

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO

CONTENIDO

	Página
Introducción	1
1 Análisis Cualitativos	6
1.1 Datos Sociodemográficos	7
1.2 Resultado por factores de mayor a menor	18
1.3 Fortalezas y debilidades	23
1.4 Factores de Clima y Cultura Organizacional	26
1.5 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional	44
1.6 Factores Fractales de Competencias	47
1.7 Factor Fractal de Igualdad y no Discriminación	55
1.8 Factor Específico por ramo	57
2 Análisis Cualitativo	59
2.1 Comentarios y Sugerencias	60
3 Análisis Comparativo	63
3.1 Comparación de resultados entre instituciones y áreas	64
3.2 Resultados PGR 2015 Vs 2017	71
3.3 Efectividad del PTCCO 2017	73
4 Definición de objetivos estratégicos	76
5 Definición de Practicas de Transformación	76
6 Calendarización de Prácticas de Transformación	76

La Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio (UISPPA) en la Procuraduría General de la República participó 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 UISPPA participó con **69** personas de un universo de **71** servidores, es decir el **97.18%** de participación, obteniendo **94** puntos de calificación en la PGR



**UISPPA 94
puntos**

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 UISPPA 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 UISPPA obtuvo un umbral superior de 91 puntos, es decir obtuvo 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 73 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

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

$98 \geq$; $90 \leq$



98 - 100



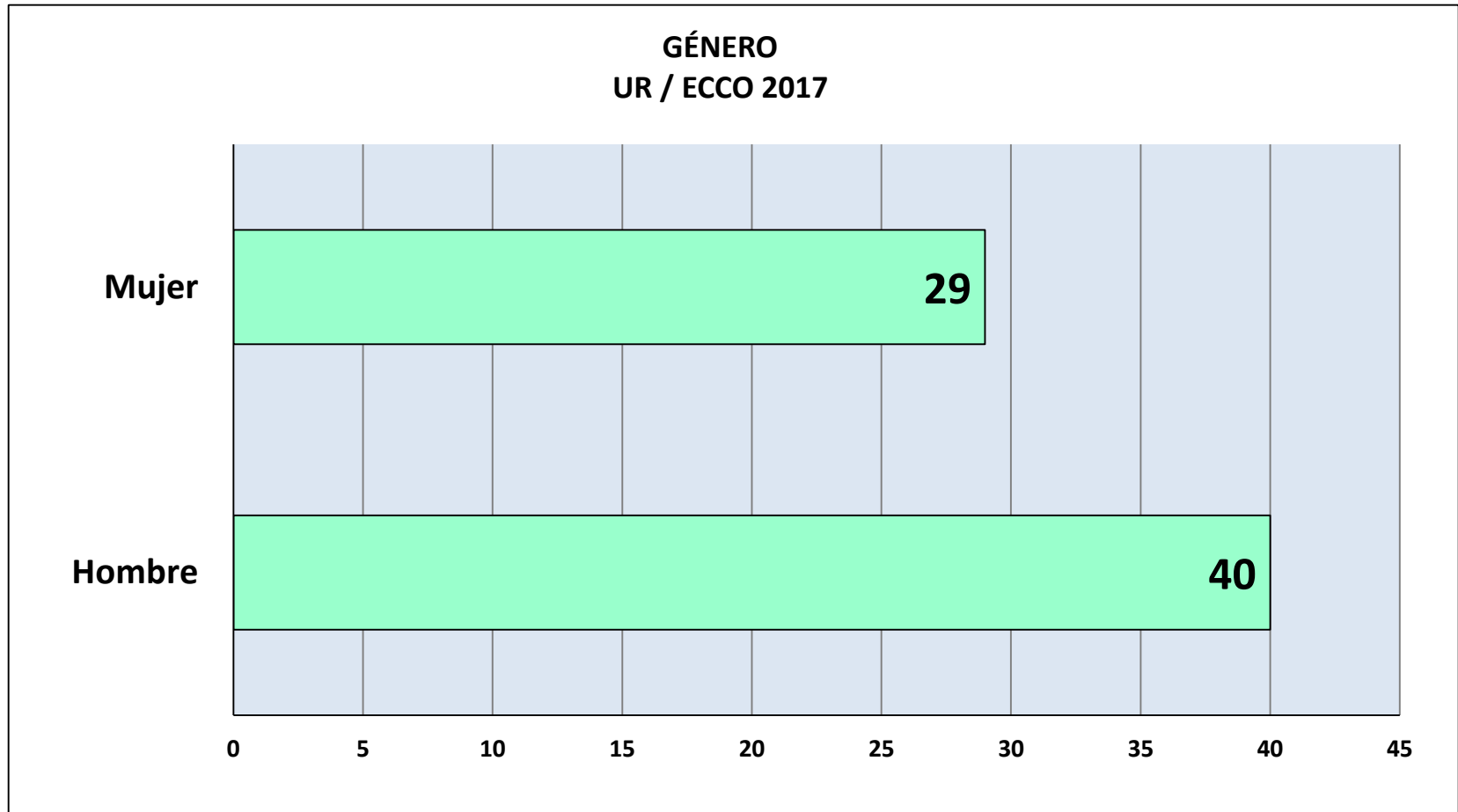
91 - 97



73 - 90

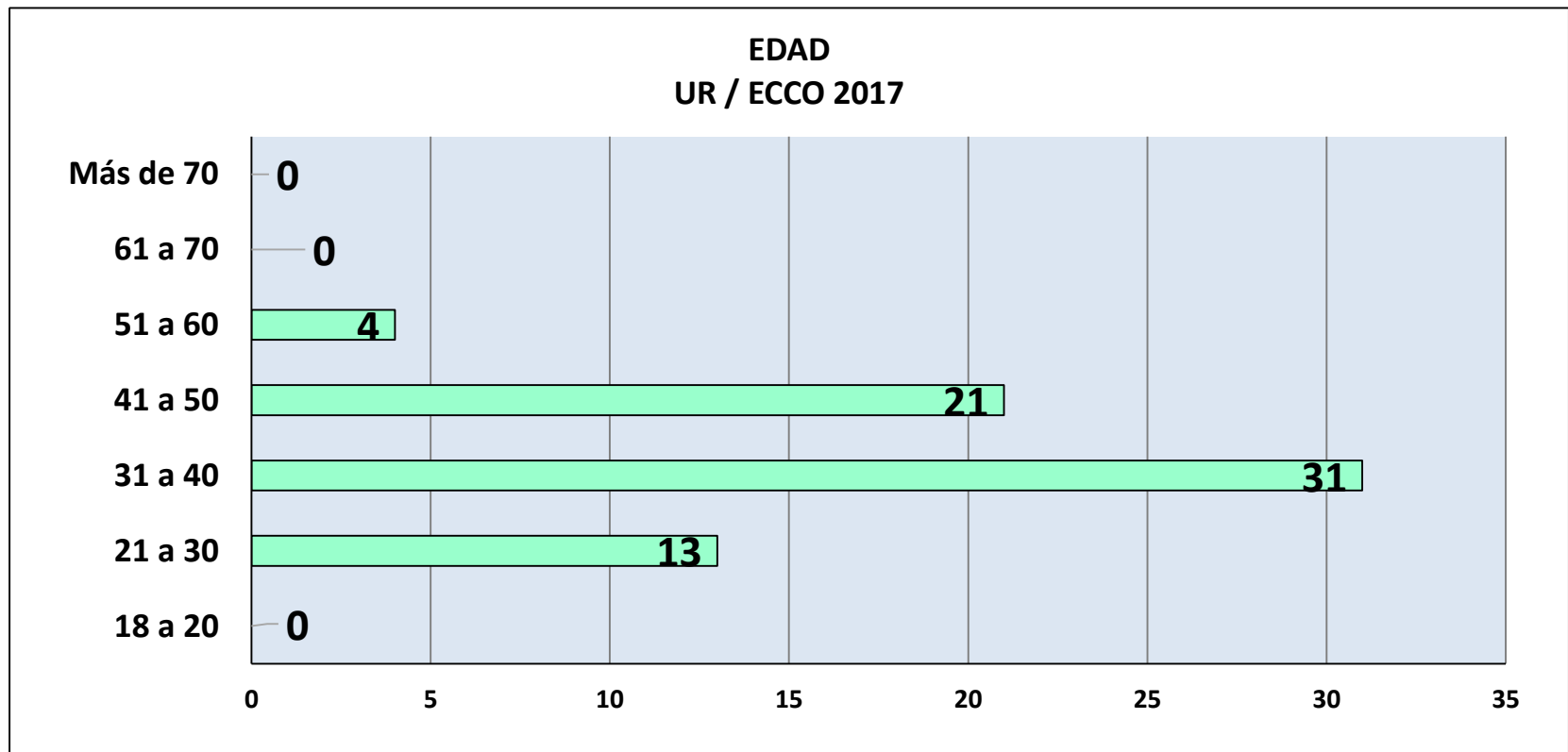
1. Análisis Cuantitativo

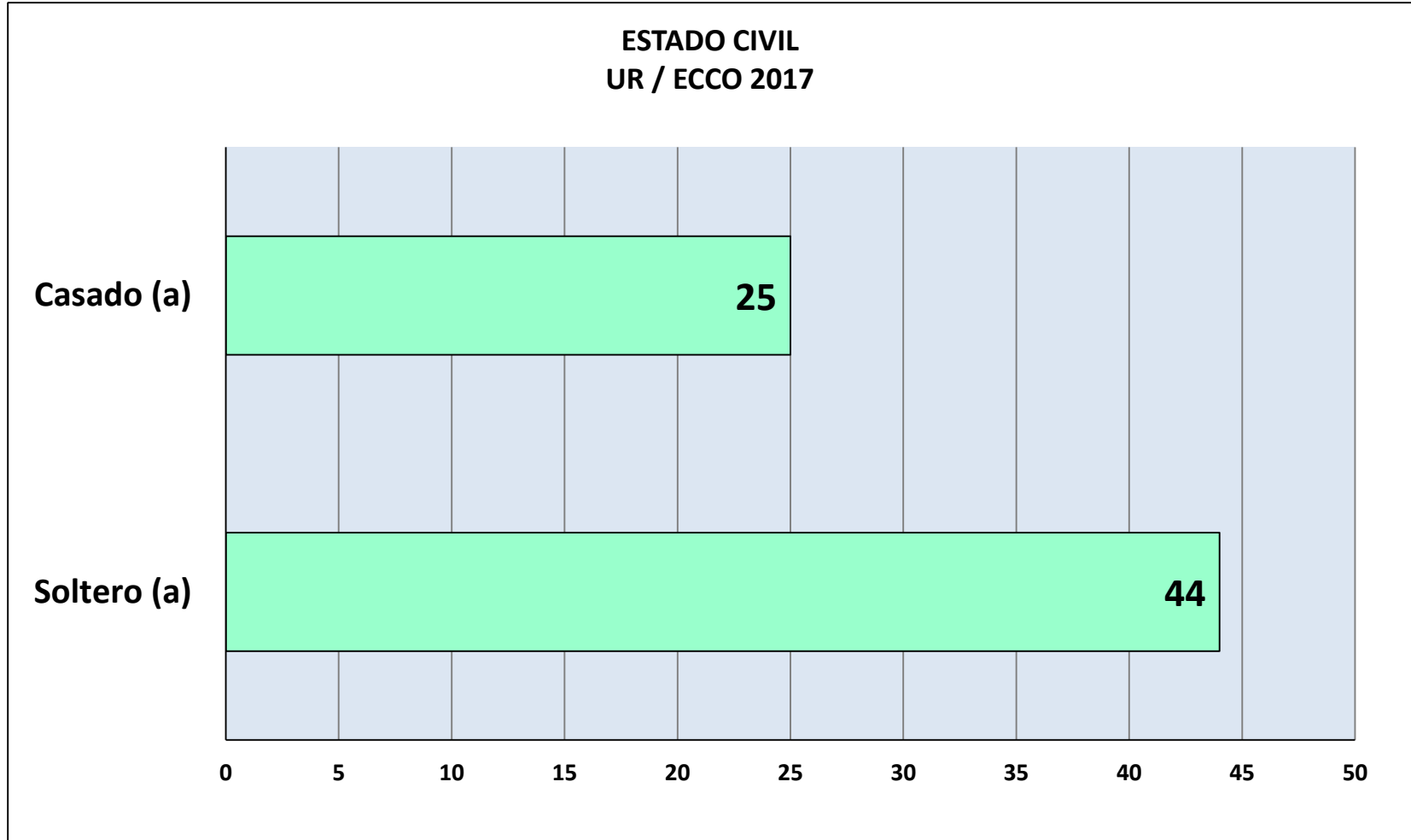
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 16% mayor al de la mujeres.
Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada en la misma proporción.

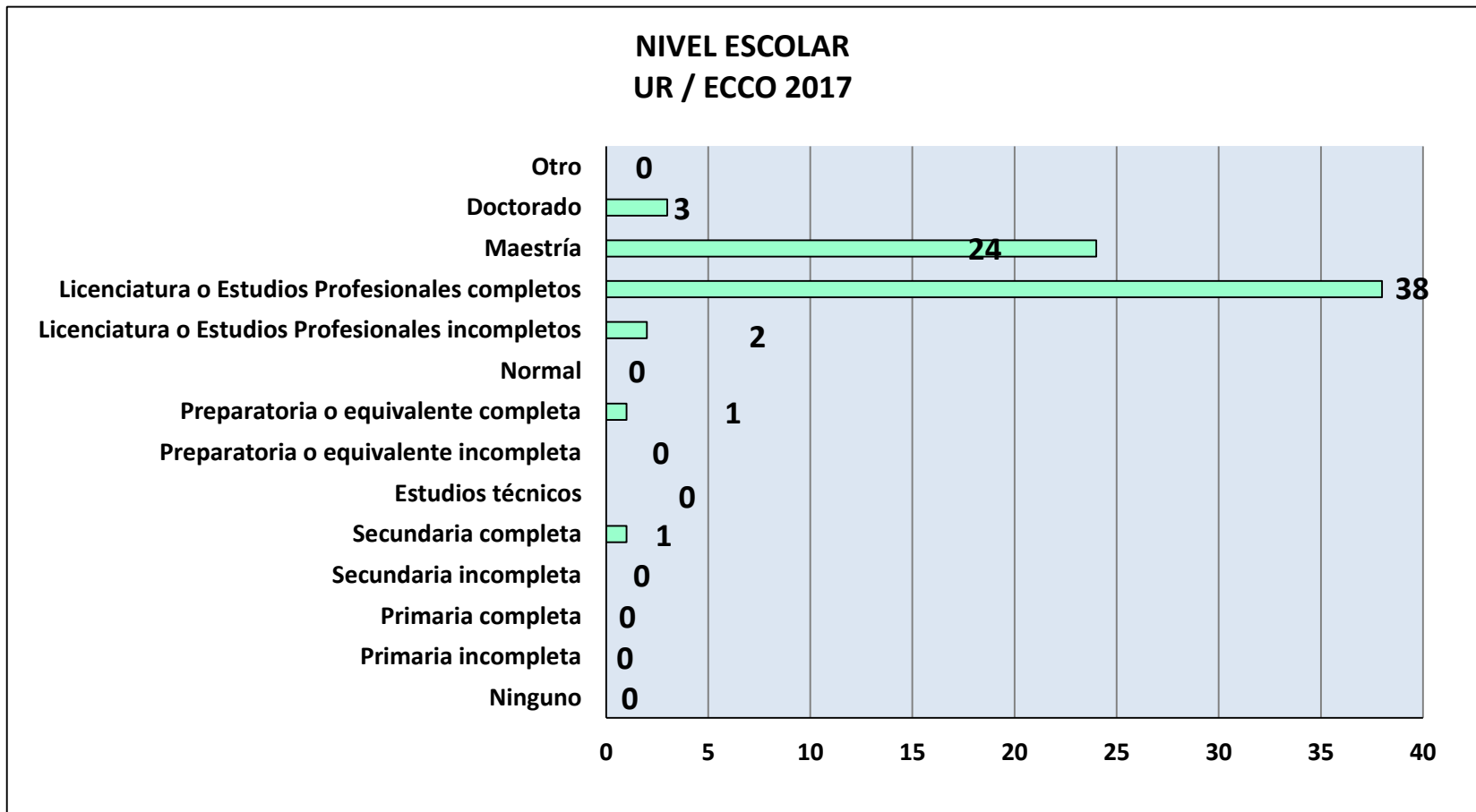
Casi 6 personas participantes en la encuesta (35%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 36% del universo total.



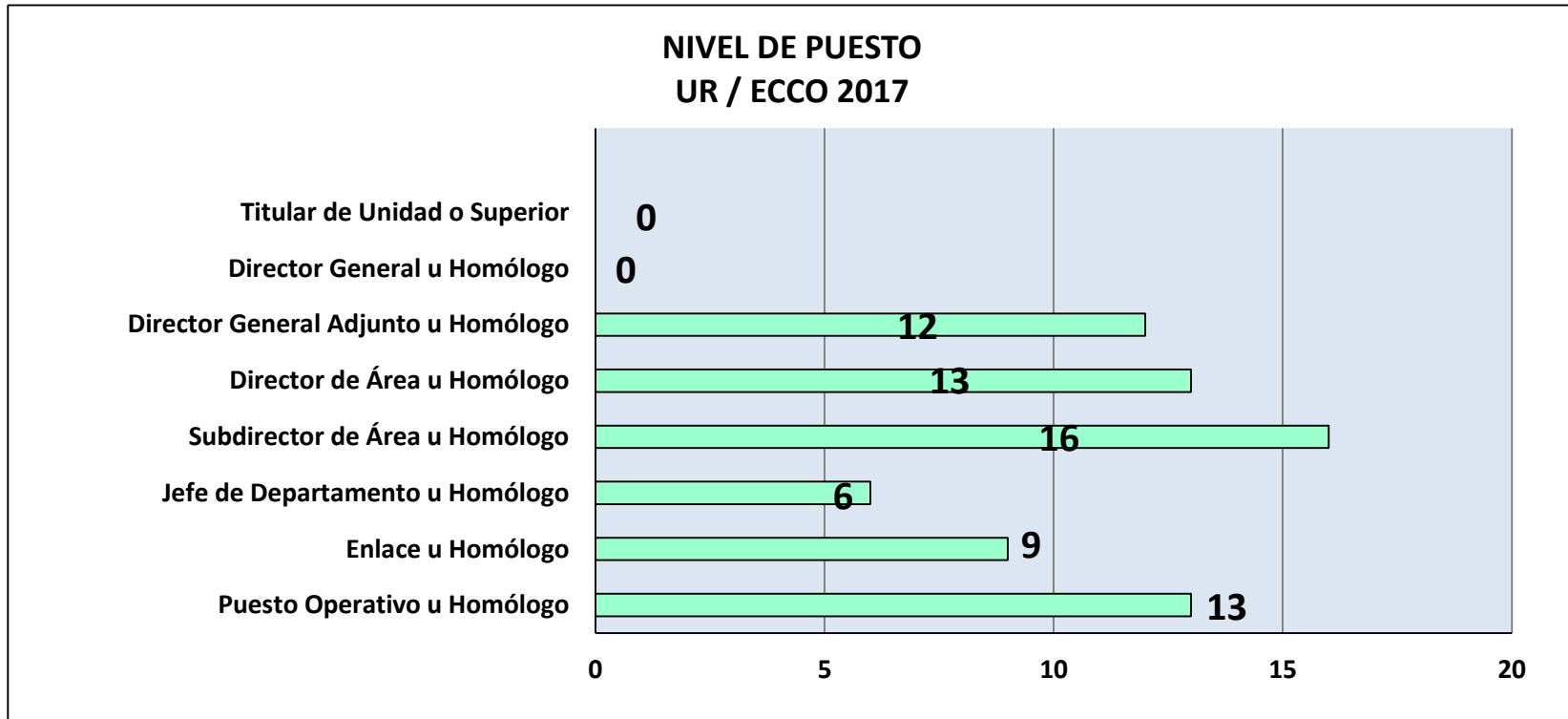


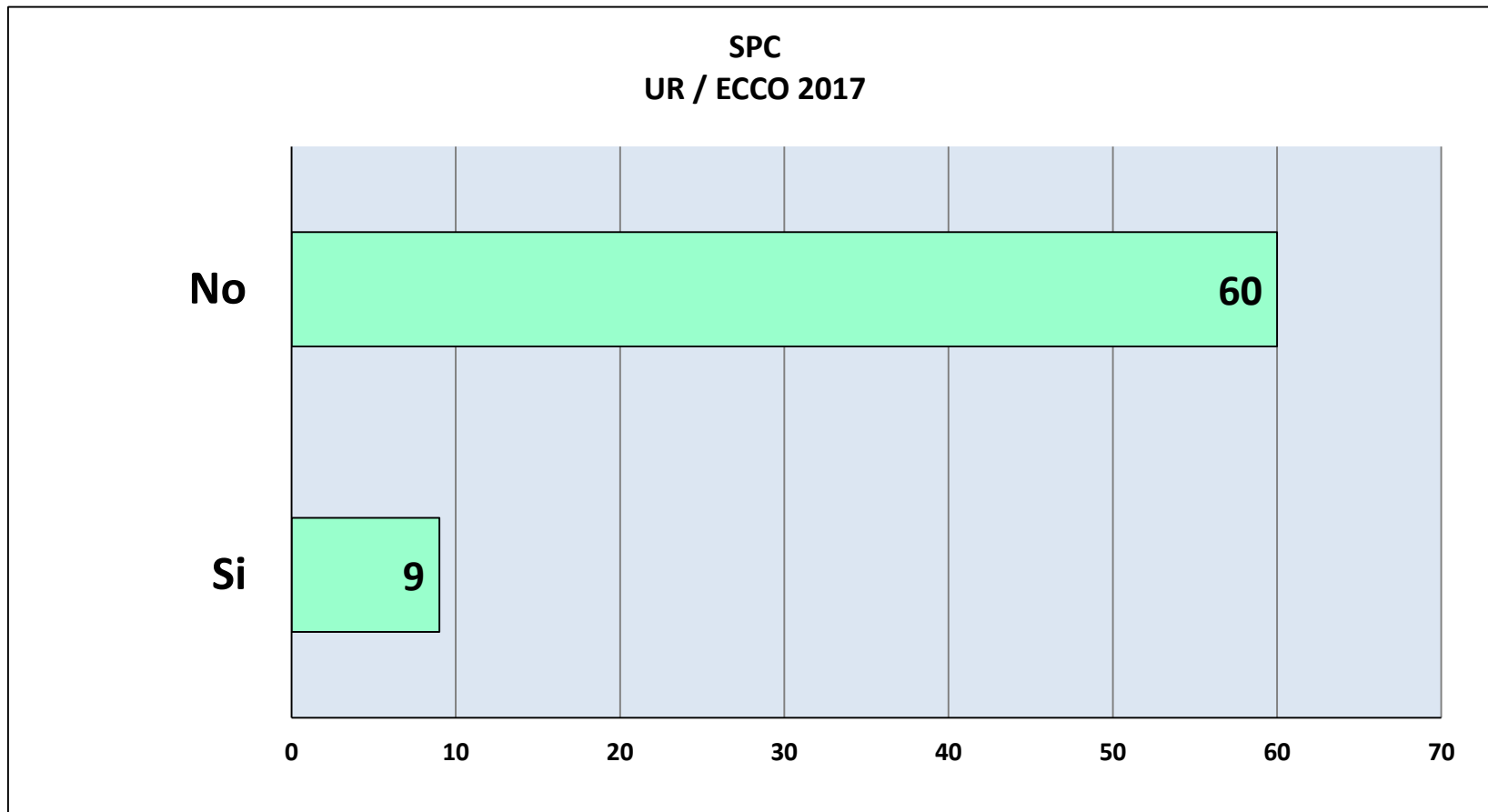
La proporción de participación entre casados (as) fue del 36% y soltero (a) 64%, con una variación de 28 puntos porcentuales.

Se ha presentado un resultado del 1.5 % de los servidores públicos adscritos a la UISPPA con nivel de secundaria ,el 1.5% con preparatoria terminada, el 3% con estudios de licenciatura incompletos, el 55% con estudios de licenciatura completa, el 34 % con Maestría y el 5% con estudios de doctorado, resumiendo que el personal de la UISPPA cuenta con un nivel de estudio ALTO.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 23% por los puestos de subdirectores u homólogos, del 18% por Directores u homólogos, 18 por quienes ocupan puestos de enlace y operativos; y el restante es 41% entre el jefe de departamento y los enlaces. Se homologaron los puestos de Agente del Ministerio Público Federal

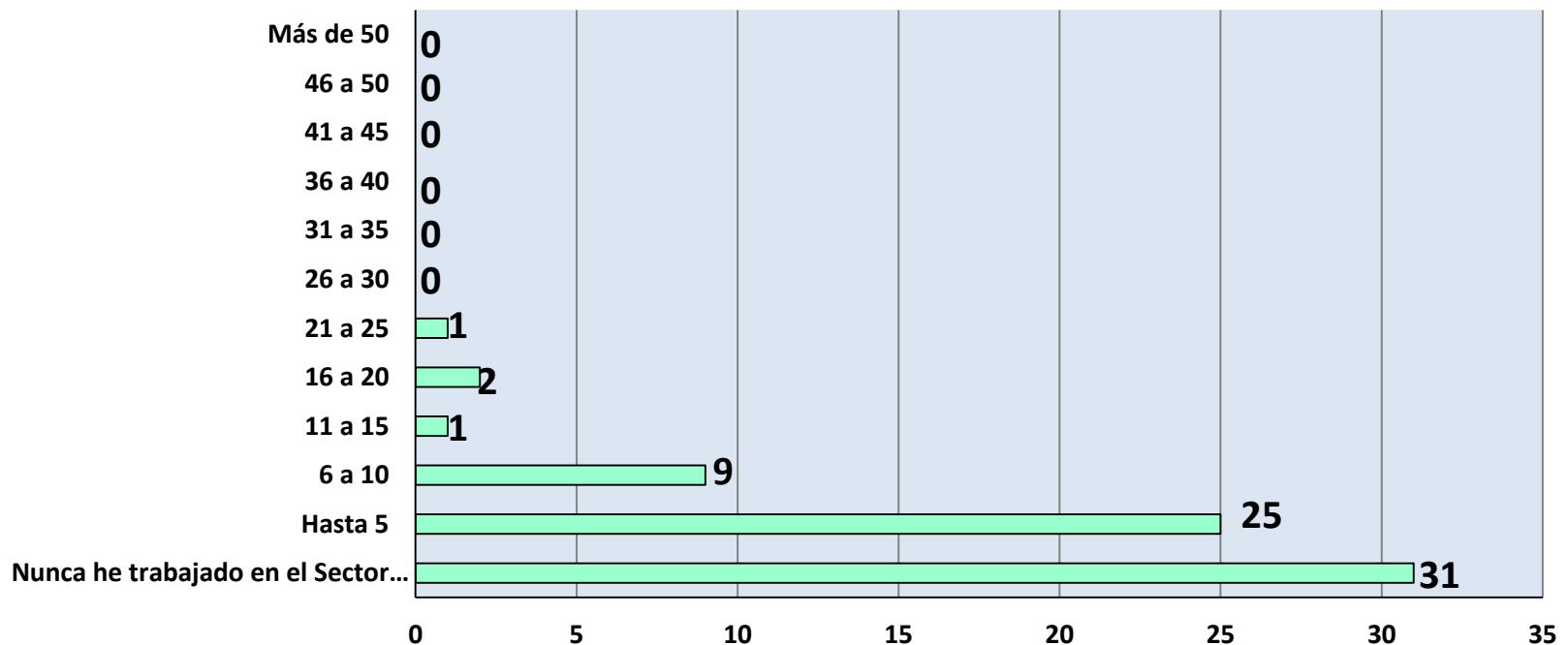


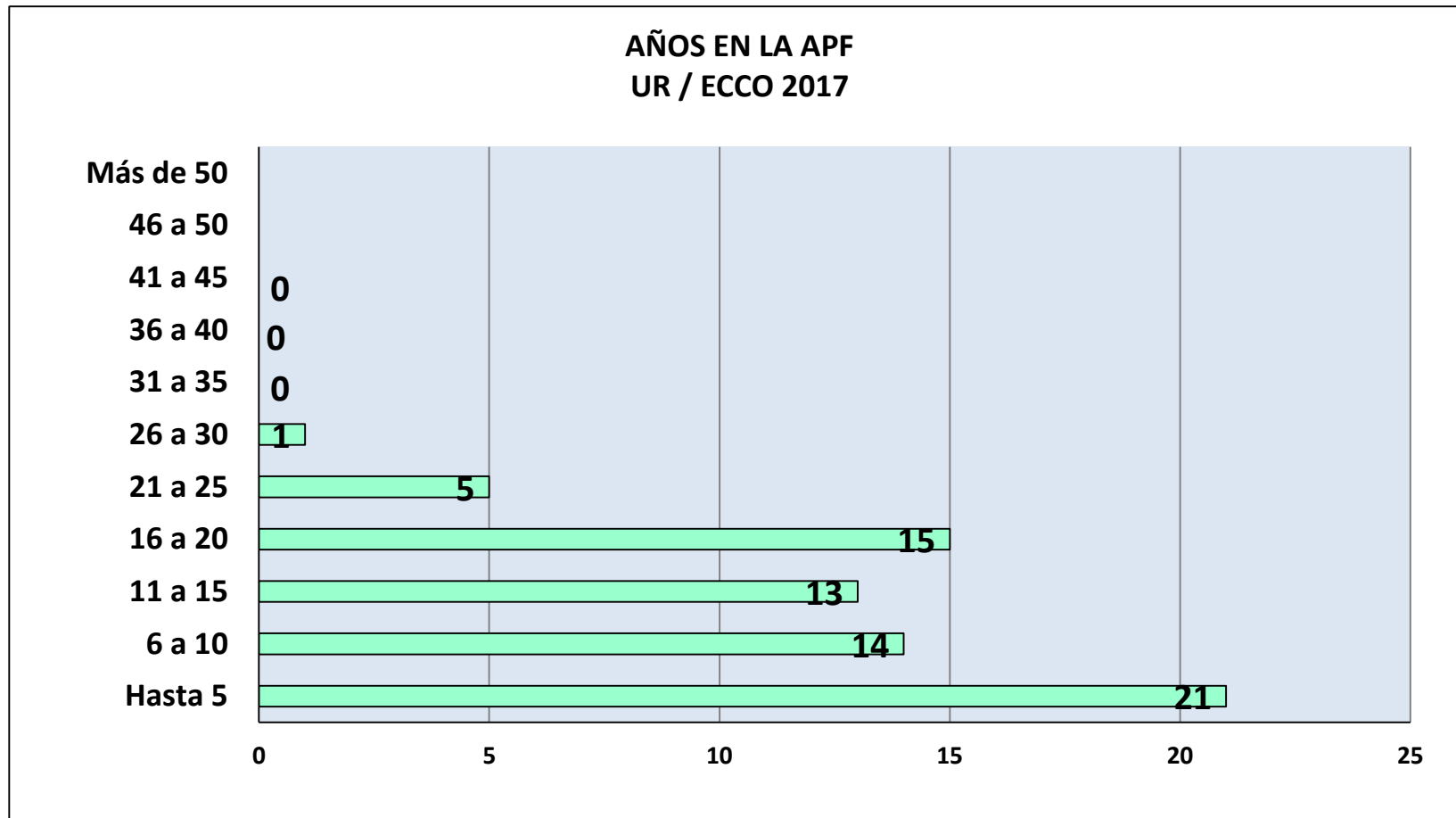


El personal de la UISPPA que participó en la ECCO 2017 su puesto no forma parte del Servicio Profesional de Carrera, hay tres personas de SC pero son comisionadas

4 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Institución tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 6 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

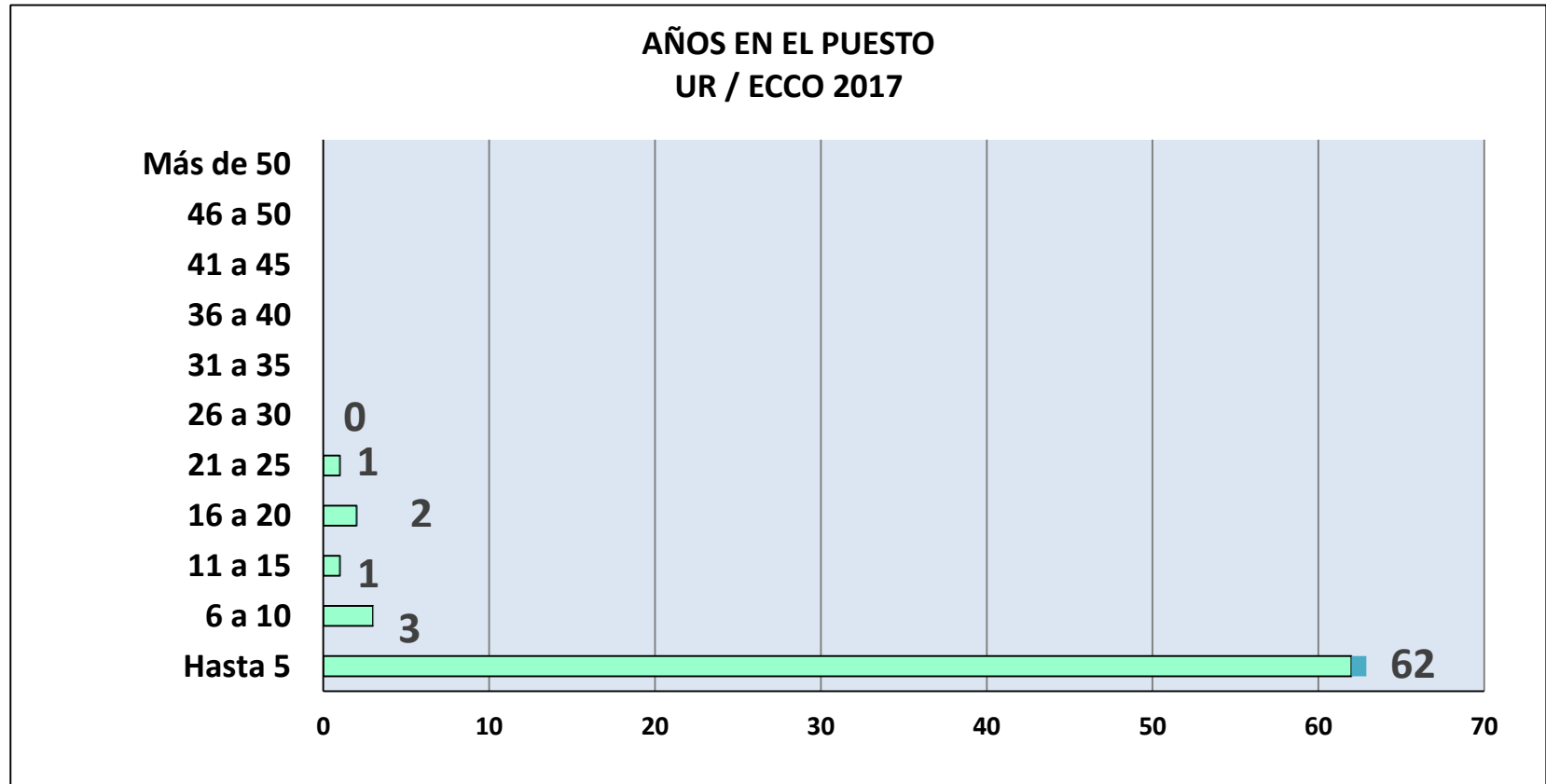
AÑOS EN LA IP
UR / ECCO 2017

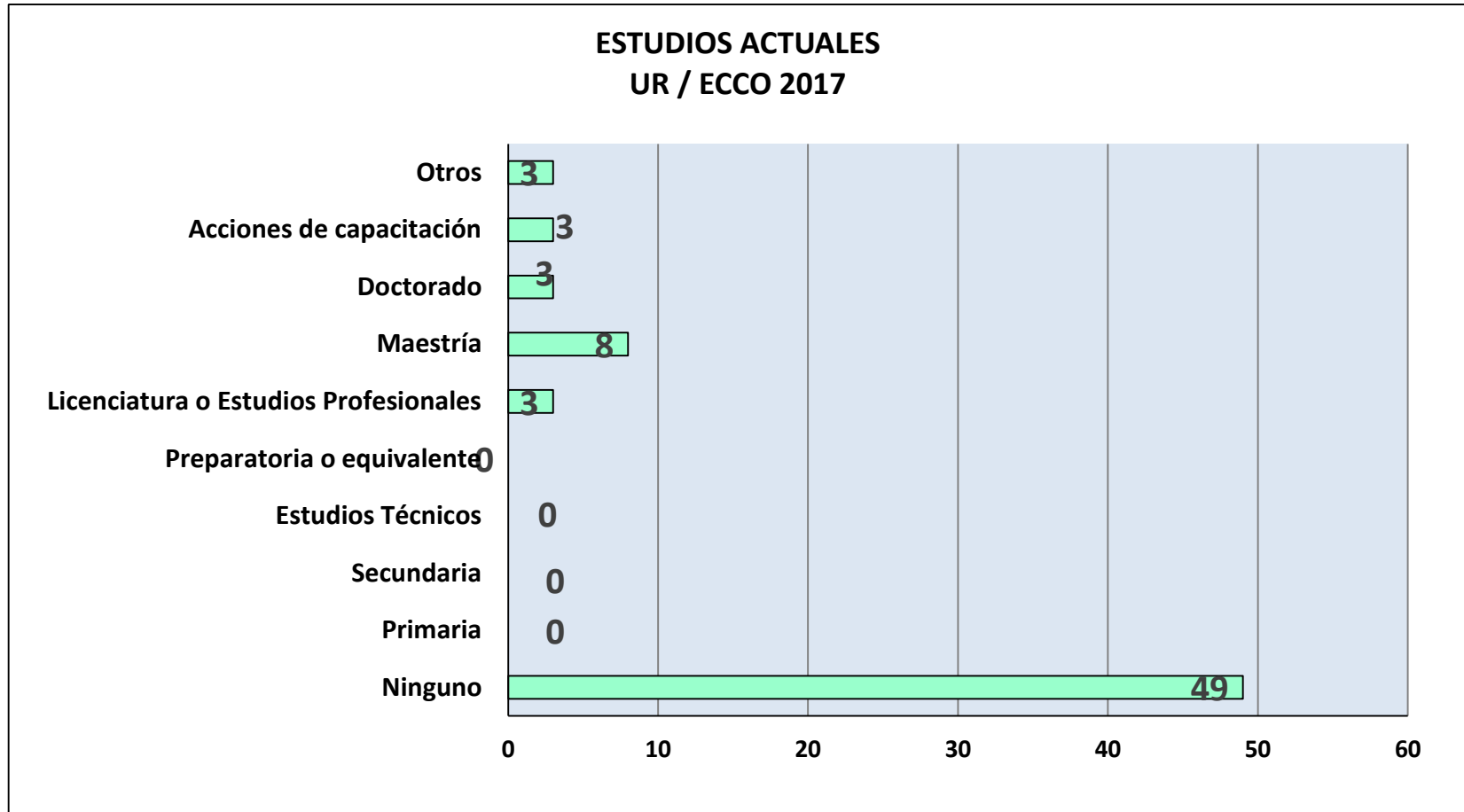




Casi 3 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Institución colaboran 7 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

Casi 10 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra parte, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

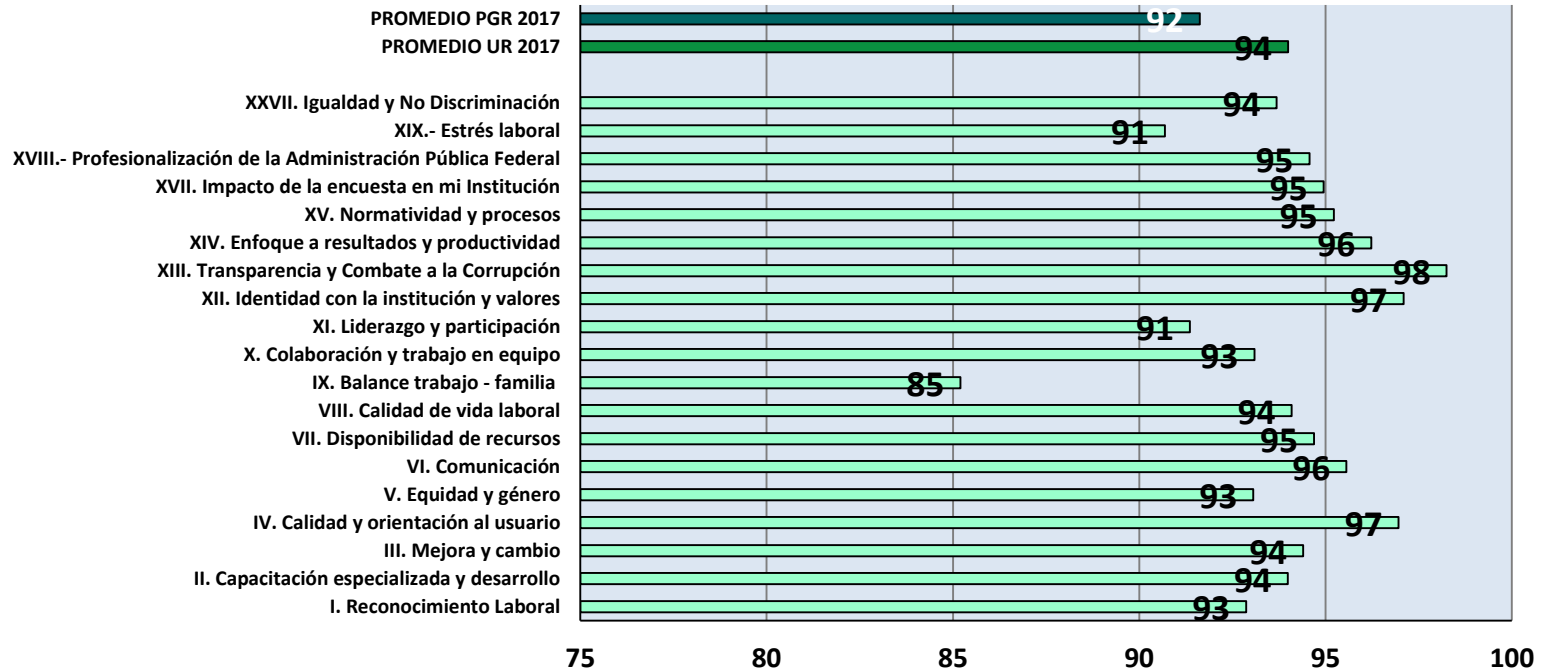




Casi 5 servidoras y servidores públicos de la UISPPA encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento.

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la UISPPA 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.

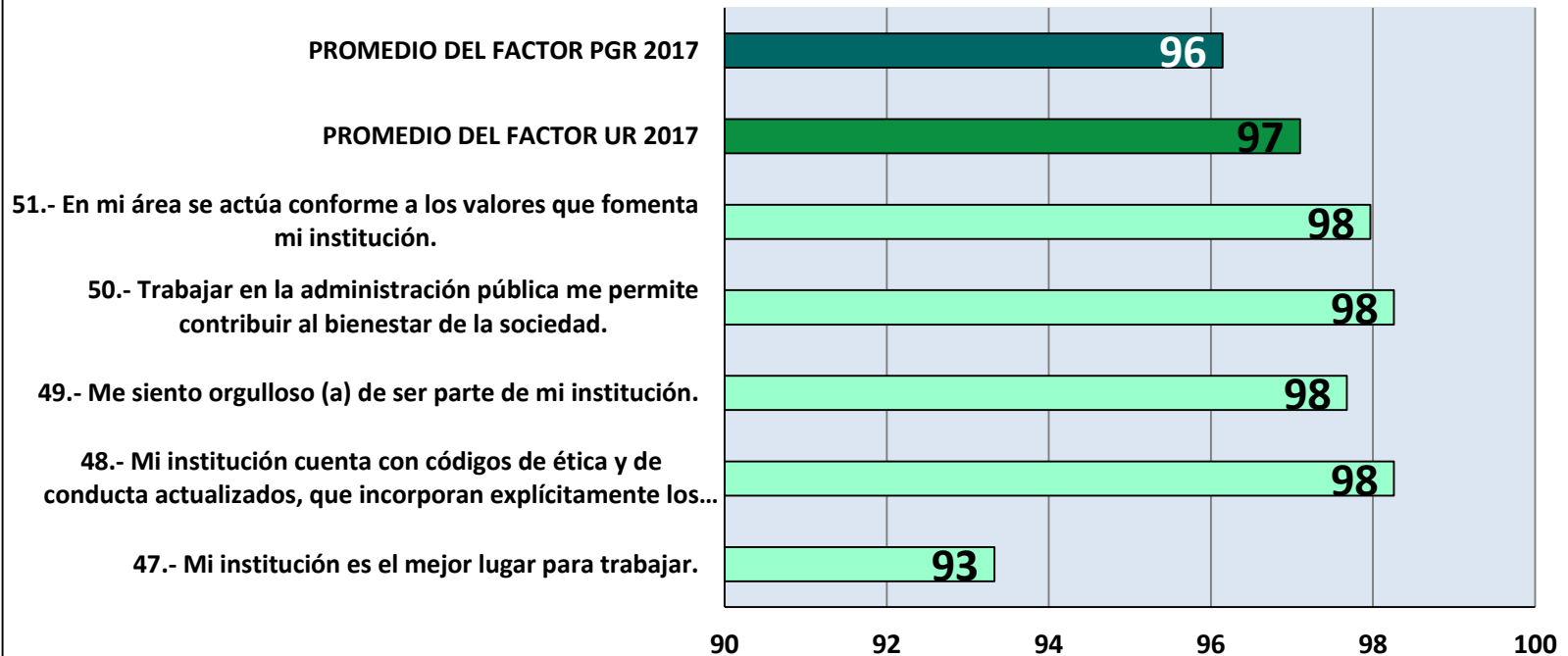
XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR / EÇCO 2017₁₀ 15 20 25 30



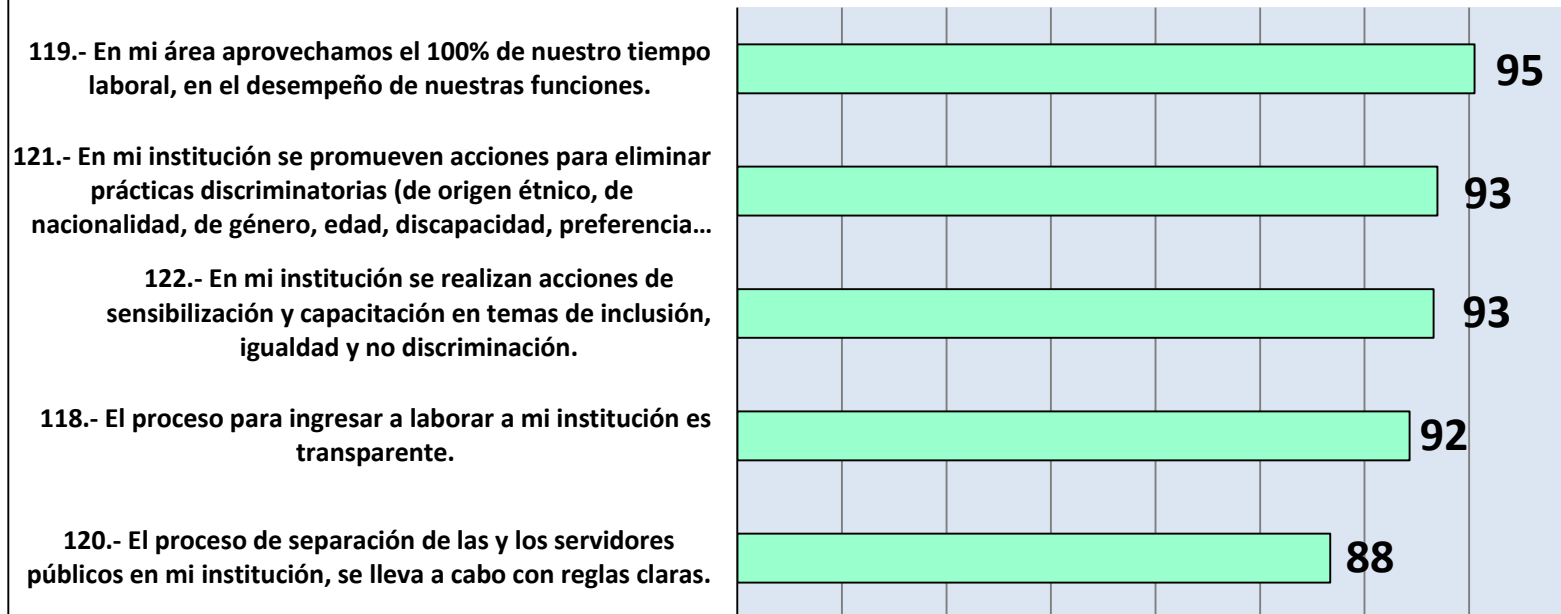
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

**XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES
 UR / ECCO 2017**



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la UISPPA con respecto a los valores y vocación del servicio; en sentido opuesto, se puede mejorar la aplicación eficiente de los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

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



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la UISPPA, 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
 PGR/UISPPA / ECCO 2017**

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	100
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	99
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.	99
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	99
III	9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	98
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	98
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
-	4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).	98

Las acciones tomadas durante 2017, dieron como resultado una Unidad integrada por personal comprometido a lograr cada vez mejores resultados, trabajando con transparencia y legalidad y sin corrupción.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS
 UR / ECCO 2017**

XIV	60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.	90
I	2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.	90
XI	45.- Mi jefe (a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios.	90
V	21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	89
X	39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	87
IX	36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.	87
V	18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.	87
IX	37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.	85
IX	34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	85
IX	33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.	73

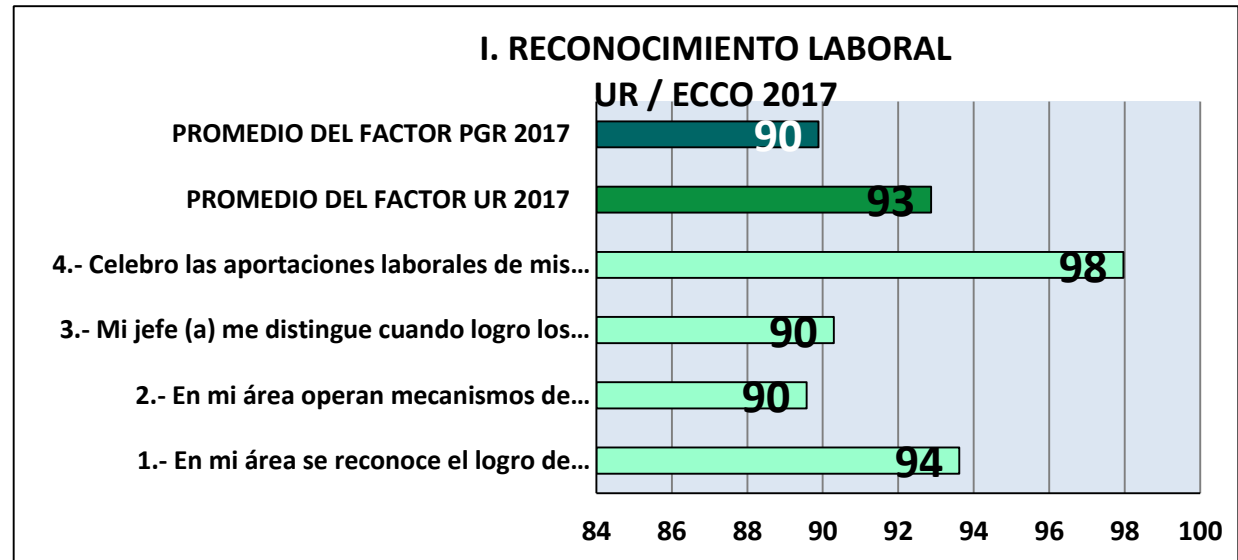
La UISPPA obtuvo 3 factores con menor calificación:

1. Balance Trabajo Familia.- de los 73 reactivos de la ECCO 2017, tres (3) obtuvimos menos de 88 puntos.
2. Calidad de Vida Laboral.- de los 73 reactivos de la Ecco 2017, dos (2) se obtuvo menos de 88 puntos.
3. Colaboración en equipo.- solo un reactivo se alcanzó 87 puntos.

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.

93



98 ≥; 90 ≤

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.

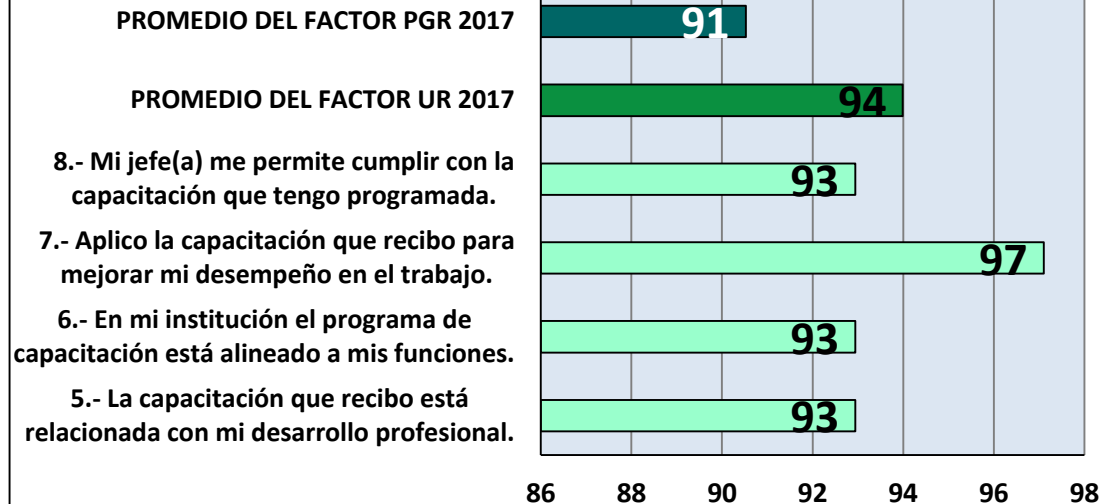
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

94



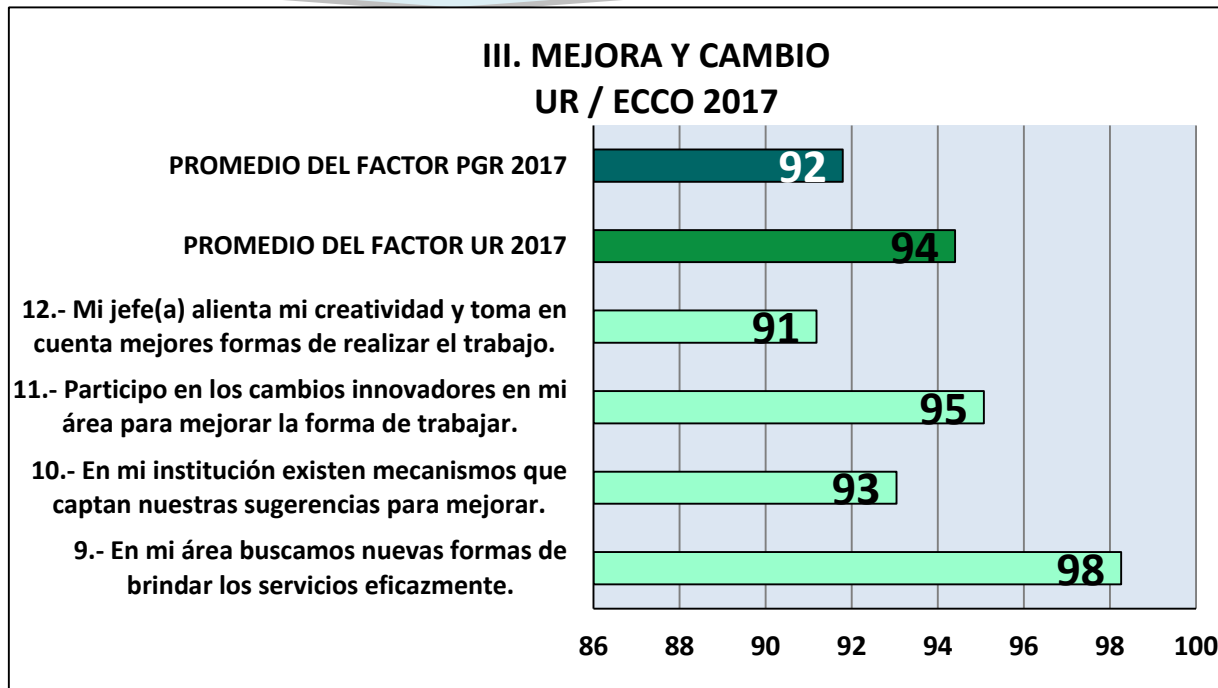
98 ≥; 90 ≤

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR / 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.



94

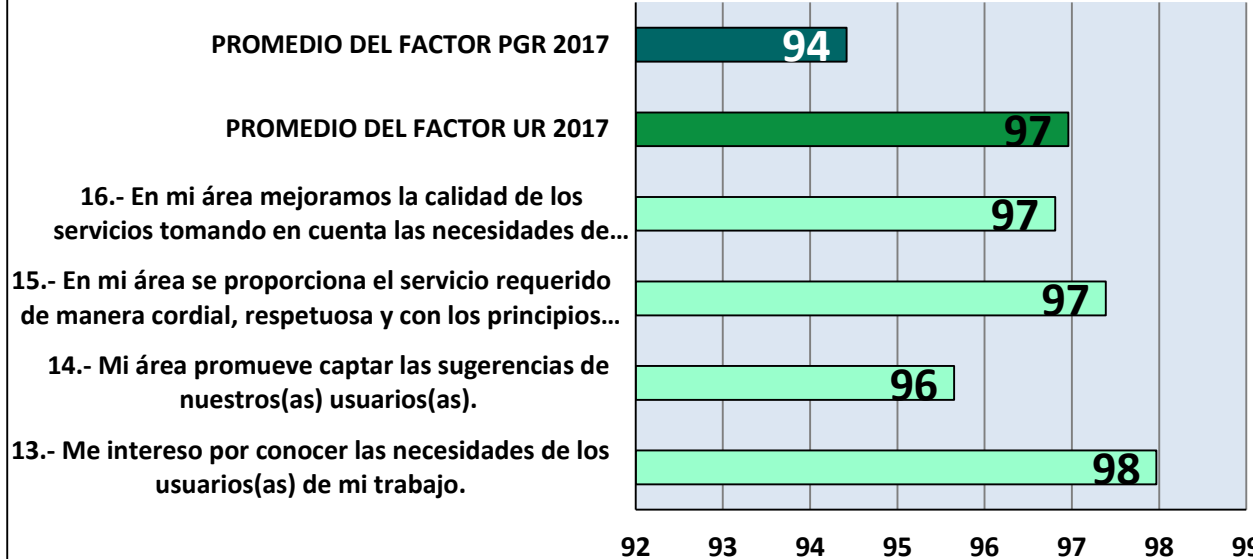


98 ≥; 90 ≤

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

Este factor evalúa la identificación y conocimiento de la y el servidor público de las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a las mejoras de sus actividades.

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO UR / ECCO 2017



97



98 ≥; 90 ≤

La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la UISPPA en conocer las necesidades de los usuarios(as).

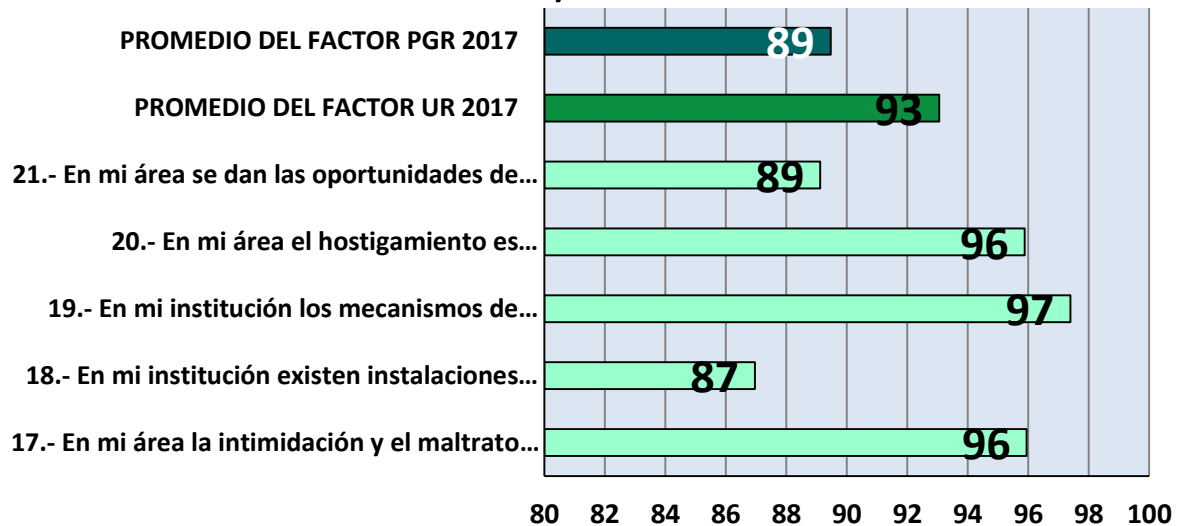
Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

93



98 ≥; 90 ≤

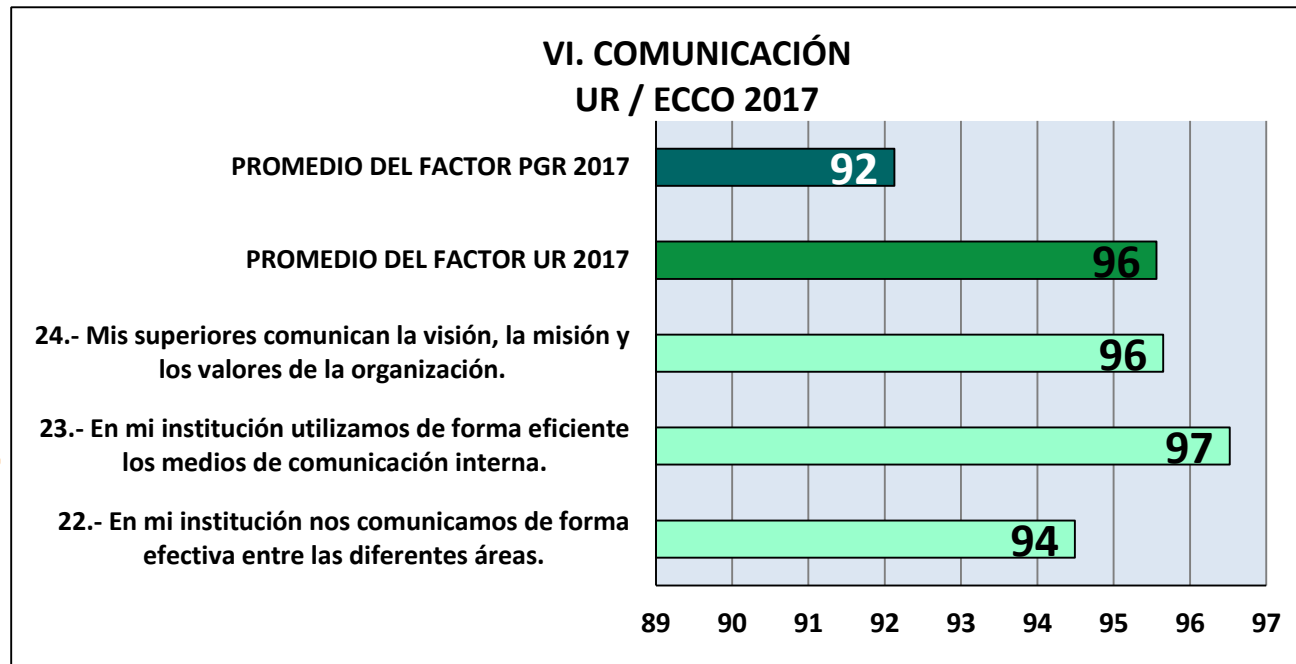
V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UR / ECCO 2017



En este factor prevalece la percepción de En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.

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.

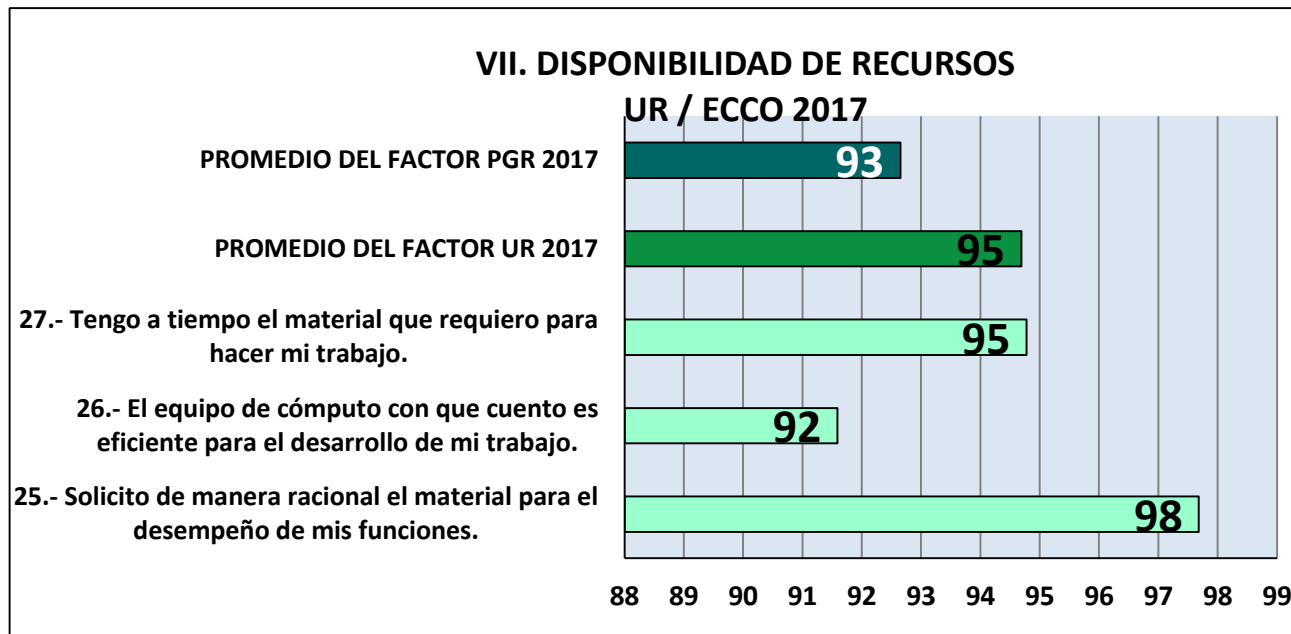
96



98 ≥; 90 ≤

Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en el factor de mi institución utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna, así como la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la PGR.

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.



95

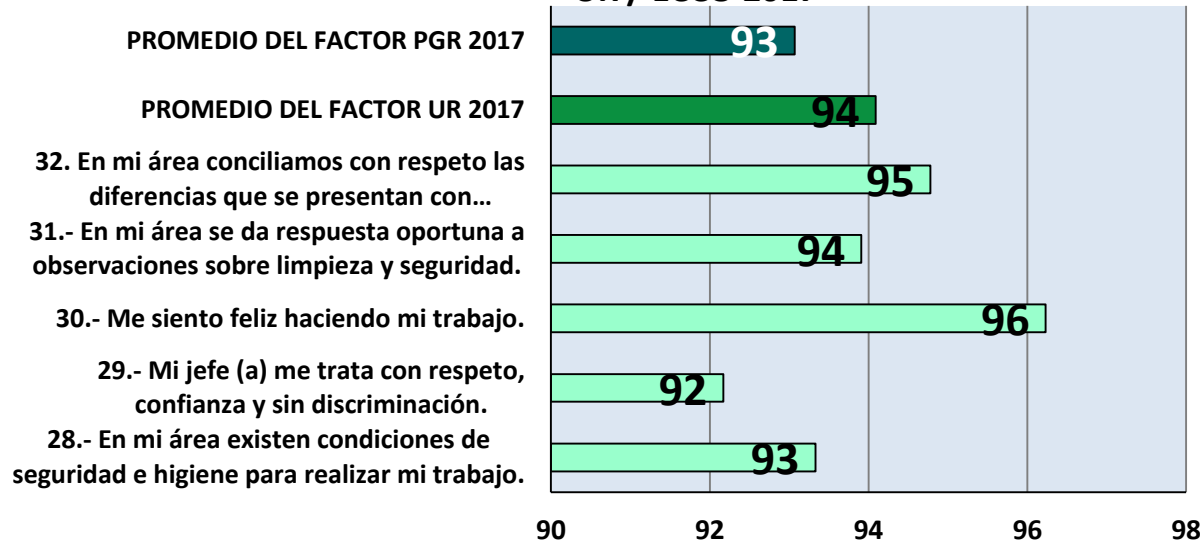


98 ≥; 90 ≤

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, la UISPPA otorga a la mayoría de su personal equipo de cómputo eficiente.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los factores que inciden al interior de la Institución, tales como: integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL
 UR / ECCO 2017



94

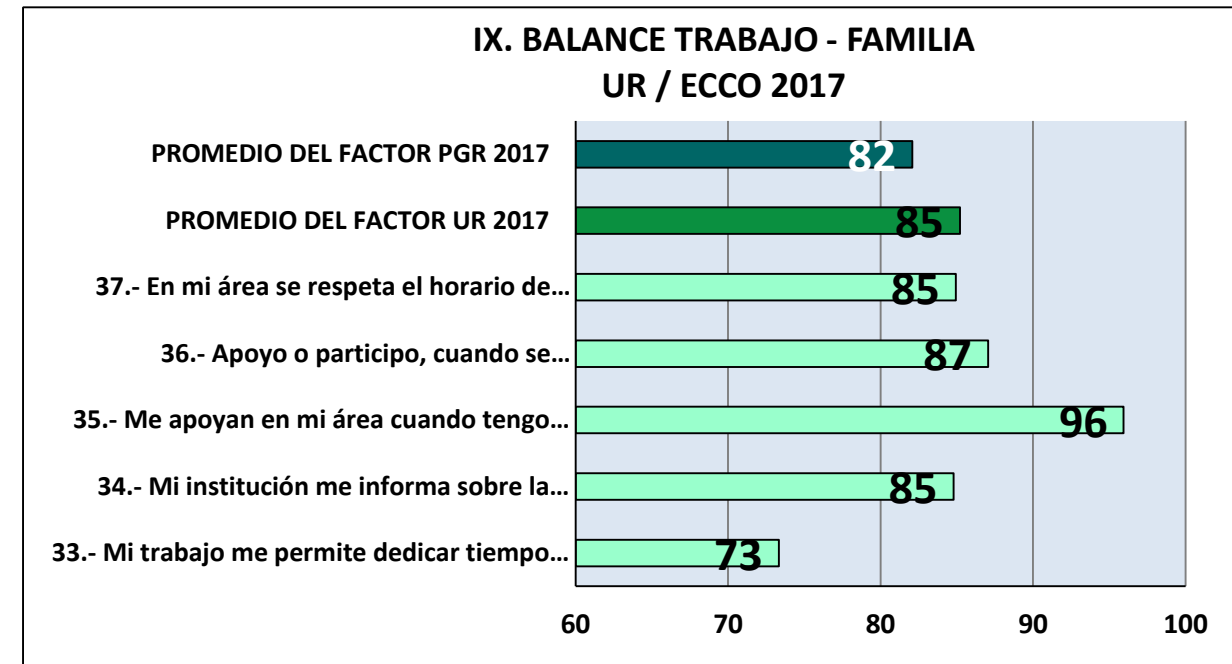


98 ≥; 90 ≤

La UISPPA cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar el trato del jefe(a) inmediata superior para tratar con respeto, confianza y sin discriminación.

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



98 ≥; 90 ≤

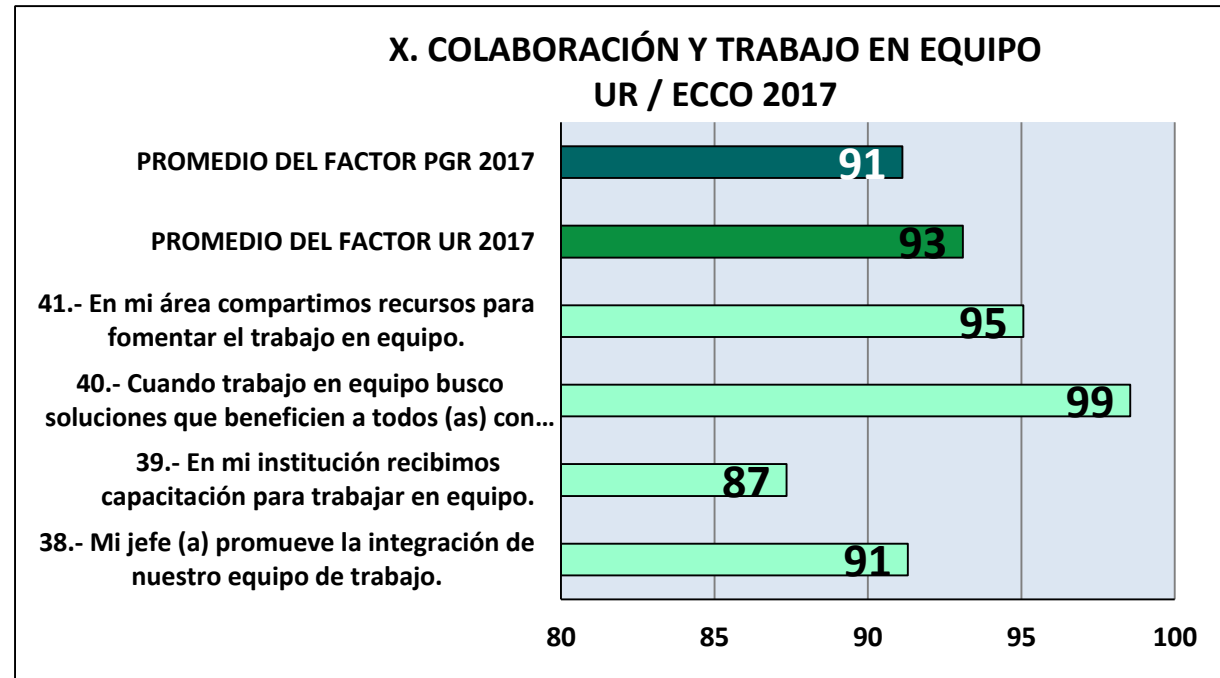
La calificación en la ECCO 2015 fue de 76 puntos, y en 2017 se incrementa en 7.32 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las Unidades Administrativas.

Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

93



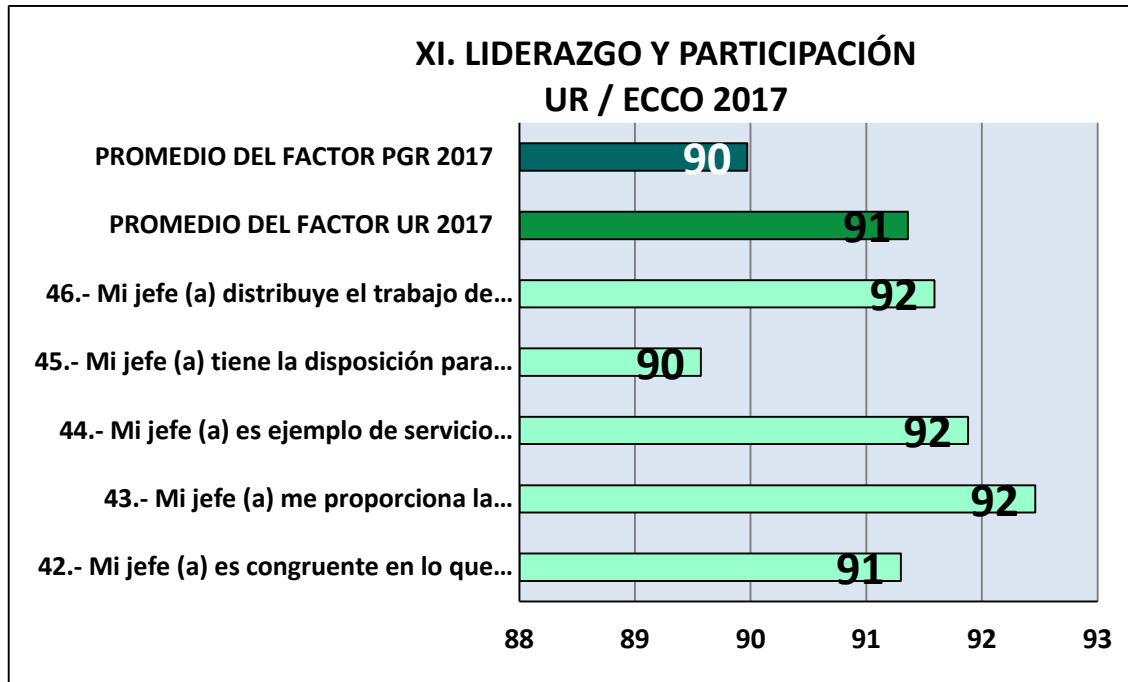
98 ≥; 90 ≤



En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
UR / ECCO 2017



91

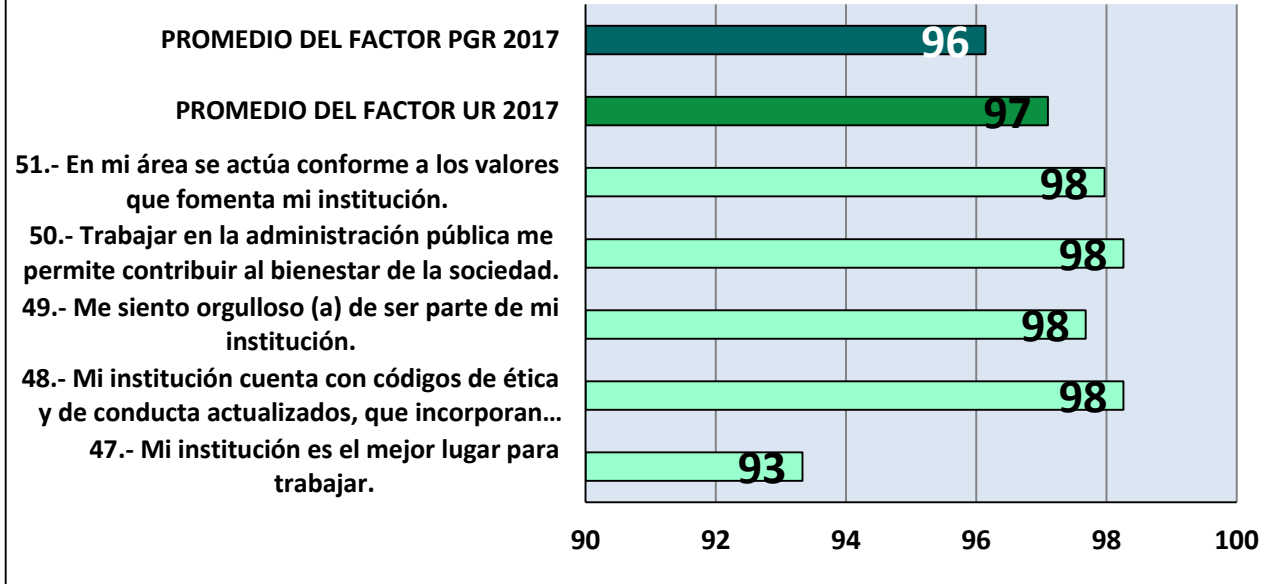


98 ≥; 90 ≤

Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores que la repartición del trabajo y las tareas son de forma equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias. Sin embargo un área de oportunidad es la disposición para recibir sugerencias y comentarios.

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
 UR / ECCO 2017**



97

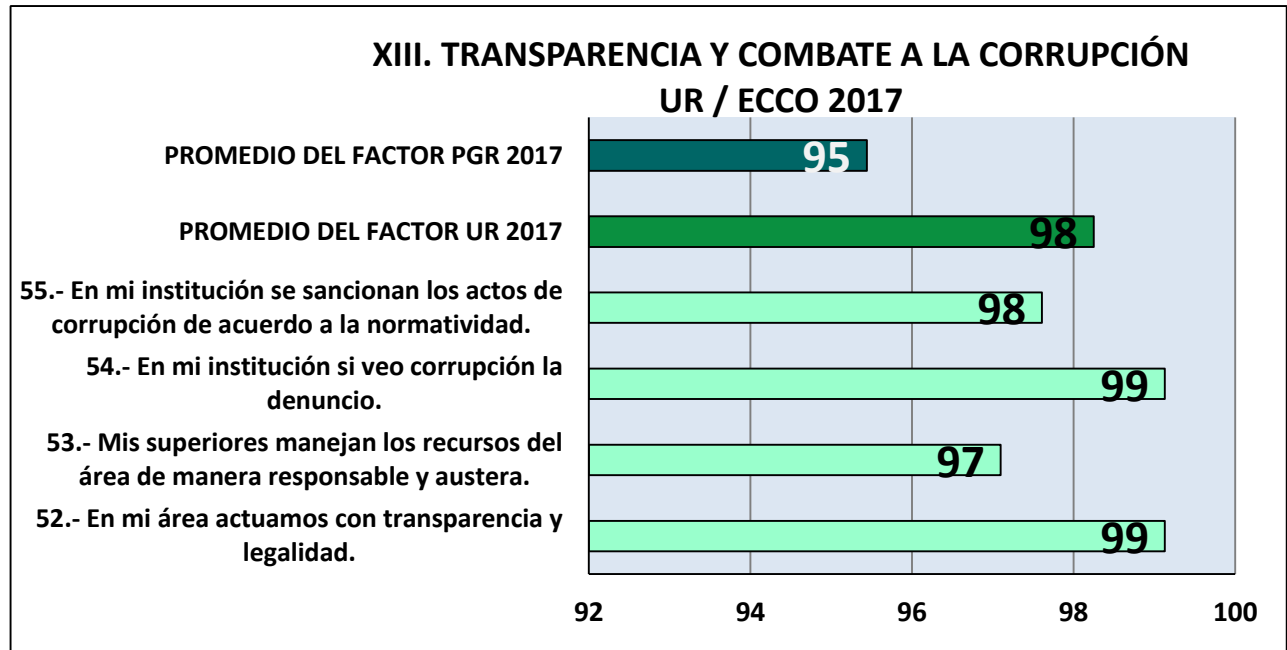


98 ≥; 90 ≤

Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

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

98



98 ≥; 90 ≤

La percepción en este factor es que la UISPPA 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.

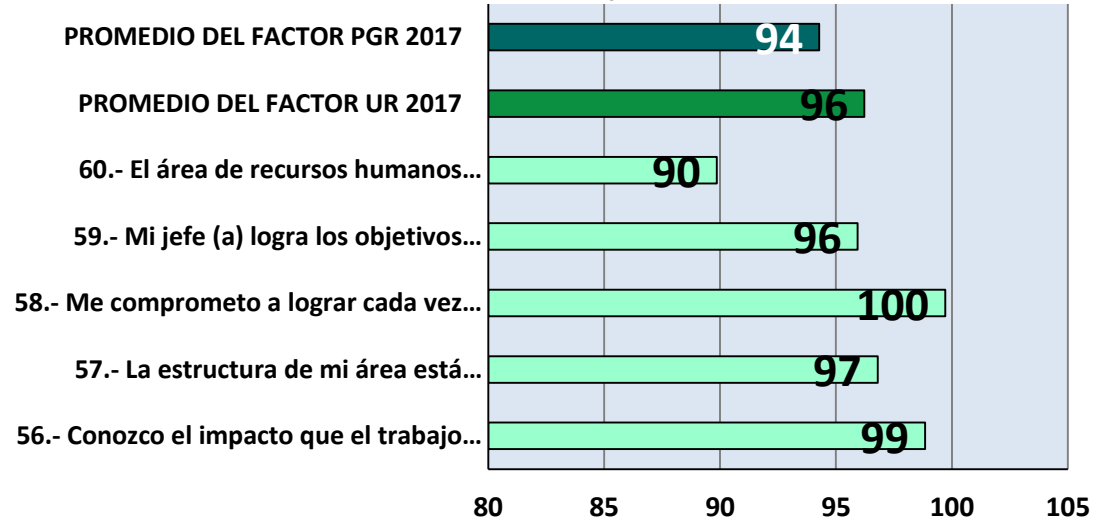
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

96



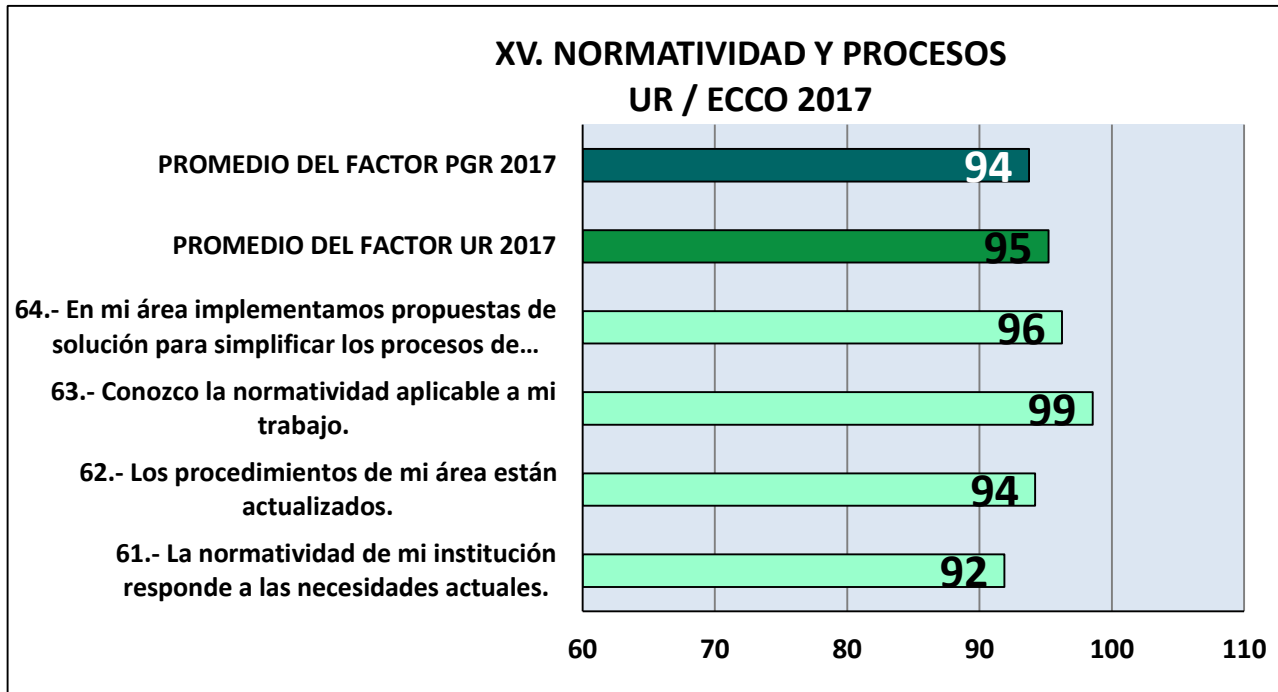
98 ≥; 90 ≤

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 UR / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la UISPPA para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.



95



98 ≥; 90 ≤

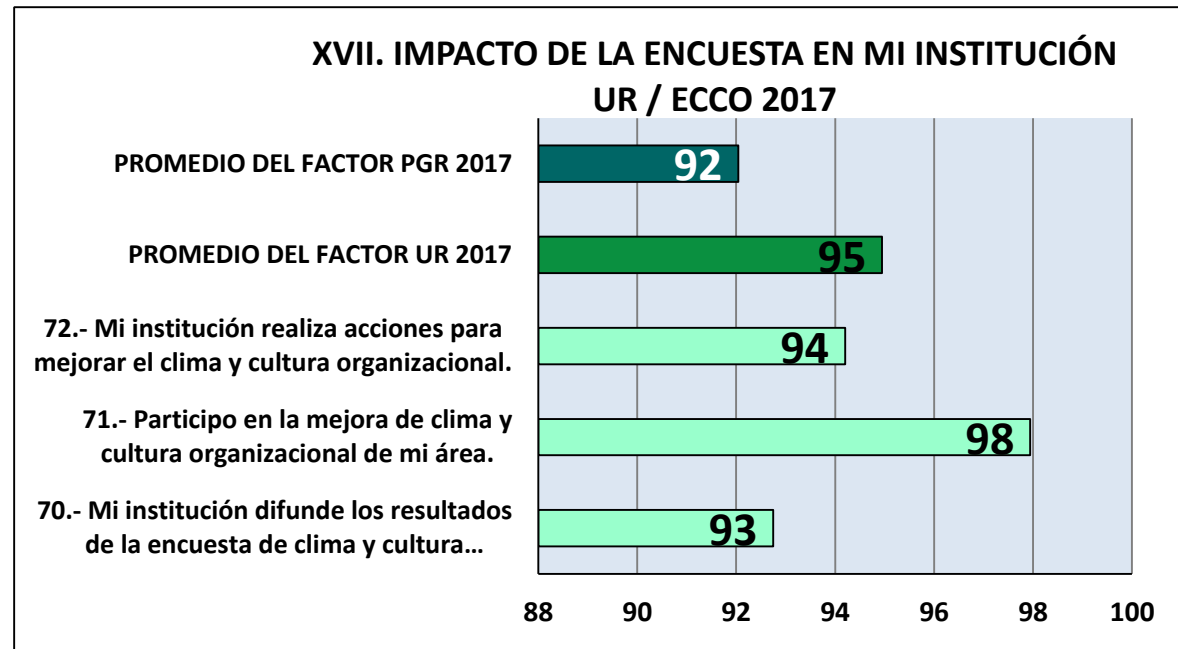
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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

95



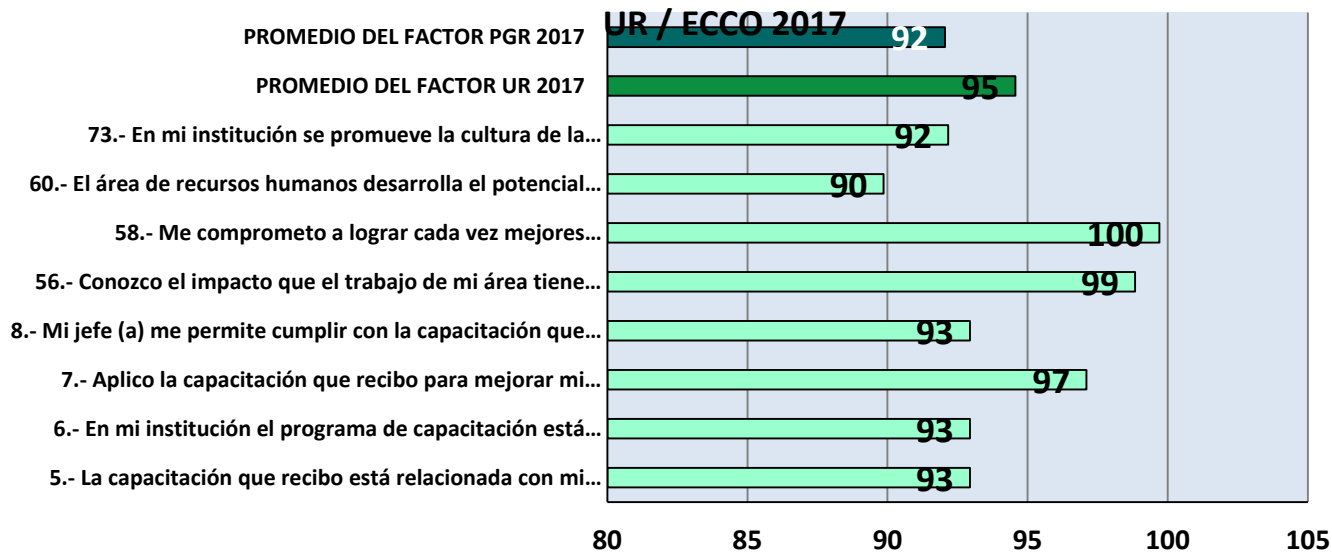
98 ≥; 90 ≤



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

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

XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL



95



98 ≥; 90 ≤

El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos de las Unidades Administrativas para mejorar el desarrollo potencial de su personal, ya que las y los servidores públicos encuestados están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

91



98 ≥; 90 ≤

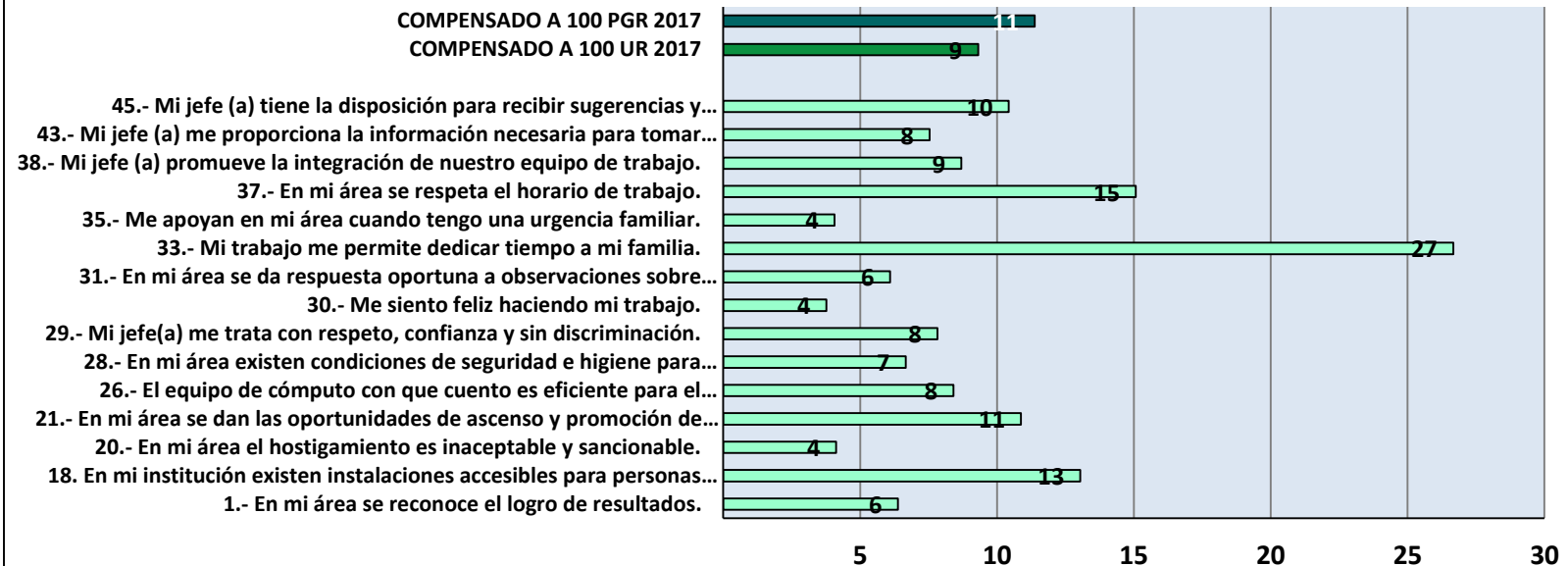
XIX. ESTRÉS LABORAL
UR / ECCO 2017



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

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

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO
 UR / ECCO 2017



98 ≥; 90 ≤

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

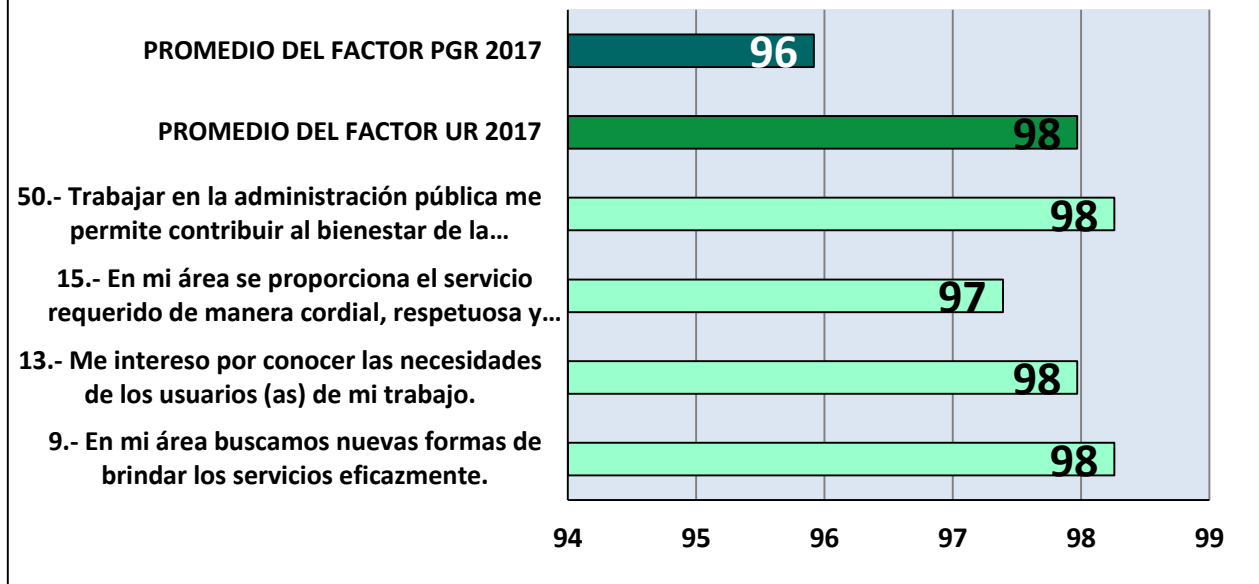
Factores Fractales de Competencias

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.

98



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

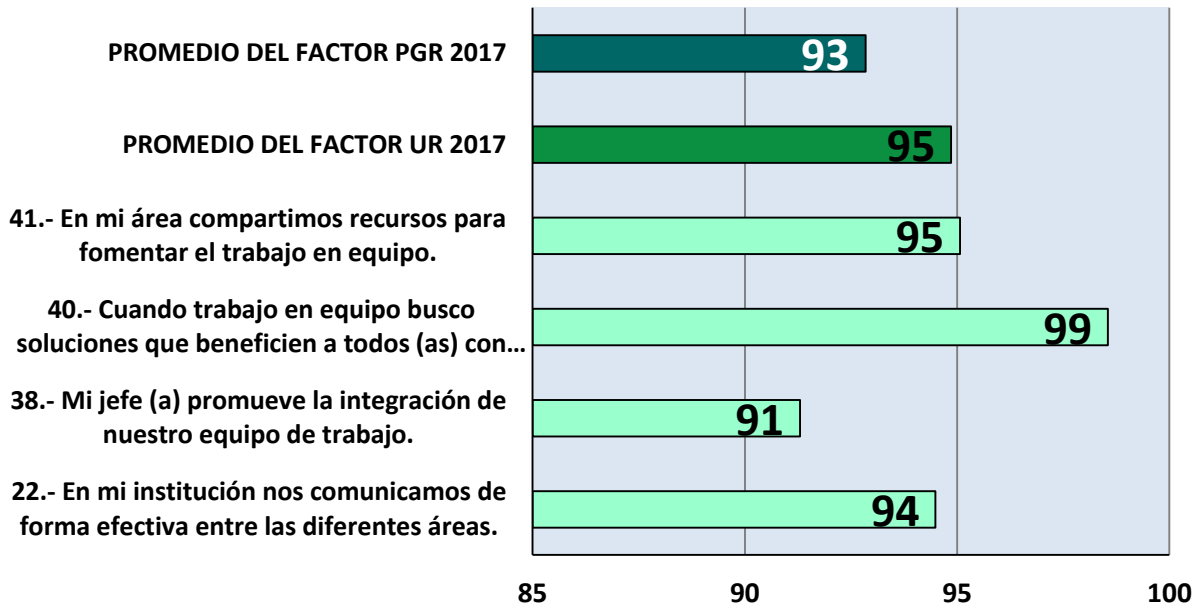


98 ≥; 90 ≤

Las y los servidores públicos de la UISPPA 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
 UR / ECCO 2017**



95

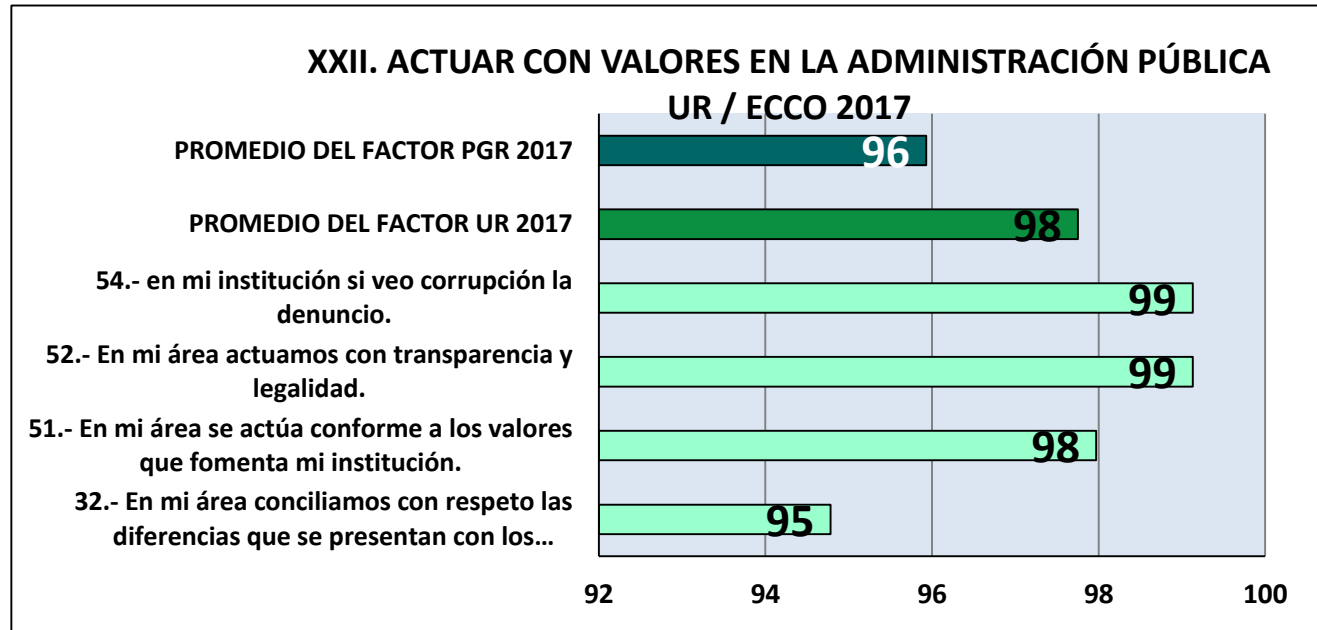


98 ≥; 90 ≤

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

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

98

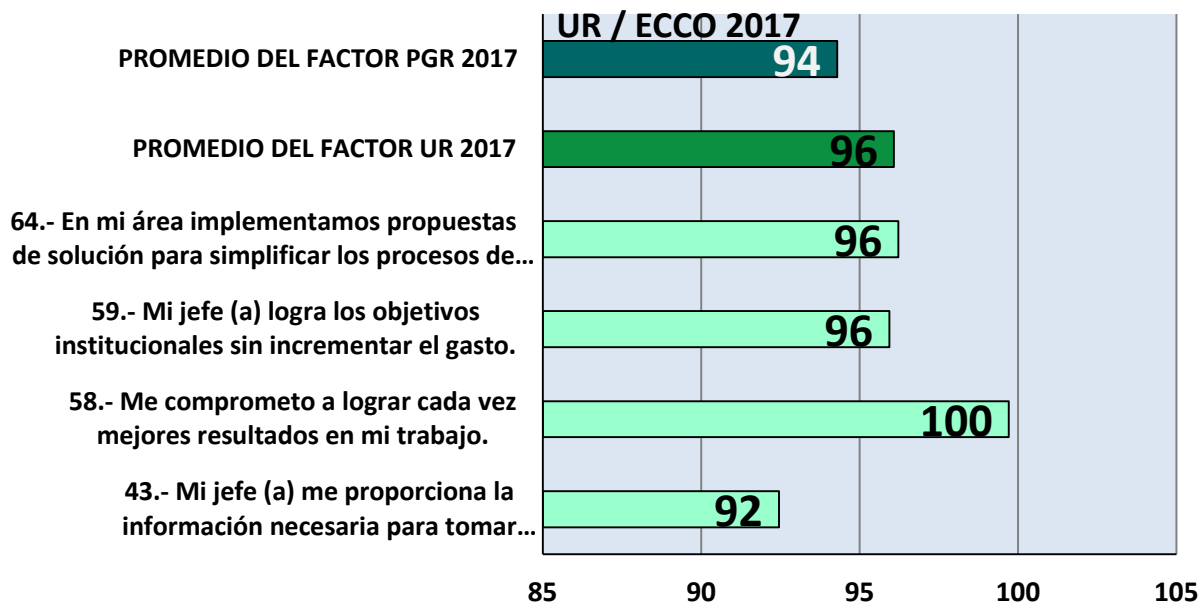


98 ≥; 90 ≤

Las servidoras y servidores públicos que laboran en la UISPPA, 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



96



98 ≥; 90 ≤

La UISPPA 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.

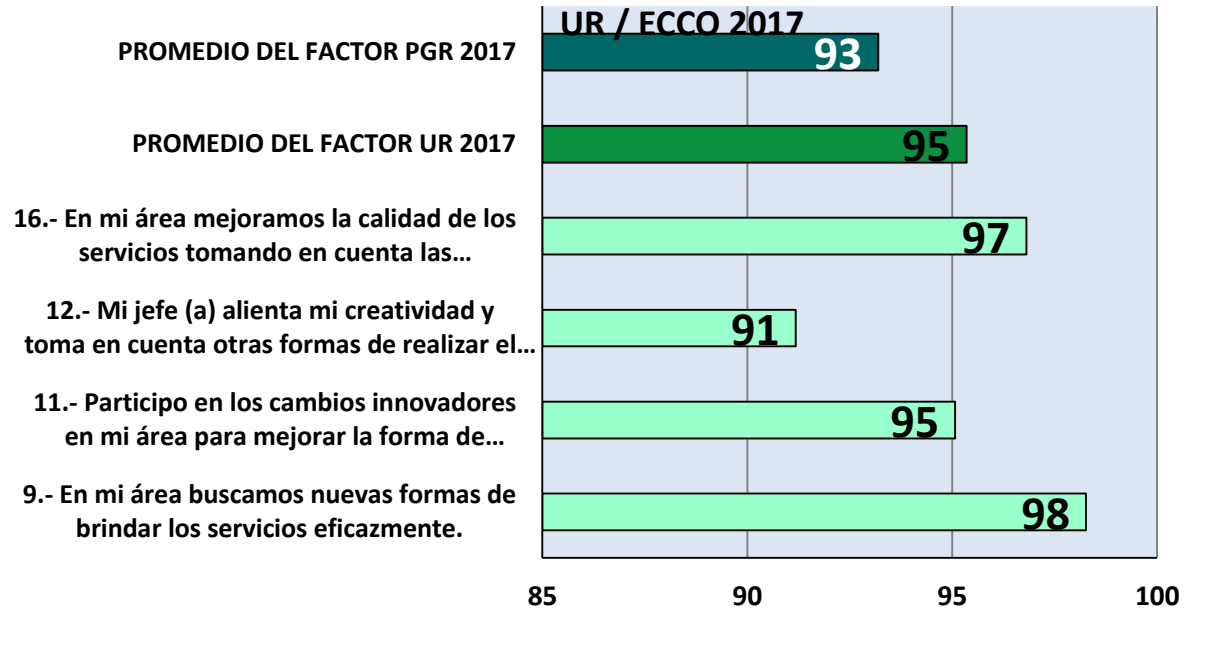
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

93



98 ≥; 90 ≤

XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



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.

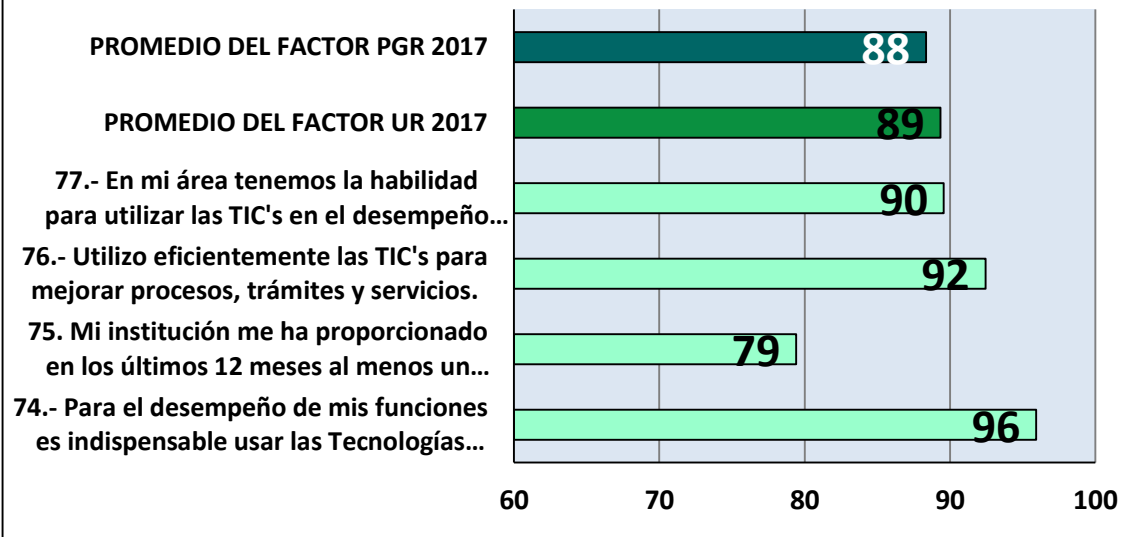
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.)

89



98 ≥; 90 ≤

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



La percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación para el buen desempeño de sus funciones.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes (as) y mandos superiores.

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
UR / ECCO 2017



93



98 ≥; 90 ≤

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

Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

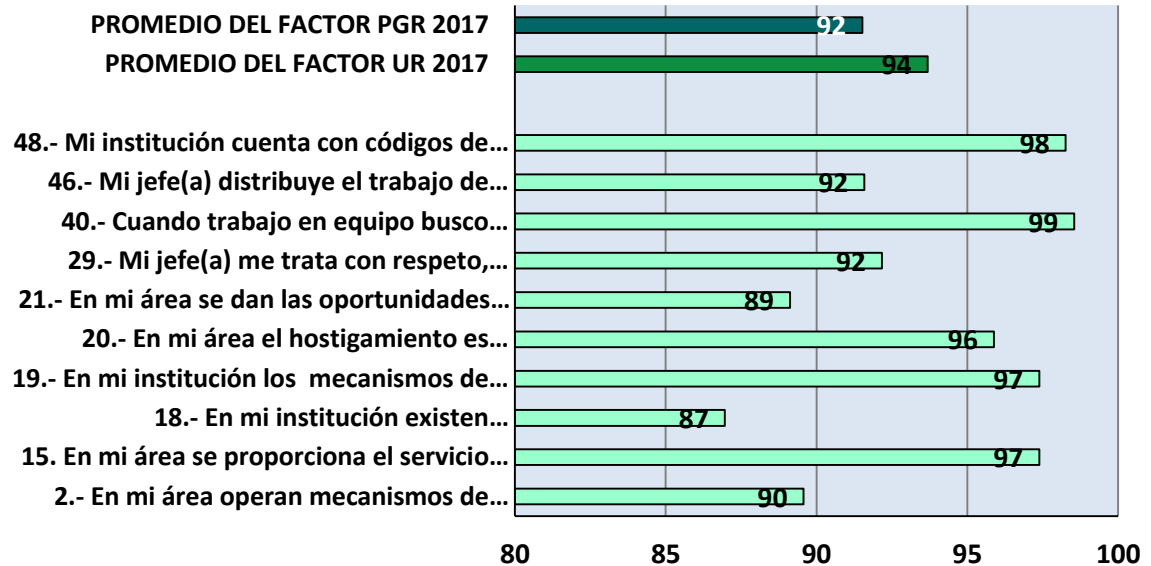
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

94



98 ≥; 90 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR / ECCO 2017



Este factor fractal muestra a la UISPPA como una Unidad que trabaja en equipo y busca soluciones que beneficien a todos(as) con igualdad y no discriminación los y las servidores públicos identifican un códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación. Sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación así mismo en impulsar la necesidad de contar con instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

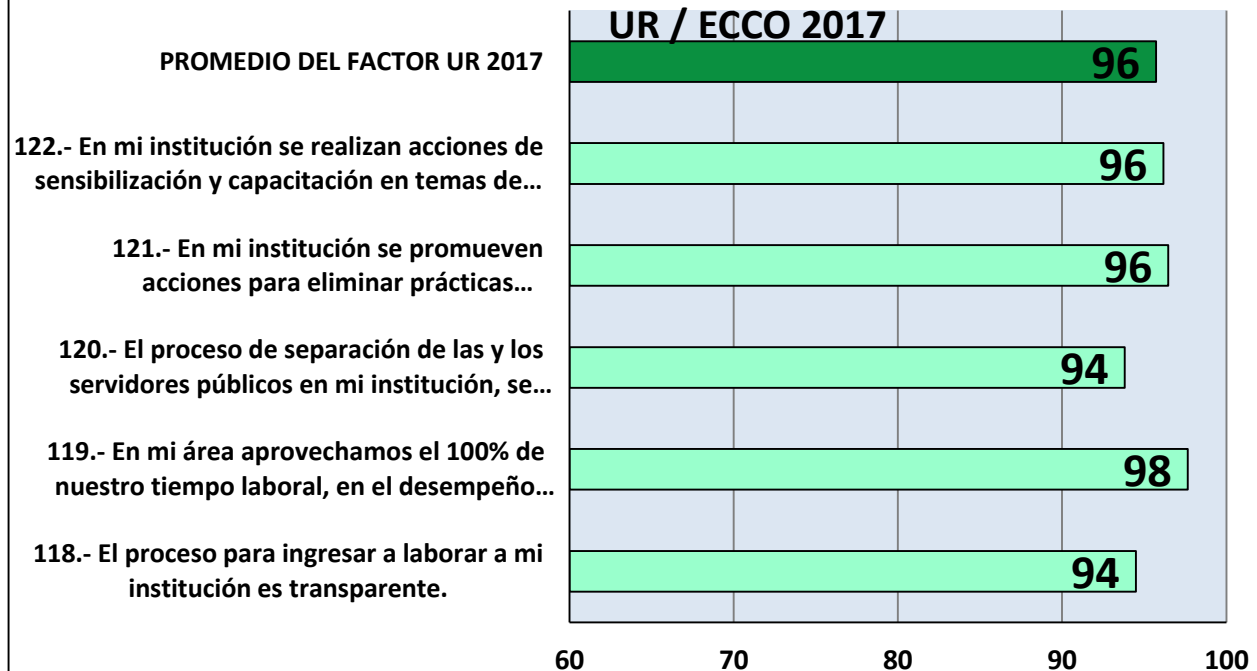
Factor Específico por Ramo (FER)

93



98 ≥; 90 ≤

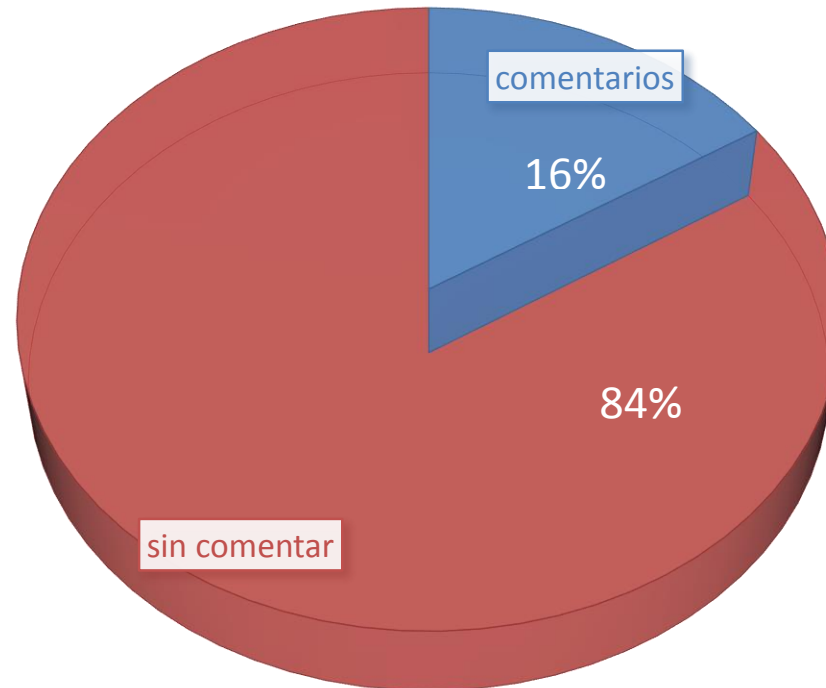
ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) /
 2017



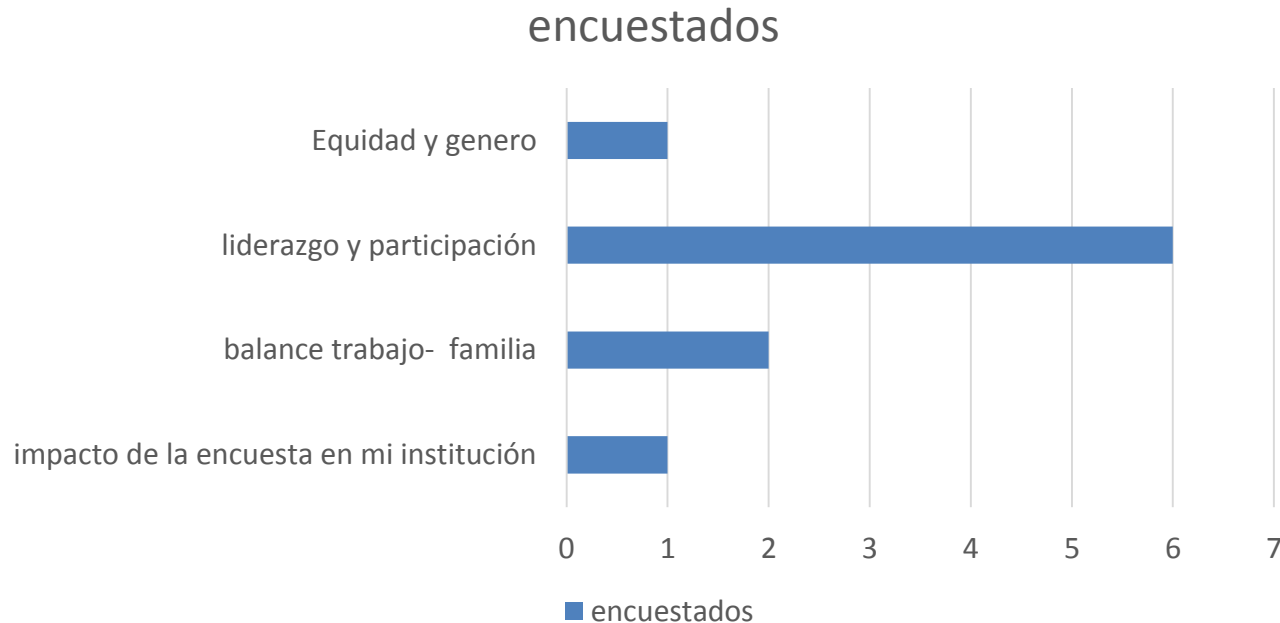
En UISPPA se aprovecha el 100% del tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la PGR debería ser un poco más transparente.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

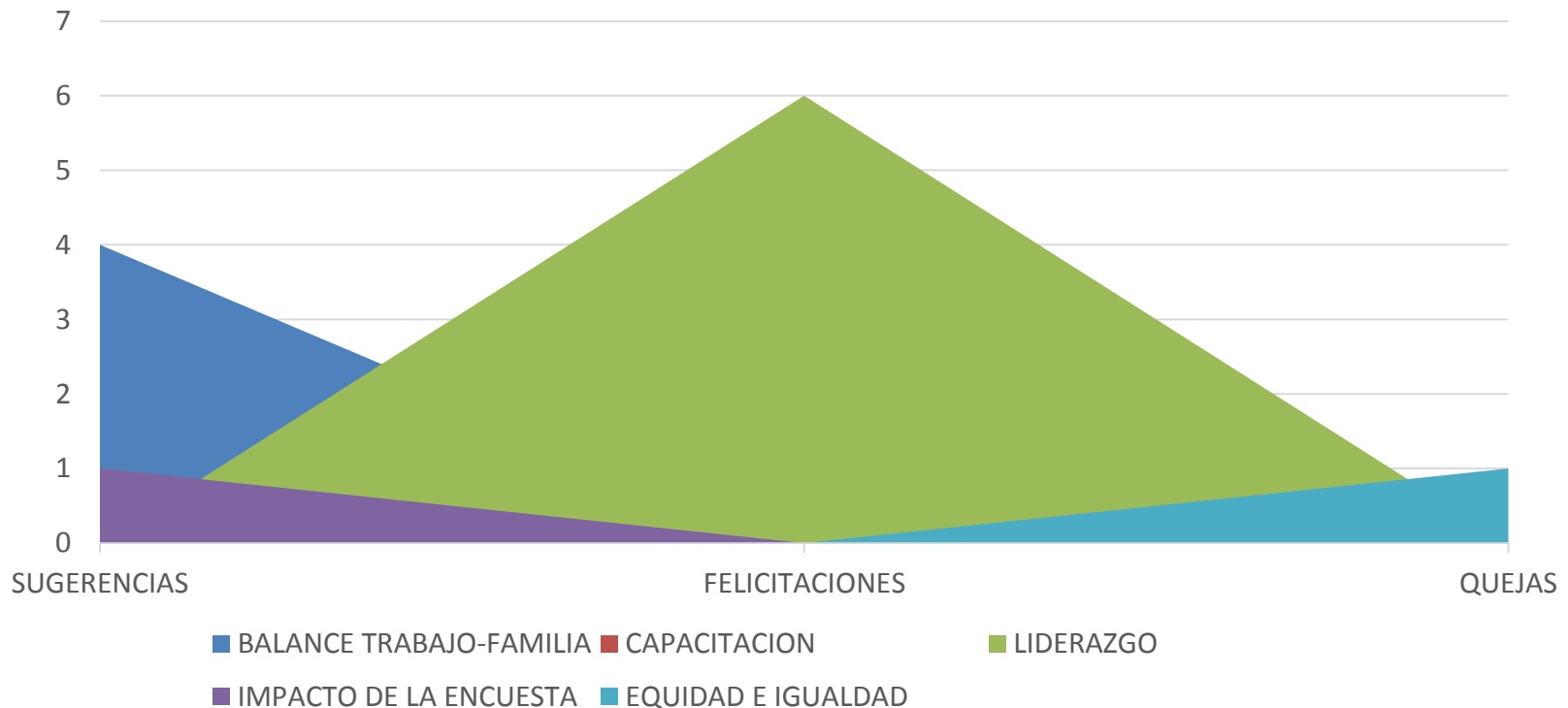


De los 69 servidores públicos que contestaron la encuesta el 16% realizaron comentarios



Los comentarios que las y los servidores públicos de la UISPPA expresaron fueron **11** en total, de los cuales todos se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados a la capacitación, resaltaron su identidad con la Institución. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

Título del gráfico



Los comentarios que las y los servidores públicos de la UISPPA expresaron fueron **11** en total, de los cuales todos se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta, obteniendo el 60% de felicitaciones en el factor liderazgo. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados a la capacitación, resaltaron su identidad con la Institución. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018. Se precisa que

3. Análisis Comparativo

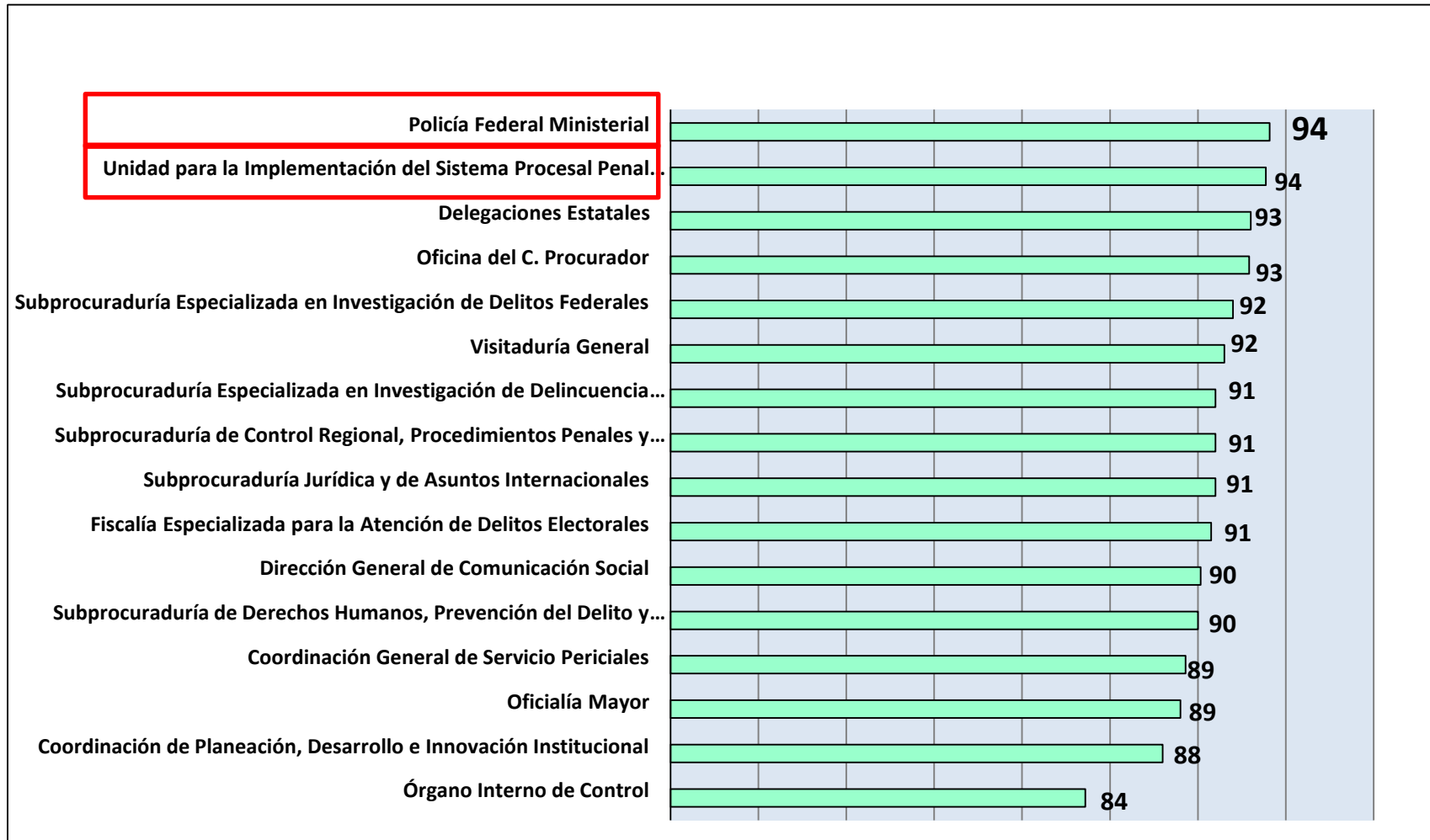
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Mediante el Acuerdo A/068/12 de la Procuradora General de la República, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el 17 de abril de 2012, se crea la Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio (UISPPA) la cual debería estar adscrita a la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales.

El 15 de mayo de 2015 se publicó en el Diario Oficial de la Federación del acuerdo A/032/2015 de la Procuraduría General de la República, por el cual se estableció que la Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio queda adscrita a la oficina de la Procuradora General de la República y fue hasta el 28 de mayo del mismo año que mediante acuerdo A/037/15 se instruyó a la Oficialía Mayor y a la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales formalizar la entrega de los recursos humanos, materiales y financieros correspondientes a la Unidad para la implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio en la Procuraduría General de la República. **Sin embargo, la UISPPA no aparecía en el catálogo en la aplicación de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional, y por instrucciones superiores, las y los funcionarios de dicha unidad que participó en la respuesta de la ECCO 2015 deberían responder que el Área de trabajo era la Oficina del C. Procurador, no fue hasta en el ejercicio 2017 que la unidad obtuvo participación directa como UR de la Institución.**

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional / Resultados 2016 / Unidades Administrativas PGR



3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017

La UISPPA no cuenta con variables del ejercicio 2015 para hacer un comparativo objetivo con el ejercicio 2017



El Clima Organizacional

2015



2017

3.3. Efectividad del PTCCO 2017



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:

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

Con el propósito de contribuir y mantener un ambiente de clima laboral confortable en la Procuraduría General de la República, la Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio realizó en el transcurso del 2017 obteniendo la siguiente efectividad

$$\frac{11 \text{ Acciones cumplidas}}{11 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 42. Equilibrada

3 cumplidas
3 programadas

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

Factor 47. Motivada

6 cumplidas
6 programadas

$$\frac{6}{6} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor 52. Liderazgo integral

1 cumplidas
1 programadas

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

Factor 59. Liderazgo

1 cumplidas
1 programadas

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

Factor 62. Respeto a los derechos humanos

1 cumplidas
1 programadas

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

Factor 46. Inclusiva

1 cumplidas
1 programadas

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

Factor 50 Profesional

1 cumplidas
1 programadas

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

Factor 56. Igualdad y no discriminación

1 cumplidas
1 programadas

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

Factor 63. Transparencia

2 cumplidas
2 programadas

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

Nota: Hay acciones compartidas para atender diferentes factores

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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la 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 igual a 80 puntos o menores.

$98 \geq; 90 \leq$

Elaboración de las PTCCO's 2018

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

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO

INSTITUCIÓN

17 **PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

FACTOR

I.- RECONOCIMIENTO LABORAL
COLABORACIÓN EN EQUIPO

3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.
3.- En mi área se reconoce el logro de resultados.
En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la cultura del reconocimiento por el logro de resultados al personal de la institución con igualdad y sin discriminación.

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	Motivar las acciones de mejora continua en las y los servidores públicos para optimizar los procesos de la institución alentando su innovación con la generación de reconocimientos y espacio para compartir experiencias y conocimientos a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos	UISPPA	Oficio Centros Docentes Institucionales Reuniones de trabajo	Permanente	E	X	Mandos superiores	P														
2	Continuar con la participación de los mandos para brindar el reconocimiento por su labor, al personal a su cargo.	UISPPA	Oficio Centros Docentes Institucionales	Permanente	E	X	Mandos superiores	P														
3	Generar capacitación en el tema "trabajo en equipo"	UISPPA	Oficio Centros Docentes Institucionales	Anual	E	X	TCDO EL PERSONAL	P														

El presente documento es propiedad de la Comisión y depende la Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio, atendiendo lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República y Ley Federal de Acceso a la Información Pública.

DIRECTOR GENERAL ADJUNTO EN LA UISPPA
LIC. ANIVER PENA HERNÁNDEZ

Elaboración de las PTCCO's 2018

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

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

CALIDAD DE VIDA LABORAL
 En el área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación
 MI(jefe)a tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios
 El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reforzar en los mandos medios y superiores, la generación de un ambiente adecuado, para el desarrollo de actividades que permitan un sano equilibrio entre la vida laboral y personal de las y los servidores públicos 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	Solicitar a la Dirección General de Formación Profesional la impartición de talleres y cursos con temas que fomenten la motivación del personal para participar en la innovación y apliquen dicho conocimiento en sus labores	USPPA	Oficina Cuerpo Especializado Institucional	Semanal	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2	Sensibilizar a los mandos, a fin de dar oportunidad a que los servidores públicos asistan a la capacitación y contar con la participación de ambos	USPPA	Oficina Cuerpo Especializado Institucional	Fortalecimiento	E	X	MANDOS MEDIOS	P															
					O			R															
3	Sensibilizar al personal de mando para realizar el análisis de los perfiles de puesto	USPPA	Oficina Cuerpo Especializado Institucional	Asist	E	X	MANDOS MEDIOS	P															
					O			R															

MARCO FERRER CARLOS SENO ACCOYA
Encargado de la ejecución y coordinación de la Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio, adscrito a la Dirección de la Unidad de la Procuraduría General de la República y a la Secretaría de la Unidad Ejecutiva del Poder Judicial de la Federación.

DIRECTOR GENERAL ADJUNTO EN LA USPPA
LIC. ANNER PURA HERNÁNDEZ

Elaboración de las PTCCO's 2018

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

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover un equilibrio entre la vida laboral y familiar de las y los servidores públicos por medio de acciones que permitan cumplir con los horarios establecidos y participar en eventos familiares que promuevan la institución, para elevar la productividad, eficiencia y eficacia laboral

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 campaña de difusión de prestación de guarderías a través de reuniones virtuales	DOÑA/URDIA	Sistema de comunicación interna "Voz 17"	15/09/2017 Sept a la finalización de difusión del "Voz 17"	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
2	Promover e incluir al personal de la institución a realizar y salir los paseos familiares, espacios culturales y otros recreativos	DOÑA/URDIA	Sistema de comunicación interna "Voz 17"	15/09/2017 Sept a la finalización de difusión del "Voz 17"	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
3	Continuar con la promoción de eventos deportivos a nivel institucional y fuera de ella (torneos de fútbol, etc.)	DOÑA/URDIA	Sistema de comunicación interna "Voz 17"	15/09/2017 Sept a la finalización de difusión del "Voz 17"	E	X	MANEJO MEDIO	P															

[Firma]

MEMO. FORTINCO-CARRERA SU ACCESO
Encargado del Desarrollo y Realización de Acciones a cargo de la UNO (E.2017) Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio, identificando e implementando acciones de clima y cultura de la Procuraduría General de la República y UISPPA dentro del Sistema de Gobierno de la Unión de México, de acuerdo al D.O. No. 100/06/2018

[Firma]

DIRECTOR GENERAL ADJUNTO EN LA UISPPA
LIC. GONZALO PÉREZ HERNÁNDEZ

Elaboración de las PTCCO's 2018

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

OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
 UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reforzar y preservar en el personal de modo las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua, en las actividades cotidianas que se desarrollan en el trabajo.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					C	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	Definir la programación de talleres de trabajo acciología	UEPJA	Oficina Centro Electrónico Instructivo	Anual	C	X		P															
					O			E															

que el Estado con sus propios recursos
 Dirección del Área de Planeación y Evaluación del Sistema Procesal Penal Acusatorio,
 Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio de la Procuraduría General de la República y el Poder Judicial de la Federación.

DIRECTOR GENERAL ADJUNTO EN LA USPPA
 LIC. ANIVER PÉREZ HERNÁNDEZ

Elaboración de las PTCCO's 2018

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

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

XVII. Impacto de la encuesta en mi institución
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2017, ASÍ COMO EL PTCCO 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				
	Difundir los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional de la institución a todos los servidores públicos	USPPA	Resultados de la ECCO 2017 / comentarios en medios electrónicos	01/000	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
	Difundir las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 de la PGR.	USPPA	PTCCO 2018 PGR / comentarios en medios electrónicos	01/000	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														

DIRECTOR GENERAL
LUCIANO PINA HERNÁNDEZ

DIRECTOR GENERAL
LUCIANO PINA HERNÁNDEZ

El presente documento es propiedad de la Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio, dependiente de la Procuraduría General de la República y del Poder Judicial de la Federación. Queda prohibida la reproducción o el uso no autorizado de este documento.

Elaboración de las PTCCO's 2018

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

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

XXV Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)
Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC'S
En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC'S en el desempeño de nuestras funciones

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la capacitación del personal en el tema de los TIC's a efecto de generar condiciones que permitan desempeñar de mejor manera las funciones encomendadas

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	Gestionar capacitación en el tema de las TIC's	UISPPA	Oficios Correos Electronicos Institucionales	Mensual	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O		R															

DIRECTOR GENERAL ADJUNTO EN LA UISPPA
LIC. ANIVER-PIÑA HERNÁNDEZ

Elaboración de las PTCCO's 2018

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

OFICINA MAJOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

V. GÉNERO Y GÉNERO
 En el Instituto existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad
 En el área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a las prácticas de igualdad y no discriminación

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover y difundir la cultura de Equidad de Género y condiciones para el desarrollo de personas con capacidades diferentes entre el personal de la PGR, así como de procedimientos para obtener el ascenso y acceso capacitación en los temas

No.	PRÁCTICA PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DIRECCIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Continuar con la campaña de difusión permanente de los instrumentos normativos que fomentan la equidad de género	UNPR	UNPR Comunicación Institucional	General	E	X	TODAS LAS PERSONAS	P														
					O			R														
2	Continuar con la sensibilización y capacitación en Equidad e Igualdad de Género	UNPR	UNPR Comunicación Institucional	Personal	E	X	MAYORÍA MENOR	P														
					O			R														

DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE LA LEGISLACIÓN
LIC. ANIBAL PÉREZ HERNÁNDEZ

Elaboración de las PTCCO's 2018

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

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

COLABORACIÓN EN EQUIPO
En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo
Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la capacitación para trabajar en equipo

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	Dedicar capacitación en el tema "trabajo en equipo"	USPA	Oficiales Carreteras Estatales Institucionales	Anual	E	X	TRABAJO PERSONAL	P															
2	Sensibilizar a los mandos, a fin de dar oportunidad a que los servidores públicos asistan a la capacitación y contar con la participación de ambos	USPA	Oficiales Carreteras Estatales Institucionales	Permanente	E	X	MANDOS MEDIOS	P															
								R															

DIRECTOR GENERAL ADJUNTO EN LA USPPA
LIC. ARTURO FERRER HERNÁNDEZ

Elaboración de las PTCCO's 2018

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

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
UNIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA PROCESAL PENAL ACUSATORIO

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

L- RECONOCIMIENTO LABORAL

3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.
En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la cultura del reconocimiento por el logro de resultados al personal de la institución con igualdad y no discriminación.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018													
					E	X	M	R	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Motivar las acciones de mejora continua en las y los servidores públicos para optimizar los procesos de la institución atendiendo su innovación con la generación de incentivos y espacio para compartir experiencias y conocimientos a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos	USPPA	Oficina de Planeación Institucional Recursos de Trabajo	Permanente	E	X	M	R	P													
					O																	
2	Continuar con la participación de los mandos para brindar el reconocimiento por su labor, al personal a su cargo	USPPA	Oficina de Recursos Humanos Institucionales	Permanente	E	X	M	R	P													
					O																	

DIRECTOR GENERAL ADJUNTO EN LA USPPA
UC. ANÍVER PIÑA HERNÁNDEZ