

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES



# CLIMA ORGANIZACIONAL

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

## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

# CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>1.-ANÁLISIS CUANTITATIVO: RESULTADOS ESTADÍSTICOS.....</b>	<b>5</b>
<b>2.-ANÁLISIS CUALITATIVO: COMENTARIOS Y SUGERENCIAS.....</b>	
<b>3.-ANÁLISIS COMPARATIVO.....</b>	
3.1 COMPARACIÓN DE RESULTADOS ENTRE INSTITUCIONES Y, EN SU CASO, ENTRE ÁREAS	
3.2 COMPARACIÓN DE RESULTADOS DE LA ECCO 2017 CONTRA ECCO 2015.....	
3.3 EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO (ANTES PAM) (ACCIONES CUMPLIDAS/ACCIONES PROGRAMADAS EL AÑO ANTERIOR*100).....	
<b>4.-DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....</b>	
<b>5.-DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL. DIFUSIÓN DE RESULTADOS (OBLIGATORIO).....</b>	
5.1 ACCIONES RELACIONADAS CON EL FACTOR DE LIDERAZGO (ESTRATÉGICO).....	
<b>6.-CALENDARIZACIÓN DE ACCIONES.....</b>	

## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **INTRODUCCIÓN**

LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (ECCO), ANTERIORMENTE PAM, SE DA A CONOCER EN EL 2016 CON EL PROPÓSITO DE CONOCER EL SENTIR DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS RESPECTO AL AMBIENTE DE TRABAJO EN EL QUE SE DESENVUELVEN DESDE DISTINTOS ASPECTOS. SU APLICACIÓN ES ANUAL Y EVALÚA A LAS ENTIDADES Y DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO FEDERAL, MEDIANTE LA PLATAFORMA INFORMÁTICA RHNET, DE DONDE SE OBTIENEN LOS RESULTADOS.

LA ECCO 2017 ESTÁ ESTRUCTURADA DE LA SIGUIENTE FORMA:

#### **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**

# **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

## **INTRODUCCIÓN**

### **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**

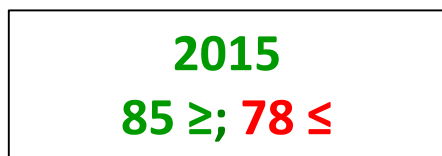
**121.- EN MI INSTITUCIÓN SE PROMUEVEN ACCIONES PARA ELIMINAR PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS (DE ORIGEN ÉTNICO, DE NACIONALIDAD, DE GÉNERO, EDAD, DISCAPACIDAD, PREFERENCIA SEXUAL O CUALQUIER OTRA) QUE IMPIDAN EL PLENO GOCE DE LOS DERECHOS Y LIBERTADES DE LAS PERSONAS**

**122.- EN MI INSTITUCIÓN SE REALIZAN ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN TEMAS DE INCLUSIÓN, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### Umbral superior y umbral inferior

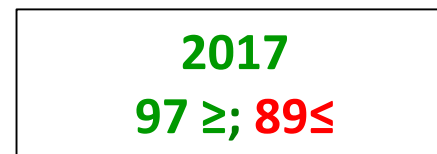
LOS RESULTADOS MUESTRAN QUE LA SJAÍ OBTUVO UN UMBRAL SUPERIOR DE **97** PUNTOS, MIENTRAS QUE EL UMBRAL INFERIOR ES DE **89** PUNTOS, **11** PUNTOS MÁS QUE EN **2015** LO QUE IDENTIFICA LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD QUE SE ATENDERÁN A TRAVÉS DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN QUE PERMITAN MEJORAR EL AMBIENTE DE TRABAJO ENFOCADO A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y A LA CULTURA DE SERVICIO, EN CONSONANCIA CON LA VISIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y LAS MOTIVACIONES PERSONALES.



**100 A 97**  
**EXCELENTE**



**96 A 90**  
**SUFICIENTE**



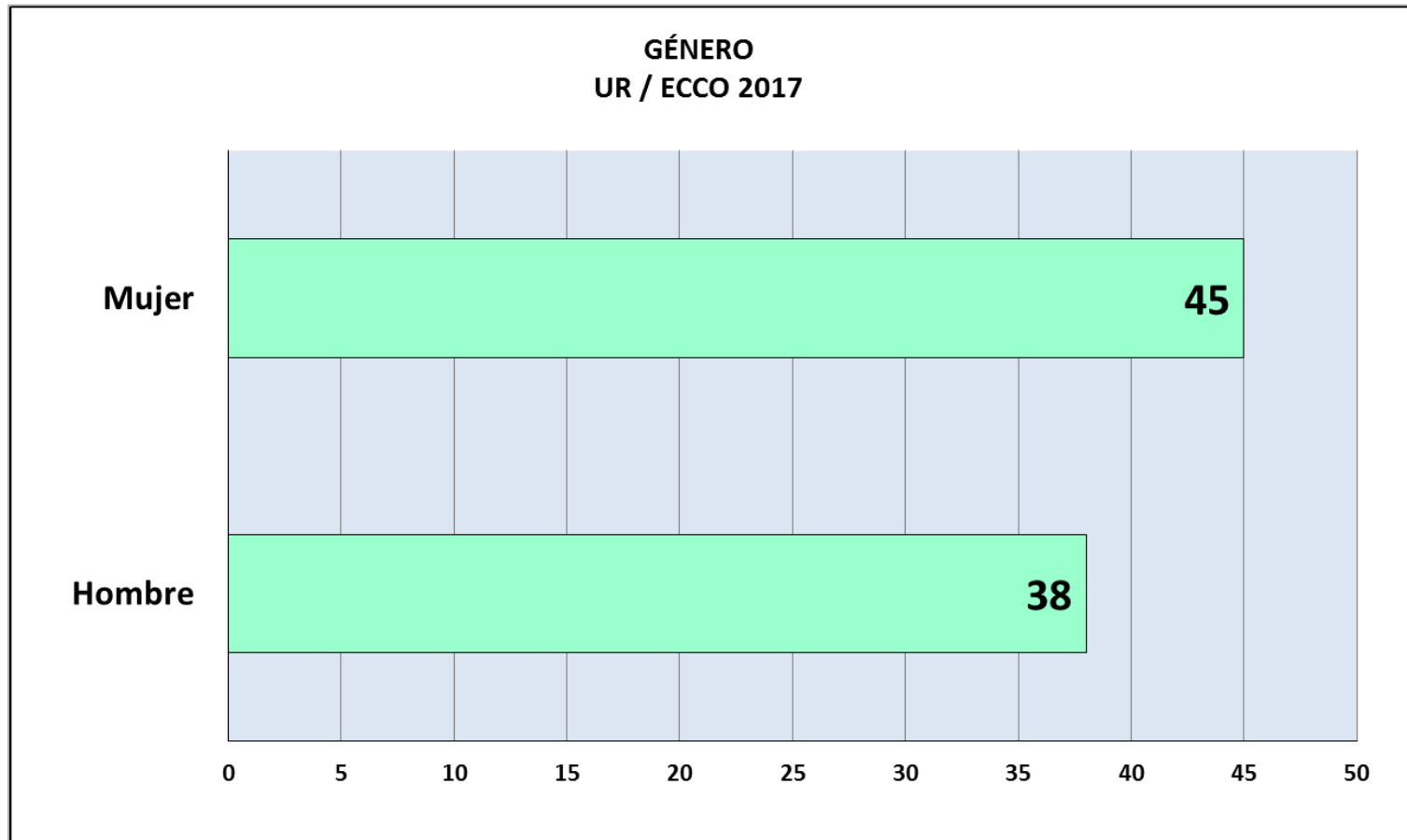
**89 A 71**  
**INSATISFACTORIO**

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

#### DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

DE UN TOTAL DE 83 ENCUESTADOS, EL 45% DE LA POBLACIÓN FUE MUJER Y EL 38% HOMBRE.

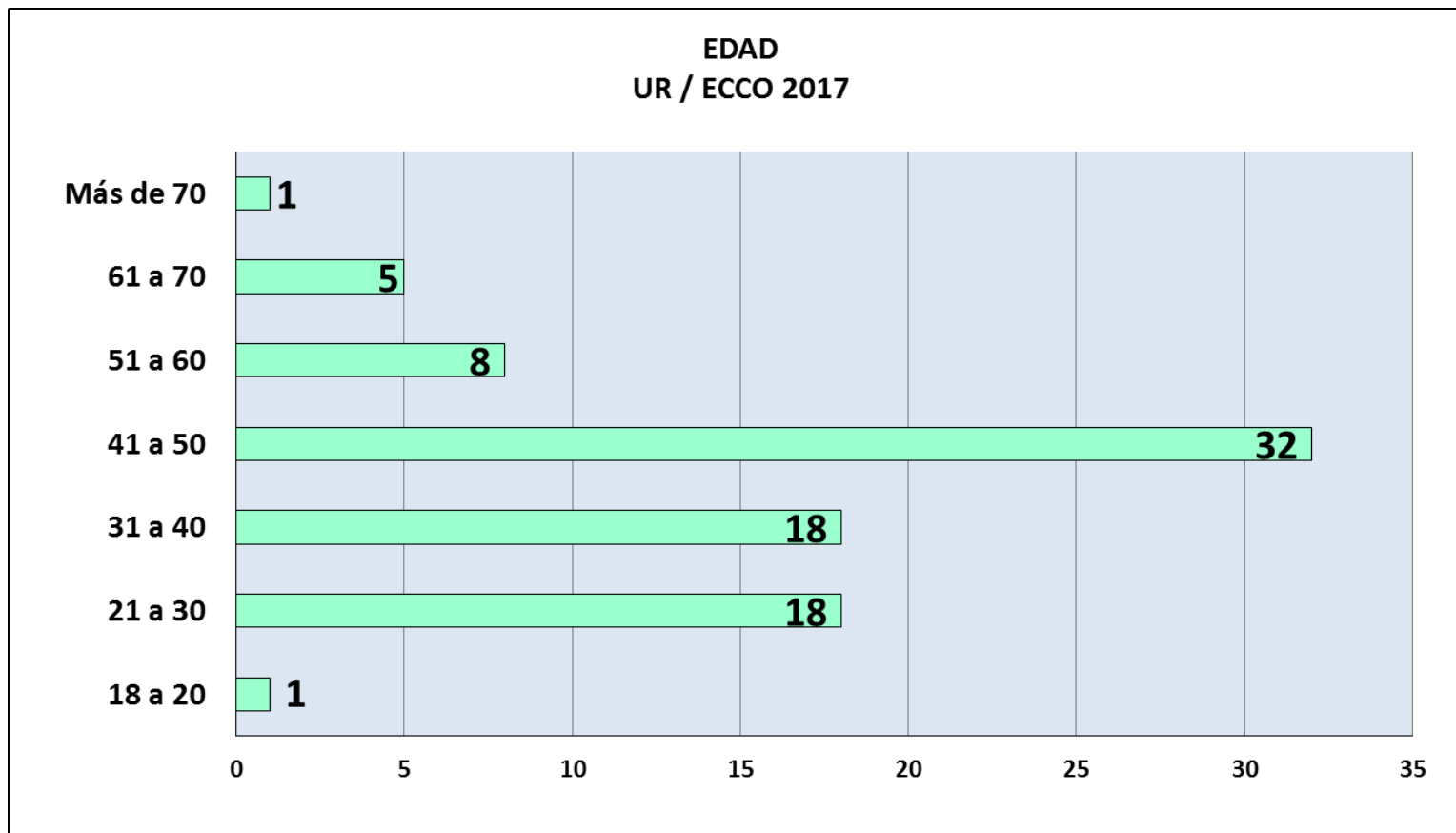


## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

#### DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

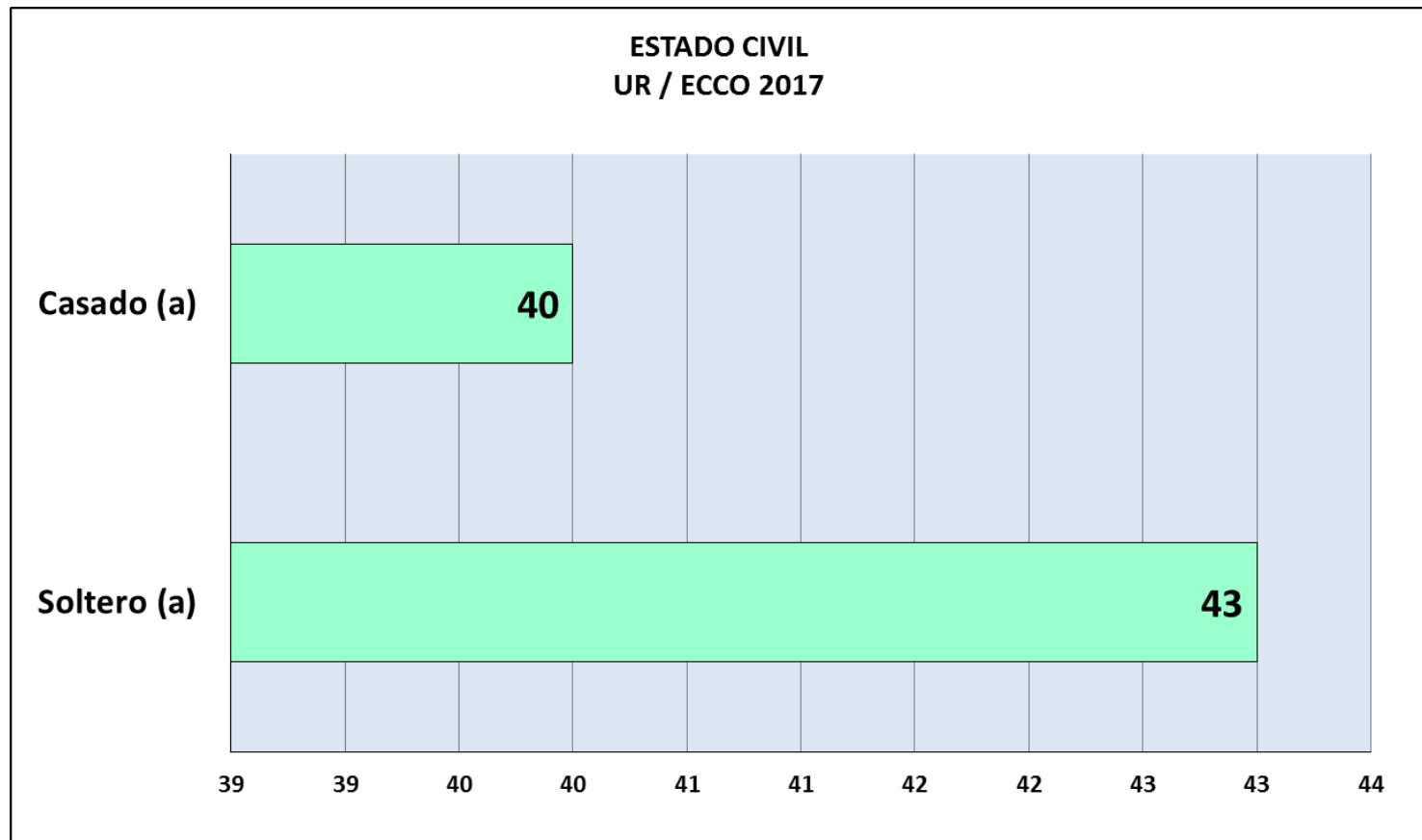
DE ACUERDO A LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA, EL RANGO DE EDAD DE QUIENES REALIZARON LA ENCUESTA SE ENCUENTRA ENTRE 41 A 50 AÑOS DE EDAD.



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

### DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

EL ESTADO CIVIL PROMEDIO EN EL QUE SE ENCUENTRA LA POBLACIÓN SJAI, ES SOLTERO CON UN 55%.

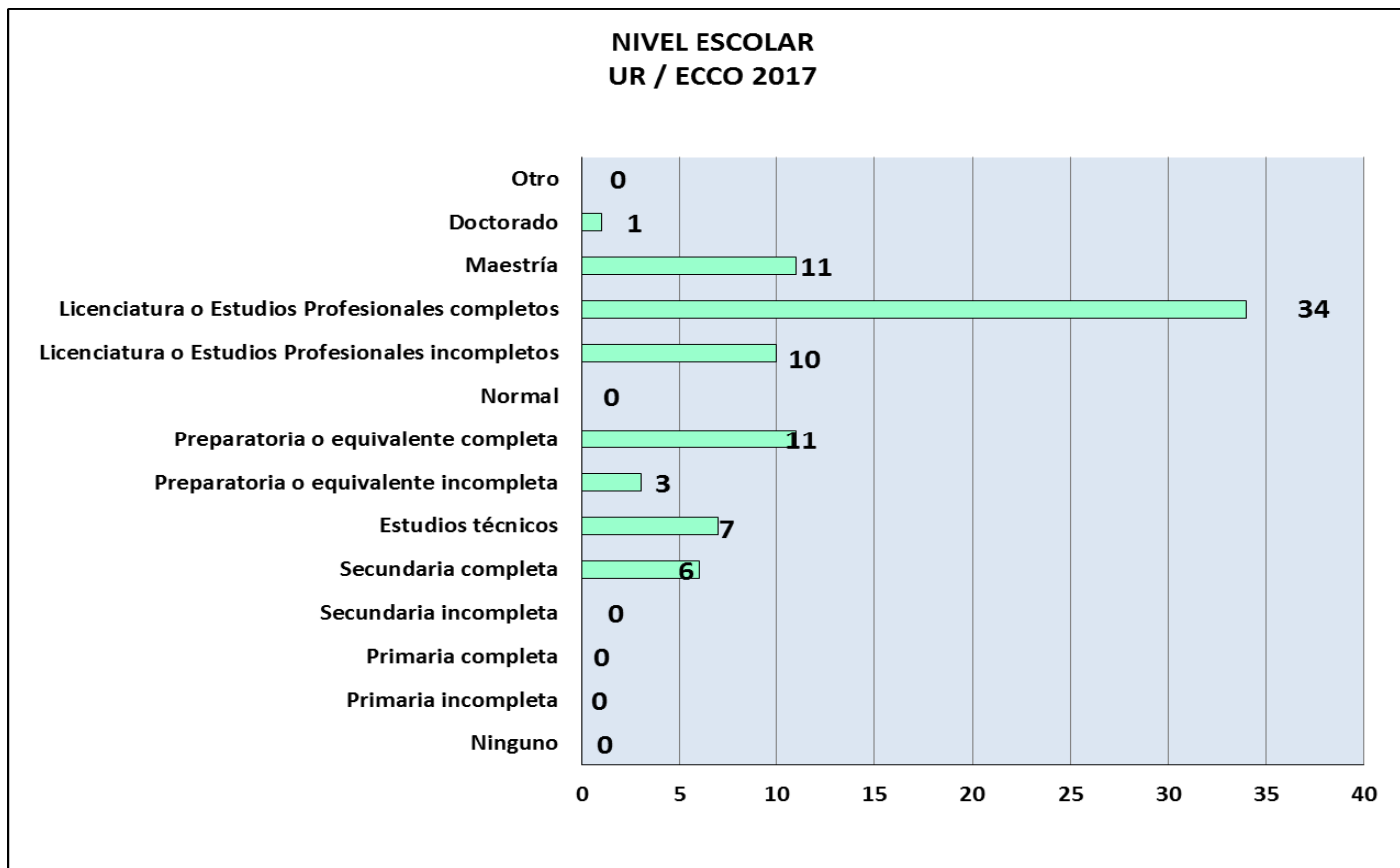




## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

### DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

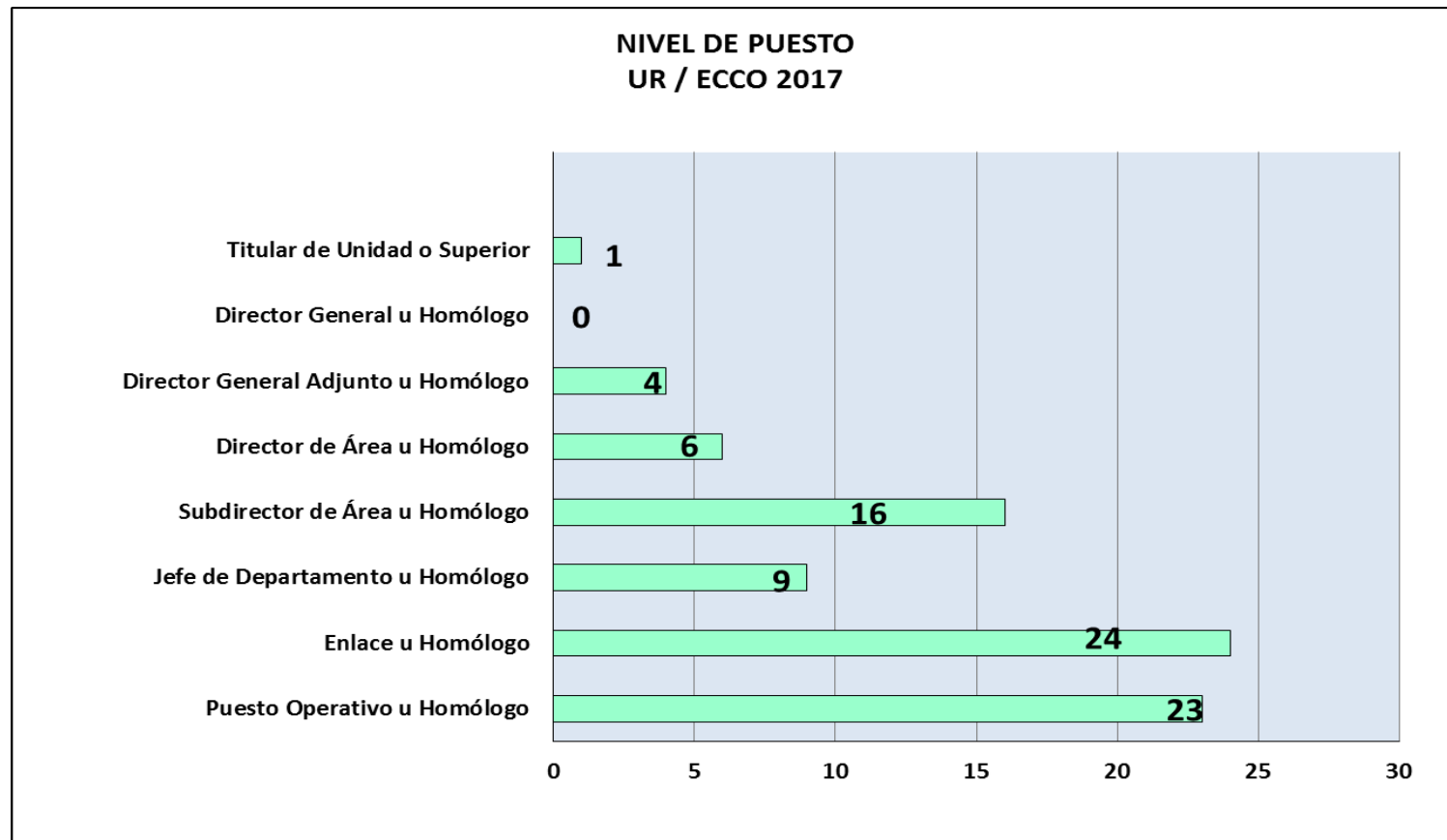
DE ACUERDO A LOS RESULTADOS ARROJADOS, EL PROMEDIO DE ESCOLARIDAD ES A NIVEL LICENCIATURA.



## 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

### DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

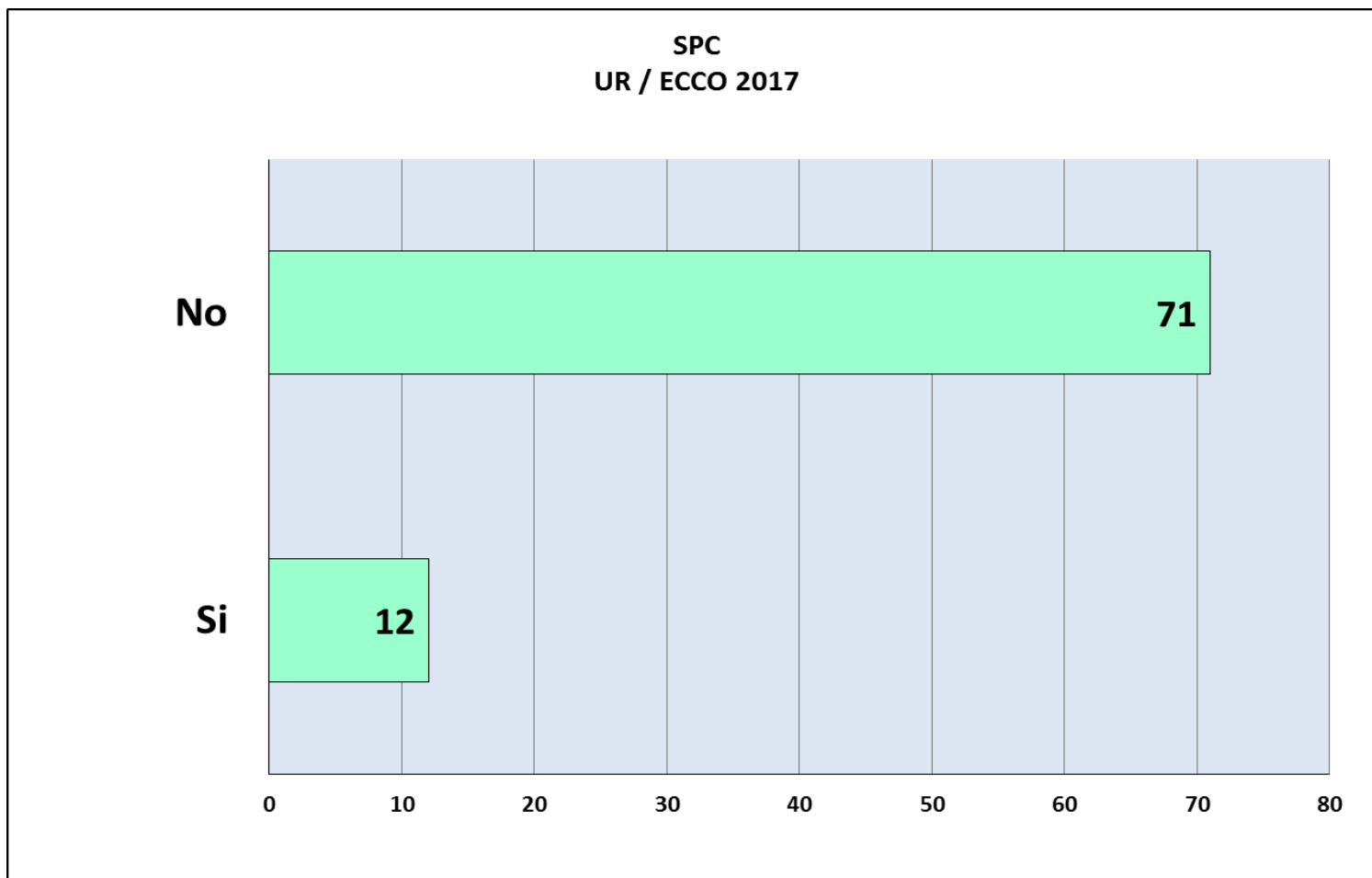
DE ACUERDO A LO OBSERVADO EN LAS GRÁFICAS CON RESPECTO A LOS NIVELES DE PUESTO, LA PARTICIPACIÓN MÁS ALTA FUE EN EL PERSONAL ENLACE U HOMÓLOGO.



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

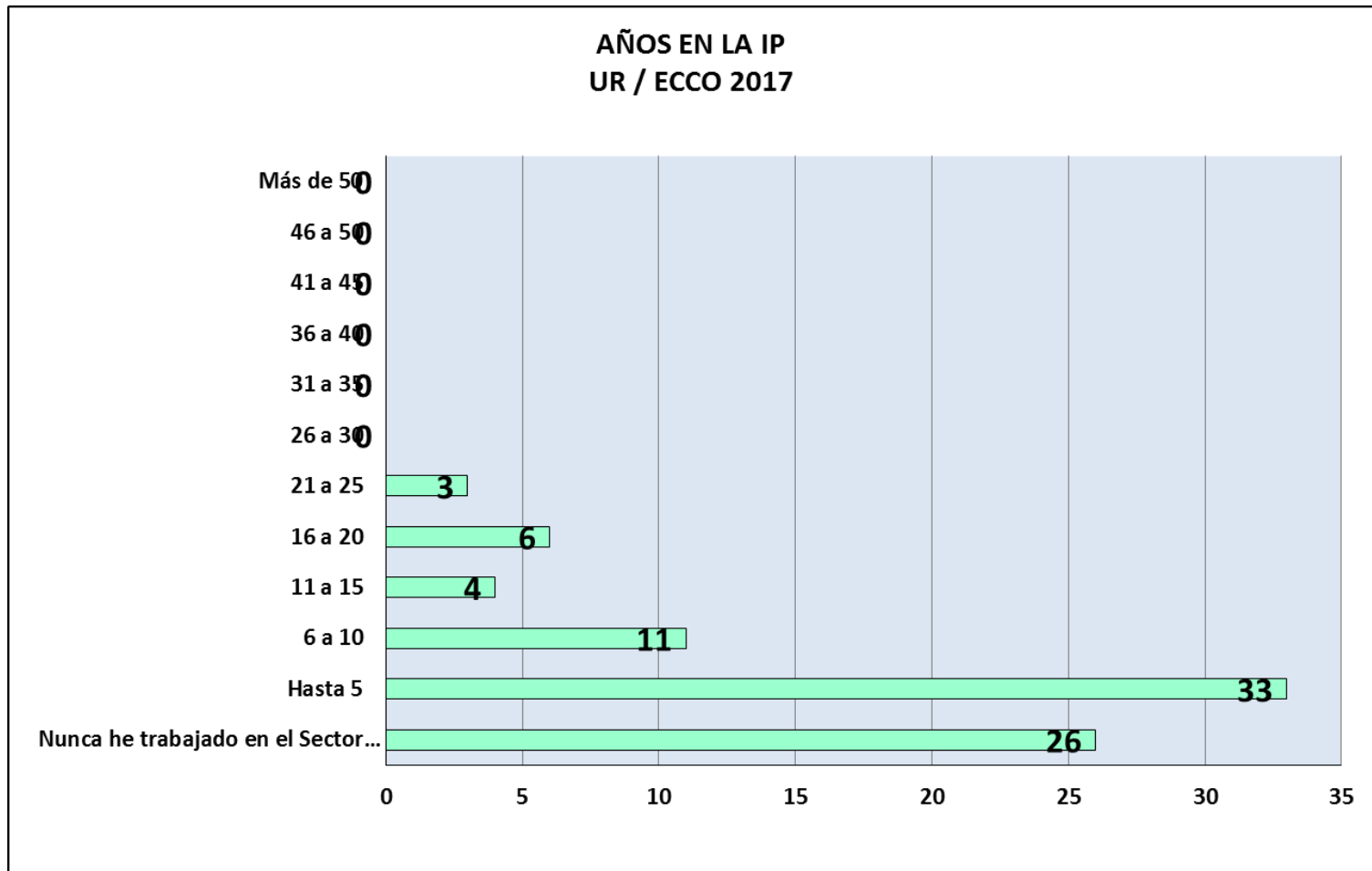
SOLO EL 18% DE LAS Y LOS PARTICIPANTES OCUPAN UN PUESTO DE ALGÚN SERVICIO CIVIL, PROFESIONAL O PÚBLICO DE CARRERA.



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

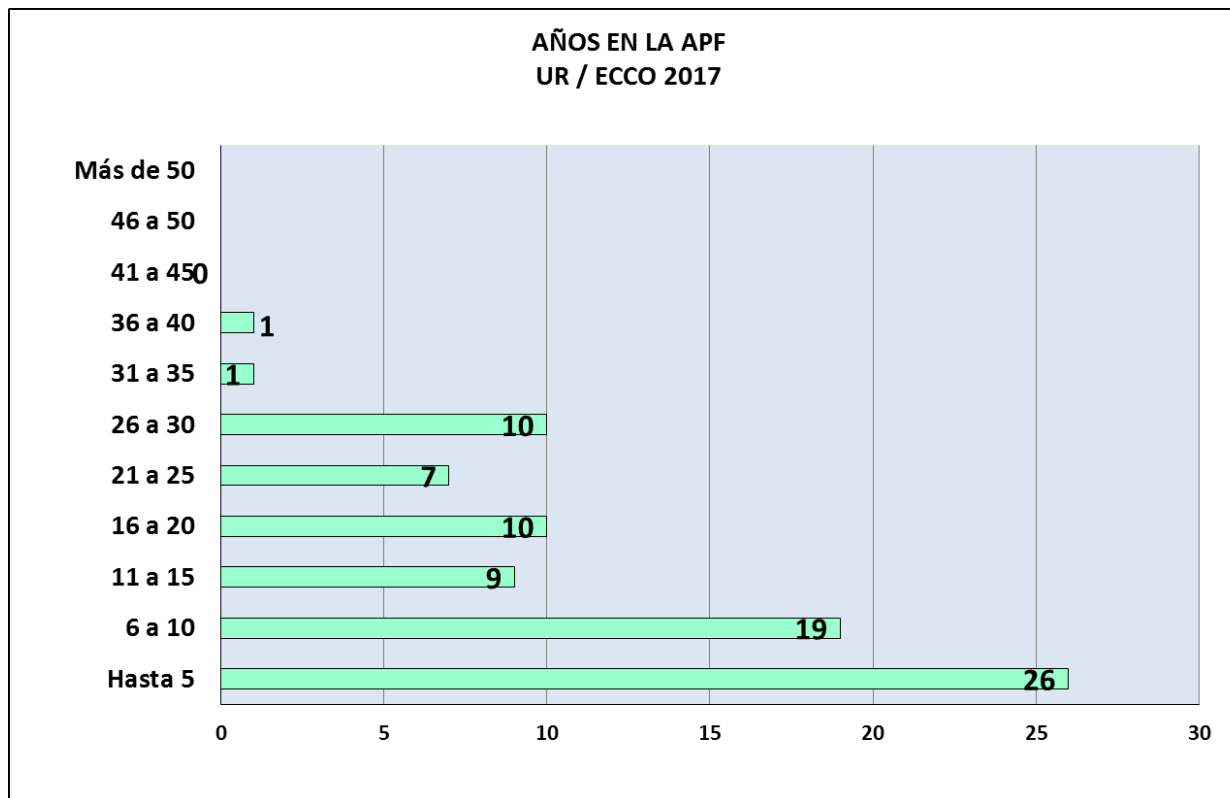
### 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

DENTRO DE LOS RESULTADOS DE ESTA ENCUESTA PODEMOS APRECIAR QUE UN 40% DEL PERSONAL DE LA SJAI HA TRABAJADO EN EL SECTOR PRIVADO DURANTE 5 AÑOS O MENOS.



### 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

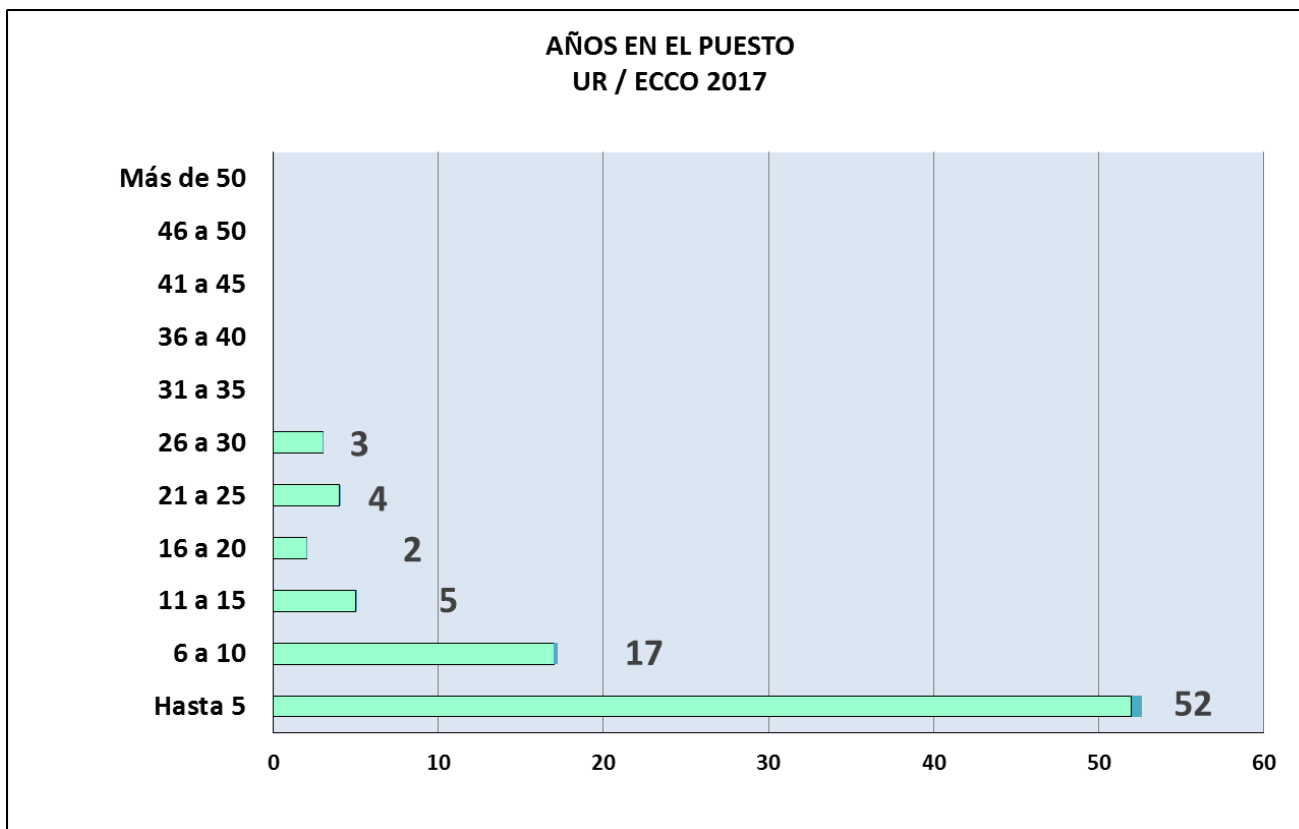
LA MAYORÍA DE LA POBLACIÓN QUE RESPONDIÓ ESTA ENCUESTA HA COLABORADO CON LA INSTITUCIÓN HASTA POR 5 AÑOS.



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

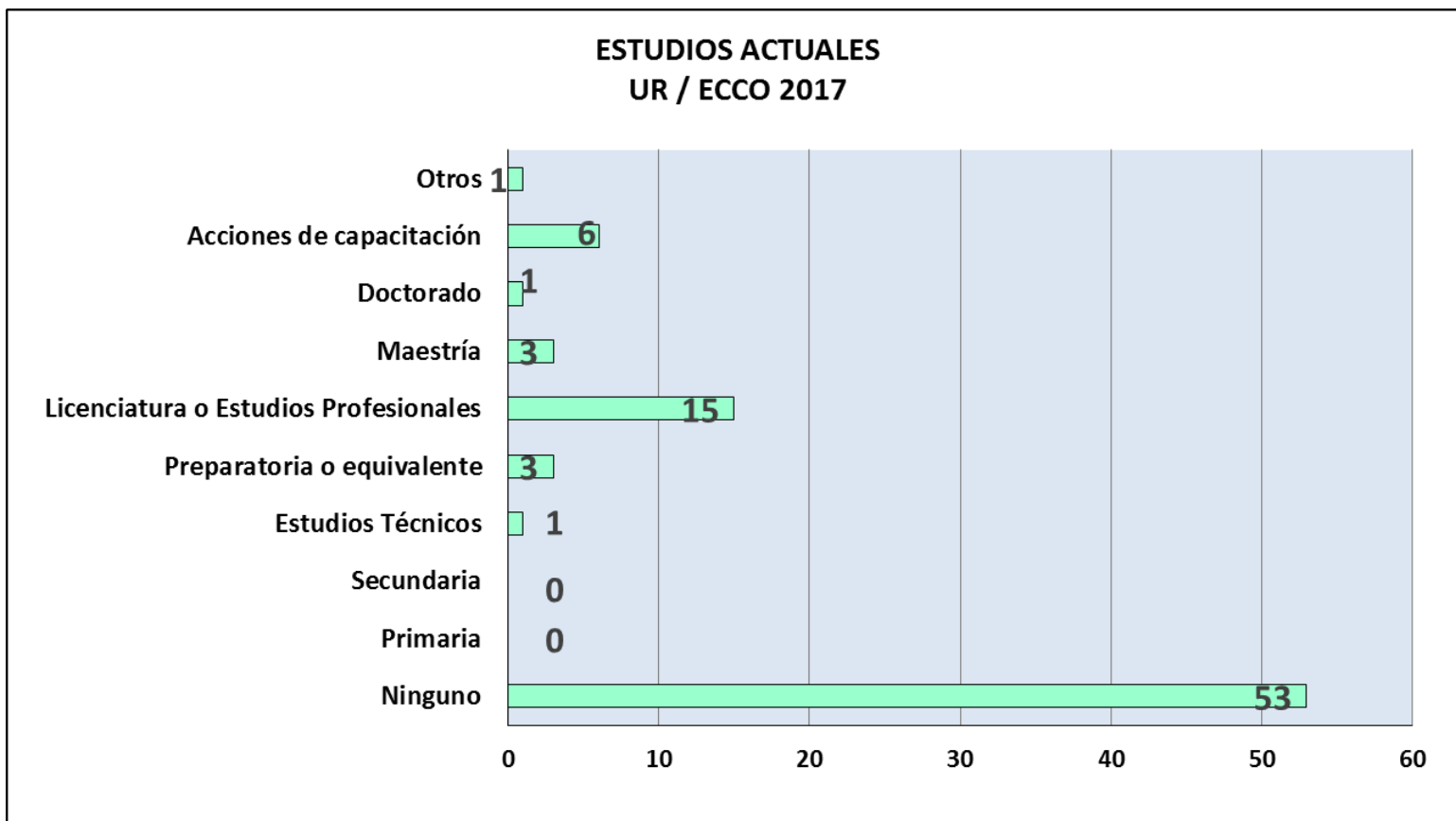
**EL PERIODO DE OCUPACIÓN DE UN PUESTO EN SU MAYORÍA ES DE HASTA POR 5 AÑOS, AL MENOS EN UN 63%**



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### 1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

EL 64% DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE PARTICIPARON EN LA ENCUESTA, ACTUALMENTE NO SE ENCUENTRAN CURSANDO NINGÚN ESTUDIO.

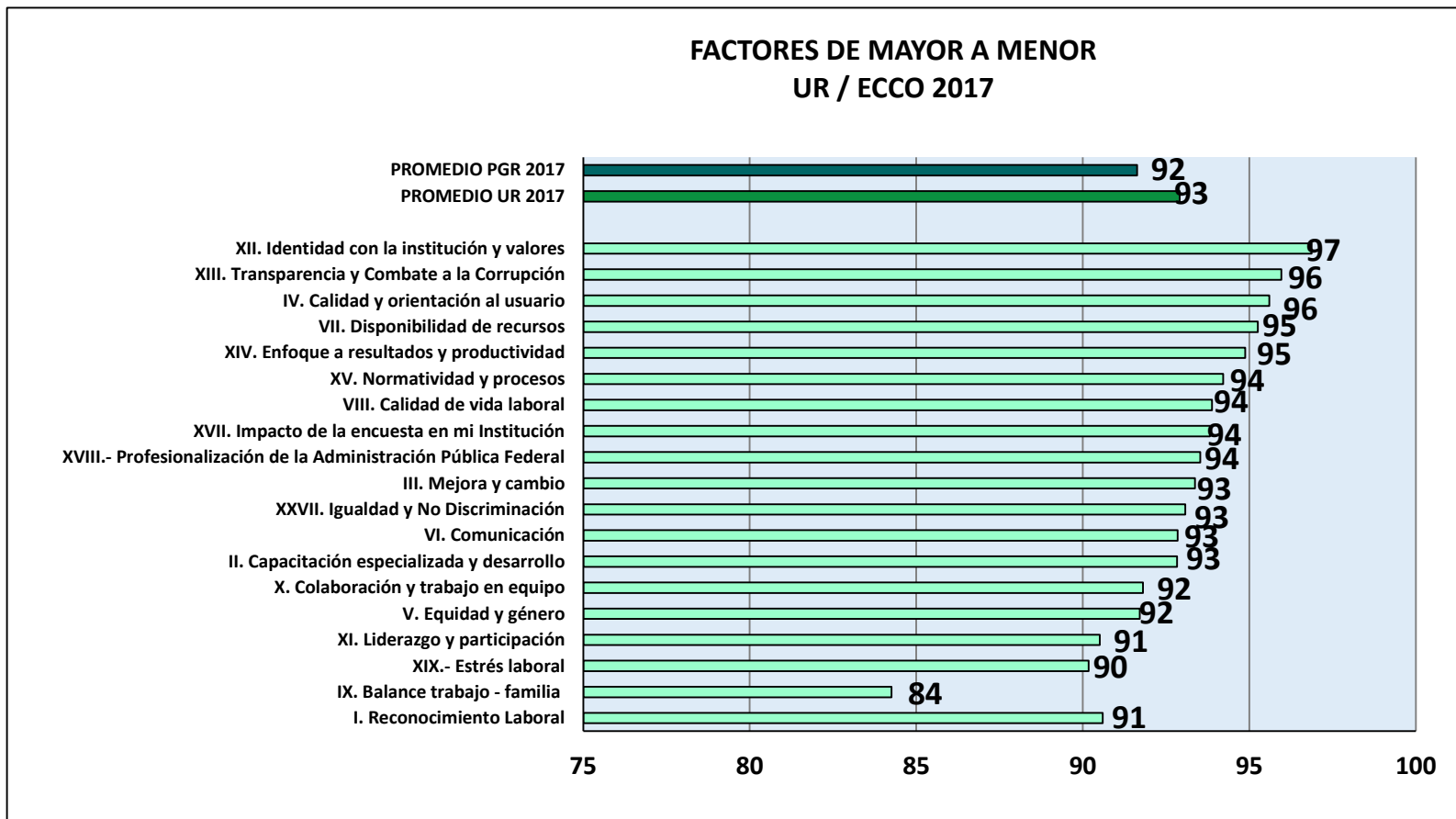


## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **RESULTADOS POR FACTOR DE MAYOR A MENOR**



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES



EN COMPARACIÓN CON EL AÑO 2015 SE REFLEJA UN INCREMENTO CONSIDERABLE EN EL INTERÉS POR LOS ASPECTOS QUE INTERVIENEN EN SU AMBIENTE LABORAL, RECONOCIENDO LAS MEJORAS QUE SE REALIZAN EN SU ÁREA DE TRABAJO, CONTINUA COMO EL FACTOR MÁS BAJO EL DE BALANCE TRABAJO- FAMILIA, YA QUE LOS HORARIOS EXTENSOS REDUCE LA POSIBILIDAD DE CONVIVENCIA FAMILIAR.

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

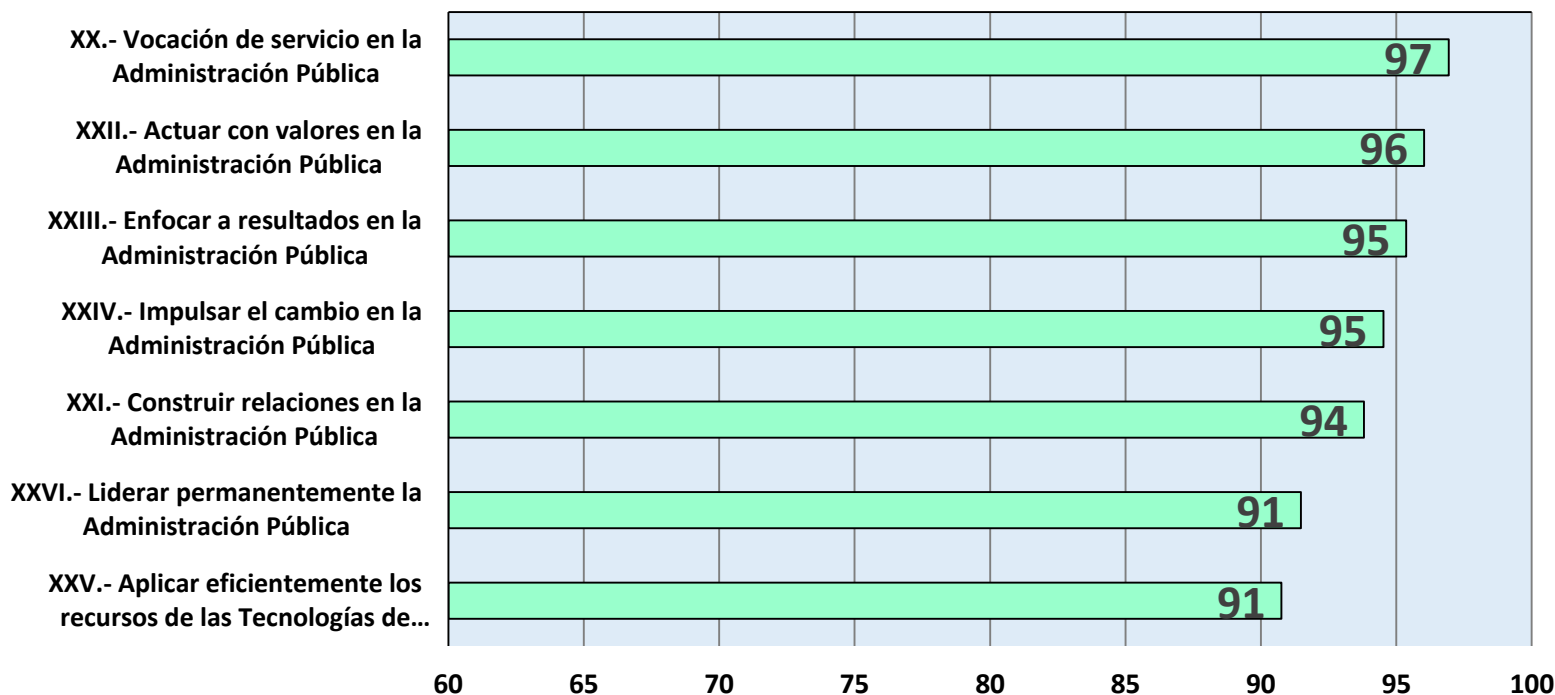
UR / ECCO 2017



EN ESTA GRÁFICA SE VE REFLEJADO EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL QUE PERCIBE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CONSIDERANDO LOS FACTORES QUE LO PROVOCAN , POR LO QUE SE SEGUIRÁ TRABAJANDO PARA INCREMENTAR EL BIENESTAR LABORAL.

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

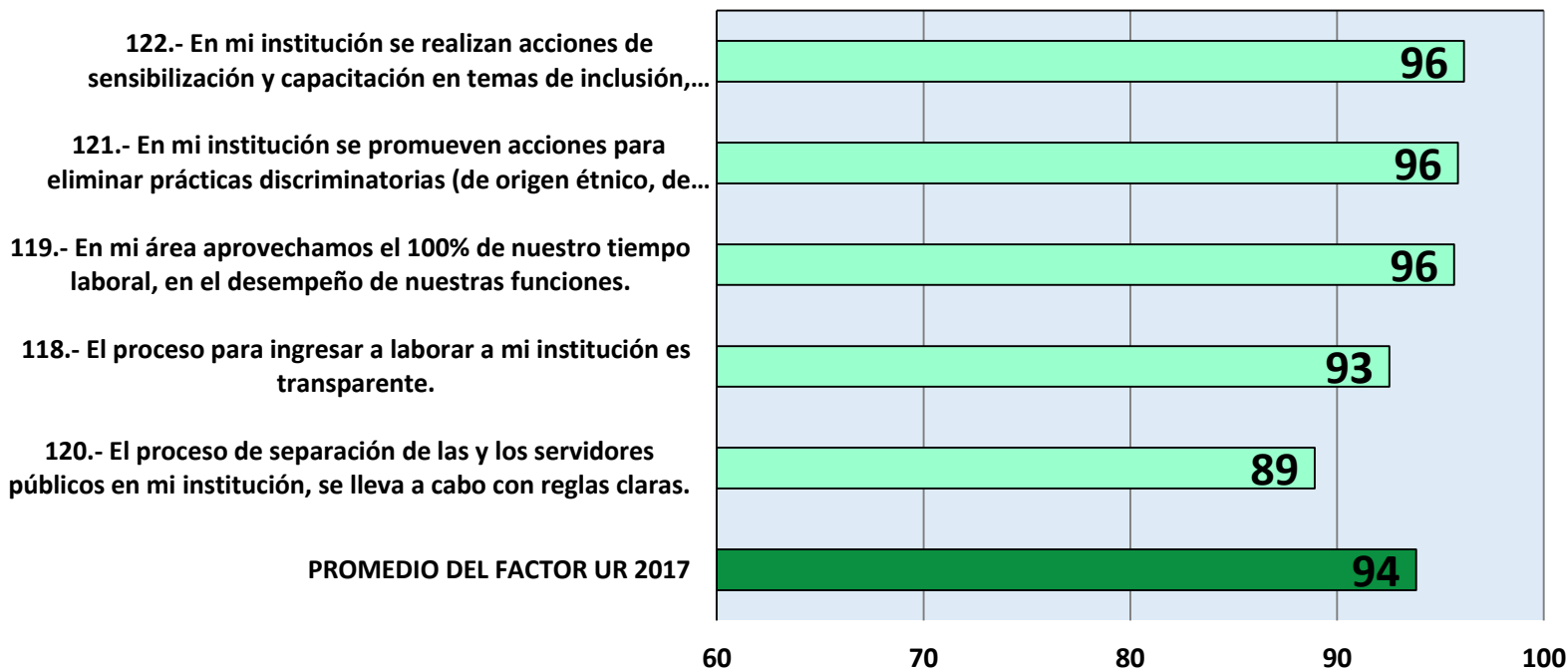
### ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR / 2017 DE MAYOR A MENOR



DE ACUERDO A LOS RESULTADOS REFLEJADOS SE OBSERVA QUE EXISTE UNA BUENA PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA VOCACIÓN DE SERVICIO Y LOS VALORES QUE INTEGRAN A LA INSTITUCIÓN ,ASI COMO EL INTERÉS QUE SE MUESTRA POR OPTIMIZAR LA UTILIZACIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC'S).

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

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



ESTE FACTOR, MUESTRA LA PERCEPCIÓN DEL PROCESO DE SEPARACIÓN POR PARTE DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, Y DE IGUAL MANERA REFLEJA QUE ES NECESARIO TRABAJAR EN EL TEMA DE SEPARACIÓN DE LA INSTITUCIÓN.



## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **FORTALEZAS Y DEBILIDADES**

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

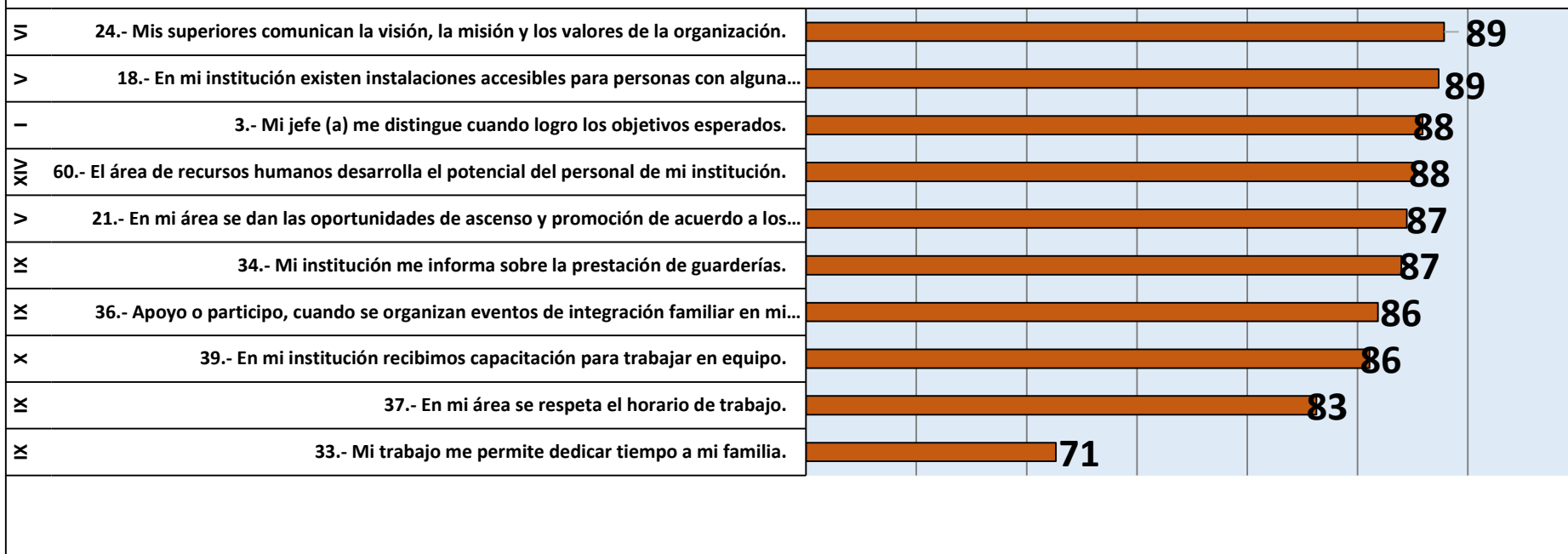
### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS PGR / ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	<b>100</b>
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	<b>99</b>
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	<b>99</b>
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	<b>98</b>
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	<b>98</b>
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	<b>98</b>
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.	<b>98</b>
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.	<b>97</b>
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	<b>97</b>
IV	13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.	<b>97</b>

**LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUESTRAN UN GRAN COMPROMISO CON EL ÁREA, LO CUAL DEMUESTRA EL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES INSTITUCIONALES, ASÍ COMO LOS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES QUE SE TIENEN AL FORMAR PARTE DEL EQUIPO DE TRABAJO DE LA SJAI.**

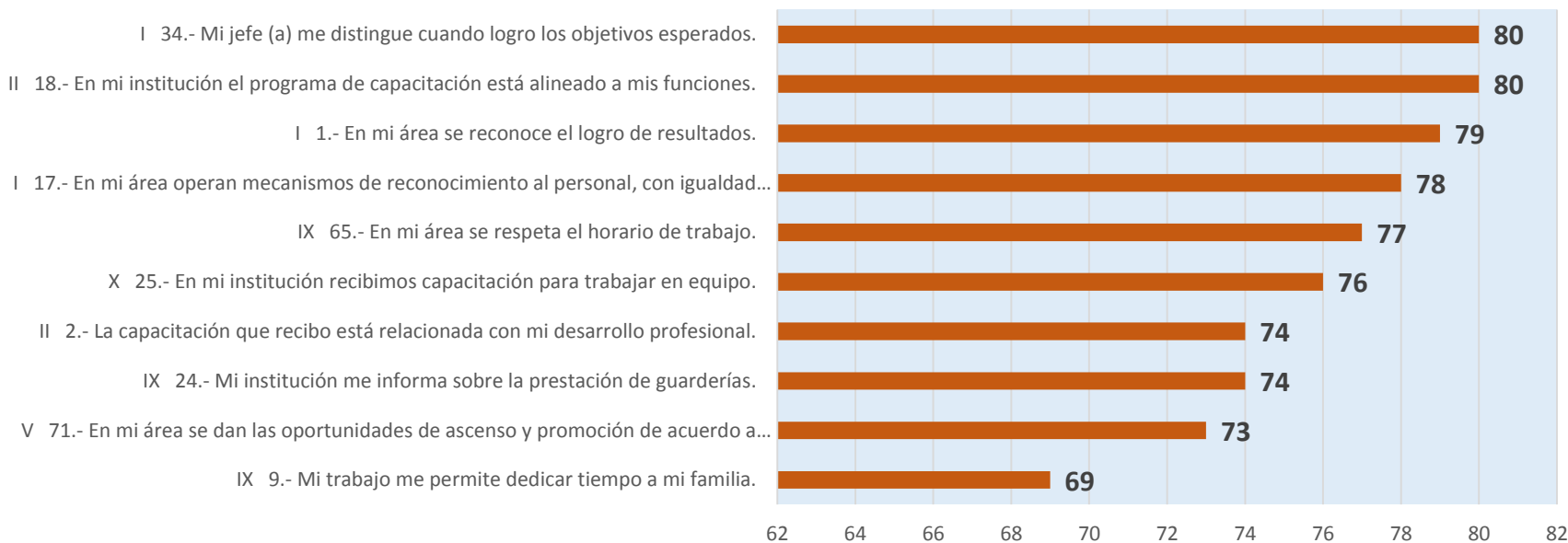
## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

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



DE ACUERDO A LA PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS ENCUESTADOS DE LA SJAI, DENTRO DE LOS RESULTADOS CONTINUA INCONFORMIDAD DE LOS HORARIOS, INCREMENTOS SALARIAL Y RECONOCIMIENTO LABORAL, AL RESPECTO SE HA TRABAJADO EN MEJORAR ALGUNOS ASPECTOS PERO ES NECESARIO CONTINUAR CON LAS PRACTICAS PARA DAR SOLUCIÓN A ESTOS PUNTOS DE INCONFORMIDAD.

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS UR / ECCO 2015



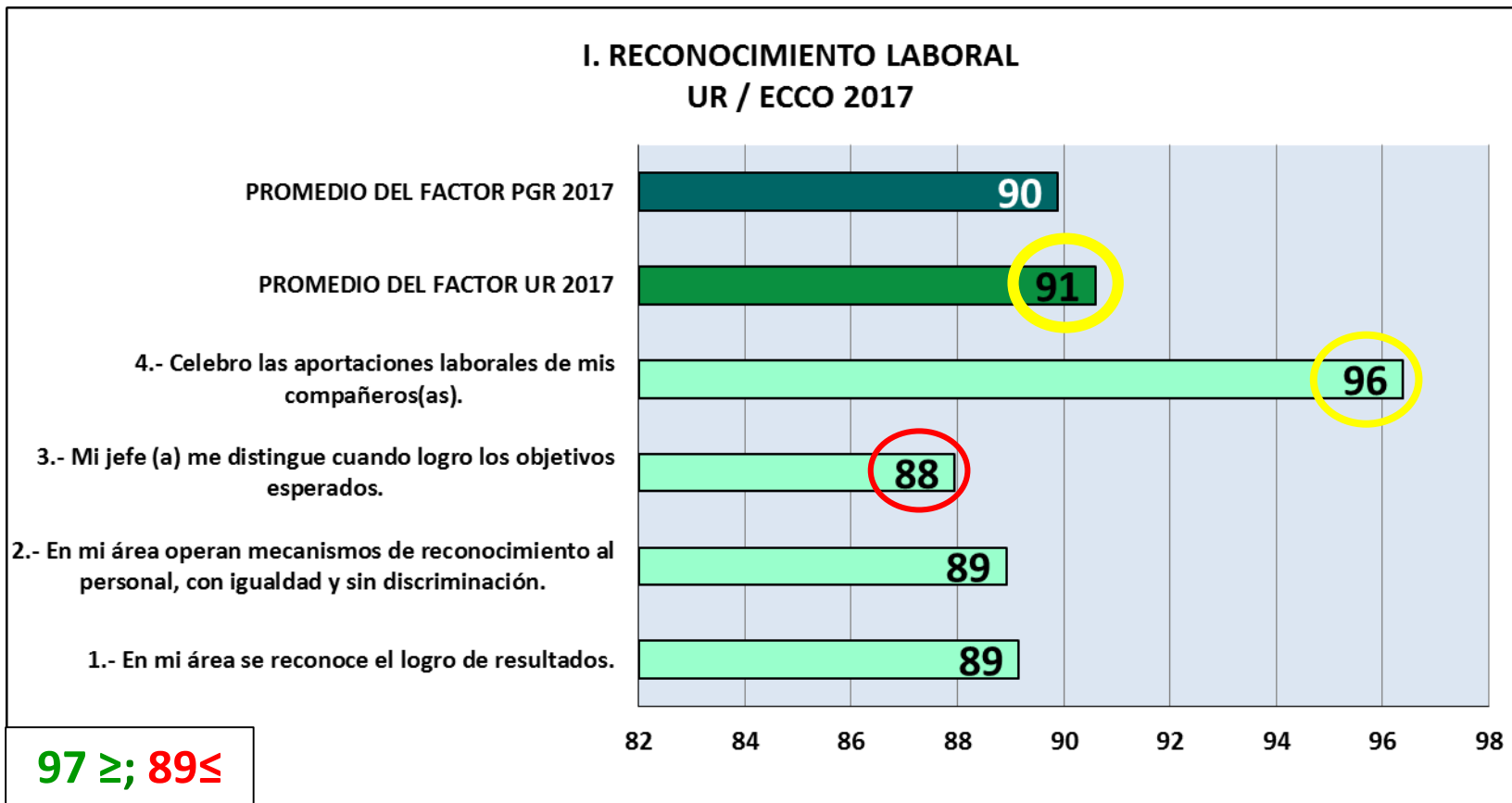
**DE ACUERDO A LA PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS ENCUESTADOS DE LA SJAI, DENTRO DE LOS RESULTADOS SE OBSERVA NUEVAMENTE INCONFORMIDAD DE LOS HORARIOS, INCREMENTOS SALARIAL Y RECONOCIMIENTO LABORAL, AL RESPECTO SE HA TRABAJADO EN MEJORAR ALGUNOS ASPECTOS PERO ES NECESARIO CONTINUAR TRABAJANDO PARA DAR SOLUCIÓN A ESTOS PUNTOS DE INCONFORMIDAD.**



## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **FACTORES CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

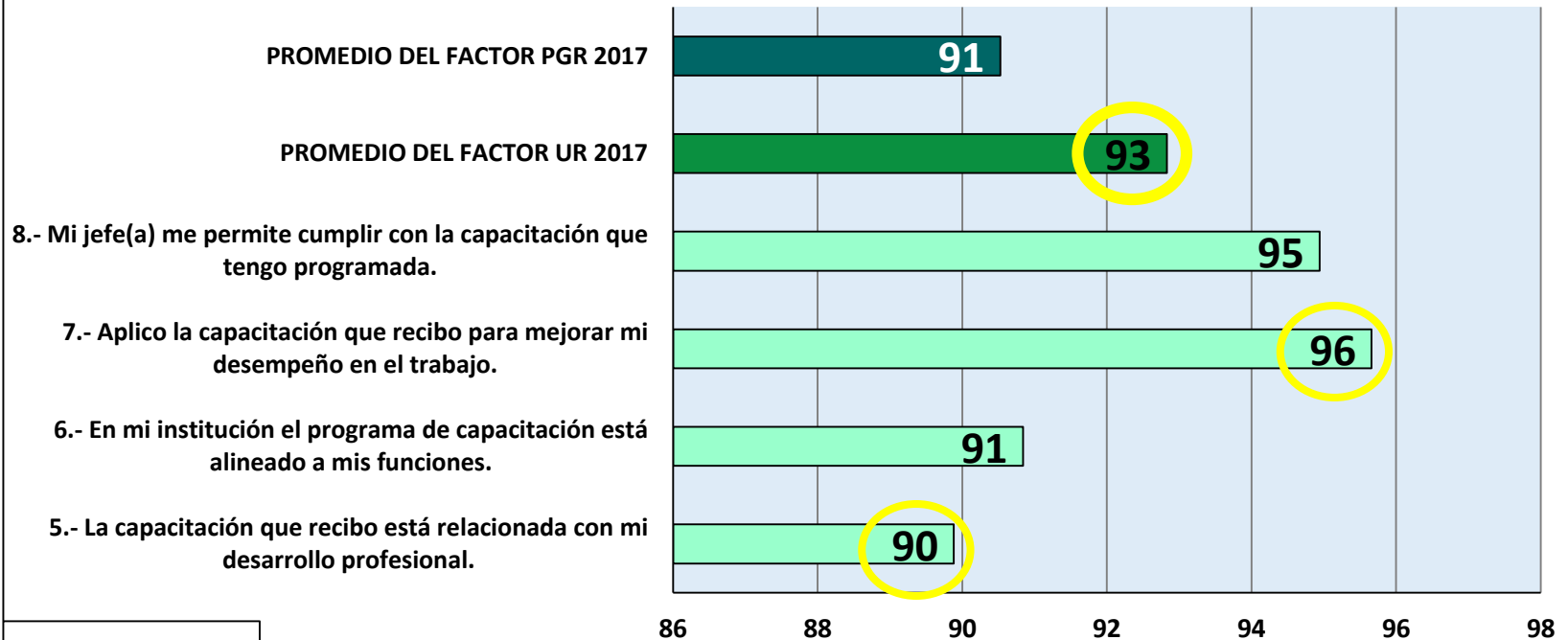


EN ESTE FACTOR SE OBSERVA QUE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN QUE SE PERCIBE EN LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SJAÍ RESPECTO AL RECONOCIMIENTO LABORAL REQUIERE MAYOR RECONOCIMIENTO, POR LO QUE SE DEBEN GENERAR NUEVAS ESTRATEGIAS PARA INCREMENTAR LA SATISFACCIÓN LABORAL.



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

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



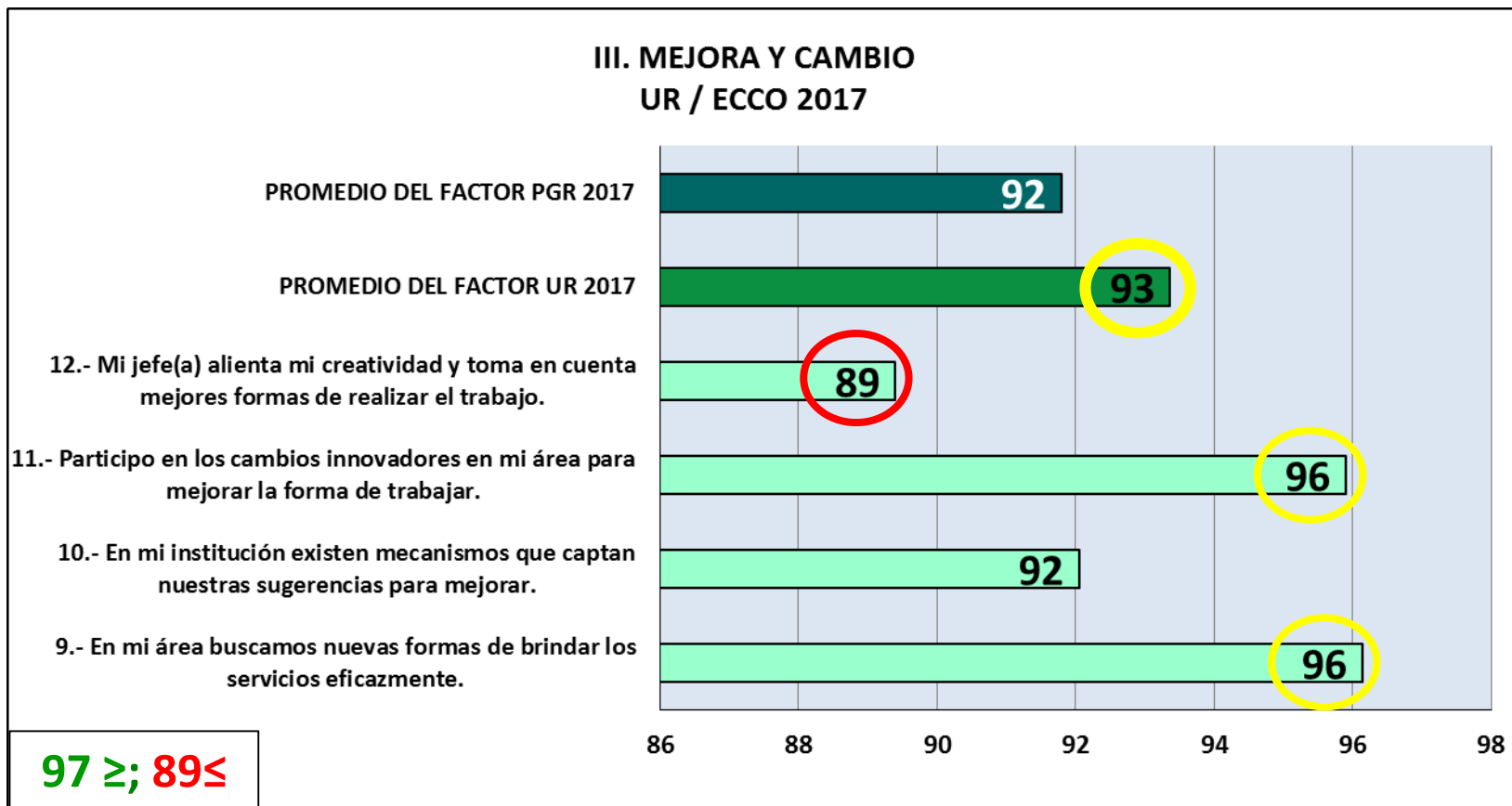
97 ≥; 89 ≤

LOS RESULTADOS SEÑALAN EL AVANCE QUE SE HA OBTENIDO EN MATERIA DE LA CAPACITACIÓN OTORGADA AL PERSONAL DE LA SJAI, SIN EMBARGO SE DEBE CONTINUAR DESARROLLANDO AL PERSONAL PARA EFICIENTAR SUS LABORES.



93

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

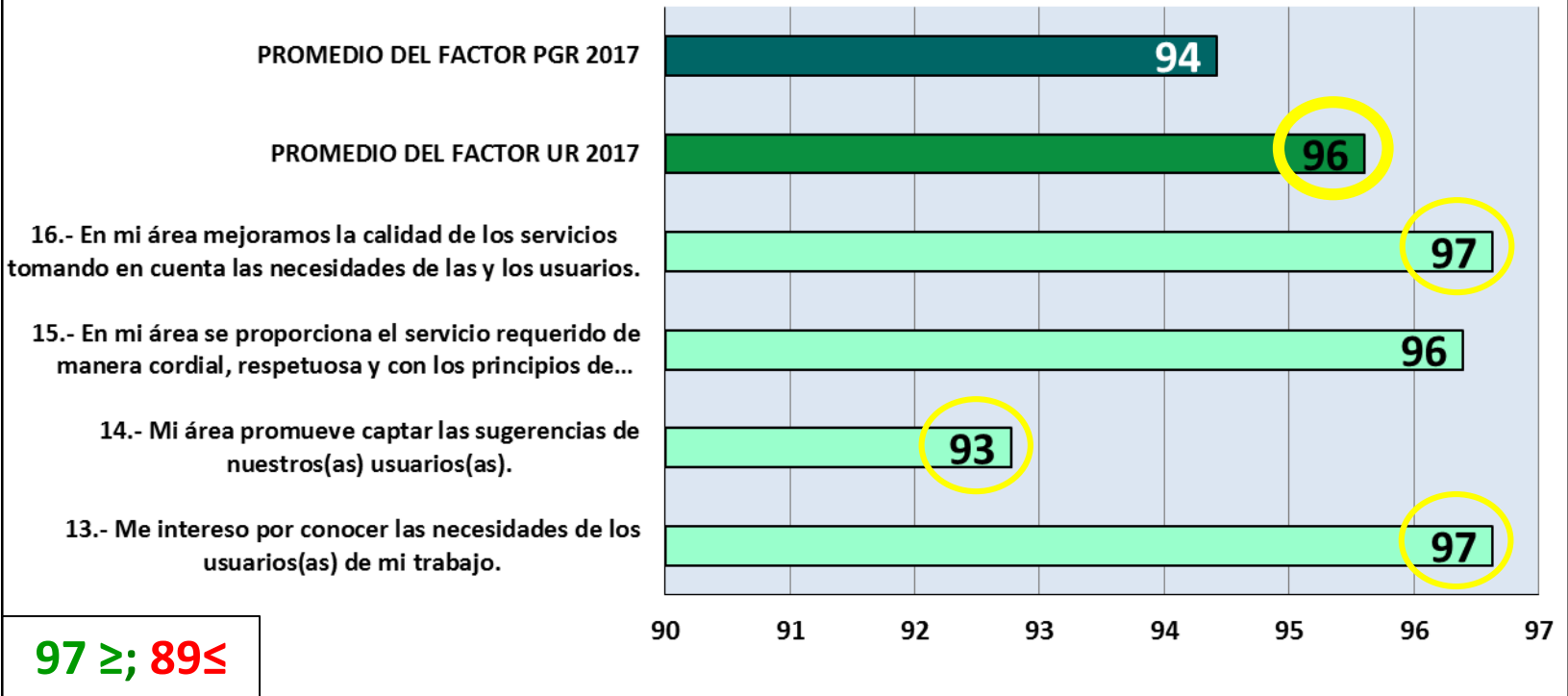


SI BIEN, ACTUALMENTE SE HA DESARROLLADO MECANISMOS PARA OPTIMIZAR LOS TIEMPOS Y MINIMIZAR LOS MARGEN DE ERROR EN EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DIARIA , AÚN SE ENCUENTRA TRABAJANDO EN HERRAMIENTAS QUE PERMITAN LA MEJORA EN LOS SERVICIOS.



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO UR / ECCO 2017

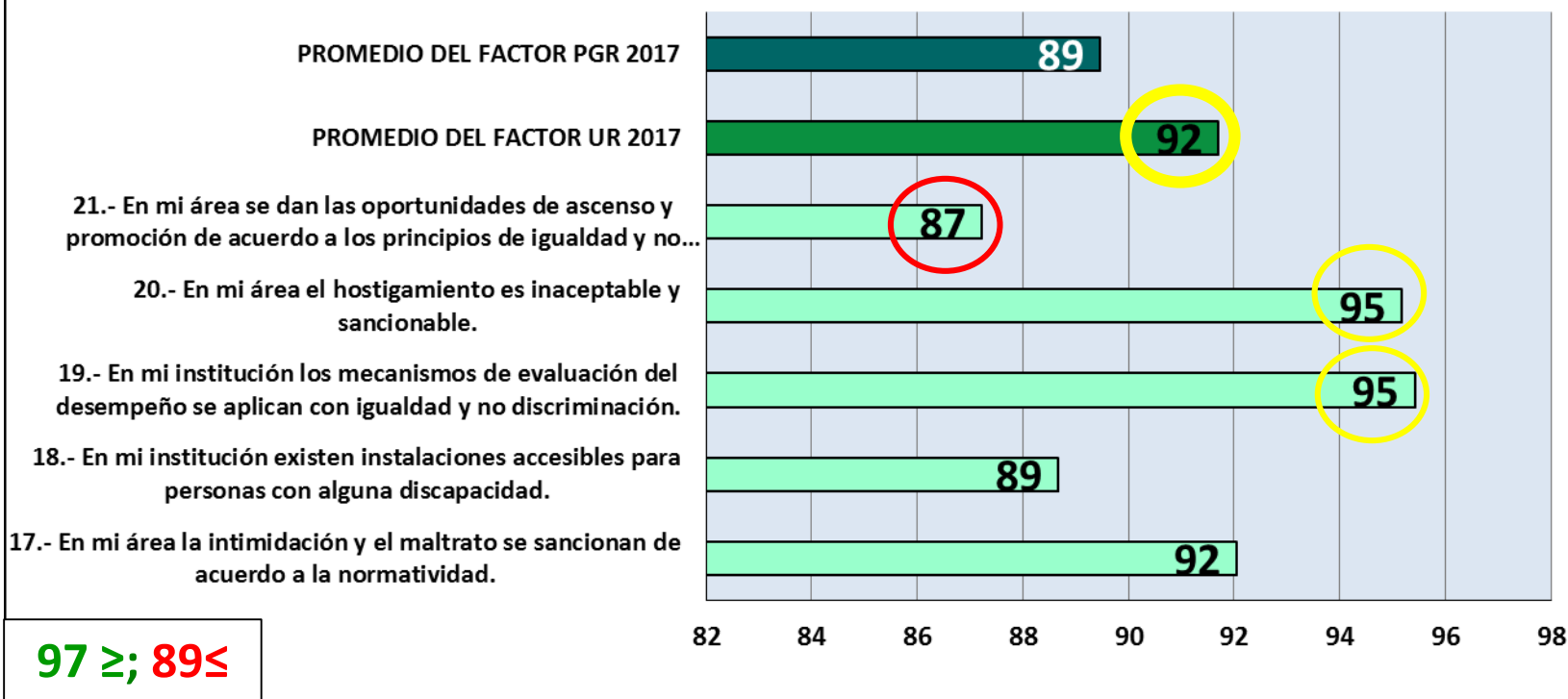


LA SJA I REFEJA UN AVANCE EN LA CALIDAD DE ATENCIÓN QUE SE BRINDA A LAS Y LOS USUARIOS DE LA INSTITUCIÓN.



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### V. EQUIDAD Y GÉNERO UR / ECCO 2017

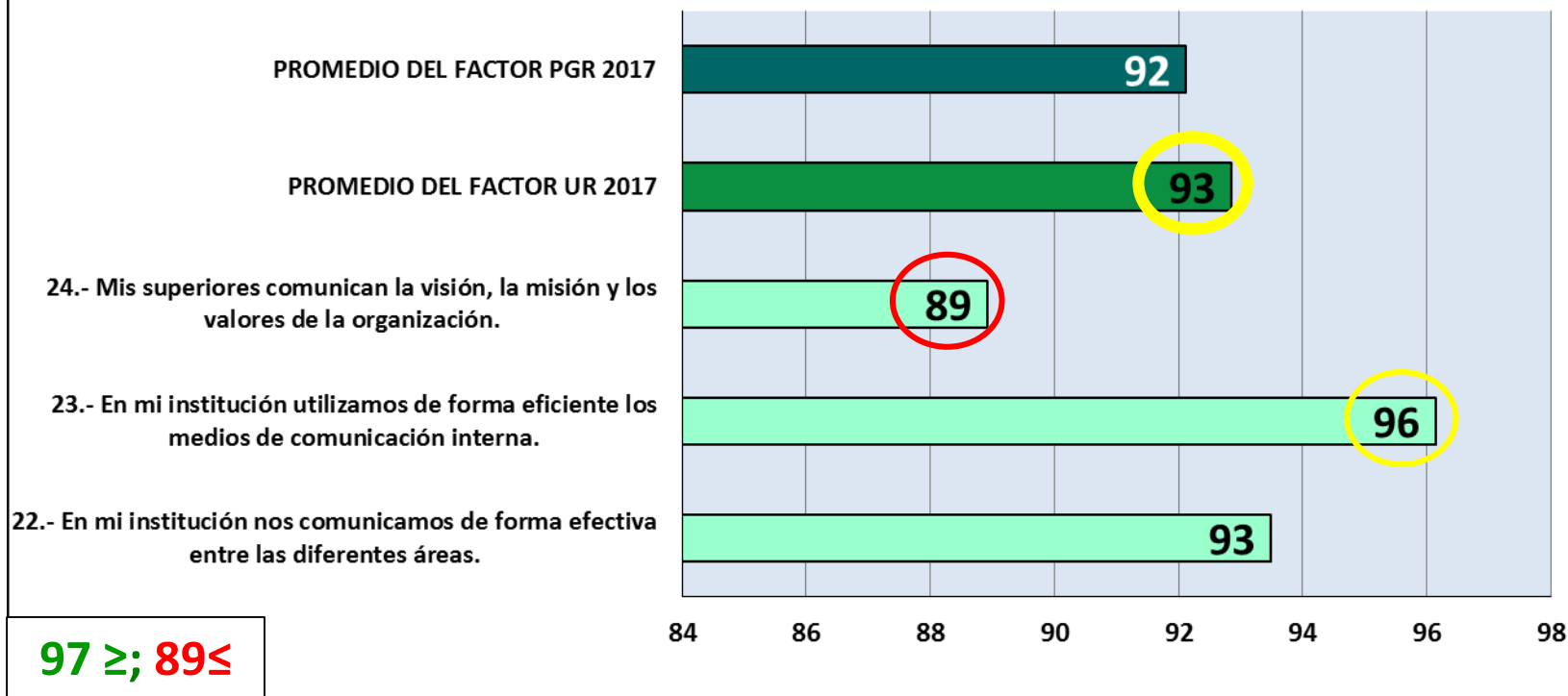


LOS RESULTADOS OBTENIDOS REFLEJAN QUE LA INCORPORACIÓN DE LA DIFUSIÓN EN LOS TEMAS DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN QUE SE LLEVAN A CABO EN LA PGR , LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SJAI LO HAN TOMADO EN CUENTA PARA SU ACTUAR DEL DÍA A DÍA , SIN EMBARGO SE DEBE FORTALECER LOS ESPACIOS PAR EL PERSONAL CON DISCAPACIDAD.



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

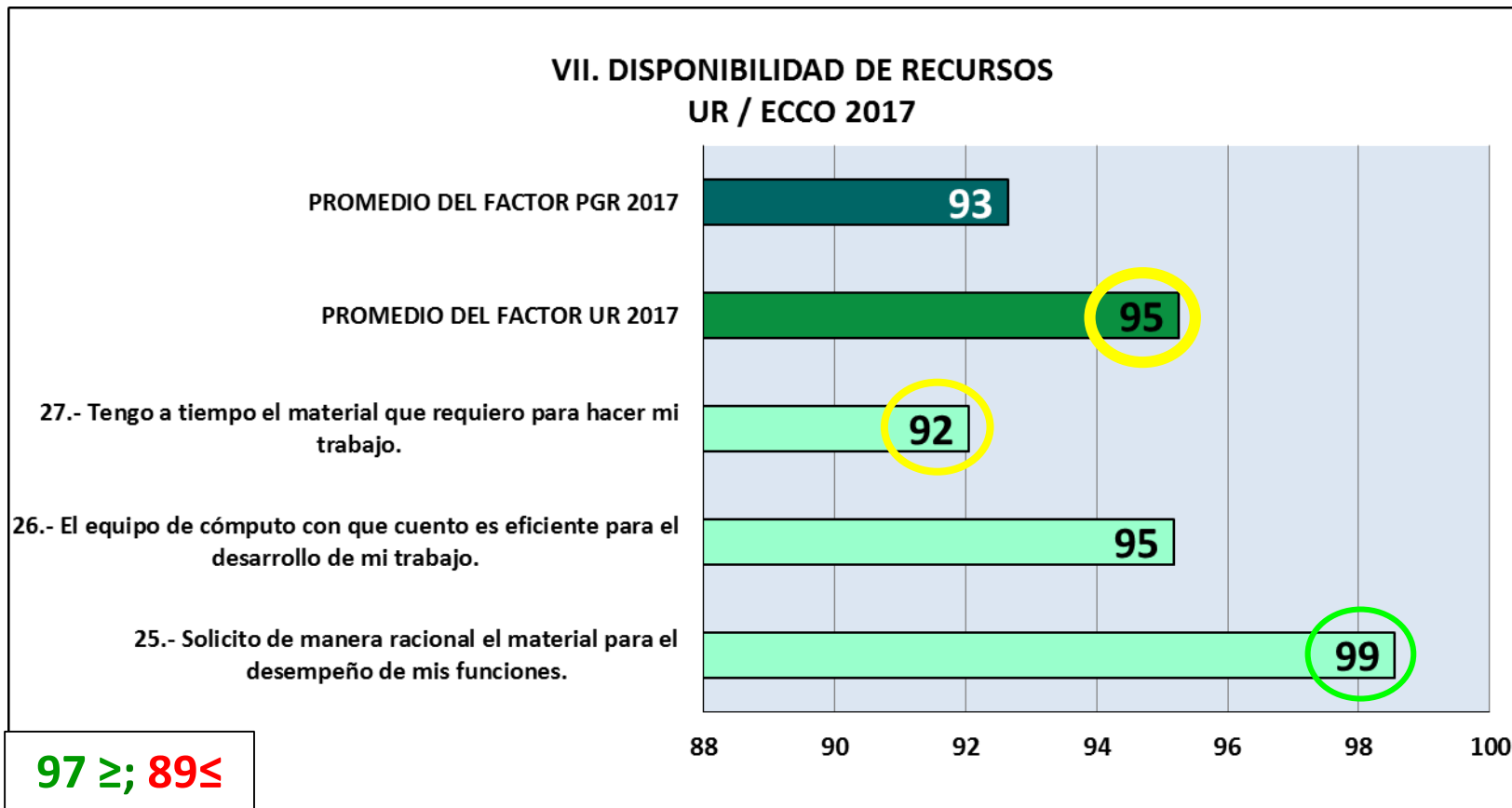
### VI. COMUNICACIÓN UR / ECCO 2017



DENTRO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS SE REFLEJA UN INCREMENTO DE 8 PUNTOS EN EL PROMEDIO, SIN EMBARGO SE DEBE REFORZAR LA DIFUSIÓN SOBRE LA MISIÓN Y VISIÓN DE LA PGR, ASÍ COMO TAMBIÉN LA COMUNICACIÓN INTERNA ENTRE LAS ÁREAS QUE INTEGRAN LA PGR.



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES



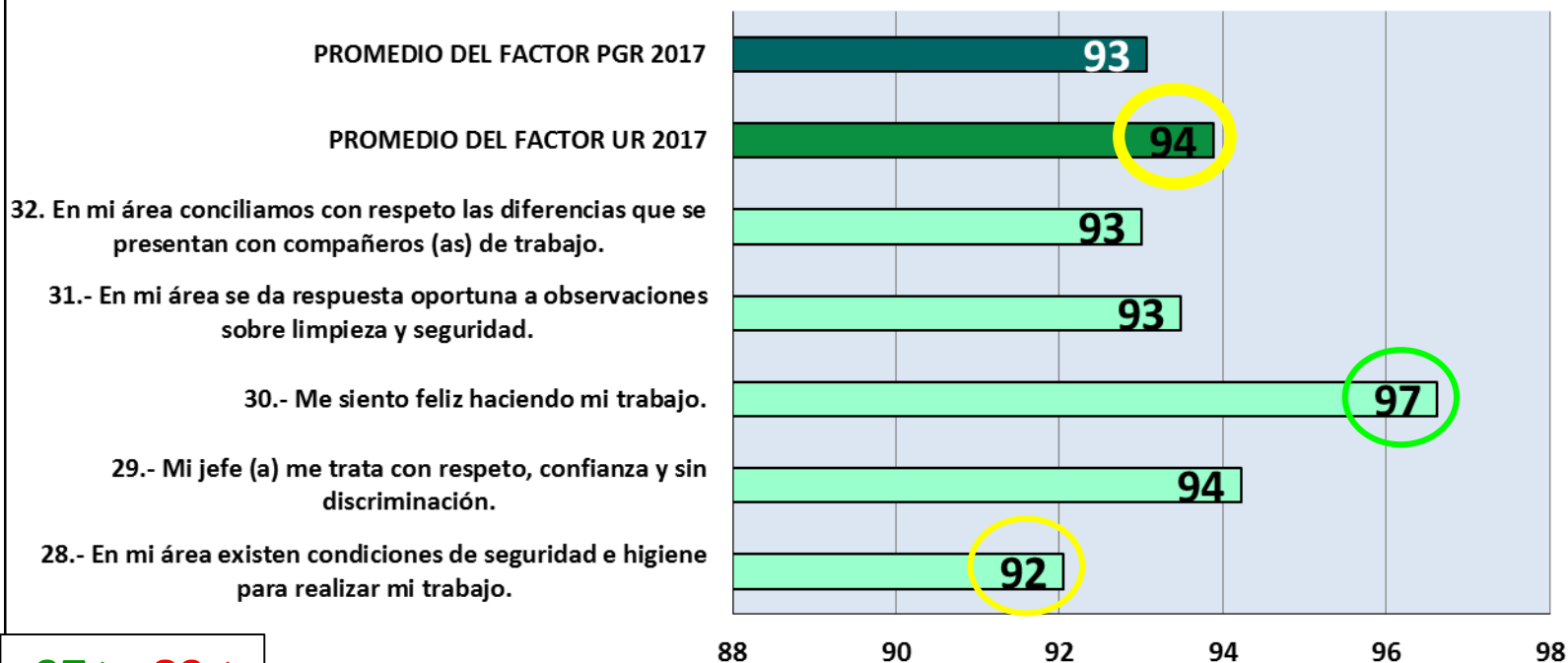
ES DE SUMA IMPORTANCIA CONTAR CON LOS RECURSOS NECESARIOS PARA CUMPLIR CON NUESTRAS TAREAS, Y ES POR ELLO QUE SE DA ATENCIÓN A LAS NECESIDADES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE LABORAN DENTRO DE LA SJA, Y DE IGUAL FORMA SE TIENE COMO OBJETIVO REFORZAR EL CUMPLIMIENTO DE ESTE FACTOR TAN IMPORTANTE.





## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL UR / ECCO 2017



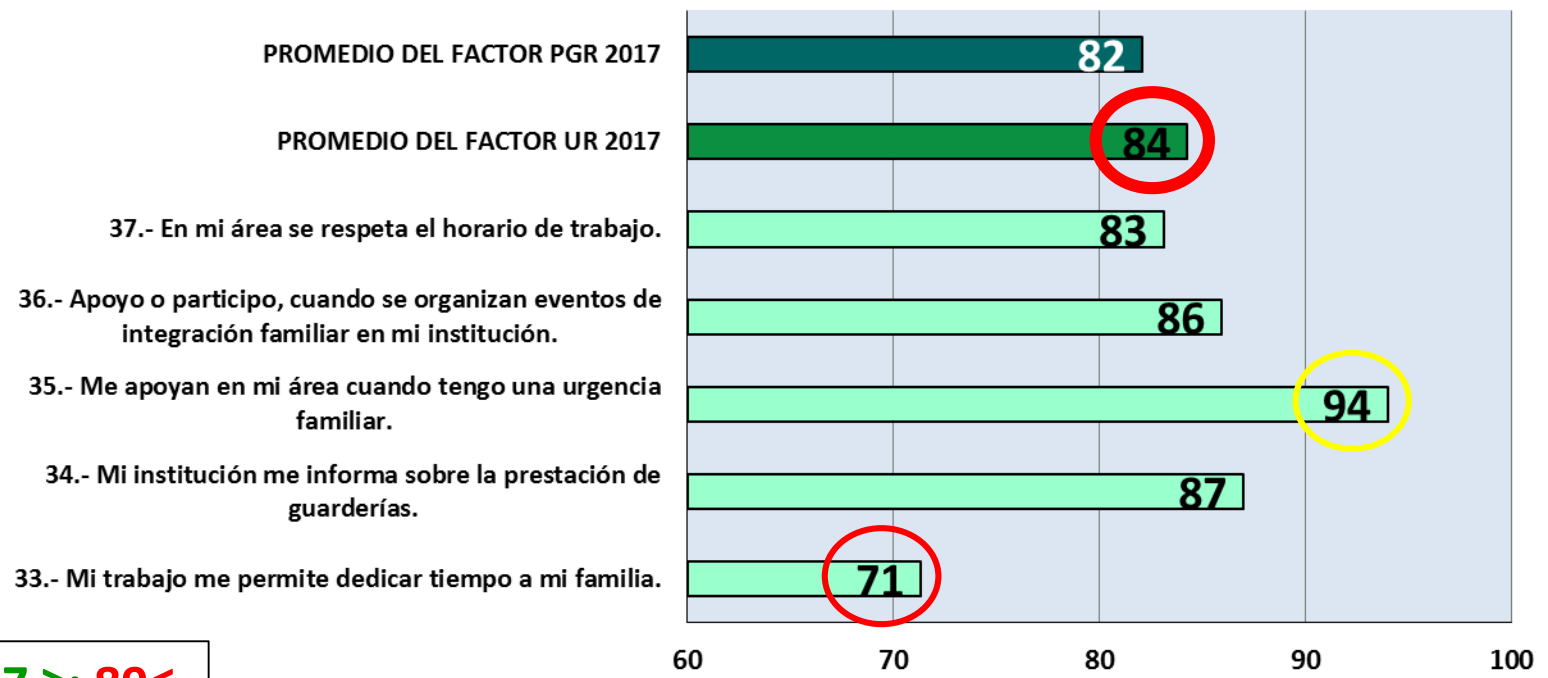
**97 ≥; 89 ≤**

ESTE FACTOR REFLEJA UN ALTO GRADO DE TRABAJO EN EQUIPO, SIN EMBARGO SE OBSERVA QUE EL NIVEL DE SEGURIDAD DE HIGIENE PARA REALIZAR EL TRABAJO NO ES SUFICIENTE, SABRIENDO QUE LA INSTITUCIÓN ESTA PASANDO POR LA TRANSICIÓN DE CAMBIOS DE ESPACIOS FÍSICOS Y ESTO PUEDA MEJORAR.



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA UR / ECCO 2017



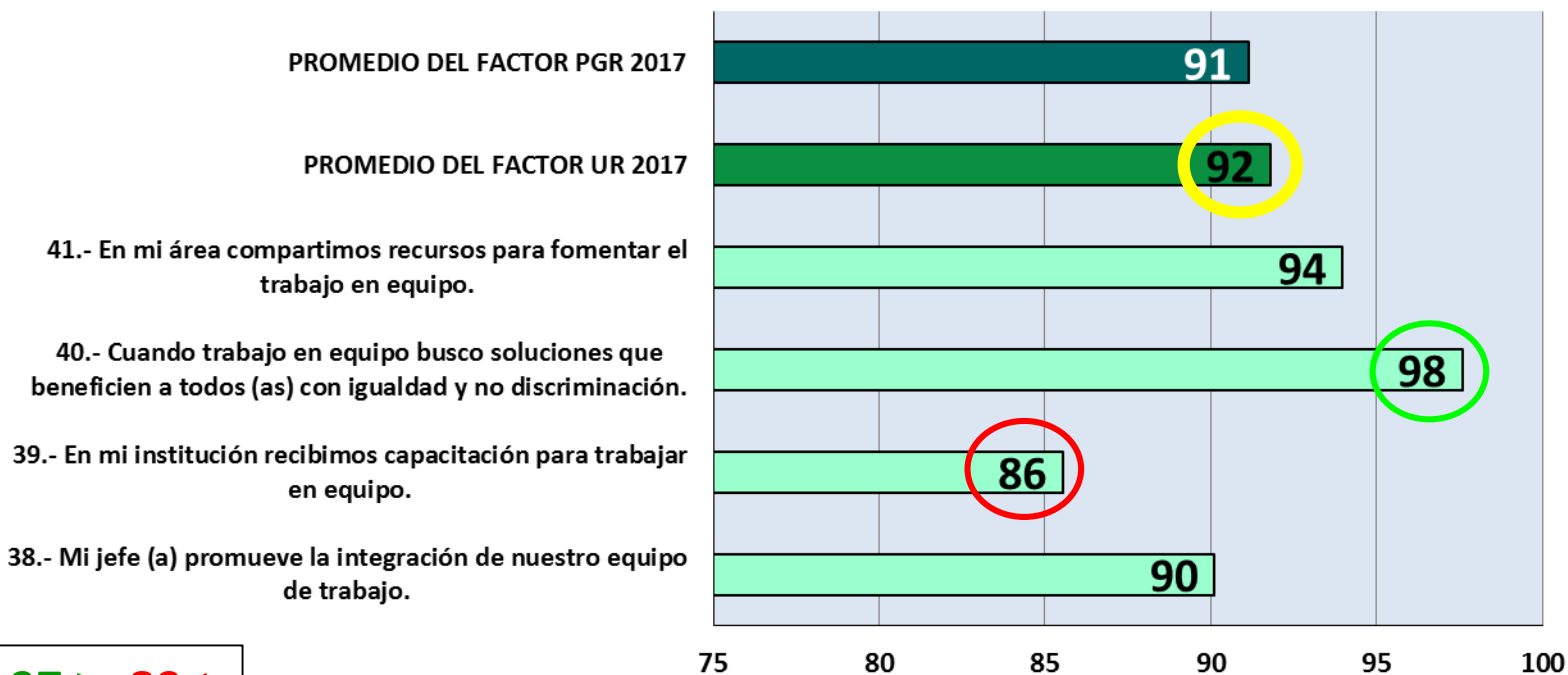
**97 ≥; 89 ≤**

DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS OBTENIDOS NUEVAMENTE EXISTE UN DESEQUILIBRIO IMPORTANTE EN EL ÁMBITO DE LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA, POR LO QUE SE REQUIERE IMPLEMENTAR ACCIONES QUE PERMITAN MAYOR CONVIVENCIA ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SU FAMILIA.



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO UR / ECCO 2017



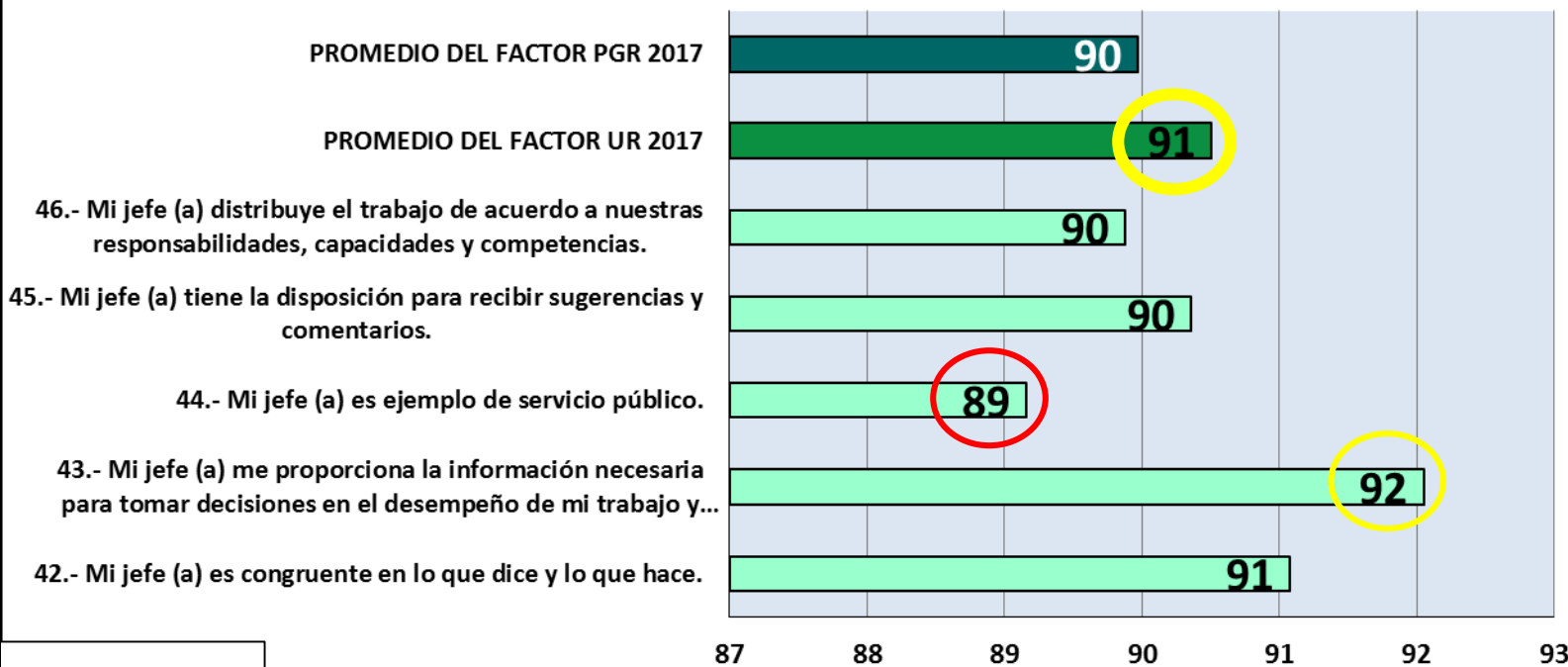
**97 ≥; 89 ≤**



**SI BIEN EL TRABAJO EN EQUIPO ES INDISPENSABLE PARA UN BUEN FUNCIONAMIENTO DEL ÁREA, AÚN SE MANIFIESTAN ASPECTOS QUE HAY QUE FORTALECER MEDIANTE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN A FIN DE PROMOVER LA INTEGRACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJOS EFECTIVOS.**

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN UR / ECCO 2017



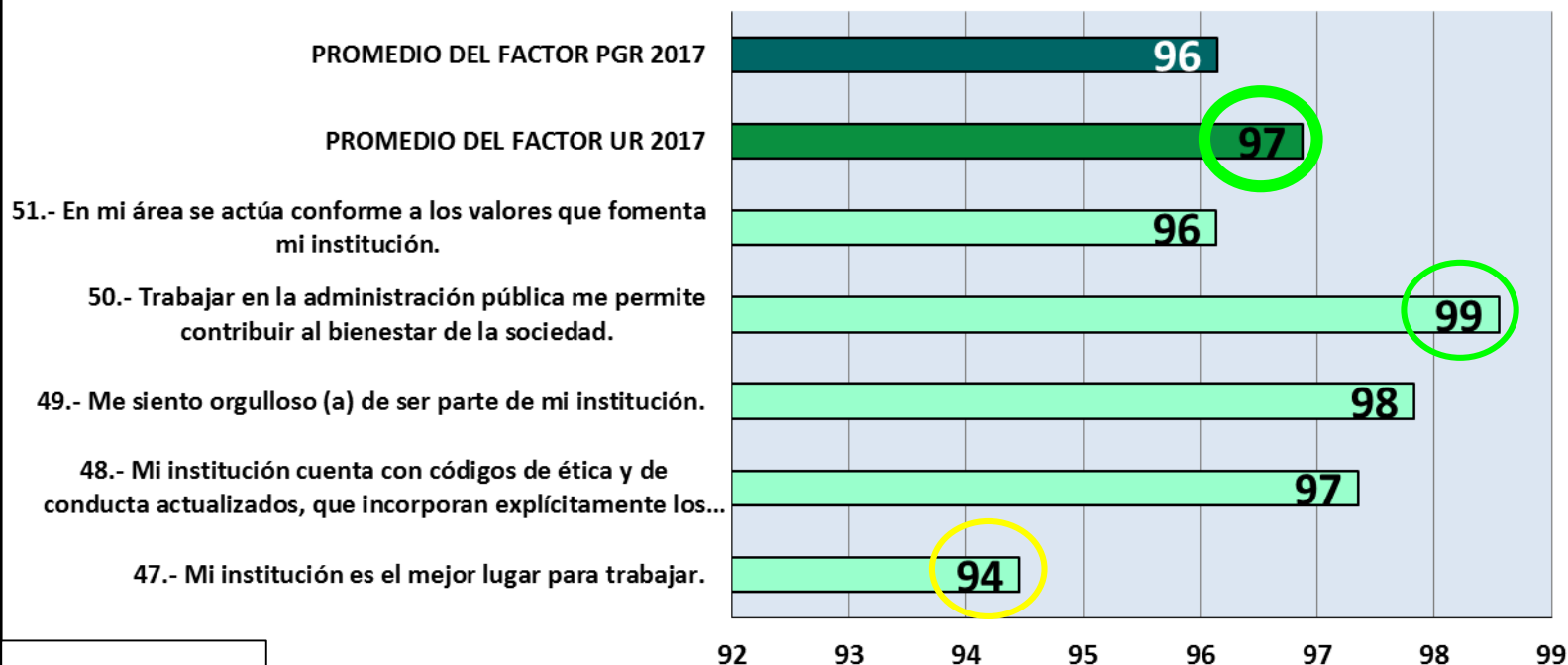
**97 ≥; 89 ≤**

**SI BIEN, SE CUMPLEN CON LOS RESULTADOS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, ES IMPORTANTE DESARROLLAR EL POTENCIAL DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON LA FINALIDAD DE MANTENER EL ENTUSIASMOS Y SER CADA DÍA MEJOR EN TU TRABAJO.**



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

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



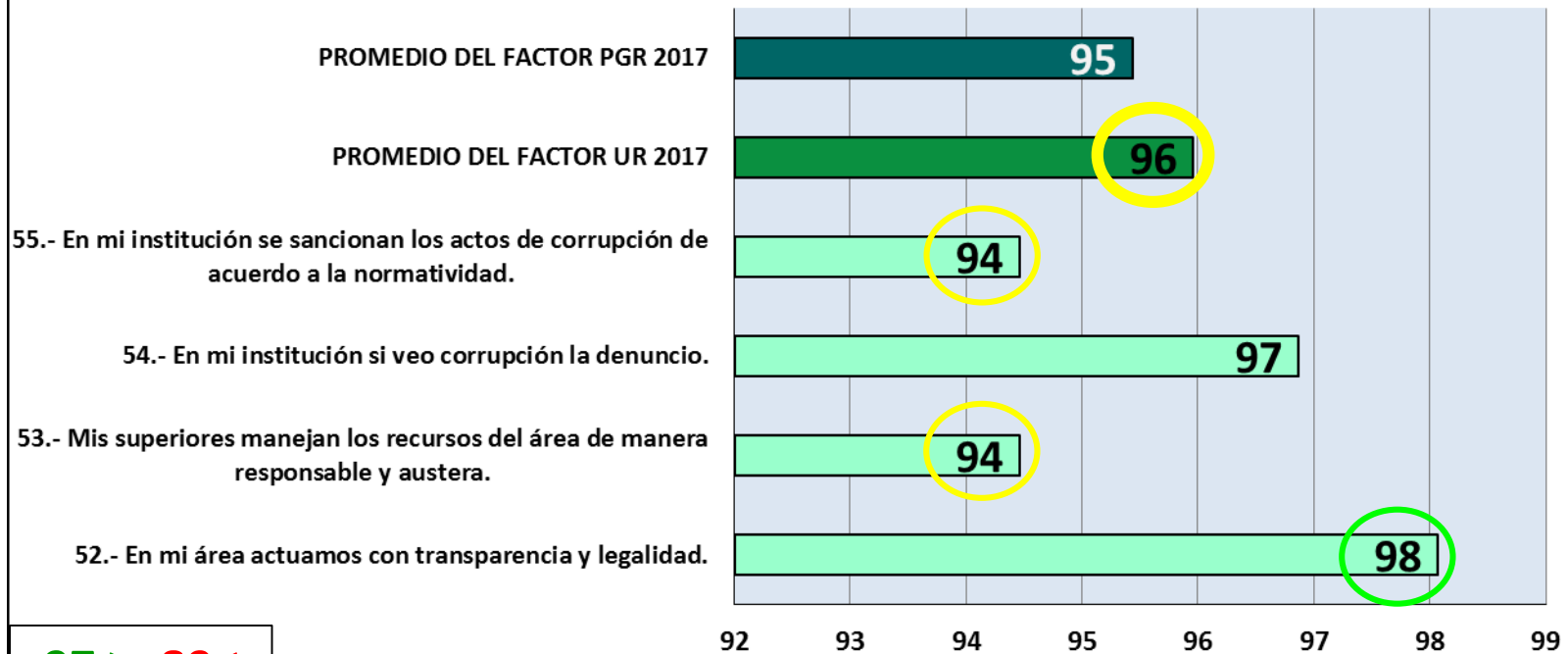
97 ≥; 89 ≤

LOS RESULTADOS DENOTAN QUE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SJA I TIENE UN ALTO GRADO DE PERTENENCIA EN LA INSTITUCIÓN Y FOMENTAN LOS VALORES QUE INTEGRA EL CÓDIGO DE CONDUCTA EN LA PGR.



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

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



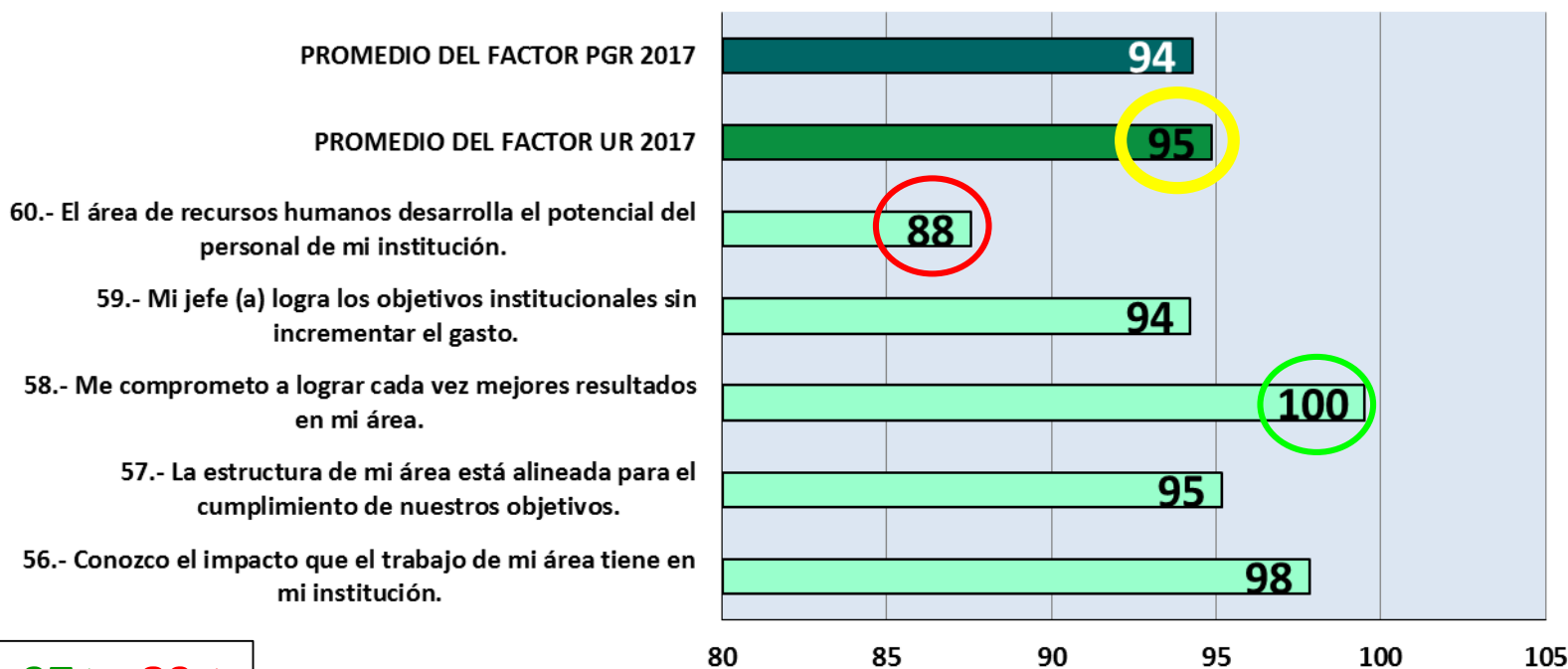
97 ≥; 89 ≤

LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS ASUMEN PLENAMENTE ANTE LA SOCIEDAD Y SUS AUTORIDADES LA RESPONSABILIDAD QUE DERIVA DEL EJERCICIO DE SU EMPLEO, CARGO O COMISIÓN, POR LO QUE ES CLAVE CONTINUAR PROMOVRIENDO LA IMPORTANCIA DE ACTUAR APEGÁNDOSE A LOS VALORES QUE INTEGRA EL CÓDIGO DE CONDUCTA.



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD UR / ECCO 2017



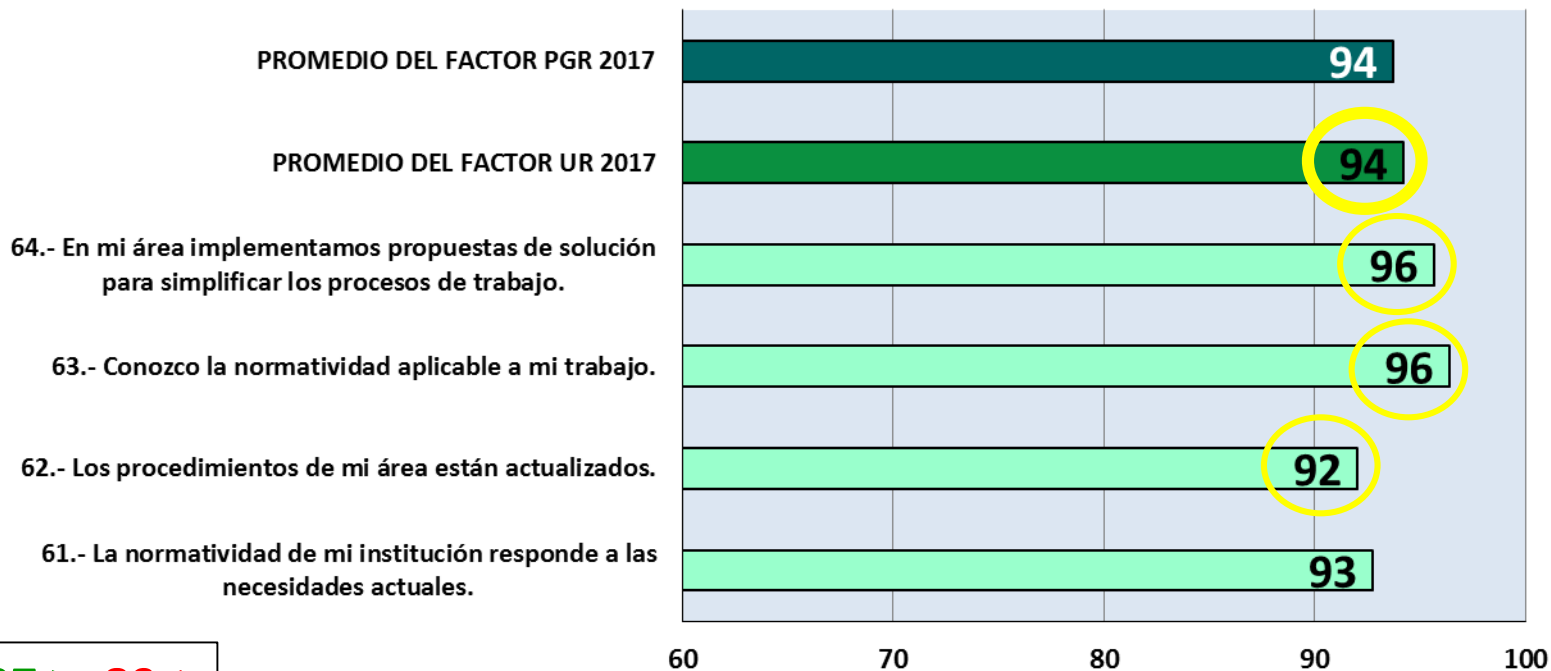
**97 ≥; 89 ≤**

**LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUESTRAN UN ALTO COMPROMISO POR CUMPLIR LAS METAS ESTABLECIDAS , SIN EMBARGO REQUIEREN HERRAMIENTAS PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE.**



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS UR / ECCO 2017



97 ≥; 89 ≤

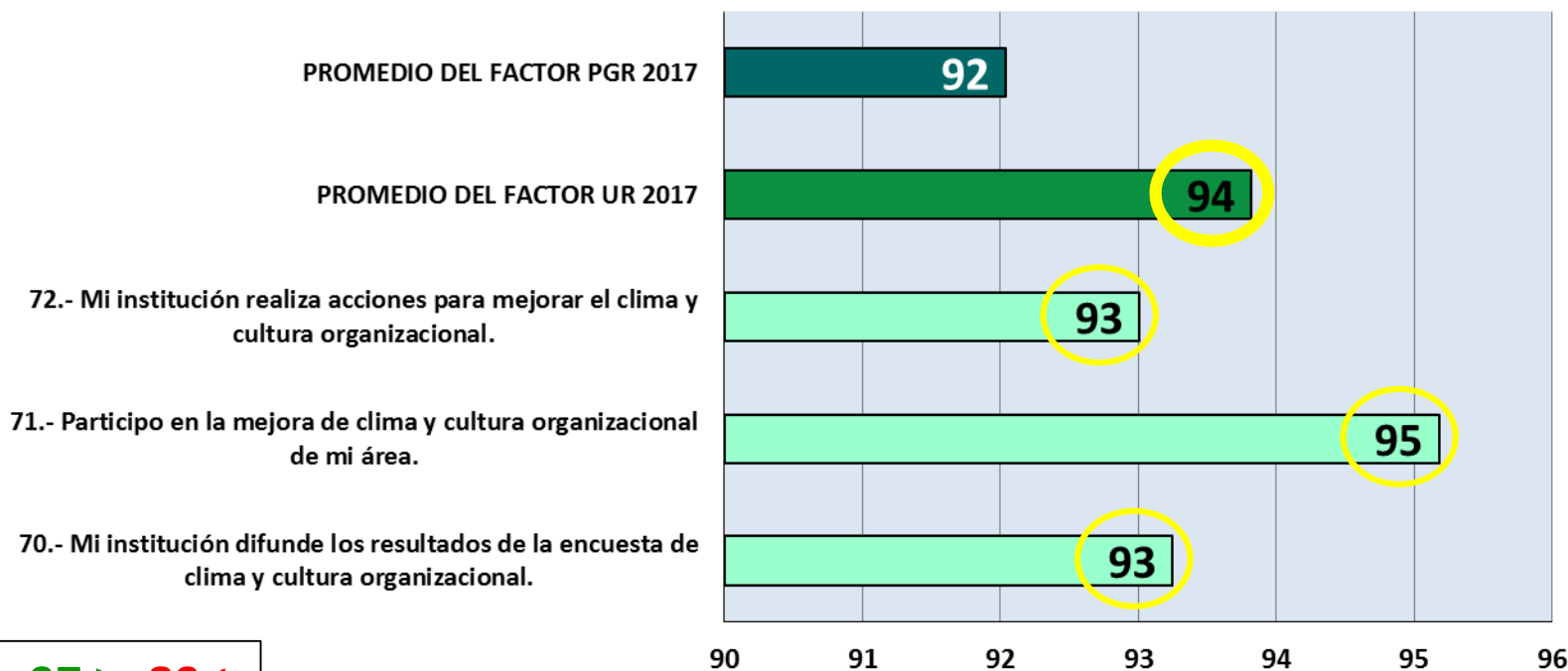
EN LA SJAI, SE ESTA TRABAJANDO EN PROYECTOS QUE PERMITEN SIMPLIFICAR LOS PROCESOS DE TRABAJO, ASÍ COMO TAMBIÉN SE CONTINUA EN LOS TRABAJOS DE LAS ACTUALIZACIONES DE LOS MANUALES DE PROCEDIMIENTOS.





## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

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



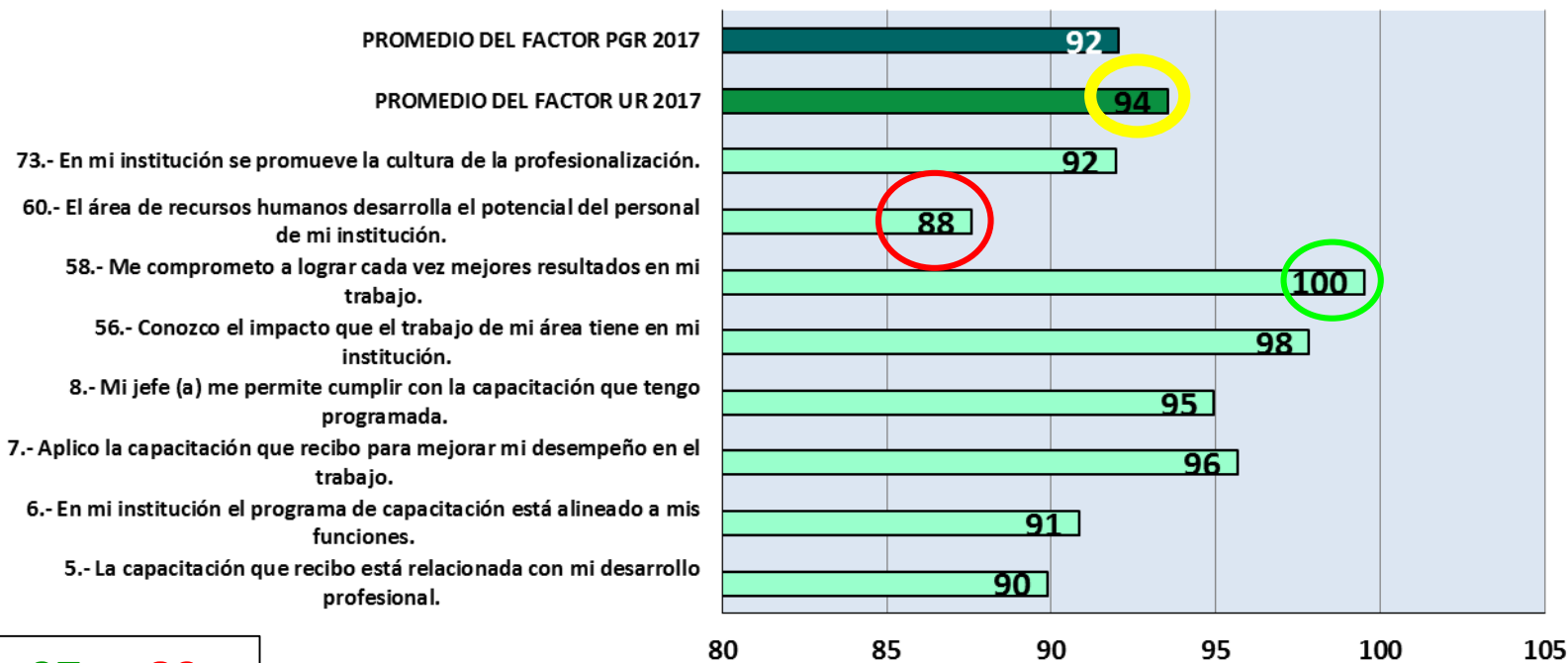
97 ≥; 89 ≤

PARA LA SJAI, ES TRASCENDENTAL QUE EL EQUIPO DE TRABAJO CONOZCA LOS AVANCES QUE HAY DERIVADO DE LAS ACCIONES QUE SE IMPLEMENTAN PARA MEJORAR EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL, POR LO QUE ES INDISPENSABLE SEGUIR TRABAJANDO CON LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA FORTALECER LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD.



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL UR / ECCO 2017



**97 ≥; 89 ≤**

LA PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS SOBRE ASPECTOS RELACIONADOS CON LA PROFESIONALIZACIÓN, REVELA QUE SE HA AVANZADO EN EL COMPROMISO DE GENERAR SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS COMPETENTES Y PREPARADOS PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES, Y DE IGUAL FORMA SE CONTINÚAN DISEÑANDO DIVERSOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA BRINDAR LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS AL PERSONAL QUE INTEGRA A LA SJAI.

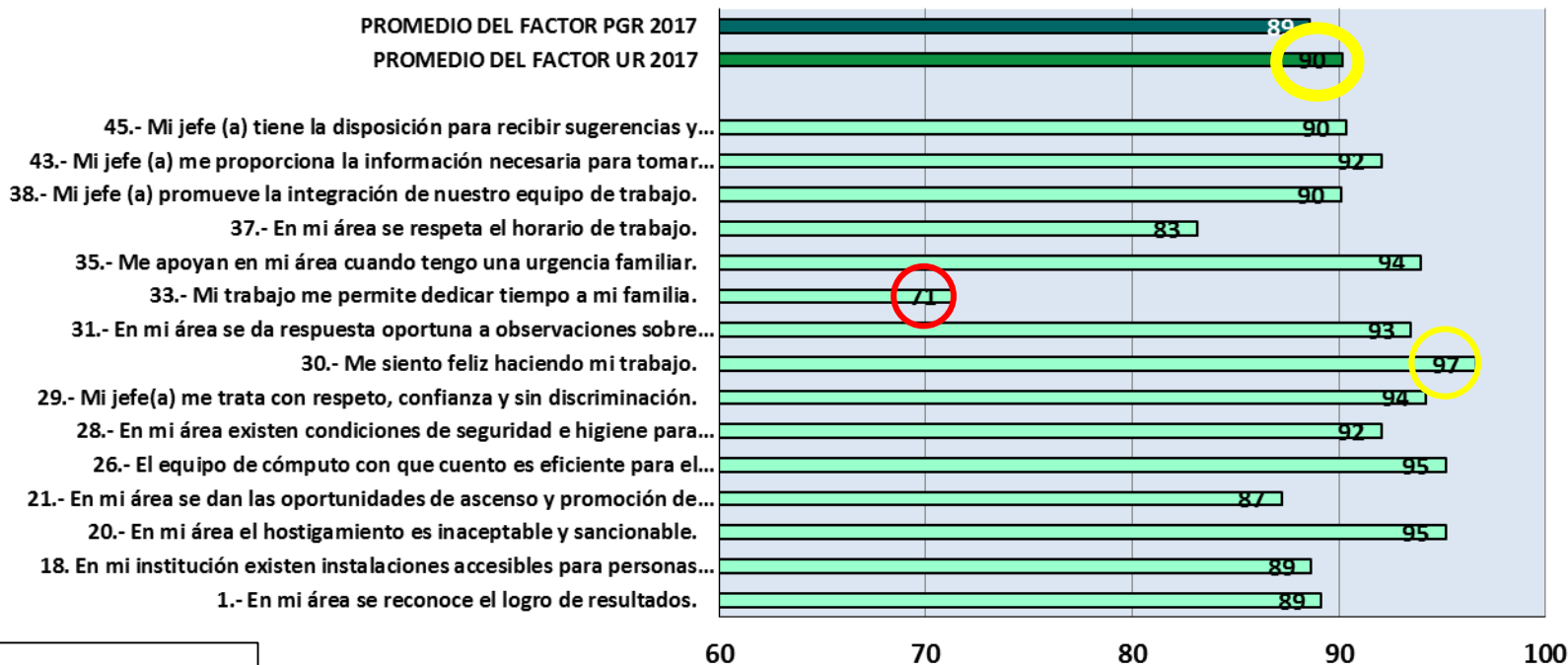


## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **FACTORES FRACTALES DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### XIX. ESTRÉS LABORAL UR / ECCO 2017



**97 ≥; 89 ≤**

AÚN CUANDO EXISTE FLEXIBILIDAD PARA DIVERSAS ACTIVIDADES QUE REQUIEREN LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS , LOS RESULTADOS DE BALANCE LABORAL – FAMILIAR CONTINUA BAJO DERIVADO A LA DINÁMICA DE LA MISMA INSTITUCIÓN. SIN EMBARGO ESTOS REACTIVOS SE ATENDERÁN DE MANERA PUNTUAL EN CADA UNO DE SUS FACTORES CORRESPONDIENTES.



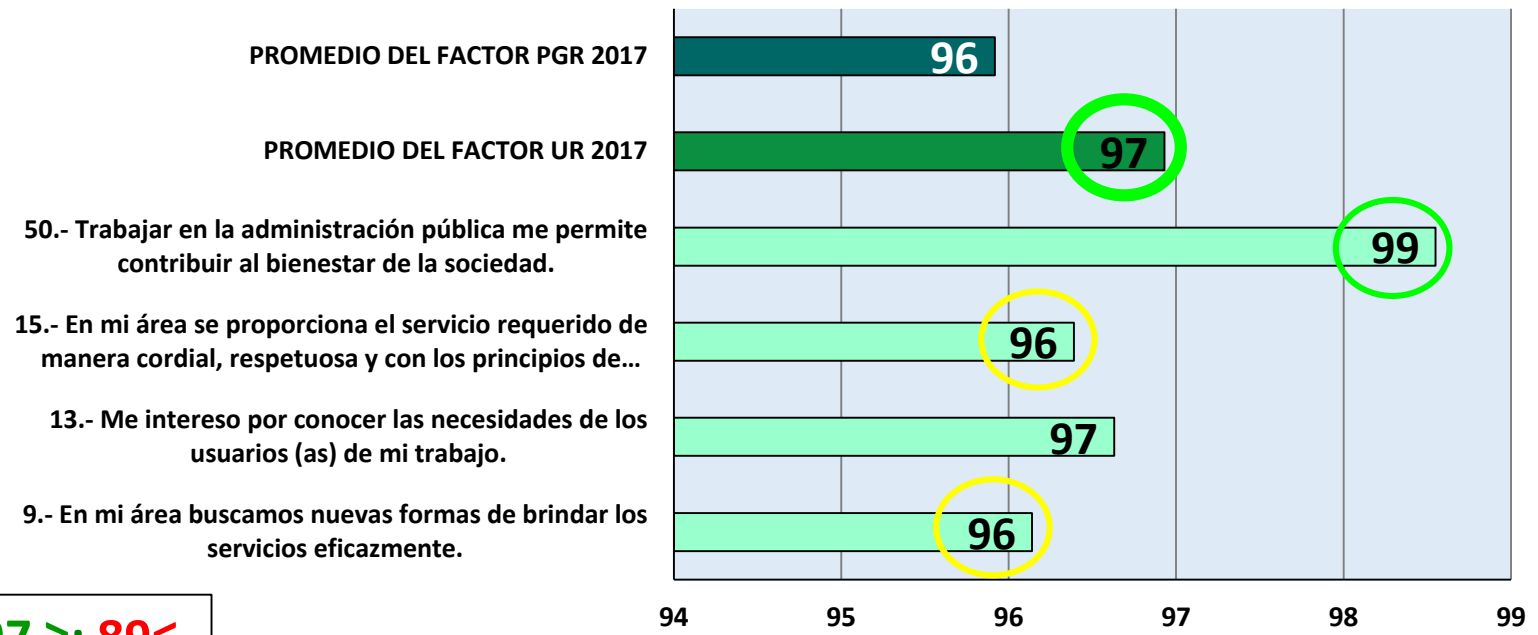
90

## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **FACTORES FRACTALES DE COMPETENCIAS**

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

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



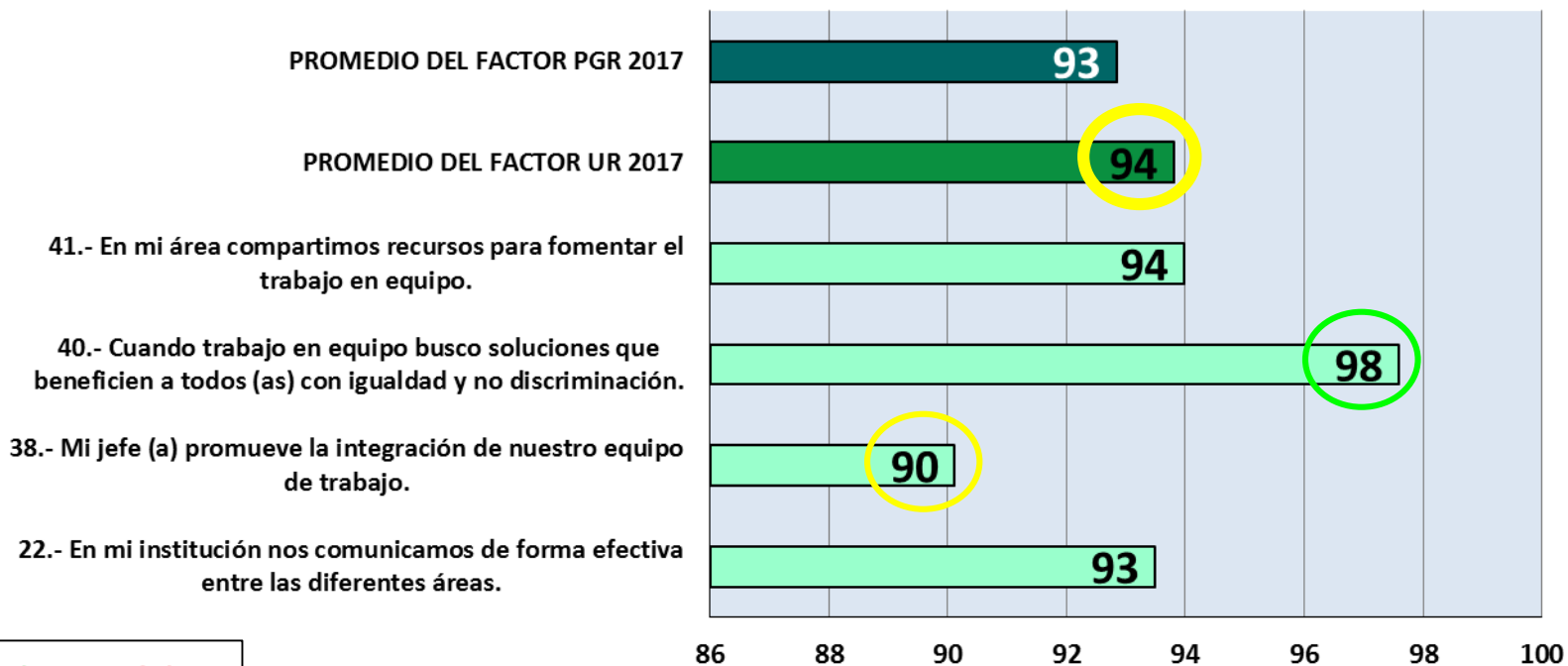
**97 ≥; 89 ≤**

DE ACUERDO A LOS RESULTADOS LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUESTRAN VOCACIÓN DE SERVICIO Y SE ENCUENTRAN COMPROMETIDOS CON SU TRABAJO.



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR / ECCO 2017



97 ≥; 89 ≤

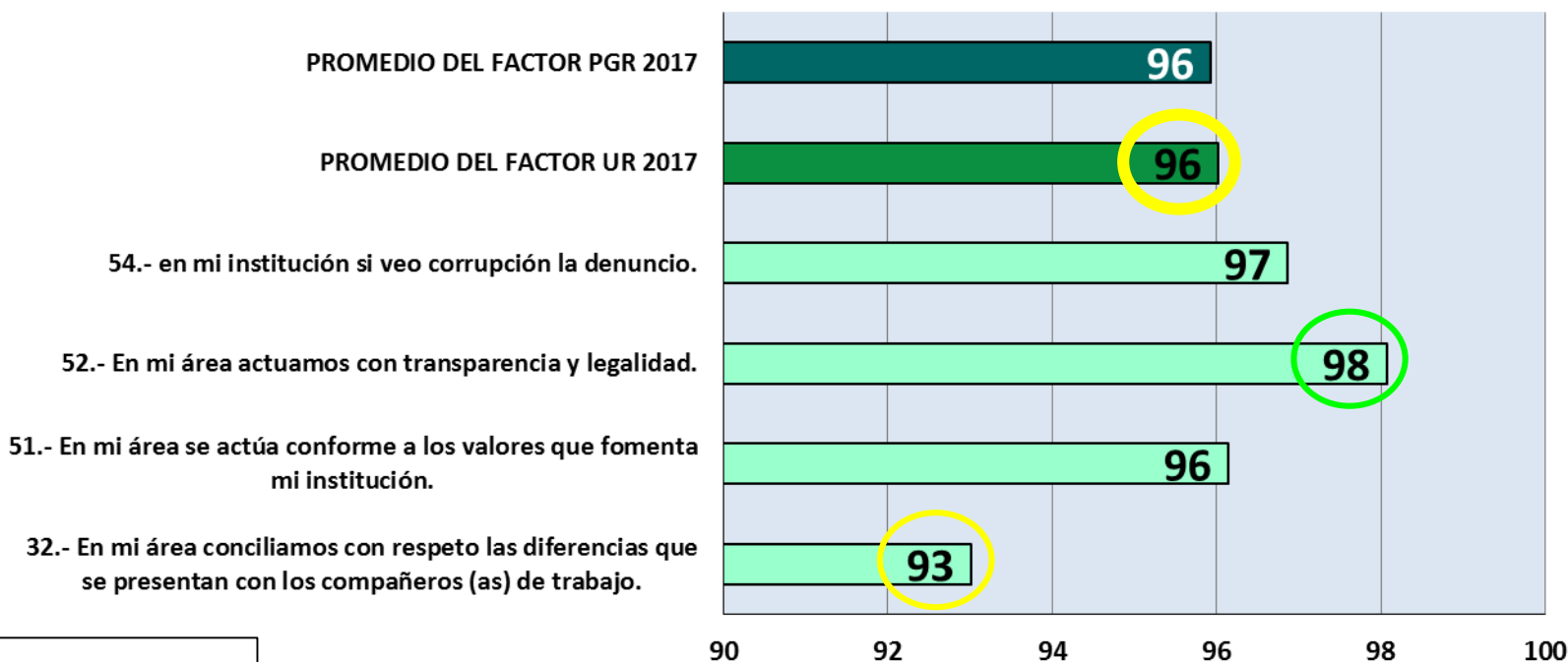
LA MAYORÍA DE LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS, HA CONTRIBUIDO CORRECTAMENTE AL CONJUNTO DE ESFUERZOS QUE SE REALIZA PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DEL ÁREA, DE MANERA QUE SE DEBE FORTALECER LAS ESTRATEGIAS QUE PROMUEVEN EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA COMUNICACIÓN EFECTIVA.



94

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

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



97 ≥; 89 ≤

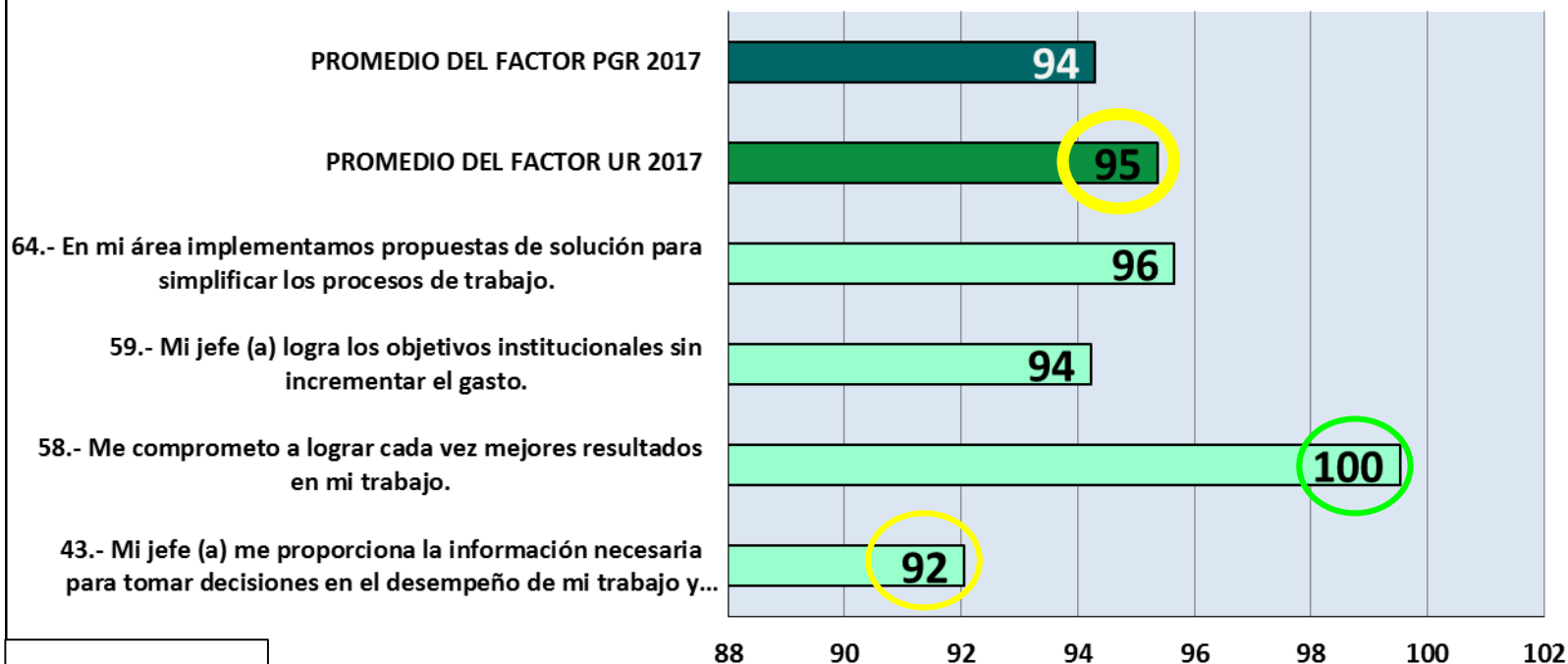
COMO UNA MEDIDA DE CAMBIO SE DAN A CONOCER LA DIVERSAS FORMAS EN LAS QUE SE DEBE DAR CUMPLIMIENTO A LOS VALORES, TRANSPARENCIA Y LEGALIDAD DE ESTA INSTITUCIÓN, ASÍ COMO TAMBIÉN LOS CANALES ADECUADOS PARA REALIZAR LAS DENUNCIAS SEGÚN SEA SU CASO.





## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR / ECCO 2017



**97 ≥; 89 ≤**

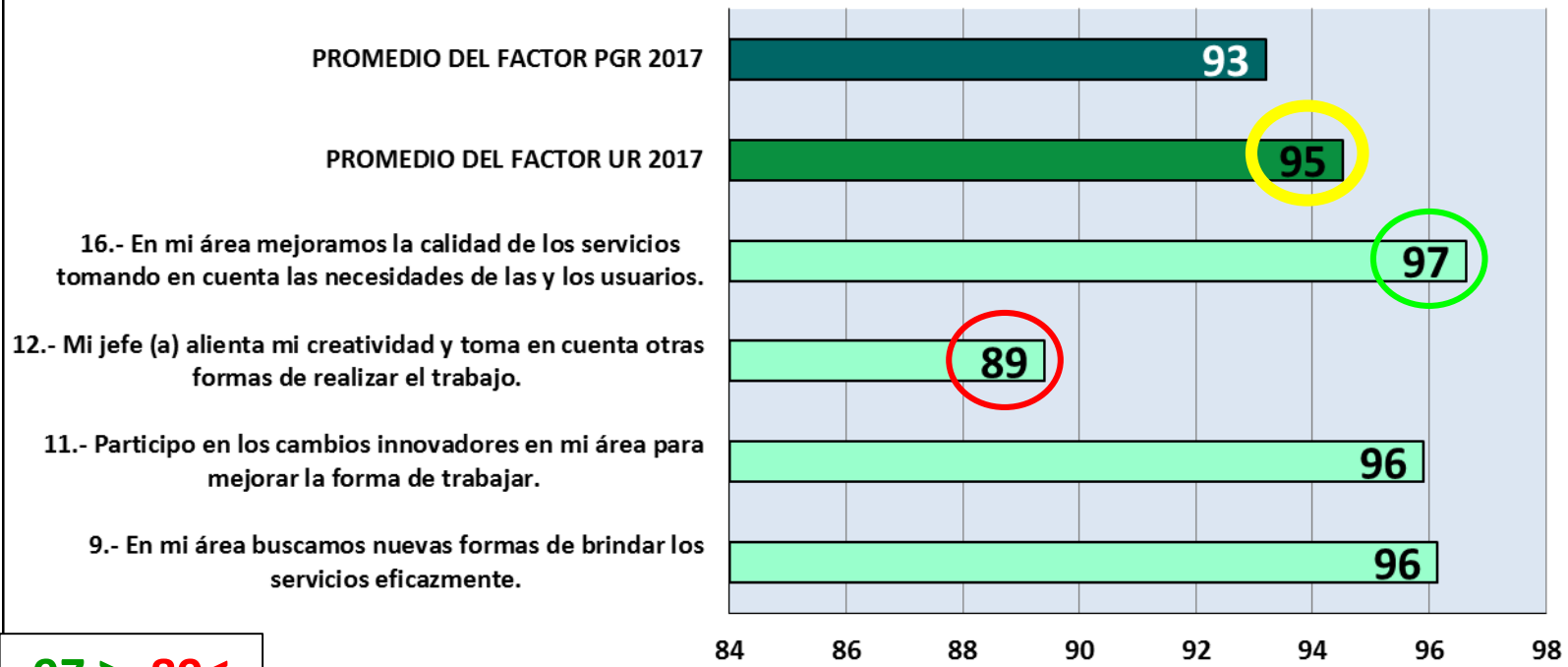
EN LA SJAI, SE ESTABLECEN LOS MEDIOS QUE SE UTILIZARÁN PARA CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS CO EL CUAL EL PERSONAL LOGRÉ SIMPLIFICAR LOS PROCESOS DE TRABAJO, POR LO QUE TAMBIÉN DEE ASEGURARSE DE QUE EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN SEA PROPORCIONADA AL EQUIPO DE TRABAJO DE FORMA CLARA, ACTUALIZADA Y OPORTUNA.



95

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR / ECCO 2017



**97 ≥; 89 ≤**

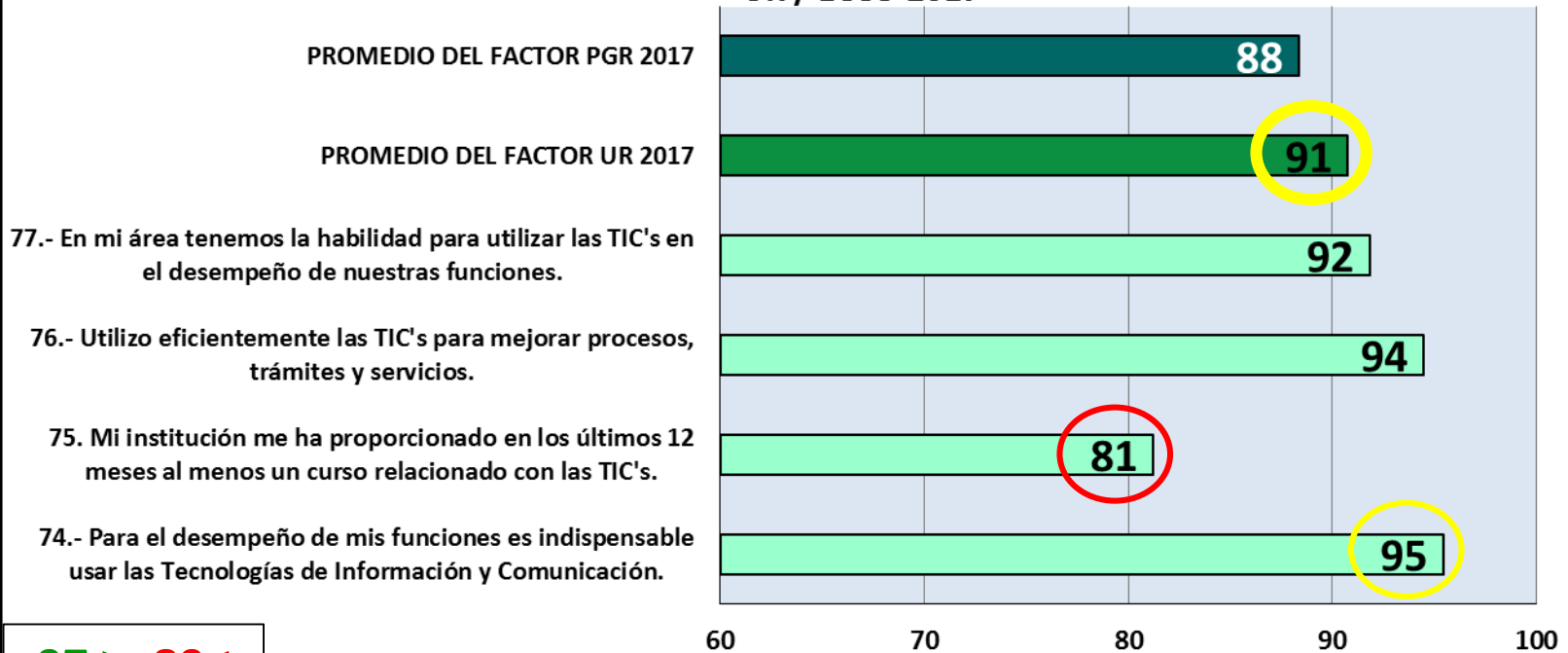
**SI BIEN, LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA REFLEJAN QUE HAY UN PROGRESO EN EL DESARROLLO PLANIFICACIÓN DE LOS PROCESOS QUE SE UTILIZAN PARA REALIZAR LAS FUNCIONES, ES PRECISO QU DE IGUAL FORMA SE TRABAJE EN UN MÉTODO DE MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO LABORAL DE LAS LOS SERVIDORES PÚBLICOS.**



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

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

UR / ECCO 2017



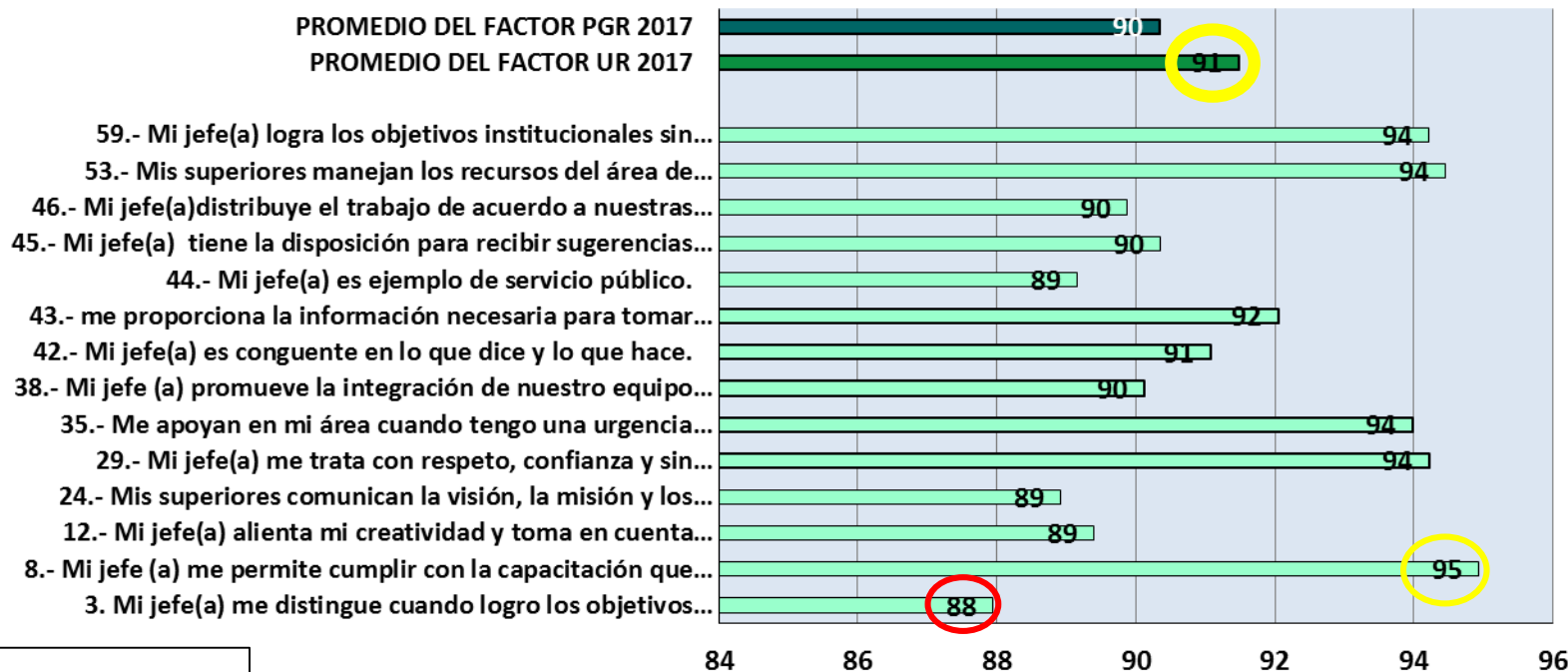
**97 ≥; 89 ≤**

EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS QUE SE APLICA DIARIAMENTE EN EL ÁREA DE TRABAJO REQUIERE DE UNA MAYOR ATENCIÓN, POR LO QUE SE DEBE DISEÑAR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN QUE ESTABLEZCA EL USO CORRECTO DE LOS RECURSOS OTORGADOS.



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR / ECCO 2017



**97 ≥; 89 ≤**

**LAS Y LOS MANDOS SUPERIORES SON PROMOTORES DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y DE LAS REGLAS DE INTEGRIDAD; POR LO QUE A PESAR DE QUE ACTUALMENTE SE CONSIDERE UNA MEJORÍA EN SU DESEMPEÑO, TAMBIÉN DEBE CONSIDERARSE EL RECONOCIMIENTO QUE SE OTORGA AL PERSONAL A CARGO, POR LO QUE ES IMPORTANTE ATENDER ESTOS PUNTOS QUE DE ACUERDO A LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.**



## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **FACTOR FRACTAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN UR / ECCO 2017



**97 ≥; 89 ≤**

LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PERCIBEN QUE EN LA SJA I DAN UN TRATO IGUALITARIO Y LIBRE DE DISCRIMINACIÓN A LAS USUARIAS Y LOS USUARIOS, SIN EMBARGO SE CONTINUARA TRABAJANDO PARA TENER UN AMBIENTE LIBRE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES Y NO DISCRIMINACIÓN.



**PGR**

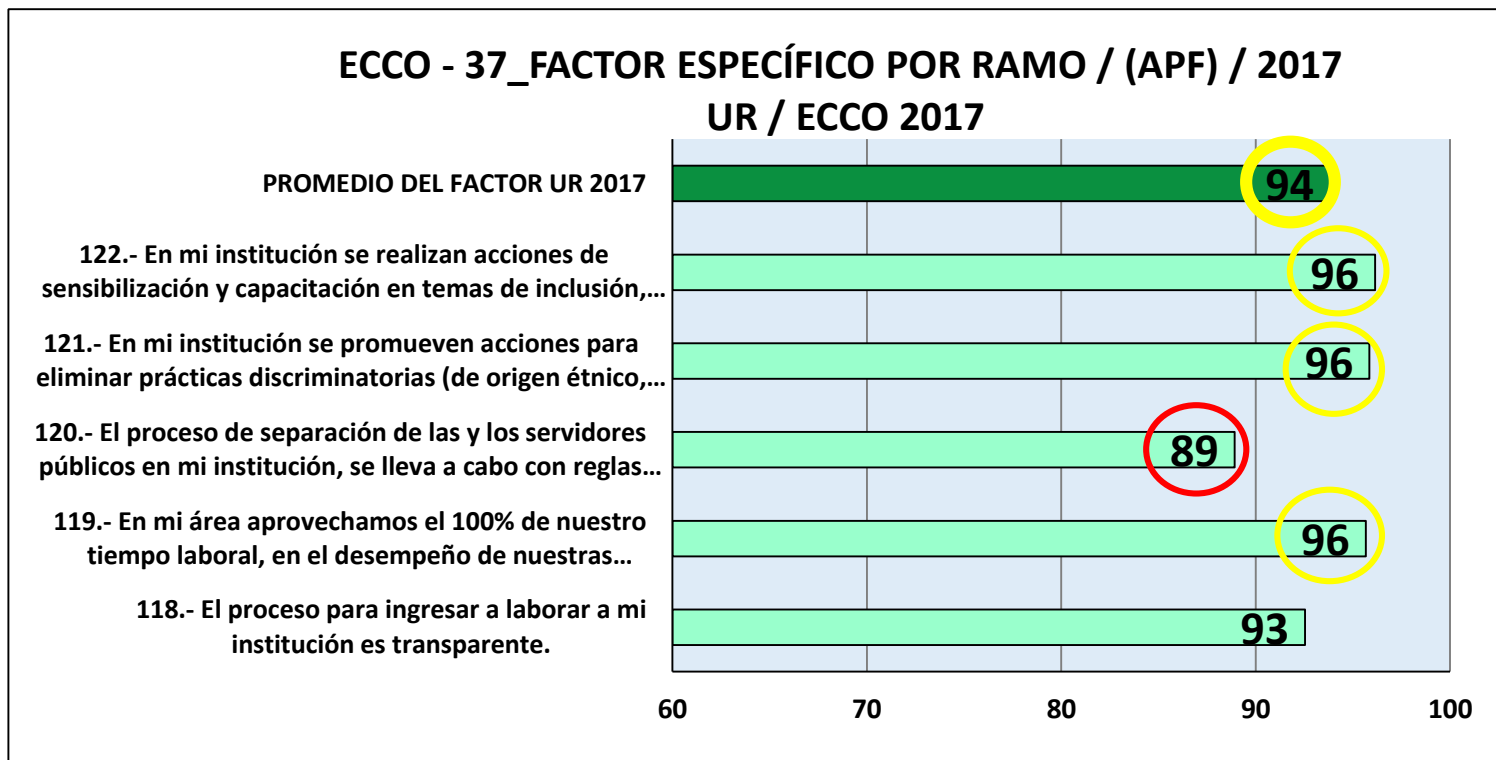
PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

**FACTOR ESPECIFICO POR RAMO  
(FER)**

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES



SI BIEN SE CUENTA CON MEDIOS EN LOS QUE ES POSIBLE CONSULTAR INFORMACIÓN SOBRE LOS DIVERSOS PROCEDIMIENTOS IMPLEMENTADOS PARA EL BIENESTAR LABORAL Y SOCIAL, ES IMPORTANTE INCORPORAR MEDIDAS QUE ALCANCEN UN MAYOR RANGO DE DIFUSIÓN, A FIN DE CONTRIBUIR A LA CLARIDAD Y TRANSPARENCIA DEL SISTEMA DE OPERACIÓN INSTITUCIONAL.





**PGR**

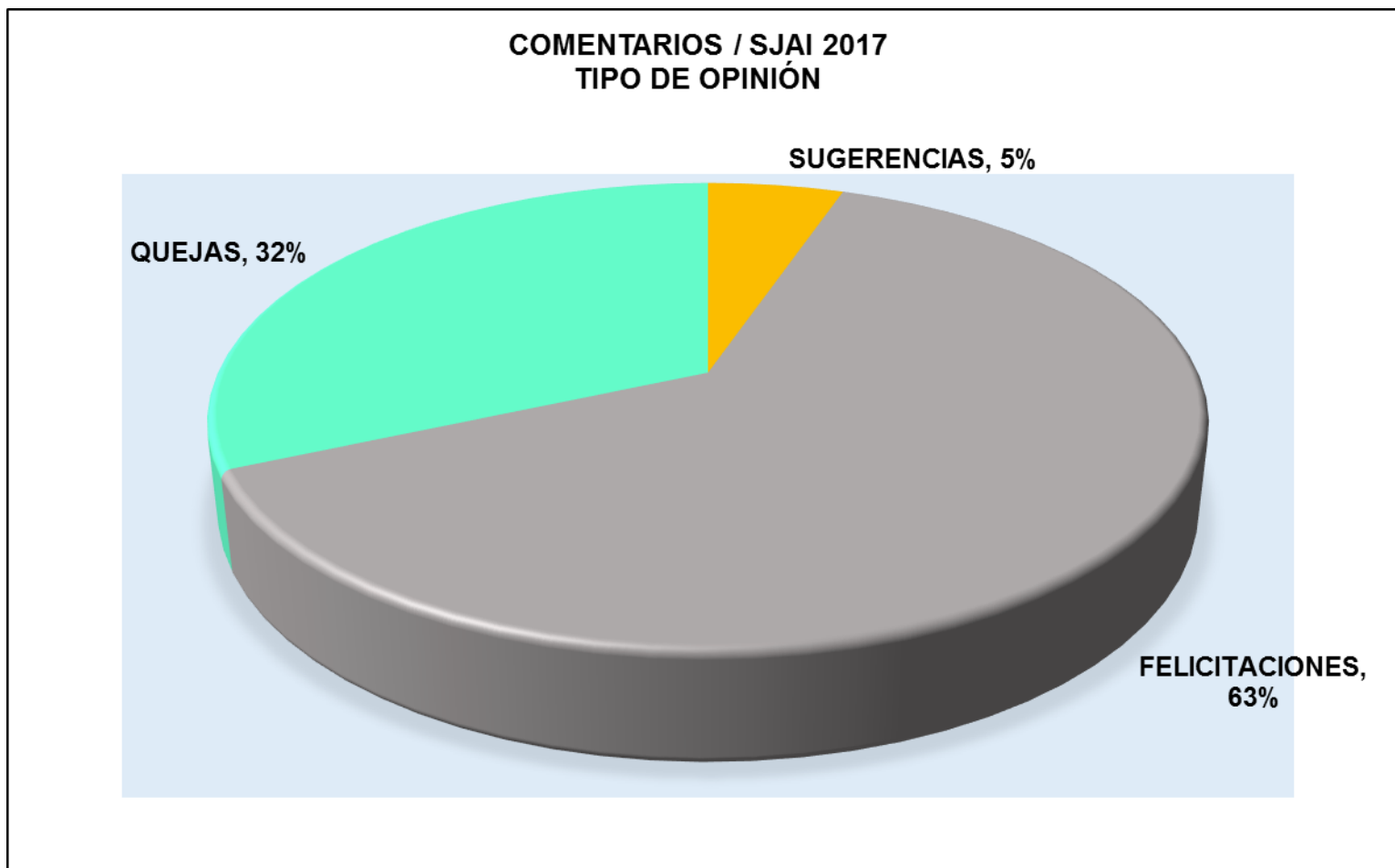
PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **ANÁLISIS CUALITATIVO**

## 2. ANÁLISIS CUALITATIVO



PGR

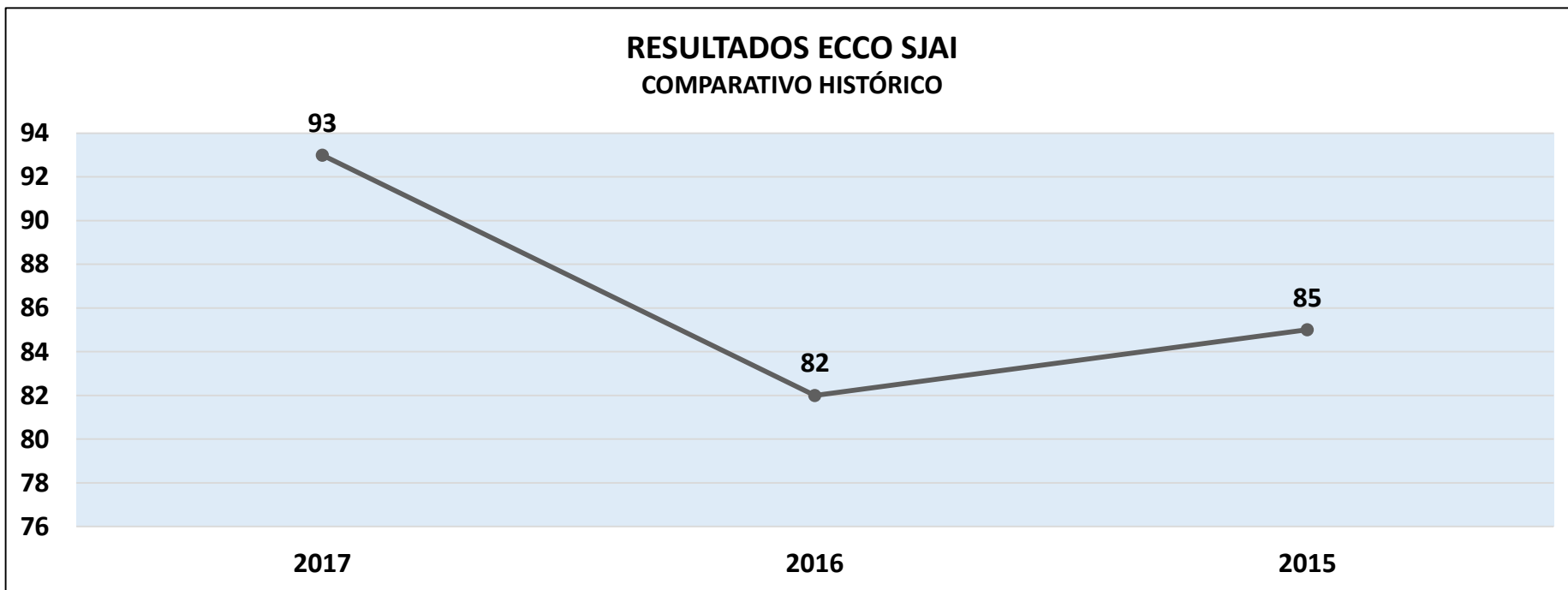
PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

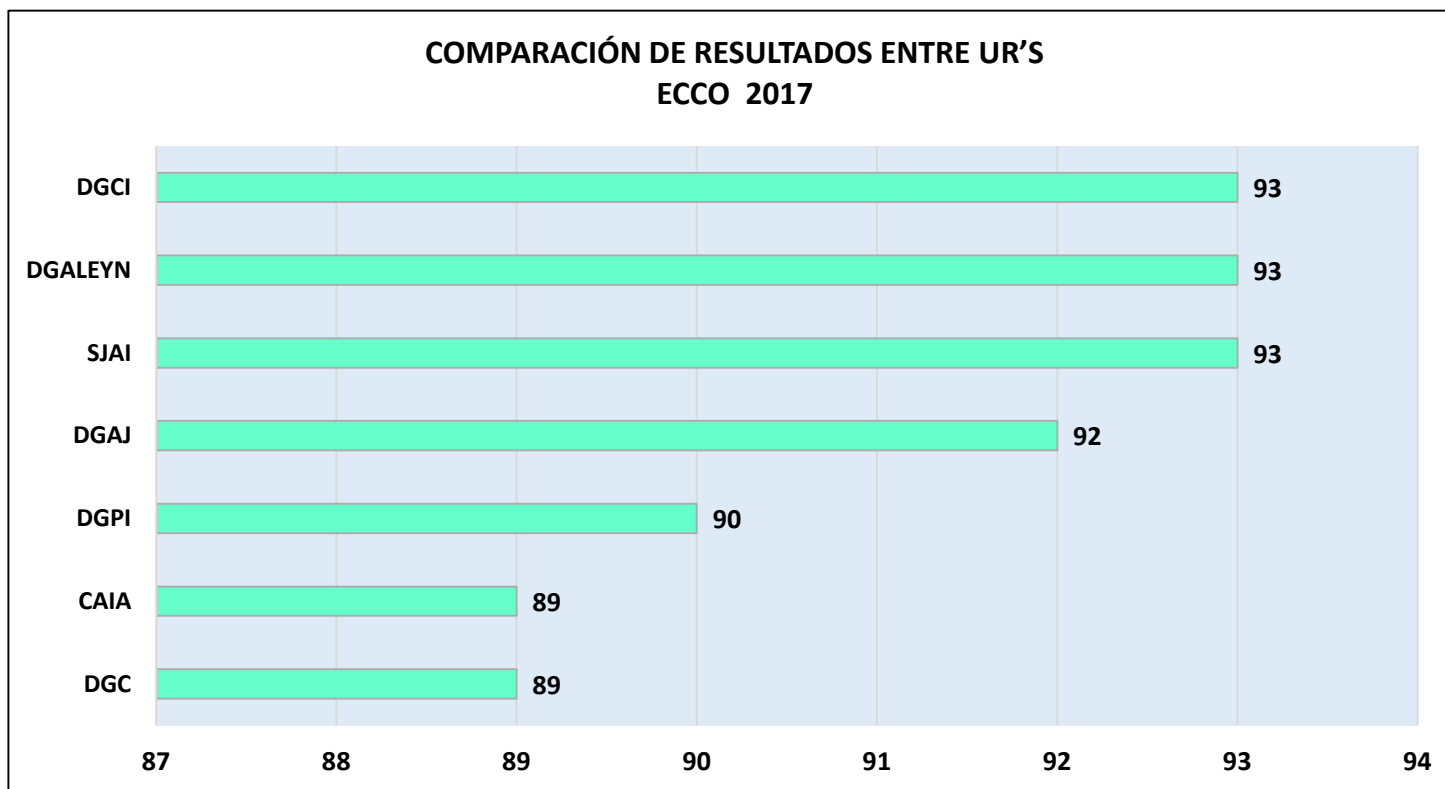
### ANÁLISIS COMPARATIVO

### 3. ANÁLISIS COMPARATIVO HISTÓRICO



AL EJECUTAR UN COMPARATIVO HISTÓRICO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR EL ÁREA EN EL 2015 Y LOS QUE SE OBTUVIERON EN EL 2016, SE REFLEJA UNA DISMINUCIÓN DE 3 PUNTOS EN EL PORCENTAJE, SIN EMBARGO, DURANTE EL 2017 SE OBSERVA UN AUMENTO DE 11 PUNTOS.

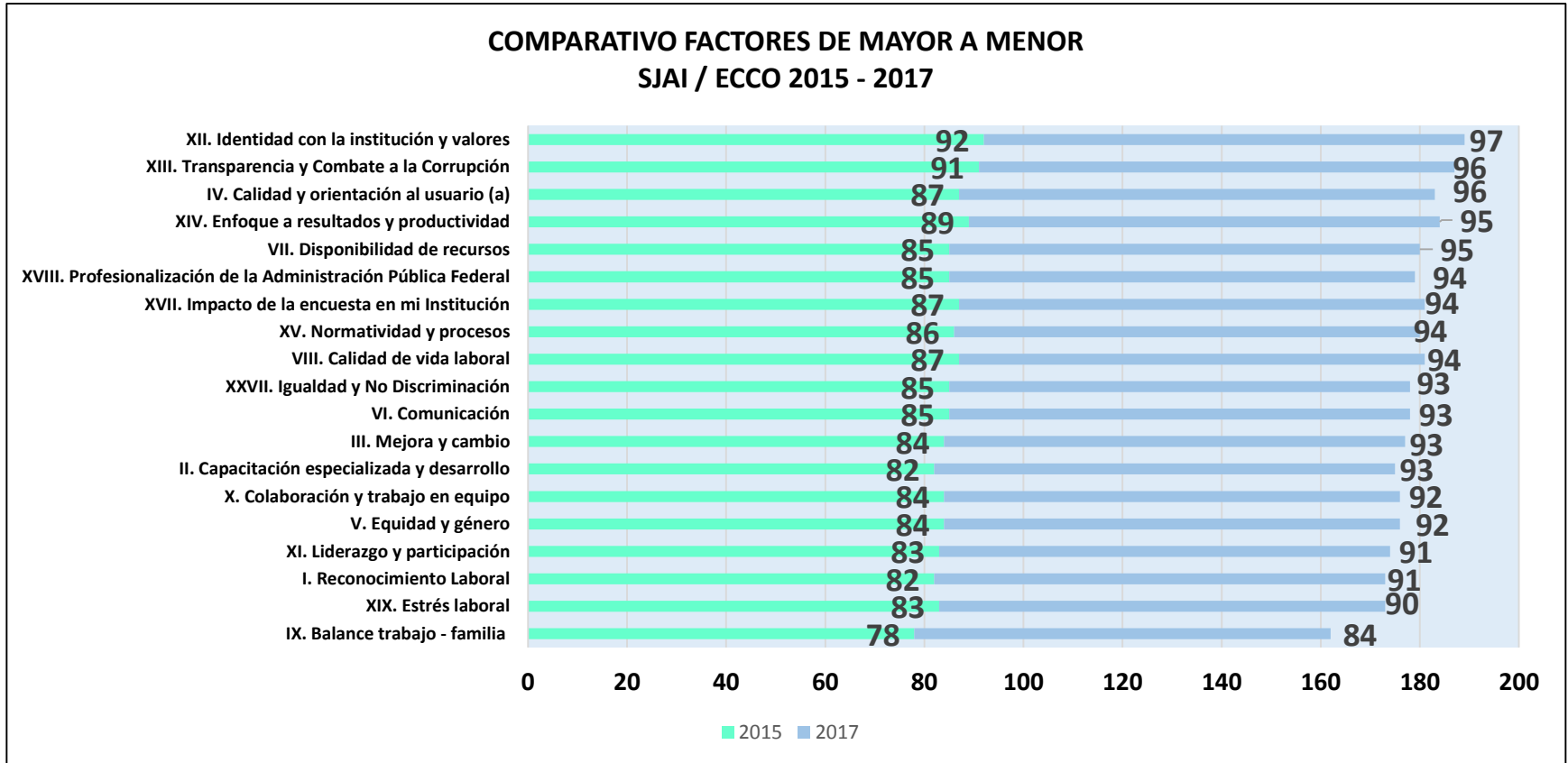
### 3. ANÁLISIS COMPARATIVO POR UR'S



SE PUEDE OBSERVAR QUE LAS DIRECCIONES QUE OBTUVIERON MEJORES CALIFICACIONES FUERON: SJA I, DGCI Y DGALEYN, CON UN PROMEDIO DE 93. LA DGAJ Y DGPI SE ENCUENTRAN EN UN TÉRMINO MEDIO Y LA CAIA ASÍ COMO DGC FUERON LAS CALIFICACIONES MÁS BAJAS, CON UN PUNTAJE DE 89.

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

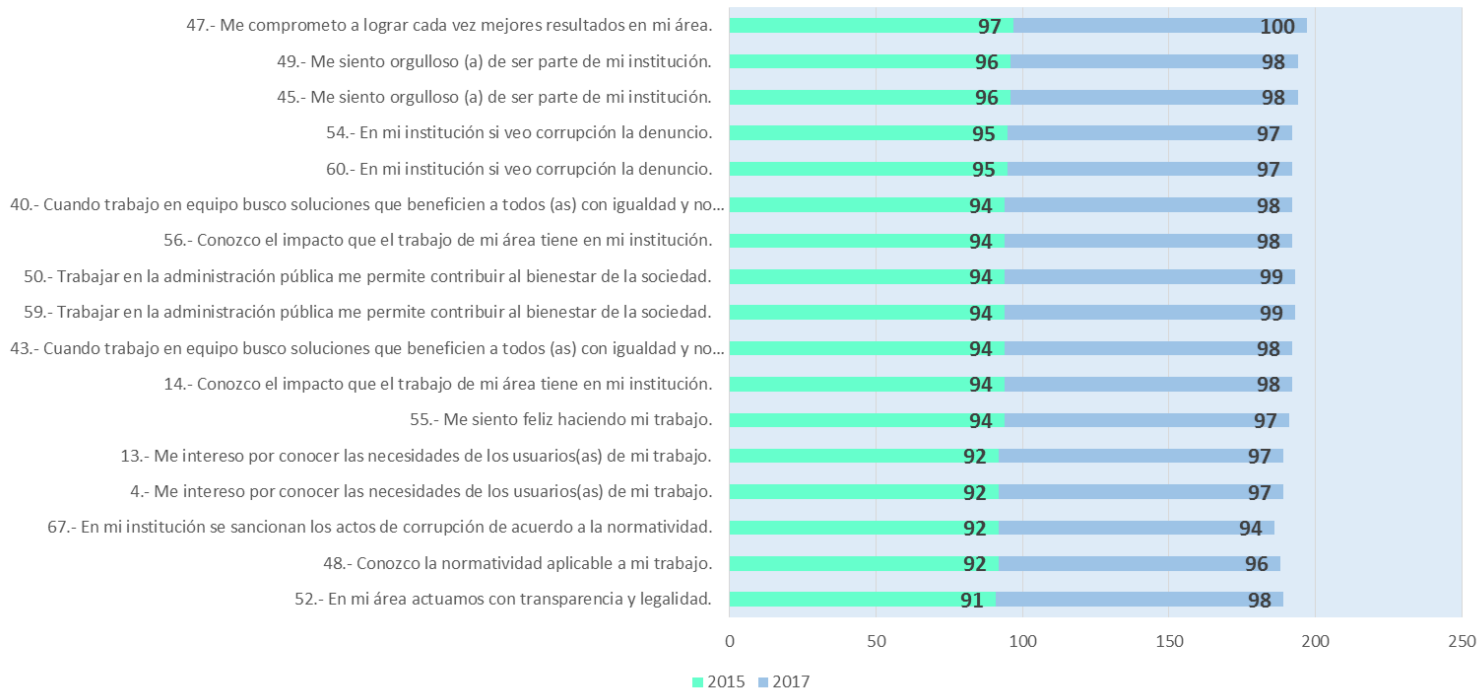
### 3. ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTORES



**ESTA GRÁFICA, PRESENTA UN COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR LA SJA EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN 2015 Y 2017, REVELANDO UN INCREMENTO IMPORTANTE EN SU PUNTUACIÓN Y DESTACANDO AL FACTOR IX BALANCE TRABAJO Y FAMILIA CON 6 PUNTOS ARRIBA A DIFERENCIA DEL AÑO 2015.**

### 3. ANÁLISIS COMPARATIVO POR FACTORES

**COMPARATIVO DE LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS  
 2015-2017**



**EN ESTE COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR LA SJA EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN 2015 Y 2017, SE MUESTRA QUE LA PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES ANTE LA MEJORÍA DE RESULTADOS EN EL ÁREA, ES NOTABLE Y SIGUE INCREMENTÁNDOSE.**

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS COMPARATIVO PGR / ECCO 2015-2017



**A PESAR DEL INCREMENTO QUE SE TUVO EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DURANTE LA ECCO 2017, ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE QUEDA MUCHO POR HACER EN EL TEMA DE LAS PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN, YA QUE EN LOS RESULTADOS OBTENIDOS REFLEJAN LAS DEBILIDADES CON LAS QUE CUENTA EL ÁREA Y EN LAS QUE DEBE ENFOCAR.**



## EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PPTCCO

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

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

$$\frac{10 \text{ Acciones cumplidas}}{14 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{71.42\%} \text{ de efectividad}$$

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PPTCCO

<b>200</b>	SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
No. UR	NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE
No. FACTOR O REACTIVO	NOMBRE DEL FACTOR O REACTIVO <b>F: 47 MOTIVADA</b>

#### INDICADOR

$$\% \text{ Efectividad} = \frac{\text{Prácticas cumplidas en 2017}}{\text{Prácticas programadas en 2017}} \times 100$$

#### EFECTIVIDAD

$$\frac{0 \text{ acciones cumplidas en 2017- abril 2018}}{2 \text{ acciones programadas en 2017}} \times 100 = \mathbf{0\%}$$

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PPTCCO

<b>200</b>	SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
No. UR	NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE
No. FACTOR O REACTIVO	NOMBRE DEL FACTOR O REACTIVO <b>F: 41 EFICIENTE</b>

INDICADOR
$\% \text{ Efectividad} = \frac{\text{Prácticas cumplidas en 2017}}{\text{Prácticas programadas en 2017}} \times 100$
EFECTIVIDAD
$\frac{0 \text{ acciones cumplidas en 2017- abril 2018}}{1 \text{ acción programada en 2017}} \times 100 = \mathbf{0 \%}$

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PPTCCO

**OFICIALÍA MAYOR**  
**EFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE**  
**CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)**

<b>200</b>	SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
No. UR	NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE
No. FACTOR O REACTIVO	NOMBRE DEL FACTOR O REACTIVO <b>F: 46 INCLUSIVA</b>

INDICADOR
$\% \text{ Efectividad} = \frac{\text{Prácticas cumplidas en 2017}}{\text{Prácticas programadas en 2017}} \times 100$
EFECTIVIDAD
<p><u>2 acciones cumplidas en 2017- abril 2018</u> _____ x 100 = <b>100 %</b>            2 acciones programadas en 2017</p>

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### EFFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PPTCCO

**OFICIALÍA MAYOR**  
**EFFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)**

<b>200</b>	SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
No. UR	NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE
No. FACTOR O REACTIVO	NOMBRE DEL FACTOR O REACTIVO <b>F: 50 PROFESIONAL</b>

INDICADOR
$\% \text{ Efectividad} = \frac{\text{Prácticas cumplidas en 2017}}{\text{Prácticas programadas en 2017}} \times 100$
EFFECTIVIDAD
<p>3 acciones cumplidas en 2017- abril 2018 _____ x 100 = <b>75 %</b></p> <p>4 acciones programadas en 2017</p>

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PPTCCO

**OFICIALÍA MAYOR**  
**EFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE**  
**CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)**

<b>200</b>	SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
No. UR	NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE
No. FACTOR O REACTIVO	NOMBRE DEL FACTOR O REACTIVO <b>F: 42 EQUILIBRADA</b>

INDICADOR
$\% \text{ Efectividad} = \frac{\text{Prácticas cumplidas en 2017}}{\text{Prácticas programadas en 2017}} \times 100$
EFECTIVIDAD
$\frac{3 \text{ acciones cumplidas en 2017- abril 2018}}{3 \text{ acciones programadas en 2017}} \times 100 = \mathbf{100 \%}$

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PPTCCO

OFICIALÍA MAYOR  
 EFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE  
 CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)

<b>200</b>	SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
No. UR	NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE
No. FACTOR O REACTIVO	NOMBRE DEL FACTOR O REACTIVO <b>F: 38 ADAPTABLE AL ENTORNO</b>

INDICADOR
$\% \text{ Efectividad} = \frac{\text{Prácticas cumplidas en 2017}}{\text{Prácticas programadas en 2017}} \times 100$
EFECTIVIDAD
$\frac{2 \text{ acciones cumplidas en 2017- abril 2018}}{2 \text{ acciones programadas en 2017}} \times 100 = \mathbf{100 \%}$



## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

- 4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.**
- 5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.**
- 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN.**



## **4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

**LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO), SE ELABORARON CON EL OBJETIVO DE DISEÑAR ACCIONES FACTIBLES Y VIABLES QUE PERMITAN HACER EFECTIVOS LOS CAMBIOS IDENTIFICADOS, PARA MEJORAR EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA PGR, TOMANDO EN CUENTA LOS RESULTADOS Y COMENTARIOS DE LA ENCUESTA 2017.**

**LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN SE ENFOCAN A LOS FACTORES Y REACTIVOS CUYA PUNTUACIÓN SE UBICÓ EN EL UMBRAL INFERIOR DE 89 PUNTOS O MENORES.**

**2017**  
**97 ≥; 89 ≤**

**PGR**

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN**

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## DIFUSIÓN DE RESULTADOS



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES  
COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL  
PTCCO - 2018

### RESULTADO DE LA ENCUESTA DE CLIMA 2017



LA PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

OBTUVO UN PROMEDIO DE

92

y la **SJAI**

OBTUVO UN PROMEDIO DE

93

**PGR**

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

# **PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN RELACIONADAS CON EL FACTOR “LIDERAZGO” ESTRATÉGICO**



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

# PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN RELACIONADAS CON EL FACTOR “LIDERAZGO” ESTRATÉGICO

		<b>OFICIALÍA MAYOR</b> <b>ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017</b> <b>PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018</b>																	
<b>INSTITUCIÓN</b>																			
200	SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES																		
<b>FACTOR</b>																			
XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN 44.- Mi jefe (a) es ejemplo de servicio público.																			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>																			
FORTALECER LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO DENTRO LAS ÁREAS																			
								2018											
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	PROPORCIONAR INFORMACIÓN DE LIDERAZGO MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS.	DRH	DOCUMENTAL	ANUAL	E	X	TIPO DE PERSONAL	P											
					O			R											
2	PROGRAMAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS A LOS CURSOS QUE OFERTE LA DGFP CON LA FINALIDAD DE FORTALECER SUS HABILIDADES DE LIDERAZGO	DRH	DOCUMENTAL	ANUAL	E	X	TIPO DE PERSONAL	P											
					O			R											
					E			P											
					O	X		R											
					E	X		P											
					O			R											



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

# PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN RELACIONADAS CON EL FACTOR “LIDERAZGO” ESTRATÉGICO

INSTITUCIÓN	
<b>200</b>	<b>SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES</b>
FACTOR	
XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN 44.- Mi jefe (a) es ejemplo de servicio público.	
OBJETIVO ESTRATEGICO	
FORTALECER LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO DENTRO LAS ÁREAS	

							2018																	
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC					
					E	X																		
1	PROPORCIONAR INFORMACIÓN DE LIDERAZGO MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS.	DRH	DOCUMENTAL	ANUAL	E	X	TIPO DE PERSONAL	P																
					O			R																
					E		P																	
					O	X	R																	
					E			P																
					O	X		R																
					E			P																
					O			R																

DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS LCDO. ISRAEL TORRES GARCÍA	COORDINADORA ADMINISTRATIVA LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
--	--

## **6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN**



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

<b>OFICIALÍA MAYOR</b> <b>ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017</b> <b>PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018</b>																				
<b>INSTITUCIÓN</b>																				
<b>200</b>	<b>SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES</b>																			
<b>FACTOR</b>																				
<b>I. RECONOCIMIENTO LABORAL</b> 1.- En mi área se reconoce el logro de resultados. 2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación. 3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.																				
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>																				
IMPLEMENTAR NUEVAS ACTIVIDADES QUE MOTIVEN Y RECONOZCAN EL ESFUERZO Y DEDICACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS COMPROMETIDOS CON LA INSTITUCIÓN.																				
							<b>2018</b>													
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC	
					E	X														
1	ELABORAR RECONOCIMIENTO DEL MEJOR DESEMPEÑO POR MES EN CADA DIRECCIÓN DE ÁREA.	TODAS LAS DIRECCIONES DE ÁREA	RECURSOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	OTORGAR UN RECONOCIMIENTO DE ESTIMULO AL EMPLEADO DEL MES.(TARDE LIBRE)	DRH	DOCUMENTAL	ANUAL	E		TODO EL PERSONAL	P												
					O	X		R												
<b>DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS</b>								<b>COORDINADORA ADMINISTRATIVA</b>												





# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

<b>OFICIALÍA MAYOR</b> <b>ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017</b> <b>PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018</b>																			
<b>INSTITUCIÓN</b>																			
<b>200</b>	<b>SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES</b>																		
<b>FACTOR</b>																			
<b>V. EQUIDAD Y GÉNERO</b> 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.																			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>																			
FORTALECER LAS ACCIONES DE INCLUSIÓN A FIN DE CREAR UNA CULTURA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN																			
							<b>2018</b>												
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC	
					E	X													
1	PROGRAMAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LOS CURSOS QUE OFERTEN EN LOS TEMAS RELACIONADOS CON EQUIDAD Y GÉNERO	DRH	DOCUMENTAL	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
2	ADAPTAR LOS ESPACIOS DE TRABAJO DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL PERSONAL QUE CUENTE CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	ECONÓMICOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
					E			P											
					O	X		R											
					E	X		P											
					O			R											

**DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS**  
LCDO. ISRAEL TORRES GARCÍA

**COORDINADORA ADMINISTRATIVA**  
LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

 PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	 ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	<b>OFICIALÍA MAYOR</b> <b>ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017</b> <b>PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018</b>																					
<b>INSTITUCIÓN</b>																							
200	SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES																						
<b>FACTOR</b>																							
VI. COMUNICACIÓN 24.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.																							
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>																							
MEJORAR LAS VÍAS DE COMUNICACIÓN INTERNAS Y EXTERNAS CON LA FINALIDAD DE UNIFICAR LAS ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL ÁREA CONFORME A LOS VALORES INSTITUCIONALES.																							
							<b>2018</b>																
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
					E	X																	
1	ELABORAR UNA NOTA INFORMATIVA DE BIENVENIDA PARA ENTREGAR A CADA UNO DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE NUEVO INGRESO.	DRH	DOCUMENTAL	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
					E		P																
					O	X	R																
					E			P															
					O	X		R															
					E	X		P															
					O			R															



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

UNIDAD RESPONSABLE																				
200	SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES																			
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																				
BUSCAR QUE LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS LOGREN UN EQUILIBRIO EN EL ÁMBITO LABORAL Y FAMILIAR Y OBTENGAN UN TIEMPO DE CALIDAD.																				
							2018													
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	IMPLEMENTAR ROL GUARDIAS A NIVEL MANDOS	TODAS LAS DIRECCIONES DE ÁREA	DOCUMENTAL	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	DAR A CONOCER LOS BENEFICIOS Y PROCESOS PARA ACCEDER A LA PRESTACIÓN DE GUARDERIAS	DRH	DOCUMENTAL	ANUAL	E		TODO EL PERSONAL	P												
					O	X		R												
3	DAR MAYOR DIFUSIÓN A LOS EVENTOS ORGANIZADOS POR LA INSTITUCIÓN	TODAS LAS DIRECCIONES DE ÁREA	DOCUMENTAL	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
					E			P												
					O			R												
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS LCDO. ISRAEL TORRES GARCÍA								COORDINADORA ADMINISTRATIVA LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA												



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

<div style="text-align: center;"> <p><b>OFICIALÍA MAYOR</b></p> <p><b>ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017</b></p> <p><b>PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018</b></p> </div>																				
<p><b>UNIDAD RESPONSABLE</b></p> <p><b>200 SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES</b></p>																				
<p><b>FACTOR</b></p> <p style="text-align: center;"><b>X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b></p> <p style="text-align: center;">39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.</p>																				
<p><b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b></p> <p style="text-align: center;">DISTRIBUIR EQUITATIVAMENTE LAS TAREAS ADMINISTRATIVAS, GENERANDO UNA COHESIÓN EN EL EQUIPO DE TRABAJO.</p>																				
<p>2018</p>																				
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	RETROALIMENTAR MEDIANTE REUNIONES LOS RESULTADOS Y LOGROS OBTENIDOS POR EL EQUIPO DE TRABAJO, ASÍ COMO LAS NUEVAS METAS POR CUMPLIR.	TODAS LAS DIRECCIONES DE ÁREA	DOCUMENTAL	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	DISEÑAR COMUNICADOS ATRAVÉS DE CORREOS ELECTRÓNICO INFORMACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO	TODOS EL PERSONAL DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA, STAFF DE LA SJAI, COORDINACIÓN DE ASESORÍA Y SECRETARÍA TÉCNICA	DOCUMENTAL	ANUAL	E		TODO EL PERSONAL	P												
					O	X		R												
<p><b>DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS</b> LCDO. ISRAEL TORRES GARCÍA</p>									<p><b>COORDINADORA ADMINISTRATIVA</b> LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA</p>											



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



OFICIALÍA MAYOR

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

**INSTITUCIÓN**

200

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

**FACTOR**

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

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

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

IDENTIFICAR EL POTENCIAL HUMANO DE CADA UNO DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA DESARROLLAR CADA UNAS DE SUS CAPACIDADES.

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	FOMENTAR EN LOS MANDOS MEDIOS EL DESARROLLO INTEGRAL DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, A TRAVÉS DE COMUNICADOS VÍA CORREO ELECTRÓNICO.	TODAS LAS DIRECCIONES DE ÁREA	DOCUMENTAL	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P																			
					O			R																			
					E	X		P																			
					O			R																			
					E	X		P																			
					O			R																			



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



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

**INSTITUCIÓN**

200

**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

**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 AL PERSONAL SOBRE LA CALIFICACIÓN Y LOS AVANCES OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	REALIZAR DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL VÍA CORREO ELECTRÓNICO	DRH	DOCUMENTAL	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
					E			P												
					O	X		R												
					E			P												
					O	X		R												
					E	X		P												
					O			R												



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 6. CALENDARIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

OFICIALÍA MAYOR ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018																	
<b>INSTITUCIÓN</b>																	
200	SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES																
<b>FACTOR</b>																	
XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN (TIC'S) 75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.																	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>																	
ESTABLECER UN PROGRAMA INTERNO DE CAPACITACIÓN NECESARIA EN RELACIÓN AL TEMA DE LAS TIC'S.																	
2018																	
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC
1	PROGRAMAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LOS CURSOS OFERTADOS POR LA DGFP EN EXCEL, WORD, POWER POINT Y ACCESS	TODAS LAS DIRECCIONES DE ÁREA	CURSOS	ANUAL	E X	TODO EL PERSONAL	P										
					O		R										
					E		P										
					O X		R										
					E		P										
					O X		R										
					E X		P										
					O		R										
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS LCDO. ISRAEL TORRES GARCÍA							COORDINADORA ADMINISTRATIVA LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA										