

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

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

**DELEGACION ESTATAL DE TAMAULIPAS**

CRITERIO

Pág

Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	7
2. Análisis Cualitativo .....	59
3. Análisis Comparativo .....	62
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas .....	63
3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017.....	69
3.3. Efectividad del PTCCO 2017.....	72
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	73
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	73
5.1. Difusión de resultados .....	73
5.2. Factor Liderazgo .....	73
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	73

La Delegación de Tamaulipas forma parte de la Procuraduría General de la República y participo 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 detectar estrategias y acciones de instituciones para facilitar a las y los servidores públicos, trabajen en un clima satisfactorio que apoye a la calidad del servicio para con la ciudadanía.

En la Delegación de Tamaulipas participaron 373 personas de un universo de 431, es decir 86.54% de participación, 5.04 puntos porcentuales más que en 2016, que solo fue del (81.5%).



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 de Tamaulipas 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.

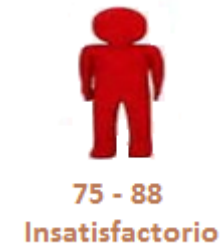
121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra) que impidan el pleno goce de los derechos y libertades de las personas.

122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

Los resultados muestran que la Procuraduría General de la Republica, obtuvo un umbral superior de 97 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 88 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

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

$93 \geq$ ;  $88 \leq$



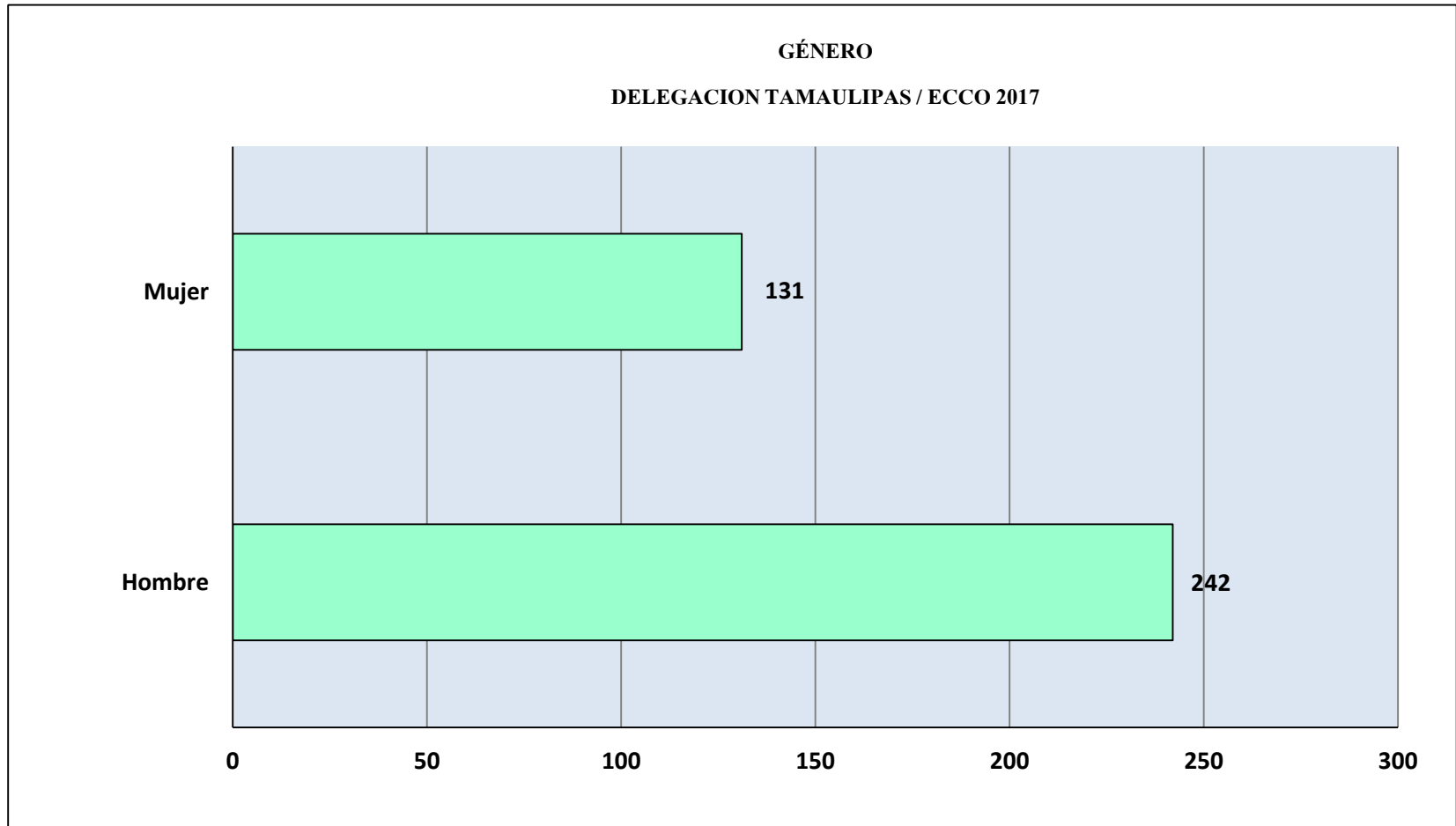


## 1. Análisis Cuantitativo



## Datos Sociodemográficos





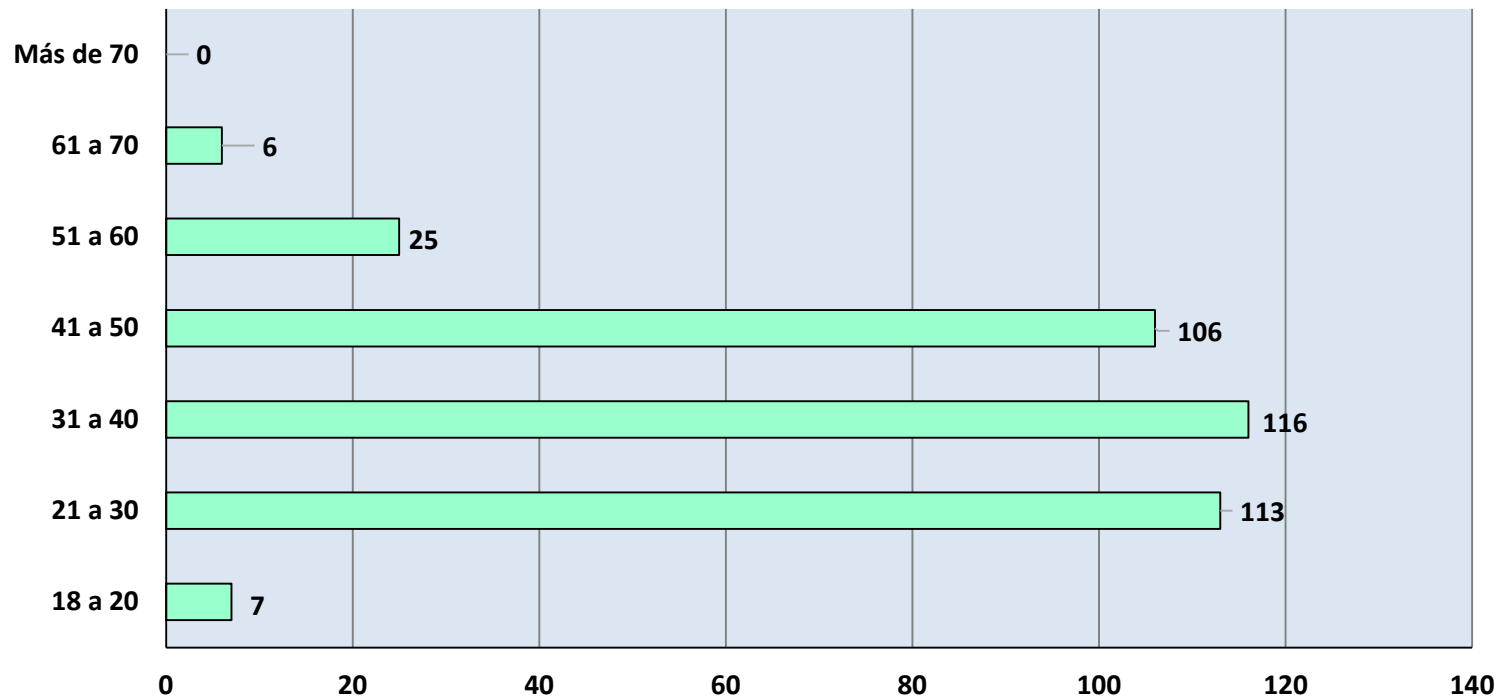
La participación de los hombres fue 65% mayor al de la mujeres 35%

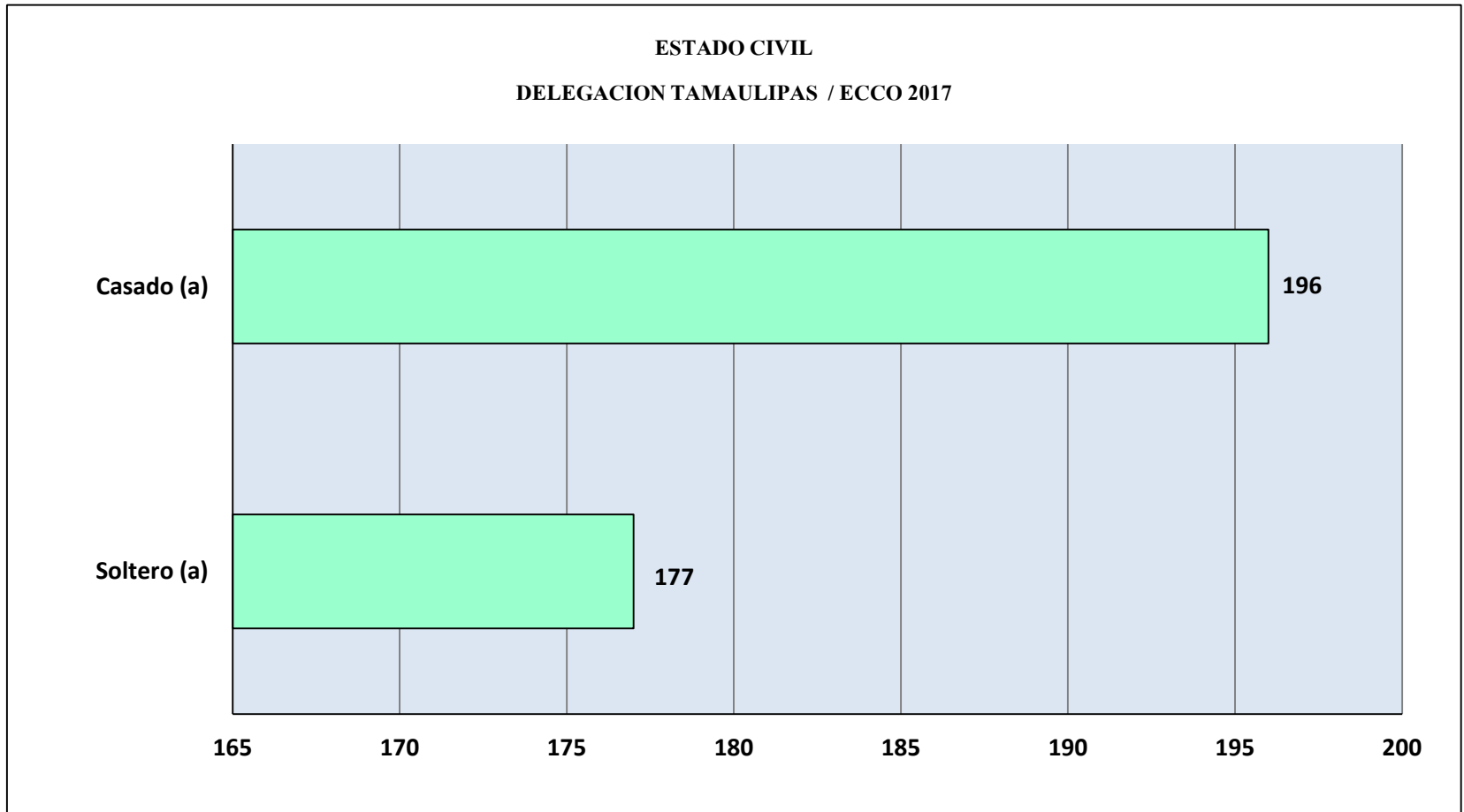
Tomando en cuenta que la plantilla de esta Delegación Estatal está conformada de mas hombres que mujeres



Casi 236 personas participantes en la encuesta, se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 35% del universo total

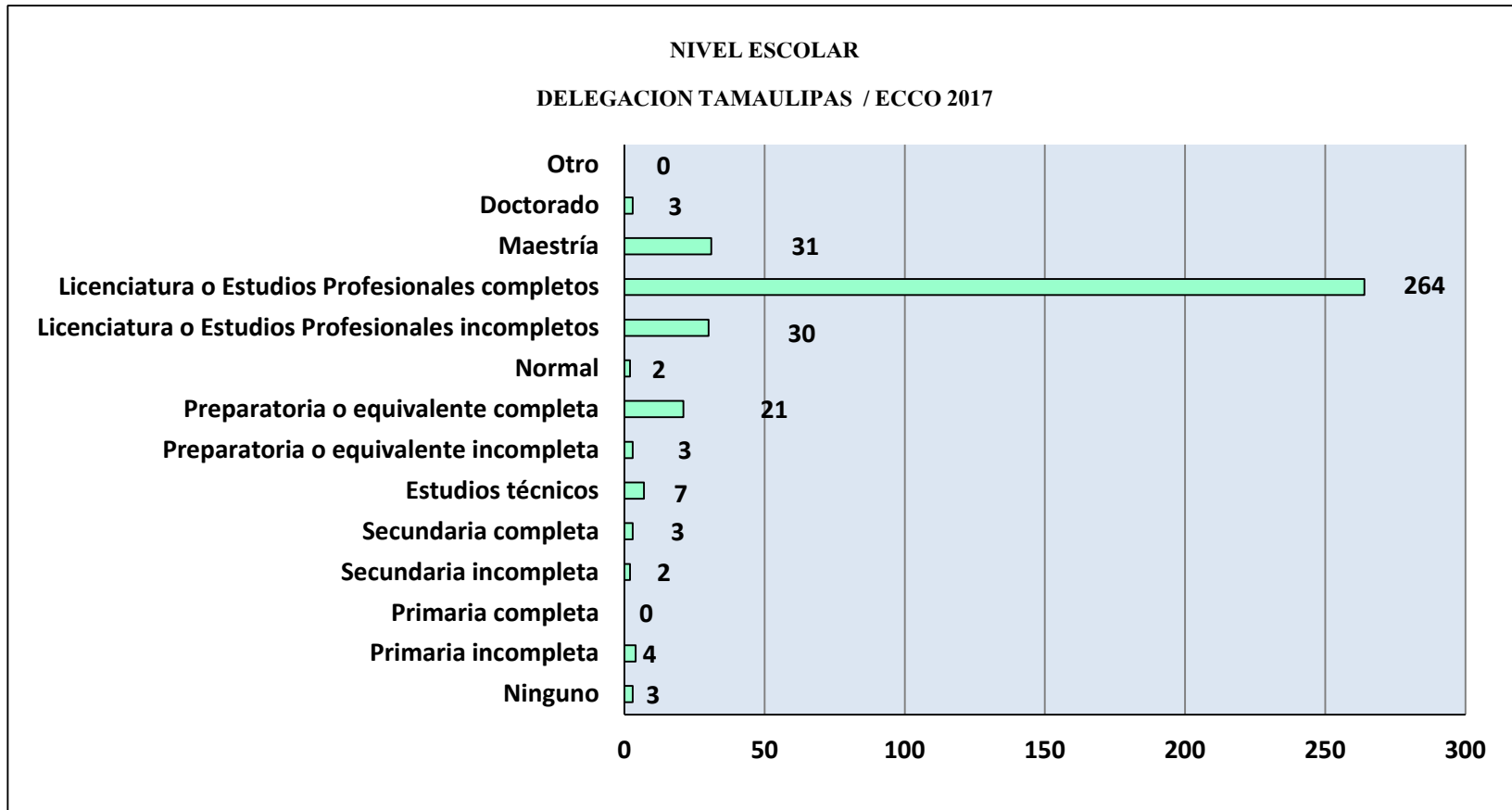
EDAD  
DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017



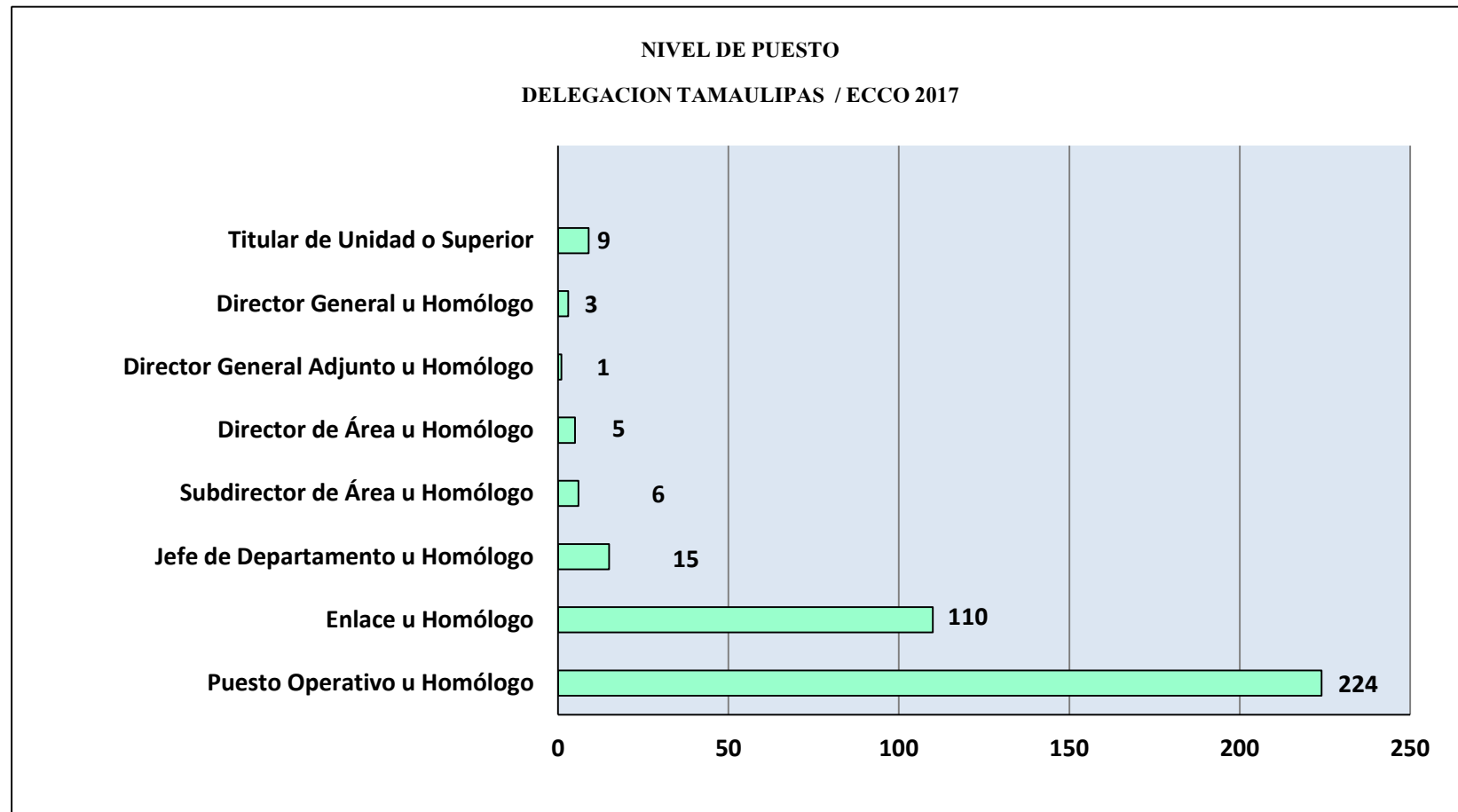


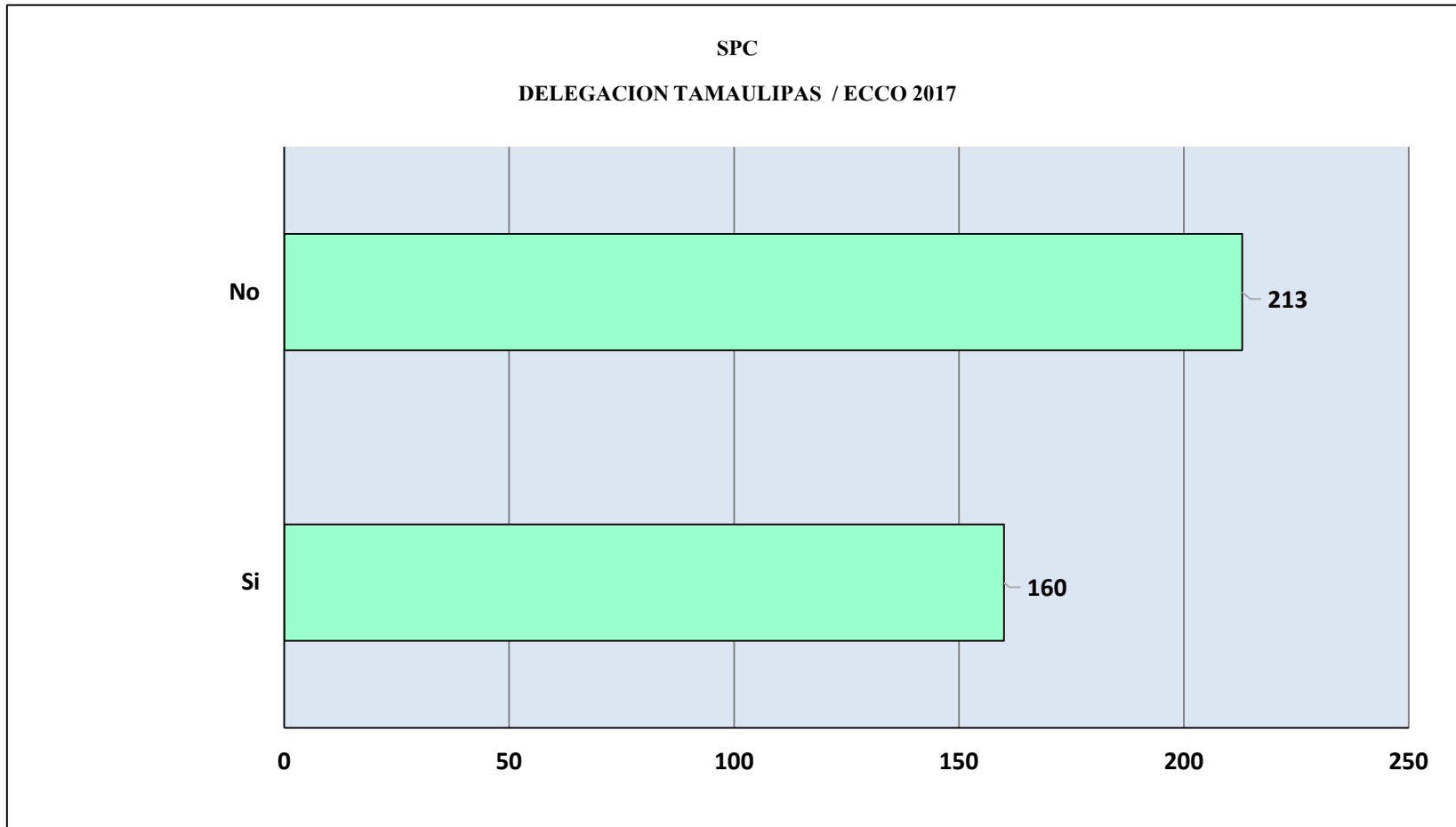
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es de 5 puntos de diferencia con respecto al total del universo (431), con una variación de 10 puntos porcentuales.

Se ha presentado una constante del 80% de cada 100 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo el 20% de los encuestados presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



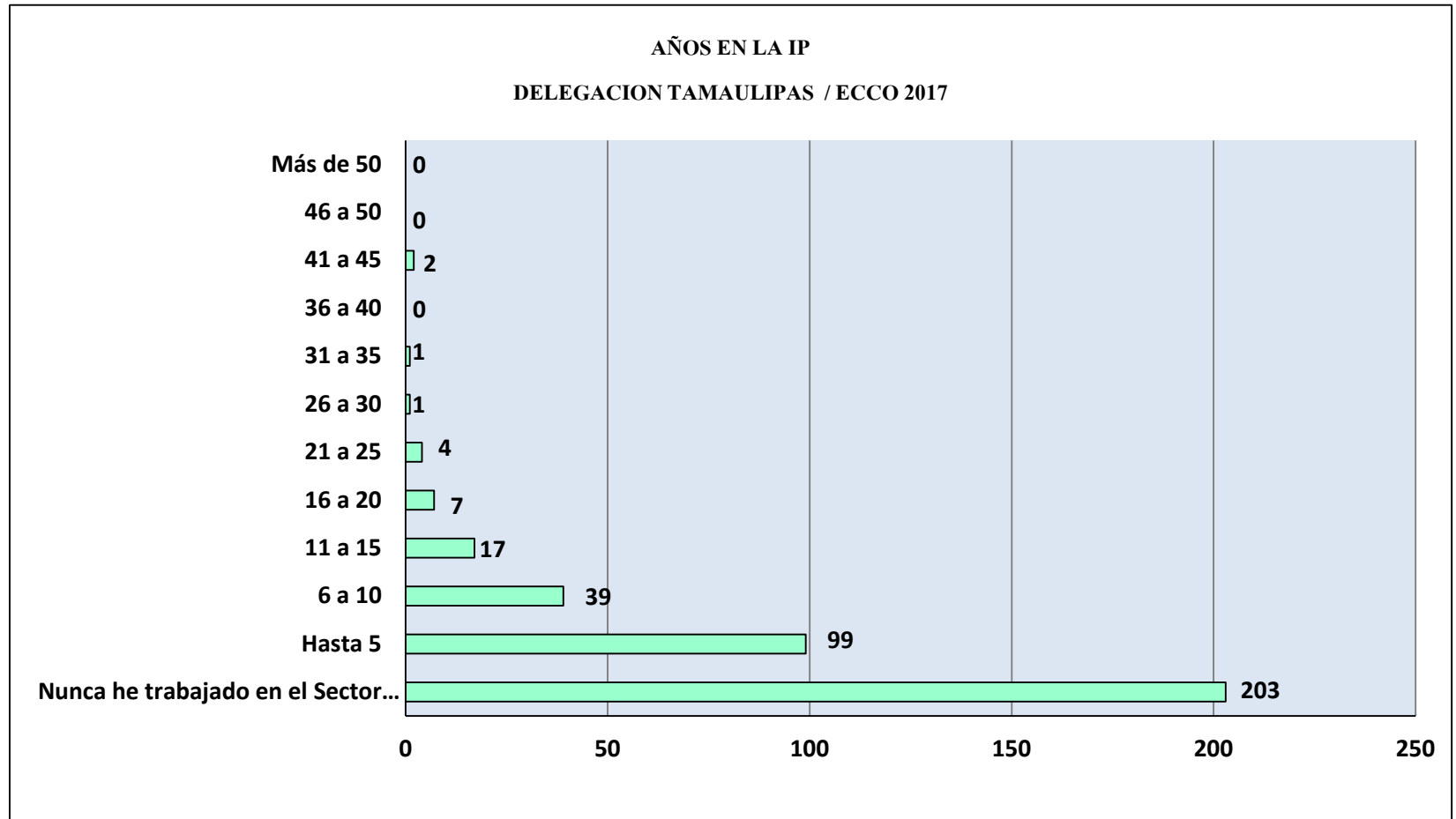
Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 80% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.





El 34% del personal de Delegación Tamaulipas que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

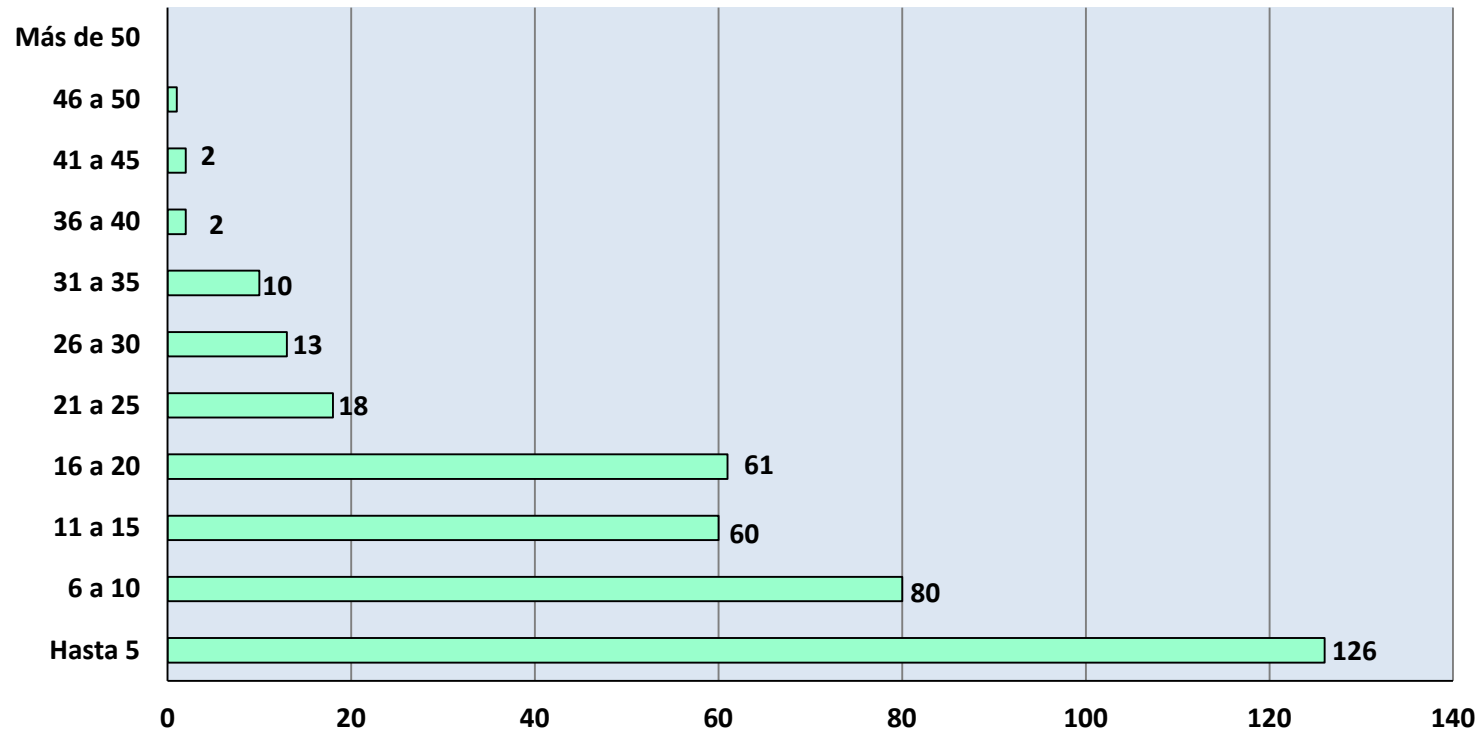
46% de los participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Institución tiene apertura el 54% las personas con experiencia en el Sector Privado.





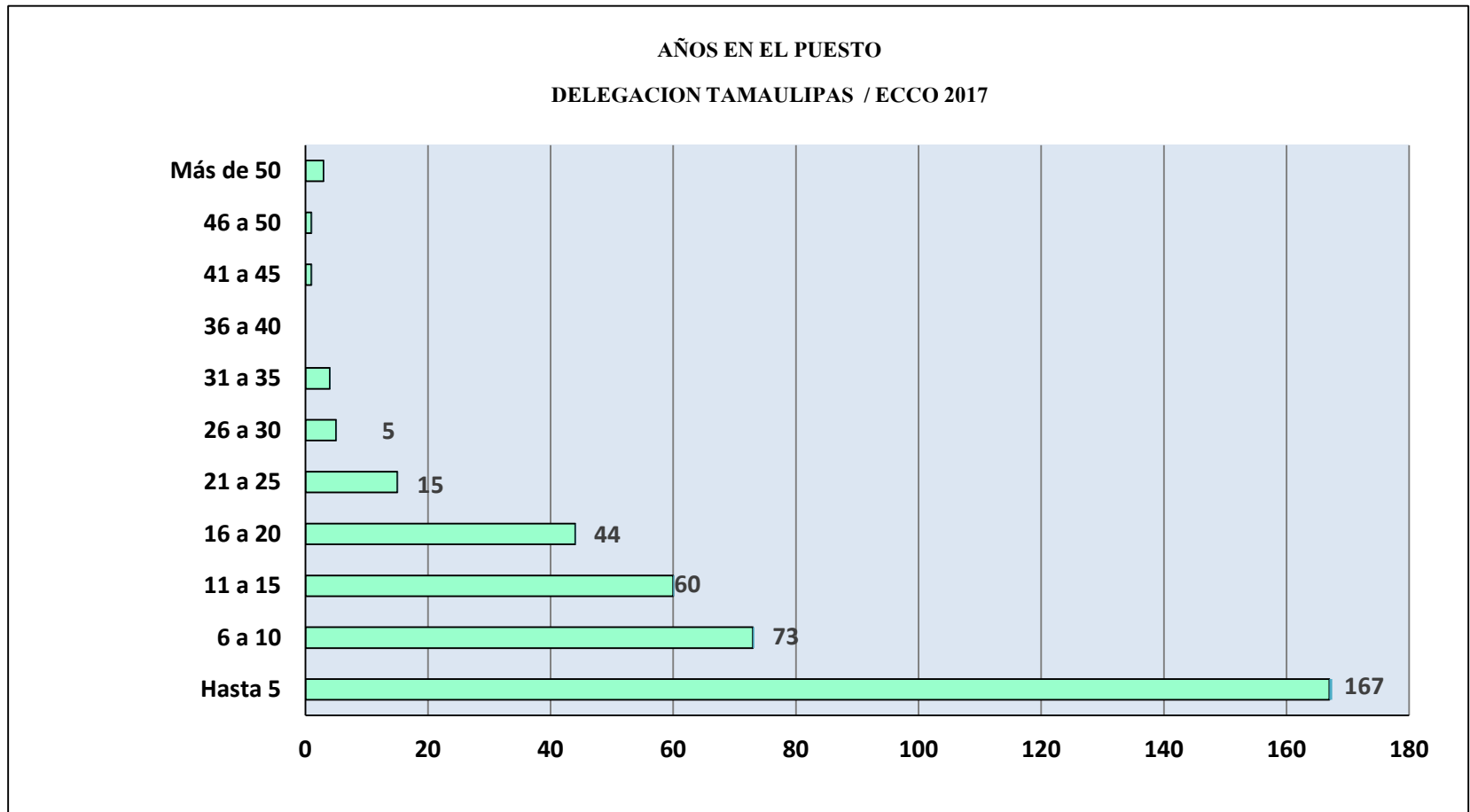
AÑOS EN LA APF

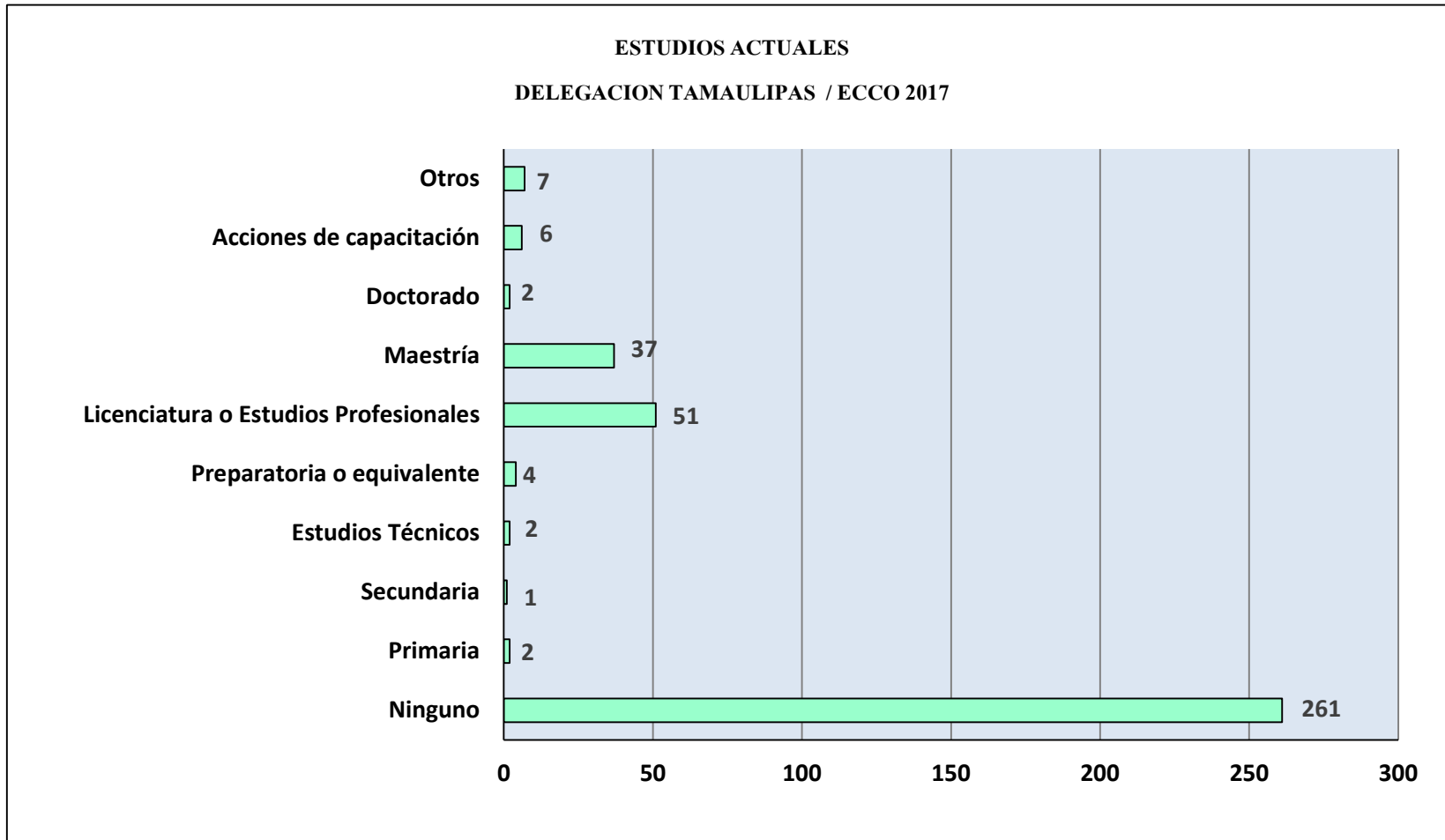
DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017



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

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





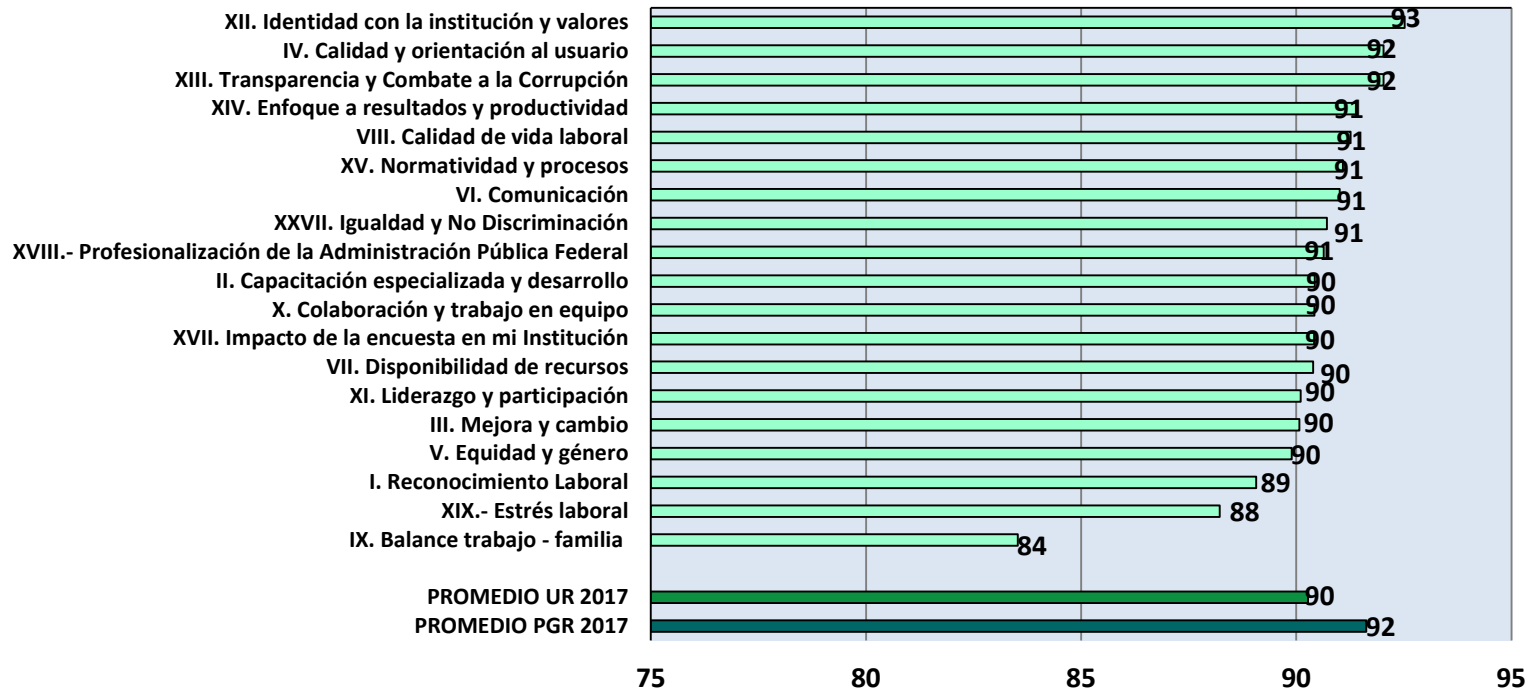
Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Tamaulipas encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

## Resultado por Factores de mayor a menor



FACTORES DE MAYOR A MENOR

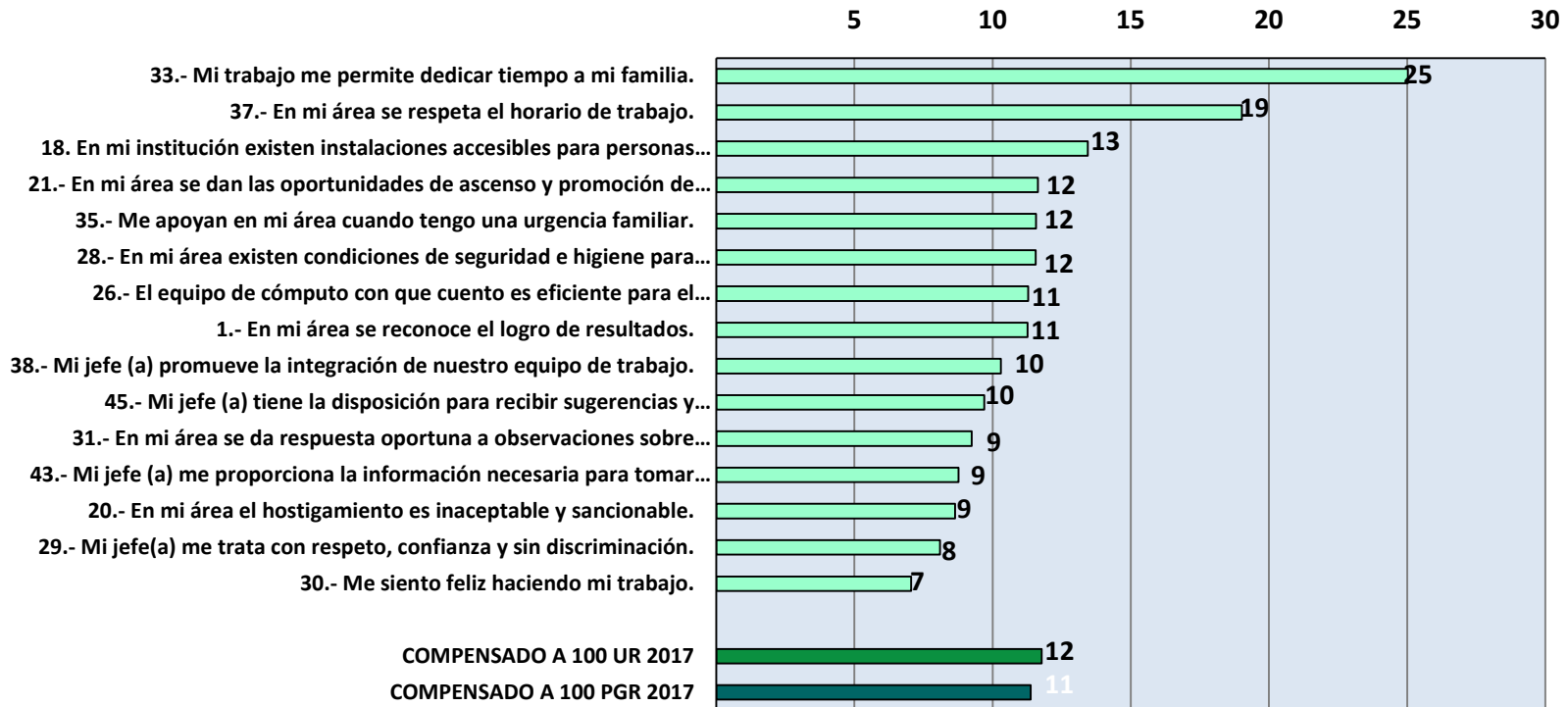
DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017



Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten orgullosos de trabajar en la Delegación Tamaulipas que enaltece valores, 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.

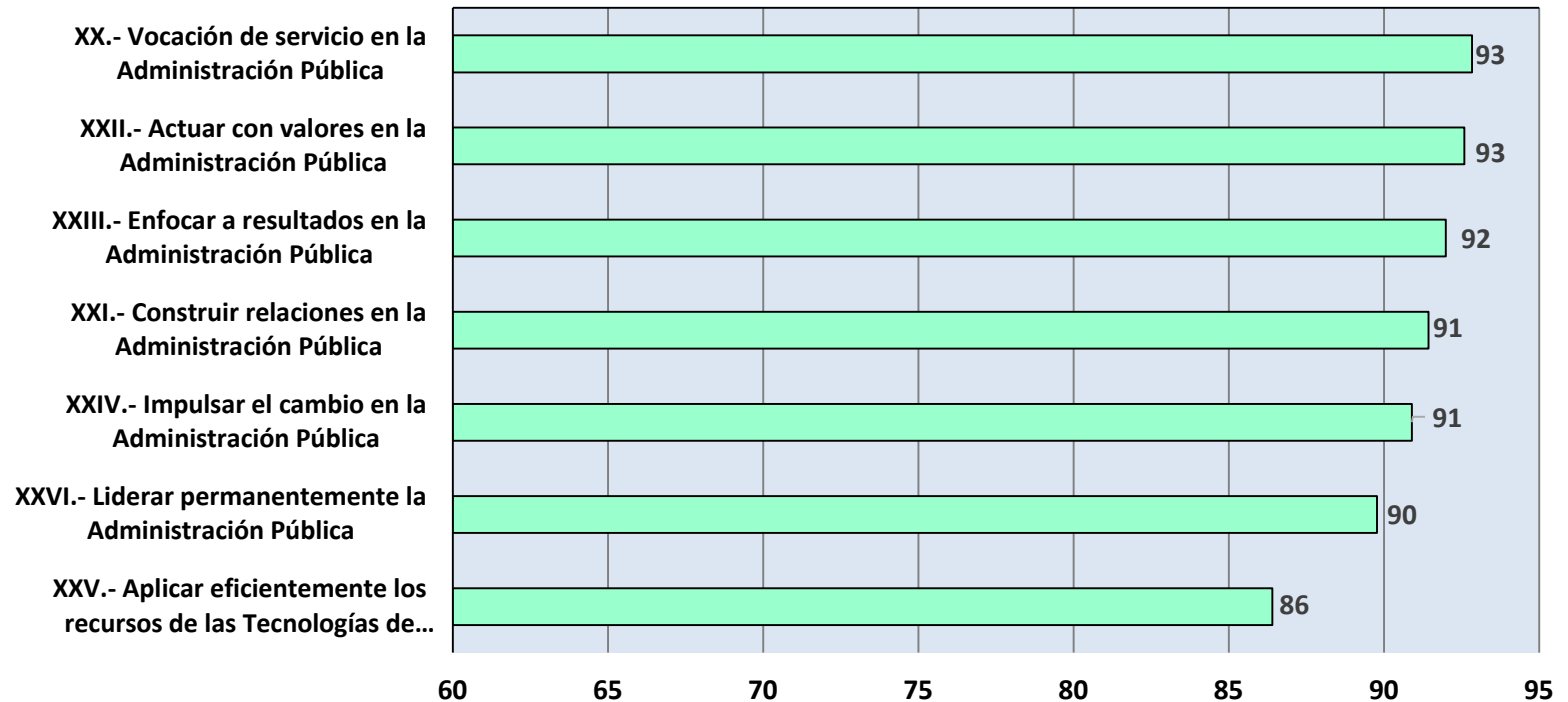
**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR**

DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017



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

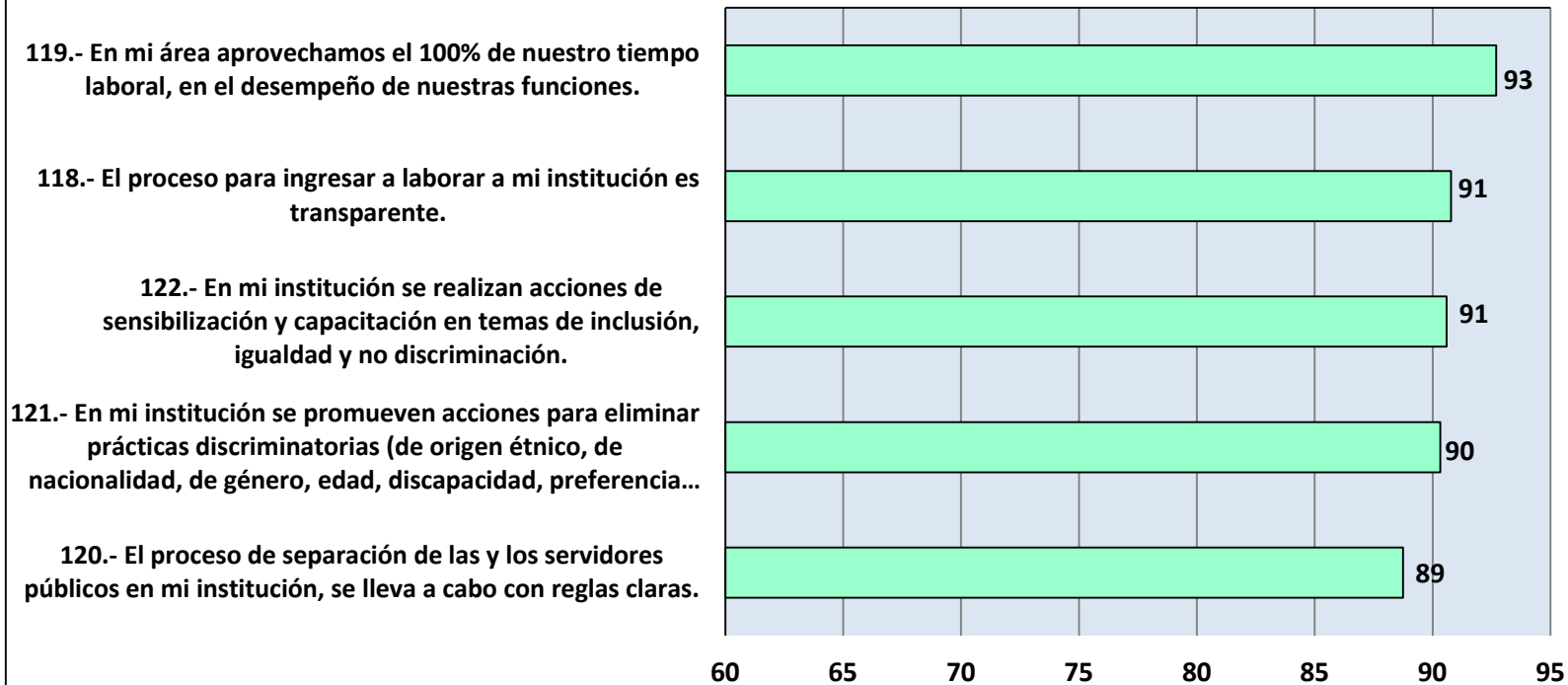
ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS DELEGACION TAMAULIPAS / 2017  
 DE MAYOR A MENOR



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

MAYOR A MENOR / DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la Delegación Tamaulipas, 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  
 DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	94
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	94
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	94
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	94
XI	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	93
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	93
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	93
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.	93
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	93
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	93

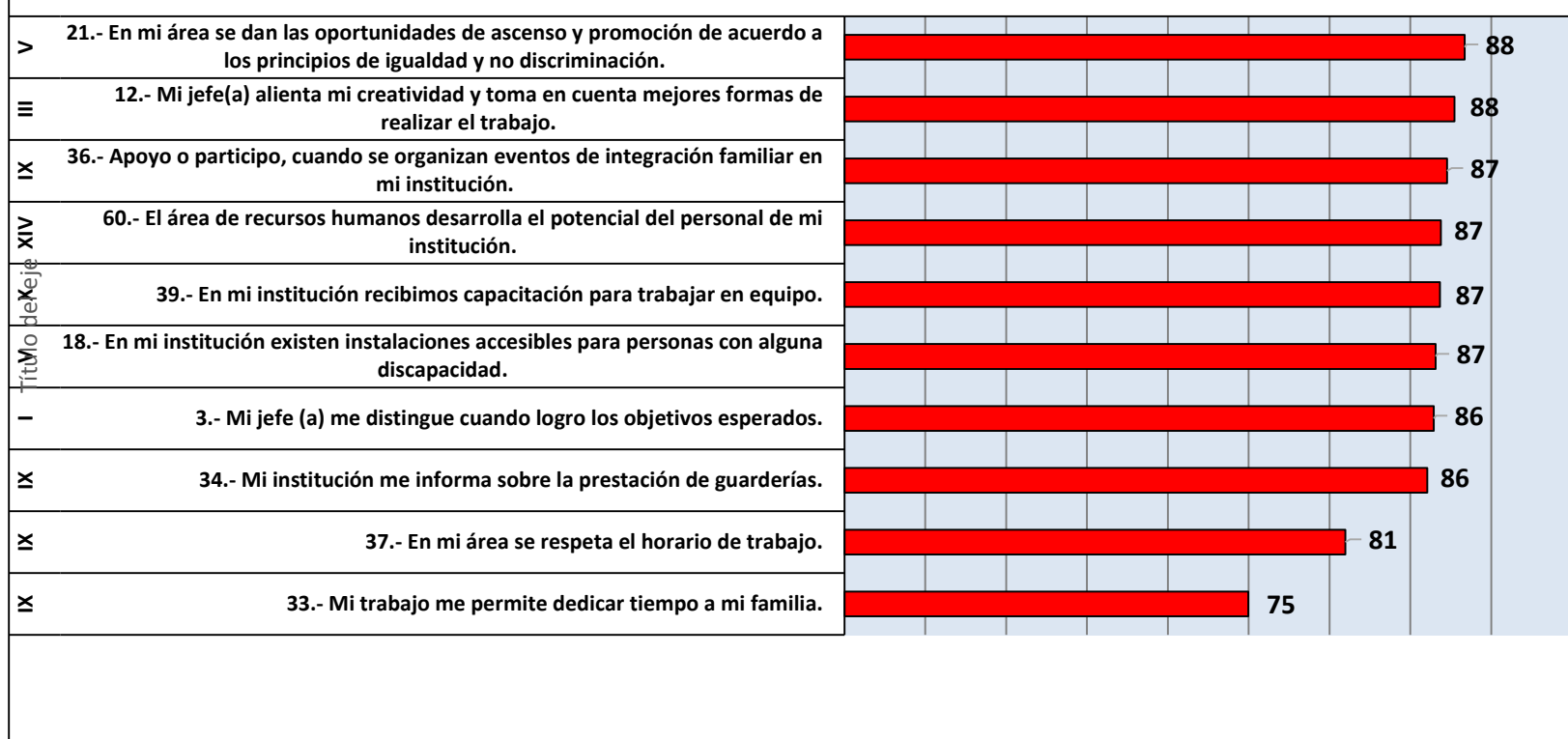


Las y los servidores públicos de la Delegación Tamaulipas se sienten con un alto compromiso para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Institución. Asimismo, se sienten orgullosos por formar parte de la PGR, se sienten felices en hacer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

#### DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017



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

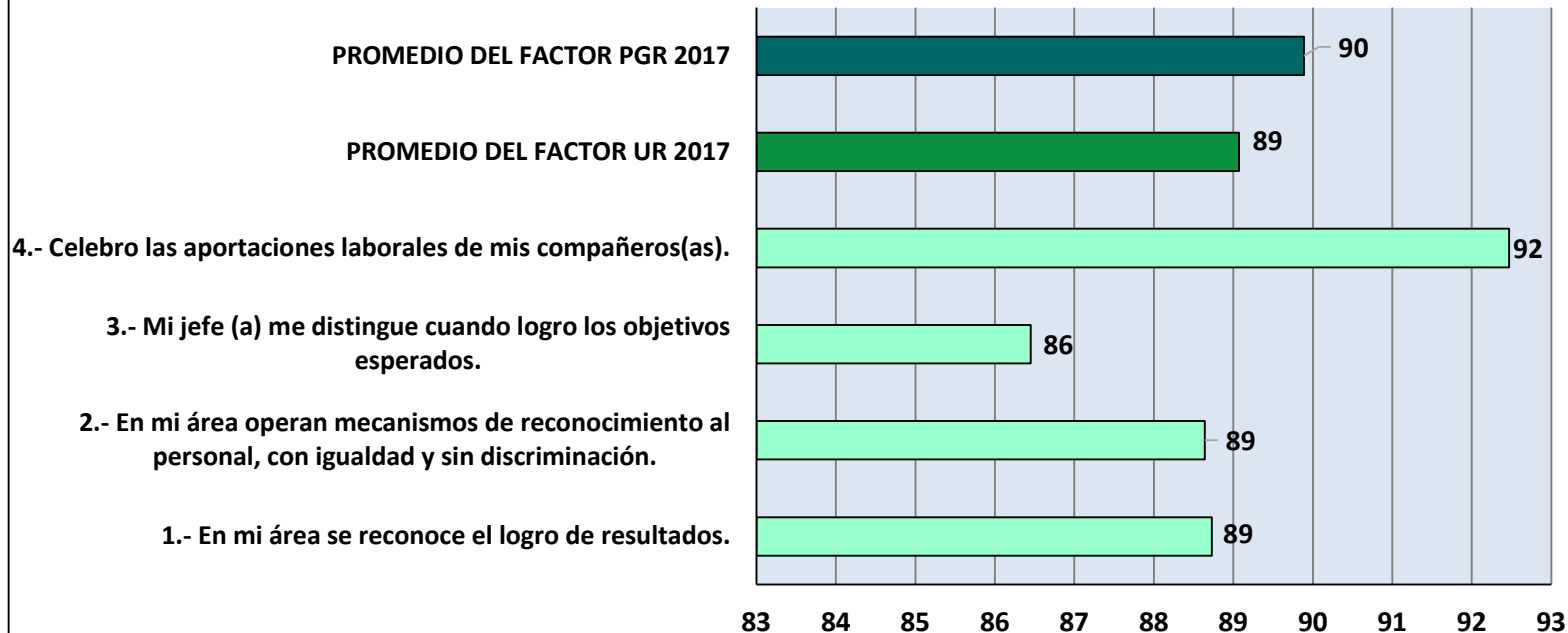
## Factores de Clima y Cultura Organizacional



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

I. RECONOCIMIENTO LABORAL

DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017

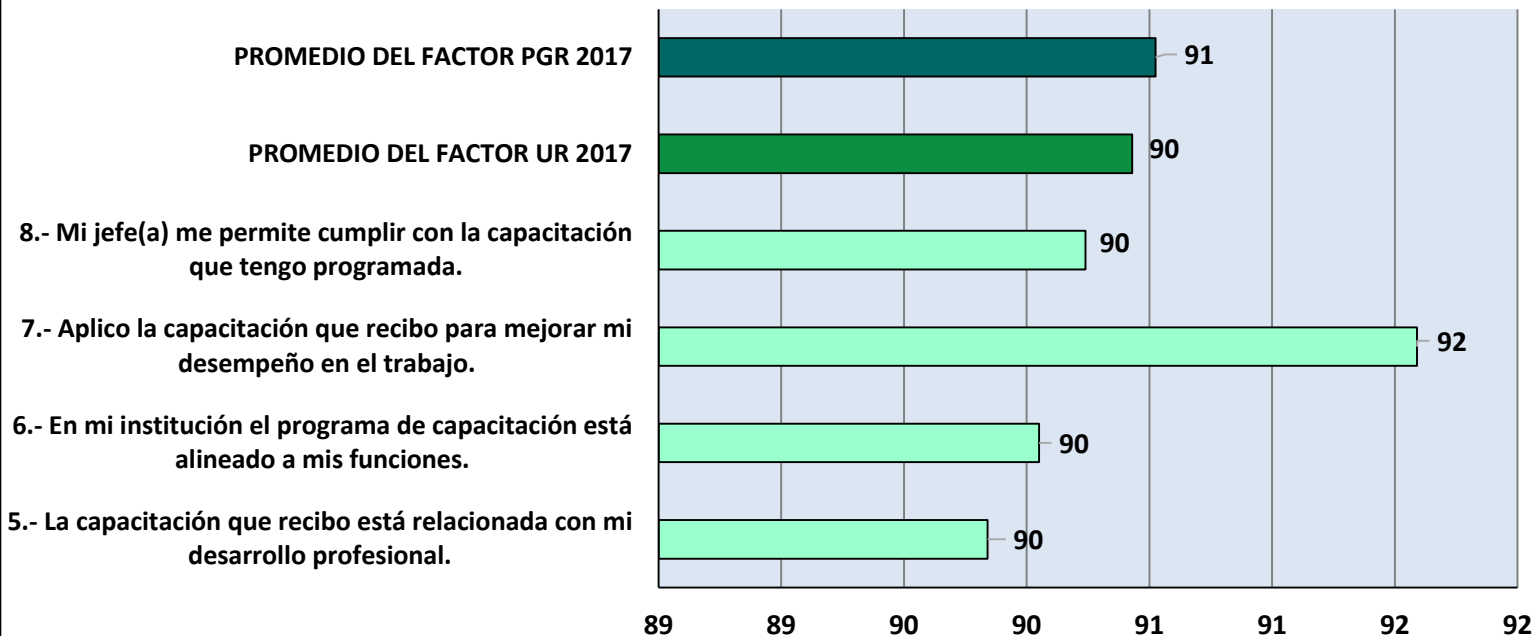


Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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.

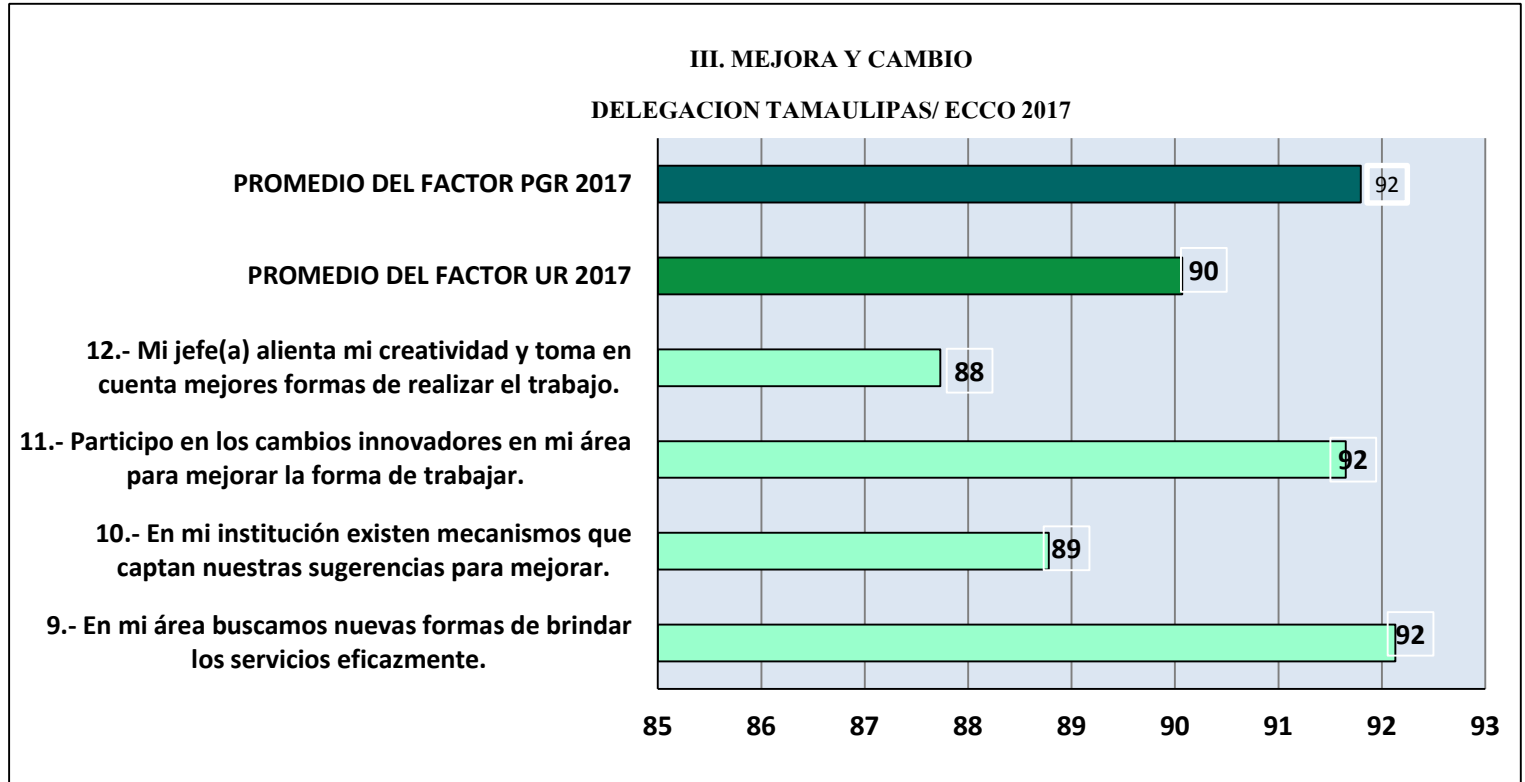
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

DELEGACION TAMAULIPAS / 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.

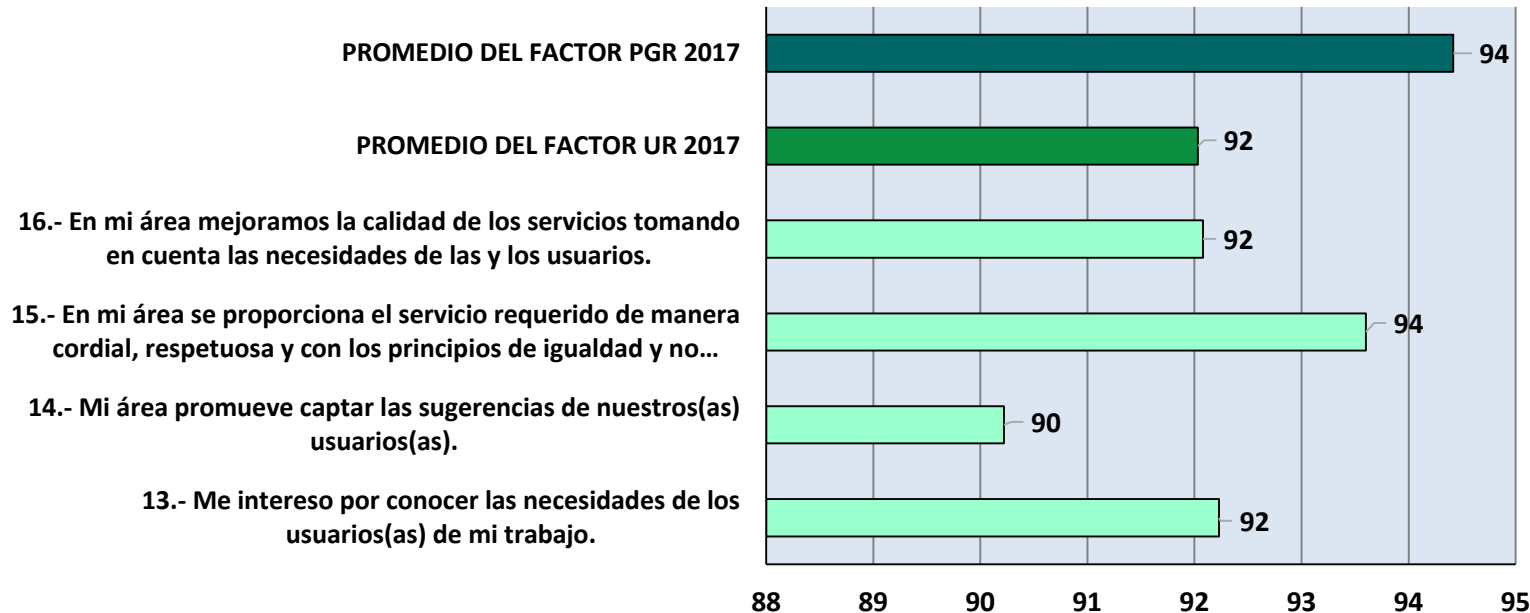


Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la Delegación Tamaulipas, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que se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

Este factor evalúa la identificación y conocimiento de todo y toda servidora pública de la necesidad y expectativa de los clientes para incorporarlas a las mejoras de sus actividades.

**IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO**

**DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017**



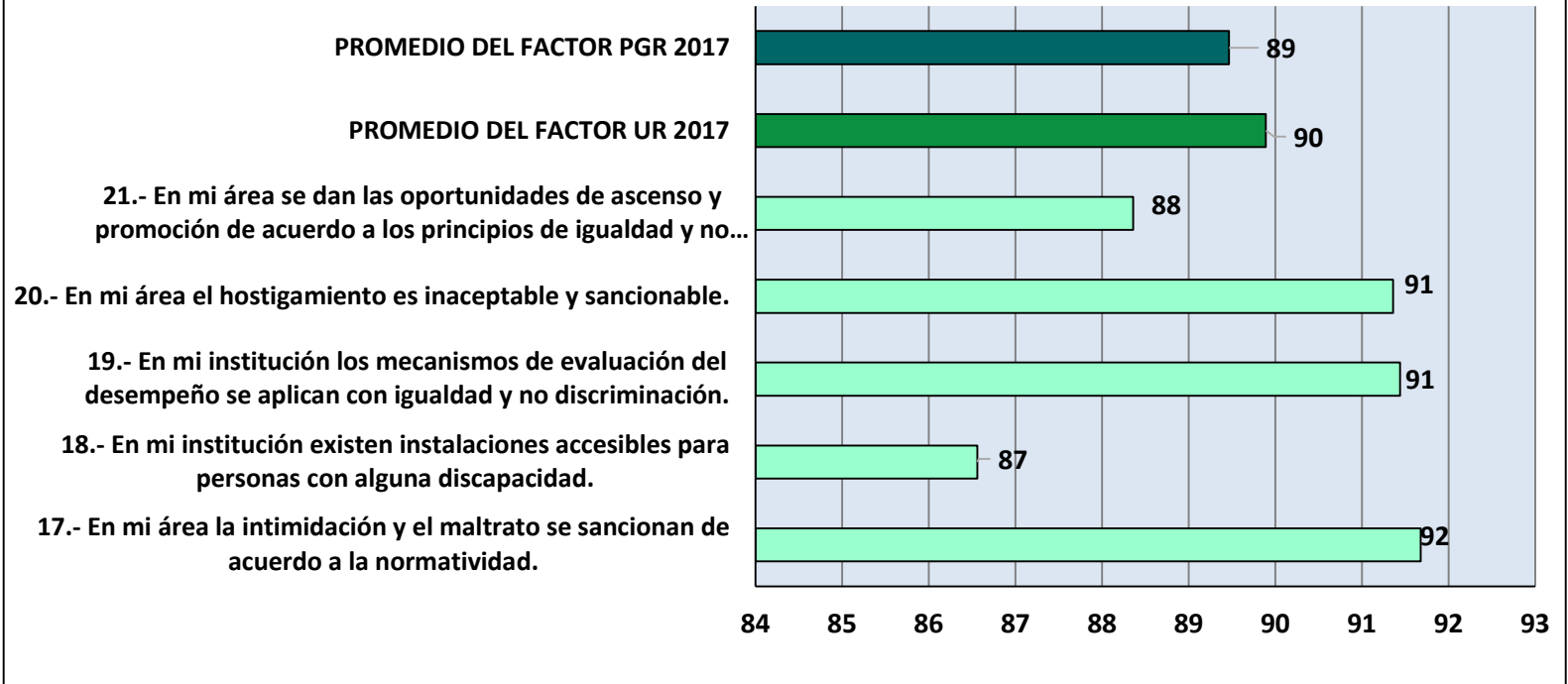
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para todo y toda servidora pública de la Delegación Tamaulipas en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación.



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.

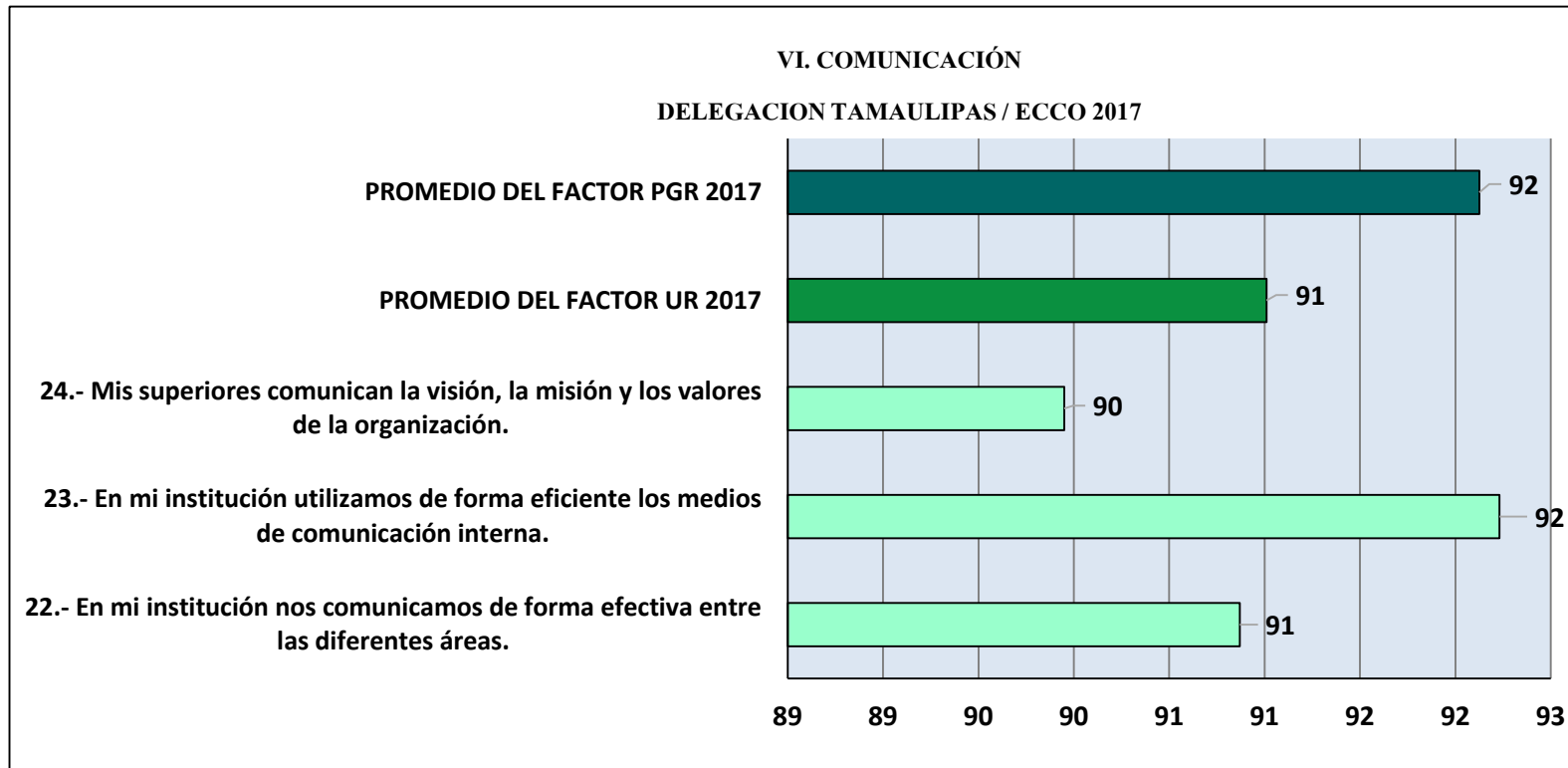
V. EQUIDAD Y GÉNERO

DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017



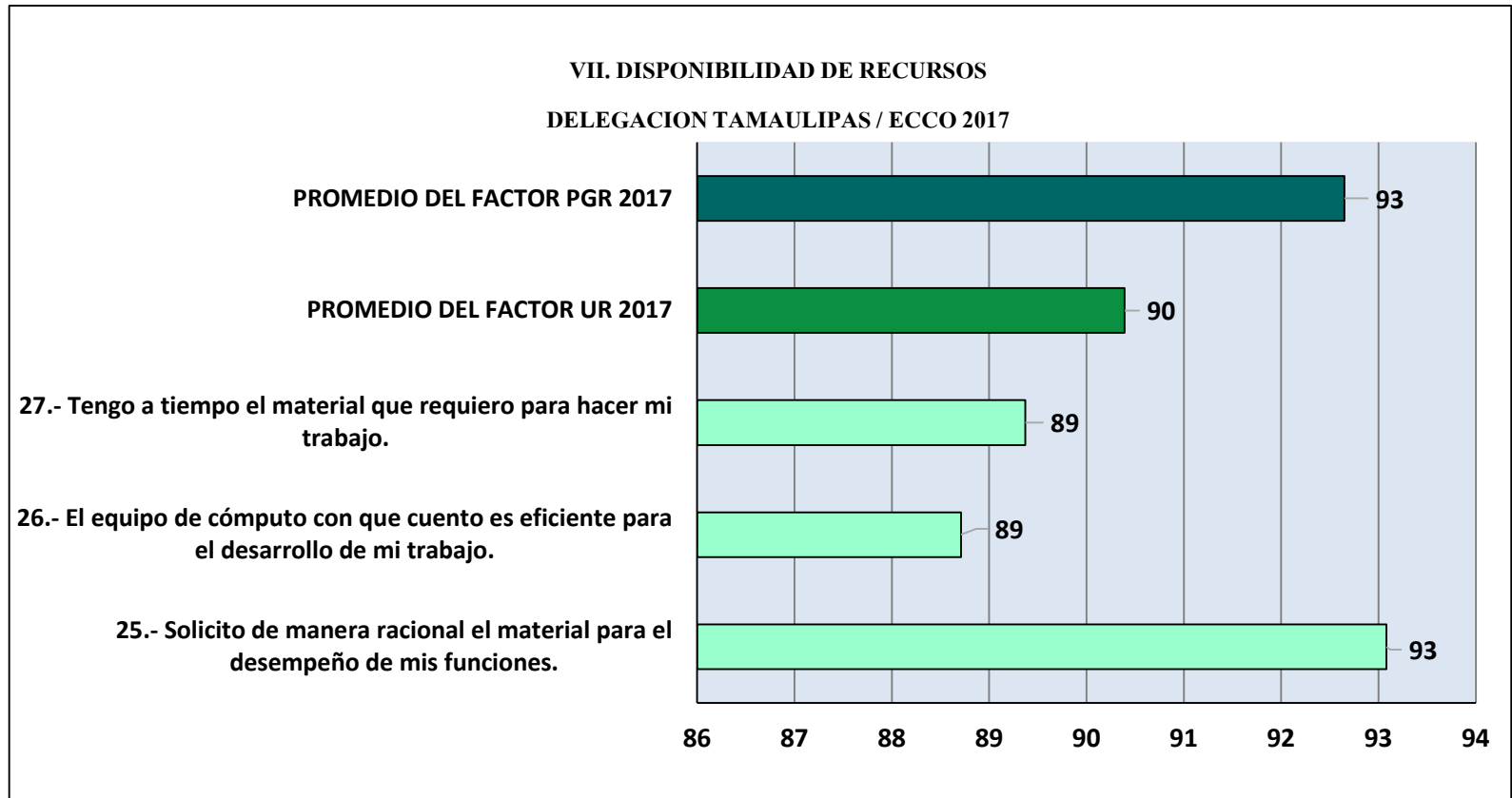
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

Este factor evalúa la percepción de los y las servidoras públicas sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.



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

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.

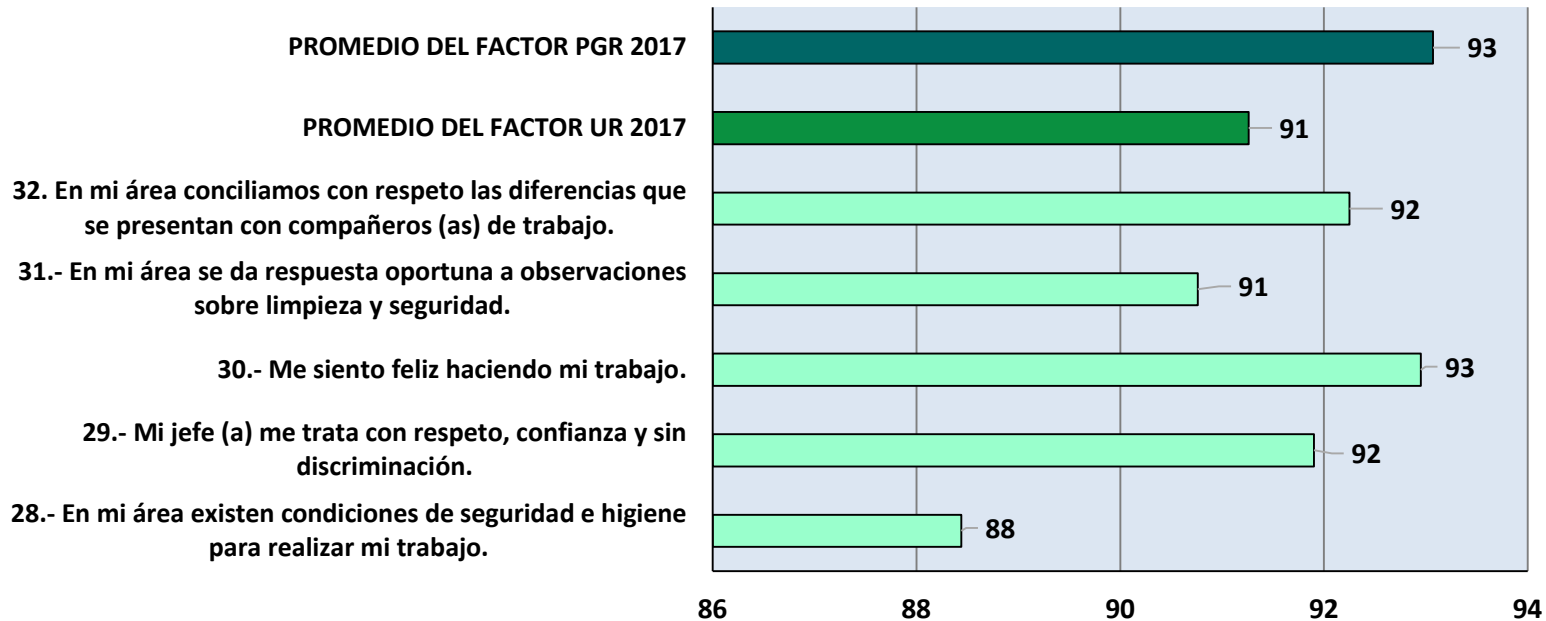


Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. Por otro lado, la Delegación Tamaulipas otorga a la mayoría de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

DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017

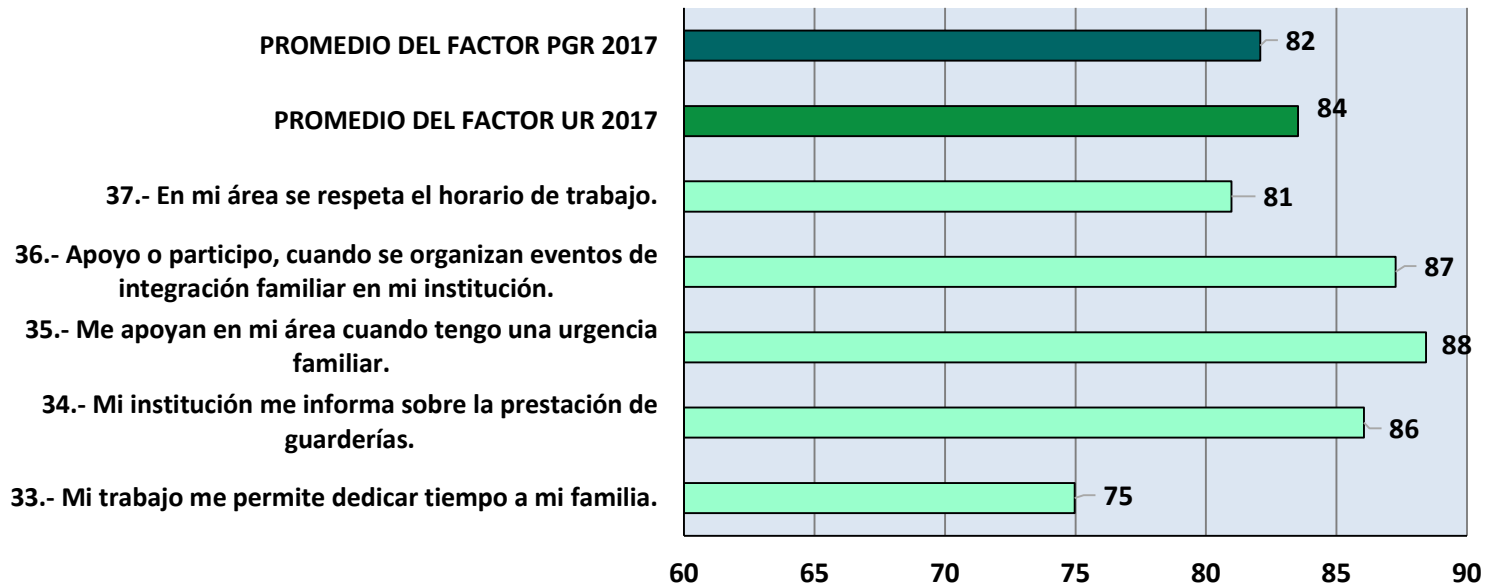


La Delegación Tamaulipas cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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.

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA

DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017

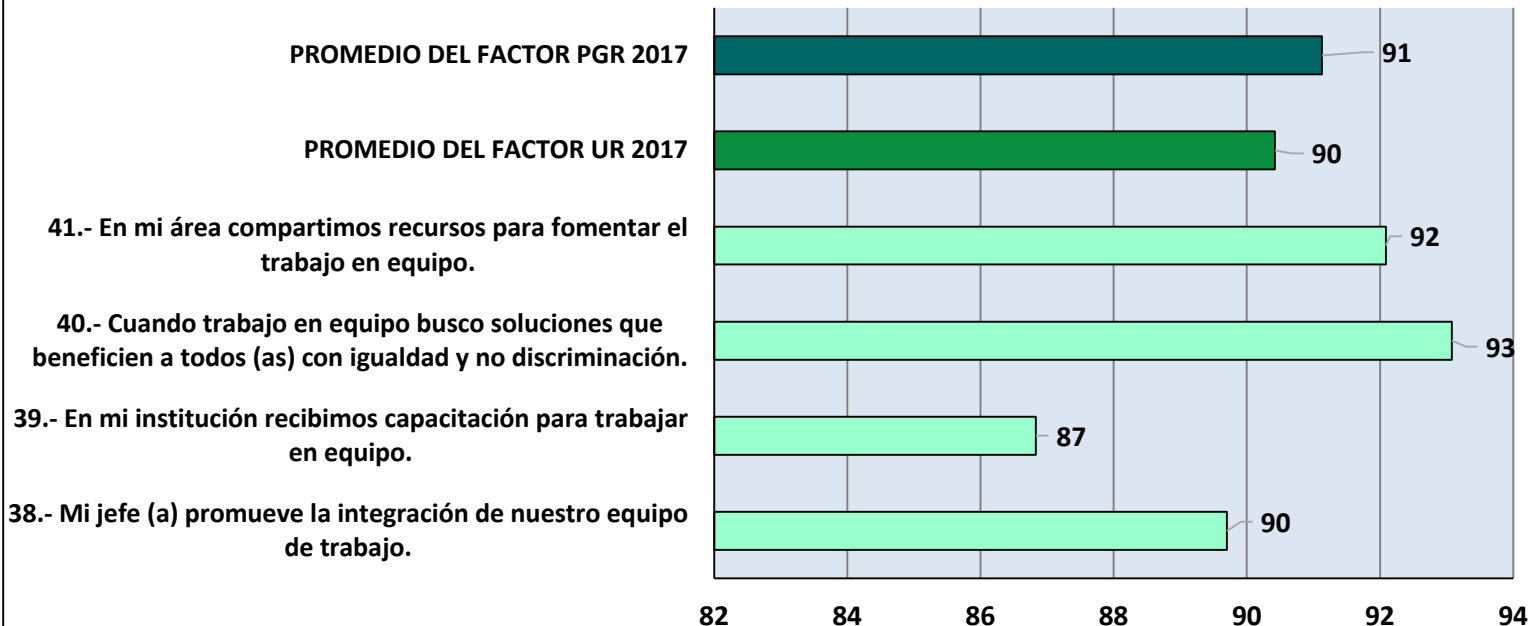


La calificación en la ECCO 2015 fue de 76 puntos, y en 2017 se incrementa a 84 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría 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.

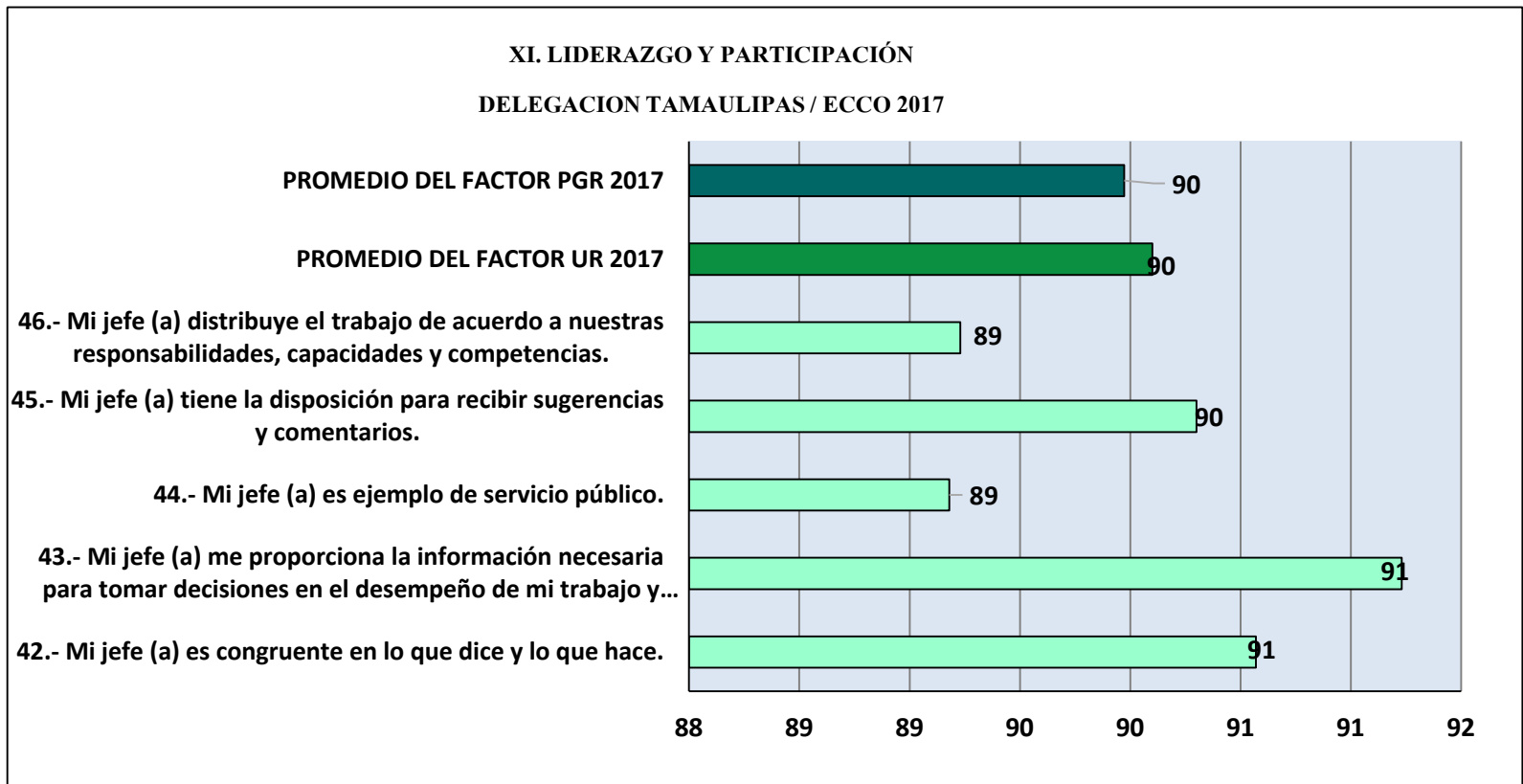
**X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO**

**DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017**



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.

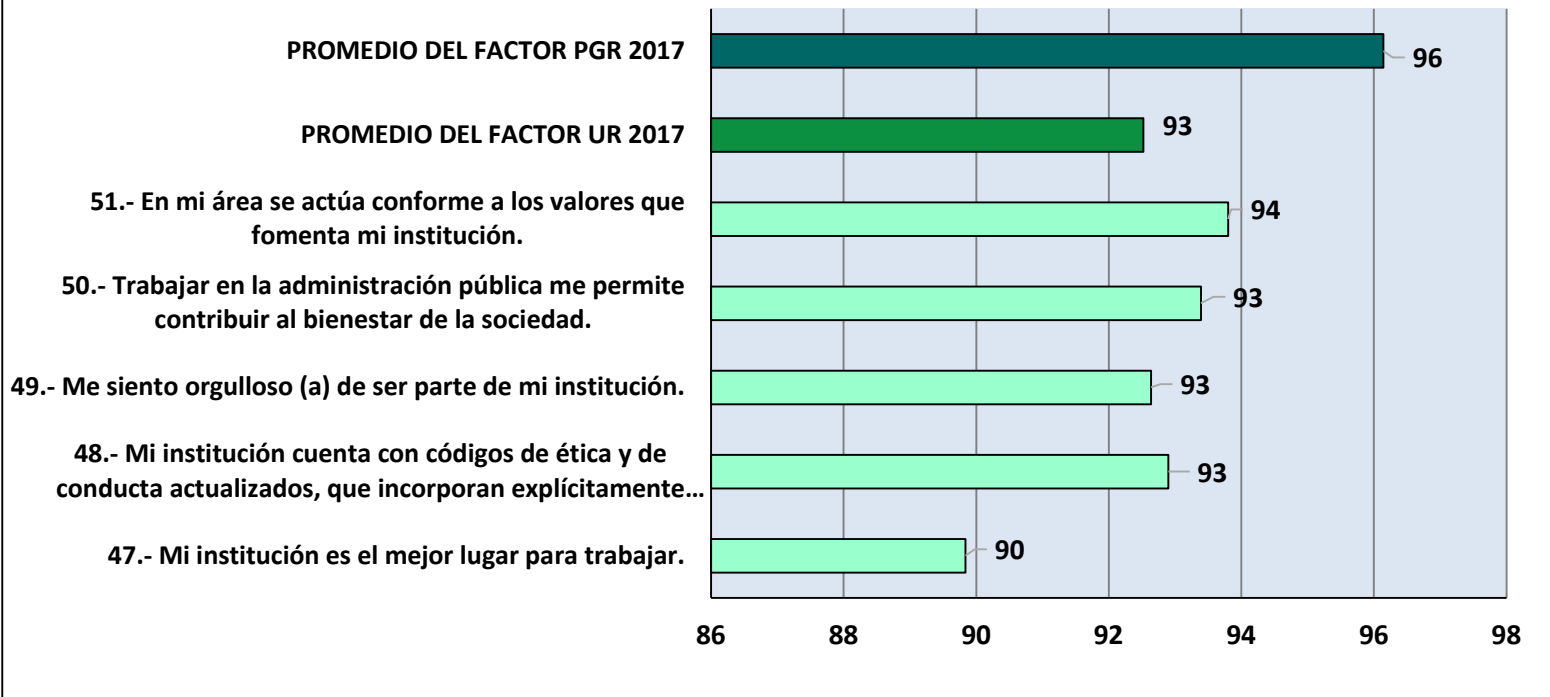


Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben que se podría repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias.

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**

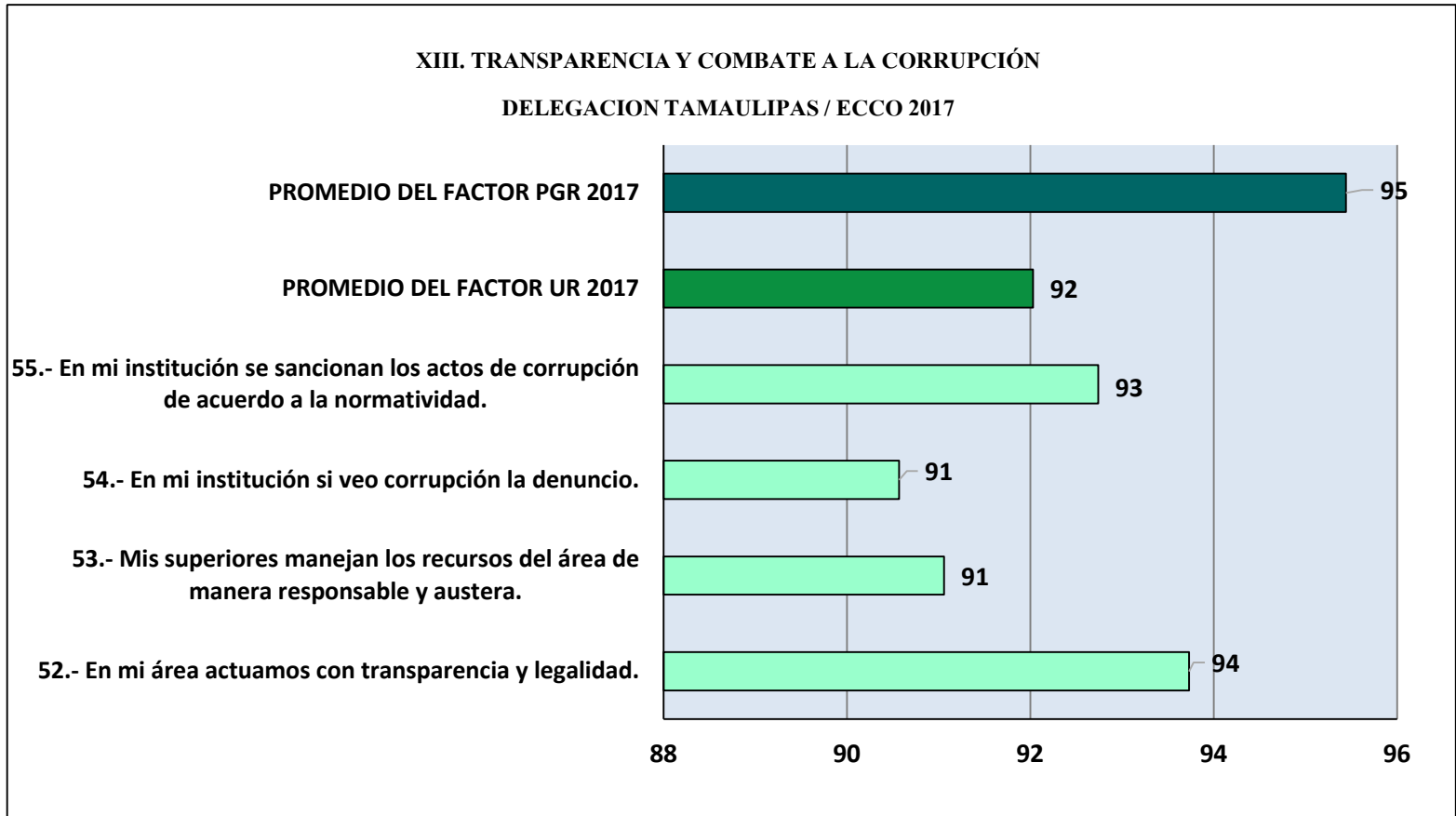
**DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017**



Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten orgullosos de trabajar en la Delegación Tamaulipas 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.

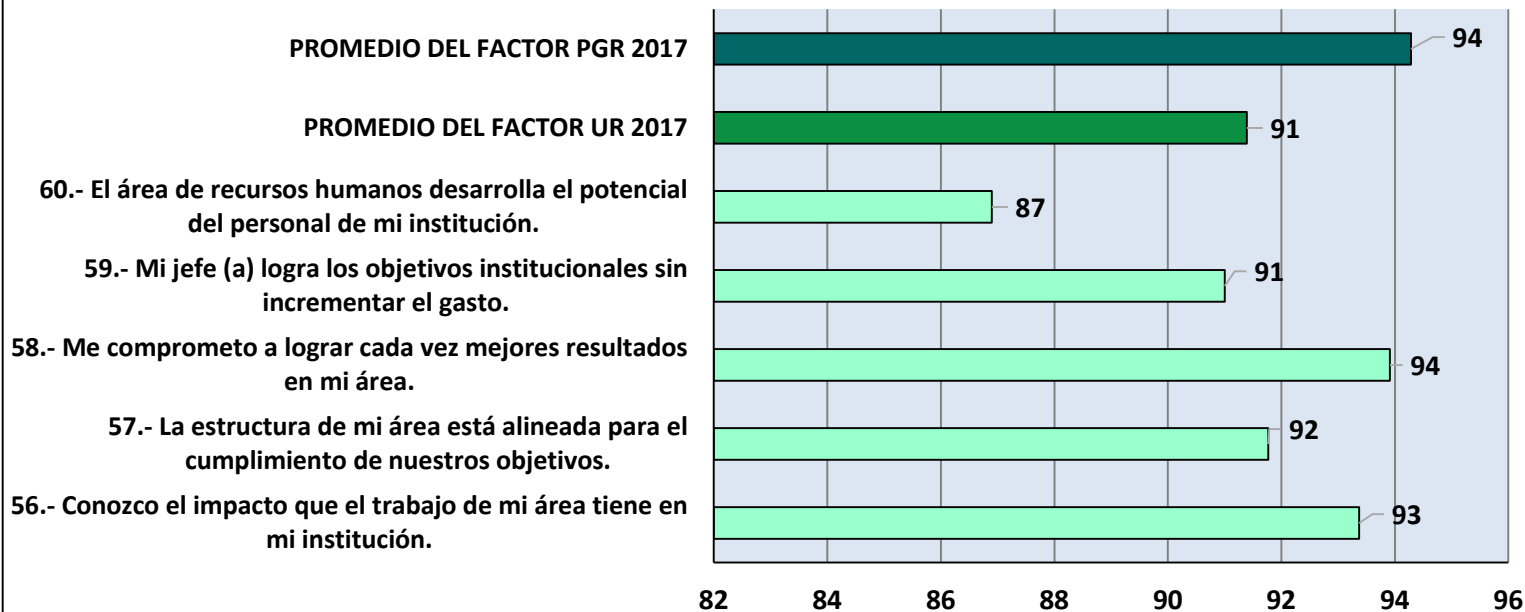


La percepción en este factor es que la Delegación Tamaulipas actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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.

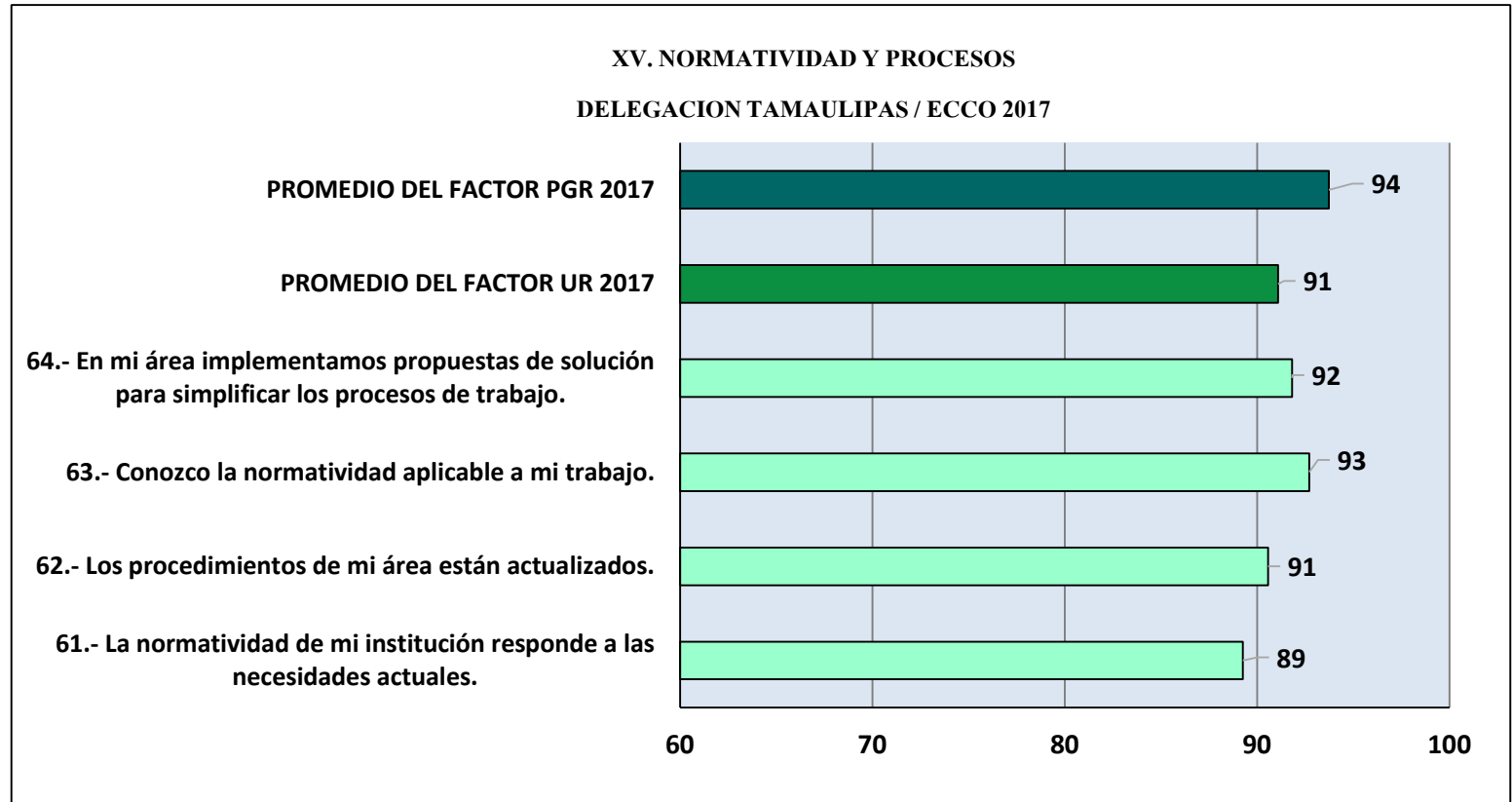
**XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD**

**DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017**



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Delegación Tamaulipas 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.

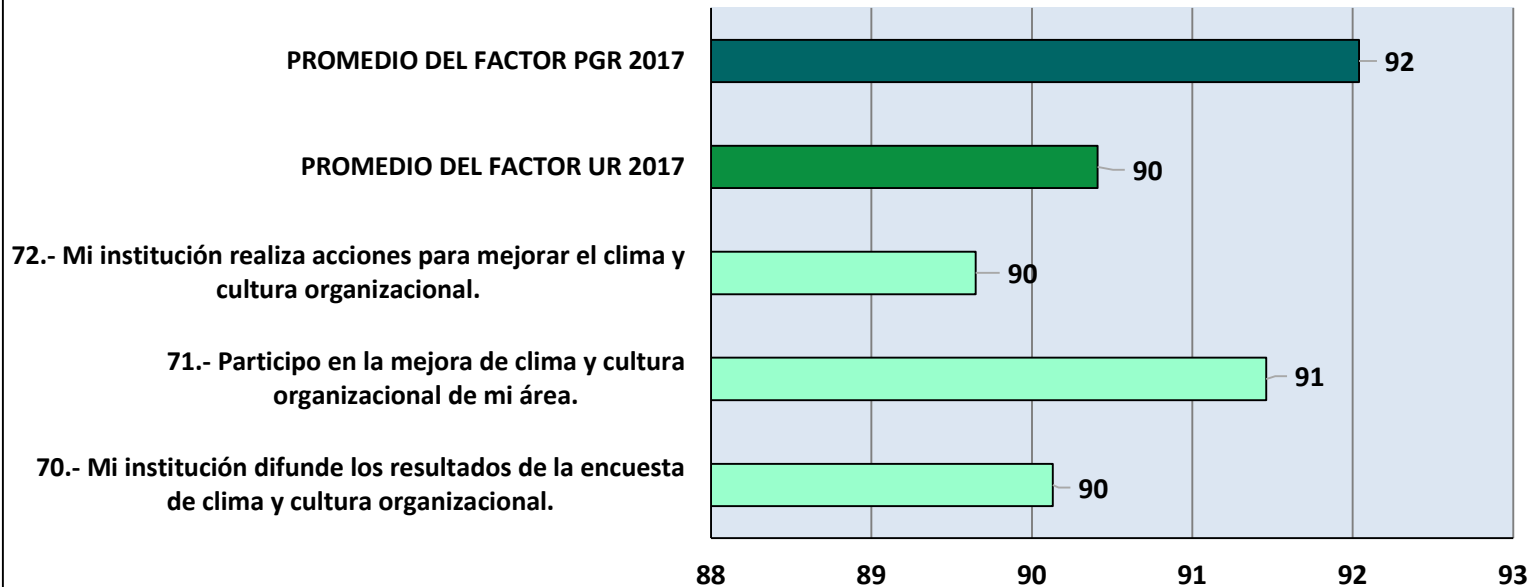


Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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.

**XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN**

**DELEGACION TAMAULIPAS/ ECCO 2017**



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

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

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



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.

**XIX. ESTRÉS LABORAL**

**DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017**

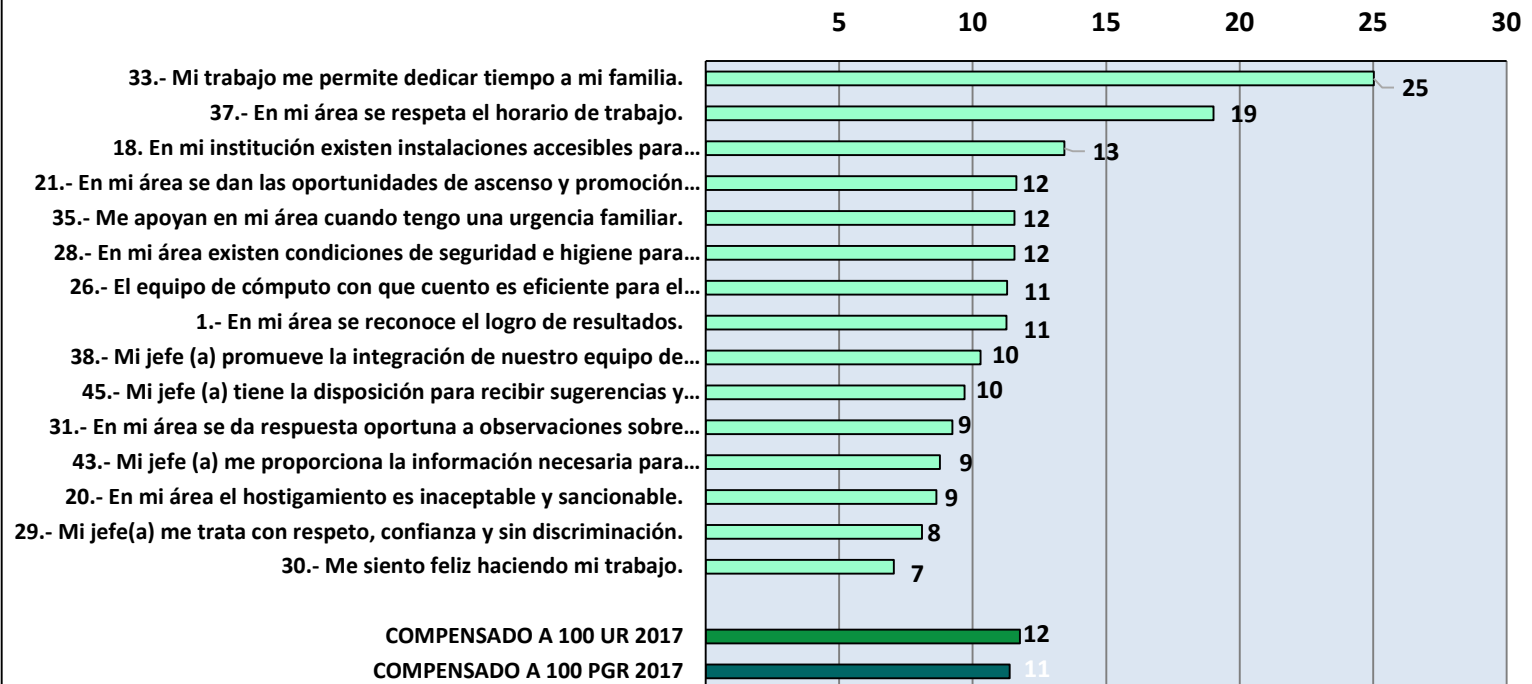


La Delegación Tamaulipas es una Institución en donde el personal realiza su trabajo felizmente; sin embargo el compromiso que tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral, estos reactivos serán atendidos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

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

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR**

**DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017**



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



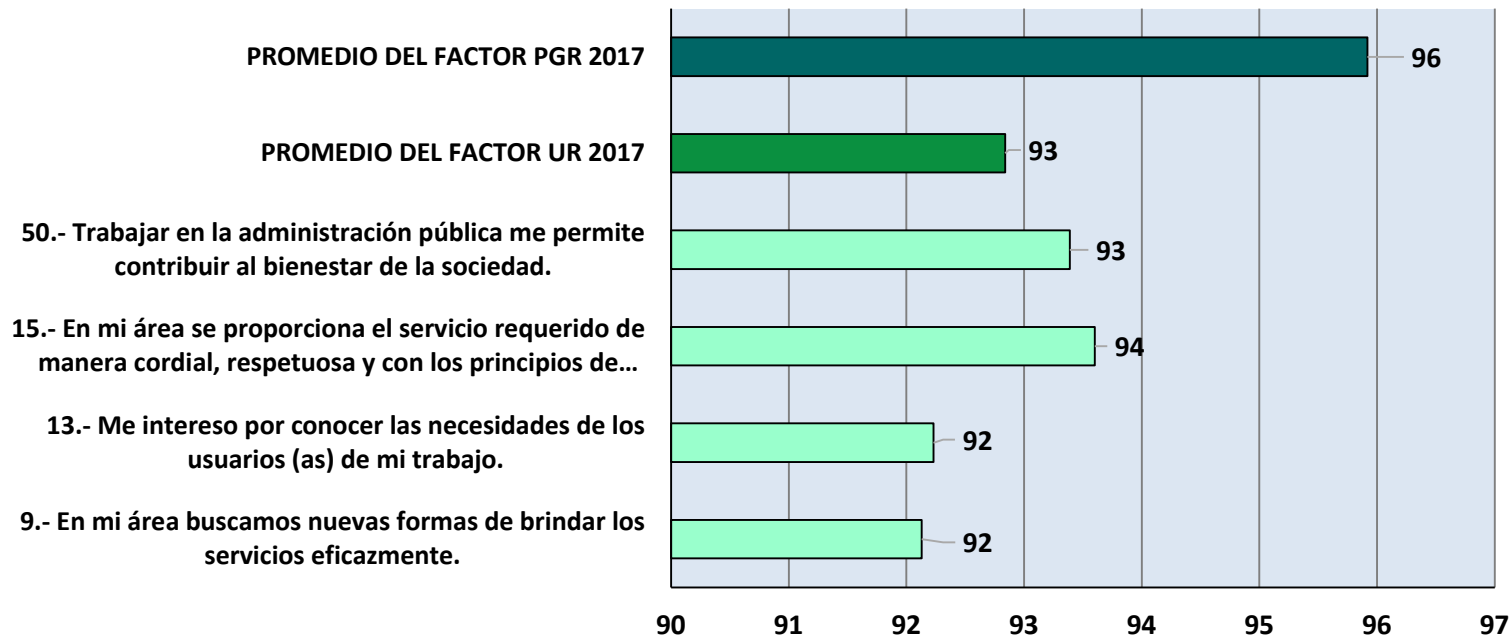
## Factores Fractales de Competencias



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.

XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017

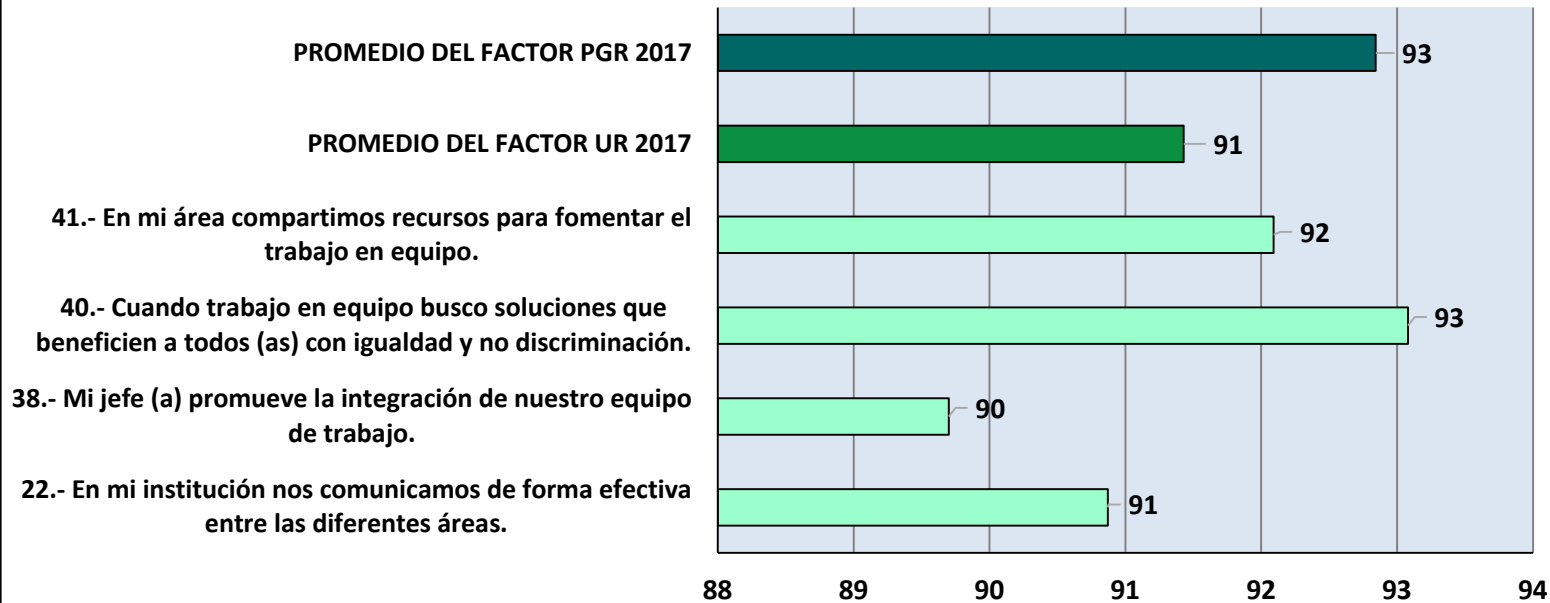


Las y los servidores públicos de la Delegación Tamaulipas que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades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

**DELEGACION TAMAULIPAS/ ECCO 2017**

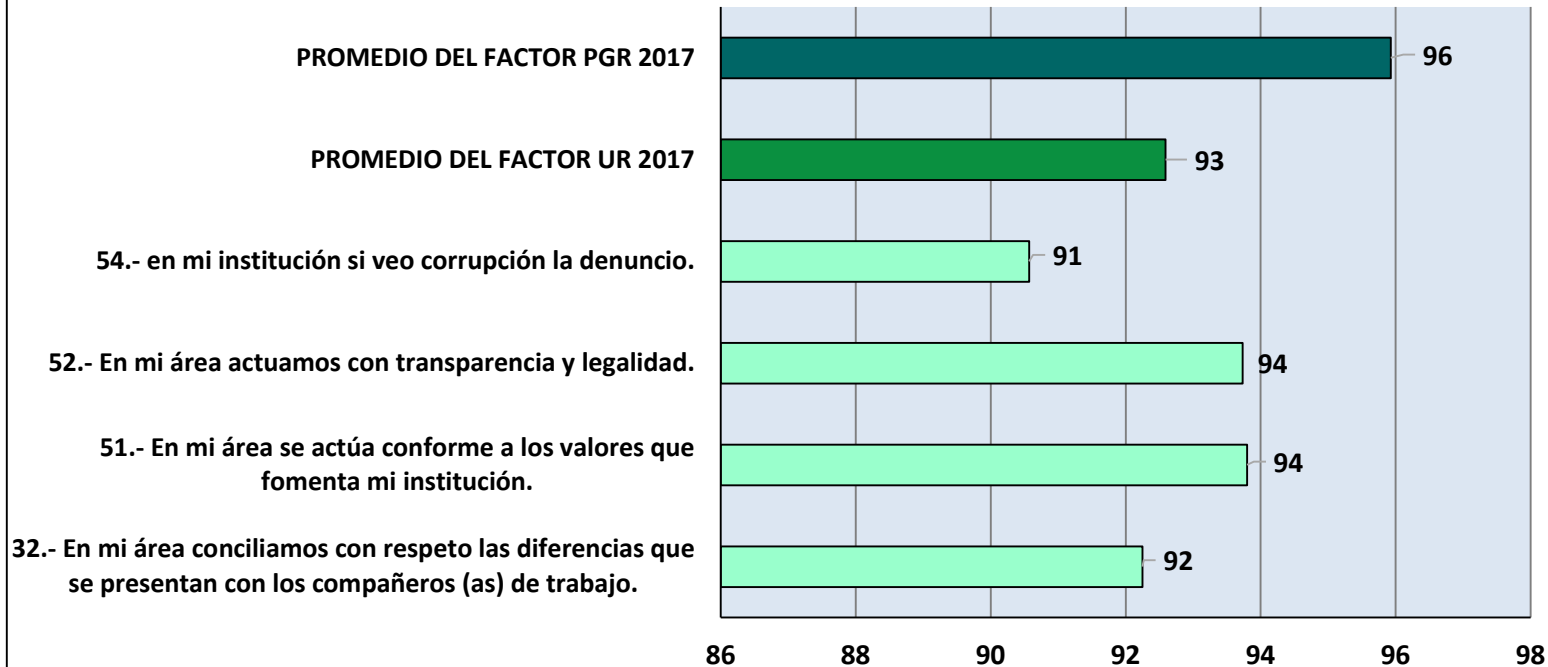


La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Delegación Tamaulipas, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017**

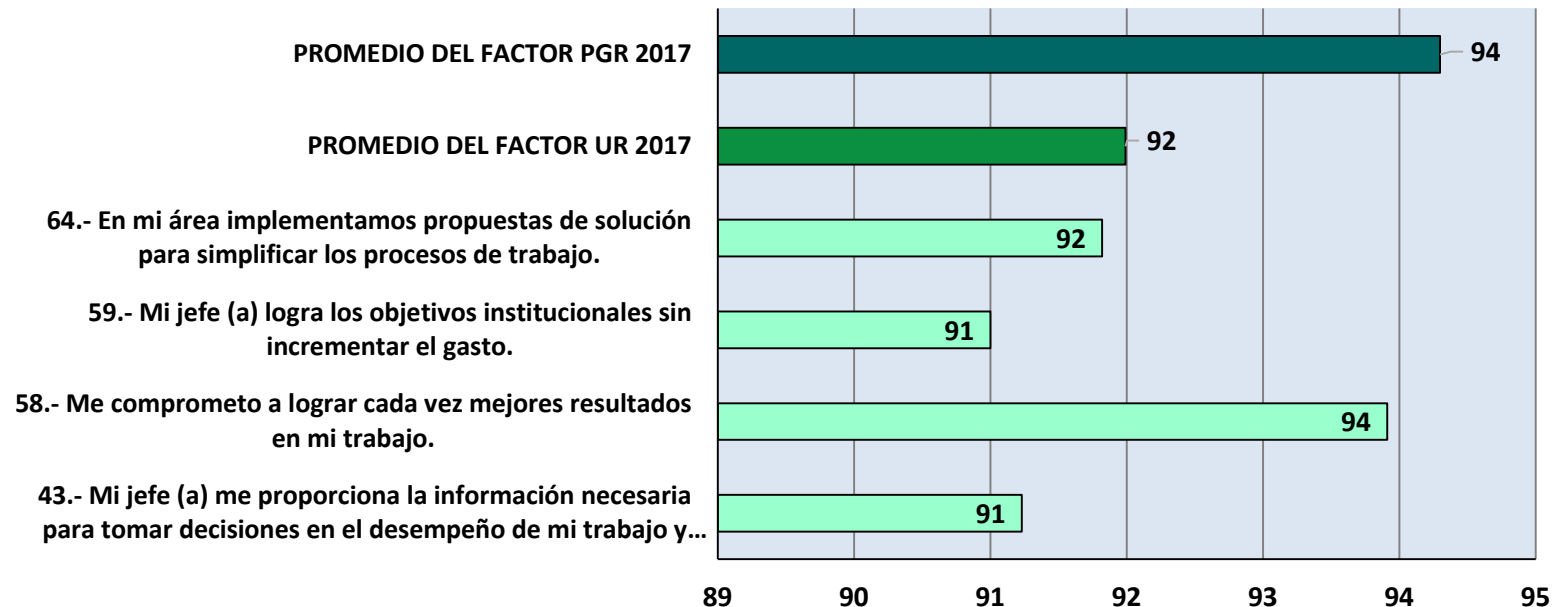


Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación Tamaulipas, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

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**

**DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017**

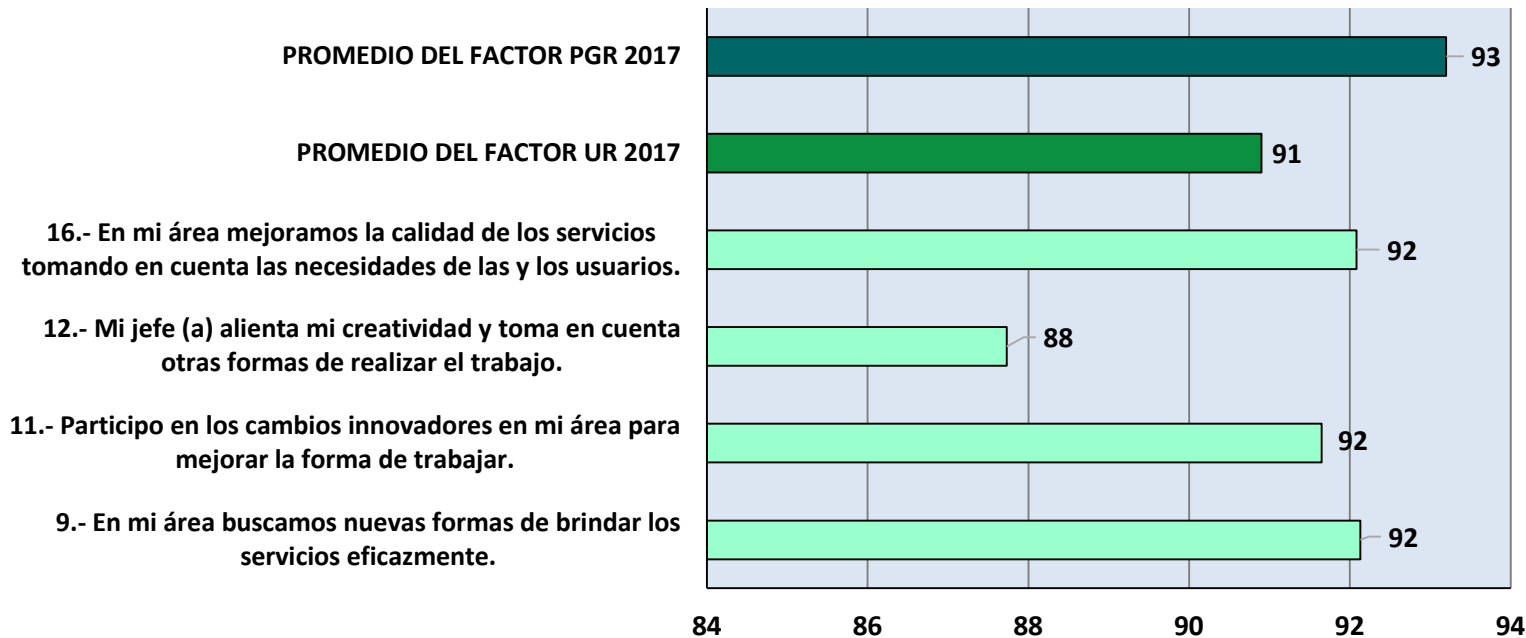


La Institución está formada por servidoras y servidores públicos comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la Delegación Tamaulipas.

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.

XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017

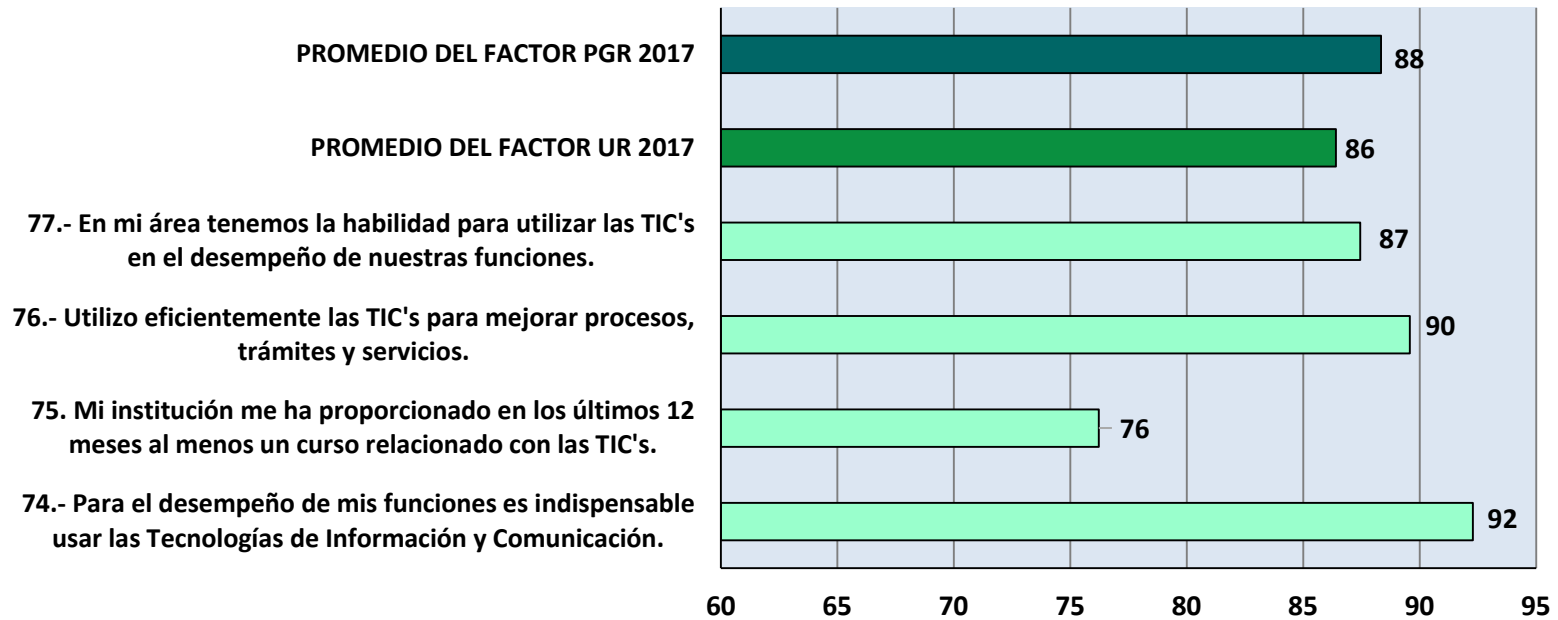


Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la Delegación Tamaulipas.

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 el cumplimiento de los 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.)

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

DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017



La percepción en este factor es que los y las encuestadas que han participado satisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, para ellos es importante este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que les es indispensable hacer uso de 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) mandos superiores.

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017



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



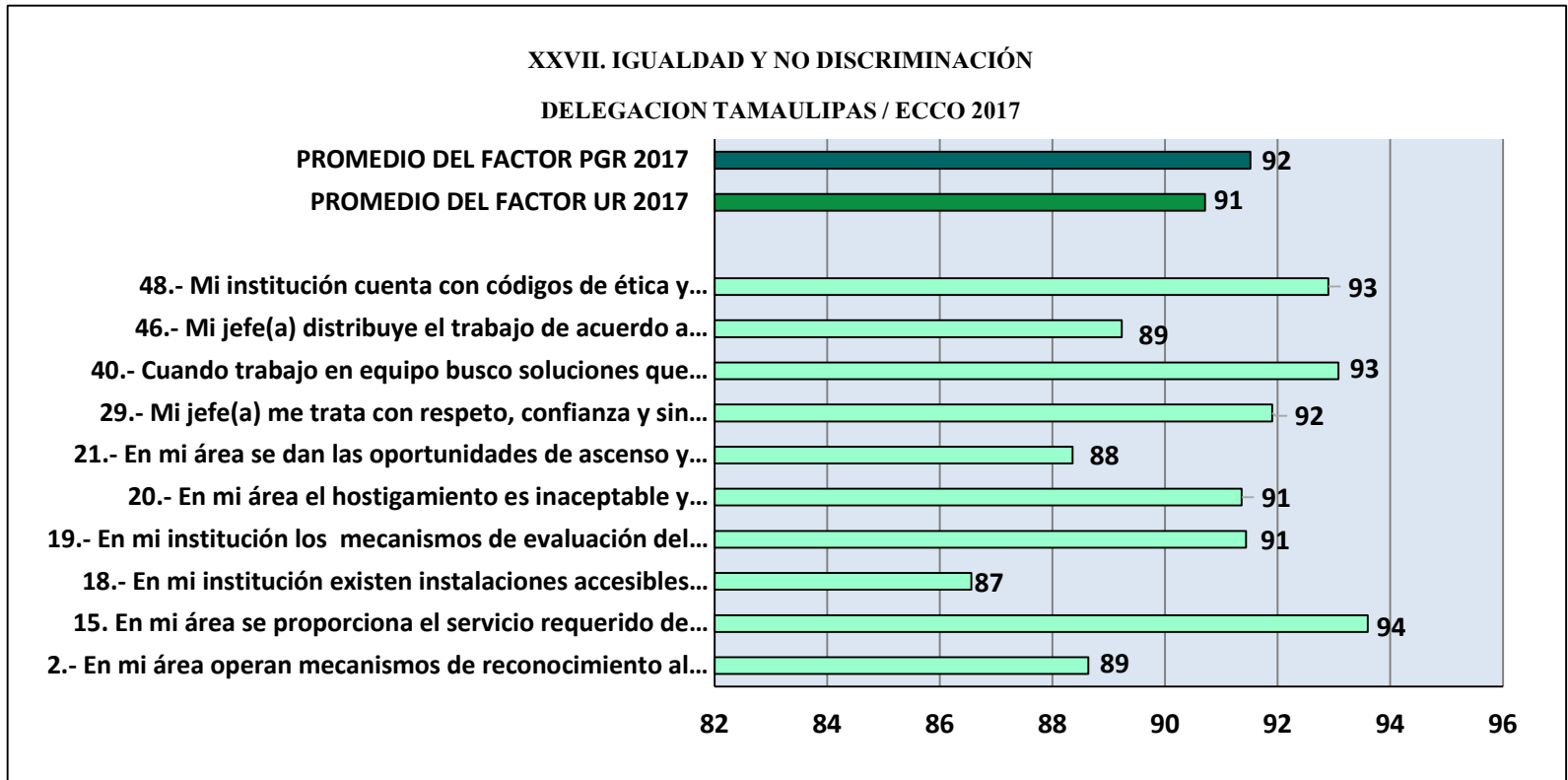
## Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación



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.

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017



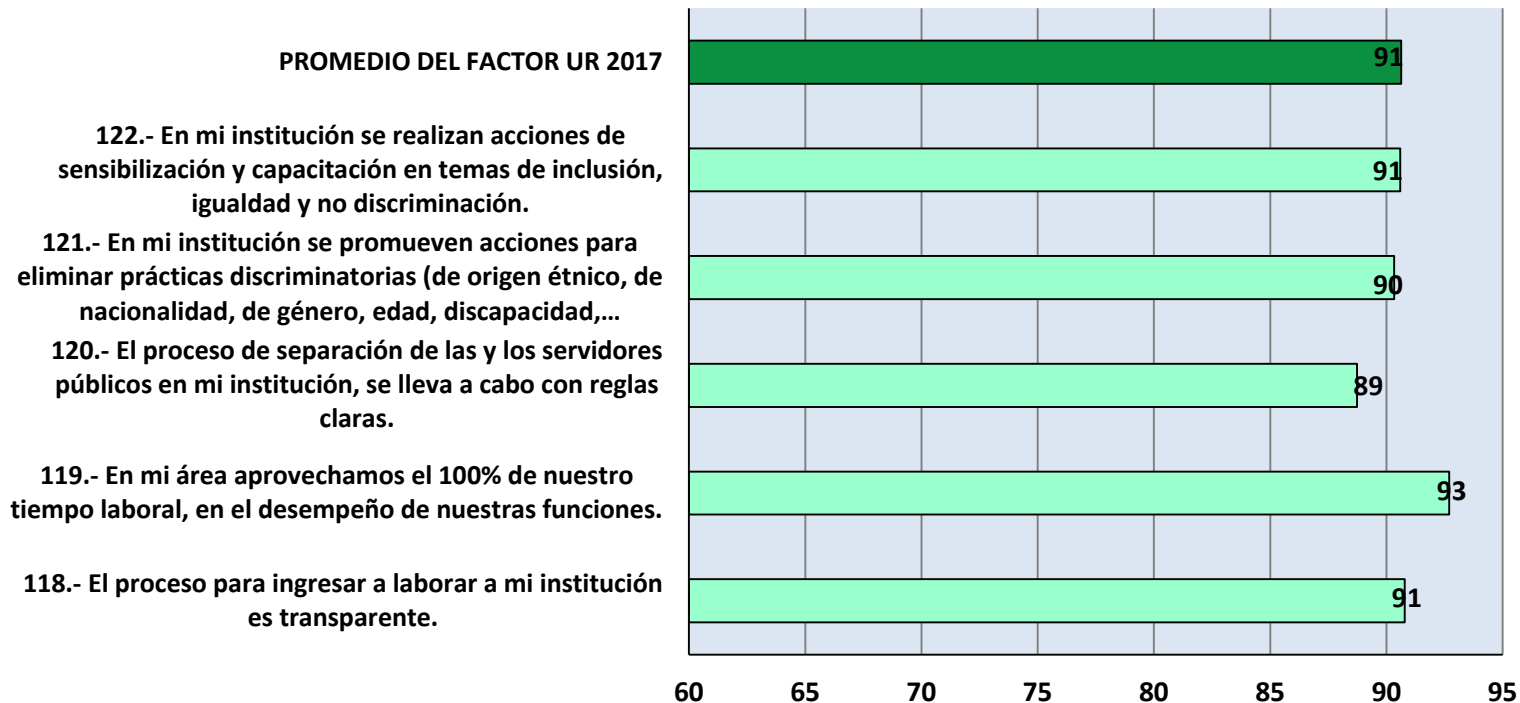
En este factor la Delegación Tamaulipas exhorta al cumplimiento de principios de igualdad, trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación de instalaciones para personas con alguna discapacidad.

## Factor Específico por Ramo (FER)



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

DELEGACION TAMAULIPAS / 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 Delegación Tamaulipas, debería ser un poco más transparente.

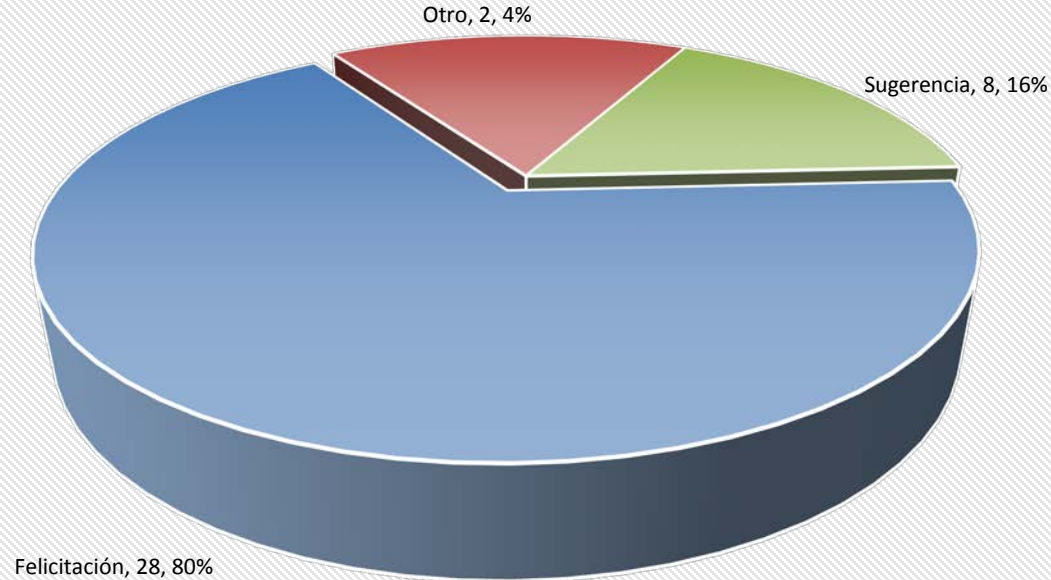
## 2. Análisis Cualitativo



## Comentarios y Sugerencias



COMENTARIOS DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017  
TOTAL COMENTARIOS: 36 OTROS: 2 TOTAL 38



Por otro lado, de 36 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 3% externaron que la jornada laboral extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 80% felicitan tanto a la Secretaría de la Función Pública como a los coordinadores de la encuesta de la Delegación Tamaulipas, por realizar este tipo de ejercicio, el 2% agradecen por tomar en cuenta su opinión.

### 3. Análisis Comparativo

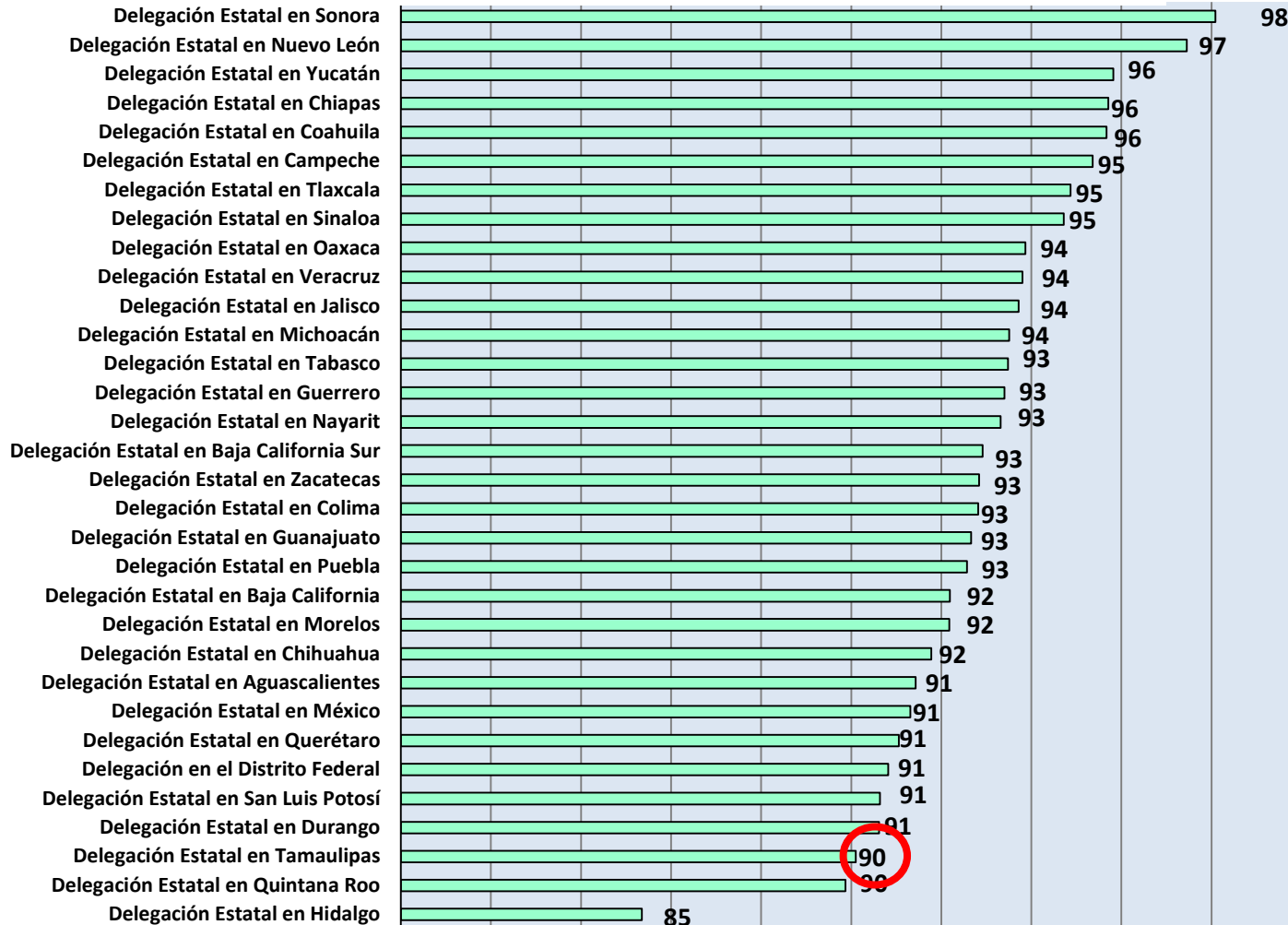




### 3.1. Comparación de resultados entre Delegaciones



ECCO \_ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



Nuevamente ocupa el **1er lugar** la Delegación Estatal **Sonora**, **Nuevo León** sube del 10º. lugar al 2do., **Yucatán**, del 12º. lugar al 3ero., **Chiapas** cae del 2do. lugar al 4º. Coahuila sube honrosamente del 21º. lugar al 5º. mientras que **Hidalgo** cae 6 peldaños y **Tamaulipas** se posesiona en el lugar numero 30.



### 3.2. Resultados Tamaulipas 2015 Vs. 2017



FACTORES

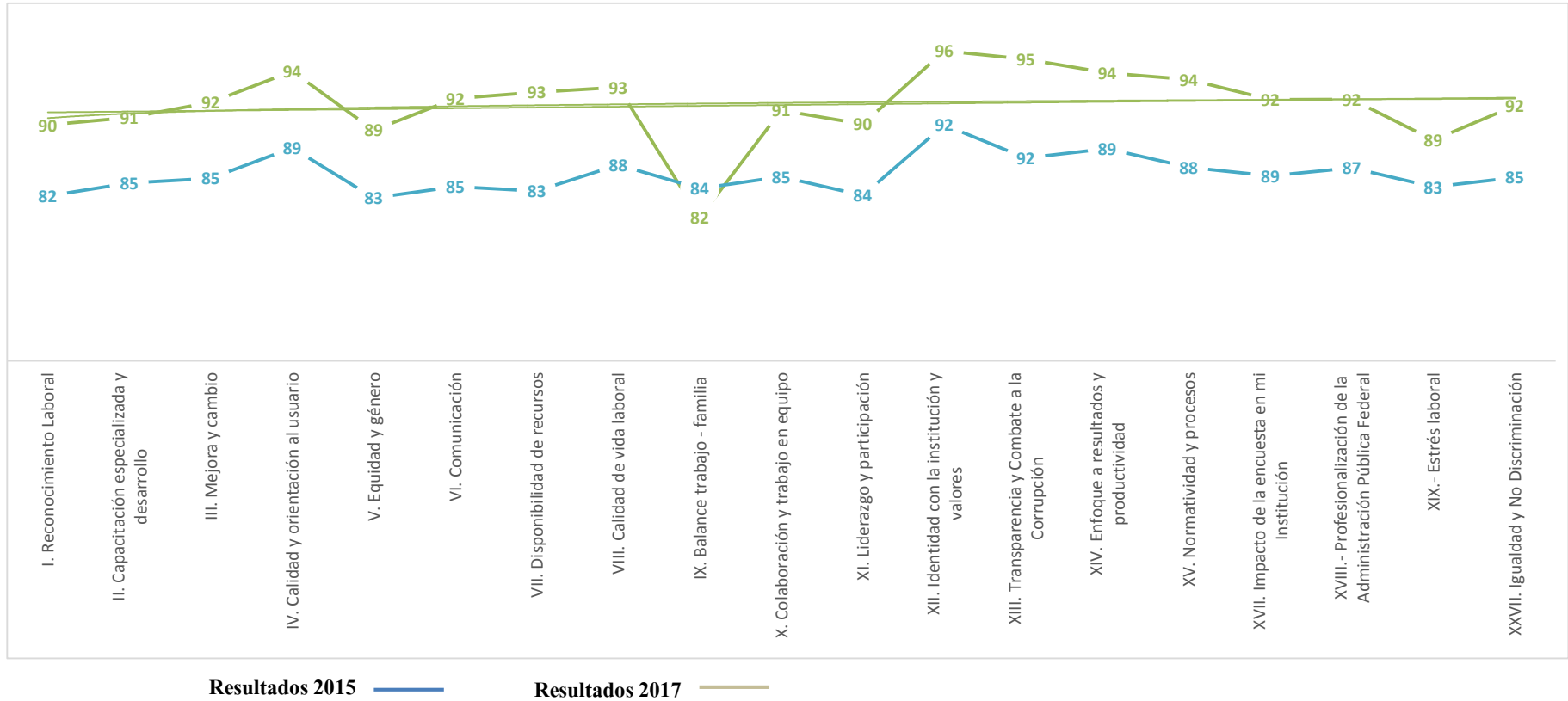
PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA - DELEGACION TAMAULIPAS / ECCO 2017



Esta gráfica muestra, la calificación de la Delegación Tamaulipas en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor XII Identidad con la institución y valores y el Factor IX Balance trabajo – Familia, con un porcentaje a la baja.

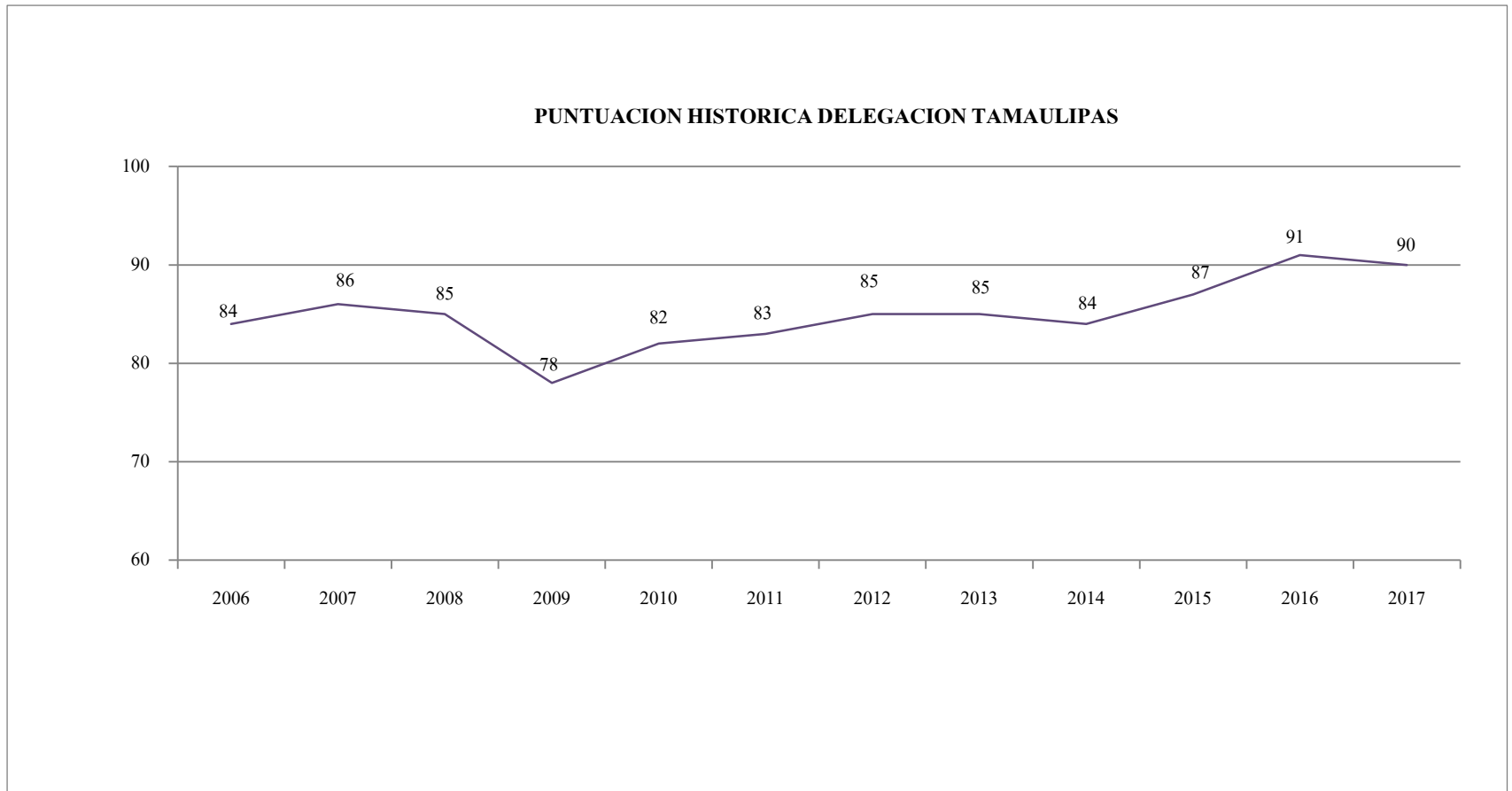
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 3.3. Efectividad del último PAM

FACTORES DELEGACION TAMAULIPAS 2015 vs 2017



La gráfica muestra que en la mayoría de los factores se obtuvo mayor calificación, excepto en el Factor de Balance trabajo - Familia, en el que se obtuvo calificación menor, en este factor se emprenden prácticas orientadas a atender dichas oportunidad.

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 3.3. Efectividad del último PAM



Esta gráfica muestra la calificación obtenida la Delegación Tamaulipas en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, a través del tiempo.



### 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:

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

$$\frac{16.5 \text{ Acciones cumplidas}}{17 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = 90\% \text{ de efectividad}$$



**Factor I. Recompensas y reconocimientos**

2 cumplidas

2 programadas

X 100 = 100 % de efectividad

**Factor X. Colaboración y trabajo en equipo**

2.5 cumplidas

3 programadas

X 100 = 90 % de efectividad

**Factor XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las TIC's**

3 cumplidas

3 programadas

X 100 = 100 % de efectividad

**Factor XI. Liderazgo y participación**

1 cumplidas

1 programadas

X 100 = 70 % de efectividad

**Factor III. Mejora y cambio**

3 cumplidas

3 programadas

X 100 = 100 % de efectividad

**Factor XI. Liderazgo y participación**

3 cumplidas

3 programadas

X 100 = 100 % de efectividad

**Factor XII. Identidad con la institución y valores**

1 cumplidas

1 programadas

X 100 = 100 % de efectividad

**Factor XVII. Impacto de la encuesta en mi institución**

1 cumplidas

1 programadas

X 100 = 100 % 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 Tamaulipas, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

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




$$93 \geq; 88 \leq$$



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

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



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

**Unidad Responsable**

348	Delegación Estatal en Tamaulipas
-----	----------------------------------

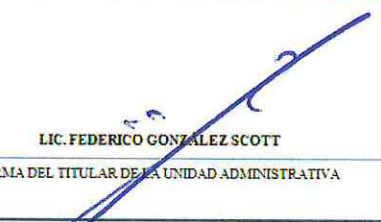
**Factor I Reconocimiento laboral**

3	Mi jefe (s) me distingue cuando logro los objetivos esperados
---	---


**Objetivo Estratégico**

Promover la cultura del reconocimiento por el logro de resultados al personal de la institución con igualdad de género
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		2018													
					PRÁCTICA	PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Dar a conocer a través de la publicación a los (as) Servidores (as) Públicos (as) que fueron reconocidos como empleados del mes	Recursos Humanos	Oficio, Correo Electronico	De forma trimestral	E		P													
					O	Todo el personal	R													
2	Informar al Personal de la Delegación Estatal los accensos del personal activo	Subdelegación Administrativa (Recursos Humanos)	Oficio, Carreles	De forma trimestral	E		P													
					O	Todo el personal	R													



**LIC. FEDERICO GONZALEZ SCOTT**  
 FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA



**LIC. RODRIGO HERNÁNDEZ SÁNCHEZ**  
 FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

Unidad Responsable

348	Delegación Estatal en Tamaulipas
-----	----------------------------------

Factor III Mejora y cambio

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

Objetivo Estratégico

Promover la participación igualitaria entre las (os) servidoras públicos para lograr los objetivos establecidos a través de las mejoras continuas.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		2018												
					PRÁCTICA	PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Dar a conocer entre los servidores públicos los eventos que se lleven a cabo en la Institución para su participación en los mismos.	Recursos Humanos	Oficio, Correo Electrónico	De forma trimestral	E		P												
					O	Todo el personal	R												
2	Crear mecanismos de reconocimiento al personal por el logro de resultados de forma individual y de equipo	Subdelegación Administrativa (Recursos Humanos)	Oficio, Carreles	De forma trimestral	E		P												
					O	Todo el personal	R												

LIC. FEDERICO GONZÁLEZ SCOTT

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

LIC. RODRIGO HERNÁNDEZ SÁNCHEZ

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

OFICIALÍA MAYOR

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018



Unidad Responsable

348	Delegación Estatal en Tamaulipas
-----	----------------------------------

Factor V Equidad y Género

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

Objetivo Estratégico

Fomentar entre todo los Servidor (as) Públicos (as) el Respeto y la promoción de Igualdad de Equidad y Género.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		2018												
					PRÁCTICA	PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Fomentar el respeto hacia personas discapacitadas	Subdelegación Administrativa (Recursos Humanos)	Oficios, Circulares	De forma permanente	E	Todo el Personal	P												
					O		R												
2	Dar a conocer a los Servidores(as) públicos las convocatorias para ascensos y promoción dentro de la Institución	Subdelegación Administrativa (Seguridad Institucional)	Apoyo personal	De forma permanente	E	Todo el Personal	P												
					O		R												

LIC. FEDERICO GONZÁLEZ SCOTT

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

LIC. RODRIGO HERNÁNDEZ SÁNCHEZ

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

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

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



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

**Unidad Responsable**

348	Delegación Estatal en Tamaulipas
-----	----------------------------------

**Factor IX Balance Trabajo - Familia**

- 33 Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia
- 34 En mi institución informan sobre la prestación de guarderías
- 36 Apoyo y participativo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución
- 37 En mi área se respeta el horario de trabajo

**Objetivo Estratégico**

Mantener y fortalecer un ambiente de trabajo cordial y con respeto entre los servidores (as) publicas(os) de la Delegación Estatal Tamaulipas

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		2018													
					PRÁCTICA	PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Establecer horarios corridos para el personal secretarial en cada área de la Delegación Estatal de acuerdo a las cargas laborales	Subdelegación Administrativa (Recursos Humanos)	Oficio	De forma Mensual	E	Mandos Medios y Secretarial	P													
					O		R													
2	Programara actividades recreativas	Subdelegación Administrativa (Recursos Humanos)	circular	Trimestral	E	Secretarial	P													
					O		R													
3	Dar a conocer los servicios de guardería en el Estado así como sus horarios	Subdelegación Administrativa	circular	Trimestral	E	Secretarial	P													
					O		R													

LIC. FEDERICO GONZÁLEZ SCOTT

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

LIC. RODRIGO HERNÁNDEZ SÁNCHEZ

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

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

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



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

**Unidad Responsable**

348	Delegación Estatal en Tamaulipas
-----	----------------------------------


**Factor X Colaboración y trabajo en equipo**


39 En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo
---

**Objetivo Estratégico**

Fomentar entre los (as) Servidores (as) públicos(as) la mejora continua a través de la capacitación
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		2018													
					PRÁCTICA	PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Difundir cursos de actualización, mismos que se encuentran disponibles en plataformas electrónicas vigentes (Agenda Electrónica, Plataforma México, etc).	Subdelegación Administrativa (Enlace de la DGTIC)	Correo electrónico, Circulares y Cartelones	De acuerdo a programas disponibles	E	Todo el personal	P													
							R													
2	Solicitar a la Dirección de Profesionalización cursos en la materia	Subdelegación Administrativa (Recursos Humanos)	Oficio	De acuerdo a programas disponibles	E	Todo el personal	P													
							R													

  
 LIC. FEDERICO GONZÁLEZ SCOTT  
 FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

  
 LIC. RODRIGO HERNÁNDEZ SÁNCHEZ  
 FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

Unidad Responsable

348	Delegación Estatal en Tamaulipas
-----	----------------------------------

Factor XI Liderazgo y participación

46	Mi jefe (a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias
----	---

Objetivo Estratégico

Fomentar entre los (as) Servidores (as) Públicos (as) el Liderazgo con la finalidad de lograr un equipo de trabajo con fortaleza, encaminadas al debido cumplimiento de la Misión Institucional.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		2018																
					PRÁCTICA	PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC							
1	Solicitar cursos en materia de liderazgo dirigido a mandos medios y superiores	Subdelegación Administrativa (Recursos Humanos)	Oficio y Correo electrónico	De forma Trimestral	E	Mandos Medios y Superiores	P																
					O		R																

LIC. FEDERICO GÓNEZ SCOTT  
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

LIC. RODRIGO HERNÁNDEZ SÁNCHEZ  
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

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

Unidad Responsable

348	Delegación Estatal en Tamaulipas
-----	----------------------------------

Factor XIV Enfoque a Resultados y Productividad

60	En el área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de la Institución
----	---

Objetivo Estratégico

Fomentar entre los (as) Servidores (as) Públicos (as) la mejora continua en el área de Profesionalización
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		2018													
					PRÁCTICA	PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Solicitar cursos de interés de acuerdo al perfil de cada Servidor (as) Públicos (as)	Subdelegación Administrativa (Recursos Humanos)	Oficio y Correo electrónico	De forma Trimestral	E	Mandos Medios y Superiores	P													
					O		R													

LIC. FEDERICO GONZÁLEZ SCOTT

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA



LIC. RODRIGO HERNÁNDEZ SÁNCHEZ

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

Unidad Responsable

343	Delegación Estatal en Tamaulipas
-----	----------------------------------

Factor XVII Impacto de la encuesta en mi institución

70	Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima organizacional
----	--

Objetivo Estratégico

Dar a conocer los Resultados obtenidos en la ECCO 2017, así como el PPTCCO 2018 para fortalecer el Clima y Cultura Organizacional de esta Delegación Estatal
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		2018												
					PRÁCTICA	PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Difundir los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Institución a todo Servidor y Servidora Pública en esta Delegación Estatal	Subdelegación Administrativa (Recursos Humanos)	Circular - Correo Electrónico	Cada 6 meses	E	Medios medios	P												
					O	R													

LIC. FEDERICO GONZÁLEZ SCOTT  
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

LIC. RODRIGO HERNÁNDEZ SÁNCHEZ  
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

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

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



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

**Unidad Responsable**

348	Delegación Estatal en Tamaulipas
-----	----------------------------------

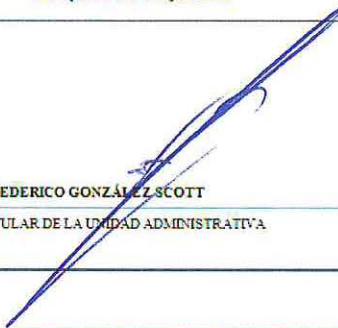
**Factor XXV** Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de la información TIC's

75	Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's
76	Utilizo eficientemente las TIC's para mejorar procesos, trámites y servicios

**Objetivo Estratégico**

Generar y fortalecer condiciones que permitan al personal de esta Delegación Estatal, aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

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 ante la DGTIC, la impartición de cursos en línea, sobre herramientas necesarias, para el desempeño de su trabajo	Subdelegación Administrativa (Enlace de la DGTIC)	Oficio y Acuerdo	De acuerdo a disponibilidad	E	Secretarial	P												
					O		R												
2	Difundir y dar conocer herramientas a disposición de los usuarios para el mejor desempeño de sus trabajos diarios	Subdelegación Administrativa (Enlace de la DGTIC)	Pláticas -Folleto	De acuerdo a disponibilidad	E	Secretarial	P												
					O		R												

  
 LIC. FEDERICO GONZÁLEZ SCOTT  
 FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

  
 LIC. RODRIGO HERNÁNDEZ SÁNCHEZ  
 FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN O SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA

DELEGACION DE TAMAULIPAS  
PRESENTÓ

Muchas gracias

