

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

DELEGACIÓN MORELOS

CRITERIO	Pág
Introducción	2
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	61
3. Análisis Comparativo	64
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	65
3.1.1. Comparación de resultados APF Vs. PGR	66
3.1.6. Comparativo Histórico Delegación Morelos.....	68
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	71
4. Definición de Objetivos Estratégicos	74
5. Definición de Prácticas de Transformación	74
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	74

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

La Delegación Estatal en Morelos 135 personas de un universo de 211, es decir el 64% de participación

El resultado fue:



**Delegación Estatal en
Morelos**
92 puntos

LA DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS OBTUVO UN PUNTAJE DE 92, ARRIBA DEL AÑO PASADO LA CUAL SE OBTUVO 89 PUNTOS.

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

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

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

la Delegación Estatal en Morelos presenta el siguiente plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2018

- **La ECCO 2017 está conformada por:
17 Factores de Clima y Cultura Organizacional**

- I.-Reconocimiento Laboral
- II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
- III.-Mejora y Cambio
- IV.-Calidad y Orientación al Usuario
- V.-Equidad y Género
- VI.-Comunicación
- VII.-Disponibilidad de Recursos
- VIII.-Calidad de Vida Laboral
- IX.-Balance Trabajo Familia
- X.-Colaboración y Trabajo en Equipo
- XI.-Liderazgo y Participación
- XII.-Identidad con la Institución y Valores
- XIII.-Austeridad y Combate a la Corrupción
- XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
- XV.-Normatividad y Procesos
- XVI.-Servicio Profesional de Carrera
- XVII.-Impacto de la encuesta en mi Institución

2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

- XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- XIX.-Estrés Laboral

7 Factores Fractales de Competencias

- XX.- Vocación de Servicio en la Administración Pública.
- XXI.-Construir Relaciones en la Administración Pública.
- XXII.- Actuar con Valores en la Administración Pública.
- XXIII.- Enfocar a Resultados en la Administración Pública.
- XXIV.- Impulsar el Cambio en la Administración Pública.
- XXV.- Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC'S)
- XXVI.- Liderar Permanentemente la Administración Pública.

1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

1 Factor Específico por Ramo (FER), a la PGR le corresponde la APF

Factor XXVII

- 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.
- 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.
- 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
- 121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra) que impidan el pleno goce de los derechos y libertades de las personas.
- 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

Los resultados muestran que la Delegación Estatal en Morelos obtuvo un umbral superior de 99 puntos.

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.

$97 \geq$; $87 \leq$

Mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 87 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

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



97 - 100



88 - 96



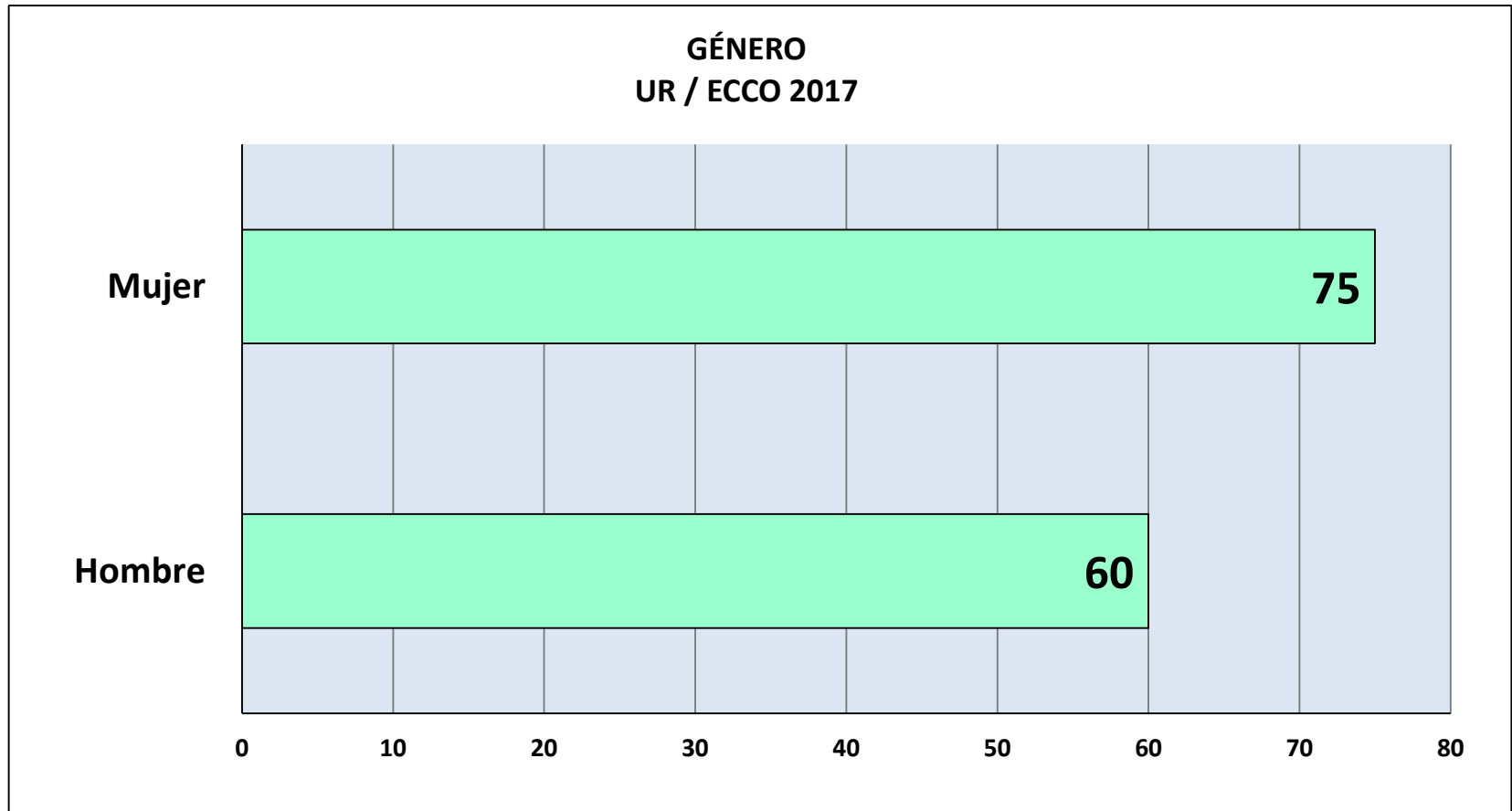
68 - 87

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS

1. Análisis Cuantitativo

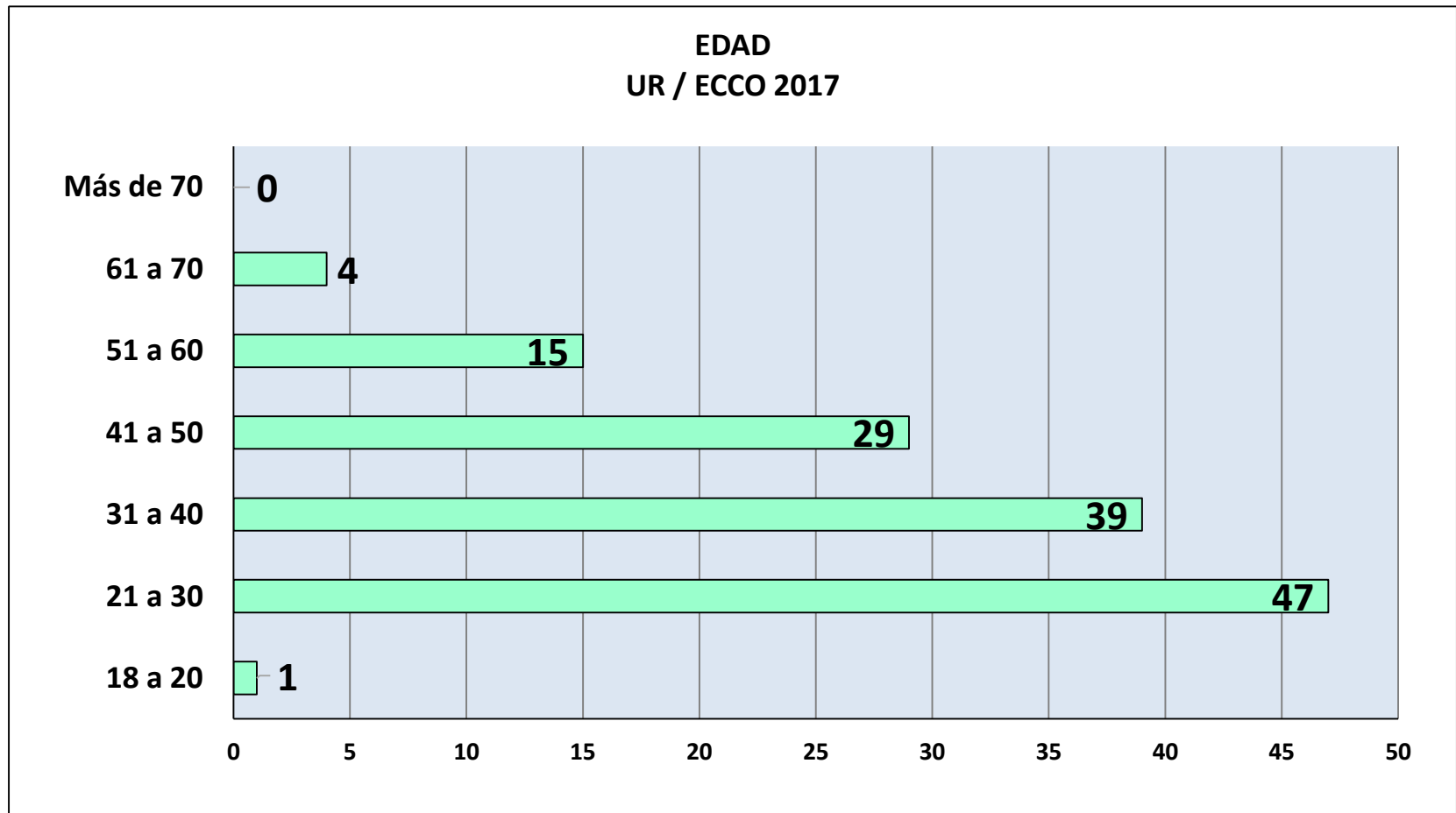
PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS

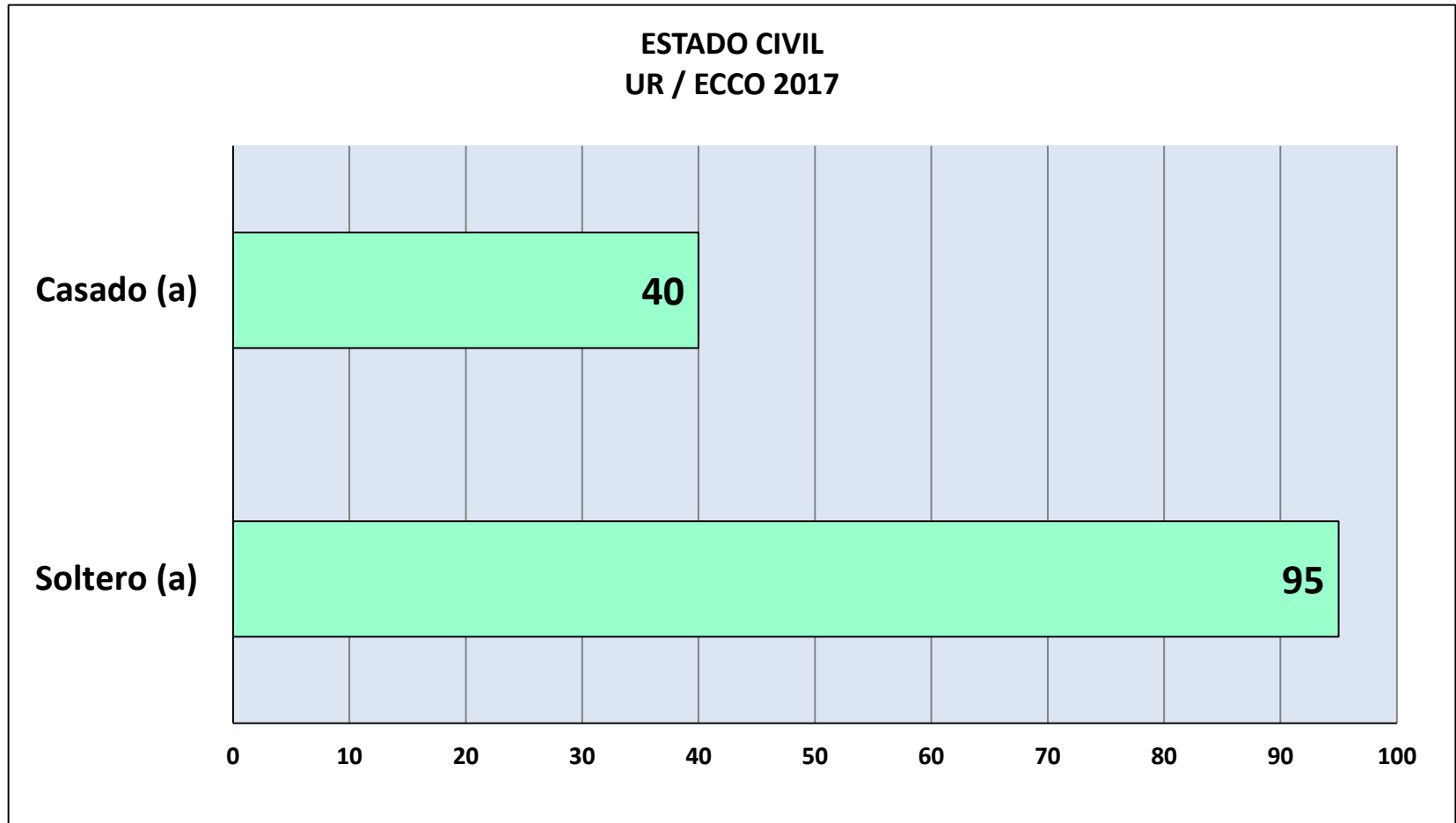
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 12% menor al de los mujeres.
Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada por 44% hombres y 56% mujeres.

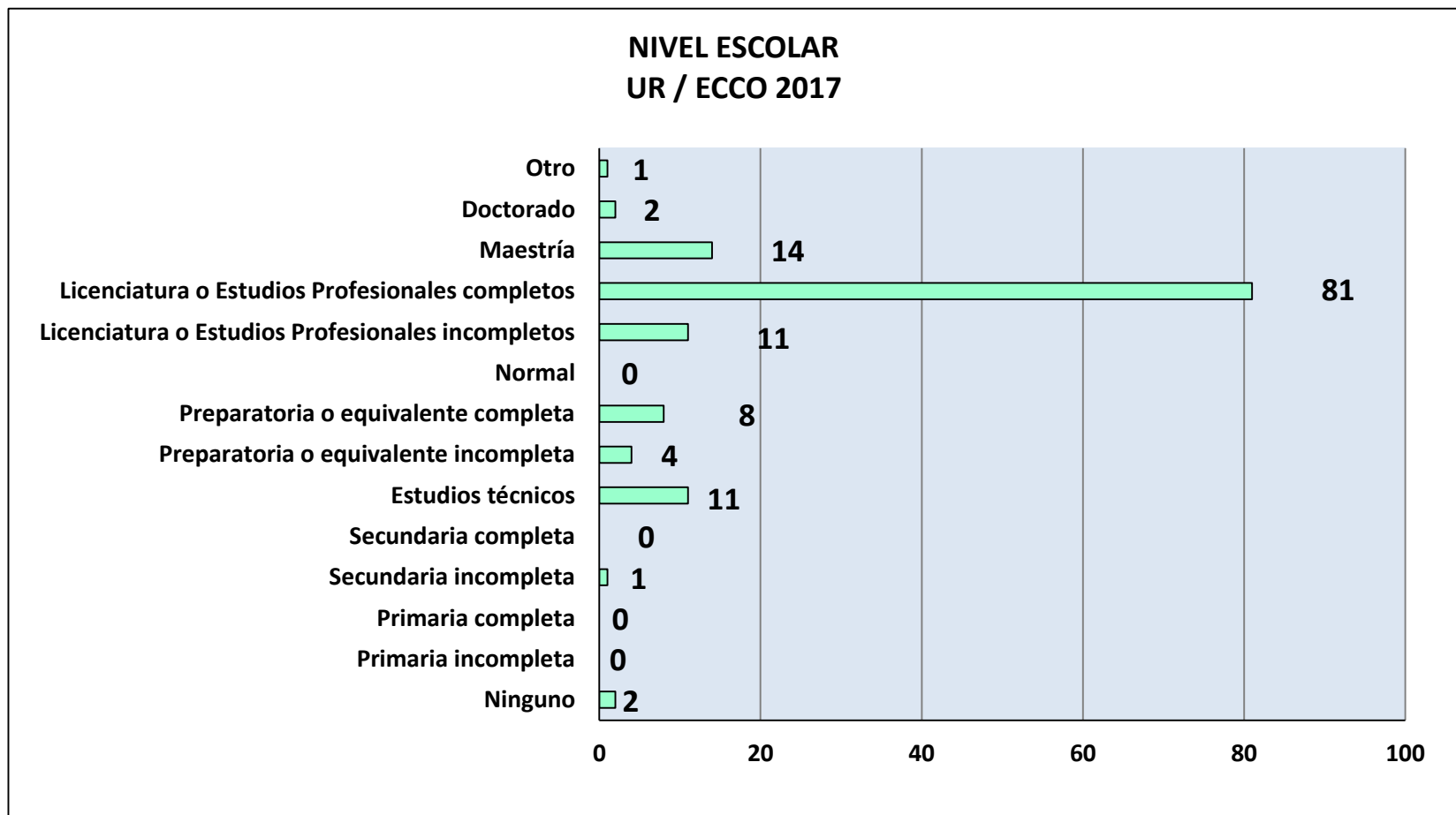
Casi 87 personas participantes en la encuesta (65%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 35% del universo total.





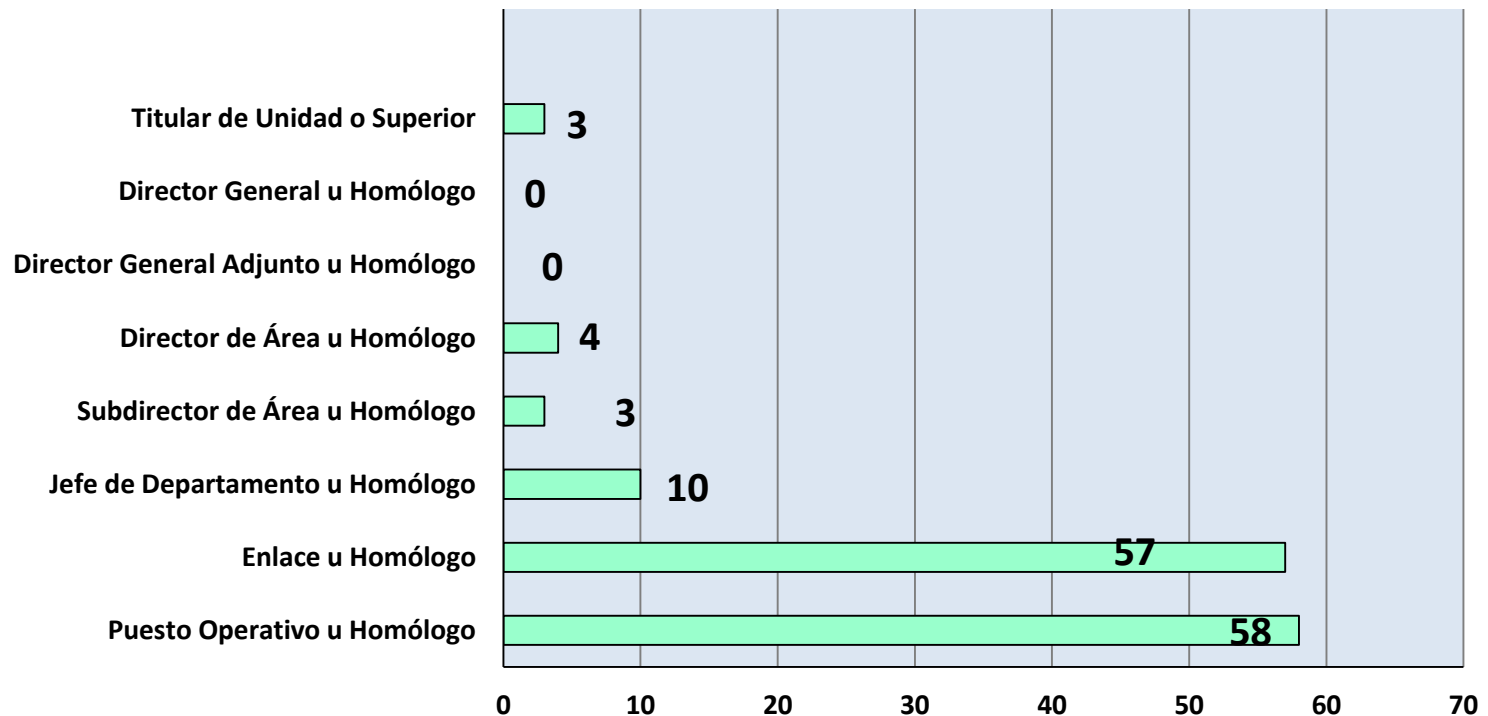
La proporción de participación entre casados (as) tiene un 30% y soltero (a) un 70%, con respecto al total del universo (135).

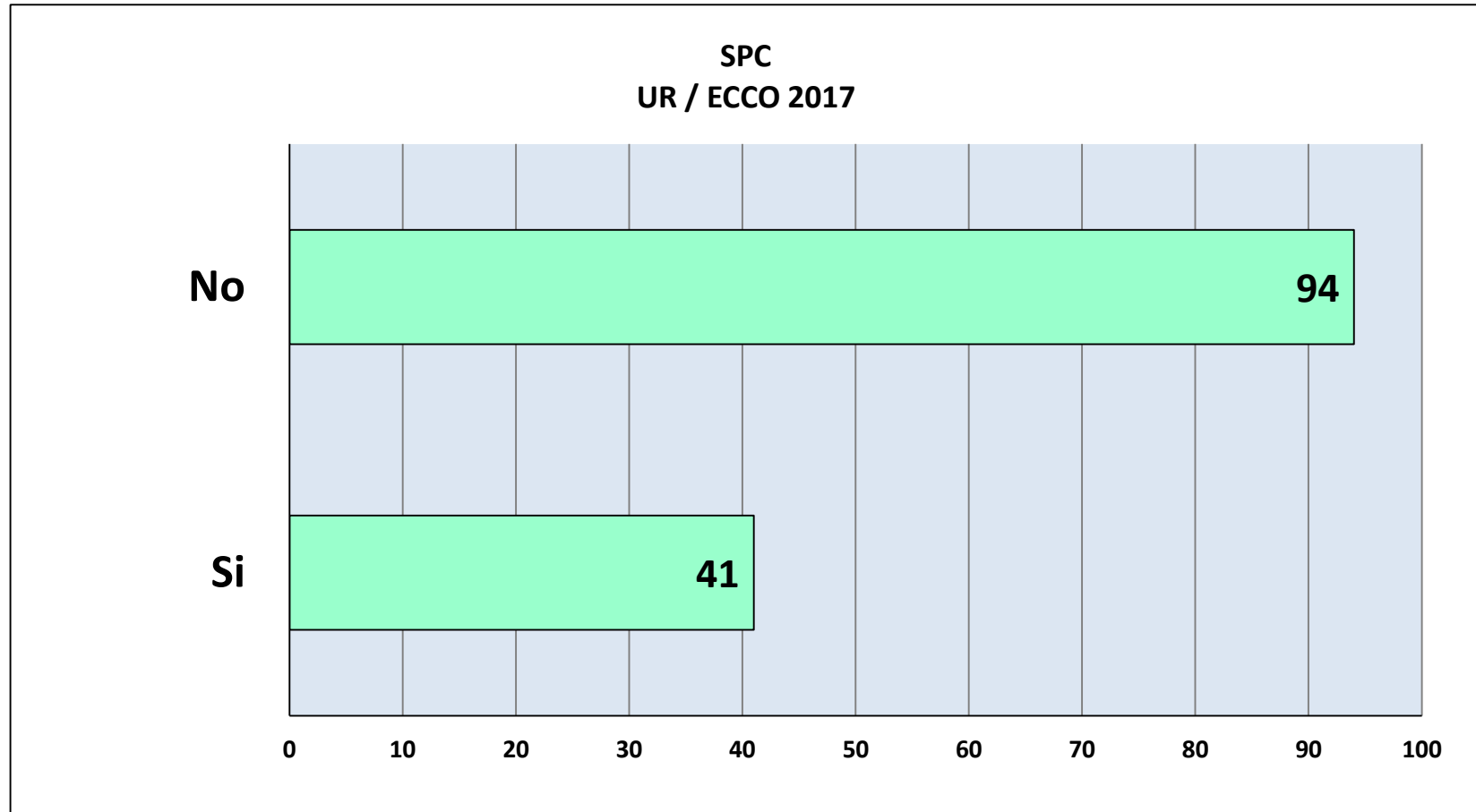
Se ha presentado una constante de 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 85% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

NIVEL DE PUESTO
UR / ECCO 2017

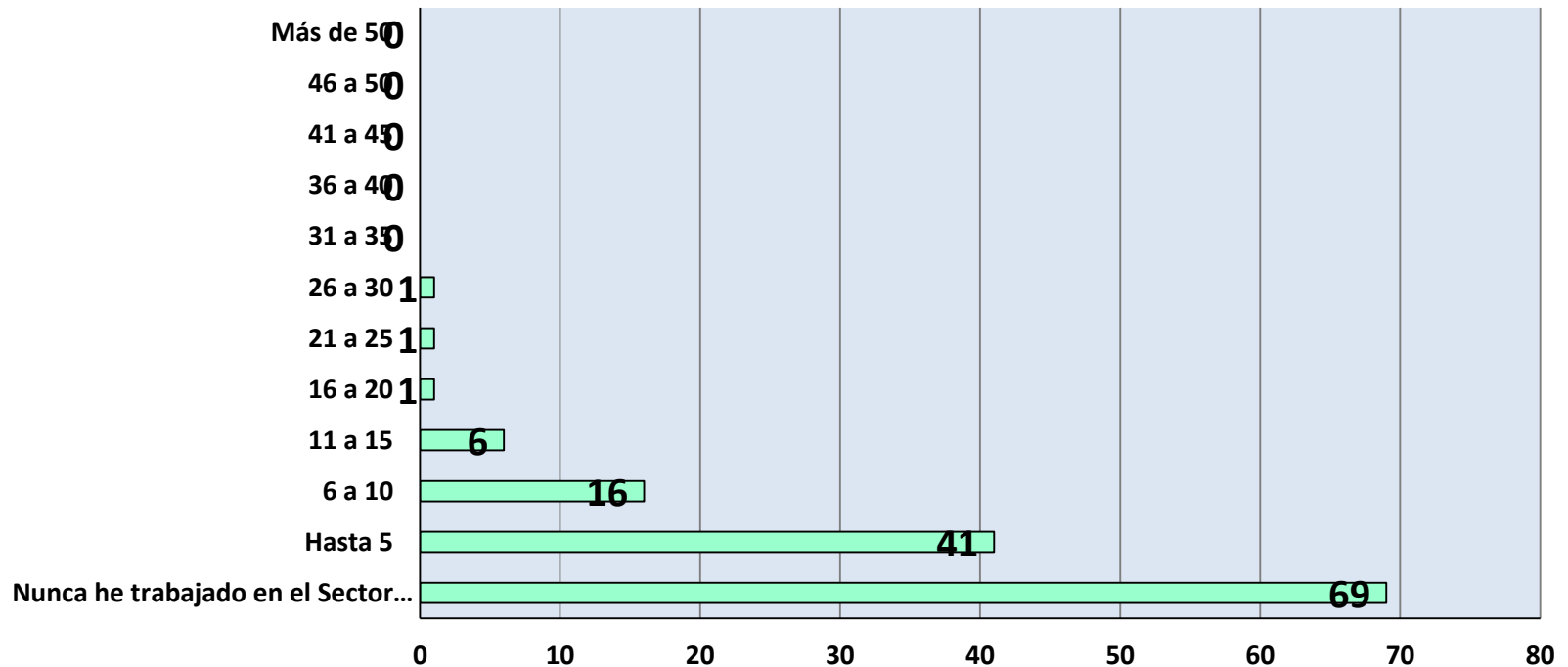


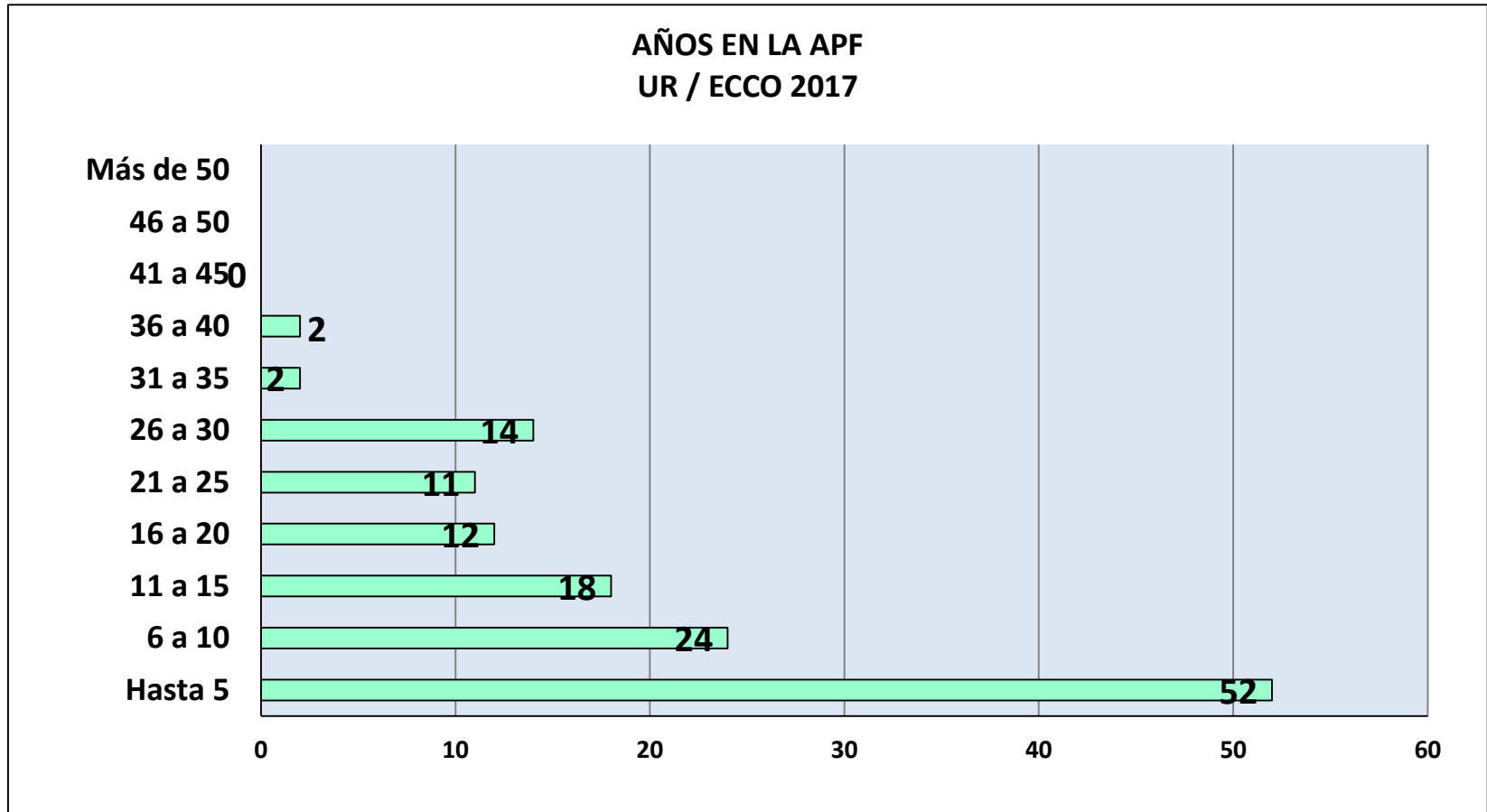


El 18% del personal de Delegación Estatal en Morelos participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

4 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Institución tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 6 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

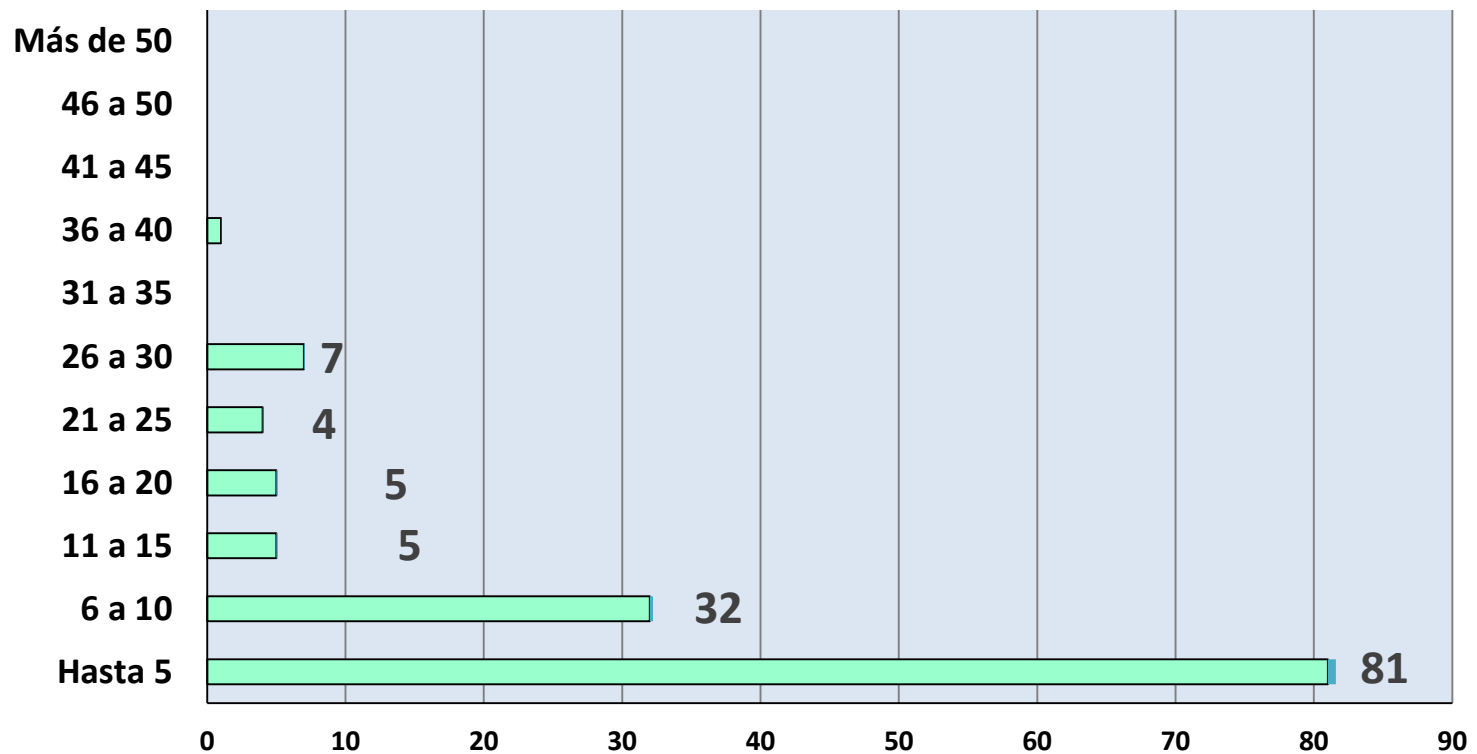
AÑOS EN LA IP
UR / ECCO 2017

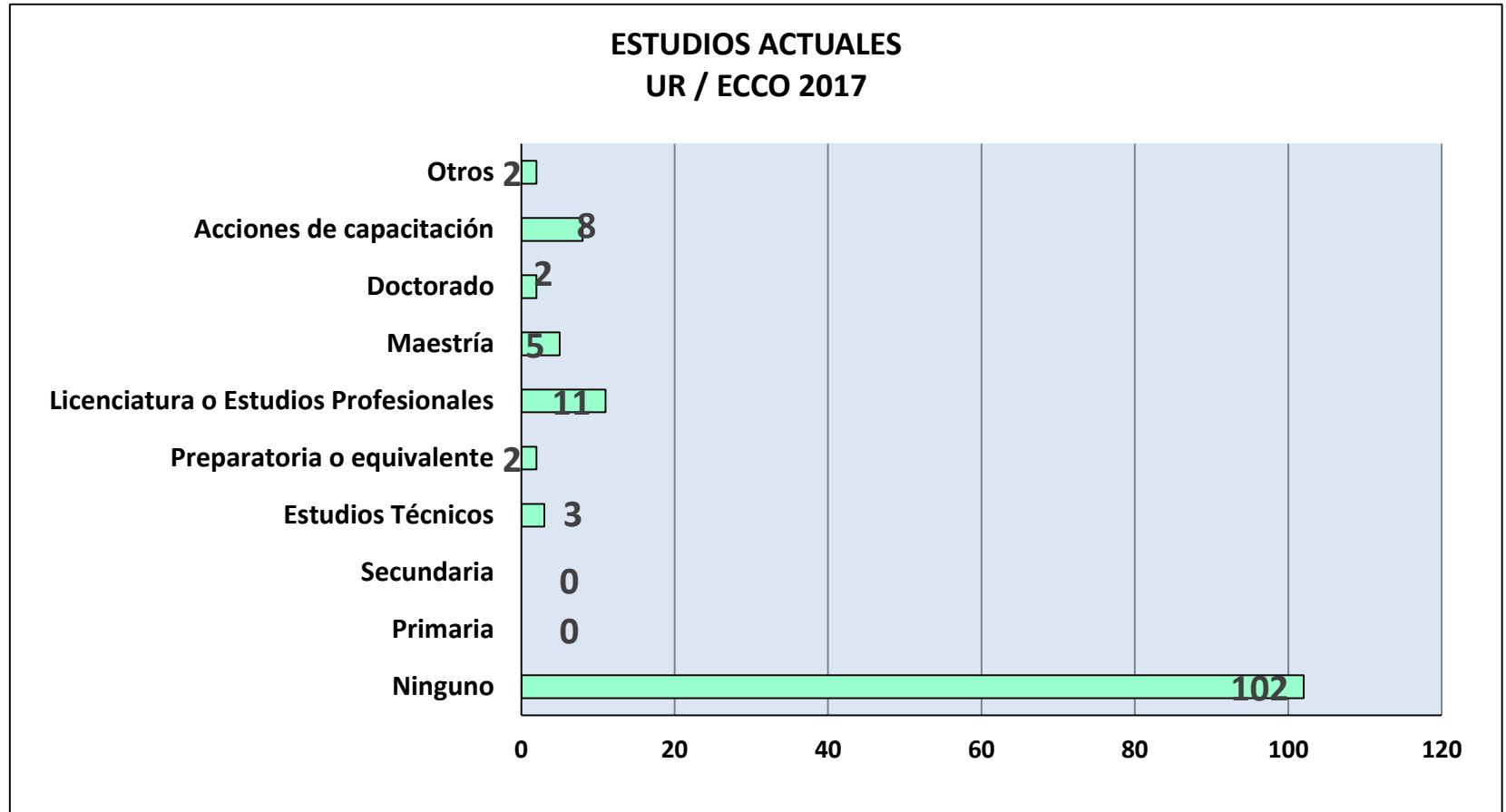




Casi 3 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Institución colaboran 7 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

AÑOS EN EL PUESTO UR / ECCO 2017



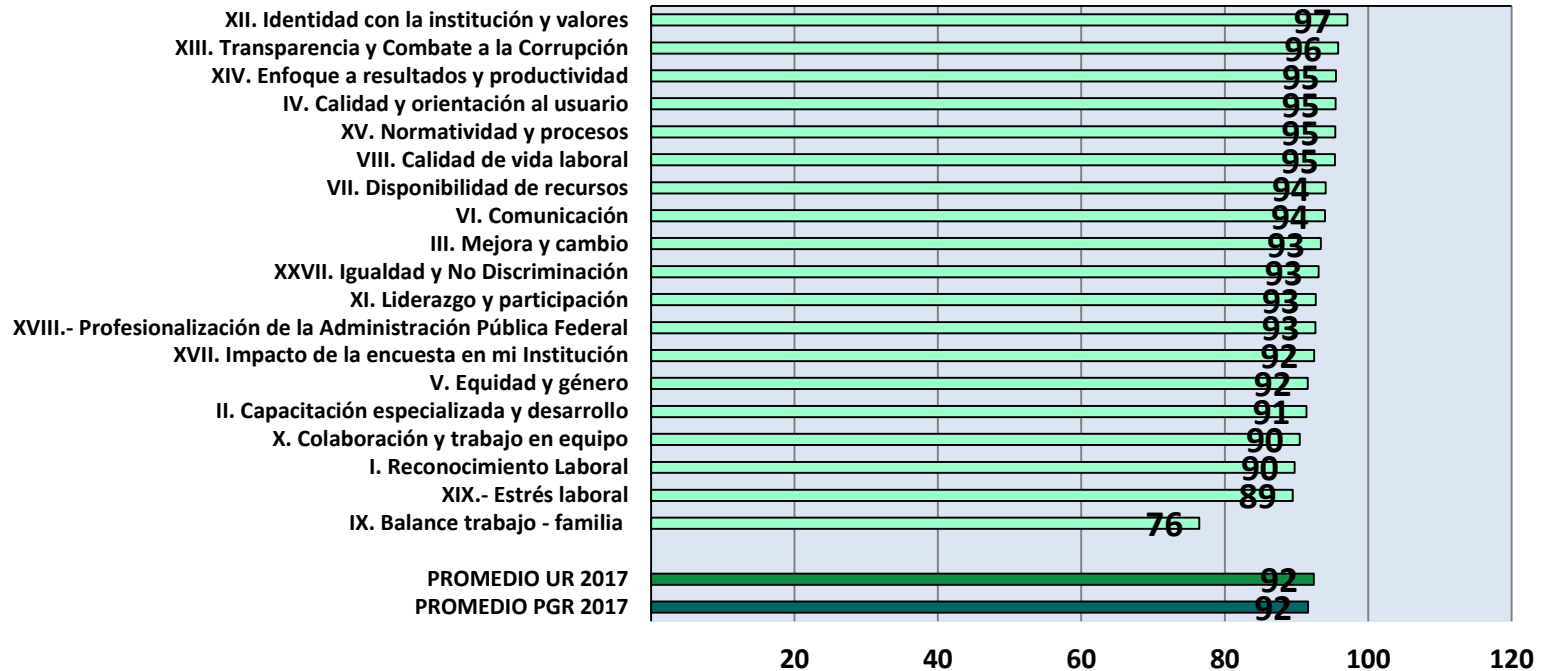


Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal en Morelos, encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS

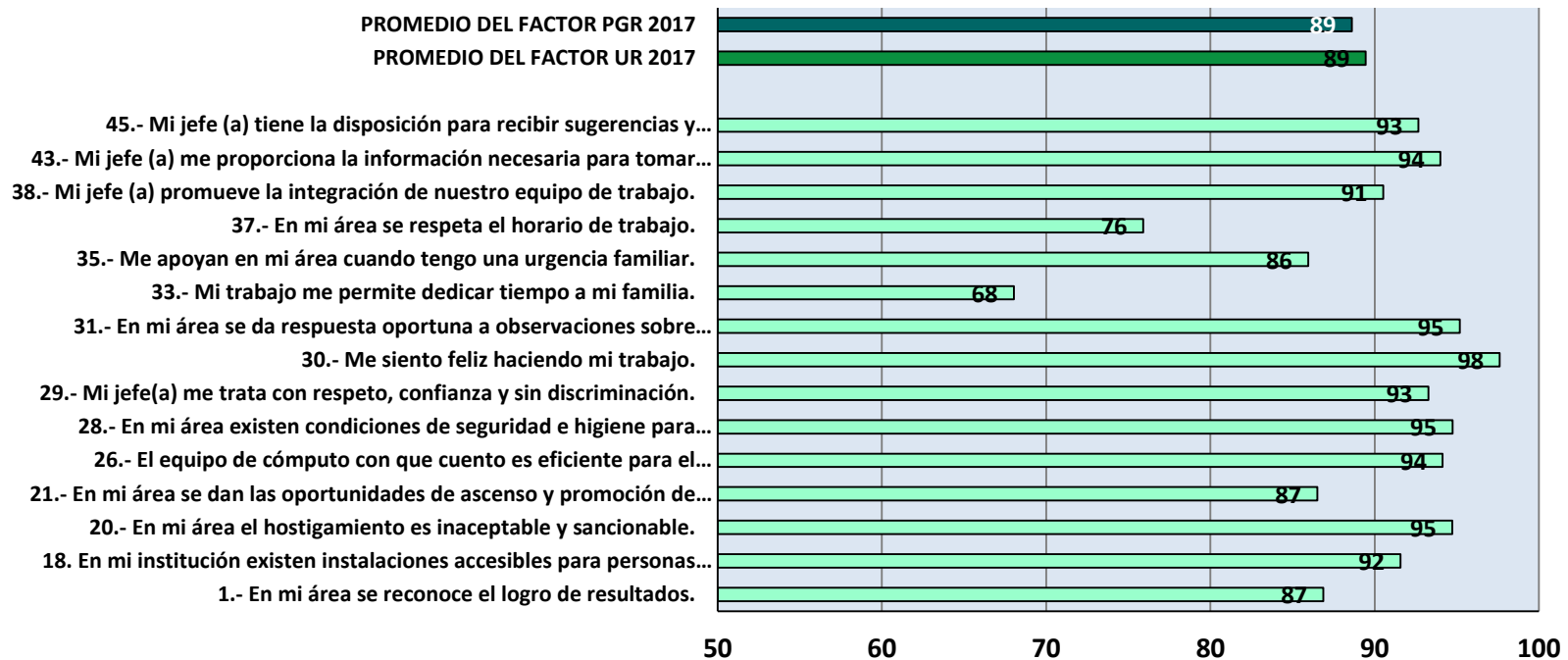
Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



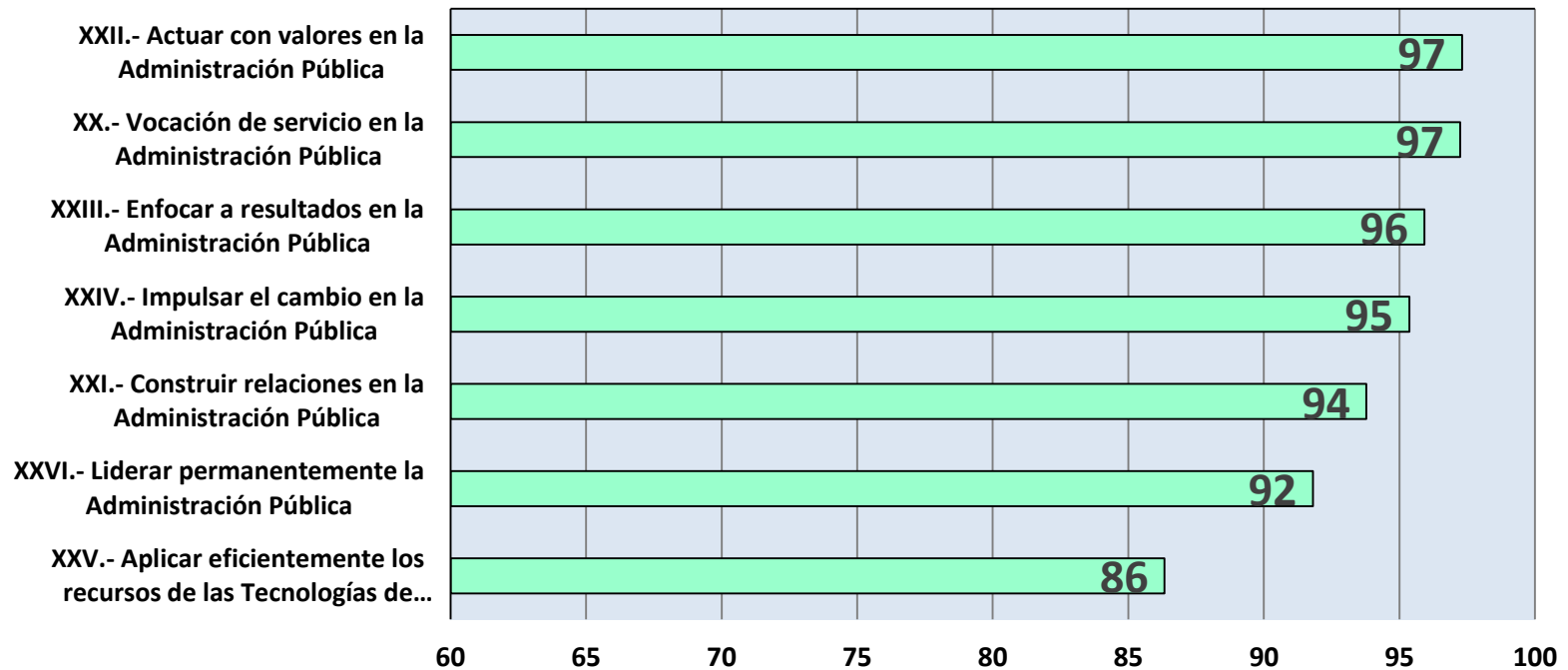
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Delegación Estatal en Morelos, que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus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

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



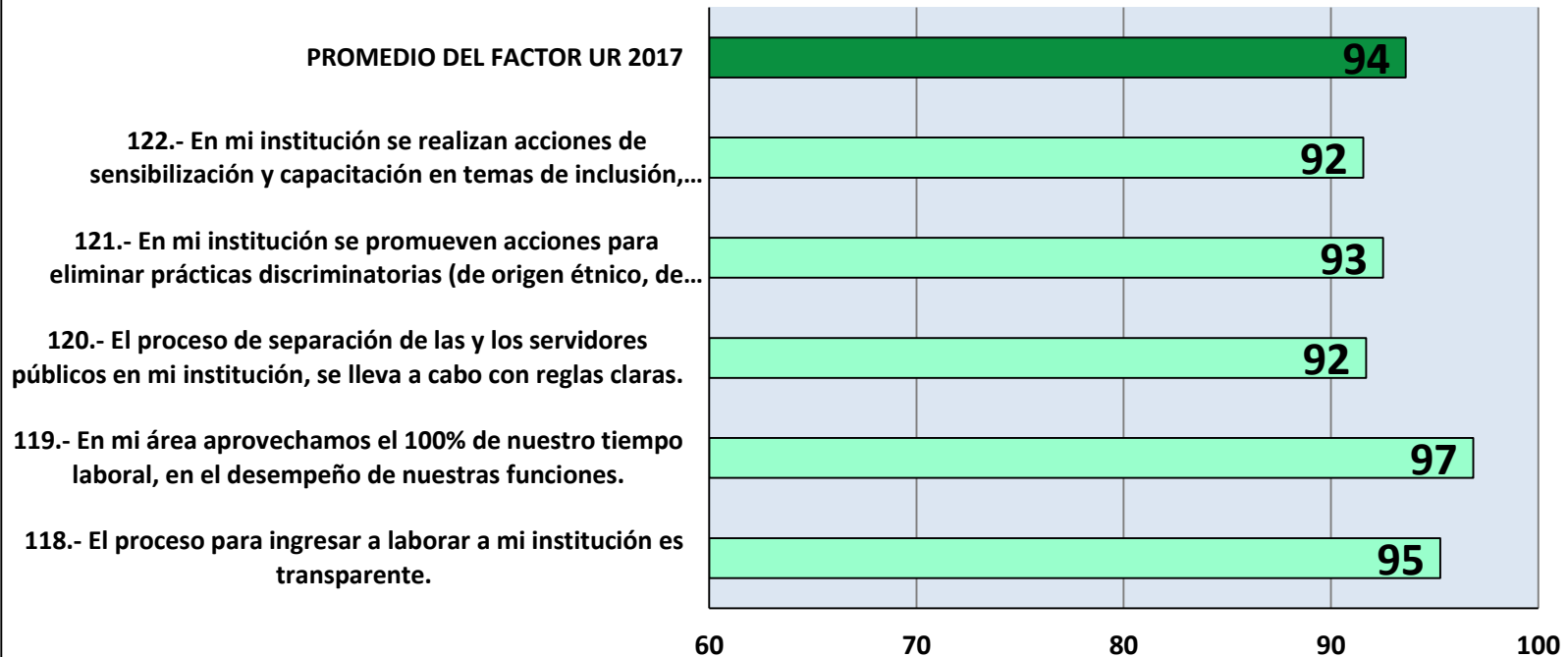
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR / 2017 DE MAYOR A MENOR



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

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



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

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS

Fortalezas y Debilidades

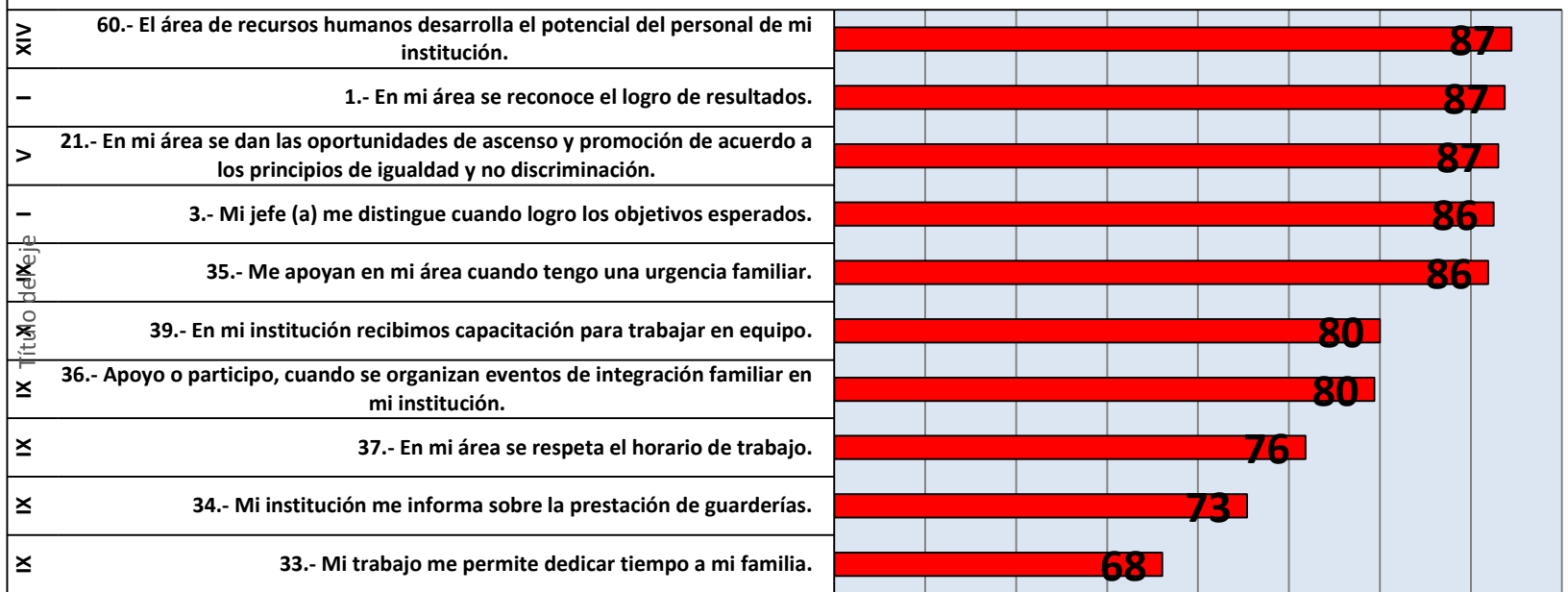
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS PGR / ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	98
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de 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	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	97
IV	16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	97

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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

PGR-DELEGACIÓN MORELOS

Factores de Clima y Cultura Organizacional

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

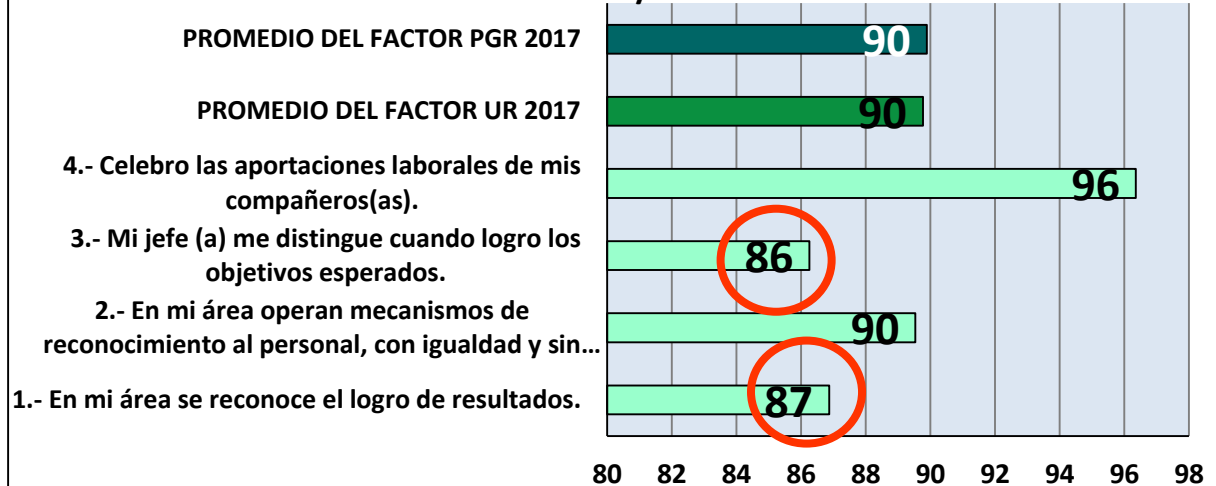
90



97≥; 87≤

I. RECONOCIMIENTO LABORAL

UR / ECCO 2017



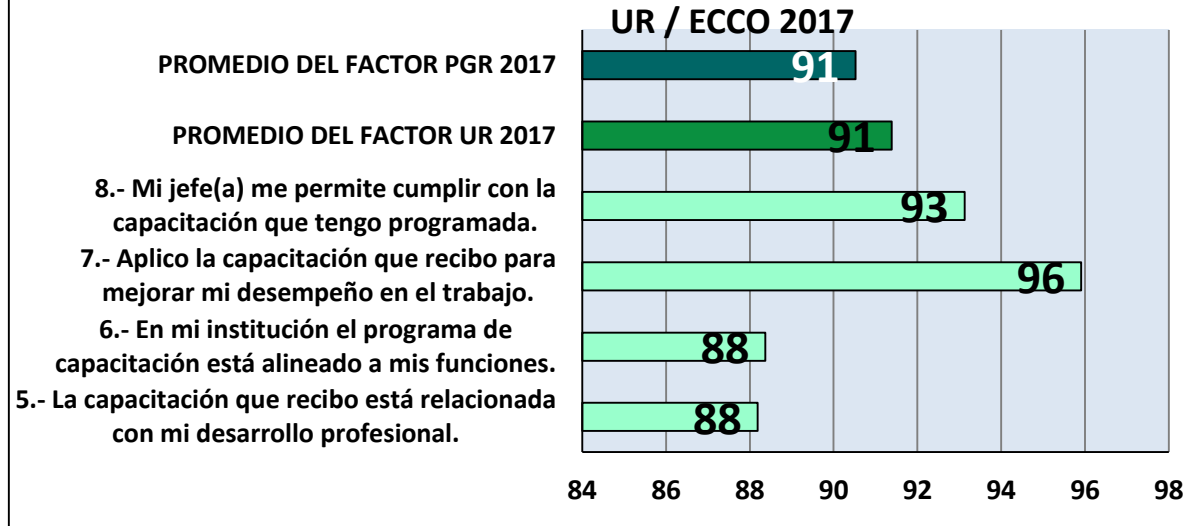
Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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

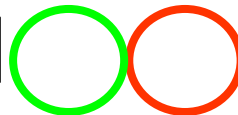
91



II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO



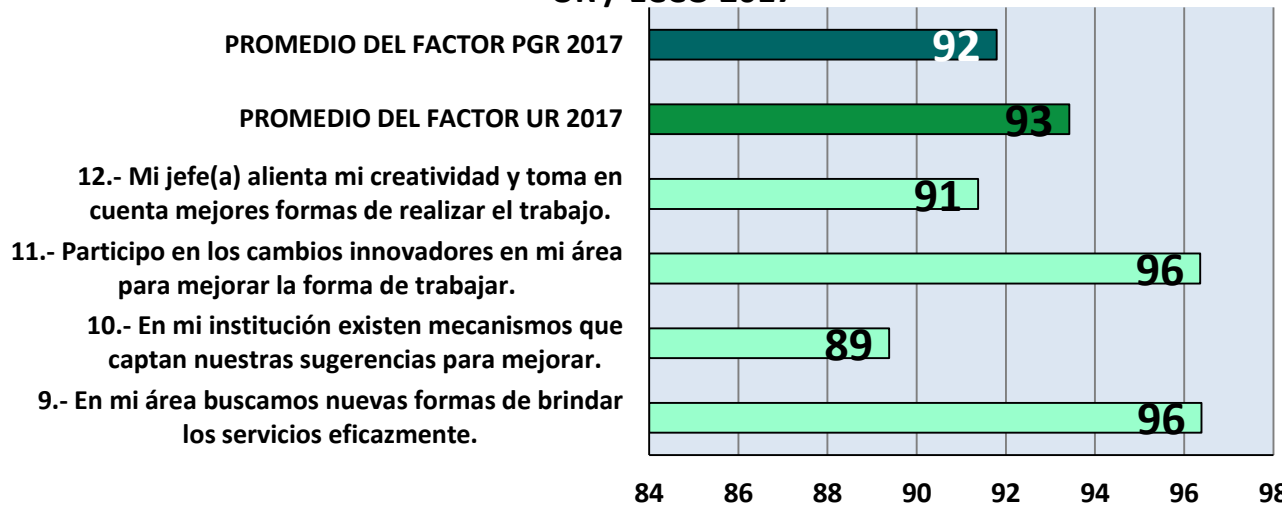
97 ≥; 87 ≤



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

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

III. MEJORA Y CAMBIO
 UR / ECCO 2017



93

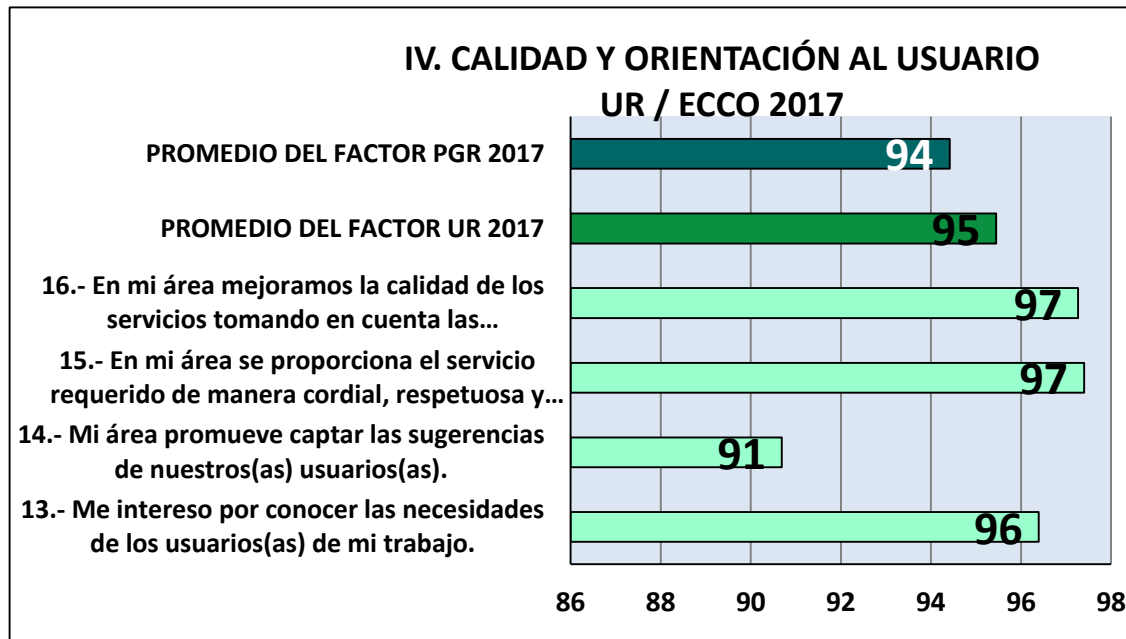


97 ≥; 87 ≤



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

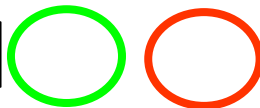
Este factor evalúa la identificación y conocimiento de la y el servidor público de las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a las mejoras de sus actividades.



95



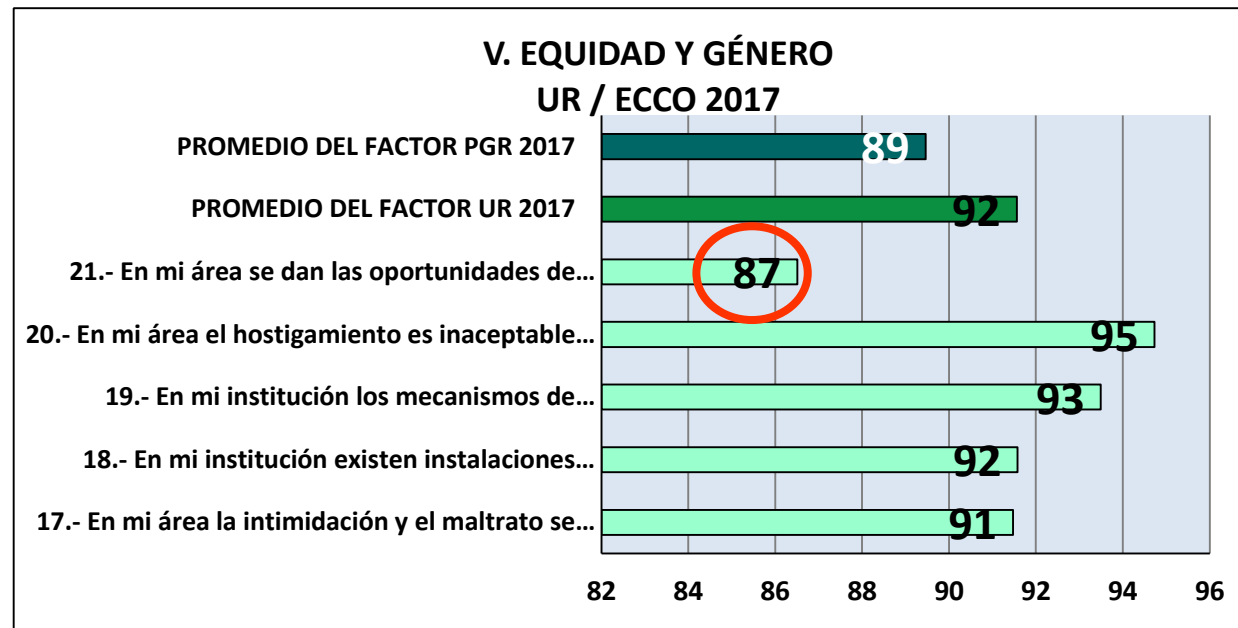
97 ≥; 87 ≤



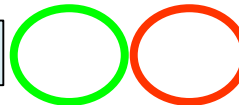
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la PGR en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al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

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

92



97 ≥; 87 ≤



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

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

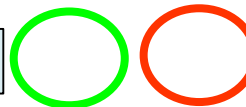
94



VI. COMUNICACIÓN
UR / ECCO 2017

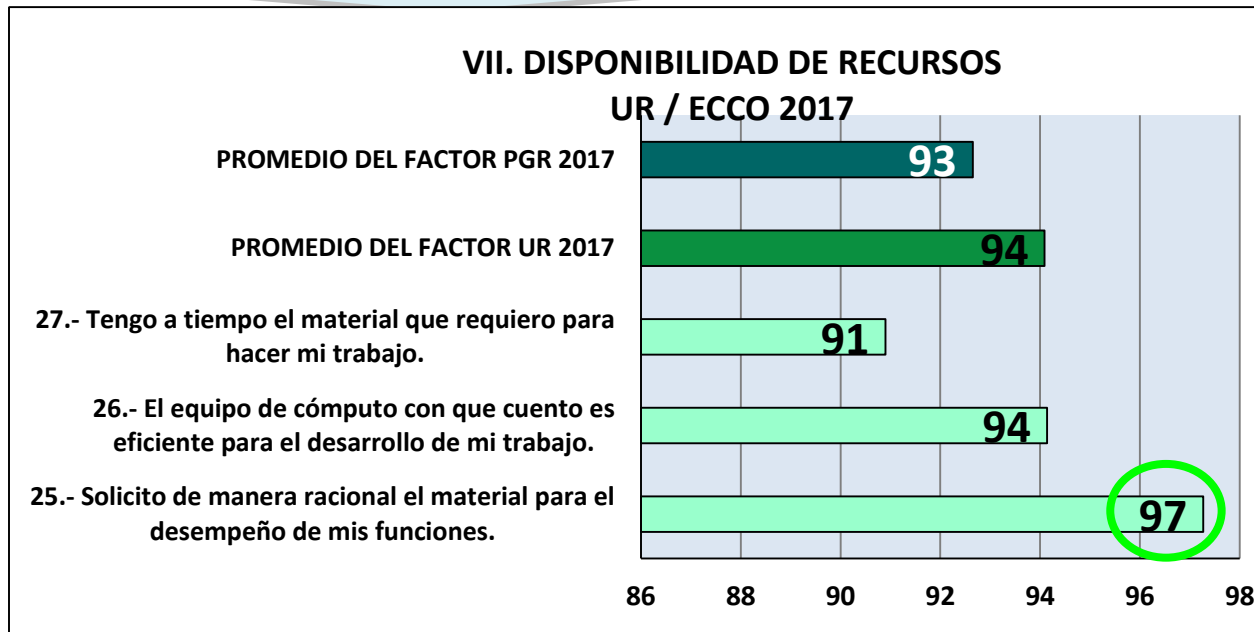


97 ≥; 87 ≤<



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

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



94

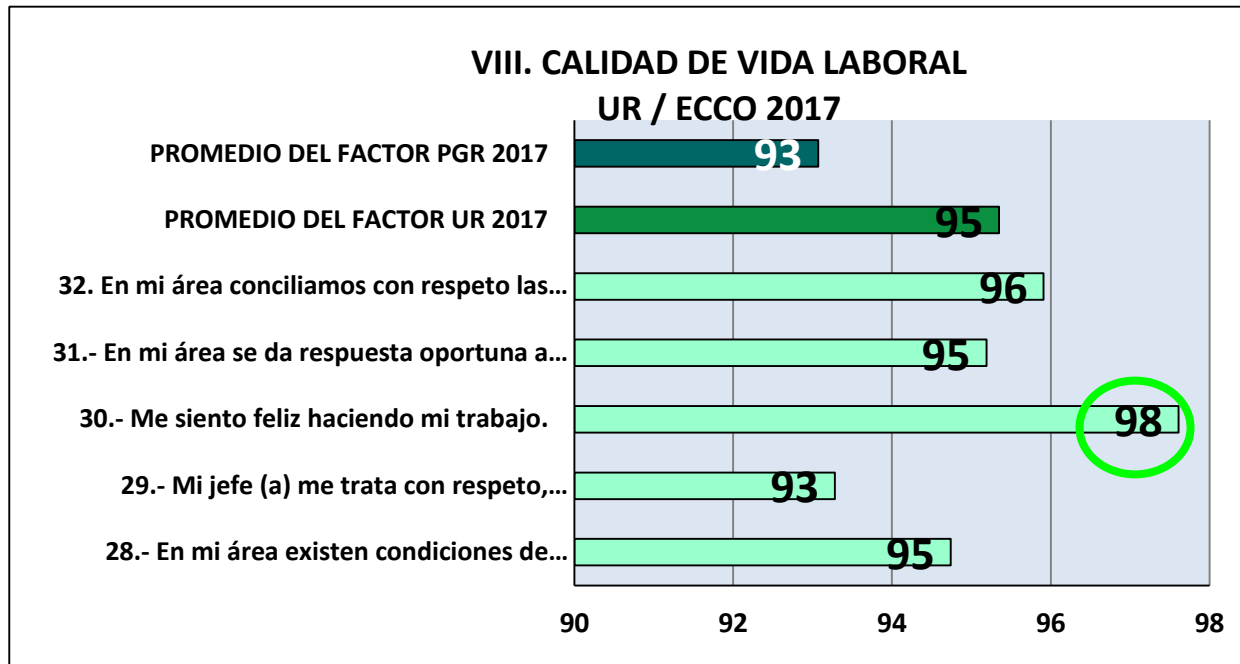


97 ≥; 87 ≤



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

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



95



97 ≥; 87 ≤



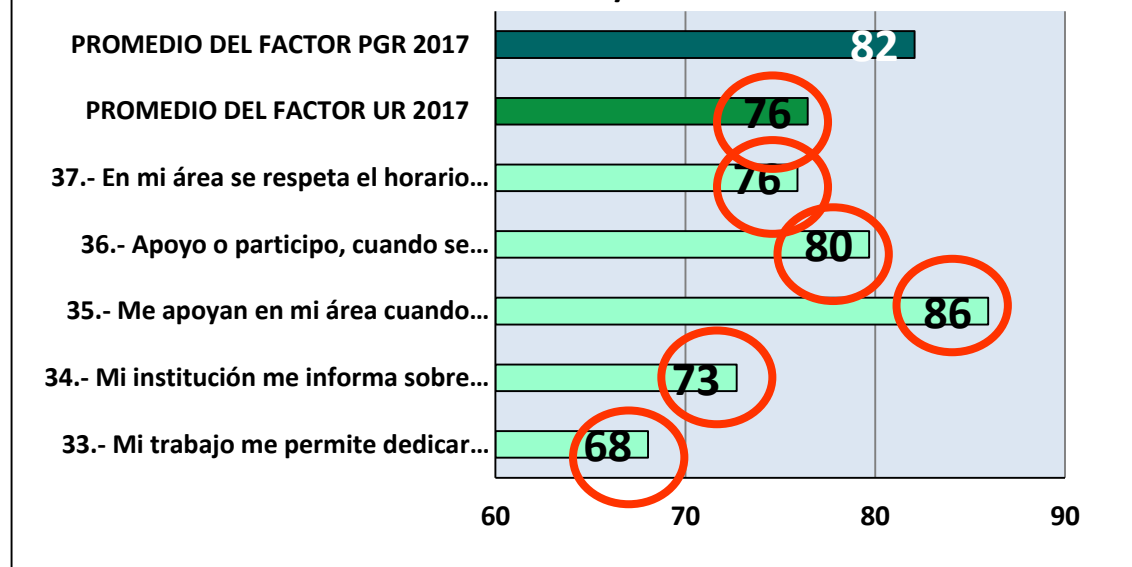
La Delegación Estatal en Morelos cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar el trato con respeto, confianza y sin discriminación.

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

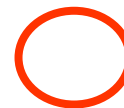
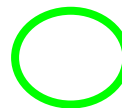
76



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR / ECCO 2017



97 ≥; 87 ≤



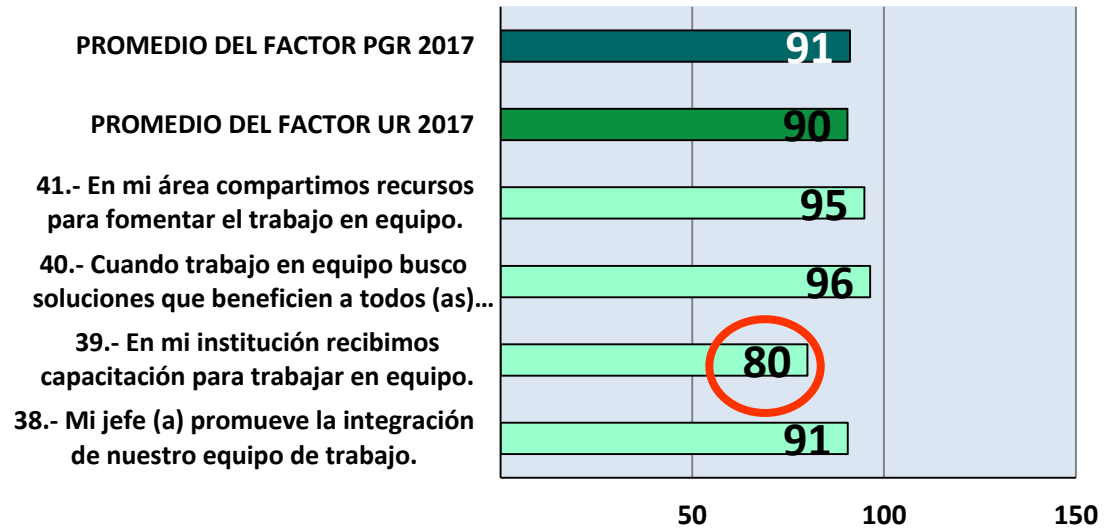
La calificación en la ECCO 2015 fue de 76 puntos, y en 2017 se incrementa en 7.32 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la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

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

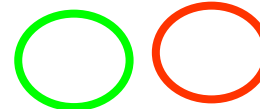
90



X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 UR / ECCO 2017

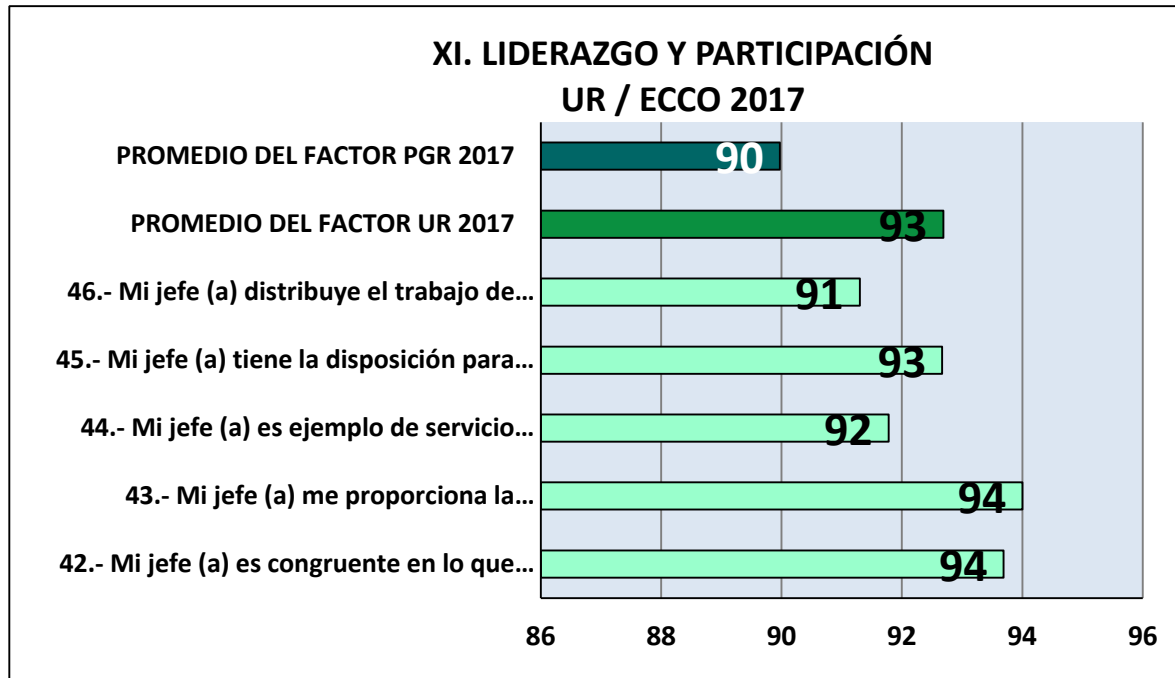


97 ≥; 87 ≤



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

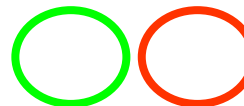
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.



93



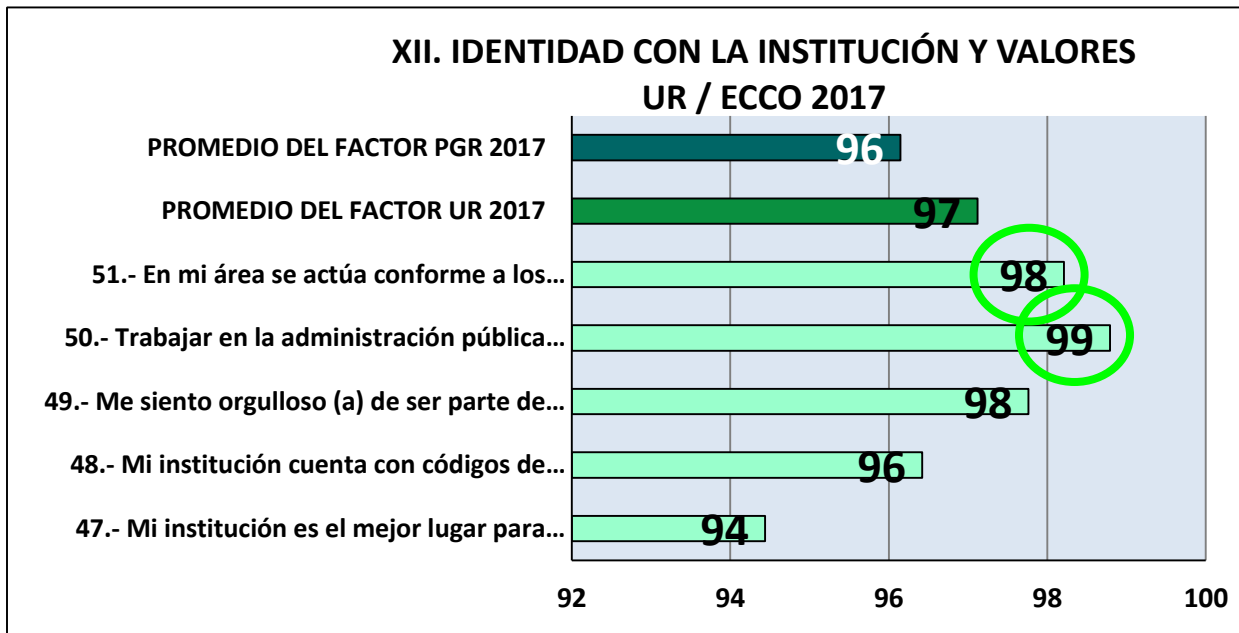
97 ≥; 87 ≤



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

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

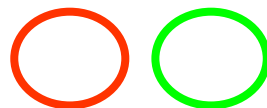
**XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES
 UR / ECCO 2017**



97



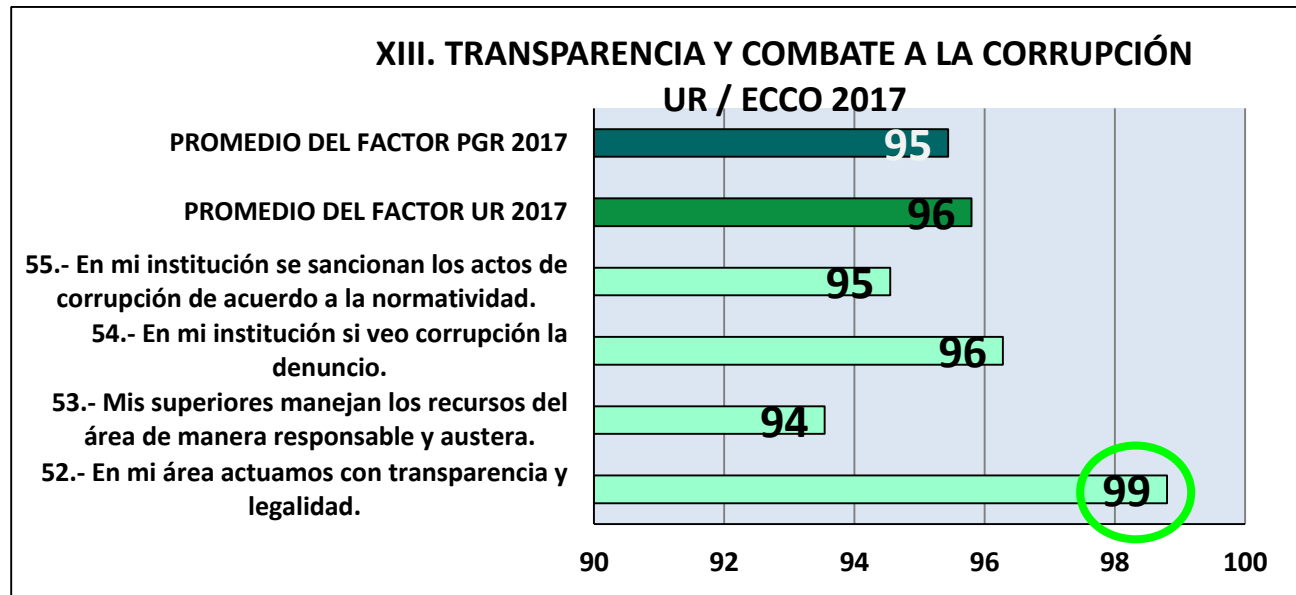
97 ≥; 87 ≤



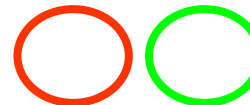
Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la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

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

96



97 ≥; 87 ≤



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

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

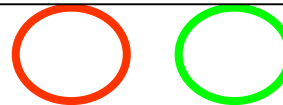
95



XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 UR / ECCO 2017



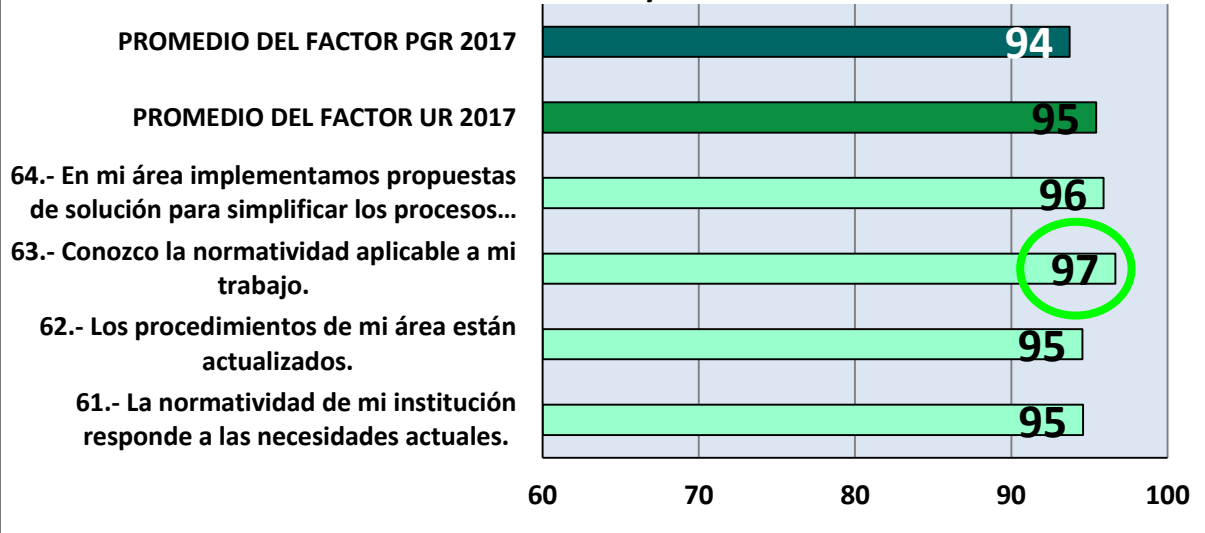
99 ≥; 87 ≤



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Procuraduría General de la República para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal.

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

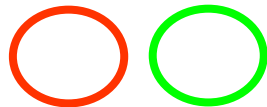
XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
UR / ECCO 2017



95



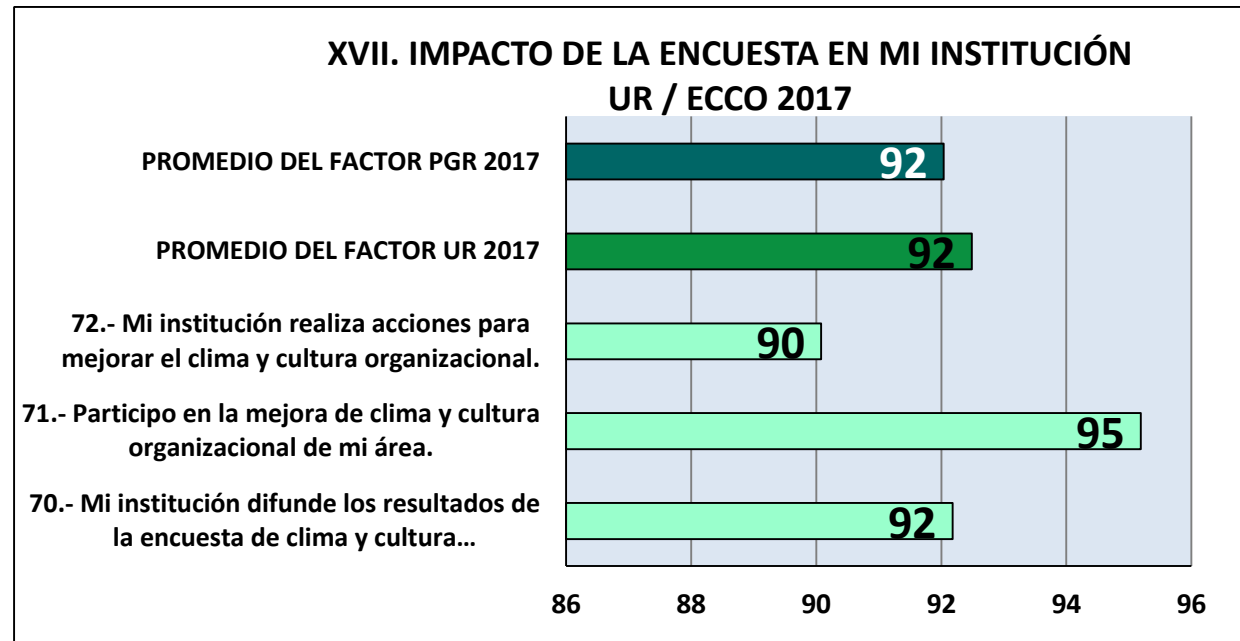
97 ≥; 87 ≤



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

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

92



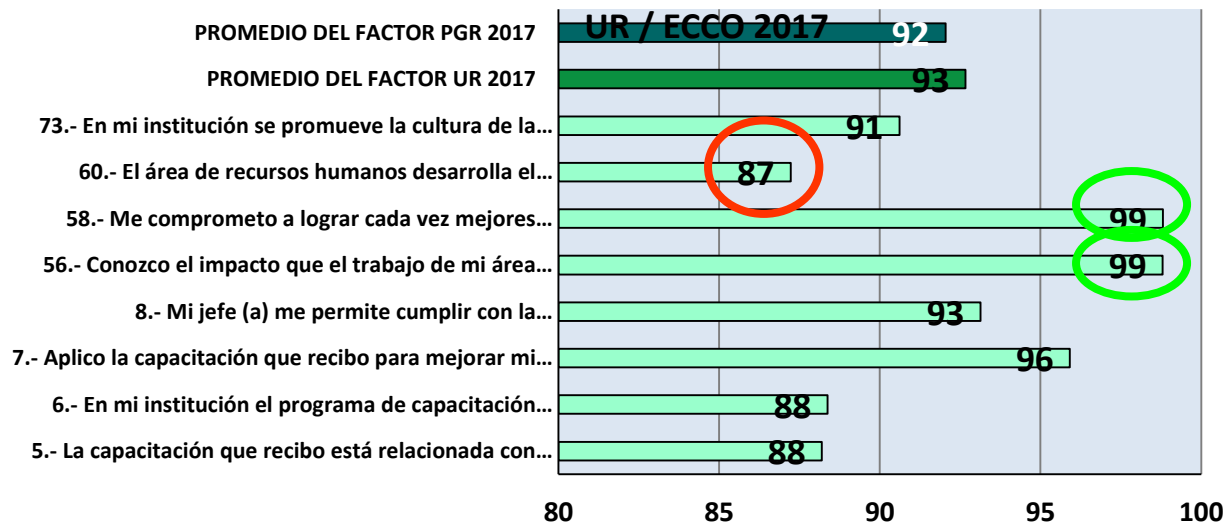
97 ≥; 87 ≤



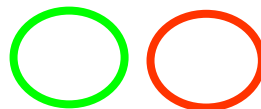
Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las Unidades Administrativas que conforman la Institución al interior de cada una de ellas. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto de que la mayoría del personal conozca este trabajo.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que aplica la Institución para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales.

XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL



93



97 ≥; 87 ≤

El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos de las Unidades Administrativas para mejorar el desarrollo potencial de su personal, ya que las y los servidores públicos encuestados están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS

Factores Fractales

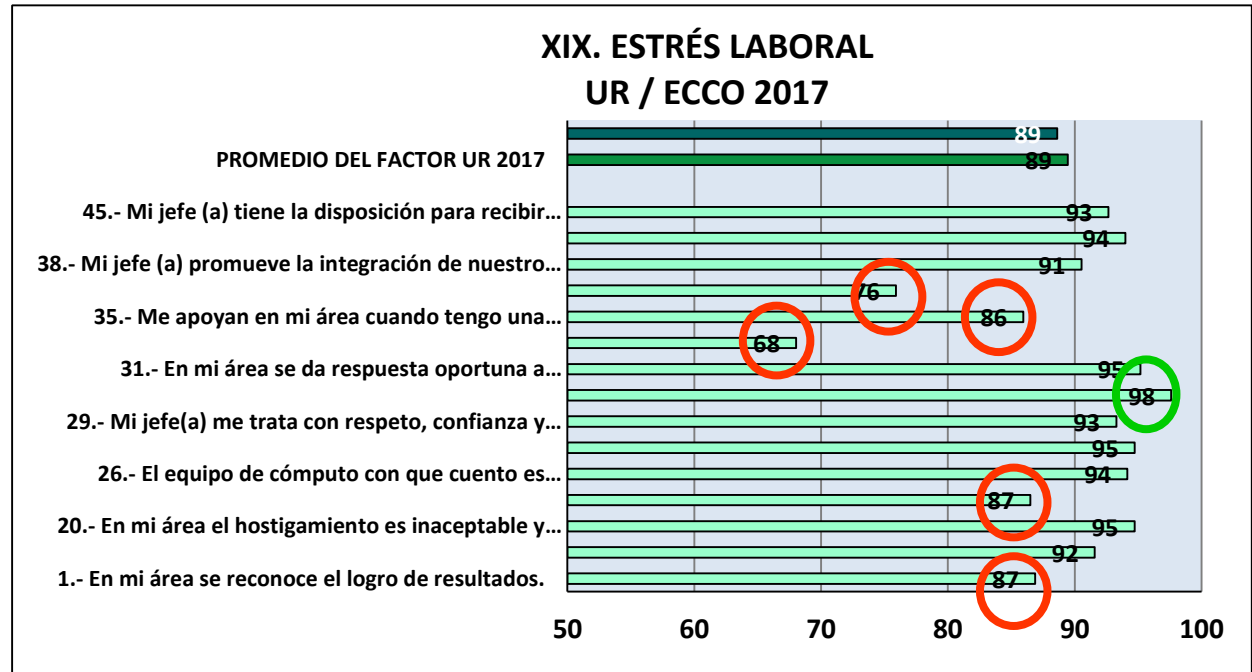
de Clima y Cultura Organizacional

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

89



XIX. ESTRÉS LABORAL
UR / ECCO 2017



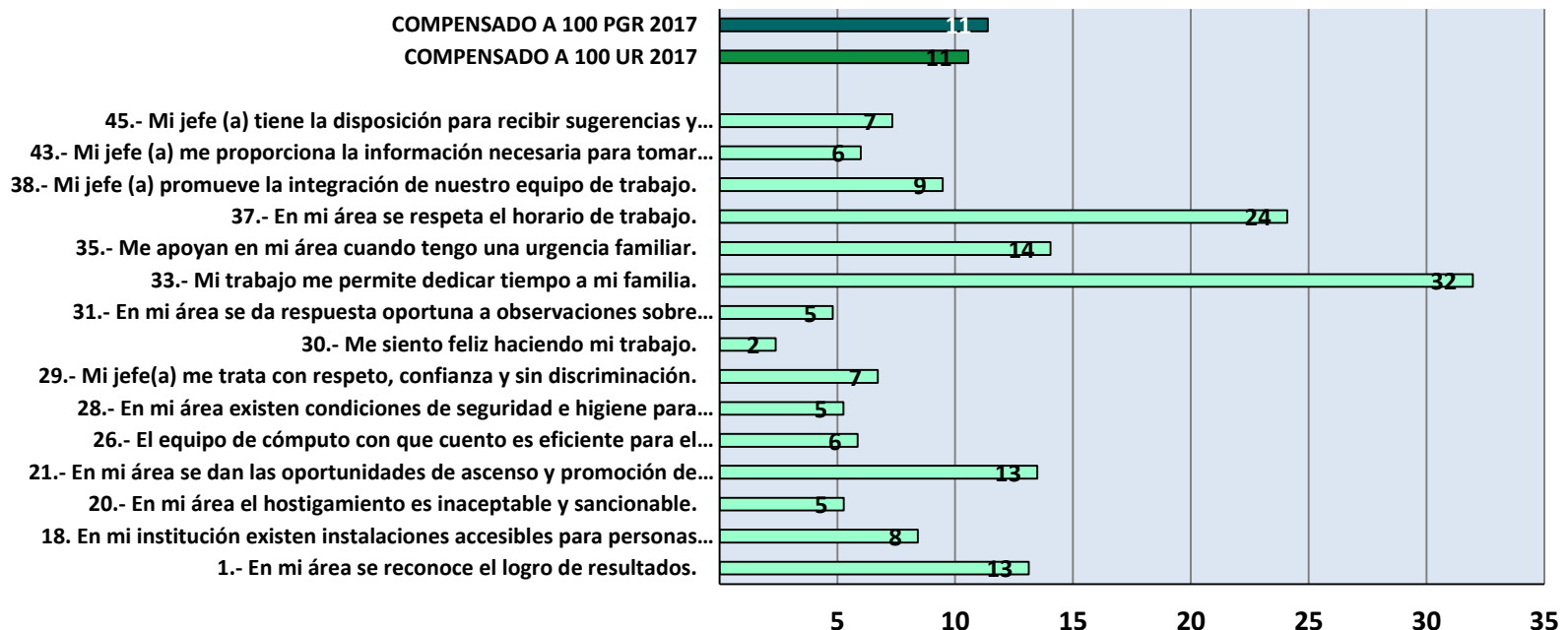
97 ≥; 87 ≤



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

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

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



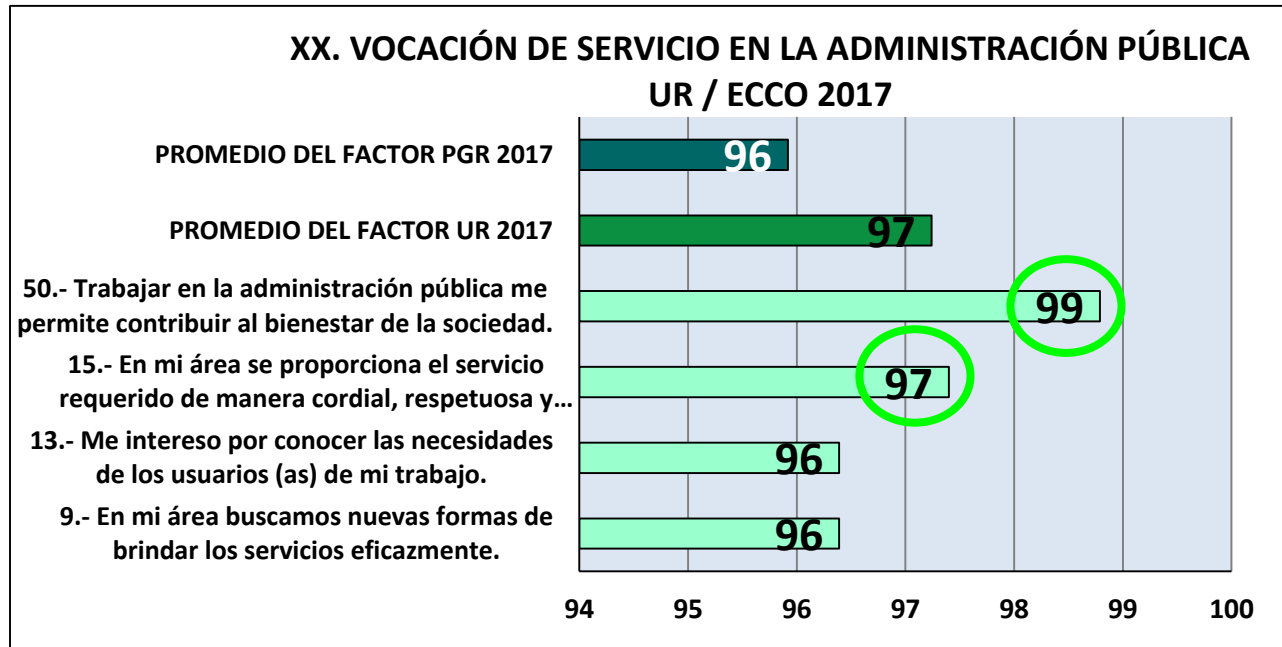
Esta gráfica muestra claramente que la falta de tiempo dedicado a la familia, genera un alto índice de estrés en las y los servidores públicos encuestados

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS

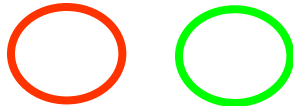
Factores Fractales de Competencias

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

97



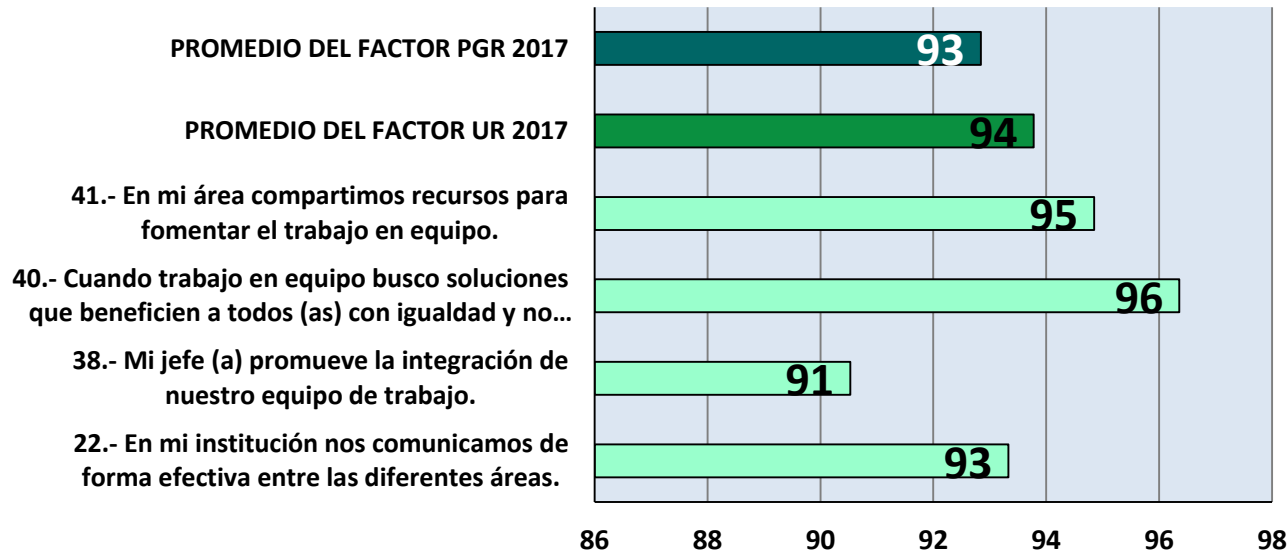
97 ≥; 87 ≤



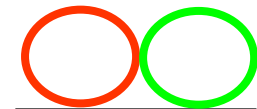
Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Morelos que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades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

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

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



94



97 ≥; 87 ≤

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

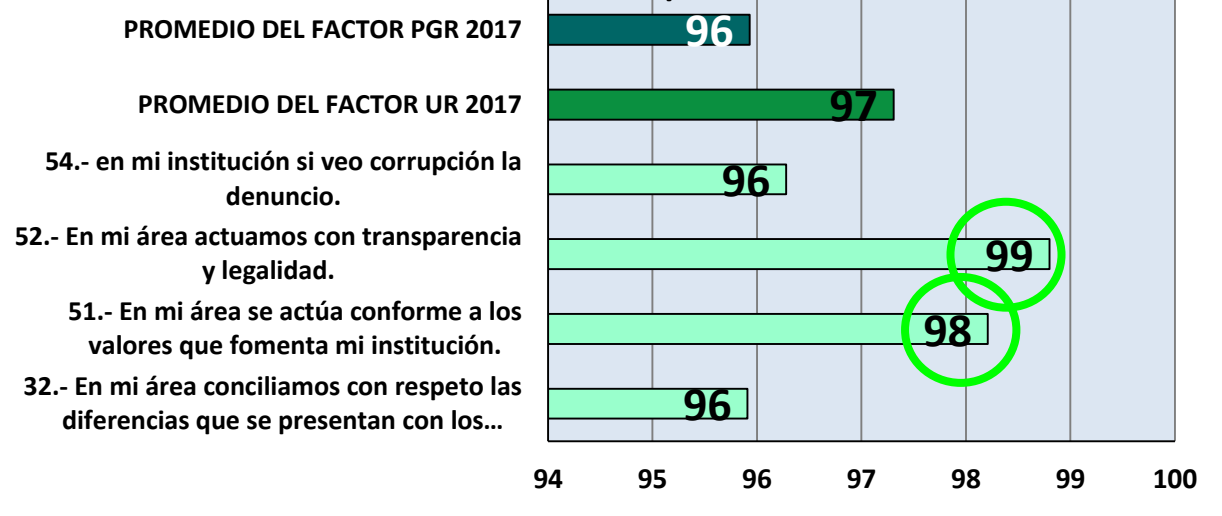
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

97

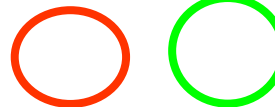


XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

UR / ECCO 2017



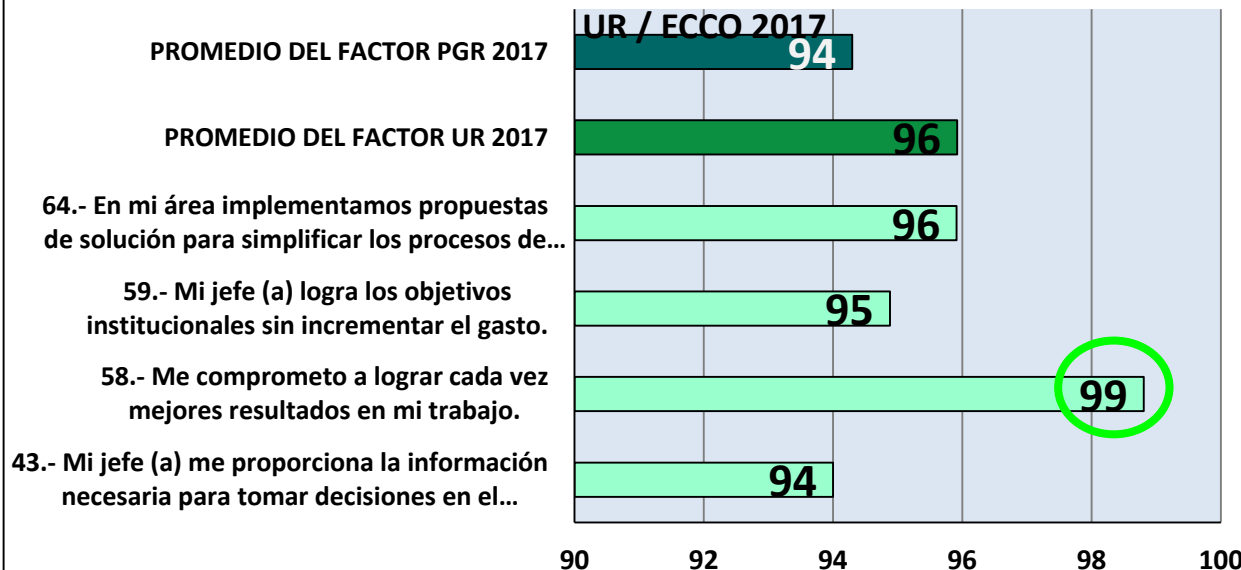
97 ≥; 87 ≤



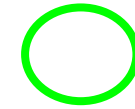
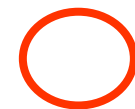
Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Procuraduría General de la República, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

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

XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



96



97 ≥; 87 ≤

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

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

95



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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

93

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

95

16.- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades...

97

12.- Mi jefe (a) alienta mi creatividad y toma en cuenta otras formas de realizar el trabajo.

91

11.- Participo en los cambios innovadores en mi área para mejorar la forma de trabajar.

96

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

96

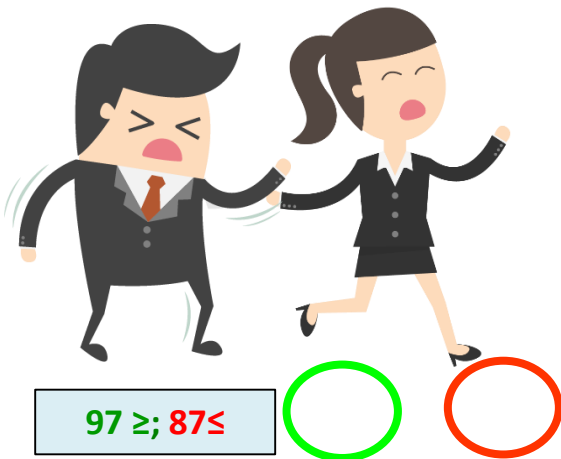
88 90 92 94 96 98

97 ≥; 87 ≤

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

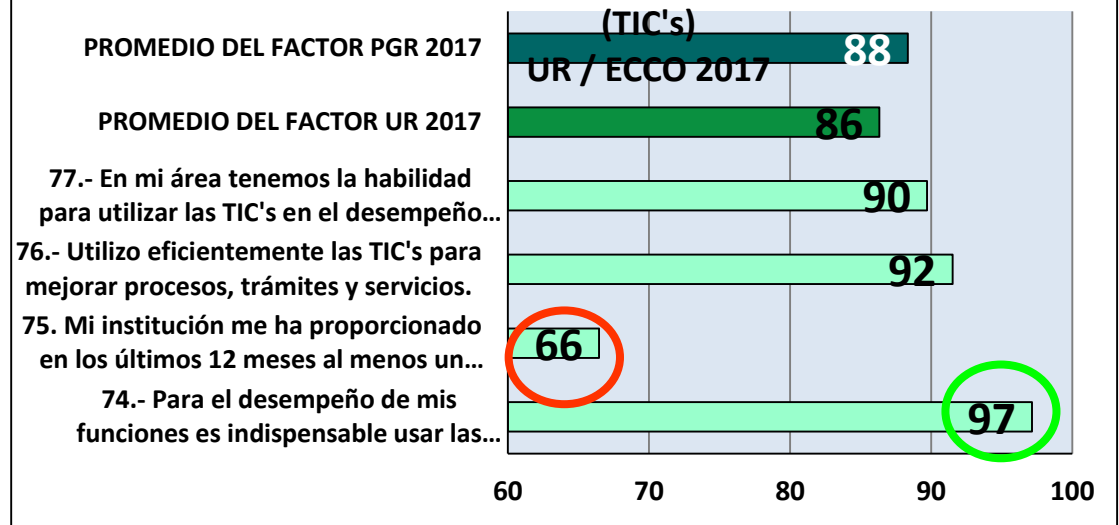
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

86



97 ≥; 87 ≤

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



La percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación para el buen desempeño de sus funciones.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes (as) y mandos superiores.

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

UR / ECCO 2017



92



97 ≥; 87 ≤



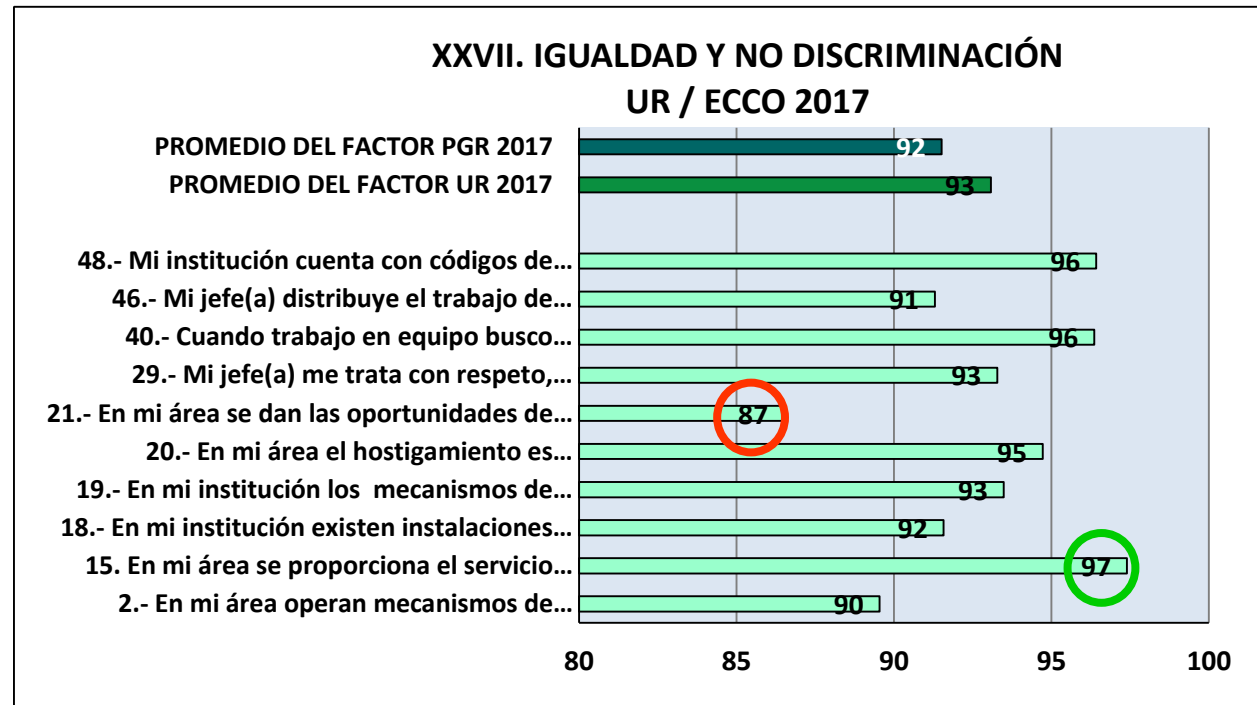
Los reactivos mejor calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones.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

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS

Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

93



97 ≥; 87 ≤



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

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS

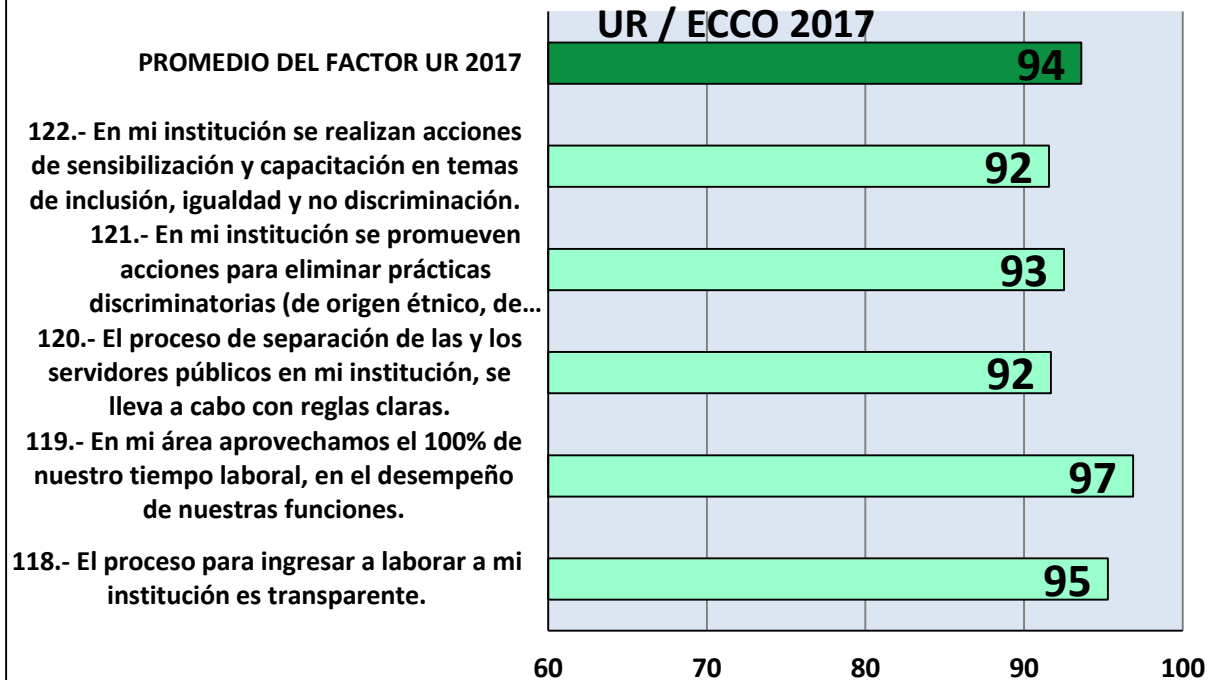
Factor Específico por Ramo (FER)

94



97 ≥; 87 ≤

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



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

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS

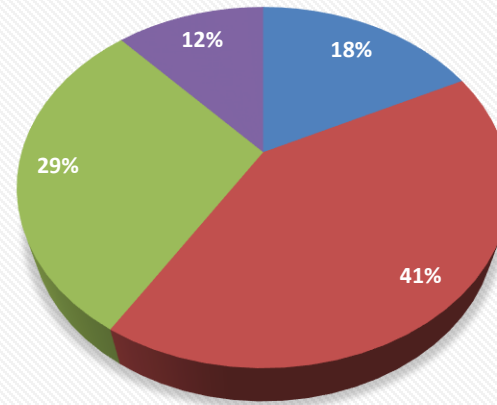
2. Análisis Cualitativo

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS PGR-DELEGACIÓN MORELOS ECCO/2017

TOTAL DE
COMENTARIOS: 17



■ HORARIO ■ FELICITACIÓN ■ N/A ■ CAPACITACIÓN

Pgr-Delegación Estatal en Morelos obtuvo un total de 17 Encuestas, el 41% felicitan tanto a la Secretaría de la Función Pública como a los coordinadores de la encuesta de la PGR, por realizar este tipo de ejercicio, el 29% se refiere a que no tienen ningún significado en concreto, el 18% refieren al horario, a la jornada laboral que no les permite tener un equilibrio entre su familia y el trabajo, y finalmente el 12% se refiere a que no tienen participación en cursos de capacitación.

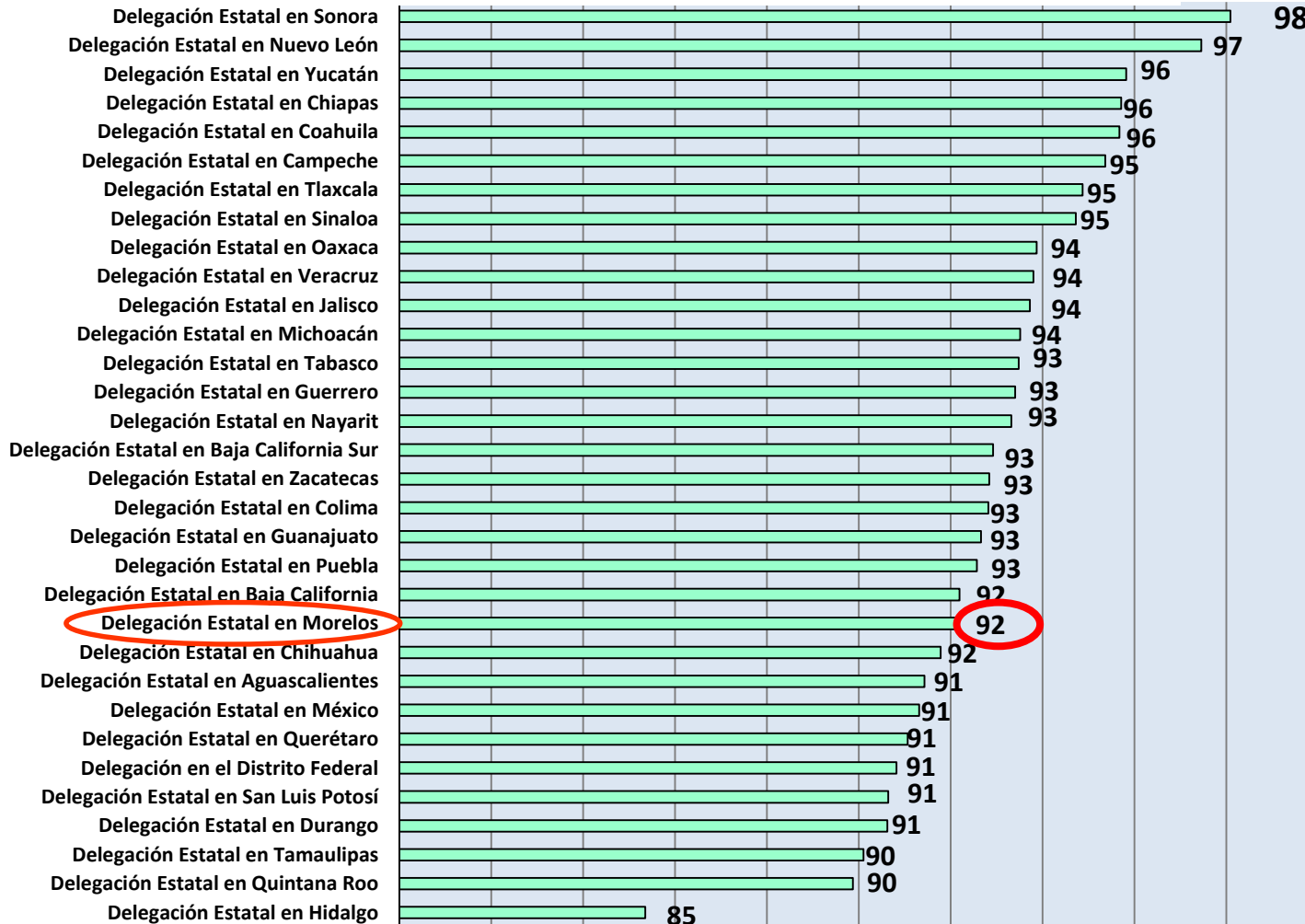
PGR-DELEGACIÓN ESTATAL MORELOS

3. Análisis Comparativo

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL MORELOS

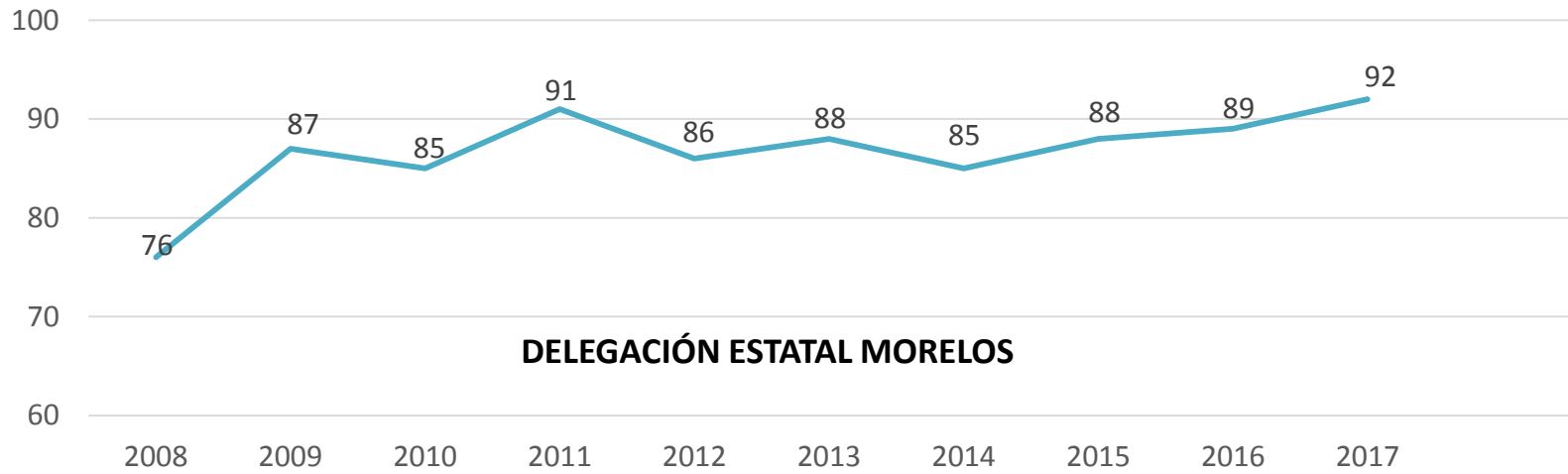
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



LA DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS OBTUVO UN PUNTAJE DE 92, ARRIBA DEL AÑO PASADO LA CUAL SE OBTUVO 89 PUNTOS.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

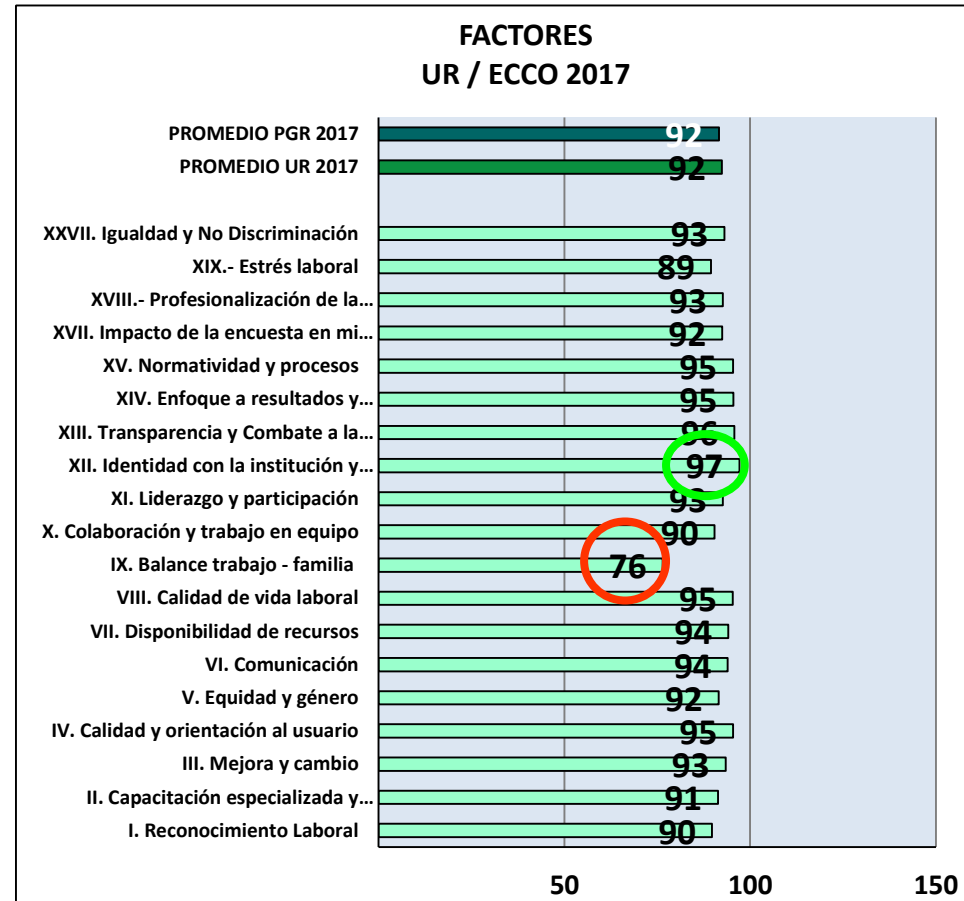
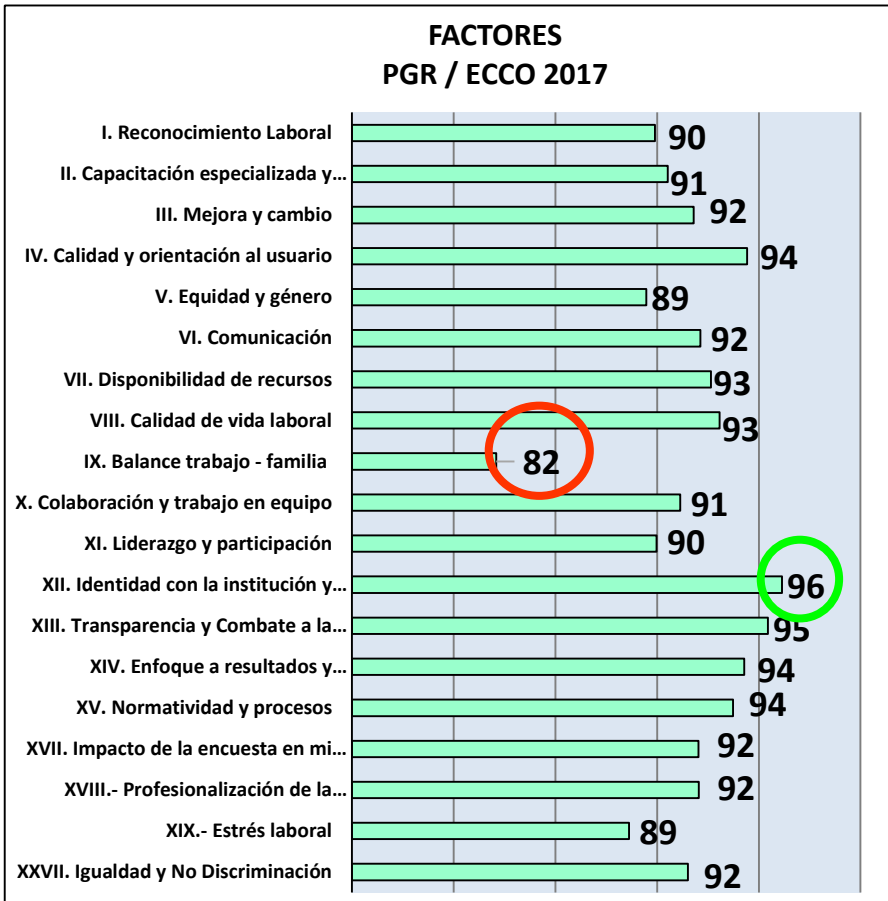


PGR-DELEGACIÓN ESTATAL MORELOS

3.2. Resultados PGR 2017 Vs.MORELOS 2017

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

3.-Análisis Comparativo



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Procuraduría General de la República en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017, en comparación con la Delegación Estatal en Morelos presentando un importante enfoque en los principales factores menores y mayores calificados, lo que conlleva a trabajar en conjunto con la Procuraduría General de la República para así tener un incremento y mejora en la Delegación Estatal en Morelos.

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL MORELOS

3.3. Efectividad del PTCCO 2016

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

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

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

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 50 Profesional

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

Factor 52. Liderazgo integral

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

Factor 63. Transparencia

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

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL MORELOS

4. Definición de Objetivos Estratégicos.

5. Definición de Prácticas de Transformación.

6. Calendarización de Prácticas de Transformación.

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

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

$97 \geq; 87 \leq$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

337	DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS
-----	-------------------------------

FACTOR

XIV.- EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DESARROLLA EL POTENCIAL DEL PERSONAL DE MI INSTITUCIÓN
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DETECTAR PUNTOS DE OPORTUNIDAD PARA DESARROLLAR EL POTENCIAL DEL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS ESTARÁ ATENTO PARA HACER LA INVITACIÓN EXTENSA DE CONVOCATORIAS QUE EMITE LA PSH, Y ASÍ PUEDE TENER LA OPORTUNIDAD HACER CARRERA Y MEJORAR PROFESIONALMENTE Y ASÍ DE DESARROLLAR SU MAYOR POTENCIAL.	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	OFICIO	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
					E	X		P												
					D			R												



MTRO. ADONAI CARREÓN ESTARADA
 DELEGADO ESTATAL EN MORELOS



C.P. CRESCENCIANO REBOLLEDO REYNA
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

337	DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS
-----	-------------------------------

FACTOR

I.- EN MI ÁREA SE RECONOCE EL LOGRO DE RESULTADOS. I.- MI JEFE (A) ME DISTINGUE CUANDO LOGRO DE LOS OBJETIVOS ESPERADOS.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR Y RECONOCER AL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS, POR SU DESEMPEÑO LABORAL Y BRINDARLE RECONOCIMIENTO POR SUS LOGROS EN LA INSTITUCIÓN, POR SU PARTICIPACIÓN Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X			ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SENSIBILIZAR A LOS MANDOS MEDIOS PARA REALIZAR UNA REVISIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL A SU CARGO	TITULARES DE ÁREA	OFICIO RECONOCIMIENTOS	TRIMESTRAL	E	X	A TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	IMPLEMENTAR UN MECANISMO DE RECONOCIMIENTO AL PERSONAL POR EL LOGRO DE SUS RESULTADOS YA SEA INDIVIDUAL O EN EQUIPO	TITULARES DE ÁREA	OFICIO RECONOCIMIENTOS	TRIMESTRAL	E	X	A TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													

MTRO. ADONAI CARREÓN ESTRADA
 DELEGADO ESTATAL EN MORELOS

C.P. CRESCENCIANO REBOLLEDO REYNA
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

INSTITUCIÓN

337	DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS
-----	-------------------------------

FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DAR A CONOCER LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017 DE LA INSTITUCIÓN.

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 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017, DE LA DELEGACIÓN MORELOS A TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CARTEL CORREO ELECTRONICO.	DE ABRIL A JUNIO.	E	X	A TODO EL PERSONAL	P																		
					O			R																		
					E			P																		
					O	X		R																		

MTR. ADONAI CARREÓN ESTRADA
 DELEGADO ESTATAL EN MORELOS

C.P. CRESCENCIANO REBOLLEDO REYNA
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

337	DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS
-----	-------------------------------

FACTOR

X.- EN MI INSTITUCIÓN RECIBIMOS CAPACITACIÓN PARA TRABAJAR EN EQUIPO.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REFORZAR LOS VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE MANERA CONTINUA.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA PROGRAMACIÓN DE TALLERES O CURSOS EN TEMA DE "TRABAJO EN EQUIPO".	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
					E			P														
					O	X		R														



MTRO. ADONAI CARREÓN ESTRADA
 DELEGADO ESTATAL EN MORELOS



C.P. CRESCENCIANO REBOLLEDO REYNA
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

337	DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS
-----	-------------------------------

FACTOR

IX.- ME APOYAN EN MI ÁREA CUANDO TENGO UNA URGENCIA FAMILIAR.
 IX.- APOYO O PARTICIPO, CUANDO SE ORGANIZAN EVENTOS DE INTEGRACIÓN FAMILIAR EN MI INSTITUCIÓN.
 IX.- EN MI ÁREA SE RESPETA EL HORARIO DE TRABAJO.
 IX.- MI INSTITUCIÓN ME INFORMA SOBRE LA PRESTACIÓN DE GUARDERÍAS.
 IX.- MI TRABAJO ME PERMITE DEDICAR TIEMPO A MI FAMILIA.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X			ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	SENSIBILIZAR A LOS MANDOS PARA FACILITAR EL APOYO DEL PERSONAL A SU CARGO PARA ACUDIR PARA PARTICIPAR EN EVENTOS FAMILIARES.	TITULARES DE ÁREA	OFICIO	TRIMESTRAL	E	X	MANDOS MEDIOS	P															
					O			R															
2	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA IMPARTICIÓN DE TALLERES CON TEMAS RELACIONADOS CON EL DESARROLLO DE LOS HIJOS Y LA INTEGRACIÓN FAMILIAR.	TITULARES DE ÁREA	OFICIO	TRIMESTRAL	E		MANDOS MEDIOS	P															
					O	X		R															
3	SENSIBILIZAR A LOS JEFS DE ÁREA, PARA QUE ORTOGUEN LAS FACILIDADES AL PERSONAL A SU CARGO, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO Y LAS CARGAS DE TRABAJO, A FIN DE QUE PUEDAN TENER UNA CONCIENCIA FAMILIAR QUE LOGRE EL EQUILIBRIO ENTRE EL TIEMPO REAL, LABORAL Y SU VIDA PERSONAL.	TITULARES DE ÁREA	OFICIO	TRIMESTRAL	E		MANDOS MEDIOS	P															
					O	X		R															
4	EMITIR CIRCULAR PARA REITERAR LAS PRESTACIONES QUE BRINDA LA INSTITUCIÓN DEL ISSSTE, BRINDANDO DIRECTORIO DE GUARDERÍAS.	TITULARES DE ÁREA	CORREO, CARTEL	TRIMESTRAL	E		A TODO EL PERSONAL	P															
					O	X		R															
5	SE EMITIRÁ VIA CORREO ELECTRONICO LA DIFUSIÓN DE LUGARES QUE PUEDAN VISITAR Y CUIDAR LOS PARQUES HISTÓRICOS, ESPACIOS CULTURALES Y SITIOS PATRIMONIALES, QUE PERMITA EL ESPACIAMIENTO Y CULTURA GENERAL, ASÍ COMO SENSIBILIZAR A LOS MANDOS A FIN DE PROMOVER UN EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA FAMILIA	TITULARES DE ÁREA	CORREO	TRIMESTRAL	E	X	A TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															

MTRO. ADONAI CARREÓN ESTRADA
 DELEGADO ESTATAL EN MORELOS

C.P. CRESCENCIANO REBOLLEDO REYNA
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

337	DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS
-----	-------------------------------

FACTOR

V. EN MI ÁREA SE DAN LAS OPORTUNIDADES DE ASCENSOS Y PROMOCIÓN DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER Y DIFUNDIR LA CULTURA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DESARROLLO DE CAPACIDADES.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	DIFUNDIR LA EXISTENCIA Y FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO DE PGR, ASÍ COMO SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA REALIZAR EL ANÁLISIS DE LOS PERFILES DE PUESTOS, CON IGUALDAD Y SIN DISCRIMINACIÓN.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO	TRIMESTRAL	E	X	A TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
					E		A TODO EL PERSONAL	P												
					O	X		R												

MTRO. ADONAI CARREÓN ESTRADA
 DELEGADO ESTATAL EN MORELOS

C. P. Crenciano Rebolledo Reyna
 C. P.: CRESCENCIANO REBOLLEDO REYNA
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

337	DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS
-----	-------------------------------

FACTOR

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REFORZAR Y PROMOVER LAS CONDUCTAS Y LOS VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018									
					E	X		MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA PROGRAMACIÓN DE TALLERES DE LIDERAZGO	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO	JULIO Y OCTUBRE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	P									
					O			R									
					E	X		P									
					O			R									

DELEGADO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA EN EL ESTADO DE MORELOS



MTRO. ADONAI CARREÓN ESTRADA

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO



C.P. CRESCENCIANO REBOLLEDO REYNA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



INSTITUCIÓN

337	DELEGACIÓN ESTATAL EN MORELOS
-----	-------------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

COORDINAR LA LOGISTICA DE LOS CURSOS EN TEMAS DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S)
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SE REMITIRÁ UN OFICIO AL ENLACE DE DG TIC, PARA QUE IMPLEMENTE DOS CURSOS EN JULIO Y NOVIEMBRE EN TEMAS DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	ENLACE-DG TIC MORELOS	OFICIO	JULIO Y NOVIEMBRE	E	X	A TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											

DELEGADO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA EN EL ESTADO DE MORELOS

MTRO. ADONAI CARREÓN ESTRADA

SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO

C.P. CRESCENCIANO REBOLLEDO REYNA