

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

DELEGACIÓN ESTATAL PUEBLA

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	61
3. Análisis Comparativo	65
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	66
3.1.6. Comparativo Histórico PGR	69
3.2. Resultados PGR 2017 Vs. 2017	71
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	72
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 Puebla 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.

En la ECCO 2017, la Delegación Estatal de Puebla participaron con 199 servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el 100% del total del Universo registrado.

El resultado fue:



**Delegación Estatal en
Puebla**
93 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 Puebla 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 Puebla obtuvo un umbral superior de 97 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 88 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$97 \geq; 89 \leq$

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



97 - 100



90 - 96



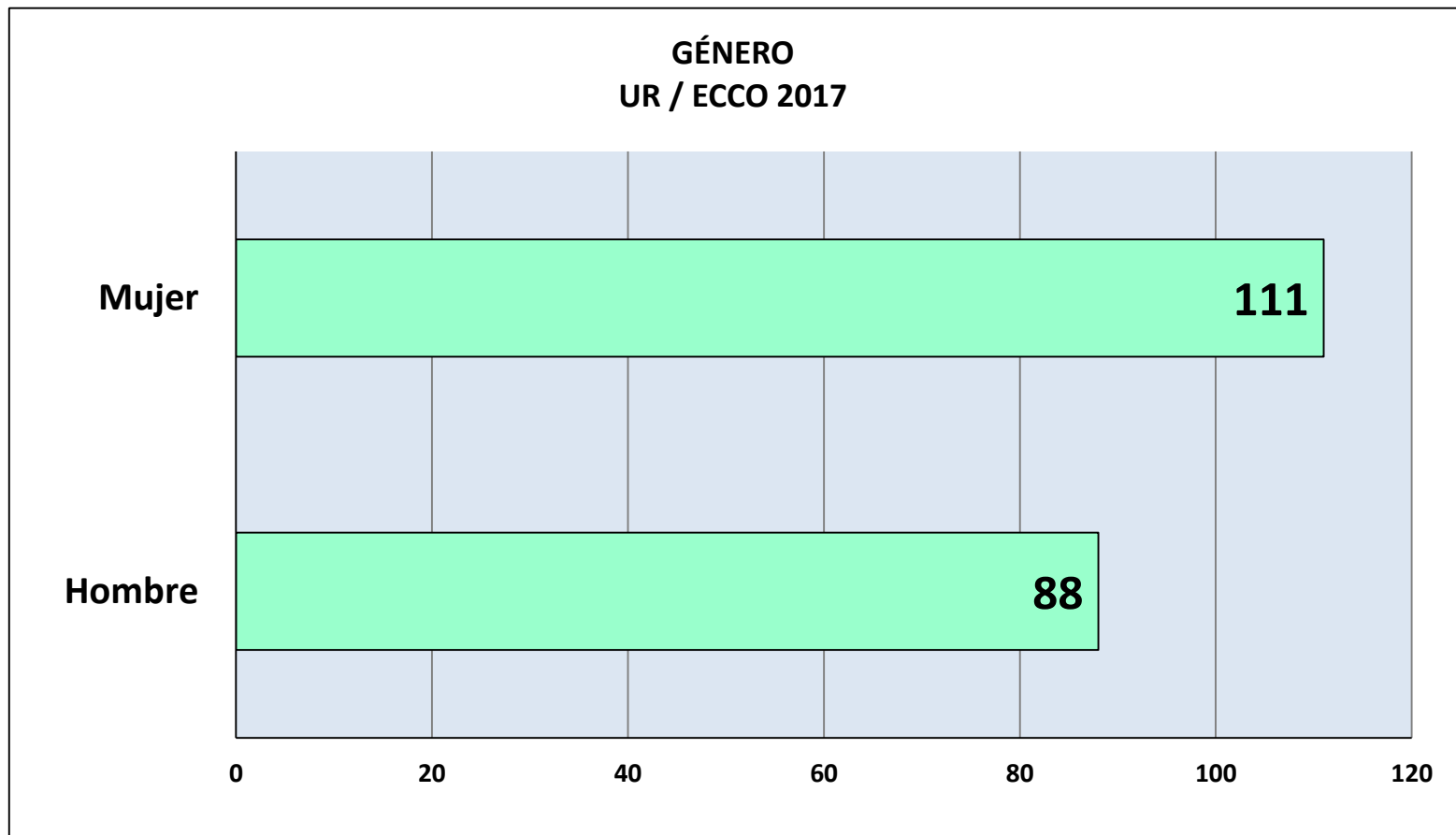
76 - 89

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA

1. Análisis Cuantitativo

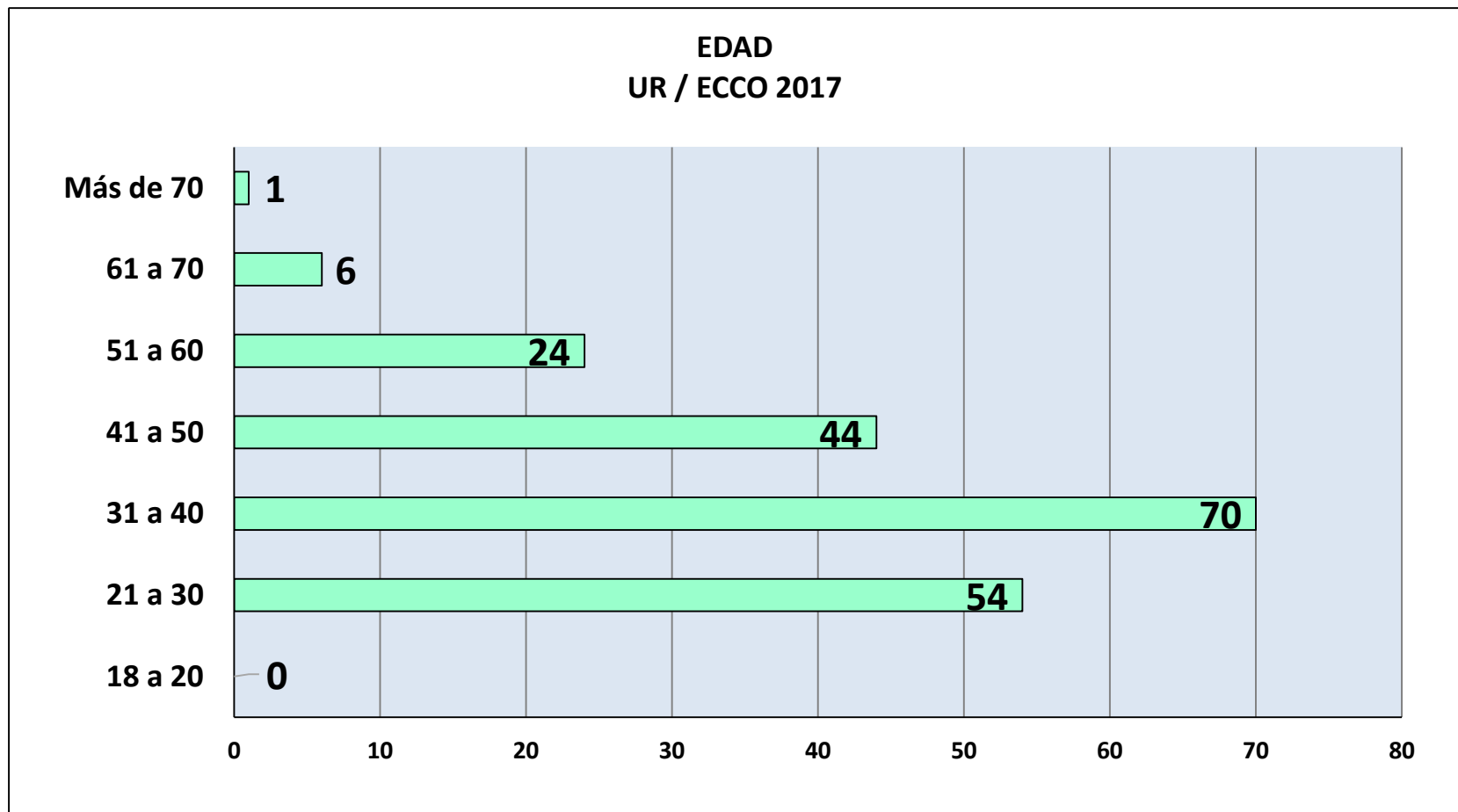
PGR- DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA

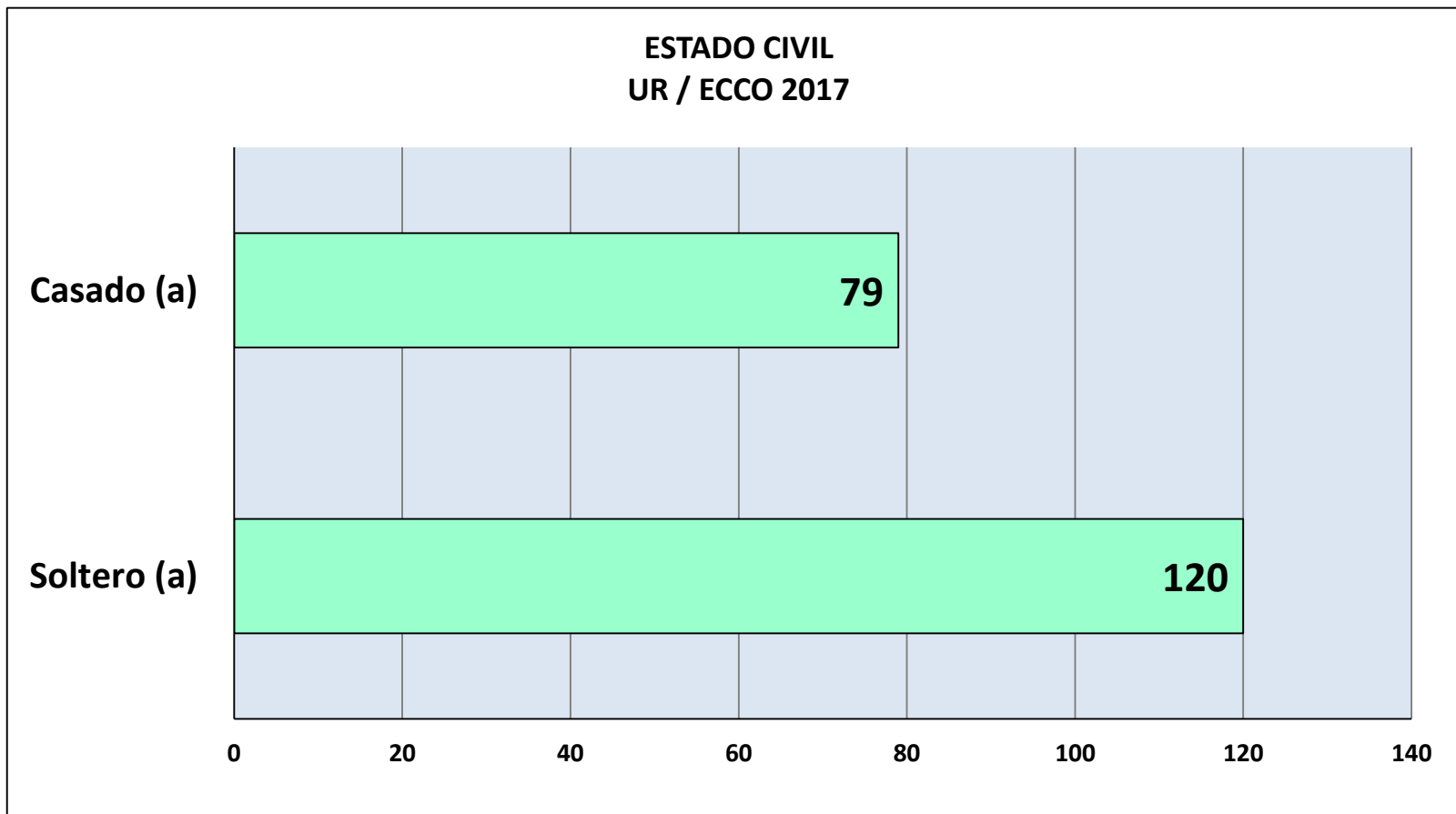
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue del 44% y las mujeres un 56%.

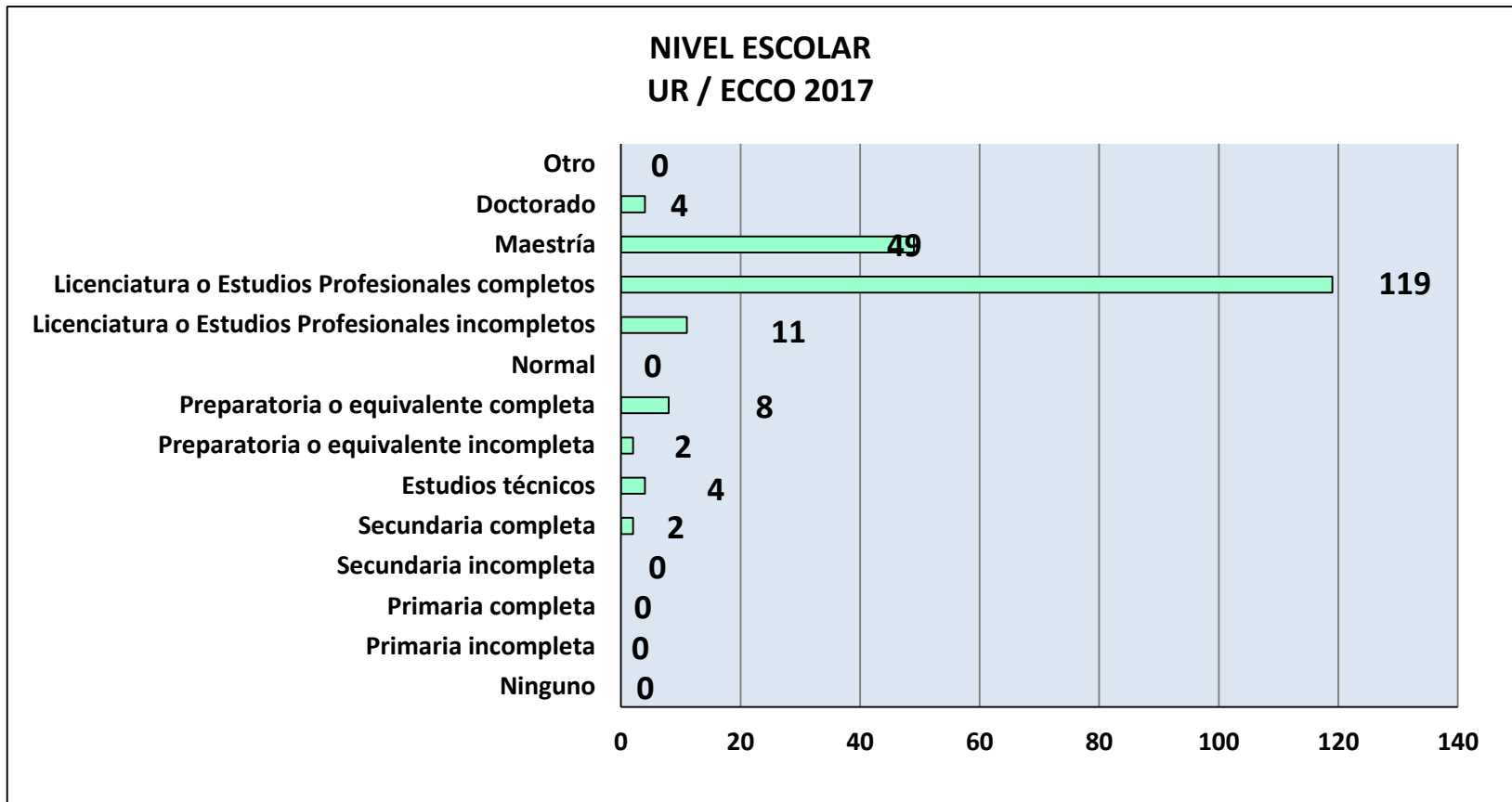
Casi 70 personas participantes en la encuesta (35%), se encuentran entre los 31 y los 40 años, mientras que las personas entre 21 a 30 y 41 a 70 años tuvieron una participación del 65% del universo total.



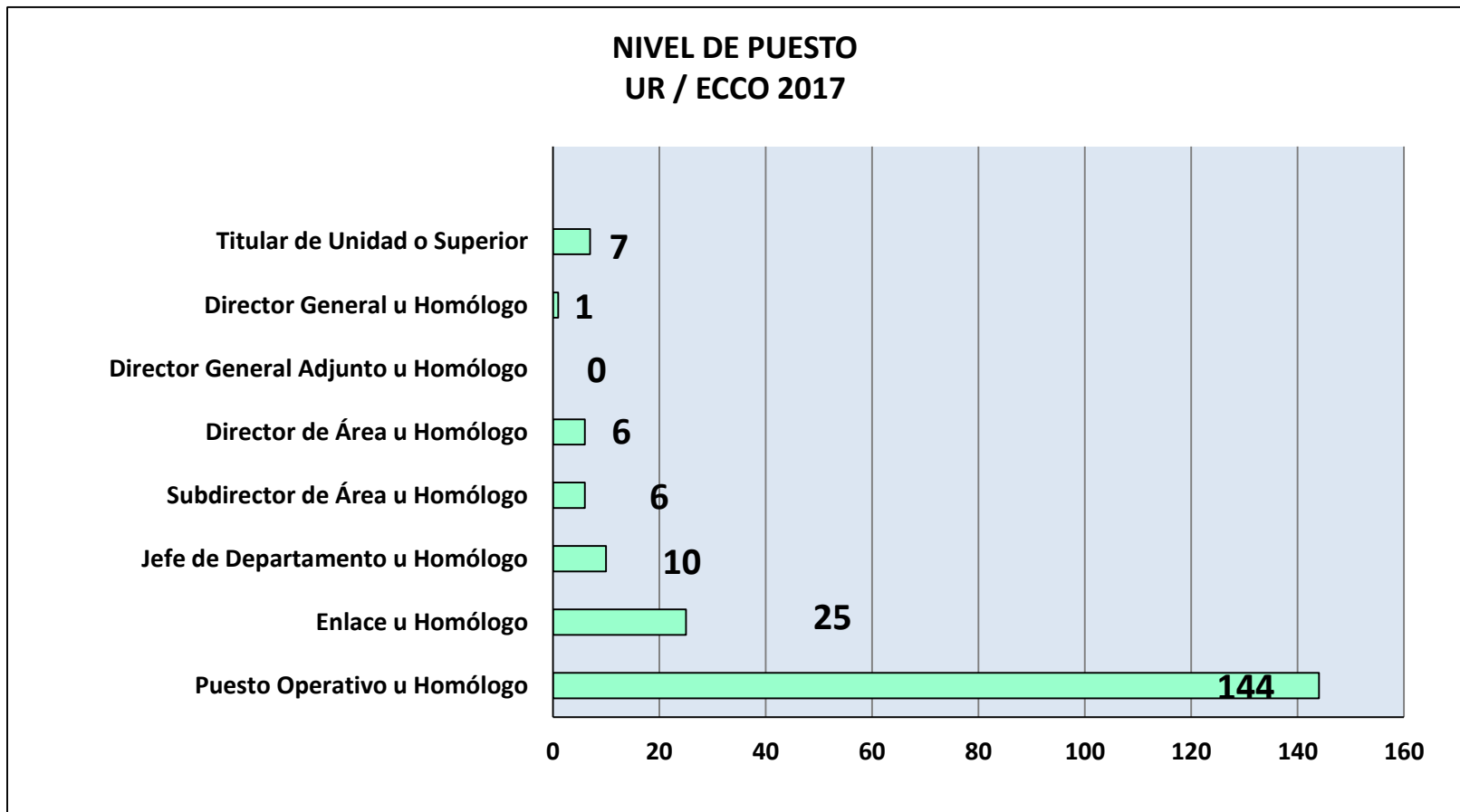


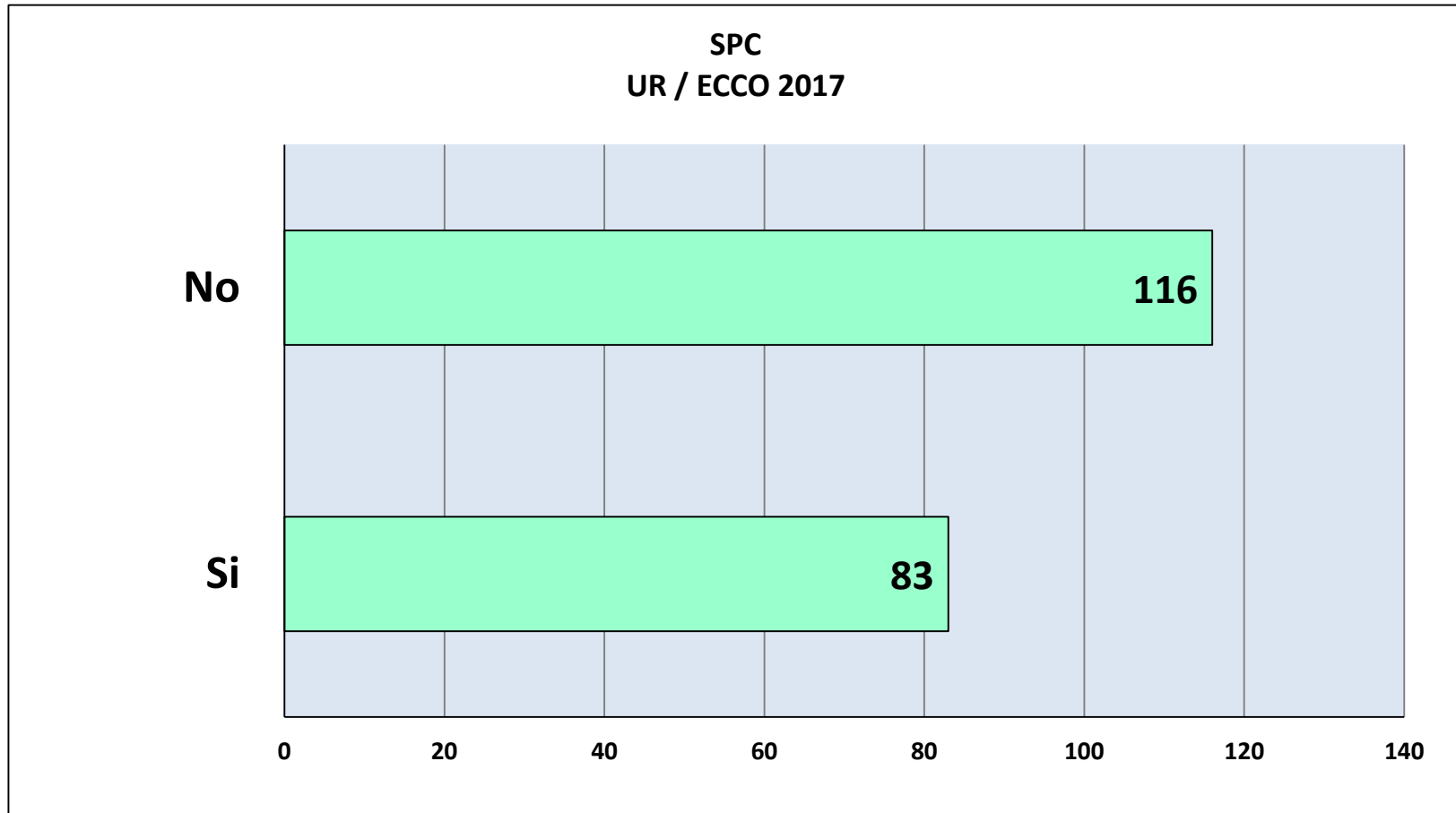
120 personas solteros (as) participaron en la encuesta con un 55%.

119 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, representado un 59.8%.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 72% del universo participante, quienes ocupan puestos operativos u homólogos.

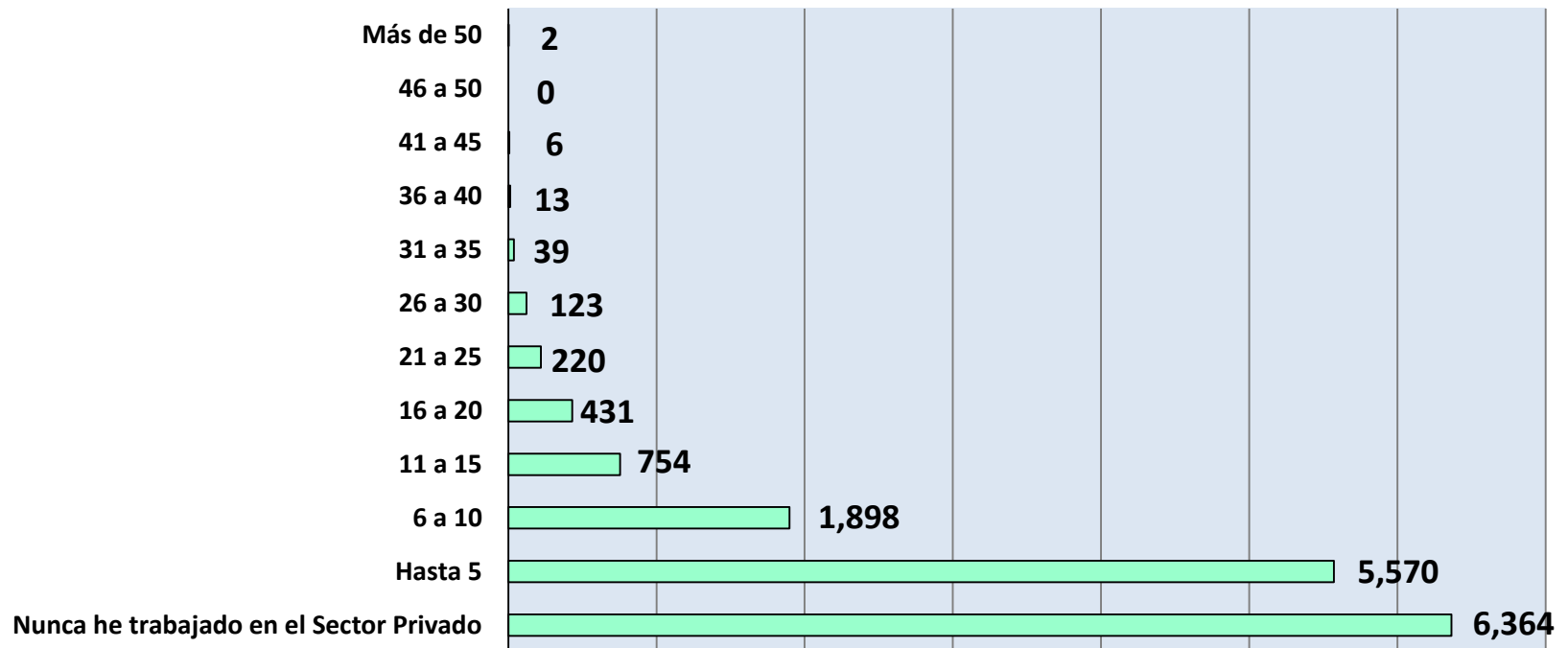


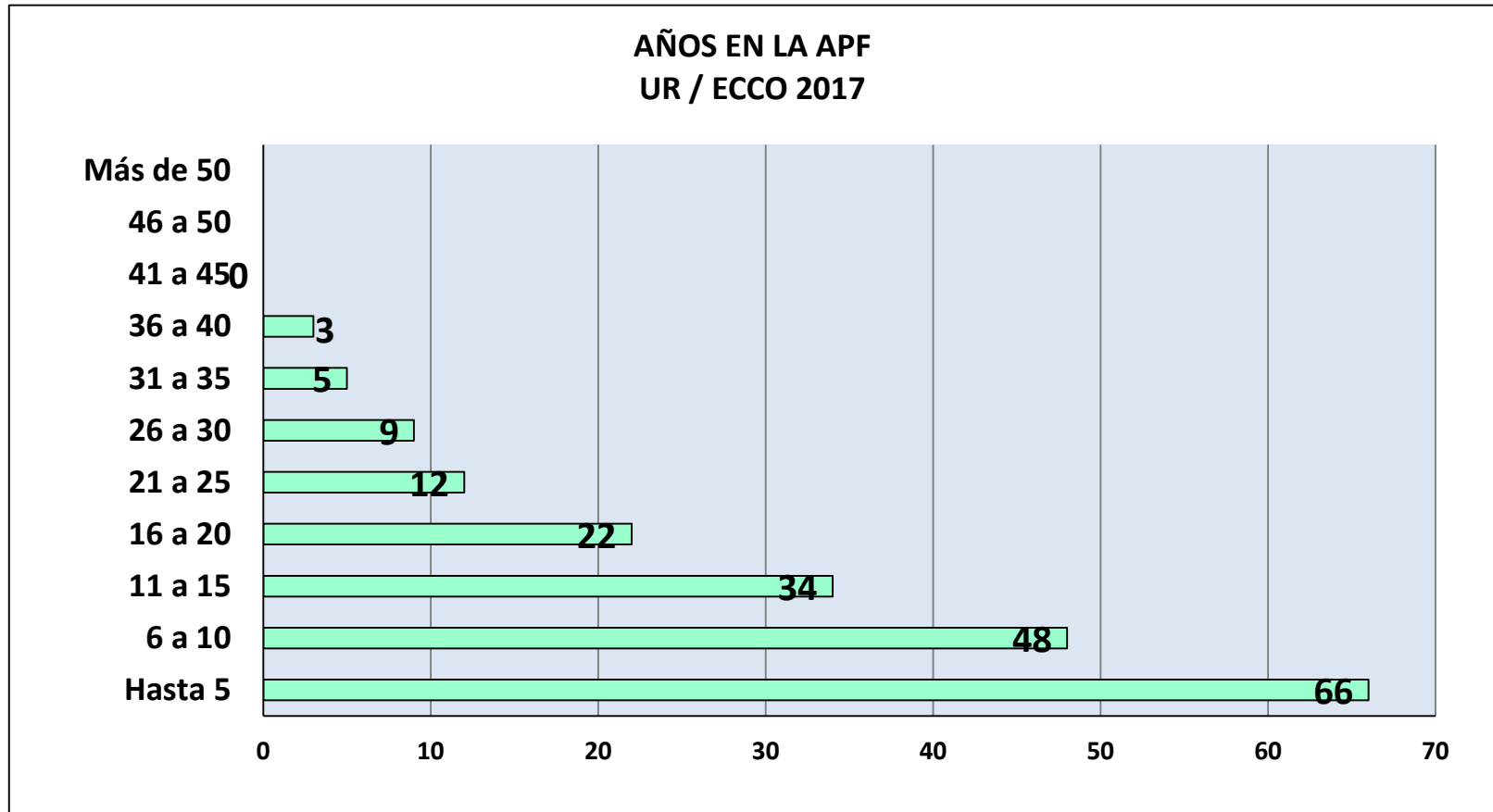


El 18% del personal de la Delegación Estatal Puebla que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

106 servidores públicos que realizaron la encuesta refieren que nunca han trabajado en el Sector Privado, lo que representa un 53%.

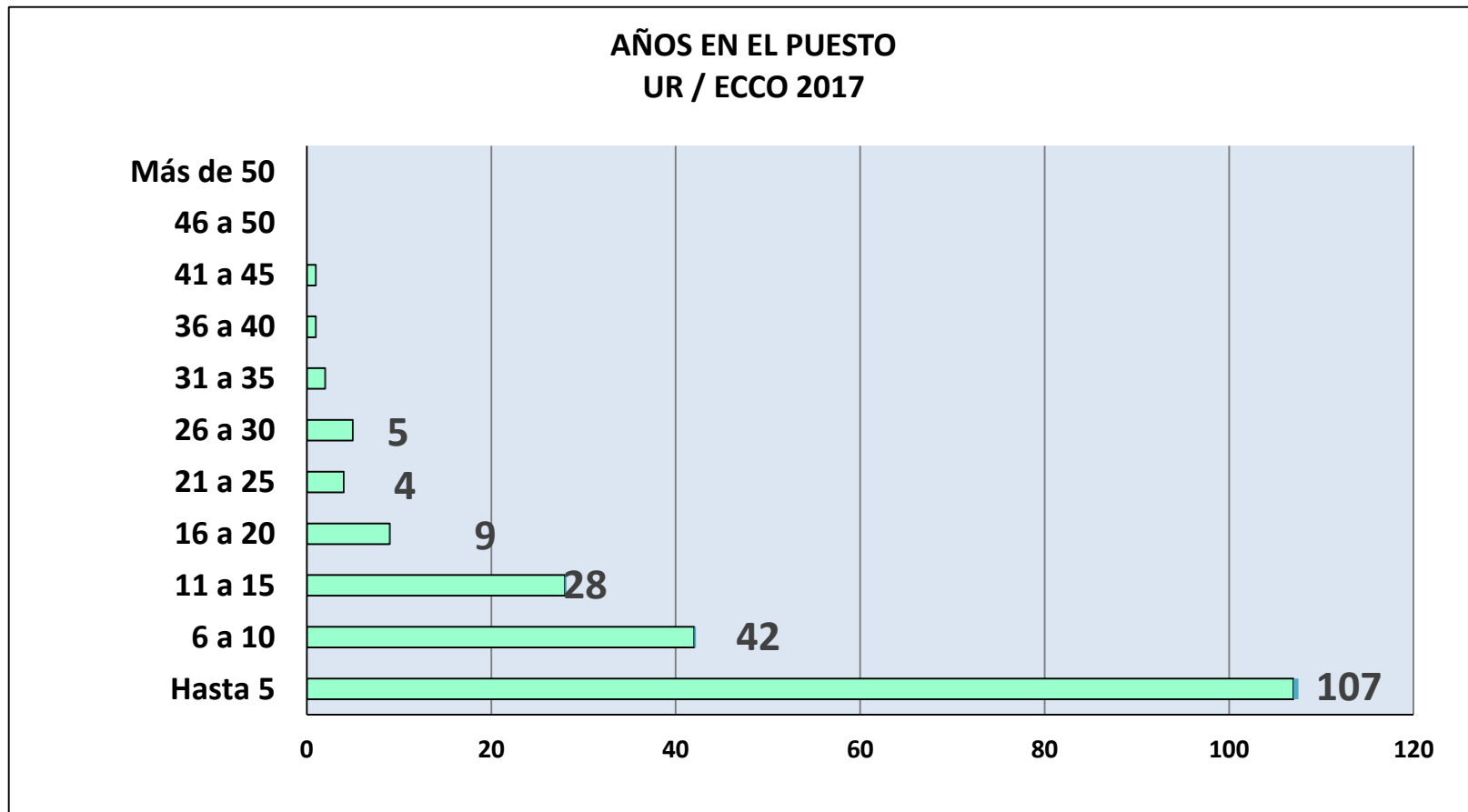
**AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADO
 PGR / ECCO 2017**

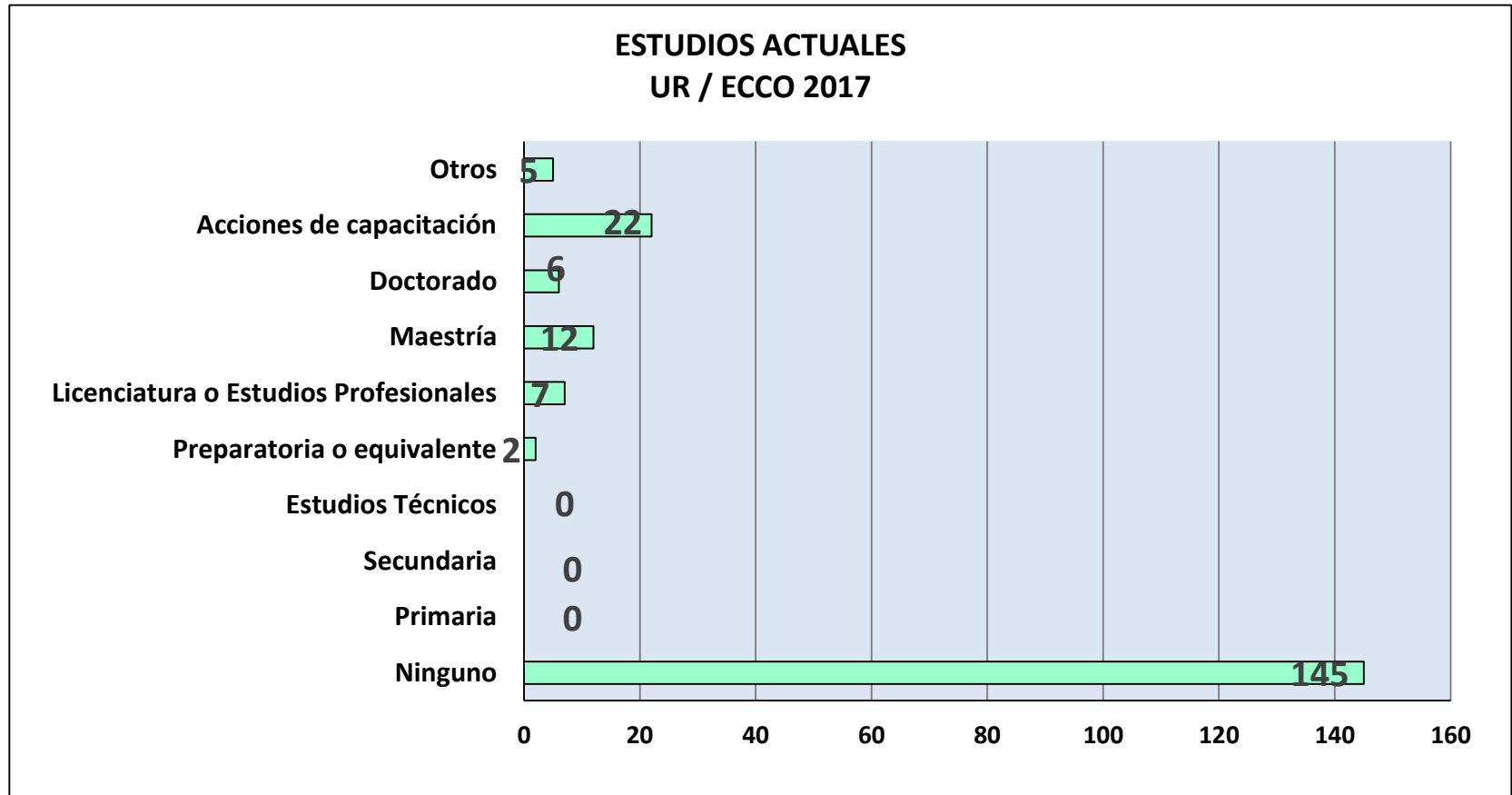




66 servidores públicos que participaron en la encuesta, han laborado 5 años en el Sector Público.

107 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, lo que representa un 55%.



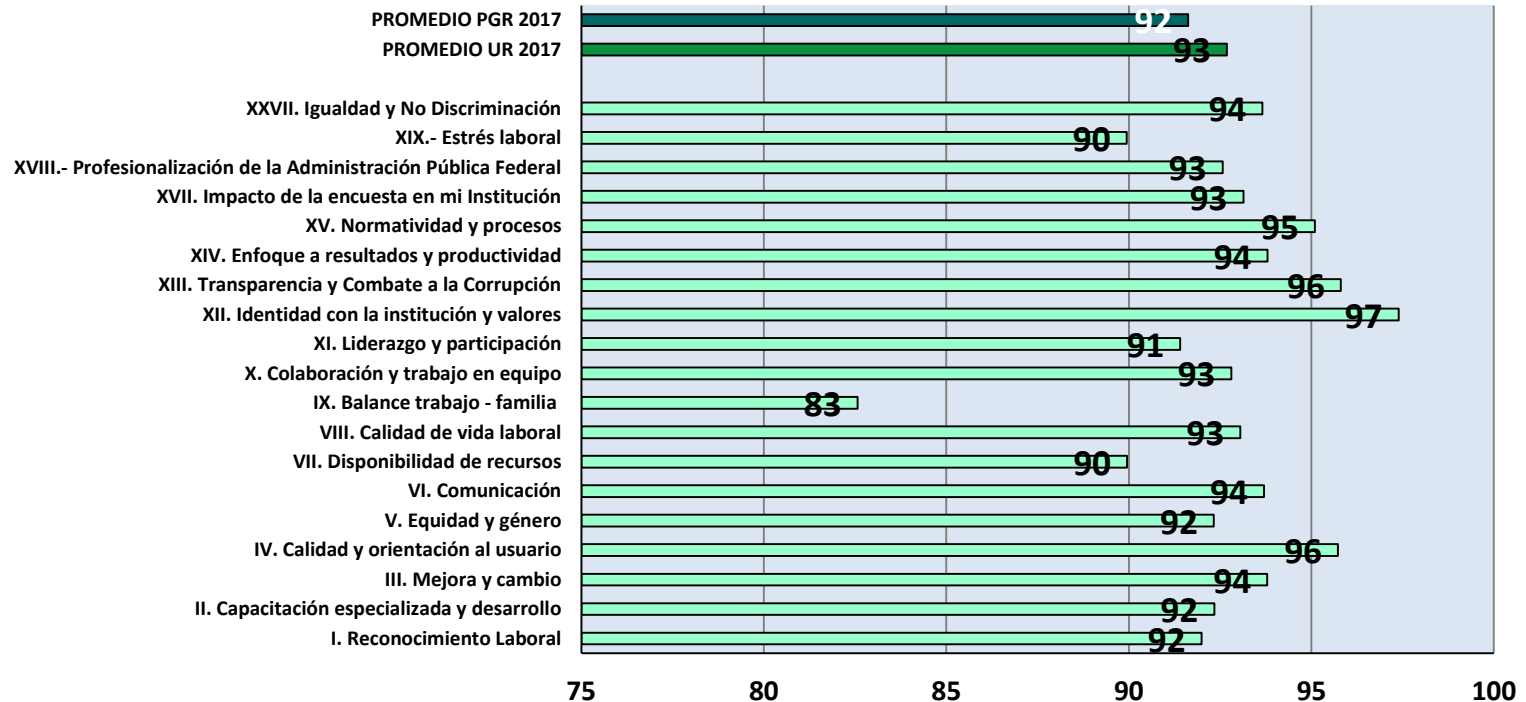


145 servidores públicos que realizaron la encuesta no se encuentran realizando ningún tipo de estudios.

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES UR / ECCO 2017



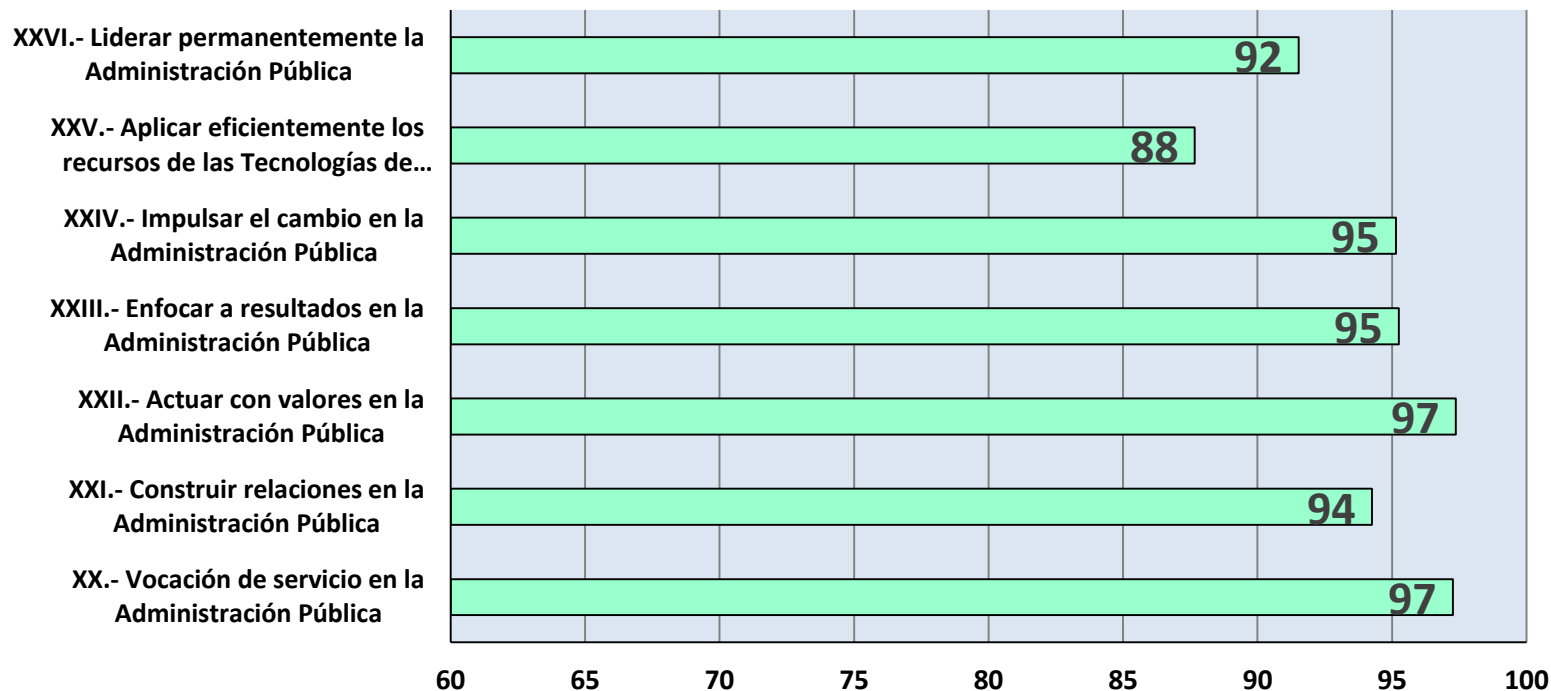
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Delegación Estatal Puebla que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, lo que reduce la posibilidad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

XIX. ESTRÉS LABORAL
UR / ECCO 2017



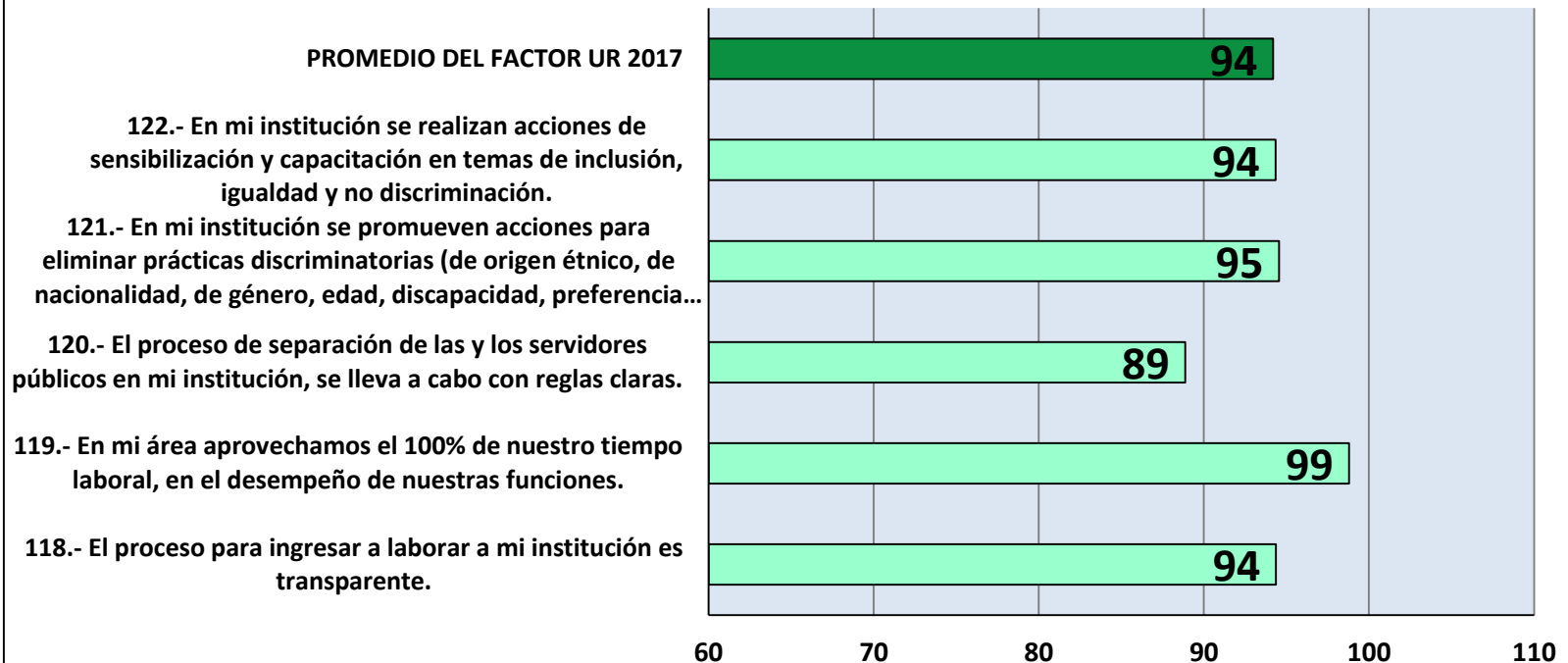
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, los servidores públicos se sienten felices haciendo su trabajo lo que indica los niveles más bajos de estrés laboral.

PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR / ECCO 2017



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Puebla 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 Delegación Estatal Puebla, 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 PUEBLA

Fortalezas y Debilidades

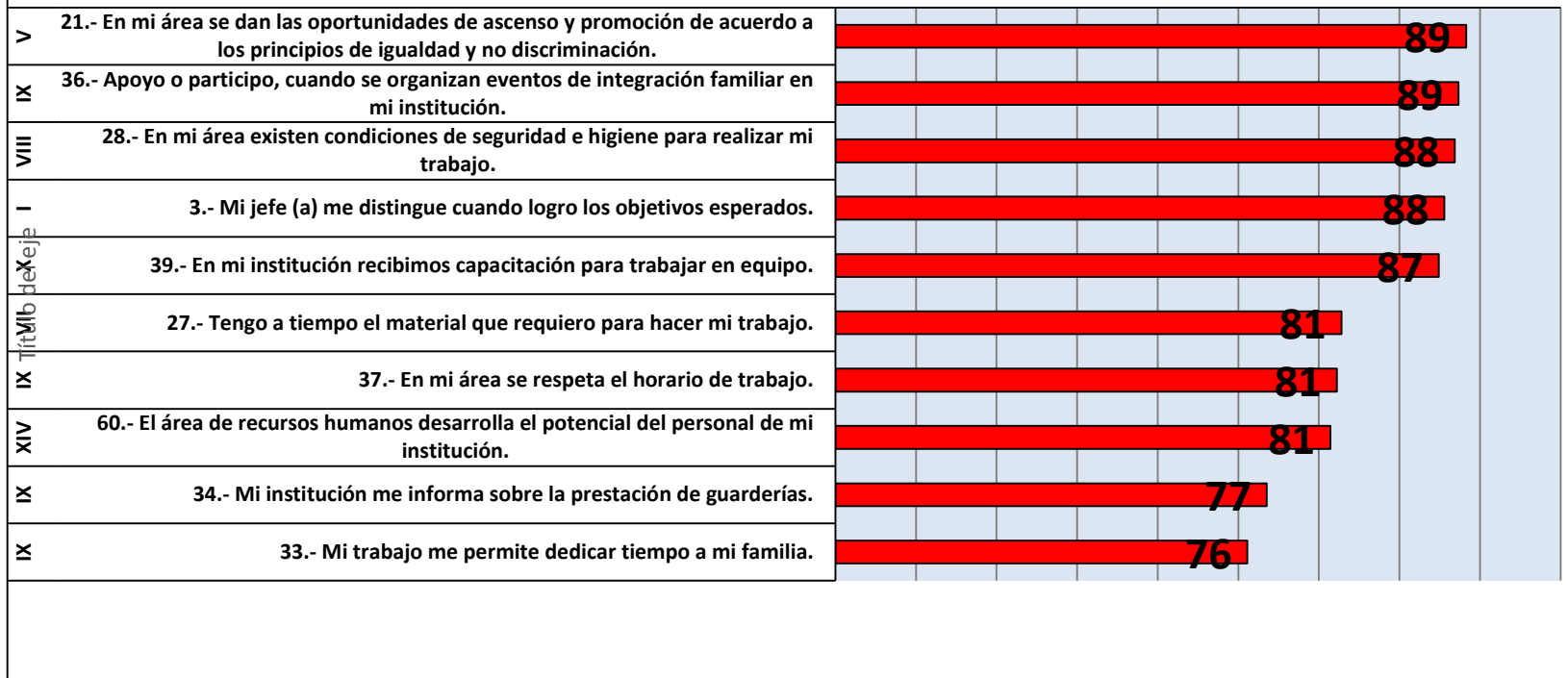
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS
 PGR / ECCO 2017**

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	98
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	97
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	97
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	97
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	97
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	97
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	97
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	97

Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Puebla, 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 Delegación Estatal Puebla, 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 la Delegación Estatal Puebla 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 PUEBLA

Factores de Clima y Cultura Organizacional

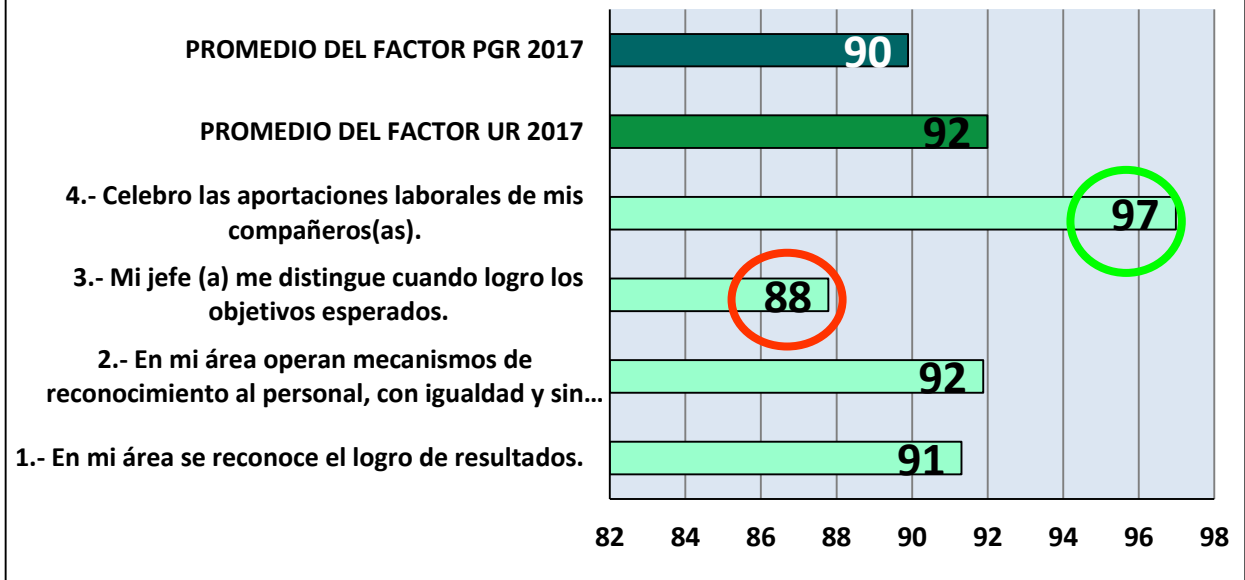
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

92



97 ≥; 89 ≤

I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 UR / ECCO 2017



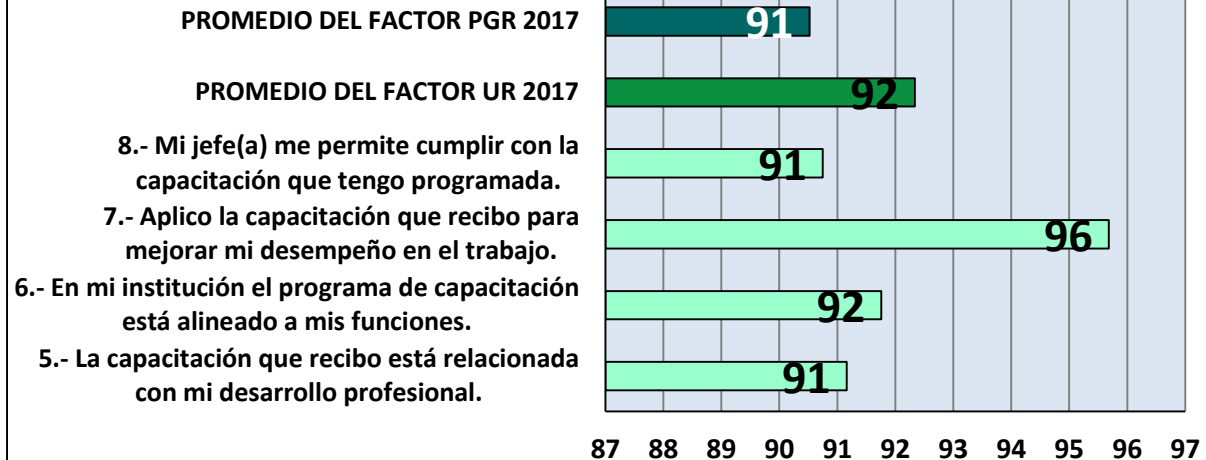
Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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.

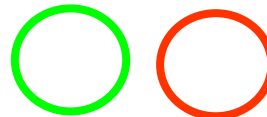
92

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

UR / ECCO 2017



97 ≥; 89 ≤

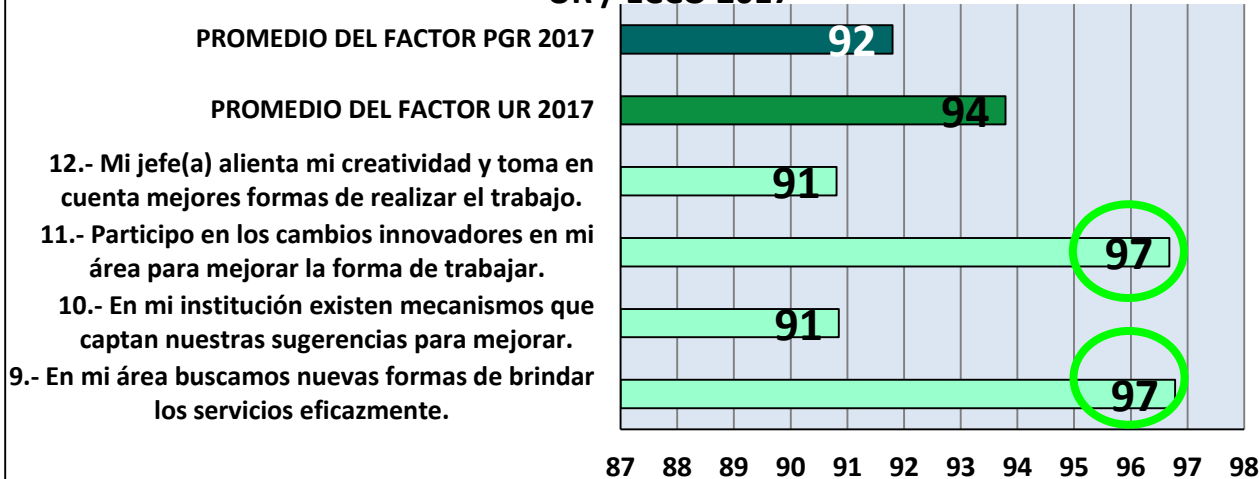


La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más relacionado con su desarrollo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



94



97 ≥; 89 ≤

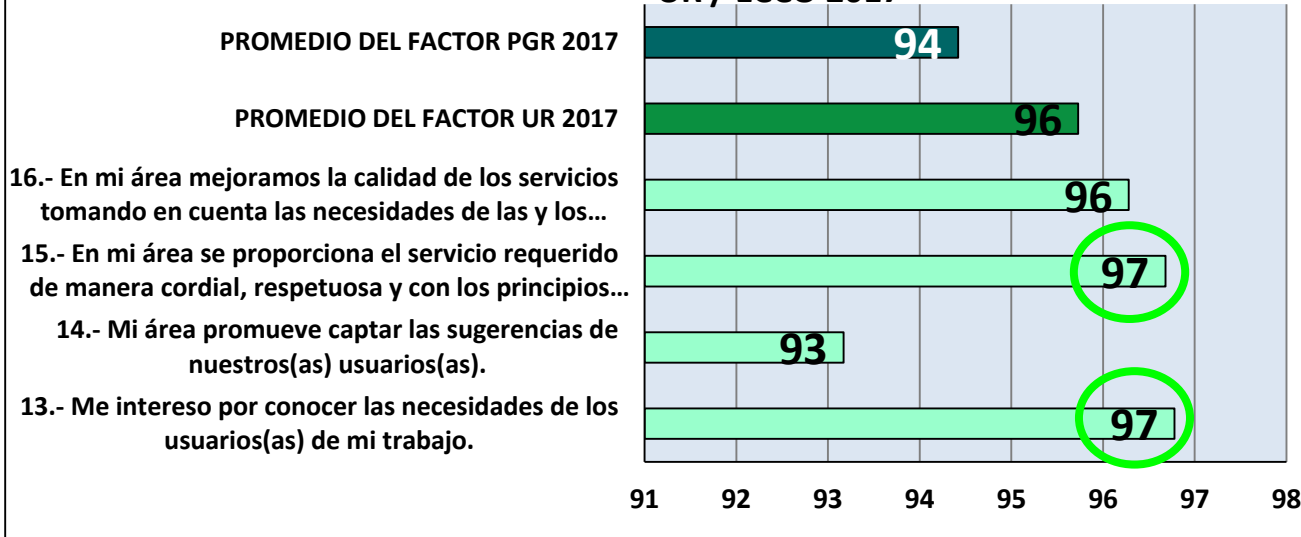


Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la Delegación Estatal Puebla, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que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

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

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO

UR / ECCO 2017



96



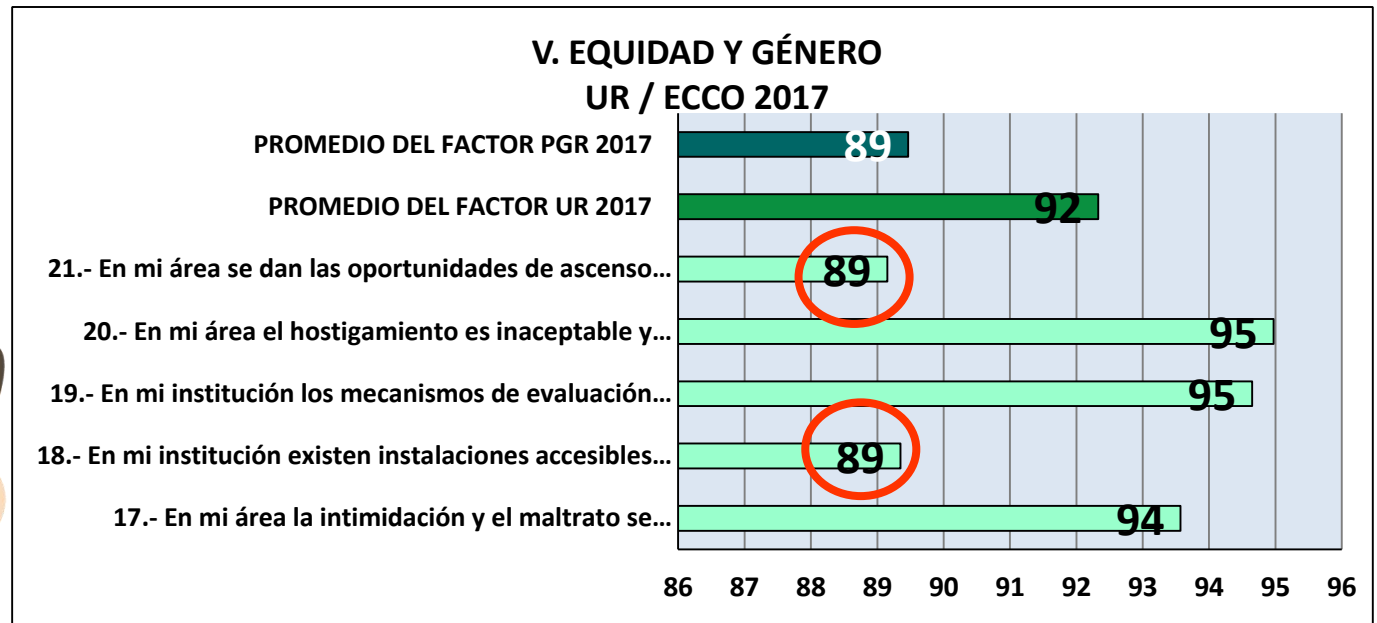
97 ≥; 89 ≤



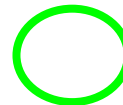
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Puebla en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y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



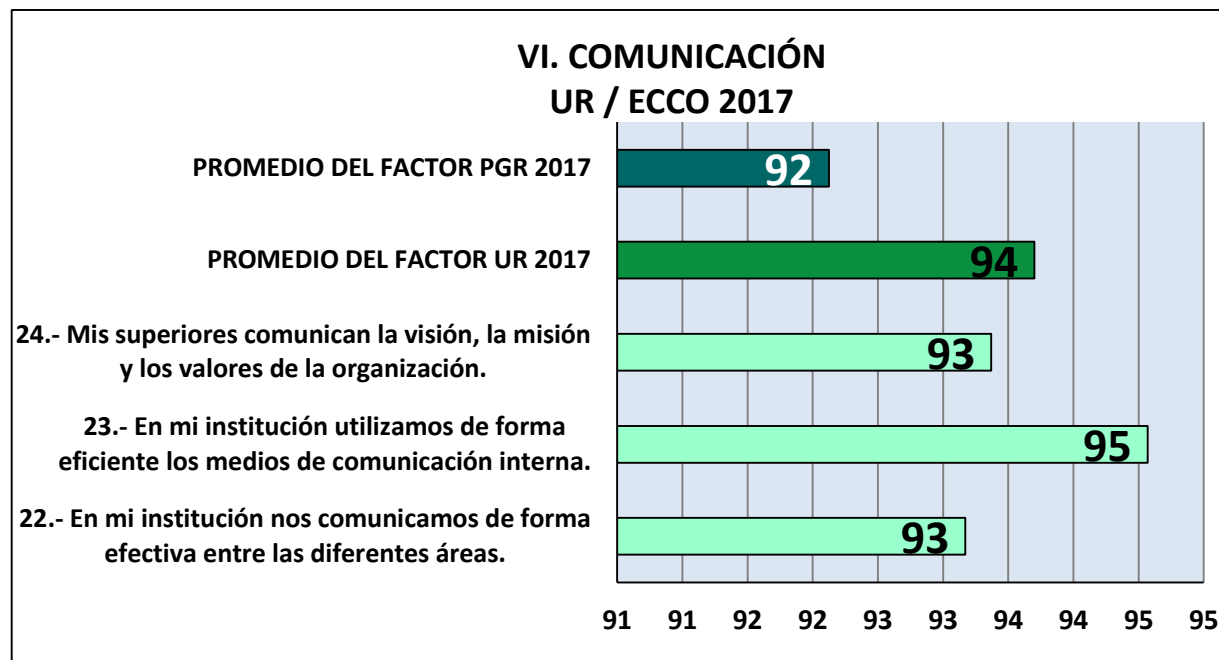
97 ≥; 89 ≤



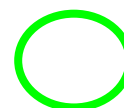
La minoría de las personas perciben este factor fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción y por otra parte en mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.

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



97 ≥; 89 ≤ <



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

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.

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

UR / ECCO 2017



90



97 ≥; 89 ≤ <

Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. Por otro lado, la Delegación Estatal Puebla 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.

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL

UR / ECCO 2017



93



97 ≥; 89 ≤

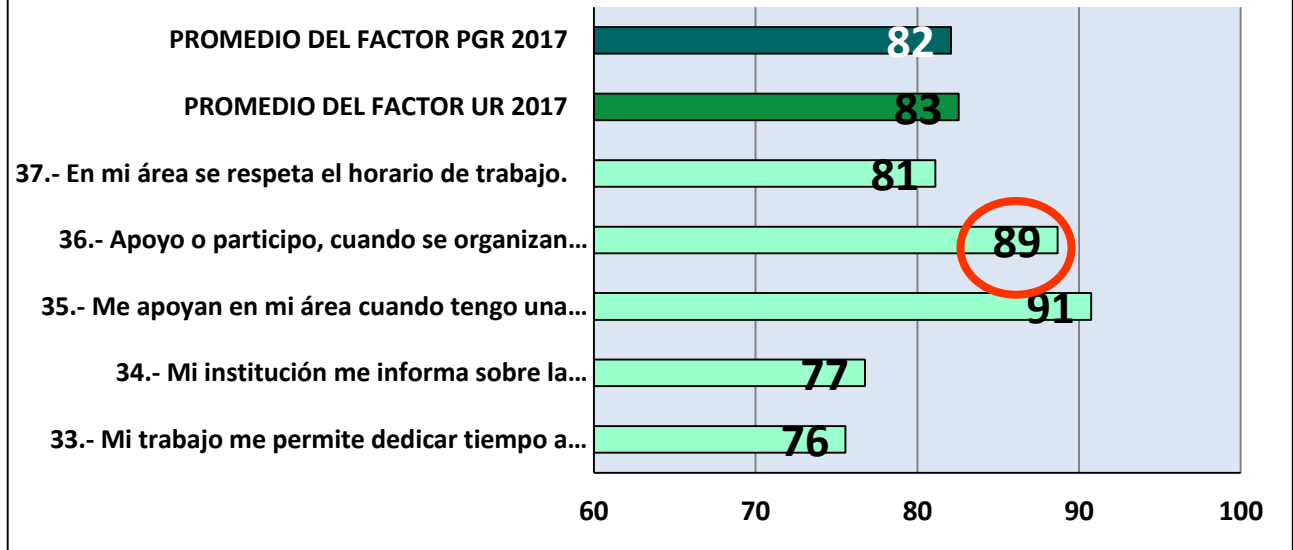
La Delegación Estatal Puebla cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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

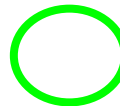
83



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
UR / ECCO 2017



97 ≥; 89 ≤



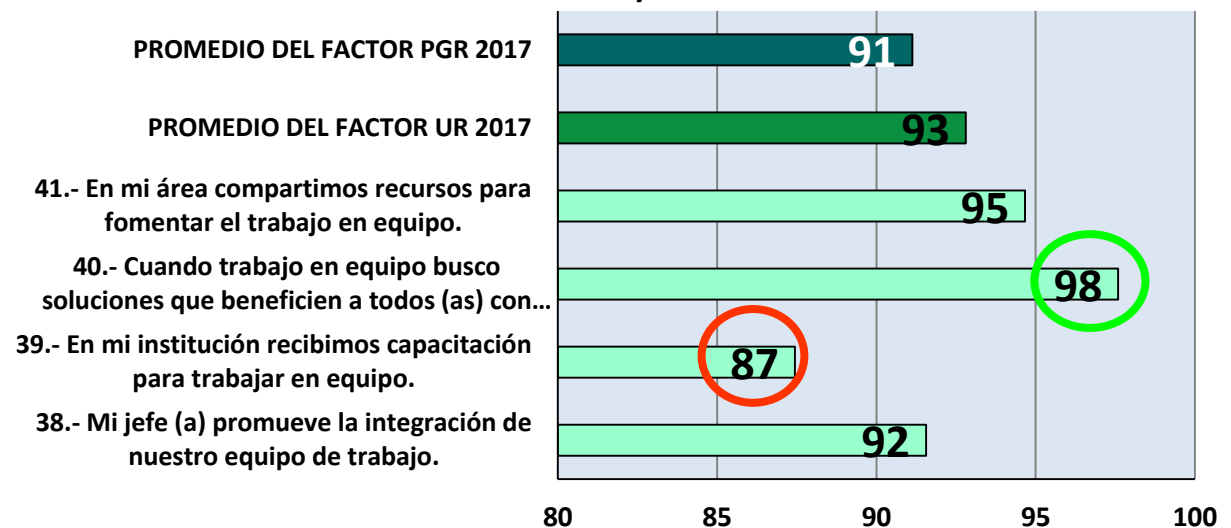
La calificación para este factor es favorable ya que en mi área apoyan cuando tengo una urgencia familiar, por otro lado una minoría de los encuestados comentan que mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.

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.

93

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

UR / ECCO 2017



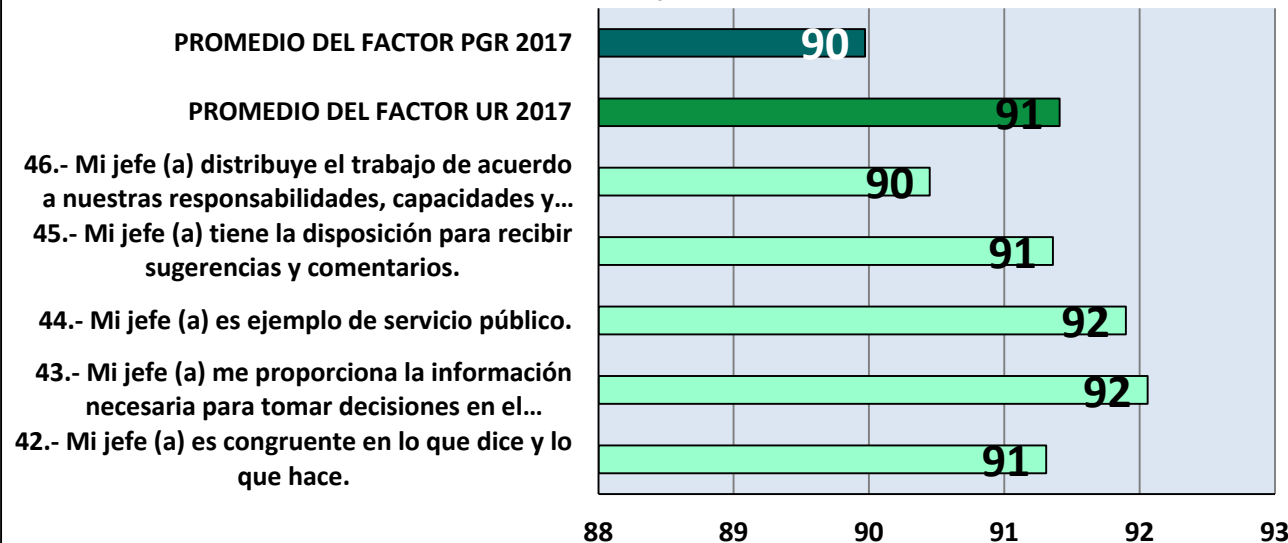
97 ≥; 89 ≤

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

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

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

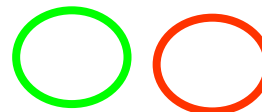
UR / ECCO 2017



91



97 ≥; 89 ≤



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



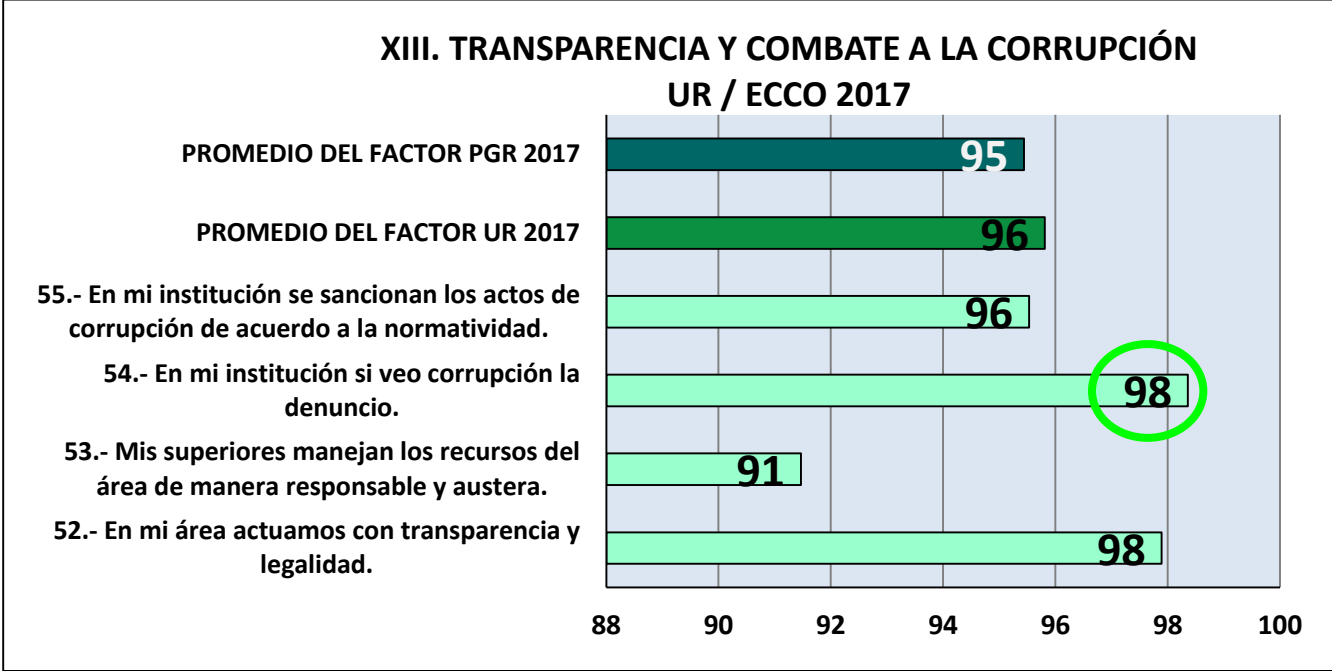
97 ≥; 89 ≤



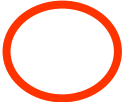
Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Delegación Estatal Puebla la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben que la Institución es el mejor lugar para trabajar.

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 ≥; 89 ≤



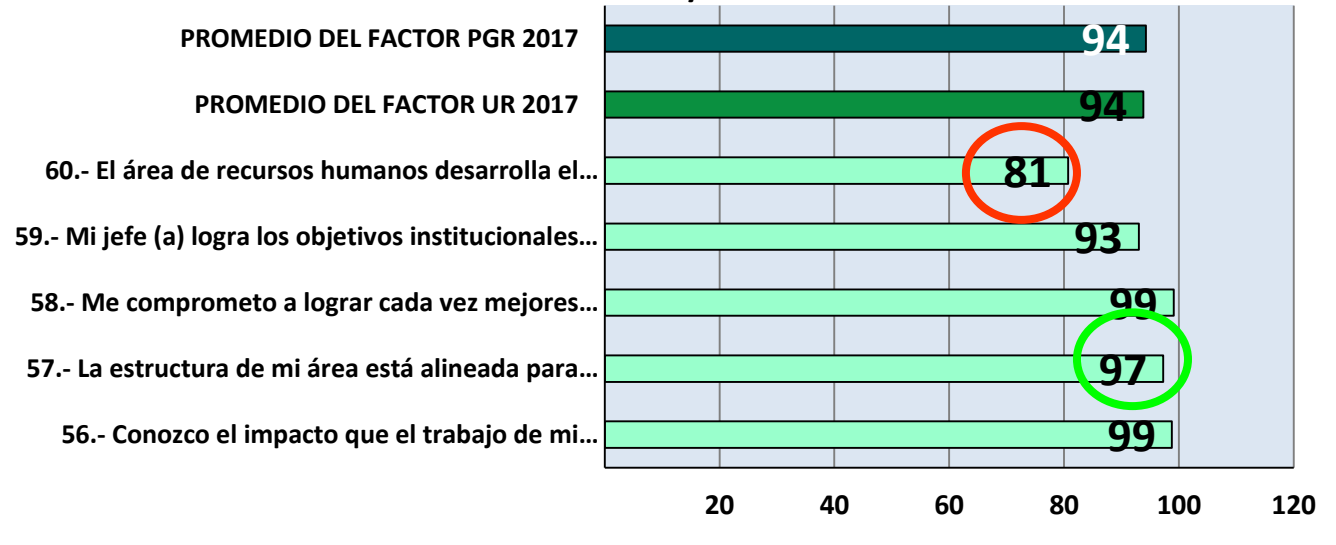
La percepción en este factor es que la Delegación Estatal Puebla actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que sus superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

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.

94



XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 UR / ECCO 2017

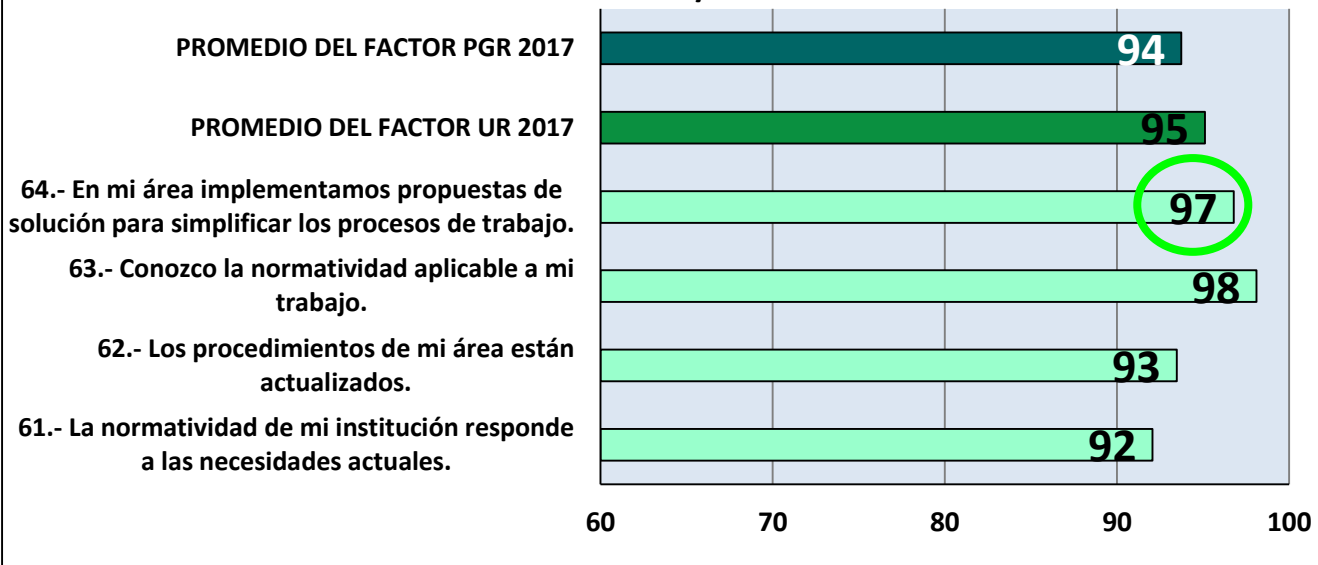


97 ≥; 89 ≤

Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal Puebla 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 ≥; 89 ≤



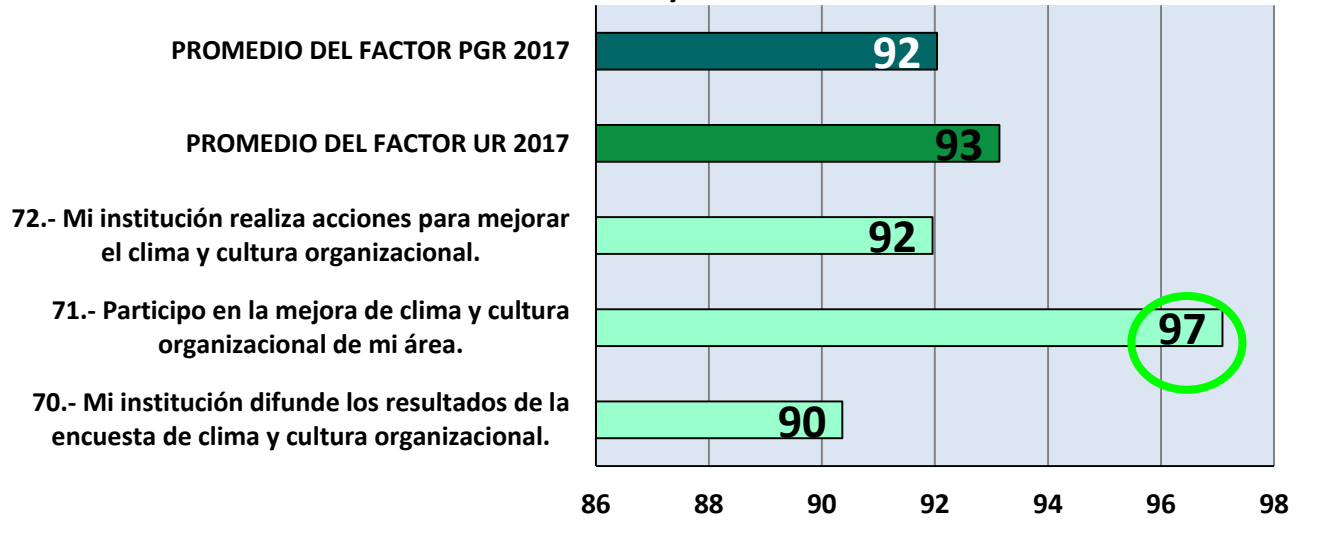
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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.

93



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



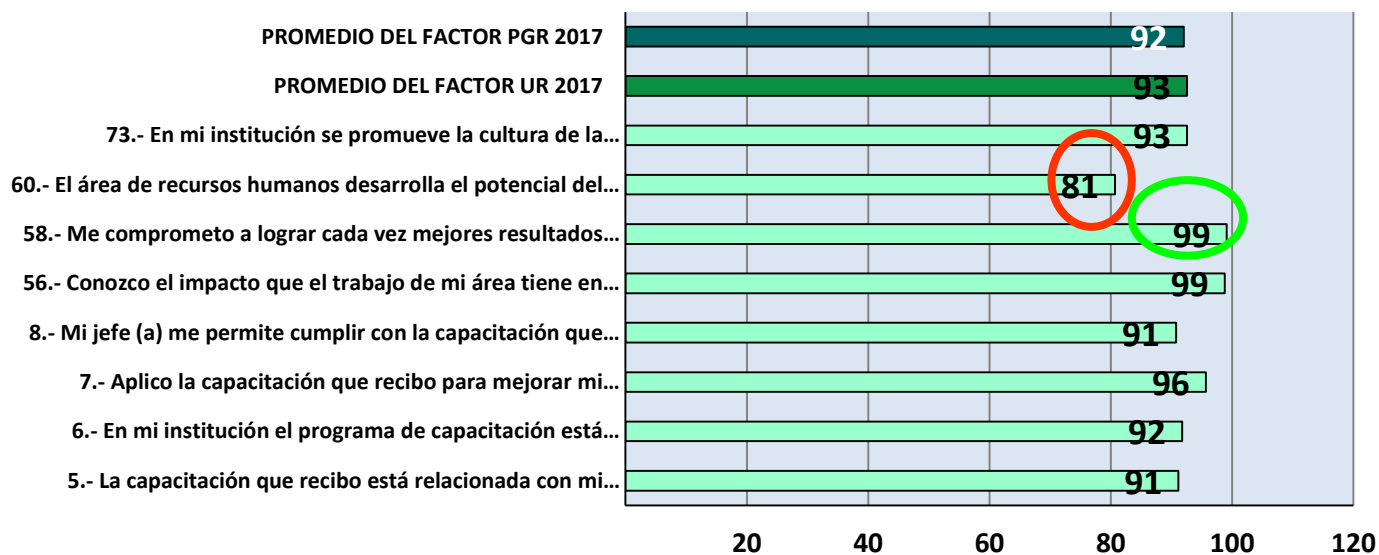
97 ≥; 89 ≤



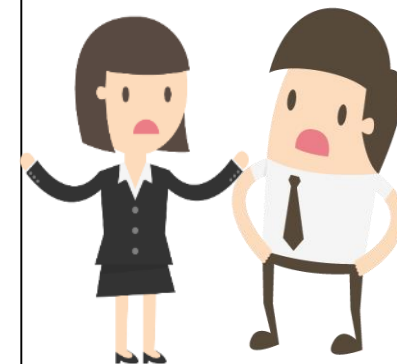
Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las Delegaciones Estatales que conforman la Institución al interior de cada una de ellas. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto de 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
 UR / ECCO 2017**



93



97 ≥; 89 ≤

El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos de las Delegaciones Estatales 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 PUEBLA

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.

90



XIX. ESTRÉS LABORAL
 UR / ECCO 2017



97 ≥; 89 ≤

La Delegación Estatal Puebla 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 DE MAYOR A MENOR

UR / ECÇO 2017 10 15 20 25 30



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 PUEBLA

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.

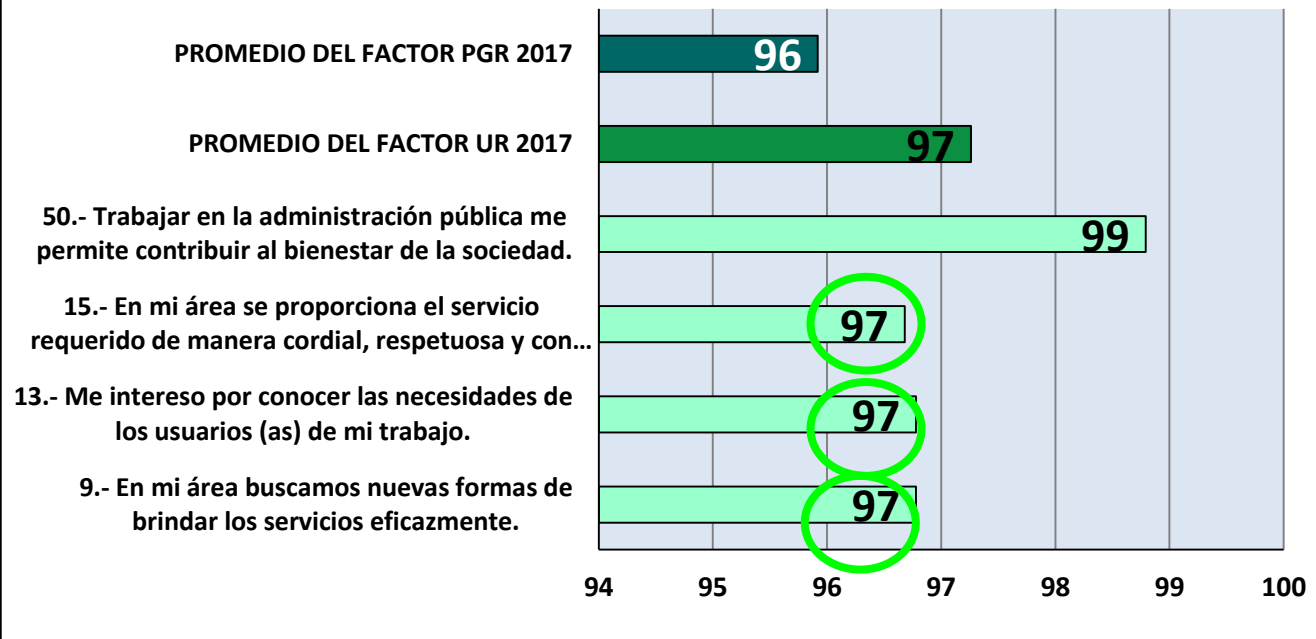
97



97 ≥; 89 ≤



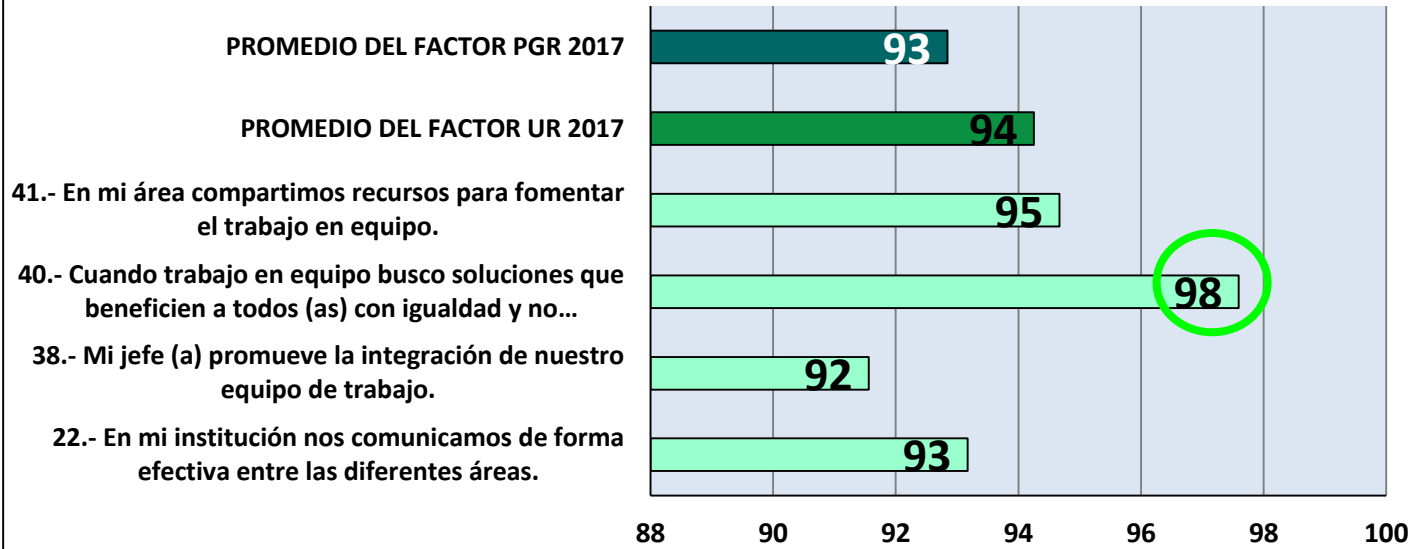
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR / ECCO 2017



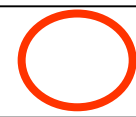
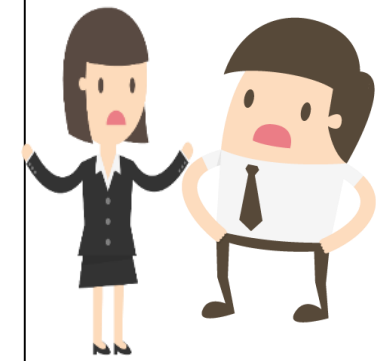
Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Puebla que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades 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 ≥; 89 ≤

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

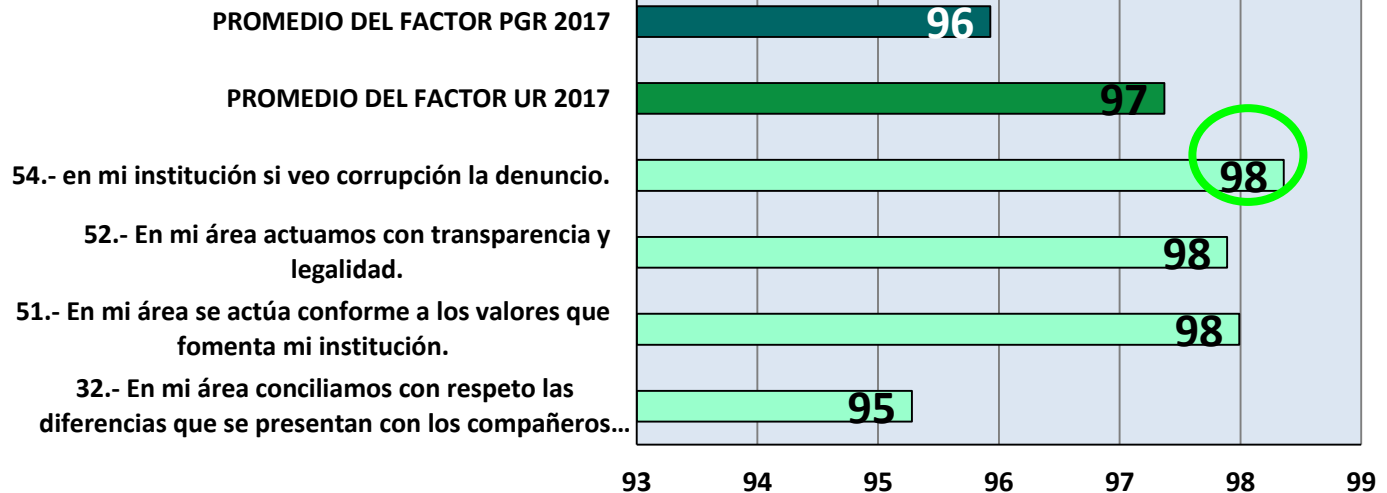
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

97



XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

UR / ECCO 2017



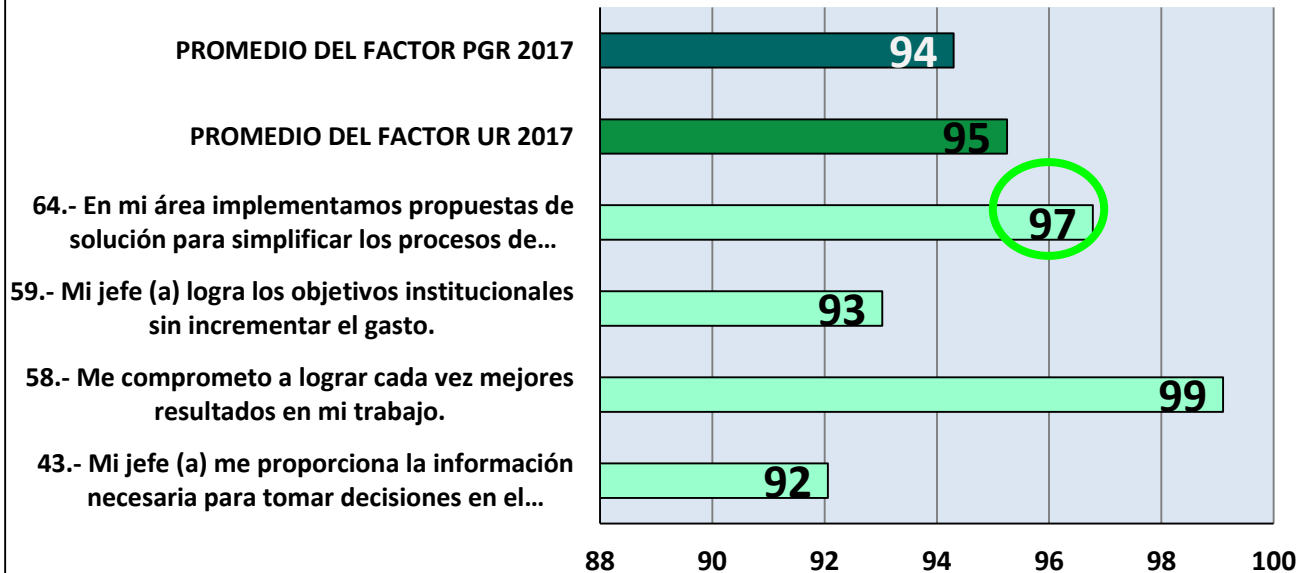
97 ≥; 89 ≤



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal Puebla, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía, así como en las áreas se concilia con respeto las diferencias que se presentan con los compañeros (as) de trabajo.

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
 UR / ECCO 2017**



95



97 ≥; 89 ≤

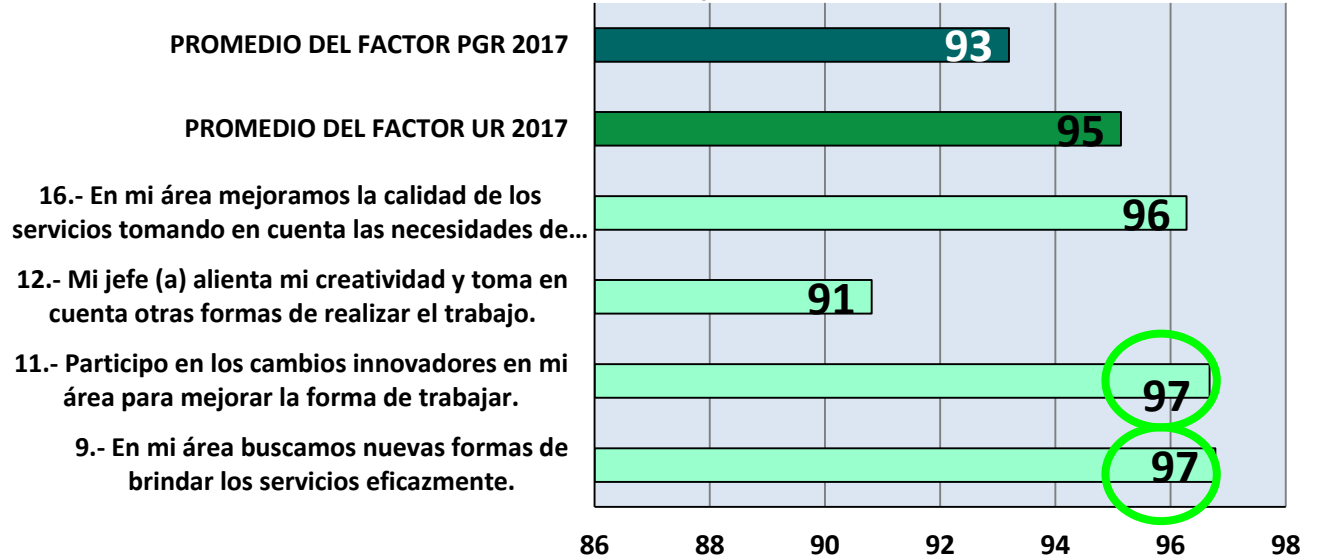
La Institución está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la Delegación Estatal Puebla.

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**



97 ≥; 89 ≤



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

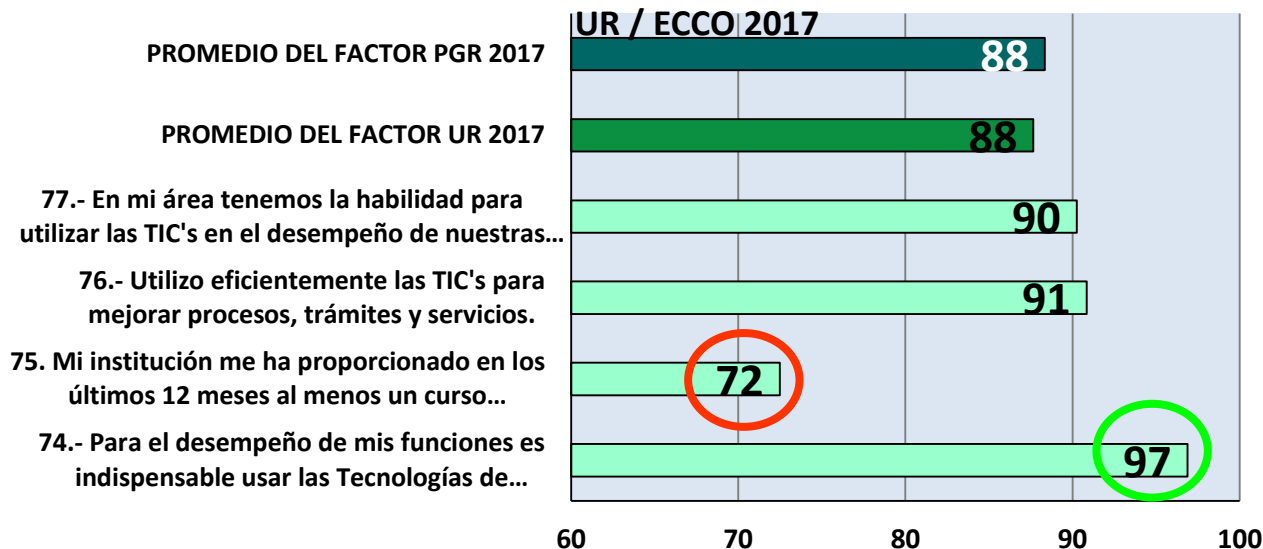
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

88



97 ≥; 89 ≤

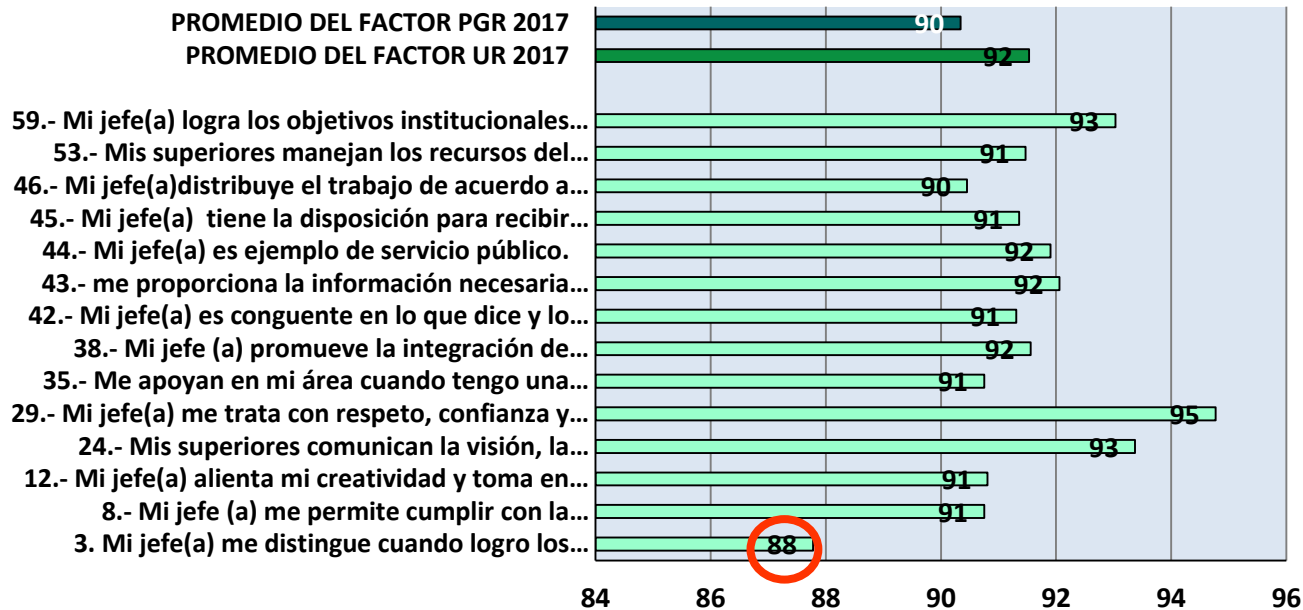
XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)



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
UR / ECCO 2017



92



97 ≥; 89 ≤



Los reactivos mejor calificados se refieren cuando mi jefe 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.

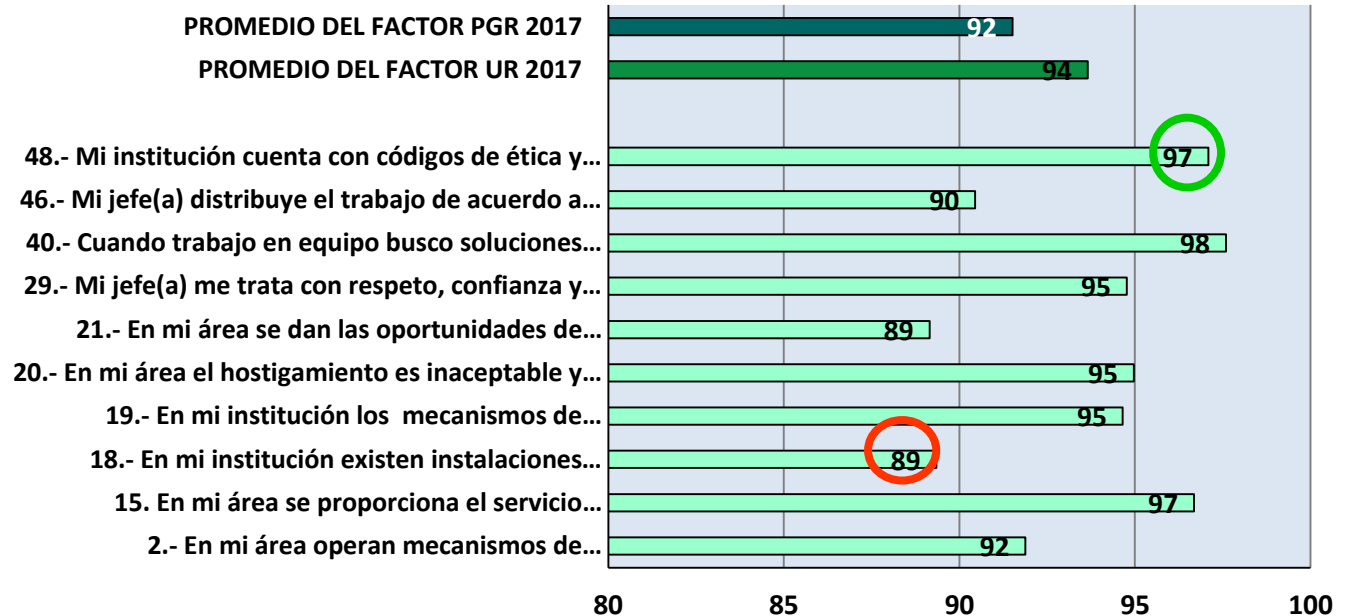
PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA

Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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

94

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR / ECCO 2017



97 ≥; 89 ≤

Este factor fractal muestra a la Delegación Estatal Puebla 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 PUEBLA

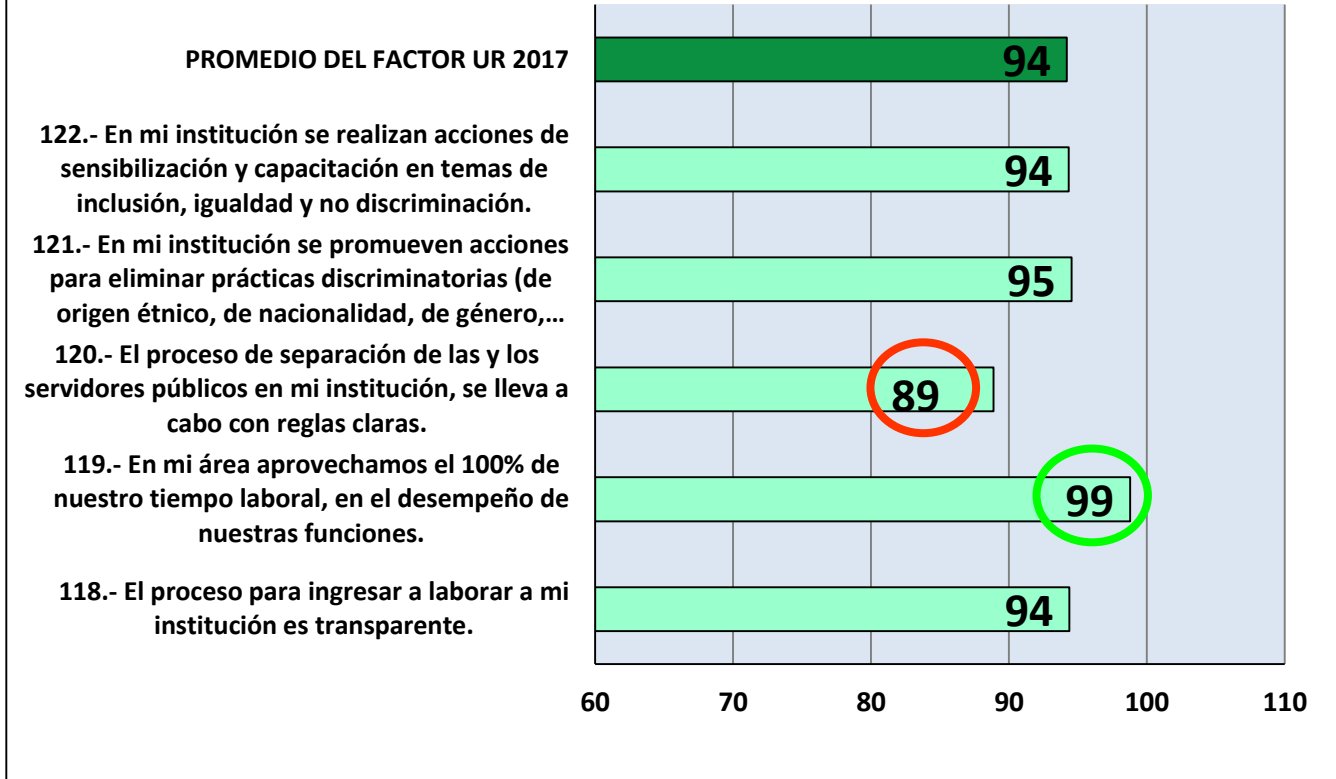
Factor Específico por Ramo (FER)

94



97 ≥; 89 ≤

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



En la Delegación Estatal Puebla aprovechamos el 100 % de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones, sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Puebla debe llevarse a cabo con reglas claras.

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA

2. Análisis Cualitativo

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA

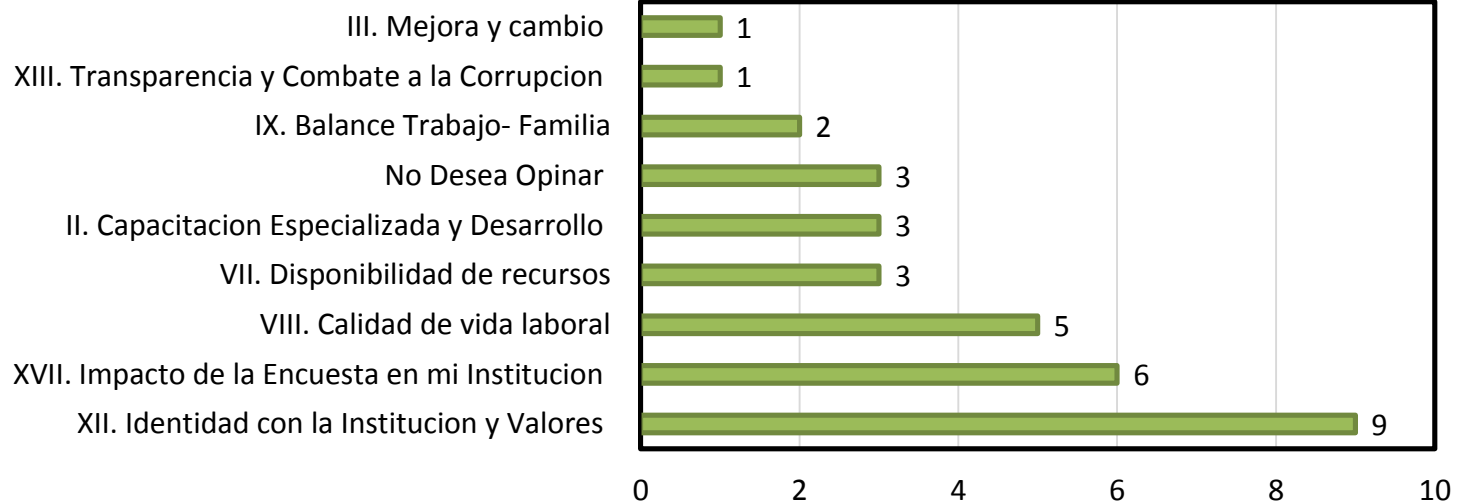
Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS UR ECCO / 2017

TOTAL COMENTARIOS: 199

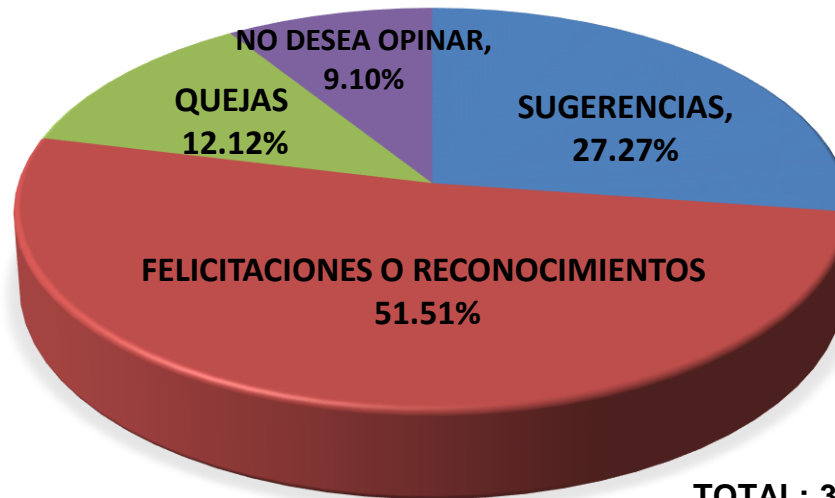
FACTORES: 33

DE MENOR A MAYOR



Por otro lado, las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Puebla, expresaron 33 comentarios, en los que destacan **Identidad con la Institución y Valores**, seguido de **Impacto de la Encuesta en mi Institución**, **Calidad de Vida Laboral**, **Disponibilidad de Recursos**, **Capacitación Especializada y Desarrollo**, **Balance Trabajo-Familia**, **Transparencia y Combate a la Corrupción**, **Mejora y Cambio** y por Ultimo, **No Desean Opinar**.

COMENTARIOS DELEGACION ESTATAL PUEBLA ECCO 2017



TOTAL: 33 COMENTARIOS = 100%

Por otro lado, las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Puebla, expresaron 33 comentarios, mismos que equivalen al **100%**, del cual se observa que el **27.27%** se refiere a sugerencias, con un total de **nueve** comentarios, el **51.51%** es el resultado de felicitaciones o reconocimientos, con **diecisiete** comentarios; en cuanto a quejas se obtiene un **12.12%**, teniendo un total de **cuatro** comentarios. Por ultimo, tenemos que el **9.10%** es derivado de quienes no desean opinar, siendo **tres** comentarios.

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA

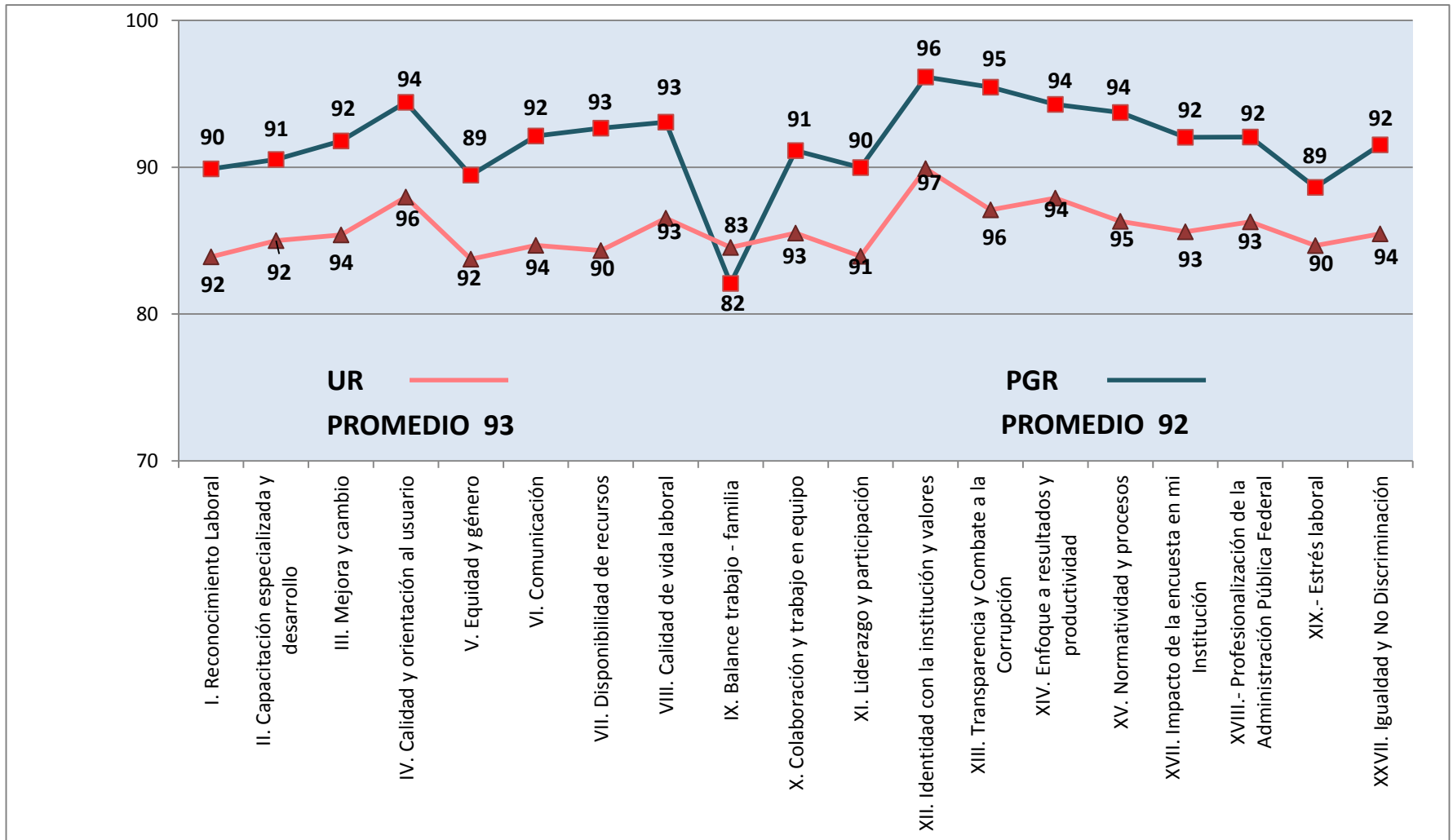
3. Análisis Comparativo

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA

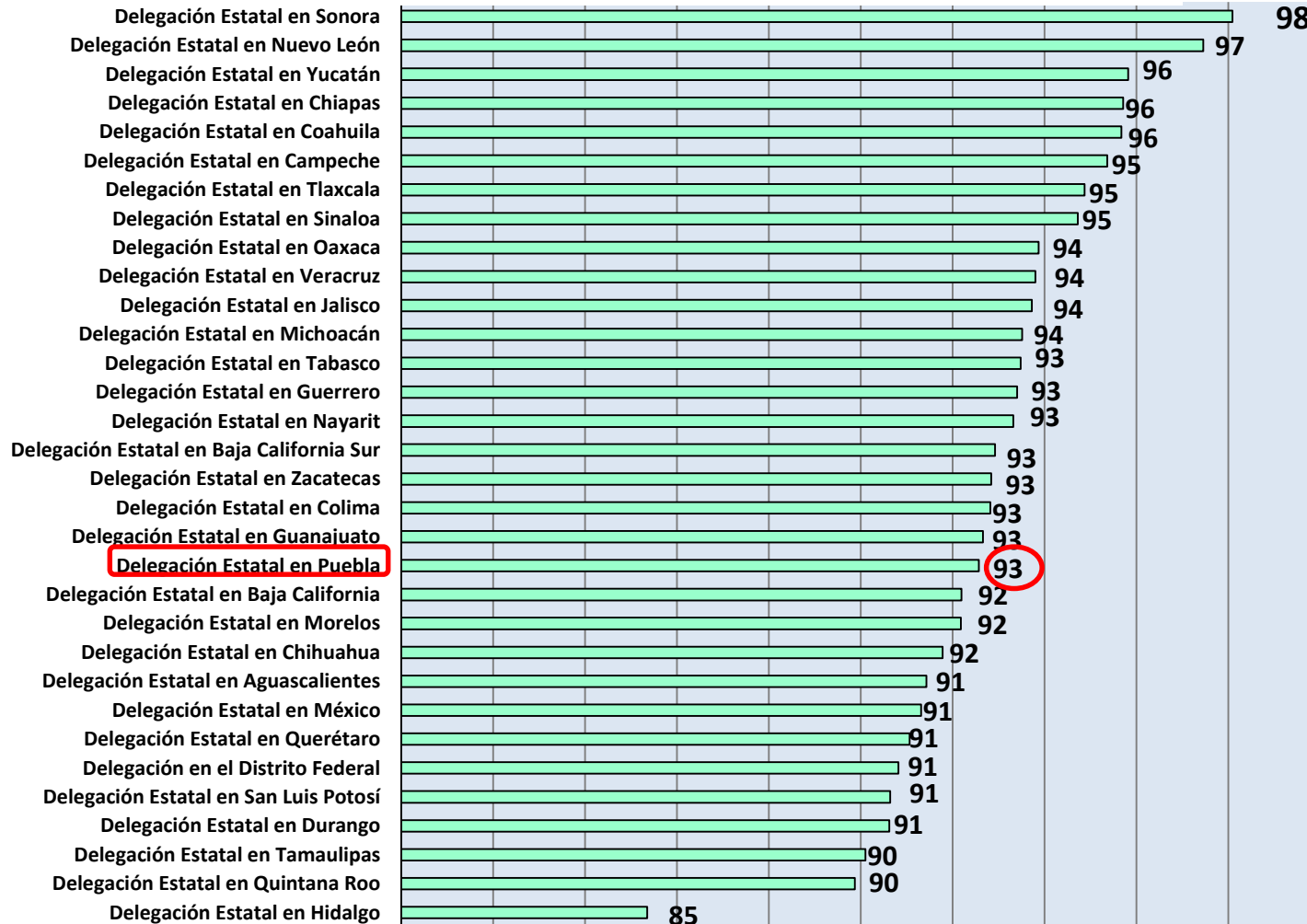
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo UR-PGR / 2017

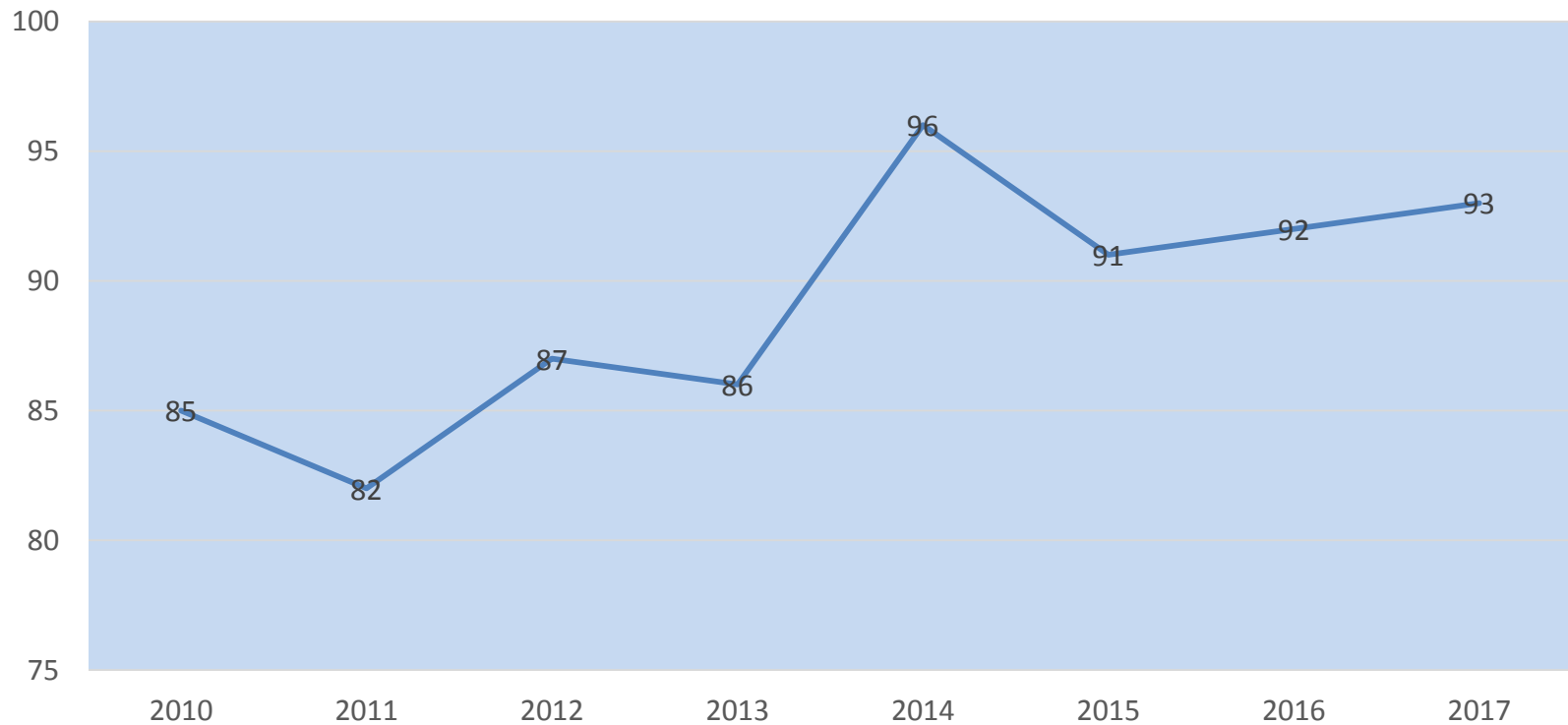


ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



LA DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA, OBTUVO 93 PUNTOS, EN COMPARACION CON EL AÑO PASADO, EN EL CUAL, SE OBTUVIERON UN TOTAL DE 92 PUNTOS.

RESULTADOS ECCO UR COMPARATIVO HISTORICO 2010 - 2017

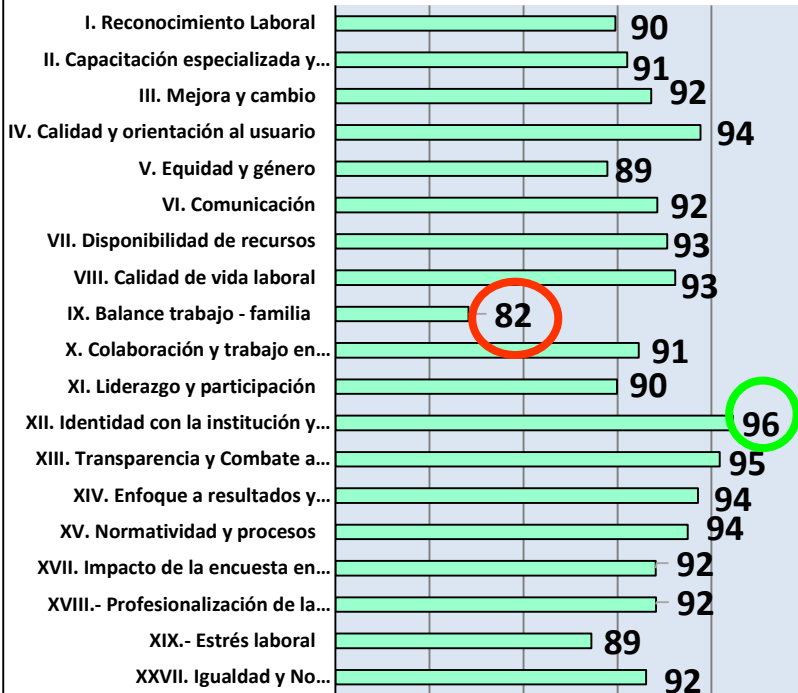


Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Estatal en Puebla, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, relacionado con los años del 2010 al 2017.

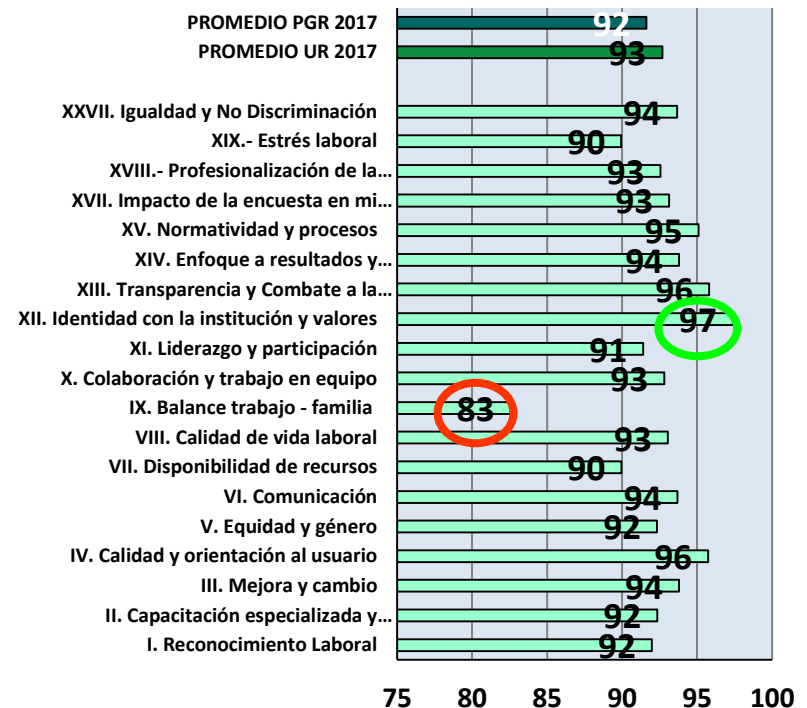
PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA

3.2. FACTORES PGR 2017 Vs. UR 2017

FACTORES
 PGR / ECCO 2017



FACTORES
 UR / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Procuraduría General de la República y de la Delegación Estatal en Puebla, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017, con un incremento importante en la puntuación de algunos factores, destacando al Factor XII. Identidad con la Institución y Valores, con la puntuación mas alta, en la cual, la Delegación Estatal en Puebla presenta 1 punto arriba a comparación con la Procuraduría General de la Republica; como umbral menor, encontramos al factor IX. Balance Trabajo-Familia, obteniendo el puntaje mencionado con anterioridad.

PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA

3.3. Efectividad del PTCCO 2017

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

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

$$\frac{22 \text{ Acciones cumplidas}}{22 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

$$\frac{8 \text{ cumplidas}}{8 \text{ programadas}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 50 Profesional

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

Factor 47. Motivada

$$\frac{8 \text{ cumplidas}}{8 \text{ programadas}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

Factor 63. Transparencia

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

Factor 52. Liderazgo integral

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

- # **PGR-DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA**
- 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 89 puntos o menores.

$$97 \geq; 89 \leq$$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

A00	DELEGACION ESTATAL EN PUEBLA
-----	------------------------------

FACTOR

I. RECONOCIMIENTO LABORAL. 3.- MI JEFE (A) ME DISTINGUE CUANDO LOGRO LOS OBJETIVOS ESPERADOS.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR Y RECONOCER A LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA POR SU DESEMPEÑO LABORAL
--

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	ENTREGA DE RECONOCIMIENTOS Y TARDE LIBRE DEL ULTIMO VIERNES DE CADA MES, AL PERSONAL QUE DESTAQUE EN SUS LABORES.	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	OFICIO	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
					E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
					E	X	MANDOS MEDIOS	P												
					O			R												

MTRO. RAMÓN ERNESTO BADILLO AGUILAR
DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA.

LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO.
SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.
- 6. Calendarización de Prácticas de Transformación



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

INSTITUCIÓN

A00	DELEGACION ESTATAL EN PUEBLA
-----	------------------------------

FACTOR

V. EQUIDAD Y GÉNERO. 21.- EN MI ÁREA SE DAN LAS OPORTUNIDADES DE ASCENSO Y PROMOCIÓN DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MOTIVAR Y RECONOCER A LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA DELEGACIÓN ESTATAL EN PUEBLA POR SU DESEMPEÑO LABORAL Y ASI LOGRAR UN ASCENSO A UN CARGO MAYOR.
--

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	CONTINUAR CON LA CAMPAÑA DE DIFUSION DEL BOLETIN DE PREVENCION PARA LA NO VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.	UNIDAD DE IGUALDAD DE GENERO	BOLETIN	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P																
					O			R																
					E	X	TODO EL PERSONAL	P																
					O			R																
E	X	MANDOS MEDIOS	P																					
O			R																					

MTRO. RAMÓN ERNESTO BADILLO AGUILAR
 DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA.

LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO.
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

A00	DELEGACION ESTATAL EN PUEBLA
-----	------------------------------

FACTOR

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS. 27.- TENGO A TIEMPO EL MATERIAL QUE REQUIERO PARA HACER MI TRABAJO
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROPORCIONAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS EL MATERIAL NECESARIO PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

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	SOLICITAR DE MANERA MENSUAL LA PAPELERIA NECESARIA PARA SUMINISTRAR AL PERSONAL DE LA DELEGACION, PARA EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	REQUISICION DE ACUERDO A LA PARTIDA MENSUAL (SISTEMA)	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P																	
					O			R																	
					E	X	TODO EL PERSONAL	P																	
					O			R																	
					E	X	MANDOS MEDIOS	P																	
					O			R																	

MTRO. RAMÓN ERNESTO BADILLO AGUILAR
 DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA.

LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO.
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.
- 6. Calendarización de Prácticas de Transformación



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

INSTITUCIÓN

A00	DELEGACION ESTATAL EN PUEBLA
------------	-------------------------------------

FACTOR

<p>VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL. 28.- EN MI ÁREA EXISTEN CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA REALIZAR MI TRABAJO</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>PROPORCIONAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS INSTALACIONES SEGURAS E HIGIENICAS</p>

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	HACER REVISIONES PERIODICAS, MEDIANTE PERSONAL CAPACITADO, PARA VERIFICAR QUE CADA AREA CUENTE CON LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA LLEVAR A CABO SUS ACTIVIDADES COTIDIANAS.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	SOPORTE FOTOGRAFICO	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
					E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
					E	X	MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														

MTRO. RAMÓN ERNESTO BADILLO AGUILAR
 DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA.

LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO.
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

341	DELEGACIÓN ESTATAL PUEBLA
------------	----------------------------------

FACTOR

IX BALANCE TRABAJO- FAMILIA. 33.- MI TRABAJO ME PERMITE DEDICARLE TIEMPO A MI FAMILIA. 34.- MI INSTITUCION ME INFORMA SOBRE LAS PRESTACION DE GUARDERIAS. 37.- EN MI AREA SE RESPETA EL HORARIO DE TRABAJO. 36.- APOYO O PARTICIPO, CUANDO SE ORGANIZAN EVENTOS DE INTEGRACION FAMILIAR EN MI INSTITUCION

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR AL PERSONAL ADSCRITO A LA DELEGACION ESTATAL EN PUEBLA, LAS PRESTACIONES QUE BRINDA LA INSTITUCIÓN DEL ISSSTE
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		2018												
					PRÁCTICA	PERSONAL	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	ENVIAR INFORMACION PARA QUE EL PERSONAL PUEDA ACUDIR A EVENTOS O LUGARES ATRACTIVOS, DONDE PUEDAN CONVIVIR CON SU FAMILIA	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRONICO	DOS MESES	E	X	P												
					O			R											
2	ENVIAR INFORMACION PARA QUE EL PERSONAL ADSCRITO A ESTA DELEGACION CONOZCA LAS PRESTACIONES QUE BRINDA LA INSTITUCION DEL ISSSTE SOBRE GUARDERIAS	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRONICO	DOS MESES	E		P												
					O	X		R											
3	SOLICITAR A LOS TITULARES DE AREA, VIGILAR A SU PERSONAL PARA QUE REALICEN SU TRABAJO EN TIEMPO Y FORMA, Y DE ESA MANERA SE RESPETE EL HORARIO DE TRABAJO	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRONICO	DOS MESES	E		P												
					O	X		R											
4	HACER LA INVITACION PARA QUE EL PERSONAL PARTICIPE EN EVENTOS QUE SE REALIZAN EN LA DELEGACION	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRONICO	DOS MESES	E	X	P												
					O			R											

MTRO. RAMÓN ERNESTO BADILLO AGUILAR
 DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA.

LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO.
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.
- 6. Calendarización de Prácticas de Transformación



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

INSTITUCIÓN

A00	DELEGACION ESTATAL EN PUEBLA
-----	------------------------------

FACTOR

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO. 39.- EN MI INSTITUCIÓN RECIBIMOS CAPACITACIÓN PARA TRABAJAR EN EQUIPO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REFORZAR EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS ADSCRITOS EN LA DELEGACION ESTATAL EN PUEBLA

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	SOLICITAR A LA DIRECCION DE FORMACION PROFESIONAL, LA PROGRAMACION DE TALLERES O CURSOS EN TEMA DE "TRABAJO EN EQUIPO".	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIO	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
					E	X	MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														

MTRO. RAMÓN ERNESTO BADILLO AGUILAR
 DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA.

LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO.
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

341	DELEGACIÓN ESTATAL PUEBLA
-----	---------------------------

FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REFORZAR EL TRABAJO EN EQUIPO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS ADSCRITOS A LA DELEGACION ESTATAL EN PUEBLA
--

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	SOLICITAR A LA DIRECCION PROFESIONAL LA PROGRAMACION DE TALLERES O CURSOS EN TEMA DE TRABAJO EN EQUIPO	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	OFICIO	UN MES	E	X	P												
					O		R												
					E	X	P												
					O		R												

MTRO. RAMÓN ERNESTO BADILO AGUILAR
 DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA.

LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO.
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.
- 6. Calendarización de Prácticas de Transformación



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

INSTITUCIÓN

341	DELEGACIÓN ESTATAL PUEBLA
-----	---------------------------


FACTOR

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD. 60.- EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DESARROLLA EL POTENCIAL DEL PERSONAL EN MI INSTITUCION.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DESARROLLAR EL POTENCIAL DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS EN LA DELEGACION DE PUEBLA.

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	SOLICITAR IMPARTICION DE CURSOS/TALLERES EN MATERIA DE ADMINISTRACION DEL TIEMPO Y MOTIVACION LABORAL	DGFP	OFICIO	UN MES	E	X		P												
					O			R												
					E	X		P												
					O			R												



MTRO. RAMÓN ERNESTO BADILLO AGUILAR
 DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA.



LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO.
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

341	DELEGACIÓN ESTATAL PUEBLA
-----	---------------------------

FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCION
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2017

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 ESTATAL PUEBLA A TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS.	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRONICO	DOS MESES	E	X		P														
					O			R														
					E			P														
					O	X		R														
					E			P														
					O	X		R														
					E	X		P														
					O			R														

MTRO. RAMÓN ERNESTO BADILLO AGUILAR
 DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA.

LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO.
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

341	DELEGACIÓN ESTATAL PUEBLA
-----	---------------------------

FACTOR

<p>XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LA COMUNICACIÓN (TIC's).</p> <p>75.- MI INSTITUCIÓN ME HA PROPORCIONADO EN LOS ULTIMOS 12 MESES AL MENOS UN CURSO RELACIONADO CON LAS TIC'S</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>EXPANDIR LOS CONOCIMIENTOS DEL PERSONAL ADSCRITO A LA DELEGACION ESTATAL EN PUEBLA, RELATIVO A LAS TIC'S.</p>

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	GIRAR OFICIO A LA DIRECCION DE FORMACION PROFESIONAL PARA QUE SE CAPACITE AL PERSONAL EN LOS DIFERENTES SISTEMAS NECESARIOS PARA REALIZAR DIVERSAS FUNCIONES DENTRO LA INSTITUCION	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	OFICIO	UN MES	E	X		P														
					O			R														
					E			P														
					O	X		R														
					E			P														
					O	X		R														
					E	X		P														
					O			R														

MTRO. RAMÓN ERNESTO BADILO AGUILAR
 DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA.

LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO,
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

341	DELEGACIÓN ESTATAL PUEBLA
-----	---------------------------

FACTOR

37.-FACTOR ESPECIFICO POR RAMO.- 120.- EL PROCESO DE SEPARACION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS EN MI INSTITUCION SE LLEVA A CABO CON REGLAS CLARAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ARMONIZACION DEL PROCESO DE SEPARACION DE LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS CON LA INSTITUCION.

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	SE ENVIARA CORREO ELECTRONICO AL PERSONAL CON LA INFORMACION INHERENTE AL TRAMITE RELACIONADO CON PENSIONES.	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRONICO	DOS MESES	E	X		P														
					O			R														
					E			P														
					O	X		R														
					E			P														
					O	X		R														
					E	X		P														
					O			R														

MTRO. RAMÓN ERNESTO BADILLO AGUILAR
 DELEGADO ESTATAL EN PUEBLA.

LIC. CARLOS ENRIQUE CISNEROS CASTILLO.
 SUBDELEGADO ADMINISTRATIVO EN PUEBLA