

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 en Yucatán

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 APF 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 en Yucatán de la Procuraduría General de la República participó 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 en Yucatán participó con 163 personas de un universo de 163 es decir el 100% de participación, al igual que en 2016.

El resultado fue:



**Tercer Lugar a nivel
Delegacional
96 puntos**

Mayor que el año anterior (89)

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

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

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

la Delegación Yucatán de la PGR en Yucatán 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 obtuvo un umbral superior de 97 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 88 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



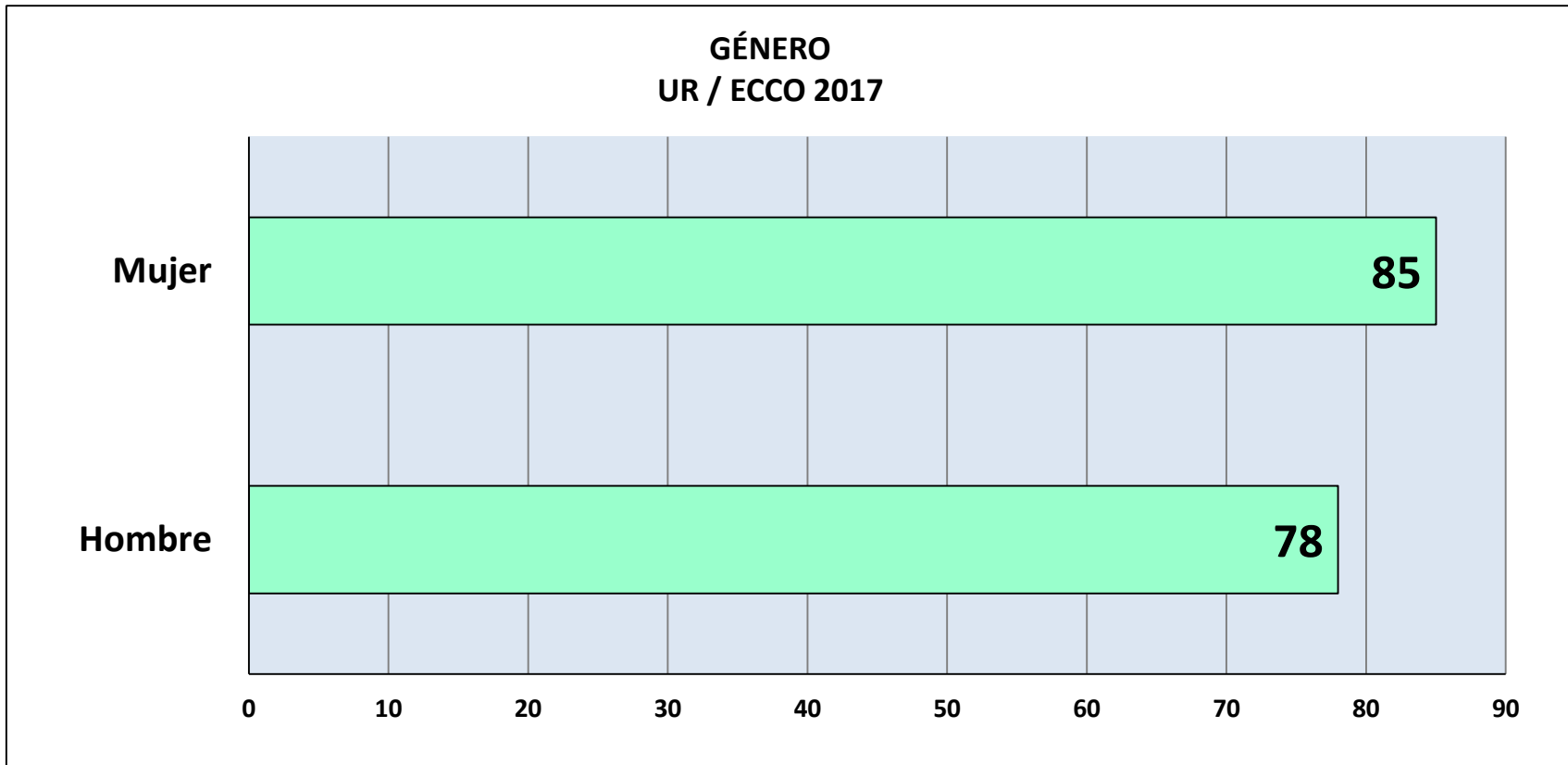
89 - 96



73 - 88

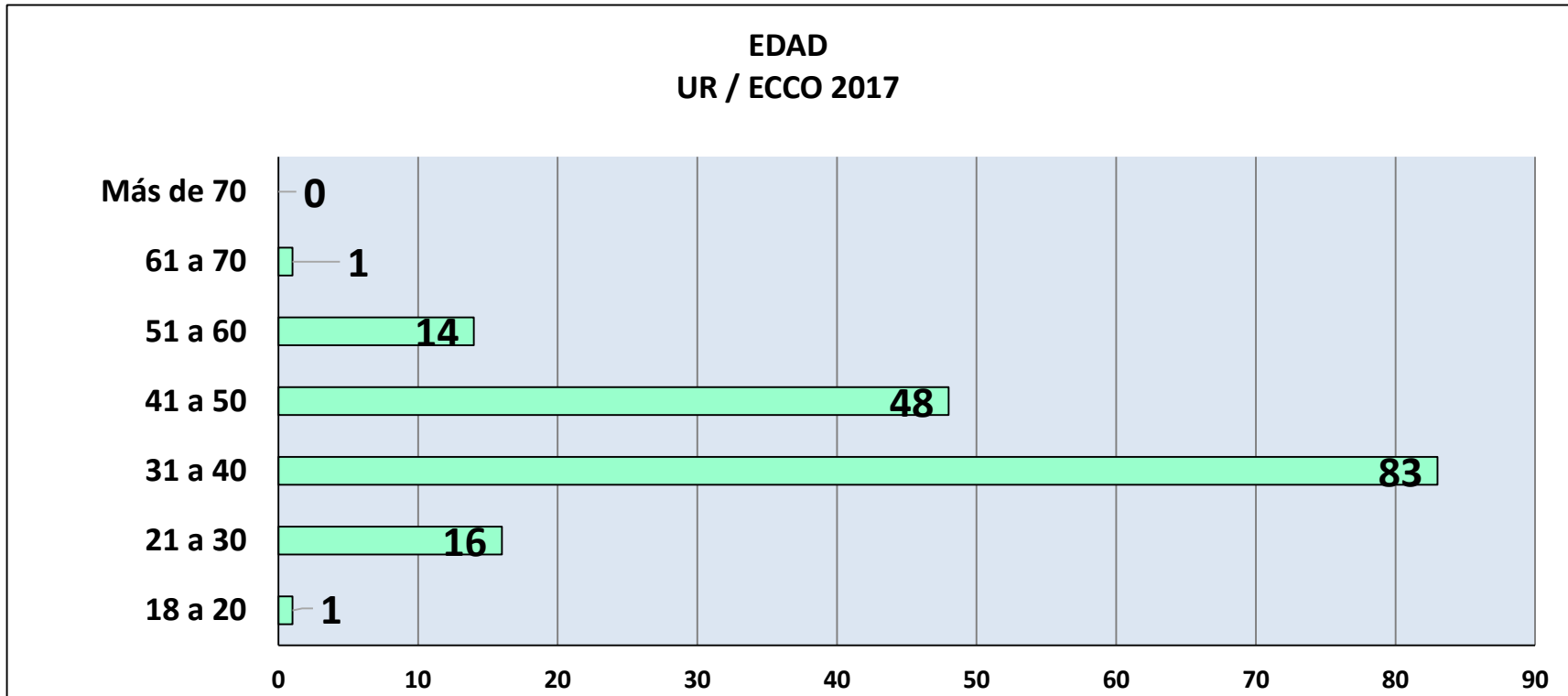
1. Análisis Cuantitativo

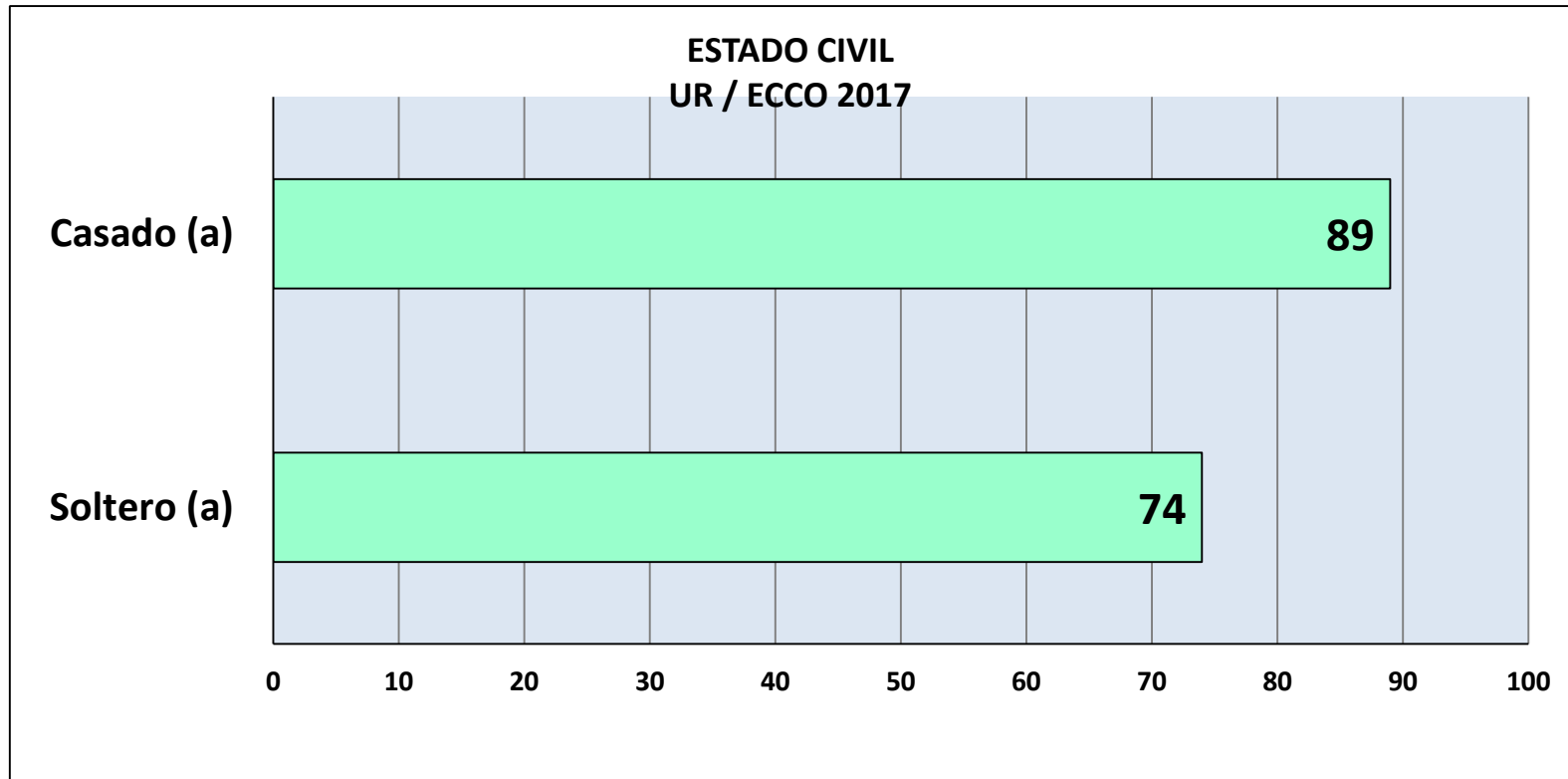
Datos Sociodemográficos



La participación de las mujeres en la encuesta fue superior al de los hombres, en términos absolutos 52% de mujeres, respecto a 48% de hombres.

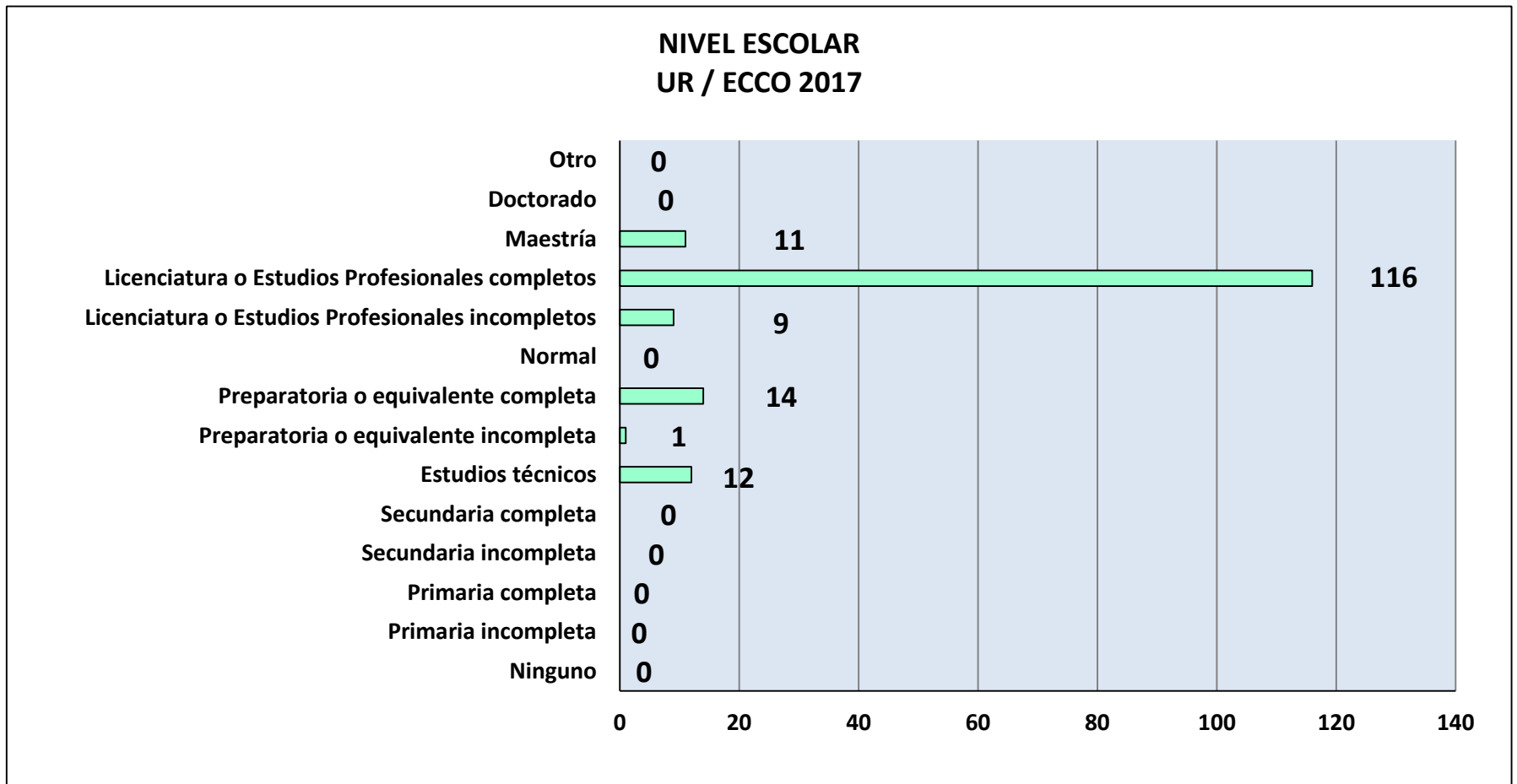
100 servidores y servidoras públicas se encuentran entre los 18 y los 40 años, representado un 61% de la plantilla total, condición favorable para la institución al contar con personal joven que cuenta con posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional.





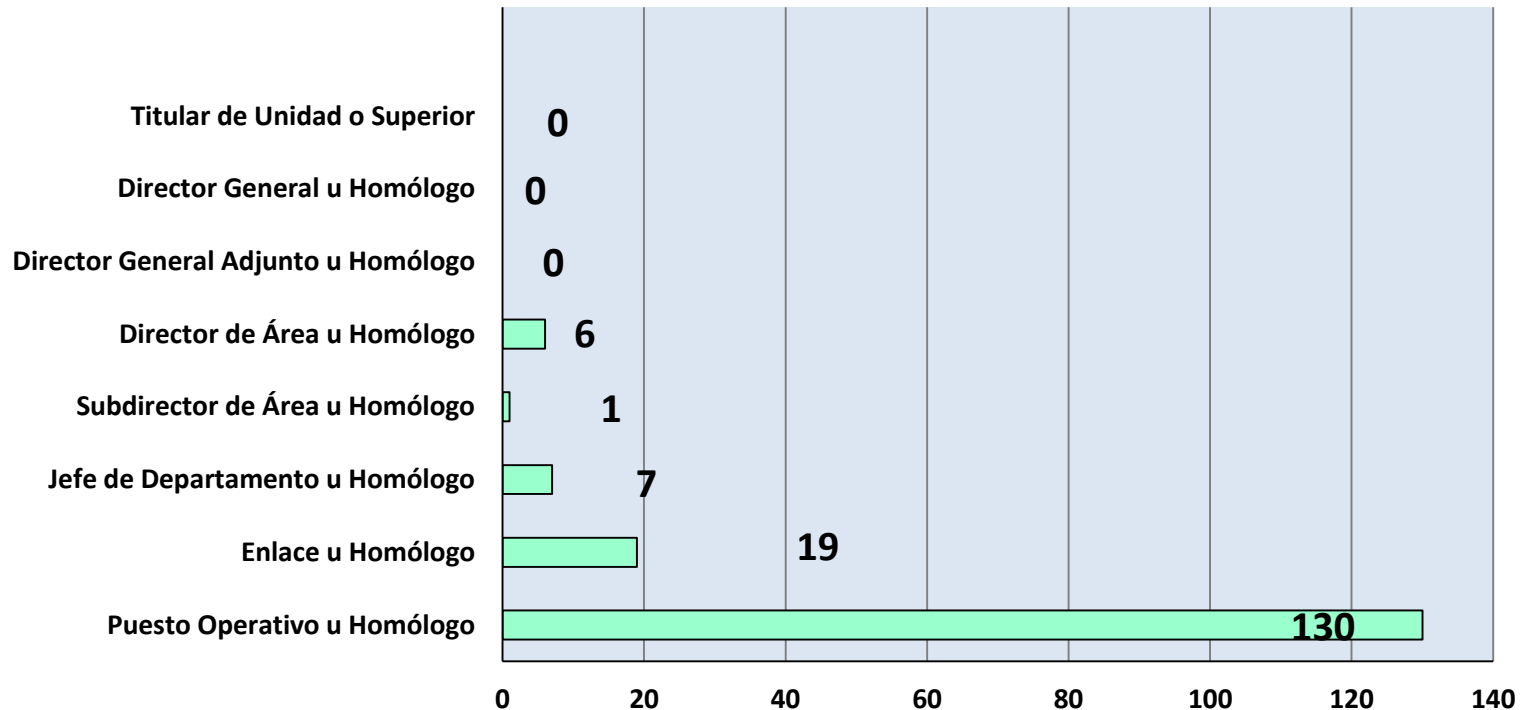
El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017, presentó una mayor participación de los casados por quince puntos porcentuales con respecto a los solteros.

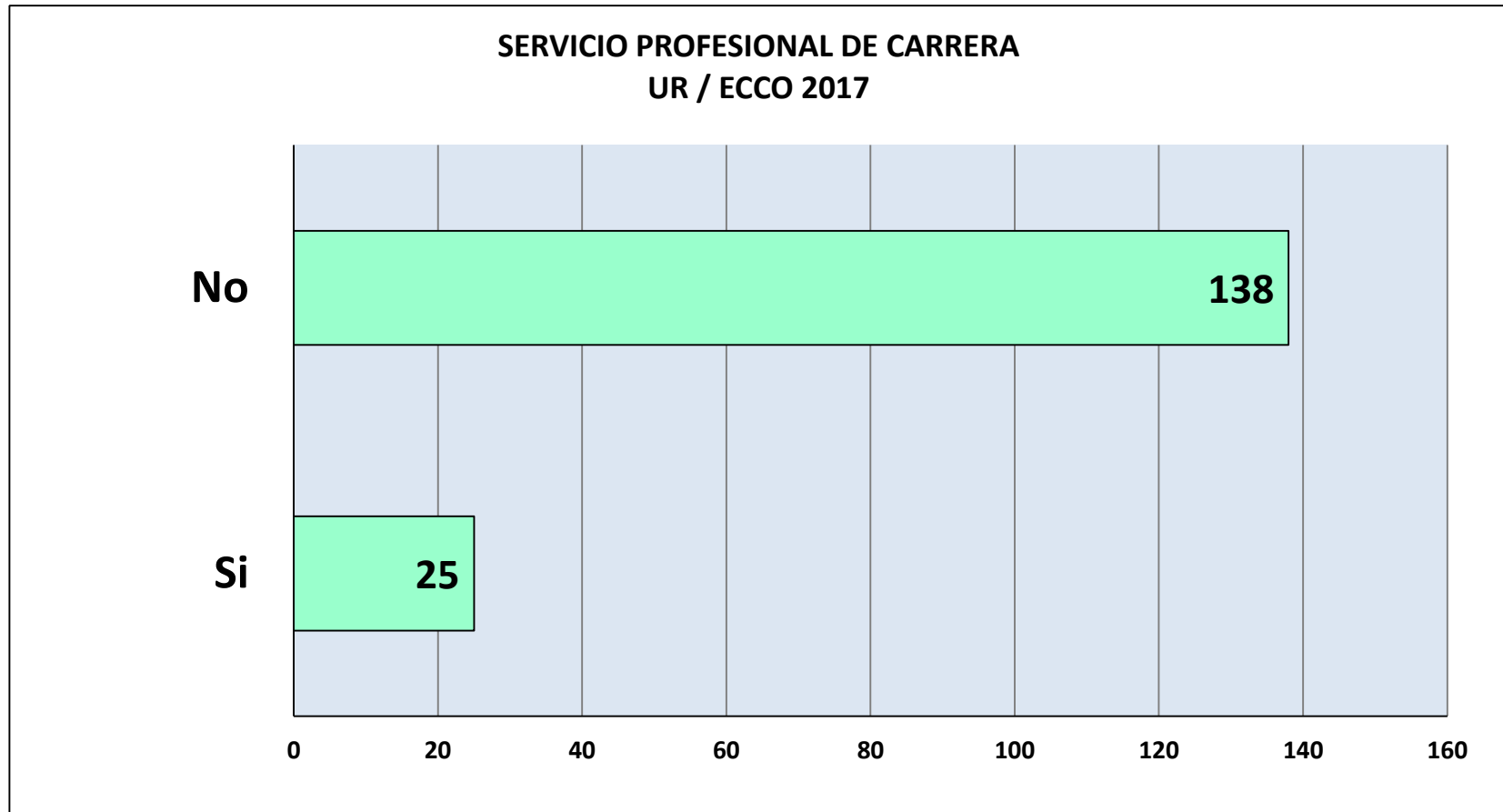
En promedio el 77% de las servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel maestría y licenciatura, y el personal restante con estudios técnicos o incompletos, es decir, el rezago educativo va a la baja por los esfuerzos que hace la institución para proporcionar las condiciones al personal para continuar estudiando.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 91% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace, operativos y homólogos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

NIVEL DE PUESTO
UR / ECCO 2017

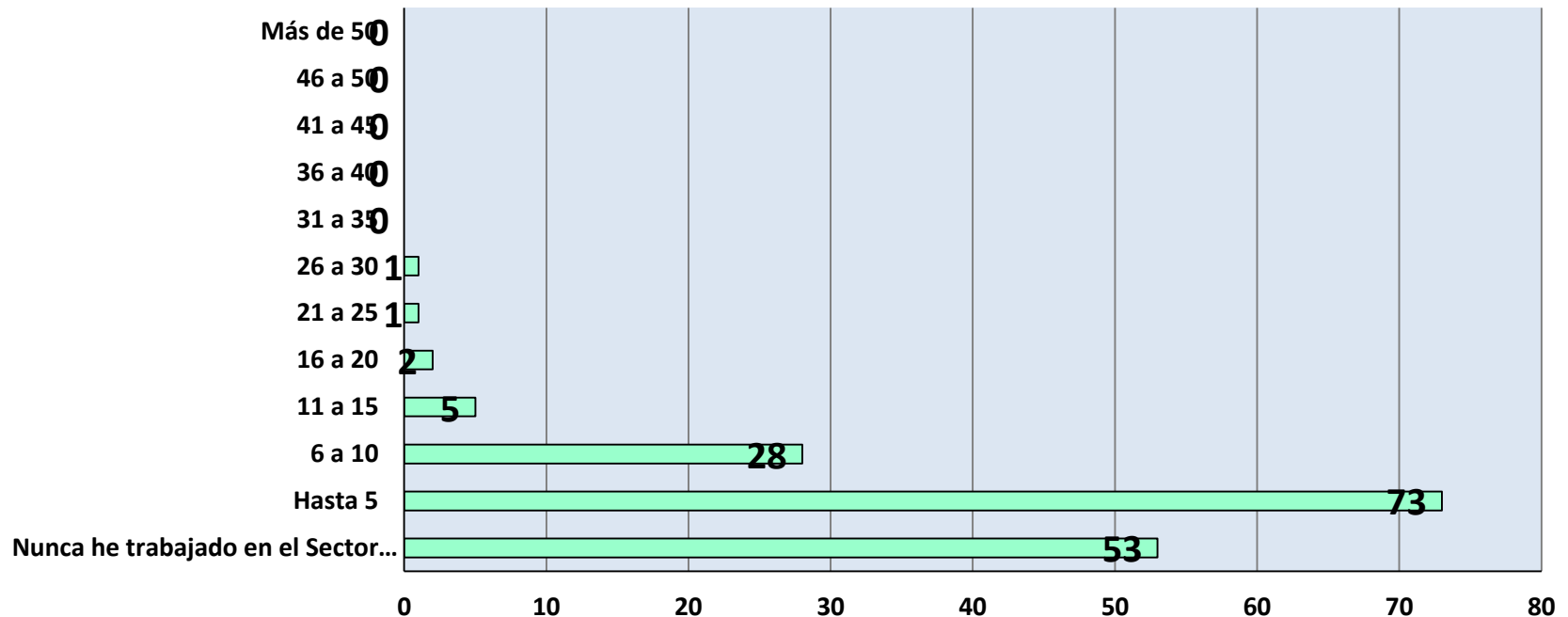




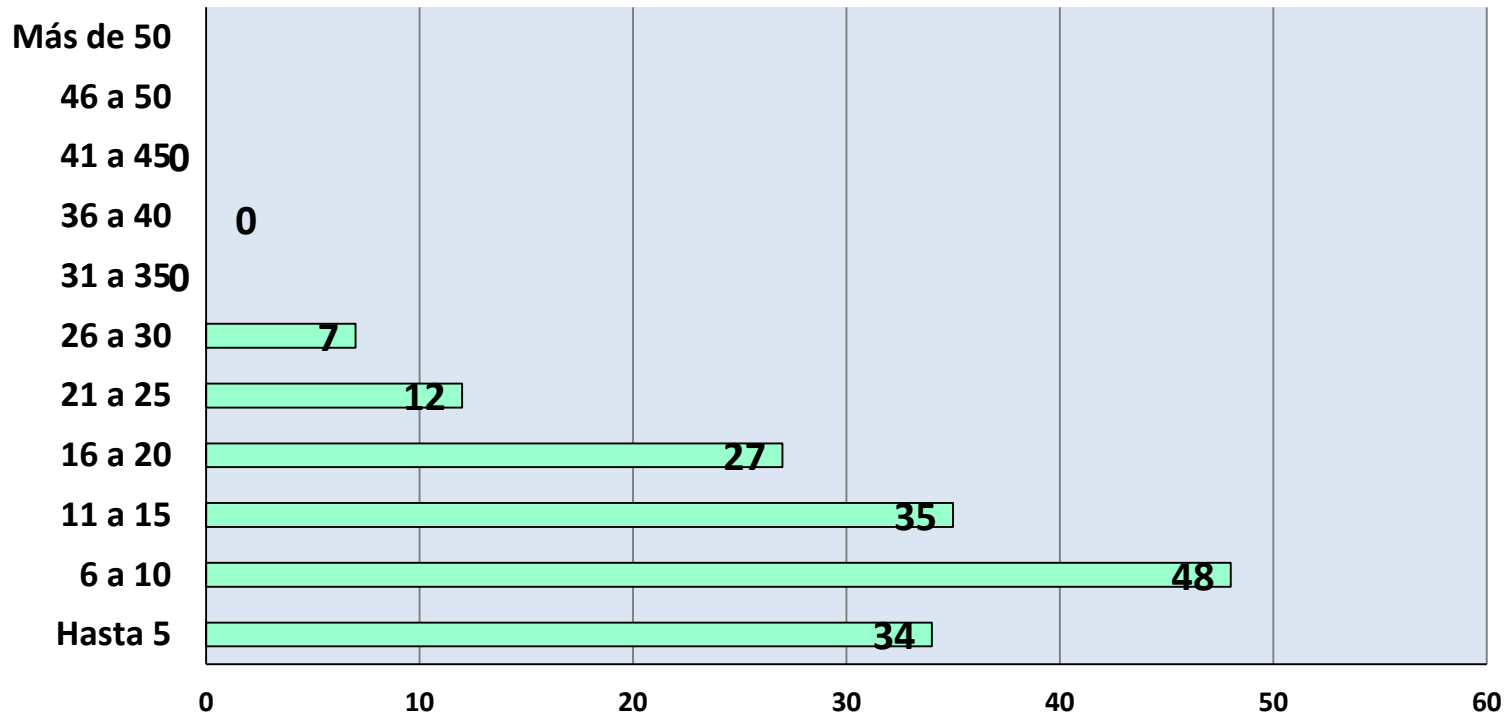
El 85% del personal de la Delegación Yucatán de la PGR que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.

En promedio, el 33% de las y los servidores públicos de la Delegación Yucatán de la PGR participantes no cuentan con experiencia en el sector privado, y el 67% han trabajado en el sector privado hasta 5 años.

AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA
UR / ECCO 2017



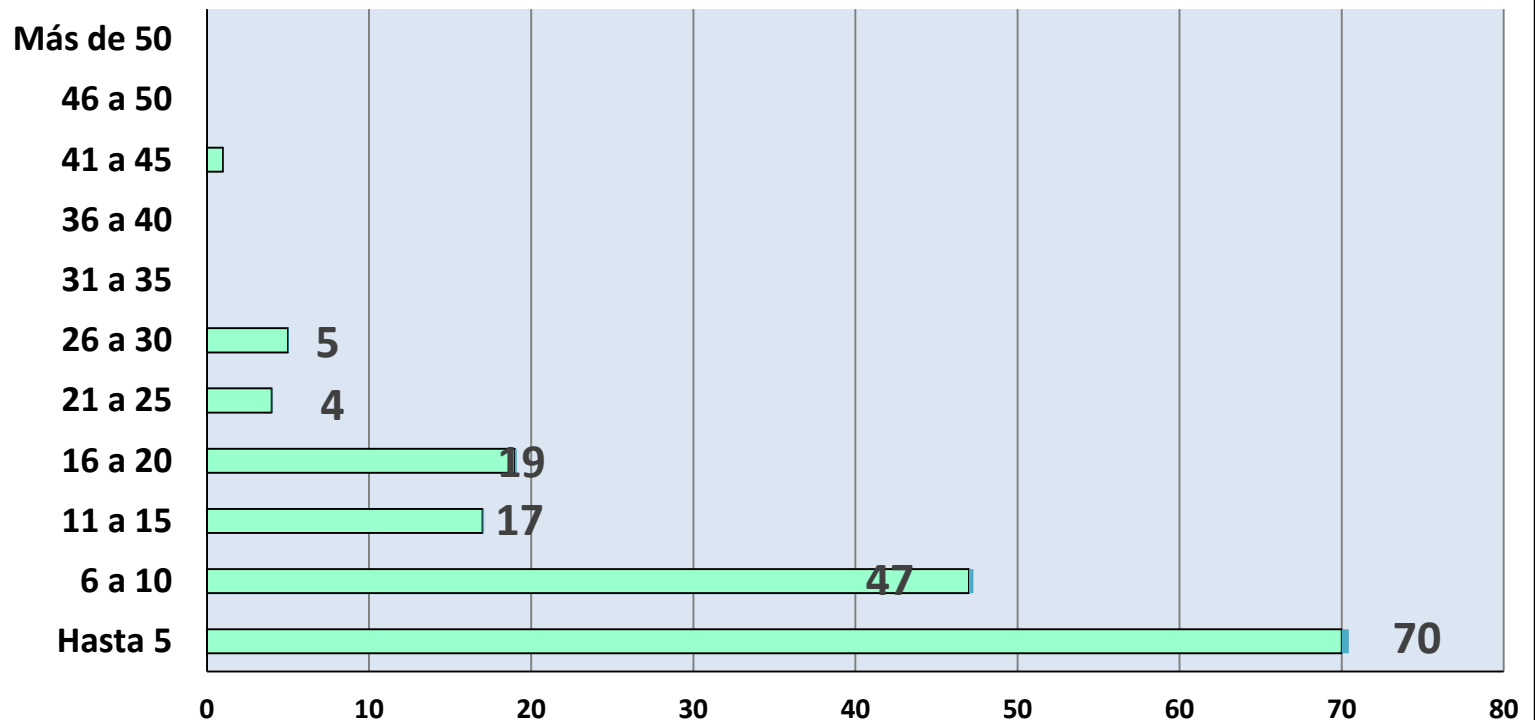
AÑOS EN LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL UR / ECCO 2017

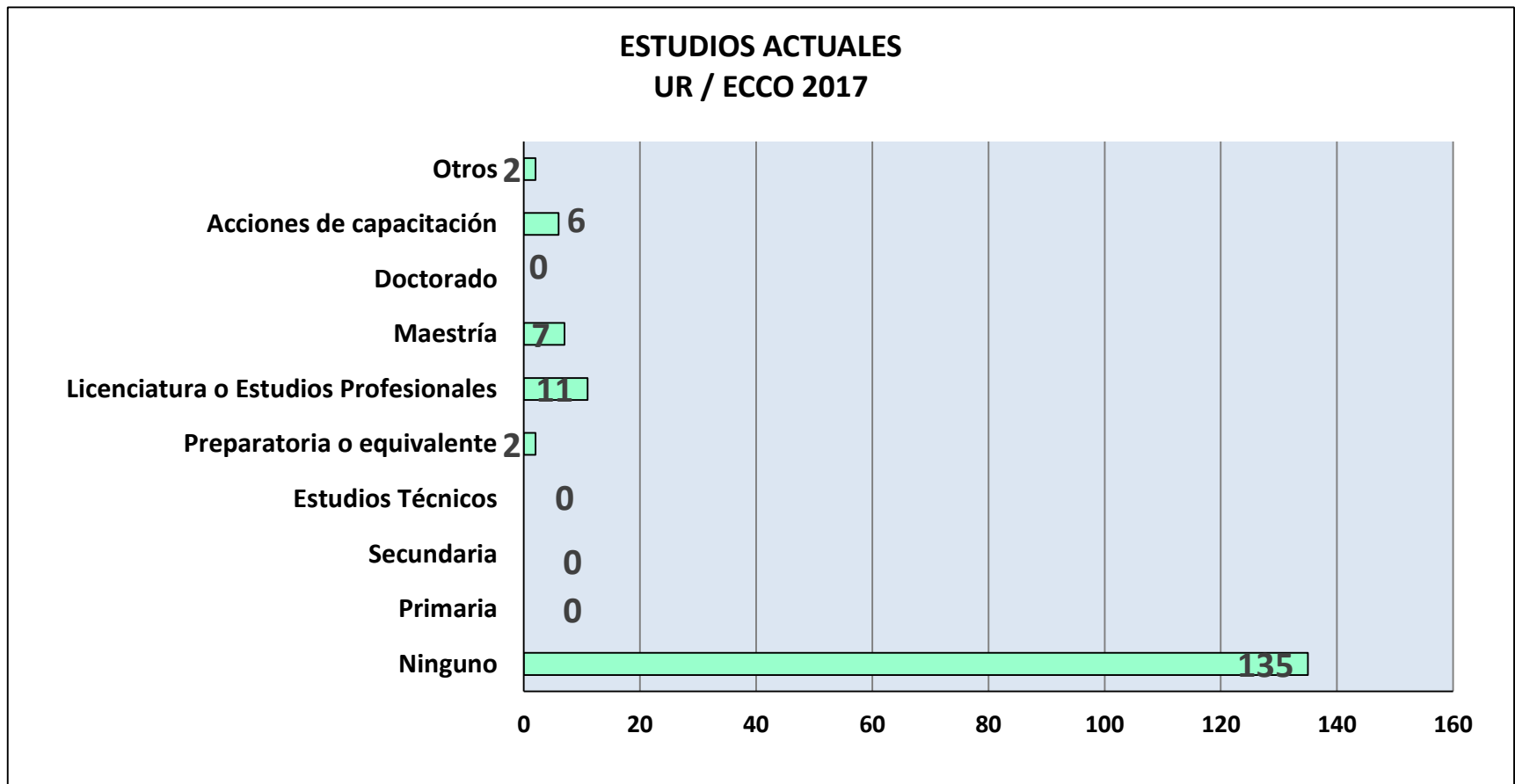


Se puede observar que el 50% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido diez de 6 a más años en el puesto, mientras que la otra mitad ha presentado poca oportunidad de crecimiento profesional.

70 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que 93 han presentado oportunidad de crecimiento laboral.

AÑOS EN EL PUESTO
UR / ECCO 2017

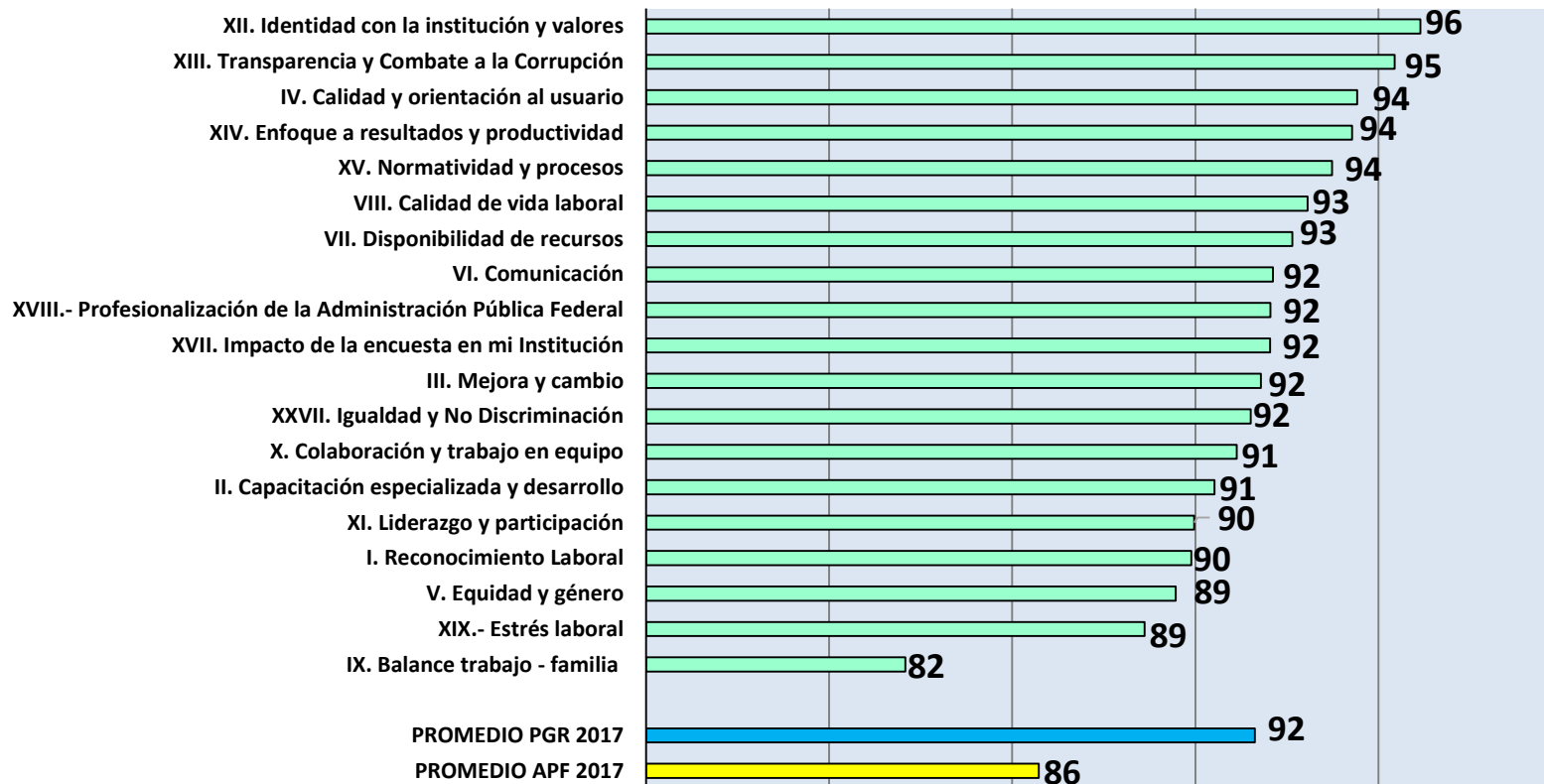




Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Yucatán de la PGR encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

Resultado por Factores de mayor a menor

**FACTORES DE MAYOR A MENOR
 PGR / ECCO 2017**



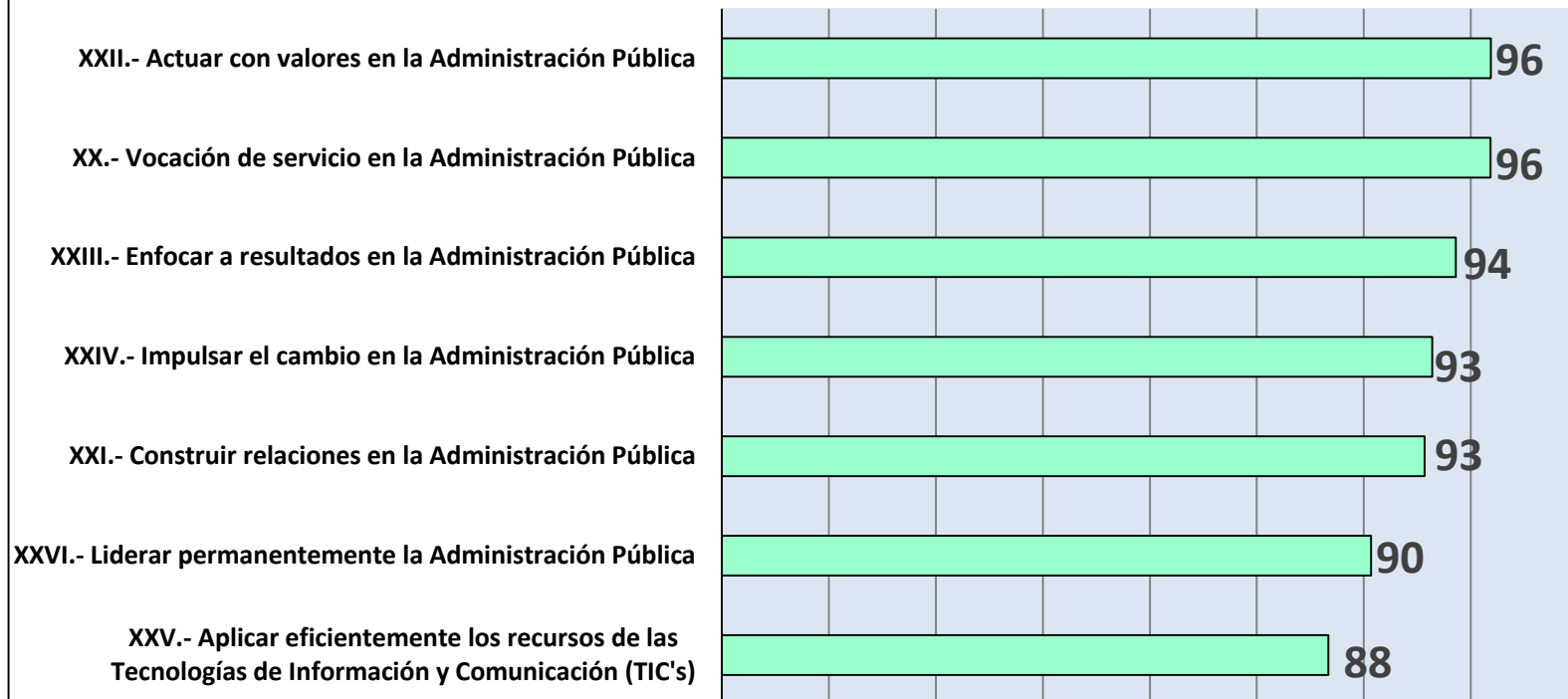
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Delegación Yucatán de la Procuraduría General de la República que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy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

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR
 PGR / ECCO 2017**



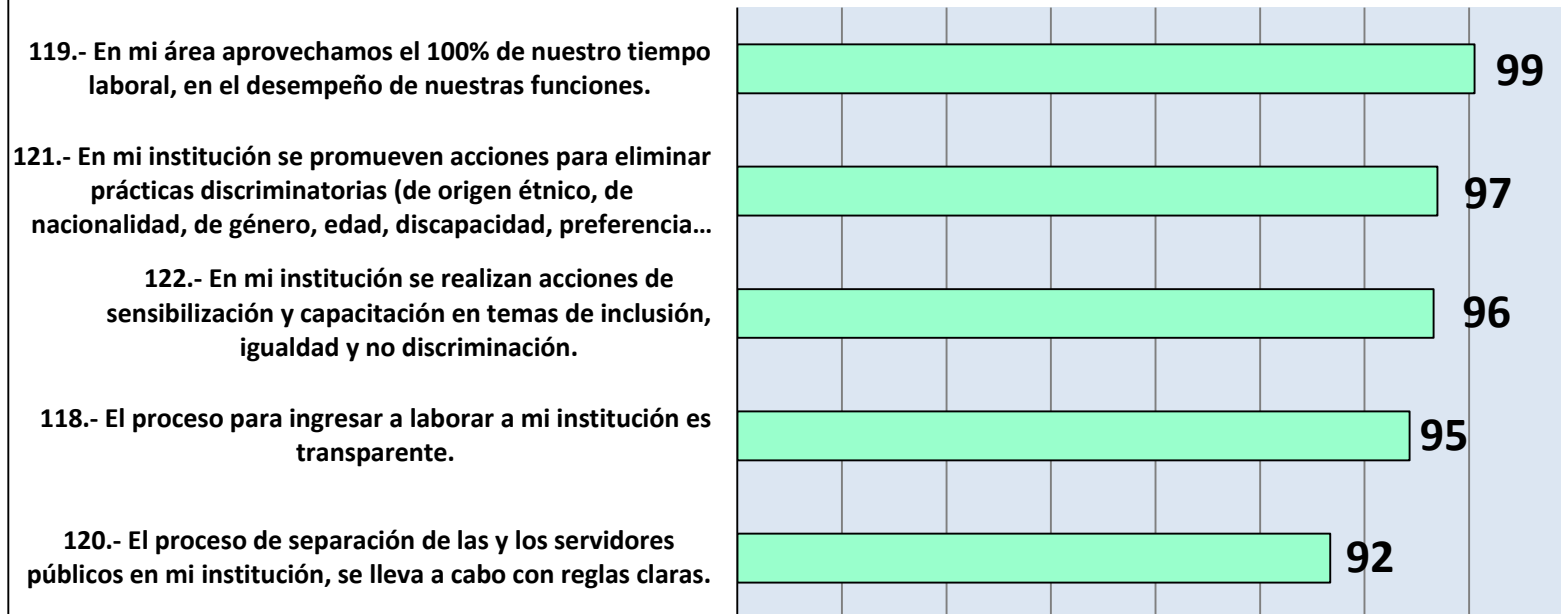
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS PGR / 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 Yucatán 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
PGR / ECCO 2017**



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

Fortalezas y Debilidades

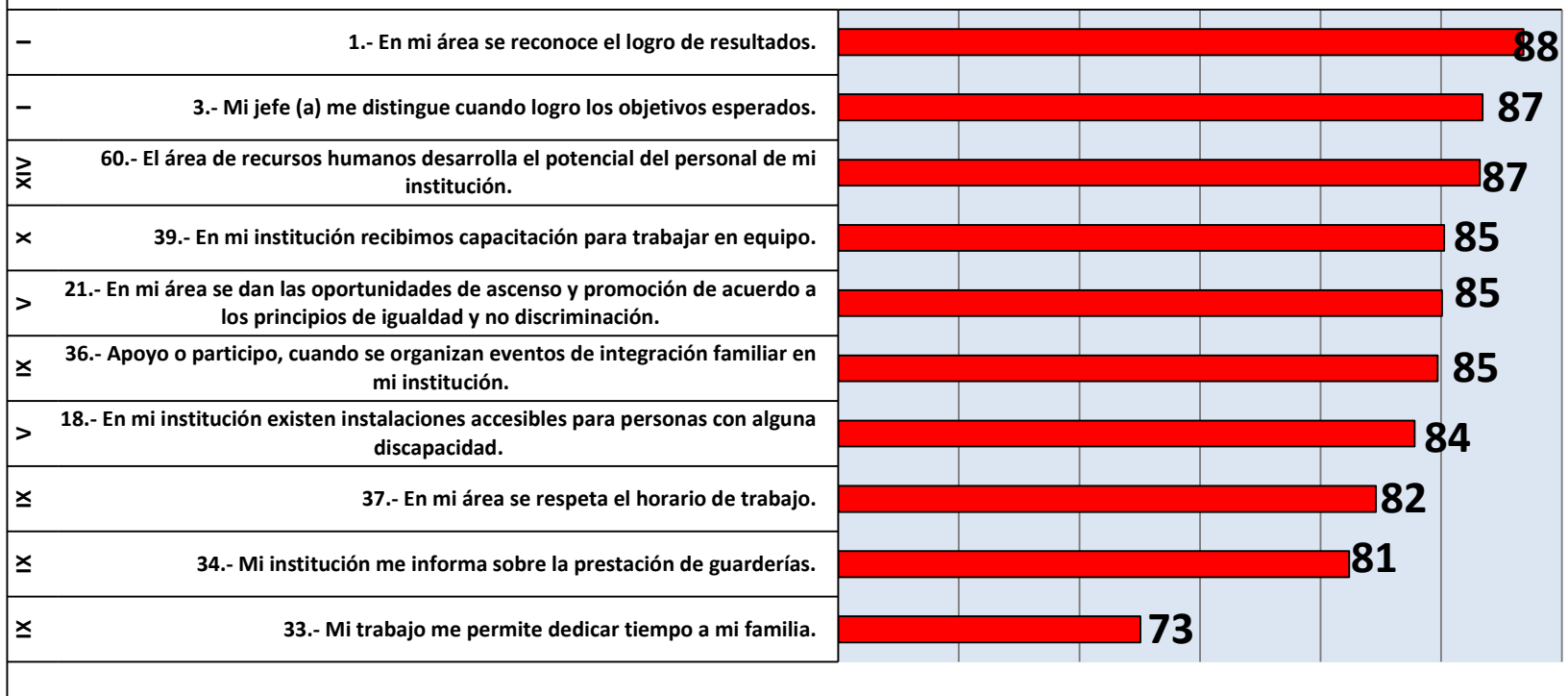
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS
 PGR / ECCO 2017**

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 Delegación Yucatán 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 Delegación Yucatán de 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

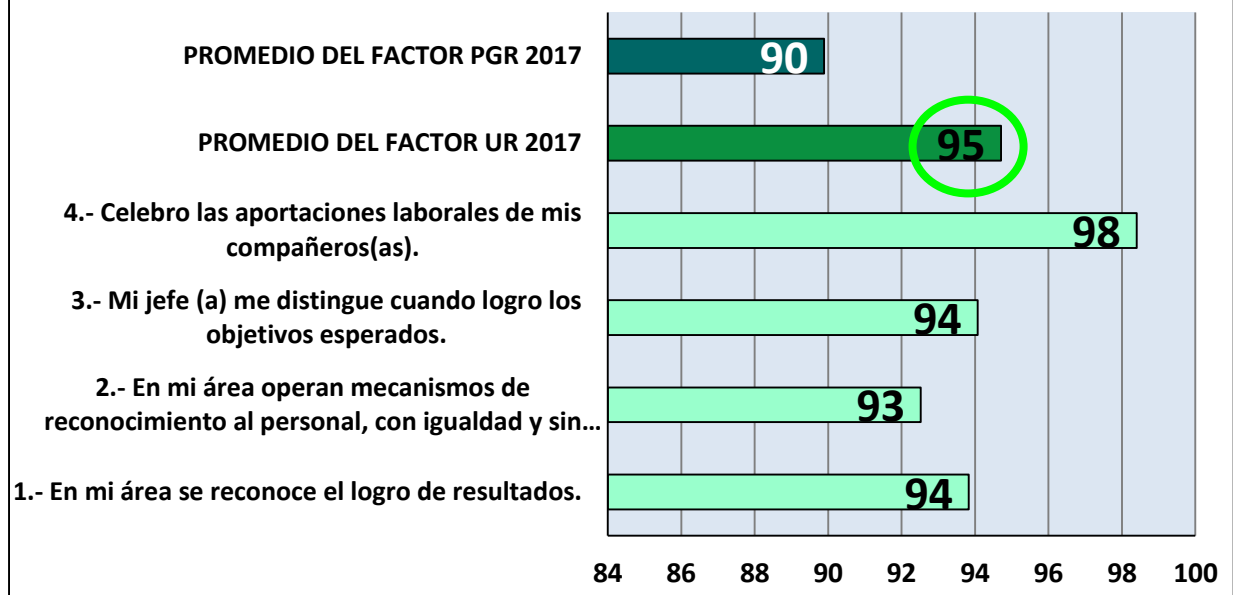
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

95



97 ≥; 88 ≤

I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 UR / 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.

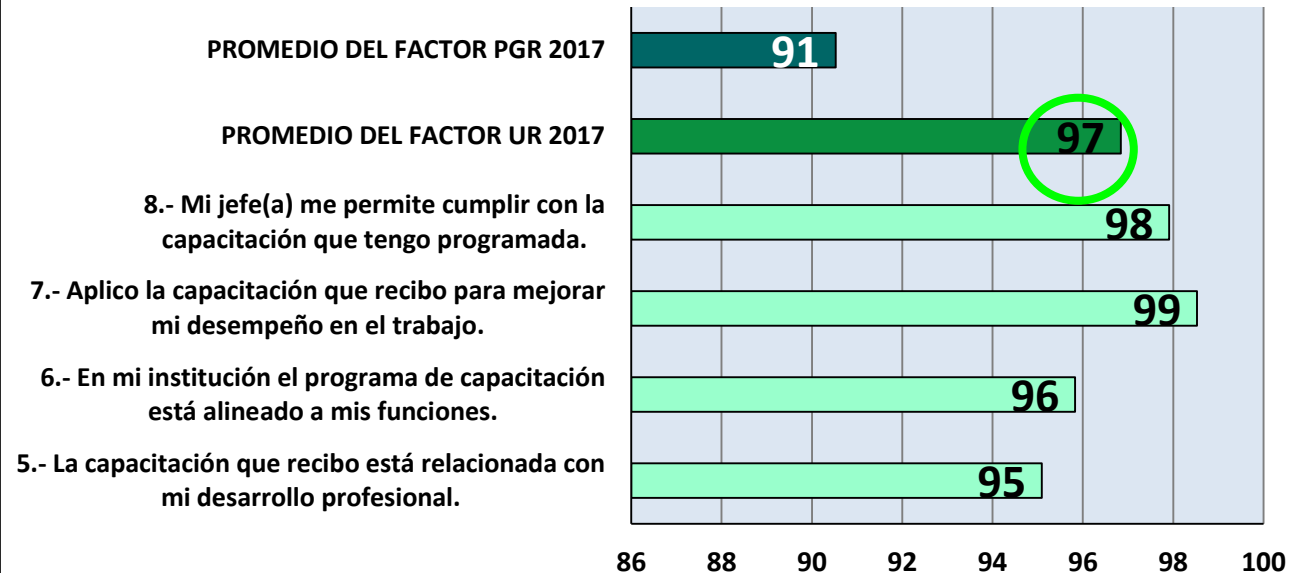
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

97



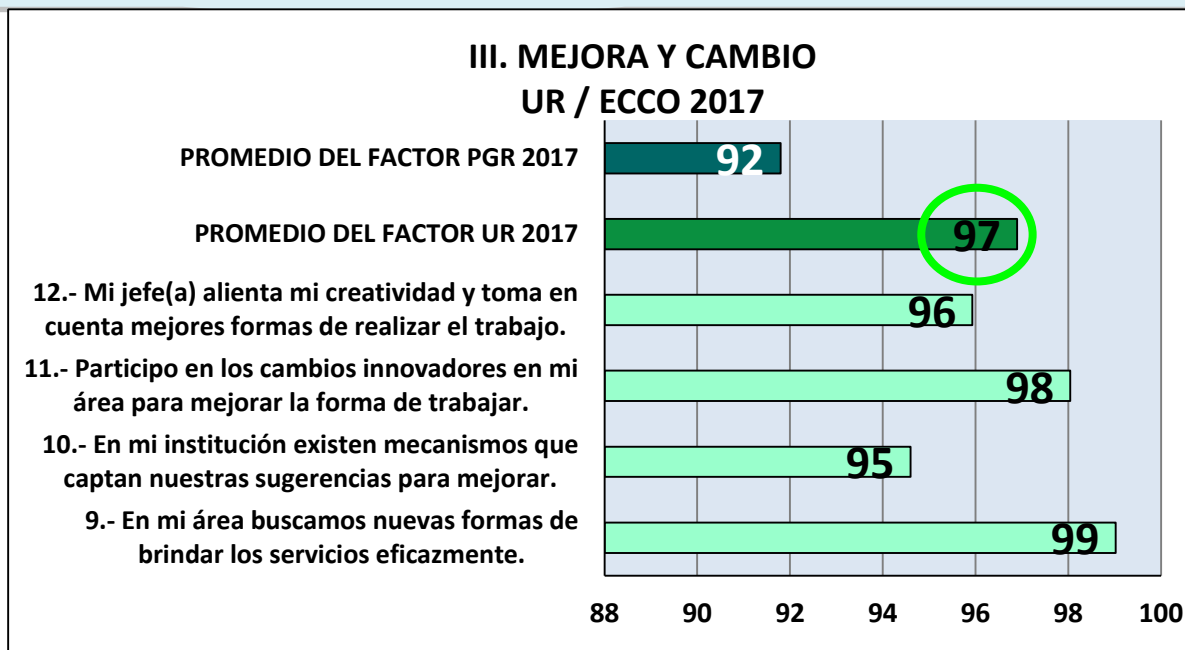
97 ≥; 88 ≤

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR / ECCO 2017



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

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



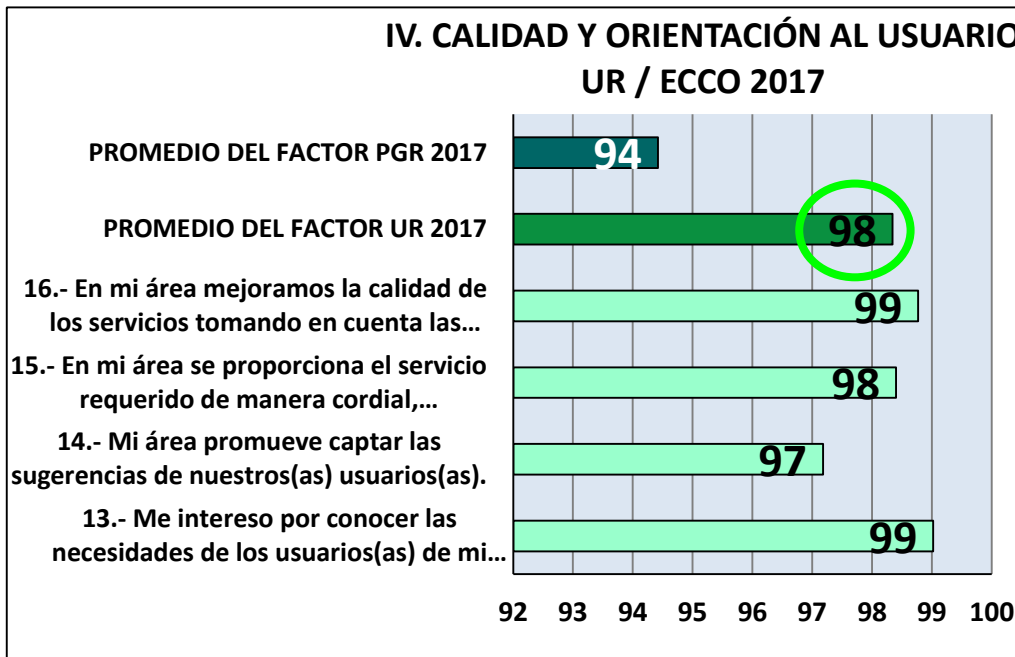
97



97 ≥; 88 ≤

Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la Delegación Yucatán de 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.



98



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 Yucatán 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.

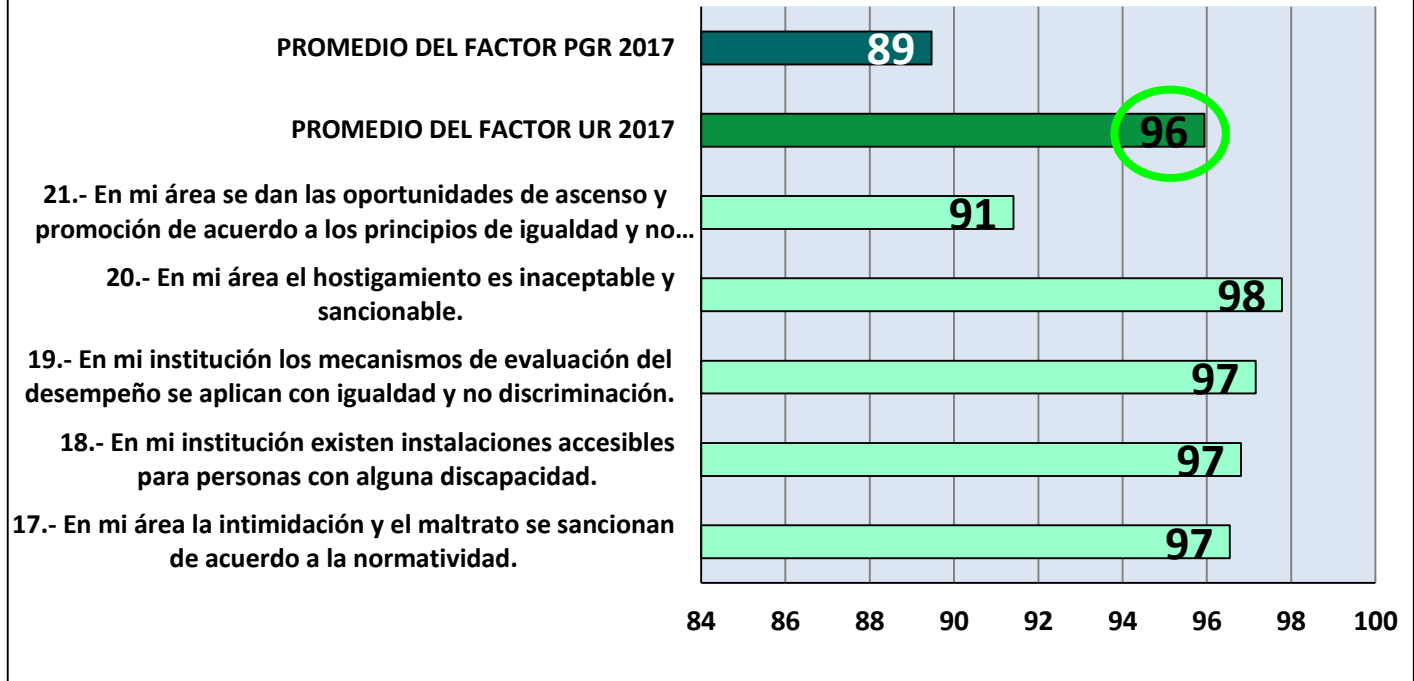
Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UR / ECCO 2017

96



97 ≥; 88 ≤



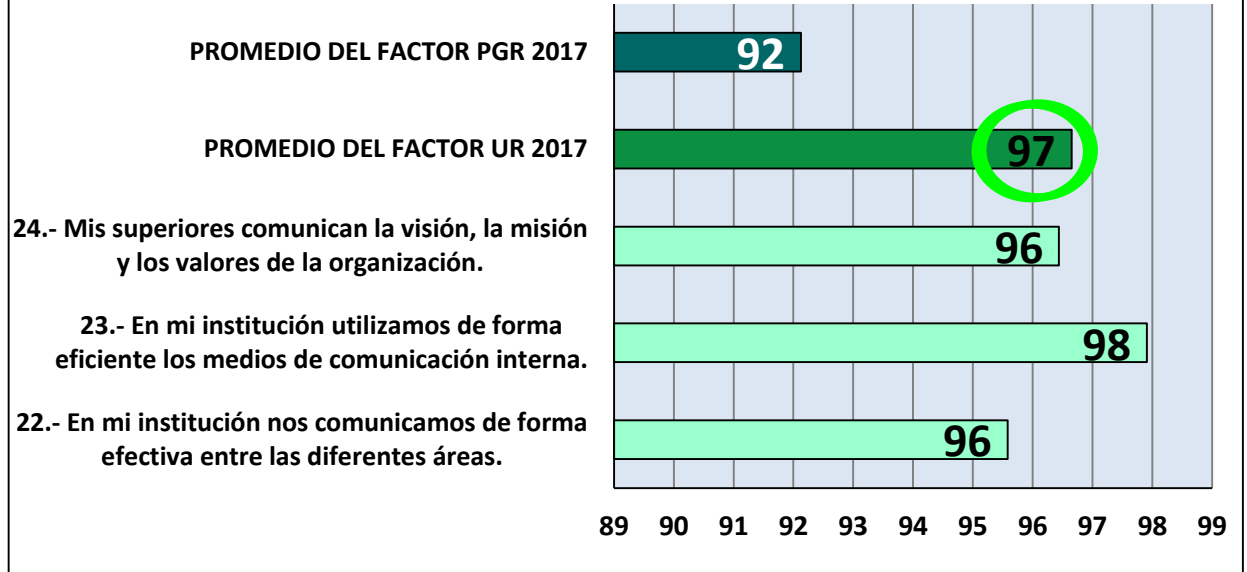
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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

97



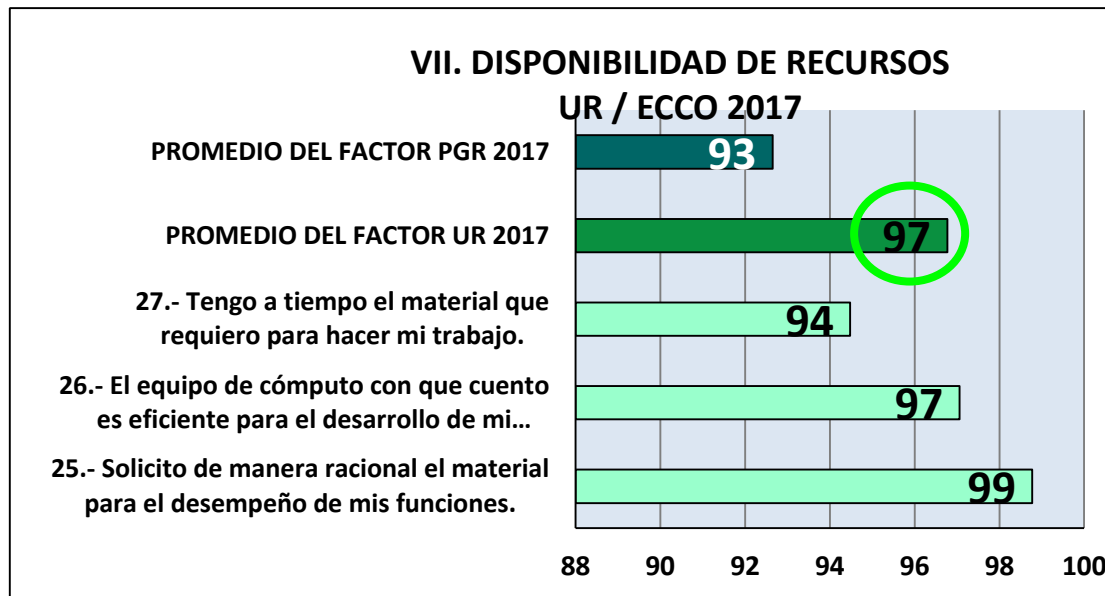
VI. COMUNICACIÓN
UR / ECCO 2017



97 ≥; 88 ≤<

Las y los servidores públicos 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 Delegación Yucatán 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.



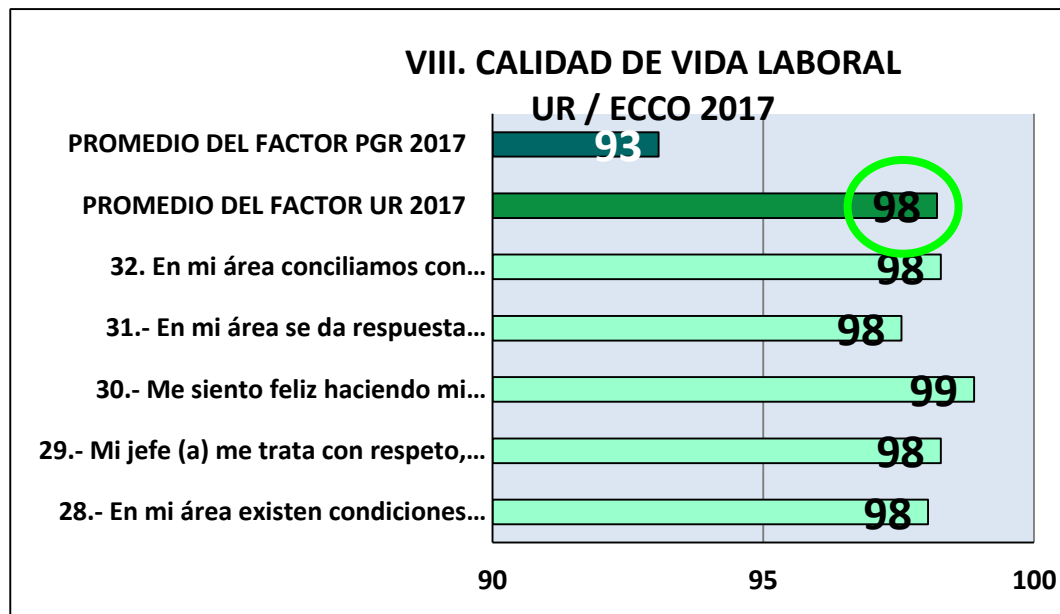
97



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 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.



98



97 ≥; 88 ≤

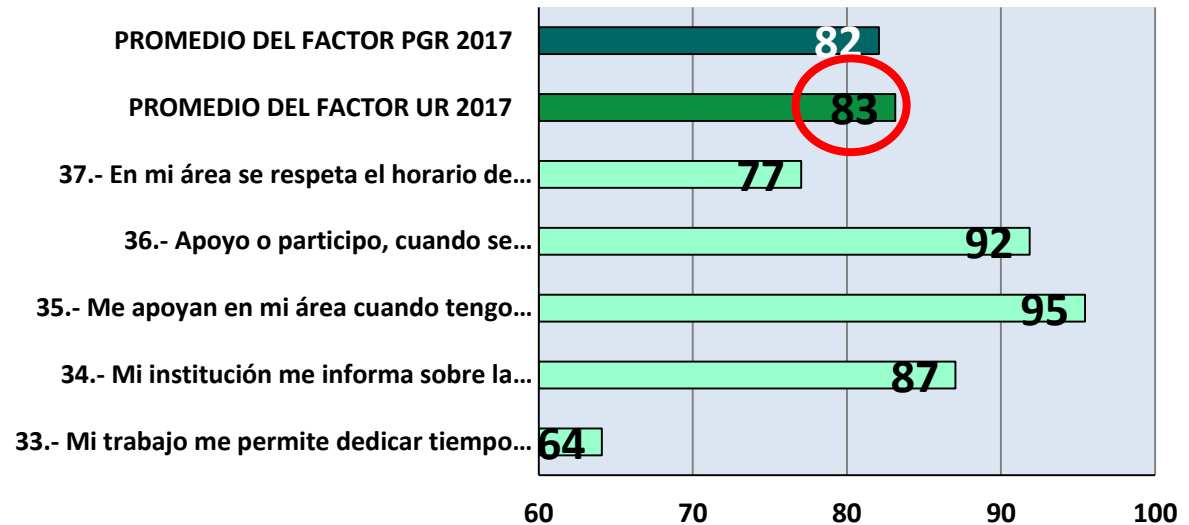
La Delegación Yucatán de la Procuraduría General de la República cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo.

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.

83



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR / ECCO 2017



97 ≥; 88 ≤

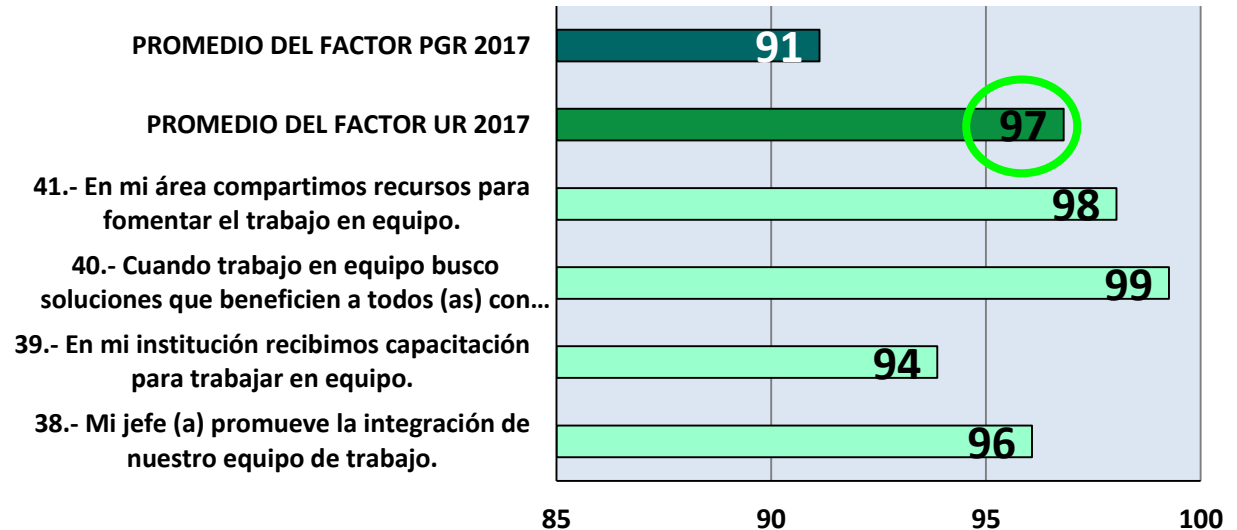
Las y los servidores públicos de la Delegación Yucatán, aún cuando manifiestan contar con apoyo en sus centro de trabajo, todavía la percepción del horario de labores extenso incide en el balance trabajo-familia, ya que manifiestan que no les es posible dedicar tiempo a su vida familiar

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.

97



X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 UR / ECCO 2017



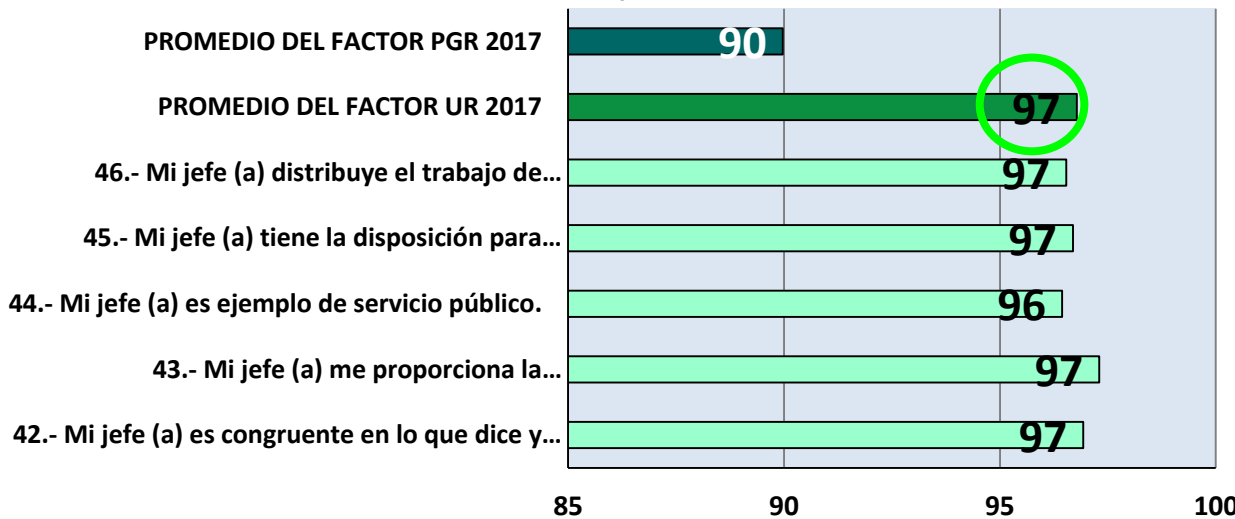
97 ≥; 88 ≤

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.

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



97



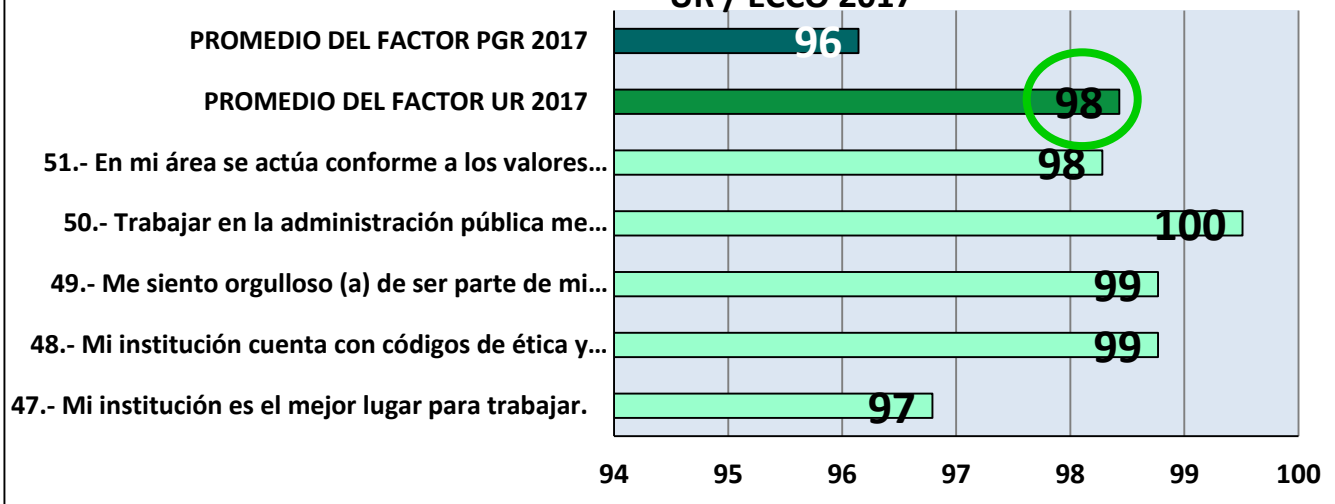
97 ≥; 88 ≤

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.

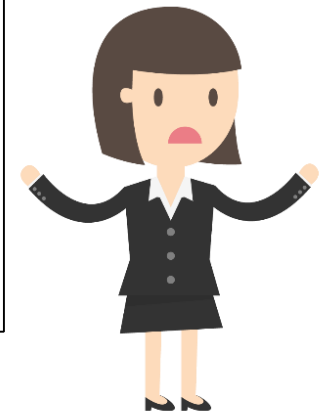
Este factor evalúa, la autoestima de la y el servidor público, su percepción del reconocimiento social con relación a su Institución y su vivencia de los valores institucionales.

XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES

UR / ECCO 2017



98

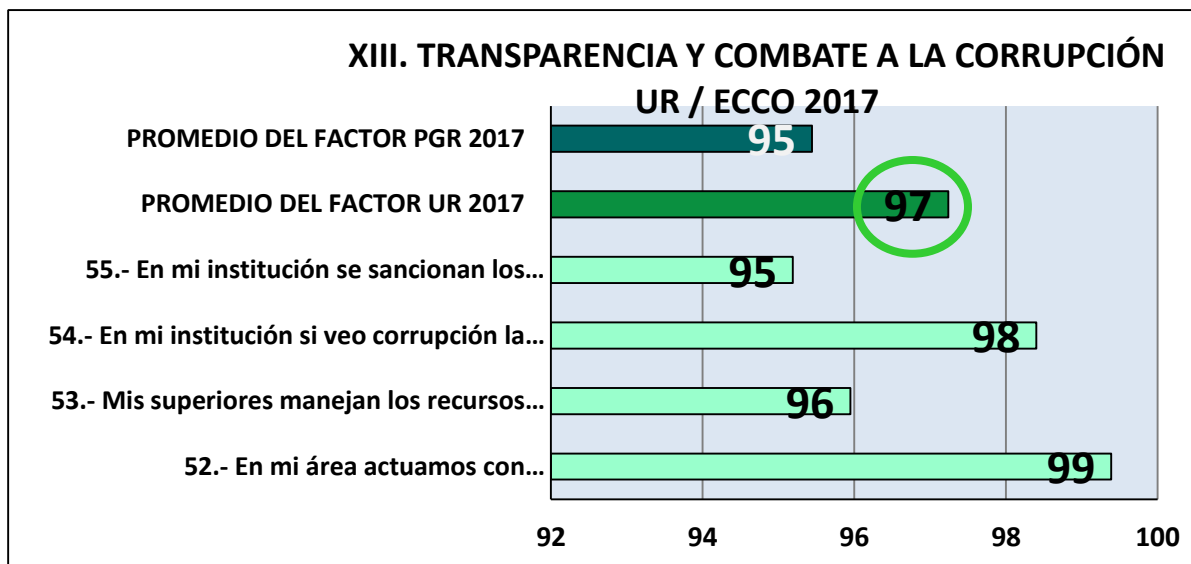


97 ≥; 88 ≤

Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Delegación Yucatán de 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.

97



97 ≥; 88 ≤

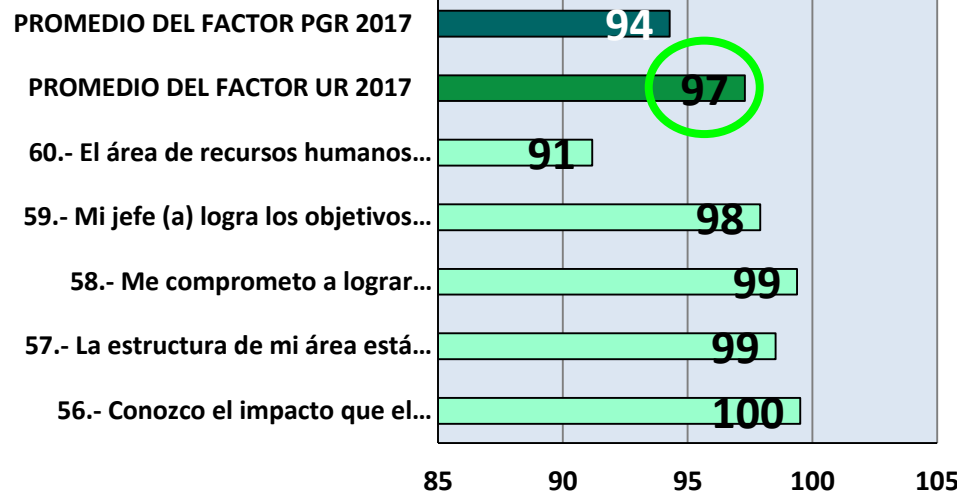
La percepción en este factor es que la Delegación Yucatán de la Procuraduría General de la República actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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.

97



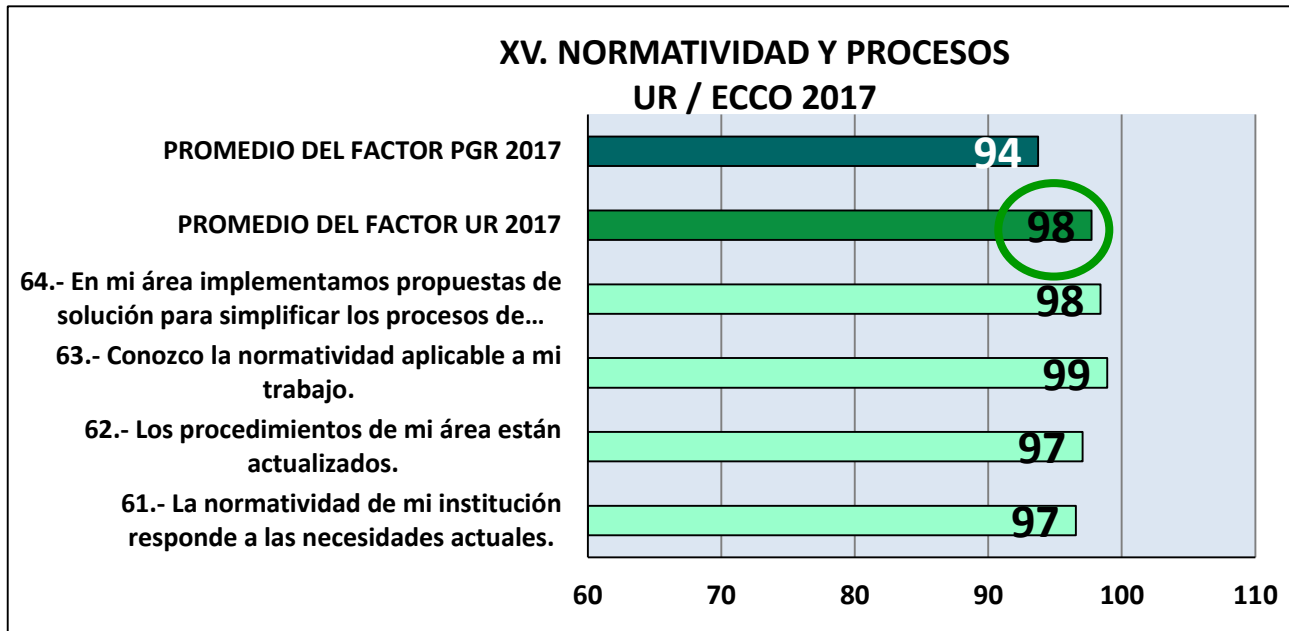
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 UR / ECCO 2017



97 ≥; 88 ≤

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



98



97 ≥; 88 ≤

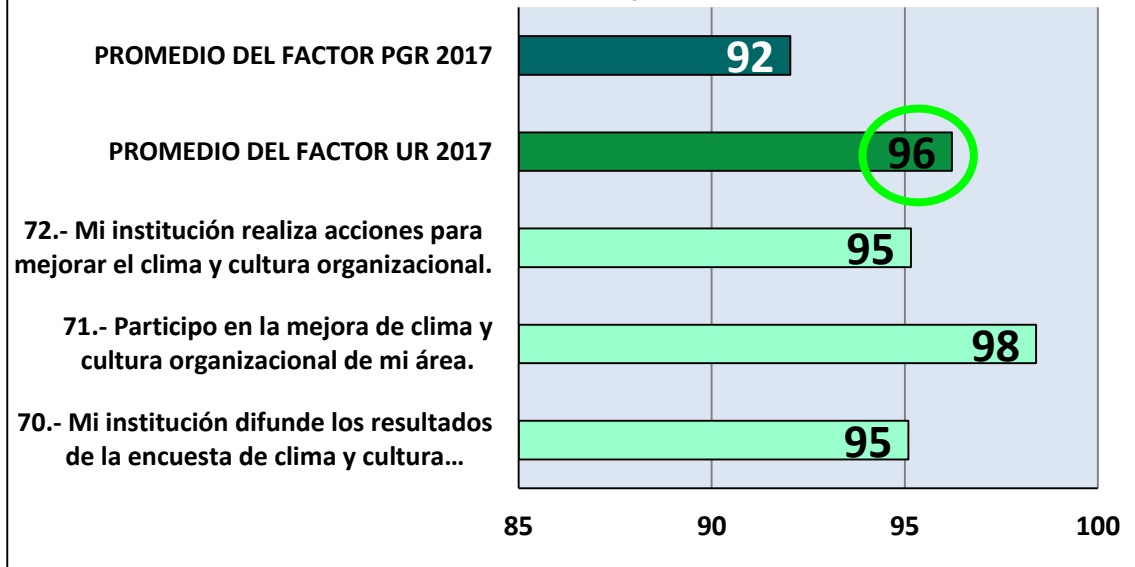
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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.

96



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



97 ≥; 88 ≤

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.



97



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.

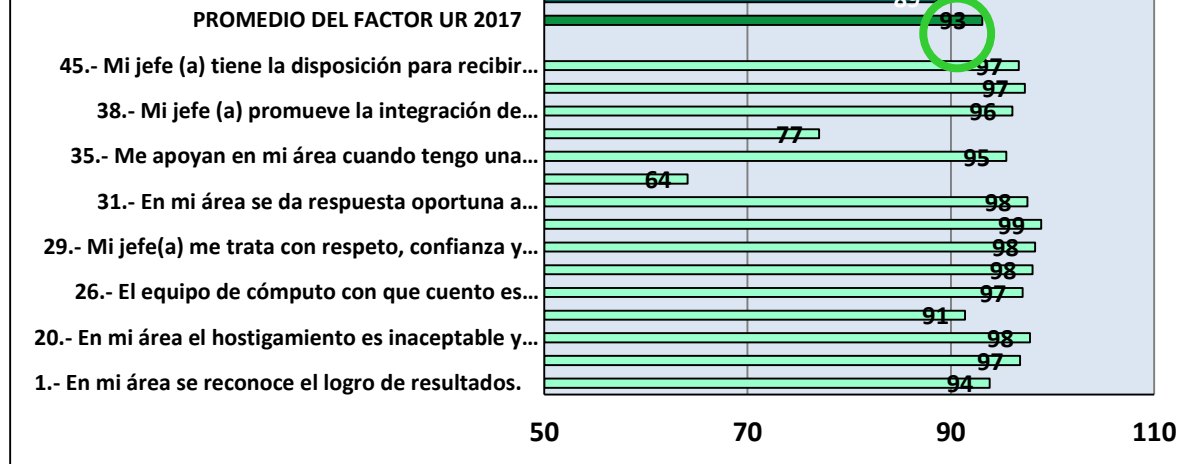
Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

93



XIX. ESTRÉS LABORAL
 UR / ECCO 2017

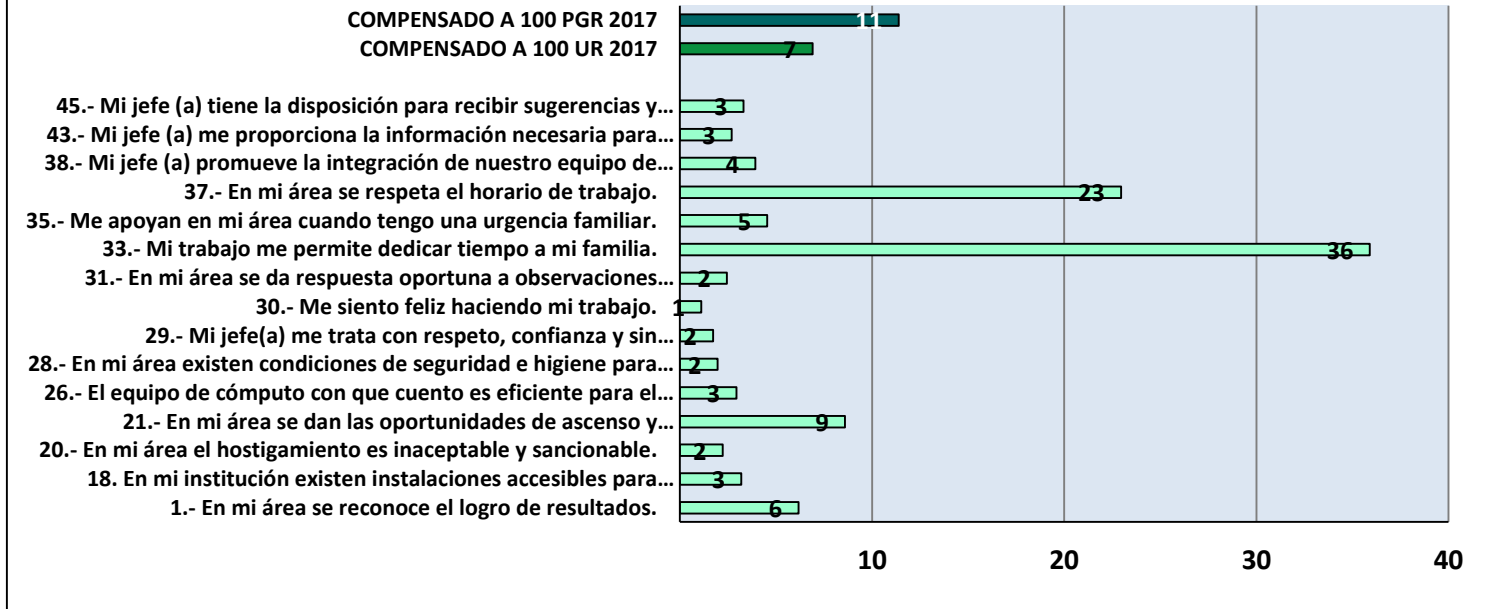


97 ≥; 88 ≤

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

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

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



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

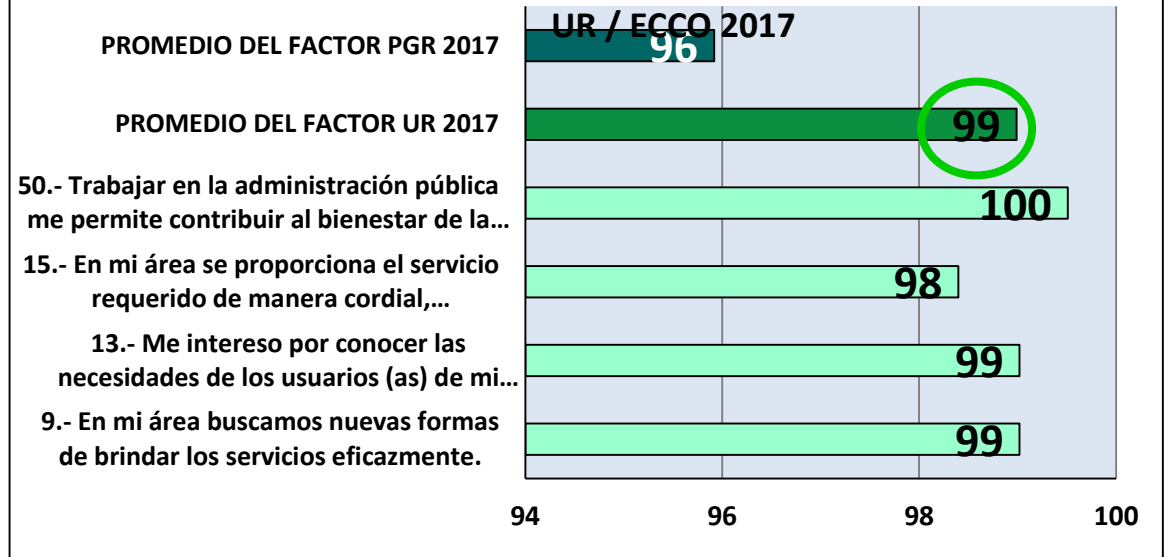
Factores Fractales de Competencias

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.

99



XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

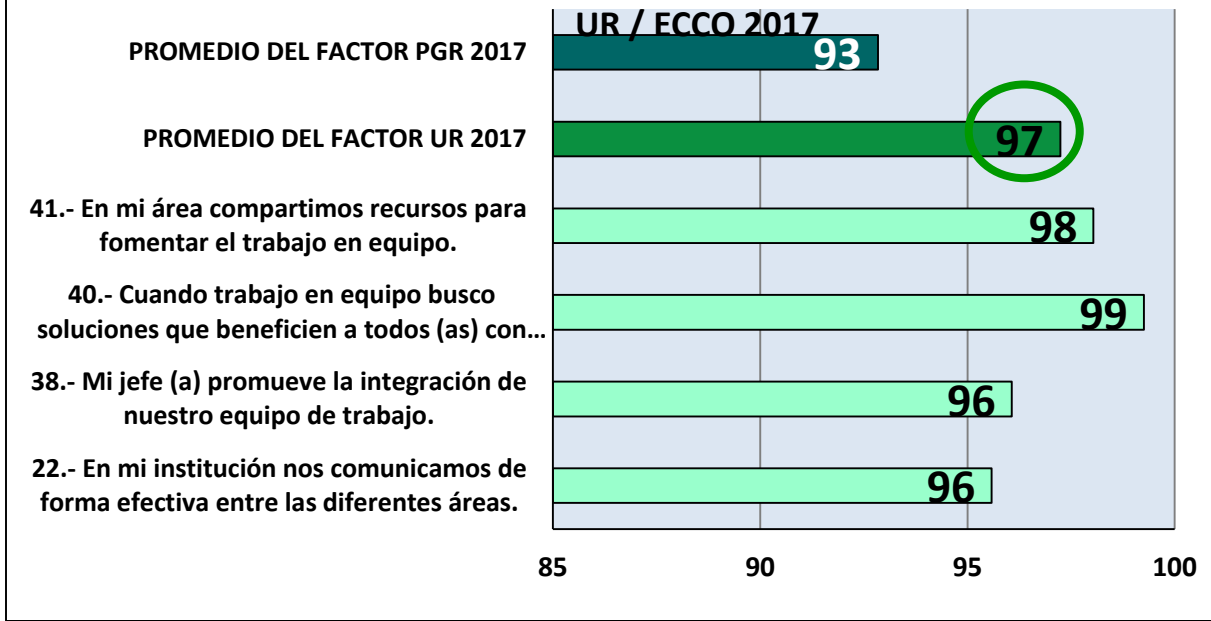


97 ≥; 88 ≤

Las y los servidores públicos de la Delegación Yucatán 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



97



97 ≥; 88 ≤

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

99

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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

96

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

99

54.- en mi institución si veo corrupción la denuncio.

98

52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.

99

51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi...

98

32.- En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se...

98

94 96 98 100

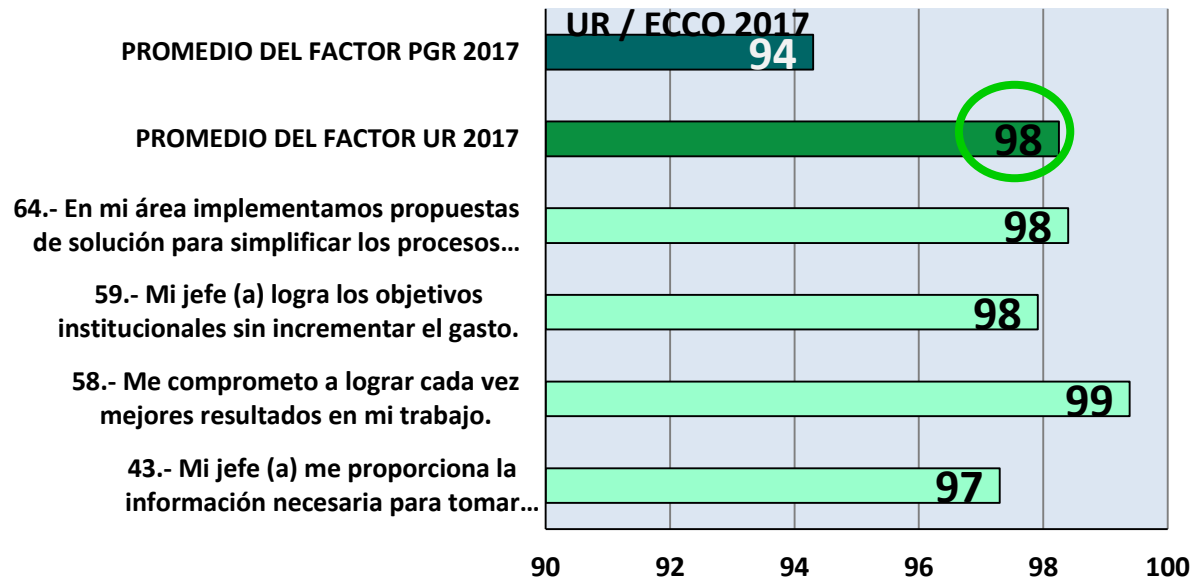


97 ≥; 88 ≤

Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación Yucatán de 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



98



97 ≥; 88 ≤

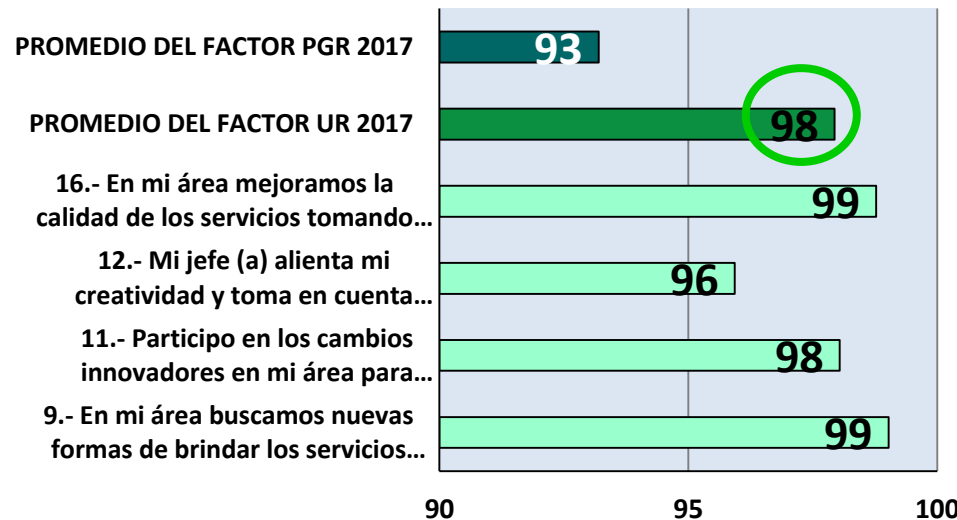
La Institución está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la Delegación Yucatán de la PGR.

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.

98



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



97 ≥; 88 ≤

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 Yucatán de 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.)

93



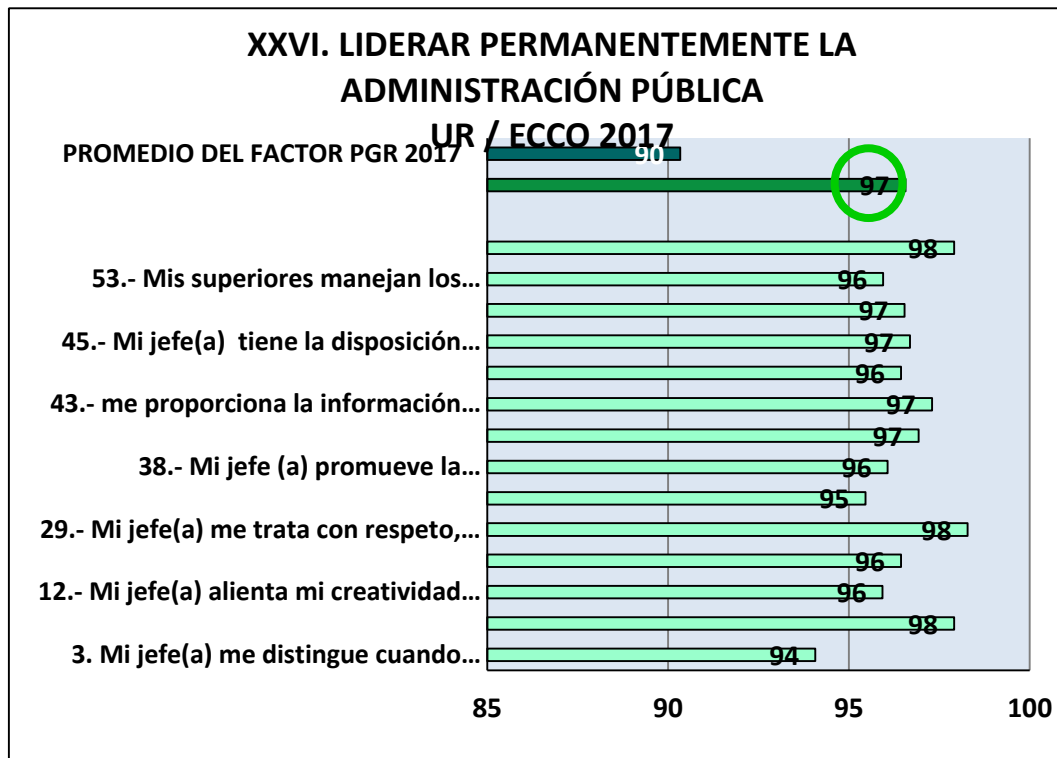
**XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS
 TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
 (TIC's)**



97 ≥; 88 ≤

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.



97



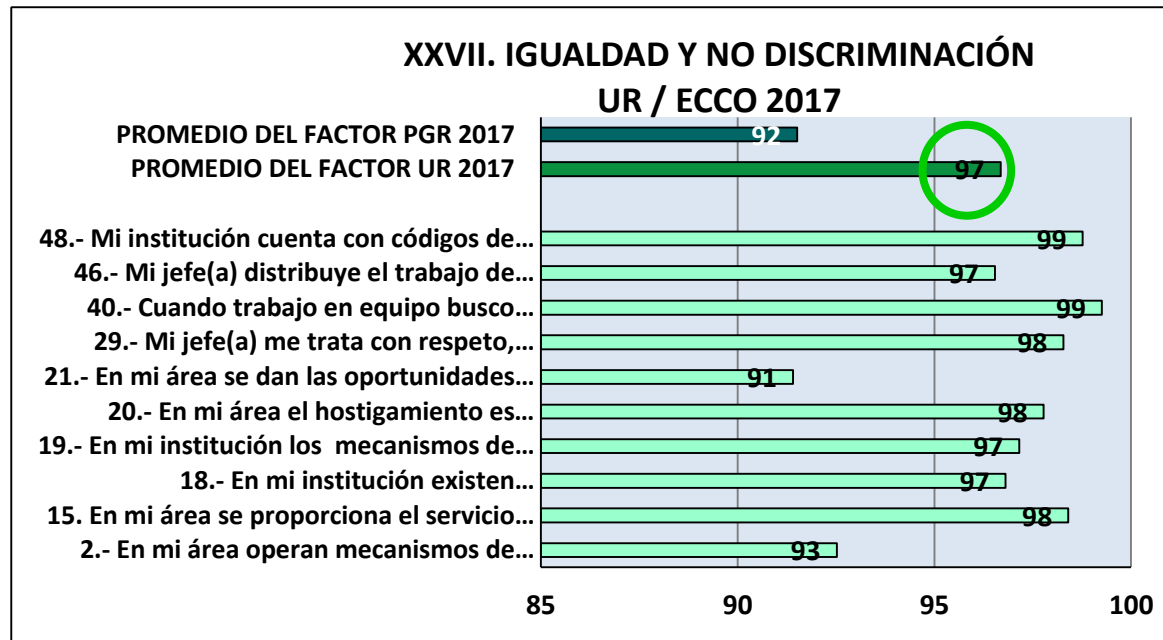
97 ≥; 88 ≤

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.

97

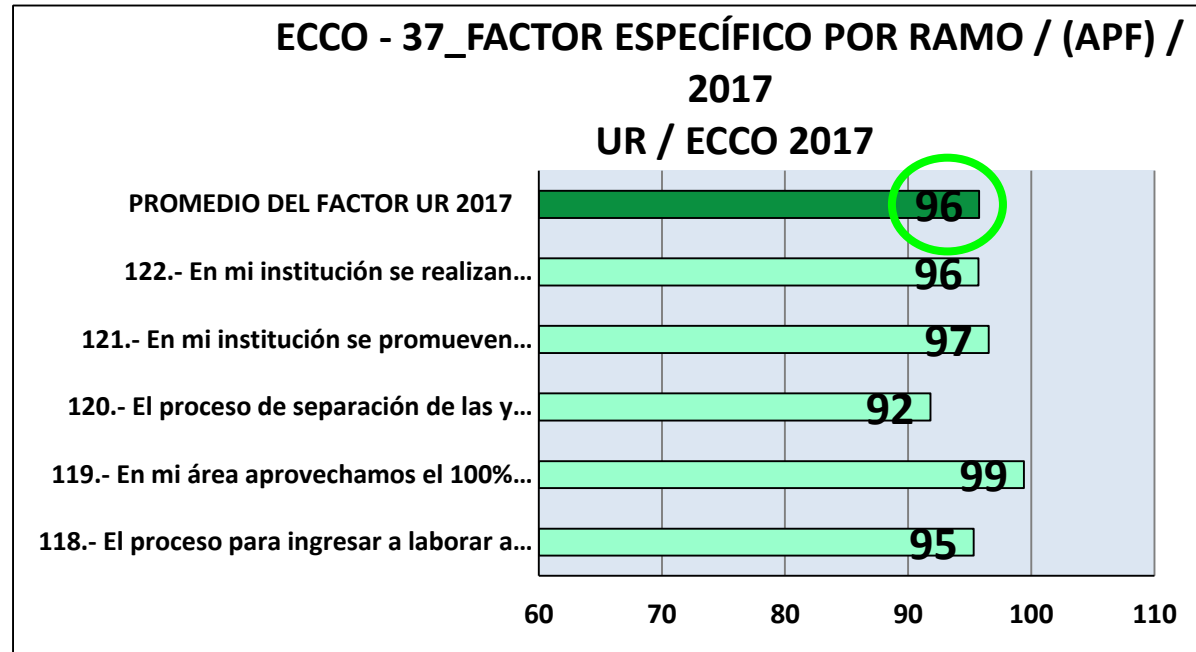


97 ≥; 88 ≤

Este factor fractal muestra a la Delegación Yucatán de 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)

96

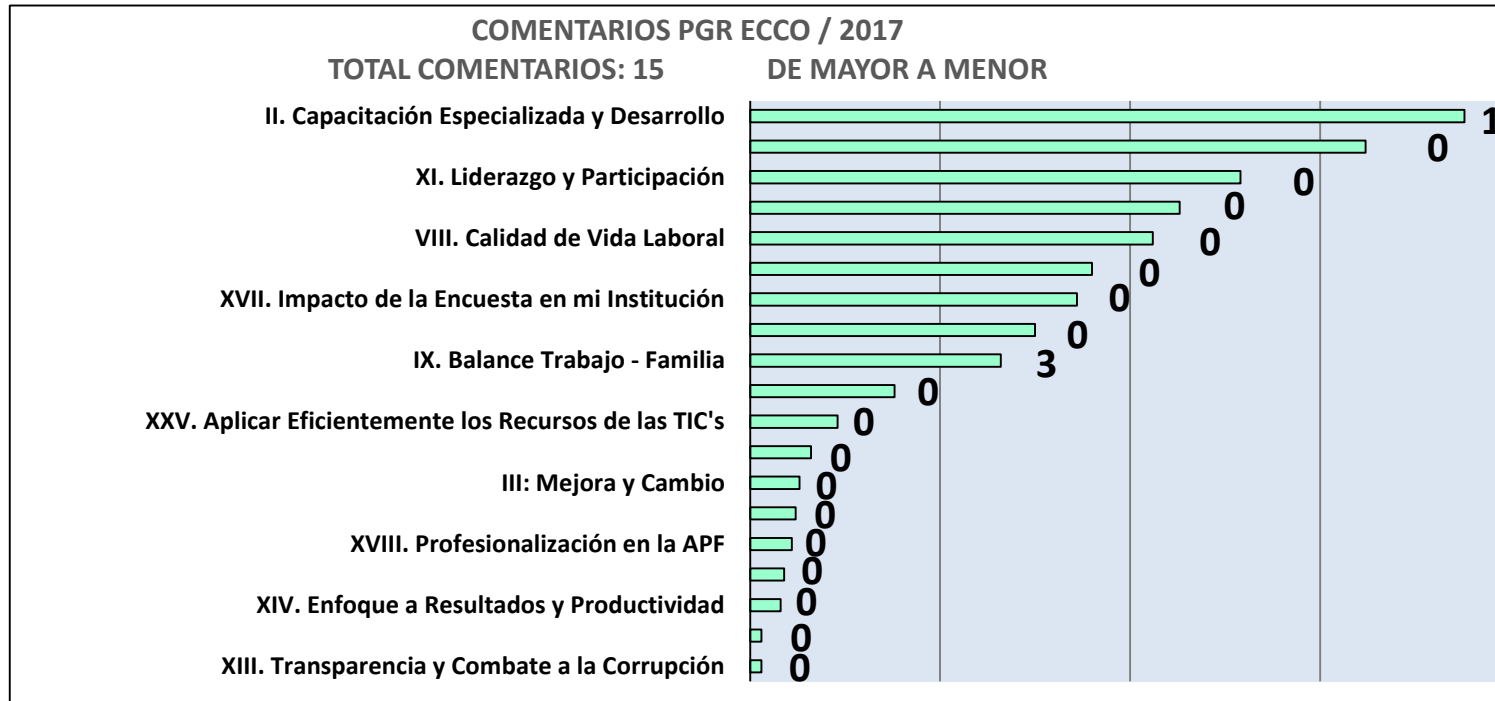


97 ≥; 88 ≤

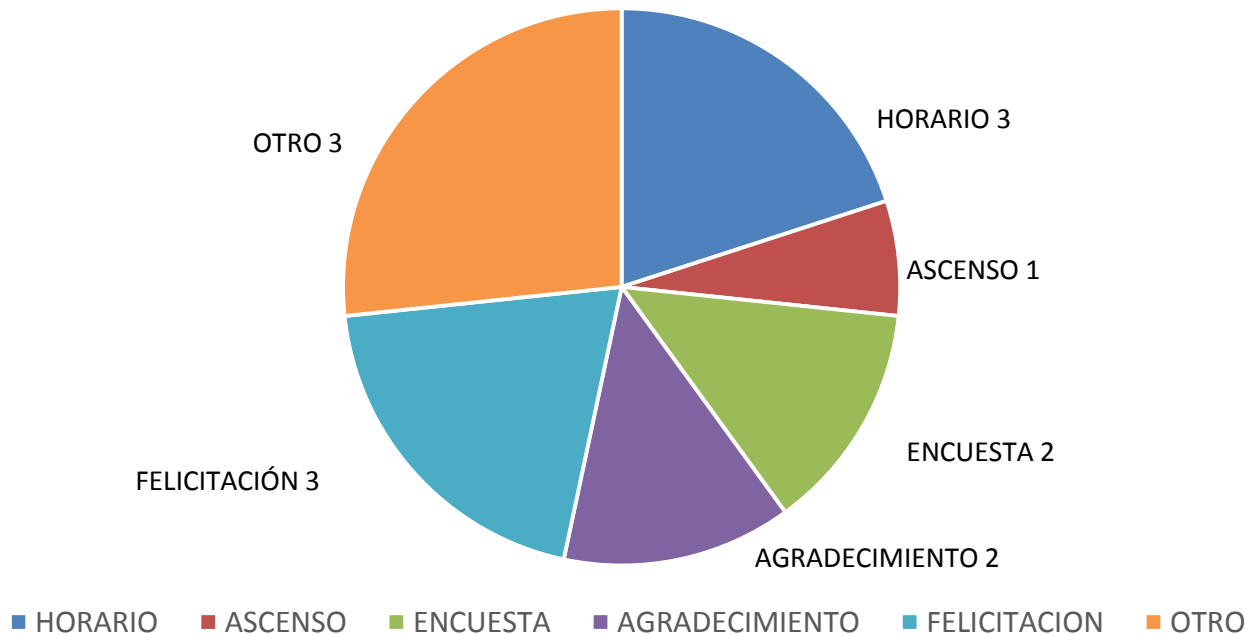
Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la Delegación Yucatán de la PGR debería ser un poco más transparente.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Delegación Yucatán de la Procuraduría General de la República expresaron fueron 15 en total, de los cuales 4 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.



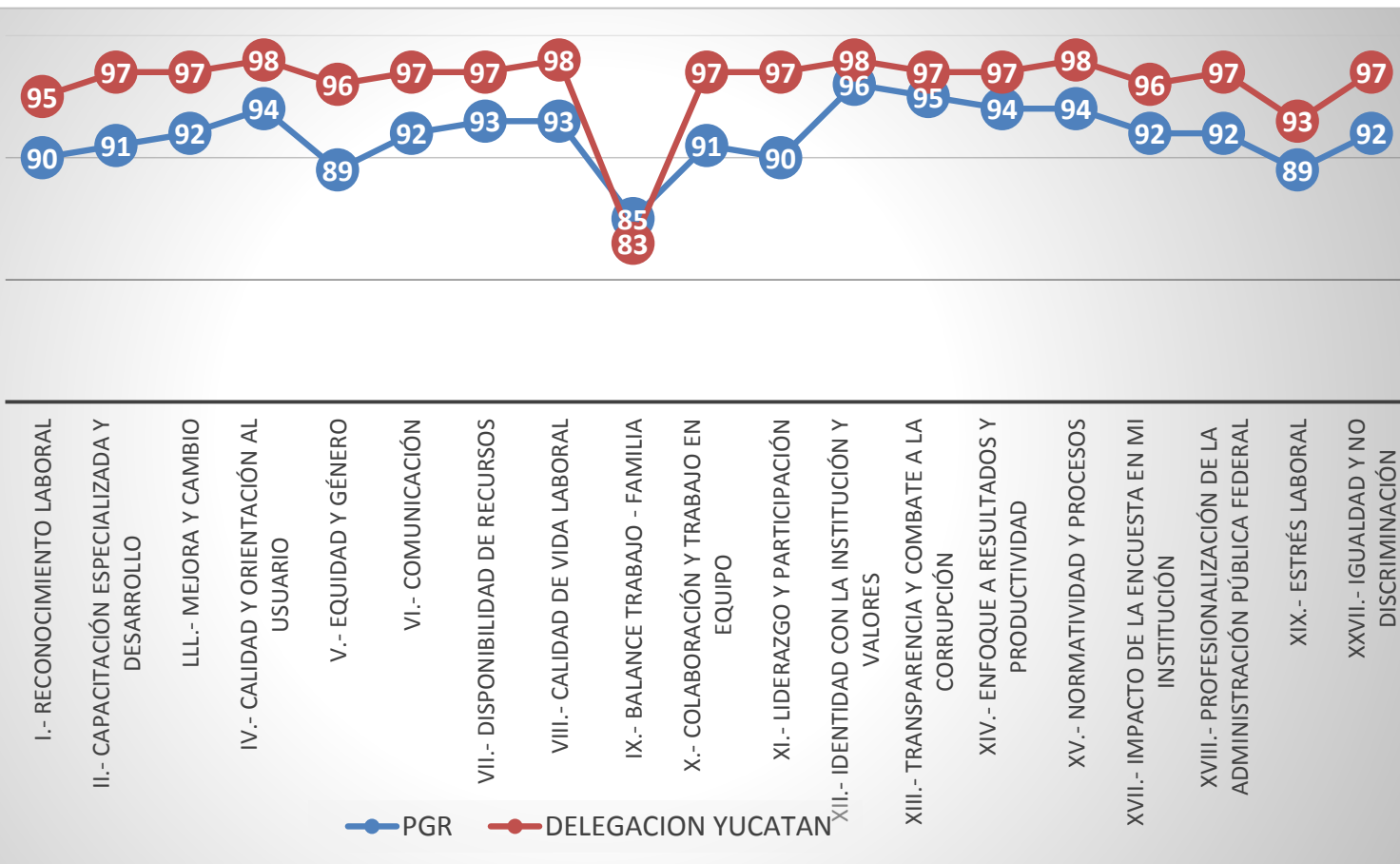
Por otro lado, de 1,442 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 32% externaron que la jornada laboral extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 30% 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

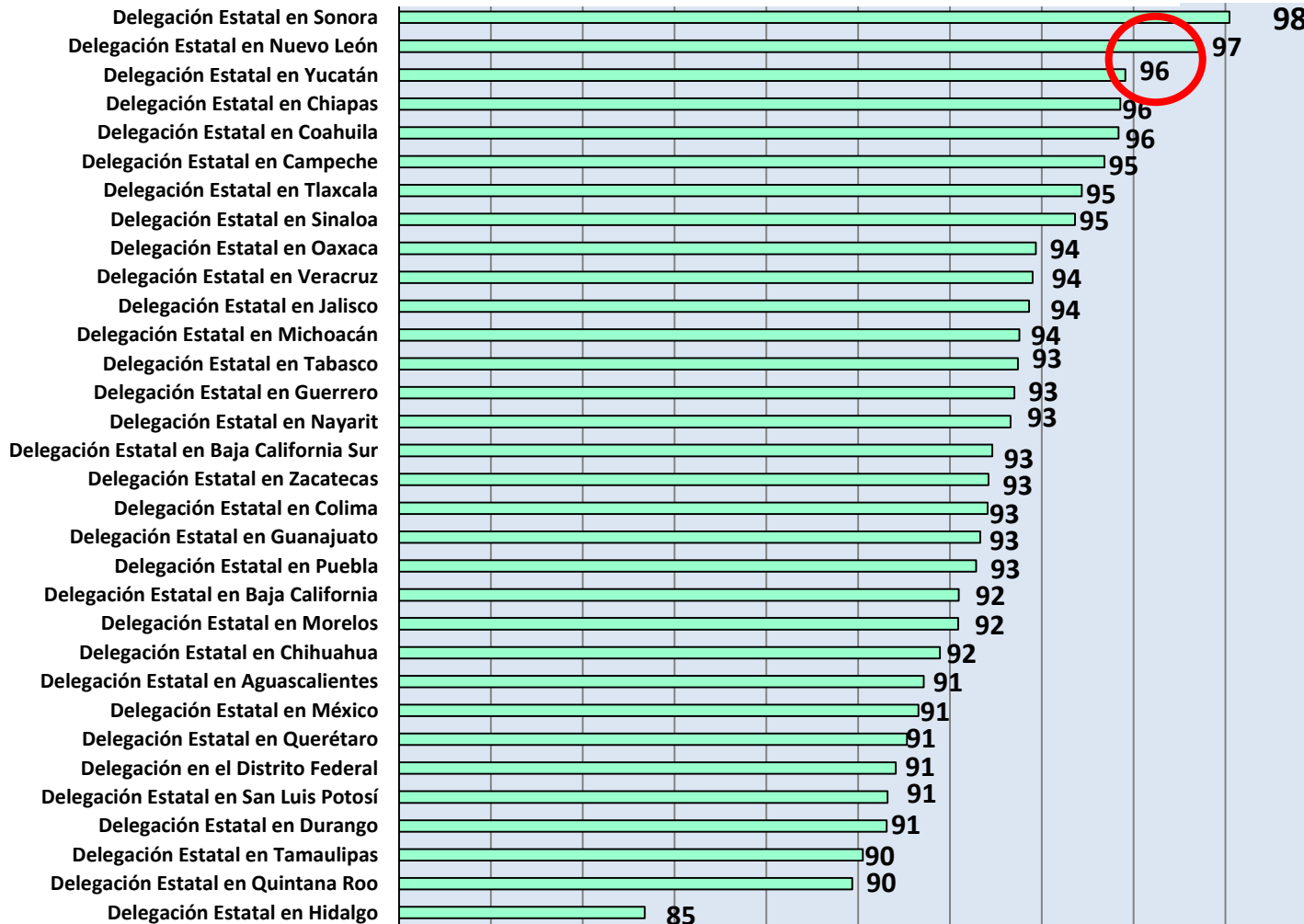
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo PGR-DELEGACIÓN YUCATÁN / 2017

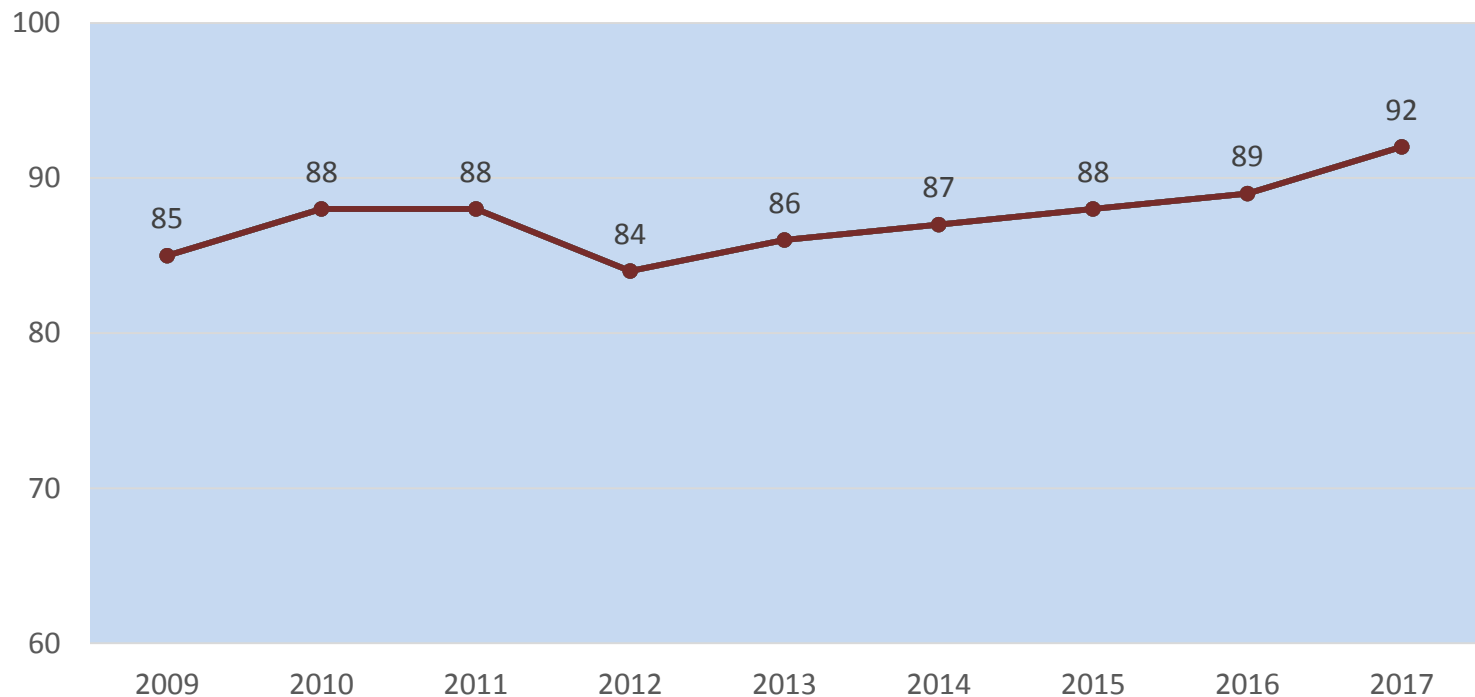


ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



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.

Resultados ECCO Delegación Yucatán Comparativo Histórico



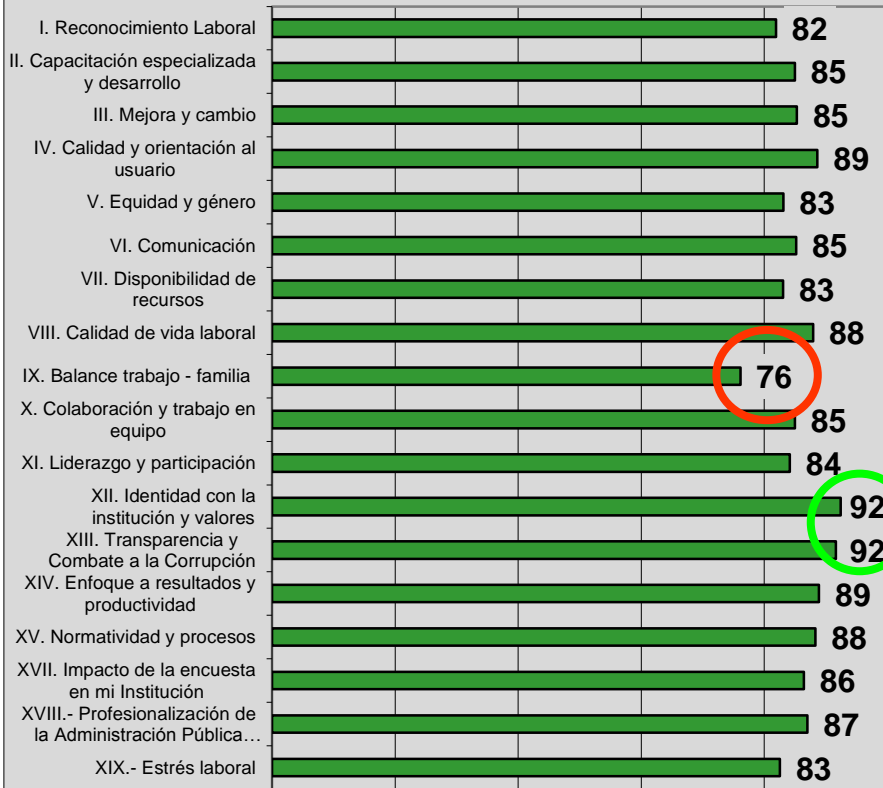
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Estatal en Yucatán de la Procuraduría General de la República en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

3.2. Resultados Delegación Yucatán PGR 2015 Vs. 2017

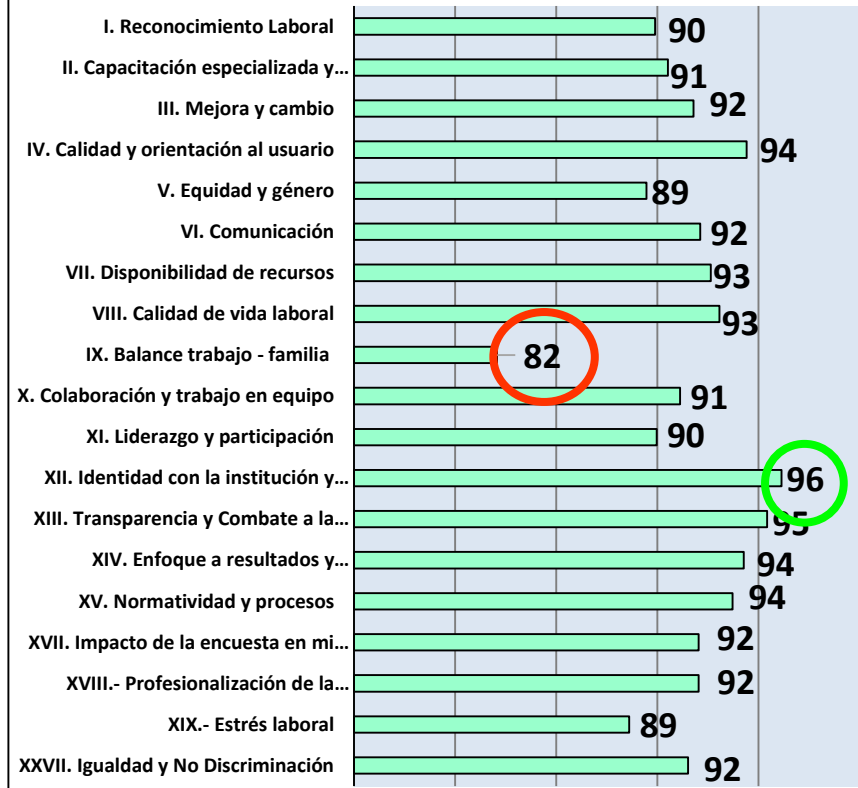
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

3.-Análisis Comparativo

RESULTADOS DELEG YUC PGR / 2015



FACTORES
 PGR DELEG YUC / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Delegación Estatal en Yucatán de la Procuraduría General de la República 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.

3.3. Efectividad del PTCCO 2017

En la Delegación Yucatán, 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:

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

$$\frac{11 \text{ Acciones cumplidas}}{13 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = 85\% \text{ de efectividad}$$

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 50. Profesional

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

Factor 54. Entorno Cultural y Ecología

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

Factor 59. Liderazgo

$\frac{1 \text{ cumplida}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = 50\%$ de efectividad

Factor 63. Transparencia

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

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



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

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 88 puntos o menores.

97 ≥; 88 ≤

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

351	DELEGACIÓN ESTATAL YUCATÁN
-----	----------------------------

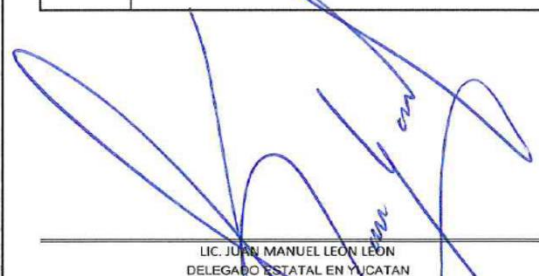
FACTOR

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN


OBJETIVO ESTRATÉGICO

QUE EL PERSONAL CUENTE CON LA CAPACITACION EN MATERIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SOLICITAR A LA DIRECCION GENERAL DE FORMACION PROFESIONAL CURSOS RELACIONADOS EN MATERIA DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SUSTANTIVO	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	OFICIO DE SOLICITUD	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
					E			P											
					O	X		R											
					E			P											
					O	X		R											
					E	X		P											
					O			R											



 LIC. JUAN MANUEL LEÓN LEÓN
 DELEGADO ESTATAL EN YUCATÁN



 LIC. FATIMA DEL ROCIO ANCONA SINALZAR
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

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

351	DELEGACIÓN ESTATAL YUCATÁN
-----	----------------------------

FACTOR

XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2017	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CIRCULAR, CARTELES, PIZARRON MURAL	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
2	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CIRCULAR, CARTELES, PIZARRON MURAL	UN MES	E		TODO EL PERSONAL	P											
					O	X		R											
					E			P											
					O	X		R											
					E	X		P											
					O			R											

[Firma manuscrita]
 LIC. JUAN MANUEL LEON LEON
 DELEGADO ESTATAL EN YUCATÁN

[Firma manuscrita]
 LIC. FATIMA DEL ROCIO ANCONA SALAZAR
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

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

351	DELEGACIÓN ESTATAL YUCATÁN
-----	----------------------------

FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROPORCIONAR HERRAMIENTAS AL PERSONAL DE MANDO CON EL FIN DE QUE LES PERMITA ESTABLECER UNA MEJOR ORGANIZACIÓN EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO ASI COMO ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X			MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	REALIZAR REUNIONES ENTRE EL PERSONAL DE MANDO PARA ESTABLECER LINEAS DE ACCIÓN QUE PERMITAN ALCANZAR LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, ASI COMO LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO	TITULAR DEL AREA	NINGUNO	PERMANENTE	E	X	PERSONAL DE MANDO	P											
					O			R											
2	IMPARTIR CURSOS DE CAPACITACION AL PERSONAL DE MANDO EN LA DELEGACION ESTATAL	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CURSOS	PERMANENTE	E	X	PERSONAL DE MANDO	P											
					O			R											

LIC. JUAN MANUEL LEÓN LEÓN
 DELEGADO ESTATAL EN YUCATÁN

LIC. FATIMA DEL RÍO ANCONA SALAZAR
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

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

351	DELEGACIÓN ESTATAL YUCATÁN
-----	----------------------------

FACTOR

FACTOR IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO


PROMOVER ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS VISITAS A MUSEOS, ACTIVIDADES RECREATIVAS Y/O DEPORTIVAS QUE PERMITA AL PERSONAL LOGRAR UN BALANCE TRABAJO - FAMILIA

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018																
					E	X		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC									
1	ESTABLECER ROL DE GUARDIAS DE FINES DE SEMANA Y DIAS FESTIVOS	TITULAR DEL AREA	NINGUNO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P																
					O			R																
2	DIFUNDIR LOS EVENTOS QUE ORGANICE LA INSTITUCIÓN Y OTRAS INSTITUCIONES EN LA ENTIDAD, QUE TENGAN COMO FINALIDAD LA INTEGRACION FAMILIAR	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CIRCULARES, FOLLETOS, CARTELES	PERMANENTE	E		TODO EL PERSONAL	P																
					O	X		R																
3	REALIZAR UN ANÁLISIS DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, A FIN DE ESTABLECER MECANISMOS QUE PERMITAN LOGRAR LAS METAS EN LOS TIEMPOS ESTABLECIDOS Y ESTAR EN POSIBILIDAD DE ADOPTAR HORARIOS ADECUADOS	TITULAR DEL AREA	REUNIONES DE TRABAJO, PLAN DE TRABAJO	PERMANENTE	E		TODO EL PERSONAL	P																
					O	X		R																
4	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL EL DERECHO AL SERVICIO DE GUARDERIAS, ASI COMO LA UBICACION DE LAS MISMAS	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	OFICIO CIRCULAR	PERMANENTE	E		TRIMESTRAL	P																
					O	X		R																

LIC. JUAN MANUEL LEON LEON
 DELEGADO ESTATAL EN YUCATAN

LIC. FATIMA DEL ROSARIO ANCONA SALAZAR
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

INDICADOR

351	DELEGACIÓN ESTATAL YUCATÁN
-----	----------------------------


FACTOR

I. RECONOCIMIENTO LABORAL


OBJETIVO ESTRATÉGICO

MEJORAR LA DISTINCIÓN Y EL RECONOCIMIENTO QUE REALICEN LAS Y LOS JEPES POR EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DEL PERSONAL POR LAS MEJORAS QUE APORTAN EN SUS LABORES
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018											
									MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	ELABORAR RECONOCIMIENTOS AL PERSONAL DESTACADO POR SU DESEMPEÑO EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS LABORES ENCOMENDADAS, Y POR SUS LOGROS OBJETIVOS ALCANZADOS.	TITULAR DEL AREA	DIPLOMAS DE RECONOCIMIENTO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
					E			P												
					O	X		R												
					E			P												
					O	X		R												
					E	X		P												
					O			R												



 LIC. JUAN MANUEL LEÓN LEÓN
 DELEGADO ESTATAL EN YUCATÁN



 LIC. FATIMA DEL ROCIO ANCONA SALAZAR
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

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

351	DELEGACIÓN ESTATAL YUCATÁN
-----	----------------------------

FACTOR

V. ECUIDAD Y GÉNERO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

QUE EL PERSONAL TENGA CONOCIMIENTO QUE LA INSTITUCIÓN BRINDA OPORTUNIDADES DE ASCENSOS Y PROMOCIONES DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, Y QUE LAS INSTALACIONES ACCESIBLES PARA PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD, PERMANEZCAN ADECUADAMENTE PARA SU CORRECTO USO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL LA SITUACIÓN DE LAS PLAZAS VACANTES Y SUSCEPTIBLES DE PROMOCIÓN, CON EL FIN DE ACCEDER AL TRÁMITE DE OCUPACIÓN	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	COMUNICADOS OFICIALES A LOS JEFES DE ÁREA Y MURAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O		R												
2	MANTENER EN PERFECTAS CONDICIONES LAS INSTALACIONES EXISTENTES EN EL EDIFICIO PARA LA ACCESIBILIDAD DE PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD AL INTERIOR DEL MISMO.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	PERSONAL DE MANTENIMIENTO PROPIO Y DE TERCEROS	PERMANENTE	E	X	PERSONAL DE MANTENIMIENTO PROPIO Y DE TERCEROS	P											
					O		R												
					E			P											
					O	X		R											
					E	X		P											
					O			R											

LIC. JUAN MANUEL LEÓN LEÓN
 DELEGADO ESTATAL EN YUCATÁN

LIC. FATIMA DEL ROSARIO ANTON SALAZAR
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA



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

INDICADOR

351	DELEGACIÓN ESTATAL YUCATÁN
-----	----------------------------

FACTOR

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

QUE EL PERSONAL CUENTE CON UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y TALLERES EN TEMAS DE TRABAJO EN EQUIPO, QUE CONDUCYVEN A LA PERCEPCIÓN QUE SE BENEFICIA A TODOS EN LA ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTOS, CON IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
								MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DIRECCIONES QUE ASÍ SE CONSIDEREN, LA IMPARTICIÓN DE CURSOS RELACIONADOS CON MATERIA DE TRABAJO EN EQUIPO Y TODAS LAS RELACIONADAS CON ESE MISMO FIN.	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	OFICIO DE SOLICITUD	BISESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					D			R											
					E			P											
					D	X		R											
					E			P											
					D	X		R											
					E	X		P											
					D			R											



 LIC. JUAN MANUEL LEÓN LEÓN
 DELEGADO ESTATAL EN YUCATÁN



 LIC. FATIMA DEL ROSO ANCONA SOSA
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



ESTADO DE YUCATÁN
 DE LA REPÚBLICA

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

INSTITUCIÓN

351	DELEGACIÓN ESTATAL YUCATÁN
-----	----------------------------

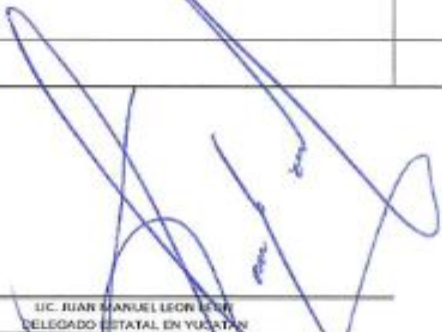
FACTOR

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD


OBJETIVO ESTRATÉGICO

QUE EL ÁREA DE LA SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA, EN ESPECIAL LA DE RECURSOS HUMANOS, APOYEN EL DESARROLLO Y POTENCIACIÓN DEL PERSONAL, CON EL FIN DE QUE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS LOGREN CADA VEZ MAYORES RESULTADOS EN SUS ÁREAS DE ADSCRIPCIÓN.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL CURSOS RELACIONADOS EN MATERIA DE SUPERACIÓN PERSONAL Y DESARROLLO DEL CARÁCTER, A TODO EL PERSONAL SUSTANTIVO Y ADMINISTRATIVO, CON EL FIN DE QUE SE DESARROLLEN CON TODO EL POTENCIAL PARA MEJORES RESULTADOS EN SU PERSONA Y A LA VEZ EN SUS ÁREAS DE ADSCRIPCIÓN.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO DE SOLICITUD	BIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
					E			P											
					O	X		R											
					E			P											
					O	X		R											
					E	X		P											
					O			R											



UIC. JUAN MANUEL LEON LEON
 DELEGADO ESTATAL EN YUCATÁN



UIC. FATIMA DEL ROCÍO ANCONYA SALAZAR
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA