

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	63
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	64
3.1.1. Comparación de resultados Delegación Veracruz Vs. PGR	65
3.1.2. Comparación Sector Central	66
3.1.3. Comparación Sector Procuración de Justicia	67
3.1.4. Comparación Unidades Administrativas PGR	68
3.1.5. Comparativo Delegaciones Estatales PGR	69
3.1.6. Comparativo Histórico PGR	70
3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017	71
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	73
4. Definición de Objetivos Estratégicos	76
5. Definición de Prácticas de Transformación	76
5.1. Difusión de resultados	76
5.2. Factor Liderazgo	76
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	76

La Delegación Estatal Veracruz como parte de 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 Delegación Estatal Veracruz participó con obteniendo el Décimo lugar en las Delegaciones Estatales de la Procuraduría General de la República.

El resultado fue:



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 de la Delegación Estatal Veracruz 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 Veracruz obtuvo un umbral superior de 98 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 80 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$97 \geq; 88 \leq$

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



97 - 100



89 - 96



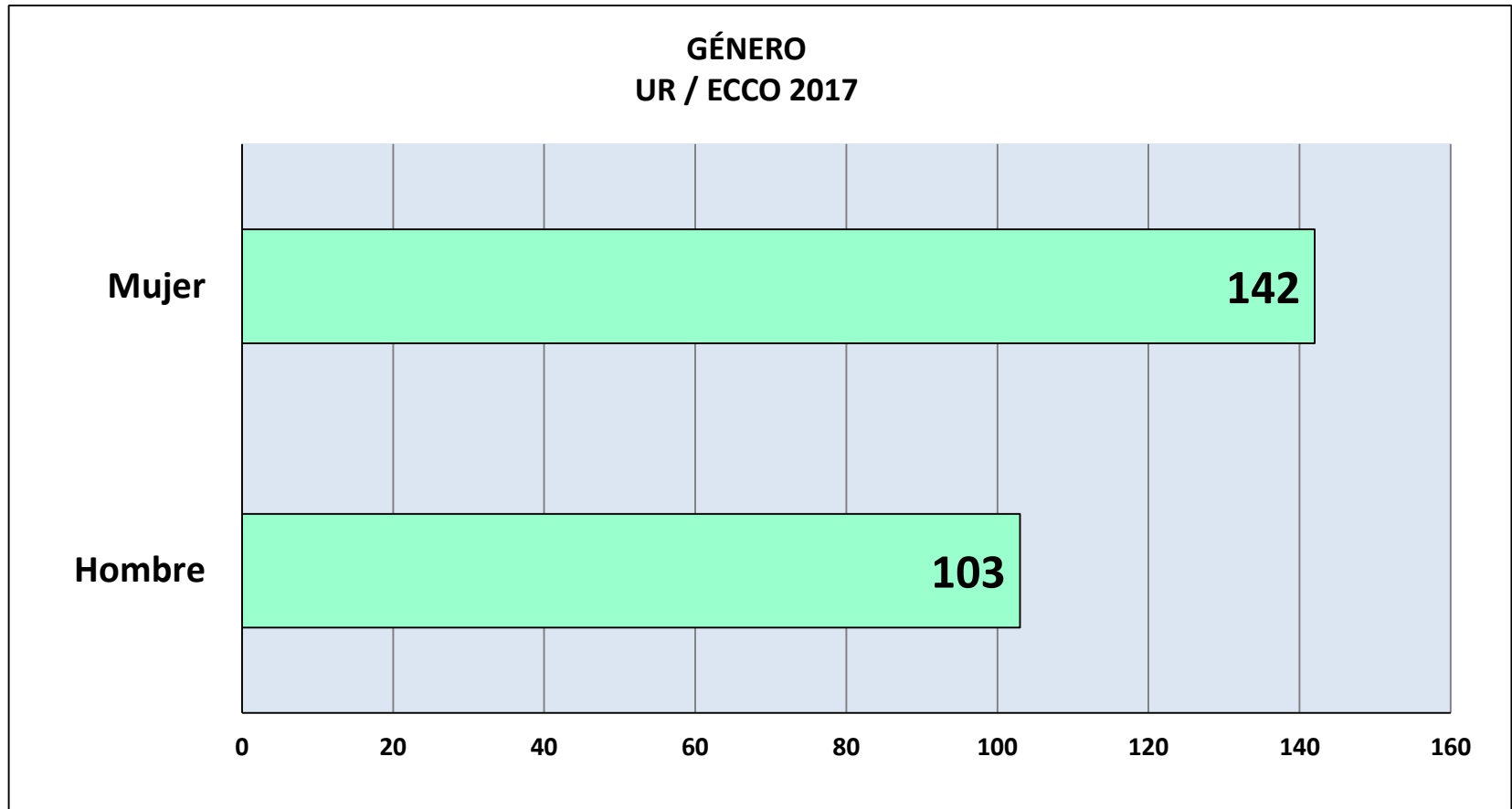
73 - 88

DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ

1. Análisis Cuantitativo

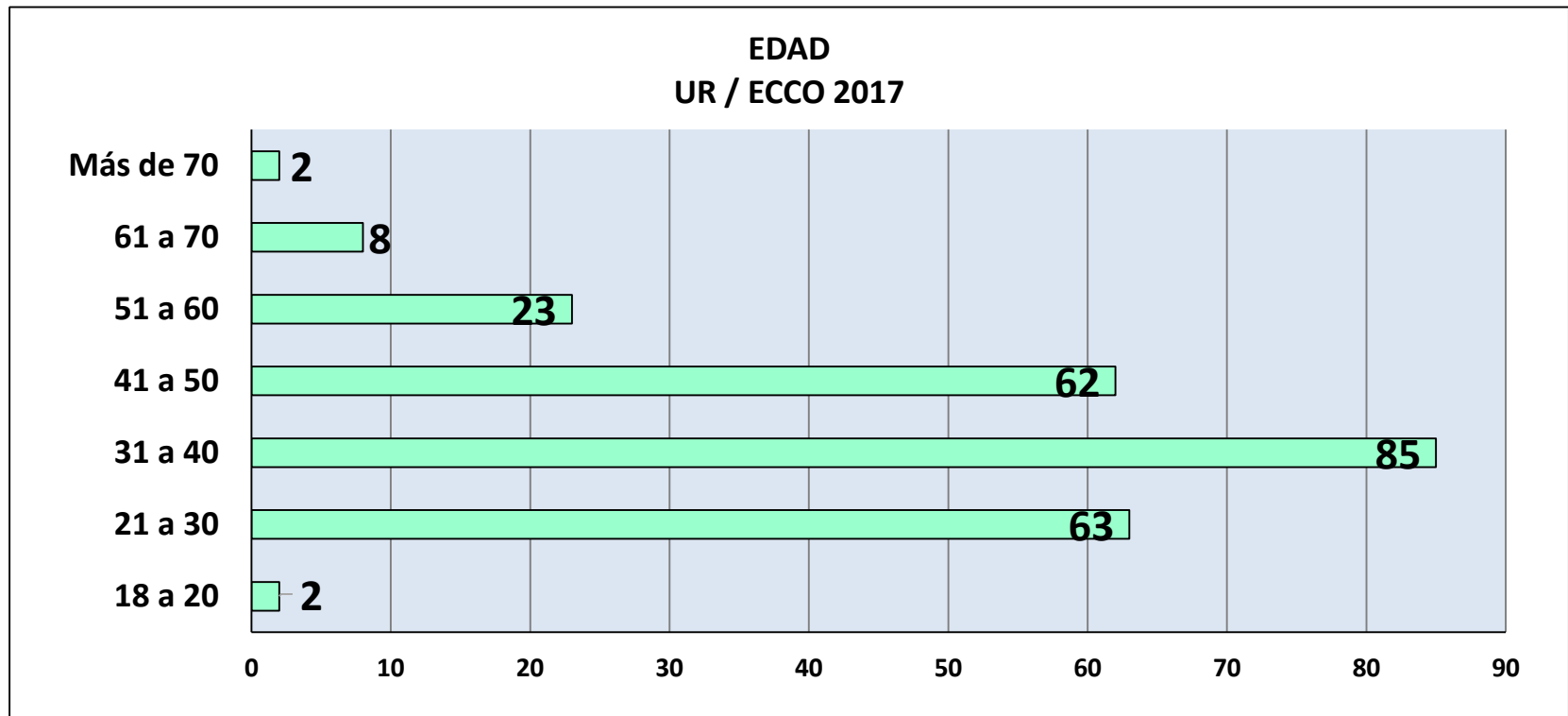
DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ

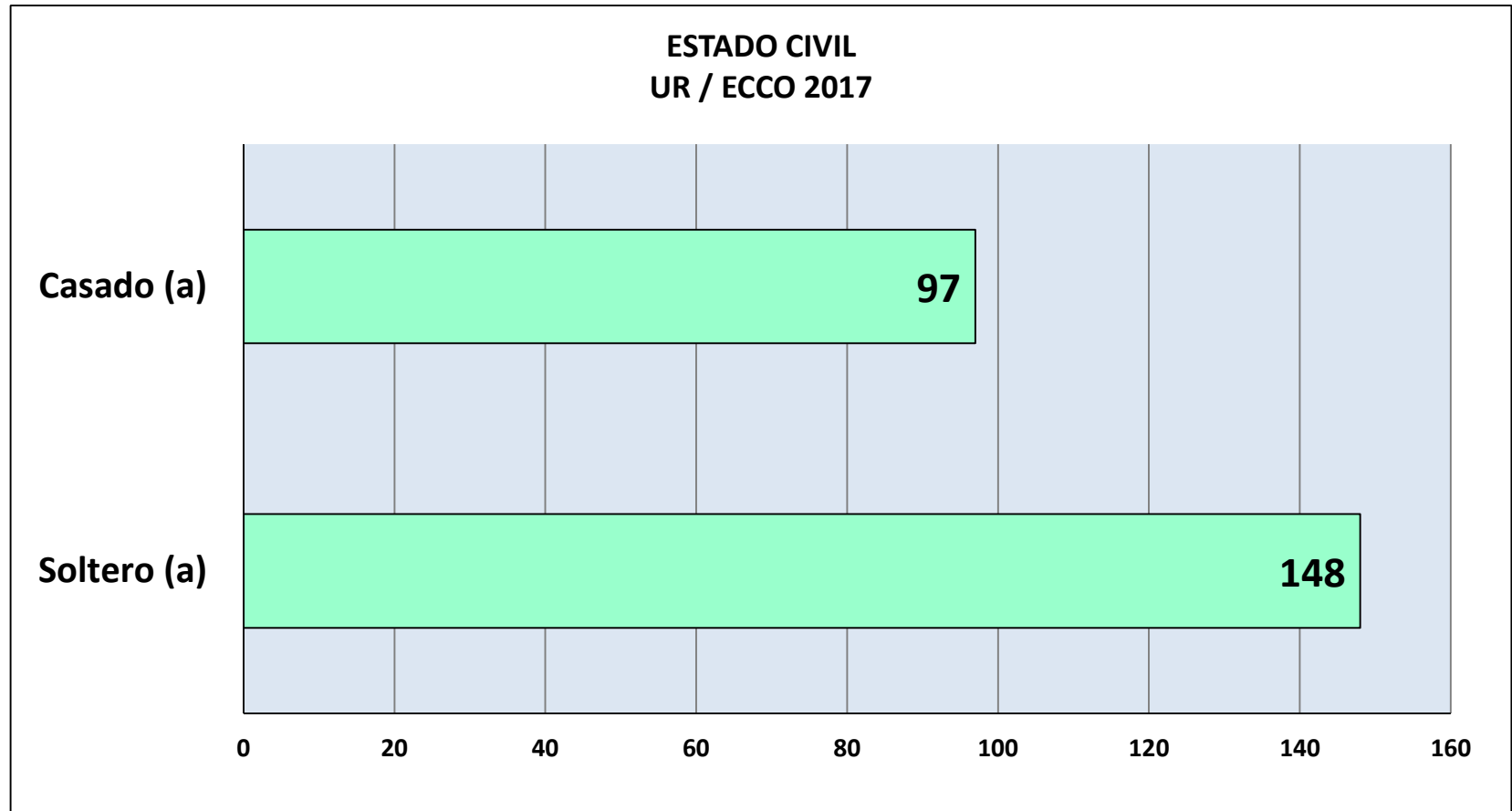
Datos Sociodemográficos



La participación de los mujeres fue 16% mayor al de los hombres.
Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada en la misma proporción.

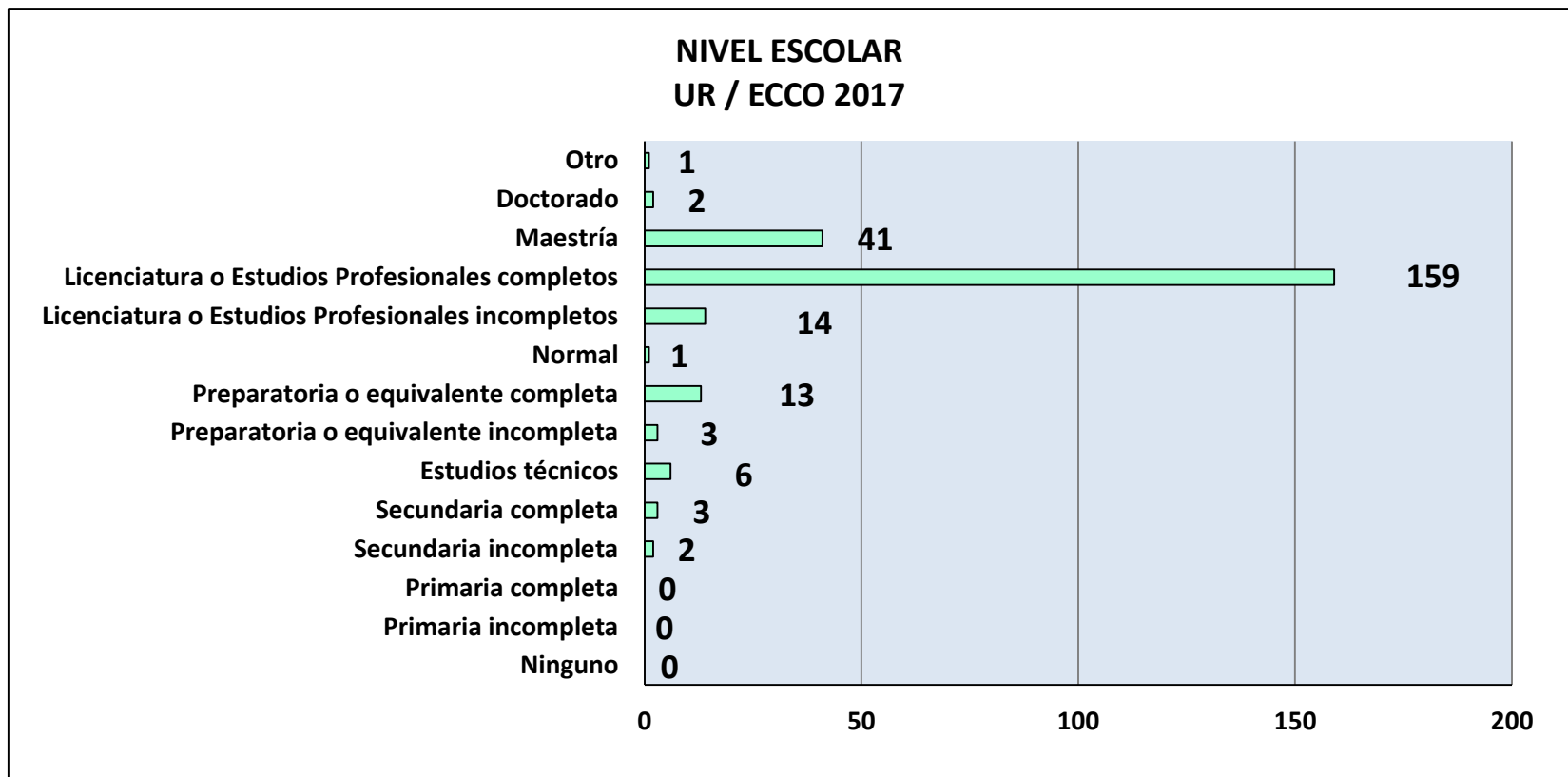
Casi 2 personas participantes en la encuesta (1%), se encuentran entre los 18 y los 20 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 85% del universo total.



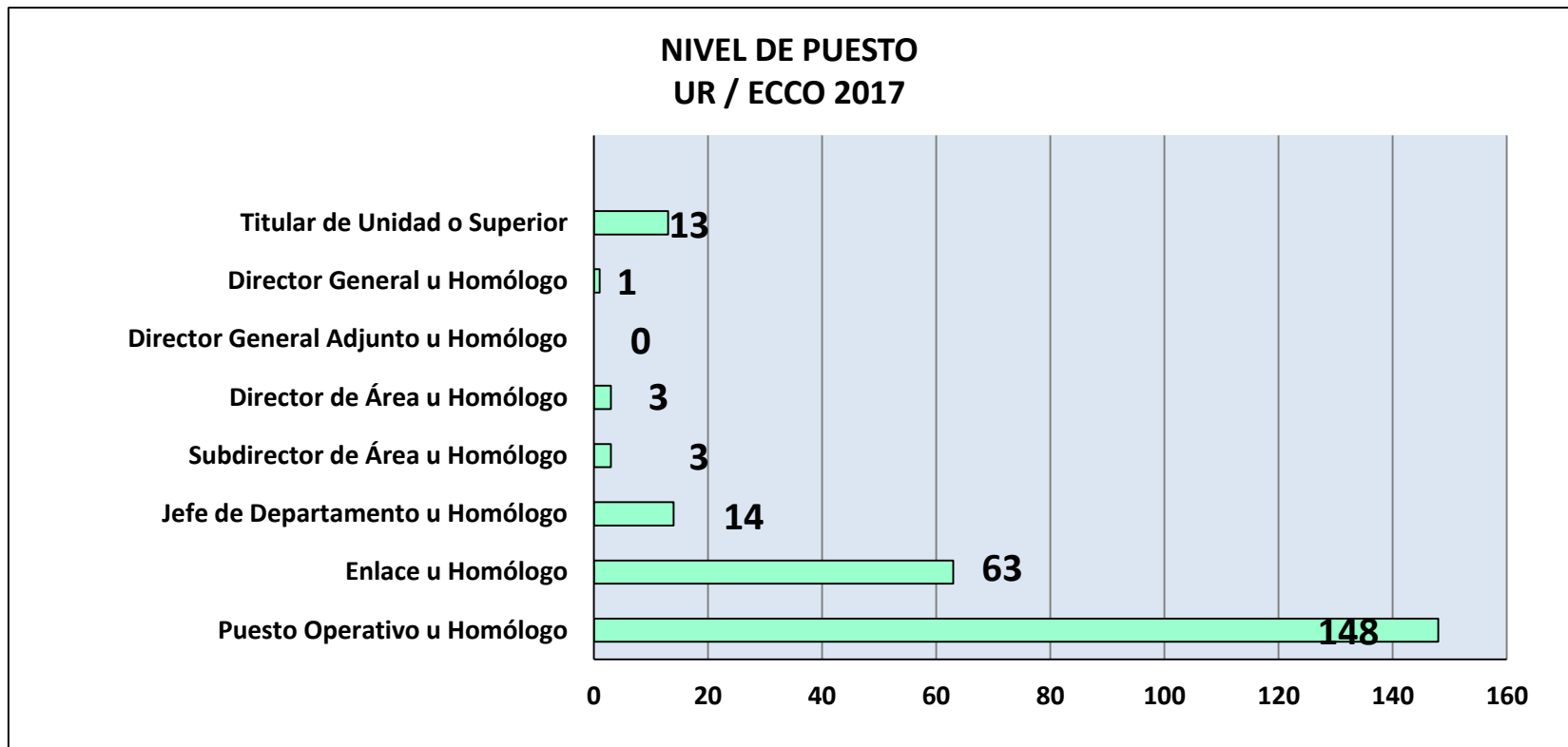


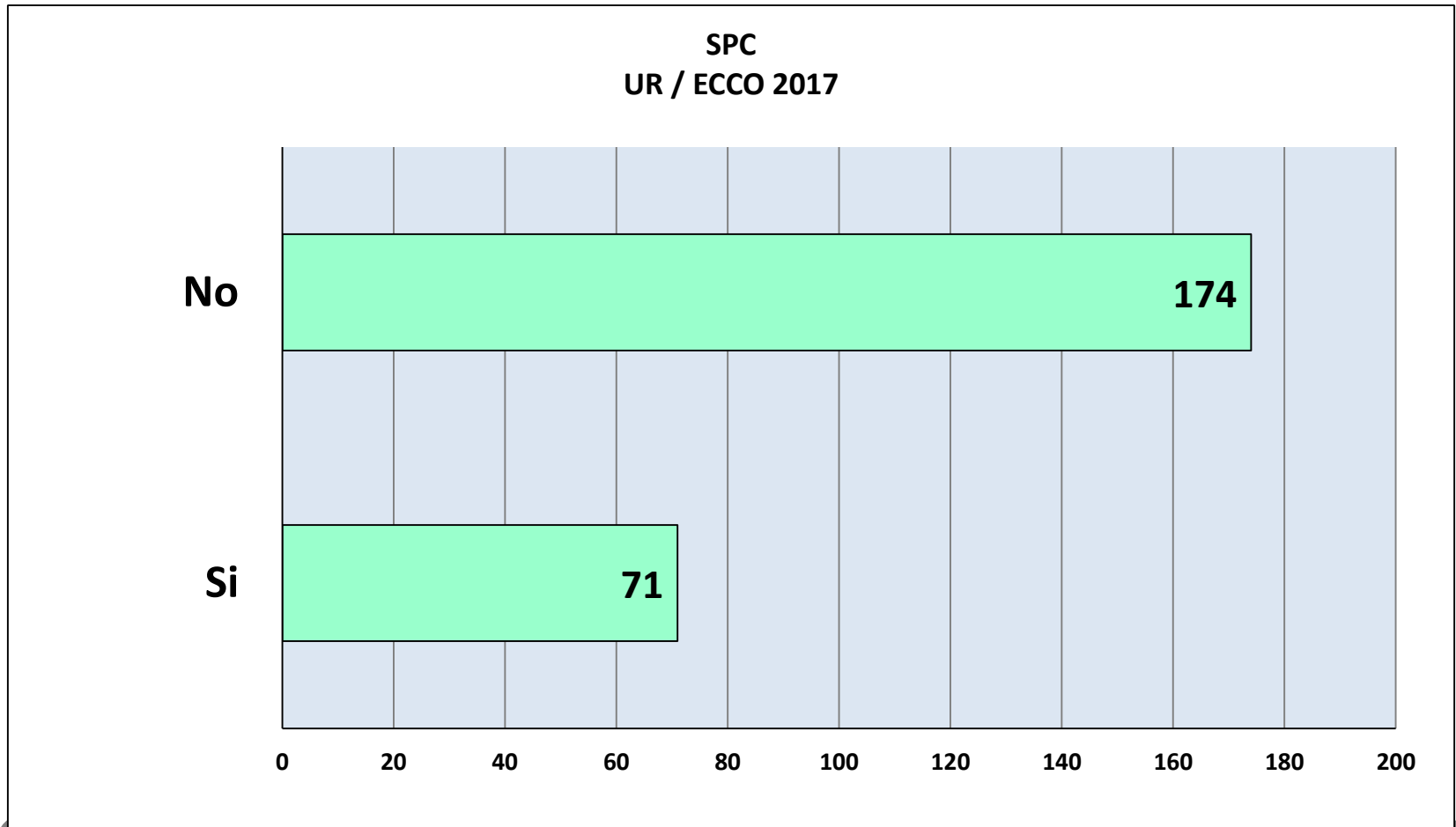
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total del universo (245), con una variación de 51 puntos porcentuales.

Se ha presentado una constante de 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Veracruz 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.



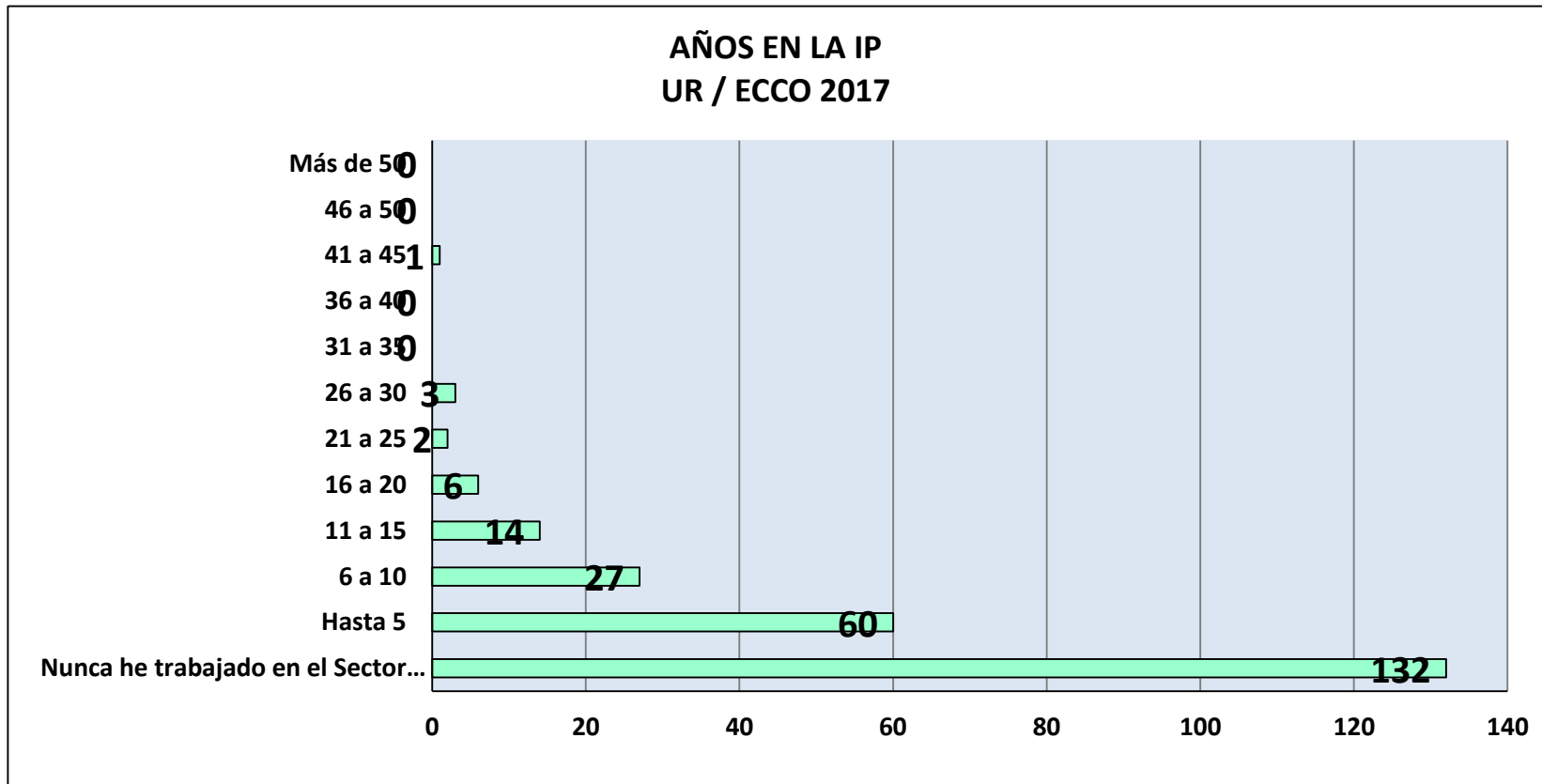
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 60% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

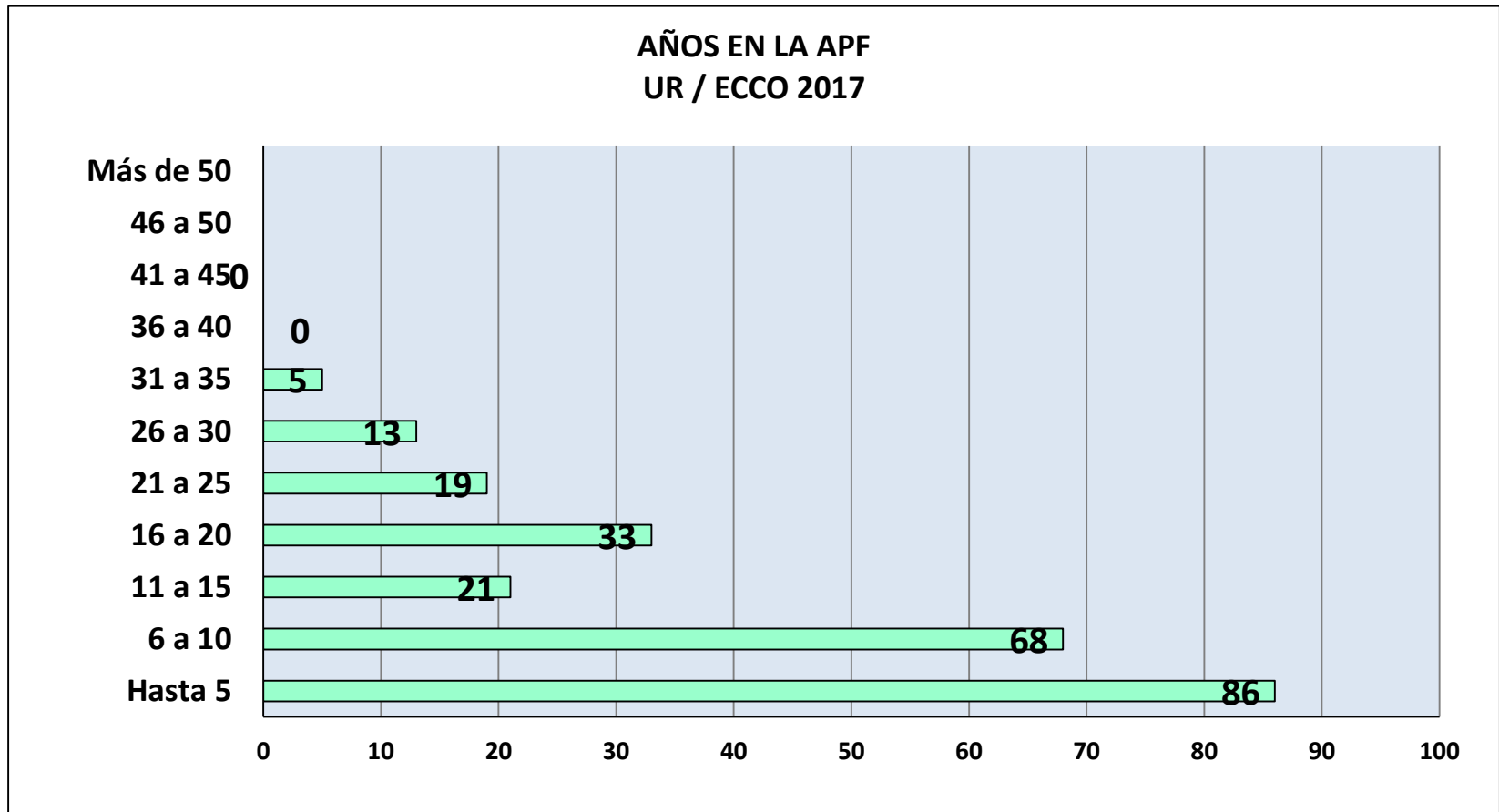




El 18% del personal de Delegación Veracruz que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

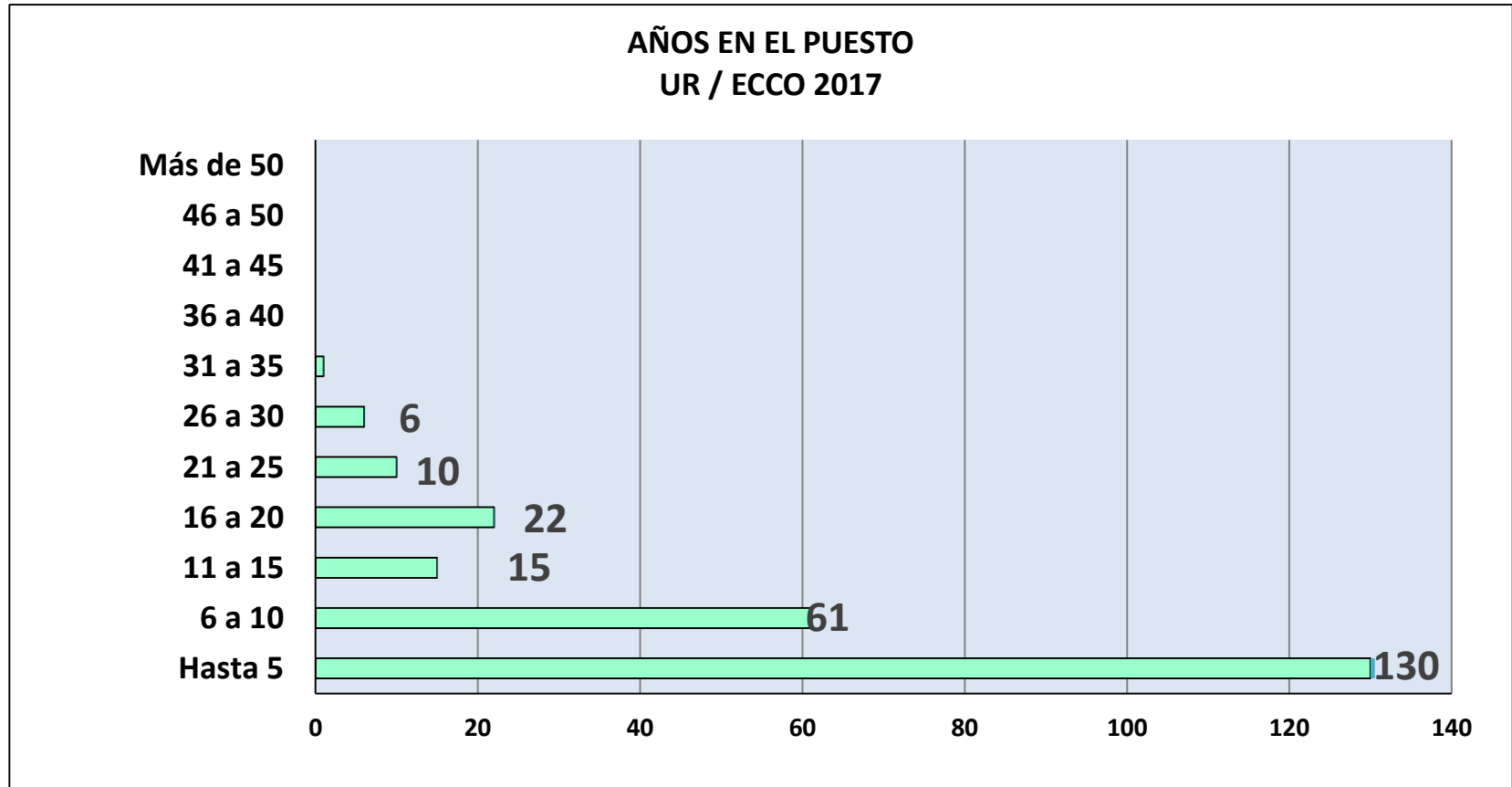
De los 245 participantes de la Delegación Veracruz, 132 participantes en la ECCO 2017 jamás han trabajado en el sector privado lo que representa el 54 % del total, mientras que la Institución tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado.

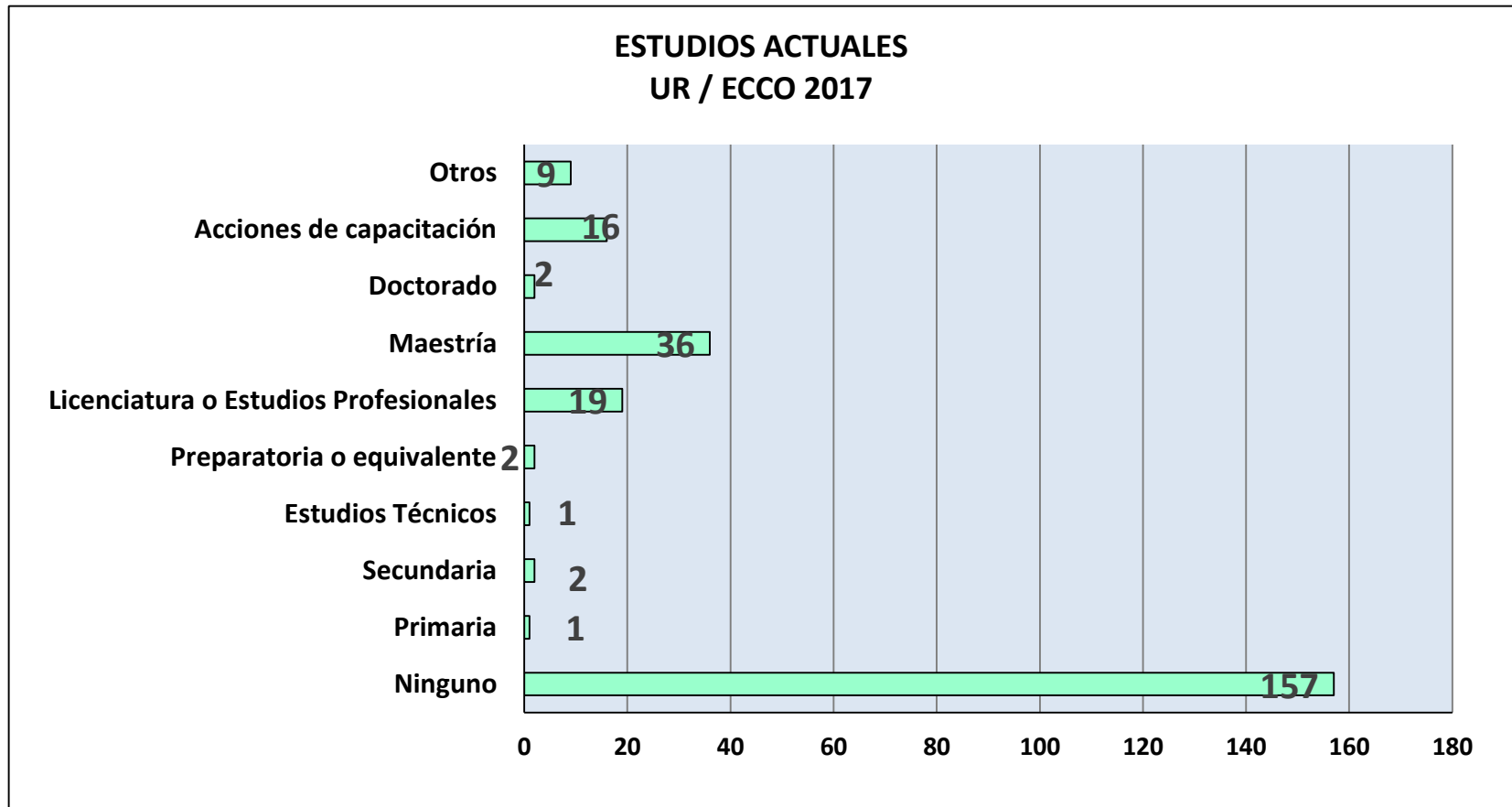




Casi 3 personas de la Delegación Veracruz de las 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Institución colaboran 7 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

Casi 130 personas de la Delegación Veracruz 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.



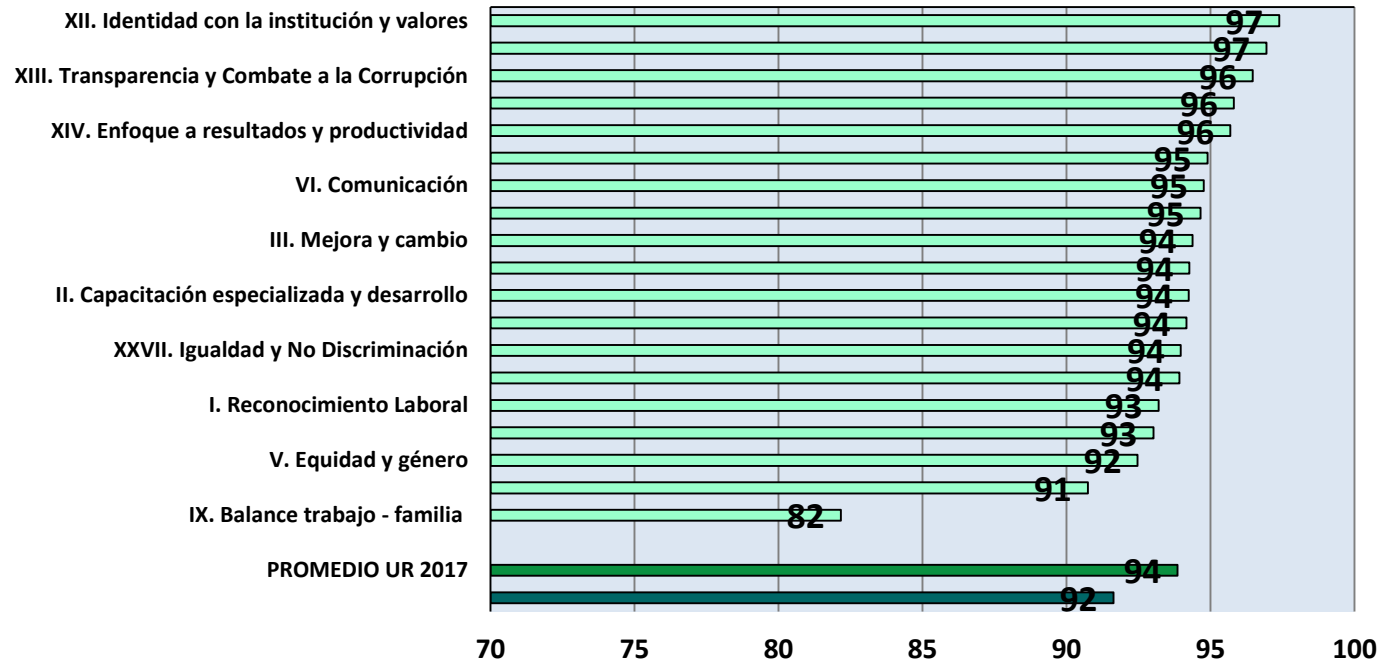


Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Veracruz encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ

Resultado por Factores
de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Veracruz 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

UR / ECCO 2017

10

15

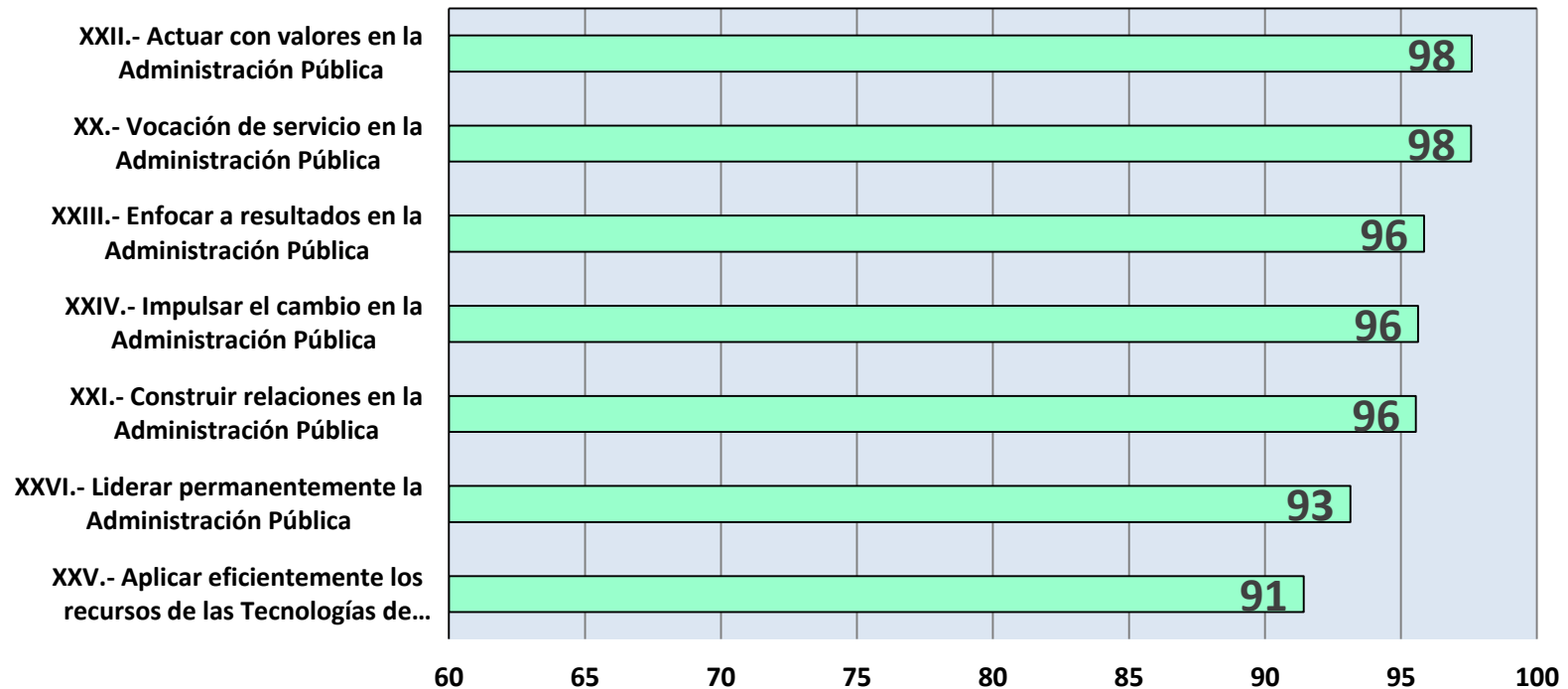
20

25



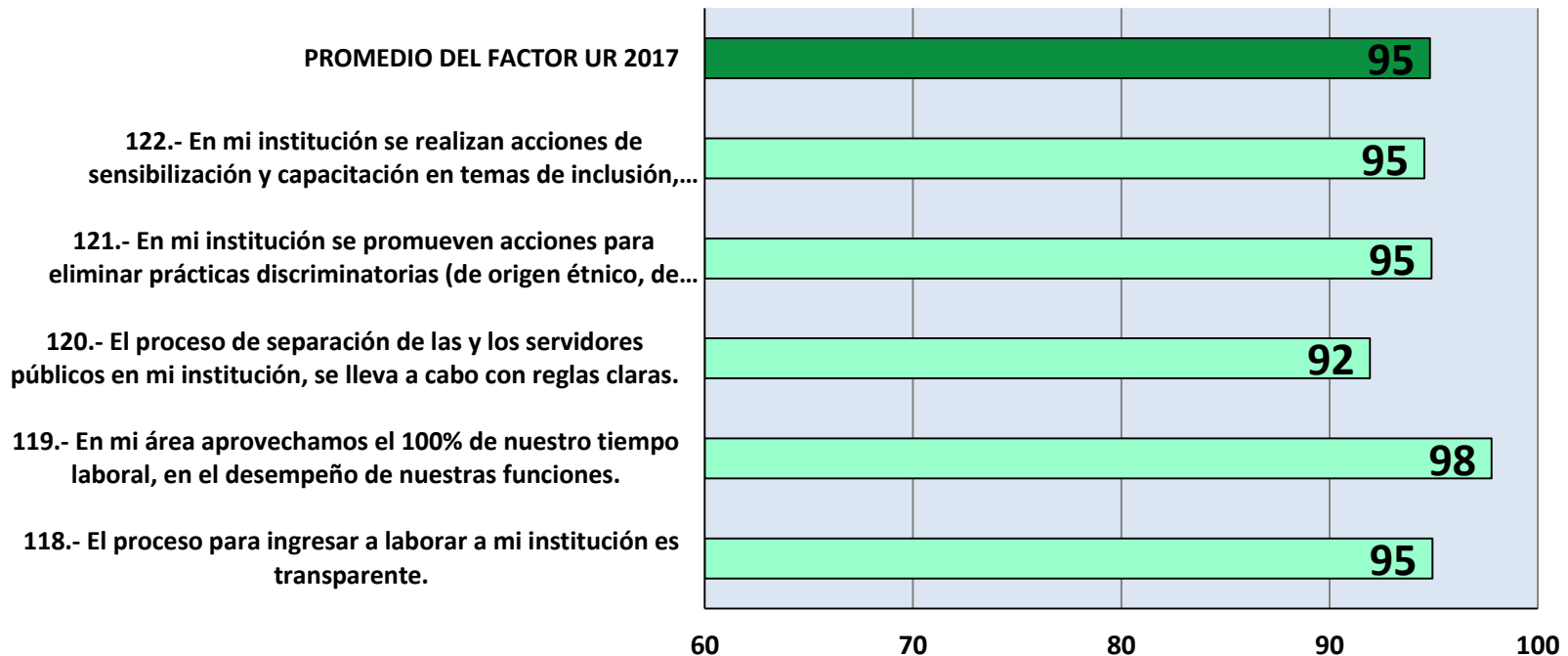
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra que el personal de la Delegación Veracruz no está de acuerdo con los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de estrés laboral.

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS 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 Estatal Veracruz 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 UR / ECCO 2017



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

Fortalezas y Debilidades

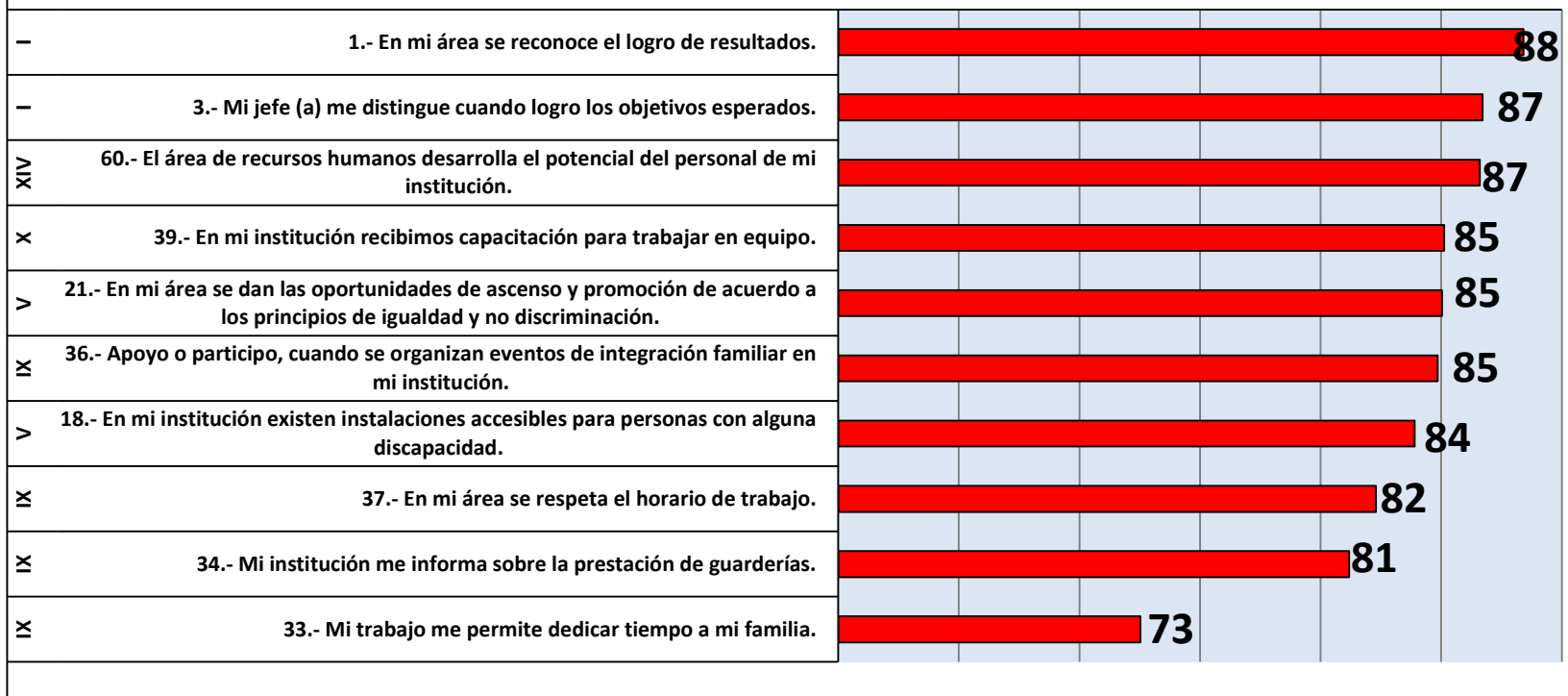
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS
 PGR / ECCO 2017**

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	98
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	97
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	97
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	97
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	97
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	97
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	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

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
 PGR / 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.

DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ

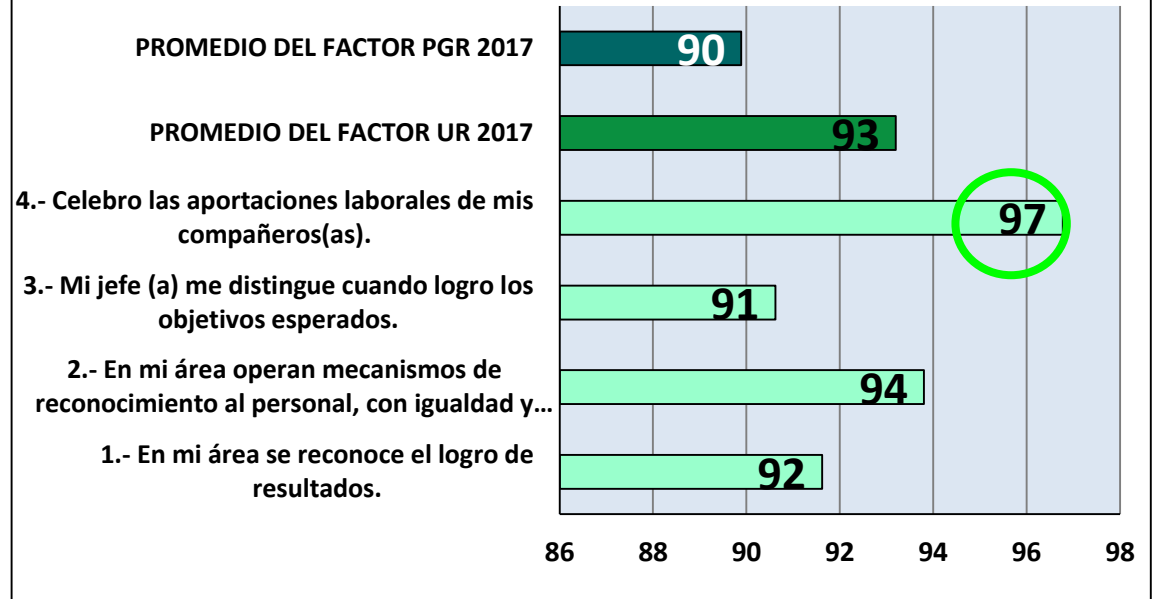
Factores de Clima y Cultura Organizacional

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.

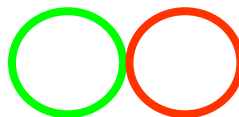
93



I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 UR / ECCO 2017



97 ≥; 88 ≤



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.

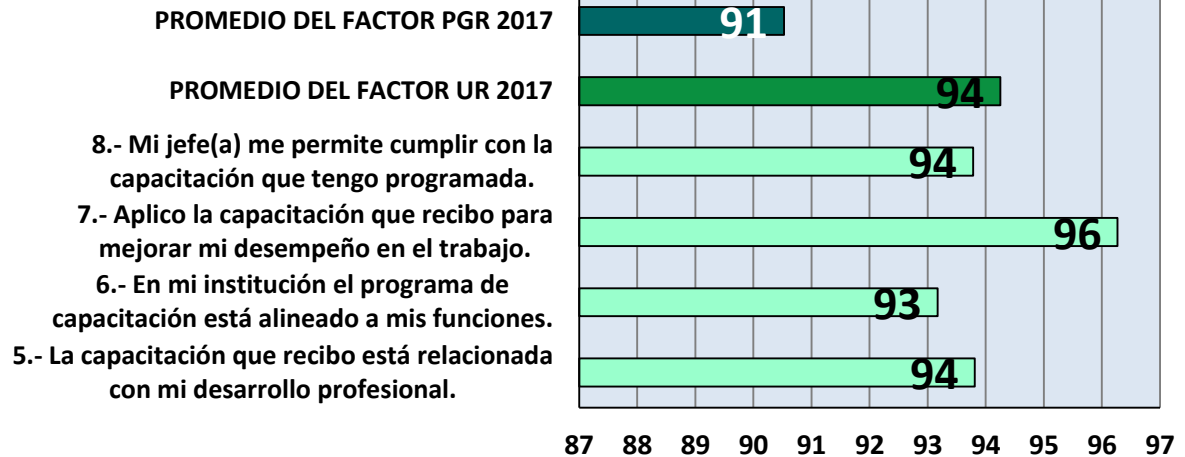
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

94

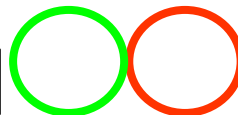


II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

UR / ECCO 2017

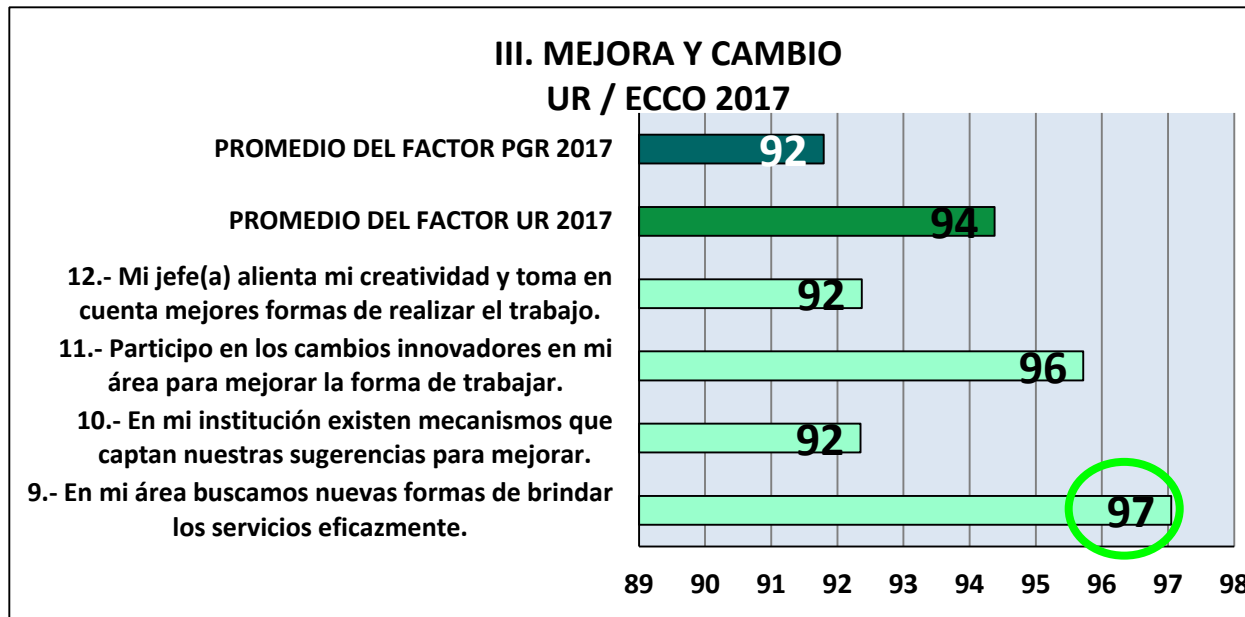


97 ≥; 88 ≤



La mayoría de las personas de la Delegación Estatal Veracruz 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.



94



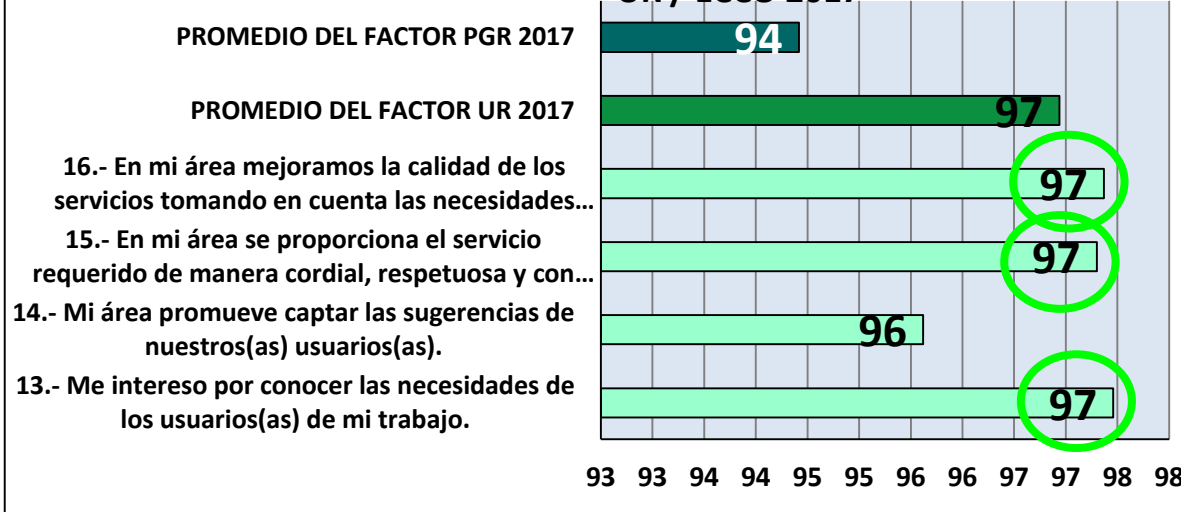
97 ≥; 88 ≤

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

UR / ECCO 2017



97

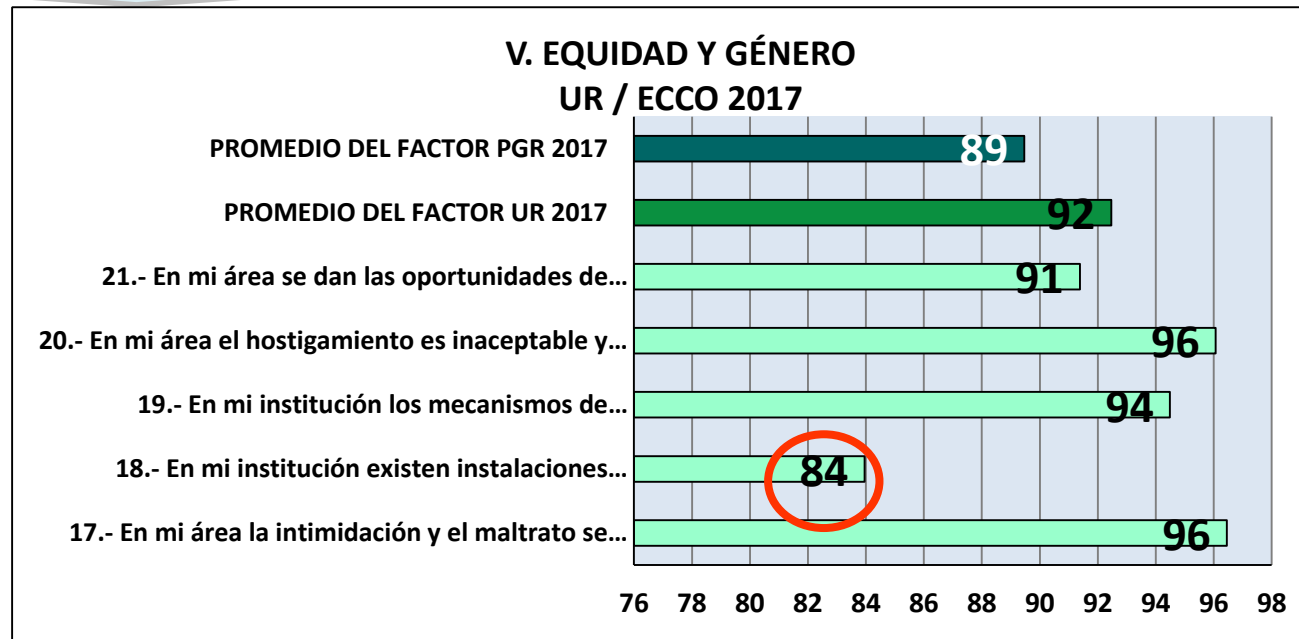


97 ≥; 88 ≤

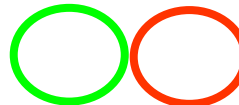
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Veracruz en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad 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.

92



97 ≥; 88 ≤



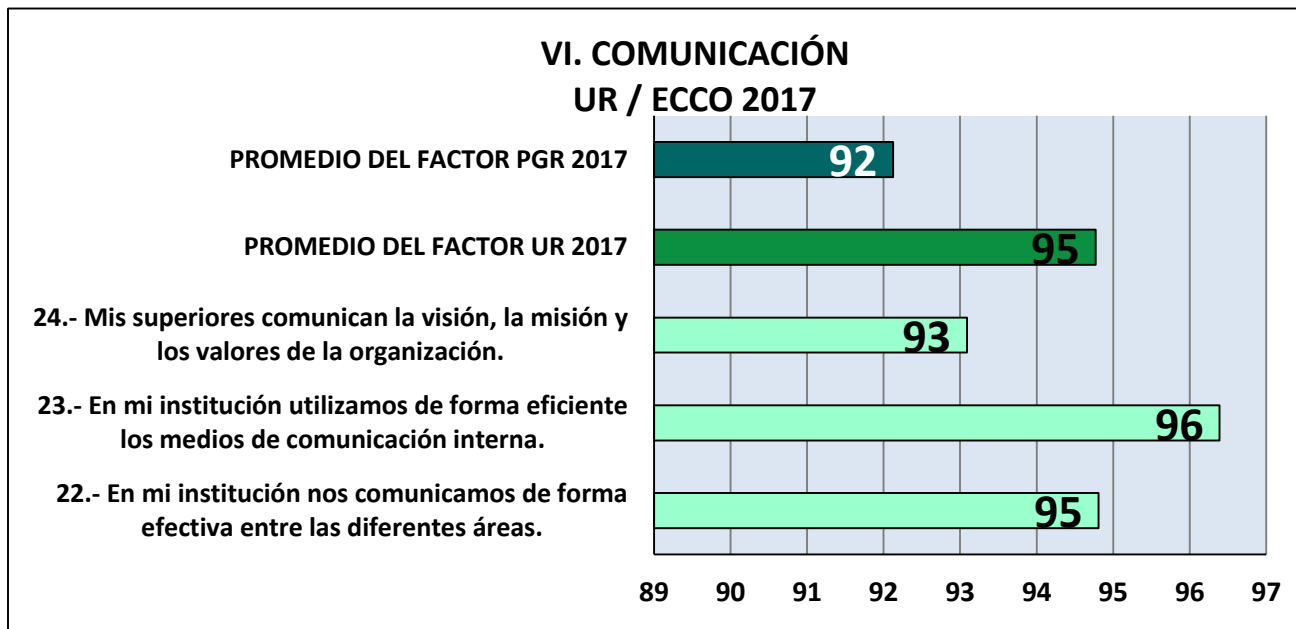
En la este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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

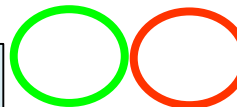
95



VI. COMUNICACIÓN
 UR / ECCO 2017

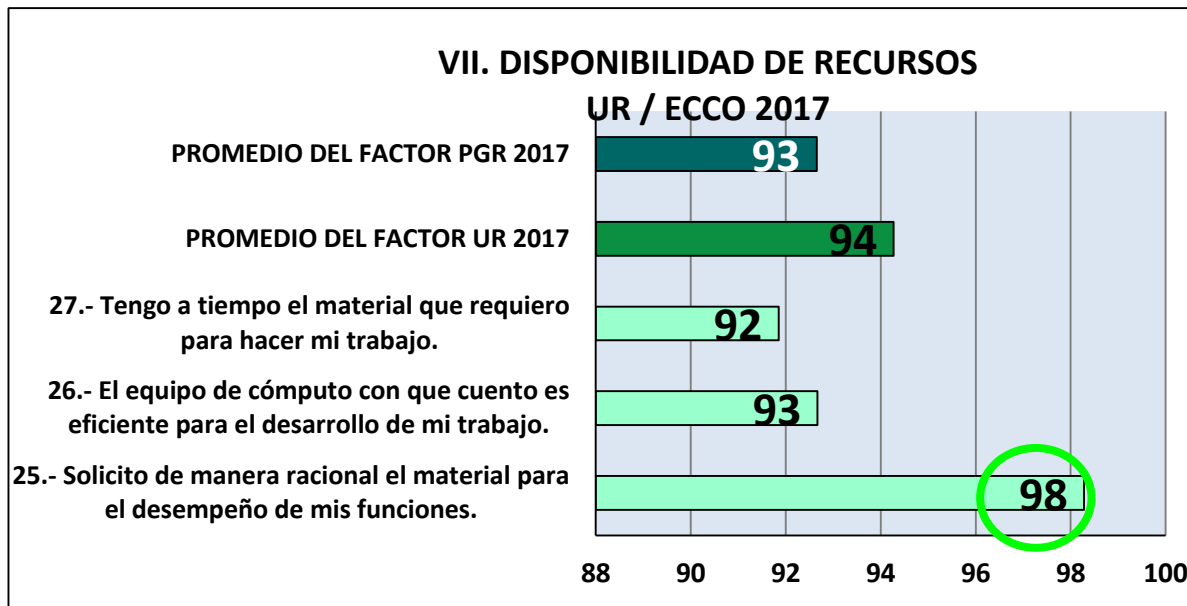


97 ≥; 88 ≤<



Las y los servidores públicos de la Delegación Veracruz entrevistados muestran muy buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la PGR.

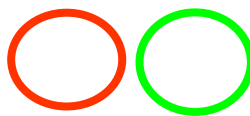
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



94

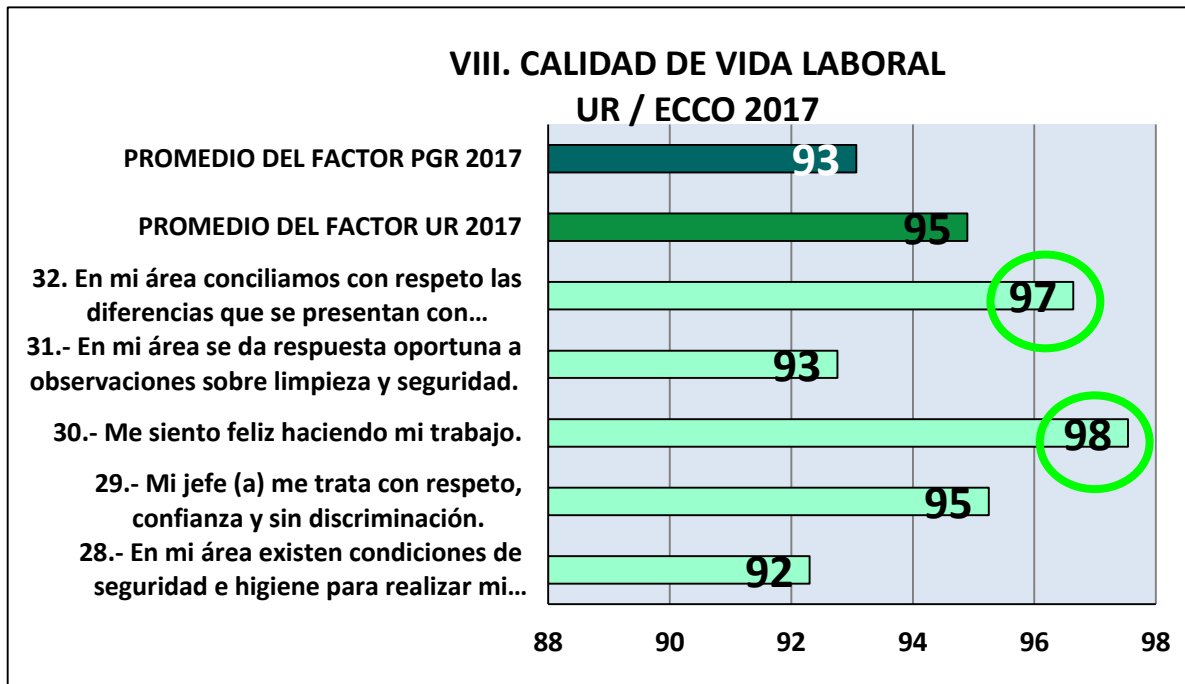


97 ≥; 88 ≤



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 Delegación Estatal Veracruz 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.



95



9 ≥; 88 ≤

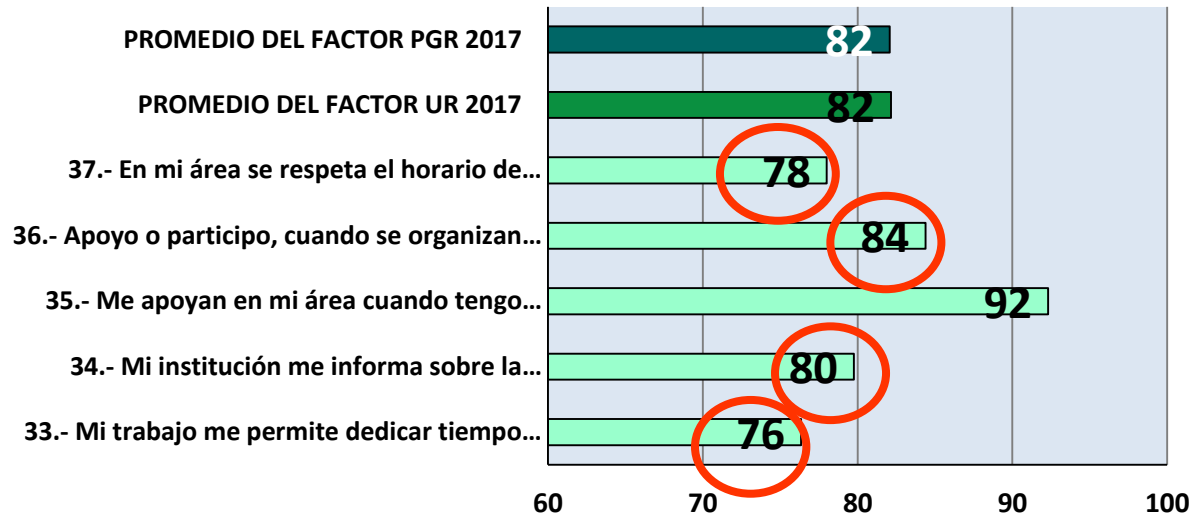


La Delegación Estatal Veracruz cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

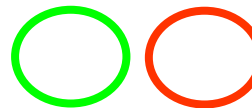
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

82

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR / ECCO 2017



97 ≥; 76 ≤



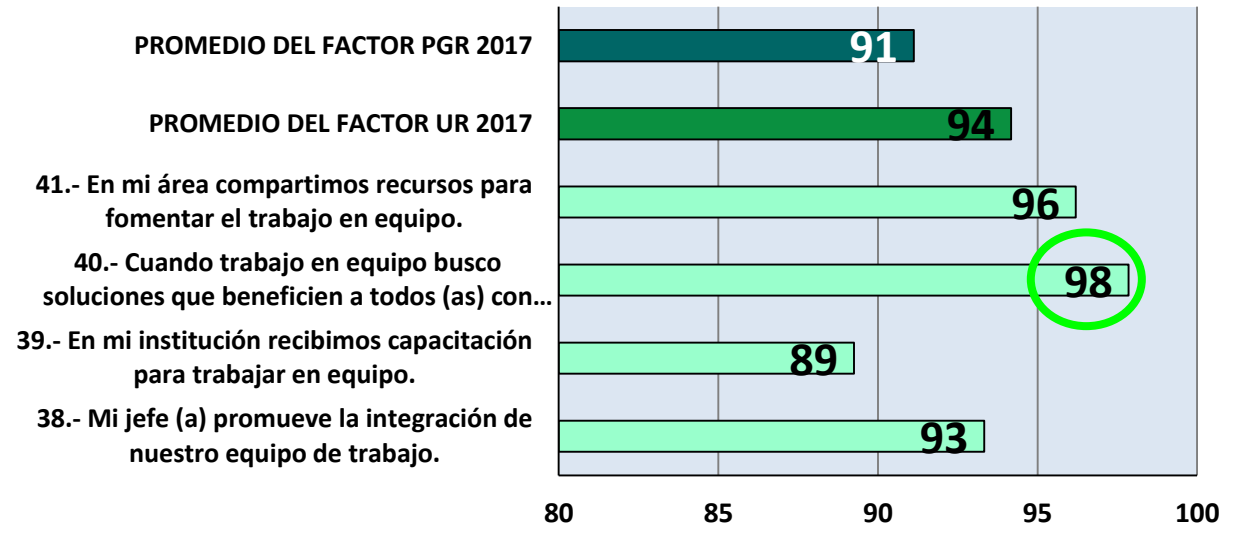
La calificación en la ECCO 2015 fue de 76 puntos, y en 2017 se incrementa en 7.32 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la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

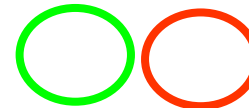
94



X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
UR / ECCO 2017



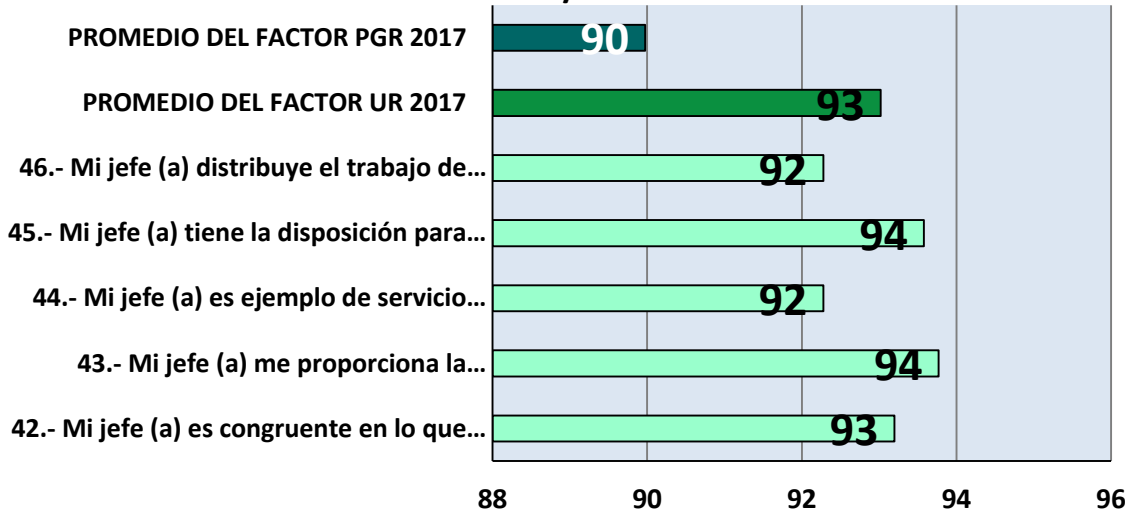
97 ≥; 88 ≤



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 para el personal de la Delegación Veracruz.

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.

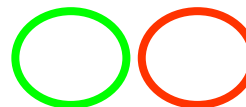
XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
UR / ECCO 2017



93



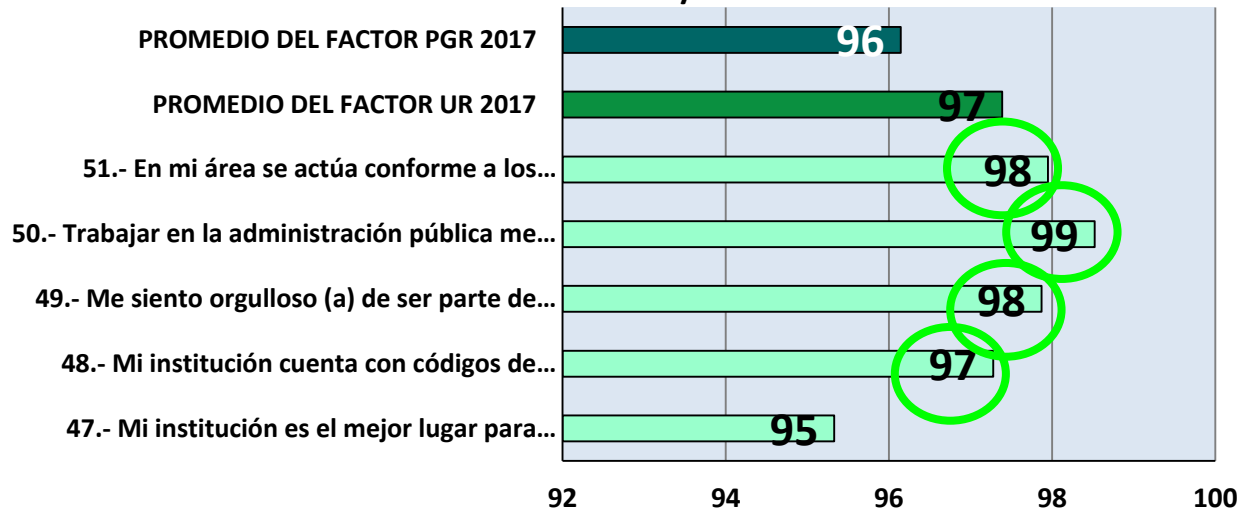
97 ≥; 88 ≤



Las personas de la Delegación Estatal Veracruz 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.

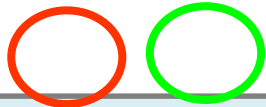
**XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES
 UR / ECCO 2017**



97



97 ≥; 88 ≤



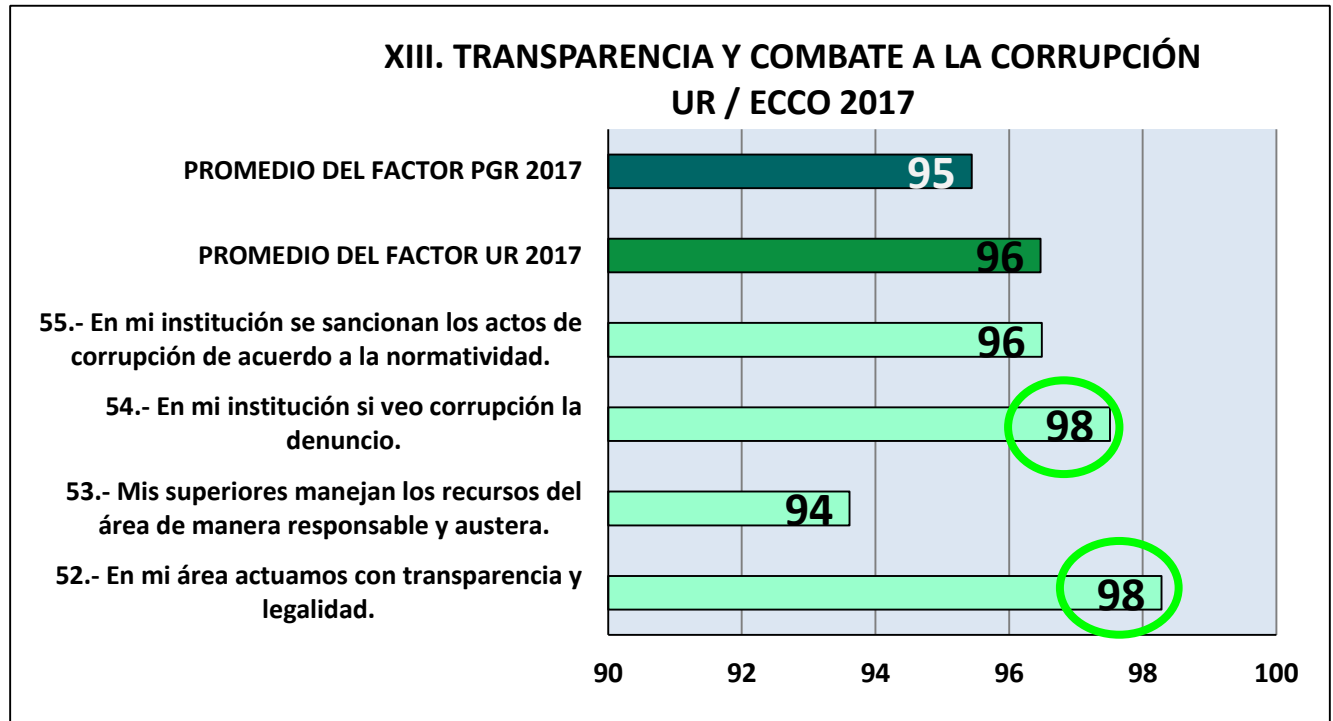
Para el año de 2017, las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Veracruz que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad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

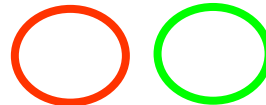
96



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



97 ≥; 88 ≤



La percepción en este factor es que la Delegación Estatal Veracruz 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.

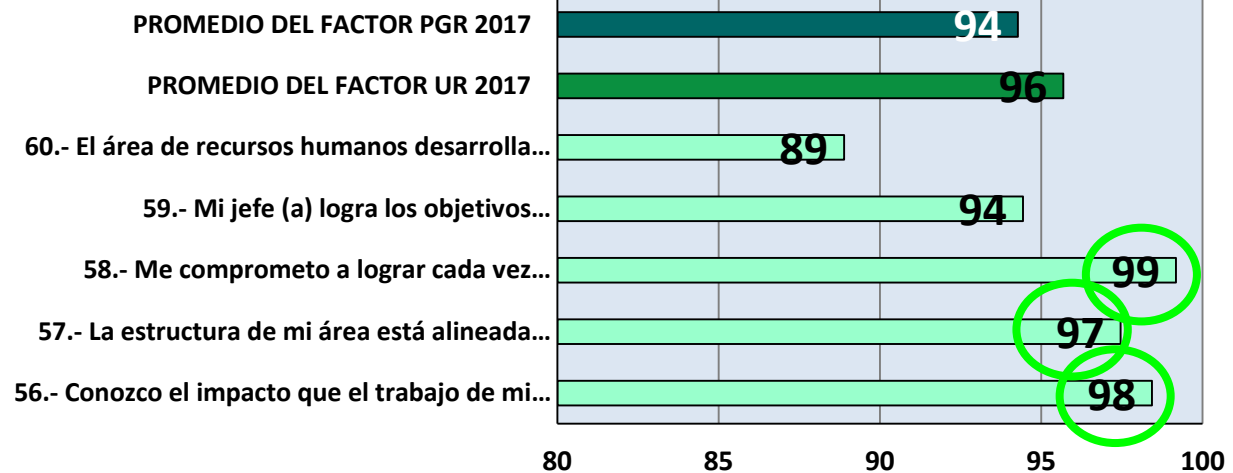
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

96

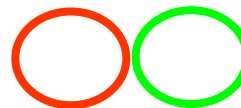


XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

UR / ECCO 2017



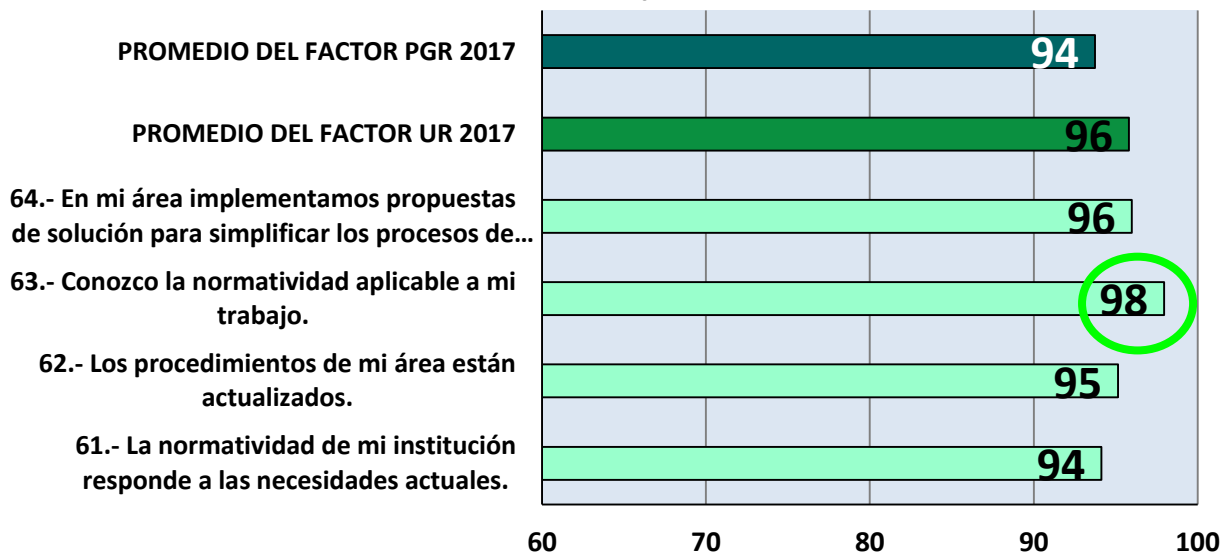
97 ≥; 88 ≤



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal Veracruz 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.

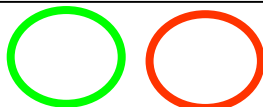
XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
UR / ECCO 2017



96



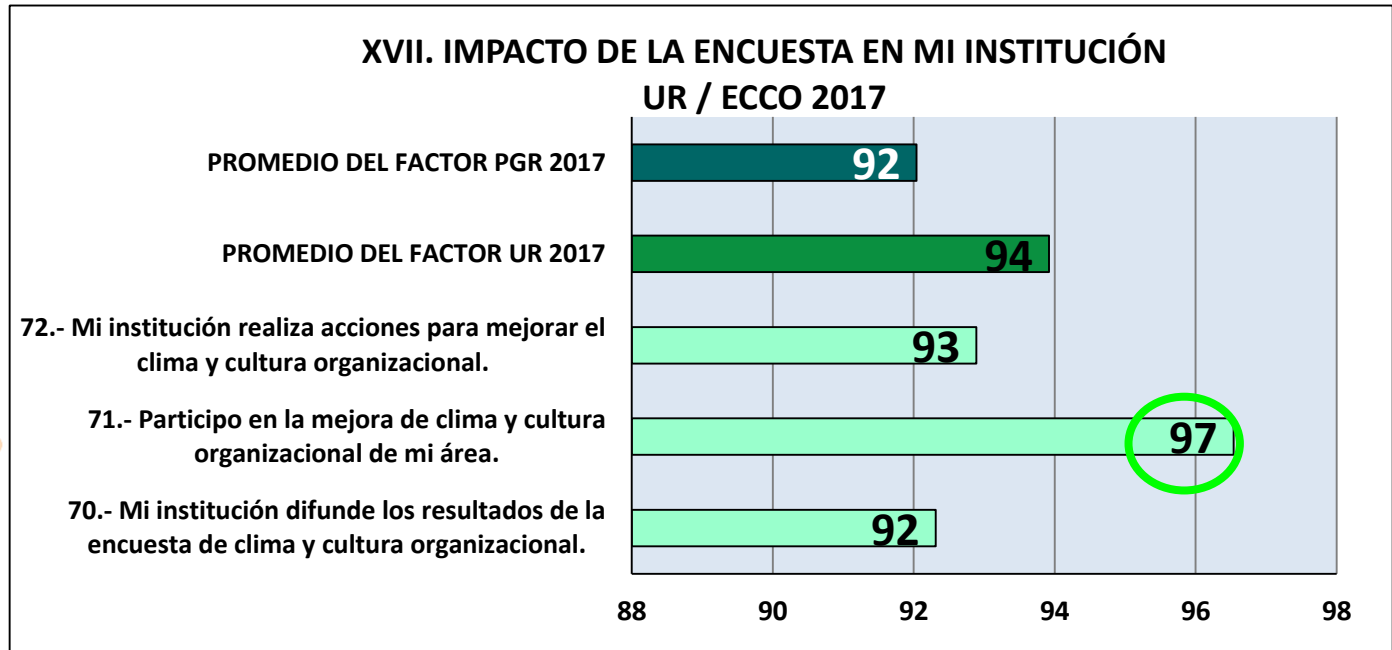
97 ≥; 88 ≤



Los encuestados de la Delegación Veracruz 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.

94



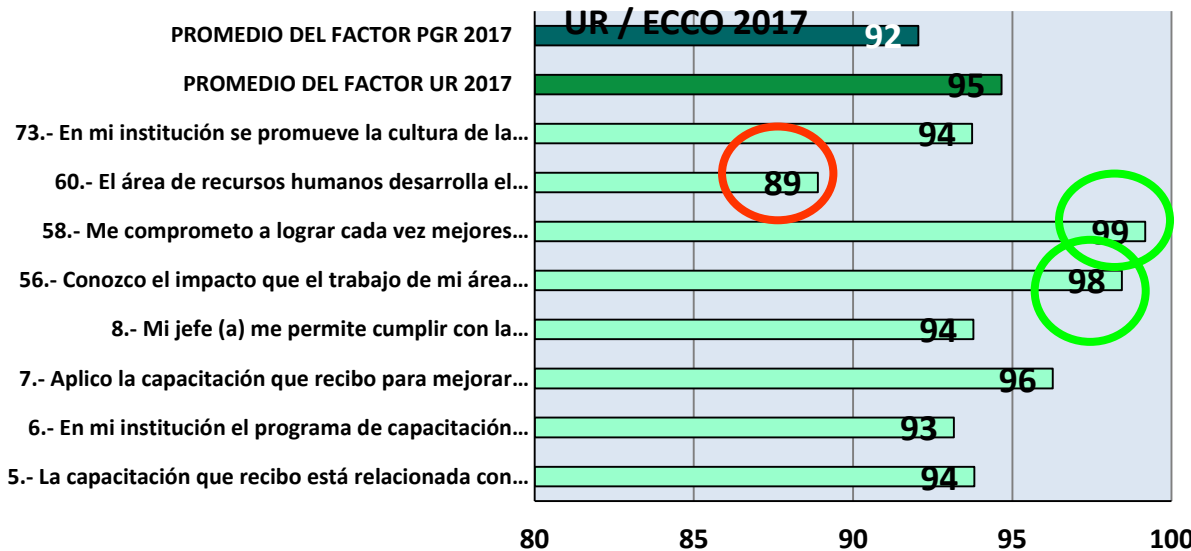
97 ≥; 88 ≤



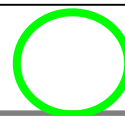
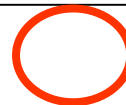
Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's en la Delegación Estatal Veracruz que conforman la Institución al interior de cada una de ellas. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto 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



95



97 ≥; 88 ≤

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.

DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ

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.

91



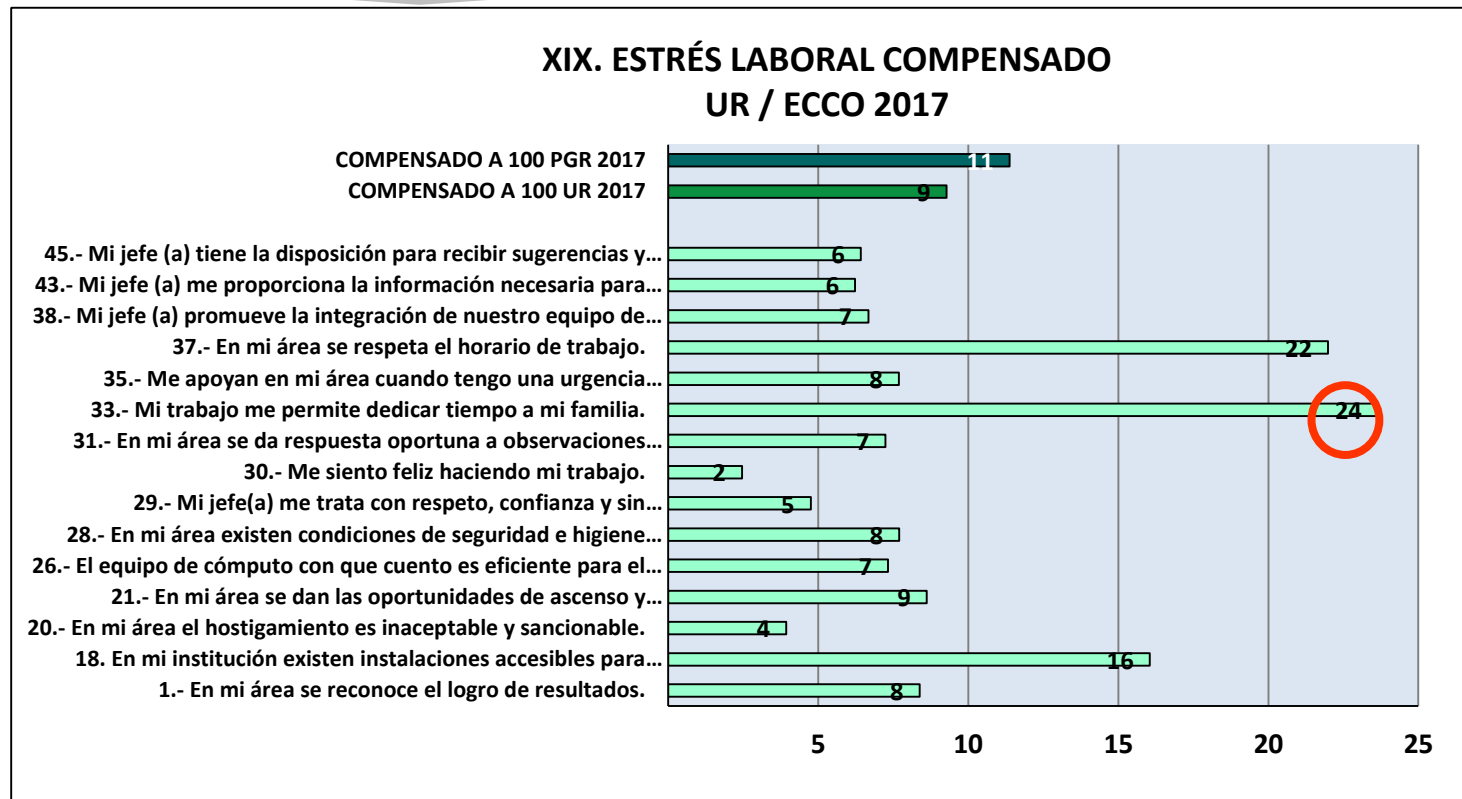
98 ≥; 76 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL
 UR / ECCO 2017



La Delegación Estatal Veracruz 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 el personal de la Delegación Estatal de Veracruz considera que la falta de tiempo dedicado a la familia, genera un alto índice de estrés en las y los servidores públicos encuestados

DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ

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.

98



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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

96

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

98

50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.

99

15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y...

97

13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios (as) de mi trabajo.

97

9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.

97

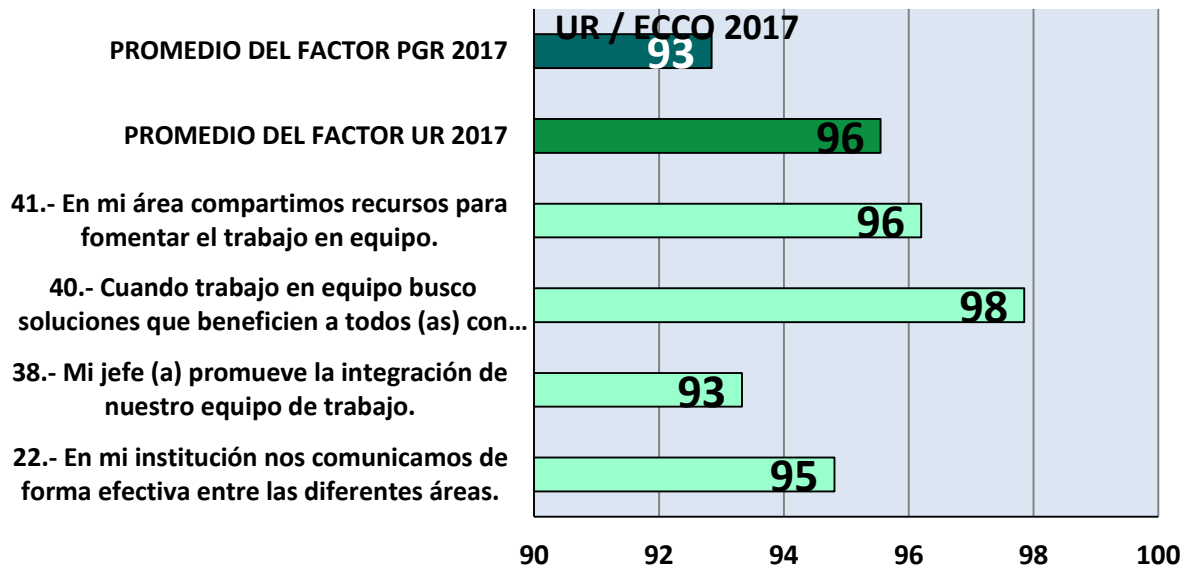
94 95 96 97 98 99

99 ≥; 97 ≤

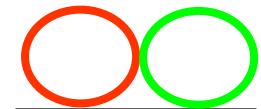
Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Veracruz que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades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



96



98 ≥; 93 ≤

La percepción de las personas de la Delegación Estatal Veracruz 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.

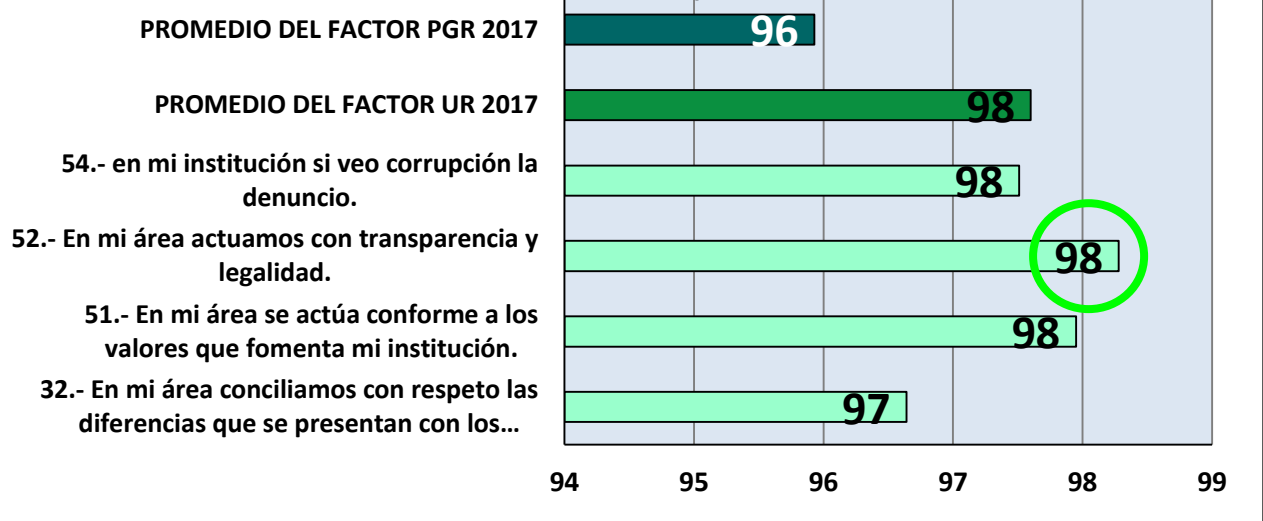
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

98

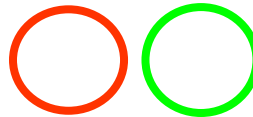


XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

UR / ECCO 2017



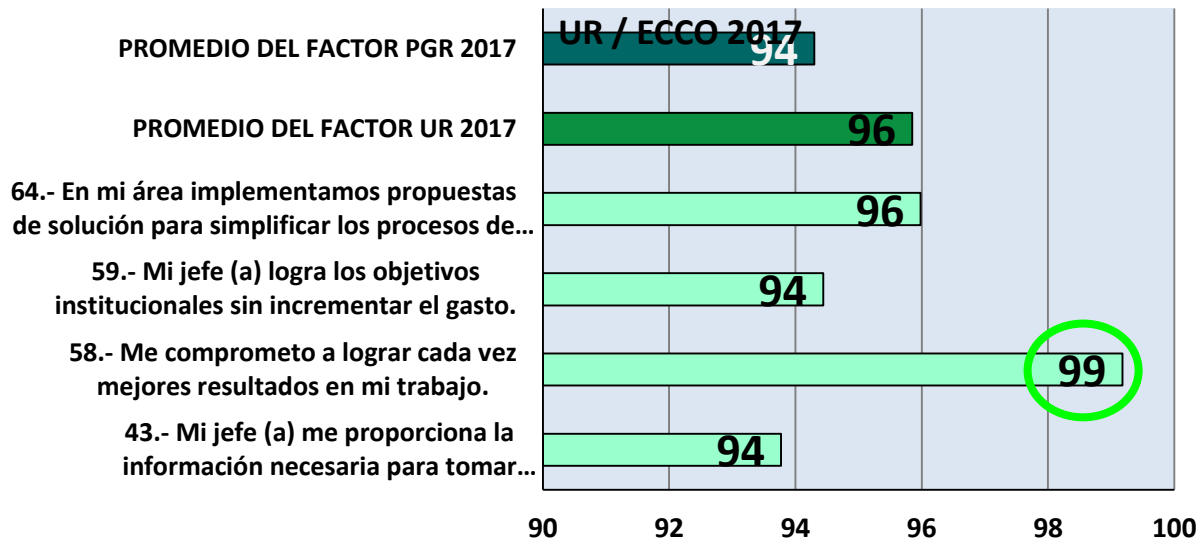
98 ≥; 97 ≤



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



96



99 ≥; 94 ≤

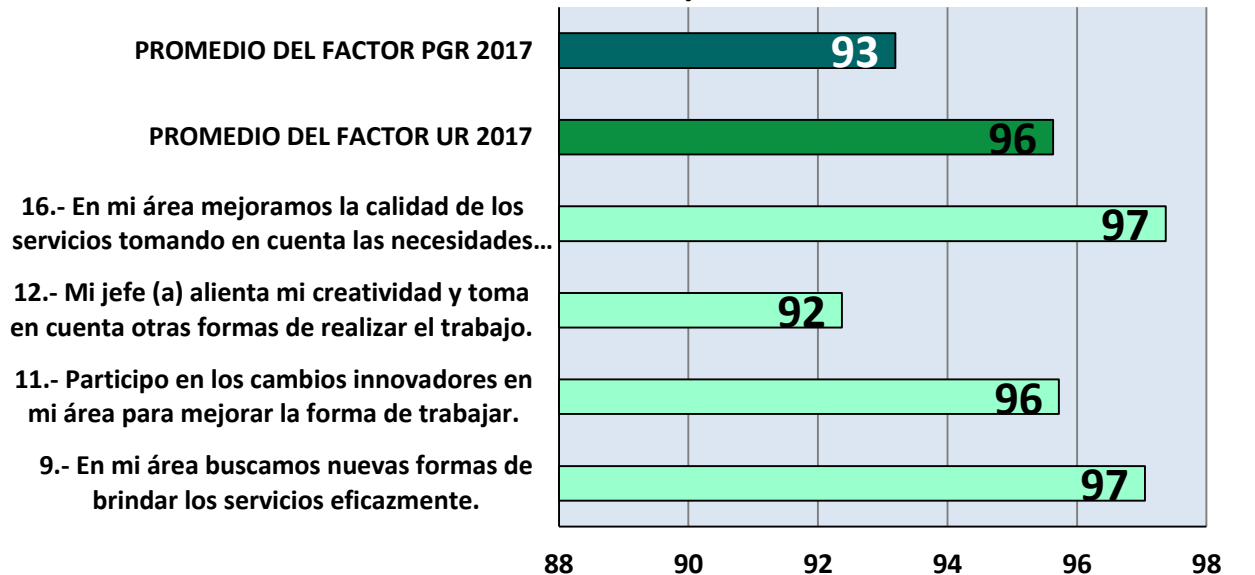
La Institución está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la Delegación Estatal Veracruz.

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.

96



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



97 ≥; 92 ≤

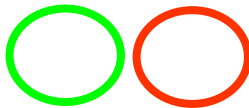
Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la Delegación Estatal Veracruz.

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.)

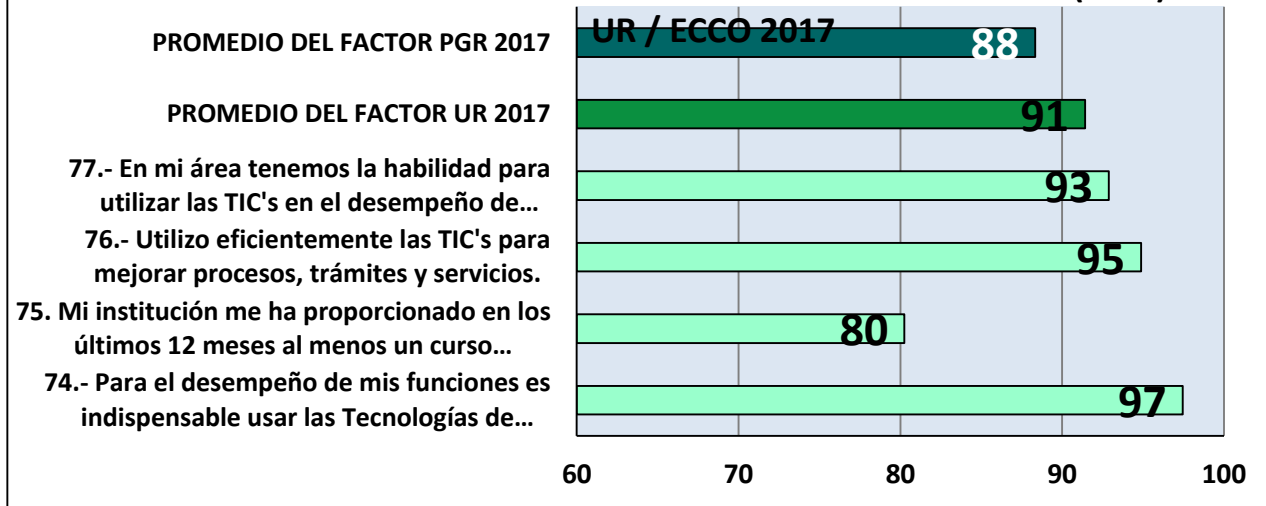
91



97 ≥; 80 ≤



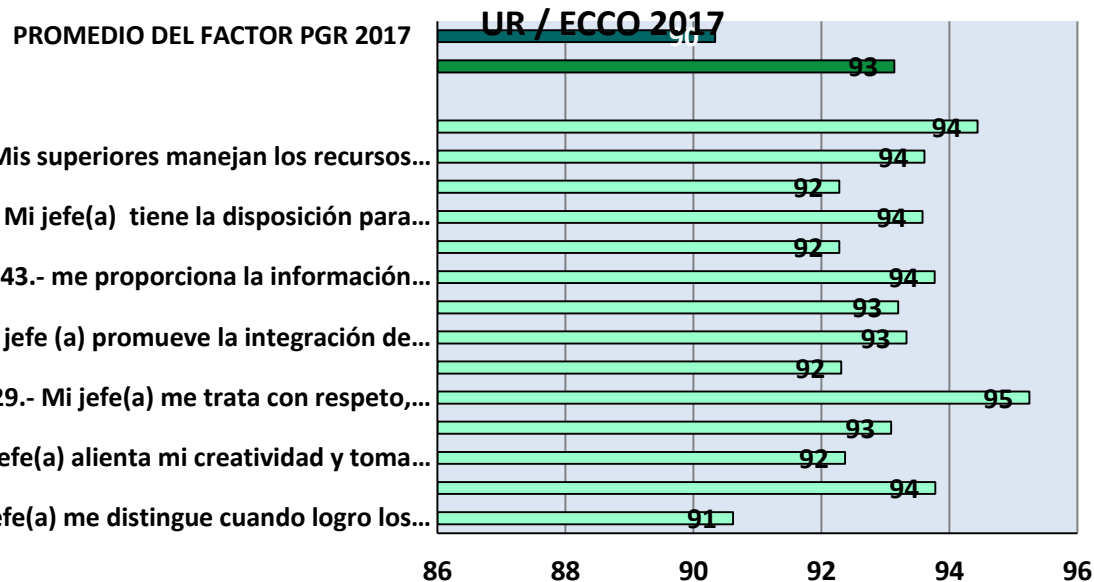
XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)



La percepción en este factor fractal es que los encuestados de la Delegación Estatal Veracruz 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



93



95 ≥; 91 ≤



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.

DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ

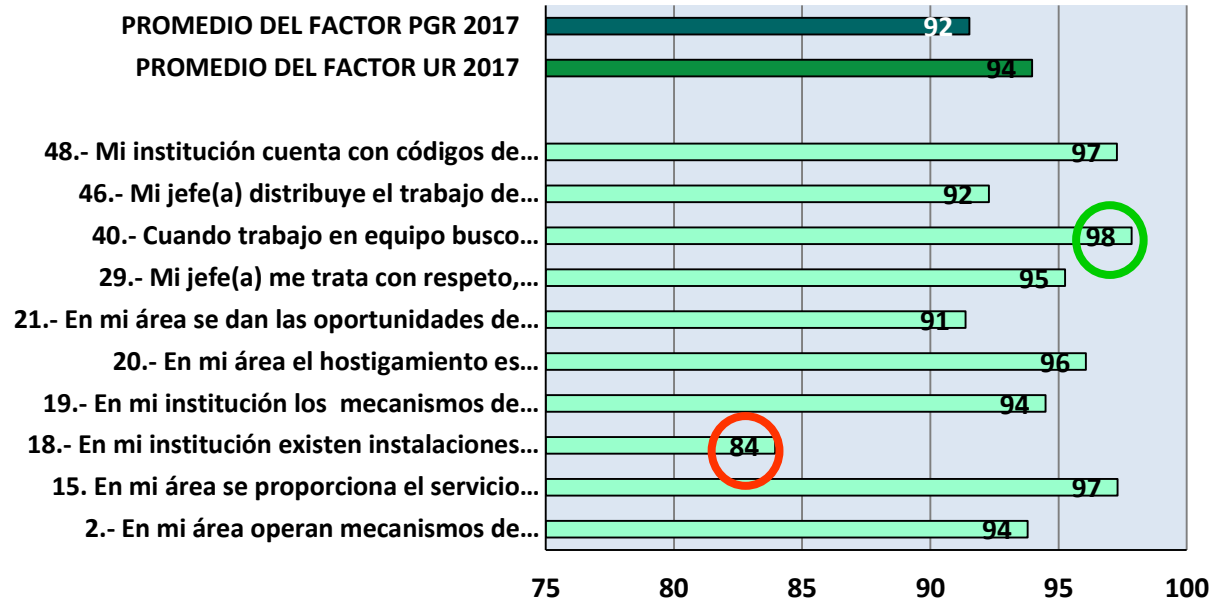
Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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



98 ≥; 84 ≤

Este factor fractal muestra a la Delegación Estatal en Veracruz se que cumple con los principios de trabajo en equipo en un ambiente 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.

DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ

Factor Específico por Ramo (FER)

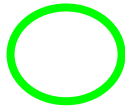
95



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



98 ≥; 92 ≤



Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para explicar el proceso de separación con la Institución; sin embargo, la percepción de que se aprovecha el tiempo laboral su totalidad en la Delegación Estatal Veracruz fue el punto mas alto.

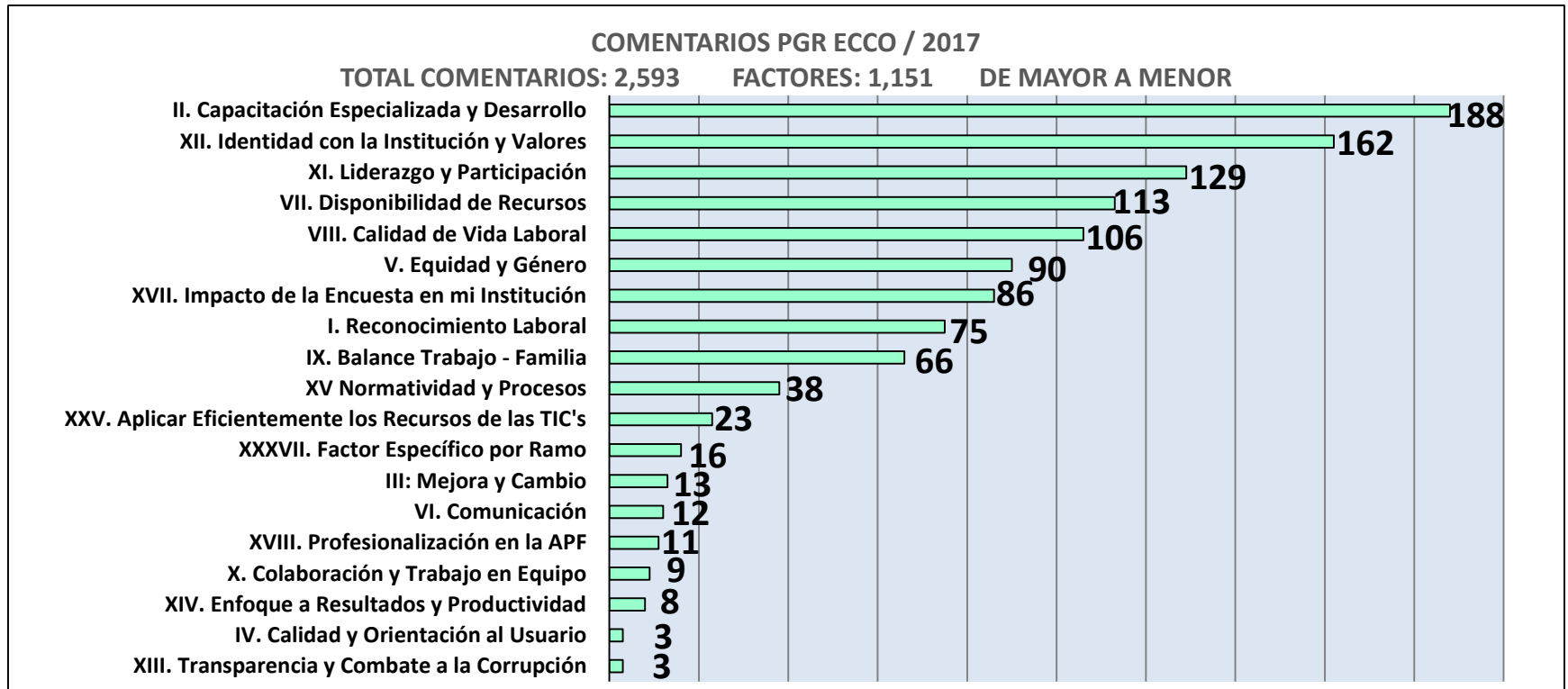
DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ

2. Análisis Cualitativo

DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ

Comentarios y Sugerencias

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República en el Estado de Veracruz 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.

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

DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ

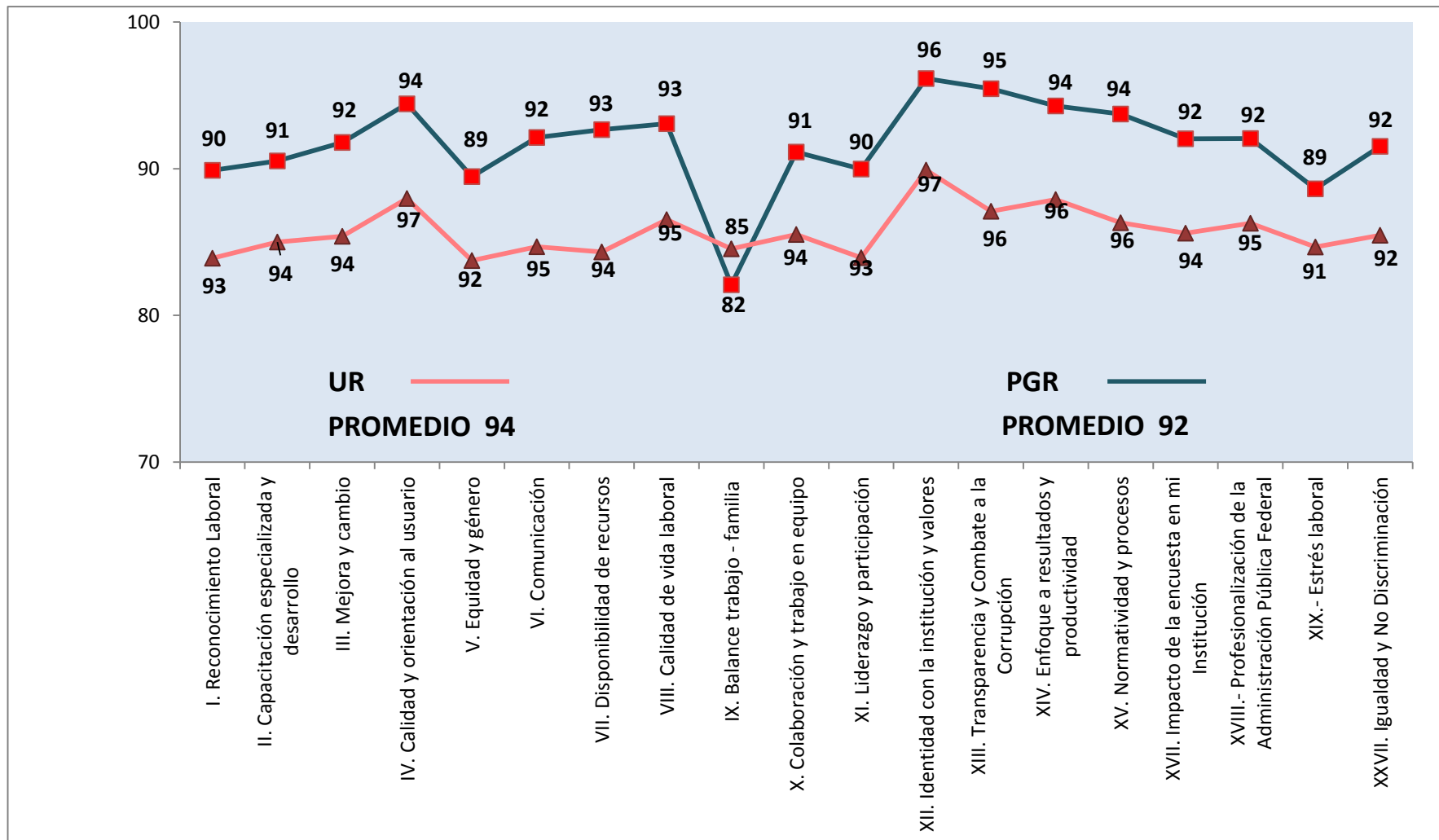
3. Análisis Comparativo

DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ

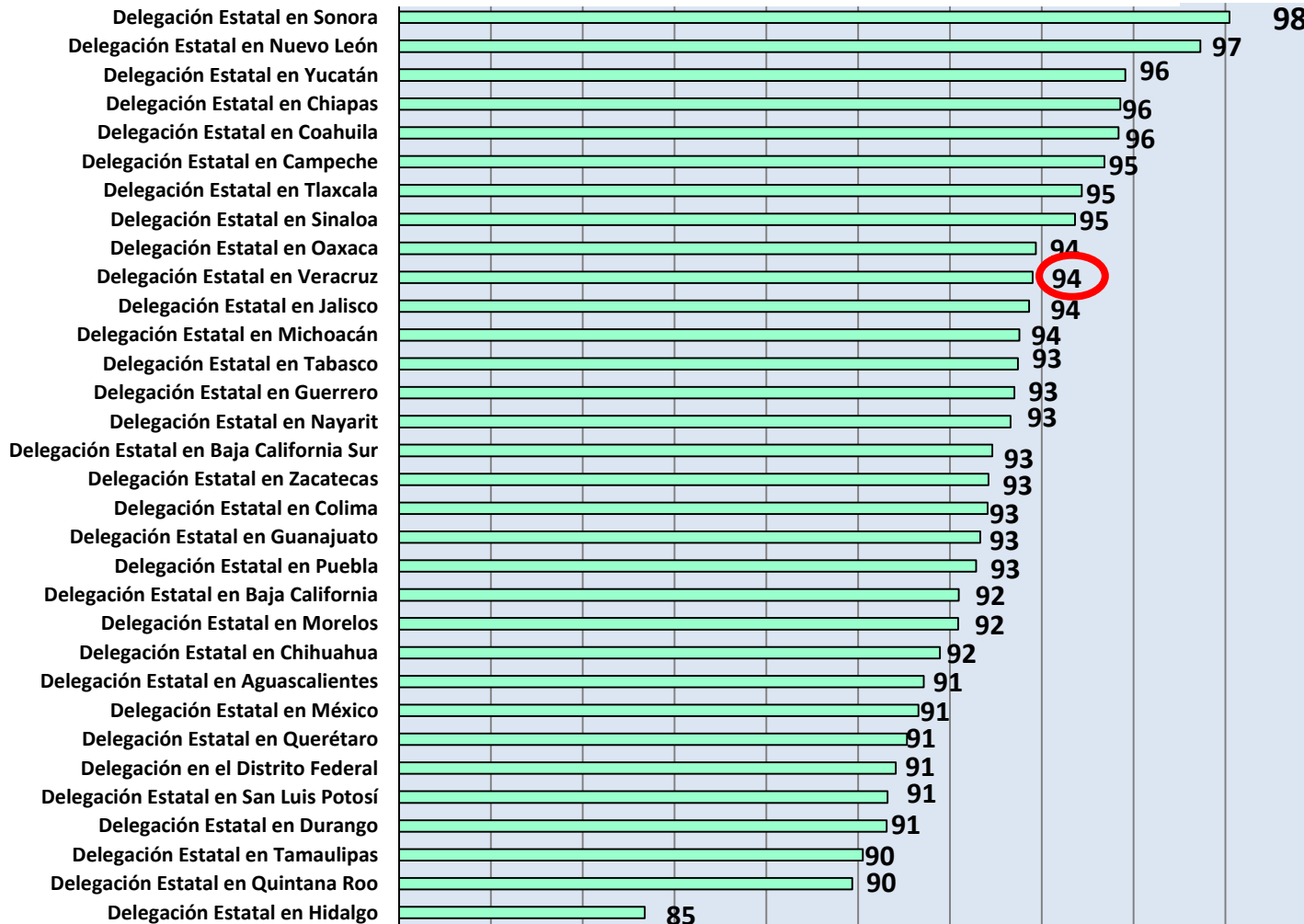
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo UR-PGR / 2017

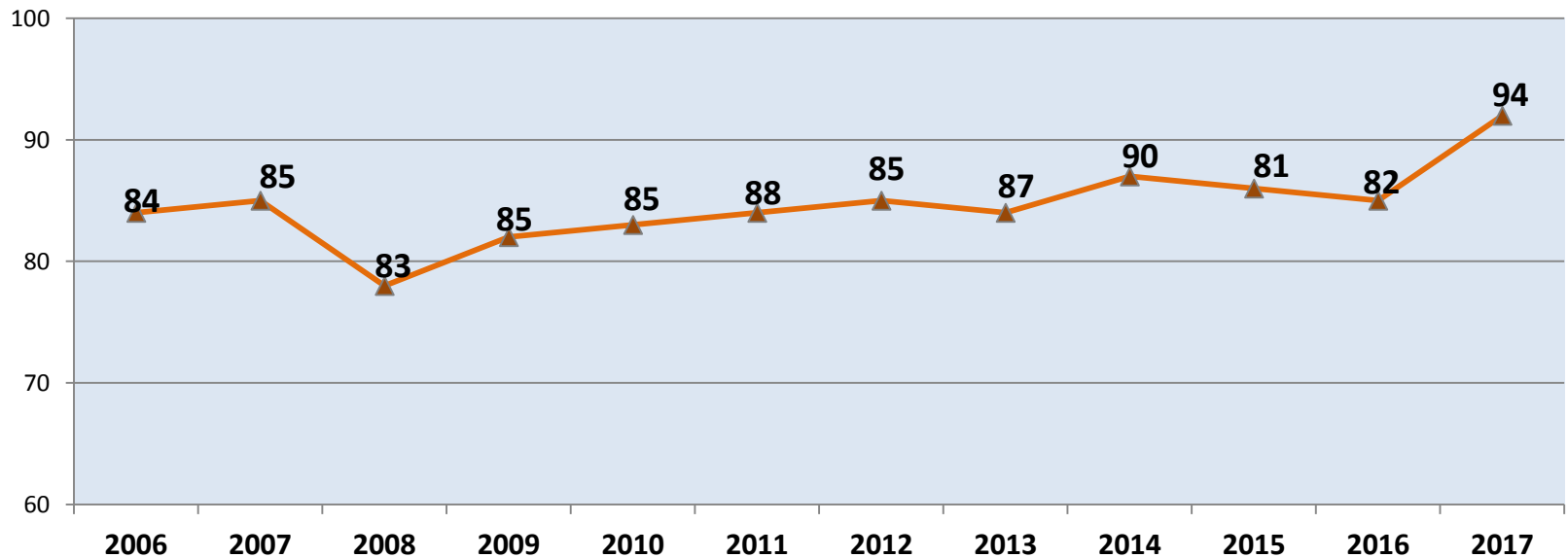


ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



Veracruz se encuentra en el 10° Lugar dentro de las Delegaciones de la Procuraduría General de la República en toda el país, con una diferencia mínima.

Resultados ECCO Delegación Estatal Veracruz Comparativo Histórico



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

DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ

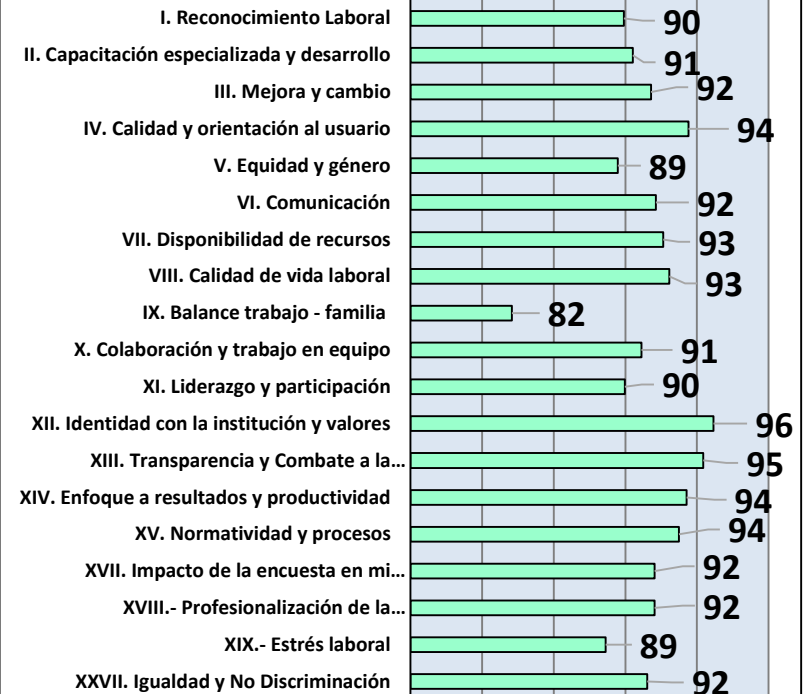
3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

RESULTADOS PGR / 2015



FACTORES PGR / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Procuraduría General de la República en el Estado de Veracruz 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 6 puntos arriba para 2017.

DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ

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:

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

$$\frac{12 \text{ Acciones cumplidas}}{12 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 46. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 63. Transparencia

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

Factor 50. Profesional

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

Factor 38 Profesional

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

Factor 63. Transparencia

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

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 76 puntos o menores.

$$99 \geq; 76 \leq$$

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

350	DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ
-----	-----------------------------

FACTOR

V. EQUIDAD Y GENERO 18. En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Que en la Delegación Estatal Veracruz se sigan creando obras en beneficio del personal como de las personas que nos visitan con capacidades diferentes, a fin de tener instalaciones adecuadas a sus necesidades.

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	IDENTIFICACION EN EL INMUEBLE DELEGACIONAL DE OBRAS QUE SE REQUIERAN, CON EL FIN DE QUE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES ENCUENTREN UN LUGAR ACORDE A SUS NECESIDADES.	RECURSOS MATERIALES	PLANEACION	1 OCASIÓN.	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	LLUVIA DE IDEAS CON LOS MANDOS DE LA DELEGACION ESTATAL, DONDE APORTEN MEJORAS PARA EL EDIFICIO, CON EL FIN DE QUE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES SE ENCUENTREN CON LAS INSTALACIONES ADECUADAS	RECURSOS HUMANOS	PLANEACION	1 OCASIÓN.	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3	LLEVAR A CABO MATERIALMENTE LA CONSTRUCCIÓN DE LAS AREAS QUE FALTAN POR ADECUARSE. (SI ES QUE ASI SE REQUIERE)	RECURSOS MATERIALES	CONSTRUCCION F ECONOMICO	1 OCASIÓN.	E	X	MANDOS MEDIOS	P													
					O			R													

 LIC. MARTÍN ORTIZ LLERMA
 DELEGADO ESTATAL DE LA PGR EN EL ESTADO DE VERACRUZ

 ING. CÉSAR ALBERTO JARVIO CORDOVA
 ENCARGADO DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA PGR EN VERACRUZ

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

350	DELEGACION ESTATAL VERACRUZ
------------	------------------------------------

FACTOR

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA 34. Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Que todo el personal este informado correctamente sobre el derecho del uso de guarderías a fin de que ejerzan este derecho.

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	REALIZAR UNA CIRCULAR PARA EL PERSONAL, DONDE SE INFORME LA PRESTACION DE GUARDERIAS.	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	PERSONAL, PAPEL Y EQUIPO DE COMPUTO	1 OCASION	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	SE REALIZARAN DIFERENTES CARTELES DANDO PROMOCIÓN A LAS GUARDERIAS, LOS CUALES SERAN COLOCADOS LOS LUGARES VISIBLES DE LA DELEGACIÓN.	RECURSOS HUMANOS	COMPUTO Y PAPEL	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3	LA CIRCULAR PROPUESTA EN EL PUNTO 1 DEL PRESENTE, SE DIFUNDIRA POR CORREO ELECTRONICO.	RECURSOS HUMANOS	INTERNET Y EQUIPO DE COMPUTO	MENSUAL	E	X	MANDOS MEDIOS	P													
					O			R													

LIC. MARTÍN ORTIZLERMA
DELEGADO ESTATAL DE LA PGR EN EL ESTADO DE VERACRUZ

ING. CESAR ALBERTO JARVIO CORDOVA
ENCARGADO DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA PGR EN VERACRUZ

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

350	DELEGACION ESTATAL VERACRUZ
-----	-----------------------------

FACTOR

<p>IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA 37. En mi área se respeta el horario de trabajo.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Generar el respeto a los horarios laborales a fin de que el personal pueda desarrollarse plenamente en todas las áreas de su vida.</p>



No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	REMITIR BOLETINES ACERCA DEL APROVECHAMIENTO DEL HORARIO LABORAL	RECURSOS HUMANOS	INTERNET Y EQUIPO DE COMPUTO	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O																		
2	ENVIAR UN OFICIO A LOS MANDOS DE LA DELEGACIÓN VERACRUZ DONDE SE ENPONGA LOS COMENTARIOS DE LA ECCO RELACIONADOS AL TEMA DE HORARIOS	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	PERSONAL Y EQUIPO DE COMPUTO	1 OCASIÓN	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O																		
3	REALIZAR REUNION CON LOS MANDOS DE LA DELEGACION A FIN DE EMPEZAR A CREAR MECANISMOS QUE NOS PERMITAN ALCANZAR EL RESPETO AL HORARIO LABORAL.	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	PERSONAL Y EQUIPO DE COMPUTO	TRIMESTRAL	E	X	MANDOS MEDIOS	P															
					O																		

LIC. MARTÍN ORTIZ LERMA
DELEGADO ESTATAL DE LA PGR EN EL ESTADO DE VERACRUZ

ING. CESÁR ALBERTO JARVIO CORDOVA
ENCARGADO DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA PGR EN VERACRUZ

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

350	DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ
-----	-----------------------------

FACTOR

<p>IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA 33. Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.</p>


OBJETIVO ESTRATÉGICO

Que el personal pueda realizarse tanto en lo profesional como en su vida familiar.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	PROMOVER UN PARTIDO DE FUTBOL CON TRABAJADORES Y FAMILIARES	RECURSOS HUMANOS	GESTIONAR EL LUGAR ADECUADO, PERSONAL DE APOYO	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	REALIZAR UNA VISITA GUIADA EN LAS AREAS DE PGR, DONDE MOSTREMOS LA IMPORTANCIA DE LA INSTITUCION A LOS FAMILIARES	RECURSOS HUMANOS Y PREVENCIÓN DEL DELITO	PERSONAL DE APOYO	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3	REALIZAR UNA ENCUESTA PARA SABER LAS IDEAS DEL PERSONAL SOBRE ACTIVIDADES CON SU FAMILIA PARA CREAR UNA CONEXIÓN DE BIENESTAR	RECURSOS HUMANOS	MATERIAL DIDACTICO	SEMESTRAL	E	X	MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														



LIC. MARTÍN ORTIZ LERMA
DELEGADO ESTATAL DE LA PGR EN EL ESTADO DE VERACRUZ



ING. CESAR ALBERTO JARRO CORDOVA
ENCARGADO DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA PGR EN VERACRUZ

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

350	DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ
------------	------------------------------------

FACTOR

<p>I. RECONOCIMIENTO LABORAL 1. En mi área se reconoce el logro de resultados.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Que el personal pueda sentirse reconocido y valorado en las funciones que desempeña dentro de la institución.</p>
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SE REALIZARA UN CUADRO DE HONOR MENSUAL, HACIENDO MENCION DE LA PRODUCTIVIDAD, PUNTUALIDAD, ATENCION AL PUBLICO, ETC.	RECURSOS HUMANOS	GESTIONAR UNA PIZARRA PARA QUE EL CUADRO DE HONOR SEA VISIBLE PARA TODO EL PERSONAL.	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	CREAR CORREOS ELECTRONICOS PONDERANDO LOS VALORES CON LOS QUE EL SERVIDOR PUBLICO DEBE CONDUCTIRSE.	RECURSOS HUMANOS Y	PC., INTERNET Y PERSONAL DE APOYO	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P													
					O			R													



LIC. MARTIN ORTIZ LERMA
 DELEGADO ESTATAL DE LA PGR EN EL ESTADO DE VERACRUZ



HUGO RODRIGO HERNANDEZ FLORES
 ENCARGADO DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA PGR EN VERACRUZ

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

350	DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ
------------	------------------------------------

FACTOR

I. RECONOCIMIENTO LABORAL
3. Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Que el personal pueda sentirse reconocido y valorado en las funciones que desempeña dentro de la institución.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SE REALIZARA UN CUADRO DE HONOR MENSUAL, HACIENDO MENCION DE LA PRODUCTIVIDAD, PUNTUALIDAD, ATENCION AL PUBLICO, ETC.	RECURSOS HUMANOS	GESTIONAR UNA PIZARRA PARA QUE EL CUADRO DE HONOR SEA VISIBLE PARA TODO EL PERSONAL	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	CREAR CORREOS ELECTRONICOS PONDERANDO LOS VALORES CON LOS QUE EL SERVIDOR PUBLICO DEBE CONDUCIRSE.	RECURSOS HUMANOS Y	PC, INTERNEY Y PERSONAL DE APOYO	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P													
					O			R													



LIC. MARTIN ORTIZ LERMA
 DELEGADO ESTATAL DE LA PGR EN EL ESTADO DE VERACRUZ



HUGO RODRIGO HERNANDEZ FLORES
 ENCARGADO DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA PGR EN VERACRUZ

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

350	DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ
-----	-----------------------------

FACTOR

V. EQUIDAD Y GENERO
21. En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Que el personal pueda sentirse reconocido y valorado en las funciones que desempeña dentro de la institución.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	INVITAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO A REMITIR SUS DOCUMENTOS ACTUALIZADOS PARA QUE SEAN CONSIDERADOS PARA LAS VACANTES A OCUPAR	RECURSOS HUMANOS	CORREO ELECTRONICO	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	CREAR CORREOS ELECTRONICOS PONDERANDO LOS VALORES CON LOS QUE EL SERVIDOR PUBLICO DEBE CONDUCCERSE.	RECURSOS HUMANOS Y	PC., INTERNEY Y PERSONAL DE APOYO	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P												
					O			R												




LIC. MARTIN ORTIZ LERMA
 DELEGADO ESTATAL DE LA PGR EN EL ESTADO DE VERACRUZ




HUGO RODRIGO HERNANDEZ FLORES
 ENCARGADO DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA PGR EN VERACRUZ

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

350	DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ
-----	-----------------------------

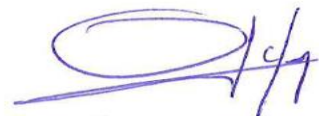
FACTOR

XIV. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.
--


OBJETIVO ESTRATÉGICO

El desarrollo del potencial humano con que cuenta la institución
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018												
					E	X			MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	REALIZACIÓN DE CURSO DE FOMENTACION DE APTITUDES	RECURSOS HUMANOS	DOCENTE, SALA DE CONFERENCIAS, PC.	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P													
					O			R													



 LIC. MARTIN ORTIZ LERMA
 DELEGADO ESTATAL DE LA PGR EN EL ESTADO DE VERACRUZ



 HUGO RODRIGO HERNANDEZ FLORES
 ENCARGADO DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA PGR EN VERACRUZ

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

350	DELEGACIÓN ESTATAL VERACRUZ
-----	-----------------------------

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

Que el personal total conozca los resultados de la Encuesta.
--

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	DIFUSION MEDIANTE CORREOS ELECTRONICOS DE LA ENCUESTA	RECURSOS HUMANOS	INTERNET	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2	DIFUSION MEDIANTE CARTELES DONDE SE RESALTE LOS PUNTOS MAS FUERTES Y LOS MAS BAJOS	RECURSOS HUMANOS	PAPEL Y CREATIVIDAD	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P															
					O			R															



LIC. MARTIN ORTIZ LERMA

DELEGADO ESTATAL DE LA PGR EN EL ESTADO DE VERACRUZ



HUGO RODRIGO HERNANDEZ FLORES

ENCARGADO DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA PGR EN VERACRUZ