

# DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA

## Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017

# Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



# Contenido

Tema	Página
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	4
2. Análisis Cualitativo .....	57
3. Análisis Comparativo.....	60
3.1. Comparación de resultados PGR-DGSC .....	61
3.1.1. Comparativo Histórico PGR-DGSC .....	63
3.2. Resultados de la DGSC 2015 Vs 2017 .....	64
3.3. Efectividad del PAM 2017 .....	66
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	69
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	69
5.1. Factor Liderazgo DGSC-ECCO 2017.....	77
5.2. Difusión de resultado DGSC-ECCO 2017.....	79
6. Calendarización de Prácticas de Transformación 2018.....	69

La **Secretaría de la Función Pública (SFP)** aplica anualmente y de manera confidencial, **la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)** a las entidades y dependencias del Gobierno Federal con el propósito de conocer el sentir de las y los servidores públicos en la forma en que viven y perciben el ambiente de trabajo en diferentes aspectos.

- **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.-Transparencia 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.

En la ECCO 2017 la Dirección General del Servicio de Carrera, participaron 103 personas, obteniendo una calificación de 89 puntos, mejor que en la ECCO 2016 donde la calificación fue de 84 puntos.

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

Los resultados de la Dirección General del Servicio de Carrera obtuvo un umbral superior de **95 puntos**, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de **84 puntos**, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

Para identificar los índices obtenidos, se aplicaron los siguientes criterios:

**95 ≥; 84 ≤**

**95 a 100**  
**Excelente**

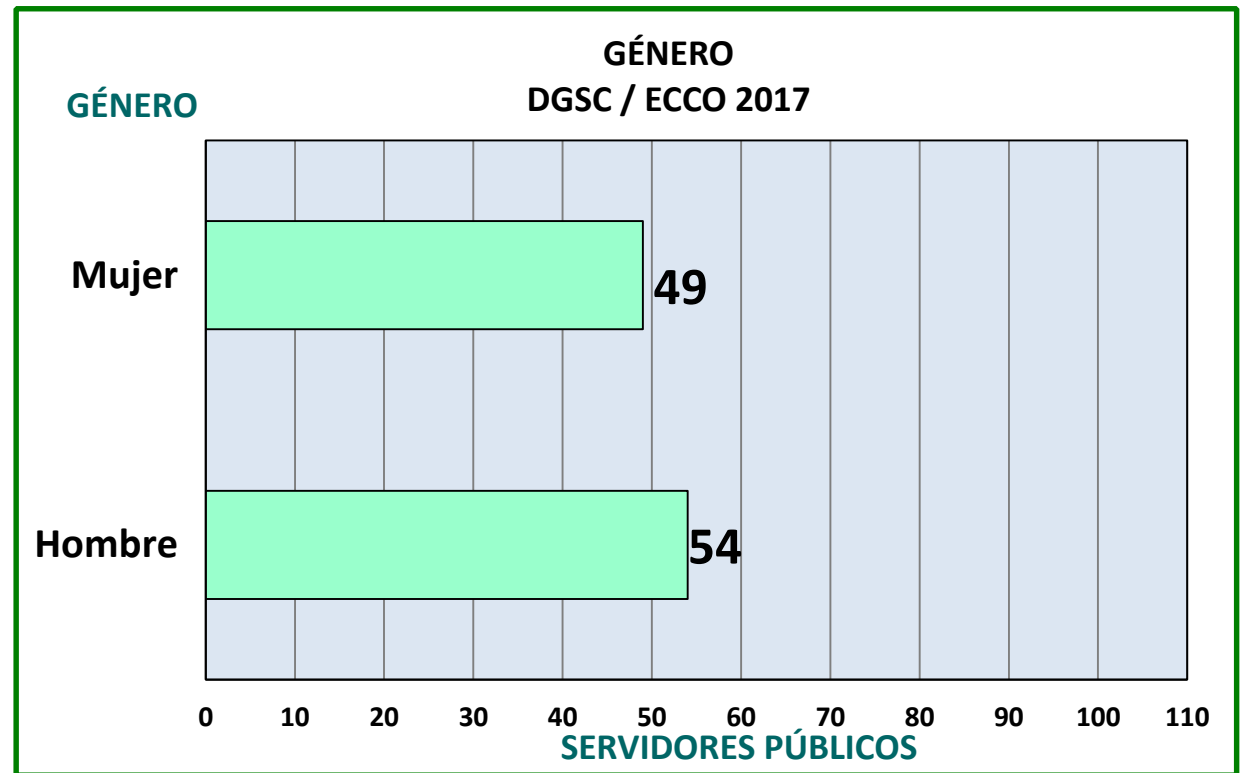
**85 a 94**  
**Suficiente**

**67 a 84**  
**Insatisfactorio**

# 1. Análisis Cuantitativo

# Datos Sociodemográficos

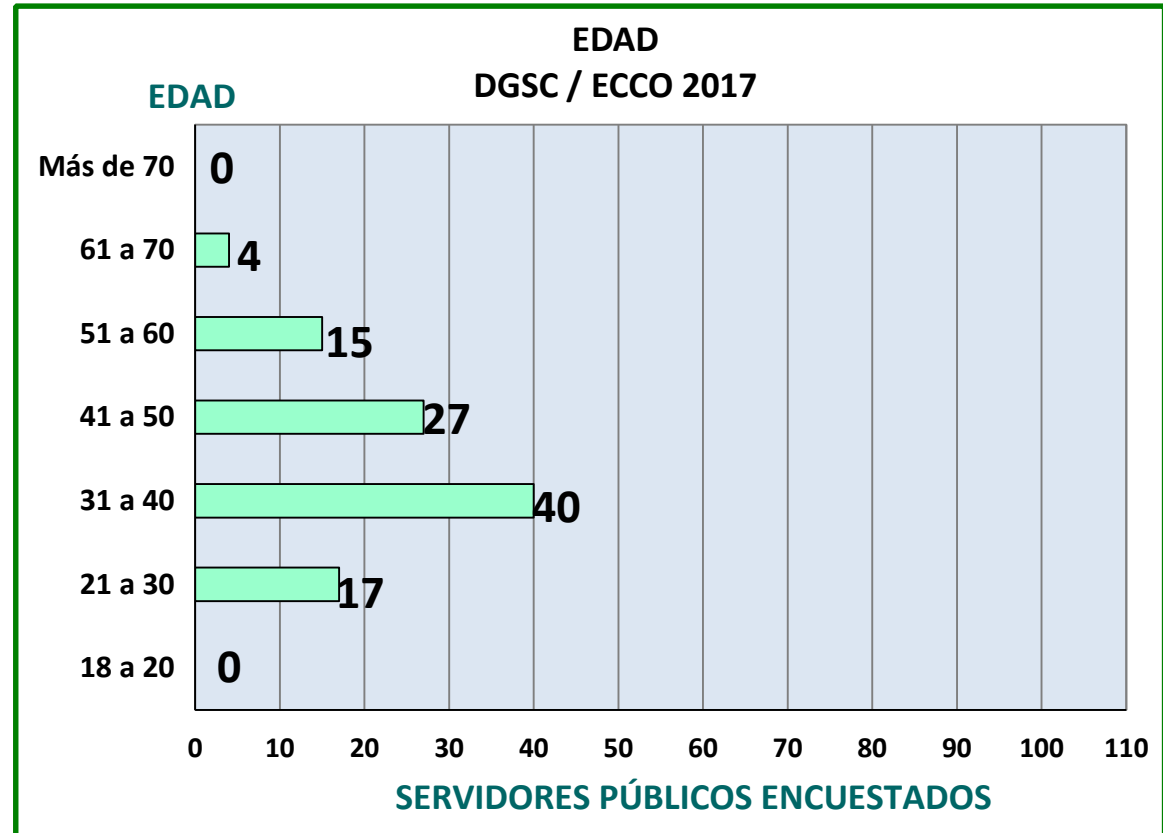
GÉNERO	¿El entrevistado es?	
Hombre	54	52%
Mujer	49	48%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>



La participación de los hombres en la encuesta fue superior a la de las mujeres, en términos absolutos 52% de hombres, respecto a 48% de mujeres.

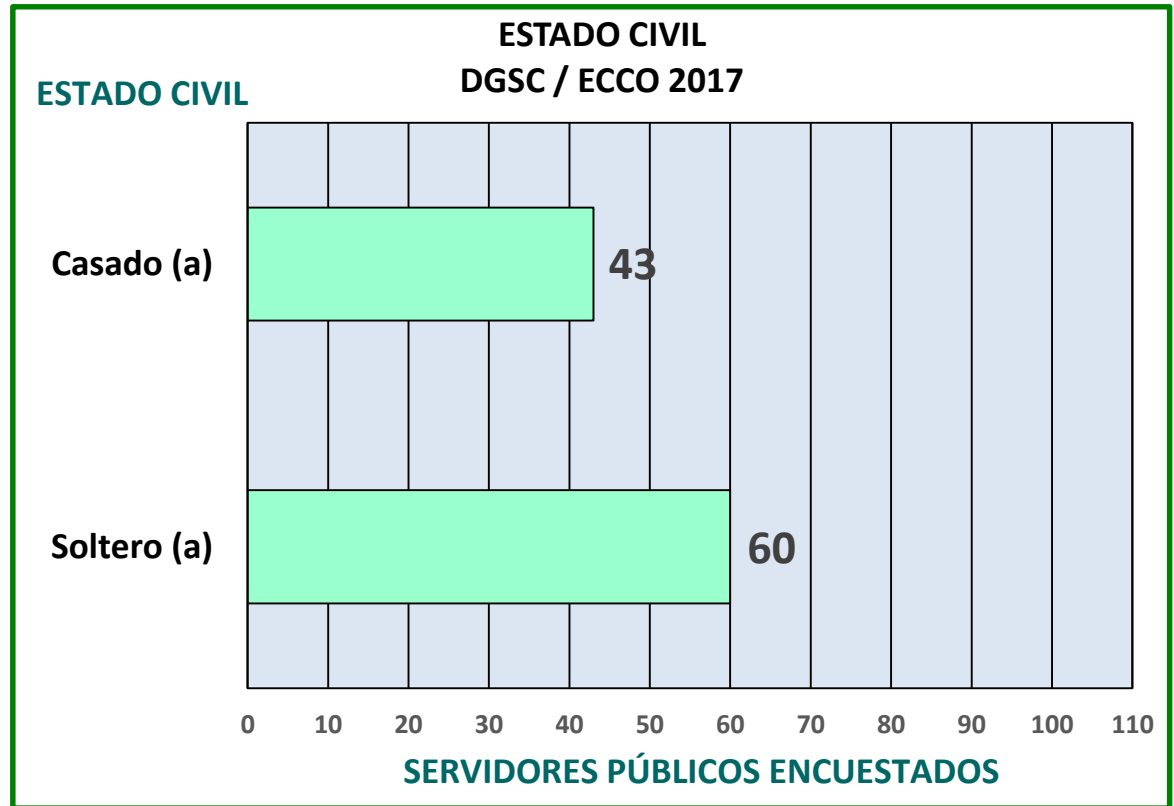


EDAD	¿Cuántos años cumplidos tiene usted?	
18 a 20	0	0%
21 a 30	17	17%
31 a 40	40	39%
41 a 50	27	26%
51 a 60	15	15%
61 a 70	4	4%
Más de 70	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>



El 82% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 21 y los 50 años, condición favorable para la institución al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional.

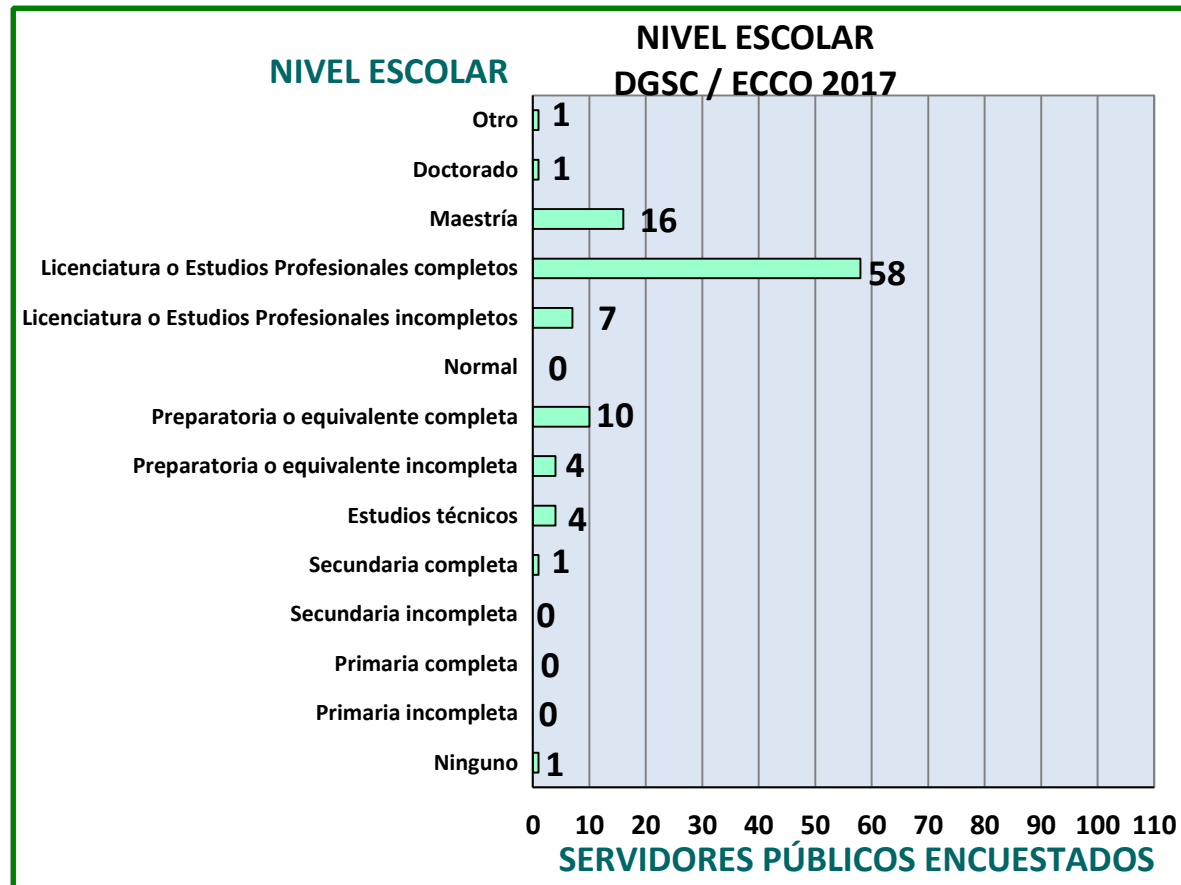
ESTADO_CIVIL	¿Su estado civil es ?	
Soltero (a)	60	55%
Casado (a)	43	45%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>



El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017, fue mayor la participación de las/los solteras(os) que las/los casados(as).

El 3.9% del personal tiene Estudios Técnicos, en contraste con el 56.3% del personal que tiene Licenciatura completa, lo que muestra hay una profesionalización.

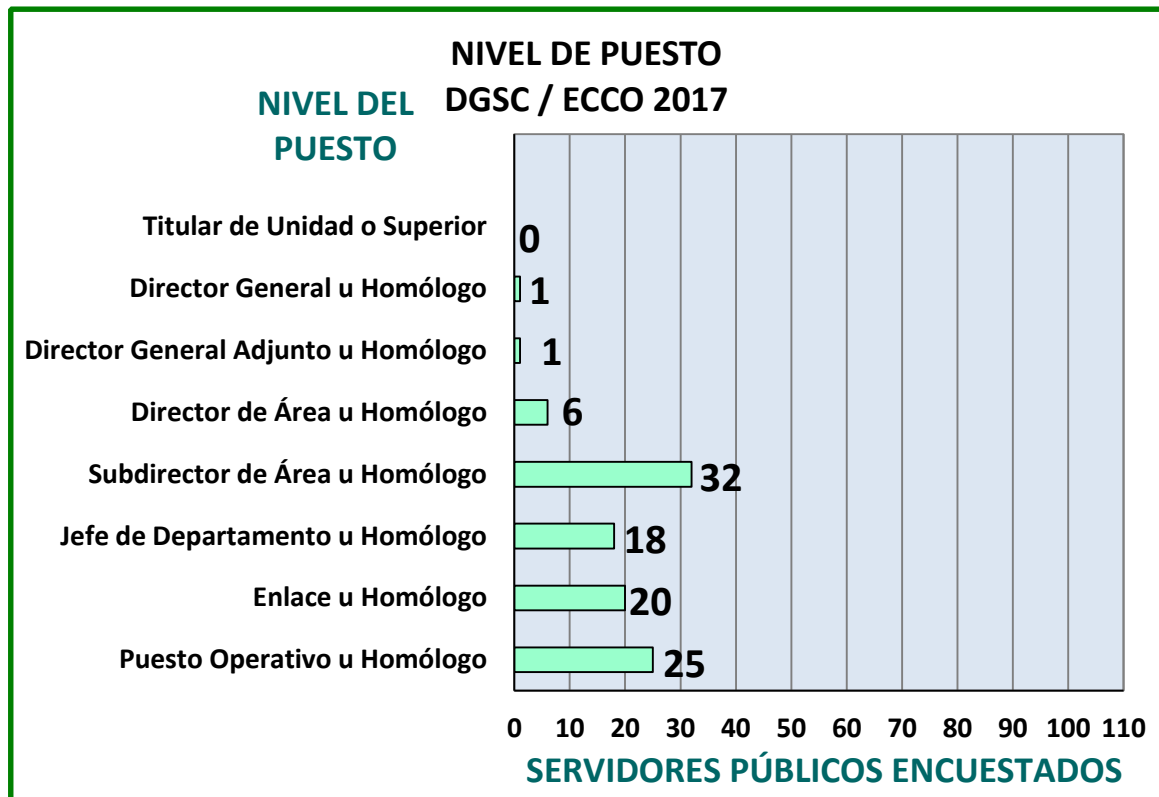
NIVEL_ESCOLAR	¿Hasta qué nivel escolar estudió usted?	
Ninguno	1	1.0%
Primaria incompleta	0	0.0%
Primaria completa	0	0.0%
Secundaria incompleta	0	0.0%
Secundaria completa	1	1.0%
Estudios técnicos	4	3.9%
Preparatoria o equivalente incompleta	4	3.9%
Preparatoria o equivalente completa	10	9.7%
Normal	0	0.0%
Licenciatura o Estudios Profesionales incompletos	7	6.8%
Licenciatura o Estudios Profesionales completos	58	56.3%
Maestría	16	15.5%
Doctorado	1	1.0%
Otro	1	1.0%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>



NIVEL_PUESTO	¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?	
--------------	---	--

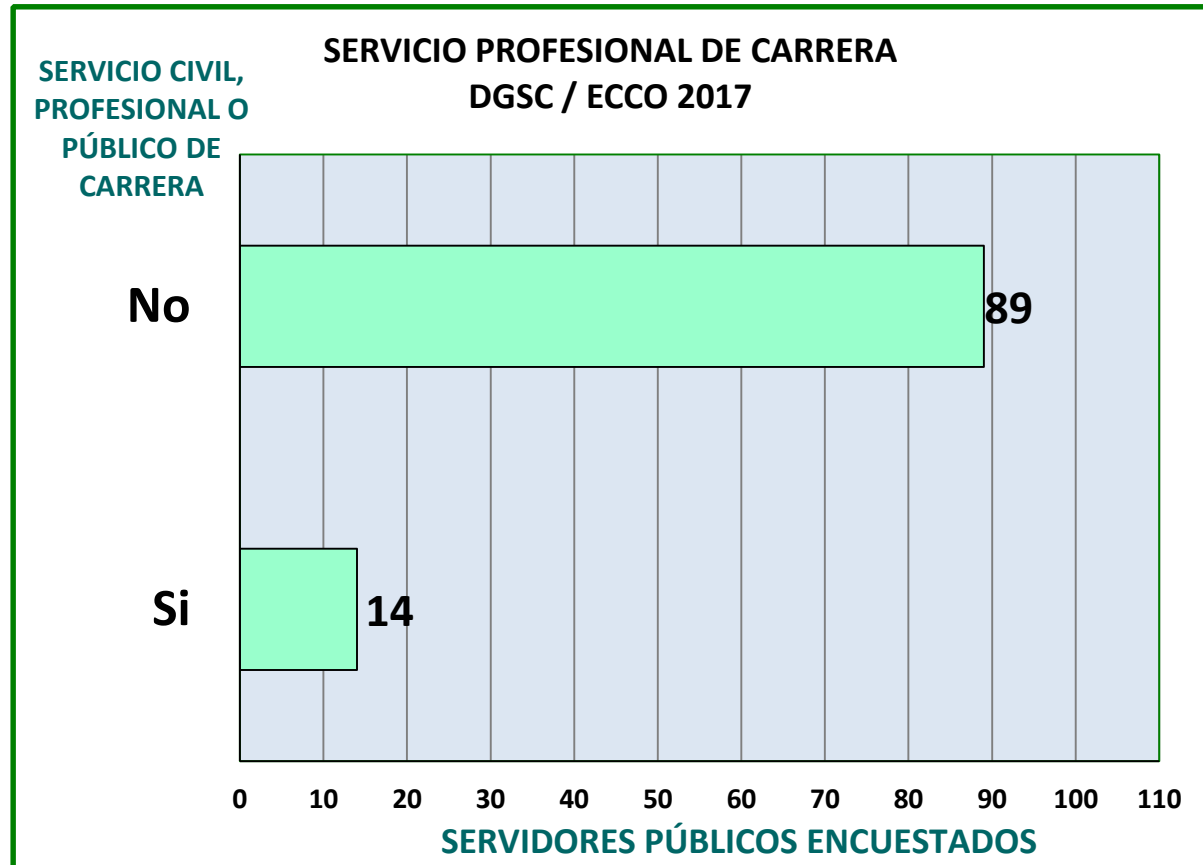
Puesto Operativo u Homólogo	25	24%
Enlace u Homólogo	20	19%
Jefe de Departamento u Homólogo	18	17%
Subdirector de Área u Homólogo	32	31%
Director de Área u Homólogo	6	6%
Director General Adjunto u Homólogo	1	1%
Director General u Homólogo	1	1%
Titular de Unidad o Superior	0	0%

<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>
--------------	------------	-------------



El 54% de los servidores públicos que participaron en la encuesta de la Dirección General del Servicio de Carrera, tienen puesto de mando medio, condición importante para fortalecer el liderazgo integral de la Institución.

SP	¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera?	
Si	14	18%
No	89	82%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

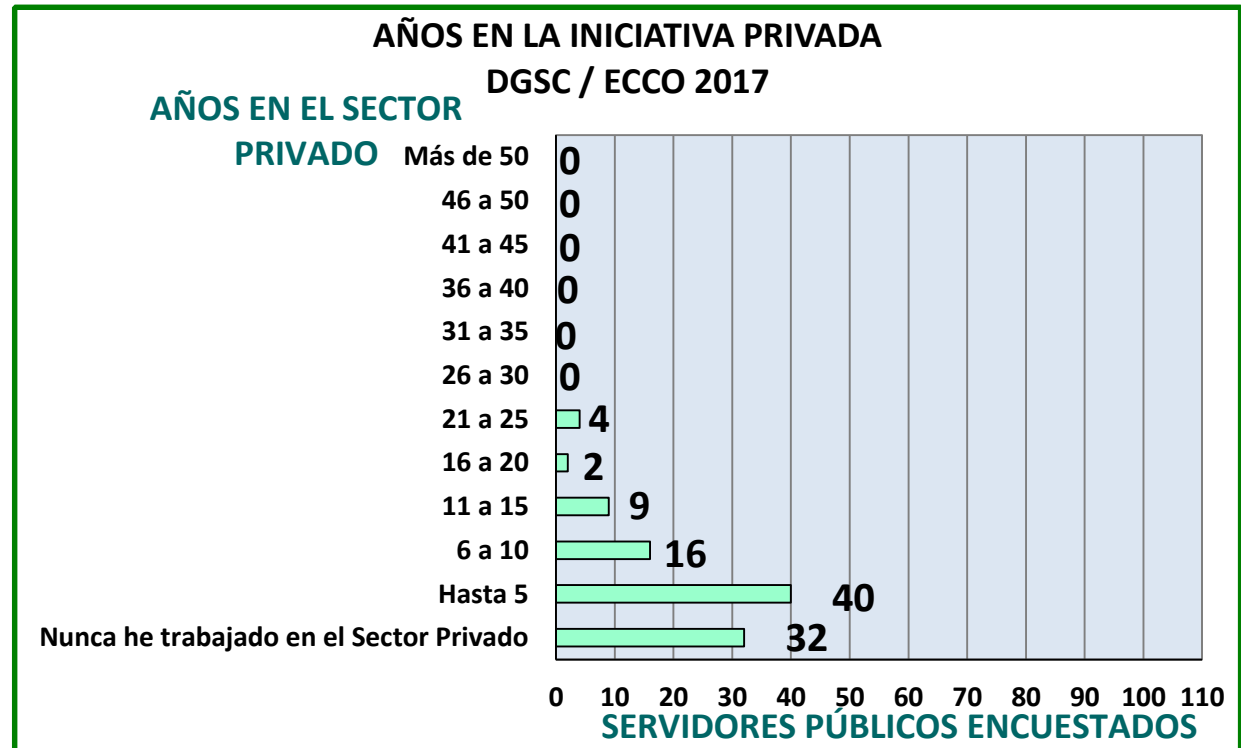


El 18% del personal de la DGSC que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.

AÑOS_IP	En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado?	
---------	---	--

Nunca he trabajado en el Sector Privado	32	31%
Hasta 5	40	39%
6 a 10	16	16%
11 a 15	9	9%
16 a 20	2	2%
21 a 25	4	4%
26 a 30	0	0%
31 a 35	0	0%
36 a 40	0	0%
41 a 45	0	0%
46 a 50	0	0%
Más de 50	0	0%

<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>
--------------	------------	-------------

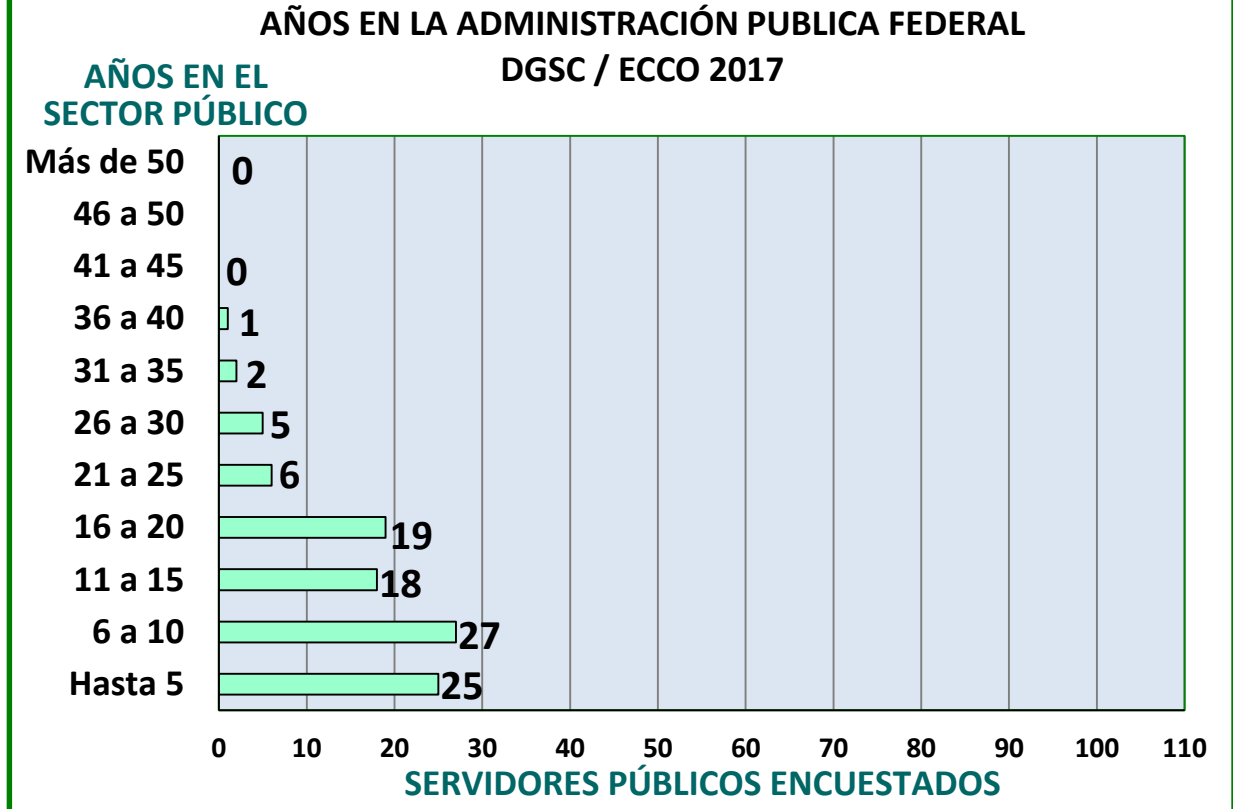


El 31% de los servidores públicos encuestados de la DGSC, nunca ha trabajado en la Iniciativa Privada por lo que cuentan con una amplia experiencia en la administración pública.

AÑOS_SP	En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público?	
---------	---	--

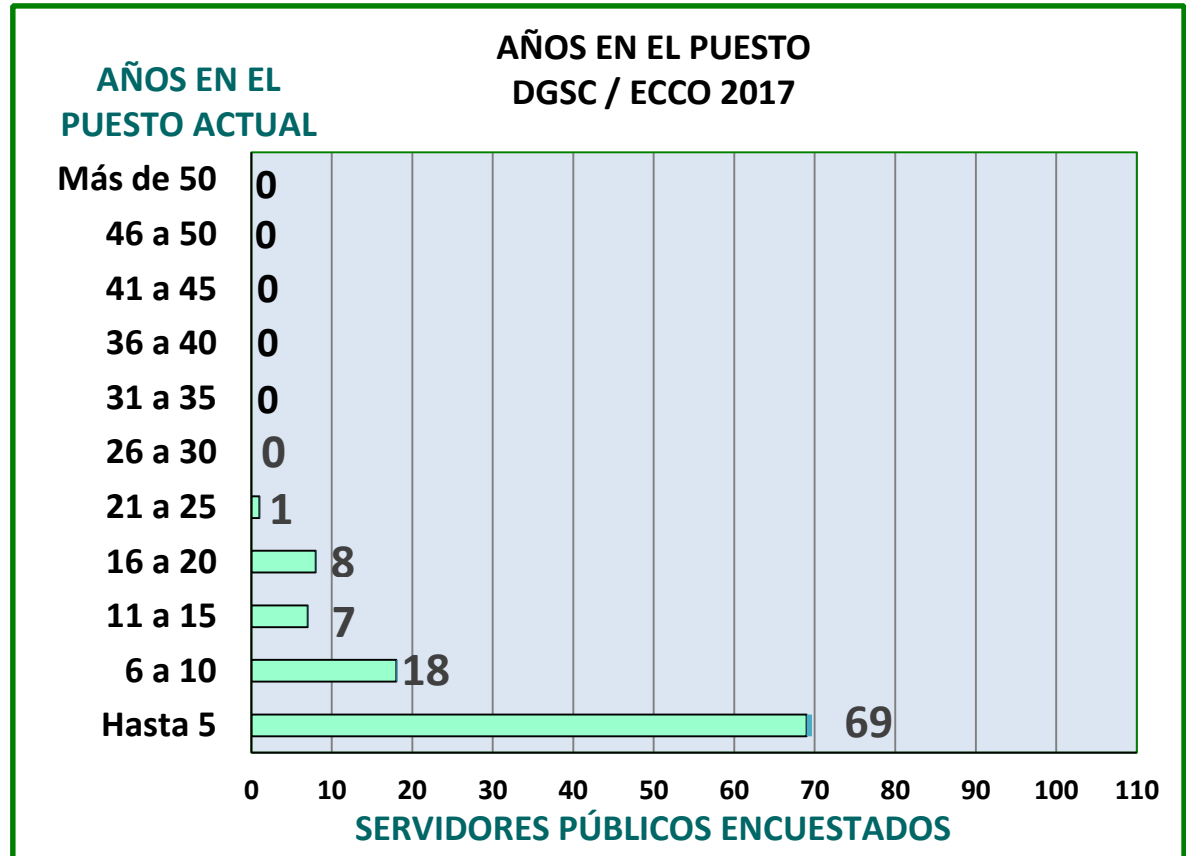
Hasta 5	25	24%
6 a 10	27	26%
11 a 15	18	17%
16 a 20	19	18%
21 a 25	6	6%
26 a 30	5	5%
31 a 35	2	2%
36 a 40	1	1%
41 a 45	0	0%
46 a 50	0	0%
Más de 50	0	0%

<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>
--------------	------------	-------------



El 67% del personal encuestado de la DGSC, tiene de 0 a 15 años trabajando en la Administración Pública Federal, teniendo mayor oportunidad de crecimiento.

AÑOS_PUESTO	¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual?	
Hasta 5	69	67%
6 a 10	18	17%
11 a 15	7	7%
16 a 20	8	8%
21 a 25	1	1%
26 a 30	0	0%
31 a 35	0	0%
36 a 40	0	0%
41 a 45	0	0%
46 a 50	0	0%
Más de 50	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

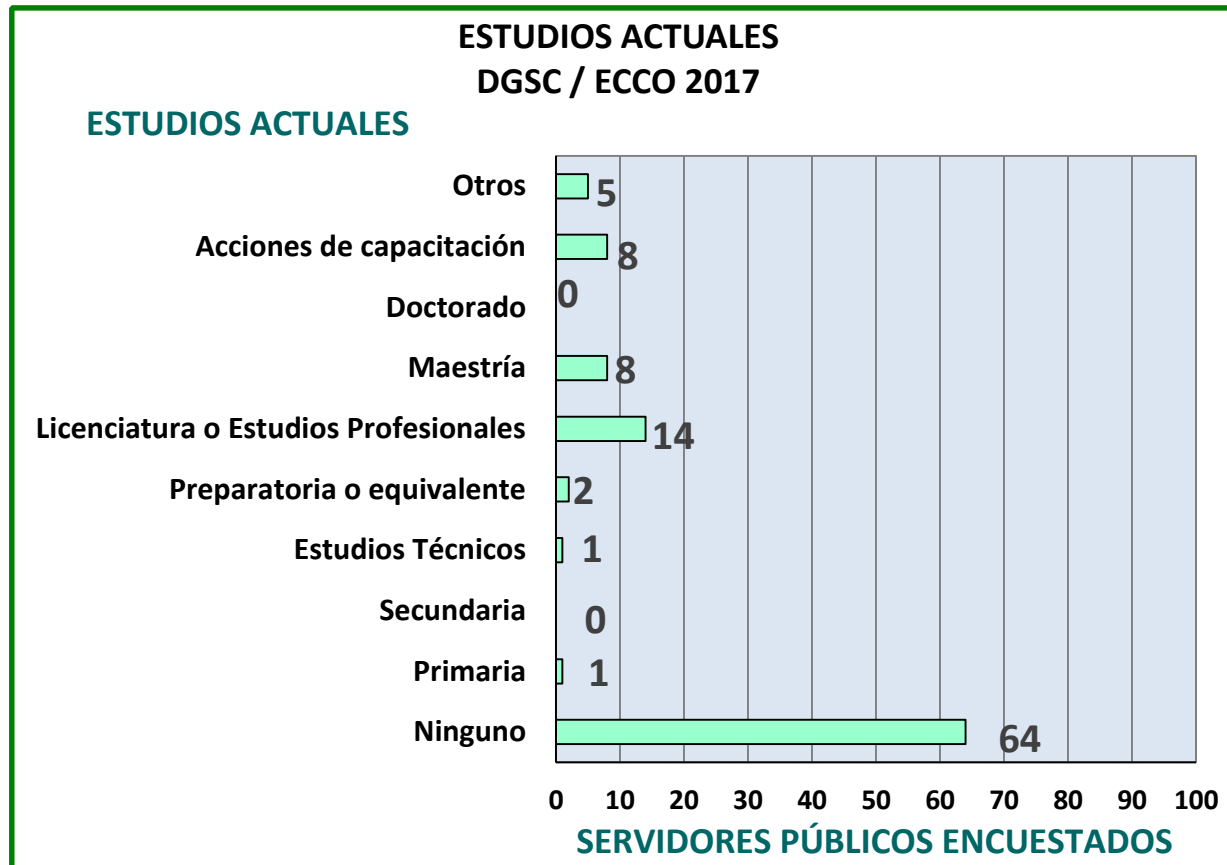


Se puede observar que el 67% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que el 33% ha presentado poca oportunidad de crecimiento profesional.



<b>ESTUDIOS_ACTUALES</b>	<b>¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?</b>	
--------------------------	---	--

Ninguno	64	62%
Primaria	1	1%
Secundaria	0	0%
Estudios Técnicos	1	1%
Preparatoria o equivalente	2	2%
Licenciatura o Estudios Profesionales	14	14%
Maestría	8	8%
Doctorado	0	0%
Acciones de capacitación	8	8%
Otros	5	5%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>



El 62% de servidoras y servidores públicos de la DGSC encuestados, actualmente no están realizando algún tipo de estudios. Lo anterior muestra una ventana de oportunidad para la formación profesional del personal.

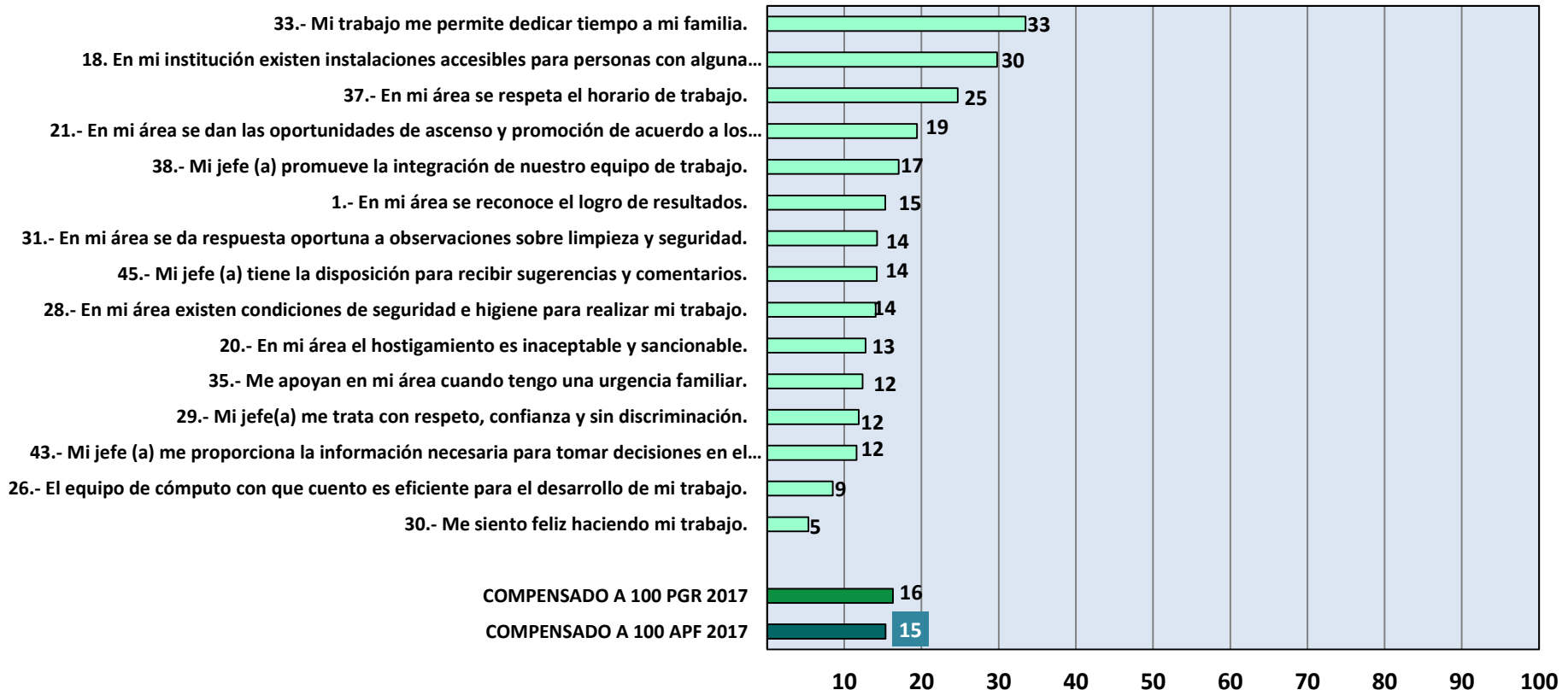
# Resultado por Factores de mayor a menor

**FACTORES DE MAYOR A MENOR  
 UR / ECCO 2017**



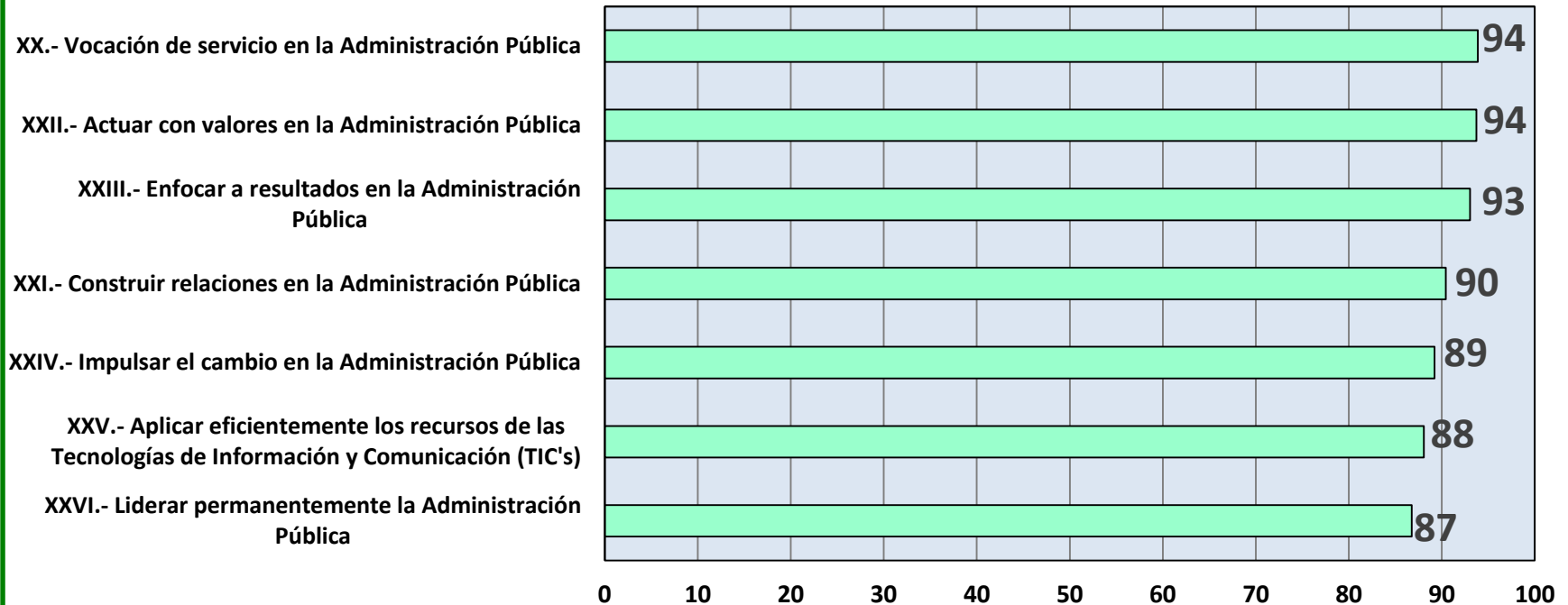
Las y los servidores públicos de la DGSC que participaron en la encuesta están convencidos que en la Procuraduría General de la República existe una transparencia y combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus hogares es muy largo, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

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



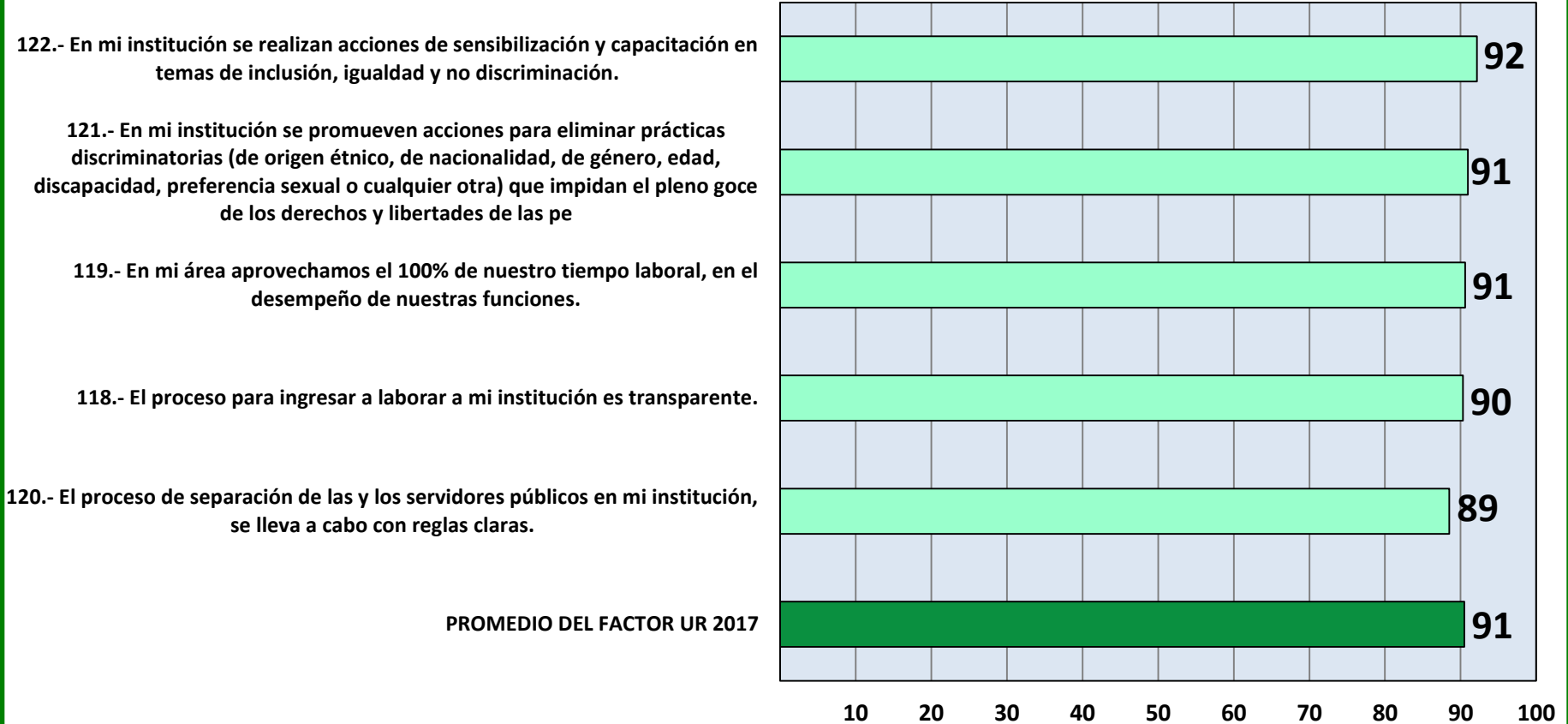
En esta gráfica se puede reafirmar que la falta de tiempo dedicado a la familia, genera un alto índice de estrés laboral en las y los servidores públicos de la Dirección General del Servicio de Carrera.

**ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS  
DGSC / 2017 DE MAYOR A MENOR**



En este grupo de factores fractales de competencias, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la DGSC con respecto a la vocación del servicio y valores en la Administración Pública.

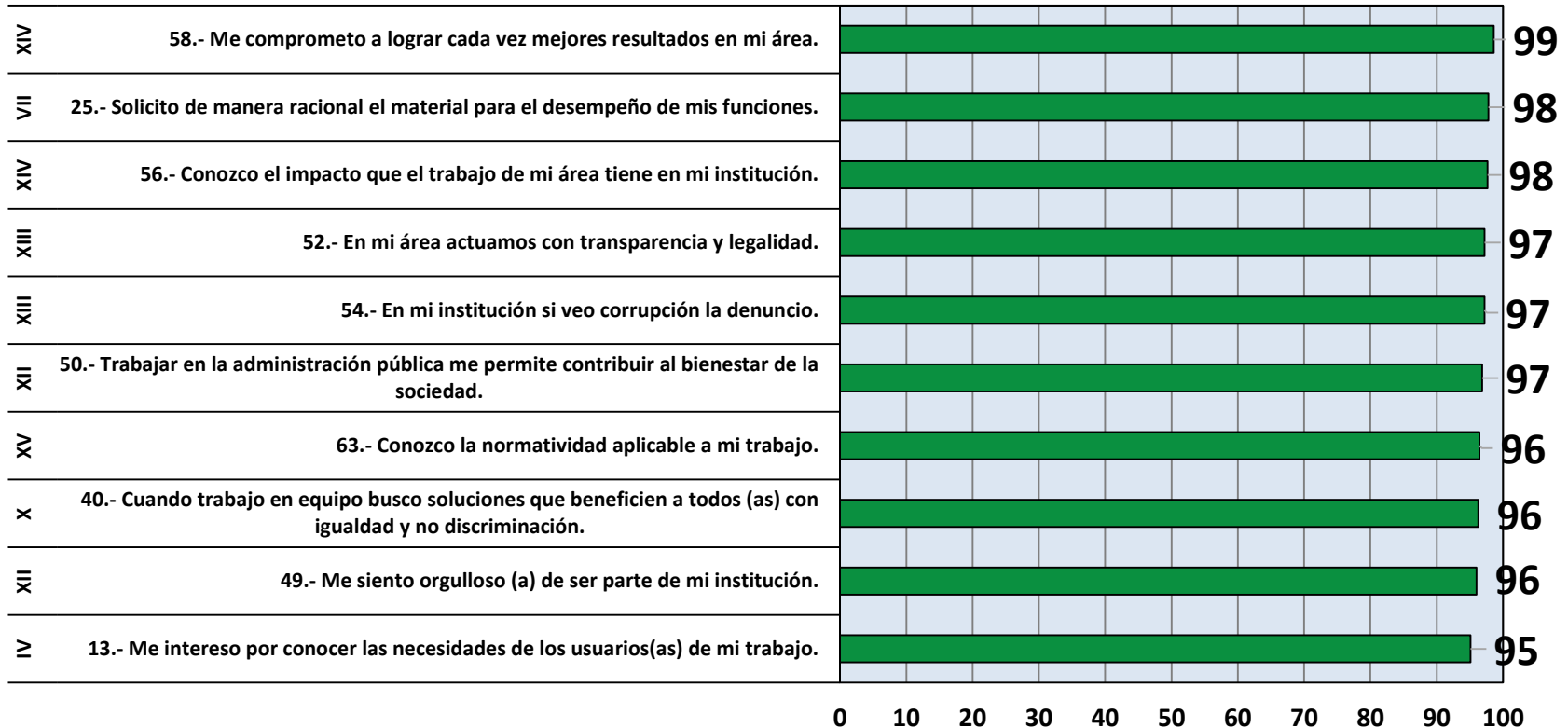
**ECCO - 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017  
 MAYOR A MENOR / DGSC / ECCO 2017**



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

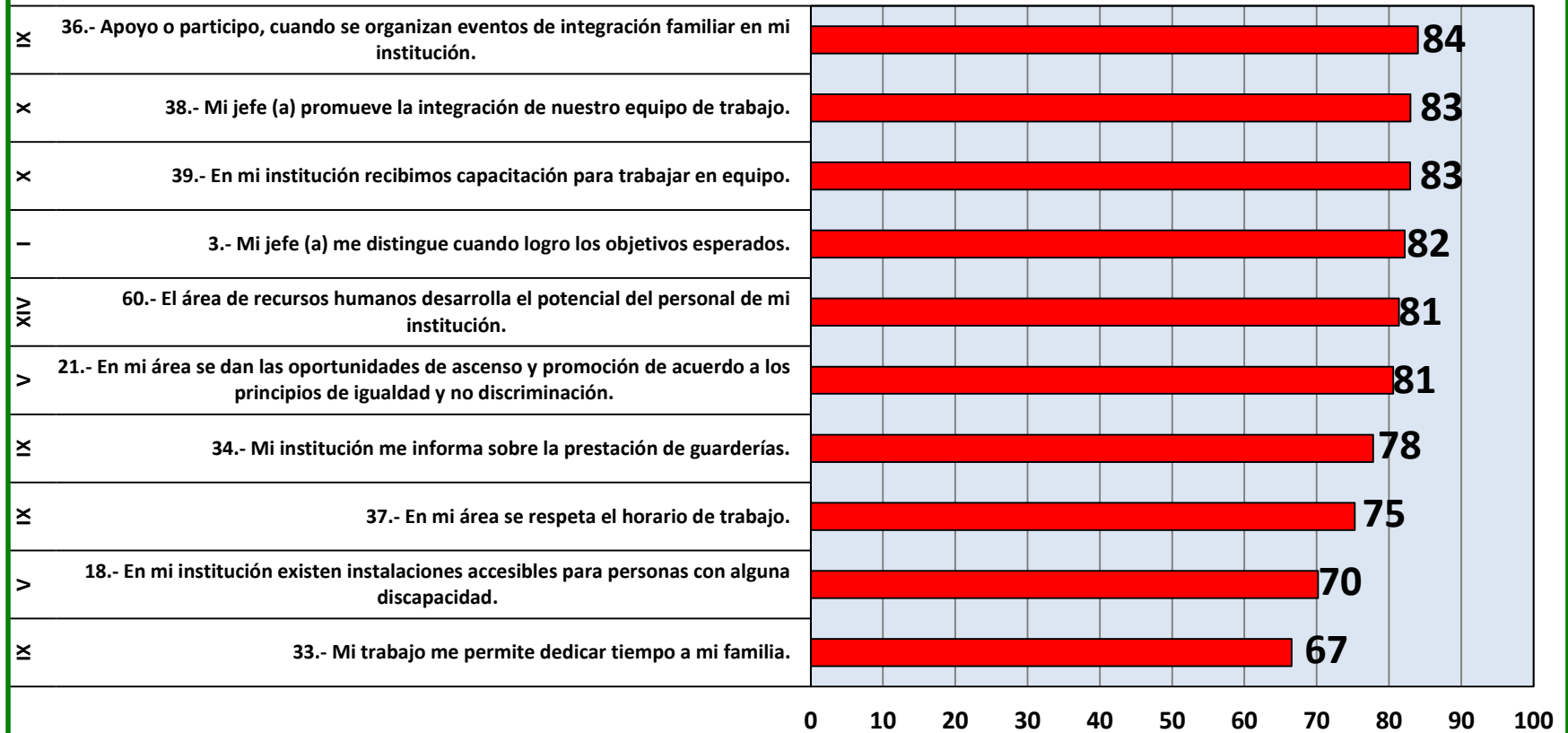
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS  
 PGR / ECCO 2017**



Las y los servidores públicos de la Dirección General del Servicio de Carrera se sienten con un alto compromiso para lograr mejores resultados, solicita de manera racional el material para el desempeño de sus funciones y conoce el impacto que el trabajo de su área tiene en la Institución. Asimismo, actúa con transparencia y legalidad, si ve corrupción denuncia, considera que trabajar en la administración pública le permite contribuir al bienestar de la sociedad.



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



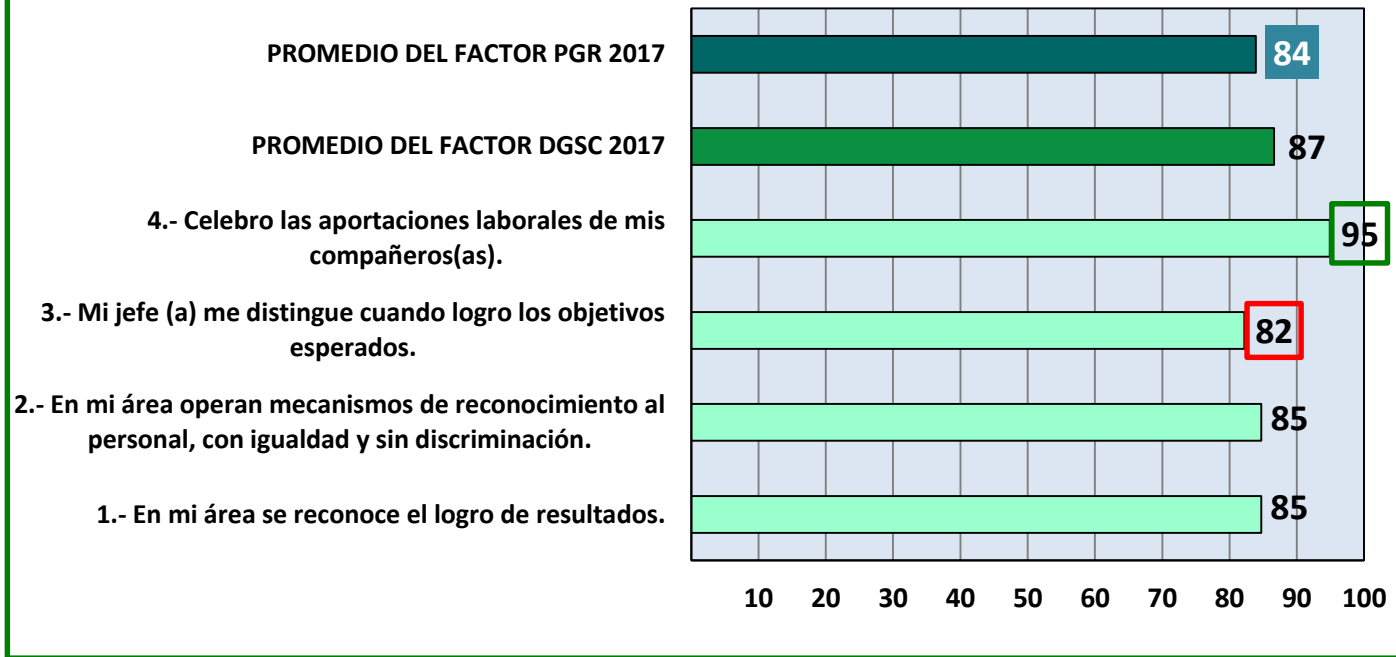
El reactivo 33 es el menor calificado en la Dirección General del Servicio de Carrera y a nivel PGR, el horario de trabajo para dedicar tiempo a la familia, es una área de oportunidad para mejorar el clima laboral. Así mismo considera que no existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad y falta más difusión sobre la prestación de guarderías.

# 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.



**I. RECONOCIMIENTO LABORAL  
 DGSC / ECCO 2017**

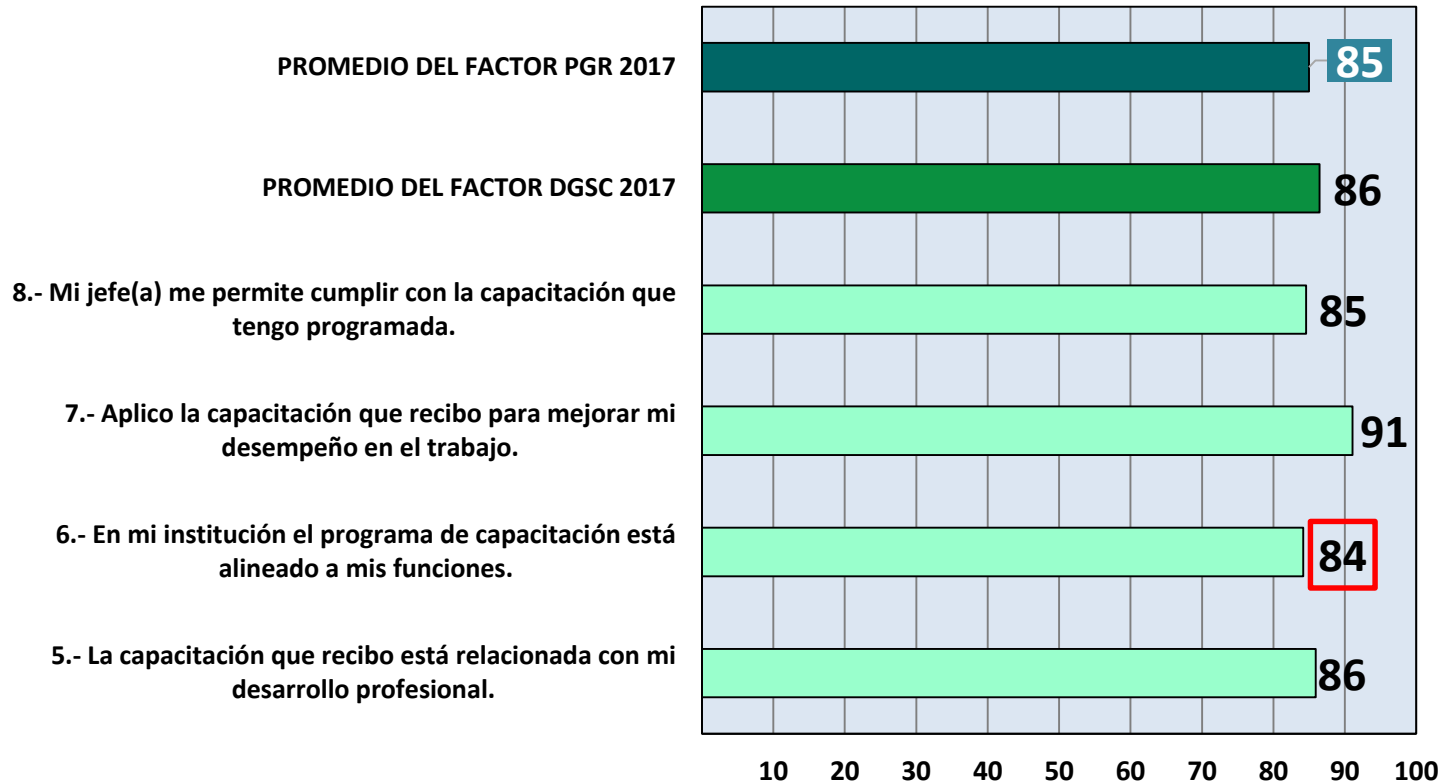


Las y los servidores públicos encuestados de la Dirección General del Servicio de Carrera perciben que cuando se cumplan con los logros esperados, las y los jefes deberían de realizar alguna distinción; sin embargo, celebran las aportaciones laborales de sus compañeros (as).

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.



II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO  
 DGSC / ECCO 2017

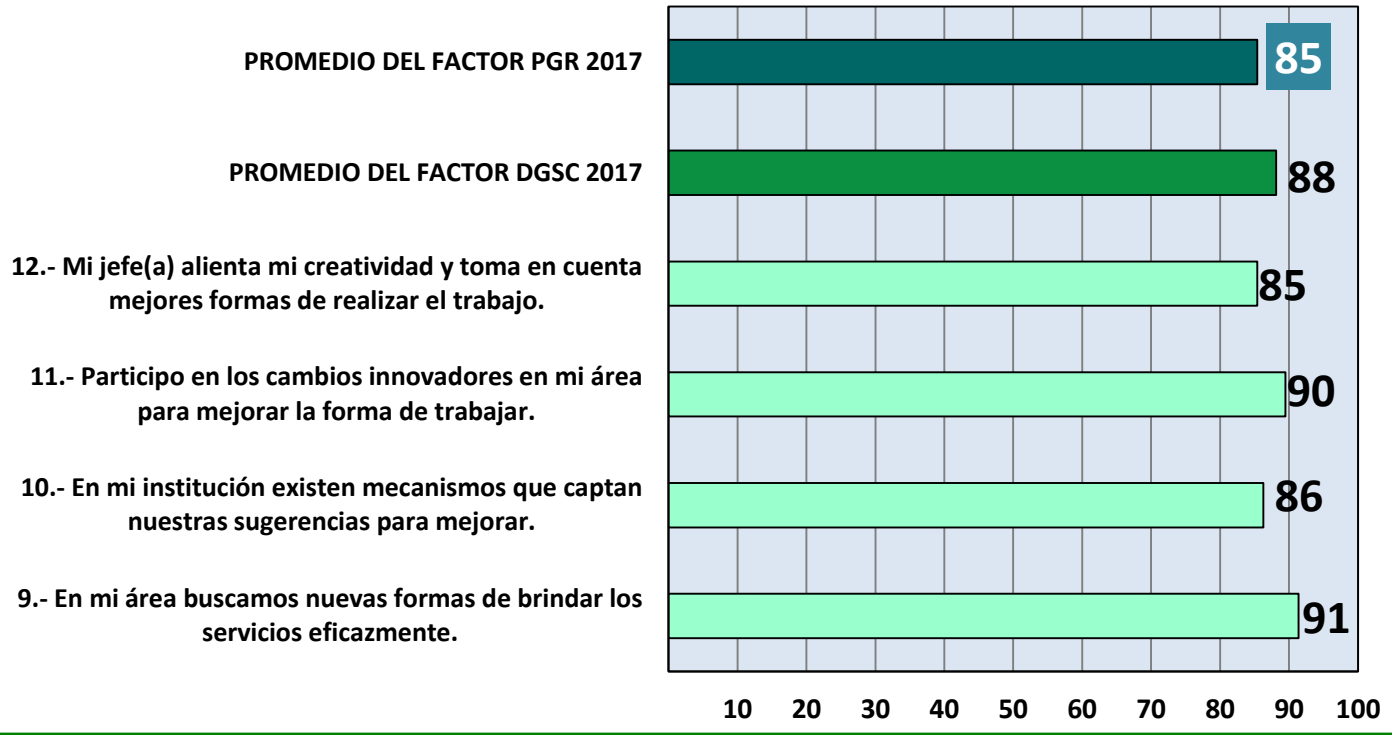


Las y los servidores públicos encuestado perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente si estuviera alineado al programa de capacitación de acuerdo a sus funciones que realiza en su trabajo.

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  
 DGSC / ECCO 2017

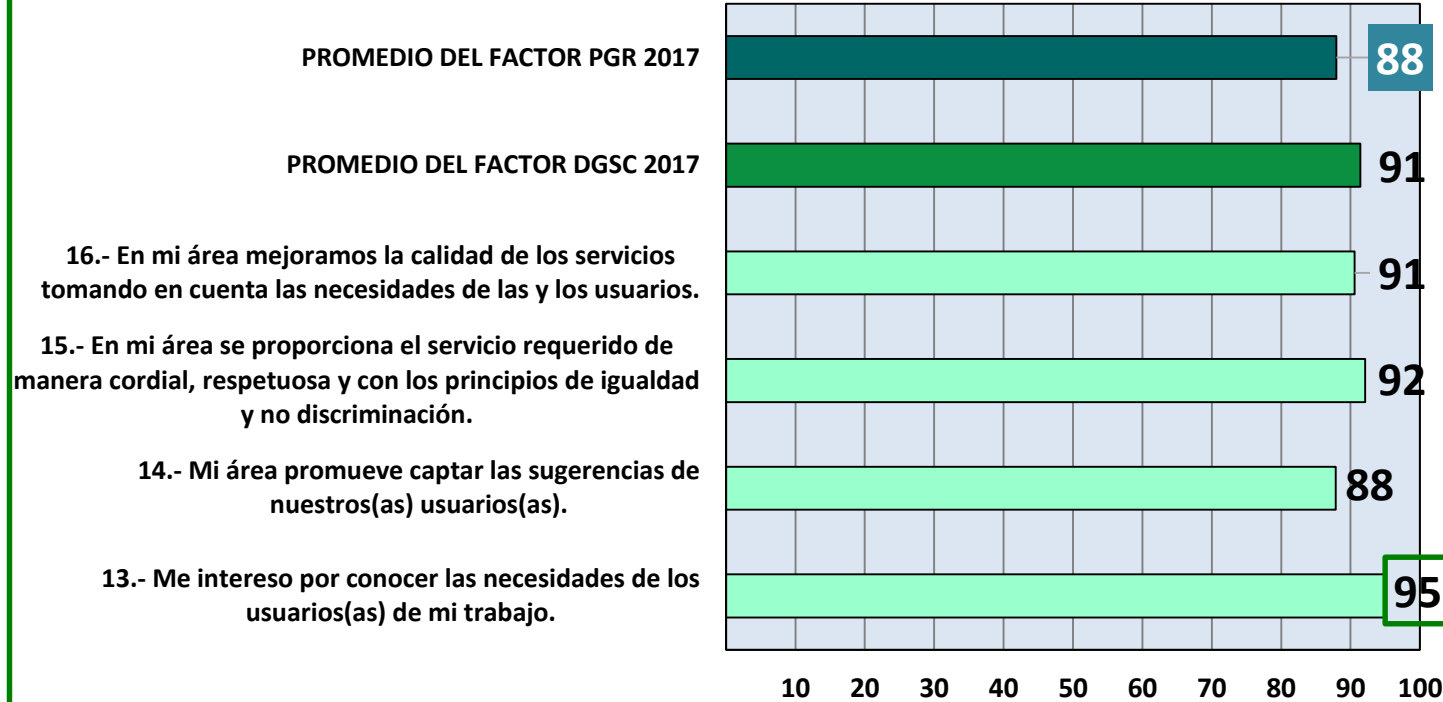


Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la DGSC, así también se muestra que los jefes(as) poco alientan la creatividad de su personal, así también casi no conoce los mecanismos que capten sus sugerencias para 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**  
**DGSC / ECCO 2017**

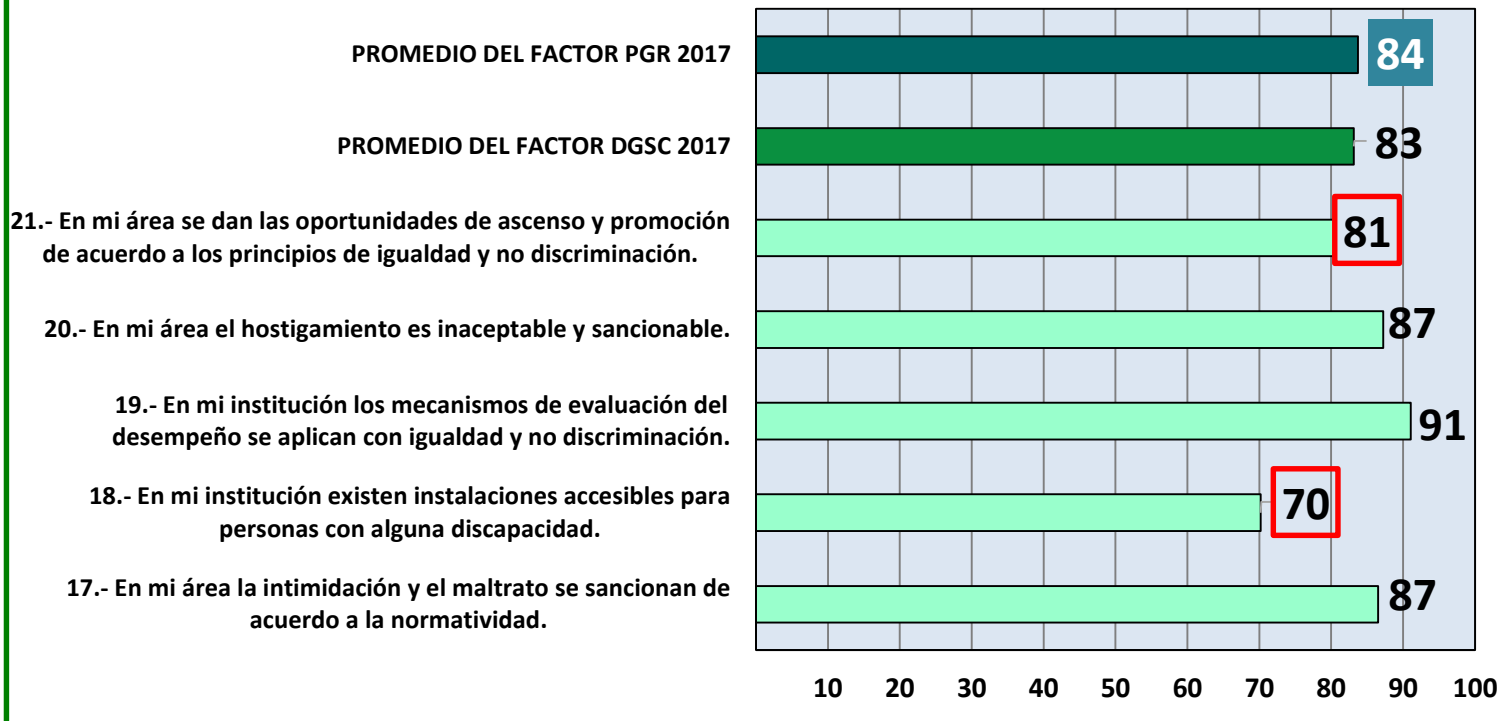


La calificación de este factor muestra la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la DGSC en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al ofrecer sus servicios.

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.



V. EQUIDAD Y GÉNERO  
 DGSC / ECCO 2017

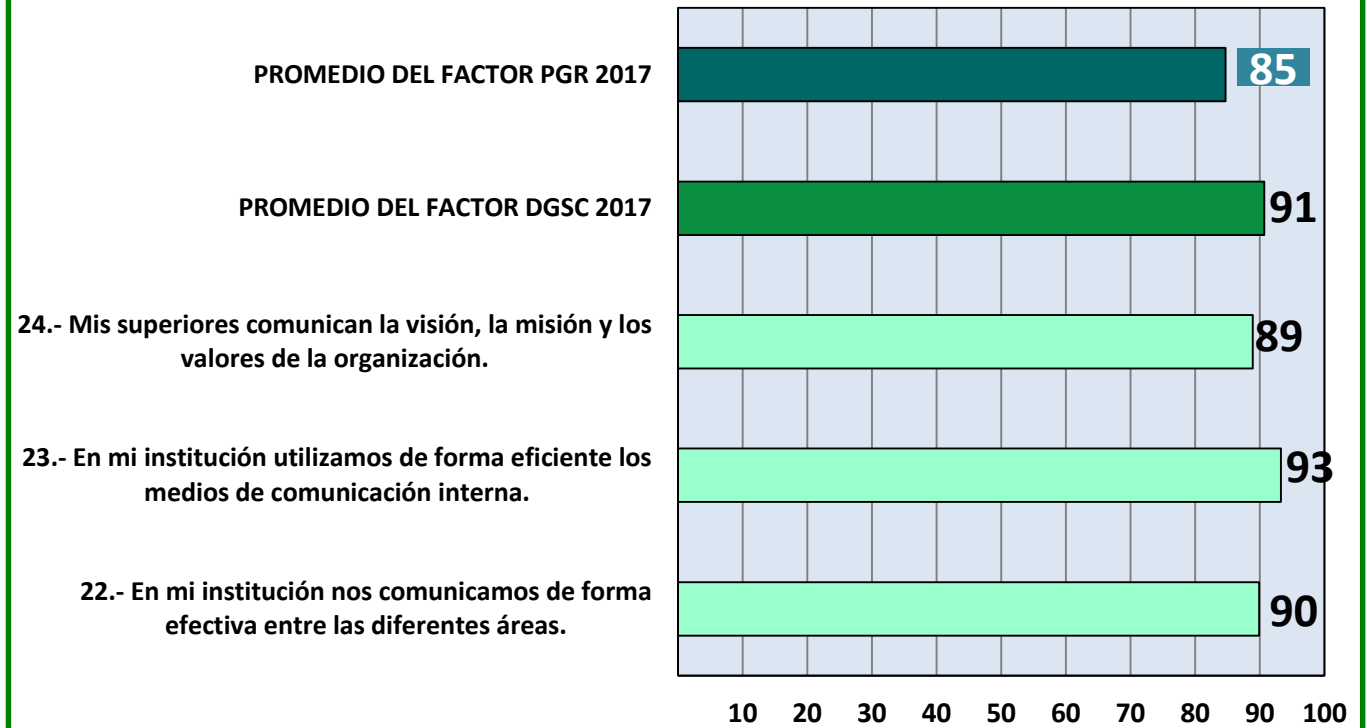


El personal de la DGSC considera que en la institución los no existen instalaciones accesibles para personas discapacitadas, pero así también manifiesta que las oportunidades de ascenso y promoción poco son de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.

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.



**VI. COMUNICACIÓN  
 DGSC / ECCO 2017**



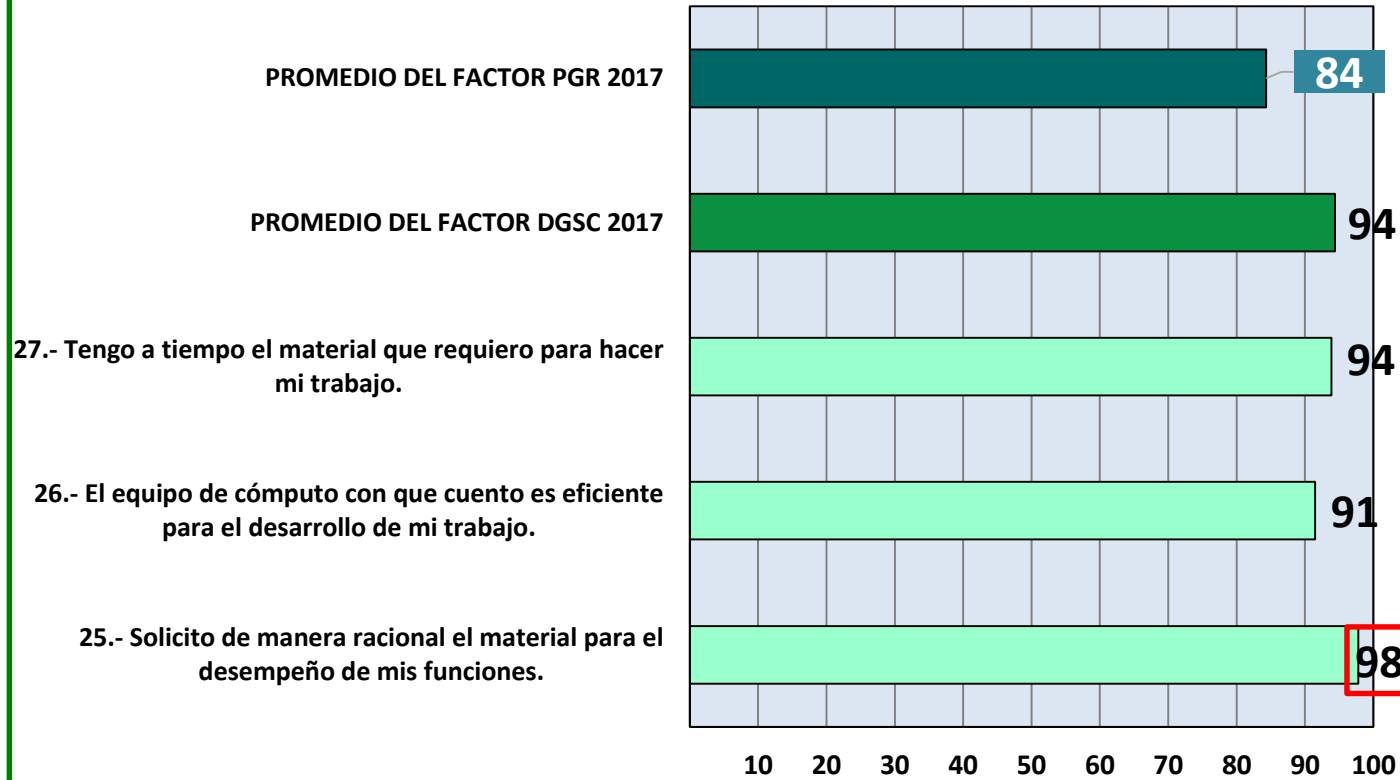
Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la funcionalidad de comunicación interna en la institución, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la PGR y de la Dirección General del Servicio de Carrera.



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  
 DGSC / ECCO 2017

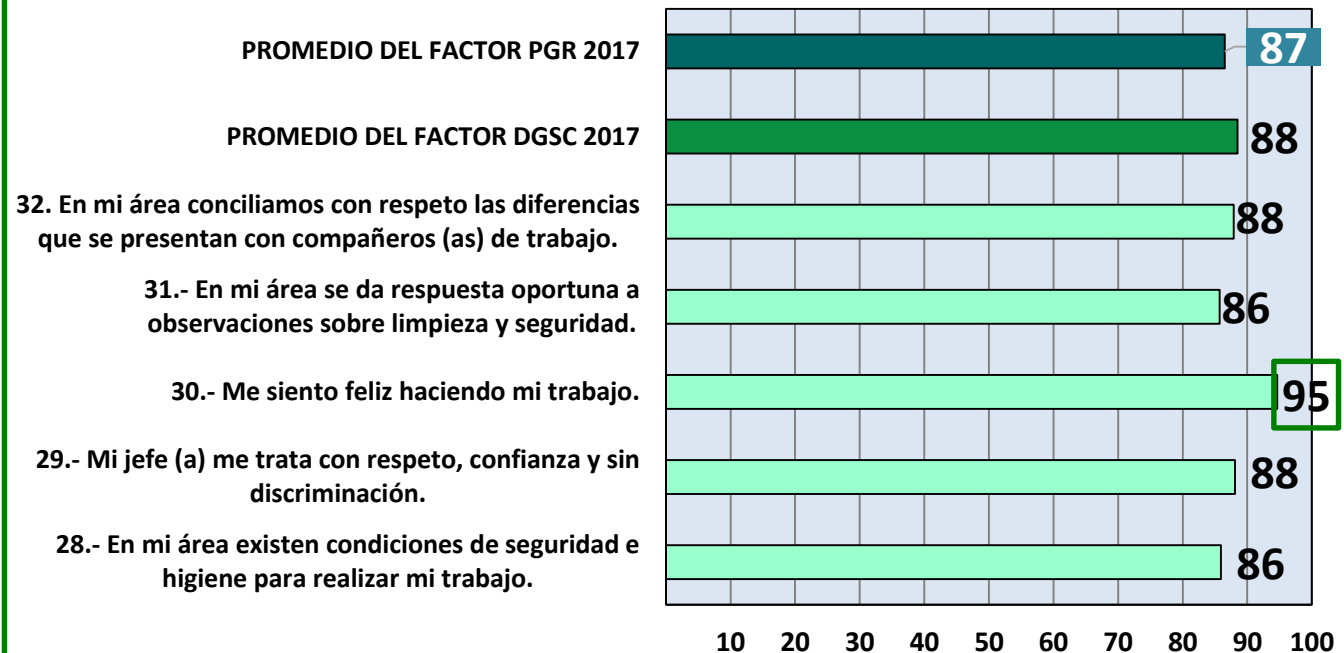


Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material para el desempeño de sus funciones, así mismo lo tienen a tiempo. Por otro lado, considera que el equipo de cómputo es eficiente para el desarrollo de su trabajo.

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  
 DGSC / ECCO 2017

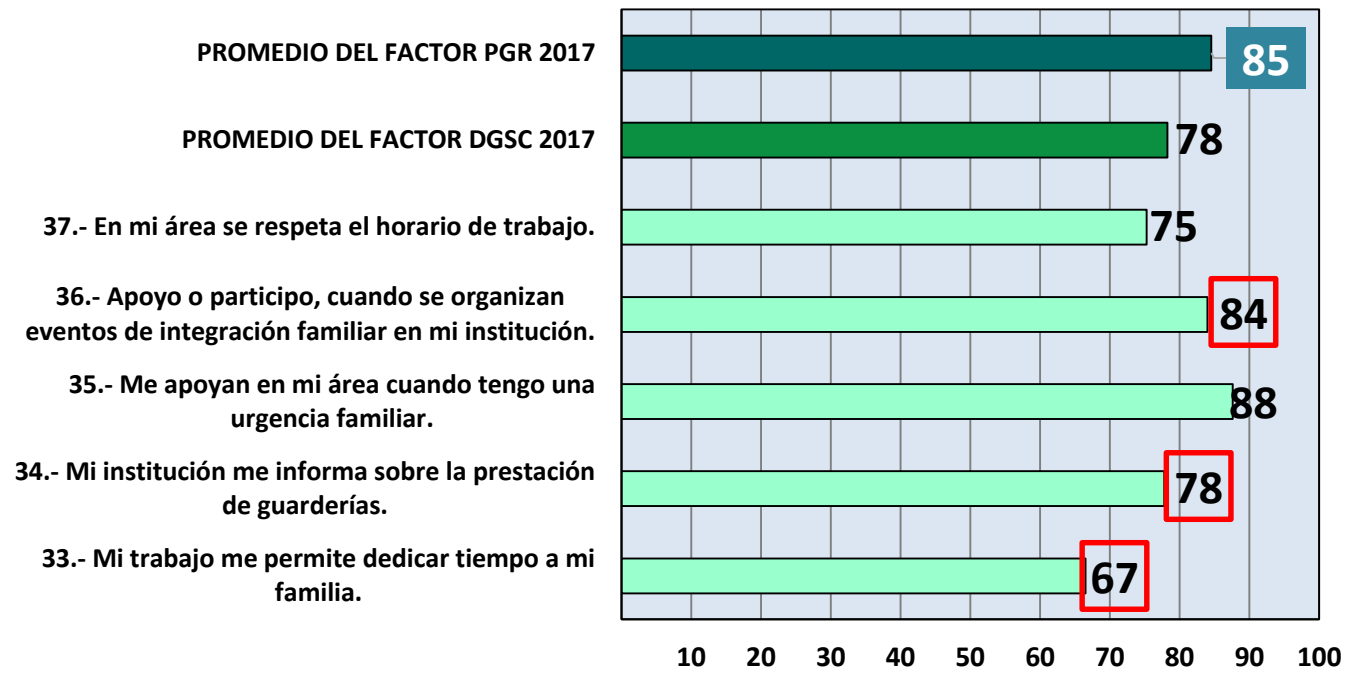


Las servidoras y los servidores públicos de la Dirección General del Servicio de Carrera, se sienten felices en el desempeño de su trabajo. Sin embargo, se percibe una ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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.



**IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA  
 DGSC / ECCO 2017**

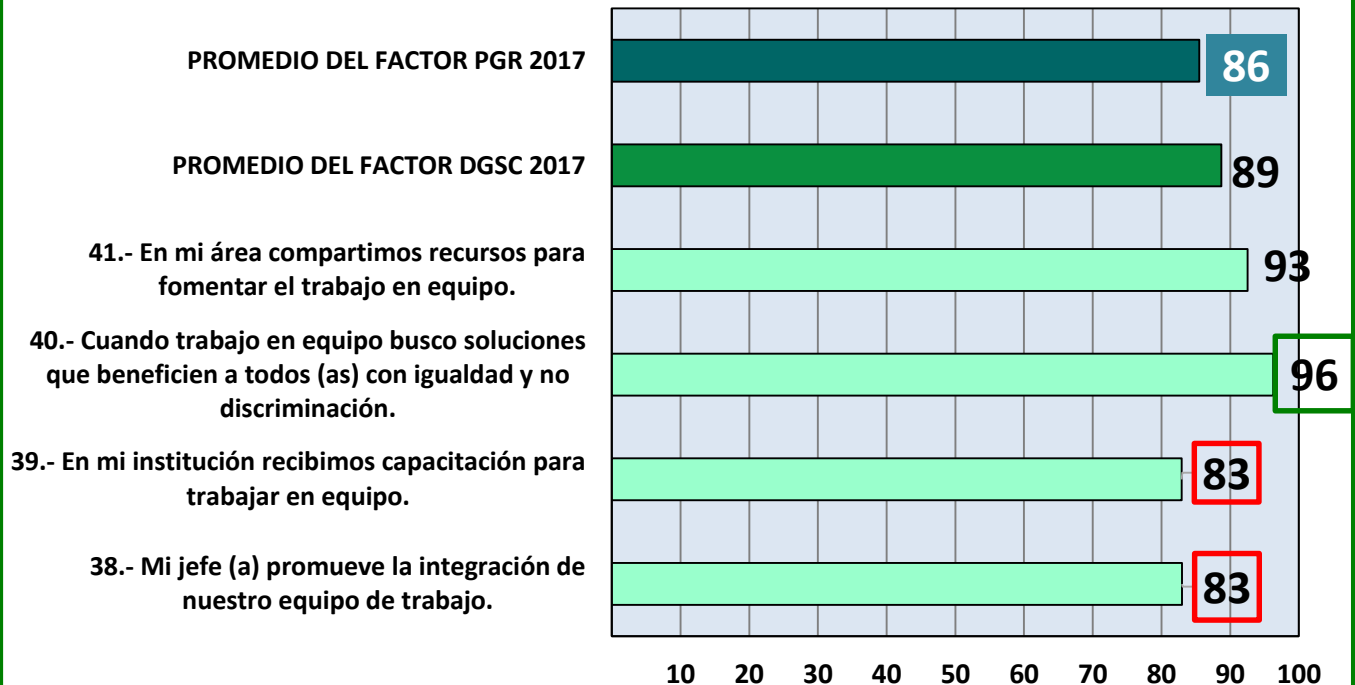


La percepción del reactivo 33 es la calificación más baja en los resultado de la DGSC y a nivel Institucional, es una ventana de oportunidad para realizar las acciones de mejora donde se subsane alguna parte; así también consideran importante se informe sobre guarderías y se les apoye cuando se organizan eventos de integración familiar en la Institución.

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.



**X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO  
DGSC / ECCO 2017**

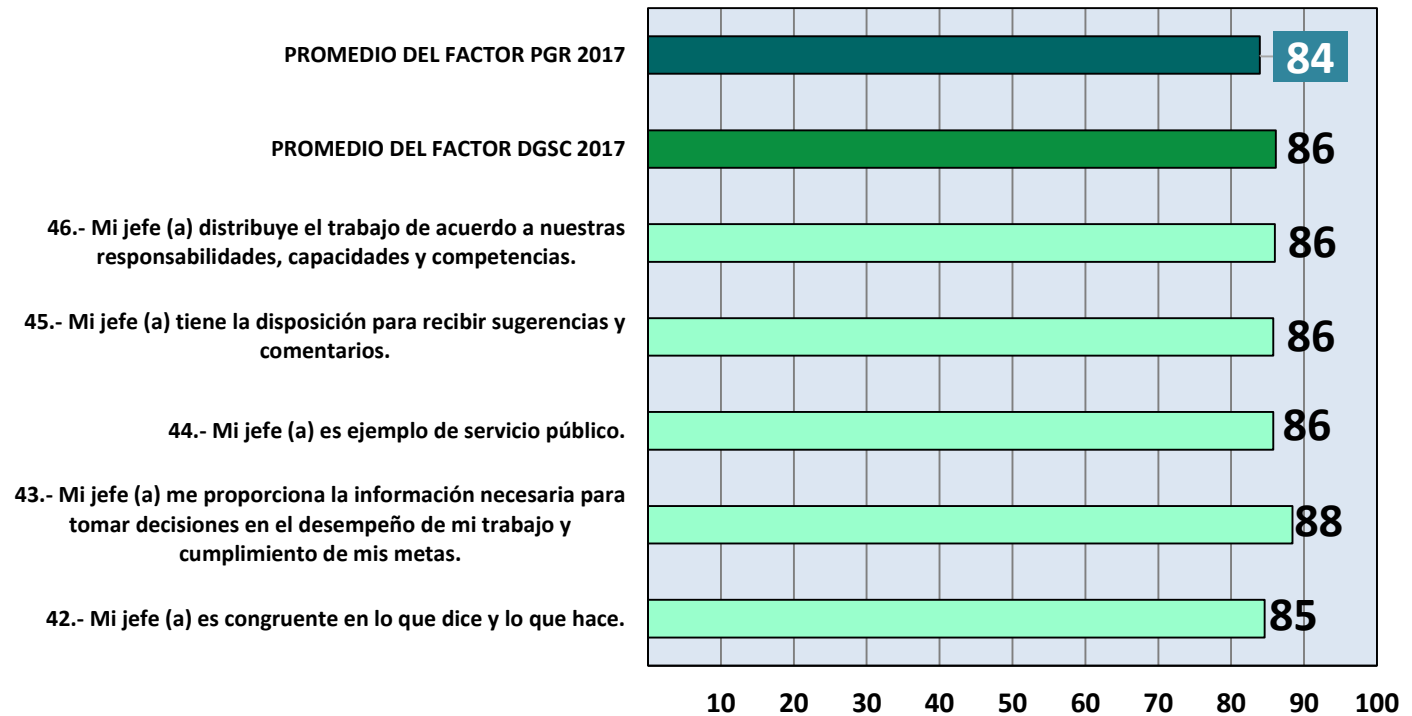


En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo; en otro sentido, el personal de la Dirección General del Servicio de Carrera percibe que cuando se trabaja en equipo, se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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  
 DGSC / ECCO 2017**

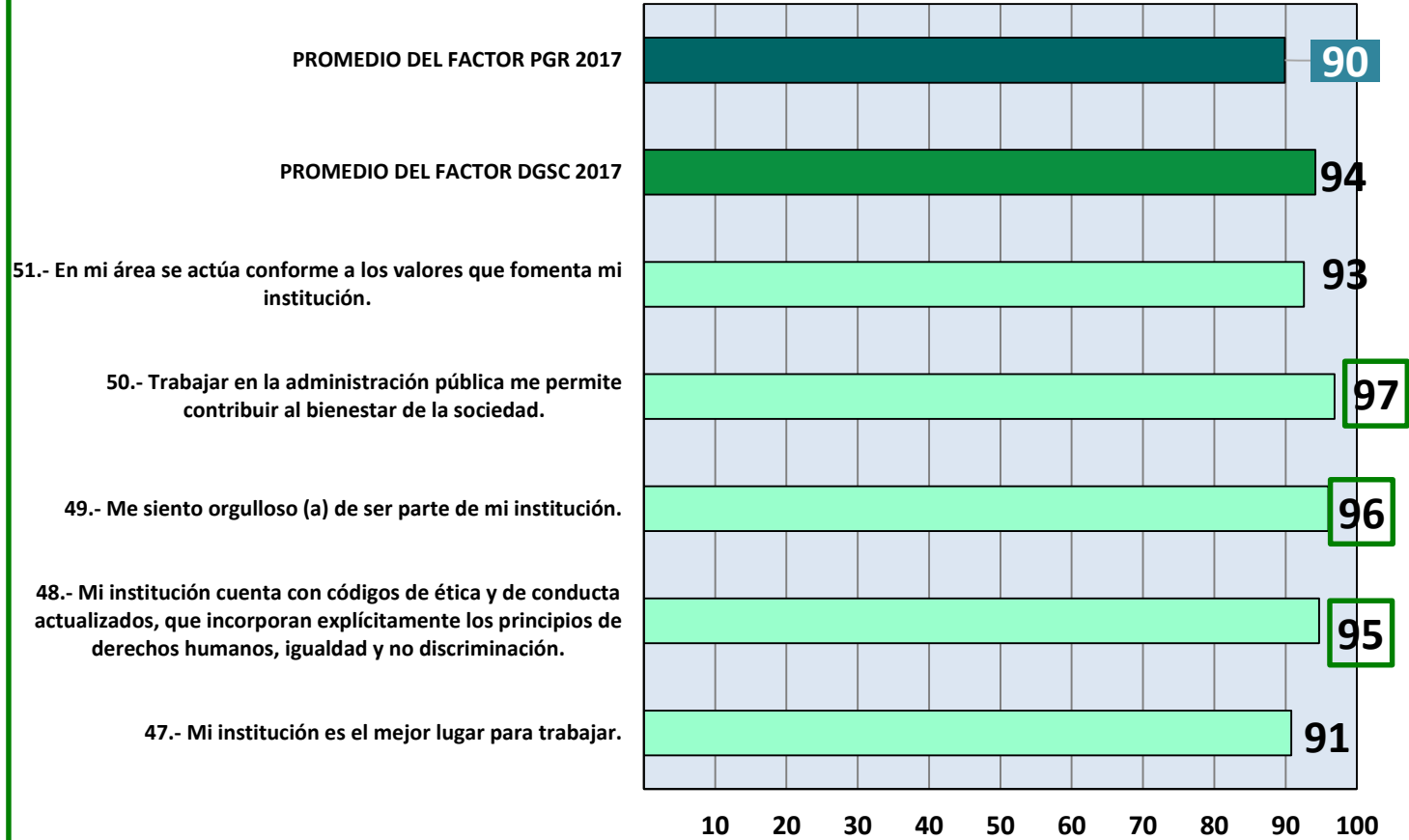


El personal de la Dirección General del Servicio de Carrera considera que se podría distribuir mejor el trabajo de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias, proporcionando la información necesaria para la toma de decisiones.

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  
 DGSC / ECCO 2017**

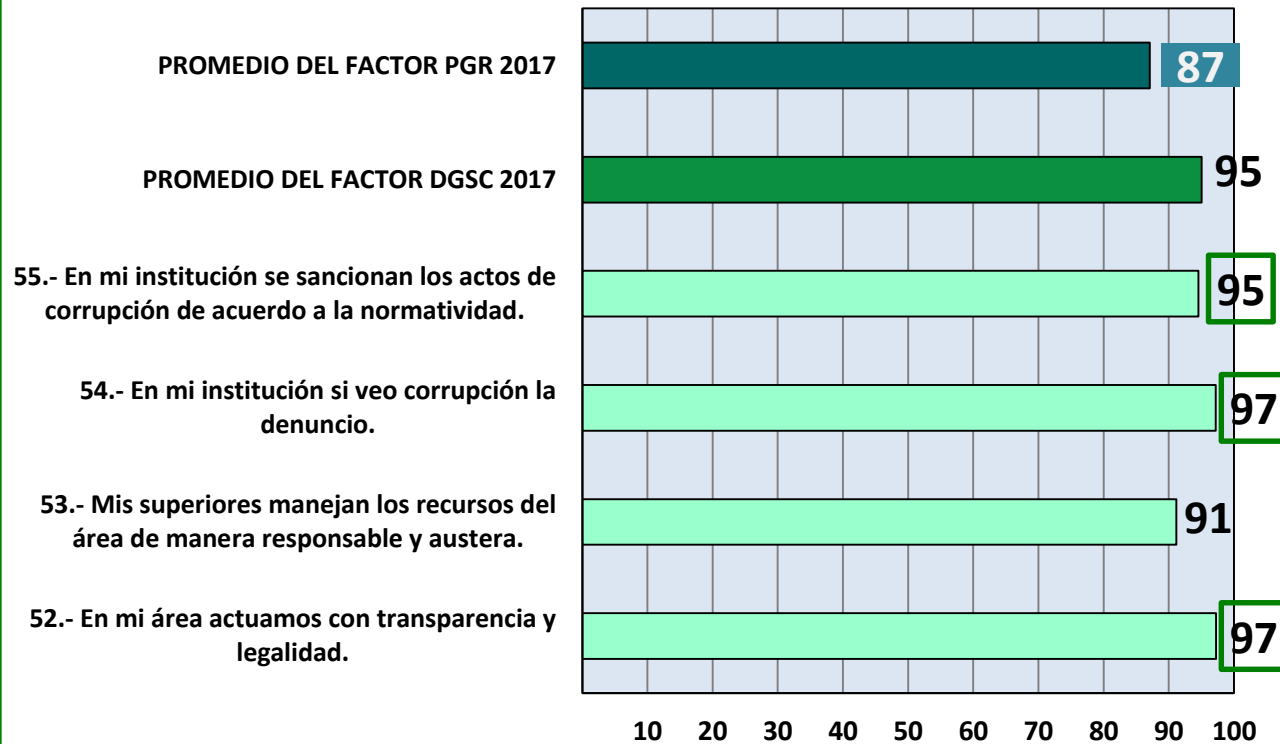


Las y los servidores públicos de la DGSC que participaron en la encuesta consideran que trabajar en la administración pública les permite contribuir al bienestar de la sociedad, así mismo se sienten orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta.

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.



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



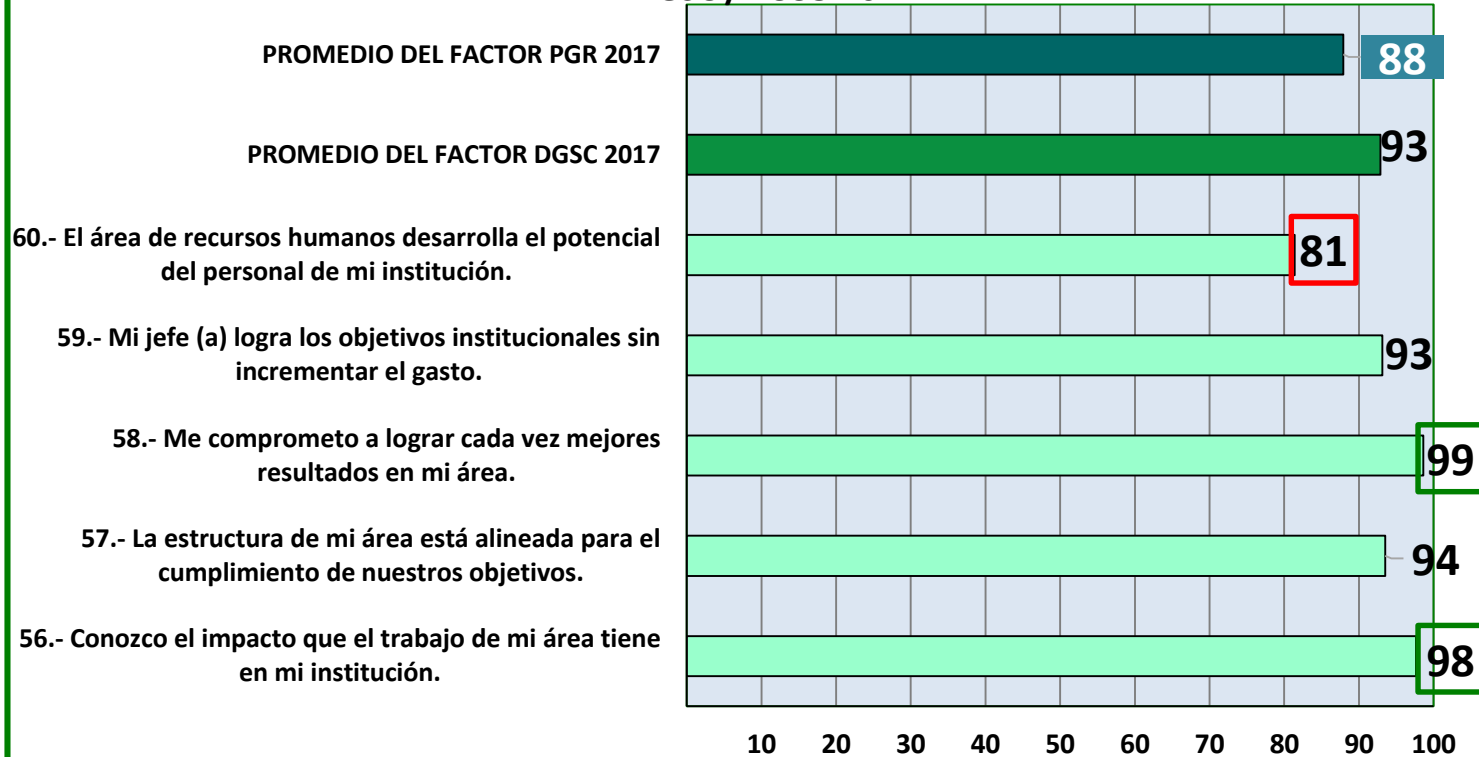
La percepción en este factor es que las y los servidores públicos de la Dirección General del Servicio de Carrera actúan con transparencia y legalidad, denuncian todo tipo de corrupción; así mismo, considera que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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.



XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

DGSC / ECCO 2017



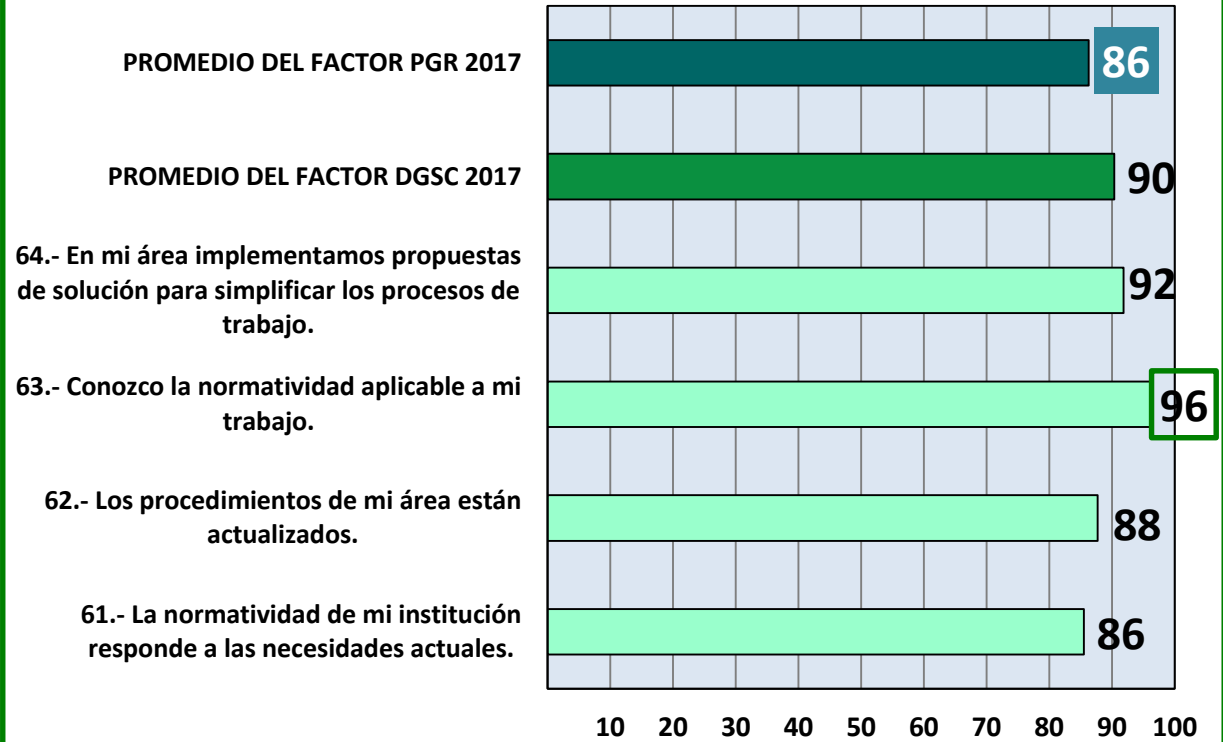
Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Dirección General del Servicio de Carrera, para lograr cada vez mejores resultados, conocen el impacto que el trabajo de su área tiene en la institución. Por otro lado, existe una ventana de oportunidad para que el área de recursos humanos apoye 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  
 DGSC / ECCO 2017**

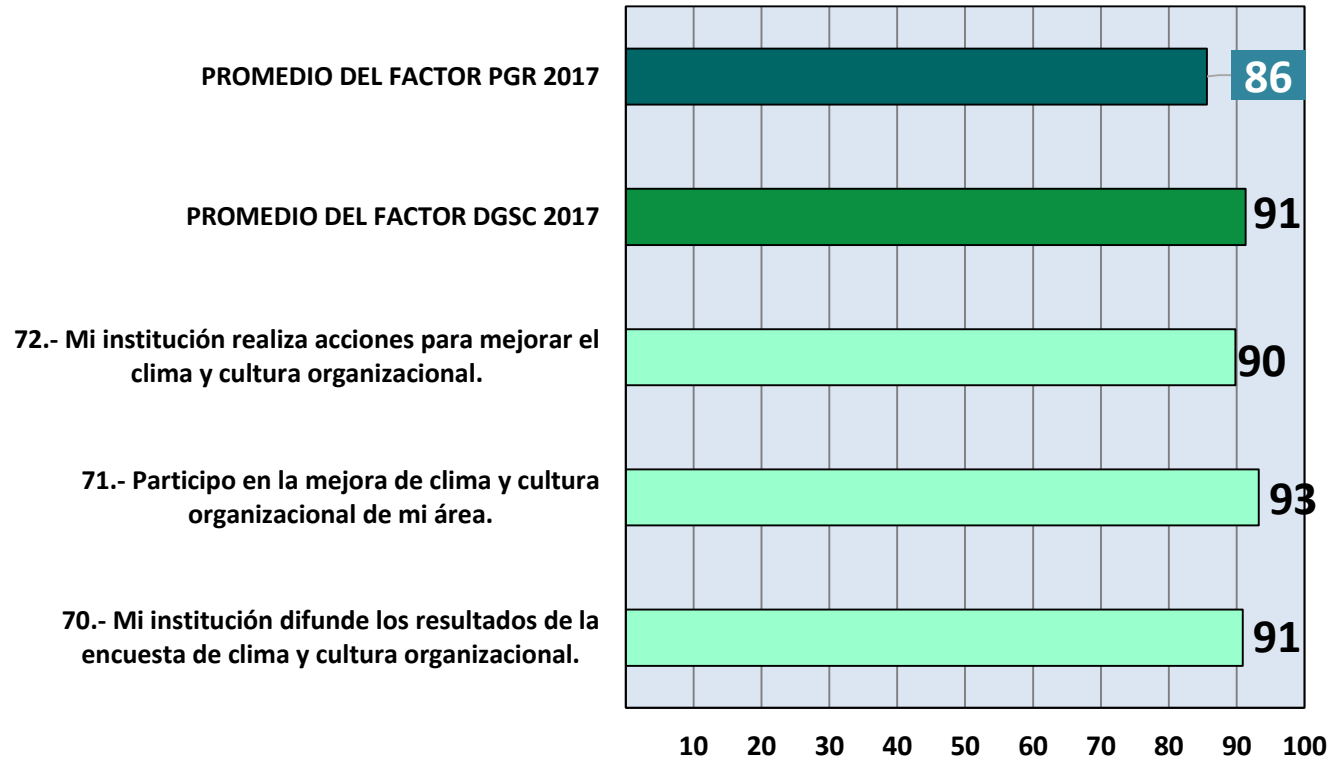


El personal manifiesta conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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.



**XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN  
 DGSC / 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.

# Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

**XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL  
 DGSC / ECCO 2017**



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.



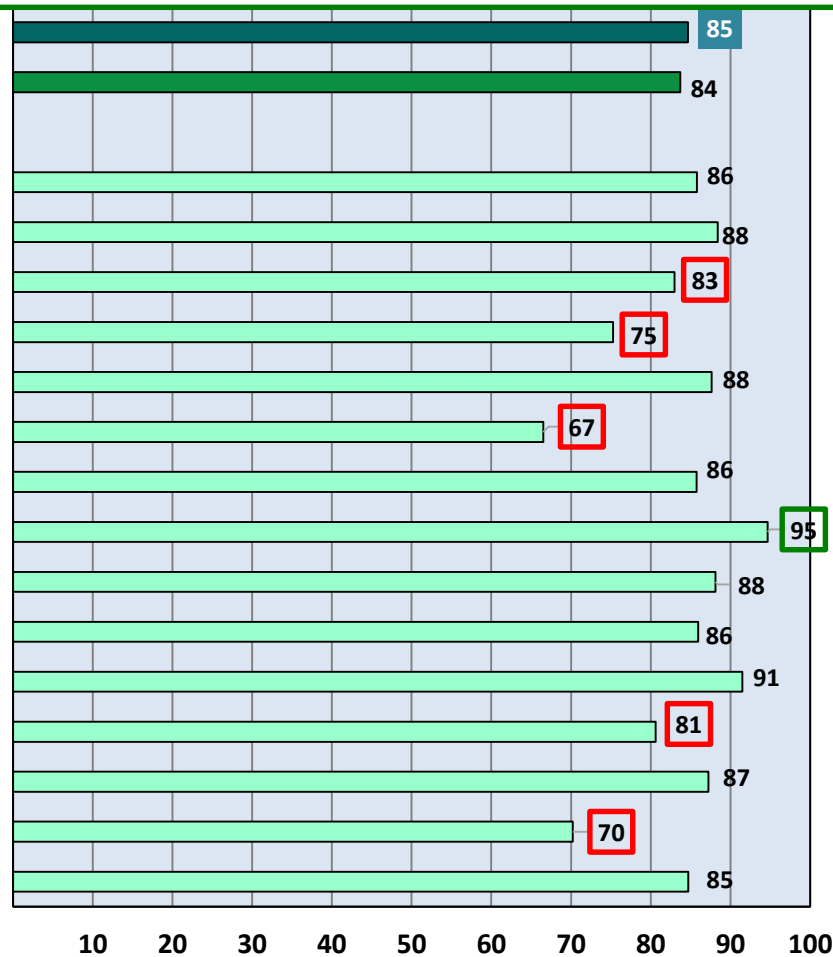
El resultado del reactivo 60 considera que el área de recursos humanos desarrolle el potencial del personal y que la capacitación este alineada a sus funciones, ya que las y los servidores públicos están comprometidos a lograr mejores resultados en su trabajo.

**XIX. ESTRÉS LABORAL**  
**DGSC / ECCO 2017**

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

PROMEDIO DEL FACTOR DGSC 2017

- 45.- Mi jefe (a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios.
- 43.- Mi jefe (a) me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas.
- 38.- Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.
- 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.
- 35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.
- 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.
- 31.- En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.
- 30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.
- 29.- Mi jefe(a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.
- 28.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.
- 26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.
- 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.
- 20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.
- 18. En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.
- 1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.



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



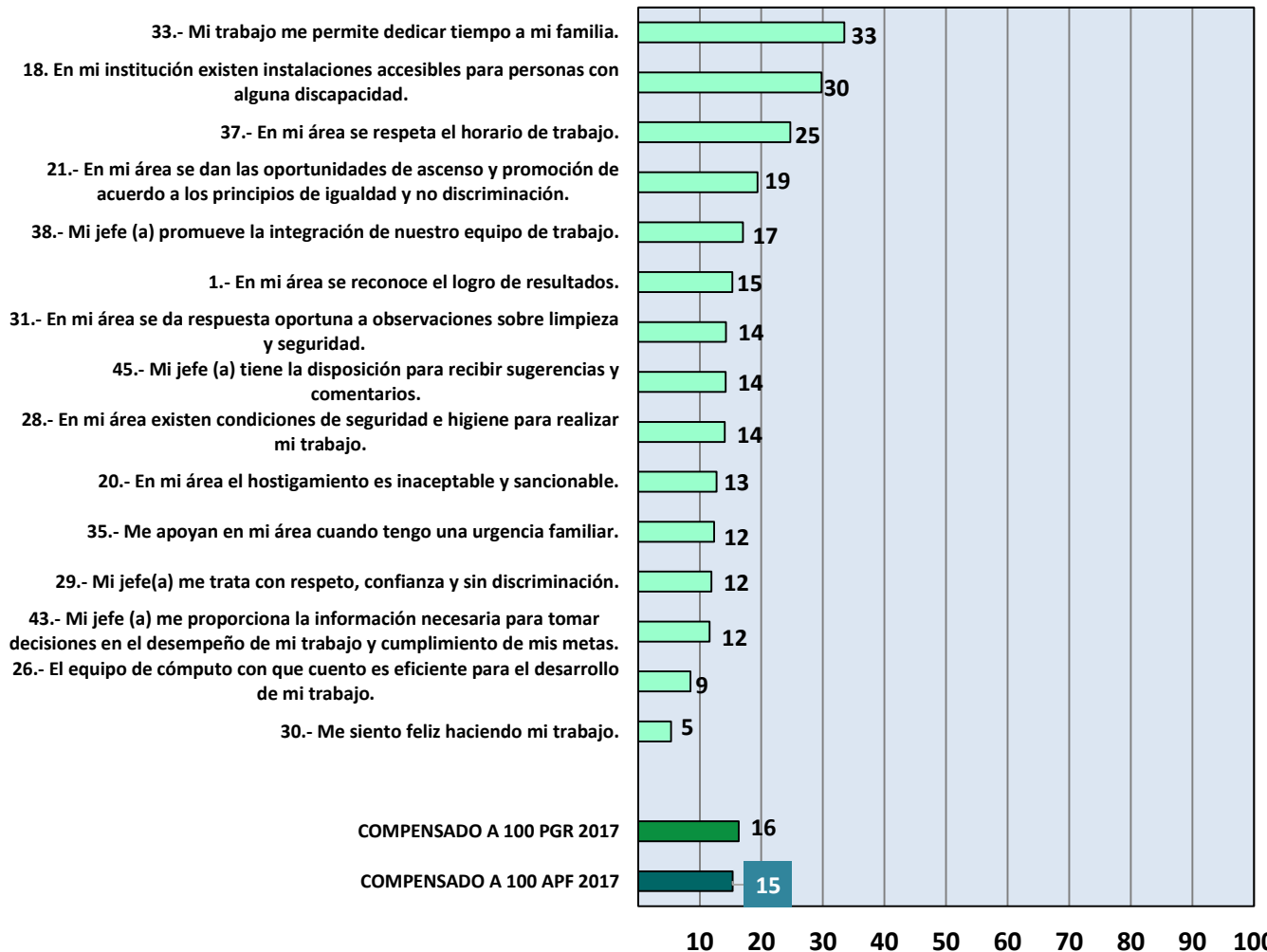
En la DGSC el personal se siente feliz de realizar su trabajo; sin embargo el compromiso de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas fuera de su horario de trabajo, la falta de tiempo dedicado a la familia, le genera estrés laboral. También solicita se den mas oportunidades de ascenso y promoción, así como considera que no se promueve la integración del equipo de trabajo.

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



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 de la DGSC.

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



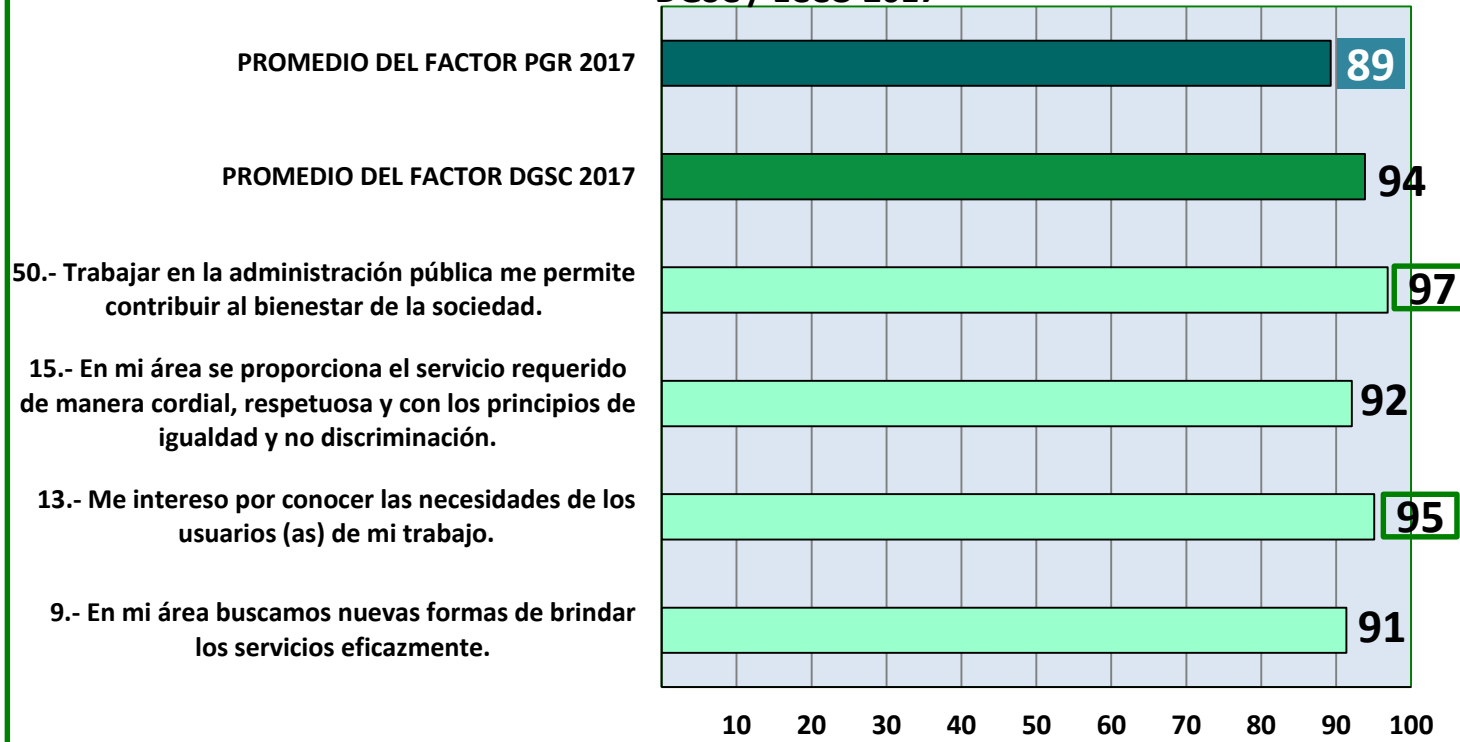
# Factores Fractales de Competencias

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.



**XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

DGSC / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Dirección General del Servicio de Carrera perciben que trabajar en la administración pública les permite contribuir al bienestar de la sociedad y conocen las necesidades de los usuarios de su trabajo.



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  
 DGSC / ECCO 2017**

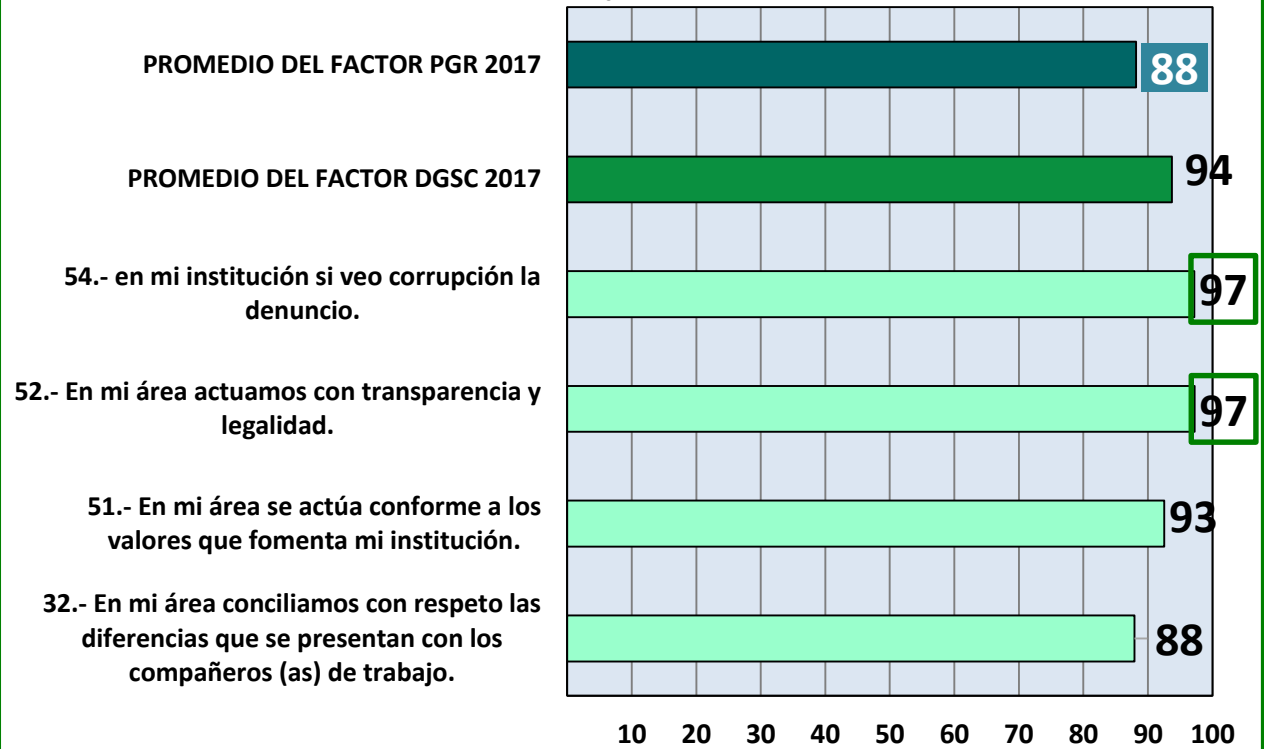


La percepción del personal de la DGSC es buena en cuanto a el trabajo en equipo buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación, consideran que sus jefes deben promover la integración del trabajo en equipo.

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



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

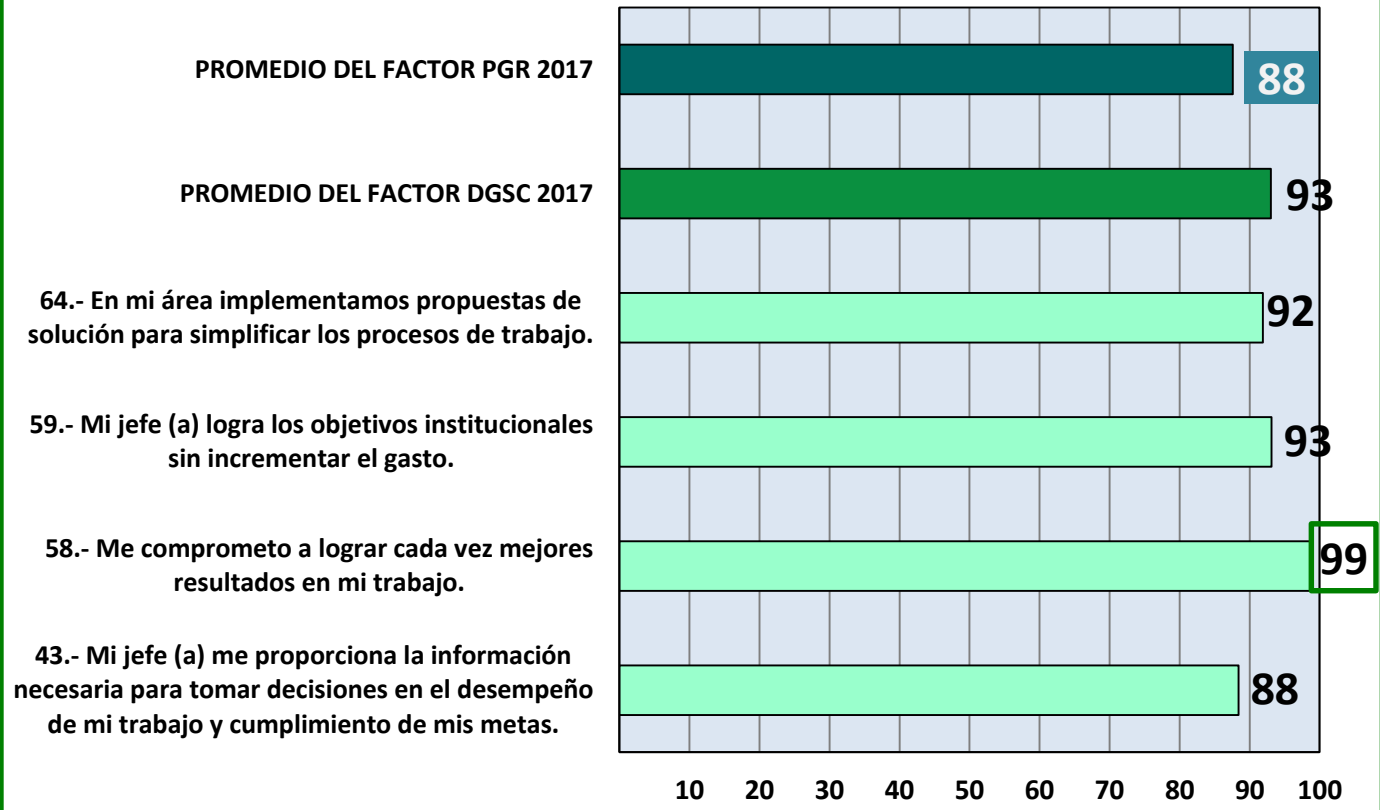


Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Dirección General del Servicio de Carrera, actúan con transparencia y legalidad, así como si ven corrupción la denuncian.

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.

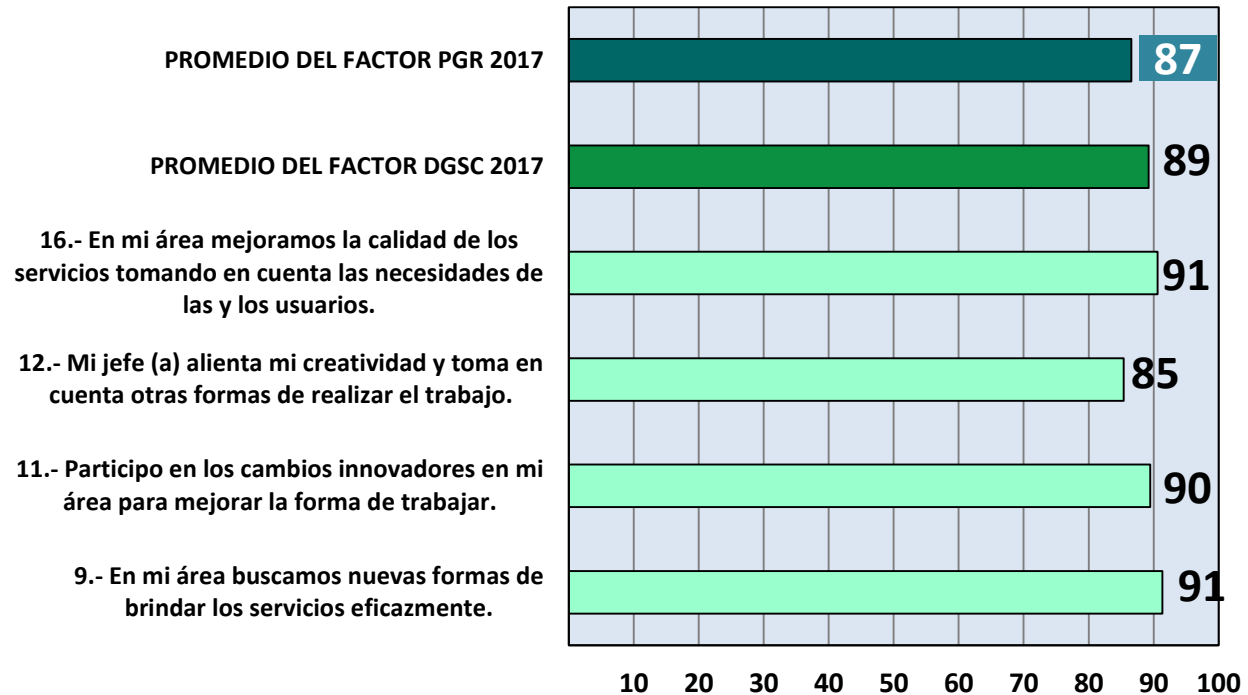


**XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
**DGSC / ECCO 2017**



Las servidoras y servidores públicos de la Dirección General del Servicio de Carrera, están comprometidos para lograr mejores resultados en su trabajo y atender problemas, implementando soluciones para cumplir con los objetivos de la PGR.

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



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.

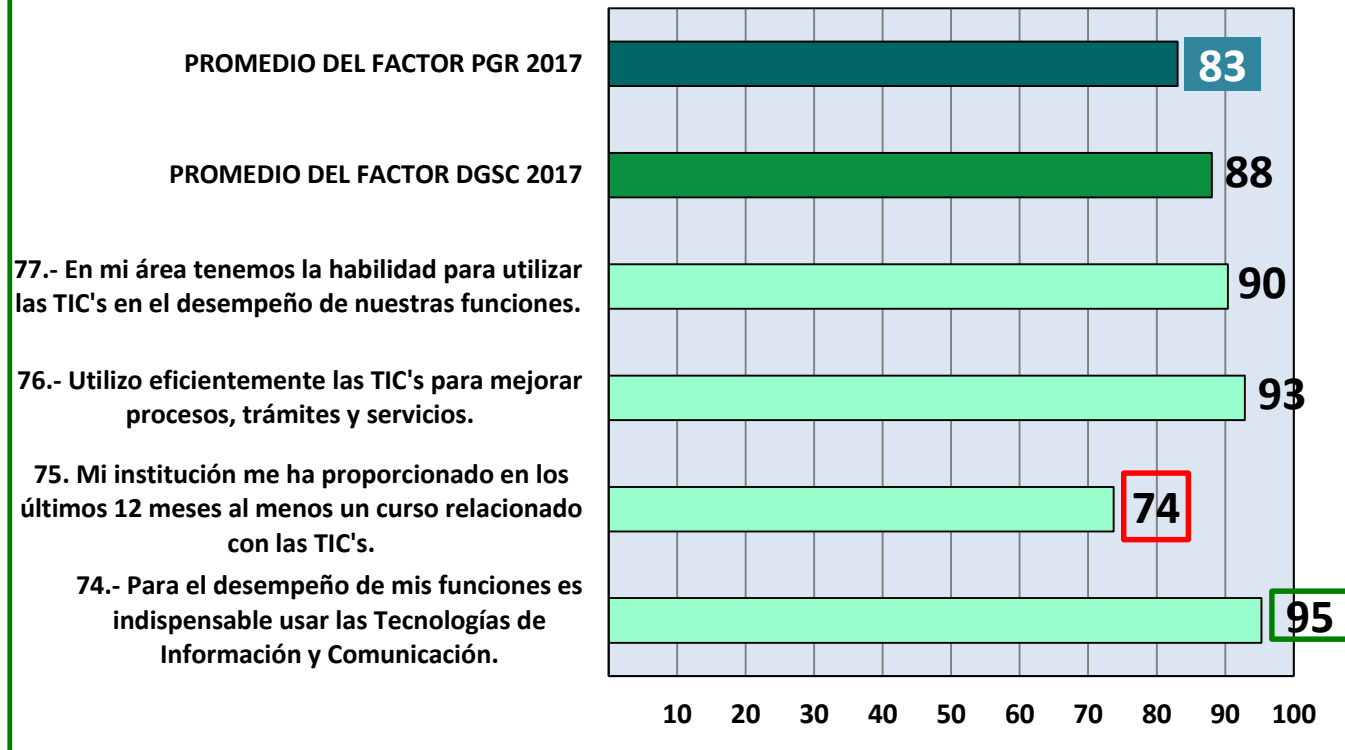


Las y los Servidores públicos buscan nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, existe una mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, participa en los cambios para innovar los procesos que ofrece la Dirección General del Servicio de Carrera.

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.)



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

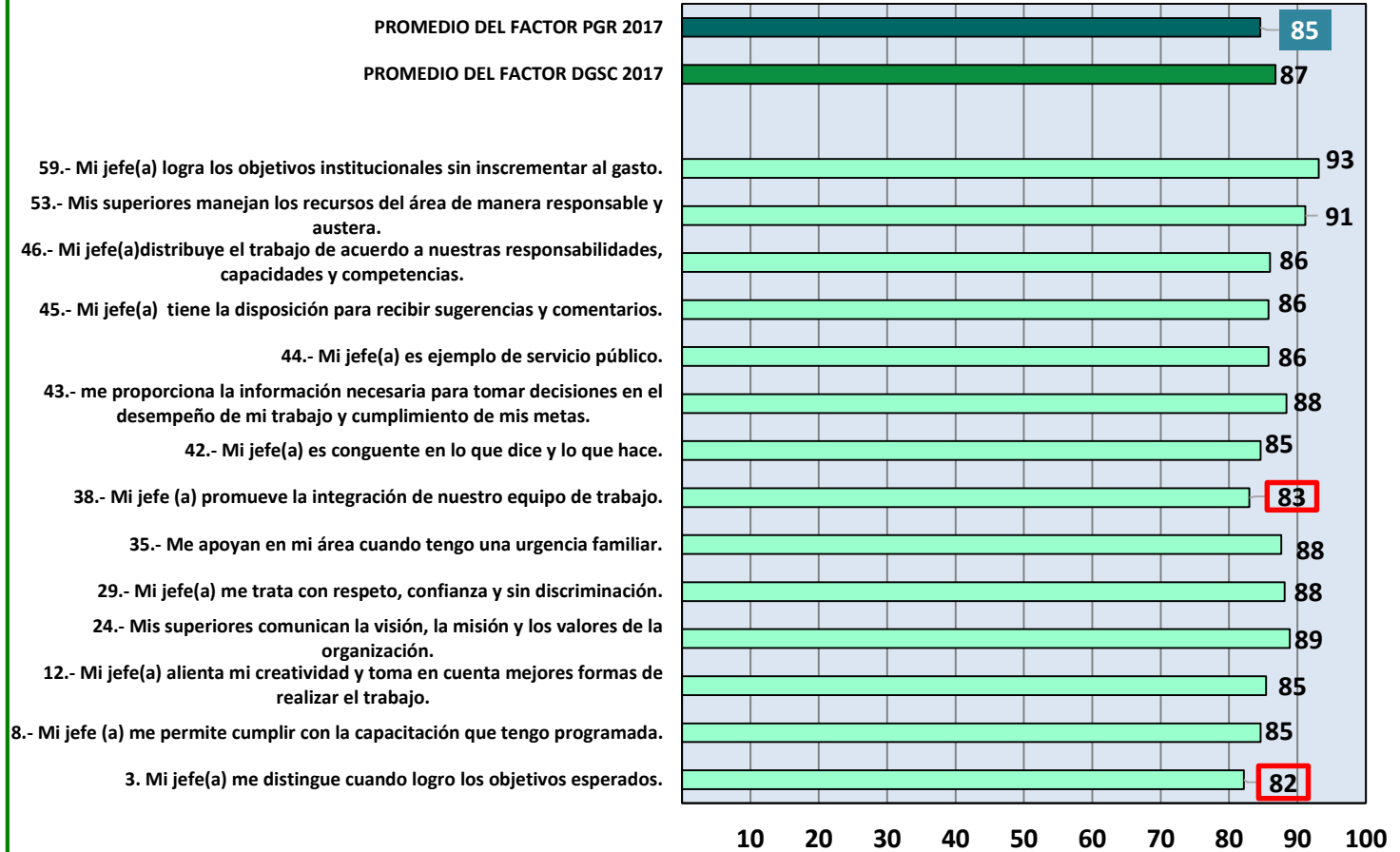


Consideran indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación para el buen desempeño de sus funciones, se debe considerar hacer mas difusión de los cursos que proporciona la Institución.

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**  
**DGSC / ECCO 2017**



La percepción de las y los servidores públicos de la Dirección General del Servicio de Carrera, es que se debe promover la integración del equipo de trabajo y distinguir cuando se cumplen los logros de los objetivos.

# 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.

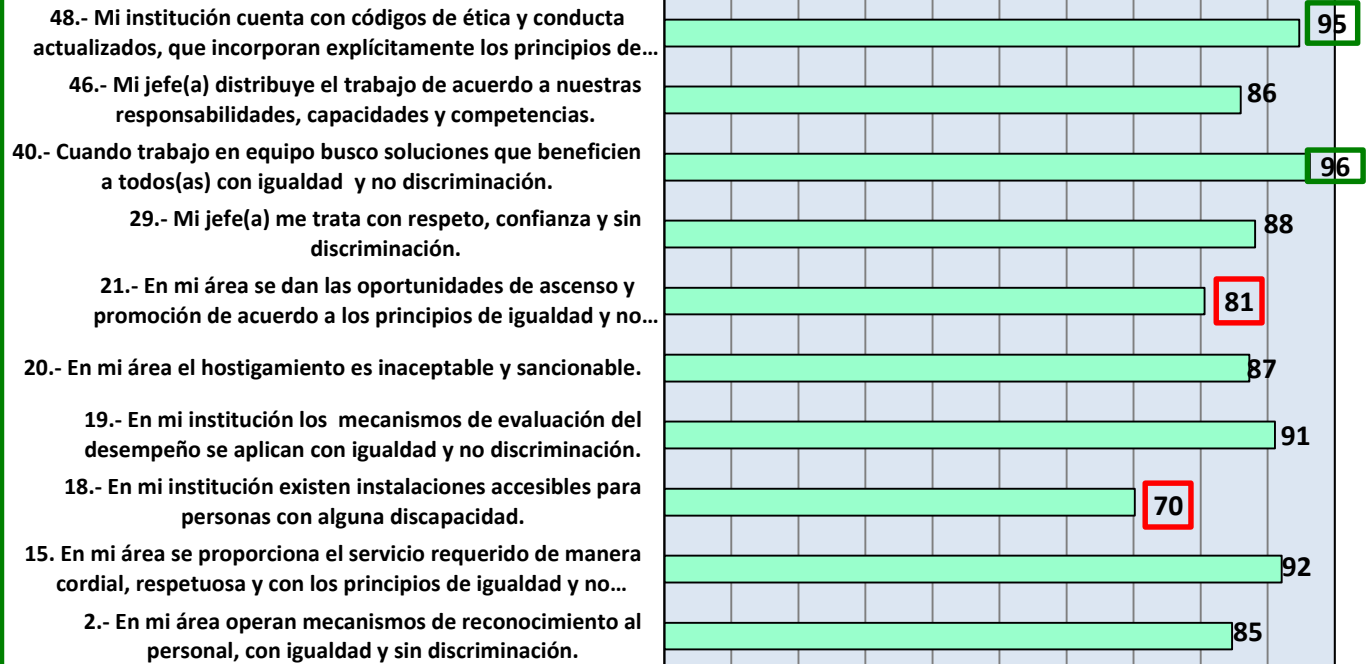


**XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

**DGSC / ECCO 2017**

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

PROMEDIO DEL FACTOR DGSC 2017



El personal de la Dirección General del Servicio de Carrera, busca soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y promoción. Así también se solicita la adecuación de instalaciones para personas con alguna discapacidad.

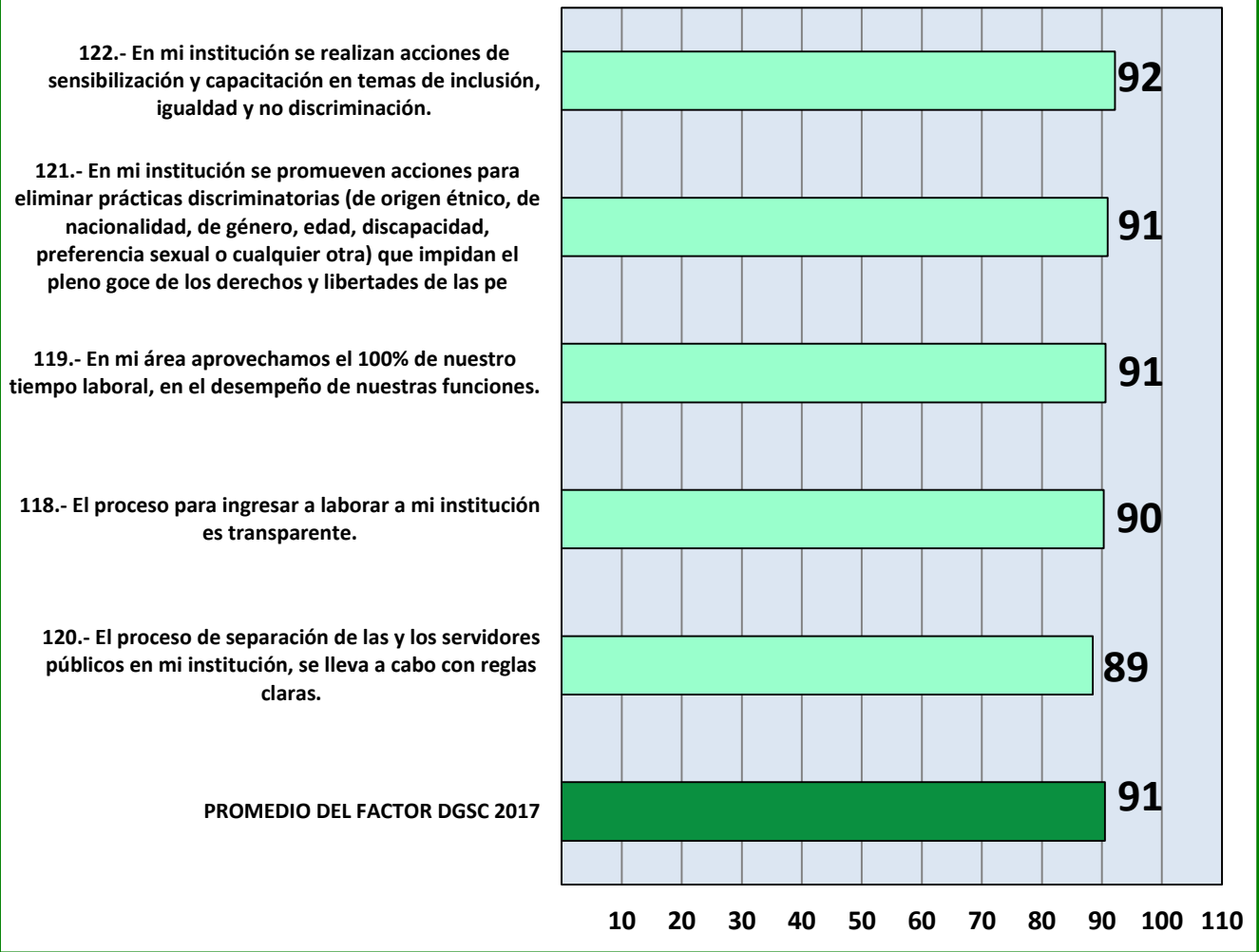


# Factor Específico por Ramo (FER)



El personal de la Dirección General del Servicio de Carrera, perciben que en la institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación, así también considera que el proceso de separación de las y los servidores públicos de la PGR debería ser un poco más transparente.

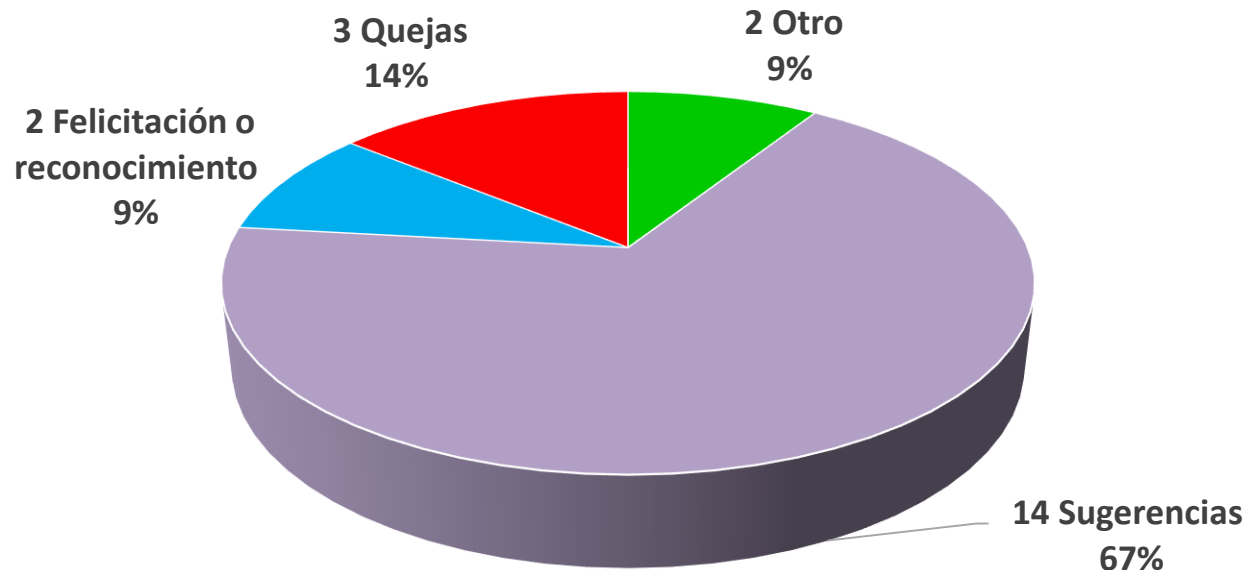
**ECCO - XXXVII\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017  
 MAYOR A MENOR / DGSC / ECCO 2017**



## 2. Análisis Cualitativo

# Comentarios y Sugerencias

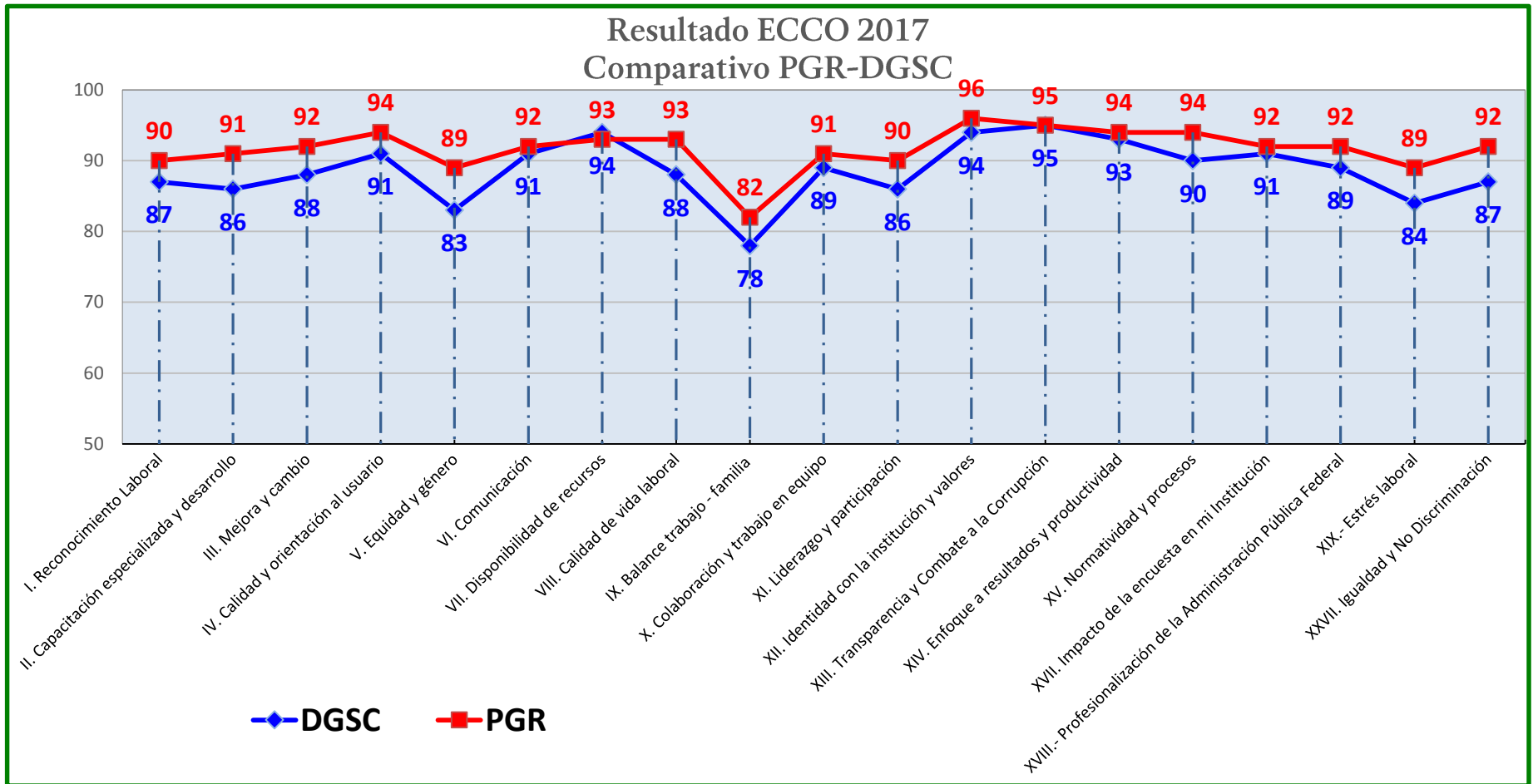
### Comentarios realizados por el personal de la Dirección General del Servicio de Carrera



De acuerdo al análisis con la calificación “**Tipo de opinión**”, las y los servidores públicos de la Dirección General del Servicio de Carrera, realizaron **21 comentarios** de los cuales **2(9%)** son **Felicitaciones o Reconocimientos**, **3(14%)** son **Quejas**, **2(9%)** son **Otro** tipo de comentario y **14(67%)** son **Sugerencias**. La mayor parte de los comentarios se refiere a la inseguridad que se vive alrededor del inmueble de las instalaciones de la Dirección General del Servicio de Carrera.

## 3. Análisis Comparativo

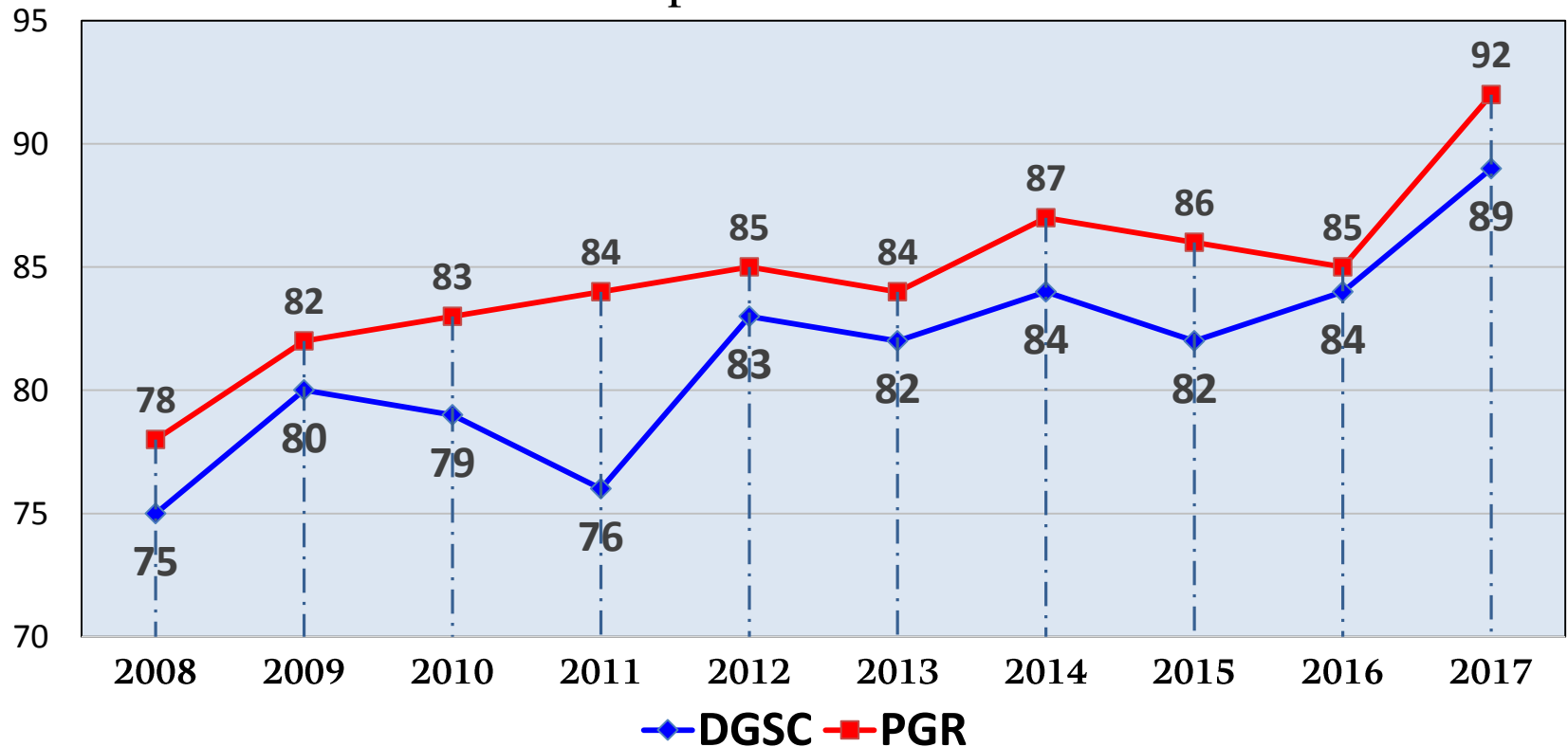
## 3.1. Comparación de resultados entre PGR y DGSC



En la mayoría de factores las calificaciones de la **Procuraduría General de la República** son mayores que las de la **Dirección General del Servicio de Carrera**, excepto en el **Factor VII. Disponibilidad de Recursos**, donde fue mayor la calificación de la Dirección General por un punto y en el **Factor XIII. Transparencia y Combate a la Corrupción** en el cual la calificación fue la misma de 95 puntos.



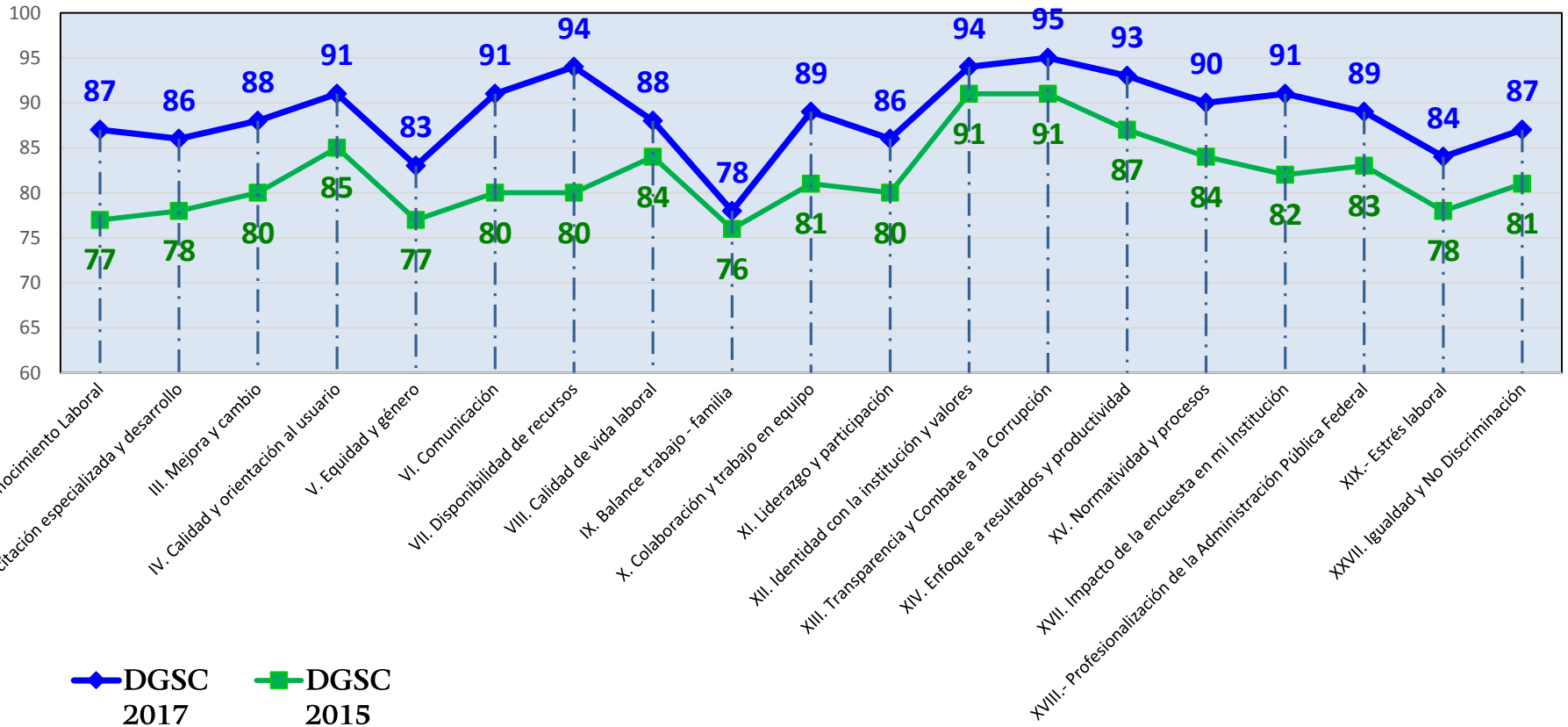
### Resultados ECCO PGR-DGSC Comparativo Histórico



Se muestra la calificación que ha obtenido la Procuraduría General de la República en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional del año 2008 al 2017, comparando las calificaciones de la Dirección General del Servicio de Carrera, donde se observa que las calificaciones de la DGSC siempre han estado debajo de la calificación global de PGR y en el año 2011 se obtuvo una calificación más baja en comparación con la calificación global de PGR.

## 3.2. Resultados de la DGSC 2015 Vs. 2017

Comparación de Resultados de la Dirección General del Servicio de Carrera  
 ECCO-2017 contra ECCO-2015



Se muestra la comparación de resultados obtenidos por la Dirección General del Servicio de Carrera en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional del año 2017 contra el 2015, en donde la percepción del personal fue mejor en el 2017 que en comparación a las calificaciones obtenidas en el 2015.

## 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 establecieron para su cumplimiento en 2017 es:

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

$$\frac{11 \text{ Prácticas Cumplidas}}{13 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = \underline{84.61\%} \text{ de efectividad total}$$

**Factor 42. Equilibrada**

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{66.66\%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 46. Inclusiva**

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

**Factor 47. Motivada**

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

**Factor 49. Integra**

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

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

### Factor 50. Profesional

2 cumplidas

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

### Factor 52. Liderazgo Integral

1 cumplidas

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

### Factor 63. Transparencia

2 cumplidas

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

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





## 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 (PTCCO)



UNIDAD RESPONSABLE

134	DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
-----	---

FACTOR

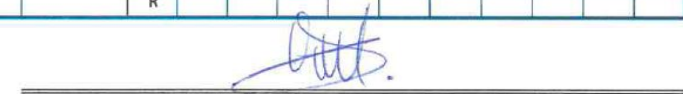
FACTOR II.- CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.
---

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Capacitar a los/las servidores(as) públicos(as) de la Dirección General del Servicio de Carrera, para que realice mejor su trabajo, desarrollándose profesionalmente.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Difundir al personal los cursos que imparte la Institución, presenciales y en línea.	Coordinación Administrativa	Comunicados por correo electrónico	Todo el año	E	X	Todo en personal	P												
					O			R												
2					E			P												
					O			R												
3					E			P												
					O			R												
4					E			P												
					O			R												
5					E			P												
					O			R												

  
 DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA  
 DR. FRANCISCO VÁZQUEZ GÓMEZ BISOGNO

  
 SUBDIRECTORA DE RECURSOS FINANCIEROS  
 LIC. YAEL MENDOZA MOLINA

En suplencia por ausencia, del Lic. Vicente García Aguilar, Encargado de la Coordinación Administrativa de la Dirección General del Servicio de Carrera, con fundamento a los artículos 31 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República y 137 de su Reglamento, así como al oficio No. DGSC/CA/RF/0224/2018.

## 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

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



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

UNIDAD RESPONSABLE

134

DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA

FACTOR

FACTOR V.- EQUIDAD Y GENERO

- 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.  
21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la cultura de la equidad de género y la no discriminación entre los/las servidores(as) públicos(as) de la DGSC, así como reconocer su desempeño y actitud independientemente de su género.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Solicitar a la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales, la colocación de accesos al edificio para personas discapacitadas.	Coordinación Administrativa	Oficio solicitud	Anual	E		Todo en personal	P											
					O	x	R												
2	Difundir mensajes de un clima laboral incluyente, no sexista y libre de discriminación.	Coordinación Administrativa	Comunicados por correo electrónico	Bimestral	E		Todo en personal	P											
					O	x	R												
3	Promover que el 50% del personal de la Dirección General del Servicio de Carrera, sean mujeres.	Coordinación Administrativa	Comunicados por correo electrónico	una vez al año	E	x	Todo en personal	P											
					O		R												
4	Difusión al personal de la utilización del lenguaje incluyente.	Coordinación Administrativa	Comunicados por correo electrónico	Trimestral	E	x	Todo en personal	P											
					O		R												
5					E		Todo en personal	P											
					O		R												

  
DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA  
DR. FRANCISCO VÁZQUEZ GÓMEZ BISOGNO

  
ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA  
L.C. VICENTE GARCÍA AGUILAR



## 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 (PTCCO)**

**UNIDAD RESPONSABLE**

<b>134</b>	<b>DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA</b>
------------	--

**FACTOR**

<p><b>FACTOR IX.- BALANCE TRABAJO FAMILIA</b>          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.</p>
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

<p>Apoyar en mejorar el equilibrio que debe existir en la vida de los/las servidores(as) públicos(as) de la Dirección General del Servicio de Carrera y su familia, que impacta positivamente en su actitud y productividad hacia el trabajo.</p>
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Promociones de lugares recreativos, museos, conciertos a precios accesibles para los/las servidores(as) públicos(as) de la Dirección General del Servicio de Carrera.	Coordinación Administrativa	Comunicados por correo electrónico	Trimestral	E	X	Todo en personal	P												
					O		R													
2	Difundir en mayor medida las prestaciones y eventos de integración familiar, que brinda la Institución.	Coordinación Administrativa	Comunicados por correo electrónico	Trimestral	E	X	Todo en personal	P												
					O		R													
3	Informar al personal sobre la prestación de guarderías.	Coordinación Administrativa	Comunicados por correo electrónico	Semestral	E	X	Todo en personal	P												
					O		R													
4					E			P												
					O		R													
5					E			P												
					O		R													



DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA  
 DR. FRANCISCO VÁZQUEZ GÓMEZ BISOGNO



ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA  
 L.C. VICENTE GARCÍA AGUILAR

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

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
 DE LA REPÚBLICA



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

UNIDAD RESPONSABLE

134	DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
-----	---

FACTOR

<p><b>FACTOR X.- COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>                  38.- Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.                  39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.</p>
---

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Favorecer a todos los niveles jerárquicos la integración del personal y trabajo en equipo orientado a resultados.
---

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 al personal sobre la necesidad de trabajar en equipo.	Coordinación Administrativa	Comunicados por correo electrónico	Trimestral	E	x	Todo en personal	P														
					O			R														
2	Gestionar la impartición de cursos y talleres en materia de Trabajo en Equipo ante la Dirección General del Formación Profesional.	Coordinación Administrativa	Oficio/Instructores /Aulas	Dos veces al año	E	x	Todo en personal	P														
					O			R														
3					E			P														
					O			R														
4					E			P														
					O			R														
5					E			P														
					O			R														



DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA  
 DR. FRANCISCO VÁZQUEZ GÓMEZ BISOGNO



ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA  
 L.C. VICENTE GARCÍA AGUILAR



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 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

134	DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
-----	---

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Desarrollar el potencial de los/las servidores(as) publicos(as) de la Dirección General del Servicio de Carrera, para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y el aprovechamiento de los recursos disponibles.</p>
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Gestionar la impartición de cursos y talleres en materia de Competencias Potenciadoras.	Coordinación Administrativa	Comunicados por correo electrónico	Una vez al año	E	X	Todo en personal	P												
					O		R													
2	Difundir al personal los cursos que imparte la Institución, presenciales y en línea.	Coordinación Administrativa	Comunicados por correo electrónico	Todo el año	E	X	Todo en personal	P												
					O		R													
3					E			P												
					O		R													
4					E			P												
					O		R													
5					E			P												
					O		R													

  
DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA  
DR. FRANCISCO VÁZQUEZ GÓMEZ BISOGNO

  
ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA  
L.C. VICENTE GARCÍA AGUILAR

# 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

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
 DE LA REPÚBLICA



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

UNIDAD RESPONSABLE

134 DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA

FACTOR

FACTOR XXV.- APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's).  
 70.- Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Que los/las servidores(as) públicos(as) de la Dirección General del Servicio de Carrera, utilicen eficientemente las TIC's en el desempeño de sus funciones.

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	Solicitar a la Dirección General de Formación Profesional la programación de cursos relacionados con las TIC's.	Coordinación Administrativa	Oficio solicitud	semestral	E	x	Todo en personal	P												
					O			R												
2					E			P												
					O			R												
3					E			P												
					O			R												
4					E			P												
					O			R												
5					E			P												
					O			R												

DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA  
 DR. FRANCISCO VÁZQUEZ GÓMEZ BISOGNO

SUBDIRECTORA DE RECURSOS FINANCIEROS  
 LIC. YAEL MENDOZA MOLINA

En suplencia por ausencia, del Lic. Vicente García Aguilera, Encargado de la Coordinación Administrativa de la Dirección General del Servicio de Carrera, con fundamento a los artículos 31 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República y 137 de su Reglamento, así como al oficio No. DGSC/CA/RF/0224/2018.

## 5.1. Factor Liderazgo DGSC-ECCO 2017.



## 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 (PTCCO)**

**UNIDAD RESPONSABLE**

**134**

**DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA**

**FACTOR**

**FACTOR XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN**

42.- Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.

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

44.- Mi jefe (a) es ejemplo de servicio público.

45.- Mi jefe (a) tiene la disposición para recibir sugerencias y comentarios.

46.- Mi jefe (a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Propiciar el liderazgo en sus diversos niveles, enfocar en forma equitativa y congruente distribución del trabajo, así como la apertura para la realización de sugerencias y comentarios.

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 programación de talleres de liderazgo estratégico.	Coordinación Administrativa	Comunicados por correo electrónico	2 veces al año	E	X	Todo en personal	P													
					O			R													
2	Informar al personal sobre la importancia del Liderazgo.	Coordinación Administrativa	Comunicados por correo electrónico	Trimestra	E	X	Todo en personal	P													
					O			R													
3					E			P													
					O			R													



DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA  
**DR. FRANCISCO VÁZQUEZ GÓMEZ-BISOGNO**



ENCARGADO DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA  
**L.C. VICENTE GARCÍA AGUILAR**



## 5.2. Difusión de resultados.

## 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

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
 DE LA REPÚBLICA



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

UNIDAD RESPONSABLE

134	DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA
-----	---

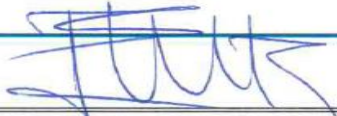
FACTOR

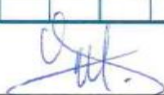
FACTOR XVII.- IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN 70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Informar a los/las servidores(as) públicos(as) de la Dirección General del Servicio de Carrera, la calificación global del resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 y el PTCCO 2018.
--

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 a los/las servidores(as) públicos(as) la calificación global del resultado de la ECCO 2017.	Coordinación Administrativa	Comunicados por correo electrónico	Una vez al año	E x	Todo en personal	P											
					O		R											
2	Difundir a los/las servidores(as) públicos(as) el PTCCO 2018.	Coordinación Administrativa	Comunicados por correo electrónico	Una vez al año	E x	Todo en personal	P											
					O		R											
3					E		P											
					O	R												
4					E		P											
					O	R												
5					E		P											
					O	R												

  
 DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA  
 DR. FRANCISCO VÁZQUEZ GÓMEZ BISOGNO

  
 SUBDIRECTORA DE RECURSOS FINANCIEROS  
 LIC. YAEL MENDOZA MOLINA

En suplencia por ausencia, del Lic. Vicente García Aguilar, Encargado de la Coordinación Administrativa de la Dirección General del Servicio de Carrera, con fundamento a los artículos 31 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República y 137 de su Reglamento, así como al oficio No. DGSC/CA/RF/0224/2018.

## 5.2. Difusión de resultados.



COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL  
DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA  
COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

SFP SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA | RH.net Igualdad de oportunidades

### ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (ECCO)

Participaron 103 servidores(as) públicos adscritos a la Dirección General del Servicio de Carrera obteniendo una calificación de 89 puntos.



¡GRACIAS POR HABER PARTICIPADO!

La Procuraduría General de la República obtuvo una calificación de 92 puntos, ocupando el “Primer Lugar” entre las dependencias del Sector Central.

DGSC  
DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA

dgsc.ca.pam@pgr.gob.mx



## 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

**Asunto:** Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 (ECCO)

De: dgsc.ca.pam

Enviado el: miércoles, 11 de abril de 2018 07:56 p.m.

Para: Acosta Garcia Veronica Estefania <veronica.acostag@pgr.gov.mx>; Aguirre Zaragoza Ildefonso <ildefonso.aguirre@pgr.gov.mx>; Alarcon Ciceros Sandra Catalina <sandra.alarcon@pgr.gov.mx>; Alvarado Dominguez Ofelia <ofelia.alvarado@pgr.gov.mx>; Amaral Gomez Samuel <samuel.amaral@pgr.gov.mx>; Amaro Sotelo Carlos Tonatiuh <carlos.amaros@pgr.gov.mx>; Angeles Guillen Ivan <ivan.angeles@pgr.gov.mx>; Avendaño Gomez Valeria Angoli <valeria.avendano@pgr.gov.mx>; Avila Coronado Miriam <miriam.avila@pgr.gov.mx>; Avilez Ortiz Baltazar <baltazar.avilez@pgr.gov.mx>; Azcaray Méndez Guillermo Israel <gazcaray@pgr.gov.mx>; Barrios Cervantes Anabel <anabel.barrios@pgr.gov.mx>; Basulto Guzmán Verónica <veronica.basulto@pgr.gov.mx>; Campa Valdez Jose Antonio; Campos Campos Jorge Alberto <jorge.campos@pgr.gov.mx>; Card <...>; Carmona Cespedes Salvador <salvador.carmonac@pgr.gov.mx>; Carmona Garcia Elmer <elmer.carmona@pgr.gov.mx>; Carranza Vega Cristina Vanessa <cristina.carranza@pgr.gov.mx>; <mailto:carlos.amaros@pgr.gov.mx> <carlos.amaros@pgr.gov.mx>; Carvajal Oropeza Dulce Maria <dulce.carvajal@pgr.gov.mx>; Castañon Caballero Leslie <lcastanon@pgr.gov.mx>; Castro Bustamante Guadalupe <guadalupe.castro@pgr.gov.mx>; Castro Pacheco Verónica Adriana <vacastro@pgr.gov.mx>; Cervantes Alatorre Carlos <carlos.cervantes@pgr.gov.mx>; Chavira Lopez Monica Rosalia <monica.chavira@pgr.gov.mx>; Contreras Velázquez Miriam <miriam.contrerasv@pgr.gov.mx>; Cortes Palacios Marco <marco.cortes@pgr.gov.mx>; Cruz García Cristal <cristal.cruz@pgr.gov.mx>; Cruz Toledo Hilario <hcruz@pgr.gov.mx>; Del Razo Aule Juan Jose <juan.delrazo@pgr.gov.mx>; dgsc.ca.pam <dgsc.ca.pam@pgr.gov.mx>; Diaz Sanchez Mario <mario.diaz@pgr.gov.mx>; Dominguez Gervasio Victor Manuel <victor.dominguez@pgr.gov.mx>; Forzano Camacho Alberto <alberto.forzano@pgr.gov.mx>; Galindo Becerra Maria De Lourdes <maria.galindobe@pgr.gov.mx>; Garcia Aguilar Vicente <vicente.garcia@pgr.gov.mx>; Garcia Morales Miguel Angel <miguel.garcia@pgr.gov.mx>; Garduño Valencia Cinthya Paola <cinthya.garduno@pgr.gov.mx>; Gomez Belmar Adriana <adriana.gomez@pgr.gov.mx>; Gómez Medina Steve Michael <steve.gomez@pgr.gov.mx>; Gomez Ruiz Veronica <veronica.gomez@pgr.gov.mx>; González Figueroa Karla Fabiola <karla.gonzalez@pgr.gov.mx>; Gutierrez Reyna Victor Manuel <victor.gutierrez@pgr.gov.mx>; Gutiérrez Valencia Teodoro <tgutierrez@pgr.gov.mx>; Hector Arellanes Rayon <hector.arellanes@pgr.gov.mx>; Hernández Chávez Esperanza; Hernández Colón Alejandro Fabian <ahernandez@pgr.gov.mx>; Hernández García Alejandra <ahernandezg@pgr.gov.mx>; Hernández García Laura <lhernandez@pgr.gov.mx>; Hernández Hernández Maura <maura.hernandez@pgr.gov.mx>; Hernandez Hernandez Ricardo <ricardo.hernandezh@pgr.gov.mx>; Herrera Baez Ricardo <rherrerab2@pgr.gov.mx>; Inungaray Contreras Enrique Hugo <victor.inungaray@pgr.gov.mx>; Izaguirre Cruz Mariana <mariana.izaguirre@pgr.gov.mx>; Jiménez Casillas Oscar <ojimenezc@pgr.gov.mx>; Jimenez Chacon Daniela Berenice <daniela.jimenez@pgr.gov.mx>; Juarez Hernández Enriqueta Ruth <enriqueta.juarez@pgr.gov.mx>; Juárez Sevilla Ulises <ujuarez@pgr.gov.mx>; Lechuga De La Rosa Ana Karen <ana.lechuga@pgr.gov.mx>; Llerena Martínez Francisco Miguel <francisco.llerena@pgr.gov.mx>; Lopez Barberi Julieta <jlopezb@pgr.gov.mx>; Lopez Carrasco Rosa Maria <rosa.lopez@pgr.gov.mx>; López Ugalde Sandra <sandrao@pgr.gov.mx>; Luna Godínez Agustín <agustin.luna@pgr.gov.mx>; Luna Pacheco Sandra <sluna@pgr.gov.mx>; Maguey Peña Ana Paola <ana.maguey@pgr.gov.mx>; Mancera Banda Patricia <pmancera@pgr.gov.mx>; Marcial Flores Paola <paola.marcial@pgr.gov.mx>; Martínez Coyote Fernando <fernando.martinez@pgr.gov.mx>; Martínez Franco Marin <marin.martinez@pgr.gov.mx>; Medrano Martínez Alfredo <alfredo.medrano@pgr.gov.mx>; Mejía Delgado Miguel Angel <miguel.mejia@pgr.gov.mx>; Mendieta Davila José del Refugio <jose.mendieta@pgr.gov.mx>; Mendoza Medina Yael <yael.mendoza@pgr.gov.mx>; Mendoza Sanchez Yasmin <yasmin.mendoza@pgr.gov.mx>; Morales Pasten Juan <juan.moralespasten@pgr.gov.mx>; Moreno Galicia Wilver Oliver <wolver@pgr.gov.mx>; Moya Albor David <david.moya@pgr.gov.mx>; Nigo Hernandez Erika Ines <erika.nigo@pgr.gov.mx>; Nophal Cruz Miguel Angel <miguel.nophal@pgr.gov.mx>; Nuñez Gonzalez Tzurisarai <tzurisarai.nunez@pgr.gov.mx>; Paredes Illescas Javier <javier.paredes@pgr.gov.mx>; Patiño Arroyo Miguel Angel <miguel.patino@pgr.gov.mx>; Patiño Pineda Araceli <araceli.patino@pgr.gov.mx>; Perez Castillo Angel Andres <angel.perez@pgr.gov.mx>; Perez Urrutia Alfonso <alfonso.perez@pgr.gov.mx>; Piña Santamaria Moises <moises.pina@pgr.gov.mx>; Piza Batiz Erika Sofia <erika.piza@pgr.gov.mx>; Puga Palacios Rosa del Carmen <rpugap@pgr.gov.mx>; Ramos Calva Hugo <hramos@pgr.gov.mx>; Resendiz Magdalena Martha Mireya <martha.resendiz@pgr.gov.mx>; Rivas Garcia Federico <federico.rivas@pgr.gov.mx>; Rodriguez Bermudez Alma Berenice <alma.rodriguez@pgr.gov.mx>; Rodriguez Esquivel María Guadalupe <mrodriguez@pgr.gov.mx>; Rodriguez Oropeza Marx Maclovio <marx.rodriguez@pgr.gov.mx>; Rodriguez Rodriguez Elba Felisa <elba.rodriguez@pgr.gov.mx>; Rojas López Luis Arturo <luis.rojas@pgr.gov.mx>; Rojas Ortiz Maria Teresa <maria.rojas@pgr.gov.mx>; Rosales Acevedo Alicia <alicia.rosales@pgr.gov.mx>; Rubio Monroy Norma Ivonne <norma.rubiom@pgr.gov.mx>; Salazar Martínez Raul <raul.salazarm@pgr.gov.mx>; Salinas Moreno Rafael Gerardo <rafael.salinas@pgr.gov.mx>; Sanchez Gomez Alejandro <alejandro.sanchez@pgr.gov.mx>; Sanz Quiroz Fernando Antonio <fernando.sanz@pgr.gov.mx>; Tavera Perez Carlos <carlos.tavera@pgr.gov.mx>; Torres Ponce Norma Natalia <norma.torresponce@pgr.gov.mx>; Torres Vazquez Elizabeth <elizabeth.torres@pgr.gov.mx>; Uribe Valdivia Judith <judith.uribe@pgr.gov.mx>; Vaquero Arrellano Orlando <orlando.vaquero@pgr.gov.mx>; Vargas León Alicia <alicia.vargas@pgr.gov.mx>; Vasquez De Jesus Janete Judith <janete.vasquez@pgr.gov.mx>; Vazquez Gomez Bisogno Francisco <francisco.vazquez@pgr.gov.mx>; Vences Hernández Mario Enrique <mario.vences@pgr.gov.mx>; Vera Sánchez Brenda Miroslava <brenda.vera@pgr.gov.mx>; Villegas González Rosa Aida <rosa.villegas@pgr.gov.mx>; Zamora Viguera Leopoldo Gerardo <leopoldo.zamora@pgr.gov.mx>; Zarate De Beraza Emilio Alejandro <emilio.zarate@pgr.gov.mx>; Zuñiga Salazar Karen <karen.zuniga@pgr.gov.mx>

Asunto: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 (ECCO)

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (ECCO)

Participaron 103 servidores(as) públicos adscritos a la Dirección General del Servicio de Carrera obteniendo una calificación de 89 puntos.

¡GRACIAS POR HABER PARTICIPADO!

La Procuraduría General de la República obtuvo una calificación de 92 puntos, ocupando el "Primer Lugar" entre las dependencias del Sector Central.

COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL  
 DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA  
 COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

SFP RHnet

DGSC

dgsc.ca.pam@pgr.gov.mx