

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2016

**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA
Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2017**

Delegación Estatal Quintana Roo

Contenido

Tema	Página
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	4
2. Análisis Cualitativo	45
3. Análisis Comparativo.....	48
3.1. Comparación de resultados respecto a la PGR-UR343.....	49
3.1.1. Comparación Sector Central.....	50
3.1.2 Comparación Sector Procuración de Justicia.....	51
3.2. Efectividad del PAM 2016	52
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	57
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	57
6. Calendarización de Acciones de Mejora	57

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente y de manera confidencial, la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a las entidades y dependencias del Gobierno Federal con el propósito de conocer el sentir de las y los servidores públicos en la forma en que viven y perciben el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

La ECCO 2016 se transforma y fortalece su modelo centrado en el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio.

Por ello, la ECCO se ha organizado en **10 factores básicos** con un total de 77 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la institución.

Qué tanto es:

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

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

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

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

- 53.-Cooperación
- 54.-Entorno Cultural y Ecológico
- 55.-Equidad de género
- 56.-Igualdad y no discriminación
- 57.-Integridad
- 58.-Interés Público
- 59.- Liderazgo
- 60.-Rendición de Cuentas
- 61. Respeto
- 62. Respeto a los Derechos Humanos
- 63. Transparencia

En la ECCO 2016, respecto a ésta **Delegación Estatal Quintana Roo**, participaron con **86** servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el **54.77%** del total del Universo registrado; la participación fue mejor a la del año inmediato anterior que fue del 47.79%.

Los resultados de la ECCO se miden en una escala 1 a 100, siendo el 100 la opinión más positiva y el 1 la menos positiva, con lo cual se pueden identificar las fortalezas y debilidades a nivel de factor y reactivo.

La **percepción promedio** de los participantes de la PGR en la encuesta fue de **85 puntos**, 1 punto menos que la calificación obtenida el año anterior. Es importante destacar que la Delegación Estatal Quintana Roo se colocó 5 puntos sobre el promedio de Procuraduría General de la República que fue de 85, obteniendo el **Cuarto Lugar** a nivel Delegaciones Estatales.

Los resultados muestran que la **Delegación Estatal Quintana Roo** obtuvo un umbral superior de 96 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 85 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

96 ≥; 85 ≤

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



96 a 100
Excelente



85 a 95
Suficiente



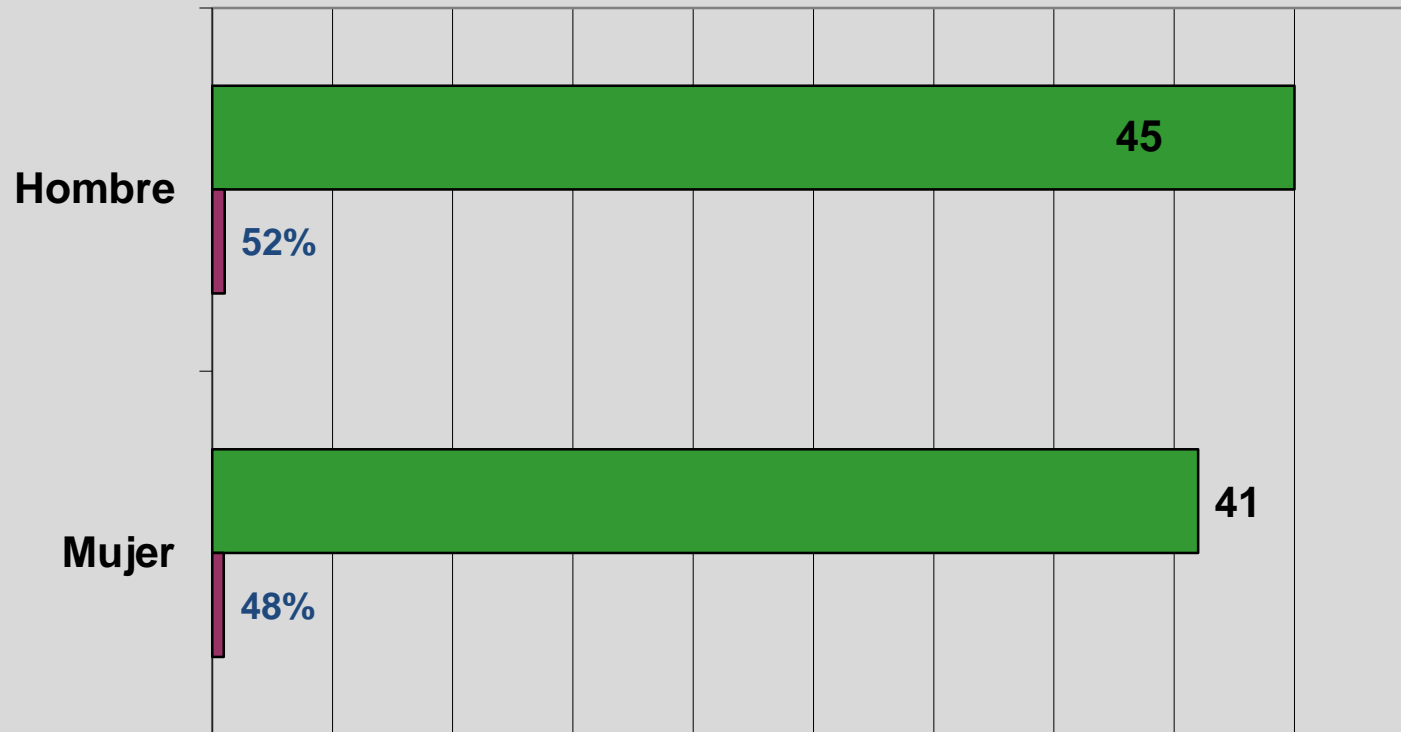
61 a 85
Insatisfactorio

1.-Análisis Cuantitativo

Datos Sociodemográficos

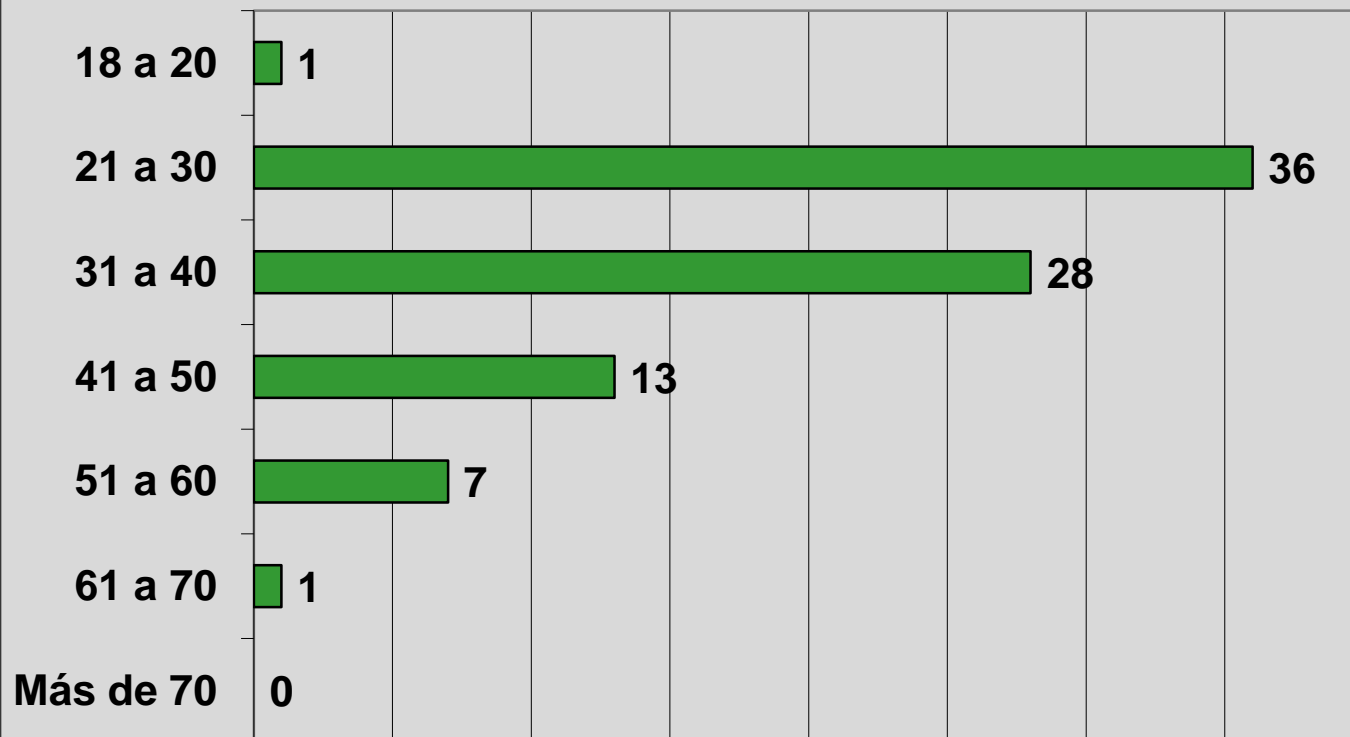
La participación de los hombres en la encuesta fue casi a la par con las mujeres, en términos absolutos 52% de hombres, respecto a 48% de mujeres. En términos reales en la participación de este año se presentó con cambios respecto al año anterior, ya que hubo un incremento de participación de las mujeres; pues en este año se incrementó el 7% de la participación de las mujeres

4.- ¿El encuestado es? / 2016



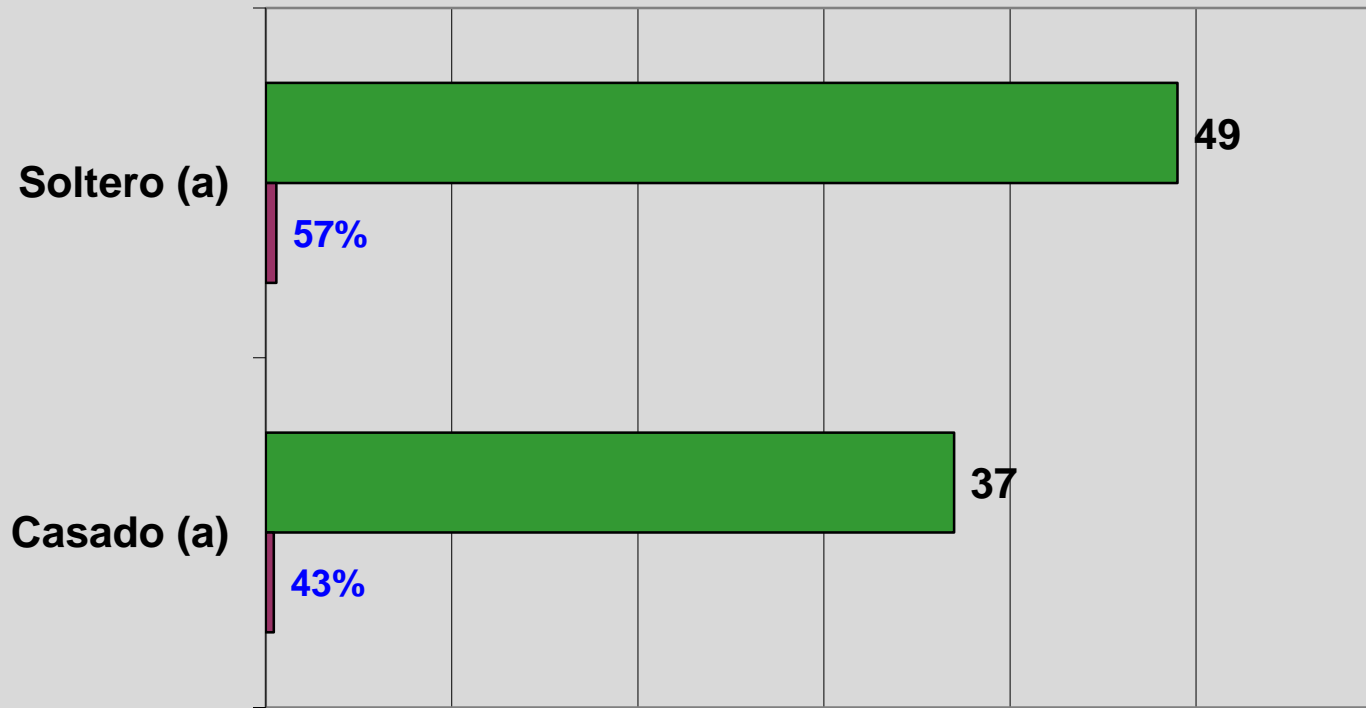
El 97% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 21 y los 50 años, condición favorable para la institución al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2016



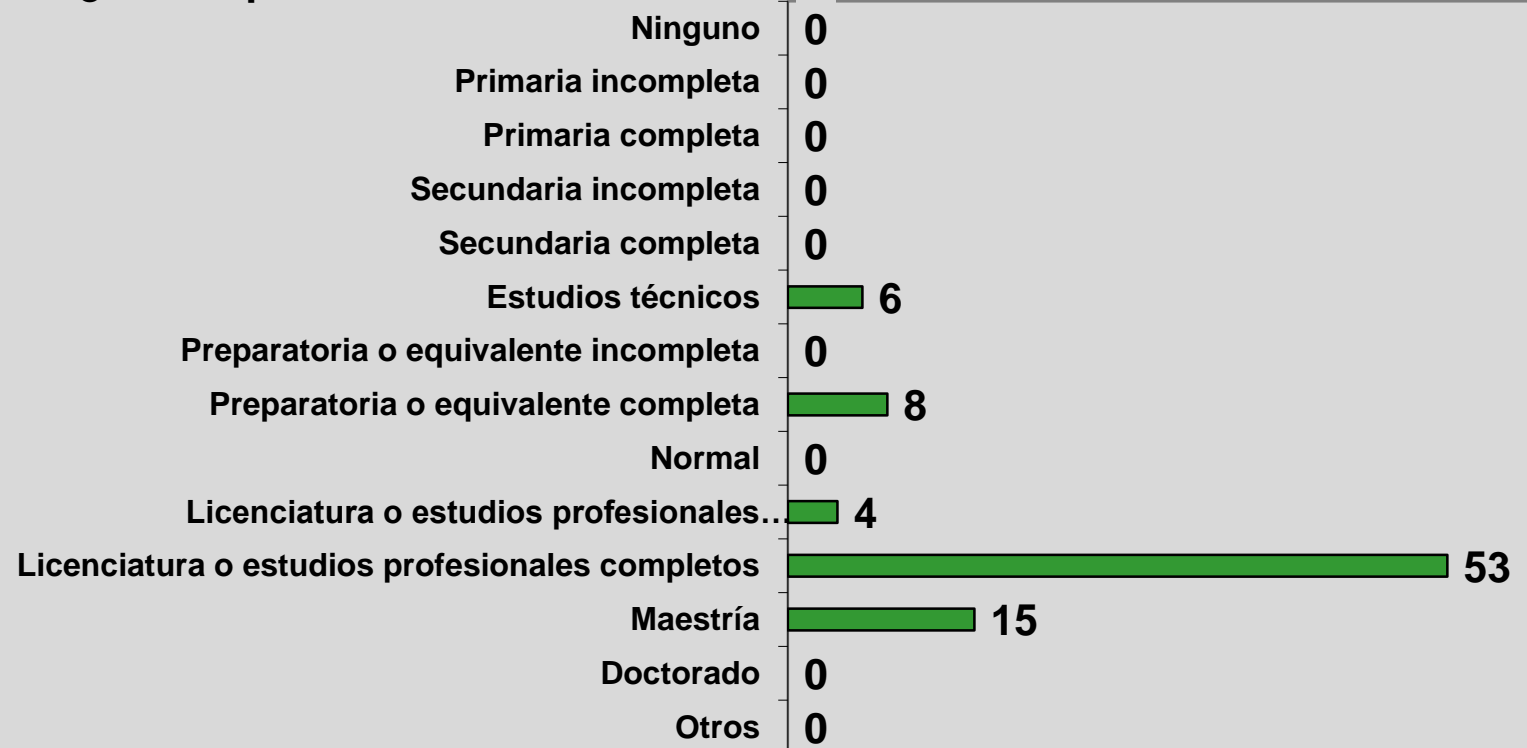
El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2016, presentó una mayor participación de los solteros por catorce puntos porcentual con respecto a los casados. Con un incremento de solteros respecto al año pasado.

5.- ¿Su estado civil es? / 2016



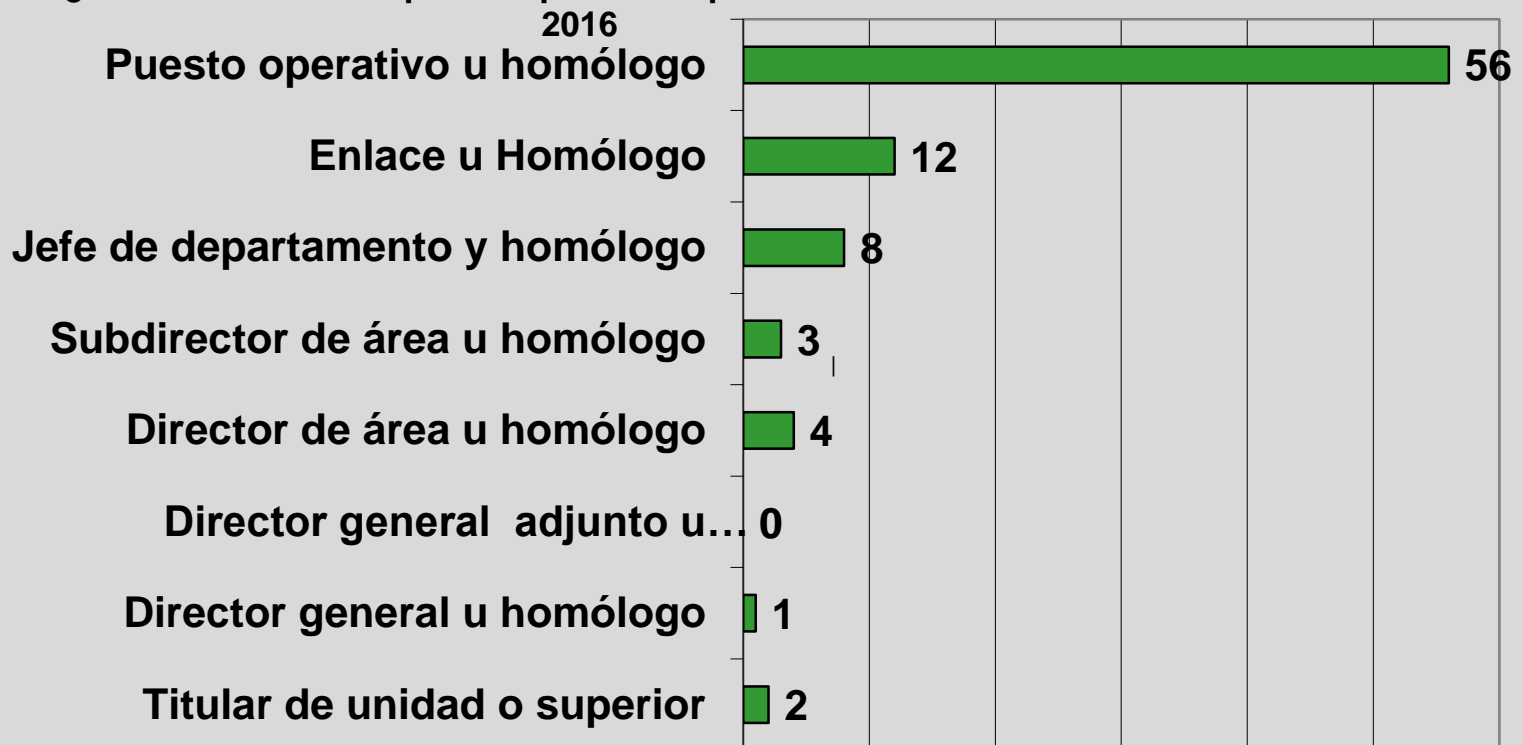
En promedio, el 61% de las servidoras y los servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que ninguna persona de los encuestados presenta estudios incompletos en diferentes niveles, es decir, el rezago educativo va a la baja por los esfuerzos que hace la institución para proporcionar las condiciones al personal para continuar estudiando.

7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2016



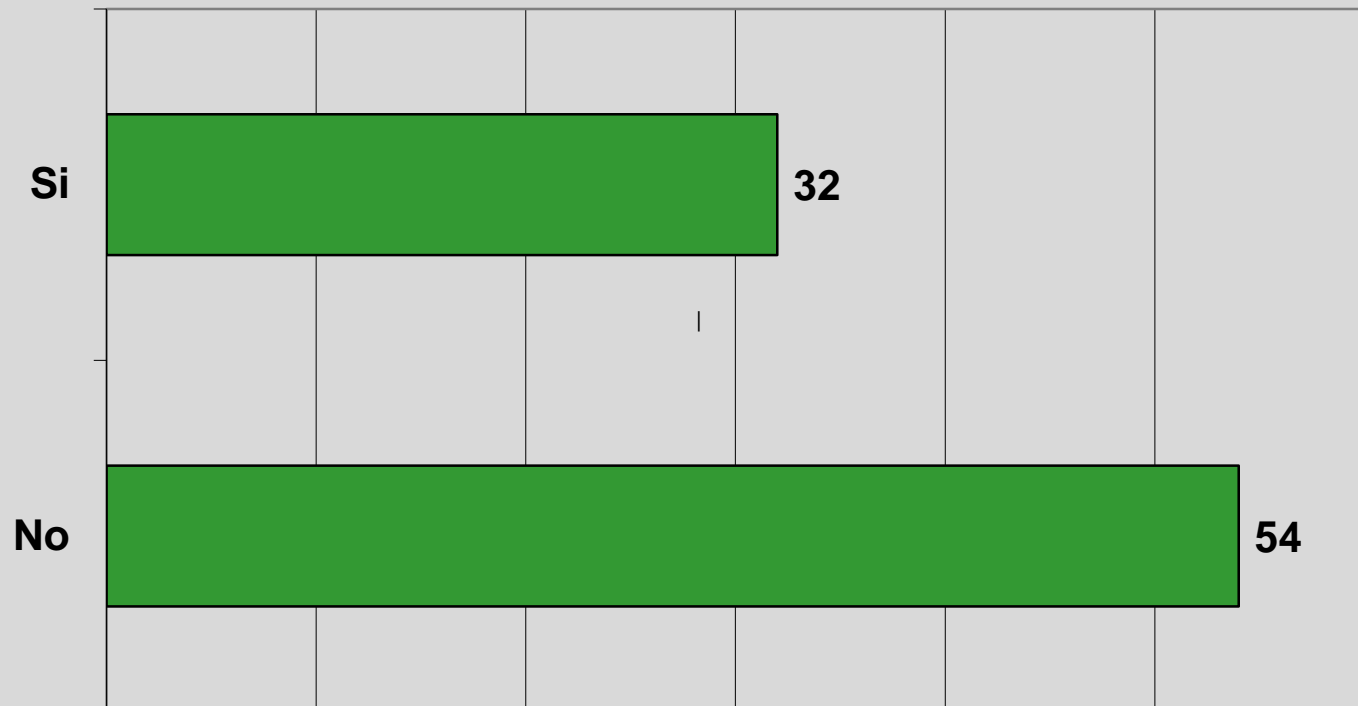
En promedio, 5 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal en Quintana Roo que participaron en la encuesta ostenta puesto Operativo u Homólogo, también se observa un incremento en la participación de los mandos superiores, condición importante para fortalecer el liderazgo integral de la institución.

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



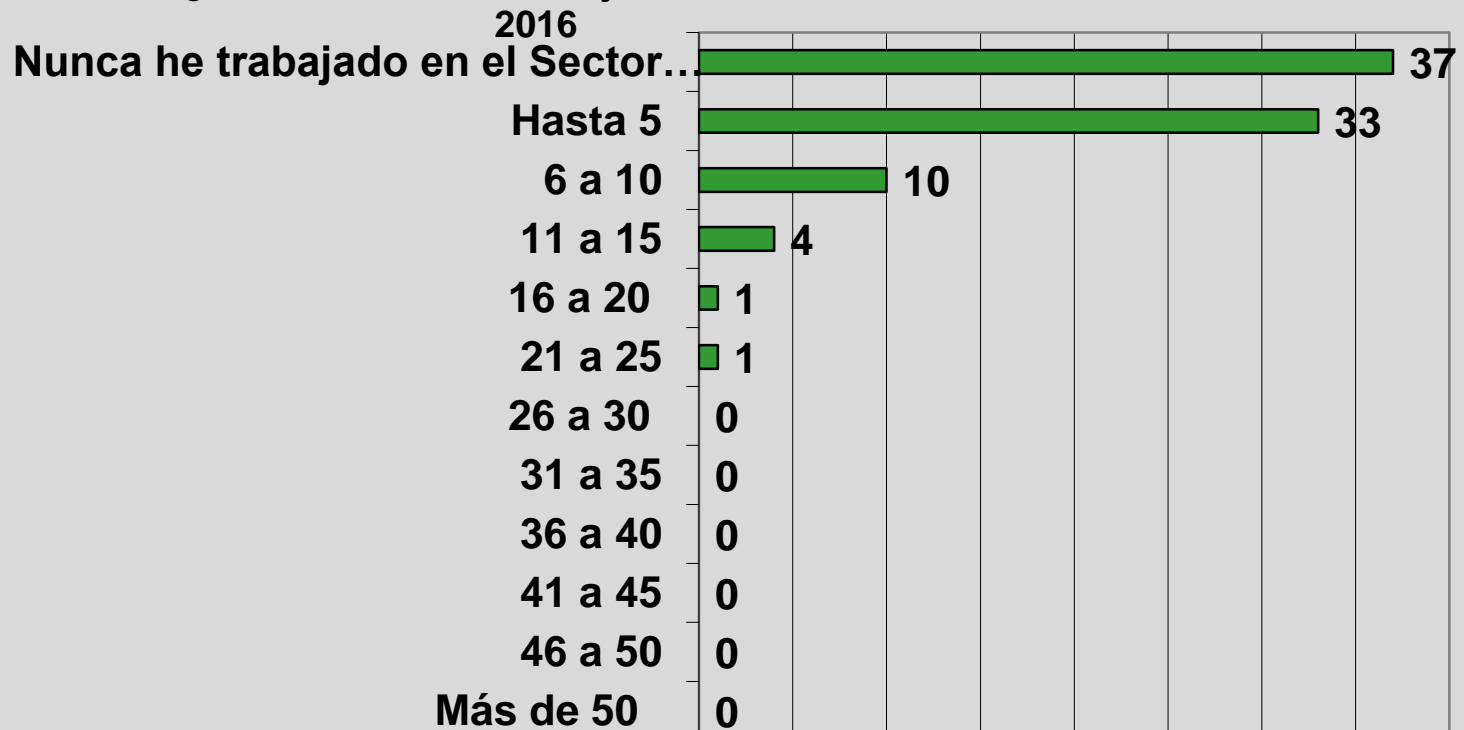
El 32% del personal de la Delegación Estatal en Quintana Roo que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2016



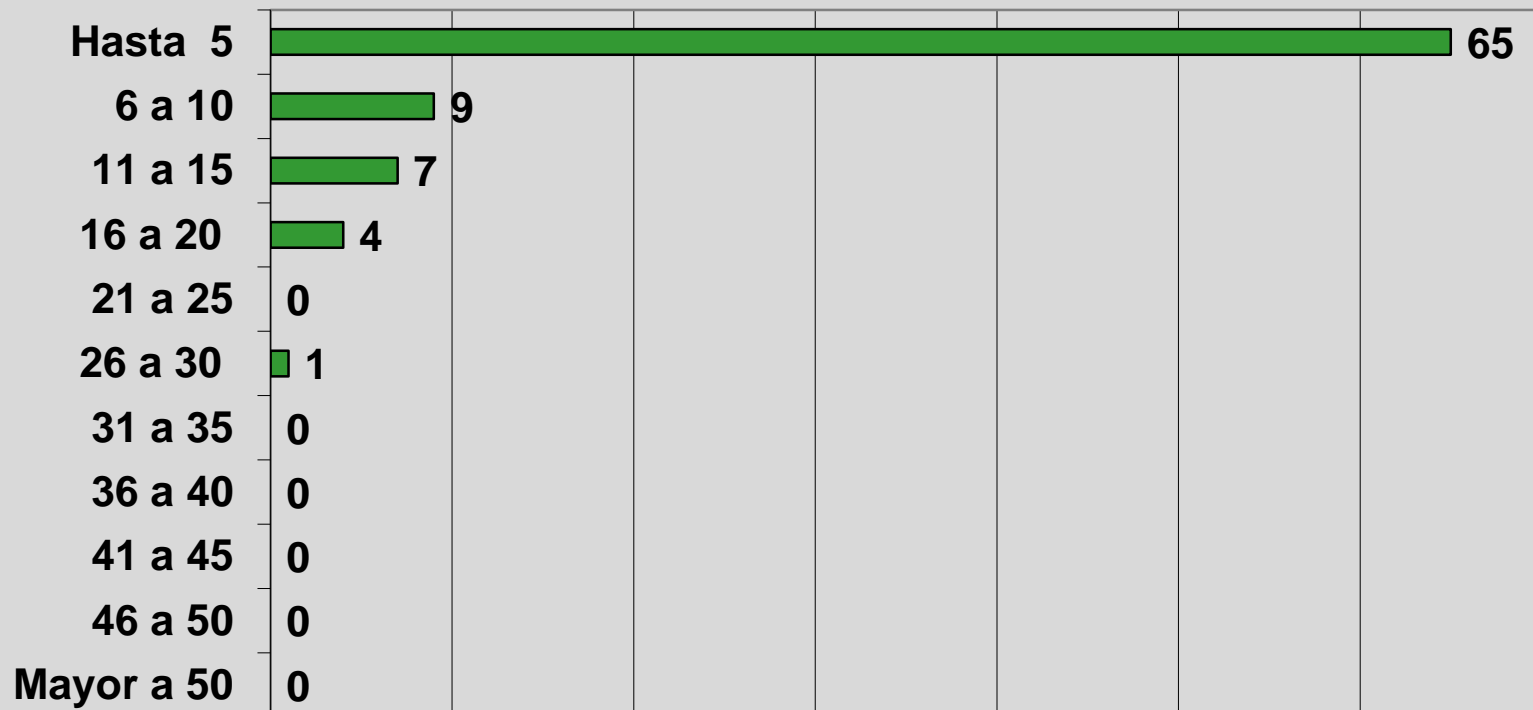
En promedio el 33% de las servidoras y servidores públicos adscritos a la Delegación Estatal en Quintana Roo, cuenta con experiencia en el sector privado por hasta 5 años, con lo que se puede deducir que la institución tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada. Cabe destacar que 4 participantes, nunca ha trabajado en la Iniciativa Privada por lo que cuentan con una amplia experiencia en la administración pública.

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



Se puede observar que el 65% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que el otro 35% ha presentado poca oportunidad de crecimiento profesional.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2016



59 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal en Quintana Roo encuestados, actualmente no están realizando algún tipo de estudios. Lo anterior muestra una ventana de oportunidad para la formación profesional.

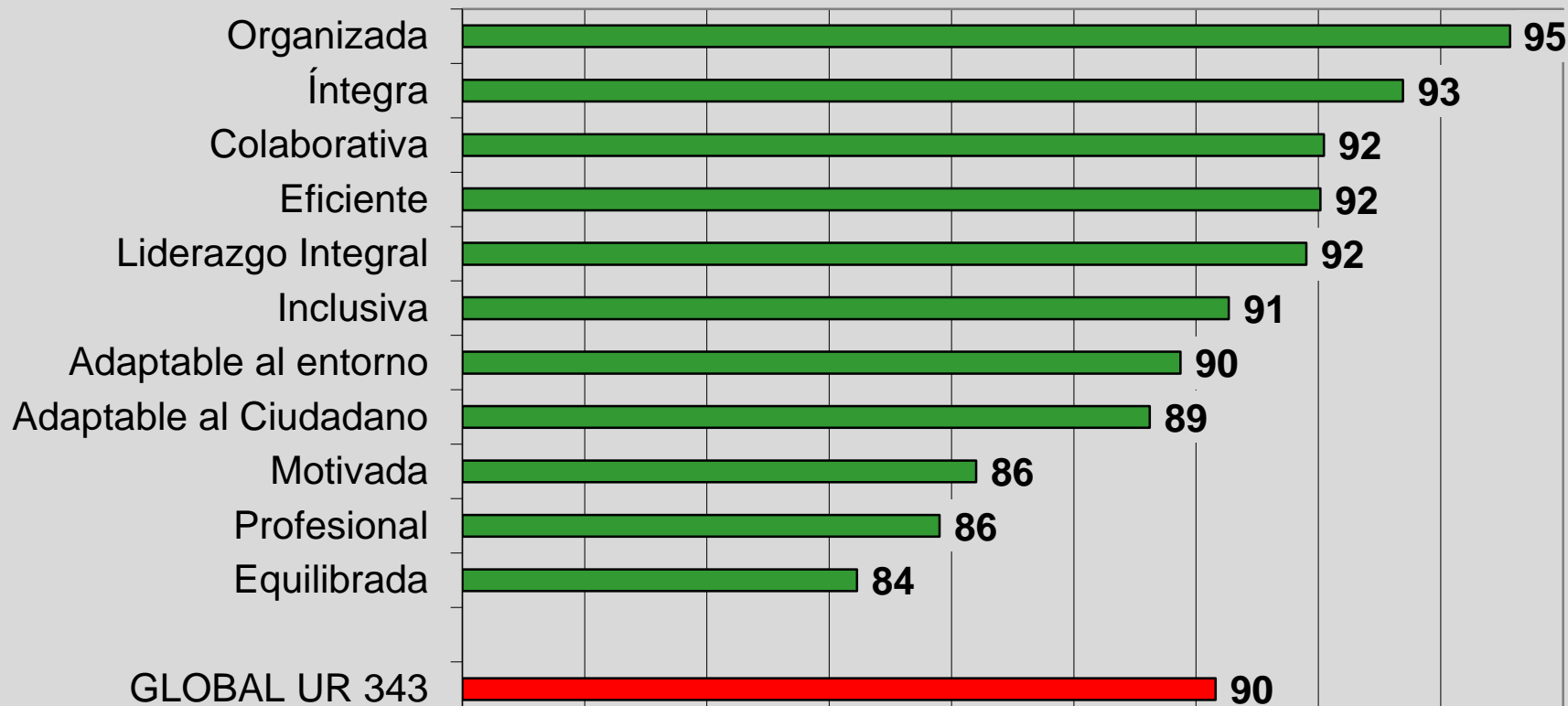
8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? /



Resultado por Factores de mayor a menor

Cómo es la UR:

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR 343 / 2016

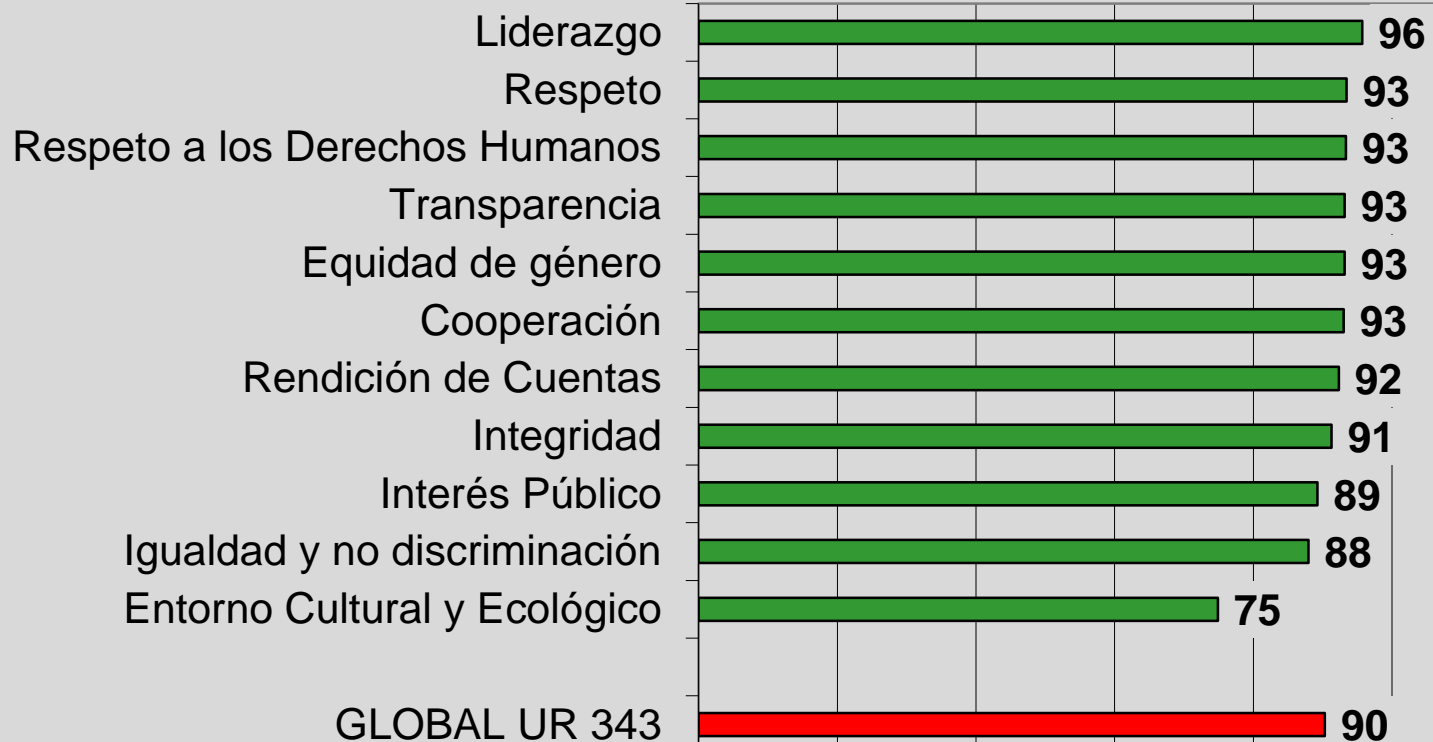


Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, perciben que la Delegación Estatal en Quintana Roo es una institución altamente organizada, íntegra y colaborativa; por otro lado, consideran que podría mejorar el apoyo en materia de equilibrada, profesional y de motivación.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

Vivencia de Valores en la UR:

ECCO / Valores 2016



Se presenta una excelente percepción en Liderazgo y Respeto, además el Respeto a los Derechos Humanos y en sí el propio Respeto son los valores mejor calificados, mientras que en el Entorno Cultural y Ecológico se tendrán que proponer prácticas eficaces que fortalezcan este valor.

Fortalezas y Debilidades

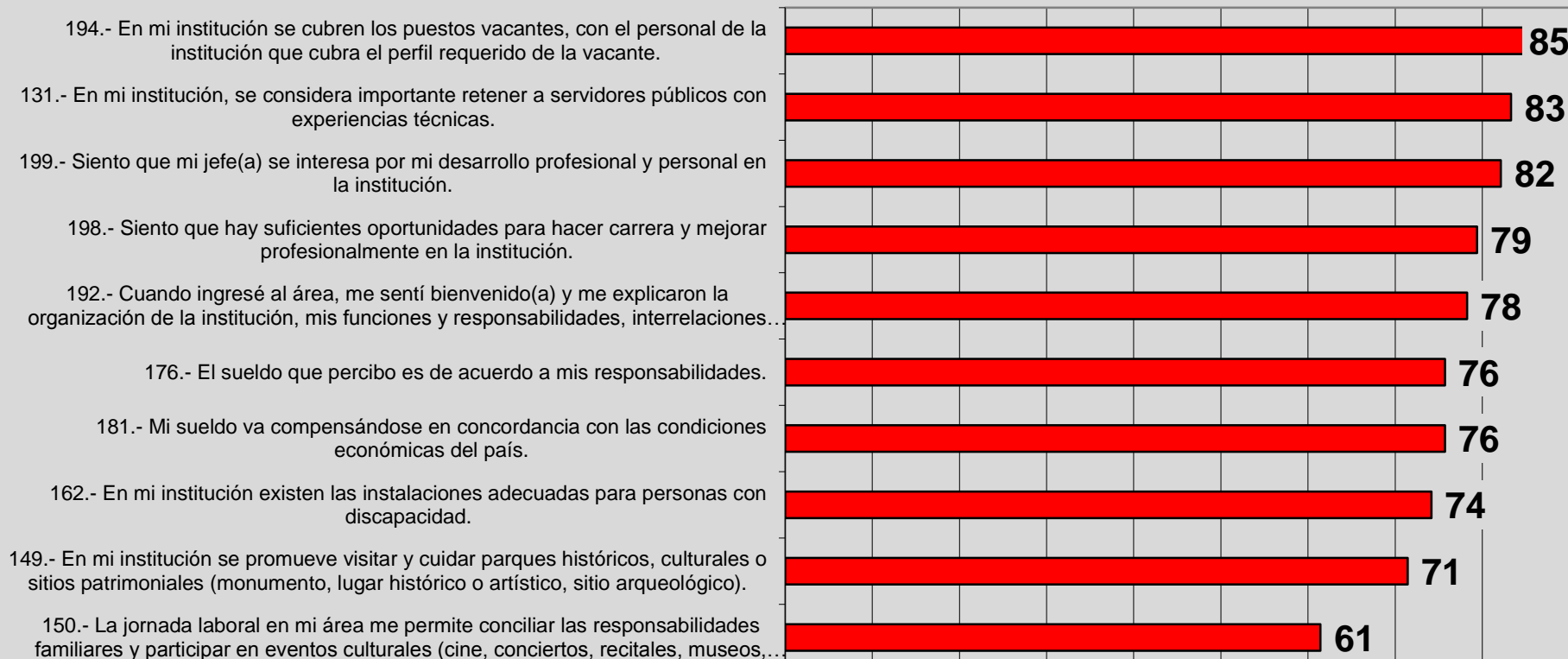
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2016



El trabajo institucional y del Comité de Ética ha dado frutos, ya que las y los servidores públicos conocen el Código de Conducta de la institución; además, hay continuidad con otros años de la identidad que tiene el personal con la Delegación Estatal en Quintana Roo. Un reactivo completamente nuevo y del cual el personal está consciente de ser muy efectivo, es la protección de datos personales de las usuarias y usuarios. También existe una clara percepción en cuanto a que la realización del trabajo de hombres y mujeres es útil.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2016



Debido a las funciones que se le han conferido como representante de la Federación a la Procuraduría General de la República, y al compromiso con la ciudadanía, no ha sido posible lograr compactar horarios, a fin de que las / los servidores públicos puedan conciliar sus responsabilidades familiares y participar en eventos culturales. Por otra parte, se han ofrecido eventos culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, a fin de fomentar la convivencia familiar; sin embargo, no ha sido suficiente.

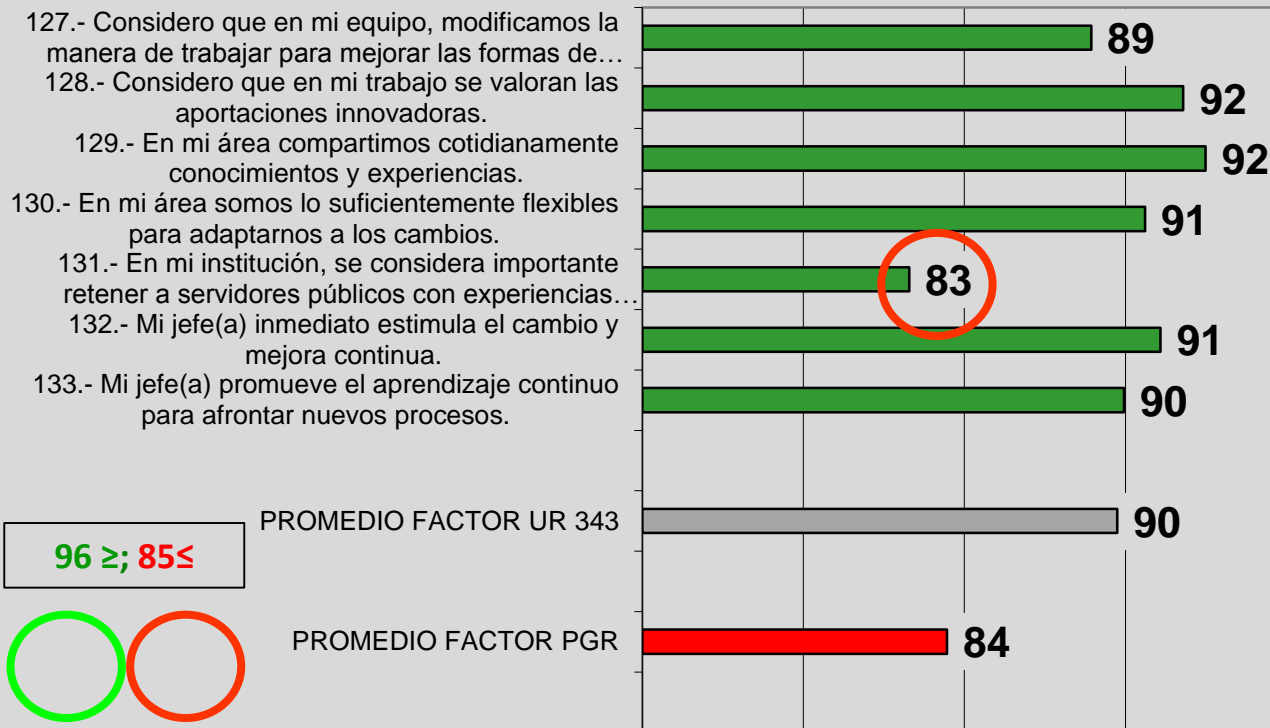
Factores básicos

Índice individual

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

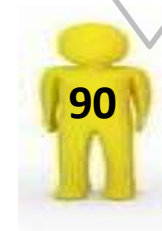
1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 38 / 2016



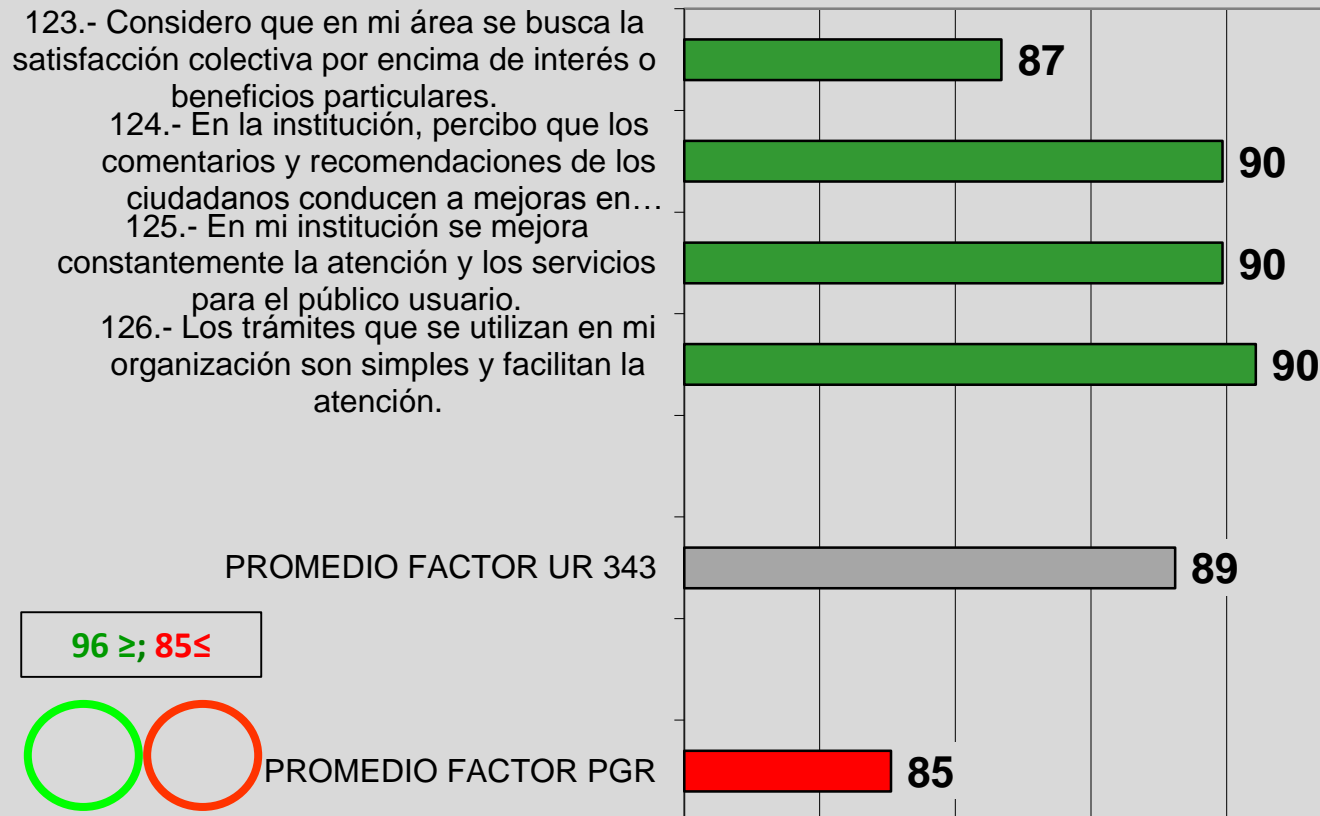
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

si se tiene la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la Institución, de alentar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.



La percepción del personal de la Delegación Estatal en Quintana Roo es que se valoran las aportaciones innovadoras así como se comparten cotidianamente los conocimientos y experiencias; Por otro lado, se percibe la insuficiencia para retener a servidores públicos con experiencias técnicas y la falta de promoción por parte del jefe para el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.

FACTOR 39 /2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

si se toman en cuenta las opiniones de los ciudadanos, para realizar acciones de mejora continua que agreguen valor a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.

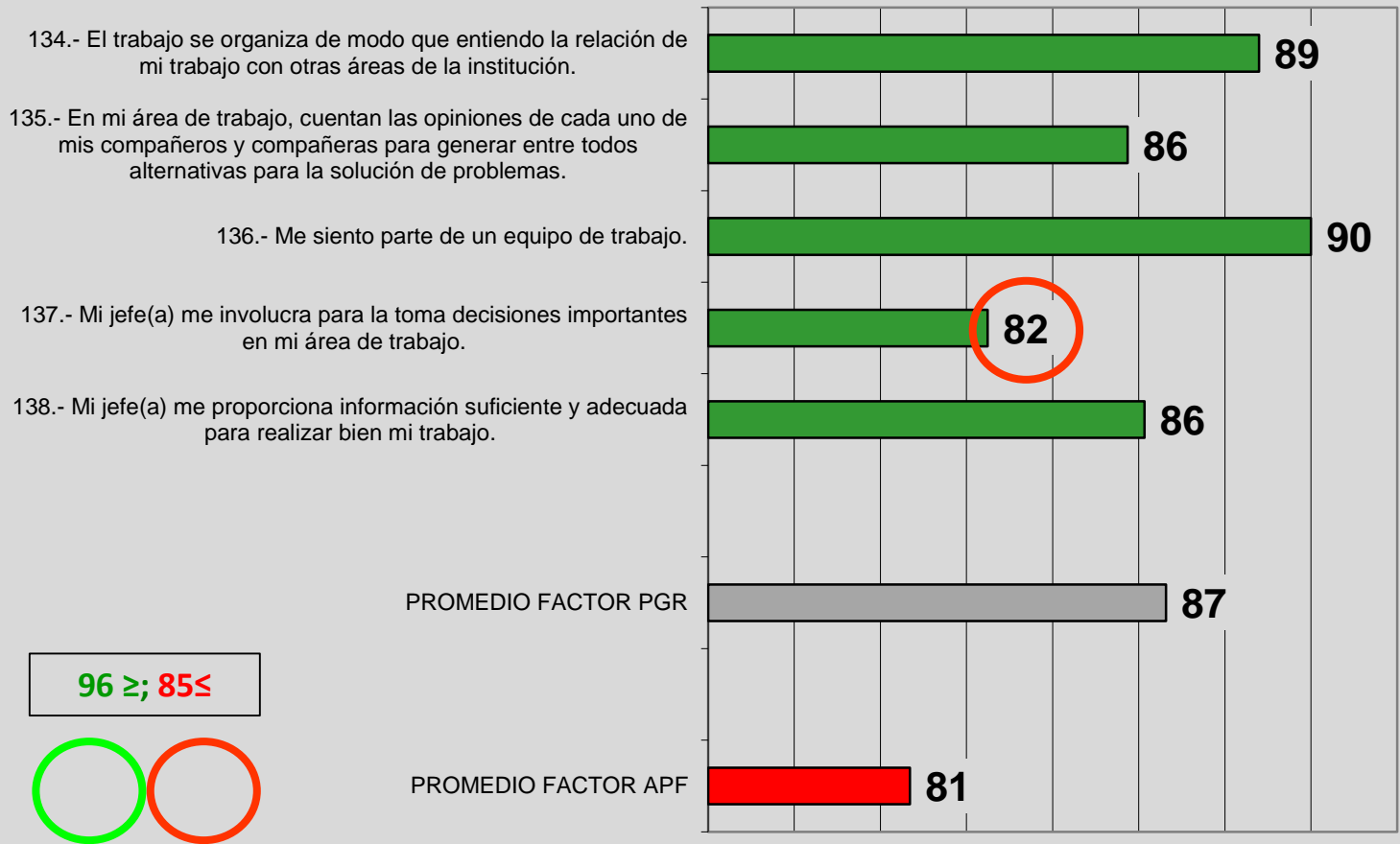


Las y los servidores públicos de la Institución perciben que constantemente los comentarios de los ciudadanos logrando así una mejora en la atención y los servicios para el público usuario sin beneficio de intereses particulares.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 40 COLABORATIVA / 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto al...

nivel de cooperación hacia metas comunes, el sentido de pertenencia en un equipo de trabajo, la implicación y participación de los servidores públicos en los objetivos institucionales. Así mismo evalúa la percepción sobre la información disponible y utilizada en la toma de decisiones que se toman al interior de la institución y el papel de los servidores públicos en este proceso.



La percepción de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Quintana Roo es que son parte de un equipo de trabajo, lo que ayuda a una buena relación con otras áreas de la institución ; seguido de la disposición a buscar nuevas formas para brindar un mejor servicio. Lo anterior, es coherente con la condición de transición a Fiscalía en la que se encuentra la PGR.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

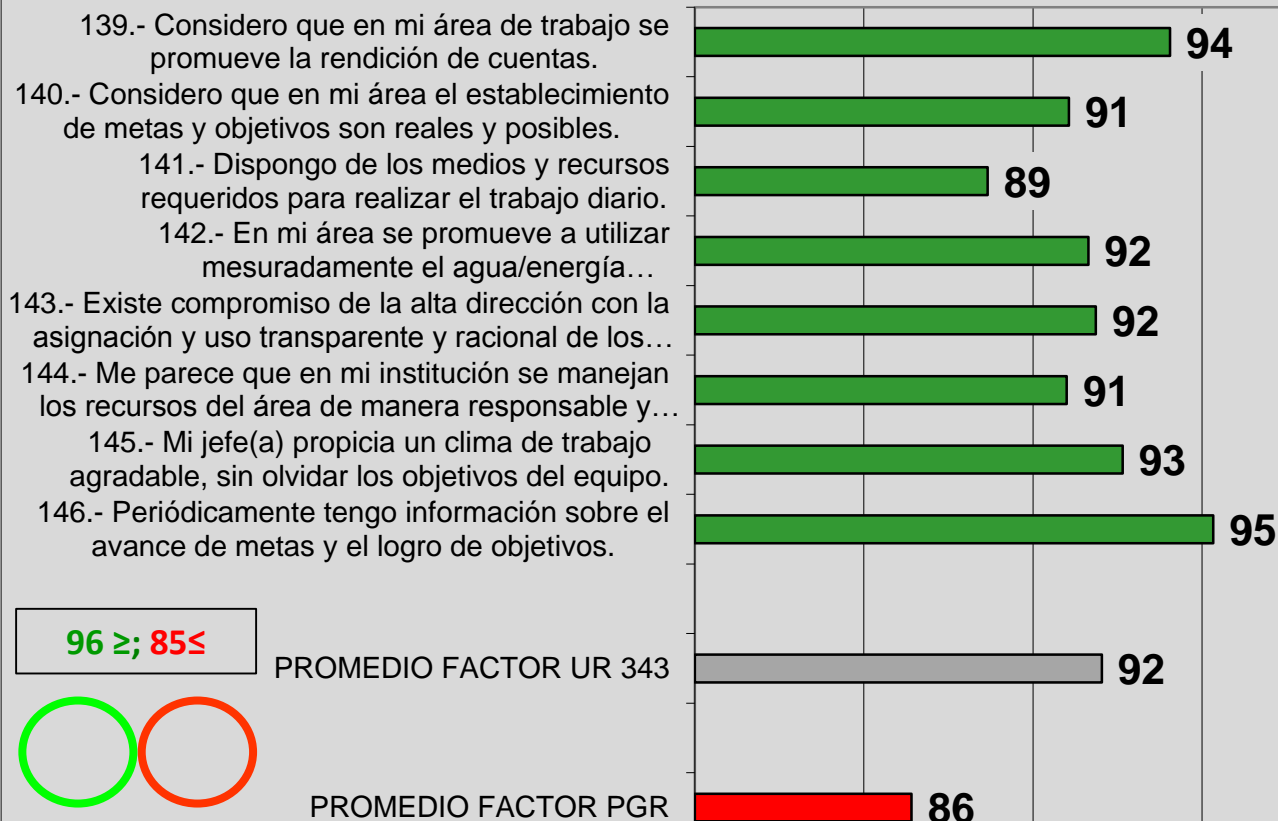
1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el...

uso responsable y claro de los servicios públicos, la disponibilidad de los recursos requeridos para realizar el trabajo, y el uso transparente de los mismos. Así mismo, el grado de claridad y comunicación respecto al logro de objetivos y la orientación a resultados.

92

FACTOR 41 /2016



Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Quintana Roo encuestados, perciben que la institución es clara y objetiva ya que periódicamente reciben información sobre los avances de las metas y logros de objetivos a resultados reales y alcanzables ; así mismo proponen que se brinde una mayor disponibilidad de los medios y recursos para la realización del trabajo diario.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

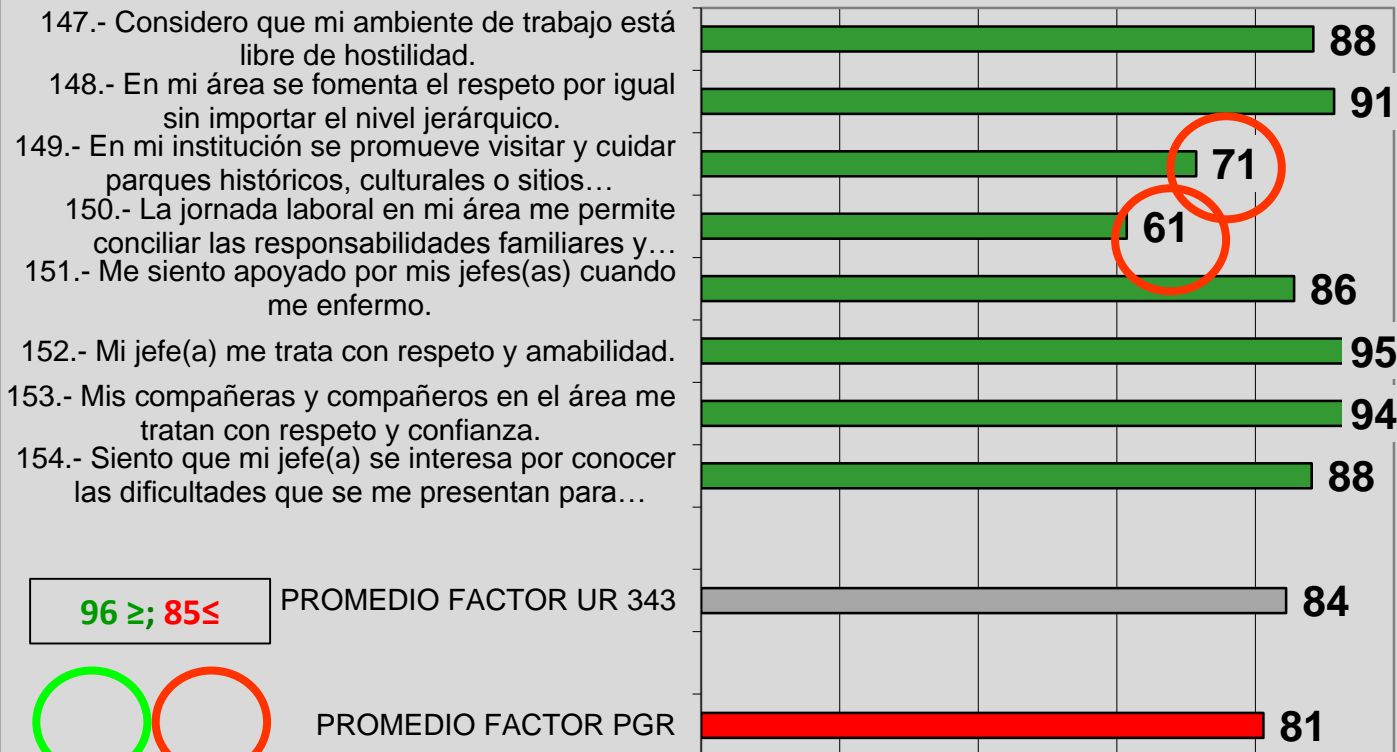
1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.



FACTOR 42 /2016

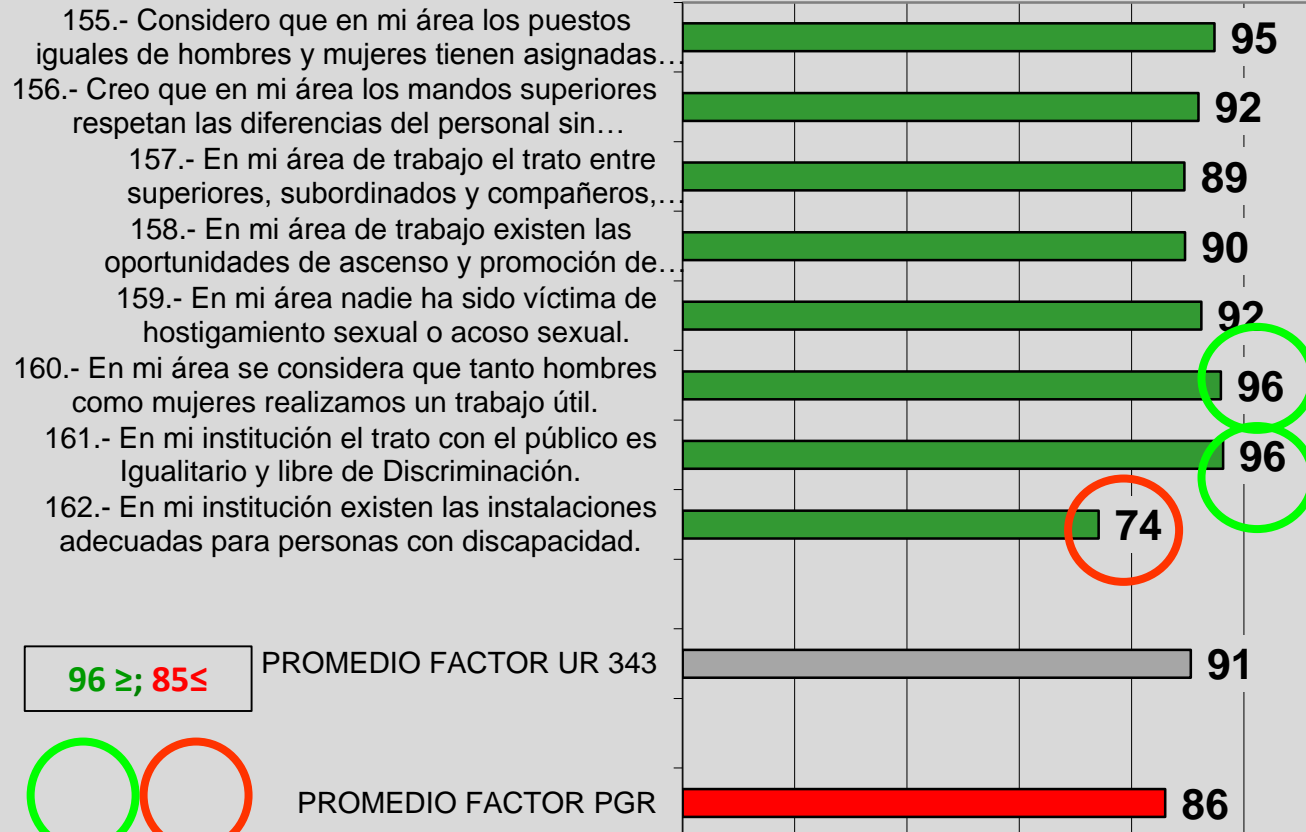


Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Quintana Roo encuestados, perciben que la Institución es equilibrada ya que ofrece un ambiente de excelente respeto y confianza; por otro lado, aunque se han organizado eventos culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, a fin de apoyar la convivencia y promover visitas a diferentes lugares culturales y recreativos, se podría mejorar la percepción con la ampliación de la práctica a las delegaciones estatales.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 46 / 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

prácticas de igualdad y no discriminación, así como de igualdad de género en la Institución.

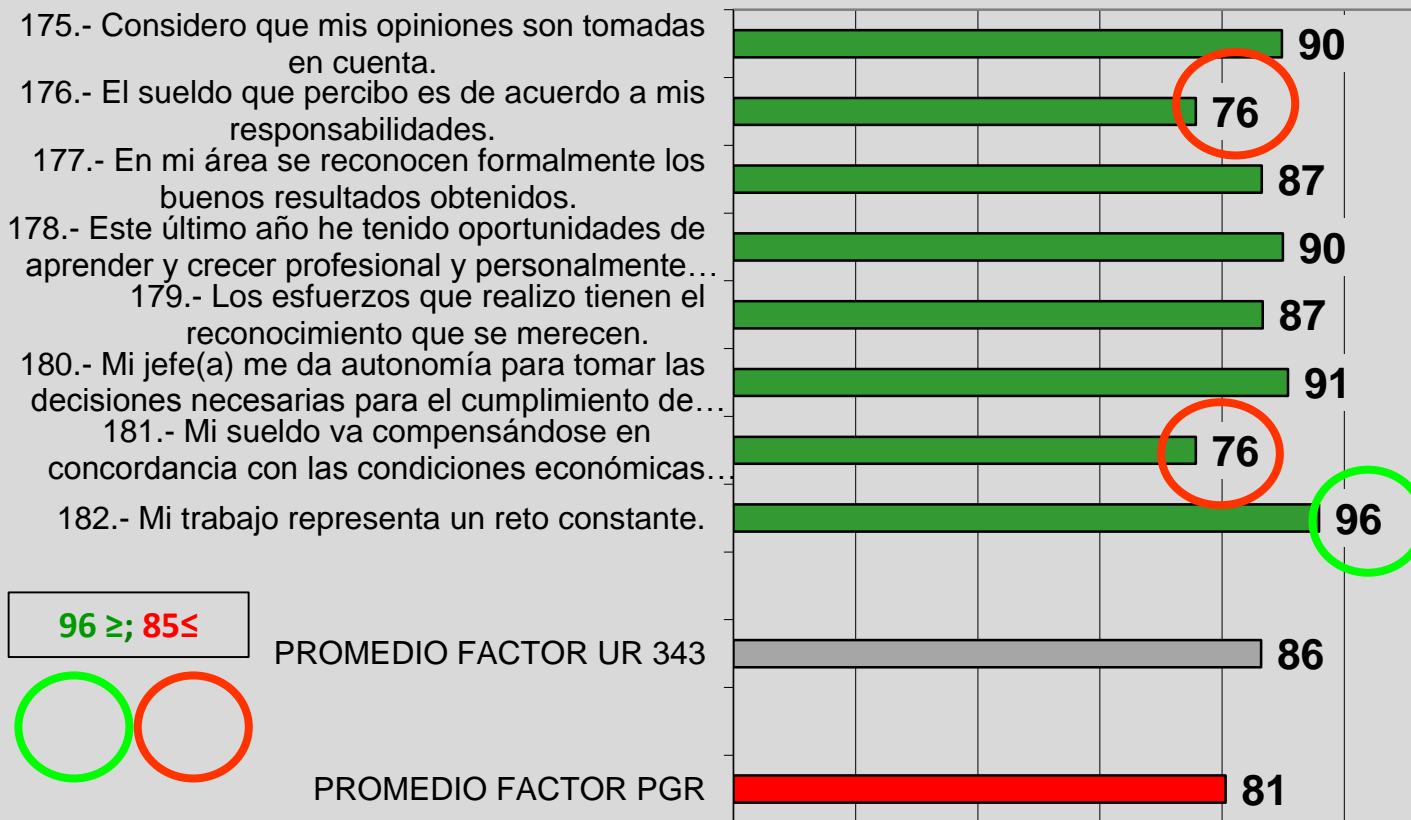


La percepción de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Quintana Roo es que existen excelentes prácticas de igualdad de género dentro de la Institución. Así como también se percibe debe hacerse una mejora de las instalaciones, para adecuarlas para las personas con discapacidad.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 47 /2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de...

aspectos que se instrumentan para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades, como son la percepción de equidad en la remuneración. Así como de la libertad que tiene el servidor público en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y normas).

86

Se percibe el trabajo diario como un reto constante, lo que permite el logro de los objetivos y metas institucionales. el resultado de este factor muestra una ventana de oportunidad de incrementar el sueldo, sin embargo ésta práctica depende de las mismas condiciones económicas del país, la condición que se percibe de que el sueldo está en desacuerdo con las responsabilidades, por lo que habría que hacer un análisis en cada área para equilibrar esta situación.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

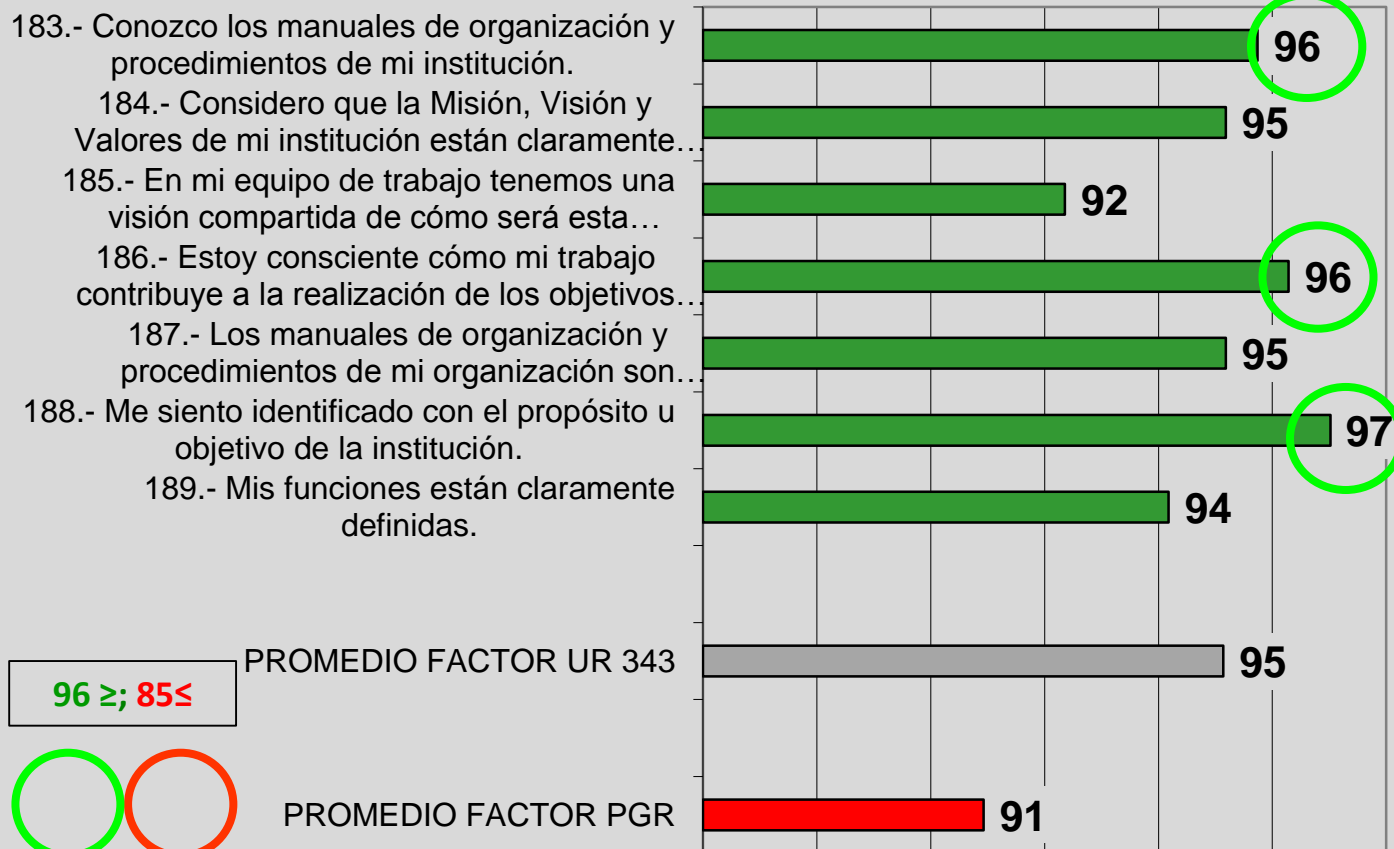
1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

una visión clara y compartida de cómo será la Institución en el futuro, de un propósito y dirección para el logro de los objetivos estratégicos, así como la forma en que los servidores públicos contribuyen a estos. Así mismo, la percepción de obligaciones, reglas y políticas de la Institución, y hasta qué punto se explican claramente a los servidores públicos.

95

FACTOR 48 /2016



Las y los servidores de la Delegación Estatal en Quintana Roo encuestados perciben como resultado que se muestra el factor de una Institución muy organizada, debido a la claridad que las y los servidores públicos tienen acerca su contribución para el logro de los objetivos estratégicos, con apego a los procedimientos y manuales de organización. Por otro lado, se presenta una sensible incertidumbre de cómo será la Institución en el futuro, probablemente por el cambio a la Fiscalía.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

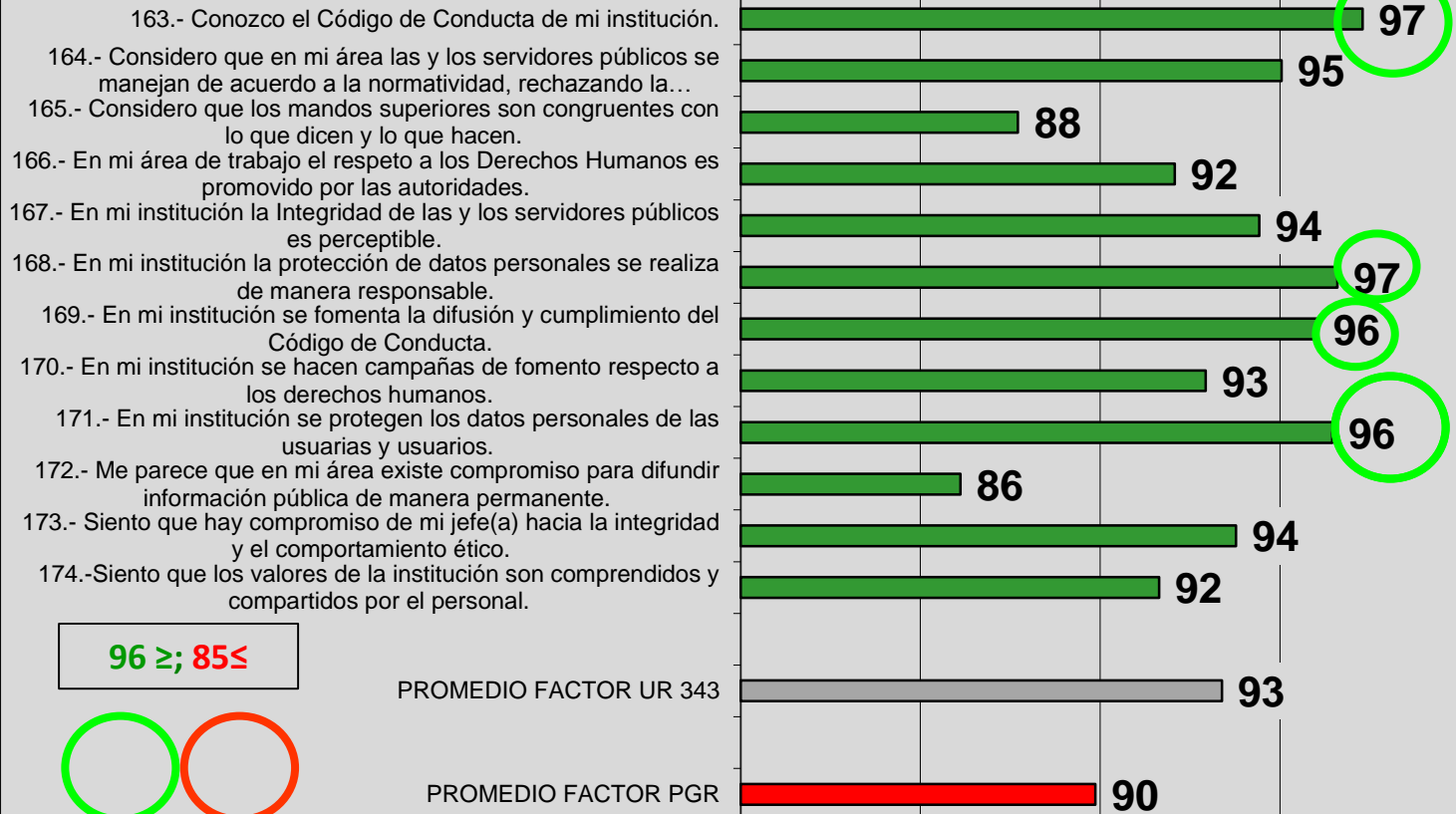
1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

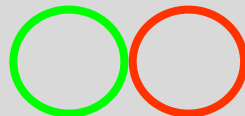
una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.



FACTOR 49 /2016



96 ≥; 85 ≤

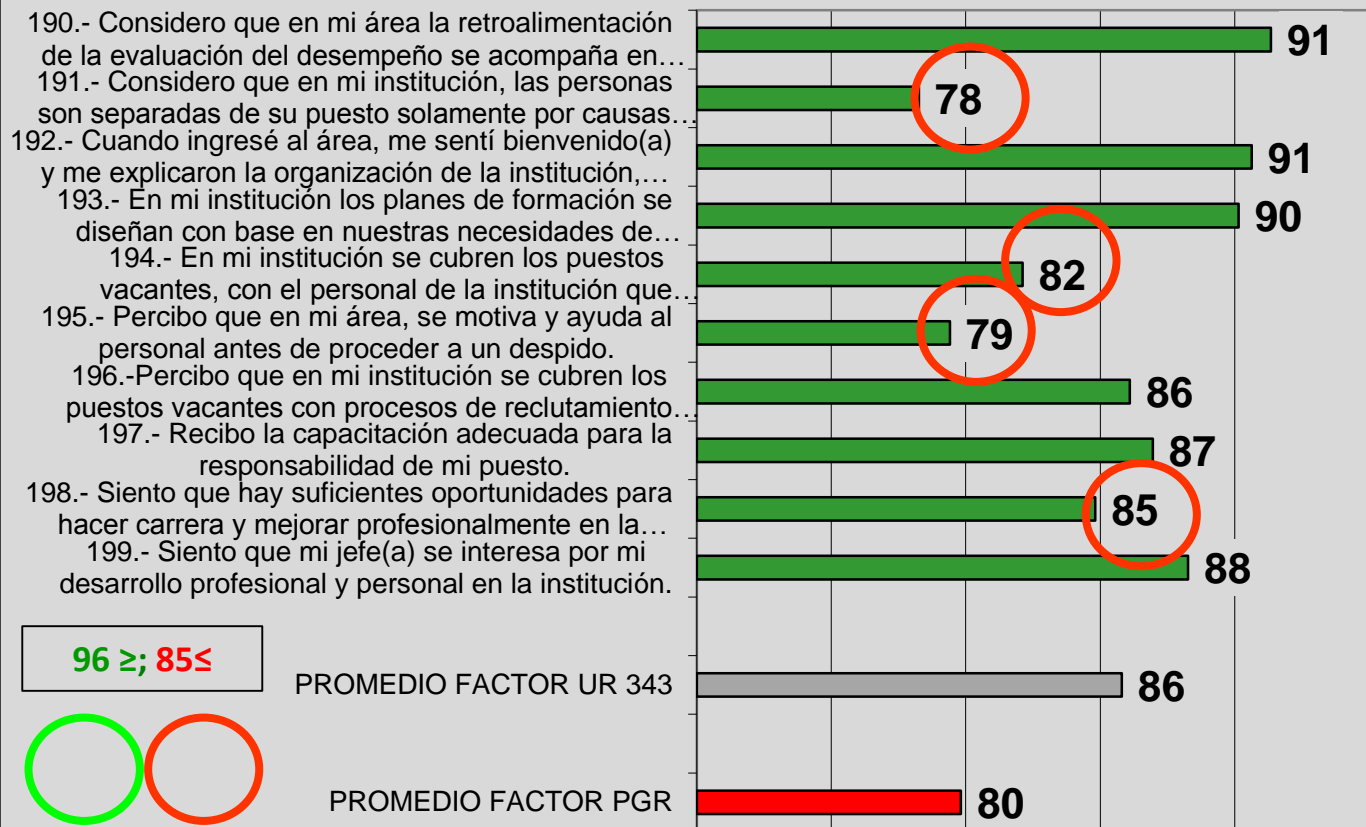


Se han dado frutos acerca del excelente esfuerzo que ha hecho la Institución en capacitar y difundir a todo su personal en el Código de Conducta. Asimismo, las y los servidores públicos están conscientes de la importancia de proteger los datos personales de las usuarias y usuarios. En general, se percibe a la Delegación Estatal en Quintana Roo como una Institución íntegra.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 50 / 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la Gestión de Recursos Humanos, para que desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa, se cuente con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.



La percepción de las y los servidores de la Delegación Estatal en Quintana Roo consideran que en la institución los planes de formación se diseñan con base a nuestras necesidades, obteniendo así las mejoras; en cuanto a que la evaluación del desempeño permite la capacitación y el apoyo para potenciar las capacidades en el desempeño de funciones.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 52 /2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

el liderazgo del jefe(a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.



Las y los servidores de la Delegación Estatal en Quintana Roo mostraron conocer los códigos de conducta de nuestra institución, el resultado muestra un gran compromiso por parte del C. Procurador y sus colaboradores para reforzar y promover las conductas y valores de la cultura organizacional en las y los servidores públicos de la Institución en todas sus actividades.

Resultado de factores de Valores

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos si...

colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.



FACTOR 53 /2016

134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.

135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.

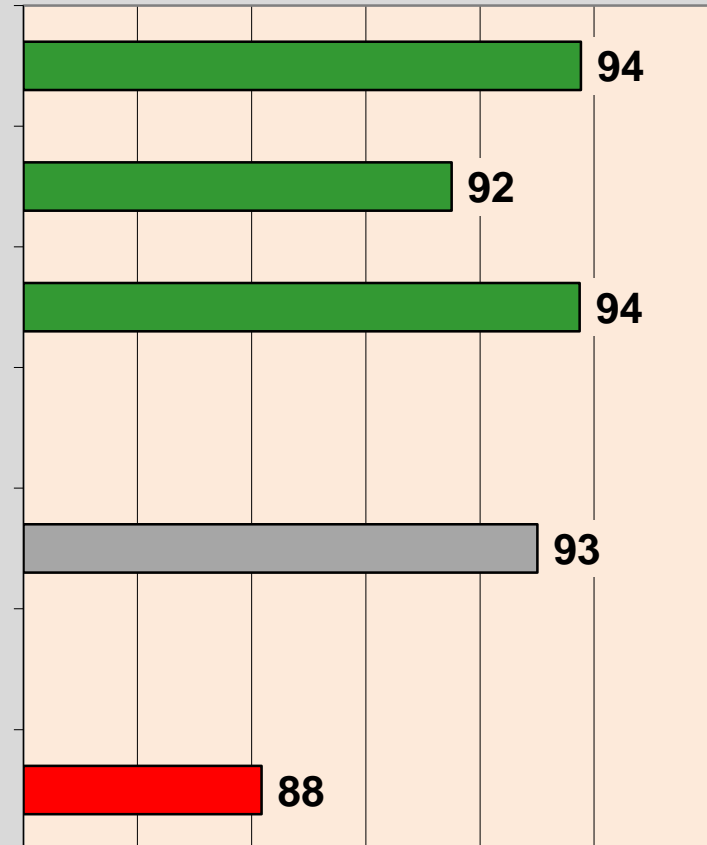
136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.

PROMEDIO FACTOR UR 343

96 ≥; 85 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



Los resultados muestran que la cooperación permite entender la relación de trabajo con otras áreas, alcanzar los objetivos comunes y los planes de trabajo de la Institución, logrando así un buen equipo de trabajo;

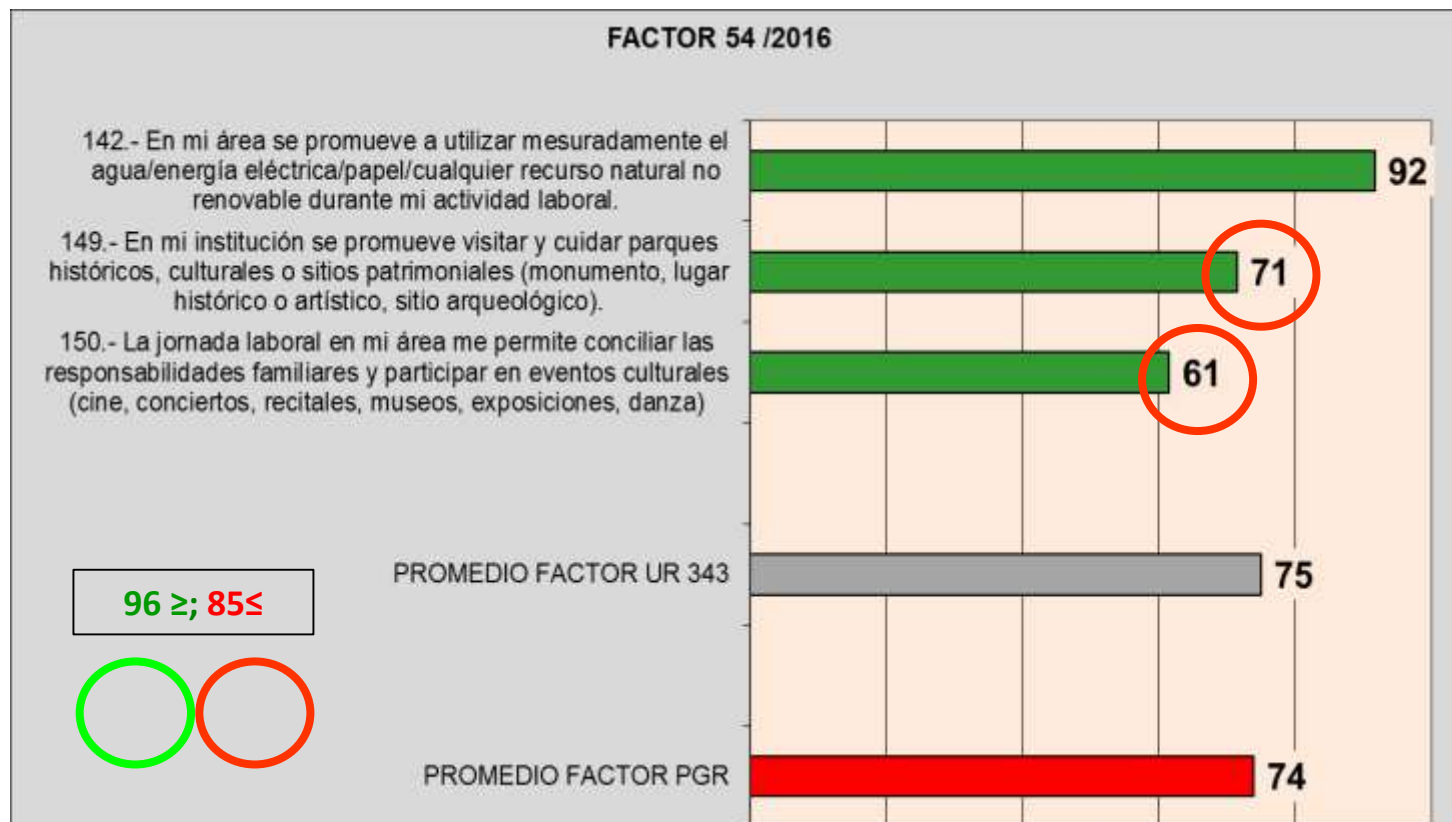
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en el...

desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

75



Las y los servidores de la Delegación Estatal en Quintana Roo perciben que es adecuada la promoción de la utilización del agua, la energía eléctrica, papel, cualquier recurso natural no renovable; por otro lado, aunque la Institución ofrece eventos a lugares culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, no ha sido suficiente, por lo que se podría ampliar este programa a las Delegaciones Estatales.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

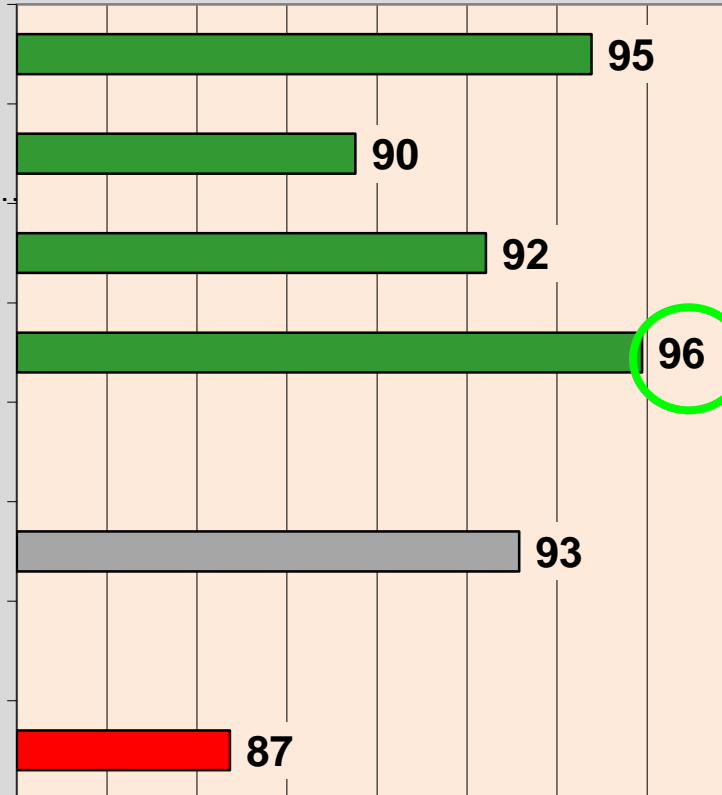
FACTOR 55 /2016

155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.

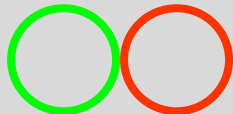
158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como...

159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.

160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.



96 ≥; 85 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR

Evalúa a las y los servidores públicos en el ámbito de ...

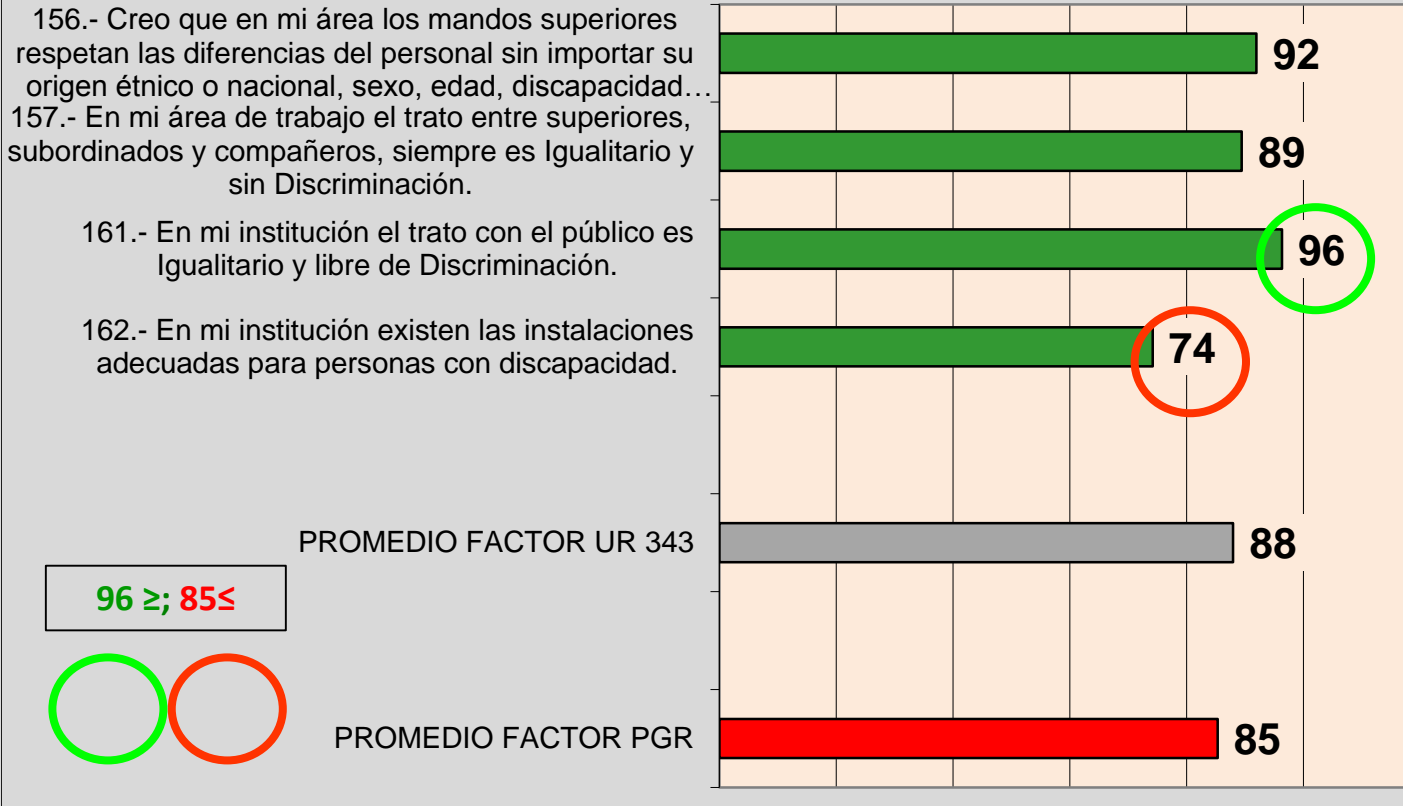
sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones

gul



Las mujeres y hombres encuestadas, perciben que realizan un trabajo útil en la Institución, que tienen asignadas las mismas percepciones en si una excelente igualdad de genero , además de que la Procuraduría General de la República garantiza tanto a las mujeres como a los hombres las mismas oportunidades de ascenso y promoción.

FACTOR 56 /2016



Evalúa a las y los servidores públicos...

al prestar sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.



Las personas encuestadas perciben que las y los servidores públicos que trabajan en la Delegación Estatal en Quintana Roo dan un trato Igualitario y libre de Discriminación a las usuarias y los usuarios de la Institución, de la misma forma, los mandos superiores tratan a su personal sin distinción, exclusión, restricción o preferencia de ningún índole.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

91

FACTOR 57 / 2016

165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

88

167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.

94

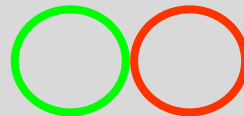
174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.

92

PROMEDIO FACTOR UR 343

91

96 ≥; 85 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR

86

Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Quintana Roo perciben que la institución se maneja con la integridad , la capacitación del Código de Ética y los valores de la Institución compartidos a el personal.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa a las y los servidores públicos, quienes ...

actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.



FACTOR 58 /2016

123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

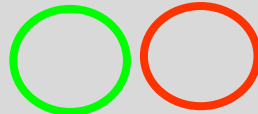
124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros...

125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

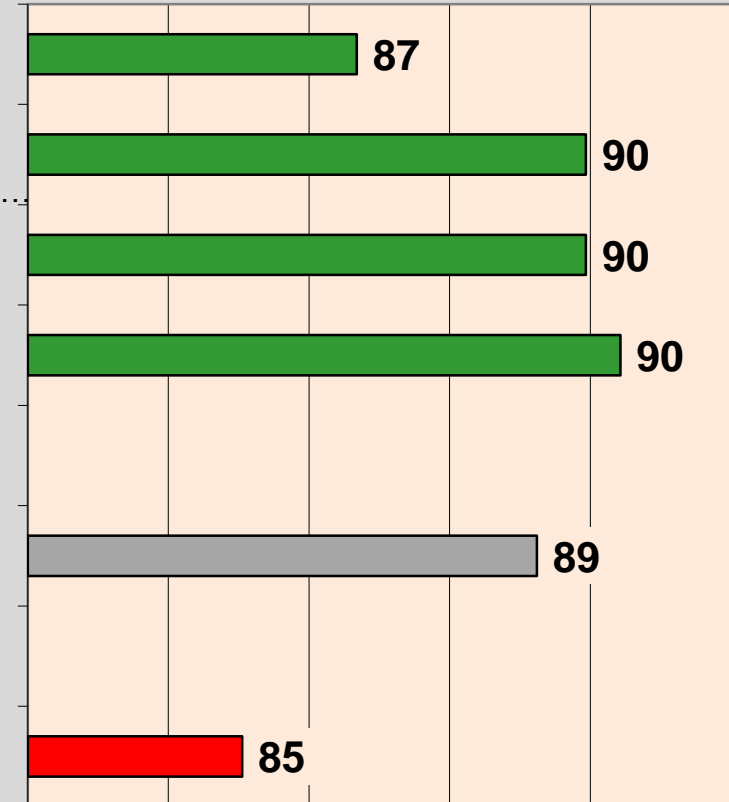
126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.

PROMEDIO FACTOR UR 343

96 ≥; 85 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa a las y los servidores públicos quienes son ...

guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.



FACTOR 59 /2016

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.

97

169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

96

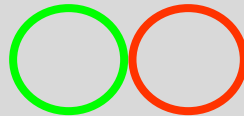
173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

94

PROMEDIO FACTOR UR 343

96

96 ≥; 85 ≤

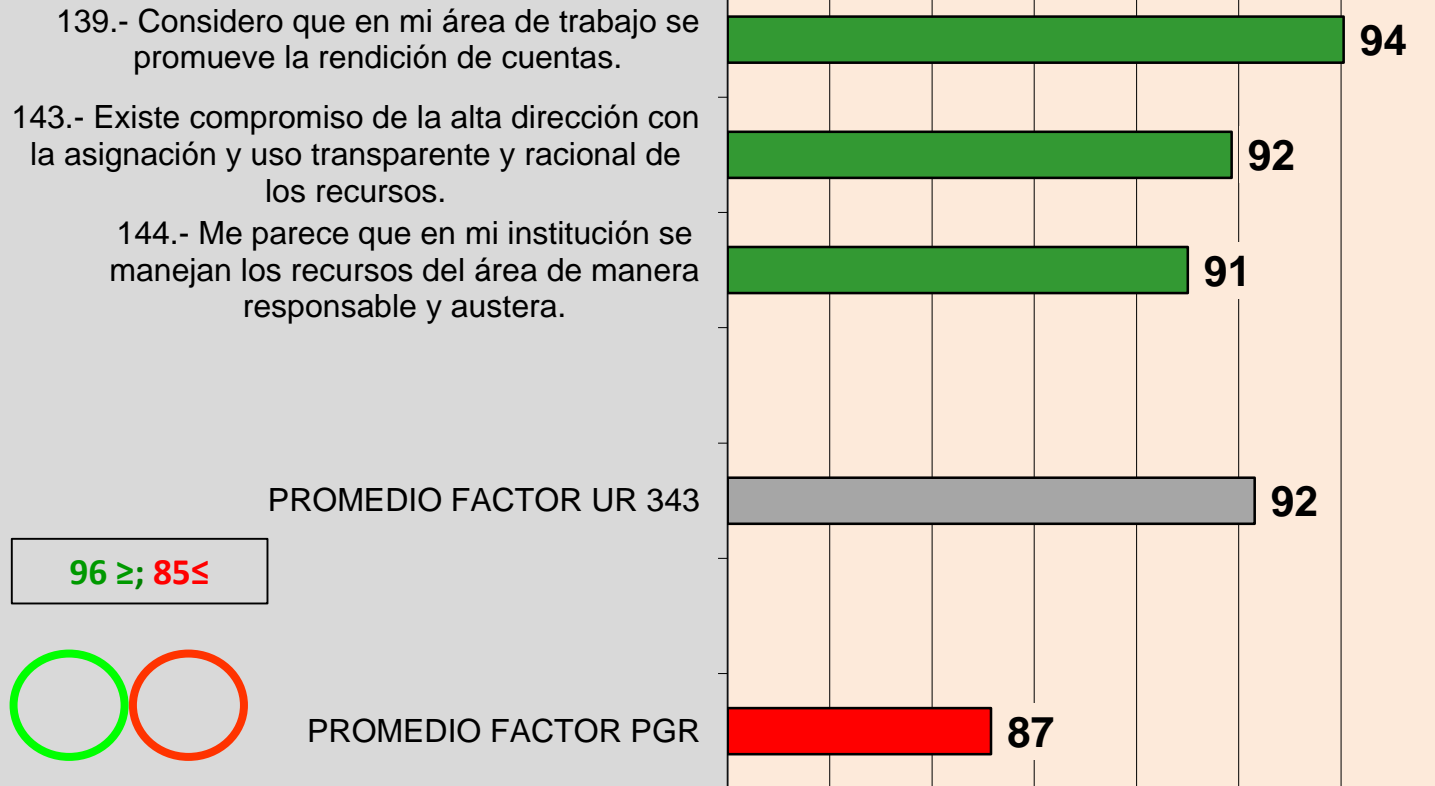


PROMEDIO FACTOR PGR

92

La percepción de las y los servidores de la Delegación Estatal en Quintana Roo considera que gracias a la creación de la Unidad de Ética y Derechos Humanos ha cumplido con sus objetivos y metas logrando que la capacitación a las y los servidores públicos de la Institución sea efectiva ya que este factor ha sido de los mejor calificados.

FACTOR 60 /2016



Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.



Lo que se percibe por las y los servidores de la Delegación Estatal en Quintana Roo en este factor es, que en cada área de trabajo se promueve una adecuada rendición de cuentas, así como un compromiso de la dirección asignación y manejo responsable de recursos.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Este factor evalúa si los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.



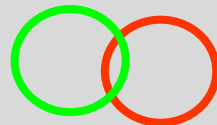
148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.

153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

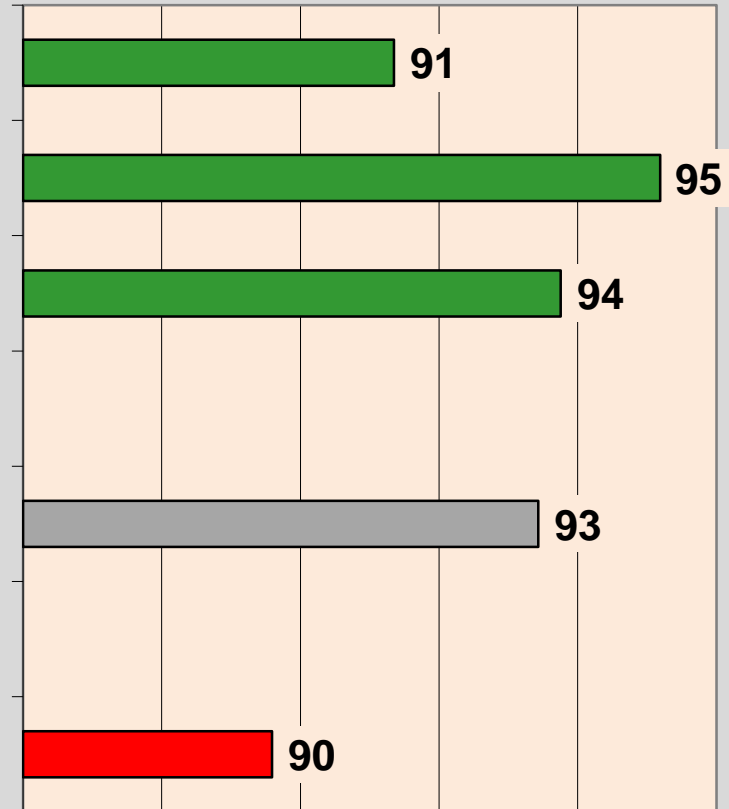
FACTOR 61 / 2016

96 ≥; 85 ≤



PROMEDIO FACTOR UR 343

PROMEDIO FACTOR PGR

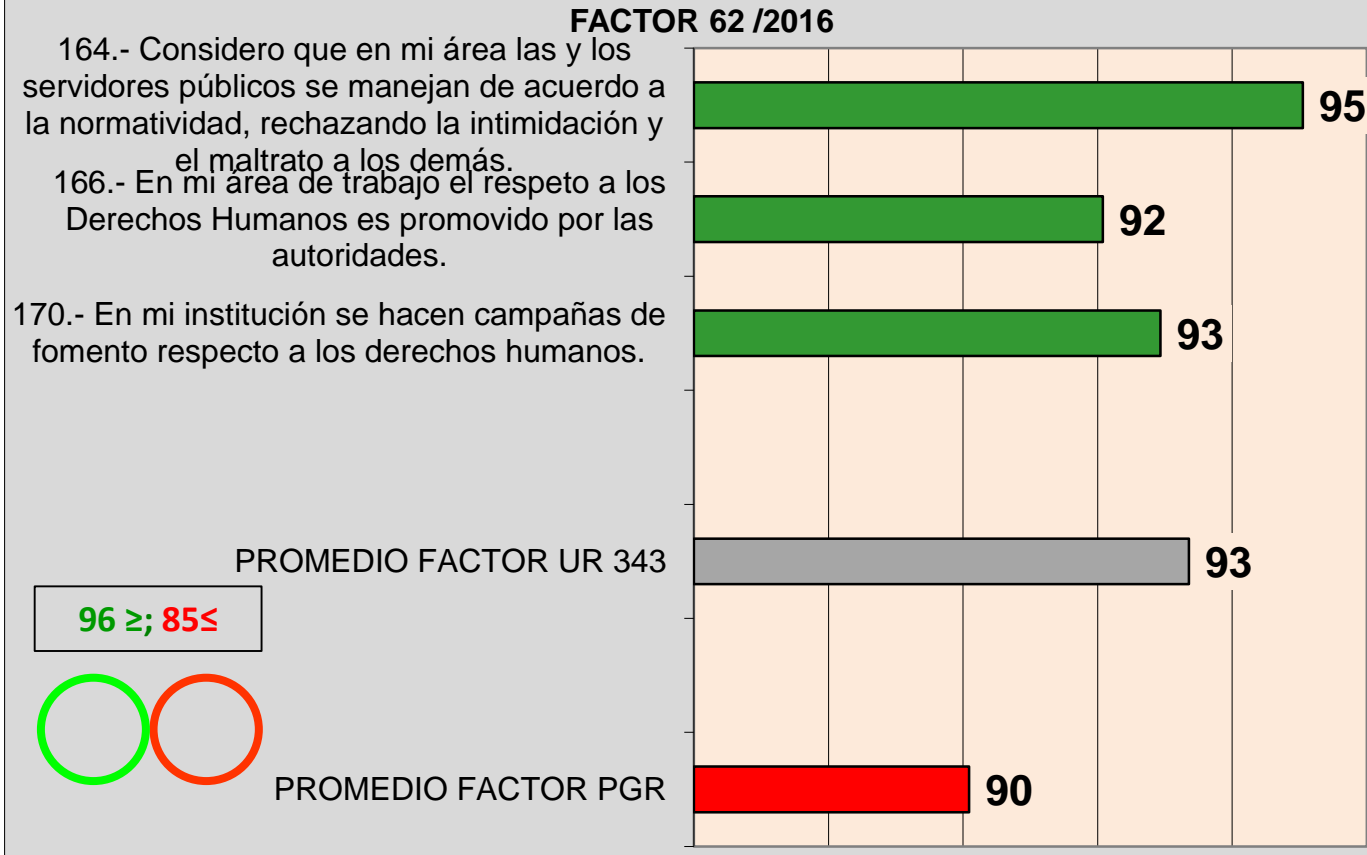


Este factor se obtuvo la percepción de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Quintana Roo tienen disposición y vocación de servicio, tanto por los mandos superiores, como los compañeros de igual nivel siempre con un trato de respeto y confianza dando así con el resultado coherente de identidad institucional.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Este factor evalúa a los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

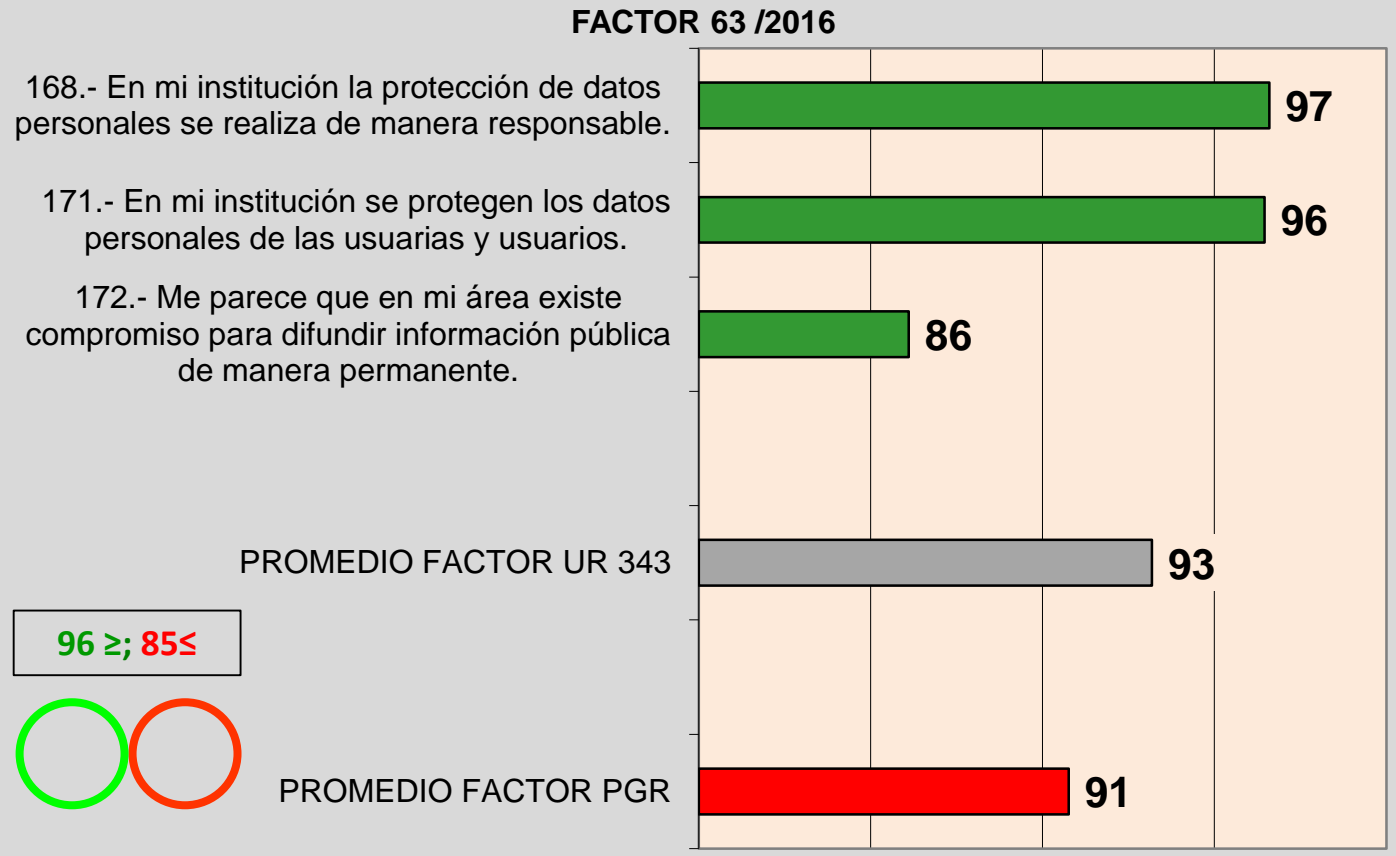


En este factor las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Quintana Roo perciben que están interesados en construir relaciones laborales profesionales con el rechazo a la intimidación y el maltrato de que los servidores públicos hacia los demás, la institución se preocupa por fomentar los derechos humanos a través de campañas.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Este factor evalúa los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.



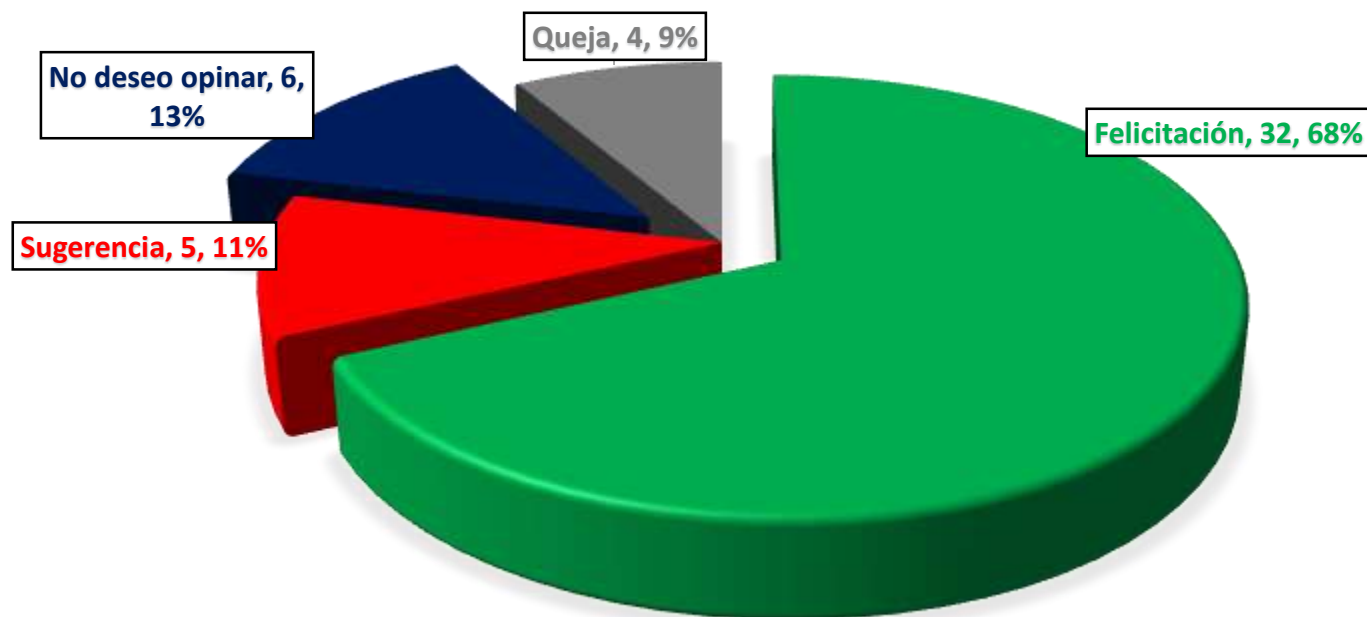
El resultado de este factor muestra que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Quintana Roo están comprometidos para actuar conforme a los valores establecidos para la protección de datos personales de las usuarias y usuarios. Lo anterior se debe a la actualización, difusión y compromiso de cumplimiento de dicho Código.

2.- Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

Comentarios UR 343 / 2016

Tipo de Opinión



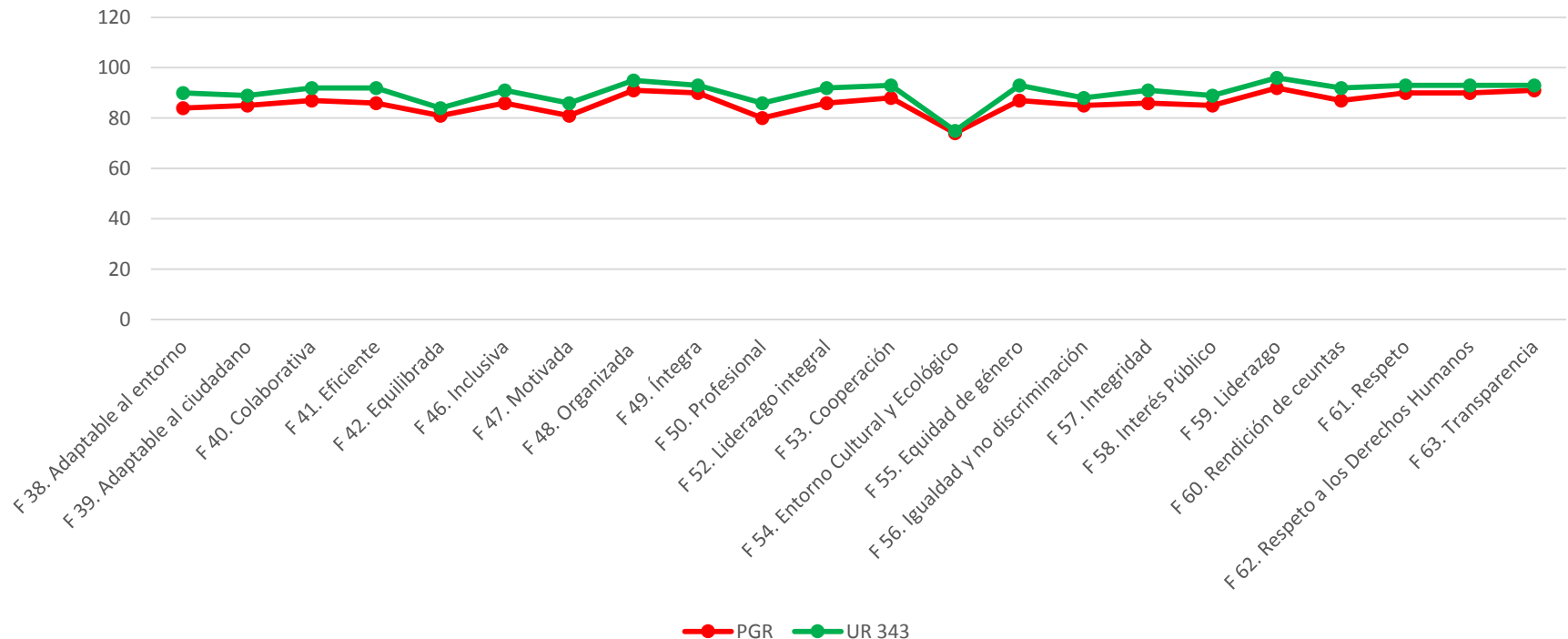
De acuerdo al análisis con la clasificación **“Tipo de Opinión”**, las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Quintana Roo expresaron 47 comentarios, de los cuales 32 (68%) se refiere a felicitaciones, 5 (11%) a sugerencias, 4 (9%) a quejas. El 13% (6) de los comentarios expresaron su deseo de no opinar.

3. Análisis Comparativo

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

Resultados ECCO 2016

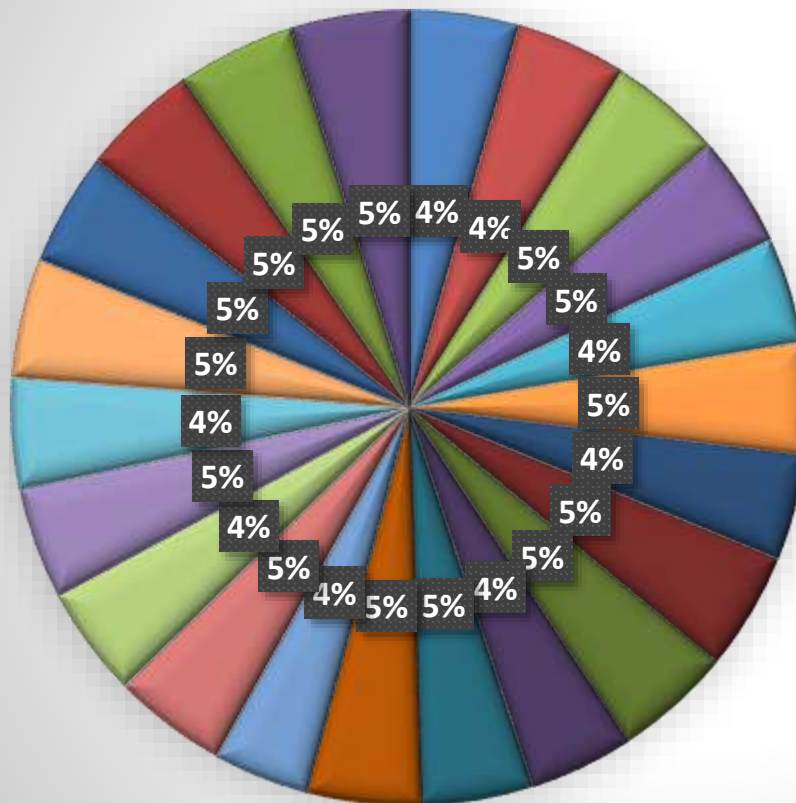
COMPARATIVO PGR - UR 343



La gráfica muestra que en la mayoría de los factores se obtuvo mayor calificación por parte de la Delegación Estatal en Quintana Roo respecto al promedio a nivel institucional; sin embargo esto es positivo ya que la diferencia es mínima entre ambos resultados.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

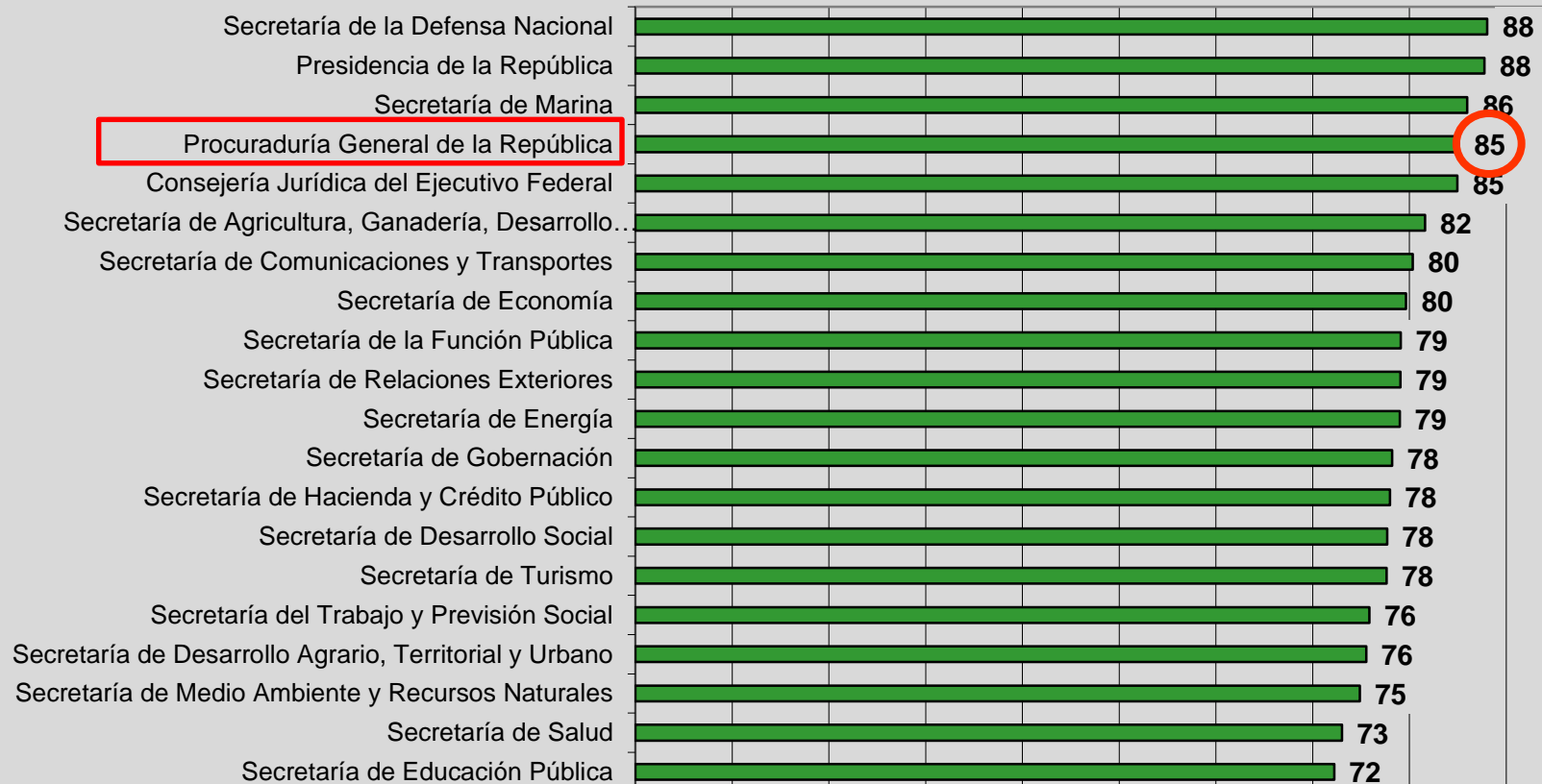
COMPARATIVO PGR- UR 343



- F 38. Adaptable al entorno
- F 39. Adaptable al ciudadano
- F 40. Colaborativa
- F 41. Eficiente
- F 42. Equilibrada
- F 46. Inclusiva
- F 47. Motivada
- F 48. Organizada
- F 49. Íntegra
- F 50. Profesional
- F 52. Liderazgo integral
- F 53. Cooperación
- F 54. Entorno Cultural y Ecológico
- F 55. Equidad de género

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

ECCO_ Los mejores calificados del sector central / 2016



Efectividad del PTCCO 2016

El indicador que permite conocer la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se estableció para su cumplimiento en 2016 es:

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

$$\frac{9.2 \text{ Acciones cumplidas}}{10 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{92\%} \text{ de efectividad}$$

Factor IX. Balance trabajo - familia

$$\frac{2.5 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{83 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor VII. Disponibilidad y recursos

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

Factor V. Equidad y Género

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

Factor III. Mejora y cambio

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

Factor XXV. Aplicar eficientemente los recursos de
Las tecnologías de información y comunicación (TIC's)

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

Factor XII. Identidad con la Institución y valores

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

Factor XI. Liderazgo y participación

$$\frac{0.7 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{70 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución

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

El seguimiento de las prácticas de transformación comprometidas se realizó con la participación de los integrantes del Grupo de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional de la Institución, se puede observar que existe un 90% de efectividad, entre las acciones cumplidas y las acciones programadas, por otro lado para los factores IX, VII, V y III existió un 100% de efectividad, asimismo de los factores XXV, XII, XI Y XVII la efectividad fue de 100%

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.**
- 5. Definición de Prácticas de Transformación.**
- 6. Calendarización de actividades**

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (**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 2016.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior de 85 puntos o menores.

96 ≥; 85 ≤

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

343 DELEGACIÓN QUINTANA ROO.

FACTOR

39. ADAPTABLE AL CIUDADANO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CREAR UN COMITÉ QUE TENGA COMO FINALIDAD LA CAPTACIÓN DE LAS SUGERENCIAS EMITIDAS POR PARTE DEL PERSONAL ADSCRITA A ESTA DELEGACIÓN ESTATAL Y DAR UN CORRECTO TRATO A TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2017												2018			
								MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR				
1	CREAR UN COMITÉ PARA LA CAPTACIÓN DE SUGERENCIAS.	DELEGADO ESTATAL Y SUBDELEGADOS	OFICIO, CIRCULAR	MENSUAL	E	X	TODOS EL PERSONAL	P															
					O			R															
2	ESTABLECER BUZONES DE SUGERENCIAS EN LAS QUE EL PERSONAL PUEDA PROPONER MEJoras EN EL SERVICIO.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	BUZONES	PERMANENTE	E	X	TODOS EL PERSONAL	P															
					O			R															
3	CONTAR CON INSTALACIONES ADECUADAS PARA LAS DIFERENTES AREAS DE ACUERDO A LAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	MANTENIMIENTOS PREVENTIVOS Y CORRECTIVOS	BIMESTRALES	E		TODOS EL PERSONAL	P															
					O	X		R															
4	BRINDAR UN BUEN SERVICIO A TODOS Y CADA UNO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A ESTA DELEGACIÓN ESTATAL Y AL PÚBLICO EN GENERAL	DELEGADO ESTATAL Y SUBDELEGADOS	SUPERVISIÓN	PERMANENTE	E		TODOS EL PERSONAL	P															
					O	X		R															
5					E			P															
					O			R															
6					E			P															
					O			R															

DELEGADO ESTATAL
MTRO. GERARDO MEJIA BRANADOS

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
LIC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

343	DELEGACIÓN QUINTANA ROO.
-----	--------------------------

FACTOR

42. EQUILIBRADA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017												2018			
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR				
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA IMPARTICIÓN DE TALLERES Y CURSOS CON TEMAS RELACIONADOS CON EL DESARROLLO HUMANO.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO, AUDITORIO, EQUIPO DE COMPUTO	MENSUAL	E		P															
					O	X	R															
2	PROMOVER E INVITAR AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN A VISITAR Y CUIDAR LOS PARQUES HISTÓRICOS, ESPACIOS CULTURALES Y SITIOS PATRIMONIALES.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO, CIRCULARES	MENSUAL	E	X	P															
					O		R															
3	PROGRAMAR ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SU FAMILIA.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CIRCULARES	BIMESTRAL	E		P															
					O	X	R															
4	ESTABLECER GUARDIAS POR ÁREAS, QUE PERMITAN QUE EL PERSONAL PUEDA SALIR MAS TEMPRANO CIERTOS DIAS PARA FOMENTAR LA CONVIVENCIA FAMILIAR	DELEGADO Y SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO	ROL DE GUARDIAS	PERMANENTE	E	X	P															
					O		R															
5	REALIZAR UN PROGRAMA DE ACTIVIDADES DE DESESTRES DENTRO DE LA JORNADA LABORAL PARA CADA UNA DE LAS ÁREAS	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	AUDITORIO, CAPACITADORES	PERMANENTE	E		P															
					O	X	R															
6					E		P															
					O		R															

DELEGADO ESTATAL
MTRO. GERARDO MEJÍA GRANADOS

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
UC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

343	DELEGACIÓN QUINTANA ROO.
-----	--------------------------

FACTOR

47. MOTIVADA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA INTEGRACIÓN ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN A FIN DE FOMENTAR EL APOYO Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO, DE IGUAL MANERA RECONOCER LA LABOR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN SU ÁREA DE TRABAJO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017												2018			
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR				
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA IMPARTICIÓN DE TALLERES Y CURSOS CON TEMAS QUE FOMENTEN EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL LIDERAZGO ESTRATÉGICO.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO	PERMANENTE	E	X	P															
2	IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE RECONOCIMIENTO AL SERVIDOR PÚBLICO; POR PUNTUALIDAD, POR DESEMPEÑO, POR COMPAÑERISMO, ETC.	DELEGADO ESTATAL Y SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO, CIRCULARES	SEMANAL	E	X	P															
3	DIFUNDIR Y RESPETAR LOS PERÍODOS VACACIONALES ESTABLECIDOS POR LA OFICIALÍA MAYOR	DELEGADO ESTATAL Y SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO DE AUTORIZACIÓN DE VACACIONES	PERMANENTE	E	X	P															
4					E		P															
5					E		P															
6					E		P															

DELEGADO ESTATAL
MTRO. GERARDO MEJÍA GRANADOS

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
LIC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

4. Definición de Objetivos Estratégicos.
5. Definición de Acciones de Mejora.



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

343	DELEGACIÓN QUINTANA ROO.
-----	--------------------------

FACTOR

50. PROFESIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL. DE IGUAL MANERA BRINDAR LA INFORMACIÓN NECESARIA Y CONCISA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2017												2018			
								MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR				
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA IMPARTICIÓN DE CURSOS DE INDUCCIÓN A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE NUEVO INGRESO.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIOS, AUDITORIO, EQUIPO DE COMPUTO Y PAPELERÍA	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2	BRINDAR INFORMACIÓN A LOS MANDOS SOBRE EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	MINUTA	MENSUAL	E	X	MANDOS	P															
					O			R															
4	INSTALAR UN COMITÉ DE VALIDACIÓN DE CANDIDATOS PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES	DELEGADO Y SUBDELEGADOS	OFICIOS, CIRCULARES	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
5	REALIZAR UN PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN PARA LA DELEGACIÓN ESTATAL	RECURSOS HUMANOS	OFICIOS	MENSUAL	E			P															
					O	X	TODO EL PERSONAL	R															
6	DIFUNDIR A TODO EL PERSONAL LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.	RECURSOS HUMANOS	OFICIO, CIRCULAR	MENSUAL	E			P															
					O	X	TODO EL PERSONAL	R															

DELEGADO ESTATAL
MTRO. GERARDO MEJÍA GRANADOS

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
LIC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

343 DELEGACIÓN QUINTANA ROO.

FACTOR

63. TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2016, ASÍ COMO EL PPTCCO 2017.

							2017								2018				
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR
1	COORDINAR REUNIONES DE TRABAJO CON LOS INTEGRANTES DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PARA DAR A CONOCER LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2016	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CARTELES/CIRCULARES /TRIPTICOS	MENSUAL	E X	TODO EL PERSONAL	P												
					O		R												
2	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 DE LA INSTITUCION A TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	RESULTADOS DE LA ECCO/CARTELES	MENSUAL	E X	TODO EL PERSONAL	P												
					O		R												
3	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACION DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 DE LA DELEGACION ESTATAL QUINTANA ROO	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CARTELES/CIRCULARES /TRIPTICOS	MENSUAL	E		P												
					O		R												
4					E		P												
					O		R												
5					E		P												
					O		R												
6					E		P												
					O		R												

DELEGADO ESTATAL
MTRO. GERARDO MEHA GRANADOS

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
LIC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

343

DELEGACIÓN QUINTANA ROO.

FACTOR

46. INCLUSIVA

162. En mi institución existen las instalaciones adecuadas por personas con discapacidad

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA CULTURA DE LA EQUITAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN, ASÍ COMO DARLES A CONOCER LAS ACCIONES QUE SE LLEVAN A CABO EN LA MATERIA

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017												2018				
								MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR				
1	DIFUNDIR ENTRE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA INSTITUCION LAS ACCIONES QUE SE LLEVAN A CABO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION ASI COMO DE IGUALDAD DE GENERO	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CARTELES/COMUNICADOS	BISEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2	DIFUNDIR ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS LA EXISTENCIA DE INSTALACIONES FUNCIONALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA SEÑALIZACION COLOCADA EN LOS EDIFICIOS	DELEGADO ESTATAL Y SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	OFICIO, CIRCULARES	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
3					E			P															
					O			R															
4					E			P															
					O			R															
5					E			P															
					O			R															
6					E			P															
					O			R															

DELEGADO ESTATAL
INTRO. GERARDO MEJÍA GRANADOS

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
U.C. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

343 DELEGACIÓN QUINTANA ROO.

FACTOR

38. ADAPTABLE AL ENTORNO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

RETENER A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON EXPERIENCIAS TÉCNICAS, CON LA FINALIDAD DE QUE RETRADALMENTEN SUS CONOCIMIENTOS A LOS COMPANEROS DE NUEVO INGRESO Y AL MISMO TIEMPO SE LOGRE TENER UNA ORGANIZACIÓN EN CONSTANTE APRENDIZAJE

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017												2018			
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR				
1	DIFFUNDIR LOS CURSOS DE ASCENSO Y CONVOCATORIAS DEL SERVICIO DE CARRERA PARA QUE EL PERSONAL PUEDA TENER UNA ESTABILIDAD LABORAL Y/O EN SU CASO TENER OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO	SUBDELEGADOS ADMINISTRATIVOS	OFICIO CIRCULAR	ANUAL	E X	TODO EL PERSONAL	P															
2	ESTABLECER BUENOS DE SUGERENCIAS EN LAS QUE EL PERSONAL PUEDA PROPONER MEJORAS EN EL SERVICIO.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	BUENOS	PERMANENTE	O	TODO EL PERSONAL	P															
3	IMPLEMENTAR ESTÍMULOS Y/O INCENTIVOS PARA QUE EL PERSONAL CON EXPERIENCIA DESPIERTE SU INTERÉS EN COMPARTIR CONSTANTEMENTE LAS HABILIDADES Y EXPERIENCIAS ADQUIRIDAS	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	SERVIDORES TÉCNICOS, COMANDANTES, COMANDOS DE INSPECCIÓN		E	TODO EL PERSONAL	P															
4					O X	TODO EL PERSONAL	P															
5					E	TODO EL PERSONAL	P															
6					O	TODO EL PERSONAL	P															

DELEGADO ESTATAL
MTRO. GERARDO MEJÍA GRANADOS

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
LIC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENZO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

343	DELEGACIÓN QUINTANA ROO.
-----	--------------------------

FACTOR

59. LIDERAZGO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA INSTITUCIÓN, PARA QUE EL PERSONAL SIGA PRACTICANDO SU CUMPLIMIENTO, Y EN CONSECUENCIA SE INTEGRE UN MEJOR EQUIPO DE TRABAJO PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS EN CADA ÁREA DE LA DELEGACIÓN
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017												2018			
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR				
1	DIFUNDIR ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN EL CÓDIGO DE CONDUCTA	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CARTELES/COMUNICADOS	BIMESTRAL	E	X	P															
					O		R															
2	REALIZAR UN CURSO PRESENCIAL ACERCA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA INSTITUCIÓN, PARA FOMENTAR LA CONFIANZA EN CADA EMPLEADO Y SU CAPACIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES	DELEGADO ESTATAL Y SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO, CIRCULARES, CAPACITADOR	SEMESTRAL	E	X	P															
					O		R															
3	REFORZAR LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL A TRAVÉS DE INCENTIVOS SEÑALADOS EN LAS PRÁCTICAS DE MOTIVACIÓN	DELEGADO ESTATAL Y SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CIRCULARES, CONVENIOS	MENSUAL	E		P															
					O		R															
4	DAR RETROALIMENTACIÓN DE LOS LOGROS ALCANZADOS POR CADA ÁREA CON EL FIN DE MEJORAR LAS ESTRATEGIAS PARA EL LOGRO DE SUS METAS	DELEGADO ESTATAL Y SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	REUNIÓN PLENARIA	MENSUAL	E		P															
					O		R															
5					E		P															
					O		R															
6					E		P															
					O		R															

DELEGADO ESTATAL
MRD. GERARDO MEJÍA-BRIONES

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO
LIC. JUAN ALFREDO AGUIRRE ASCENCIO