

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	5
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	61
3.1. Comparación de resultados entre áreas	62
3.1.1. Comparación de resultados DGRHO Vs. PGR	63
3.1.2. Comparación Oficialía Mayor	64
3.1.6. Comparativo Histórico PGR	65
3.2. Resultados DGRHO 2015 Vs. 2017	66
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	68
4. Definición de Objetivos Estratégicos	71
5. Definición de Prácticas de Transformación	71
5.1. Difusión de resultados	74
5.2. Factor Liderazgo	76
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	76

La Dirección General de Recursos Humanos participó en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 con 462 personas de un universo de 480, es decir el 96%.

El resultado fue de 89 puntos, mientras que en 2016 fue de 80

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 DGRHO 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 DGRHO obtuvo un umbral superior de 94 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 83 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

94 ≥; 83 ≤

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



94 - 100



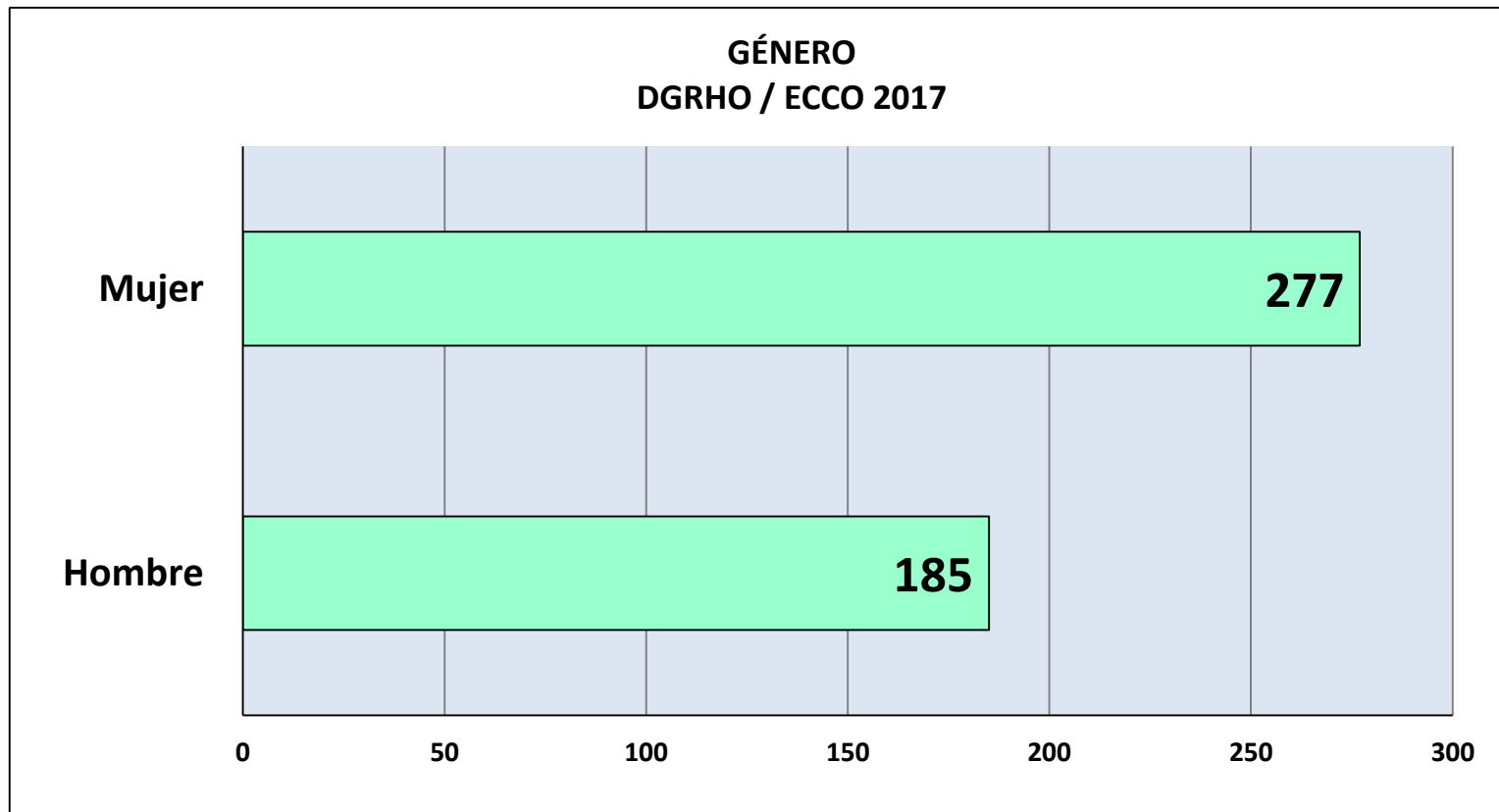
84 - 93



75 - 83

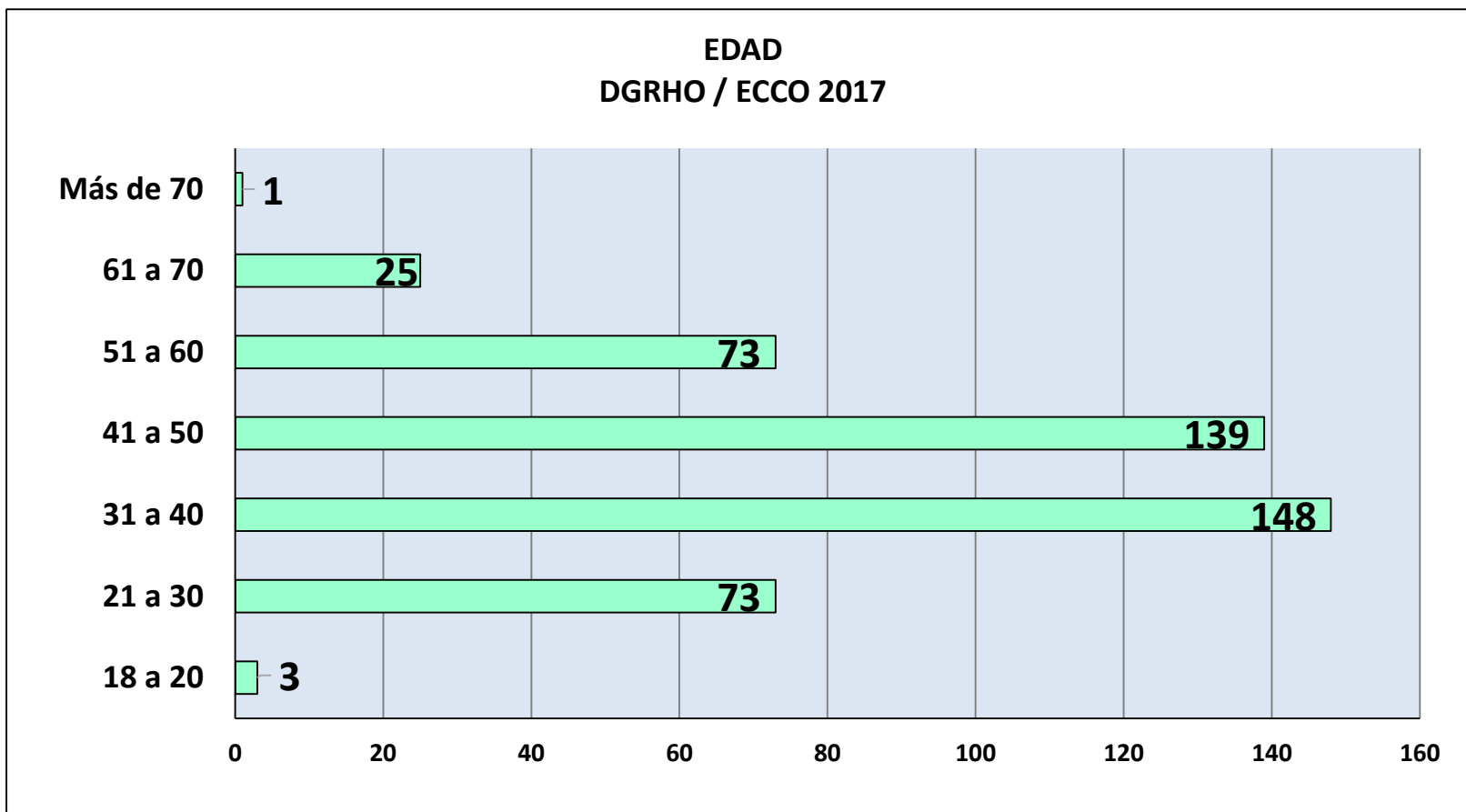
1. Análisis Cuantitativo

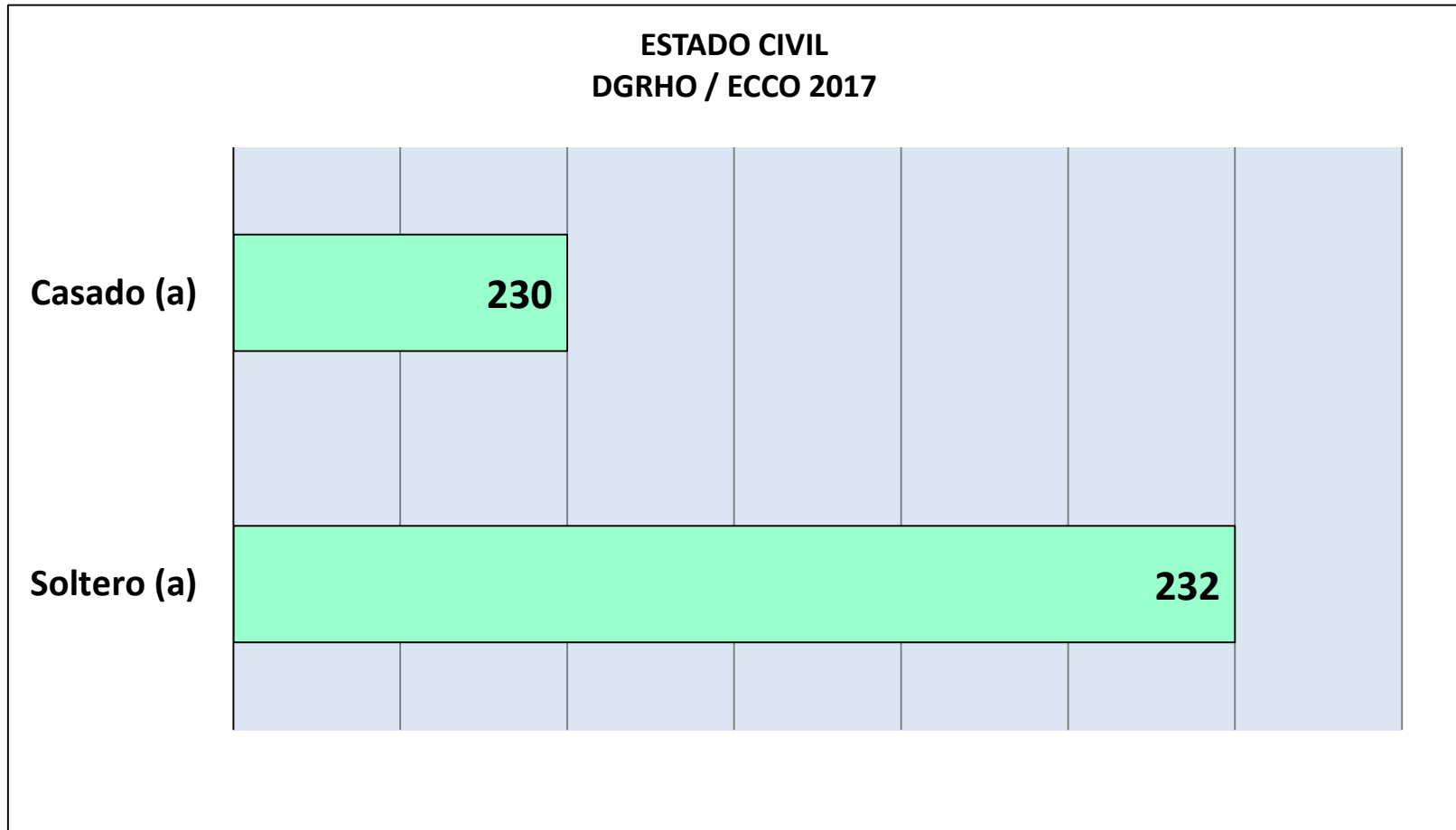
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 20% menor al de la mujeres.
Contrario a la participación global de la Institución, en la cual los hombres participaron el 17% más que las mujeres

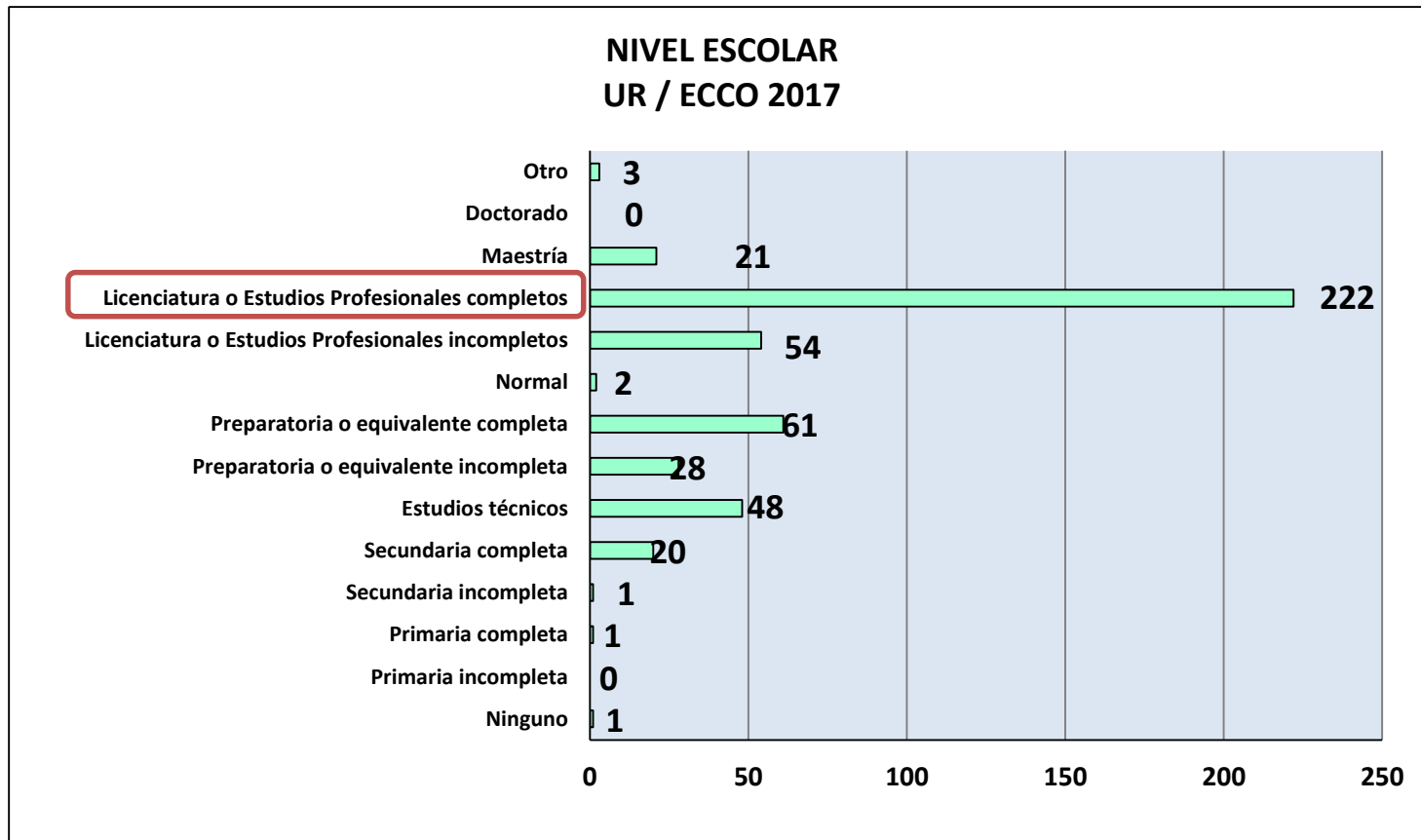
Cerca de 5 personas participantes de la DGRHO en la encuesta (48%), se encuentran entre los 18 y los 40 años de edad, casi la misma proporción de las personas entre 41 y 60 años (46% del universo total).



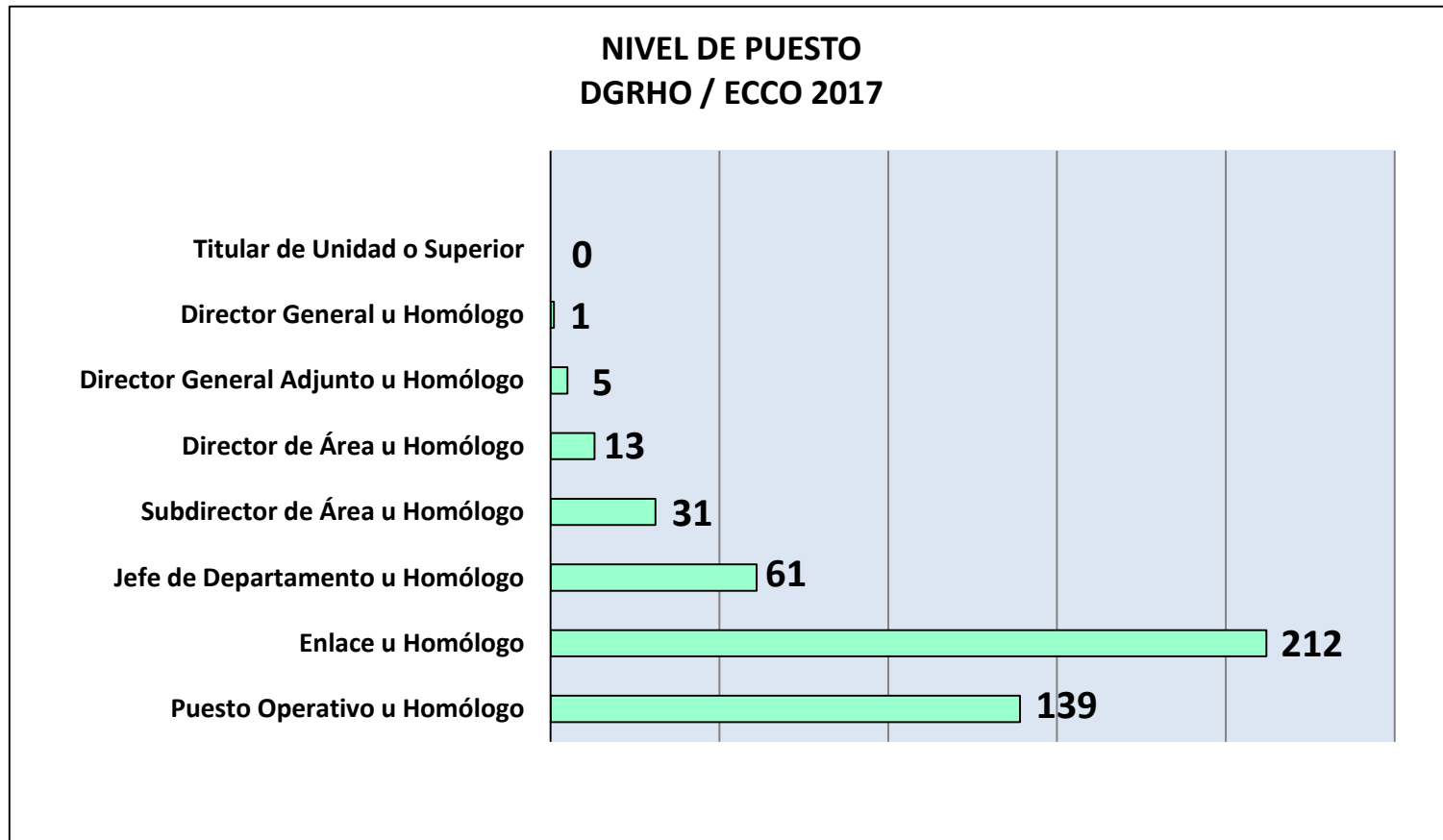


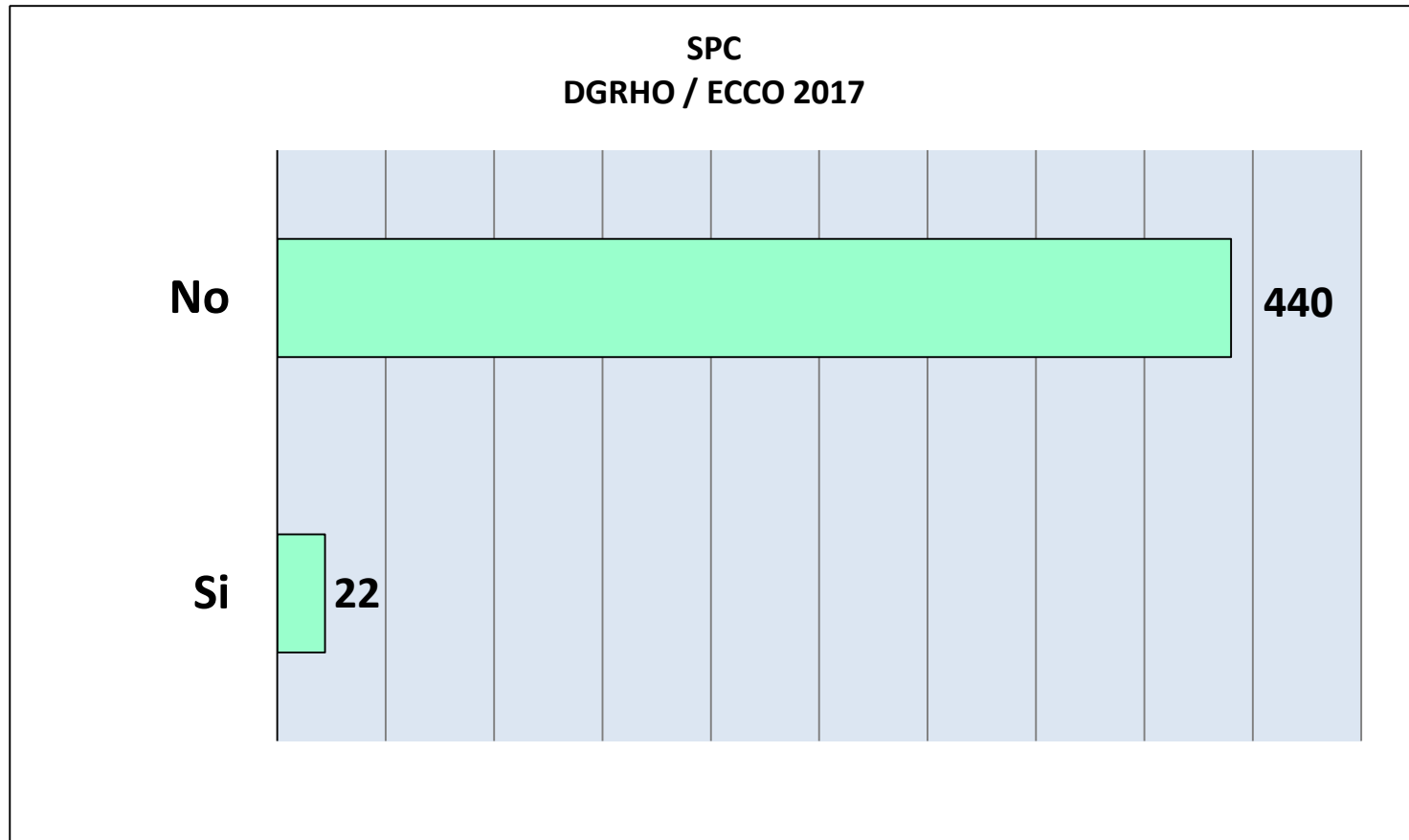
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total de los participantes (462).

Casi 5 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura 1 punto más que el año pasado, mientras que cerca de 2 personas de 10 presentan estudios incompletos en diferentes niveles.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 76% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la DGRHO.

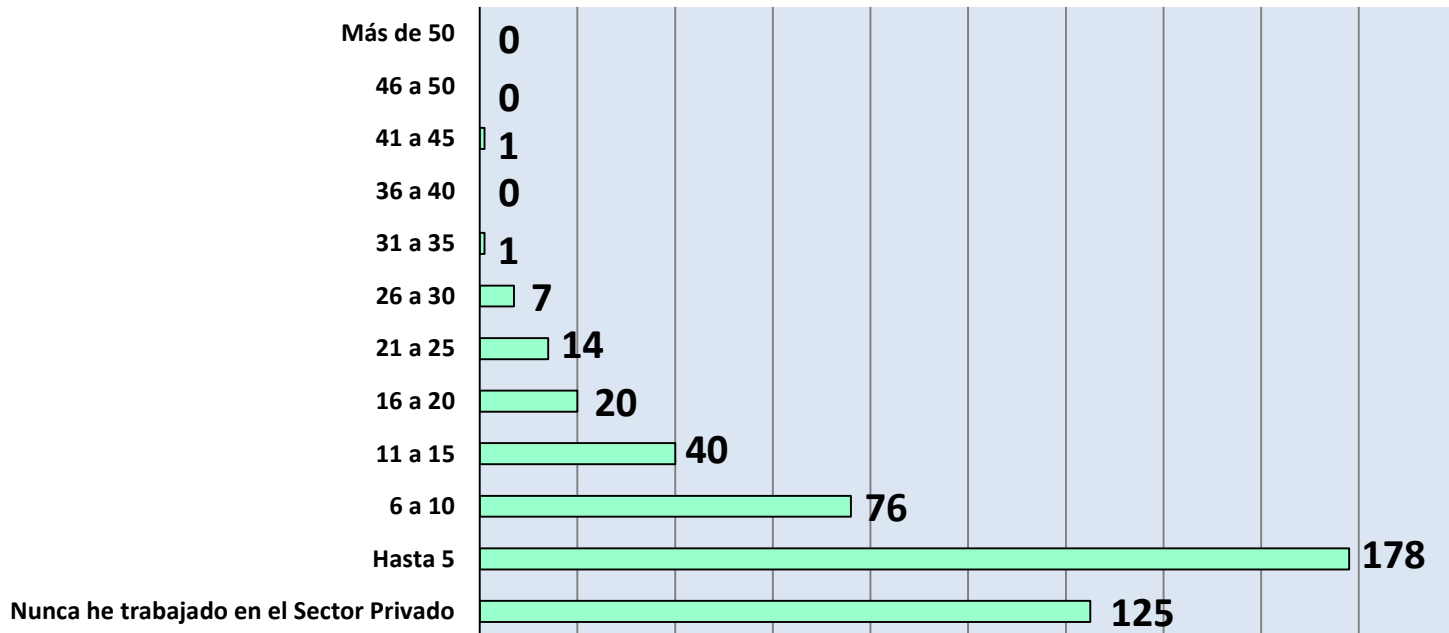


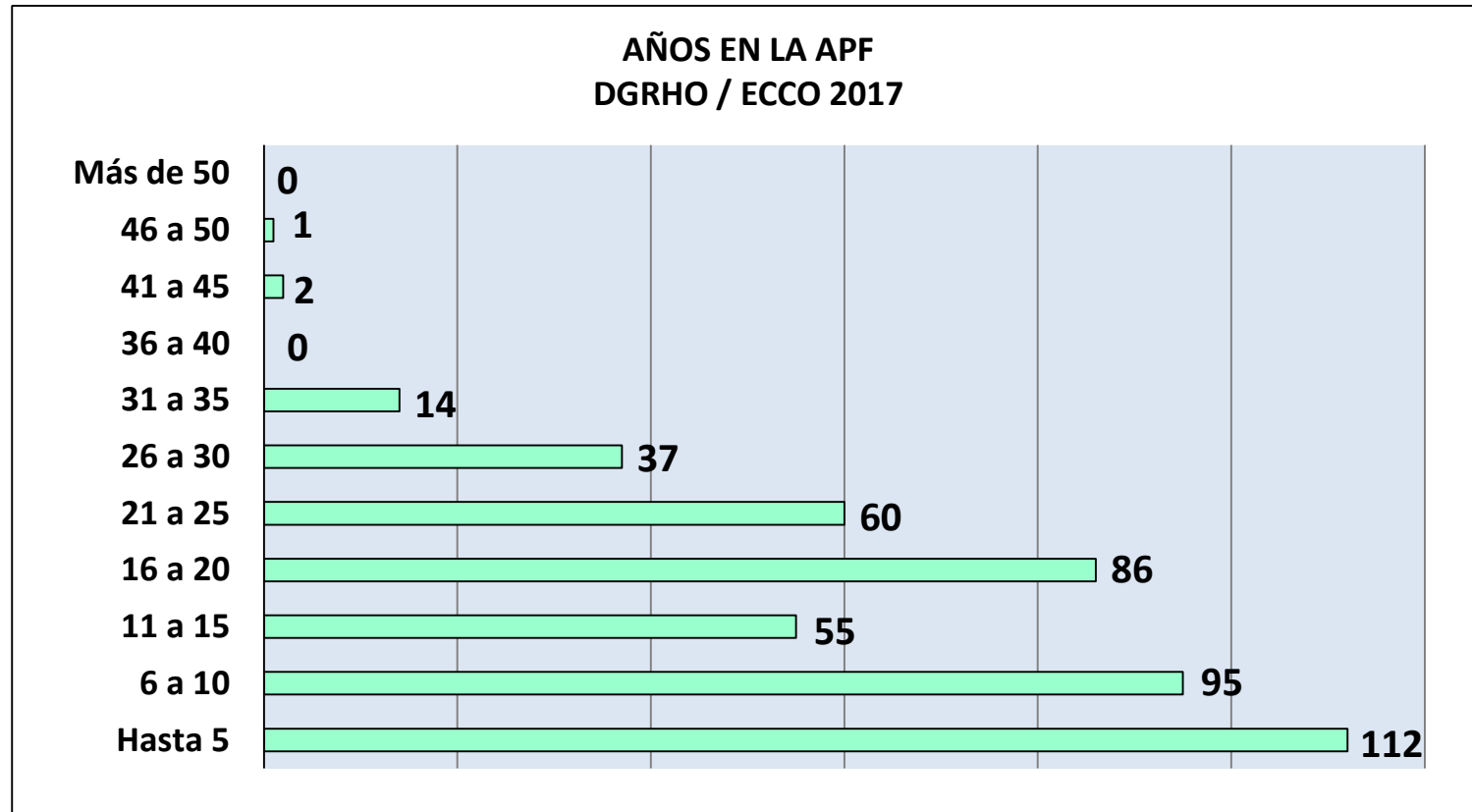


El 5% del personal de DGRHO que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

3 de cada 10 participantes de la DGRHO en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, por otro lado, la DGRHO tiene gran apertura para las personas que tienen experiencia en el sector privado, ya que 7 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

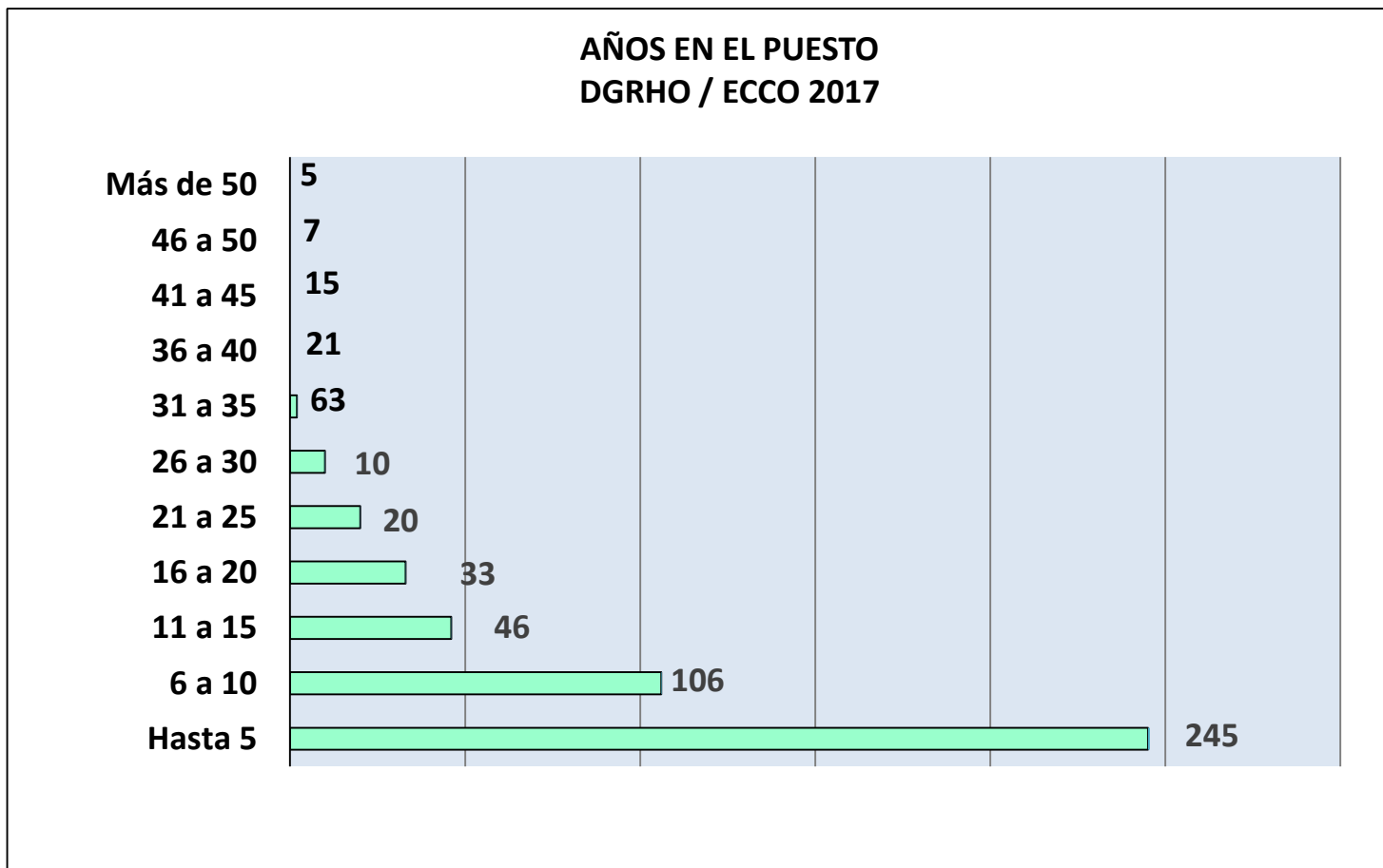
**AÑOS EN LA IP
 DGRHO / ECCO 2017**

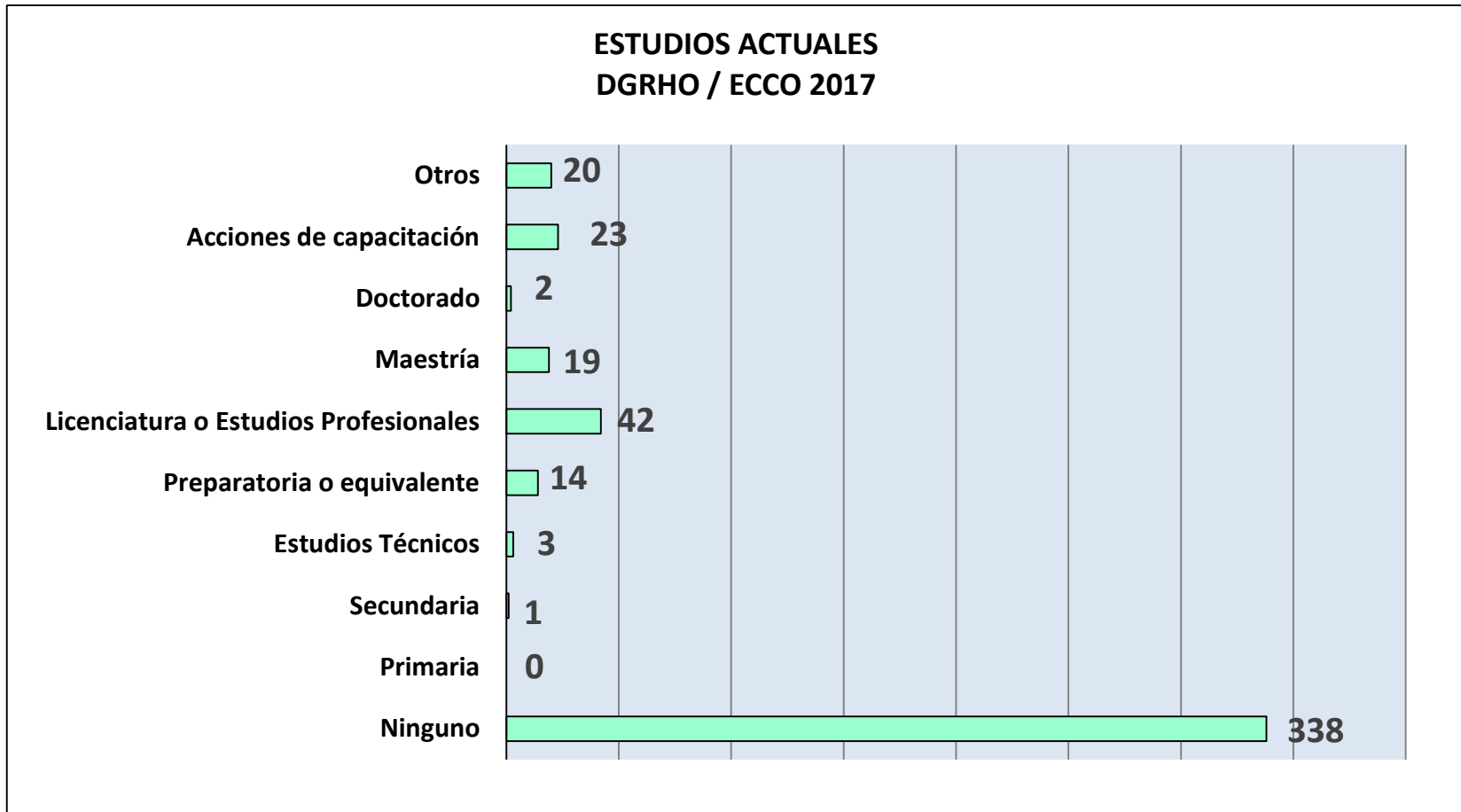




Cerca de 3 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la DGRHO colaboran 7 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la Administración Pública Federal

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.

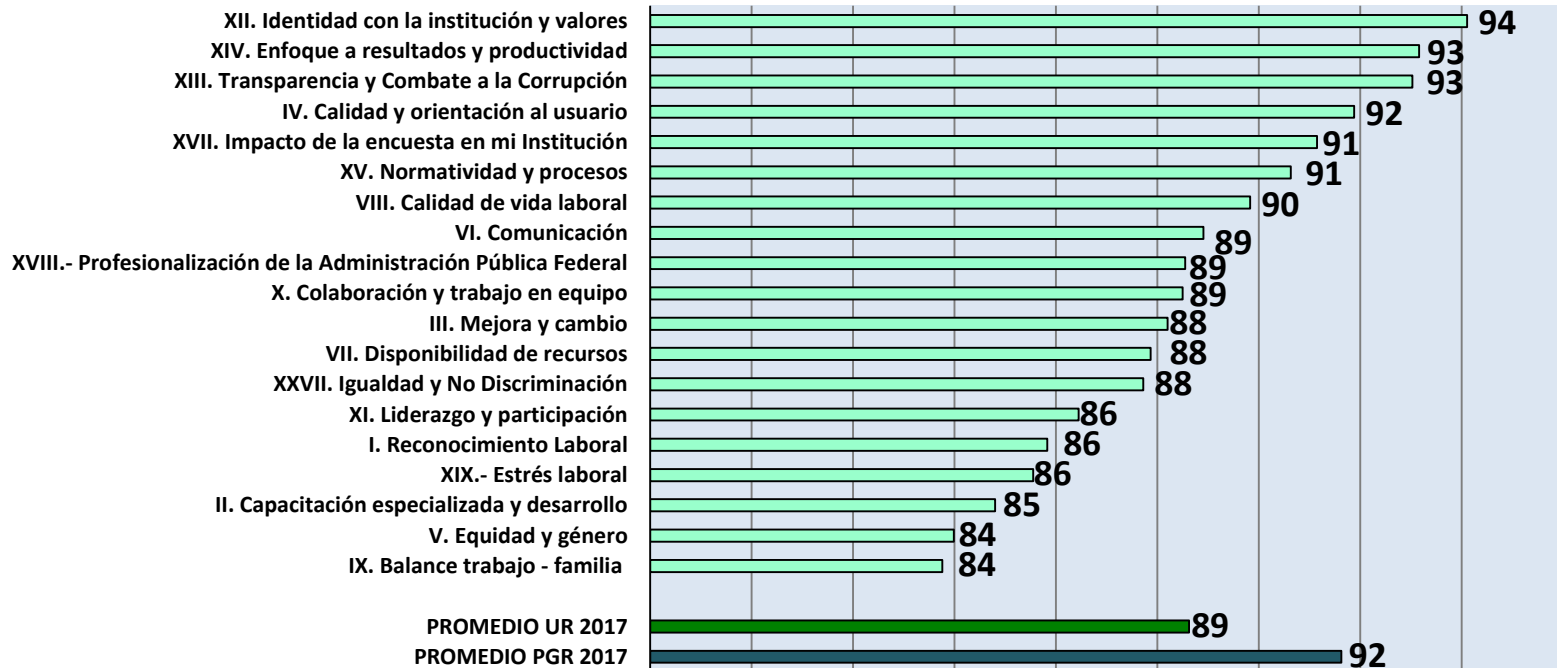




Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la DGRHO encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

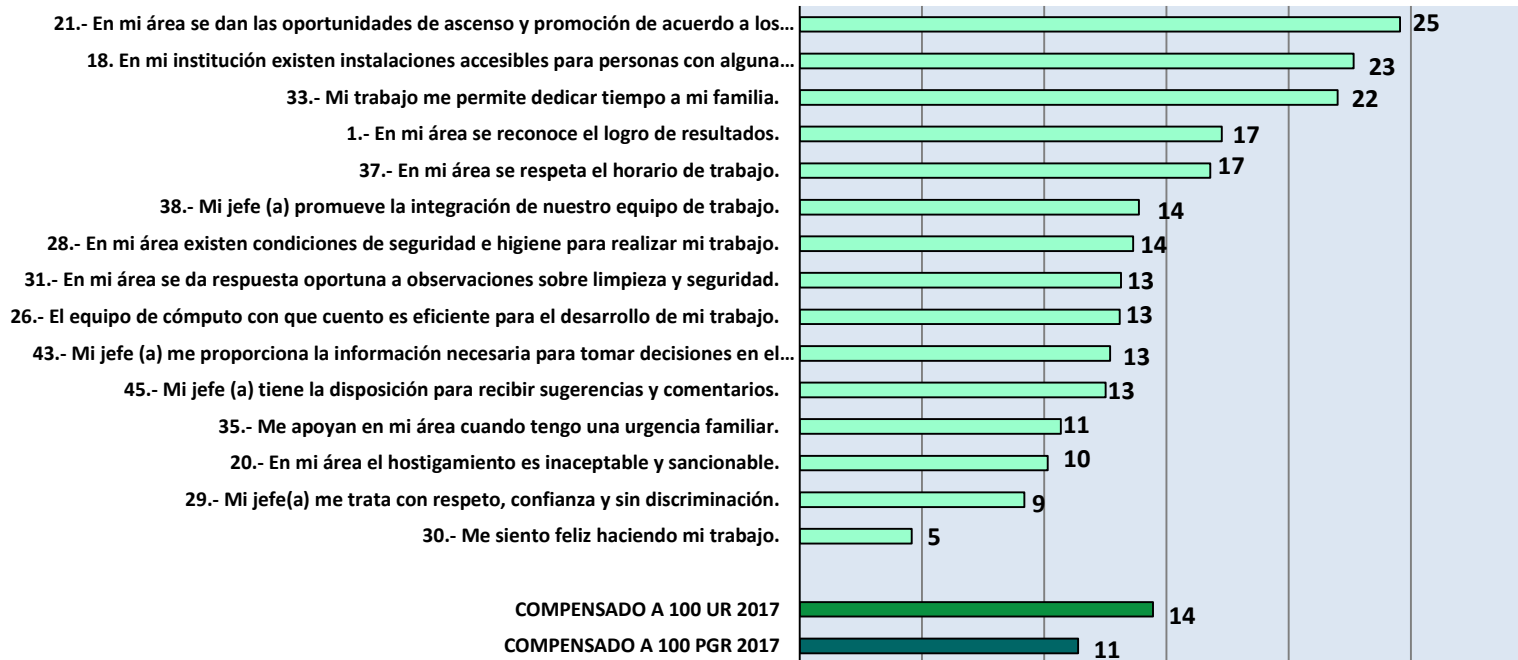
Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR DGRHO / ECCO 2017



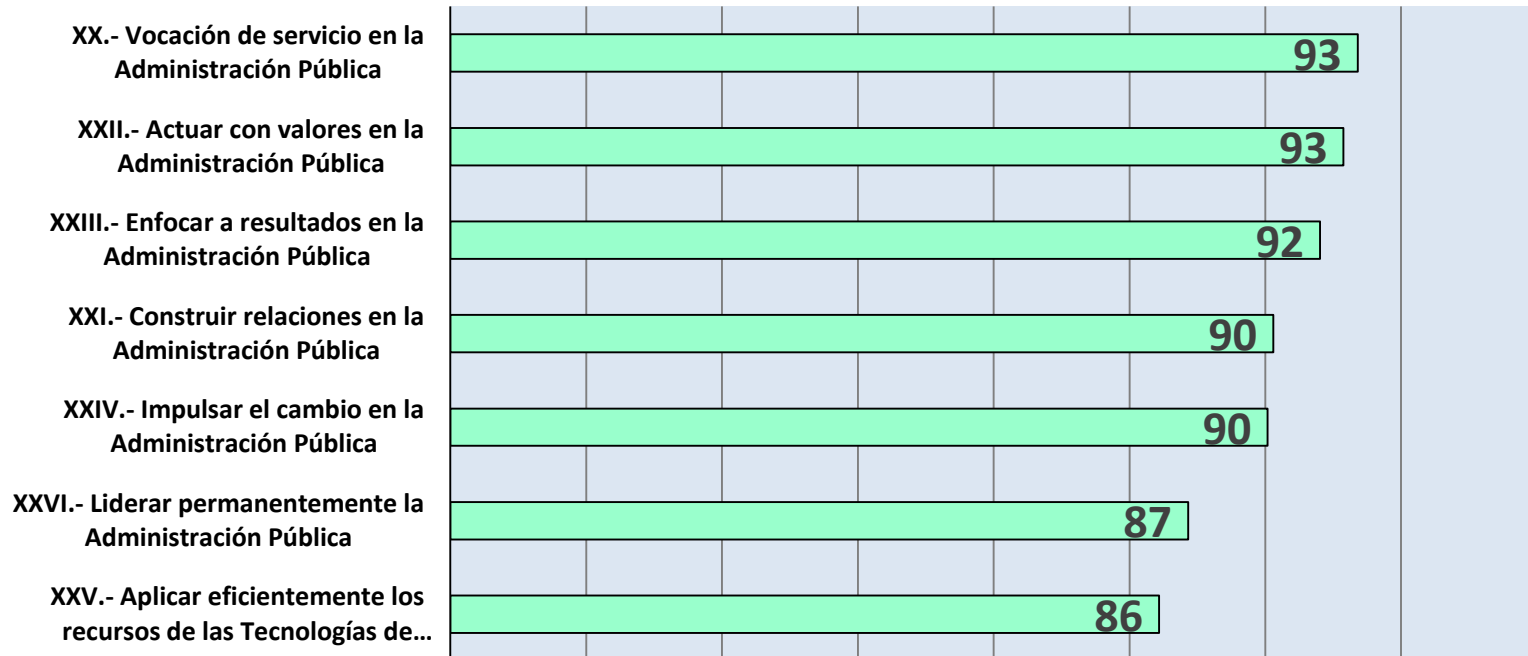
Las y los servidores públicos de la DGRHO que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, 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 DGRHO / ECCO 2017



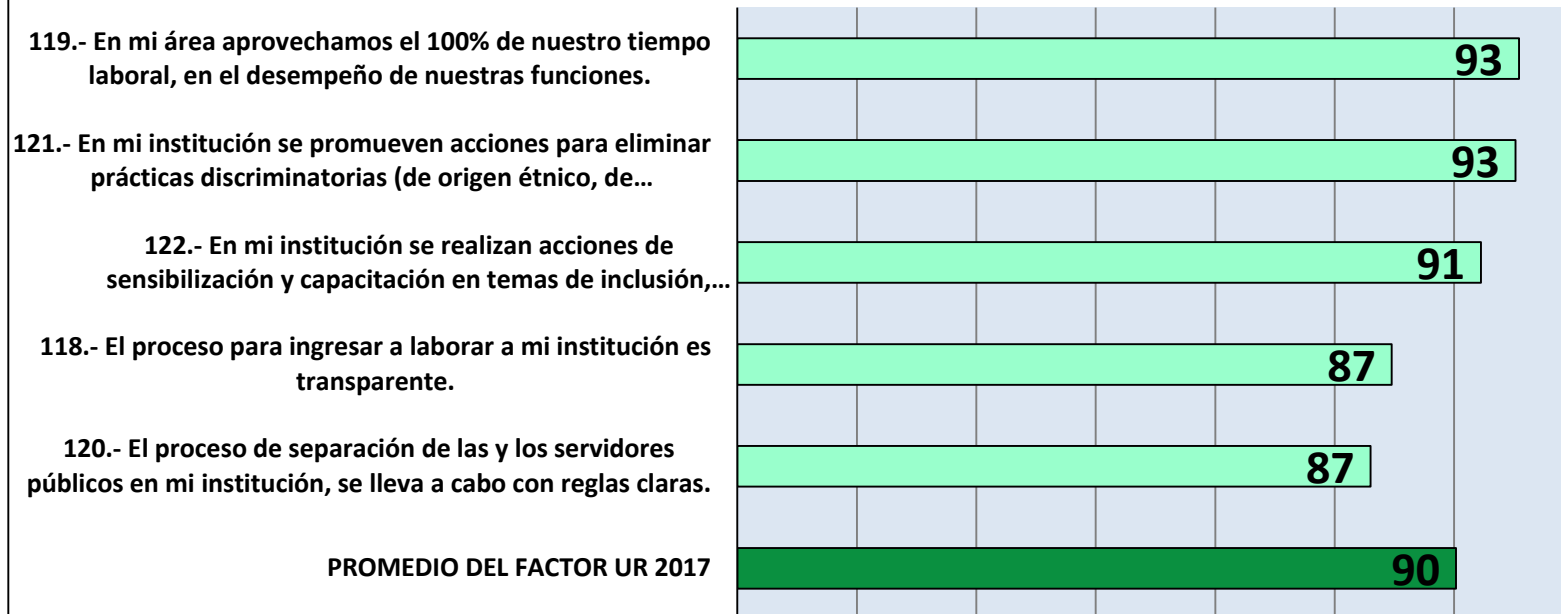
En esta gráfica podemos observar que las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación son insuficientes por lo que es el reactivo que mayor estrés laboral genera a los encuestados de la DGRHO; por lo contrario, lo menos estresante es desempeñar sus funciones ya que los hace sentir felices.

**ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS DGRHO / 2017
 DE MAYOR A MENOR**



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la DGRHO 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 / DGRHO / ECCO 2017**



Para las y los servidores públicos adscritos a la DGRHO son poco claras las reglas de los procesos de ingreso y separación de la Institución, por otro lado, consideran que se aprovecha muy bien el tiempo en el desempeño de las funciones.

Fortalezas y Debilidades

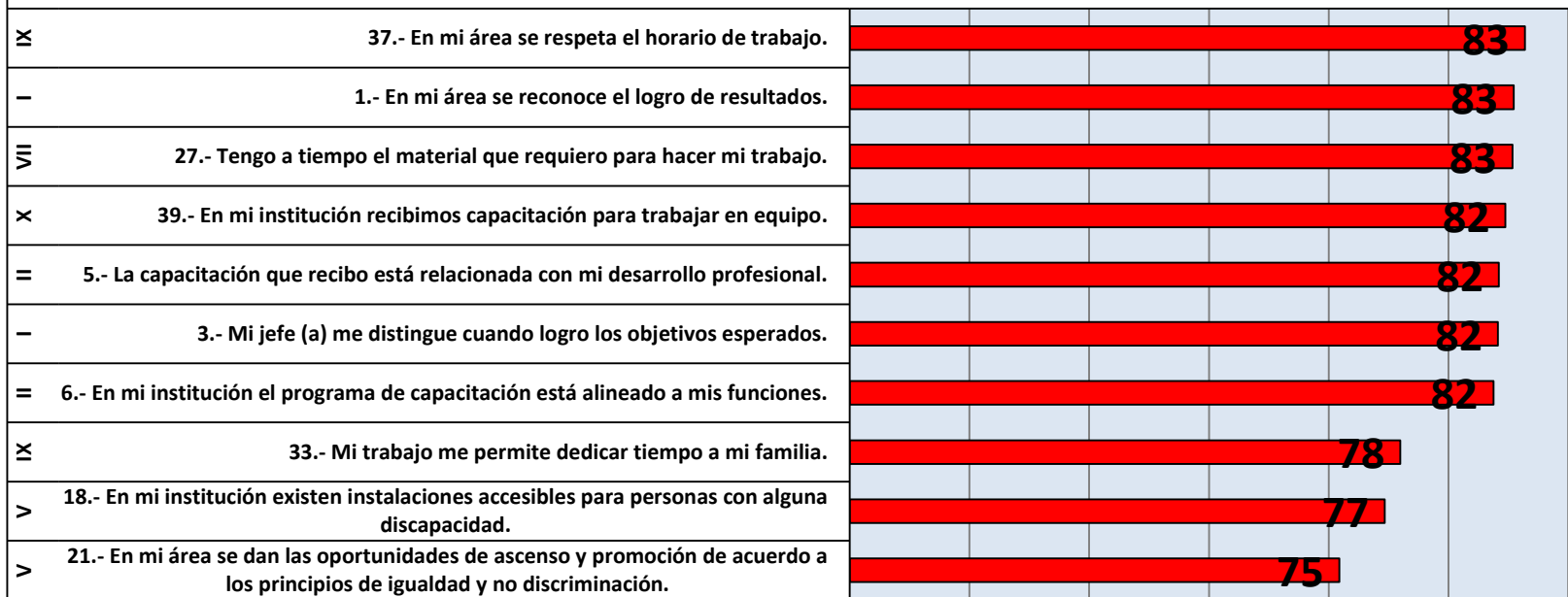
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DGRHO / ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	98
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	96
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	96
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	95
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	95
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	95
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.	94
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	94
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	94
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	94

Las y los servidores públicos de la DGRHO 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
 DGRHO / ECCO 2017**



En esta gráfica podemos observar nuevamente que en la DGRHO son insuficientes las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación; asimismo, las y los servidores públicos encuestados perciben que son limitadas las instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad en el edificio de Insurgentes 16.

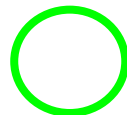
Factores de Clima y Cultura Organizacional

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.

86



94 ≥; 83 ≤



I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 DGRHO / ECCO 2017



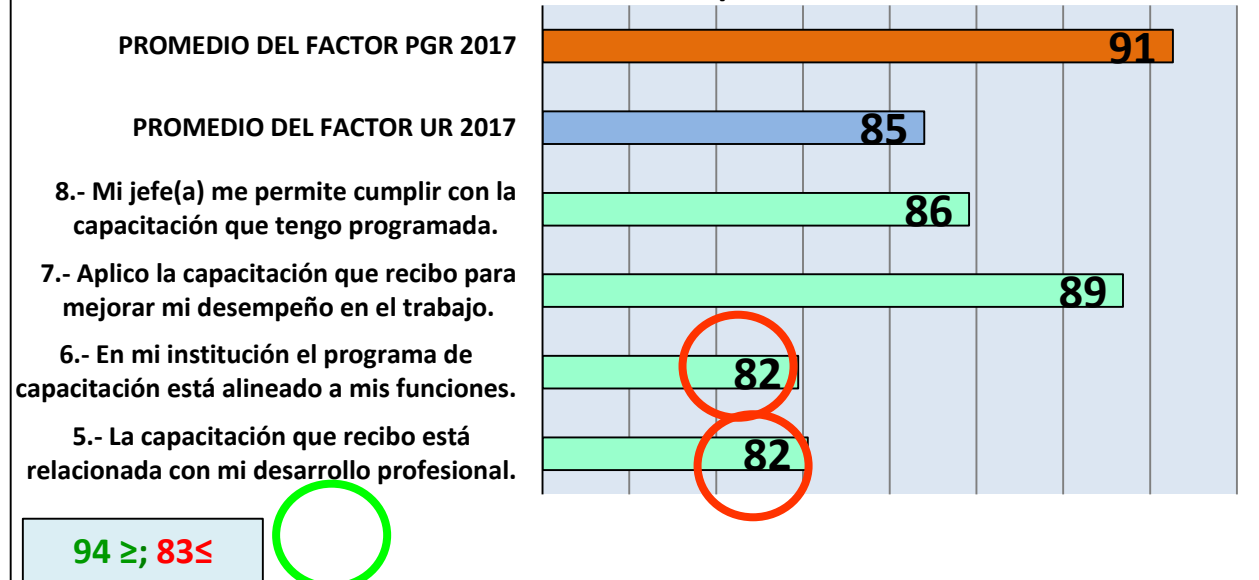
Las y los servidores públicos encuestados de la DGRHO perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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.

85



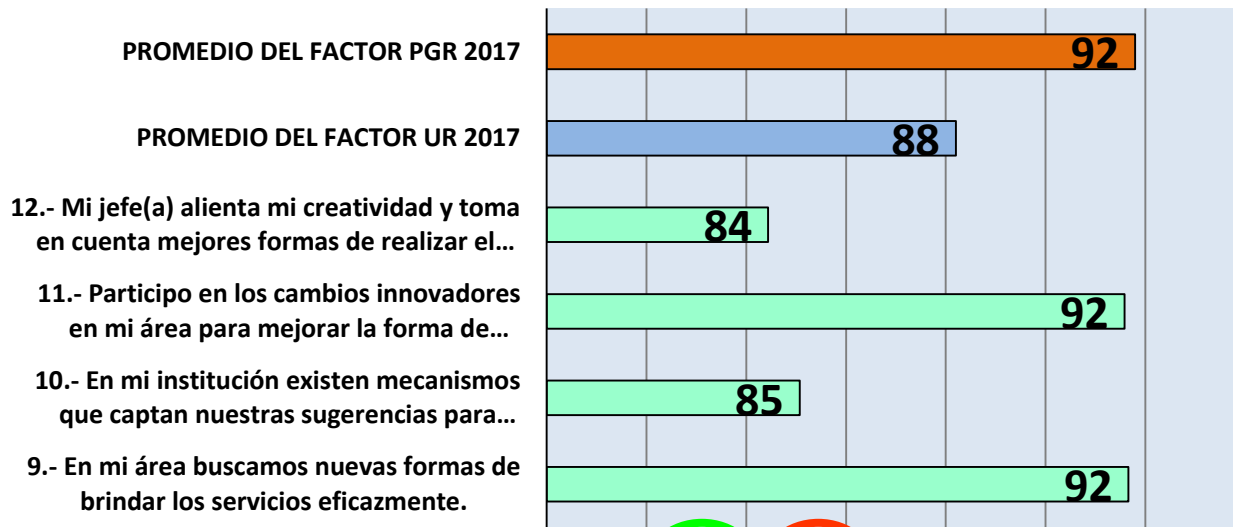
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO DGRHO / ECCO 2017



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

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

III. MEJORA Y CAMBIO
 DGRHO / ECCO 2017



88



94 ≥; 83 ≤



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

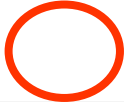
**IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO
 DGRHO / ECCO 2017**



92



94 ≥; 83 ≤



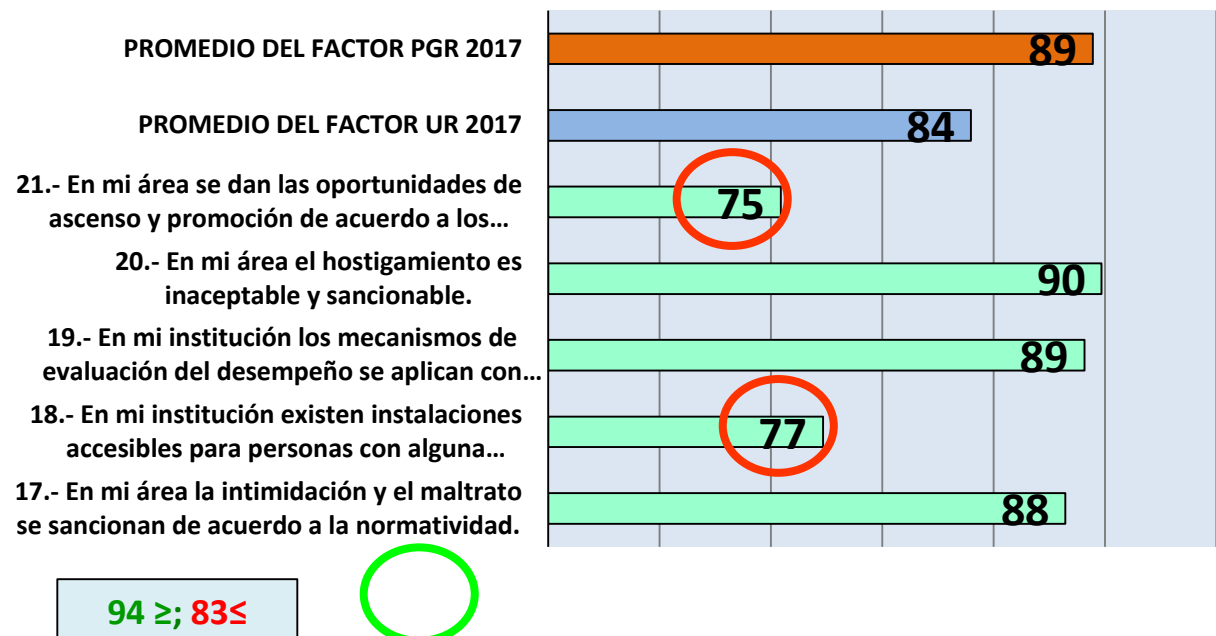
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la DGRHO en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al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

84



V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UR / 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 en el inmueble de Insurgentes 16.

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.

89



**VI. COMUNICACIÓN
 DGRHO / ECCO 2017**



Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas de la DGRHO. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la Dirección General.

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

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS
DGRHO / ECCO 2017



88

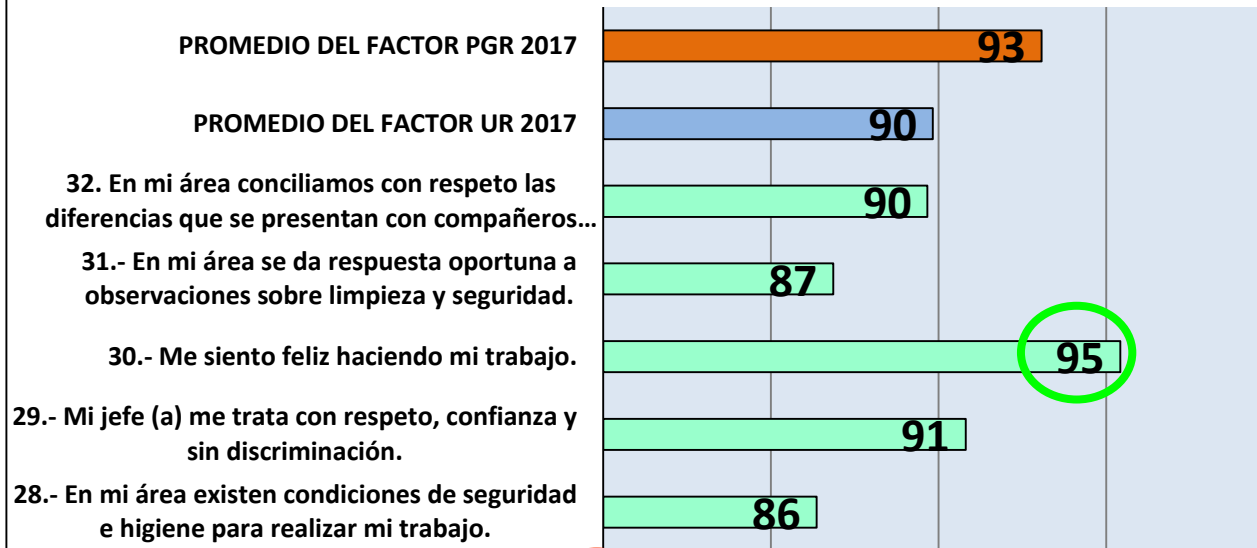


94 ≥; 83 ≤

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 de la DGRHO. Por otro lado, la PGR 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
 DGRHO / ECCO 2017



90



94 ≥; 83 ≤



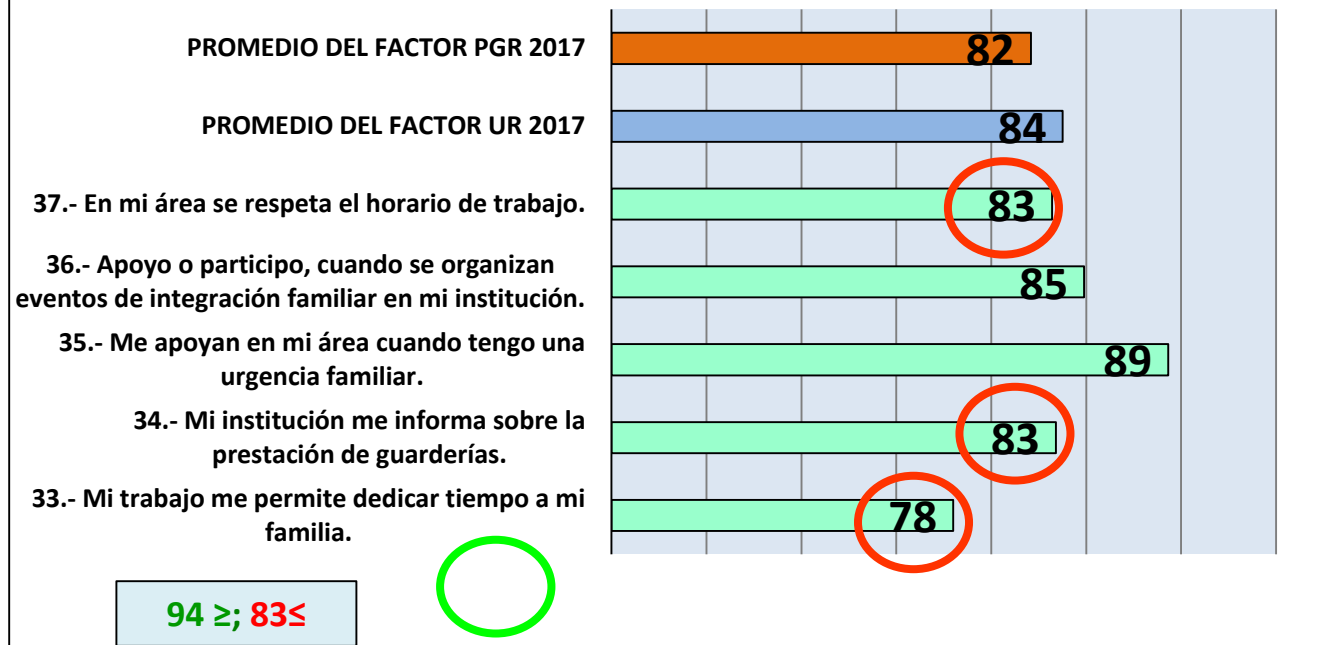
Las servidoras y los servidores públicos adscritos a la DGRHO son felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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.

84



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 DGRHO / ECCO 2017



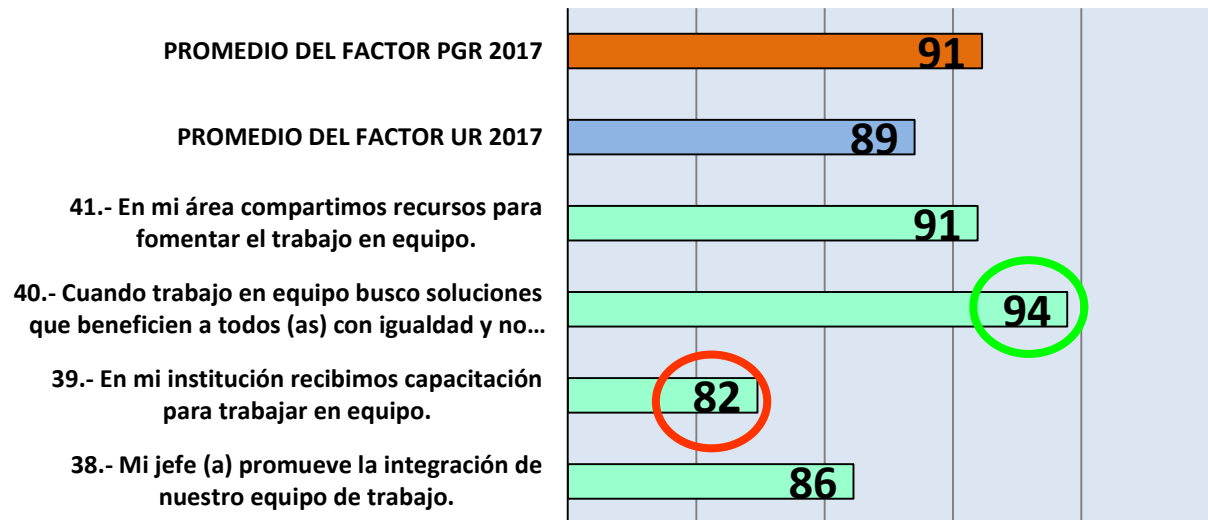
Los participantes de la DGRHO en la ECCO, perciben que laboran más allá del horario estipulado, lo que permite dedicar poco tiempo a su familia; se deberá reforzar la difusión del directorio de las guarderías del ISSSTE entre el personal de la DGRHO.

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.

89



X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
DGRHO / ECCO 2017

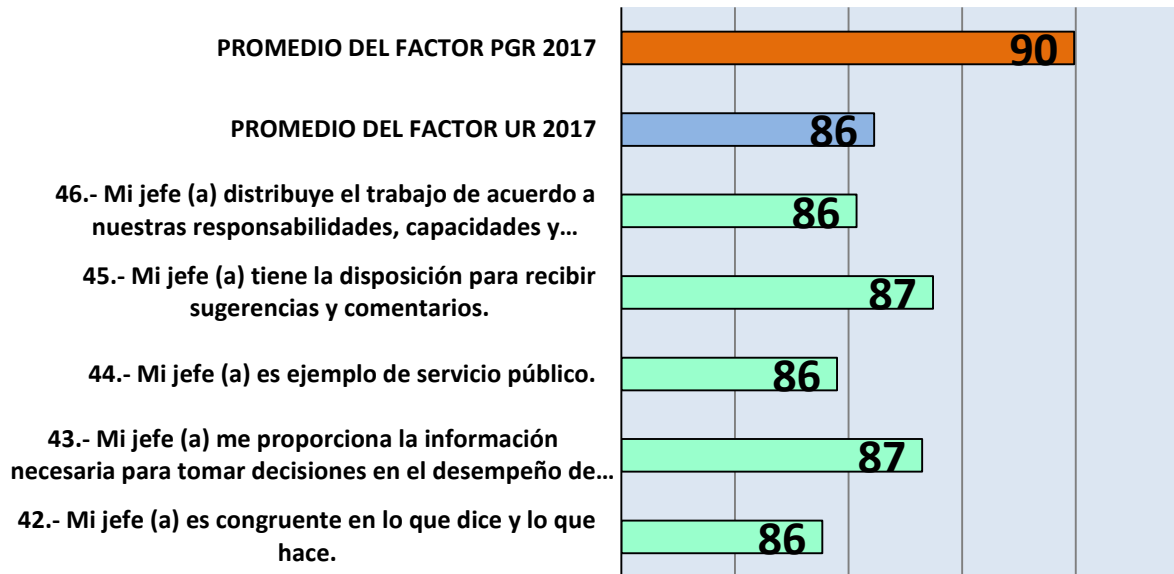


94 ≥; 83 ≤

En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la DGRHO 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.

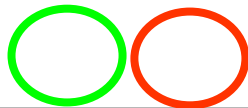
**XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
 DGRHO / ECCO 2017**



85



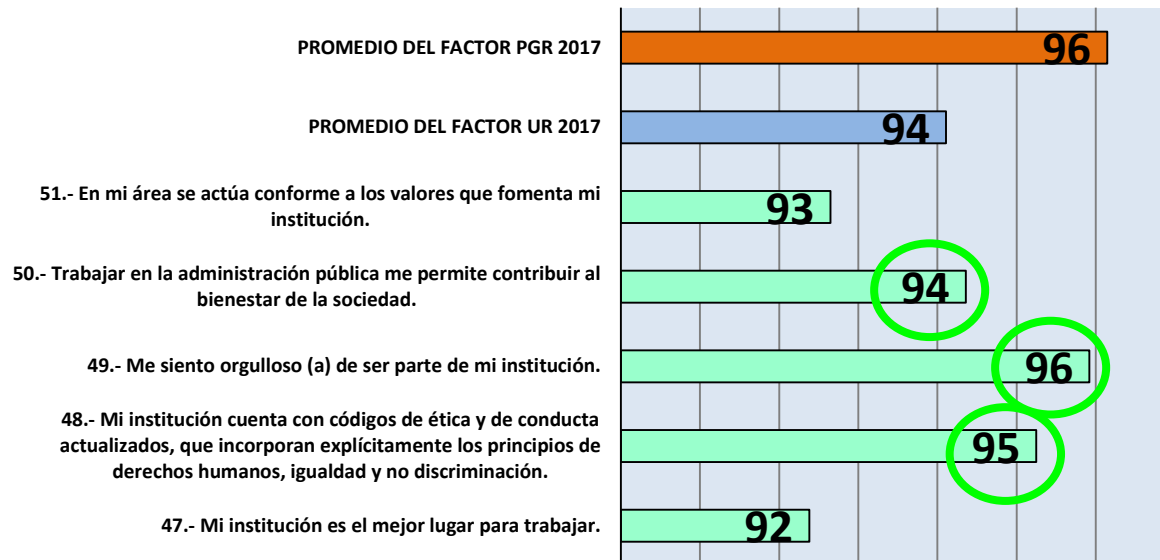
94 ≥; 83 ≤



Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores de la DGRHO 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 de cada persona que labora en la DGRHO.

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
 DGRHO / ECCO 2017**



94



94 ≥; 83 ≤



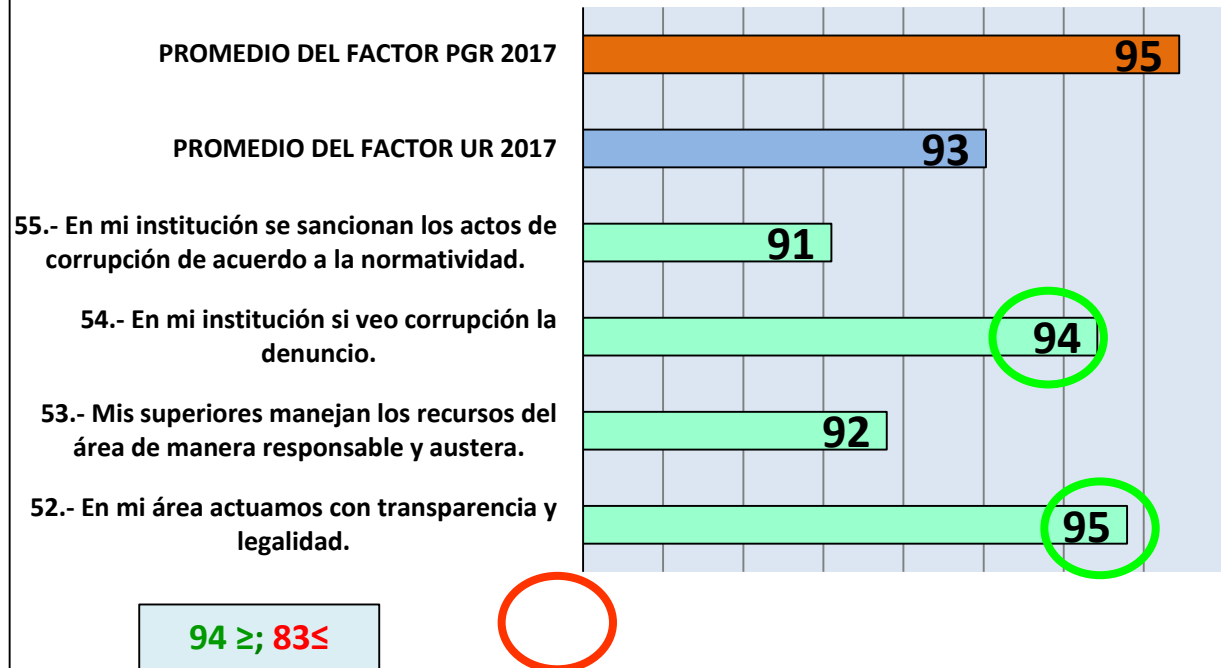
Las y los servidores públicos de la DGRHO se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta actualizados; asimismo, perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

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.

93



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



La percepción en este factor es que la Dirección General de Recursos Humanos y Organización 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.

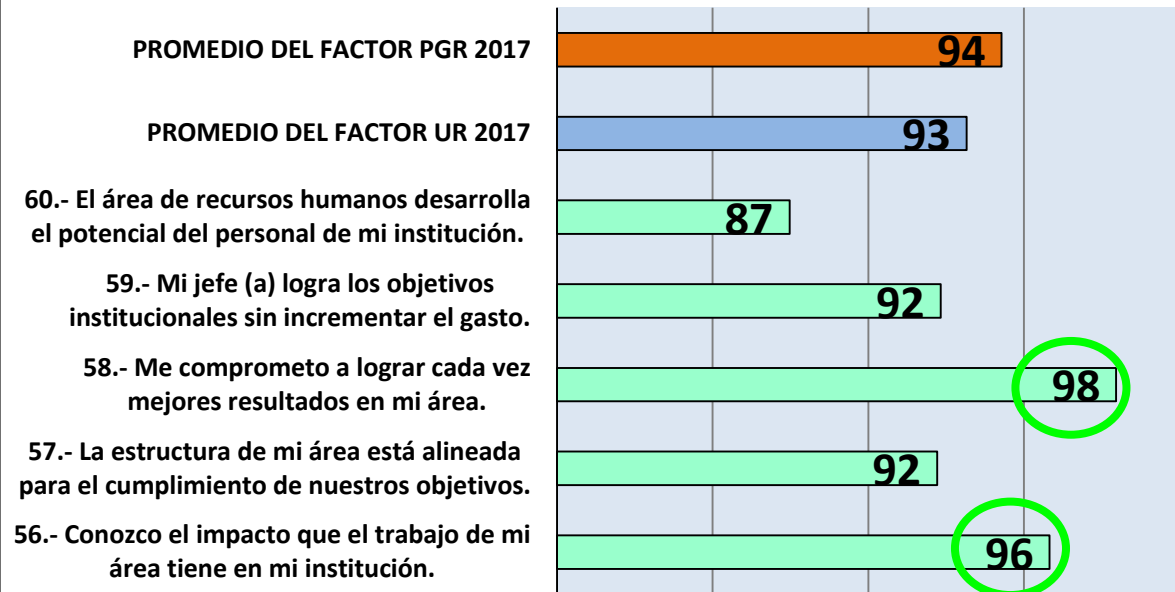
93



94 ≥; 83 ≤



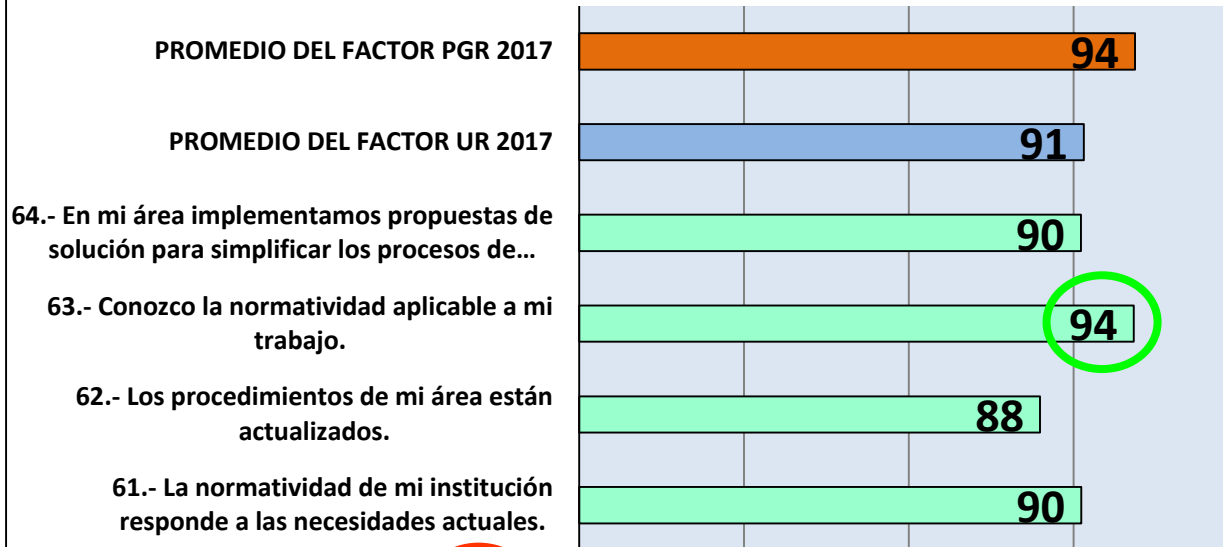
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
DGRHO / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos por lograr cada vez mejores resultados en la DGRHO. Por otro lado, se tendría que mejorar un poco el área de recursos humanos de la Coordinación Administrativa en el sentido de desarrollar el 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
DGRHO / ECCO 2017



91



94 ≥; 83 ≤



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

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

91



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



Las y los servidores públicos de la DGRHO, conocen los resultados de la ECO y participan en las prácticas de transformación comprometidas para mejorar el clima y cultura organizacional.

Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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
 DGRHO / ECCO 2017**



89



El resultado de este factor fractal, señala el gran compromiso que tiene el personal de la DGRHO en lograr cada vez mejores resultados en el trabajo y el conocimiento del impacto que tiene su trabajo en la PGR. Por otro lado, la percepción es que se puede mejorar la alineación del programa de capacitación con las funciones y el desarrollo profesional de cada uno de la y el servidor público.

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

86



94 ≥; 83 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL
 DGRHO / ECCO 2017



Las y los servidores públicos laboran felizmente en la DGRHO; sin embargo, las condiciones laborales que generan mayor estrés son: las oportunidades de ascenso de acuerdo con los principios de igualdad y no discriminación, las instalaciones para las personas con alguna discapacidad, la falta de tiempo que se dedica a la familia, el respeto a los horarios y el reconocimiento al logro de resultados, temas que se deberán de atender en las prácticas de transformación.

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.

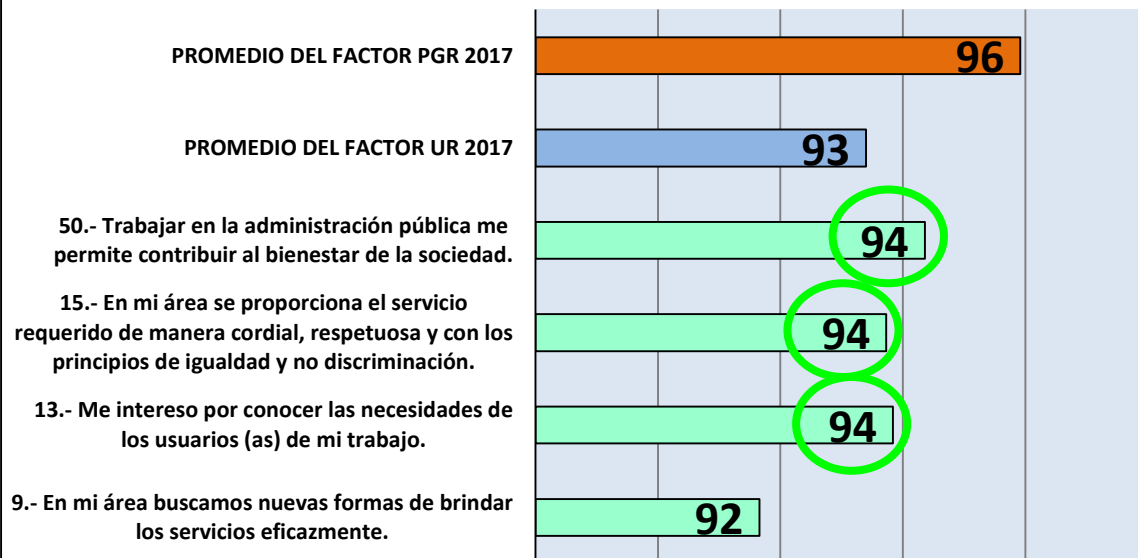
93



94 ≥; 83 ≤



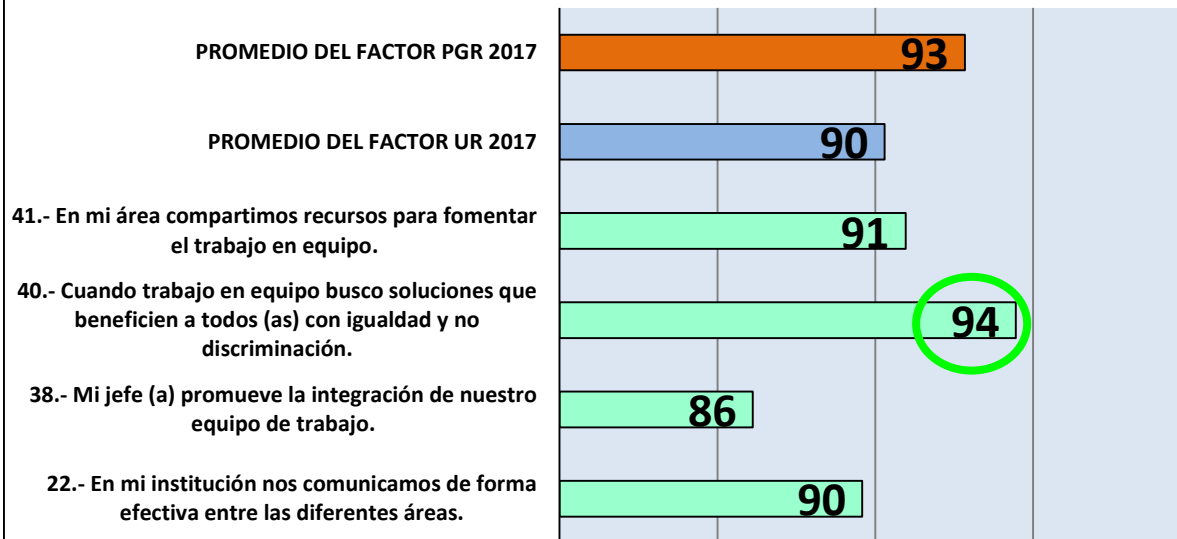
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DGRHO / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la DGRHO que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad y de las y los usuarios 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
DGRHO / ECCO 2017



90



94 ≥; 83 ≤

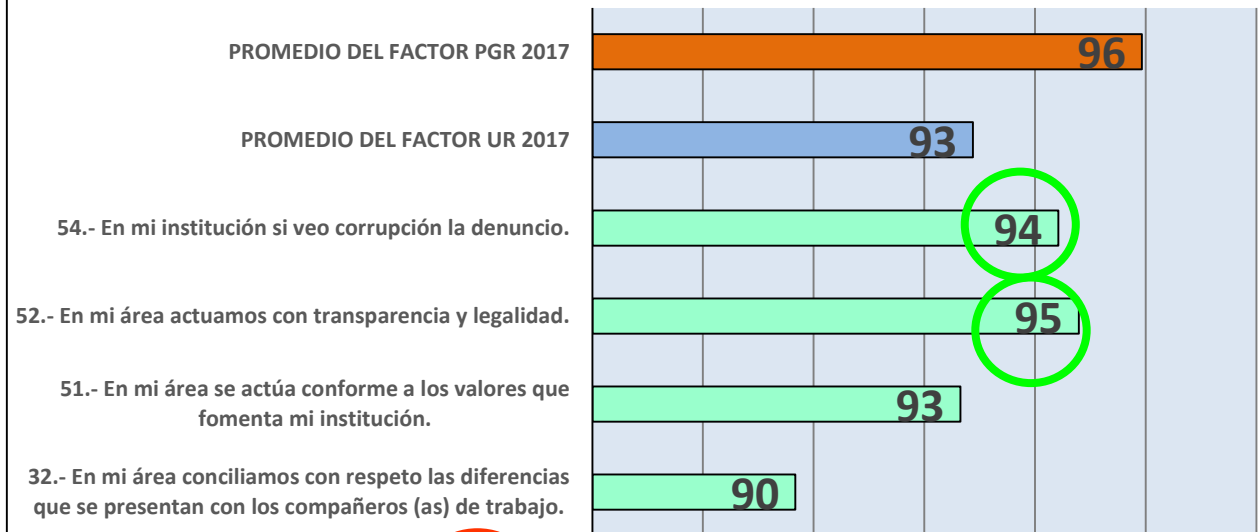
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la DGRHO, siempre buscando soluciones que benefician a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

93



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



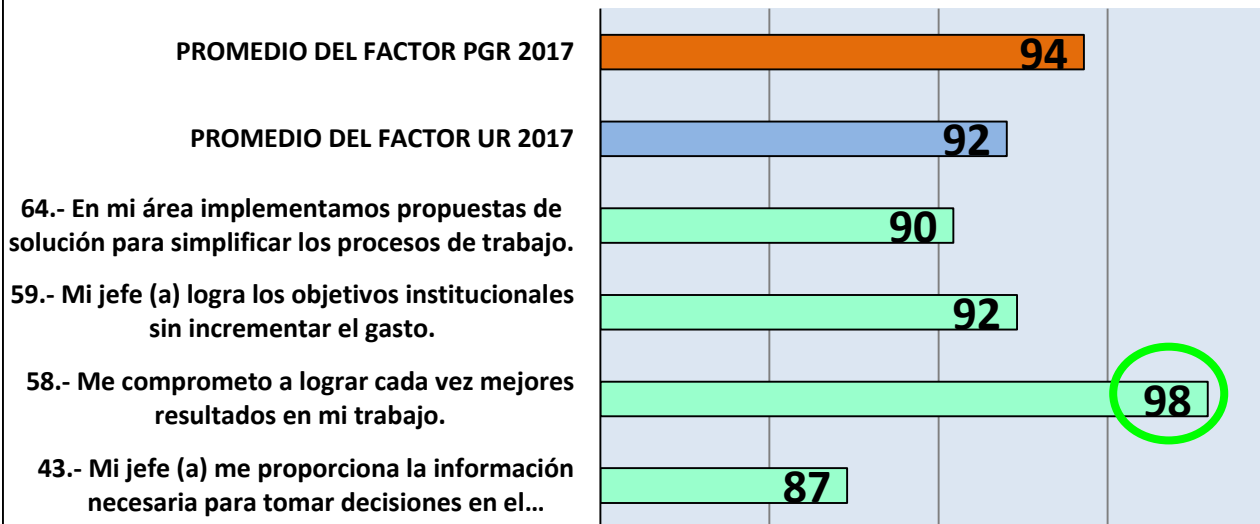
94 ≥; 83 ≤



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la DGRHO, 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
 DGRHO / ECCO 2017**



92



94 ≥; 83 ≤

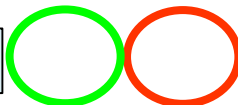
La DGRHO está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la misma Dirección General y de la PGR.

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

90



94 ≥; 83 ≤



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



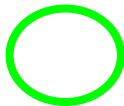
Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la DGRHO.

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.)

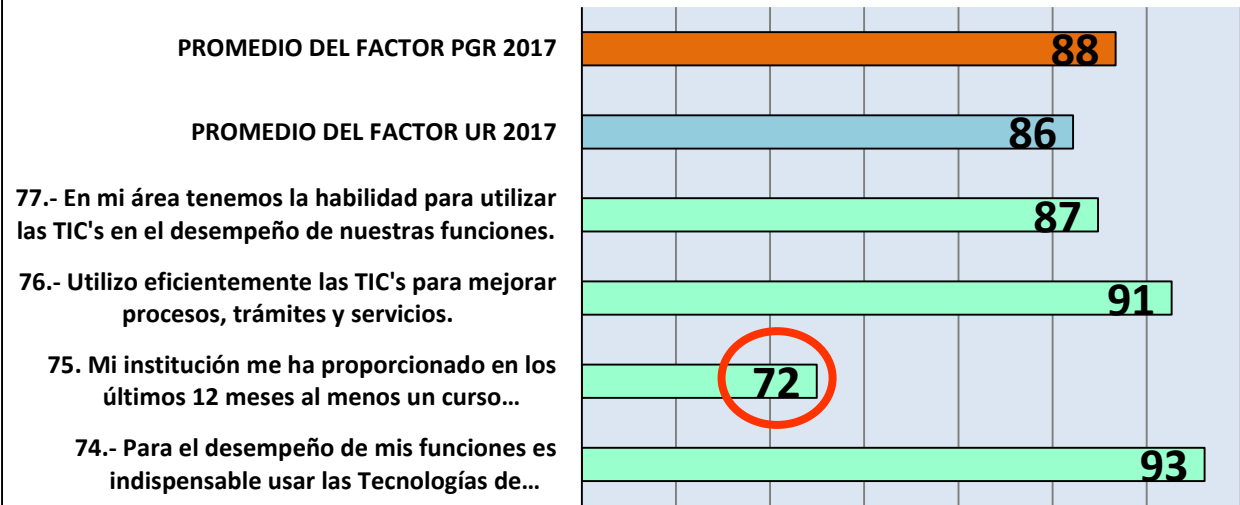
86



94 ≥; 83 ≤



**XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS
 TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)
 DGRHO / ECCO 2017**



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

DGRHO / ECCO 2017



87



94 ≥; 83 ≤



Los reactivos mejor calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos de la DGRHO 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.

88



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 DGRHO / ECCO 2017



94 ≥; 83 ≤

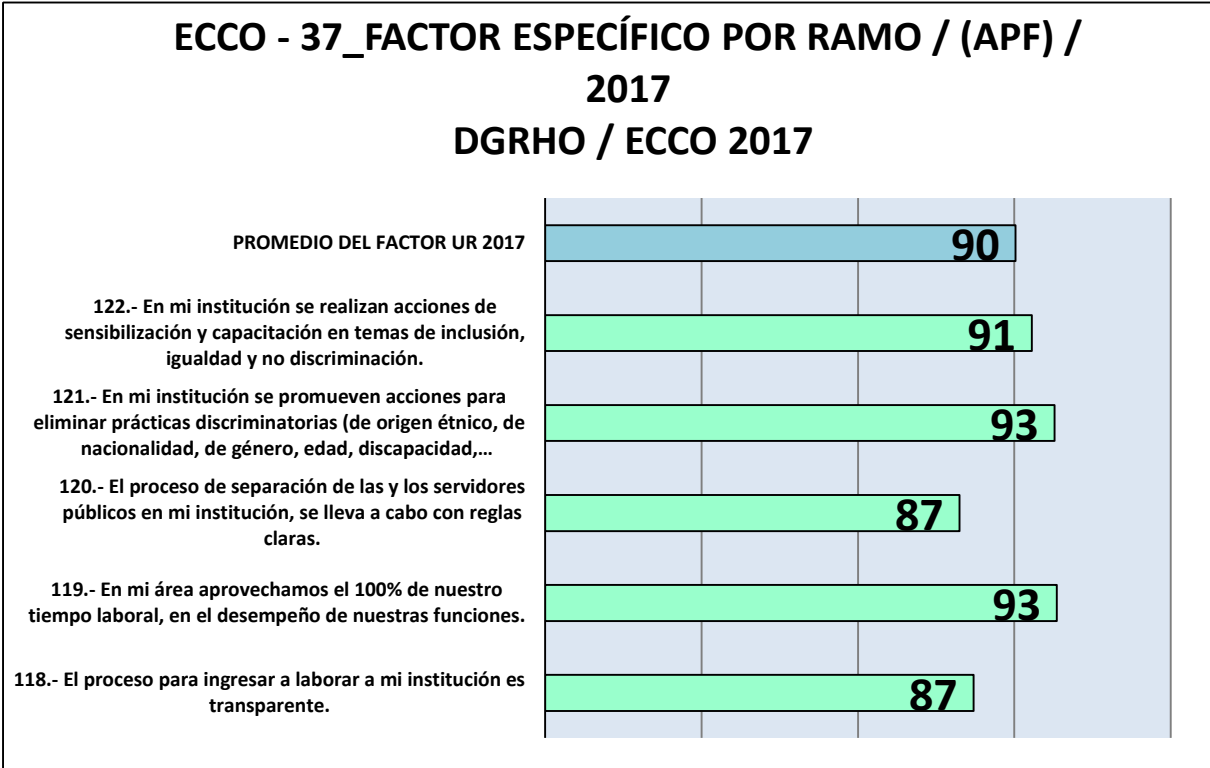
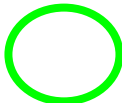
Este factor fractal muestra a la DGRHO como una Institución que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación de instalaciones para personas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

Factor Específico por Ramo (FER)

90



94 ≥; 83 ≤

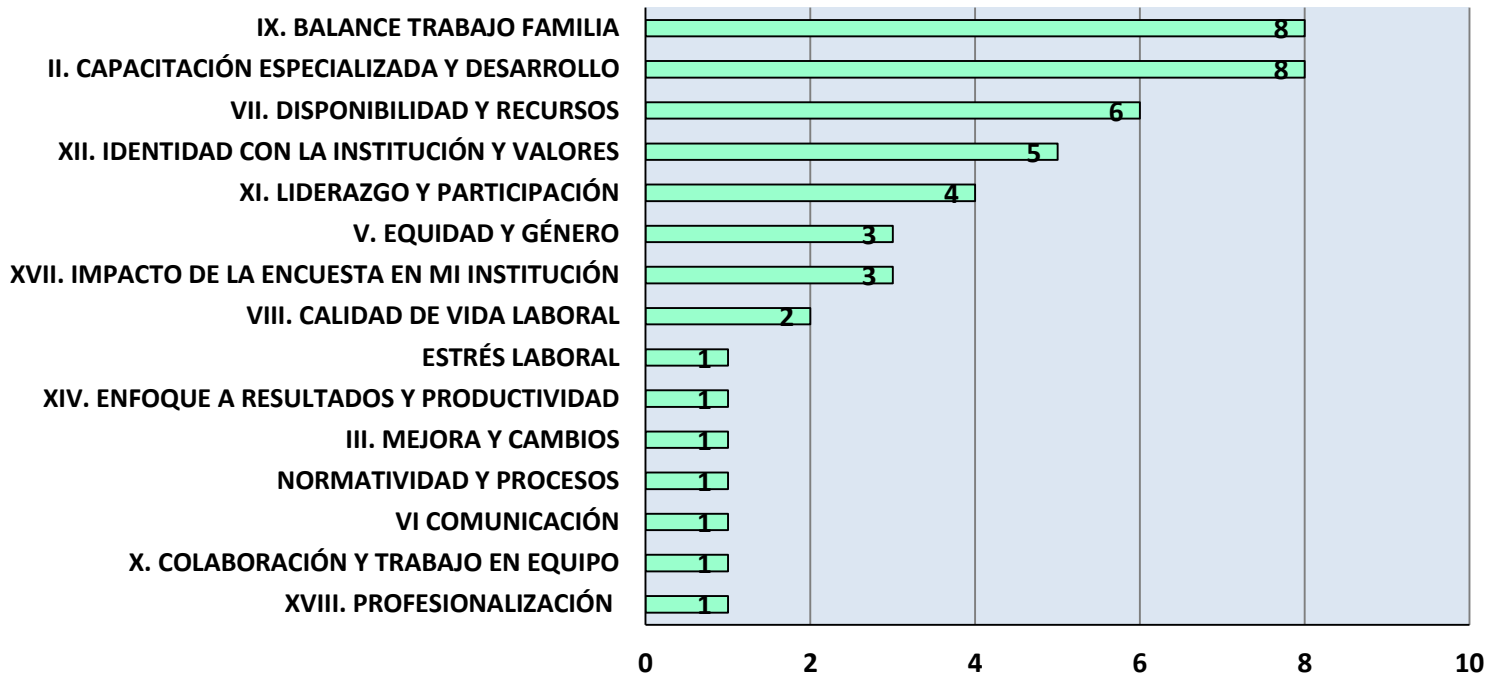


Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la DGRHO podría ser un poco más transparente.

2. Análisis Cualitativo

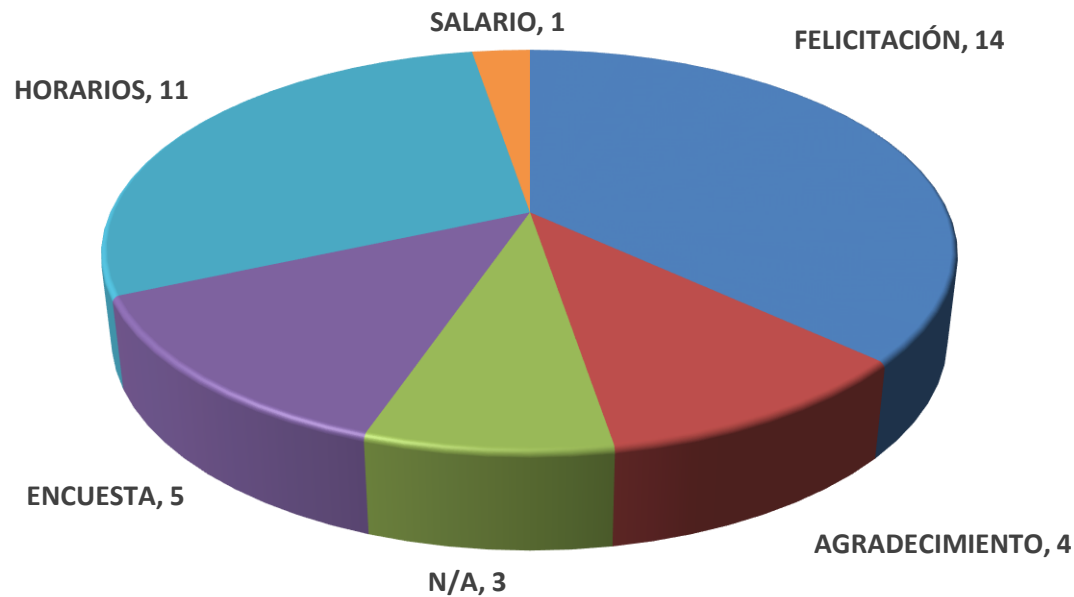
Comentarios y Sugerencias

**COMENTARIOS POR FACTOR
 DGRHO / ECCO 2017**



Las y los servidores públicos de la DGRHO expresaron 84 comentarios, para su análisis se dividieron en dos partes: por factor y por tema. Esta gráfica se refiere a 46 comentarios que se clasificaron por factor, destacando el balance trabajo familia y la capacitación especializada. Estos comentarios se tomaron en cuenta para definir las prácticas de transformación.

Comentarios ECCO/2017 DGRHO



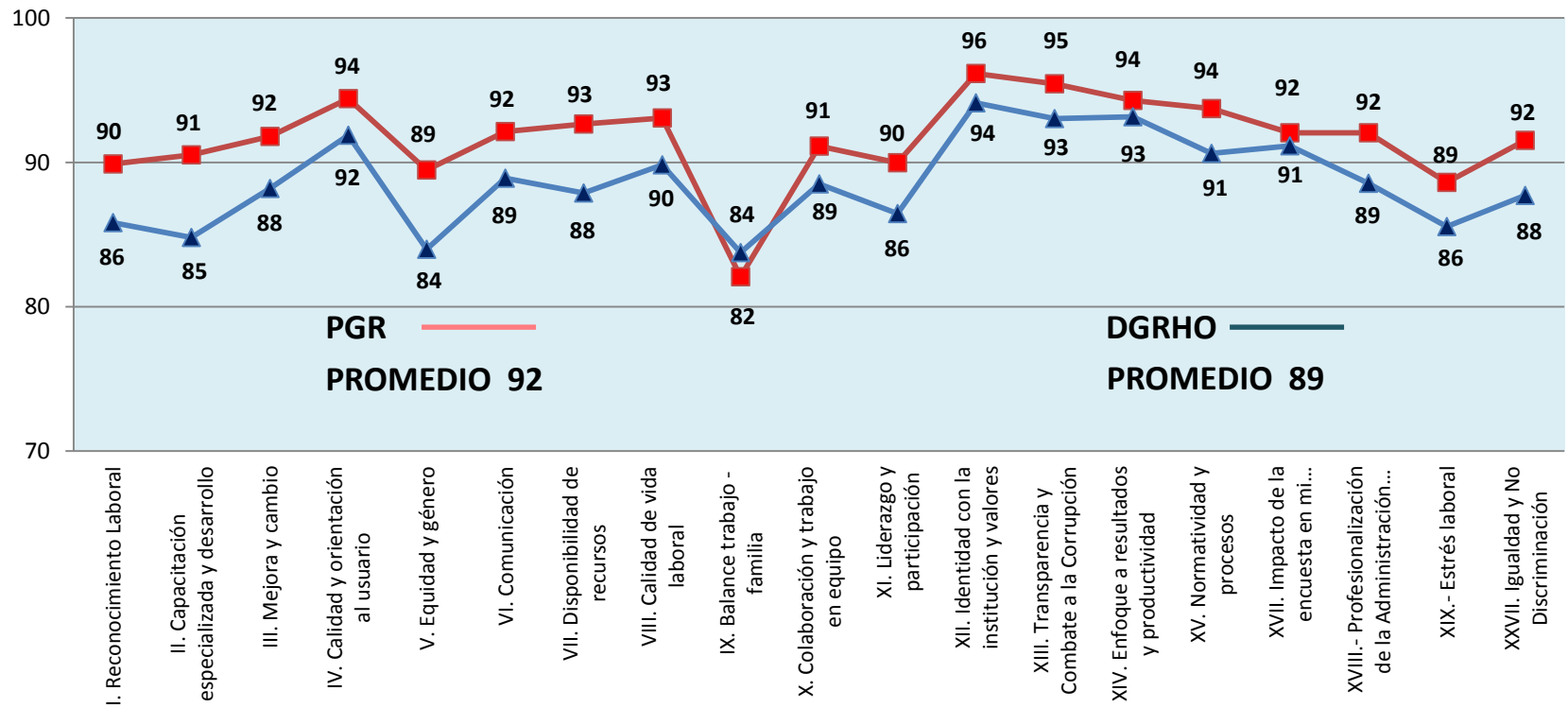
La presente gráfica muestra 38 comentarios por tema, de los cuales 14 se refieren a felicitaciones y 11 a los horarios. Todos los comentarios se tomaron en cuenta para definir las prácticas de transformación de clima y cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización.

3. Análisis Comparativo

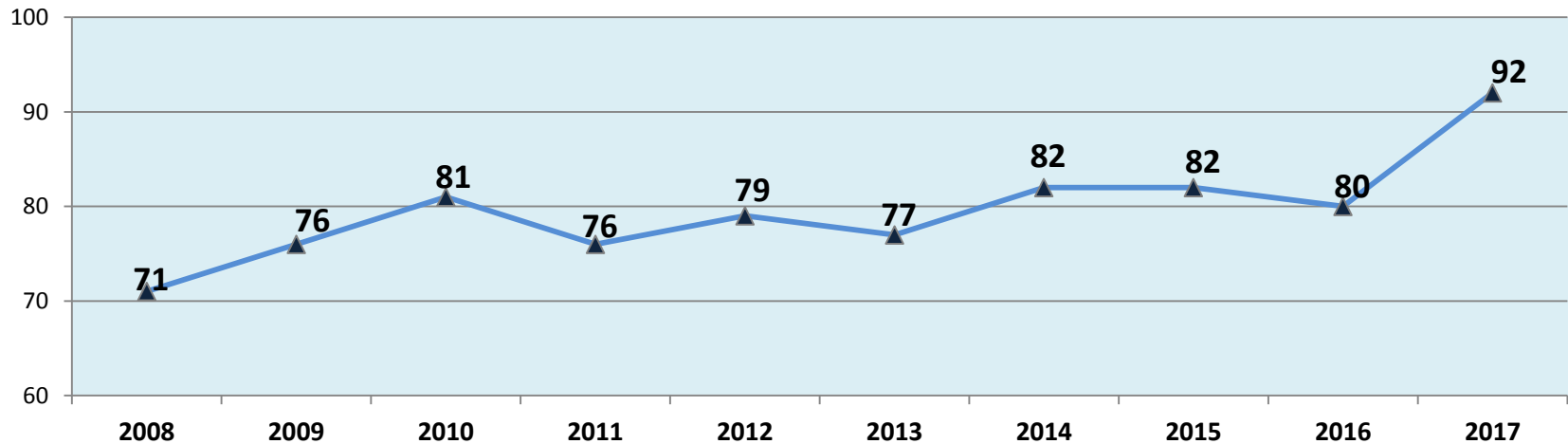
3.1. Comparación de resultados entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo DGRHO-PGR / 2017



Resultados ECCO DGRHO Comparativo Histórico



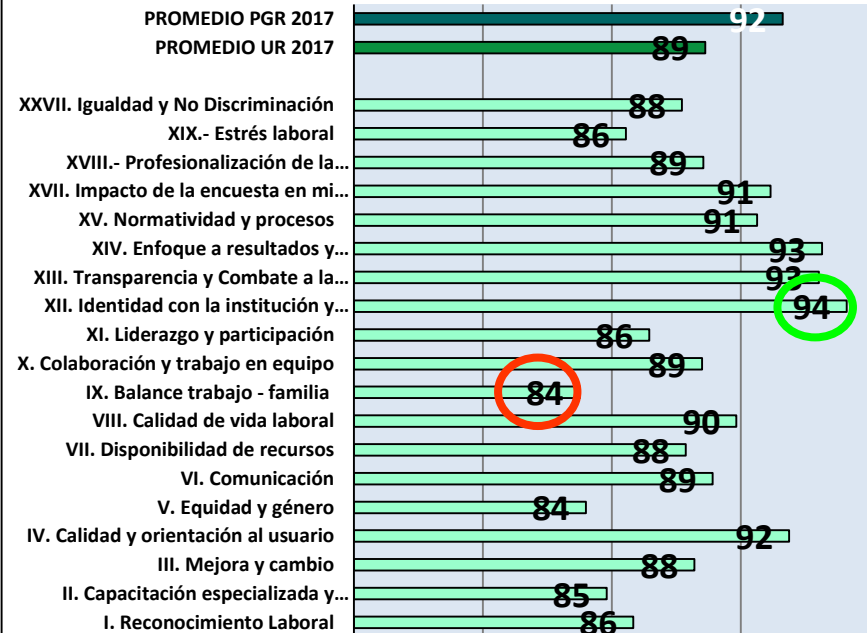
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Dirección General de Recursos Humanos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

3.2. Resultados DGRHO 2015 Vs. 2017

FACTORES DGRHO / ECCO 2015



FACTORES DGRHO / ECCO 2017



Estas gráficas puntualizan las calificaciones comparativas que obtuvo la de DGRHO 2015 Vs. 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia con 10 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:

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

$$\frac{18 \text{ Acciones cumplidas}}{18 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 50 Profesional

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

Factor 52. Liderazgo integral

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

Factor 63. Transparencia

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

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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la DGRHO, 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 83 puntos o menores.

$94 \geq; 83 \leq$

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

811	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
-----	--

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

RECONOCER EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS/LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGRHO.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018														
					E	O	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	DEFINIR UN MECANISMO MEDIANTE EL CUAL SE RECONOCERÁ AL PERSONAL DE LA DGRHO.	DGASP / DDH	ANÁLISIS DE LA PROPUESTA	UN MES	E		PERSONAL DE MANDO	P															
					O	X		R															
2	LLEVAR A CABO EL PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO LABORAL	DGASP / DGA'S	RECONOCIMIENTO	BIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															



LIC. CUAUHTÉMOC FIGUEROA ÁVILA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN



LIC. MIGUEL ÁNGEL CARRILLO CASTILLO
 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

UNIDAD RESPONSABLE

811	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
-----	--

FACTOR

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO 5.- La capacitación que recibí está relacionada con mi desarrollo profesional. 5.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	O		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	SOLICITAR A LOS DGA'S LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL A SU CARGO, DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (CECC)	DGASP / DOH	REPORTE	UNA SEMANA	E		TODO EL PERSONAL	P															
					O	X		R															
2	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS Y/O TALLERES DE ACUERDO CON LA INFORMACIÓN DE LAS DGA'S	DGASP / DOH	OFICIO	UN DÍA	E		TODO EL PERSONAL	P															
					O	X		R															
3	COORDINAR LA LOGÍSTICA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2018.	DGASP / DOH	AULAS / LISTAS DE ASISTENCIA	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
4	SENSIBILIZAR A LAS/LOS JEFES INMEDIATOS A FIN DE DAR OPORTUNIDAD A LAS/ LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA QUE ASISTAN A LA CAPACITACIÓN.	DGASP / DOH	COMUNICADOS	TRIMESTRAL	E	X	PERSONAL DE MANDO	P															
					O			R															



U.C. CUAUHTÉMOC FIGUEROA ÁVILA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN



U.C. MIGUEL ÁNGEL CARRILLO CASTILLO
 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

UNIDAD RESPONSABLE

811	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
-----	--

FACTOR

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL 27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

OTORGAR EL MATERIAL NECESARIO AL PERSONAL DE LA DGRHO CON BASE A LA NORMATIVIDAD APLICABLE
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
					E	X			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	DAR A CONOCER A TODO EL PERSONAL ADSCRITO A LA DGRHO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR MATERIAL A LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA DGRHO	FOLLETOS, TRÍPTICOS, PLÁTICAS, CARTELES, COMUNICADOS	TRIMESTRAL	E	X	PERSONAL DE MAJADO	P														
					O			R														
2	ENTREGAR EN TIEMPO Y FORMA EL MATERIAL SOLICITADO A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGRHO.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA DGRHO	MATERIAL REQUERIDO.	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														




LIC. CUAUHTÉMOC FIGUEROA ÁVILA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN



LIC. MIGUEL ÁNGEL CARRILLO CASTILLO
 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

UNIDAD RESPONSABLE

811	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
-----	--

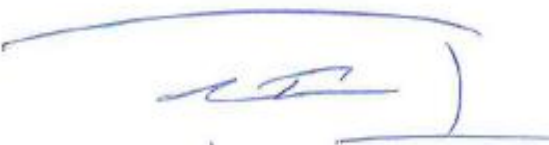
FACTOR

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.


OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
					E	X			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	IMPULSAR ACCIONES QUE FOMENTEN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCTI-2015, EN LO QUE SE REFIERE A LA IMPLEMENTACIÓN DE ESQUEMAS Y MECANISMOS DEL NUMERAL 4.17 CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y AL PUNTO 5.3.3.5.1.1.3	DGA'S / DOH	NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCTI-2015, COMUNICADOS	PERMANENTE	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS INFERIORES	P														
					D			R														



 LIC. CUAUHTÉMOC FIGUEROA ÁVILA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN



 LIC. MIGUEL ÁNGEL CARRILLO CASTILLO
 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

UNIDAD RESPONSABLE

011	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
-----	--

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
					E	O	PERSONAL DE MANDO	TODO EL PERSONAL	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS Y/O TALLERES DE TRABAJO EN EQUIPO PARA EL PERSONAL DE LA DGRHO.	DGASP / DDH	OFICIO	UN DÍA	E		PERSONAL DE MANDO	P														
					O	X		R														
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA QUE OTORGUEN PERMISO A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA QUE ASISTAN A LOS CURSOS Y/O TALLERES DE TRABAJO EN EQUIPO.	DGASP / DDH	COMUNICADOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														



LIC. CUAUHTÉMOC FIGUEROA ÁVILA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN



LIC. MIGUEL ÁNGEL CARRILLO CASTILLO
 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

UNIDAD RESPONSABLE

811	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
-----	--

FACTOR

XL LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
					E	O			FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS DE LIDERAZGO PARA EL PERSONAL DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES.	DGASP / DDH	OFICIO	UN DÍA	E		PERSONAL DE MANDO	P														
					O	X		R														
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO Y SUPERIOR PARA QUE ASISTA A LOS CURSOS DE LIDERAZGO.	DGASP / DDH	COMUNICADOS	2 VECES AL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														



LIC. CUAUHTÉMOC FIGUEROA ÁVILA
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN



LIC. MIGUEL ÁNGEL CARRILLO CASTILLO
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



UNIDAD RESPONSABLE

811	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
-----	--

FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR A TODO EL PERSONAL ADSCRITO A LA DGRHO LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017 Y LAS PTCO'S 2018
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
					E	X			FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017 DE LA DGRHO A TODO EL PERSONAL.	DGASP / DDH	PARA TI / PORTAL PGR	2 MESES	E	X	PERSONAL DE MANDO	P														
					O			R														
2	DIFUNDIR EL PPTCCO 2018 DE LA DGRHO A TODO EL PERSONAL.	DGASP / DDH / DIR. GRAL. DE COMUNICACIÓN SOCIAL	PARA TI / PORTAL PGR	2 MESES	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														



LIC. CUAUHTÉMOC FIGUEROA ÁVILA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN



LIC. MIGUEL ÁNGEL CARRILLO CASTILLO
 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

PLAN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018



UNIDAD RESPONSABLE

811	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
-----	--

FACTOR

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S) 75. MI INSTITUCIÓN ME HA PROPORCIONADO EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES AL MENOS UN CURSO RELACIONADO CON LAS TIC'S.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018														
					E	O			FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CURSOS DE CAPACITACIÓN PARA EFICIENTAR EL MANEJO DE LAS TIC'S.	DGASP / DDH	OFICIO	UN DÍA	E		PERSONAL DE MANEJO	P															
					O	X		R															
2	SENSIBILIZAR A LAS/LOS JEFES INMEDIATOS A FIN DE DAR OPORTUNIDAD A LAS/ LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA QUE ASISTAN A LA CAPACITACIÓN.	DGASP / DDH	COMUNICADOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															

LIC. CUAUHTÉMOC FIGUEROA ÁVILA
 DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

LIC. MIGUEL ÁNGEL CARRILLO CASTILLO
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO