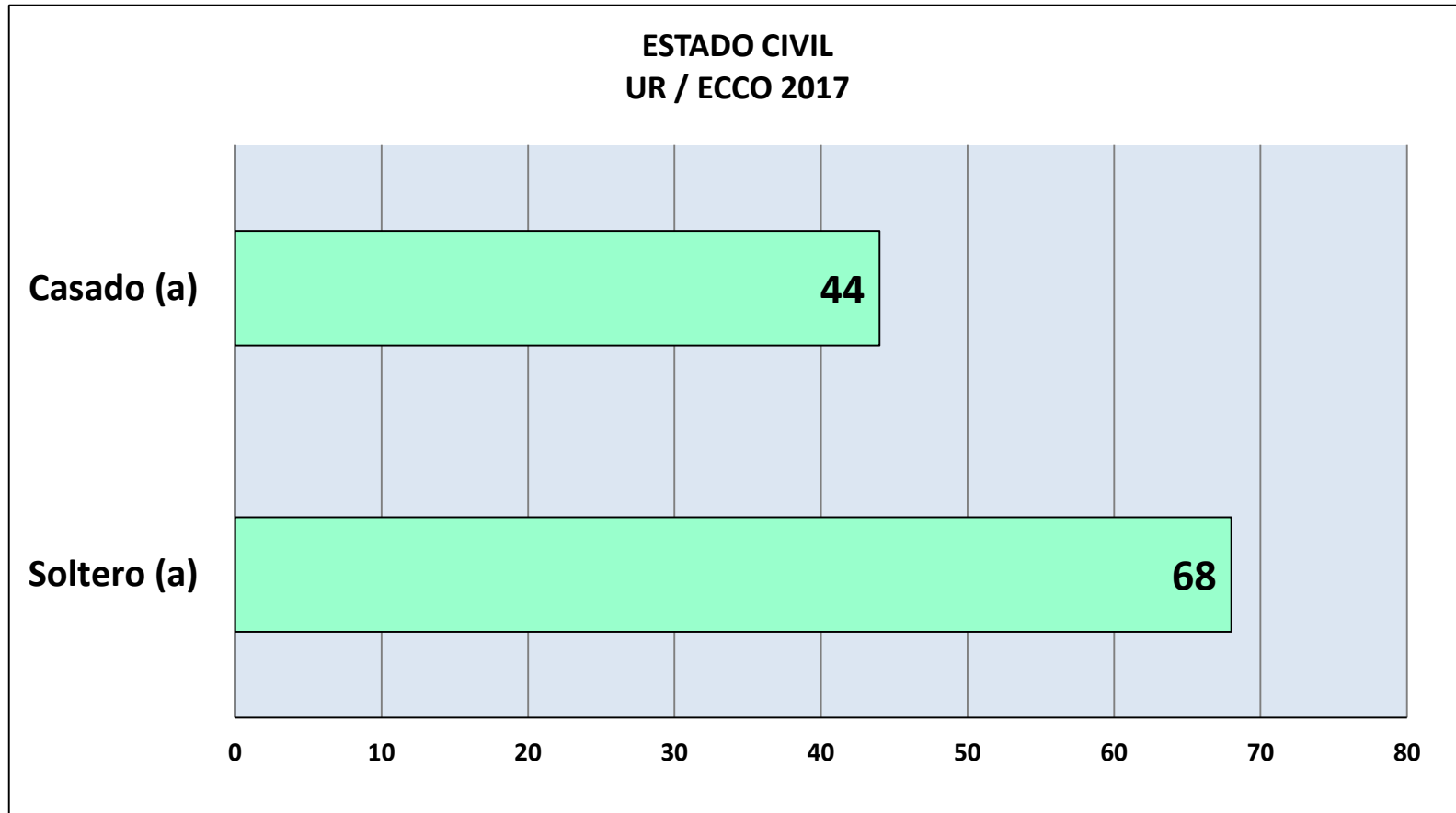
# Datos Sociodemográficos



La participación de las mujeres en la encuesta fue casi a la par con los hombres, en términos absolutos 52.6% de hombres, respecto a 47.3% de mujeres.

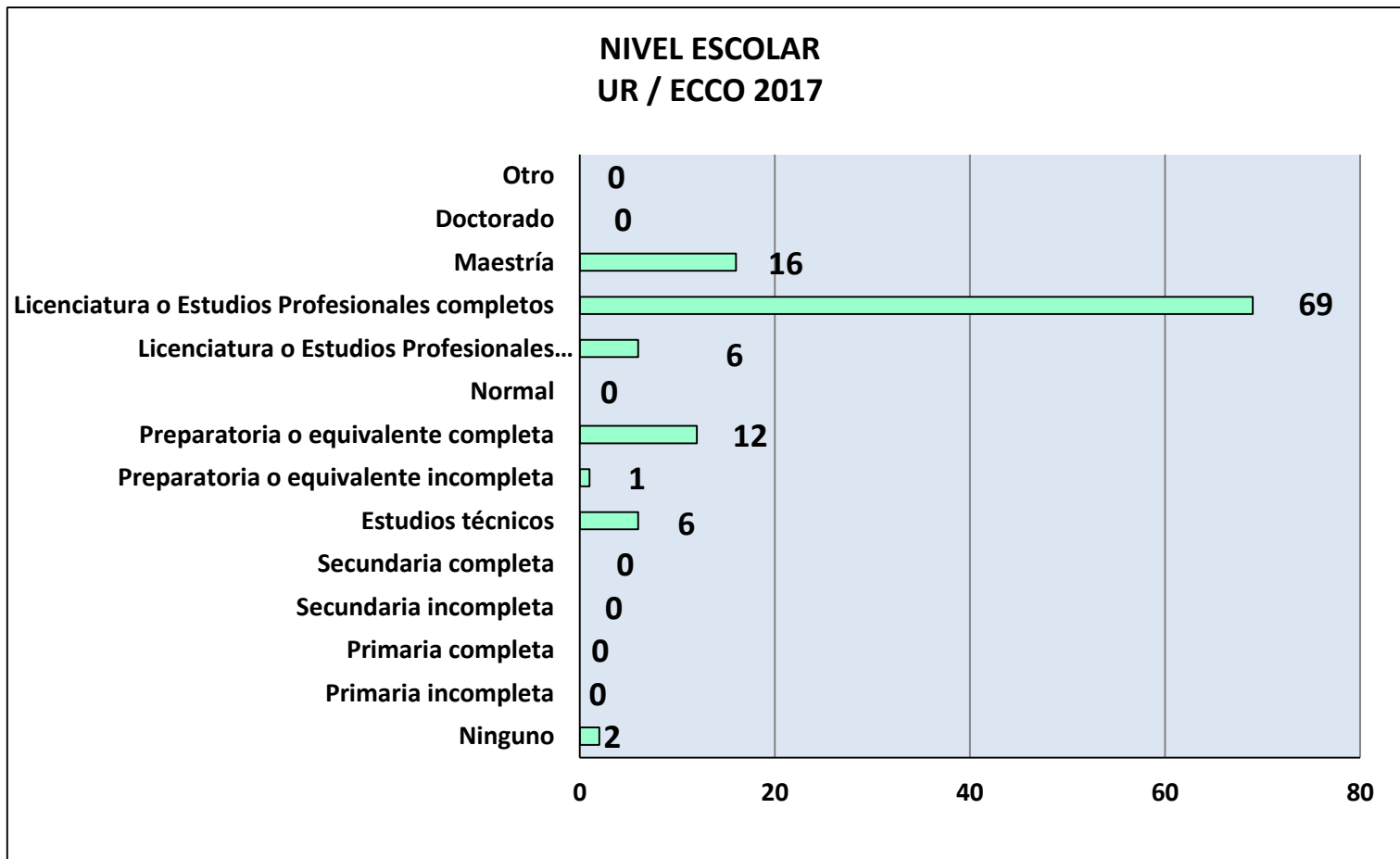
Casi 6 personas participantes en la encuesta (40%), se encuentran entre los 21 y los 30 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 21% del universo total.



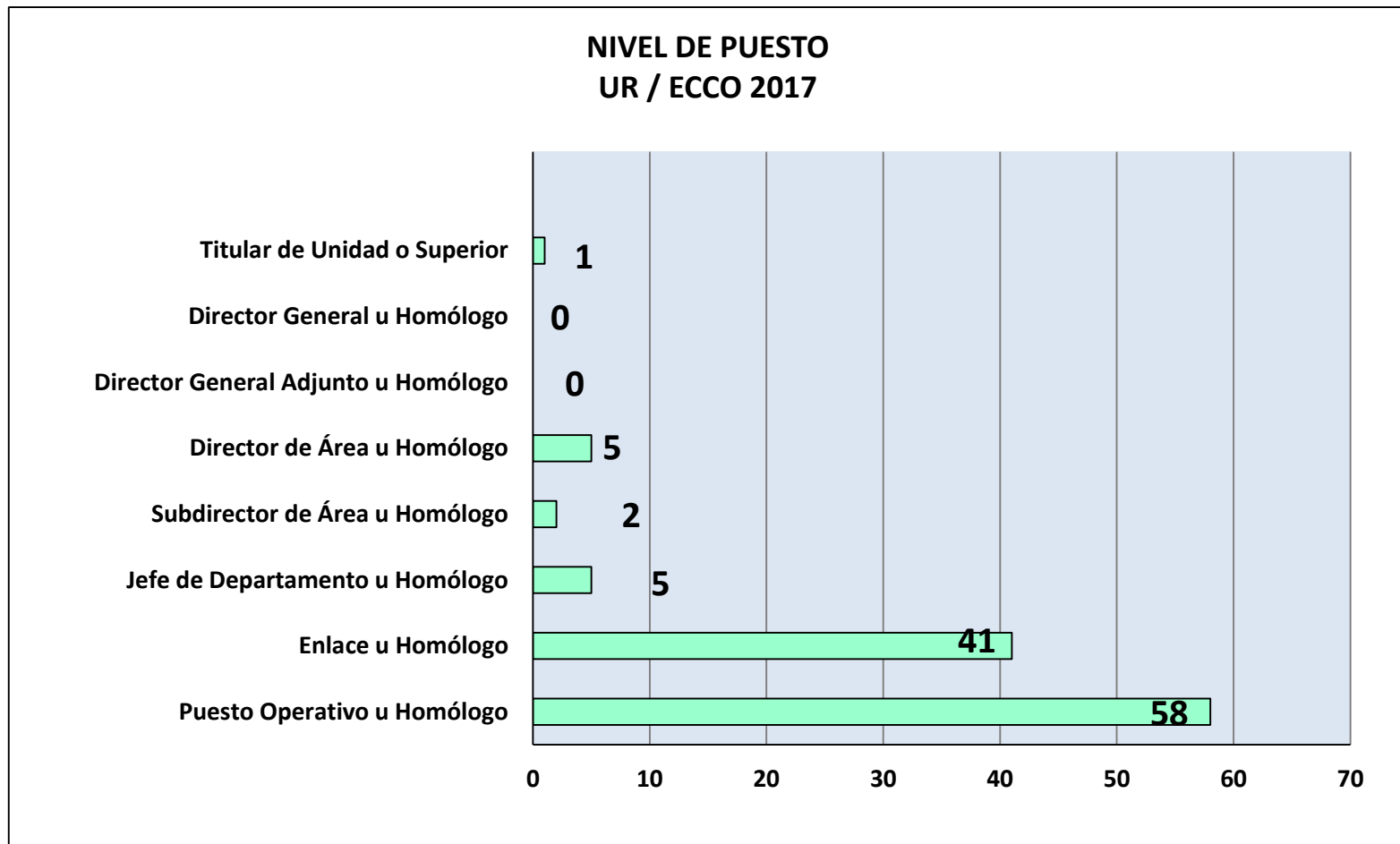


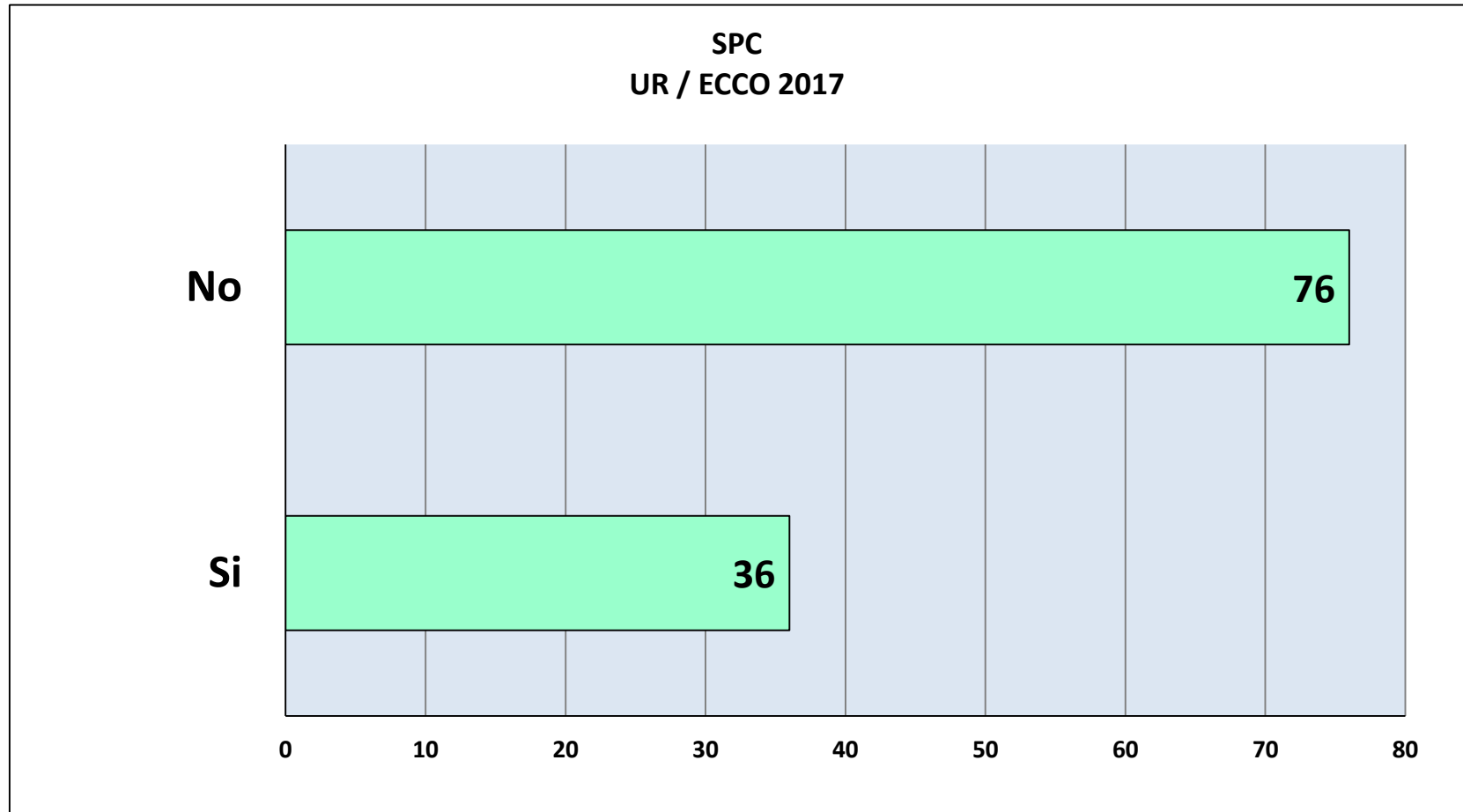
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) con respecto al total del universo (112), tiene una variación de 24 puntos porcentuales.

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



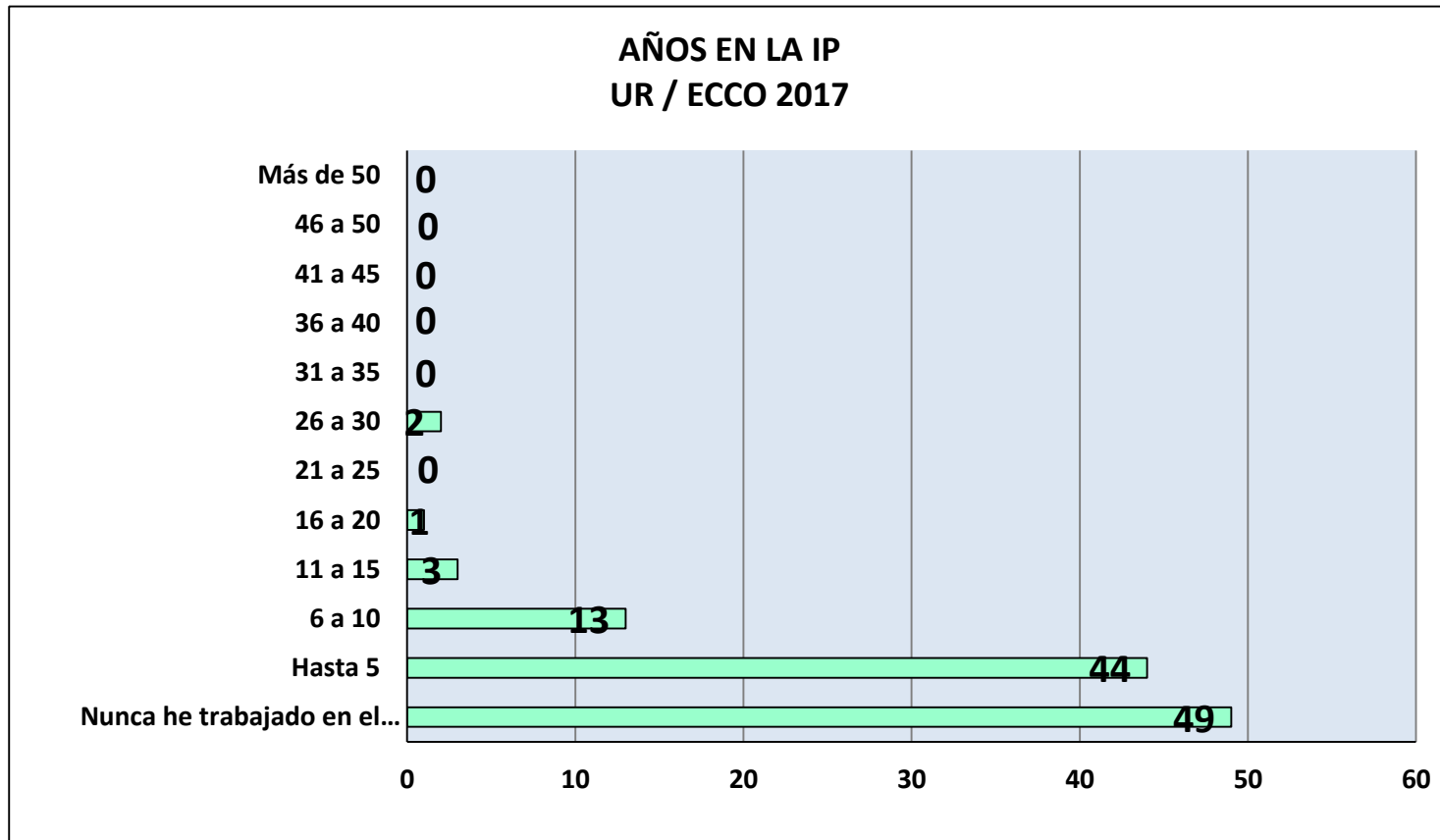
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 89% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.



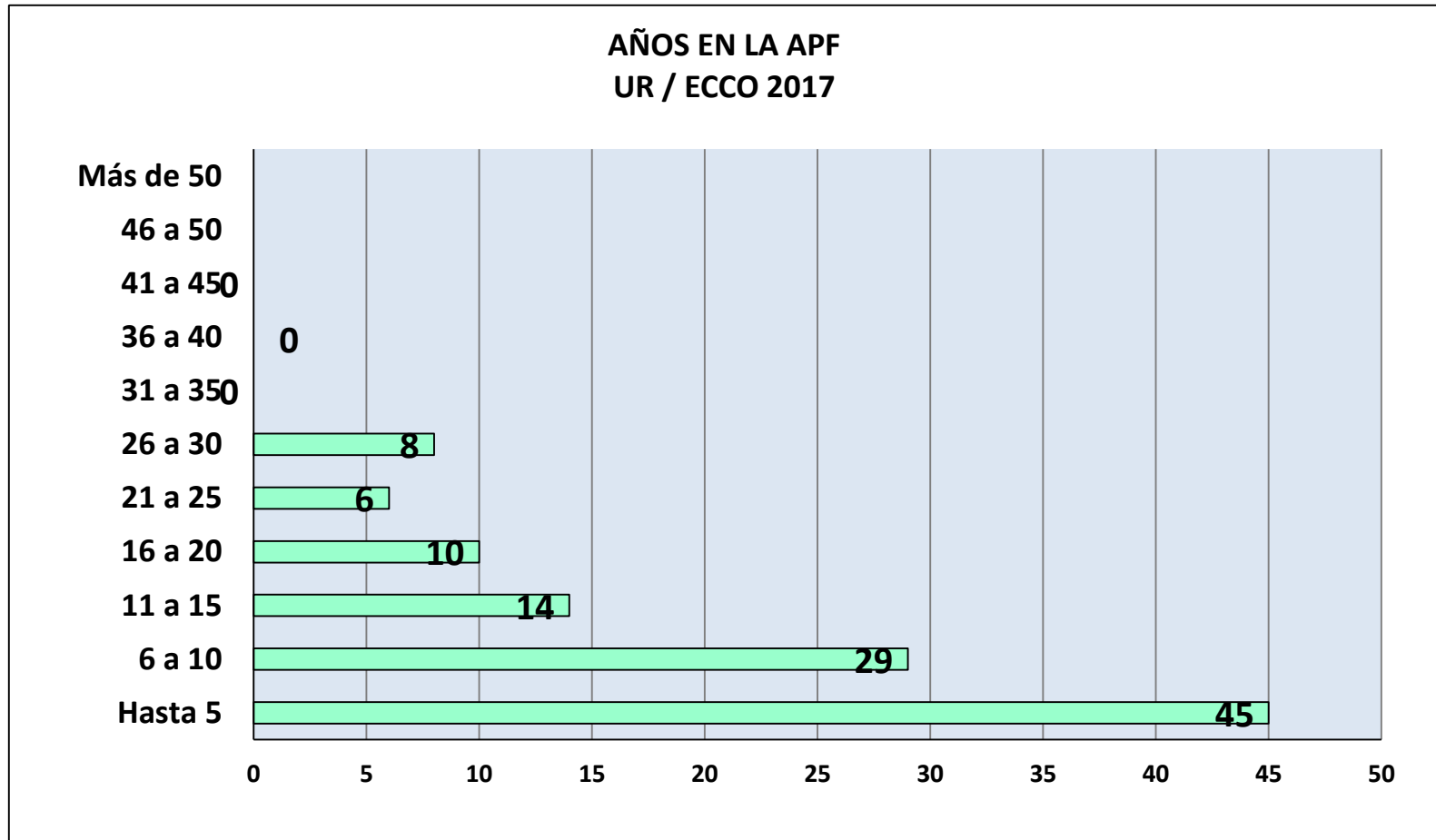


El 32% del personal de Delegación Quintana Roo que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

4 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Institución tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 6 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

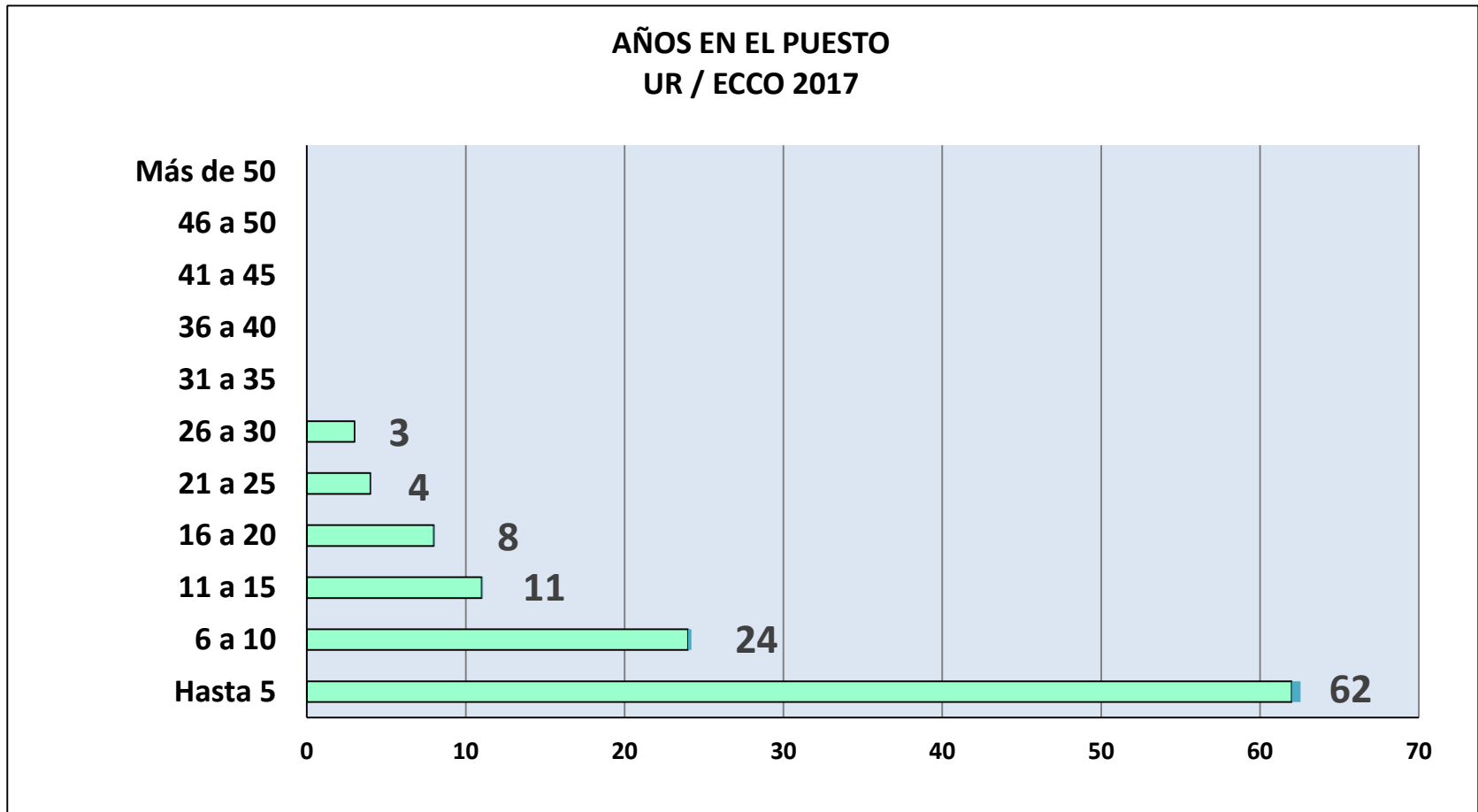


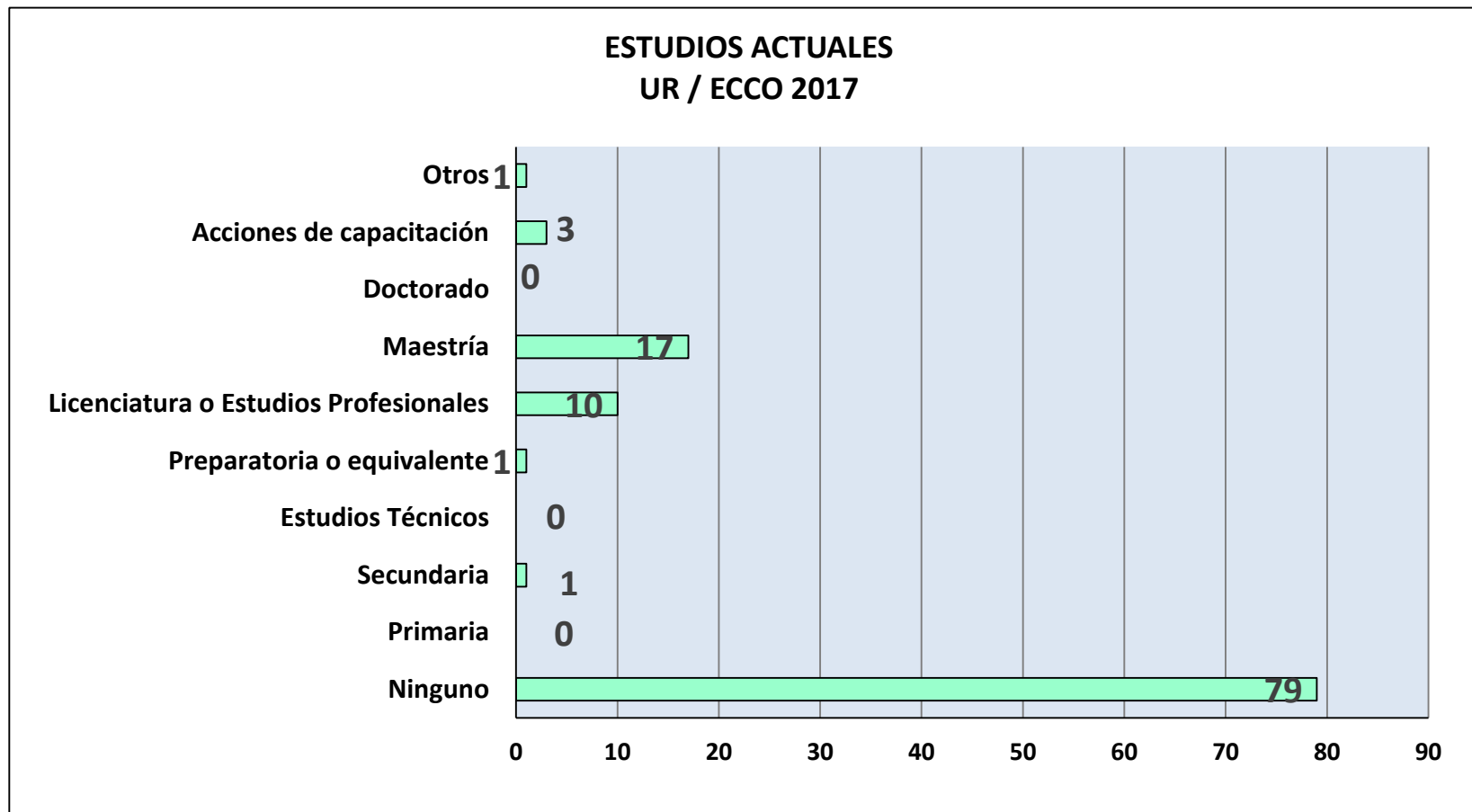




Casi 4 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Institución colaboran 7 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

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

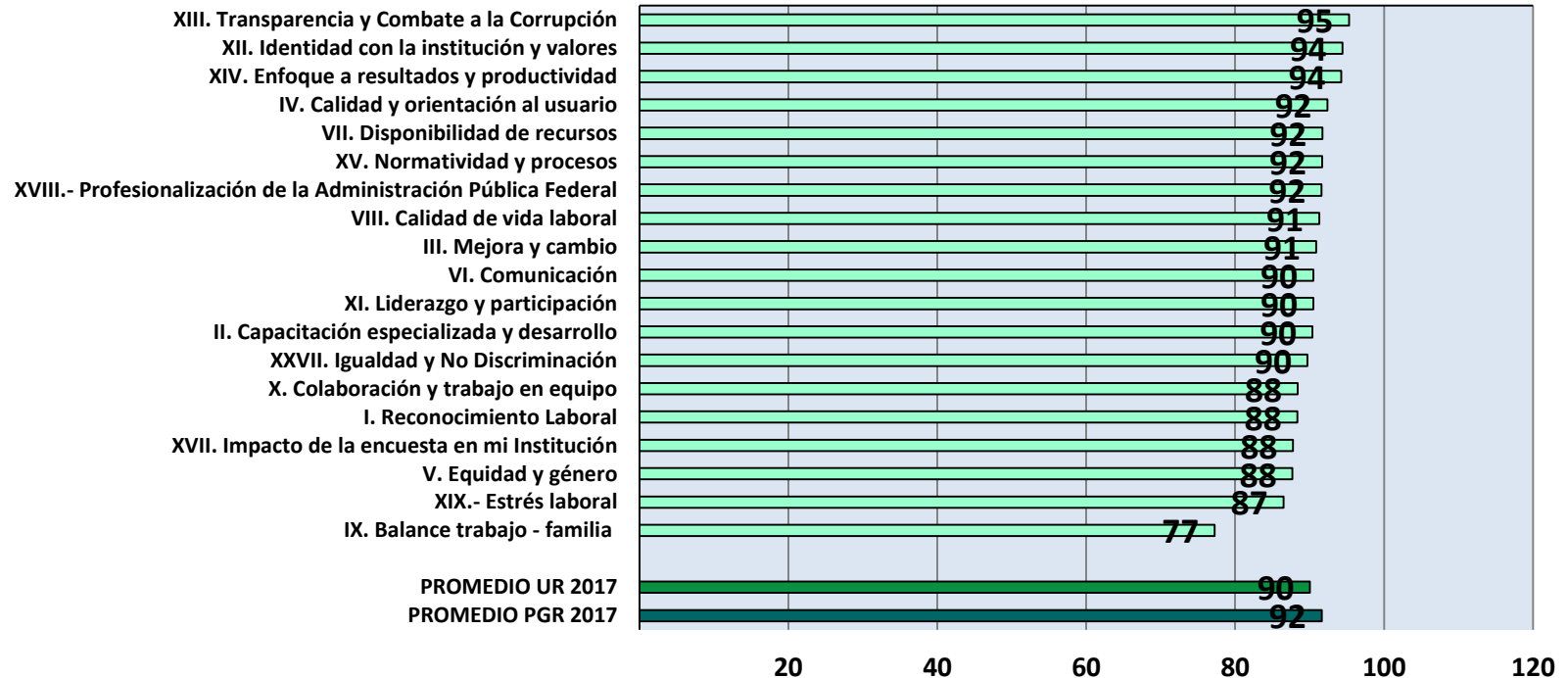




Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Quintana Roo encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

## Resultado por Factores de mayor a menor

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



Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, perciben que la Delegación Estatal en Quintana Roo es una institución que cuenta con una alta transparencia y combate a la corrupción así como una identidad con la Institución y sus valores; por otro lado, consideran que podría mejorar el apoyo en materia de estrés laboral.

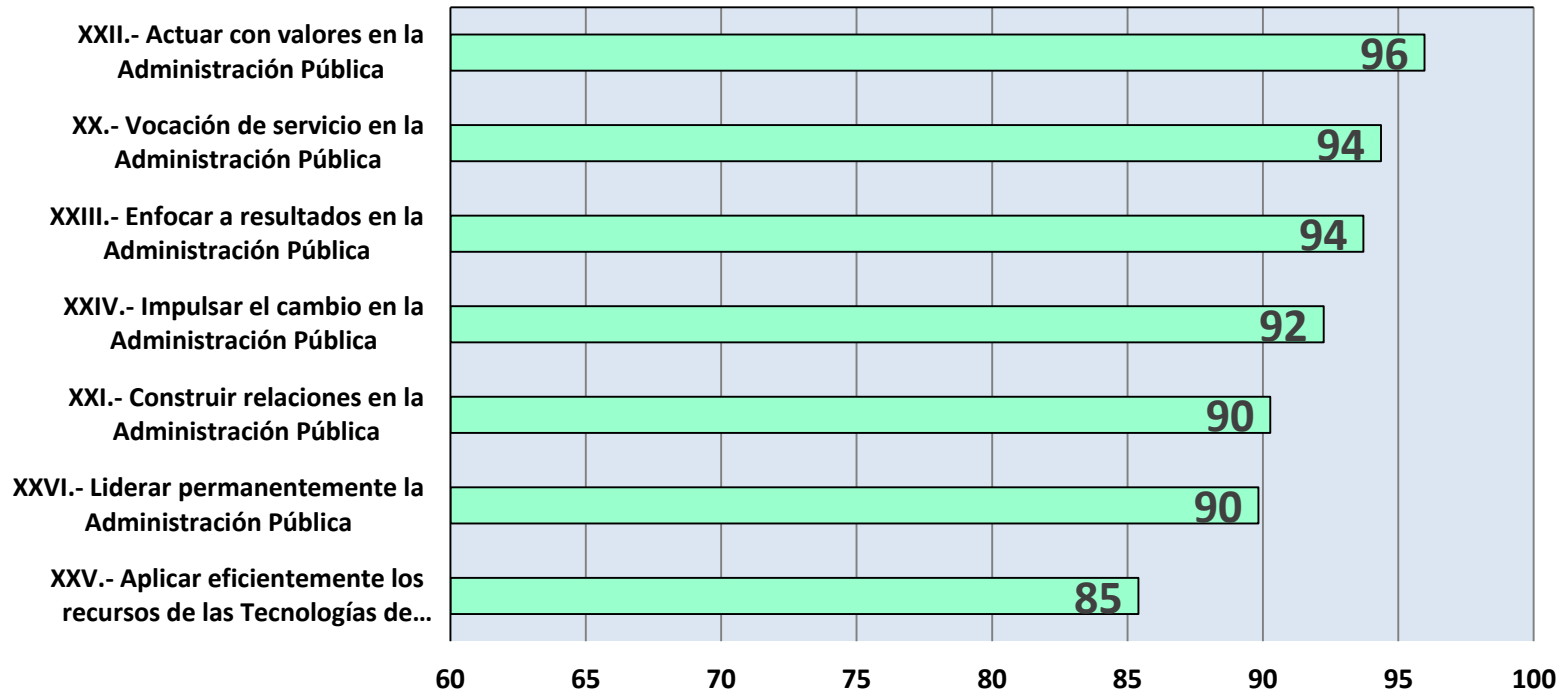
**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR**

UR / ECÇO 2017



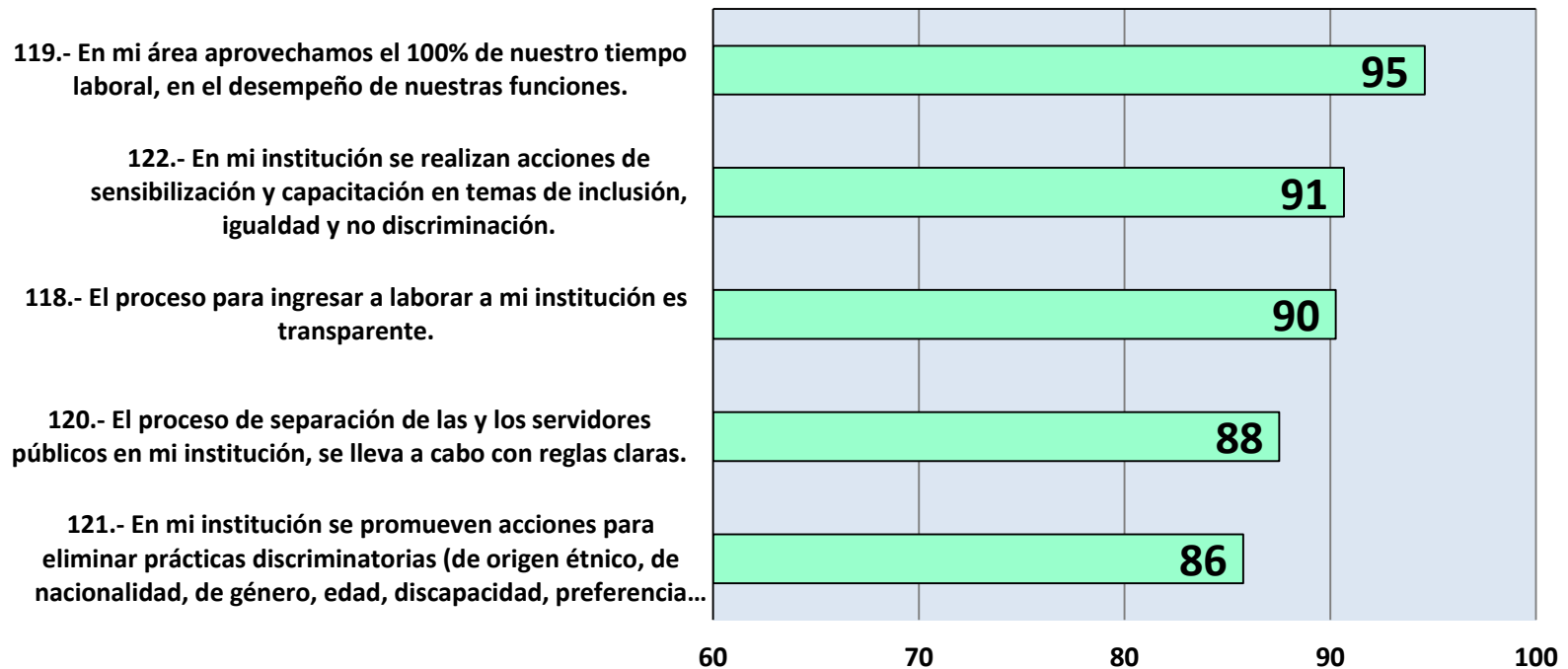
En esta gráfica se puede observar que el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, es poco el porcentaje de servidores públicos que se encuentran feliz con su trabajo.

### ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR / 2017 DE MAYOR A MENOR



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la Delegación Quintana Roo actúan con valores y enfocan su vocación para alcanzar los resultados, así mismo se puede observar que un factor de crecimiento puede ser en los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

**ECCO - 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017  
MAYOR A MENOR / UR / ECCO 2017**



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la Delegación Quintana Roo , le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se exterioriza el proceso de separación con la percepción menos favorable.



# Fortalezas y Debilidades

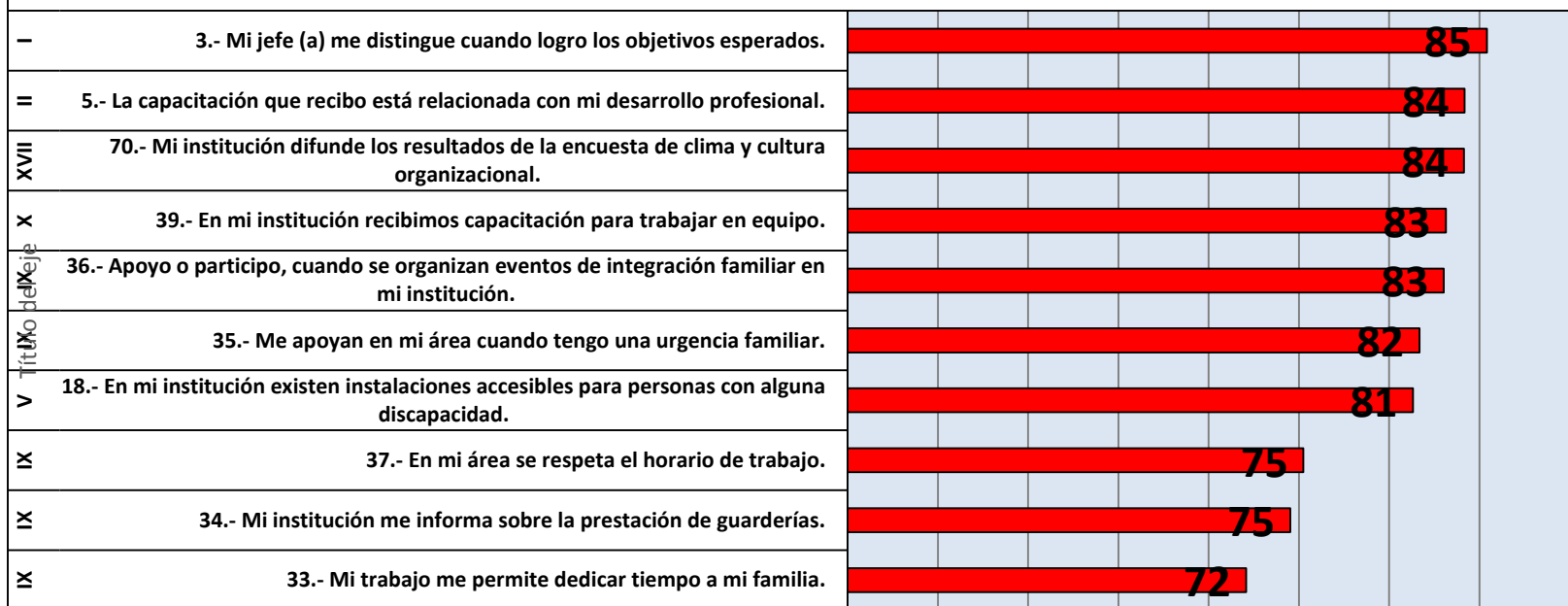
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS  
 PGR / ECCO 2017**

XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	98
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	97
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	97
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	97
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	97
=	7.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.	95
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	95
VI	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	95
XIV	57.- La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.	95

El trabajar en la administración pública nos permite contribuir al bienestar de sociedad dado que se trabaja con compromiso, valores, ética, transparencia y legalidad, lo cual ayuda a que el desempeño del servidor público sea racional para el desempeño de sus funciones.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS  
 UR / ECCO 2017**



En el último año se buscó que los servidores públicos estén mejor capacitados esto con el fin de lograr una distinción del trabajo; por otra parte uno de los temas a tratar es del horario laboral y el balance con la familia dado que por las funciones que algunas áreas desempeñan la convivencia con la familia es corta por lo que se ha trabajado para mejorar el balance trabajo – familia.

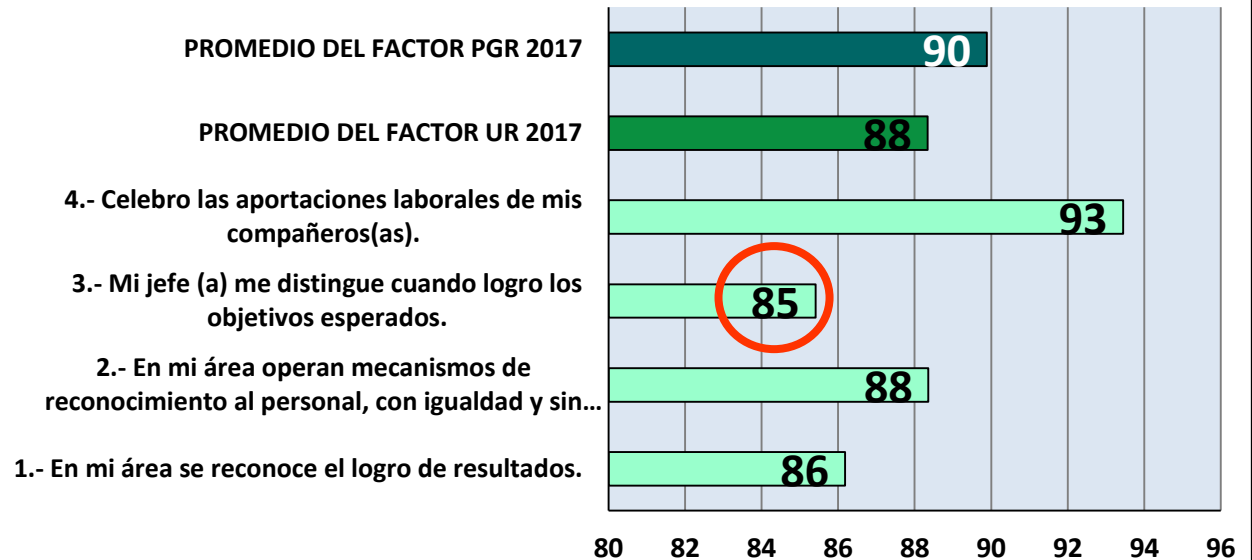
# Factores de Clima y Cultura Organizacional

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

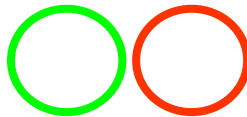
88



I. RECONOCIMIENTO LABORAL  
 UR / ECCO 2017



95 ≥; 85 ≤



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

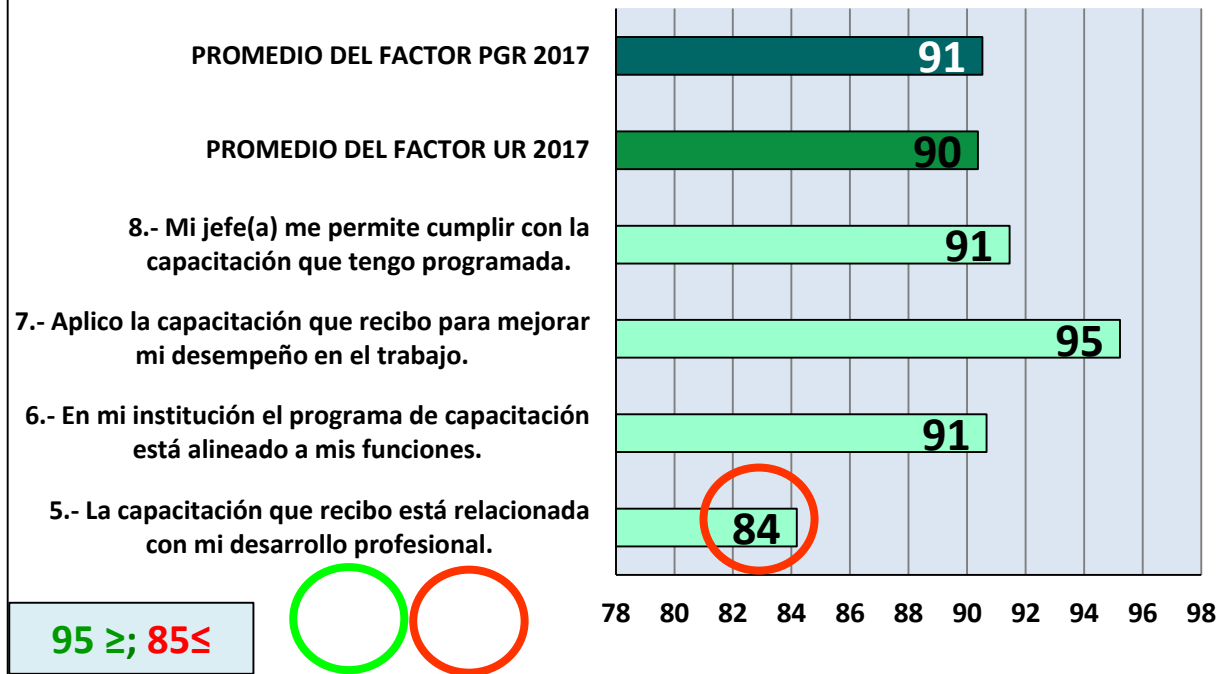
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

90



## II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

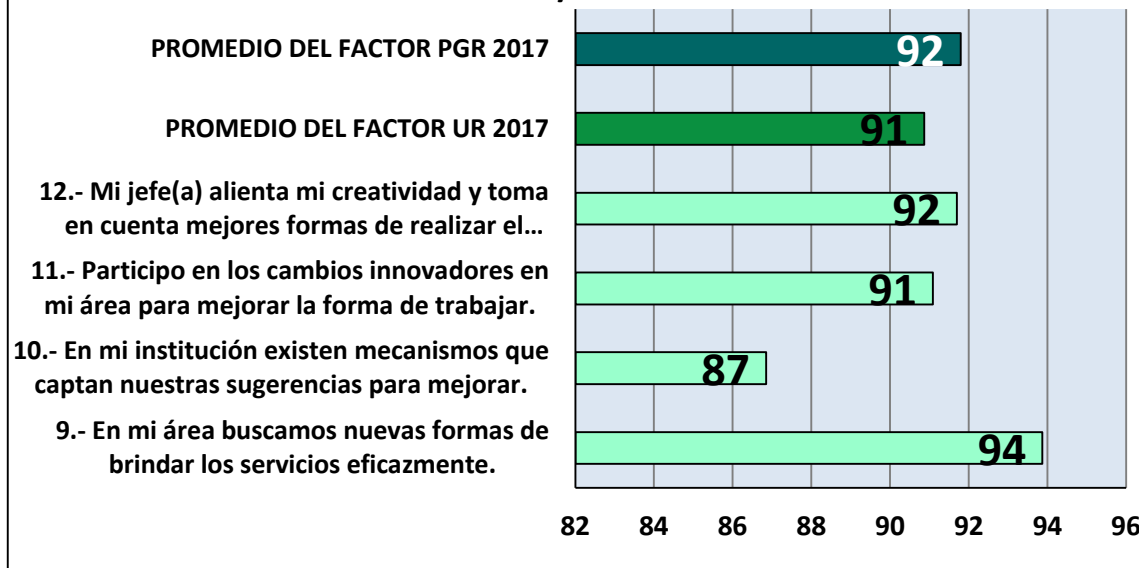
UR / ECCO 2017



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

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

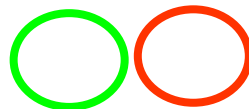
**III. MEJORA Y CAMBIO**  
**UR / ECCO 2017**



91



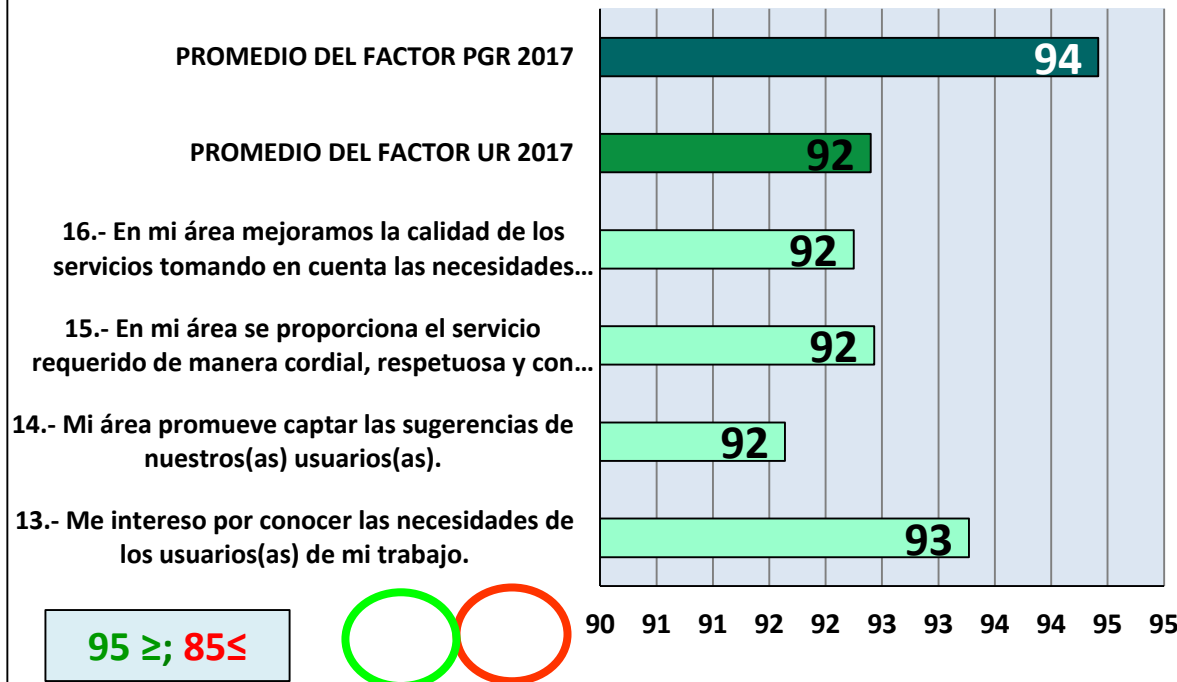
95 ≥; 85 ≤



La percepción del personal es que está dispuesto a realizar cambios y a mejorar los servicios, alentados por sus jefes inmediatos, adicionalmente en la Delegación de Quintana Roo se implementaran los mecanismos institucionales para recibir, captar sus iniciativas y llevarlas a cabo, para el mejoramiento de los servicios.

Este factor evalúa la identificación y conocimiento de la y el servidor público de las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a las mejoras de sus actividades.

**IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO**  
**UR / ECCO 2017**



92



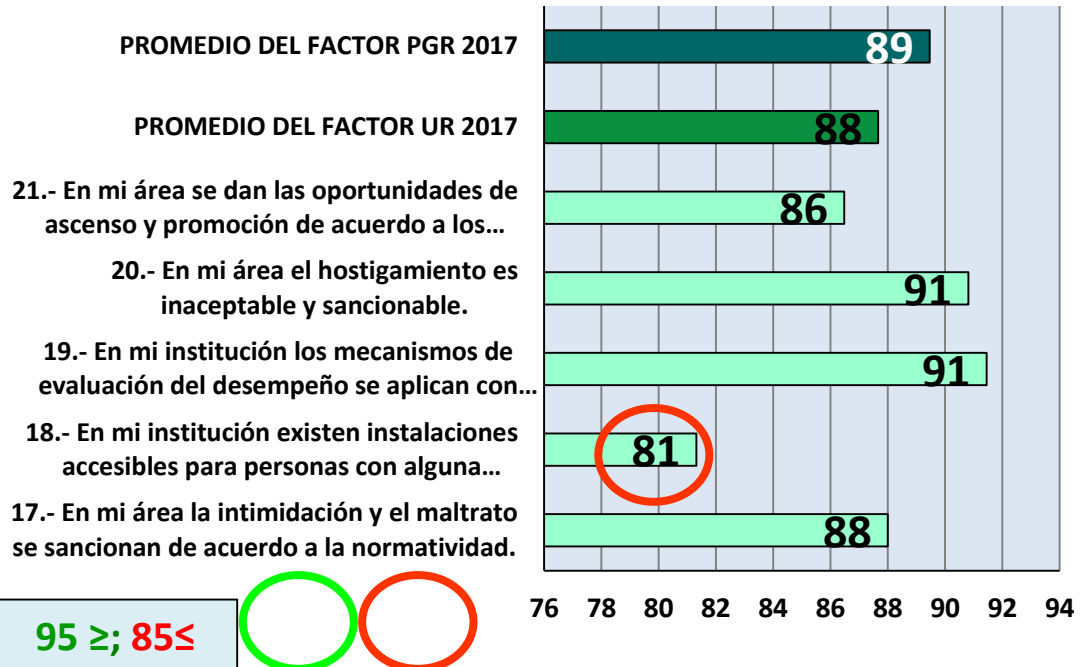
La mayoría de los servidores públicos de la Institución que participaron en la encuesta, perciben que dan un trato cordial y respetuoso a los usuarios, se implementarán en la Delegación Estatal Quintana Roo, los mecanismos que permitan captar las sugerencias de los usuarios y de esta forma brindar un servicio de calidad y cordialidad.



Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

V. EQUIDAD Y GÉNERO  
 UR / ECCO 2017

88



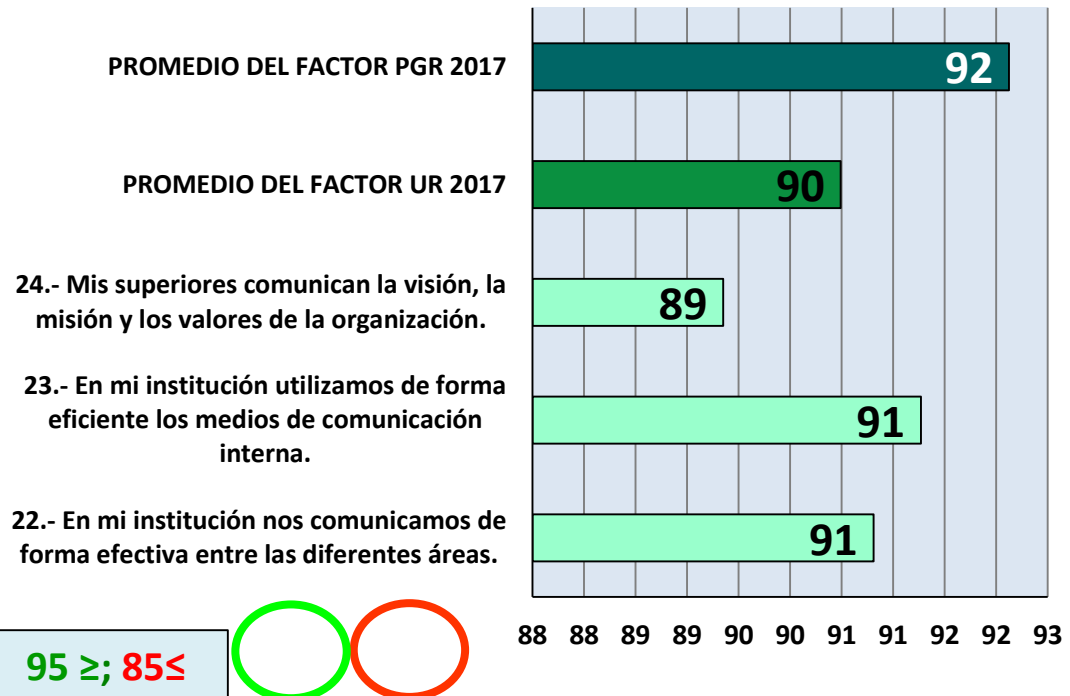
Las respuestas señalan como fortaleza, que el trabajador de la institución no acepta y sanciona el hostigamiento, además percibe que existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para hombres y mujeres. Por otro lado, se percibe que en este momento, las instalaciones para personas discapacitadas podrían mejorar.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

90

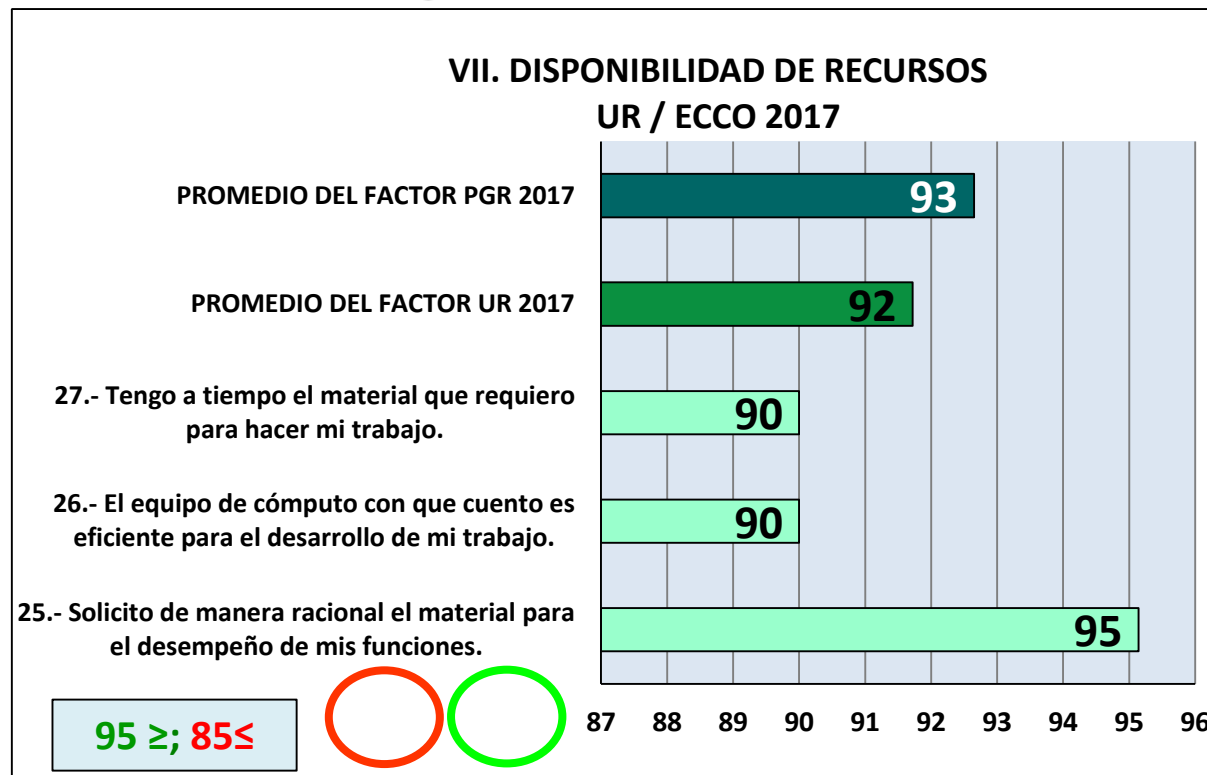


VI. COMUNICACIÓN  
 UR / ECCO 2017



La comunicación interna en general, se percibe como muy buena, y los objetivos que se tienen que lograr por equipo, no precisamente son transmitidos por los jefes, sino por medios electrónicos, así como la difusión de la Visión, Misión y los Valores de la Delegación Quintana Roo falta difundirlos más de la misma forma falta encontrar una estrategia con la cual los objetivos sean mas claramente transmitidos de forma clara y precisa.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



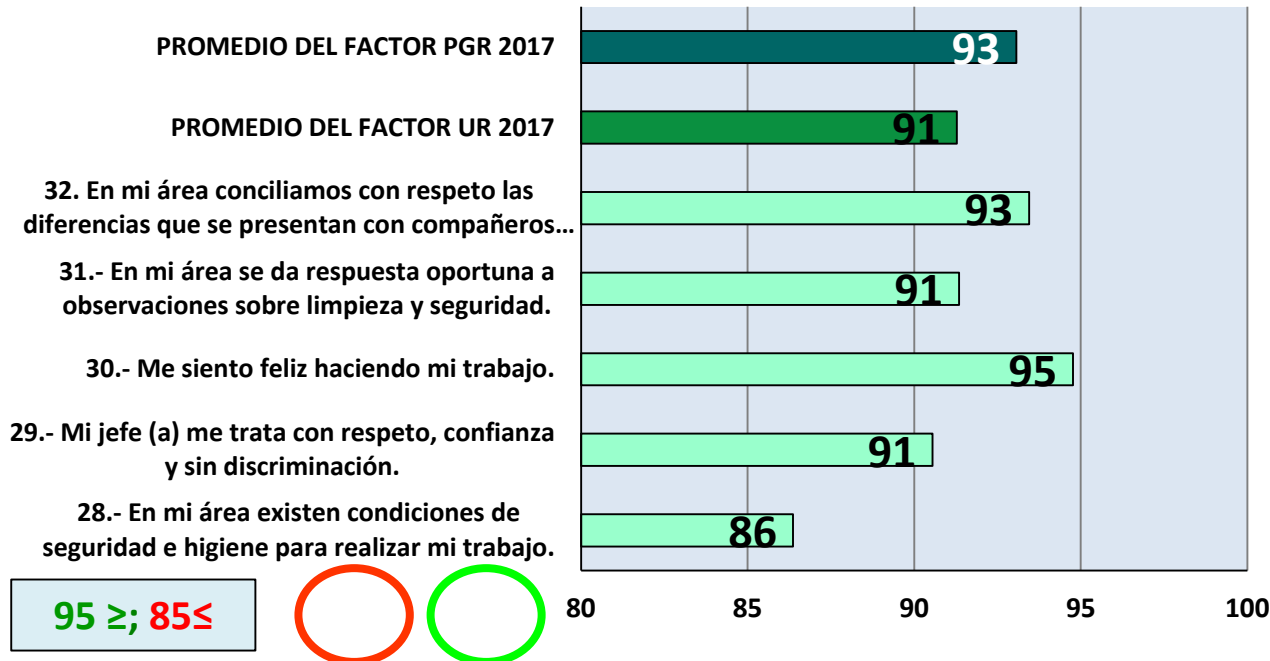
92



El servidor público de la Delegación Estatal Quintana Roo, percibe que es aceptable el suministro de recursos materiales requeridos para desarrollar su trabajo. Dice que es no muy bueno y mas o menos eficiente el equipo de cómputo y el material que necesita para el desarrollo de sus funciones, pero es eficiente la recepción de

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los factores que inciden al interior de la Institución, tales como: integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL  
 UR / ECCO 2017



91



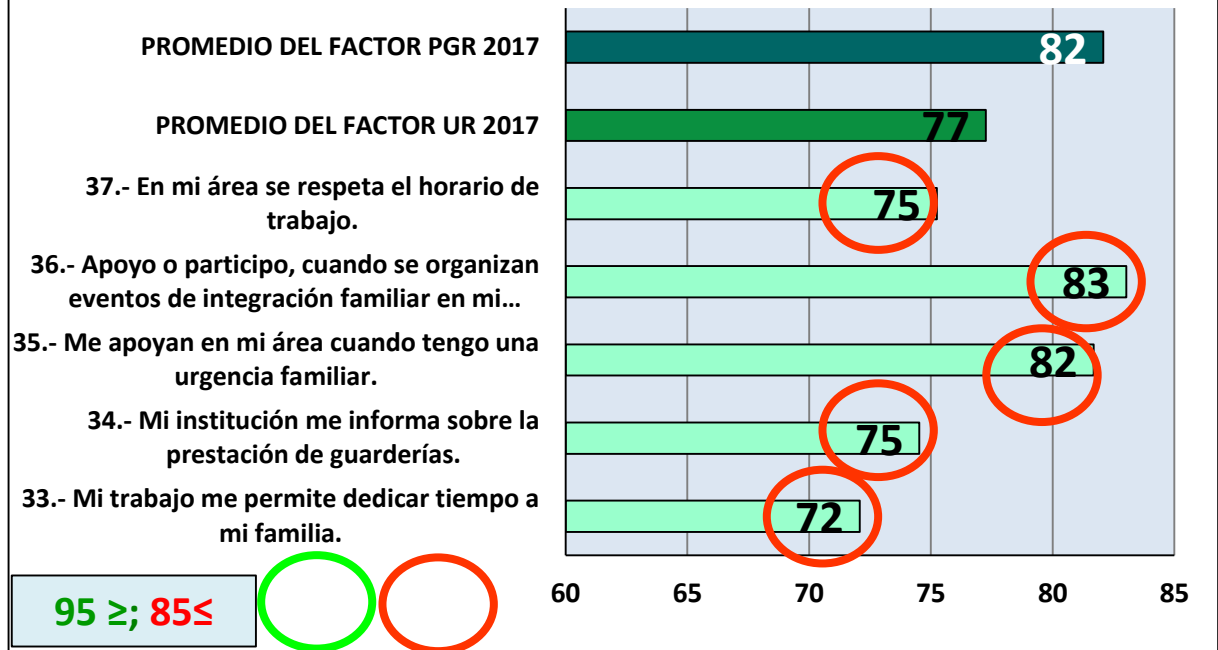
El resultado de este factor destaca que el personal que participó en la encuesta, de esta Delegación Estatal Quintana Roo, se siente feliz haciendo su trabajo, el trato entre servidores públicos es respetuoso; y perciben que las condiciones de seguridad e higiene y su entorno físico para realizar el trabajo son excelentes.

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

77



**IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA  
 UR / ECCO 2017**



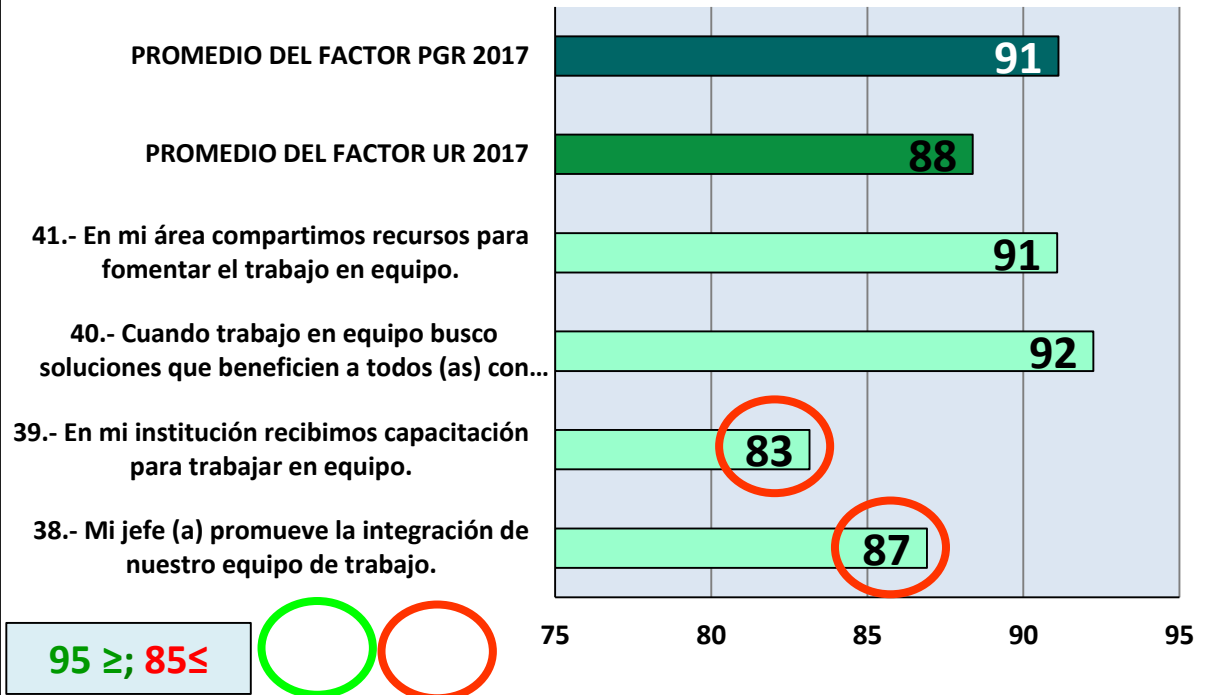
El resultado de este factor es uno de los más bajos, como se puede apreciar en la gráfica, aunque se ha hecho un esfuerzo de compactar los horarios, podemos apreciar en los comentarios, uno de los más recurrentes continúa siendo sobre el horario laboral, el cual no permite la convivencia familiar, aún así se aprecia que manifiestan recibir el apoyo cuando se tiene una urgencia familiar. En comparación al año anterior se ha dado una significativa disminución en los eventos de integración familiar pero aun así se persiste la cuestión del horario.

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.

88



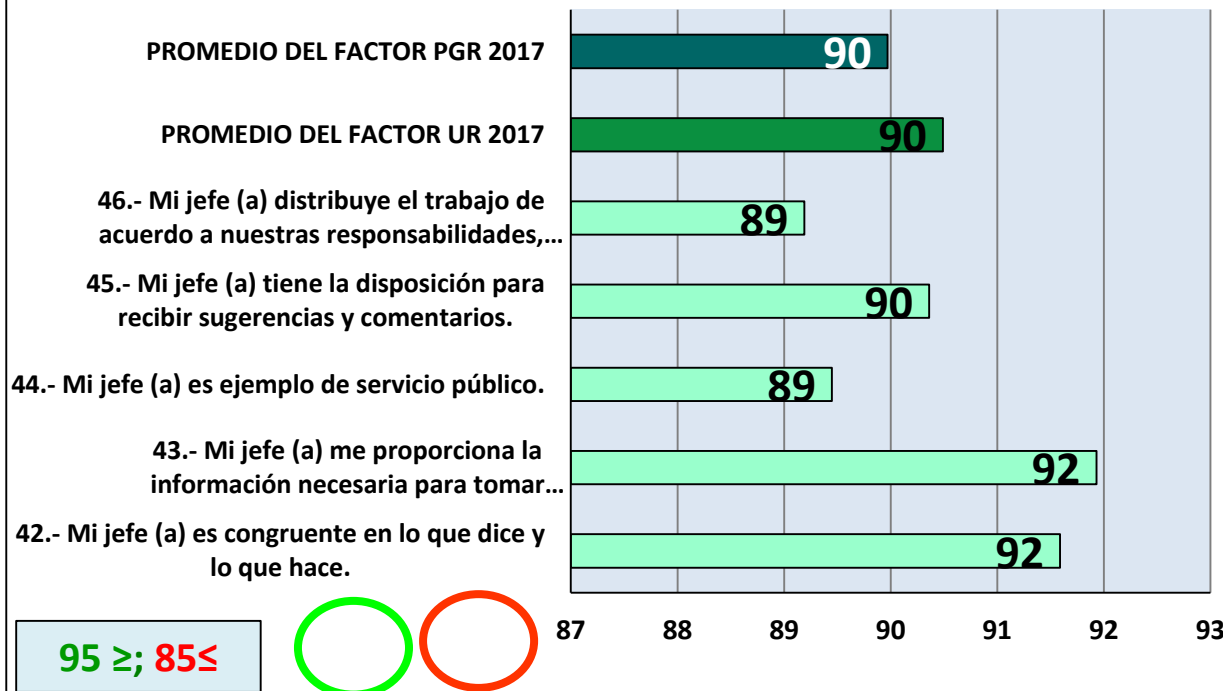
X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO  
 UR / ECCO 2017



En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, La mayoría del personal encuestado percibe que se logran mejores resultados cuando se trabaja en equipo

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

**XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN**  
**UR / ECCO 2017**



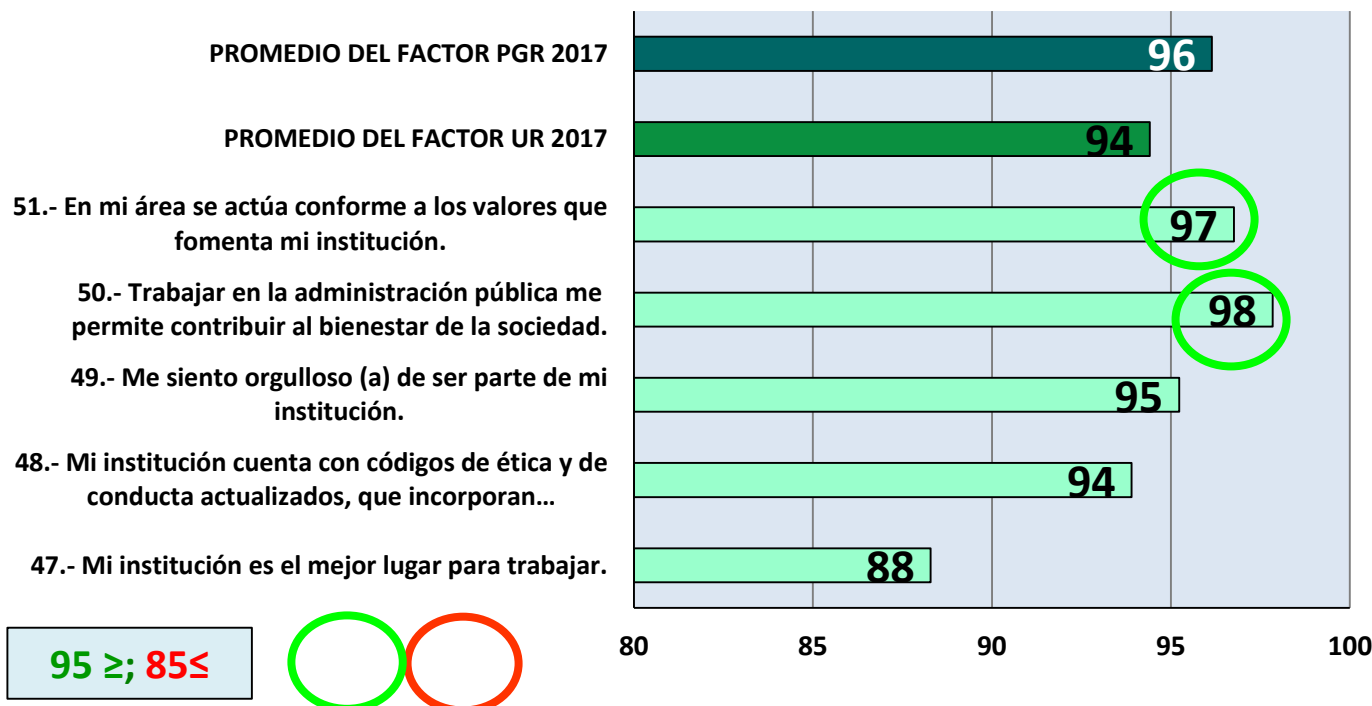
90



Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, así mismo consideran que su jefe ejerce un buen liderazgo: abierto para recibir sugerencias y comentarios, como un servidor ejemplar, y que proporciona la información necesaria para desempeñar el trabajo.

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**



94



Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, coincidieron en que dentro de su área de trabajo fomentan los valores que promueve la Institución, así mismo consideran que el hecho de trabajar en la Institución hace que contribuyan de buena manera a la sociedad.

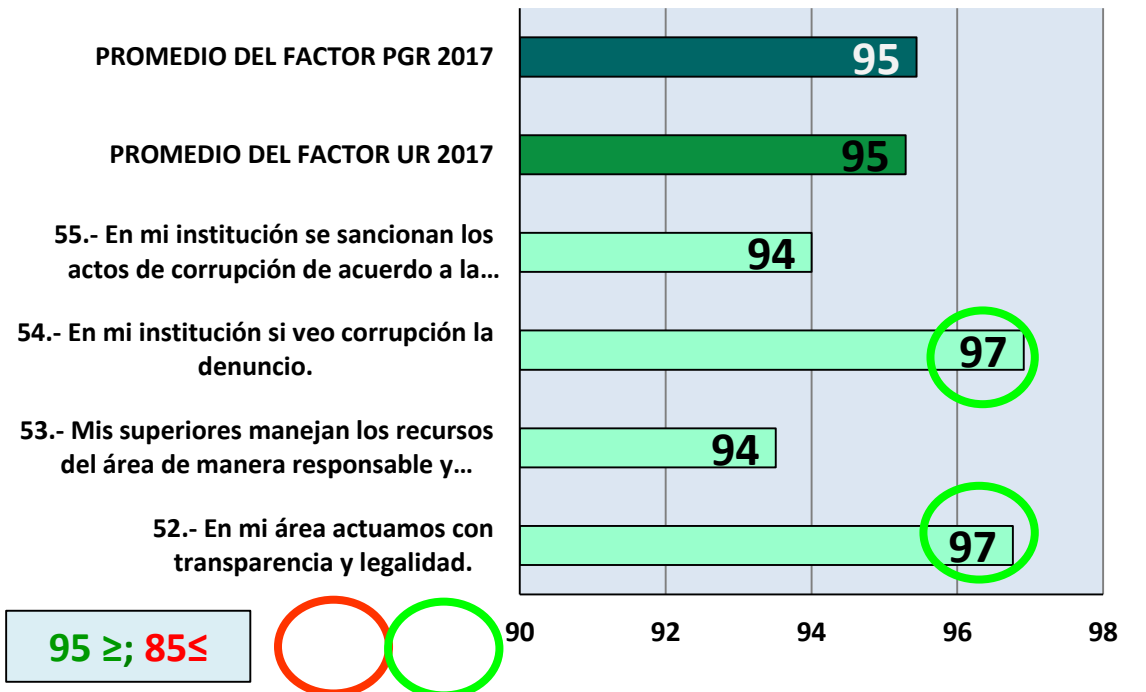


Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

95



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



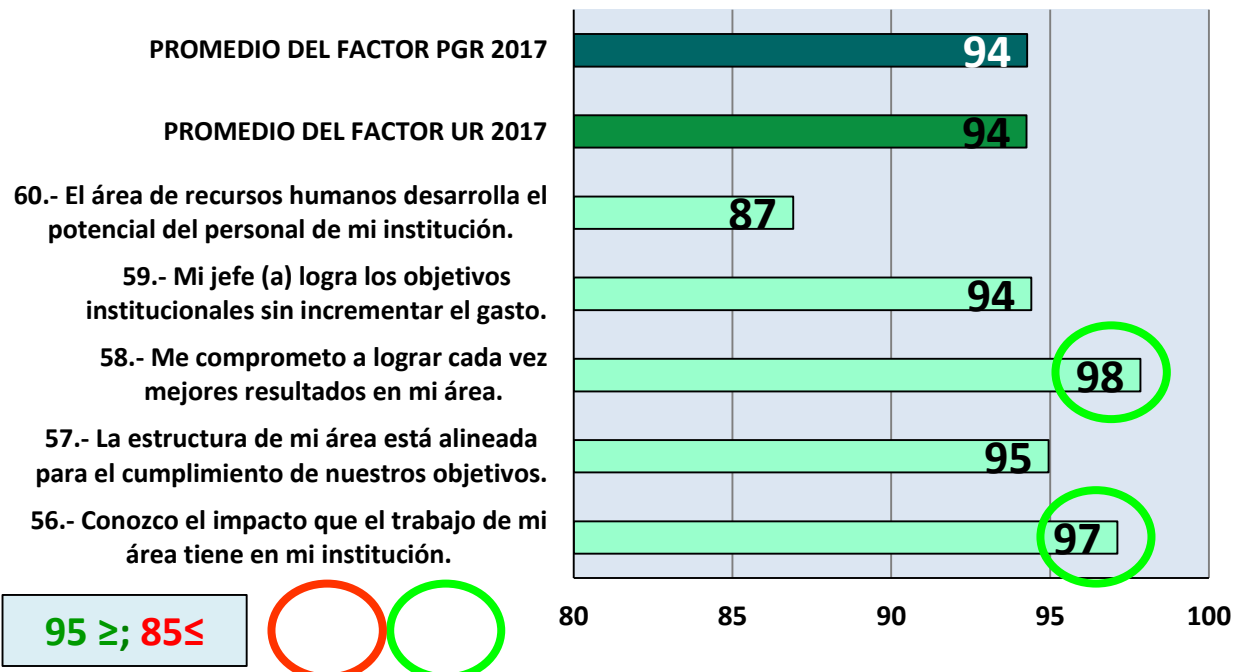
La percepción en este factor es que la Procuraduría General de la República actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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

94



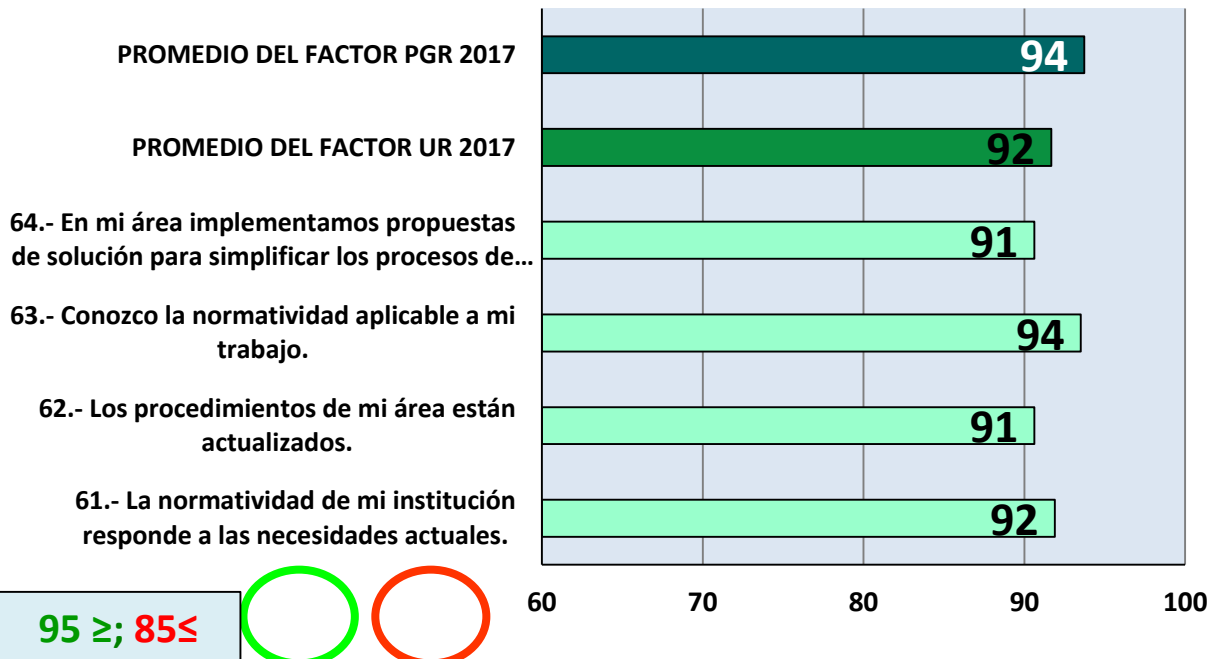
**XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD  
 UR / ECCO 2017**



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Procuraduría General de la República para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal.

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

**XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS**  
**UR / ECCO 2017**



92



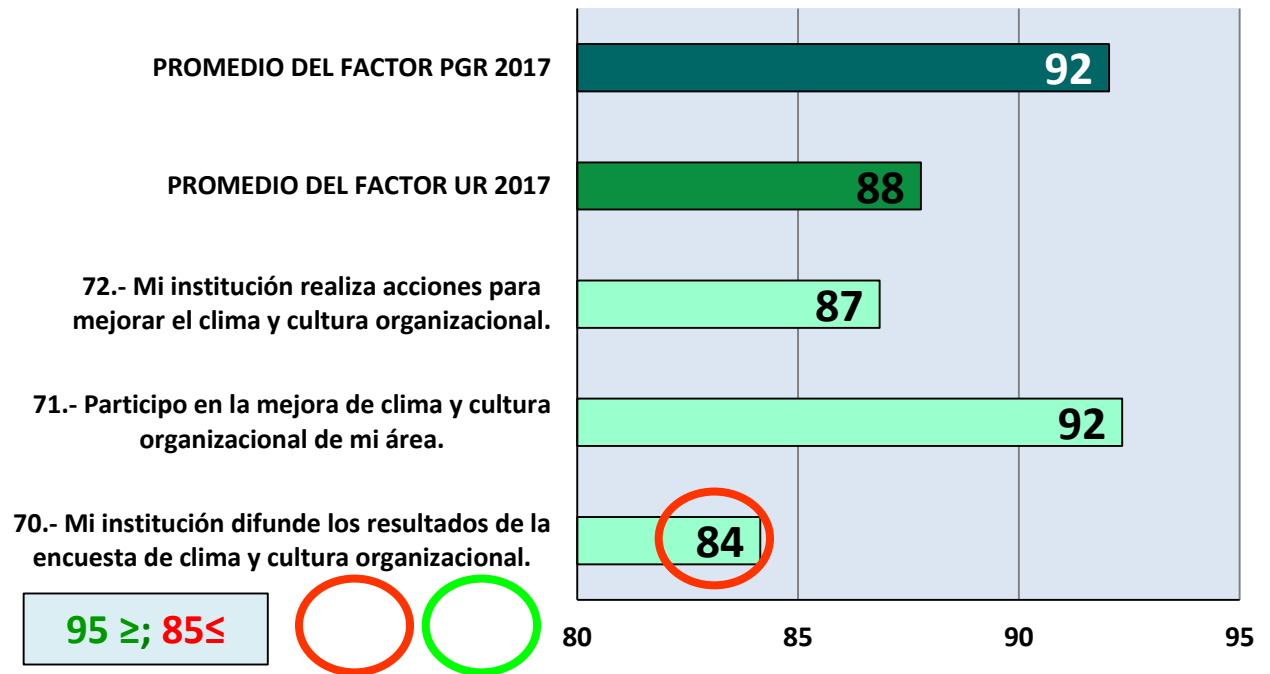
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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

88



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

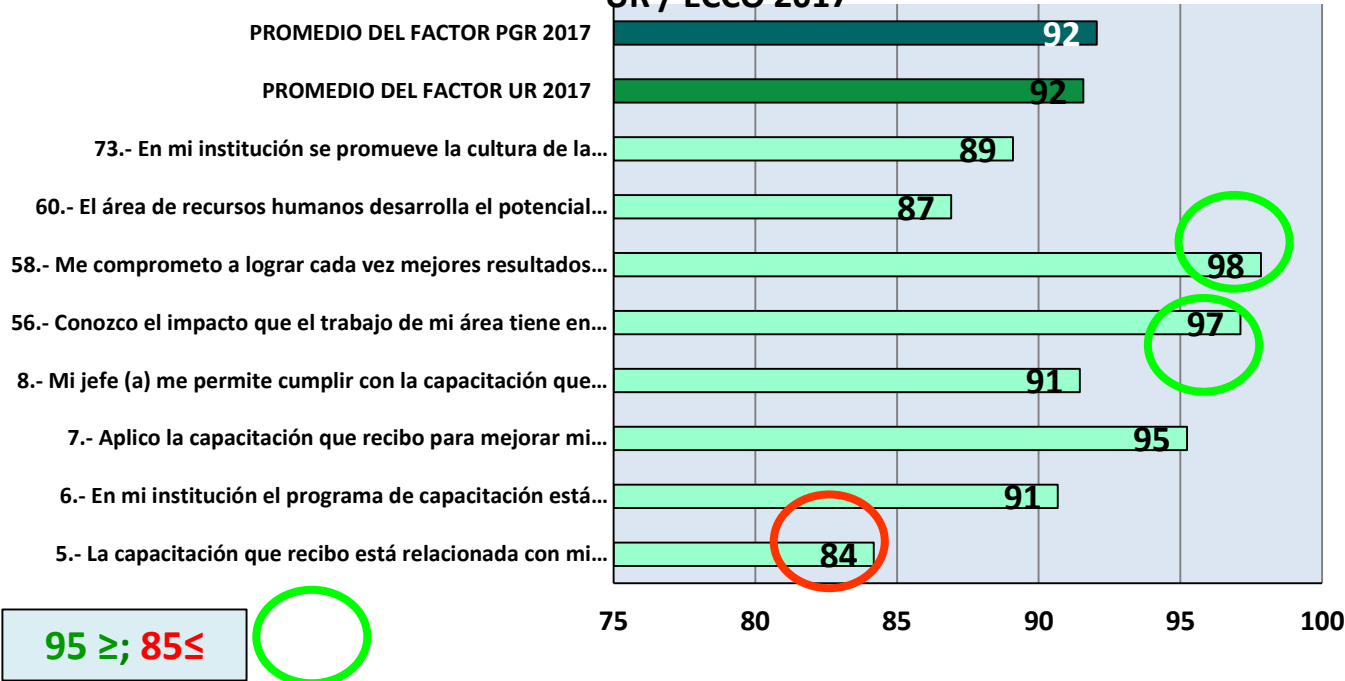


Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las Unidades Administrativas que conforman la Institución al interior de cada una de ellas. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto de que la mayoría del personal conozca este trabajo.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que aplica la Institución para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales.

**XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

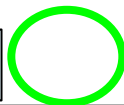
UR / ECCO 2017



92



95 ≥; 85 ≤



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

# 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.

89



**XIX. ESTRÉS LABORAL**  
**UR / ECCO 2017**



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

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

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR**

UR / ECCO 2017

15

20

25

30



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



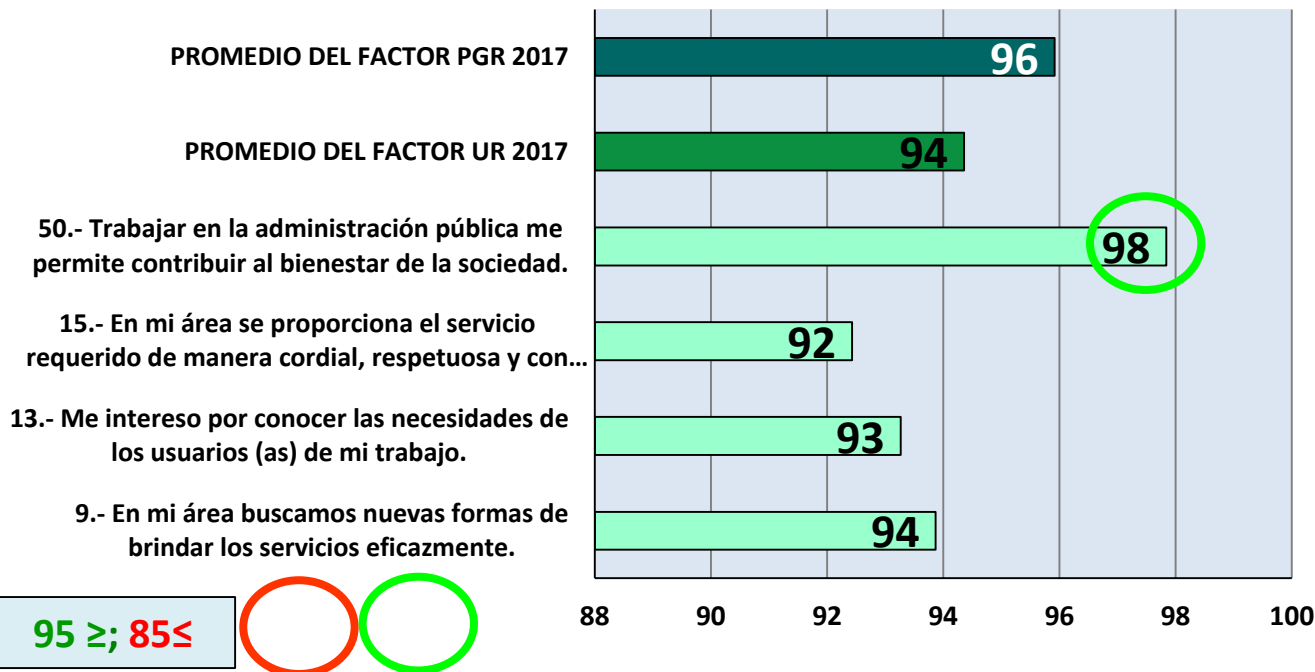
# Factores Fractales de Competencias

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

94



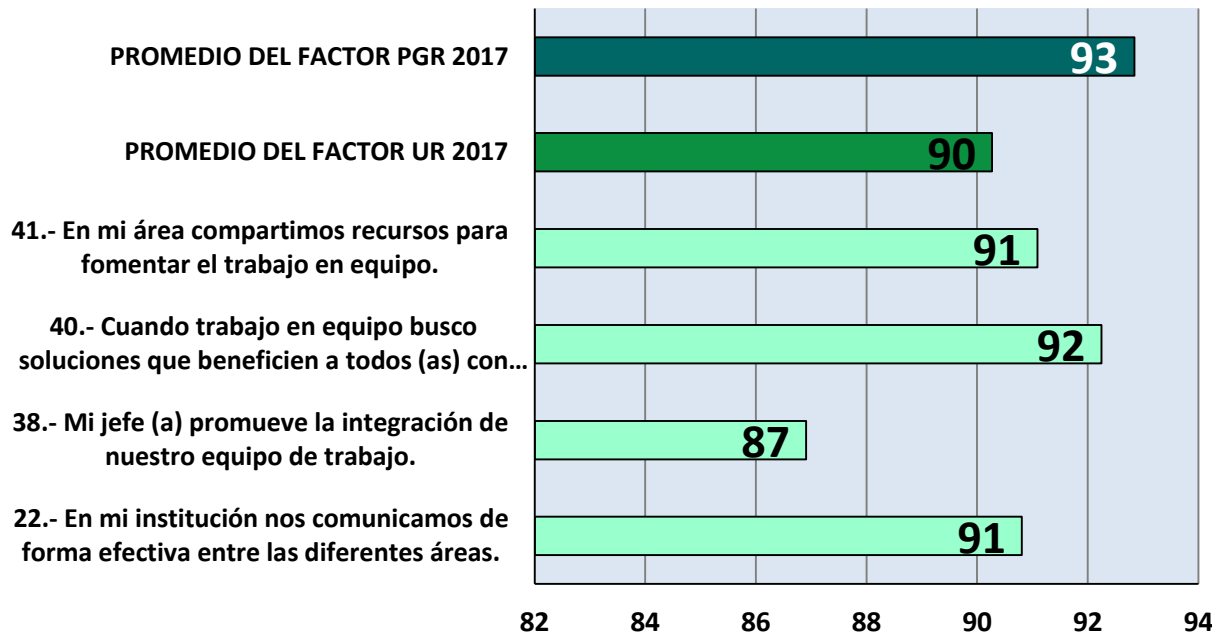
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Delegación Quintana Roo que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades y expectativas.

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

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



90



95 ≥; 85 ≤

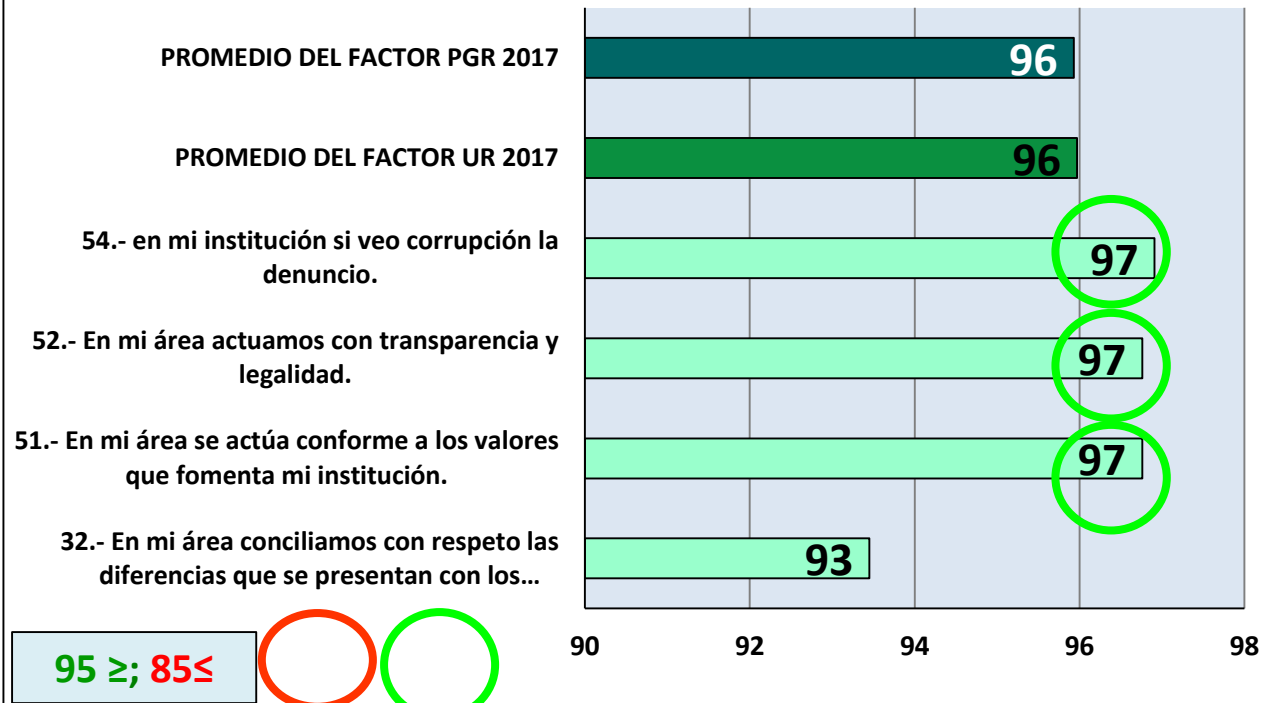
La percepción de los servidores públicos es que el trabajo en equipo contribuye a soluciones que benefician a todos en la Procuraduría General de la República, por otro lado los jefes promueven una integración para realizar trabajo en equipo.

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

96



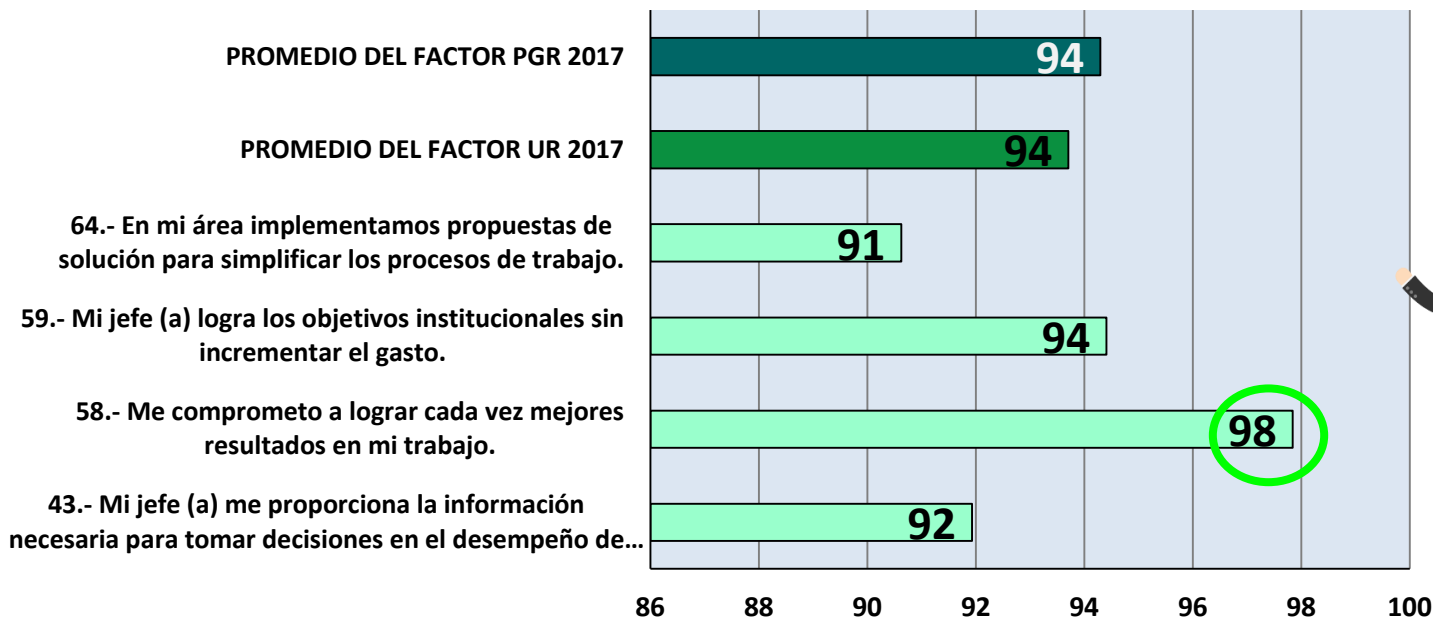
**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UR / ECCO 2017**



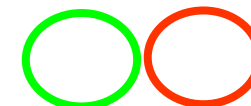
Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación Quintana Roo , perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

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**



94



95 ≥; 85 ≤

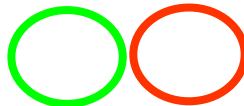
La Institución está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la Delegación Quintana Roo . Así como proponer soluciones para simplificar los procesos de trabajo.

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.

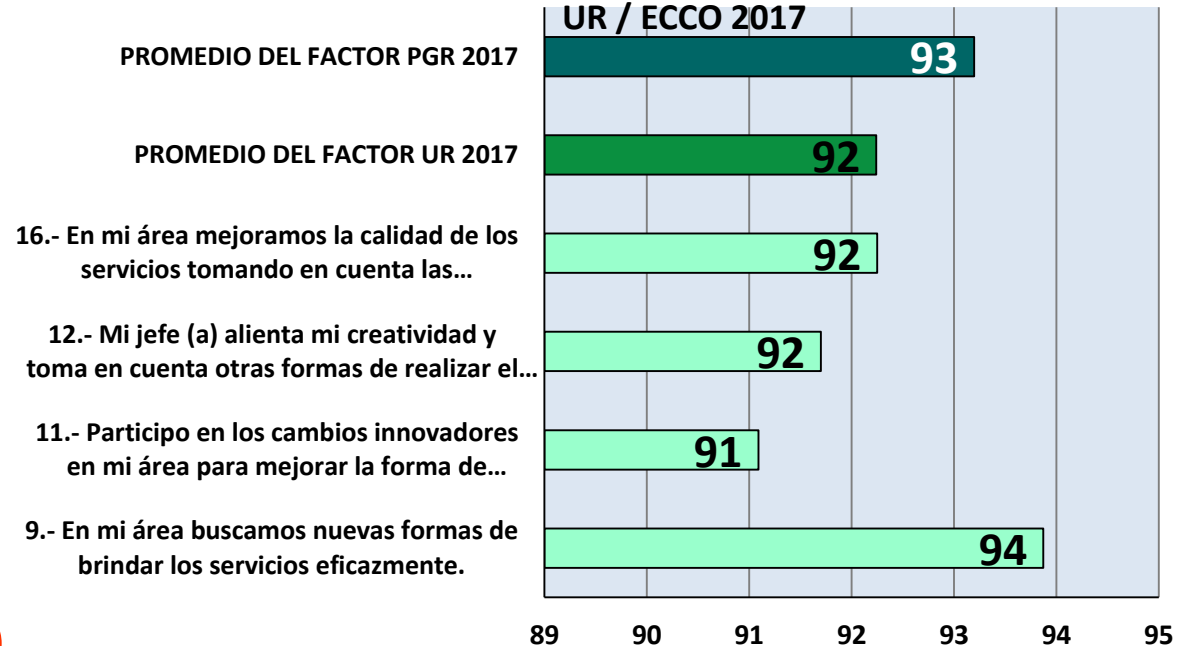
92



95 ≥; 85 ≤



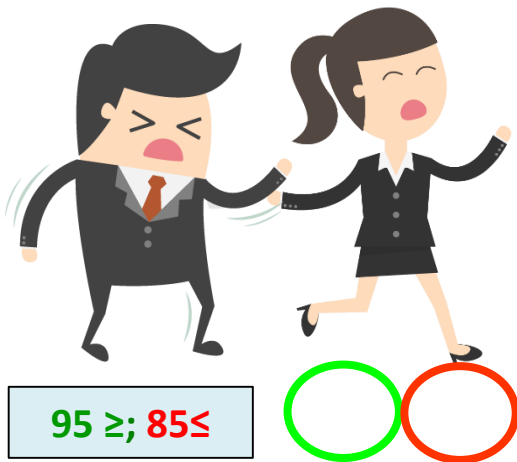
XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



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 Quintana Roo . Por otro lado se debe trabajar mas en los cambios innovadores para los servidores públicos.

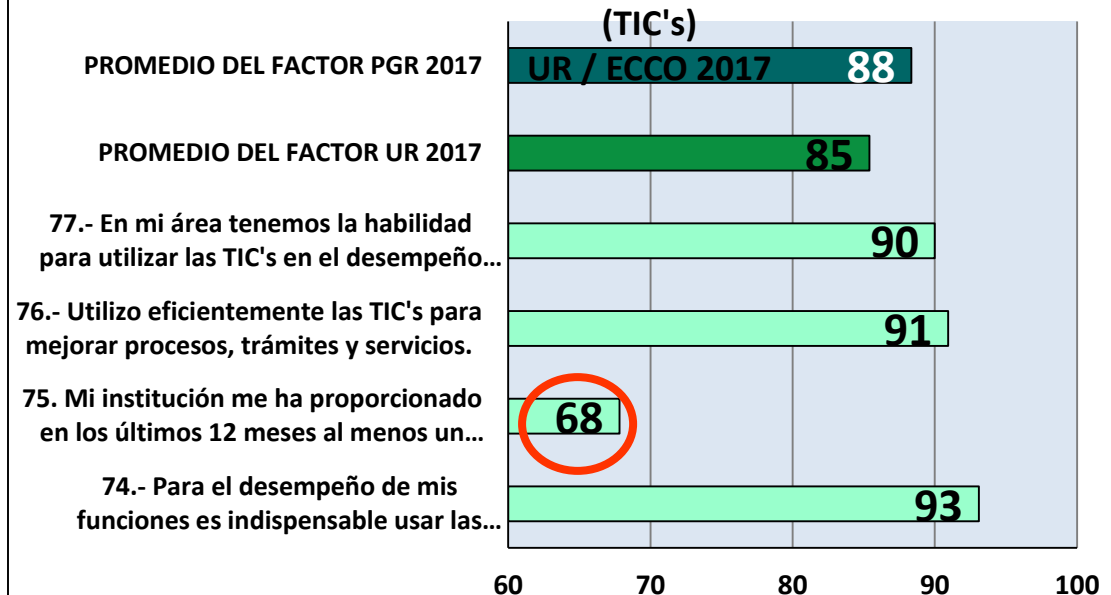
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

85



95 ≥; 85 ≤

**XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

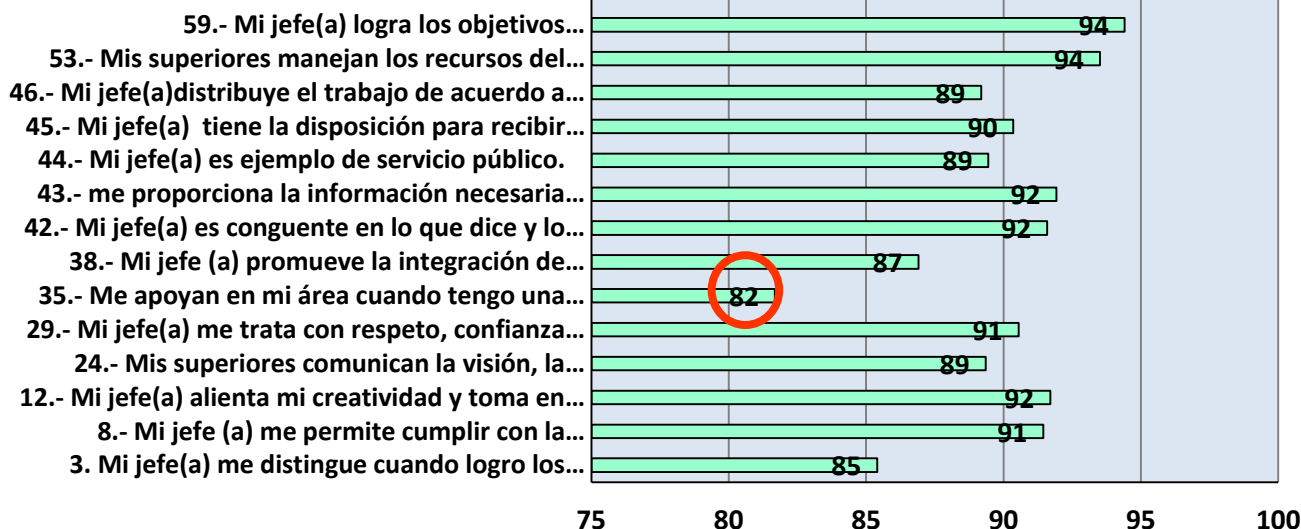


La percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación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

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

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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017  
 PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017



90



95 ≥; 85 ≤



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.



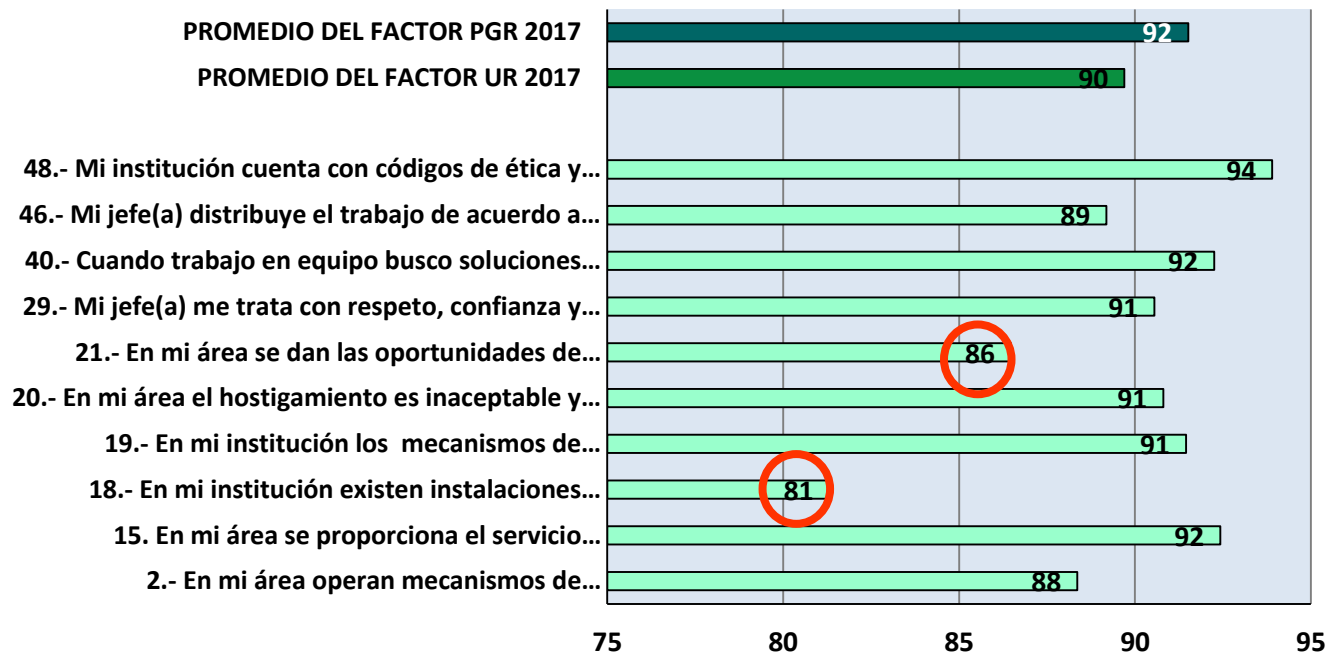
# Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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

90



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN  
 UR / ECCO 2017



95 ≥; 85 ≤



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.

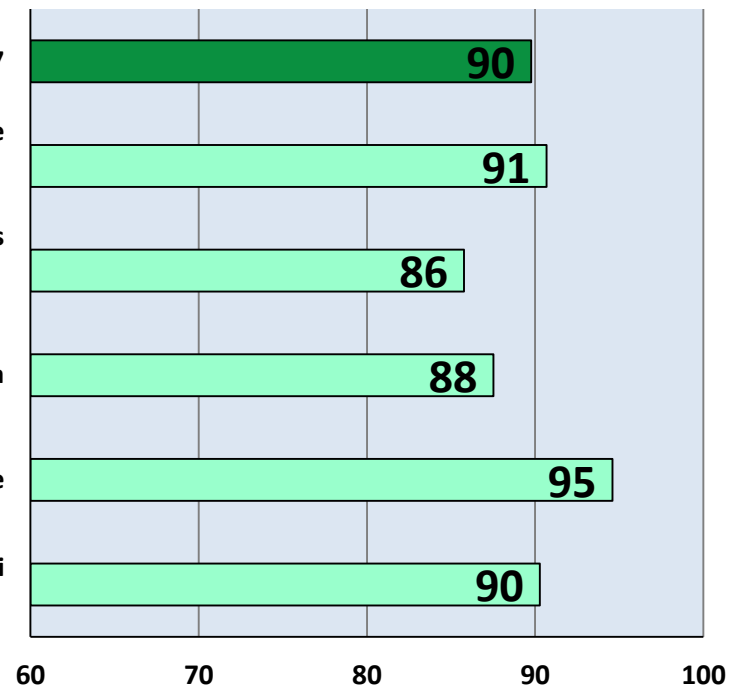
# Factor Específico por Ramo (FER)

91



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

- PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017
- 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.
  - 121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género,...
  - 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
  - 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.
  - 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.



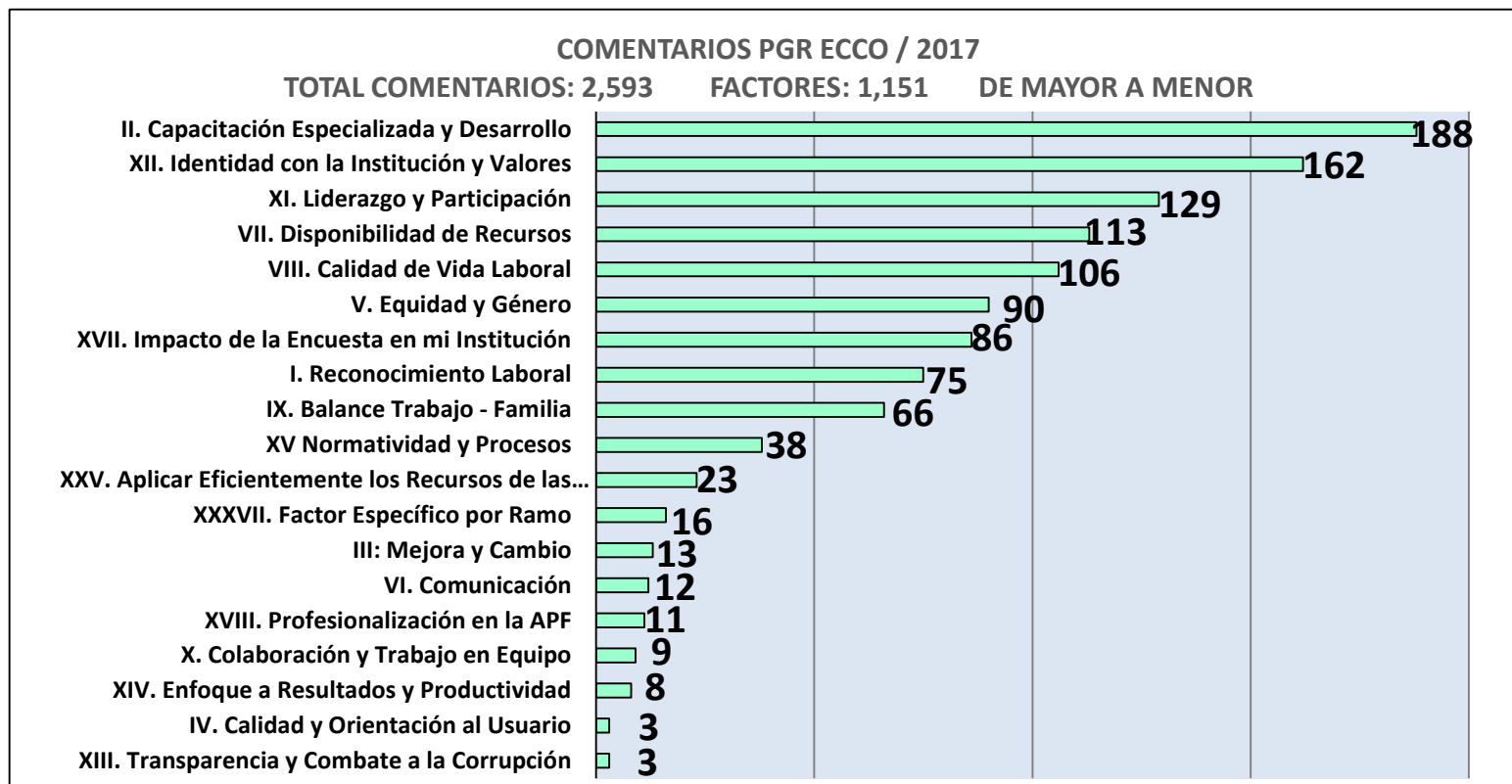
95 ≥; 85 ≤



En los servidores públicos encuestados, se puede observar que se aprovecha el tiempo al máximo para desempeñar las funciones establecidas, así mismo hace falta la promoción de acciones para eliminar practicas discriminatorias.

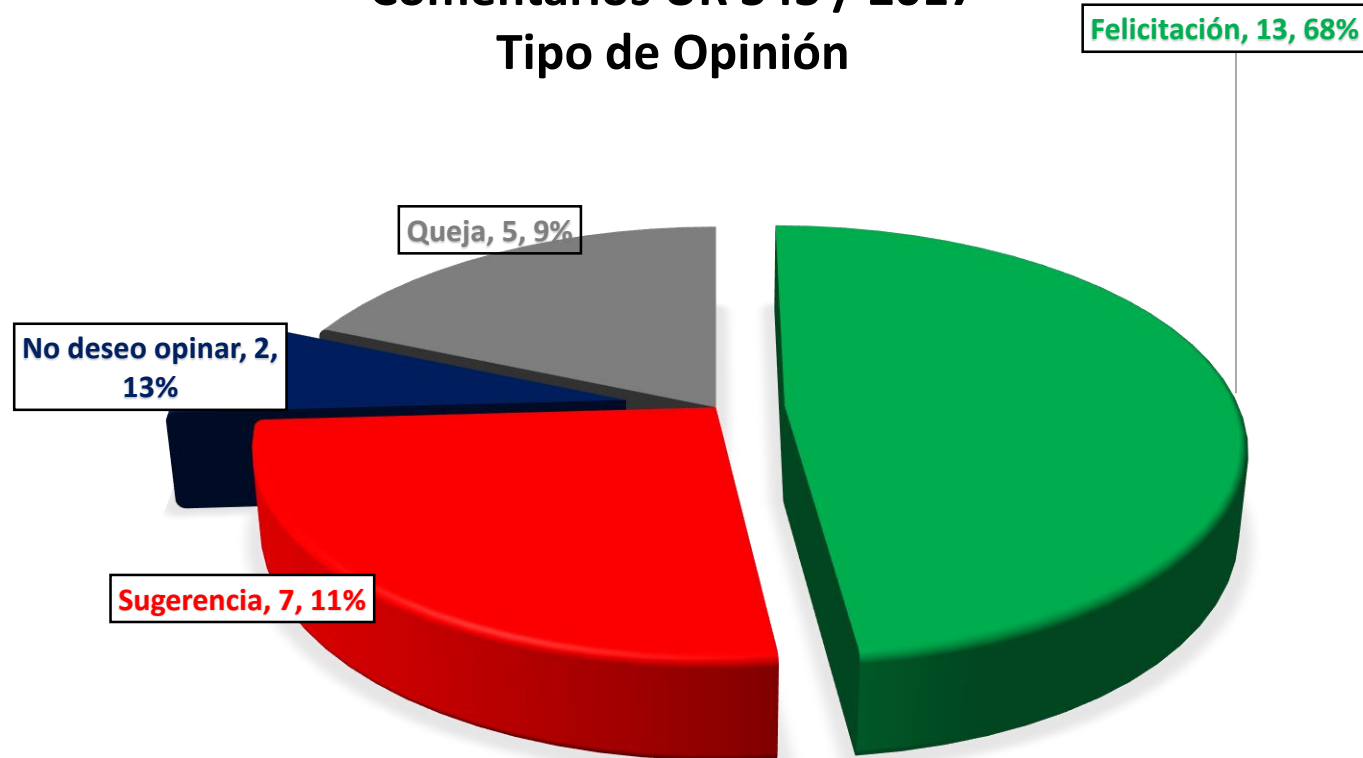
## 2. Análisis Cualitativo

# Comentarios y Sugerencias



Se puede observar que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Quintana Roo expresaron mas comentarios en cuestión de capacitación especializada y desarrollo y se puede observar que se tuvo un menor porcentaje en comentarios de transparencia y combate a la corrupción.

## Comentarios UR 343 / 2017 Tipo de Opinión



De acuerdo al análisis con la clasificación “**Tipo de Opinión**”, las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Quintana Roo expresaron 27 comentarios, de los cuales 13 (68%) se refiere a felicitaciones, 7 (11%) a sugerencias, 5 (9%) a quejas. El 13% (2) de los comentarios expresaron su deseo de no opinar.

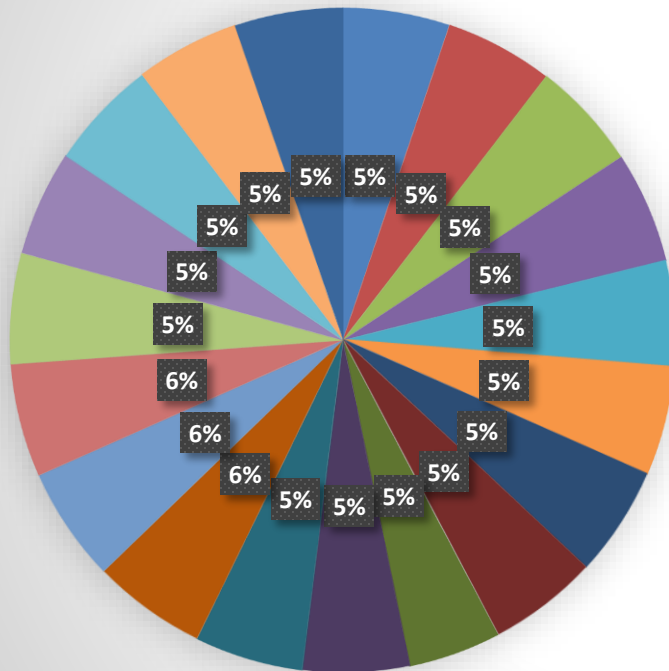


## 3. Análisis Comparativo

## 3.1. Comparación de resultados entre PGR-UR343

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

COMPARATIVO PGR- UR 343

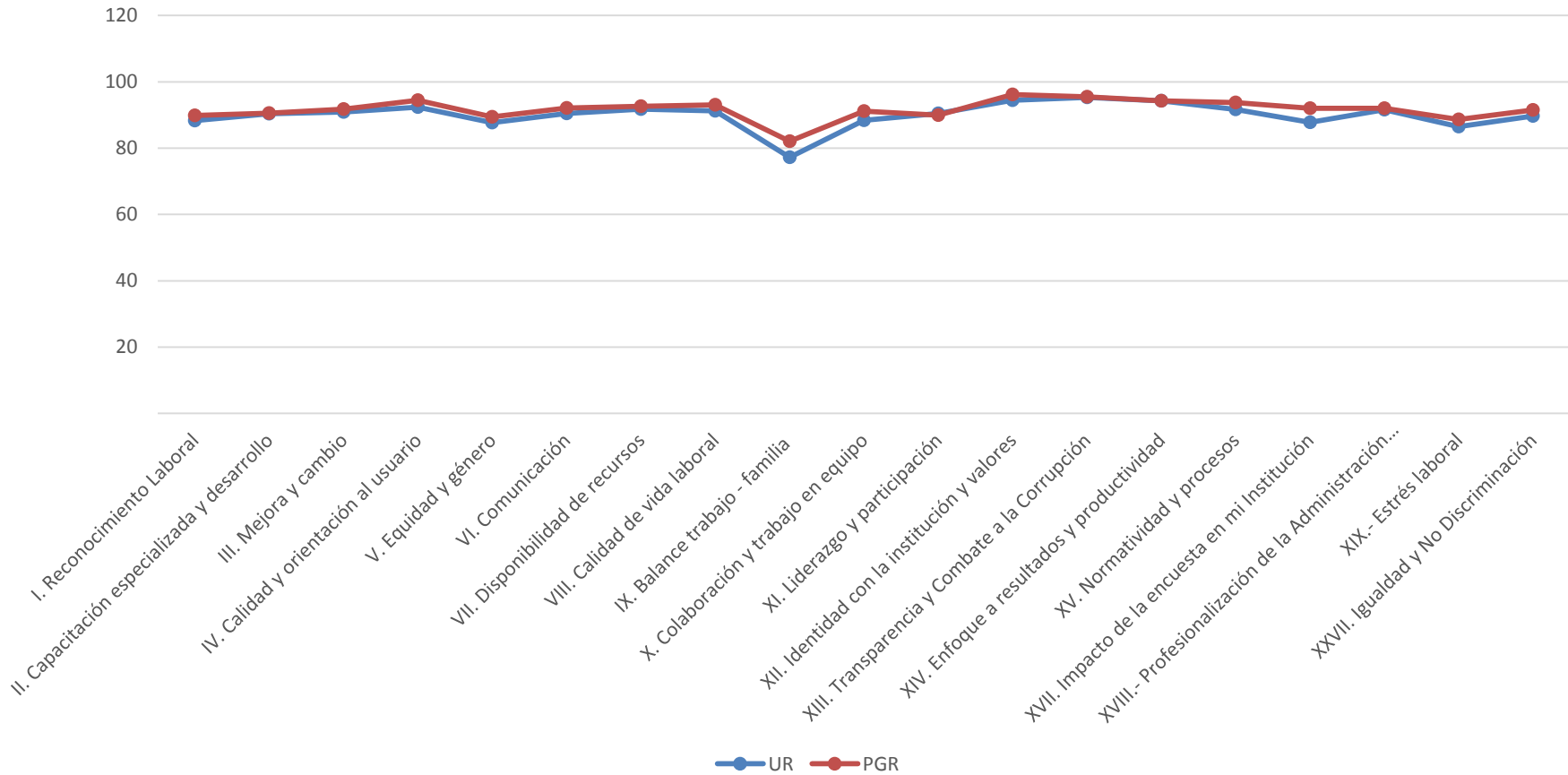


- I. Reconocimiento Laboral
- II. Capacitación especializada y desarrollo
- III. Mejora y cambio
- IV. Calidad y orientación al usuario
- V. Equidad y género
- VI. Comunicación
- VII. Disponibilidad de recursos
- VIII. Calidad de vida laboral
- IX. Balance trabajo - familia
- X. Colaboración y trabajo en equipo
- XI. Liderazgo y participación
- XII. Identidad con la institución y valores
- XIII. Transparencia y Combate a la Corrupción
- XIV. Enfoque a resultados y productividad
- XV. Normatividad y procesos
- XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución
- XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- XIX.- Estrés laboral
- XXVII. Igualdad y No Discriminación

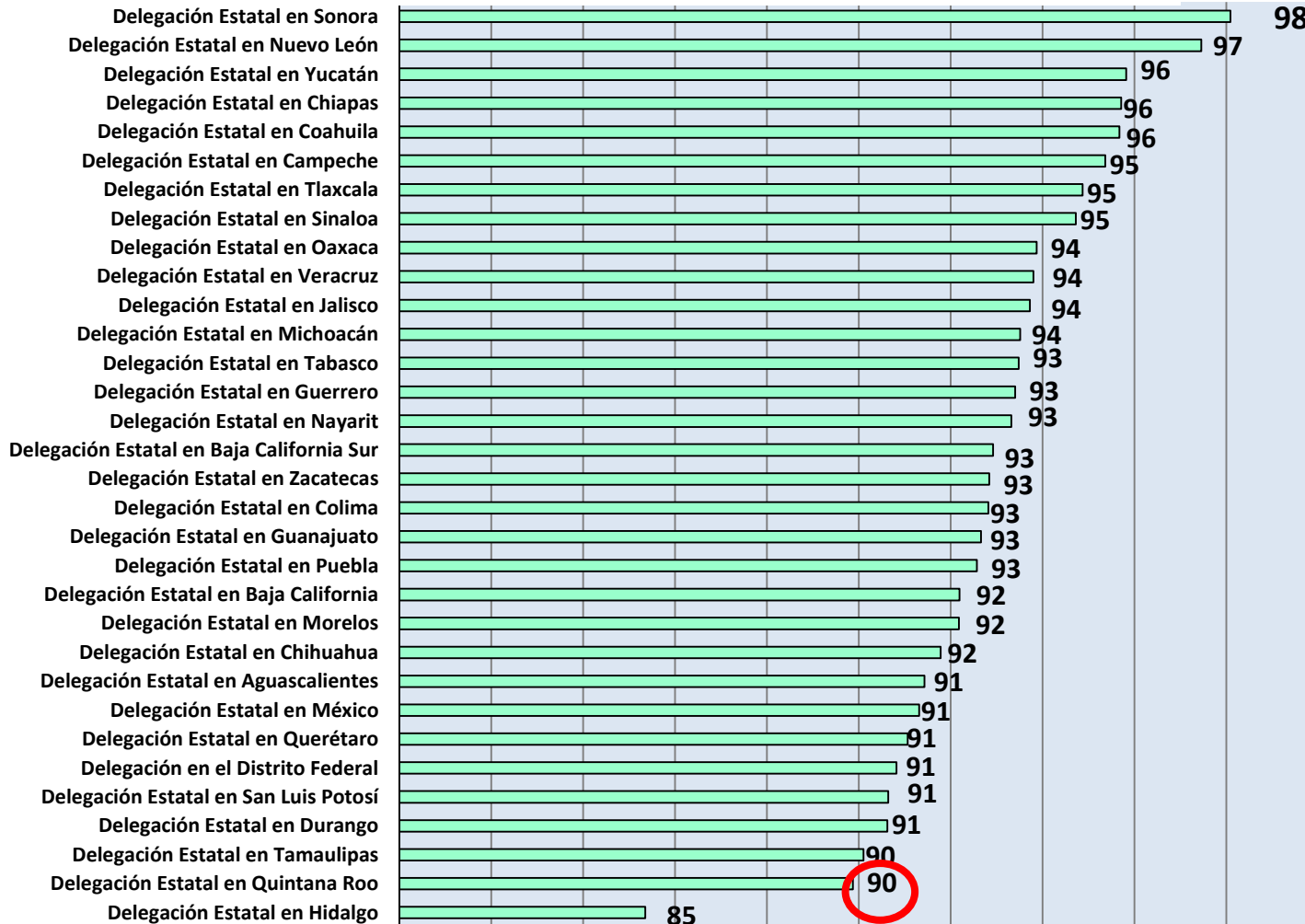
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo UR343-PGR /  
 2017

COMPARATIVO PGR - UR 343



### ECCO \_ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017

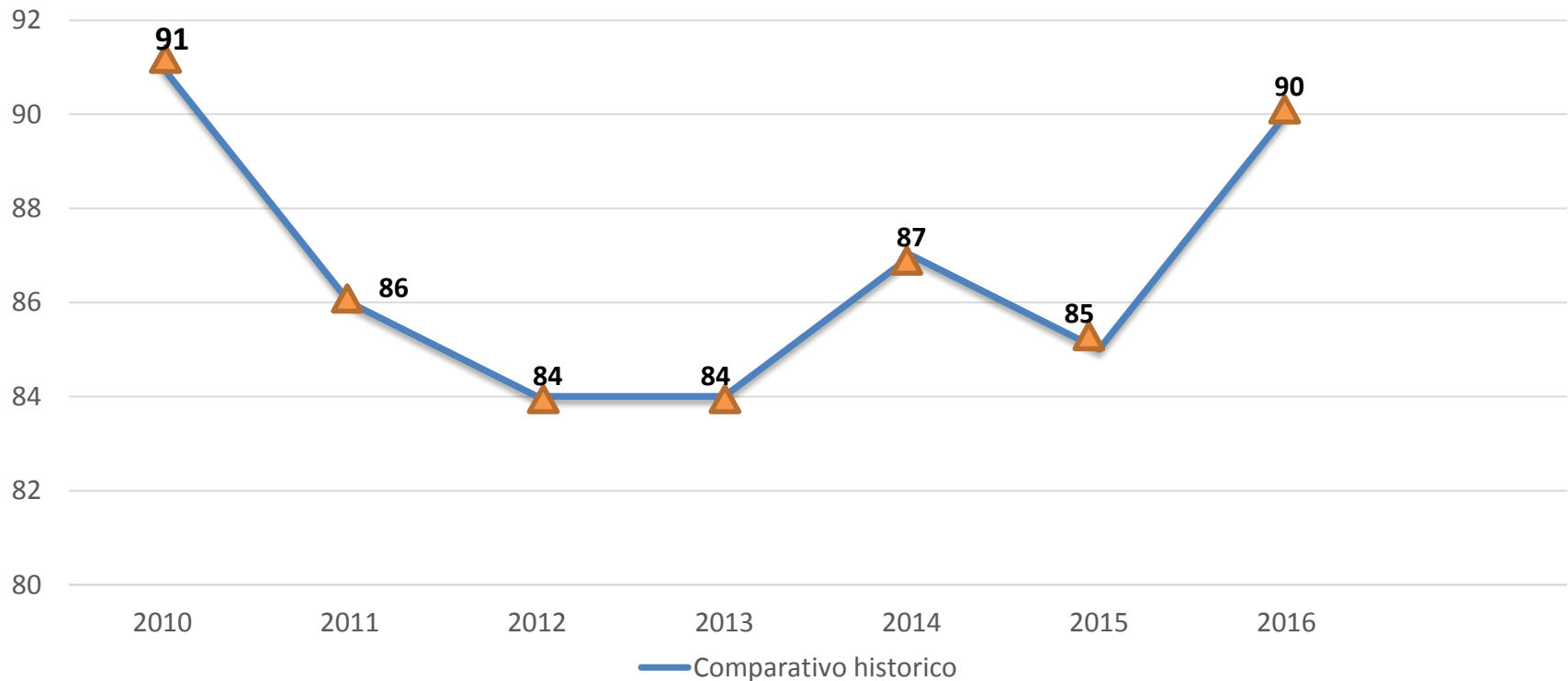


Nuevamente ocupa el **1er lugar** la Delegación Estatal en **Sonora**, **Nuevo León** sube del 10º. lugar al 2do., **Yucatán**, del 12º. lugar al 3ero, **Chiapas** cae del 2do. lugar al 4º. Coahuila sube honrosamente del 21º. lugar al 5º. mientras que **Hidalgo** cae 6 peldaños con referencia a 2016,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

## 3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017

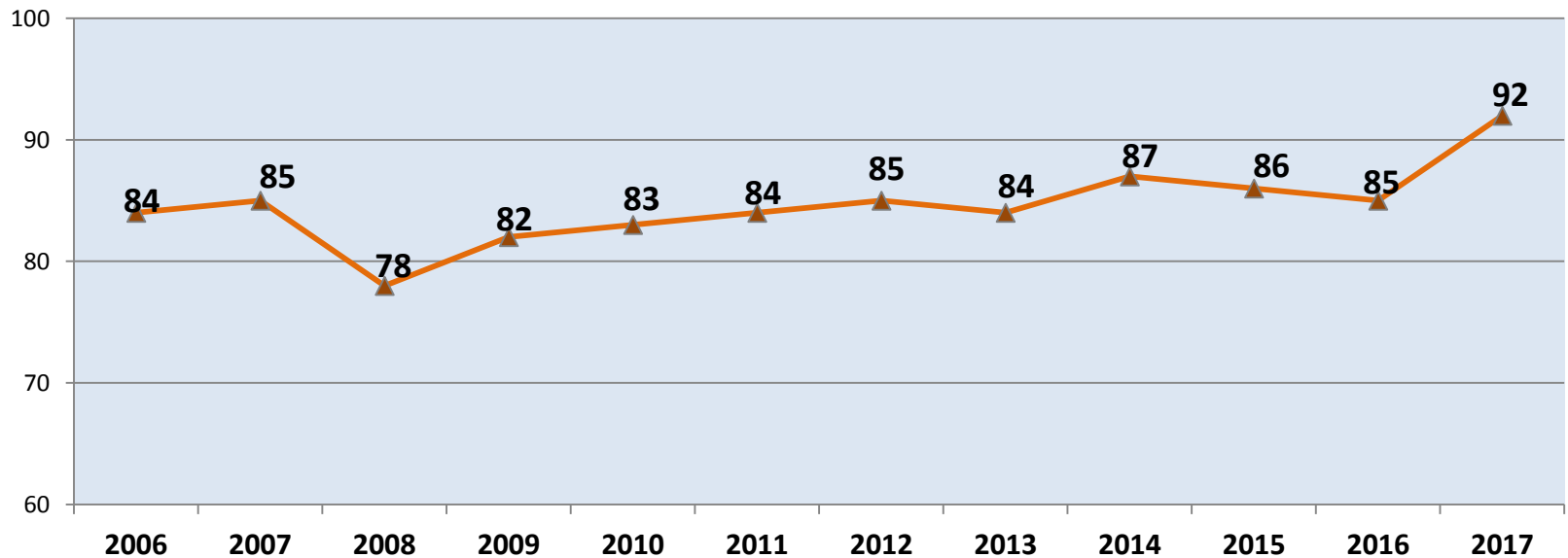
## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

### Comparativo historico



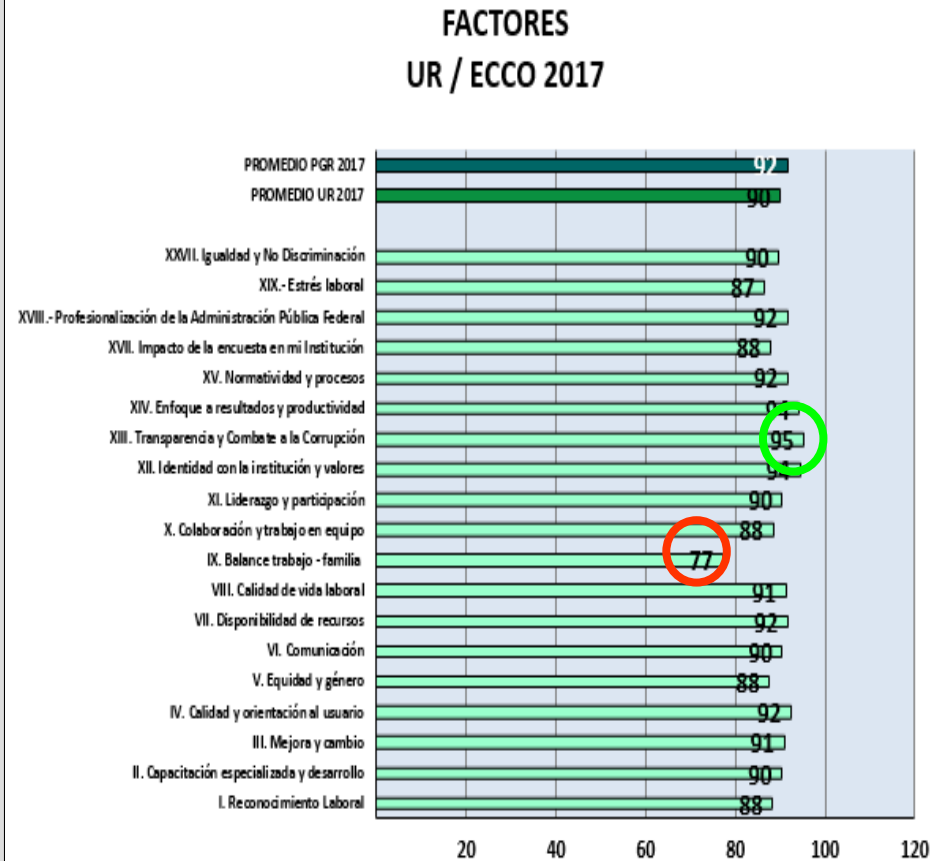
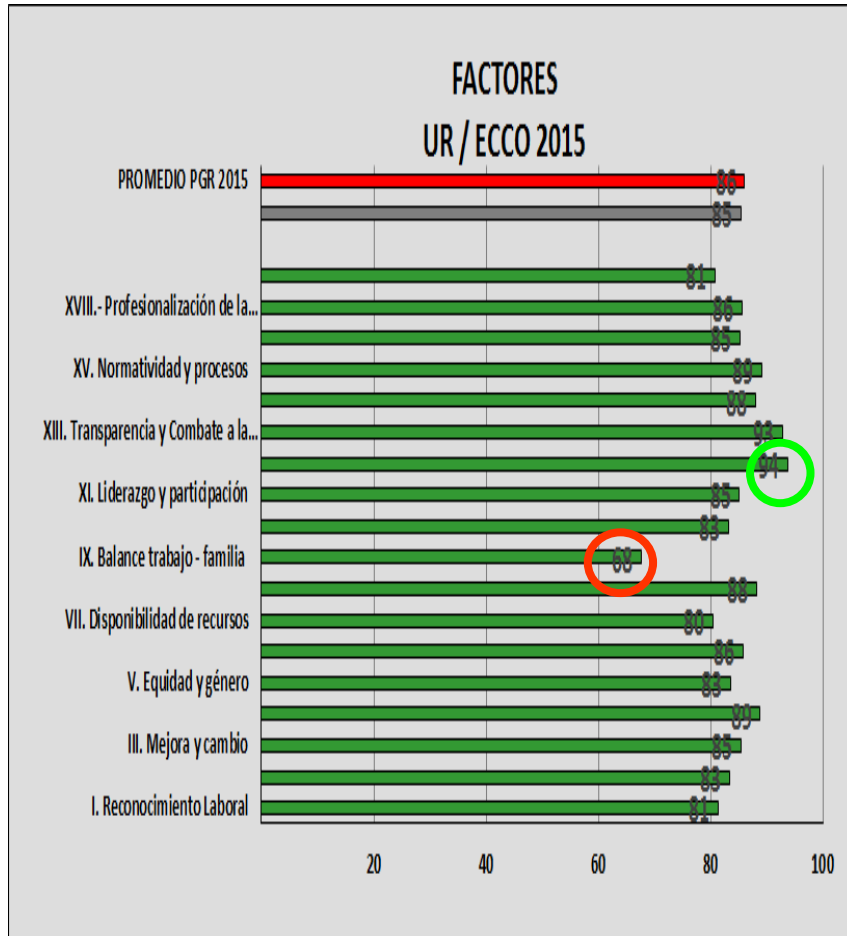
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Estatal en Quintana Roo a en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

### Resultados ECCO PGR Comparativo Histórico



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





Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de Delegación Estatal en Quintana Roo en 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.

## 3.3. Efectividad del PTCCO 2017

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:

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

$$\frac{22 \text{ Acciones cumplidas}}{31 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{71\%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 38. Adaptable al Entorno**

$\frac{2 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = 67\%$  de efectividad

**Factor 39. Adaptable al ciudadano.**

$\frac{3 \text{ cumplidas}}{4 \text{ programadas}} \times 100 = 75\%$  de efectividad

**Factor 42. Equilibrada**

$\frac{2 \text{ cumplidas}}{5 \text{ programadas}} \times 100 = 40\%$  de efectividad

**Factor 46. Inclusiva**

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

**Factor 47. Motivada.**

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

**Factor 50. Profesional**

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

**Factor 59. Liderazgo.**

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

**Factor 63. Transparencia**

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

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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la 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 88 puntos o menores.

**95 ≥; 85 ≤**

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

 		OFICIALÍA MAYOR ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018																
<b>INSTITUCIÓN</b>																		
343	DELEGACIÓN DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA EN EL ESTADO DE QUINTANA ROO																	
<b>FACTOR</b>																		
I.- RECONOCIMIENTO LABORAL																		
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>																		
Promover la cultura del reconocimiento por el logro de los resultados al personal de la institución con igualdad y sin discriminación																		
										2018								
Nu.	PRÁCTICA PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
					E	X												
1	Instaurar un mecanismo de reconocimiento al personal por el logro de resultados individuales o en equipo, con igualdad y sin discriminación	Subdelegación Administrativa	Reconocimiento	Los primeros 7 días de cada mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P										
					O			R										
2	Reportar a la Dirección General de Recursos Humanos y Organización el nombre y reconocimiento de las personas beneficiadas	Subdelegación Administrativa	Reporte, correo electrónico	el día 10 de cada mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P										
					O			R										
								 LIC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO										
								 LIC. ANTONIO MENDOZA CHAVEZ DELEGADO ESTATAL EN QUINTANA ROO										

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



OFICIALIA MAYOR  
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017  
 PRACTICAS DE TRANSFORMACION DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

**INSTITUCIÓN**

343	DELEGACIÓN DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA EN EL ESTADO DE QUINTANA ROO
-----	--

**FACTOR**

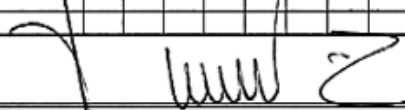
II. Capacitación Especializada y Desarrollo
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Contribuir a atender las necesidades de capacitación del personal de la Procuraduría General de la República en la Delegación Estatal en Quintana Roo
---

Nu.	PRACTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACION	TIPO DE PRACTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAI	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Solicitar capacitación a las áreas centrales de la institución	Subdelegación administrativa	Oficio de solicitud	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	Realizar la difusión de los cursos que se programan y apoyar a la logística para la celebración de los cursos.	Subdelegación administrativa	Reportes, correos electrónicos	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													

  
 LIC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

  
 LIC. ANTONIO MENDOZA CHAVEZ  
 DELEGADO ESTATAL EN QUINTANA ROO



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

343 DELEGACIÓN DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA EN EL ESTADO DE QUINTANA ROO

FACTOR

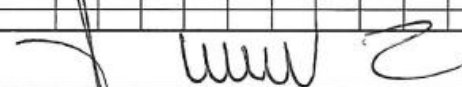
V. EQUIDAD Y GÉNERO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover y difundir la cultura de la Equidad, Género y condiciones para el desarrollo de personas con capacidades diferentes entre el personal de la PGR.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACION	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Diagnostico de la infraestructura disponible para la atención de personas con discapacidad, difusión y señalización de la existente y en su caso gestión de los recursos para su instalación en los espacios faltantes	Subdelegación Administrativa	Medios electrónicos, mantenimiento de inmuebles	Senestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O															
2	Continuar con la campaña del Día Naranja en la sede y subdesdes de la Delegación	Subdelegación Administrativa	Medios electrónicos	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O															

  
 LIC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

  
 LIC. ANTONIO MENDOZA CHAVEZ  
 DELEGADO ESTATAL EN QUINTANA ROO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

**INSTITUCIÓN**

**343** DELEGACIÓN DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA EN EL ESTADO DE QUINTANA ROO


**FACTOR**

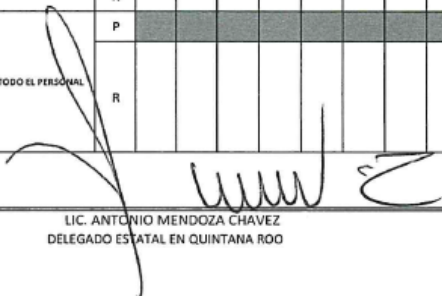
IX. BALANCE TRABAJO FAMILIA

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Fomentar el balance de vida laboral con la integración y convivencia familiar de los servidores públicos adscrito a la Delegación Estatal.

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	Respetar los periodos vacacionales.	Procurador Delegado, Subdelegados, Jefatura Regional y Coordinador Estatal de Periciales	Oficio de autorización de vacaciones	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	Solicitar al ISSSTE el listado de guarderías con que se cuenta en todo el estado de Quintana Roo.	Subdelegación Administrativa	Oficio de solicitud	1 mes	E																	
					O																	
3	Informar a todo el personal adscrito a la Delegación Estatal sobre la prestación de guarderías a través de medios electrónicos	Subdelegación Administrativa	Boletín delegacional	Trimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
4	Impulsar acciones que fomenten 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 5.3.3.5.1.1.3 "Que existan medidas para la flexibilización de horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo)	Subdelegados, Jefatura Regional y Coordinador Estatal de Servicios Periciales.	Invitación	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														

  
 LIC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

  
 LIC. ANTONIO MENDOZA CHAVEZ  
 DELEGADO ESTATAL EN QUINTANA ROO

**Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018**



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

**INSTITUCIÓN**

343 DELEGACIÓN DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA EN EL ESTADO DE QUINTANA ROO

**FACTOR**


X. COLABORACION Y TRABAJO EN EQUIPO

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Fomentar y generar las condiciones que permitan al personal de la PGR fortalecer sus competencias laborales en temas 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 en materia de Trabajo en Equipo ante la ante la DGFP de la COPLADII	DGRHO/DGFP	Programa Anual de Capacitación	Un mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	Impartir cursos y talleres en materia de Trabajo en Equipo	DGFP	Oficios/ Correos electrónicos/ Aulas/ Instructores	Cuatrimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												

  
 LIC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

  
 LIC. ANTONIO MENDOZA CHAVEZ  
 DELEGADO ESTATAL EN QUINTANA ROO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

343	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
-----	--------------------------------------

FACTOR


XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
-------------------------------

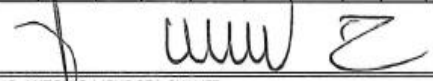
LIDERAZGO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reforzar y promover en el personal de mando las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Solicitar a la Dirección General de Formación Profesional de talleres de liderazgo.	DGRHO/DGFP	Oficio	Una semana	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	P											
					O			R											
2	Coordinar la logística de los talleres de Liderazgo Estratégico.	DGRHO/IFPPM	Oficios/Correos electrónicos/Aulas/Instructores	Dos semanas/ 2 veces al año	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	P											
					O			R											
					E	X		P											
					O			R											

  
 LIC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

  
 LIC. ANTONIO MENDOZA CHAVEZ  
 DELEGADO ESTATAL EN QUINTANA ROO

**Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018**



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

**INSTITUCIÓN**

<b>343</b>	<b>PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA</b>
------------	---

**FACTOR**

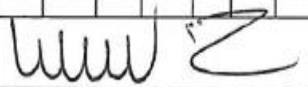
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD. 60.- El área de Recursos Humanos desarrolla el potencial del personal de mi Institución.
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Desarrollar el potencial del personal de la PGR encargado de las áreas de Recursos Humanos.
---

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	Gestionar la impartición de cursos en materia de Administración del tiempo, motivación laboral, planeación estratégica y	DGRHQ/DGFP	Programa Anual de Capacitación	Un mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O																		
					E	X		R															
					O			R															
					E	X																	
					O																		

  
 LIC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

  
 LIC. ANTONIO MENDOZA CHAVEZ  
 DELEGADO ESTATAL EN QUINTANA ROO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

**INSTITUCIÓN**

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


**FACTOR**

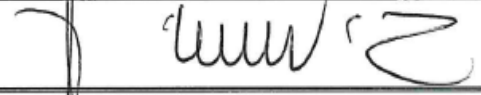
XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2017, ASÍ COMO EL PTCCO 2018
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Dar a conocer los resultados de la ECCO 2017.	Subdelegación Administrativa	Comunicados/ Pizarron informativo	1 mes	E	X	MANDOS SUPERIORES, MEDIOS Y ENLACES	P														
					O			R														
2	Difundir los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional de la Institución a todos los servidores públicos.	DGTIC/DGRHO/DGCS	Resultados de la ECCO 2017/Comunicados en medios	1 mes	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														
3	Difundir las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017 de la Delegación Estatal	Subdelegación Administrativa	PTCCO 2018 PGR/Comunicados en medios electrónicos	1 mes	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														

  
 LIC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

  
 LIC. ANTONIO MENDOZA CHAVEZ  
 DELEGADO ESTATAL EN QUINTANA ROO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

**INSTITUCIÓN**

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

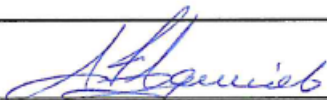
**FACTOR**


XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Fomentar y generar las condiciones que permitan al personal de la PGR aplicar eficientemente los recursos de las TIC's.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Gestionar la impartición de cursos en temas de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	DGRHO/DGFP	Programación anual de capacitación	1 mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2	Impartir cursos en temas de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).	DGFP	Oficios/ Correos electrónicos/ Aulas/ Instructores	Cuatrimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															

  
 LIC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

  
 LIC. ANTONIO MENDOZA CHAVEZ  
 DELEGADO ESTATAL EN QUINTANA ROO

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

**INSTITUCIÓN**

343 DELEGACIÓN DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA EN EL ESTADO DE QUINTANA ROO

**FACTOR**

V. EQUIDAD Y GÉNERO

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Fomentar el balance de vida laboral con la integración y convivencia familiar de los servidores públicos adscrito a la Delegación Estatal.

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	Respetar los periodos vacacionales.	Subdelegados, Jefatura Regional y Coordinador Estatal de Periciales	Oficio de autorización de vacaciones	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2	Solicitar al ISSSTE el listado de guarderías con que se cuenta en todo el estado de Quintana Roo.	Subdelegación Administrativa	Circular	1 mes	E																		
					O																		
3	Informar a todo el personal adscrito a la Delegación Estatal sobre la prestación de guarderías a través de medios electrónicos	Subdelegación Administrativa	Boletín	Trimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
4	Impulsar acciones que fomenten 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 5.3.3.5.1.1.3 "Que existan medidas para la flexibilización de horarios de trabajo (horarios flexibles o escalonados, semanas de trabajo comprimidas, teletrabajo y licencias y permisos con y sin goce de sueldo)	Subdelegados, Jefatura Regional y Coordinador Estatal de Servicios Periciales.	Invitación	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															

  
 LIC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

  
 LIC. ANTONIO MENDOZA CHAVEZ  
 DELEGADO ESTATAL EN QUINTANA ROO