

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

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

### **OFICINA DEL C. PROCURADOR**

<b>CRITERIO</b>	<b>Pág</b>
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	6
2. Análisis Cualitativo .....	59
3. Análisis Comparativo .....	63
3.2. Resultados Oficina del C. Procurador 2015 Vs. 2017 .....	64
3.3. Efectividad del PTCCO 2017 .....	66
5.2. Factor Liderazgo .....	69

Las Unidades Administrativas que conforman a la Procuraduría General de la República participaron entusiastamente del 13 al 24 de noviembre de 2017, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017) que aplicó La Secretaría de la Función Pública (SFP) de manera confidencial a la Administración Pública Federal, con el objeto de orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio de la ciudadanía.

La Oficina del C. Procurador participó con 185 personas de un universo de 185, es decir el 100% de participación, 17.04 puntos porcentuales más que en 2016 (82.96%).

El resultado fue:



7 puntos más que el año anterior (86)

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 Oficina del C. Procurador 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 Oficina del C. Procurador obtuvo un umbral superior de 98 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 77 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

96 ≥; 90 ≤

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



96 - 100



91 - 95

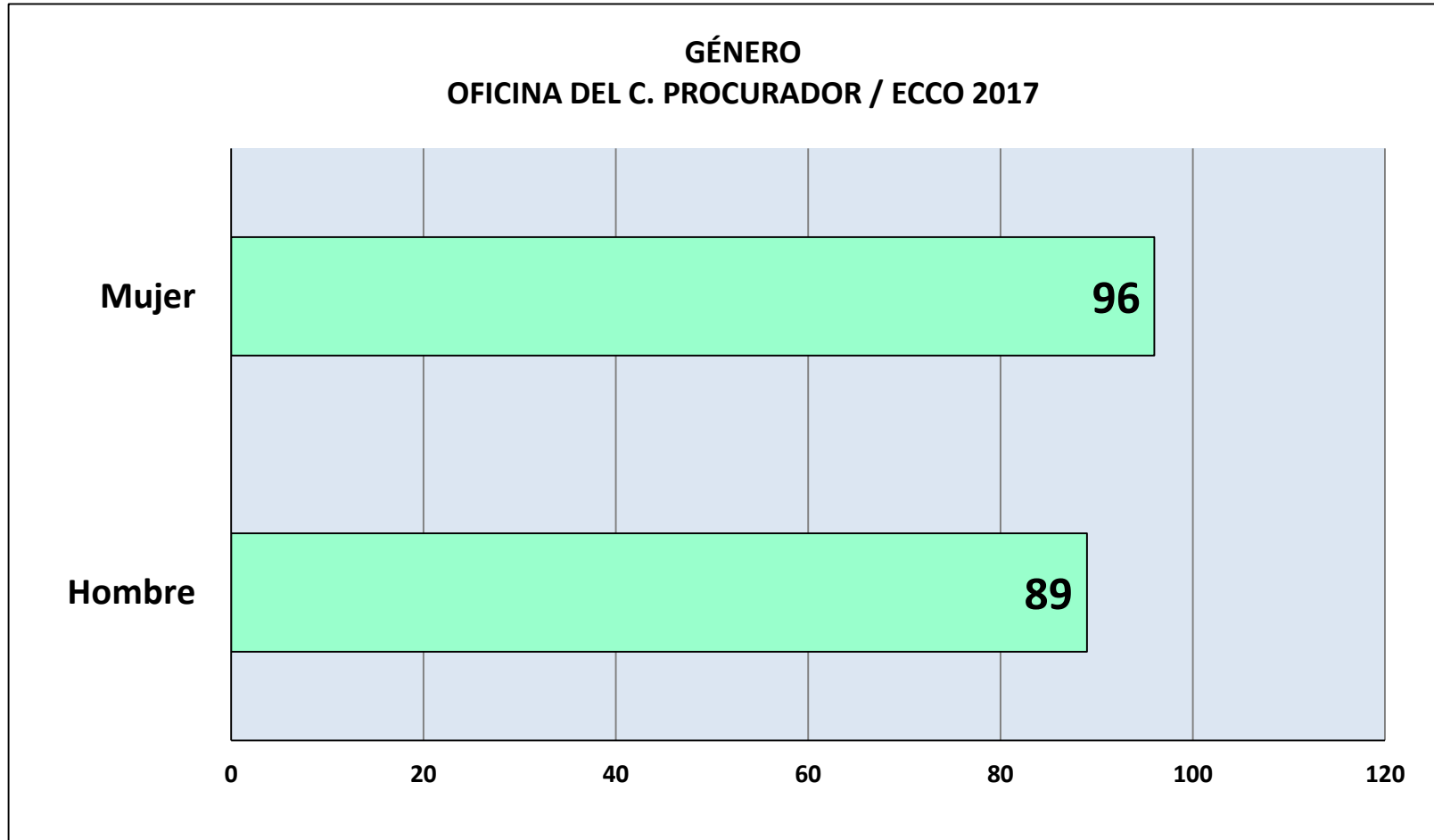


77-90

# 1. Análisis Cuantitativo

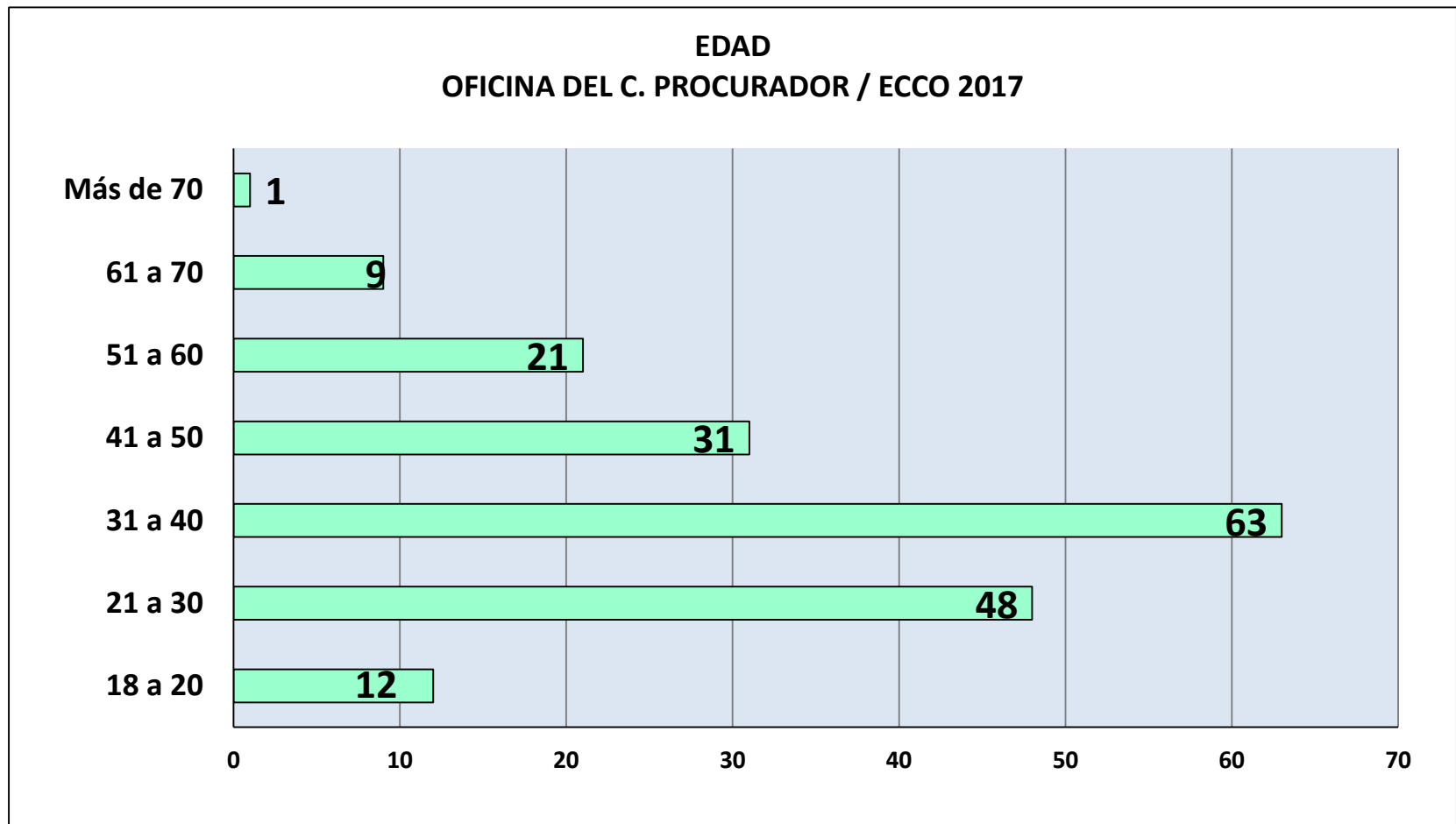


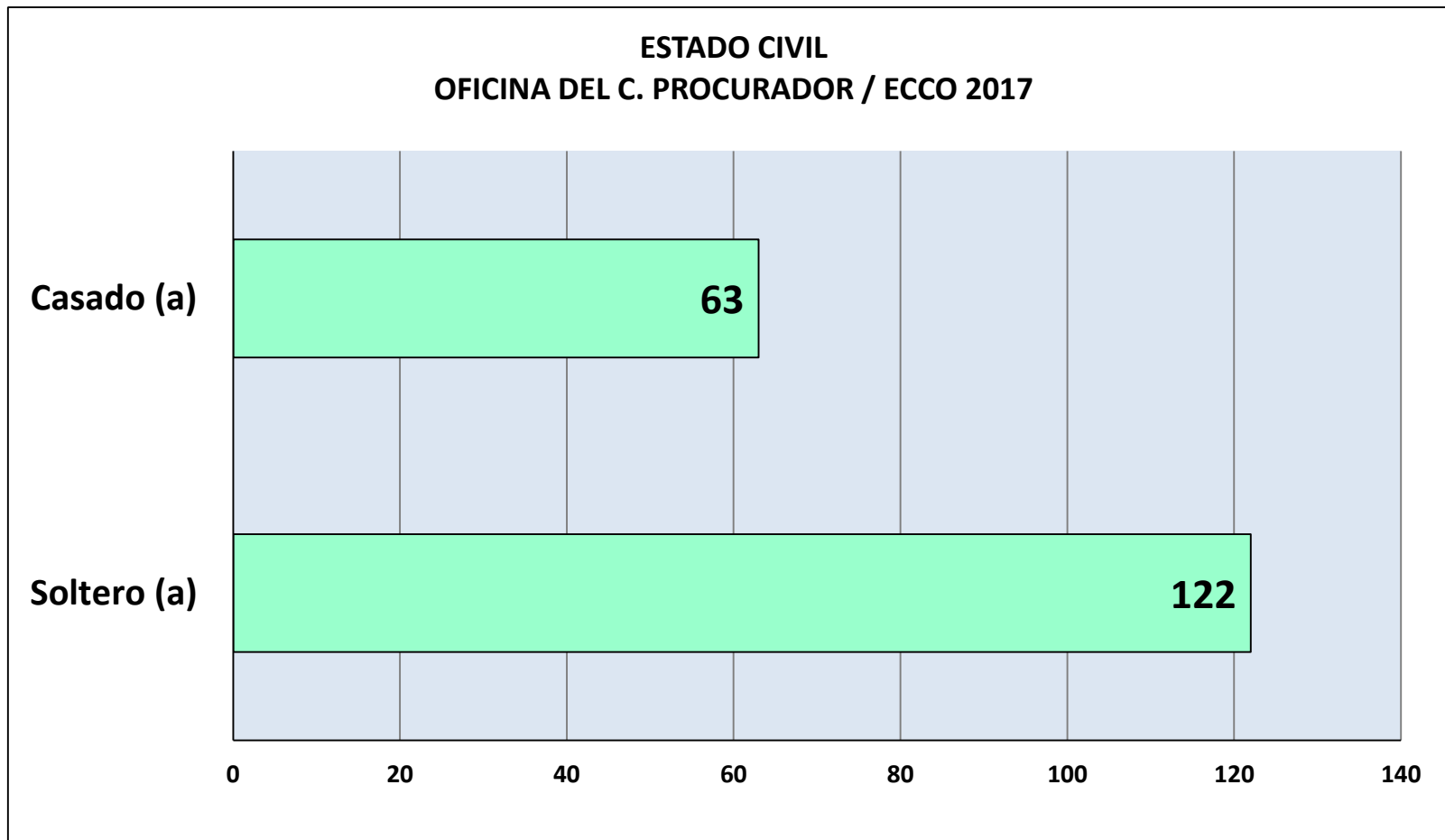
# Datos Sociodemográficos



La participación de las mujeres fue 4% mayor al de los hombres.  
tomando en cuenta que la plantilla de la institución está conformada en la misma proporción.

63 personas participantes en la encuesta (34%), se encuentran entre los 31 y los 40 años, lo cual reflejan la mayoría de la muestra total.

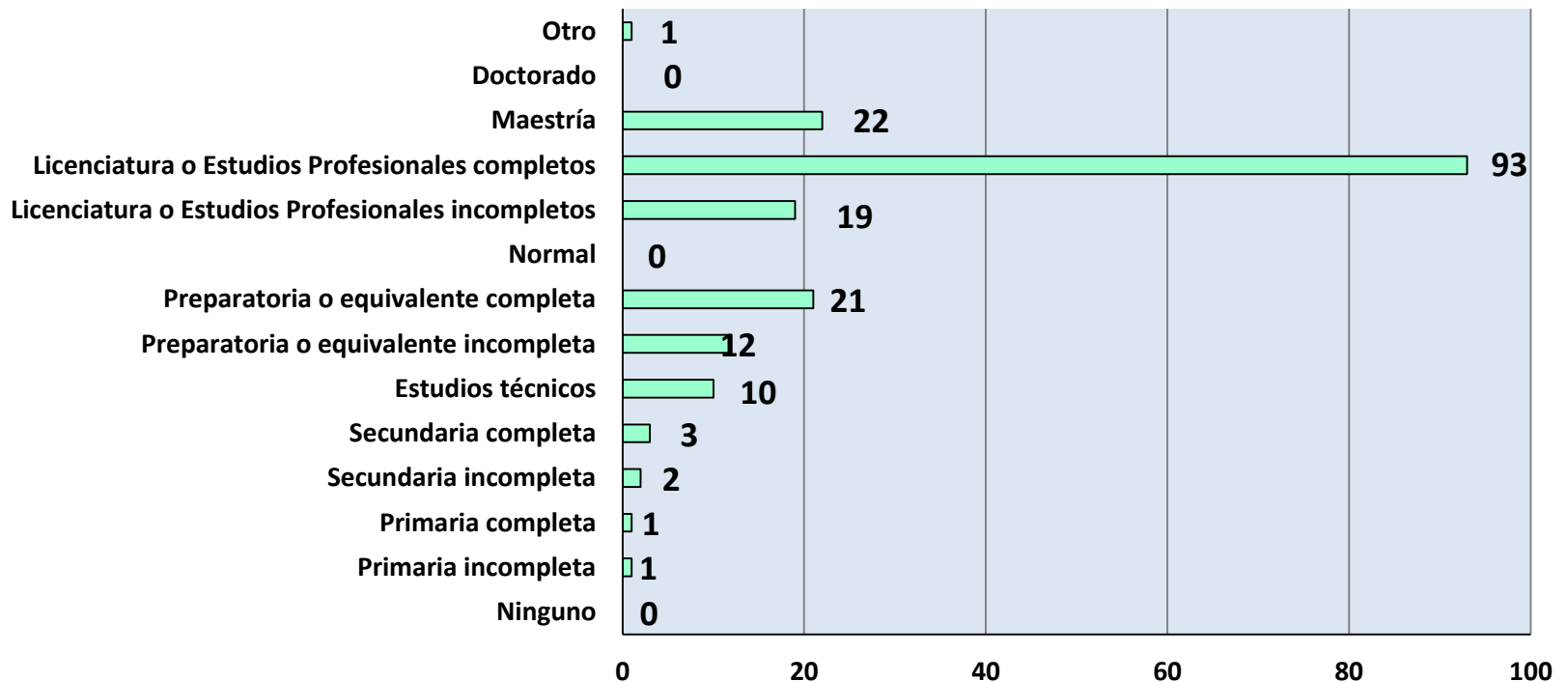




Se observa que el personal que participó en la encuesta, el 55% su estado civil es soltero (a).

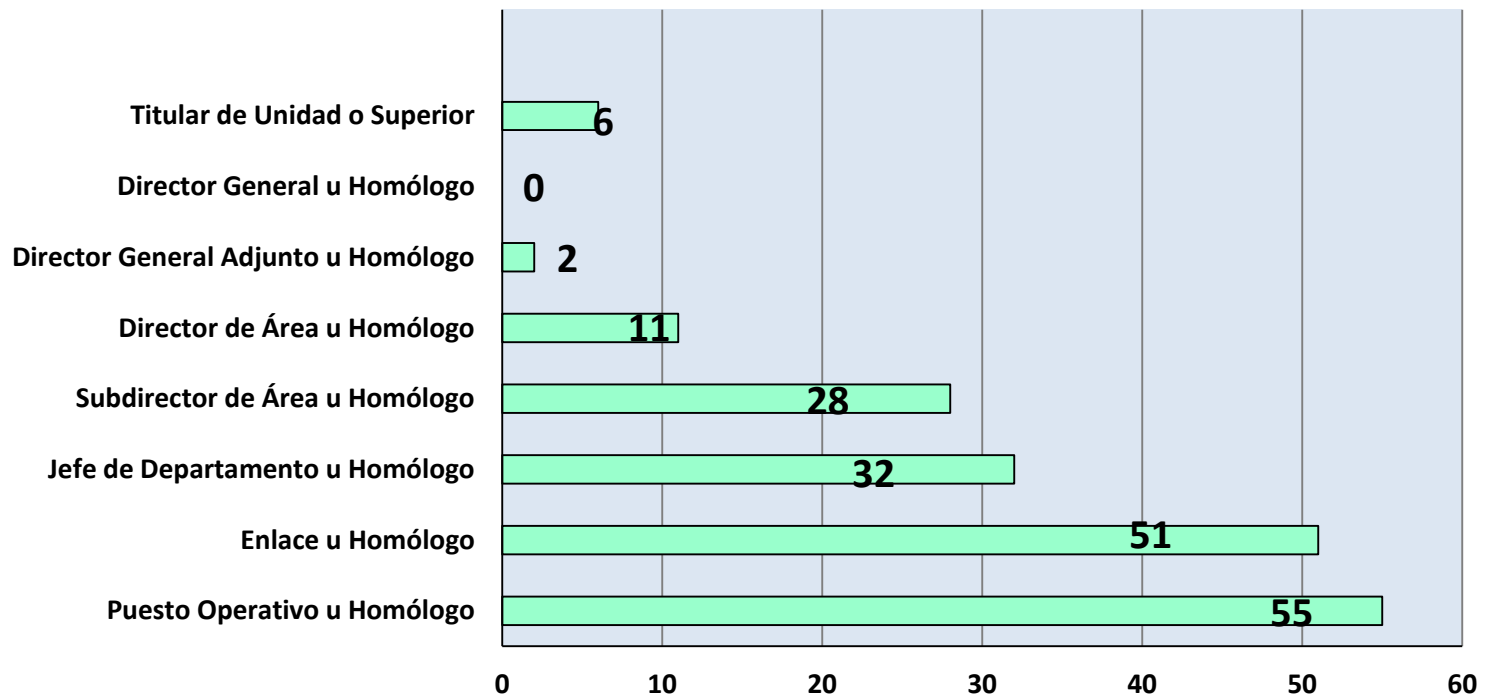
Se ha presentado una constante de 5 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 16 presenta estudios equivalentes a la educación básica.

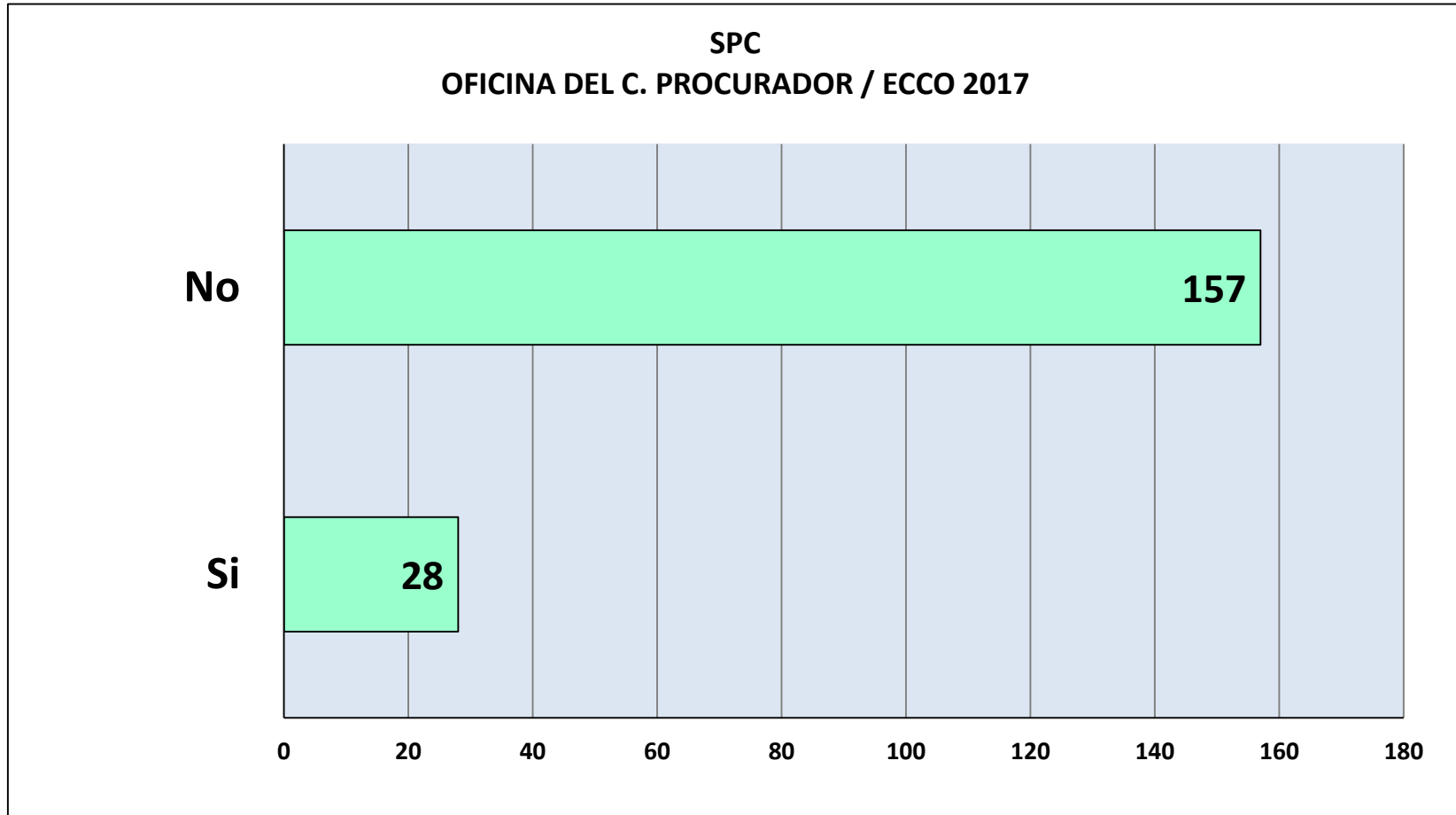
**NIVEL ESCOLAR**  
**OFICINA DEL C. PROCURADOR / ECCO 2017**



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 58% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

NIVEL DE PUESTO  
OFICINA DEL C. PROCURADOR / ECCO 2017

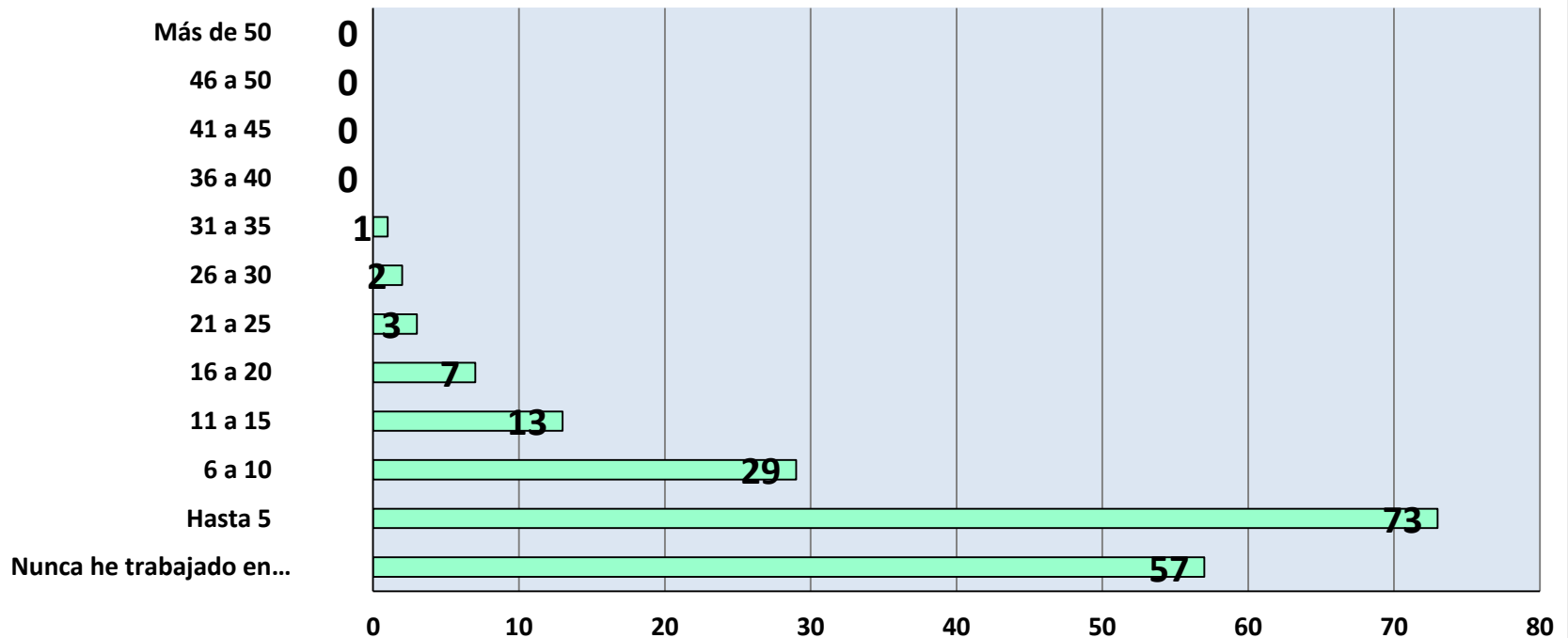




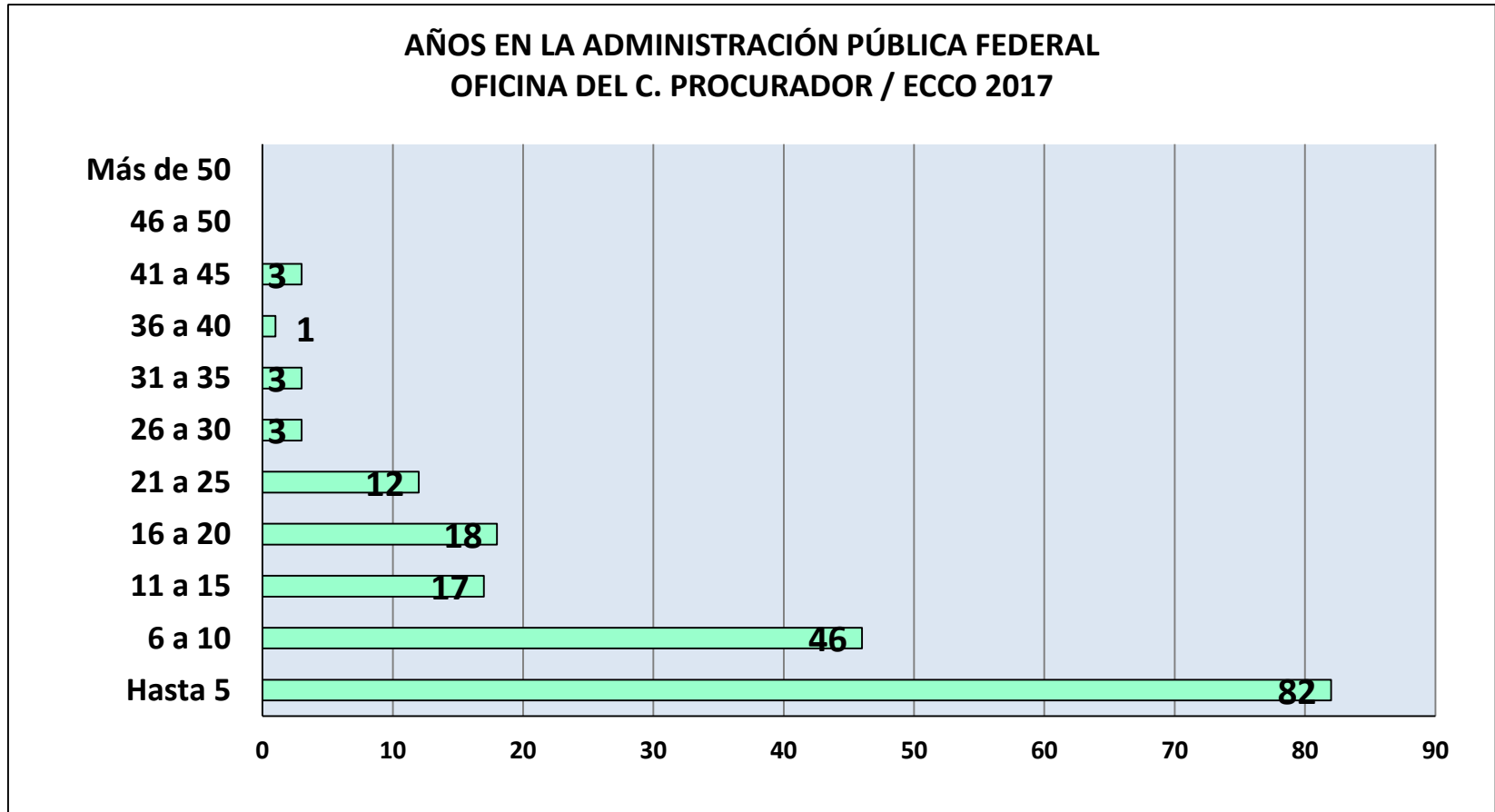
El 18% del personal de la oficina del C. Procurador que participó en la ECCO 2017 ejerce un puesto que forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

El 55% de los participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector privado, mientras que la institución tiene apertura para las personas que no cuentan con experiencia en el sector privado ya que el 31% de los encuestados, no han prestado sus servicios en ese sector.

**AÑOS EN LA IP**  
**OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017**



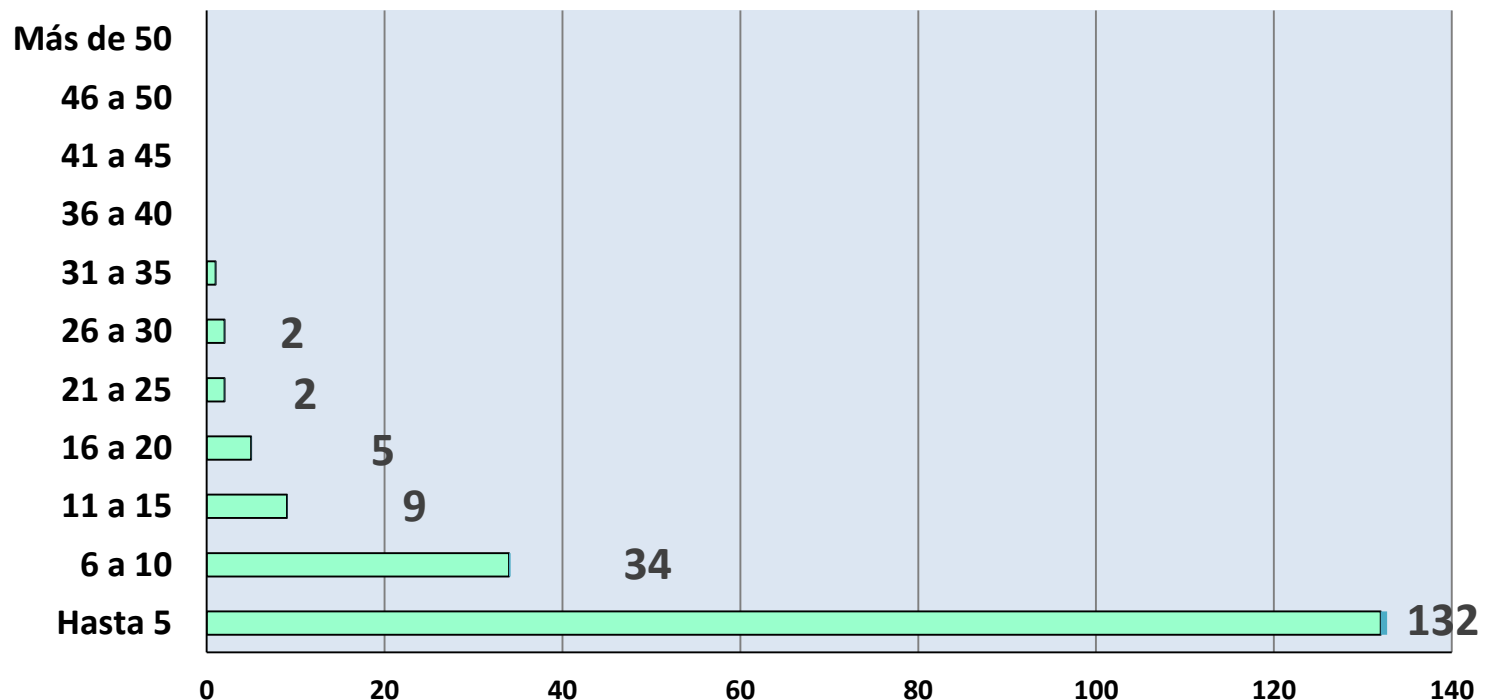


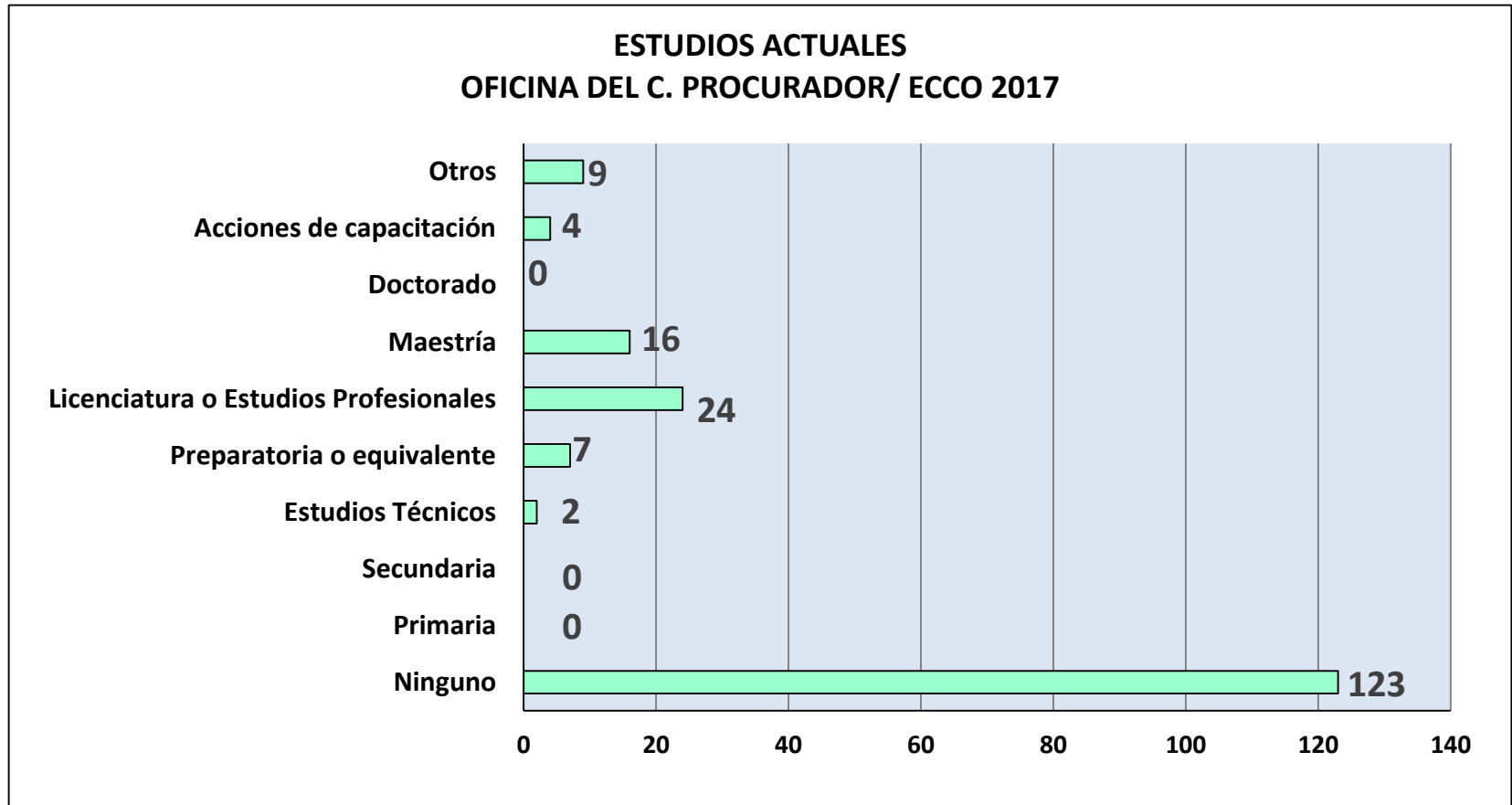


4 de cada 10 personas que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de desarrollar su vida profesional dentro de la Administración Pública Federal, mientras que en esta Unidad Responsable colaboran 10 servidoras y servidores públicos con gran experiencia en la Administración Pública Federal

7 de cada 10 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que solo el 20%, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

**AÑOS EN EL PUESTO**  
**OFICINA DEL C. PROCURADOR / ECCO 2017**

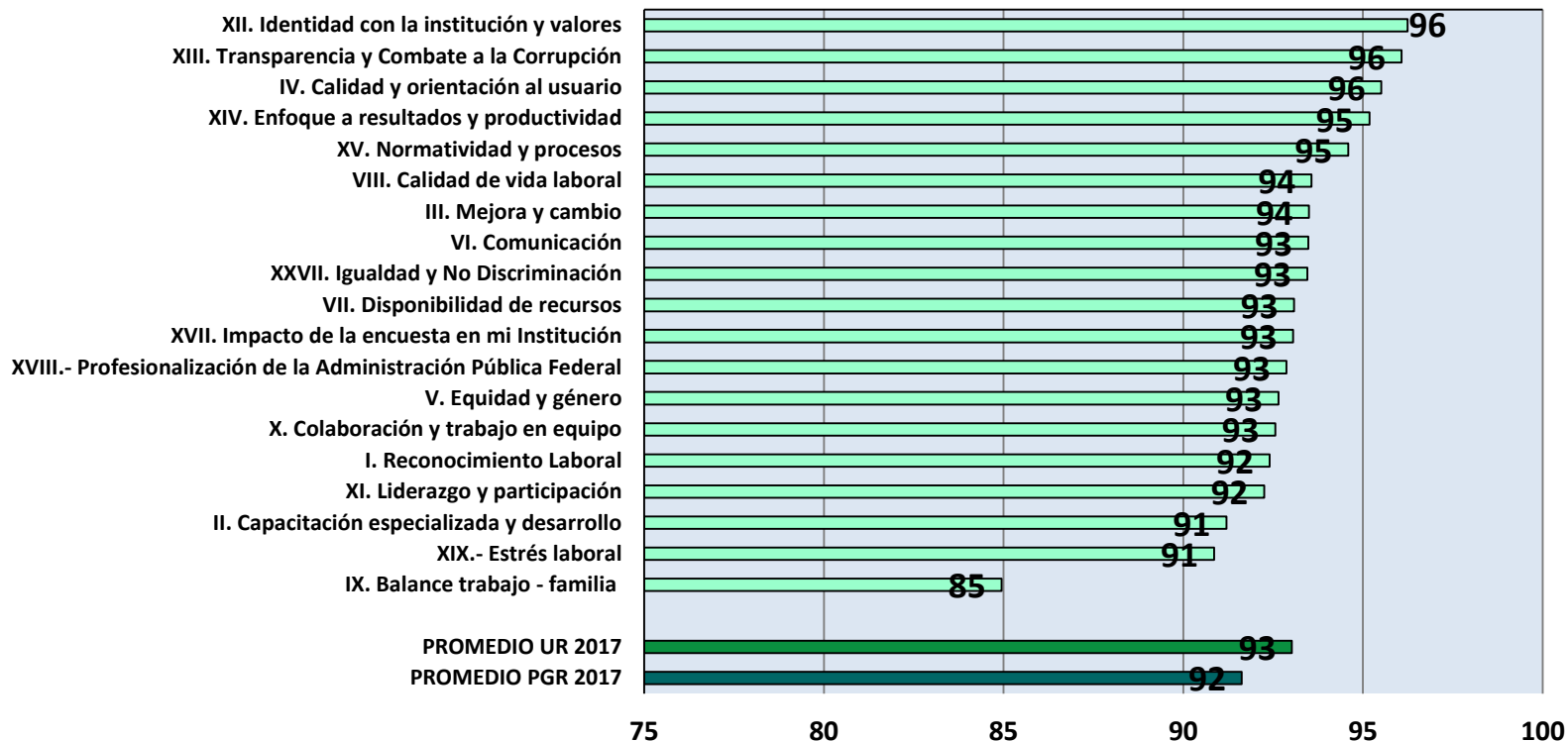




Casi 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la Oficina del C. Procurador encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

# Resultado por Factores de mayor a menor

### FACTORES DE MAYOR A MENOR OFICINA DEL C. PROCURADOR / ECCO 2017



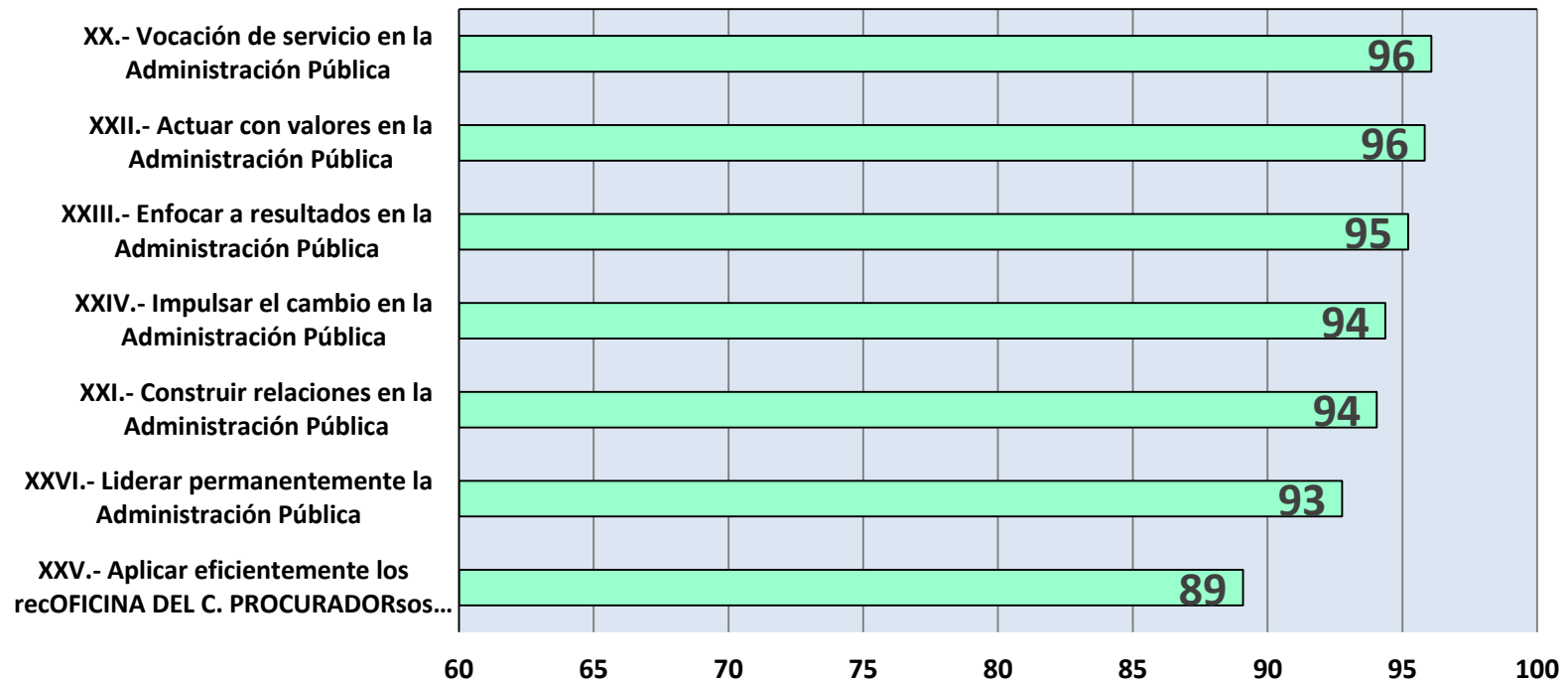
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus hogares es muy largo, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017**



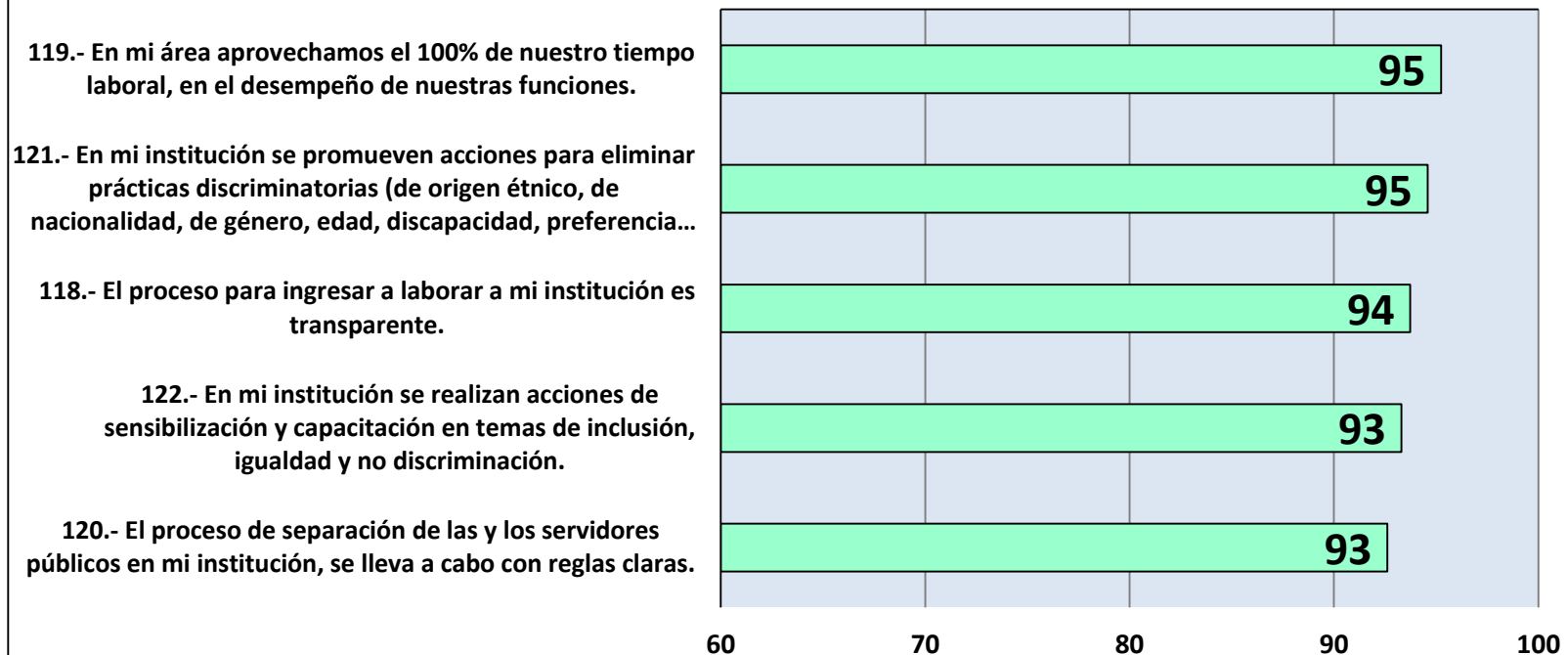
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, las servidoras y servidores públicos se consideran felices al realizar sus actividades, derivando la reducción de los niveles de estrés laboral.

**ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR / 2017**



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de esta Unidad Responsable con respecto a la 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 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL / OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la PGR, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se exterioriza el proceso de separación con la percepción menos favorable.



# Fortalezas y Debilidades

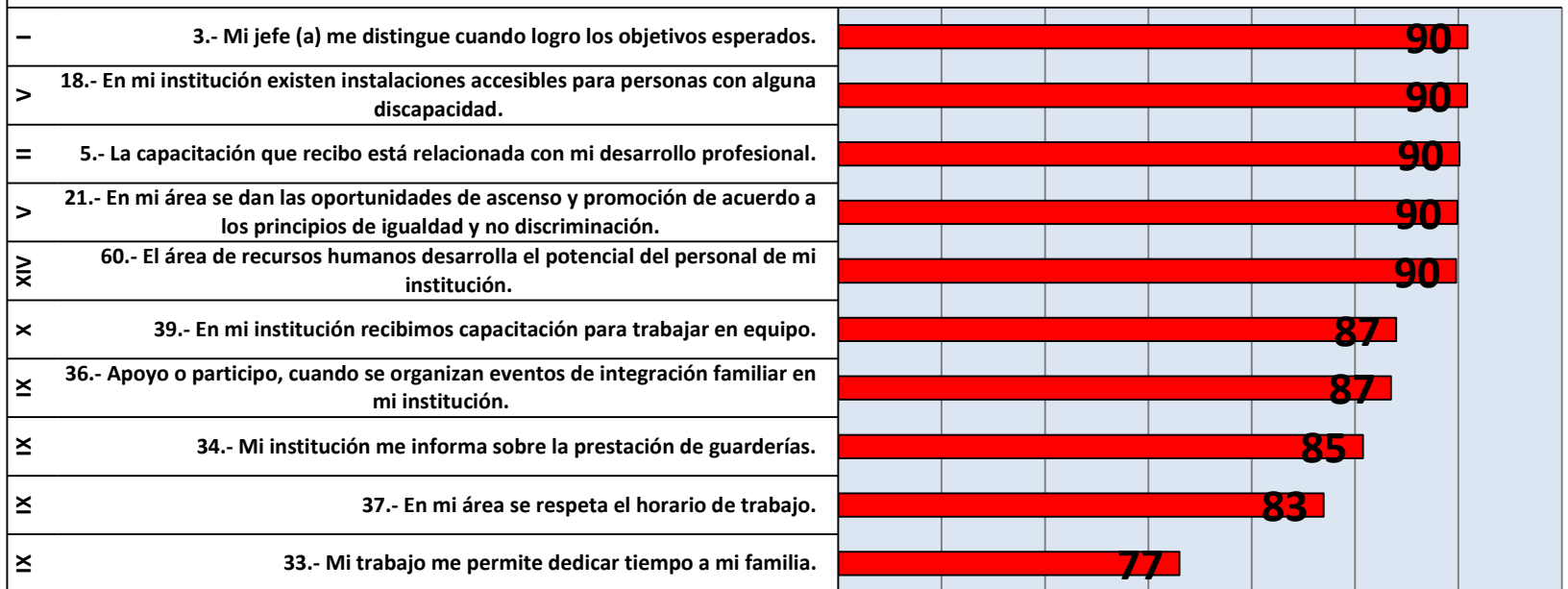
### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017

XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	98
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	98
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	97
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	97
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	97
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	97
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	96
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	96
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	96

Las y los servidores públicos que pertenecen a la Oficina del C. Procurador, 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 y generar un bien a la sociedad. 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  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR / ECCO 2017**



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Oficina del C. Procurador, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, aunque se han difundido los lineamientos del CENDI, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años, su comportamiento mejoró en 5 puntos con respecto a 2016.

# Factores de Clima y Cultura Organizacional

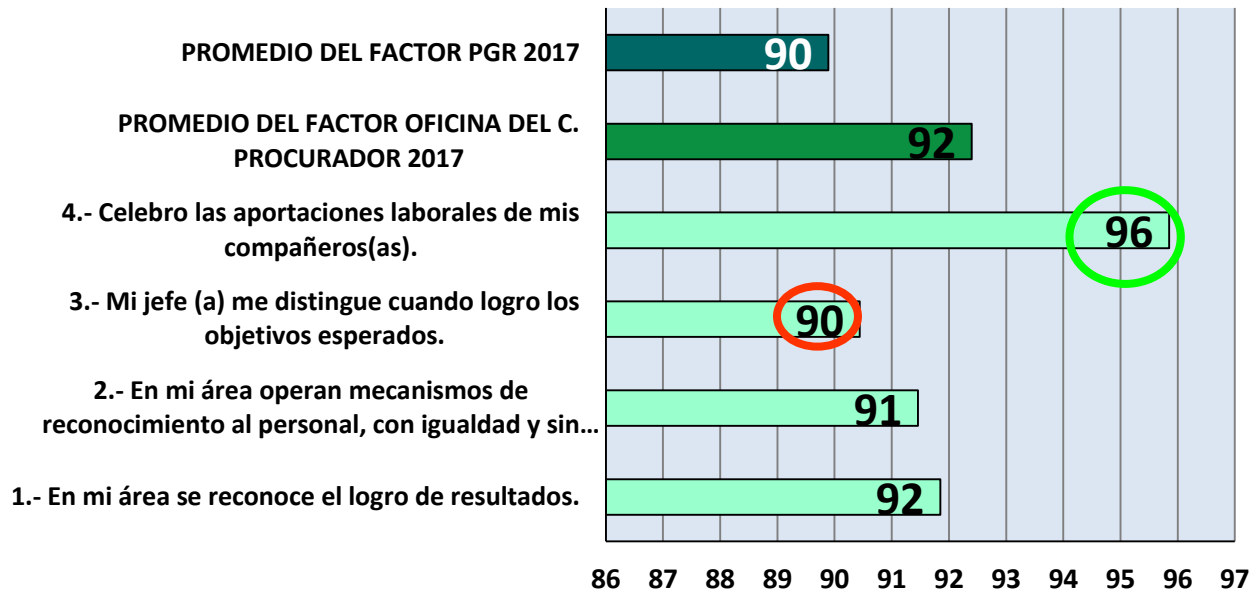
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

92



96 ≥; 90 ≤

**I. RECONOCIMIENTO LABORAL  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017**



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

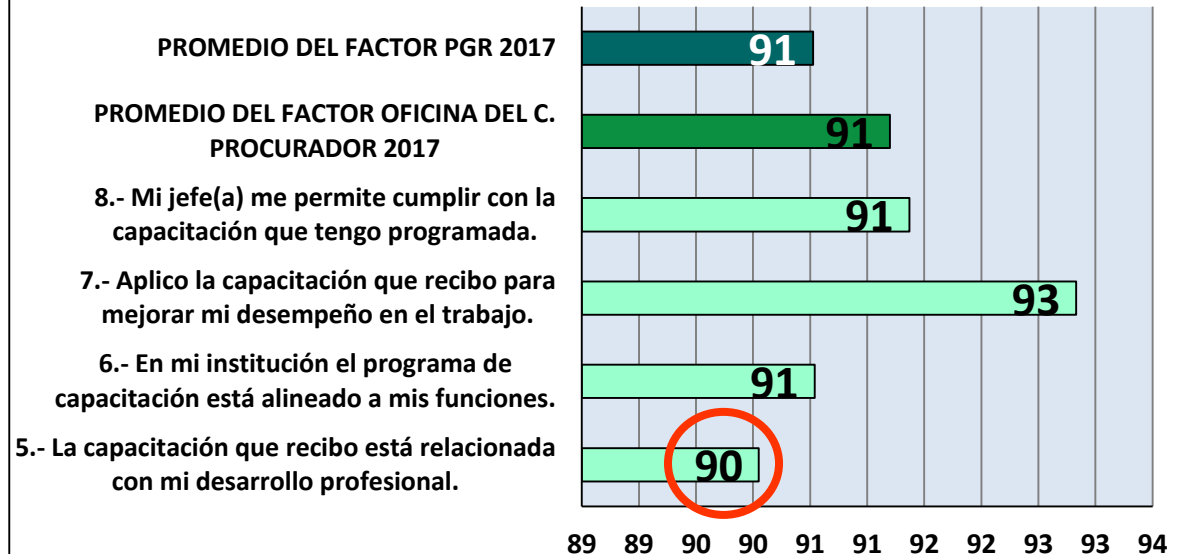
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

91



96 ≥; 90 ≤

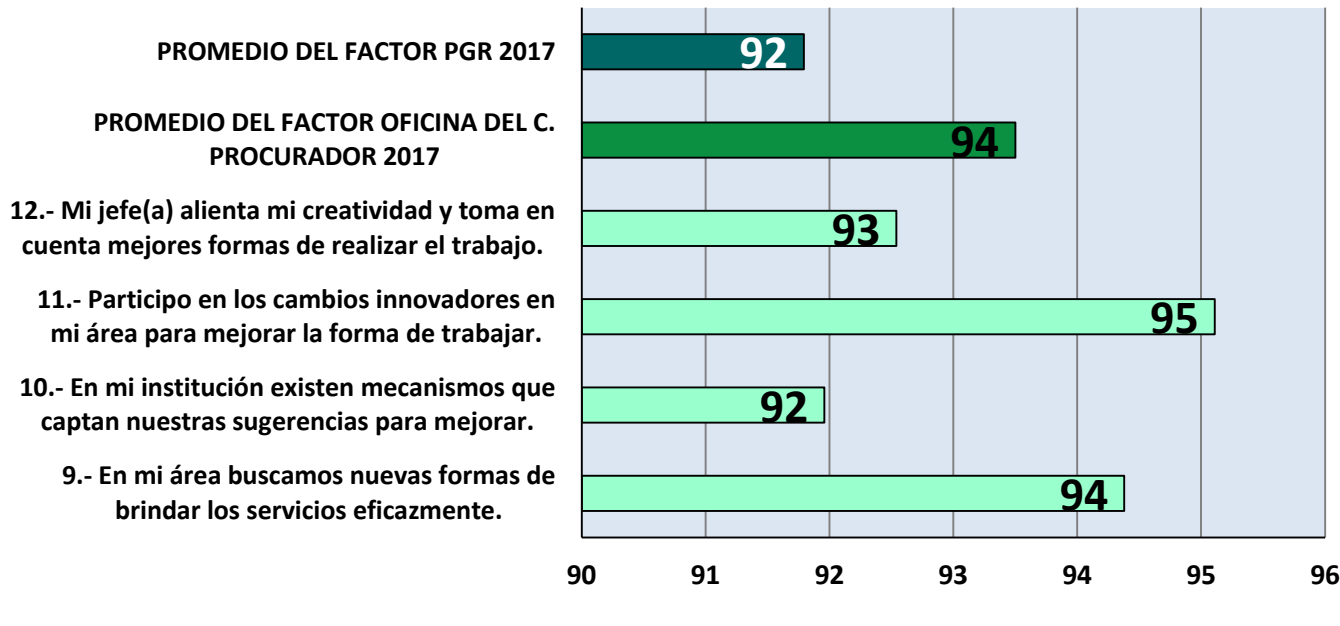
## II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017



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

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

III. MEJORA Y CAMBIO  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017



95

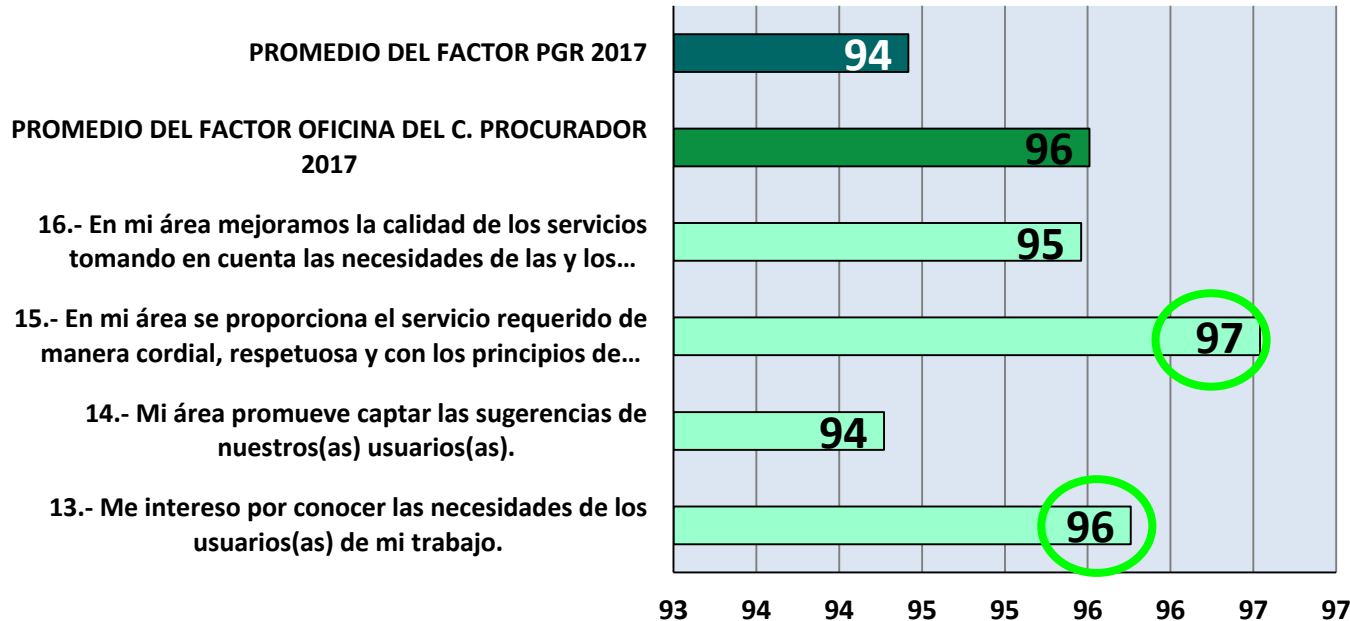


96 ≥; 90 ≤

Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar el desempeño de esta Unidad Responsable, consideran que existe no existen las herramientas necesarias para informar sobre sugerencias del personal de la Institución para proponer mejoras

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  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017**



96



96 ≥; 90 ≤

La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la Oficina del C. Procurador el mantener un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al ofrecer sus servicios.



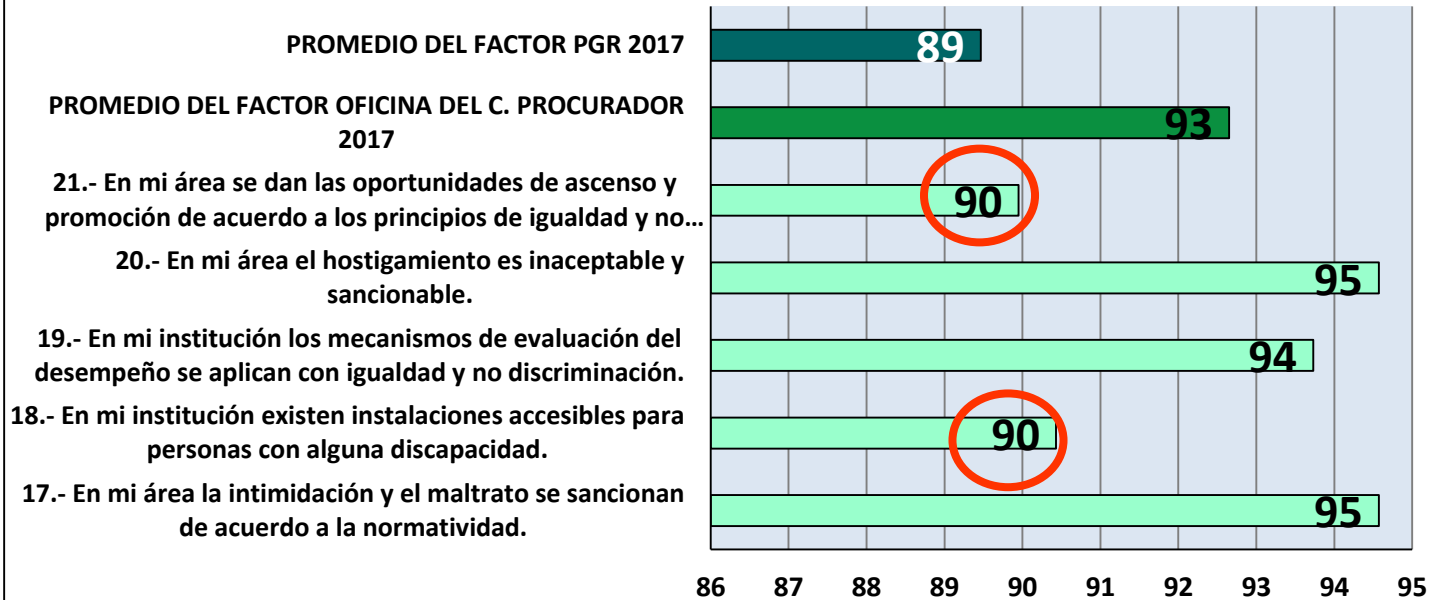
Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

93



96 ≥; 90 ≤

V. EQUIDAD Y GÉNERO  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017



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

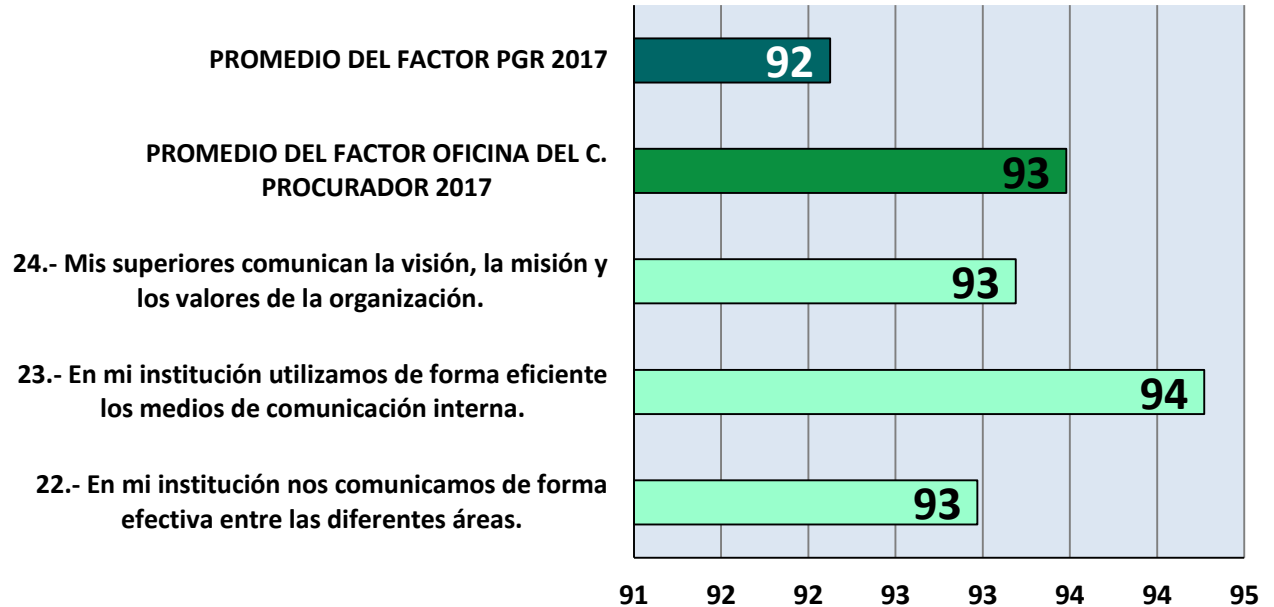
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

93



96 ≥; 90 ≤

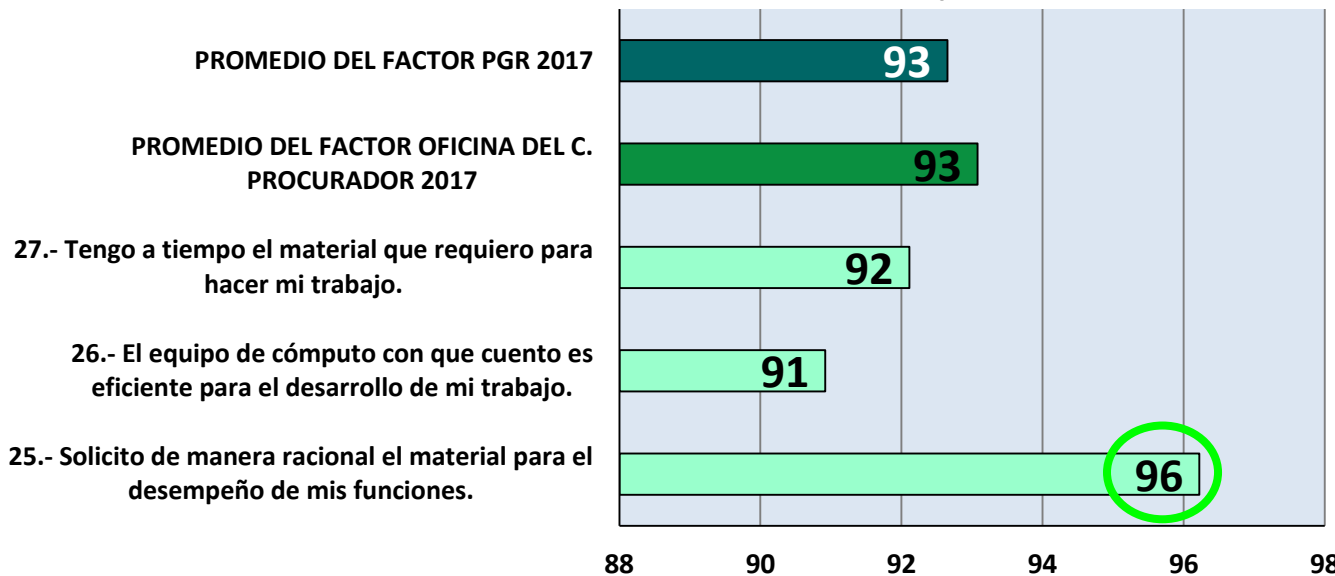
**VI. COMUNICACIÓN**  
**OFICINA DEL C. PROCURADOR / ECCO 2017**



Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas.

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  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017



93

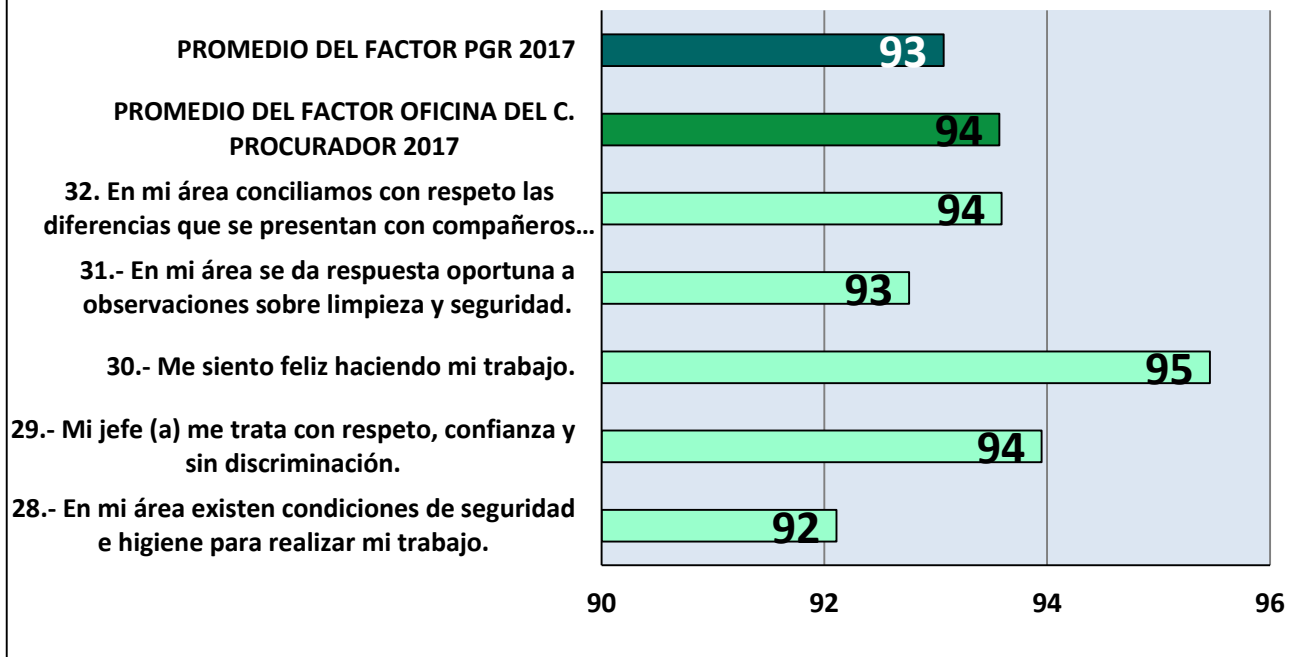


96 ≥; 90 ≤

Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. por otro lado, los encuestados en esta Unidad Responsable considera que se podría mejorar la eficiencia del equipo de cómputo que está involucrado en las actividades.

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  
OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017



94



96 ≥; 90 ≤

La Oficina del C. Procurador cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo, aspecto que se refleja en los comentarios.  
se observa un área de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

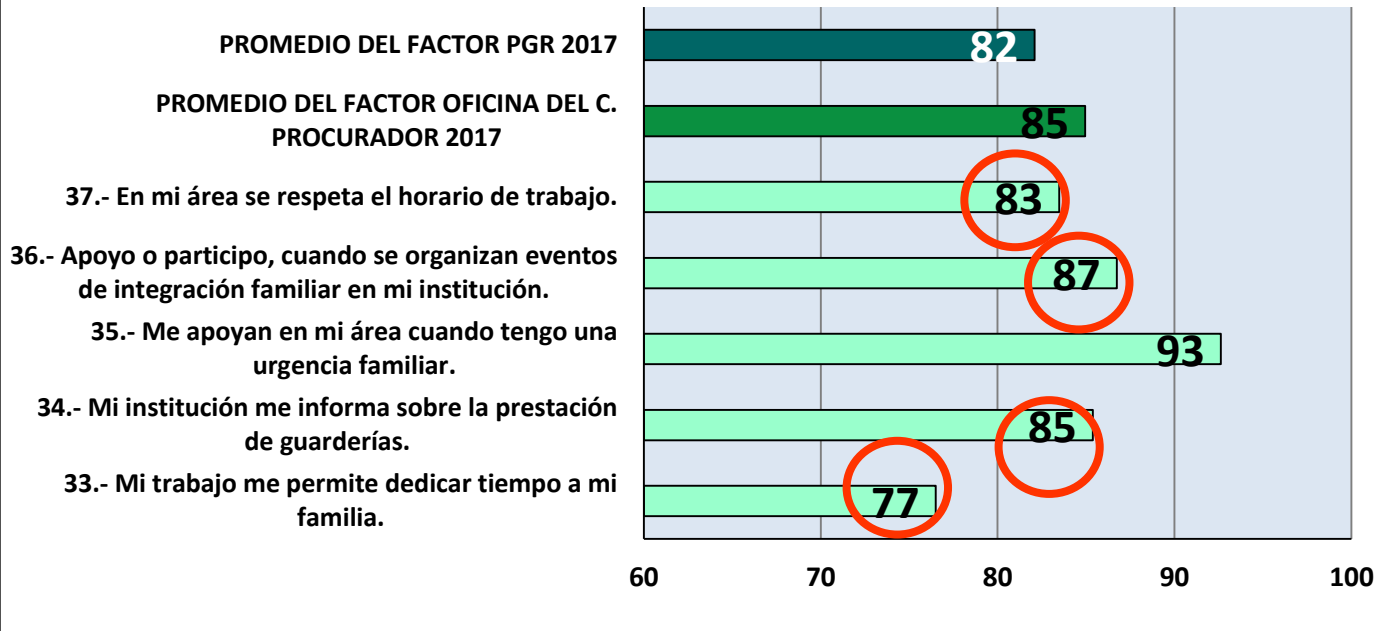
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

85



96 ≥; 90 ≤

**IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017**



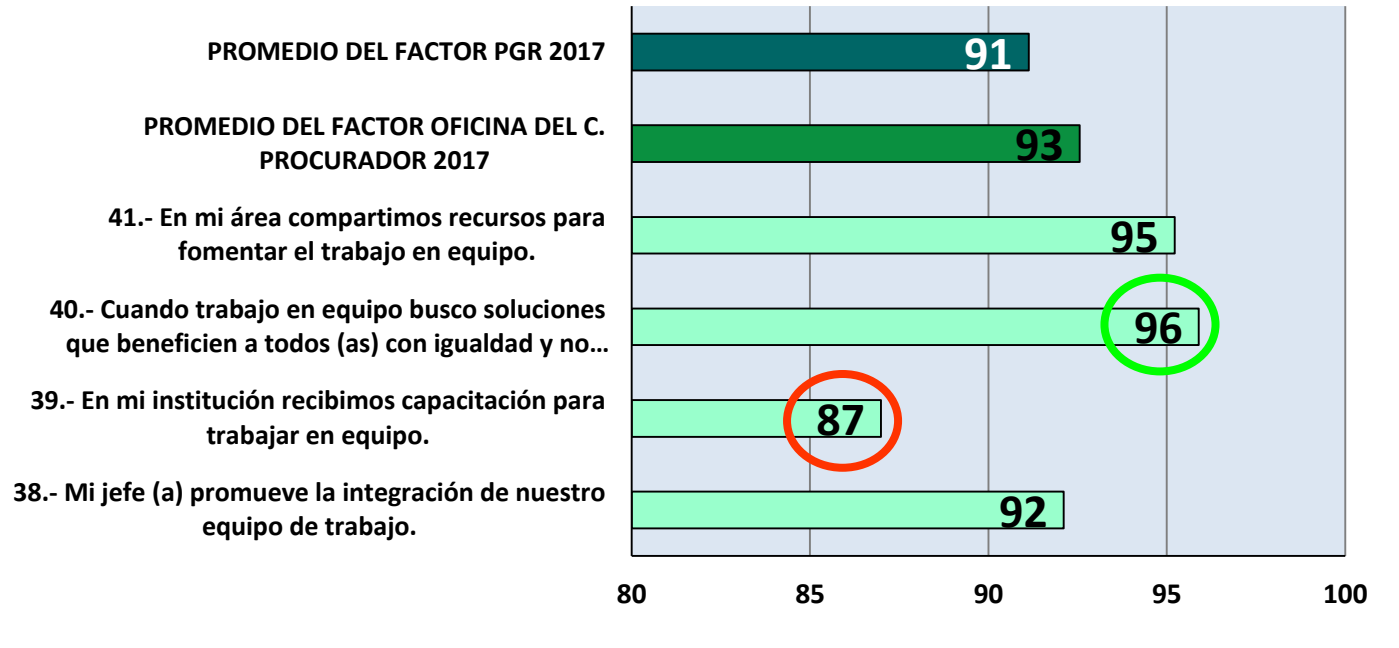
Las y los servidores públicos encuestados en esta área de adscripción consideran que se cuenta con gran empatía por parte de los mandos superiores con respecto a alguna urgencia familiar. del mismo modo, se refleja una mejora en cuanto al tiempo de dedicación a su vida familiar de las y los participantes en relación al año pasado.

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.

93



**X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR / ECCO 2017**

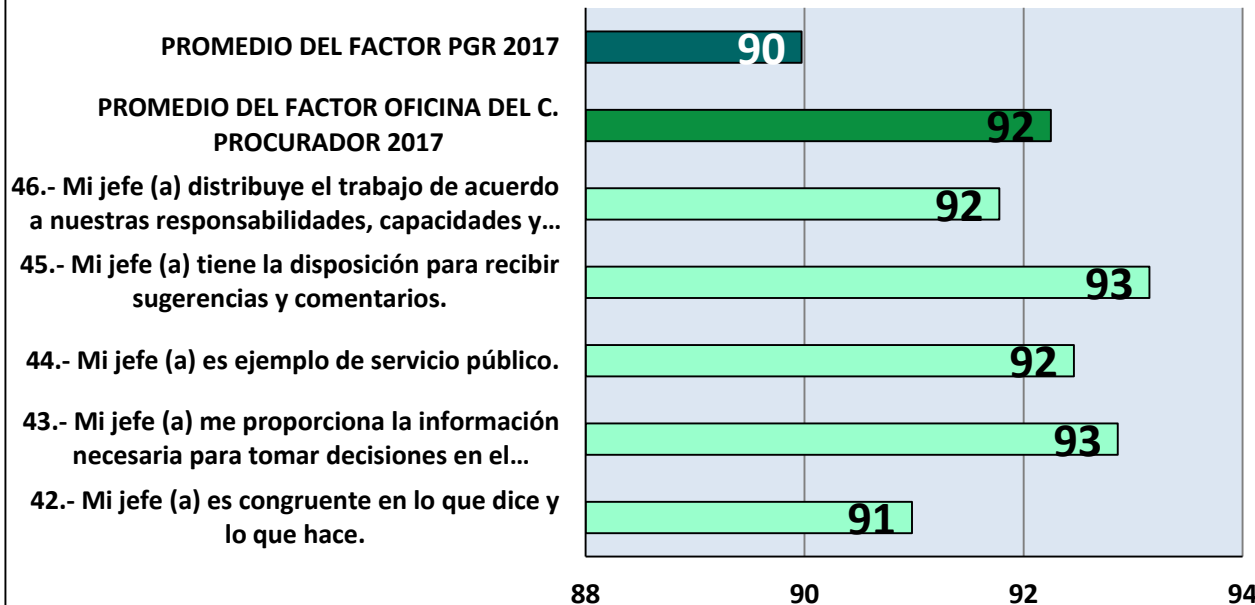


96 ≥; 90 ≤

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 Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.

**XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR / ECCO 2017**



92

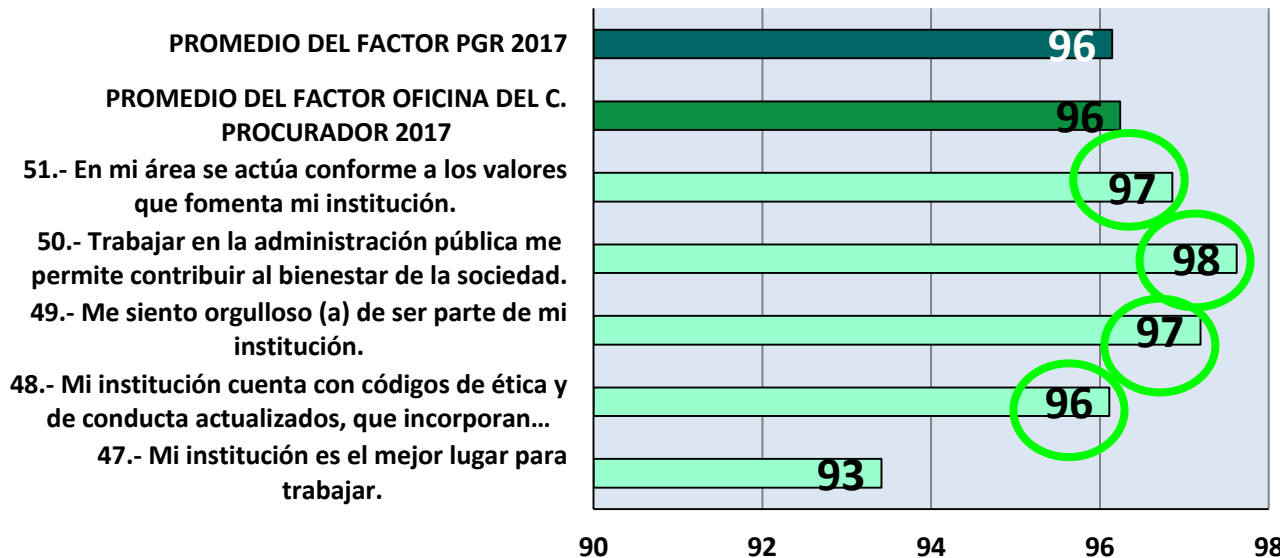


96 ≥; 90 ≤

Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben QUE LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA FACILITA LA TOMA DE DECISIONES EN EL DÍA A DÍA.

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  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017**



96



96 ≥; 90 ≤

Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta consideran que sus actividades contribuyen al bienestar de la sociedad, así mismo, cuentan con un gran sentido de pertenencia hacia esta Institución.

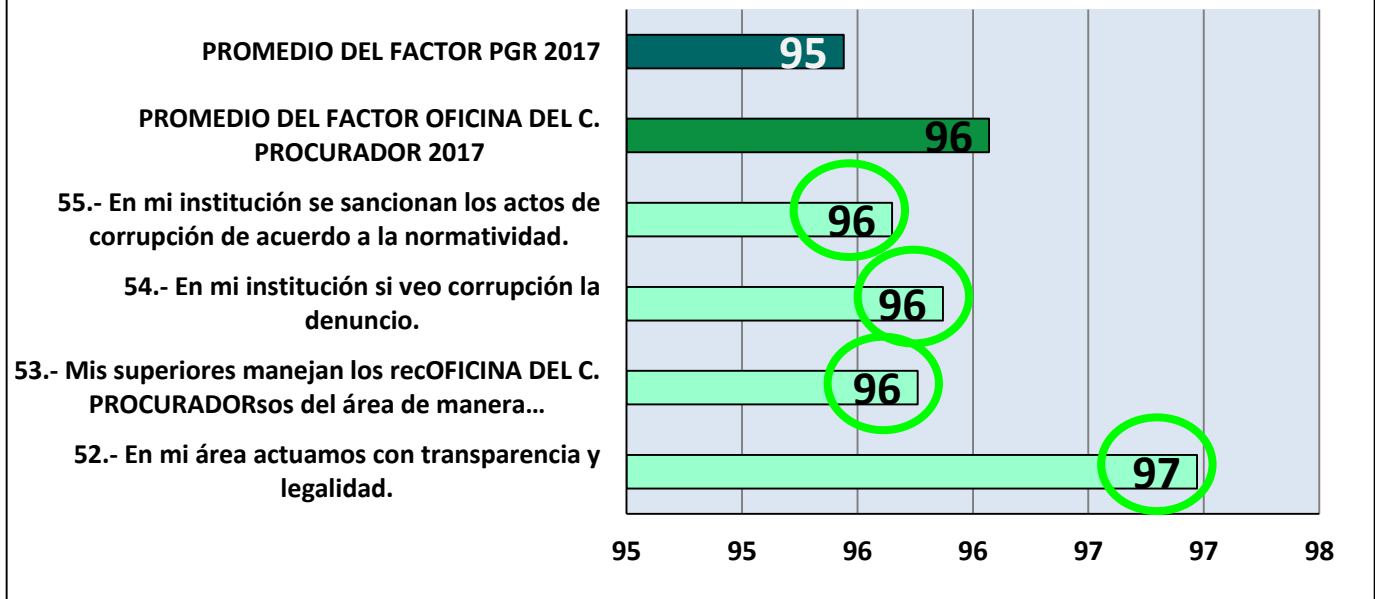


Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

96



**XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017**



96 ≥; 90 ≤

De la participación del personal de esta área de adscripción se arroja que la mayoría considera que se 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.

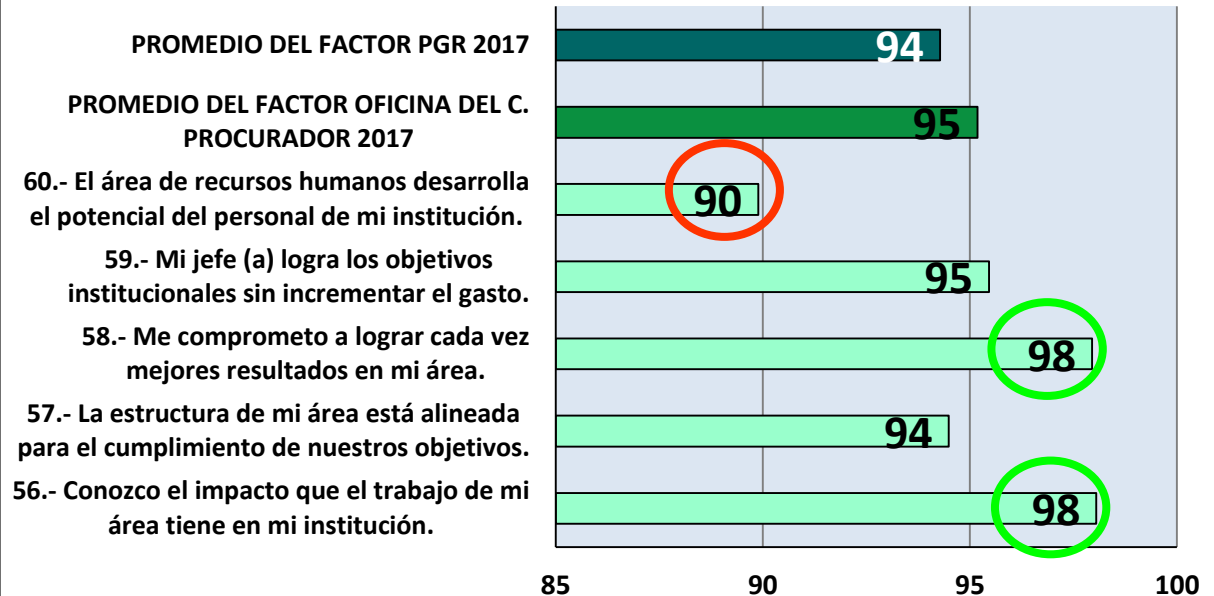
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

95



96 ≥; 90 ≤

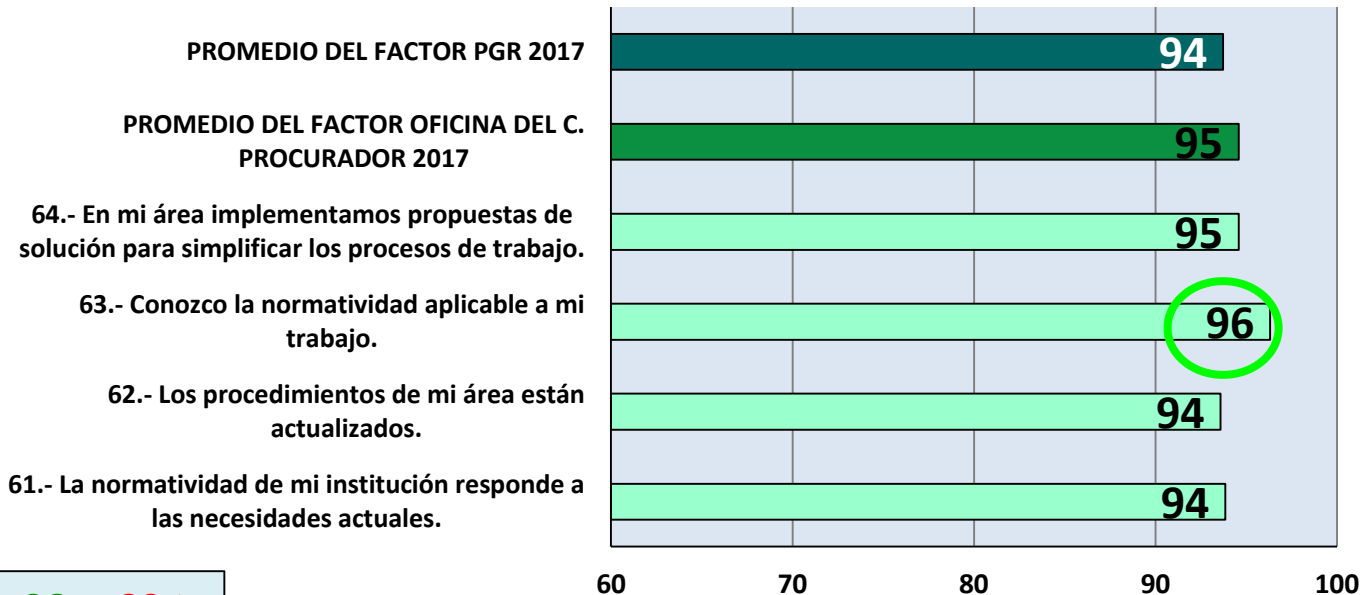
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017



Este factor muestra que se debe enfatizar en el área de Recursos Humanos respecto al desarrollo del potencial del personal, sin embargo se encuentran comprometidos en el logro de resultados, además de estar conscientes del impacto que generan sus acciones

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  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017**



95



96 ≥; 90 ≤

Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo.

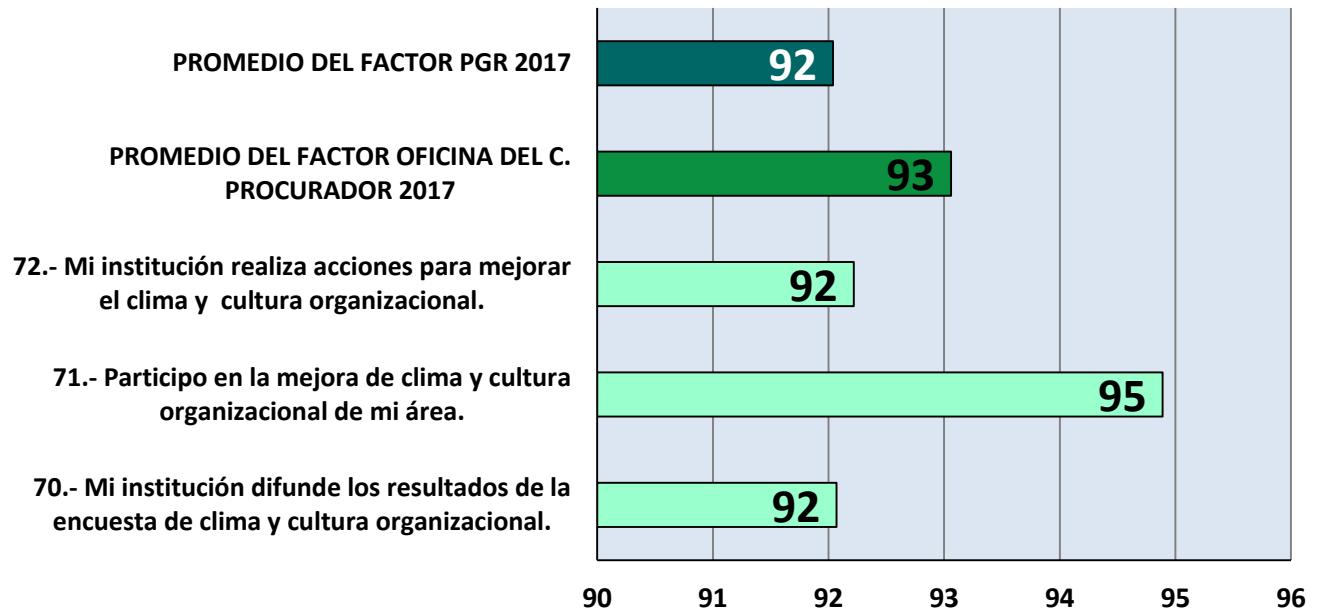
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

93



96 ≥; 90 ≤

**XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR / ECCO 2017**

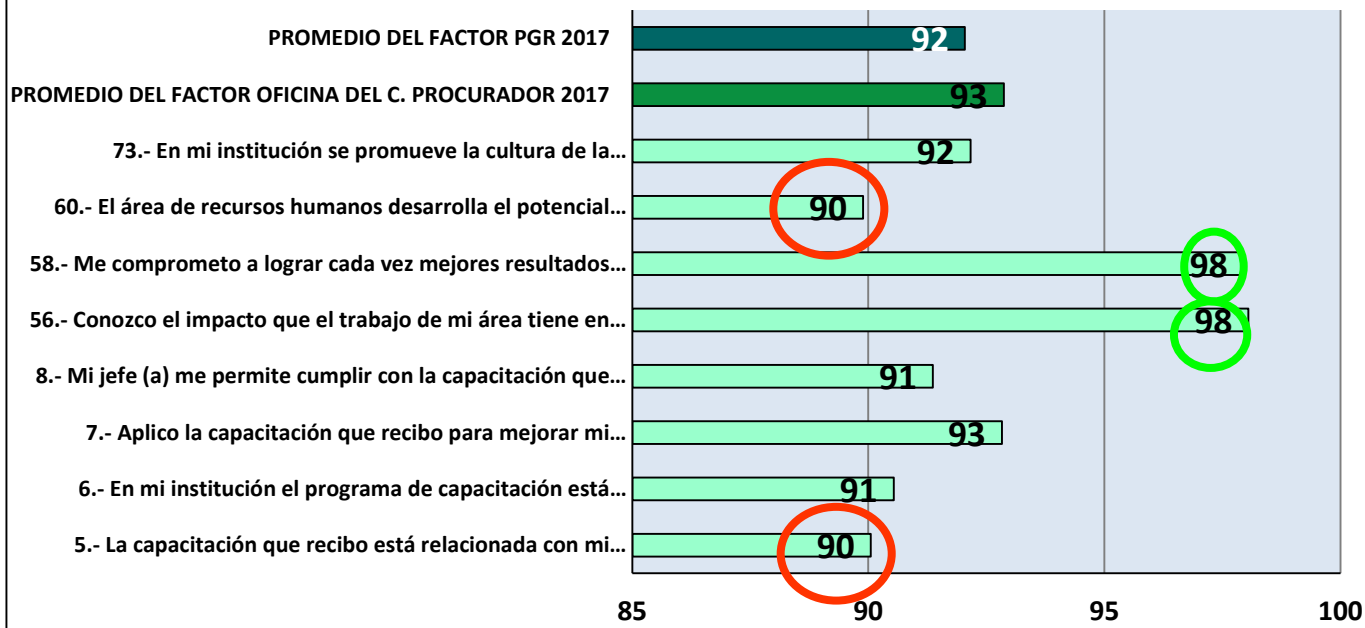


Se observa una gran participación del personal en la mejora del clima organizacional, sin embargo, se debe enfatizar más en dar a conocer los obtenidos por los programas de medición del Clima y Cultura Organizacional. Así mismo, implementar estrategias que potencialicen este factor.

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**

**OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017**



93



96 ≥; 90 ≤

En este factor se obtuvo que el área de recursos humanos debe hacer hincapié en el desarrollo del potencial de su personal, ya que las y los servidores públicos encuestados están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

# Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

91

XIX. ESTRÉS LABORAL  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017



96 ≥; 90 ≤

La Oficina del C. Procurador es un área en donde el personal realiza su trabajo felizmente, aunque como consecuencia se tengan jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral, estos reactivos serán atendidos en cada uno de los factores correspondientes.

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

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017**



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



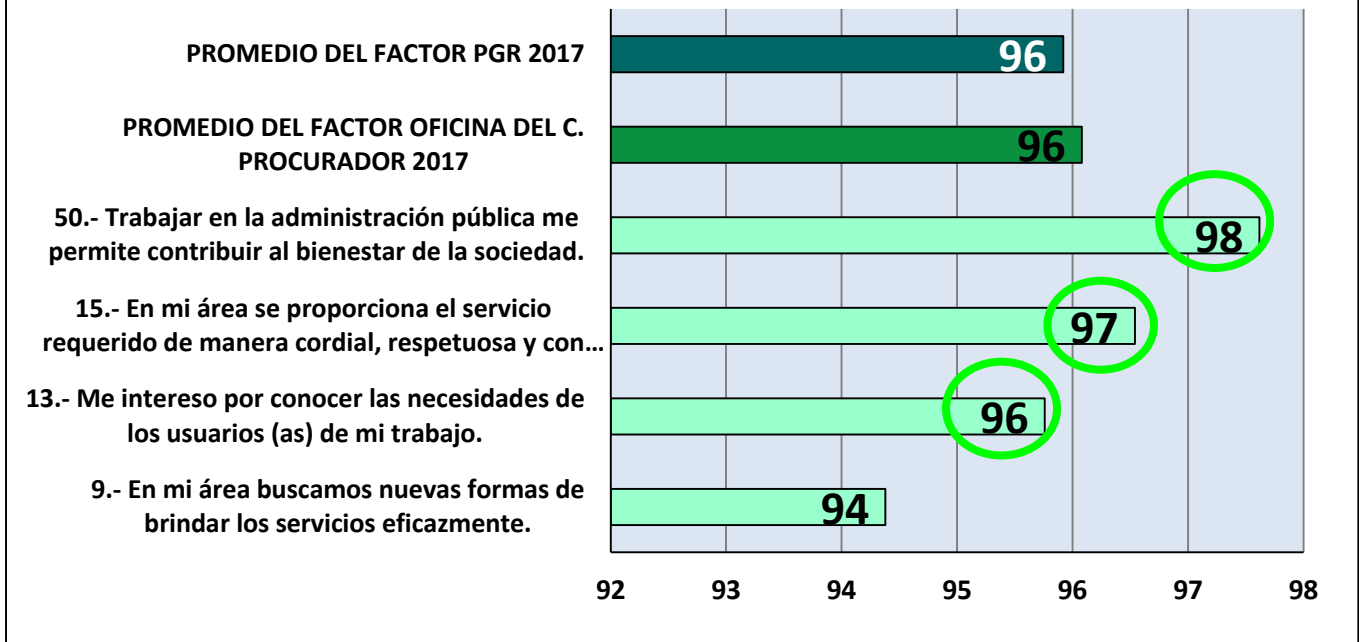
# Factores Fractales de Competencias

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

96



**XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017**



96 ≥; 90 ≤

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

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.

**XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017**

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

93

PROMEDIO DEL FACTOR OFICINA DEL C.  
 PROCURADOR 2017

94

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

95

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

96

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

92

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

93

90 91 92 93 94 95 96 97

94



96 ≥; 90 ≤

Se observa que las y los servidores públicos realizan trabajos en equipo los cuales buscan resultados que beneficien a todos con igualdad, cabe señalar que se debe enfocar en promocionar el trabajo en equipo con el propósito de integrar al personal.

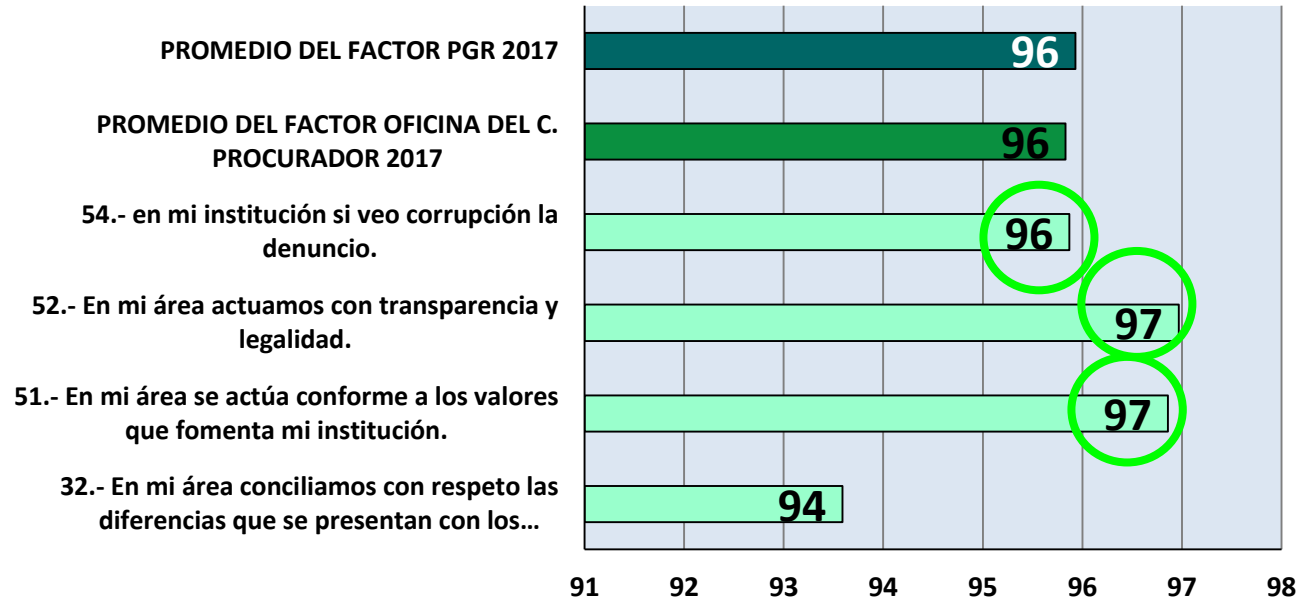
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

96

96 ≥; 90 ≤



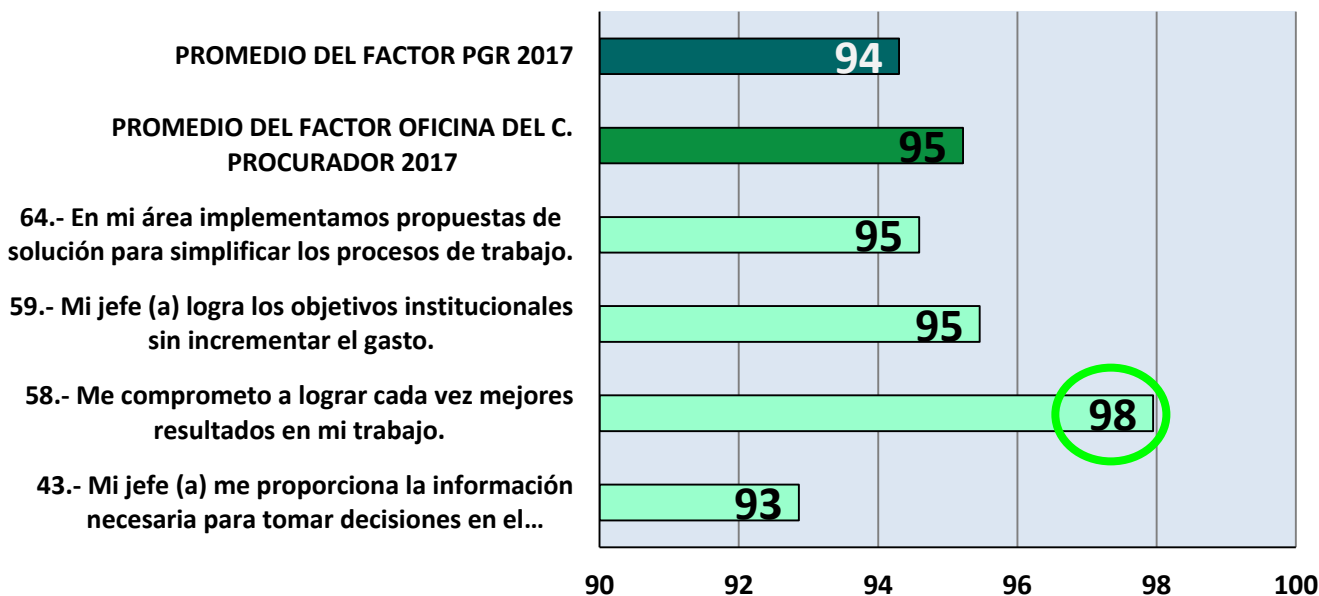
**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017**



Las servidoras y servidores públicos que laboran en esta Unidad Responsable, 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  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017**



95



96 ≥; 90 ≤

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

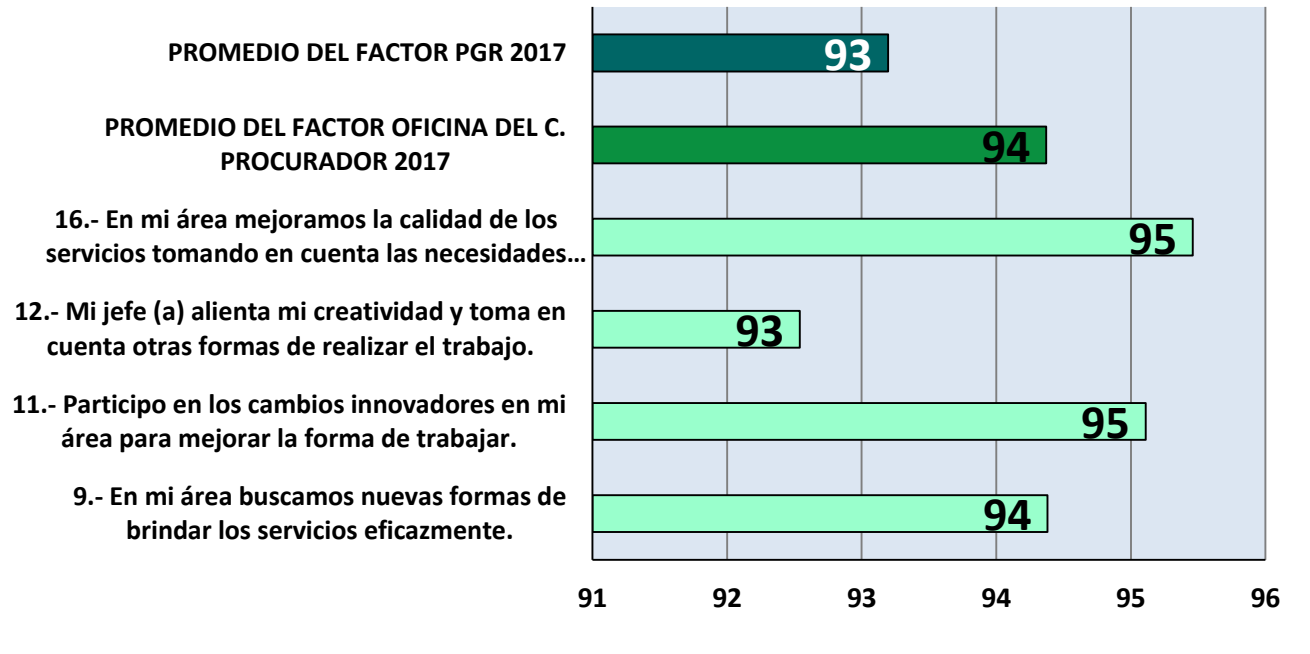
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

93



96 ≥; 90 ≤

**XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ 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 PGR.

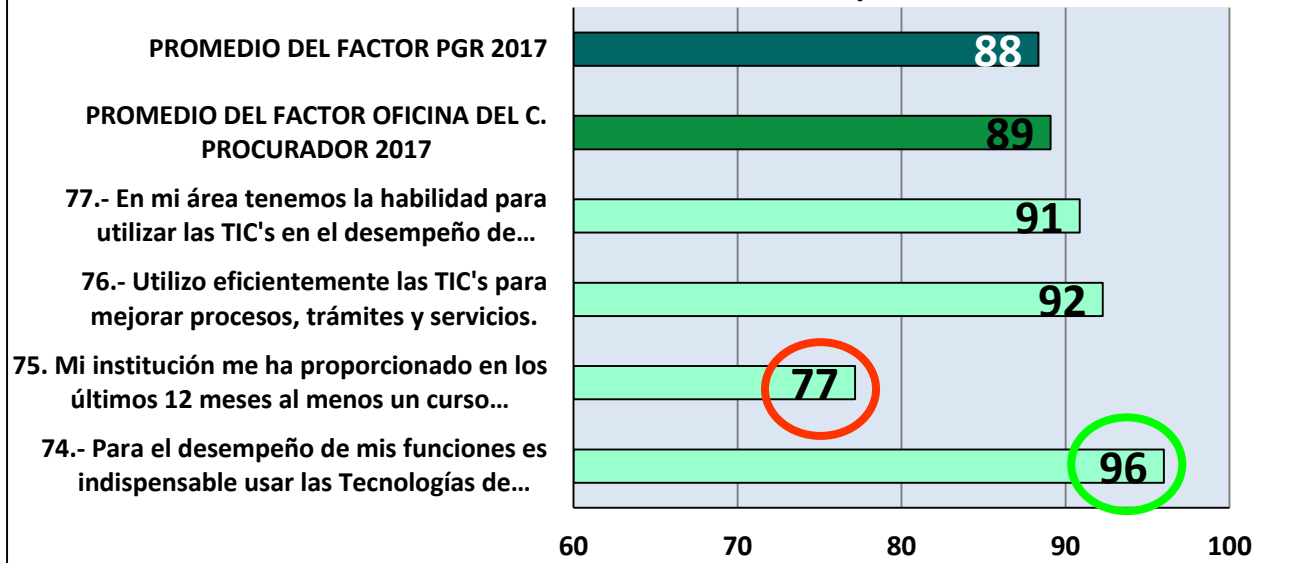
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos.

89



96 ≥; 90 ≤

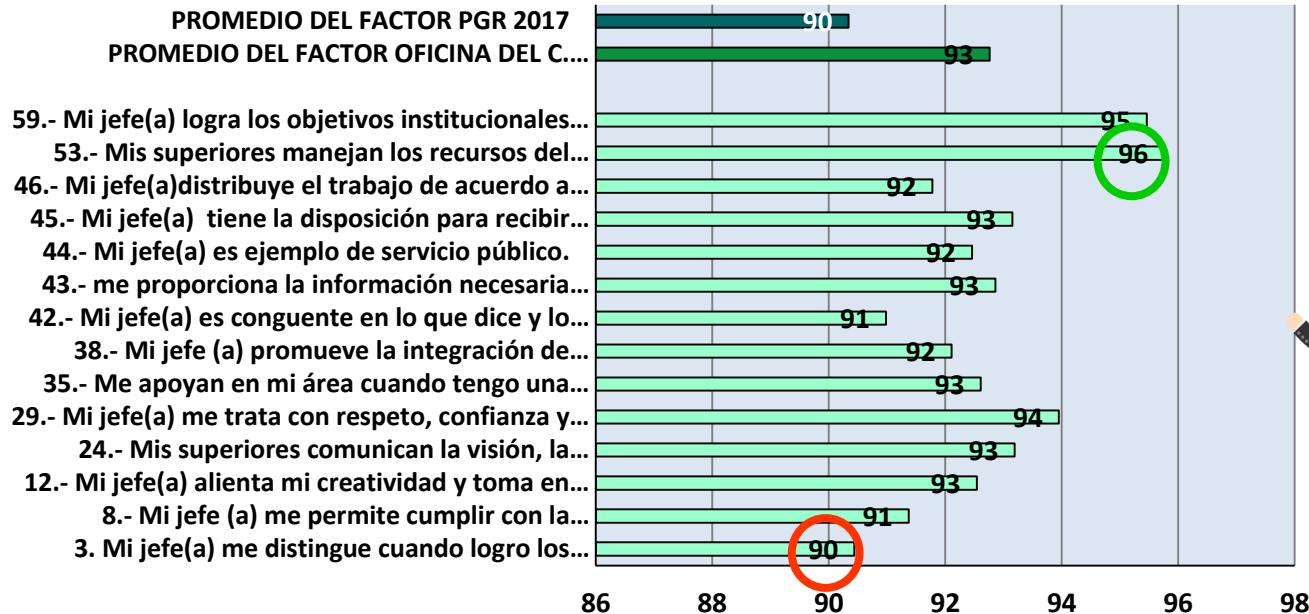
**XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS  
 TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR / ECCO 2017**



Los participantes de esta encuesta consideran que no han recibido la capacitación suficiente en el tema de las Tecnologías de la Información y es esencial tener una institución preparada dado que consideran indispensable estas tecnologías para el desarrollo de sus actividades.

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  
OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017**



93



96 ≥; 90 ≤

El personal adscrito a esta Unidad Responsable reconoce el buen manejo de los materiales actuando eficientemente y con ello lograr los objetivos institucionales. Asimismo, es importante señalar que se debe enfatizar en el reconocimiento de los logros del personal.



# Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

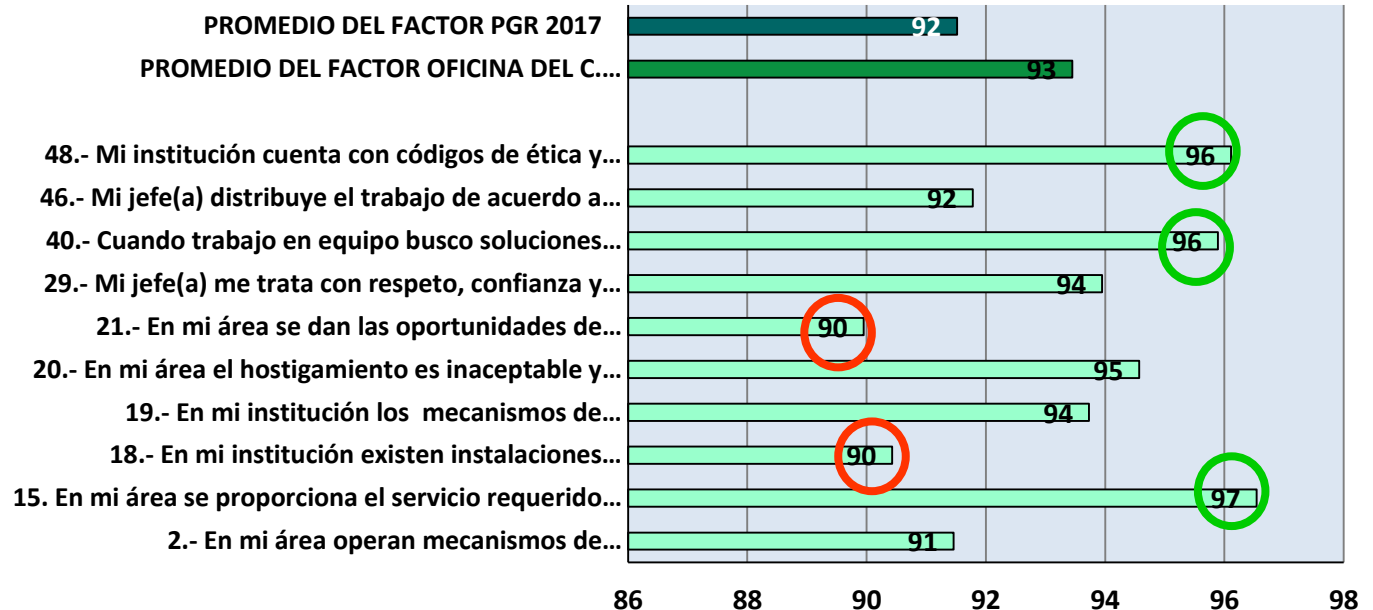
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

93



96 ≥; 90 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN  
OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017



Se muestra que se 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 perfeccionar los mecanismos de evaluación del desempeño para que se apliquen de manera equitativa.

# Factor Específico por Ramo (FER)

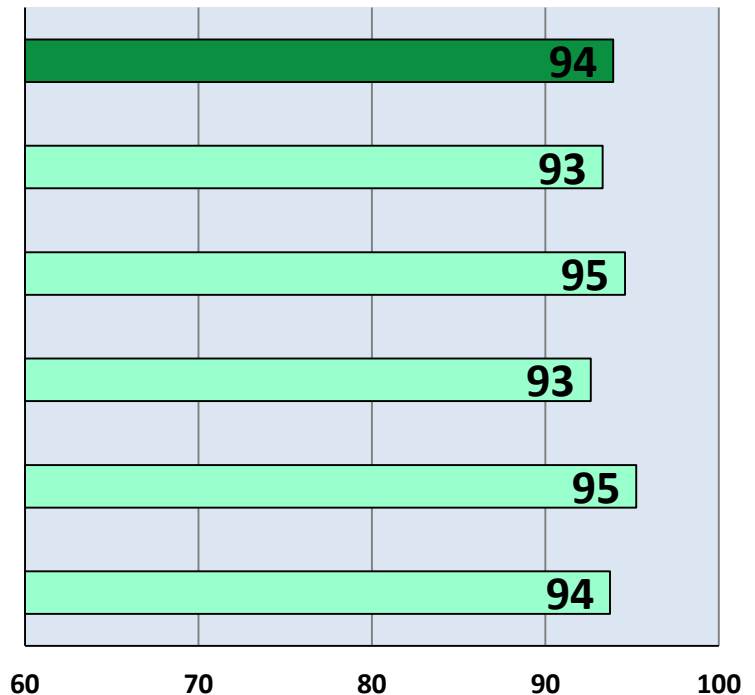
94

96 ≥; 90 ≤

**ECCO - 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017  
 OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017**

PROMEDIO DEL FACTOR OFICINA DEL C.  
 PROCURADOR 2017

- 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.
- 121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género,...
- 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
- 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.
- 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.

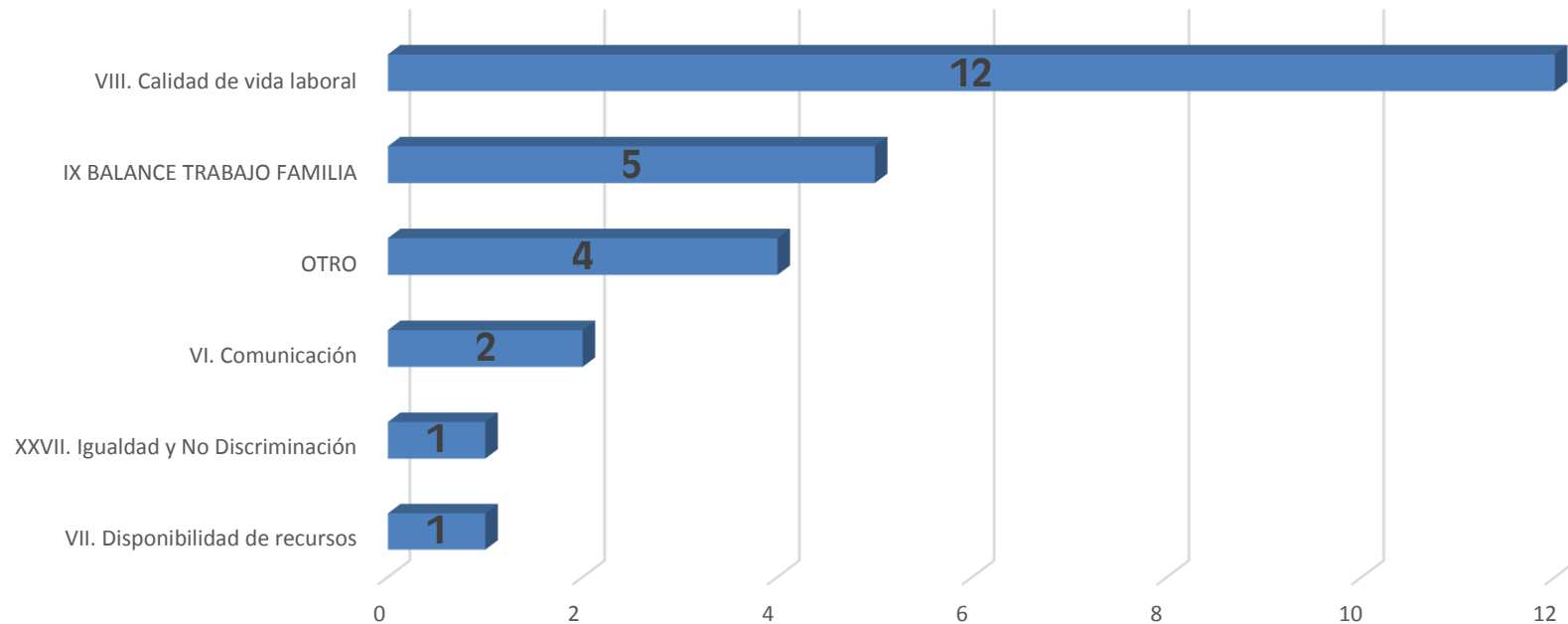


La participación de los encuestados arroja que se debe apegar aún más a la normatividad el procedimiento de separación de labores de las y los servidores. Sin embargo, se obtiene que se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias.

## 2. Análisis Cualitativo

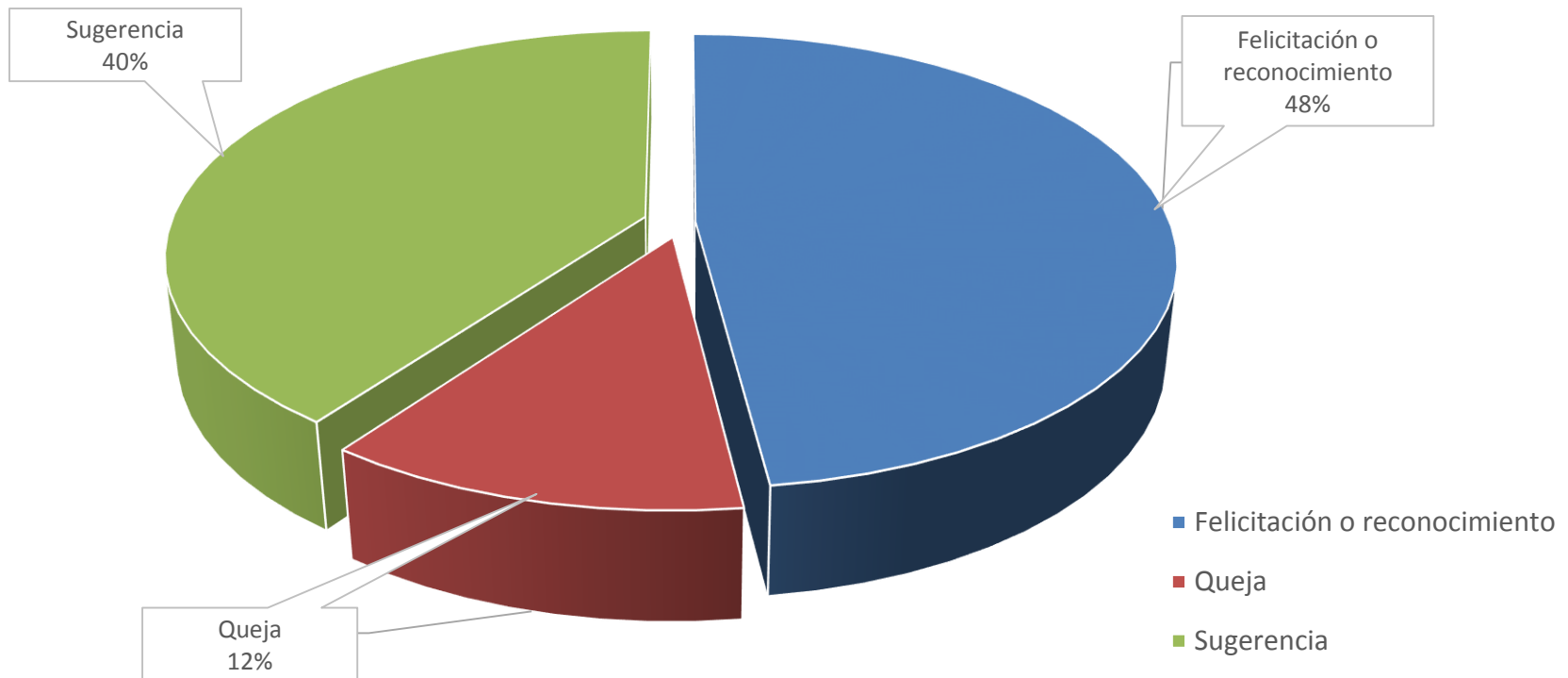
# Comentarios y Sugerencias

### COMENTARIOS OFICINA DEL C. PROCURADOR / ECCO 2017



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Oficina del C. Procurador expresaron fueron **25** en total, de los cuales **21 (84%)** se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Los participantes se refirieron a lo identificados que se sienten con la Institución, a las oportunidades por parte de sus superiores, así como a la variable constante referente a los horarios de la jornada laboral, lo cual repercute en el balance trabajo-familia. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

### COMENTARIOS OFICINA DEL C. PROCURADOR / ECCO 2017



El 48% de los participantes que decidieron realizar una observación otorgaron una felicitación o reconocimiento a las actividades desarrolladas por todo el personal de esta Institución



## 3. Análisis Comparativo

## **3.1. Resultados Oficina del C. Procurador 2015 Vs. 2017**

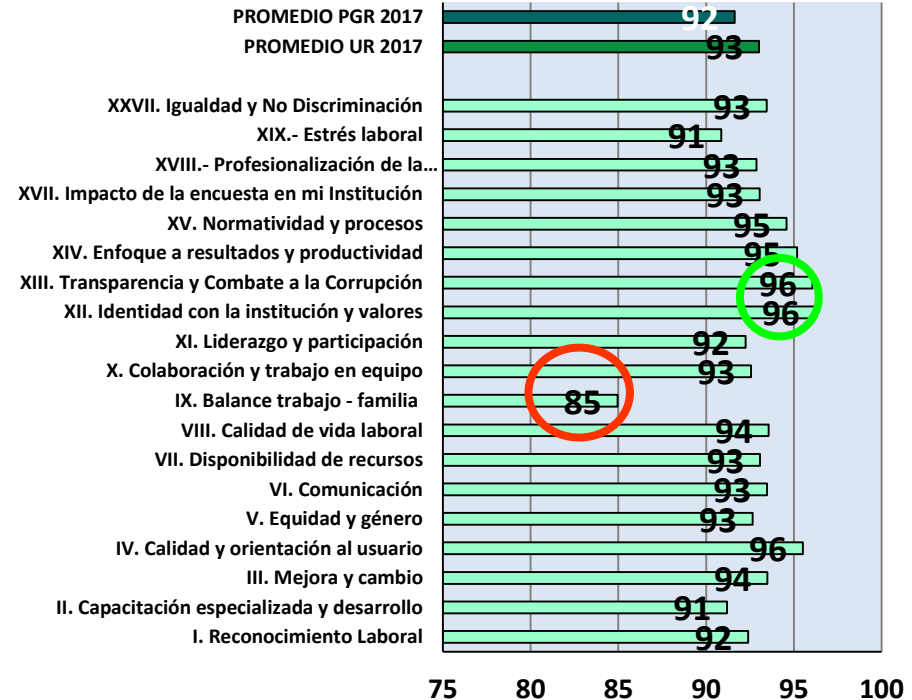
FACTORES

OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2015



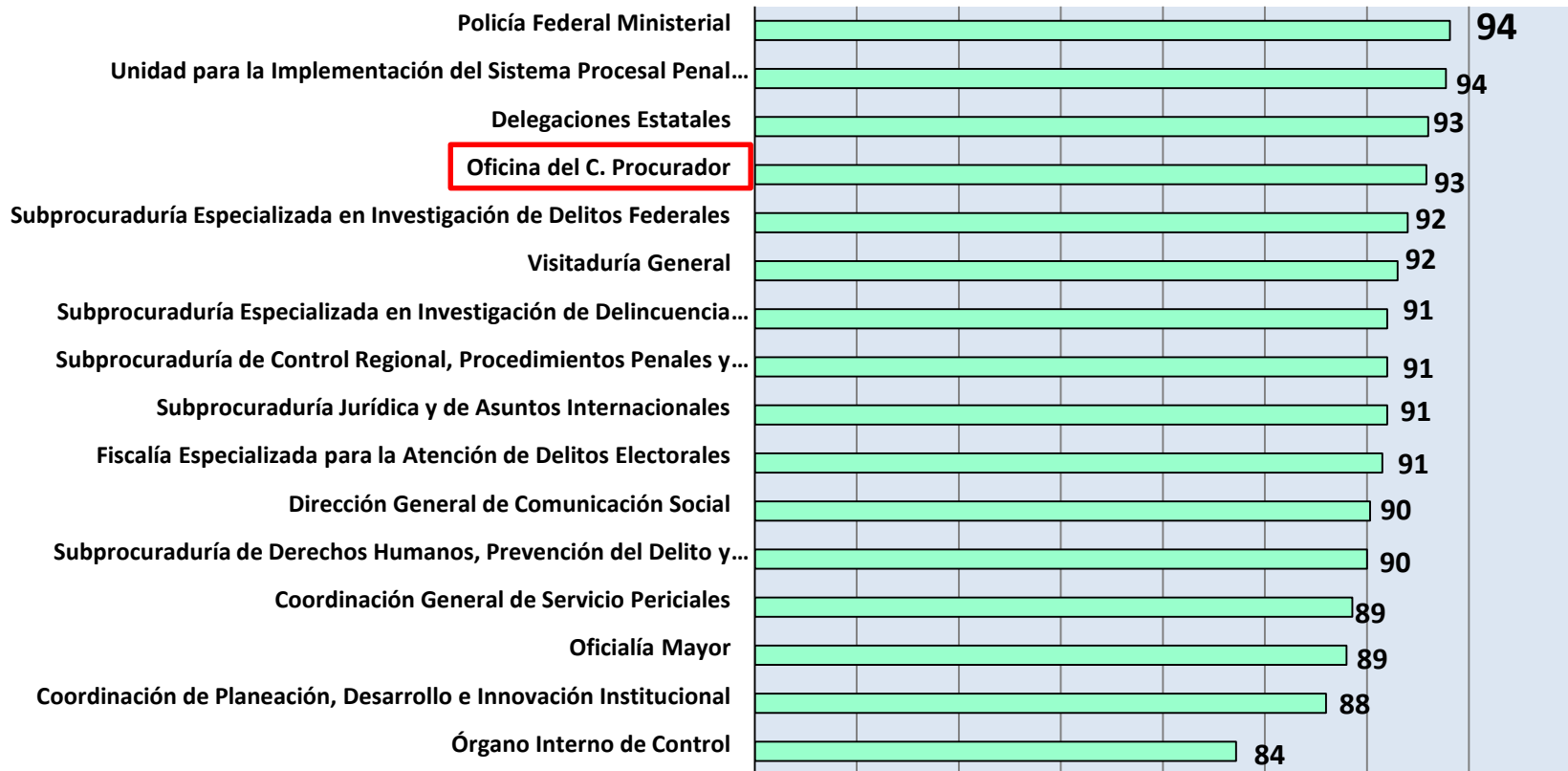
FACTORES

OFICINA DEL C. PROCURADOR/ ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Oficina del C. Procurador en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia con 9 puntos arriba para 2017.

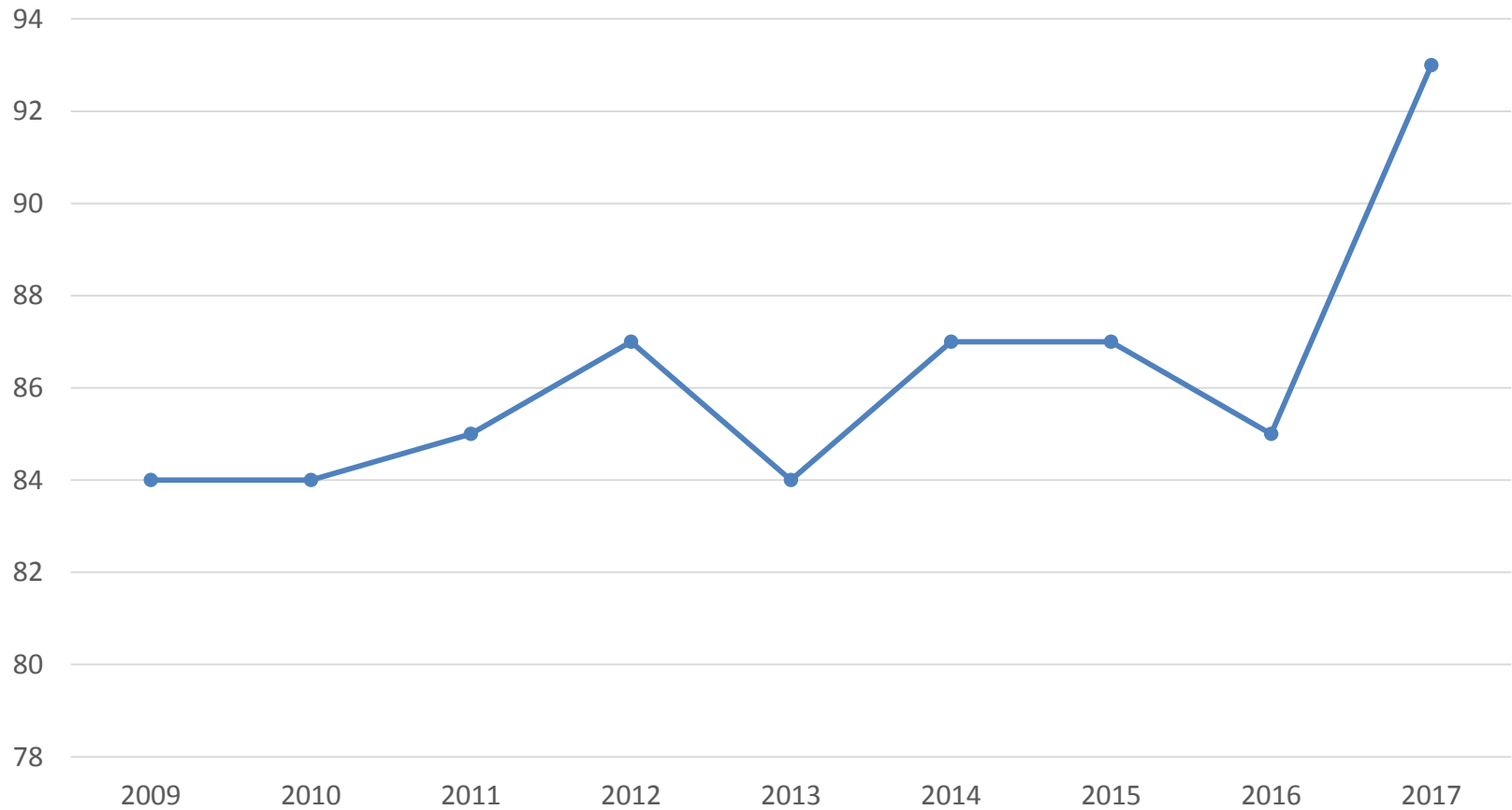
### ECCO \_ Índice Promedio UR's PGR / 2017



96 ≥; 90 ≤

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

### Histórico de la Oficina del C. Procurador



## 3.3. Efectividad del PTCCO 2016

El indicador que permite conocer la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se estableció para su cumplimiento en 2017 es:

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

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

**Factor 59. Liderazgo**

$$\frac{1 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 42. Equilibrada**

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

**Factor 46. Inclusiva**

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

**Factor 47. Motivada**

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

**Factor 50 Profesional**

$$\frac{1 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 63. Transparencia**

$$\frac{1 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$



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 Oficina del C. Procurador, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

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

$96 \geq; 90 \leq$



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

INSTITUCIÓN

100	OFICINA DEL C. PROCURADOR
-----	---------------------------

FACTOR

I. RECONOCIMIENTO LABORAL 3.- MI JEFE (A) ME DISTINGUE CUANDO LOGRO LOS OBJETIVOS ESPERADOS.
---

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MEJORAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS MEDIANTE EL RECONOCIMIENTO DE SUS ACTIVIDADES REALIZADA ENFOCADAS AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES
--

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 EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS QUE OTORGA LA INSTITUCIÓN (PNA Y PNAP)	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CIRCULAR	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	DIFUNDIR EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS QUE OTORGA LA INSTITUCIÓN (EMPLEADO DEL MES, PER, PREMIO TRIMESTRAL, SEMESTRAL Y ANUAL)	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CIRCULAR	DE ACUERDO A LAS CONVOCATORIAS DE LA DGRHO	E	X	BASE Y CONFIANZA HASTA NIVEL 11	P														
					O			R														

MARCO ANTONIO SAID MAUAD  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA OFICINA DEL C. PROCURADOR

DIANA GRANADOS ARRIERO  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

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

**INSTITUCIÓN**

100	OFICINA DEL C. PROCURADOR
-----	---------------------------

**FACTOR**

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO 5.- LA CAPACITACIÓN QUE RECIBO ESTÁ RELACIONADA CON MI DESARROLLO PROFESIONAL.
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS QUE PERMITAN A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CONOCER LAS OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN QUE OFRECE LA INSTITUCION CON LA FINALIDAD DE MEJORAR SU CALIDAD PROFESIONAL Y HUMANA
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	DIFUSIÓN DE LOS TALLERES Y/O CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CIRCULAR	DE ACUERDO A LAS CONVOCATORIAS	E		TODO EL PERSONAL	P															
					O	X		R															
2	SENSIBILIZAR A LOS TITULARES A EFECTO DE QUE EL PERSONAL ADSCRITO A SU CARGO, TOMA POR LO MENOS 1 CURSO AL AÑO	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CIRCULAR	DE ACUERDO A LAS CONVOCATORIAS	E		TODO EL PERSONAL	P															
					O	X		R															
3	DIFUNDIR EL PROGRAMA DE BECAS QUE SE OTORGAN EN LA INSTITUCIÓN	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CIRCULAR	DE ACUERDO A LAS CONVOCATORIAS	E		TODO EL PERSONAL	P															
					O	X		R															

\_\_\_\_\_  
**MARCO ANTONIO SAID MAUAD**  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA OFICINA DEL C. PROCURADOR

\_\_\_\_\_  
**DIANA GRANADOS ARRIERO**  
 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

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

**INSTITUCIÓN**

<b>100</b>	<b>OFICINA DEL C. PROCURADOR</b>
------------	----------------------------------

**FACTOR**

<p><b>V. EQUIDAD Y GÉNERO</b></p> <p>18.- EN MI INSTITUCIÓN EXISTEN INSTALACIONES ACCESIBLES PARA PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD.</p> <p>21.- EN MI ÁREA SE DAN LAS OPORTUNIDADES DE ASCENSO Y PROMOCIÓN DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.</p>
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

<p>CONCIENTIZAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL TEMA DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES E INCENTIVAR A REALIZAR PRÁCTICAS EN BENEFICIO DE ELLO. ASÍ MISMO, CREAR UNA INSTITUCIÓN MEJOR CAPACITADA QUE ESTE PREPARADA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES SALVAGUARDANDO LA PROCURACIÓN DE JUSTICIA EN TODO MOMENTO.</p>
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUSIÓN DE LAS ÁREAS ADAPTADAS AL PERSONAL CON CAPACIDADES DIFERENTES ENTREL EL PERSONAL ADSCRITO A ESTA UNIDAD ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CIRCULAR	2 MESES	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O		R													
2	DIFUNDIR LOS PROGRAMAS DE BECAS QUE OTORGA LA INSTITUCIÓN AL PERSONAL, PARA DESARROLLAR LAS CAPACIDADES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, A FIN DE QUE CUENTEN CON MEJORES HABILIDADES PROFESIONALES Y ESTEN EN POSIBILIDAD DE SER CONSIDERADO PARA UNA PROMOCIÓN	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CIRCULAR	DE ACUERDO A LAS CONVOCATORIAS	E		TODO EL PERSONAL	P												
					O	X	R													

\_\_\_\_\_  
**MARCO ANTONIO SAID MAALUAD**  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA OFICINA DEL C. PROCURADOR

\_\_\_\_\_  
**DIANA GRANADOS ARRIERO**  
 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

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

INSTITUCIÓN

100	OFICINA DEL C. PROCURADOR
-----	---------------------------

FACTOR

<p>IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA</p> <p>33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.</p> <p>34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.</p> <p>36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.</p> <p>37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.</p>
---

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>PROPORCIONAR AL PERSONAL LA INFORMACIÓN NECESARIA SOBRE LA PRESTACIÓN DE GUARDERÍAS Y LOS EVENTOS QUE REALIZA LA INSTITUCIÓN, PARA FOMENTAR LA CONVIVENCIA FAMILIAR.</p>
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SENSIBILIZAR A LOS TITULARES A EFECTO DE QUE EL PERSONAL ADSCRITO A SU CARGO, DISFRUTE DE SUS PERIODOS VACACIONALES DE ACUERDO A LA NORMATIVIDAD VIGENTE.	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	KARDEX DEL PERSONAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	DIFUNDIR LOS EVENTOS QUE ORGANIZA LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN, ASÍ COMO LOS DIVERSOS PROGRAMAS COMO: MIÉRCOLES DE CINE DE CULTURA, OBRAS DE TEATRO, SUGERENCIAS DE ENTRETENIMIENTO PARA EL FIN DE SEMANA, ETC.	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CIRCULAR	DE ACUERDO A LAS CONVOCATORIAS DE LA DGRHO	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3	PROPORCIONAR LA INFORMACIÓN NECESARIA SOBRE EL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL Y LAS GUARDERÍAS DEL ISSSTE	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CIRCULAR Y REGLAMENTO INTERNO CENDI	DOS MESES	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													

\_\_\_\_\_  
MARCO ANTONIO SAID MAQUAD  
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA OFICINA DEL C. PROCURADOR

\_\_\_\_\_  
DIANA GRANADOS ARRIERO  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

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

**INSTITUCIÓN**

100	OFICINA DEL C. PROCURADOR
-----	---------------------------

**FACTOR**

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

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

<p>CAPACITAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN TEMAS REALCIONADOS AL TRABAJO EN EQUIPO CON EL PROPÓSITO DE IMPULSAR EL DESARROLLO INSTITUCIONAL Y EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS POR LA INSTITUCIÓN.</p>
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR LOS TALLERES Y/O CURSOS ENFOCADOS A LIDERAZGOS, TRABAJO EN EQUIPO, ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA, ETC.	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CIRCULAR	DE ACUERDO A LAS CONVOCATORIAS	E		TODO EL PERSONAL	P												
					O	X		R												
2	SENSIBILIZAR A TODO EL PERSONAL QUE CUENTE CON SERVIDORES Y SERVIDORAS PÚBLICAS BAJO SU MANDO A POTENCIALIZAR SUS CONOCIMIENTOS EN TEMAS DE TRABAJO EN EQUIPO	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CIRCULAR	DE ACUERDO A LAS CONVOCATORIAS	E		TODO EL PERSONAL	P												
					O	X		R												

\_\_\_\_\_  
**MARCO ANTONIO SAID MAUAD**  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA OFICINA DEL C. PROCURADOR

\_\_\_\_\_  
**DIANA GRANADOS ARRIERO**  
 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

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

**INSTITUCIÓN**

100	OFICINA DEL C. PROCURADOR
-----	---------------------------

**FACTOR**

<p><b>XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN</b></p> <p>43.- Mi jefe (a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.</p> <p>46.- Mi jefe (a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.</p>
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

<p>COORDINAR EL TALENTO HUMANO DE CADA SERVIDOR/RA PÚBLICO/CA PARA ALCAZAR LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS POR ESTA INSTITUCIÓN, MEDIANTE LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS DE TRABAJO DE ACUERDO A SU PARTICIPACIÓN Y CAPACIDADES</p>
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SENSIBILIZAR A LOS TITULARES A EFECTO DE QUE DISTRIBUYAN LAS ACTIVIDADES A REALIZAR DE ACUERDO A LAS APETITUDES DEL PERSONAL, PARA ASÍ POTENCIAR SUS FORTALEZAS.	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	OFICIO	DE ACUERDO A SU IMPORTANCIA	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												

\_\_\_\_\_  
 MARCO ANTONIO SAID MAAUAD  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA OFICINA DEL C. PROCURADOR

\_\_\_\_\_  
 DIANA GRANADOS ARRIERO  
 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

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

**INSTITUCIÓN**

100	OFICINA DEL C. PROCURADOR
-----	---------------------------

**FACTOR**

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

DESARROLLAR Y CANALIZAR LAS CAAPCIDADES Y HABILIDADES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LAS DIVERSAS ÁREAS FUNCIONALES DE ESTA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA, A TRÁVES DE CAPACITACIONES ENFOCADAS AL CAPITAL HUMANO PROPORCIONADAS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	INFORMAR AL PERSONAL ADSCRITO A ESTA UNIDAD ADMINISTRATIVA SOBRE LOS CURSOS QUE SE ADAPTEN A SUS NECESIDADES DE ACUERDO A LOS RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CIRCULAR	DE ACUERDO A LAS CONVOCATORIAS	E		TODO EL PERSONAL	P											
					O	X		R											

\_\_\_\_\_  
 MARCO ANTONIO SAID MAAJAD  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA OFICINA DEL C. PROCURADOR

\_\_\_\_\_  
 DIANA GRANADOS ARRIERO  
 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS



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

**INSTITUCIÓN**

100	OFICINA DEL C. PROCURADOR
-----	---------------------------

**FACTOR**

XVII. Impacto de la Encuesta en mi Institución 70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

DAR A CONOCER LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL .
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS ENTRE EL PERSONAL ADSCRITO A ESTA UNIDAD RESPONSABLE	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CIRCULAR	UNA VEZ AL AÑO	E		TODO EL PERSONAL	P	■														
					O	X		R															

\_\_\_\_\_  
 MARCO ANTONIO SAID MAQUAD  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA OFICINA DEL C. PROCURADOR

\_\_\_\_\_  
 DIANA GRANADOS ARRIERO  
 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

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

**INSTITUCIÓN**

100	OFICINA DEL C. PROCURADOR
-----	---------------------------

**FACTOR**

XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) 75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

GENERAR ACCIONES QUE PERMITAN AL PERSONAL CONOCER LAS OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN QUE EXISTEN CON LA FINALIDAD DE AUMENTAR SUS CONOCIMIENTOS SOBRE TEMAS TECNOLÓGICOS E IMPLEMENTARLOS PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	DIFUSIÓN DE LOS TALLERES Y/O CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CIRCULAR	DE ACUERDO A LAS CONVOCATORIAS	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														

\_\_\_\_\_  
 MARCO ANTONIO SAID MAAUAD  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA OFICINA DEL C. PROCURADOR

\_\_\_\_\_  
 DIANA GRANADOS ARRIERO  
 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS