

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2017

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

**Dirección General de Tecnologías de
Información y Comunicaciones**

Contenido

Tema	Página
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	4
2. Análisis Cualitativo	4
3. Análisis Comparativo.....	4
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	63
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	63
6. Calendarización de Acciones de Mejora	63

Como cada año se realiza de manera confidencial en las entidades y dependencias del Gobierno Federal la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO), con el propósito de que la Secretaría de la Función Pública (SFP) pueda conocer el sentir de las y los servidores públicos en la forma en que viven y perciben el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

- 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

En la ECCO 2017, la Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones participó con **130** servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el **65%** del total del Universo registrado; sin considerar a los **32 enlaces delegacionales**; en relación al año pasado, en el que la participación fue de **187** servidoras y servidores públicos, que representaron el **93.5%** del total del Universo registrado.

Los resultados de la ECCO se miden en una escala 1 a 100, siendo el 100 la opinión más positiva y el 1 la menos positiva, con lo cual se pueden identificar las fortalezas y debilidades a nivel de factor y reactivo.

La **percepción promedio** del personal participante de esta Dirección General en la encuesta fue de **88 puntos**, 1 punto menos que la calificación obtenida el año anterior.

Los resultados muestran que la DGTIC obtuvo un umbral superior de 95 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 80 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

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

$95 \geq$; $80 \leq$



95 a 100
Excelente

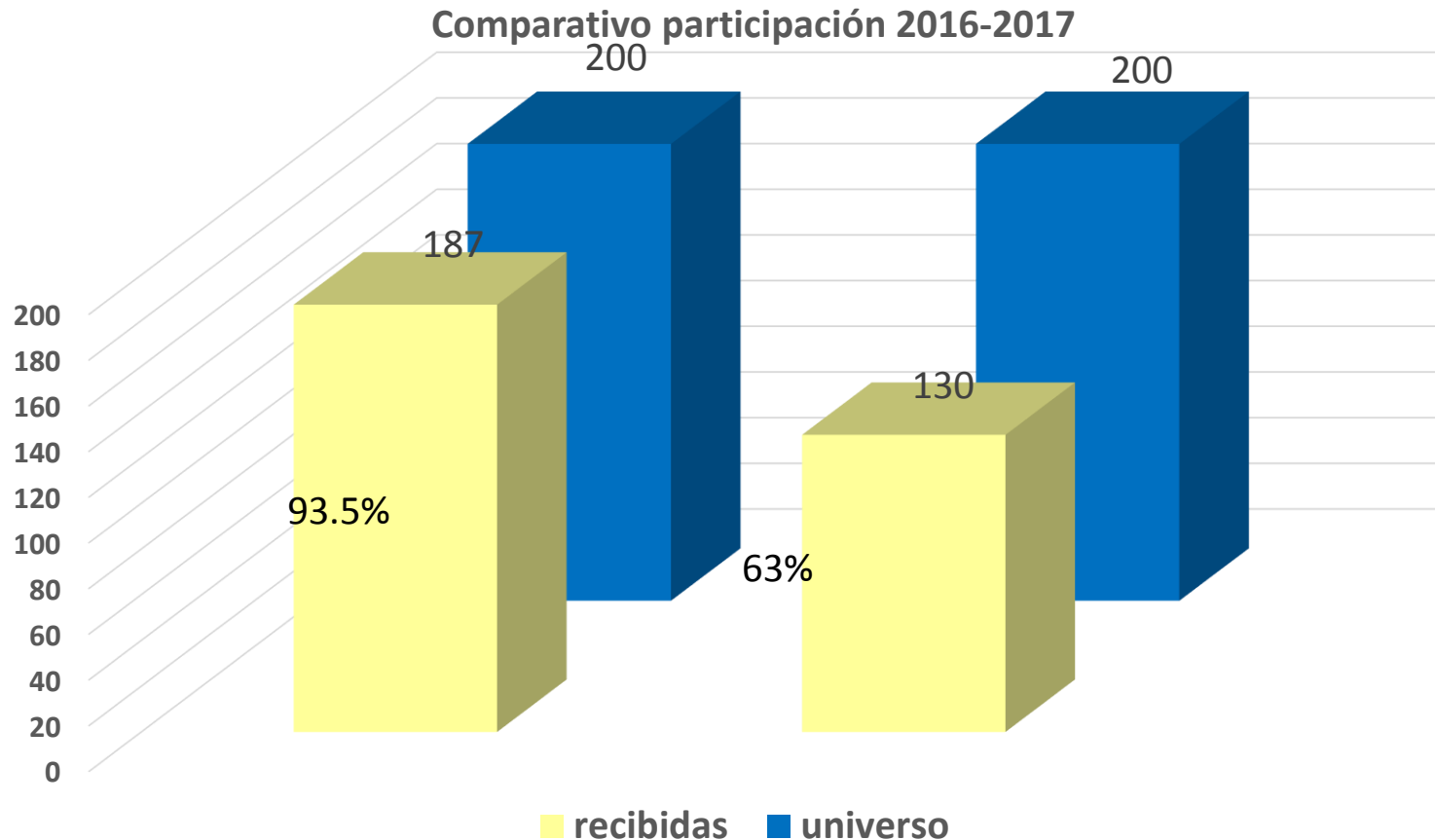


81 a 94
Suficiente



71 a 80
Insatisfactorio

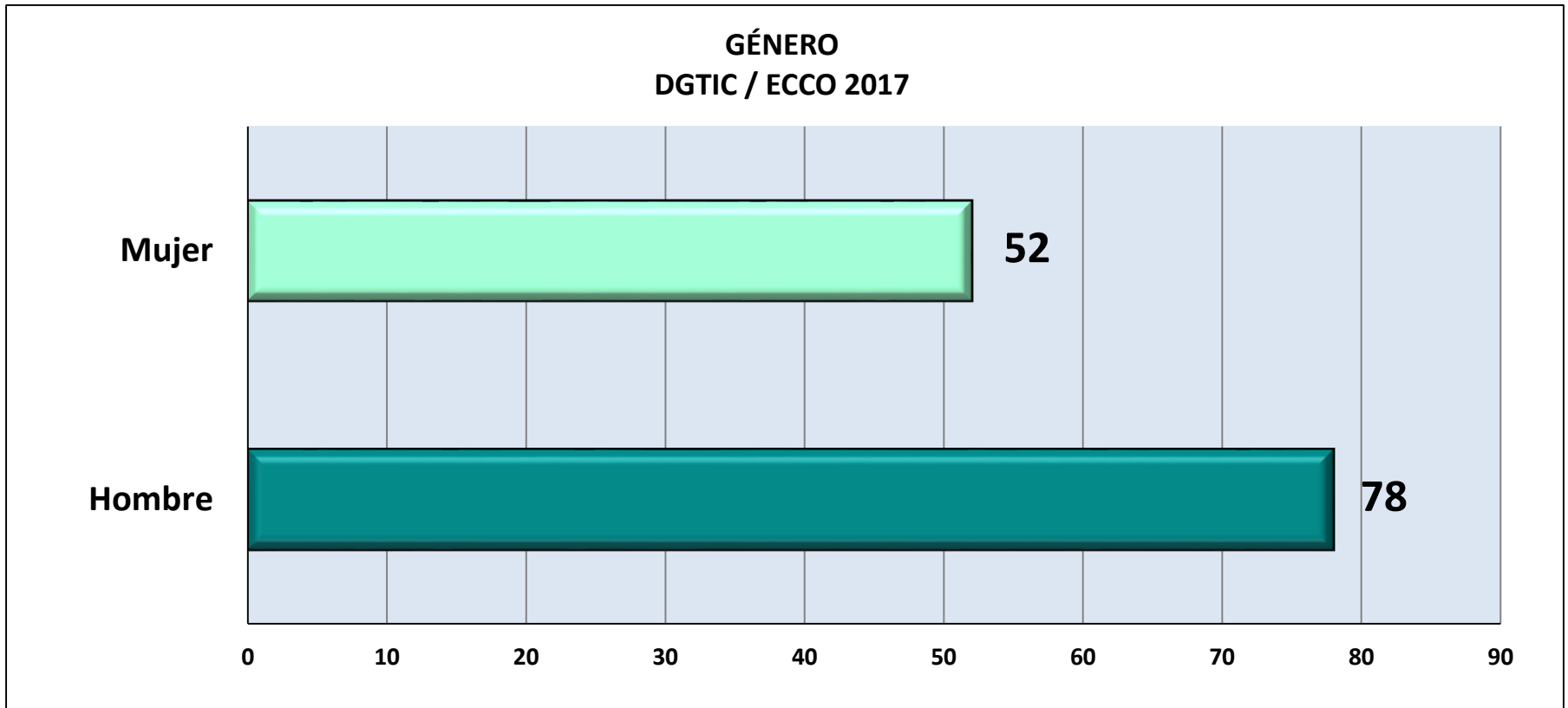
- 1.-Análisis Cuantitativo**
- 2.- Análisis Cuantitativo**
- 3.- Análisis Comparativo**



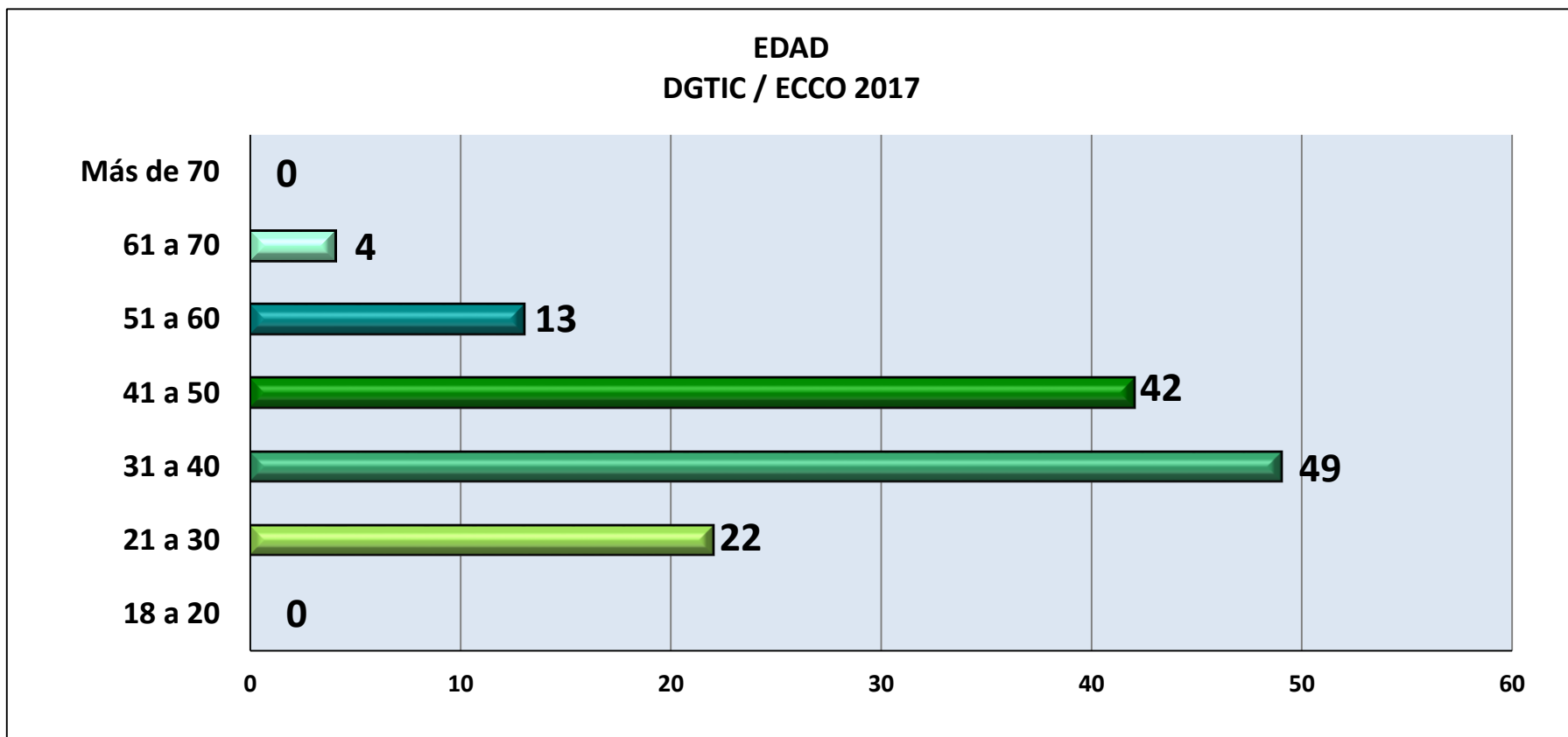
De la gráfica se desprende que este se redujo la participación del personal de la DGTIC a un 63%, en comparación con el año 2016 que la participación fue de un 93.5% .

Datos Sociodemográficos

Sociodemográficos

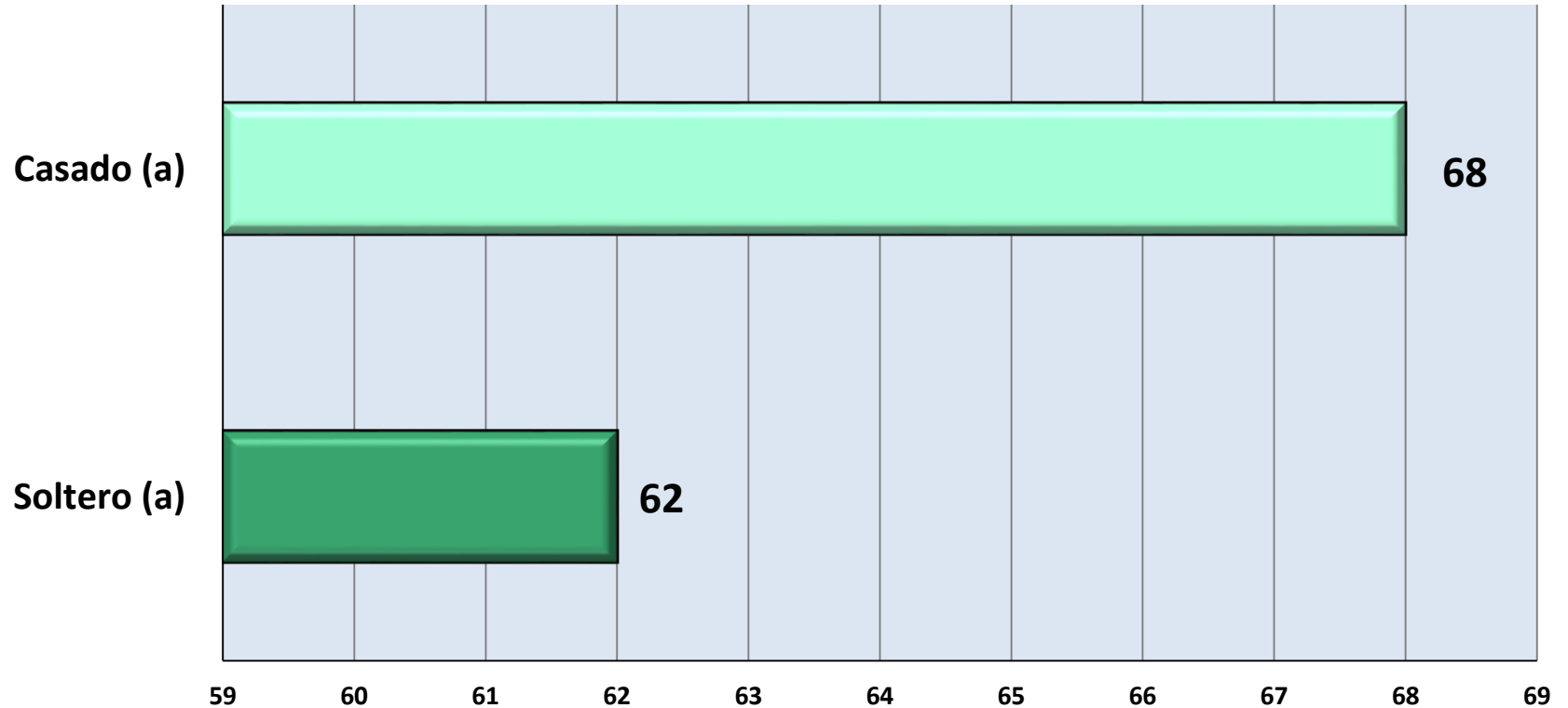


Sociodemográficos



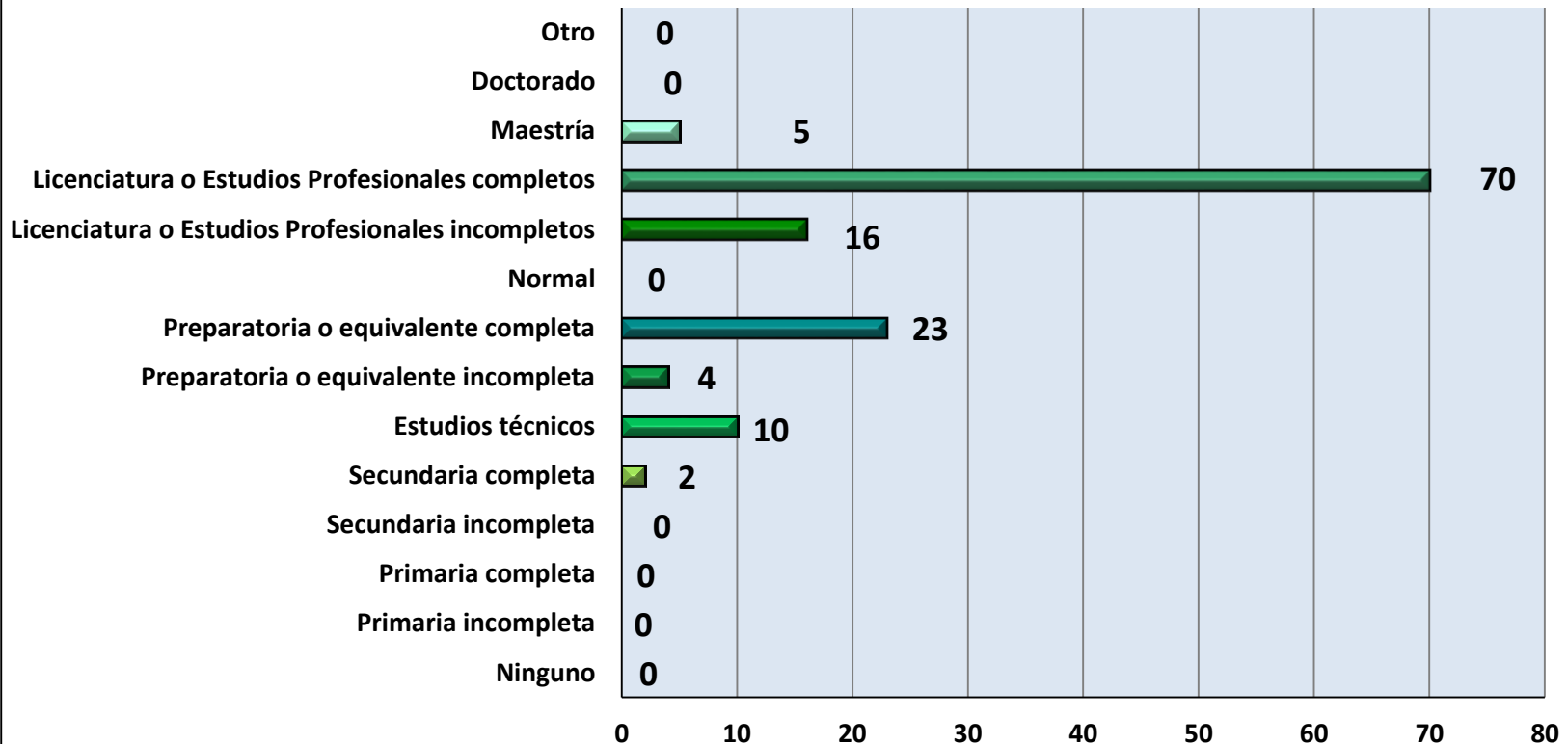
Sociodemográficos

ESTADO CIVIL
DGTIC / ECCO 2017



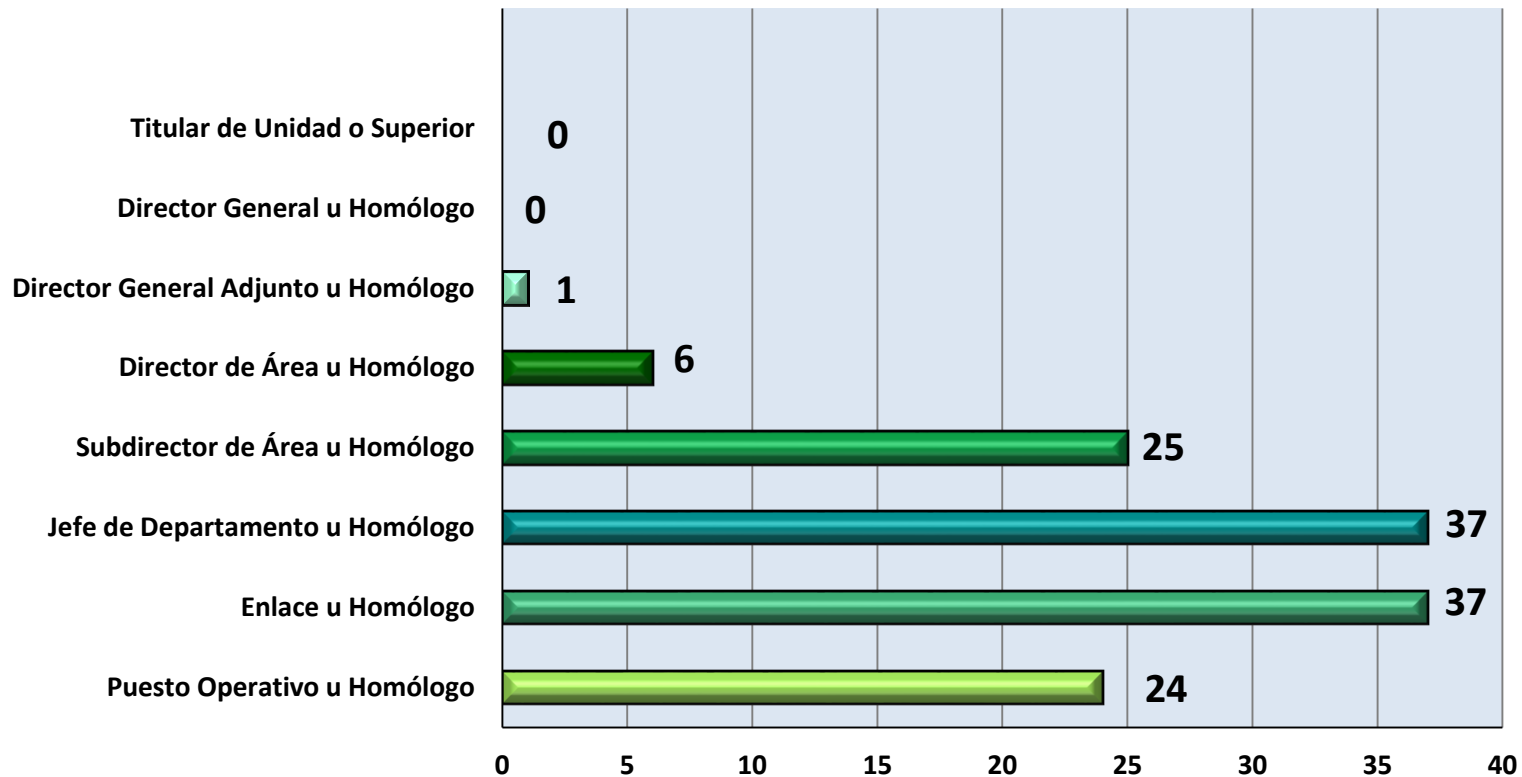
Sociodemográficos

NIVEL ESCOLAR
DGTIC / ECCO 2017



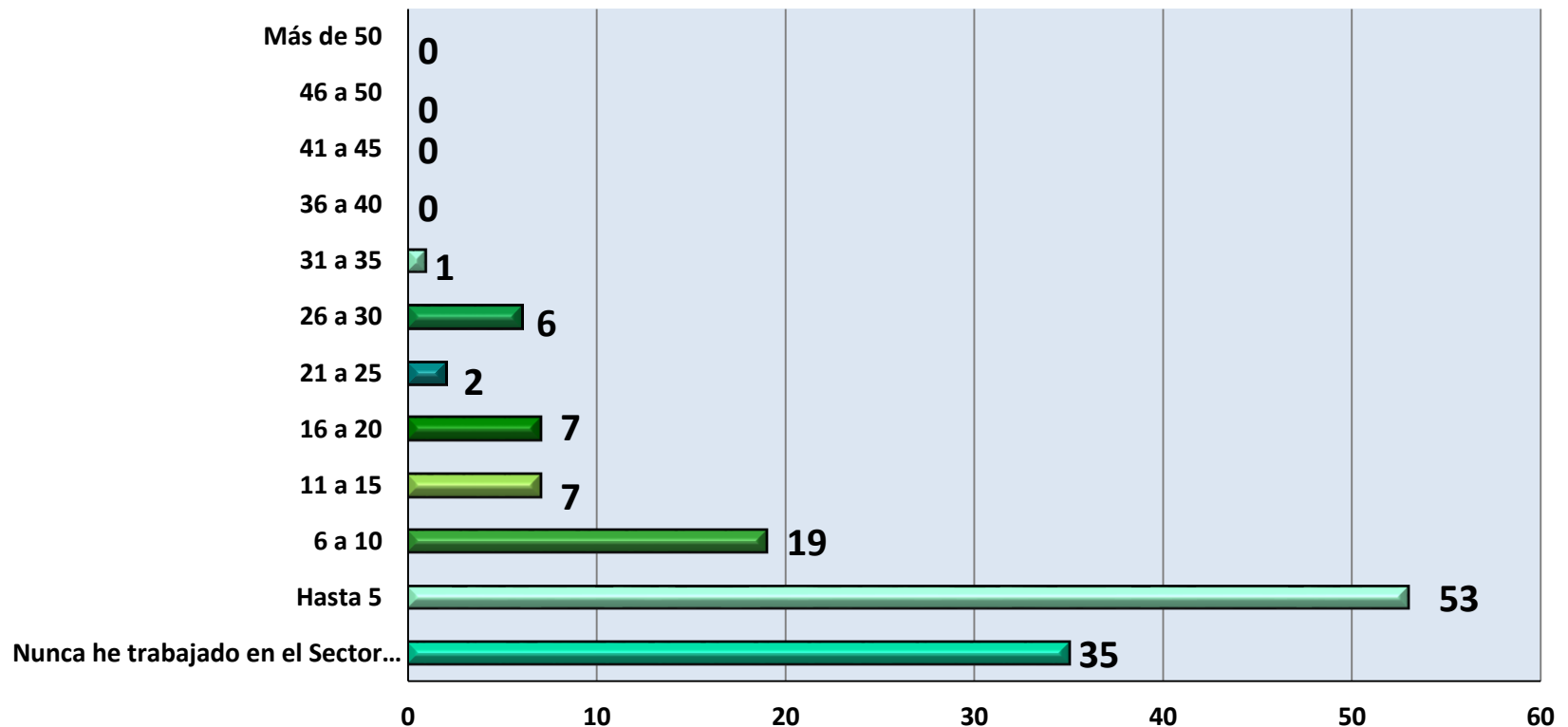
Sociodemográficos

NIVEL DE PUESTO
DGTIC / ECCO 2017



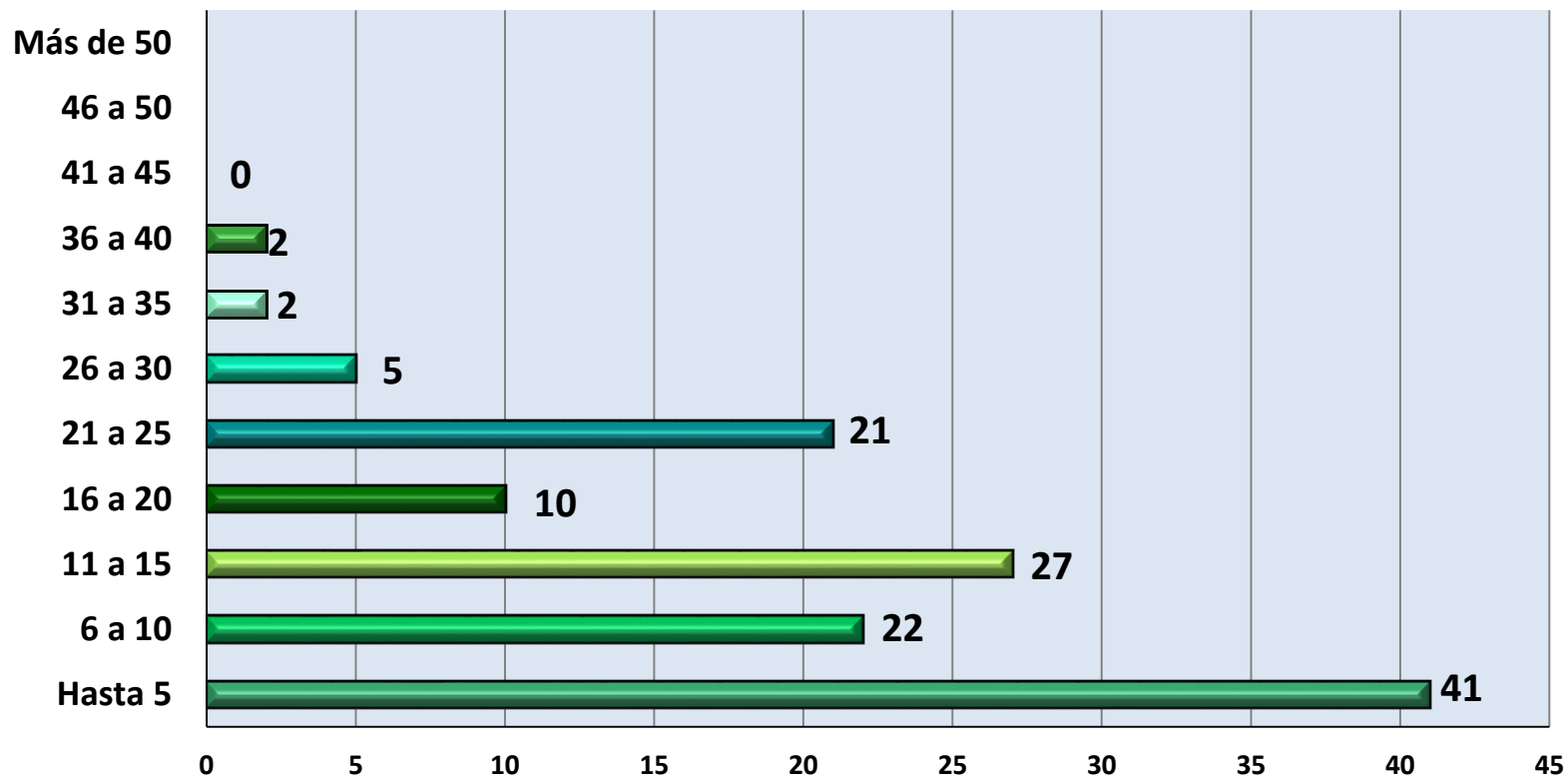
Sociodemográficos

AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA
DGTIC / ECCO 2017



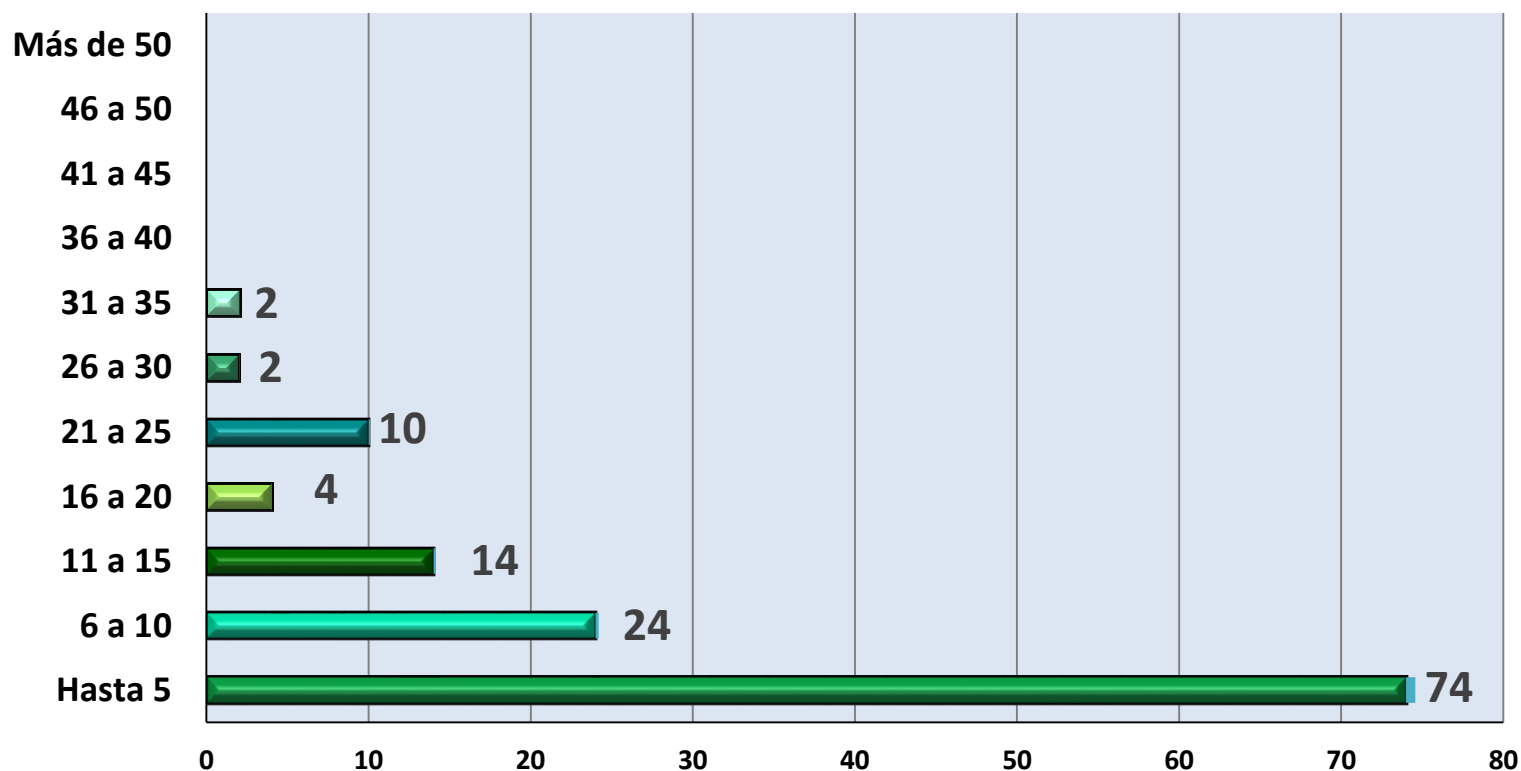
Sociodemográficos

AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
DGTIC / ECCO 2017

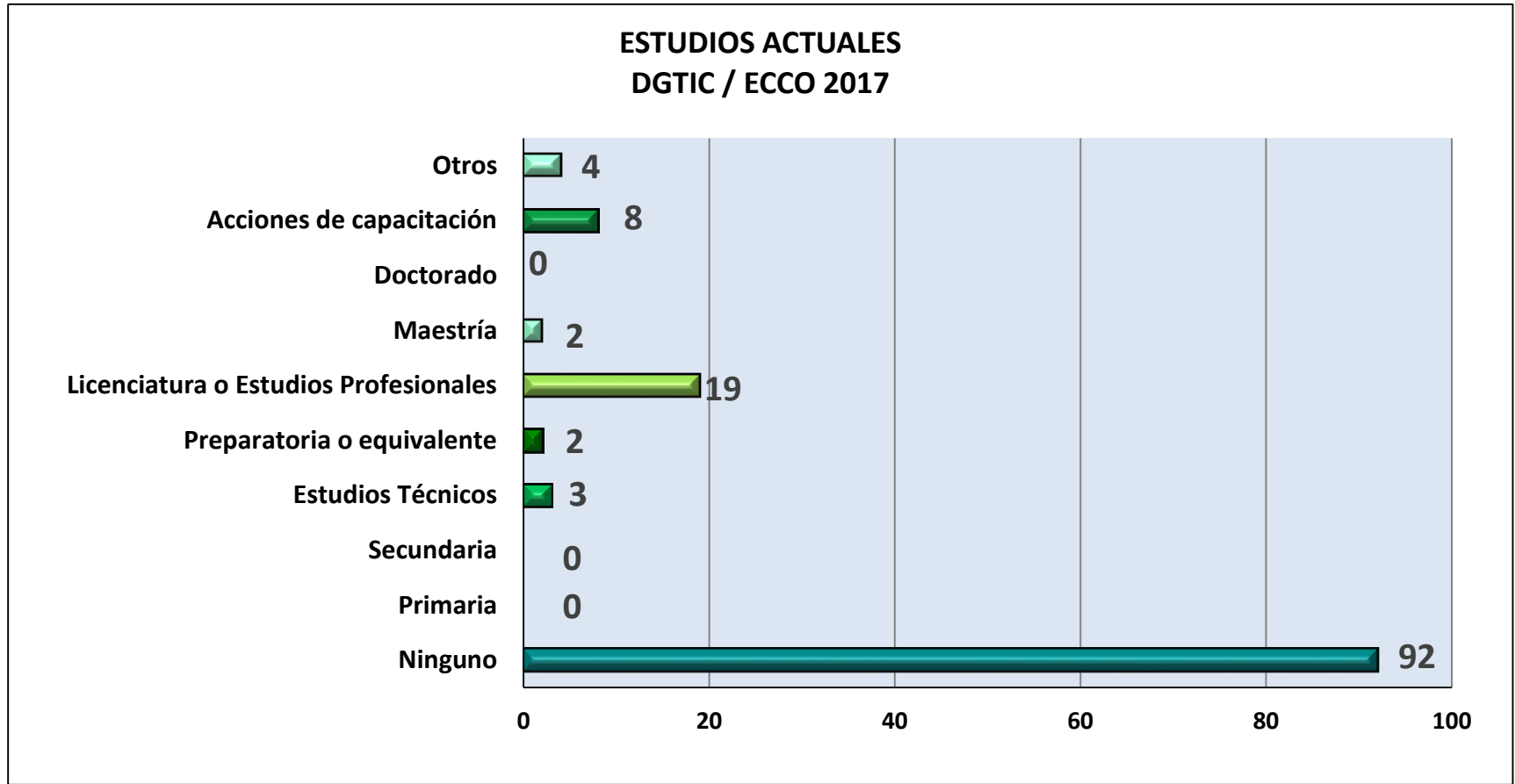


Sociodemográficos

AÑOS EN EL PUESTO
DGTIC / ECCO 2017

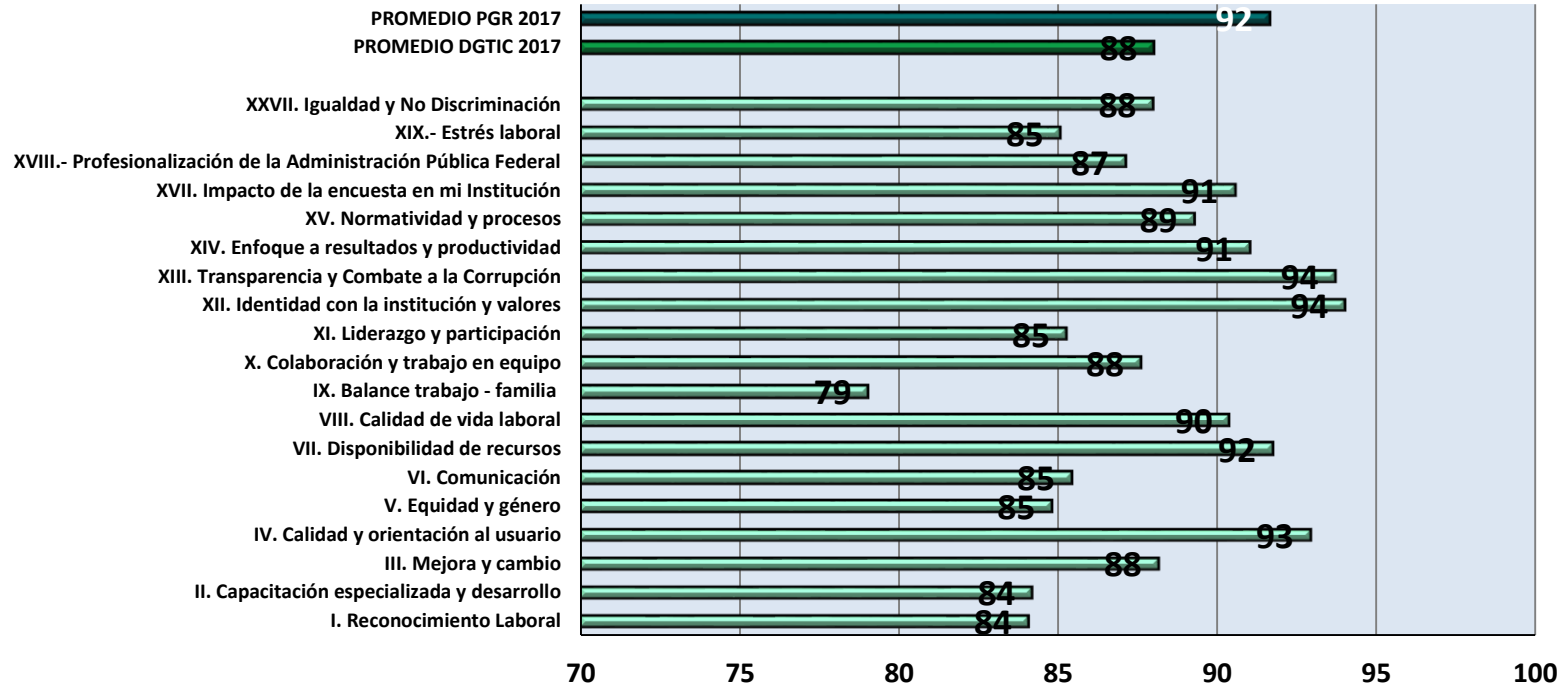


Sociodemográficos

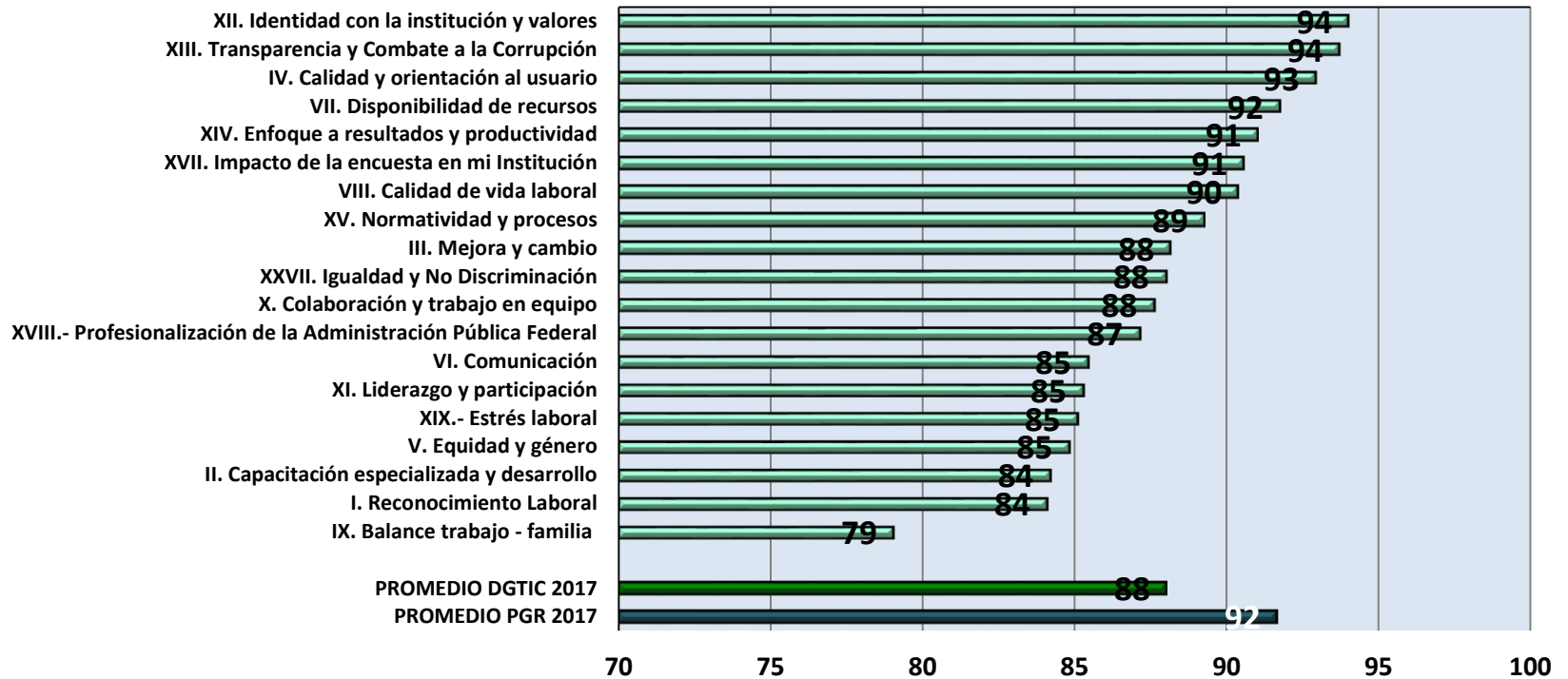


Resultado de Factores

FACTORES DGTIC / ECCO 2017

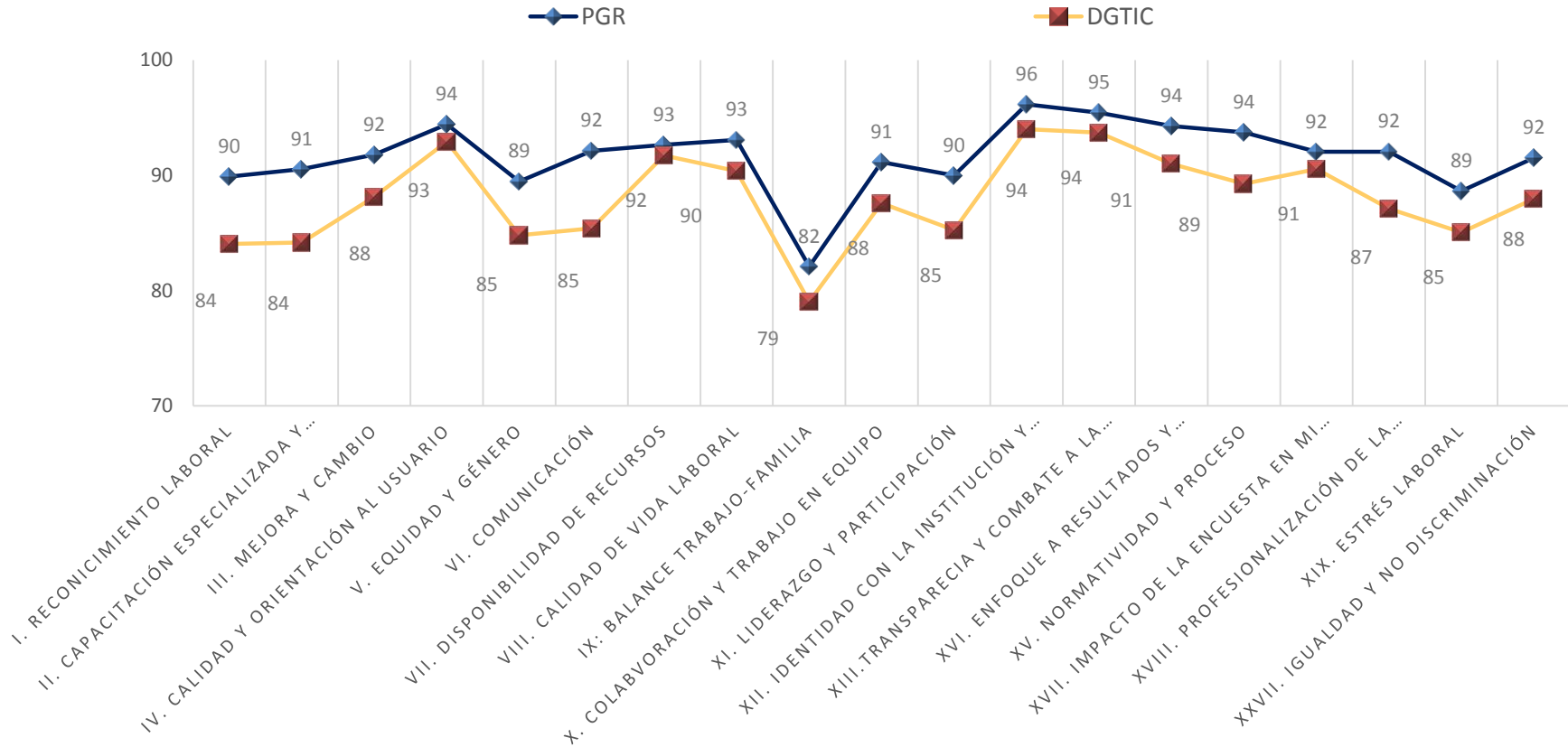


FACTORES DE MAYOR A MENOR DGTIC / ECCO 2017



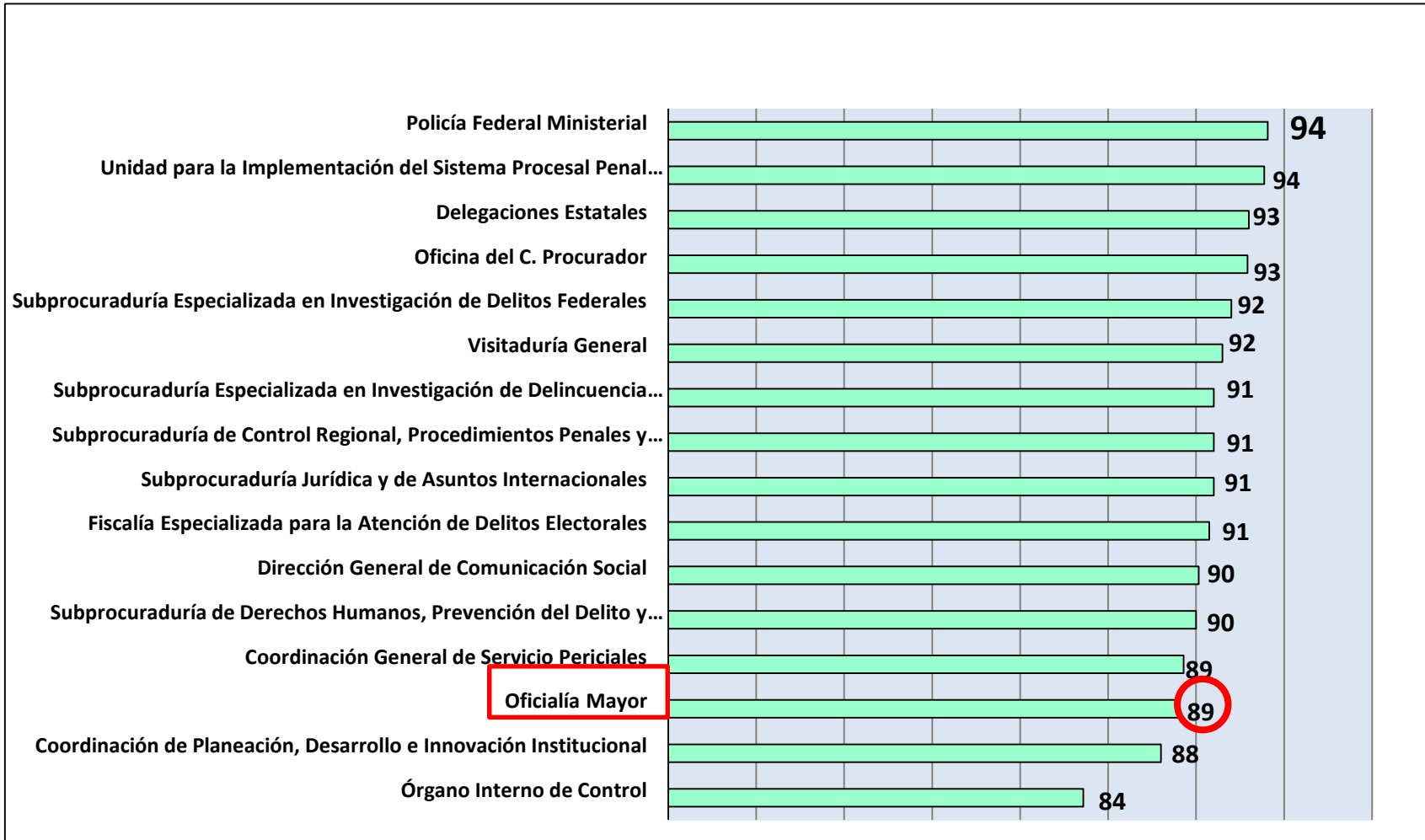
Fortalezas y Debilidades

COMPARATIVO PGR-DGTIC 2017



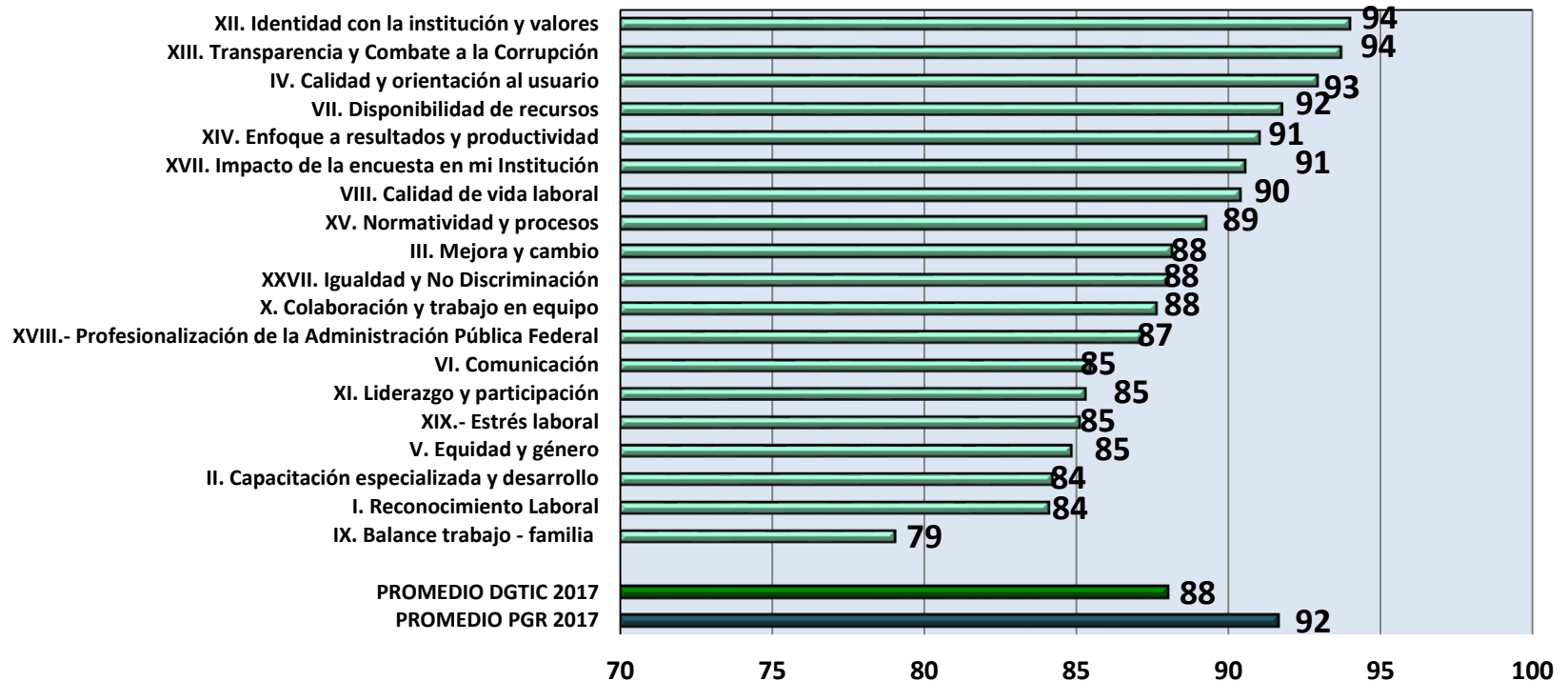
Promedio DGTIC 88 —
Promedio PGR 92 —

Del comparativo se desprende que DGTIC obtuvo 88 puntos de promedio, cuatro menos que PGR que obtuvo 92.



A nivel interinstitucional la Oficialía Mayor obtuvo 89 puntos, quedando en los últimos lugares.

FACTORES DE MAYOR A MENOR DGTIC / ECCO 2017



Para DGTIC el factor mejor calificado fue XII. Identidad con mi Institución y valores derivado al compromiso que se refleja de las y los servidores públicos con la Institución, mientras que el que obtuvo menos puntos fue el factor IX. Balance Trabajo-Familia ya que la percepción del personal es que no cuenta con el tiempo suficiente para estar con su familia.

Umbral superior y umbral inferior

Los resultados muestran que la DGTIC obtuvo un umbral superior de 95 puntos, mientras que el umbral inferior es de 80 puntos, 7 puntos más que en 2016, y 5 menos que en el 2015, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la Institución y las motivaciones personales.

2015

93 ≥; 86 ≤

2016

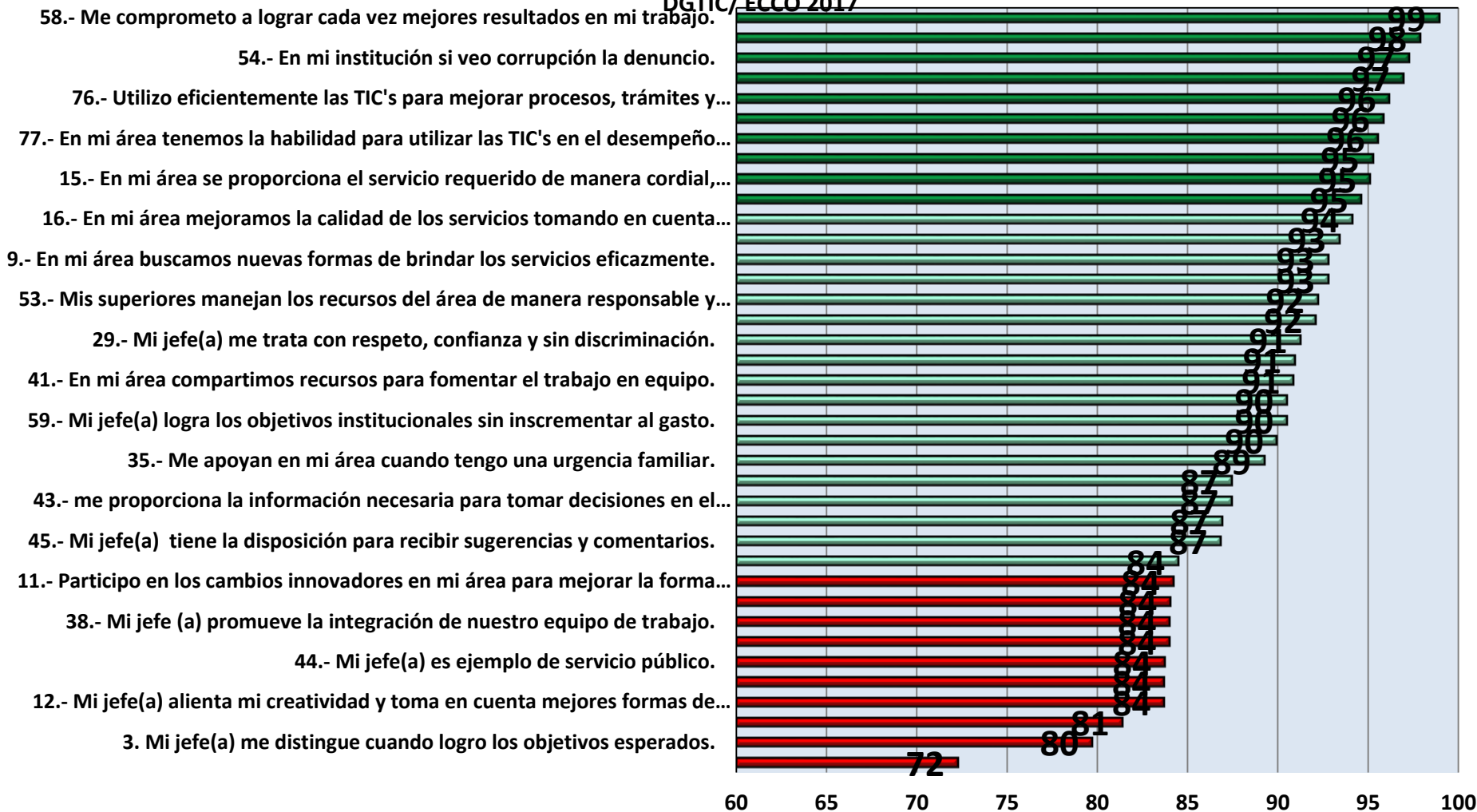
88 ≥; 71 ≤

2017

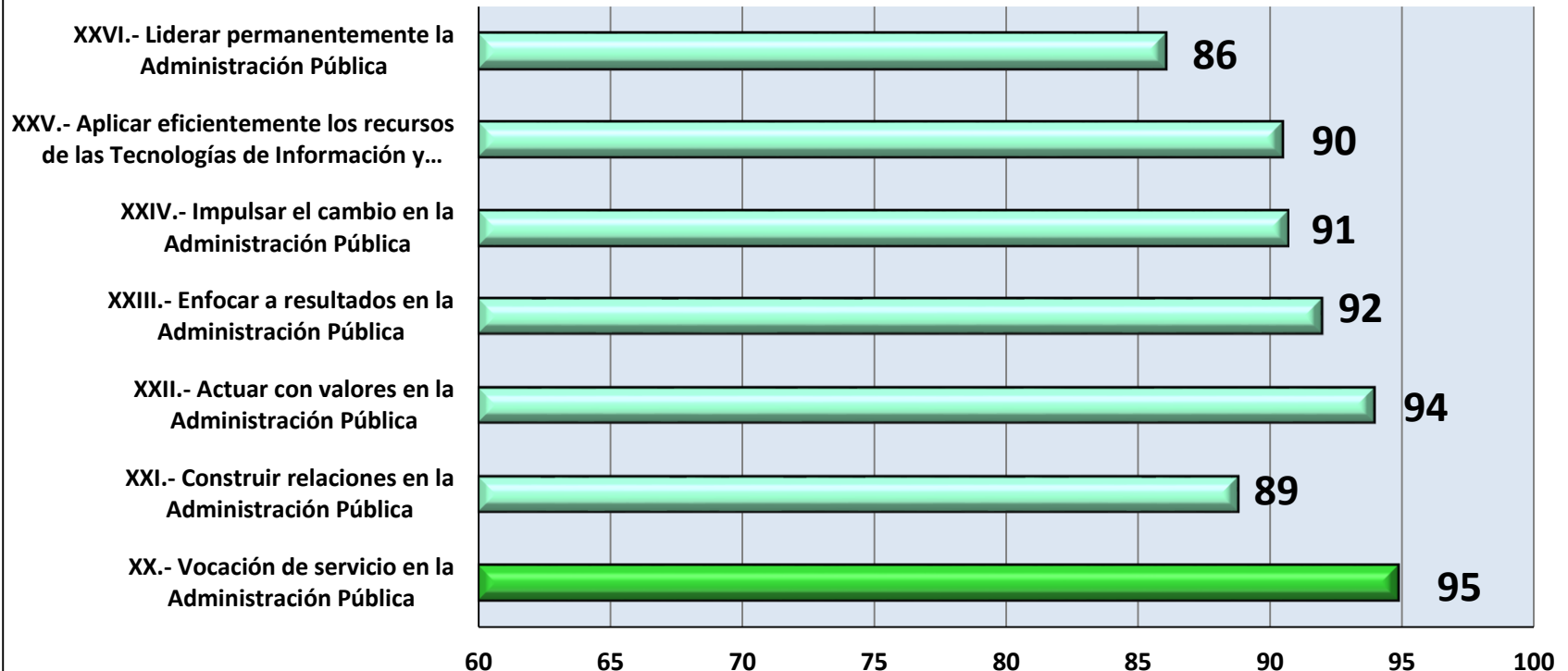
95 ≥; 80 ≤

COMPETENCIAS / REACTIVOS DE MAYOR A MENOR

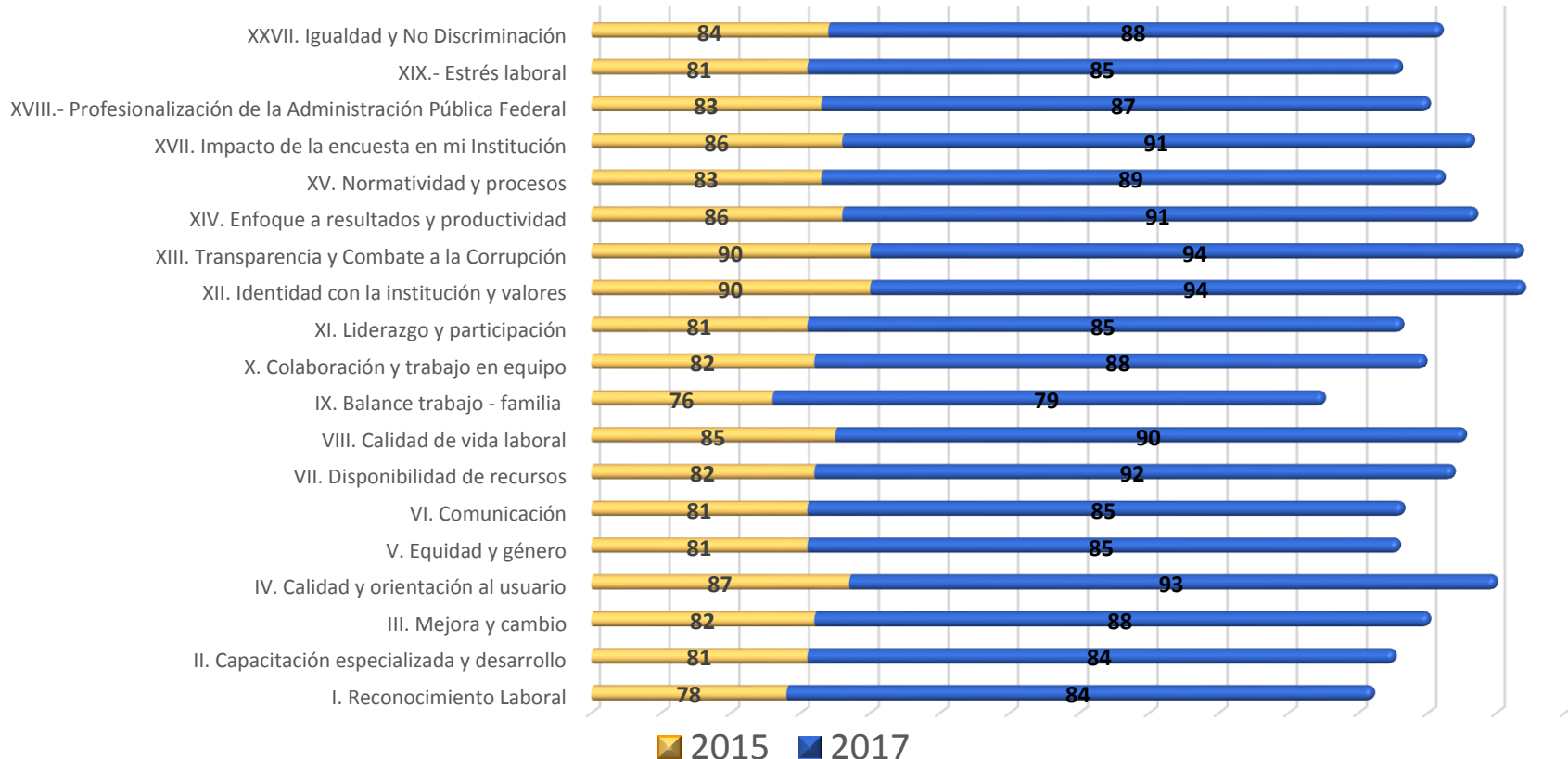
DGTIC/ ECCO 2017



PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS DGTIC / ECCO 2017

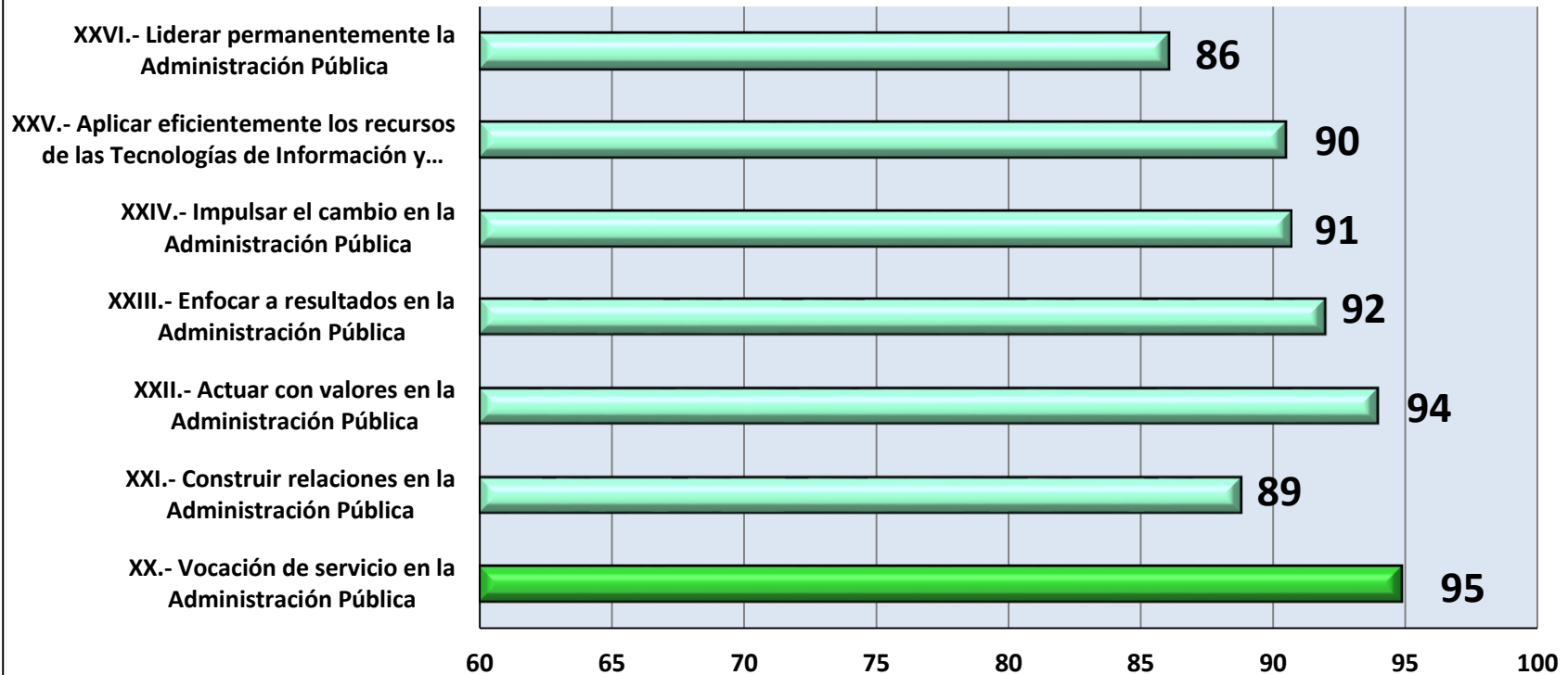


Comparativo factores DGTIC/ ECCO 2015-2017



Para DGTIC el factor mejor calificado fue XII. Identidad con mi Institución y valores derivado al compromiso que se refleja de las y los servidores públicos con la Institución, mientras que el que obtuvo menos puntos fue el factor IX. Balance Trabajo-Familia ya que la percepción del personal es que no cuenta con el tiempo suficiente para estar con su familia.

PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS DGTIC / ECCO 2017

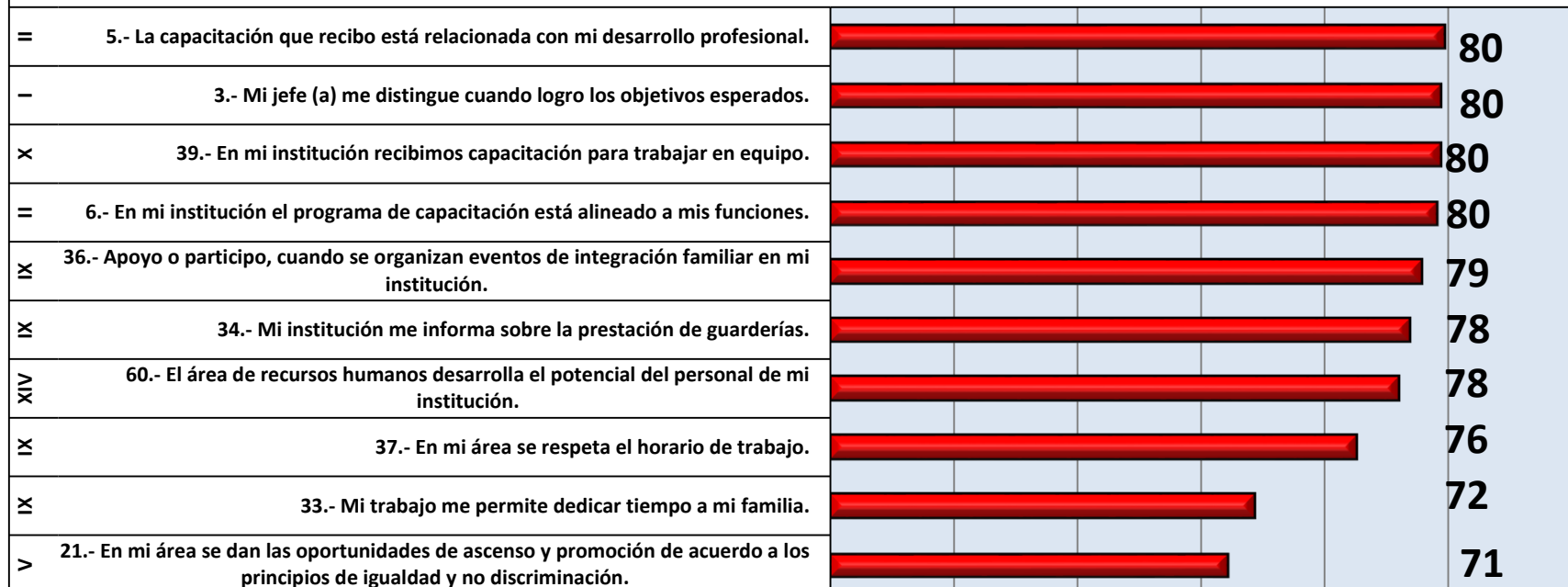


LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DGTIC/ ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	97
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	97
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	97
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	97
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	96
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.	96
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	96
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	95
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	95

Con relación a nuestras fortalezas se refleja que el personal esta comprometido a mejorar m sus resultados, entienden la importancia e impacto del trabajo que realizan además de sentirse felices, tratados con respeto, igualdad y sin discriminación.

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DGTIC / ECCO 2017



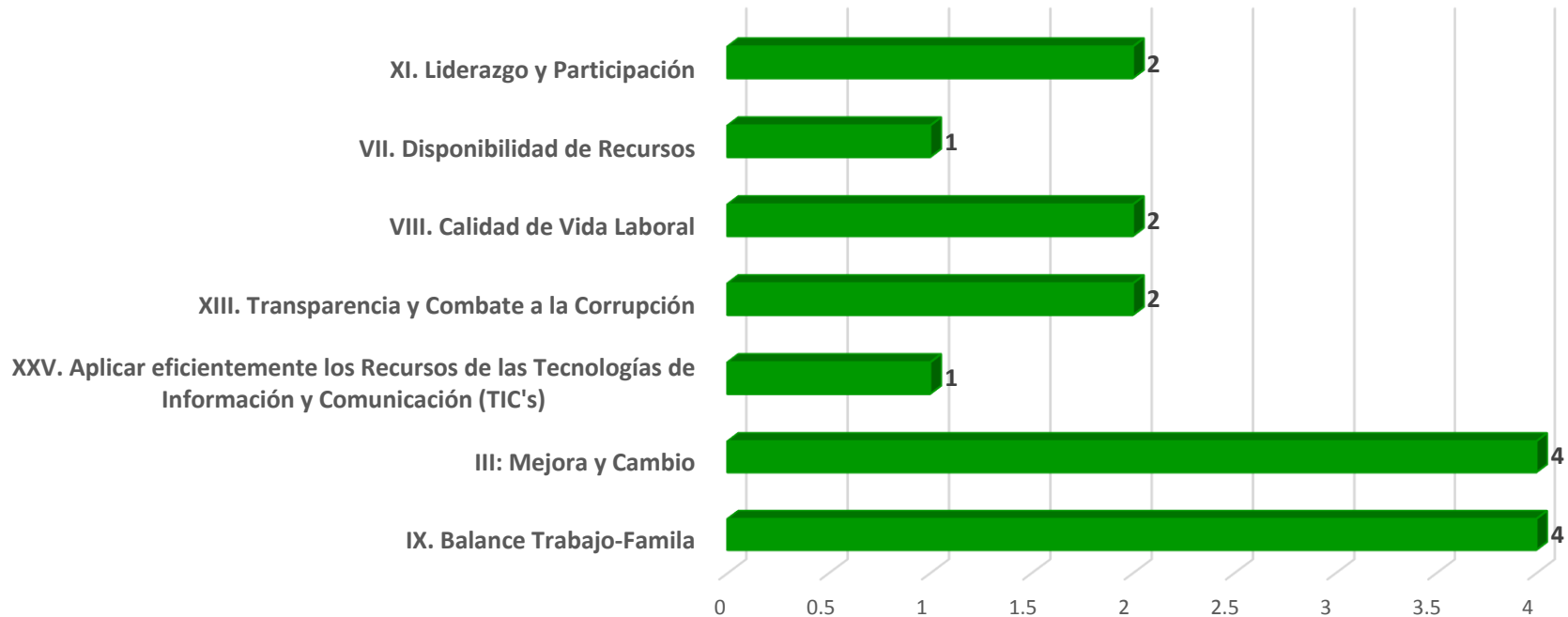
En cuanto a nuestras debilidades, que son ventanas de oportunidad para mejorar el Clima y Cultura de la DGTIC, las y los trabajadores perciben que su trabajo no les permite obtener un balance trabajo-familia, y que los ascensos no se dan con igualdad de oportunidades.

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DGTIC/ ECCO 2015-2017



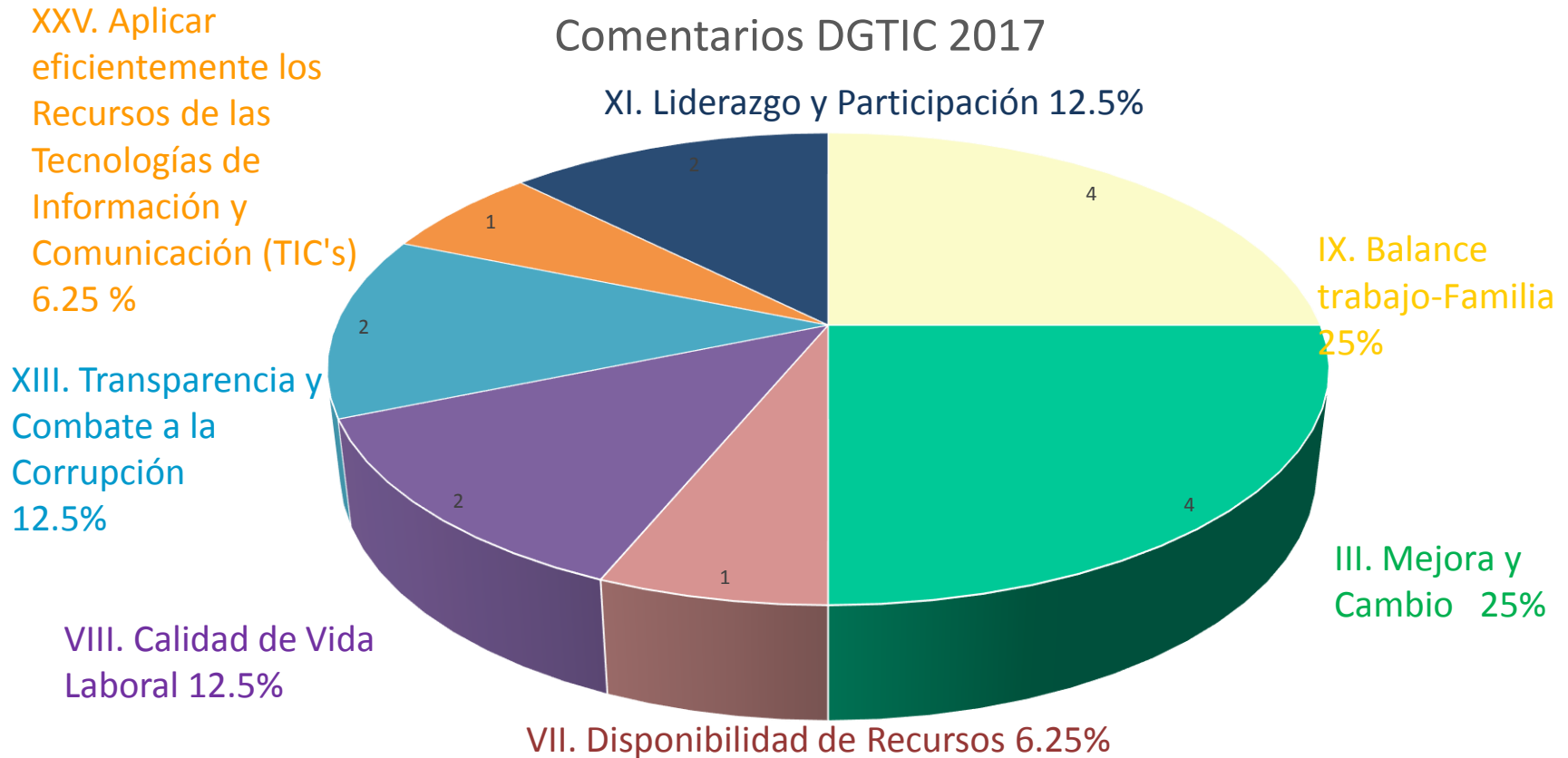
En el análisis de los reactivos menos calificados se observa un incremento porcentual en esta encuesta en comparación con la encuesta de 2015.

Comentarios DGTIC ECCO 2017



La DGTIC recibió 16 comentarios los cuales podemos catalogar en 6 factores.

Comentarios DGTIC 2017



De acuerdo al análisis respecto a la alineación de los comentarios y sugerencias con las calificaciones estadísticas obtenidas en los factores, 4 (25%) comentarios perciben que se podría mejorar la condición de que la Institución para lograr un balance Trabajo-Familia, principalmente se destaca la inconformidad y sugerencia en horarios; Por otro lado, el 25% de los comentarios son sugerencias propias del diseño de la encuesta, del uso de la encuesta y felicitaciones por realizar la misma.

Comentarios y Sugerencias DGTIC 2017

Tipo de Opinión



De acuerdo al análisis con la clasificación “**Tipo de Opinión**”, las y los servidores públicos de la DGTIC, expresaron 16 comentarios, de los cuales 3 (19%) se refiere a felicitaciones, 10 (62%) a sugerencias, 3 (19%) a quejas.

2017
95 ≥; 80 ≤

I. RECONOCIMIENTO LABORAL
DGTIC / ECCO 2017



PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

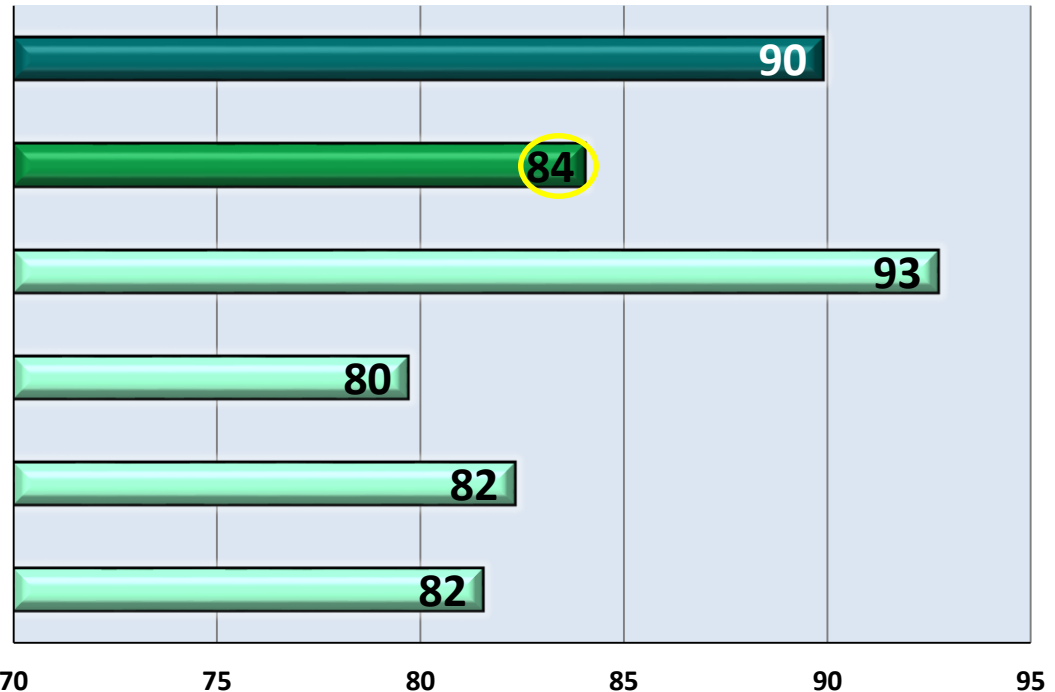
PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).

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

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

1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.



La percepción que prevalece es que se reconoce el buen desempeño entre compañeros y compañeras. El personal de la DGTIC no se siente reconocido por su jefe. Por lo anterior se plantearán prácticas de transformación de clima y cultura organizacional correspondientes.

2017
 95 ≥; 80 ≤

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO
 DGTIC / ECCO 2017



PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

91

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

84

8.- Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.

87

7.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.

91

6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.

80

5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.

80

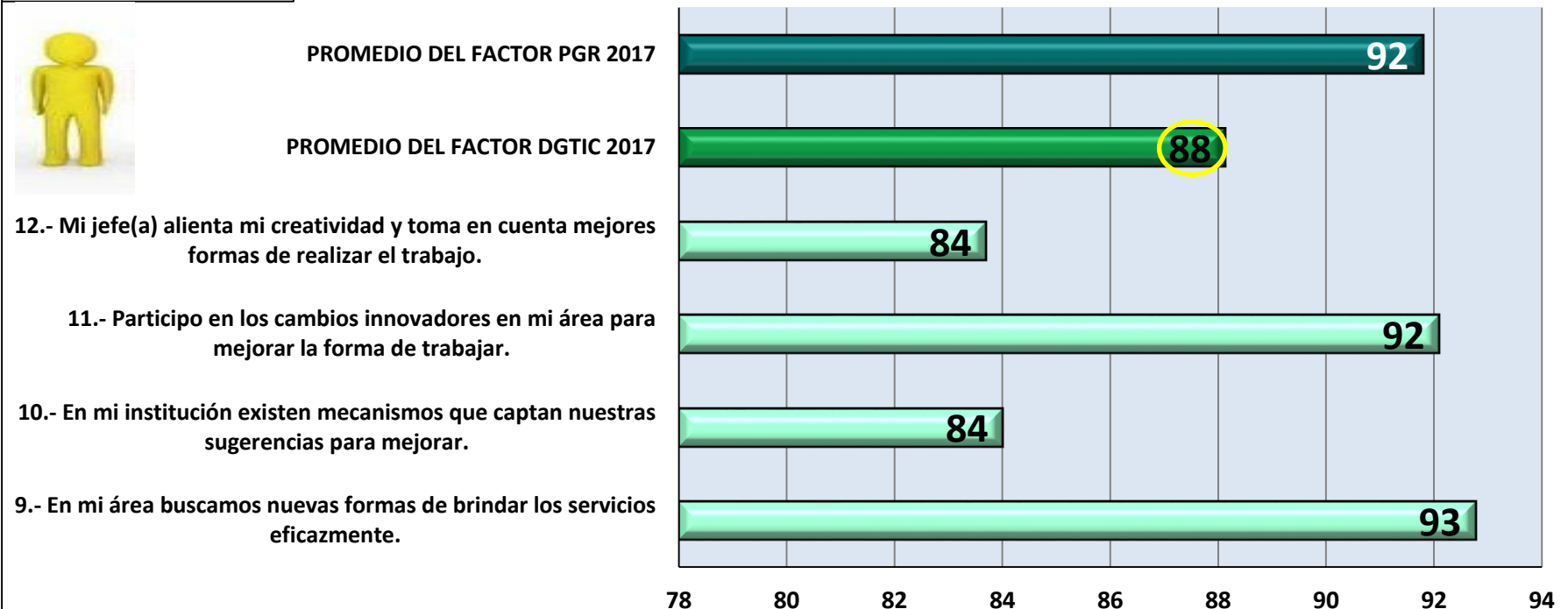
74 76 78 80 82 84 86 88 90 92

La mayoría de las y los funcionarios de la DGTIC consideran que aplican los conocimientos adquiridos en la capacitación en su área de trabajo, sin embargo, el personal considera que la capacitación impartida por la Institución no esta del todo alineada a sus funciones. Por lo anterior se plantearán prácticas de transformación de clima y cultura organizacional correspondientes.

2017
95 ≥; 80 ≤



III. MEJORA Y CAMBIO
DGTIC / ECCO 2017



La percepción de la DGTIC es de que el personal considera estar preparado para aceptar y enfrentar los cambios, seguido de la disposición a buscar nuevas formas para brindar un mejor servicio. Lo anterior, es coherente con la condición de transición a Fiscalía en la que se encuentra la PGR.

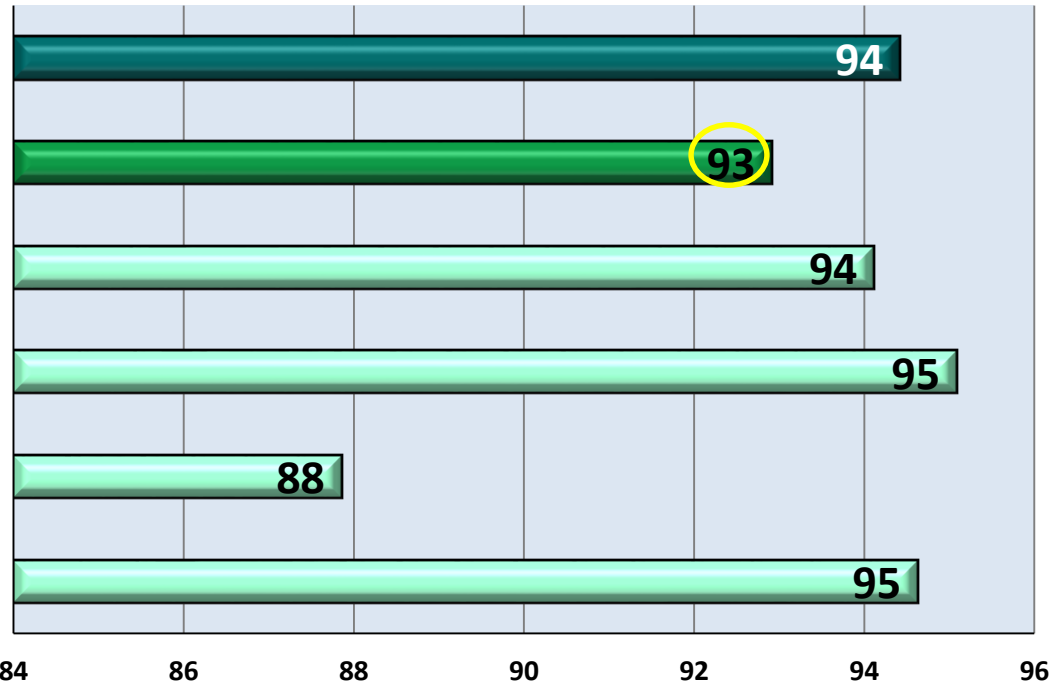
2017
95 ≥; 80 ≤



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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017



Las y los servidores públicos de la DGTIC encuestados, perciben que proporcionan un servicio basado en los principios que maneja la Institución y que toman en cuenta y les interesa conocer las necesidades de las y los usuarios.

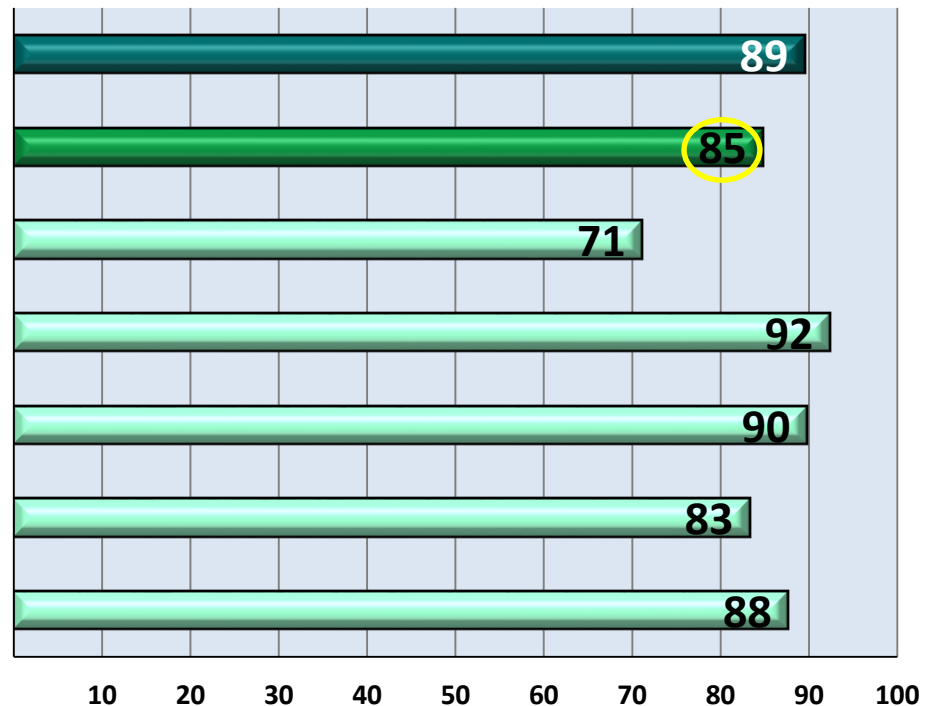
2017
95 ≥; 80 ≤

V. EQUIDAD Y GÉNERO
DGTIC / ECCO 2017



PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017



21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.

20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.

19.- En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.

18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

17.- En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.

Las y los servidores públicos de la DGTIC consideran que el hostigamiento es inaceptable. Sin embargo considera que no se dan las oportunidades de ascenso y descenso de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación. Derribado de lo anterior se plantearán prácticas de transformación de clima y cultura organizacional correspondientes.

2017
95 ≥; 80 ≤



VI. COMUNICACIÓN
DGTIC / ECCO 2017

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

92

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

85

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

81

23.- En mi institución utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna.

90

22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.

84

75 80 85 90 95

El personal de la DGTIC percibe que se utiliza de forma eficiente los medios de comunicación interna, así como entre las diferentes áreas. Resultado del acercamiento entre directivos de las áreas.

2017
95 ≥; 80 ≤

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS
DGTIC / ECCO 2017



PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

93

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

92

27.- Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.

89

26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.

90

25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.

97

84 86 88 90 92 94 96 98

El personal de la DGTIC consideran que tiene a tiempo el material solicitado para desempeñar su trabajo, así como el uso racional del mismo. También perciben el equipo de cómputo como eficiente para el desarrollo de sus funciones.

2017
95 ≥; 80 ≤

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL
DGTIC / ECCO 2017



PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

93

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

90

32. En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con compañeros (as) de trabajo.

90

31.- En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.

89

30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.

96

29.- Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.

91

28.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.

86

80 82 84 86 88 90 92 94 96 98

Las y los servidores públicos de DGTIC encuestados se sienten felices en su trabajo, de igual manera perciben que su jefe los trata con respeto, confianza y sin discriminación. Además de conciliar respetuosamente las diferencias que se presenten entre compañeros.

2017

95 ≥; 80 ≤

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 DGTIC / ECCO 2017



PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

82

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

79

37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.

76

36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.

79

35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.

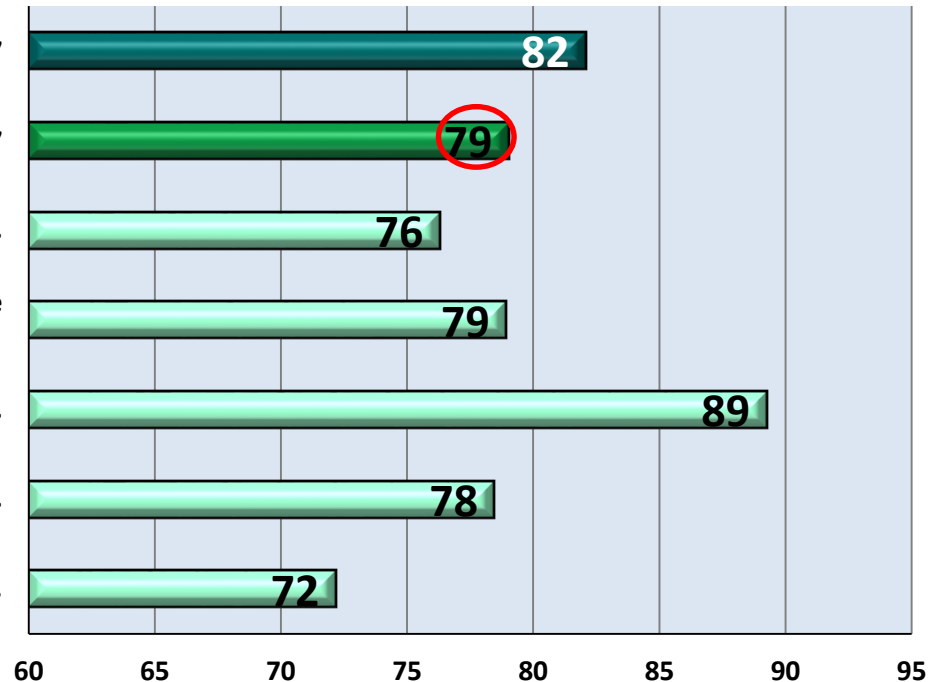
89

34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.

78

33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.

72



El personal de la DGTIC es apoyada en cuanto a las urgencias familiares que se presentan, sin embargo percibe como que derivado a la naturaleza de la Institución, no les permite conciliar el trabajo con la familia derivado de los horarios. Derribado de lo anterior se plantearán prácticas de transformación de clima y cultura organizacional correspondientes.

2017
95 ≥; 80 ≤

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
DGTIC / ECCO 2017



PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

91

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

88

41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.

91

40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

96

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

80

38.- Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.

84

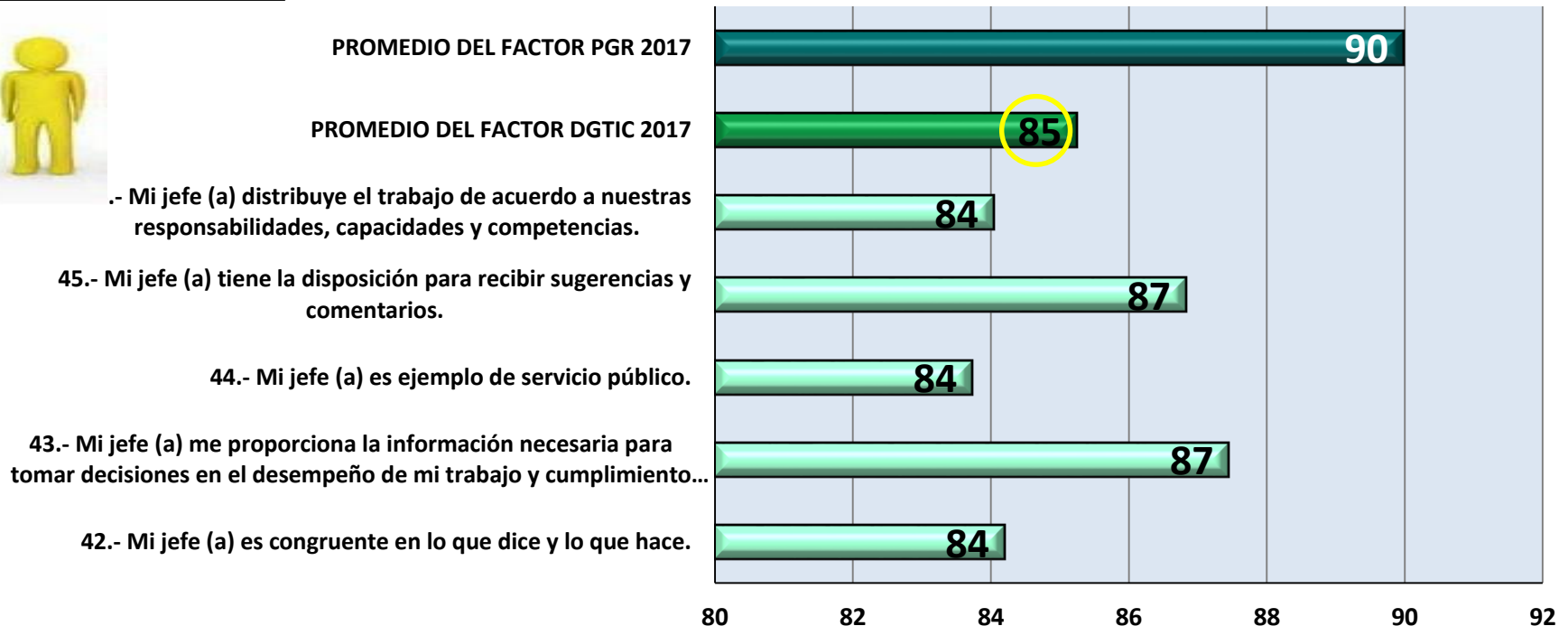
20 40 60 80 100 120

Las y los servidores públicos de la DGTIC consideran que en su actuar se fomentan los recursos para motivar el trabajo en equipo mediante el cual se buscan soluciones con igualdad y sin discriminación, sin embargo la encuesta refleja que el sentir del personal considera no recibir capacitación para trabajar en equipo.

2017
95 ≥; 80 ≤



XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
DGTIC / ECCO 2017



El personal de la DGTIC encuestado expresa que su jefe(a) esta en disposición de recibir comentarios y sugerencias, de igual manera perciben que su jefe (a) les proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de su trabajo y cumplimiento de metas, sin embargo consideran que el actuar de su superior jerárquico no es congruente en su actuar y en lo que hace.

2017
95 ≥; 80 ≤

XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES
DGTIC / ECCO 2017



PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

96

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

94

51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.

93

50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.

97

49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.

96

48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de...

95

47.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.

89

84 86 88 90 92 94 96 98

En general el sentir del personal encuestado de la DGTIC considera que contribuye al bienestar social y se sienten orgullosos de pertenecer a la Institución, de igual manera considera que en su área de trabajo se actúa conforme a los valores que fomenta la institución.

2017
95 ≥; 80 ≤

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



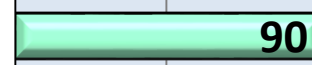
PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017



PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017



55.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.



54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.



53.- Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.



52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.



86 88 90 92 94 96 98

Las y los servidores públicos de DGTIC consideran que si denunciarían un acto de corrupción si lo vieran, también consideran que dentro de su área de trabajo se actúa con transparencia y conforme a las normas aplicables.

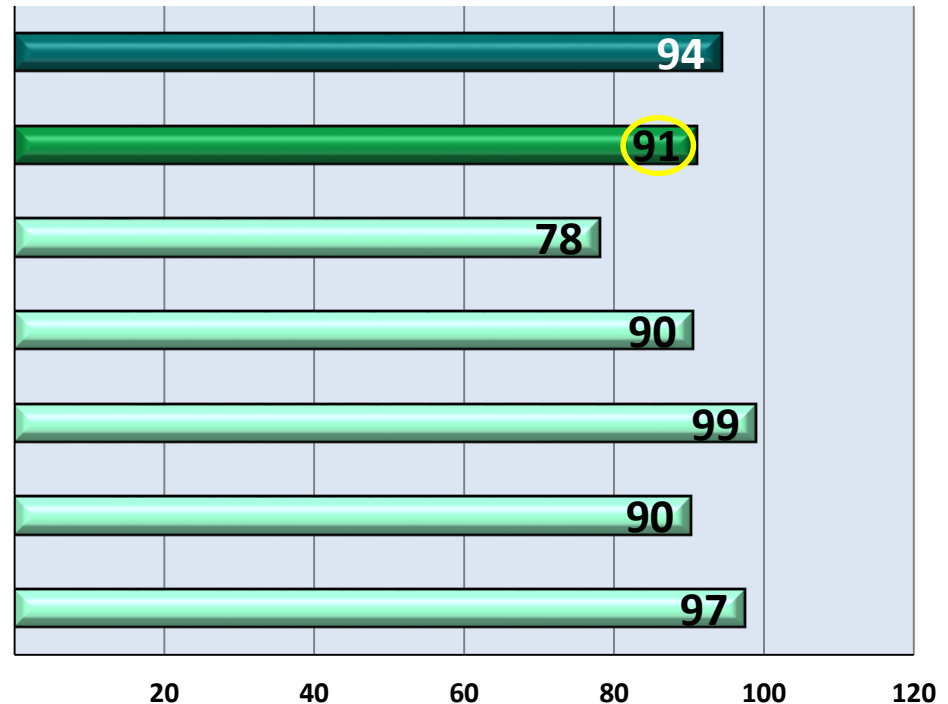
2017
95 ≥; 80 ≤

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
DGTIC / ECCO 2017



PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017



60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.

59.- Mi jefe (a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.

58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.

57.- La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.

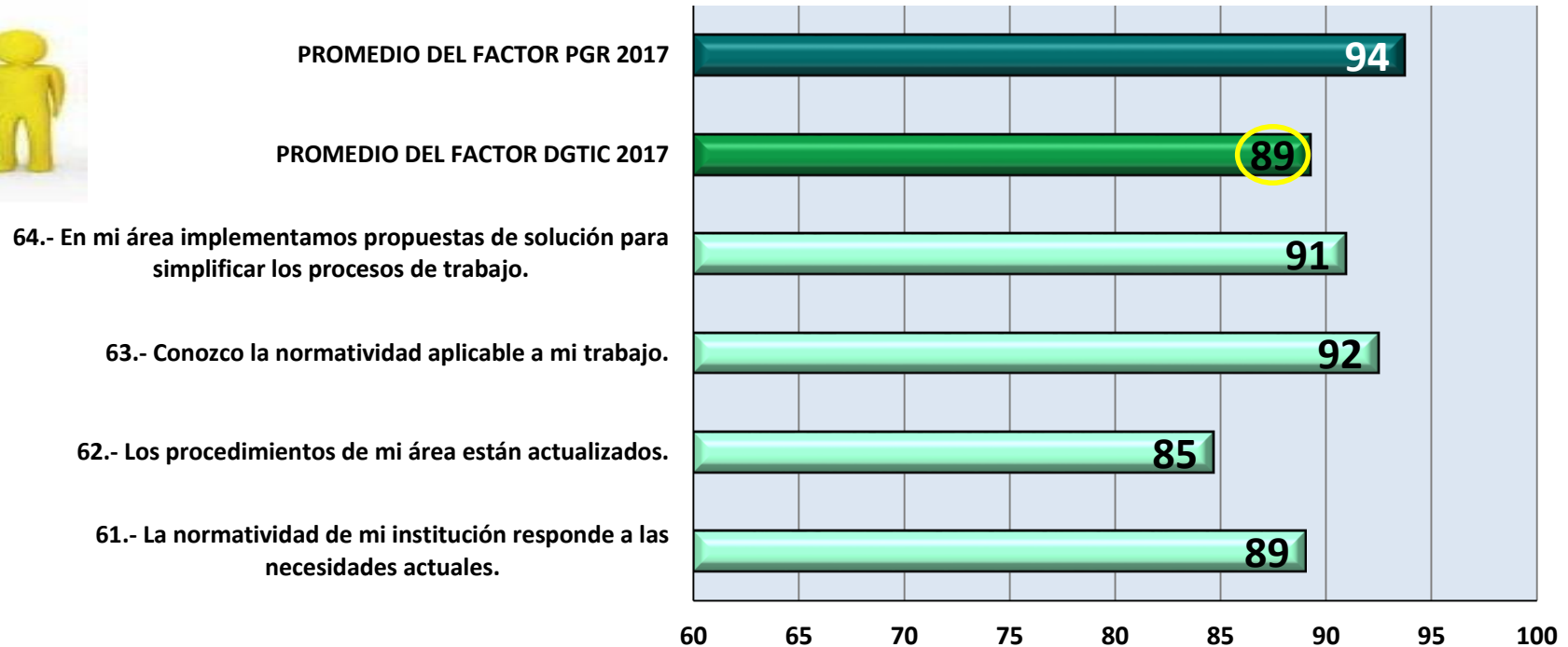
56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.

Las y los funcionarios de la DGTIC se sienten comprometidos a lograr cada vez mejores resultados en su área, también consideran que la estructura de su área de trabajo se encuentra alineada para el cumplimiento de objetivos.

2017
95 ≥; 80 ≤



XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
DGTIC / ECCO 2017



La Institución a hecho un excelente esfuerzo para que el personal conozca la normatividad aplicable al trabajo que desempeña cada uno. También consideran que la normatividad de la Institución corresponde a las necesidades actuales.

2017
95 ≥; 80 ≤

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



PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

92

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

91

72.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

87

71.- Participo en la mejora de clima y cultura organizacional de mi área.

94

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

91

82 84 86 88 90 92 94 96

Respecto al impacto de la encuesta, el personal de la DGTIC considera que es participe en las mejoras de clima y Cultura, y que si se difunden los resultados de la encuesta a través del correo de atención_dgtic@pgr.gob.mx

2017
 95 ≥; 80 ≤

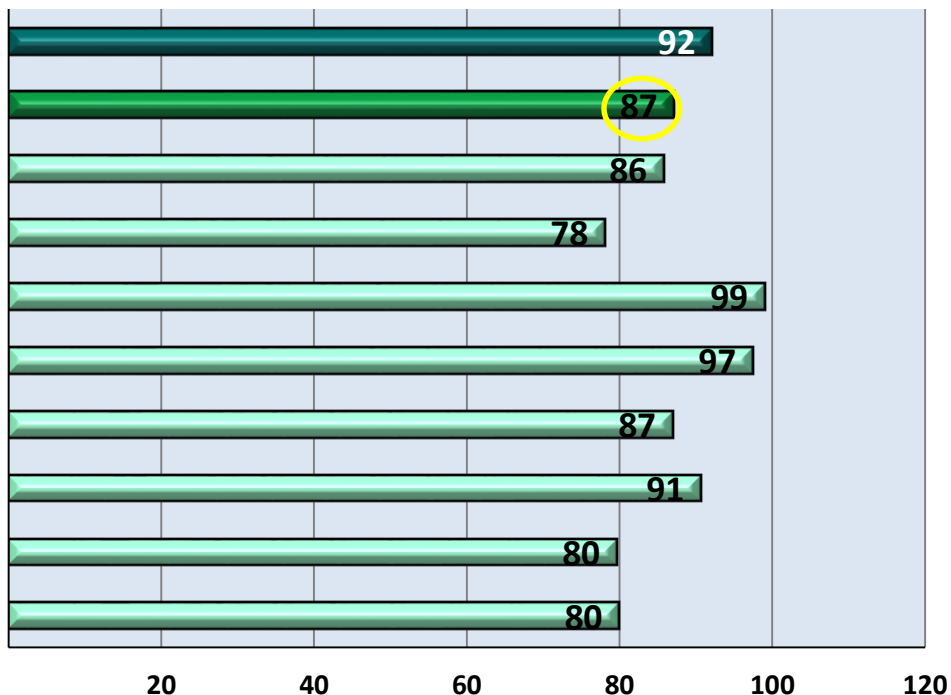
XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
 DGTIC / ECCO 2017



PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

- 73.- En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.
- 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.
- 58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi trabajo.
- 56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.
- 8.- Mi jefe (a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.
- 7.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.
- 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.
- 5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.



El personal de la DGTIC está comprometido a obtener cada vez mejores resultados en su trabajo para con la institución además de que entiende el impacto que este tiene para la Institución.

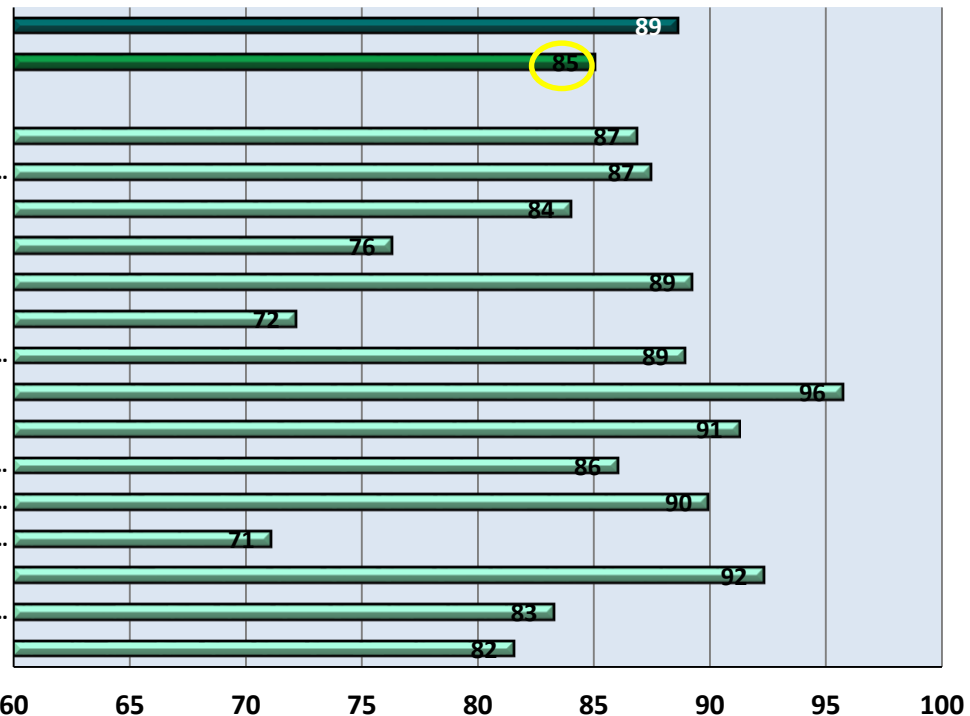
2017
95 ≥; 80 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL
DGTIC / ECCO 2017



PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017
PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

- 45.- Mi jefe (a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios.
- 43.- Mi jefe (a) me proporciona la información necesaria para tomar...
- 38.- Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.
- 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.
- 35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.
- 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.
- 31.- En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y...
- 30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.
- 29.- Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.
- 28.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi...
- 26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de...
- 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo...
- 20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.
- 18. En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con...
- 1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.



A pesar de que los y las servidoras públicas de la DGTIC se sienten feliz haciendo su trabajo consideran que no se dan oportunidad de ascenso con Igualdad y no Discriminación, y que el trabajo no le permite dedicar tiempo a su familia. Por lo anterior se plantearán prácticas de transformación de clima y cultura organizacional correspondientes.

2017
95 ≥; 80 ≤

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



PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

96

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

95

50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.

97

15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.

95

13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios (as) de mi trabajo.

95

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

93

90 91 92 93 94 95 96 97 98

A pesar de que los y las servidoras públicas de la DGTIC se sienten feliz haciendo su trabajo consideran que no se dan oportunidad de ascenso con Igualdad y no Discriminación, y que el trabajo no le permite dedicar tiempo a su familia. Por lo anterior se plantearán prácticas de transformación de clima y cultura organizacional correspondientes.

2017
95 ≥; 80 ≤



XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DGTIC / ECCO 2017

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

93

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

89

41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.

91

40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

96

38.- Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.

84

22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.

84

75 80 85 90 95 100

El personal de la DGTIC considera que cuando trabaja en equipo son capaces de buscar soluciones que beneficien a todos con igualdad y no discriminación que el material es compartido para optimizar el trabajo derivado de la integración que su superior jerárquico promueve.

2017
95 ≥; 80 ≤

XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DGTIC / ECCO 2017



PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

94

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

92

64.- En mi área implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.

91

59.- Mi jefe (a) logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.

90

58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi trabajo.

99

43.- Mi jefe (a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.

87

80 85 90 95 100

El 99% del personal encuestado de la DGTIC se siente comprometido a aportar cada vez mejores resultados; también consideran que existe implementación de propuestas para simplificar los procesos de trabajo.

2017
95 ≥; 80 ≤



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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

93

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

91

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

94

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

84

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

92

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

93

75 80 85 90 95

El 99% del personal encuestado de la DGTIC se siente comprometido a aportar cada vez mejores resultados; también consideran que existe implementación de propuestas para simplificar los procesos de trabajo.

2017
95 ≥; 80 ≤



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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

88

PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

90

77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el desempeño de nuestras funciones.

96

76.- Utilizo eficientemente las TIC's para mejorar procesos, trámites y servicios.

96

75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.

72

74.- Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación.

98

60 65 70 75 80 85 90 95 100

Derivado a la naturaleza de la DGTIC, la mayoría del personal cuenta con los conocimientos y capacitaciones para el manejo y utilización de TIC's. Cabe destacar que por tal motivo es necesario para el desempeño de las funciones el manejo de las TIC's.

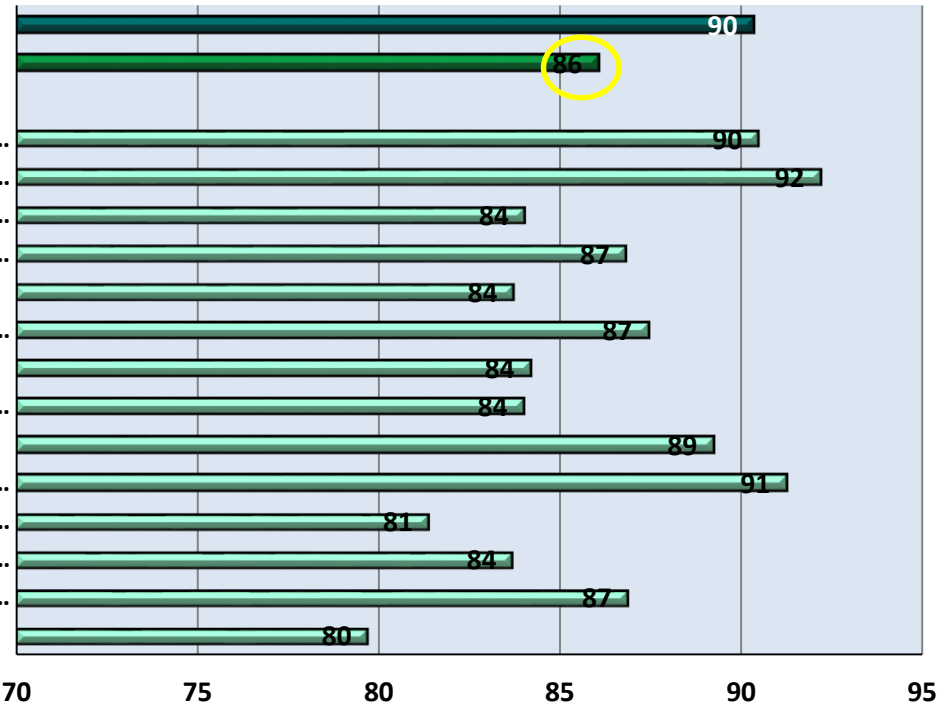
2017
95 ≥; 80 ≤

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DGTIC / ECCO 2017



PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017
PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

- 59.- Mi jefe(a) logra los objetivos institucionales sin...
- Mis superiores manejan los recursos del área de manera...
- 46.- Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras...
- 45.- Mi jefe(a) tiene la disposición para recibir sugerencias y...
- 44.- Mi jefe(a) es ejemplo de servicio público.
- 43.- me proporciona la información necesaria para tomar...
- 42.- Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace.
- 38.- Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de...
- 35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.
- 29.- Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin...
- 24.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores...
- 12.- Mi jefe(a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores...
- 8.- Mi jefe (a) me permite cumplir con la capacitación que tengo...
- 3. Mi jefe(a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.



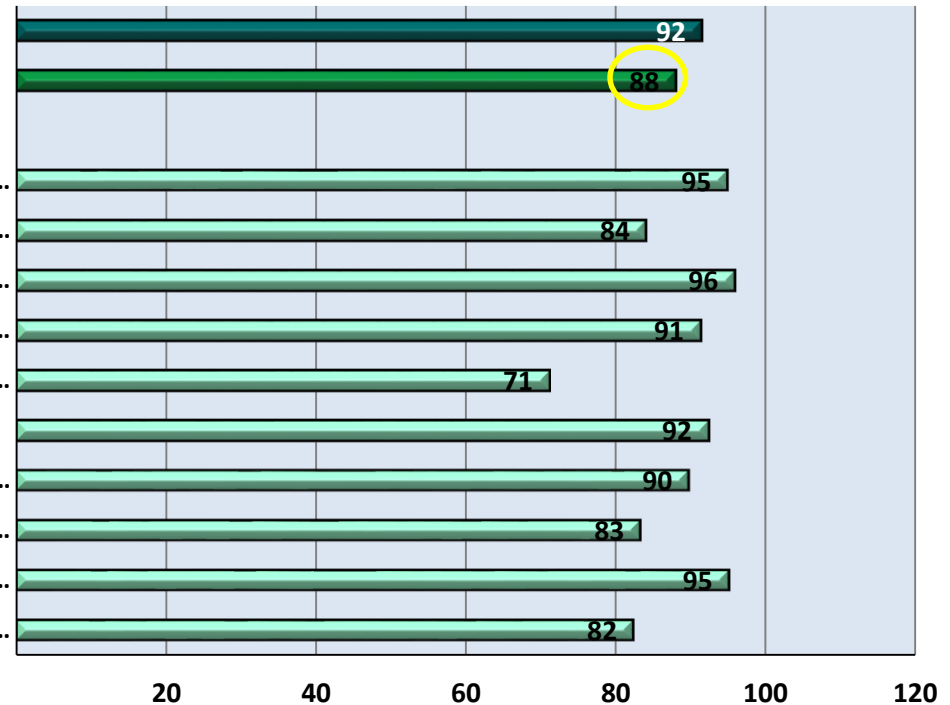
En este factor es importante destacar que las y los servidores públicos sienten que su jefe (a) los trata con respeto, confianza y sin discriminación, además de manejar los recursos con responsabilidad y con austeridad.

2017
95 ≥; 80 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
DGTIC / ECCO 2017



PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017
 PROMEDIO DEL FACTOR DGTIC 2017

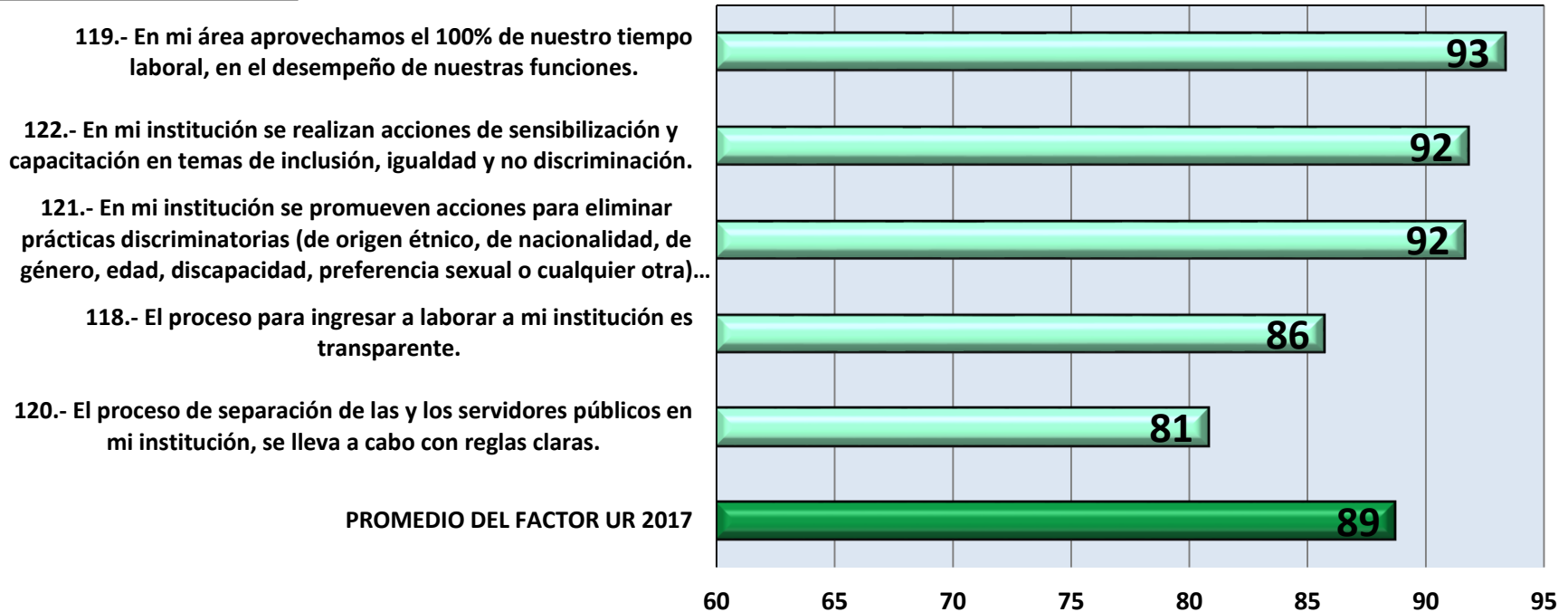


La percepción del persona de la DGTIC, esta capacitado respecto al Código de conducta con el que cuenta nuestra Institución, saben que es inaceptable el hostigamiento además de saber que es sancionable, de igual manera perciben que el servicio que se brindase realiza con igualdad y sin discriminación.

2017
95 ≥; 80 ≤



**ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017
 MAYOR A MENOR / DGTIC / ECCO 2017**



La percepción del persona de la DGTIC, respecto a este factor es que en la DGTIC se aprovecha al 100% el tiempo en el desempeño de sus funciones, de igual manera se promueven prácticas para eliminar la discriminación. Sin embargo percibe los procesos de separación del personal con reglas no muy claras.

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:

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

$$\frac{16 \text{ Prácticas cumplidas}}{24 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = 66\% \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al entorno

1 cumplida X 100 = 33 % de efectividad
3 programadas

Factor 39. Mejora y cambio

1 cumplidas X 100 = 50 % de efectividad
2 programadas

Factor 42. Equilibrada

3 cumplidas X 100 = 100 % de efectividad
3 programadas

Factor 46. Inclusiva

1 cumplidas X 100 = 100 % de efectividad
1 programadas

Factor 47. Motivada

1 cumplida

2 programada

$$\times 100 = \underline{50\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 49. Integra

0 cumplida

1 programadas

$$\times 100 = \underline{0\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 50. Profesional

2 cumplidas

3 programadas

$$\times 100 = \underline{66\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 52. Liderazgo Integral

1 cumplida

2 programada

$$\times 100 = \underline{50\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 54. Entorno Cultural y Ecológico

3 cumplida

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

Factor 58. Interés Público

1 cumplida

$\frac{1 \text{ programada}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{50\%}$ de efectividad

Factor 63. Transparencia

2 cumplidas

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

El seguimiento de las prácticas de transformación comprometidas se realizó con la participación de los integrantes del Grupo de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional de la Institución, para garantizar el cumplimiento en atención del calendario comprometido, en los casos en los que se identificaron rezagos se aplicaron las acciones correctivas correspondientes para su cumplimiento.

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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (**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 PGR, 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 de 80 puntos o menores.

2017
95 ≥; 80 ≤



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

INSTITUCIÓN

813	Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones
-----	--

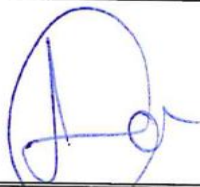
FACTOR

I. RECONOCIMIENTO LABORAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Incentivar al personal a reconocer los logros del personal a su cargo

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Invitar al personal a reconocer los logros del personal a su cargo	Dirección de Administración de Recursos	Correo electrónico	Permanente	E	X	Operativos	P														
					O			R														



ING. ALFONSO OCTAVIO GARCÍA DE LEÓN OLVERA
 DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES



LCDA. ANA MARÍA LÓPEZ SÁNCHEZ MORALES
 DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS



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

INSTITUCIÓN

813	Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones
-----	--

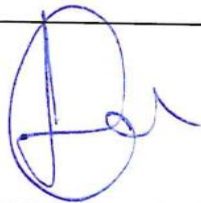
FACTOR

II. Capacitación Especializada y Desarrollo

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir la importancia de la capacitación constante del personal

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Difundir los cursos para el desarrollo laboral que difunde la Dirección General de Formación Profesional	Dirección de Administración de Recursos	Correo electrónico	Permanente	E	X	Operativos	P														
					O			R														



ING. ALFONSO OCTAVIO GARCÍA DE LEÓN OLVERA
 DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES



LCDA. ANA MARÍA LÓPEZ SÁNCHEZ MORALES
 DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.



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

INSTITUCIÓN

813	Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones
-----	--

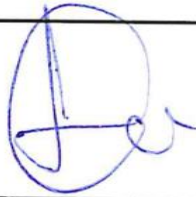
FACTOR

V. Equidad y Género

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Continuar fortaleciendo la importancia de la cultura de igualdad y equidad laboral en la DGTIC
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
					O			P															
1	Continuar la difusión sobre la cultura de igualdad y Equidad laboral	Dirección de Administración de Recursos	Intranet, Correo electrónico, Pizarra informativa	Permanente		X	Todo el personal	P															
						O		R															



ING. ALFONSO OCTAVIO GARCÍA DE LEÓN OLVERA
 DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES



LCDA. ANA MARÍA LÓPEZ SÁNCHEZ MORALES
 DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.



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

INSTITUCIÓN

813	Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones
-----	--

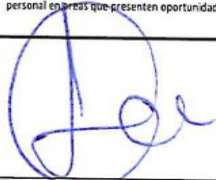
FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover el buen liderazgo dentro del entorno laboral conforme al Código de Conducta, y alentar al personal a incluirse en su equipo de trabajo



No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Continuar con la difusión todo el personal de la DG TIC de la importancia que tiene con la congruencia del actuar con el decir, alentando a continuar ejerciendo los principios del Código de Conducta de PGR	Dirección de Administración de Recursos	Correos electrónicos	Permanente	E	X	Todo el Personal	P											
					O			R											
2	Solicitar a la Dirección General de Formación profesional cursos para el desarrollo laboral del personal en áreas que presenten oportunidad de mejora.	Dirección de Administración de Recursos	Oficios, correos electrónicos	Permanente	E	X	Todo el Personal	P											
					O			R											



ING. ALFONSO OCTAVIO GARCÍA DE LEÓN OLVERA
 DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES



LCDA. ANA MARÍA LÓPEZ SÁNCHEZ MORALES
 DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS

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

INSTITUCIÓN

813	Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicación
-----	--

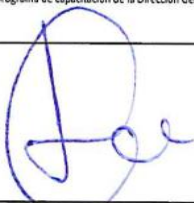
FACTOR

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO


OBJETIVO ESTRATÉGICO

--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Hacer difusión del programa de capacitación de la Dirección General de Formación Profesional	Dirección de Administración de Recursos	Correos	Permanente	E	X	Todo el personal	P													
					O			R													



ING. ALFONSO OCTAVIO GARCÍA DE LEÓN OLVERA
 DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES



LCDA. ANA MARÍA LÓPEZ SÁNCHEZ MORALES
 DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS



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

INSTITUCIÓN

813	Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones
-----	--

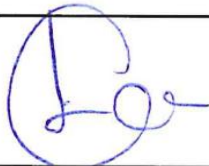
FACTOR

IX.-BALANCE TRABAJO-FAMILIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contribuir al buen desarrollo de los y las servidoras públicas con relación al trabajo-familia
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Continuar con la difusión de actividades familiares, culturales y de integración que se programan para el personal de la PGR.	Dirección de Administración de Recursos	Correos	Permanente	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														
2	Continuar con la difusión de la información sobre la prestación de guarderías	Dirección de Administración de Recursos	Correos	Permanente	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														
3	Continuar con los horarios escalonados, horarios diferidos, guardias rotatorias, y guardias via telefonica.	Director General, Directores Generales Adjuntos, Directores y Directora de Área	Correos	Permanente	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														



ING. ALFONSO OCTAVIO GARCÍA DE LEÓN OLVERA
 DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES



LCDA. ANA MARÍA LÓPEZ SÁNCHEZ MORALES
 DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS



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

INSTITUCIÓN

813	Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones
-----	--

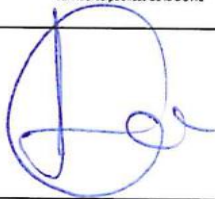
FACTOR

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Incrementar el desarrollo del potencial del personal
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Continuar con la difusión de desarrollo de potencial que otorge la DGRHO a los servidores y servidoras públicas de la DGTIC	Dirección de Administración de Recursos	Correos	Permanente	E	X	Todo el personal	P													
					O			R													



ING. ALFONSO OCTAVIO GARCÍA DE LEÓN OLVERA
 DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES



LCDA. ANA MARÍA LÓPEZ SÁNCHEZ MORALES
 DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS



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

INSTITUCIÓN

813	Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones
-----	--

FACTOR

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2017, así como el PTCOO 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	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Difundir los resultados obtenidos por la la DGIC	Dirección de Administración de Recursos	Correo electrónico	Permanente	E	X	Todo el personal	P													
					O			R													
2	Difundir la práctica de Transformación de Clima y Cultura	Dirección de Administración de Recursos	Correo electrónico	Permanente	E	X	Todo el personal	P													
					O			R													

ING. ALFONSO OCTAVIO GARCÍA DE LEÓN OLVERA
DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

LCDA. ANA MARÍA LÓPEZ SÁNCHEZ MORALES
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS



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

INSTITUCIÓN

813	Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones
-----	--

FACTOR

XIX. Estrés Laboral

OBJETIVO ESTRATÉGICO

--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Se hará promoción del personal dentro del área dando oportunidades laborales iguales entre los hombres y mujeres	Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones	Los que se requieran	Permanente	E	X	Todo el personal	P													
					O			R													
2	Se difundirá las promociones de recreación familiar al personal para que sea un instrumento de convivencia familiar con el todo el personal	Dirección de Administración de Recursos	Correo electrónico	Permanente	E	X	Todo el personal	P													
					O			R													



ING. ALFONSO OCTAVIO GARCÍA DE LEÓN OLVERA
DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES



LCDA. ANA MARÍA LÓPEZ SÁNCHEZ MORALES
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS



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

INSTITUCIÓN

813	Dirección General de Tecnologías de Información y Cominuaciones
-----	---

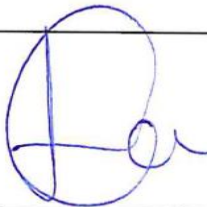
FACTOR

37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Continuar instruyendo al personal del procedimiento de separación del puesto.	Dirección de Administración de Recursos	Correo electrónico, formato de no adeudos	Cuando se requiera	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														



ING. ALFONSO OCTAVIO GARCÍA DE LEÓN OLVERA
DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES



LCDA. ANA MARÍA LÓPEZ SÁNCHEZ MORALES
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS