

# **ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017**

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

### **DELEGACION ESTATAL TLAXCALA**

<b>CRITERIO</b>	<b>Pág</b>
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	6
2. Análisis Cualitativo .....	59
3. Análisis Comparativo .....	62
3.1. Comparación de resultados .....	63
3.1.5. Comparativo Delegaciones Estatales .....	65
3.1.6. Comparativo Histórico .....	66
3.2. Resultados Tlaxcala 2015 Vs. 2017 .....	68
3.3. Efectividad del PTCCO 2017 .....	69
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	72
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	72
5.1. Difusión de resultados .....	72
5.2. Factor Liderazgo .....	72
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	72

La Delegación Estatal Tlaxcala que forma parte de la Procuraduría General de la República participó 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 Tlaxcala participó con 98 personas de un universo de 138, es decir el 71.01% de participación, 21.01 puntos porcentuales más que en 2016 (50%).

El resultado fue:



**Séptimo Lugar**  
**92 puntos**

Igual número de puntos que el año anterior (92)

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 Tlaxcala 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 Tlaxcala obtuvo un umbral superior de 92 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.

$99 \geq$ ;  $92 \leq$

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



**99 - 100**



**93 - 98**

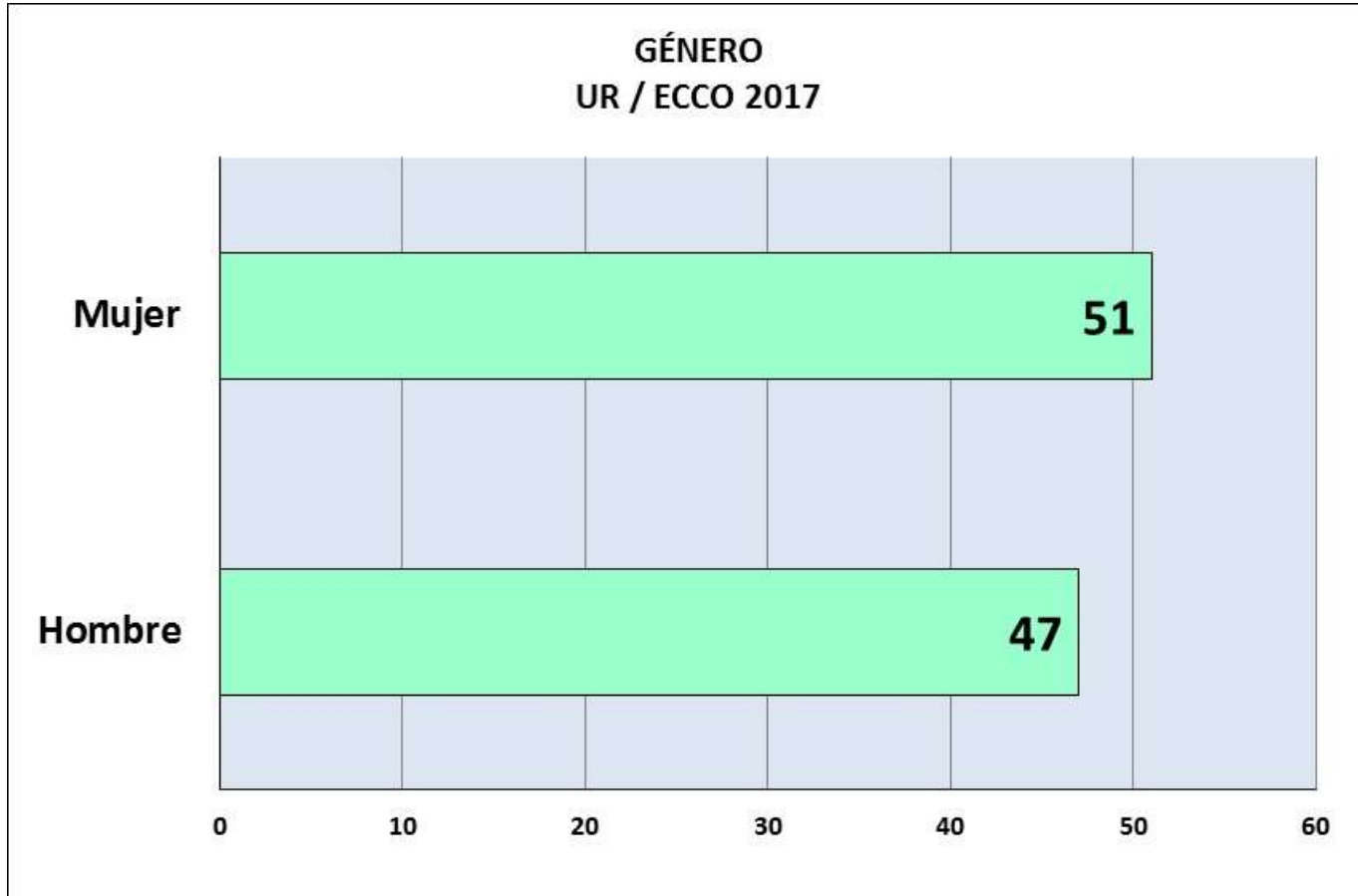


**80 - 92**

# 1. Análisis Cuantitativo

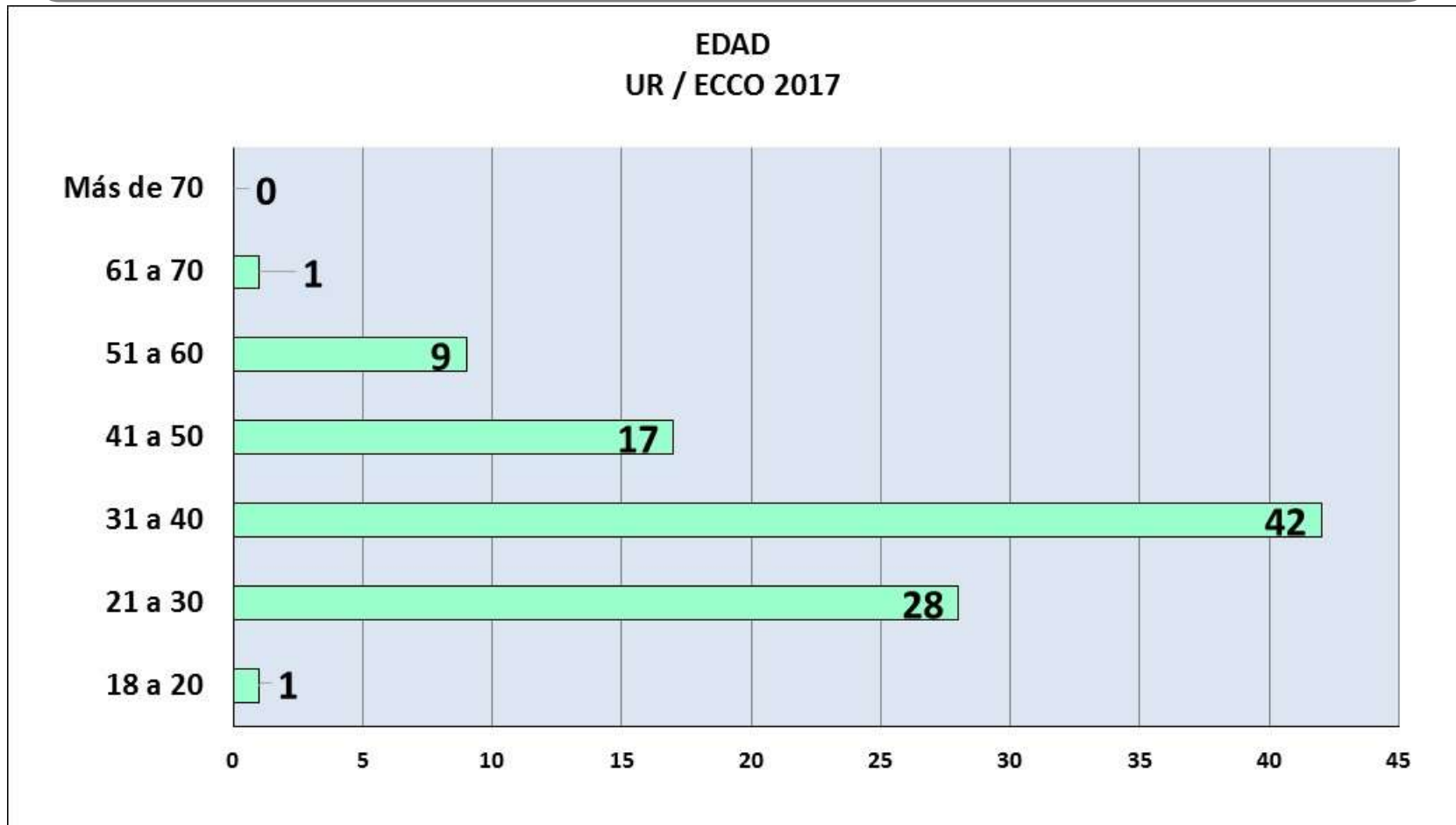


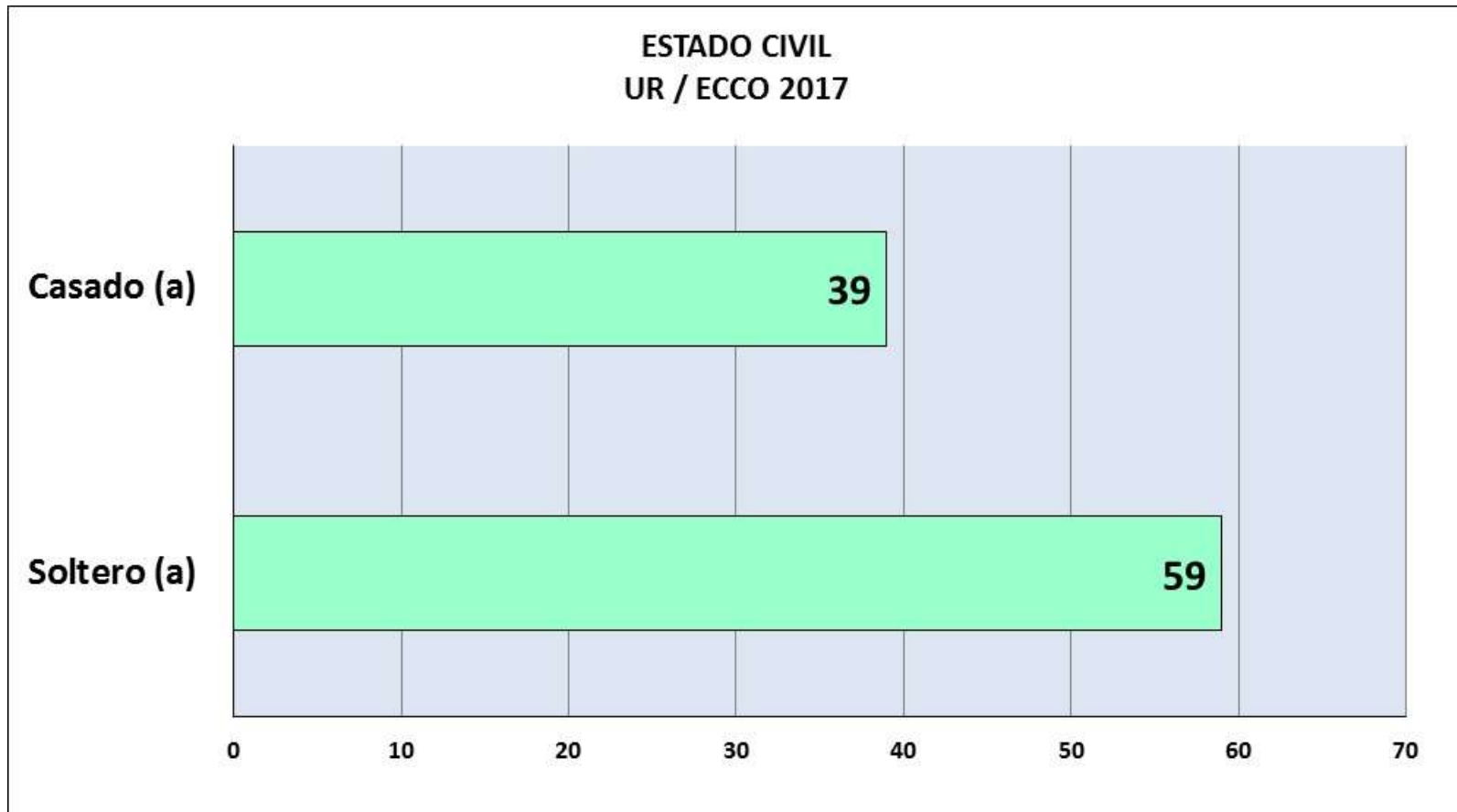
# Datos Sociodemográficos



La participación de las mujeres fue 4% mayor al de los hombres.  
Tomando en cuenta que en la plantilla de la Delegación está conformada en una mínima cantidad mayor de personal femenino

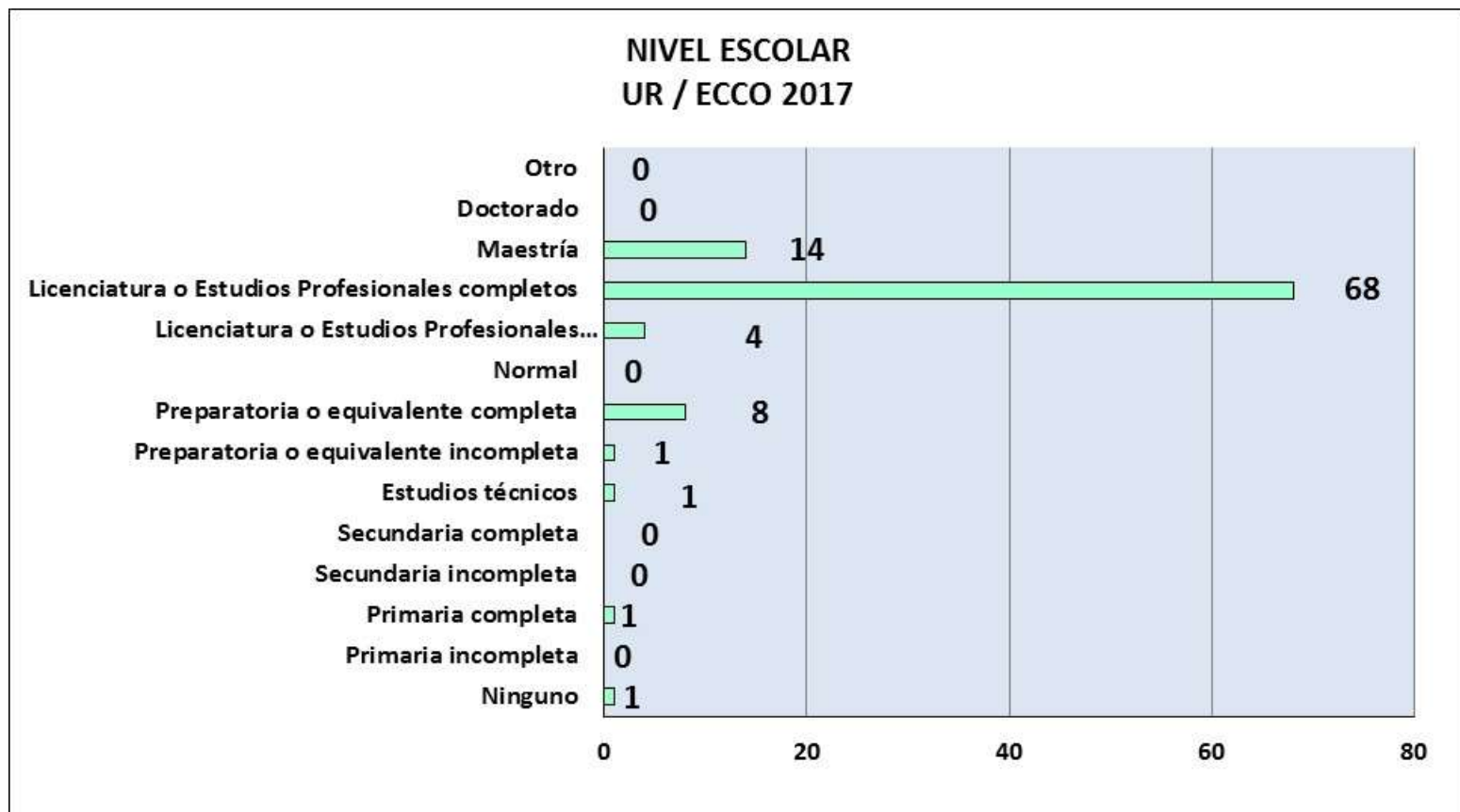
Más de 7 personas participantes en la encuesta (72%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 70 años tuvieron una participación del 28% del universo total.



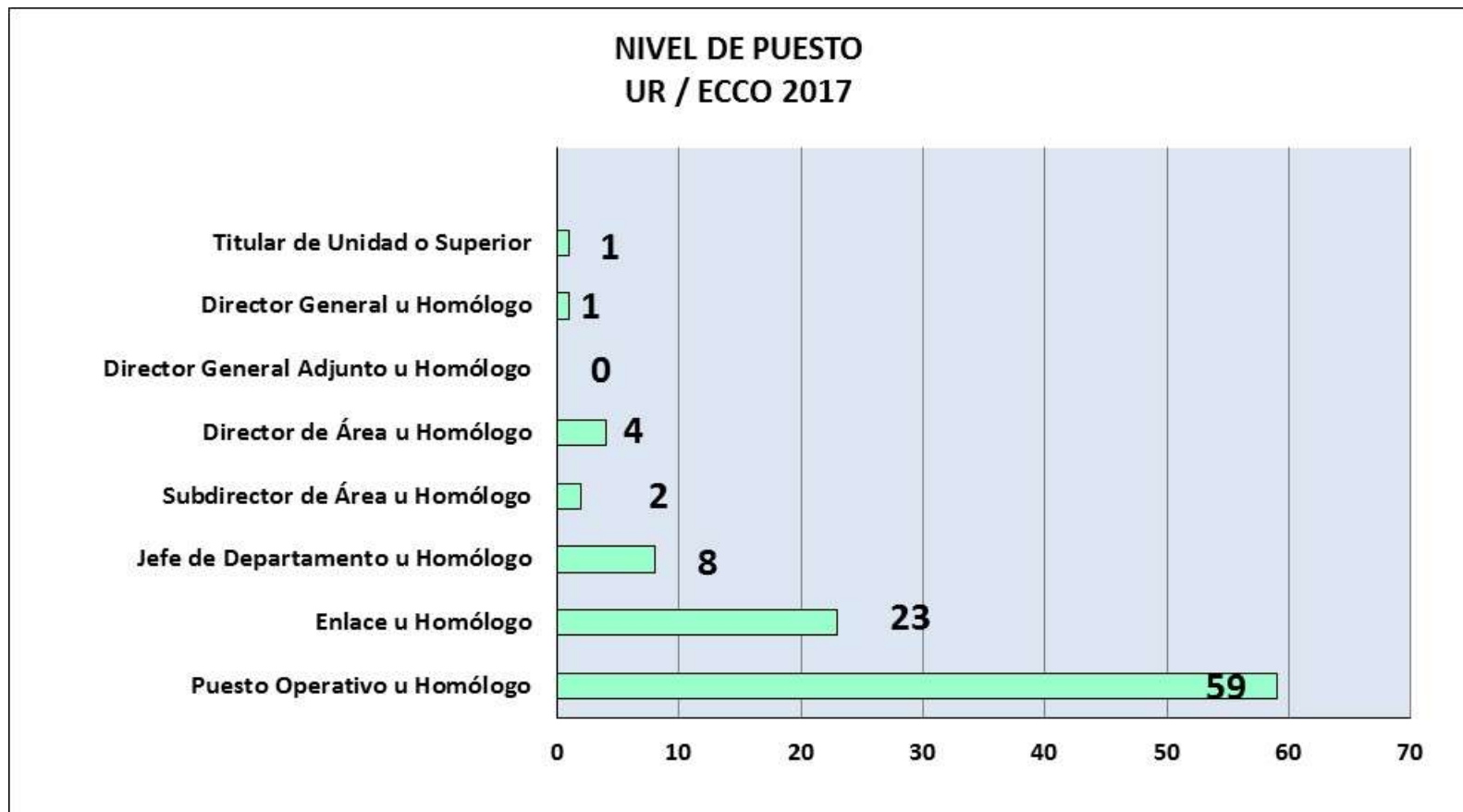


La proporción de participación entre casados (as) y solteros (as) es en un porcentaje considerable de diferencia respecto al total del universo (98), con una variación de 20 puntos porcentuales.

Se ha presentado una constante de 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



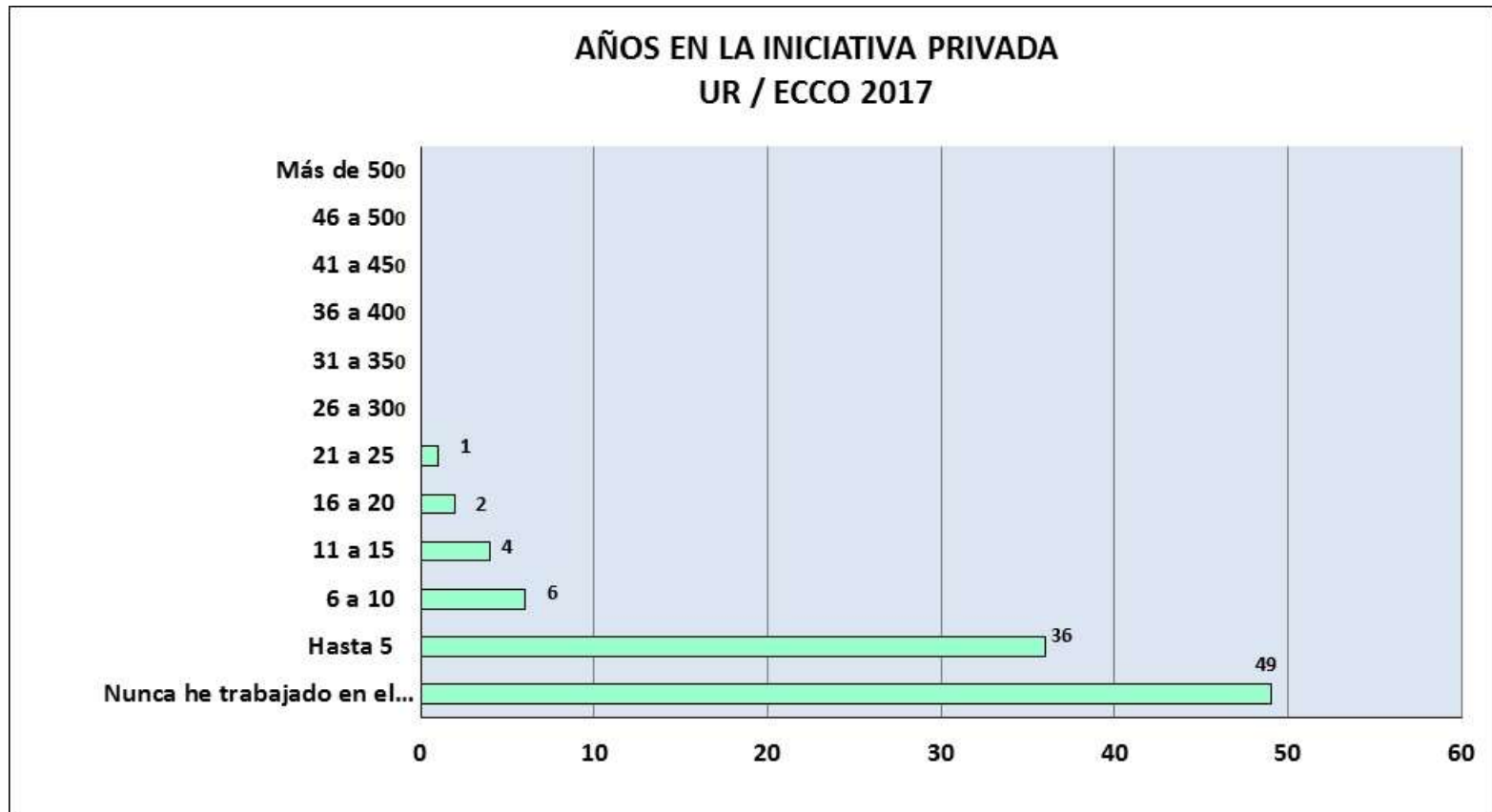
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 83% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.





El 27% del personal de PGR que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

5 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Delegación tiene igual apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 5 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.







Casi 4 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Institución colaboran 6 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

Casi 7 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que casi una tercera parte, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

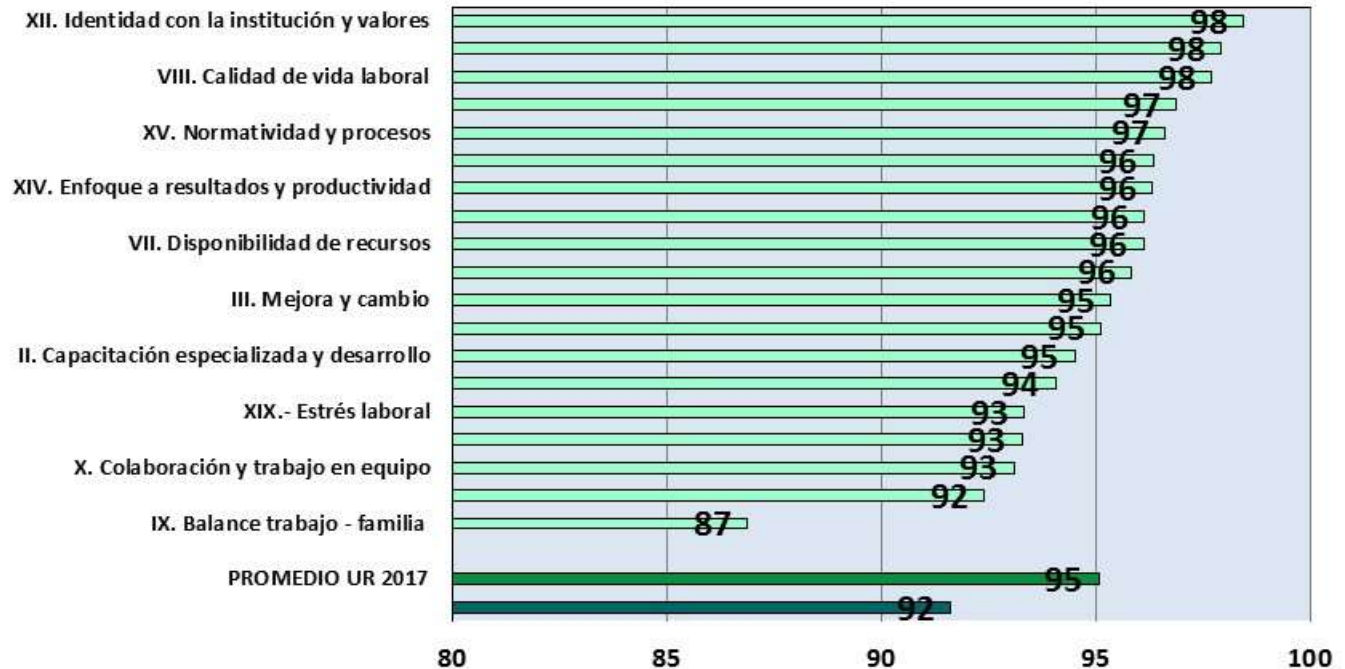




7 de 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal Tlaxcala encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

# 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 de trabajar en la Delegación Estatal Tlaxcala 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

10

15

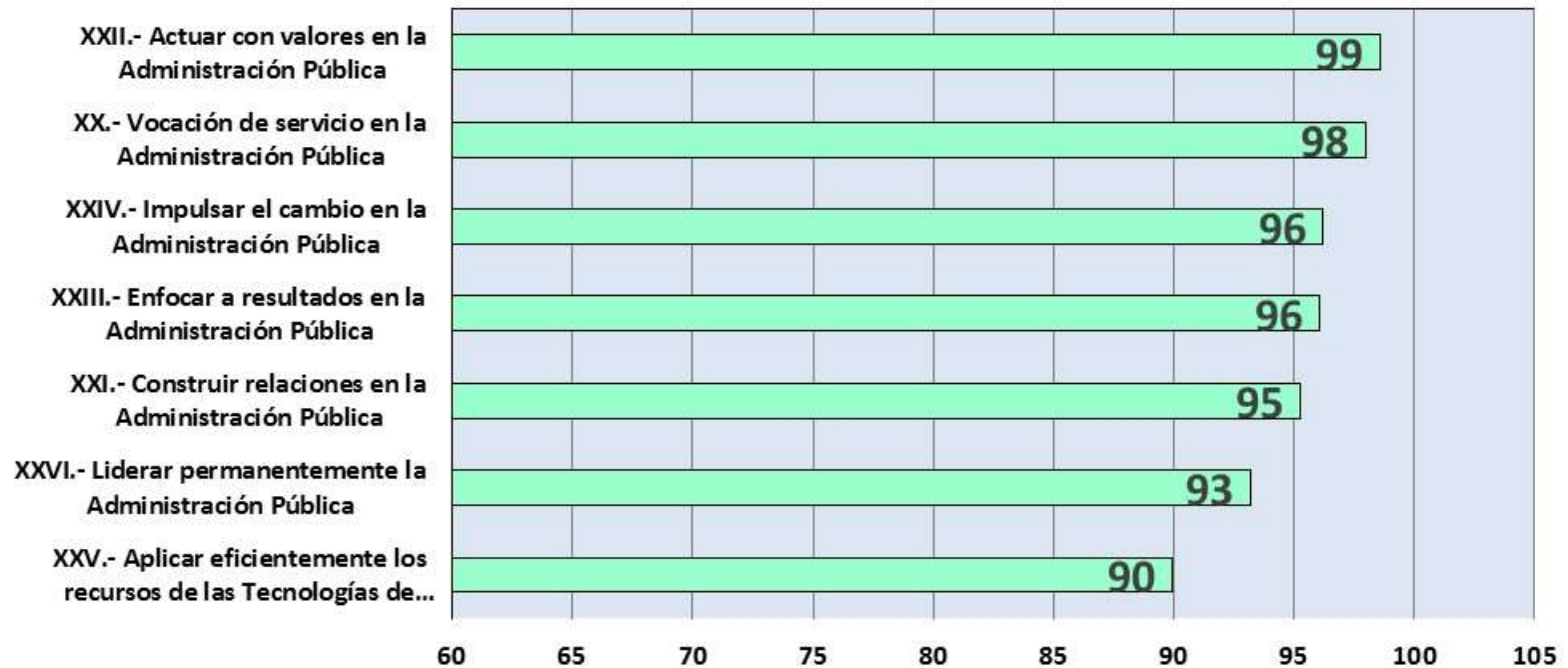
20

25



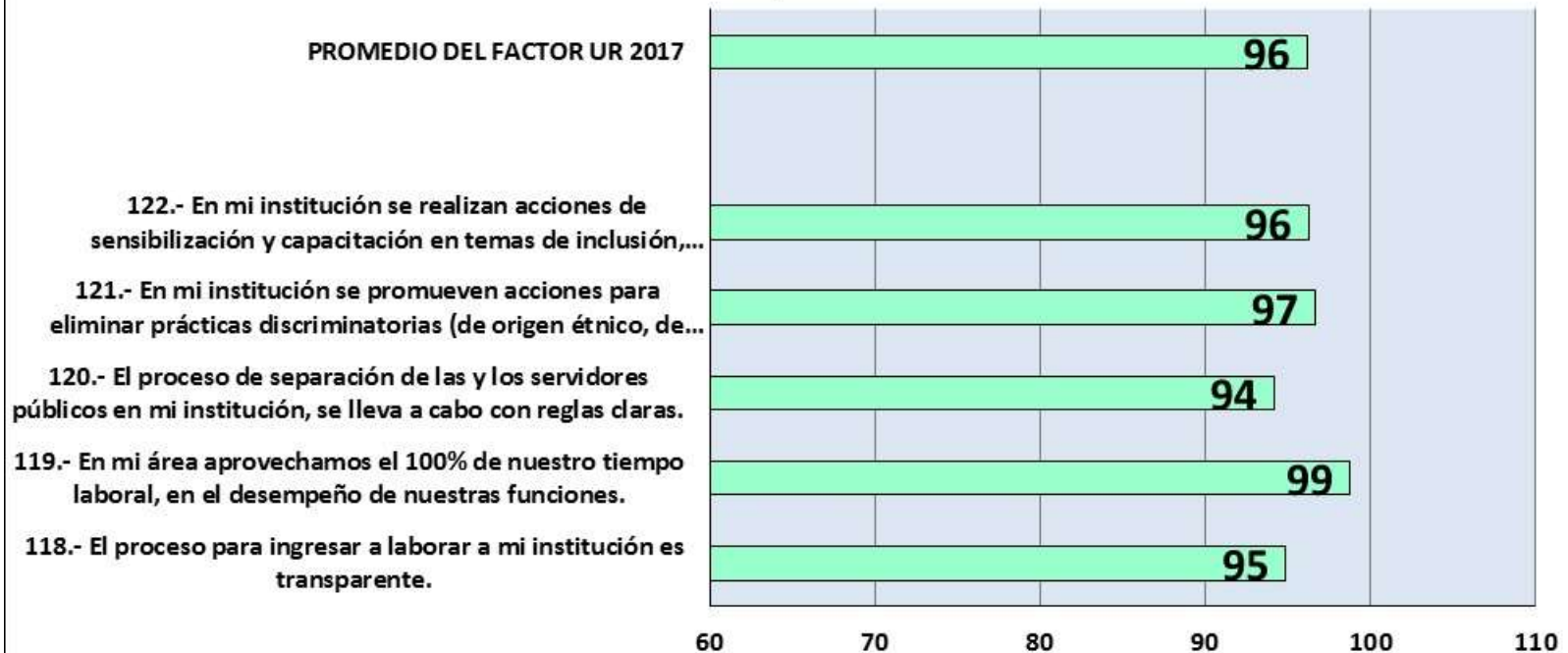
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

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



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

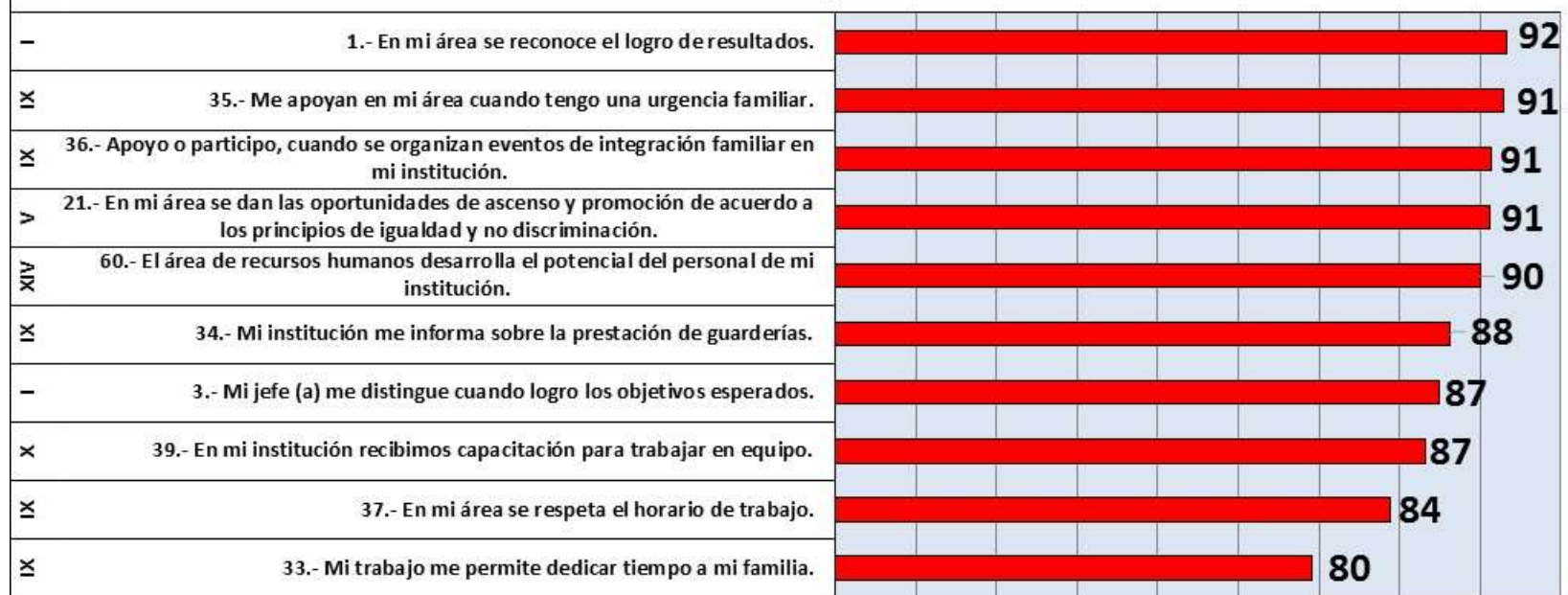
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS  
 PGR / ECCO 2017**

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	100
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	100
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	99
XIX	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	99
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	99
XI	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	99
XI	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	99
XI	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	99
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	99

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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Delegación Estatal Tlaxcala 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 20 puntos con respecto a 2015.

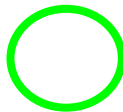
# Factores de Clima y Cultura Organizacional

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.

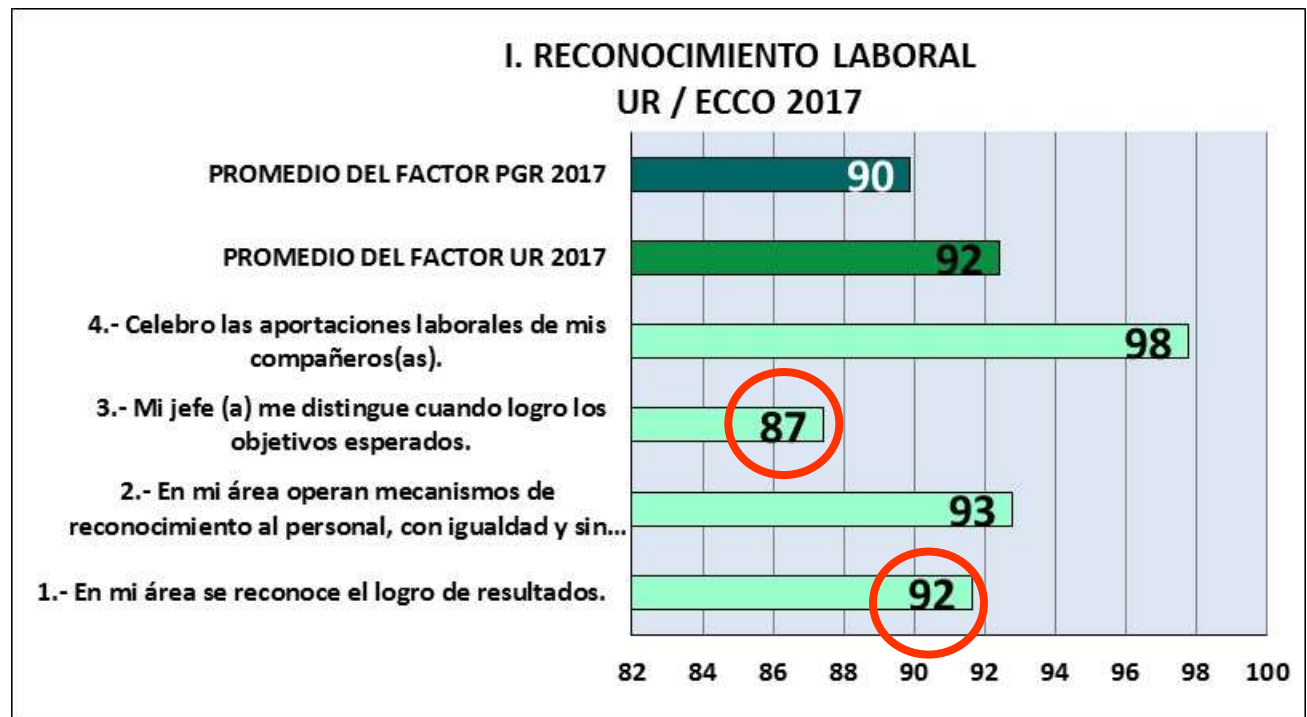
92



99 ≥; 92 ≤



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.

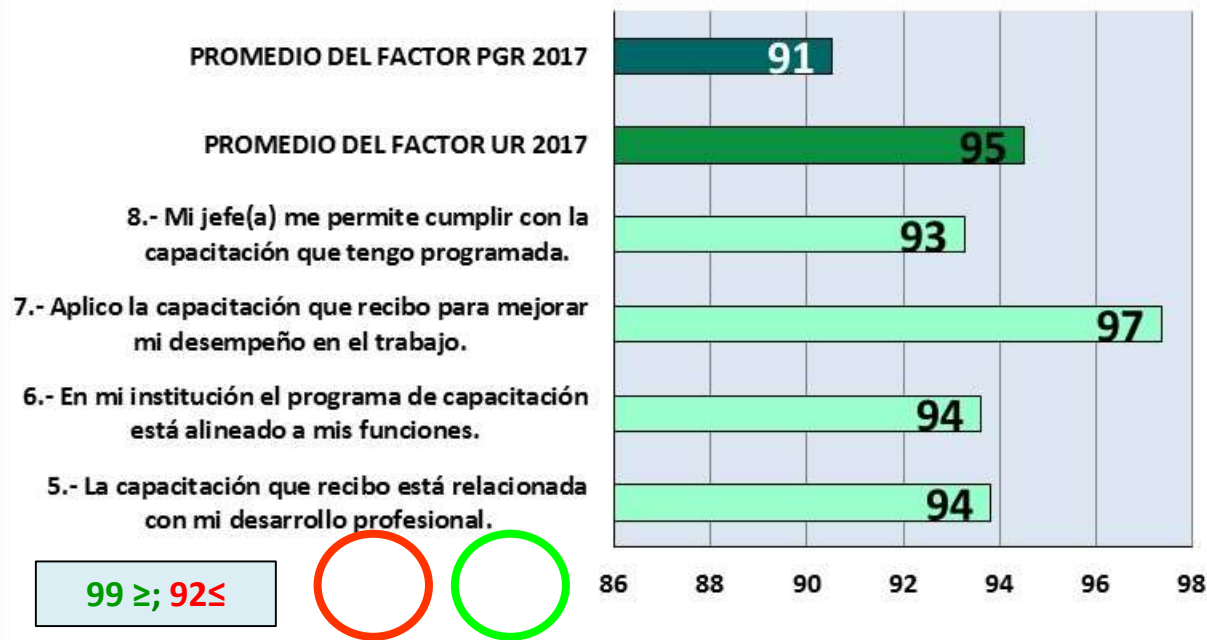
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

95



## II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

UR / ECCO 2017



La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría mejorar el apoyo que reciben de sus jefes para cumplir con la capacitación programada.

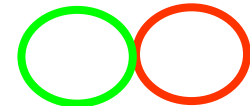
Este factor evalúa el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.



95



99 ≥; 92 ≤



Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la Delegación Estatal Tlaxcala, 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.

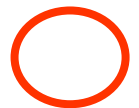


Este factor evalúa la identificación y conocimiento de la y el servidor público de las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a las mejoras de sus actividades.

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO  
 UR / ECCO 2017



97



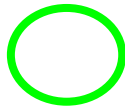
99 ≥; 92 ≤

La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Tlaxcala 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.

96



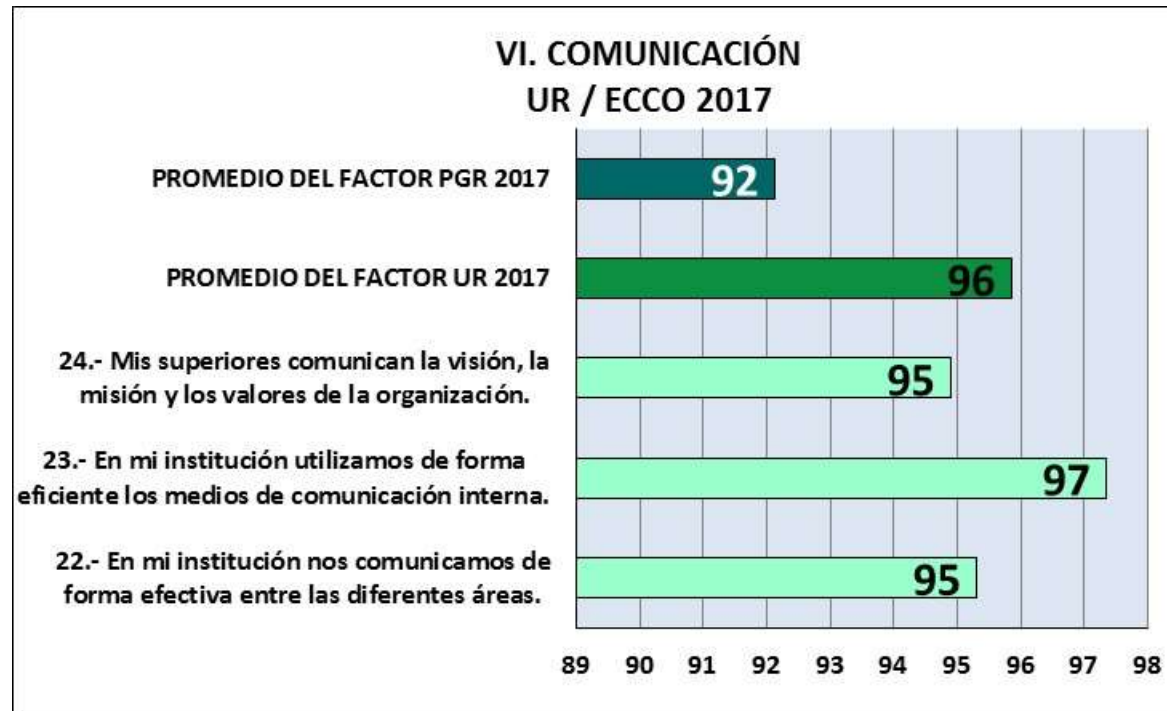
V. EQUIDAD Y GÉNERO  
 UR / ECCO 2017



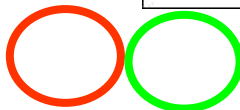
En este factor prevalece la percepción de contar con las instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad, así como una falta de difusión de los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción del personal.

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.

96



99 ≥; 92 ≤



Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción de la utilización de los medios de comunicación interna, considerándose necesario reforzar la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas.

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



99 ≥; 92 ≤ <

96



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 así como que cada servidor publico cuente con equipó de computo eficiente para el desarrollo de sus funciones en la Delegación Estatal Tlaxcala.

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.



98



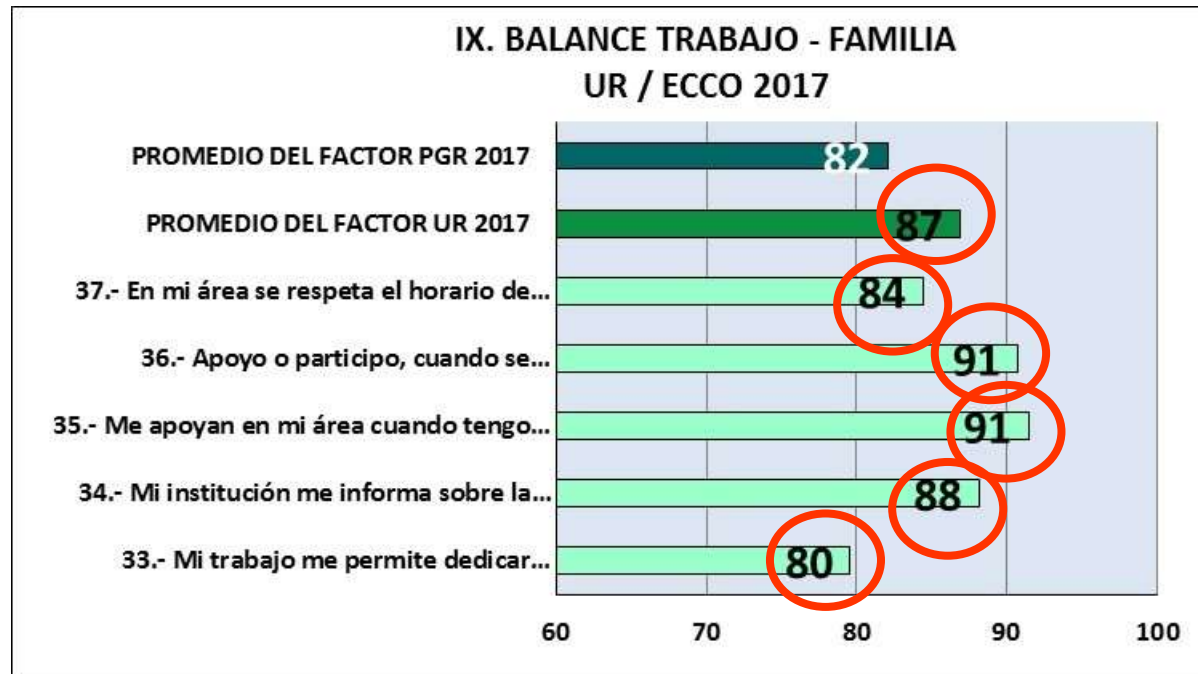
99 ≥; 92 ≤



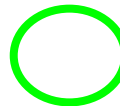
La Delegación Estatal Tlaxcala cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo.

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.

87



99 ≥; 92 ≤



La calificación en la ECCO 2015 fue de 76 puntos, y en 2017 se incrementa en 11 puntos, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las Unidades Administrativas.

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

93



99 ≥; 92 ≤



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



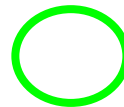
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.



93



99 ≥; 92 ≤



Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además de que podría mejorar su actuar para ser un ejemplo de servicio público.

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**



98



99 ≥; 92 ≤

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 Tlaxcala 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.

98



99 ≥; 92 ≤

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



La percepción en este factor es que la Delegación Estatal Tlaxcala 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.

96



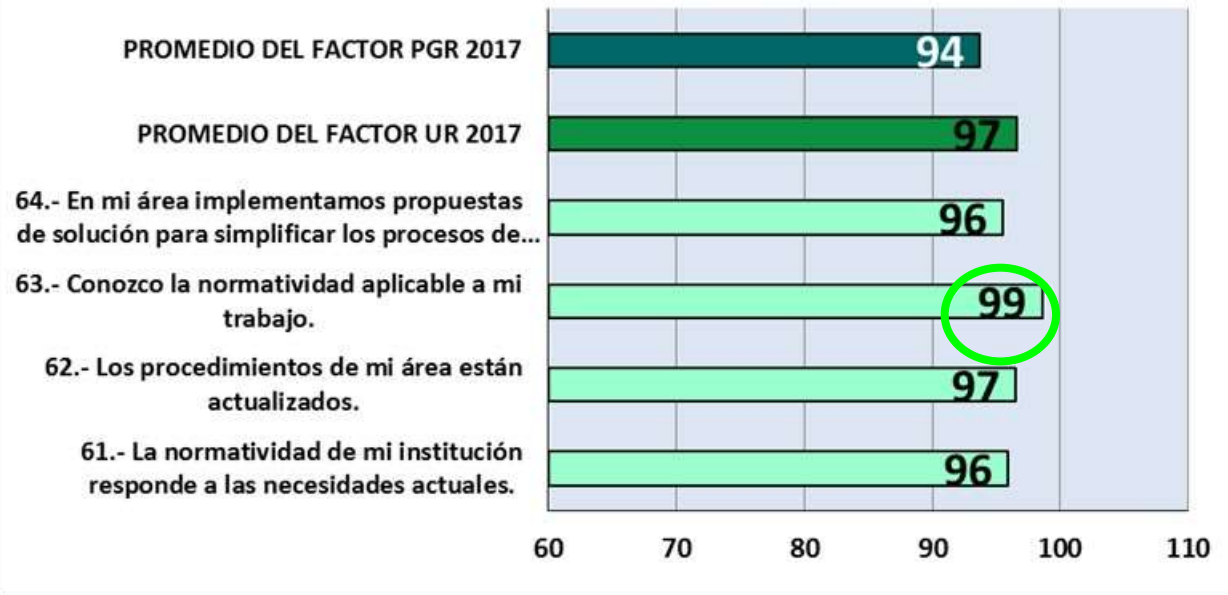
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD  
 UR / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal Tlaxcala 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**



97



99 ≥; 92 ≤



Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, sin embargo debe reforzarse la implementación de 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.

94



99 ≥; 92 ≤

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



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de la Delegación Estatal Tlaxcala dando un 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.



95



99 ≥; 92 ≤

El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos de esta Delegación Estatal 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.

93



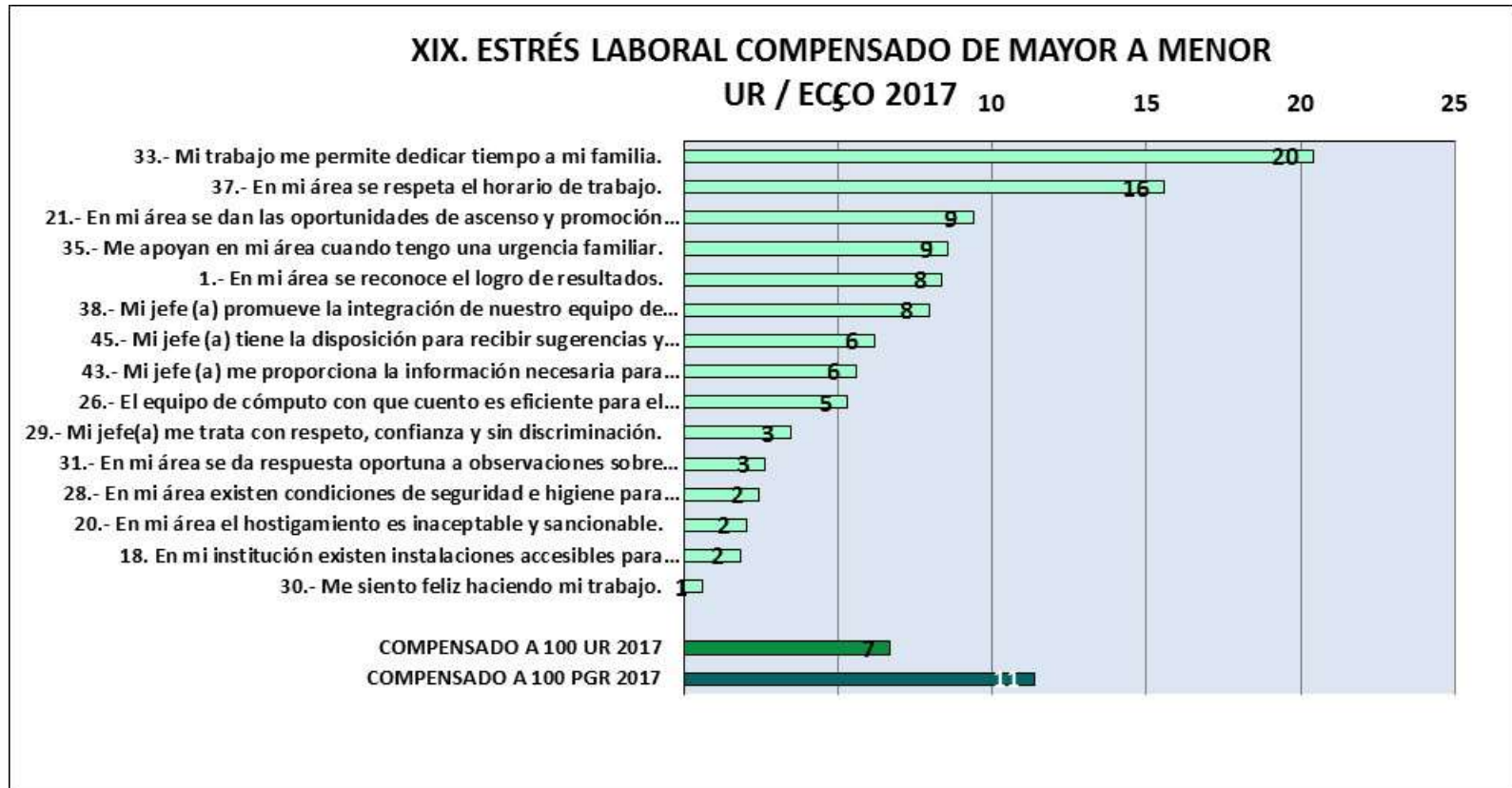
99 ≥; 92 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL  
 UR / ECCO 2017



La Delegación Estatal Tlaxcala es una Delegación 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.



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



# 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.

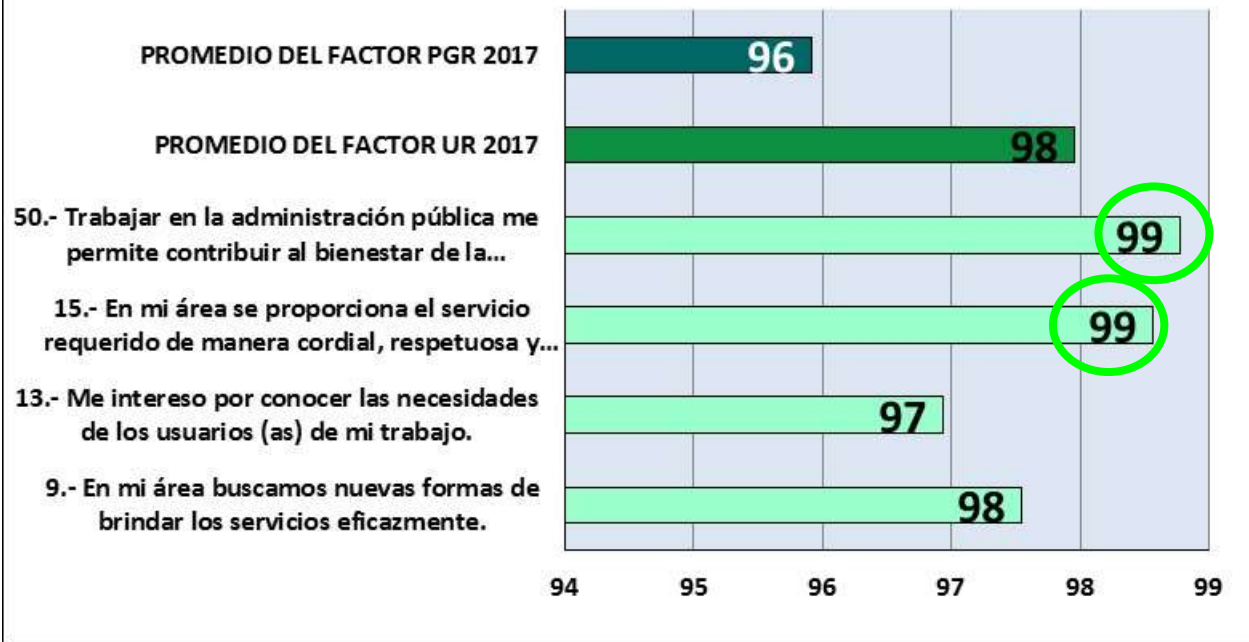
98



99 ≥; 92 ≤



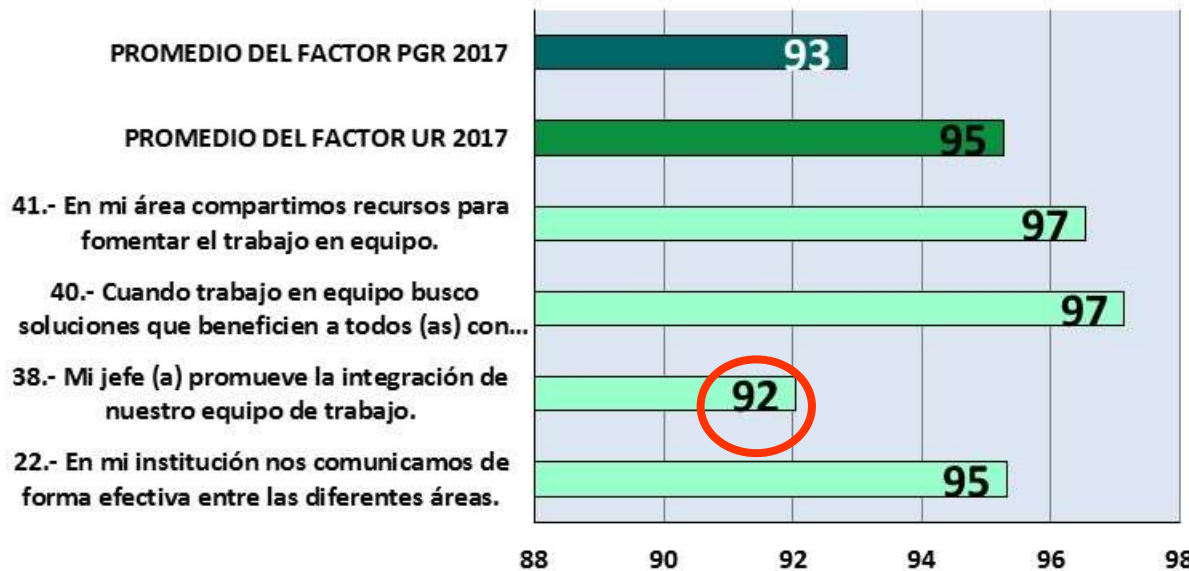
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Tlaxcala 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.

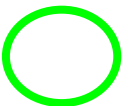
**XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
UR / ECCO 2017



95



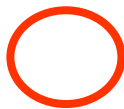
99 ≥; 92 ≤



La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Delegación Estatal Tlaxcala, 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.

99



99 ≥; 92 ≤

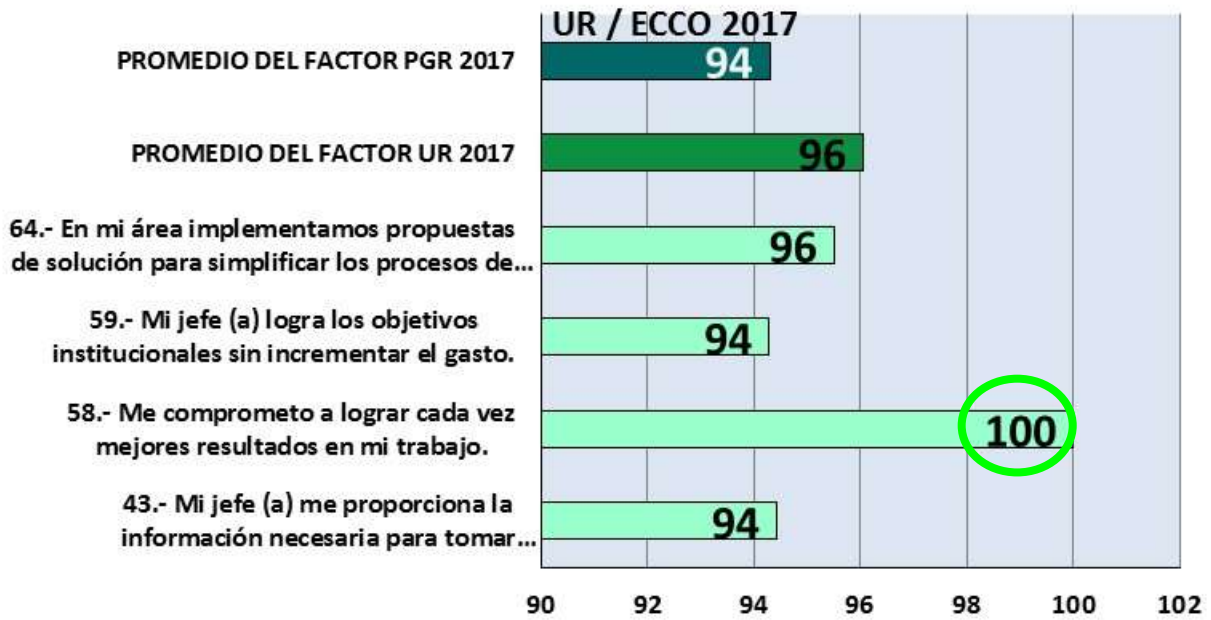
XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 UR / ECCO 2017



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal Tlaxcala, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

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

**XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**



96



99 ≥; 92 ≤

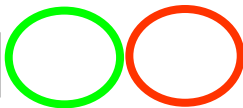
La Institución está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la Delegación Estatal Tlaxcala.

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.

96



99 ≥; 92 ≤



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



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 Tlaxcala.

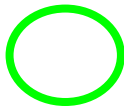


Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

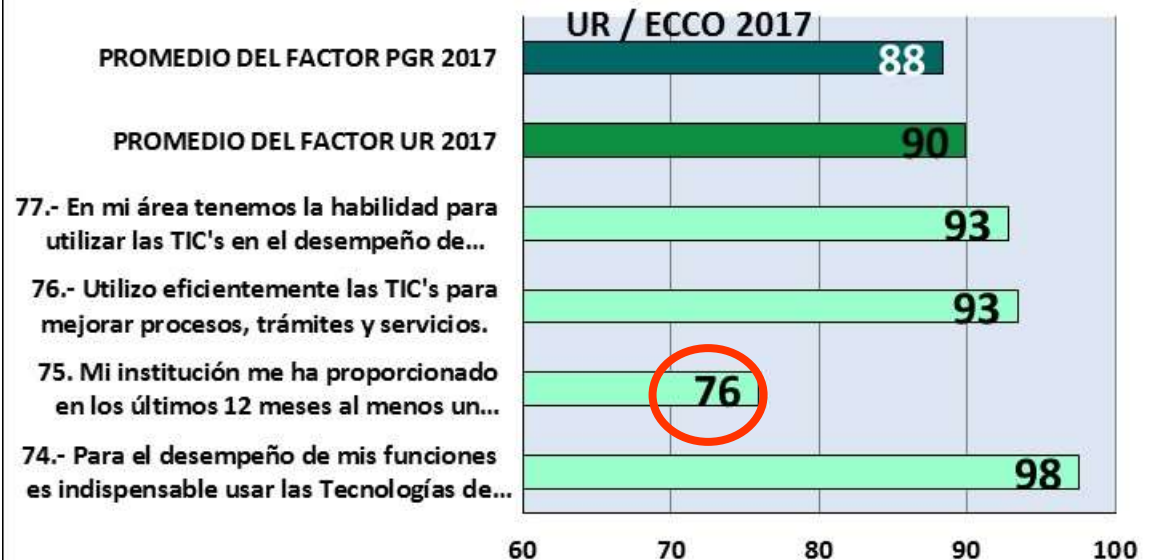
90



99 ≥; 92 ≤



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.



93



99 ≥; 92 ≤



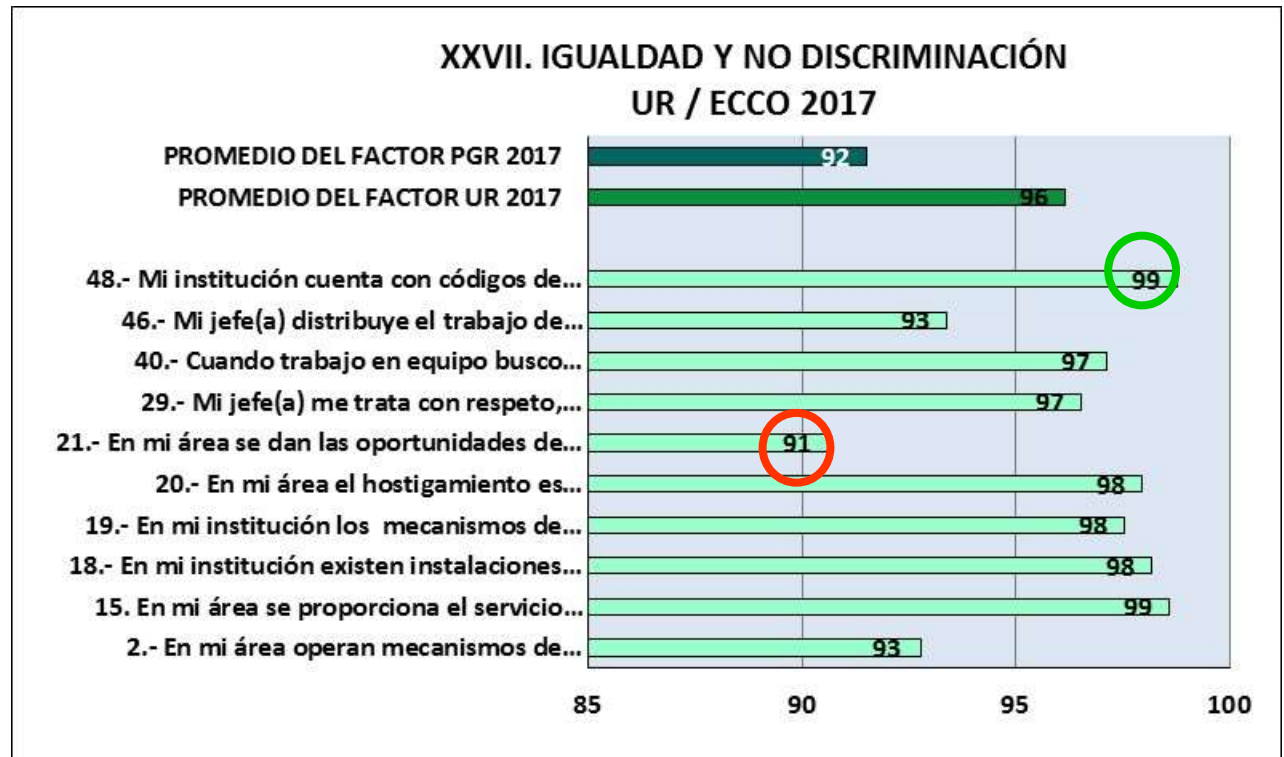
Los reactivos mejor calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones.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



# 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.

96



99 ≥; 92 ≤

Este factor fractal muestra a la Delegación Estatal Tlaxcala 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.

# Factor Específico por Ramo (FER)

96



99 ≥; 92 ≤



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

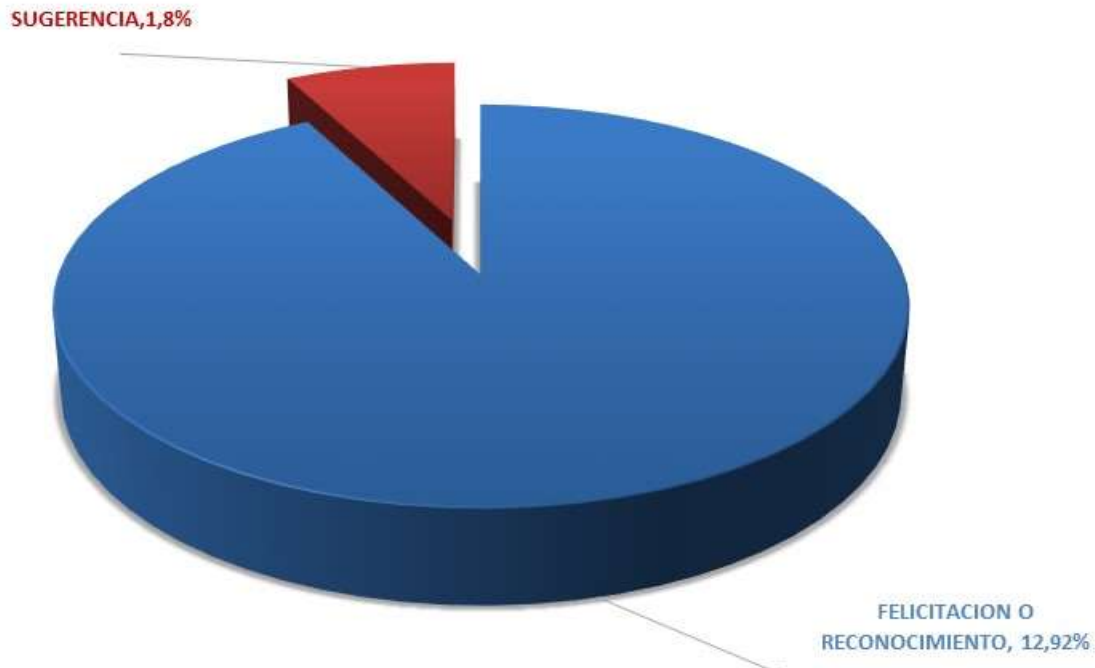


En esta Delegación Estatal Tlaxcala los trabajadores consideran aprovechan el 100% de su tiempo laboral, sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la Delegación Estatal Tlaxcala debería ser un poco más transparente.

## 2. Análisis Cualitativo

# Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS UR / ECCO 2017  
TOTAL COMENTARIOS: 13



Por otro lado, de 13 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 8% externaron que se deberían pagar horas extras, días festivos y horarios nocturnos, y el 92% por otro lado el 30% felicitan por realizar este tipo de ejercicio.

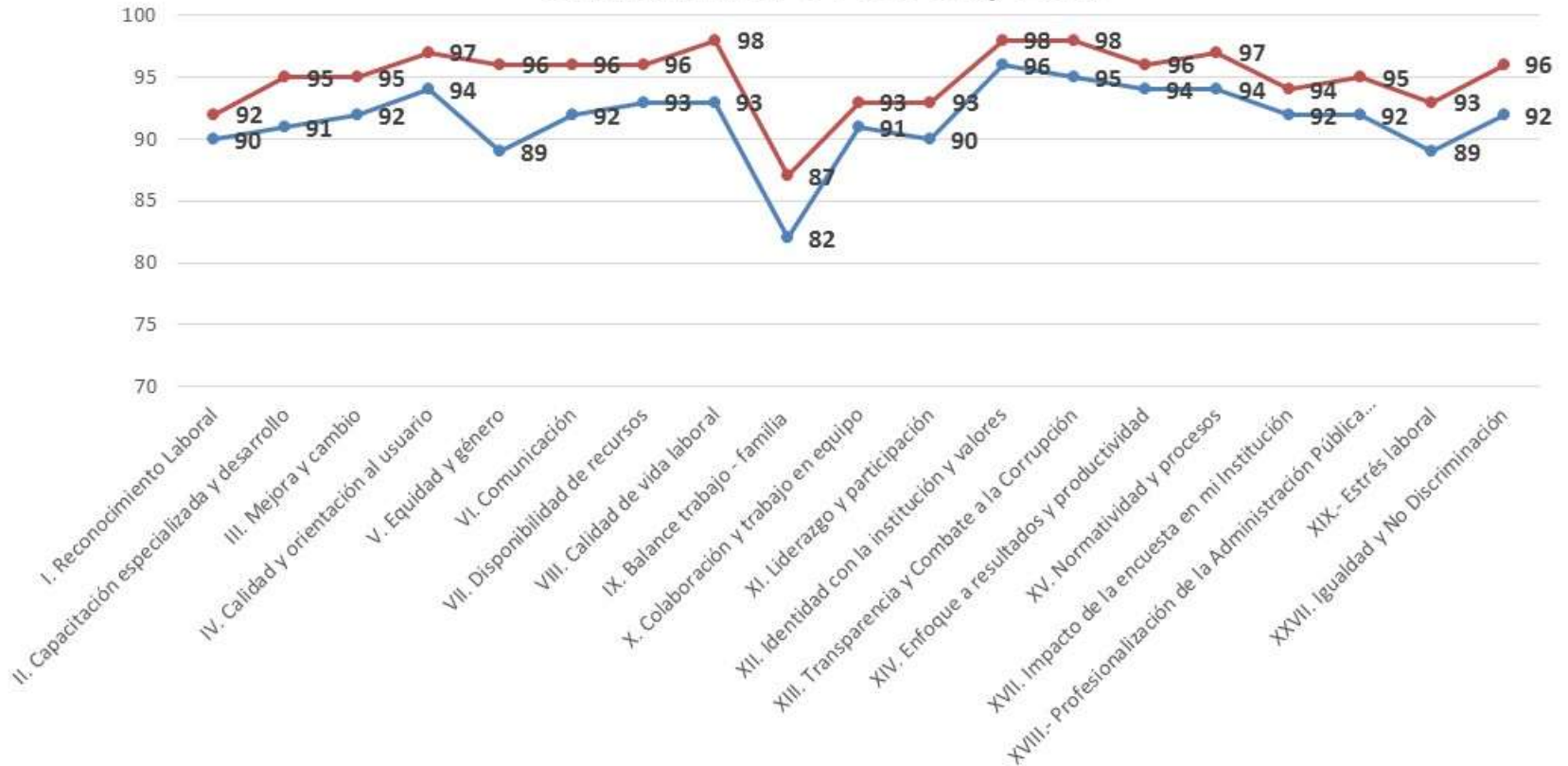
## 3. Análisis Comparativo



## 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

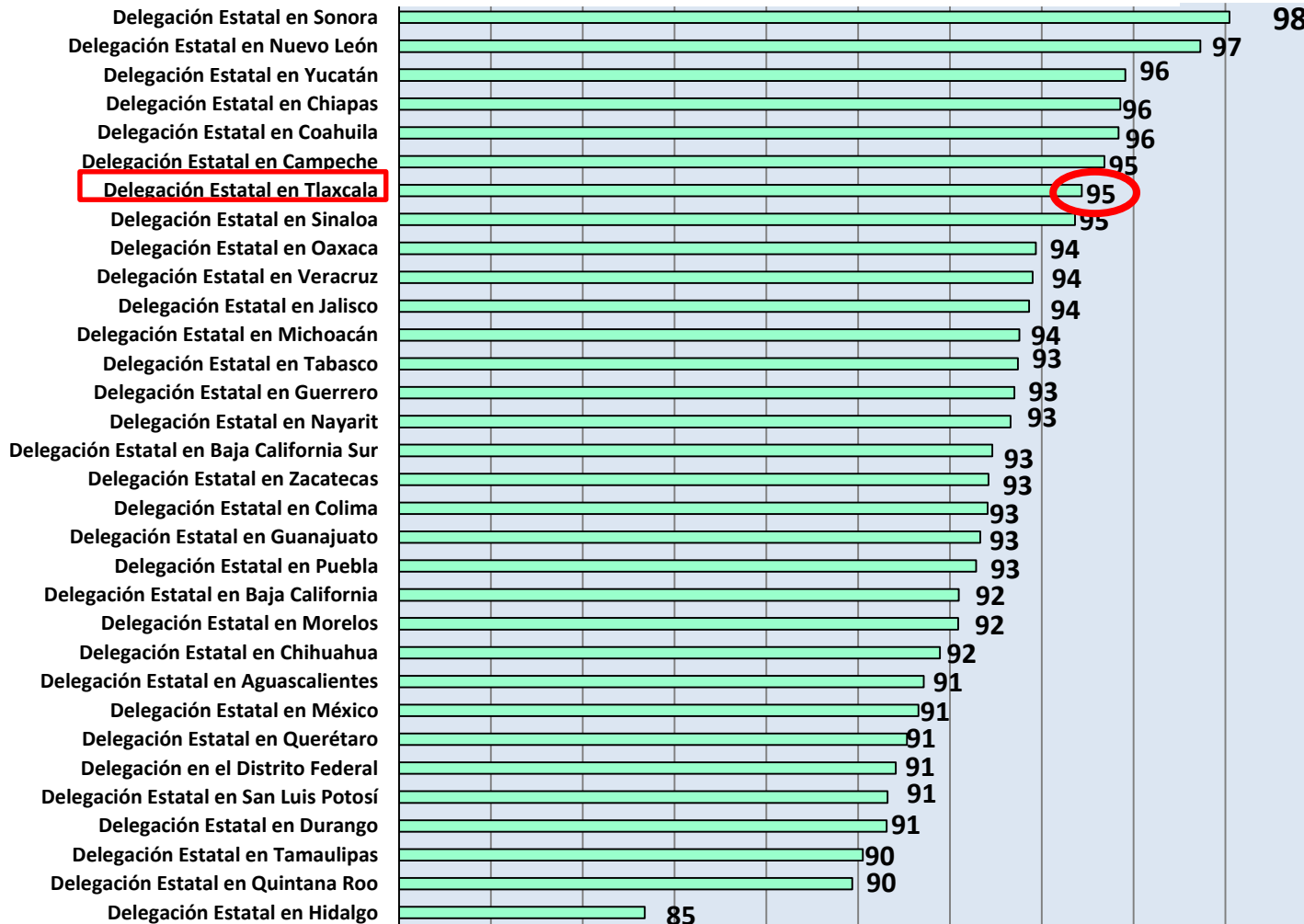
### COMPARATIVO PGR-UR / 2017



UR  
 PROMEDIO 95

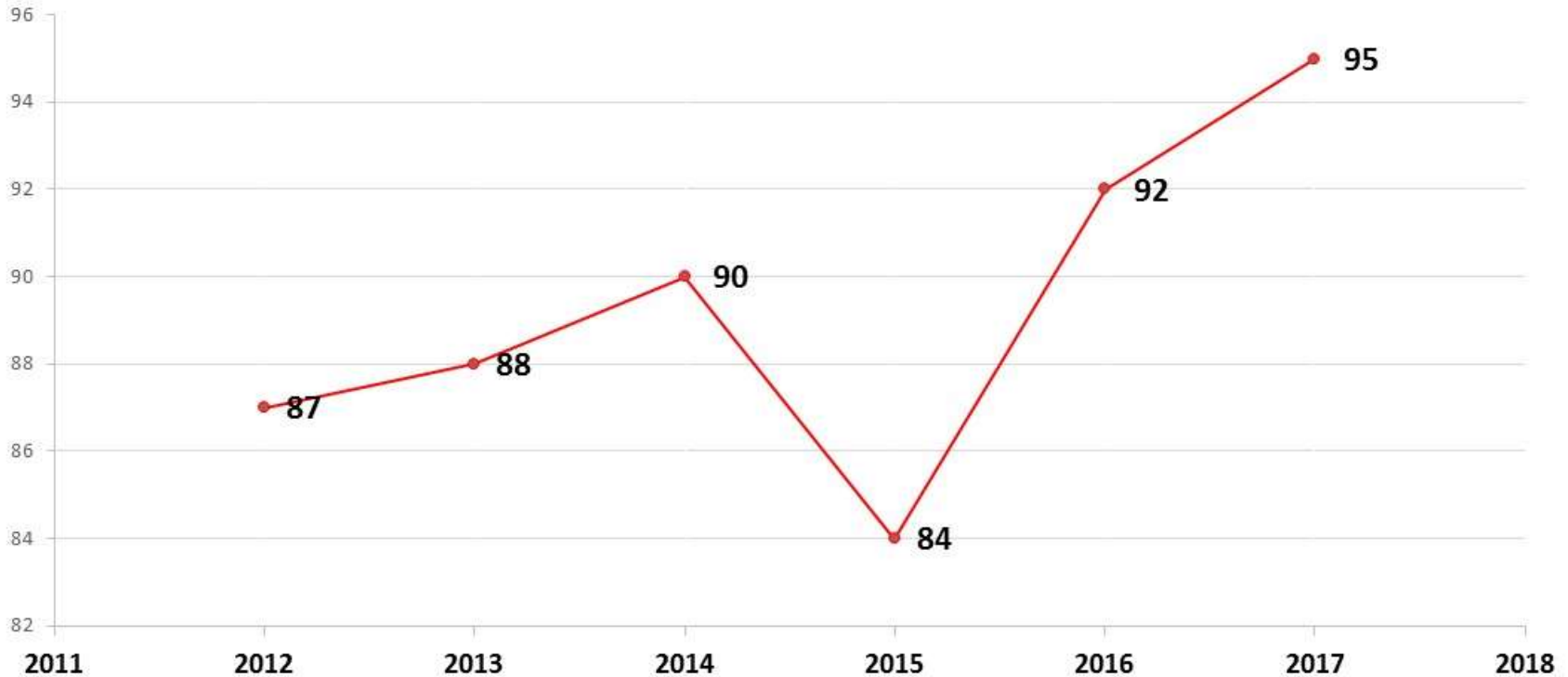
PGR  
 PROMEDIO 92

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



Esta Delegación Estatal Tlaxcala ocupa el 6to lugar a la par que otras dos delegaciones con un puntaje de 95

### Resultados ECCO UR



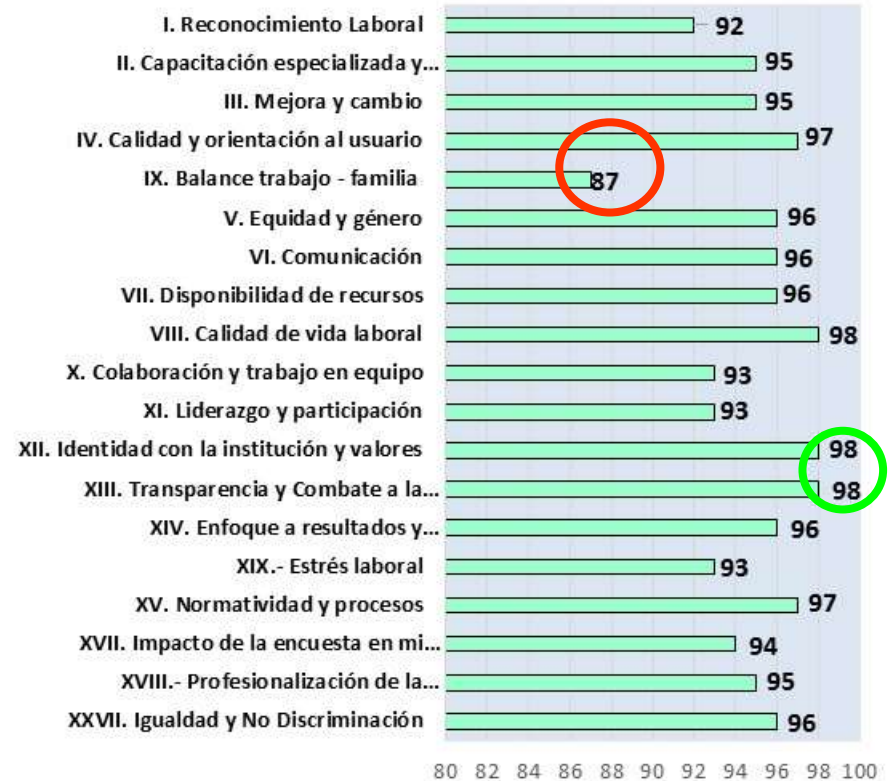
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Estatal Tlaxcala en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

## 3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017

RESULTADOS UR/2015



FACTORES UR/2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Delegación Estatal Tlaxcala 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 y Familia con 11 puntos arriba para 2017.

## 3.3. Efectividad del PTCCO 2016

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

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

$$\frac{15 \text{ Acciones cumplidas}}{16 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{94\%} \text{ de efectividad}$$



**Factor 38. Adaptable al Entorno**

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

**Factor 42. Equilibrada**

$$\frac{3 \text{ cumplidas}}{4 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{75\%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 50. Profesional**

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

**Factor 47. Motivada**

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

**Factor 50 Profesional**

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

**Factor 52. Liderazgo integral**

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

**Factor 63. Transparencia**

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

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 Estatal Tlaxcala, 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 92 puntos o menores.

$99 \geq; 92 \leq$

## 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**

349	DELEGACION ESTATAL TLAXCALA
-----	-----------------------------


**FACTOR**


<b>I. RECONOCIMIENTO LABORAL</b> 1.- En mi área se reconoce el logro de resultados. 3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROMOVER EL RECONOCIMIENTO LABORAL DE LOS OBJETIVOS Y LOGRO DE RESULTADOS DEL PERSONAL DE LA DELEGACION SIN DISTINCION ALGUNA
---


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	IMPLEMENTAR UN PROCESO Y CONTROL DE RECONOCIMIENTOS AL PERSONAL, DESTACANDO SU EFICIENCIA LABORAL	DELEGACION/ SUB. ADNNA	RECONOCIMIENTOS	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	GESTIONAR INCENTIVOS DE TIEMPO AL PERSONAL, POR BUEN DESEMPEÑO LABORAL.	DELEGACION/ SUB. ADNNA	ESTIMULOS/PERMISOS	UNA VEZ AL MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3	GENERAR UN REPORTE DE LOS ESTIMULOS OTORGADOS AL PERSONAL PARA EL CONTROL DE LOS MISMOS	DELEGACION/ SUB. ADNNA	REPORTE	UNA VEZ AL MES	E	X	MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														

  
**INTRO. DANIEL AGUSTÍN GARCÍA IZAM**  
 DELEGADO ESTATAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE REPÚBLICA EN TLAXCALA



  
**ALEJANDRA NÚÑEZ ALARCÓN**  
 LA JEFA DE RECURSOS FINANCIEROS EN SUPLENENCIA DE LA SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA, EN ATENCIÓN AL OFICIO SA/813/2018, Y DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 137 PÁRRAFO TERCERO DEL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

## 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

 <p align="center"><b>OFICIALÍA MAYOR</b> <b>ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017</b> <b>PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018</b></p>																		
<b>INSTITUCIÓN</b>																		
349	DELEGACION ESTATAL TLAXCALA																	
<b>FACTOR</b>																		
<p><b>V. EQUIDAD Y GÉNERO</b></p> <p>21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.</p>																		
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>																		
PROMOVER Y REFORZAR LA CULTURA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO SIN DISCRIMINACION ALGUNA, PARA OCUPAR PUESTOS CON MAYORES NIVELES LABORALES																		
							<b>2018</b>											
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
					E	X												
1	REALIZAR UNA MAYOR DIFUSION DE DOCUMENTACION QUE EXPONE Y FOMENTE LA IGUALDAD DE GÉNERO	DELEGACION/SUS. ADMVA	CARTELES/TIPIFICOS	2 VECES AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P										
					O			R										
2	CONTINUAR CON EL PROCESO DE PROMOCIONES SIN DISCRIMINACION DE GÉNERO	DELEGACION/SUS. ADMVA	OFICIOS	2 VECES AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P										
					O			R										
3					E	X		P										
					O			R										

<p align="center">   <b>MTRO. DANIEL AGUSTIN GARCIA LEAL</b>                  DELEGADO ESTATAL DE LA PROCURADURIA GENERAL DE REPUBLICA EN TLAXCALA             </p>	<p align="center">   <b>ALEJANDRA MUÑOZ ALARCÓN</b>                  LA JEFA DE RECURSOS FINANCIEROS EN SUPLENENCIA DE LA SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA, EN ATENCIÓN AL OFICIO SA/813/2018, Y DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 137 PÁRRAFO TERCERO DEL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA             </p>
---	--

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

349 DELEGACION ESTATAL TLAXCALA

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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	OTORGAR ESTRAJALOS AL PERSONAL, MEDIANTE OFORGAMIENTO DE HORAS LIBRES DE ACUERDO A LAS POSIBILIDADES LABORALES	DELEGACION/SUB. ADMVA.	OFICIOS/NORMATOS DE AUTORIZACION	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	IMPLEMENTAR ACCIONES QUE FOMENTE 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 4.37 CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y EL PUNTO DE 5.3.3.5.1.3.3 "QUE EXISTAN MEDIDAS PARA LA FLEXIBILIZACIÓN DE LOS HORARIOS DE TRABAJO, DE ACUERDO AL CUMPLIMIENTO DE NORMATIVIDADES	DELEGACION/SUB. ADMVA/DGHO	OFICIOS/NORMATOS/ NORMATIVIDAD	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3	CONTINUAR CON EL DESARROLLO DE EVENTOS CULTURALES QUE PERMITAN LA INTEGRACION DEL PERSONAL, ASÍ COMO LA CONVIVENCIA FAMILIAR	DELEGACION/SUB. ADMVA.			E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
4	ORGANIZAR EVENTOS RECREATIVOS QUE PERMITAN LA INTEGRACION FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS	DELEGACION/SUB. ADMVA.			E	X	MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														

MTRO. DANIEL AGUSTIN GARCIA YEAL

DELEGADO ESTATAL DE LA PROCURADURIA GENERAL DE REPUBLICA EN TLAXCALA



ALEJANDRIA NUÑEZ ALARCÓN

LA JEFA DE RECURSOS FINANCIEROS EN SUPLENENCIA DE LA SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA, EN ATENCIÓN AL OFICIO SA/813/2018, Y DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 137 PÁRRAFO TERCERO DEL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA



## 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**

349	DELEGACION ESTATAL TLAXCALA
-----	-----------------------------

**FACTOR**

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

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROMOVER LAS CONDICIONES QUE PERMITAN AL PERSONAL FORTALECER SUS COMPETENCIAS LABORALES EN TEMAS DE TRABAJO EN EQUIPO.
--


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	GESTIONAR LA IMPARTICION DE CURSOS EN MATERIA TRABAJO EN EQUIPO	SUE. ADMVA/DGFP	OFICIOS/TRIPICOS	2 VECES AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
2	FOMENTAR ENTRE EL PERSONAL UN MAYOR COMPROMISMO, PARA REFORZAR EL TRABAJO EN EQUIPO ENTRE TODO EL PERSONAL	SUE. ADMVA.	CARTELES	1 VEZ AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
3					E	X		P											
					O			R											

**MTRO. DANIEL AGUSTIN GARCIA LEAL**

---

DELEGADO ESTATAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE REPUBLICA EN TLAXCALA



**ALEJANDRA NUÑEZ ALARCÓN**

---

LA JEFA DE RECURSOS FINANCIEROS EN SUPLENANCIA DE LA SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA, EN ATENCIÓN AL OFICIO SA/R13/2018, Y DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 137 PÁRRAFO TERCERO DEL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

### Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

**INSTITUCIÓN**

349 **DELEGACION ESTATAL TLAXCALA**

**FACTOR**

**XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN**

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

CONTINUAR CON UN BUEN CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE LOS DISTINTOS NIVELES DE MANDO EN LA DELEGACION, PARA PROMOVER UN BUEN DESEMPEÑO Y COORDINACIÓN ENTRE EL PERSONAL

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
																		O	R			
1	PROGRAMAR REUNIONES DE TRABAJO A FIN DE PROPONER Y ESCUCHAR PROPUESTAS DE MEJORA PARA UN BUEN DESEMPEÑO LABORAL	DELEGACION/SUB. ABEMVA	OFICIOS DE CONVOCATORIA/ MINUTAS	SEMIESTRAL		X	MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS	P														
									R													
2	GESTIONAR ANTE EL AREA CORRESPONDIENTE CARGOS DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	DELEGACION/SUB. ADMIN/SGFP	OFICIO DE PETICION, TRIPTICOS	SEMIESTRAL		X	TODO EL PERSONAL	P														
									R													

**MTRO. DANIEL AUSTIN GARCIA LEAL**

DELEGADO ESTATAL DE LA PROCURADURIA GENERAL DE REPUBLICA EN TLAXCALA

**ALEJANDRA NÚÑEZ ALARCÓN**

LA JEFA DE RECURSOS FINANCIEROS EN SUPLENCIA DE LA SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA, EN ATENCIÓN AL OFICIO SA/813/2018, Y DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 137 PÁRRAFO TERCERO DEL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA



**Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018**



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

**INSTITUCIÓN**

<b>349</b>	<b>DELEGACION ESTATAL TLAXCALA</b>
------------	------------------------------------

**FACTOR**

<p><b>XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD</b>                  60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.</p>
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

<p>REFORZAR EL POTENCIAL DEL PERSONAL DE LA DELEGACION ENCARGADO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS</p>
---

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	GESTIONAR TALLERES DE CAPACITACION EN TEMAS DE RECURSOS HUMANOS, PARA REFORZAR LOS CONVOCIENTOS Y TRATO AL PERSONAL ADSCRITO	SUB. ADMVA./DG/P	PROGRAMA DE CAPACITACION	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P										
					O			R										
2					E	X		P										
					O			R										
3					E	X		P										
					O			R										

MTRO. DANIEL AGUSTIN GARCIA LEAL

DELEGADO ESTATAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA EN TLAXCALA

ALEJANDRA NUÑEZ ALARCÓN

LA JEFA DE RECURSOS FINANCIEROS EN SUPLENCIA DE LA SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA, EN ATENCIÓN AL OFICIO SA/813/2018, Y DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 137 PÁRRAFO TERCERO DEL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

349 DELEGACION ESTATAL TLAXCALA

FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCION

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	O		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	HACER DEL CONOCIMIENTO LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017 A TODO EL PERSONAL DE LA DELEGACION ESTATAL	SUB. ADMVA.	FOLLETOS/CARTELES	UN MES	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														
2	PROGRAMAR REUNIONES CON LOS MANDOS PARA REALIZAR LA DIFUSIÓN DEL PTCCO 2018	DELEGACION/ SUB. ADMVA.	OFICIO/MINUTA	UN MES	E		MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS	P														
					O	X		R														
3	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 A TODO EL PERSONAL	SUB. ADMVA.	OFICIOS	UN MES	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														
					E			P														
					O			R														


MTRO. DANIEL AGUSTIN GARCIA LEAL

DELEGADO ESTATAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA EN TLAXCALA

ALEJANDRA NÚÑEZ ALARCÓN

LA JEFA DE RECURSOS FINANCIEROS EN SUPLENENCIA DE LA SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA, EN ATENCIÓN AL OFICIO SA/813/2018, Y DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 137 PÁRRAFO TERCERO DEL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

**INSTITUCIÓN**

349	DELEGACION ESTATAL TLAXCALA
-----	-----------------------------


**FACTOR**


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

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

REFORZAR EL POTENCIAL DEL PERSONAL DE LA DELEGACION ENCARGADO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
--

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	GESTIÓN DE CARGOS DE CAPACITACIÓN EN TEMAS DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	SUB. ADMIN. DSIIP	PROGRAMA DE CAPACITACION	UNA VEZ AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2					E	X		P														
					O			R														
					E	X		P														
					O			R														

  
 MTD. DANIEL AGUSTÍN GARCÍA LEAL  
 DELEGADO ESTATAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE REPÚBLICA EN  
 TLAXCALA

  
 LCDA. REBECA LÓPEZ SOTO  
 SUBDELEGADA ADMINISTRATIVA