

---

# DELEGACION ESTATAL EN COLIMA

## PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

---

## **CONTENIDO.**

### **INTRODUCCION**

### **ANÁLISIS CUANTITATIVO**

Datos sociodemográficos

Resultado por factores de mayor a menor

Fortalezas y debilidades

Factores básicos / Liderazgo integral

Factores compuestos / Valores

### **ANÁLISIS CUALITATIVO**

Comentarios y sugerencias

### **ANÁLISIS COMPARATIVO**

### **EFFECTIVIDAD PTCCO 2017**

### **DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

### **DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN**

### **CALENDARIZACIÓN DE ACTIVIDADES**

# INTRODUCCIÓN

La encuesta de Clima y Cultura Organizacional se transforma y fortalece su modelo centrado en el servidor público, su objetivo es conocer el sentir de las servidoras públicas y los servidores públicos, la forma en que viven y perciben el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, enfocándose al servidor público y la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

Asimismo, es fundamental contar con **servidoras públicas y servidores públicos profesionales, comprometidos**, que se fortalezca la imagen del servidor público 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 2017 se ha organizado en **17 factores de Clima y Cultura Organizacional**. Los cuales brindan un índice acerca de como perciben las y los servidores públicos:

- 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 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 Delegación Estatal Colima en la encuesta fue de **93 puntos**, 4 puntos por encima de la calificación obtenida el 2015. Los resultados muestran que esta Delegación obtuvo un umbral superior de 97 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 89 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.

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

**97 ≥; 89 ≤**



97 a 100  
Excelente



90 a 96  
Suficiente



68 a 89  
Insatisfactorio

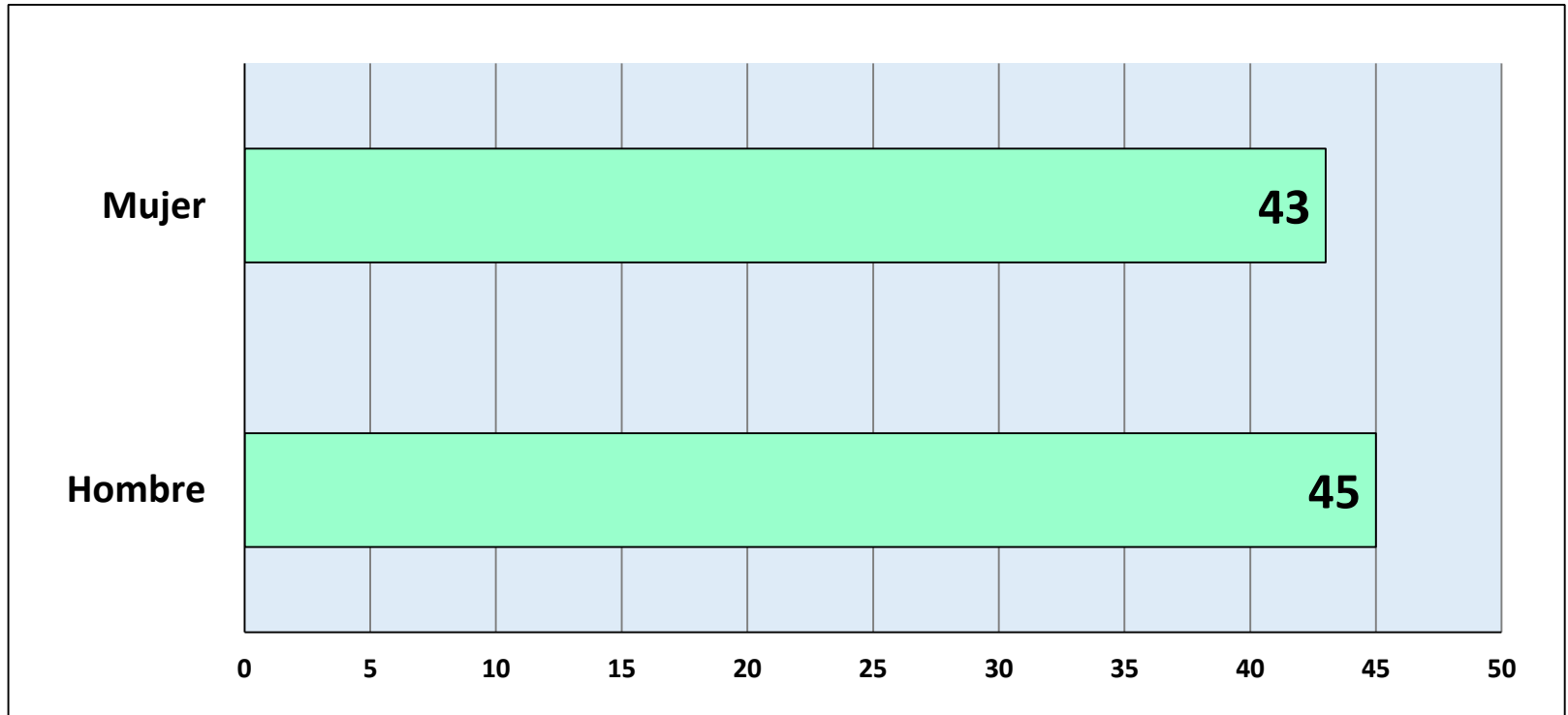
Es importante destacar que esta Unidad Desconcentrada se posicionó con 1 punto sobre el promedio global de la Procuraduría general de la República, asimismo, se ubico en el lugar décimo octavo de las 32 Delegaciones Estatales.

# 1.- ANÁLISIS CUANTITATIVO

# Datos sociodemográficos

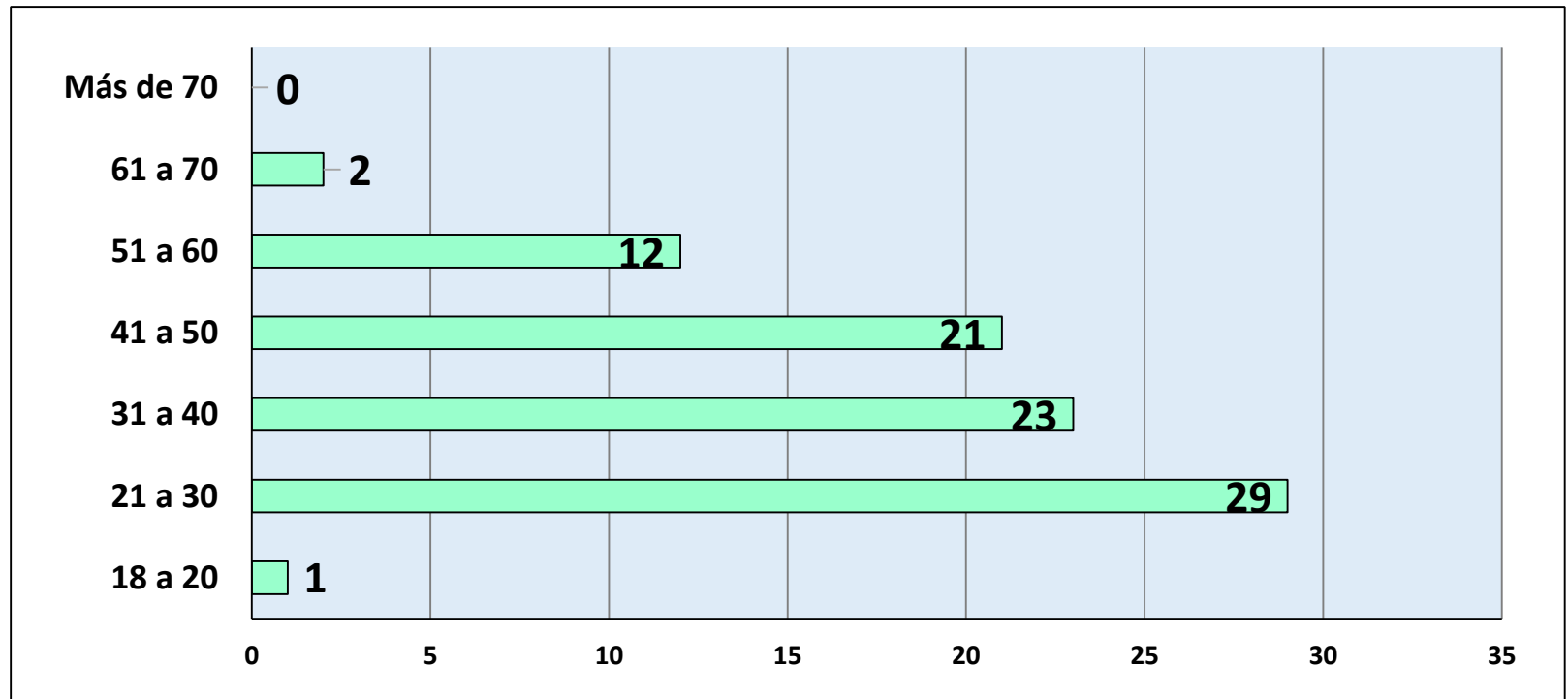
### GÉNERO.

Como se muestra en la siguiente gráfica, la participación de mujeres fue de 49 % y la de los hombres con un 51 %, en relación a la participación total en la encuesta lo que representó un total de 88 encuestas realizadas en esta Delegación Estatal.



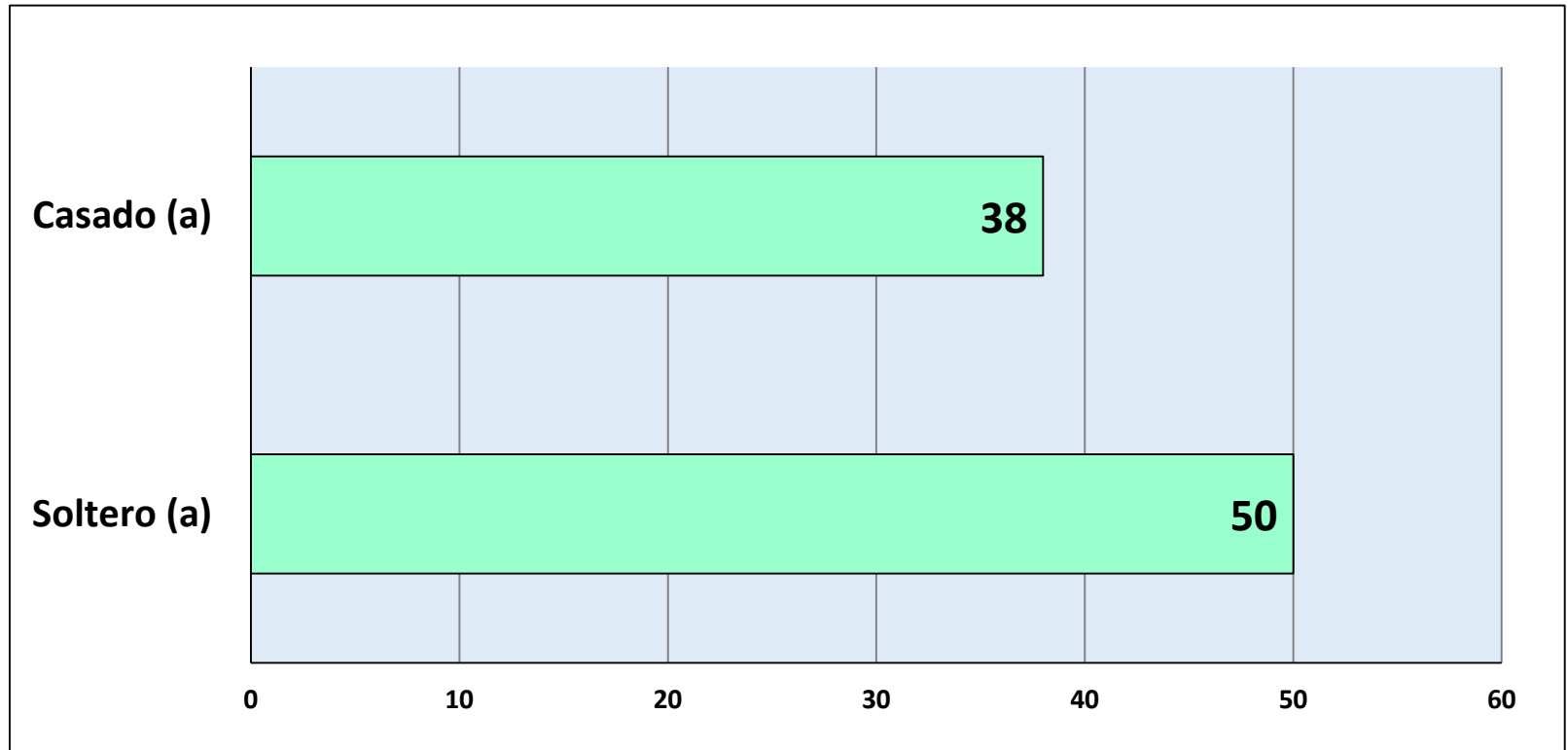
### EDAD.

De las servidoras públicas y los servidores públicos que realizaron la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017, se desprende que el 83 % tienen entre 21 a 50 años de edad, destacando que 29 personas se encuentran entre 21 a 30 años, 23 personas entre 31 a 40 años y 21 personas entre 41 a 50 años; el 14 % representado por 12 personas entre 51 a 60 años y 2 personas que representan el 2 % de 61 a 70 años; y solo una persona de entre 18 a 20 años.



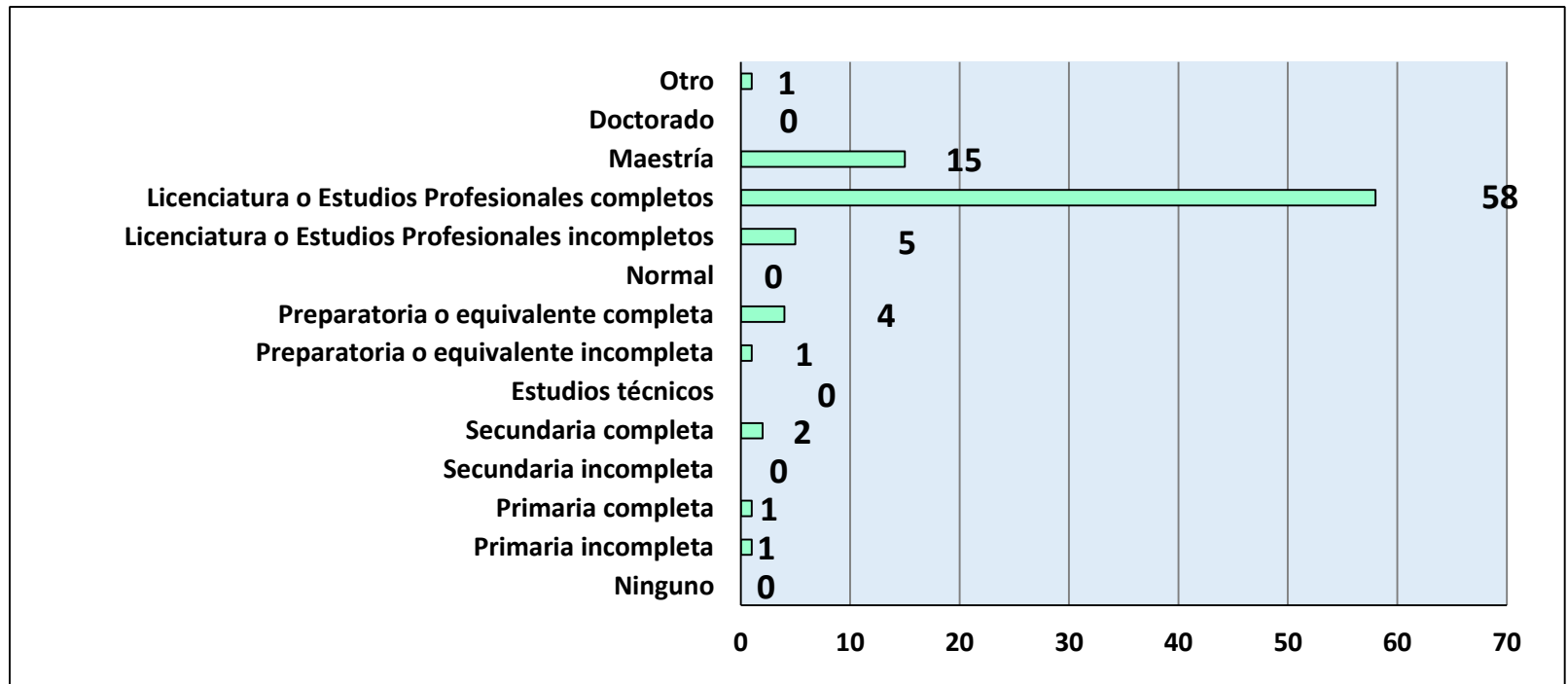
### ESTADO CIVIL

En relación al estado civil de las servidoras públicas y los servidores públicos adscritos a esta Unidad Desconcentrada, se observa una diferencia entre solteros y casados, siendo en esta encuesta 57 % de personas solteras, y un 43 % las personas casadas.



### NIVEL ESCOLAR

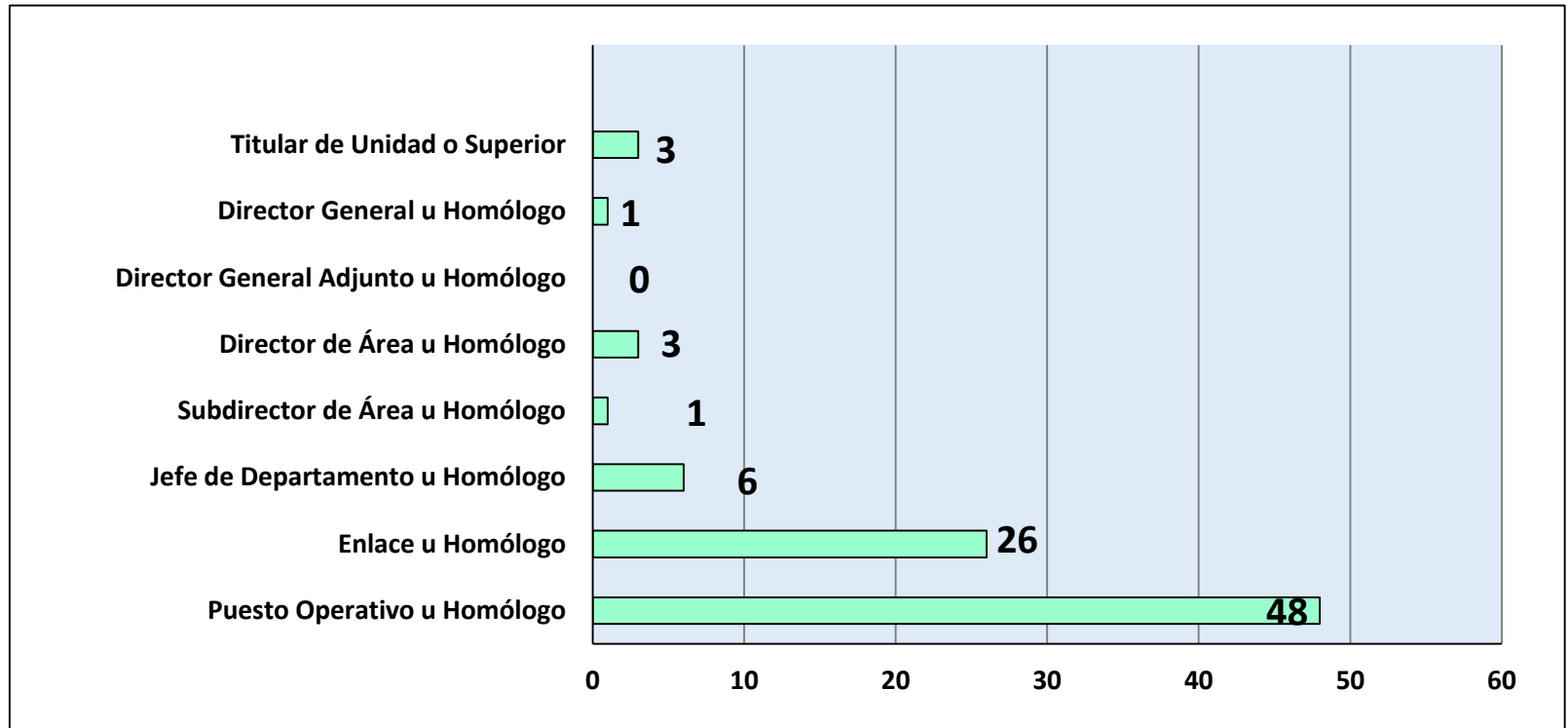
La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 arrojó que el 66 % de las servidoras públicas y los servidores públicos encuestados se encuentran con Licenciatura o Estudios profesionales completos, destacando también que 15 personas representando el 17% realizó estudios de Maestría, con primaria completa y doctorado se encuentra 1 persona cada uno, 5 personas con licenciatura o estudios profesionales incompletos, 4 personas con preparatoria o equivalente completa, 1 personas con preparatoria o equivalente incompleta, 2 personas con secundaria completa y 1 persona con primaria incompleta.





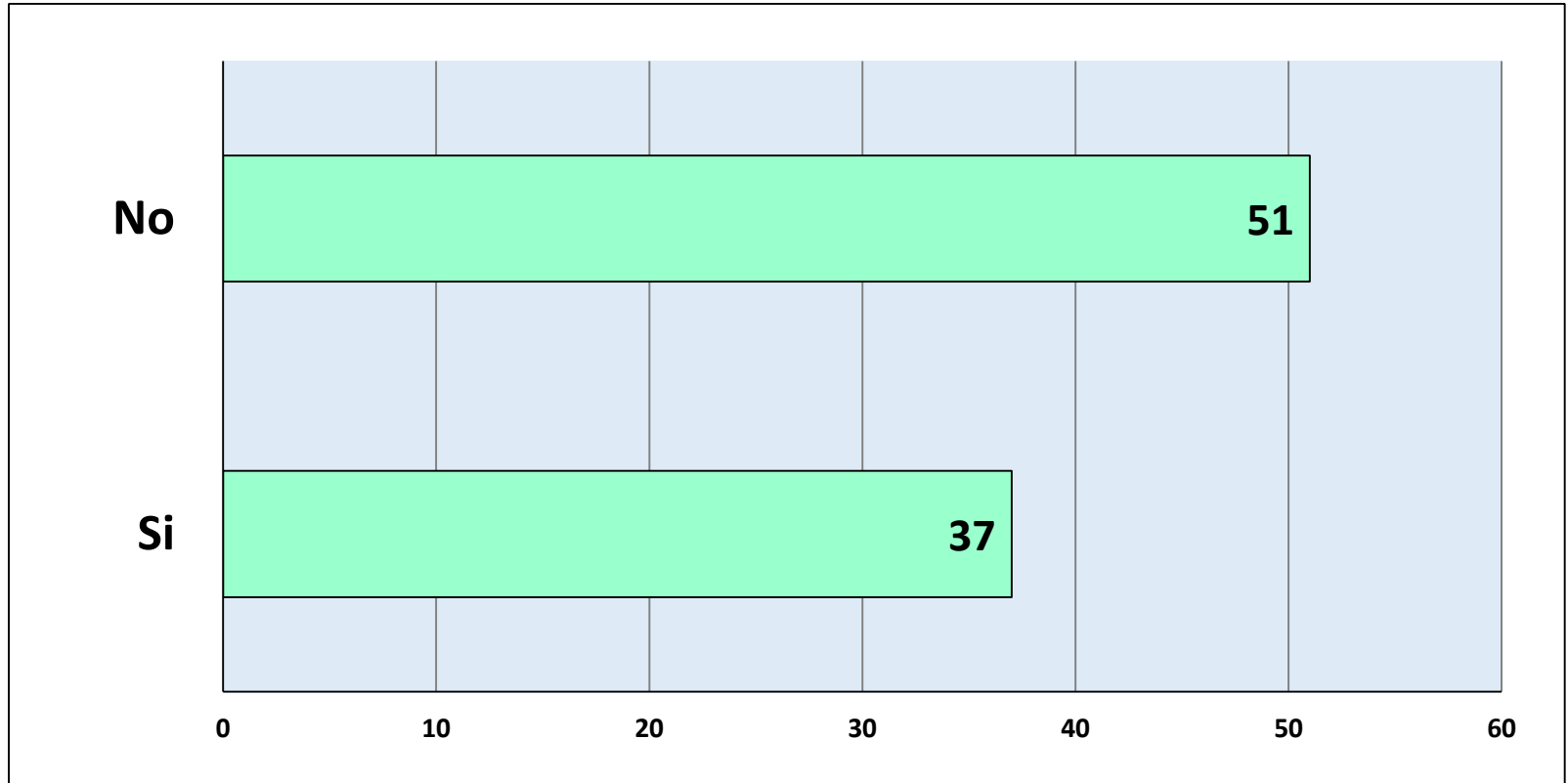
### NIVEL DE PUESTO.

48 servidoras públicas y servidores públicos que realizaron la encuesta en 2017, los cuales representan el 55 %, desempeñan un puesto operativo u homólogo, mientras tanto 26 personas que reflejan el 30% desempeña un puesto de enlace u homologo, 6 personas ocupan de Jefe de Departamento u homologo, 1 persona es Subdirector de Área, 3 Directores de Área y 1 Director General.



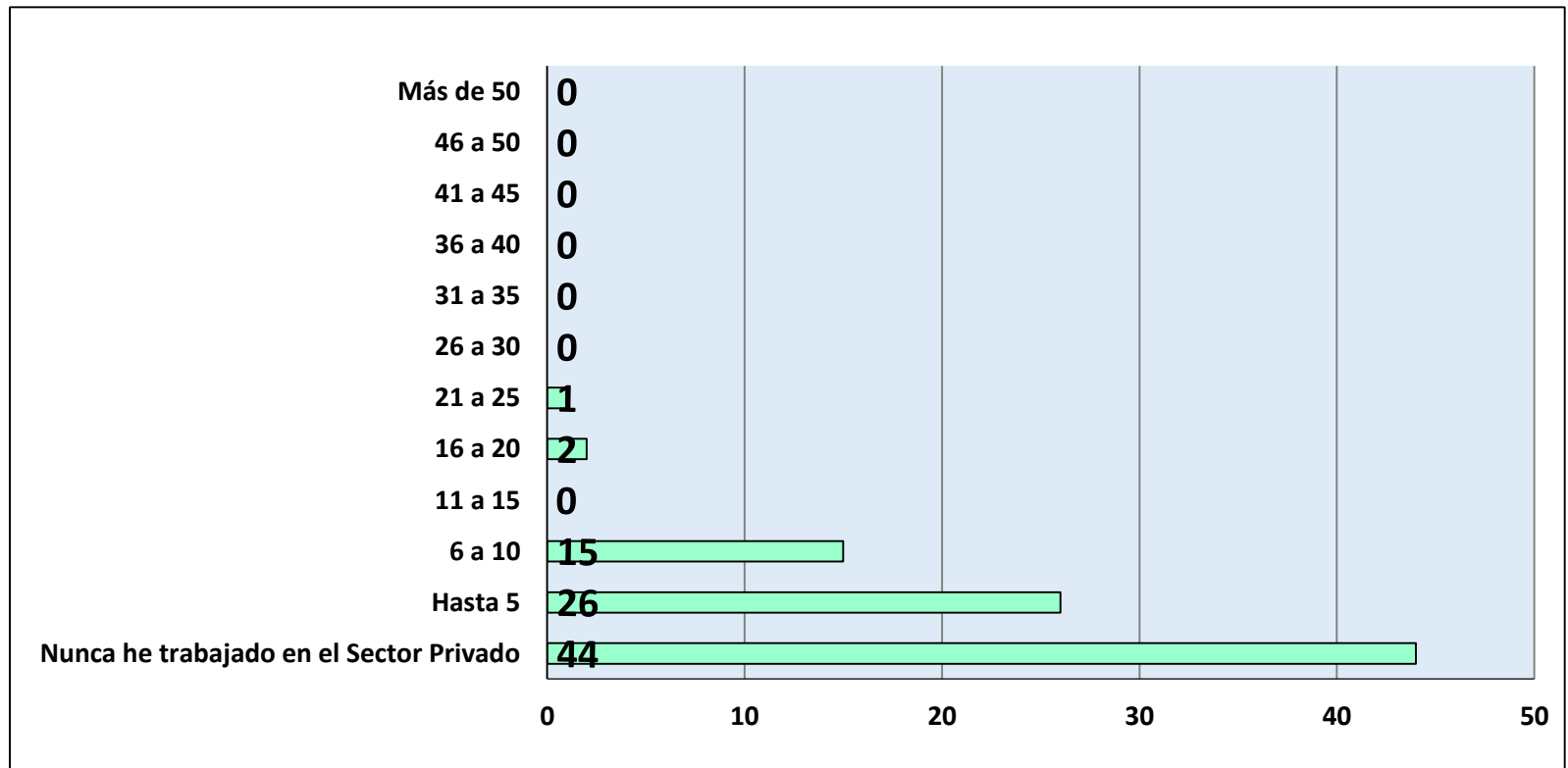
### SERVICIO DE CARRERA

El 42 % de las servidoras públicas y los servidores públicos que realizaron la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en 2017, considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.



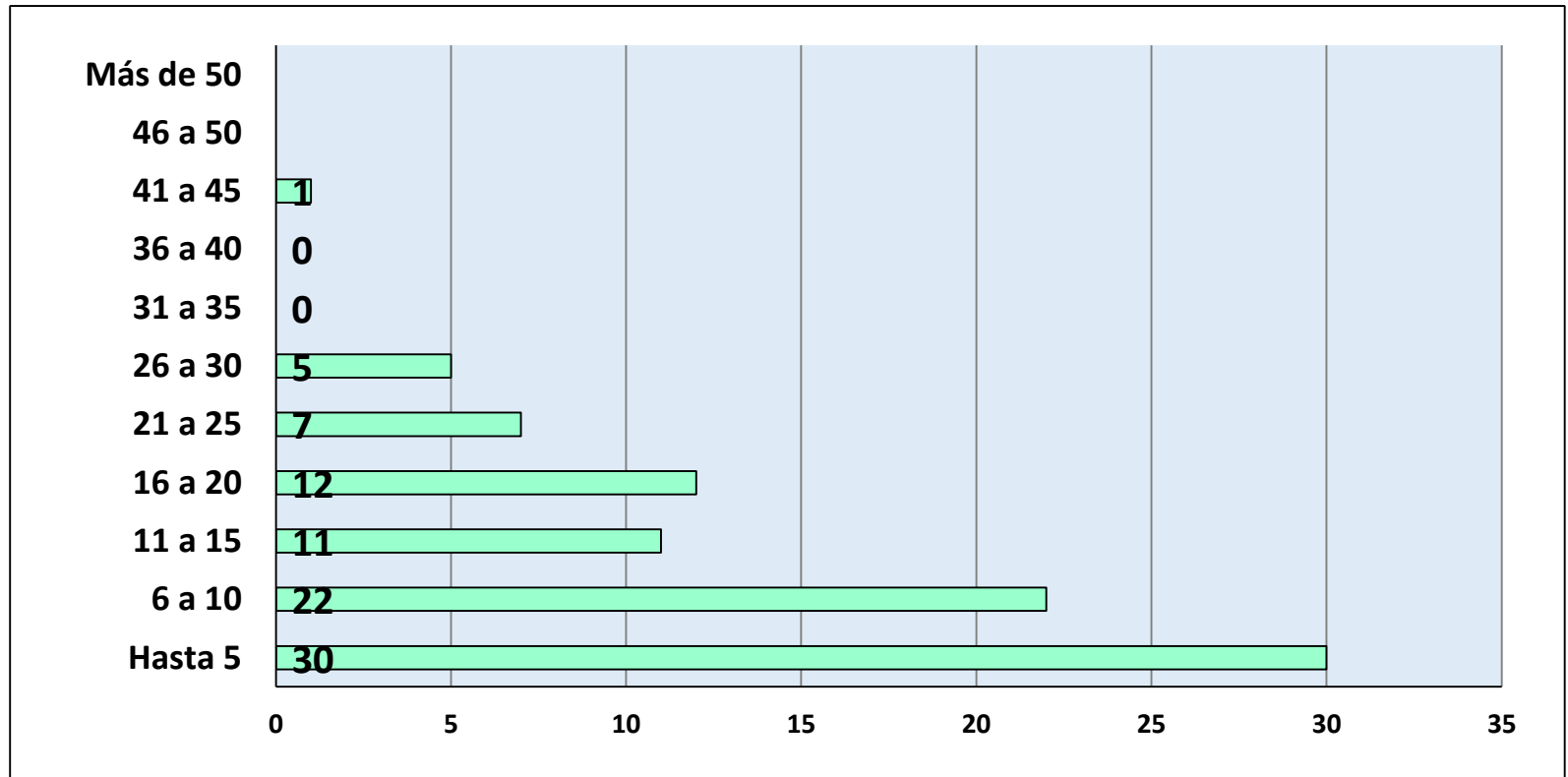
### AÑOS INICIATIVA PRIVADA

De las servidoras públicas y los servidores públicos encuestados, el 50 % nunca ha trabajado en el sector privado, en tanto el 30 % ha prestado su servicio hasta 5 años, 17 % han laborado de 6 a 10 años, 2 personas prestaron servicio en el sector privado de 16 a 20 años y 1 persona de 21 a 25 años.



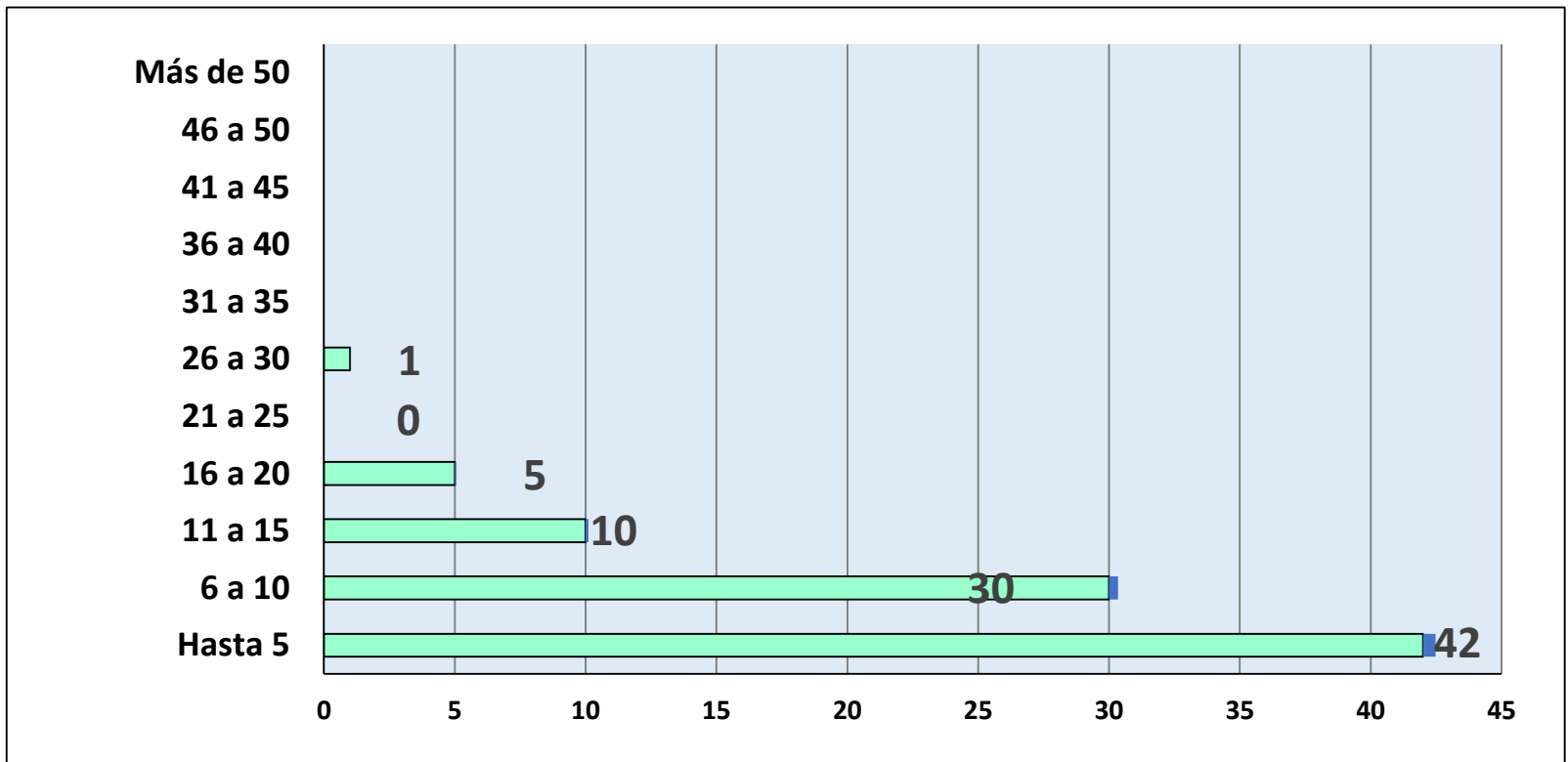
### AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

30 de las servidoras públicas y servidores públicos han laborado hasta 5 años en el sector público, otras 22 personas han prestado sus servicios en el sector público de 6 a 10 años, 11 personas de 11 a 15 años, 12 personas de 16 a 20 años, 7 personas de 21 a 25 años, 5 personas de 26 a 30 años y de 41 a 45 años 1 persona.



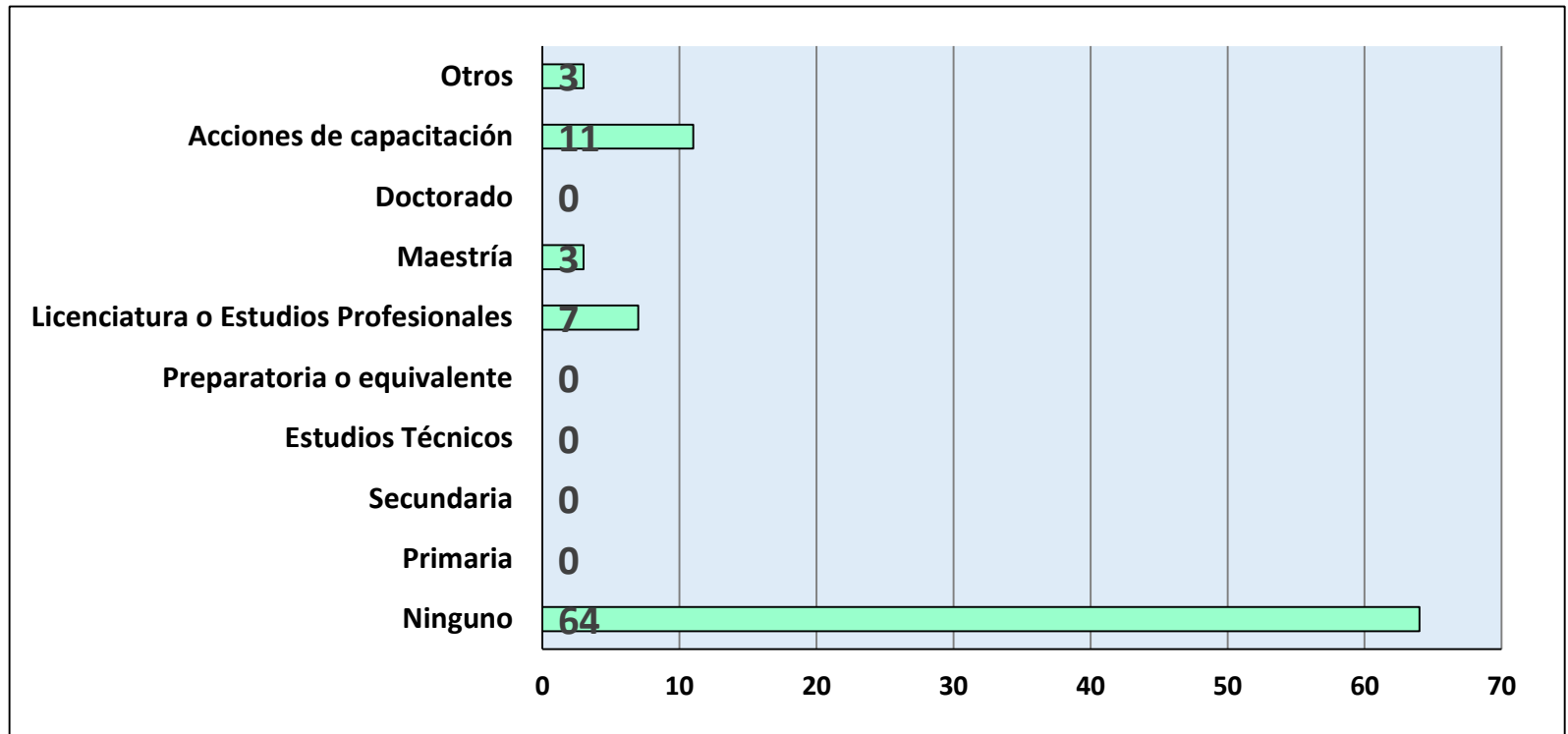
### AÑOS EN PUESTO ACTUAL.

Como se aprecia en la siguiente gráfica, 42 de las servidoras públicas y servidores públicos que realizaron la encuesta el año pasado han estado en su puesto actual hasta 5 años, 30 han permanecido de 6 a 10 años, 10 lo han mantenido de 11 a 15 años, 5 lo ha conservado de 16 a 20 años y de 26 a 30 años solo una persona.

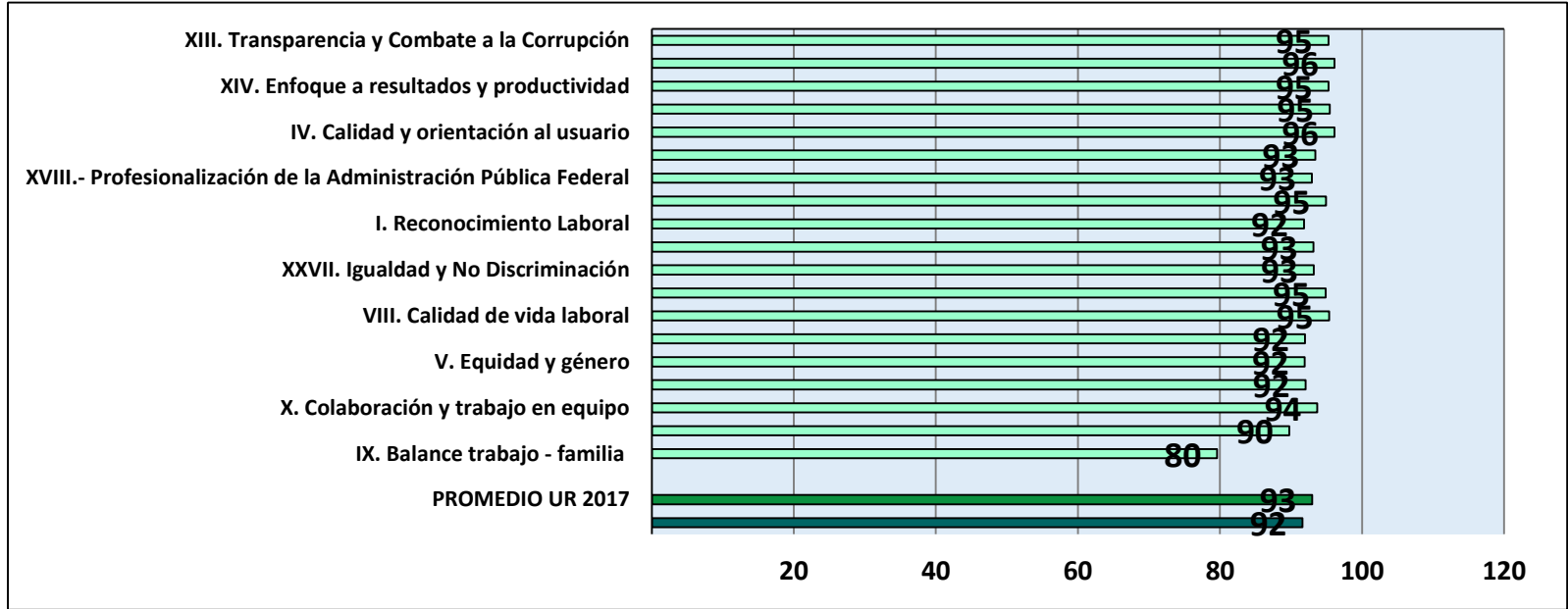


## ESTUDIOS ACTUALES

Según los resultados que arrojo la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017, 73 % de los encuestados no realiza estudios, representando un 8 %, realizan estudios de licenciatura o estudios Profesionales, 3 personas se encuentra realizando estudios de Maestría, 11 personas las que representan un 12.5 % realizan Acciones de Capacitación y 1 persona realiza otros estudios.



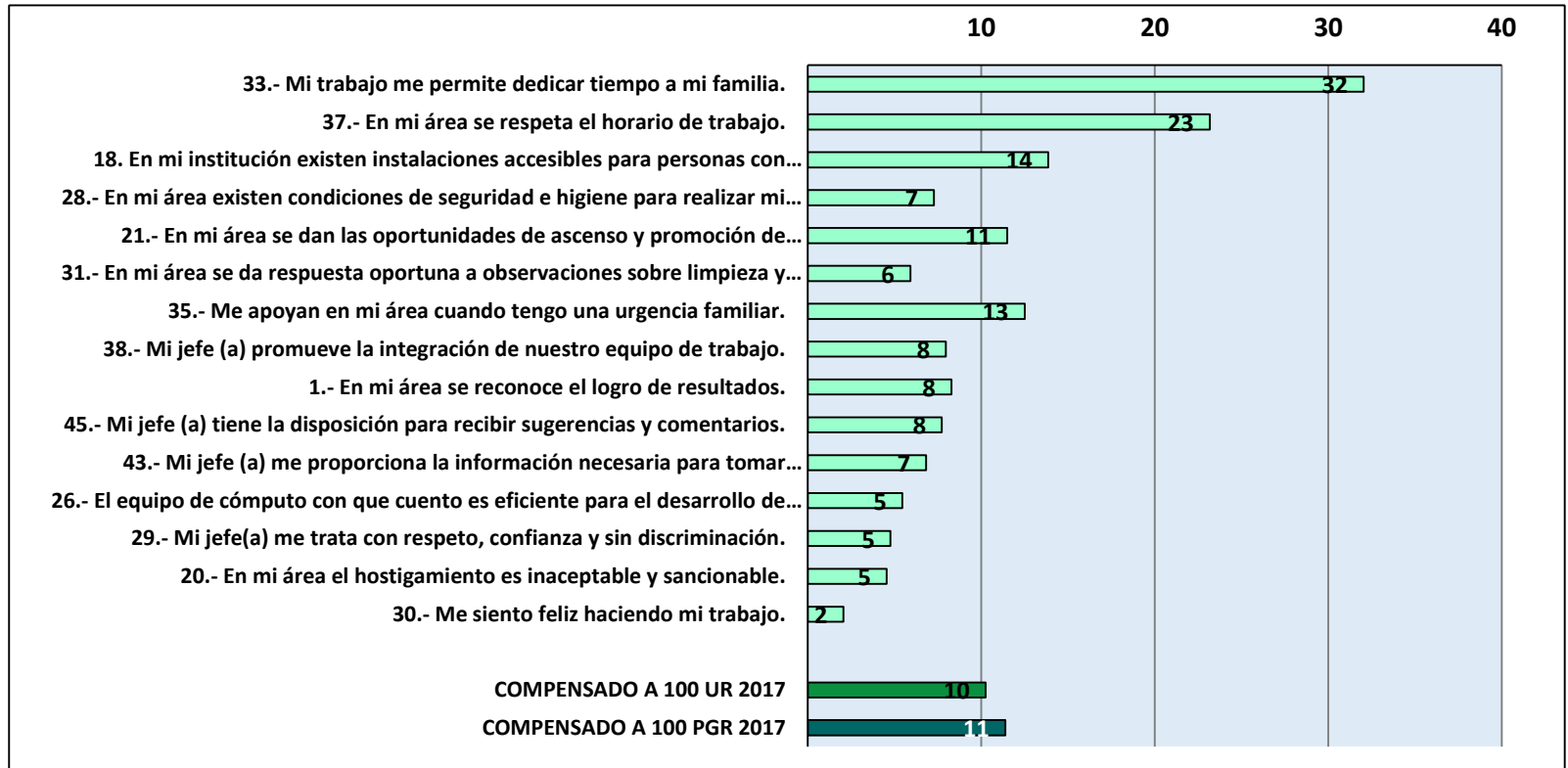
# Resultado por Factores de mayor a menor



**FACTORES DE MAYOR A MENOR**

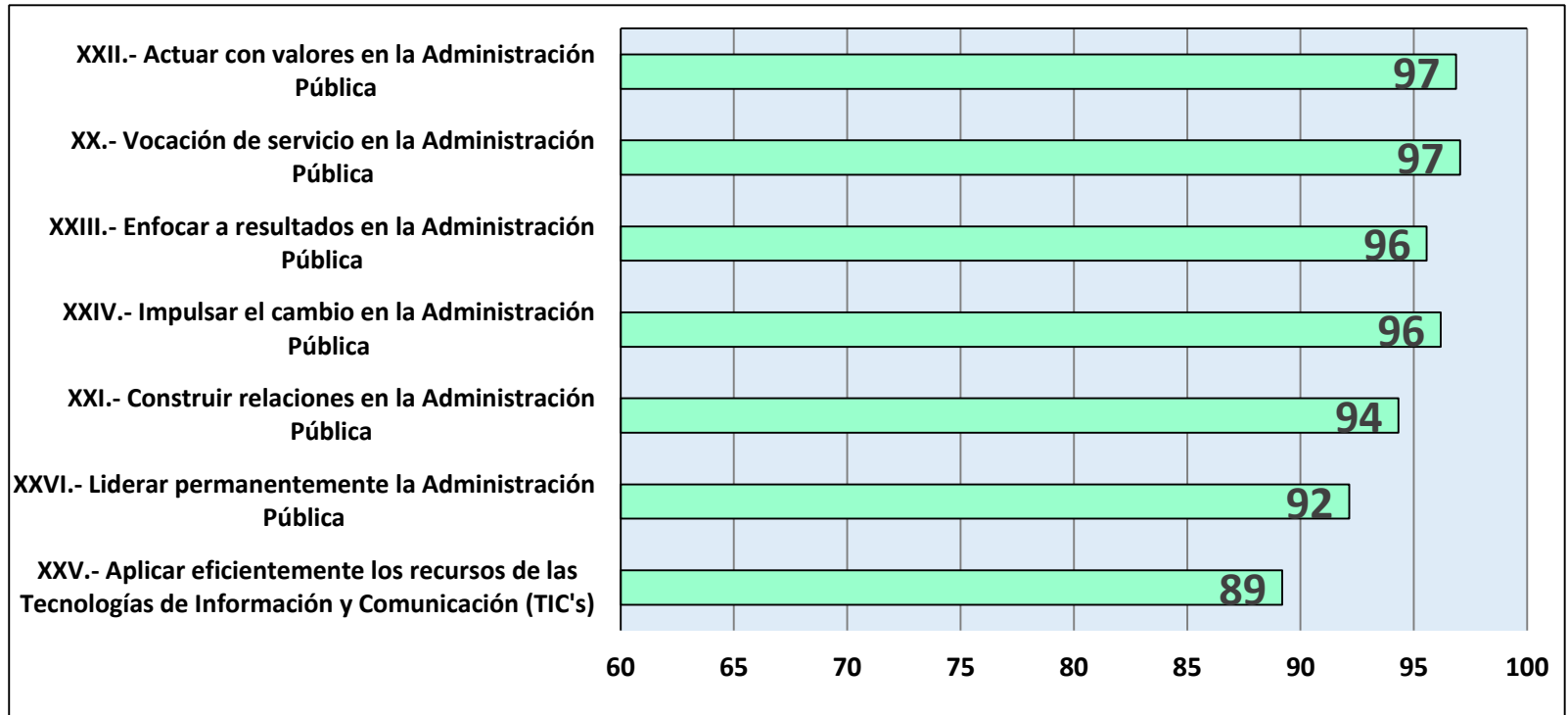
Como muestra la siguiente gráfica, las y los servidores públicos encuestados, consideran como suficiente la mayoría de los factores, destacando que los factores IV. Calidad y orientación al usuario y XII. Identidad con la Institución, fueron los que obtuvieron la mayor puntuación con un empate a 96 puntos, de igual manera con 95 puntos se encuentran los factores XV, VII, XIII, XIV, VII y III; con 94 puntos se calificó el factor X. Colaboración y trabajo en equipo; 93 puntos obtuvieron los factores VI, XXVII, XVII y XVIII; los factores IX, II, V y I, obtuvieron 92 puntos de calificación. Por otra parte los factores XIX.- Estrés laboral y IX.- Balance trabajo familia, fueron considerados por el personal evaluado como insuficientes obteniendo 90 y 80 puntos respectivamente.





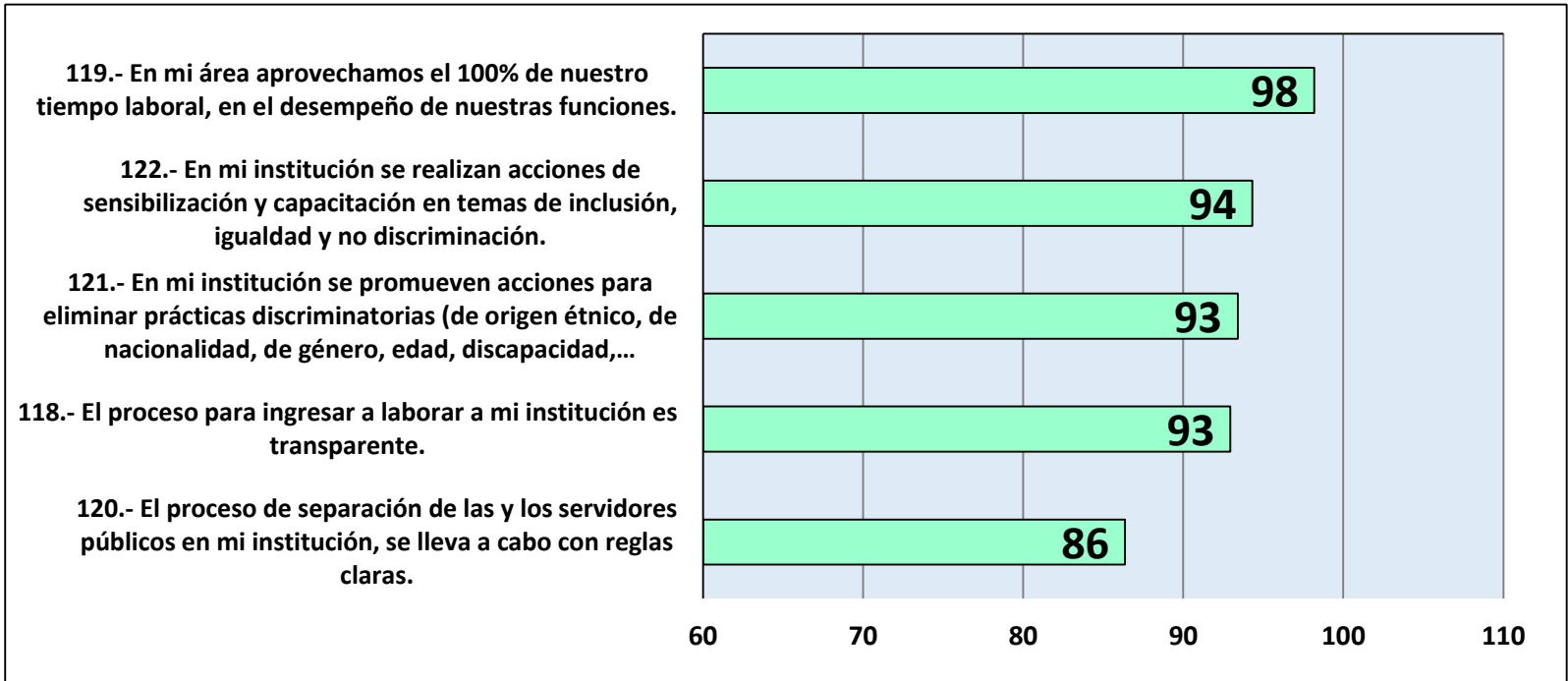
### XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

Este factor fue el que obtuvo la menor calificación de los Factores de Clima y Cultura Organizacional, tal como se aprecia en la gráfica anterior, por lo que respecta a la presente grafica se observa que los reactivos 33 y 37, indican un alto índice de estrés sobre las y los servidores públicos encuestados, los reactivos que presentaron un menor índice de estrés sobre el personal encuestado fueron el 26, 29, 20 y 30.



#### PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS DE MAYOR A MENOR

En esta gráfica las y los servidores públicos que participaron de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en el año 2017 calificaron como excelente los factores XXII y XX, los factores XXIII, XXIV, XXI y XXVI fueron considerados como suficientes y el factor XXV, obtuvo una calificación de insuficiente, por lo que se tendrá que poner énfasis en la aplicación eficiente de recursos en las TIC.



### 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO (APF)

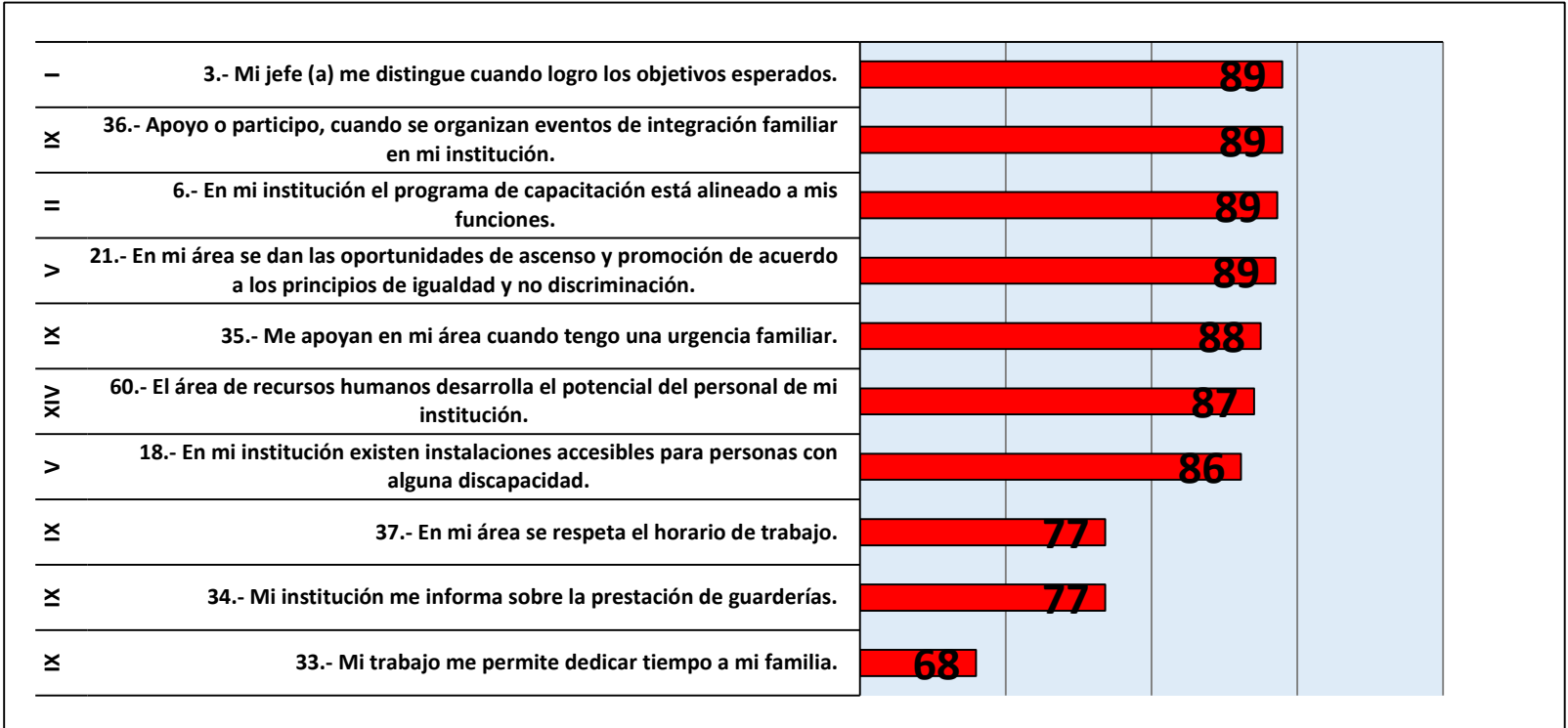
La percepción de las y los servidores públicos en este factor el cual está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, nos permite apreciar que respecto al aprovechamiento del tiempo laboral es excelente; resultaron suficiente las acciones de capacitación en temas de inclusión, la promoción de acciones para eliminar la discriminación así como el proceso para ingresar a laborar en la institución. El reactivo 120, fue el de menos calificación, resultando insuficiente con 86 puntos, por lo que se tendrán que tomar medidas que permitan aclarar un proceso de separación con reglas claras.

# Fortalezas y Debilidades.

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	98
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	98
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	98
XIV	57.- La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.	98
IV	16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	98
III	9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	98
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
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
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	97

### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS

Se muestran los 10 reactivos mejor calificados por las y los servidores públicos adscritos a esta Delegación Estatal que realizaron la encuesta, de lo cual se aprecia que los reactivos 58, 56, 30, 57, 16 y 9, fueron calificados con 98 puntos, y los reactivos 54, 25, 48 y 63 con 97 puntos.

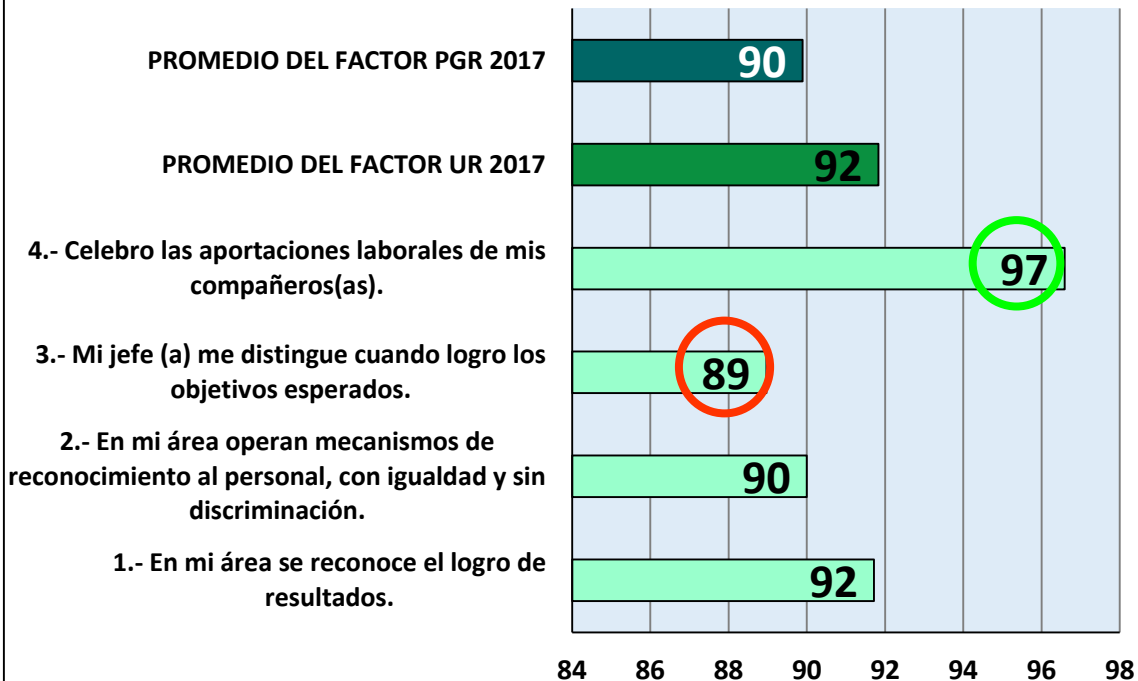


### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS

Los 10 reactivos menos calificados por las servidoras públicas y los servidores públicos adscritos a esta Delegación Estatal que realizaron la encuesta, y de los que se tomaran en cuenta para realizar las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional lo cual se aprecia que los reactivos 3, 36, 6 Y 21, fueron calificados con 89 puntos, el reactivo 35 se calificó con 88 puntos, el reactivo 60 con 87 puntos, el 18 con 86 puntos, los reactivos 37 y 34 con 77 puntos y el reactivo 33 con 68 puntos.

# Factores de Clima y Cultura Organizacional.

### I. RECONOCIMIENTO LABORAL UR / ECCO 2017



En general fue un factor calificado como suficiente, sin embargo, la percepción de las y los encuestados respecto a la distinción que el jefe hace cuando se logran los objetivos esperados resulto insuficiente

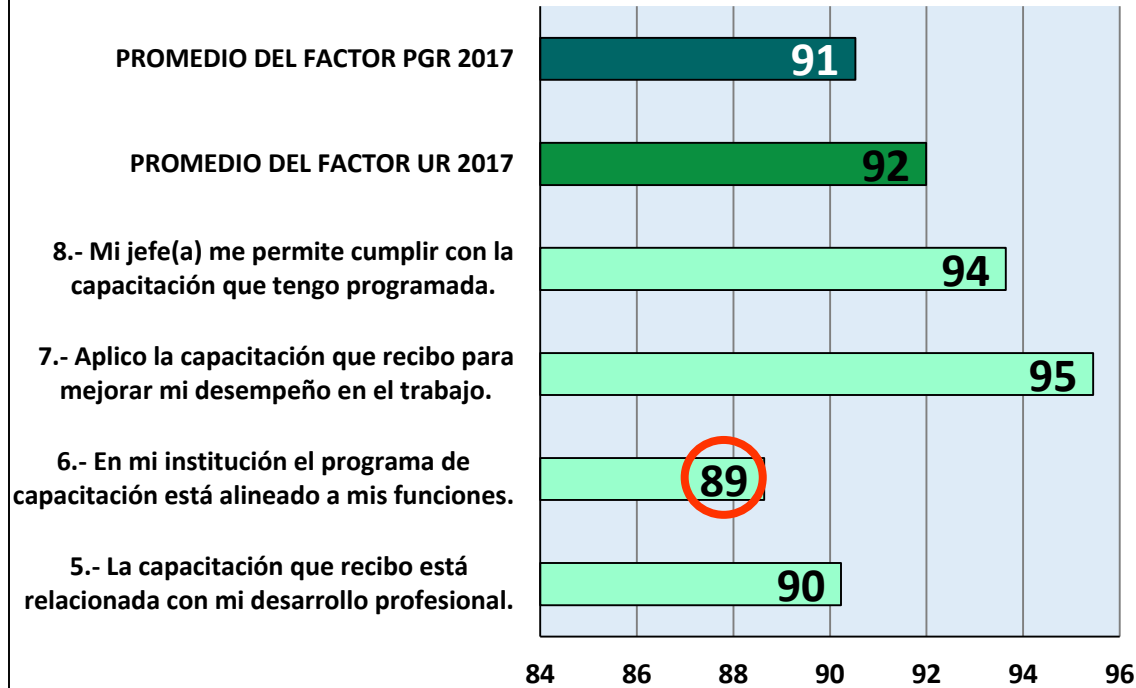


97 ≥; 89 ≤

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto de su propio desempeño y cómo su jefe lo reconoce y recompensa.



## II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR / ECCO 2017



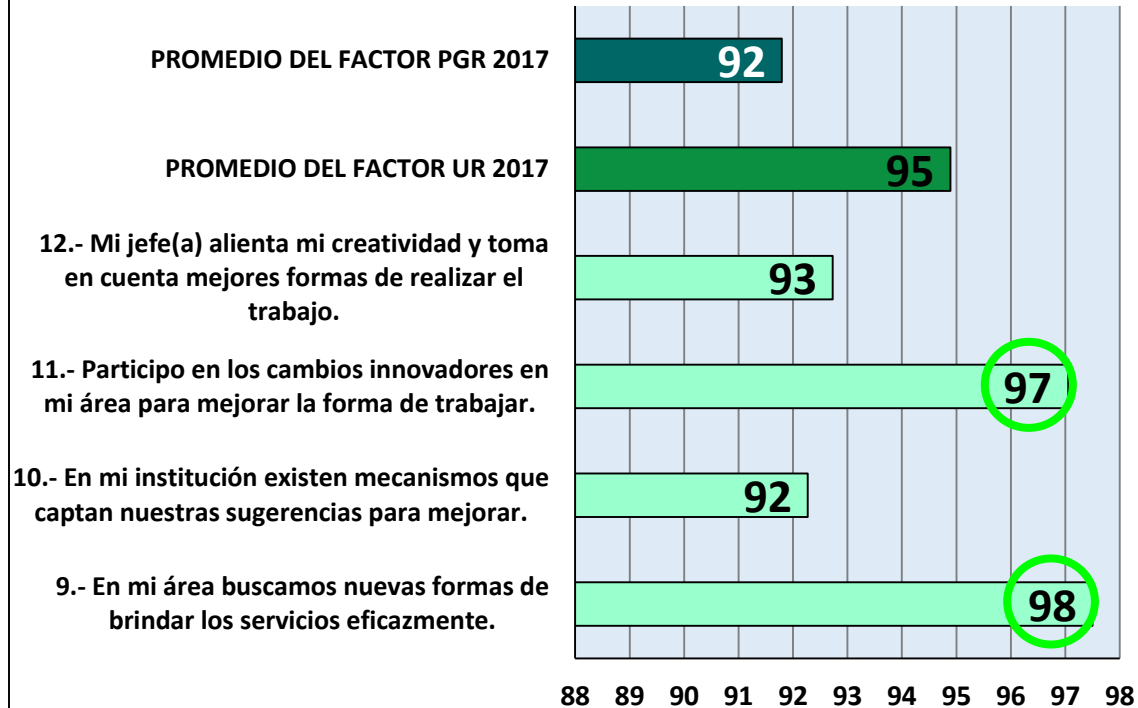
Las y los servidores públicos que realizaron la encuesta de clima y cultura organizacional calificaron como insuficiente el programa de capacitación respecto de sus funciones



97 ≥; 89 ≤

Permite evaluar las acciones de capacitación y desarrollo de la Institución para las y los servidores públicos adscritos a la Institución.

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



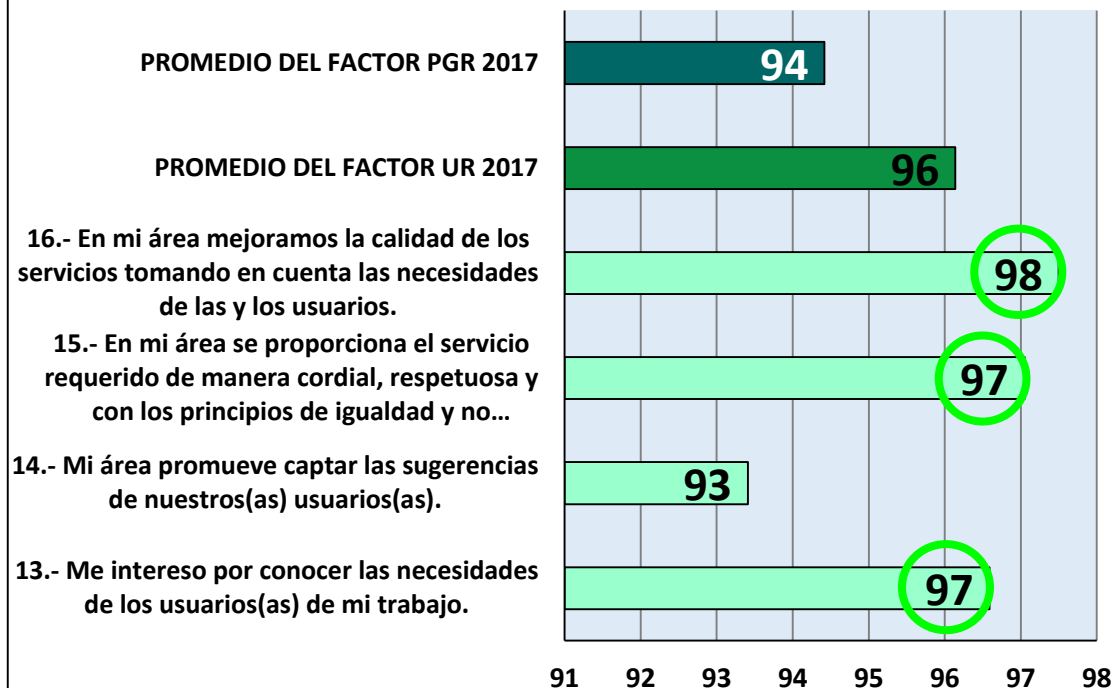
Mejora y cambio resultado suficiente; destacando que las y los encuestados calificaron con 97 puntos el hecho de que participan en los cambios innovadores para mejorar la forma de trabajo, y con 98 puntos perciben que en sus área buscan formas de brindar servicios eficazmente.



97 ≥; 89 ≤

Permite evaluar el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.

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



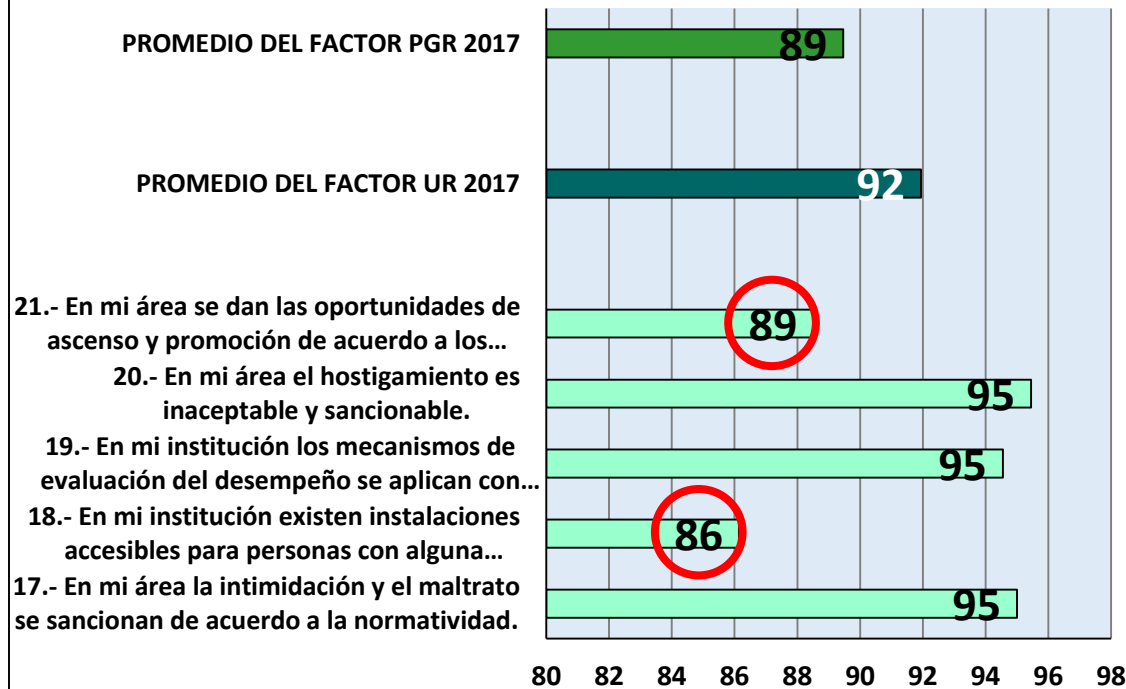
Tres de los reactivos correspondientes a este factor obtuvieron una calificación de excelente con lo que se percibe que las y los encuestados mejoran la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de los usuarios, proporcionan un servicio de manera cordial y tienen interés por conocer las necesidades de los usuarios.



97 ≥; 89 ≤

Evalúa la identificación y conocimiento que tienen las y los servidores públicos de las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a la mejora de sus actividades.

### V. EQUIDAD Y GÉNERO UR / ECCO 2017



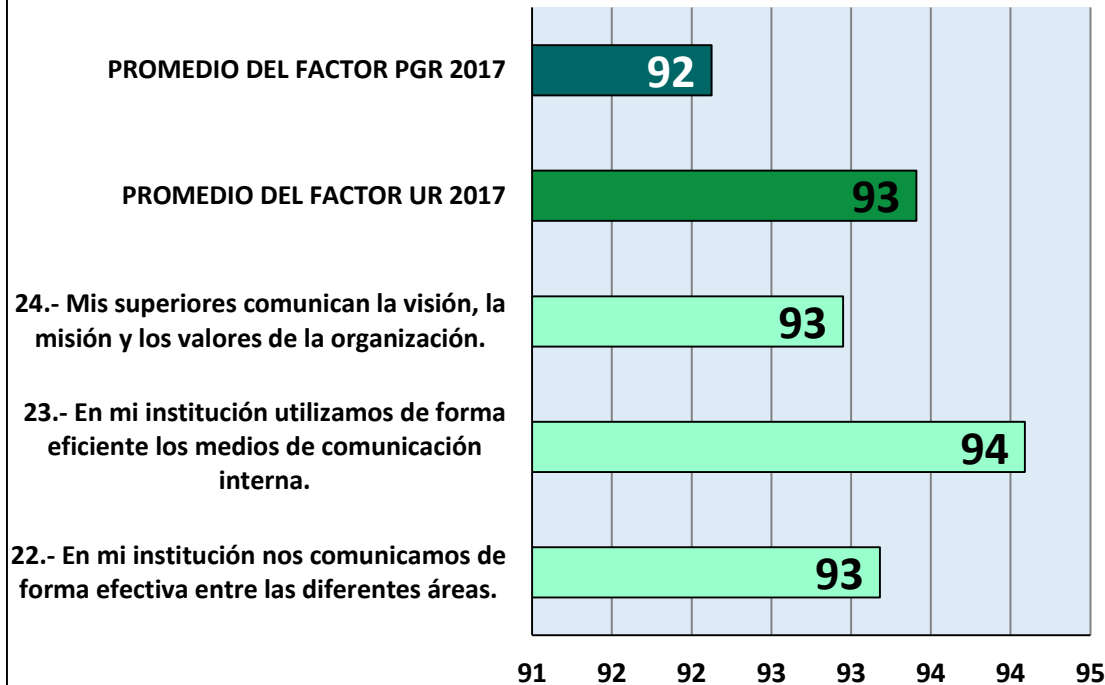
Las y los servidores públicos encuestados, opinan que es insuficiente las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a principios de igualdad y no discriminación, asimismo, consideran insuficiente la existencia de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.



97 ≥; 89 ≤

Evalúa el grado de cumplimiento de la Institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción de las y los servidores públicos respecto a la práctica de la equidad.

## VI. COMUNICACIÓN UR / ECCO 2017



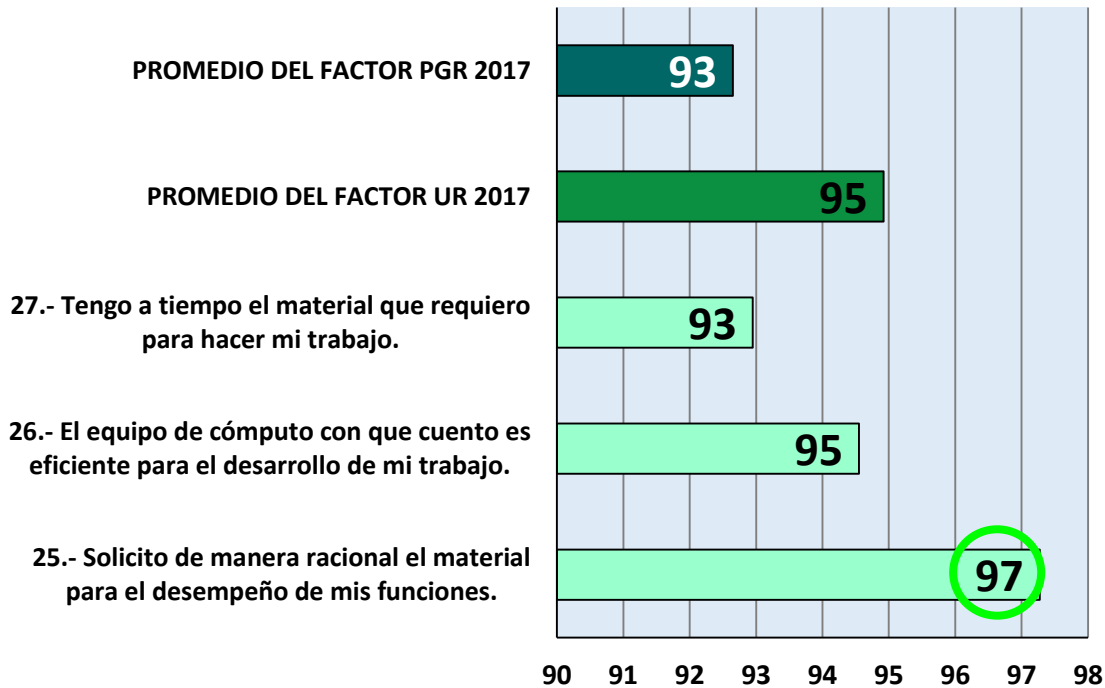
Un factor calificado como suficiente, las y los encuestados perciben que sus supervisores comunican la visión, misión y valores de la organización; que se utilizan de manera eficiente los medios de comunicación interna; así como que se comunican de forma eficiente en las diferentes áreas.



97 ≥; 89 ≤

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la funcionalidad, calidad y medios de la comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

### VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS UR / ECCO 2017



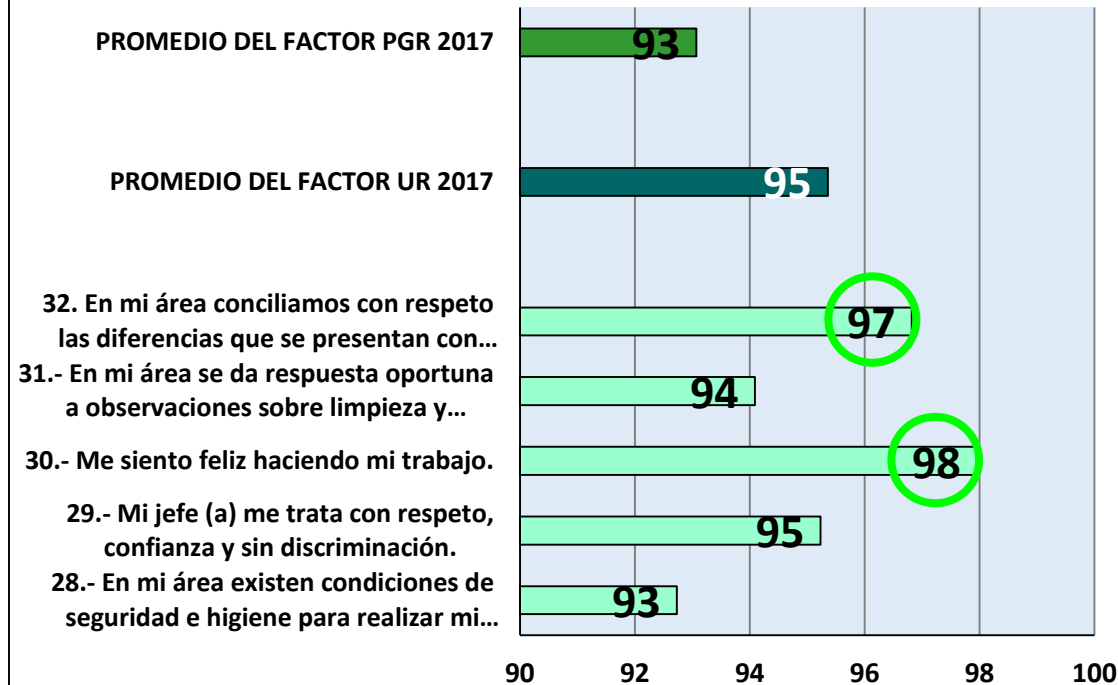
Las y los servidores públicos que realizaron la encuesta, consideran excelente la solicitud racional de material para el desempeño de las funciones; y de manera suficiente perciben que tienen a tiempo el material requerido, así como que el equipo de computo con que se cuenta es eficiente.



97 ≥; 89 ≤

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

### VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL UR / ECCO 2017



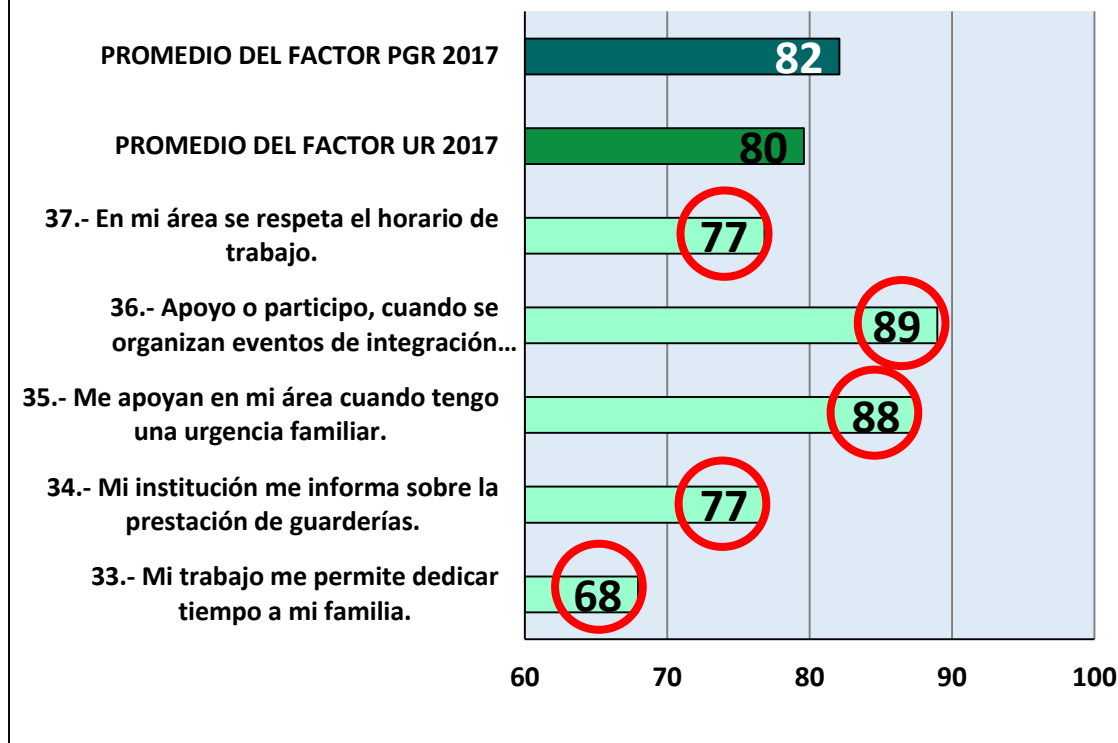
Se califico como suficiente este factor por las y los encuestados en 2017, como se aprecia en la gráfica, se califico excelente el hecho de que se concilia con respeto las diferencias que se presentan entre compañeros, de igual manera que se sienten feliz haciendo su trabajo.



97 ≥; 89 ≤

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre factores que inciden al interior de la Institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

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



De los factores de clima y cultura organizacional, este fue el que resultó con menos calificación, con 80 puntos, las y los encuestados, consideran insuficiente el tiempo que su trabajo les permite dedicar a su familia, así como la falta información sobre la prestación de guarderías, que se respete el horario de trabajo, la falta de apoyo en emergencias familiares, y la falta de participación en eventos familiares.

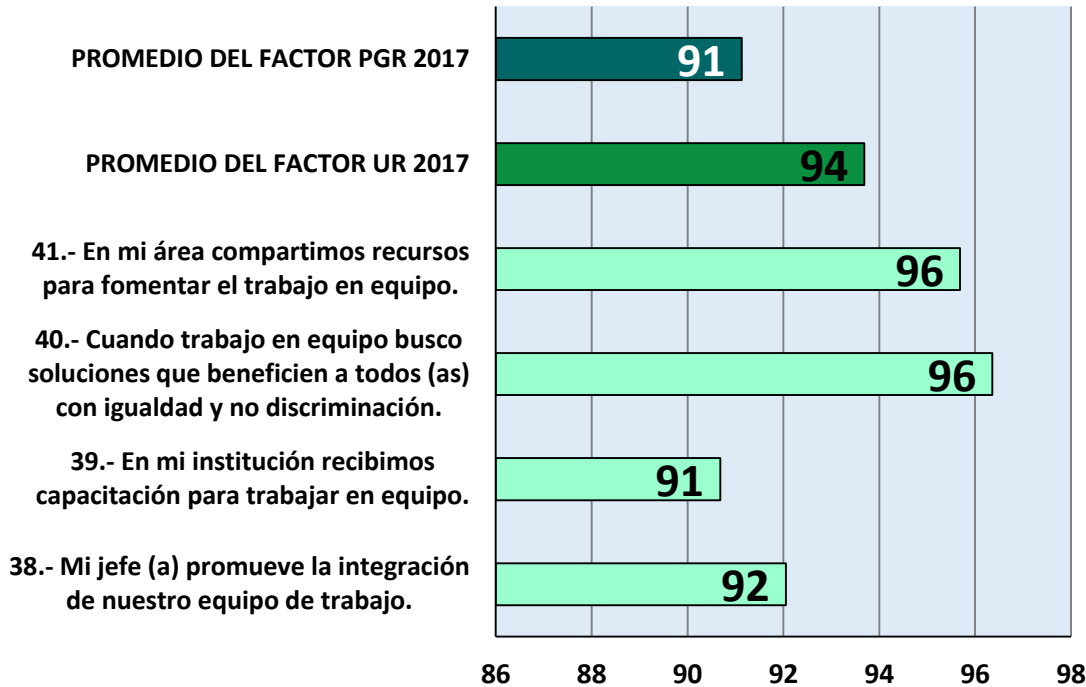


97 ≥; 89 ≤

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.



### X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO UR / ECCO 2017



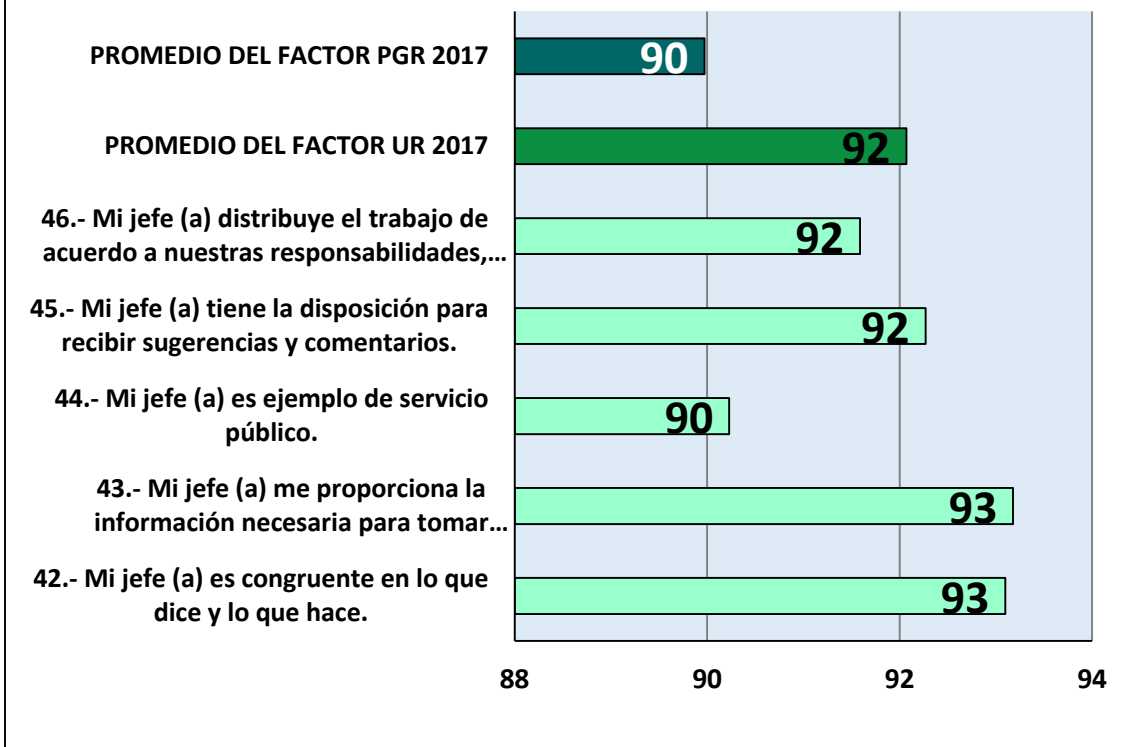
La colaboración y trabajo en equipo se califico en el rango de suficiente por las y los encuestados, todos sus reactivos fueron calificados de la misma manera por lo que consideran suficiente que comparten recursos para el trabajo en equipo, que se buscan soluciones que benefician a todos sin discriminación cuando se trabaja en equipo, que se recibe capacitación para el trabajo en equipo y que el jefe promueve la integración del equipo de trabajo.



97 ≥; 89 ≤

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre los mecanismos que establece la Institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

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



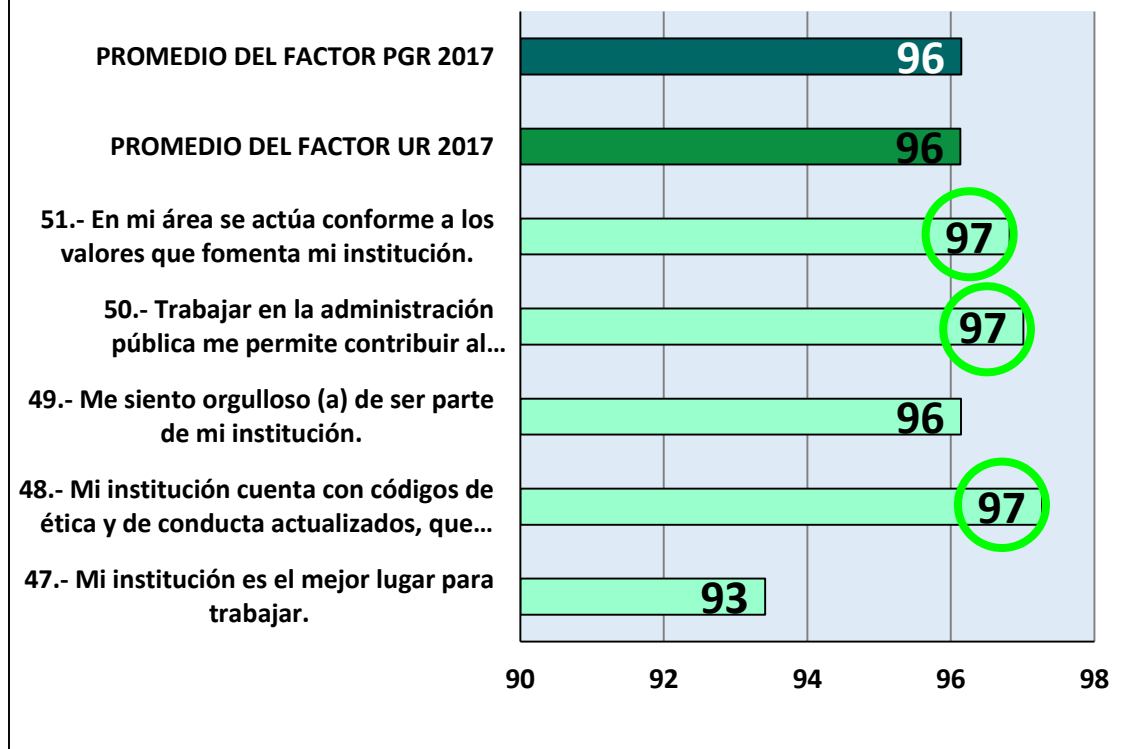
Conforme a la calificación dada por las y los encuestados, consideran suficiente la distribución de trabajo que realizan los jefes de acuerdo a las responsabilidades, la disposición que tienen para recibir sugerencias, que el jefe es ejemplo de servicio público, que proporciona información para el cumplimiento de las metas y que es congruente en lo que dice y hace.



97 ≥; 89 ≤

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe, fundado en ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.

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



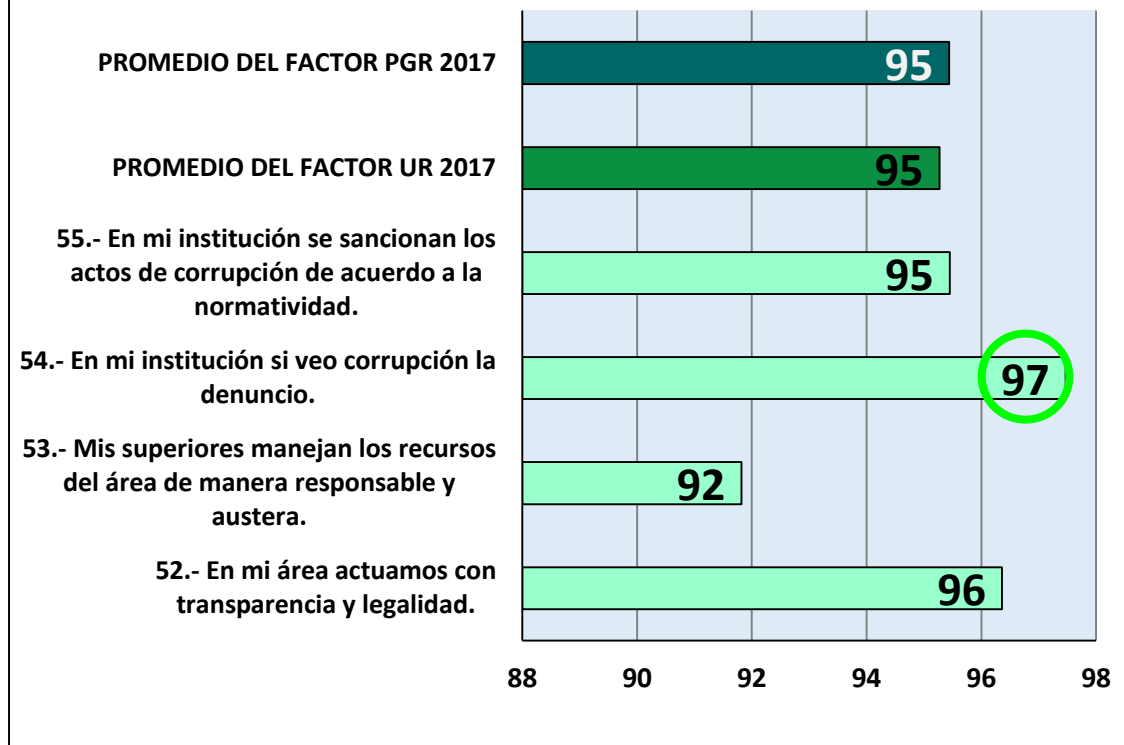
En lo general fue un factor calificado como suficiente, resaltando que los reactivos 51, 50 y 48 fueron calificados por las y los encuestados como excelente, y los reactivos 49 y 47 como suficiente, por lo que se percibe que las y los servidores públicos que realizaron la encuesta tienen una fuerte identidad con la institución y sus valores.



97 ≥; 89 ≤

Permite evaluar la autoestima de las y los servidores públicos, su percepción del reconocimiento social con relación a su Institución y su vivencia de los valores institucionales.

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



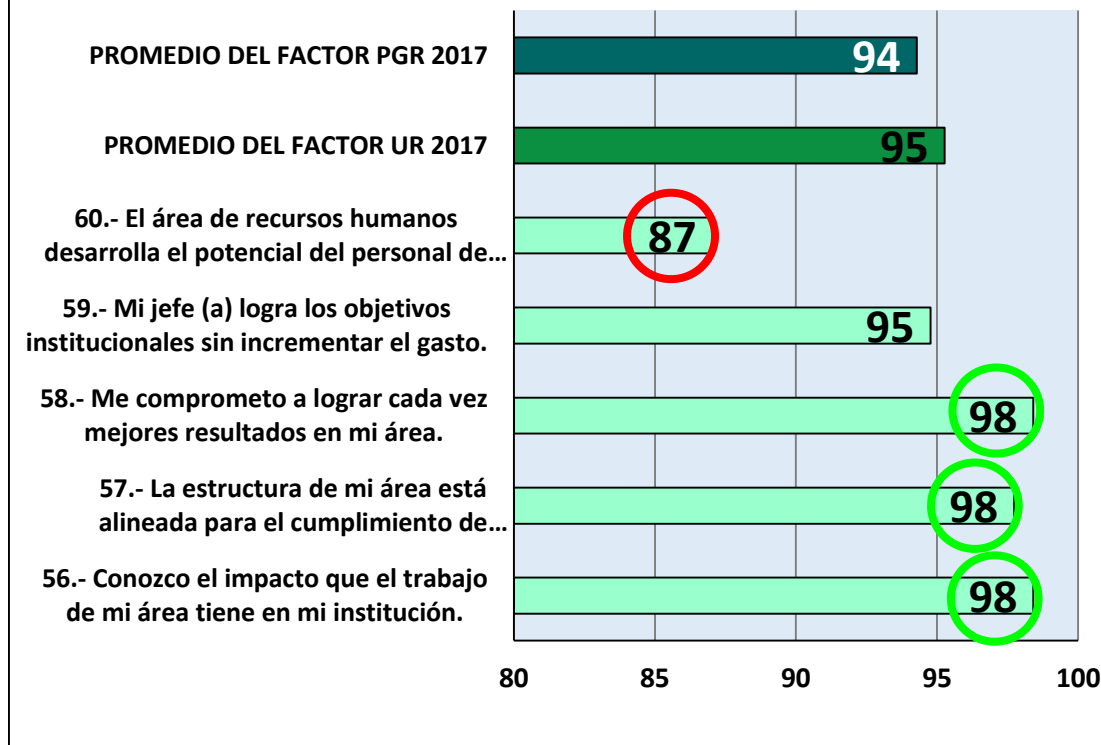
La transparencia y combate a la corrupción según los resultados de la encuesta se calificó como suficiente, las y los encuestados consideraron excelente que si en la institución ven corrupción la denuncian y de manera suficiente calificaron que en la institución se sanciona la corrupción de acuerdo a la normatividad, que los superiores manejan los recursos de manera responsable y que en las áreas se actúa con transparencia y legalidad



97 ≥; 89 ≤

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

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



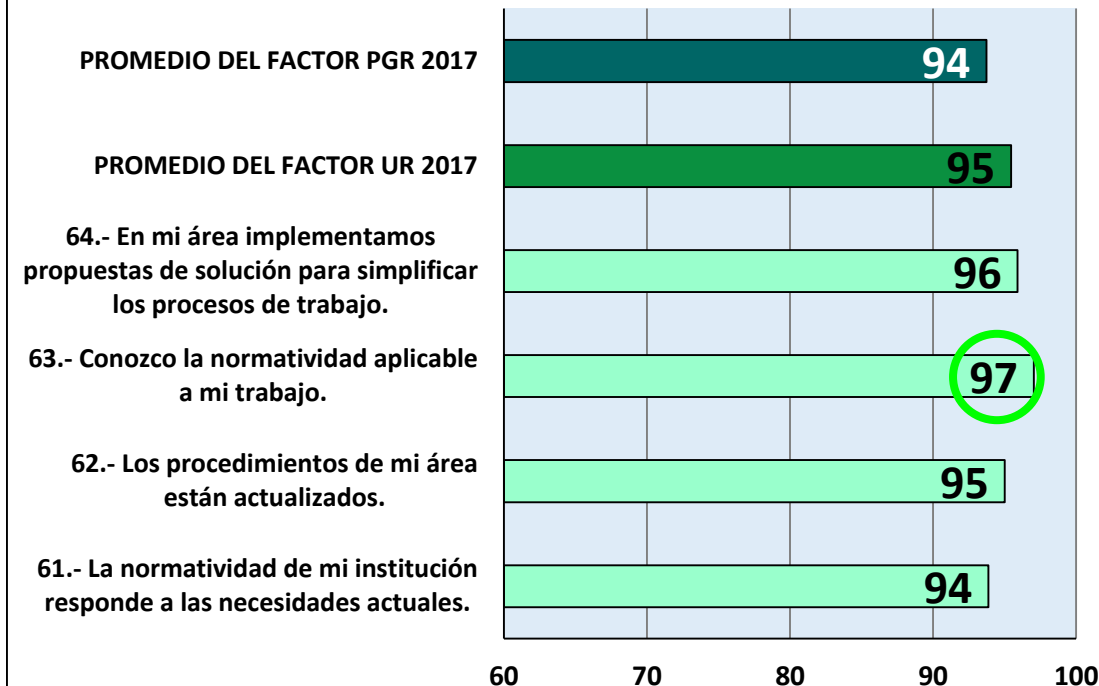
Las y los encuestados calificaron excelente el compromiso a lograr cada vez mejores resultados en el área reconocen que el área tiene la estructura alineada para el cumplimiento de objetivos y conocen el impacto que el trabajo de las áreas tiene en la institución.



97 ≥; 89 ≤

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

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



Con una calificación de 97 puntos el reactivo 64 se percibió por las y los encuestados excelente el conocimiento que tienen de la normatividad aplicable en su trabajo y de manera suficiente que en las áreas implementan propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo, que los procedimientos se encuentran actualizados, así como que la normatividad de la institución responde a las necesidades actuales.



97 ≥; 89 ≤

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización en el desarrollo de su trabajo.

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



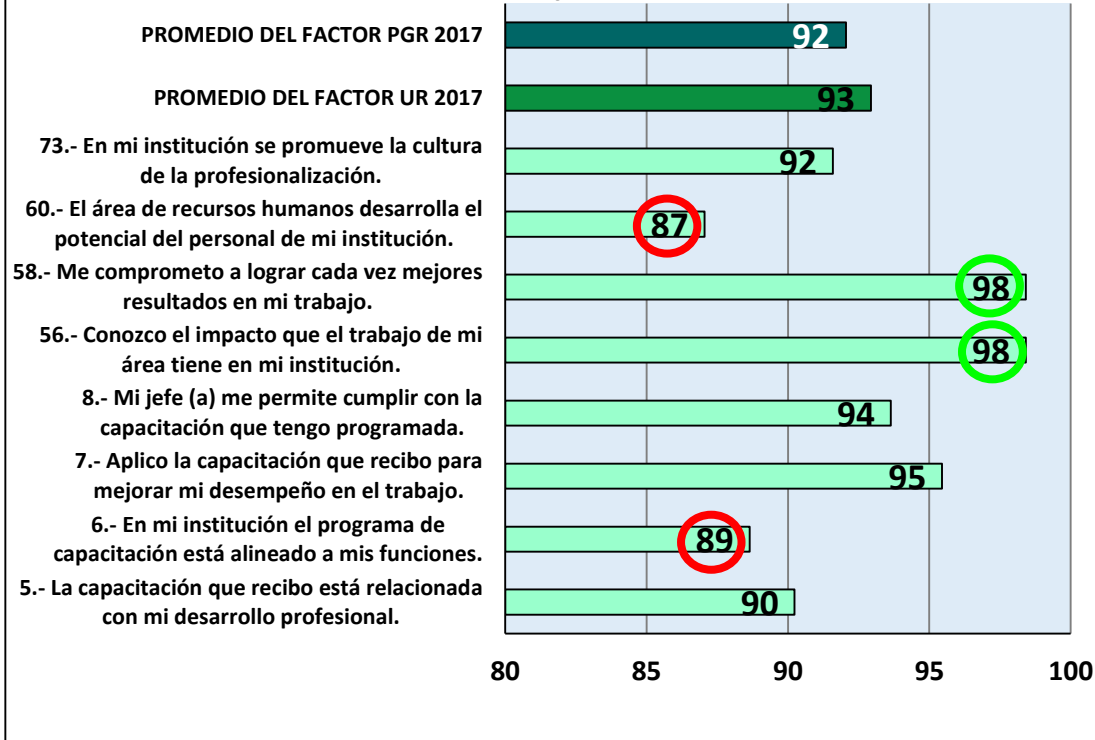
Con tres reactivos, este factor fue calificado como suficiente por las y los encuestados, donde destaca como excelente el sentimiento de participación en la mejora de clima y cultura organizacional, y de manera suficiente las acciones que realiza la institución para mejorar el clima y cultura organizacional, así como la difusión que la institución realiza de los resultados de la encuesta.



97 ≥; 89 ≤

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo su institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve prácticas de transformación.

### XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL UR / ECCO 2017



Como la mayoría de los factores, este también fue calificado de manera suficiente, con dos de sus reactivos que alcanzaron la excelencia, por lo que según las y los encuestados perciben excelente el compromiso para lograr los resultados, así como conocer el impacto que el trabajo de sus áreas tiene en la institución.



97 ≥; 89 ≤

Permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la profesionalización en la Administración Pública Federal, y el cumplimiento del Servicio Profesional de Carrera apegado estricto a la ley vigente.



# **Factores fractales de Clima y Cultura Organizacional.**

### XIX. ESTRÉS LABORAL UR / ECCO 2017



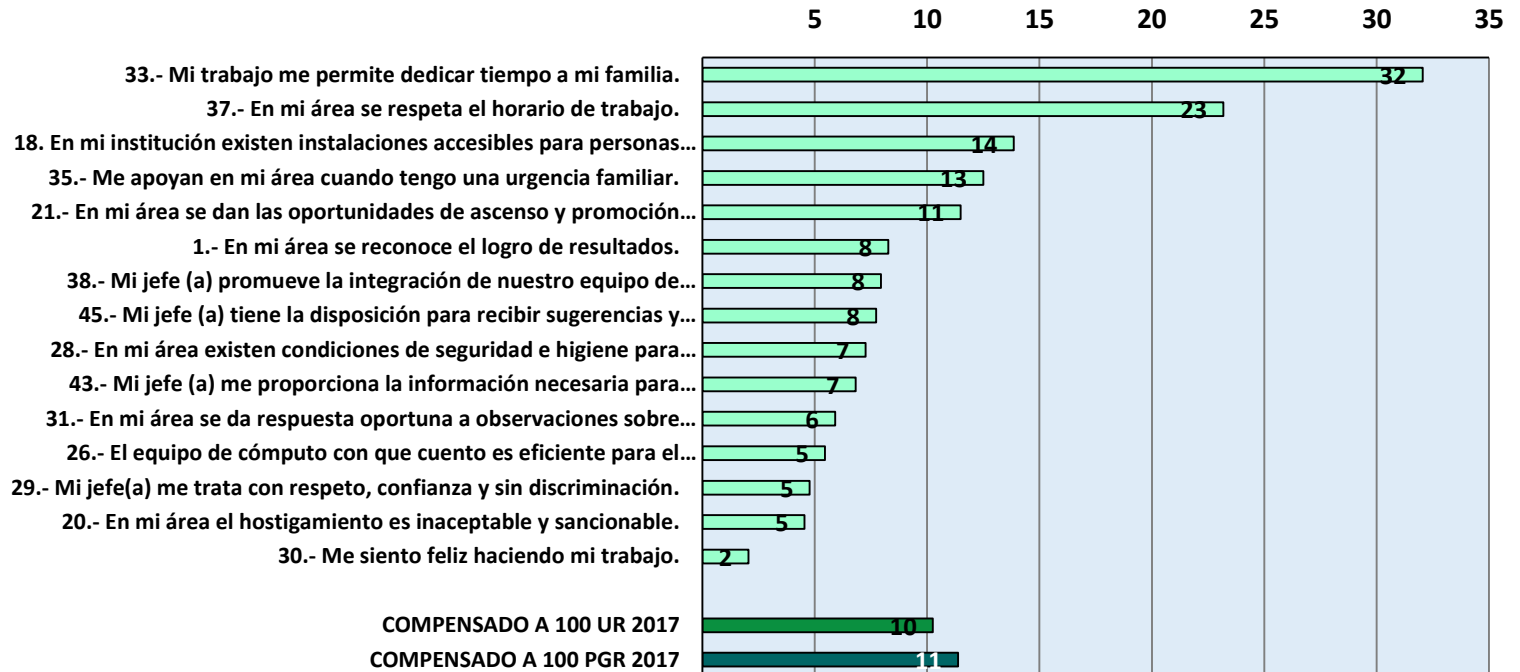
Como se aprecia en la gráfica, el tiempo que las y los encuestados dedican a sus familias debido a su trabajo, el respeto al horario de trabajo, el apoyo que se ofrece en una emergencia familiar, las oportunidades de ascenso conforme a los principios de igualdad y la existencia de instalaciones para personas con discapacidad, son los principales reactivos que generan estrés.



97 ≥; 89 ≤

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

### XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

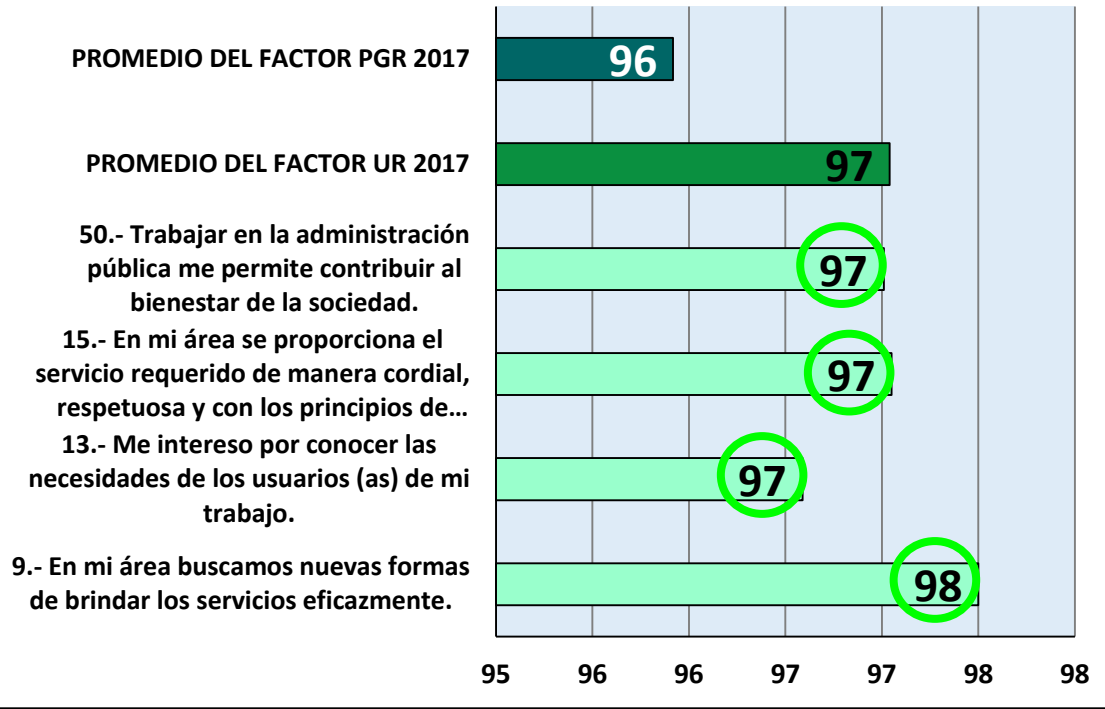
# Factores fractales de Competencias.

Uno de los factores que obtuvo calificación de excelente, al igual que todos sus reactivos considerando excelente buscar nuevas formas de brindar servicios eficazmente, interesarse por conocer las necesidades de los usuarios, proporcionar el servicio requerido de manera cordial y percibir que trabajar en la administración pública permite contribuir al bienestar de la sociedad.



**97 ≥; 89 ≤**

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



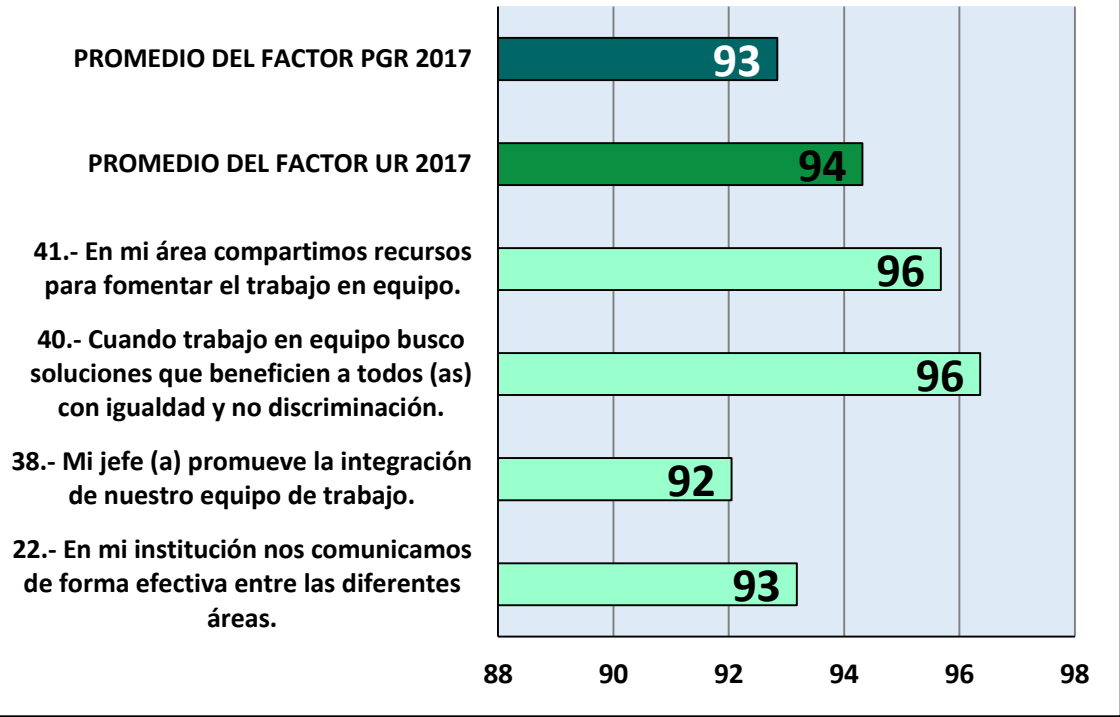
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

Las y los servidores públicos que realizaron la encuesta en 2017, consideran suficiente el hecho de que en las áreas se comparten recursos para fomentar el trabajo en equipo, que cuando se trabaja en equipo se busca soluciones que beneficien a todos, que el jefe promueve la integración del equipo de trabajo y que en la institución se comunican de forma efectiva entre las diferentes áreas.



97 ≥; 89 ≤

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

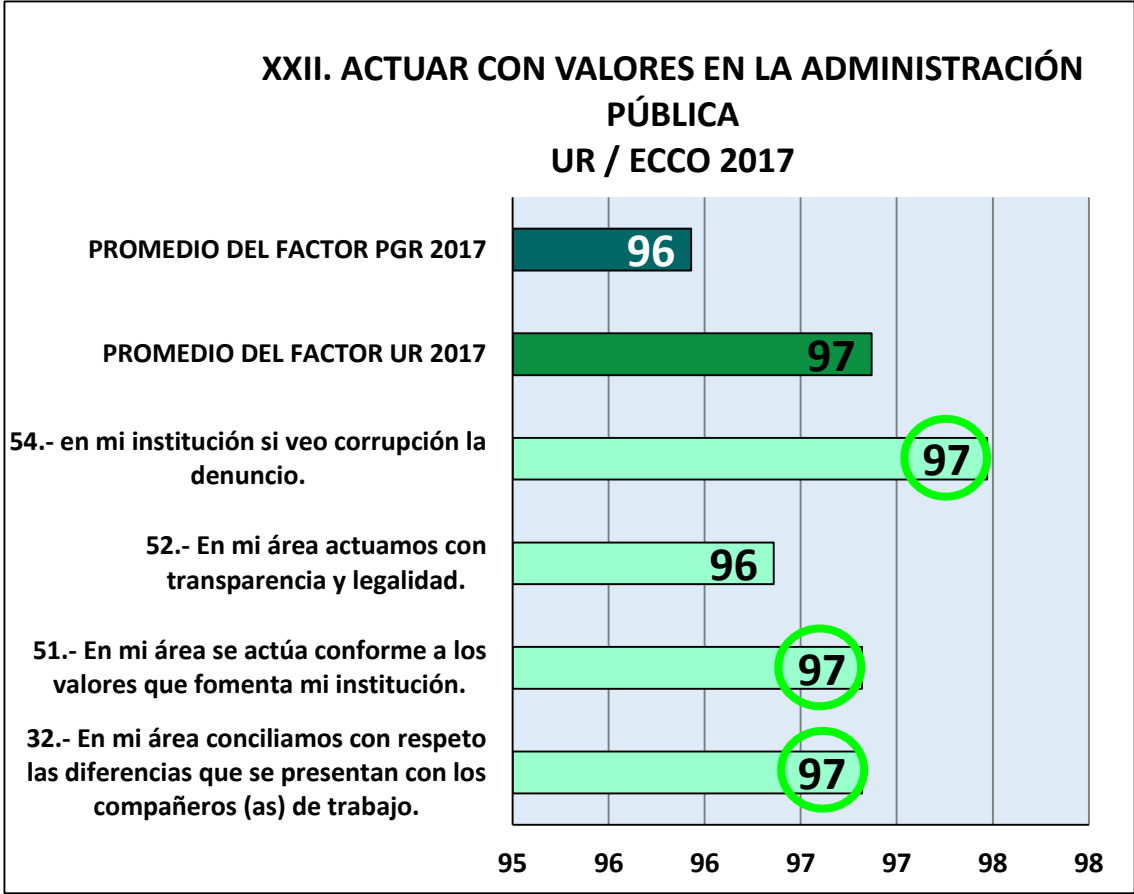


Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.

En relación a actuar con valores en la administración pública, las y los servidores públicos calificaron excelente que en la institución si ven corrupción la denuncian, que se actúa conforme a los valores institucionales y que se concilian con respeto las diferencias que se presentan con los compañeros.



97 ≥; 89 ≤



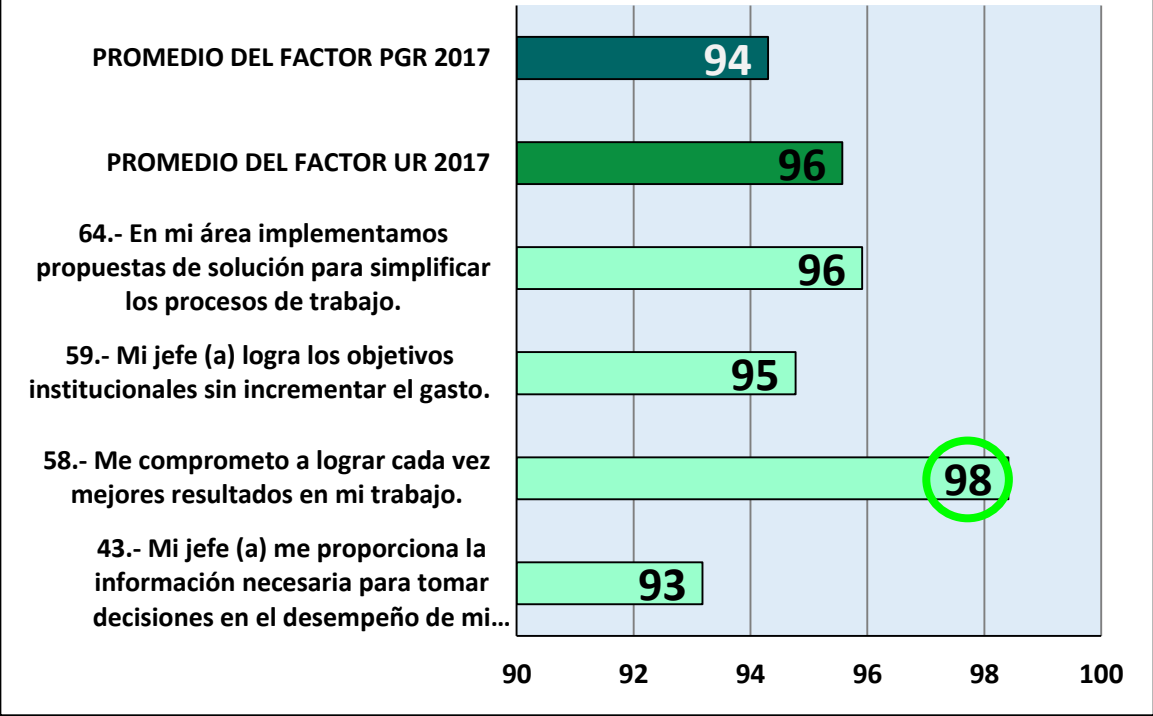
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

El enfoque a resultados en la administración pública obtuvo una calificación en el rango excelente, al igual que su factor 58, con el que se percibe que las y los encuestados se comprometen a lograr mejores resultados; y de manera suficiente consideran la implementación de soluciones para simplificar procesos, que el jefe logra los objetivos sin incrementar gastos y que proporciona la información necesaria para tomar decisiones.



97 ≥; 89 ≤

### XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR / ECCO 2017



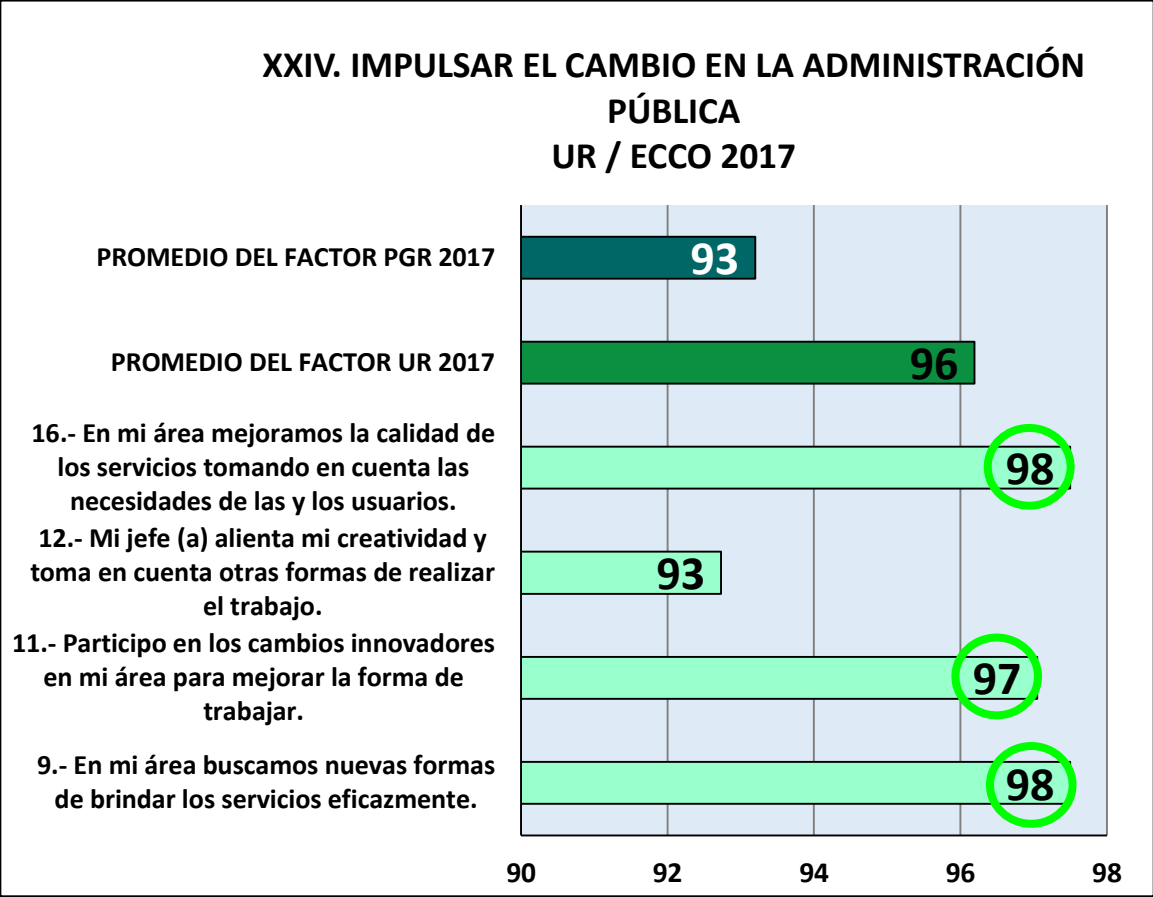
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.



Las y los encuestados calificaron como excelente que en las áreas se mejora la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, que participan en los cambios innovadores en el área para mejorar el trabajo y que se buscan nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.



97 ≥; 89 ≤



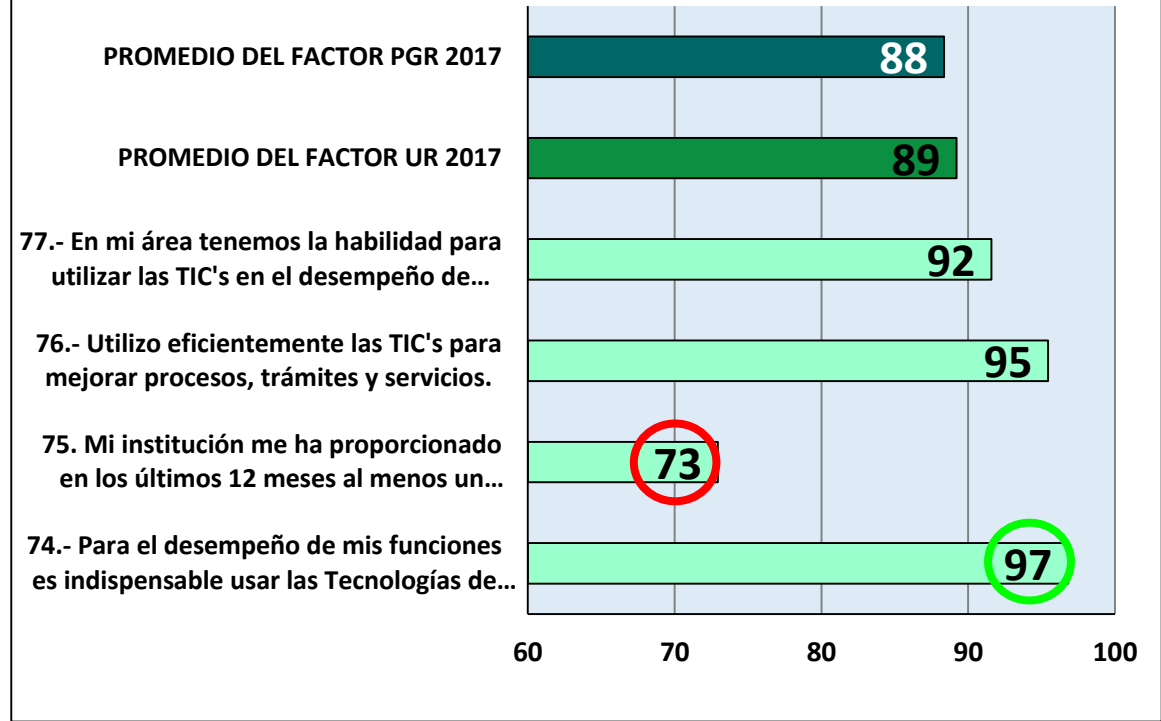
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

El factor fractal de competencias que obtuvo la menor calificación en el que se puede apreciar que las y los encuestados consideran insuficiente que la institución haya proporcionado algún curso relacionado con las TIC'S en los últimos 12 meses, en contraste, consideran excelente que para el desempeño de sus funciones es indispensable usar las TIC'S.



**97 ≥ ; 89 ≤**

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



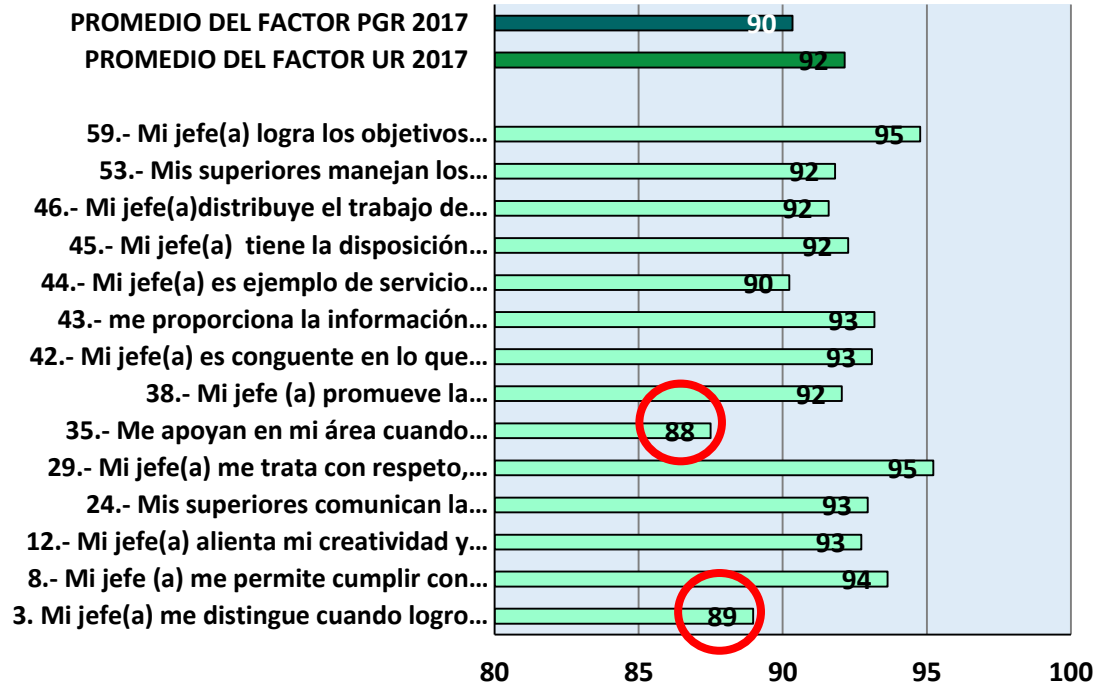
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

Liderar permanentemente la administración pública, fue considerada como suficiente, siendo los reactivos 35 y 3 los de menor calificación en el rango de insatisfactorio.



97 ≥; 89 ≤

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



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.

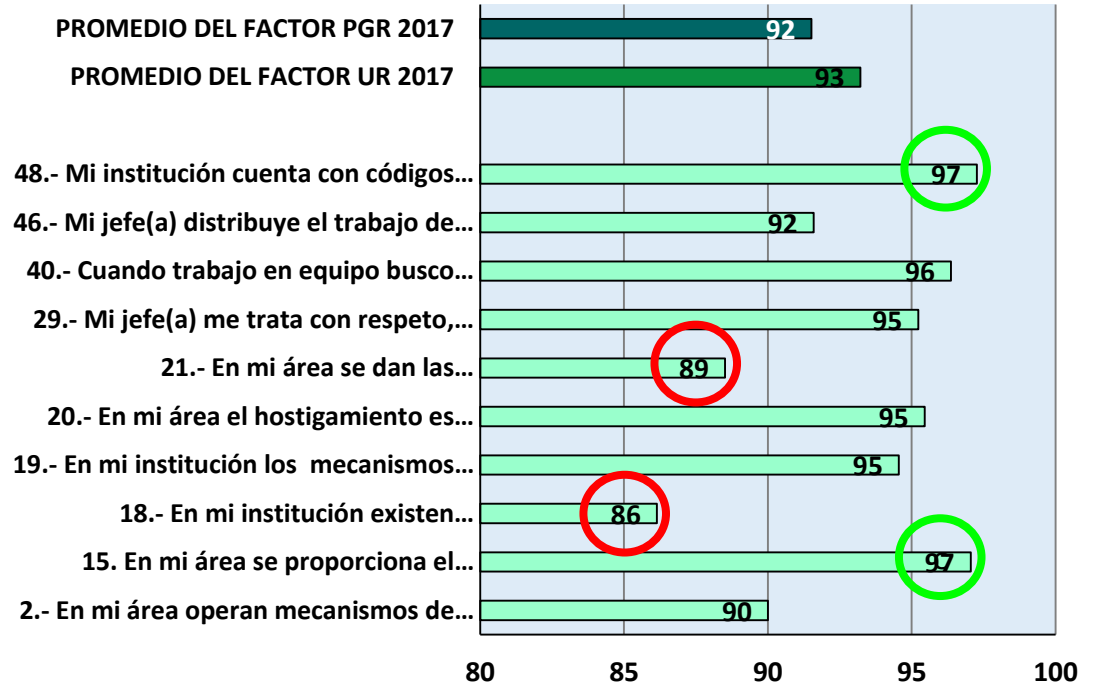
# **Factor fractal de Igualdad y no Discriminación.**

En este factor calificado como suficiente, resultaron con menor calificación los reactivos 21 y 18, con lo que consideran insatisfactorio que en el área se den las oportunidades de ascenso de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación, así como que existan instalaciones accesibles para personas con discapacidad.



**97 ≥ ; 89 ≤**

### XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN UR / ECCO 2017



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.

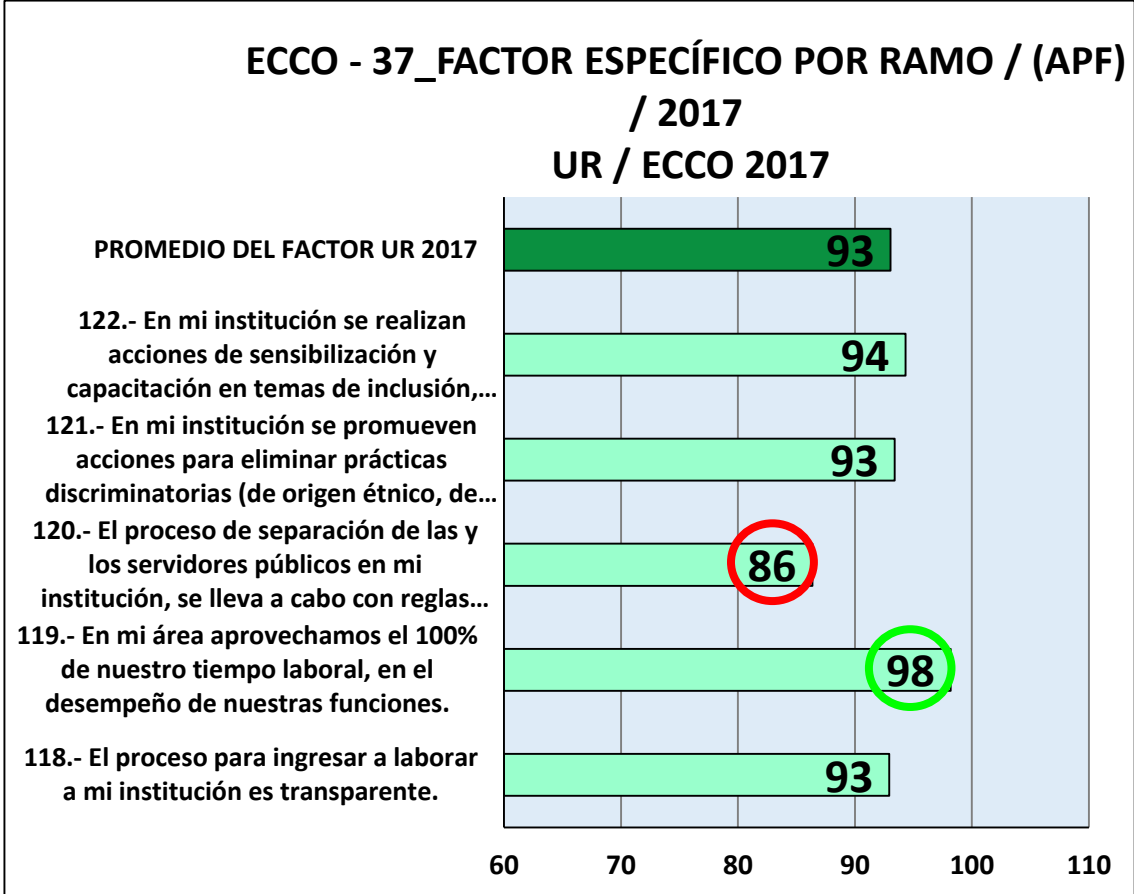
# **Factor Específico por Ramo. (FER)**

Respecto a este factor, las y los encuestados, consideran insatisfactorio el proceso de separación de las y los servidores públicos, en contraste consideran excelente que en las áreas se aprovecha el 100% del tiempo laboral en el desempeño de las funciones.



97 ≥; 89 ≤

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.

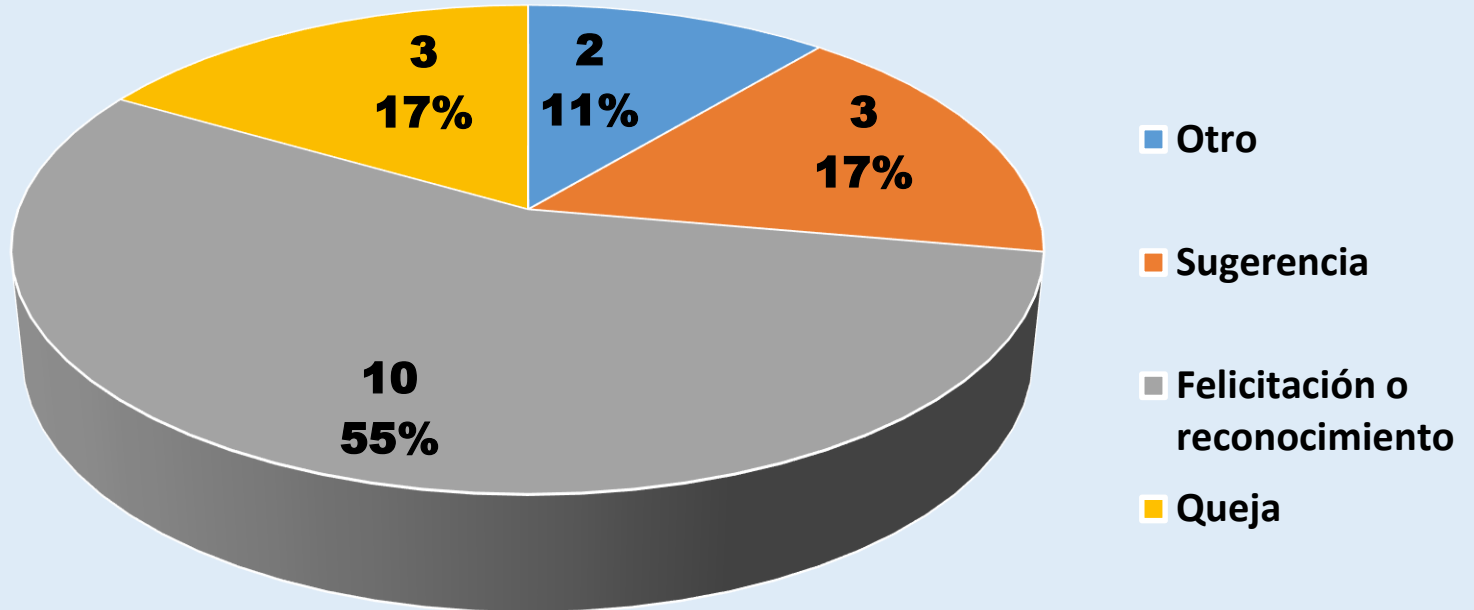


# 2.- ANÁLISIS CUALITATIVO



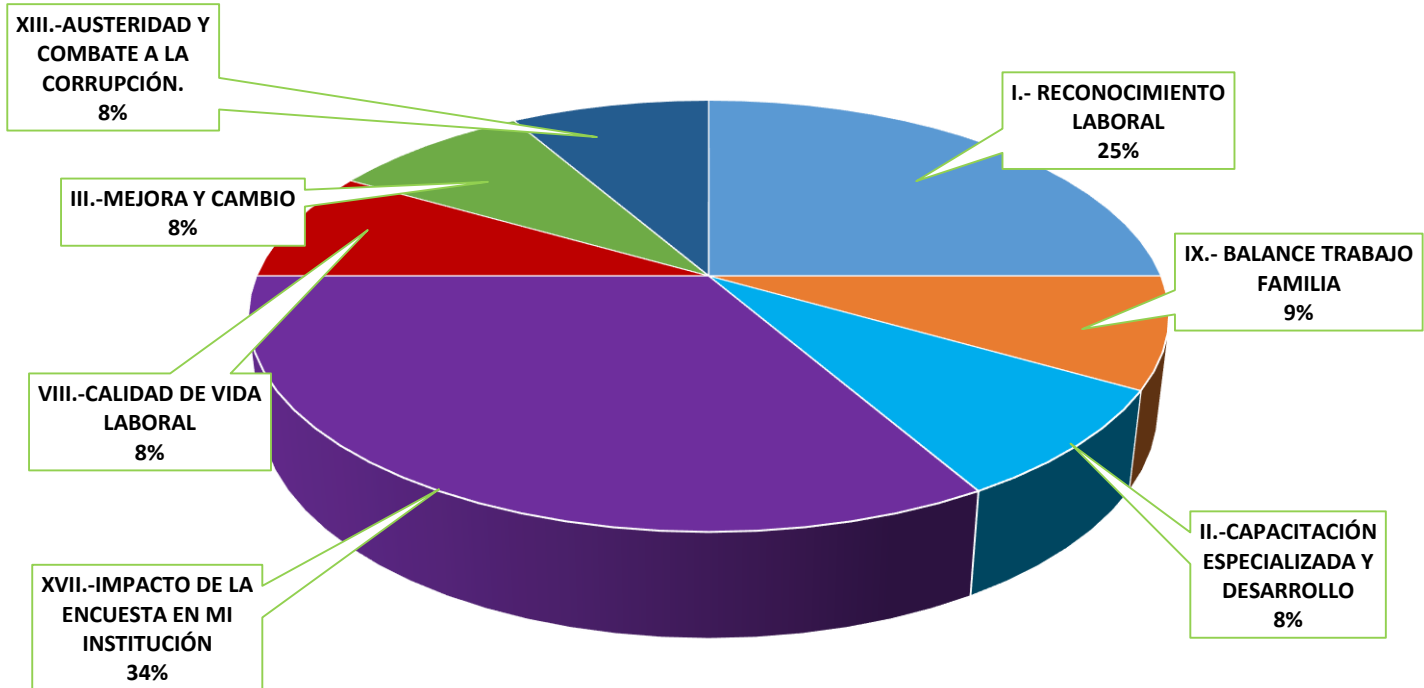
# Comentarios y sugerencias

## COMENTARIOS UR 326



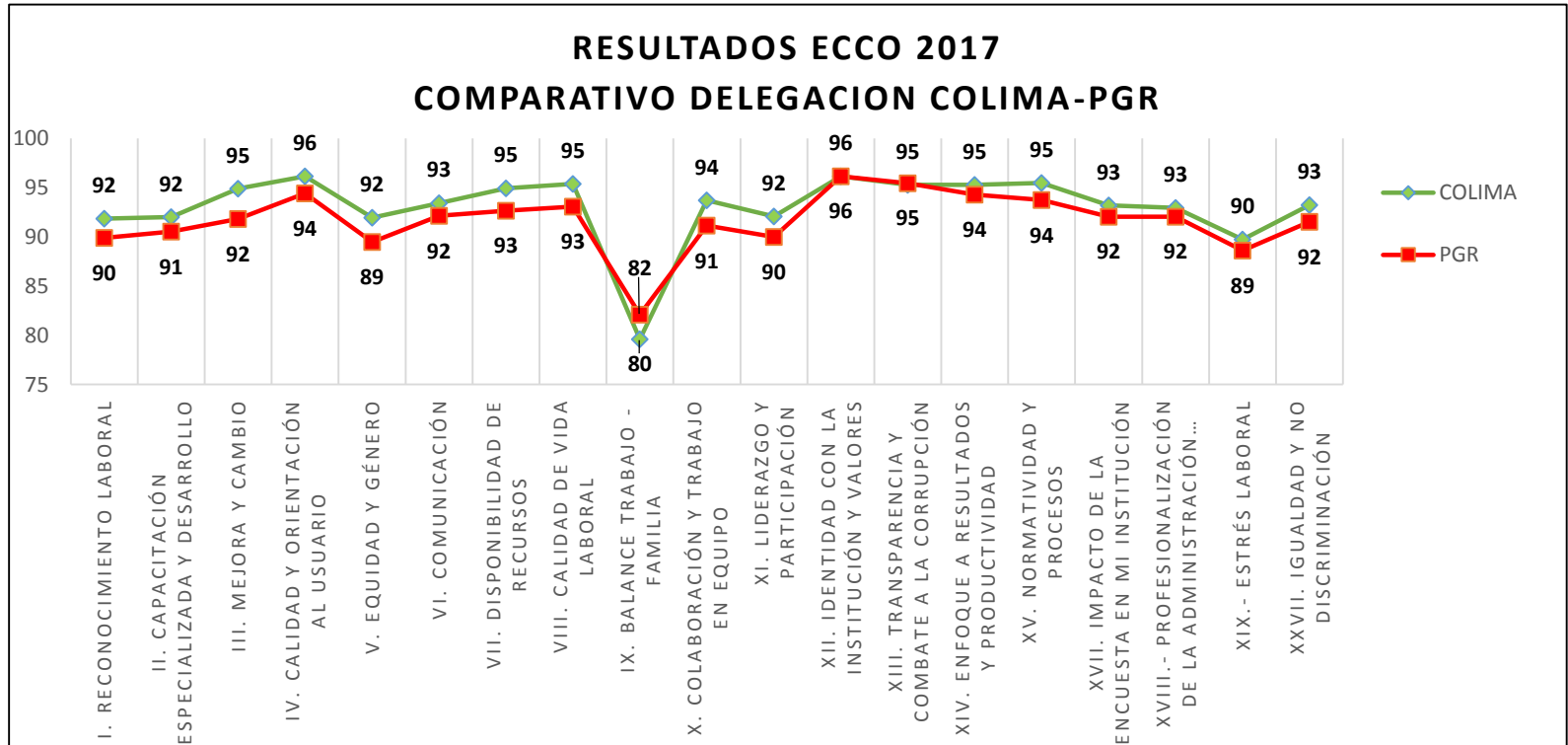
Los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional 2017, arrojaron que el 55 % de los comentarios realizados por las y los servidores públicos encuestados fueron felicitaciones o reconocimiento, con 3 % resultaron las quejas y de igual manera las sugerencias, y con un 2 % otro tipo de comentario.

## COMENTARIOS POR FACTOR UR 326



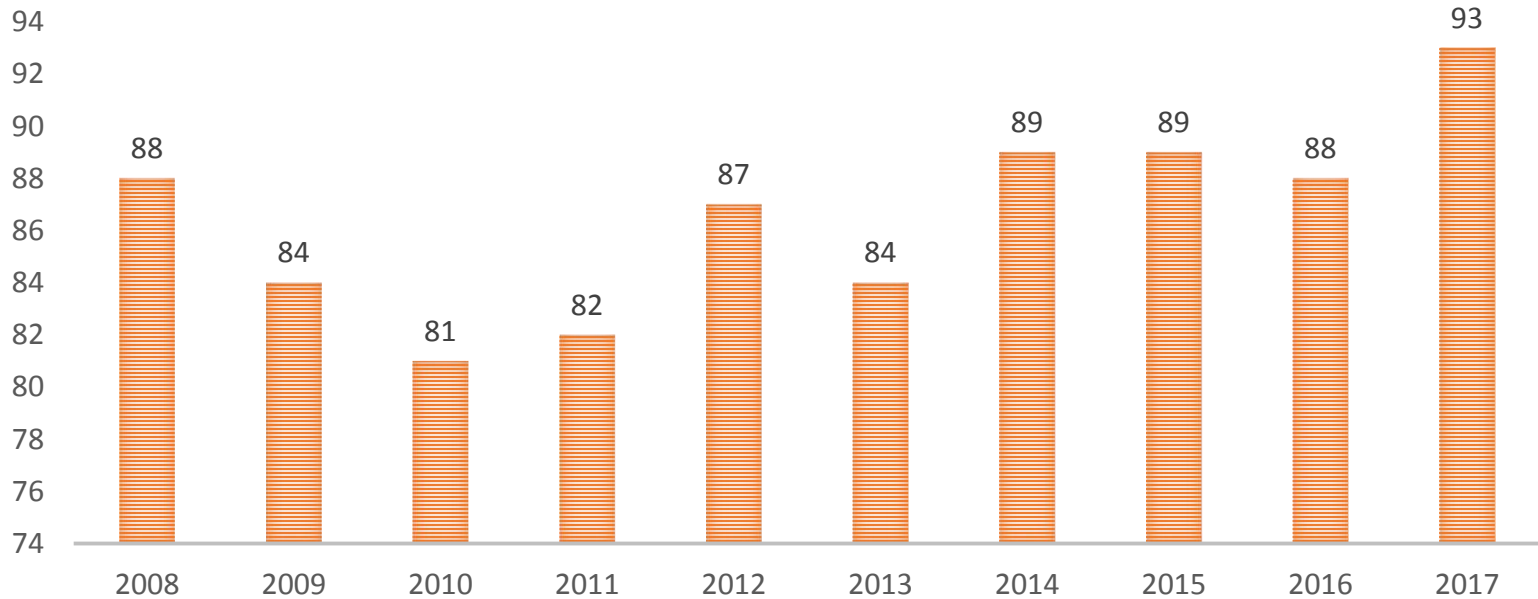
En esta gráfica podemos apreciar que un 34% de los comentarios realizados por las y los servidores públicos encuestados, los destinaron al impacto que tiene la encuesta en la institución, con un 25 % se destinaron los comentarios al reconocimiento laboral, en 9 % al balance trabajo-familia y en igual porcentaje a 8 % resultaron la austeridad y combate a la corrupción, mejora y cambio, calidad de vida laboral y la capacitación especializada y desarrollo .

# 3.- ANÁLISIS COMPARATIVO



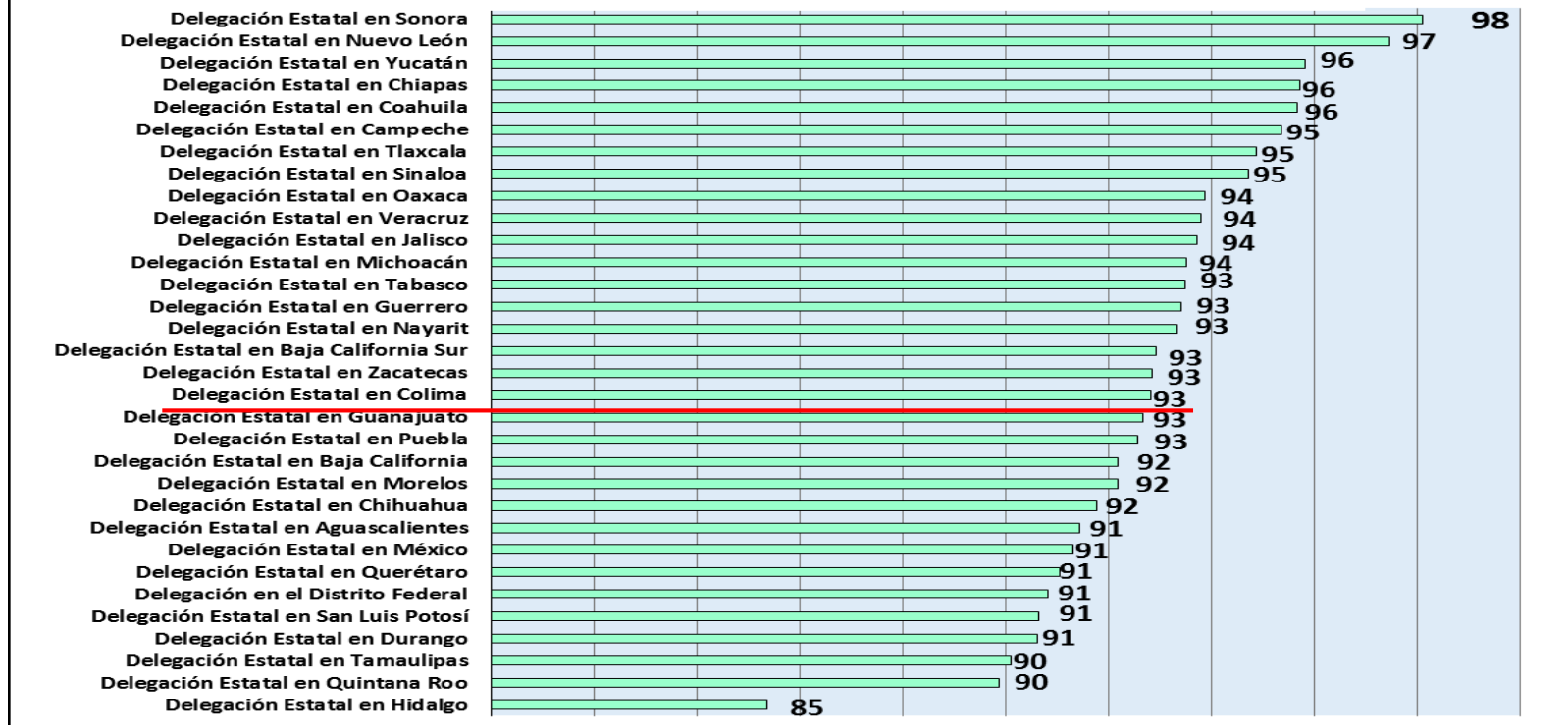
En la mayoría de los factores Esta Delegación Estatal obtuvo un resultado superior al de la PGR, se observa que en los factores “Identidad con la Institución y valores” y “Transparencia y combate a la corrupción”, se obtuvo una calificación empatada y en el factor “balance trabajo familia” 2 puntos menos que el obtenido por el de PGR.

## HISTÓRICO DELEGACIÓN COLIMA



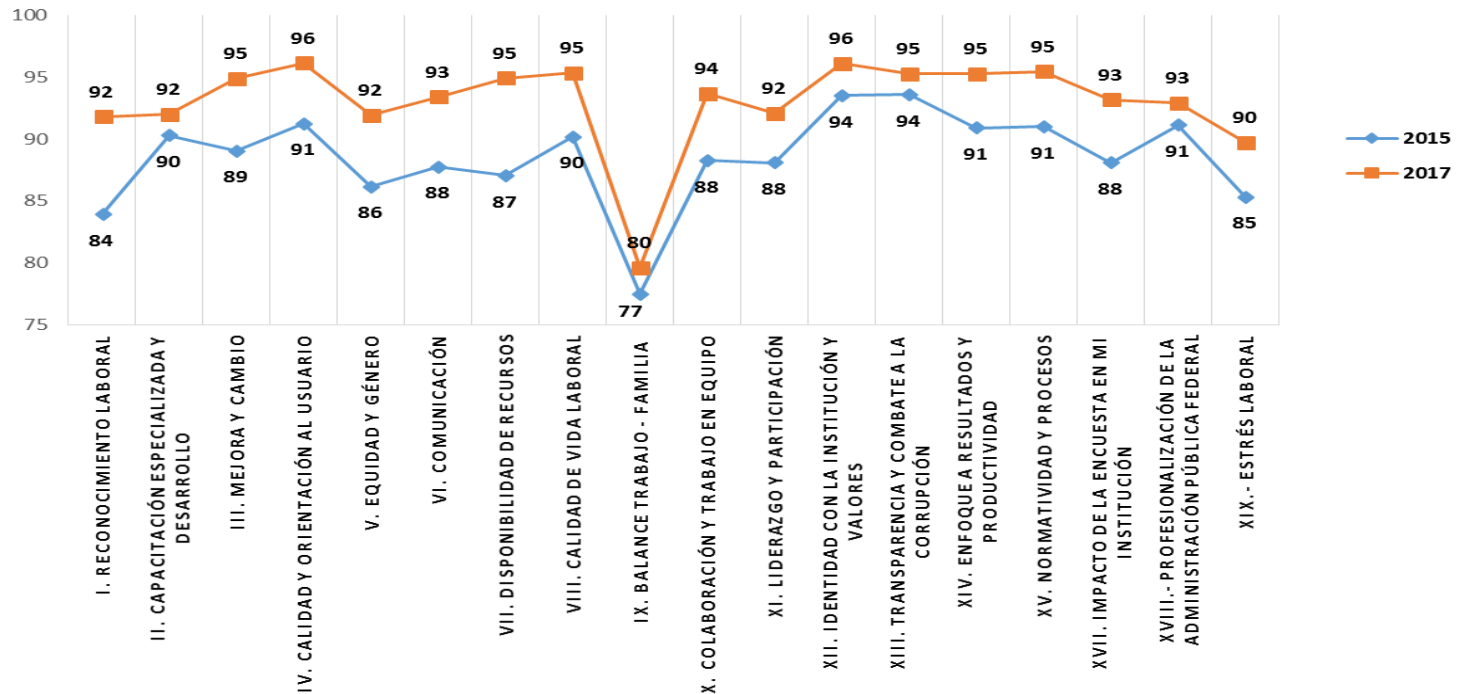
Como se puede apreciar en esta gráfica de barras, en la encuesta de clima y cultura organizacional 2017, esta Delegación Estatal obtuvo la mejor calificación en los últimos 10 años, siendo que en ningún año anterior se había superado la calificación de 89 como la obtenida los años 2014 y 2015.

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



En esta año, esta Delegación Estatal a pesar de que ha sido el mejor puntaje obtenido en los últimos años, se posiciono en el decimo octavo lugar, un lugar abajo que el año anterior.

### COMPARATIVO DE FACTORES DE LOS AÑOS 2015 Y 2017



En comparación con la encuesta de clima y cultura organizacional realizada en 2015, los resultados obtenidos en la encuesta de 2017 fueron superiores en todos sus factores, resultando una calificación de 89 puntos en 2015 y 93 puntos en 2017.



# Efectividad PTCCO 2017

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

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

$$\frac{11 \text{ Acciones cumplidas}}{12 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{92\%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 47.- Motivada**

**1 cumplidas**

**1 programadas**

$$\text{X } 100 = \underline{\mathbf{100\%}} \text{ de efectividad}$$

**Factor 46.- Inclusiva**

**2 cumplida**

**2 programada**

$$\text{X } 100 = \underline{\mathbf{100\%}} \text{ de efectividad}$$

**Factor 50.- Profesional**

**1 cumplidas**

**1 programadas**

$$\text{X } 100 = \underline{\mathbf{100\%}} \text{ de efectividad}$$

**Factor 42.-Equilibrada**

**1 cumplida**

**2 programada**

$$\text{X } 100 = \underline{\mathbf{50\%}} \text{ de efectividad}$$

**Factor 38.- Adaptable al entorno**

**1 cumplidas**

**1 programadas**

$$X \quad 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 38.- Liderazgo**

**1 cumplida**

**1 programada**

$$X \quad 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 49.- Integra**

**1 cumplidas**

**1 programadas**

$$X \quad 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 50.- Profesional**

**3 cumplida**

**3 programada**

$$X \quad 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

---

**4.-DEFINICIÓN DE OBJETIVOS  
ESTRATÉGICOS.**

**5.- DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE  
TRANSFORMACIÓN.**

**6.- CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE  
TRANSFORMACIÓN.**

---

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (**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 Colima, 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 de 89 puntos o menores.

**97 ≥; 89 ≤**



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

**INSTITUCIÓN**

326	Delegación Estatal en Colima
-----	------------------------------

**FACTOR**

I. Reconocimiento Laboral 3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Reconocer los logros alcanzados por el personal
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018												
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Comunicar los resultados obtenidos de la gestion delegacional	Delegado Estatal	Reuniones de evaluación delegacional	permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R											
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P											
					O			R											

\_\_\_\_\_  
 LIC. MIGUEL ANGEL CAMPOS ORTIZ  
 DELEGADO ESTATAL EN COLIMA

\_\_\_\_\_  
 LIC. MAURICIO RENE ALVAREZ GONZALEZ  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

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

**INSTITUCIÓN**

326	Delegación Estatal en Colima
-----	------------------------------

**FACTOR**

II. Capacitación especializada y desarrollo 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.
---

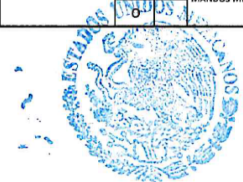
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Promover la capacitación del personal en temas de NSJP y derechos humanos y equidad de genero
---

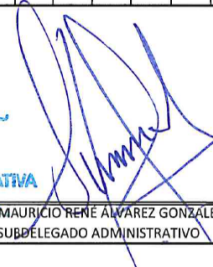
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Difundir la capacitación del personal en temas de NSJP	Delegado Estatal	difusion de cursos	Bimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X		X		X		X		X	
					O			R											
2	Difundir la capacitación del personal en temas de derechos humanos y equidad de genero	Delegado Estatal	difusion de cursos	Bimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X		X		X		X		X	
					O			R											
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P											
					O			R											



\_\_\_\_\_  
 LIC. MIGUEL ANGEL CAMPOS ORTIZ  
 DELEGADO ESTATAL EN COLIMA



SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA  
 COLIMA, COLIMA



\_\_\_\_\_  
 LIC. MAURICIO RENÉ ÁLVAREZ GONZÁLEZ  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



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

**INSTITUCIÓN**

<b>326</b>	<b>Delegación Estatal en Colima</b>
------------	-------------------------------------

**FACTOR**

V. Equidad y género 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad. 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**



Promover que las instalaciones sean inclusivas para personas con capacidades diferentes , así como la promoción de personal en condiciones de equidad de genero
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Promover el apoyo al personas con capacidades diferentes para su acceso a las instalaciones	Subdelegado Administrativo	ninguno	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R												
2	Realizar las promociones del personal, cuando la disponibilidad de plazas lo permitan, en condiciones de igualdad	Delegado Estatal	Oficio	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R												
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P												
					O			R												

\_\_\_\_\_  
 LIC. MIGUEL ANGEL CAMPOS ORTIZ  
 DELEGADO ESTATAL EN COLIMA

SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA  
 COLIMA, COLIMA

\_\_\_\_\_  
 LIC. MAURICIO RENÉ ALVÁREZ GONZÁLEZ  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

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

**INSTITUCIÓN**

326	Delegación Estatal en Colima
-----	------------------------------


**FACTOR**

IX. Balance trabajo - familia 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. 34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías. 35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar. 36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución. 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.
---

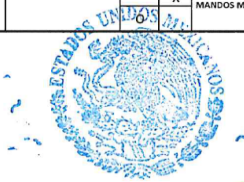
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Promover la convivencia familiar del personal
---


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					O			P	R										
1	Otorgar al personal las prestaciones estipuladas en el marco normativo	Subdelegado Administrativo	Oficios, formatos y/o correos electrónicos	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O		R												
2	Vigilar el cumplimiento a la jornada de trabajo establecida	Subdelegado Administrativo	Listas de asistencia	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O		R												
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P											
					O		R												



\_\_\_\_\_  
LIC. MIGUEL ANGEL CAMPOS ORTIZ  
DELEGADO ESTATAL EN COLIMA





**SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA  
COLIMA, COLIMA**



\_\_\_\_\_  
LIC. MAURICIO RENÉ ÁLVAREZ GONZÁLEZ  
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



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

**INSTITUCIÓN**

<b>326</b>	<b>Delegación Estatal en Colima</b>
------------	-------------------------------------


**FACTOR**

<b>XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN</b>
---------------------------------------


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Promover la ejercico de funciones en apego al marco de responsabilidades de los servidores publicos
---


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018																				
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC											
1	Verificar que el personal de nuevo ingreso aplique el curso del Induccion a la Institución y la suscripcion del formato de conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta de la PGR	Subdelegado Administrativo	Curso en línea y formato	Permanente	E	X	Personal de nuevo ingreso	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						
					O			R																			
					E	X		P																			
					O			R																			





\_\_\_\_\_  
 LIC. MIGUEL ANGEL CAMPOS ORTIZ  
 DELEGADO ESTATAL EN COLIMA



**SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA**  
 COLIMA, COLIMA



\_\_\_\_\_  
 LIC. MAURICIO RENÉ ÁLVAREZ GONZALEZ  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

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

**INSTITUCIÓN**

326	Delegación Estatal en Colima
-----	------------------------------


**FACTOR**

XIV. Enfoque a resultados y productividad 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.
---

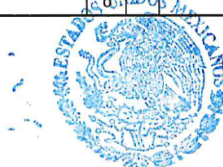
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Promover el desarrollo del personal
-------------------------------------


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Brindar facilidades al personal, en apego al marco normativo aplicable, para el desarrollo profesional de los servidores públicos	Subdelegado Administrativo	Formatos, oficios	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R											
2					E	X		P											
					O			R											
3					E	X		P											
					O			R											





\_\_\_\_\_  
LIC. MIGUEL ANGEL CAMPOS ORTIZ  
DELEGADO ESTATAL EN COLIMA



SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA  
COLIMA, COLIMA



\_\_\_\_\_  
LIC. MAURICIO RENÉ ÁLVAREZ GONZALEZ  
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

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

**INSTITUCIÓN**

<b>326</b>	Delegación Estatal en Colima
------------	------------------------------


**FACTOR**

XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución
--



**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018																				
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC										
1	Enviar los resultados obtenidos de la ECCO 2017	Subdelegado Administrativo	correo electrónico	Única Vez	E	X	Todo el personal	P																				
					O			R																				
					E			P																				
					O	X		R																				
					E			P																				
					O	X		R																				



\_\_\_\_\_  
 LIC. MIGUEL ANGEL CAMPOS ORTIZ  
 DELEGADO ESTATAL EN COLIMA

\_\_\_\_\_  
 LIC. MAURICIO RENÉ ALVAREZ GONZALEZ  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

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

**INSTITUCIÓN**

<b>326</b>	<b>Delegación Estatal en Colima</b>
------------	-------------------------------------

**FACTOR**

XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) 75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROMOVER LA CAPACITACION DEL PERSONAL EN MATERIA DE TECNOLOGIAS INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018																		
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC								
1	DIFUNDIR LOS CURSOS QUE IMPARTA LA DGTIC	Subdelegado Administrativo	correo electrónico	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. MIGUEL ANGEL CAMPOS ORTIZ  
 DELEGADO ESTATAL EN COLIMA

\_\_\_\_\_  
 LIC. MAURICIO RENE ALVAREZ GONZALEZ  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



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

**INSTITUCIÓN**

326	Delegación Estatal en Colima
-----	------------------------------

**FACTOR**

XXXVII. Factor Específico por Ramo 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

verificar que la separación del personal en la Delegación se realice en condiciones de imparcialidad
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Verificar que las bajas del personal obsecan a los supuestos contenidos en el marco normativo aplicable	Delegado Estatal	Oficio	Permanente	E	X	Todo el personal	P				X	X	X	X	X	X	X	X	X
					O			R												
					E			P												
					O	X		R												
					E			P												
					O	X		R												
					E	X		P												
					O			R												



\_\_\_\_\_  
 LIC. MIGUEL ANGEL CAMPOS ORTIZ  
 DELEGADO ESTATAL EN COLIMA




\_\_\_\_\_  
 LIC. MAURICIO RENE ALVAREZ GONZALEZ  
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO