

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO

CRITERIO	Pág.
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo.....	63
3.1. Comparativo Delegaciones Estatales PGR.....	65
3.2. Comparativo Histórico Delegación Estatal Tabasco.....	66
3.3. Resultados PGR Delegación Tabasco 2015 Vs. 2017.....	67
3.4. Efectividad del PTCCO 2017.....	69
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	72
5. Definición de Practicas de Transformación.....	72
5.1. Difusión de resultados.....	72
5.2. Factor Liderazgo.....	72
6. Calendarización de Practicas de Transformación.....	74

Las Unidades Administrativas que conforman a la Procuraduría General de la República participaron entusiastamente del 13 al 24 de noviembre de 2017, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017) que aplicó La Secretaría de la Función Pública (SFP) de manera confidencial a la Administración Pública Federal, con el objeto de orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio de la ciudadanía.

La PGR Delegación Estatal Tabasco participó con 152 personas.

El resultado fue:



**Treceavo Lugar
a nivel Delegación
93 puntos**

Misma puntuación del año pasado, sin embargo se descendieron diez lugares mas.

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 PGR Delegación Estatal Tabasco 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 PGR Delegación Estatal Tabasco obtuvo un umbral superior de 93 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 83 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

96 ≥; 90 ≤

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



96 - 100



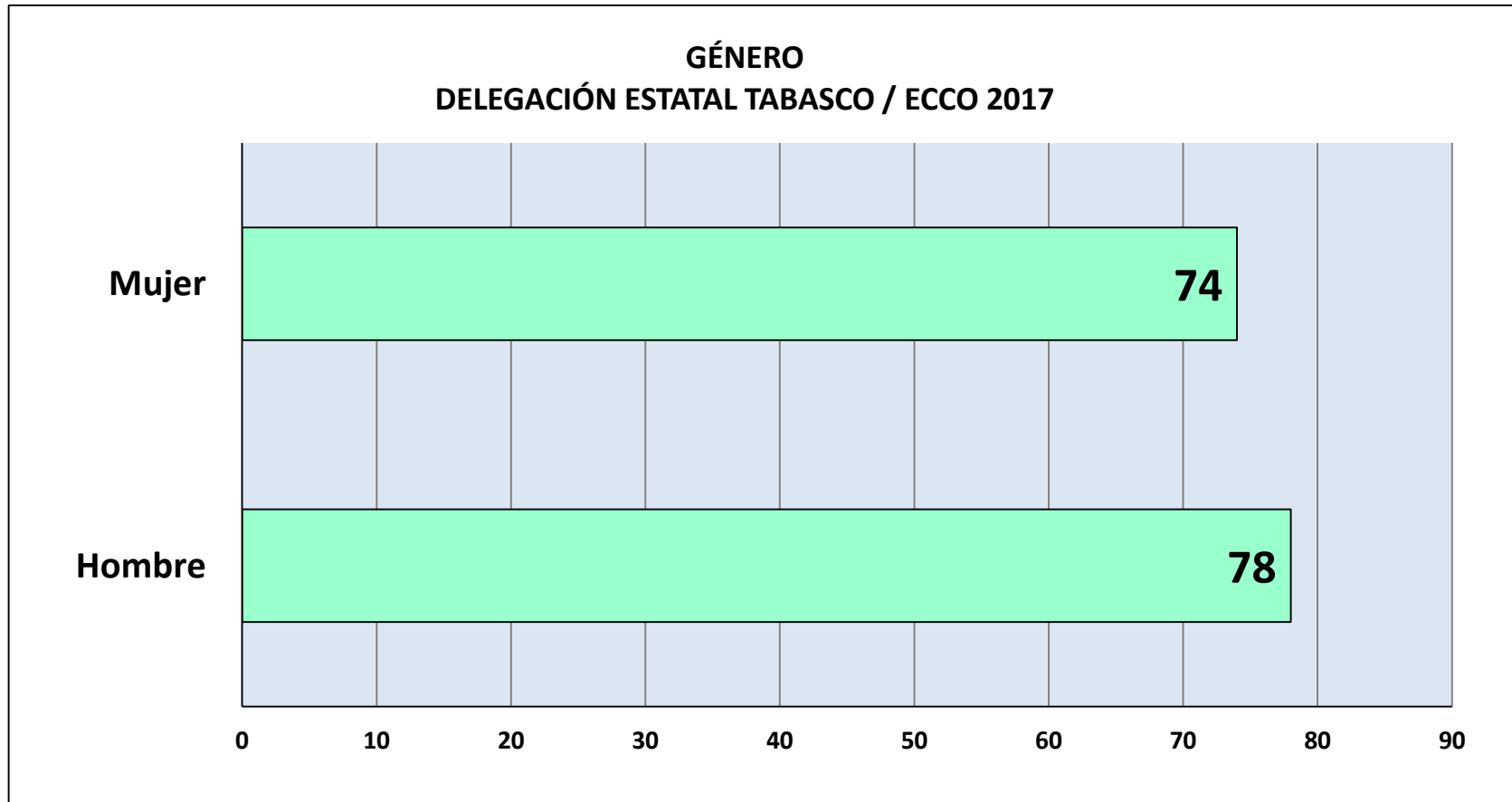
91-95



83-90

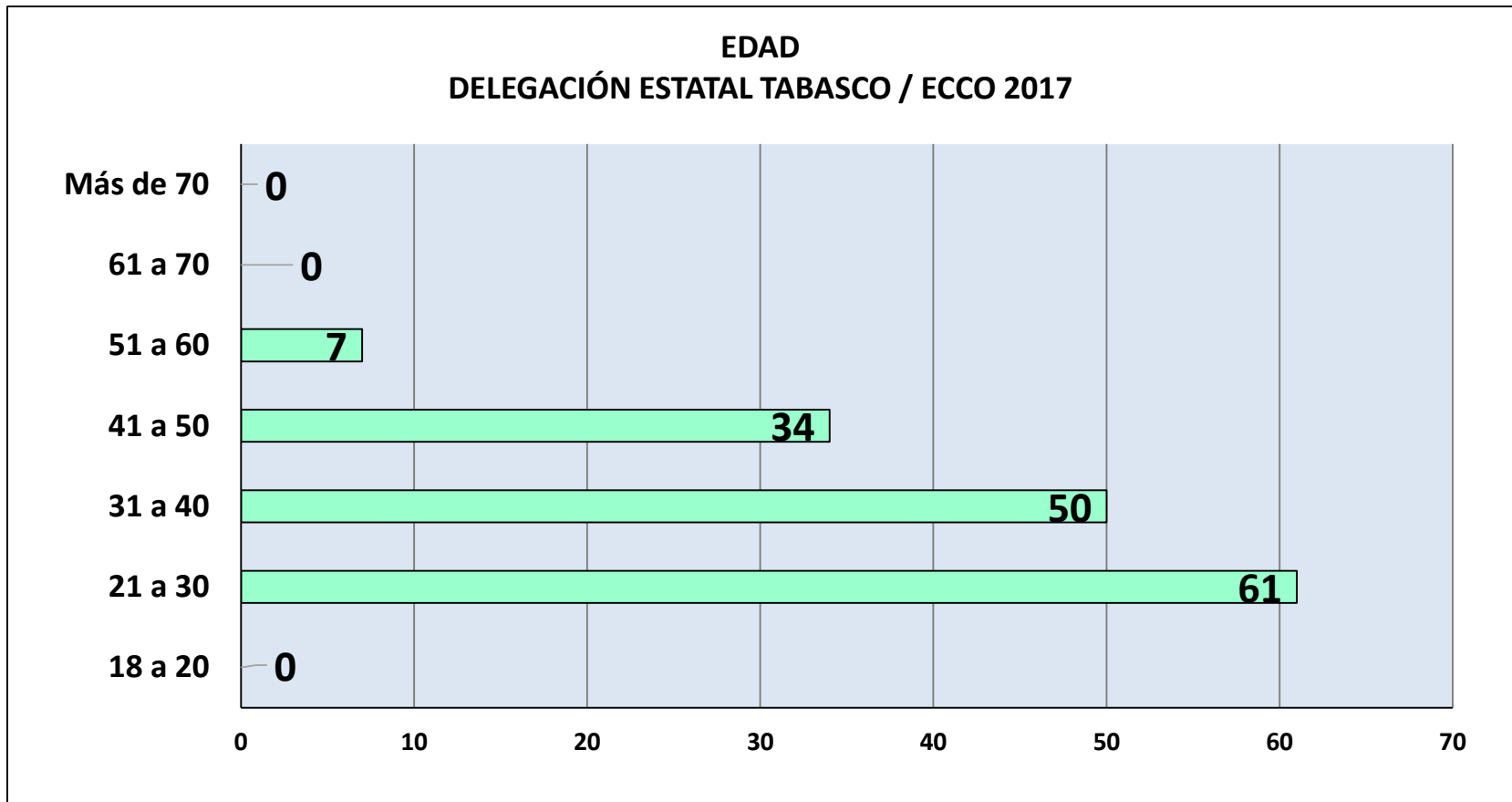
1. Análisis Cuantitativo

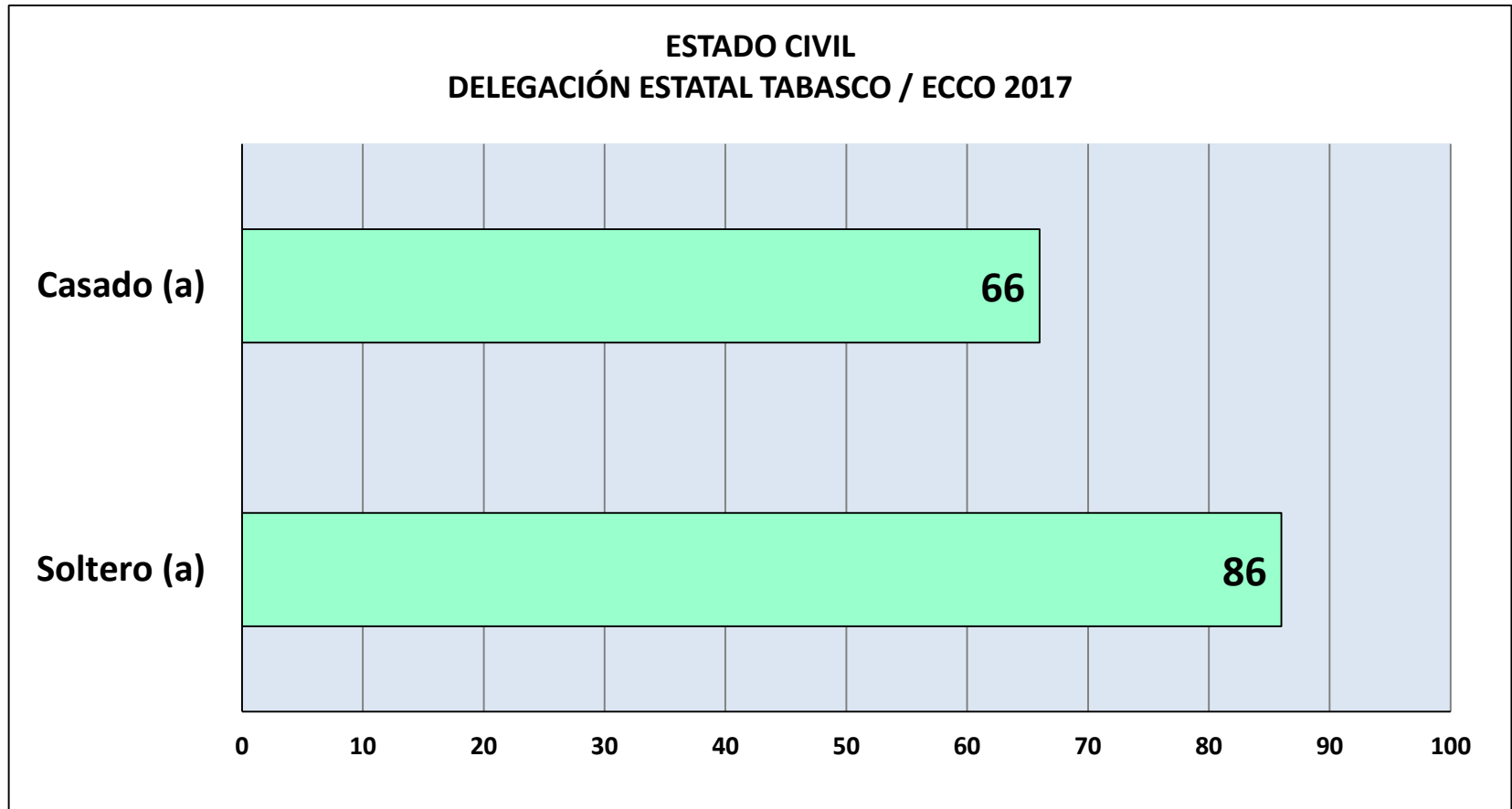
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 3% mayor al de la mujeres.
Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada en la misma proporción.

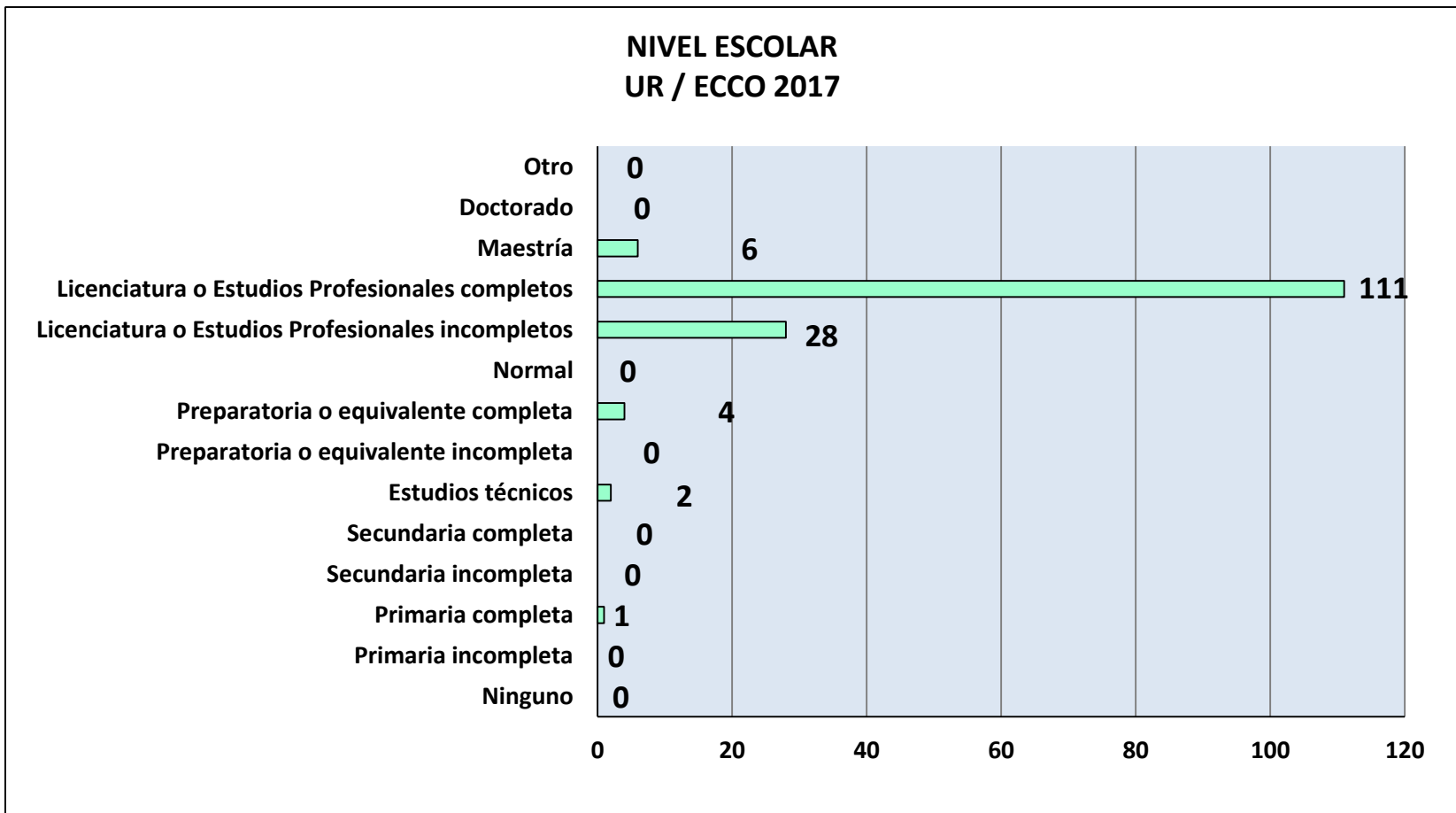
Casi 111 personas participantes en la encuesta (73%), se encuentran entre los 21 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 26.9% del universo total.





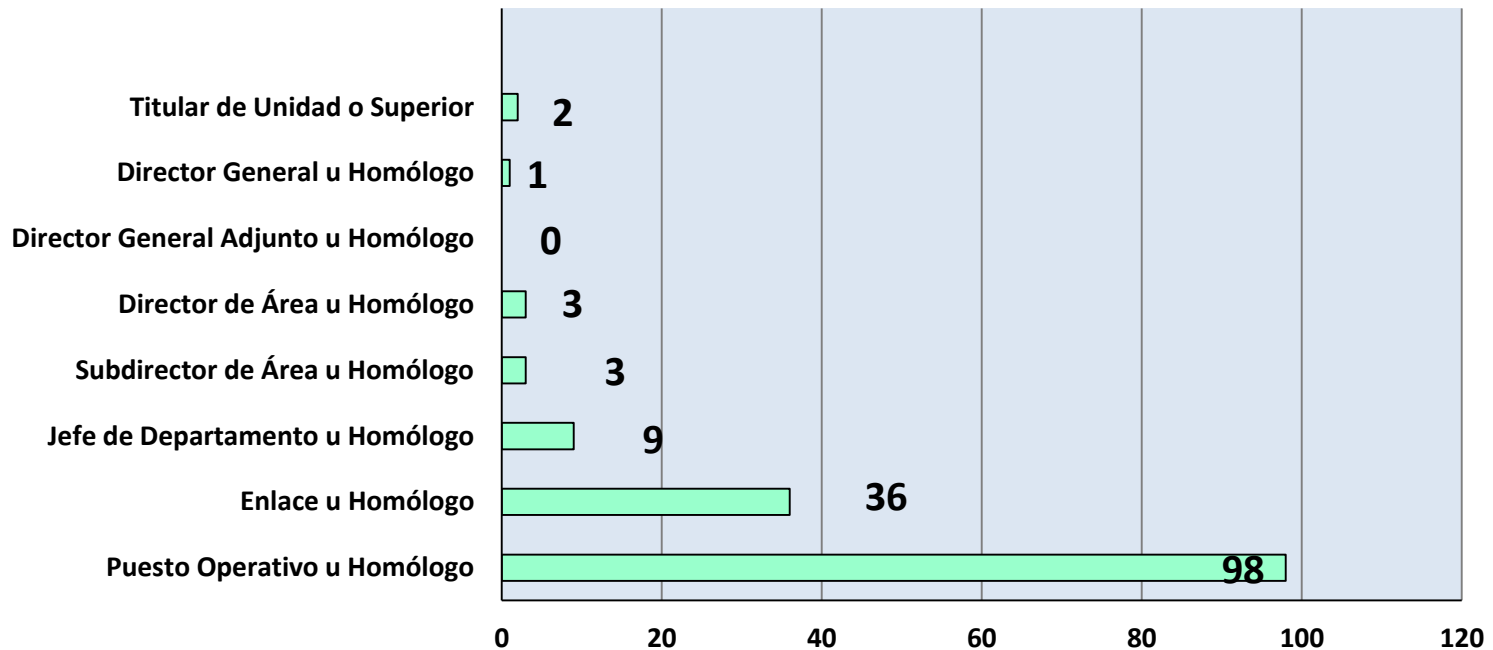
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total del universo (152), con una variación de 13 puntos porcentuales.

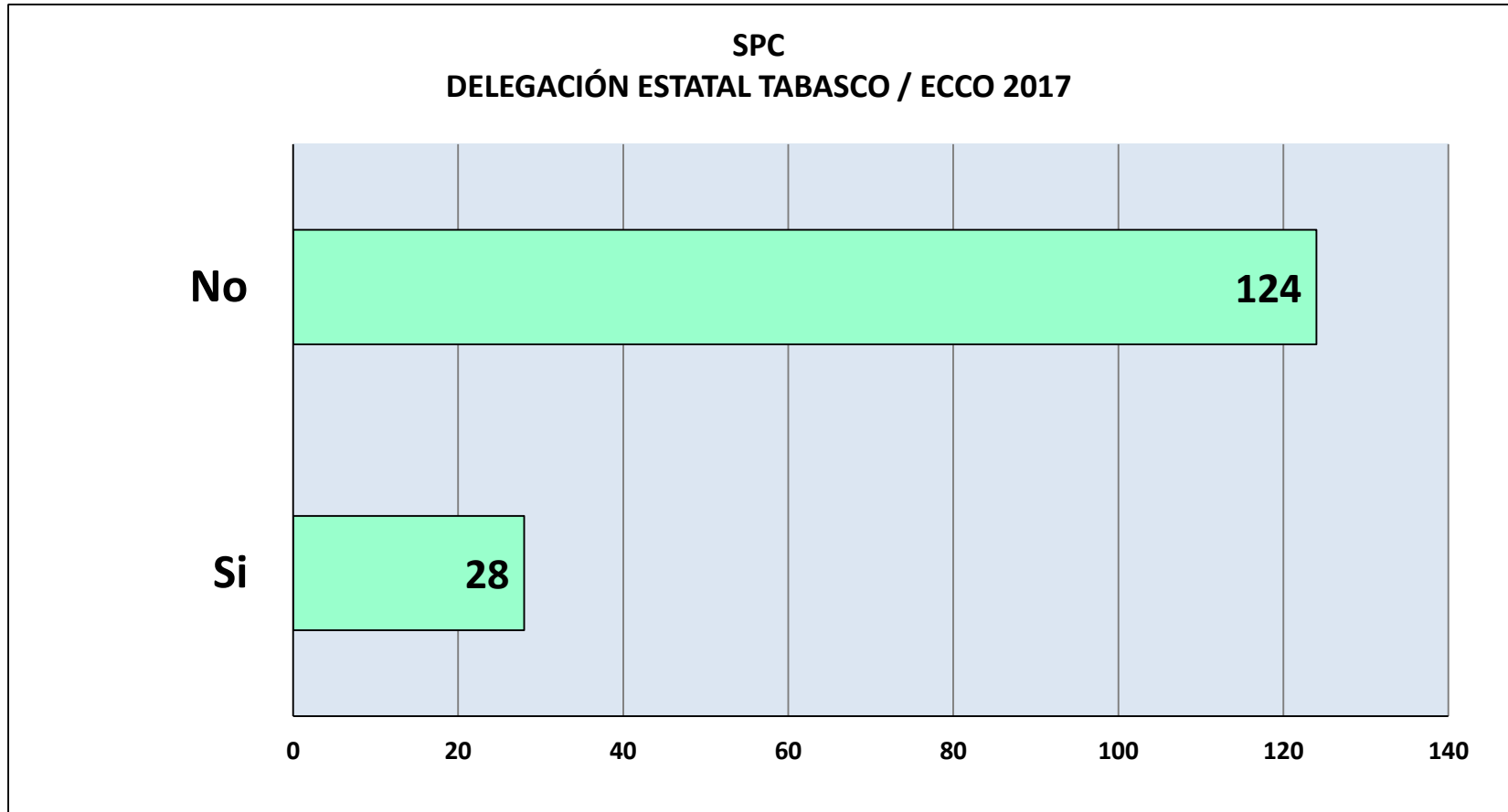
Se ha presentado una constante de 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 88% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

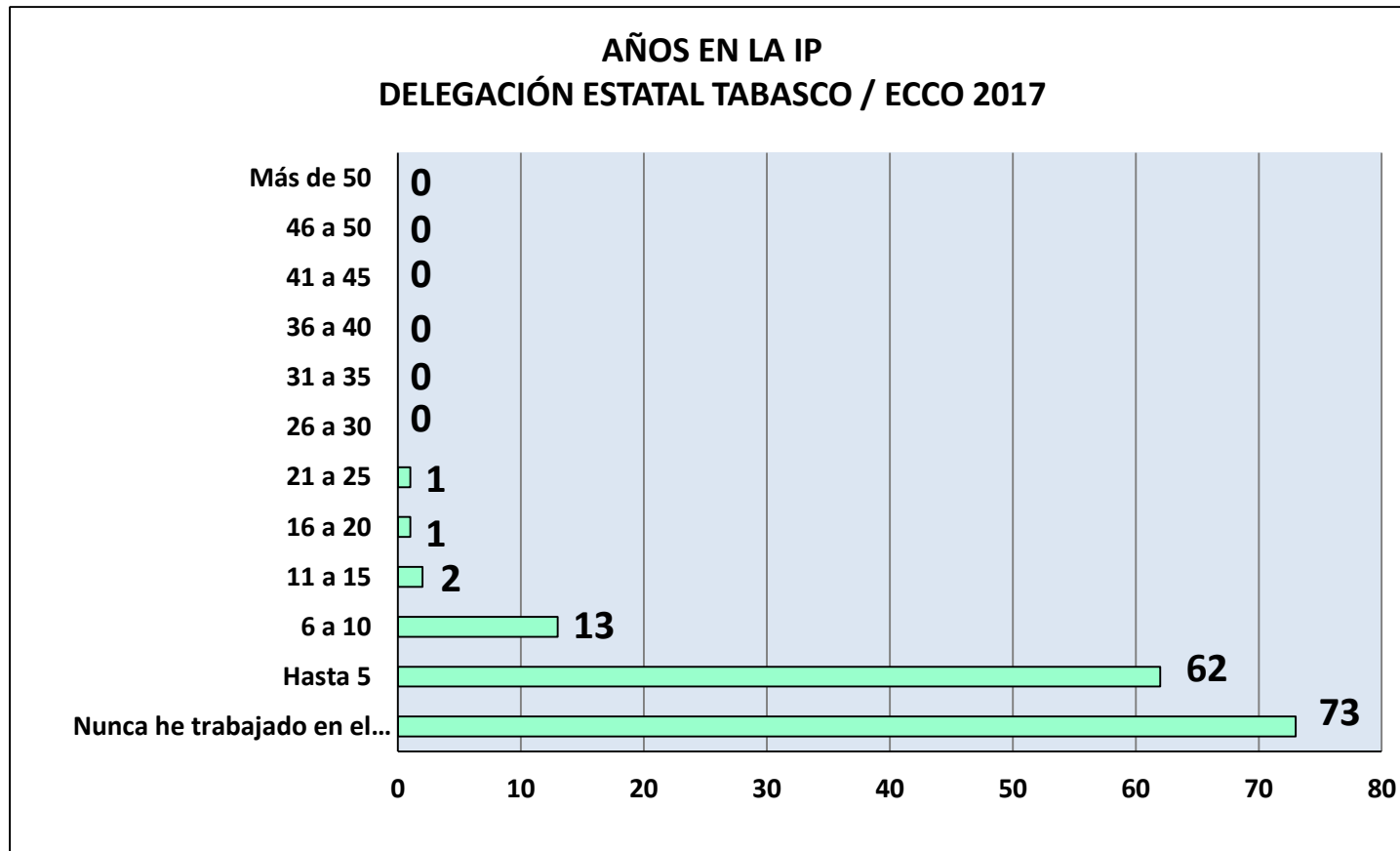
NIVEL DE PUESTO
DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017

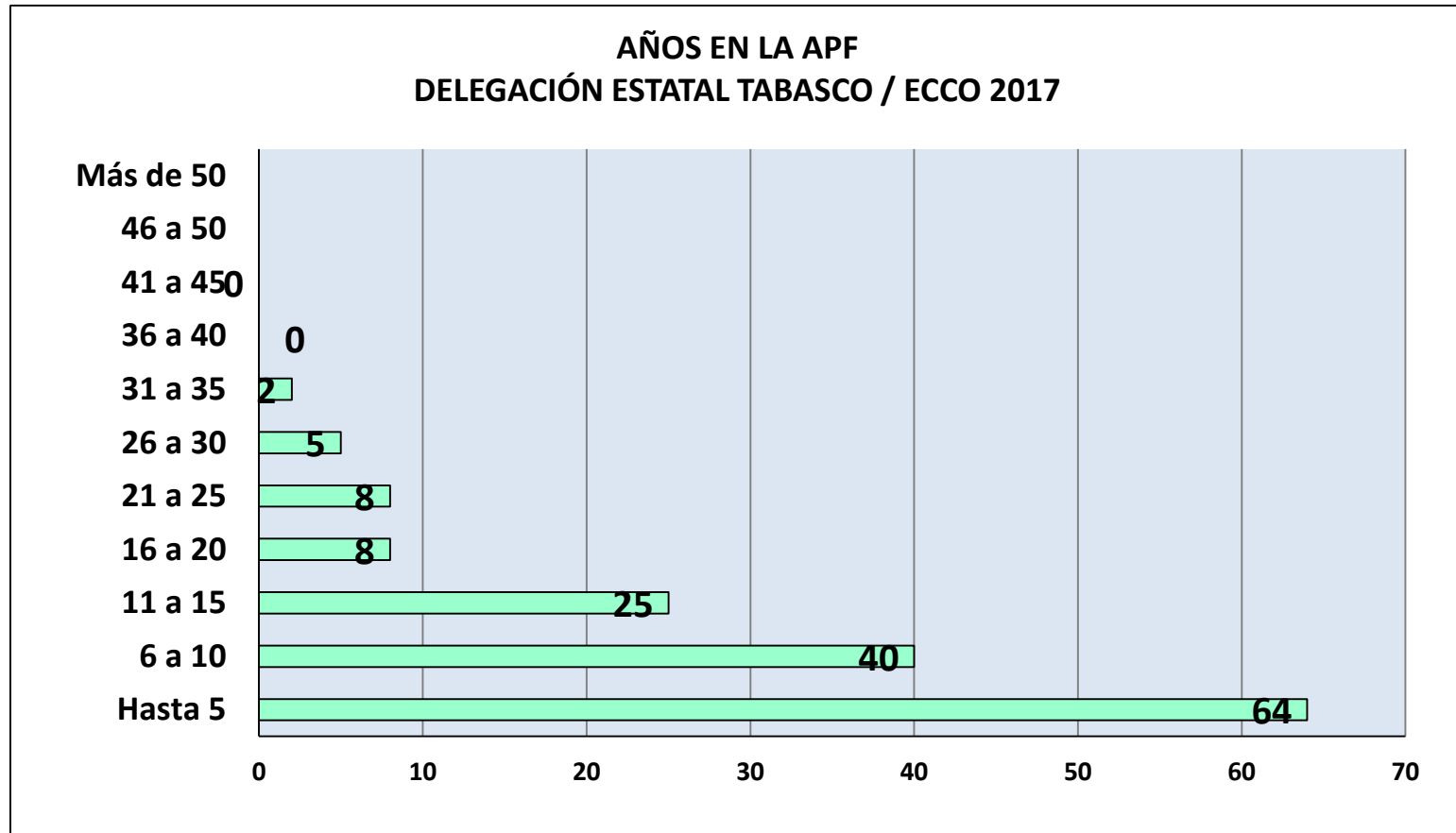




El 18.42% del personal de PGR que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

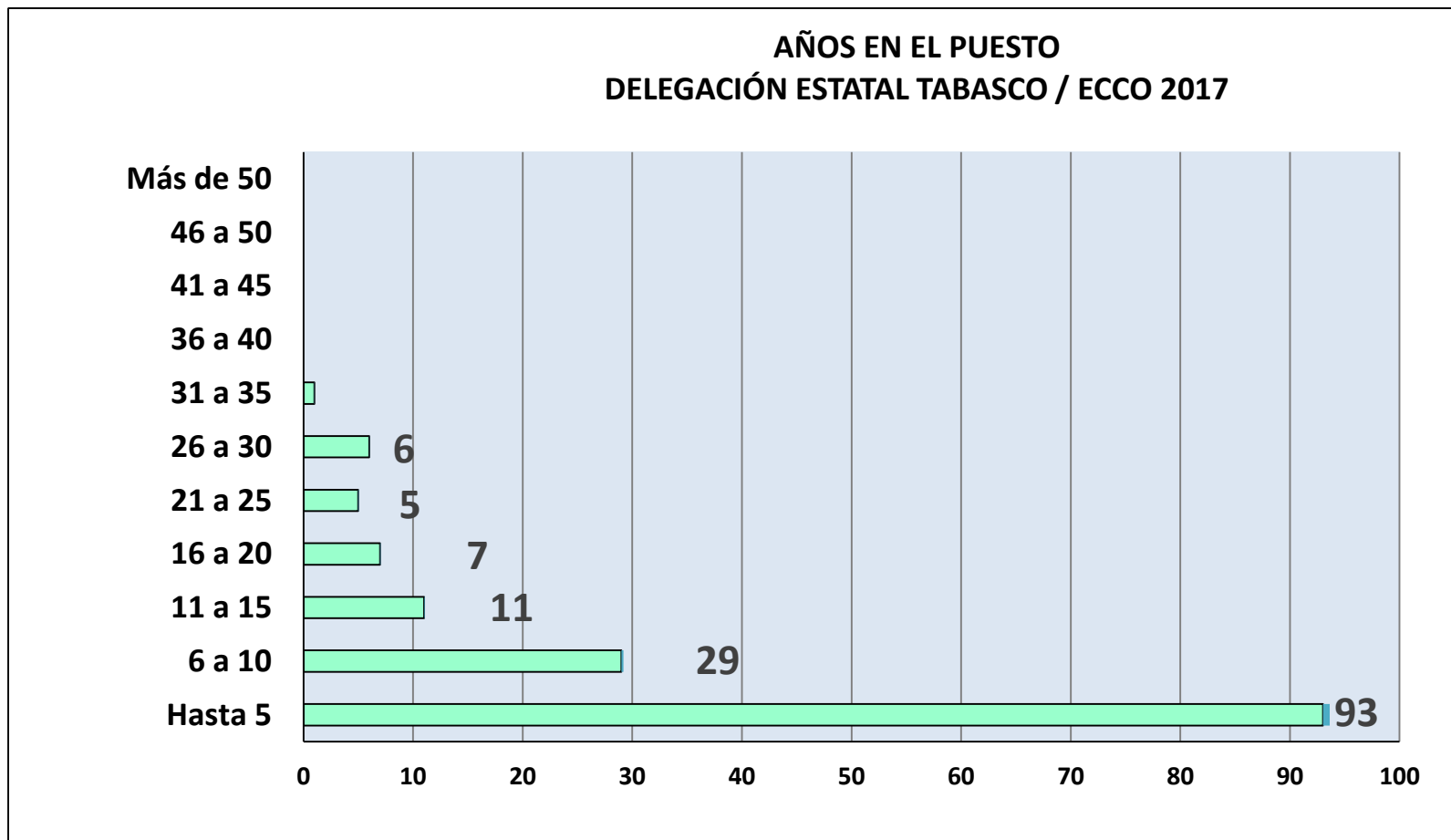
5 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Institución tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 5 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

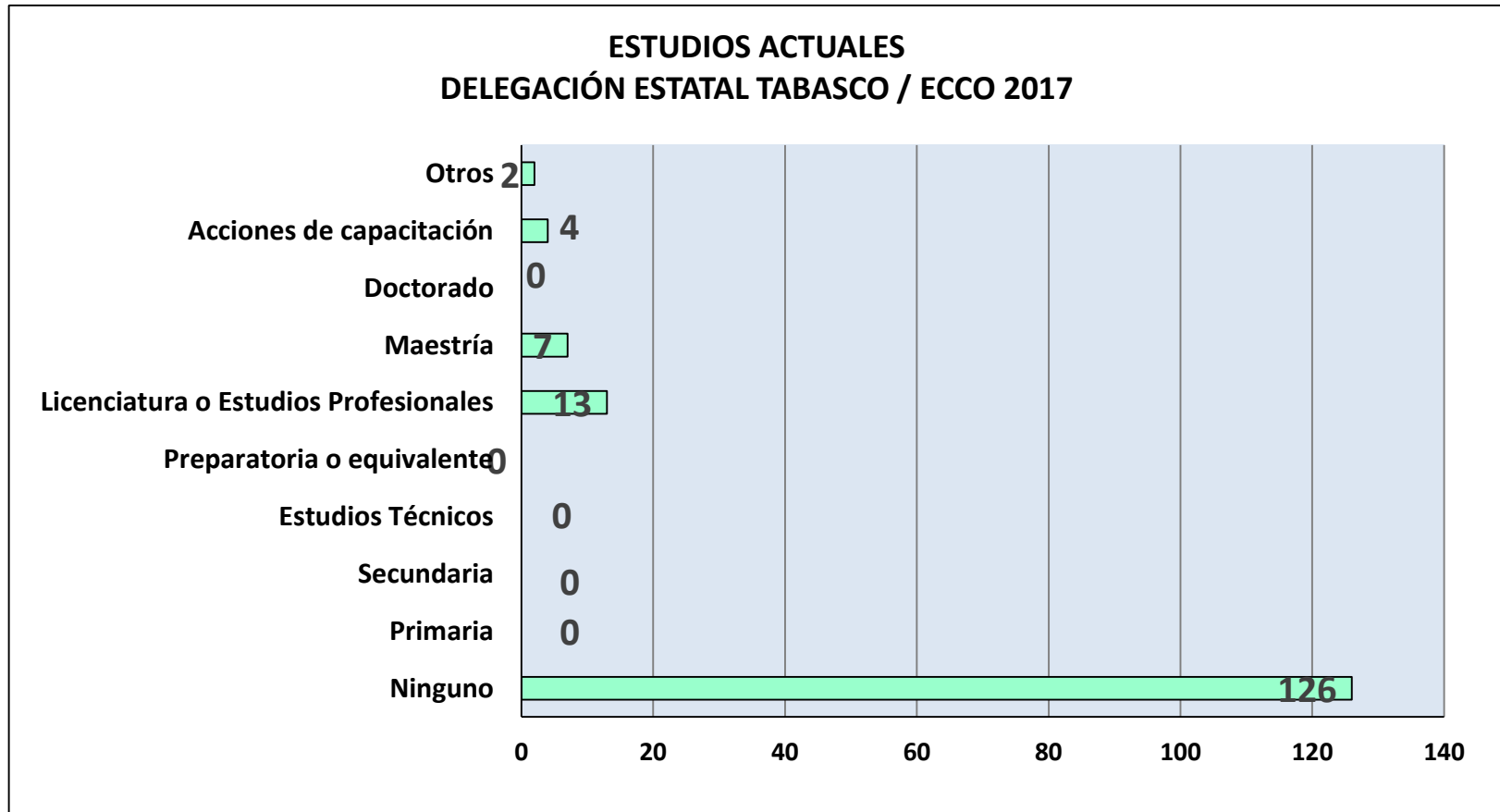




Casi 4 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Institución colaboran 6 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

Casi 6 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que 4 personas, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

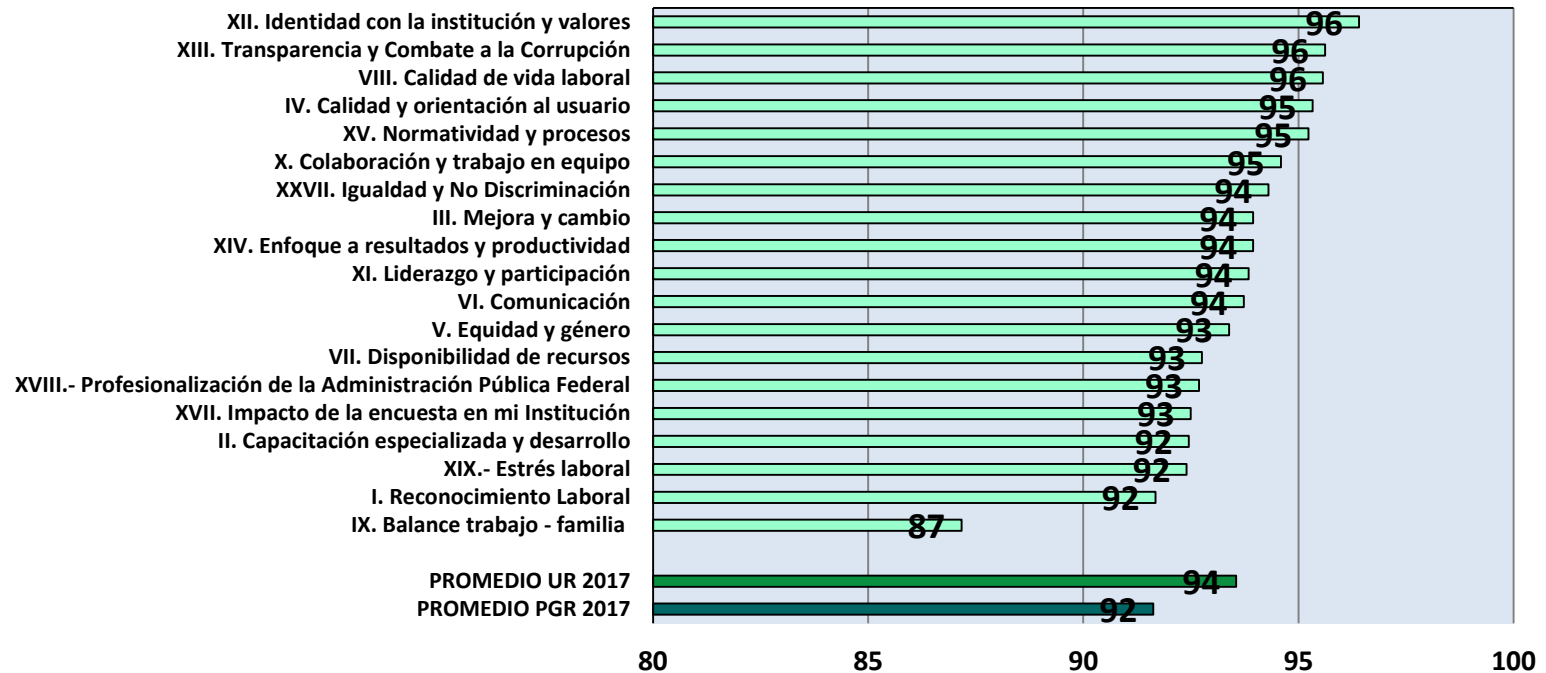




Casi 8 de 10 servidoras y servidores públicos de la PGR encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017



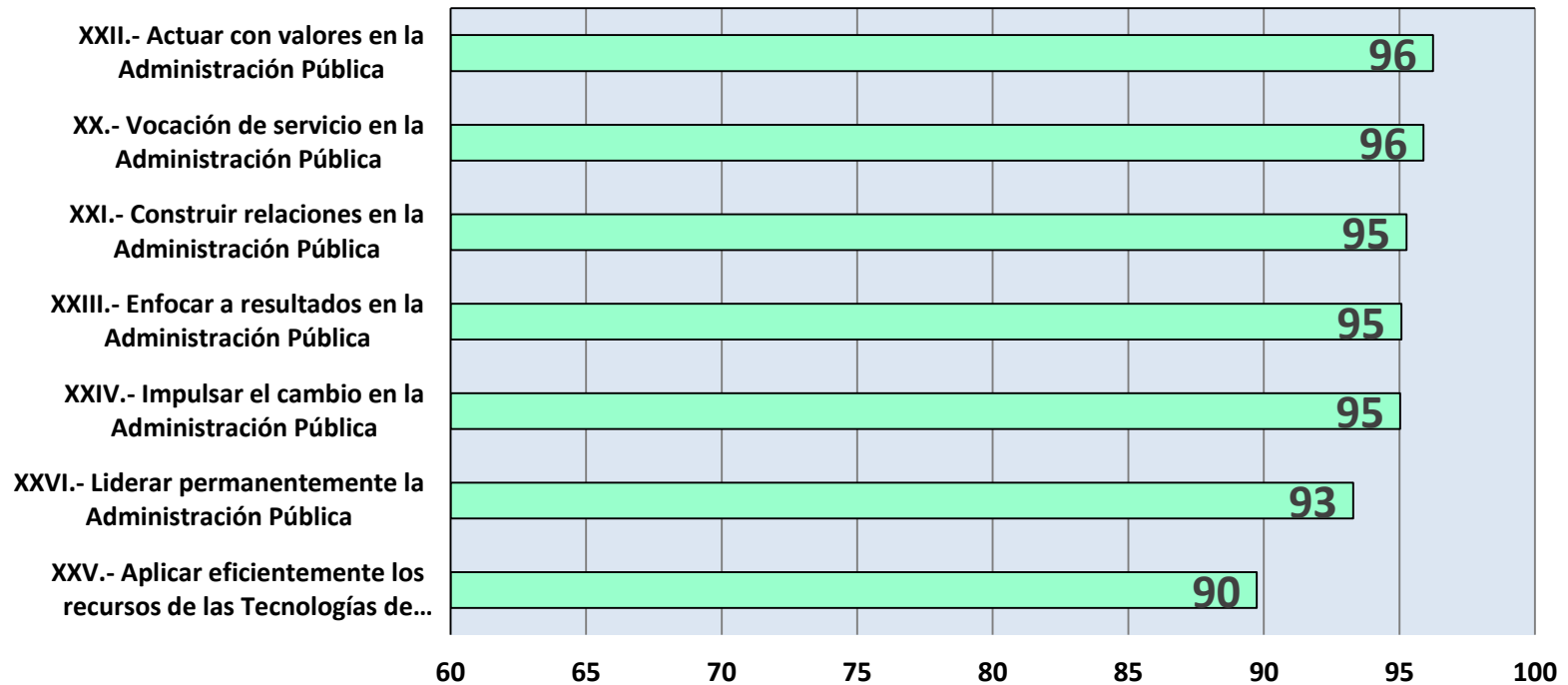
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus hogares es muy largo, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCQ 2017**



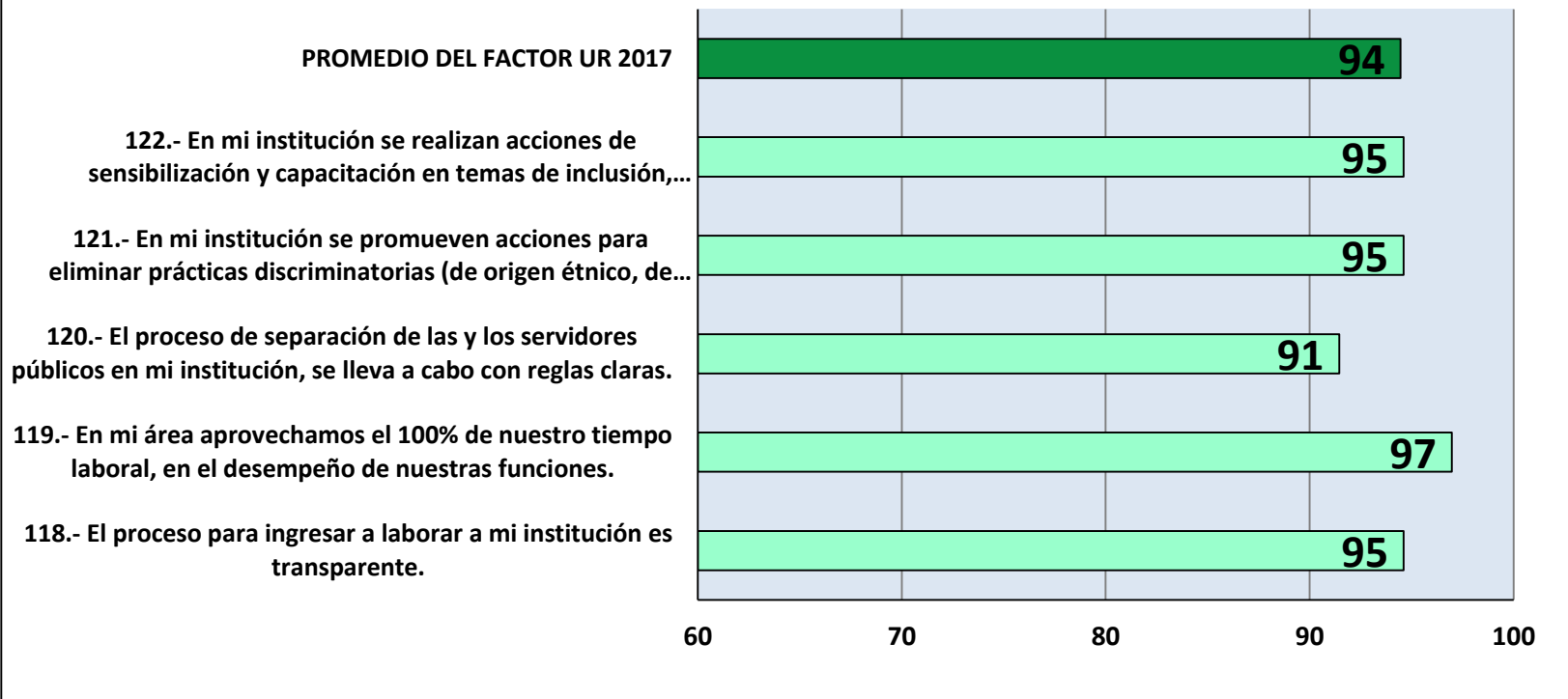
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de estrés laboral.

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / 2017 DE MAYOR A MENOR



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la PGR con respecto a los valores y vocación del servicio; en sentido opuesto, se puede mejorar la aplicación eficiente de los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

**ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO/ ECCO 2017**



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

Fortalezas y Debilidades

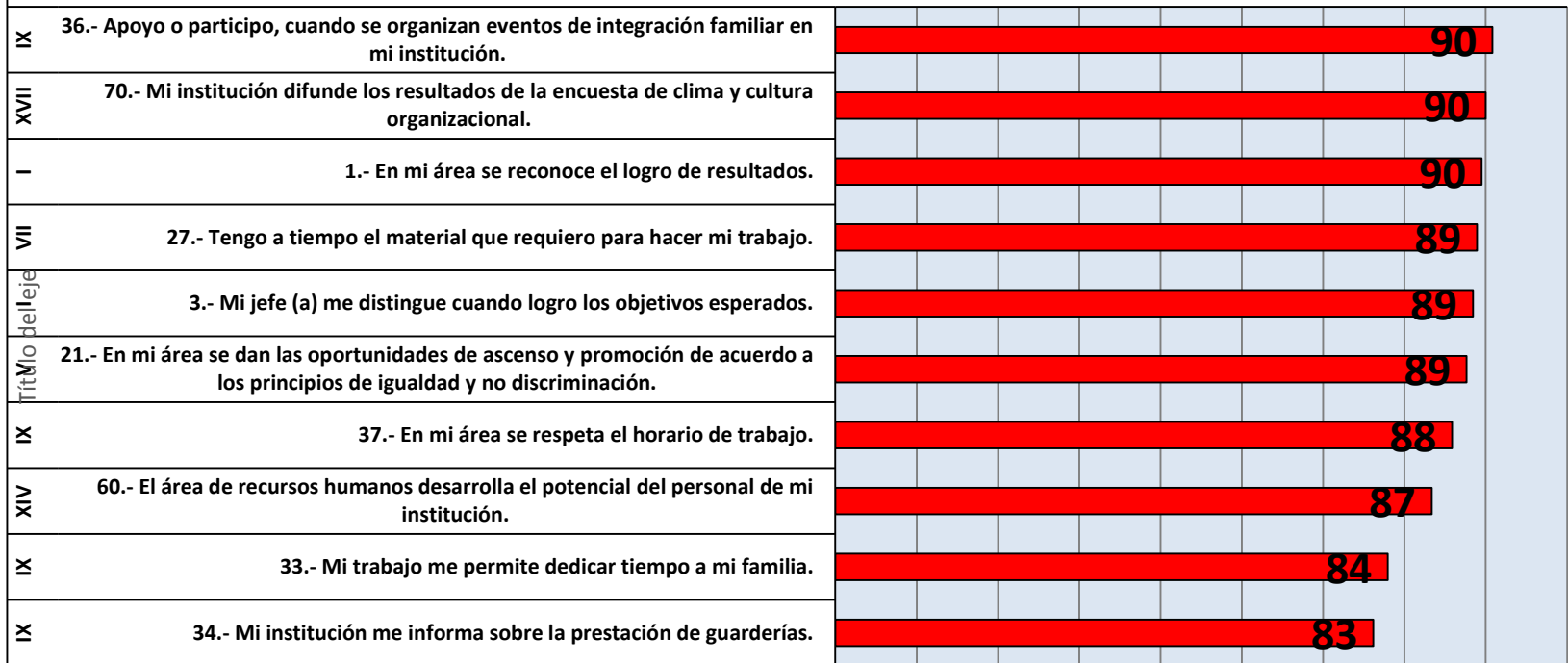
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017

XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	97
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	97
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	97
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	97
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.	97
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	97
III	9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	96
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	96
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	96
VIII	29.- Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	96

Las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República se sienten con un alto compromiso para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Institución. Asimismo, se sienten orgullosos por formar parte de la PGR, se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Procuraduría General de la República con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, aunque se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel nacional, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años, su comportamiento mejoró en 9 puntos con respecto a 2015.

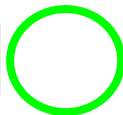
Factores de Clima y Cultura Organizacional

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.

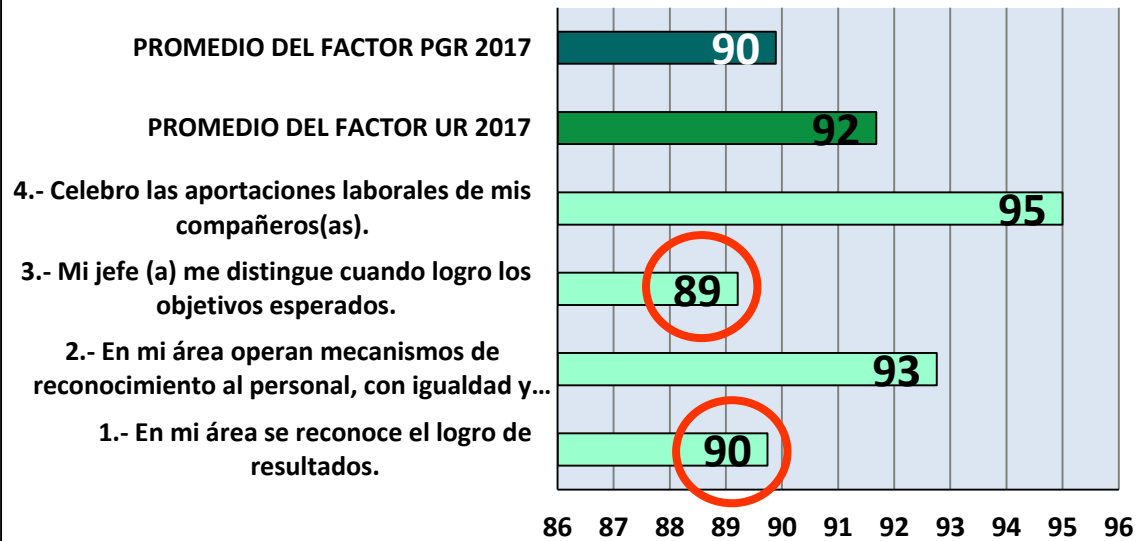
92



96 ≥; 90 ≤



I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO/ ECCO 2017



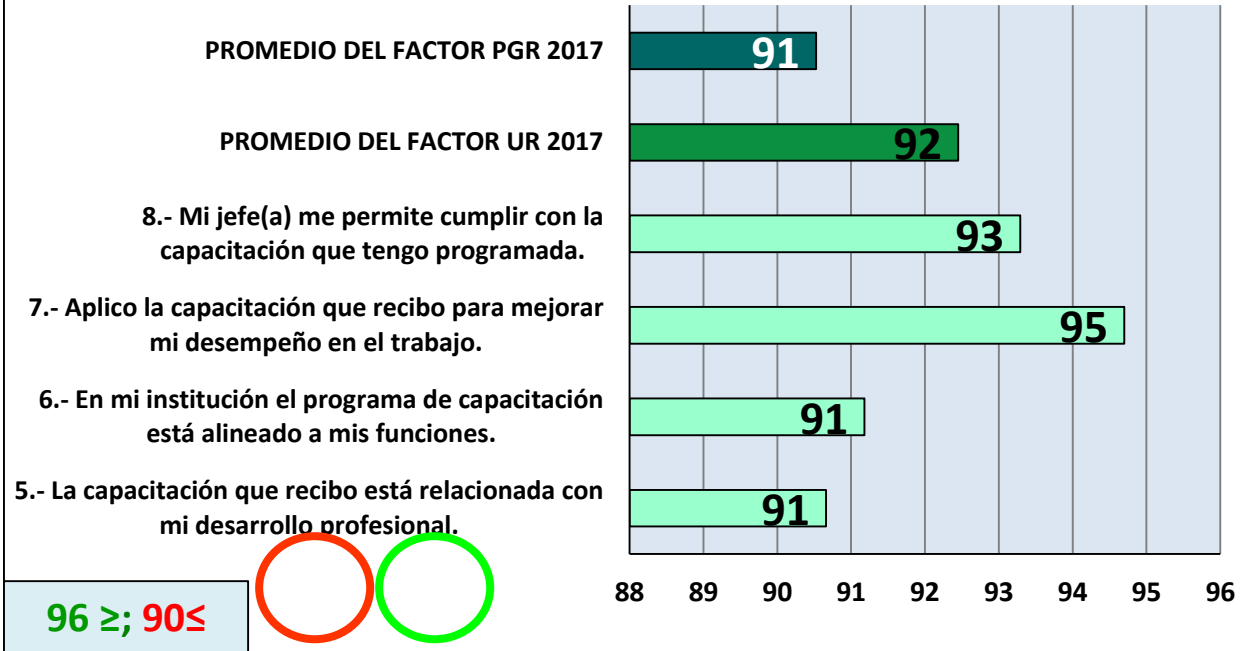
Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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.

92



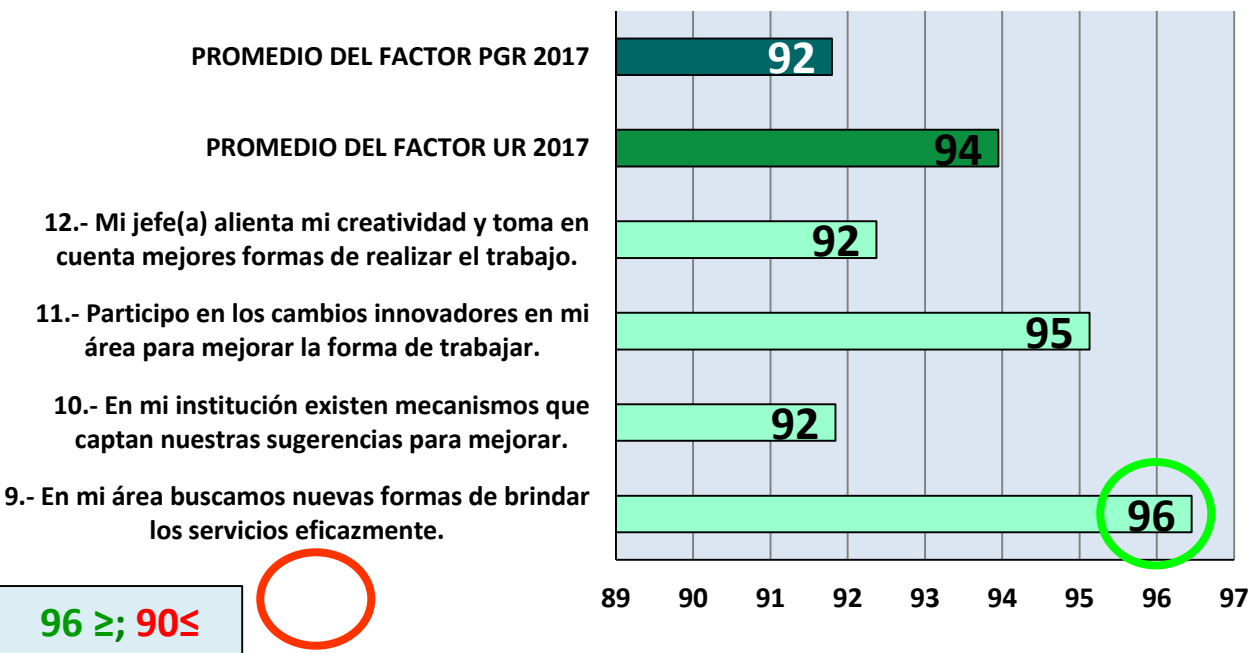
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017



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
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017



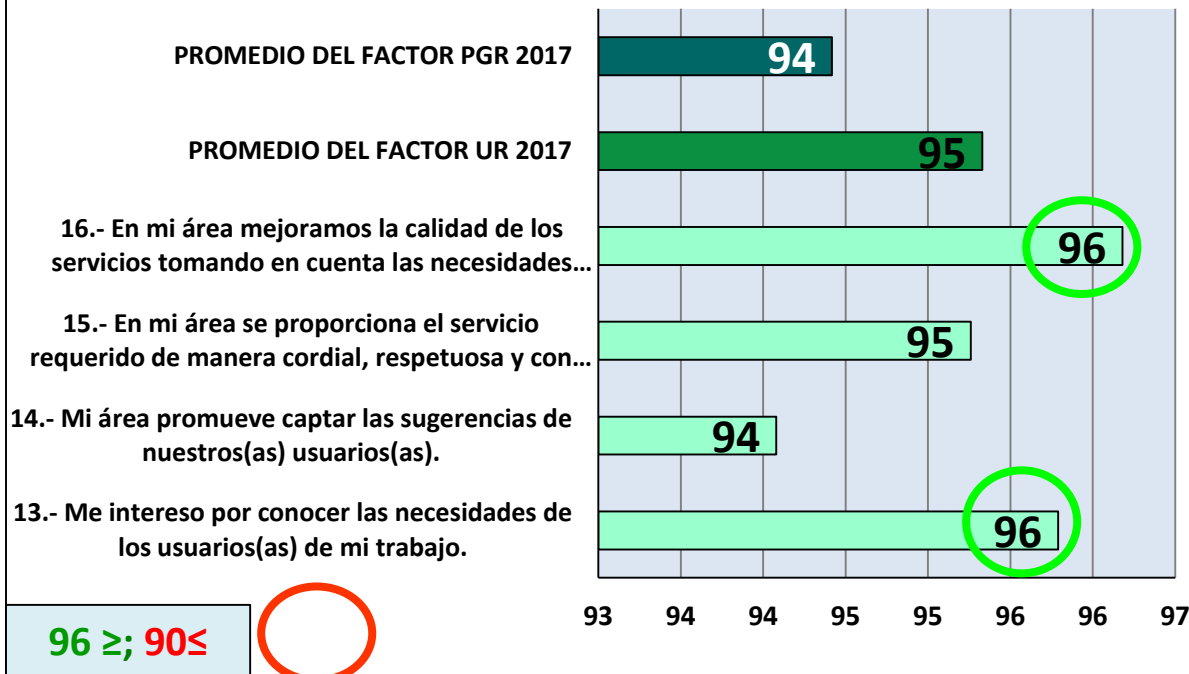
94



Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la PGR, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que se captan las sugerencias del personal de la Institución para mejorar.

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

**IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017**



95



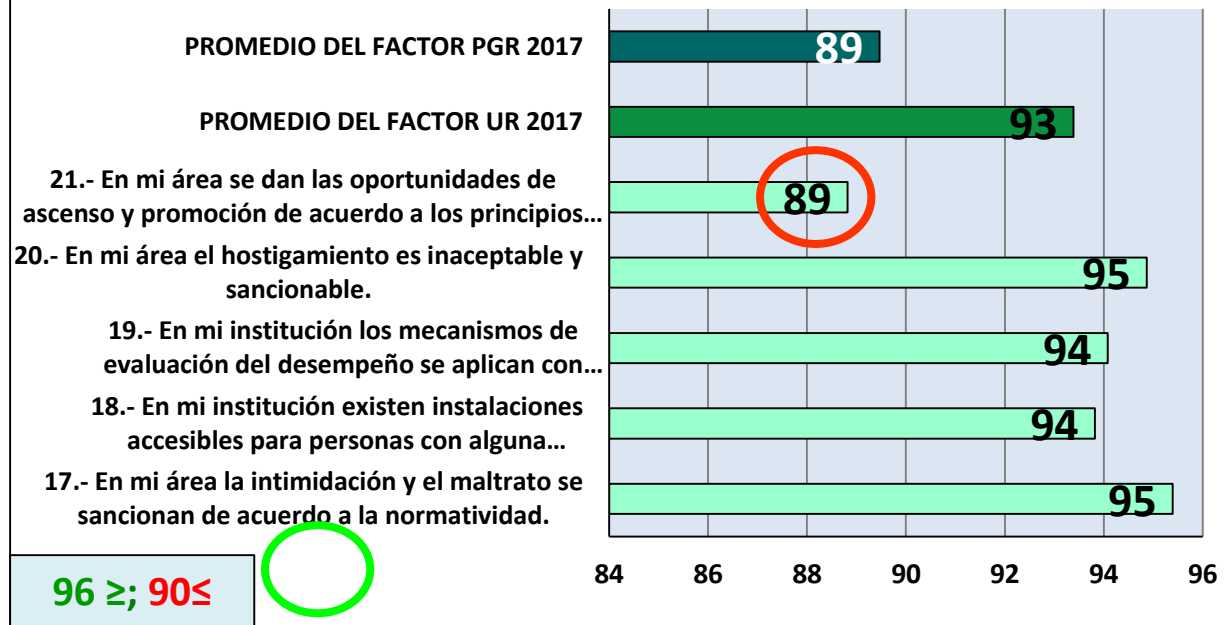
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la PGR en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al ofrecer sus servicios.

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

93



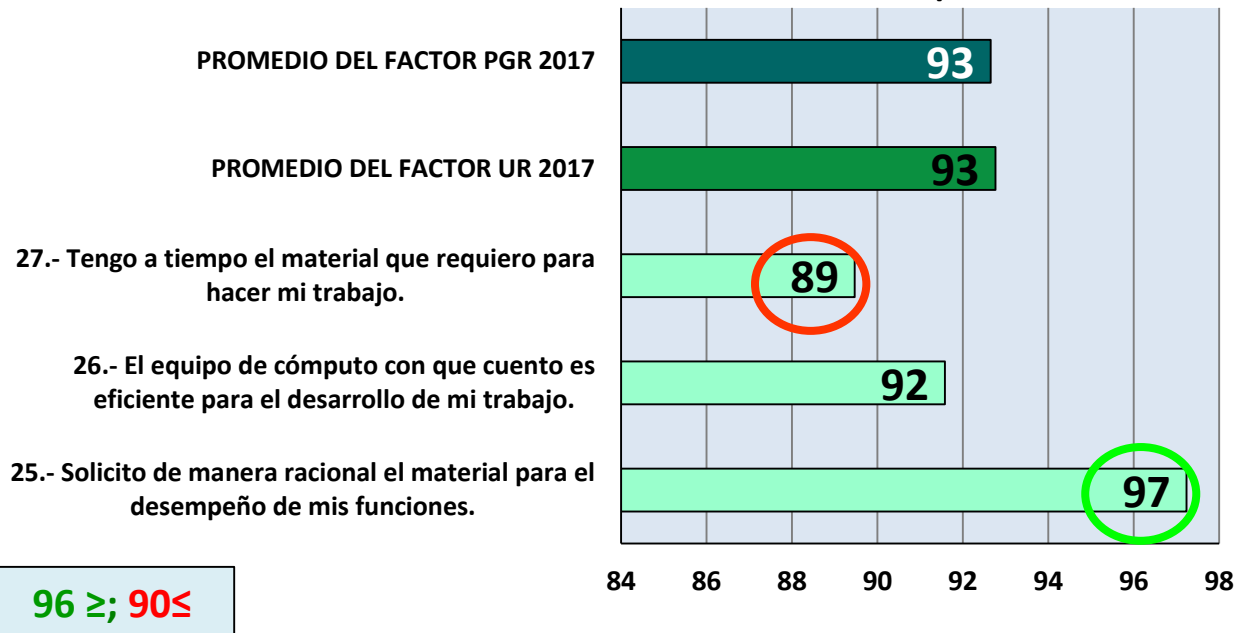
V. EQUIDAD Y GÉNERO
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017



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

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

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS
DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017



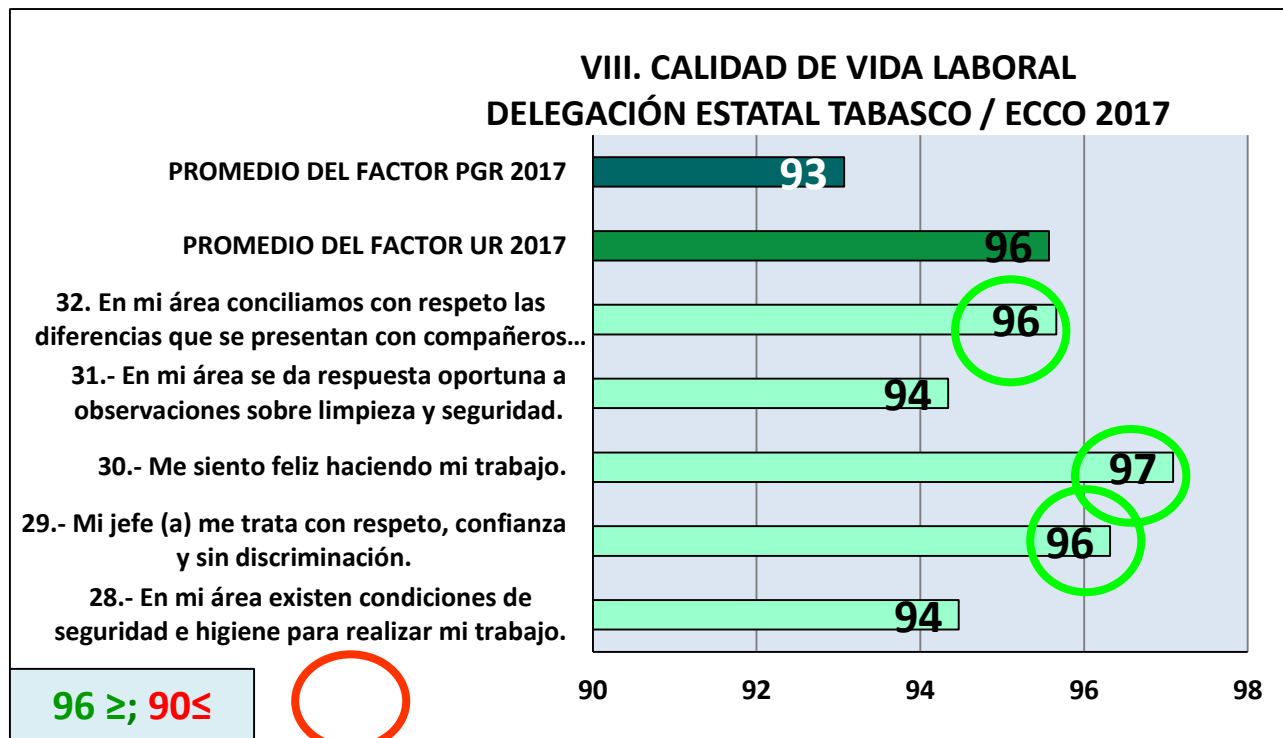
93



96 ≥; 90 ≤

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

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



96



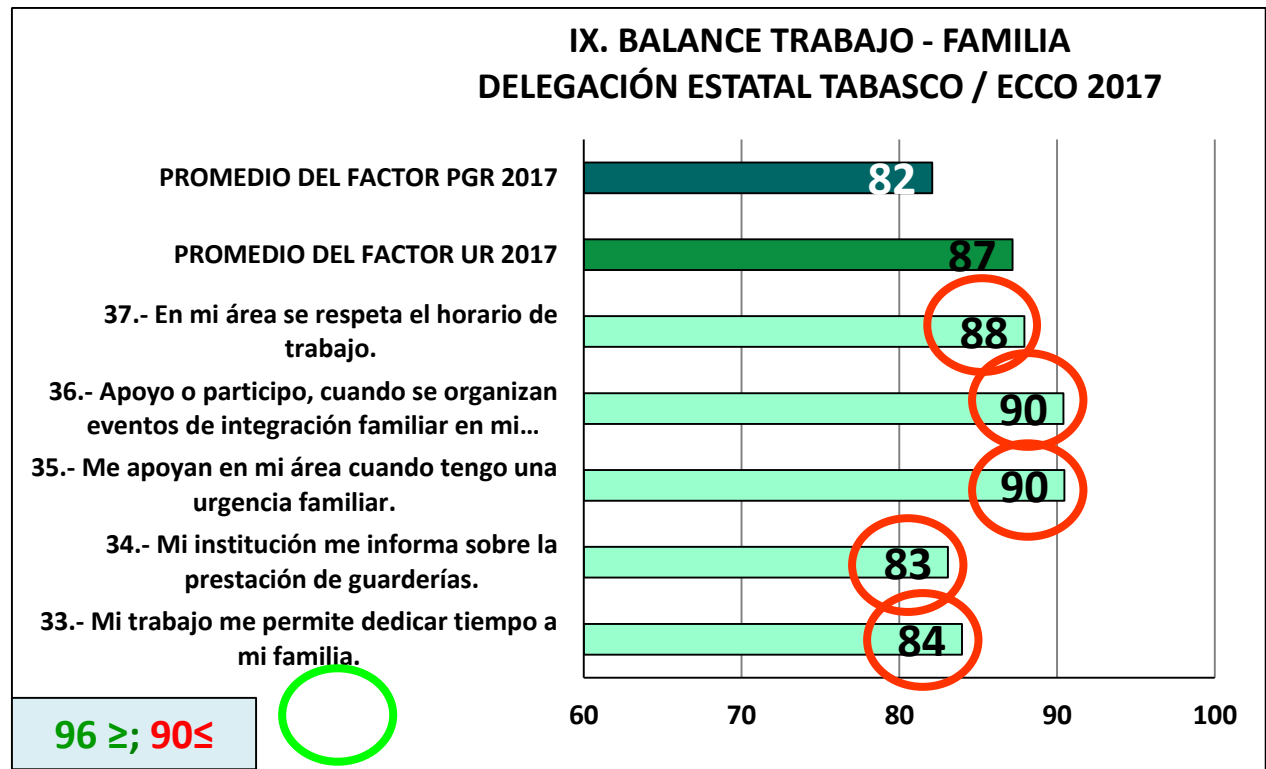
La Procuraduría General de la República cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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

87



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017



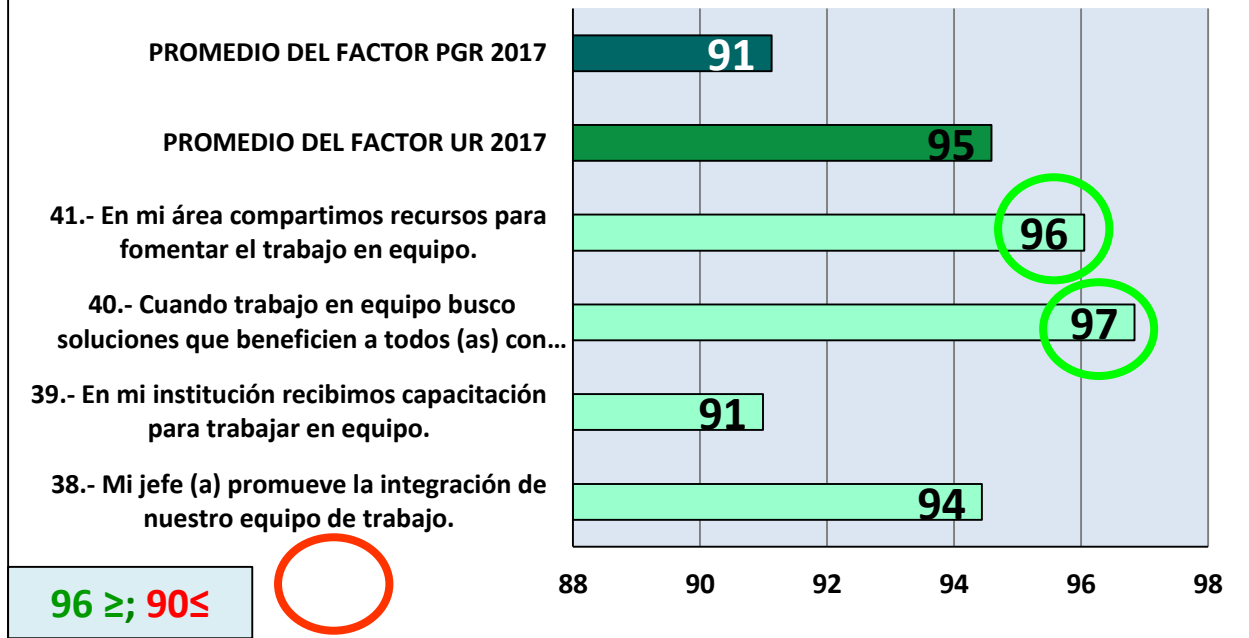
La calificación en la ECCO 2015 fue de 76 puntos, y en 2017 se incrementa en 7.32 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las Unidades Administrativas.

Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

95

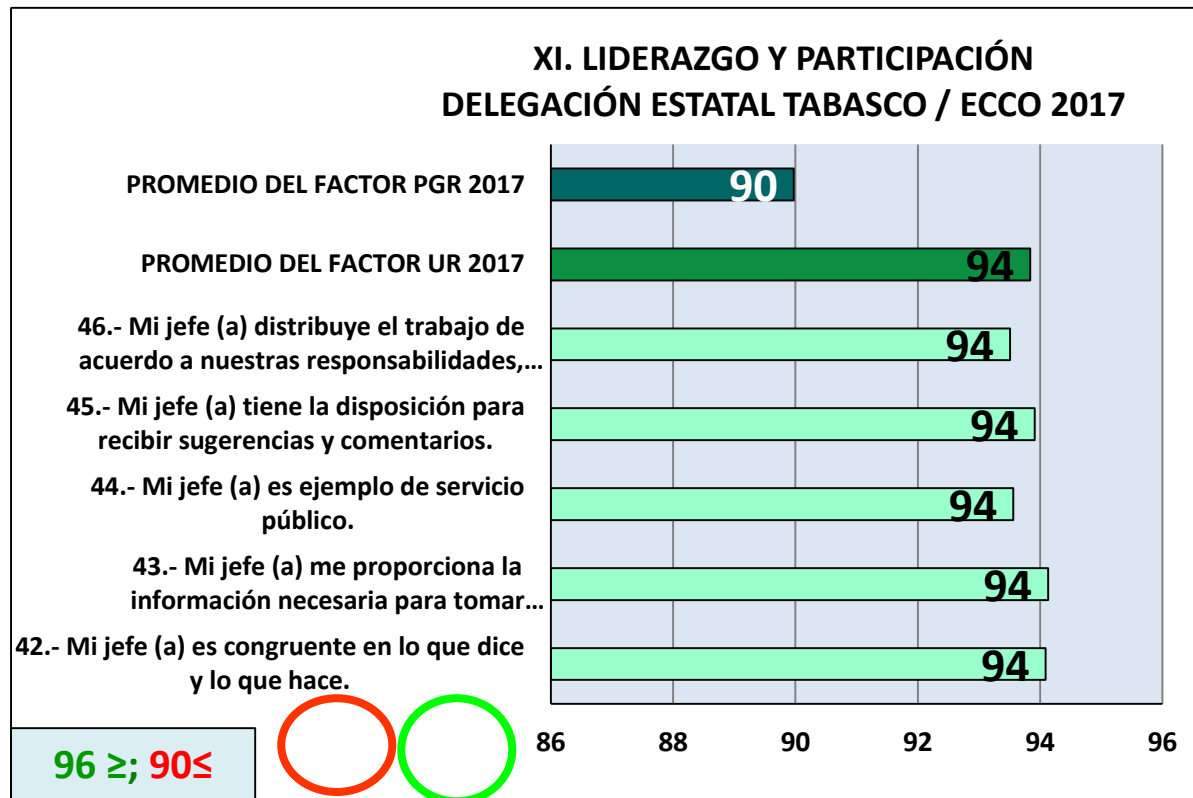


**X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO/ ECCO 2017**



En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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



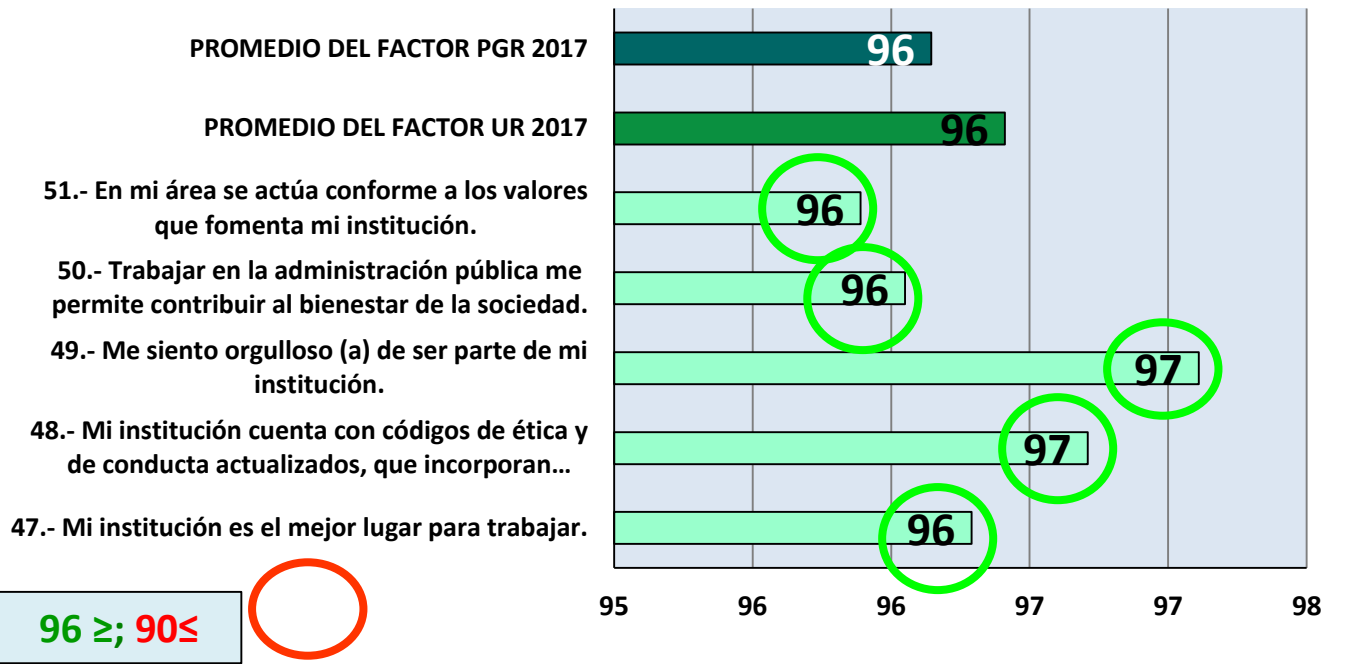
94



Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben que se podría repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias.

Este factor evalúa, la autoestima de la y el servidor público, su percepción del reconocimiento social con relación a su Institución y su vivencia de los valores institucionales.

**XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017**



96



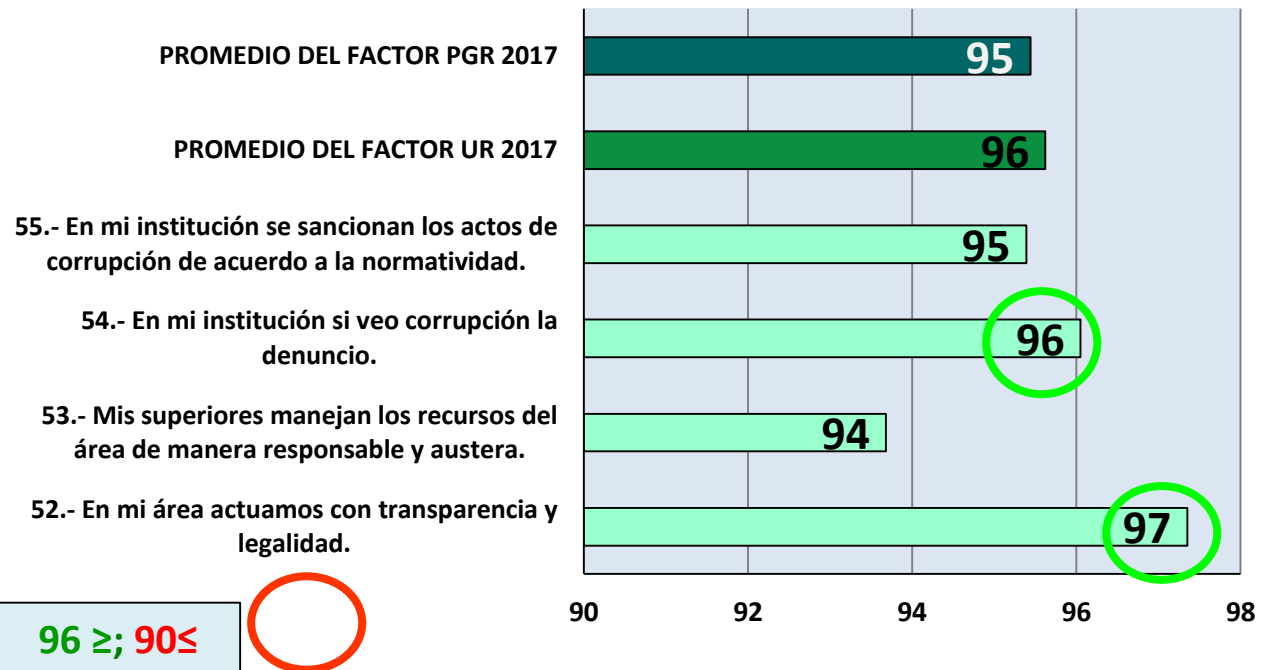
Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

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

96



**XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN
DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017**



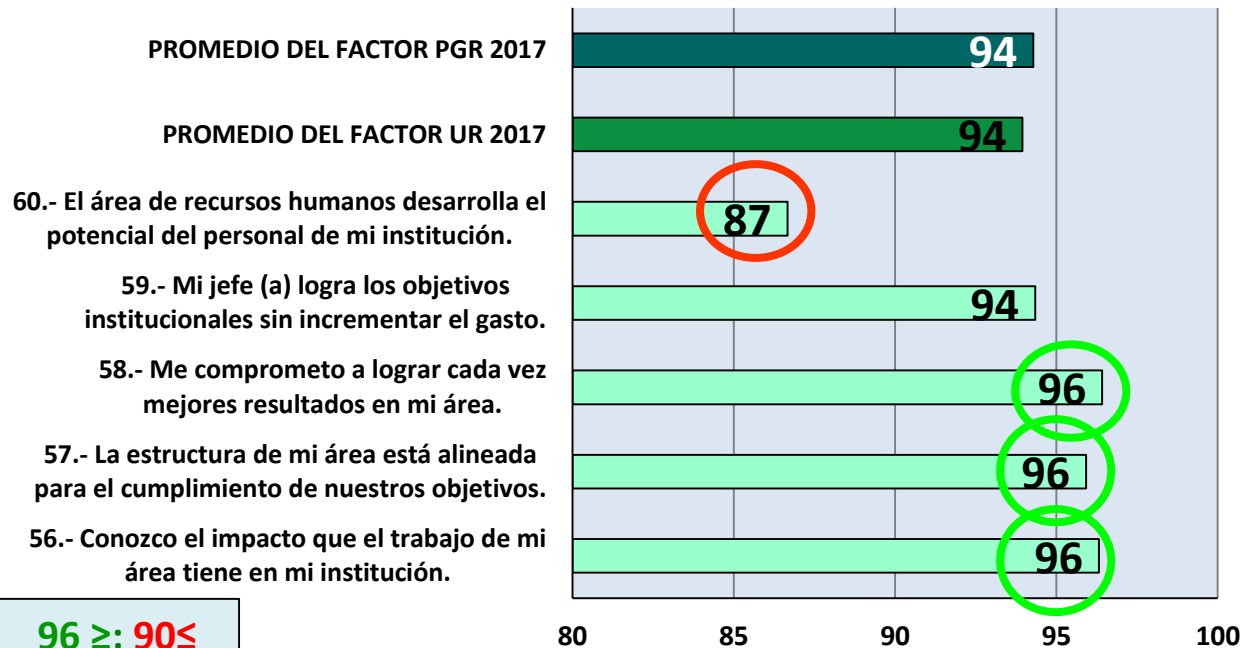
La percepción en este factor es que la Procuraduría General de la República actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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
DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017**

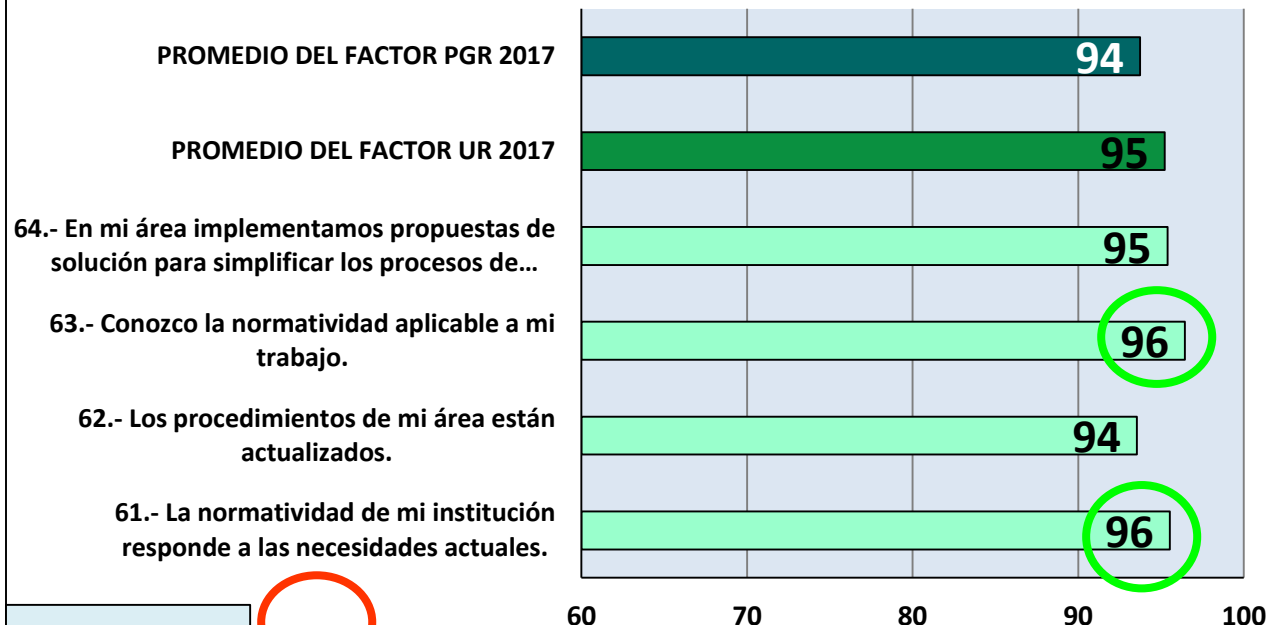


96 ≥; 90 ≤

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.

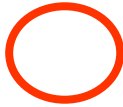
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

**XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017**



95



96 ≥; 90 ≤ 

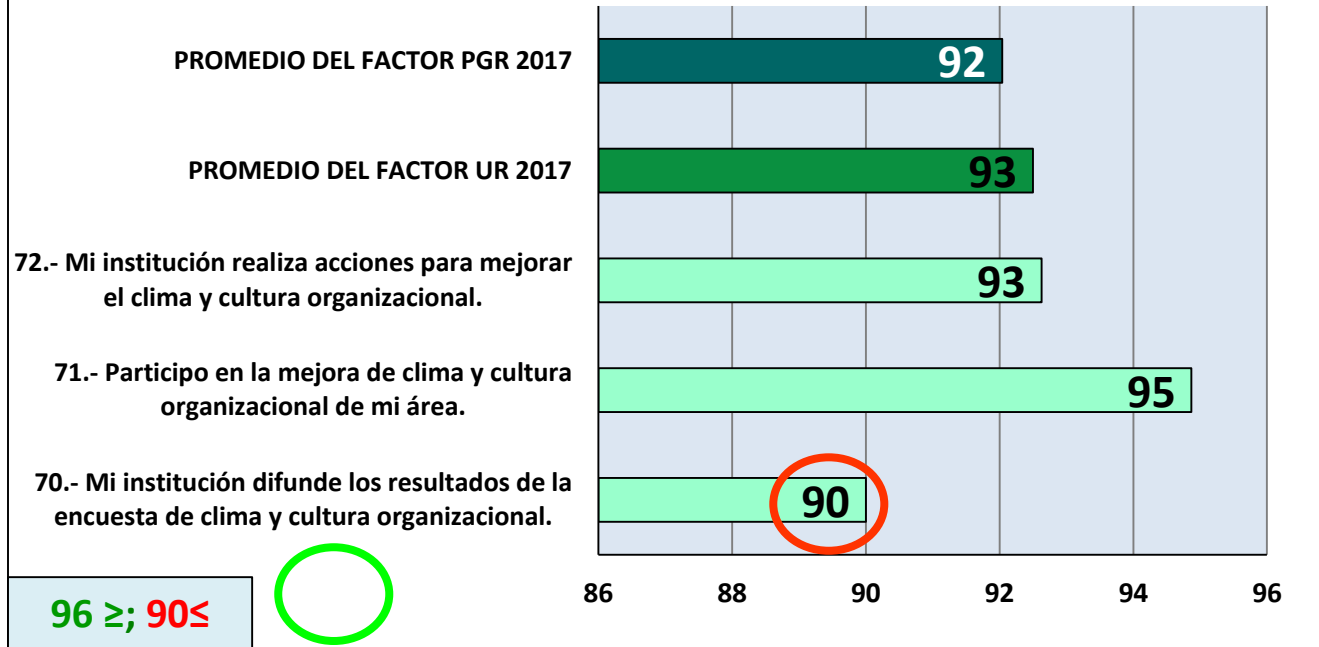
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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.

93



**XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / 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
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017**



93



96 ≥; 90 ≤

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.

92



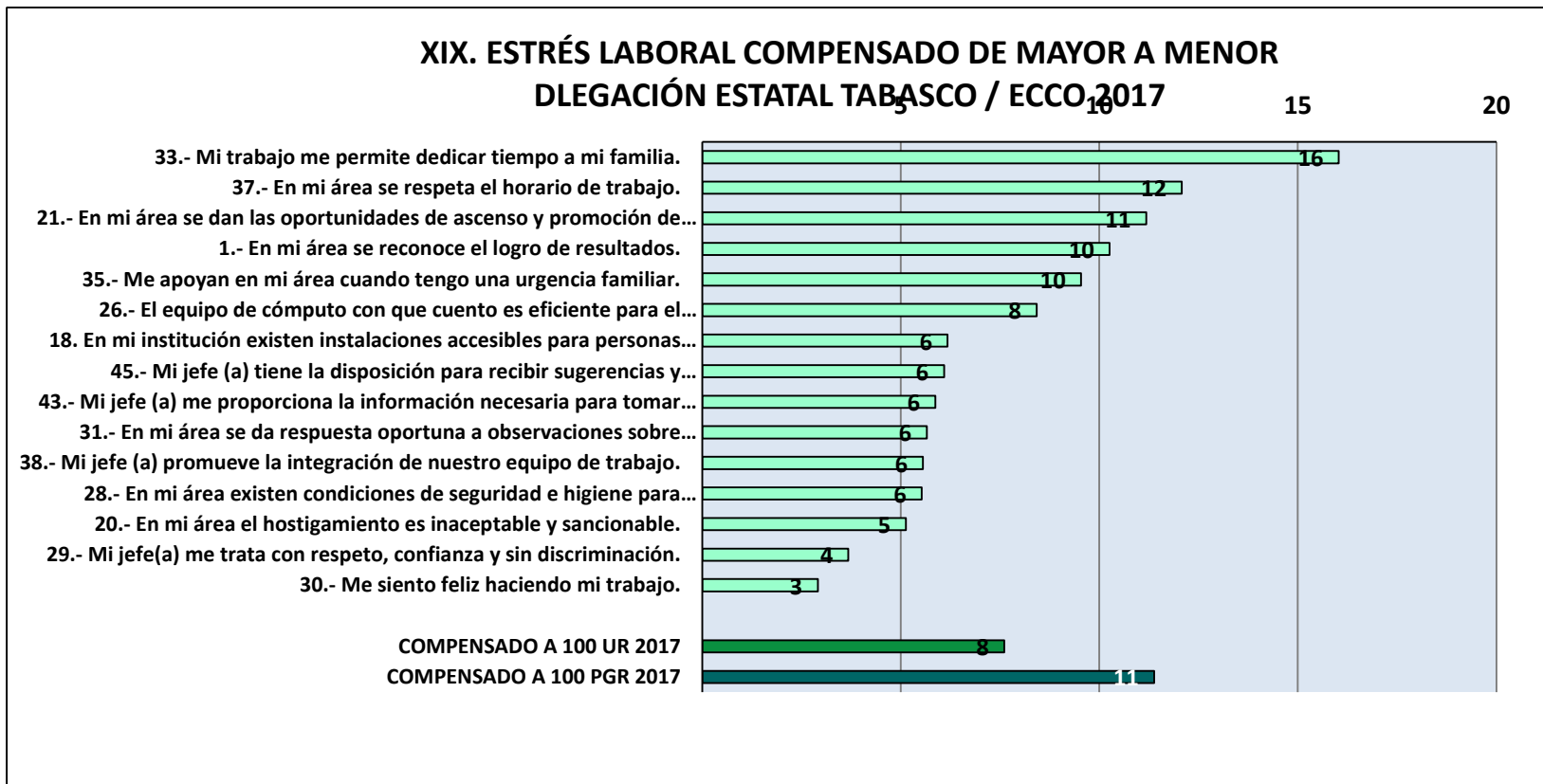
96 ≥; 90 ≤

**XIX. ESTRÉS LABORAL
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO/ 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.



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

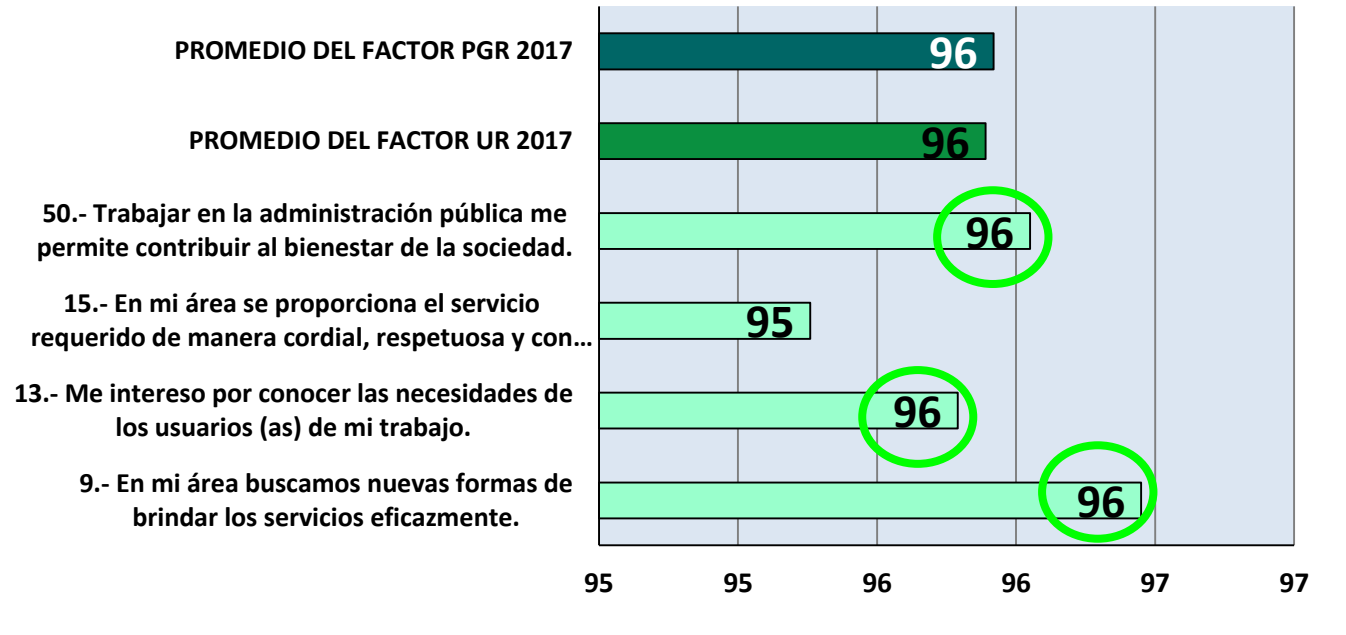
Factores Fractales de Competencias

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.

96



**XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017**



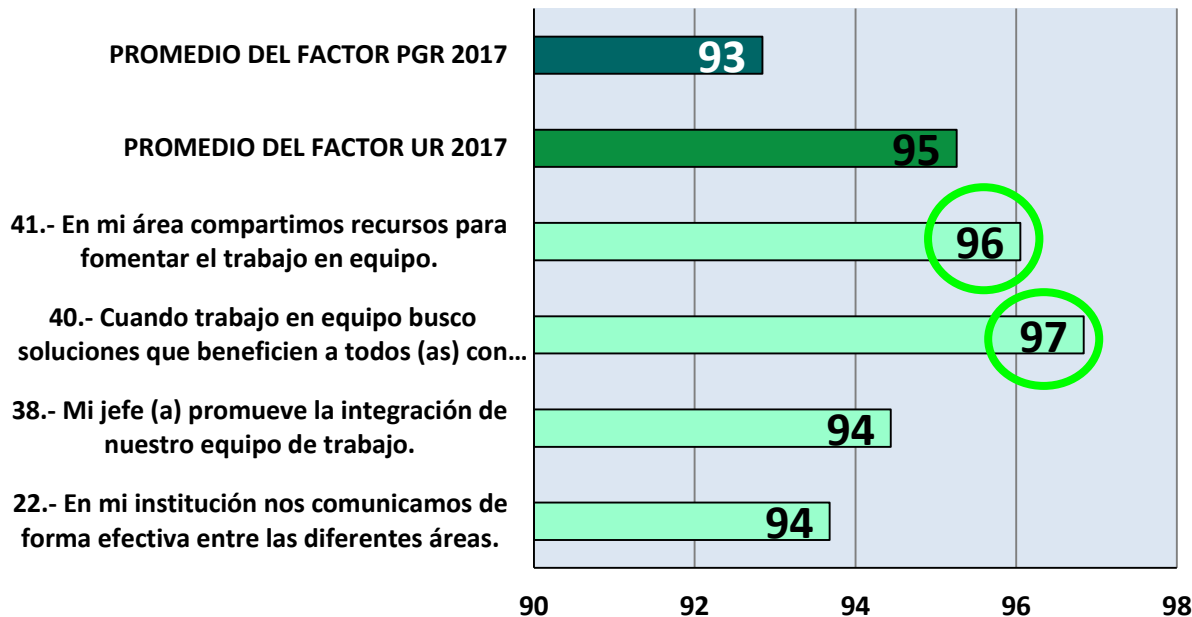
96 ≥; 90 ≤



Las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República 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
DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017**



95



96 ≥; 90 ≤

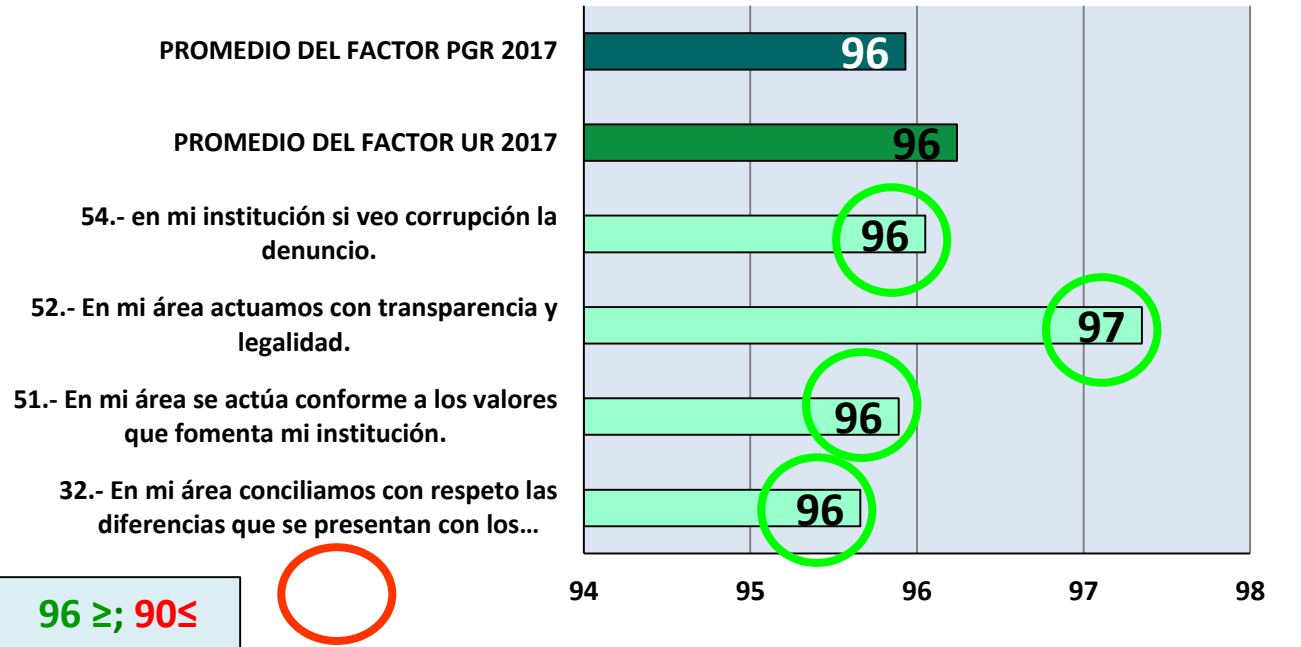
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Procuraduría General de la República, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

96



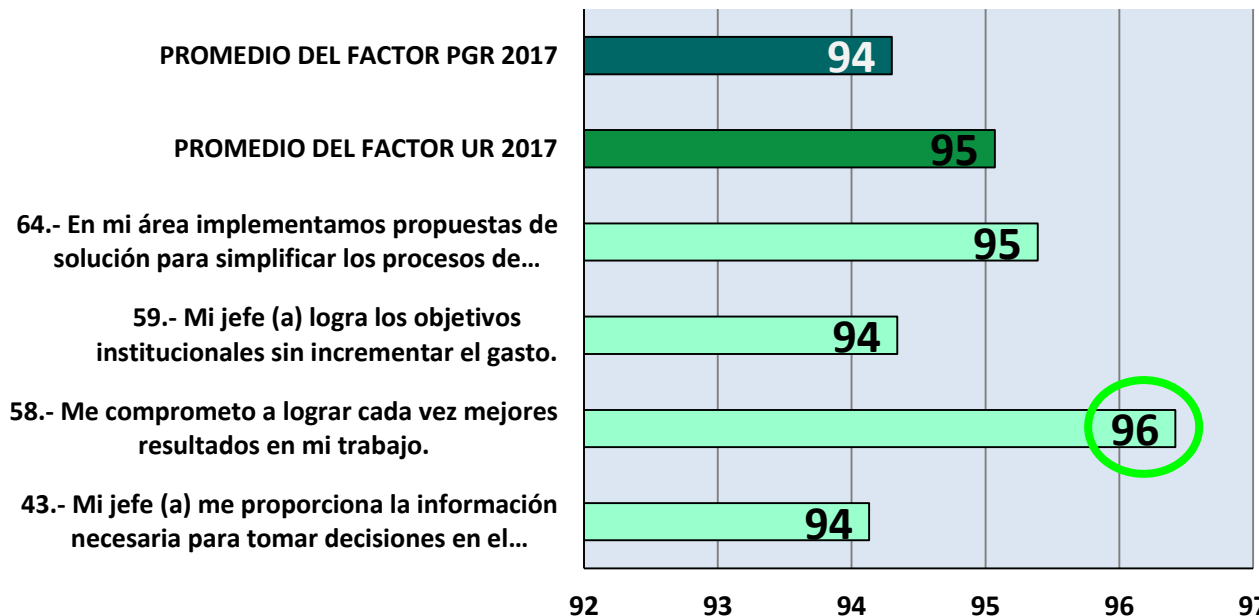
**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017**



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Procuraduría General de la República, 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
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017**



95



96 ≥; 90 ≤

La Institución está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la PGR.

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.

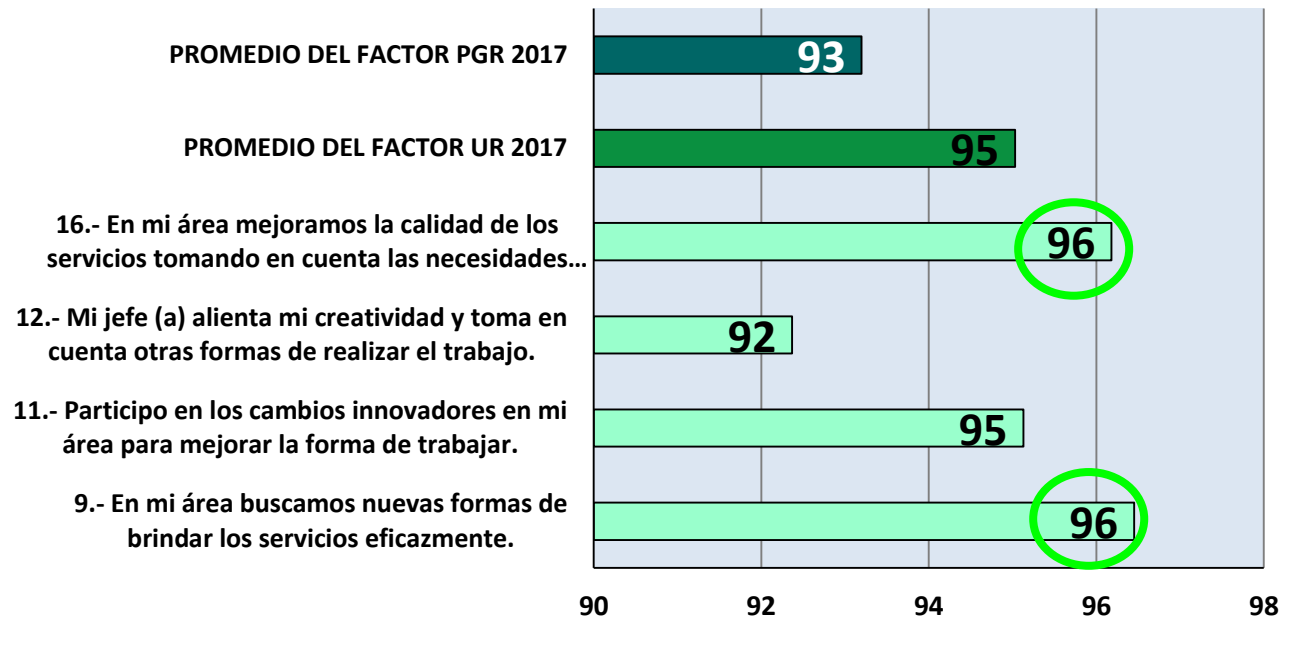
95



96 ≥; 90 ≤



**XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017**



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 PGR.

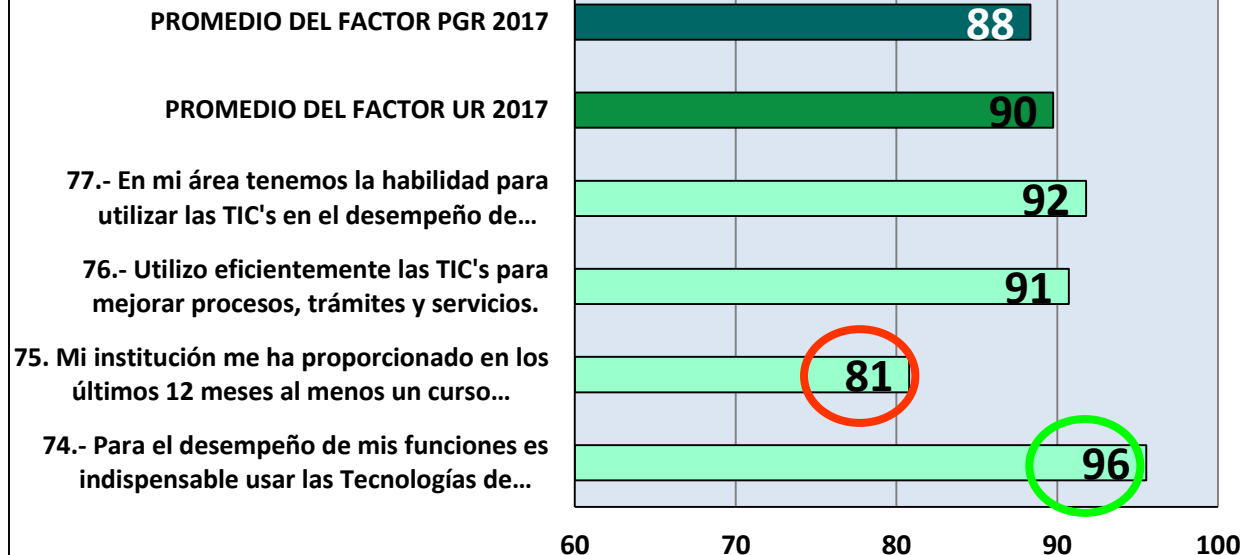
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

90



96 ≥; 90 ≤

**XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS
 TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)
 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017**



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

DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017



93



96 ≥; 90 ≤

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

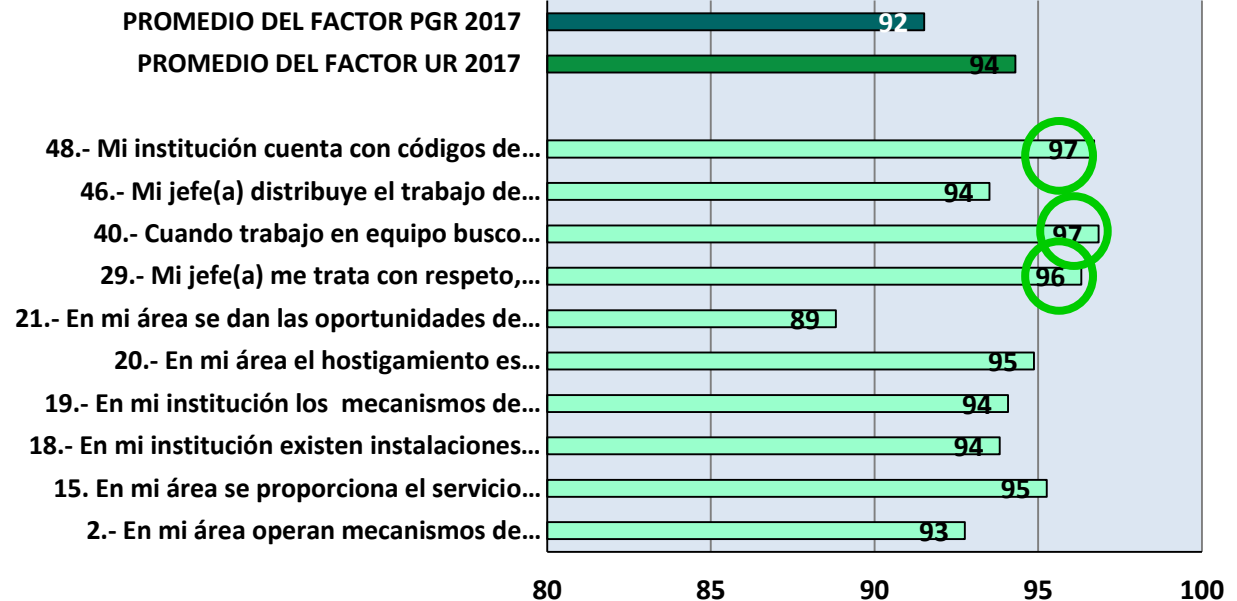
Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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.

94



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR / ECCO 2017



96 ≥; 90 ≤



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

Factor Específico por Ramo (FER)

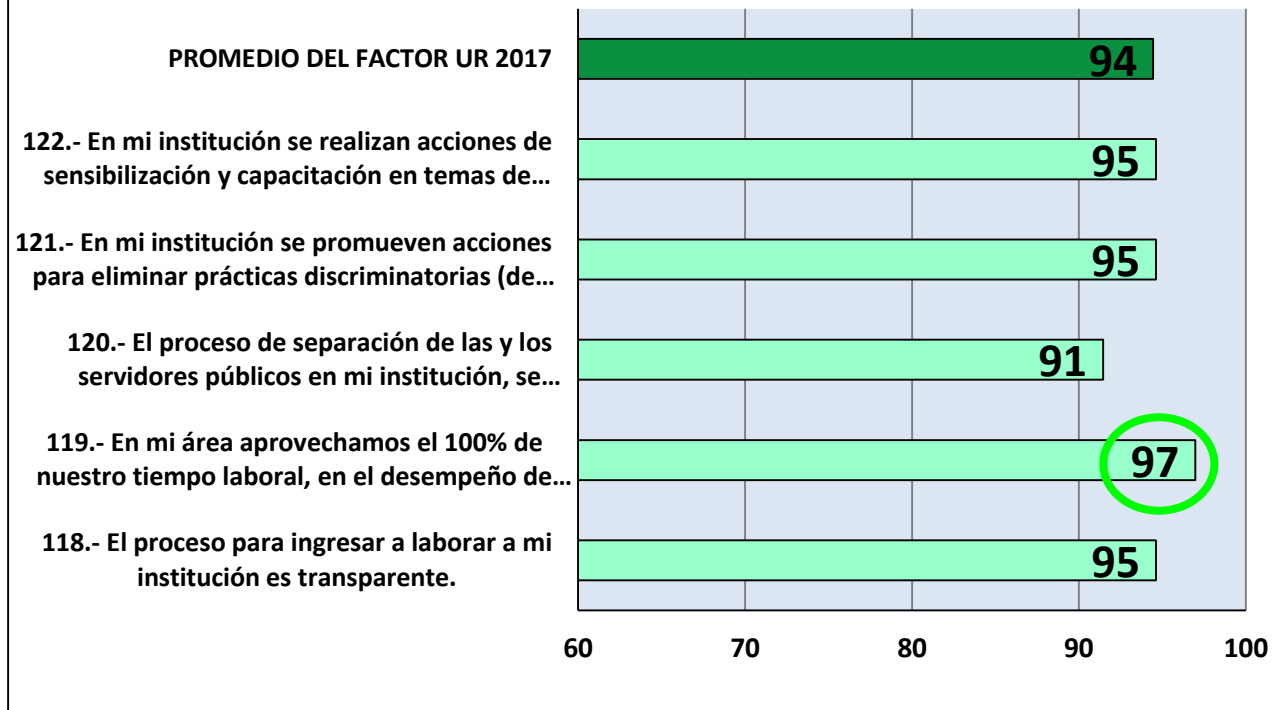
94



96 ≥; 90 ≤



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

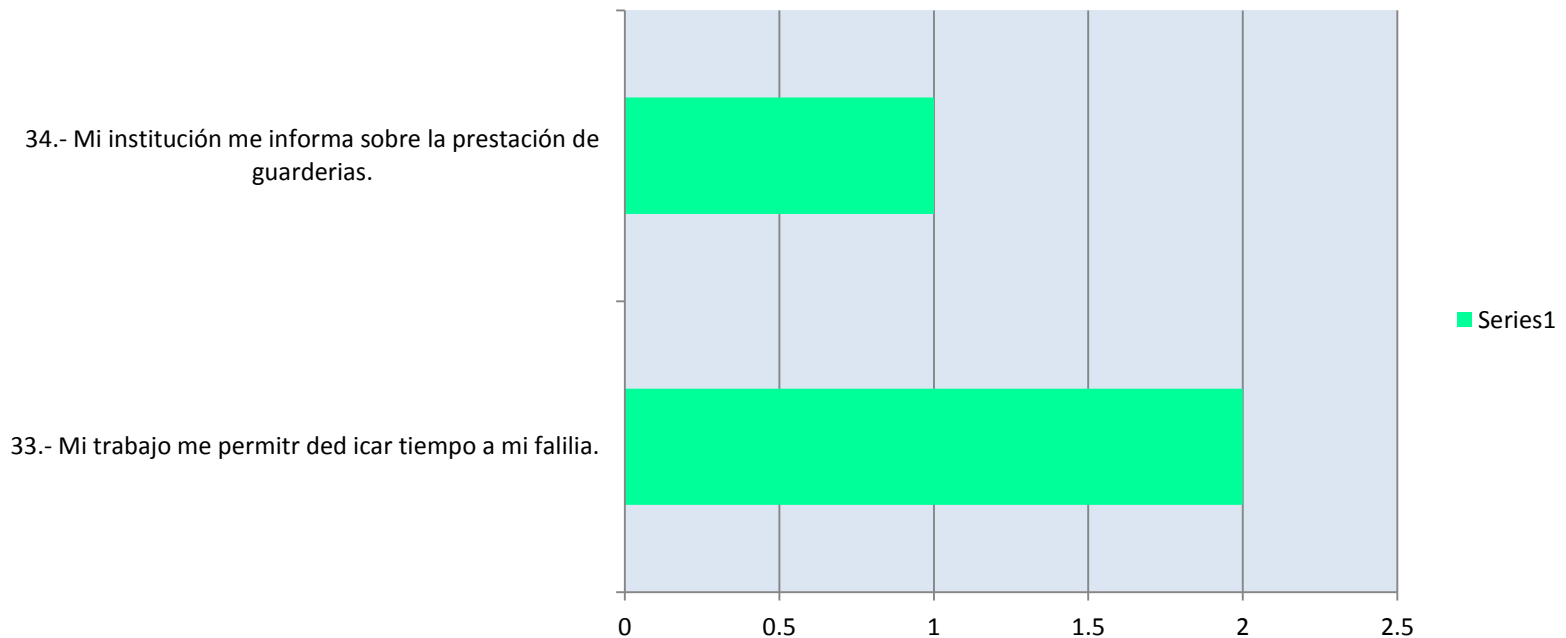


Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la PGR debería ser un poco más transparente.

2. Análisis Cualitativo

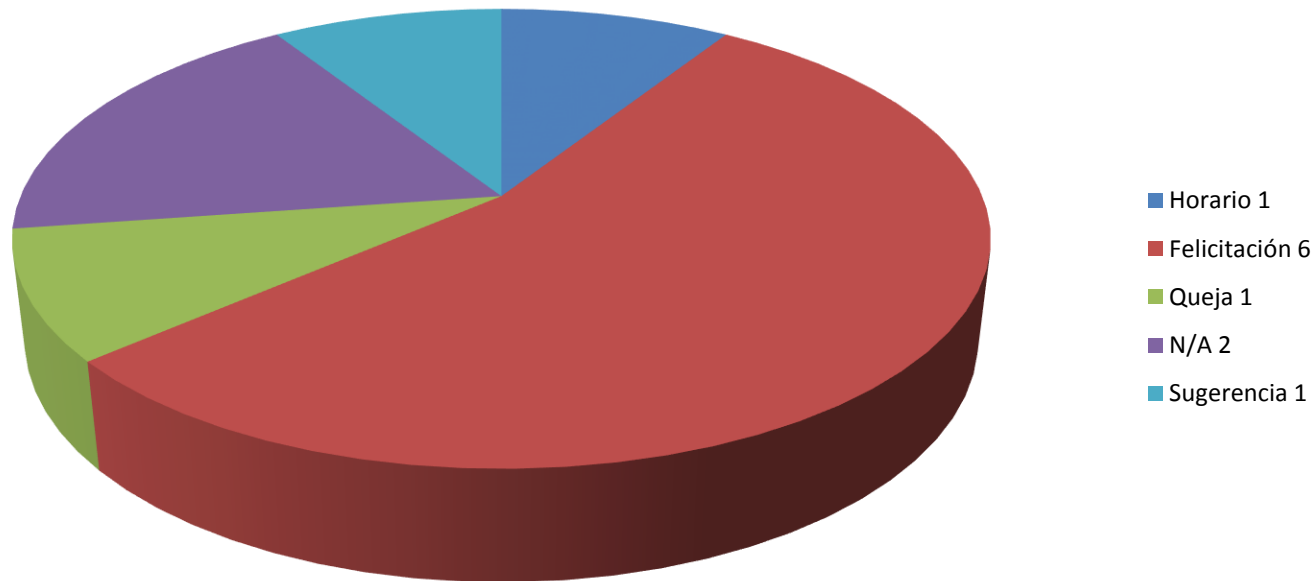
Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO ECCO/2017 TOTAL DE COMENTARIOS: FACTORES:2 DE MAYOR A MENOR



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República expresaron fueron 11 en total, de los cuales 3 (27.7%) se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados a la capacitación, resaltaron su identidad con la Institución y se refirieron a diferentes casos de disponibilidad de los recursos con los que cuentan para la realización de su trabajo. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

COMENTARIOS DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO / ECCO 2017 TOTAL DE COMENTARIOS 11

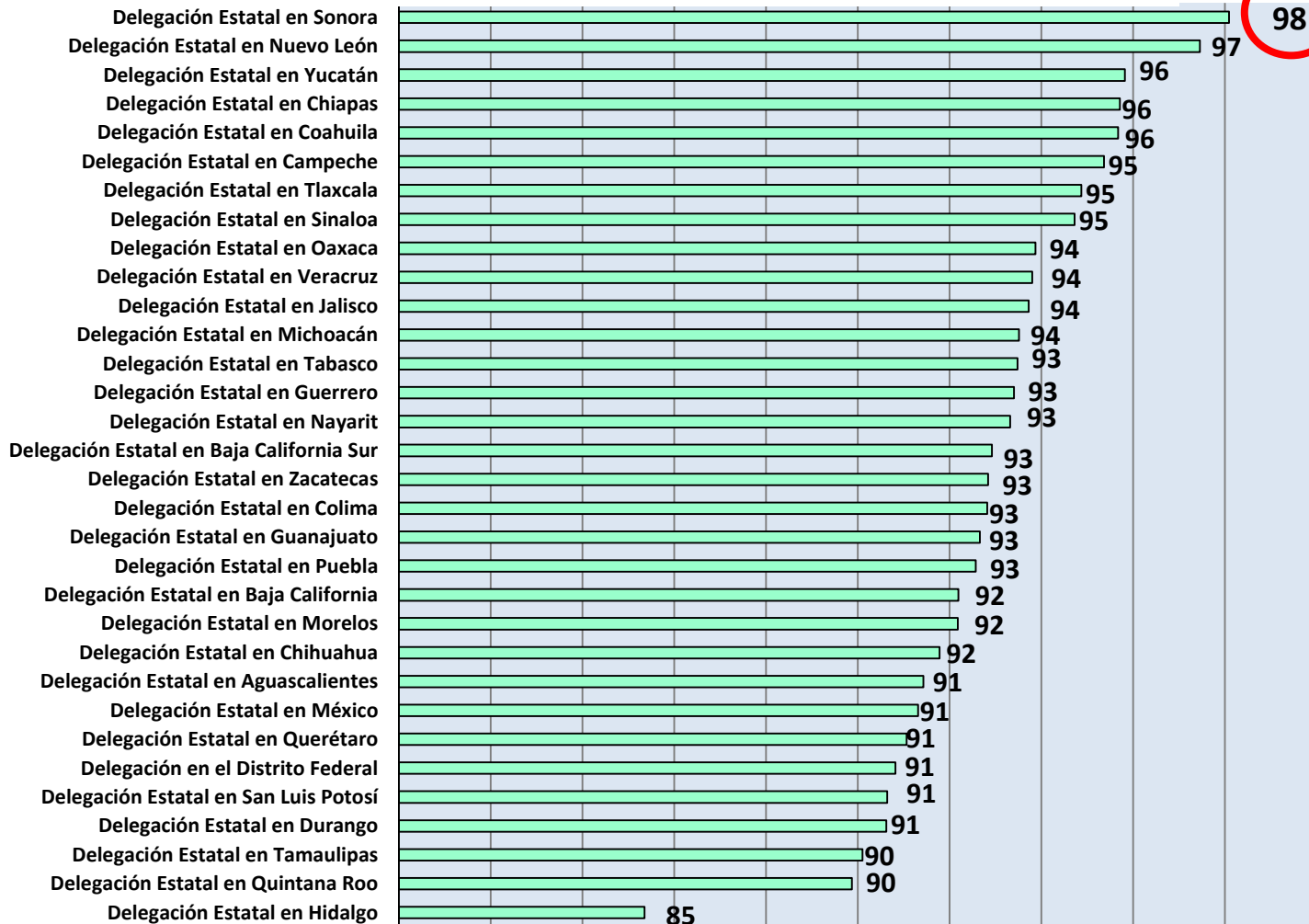


Por otro lado, de 11 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 9.% externaron que la jornada laboral extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 54% felicitan tanto a la Secretaría de la Función Pública como a los coordinadores de la encuesta de la PGR, por realizar este tipo de ejercicio, el 13% agradecen por tomar en cuenta su opinión, y finalmente el 3% se refiere a que hace mucho que no tienen un aumento en su remuneración y el 2% un ascenso. N/A se refiere a símbolos o letras que no tienen ningún significado.

3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

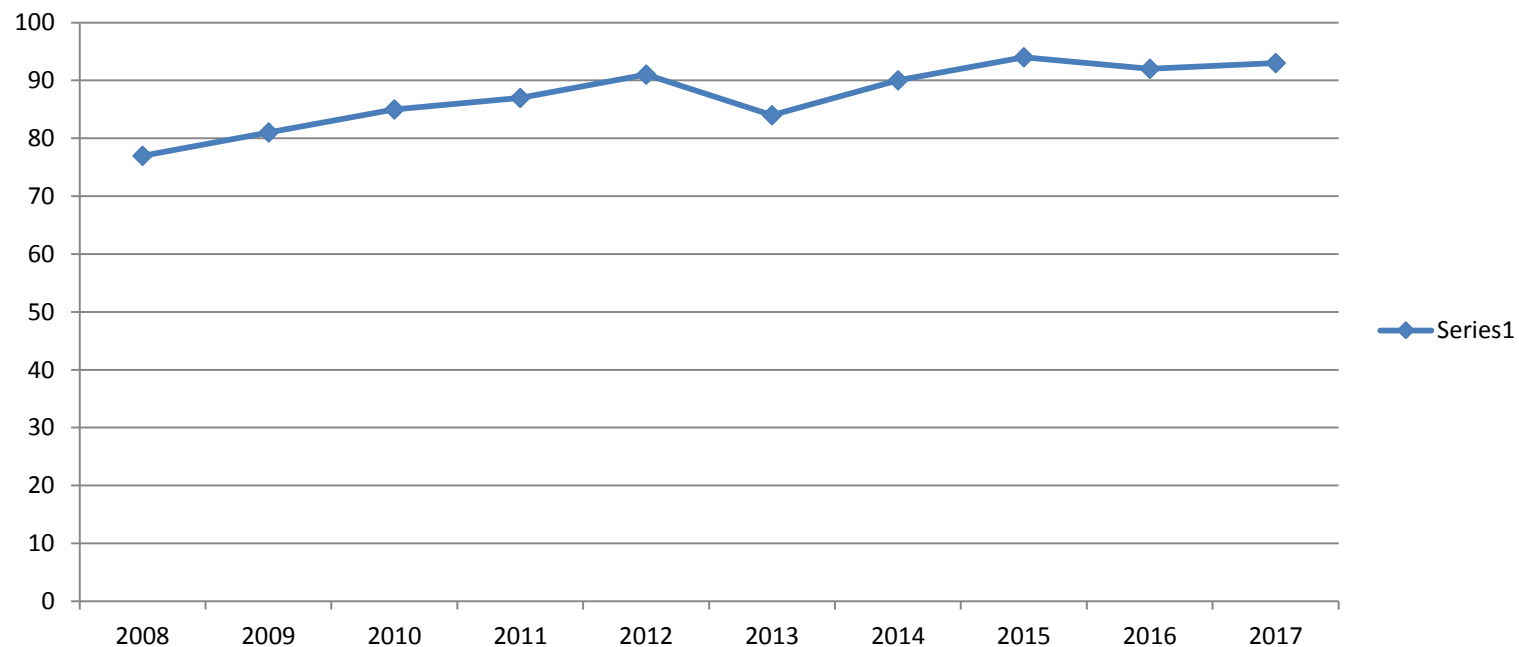
ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



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.

La Delegación Estatal Tabasco cae en este año del numero 4º al lugar número 12º.

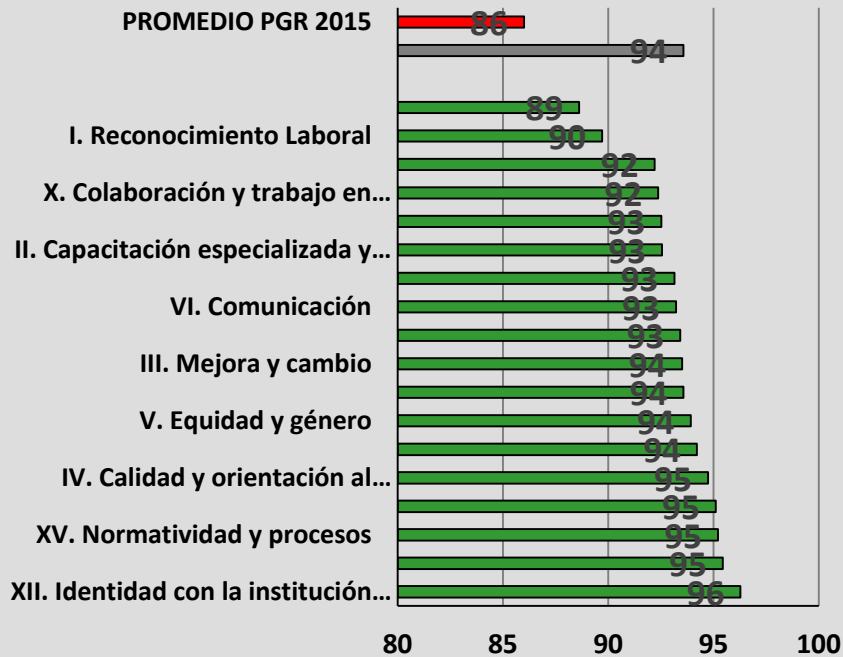
Resultados ECCO Delegación Estatal Tabasco Comparativo Histórico



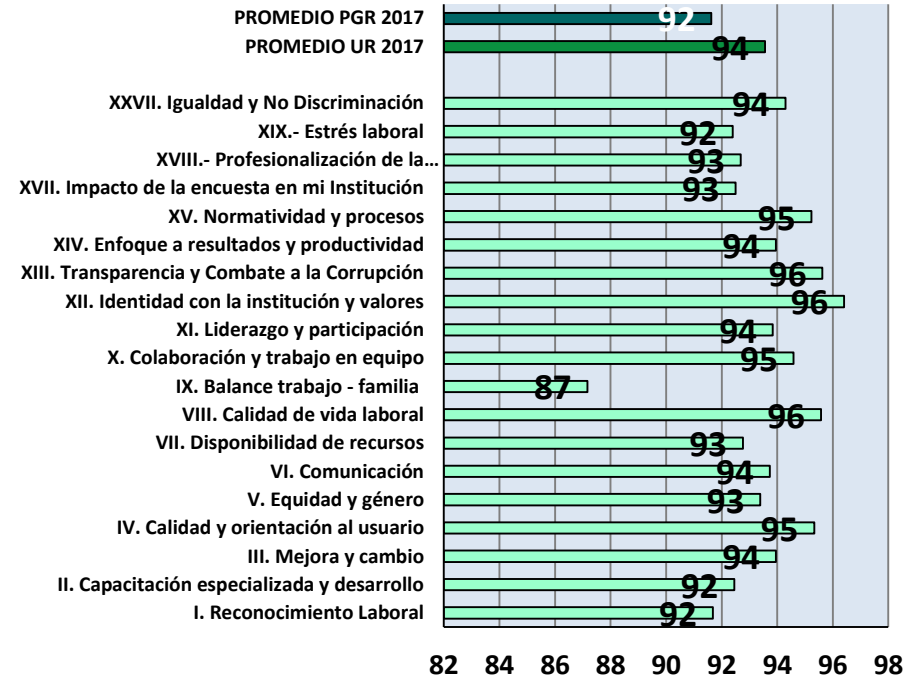
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Procuraduría General de la República en la Delegación Estatal Tabasco en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

3.2. Resultados PGR 2016 Vs. 2017

Resultados ECCO Delegación Tabasco 2015



Resultados ECCO Delegación Tabasco/ 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Procuraduría General de la República de la Delegación Estatal Tabasco en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017.

3.3. Efectividad del PTCCO 2016

El indicador que permite conocer la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se estableció para su cumplimiento en 2017 es:

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

$$\frac{18 \text{ Acciones cumplidas}}{20 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{90\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

$$\frac{5 \text{ cumplidas}}{6 \text{ programadas}} \times 100 = 83.3 \% \text{ de efectividad}$$

Factor 63. Transparencia

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 50 Profesional

$$\frac{4 \text{ cumplidas}}{6 \text{ programadas}} \times 100 = 66.6 \% \text{ de efectividad}$$

Factor 52. Liderazgo integral

$$\frac{0 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programadas}} \times 100 = 0 \% \text{ de efectividad}$$

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



Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la PGR, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 90 puntos o menores.

$96 \geq; 90 \leq$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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

INSTITUCIÓN

347	DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO
------------	-----------------------------------

FACTOR

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

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											
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SOLICITAR PLATICAS DEL CODIGO DE CONDUCTA AL ENLACE DE LA DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO	TRIMESTRAL	E X	MANDOS MEDIOS	P	X			X			X			X	
							O											
2	DIFUNDIR MISIÓN Y VISIÓN DENTRO DE LAS INSTALACIONES	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	MAMPARAS, CARTELES	TODO EL AÑO	E X	TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
							O											

LIG. RODRIGO DORANTES SALGADO

L.C.P. ERNESTO SOLANO FERNÁNDEZ

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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

INSTITUCIÓN

347	DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO
-----	----------------------------


FACTOR

IX BALANCE TRABAJO FAMILIA 37.- EN MI ÁREA SE RESPETA EL HORARIO DE TRABAJO 36.- APOYO O PARTICIPIO, CUANDO SE ORGANIZAN EVENTOS DE INTEGRACIÓN FAMILIAR EN MI INSTITUCIÓN 34.- MI INSTITUCIÓN ME INFORMA SOBRE LA PRESTACIÓN DE GUARDERIAS 33.- MI TRABAJO ME PERMITE DEDICAR TIEMPO A MI FAMILIA
--


OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER UN EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS POR MEDIO DE ACCIONES QUE PERMITAN CUMPLIR CON LOS HORARIOS ESTABLECIDOS Y PARTICIPAR EN EVENTOS FAMILIARES QUE PROMUEVA LA INSTITUCIÓN, PARA FOMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EFICIENCIA Y EFICACIA LABORAL
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018											
									MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
									E	X										
1	DIFUSIÓN DE LOS LINEAMIENTOS DE LA JORNADA LABORAL Y ASISTENCIA	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO CIRCULAR	1 MES	E	X	P	TODO EL PERSONAL			X									
									R											
2	REALIZAR ACTIVIDADES CONJUNTA DE COLABORADORES Y FAMILIA	DELEGACIÓN, SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	MATERIAL Y HUMANOS	3 MESES	E	X	P	TODO EL PERSONAL				X						X	X	
									R											
3	SOLICITAR AL SISSTE ACUDA A DAR PLATICAS AL PERSONAL RESPECTO A GUARDERIAS	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO	1 MES	E	X	P	MANDOS MEDIOS				X								
									R											
4	DIFUSIÓN MEDIANTE CORREO ELECTRONICO DE LA RED DE GUARDERIAS DEL SISSTE	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO INSTITUCIONAL	2 MESES	E	X	P	MANDOS MEDIOS			X			X				X		
									R											
5	COMPACTACIÓN DE HORARIOS: LUNES A VIERNES HORARIOS ESTABLECIDOS Y SABADOS SOLO GUARDIAS DE ACUERDO A LA CARGA DE TRABAJO DE CADA AREA.	DELEGACIÓN, SUBDELEGACIONES SUSTANTIVAS Y SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA.	OFICIO CIRCULAR	TODO EL AÑO	E	X	P	MANDOS MEDIOS	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
									R											



 LIC. RODRIGO DORANTES SALGADO



 L.C.P. ERNESTO SGLANO FERNANDEZ

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

347	DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO
-----	----------------------------

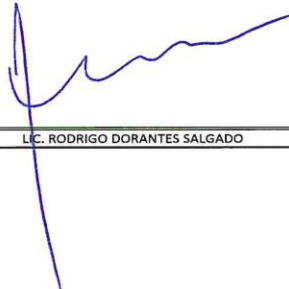
FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN 70.- MI INSTITUCIÓN DIFUNDE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

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																	
								FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC							
1	DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS EN EL MURAL DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	SEDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	MURAL, IMPRESIÓN DE RESULTADOS	TODO EL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
					O			R																	
					E			P																	
					O	X		R																	
					E			P																	
					O	X		R																	
					E	X		P																	
					O			R																	





L.C. RODRIGO DORANTES SALGADO



L.C.P. ERNESTO SOLANO FERNÁNDEZ

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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

INSTITUCIÓN

347	DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO
-----	----------------------------


FACTOR

I. RECONOCIMIENTO LABORAL 1.- EN MI AREA SE RECONOCE EL LOGRO DE RESULTADOS 3.- MI JEFE (A) ME DISTINGUE CUANDO LOGRO LOS OBJETIVOS ESPERADOS


OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA CULTURA DEL RECONOCIMIENTO POR EL LOGRO DE RESULTADOS AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN CON IGUALDAD Y SIN DISCRIMINACIÓN

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	DIFUSIÓN EN EL MURAL DEL EMPLEADO DEL MES	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	MURAL	TODO EL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R														
2	DIFUSIÓN DE LAS METAS PROGRAMATICAS	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	MURAL	TODO EL AÑO	E		TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O	X		R														
					E			P														
					O	X		R														
					E	X		P														
					O			R														



 LIC. RODRIGO DORANTES SALGADO



 L.C.P. ERNESTO SOLANO FERNANDEZ

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

347	DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO
-----	----------------------------

FACTOR

V. EQUIDAD Y GENERO MI AREA SE DAN LAS OPORTUNIDADES DE ASCENSO Y PROMOCIÓN DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	21.- EN
--	---------

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER Y DIFUNDIR LA CULTURA DE EQUIDAD, GENERO Y CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES ENTRE EL PERSONAL DE LA PGR, ASI COMO LOS PROCEDIMIENTOS PARA OBTENER ORIENTACIÓN Y ASESORIA ESPECIALIZADA EN LOS TEMAS

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	DIFUSIÓN MEDIANTE CORREO ELECTRONICO DE LAS CONVOCATORIAS DE ASCENSO	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO INSTITUCIONAL	1 MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P	X													
					O			R														
2	REALIZAR BASE DE DATOS CON EL PERFIL DE LOS COLABORADORES PARA QUE AL EXISTIR UNA VACANTE SE LE ASIGNE AL PERSONAL QUE CUBRA EL PERFIL	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	MATERIAL Y HUMANO	1 MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P					X									
					O			R														

LIC. RODRIGO DORANTES SALGADO

L.C.P. ERNESTO SOLANO FERNANDEZ

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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



INSTITUCIÓN

347	DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO
-----	----------------------------

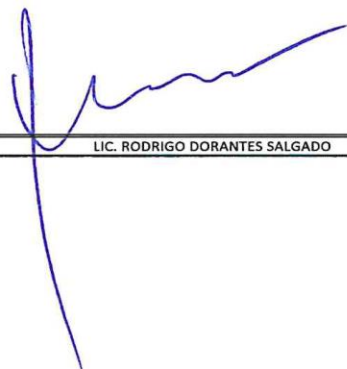
FACTOR

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD 60.- EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DESARROLLA EL POTENCIAL DEL PERSONAL DE MI INSTITUCIÓN
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DESARROLLAR EL POTENCIAL DE LA PGR ENCARGADOS DE LAS AREAS DE RECURSOS HUMANOS
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X			MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	GESTIONAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS Y TALLERES, MOTIVACIÓN LABORAL, PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PENSAMIENTO SISTEMÁTICO	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO	1 MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P						X								
					O			R														
2	ELABORAR Y DIFUNDIR LA RUTA DE CARRERA DE LAS PLAZAS AUTORIZADAS EN ESTA DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA RECURSOS HUMANOS	DIAGRAMA DE FLUJO	TODO EL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R														
3	ELABORAR Y DIFUNDIR LOS PLANES DE CARRERA DE LAS PLAZAS AUTORIZADAS EN ESTA DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA RECURSOS HUMANOS	DIAGRAMA DE FLUJO	TODO EL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R														



LIC. RODRIGO DORANTES SALGADO



L.C.P. ERNESTO SOLANO FERNANDEZ

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.
- 6. Calendarización de Prácticas de Transformación

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



INSTITUCIÓN
 347 DELEGACIÓN ESTATAL TABASCO

FACTOR
 VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS
 27.- TENGO A TIEMPO EL MATERIAL QUE REQUIERO PARA HACER MI TRABAJO

OBJETIVO ESTRATÉGICO
 DAR A CONOCER AL PERSONAL EL PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD DE MATERIAL PARA QUE LOS SERVIDORES PUBLICOS CUENTEN CON LAS HERRAMIENTAS PARA CUMPLIR SUS OBJETIVOS EN TIEMPO Y FORMA.

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	ESTABLECER Y DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL ADSCRITO A ESTA DELEGACIÓN EL PROCEDIMIENTO PARA LA SOLICITUD DE MATERIALES	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA RECURSOS MATERIALES	OFICIO CIRCULAR	2 MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P									X					X	
					O			R															
2	ESTABLECER Y DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL ADSCRITO A ESTA DELEGACIÓN EL PROCEDIMIENTO PARA LA SOLICITUD DE VEHICULOS PARA DILIGENCIAS OFICIALES	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA RECURSOS MATERIALES	OFICIO CIRCULAR	2 MES	E		TODO EL PERSONAL	P									X						X
					O	X		R															
					E			P															
					O	X		R															
					E	X		P															
					O			R															

LIC. RODRIGO DORANTES SALGADO

L.C.P. ERNESTO SOLANO FERNANDEZ