

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

SUBPROCURADURÍA DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	62
3.1. Comparación de resultados entre SCRPPA y áreas	63
3.1.1. Comparación de Resultados SCRPPA vs PGR	64
3.1.2. Comparativo Histórico PGR	65
3.1.3. Comparación Unidades Administrativas PGR	66
3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017	67
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	69
4. Definición de Objetivos Estratégicos	72
5. Definición de Prácticas de Transformación	72
5.1. Difusión de resultados	72
5.2. Factor Liderazgo	72
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	72

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 PGR participó con 15,420 personas de un universo de 18,159, es decir el 84.92% de participación, 3.38 puntos porcentuales más que en 2016 (81.54%).

El resultado fue:



**Primer Lugar
en el Sector Central
92 puntos**

7 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 Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo 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.

En la ECCO 2017, la Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo participó con **109** servidoras y servidores públicos.

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

La **percepción promedio** de los participantes de la Subprocuraduría en la encuesta fue de **90 puntos**, 4 puntos mayor que la calificación obtenida el año anterior.

Los resultados muestran que la Subprocuraduría obtuvo un umbral superior de 96 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 83 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

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



96 - 100



85 - 95

96 ≥; 84 ≤

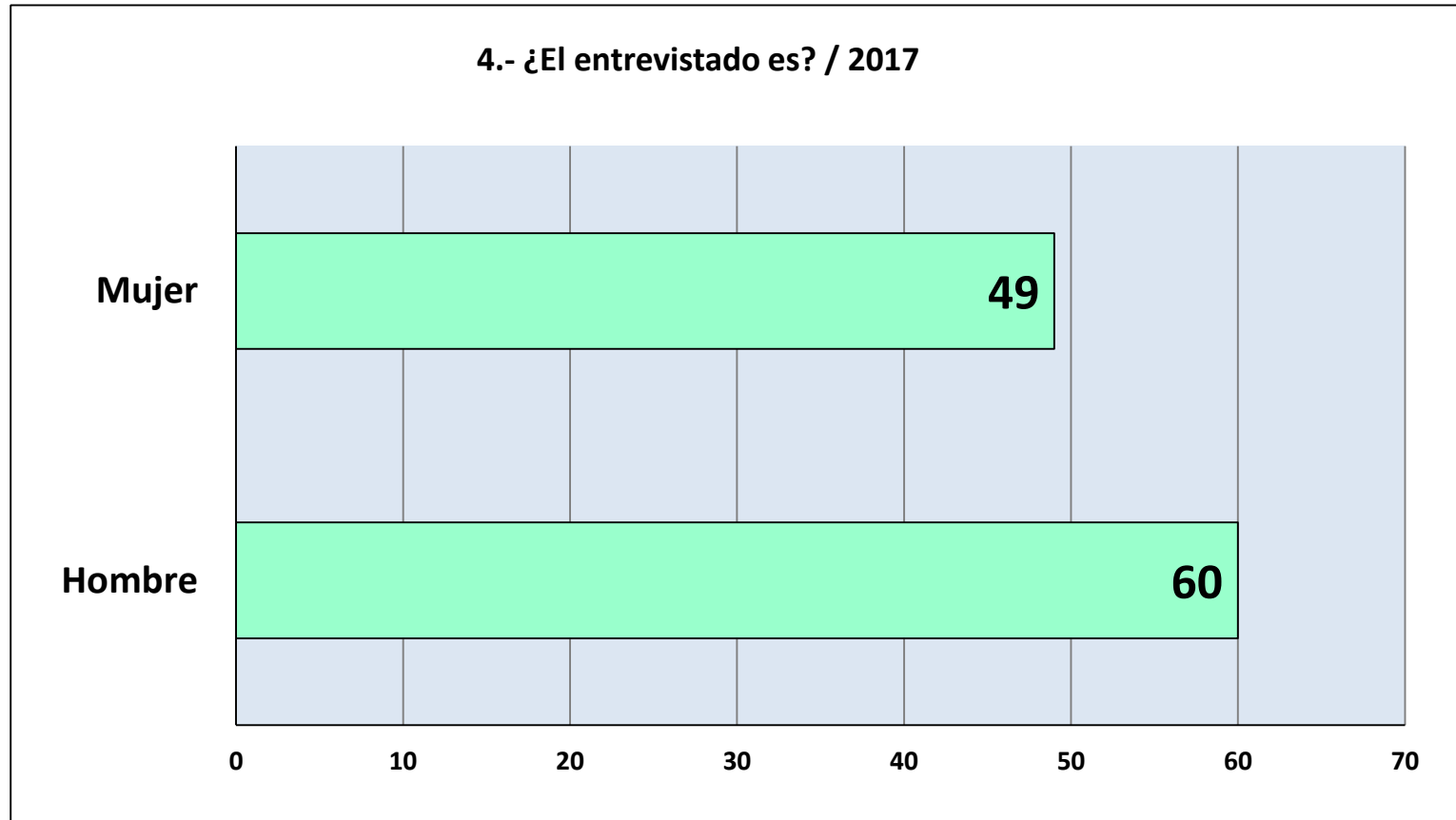


62 - 84

1. Análisis Cuantitativo

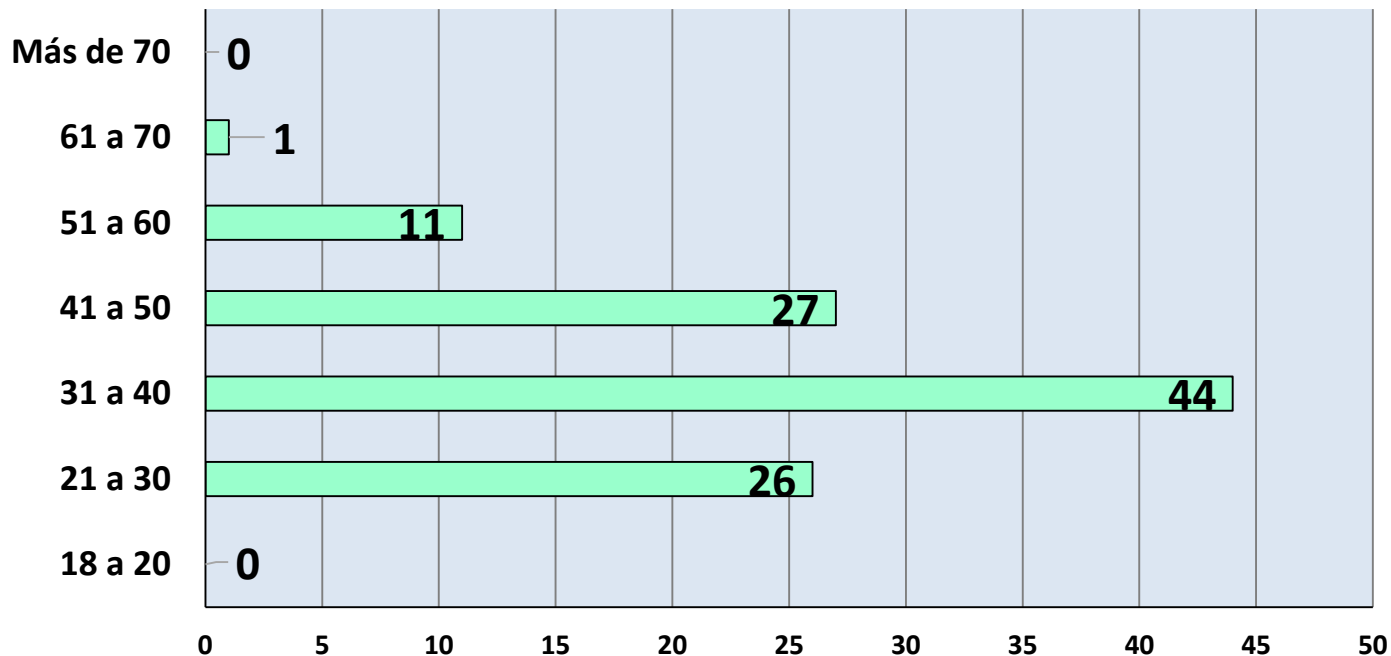
Datos Sociodemográficos

La participación de los hombres en la encuesta fue mayor a la de las mujeres, en términos absolutos 55% de hombres, respecto a 45% de mujeres. En términos reales la participación de las mujeres disminuyó con respecto al año anterior. Es importante señalar que el padrón de servidoras y servidores públicos de la Subprocuraduría se compone, aproximadamente, de 54% hombres y 46%.

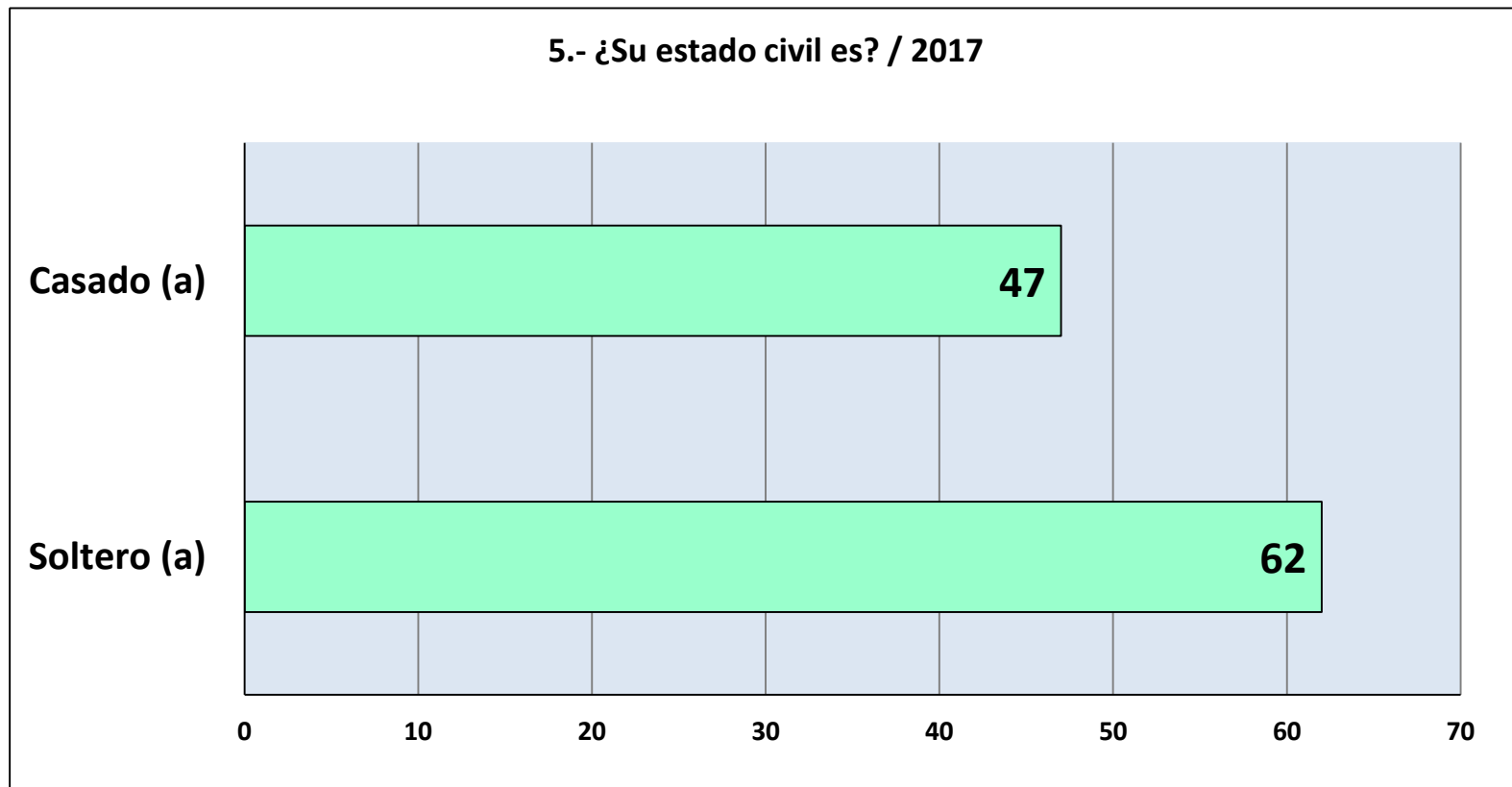


El 89% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 21 y los 50 años, condición favorable para la institución al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional. Dicho porcentaje presentó un aumento del 6% respecto al año anterior.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2017

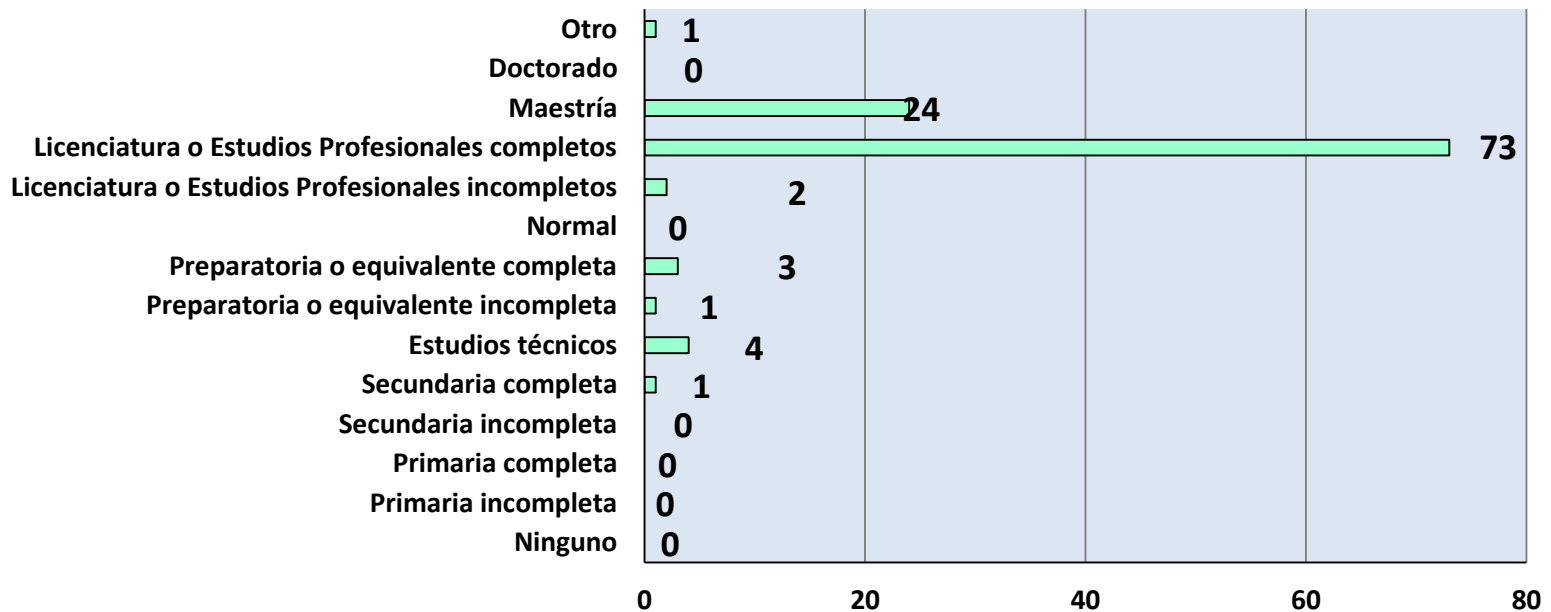


El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017, refleja un mayor número de personal soltero por quince puntos porcentual con respecto a los casados.



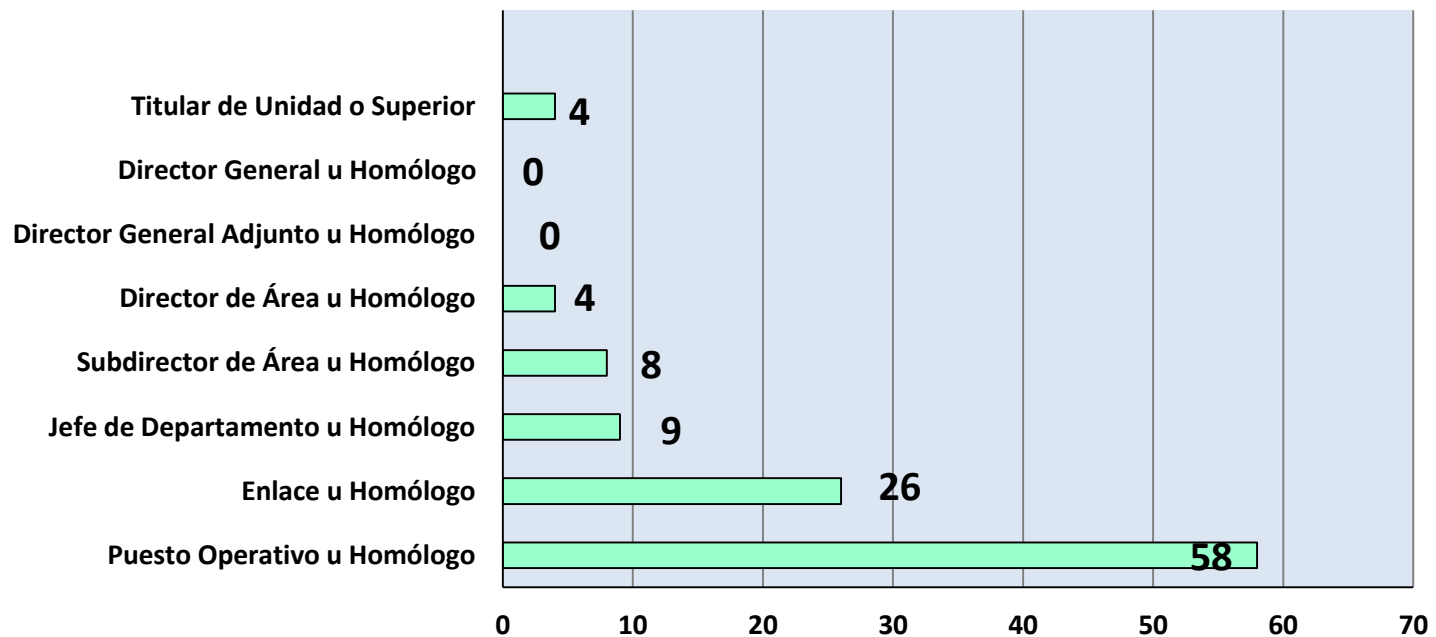
En promedio, casi 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo 2 persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles, es decir, el rezago educativo va a la baja por los esfuerzos que hace la institución para proporcionar las condiciones al personal para continuar estudiando.

7.- Hasta qué nivel escolar estudió usted? / 2017



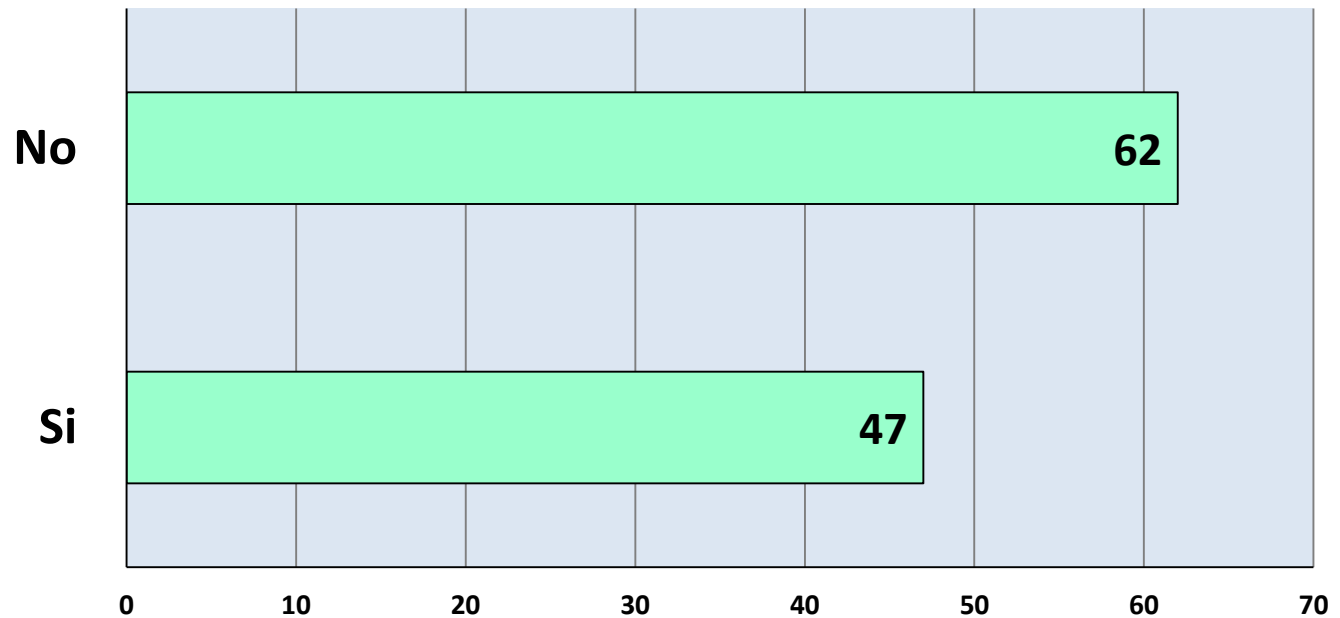
En promedio, 5 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la Subprocuraduría que participaron en la encuesta ostenta puesto Operativo u Homólogo, también se observa poca participación de los mandos superiores, condición importante para fortalecer el liderazgo integral de la Institución.

11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2017



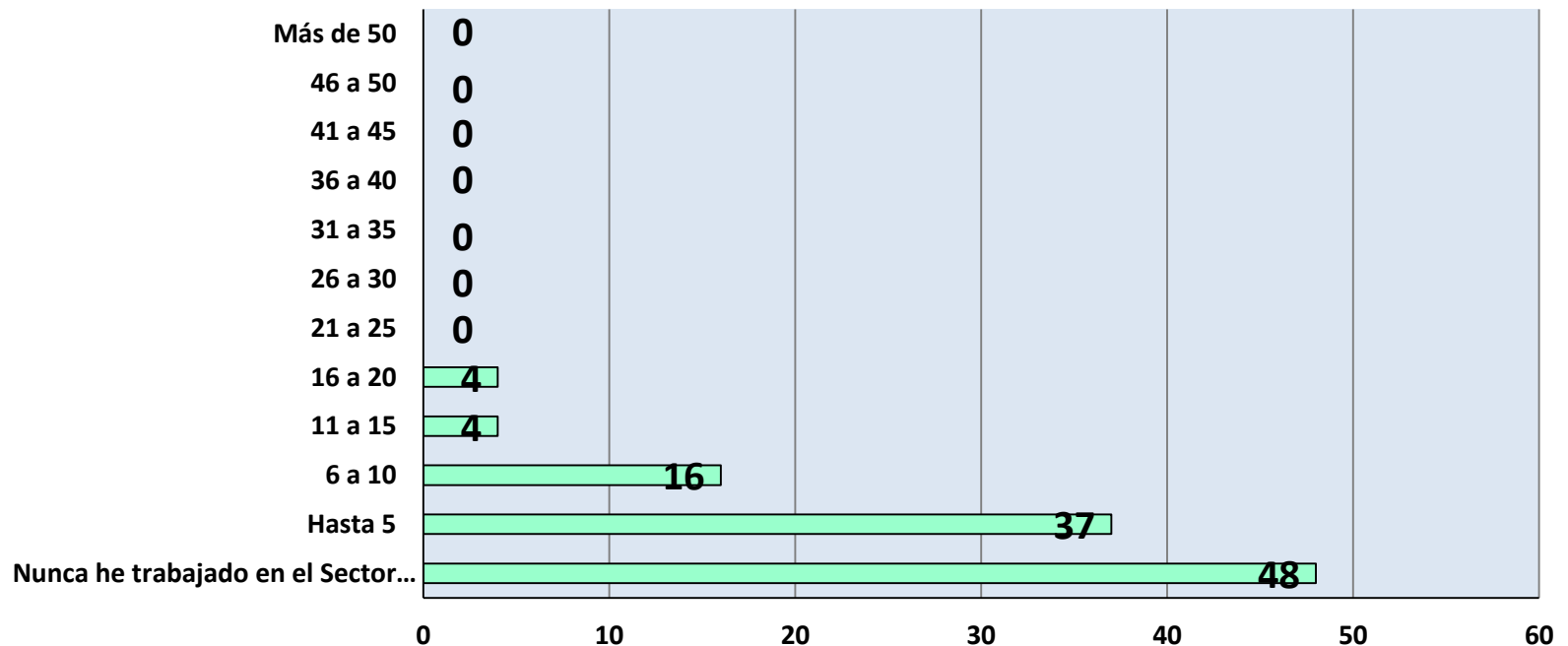
El 43% del personal de la Subprocuraduría que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2017



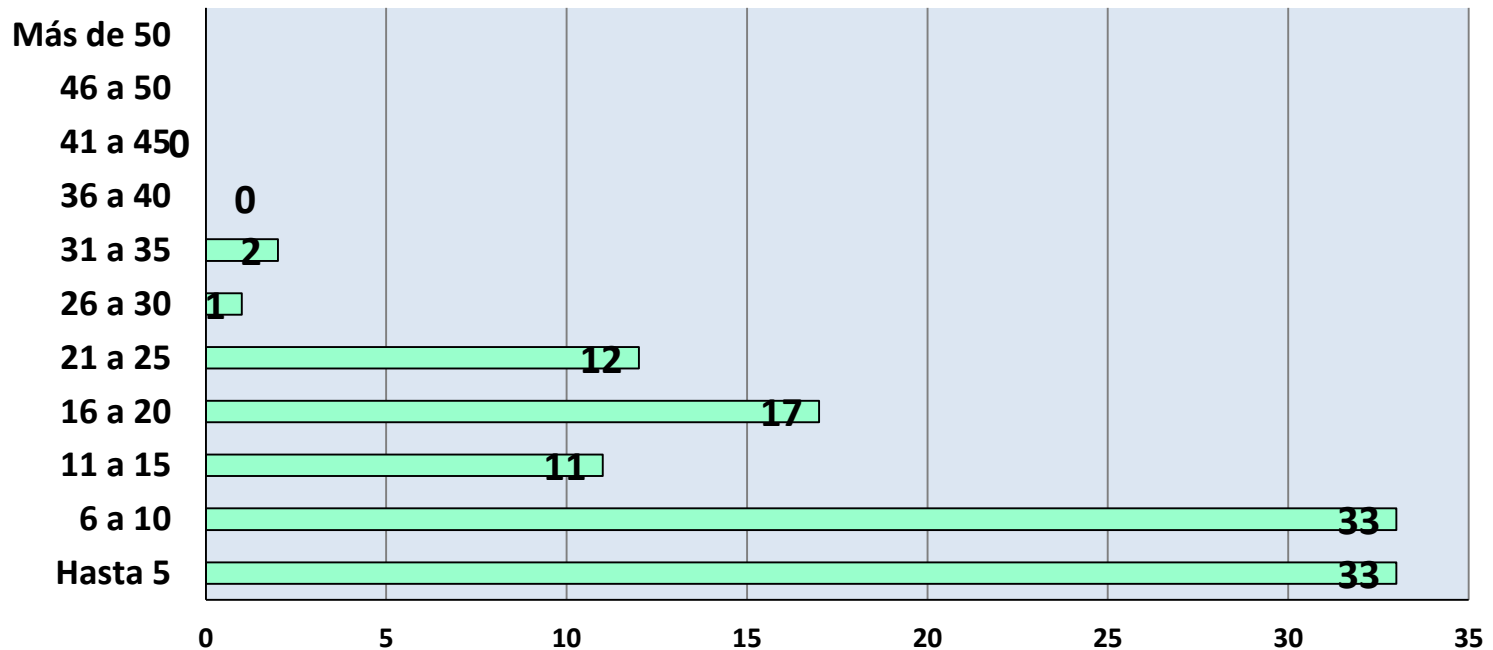
En promedio, 4 de cada 10 servidoras y servidores públicos participantes de la Subprocuraduría cuenta con experiencia en el sector privado por hasta 5 años, con lo que se puede deducir que la Institución tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada. Cabe destacar que 6 participantes, nunca ha trabajado en la Iniciativa Privada por lo que cuentan con una amplia experiencia en la administración pública.

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2017

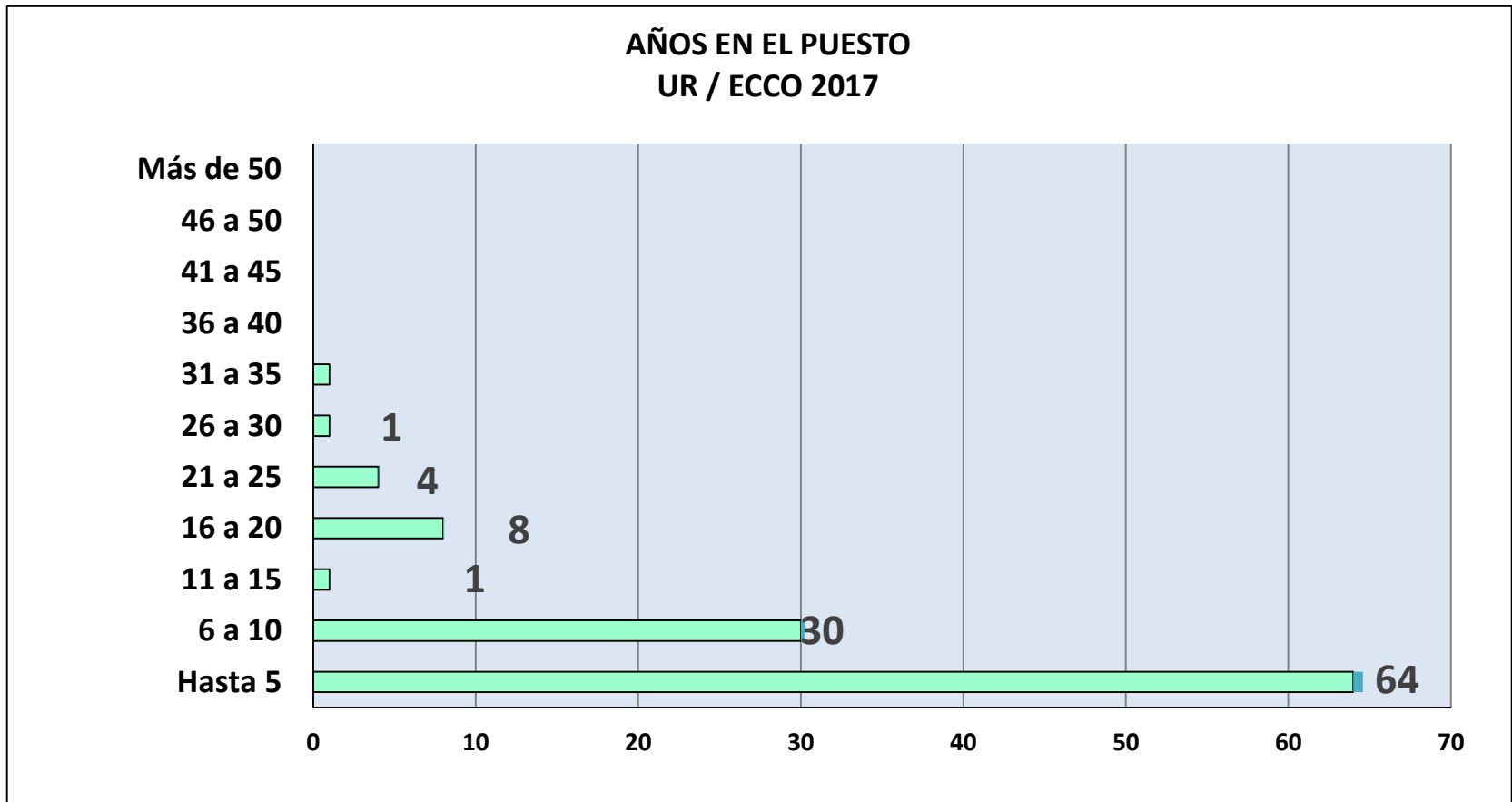


Se puede observar que el 30% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra parte se le ha presentado oportunidad de continuar laborando.

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2017

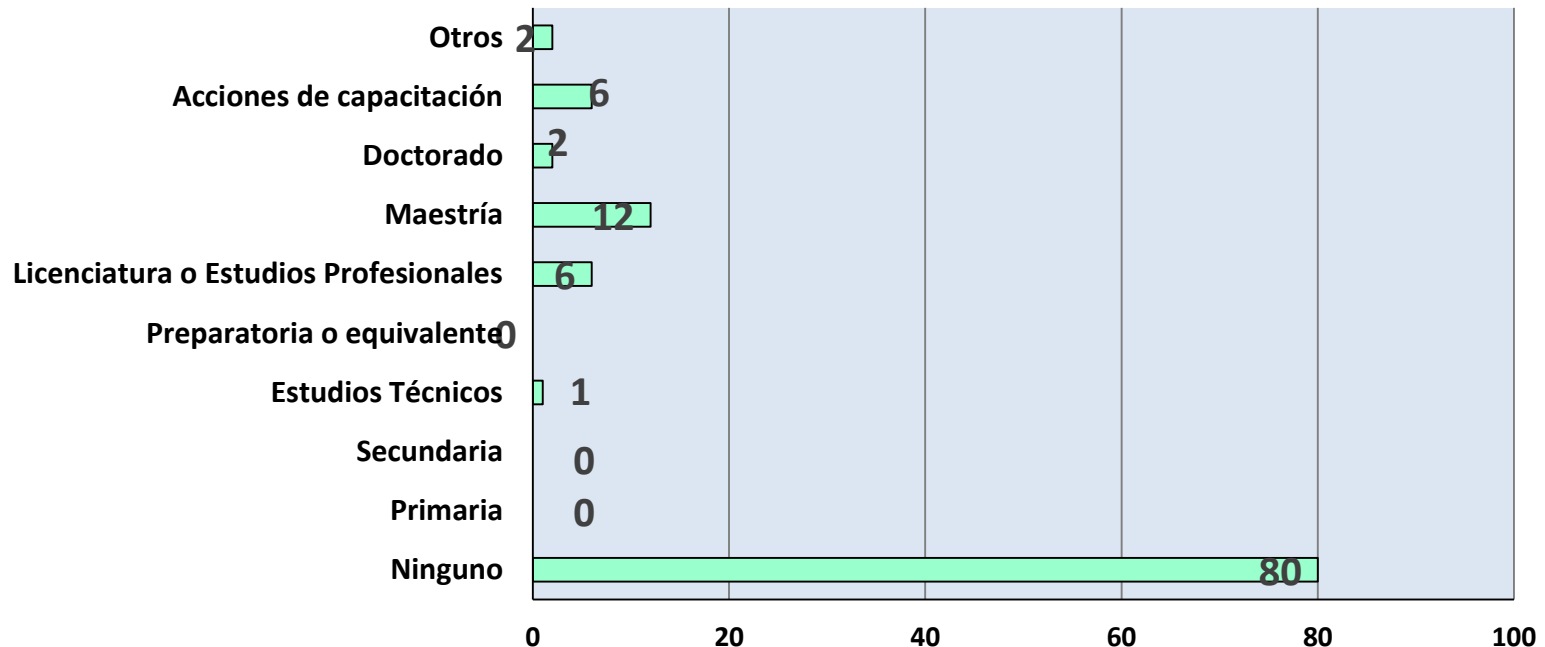


Se puede observar que el 59% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra parte ha presentado poca oportunidad de crecimiento profesional.



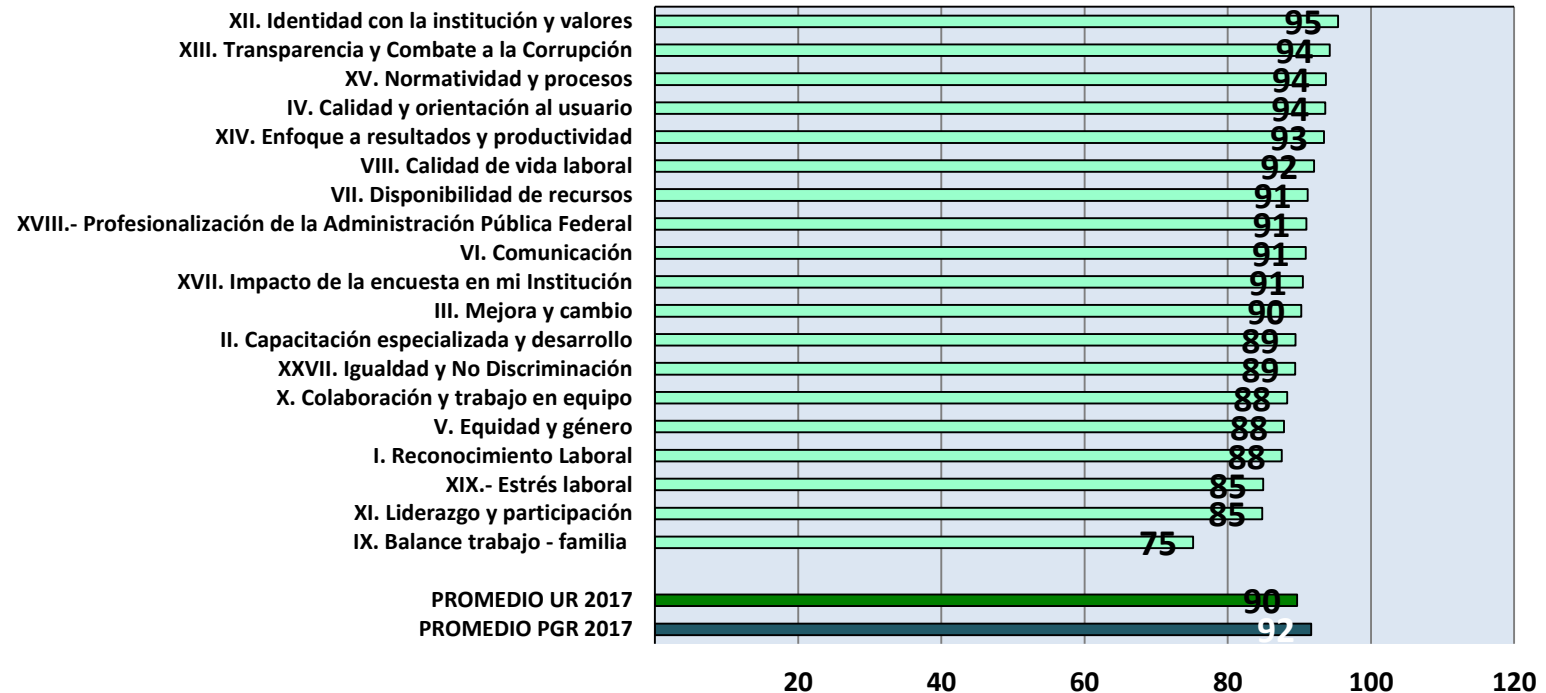
Casi 8 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la PGR encuestados, actualmente no están realizando algún tipo de estudios. Lo anterior muestra una ventana de oportunidad para la formación profesional.

8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2017



Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



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

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR / ECCO 2017

10

20

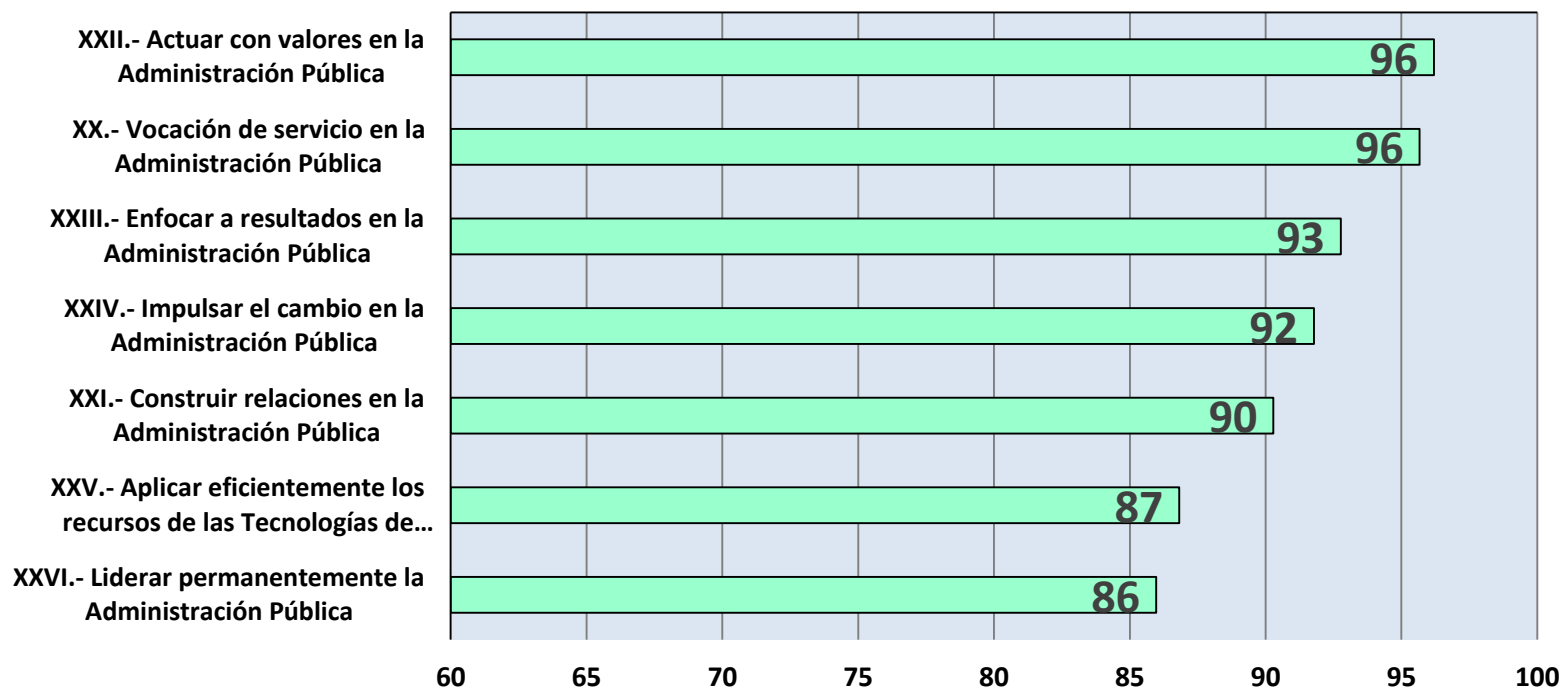
30

40



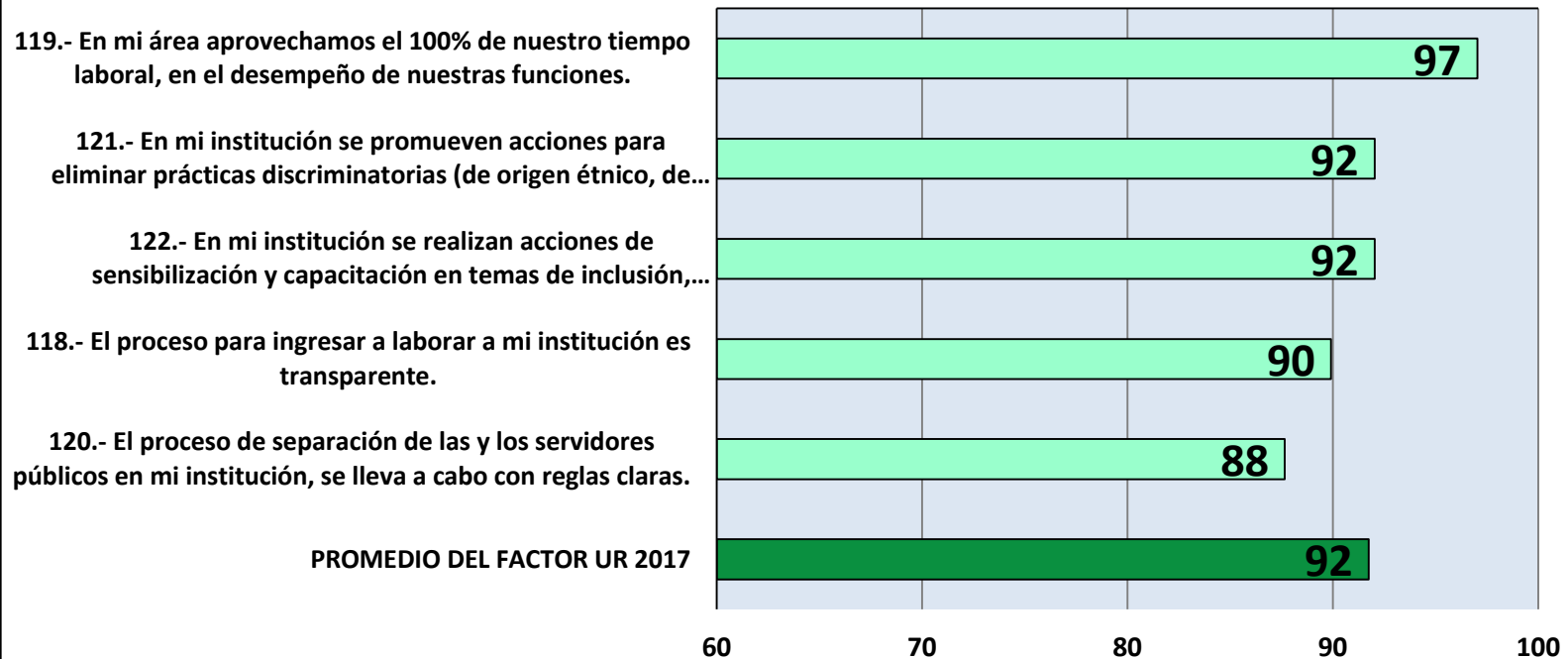
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

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



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



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la Subprocuraduría, se puede observar que las y los servidores públicos dedican la mayor parte de su tiempo laboral en el buen desempeño de sus funciones y también exteriorizan que el proceso de separación es la percepción menos favorable.

Fortalezas y Debilidades

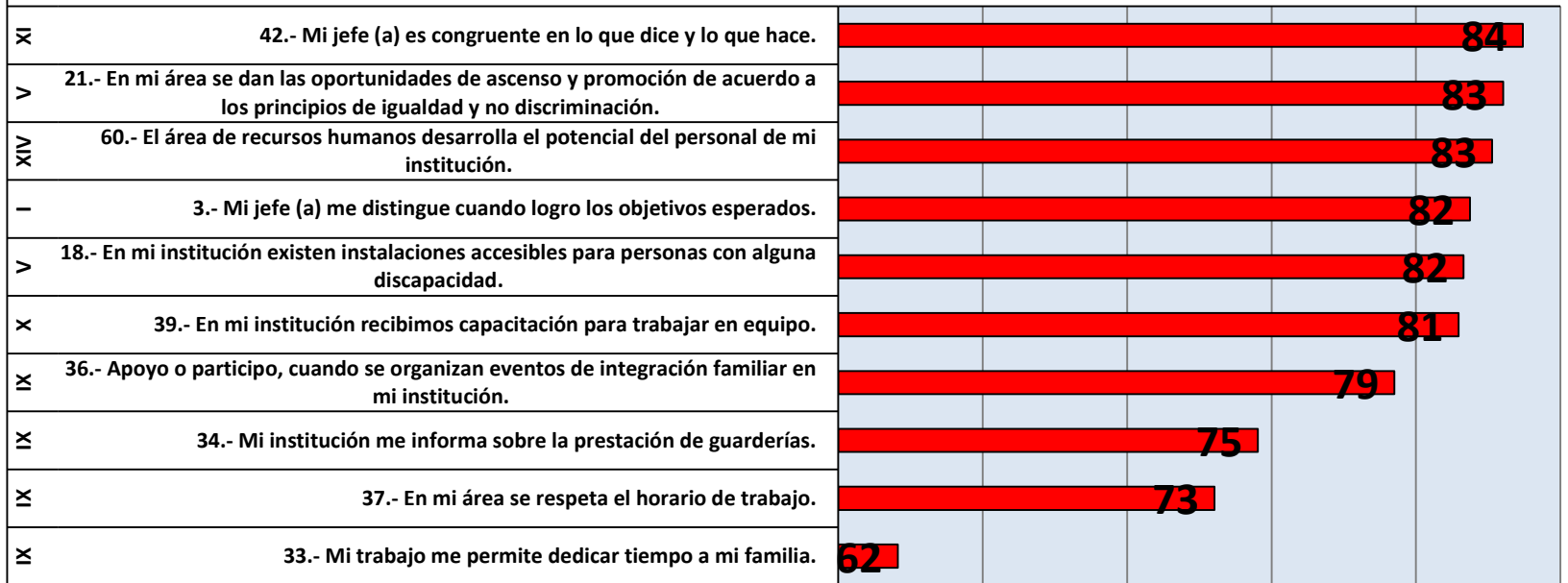
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS UR / ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	98
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	98
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	98
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	97
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	97
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	96
IV	13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.	96
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	96

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



Esta gráfica reitera que los horarios y las cargas de trabajo siguen afectando la convivencia familiar de las y los servidores públicos, y se ha demostrado el compromiso por parte de las y los servidores públicos de 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, todavía falta un poco más de información.

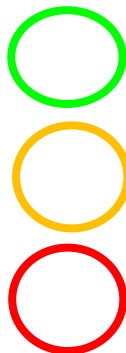
Factores de Clima y Cultura Organizacional

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.

88

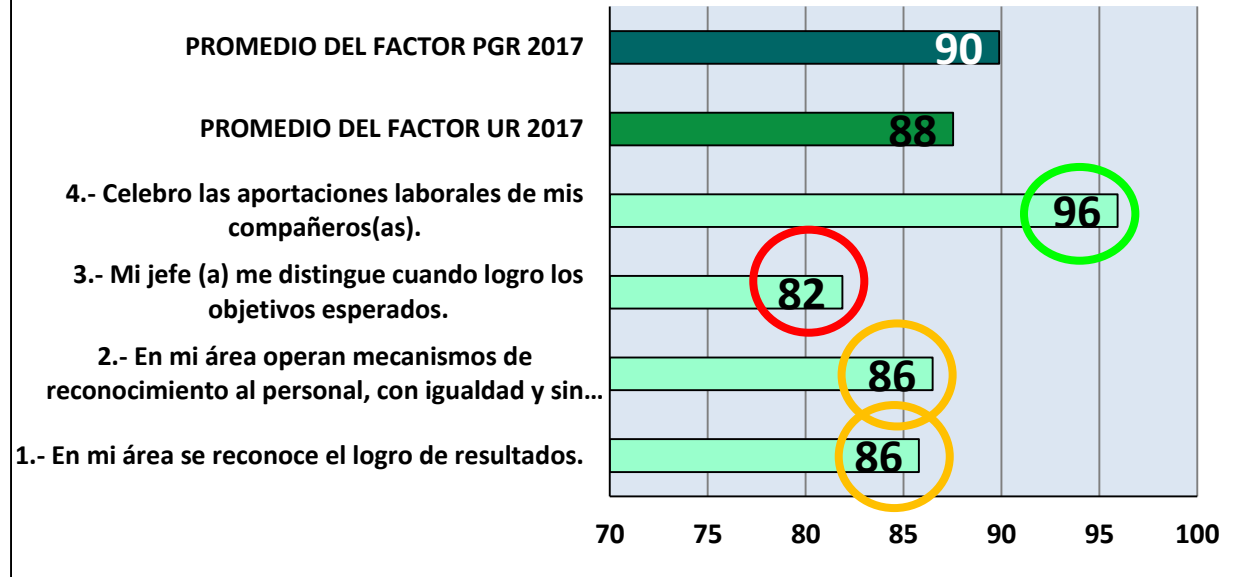


96 ≥; 84 ≤



I. RECONOCIMIENTO LABORAL

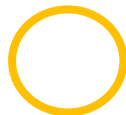
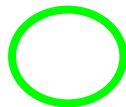
UR / ECCO 2017



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.

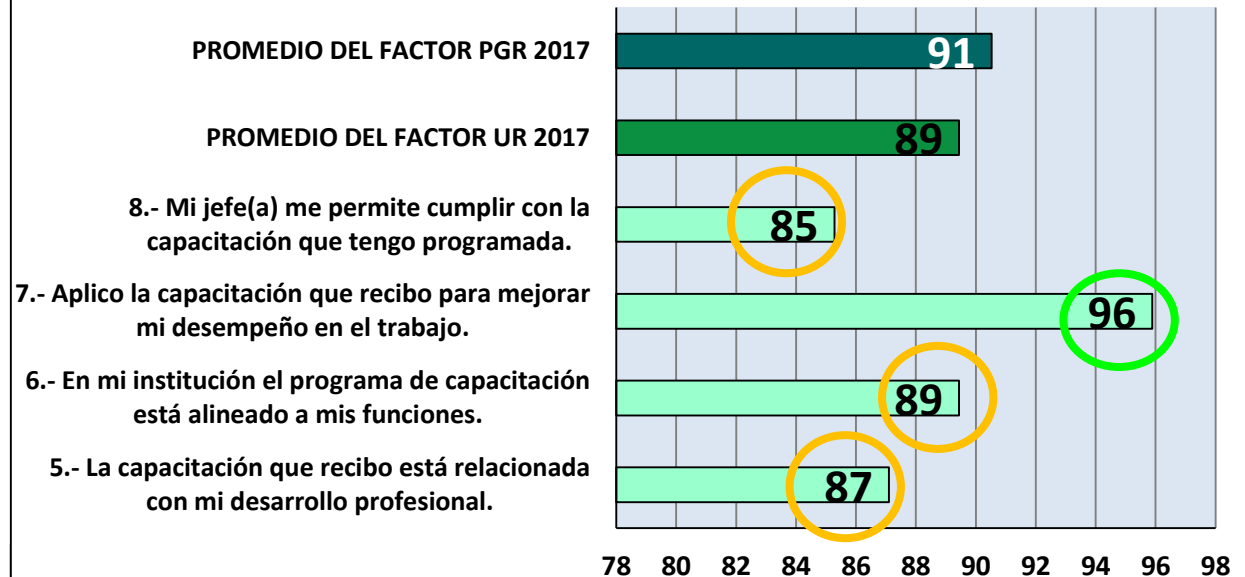
89



96 ≥; 84 ≤

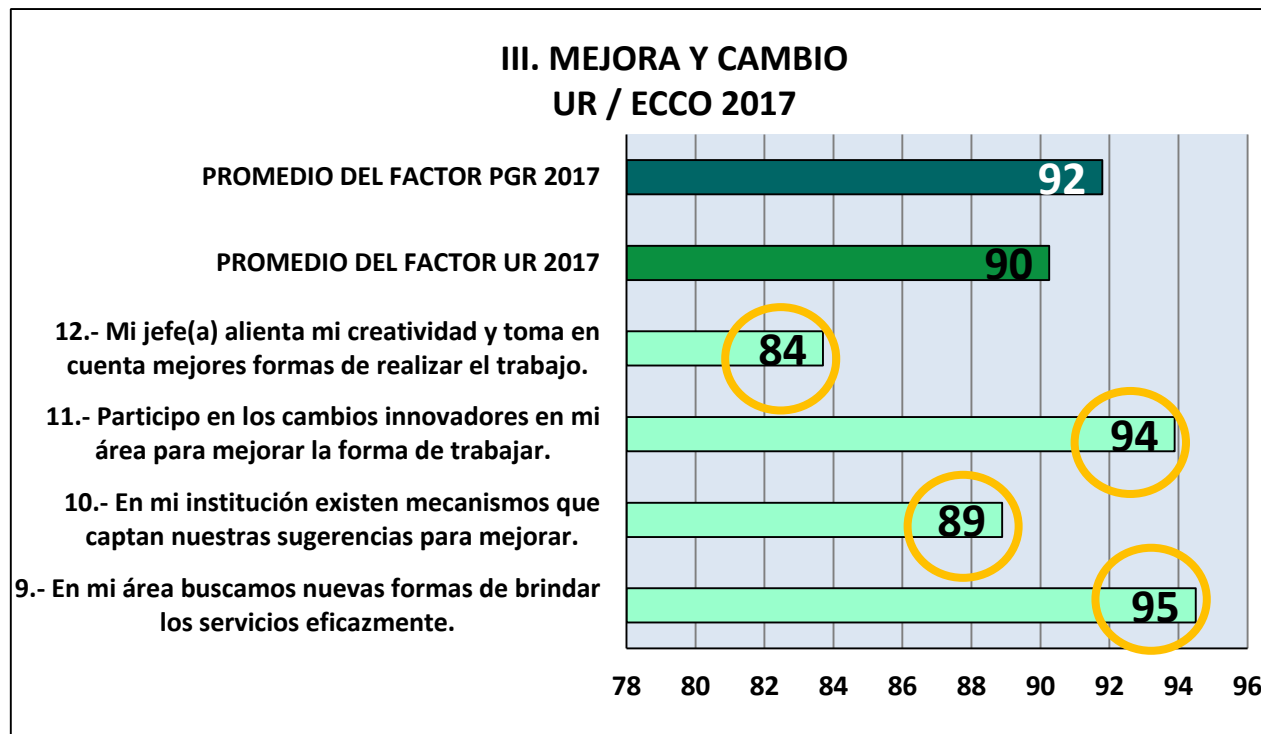
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

UR / ECCO 2017



La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, por otro lado, se requiere sensibilizar a los mandos para que otorguen facilidades al personal para cumplir con su capacitación.

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.



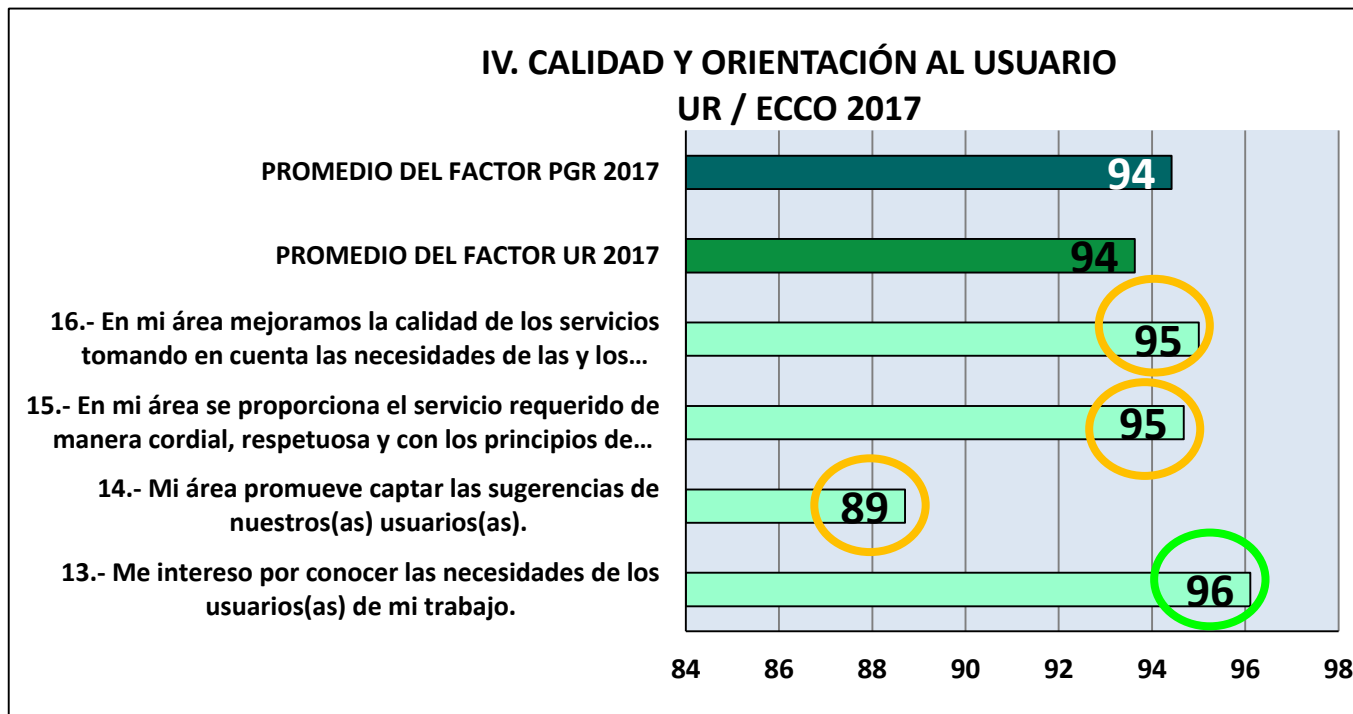
90




96 ≥; 84 ≤

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

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



94

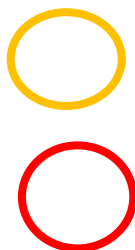



96 ≥; 84 ≤

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

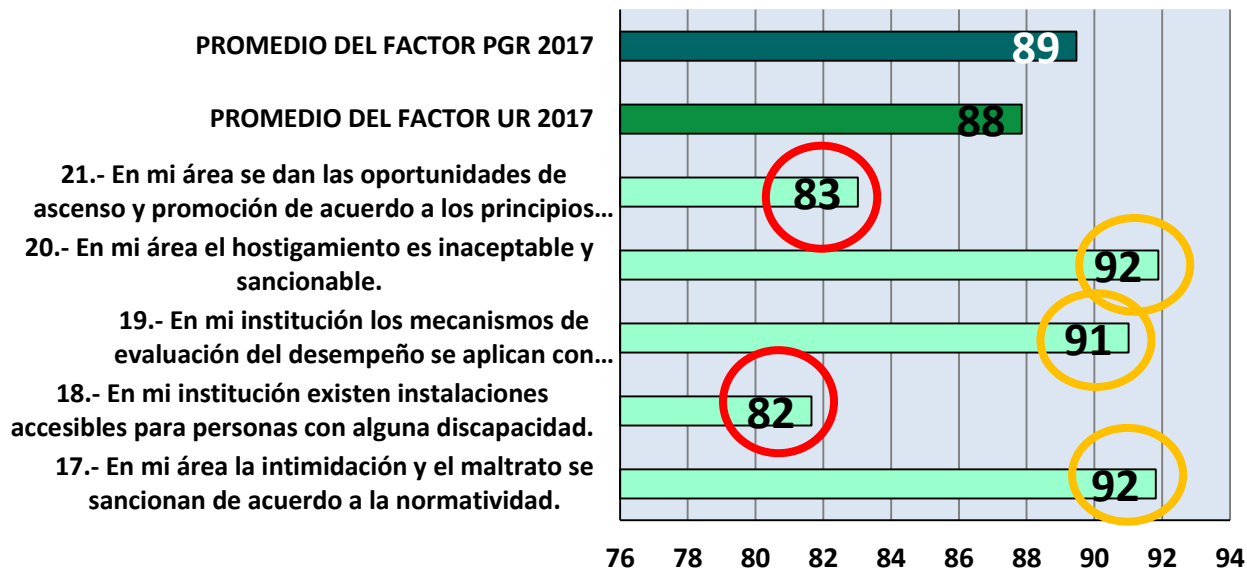
Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

88



96 ≥; 84 ≤

V. EQUIDAD Y GÉNERO
 UR / 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.

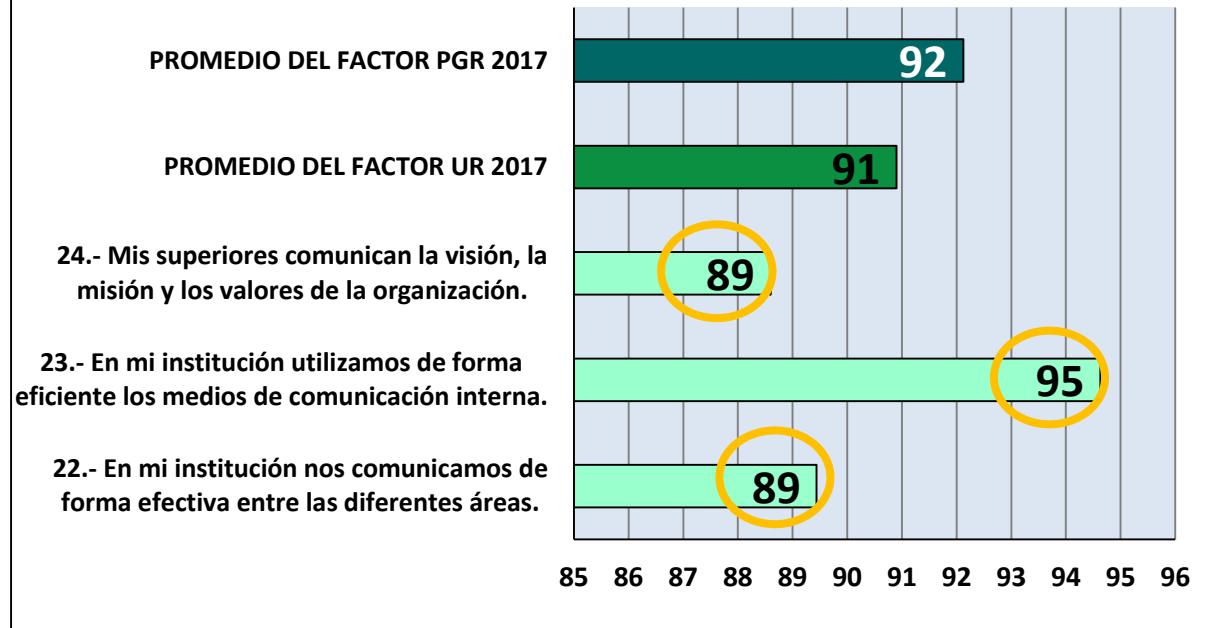
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

91



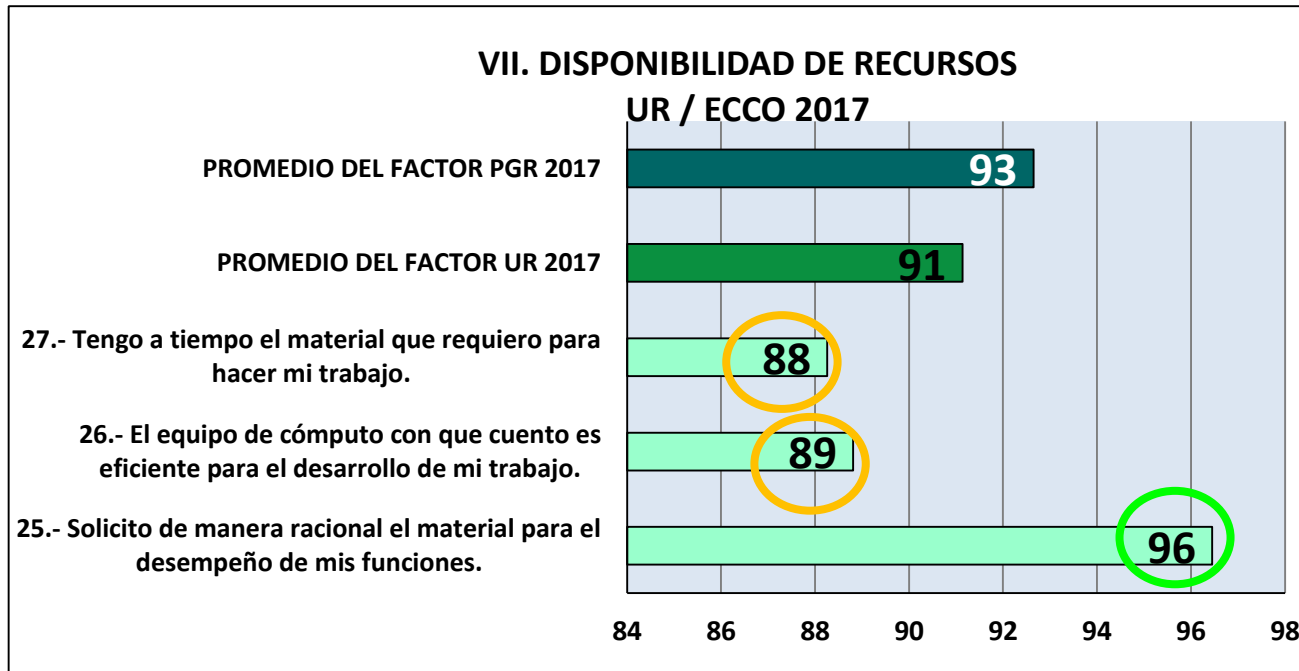
96 ≥; 84 ≤

VI. COMUNICACIÓN
 UR / ECCO 2017

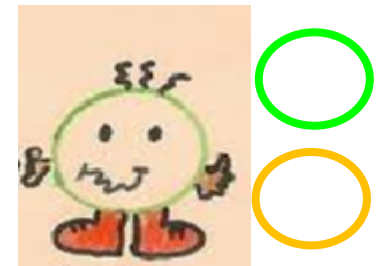


Las y los servidores públicos entrevistados muestran buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la Subprocuraduría.

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

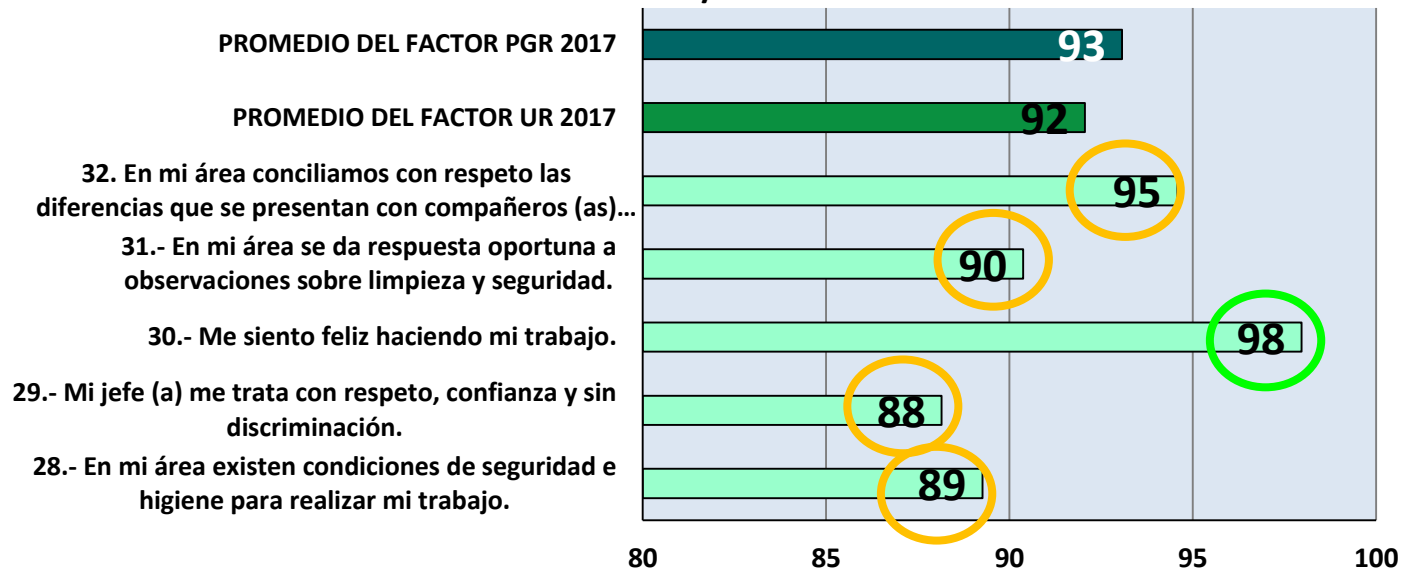


96 ≥; 84 ≤

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 mayoría del personal de la Subprocuraduría cuenta con equipo de cómputo eficiente.

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

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL
 UR / ECCO 2017



92



96 ≥; 84 ≤

La Subprocuraduría cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una ventana de oportunidad para mejorar el trato de los mandos hacia su personal, así como mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

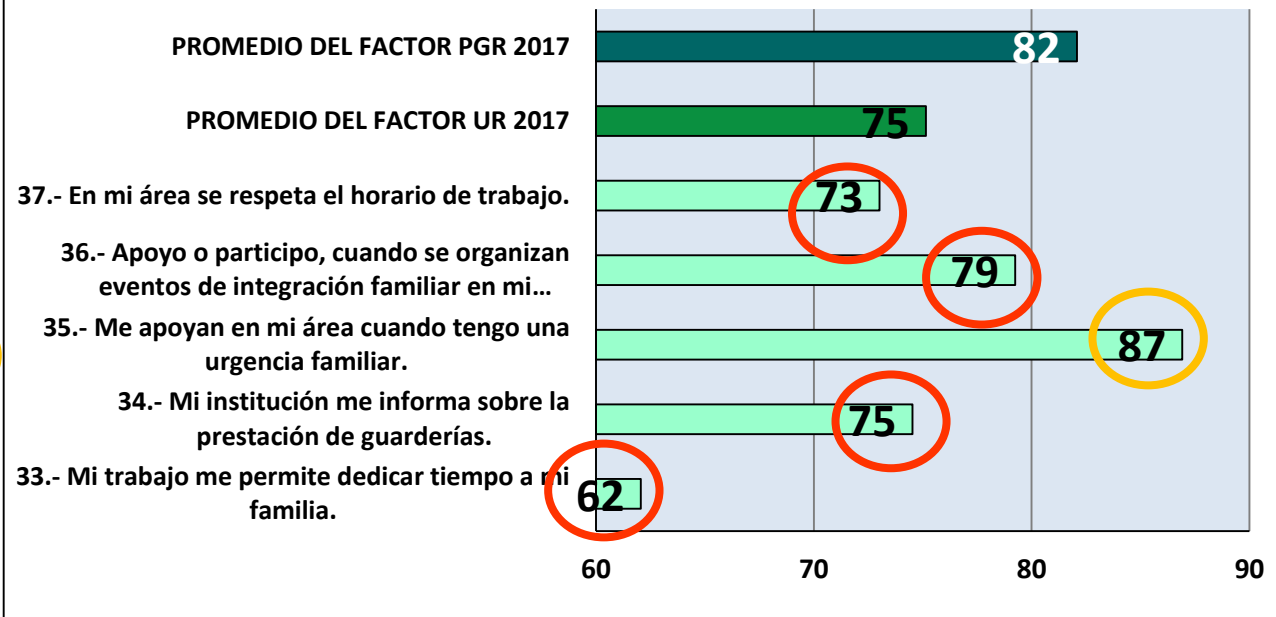
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

75



96 ≥; 84 ≤

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR / ECCO 2017

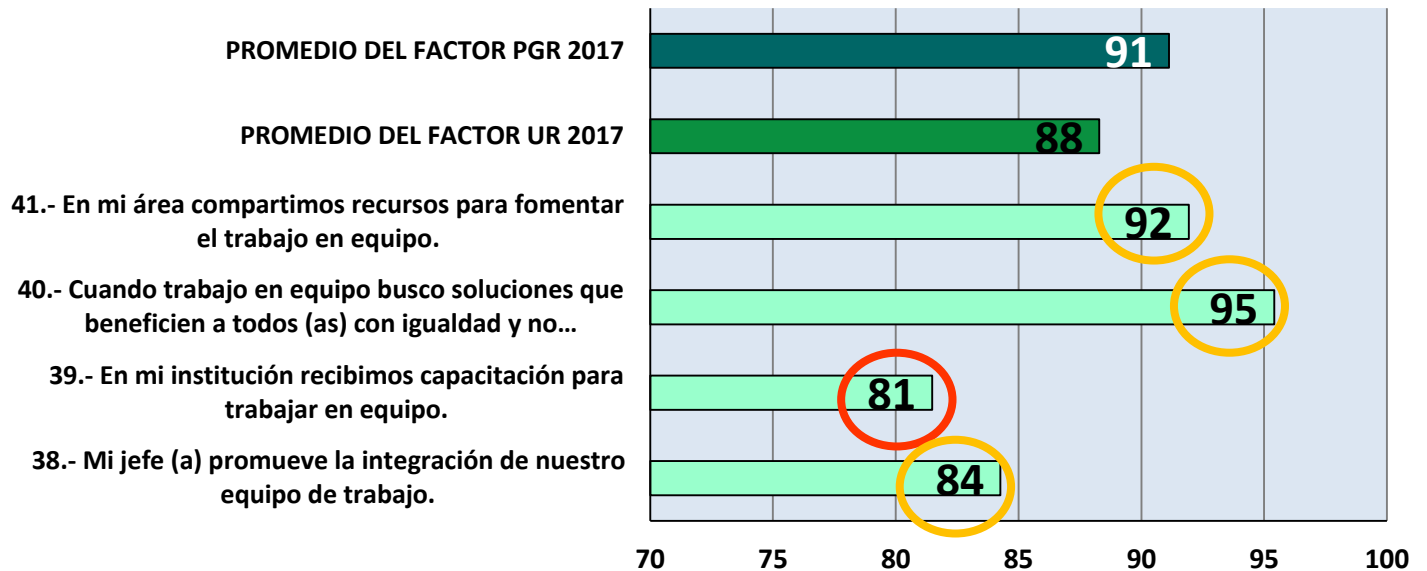


La calificación en la ECCO 2015 fue de 74 puntos, y en 2017 se incrementó solo un punto, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; El resultado de este factor es uno de los más bajos, podemos apreciar en los comentarios uno de los más recurrentes continúa siendo sobre el horario laboral, el cual no permite la convivencia familiar, ya que los mandos no se han comprometido a mejorar el balance entre trabajo-familia.

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

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

UR / ECCO 2017



88



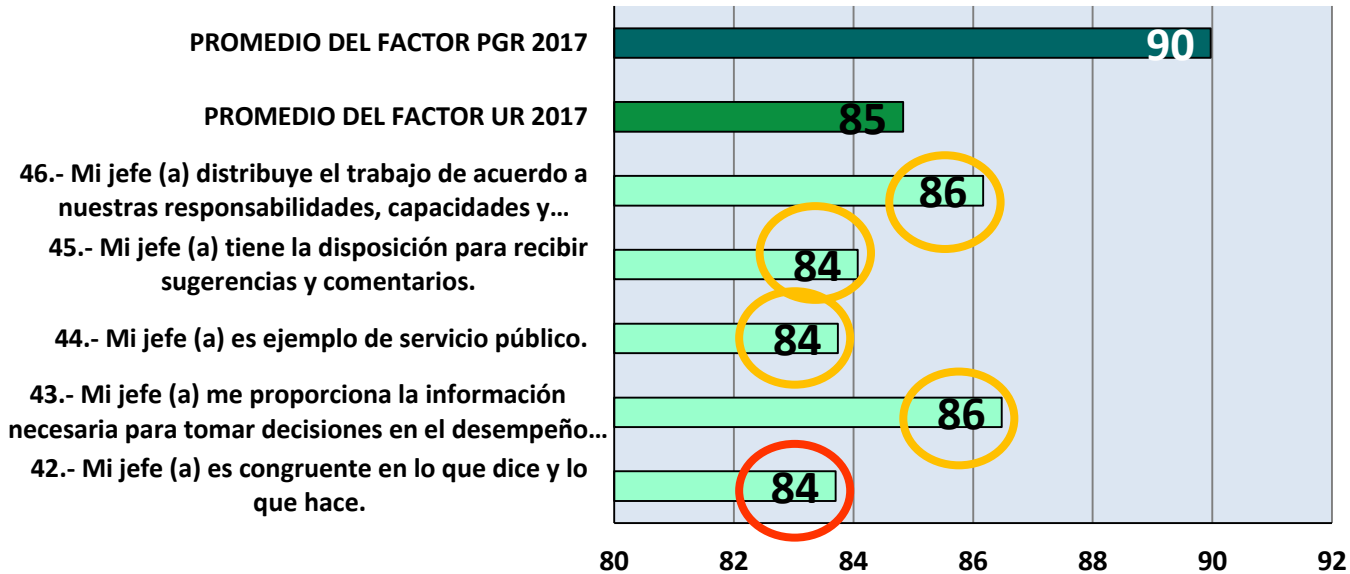
96 ≥; 84 ≤

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

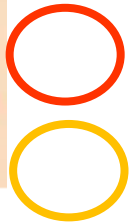
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

UR / ECCO 2017



85

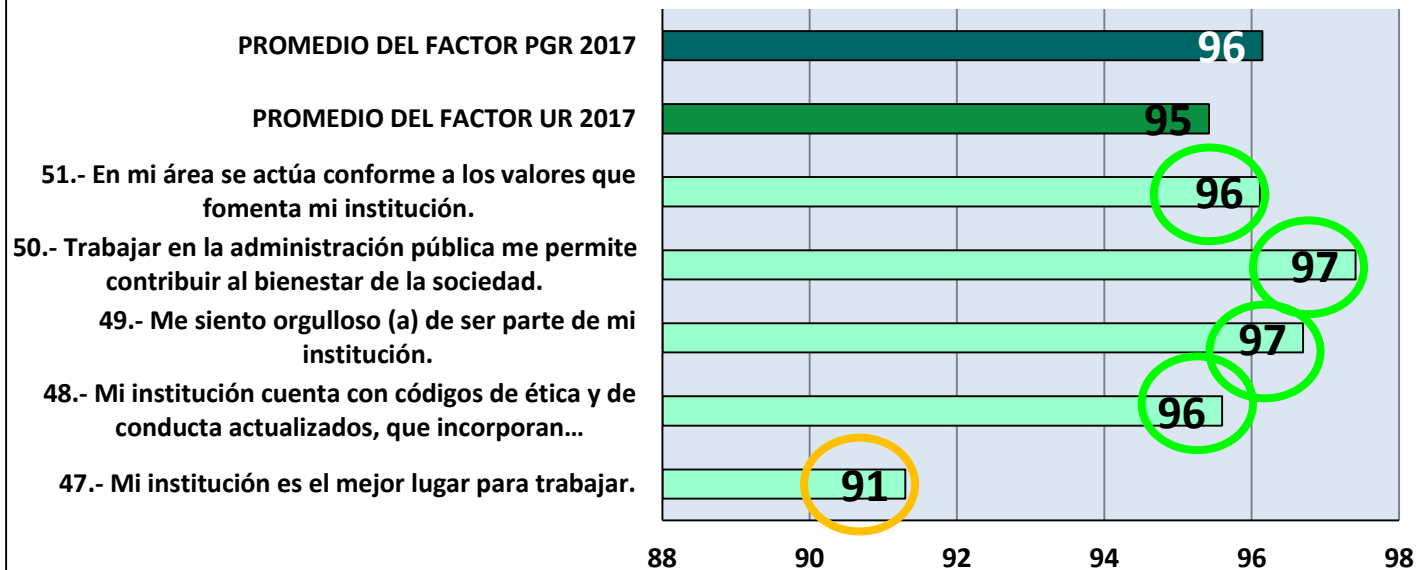


96 ≥; 84 ≤

Las personas encuestadas perciben que los mandos 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.

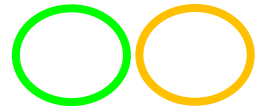
**XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES
 UR / ECCO 2017**



95



96 ≥; 84 ≤



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

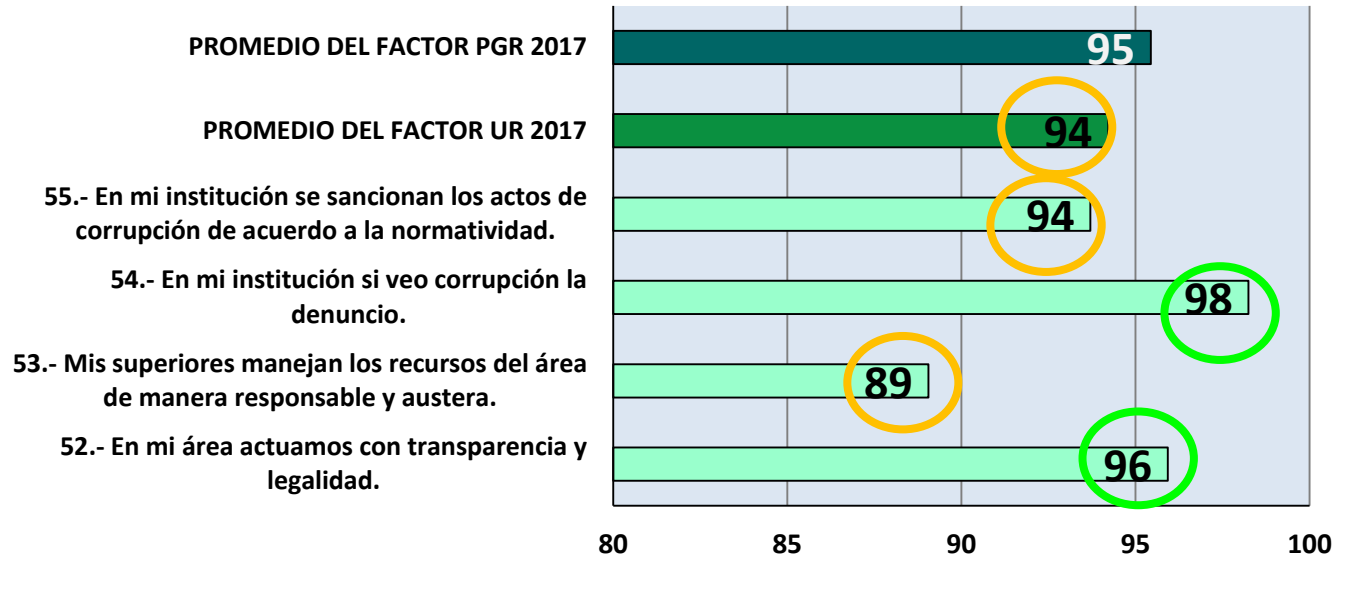
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

94



96 ≥; 84 ≤

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



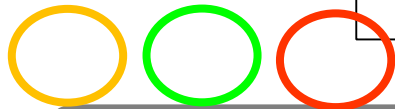
La percepción en este factor es que la Subprocuraduría actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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

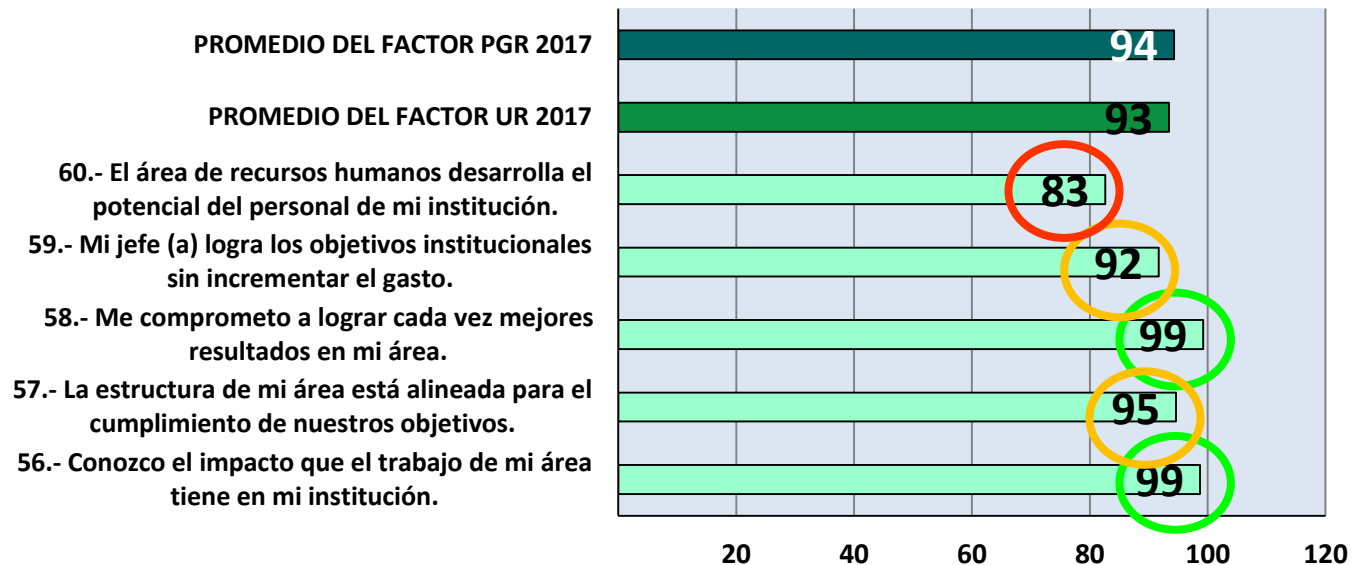


96 ≥; 84 ≤



XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

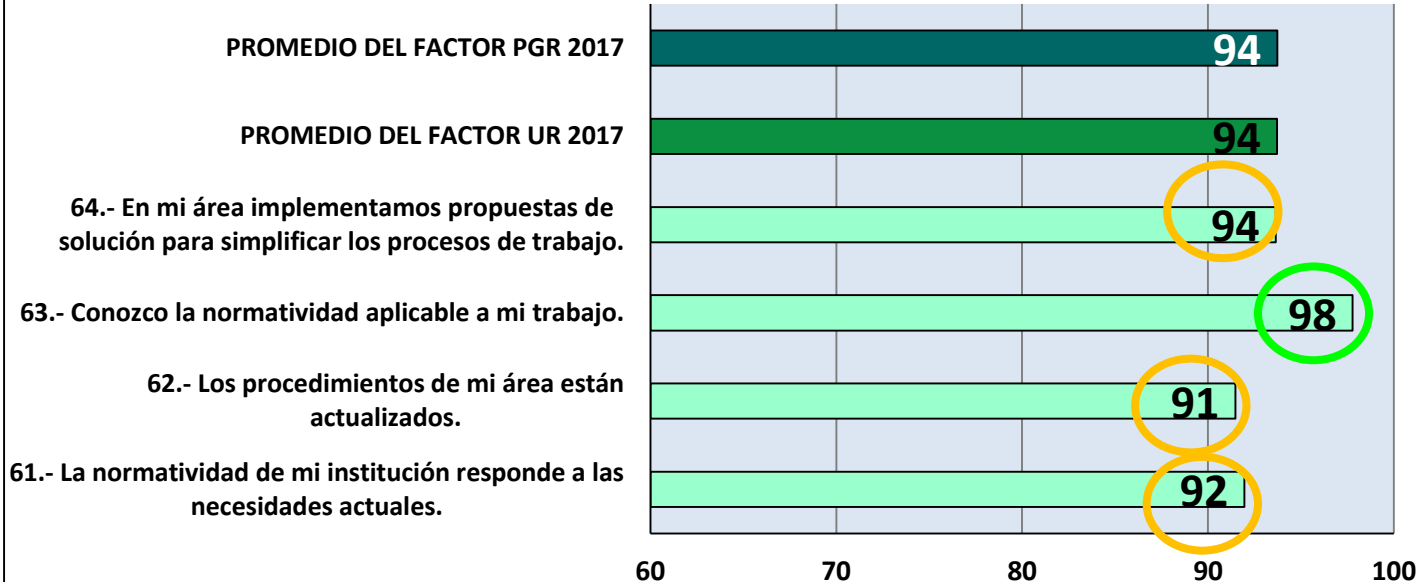
UR / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Subprocuraduría para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. Por otro lado, se tendrá que dar más importancia a 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.

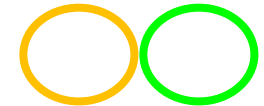
XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
UR / ECCO 2017



94



96 ≥; 84 ≤



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.

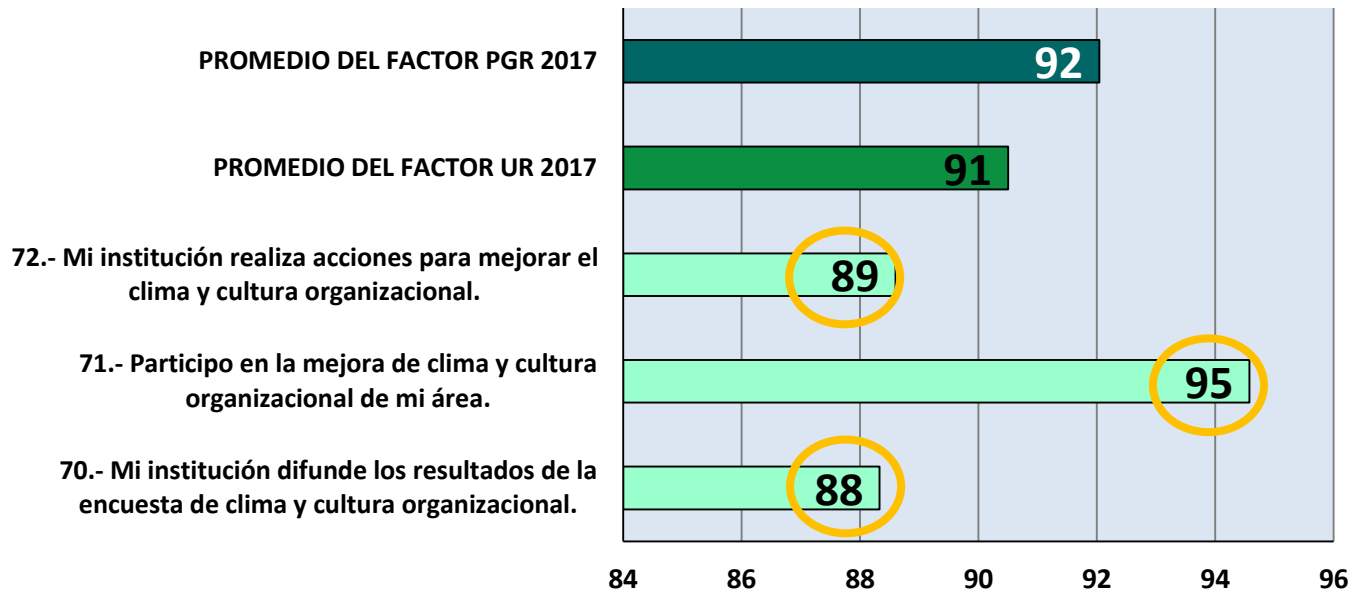
91



96 ≥; 84 ≤



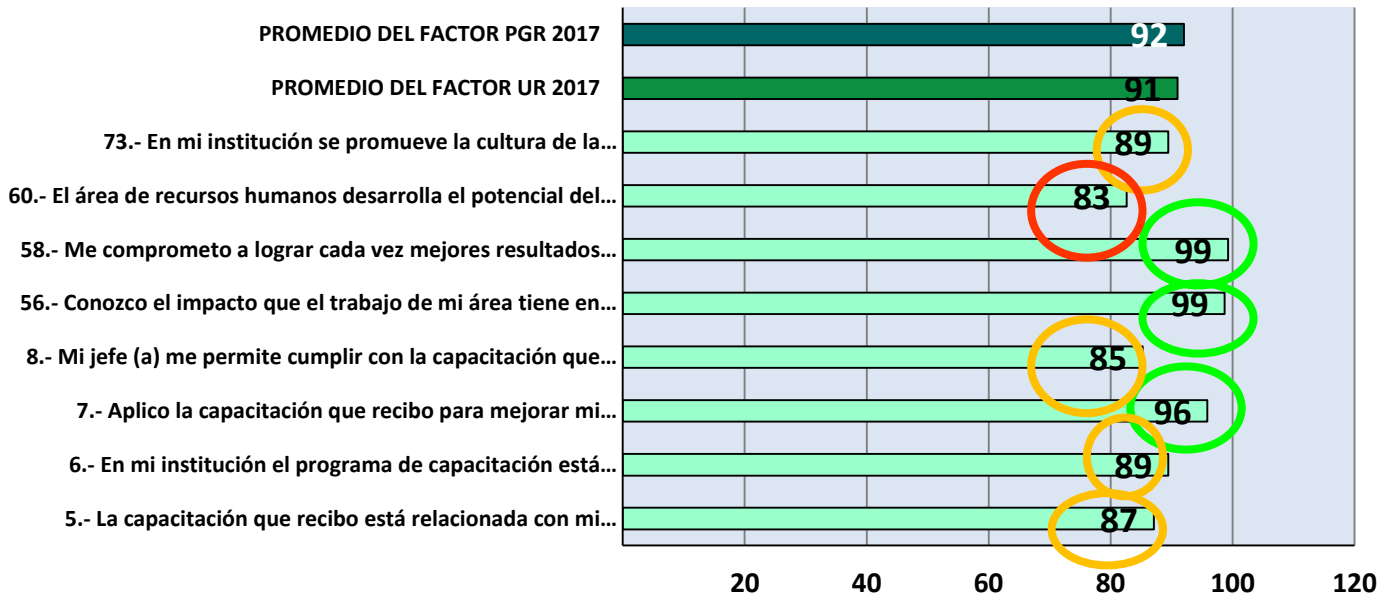
XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
 UR / ECCO 2017



Se podría tener mejores resultados si los mandos superiores se involucraran para proponer, mejorar y llevar a cabo la implementación de las acciones y así tener un mejor clima y cultura organizacional en la Subprocuraduría. 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 Subprocuraduría para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales.

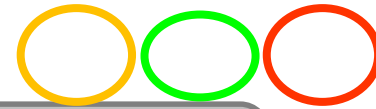
**XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL
 UR / ECCO 2017**



91



96 ≥; 84 ≤



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

Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

85



96 ≥; 84 ≤

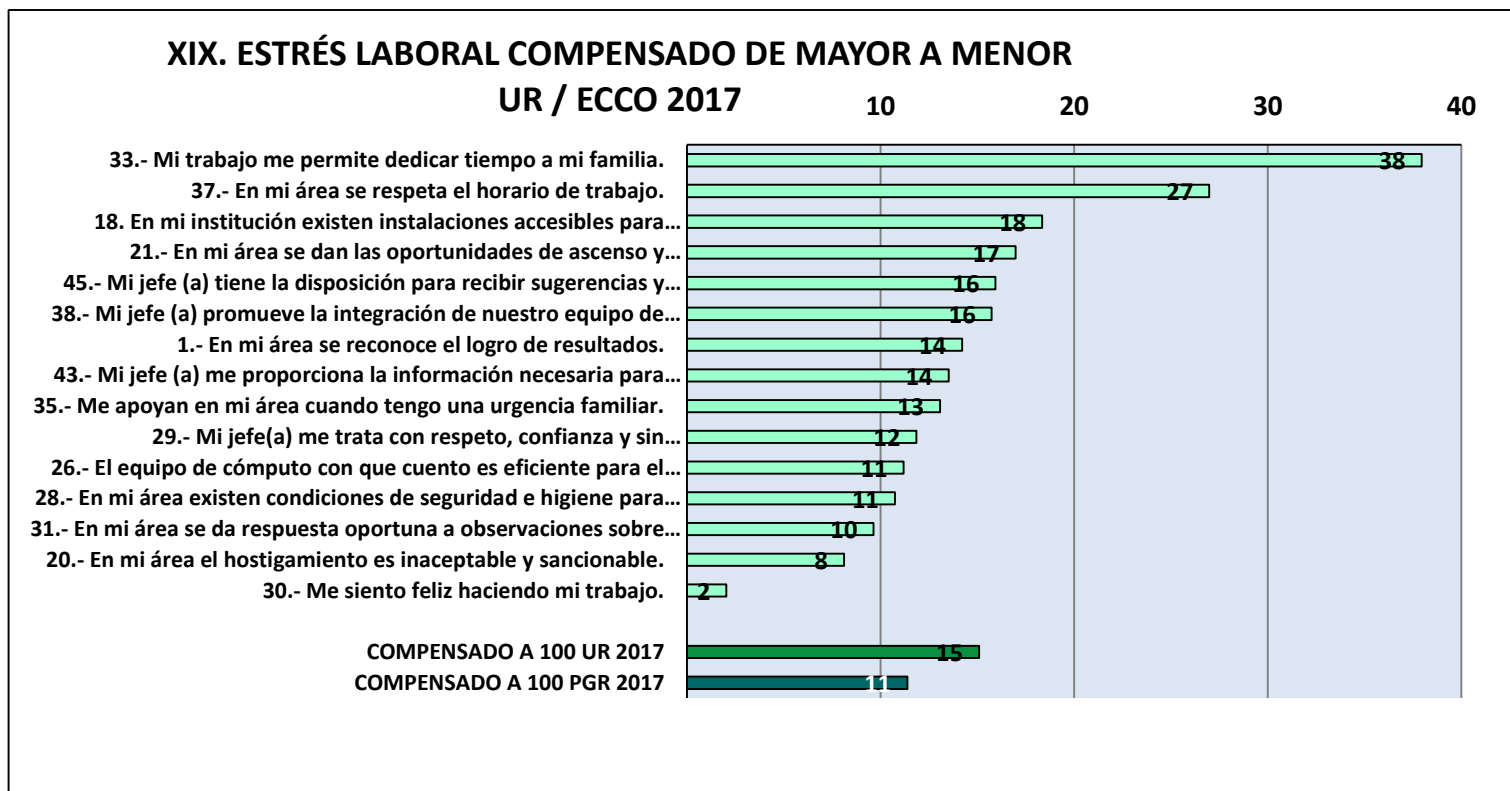


XIX. ESTRÉS LABORAL
 UR / ECCO 2017



La Subprocuraduría como parte de la Procuraduría General de la República, es una Unidad 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 y con el compromiso de los mandos por mejorar esta situación.

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



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

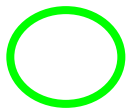
Factores Fractales de Competencias

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.

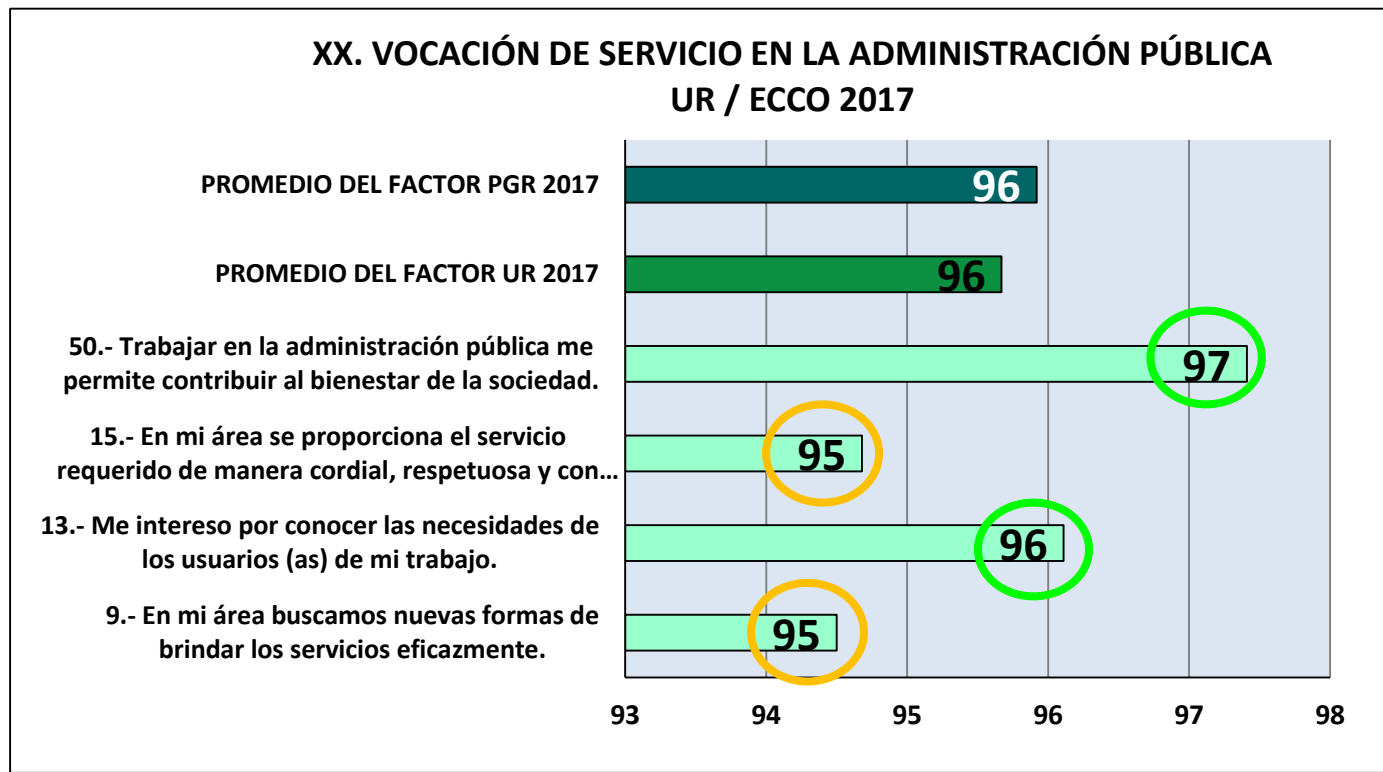
96



96 ≥; 84 ≤



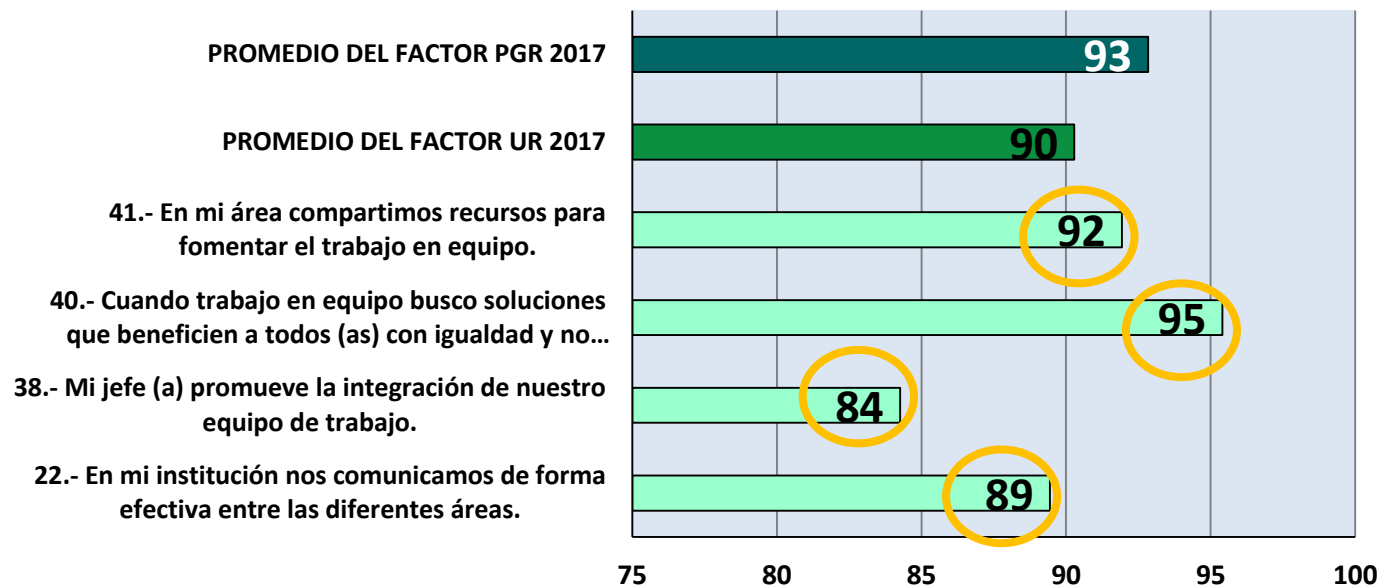
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Subprocuraduría que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades y expectativas.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.

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



90



96 ≥; 84 ≤



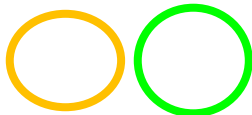
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Subprocuraduría, siempre buscando soluciones que benefician a todos (as) con igualdad y no discriminación. Se observa que los jefes deben enfatizar y generar la integración al equipo de trabajo

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

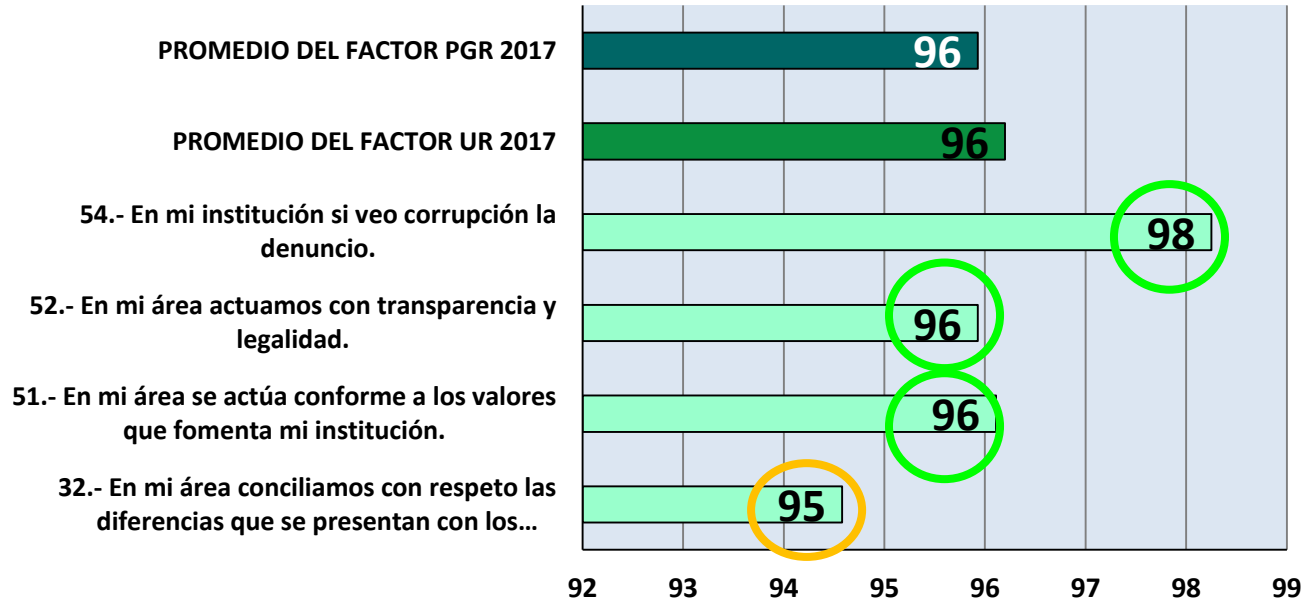
96



96 ≥; 84 ≤



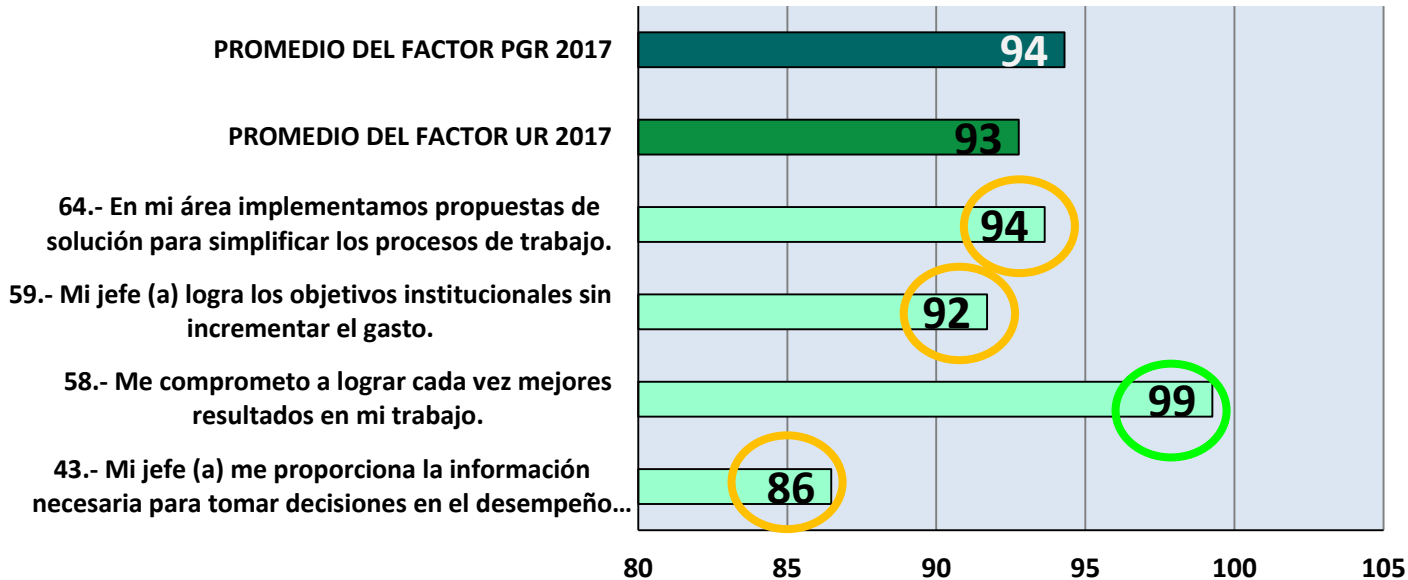
XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Subprocuraduría, 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.

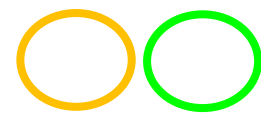
XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017



93



96 ≥; 84 ≤



La Subprocuraduría está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados y así colaborar con los objetivos de la PGR. Los Jefes deben tener mayor comunicación con su personal.

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.

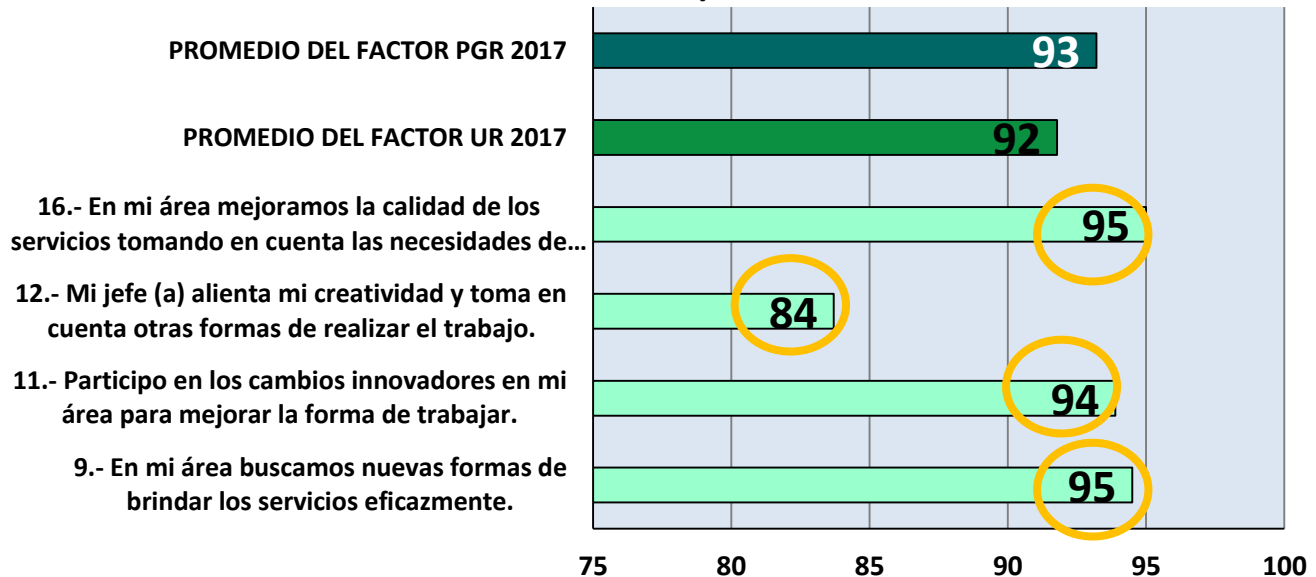
92



96 ≥; 84 ≤



XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / 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 Subprocuraduría.

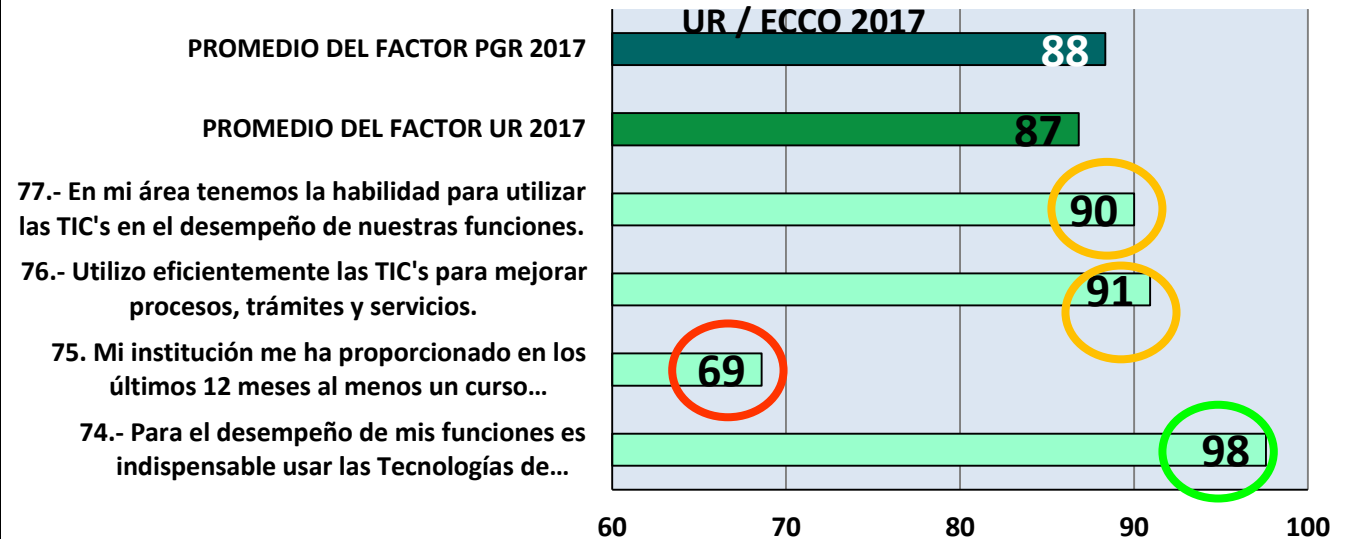
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

87



96 ≥; 84 ≤

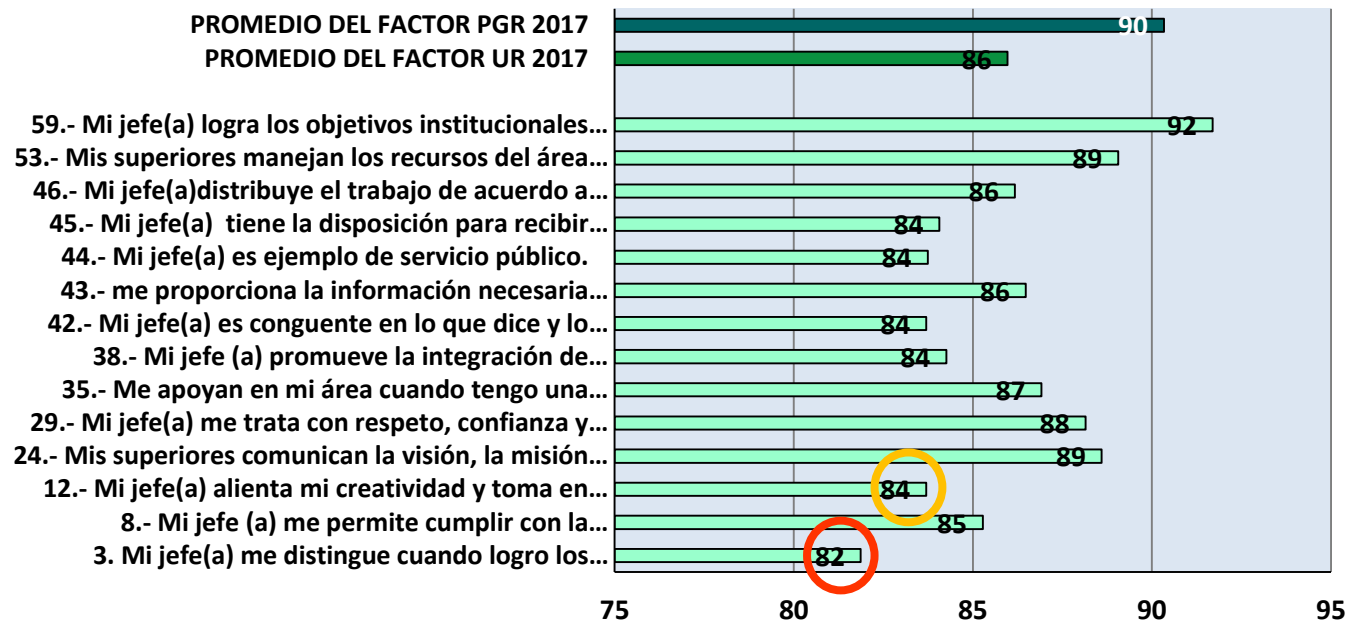
XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)



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

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

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



86



96 ≥; 84 ≤

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

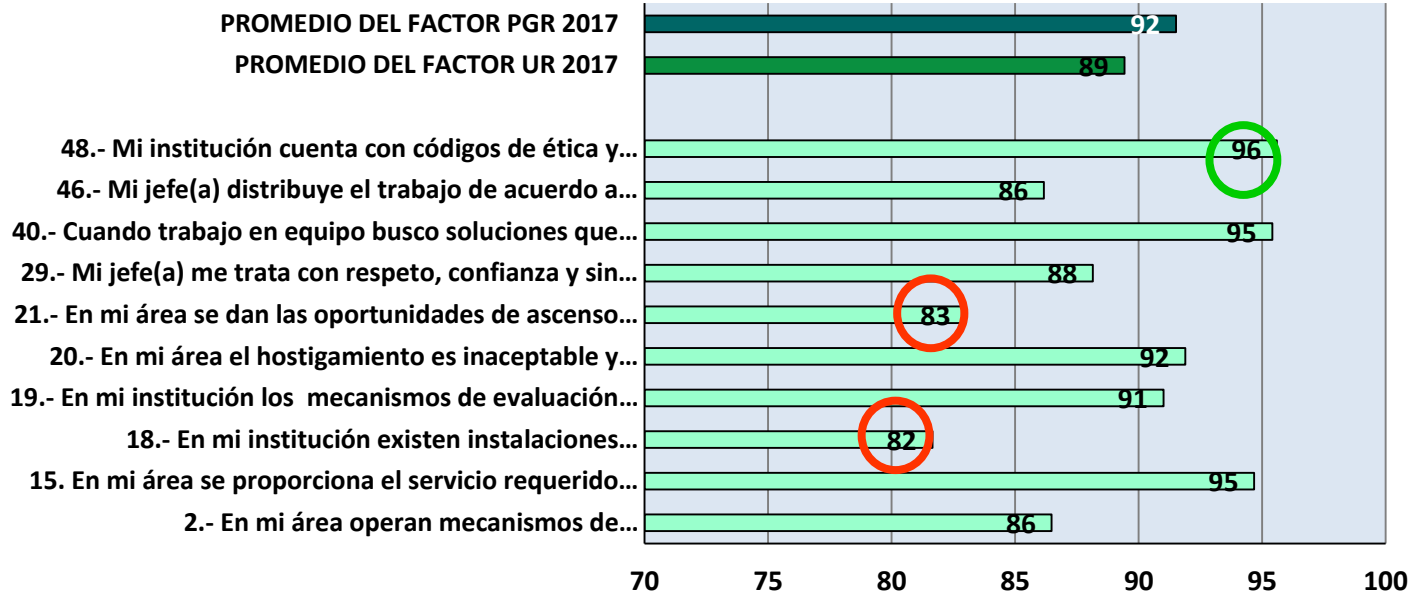
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

89



96 ≥; 84 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR / ECCO 2017



Este factor fractal muestra a la Subprocuraduría como una unidad 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.

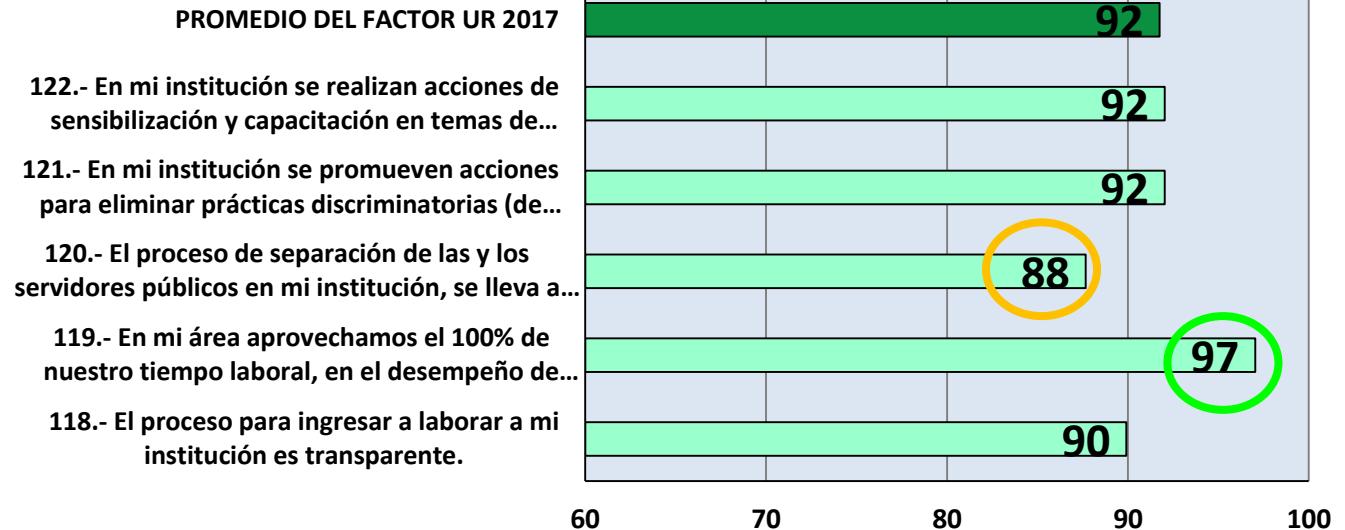
Factor Específico por Ramo (FER)

93



96 ≥; 84 ≤

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

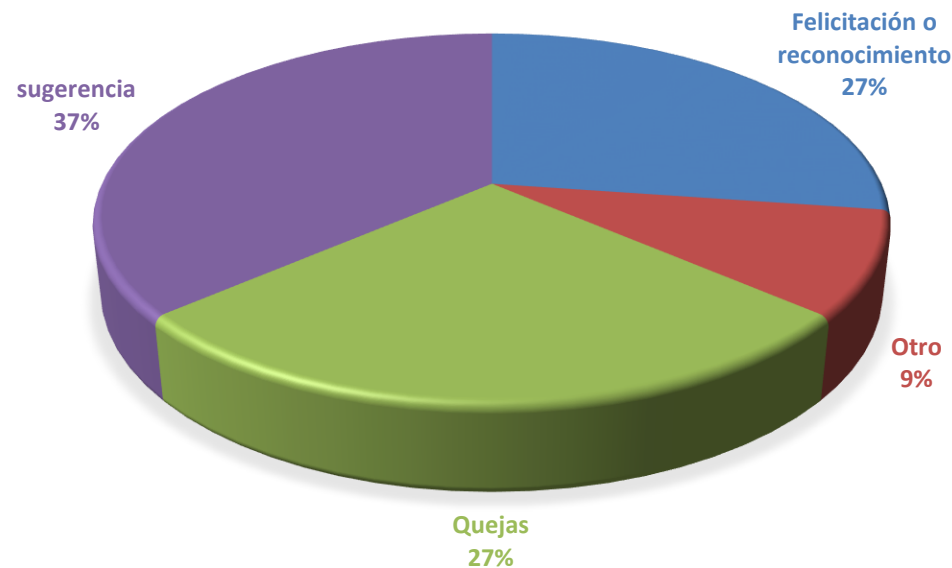


Se muestra que el personal de la Subprocuraduría aprovecha al máximo el tiempo laboral para desempeñar sus funciones y lograr objetivos institucionales; sin embargo, por otro lado, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la Subprocuraduría así como de la PGR debería ser un poco más transparente.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS UR /ECCO 2017



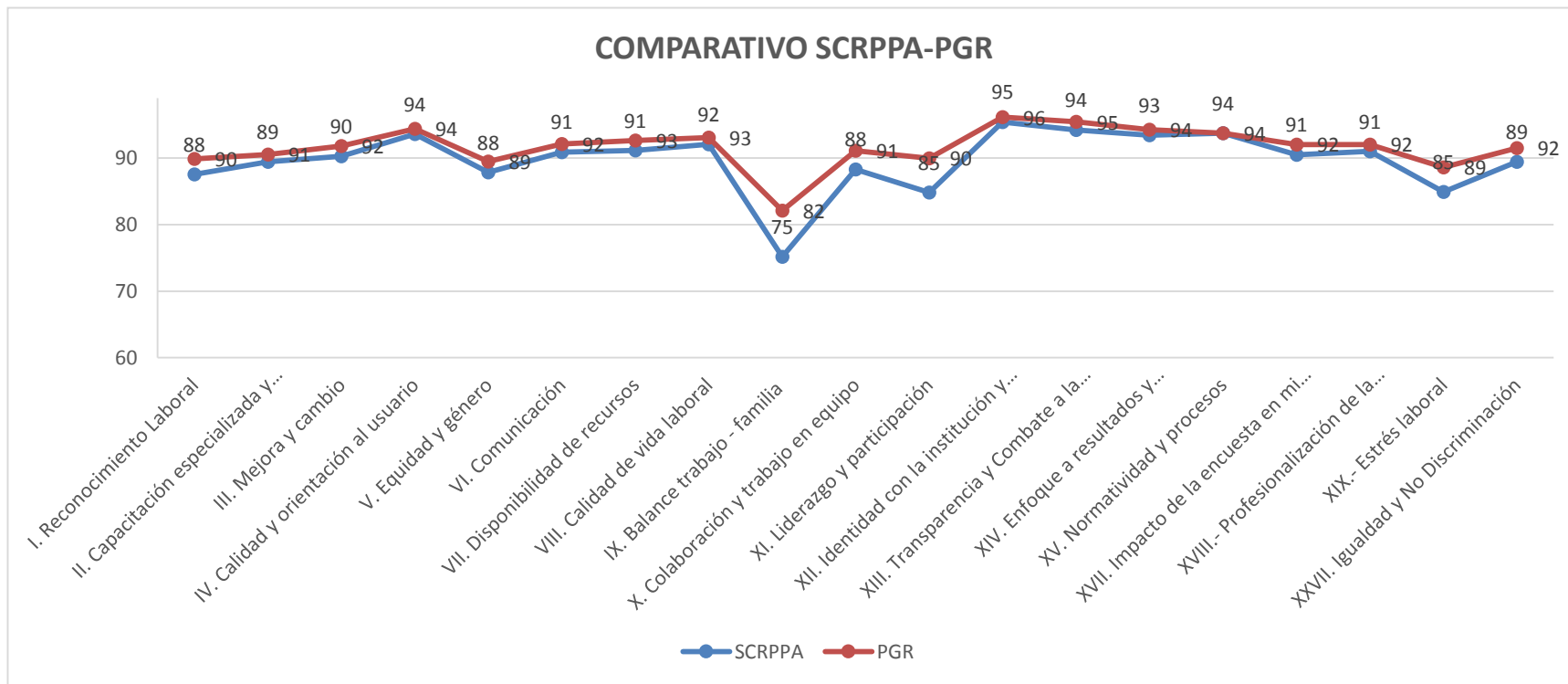
De 11 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 37% externaron que se considere el mejorar el horario laboral y sugieren cursos en TIC's, por otro lado el 27% felicitan por realizar este tipo de ejercicio, un 27% más expresan que no se respetan las vacaciones, se quejan de los extensos horarios y de no ver una mejora real en el clima laboral, y finalmente el 9% se refiere a otros comentarios relacionados con los horarios.

3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de resultados SCRPPA y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo SCRPPA-PGR / 2017



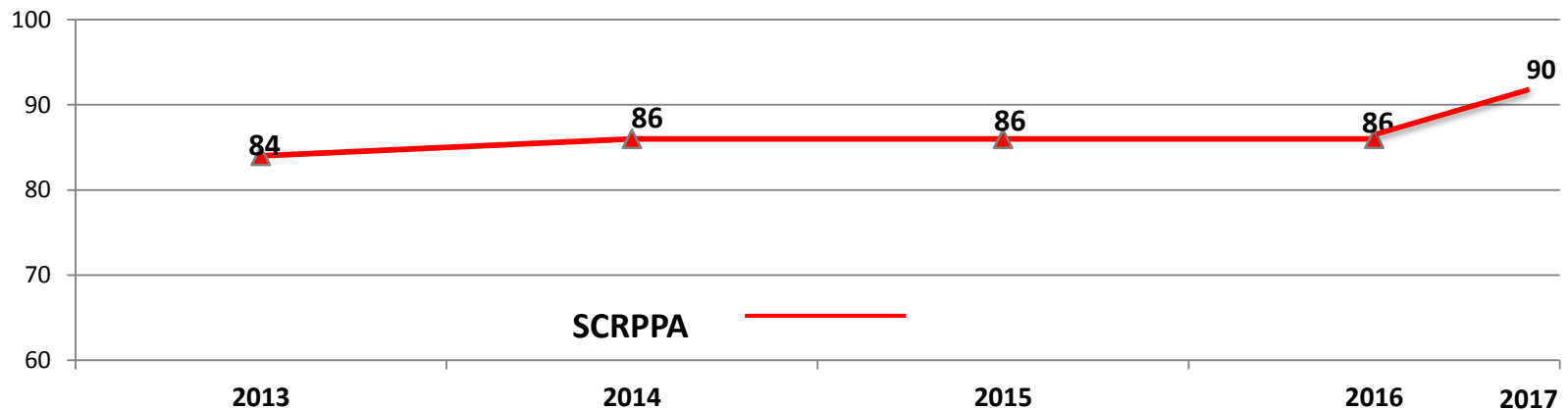
PGR —

SCRPPA —

PROMEDIO 92

PROMEDIO 90

Resultados ECCO SCRPPA
Comparativo Histórico



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Subprocuraduría en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, en los diferentes periodos de aplicación.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

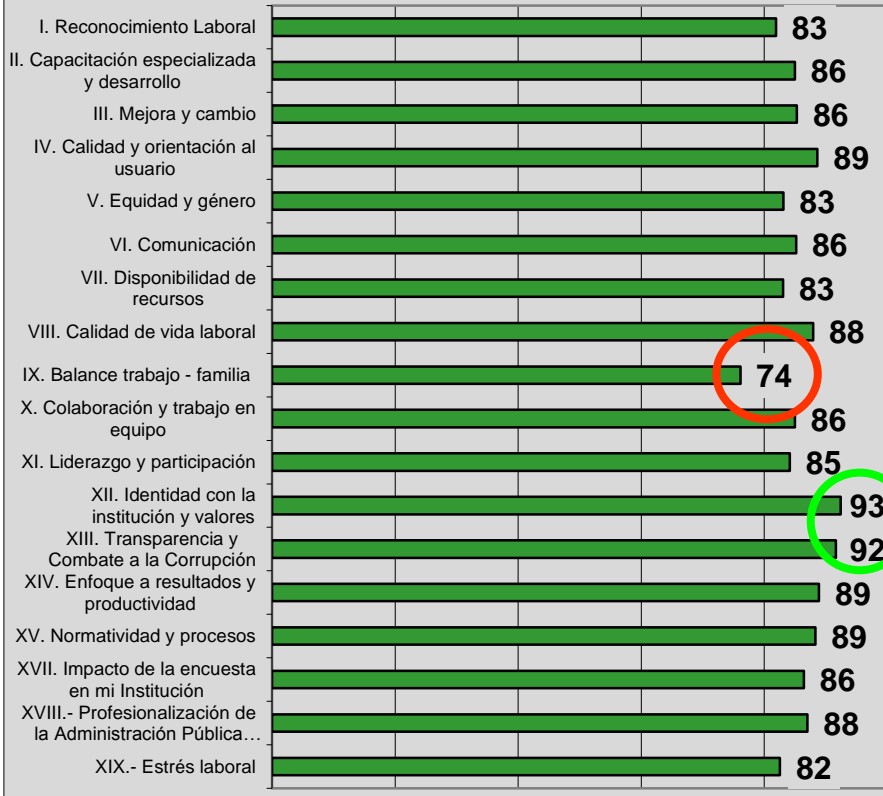
Comparación de Resultados promedio entre áreas/ 2017



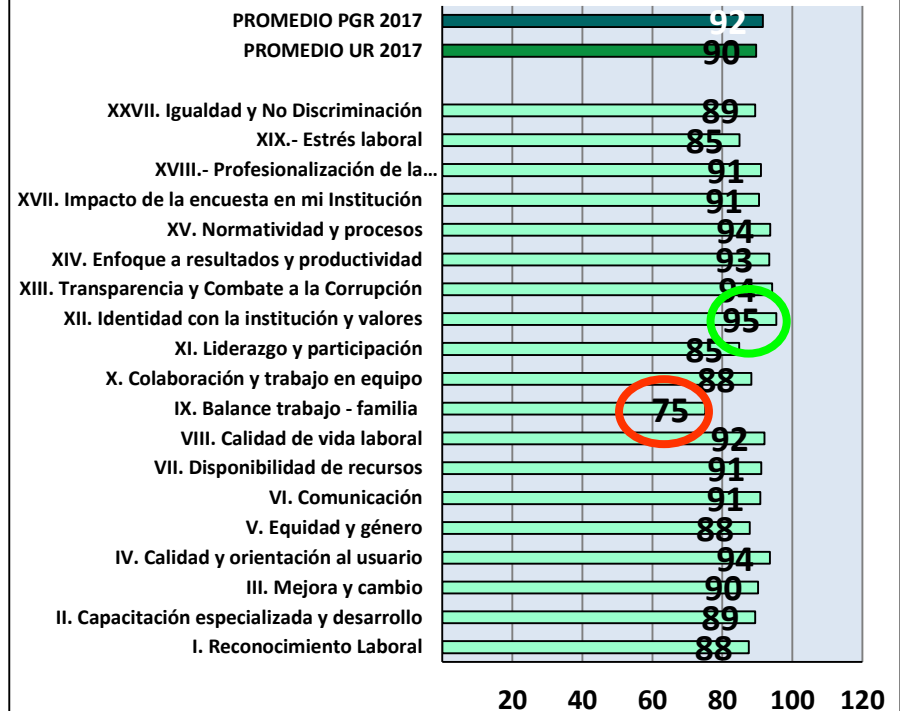
La Policía Federal Ministerial refrenda el primer lugar con respecto al año pasado, la UISPPA que por primera vez participa como UR independiente, las Delegaciones Estatales y la Oficina del C. Procurador, son las Unidades mejor calificadas. Por otro lado, COPLADII y el Órgano Interno de Control se encuentra en el umbral inferior de calificaciones de la PGR.

3.2. Resultados SCRPPA 2015 Vs. 2017

RESULTADOS UR/ 2015



FACTORES
 UR / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Subprocuraduría 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. Quedando todavía mucho por hacer para mejorar el Factor IX Trabajo-Familia.

3.3. Efectividad del PTCCO 2017

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

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

$$\frac{11 \text{ Acciones cumplidas}}{12 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{92\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 42. Equilibrada

$$\frac{4 \text{ cumplidas}}{4 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 47. Motivada

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{66\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 50 Profesional

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

Factor 63. Transparencia

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

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 Subprocuraduría, 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 83 puntos o menores.

$96 \geq; 84 \leq$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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

UNIDAD RESPONSABLE

300 SUBPROCURADURÍA DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROPICIAR EL RECONOCIMIENTO Y ESTÍMULO A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018																			
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC										
1	Establecer Carta de Motivación y Reconocimiento al esfuerzo del o la servidor(a) público(a).	Director	Felicitación/Escrito	Trimestral	E	X	Todo el personal	P																			
					O		R																				
					E		P																				
					O		P																				
					E		R																				
					O		P																				
					E		R																				
					O		P																				
					E		R																				
					O		P																				

DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO
 SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

ADRIÁN MATA MAYÉN
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD RESPONSABLE

300	SUBPROCURADURÍA DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO
-----	--

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA CULTURA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN, ASÍ COMO DARLES A CONOCER LAS ACCIONES QUE SE LLEVAN A CABO EN LA MATERIA.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC					
1	Difundir entre las y los servidores públicos de la Subprocuraduría, la existencia de instalaciones para personas con discapacidad y la señalización colocada en los edificios.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico, Sistema de Comunicación Interna "Para Ti"	Trimestral	E	X	Todo el personal	P														
					O			R														
2	La asignación de ascenso y promoción en la SCRPPA es en base a los resultados obtenidos por las y los servidores públicos durante la evaluación realizada por el CECC, sin distinción alguna.	Coordinación Administrativa	Evaluación	Cuando se requiere	E		Todo el personal	P														
					O	X		R														
					E			P														
					O			R														
					E			P														
					O			R														
					E			P														
					O			R														
					E			P														
					O			R														


 DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO
 SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO


 ADRIÁN MATA MAYÉN
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD RESPONSABLE

300	SUBPROCURADURÍA DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO
-----	--

FACTOR

<p>FACTOR IX - 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.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

MEJORAR Y CONCILIAR LOS HORARIOS DE LABORES CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD Y GENERO, EN FUNCIÓN DE LAS CARGAS DE TRABAJO A FIN QUE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CUENTEN CON UNA MAYOR CONVIVENCIA Y PARTICIPACION FAMILIAR.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018												
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC			
1	Acordar con el personal de mando las acciones para lograr el equilibrio entre el tiempo real laboral y la vida personal de las y los servidores públicos, para mejorar y establecer horarios laborales que permitan la convivencia familiar.	Coordinación Administrativa / Subprocuraduría	Oficio, Trabajo desde casa, Compactación de Horario de comida, Rol de días para salir temprano	Permanente	E x O	Mandos Superiores	P												
							R												
2	Otorgar el día de cumpleaños de la o el servidor público (personal de confianza) para fomentar la convivencia familiar.	Coordinación Administrativa / Directores	Oficio	Permanente	E O x	Personal de Confianza	P												
							R												
3	Difundir los programas de actividades culturales y recreativas para las y los servidores públicos y su familia.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico, Sistema de Comunicación Interna "Para TI"	Permanente	E O x	Todo el personal	P												
							R												
4	Difundir entre el personal la prestación que se tiene sobre guarderías.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico, Sistema de Comunicación Interna "Para TI"	Semestral	E O x	Todo el personal	P												
							R												
					E		P												
					O		R												
					E		P												
					O		R												

 DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO
 SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

 ADRIÁN MATA MAYÉN
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD RESPONSABLE

300 SUBPROCURADURÍA DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

FACTOR

FACTOR X - COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER ENTRE LAS ÁREAS EL TRABAJO EN EQUIPO, ENFOCADO A ELEVAR LA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, FOMENTANDO LA PARTICIPACIÓN.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC					
1	Comunicar a los mandos los cursos que ofrece la Dirección General de Formación Profesional en materia de Colaboración y Trabajo en Equipo, para que den oportunidad y motiven a las y los servidores públicos a participar en las actividades de capacitación.	Coordinación Administrativa	Oficio	Trimestral	E	O	Mandos Superiores	P														
						X		R														
								P														
								R														
								P														
								R														
								P														
								R														
								P														
								R														
								P														
								R														

DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO
 SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

ADRIÁN MATA MAYÉN
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD RESPONSABLE

300 SUBPROCURADURÍA DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO


FACTOR

FACTOR XI - LIDERAZGO
 46.- Mi jefe (a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias. 42. Mi jefe(a) es congruente en lo que dice y lo que hace.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR UN CLIMA LABORAL POSITIVO PROMOVIENDO UNA MEJORA CONSTANTE EN EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES ENCOMENDADAS A CADA SERVIDORA Y SERVIDOR PÚBLICO FORTALECIENDO EL TRABAJO EN EQUIPO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC					
1	Realizar una adecuada distribución del trabajo, de acuerdo a capacidades y funciones de cada servidora y servidor público, para así fomentar la integración y fortalecer el trabajo en equipo.	Coordinación Administrativa / Directores	Oficio	Mensual	E	X	Mandos Superiores	P														
					O			R														
					E			P														
					O			R														
					E			P														
					O			R														
					E			P														
					O			R														
					E			P														
					O			R														


 DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO
 SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO


 ADRIÁN MATA MAYÉN
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO



Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

		OFICIALÍA MAYOR ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 (PTCCO)																		
UNIDAD RESPONSABLE																				
300	SUBPROCURADURÍA DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO																			
FACTOR																				
FACTOR XVII - IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN 70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.																				
OBJETIVO ESTRATÉGICO																				
FORTALECER EL BENEFICIO DE LA PARTICIPACIÓN EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL, PROMOVRIENDO Y REALIZANDO LA DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2017, ASI COMO EL PPTCCO 2018																				
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC			
1	Difundir entre el personal de la Subprocuraduría los resultados obtenidos en la ECCO 2017.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Mensual	E	X	Todo el personal	P												
								R												
								P												
								R												
								P												
								R												
								P												
								R												
								P												
								R												
								P												
								R												

DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO
 SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

ADRIÁN MATA MATÉN
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

 		OFICIALÍA MAYOR ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 (PTCCO)																
UNIDAD RESPONSABLE																		
300	SUBPROCURADURÍA DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO																	
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																		
FORTALECER EL TRABAJO QUE DESARROLLAN LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON EL USO Y APLICACIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN																		
								2018										
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	
					E	O												
1	Solicitar a la Dirección General de Formación Profesional se programen nuevos cursos en temas de Uso y Aplicación de Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación.	Coordinación Administrativa	Oficio	Mensual	E		Todo el personal	P										
					O	x		R										
2	Difundir entre el personal los cursos que en materia de Tecnologías de Información y Comunicación imparte la Dirección General de Formación Profesional.	Coordinación Administrativa	Oficio	Trimestral	E		Todo el personal	P										
					O	x		R										
					E			P										
					O			R										
					E			P										
					O			R										
					E			P										
					O			R										
					E			P										
					O			R										



DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO
 SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO



ADRIÁN MATA MAYÉN
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

UNIDAD RESPONSABLE

300 SUBPROCURADURÍA DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

FACTOR

FACTOR XIV - ENFOQUE A RESULTADOS
 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FORTALECER EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DESARROLLANDO EL POTENCIAL DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018																
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC							
1	Comunicar a los mandos los cursos que ofrece la Dirección General de Formación Profesional en materia de Motivación, Desarrollo Humano, Neurolingüística, etc., que permitan el crecimiento y desarrollo del potencial de las y los servidores públicos, sensibilizando a los mandos para que brinden oportunidad y motiven a las y los servidores públicos a participar en las actividades de capacitación.	Coordinación Administrativa	Oficio	Trimestral	E	O x	Mandos Superiores	P																
					E			R																
					O			R																
					E			P																
					O			R																
					E			P																
					O			R																
					E			P																
					O			R																
					E			P																
					O			R																
					E			P																
					O			R																

DR. ROBERTO ANDRÉS OCHOA ROMERO
 SUBPROCURADOR DE CONTROL REGIONAL, PROCEDIMIENTOS PENALES Y AMPARO

ADRIÁN MATA MAYÉN
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO