



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

**Prácticas de Transformación de Clima y
Cultura Organizacional PTCCO 2019**

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



PTCCO DGTIC 2019

CRITERIOS

	Pág
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	6
2. Análisis Cualitativo.....	47
3. Análisis Comparativo.....	52
3.1. Comparativo de resultados entre áreas.....	53
3.2. Comparación de resultados DGTIC 2016 vs 2018.....	57
3.3 Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	60
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	63
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	63



PTCCO DGTIC 2019

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a la Administración Pública como una herramienta de desarrollo organizacional, la cual tiene como objeto orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía.

La ECCO 2018 registró 796,440 servidoras y servidores públicos encuestados, con la participación de 285 instituciones públicas.

Es conveniente recordar que desde 2016, la SFP aplica dos tipos de encuestas:

Tipo "A" conformada por factores básicos y fractales relacionados con clima y cultura organizacional, competencias, igualdad y no discriminación y propios de cada institución.

Tipo "B", se aplica por primera vez en 2016, a fin de transformar a un modelo centrado en la y el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio. Está organizada por factores básicos y compuestos, relacionados con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal.



PTCCO DGTIC 2019

En 2018, la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplicó la encuesta **Tipo "B"** fortalece su modelo centrado en el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio.

Este tipo de encuesta contempla **10 factores básicos** con un total de 80 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la Institución.

Qué tanto es:

- 38.-Adaptable al entorno
- 39.-Adaptable al ciudadano
- 40.-Colaborativa
- 41.-Eficiente
- 42.-Equilibrada
- 46.-Inclusiva
- 47.-Motivada
- 48.-Organizada
- 49.-Íntegra
- 50.-Profesional



PTCCO DGTIC 2019

De los factores básicos surgen **factores compuestos**, que se integran de la combinación de distintos reactivos de los factores básicos:

Por un lado un factor que identifica **el Liderazgo integral** (Factor 52), ya que es un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones (19 reactivos).

Por otro lado, factores relacionados con los **valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal (APF)**, del cual se generan índices para saber la percepción de cómo se viven los valores en cada institución (11 factores de acuerdo a los Valores del Código de Ética de la APF, 36 reactivos):

53.-Cooperación
54.-Entorno Cultural y Ecológico
55.-Equidad de género
56.-Igualdad y no discriminación
57.-Integridad
58.-Interés Público

59.-Liderazgo
60.-Rendición de Cuentas
61.-Respeto
62.-Respeto a los Derechos Humanos
63.-Transparencia



PTCCO DGTIC 2019

Por lo anterior, el análisis de resultados se comparará con los de la ECCO 2016 por ser el mismo tipo de encuesta.

150 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 150, es decir el 100 %, 7 puntos porcentuales con respecto a 2016 **93.5%**

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** de los participantes de la DGTIC en la encuesta fue de **87 puntos**, 5 puntos mas que la calificación obtenida el año 2016.

Los 10 reactivos mejor calificados se identifican como umbral superior, mientras que los 10 reactivos menos calificados es el umbral inferior; por lo tanto, el umbral de DGTIC en la ECCO 2018 es el siguiente:

$$88 \geq; 70 \leq$$



PTCCO DGTIC 2019

Para el análisis de los resultados se identificarán los índices obtenidos con la siguiente simbología:



88-92



71-87



52-70

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 52 y 70 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen 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 6 de abril de 2017", la DGTIC presenta el siguiente plan de:

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2019



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGTIC 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

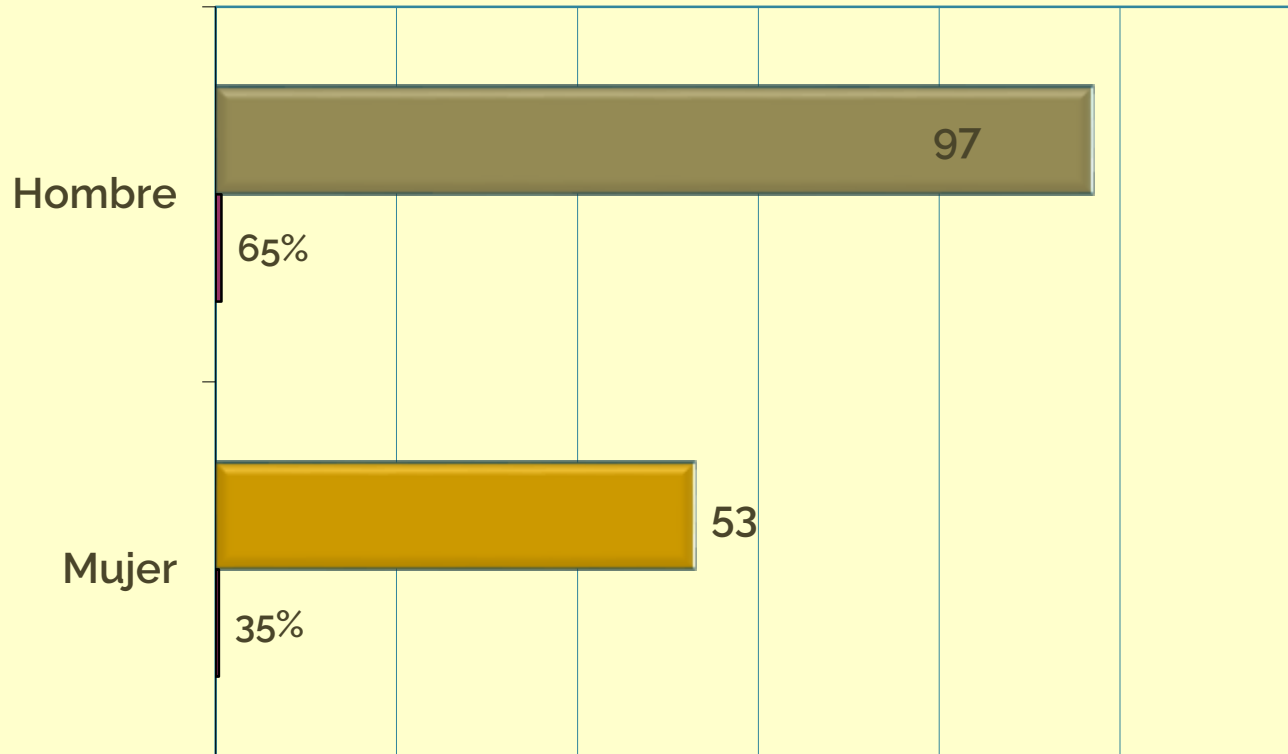
PTCCO DGTIC 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DGTIC 2019

¿El encuestado es? /



Sexo

La participación de los hombres fue superior en un 30% que la de las mujeres.

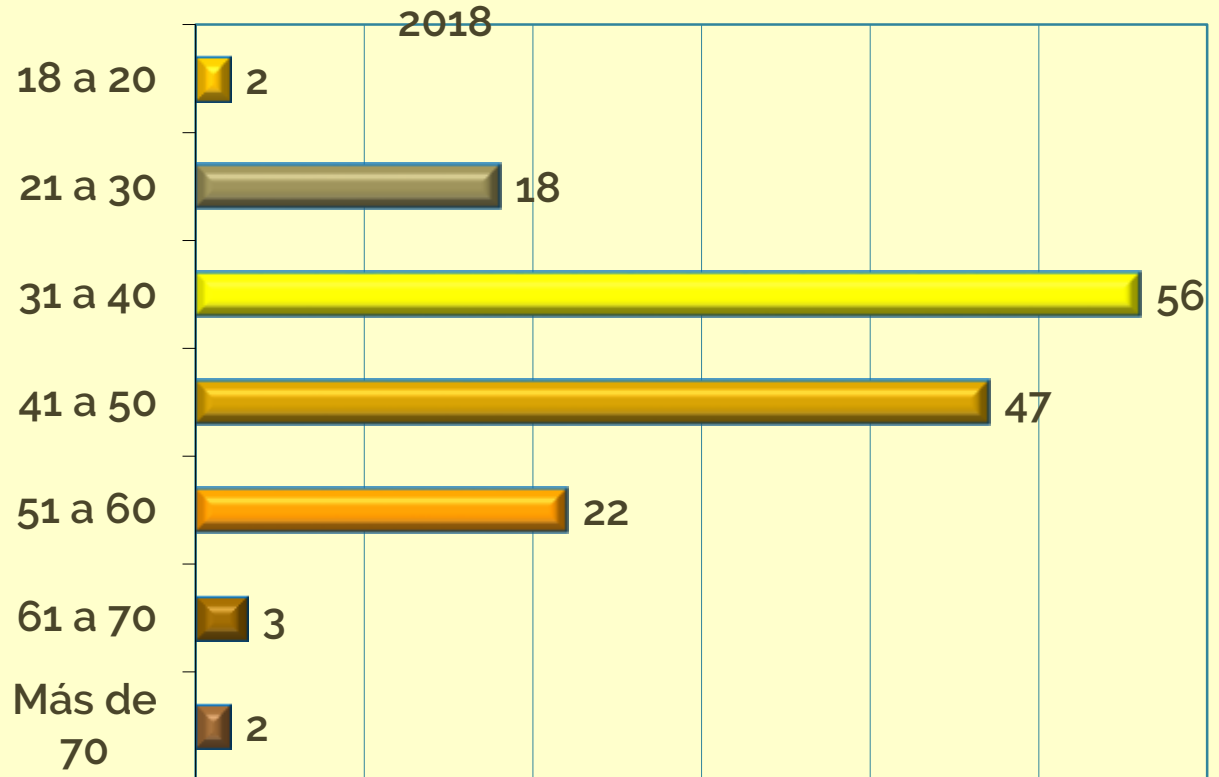


PTCCO DGTIC 2019

Edad

Se refleja que la mayoría de las personas encuestadas se encuentran entre los 31 a 40 años, seguido del personal que tiene de 41 a 50 años de edad.

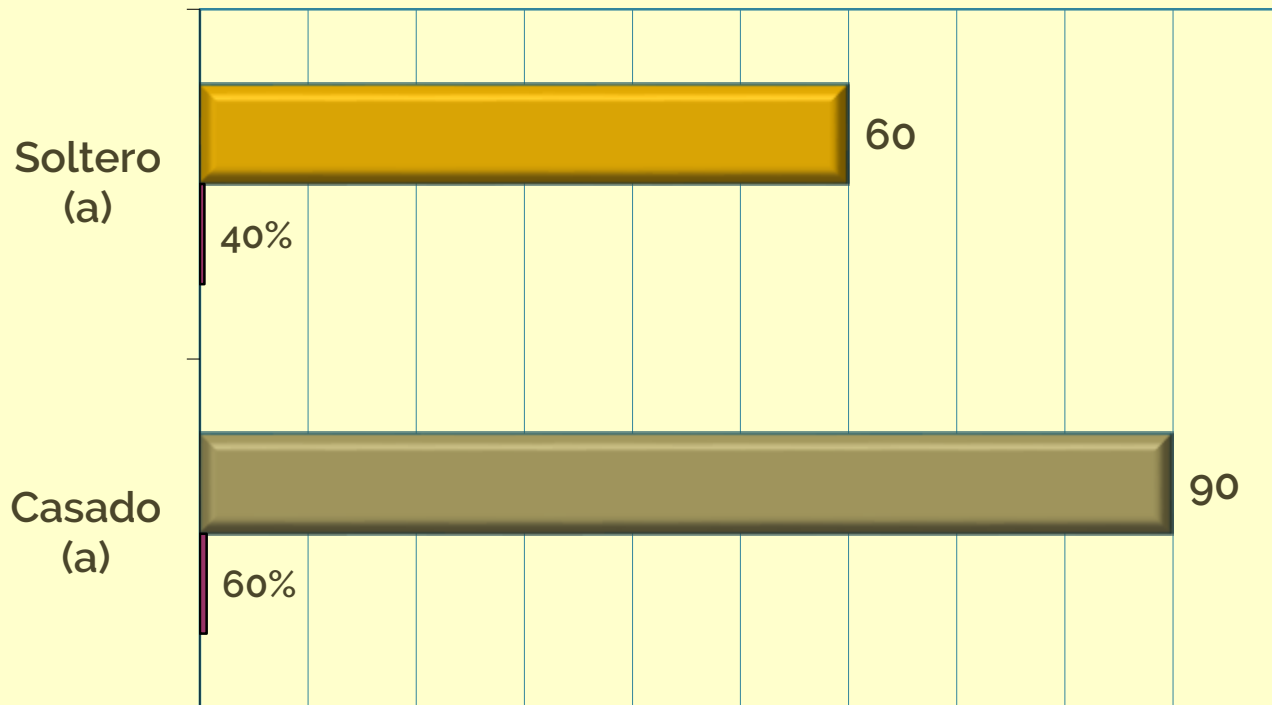
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /





PTCCO DGTIC 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



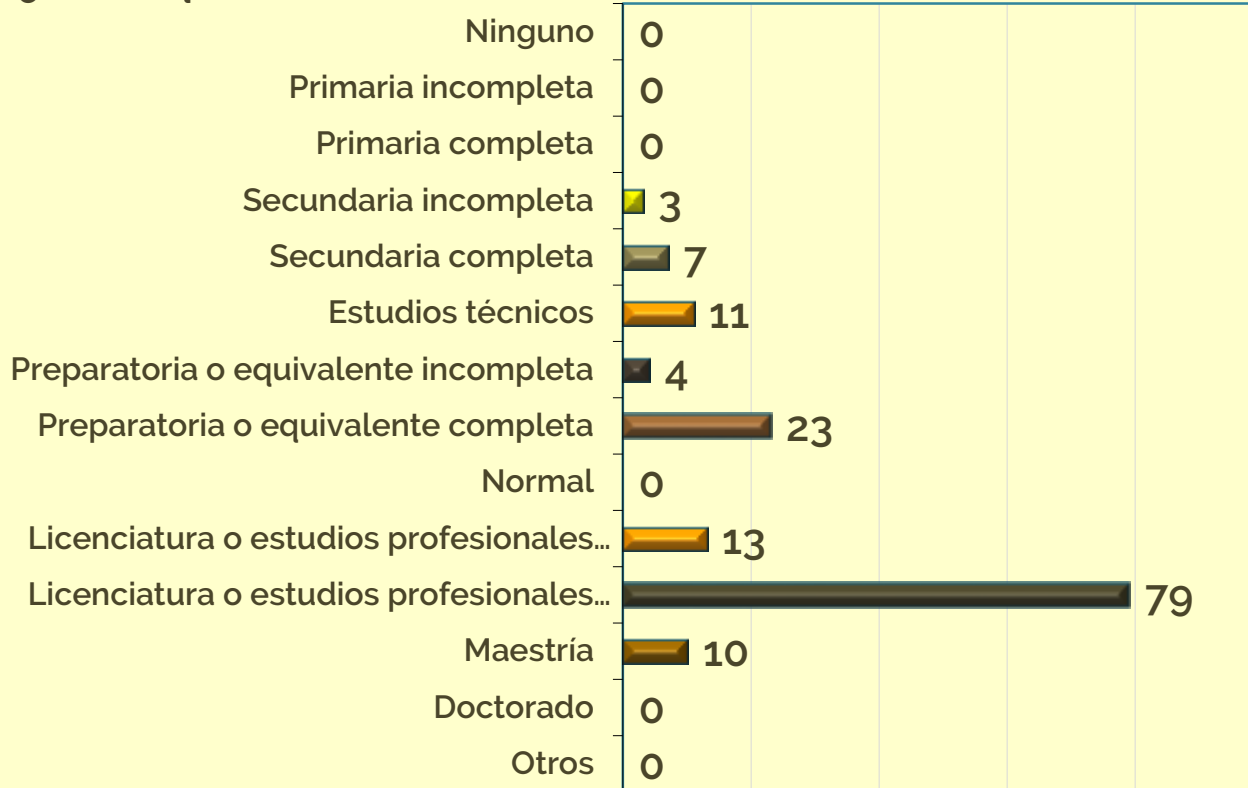
Estado Civil

La participación de los casados fue ligeramente superior en un 20% a la participación de los solteros.



PTCCO DGTIC 2019

7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2018



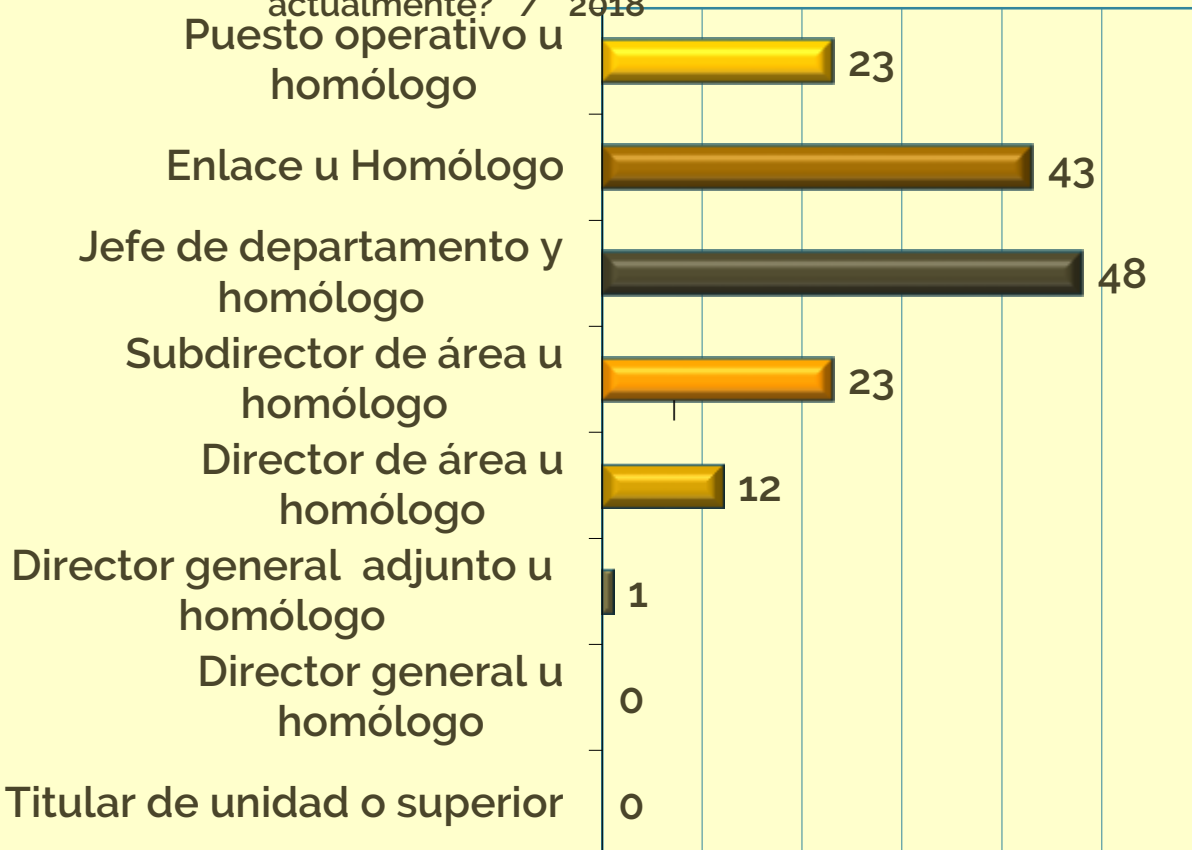
Nivel de Estudios

La mayoría de nuestro personal se encuentra capacitado a nivel licenciatura, con un 52%, mientras que el grado inferior de estudios es secundaria incompleta con un 2%.



PTCCO DGTIC 2019

11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018



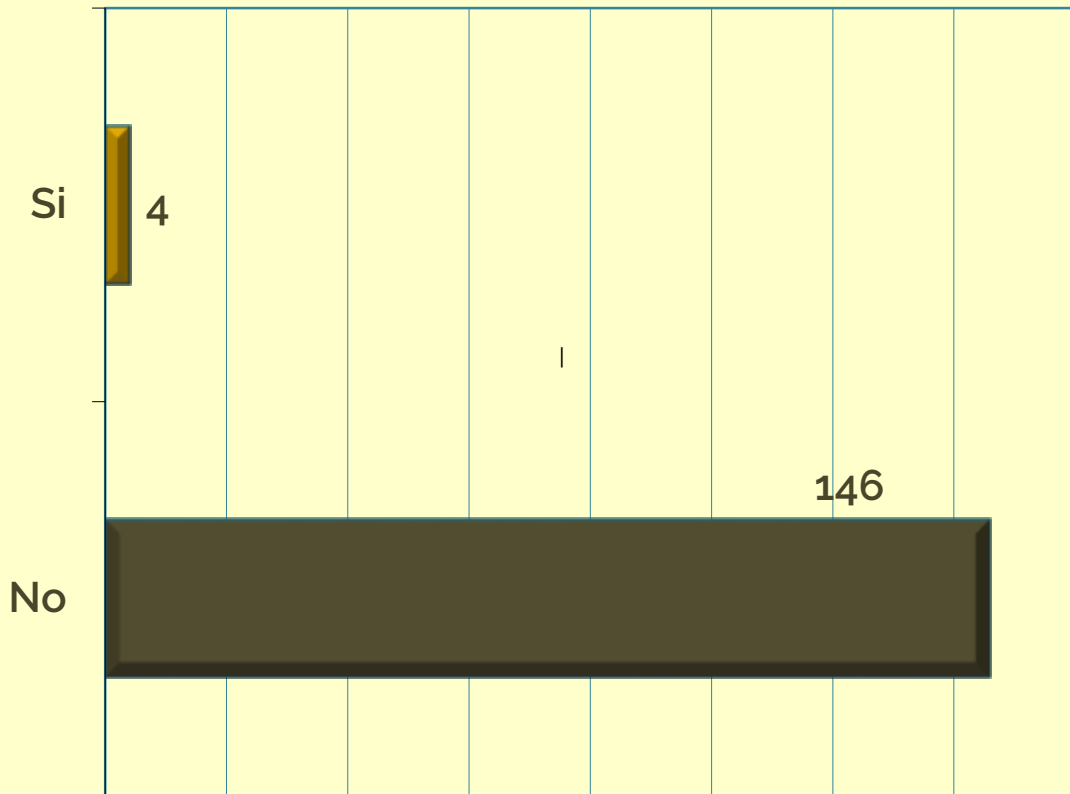
Nivel de Puesto

El 44 % de las personas que participaron en la ECCO son enlaces u homólogos, 56% son mandos medios y altos



PTCCO DGTIC 2019

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2018



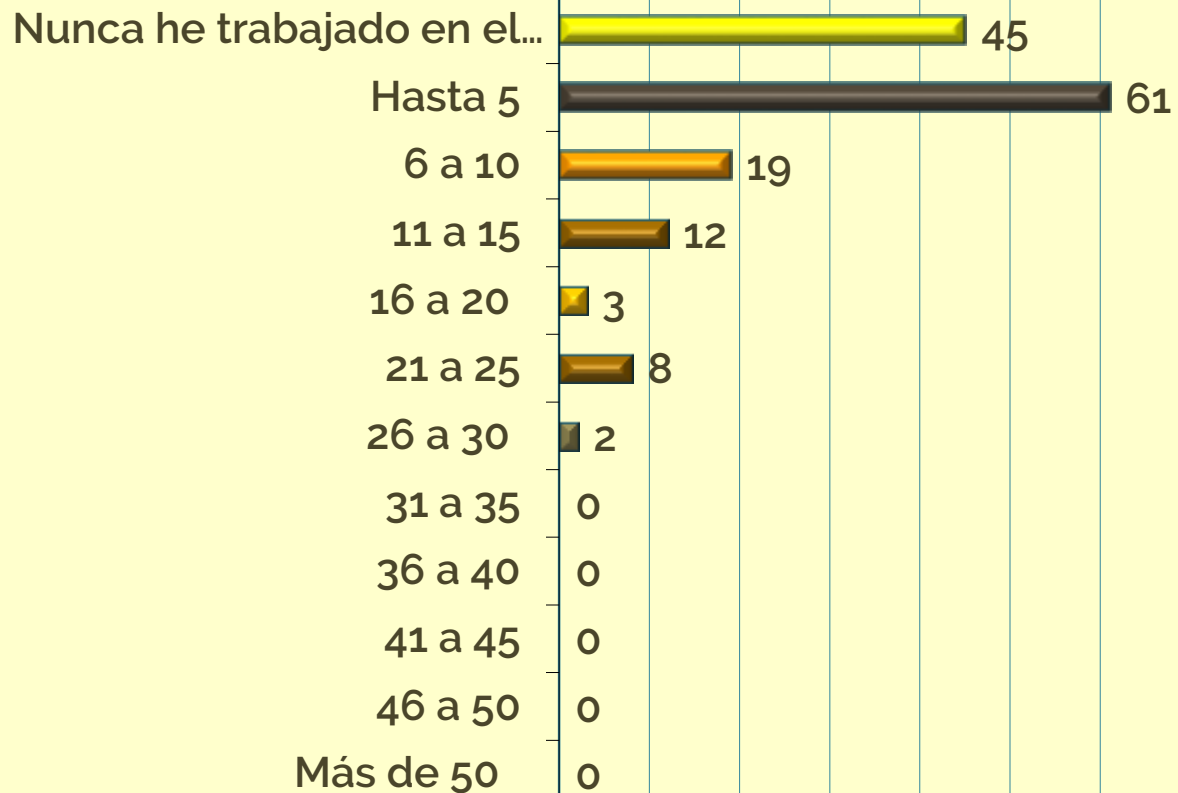
Servicio de Carrera

Se refleja que el 97% del personal encuestado de DGTIC, sabe que no ocupa un puesto de esta naturaleza.



PTCCO DGTIC 2019

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018



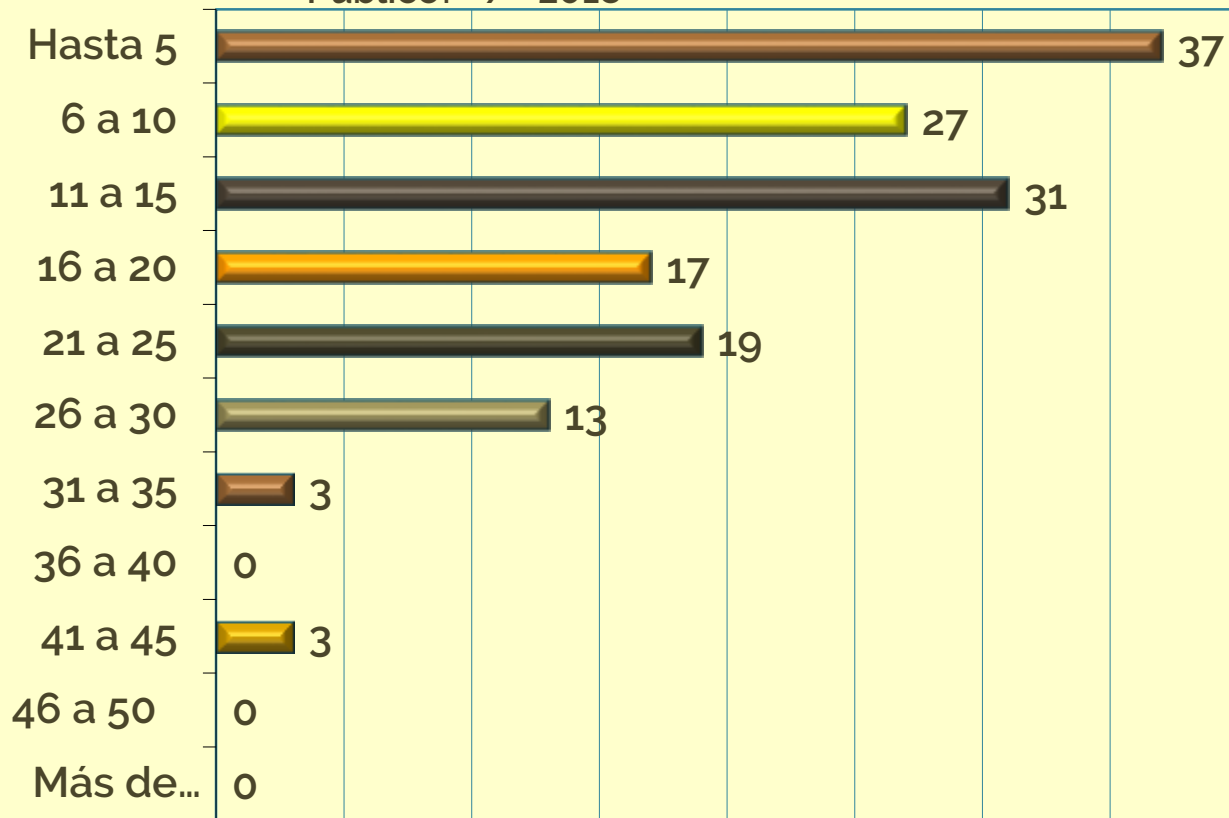
Años en el Sector Privado

Todos los participantes de DGTIC, en la ECCO, tienen experiencia en el Sector Privado.



PTCCO DGTIC 2019

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2018



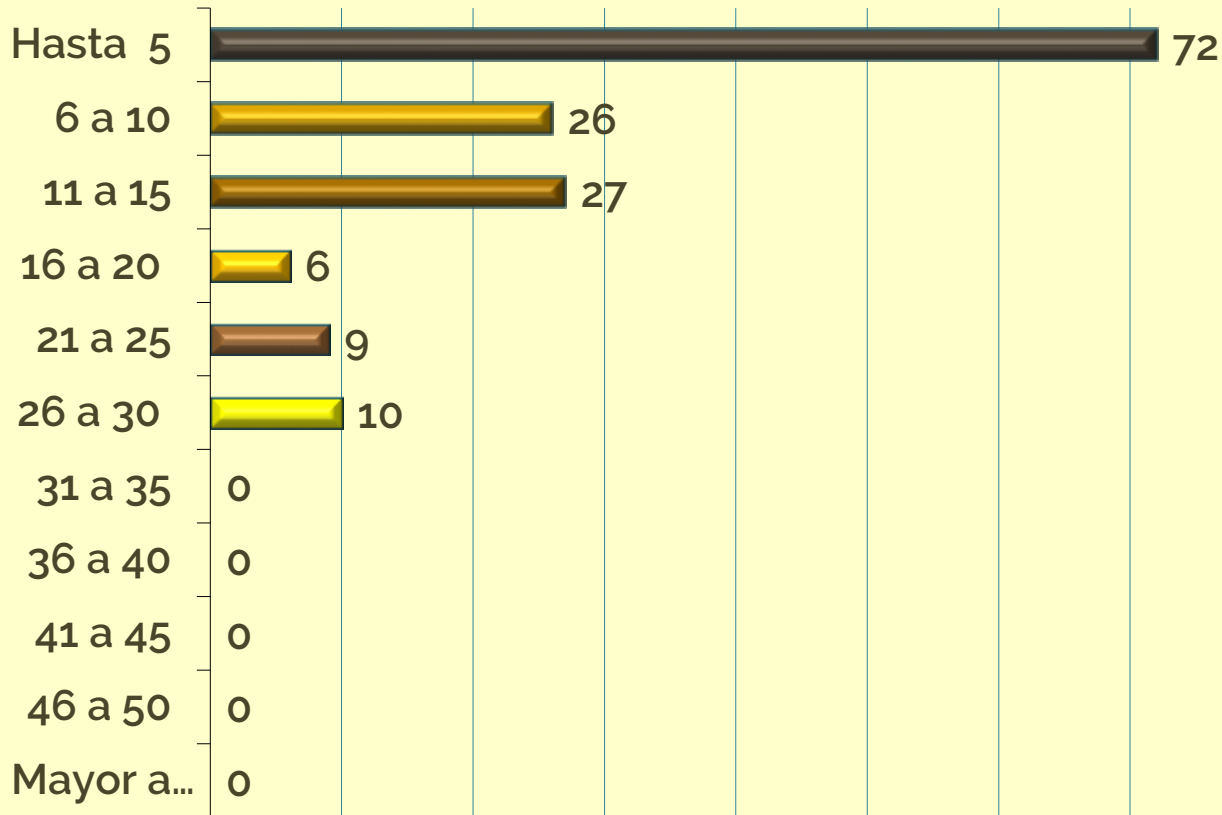
Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado, es servidor público experto y versado en el Sector Público con experiencia entre 5 a 15 años.



PTCCO DGTIC 2019

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2018



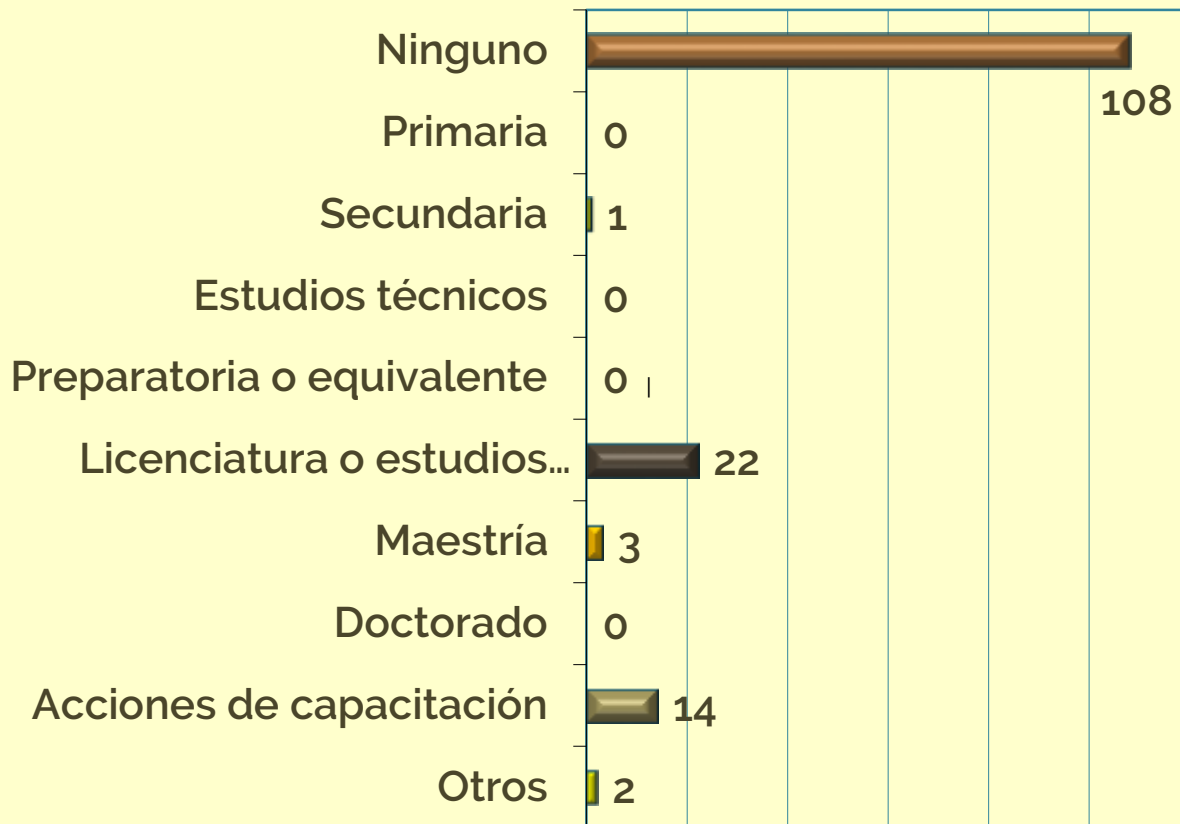
Años en el puesto actual

Una de cada dos personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.



PTCCO DGTIC 2019

8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2018



Estudios actuales

El 72% del personal de DGTIC encuestado, estipularon realizar ningún tipo de estudio.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGTIC 2019

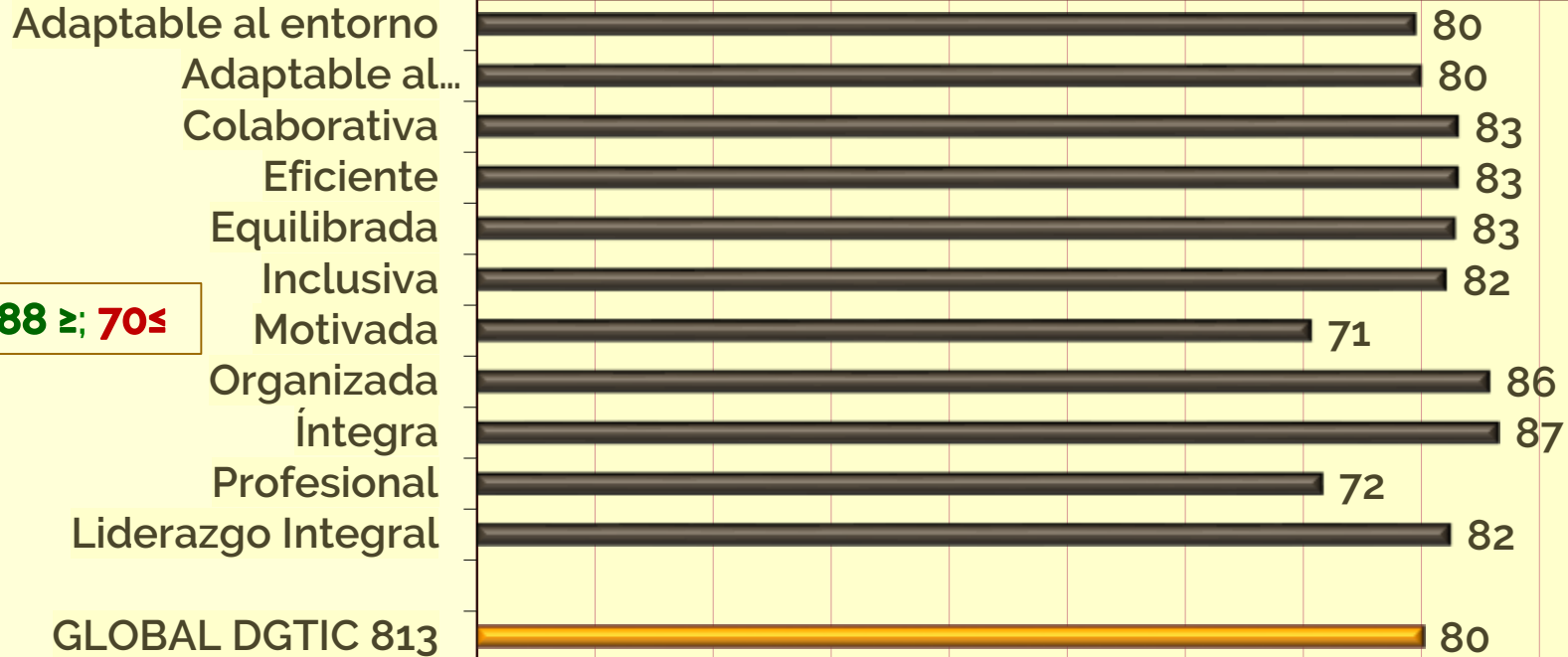
Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DGTIC 2019

Cómo es la DGTIC:

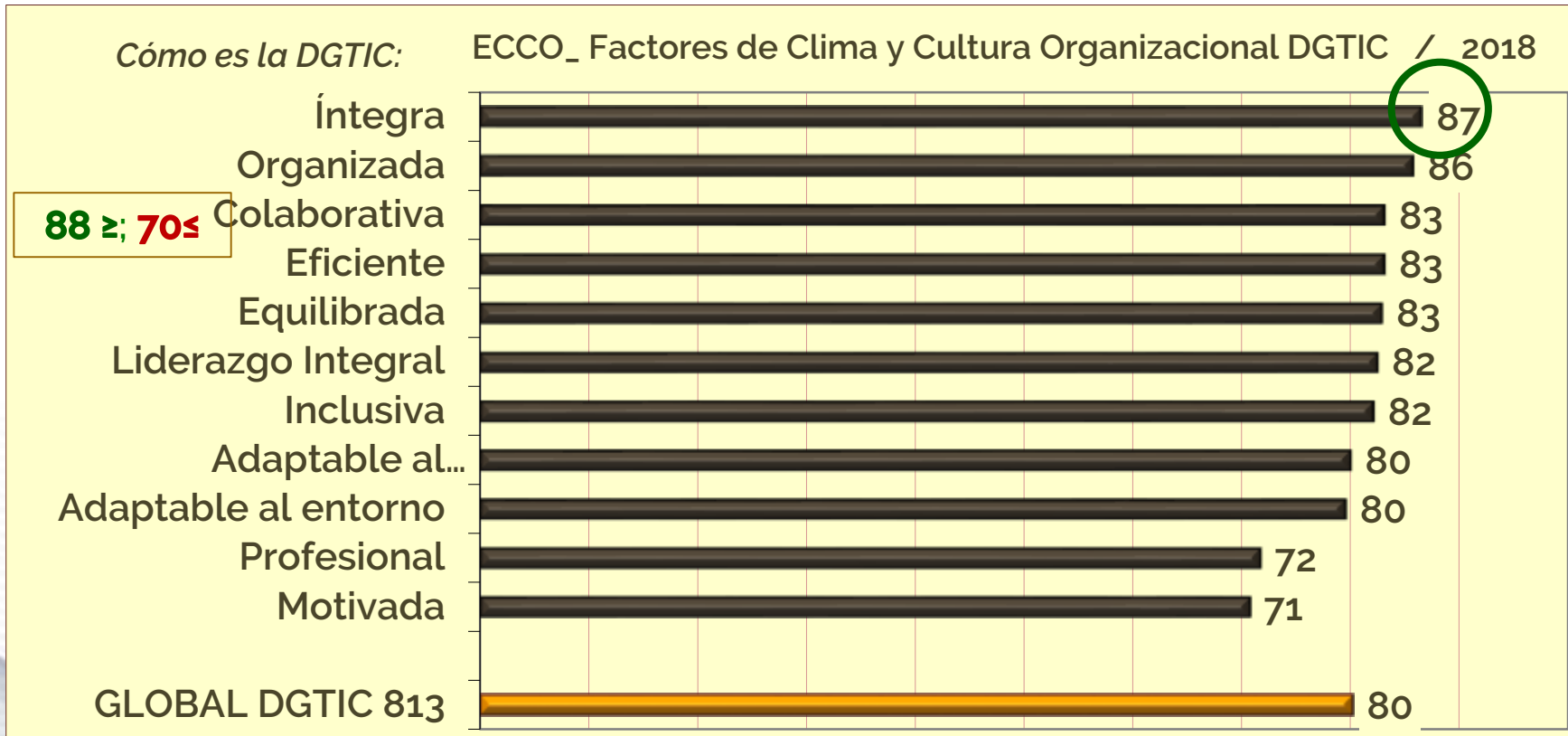
ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional DGTIC / 2018



Se puede apreciar que el personal de la DGTIC, la percibe íntegra y organizada, se necesita trabajar para que sea una dirección más motivada.



PTCCO DGTIC 2019

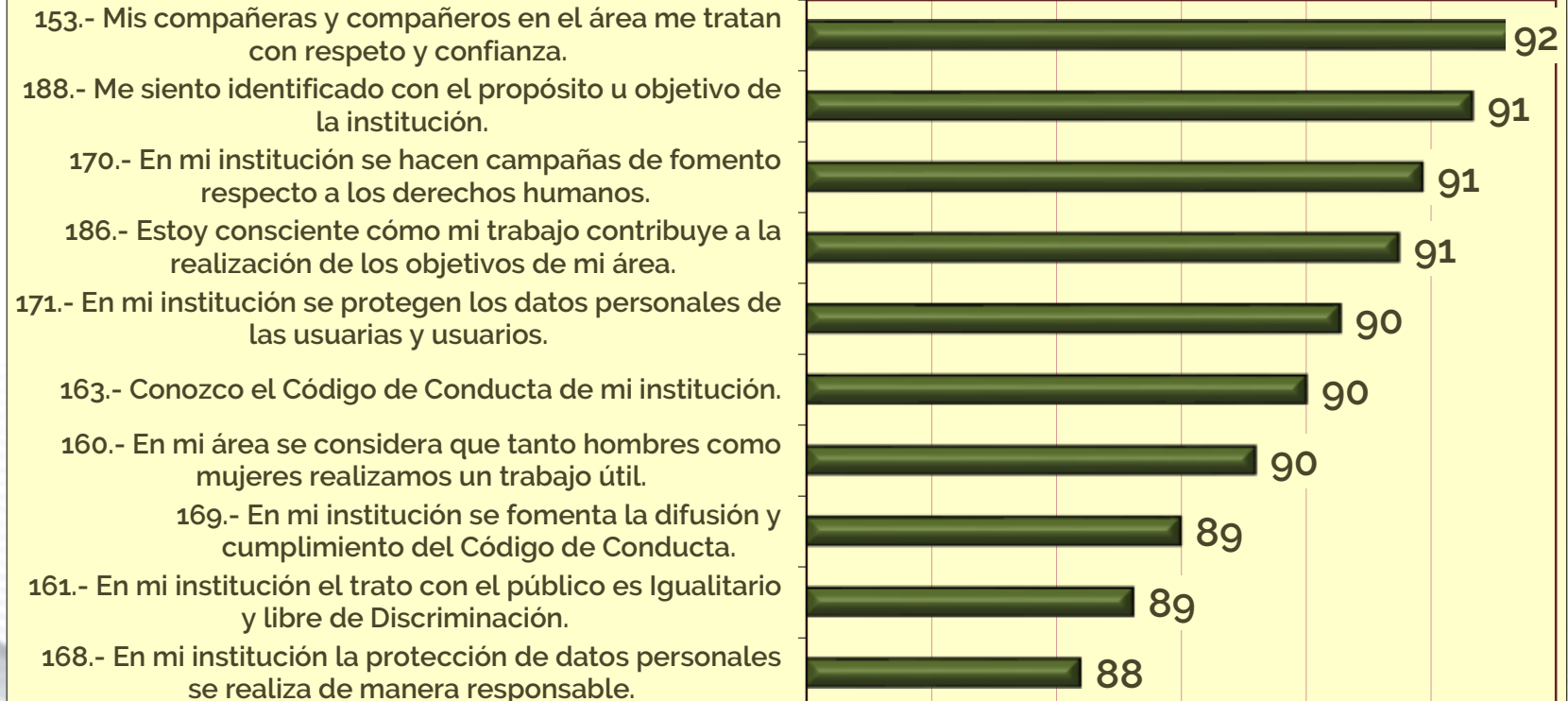


En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la DGTIC, las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar para que el personal se sienta más motivado.



PTCCO DGTIC 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DGTIC/ 2018

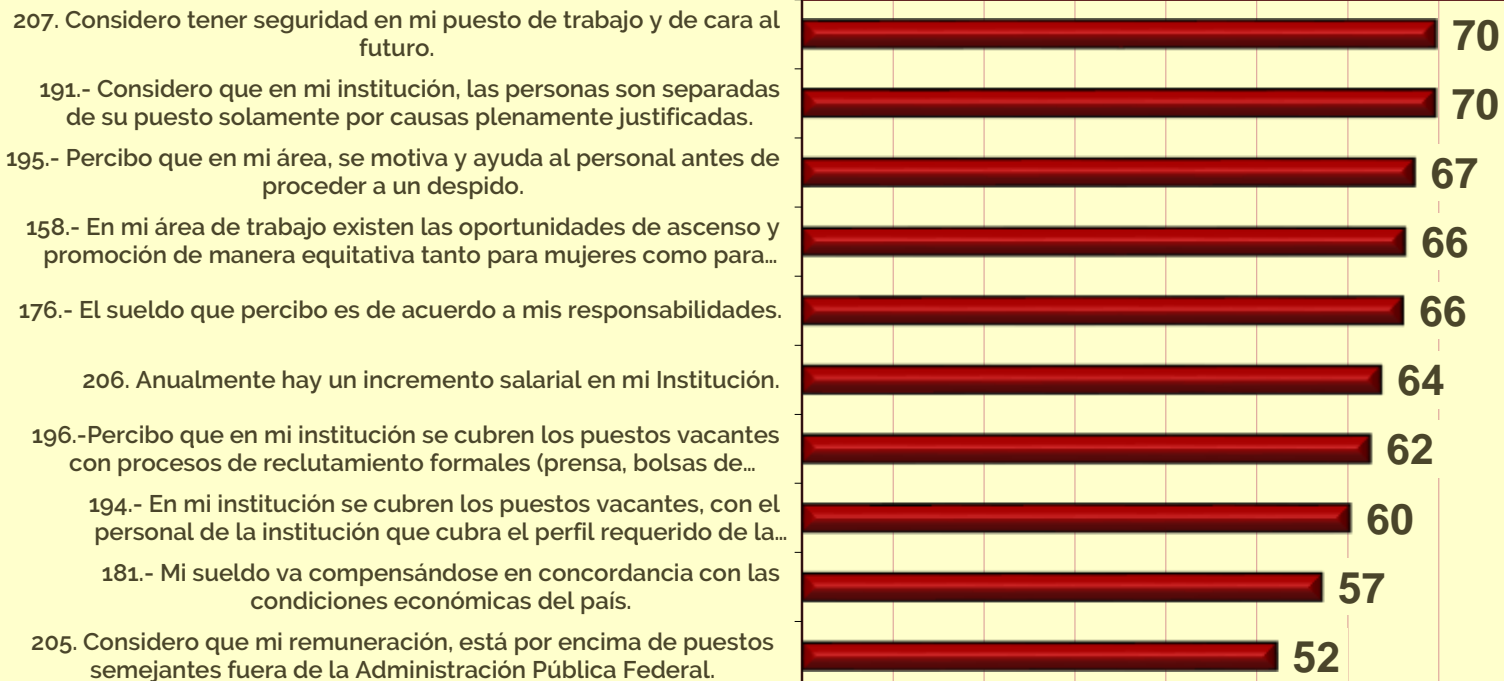


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la DGTIC es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO DGTIC 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DGTIC / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de oportunidad en la que la DGTIC podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. De igual manera, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGTIC 2019

Factores básicos Índice individual

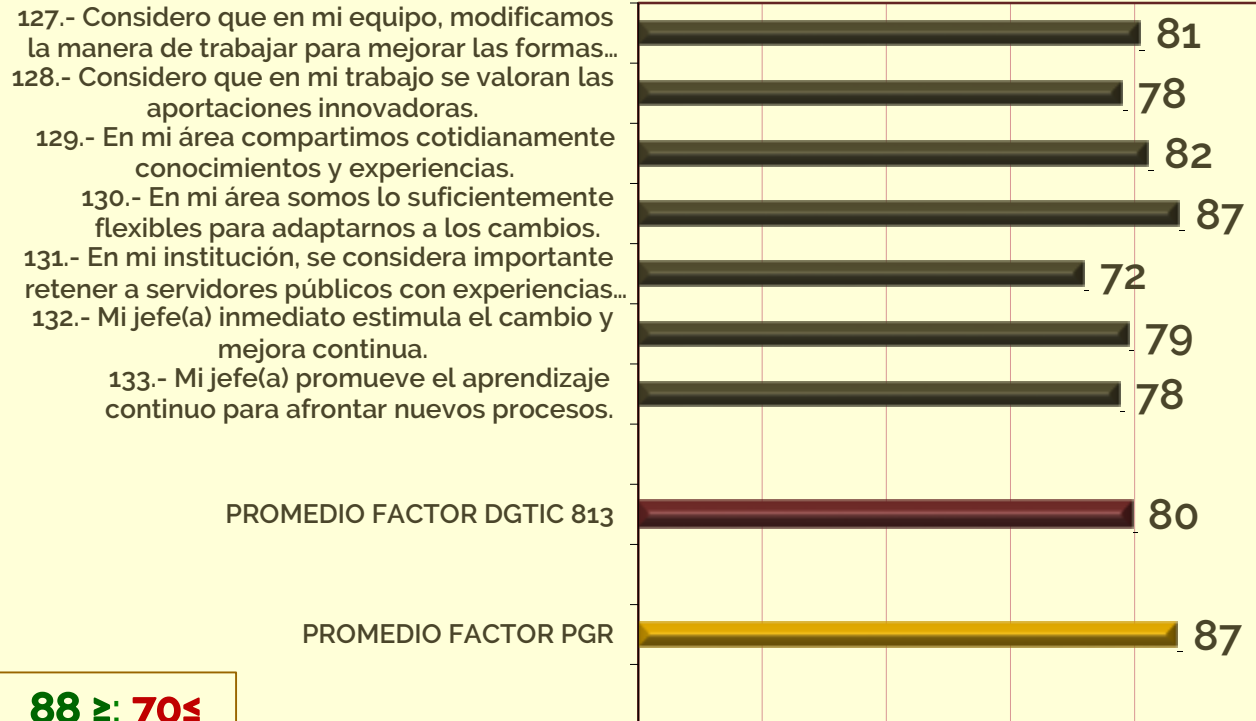


PTCCO DGTIC 2019

La DGTIC es Adaptable
al entorno



FACTOR 38 / 2018

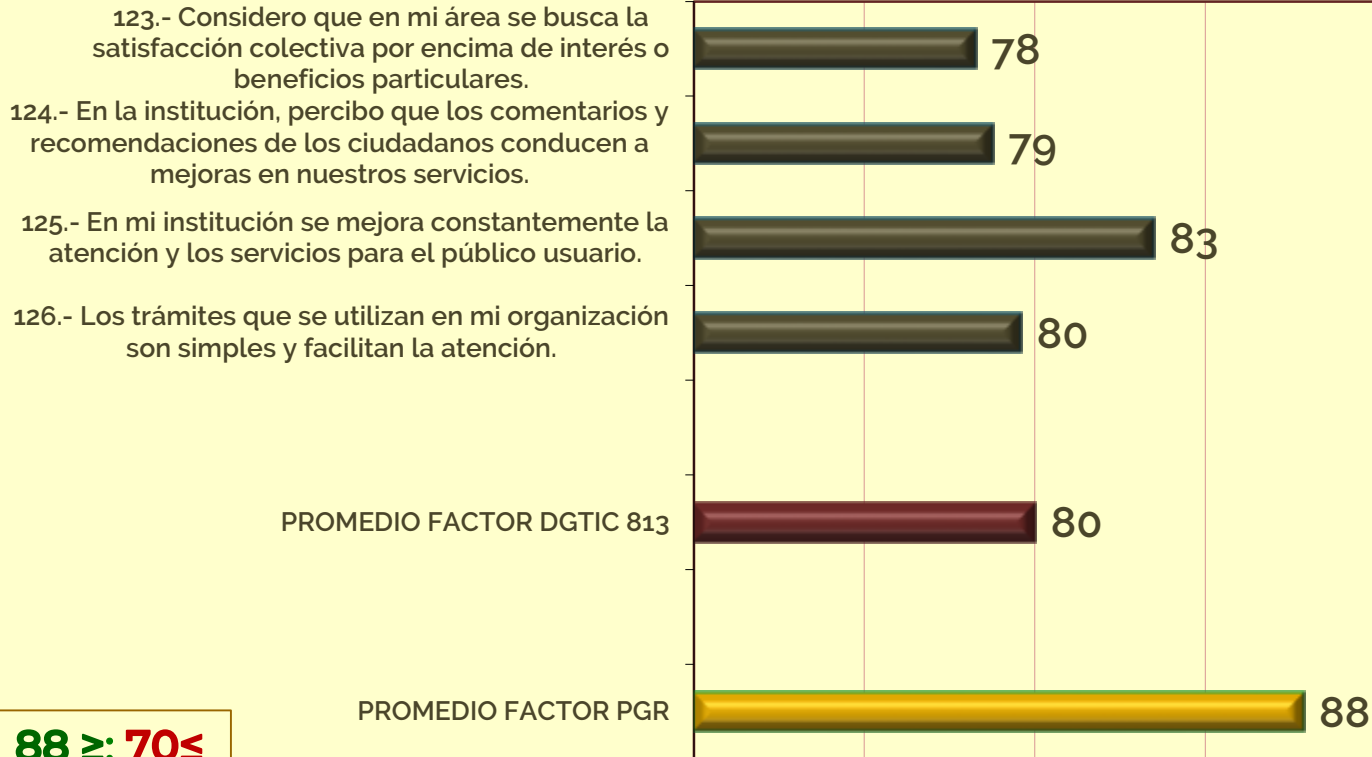


88 ≥; 70 ≤

Las y los servidores públicos encuestados consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad. Así mismo consideran que cotidianamente comparten conocimiento y experiencias.

PTCCO DGTIC 2019

FACTOR 39 / 2018



88 ≥; 70 ≤

La DGTIC es Adaptable al ciudadano



Los resultados reflejan que en la DGTIC se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que los trámites que se utilizan son simples y fáciles.



PTCCO DGTIC 2019

La DGTIC es
Colaborativa

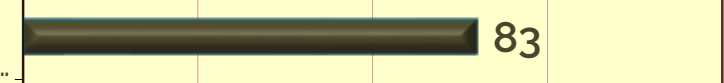


FACTOR 40 /2018

134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.



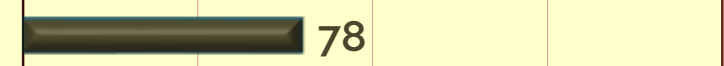
135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de...



136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.



137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.



138.- Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.



PROMEDIO FACTOR DGTIC 813



PROMEDIO FACTOR PGR



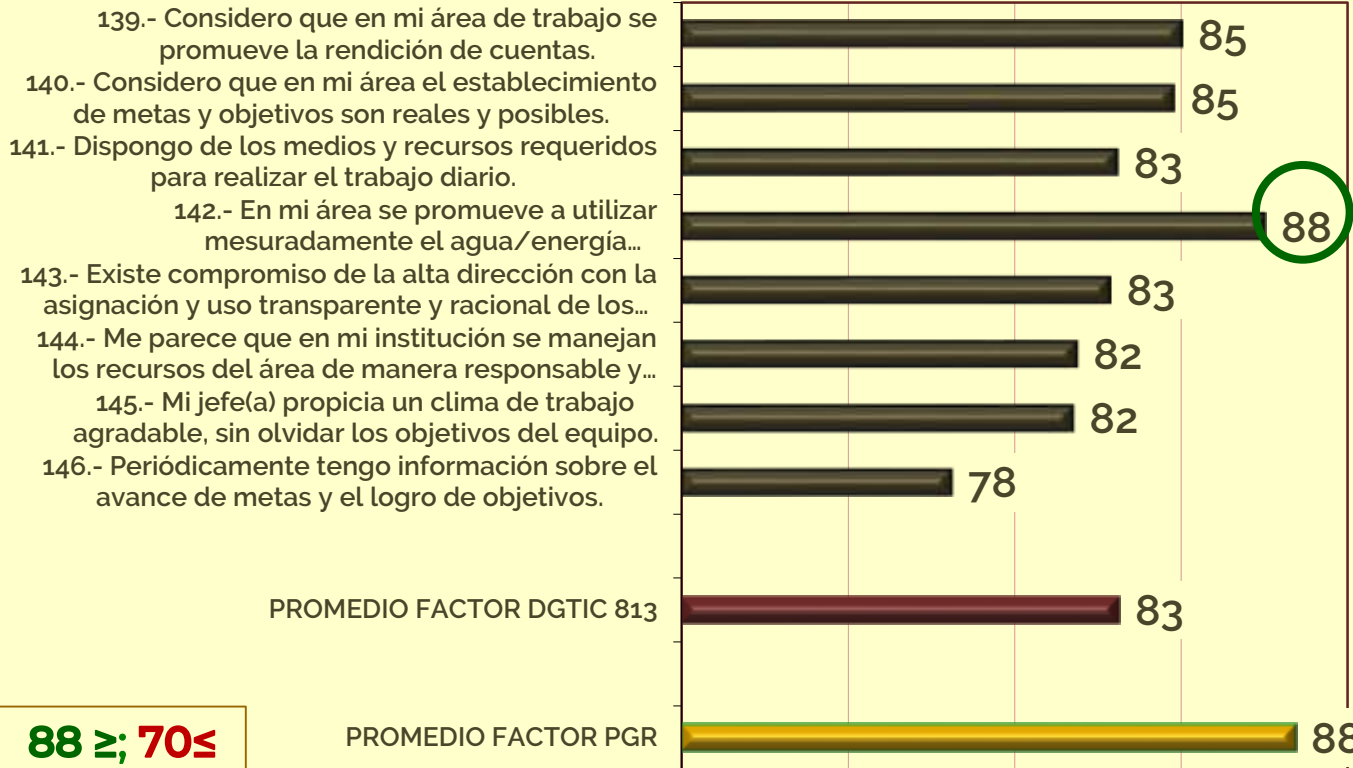
88 ≥; 71 ≤

Las y los servidores públicos de la DGTIC se sienten parte de un equipo de trabajo; de igual manera consideran que la información proporcionada es suficiente y adecuada para realizar su trabajo.



PTCCO DGTIC 2019

FACTOR 41 /2018



88 ≥; 70 ≤

La DGTIC es Eficiente



Se considera que la Institución promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, la rendición de cuentas. Aunado a lo anterior, el personal de la DGTIC considera que se promueve la rendición de cuentas así como el establecimiento de metas y objetivos reales y posibles.

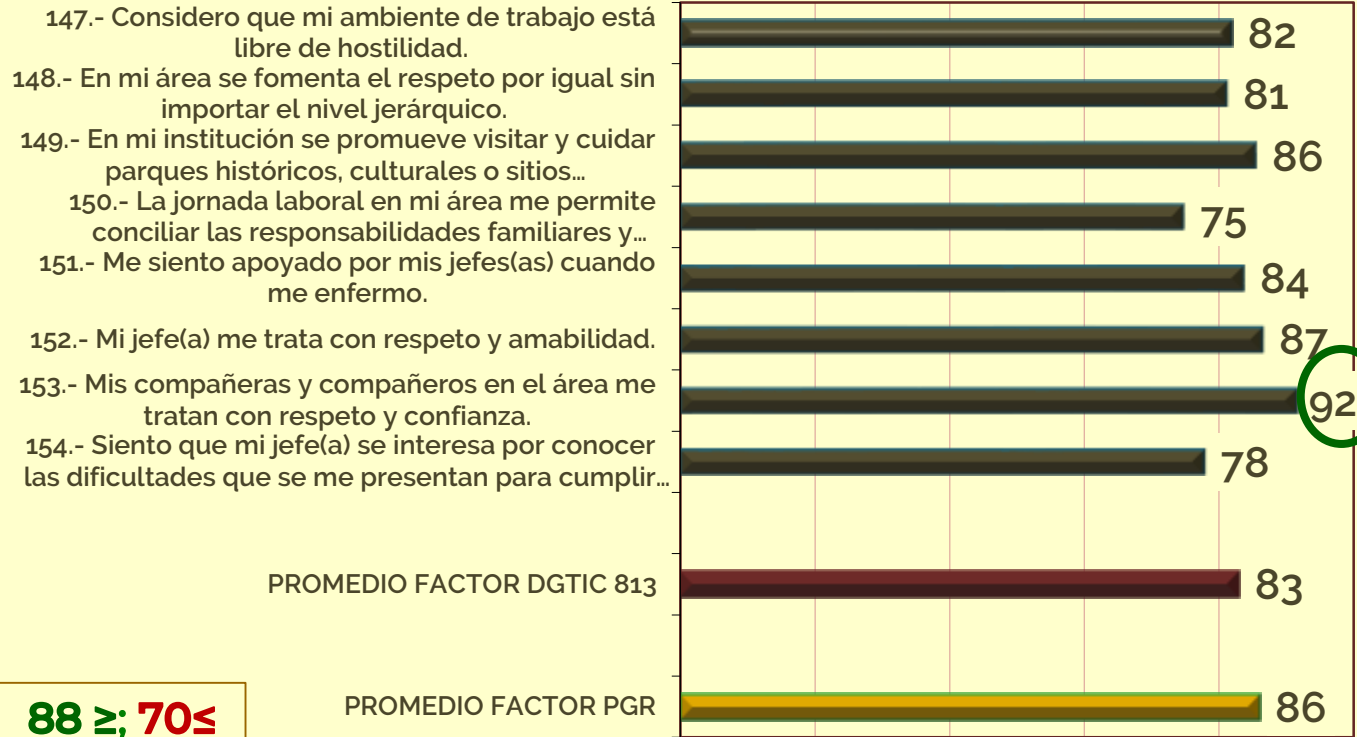


PTCCO DGTIC 2019

La DGTIC es Equilibrada



FACTOR 42 /2018



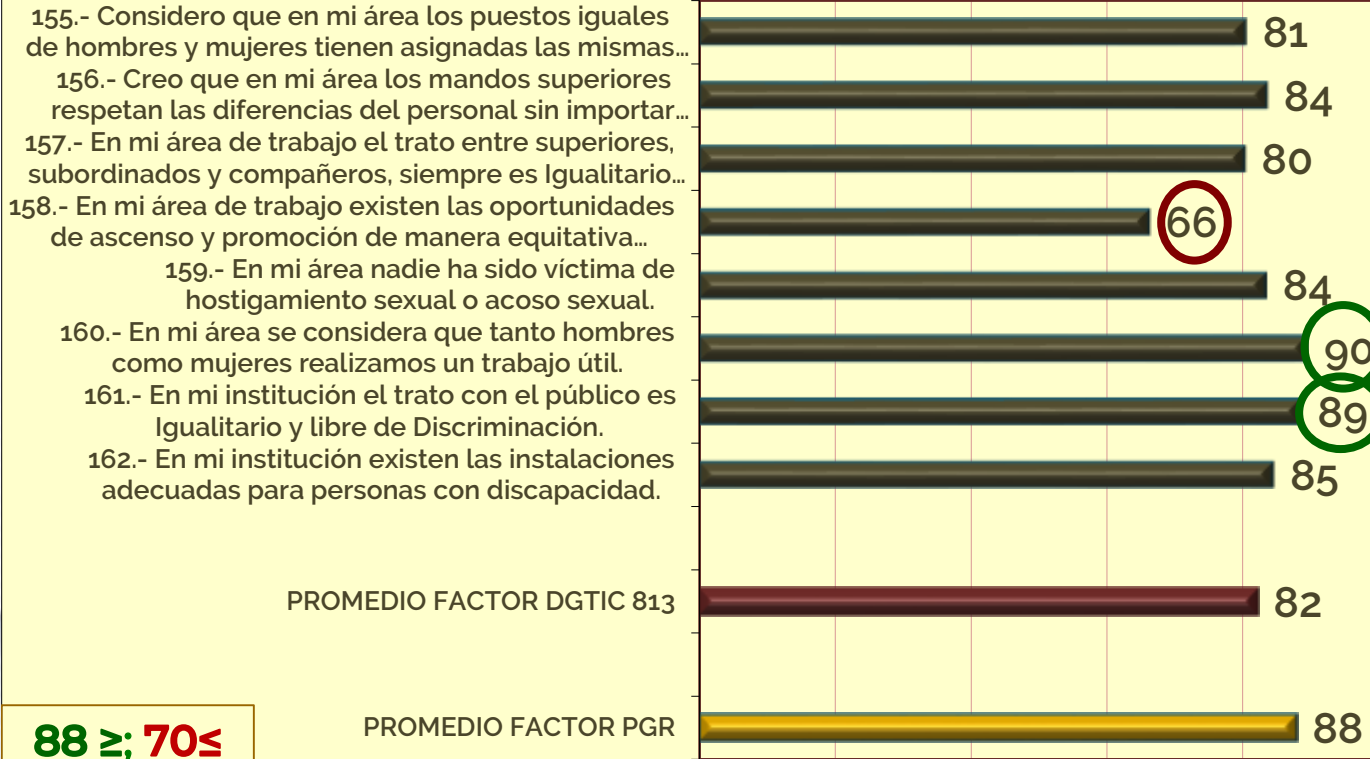
88 ≥; 70 ≤

El sentir del personal de la DGTIC, se identifica con el buen trato y respeto de los compañeros, de igual modo reconoce el esfuerzo de la institución por promover, visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales.

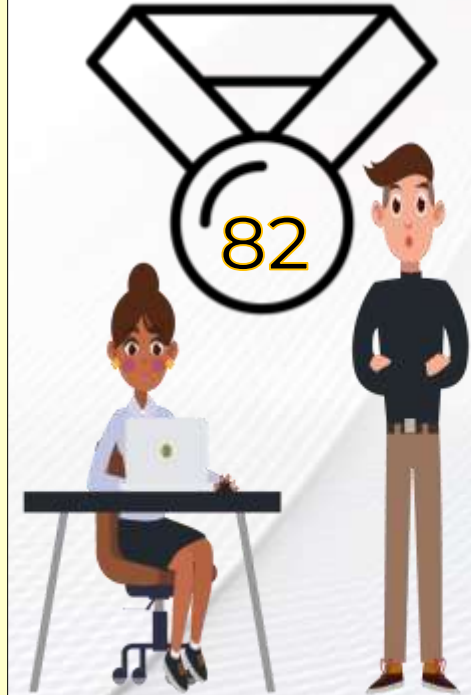


PTCCO DGTIC 2019

FACTOR 46 / 2018



La DGTIC es Inclusiva



Se percibe que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil, también la igualdad y libre discriminación. Se observa como una ventana de oportunidad el sentir del personal respecto a las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa

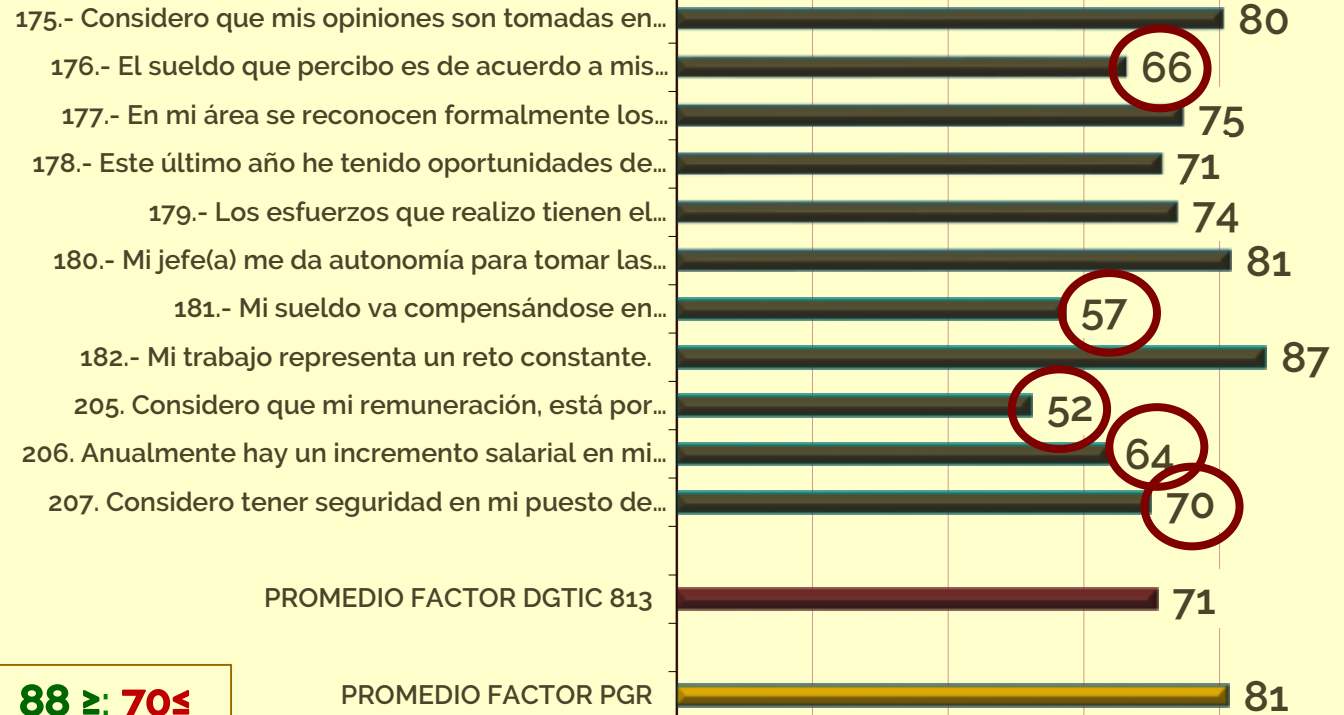


PTCCO DGTIC 2019

La DGTIC es
Motivada



FACTOR 47 /2018



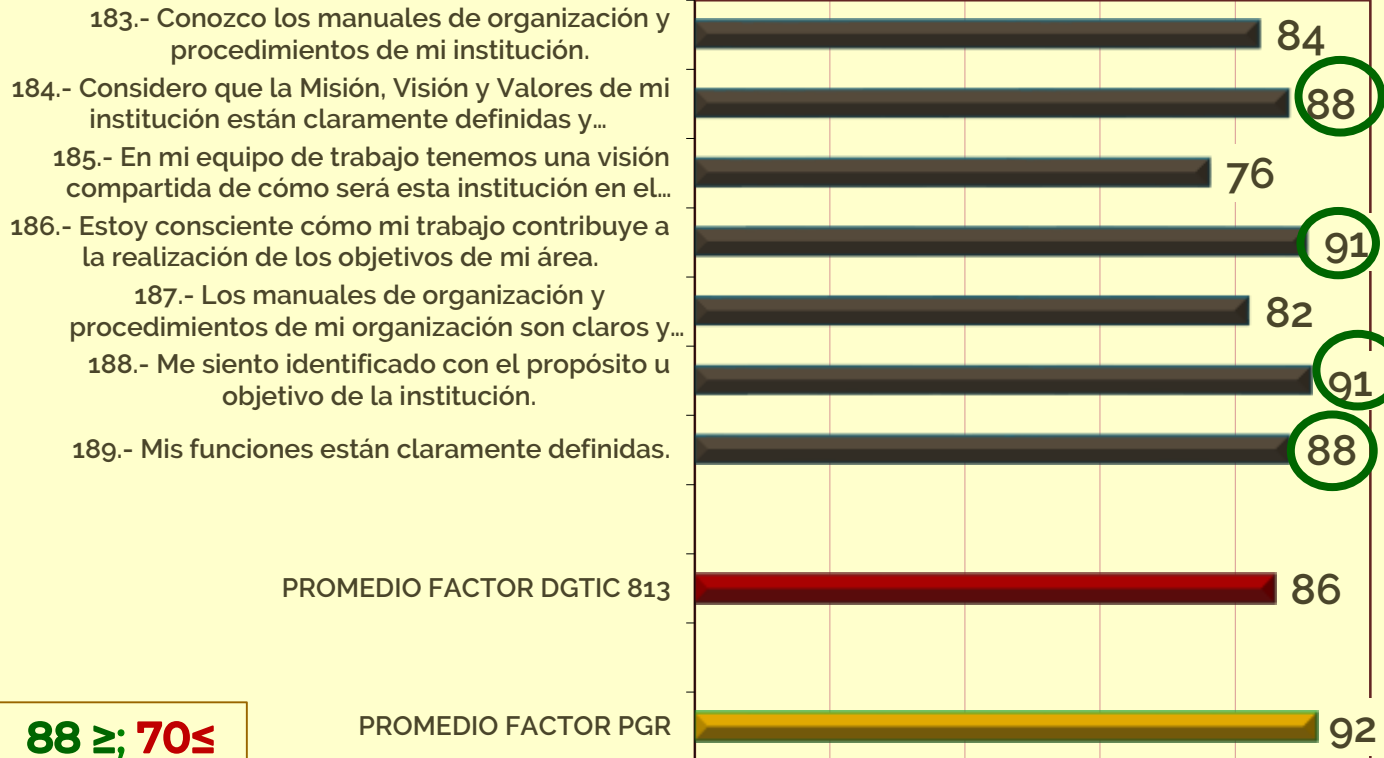
88 ≥; 70 ≤

El resultado de este factor muestra una ventana de oportunidad de incrementar el sueldo, sin embargo ésta práctica depende de las mismas condiciones económicas del país, la condición que se percibe de que el sueldo está en desacuerdo con las responsabilidades, por lo que habría que hacer un análisis en cada área para equilibrar esta situación. Por otro lado, se percibe el trabajo diario como un reto constante, lo que permite el logro de los objetivos y metas institucionales.



PTCCO DGTIC 2019

FACTOR 48 /2018



88 ≥; 70 ≤

La DGTIC es Organizada

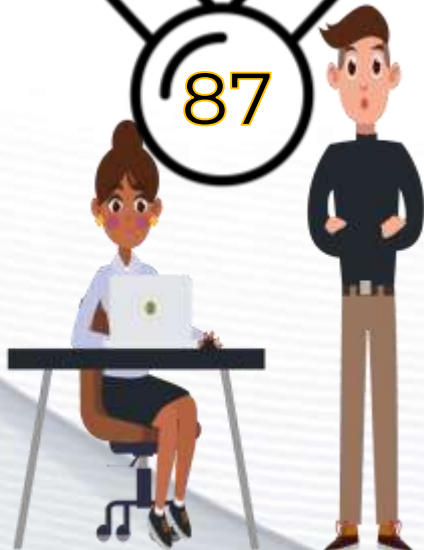


El personal de la DGTIC se siente identificado con el propósito u objetivo de la institución, en el mismo sentido consideran su trabajo como parte de la realización de los objetivos.

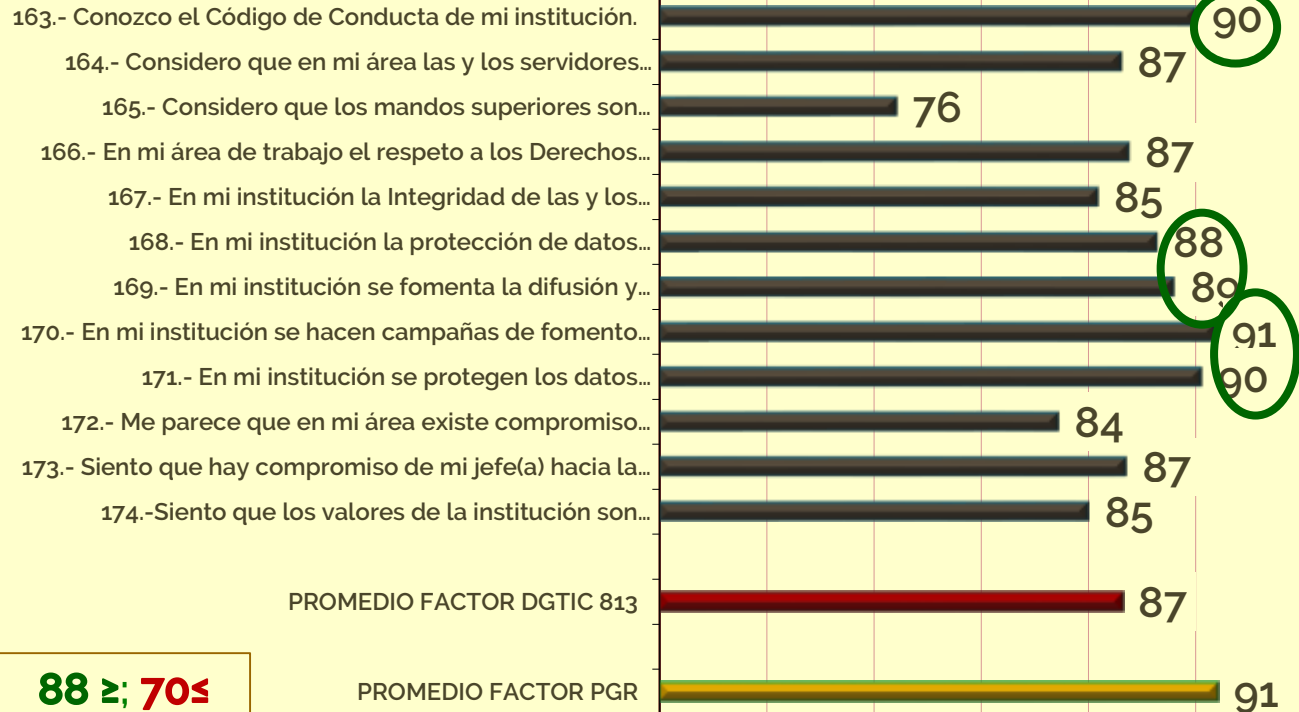


PTCCO DGTIC 2019

La DGTIC es
Íntegra



FACTOR 49 /2018

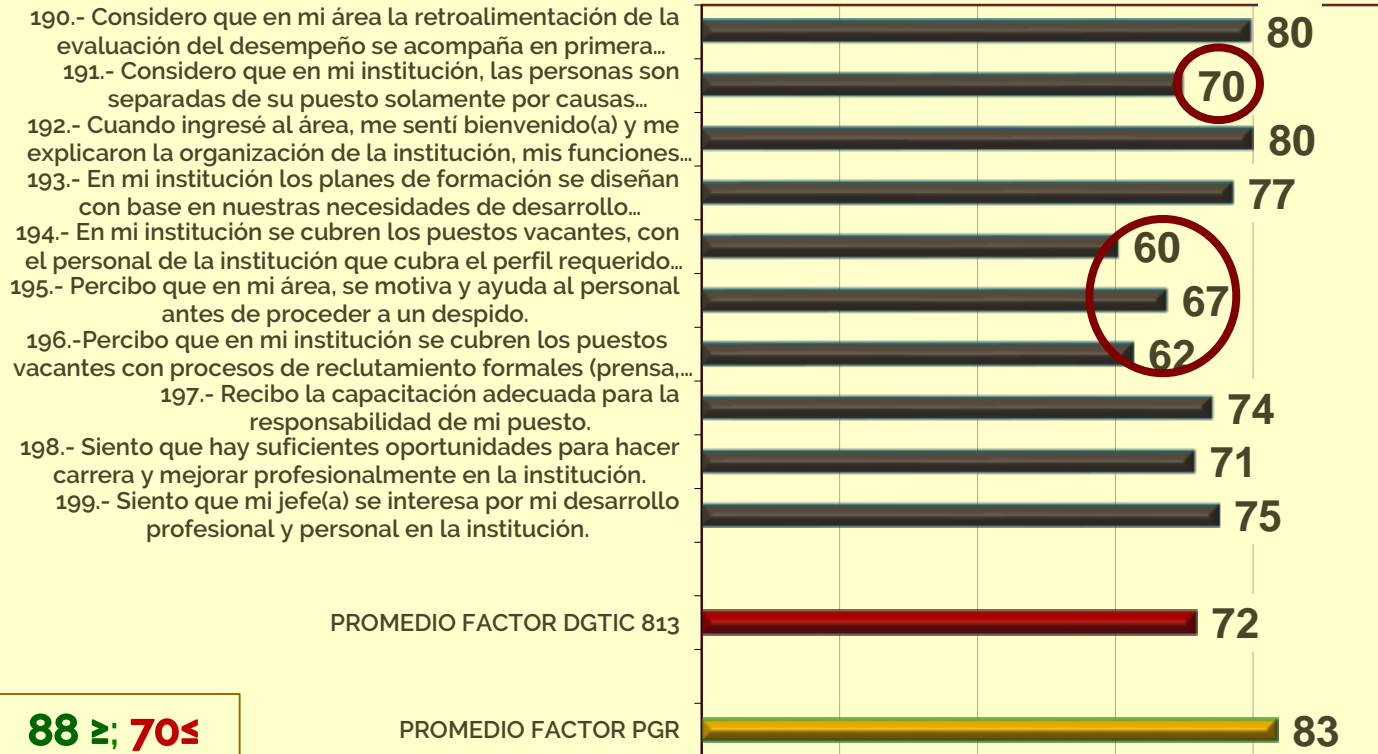


88 ≥; 70 ≤

Las y los servidores públicos encuestados conocen el Código de conducta de la Institución, de igual manera están consientes de las campañas sobre el respeto a los derechos humano, así como de la importancia de proteger los datos personales.

PTCCO DGTIC 2019

FACTOR 50 / 2018



88 ≥; 70 ≤

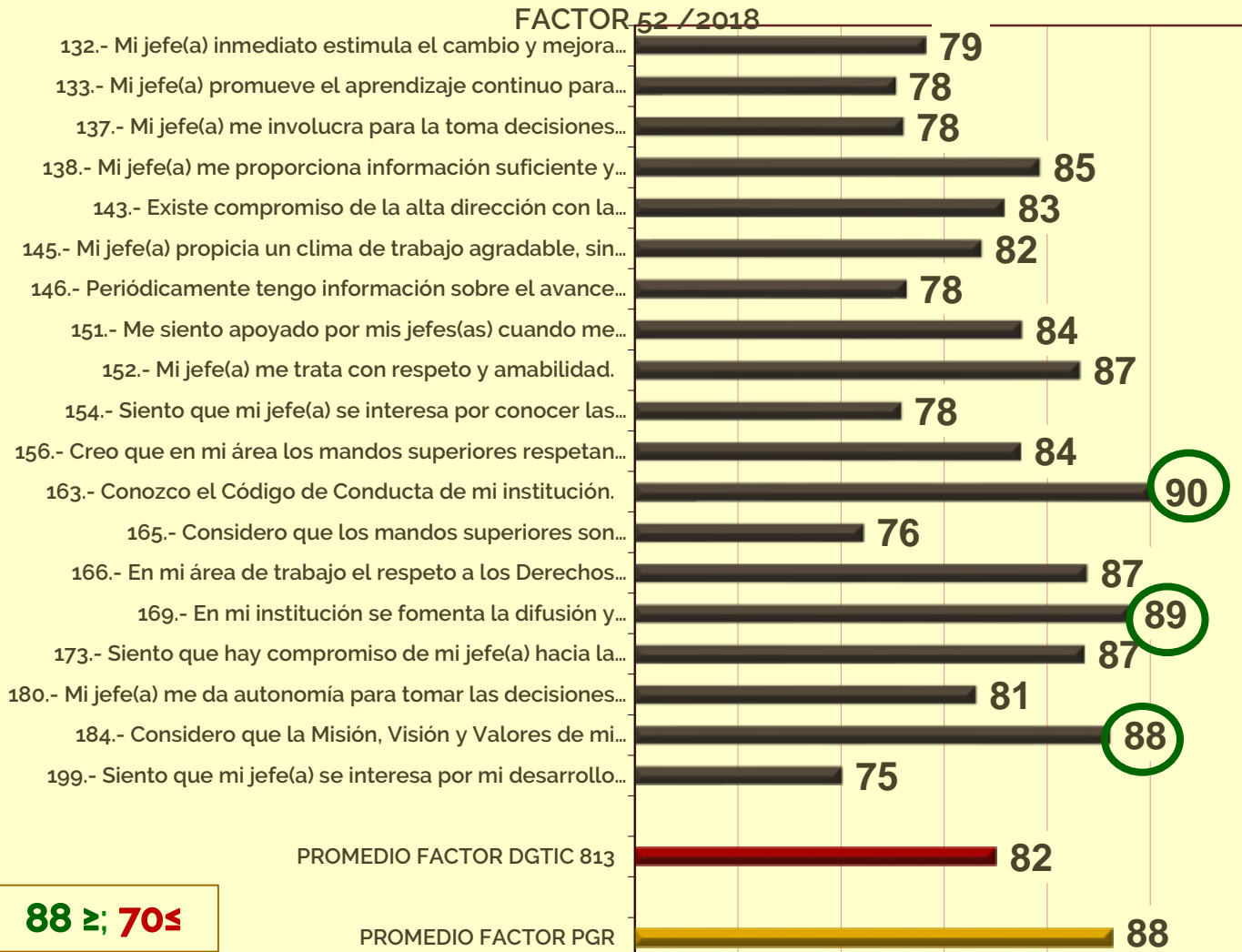
La DGTIC es Profesional



El proceso de selección y reclutamiento de personal sustantivo es poco conocido ya que la percepción por parte de los participantes de la encuesta lo muestra en los resultados de este factor, por otro lado, mejora la percepción en cuanto a que la evaluación del desempeño permite la capacitación y el apoyo para potencializar las capacidades en el desempeño de funciones.

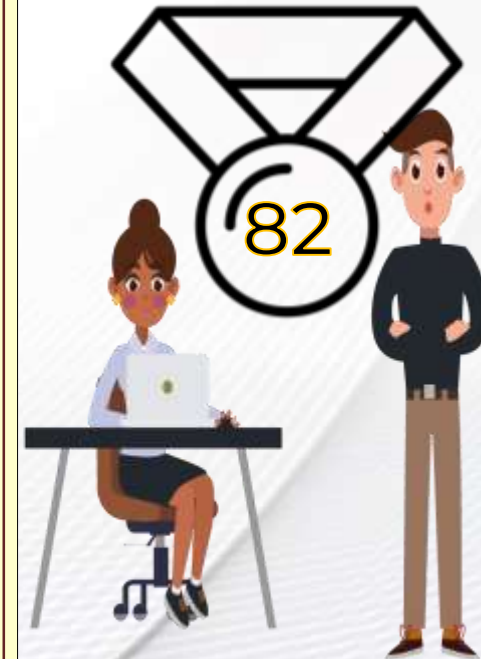


PTCCO DGTIC 2019



88 ≥; 70 ≤

Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la DGTIC con un liderazgo sólido basado en valores Institucionales y el respeto de los Derechos Humanos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

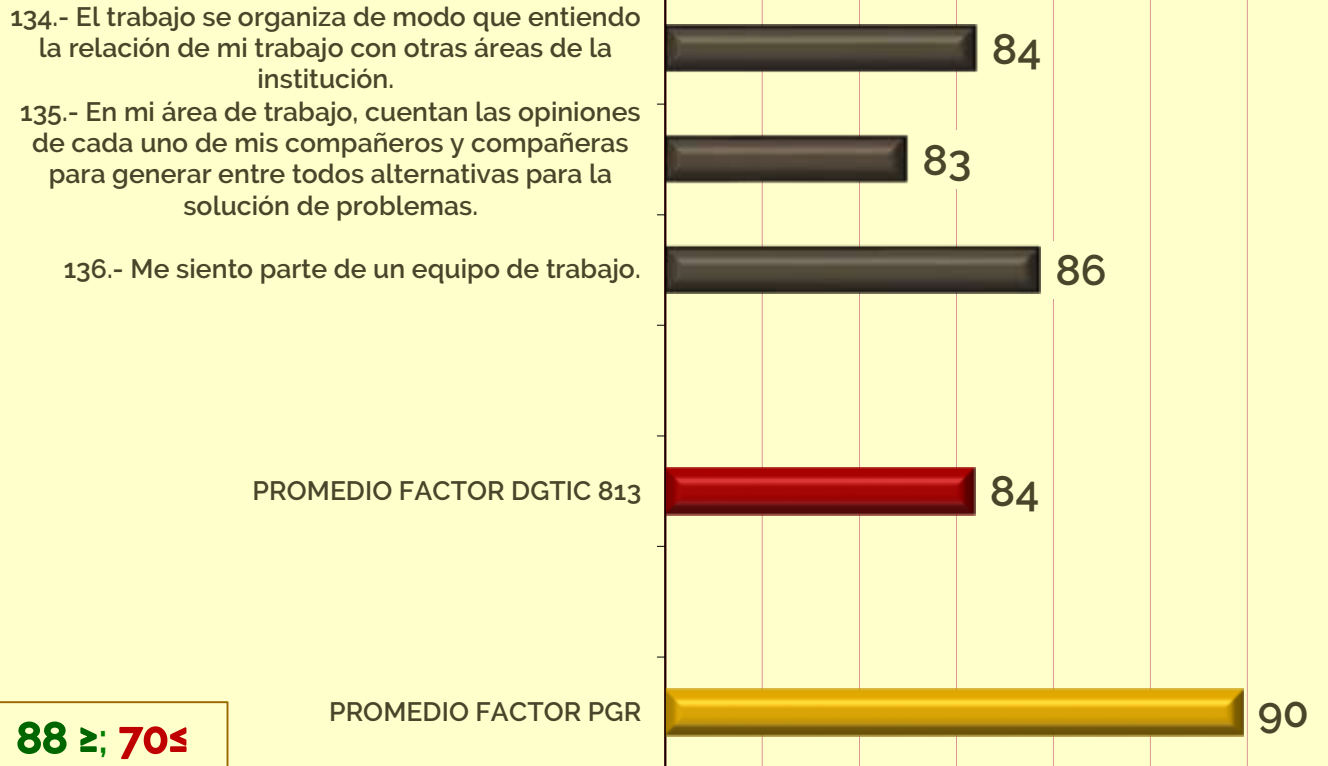
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGTIC 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO DGTIC 2019

FACTOR 53 /2018



Vivencia de Valores:
Cooperación



La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la Institución colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo, se presenta una interrelación entre las diferentes Unidades Administrativas.



PTCCO DGTIC 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

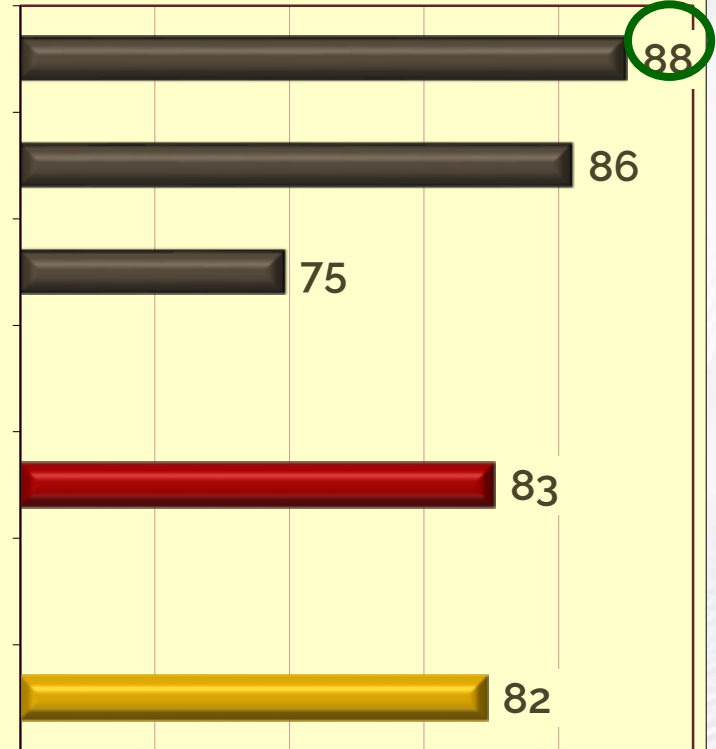


FACTOR 54 / 2018

142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.

149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).

150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)



88 ≥ **70** ≤

El personal entiende la importancia del uso mesurado del agua y energía entre otros recursos. A pesar que los servidores y servidoras públicas reconocen los esfuerzos de la en ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, consideran que su horario de trabajo no les permite conciliar con las responsabilidades familiares.



PTCCO DGTIC 2019

FACTOR 55 /2018

155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.



158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.



159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.



160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.



PROMEDIO FACTOR DGTIC 813



88 ≥; 70 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la DGTIC perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la FGR.

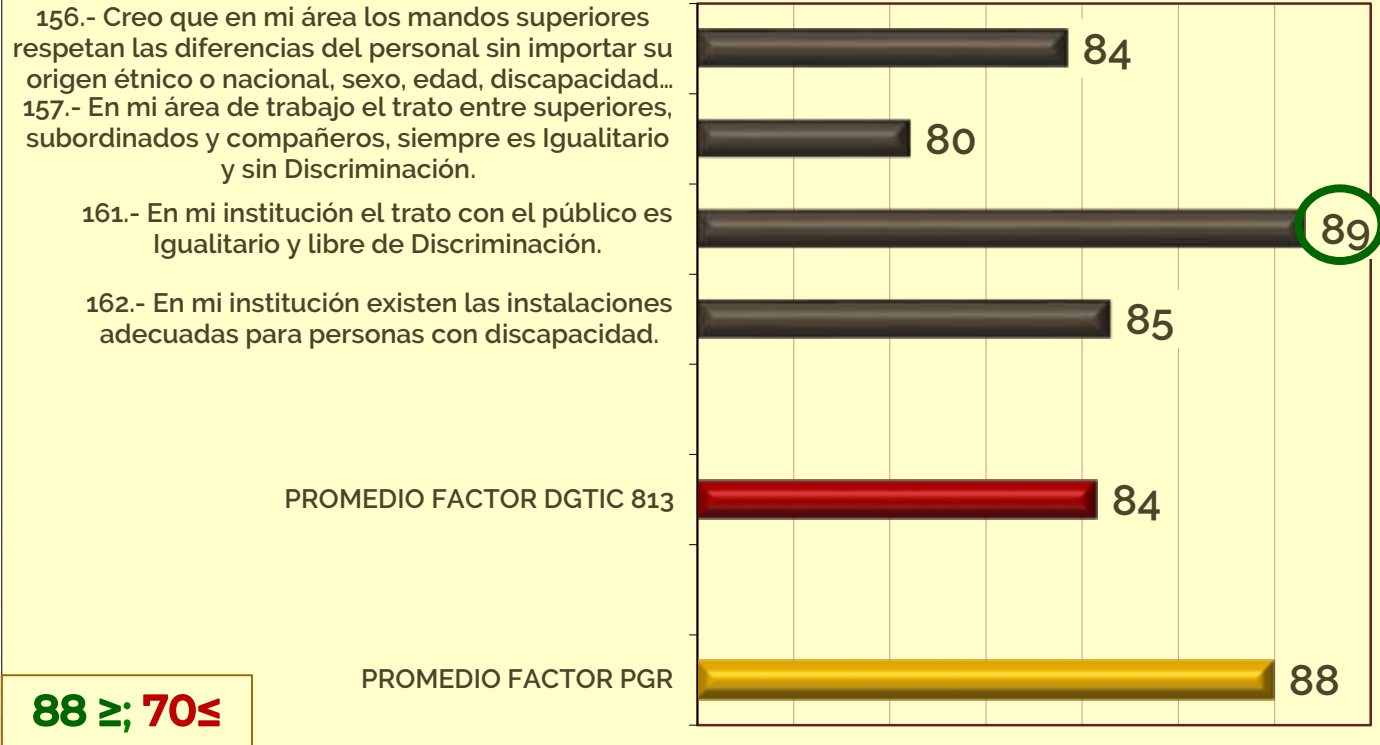


PTCCO DGTIC 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación



FACTOR 56 / 2018



88 ≥; 70 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la DGTIC prestan sus servicios al público sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, consideran que las instalaciones son aptas para personas con discapacidad.



PTCCO DGTIC 2019

FACTOR 57 / 2018



Vivencia de Valores:
Integridad



El sentir del personal encuesta refleja a la DGTIC como integra y con valores institucionales definidos y entendidos por el personal.

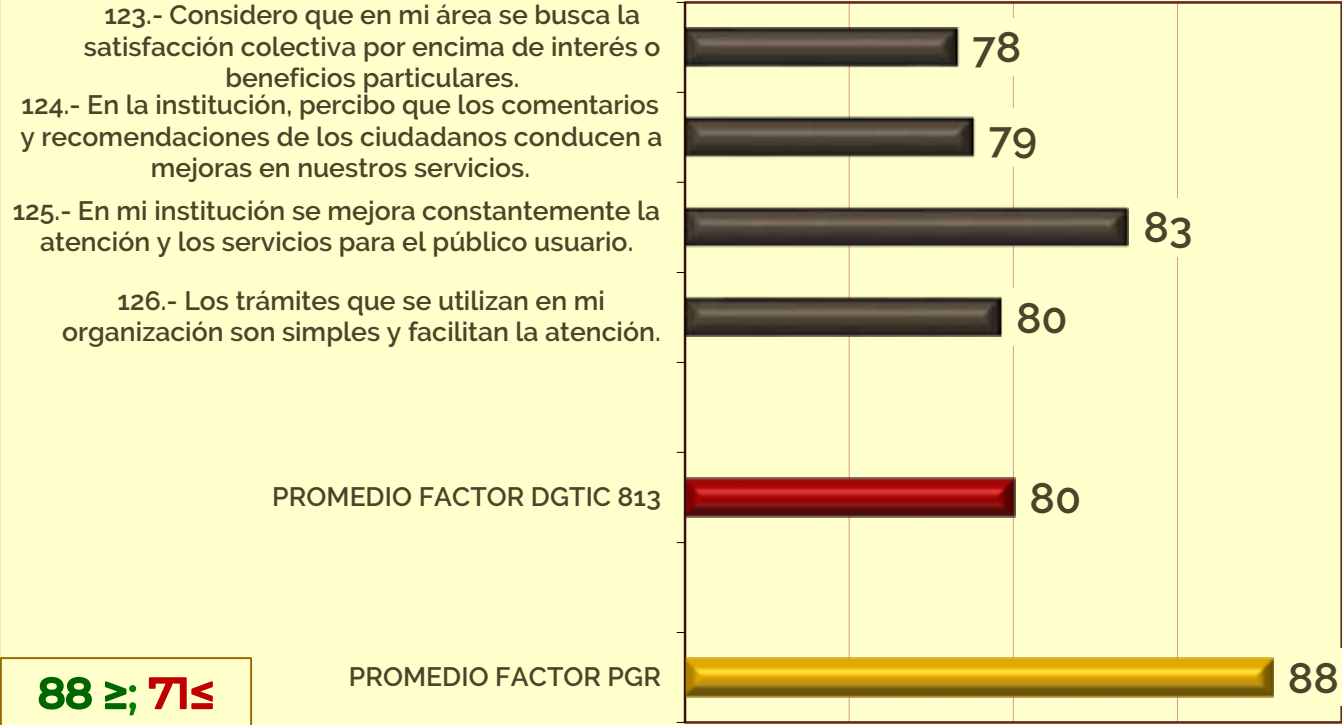


PTCCO DGTIC 2019

Vivencia de Valores: Interés Público



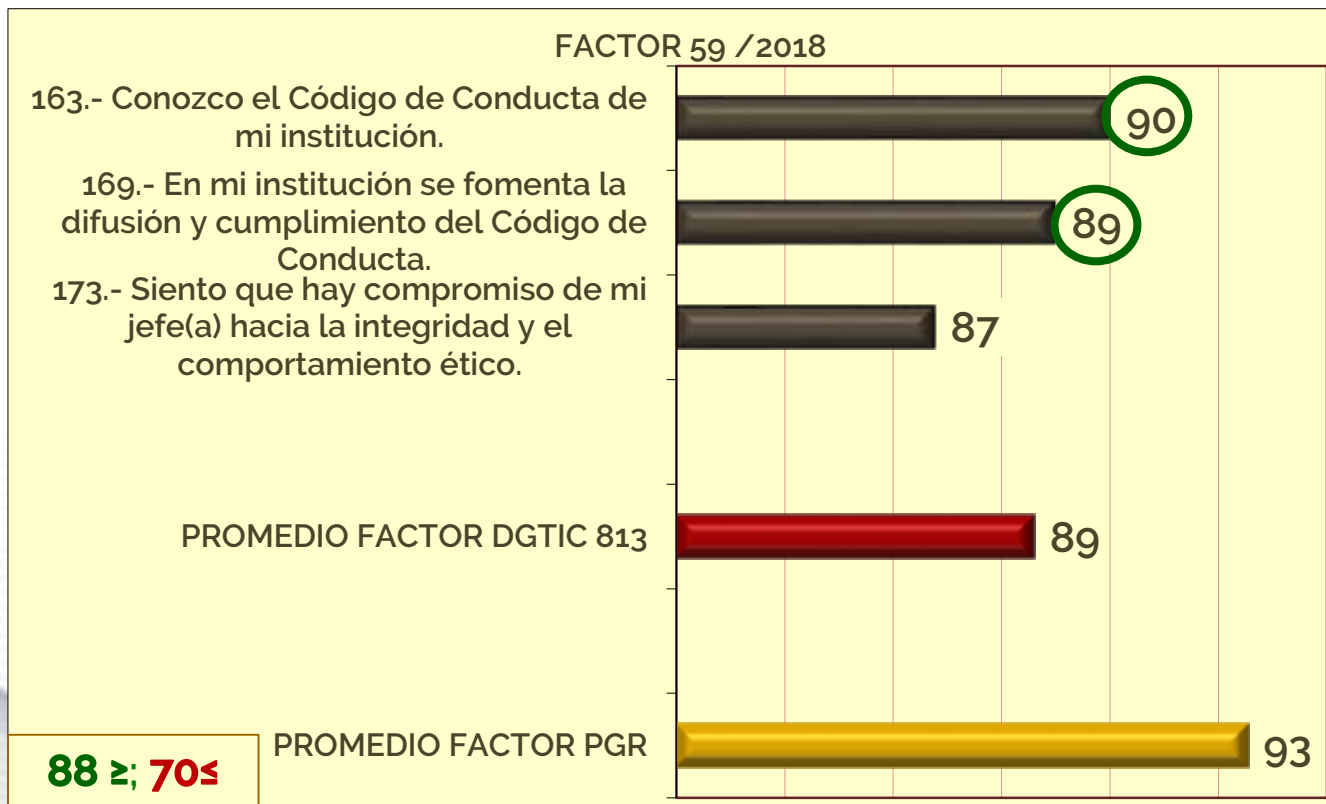
FACTOR 58 /2018



Las y los servidores públicos de la DGTIC consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público por encima de interés o beneficios particulares; asimismo, en el mismo sentido perciben que los trámites son escuetos de tal forma que permiten facilitar la atención de la sociedad.



PTCCO DGTIC 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo



Se ve reflejado el esfuerzo de la institución y la DGTIC, para fortalecer el código de conducta en el personal, por lo que se sienten comprometidos y consientes de la difusión y el cumplimiento del mismo.



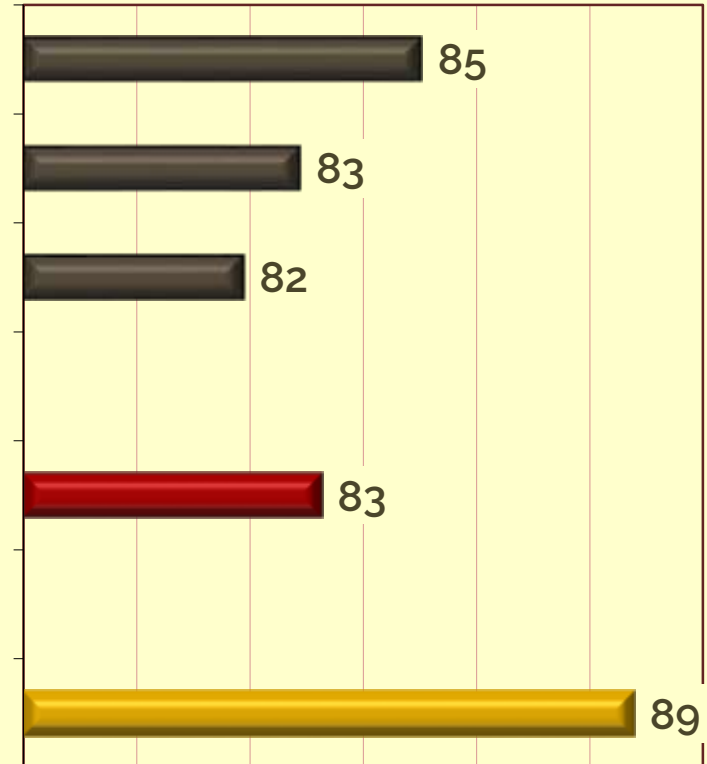
PTCCO DGTIC 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas



- 139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.
- 143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.
- 144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

FACTOR 60 /2018



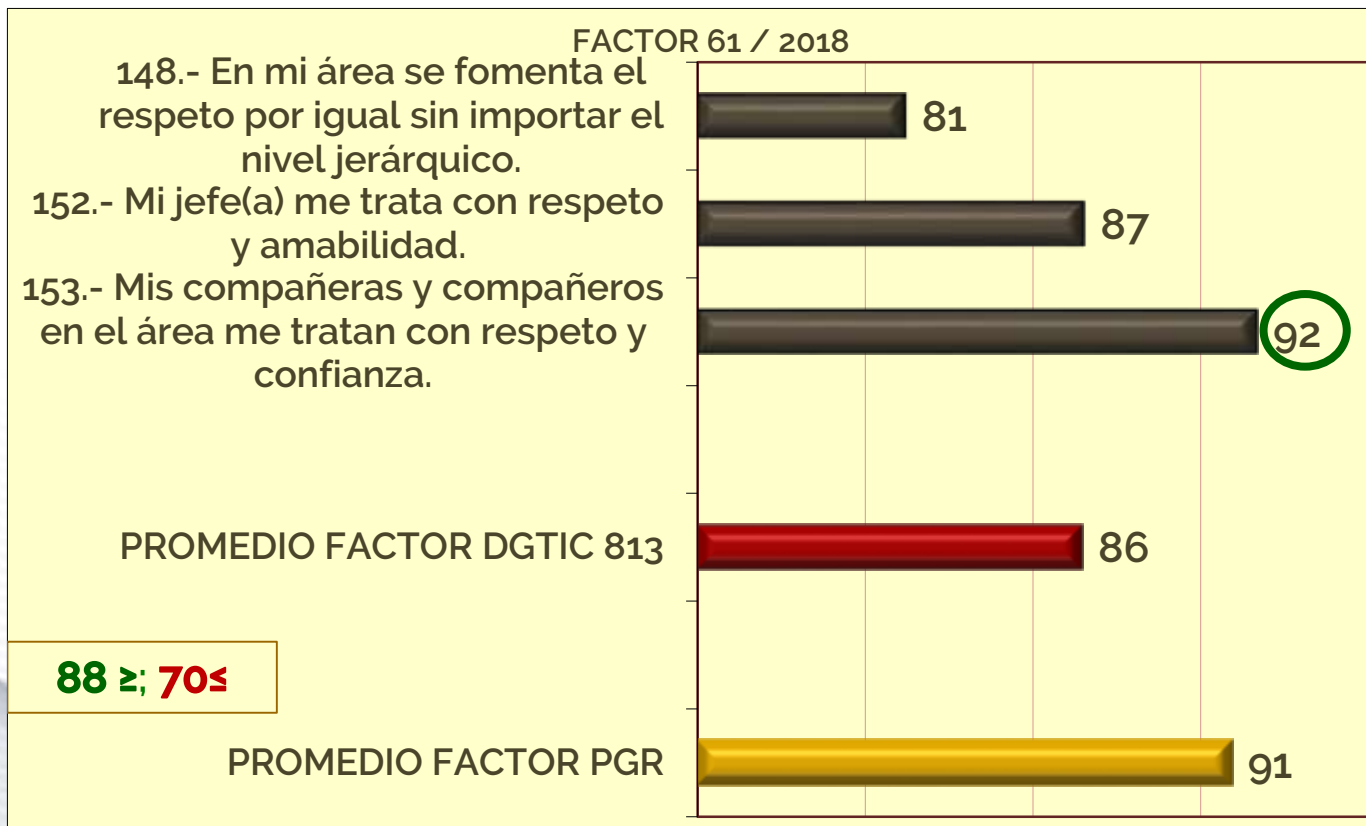
PROMEDIO FACTOR DGTIC 813

88 ≥; 70 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR

Se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones y acciones al promover la rendición de cuentas. De igual manera se ve reflejado bel compromiso de la alta dirección de la distribución de forma responsable de los recursos.

PTCCO DGTIC 2019



Vivencia de Valores:
Respeto

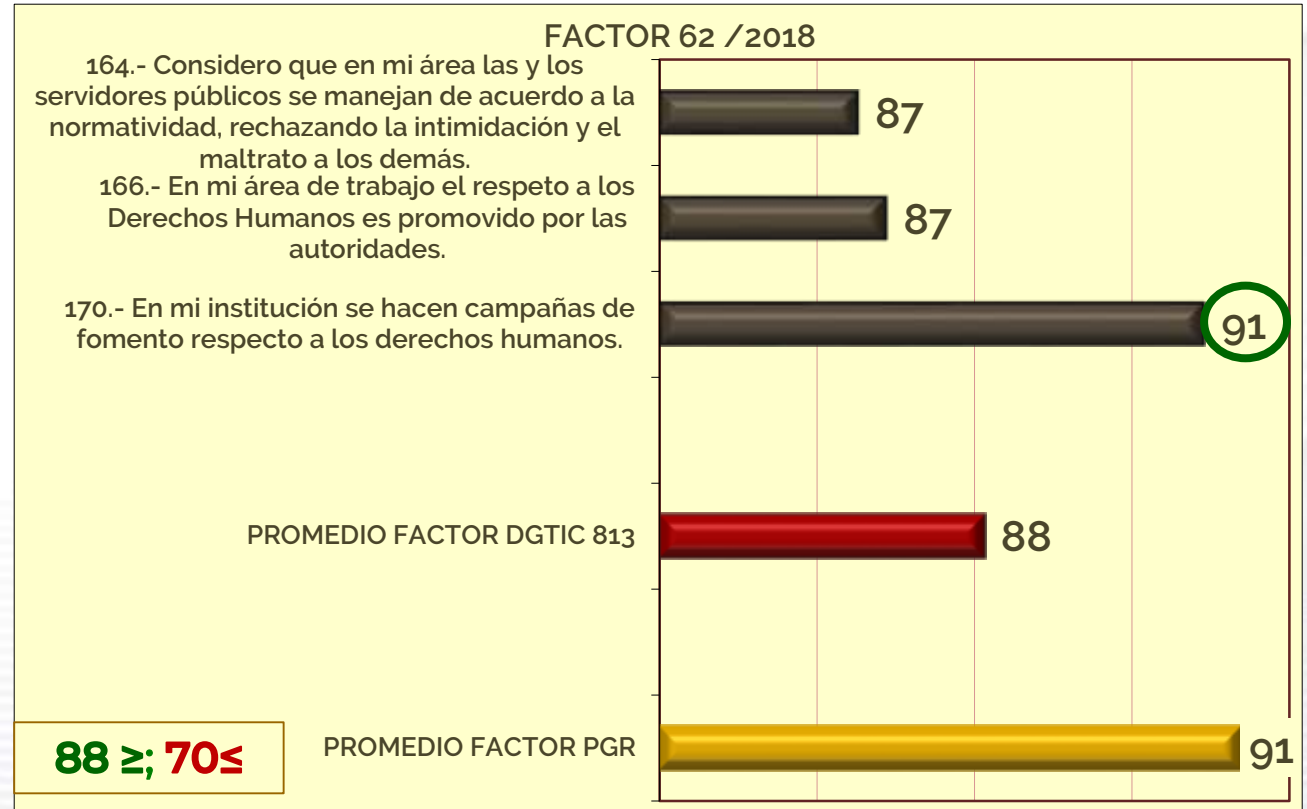


Dentro de la DGTIC, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO DGTIC 2019

Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos

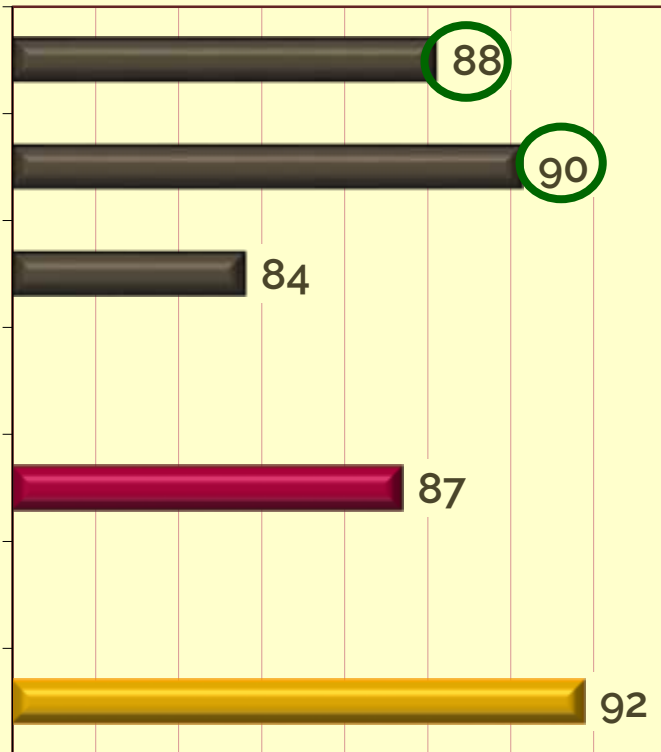


En este factor se ve reflejado el esfuerzo de la Institución y DGTIC, para promover y respetar los Derechos Humanos, De igual manera el personal se siente comprometido a hacer valer los Derechos Humanos.

PTCCO DGTIC 2019

FACTOR 63 /2018

- 168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.
- 171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.
- 172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.



88 ≥; **70** ≤

Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la DGTIC protegen los datos personales que están bajo su custodia y privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública de manera permanente.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGTIC 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGTIC 2019

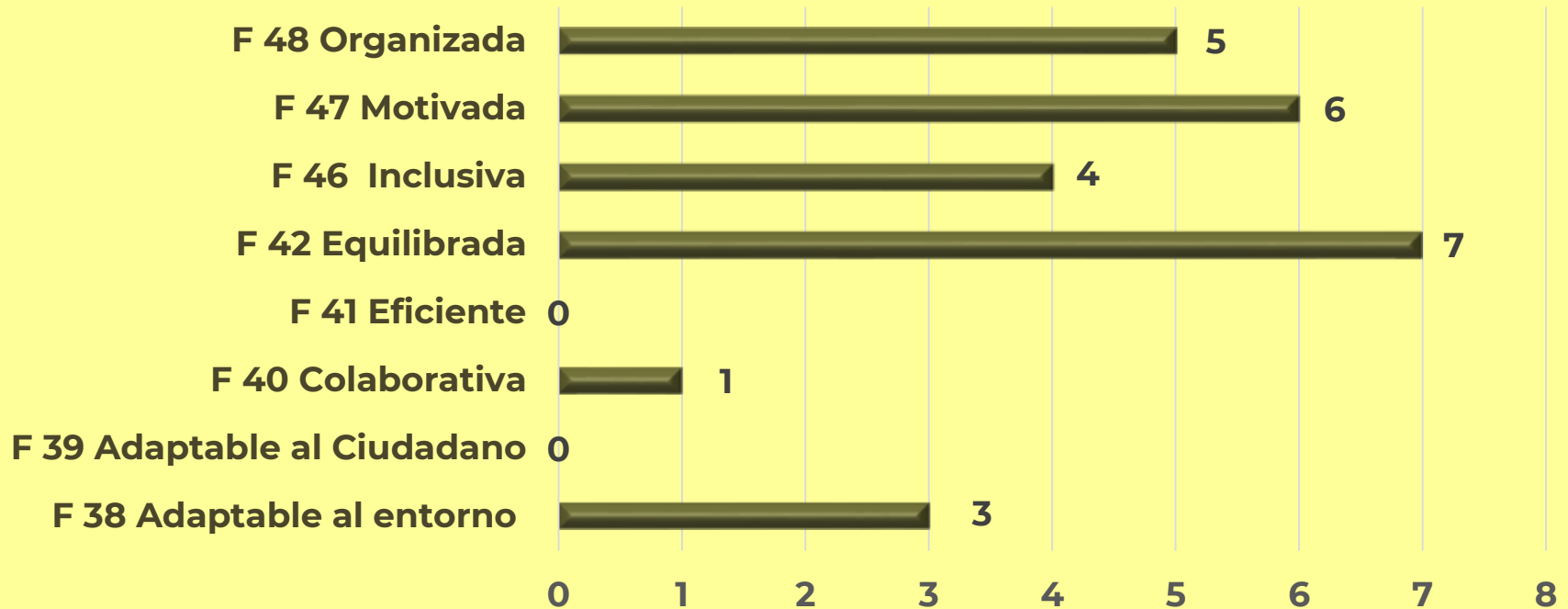
Comentarios y Sugerencias



PTCCO DGTIC 2019

TOTAL COMENTARIOS: 26

26 Comentarios DGTIC/ECCO2018

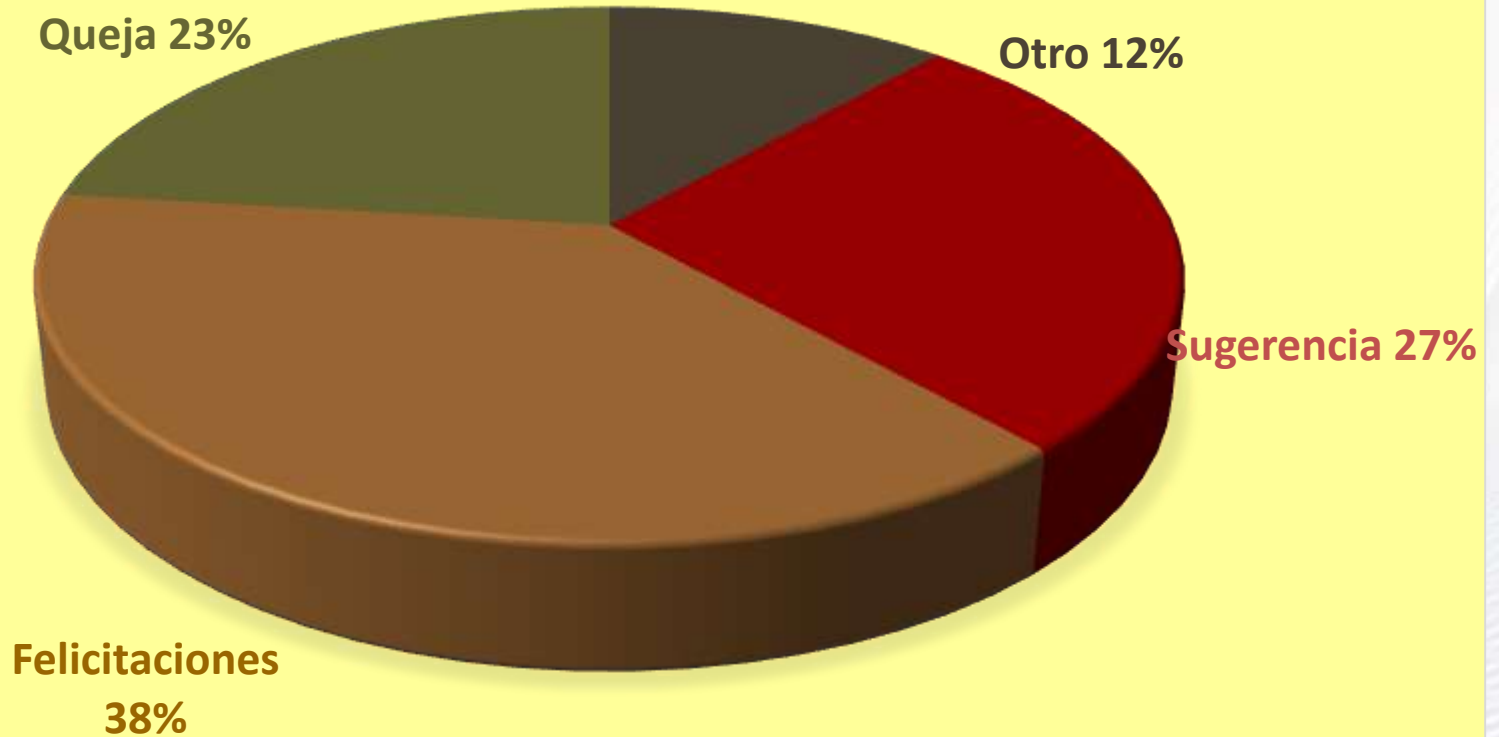


Las y los servidores públicos encuestados externaron 26 comentarios, de un universo de 150, prevaleciendo que el personal de la DGTIC ve a la Dirección Equilibrada.



PTCCO DGTIC 2019

22 COMENTARIOS DGTIC/ECCO 2018



De los 22 comentarios que realizó el personal de DGTIC, destacan las felicitaciones, seguido de las quejas.



PTCCO DGTIC 2019

COMENTARIOS POR TEMA ESPECIFICO DGTIC/ECCO 2018



En el caso de la DGTIC, mayoría del personal realizo comentarios acerca de la ECCO 2018, así como agradecimiento.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGTIC 2019

3. Análisis Comparativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGTIC 2019

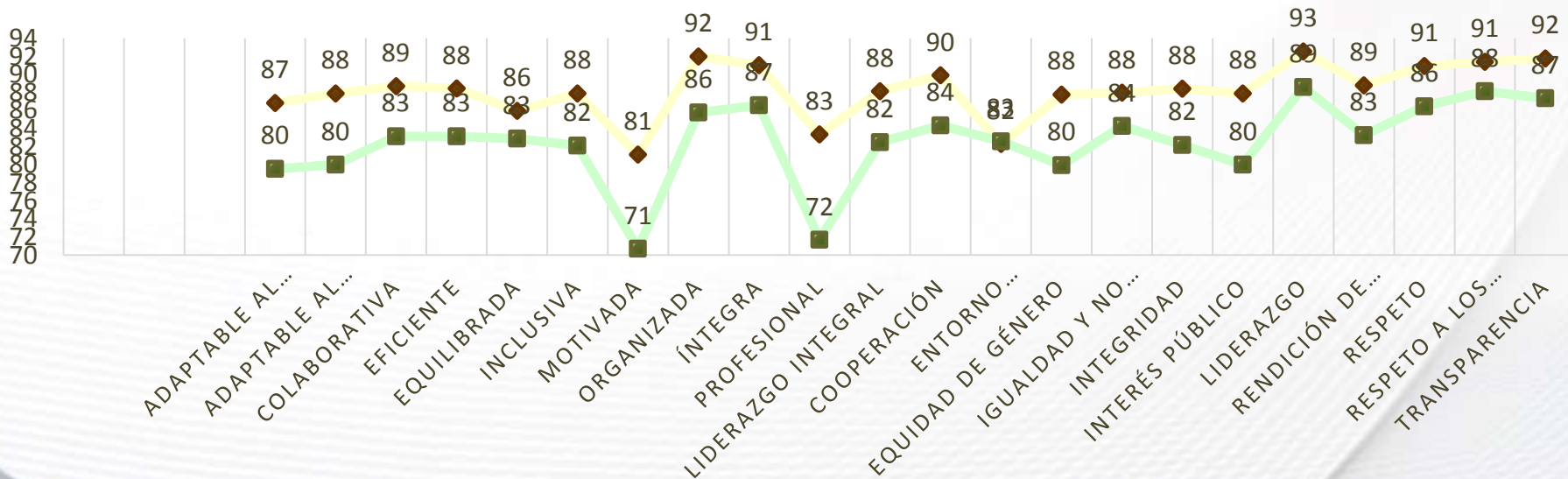
3.1. Comparación de resultados entre áreas



PTCCO DGTIC 2019

COMPARATIVO DGTIC VS FGR 2018

◆ Procuraduría General de la República



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Fiscalía General de la República se encuentra por arriba del promedio de la DGTIC.



PTCCO DGTIC 2019

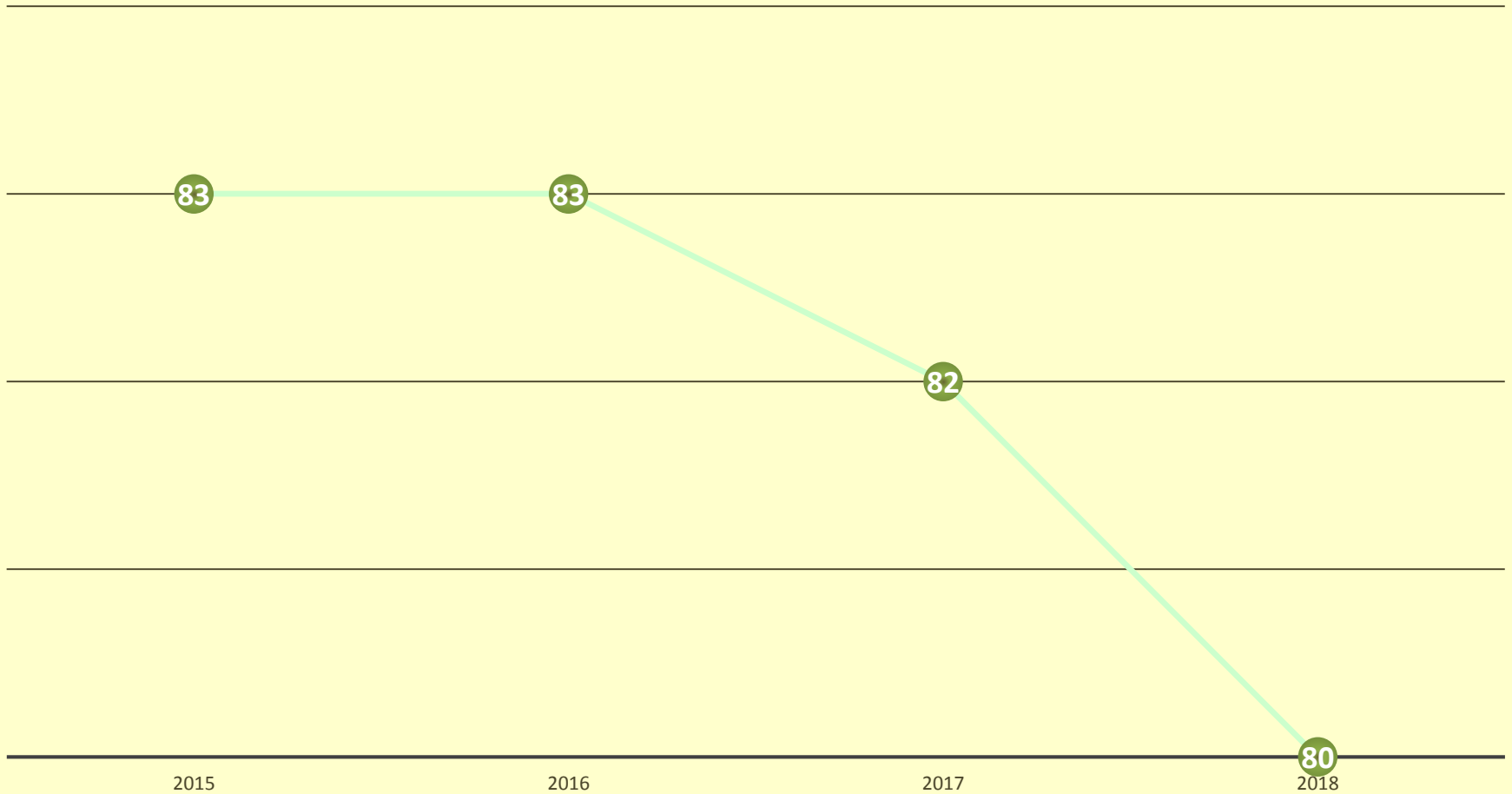


La Oficialía Mayor obtuvo el tercer lugar dentro de las UR's adscritas a ella, el primer lugar lo obtuvo la Dirección General de Servicios Aéreos, mientras que la DGTIC superó por un punto a la DGPP.



PTCCO DGTIC 2019

Comparativo Histórico DGTIC





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

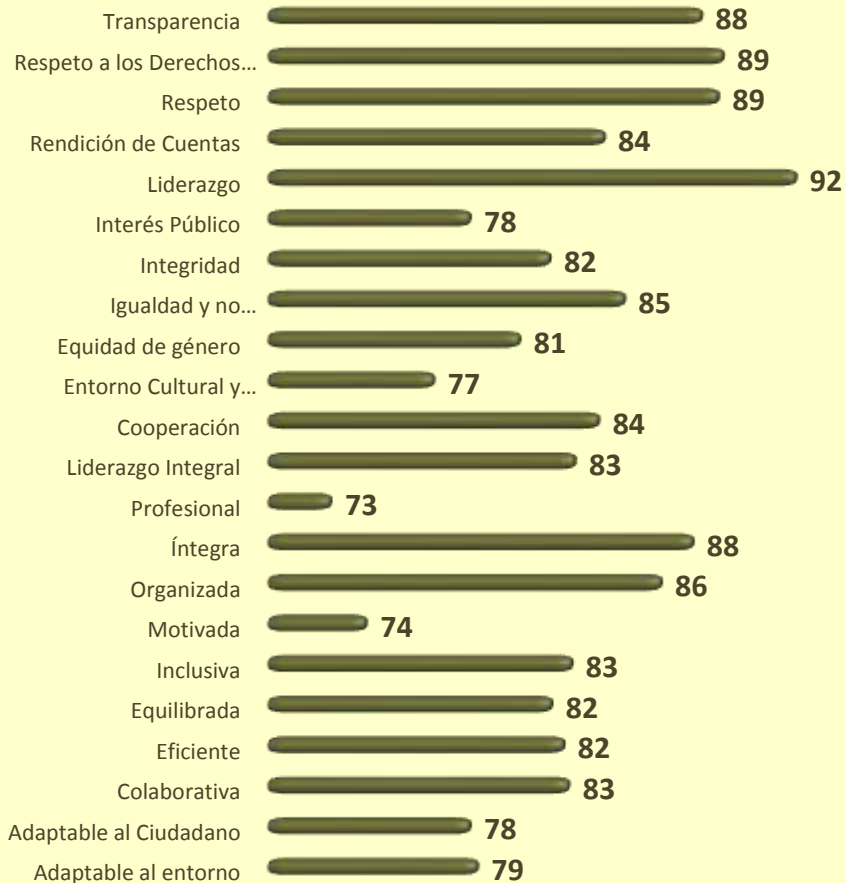
PTCCO DGTIC 2019

3.2. Resultados DGTIC 2016 Vs. 2018

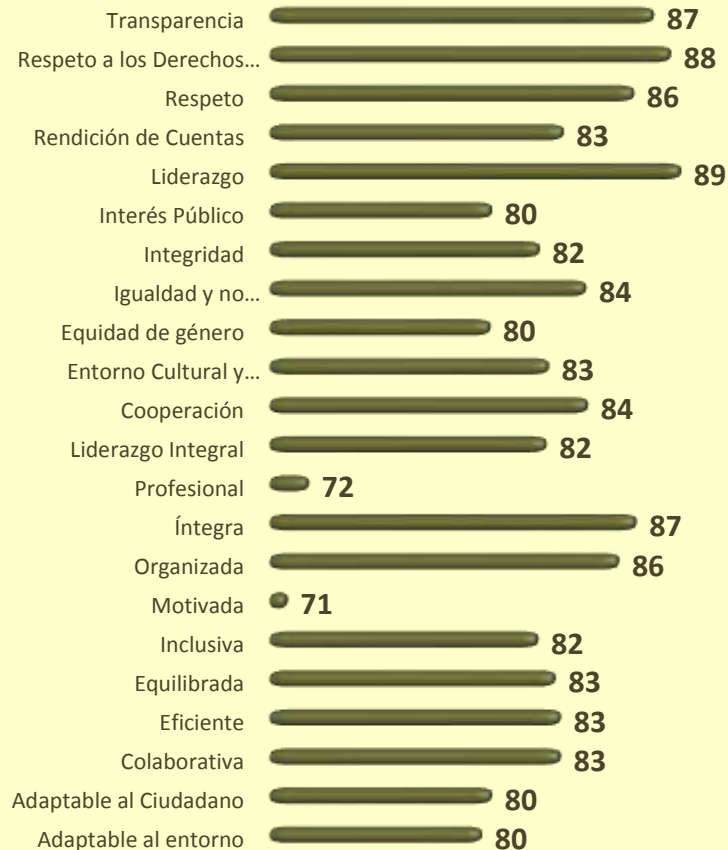


PTCCO DGTIC 2019

Resultados DGTIC 2016



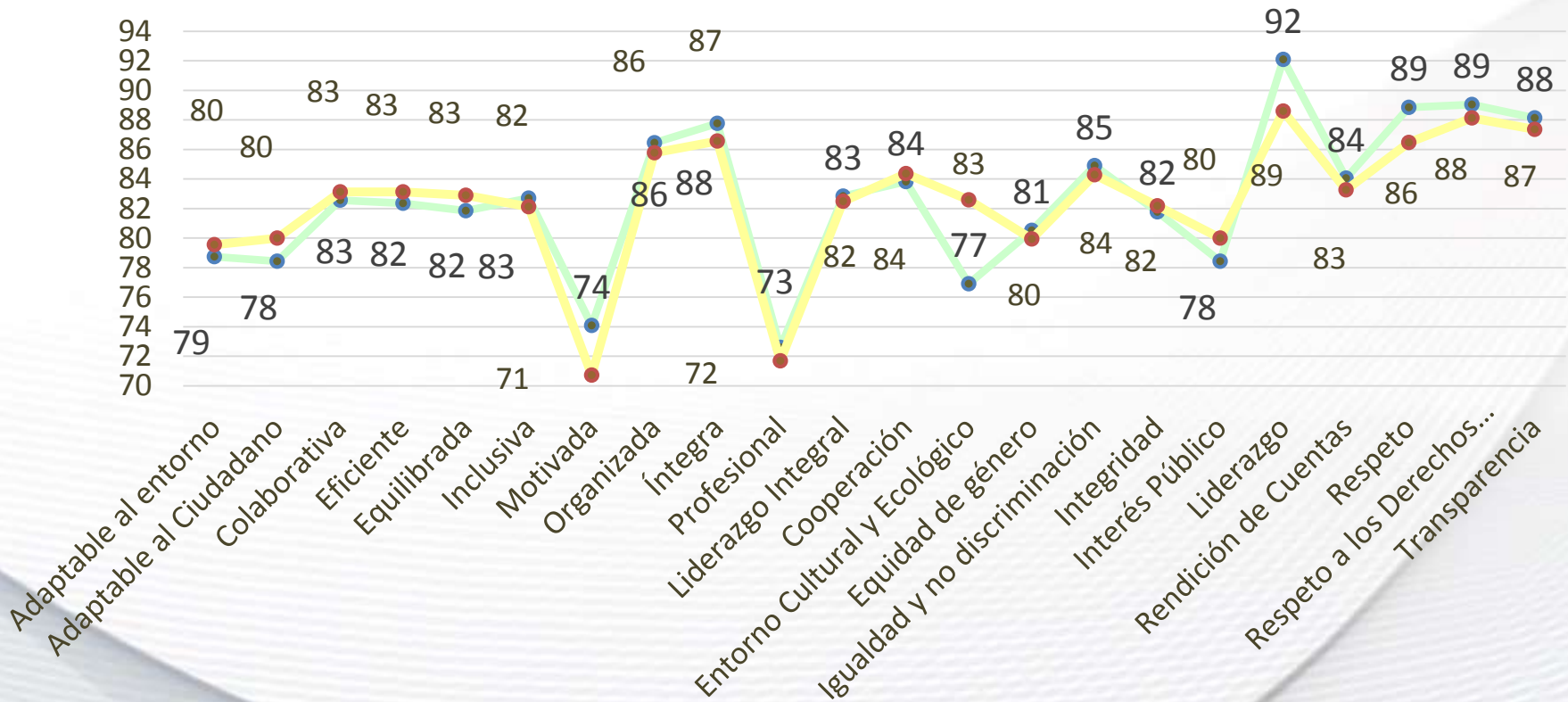
Resultados DGTIC 2018





PTCCO DGTIC 2019

Comparativo DGTIC 2016 vs DGTIC 2018



- Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones 2016
- Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones 2018



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGTIC 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGTIC 2019

Efectividad del último PTCCO. Es un índice que consiste en comparar las prácticas cumplidas contra las registradas del año inmediato anterior.

$$\frac{\text{No. de prácticas cumplidas en 2018}}{\text{No. de prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

PTCCO DGTIC 2017-2018

$$\frac{13 \text{ Prácticas cumplidas}}{14 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = \underline{93\%} \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGTIC 2019

Factor I

Reconocimiento Laboral

$$\frac{1 \text{ Prácticas cumplidas}}{1 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor II

Capacitación Especializada y Desarrollo

$$\frac{1 \text{ Prácticas cumplidas}}{1 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor V

Equidad y Género

$$\frac{1 \text{ Prácticas cumplidas}}{1 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor IX

Balance Trabajo-Familia

$$\frac{3 \text{ Prácticas cumplidas}}{3 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor X

Colaboración y Trabajo en Equipo

$$\frac{1 \text{ Prácticas cumplidas}}{1 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XI

Liderazgo y Participación

$$\frac{1 \text{ Prácticas cumplidas}}{2 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = 50\% \text{ de efectividad}$$

Factor XIV

Enfoque a resultados y Productividad

$$\frac{1 \text{ Prácticas cumplidas}}{1 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XIX

Estrés Laboral

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

Factor XVII

Impacto de la Encuesta en mi Institución

$$\frac{1 \text{ Prácticas cumplidas}}{1 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor 37

Factor Especifico por Ramo

$$\frac{1 \text{ Prácticas cumplidas}}{1 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGTIC 2019

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



PTCCO DGTIC 2019

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

813	DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES
-----	--

FACTOR

<p>47.-MOTIVADA</p> <p>176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades. 178.- Este último año he tenido oportunidades de aprender y crecer profesional y personalmente en el trabajo. 181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país. 205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal. 206. Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución. 207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

BRINDAR HERRAMIENTAS QUE COLABOREN A QUE LOS SERVIDORES MEJOREN PROFESIONALMENTE PARA SER MOTIVADOS EN SUS ÁREAS DE TRABAJO

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	HACER DE CONOCIMIENTO DE LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD EN LA PROFESIONALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS Y LAS SERVIDORAS.	DAR	CORREO	ÚNICA OCASIÓN	E X	TODO EL PERSONAL			P													
									R													
2	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE SOLVENTEN LAS NECESIDADES DEL PERSONAL DE LA DGTIC.	DAR	OFICIO	CUANDO SEA REQUERIDO	E X	TODO EL PERSONAL			P													
									R													

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

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



PTCCO DGTIC 2019

OFICIALÍA MAYOR

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

813	DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES
-----	--

FACTOR

<p>50.-PROFESIONAL</p> <p>191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.</p> <p>194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.</p> <p>195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.</p> <p>196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (pransa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).</p> <p>198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>INCENTIVAR AL PERSONAL A MEJORAR SU TRABAJO Y COLABORAR CON UN BUEN DESARROLLO DEL CLIMA LABORAL EN SU ENTORNO, BRINDANDO CONFIANZA AL PERSONAL SOBRE LA SELECCIÓN DE RECLUTAMIENTO Y PROFESIONALIZACIÓN PERSONAL.</p>

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					O																		
1	SOLICITAR A LA DGRHO CLAVE DE ACCESO A LA BOLSA DE TRABAJO DE LA INSTITUCIÓN.	DAR	OFICIO	ÚNICA OCASIÓN	E	X	TODO EL PERSONAL																
					O																		
2	EXHORTAR AL PERSONAL A REALIZAR TRATOS PARA CAMBIOS DE ÁREA DENTRO DE LA DGTIC EN CASO DE TENER DIFERENCIAS CON SUS SUPERIORES ANTES DE PROCEDER AL DESPIDO.	DAR	PLÁTICAS	CUANDO SEA REQUERIDO	E	X	TODO EL PERSONAL																
					O																		
3	INVITAR A LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS CONTEMPLAR A SU PERSONAL A CARGO QUE CUBRA EL PERFIL VACANTE PARA PROMOCIONES.	DAR	CORREO	CUANDO SEA REQUERIDO	E	X	TODO EL PERSONAL																
					O																		

ING. ALFONSO O. GARCÍA DE LEÓN D.
DIRECTOR GENERAL TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

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

