

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

DELEGACIÓN ESTATAL EN QUERÉTARO

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	63
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	64
3.1.1. Comparación de resultados PGR Vs. UR	65
3.1.2. Comparativo Delegaciones Estatales PGR	66
3.1.3. Comparativo Histórico UR	67
3.2. Resultados UR 2015 Vs. 2017	68
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	70
4. Definición de Objetivos Estratégicos	73
5. Definición de Prácticas de Transformación	73
5.1. Difusión de resultados	73
5.2. Factor Liderazgo	73
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	73

Las Unidades Administrativas que conforman a la Procuraduría General de la República 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 participó con 168 personas. El resultado fue:



10 puntos más que el año anterior (81)

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 Querétaro 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 Querétaro obtuvo un umbral superior de 96 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 86 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$$96 \geq; 86 \leq$$

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



96 - 100



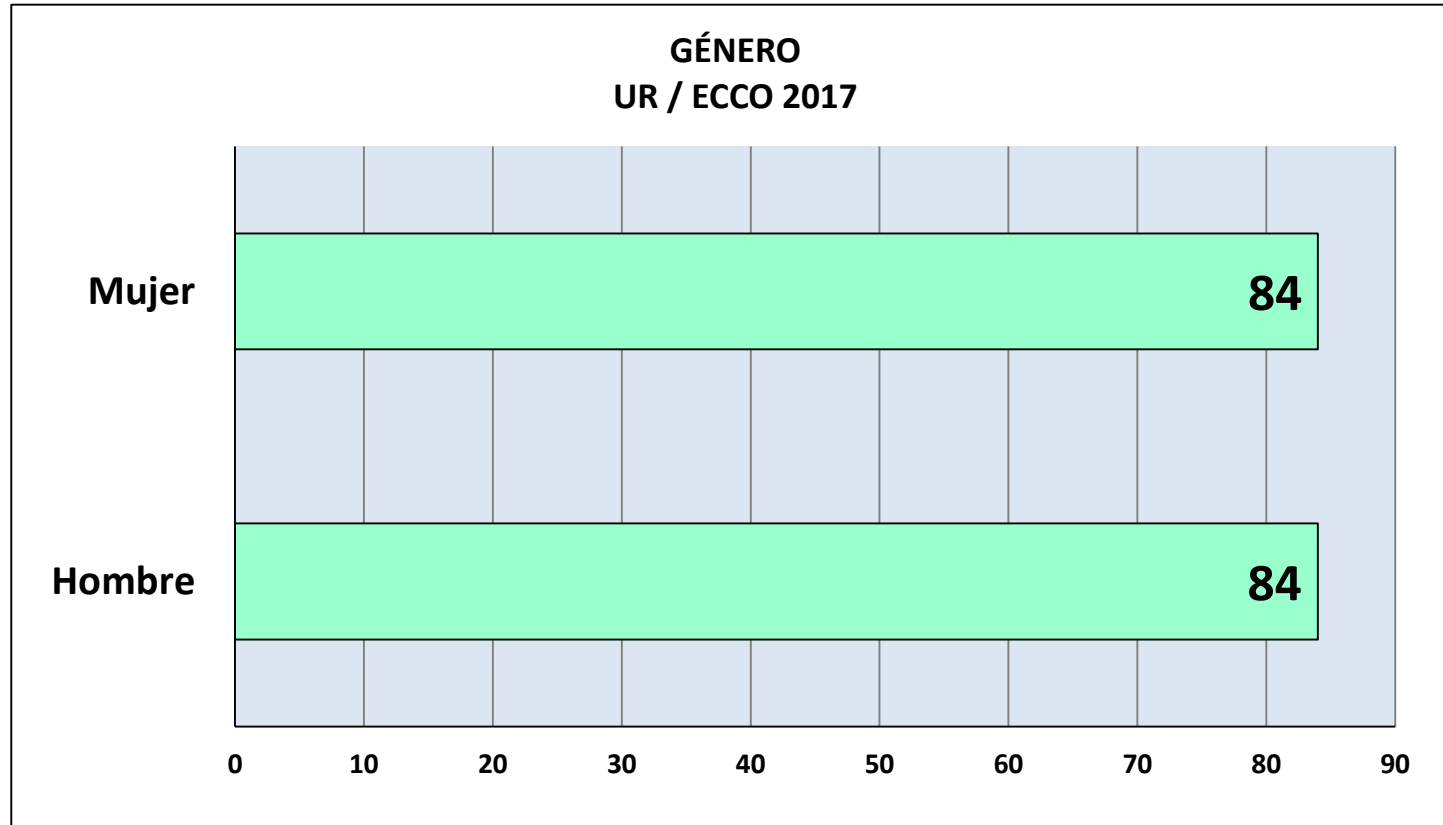
87 - 95



73 - 86

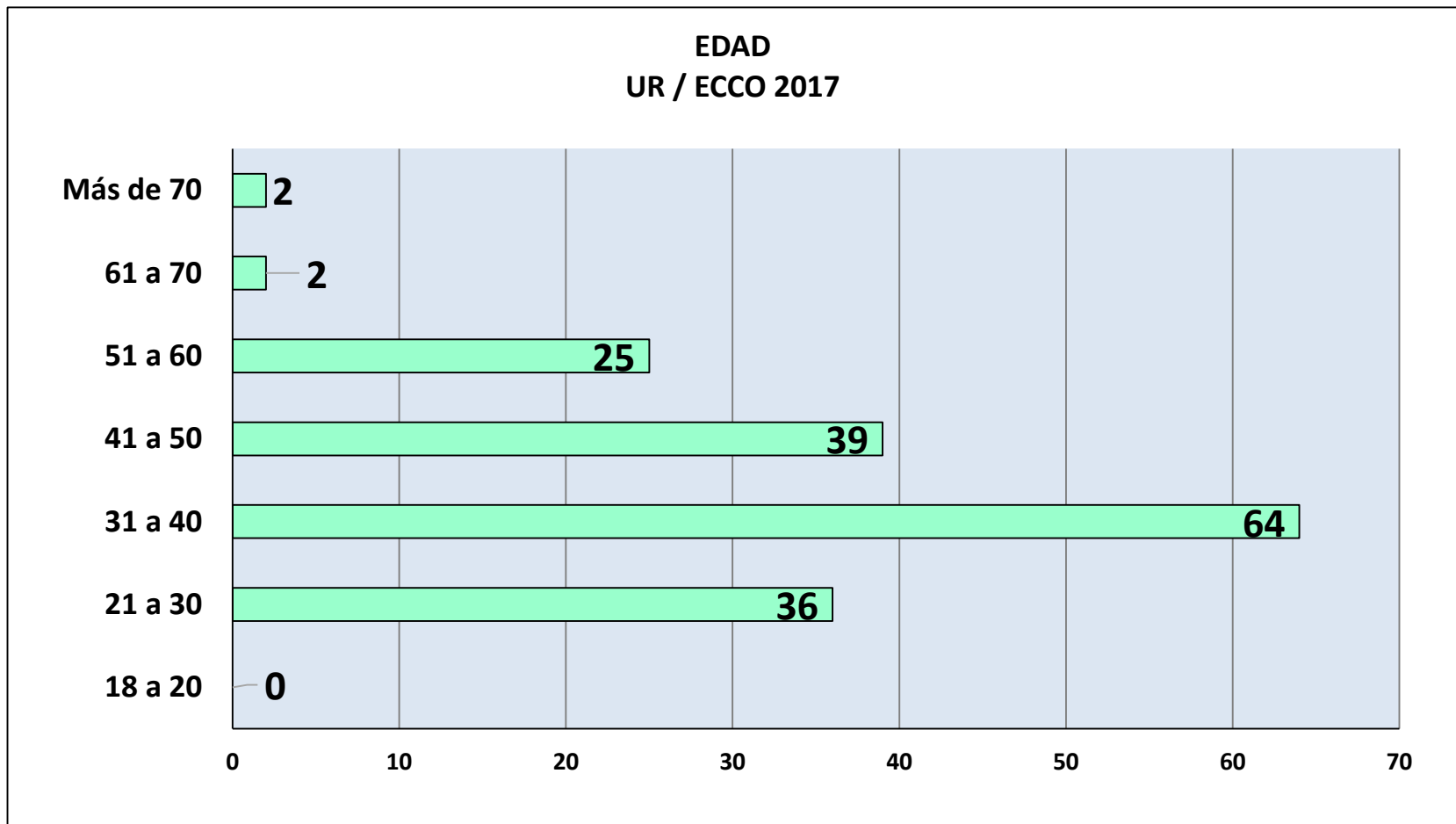
1. Análisis Cuantitativo

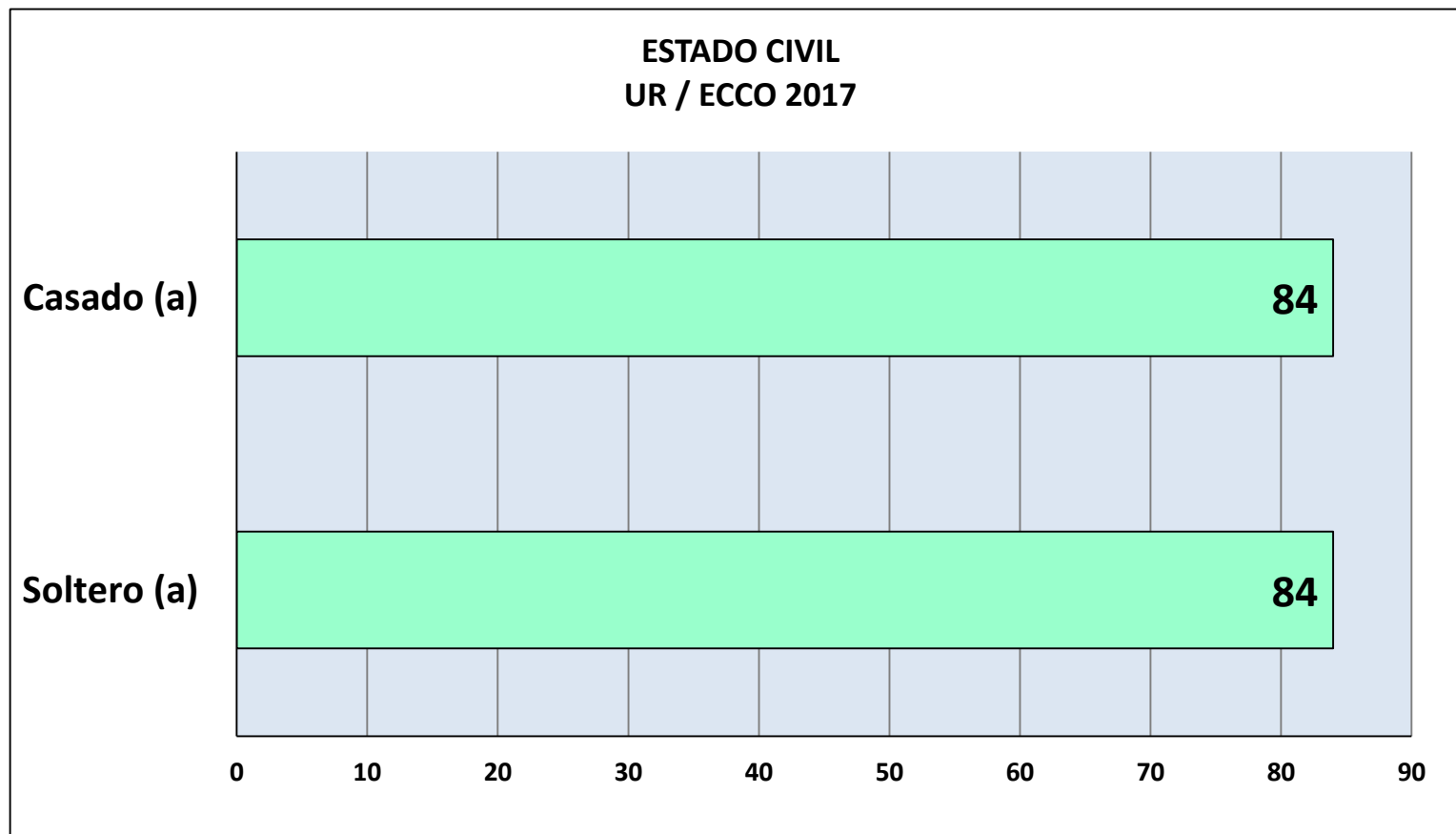
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue igual a la participación de las mujeres.

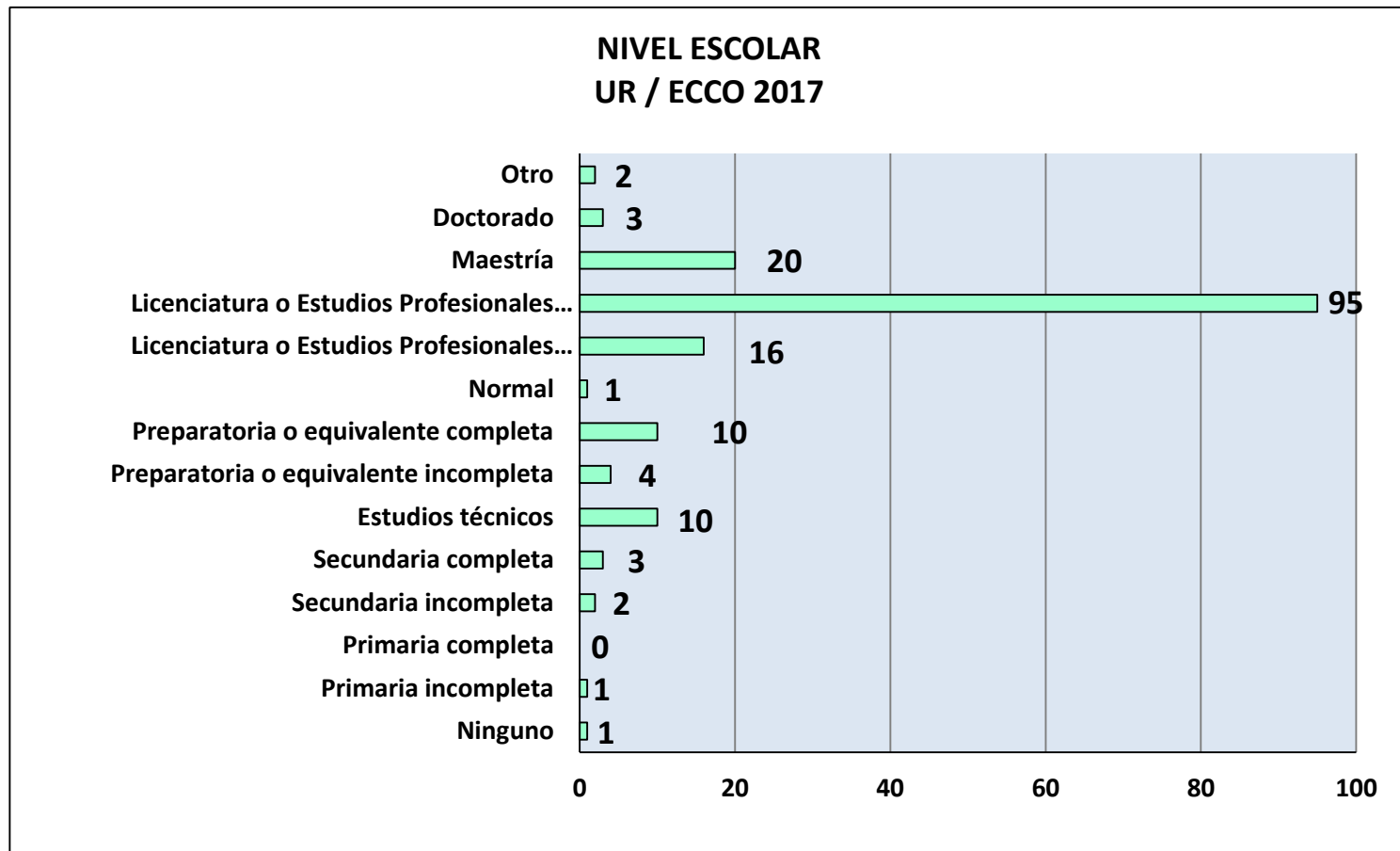
La información indica que el mayor número de personas que participaron en la encuesta se encuentran entre los 31 a 40 años (38.09%) siendo minoría los participantes mayores de 61 años (2.3%), seguido por los participantes de entre 51 y 60 años (14.8%).



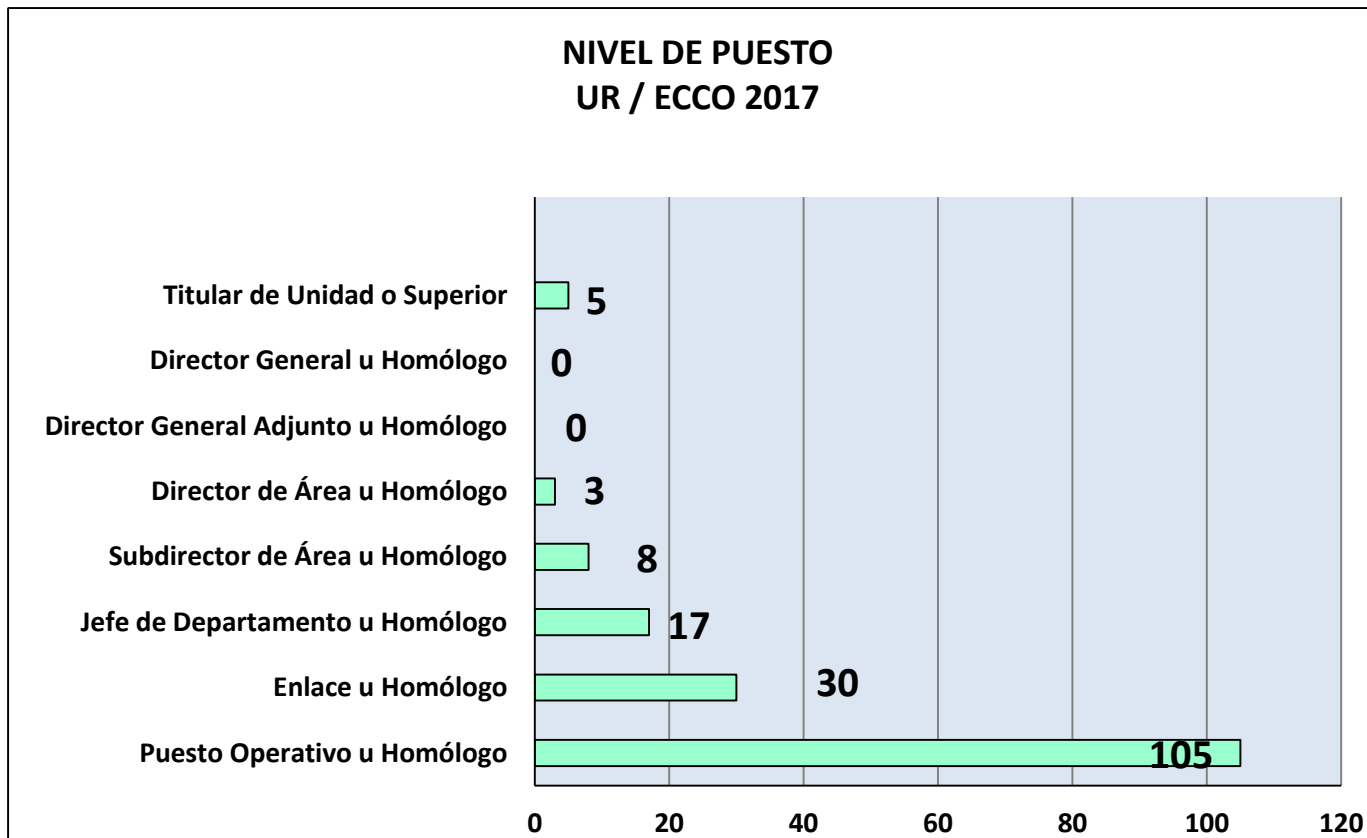


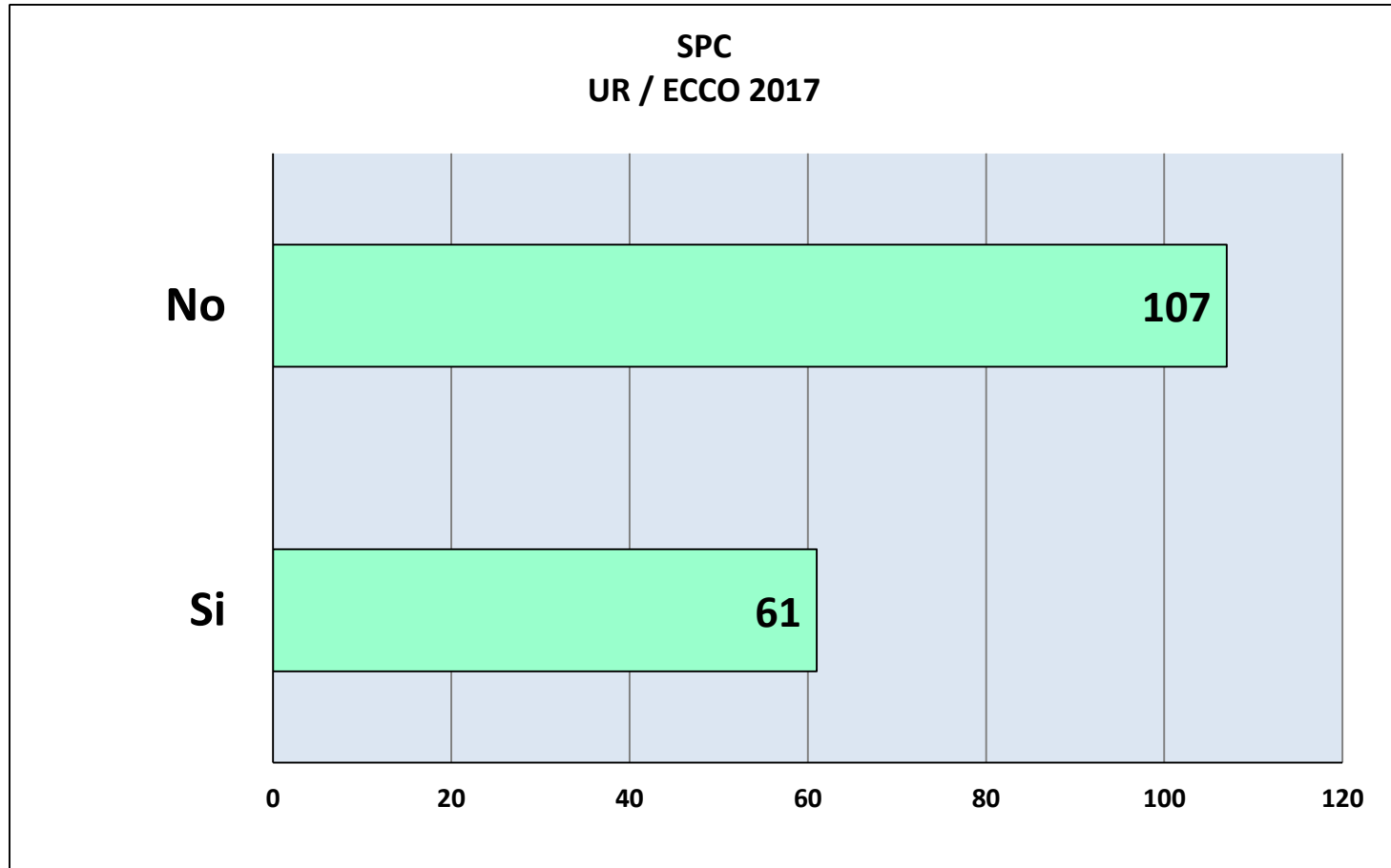
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es la misma.

El 56.5% de las servidoras y servidores públicos cuenta con Licenciatura o Estudios Profesionales, el 13.6% con maestría y doctorado, el 9.5% de los participantes cuenta con estudios incompletos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



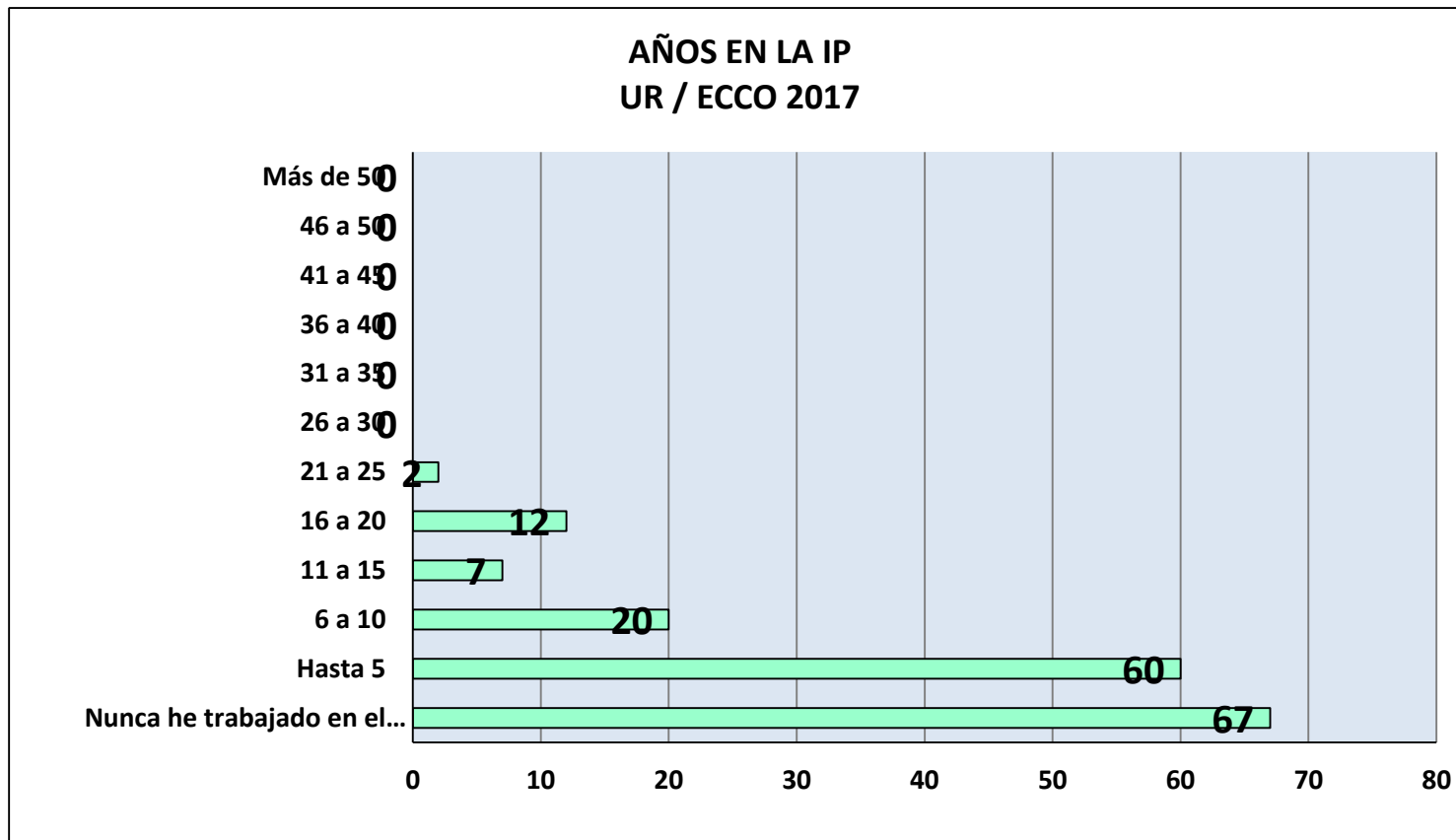
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 62.5% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Delegación.

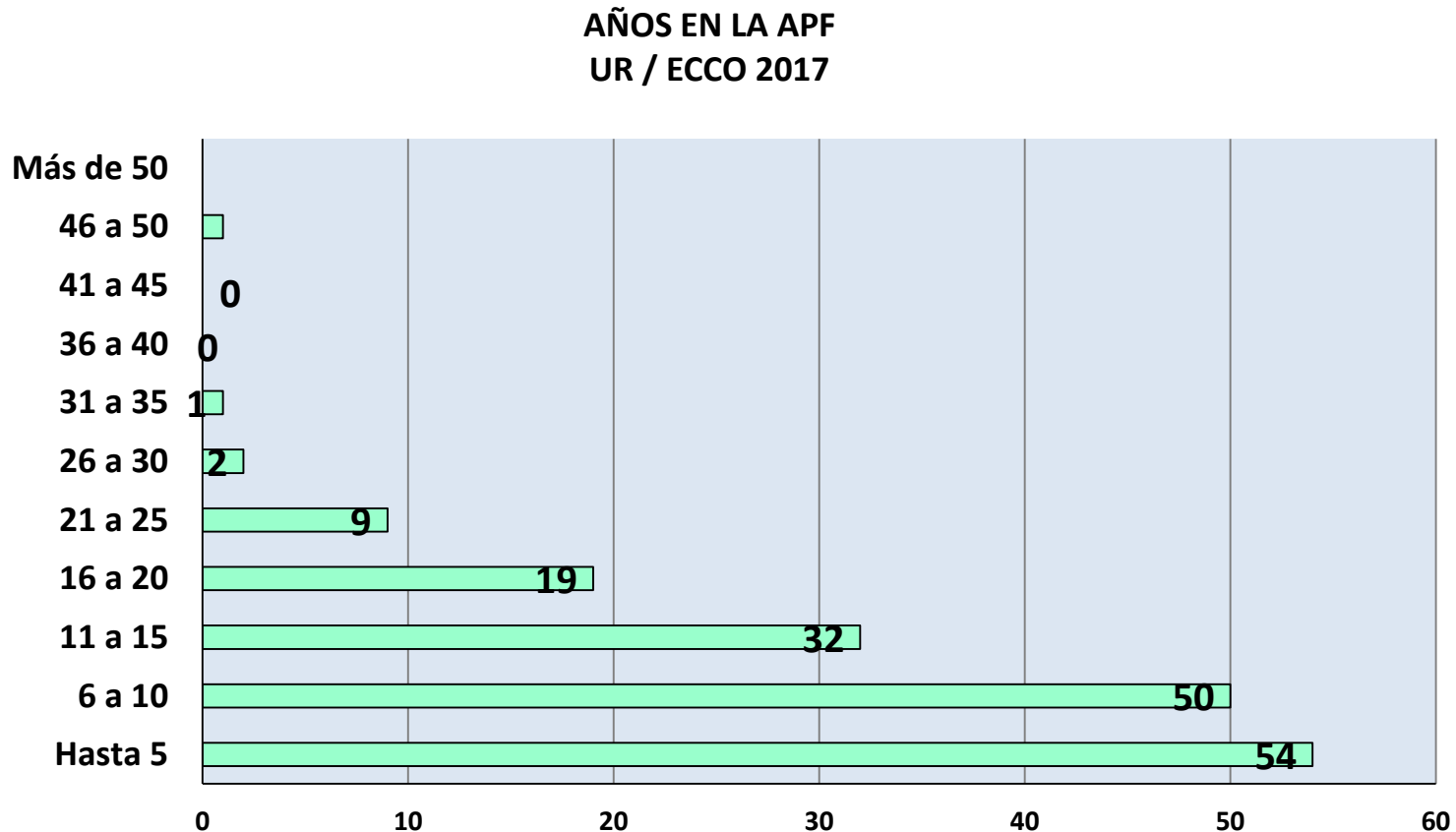




El 36.30% del personal de la Delegación Querétaro que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

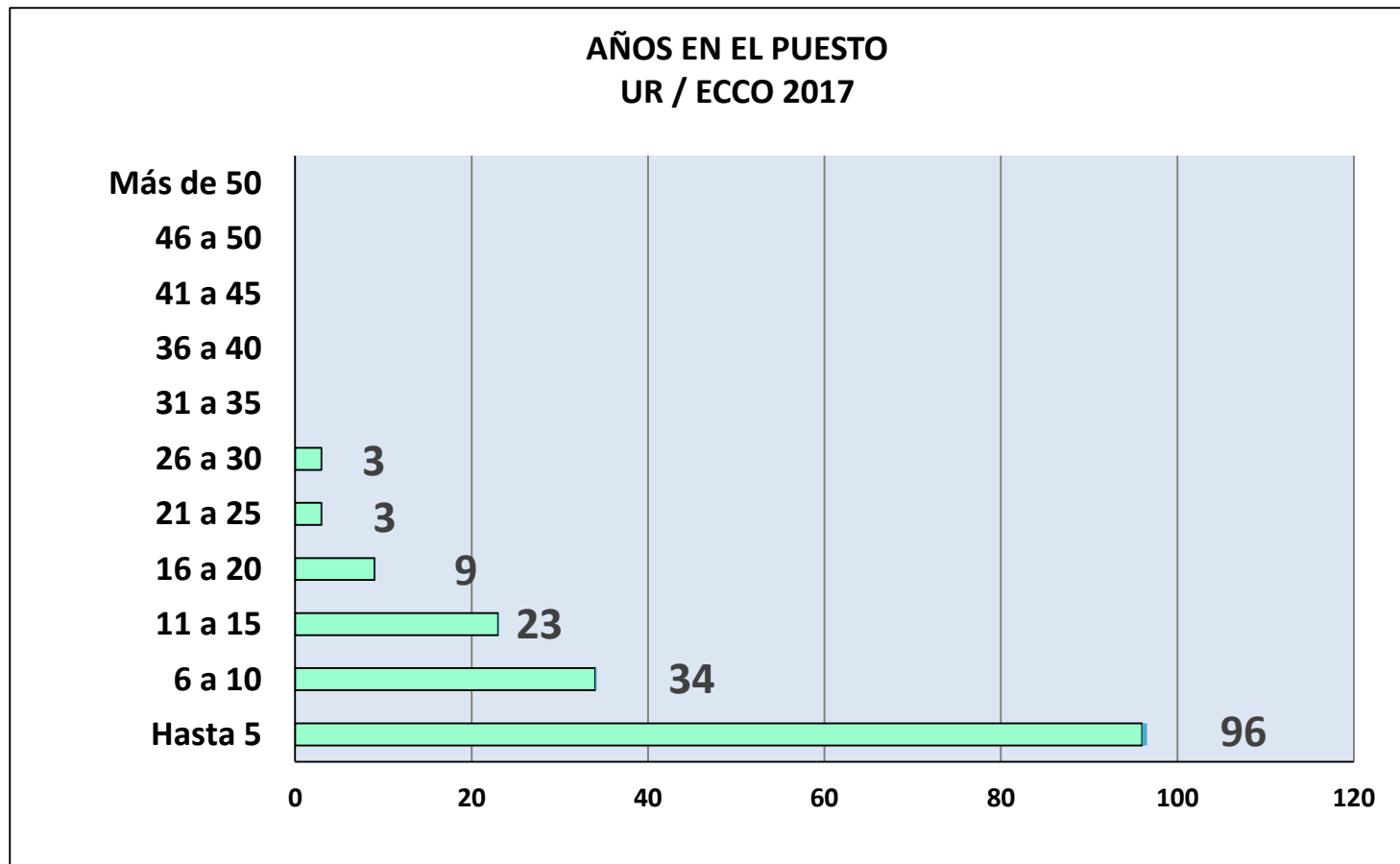
4 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 indican que no han prestado sus servicios en ese sector, mientras que la Institución tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 6 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

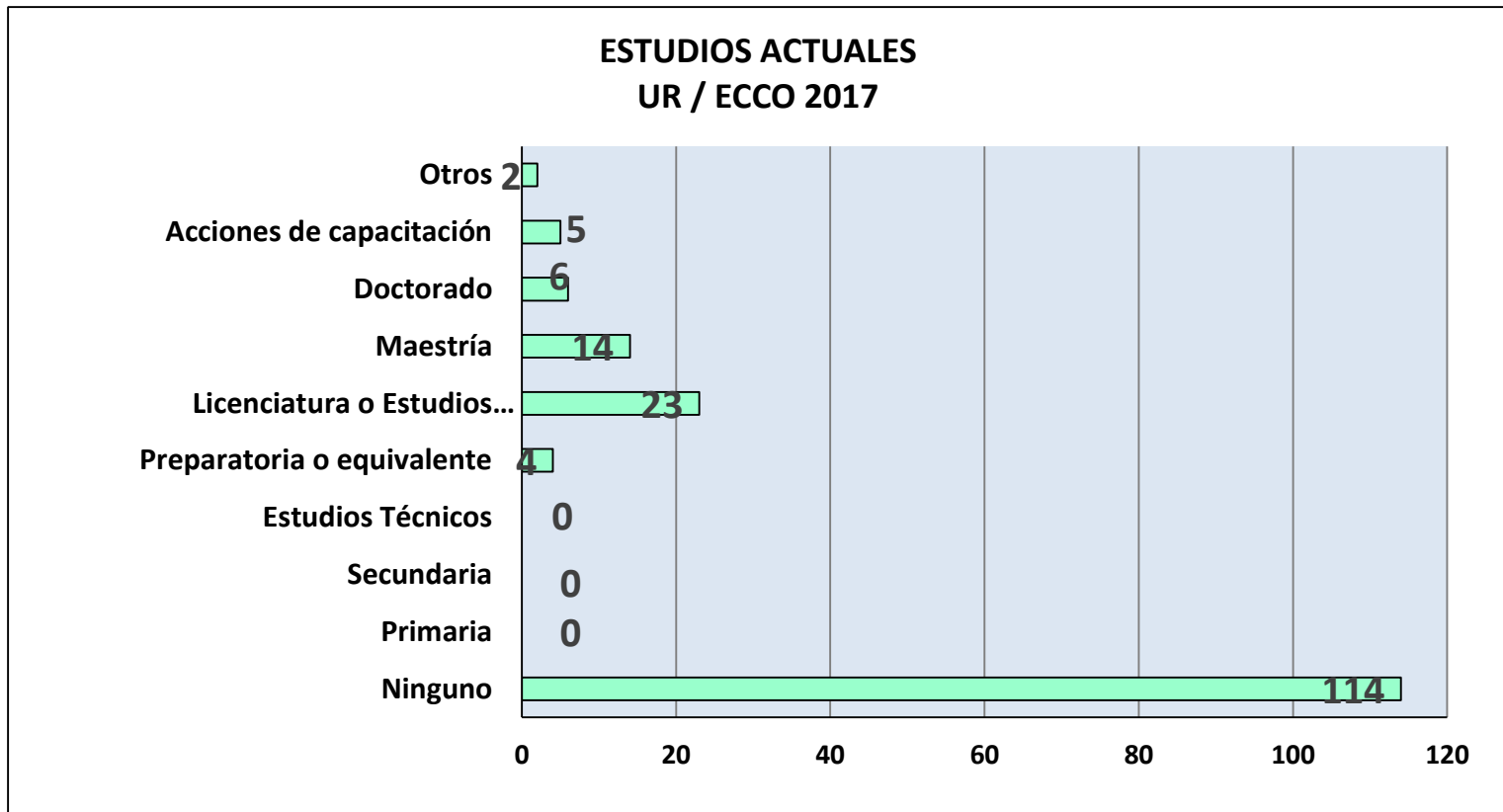




Casi 37.7% de los/las servidores/as públicos/as que participaron en la encuesta de esta Delegación cuentan con mayor experiencia en la APF

El 57% de personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra mitad, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

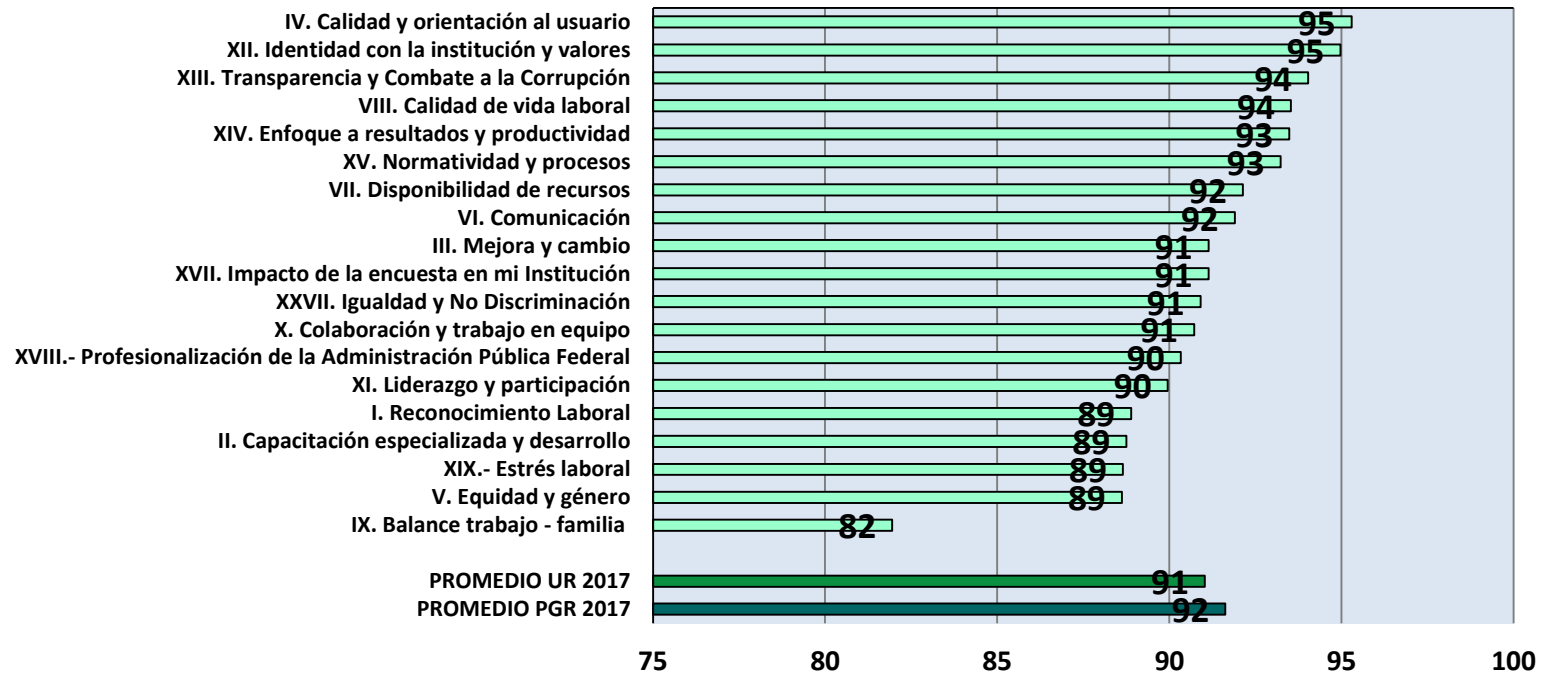




Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Querétaro encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

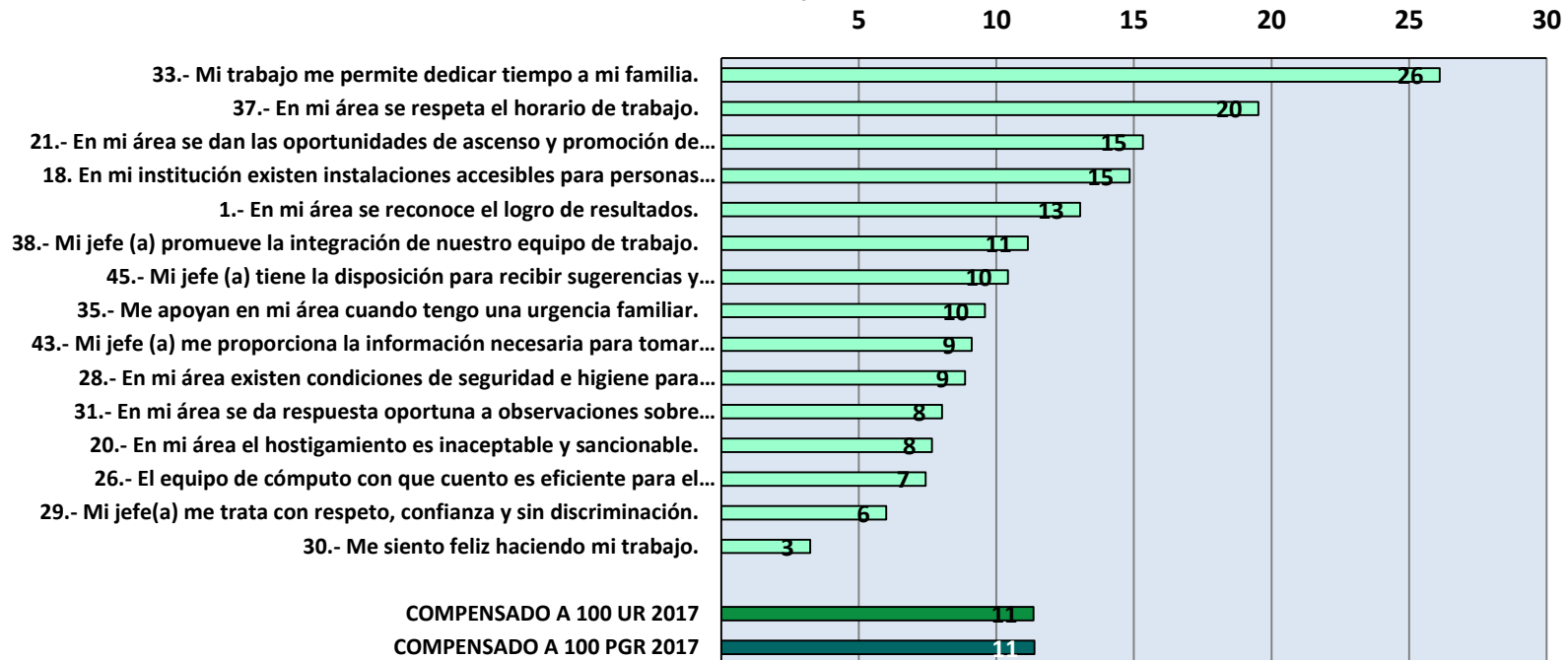
Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



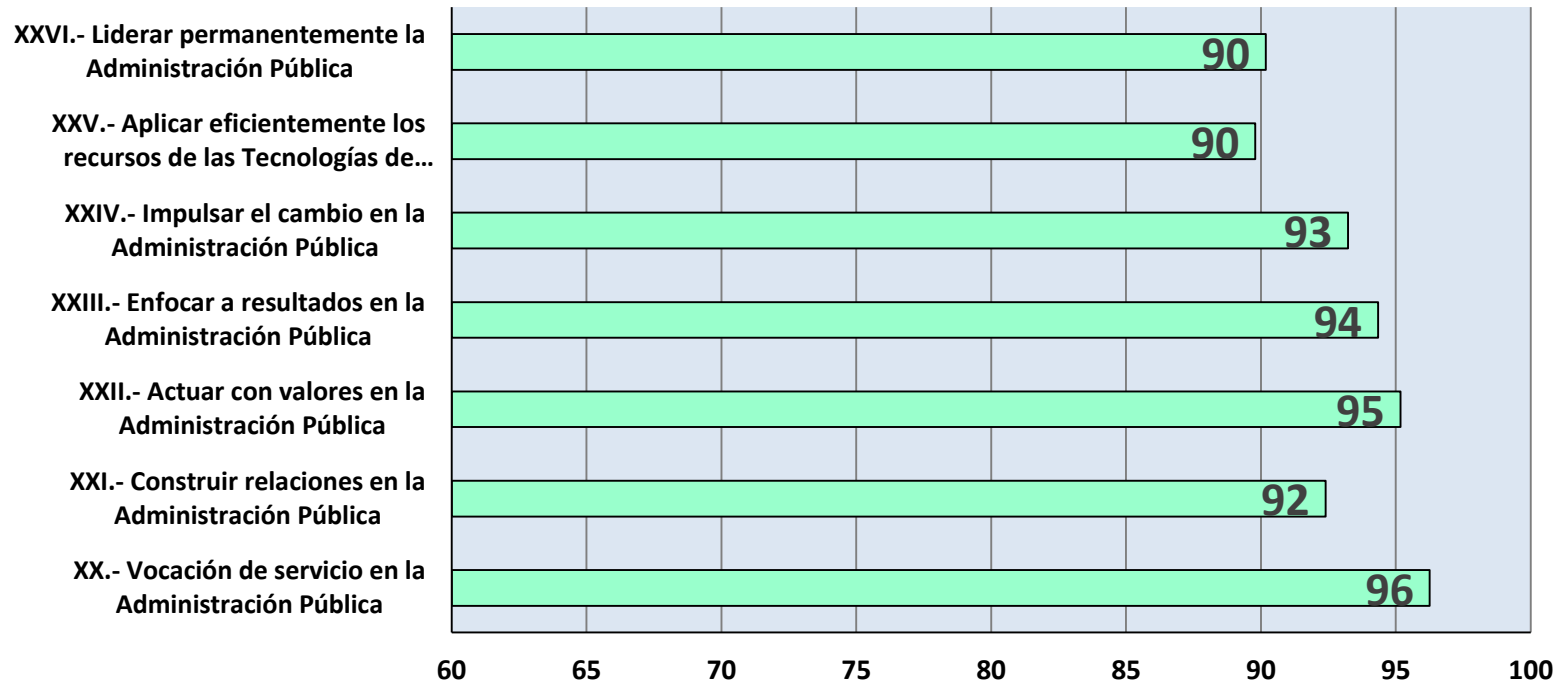
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, lo que reduce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

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



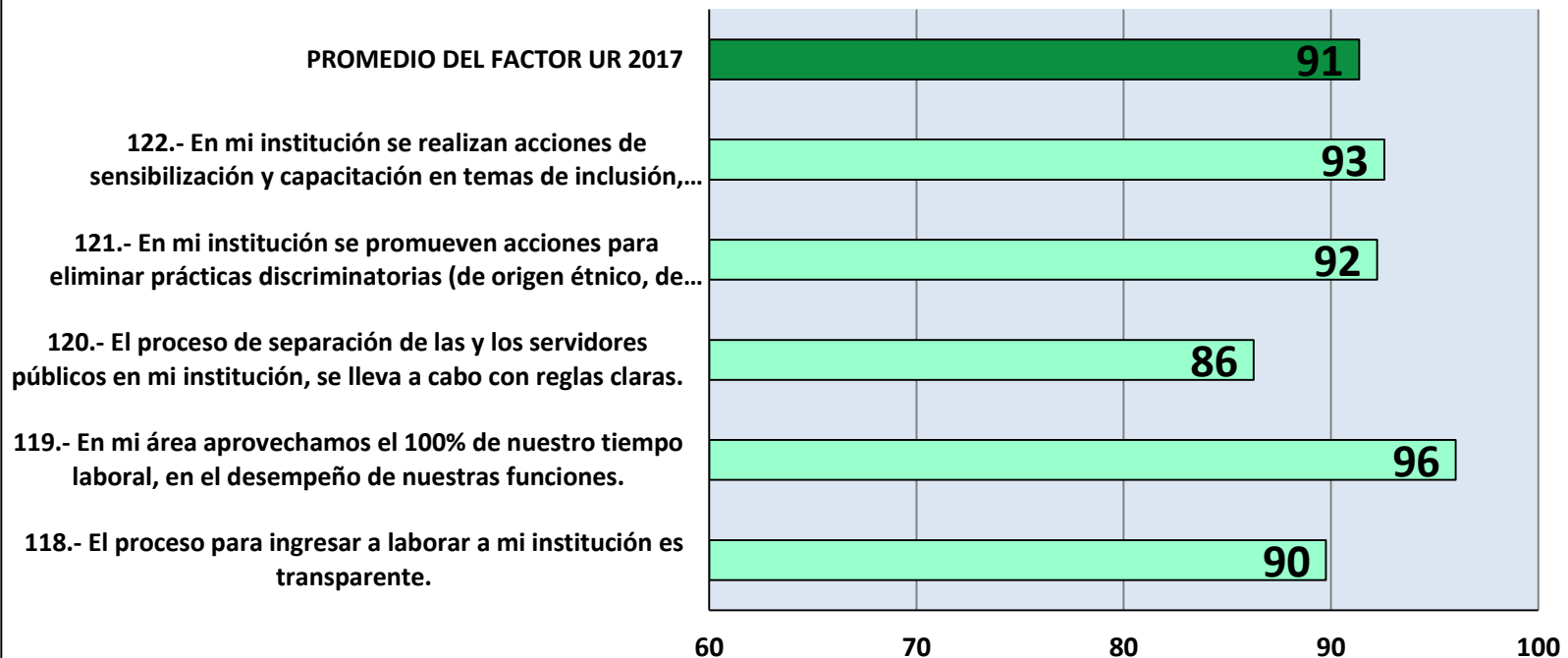
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo es el del factor Me siento feliz haciendo mi trabajo, así como se refleja el factor más alto el de balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos, como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento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

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 Querétaro 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.

Fortalezas y Debilidades

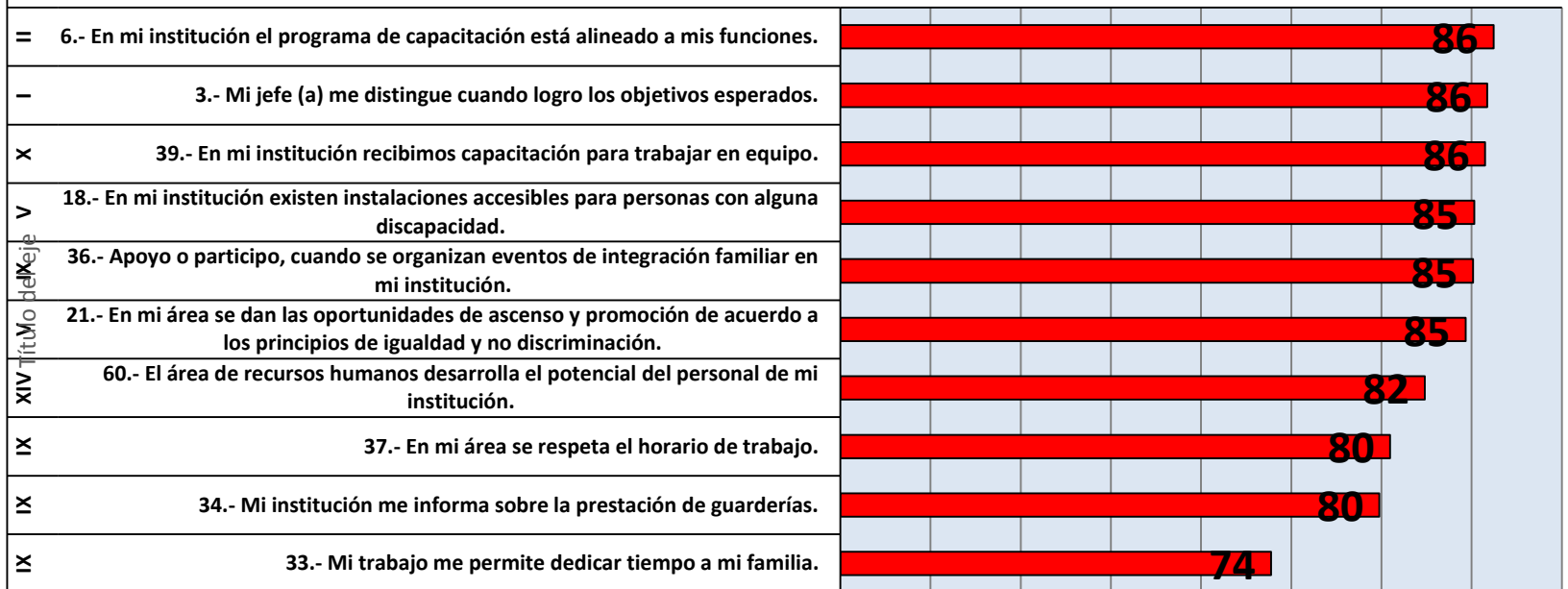
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS
 PGR / ECCO 2017**

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	98
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	97
IV	13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.	97
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	97
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	97
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	97
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	96
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	96
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	96
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.	96

Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Querétaro 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**



En estos resultados se refleja el compromiso que tiene la Institución con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. El reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años, debido a que no ha sido posible llevar a cabo la compactación de horarios.

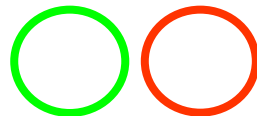
Factores de Clima y Cultura Organizacional

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.

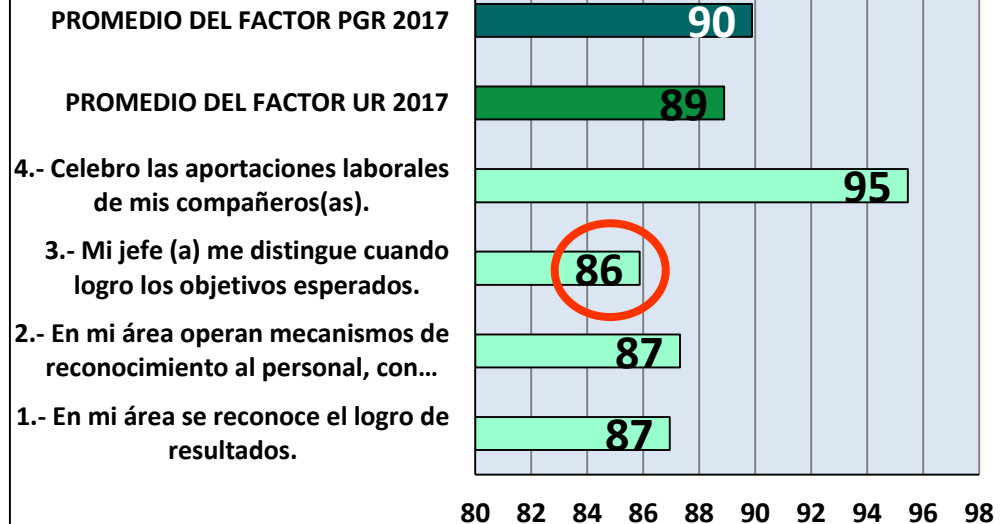
89



96 ≥; 86 ≤



I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 UR / ECCO 2017



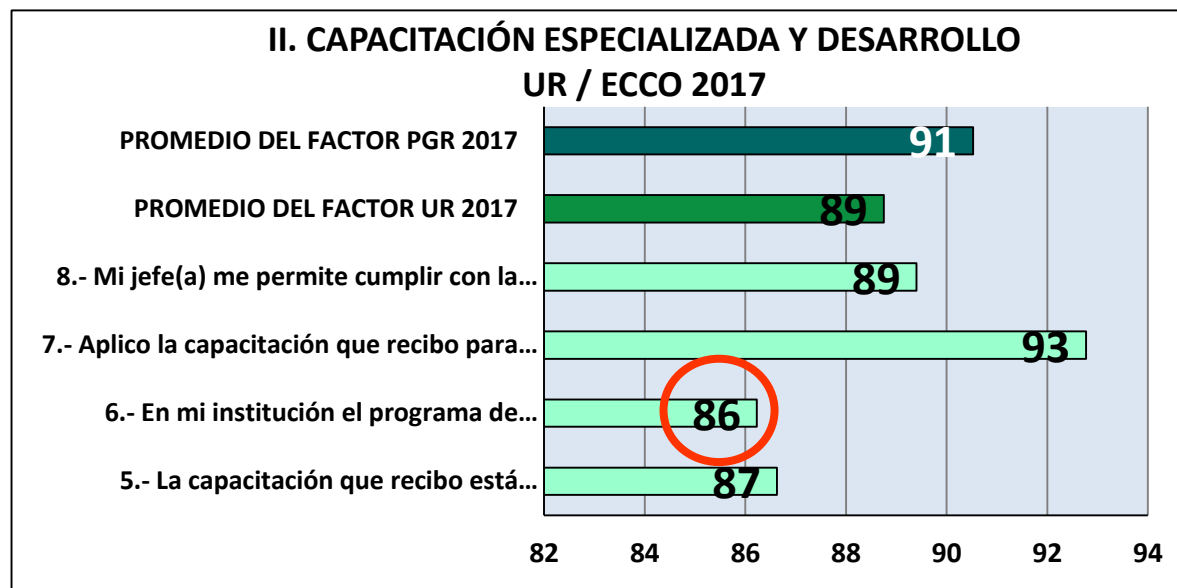
Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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.

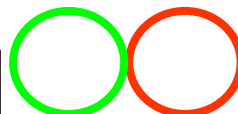
89



II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO
 UR / ECCO 2017

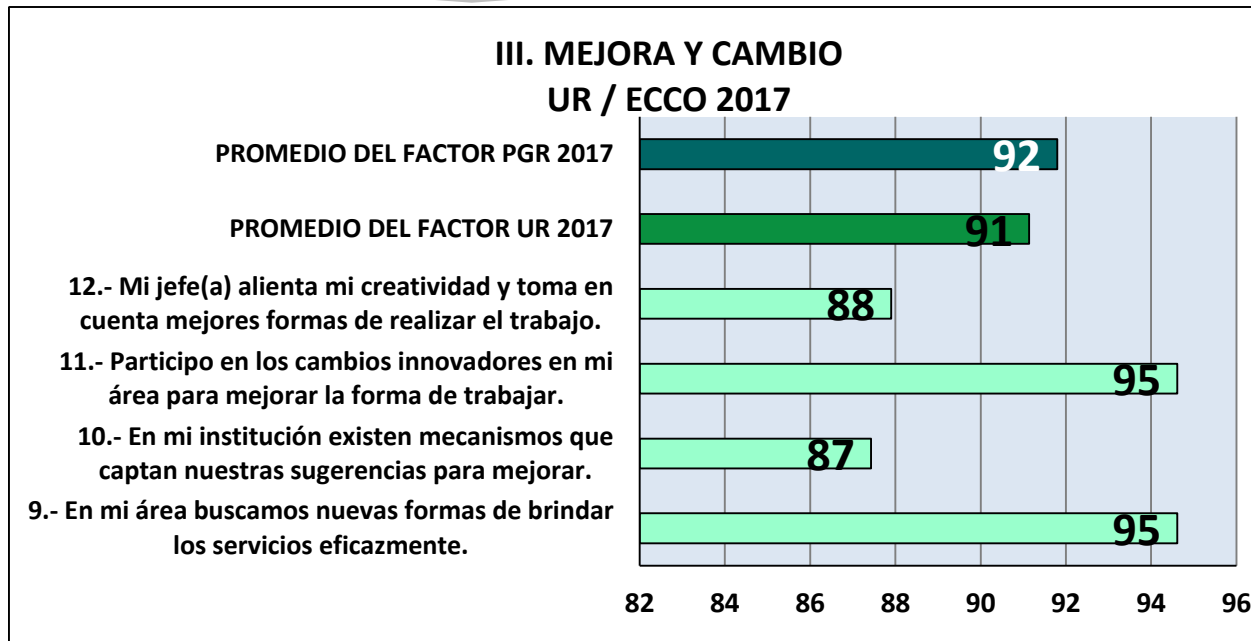


96 ≥; 86 ≤



La mayoría de las personas encuestadas expresan 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.



91

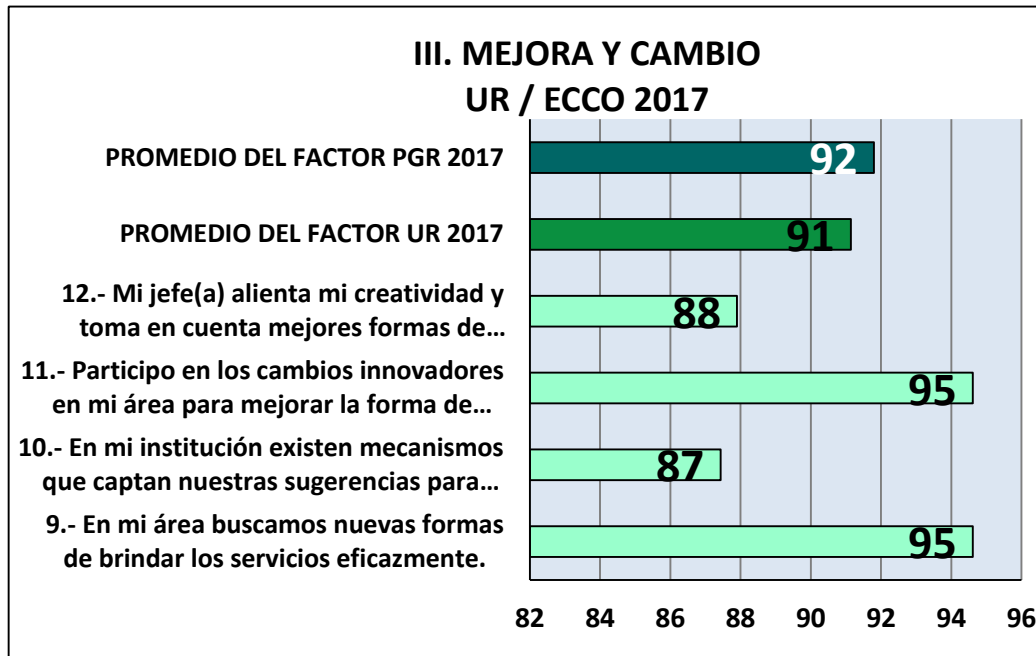


96 ≥; 86 ≤



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

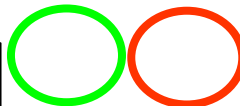
Este factor evalúa la identificación y conocimiento de la y el servidor público de las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a las mejoras de sus actividades.



91



96 ≥; 86 ≤



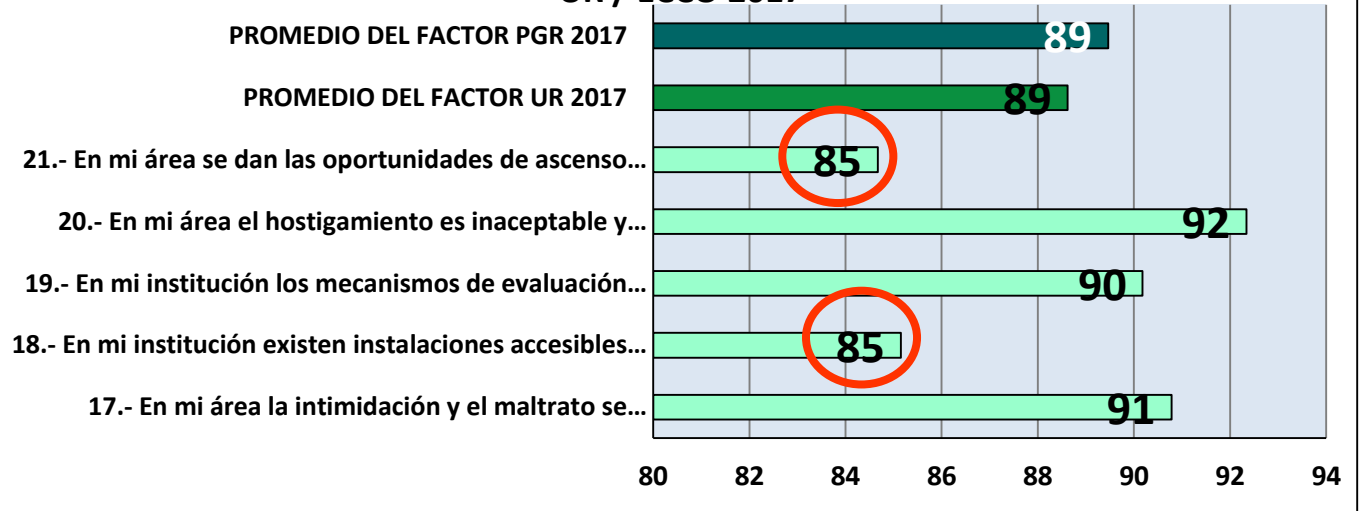
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la Delegación en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los usuarios, prevaleciendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad. Sin discriminación al ofrecer 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.

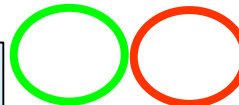
89



V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UR / ECCO 2017



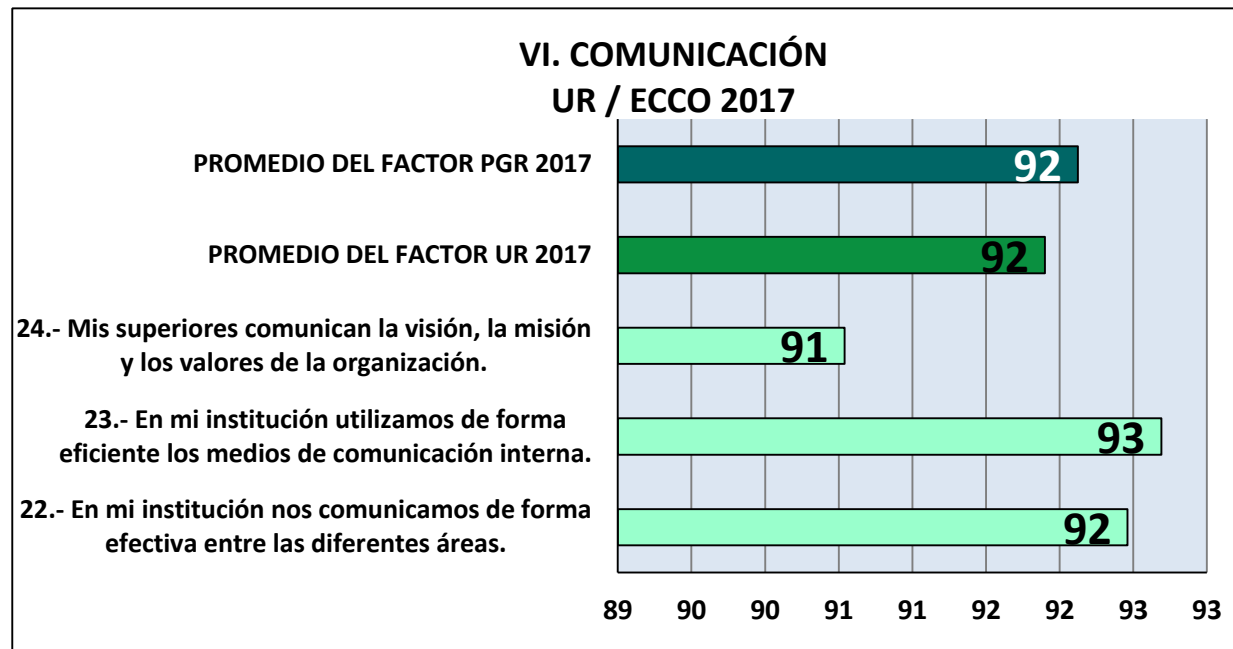
96 ≥; 86 ≤



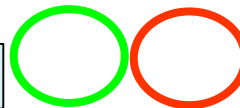
En este factor prevalecen los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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.

92

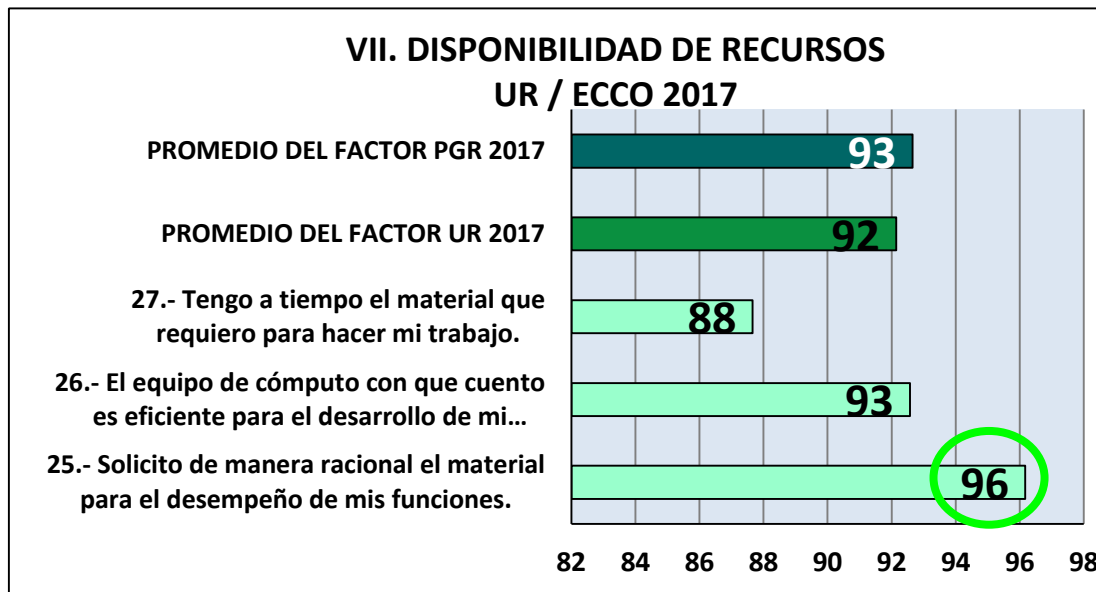


96 ≥; 86 ≤<



Las y los servidores públicos entrevistados muestran una 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. Asimismo, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la Institución.

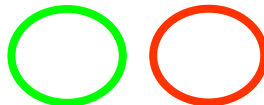
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



92

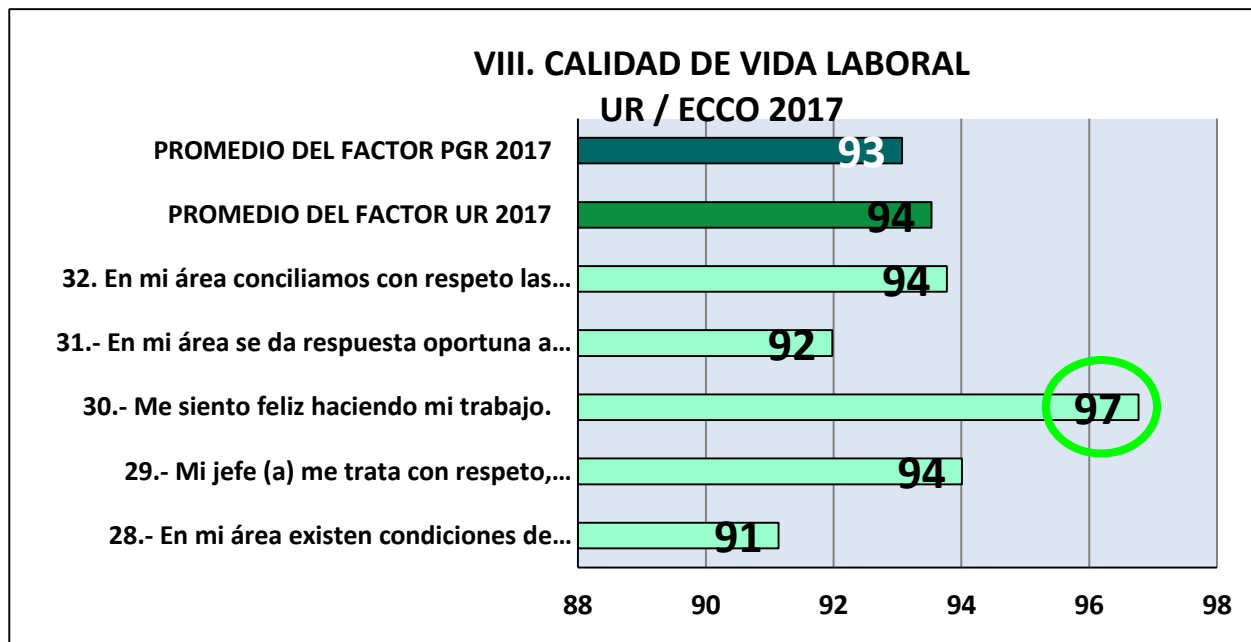


96 ≥; 86 ≤ <



Las y los participantes 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 otorga a la mayoría de su personal equipo de cómputo eficiente.

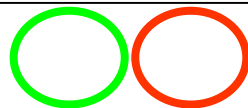
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los factores que inciden al interior de la Institución, tales como: integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.



94



96 ≥; 86 ≤



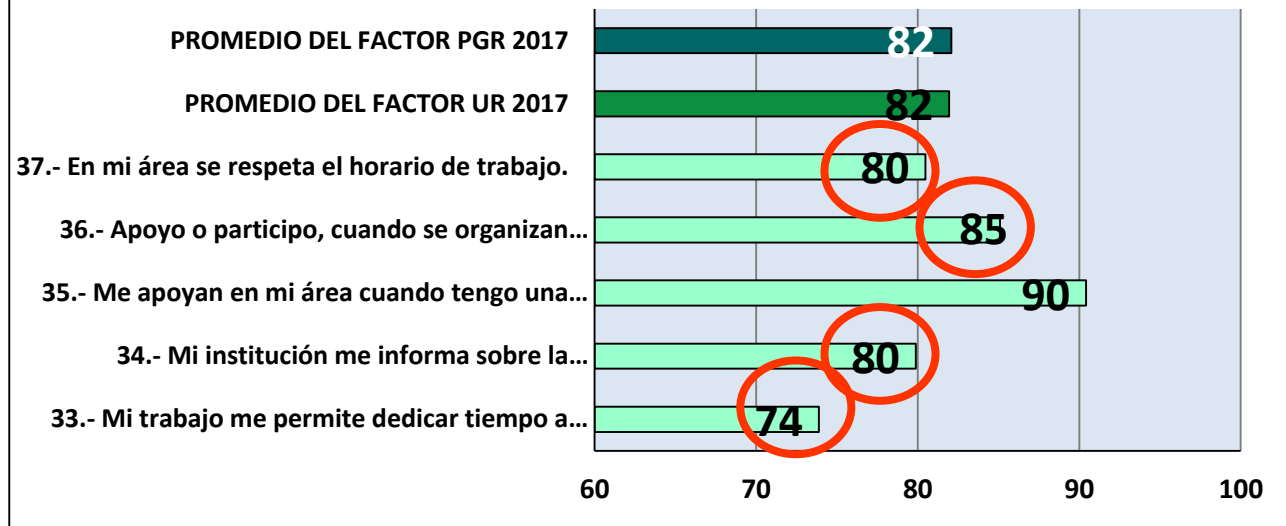
La Delegación Querétaro cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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.

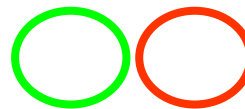
82



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR / ECCO 2017



96 ≥; 86 ≤



La percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de los encuestados.

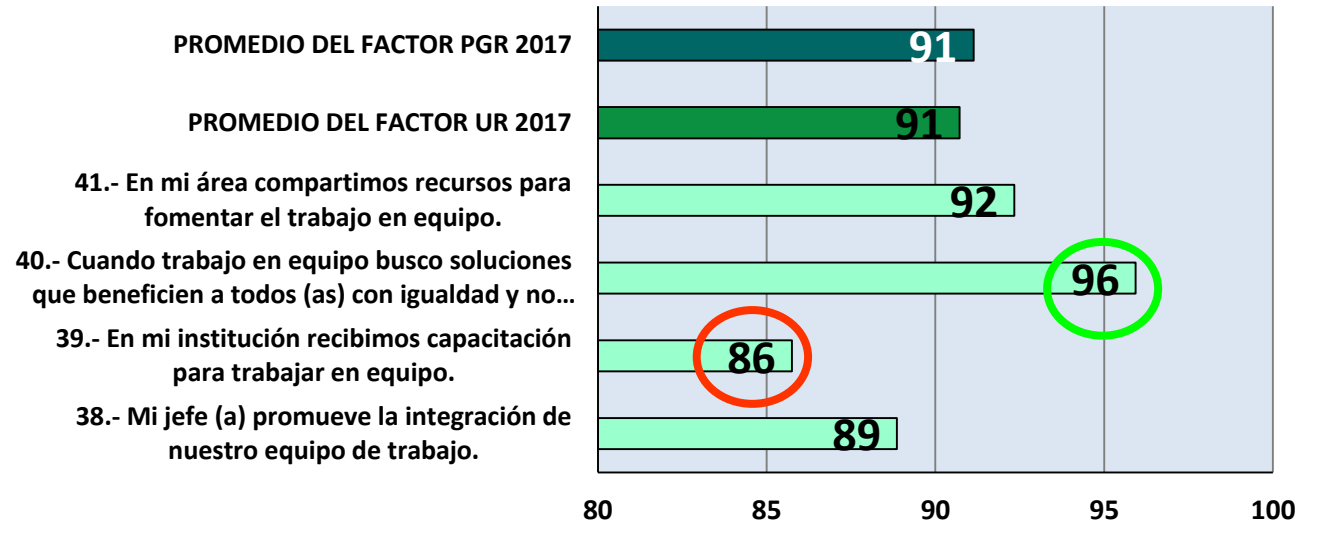
Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

91

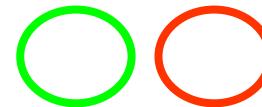


X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

UR / ECCO 2017



96 ≥; 86 ≤

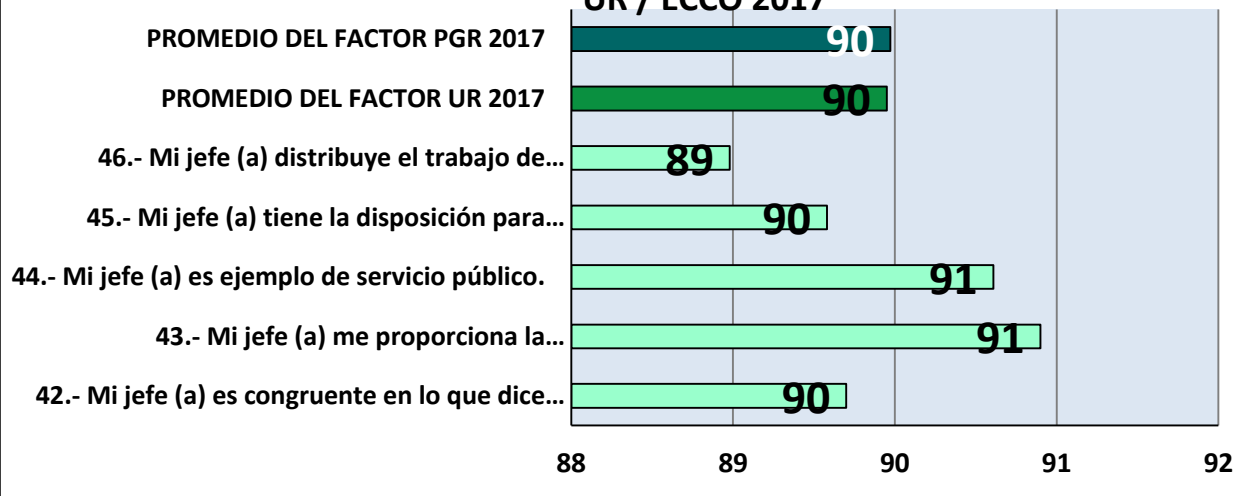


En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Delegación percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

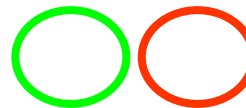
UR / ECCO 2017



90



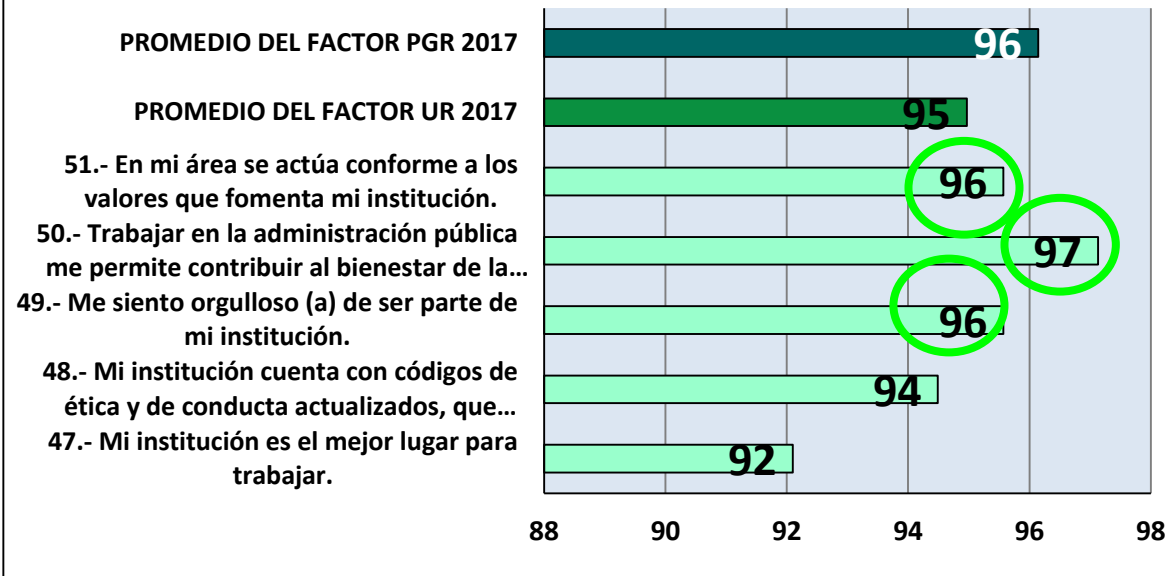
96 ≥; 86 ≤



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.

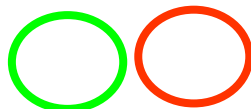
**XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES
 UR / ECCO 2017**



95



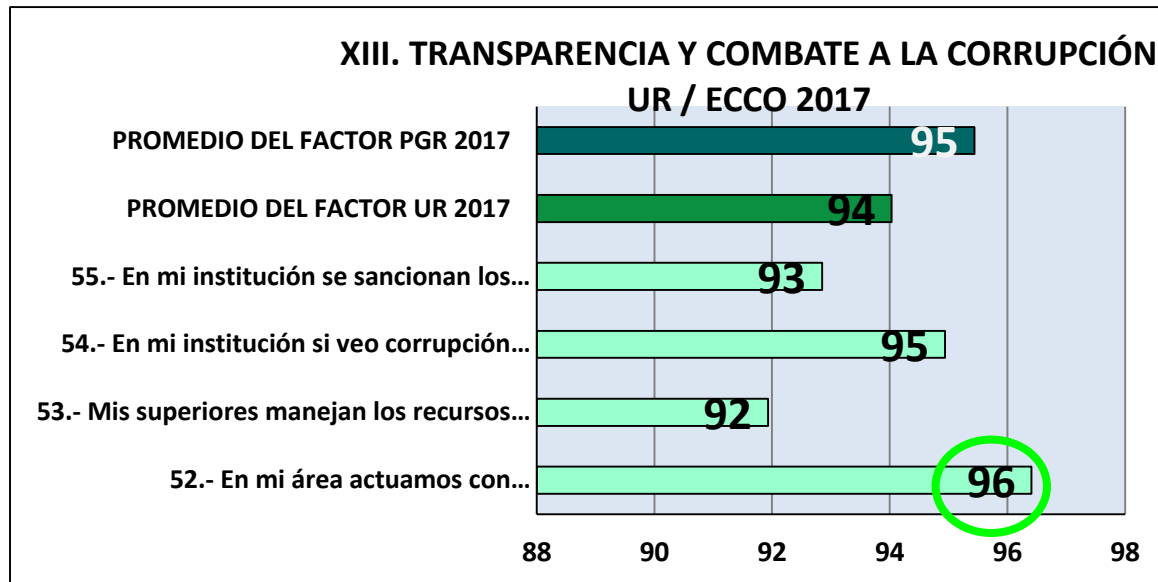
96 ≥; 86 ≤



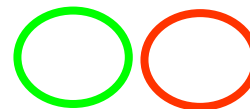
Los servidores y las servidoras públicos/as que participaron en la encuesta se sienten orgullosos de trabajar en la Institución la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

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.

94



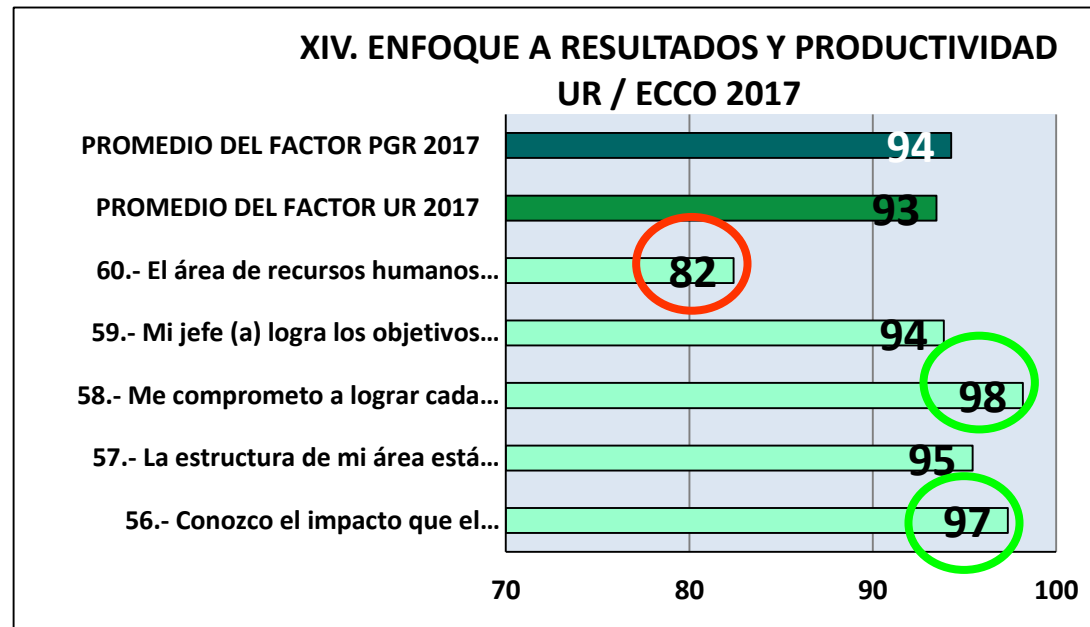
96 ≥; 86 ≤



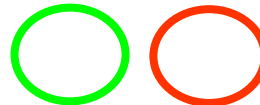
La percepción en este factor es que la Delegación Querétaro actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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.

93



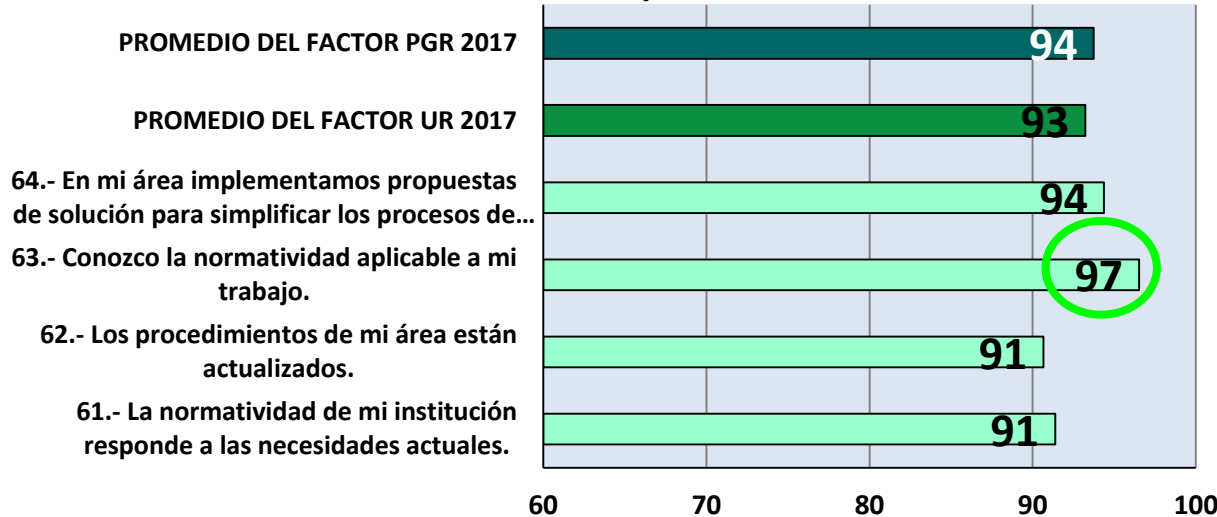
96 ≥; 86 ≤



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Delegación Querétaro para lograr cada vez mejores resultados en las áreas que la integran. Por otro lado, se tendrá que poner atención en el área 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.

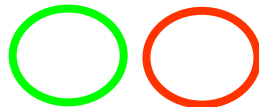
XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
UR / ECCO 2017



93



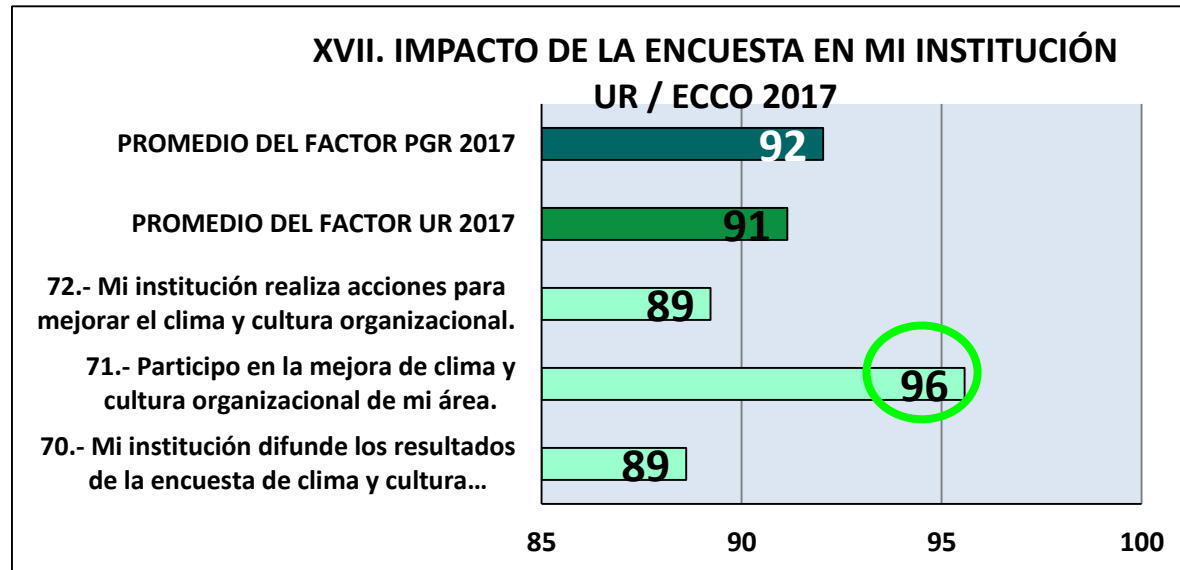
96 ≥; 86 ≤



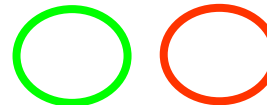
Los encuestados manifiestan conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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.

91



96 ≥; 86 ≤



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's entre las unidades que integran la Delegación Querétaro. 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.



90



○ ○ $96 \geq; 86 \leq$

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

Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR / ECCO 2017

5 10 15 20 25 30



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

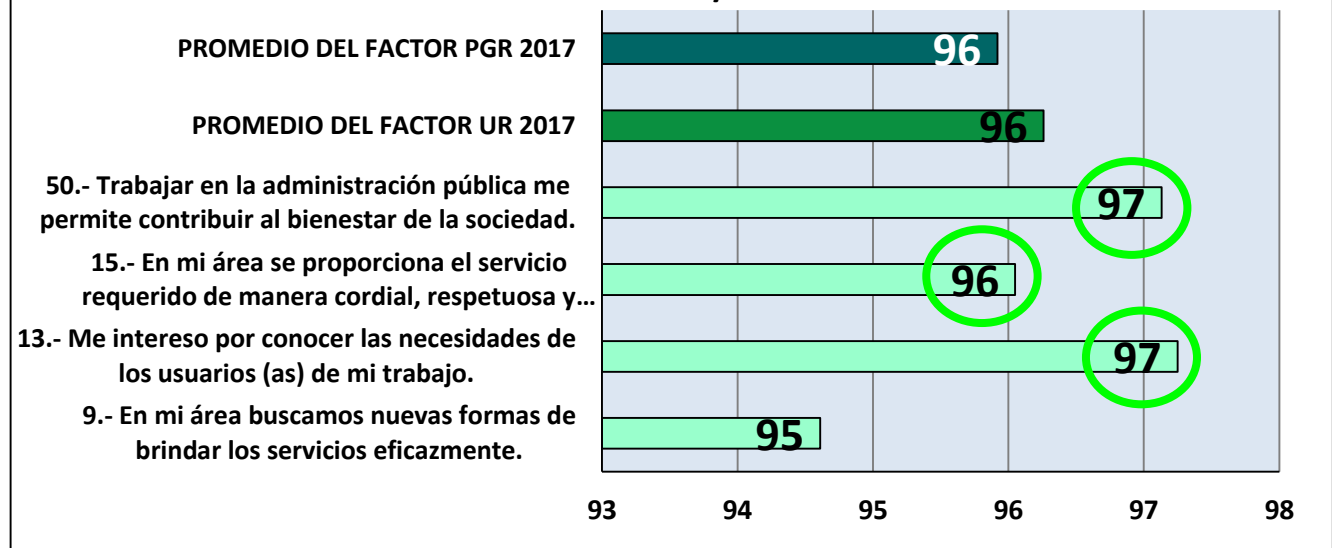
Factores Fractales de Competencias

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

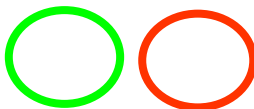
96



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



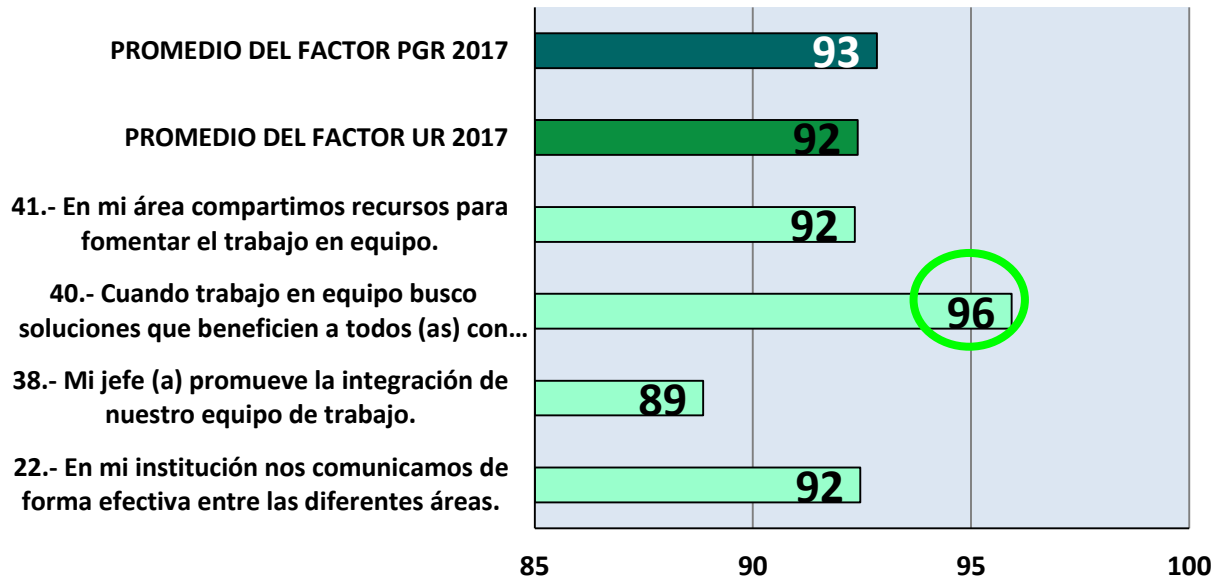
96 ≥; 86 ≤



Las y los servidores públicos de la Delegación Querétaro que participaron en la encuesta, consideran 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



92



96 ≥; 86 ≤

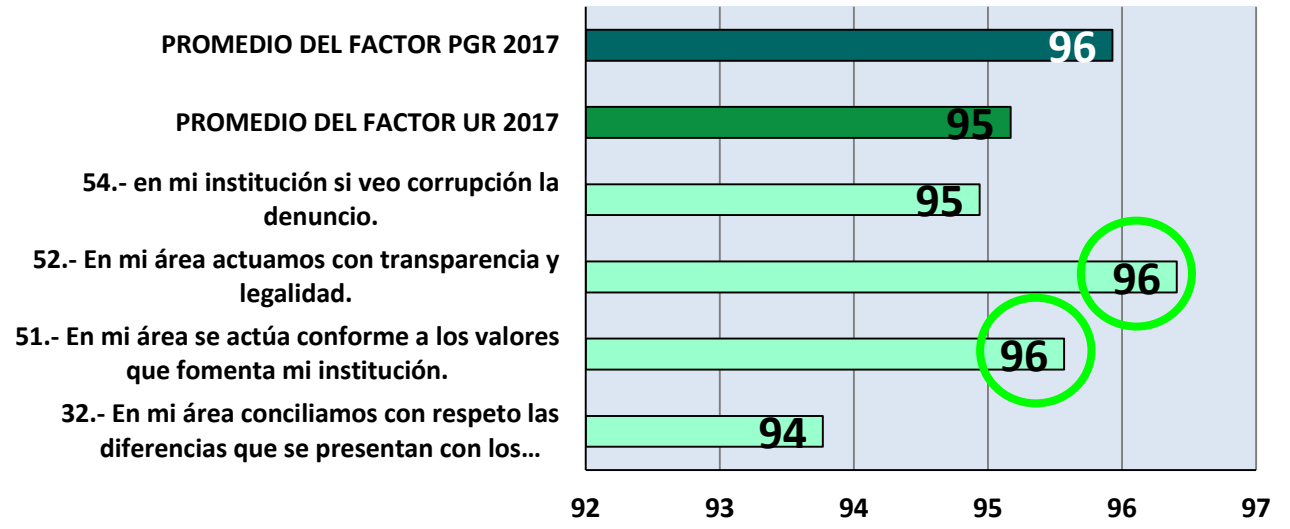
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Institución, siempre buscando soluciones que beneficien a todos con igualdad y no discriminación.

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

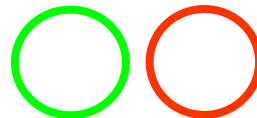
95



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



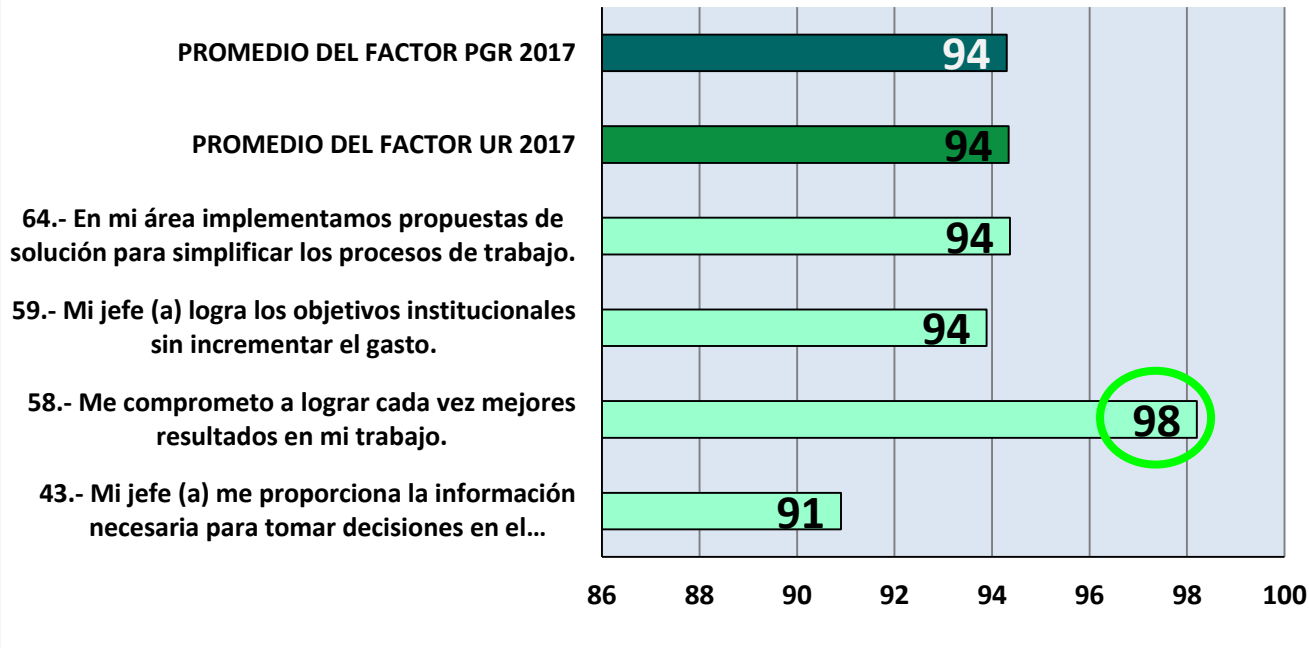
96 ≥; 86 ≤



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación Querétaro, 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
UR / ECCO 2017



94



96 ≥ ; 86 ≤

La Delegación Querétaro 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.

93



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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

93

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

93

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

96

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

88

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

95

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

95

80 85 90 95 100

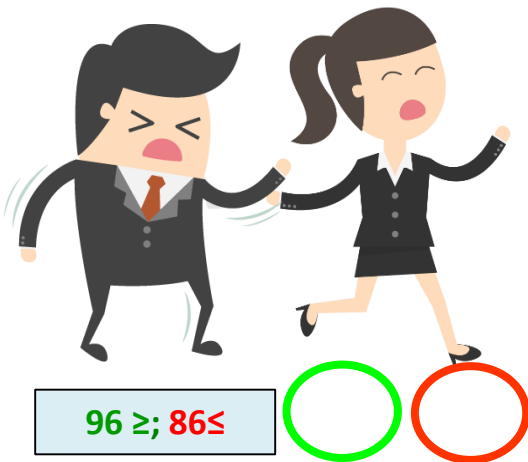
96 ≥; 86 ≤



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 Institución.

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.)

90



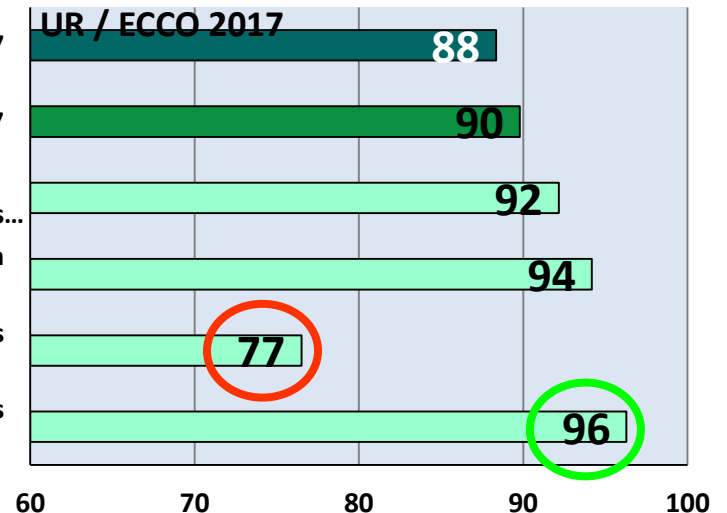
96 ≥; 86 ≤

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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

- 77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el desempeño de nuestras...
- 76.- Utilizo eficientemente las TIC's para mejorar procesos, trámites y servicios.
- 75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso...
- 74.- Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las Tecnologías de...



La percepción sobre este factor 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 es indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación para el optimo desempeño de sus funciones.

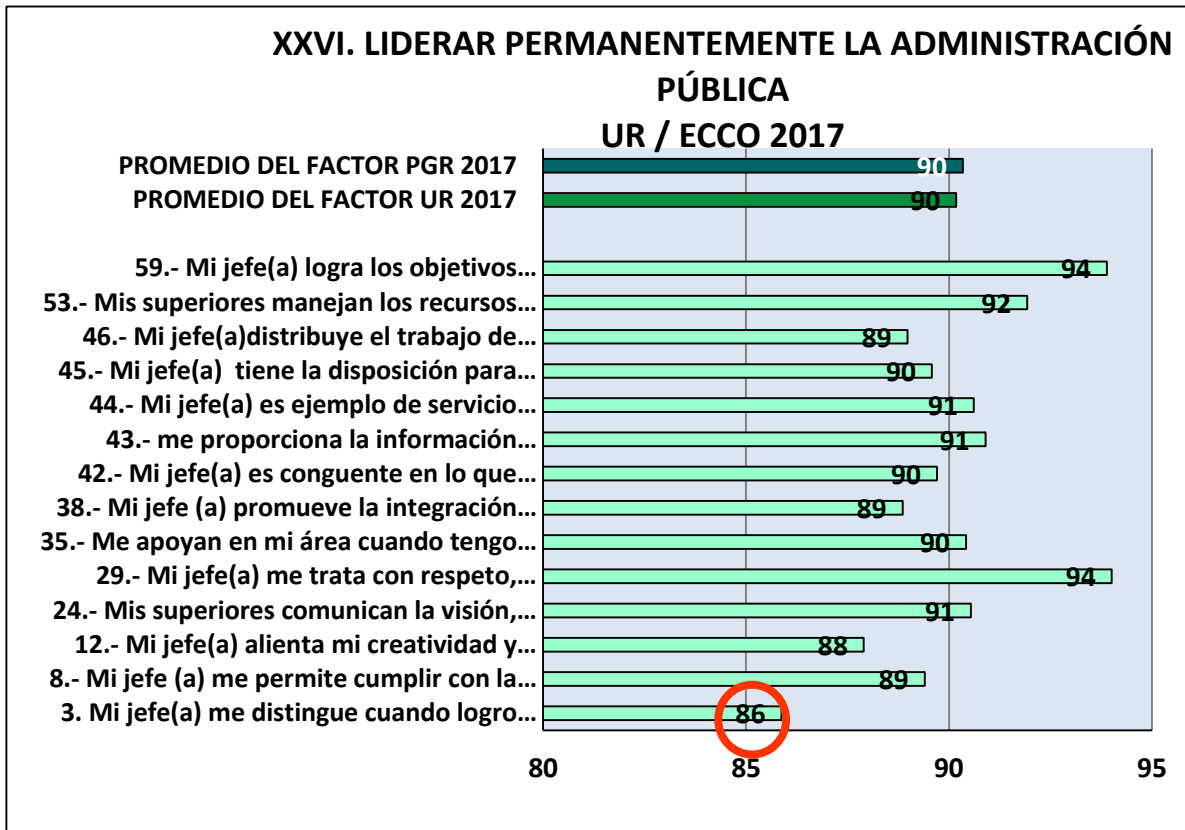
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes (as) y mandos superiores.

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
UR / ECCO 2017

90



96 ≥; 86 ≤



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. Sin embargo, se tendrá que reforzar el reconocimiento cuando se logran los objetivos encomendados.

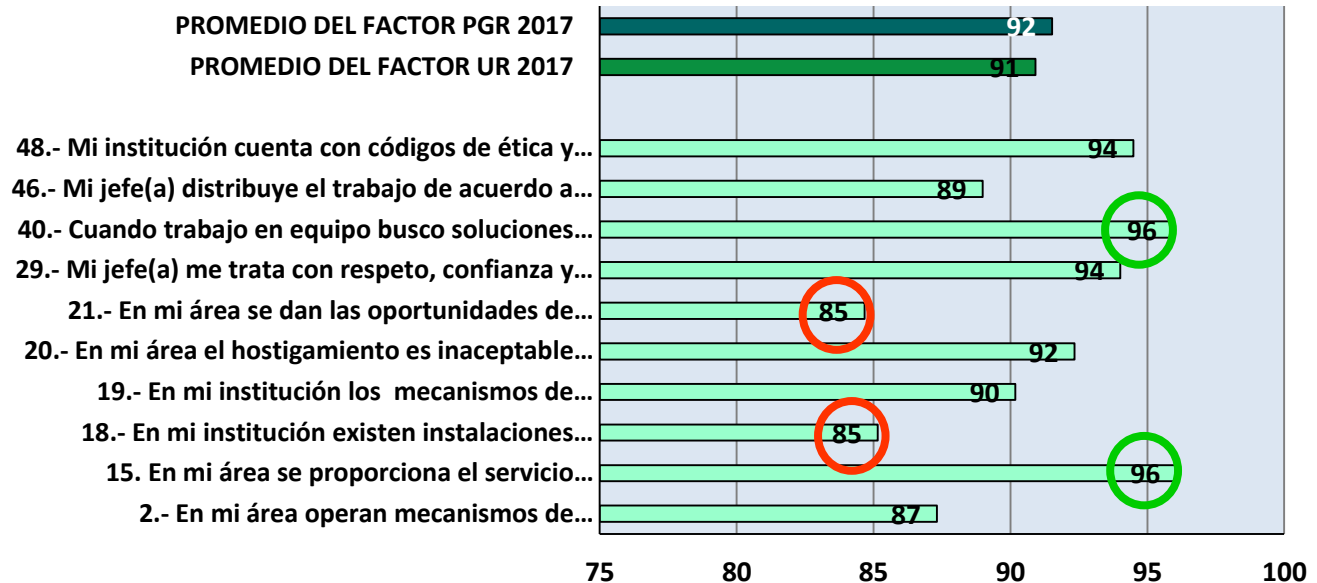
Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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

91



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
UR / ECCO 2017



96 ≥; 86 ≤



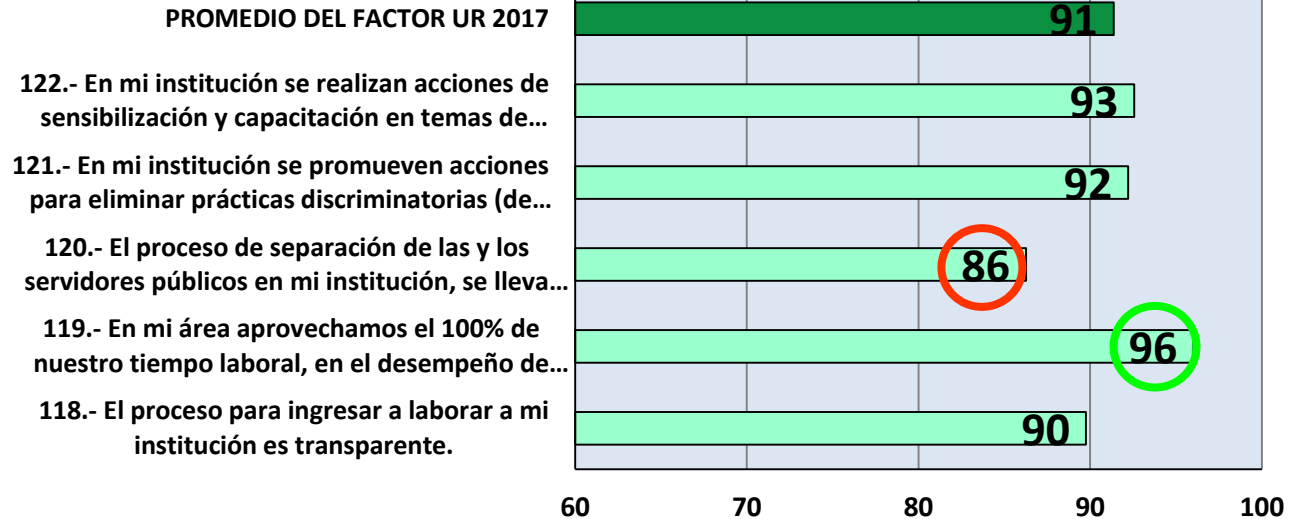
Este factor se refleja a la Delegación Querétaro, como una Unidad que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación de instalaciones para personas con alguna discapacidad.

Factor Específico por Ramo (FER)

91



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



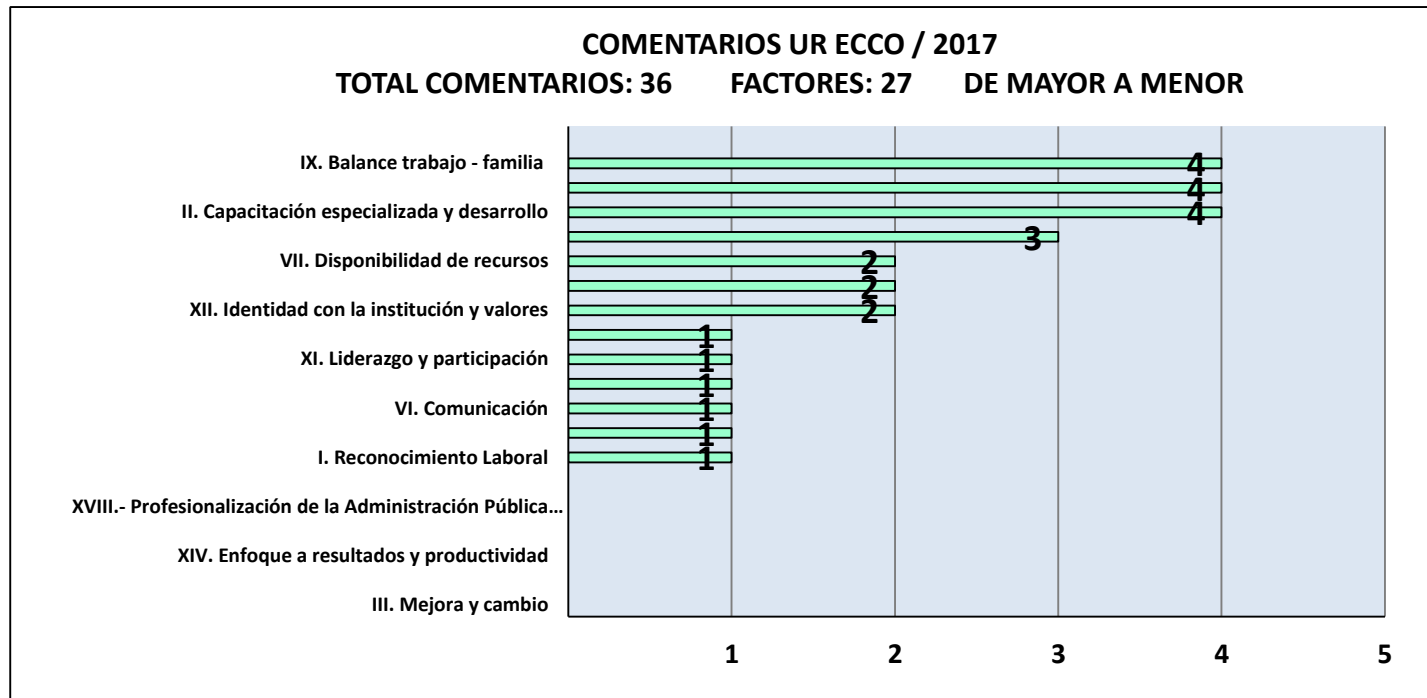
96 ≥; 86 ≤



En el análisis de estos resultados se aprecia que todos las servidoras y servidores públicos aprovechan al 100% la jornada laboral para el desarrollo de sus funciones, logrando así los objetivos establecidos; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la Delegación debería ser un poco más transparente.

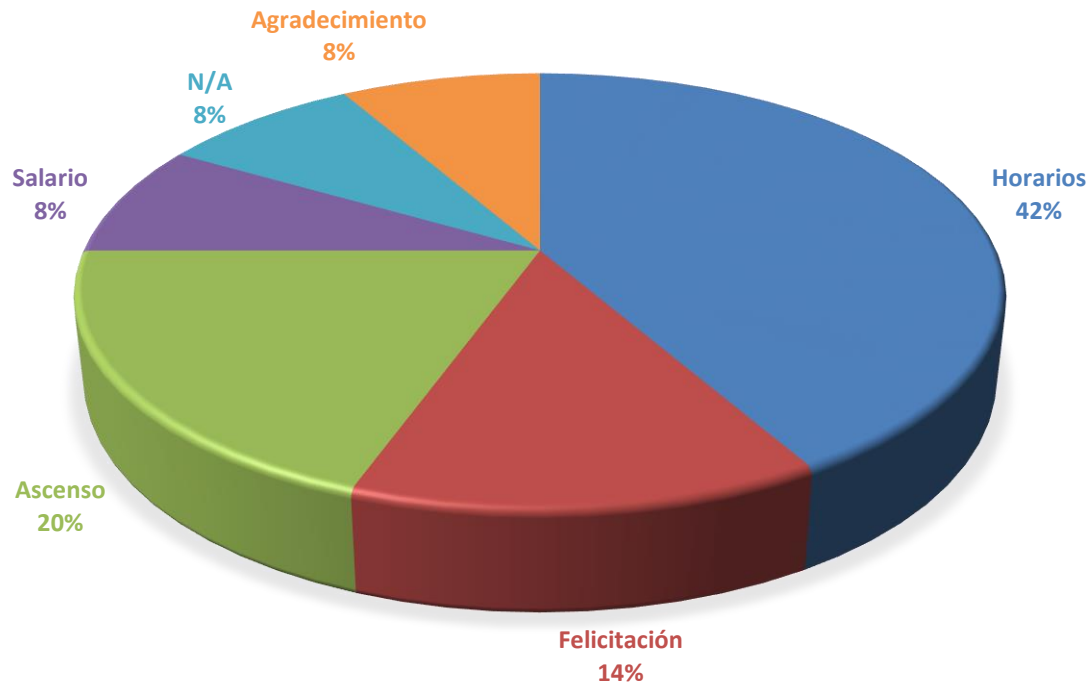
2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Delegación Querétaro expresaron fueron **36** en total, de los cuales 27 (79%) se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados a la capacitación, resaltaron su identidad con la Institución y se refirieron a diferentes casos de disponibilidad de los recursos con los que cuentan para la realización de su trabajo. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

COMENTARIOS UR / ECCO 2017
TOTAL COMENTARIOS: 36



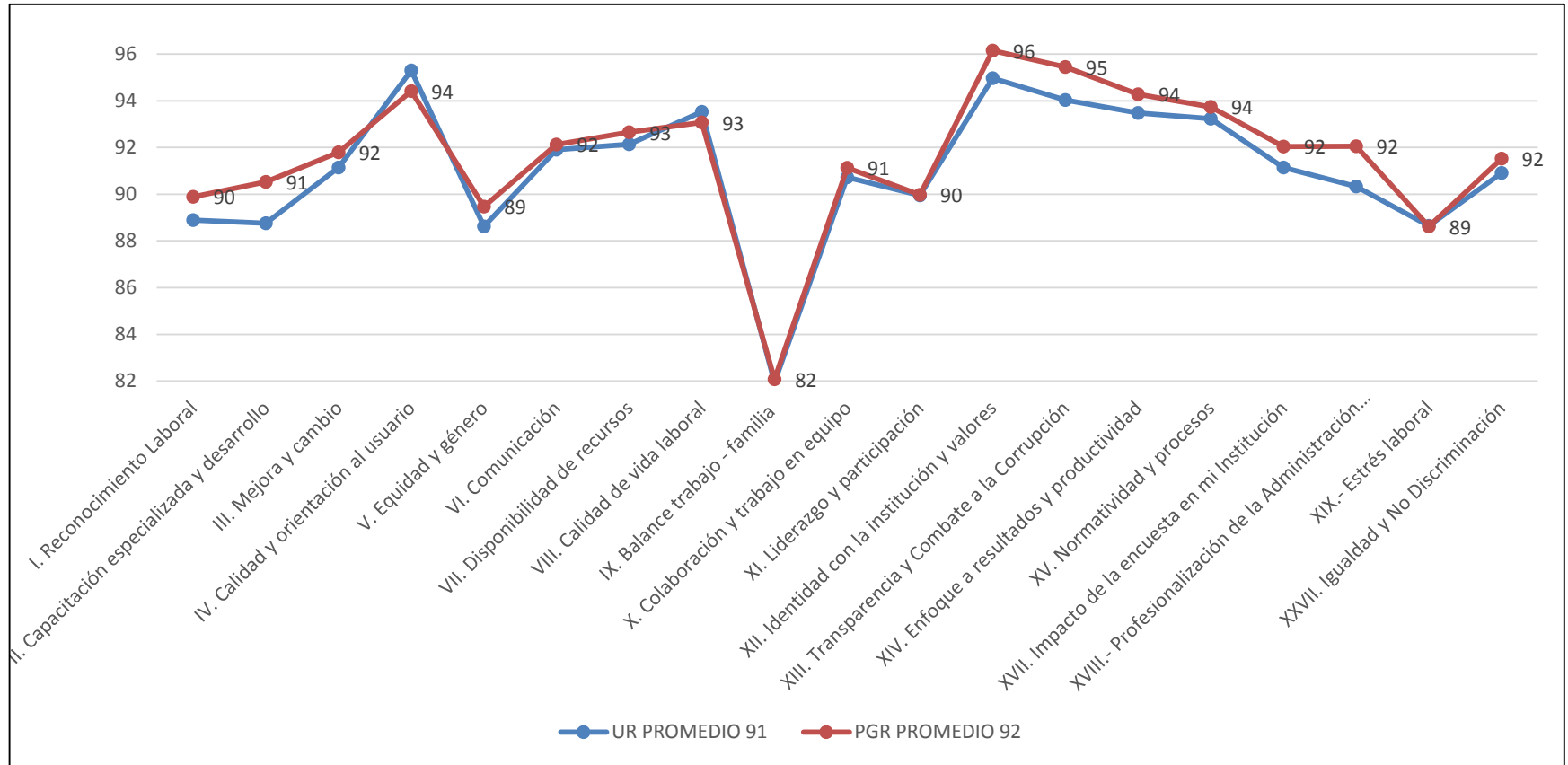
Por otro lado, de 36 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 42% externaron que la jornada laboral extensa les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 14% felicitan tanto a la Secretaría de la Función Pública como a los coordinadores de la encuesta de la PGR, por realizar este tipo de ejercicio, el 8% agradecen por tomar en cuenta su opinión, y finalmente el 8% se refiere a que hace mucho que no tienen un aumento en su remuneración y el 20% un ascenso. N/A se refiere a símbolos o letras que no tienen ningún significado.

3. Análisis Comparativo

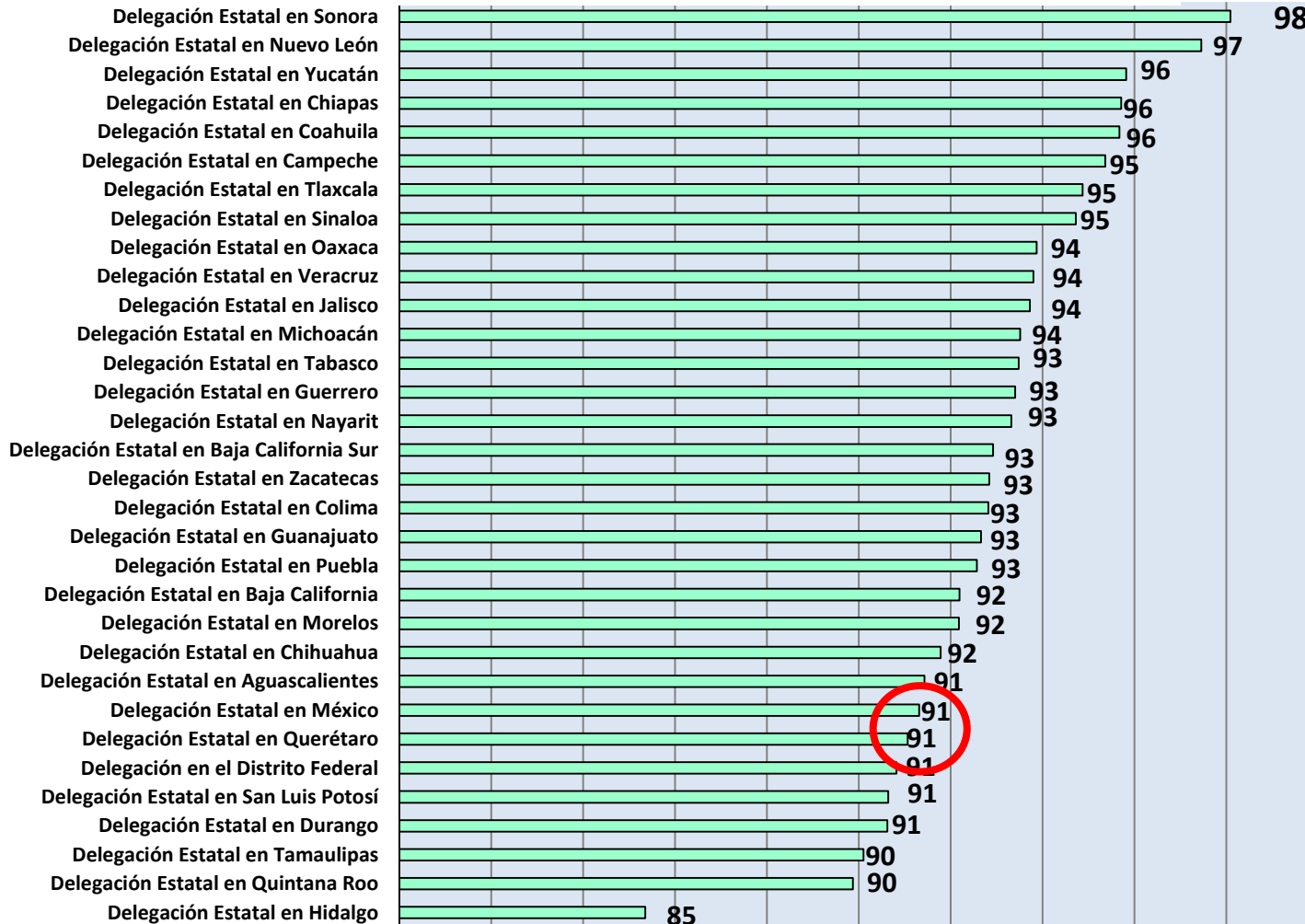
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo PGR-UR / 2017

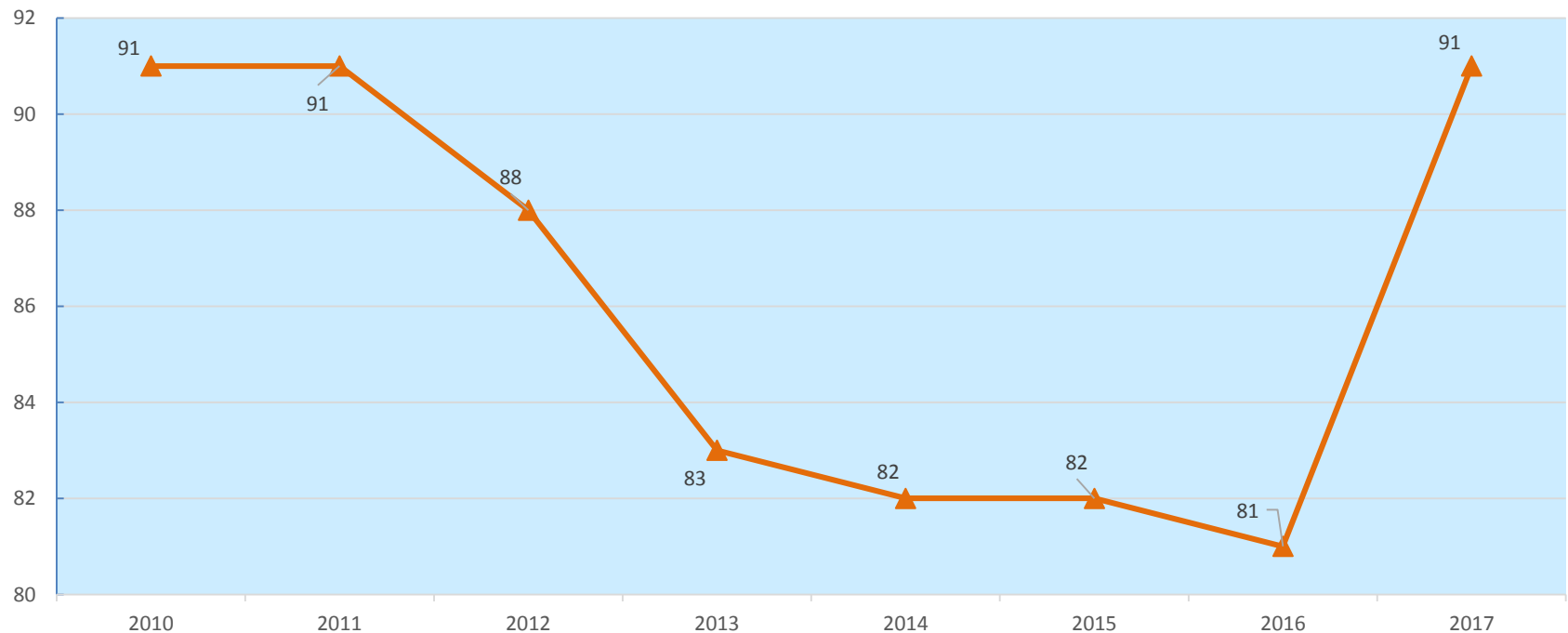


ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



La Delegación Estatal Querétaro se ubica en el lugar # 26 en el índice nacional de promedio. Lo cual representa un ascenso de 4 peldaños con respecto al año anterior.

Resultados ECCO UR Comparativo Histórico



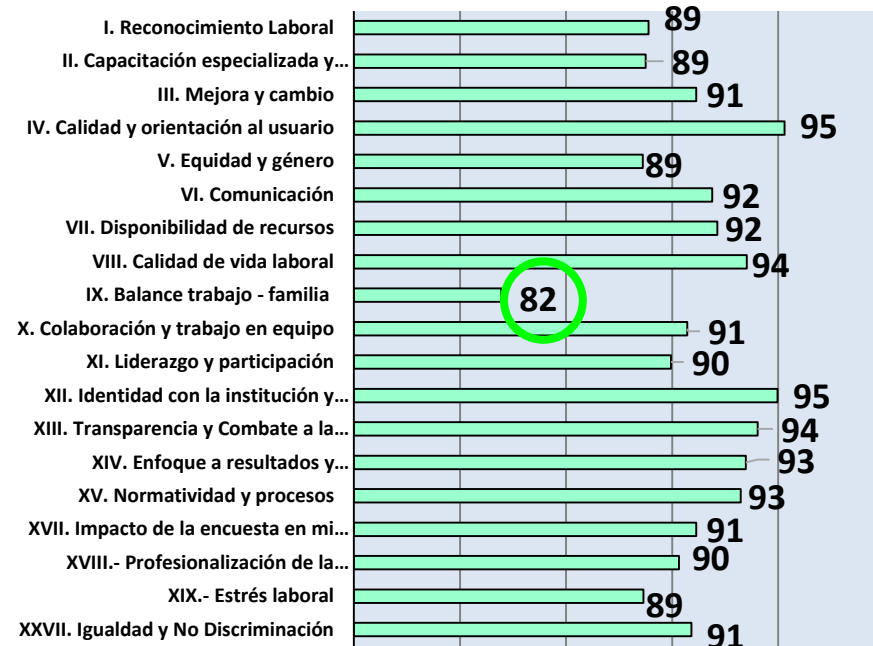
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Estatal Querétaro en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

3.2. Resultados UR 2015 Vs. 2017

FACTORES UR / ECCO 2015



FACTORES UR / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Delegación Estatal Querétaro en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo-Familia con 12 puntos arriba para 2017.

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:

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

$$\frac{8 \text{ Acciones cumplidas}}{8 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 50. Profesional

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

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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la Delegación Querétaro, 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 86 puntos o menores.

$$96 \geq; 86 \leq$$

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




UNIDAD RESPONSABLE

342	DELEGACION ESTATAL QUERETARO
-----	------------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

RECONOCER EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS/LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DELEGACIÓN ESTATAL.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	LLEVAR A CABO EL PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO LABORAL.	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	RECONOCIMIENTO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														



DR. DAVID ALEJANDRO MACEDO SANTOS
 DELEGADO ESTATAL



CAP. PEDRO ALEJANDRO GONZALEZ Y ORTEGA
 ENCARGADO DE LA SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA

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



UNIDAD RESPONSABLE

342	DELEGACION ESTATAL QUERETARO
-----	------------------------------

FACTOR

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CAPACITAR AL PERSONAL ADSCRITO A LA DELEGACIÓN EN RELACIÓN A LA FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018														
					E	O	P	R	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS Y/O TALLERES ALINEADOS A LAS FUNCIONES DE LA INSTITUCIÓN.	OFICINA DEL C. DELEGADO	OFICIO	UN DÍA	E		TODO EL PERSONAL	P															
					O	X		R															



DR. DAVID ALEJANDRO MACEDO SANTOS
DELEGADO ESTATAL



CAP. PEDRO ALEJANDRO GONZALEZ Y ORTEGA
ENCARGADO DE LA SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA

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

PGR

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

UNIDAD RESPONSABLE

342	DELEGACION ESTATAL QUERETARO
-----	------------------------------

FACTOR

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

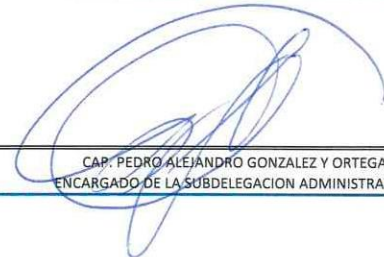
OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA CULTURA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS/LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DELEGACIÓN ESTATAL..
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
					E	X			FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DAR SEGUIMIENTO A LAS CONDICIONES DE LAS INSTALACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA DELEGACION.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	RECORRIDOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	EVALUAR LAS PROPUESTAS DE OCUPACION DE PLAZA DE ACUERDO AL PERFIL DE PUESTOS.	RECURSO HUMANOS	OFICIOS/CORREO ELECTRÓNICOS	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														
3	PROMOVER ENTRE EL PERSONAL DE LA DELEGACION UNA CULTURA DE EQUIDAD DE GENERO Y LA NO DISCRIMINACION.	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	BIMESTRALMENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														



DR. DAVID ALEJANDRO MACEDO SANTOS
 DELEGADO ESTATAL



CAP. PEDRO ALEJANDRO GONZALEZ Y ORTEGA
 ENCARGADO DE LA SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA

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

UNIDAD RESPONSABLE

342	DELEGACION ESTATAL QUERETARO
-----	------------------------------

FACTOR

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. 34. Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías. 36. Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución. 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

EFICIENTAR ESQUEMAS Y MECANISMOS REFERENTES A LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
					E	X			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	IMPULSAR ACCIONES QUE FOMENTEN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015, EN LO QUE SE REFIERE A LA IMPLEMENTACIÓN DE ESQUEMAS Y MECANISMOS DEL NUMERAL 4.17 CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y AL PUNTO 5.3.3.5.1.1.3	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015, COMUNICADOS	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														
2	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN EL DIRECTORIO DE LAS GUARDERÍAS DEL ISSSTE A LAS CUALES TIENEN ACCESO	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CARTELES	SEMESTRALMENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3	CONTINUAR CON LA PROMOCIÓN DE EVENTOS CULTURALES, RECREATIVOS Y DEPORTIVOS A NIVEL INSTITUCIONAL.	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CARTELES	BIMESTRALMENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														



DR. DAVID ALEJANDRO MACEDO SANTOS
 DELEGADO ESTATAL



CAP. PEDRO ALEJANDRO GONZALEZ Y ORTEGA
 ENCARGADO DE LA SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA

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

UNIDAD RESPONSABLE

342	DELEGACION ESTATAL QUERETARO
-----	------------------------------

FACTOR

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

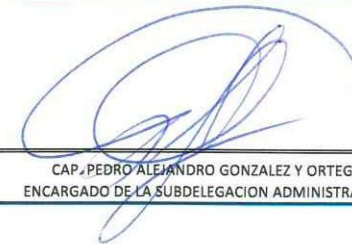
OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA INTEGRACIÓN ENTRE LAS/LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DELEGACIÓN, PARA GENERAR APOYO Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA DELEGACIÓN LOS CURSOS Y/O TALLERES DE TRABAJO EN EQUIPO.	SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA	CARTELES/CORREOS ELECTRÓNICOS	SEMESTRALMENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA DELEGACION LA IMPORTANCIA DE LA COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO.	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	BIMESTRALMENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														




DR. DAVID ALEJANDRO MACEDO SANTOS
DELEGADO ESTATAL



CAP. PEDRO ALEJANDRO GONZALEZ Y ORTEGA
ENCARGADO DE LA SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA

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

UNIDAD RESPONSABLE

342	DELEGACION ESTATAL QUERETARO
-----	------------------------------


FACTOR

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

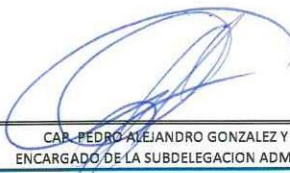
OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER QUE EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA DELEGACION ESTATAL TRABAJE HACIA UNA META EN COMÚN, PARA QUE EL PERSONAL DEL EQUIPO SE SIENTA ACTIVAMENTE INVOLUCRADO, PARTICIPATIVO Y COMPROMETIDO EN TODO EL PROCESO.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	O		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS DE LIDERAZGO PARA EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	OFICINA DEL C. DELEGADO	OFICIO	UN DÍA	E		PERSONAL DE MANDO	P														
					O	X		R														
2	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA DELEGACION LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN EL LUGAR DE TRABAJO.	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	BIMESTRALMENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														



DR. DAVID ALEJANDRO MACEDO SANTOS
 DELEGADO ESTATAL



CAB. PEDRO ALEJANDRO GONZALEZ Y ORTEGA
 ENCARGADO DE LA SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA

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



UNIDAD RESPONSABLE

342	DELEGACION ESTATAL QUERETARO
-----	------------------------------

FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR A TODO EL PERSONAL ADSCRITO A LA DELEGACION LOS RESULTADOS DE 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	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017 DE LA DELEGACION A TODO EL PERSONAL.	SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA	CARTELES/CORREOS ELECTRONICOS	2 MESES	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														




DR. DAVID ALEJANDRO MACEDO SANTOS
 DELEGADO ESTATAL



CAP. PEDRO ALEJANDRO GONZALEZ Y ORTEGA
 ENCARGADO DE LA SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA

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
PLAN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

UNIDAD RESPONSABLE

342	DELEGACION ESTATAL QUERETARO
-----	------------------------------


FACTOR

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S) 75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC'S.


OBJETIVO ESTRATÉGICO

BRINDAR MAYOR CAPACITACIÓN AL PERSONAL ADSCRITO A LA DELEGACION ESTATAL PARA FACILITAR Y PERFECCIONAR EL USO DE LAS TIC'S.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	O		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA EFICIENTAR EL MANEJO DE LAS TIC'S.	OFICINA DEL C. DELEGADO	OFICIO	UN DÍA	E		P R														
					O	X															




DR. DAVID ALEJANDRO MACEDO SANTOS
 DELEGADO ESTATAL



CAP. PEDRO ALEJANDRO GONZALEZ Y ORTEGA
 ENCARGADO DE LA SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA

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
PLAN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

UNIDAD RESPONSABLE

342	DELEGACION ESTATAL QUERETARO
-----	------------------------------


FACTOR

XXXVII. FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO (APF) 120. El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
--


OBJETIVO ESTRATÉGICO

EL PROCESO DE SEPARACION DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS SE LLEVA DE ACUERDO A LA NORMATIVIDAD VIGENTE.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
					E	X	P	R	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	BRINDAR ASESORÍA A LAS Y LOS SERVIDORES PUBLICOS PARA QUE SU PROCESO DE SEPARACION SE LLEVE ACABO DE ACUERDO A LA NORMATIVIDAD VIGENTE.	RECURSOS HUMANOS	OFICIOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														



DR. DAVID ALEJANDRO MACEDO SANTOS
 DELEGADO ESTATAL



CAP. PEDRO ALEJANDRO GONZALEZ Y ORTEGA
 ENCARGADO DE LA SUBDELEGACION ADMINISTRATIVA