

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	62
3.1. Comparación de resultados entre la PGR y la DGCS.....	63
3.2. Resultados DGCS 2015 Vs. 2017	65
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	67
4. Definición de Objetivos Estratégicos	71
5. Definición de Prácticas de Transformación	71
5.1. Difusión de resultados	71
5.2. Factor Liderazgo	71
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	71

La Dirección General de Comunicación Social 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 DGCS participó con 82 personas de un universo de 134, es decir el 61.19% de participación, 20.3 puntos porcentuales menos que en 2016 (81.55%).

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 Unidad Administrativa, 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 DGCS 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 DGCS 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 85 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$96 \geq; 85 \leq$

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



96 - 100



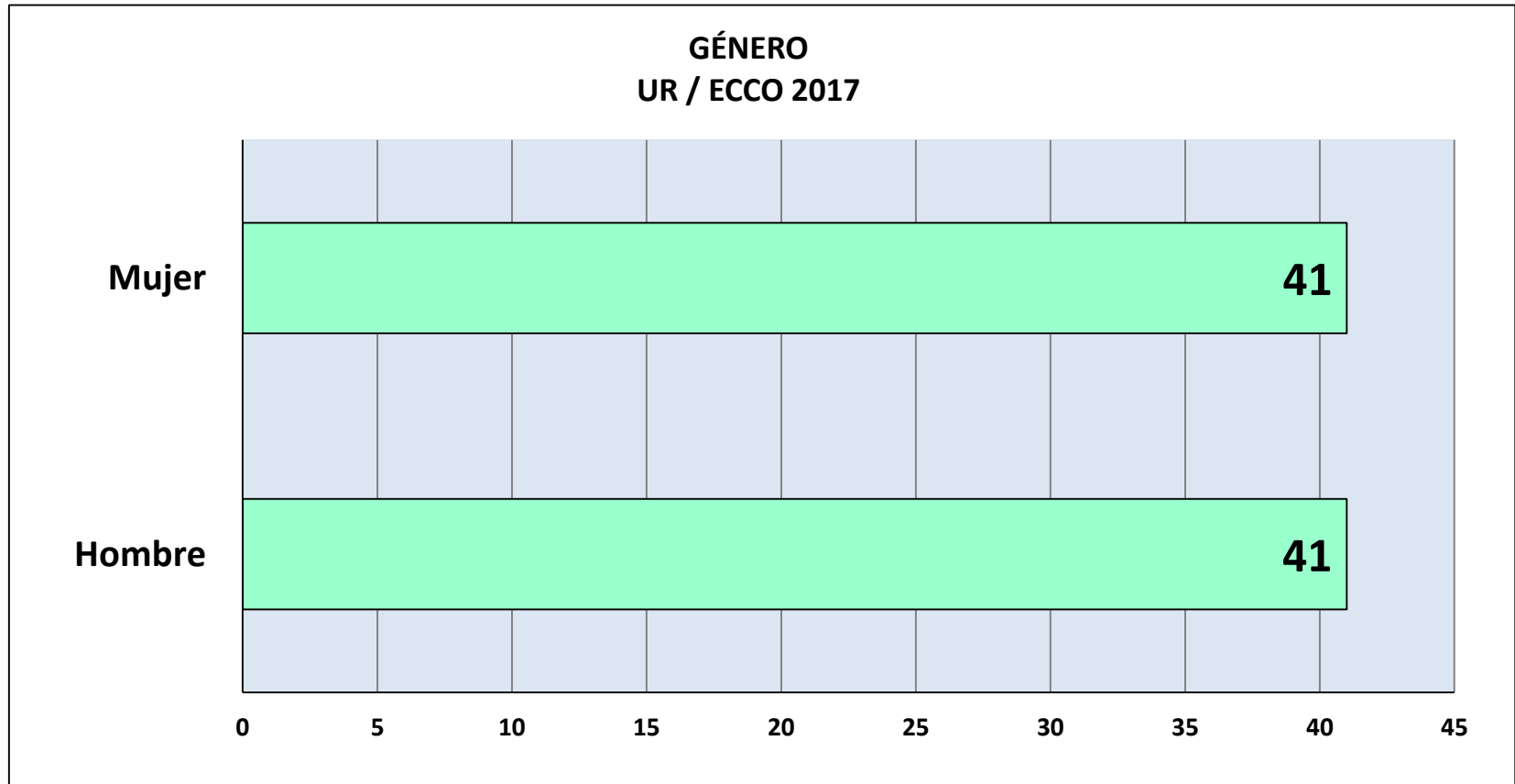
86 - 95



78 - 85

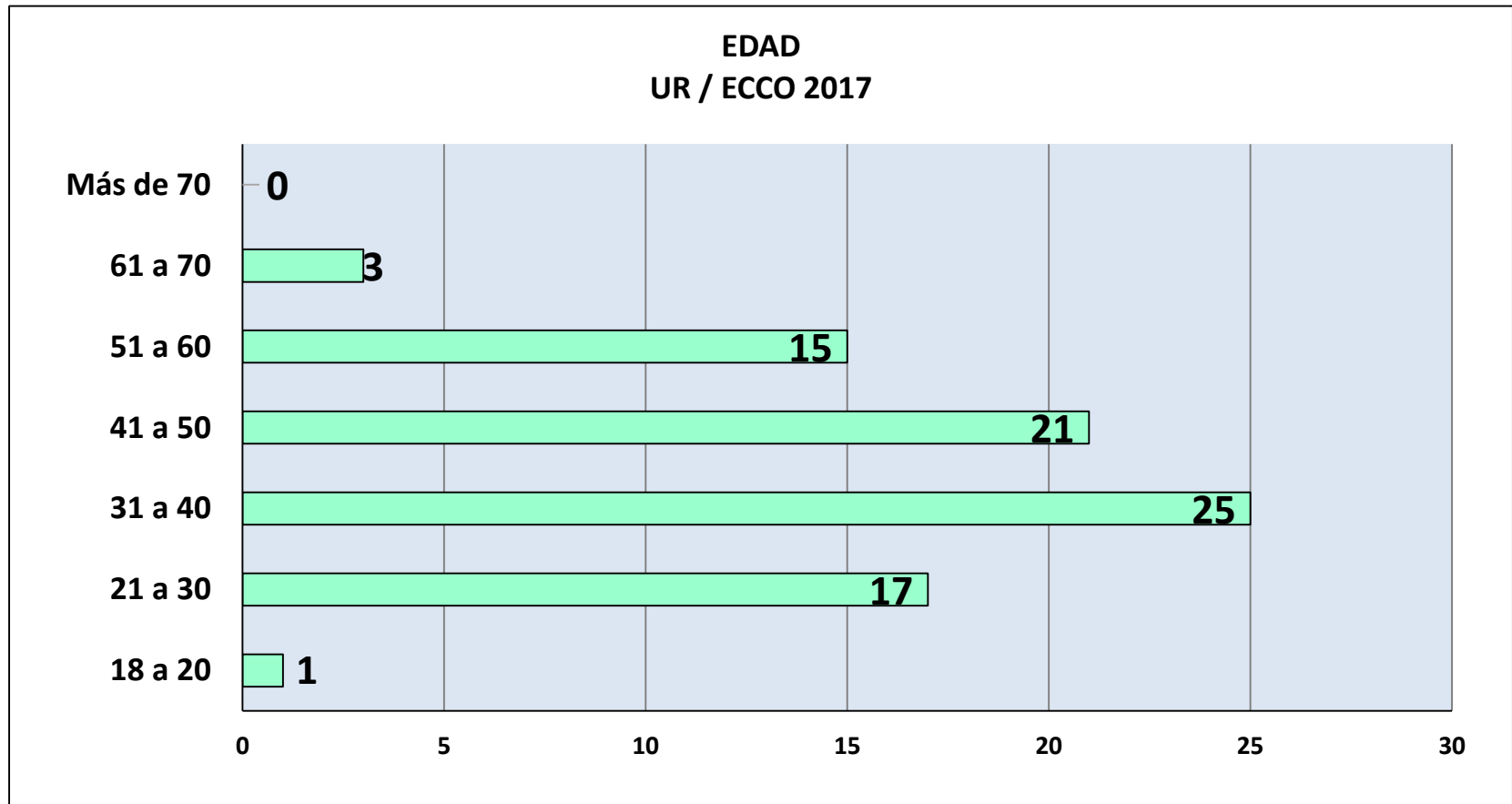
1. Análisis Cuantitativo

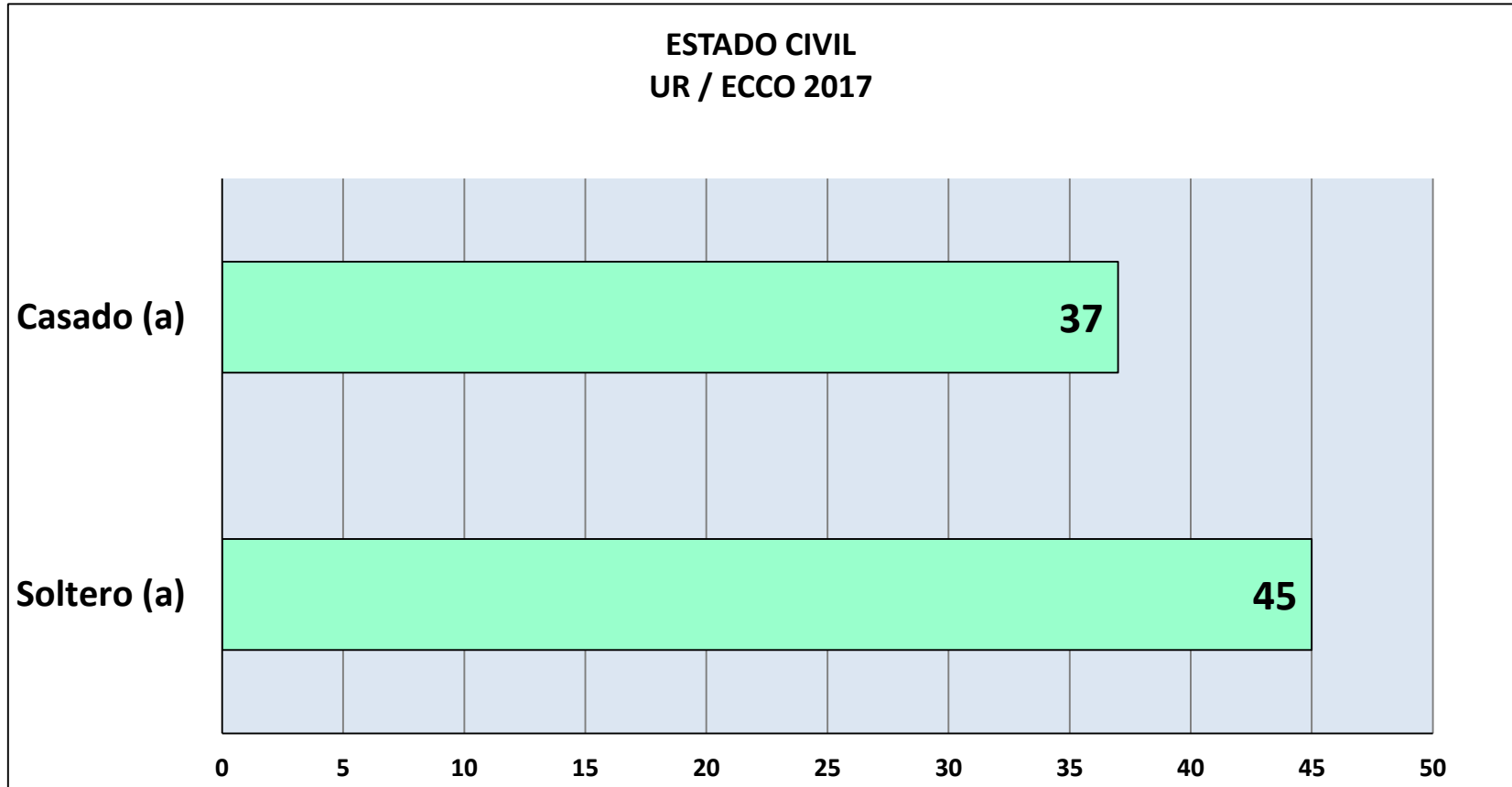
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue exactamente igual al de la mujeres.
Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada en la misma proporción.

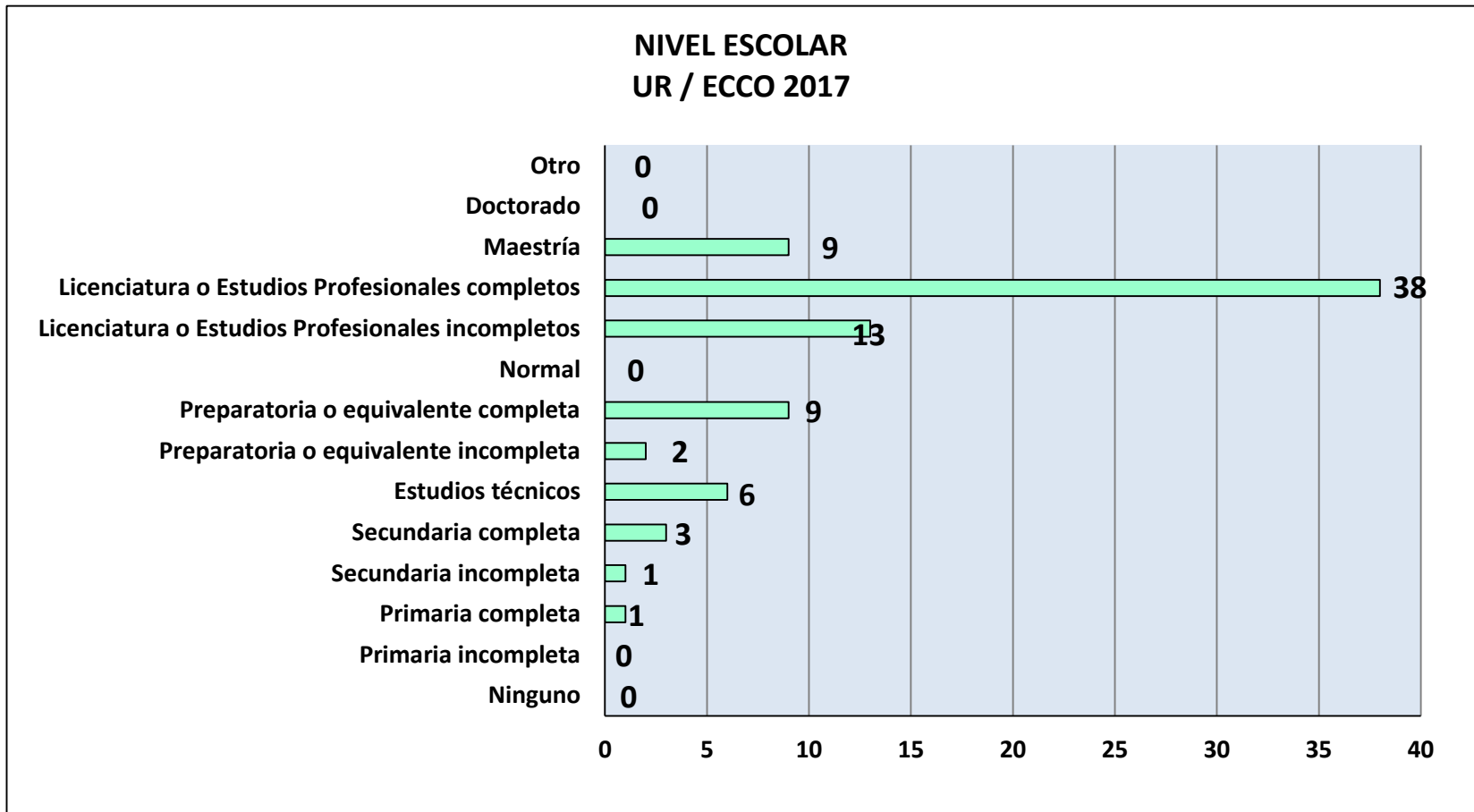
Poco mas de 5 personas participantes en la encuesta (52.43%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 43.9% del universo total.



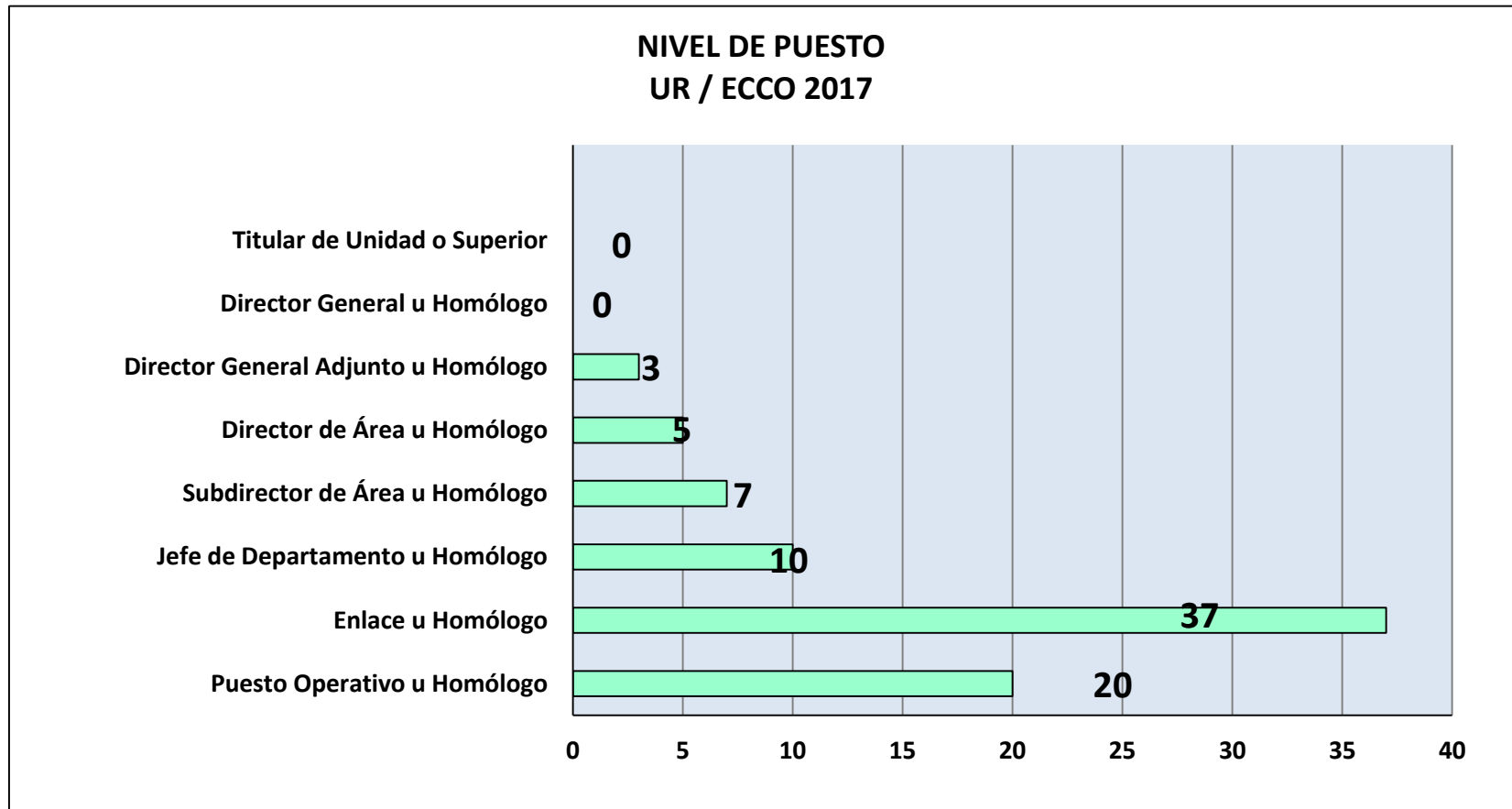


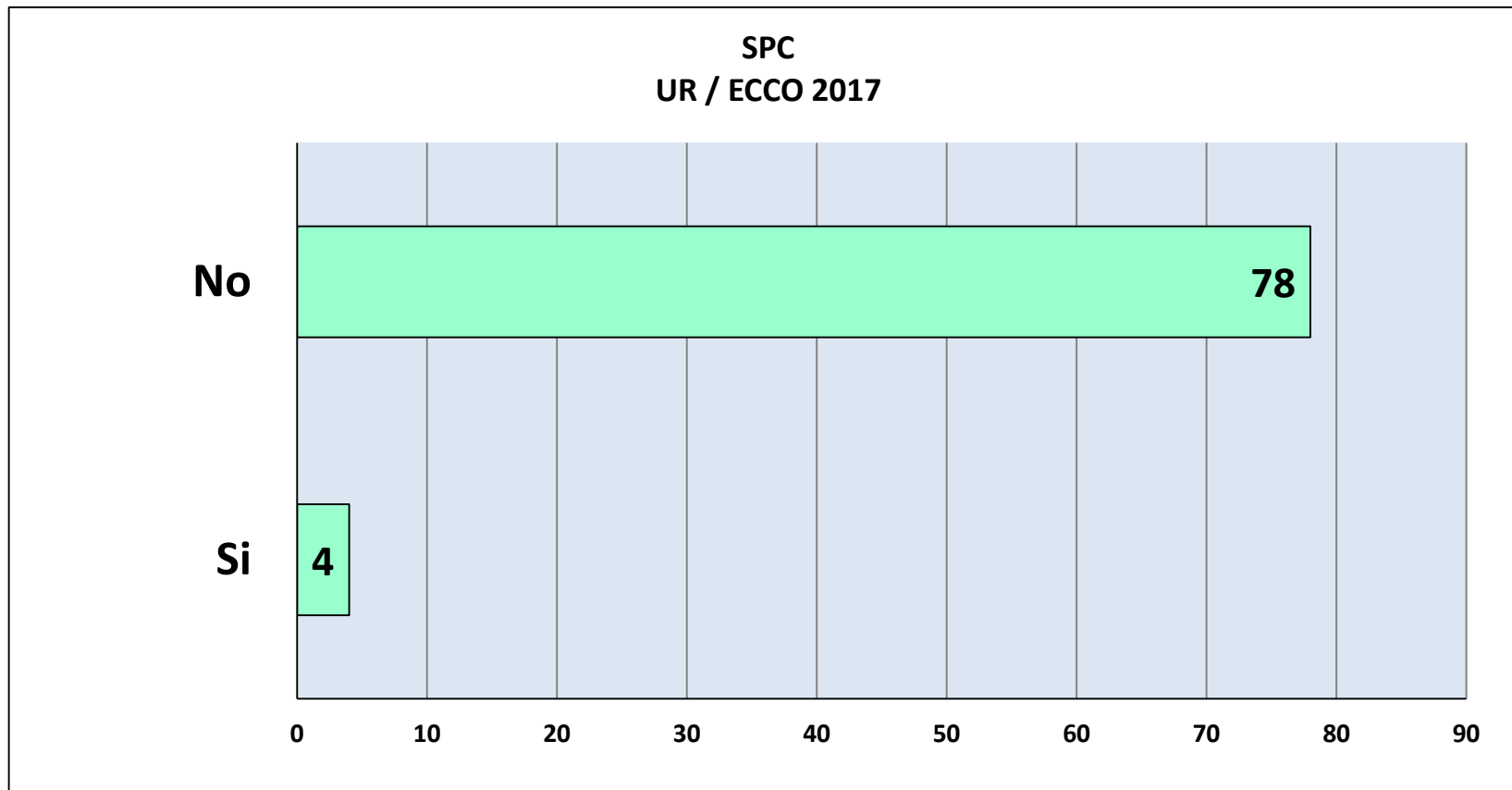
La proporción de participación de solteros (as) es mayor que la de casados (as) con respecto al total del universo (82), con una variación de 9 puntos porcentuales.

Se ha presentado una constante de casi 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo 2 personas de cada 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



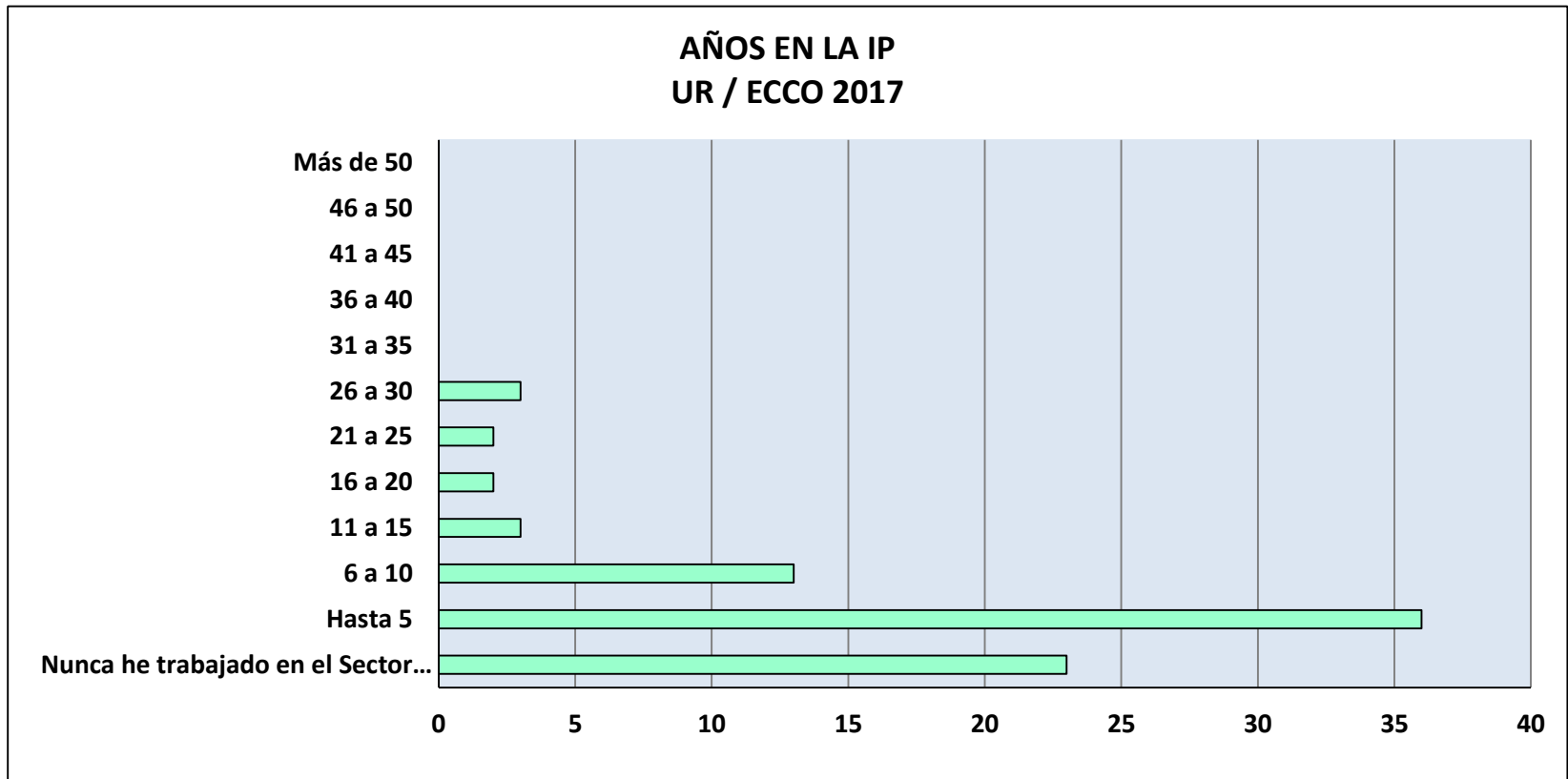
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 70% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

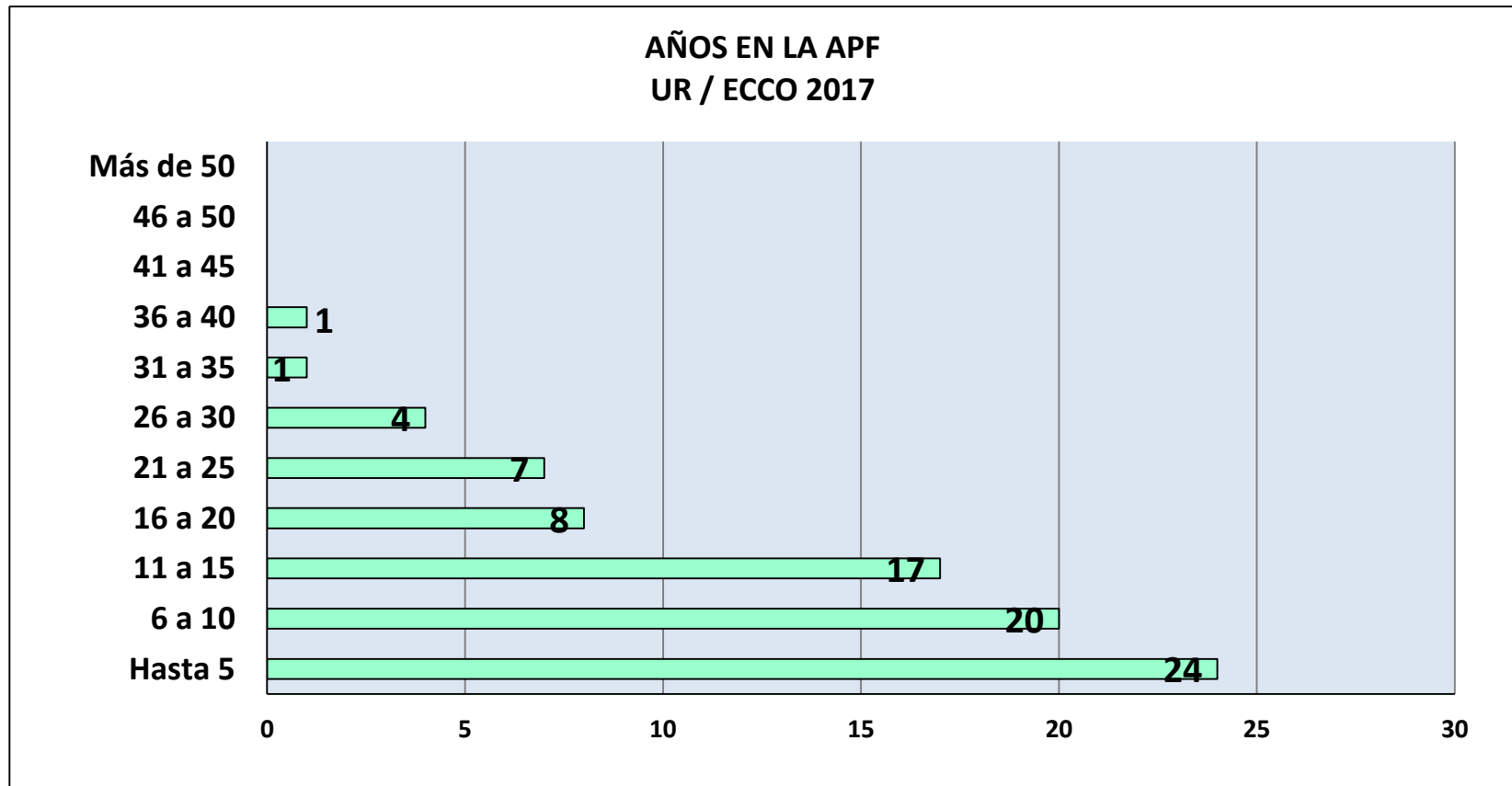




El 95% del personal de la DGCS que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto NO forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

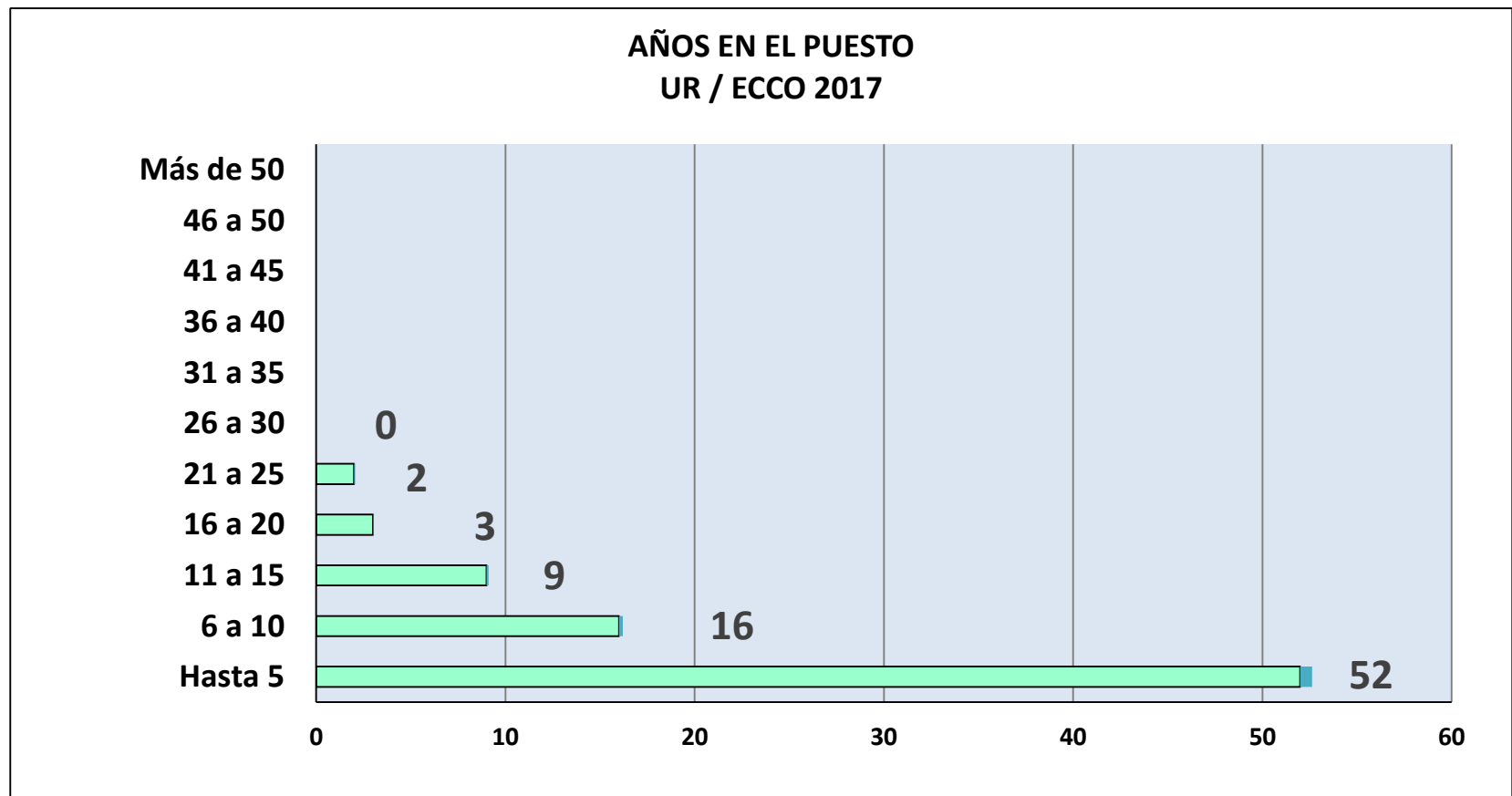
3 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Institución tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 7 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

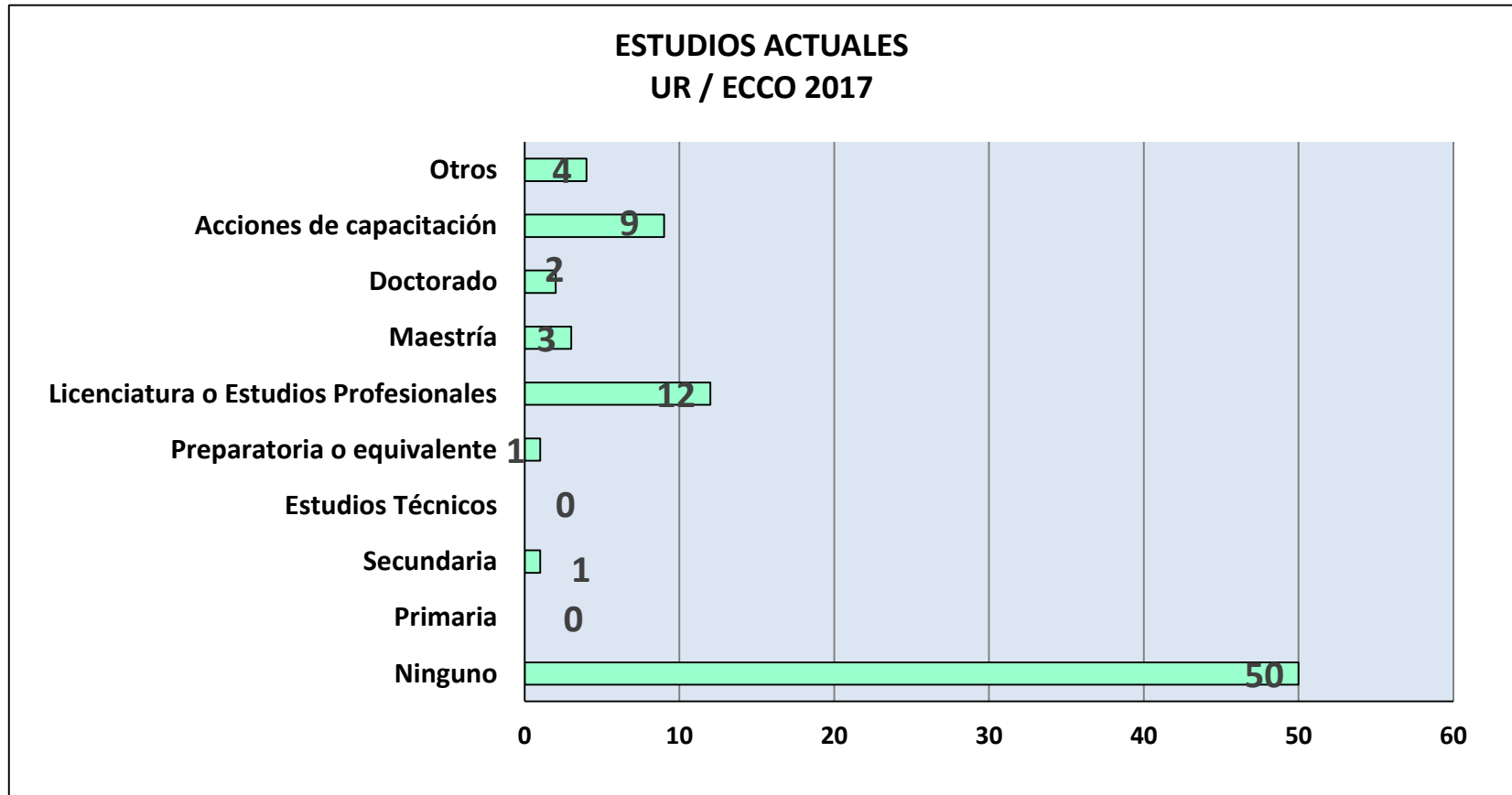




Casi 3 personas de cada 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la DGCS colaboran 7 servidoras y servidores públicos de cada 10 que presentan mayor experiencia en la APF

Poco más de 6 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que el resto, ha presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

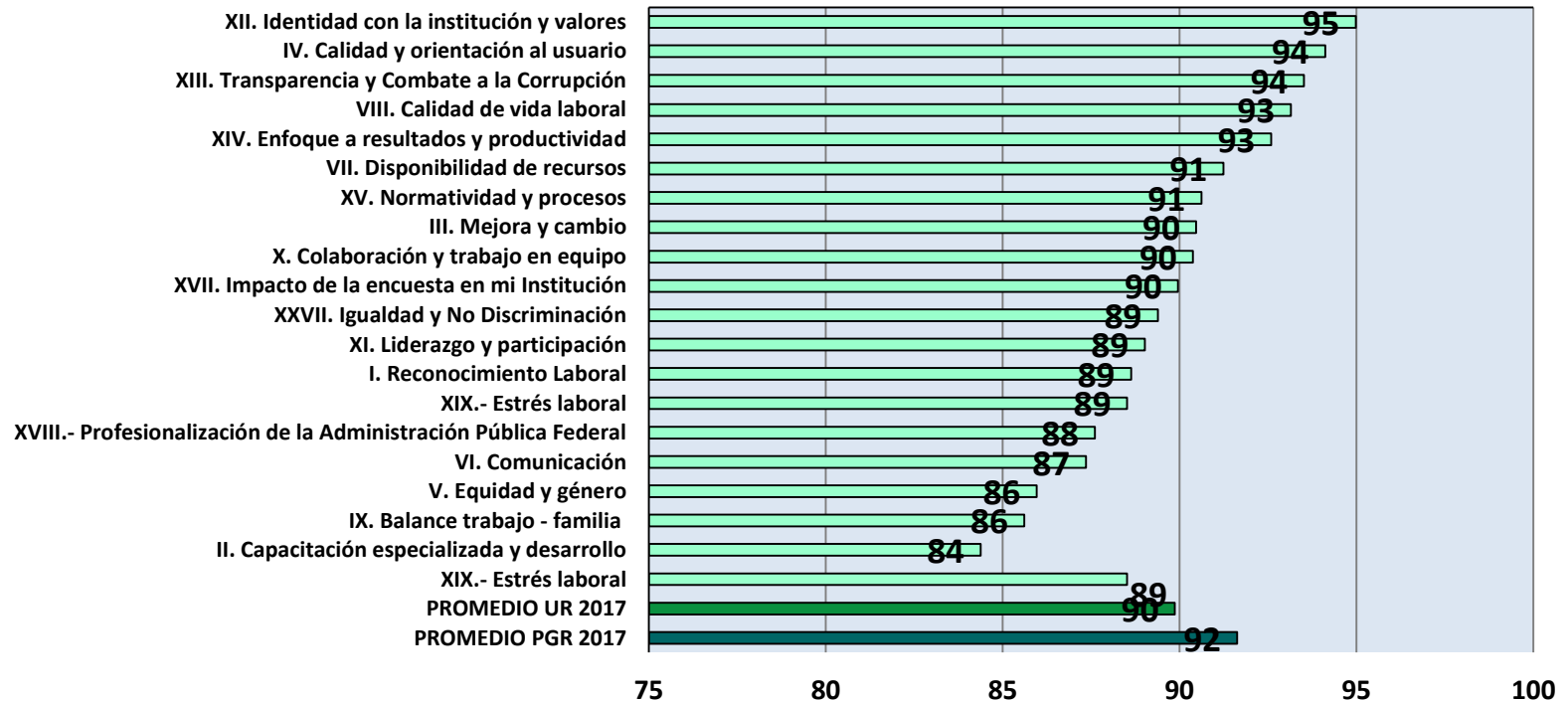




6 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la PGR encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

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, el traslado a sus hogares es muy largo, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR / ECCO 2017

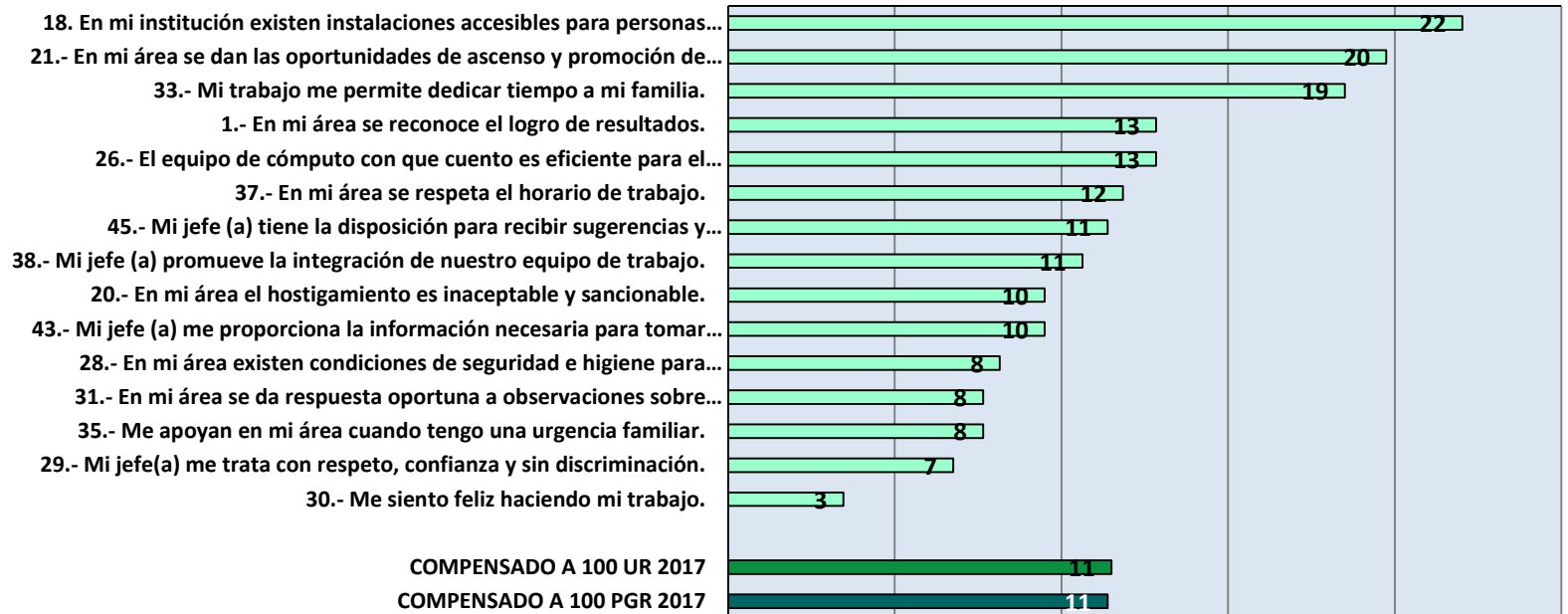
5

10

15

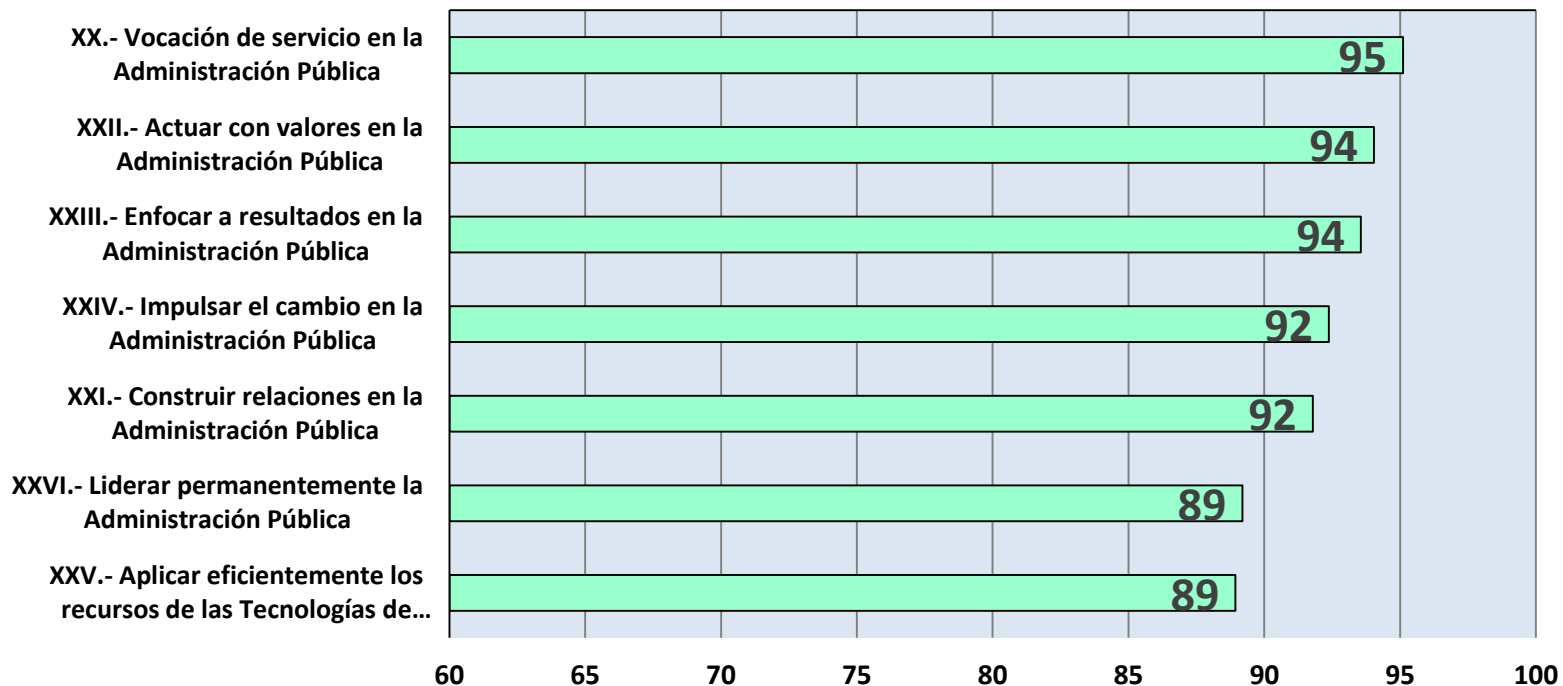
20

25



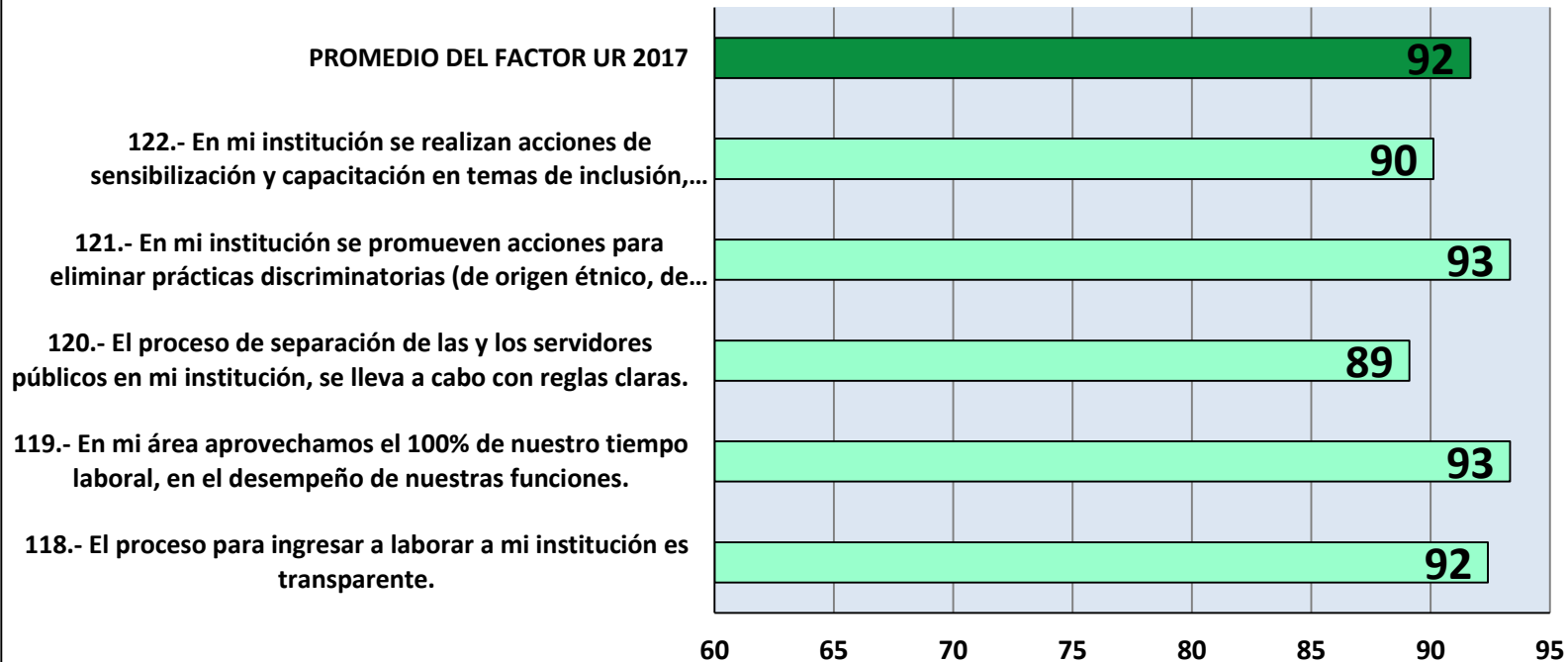
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a la falta de oportunidades de ascenso y promoción, así como los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce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

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



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

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



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la DGCS, 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

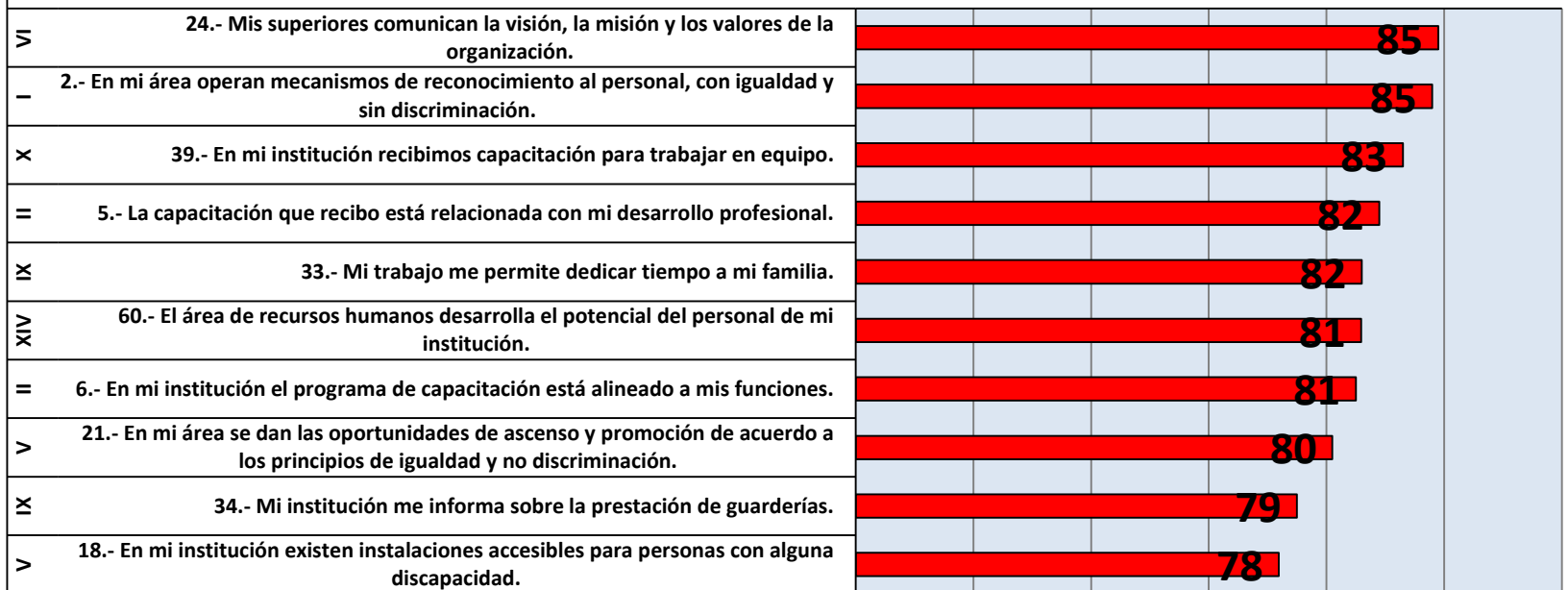
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS PGR / ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.	97
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	97
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	97
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	97
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	97
XI	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	96
-	4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).	96
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	96
IV	13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.	96

Las y los servidores públicos de la Dirección General de Comunicación Social 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 Dirección General de Comunicación Social 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.

Factores de Clima y Cultura Organizacional

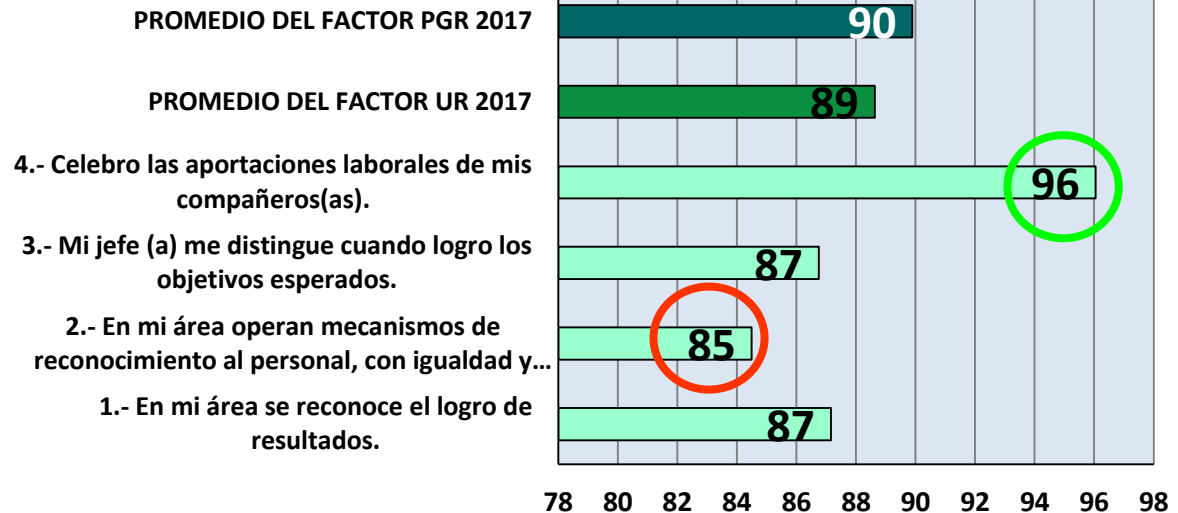
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

89



96 ≥; 85 ≤

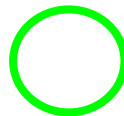
I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 UR / ECCO 2017



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.

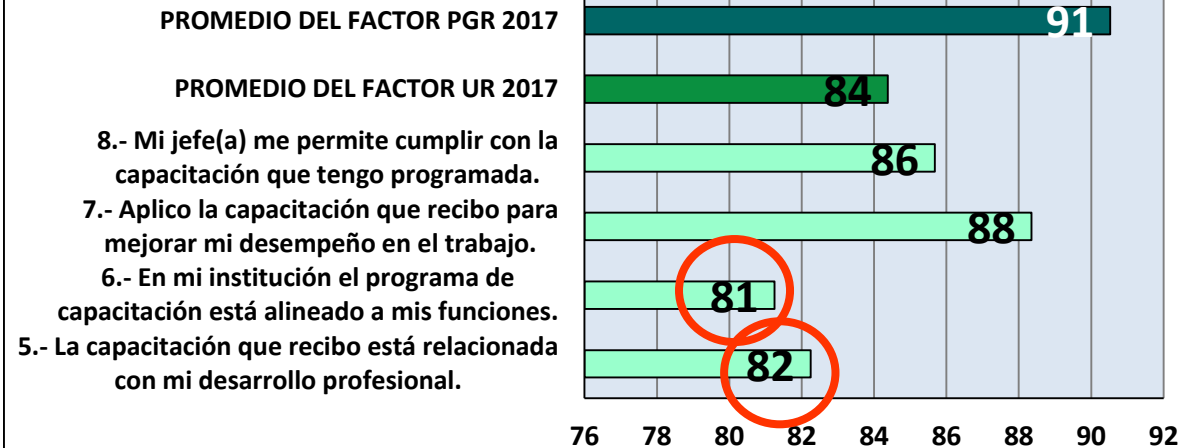
84



96 ≥; 85 ≤

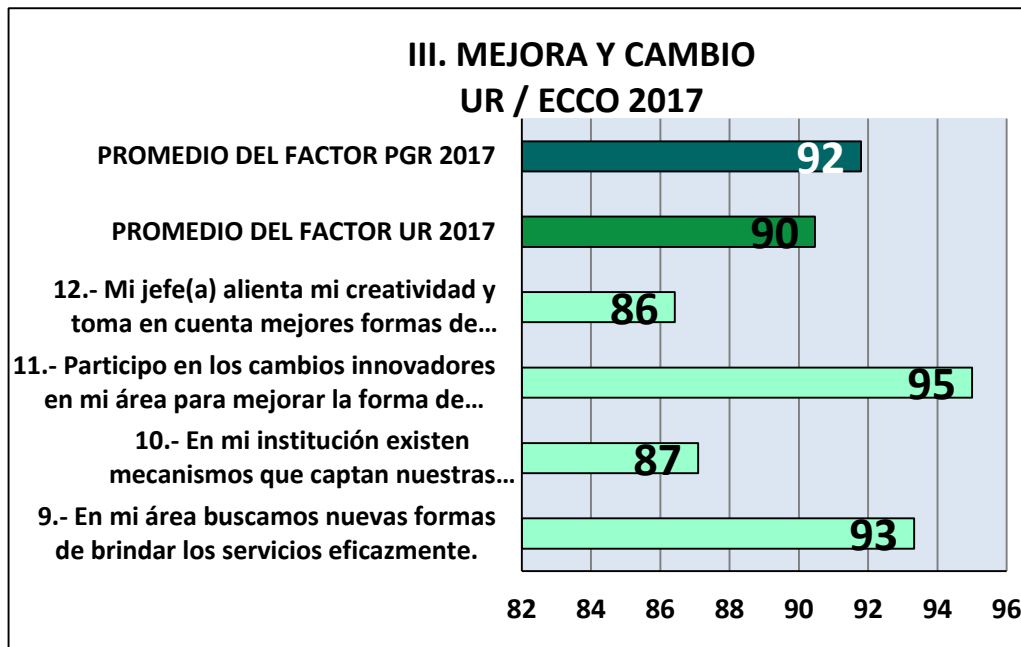
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

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 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.

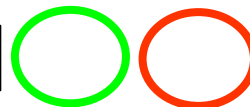
Este factor evalúa el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.



90



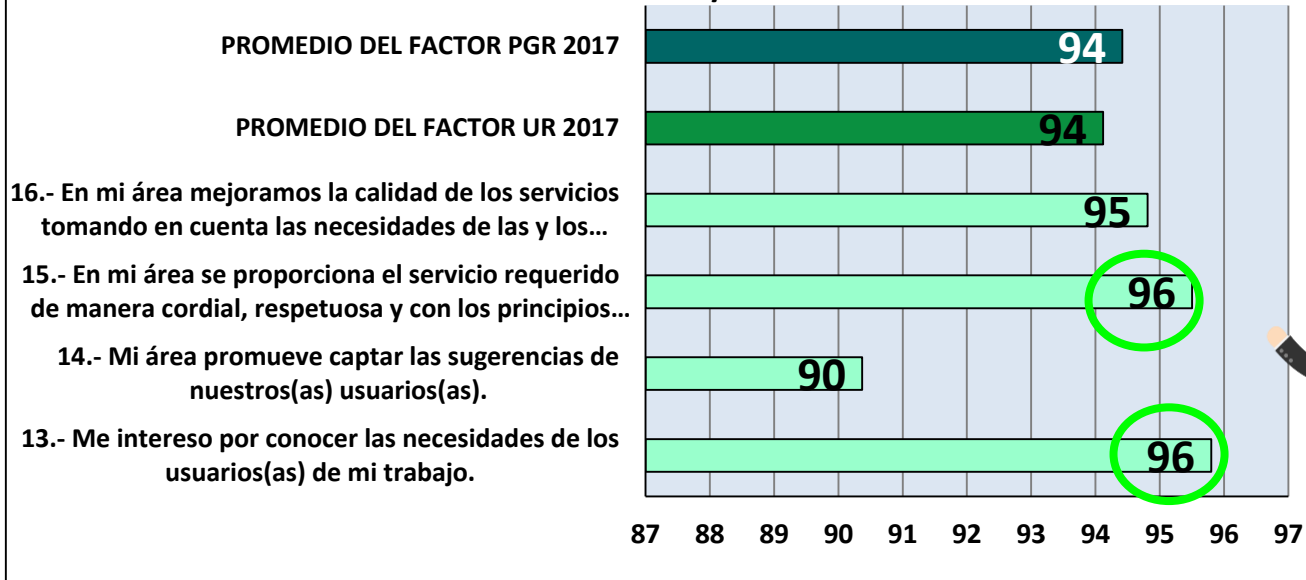
96 ≥; 85 ≤



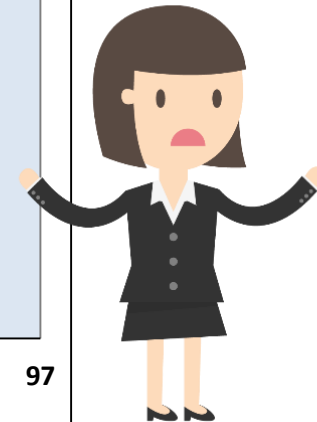
Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la DGCS, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que se captan las sugerencias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

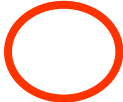
IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO
UR / ECCO 2017



94



96 ≥; 85 ≤



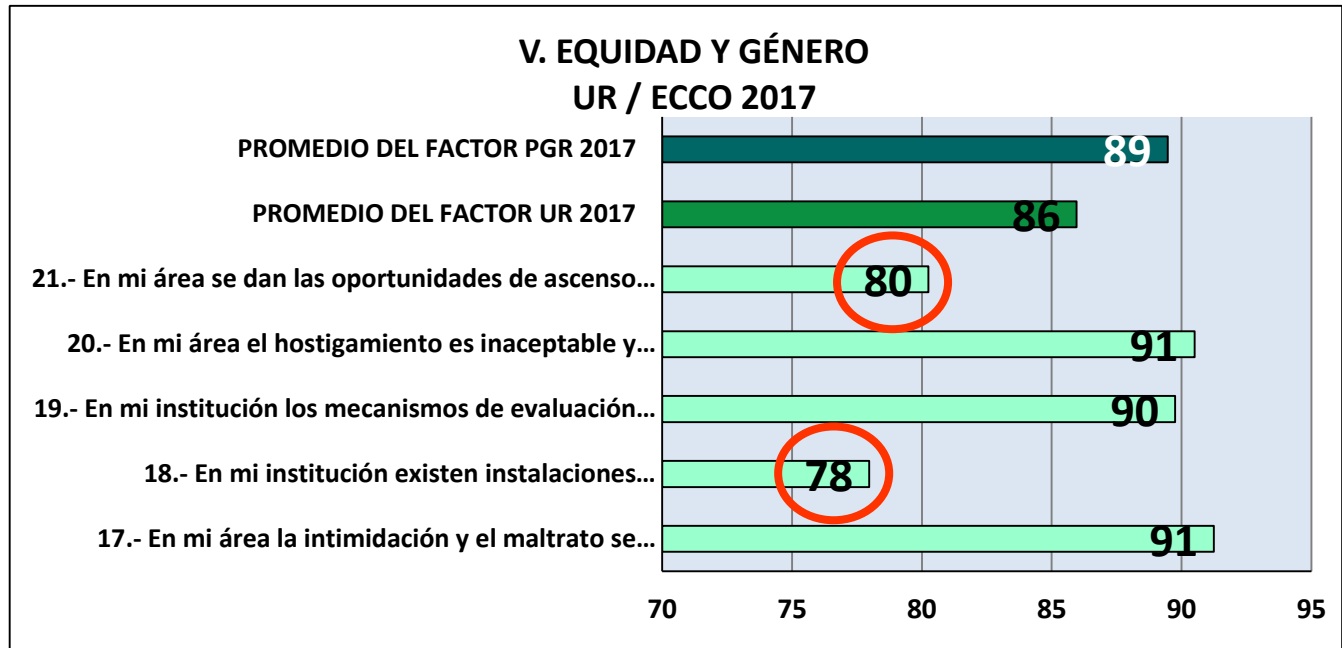
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la PGR en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al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

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

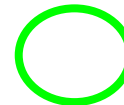
86



V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UR / ECCO 2017



96 ≥; 85 ≤



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

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

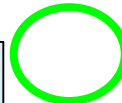
87



VI. COMUNICACIÓN
 UR / ECCO 2017

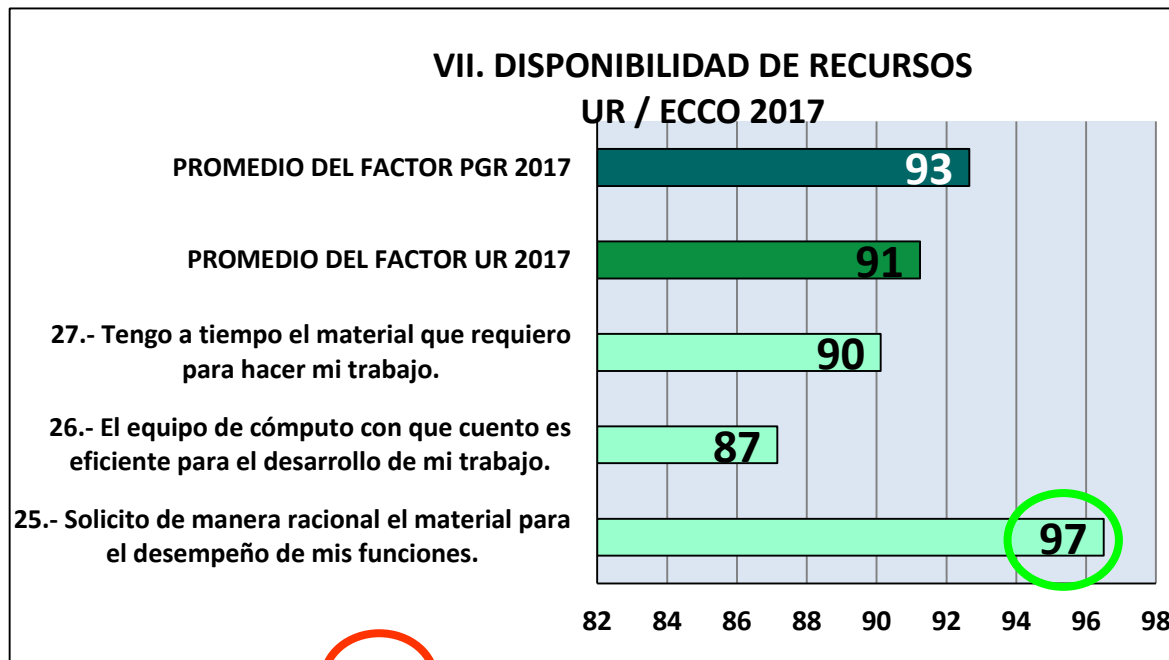


96 ≥; 85 ≤ <



Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la funcionalidad y efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas, haciendo falta un poco de que los superiores comuniquen la visión, misión y valores de la PGR.

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



91

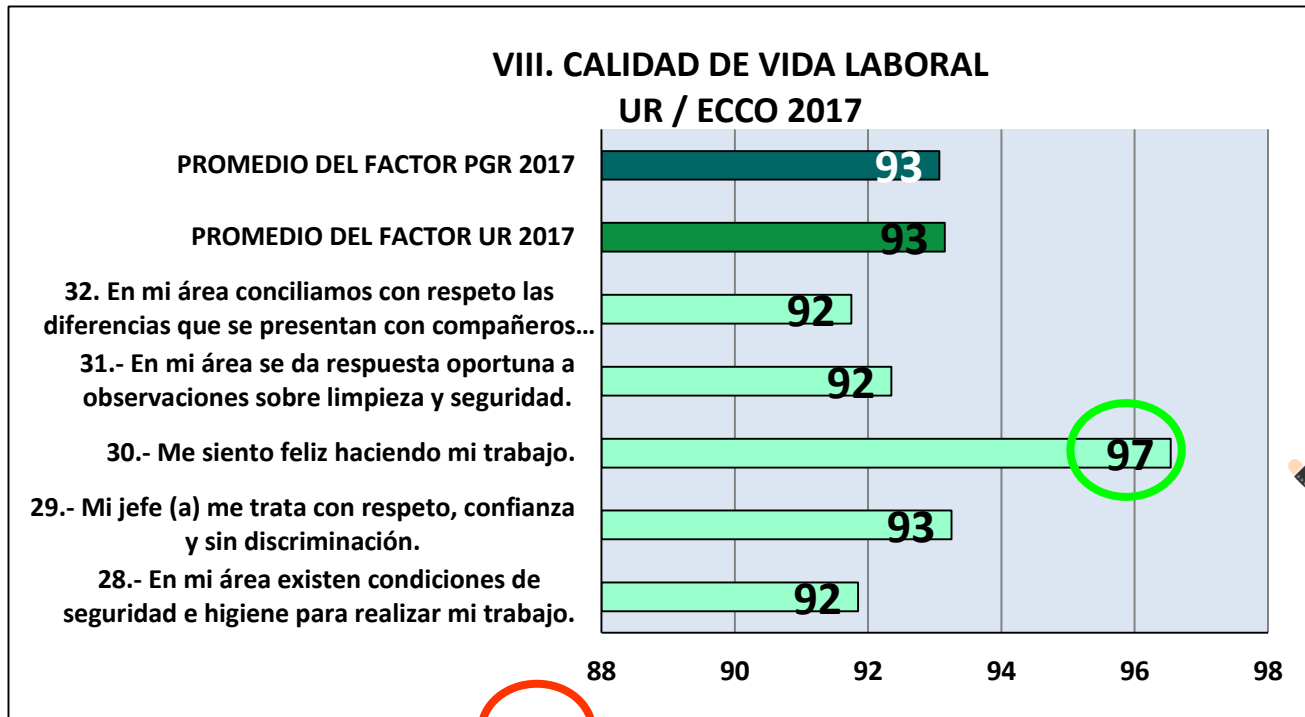


96 ≥; 85 ≤ <

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

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

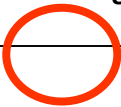
VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL
 UR / ECCO 2017



93



96 ≥; 85 ≤



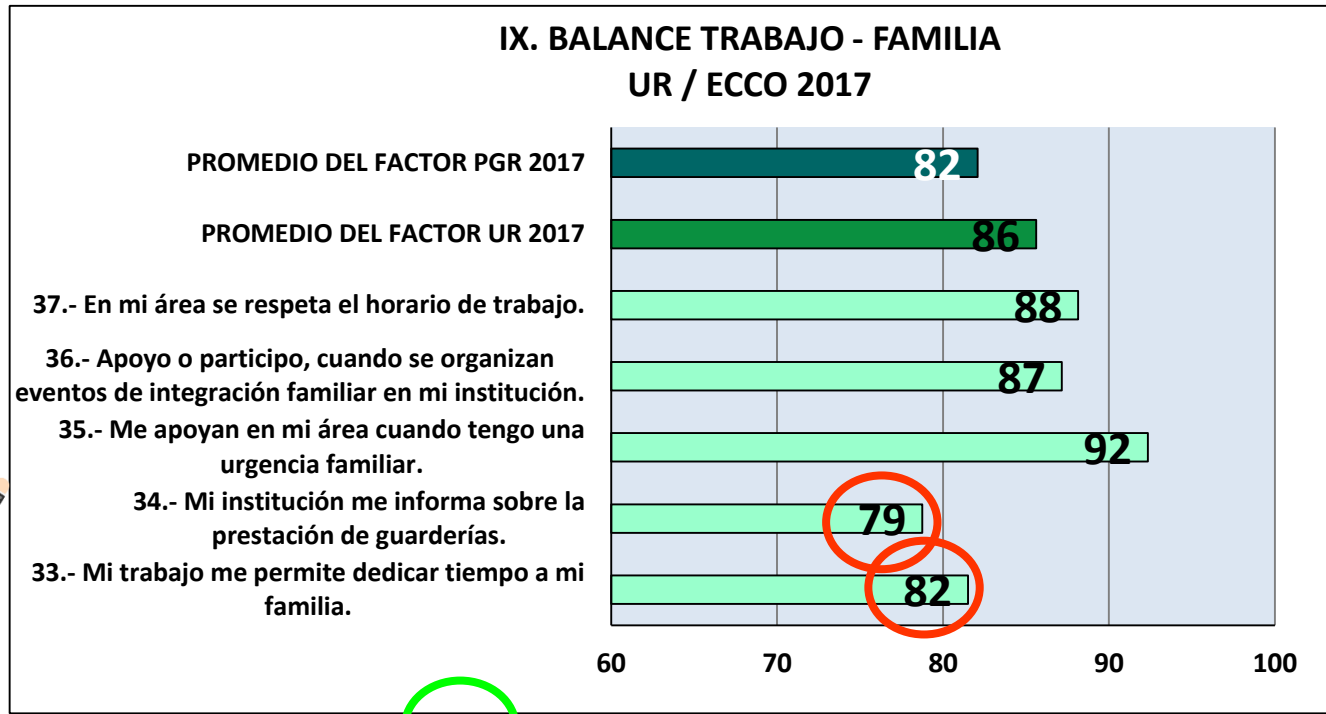
La Dirección General de Comunicación Social cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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.

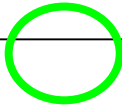
86



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR / ECCO 2017



96 ≥; 85 ≤



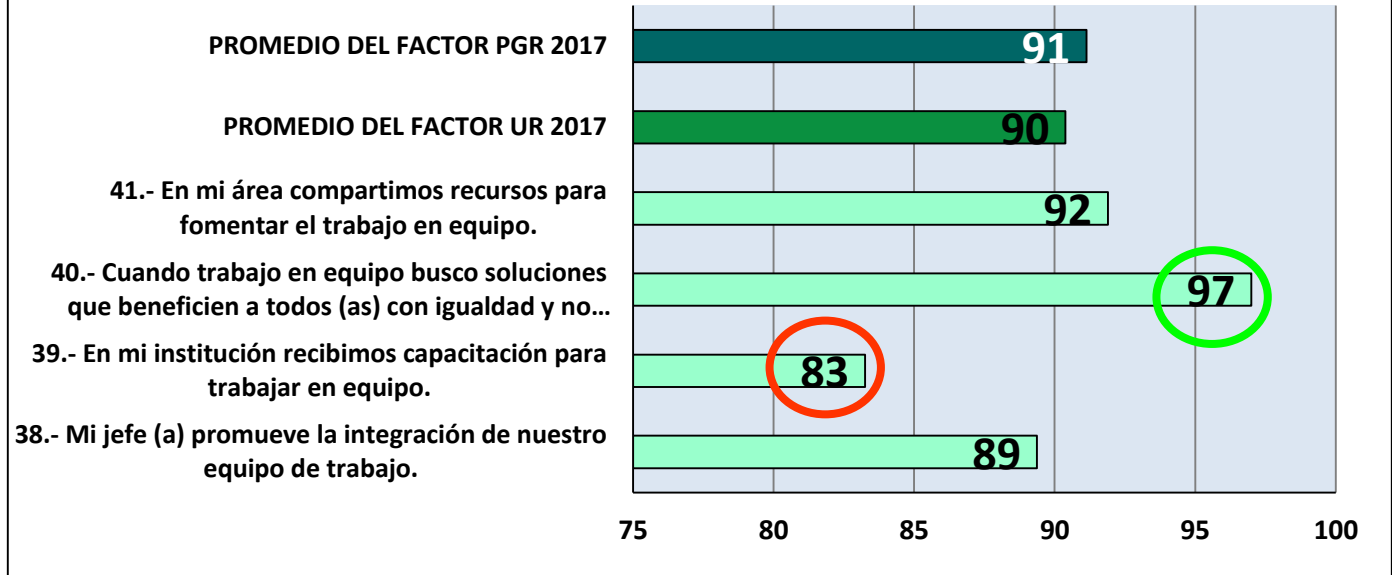
La calificación en la ECCO 2015 fue de 76 puntos, y en 2017 se incrementa en 7.32 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la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

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

90



X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 UR / ECCO 2017

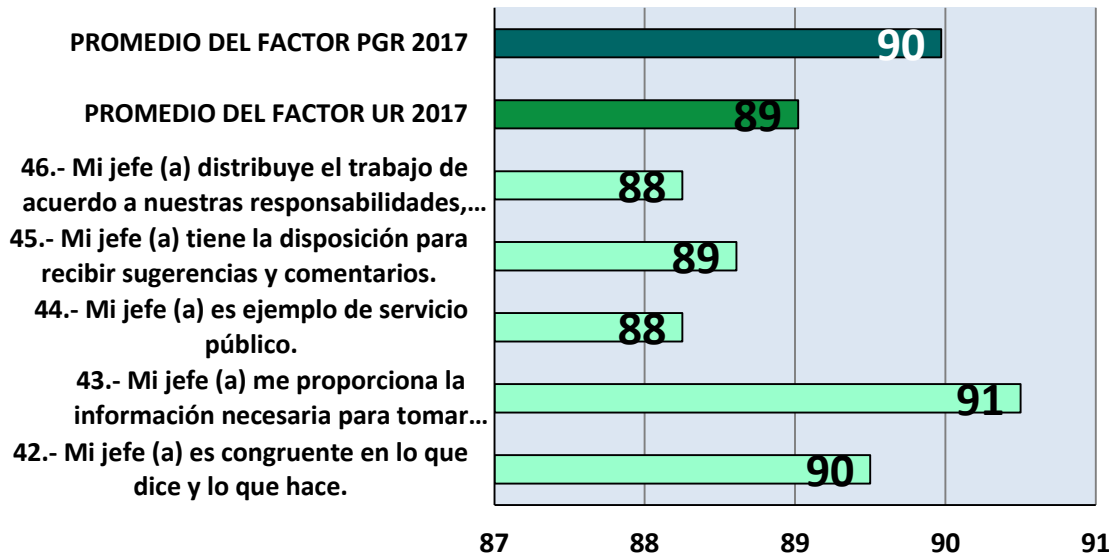


96 ≥; 85 ≤

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.

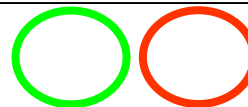
XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
UR / ECCO 2017



89



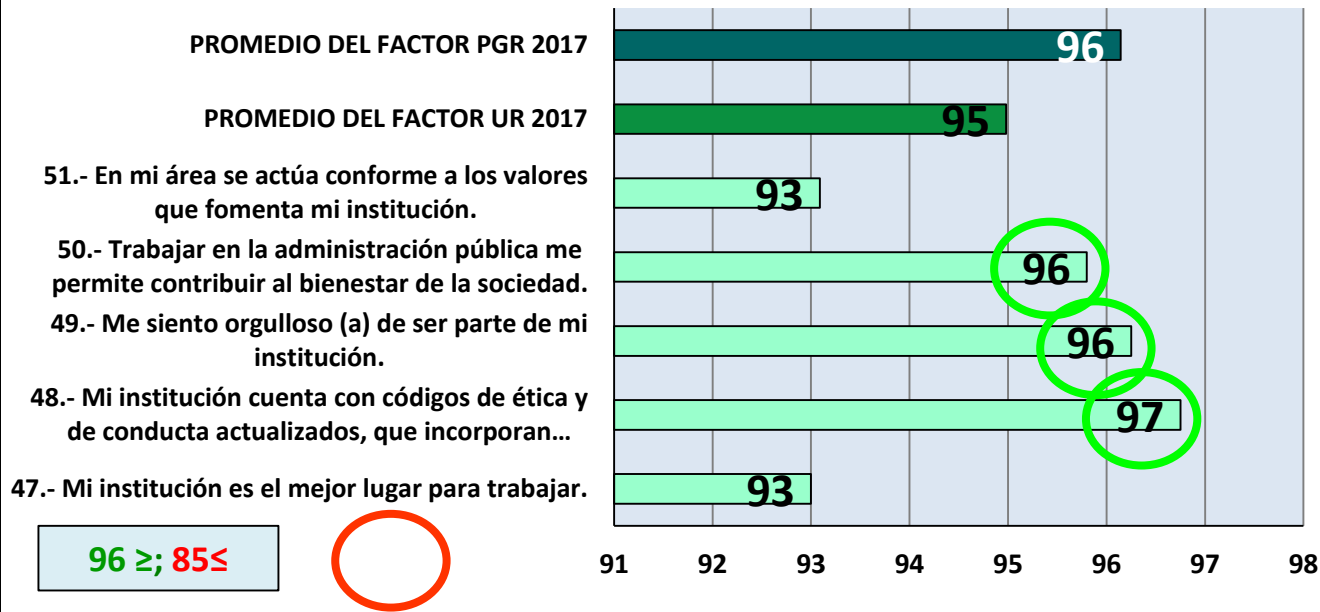
96 ≥; 85 ≤



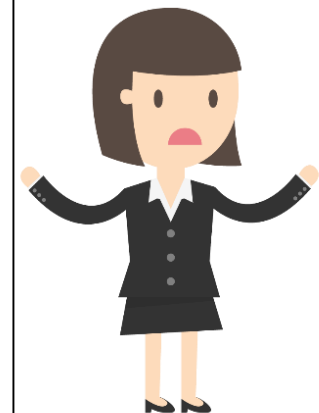
Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben que se podría repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias.

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**



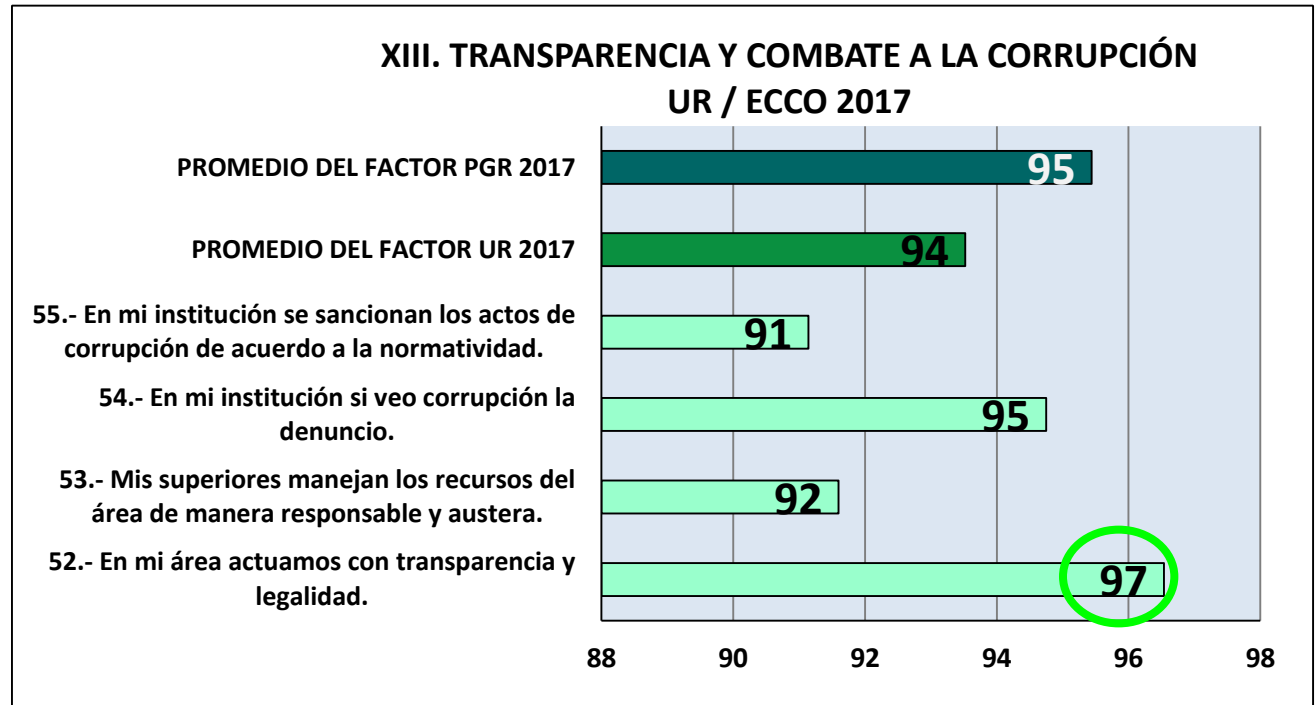
95



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

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

94



96 ≥; 85 ≤

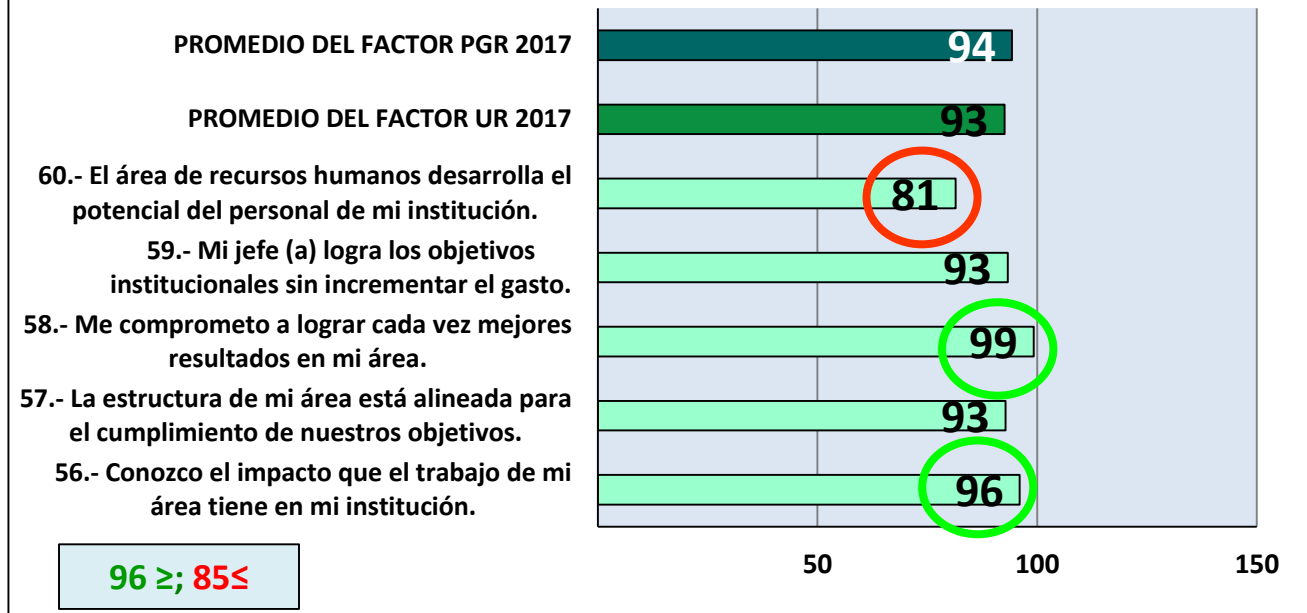


La percepción en este factor es que la Procuraduría General de la República actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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

93

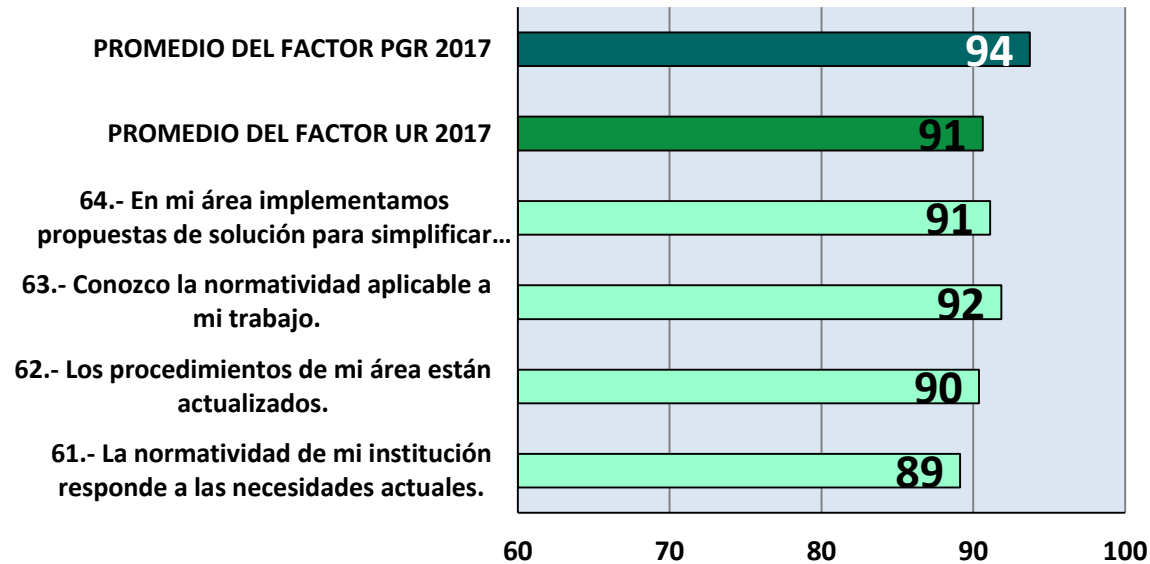
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 UR / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Dirección General de Comunicación Social 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.

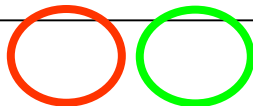
XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
UR / ECCO 2017



91



96 ≥; 85 ≤



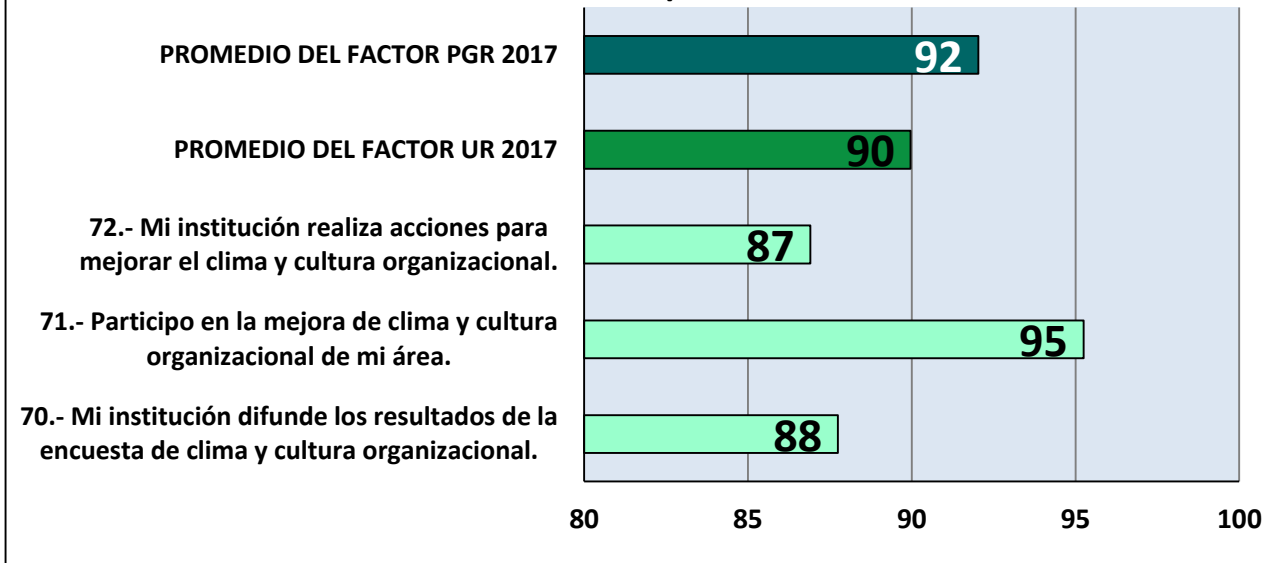
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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

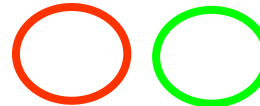
90



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



96 ≥; 85 ≤

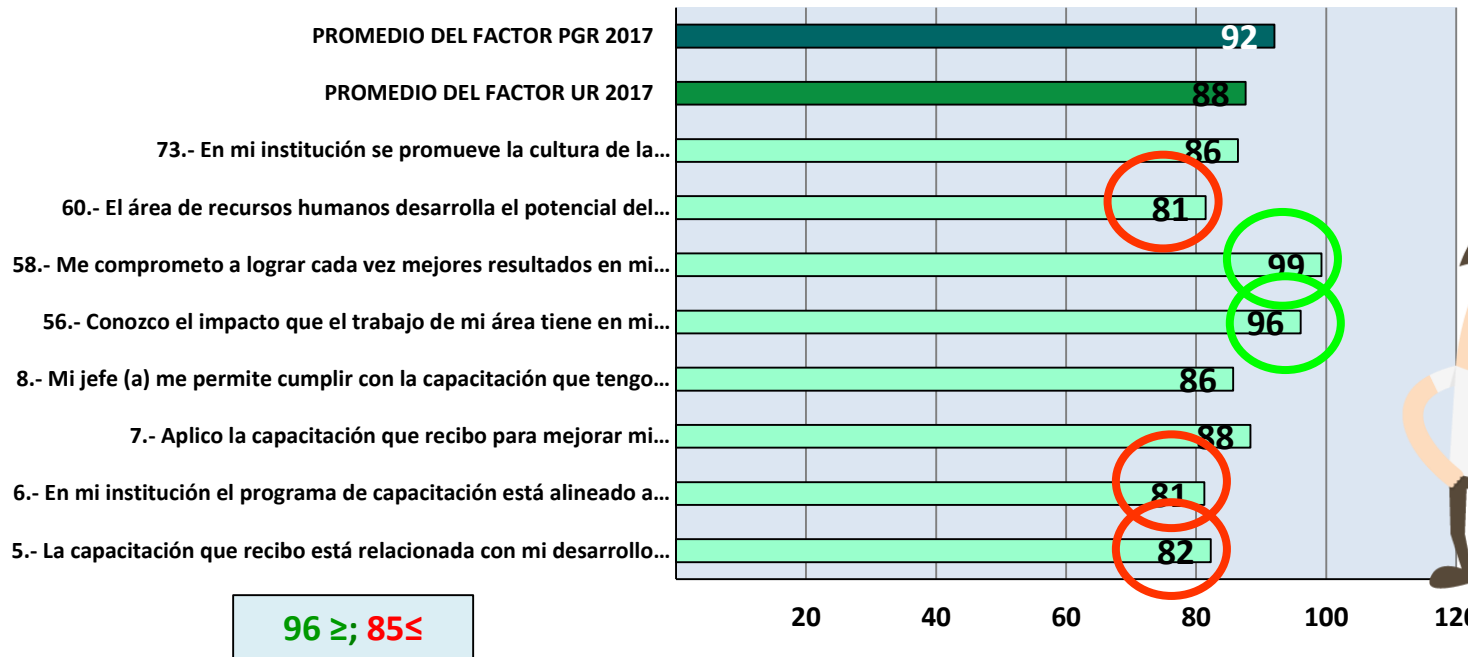


Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de esta Unidad Administrativa al interior de la misma. Los resultados y las PTCCO's se difunden a través de correo electrónico; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto de que la mayoría del personal conozca este trabajo.

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

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

88



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

Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

89



96 ≥; 85 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL UR / ECCO 2017



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

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

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR / ECCO 2017 10 15 20 25



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.

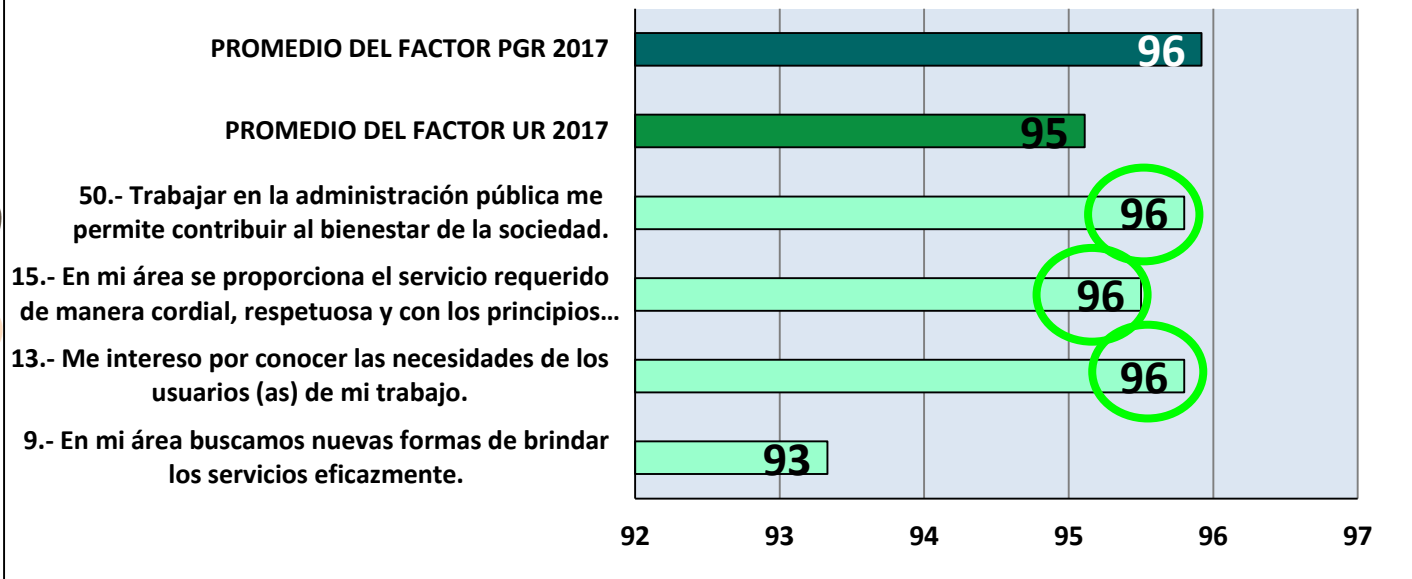
95



96 ≥; 85 ≤



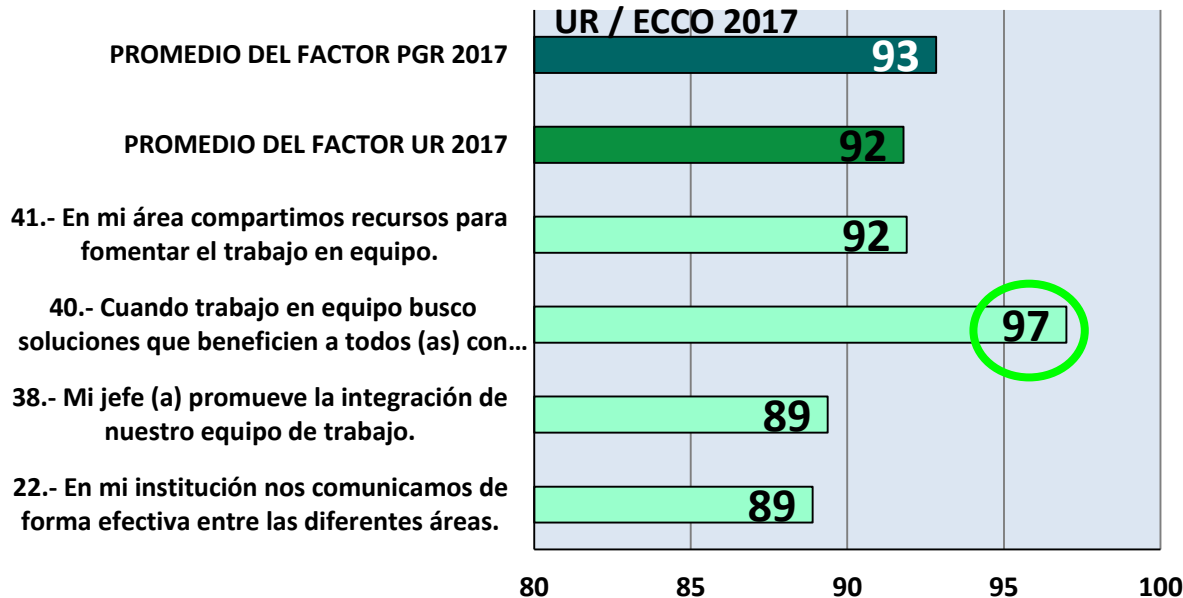
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017



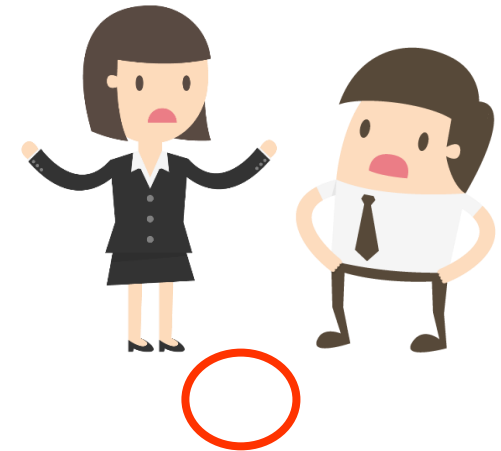
Las y los servidores públicos de la Dirección General de Comunicación Social que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención 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



92



96 ≥; 85 ≤

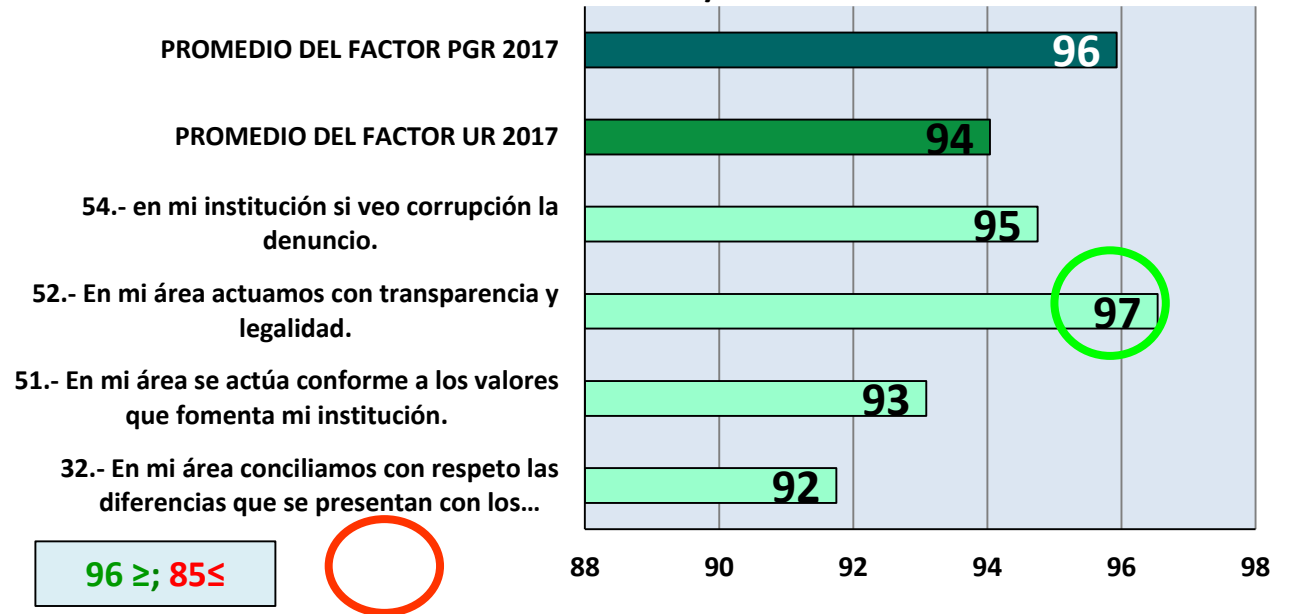
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Dirección General de Comunicación Social, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

94



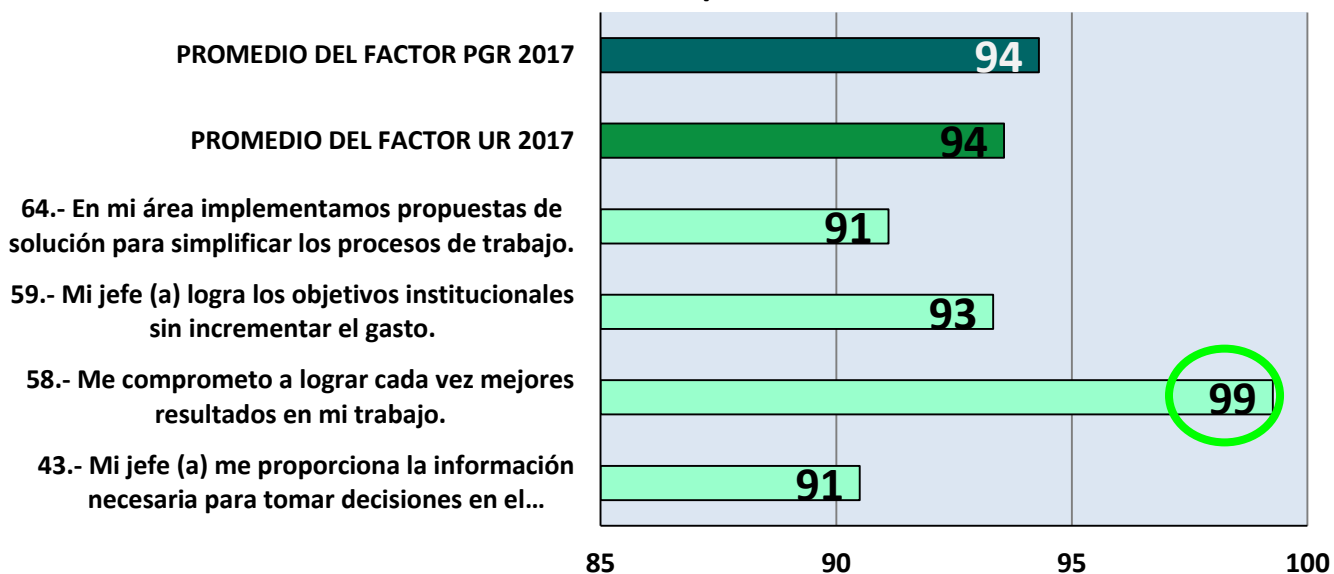
**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017**



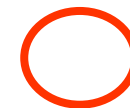
Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Dirección General de Comunicación Social, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

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 ≥; 85 ≤

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 DGCS.

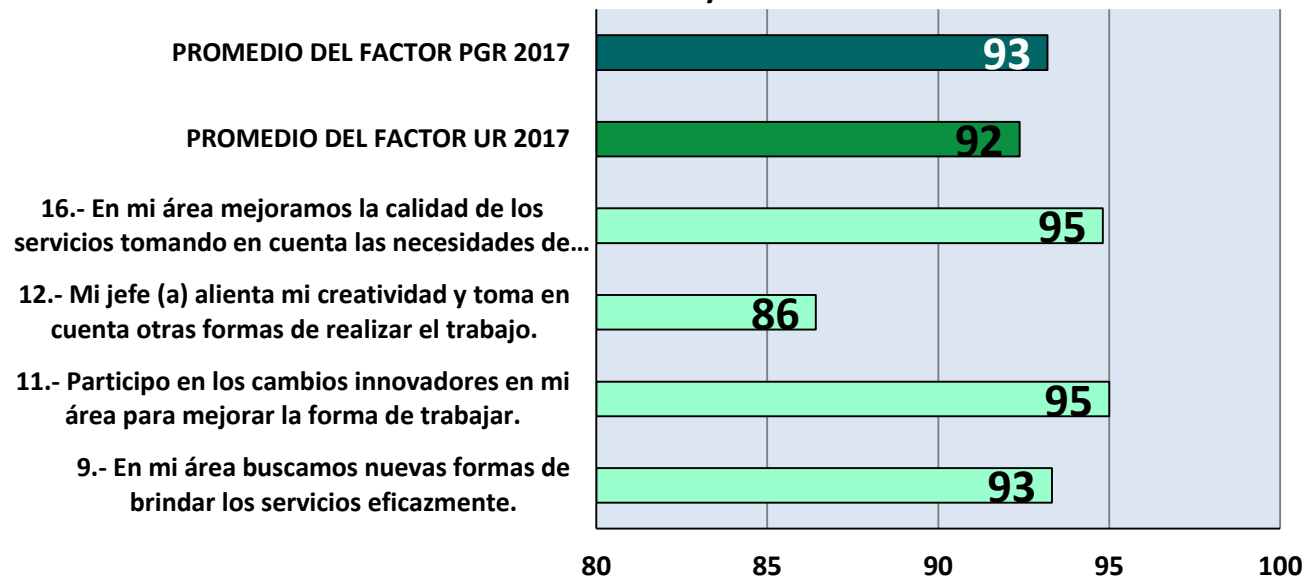
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

92



96 ≥; 85 ≤

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 DGCS.

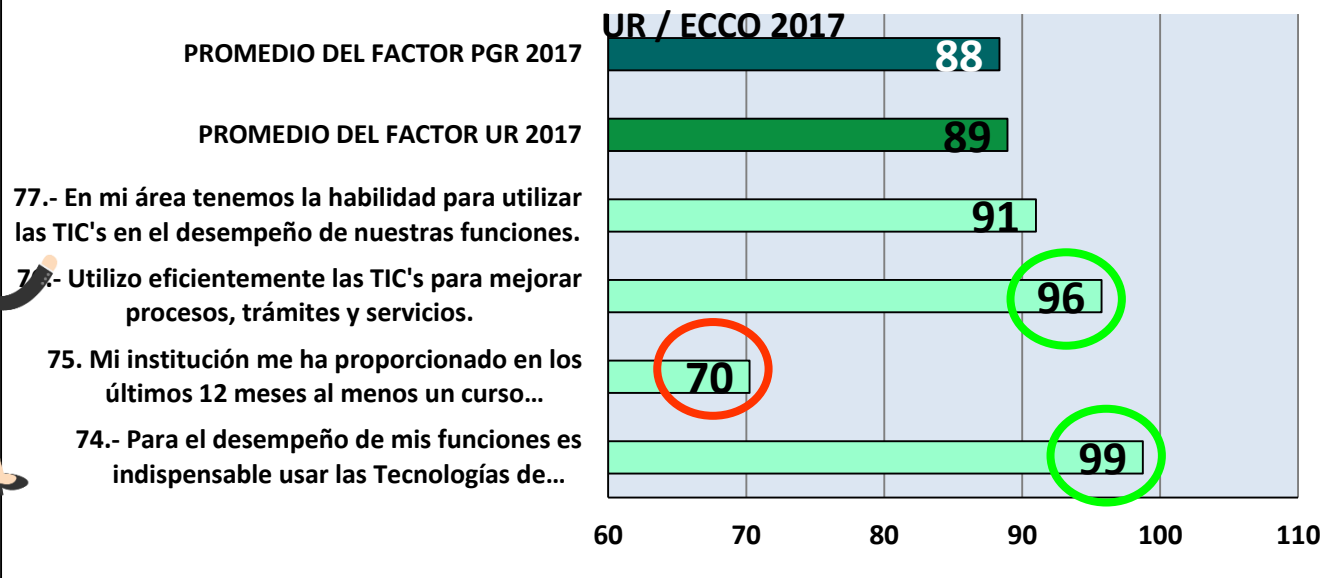
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

89



96 ≥; 85 ≤

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



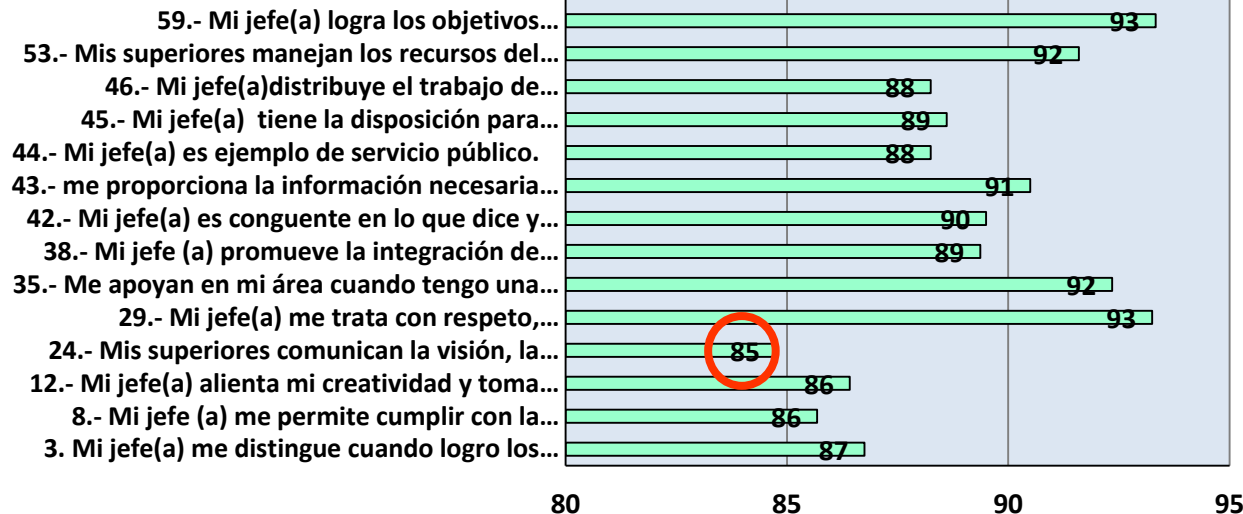
La percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación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

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

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

UR / ECCO 2017

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017
PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017



89



96 ≥; 85 ≤



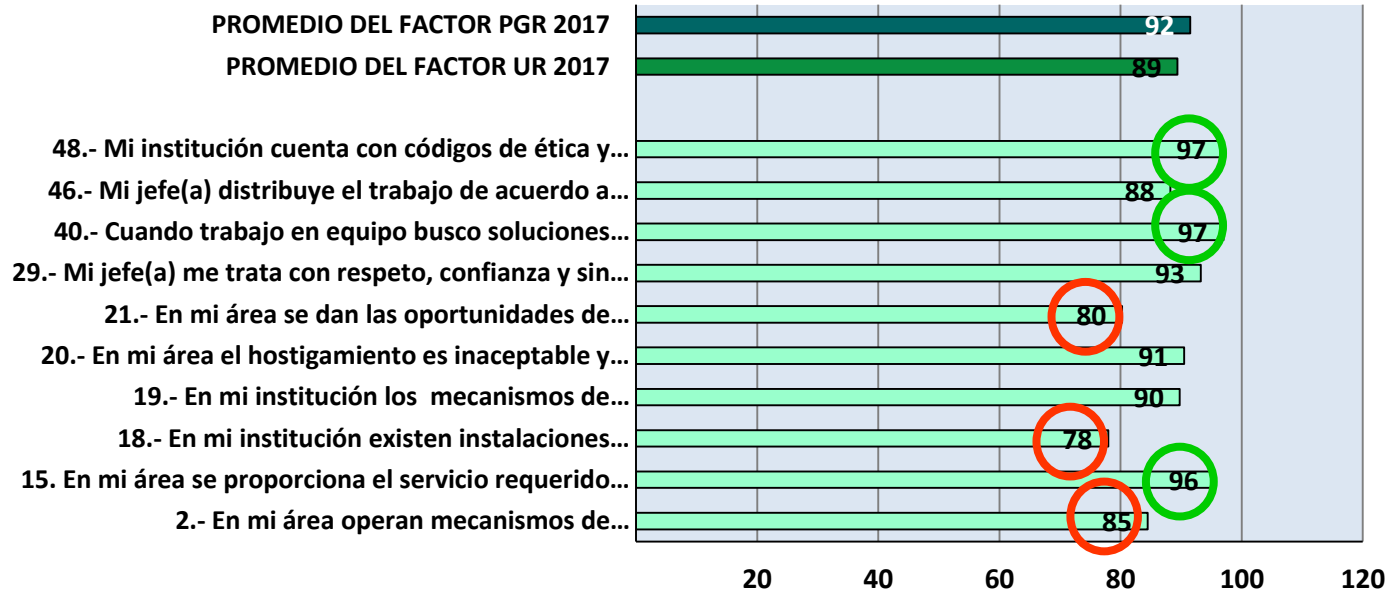
Los reactivos mejor calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones.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

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.

89

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR / ECCO 2017



96 ≥; 85 ≤

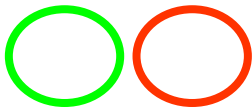
Este factor fractal muestra a la Dirección General de Comunicación Social como una Institución que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la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

Factor Específico por Ramo (FER)

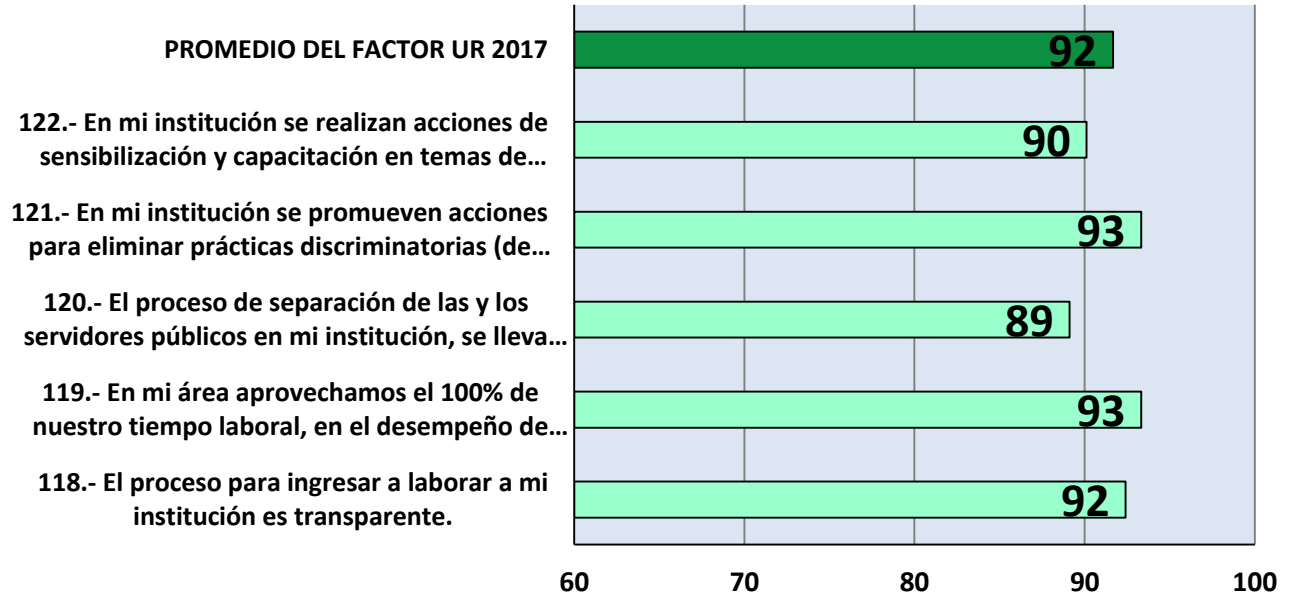
92



96 ≥; 85 ≤



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

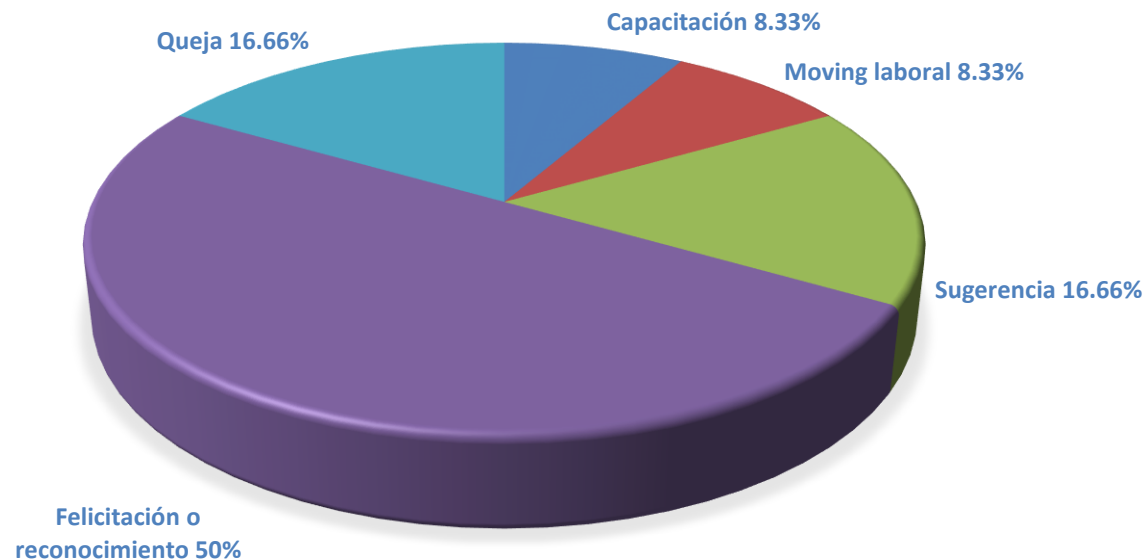


Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la DGCS debería ser un poco más transparente.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS DGCS/ECCO 2017



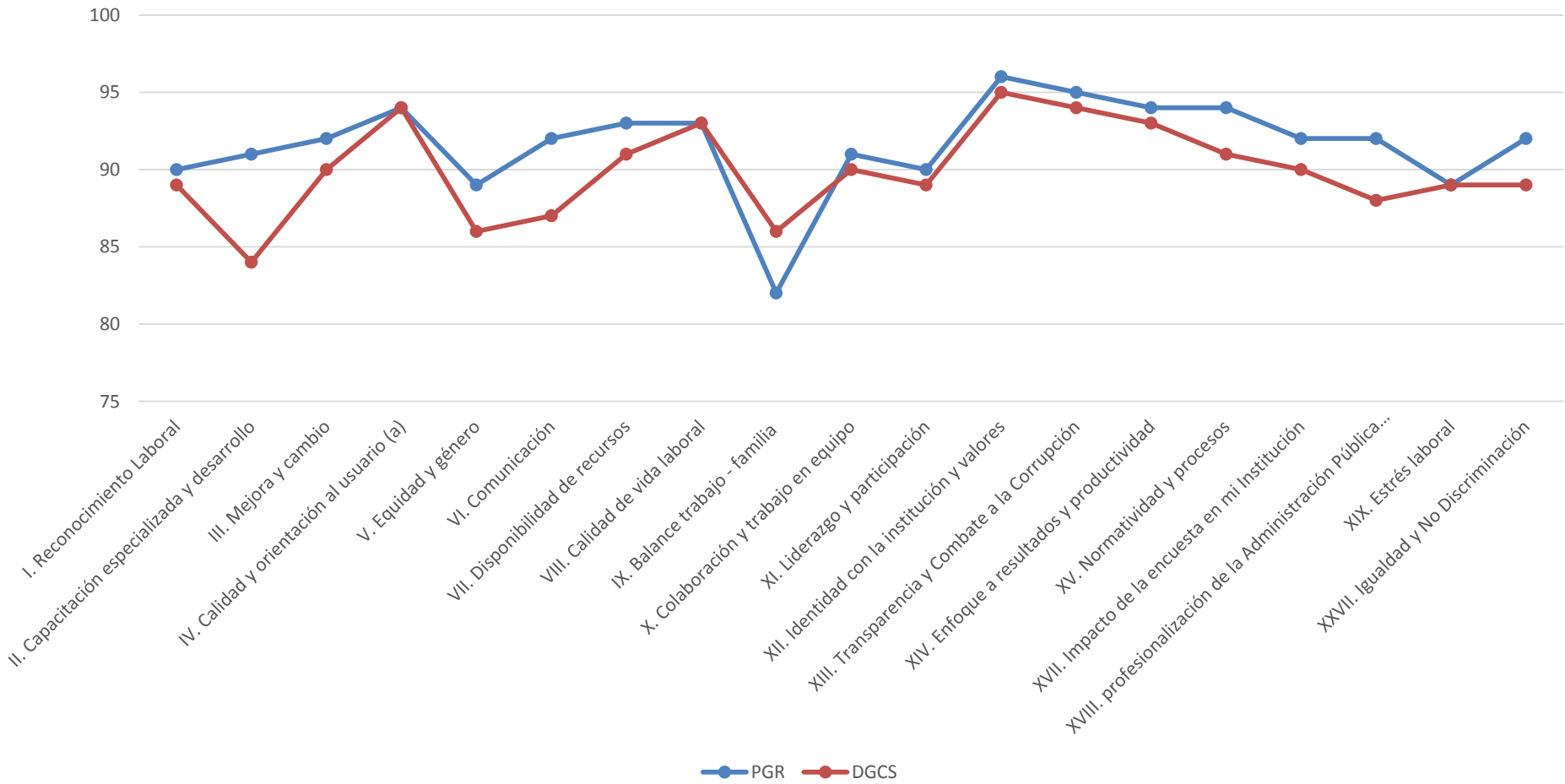
Los comentarios que las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República expresaron fueron **12** en total y se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados a la capacitación, resaltaron su identidad 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.

3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de resultados entre la PGR y la DGCS

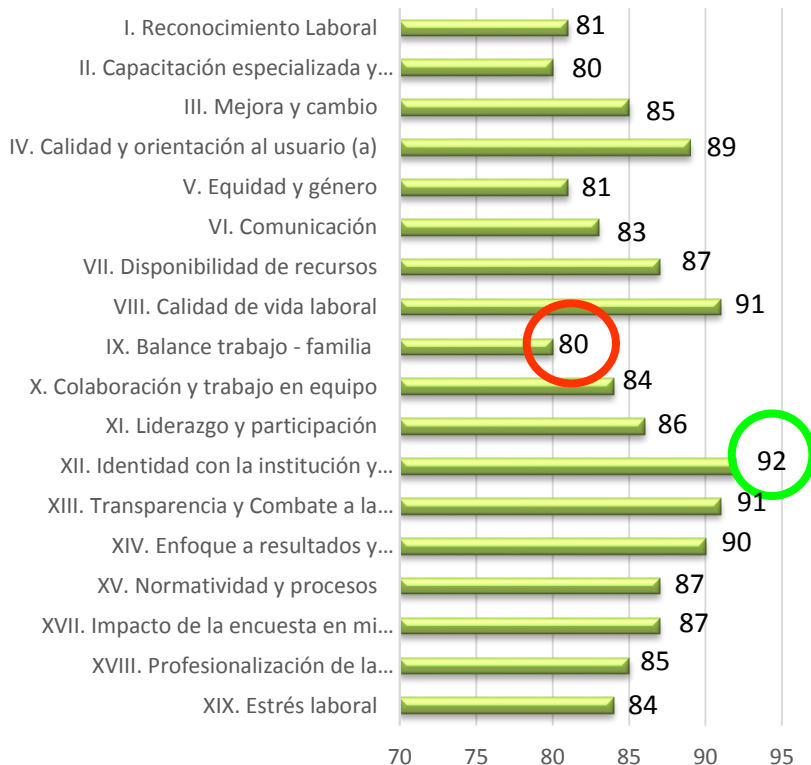
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo PGR-DGCS / 2017

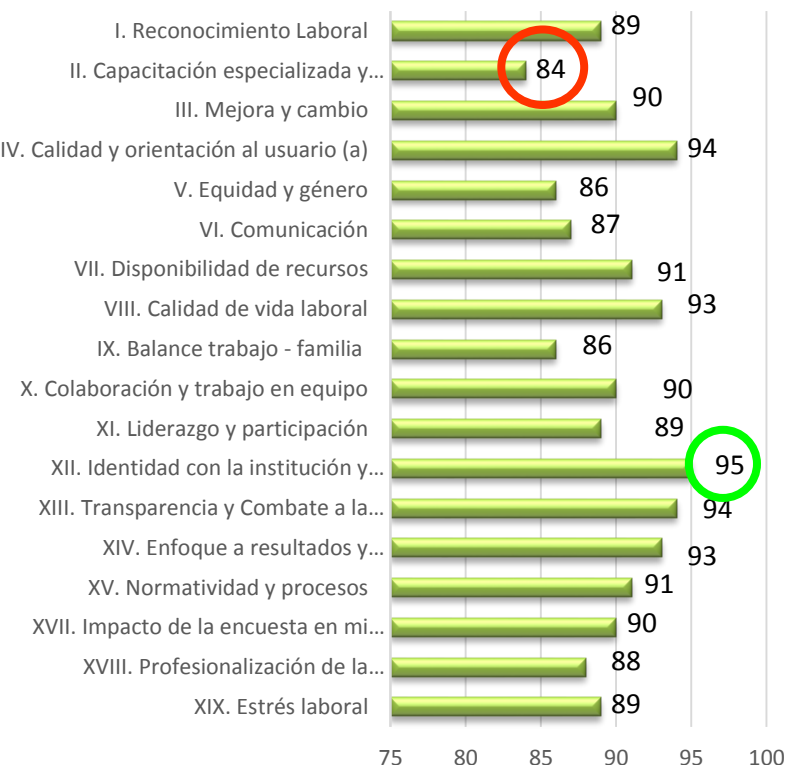


3.2. Resultados DGCS 2015 Vs. 2017

RESULTADOS DGCS/2015



RESULTADOS DGCS/2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Dirección General de Comunicación Social 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 I Reconocimiento Laboral con 8 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:

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

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

Factor 38. Adaptable al Entorno

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 47. Motivada

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 50. Profesional

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 52. Liderazgo integral

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 55. Equidad de Género

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 59. Liderazgo

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

Factor 63. Transparencia

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

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 Dirección General de Comunicación Social, 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 85 puntos o menores.

$$96 \geq; 85 \leq$$

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

110	DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL
-----	--

FACTOR

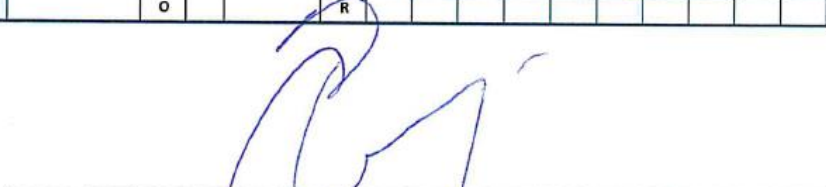
I.- RECONOCIMIENTO LABORAL 2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la cultura del reconocimiento por el logro de resultados al personal de la DGCS con igualdad y sin discriminación
--

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	Compilar a través de las áreas de la DGCS, el listado mensual del personal que por el logro de resultados individual o en equipo, con igualdad y sin discriminación, sean considerados a reconocer	Unidad Administrativa	Correo Electrónico	Los primeros 5 días de cada mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2					E	X		P													
					O			R													
3					E	X		P													
					O			R													


 LIC. RAFAEL LUGO SÁNCHEZ
 DIRECTO GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL


 LIC. JESÚS ROBERTO NAJERA VILCHES
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

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

110	DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL
------------	---

FACTOR

<p>II.- CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO 5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional. 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Implementar las acciones necesarias a fin de que el personal adscrito a la DGCS reciba una capacitación específica de acuerdo a sus funciones

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Informar al personal sobre los cursos de capacitación y desarrollo personal que otorga la PGR a sus trabajadores	Unidad Administrativa	Correo electrónico	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2					E	X		P												
					O			R												
3					E	X		P												
					O			R												



LIC. RAFAEL LUGO SÁNCHEZ
 DIRECTO GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL



LIC. JESÚS ROBERTO NÁJERA VILCHES
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

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

110	DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL
-----	--

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.
--

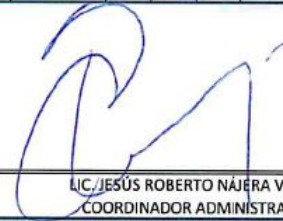
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover y difundir la cultura de Equidad, Género y condiciones para el desarrollo de personas con capacidades diferentes entre el personal de la Dirección General de Comunicación Social
--

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	Difusión permanente de la información que se recibe en la unidad administrativa que fomenta la equidad de género	Unidad Administrativa	Correo electrónico	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	Verificar la señalización existente para la atención de personas con alguna discapacidad y en su caso solicitar su instalación	Unidad Administrativa	Oficios Correo electrónico	Semestral	E	X		P												
					O			R												
3					E	X		P												
					O			R												



LIC. RAFAEL LUGO SÁNCHEZ
 DIRECTO GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL



LIC. JESÚS ROBERTO NAJERA VILCHES
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

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

110	DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL
------------	---

FACTOR

VI.- COMUNICACIÓN 24.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.

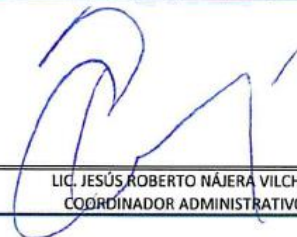
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Implementar las acciones necesarias a fin de que el personal adscrito a la DGCS reciba constantemente la misión y visión de la PGR, así como el código de conducta institucional
--

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	Difusión de la misión y visión de la PGR, así como valores del código de conducta institucional	Unidad Administrativa	Correo electrónico	Los primeros 5 días de cada mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
					E	X		P													
2					E	X		P													
					O			R													
					E	X		P													
3					E	X		P													
					O			R													
					E	X		P													



LIC. RAFAEL LUGO SÁNCHEZ
 DIRECTO GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL



LIC. JESÚS ROBERTO NAJERA VILCHES
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

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

110	DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL
-----	--

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.
--

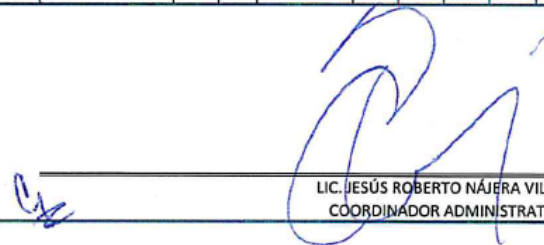
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover un equilibrio entre la vida laboral y familiar de las y los servidores públicos por medio de acciones que permitan cumplir con los horarios establecidos y participar en eventos familiares que promueva la institución, para fomentar la productividad, eficiencia y eficacia laboral.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Aplicar criterios y lineamientos que permitan implementar horarios de labores acordes a las necesidades del servicio.	Unidad Administrativa	Reuniones de trabajo	Dos meses	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	Replicar campañas de difusión de guarderías, eventos socio culturales y deportivos que pone la institución a disposición del personal	Unidad Administrativa	Correo electrónico "Para TI"	Permanente	E	X		P														
					O			R														
3					E	X		P														
					O			R														



LIC. RAFAEL LUGO SÁNCHEZ
 DIRECTO GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL



LIC. JESÚS ROBERTO NÁJERA VILCHES
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

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

110	DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL
-----	--

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar y generar las condiciones que permitan al personal de la DGCS 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	Invitar al personal a participar en los cursos y/o talleres que con este motivo imparte la PGR a su personal.	Unidad Administrativa	Correo electrónico	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2					E	X		P												
					O			R												
3					E	X		P												
					O			R												


 LIC. RAFAEL LUGO SÁNCHEZ
 DIRECTO GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL


 LIC. JESÚS ROBERTO NÁJERA VILCHES
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

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

110	DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL
-----	--

FACTOR

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

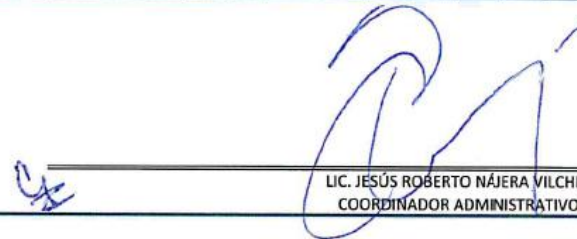
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reforzar y promover en el personal de mando, las conductas y valores de la cultura organizacional de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Difundir entre el personal de la DGCS, con especial énfasis en el de mando, los cursos y/o talleres de Liderazgo Estratégico que programe la Dirección General de Formación Profesional	Unidad Administrativa	Correo electrónico	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2					E	X		P														
					O			R														
3					E	X		P														
					O			R														



LIC. RAFAEL LUGO SÁNCHEZ
 DIRECTO GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL



LIC. JESÚS ROBERTO NÁJERA VILCHES
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

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

110	DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL
------------	---

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Desarrollar el potencial del personal de la DGCS</p>

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	invitar a participar en los cursos y talleres en materia de Competencias Potenciadoras y Trabajo en equipo, que imparta la PGR para su personal.	Unidad Administrativa	Correo electrónico	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2					E	X		P													
					O			R													
3					E	X		P													
					O			R													


 LIC. RAFAEL LUGO SÁNCHEZ
 DIRECTO GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL


 LIC. JESÚS ROBERTO NÁJERA VILCHES
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

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

110	DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL
------------	---

FACTOR

XVII.- IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2017, así como el PTCCO 2018

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Difundir los resultados de la DGCS en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017, así como las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 al personal adscrito.	Unidad Administrativa	Correo electrónico	Un mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2					E	X		P														
					O			R														
3					E	X		P														
					O			R														

LIC. RAFAEL LUGO SÁNCHEZ
 DIRECTO GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL

LIC. JESÚS ROBERTO NÁJERA VILCHES
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

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

110	DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL
-----	--

FACTOR

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

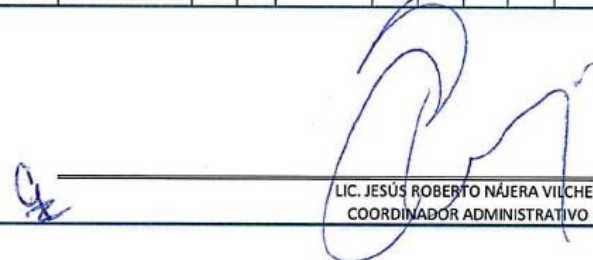
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Implementar las acciones necesarias a fin de que el personal adscrito a la DGCS reciba una capacitación específica sobre TIC's
--

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	Informar al personal sobre los cursos de TIC's que otorga la PGR a sus trabajadores	Unidad Administrativa	Correo electrónico	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2					E	X		P													
					O			R													
3					E	X		P													
					O			R													



LIC. RAFAEL LUGO SÁNCHEZ
 DIRECTO GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL



LIC. JESÚS ROBERTO NÁJERA VILCHES
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO