

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

CRITERIO	Pág.
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	5
2. Análisis Cualitativo	58
3. Análisis Comparativo	61
3.1. Comparativo Histórico	62
3.2. Resultados OIC 2015 vs. 2017	63
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	65
4. Definición de Objetivos Estratégicos	68
5. Definición de Prácticas de Transformación	68
5.1. Difusión de Resultados	68
5.2. Factor Liderazgo	68
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	68

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,

El OIC 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 el OIC obtuvo un umbral superior de 90 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.

$90 \geq$; $77 \leq$

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



90 - 100



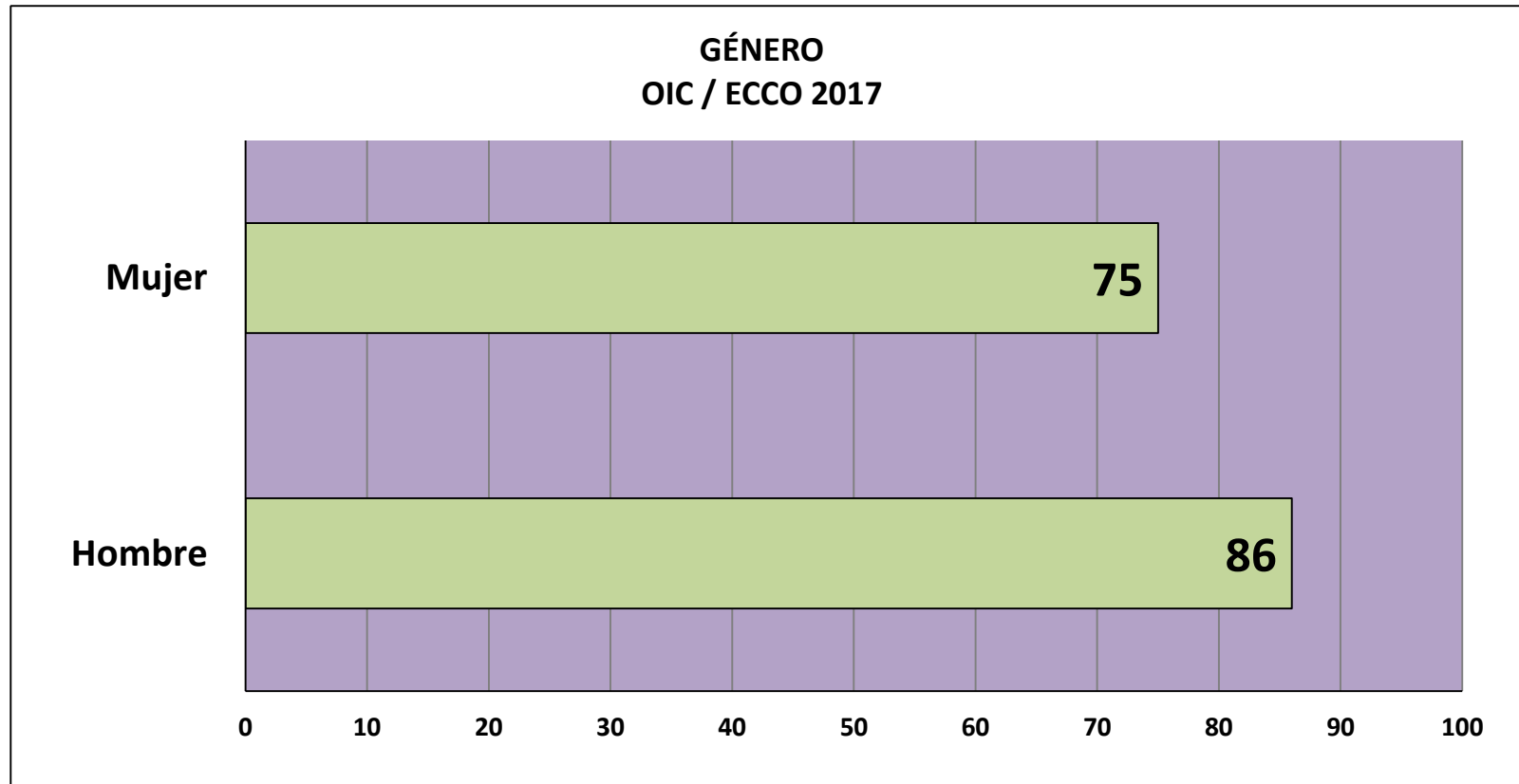
78 - 89



69 - 77

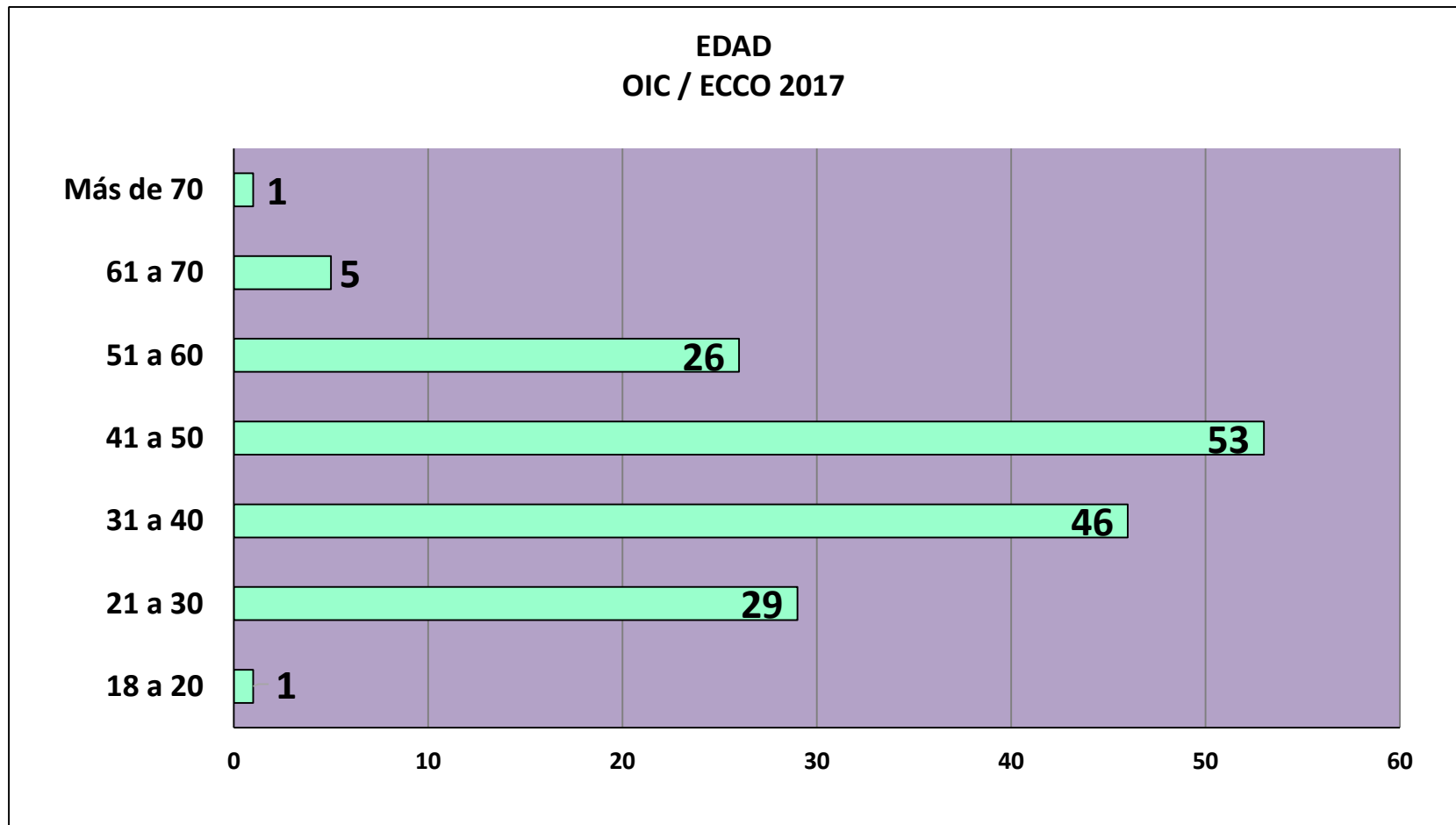
1. Análisis Cuantitativo

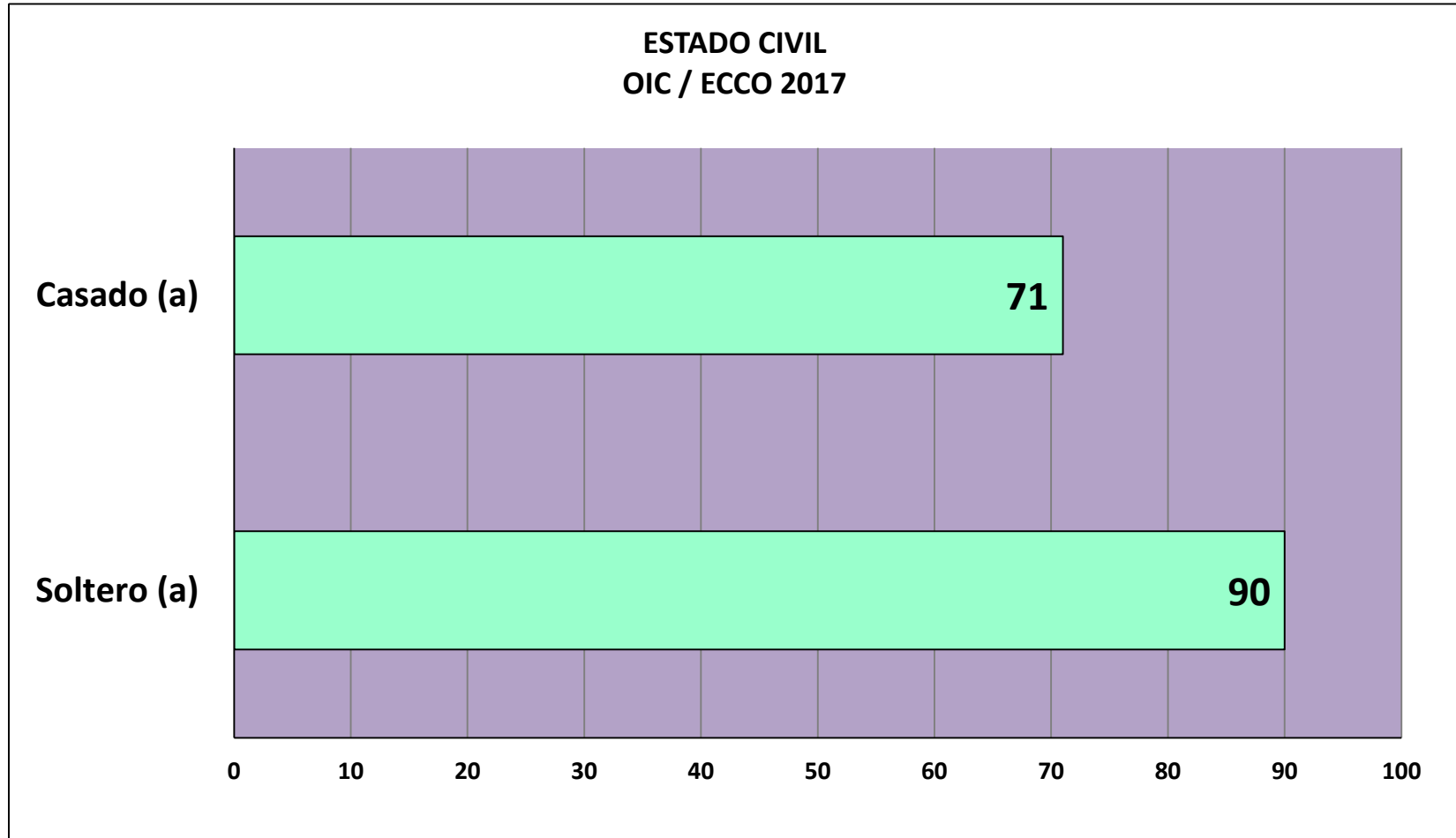
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 17% mayor al de la mujeres.
Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada en la misma proporción.

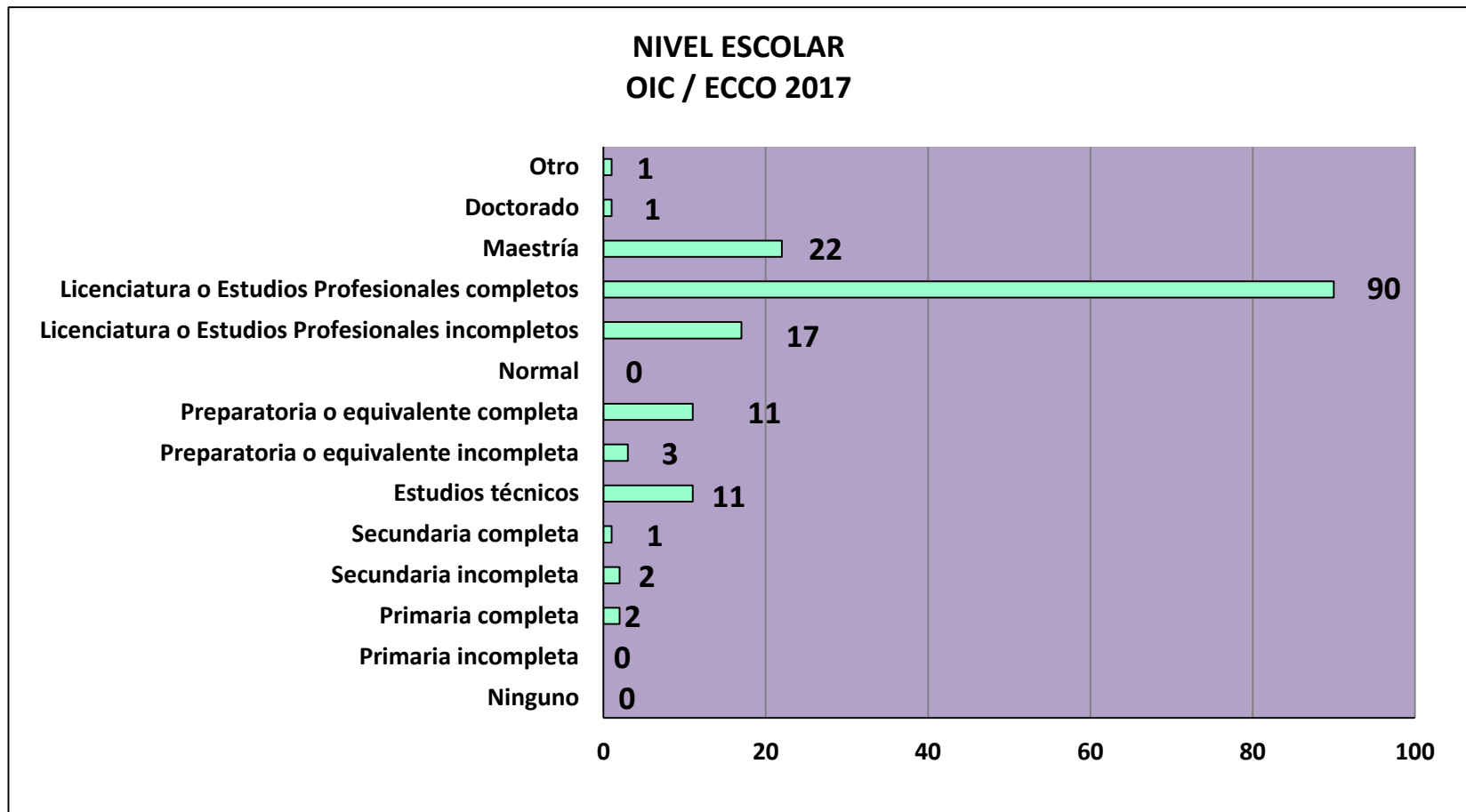
Casi 6 personas participantes en la encuesta (59%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 38% del universo total.





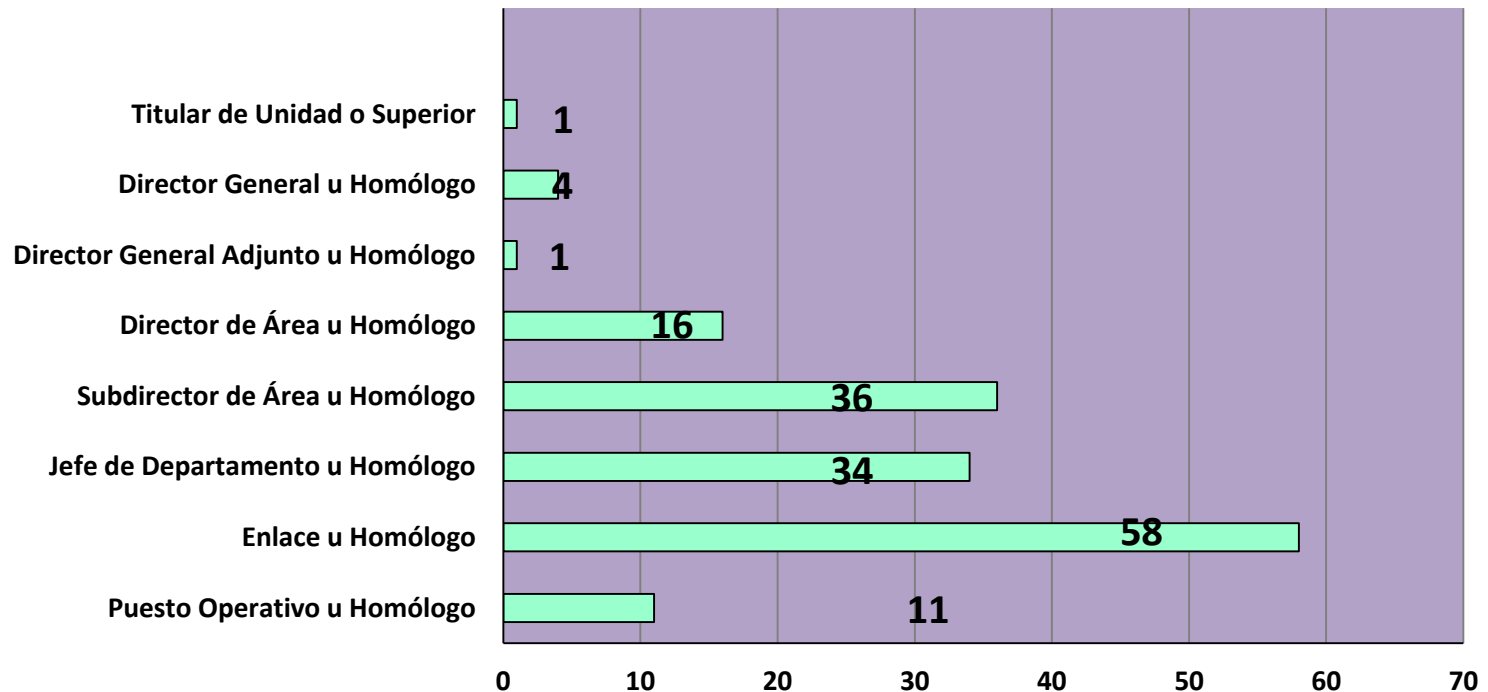
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total del universo (15,420), con una variación de 4 puntos porcentuales.

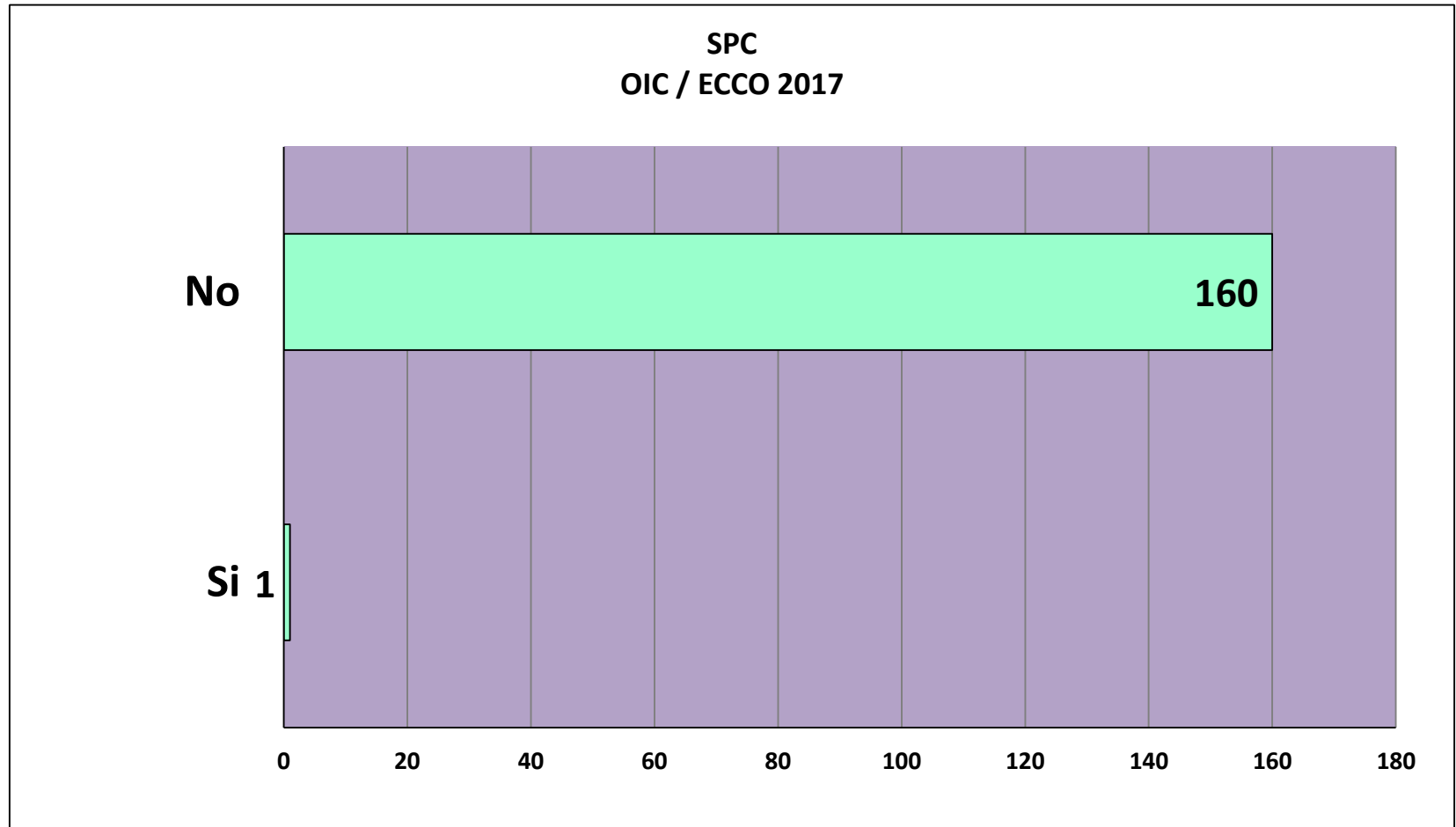
Se ha presentado una constante de 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 80% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

NIVEL DE PUESTO
OIC / ECCO 2017

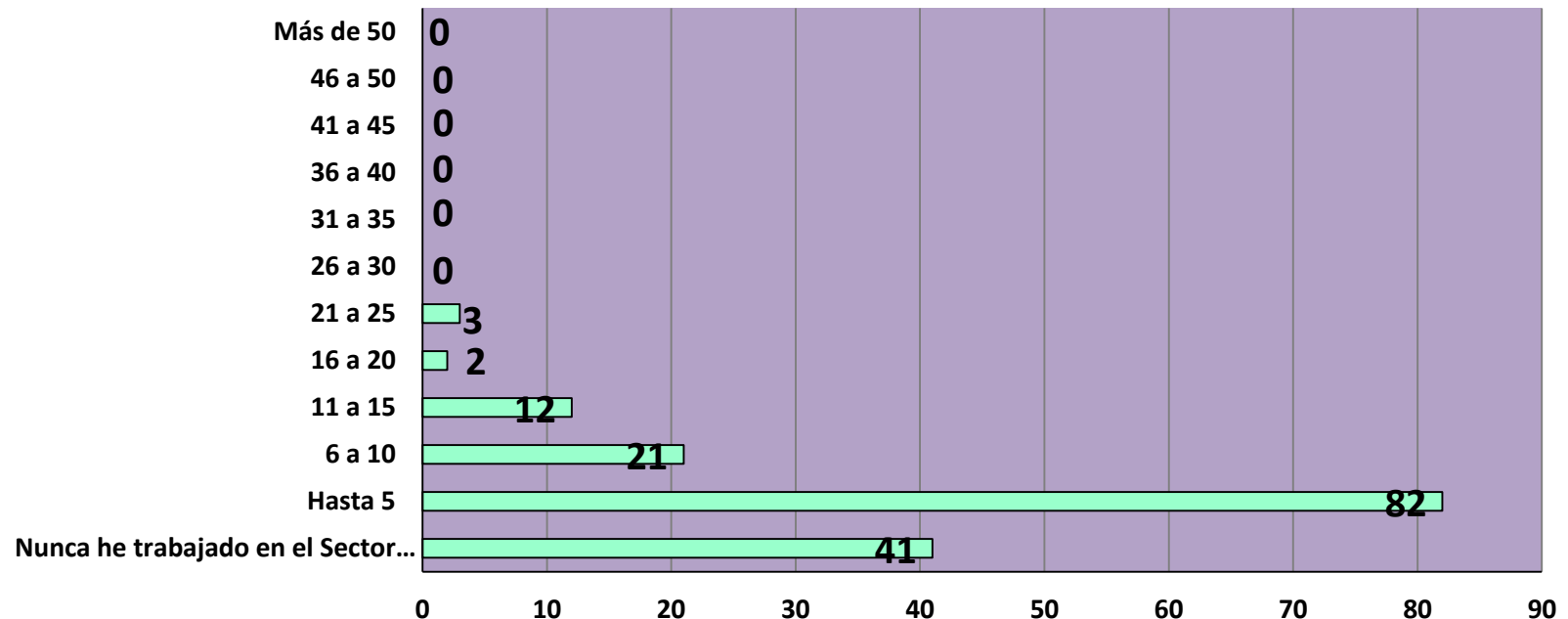


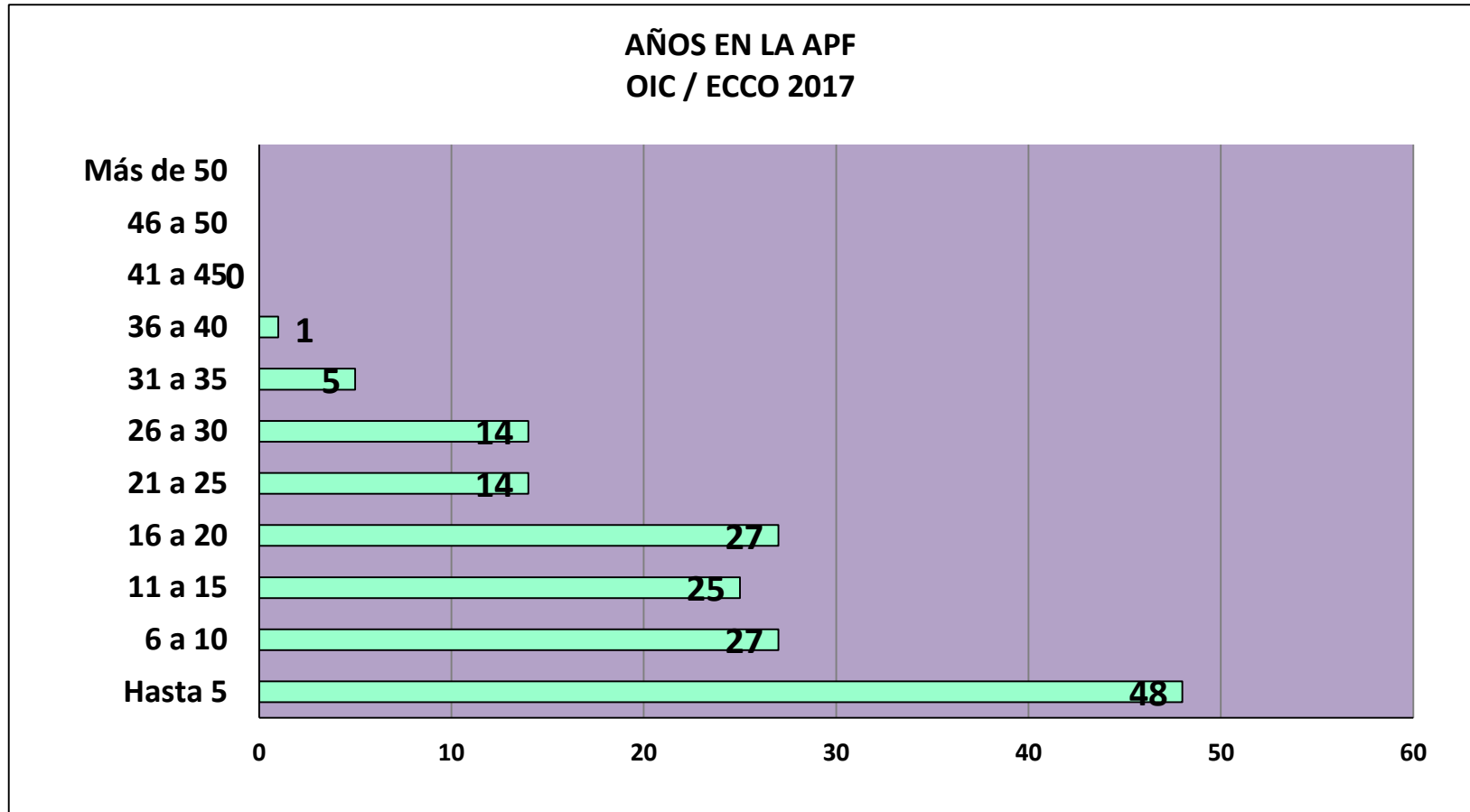


Sólo 1 persona del OIC que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

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.

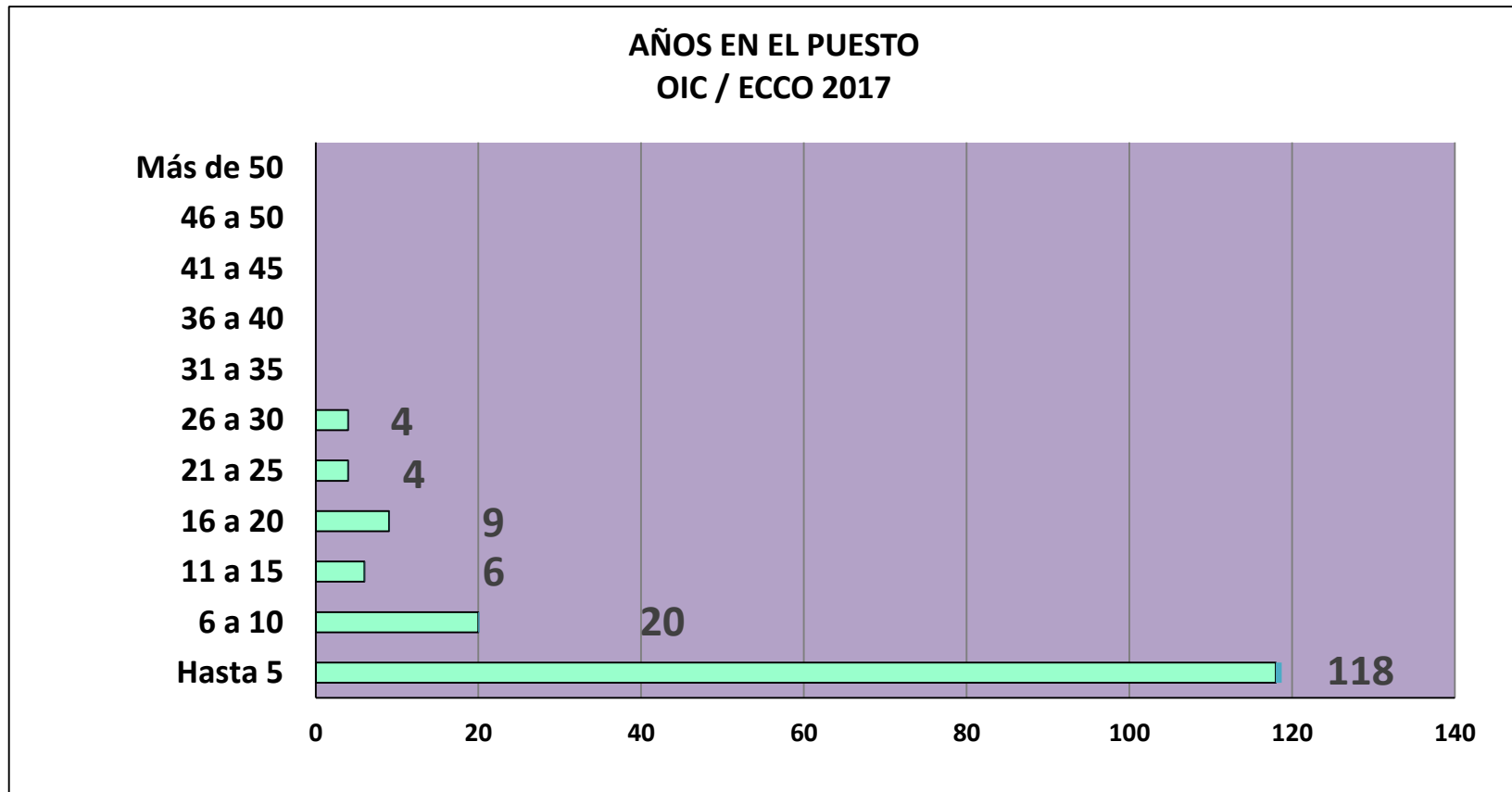
AÑOS EN LA IP
OIC / ECCO 2017

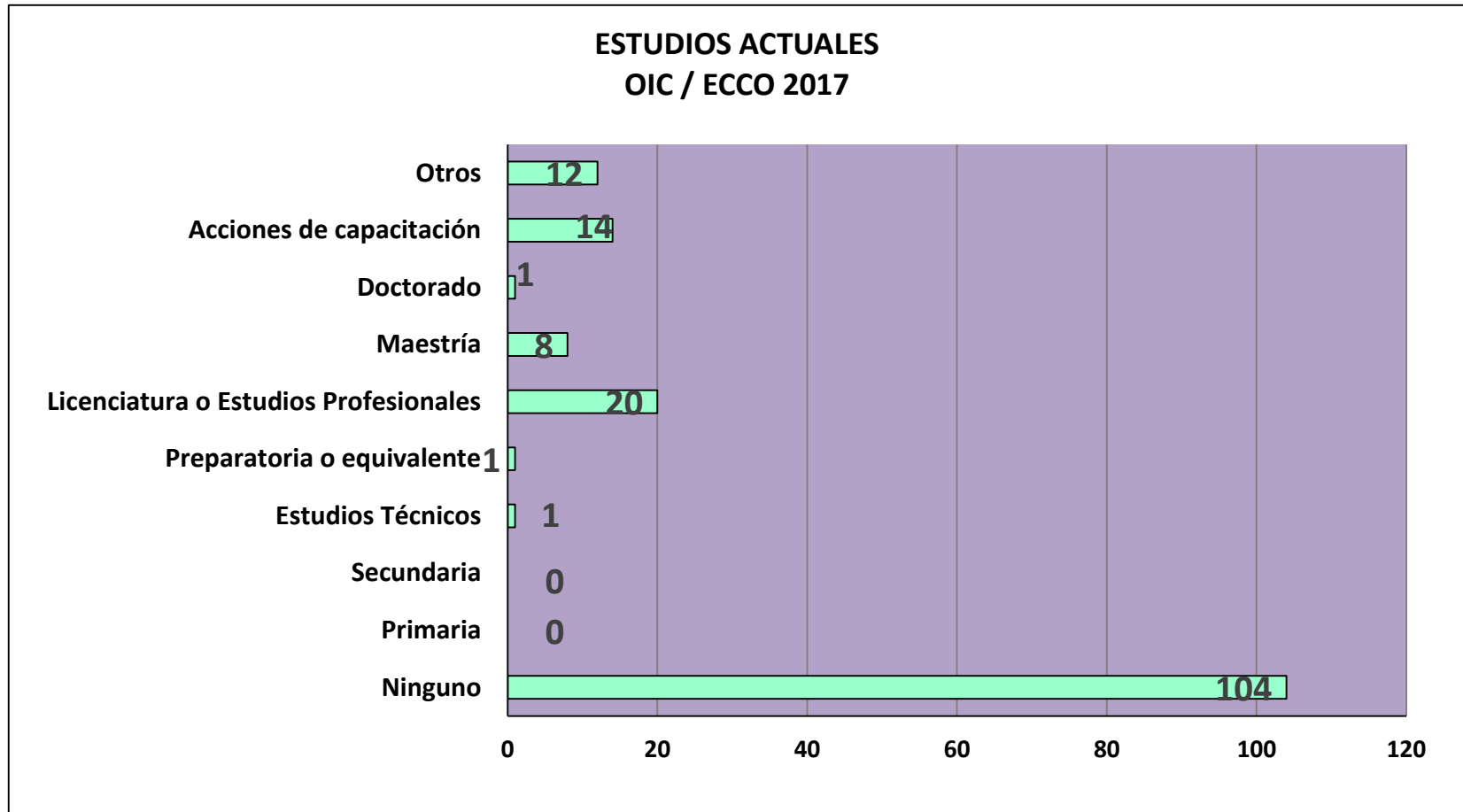




Casi 3 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Institución colaboran 7 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

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





Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la PGR 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

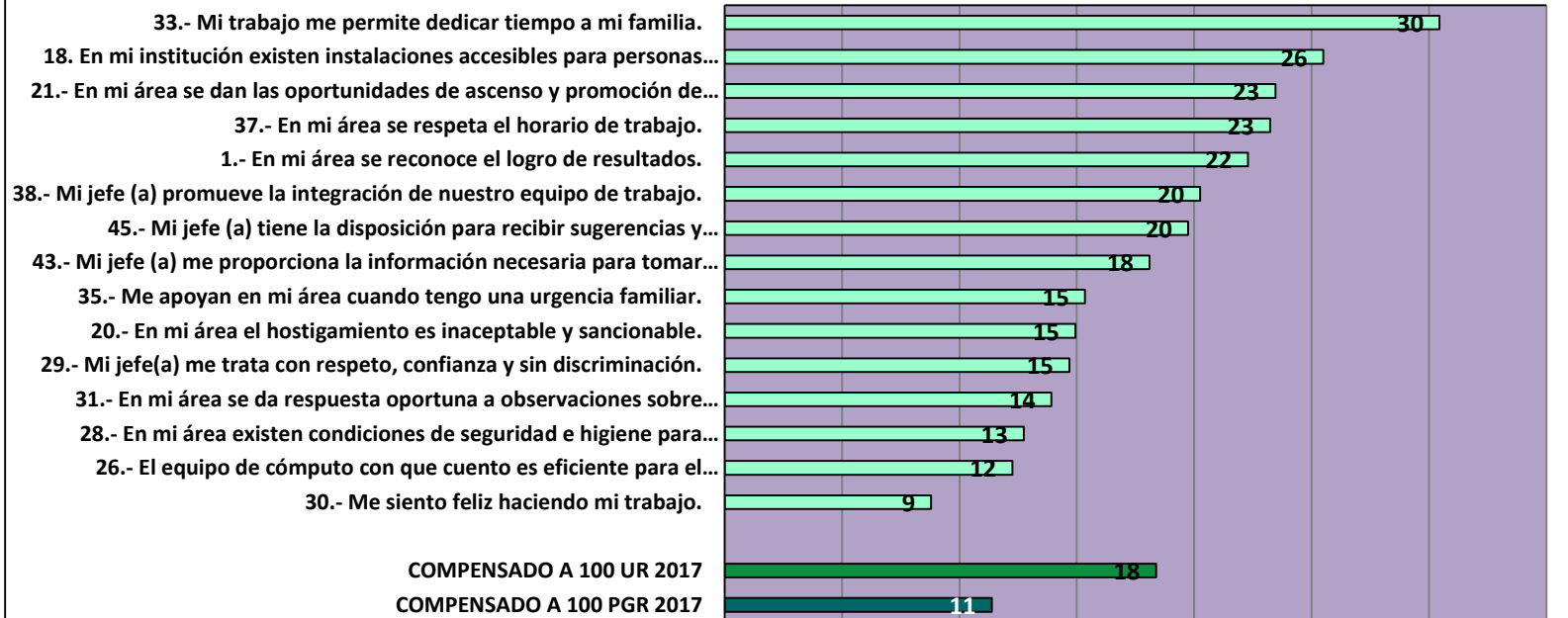
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS OIC / ECCO 2017



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.

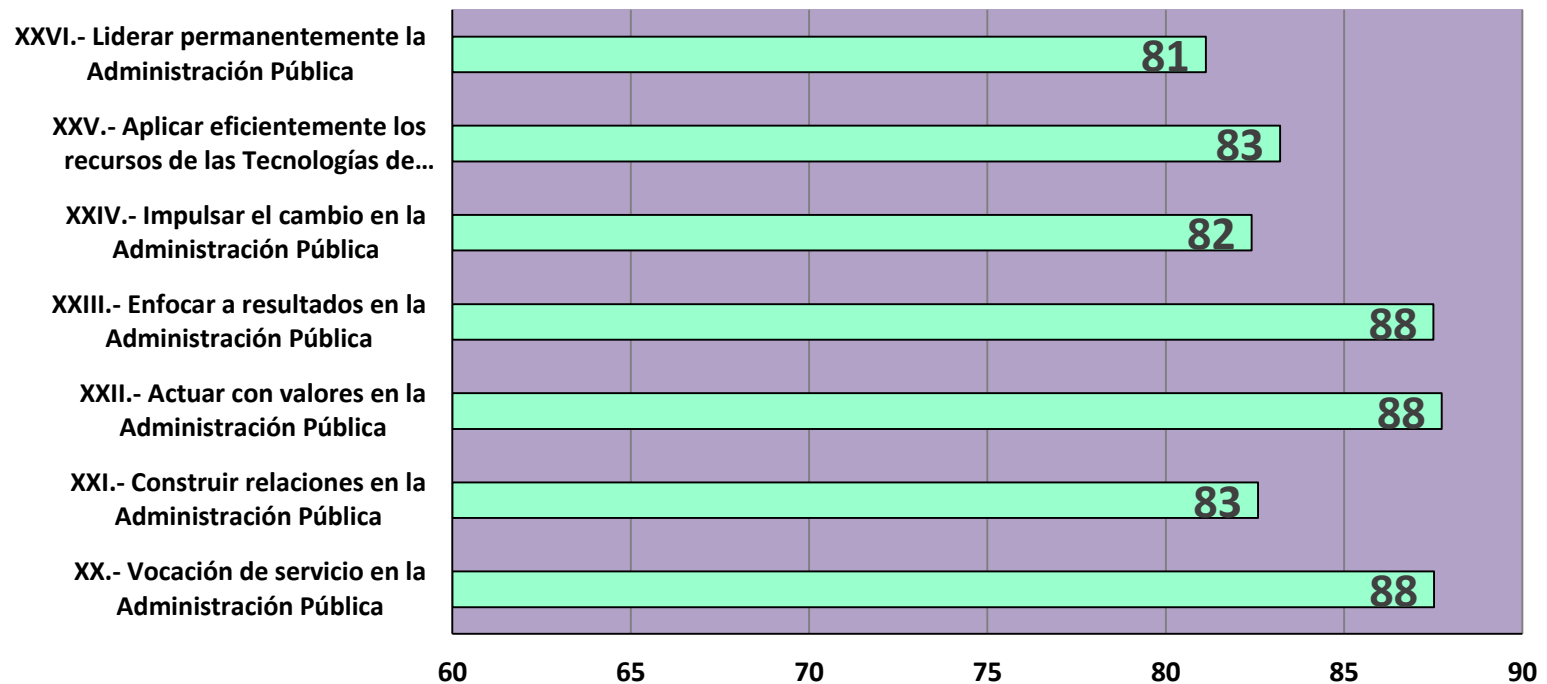
XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

OIC / ECCO 2017



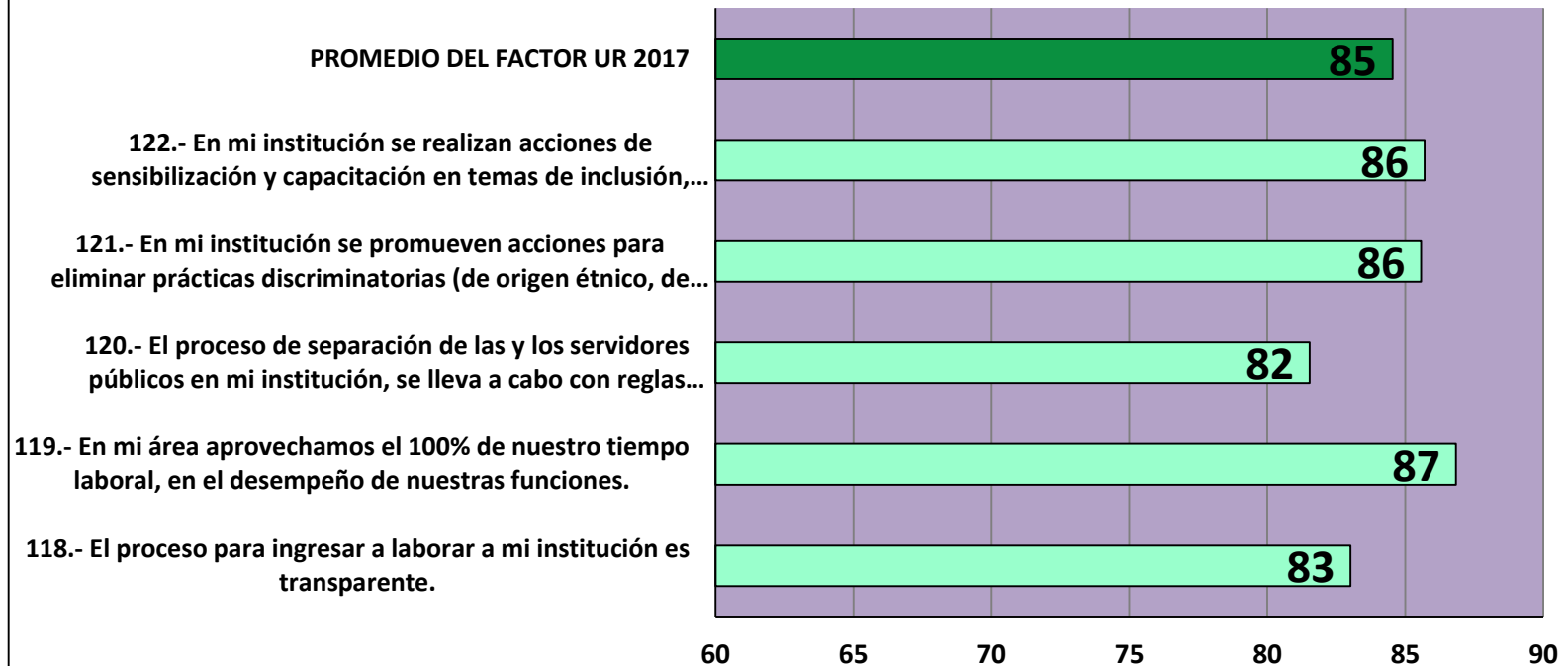
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

**PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS
OIC / ECCO 2017**



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



Las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República se sienten con un alto compromiso para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Institución. Asimismo, se sienten orgullosos por formar parte de la PGR, se sienten felices en hacer su trabajo, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Procuraduría General de la República con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, aunque se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel nacional, 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 9 puntos con respecto a 2015.

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.

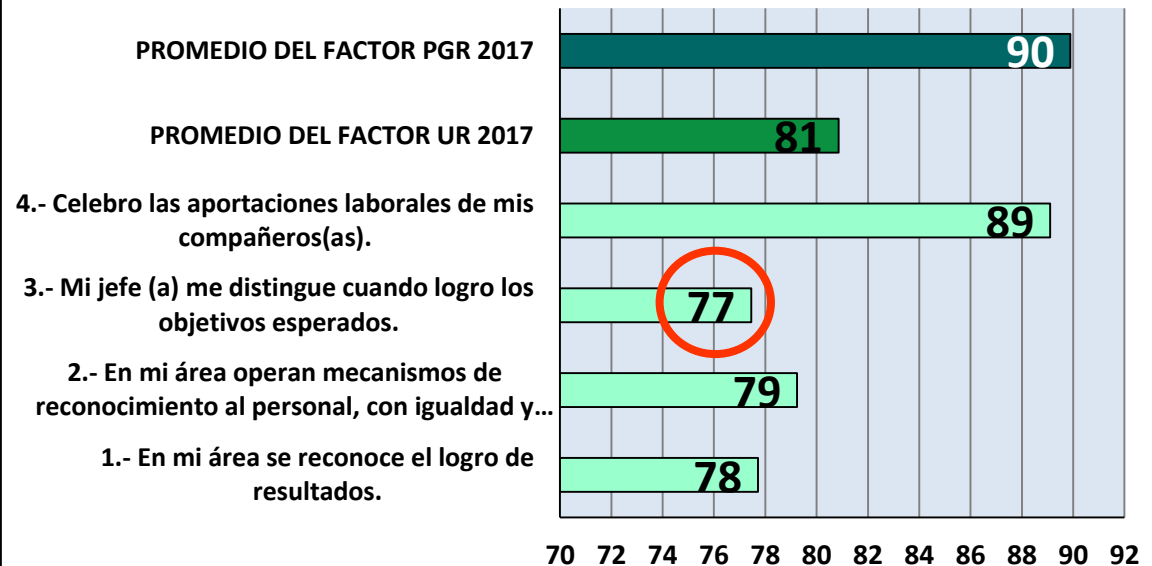
89



90 ≥; 77 ≤

I. RECONOCIMIENTO LABORAL

OIC / ECCO 2017

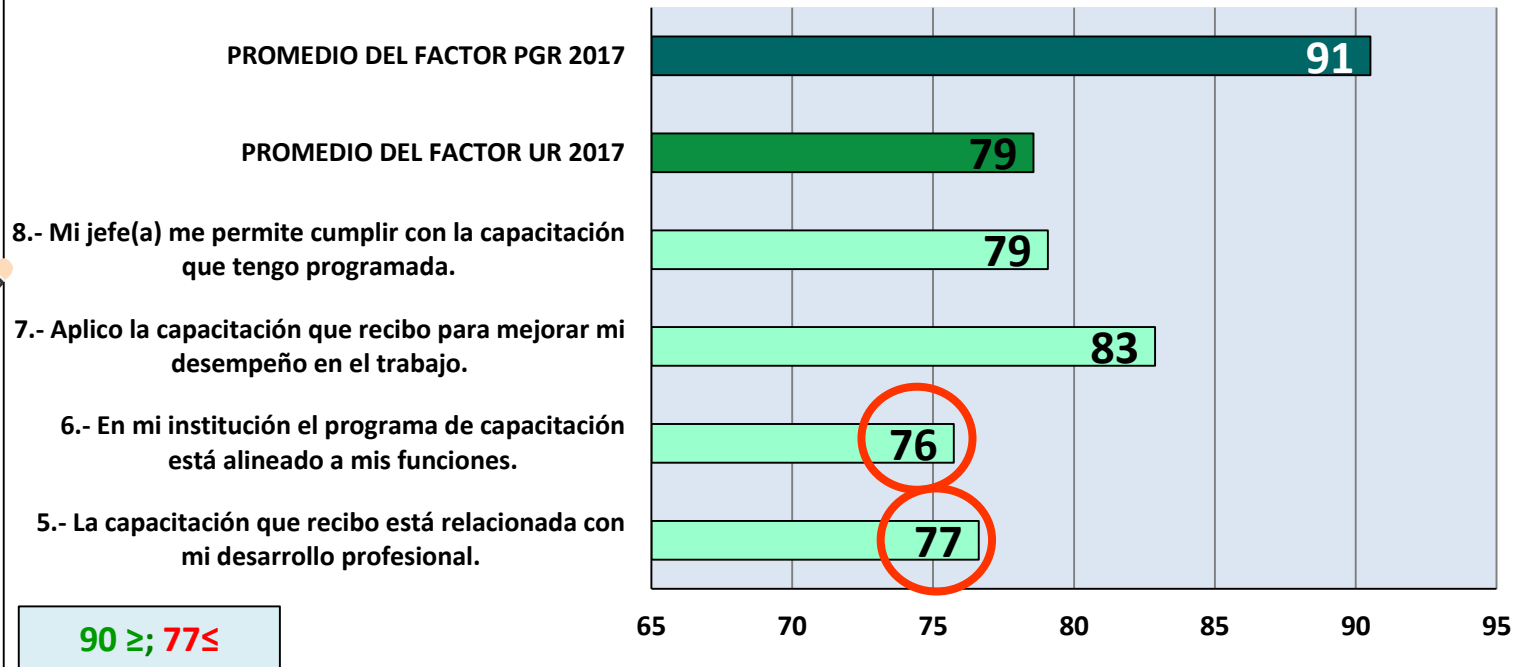


Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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.

79

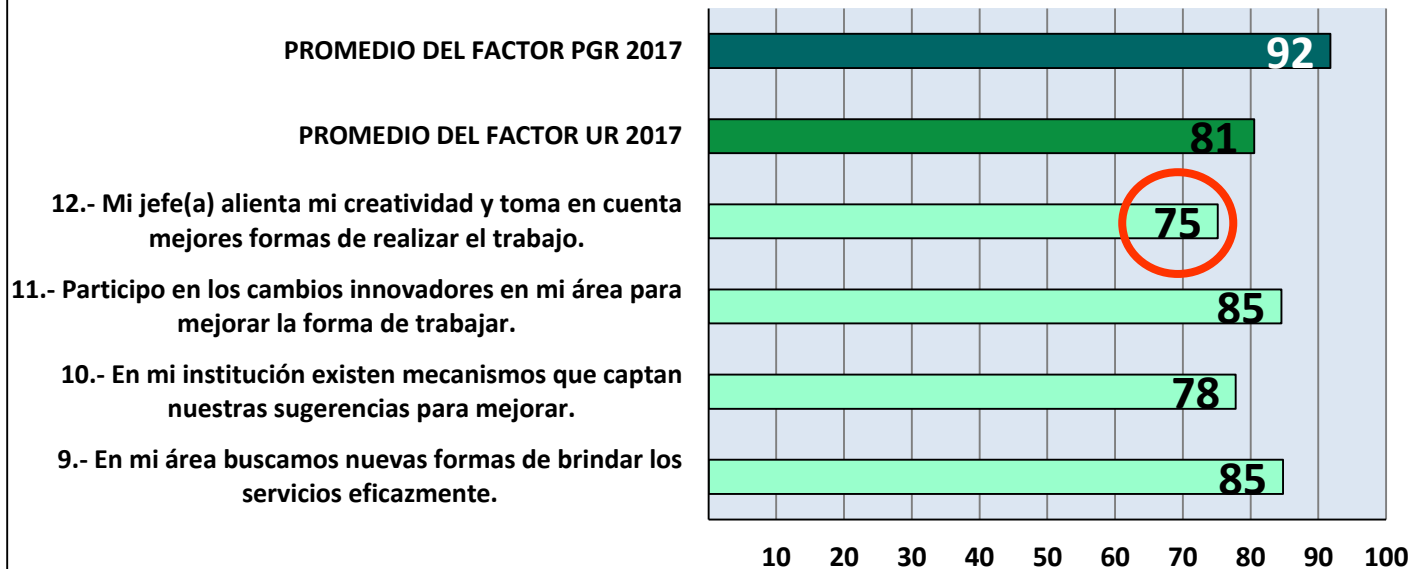
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO OIC / ECCO 2017



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
OIC / ECCO 2017



81

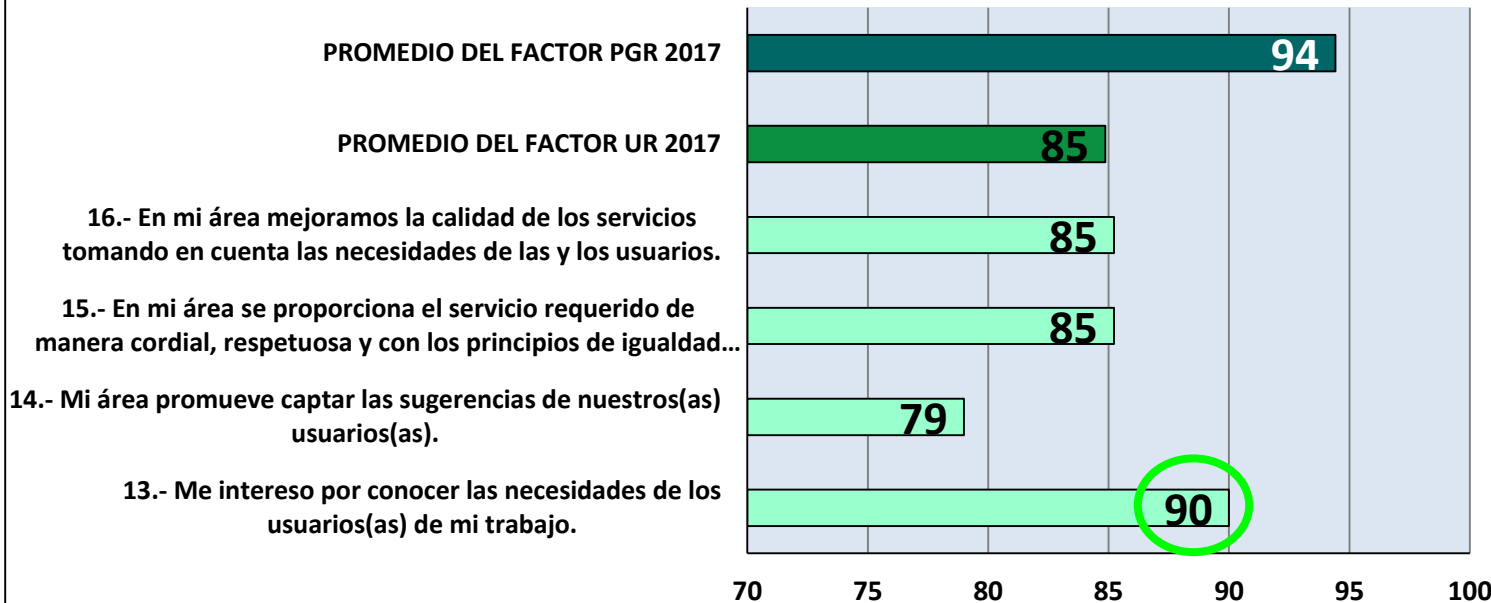


90 ≥; 77 ≤

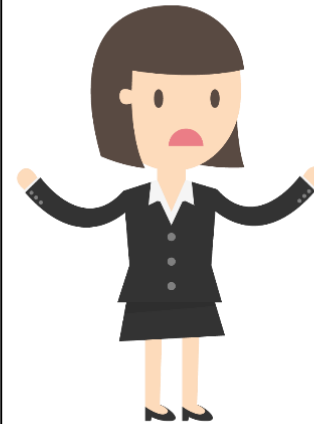
Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la PGR, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que se captan las sugerencias 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
OIC / ECCO 2017



94



90 ≥ ; 77 ≤

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

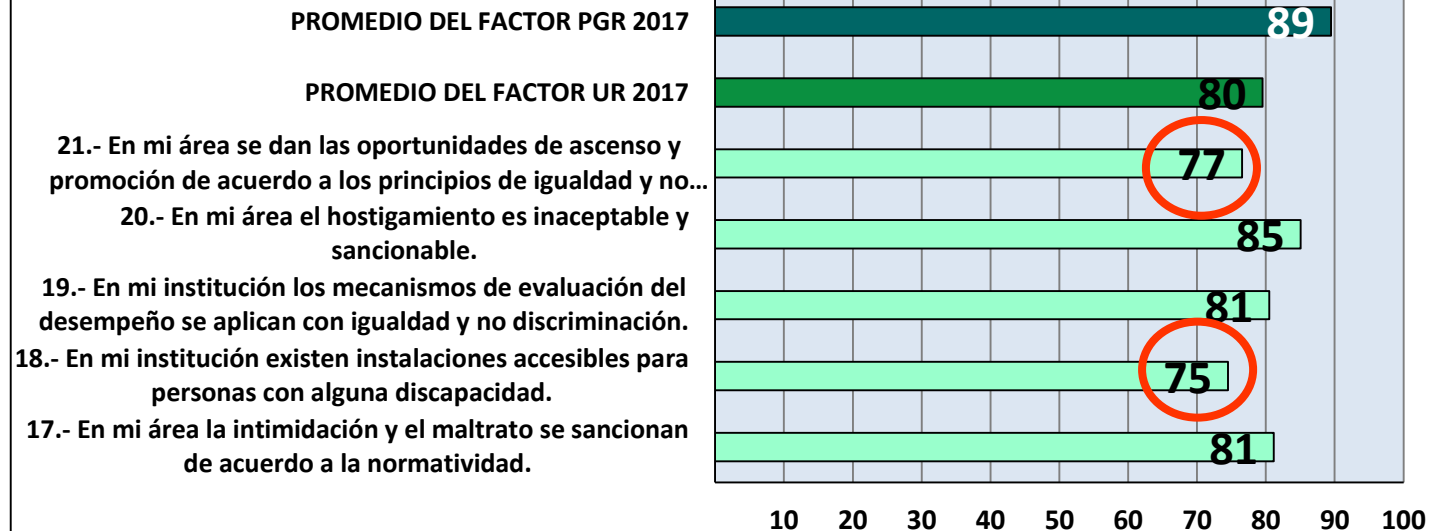
Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

85



90 ≥; 77 ≤

V. EQUIDAD Y GÉNERO
OIC / ECCO 2017



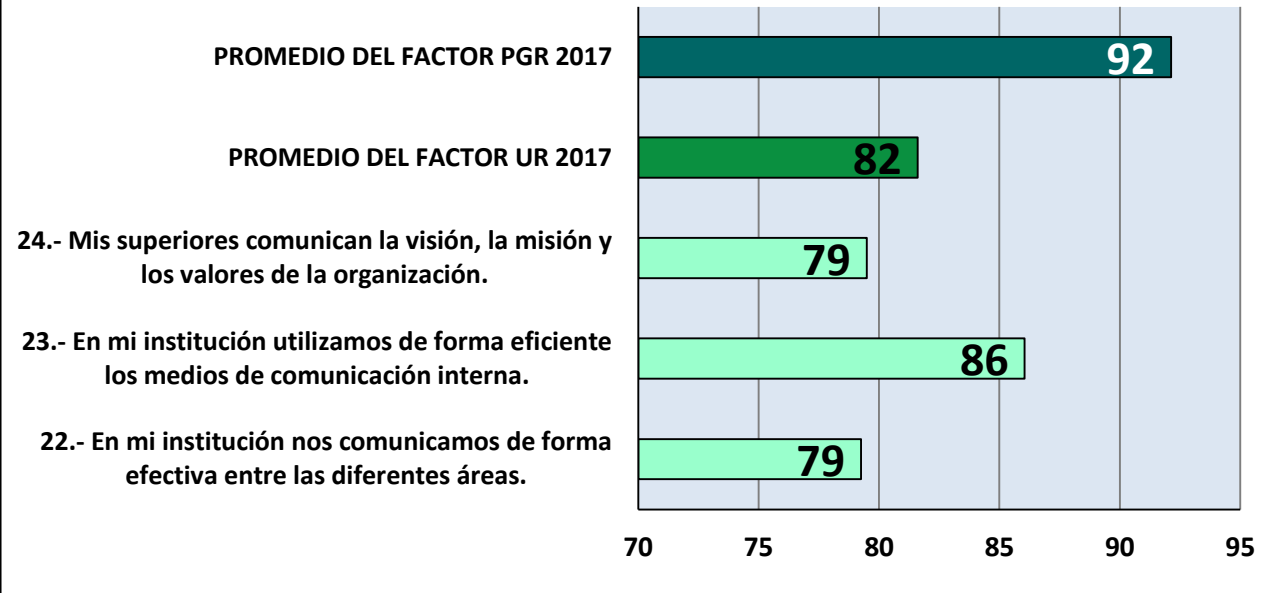
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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.

86



**VI. COMUNICACIÓN
OIC / ECCO 2017**



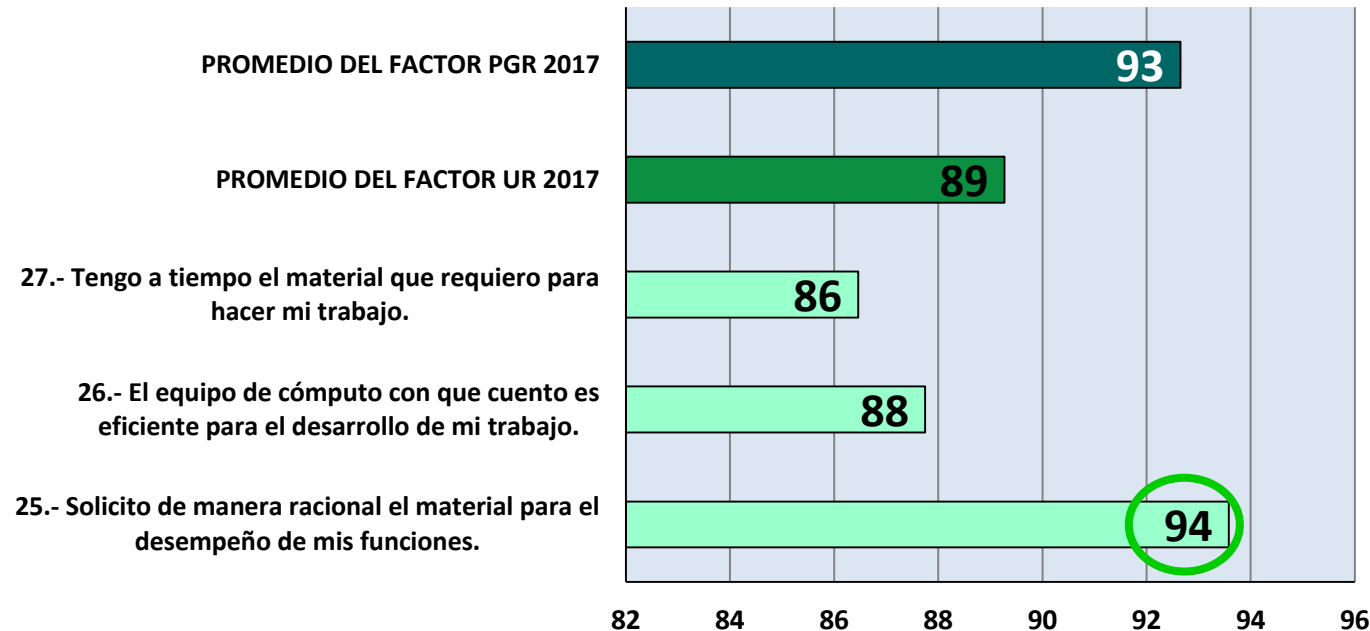
90 ≥; 77 ≤

Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. 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.

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS
OIC / ECCO 2017

94

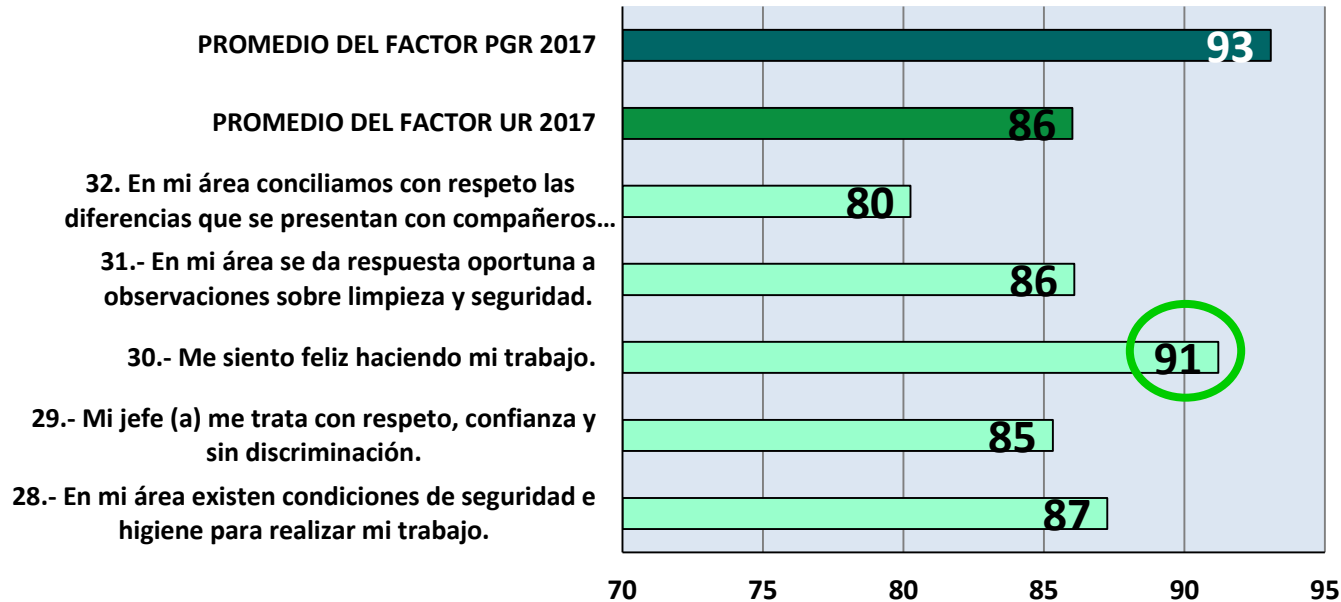


90 ≥; 77 ≤

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 PGR otorga a la mayoría de su personal equipo de cómputo eficiente.

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

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL
OIC / ECCO 2017



91



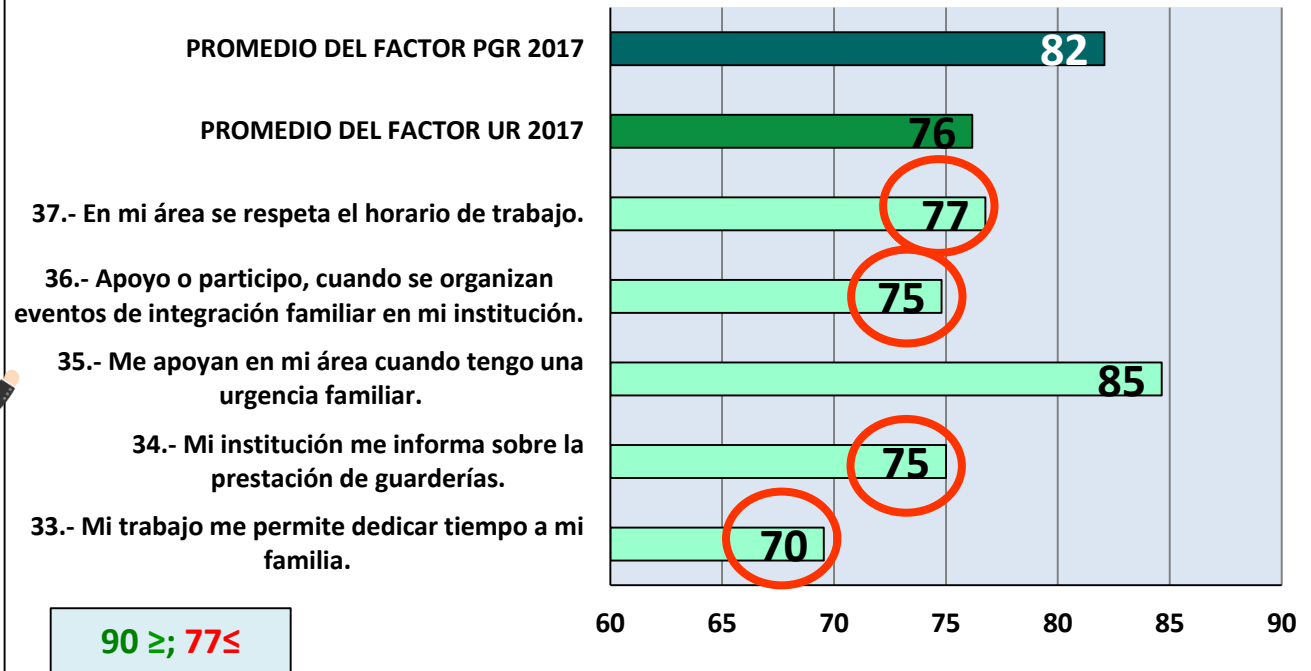
90 ≥; 77 ≤

La Procuraduría General de la República cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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

85

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
OIC / ECCO 2017



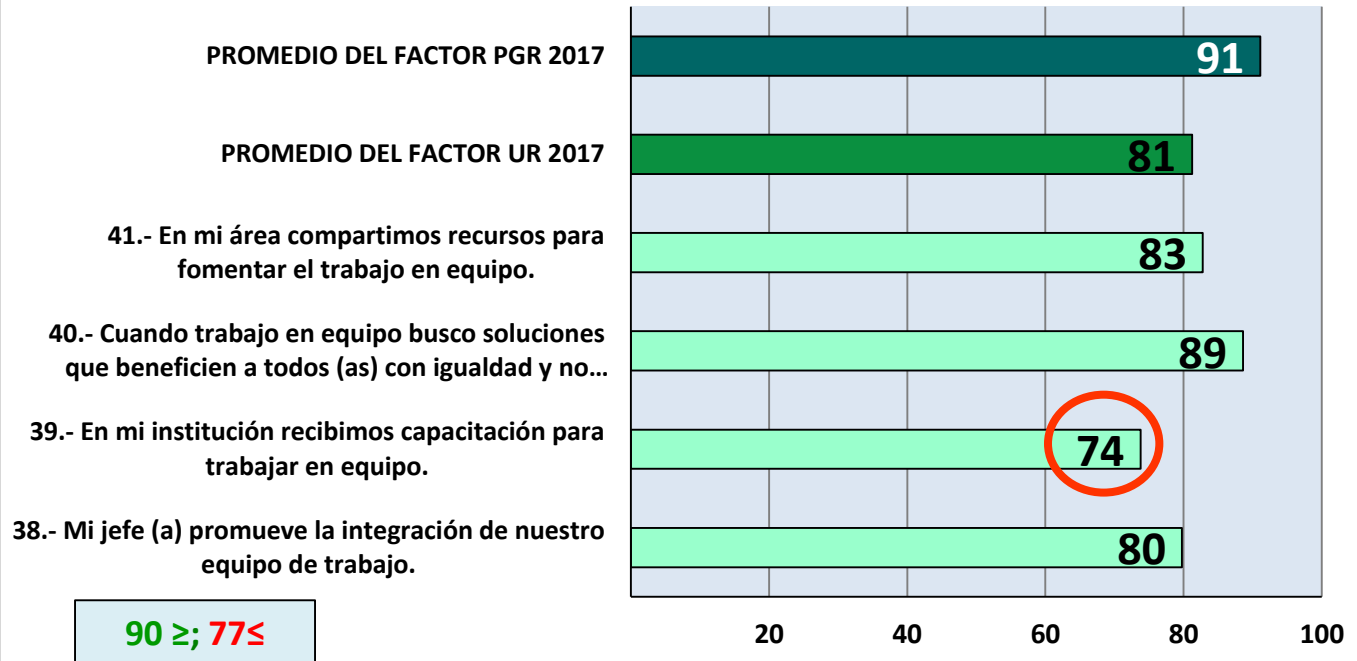
La calificación en la ECCO 2015 fue de 76 puntos, y en 2017 se incrementa en 7.32 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la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

80



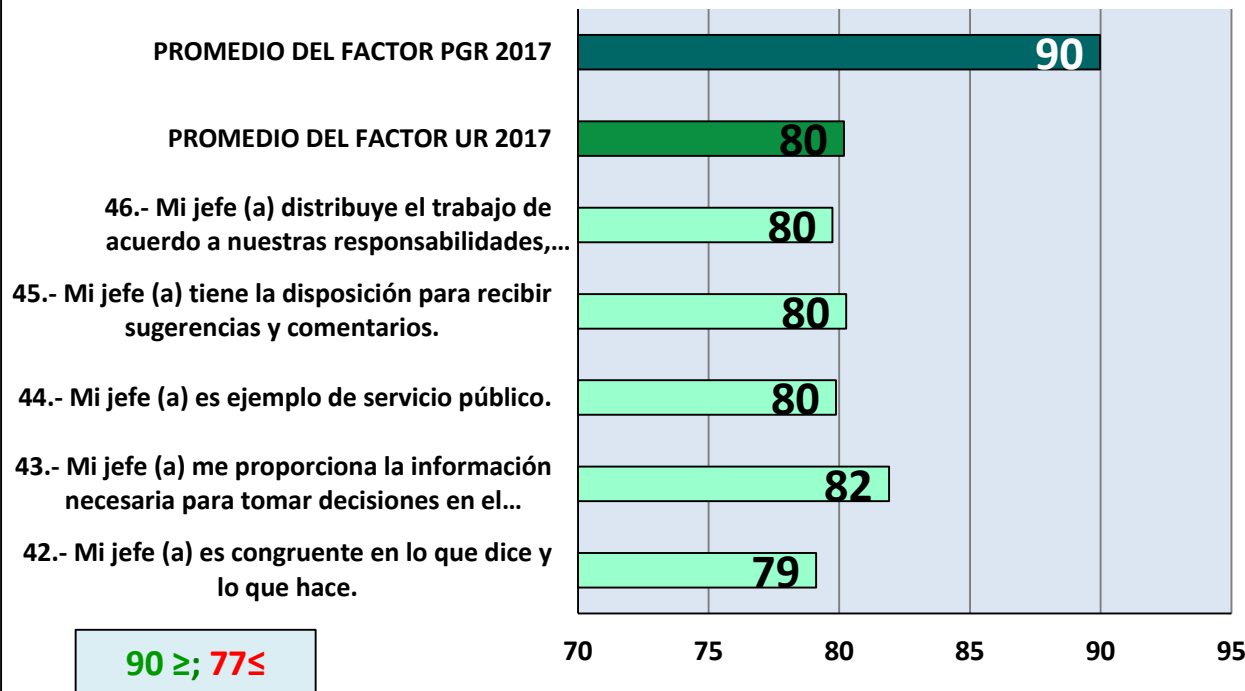
X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
OIC / ECCO 2017



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
OIC / ECCO 2017



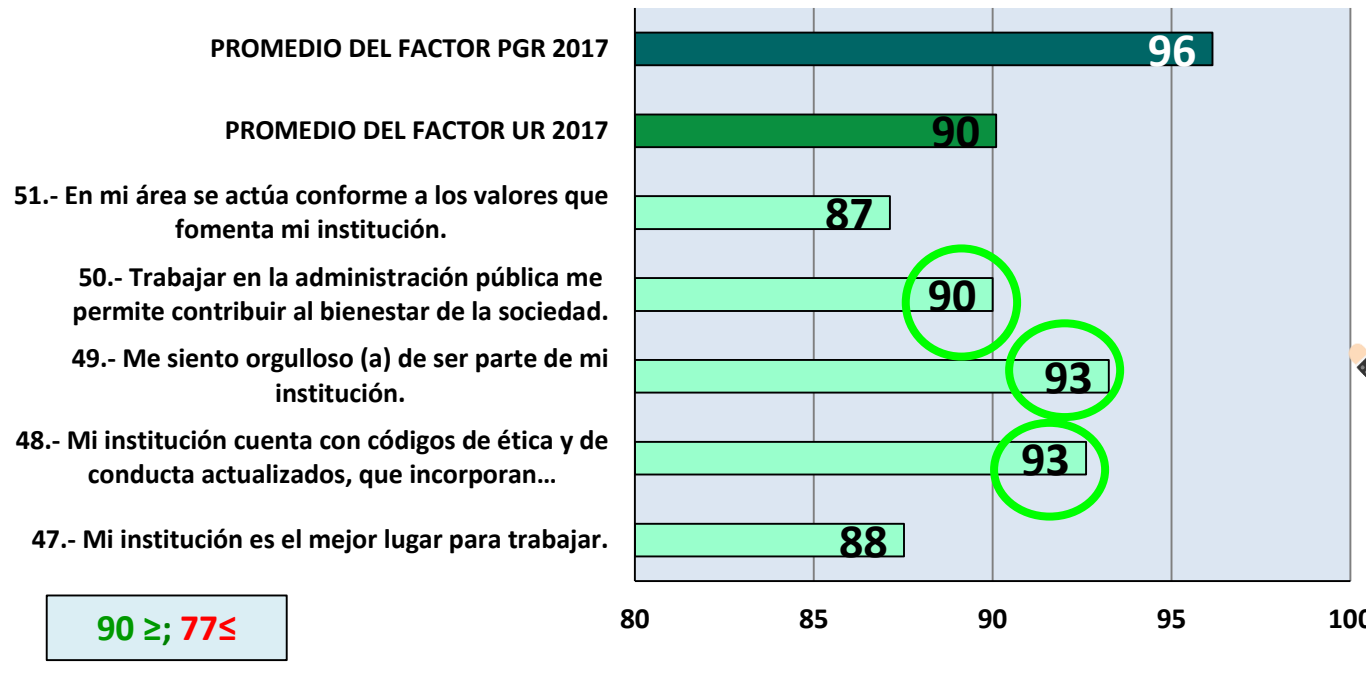
82



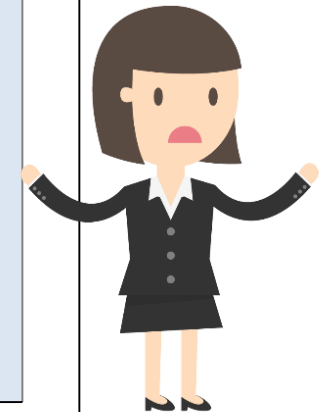
Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben que se podría repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias.

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
OIC / ECCO 2017**



93



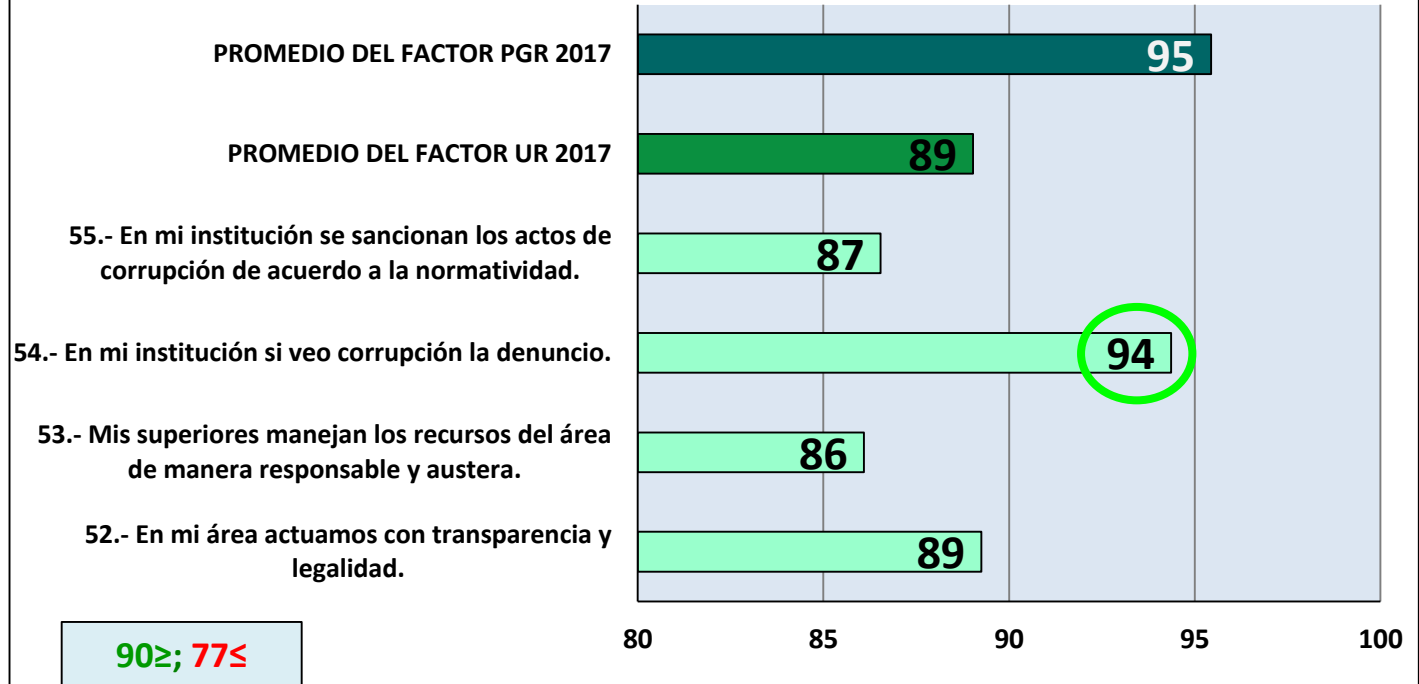
Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la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

94



**XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN
OIC / ECCO 2017**



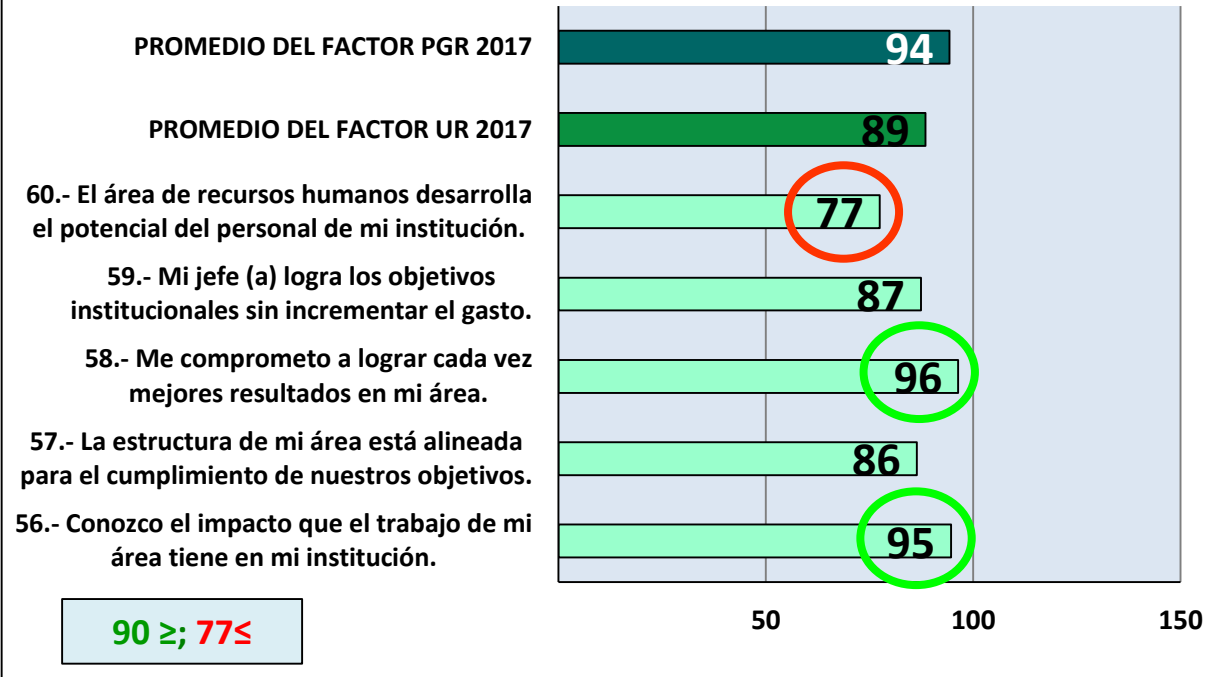
La percepción en este factor es que el Órgano Interno de Control actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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



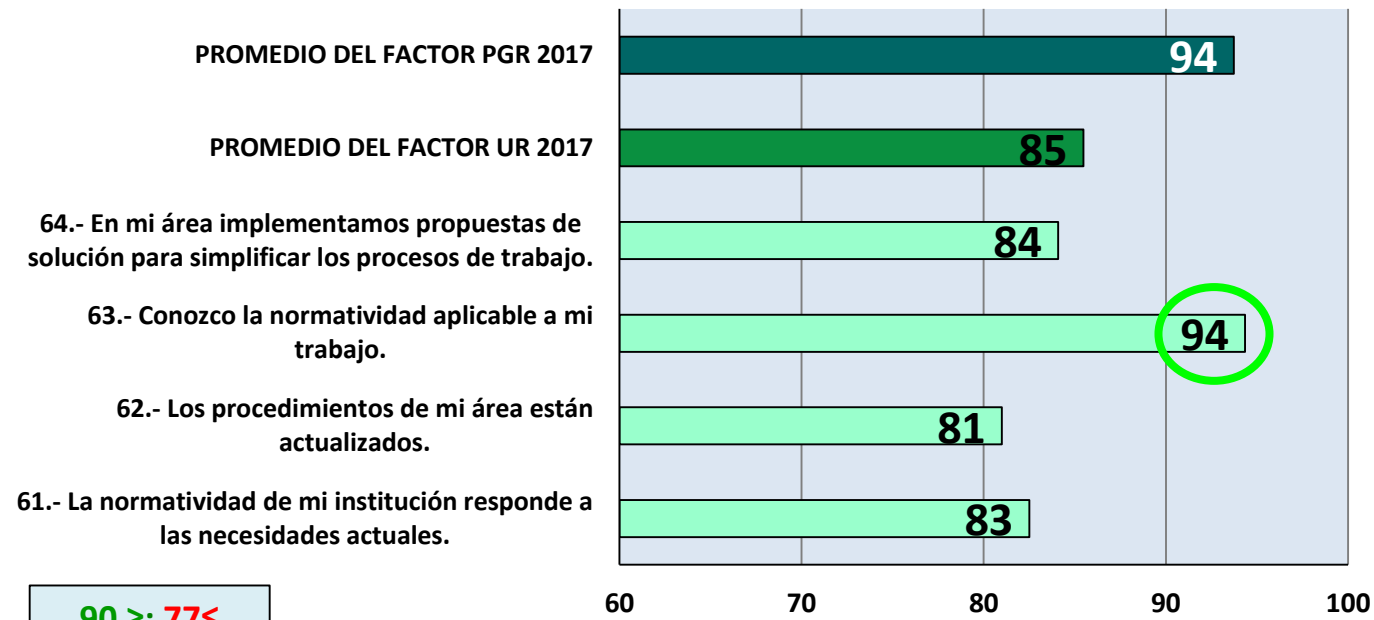
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
OIC / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en el Órgano Interno de Control 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.

XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
OIC / ECCO 2017



94



90 ≥; 77 ≤

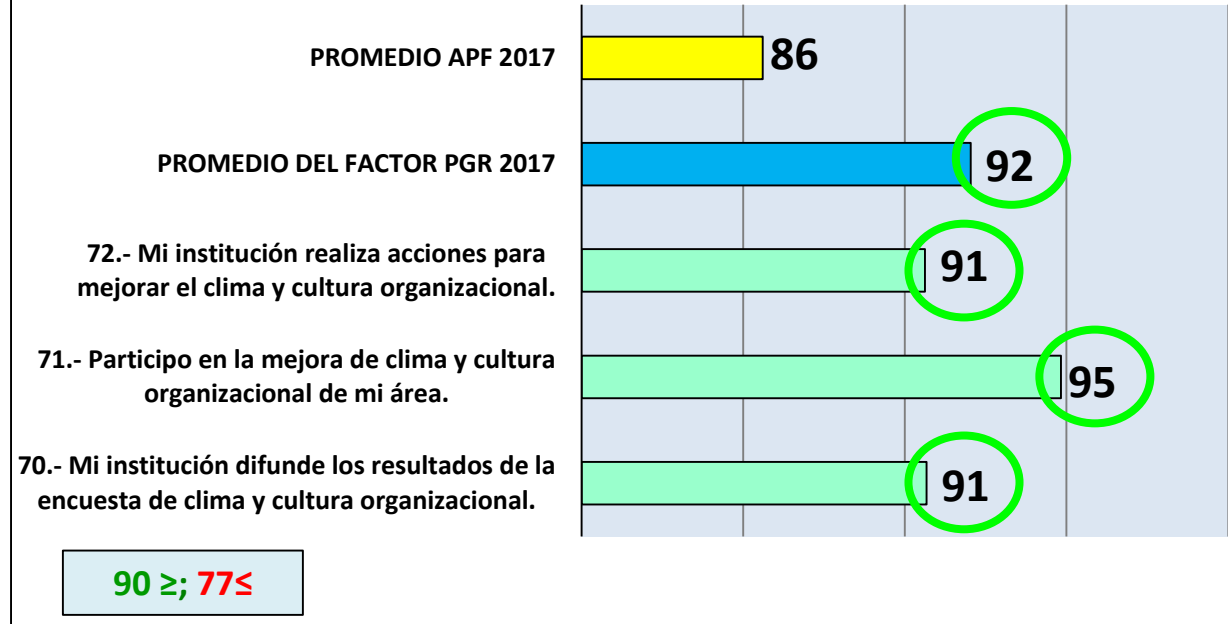
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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.

92



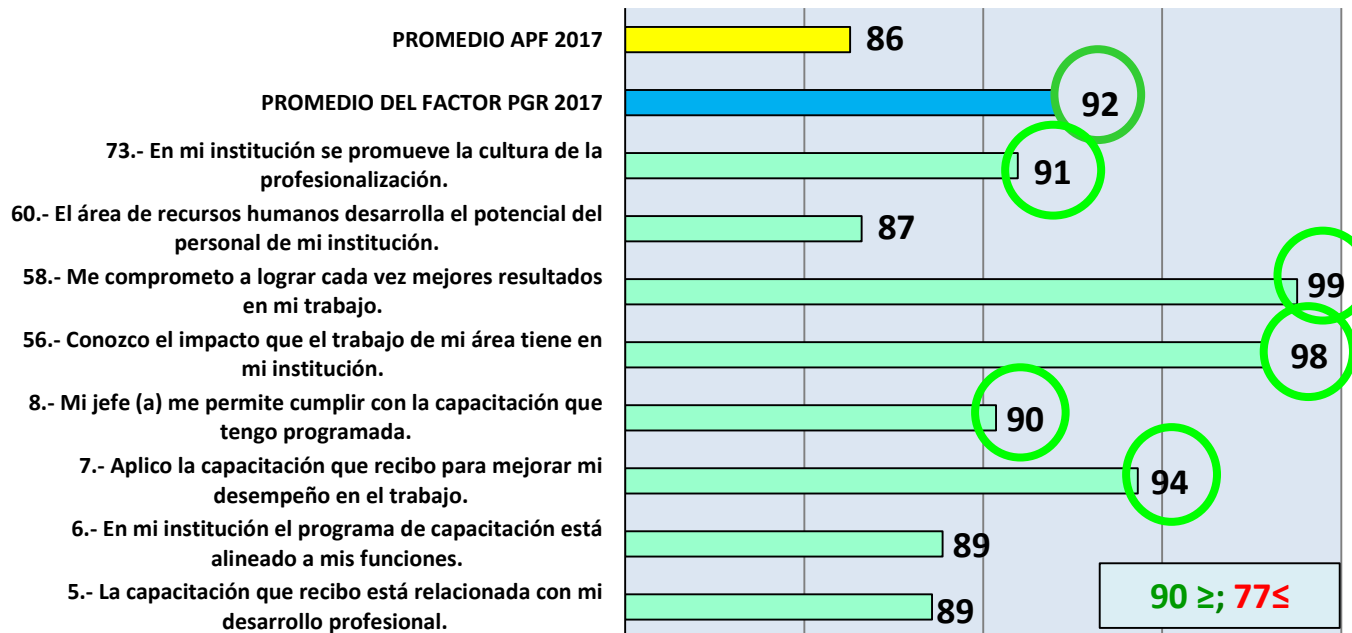
XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
OIC / ECCO 2017



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 / PGR / ECCO 2017**



92



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.

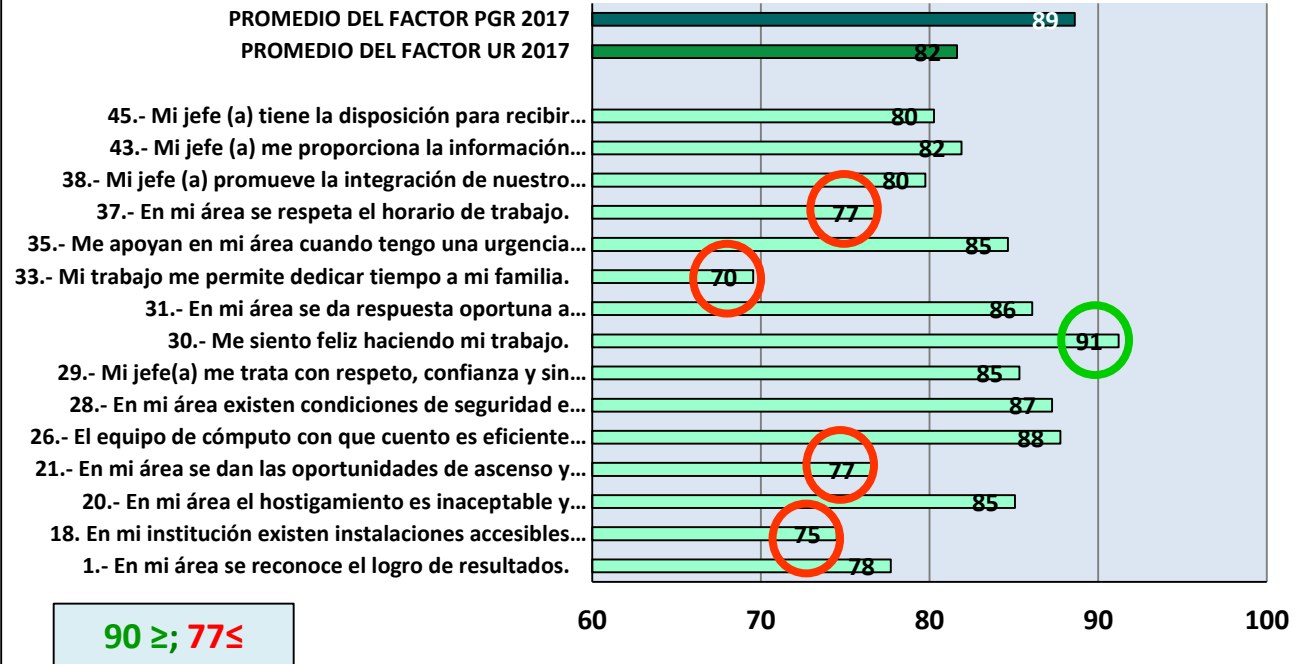
Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

91



XIX. ESTRÉS LABORAL
OIC / ECCO 2017



La Procuraduría General de la República 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 OIC / 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.

30



30 ≥; 9 ≤

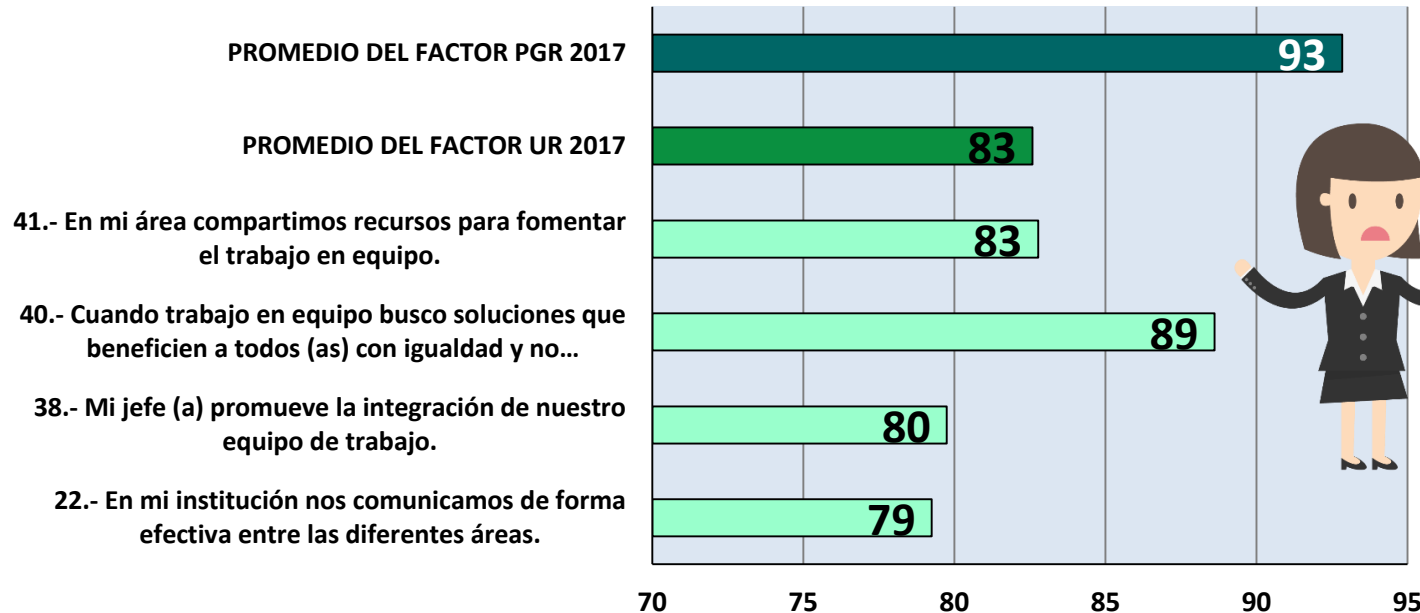
XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR OIC / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República 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
OIC / ECCO 2017



89



90 ≥; 77 ≤

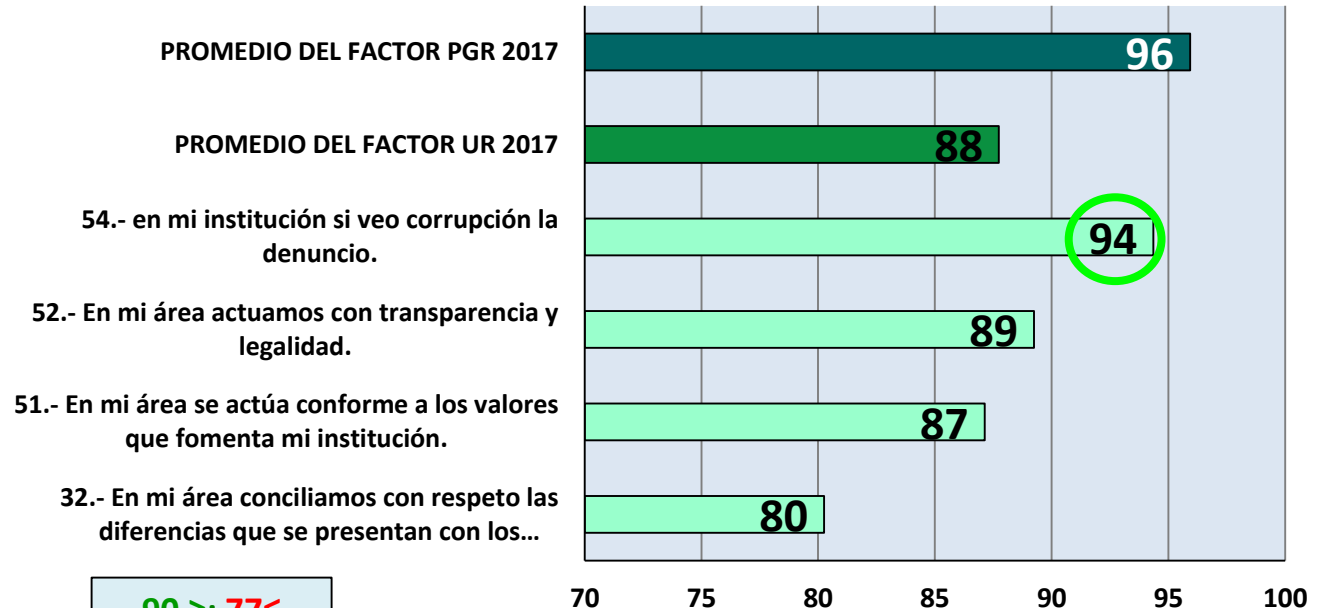
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en el Órgano Interno de Control, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

88



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

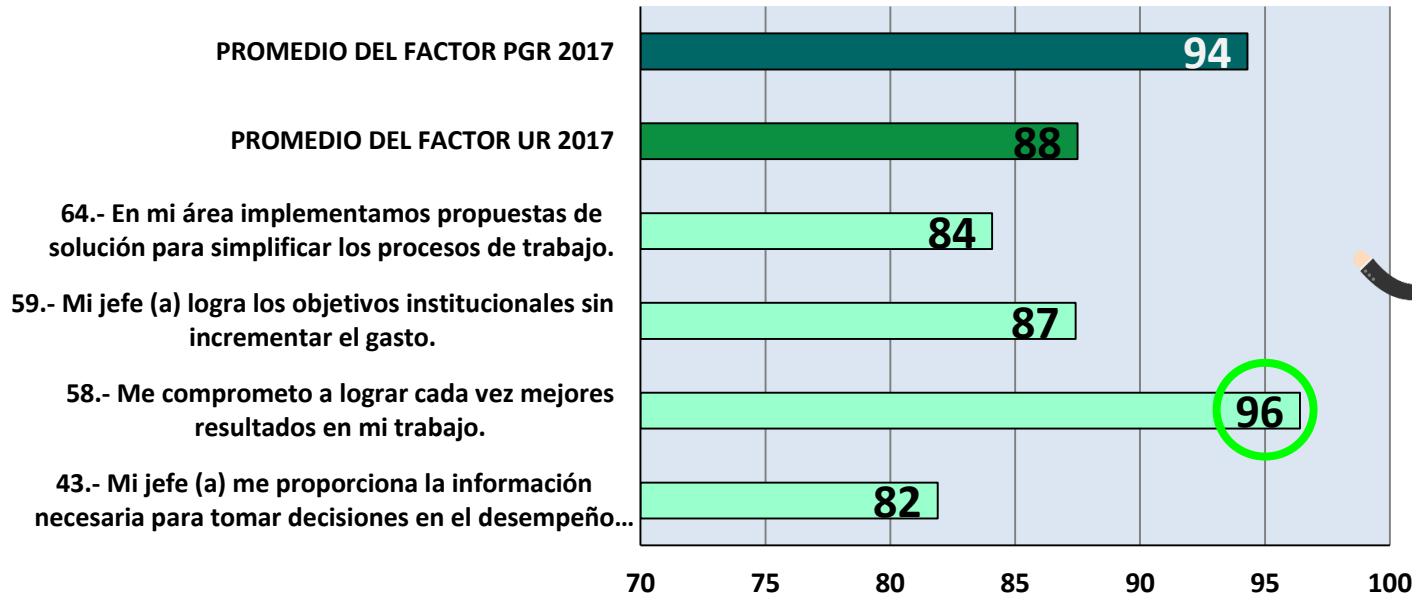


Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Procuraduría General de la República, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

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
OIC / ECCO 2017

88



90 ≥; 77 ≤

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 del Órgano Interno de Control.

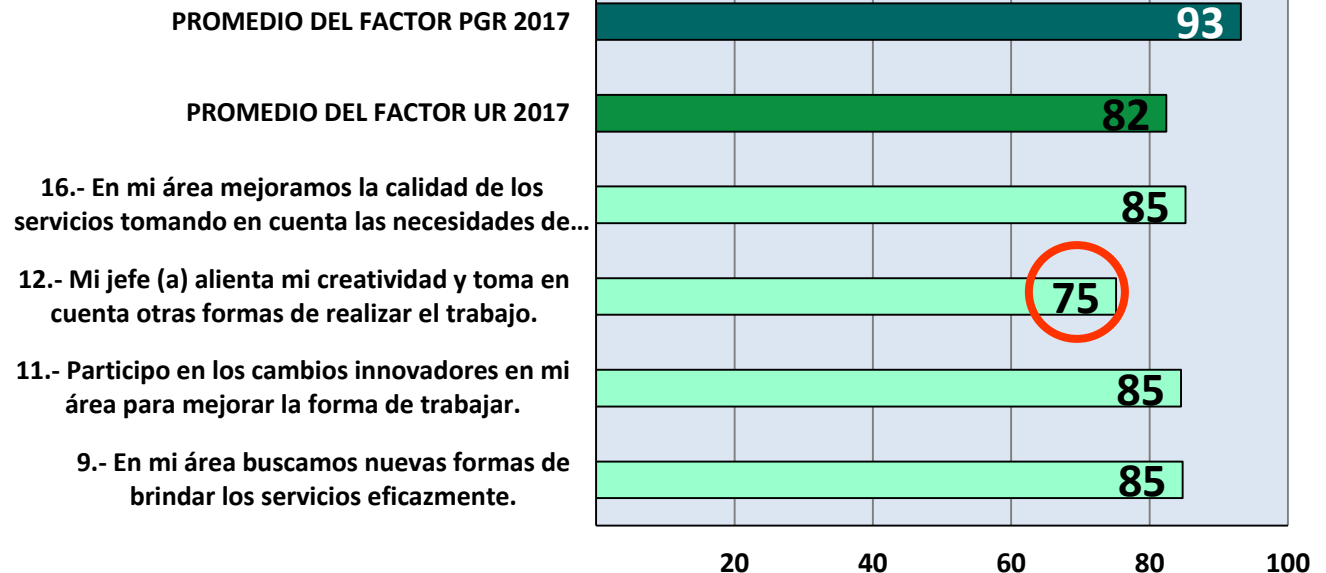
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

82



90 ≥; 77 ≤

XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
OIC / 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 del Órgano Interno de Control, 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.)

83

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

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

88

PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017

83

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

84

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

88

75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado...

69

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

92

60 70 80 90 100

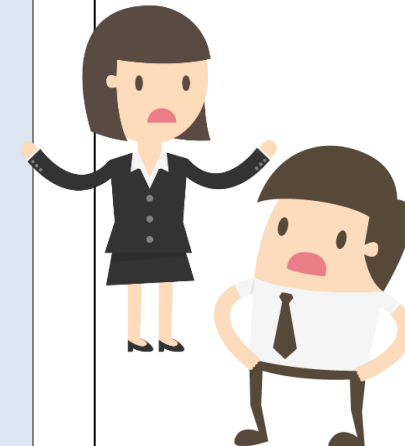
90 ≥; 77 ≤

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
OIC / ECCO 2017**

81



90 ≥; 77 ≤

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.

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
OIC / ECCO 2017

83

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017
PROMEDIO DEL FACTOR UR 2017



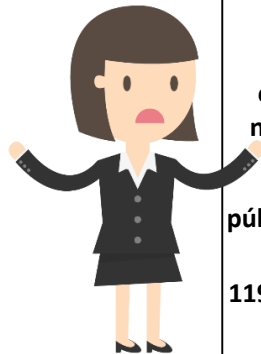
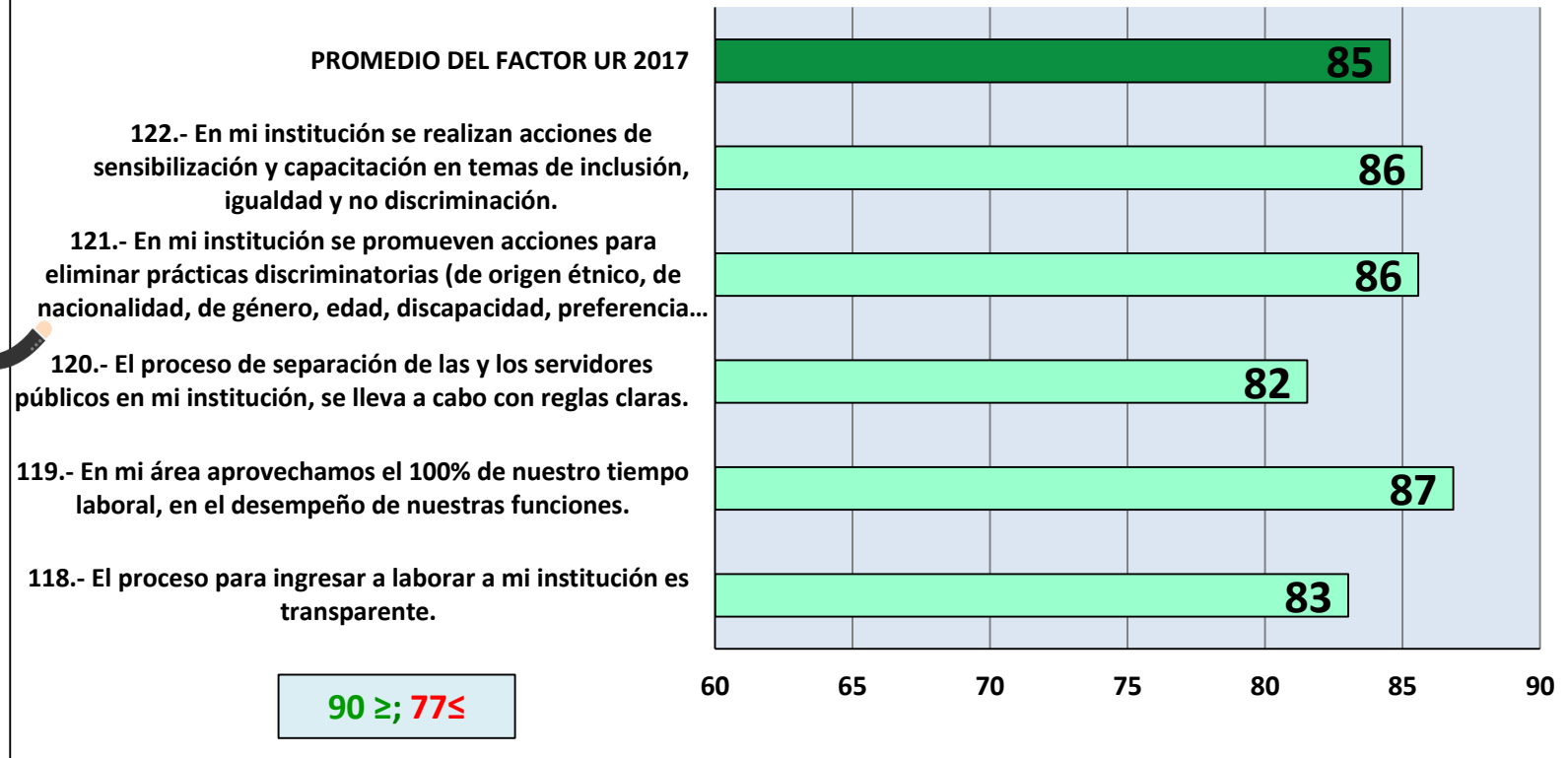
90 ≥; 77 ≤

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

Factor Específico por Ramo (FER)

85

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



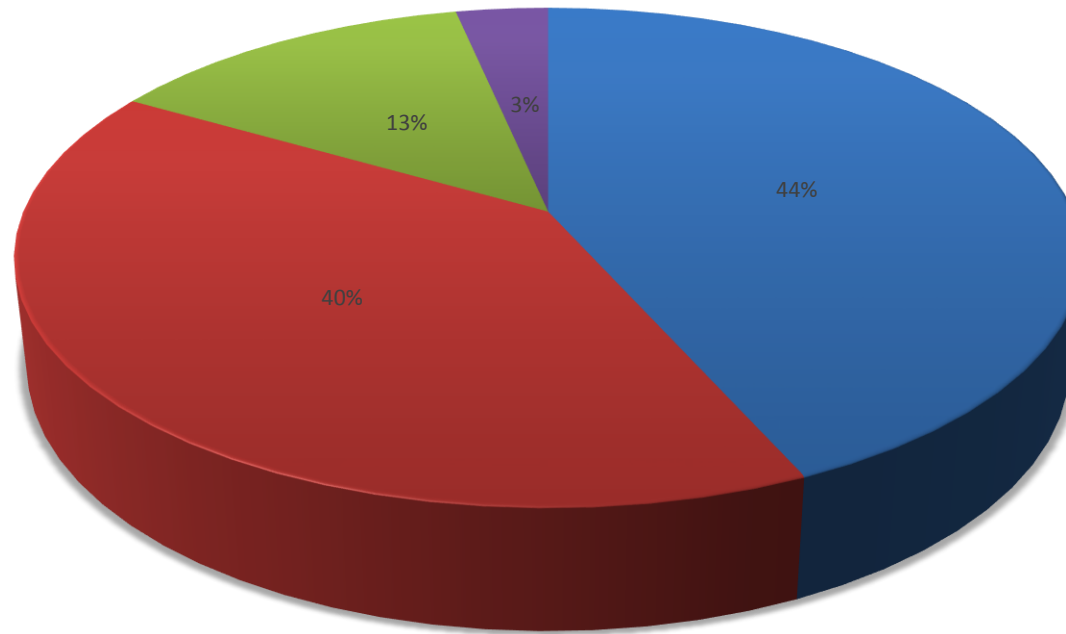
Resulta complicado con pocas plazas vacantes, brindar oportunidad tanto a los/as servidores/as públicos/as de esta UR-112 y a personal calificado externo. Por lo que no brinda una buena imagen el proceso de selección ante el personal adscrito.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

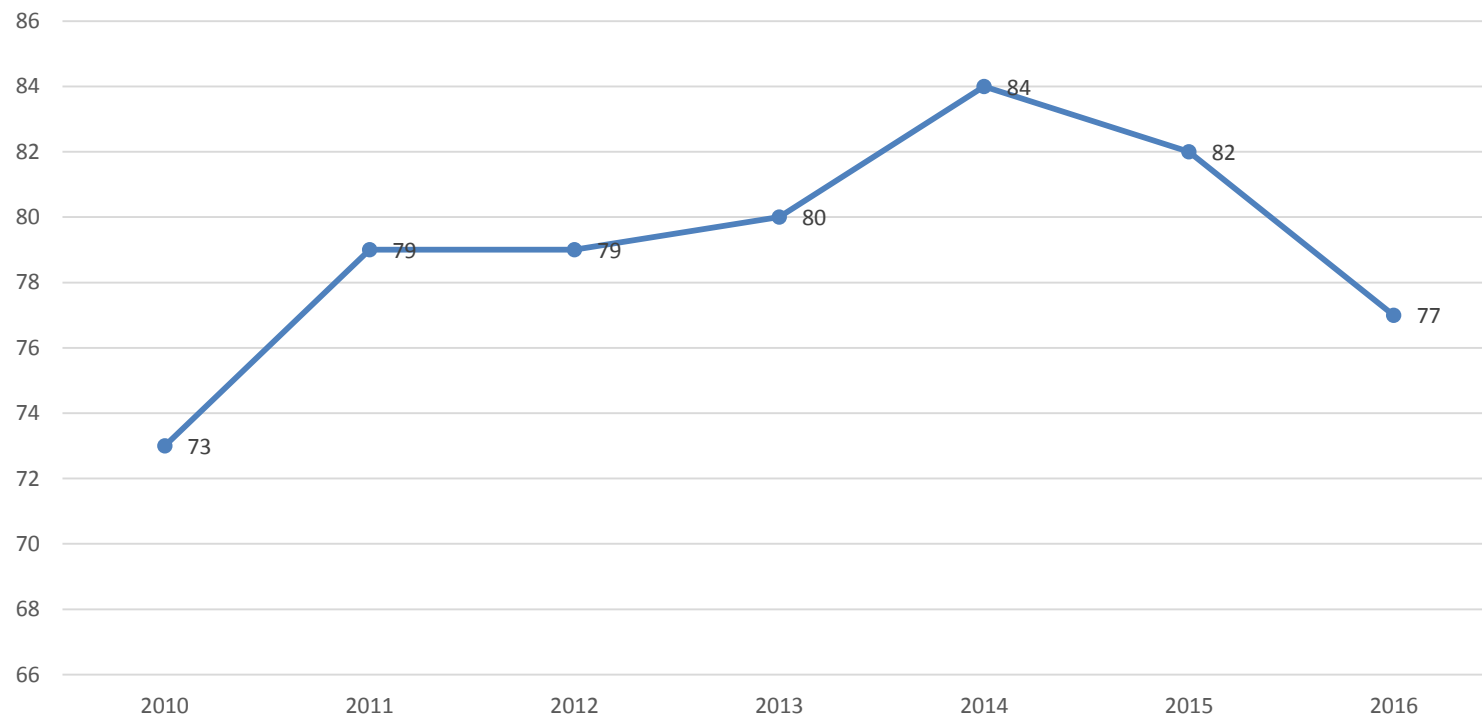
FELICITACIONES: 13
QUEJAS: 12
CAPACITACIÓN: 4
NEPOTISMO: 1
TOTAL: 30

COMENTARIOS OIC / ECCO 2017



3. Análisis Comparativo

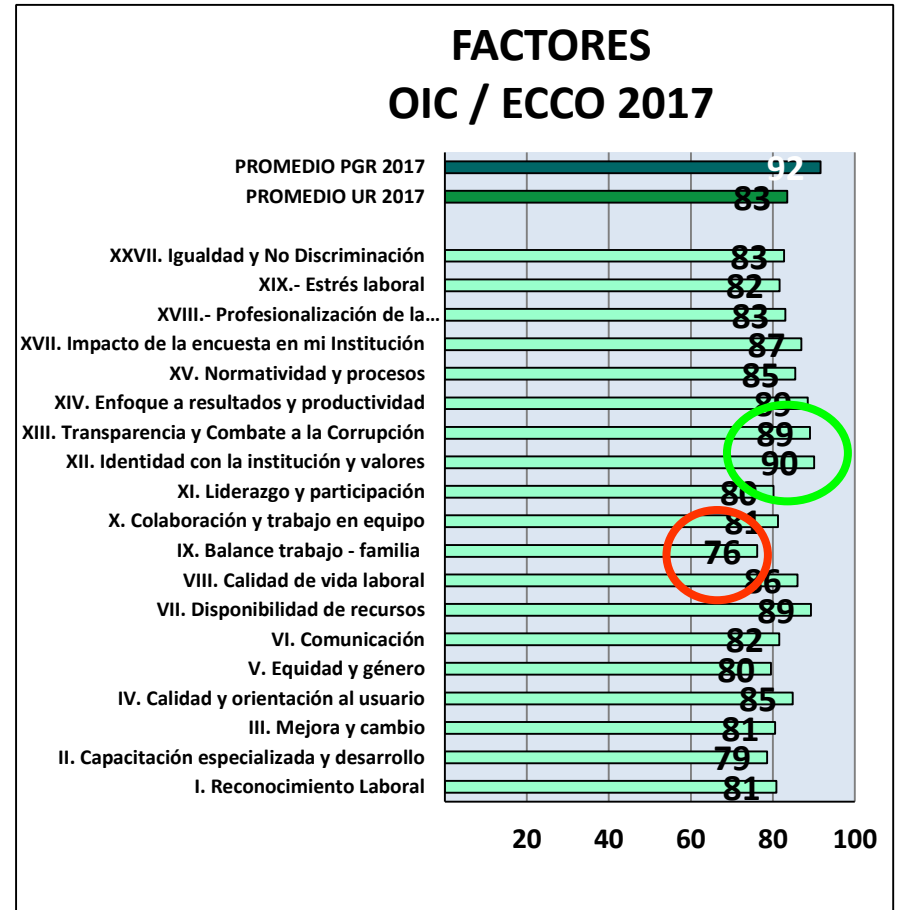
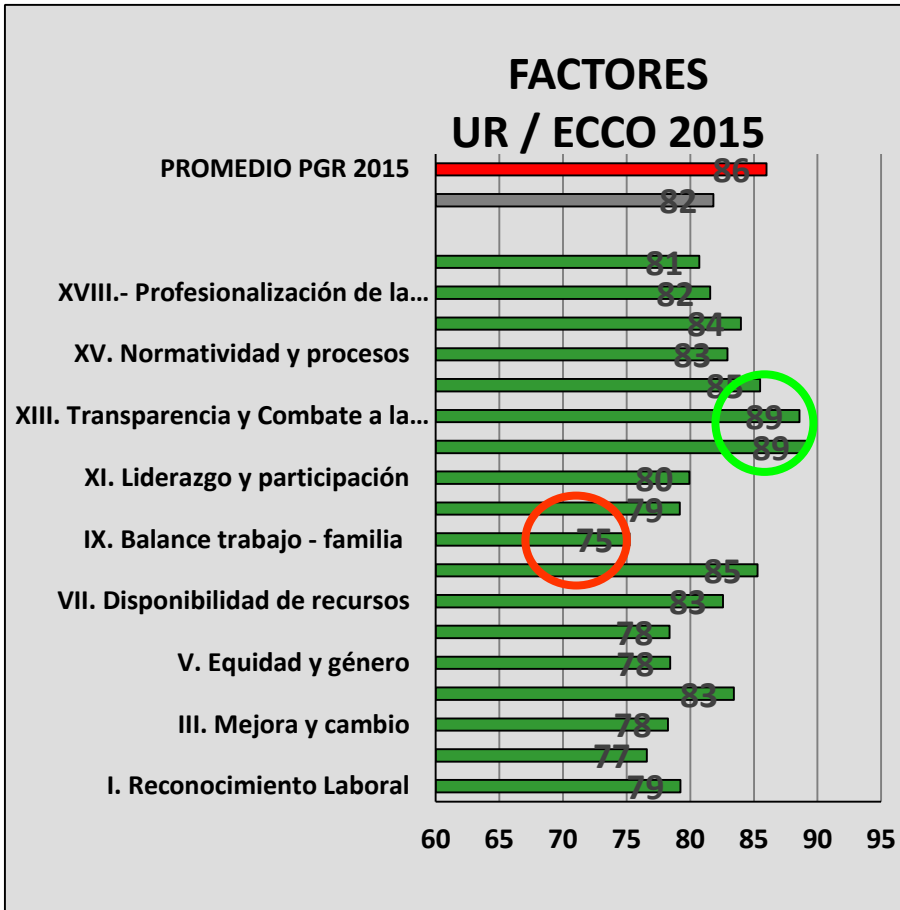
3.1.1 Comparativo Histórico



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido el Órgano Interno de Control en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

3.1.2 Análisis Comparativo 2015-2017

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación del Órgano interno de Control en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con una percepción muy similar del personal de esta UR, en los Factores IX Balance Trabajo y Familia y el XIII combate a la corrupción.

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:

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

$$\frac{19 \text{ Acciones cumplidas}}{21 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{90\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 50 Profesional

$\frac{9 \text{ cumplidas}}{9 \text{ programadas}} \times 100 = 100\%$ de efectividad

Factor 52. Liderazgo integral

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

Factor 63. Transparencia

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

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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la 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 88 puntos o menores.

$90 \geq; 77 \leq$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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

SFP
 SECRETARÍA DE
 LA FUNCIÓN PÚBLICA

INSTITUCIÓN

112 ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

FACTOR

25. 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

FORTALECER QUE EL PERSONAL ADSCRITO A ESTE OIC CUENTE CON LAS HERRAMIENTAS DE TIC'S SUFICIENTES PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

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 LA DIFUSIÓN PERMANENTE DE LOS CURSOS INSTITUCIONALES EN MATERIA DE TIC's, EN LÍNEA Y PRESENCIALES PARA TODO EL PERSONAL ADSCRITO DE ESTE OIC.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	MEDIOS ELECTRÓNICOS, TABLEROS, REUNIONES DE TRABAJO, EQUIPO Y MOBILIARIO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
					E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
					E	X	MANDOS MEDIOS	P												
					O			R												


 LIC. LUIS GRIJALVA TORRERO
 TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

 C. LUIS GONZALO CAMACHO DE ÁVILA
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO


Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

	OFICIALÍA MAYOR ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018																																																																																																																															
INSTITUCIÓN <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:10%; text-align:center;">112</td> <td style="text-align:center;">ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</td> </tr> </table>				112	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL																																																																																																																											
112	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL																																																																																																																															
FACTOR <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align:center;"> 17. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN 70.- MI INSTITUCIÓN DIFUNDE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL. </td> </tr> </table>				17. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN 70.- MI INSTITUCIÓN DIFUNDE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.																																																																																																																												
17. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN 70.- MI INSTITUCIÓN DIFUNDE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.																																																																																																																																
OBJETIVO ESTRATÉGICO CONTINUAR CON LA DIFUSIÓN PERMANENTE DE LOS RESULTADOS DE LA ECCO DEL OIC, PARA INCENTIVAR E IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN DECIDIDA DE TODO EL PERSONAL ADSCRITO A ESTE OIC, EN LA MEJORA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE CADA ÁREA QUE LO CONFORMA.																																																																																																																																
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">No.</th> <th rowspan="2">PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO</th> <th rowspan="2">RESPONSABLE</th> <th rowspan="2">RECURSOS</th> <th rowspan="2">DURACIÓN</th> <th rowspan="2">TIPO DE PRÁCTICA</th> <th rowspan="2">TIPO DE PERSONAL</th> <th colspan="12">2018</th> </tr> <tr> <th>MAR</th> <th>ABR</th> <th>MAY</th> <th>JUN</th> <th>JUL</th> <th>AGO</th> <th>SEP</th> <th>OCT</th> <th>NOV</th> <th>DIC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">1</td> <td rowspan="2">DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017 ENTRE TODO EL PERSONAL DE ESTE OIC, PARA MOTIVAR LA DECIDIDA PARTICIPACIÓN DE TODO EL PERSONAL, EN LA REALIZACIÓN DE LAS ACCIONES DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE ESTA UNIDAD RESPONSABLE.</td> <td rowspan="2">COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA</td> <td rowspan="2">MEDIOS ELECTRÓNICOS, TABLEROS, REUNIONES DE TRABAJO, EQUIPO Y MOBILIARIO INSTITUCIONAL</td> <td rowspan="2">PERMANENTE</td> <td rowspan="2">E X</td> <td rowspan="2">TODO EL PERSONAL</td> <td>P</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>O</td> <td>R</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2"></td> <td rowspan="2"></td> <td rowspan="2"></td> <td rowspan="2"></td> <td rowspan="2"></td> <td rowspan="2">E X</td> <td rowspan="2">TODO EL PERSONAL</td> <td>P</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>O</td> <td>R</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2"></td> <td rowspan="2"></td> <td rowspan="2"></td> <td rowspan="2"></td> <td rowspan="2"></td> <td rowspan="2">E X</td> <td rowspan="2">MANDOS MEDIOS</td> <td>P</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>O</td> <td>R</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018												MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017 ENTRE TODO EL PERSONAL DE ESTE OIC, PARA MOTIVAR LA DECIDIDA PARTICIPACIÓN DE TODO EL PERSONAL, EN LA REALIZACIÓN DE LAS ACCIONES DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE ESTA UNIDAD RESPONSABLE.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	MEDIOS ELECTRÓNICOS, TABLEROS, REUNIONES DE TRABAJO, EQUIPO Y MOBILIARIO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E X	TODO EL PERSONAL	P												O	R																	E X	TODO EL PERSONAL	P												O	R																	E X	MANDOS MEDIOS	P												O	R											
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS								DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018																																																																																																																		
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP				OCT	NOV	DIC																																																																																																																
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017 ENTRE TODO EL PERSONAL DE ESTE OIC, PARA MOTIVAR LA DECIDIDA PARTICIPACIÓN DE TODO EL PERSONAL, EN LA REALIZACIÓN DE LAS ACCIONES DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE ESTA UNIDAD RESPONSABLE.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	MEDIOS ELECTRÓNICOS, TABLEROS, REUNIONES DE TRABAJO, EQUIPO Y MOBILIARIO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E X	TODO EL PERSONAL	P																																																																																																																									
							O	R																																																																																																																								
					E X	TODO EL PERSONAL	P																																																																																																																									
							O	R																																																																																																																								
					E X	MANDOS MEDIOS	P																																																																																																																									
							O	R																																																																																																																								
<table style="width:100%;"> <tr> <td style="width:50%; text-align:center;"> <p>_____ LIC. LUIS GRIJALVA TORRERO TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</p> </td> <td style="width:50%; text-align:center;"> <p>_____ C. LUIS GONZALO CAMACHO DE ÁVILA COORDINADOR ADMINISTRATIVO</p> </td> </tr> </table>				<p>_____ LIC. LUIS GRIJALVA TORRERO TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</p>	<p>_____ C. LUIS GONZALO CAMACHO DE ÁVILA COORDINADOR ADMINISTRATIVO</p>																																																																																																																											
<p>_____ LIC. LUIS GRIJALVA TORRERO TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL</p>	<p>_____ C. LUIS GONZALO CAMACHO DE ÁVILA COORDINADOR ADMINISTRATIVO</p>																																																																																																																															

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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



SFP
 SECRETARÍA DE
 LA FUNCIÓN PÚBLICA

INSTITUCIÓN

112	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
-----	---------------------------


FACTOR

11. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN 36.- APOYO O PARTICIPO, CUANDO SE ORGANIZAN EVENTOS DE INTEGRACIÓN FAMILIAR EN MI INSTITUCIÓN


OBJETIVO ESTRATÉGICO

CONTINUAR Y FORTALECER LOS MECANISMOS ENCAMINADOS A INCENTIVAR LA RECREACIÓN É INTEGRACIÓN FAMILIAR Y DE GRUPO
--

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	ATENDER DE MANERA PUNTUAL Y OPORTUNA LOS REQUERIMIENTOS DE ACTUALIZACIÓN DEL CENSO DE LOS TRABAJADORES Y SUS BENEFICIARIOS, ASÍ COMO, LA OPORTUNA DIFUSIÓN DE LOS EVENTOS ESPECIALES Y CULTURALES, PROMOVIENDO CON ELLO LA CONVIVENCIA Y UNIÓN FAMILIAR.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	MEDIOS ELECTRÓNICOS, TABLEROS, REUNIONES DE TRABAJO, EQUIPO Y MOBILIARIO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P																
					O			R																
					E	X	TODO EL PERSONAL	P																
					O			R																
					E	X	MANDOS MEDIOS	P																
					O			R																



 LIC. LUIS GRIJALVA TORRERO
 TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL



 C. LUIS GONZALO CAMACHO DE ÁVILA
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

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

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

INSTITUCIÓN

112	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
-----	---------------------------

FACTOR

10. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO 39.- EN MI INSTITUCIÓN RECIBIMOS CAPACITACIÓN PARA TRABAJAR EN EQUIPO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL PARA QUE SE CAPACITE EN TEMAS DE LIDERAZGO Y TRABAJO 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	REALIZAR LA DIFUSIÓN DE LOS CURSOS QUE PROMUEVAN Y DESARROLLEN EL TRABAJO EN EQUIPO, ASÍ COMO CURSOS DE SUPERACIÓN PERSONAL Y LIDERAZGO.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIOS, CORREO INSTITUCIONAL, TABLEROS, FOTOGRAFÍAS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
2					E	X		P											
					O			R											
3					E	X		P											
					O			R											

 LIC. LUIS GRIJALVA TORRERO
 TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

 C. LUIS GONZALO CAMACHO DE ÁVILA
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

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

SECRETARÍA DE LA FISCALÍA PÚBLICA

INSTITUCIÓN

112	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
-----	---------------------------

FACTOR

9. BALANCE TRABAJO-FAMILIA

33.- MI TRABAJO ME PERMITE DEDICAR TIEMPO A MI FAMILIA
 34.- MI INSTITUCIÓN ME INFORMA SOBRE LA PRESTACIÓN DE GUARDERÍAS
 36.- APOYO O PARTICIPO, CUANDO SE ORGANIZAN EVENTOS DE INTEGRACIÓN FAMILIAR EN MI INSTITUCIÓN
 37.- EN MI ÁREA SE RESPETA EL HORARIO DE TRABAJO

OBJETIVO ESTRATÉGICO





CONTINUAR CON EL TRABAJO DE FORTALECIMIENTO PARA LA INTEGRACIÓN FAMILIAR, CON ACCIONES QUE NOS PERMITAN ADEMÁS MAYOR IDENTIFICACIÓN Y COMPROMISO DEL TRABAJADOR CON SU CENTRO DE TRABAJO, EN IGUAL IMPORTANCIA CON SU ENTORNO FAMILIAR.


No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018													
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SENSIBILIZAR A LOS TITULARES DE ÁREA PARA QUE LE BRINDEN EL APOYO AL PERSONAL A SU CARGO, PARA CUBRIR SUS NECESIDADES PERSONALES, DE SALUD Y FAMILIARES, CONTRIBUYENDO CON ELLO AL MEJORAMIENTO DEL ENTORNO Y CLIMA LABORAL DE ESTA UNIDAD RESPONSABLE.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	MEDIOS ELECTRÓNICOS, TABLEROS, REUNIONES DE TRABAJO, EQUIPO Y MOBILIARIO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E X	TODO EL PERSONAL	P													
					O		R													
2	LLEVAR A CABO UNA AMPLIA DIFUSIÓN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS A QUE TIENE DERECHO EL PERSONAL, ASÍ COMO DE LOS EVENTOS QUE PROMUEVAN LA INTEGRACIÓN FAMILIAR	TITULARES DE ÁREA	MEDIOS ELECTRÓNICOS, TABLEROS, REUNIONES DE TRABAJO, EQUIPO Y MOBILIARIO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E X	TODO EL PERSONAL	P													
					O		R													
3	ATENDER DE MANERA PUNTUAL Y OPORTUNA LOS REQUERIMIENTOS DE ACTUALIZACIÓN DEL CENSO DE LOS TRABAJADORES Y SUS BENEFICIARIOS, ASÍ COMO LA DIFUSIÓN PARA LOS EVENTOS ESPECIALES Y CULTURALES.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	REUNIONES DE TRABAJO, DOCUMENTOS VARIOS, FORMATOS DE INCIDENCIA	PERMANENTE	E X	TODO EL PERSONAL	P													
					O		R													
4	ESTABLECER LOS MECANISMOS NECESARIOS PARA CUMPLIR CON LOS HORARIOS LABORALES OFICIALES, CON EL PROPÓSITO DE QUE EL PERSONAL CUENTE CON TIEMPO PARA PLANEAR SUS ACTIVIDADES RECREATIVAS Y COMPARTIR CON LA FAMILIA.	TITULARES DE ÁREA	MEDIOS ELECTRÓNICOS, TABLEROS, REUNIONES DE TRABAJO, EQUIPO Y MOBILIARIO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E X	MANDOS MEDIOS	P													
					O		R													

 LIC. LUIS GRUALVA TORRERO
 TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL


 C. LUIS GONZALO CAMACHO DE ÁVILA
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

 PGR PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA		OFICIALÍA MAYOR ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018	 SFP SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA																
INSTITUCIÓN 112 ÓRGANO INTERNO DE CONTROL																			
FACTOR 5. EQUITAD Y GÉNERO 18.- EN MI INSTITUCIÓN EXISTEN INSTALACIONES ACCESIBLES PARA PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD 21.- EN MI ÁREA SE DAN OPORTUNIDADES DE ASCENSO Y PROMOCIÓN DE ACUERDO A LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN																			
OBJETIVO ESTRATÉGICO CONTRIBUIR CON LAS ACCIONES Y PROGRAMAS ENCAMINADOS HACIA EL FORTALECIMIENTO O CREACIÓN DE VÍAS DE ACCESO ADECUADAS PARA LAS PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD, EN CONCORDANCIA CON EL TEMA DE LA NO DISCRIMINACIÓN.																			
2018																			
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
					E	X													
1	DIFUSIÓN DE LA NORMA MEXICANA PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES NMX-R-025-SCIFI-2012	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	MEDIOS ELECTRÓNICOS, TABLEROS, REUNIONES DE TRABAJO, EQUIPO Y MOBILIARIO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
2	DAR SEGUIMIENTO A LOS PROGRAMAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS INSTALACIONES Y VÍAS DE ACCESO PARA LAS PERSONAS EXTERNAS E INTERNAS QUE PRESENTAN ALGUNA DISCAPACIDAD	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	MEDIOS ELECTRÓNICOS, TABLEROS, REUNIONES DE TRABAJO, EQUIPO Y MOBILIARIO INSTITUCIONAL	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											



LIC. LUIS GRIJALVA TORREÑO
 TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL



C. LUIS GONZALO CAMACHO DE ÁVILA
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

SECRETARÍA DE
 LA FUNCIÓN PÚBLICA

INSTITUCIÓN

112	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
-----	---------------------------

FACTOR

3. MEJORA Y CAMBIO 12.- MI JEFE(A) ALIENTA MI CREATIVIDAD Y TOMA EN CUENTA MEJORES FORMAS DE REALIZAR EL TRABAJO

OBJETIVO ESTRATÉGICO


FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL BUSCANDO QUE CON SUS OPINIONES Y/O SUGERENCIAS SE ALCANCEN MEJORES RESULTADOS EN EL TRABAJO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	SEGUIMIENTO AL BUZÓN VIRTUAL (CUENTA DE CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL) DE OPINIONES Y/O SUGERENCIAS, CON EL PROPÓSITO DE QUE EL PERSONAL MANIFIESTE SUS NECESIDADES PERSONALES Y/O LABORALES.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	MEDIOS ELECTRÓNICOS, TABLEROS, REUNIONES DE TRABAJO, EQUIPO Y MOBILIARIO INSTITUCIONAL	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2					E			P															
					O			R															
3					E			P															
					O			R															


 LIC. LUIS GRIJALVA TORRERO
 TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

 C. LUIS GÓNZALO CAMACHO DE ÁVILA
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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



SFP
 SECRETARÍA DE
 LA FUNCIÓN PÚBLICA

INSTITUCIÓN

112	ÓRGANO INTERNO DE CONTROL
-----	---------------------------


FACTOR

2. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO 5.- LA CAPACITACIÓN QUE RECIBO ESTÁ RELACIONADA CON MI DESARROLLO PROFESIONAL MI INSTITUCIÓN EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ESTÁ ALINEADO A MIS FUNCIONES	6.- EN
---	--------


OBJETIVO ESTRATÉGICO

DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LAS DIFERENTES ÁREAS QUE INTEGRAN EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL, GESTIONAR LOS CURSOS ESPECÍFICOS DE ACUERDO CON EL PERFIL Y PUESTO DE LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS PÚBLICOS(A), CONTRIBUYENDO AL DESARROLLO PROFESIONAL.

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	DE ACUERDO CON EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ESTABLECIDO POR LA DGFP PARA ESTE AÑO, CONTRIBUIR CON LA DIFUSIÓN DE LOS CURSOS ESPECÍFICOS EN CONCORDANCIA CON LAS FUNCIONES DE CADA SERVIDOR Y SERVIDORA PÚBLICO(A)	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIOS, CORREO INSTITUCIONAL, TABLEROS, FOTOGRAFÍAS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
2	APLICAR LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC 2019) EN CADA ÁREA DEL OIC (PARA BUSCAR LOS APOYOS EN CAPACITACIÓN, TANTO DE LA PGR COMO DE LA SFP)	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	DNC, OFICIOS, CORREO INSTITUCIONAL, TABLEROS, FOTOGRAFÍAS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
3					E			P											
					O			R											



 LIC. LUIS GRIALVA TORRERO
 TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL



 C. LUIS GONZALO CAMACHO DE ÁVILA
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO