

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

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

### **PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

<b>CRITERIO</b>	<b>Pág</b>
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	6
2. Análisis Cualitativo .....	59
3. Análisis Comparativo .....	63
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas .....	64
3.1.1. Comparación de resultados APF Vs. PGR .....	65
3.1.2. Comparación Sector Central .....	66
3.1.3. Comparación Sector Procuración de Justicia .....	67
3.1.4. Comparación Unidades Administrativas PGR .....	68
3.1.5. Comparativo Delegaciones Estatales PGR .....	69
3.1.6. Comparativo Histórico PGR .....	70
3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017 .....	71
3.3. Efectividad del PTCCO 2017 .....	73
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	76
5. Definición de Prácticas de Transformación .....	76
5.1. Difusión de resultados .....	76
5.2. Factor Liderazgo .....	76
6. Calendarización de Prácticas de Transformación .....	76

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

La CGSP participó con 730 personas conformadas por 342 mujeres y 388 hombres.

El resultado fue:



**89 puntos**

3 puntos más que el año anterior (85)

Como bien nos hace saber la Secretaría de la Función Pública (SFP), el final de un proceso se convierte en el inicio de otro, por lo que sería estéril medir el clima y la cultura organizacional de nuestra Institución, si no analizamos sus resultados y, en consecuencia, forjamos un plan de prácticas en aquellos puntos o factores que puedan incidir en:

- i) El mejor servicio a los ciudadanos;
- ii) El mejor desempeño de nuestros colaboradores, su consecuente satisfacción, su desarrollo profesional; y
- iii) Contribuir al cumplimiento de la misión de la Procuraduría General de la República.

Con base a los 6 criterios establecidos en las “Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” del 12 de julio de 2010, y su actualización al 4 de febrero de 2016, mismos que se despliegan en 10 puntos para su evaluación,

**la PGR presenta el siguiente plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2018**

- **La ECCO 2017 está conformada por:  
17 Factores de Clima y Cultura Organizacional**

- I.-Reconocimiento Laboral
- II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
- III.-Mejora y Cambio
- IV.-Calidad y Orientación al Usuario
- V.-Equidad y Género
- VI.-Comunicación
- VII.-Disponibilidad de Recursos
- VIII.-Calidad de Vida Laboral
- IX.-Balance Trabajo Familia
- X.-Colaboración y Trabajo en Equipo
- XI.-Liderazgo y Participación
- XII.-Identidad con la Institución y Valores
- XIII.-Austeridad y Combate a la Corrupción
- XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
- XV.-Normatividad y Procesos
- XVI.-Servicio Profesional de Carrera
- XVII.-Impacto de la encuesta en mi Institución

## 2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

- XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- XIX.-Estrés Laboral

## 7 Factores Fractales de Competencias

- XX.- Vocación de Servicio en la Administración Pública.
- XXI.-Construir Relaciones en la Administración Pública.
- XXII.- Actuar con Valores en la Administración Pública.
- XXIII.- Enfocar a Resultados en la Administración Pública.
- XXIV.- Impulsar el Cambio en la Administración Pública.
- XXV.- Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC'S)
- XXVI.- Liderar Permanentemente la Administración Pública.

## 1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

## 1 Factor Específico por Ramo (FER), a la PGR le corresponde la APF

Factor XXVII

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

Los resultados muestran que la Coordinación General de Servicios Periciales obtuvo un umbral superior de 97 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 81 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$$97 \geq; 81 \leq$$

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



**97 - 100**



**82 - 96**

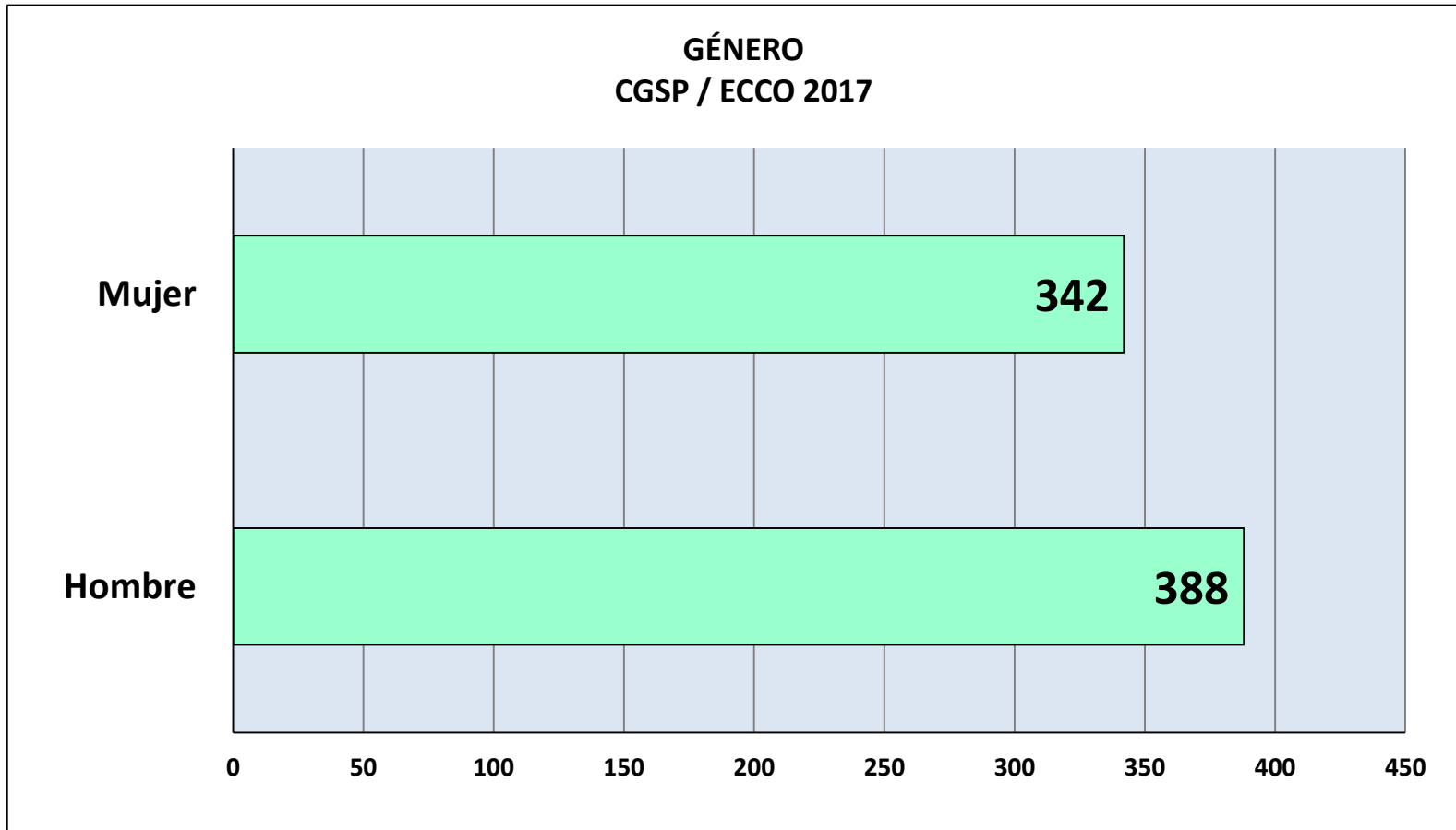


**63 - 81**

# 1. Análisis Cuantitativo

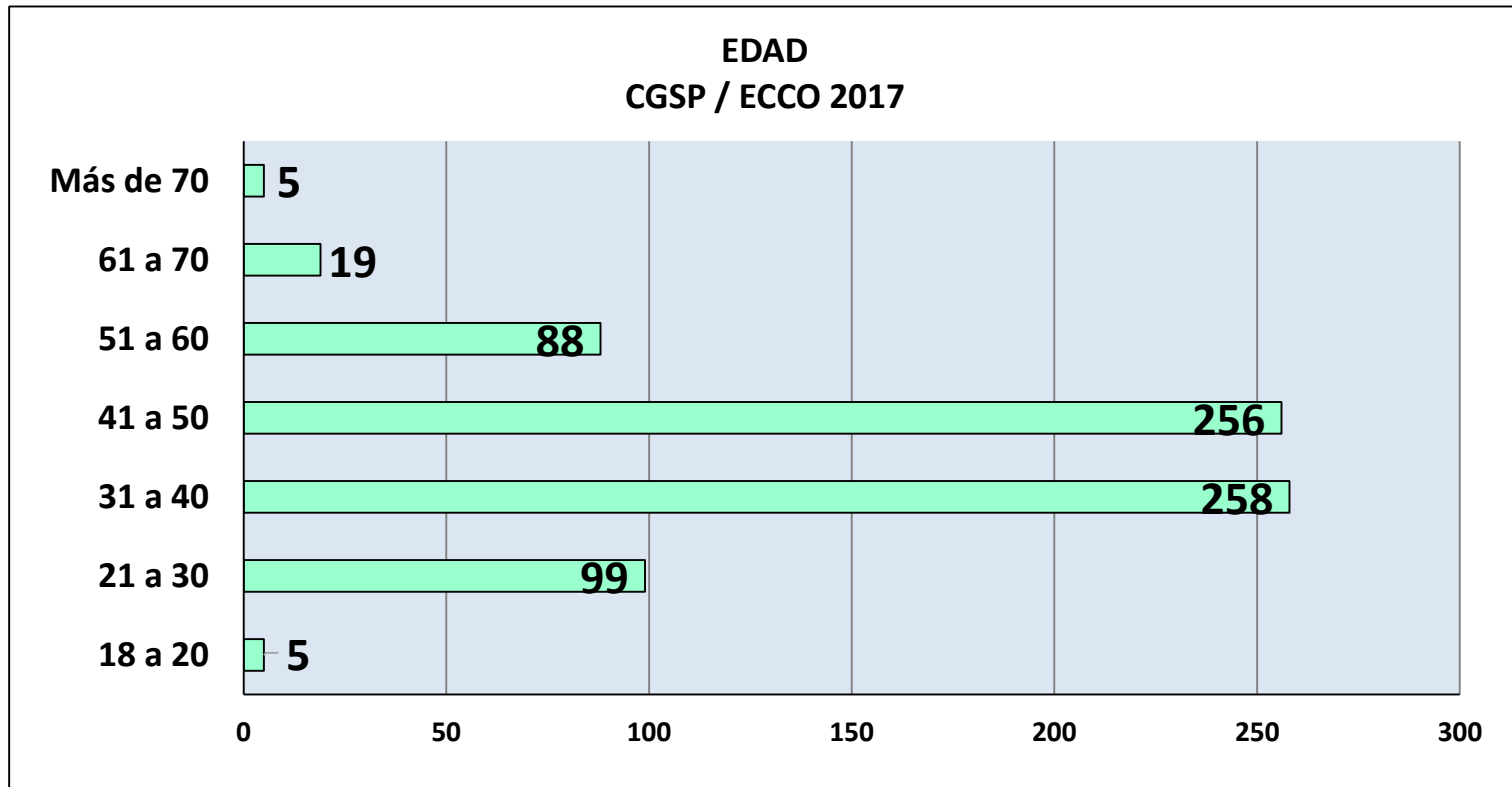


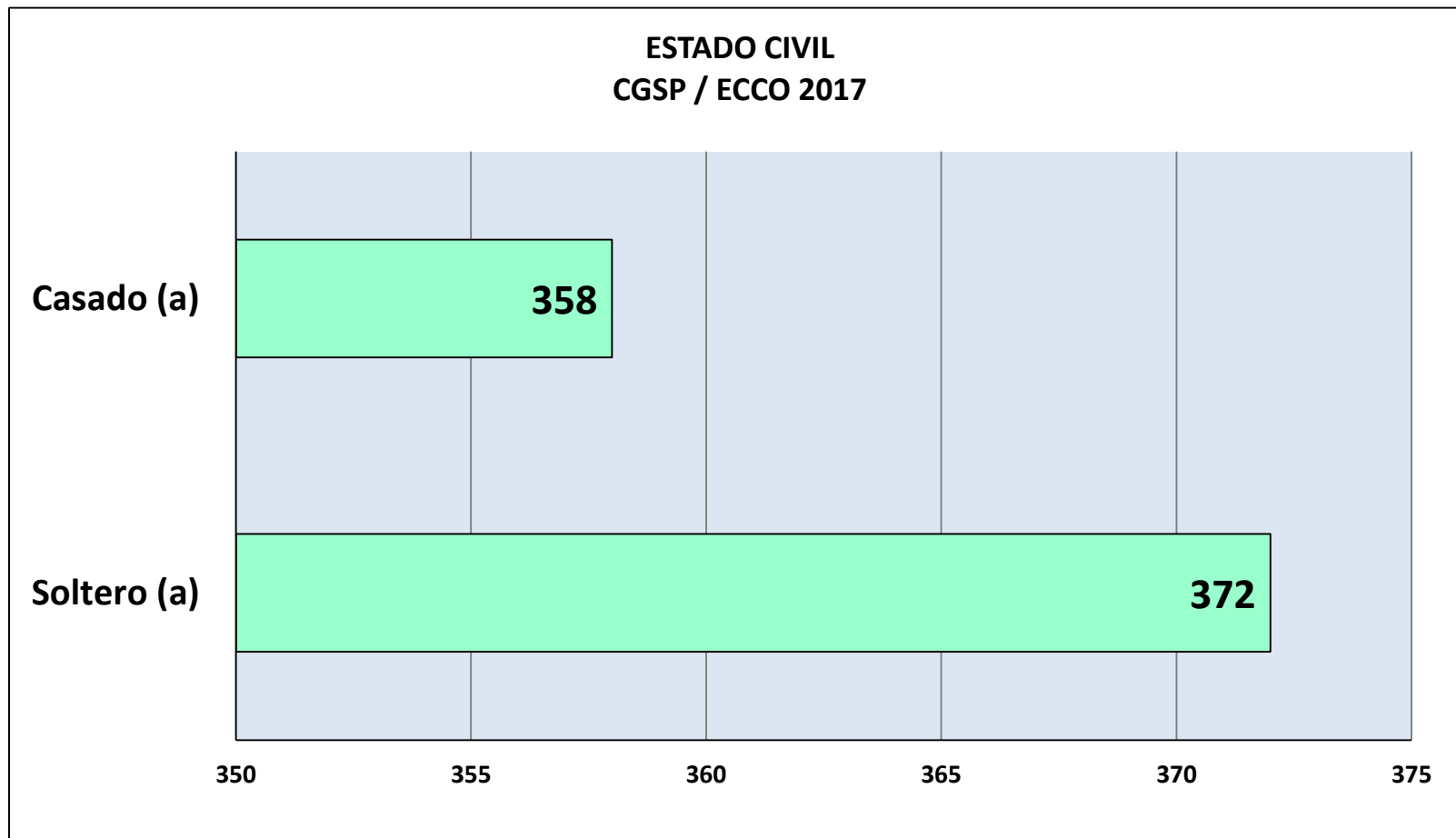
# Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 6% mayor al de la mujeres.  
Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada en la misma proporción.

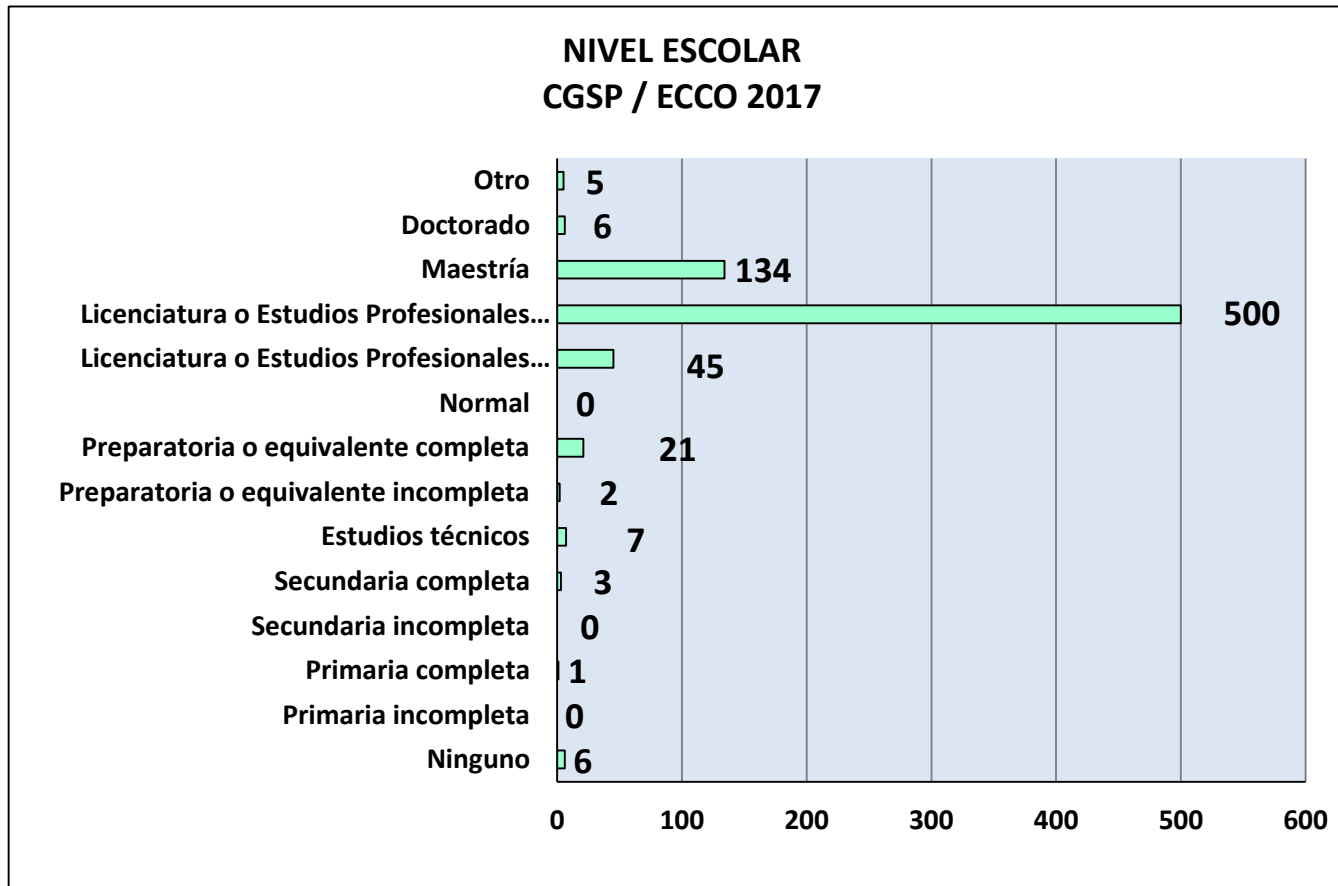
514 personas participantes en la encuesta, mismas que representan el 70% del universo total que respondieron la encuesta, se encuentran entre los 31 y los 50 años de edad.



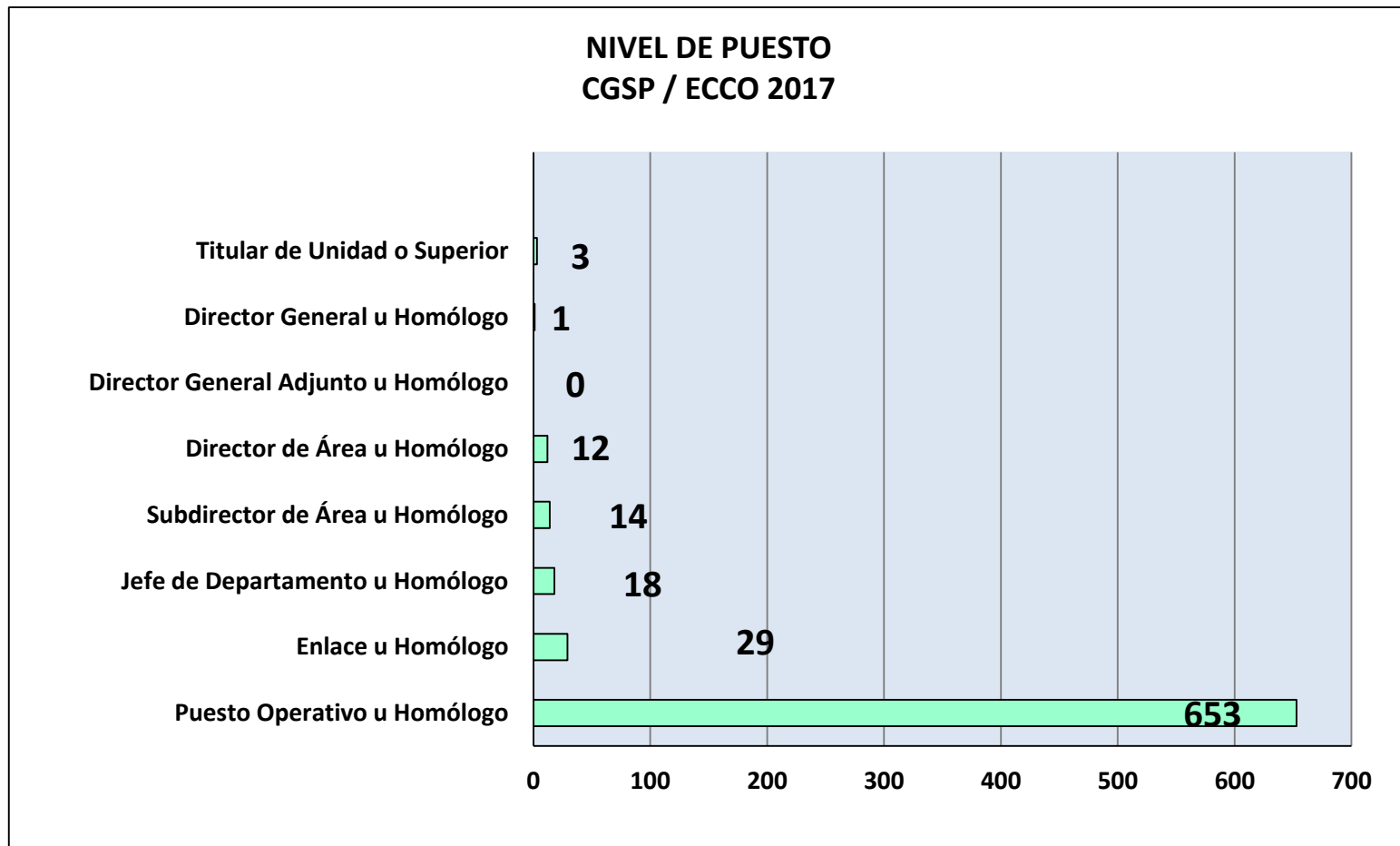


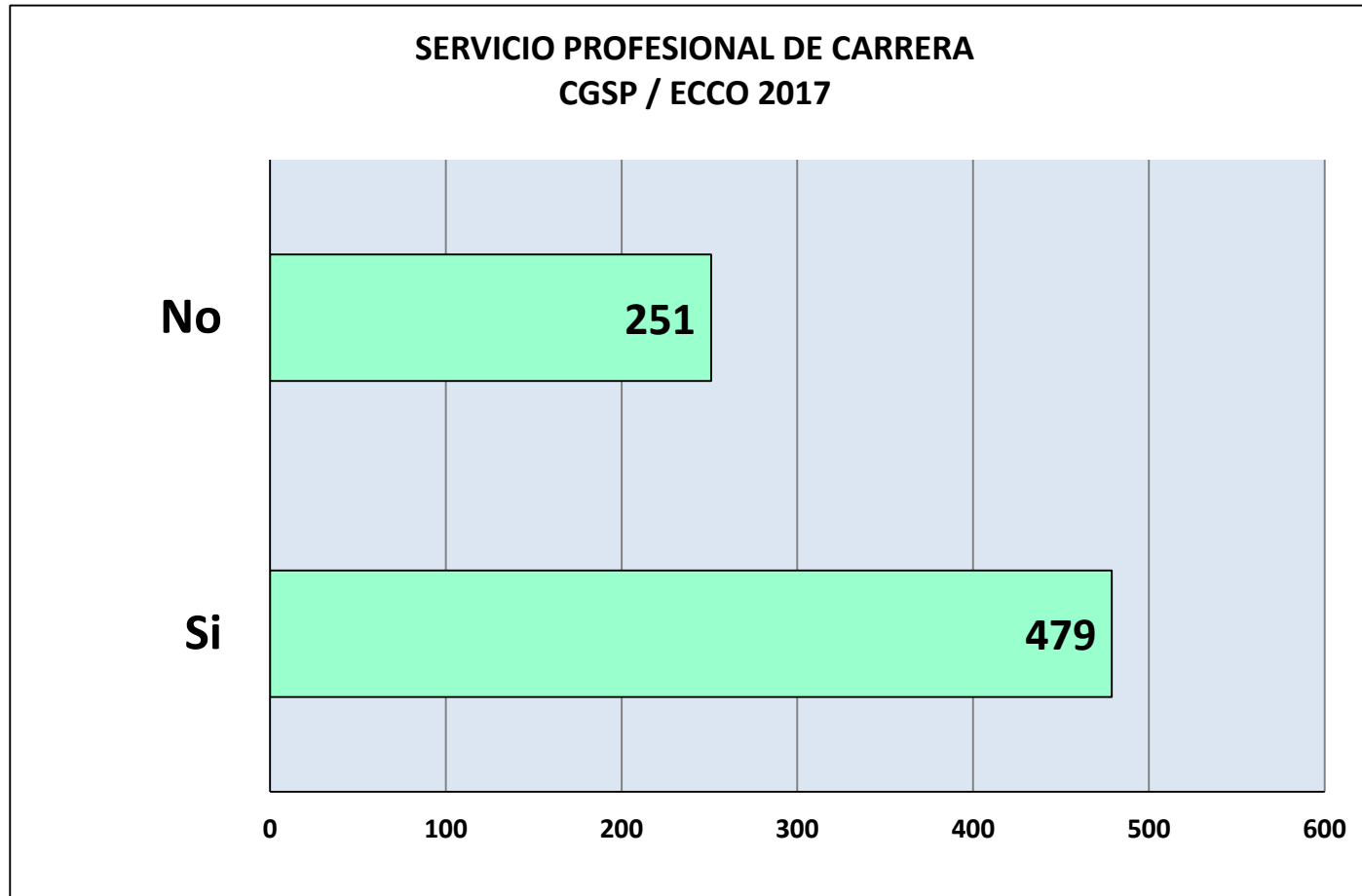
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es varia por un 10 puntos porcentuales de mayoría entre las y los participantes cuyo estado civil es solteros (as).

Se ha presentado una constante de 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo dos personas del universo total que respondieron la encuesta presentan estudios incompletos en diferentes niveles.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 89% del universo participante, quienes ocupan puestos operativos (Peritos Técnicos y Profesionales en especialidades diversas); es decir, la base de la estructura de la CGSP.

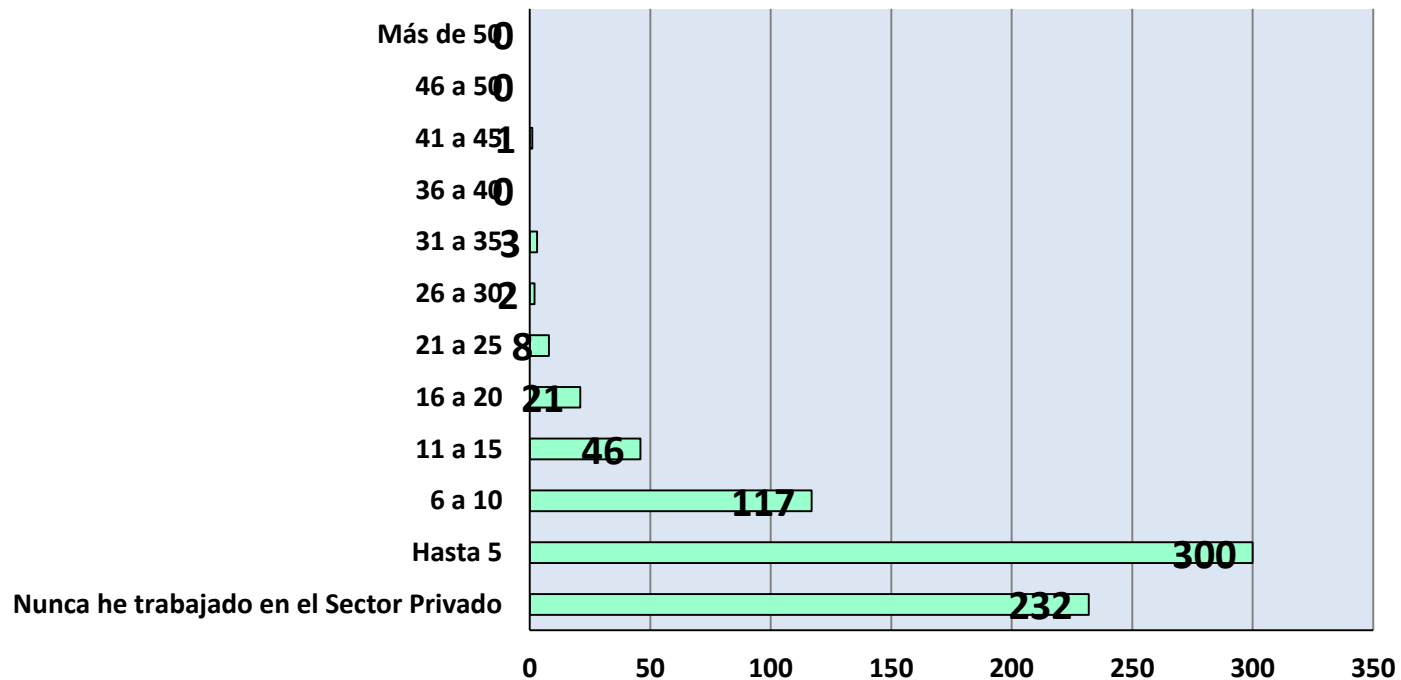




El 82% del personal adscrito a la Coordinación General de Servicios Periciales que participó en la ECCO 2017 forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

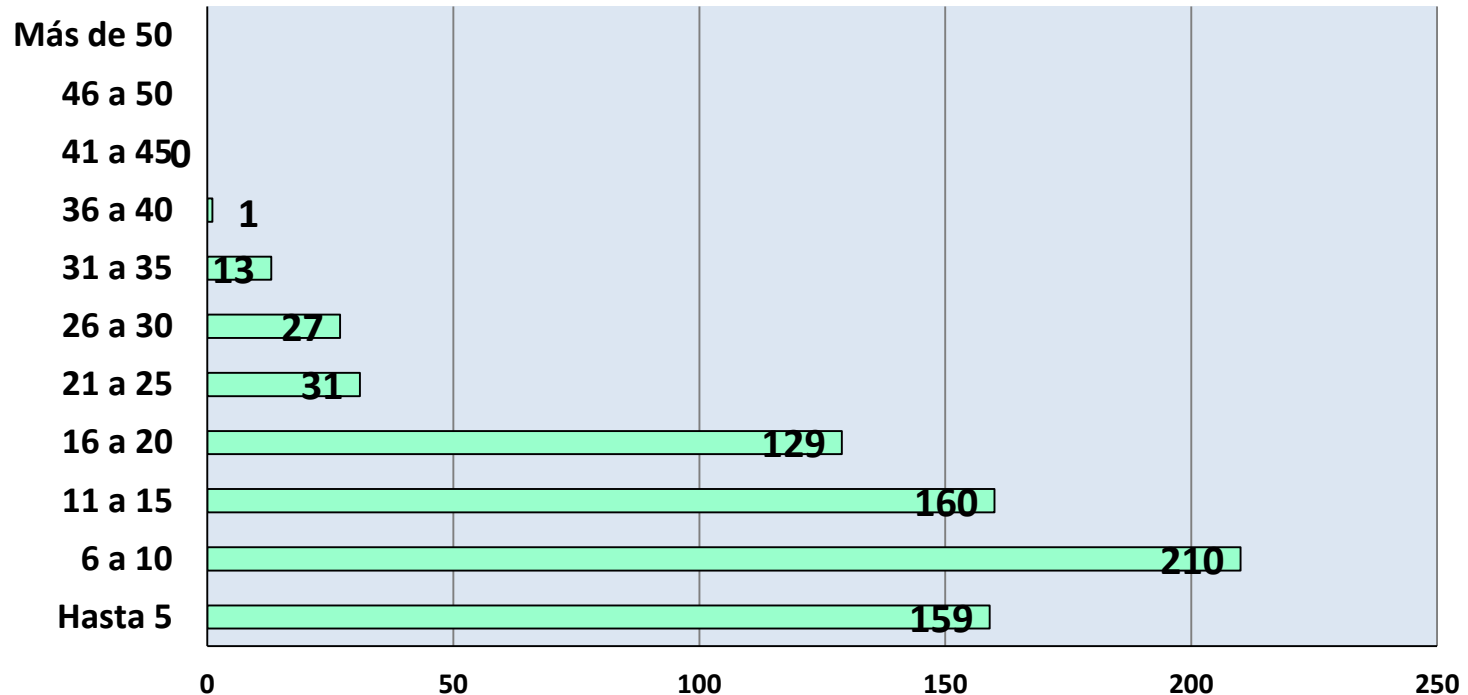
4 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Institución tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 6 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

**AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA  
 CGSP / ECCO 2017**





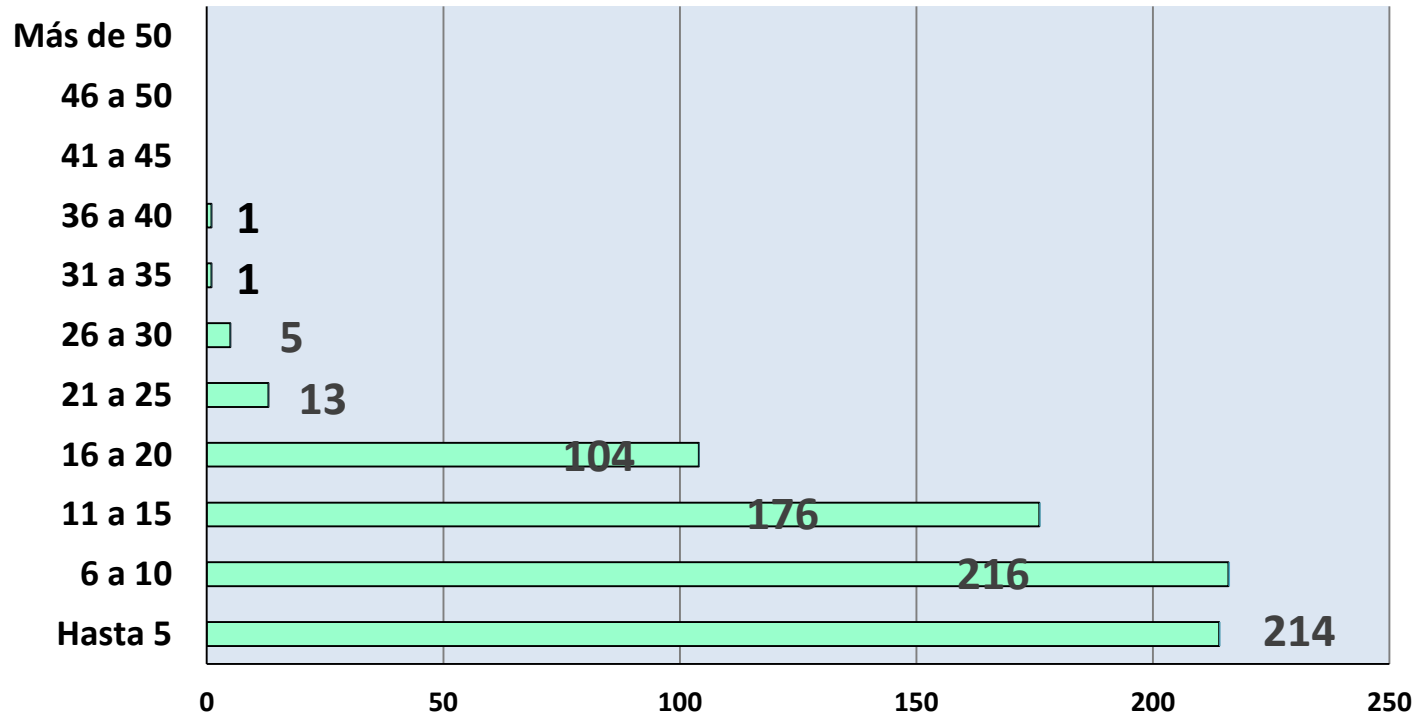
### AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL CGSP / ECCO 2017

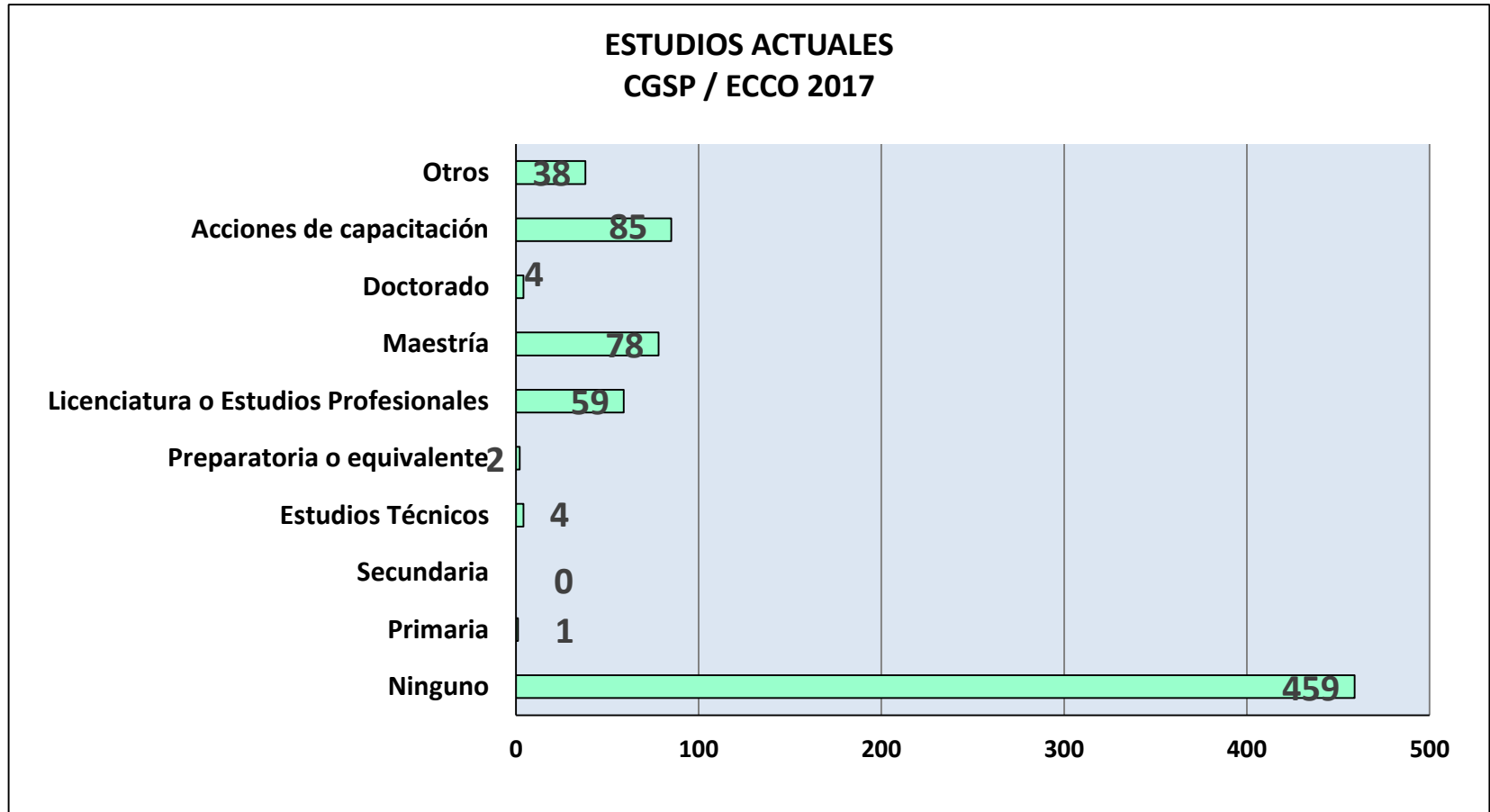


El 29% de las personas que participaron en la encuesta, tienen entre seis y diez años de experiencia al haberse desempeñado entre seis y diez años en la Administración Pública Federal y dentro de la Plantilla de la Coordinación General el 10% del universo encuestado cuenta con entre 21 y 40 años de experiencia en APF.

El 59% de personas que participaron en la encuesta, han permanecido entre 5 y 10 años en el puesto, mientras que el resto de los encuestados, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

**AÑOS EN EL PUESTO**  
**CGSP / ECCO 2017**

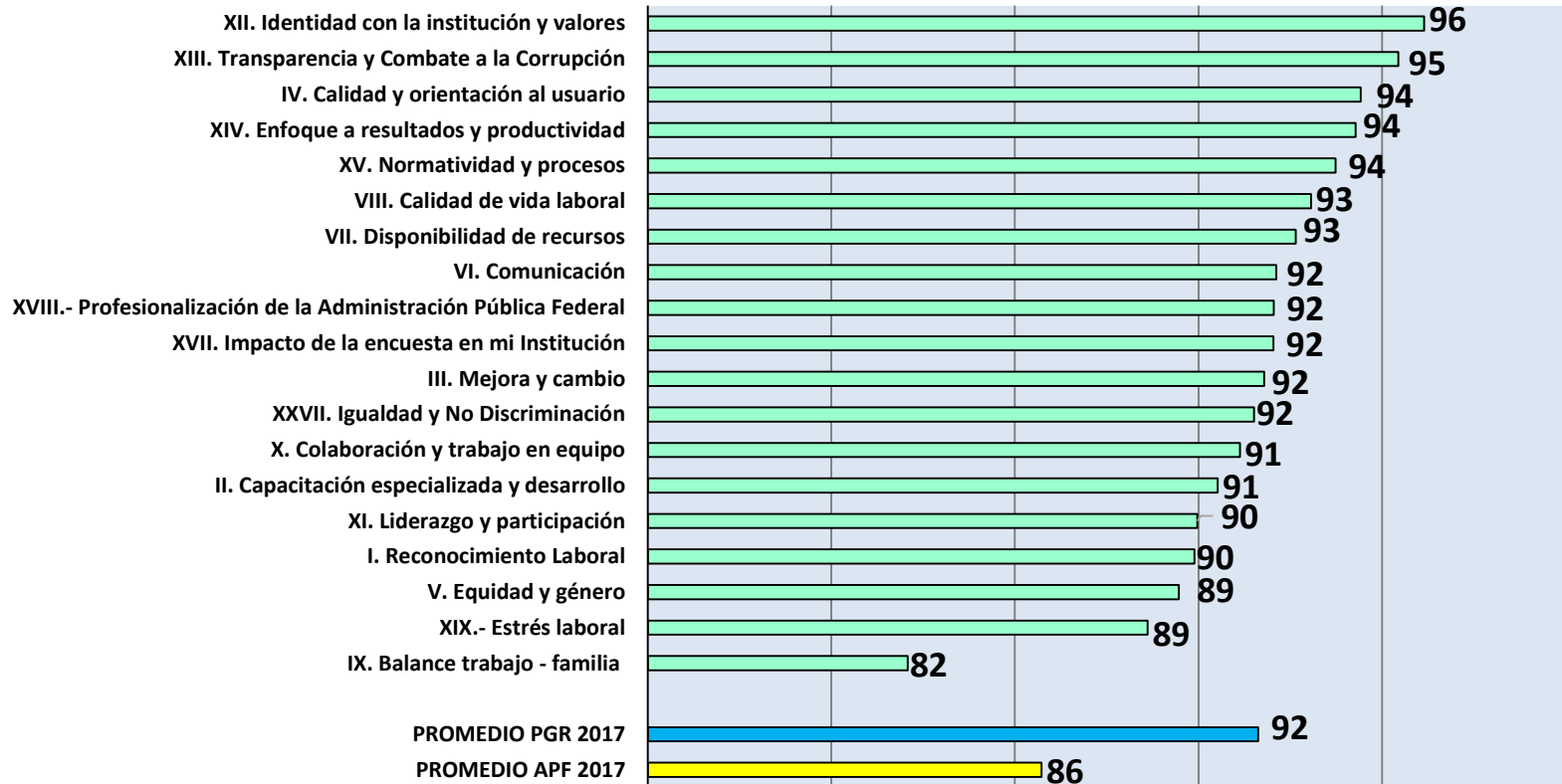




6 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la Coordinación General de Servicios Periciales que fueron encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

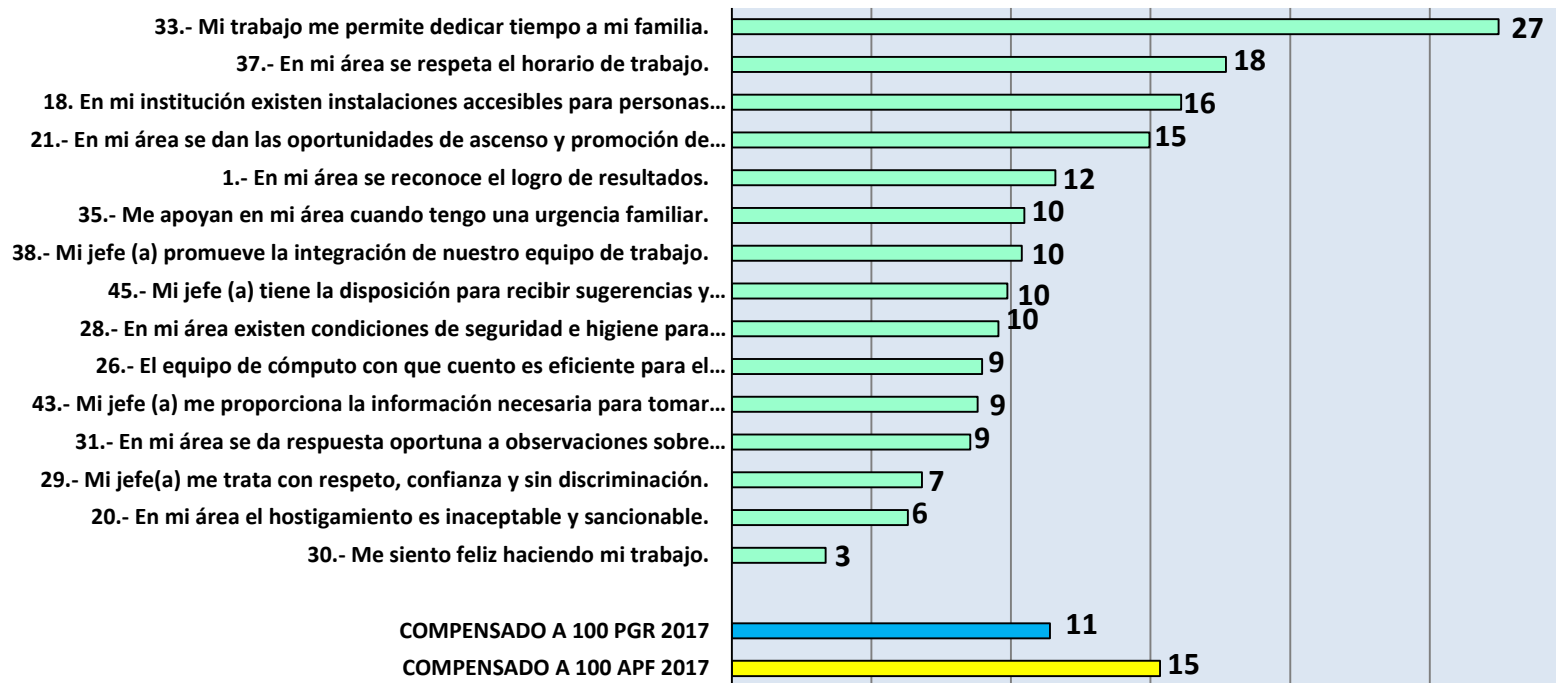
# Resultado por Factores de mayor a menor

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



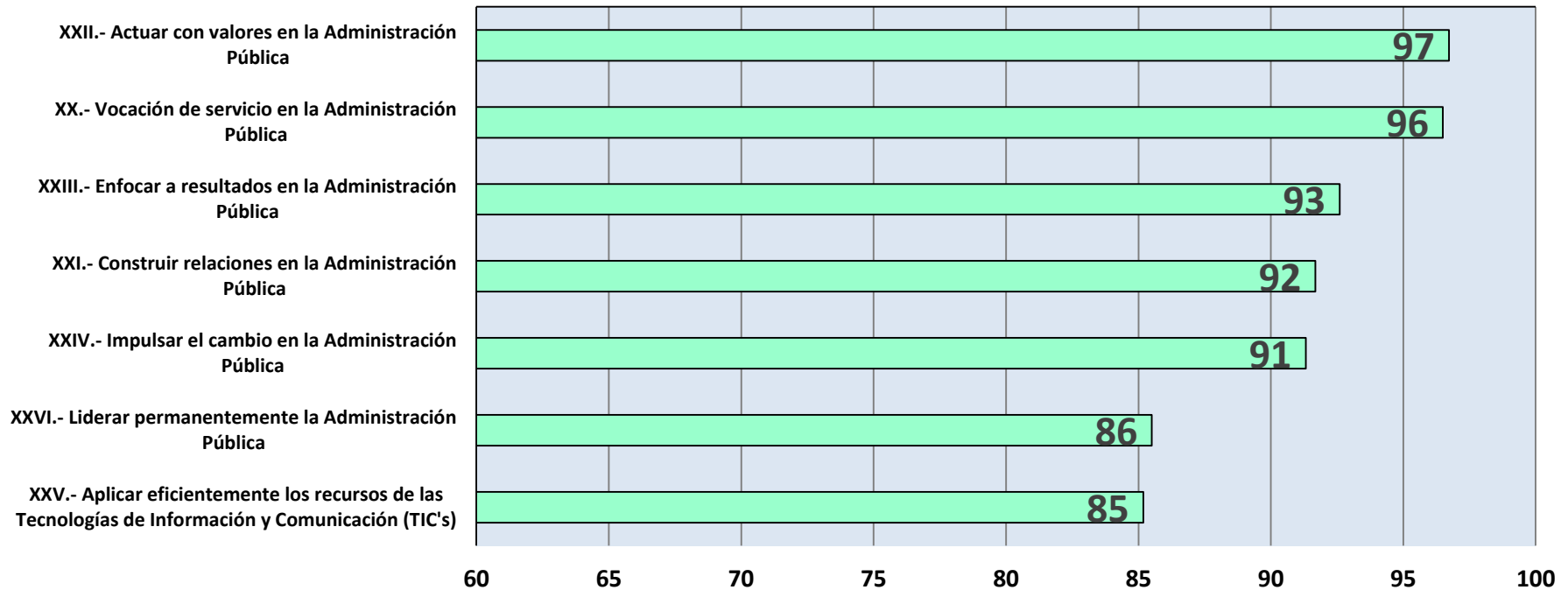
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado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

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



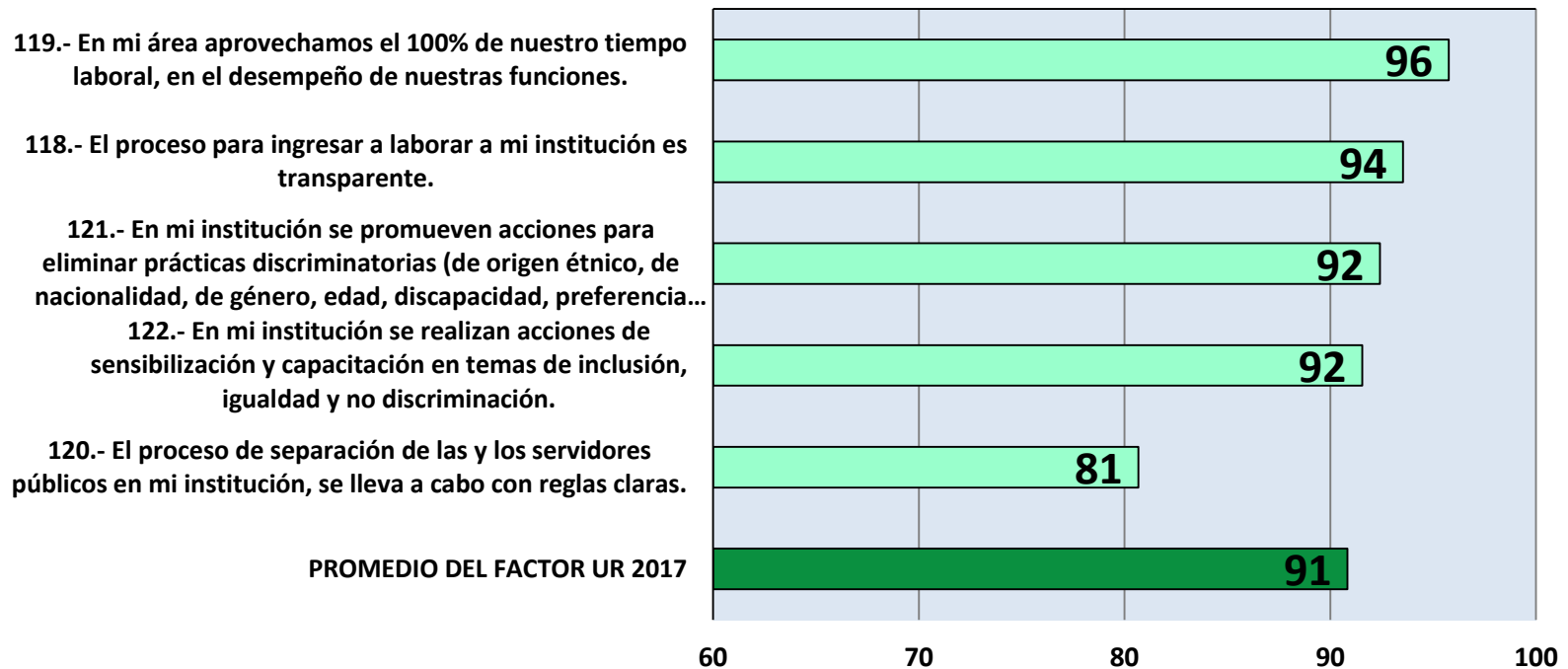
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

### ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS CGSP / 2017 DE MAYOR A MENOR



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la CGSP 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  
 MAYOR A MENOR / CGSP / ECCO 2017**



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la Coordinación General de Servicios Periciales, 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

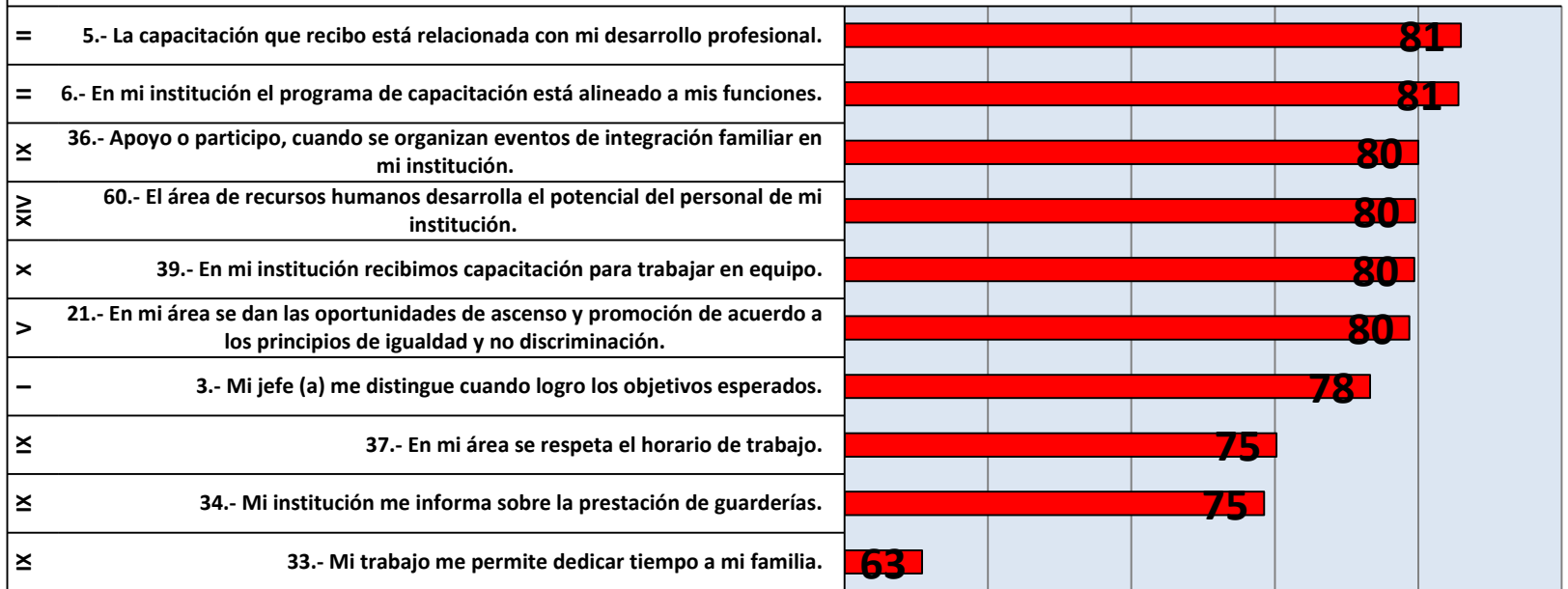
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS  
 CGSP / ECCO 2017**

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	100
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	98
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	98
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	98
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	98
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	98
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	98
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	97

Las y los servidores públicos de la Coordinación General de Servicios Periciales 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  
 CGSP / 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.

# Factores de Clima y Cultura Organizacional

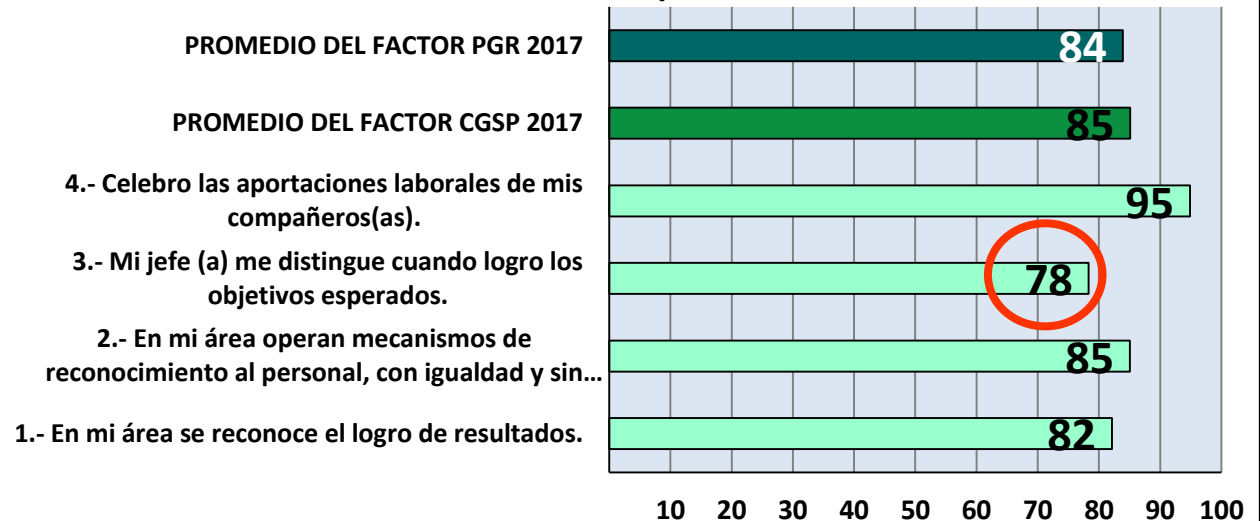
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

85



97 ≥; 81 ≤

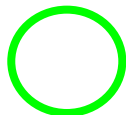
I. RECONOCIMIENTO LABORAL  
 CGSP / ECCO 2017



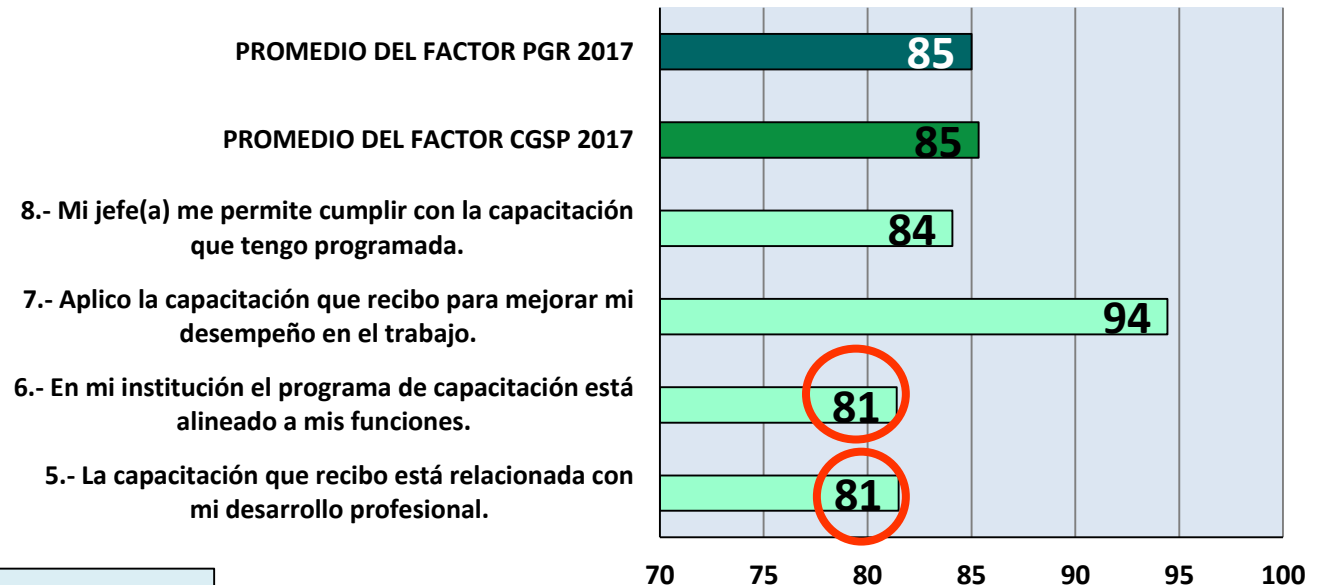
Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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.

85



## II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO CGSP/ ECCO 2017

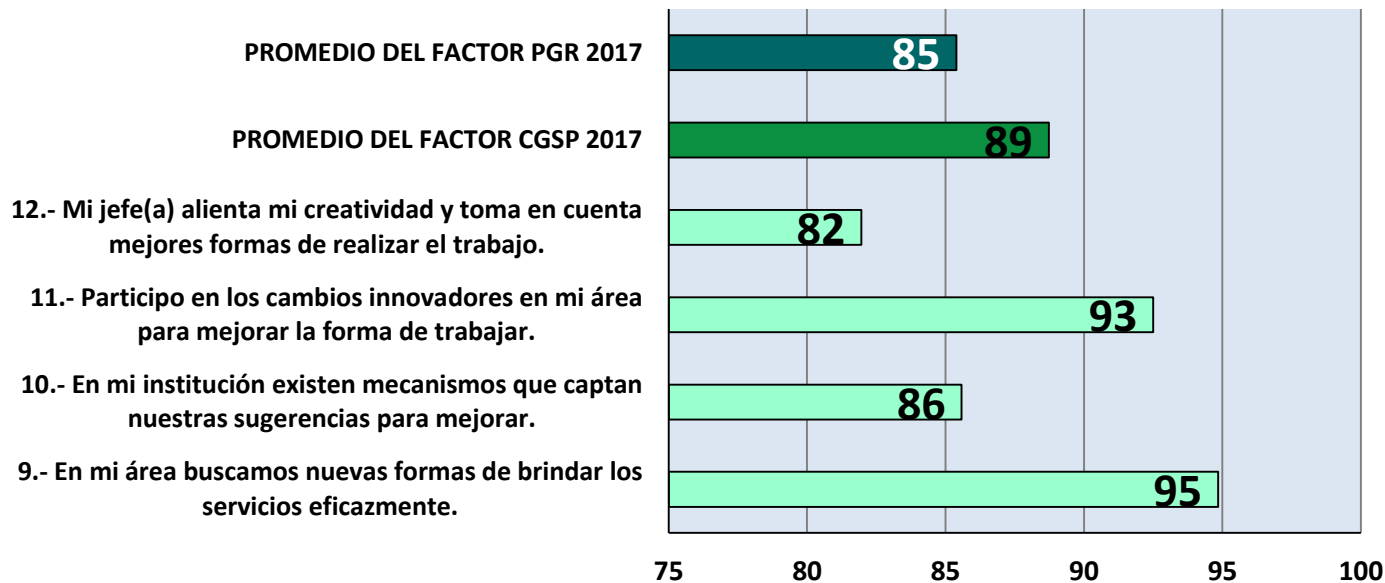


97 ≥; 81 ≤

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.

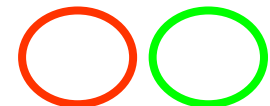
III. MEJORA Y CAMBIO  
 CGSP / ECCO 2017



89



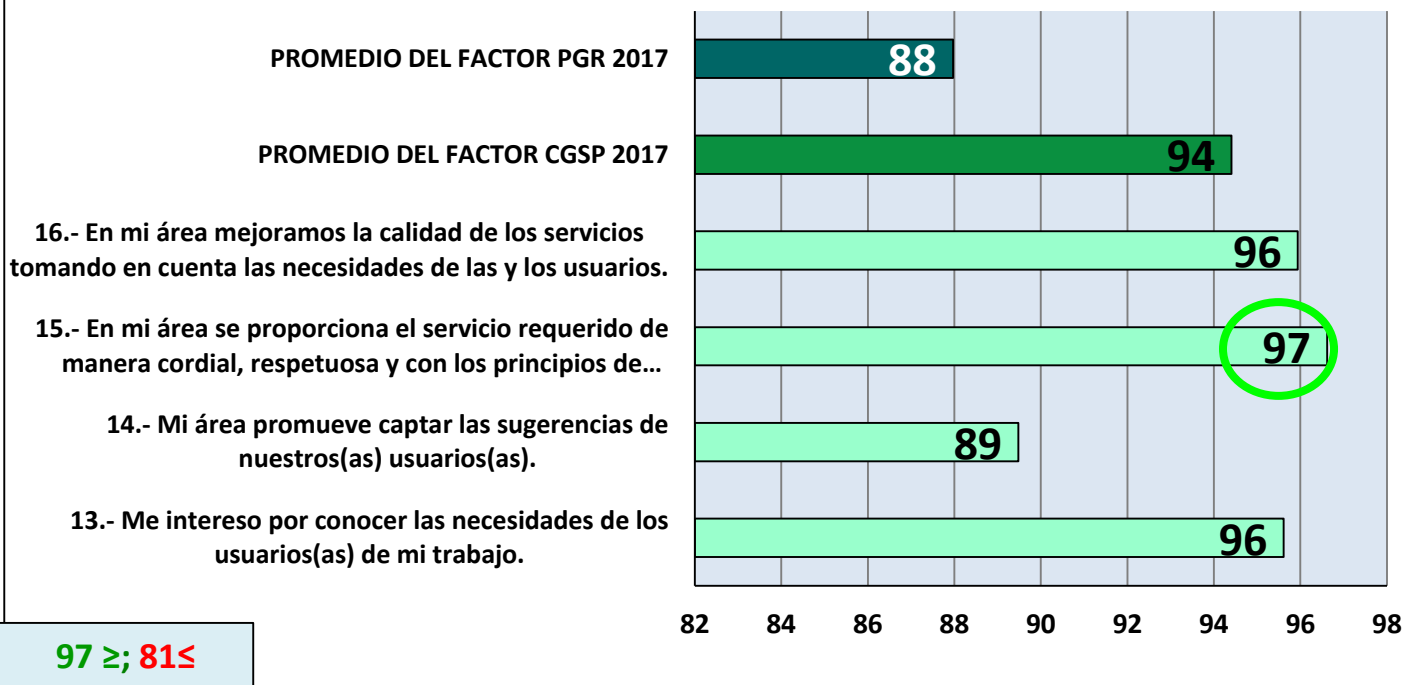
97 ≥; 81 ≤



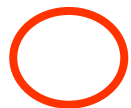
Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la PGR, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que se captan las sugerencias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



94



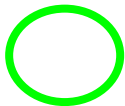
97 ≥; 81 ≤

La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la Coordinación General de Servicios Periciales 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.

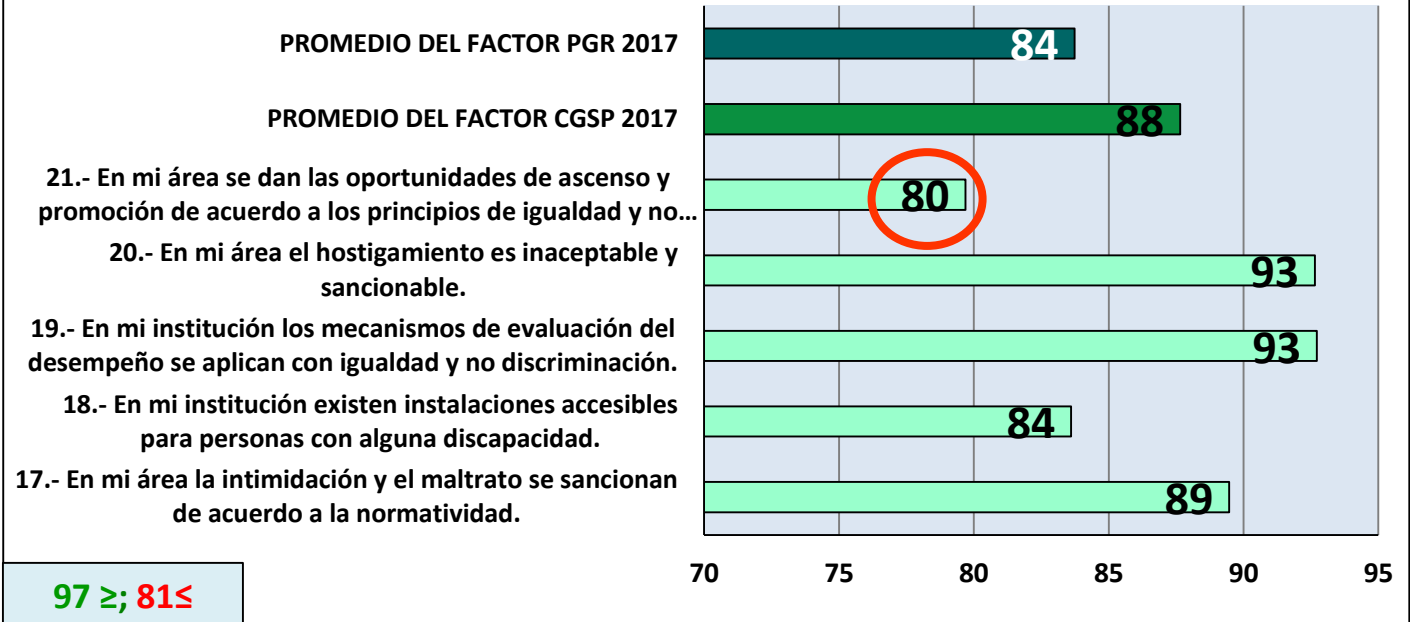


Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

88



V. EQUIDAD Y GÉNERO  
 CGSP/ ECCO 2017



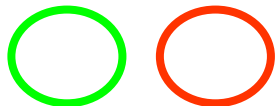
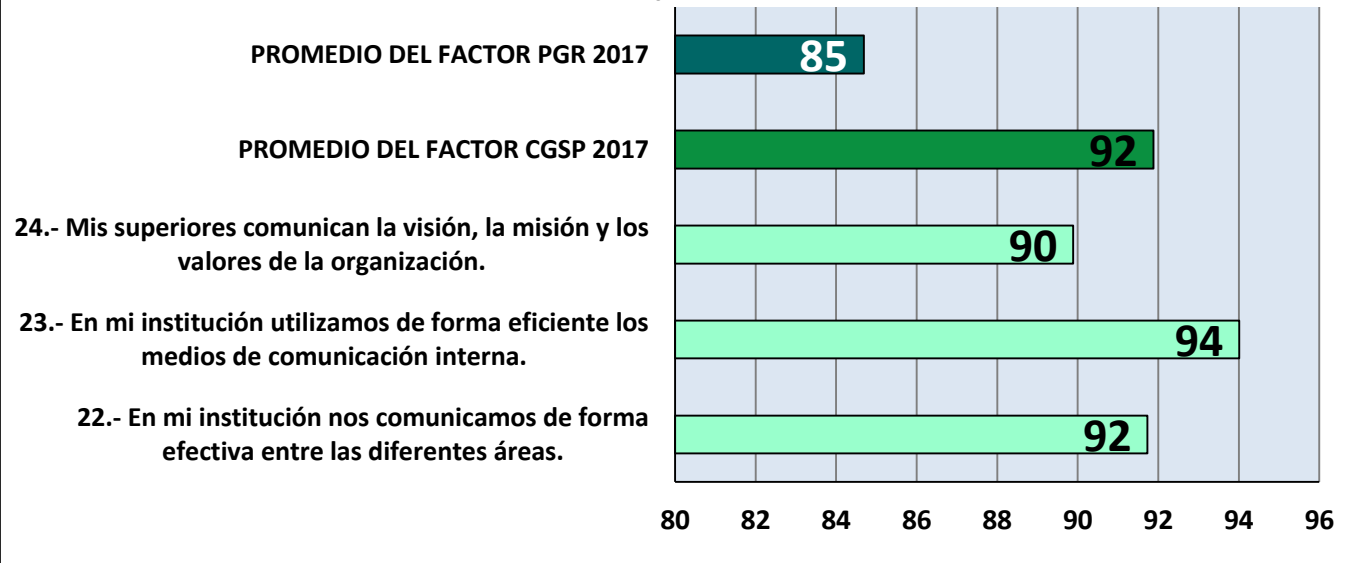
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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.

92



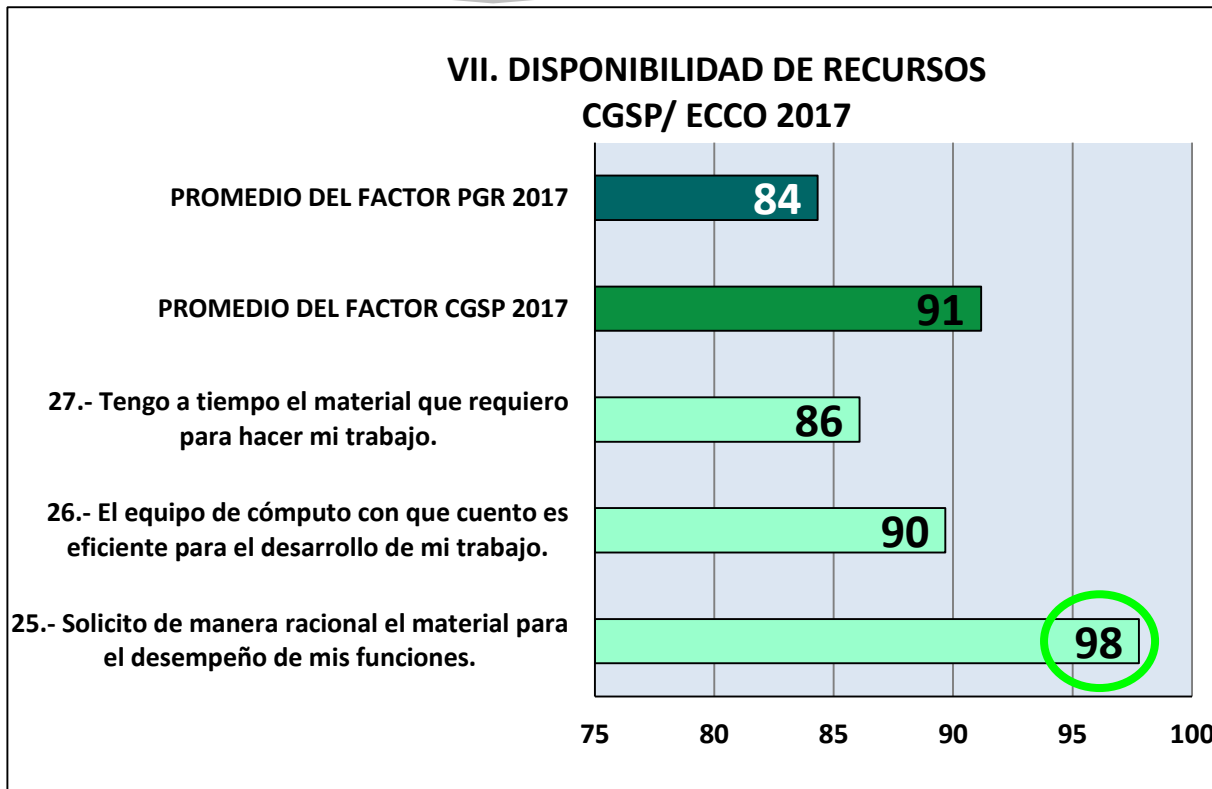
**VI. COMUNICACIÓN  
 CGSP/ ECCO 2017**



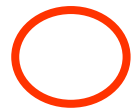
97 ≥; 81 ≤ <

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.



91



97 ≥; 81 ≤ <

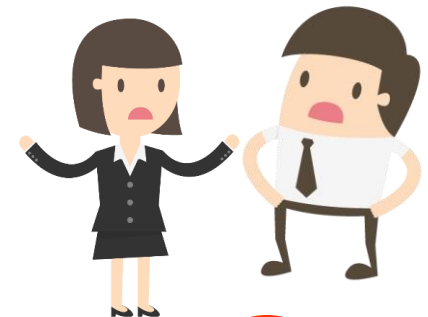
Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. Por otro lado, la PGR otorga a la mayoría de su personal equipo 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  
 CGSP / ECCO 2017



93



97 ≥; 81 ≤

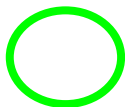
La Coordinación General de Servicios Periciales cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo.

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.

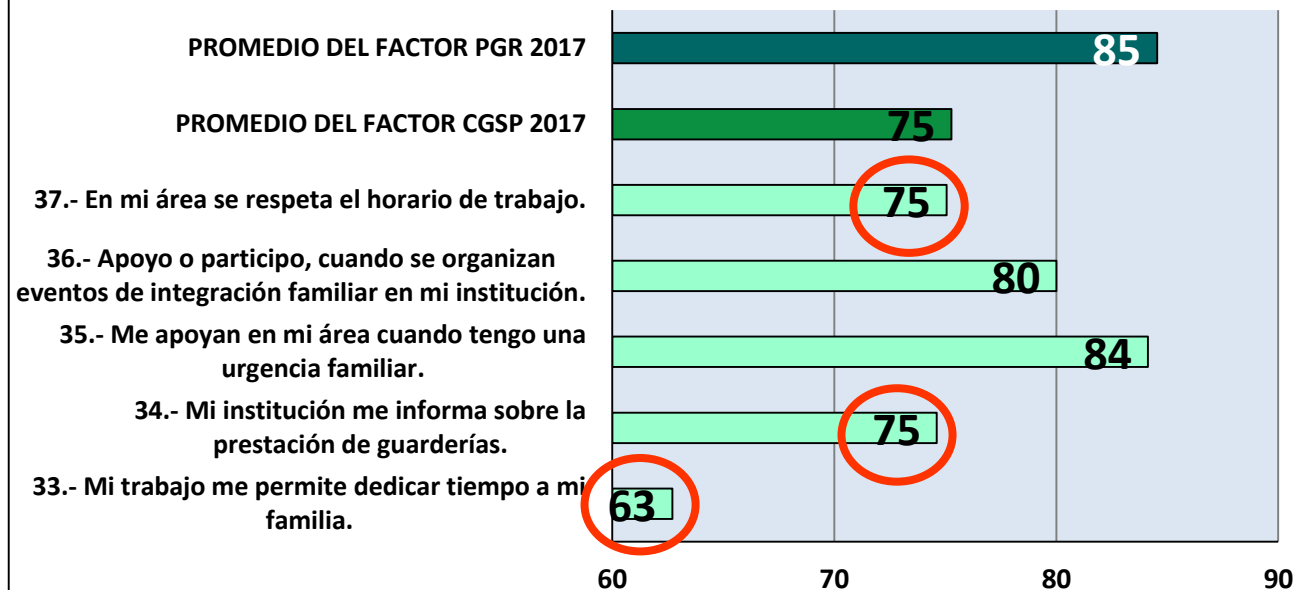
75



97 ≥; 81 ≤



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA  
UR / ECCO 2017



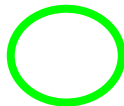
Debido a las funciones que se le han conferido como representante de la Federación a la Procuraduría General de la República y a su vez a la CGSP y al compromiso con la ciudadanía, no ha sido posible lograr compactar horarios, a fin de que las / los servidores públicos puedan conciliar sus responsabilidades familiares y participar en eventos culturales.

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.

89

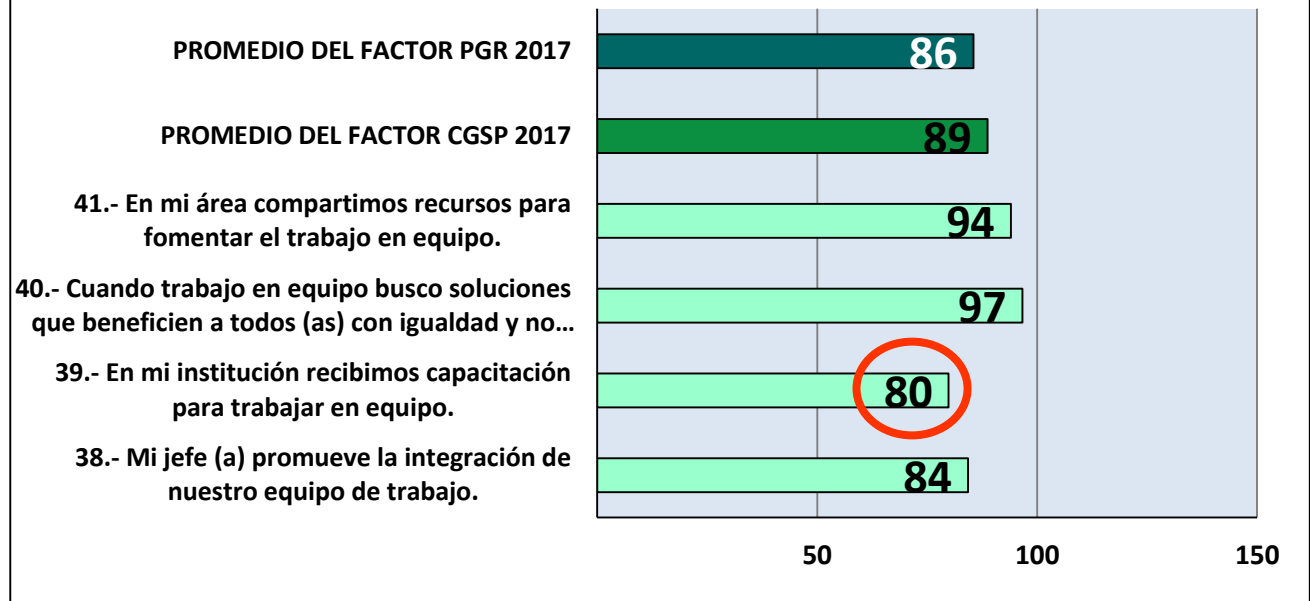


97 ≥; 81 ≤



### X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

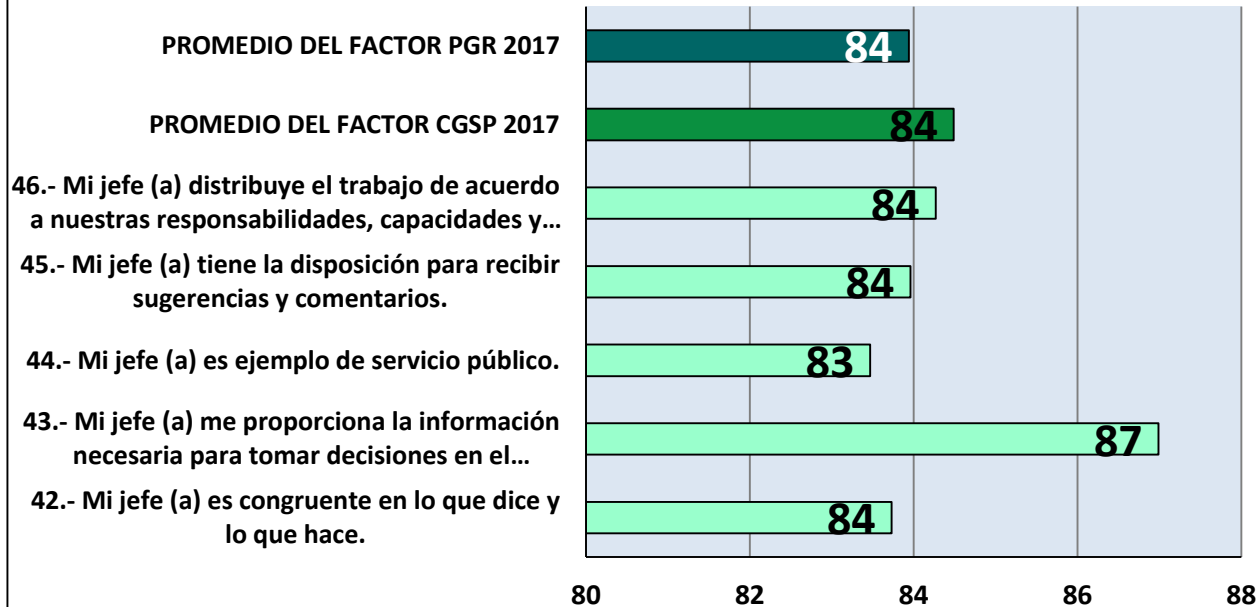
UR / ECCO 2017



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 Coordinación General de Servicios Periciales 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.

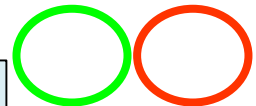
**XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN**  
**CGSP / ECCO 2017**



84



97 ≥; 81 ≤



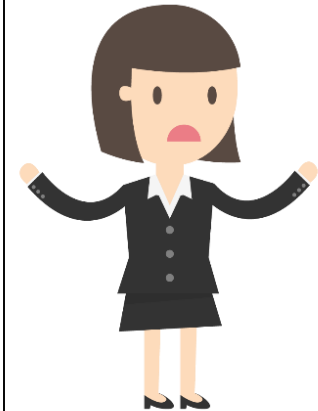
Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con lo que hacen, además perciben que se podría repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias.

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  
 CGSP / ECCO 2017**



97



97 ≥; 88 ≤

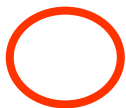


Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Coordinación General de Servicios Periciales la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar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

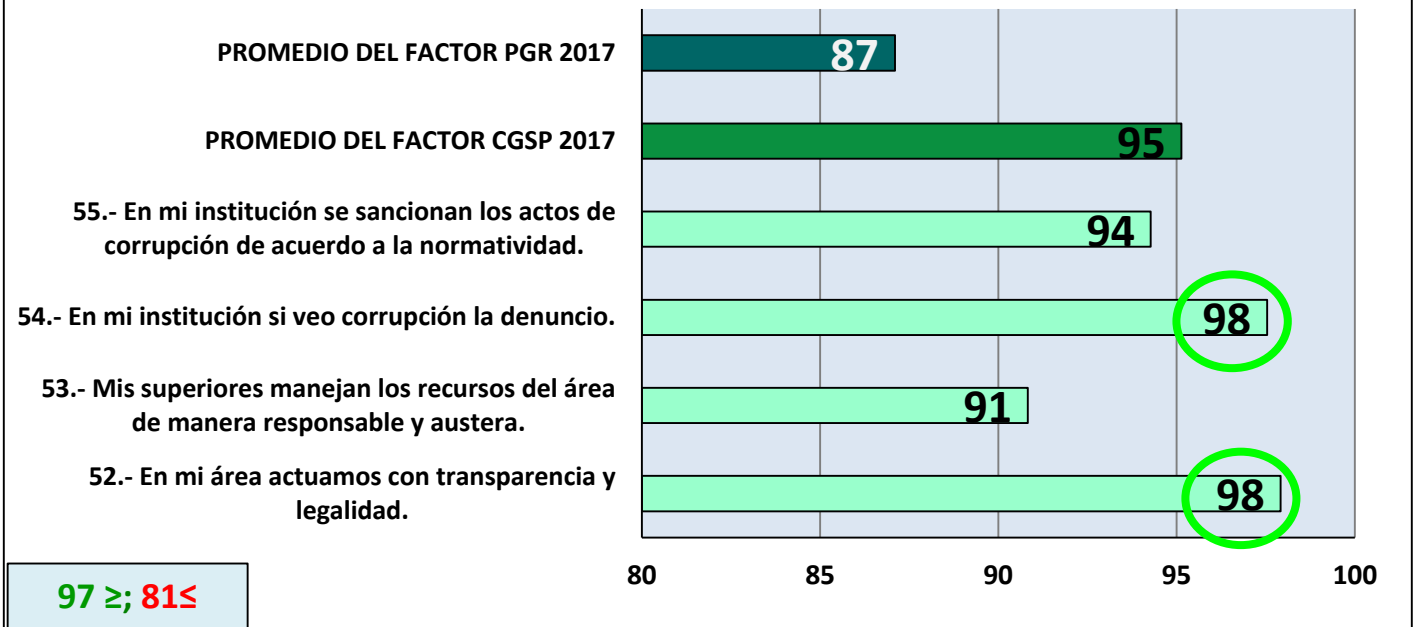


Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

95



XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN  
 UR / ECCO 2017



La percepción en este factor es que la Coordinación General de Servicios Periciales 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.

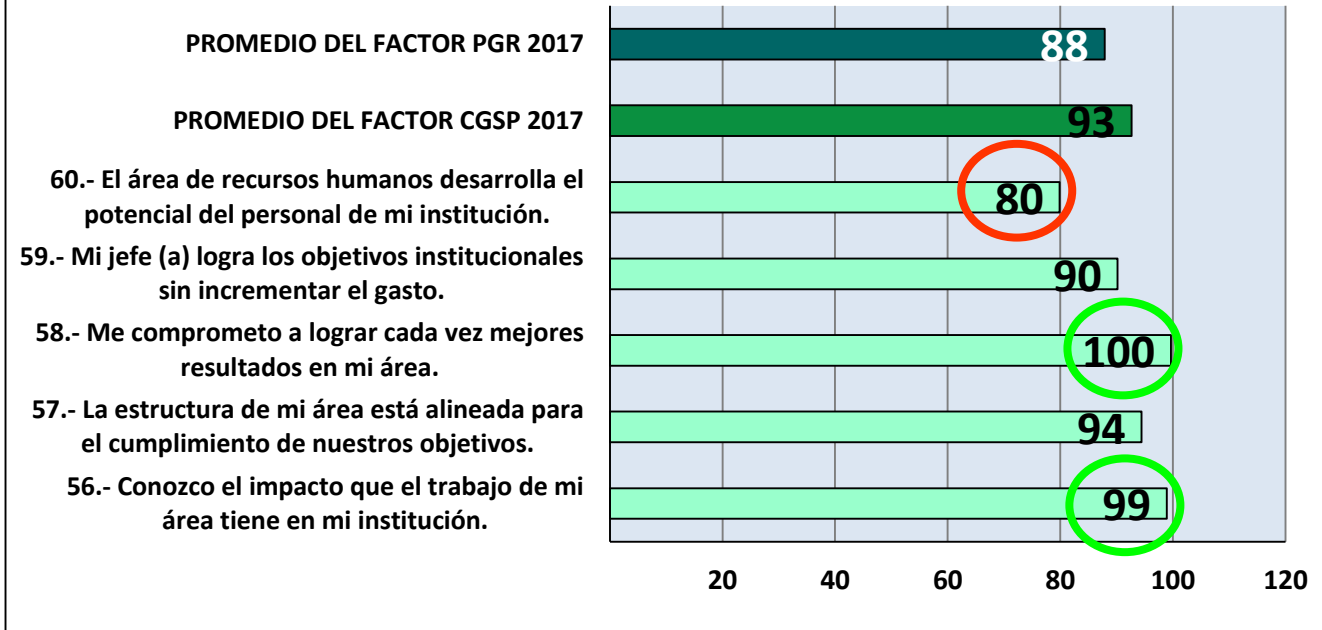
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

93



97 ≥; 81 ≤

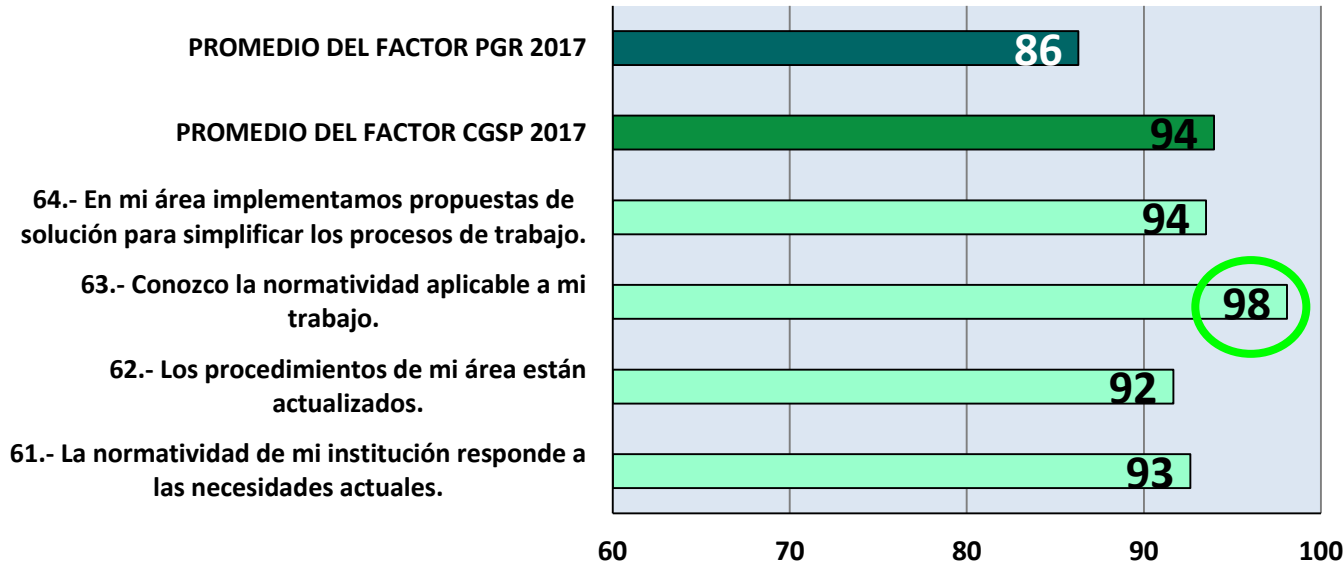
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD  
 CGSP/ ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Coordinación General de Servicios Periciales 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**  
**CGSP/ ECCO 2017**



94



97 ≥; 81 ≤

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.

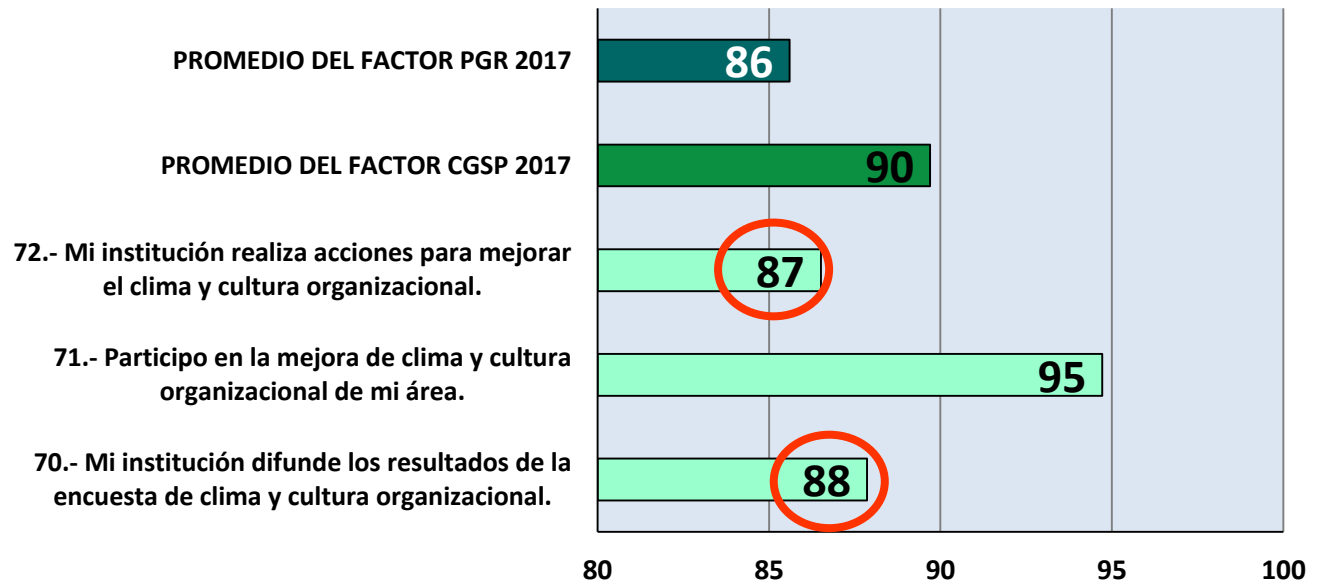
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

90



97 ≥; 88 ≤

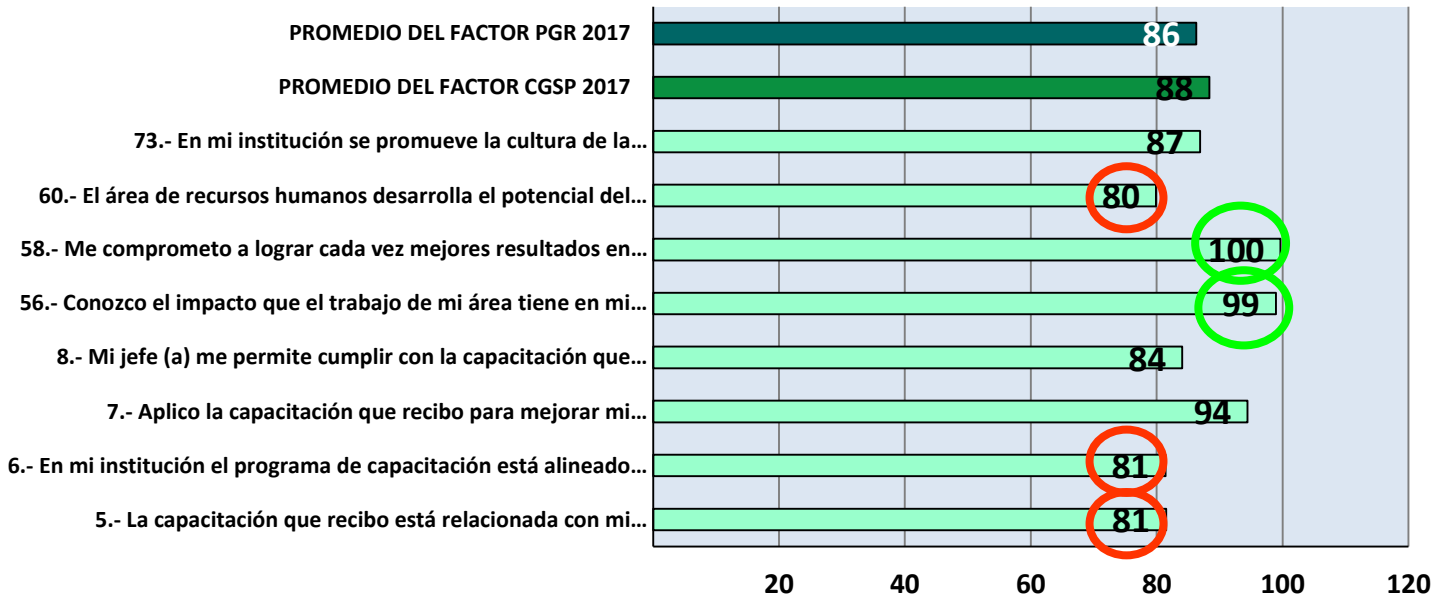
XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN  
 UR / ECCO 2017



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  
 CGSP/ ECCO 2017**



88



97 ≥; 81 ≤

El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de desarrollo organizacional de la CGSP 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.

85



97 ≥; 81 ≤

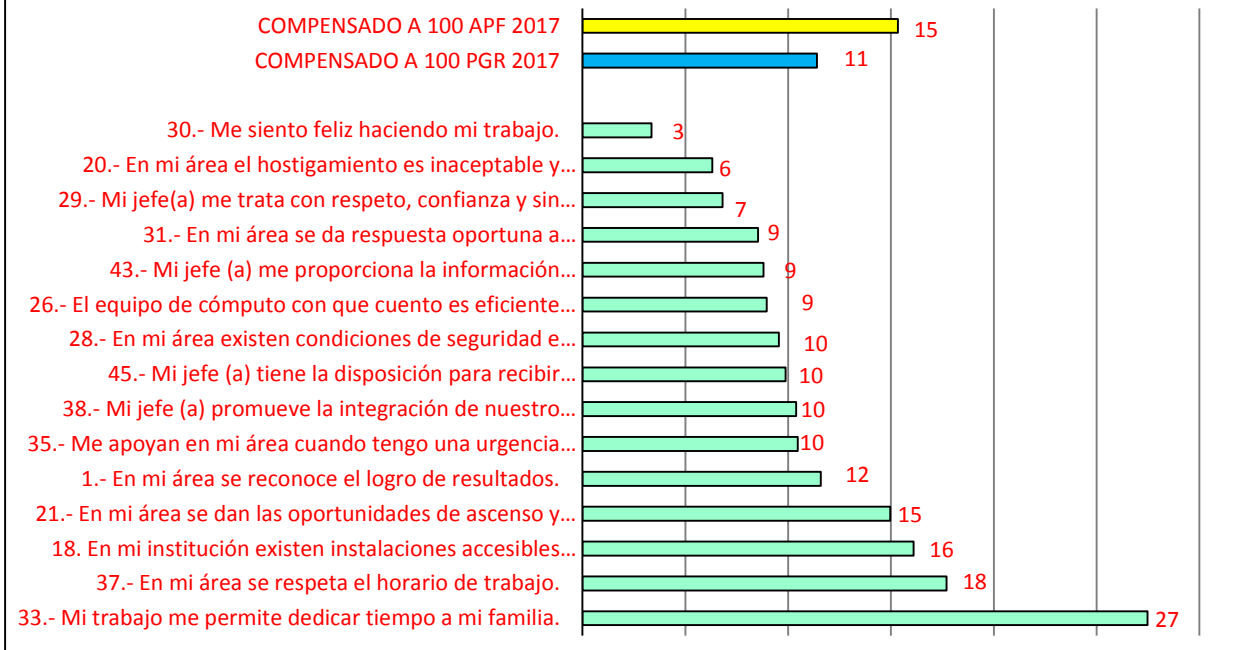
### XIX. ESTRÉS LABORAL UR / ECCO 2017



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

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

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



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



# Factores Fractales de Competencias

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

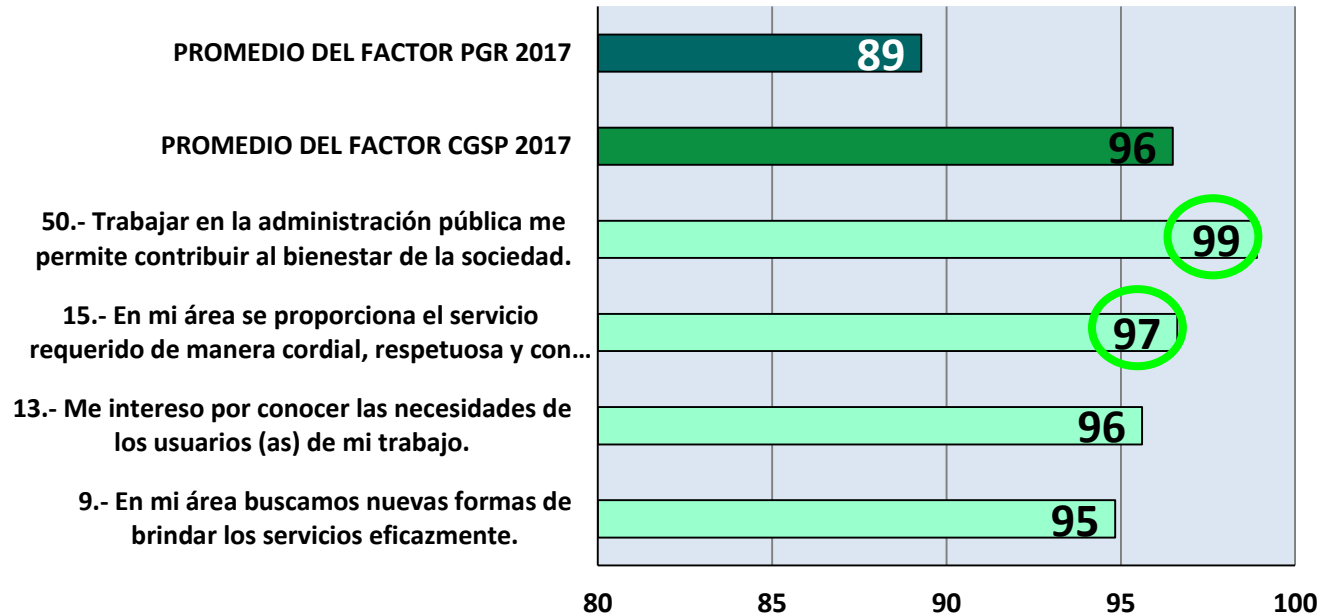
96



97 ≥; 81 ≤



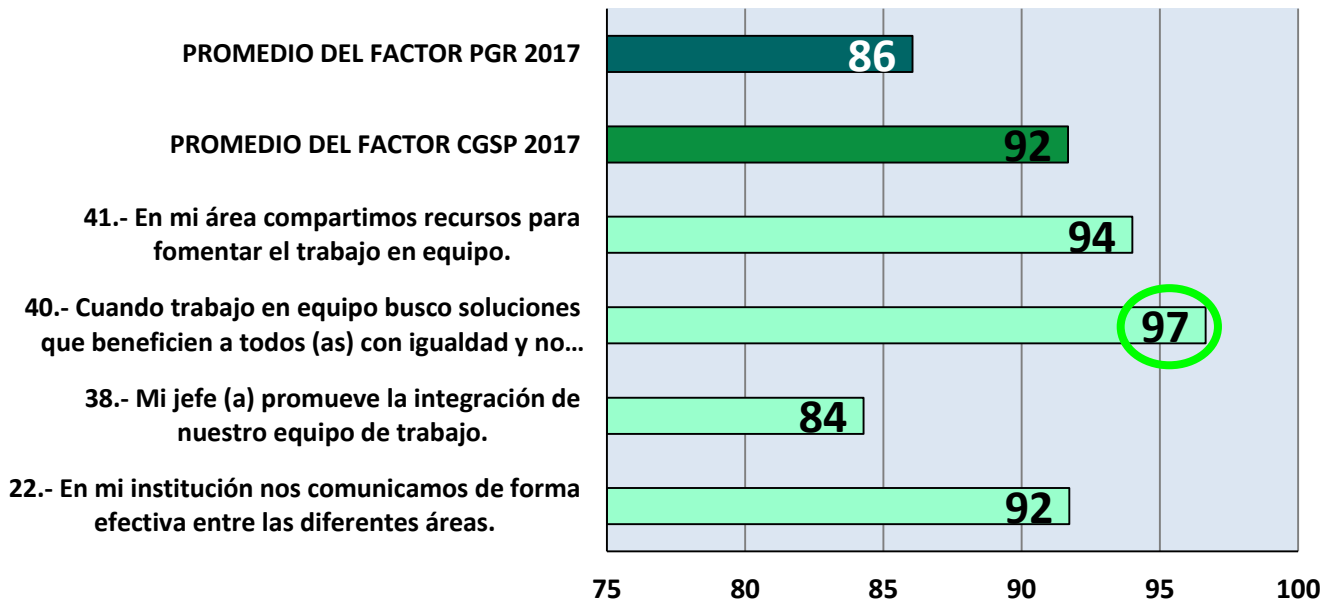
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 CGSP / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Coordinación General de Servicios Periciales 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**  
**CGSP / ECCO 2017**



92



97 ≥; 81 ≤

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

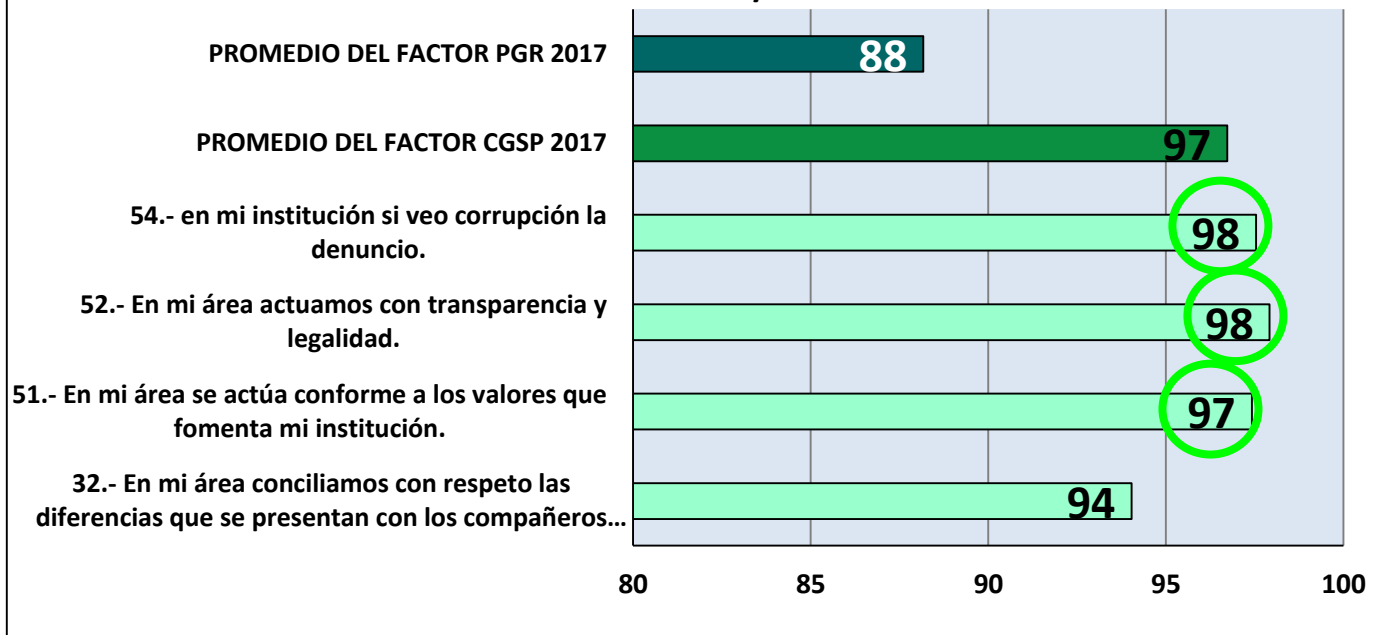
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

97



97 ≥; 81 ≤

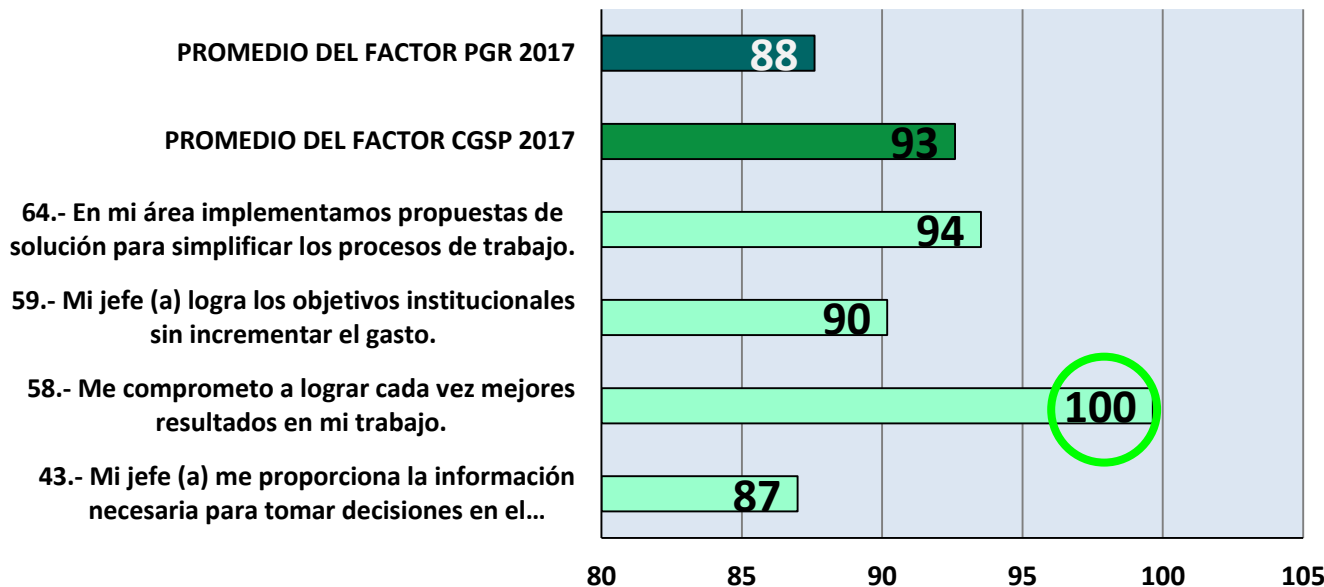
XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
 CGSP / ECCO 2017



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Coordinación General de Servicios Periciales, 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  
 CGSP / ECCO 2017**



93



97 ≥; 81 ≤

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

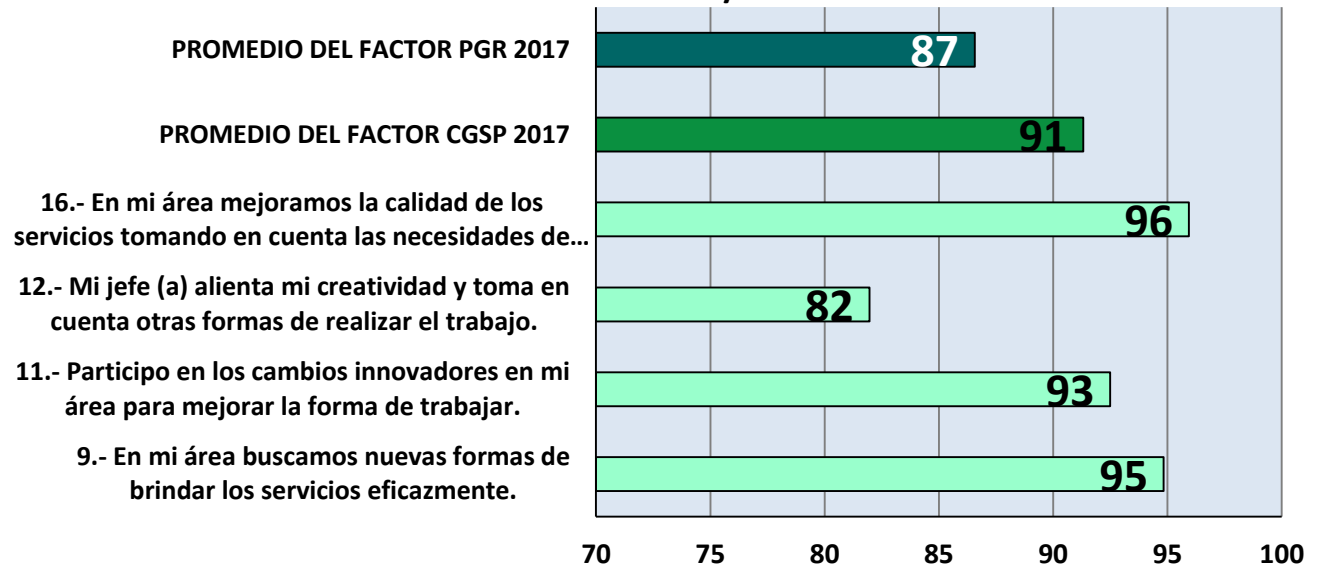
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

91



97 ≥; 81 ≤

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



Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la PGR.

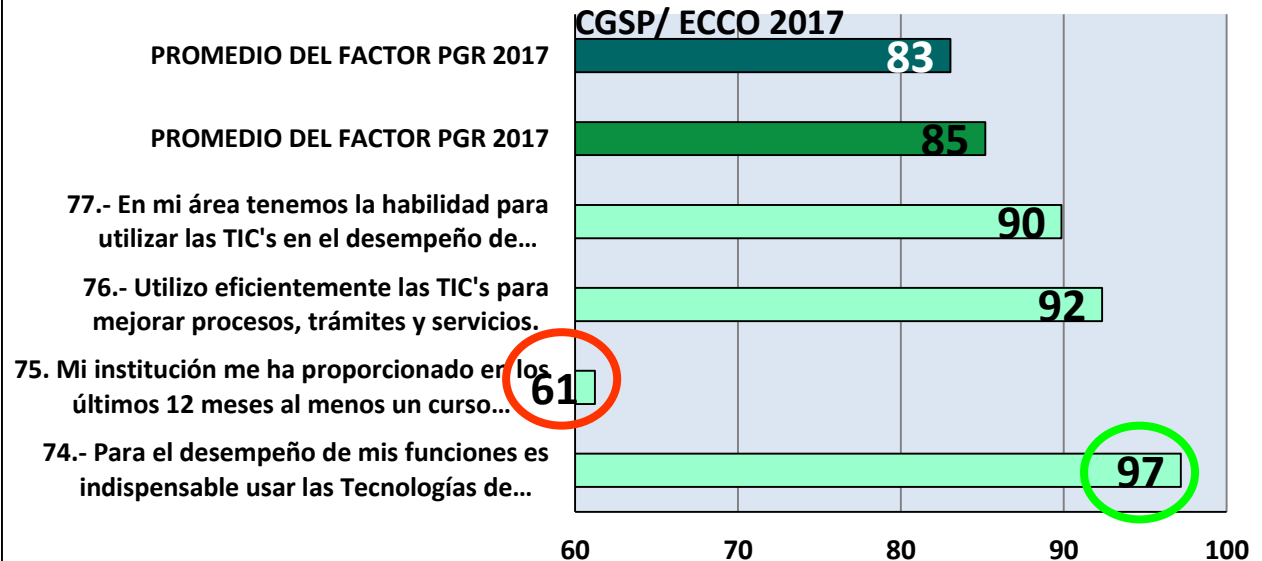
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

85



97 ≥; 88 ≤

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



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  
 CGSP/ ECCO 2017**

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017  
 PROMEDIO DEL FACTOR CGSP 2017



86



97 ≥; 81 ≤



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.



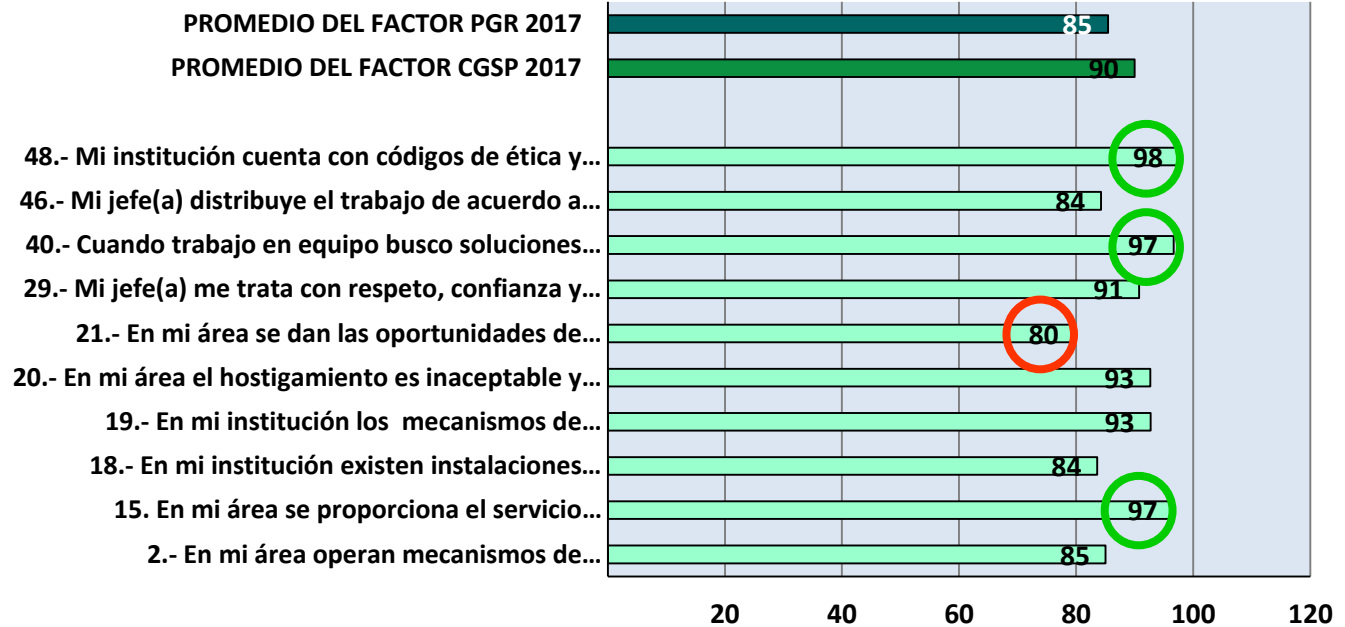
# Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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.

90



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN  
 CGSP/ ECCO 2017

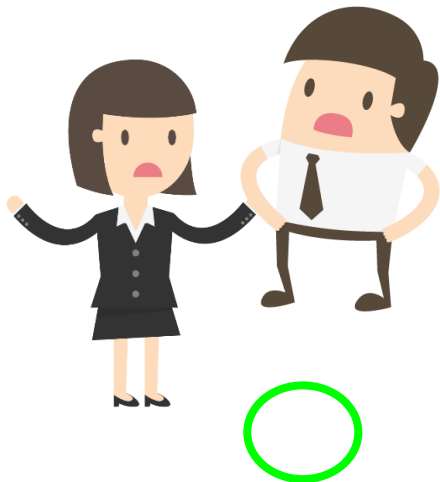


97 ≥; 81 ≤

Este factor fractal muestra a la Coordinación General de Servicios Periciales como una Institución que 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.

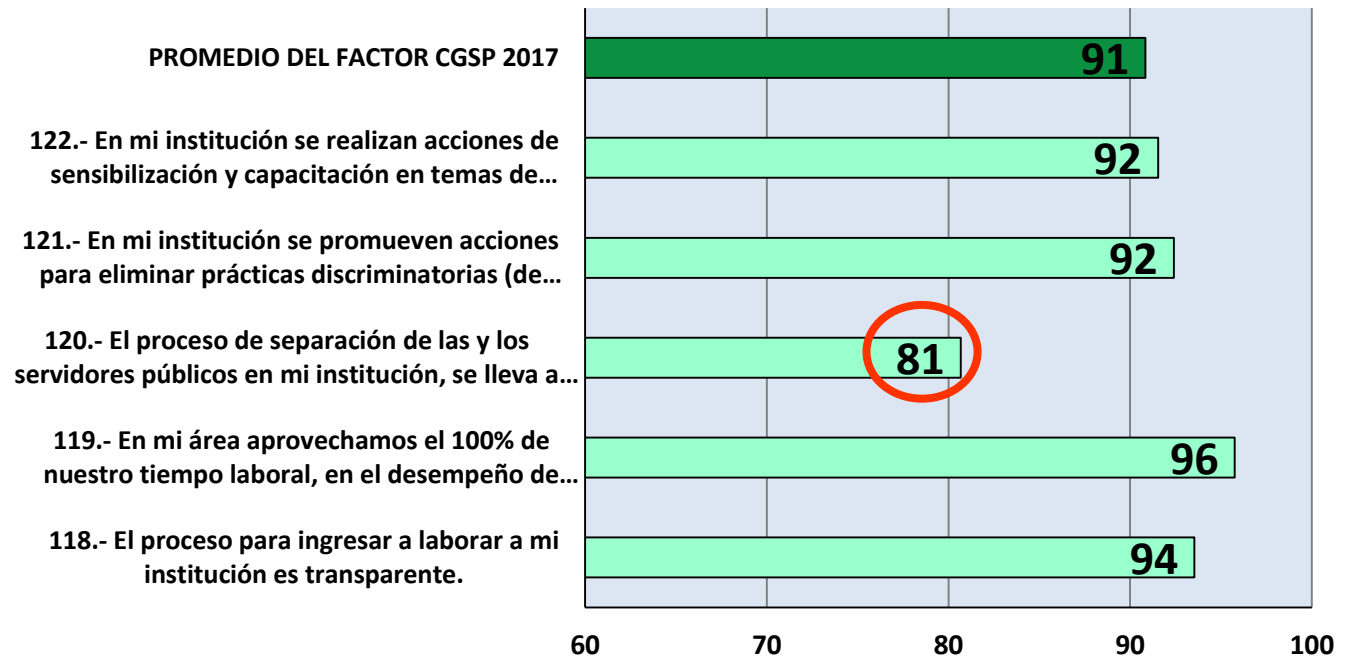
# Factor Específico por Ramo (FER)

92



97 ≥; 81 ≤

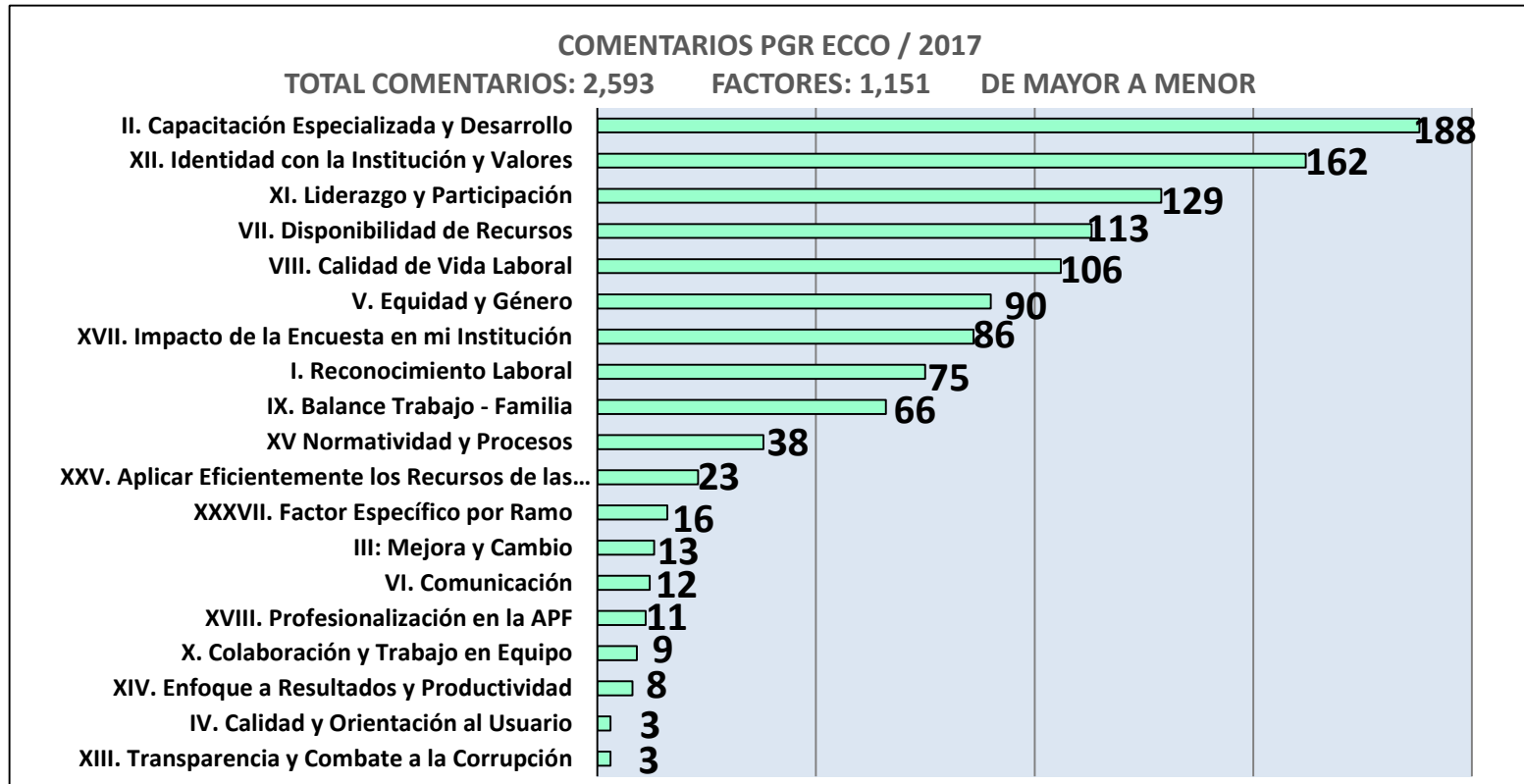
ECCO - 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017  
 CGSP / ECCO 2017



Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la PGR debería ser un poco más transparente.

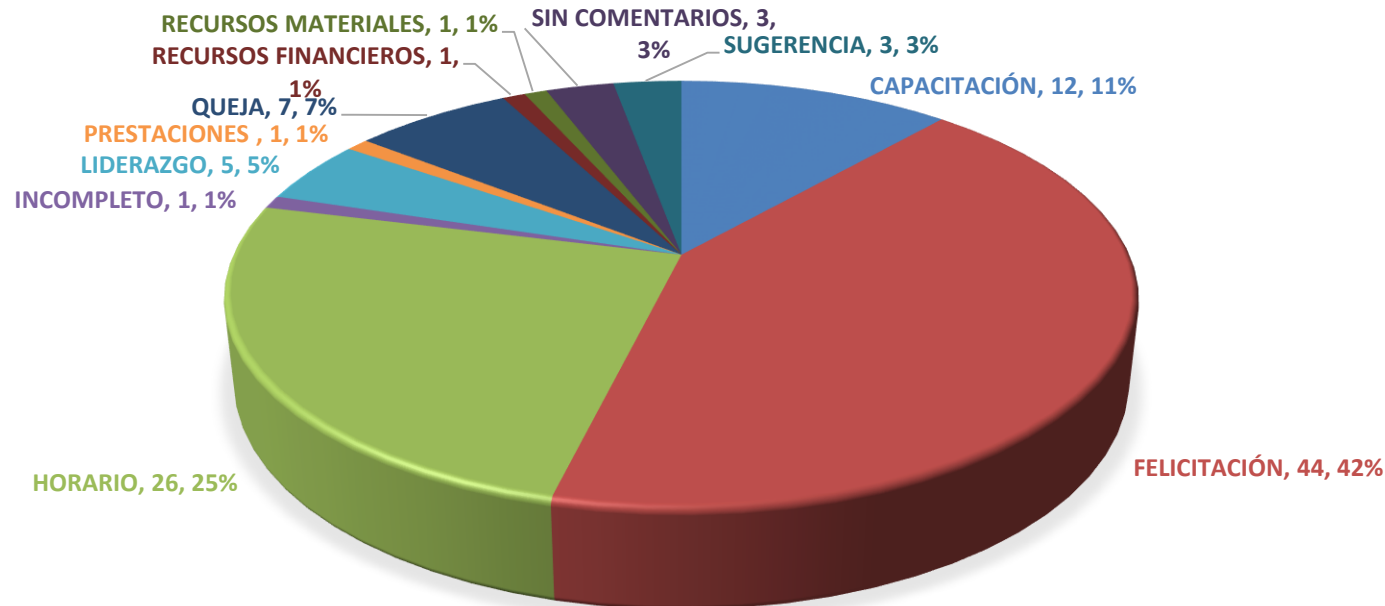
## 2. Análisis Cualitativo

# Comentarios y Sugerencias



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República expresaron fueron **2,593** en total, de los cuales 1,151 (44%) se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados a la capacitación, resaltaron su identidad con la Institución y se refirieron a diferentes casos de disponibilidad de los recursos con los que cuentan para la realización de su trabajo. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

COMENTARIOS CGSP / ECCO 2017  
 TOTAL COMENTARIOS: 104



Por otro lado, de 1,442 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 32% externaron que la jornada laboral extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 30% felicitan tanto a la Secretaría de la Función Pública como a los coordinadores de la encuesta de la PGR, por realizar este tipo de ejercicio, el 13% agradecen por tomar en cuenta su opinión, y finalmente el 3% se refiere a que hace mucho que no tienen un aumento en su remuneración y el 2% un ascenso. N/A se refiere a símbolos o letras que no tienen ningún significado.

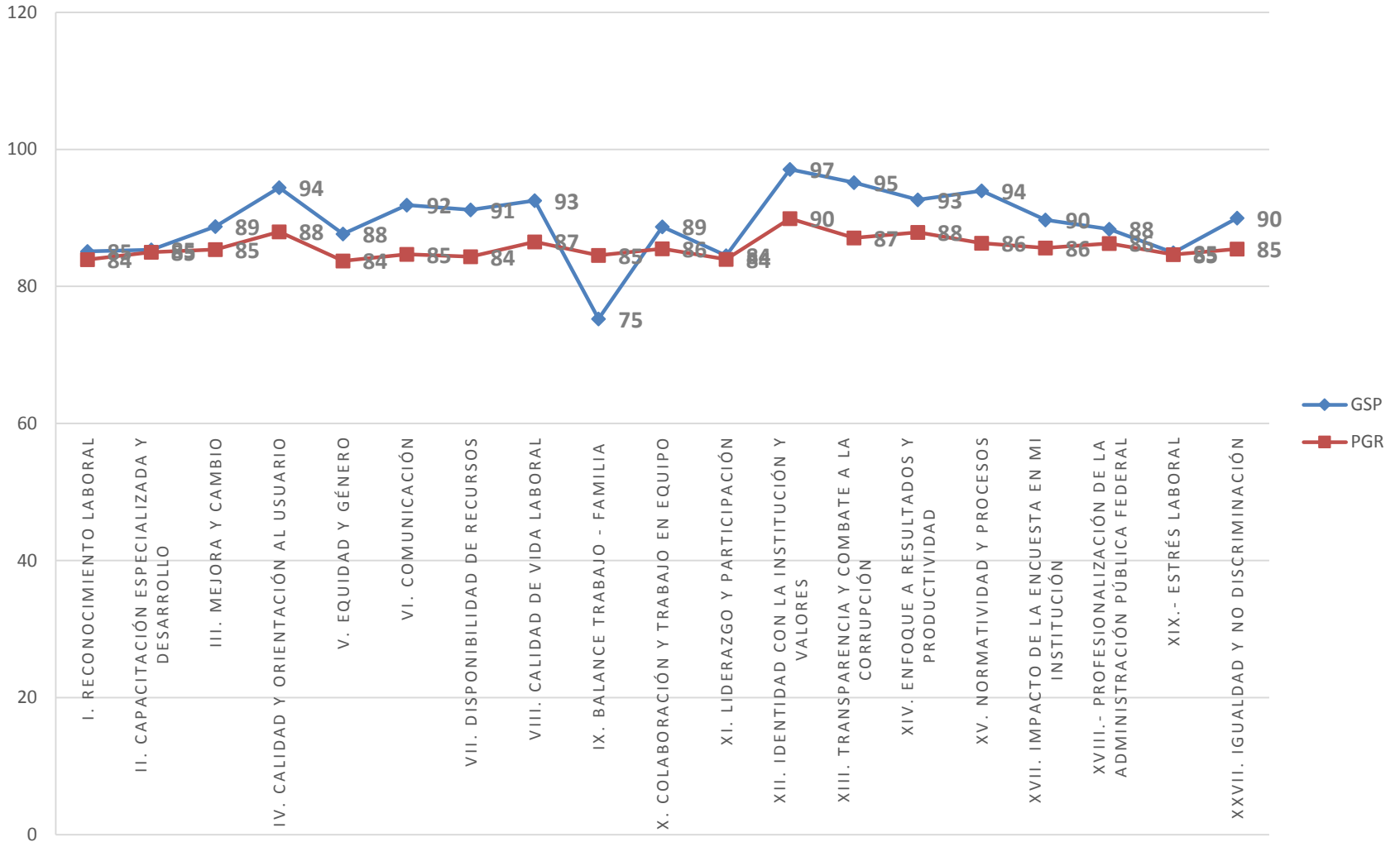


## 3. Análisis Comparativo

## 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

COMPARATIVO CGSP / PGR 2017



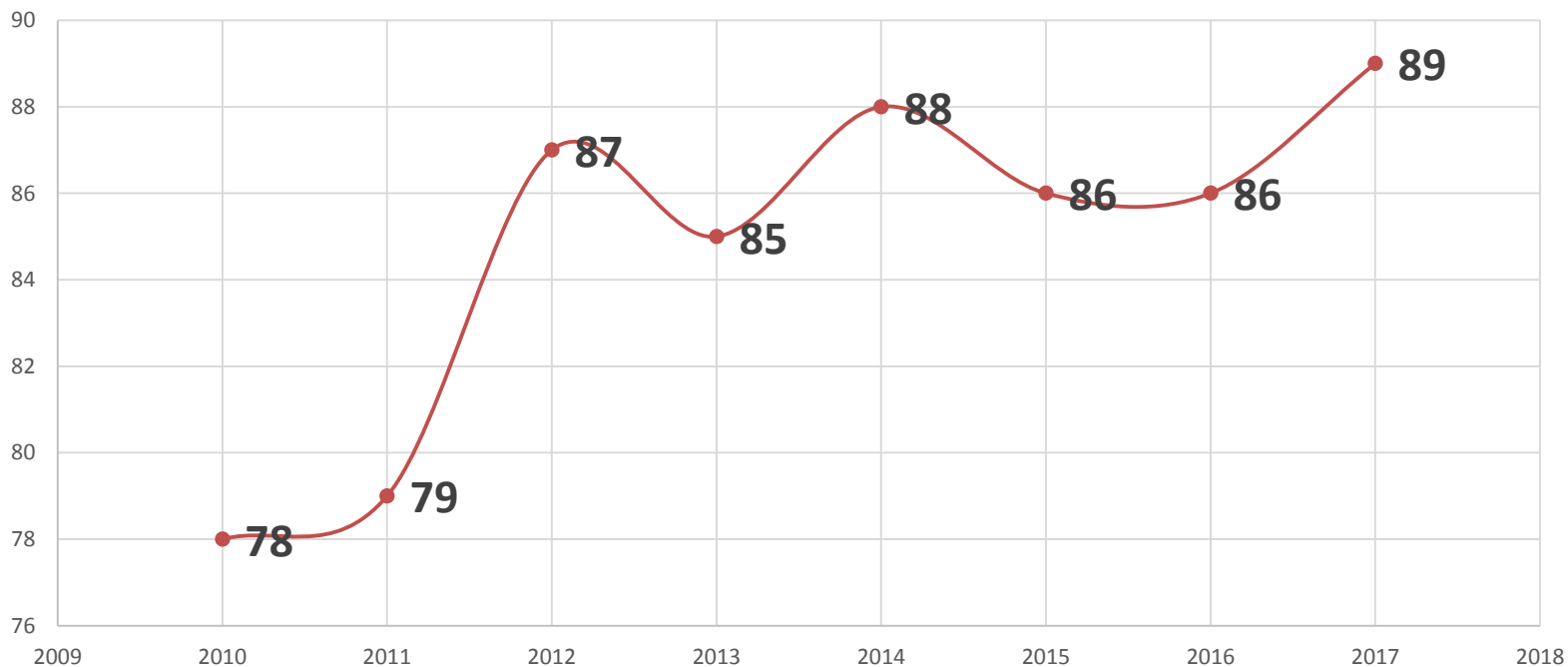
### ECCO \_ Índice Promedio UR's PGR / 2017



97 ≥; 81 ≤

La Coordinación General de Servicios Periciales obtuvo la mejor calificación del promedio histórico comprendido entre los años 2010 y 2017, valiendo la pena resaltar que con respecto del promedio obtenido durante el año 2016, la CGSP aumentó en 3 puntos su calificación.

Resultados ECCO CGSP  
Comparativo Histórico



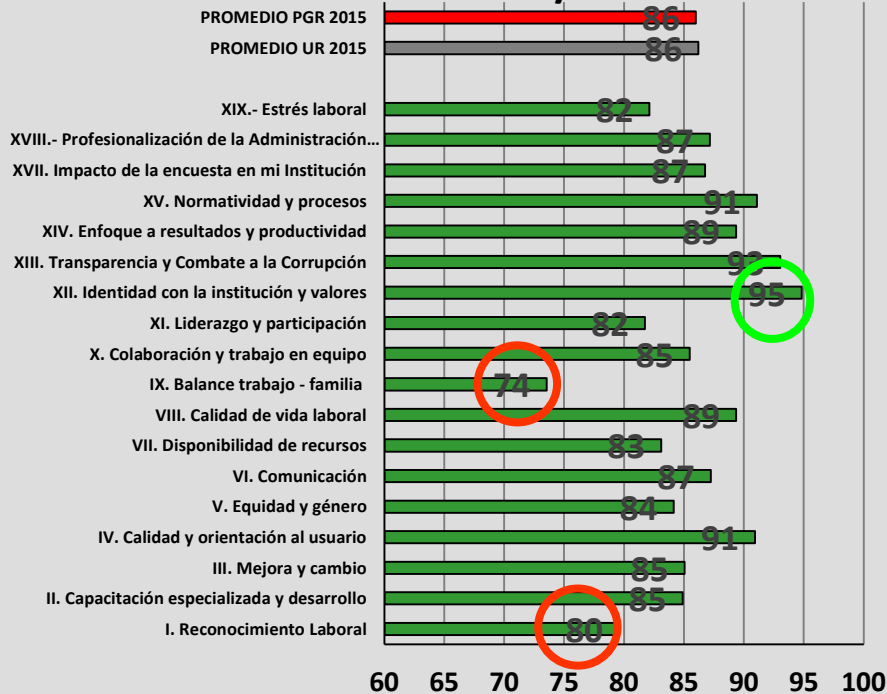
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Coordinación General de Servicios Periciales en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

## 3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017

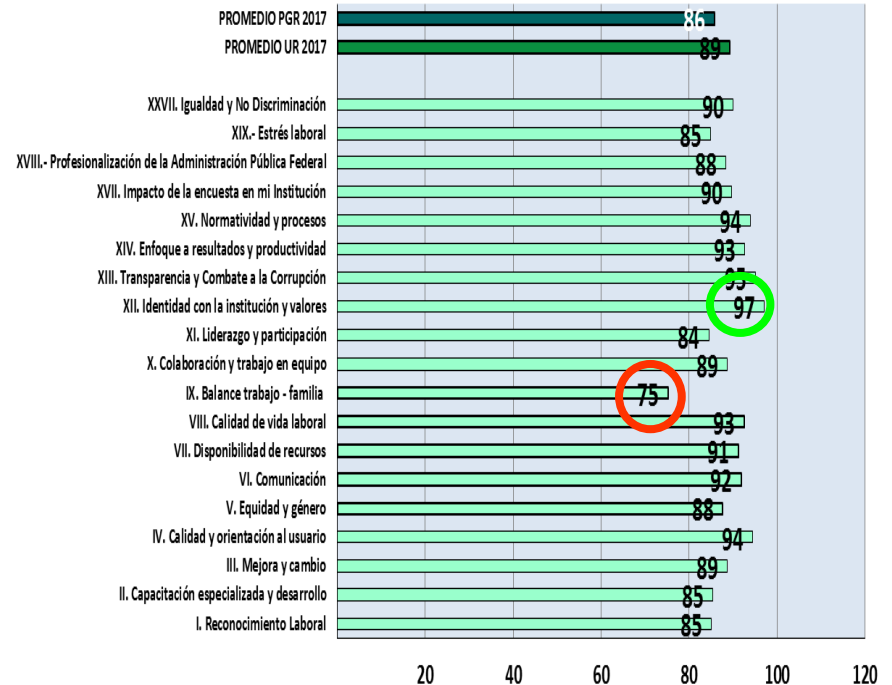
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

3.-Análisis Comparativo

FACTORES  
 CGSP / ECCO 2015



FACTORES  
 UR / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Coordinación General de Servicios Periciales en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores.

## 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:

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

$$\frac{18 \text{ Acciones cumplidas}}{18 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 38. Adaptable al Entorno**

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

**Factor 42. Equilibrada**

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

**Factor 47. Motivada**

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

**Factor 50 Profesional**

$$\frac{5 \text{ cumplidas}}{5 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

**Factor 52. Liderazgo integral**

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

**Factor 63. Transparencia**

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

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 CGSP, 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.

$97 \geq; 81 \leq$

## 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**

<b>140</b>	<b>COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES</b>
------------	---

**FACTOR**

**Factor II CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO**  
 5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.  
 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**


FORTALECER LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES CALENDARIZANDO ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018																		
					E	x		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC									
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA IMPARTICIÓN DE TALLERES Y CURSOS CON TEMAS QUE FOMENTEN EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL LIDERAZGO ESTRATÉGICO.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	INSTRUCTOR/SALAS/EQUIPO	BIMESTRAL	E	x	TODO EL PERSONAL	P																		
					O			R																		
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA QUE OTORGUEN LAS FACILIDADES AL PERSONAL A SU CARGO, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO Y A LAS CARGAS DE TRABAJO, PARA QUE EL PERSONAL PUEDA ASISTIR A CAPACITACIÓN RELACIONADA CON SUS FUNCIONES	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIOS CIRCULARES/CORREO ELECTRÓNICO.	PERMANENTE	E	x	MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES	P																		
					O			R																		
					E			P																		
					O			R																		

CD ANSELMO RODRÍGUEZ SÁNCHEZ  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDOZA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP

## 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**

140	COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES
-----	--

**FACTOR**

Factor XIV  
 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROMOVER Y DIFUNDIR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, PARA QUE DESDE UNA DIMENSIÓN ORGANIZATIVA, CONCEPTUAL, METODOLÓGICA Y OPERATIVA, LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES CUENTE CON SERVIDORES PÚBLICOS COMPETENTES, ÉTICAMENTE RESPONSABLES Y, QUE POTENCIALICEN SUS CAPACIDADES PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES Y, CUANDO CORRESPONDA, OTRAS DE DISTINTA O MAYOR RESPONSABILIDAD, CON EL FIN DE IMPULSAR EL DESARROLLO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.


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	PROMOVER LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS DE TRABAJO DE MANERA EQUITATIVA	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE	E	x	MANDOS MEDIOS Y ENLACES	P															
					O			R															
2	IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE RECONOCIMIENTO AL SERVIDOR PÚBLICO; POR PUNTUALIDAD, POR DESEMPEÑO, POR COMPAÑERISMO, ETC.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA A SOLICITUD DE LAS UNIDADES DE LA CGSP	DIPLOMA, TARJETA DE FELICITACION.	PERMANENTE	E	x	MANDOS MEDIOS	P															
					O			R															
					E			P															
					O			R															


  

CD ANSELMO PRODACA SÁNCHEZ  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDÓZA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP

## 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**

140	COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES
-----	--

**FACTOR**

Factor V EQUIDAD Y GÉNERO  
 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

INFORMAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL, ADEMÁS DE VINCULAR LOS ELEMENTOS QUE CONTRIBUYAN A LA REALIZACIÓN PERSONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CGSP CON LAS FUNCIONES QUE REALIZAN DIARIAMENTE, PERMITIENDO QUE CADA PERSONA PUEDA POTENCIALIZAR SUS CAPACIDADES EN PRO DE SU BENEFICIO PROPIO Y EL DE LA PGR.

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	AL IDENTIFICARSE UN PUESTO VACANTE, FOMENTAR LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL EN ACTIVO DÓNDE LA JUSTIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN DE LA PLAZA SE BASE EN EL PERFIL Y LA PRODUCTIVIDAD DE CADA SERVIDOR PÚBLICO	MANDOS SUPERIORES DE LA CGSP	ESTADÍSTICAS DE PRODUCTIVIDAD POR SERVIDOR PÚBLICO	PERMANENTE	E	X	MANDOS MEDIOS	P																				
					O			R																				
					E			P																				
					O			R																				

CD ANSELMO APODACA SÁNCHEZ  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDÓZA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP

## 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**

140	COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES
-----	--

**FACTOR**

Factor IX BALANCE TRABAJO FAMILIA 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. 34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías. 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**

EFICIENTAR LA DISTRIBUCIÓN DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES A FIN DE LOGRAR EL EQUILIBRIO DE LA CARGA LABORAL, FOMENTANDO ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EL CUIDADO DE LA SALUD, EL EJERCICIO, RESPETANDO LOS HORARIOS LABORALES, ASÍ COMO EL TRATO DIGNO Y RESPETUOSO DE LOS MANDOS.
--

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	PROMOVER E INVITAR AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN A VISITAR Y CUIDAR LOS PARQUES HISTÓRICOS, ESPACIOS CULTURALES Y SITIOS PATRIMONIALES	DGRHO	COMUNICADOS	MENSUALMENTE	E	x	TODO EL PERSONAL	P														
					O		R															
2	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA CGSP EL RESPETO DE LOS HORARIOS LABORALES DE ENTRADA, COMIDA Y SALIDA.	DGFP/DGRHO/DGASP/DDH	OFICIOS, CORREO ELECTRÓNICO, Y/O ENLACES TELEFÓNICOS, "PARA TI" CARTELES/SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA "PARA TI"	PERMANENTE	E	x	MANDOS MEDIOS	P														
					O		R															
3	DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL POR MEDIO DE CIRCULARES, TRÍPTICOS Y CORREO ELECTRÓNICOS DE LAS PRESTACIONES A LAS QUE TIENEN DERECHO RELACIONADAS CON LA MATERNIDAD / PATERNIDAD	CA DE LA CGSP	CARTELES/SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA "PARA TI"	TRIMESTRAL	E	x	MANDOS MEDIOS	P														
					O		R															
4	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA QUE OTORGUEN LAS FACILIDADES AL PERSONAL A SU CARGO, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO Y A LAS CARGAS DE TRABAJO, A FIN DE QUE PUEDAN TENER UNA CONVIVENCIA FAMILIAR QUE LOGRE EL EQUILIBRIO ENTRE EL TIEMPO REAL LABORAL Y SUVIDA PERSONAL	DGTIC/DGRHO	CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE	E	x	TODO EL PERSONAL	P														
					O		R															
5	CONTINUAR CON HORARIOS DIFERIDOS, GUARDIAS PRESENCIALES Y TELEFÓNICAS ROTATORIAS.	CGSP	CORREO ELECTRÓNICO, TELÉFONO, OFICIOS.	PERMANENTE	E	x	MANDOS MEDIOS	P														
					O		R															

CD ANSELMO ARODACA SÁNCHEZ  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDÓZA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP



## 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**

140	COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES
-----	--

**FACTOR**

Factor I RECONOCIMIENTO LABORAL 3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

MOTIVAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y RESPONDER A SUS NECESIDADES, PERMITIR LA LIBERTAD QUE TIENE EL SERVIDOR PÚBLICO EN LA TOMA DE DECISIONES Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS SIEMPRE Y CUANDO NO AFECTE EL LOGRO DE OBJETIVOS Y NORMAS.
---

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	PROMOVER LA REALIZACIÓN DE ACUERDOS SEMANALES EN EL HORARIO QUE MEJOR SE CREA CONVENIENTE DEPENDIENDO DE LAS CARACTERÍSTICAS DE CADA UNA DE LAS ÁREAS CONVOCADOS POR LOS SUBDIRECTORES Y DIRECTORES DE ÁREA EN PRESENCIA DE TODO EL PERSONAL DEL ÁREA, EN DONDE SEAN EXPUESTOS LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE CADA DEPARTAMENTO, REUNIONES EN DÓNDE EL EQUIPO DE TRABAJO SEA Y SE	TODAS LAS ÁREAS QUE CONFORMAN LA CGSP CONVOCADAS POR LOS TITULARES DE CADA DEPARTAMENTO	TIEMPO	15 MINUTOS A LA SEMANA	E	X	MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES	P													
					O			R													
2	DIFUNDIR CUMPLEAÑOS DEL PERSONAL Y DISTRIBUIR TARJETAS DE FELICITACIÓN SIGNADAS POR EL TITULAR DE LA CGSP	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA, COORDINACIÓN GENERAL	CORREO ELECTRÓNICO, INSUMOS DE PAPELERIA, MURALES	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3	CALENDARIZAR LA IMPARTICIÓN DE BREVES PLÁTICAS DE SENSIBILIZACIÓN POR ÁREAS, EN DÓNDE SE CONVOQUE A LOS NIVELES DE MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA CGSP EN DÓNDE EL TÓPICO CENTRAL DE LAS MISMAS SEA EL LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL CON ESPECIAL ÉNFASIS EN CÓMO EL DESEMPEÑO DE CADA SERVIDOR PÚBLICO ADSCRITO A LA CGSP CONTRIBUYE DE MANERA ESPECÍFICA AL ÉXITO DE PROYECTOS ESPECÍFICOS Y COMUNES DE LA COORDINACIÓN, LA AIC Y PGR. LO ANTERIOR PARA QUE LOS PARTICIPANTES DE DICHA ACTIVIDAD SE ENCARGUEN DE TRANSMITIR A CADA UNO DE SUS COLABORADORES QUE SON DE GRAN VALOR Y QUE FORMAN PARTE DE UN GRAN CONJUNTO INSTITUCIONAL QUE ES PGR.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA Y DIRECCIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	MATERIAL DE DIFUSIÓN IMPRESO Y VÍA CORREO ELECTRÓNICO		E	X	MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES	P													
					O			R													

CD ANSELMO AGUIRRE SÁNCHEZ

VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDÓZA

## 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**

140	COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES
-----	--

**FACTOR**

Factor XXV APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S) 75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

FOMENTAR Y GENERAR LAS CONDICIONES QUE PERMITAN AL PERSONAL DE LA CGSP APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TIC'S
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018																	
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC							
1	GESTIONAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS EN TEMAS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO, INSUMOS DE PAPELERÍA	TRIMESTRE	E	X	TODO EL PERSONAL	P																	
					O																				
					E																				
					O																				

CD ANSELMO APÓDACA SÁNCHEZ  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDÓZA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP

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

140	COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES
-----	--

FACTOR

XVII. Impacto de la encuesta en mi institución
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2017, ASÍ COMO EL PTCCO 2018
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR LA INSTITUCIÓN, ASÍ COMO LOS OBTENIDOS POR LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO, INSUMOS DE PAPELERÍA	TRIMESTRE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO, INSUMOS DE PAPELERÍA	TRIMESTRE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
					E			P														
					O	X		R														
					E	X		P														
					O			R														

CD ANSELMO APODACA SÁNCHEZ  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDÓZA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP

## 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**

<b>140</b>	<b>COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES</b>
------------	---

**FACTOR**

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
--------------------------------

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROMOVER EL LIDERAZGO ENTRE EL CAPITAL HUMANO QUE CONFORMA LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES BAJO LOS LINEAMIENTOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA PGR
---

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 Y FAVORECER LA PRÁCTICA DE UN VALOR MENSUAL IMPLÍCITO EN EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE PGR	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	INSUMOS DE PAPELERÍA	PERMANENTE CON CAMBIO CADA MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
					E	X		P															
					O			R															

CD ANSELMO APODACA SÁNCHEZ  
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDÓZA  
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP