

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

COORDINACIÓN DE SUPERVISIÓN Y CONTROL REGIONAL

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

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

La 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 CSCR presenta el siguiente plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2018

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

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

2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

7 Factores Fractales de Competencias

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

1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

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

Factor XXVII

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

Los resultados muestran que la PGR obtuvo un umbral superior de 97 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 88 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$97 \geq; 89 \leq$

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



97 - 100



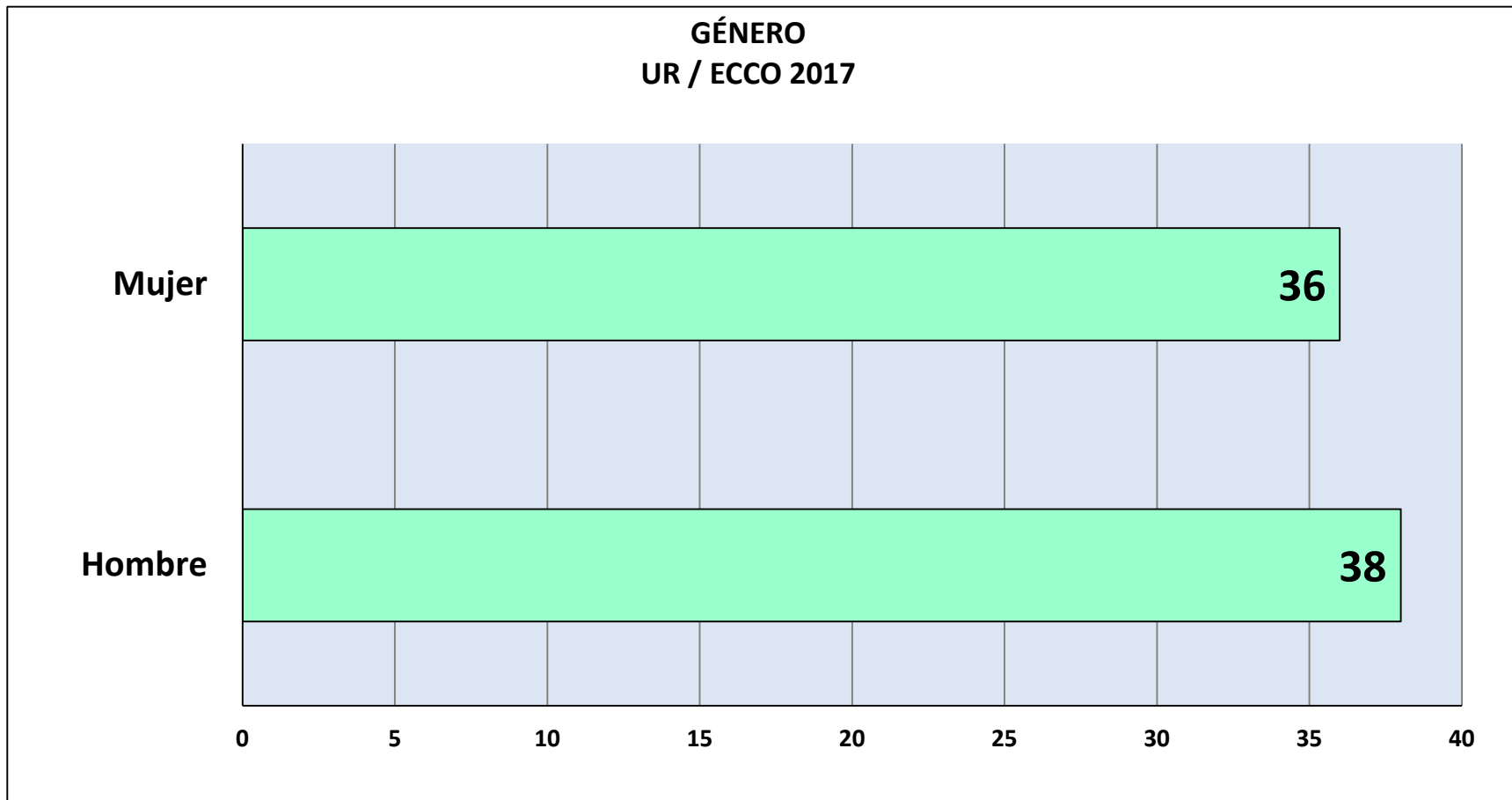
90 - 96



74 - 89

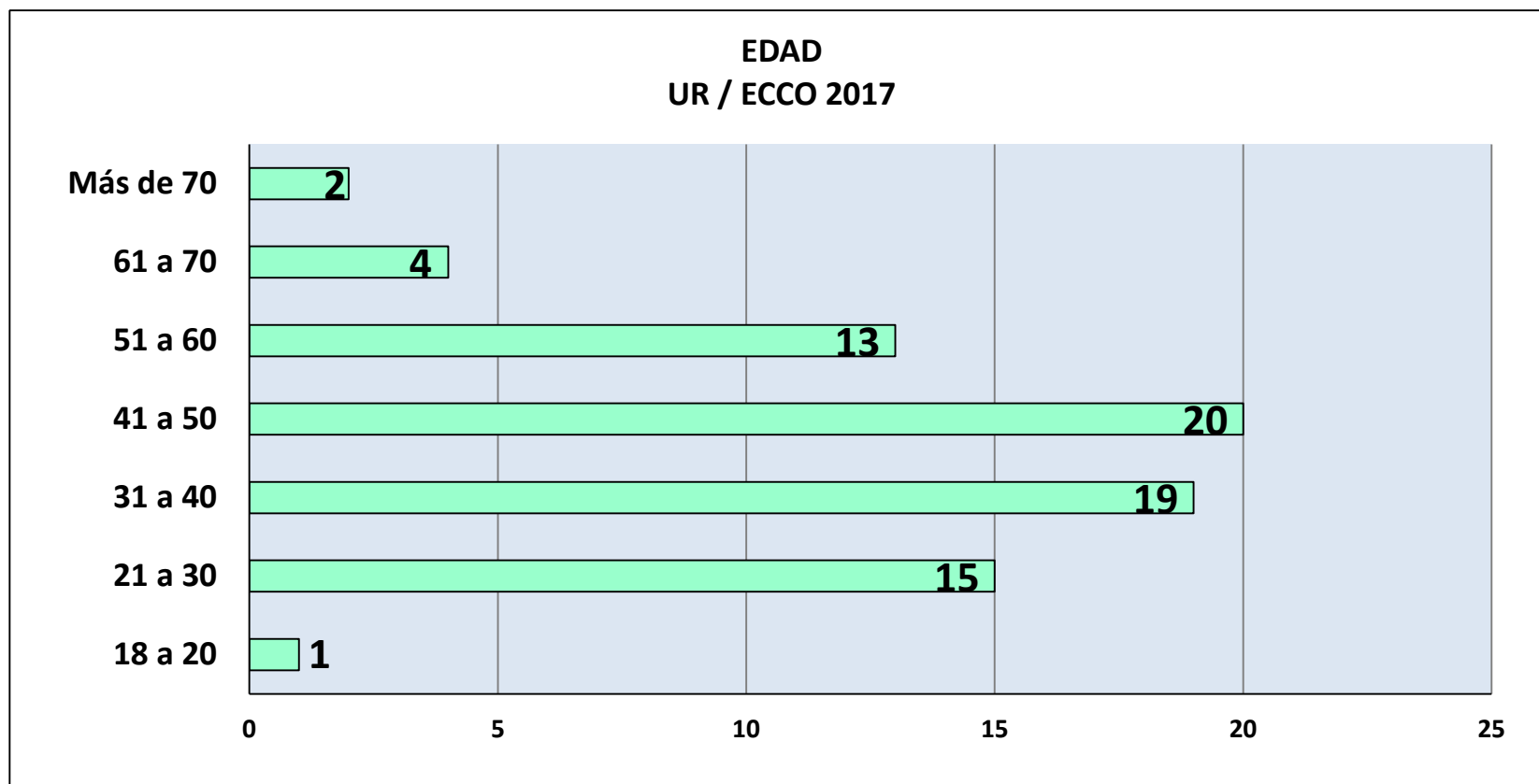
1. Análisis Cuantitativo

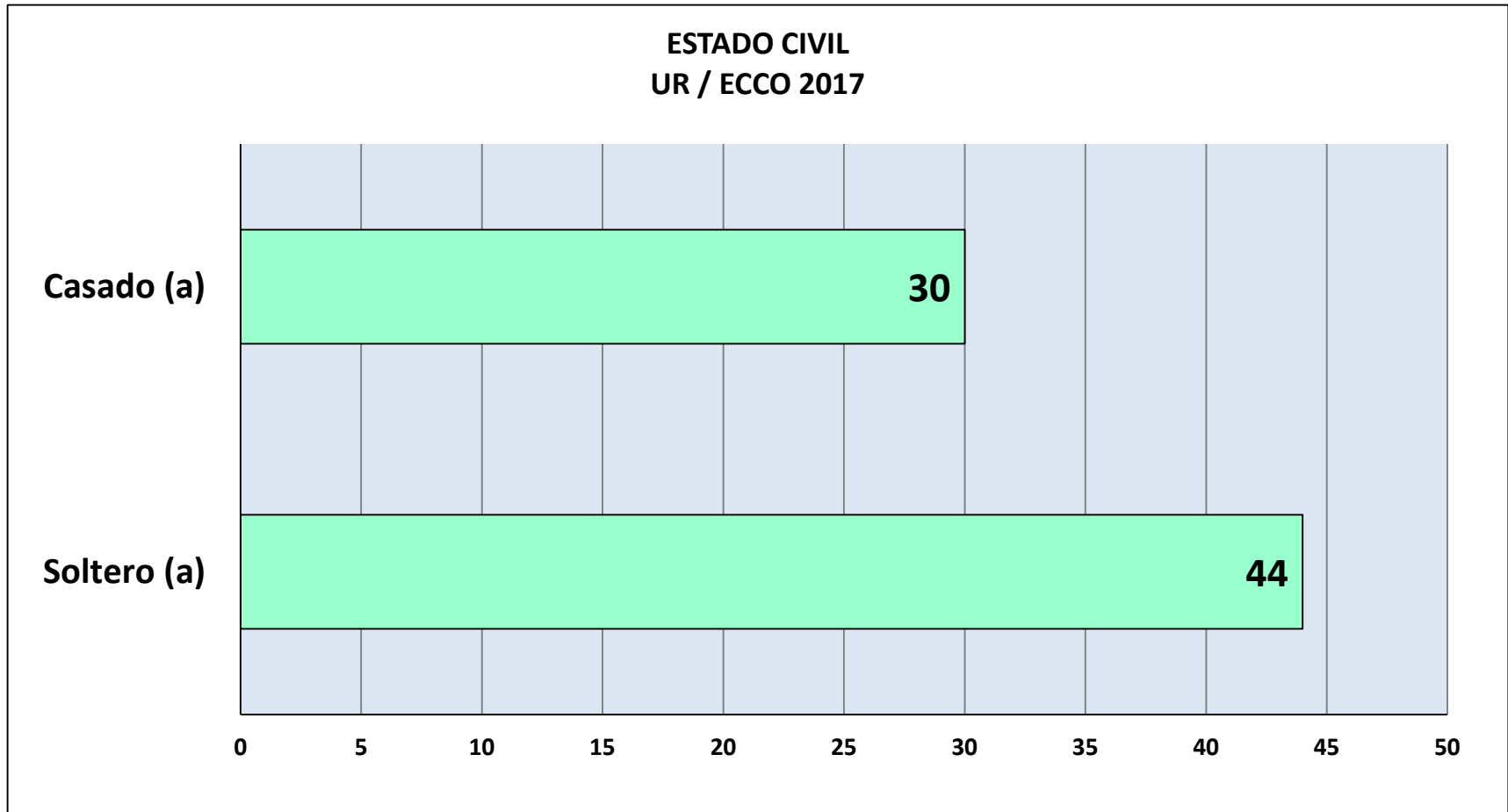
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 3% mayor al de la mujeres.
Tomando en cuenta que la plantilla de la UR está conformada con 4% mas de hombres.

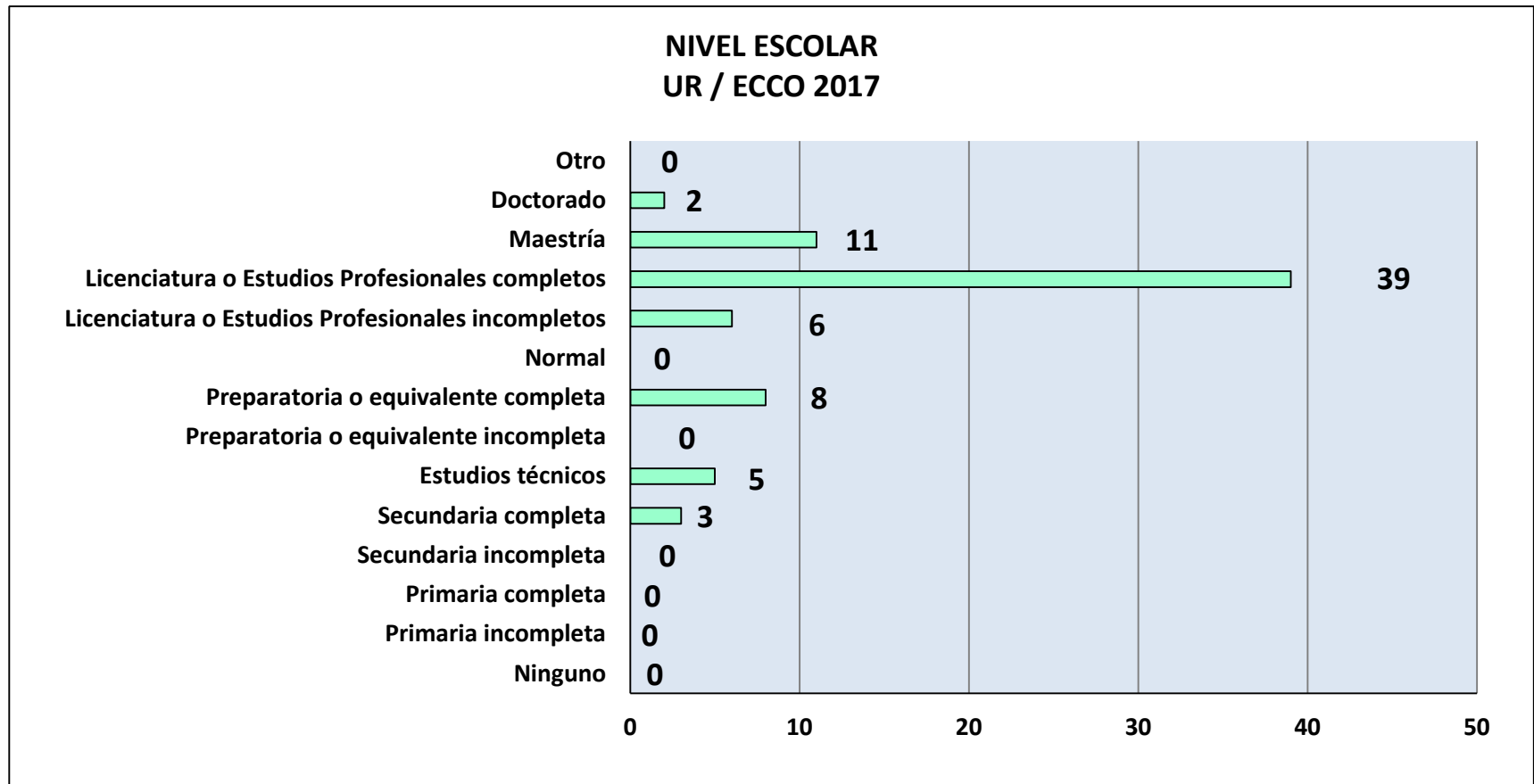
35 personas participantes en la encuesta (47%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que 33 están entre 41 y 60 años con una participación del (45%) del universo total.





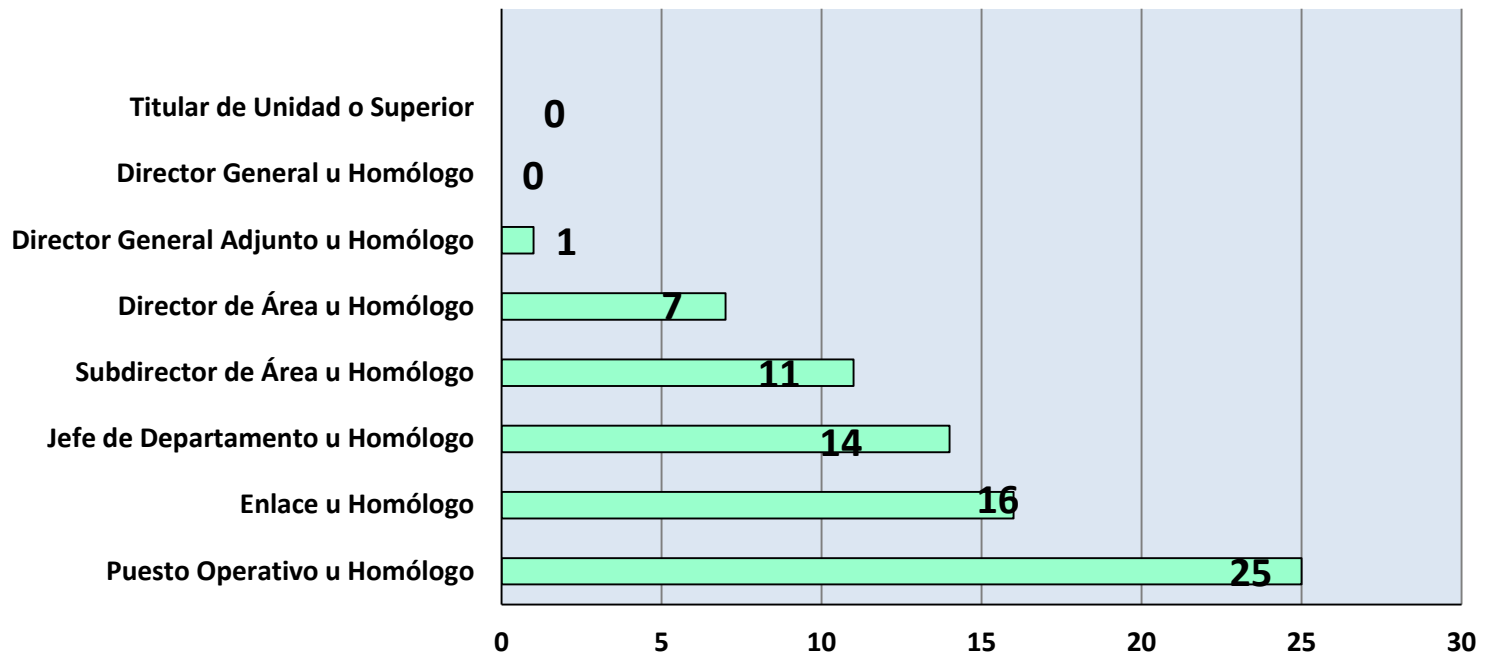
La proporción de participación de las solteras (os) es mayor en un (10%) a la de las casadas (os) con respecto al total del universo (74) de esta UR.

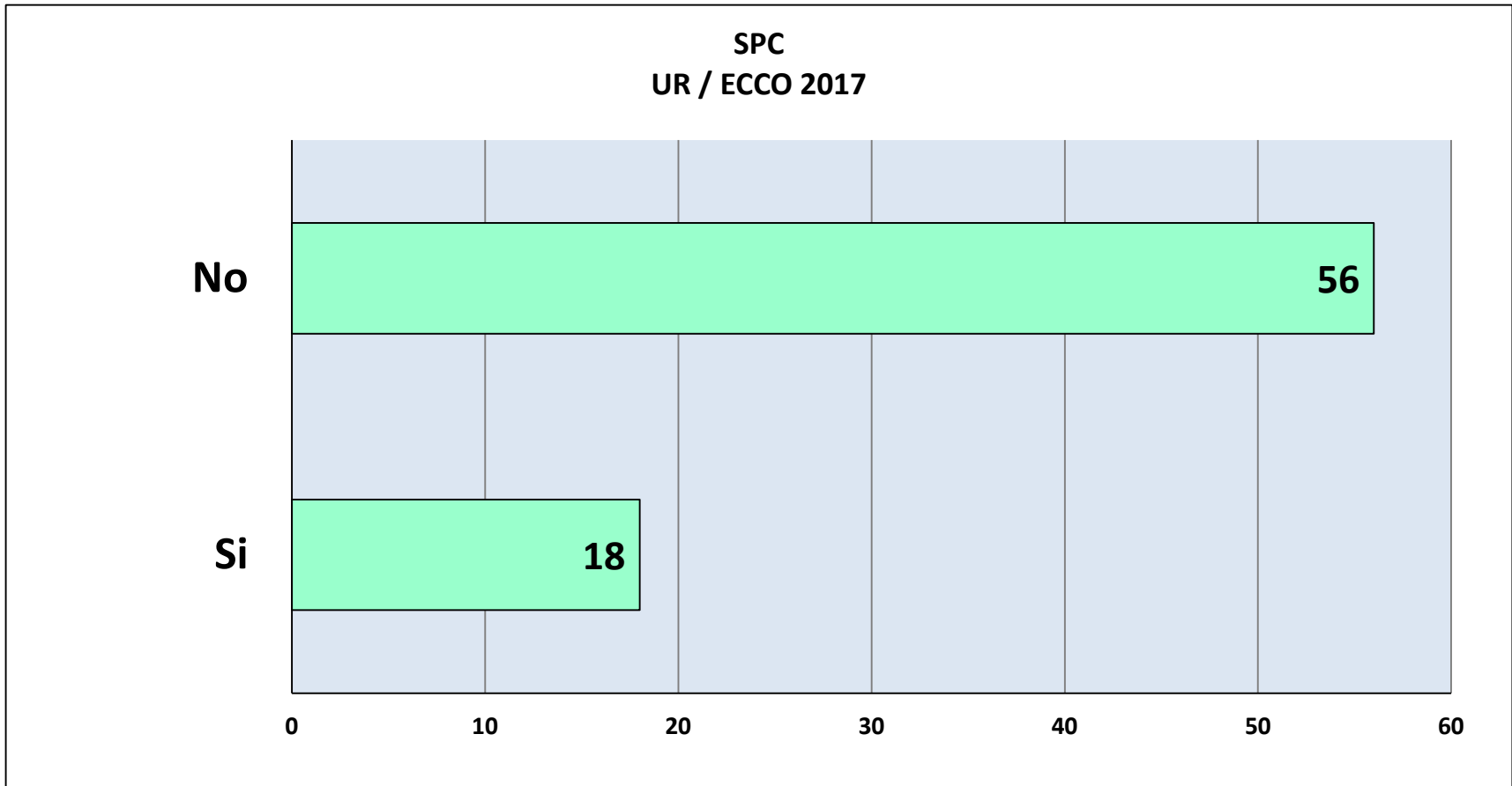
Se ha presentado una constante de casi 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en Licenciatura o Estudios Profesionales.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 56% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de ésta UR.

NIVEL DE PUESTO
UR / ECCO 2017

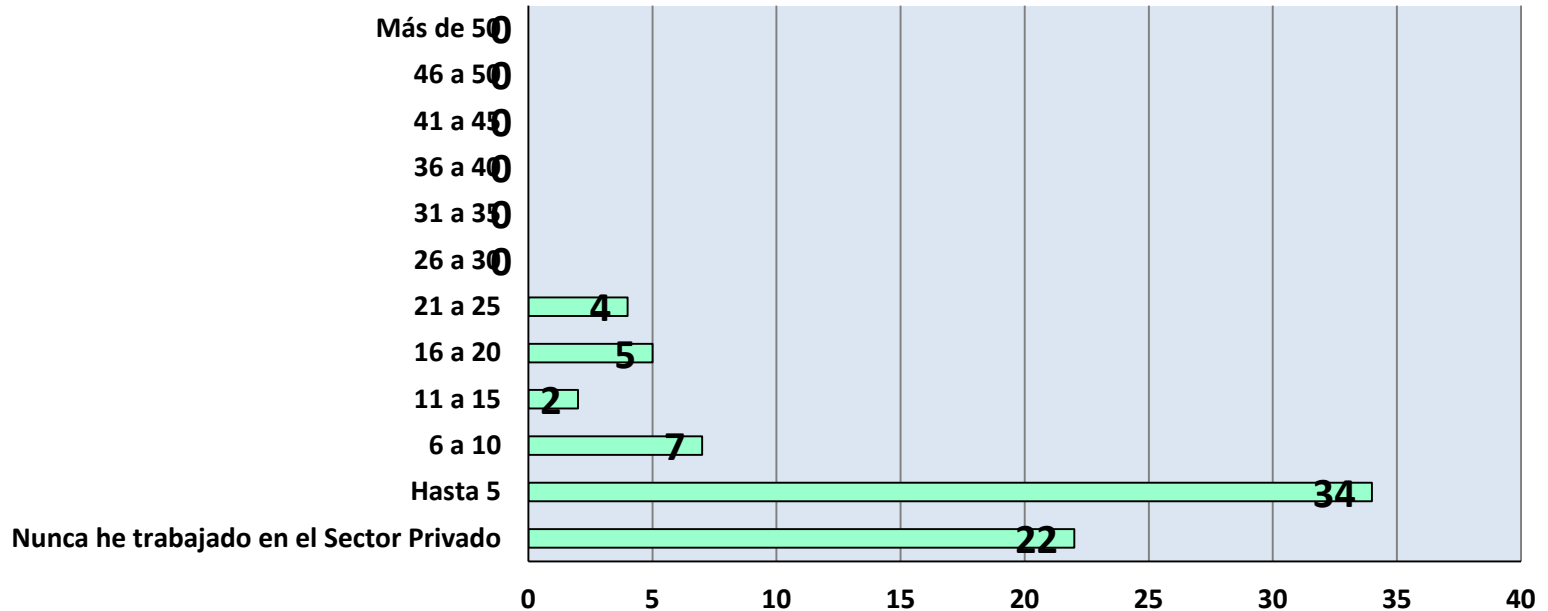


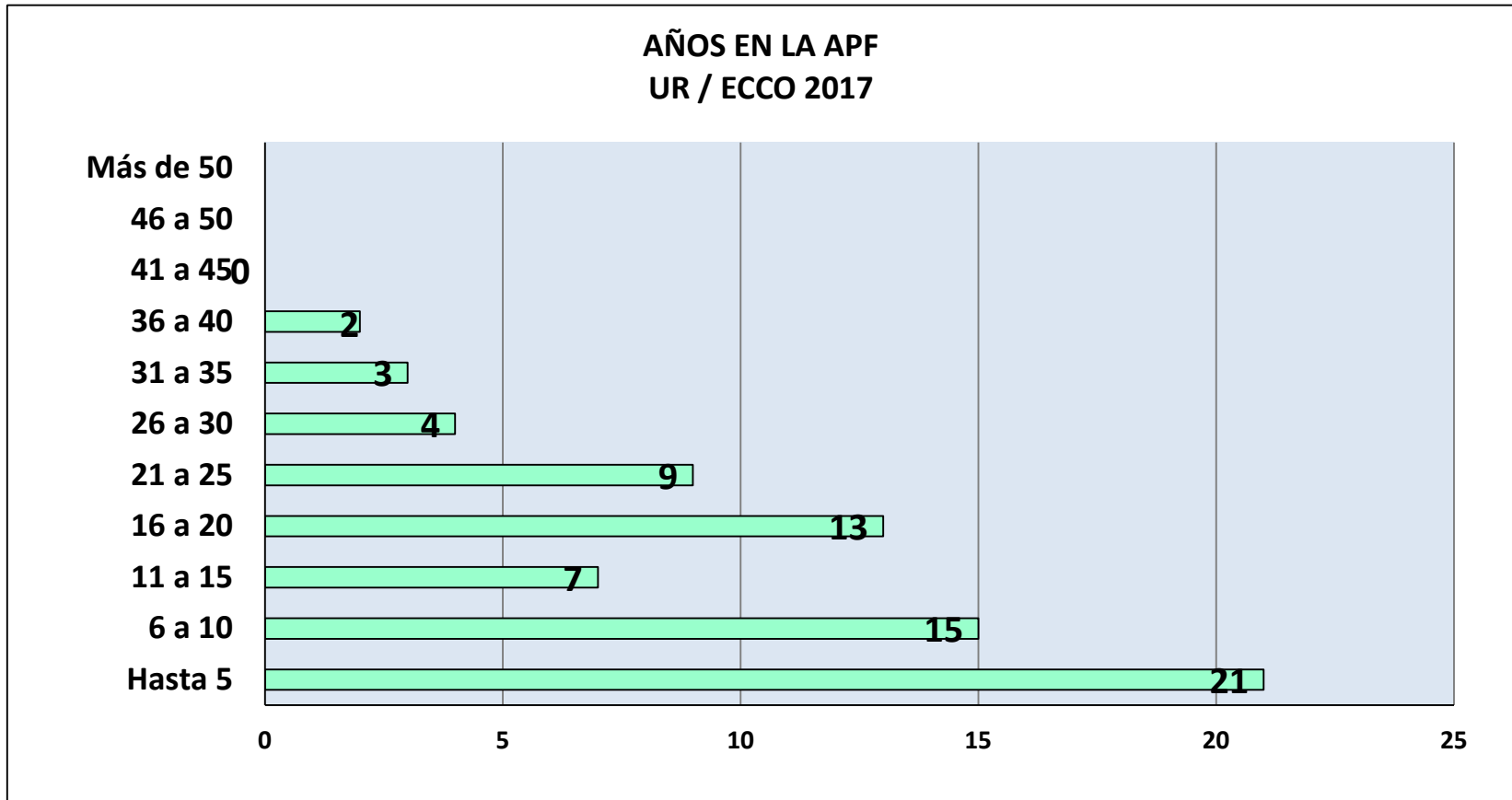


El 18% del personal de ésta UR que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

7 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Institución tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 3 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

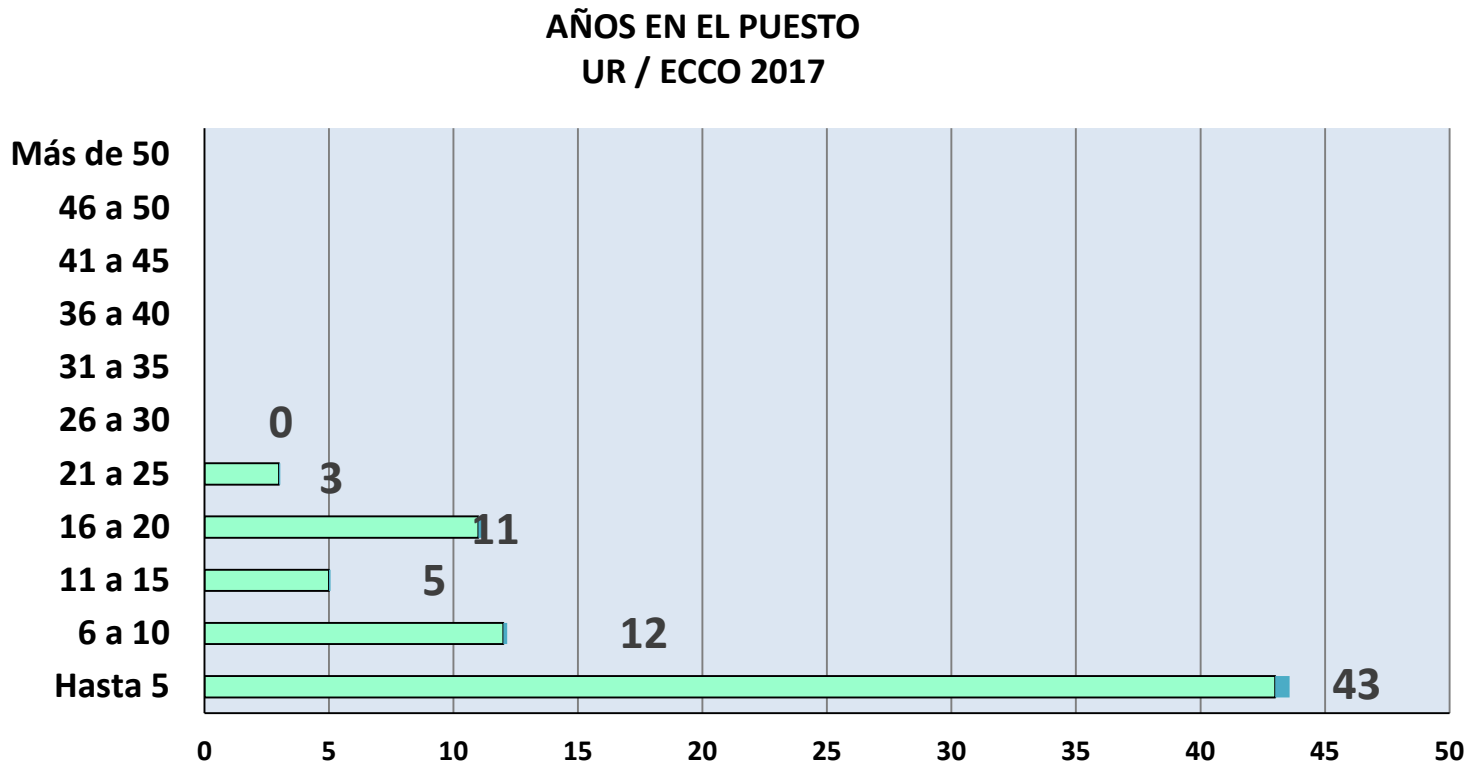
AÑOS EN LA IP
UR / ECCO 2017

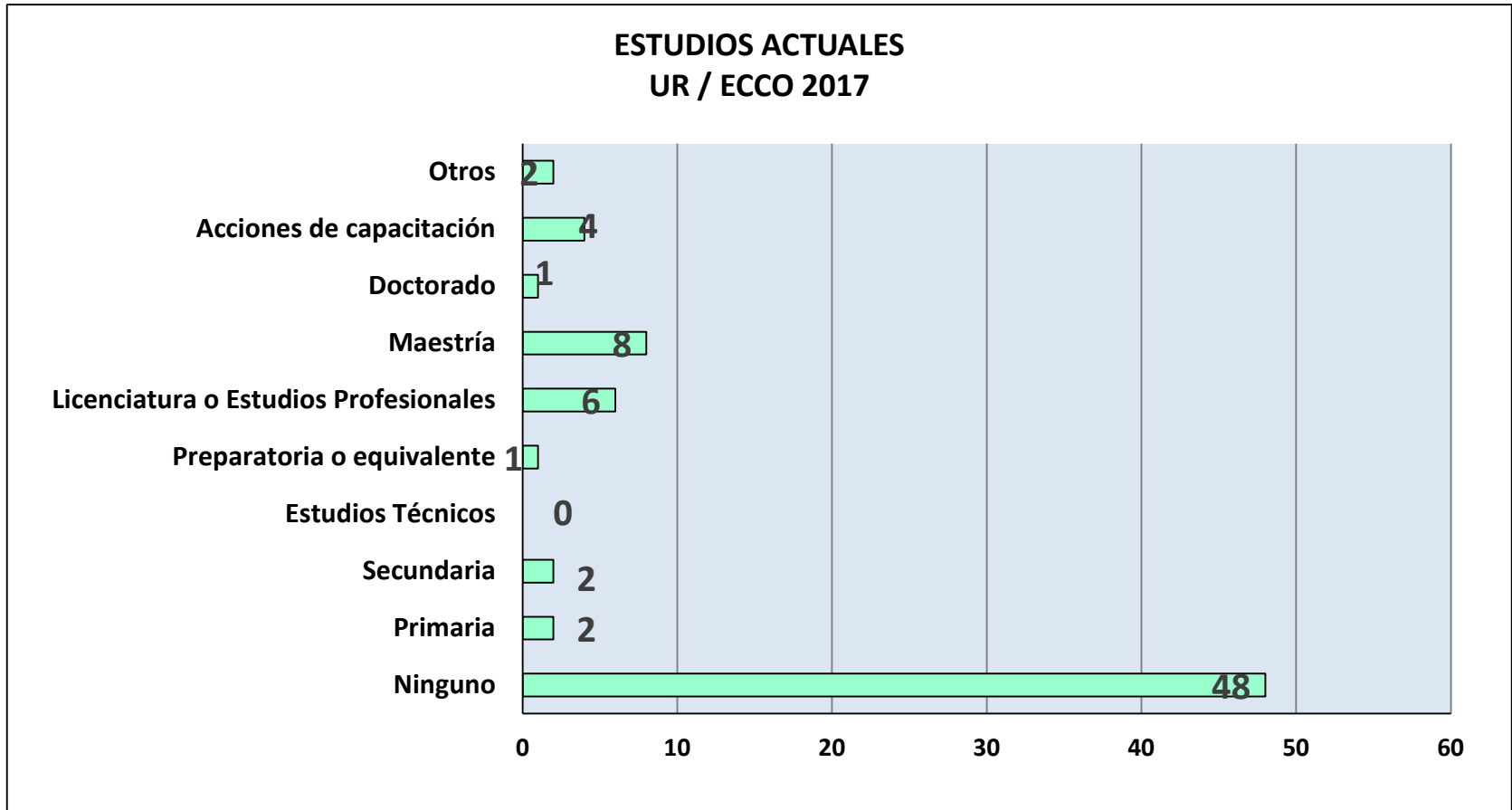




Casi 7 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la UR colaboran servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF en un (42%) del total de los encuestados.

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

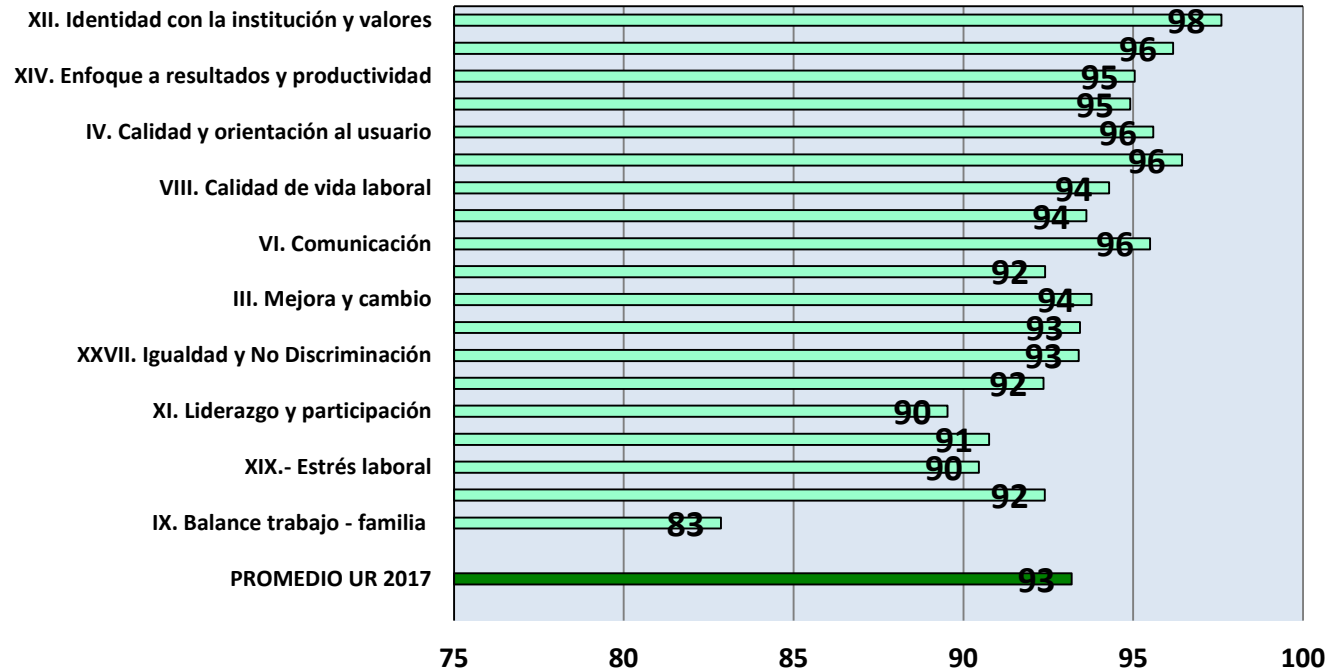




Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de ésta UR encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



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

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

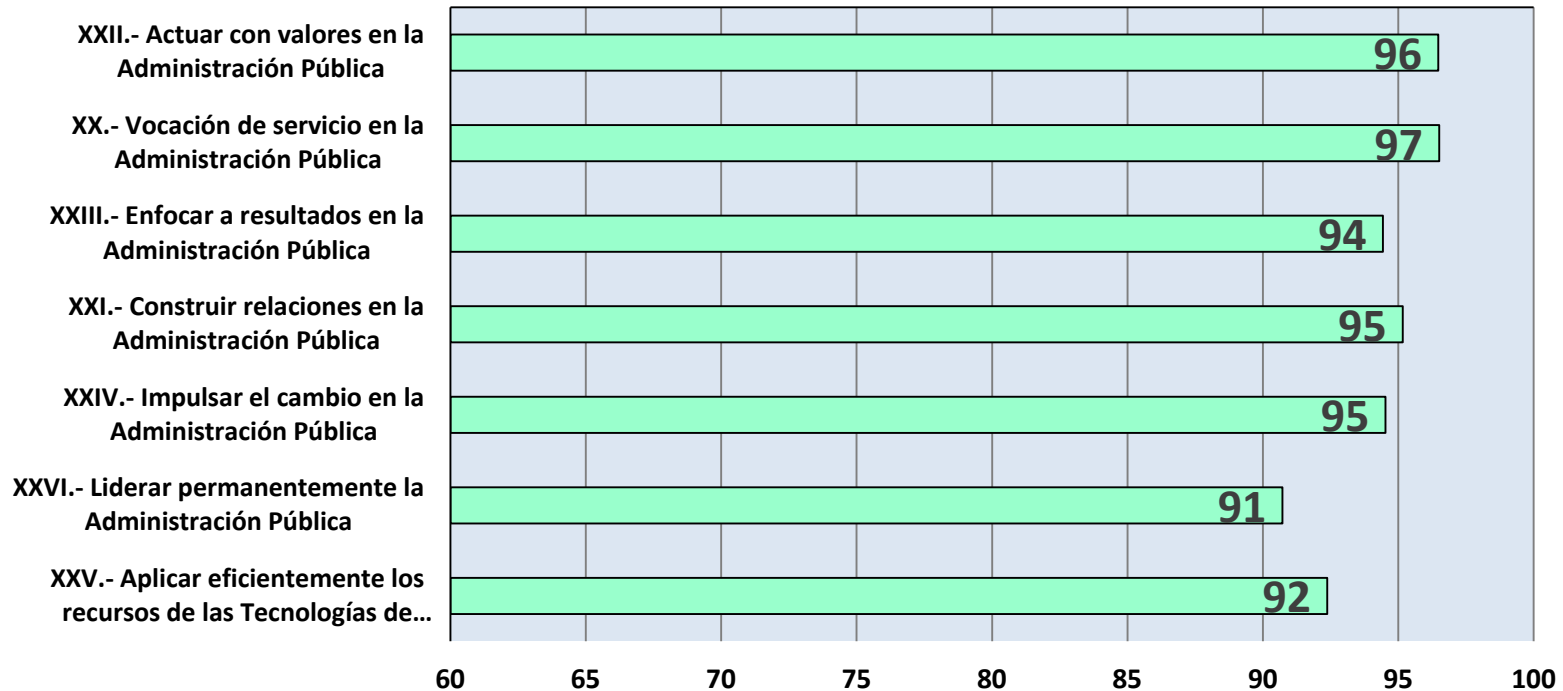
UR / EÇCO 2017

5 10 15 20 25 30



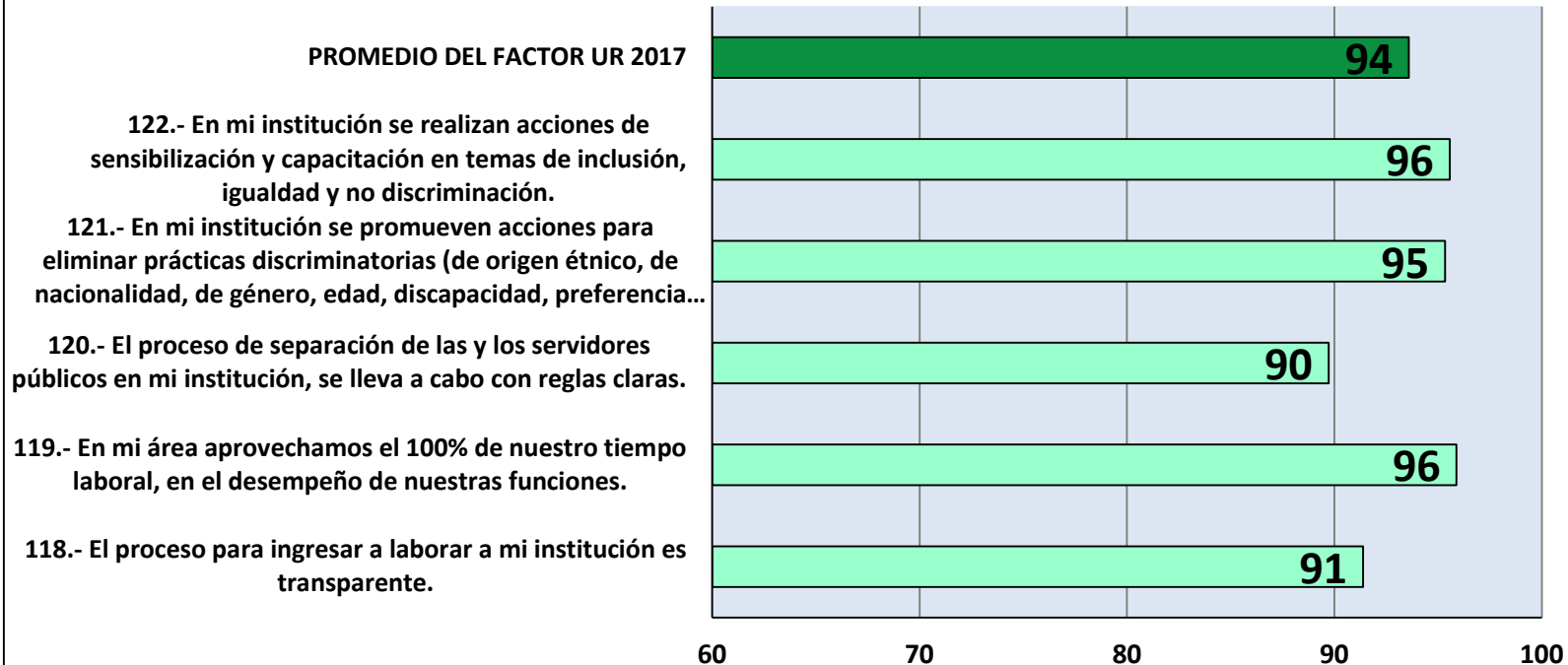
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de 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 PGR con respecto a los valores y vocación del servicio; en sentido opuesto, se puede mejorar la aplicación eficiente de los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

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



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la PGR, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se exterioriza el proceso de separación con la percepción menos favorable.

Fortalezas y Debilidades

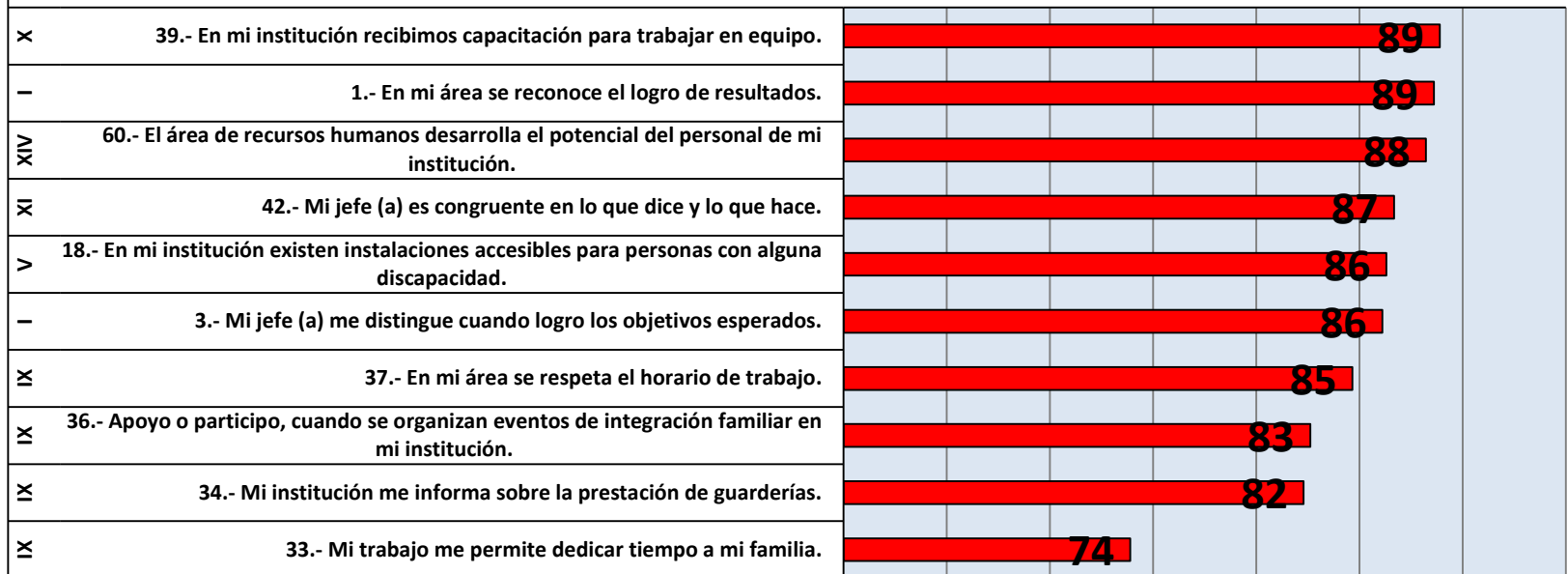
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS UR / ECCO 2017

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.	98
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar...	98
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	99
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	98
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	98
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis...	97
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	97
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	97
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados,...	97

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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Procuraduría General de la República con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, aunque se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel nacional, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo en los últimos años, su comportamiento mejoró en 9 puntos con respecto a 2015.

Factores de Clima y Cultura Organizacional

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

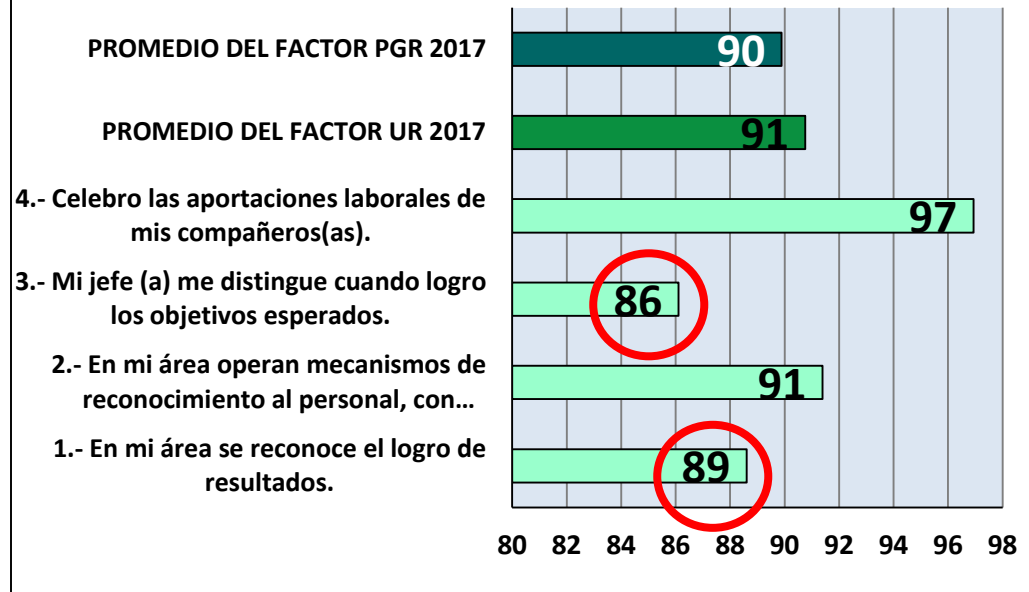
91



97 ≥; 89 ≤

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.

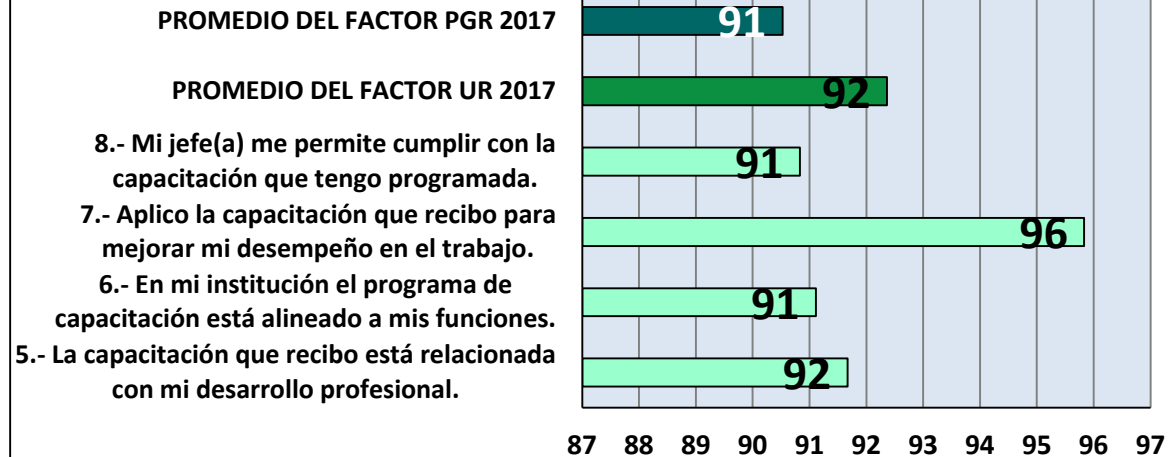
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

92



II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

UR / ECCO 2017

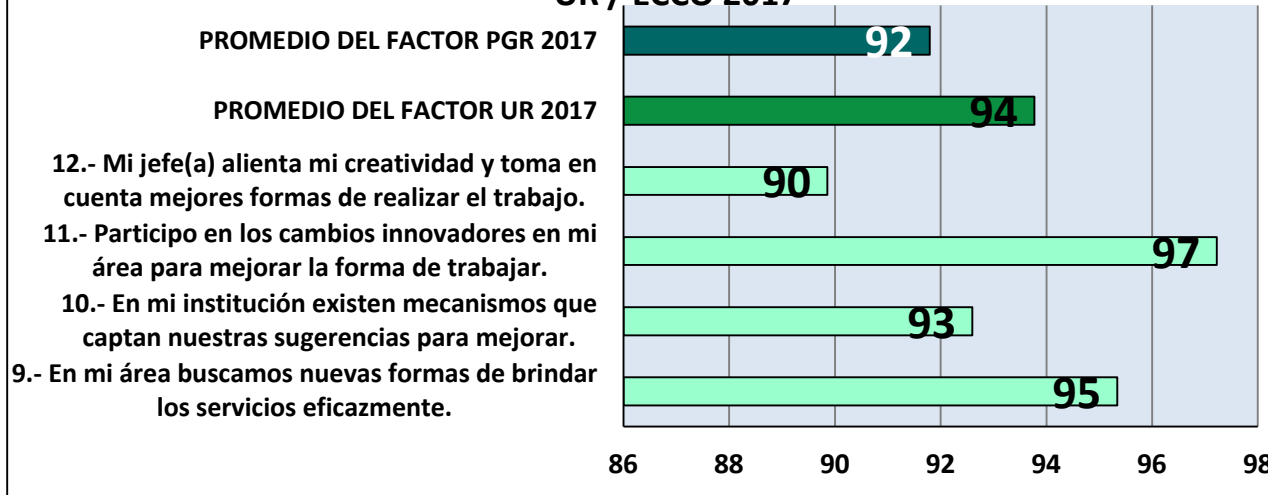


97 ≥; 89 ≤

La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más relacionado con su desarrollo profesional.

Este factor evalúa el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.

III. MEJORA Y CAMBIO
 UR / ECCO 2017



94

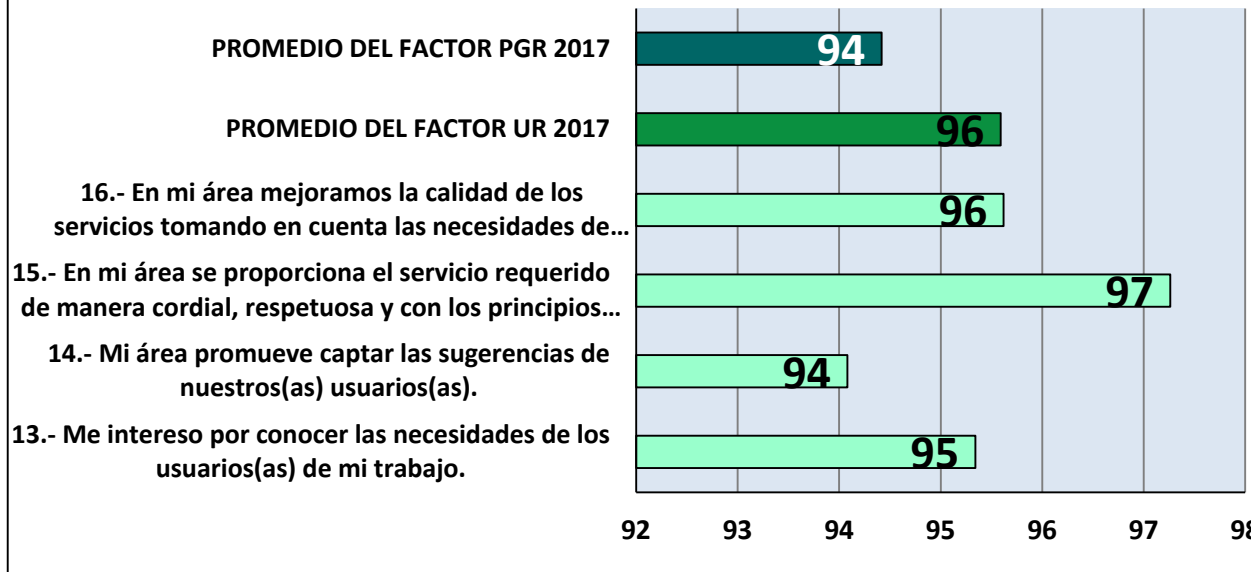


97 ≥; 89 ≤

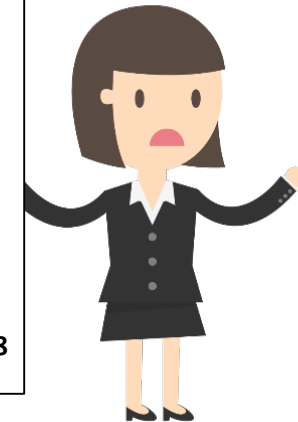
Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la PGR, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que se captan las sugerencias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

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

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO
UR / ECCO 2017



96



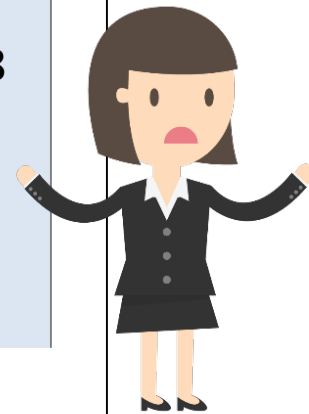
97 ≥; 89 ≤

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

Este factor evalúa, la autoestima de la y el servidor público, su percepción del reconocimiento social con relación a su Institución y su vivencia de los valores institucionales.



96

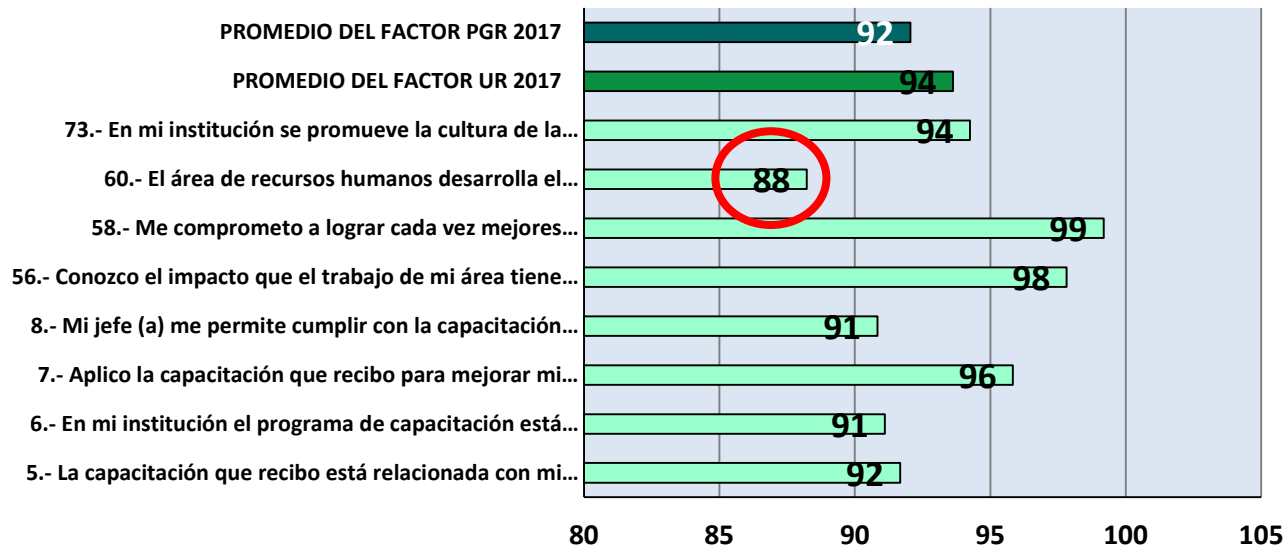


97 ≥; 89 ≤

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

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que aplica la Institución para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales.

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



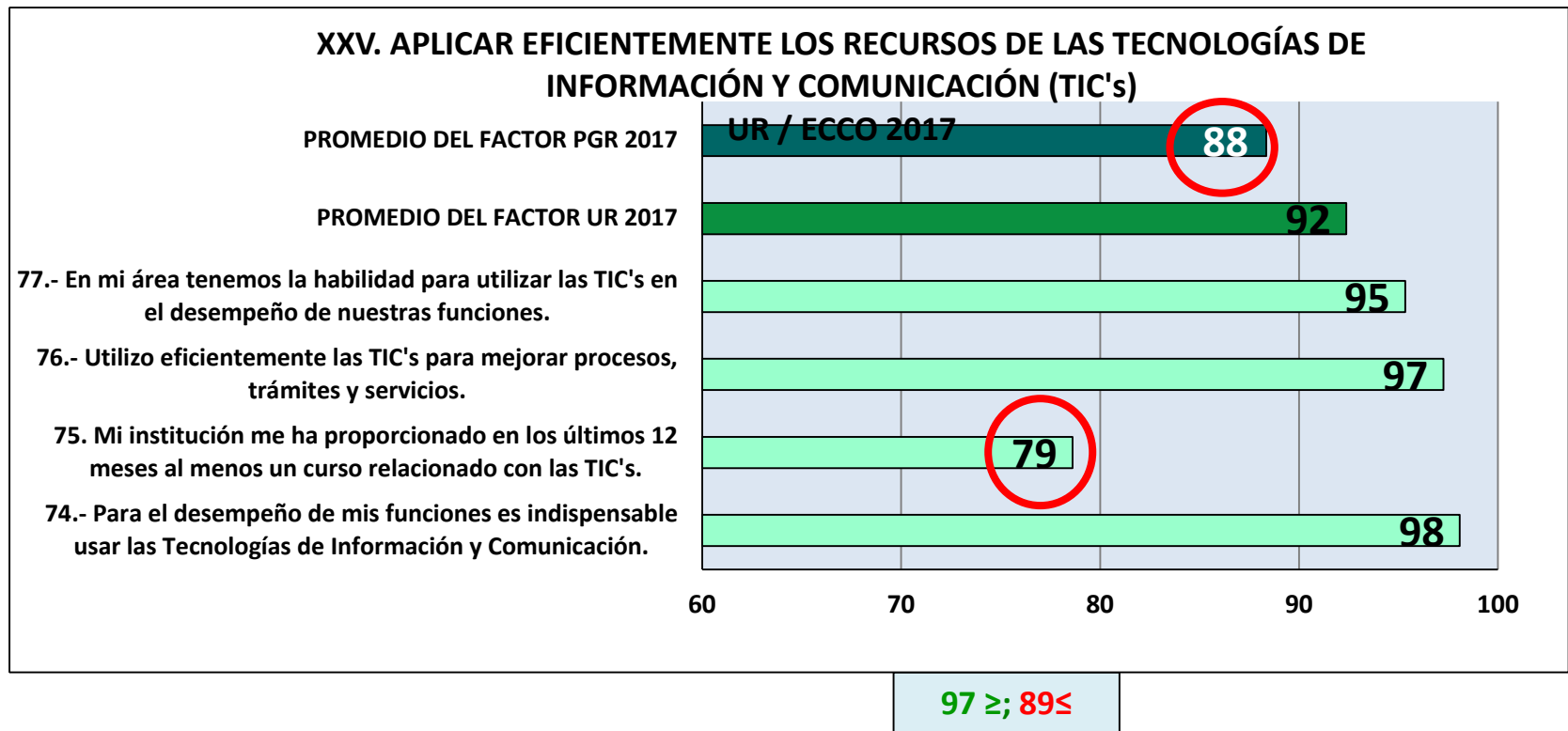
94



97 ≥; 89 ≤

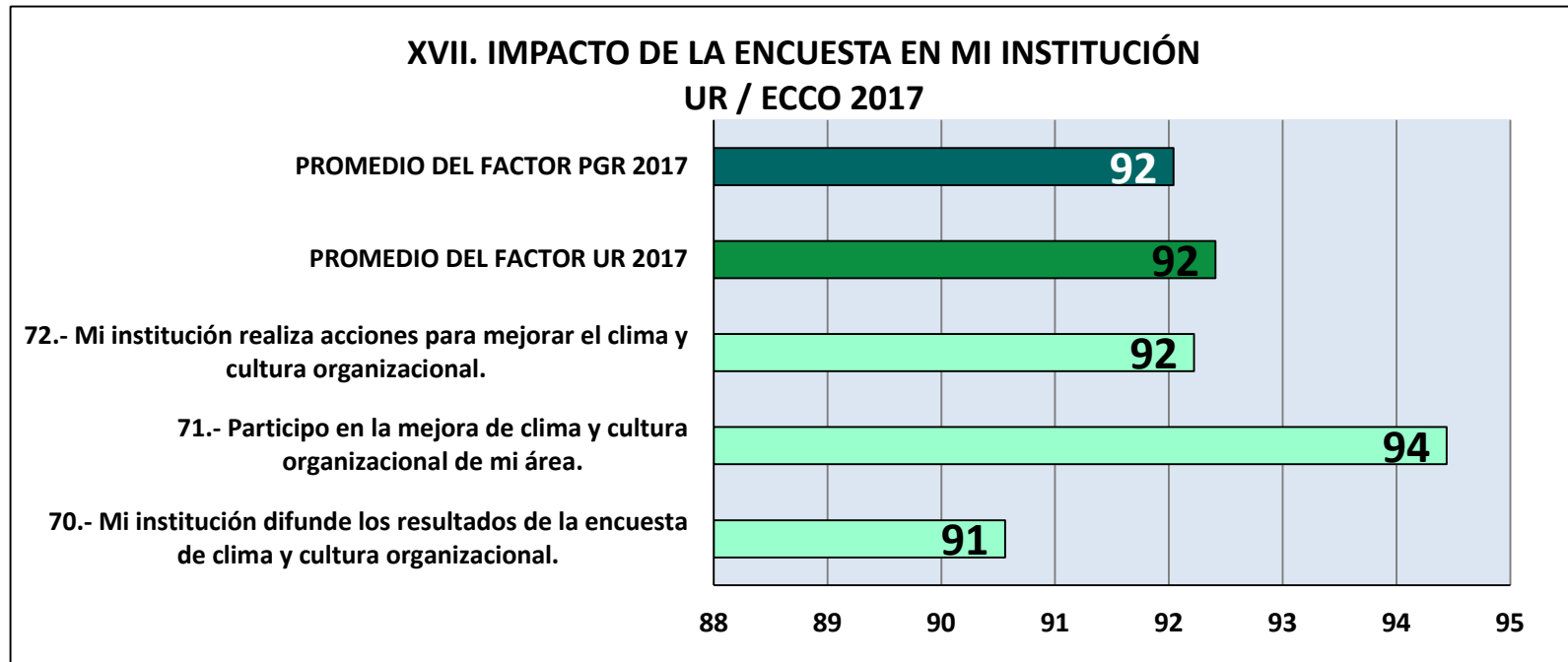
El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos de las Unidades Administrativas para mejorar el desarrollo potencial de su personal, ya que las y los servidores públicos encuestados están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la Aplicación eficiente de los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) de la Institución para el desarrollo de las labores cotidianas



El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de contar con las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) para mejorar el desarrollo potencial del personal, ya que las y los servidores públicos encuestados están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la difusión de los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional, el impacto y sobretodo el seguimiento de las posibles mejoras.



97 ≥; 89 ≤

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.

90



97 ≥; 89 ≤

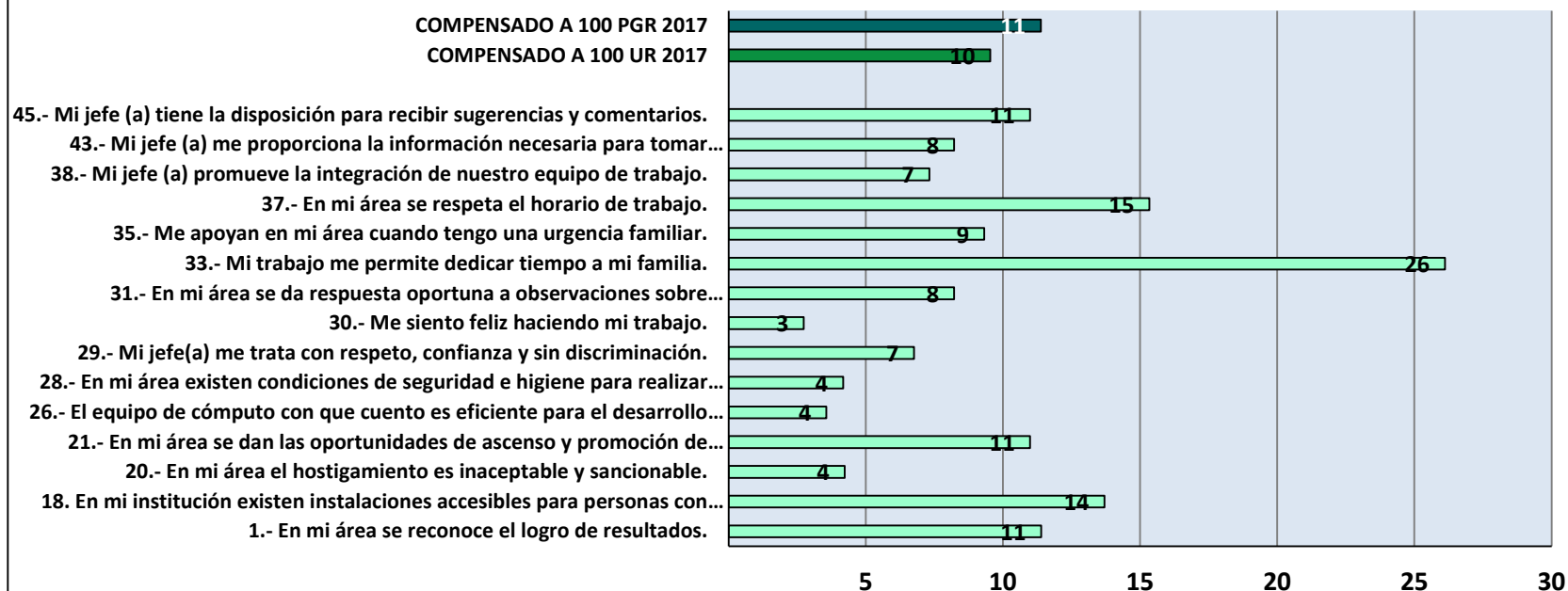
XIX. ESTRÉS LABORAL UR / ECCO 2017



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

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

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO UR / ECCO 2017

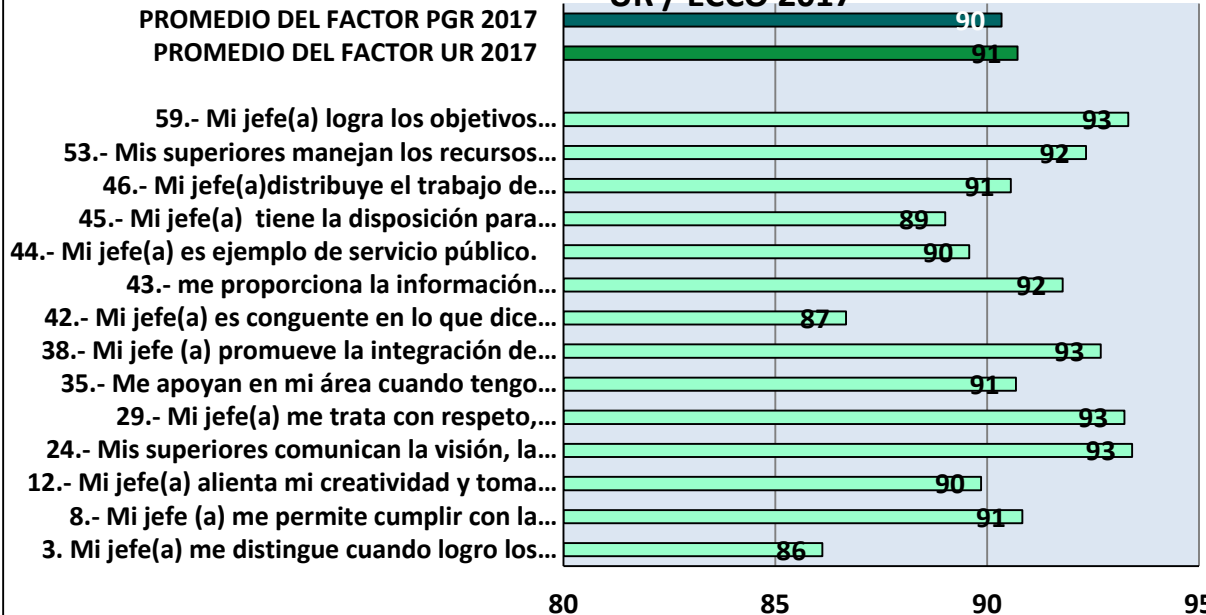


Esta gráfica muestra claramente que la falta de tiempo dedicado a la familia, genera un alto índice de estrés en las y los servidores públicos encuestados

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



91



97 ≥; 89 ≤



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.

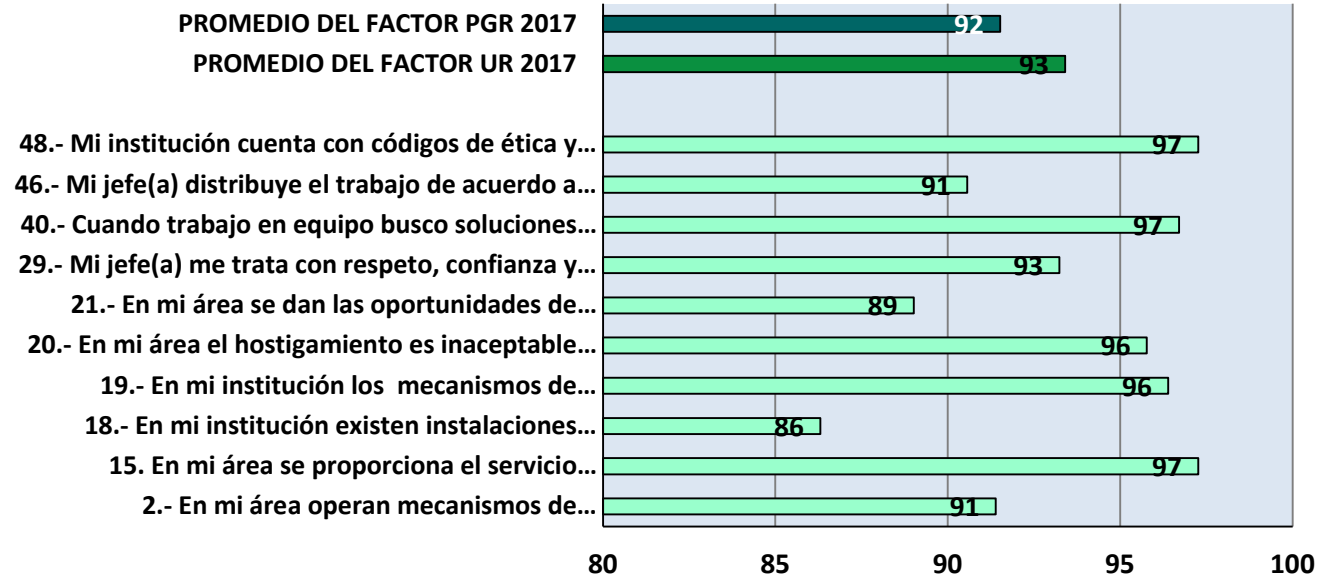
Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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.

93



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR / ECCO 2017



97 ≥; 89 ≤

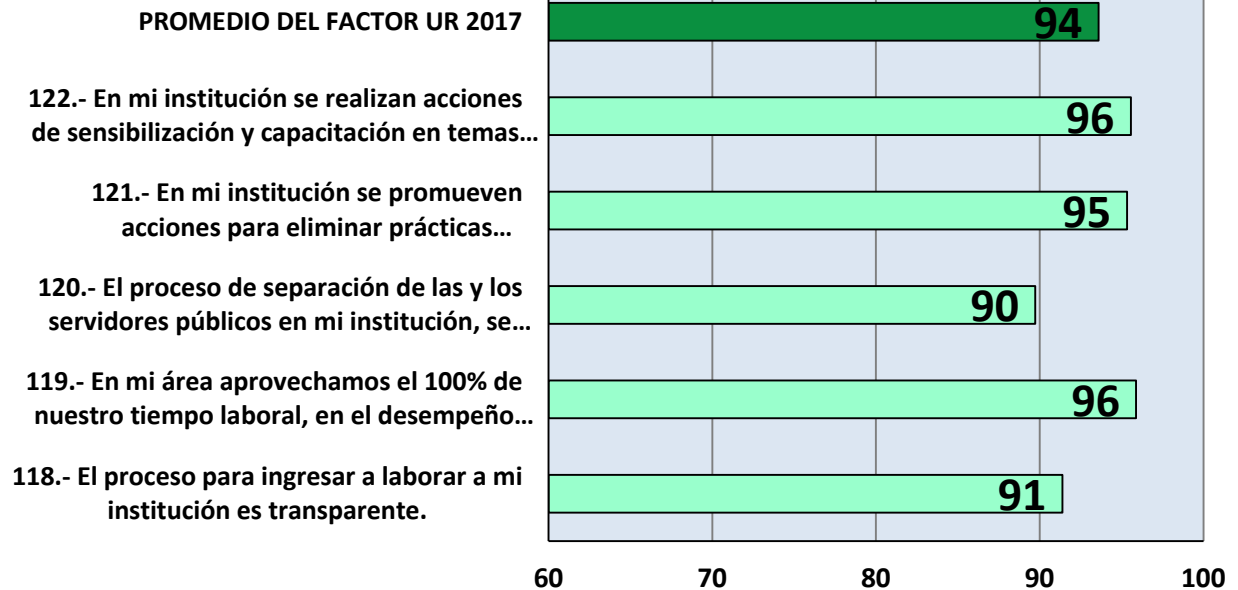
Este factor fractal muestra a la Procuraduría General de la República como una Institución que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación de instalaciones para personas con alguna discapacidad.

Factor Específico por Ramo (FER)

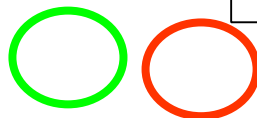
96



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



97 ≥; 89 ≤



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

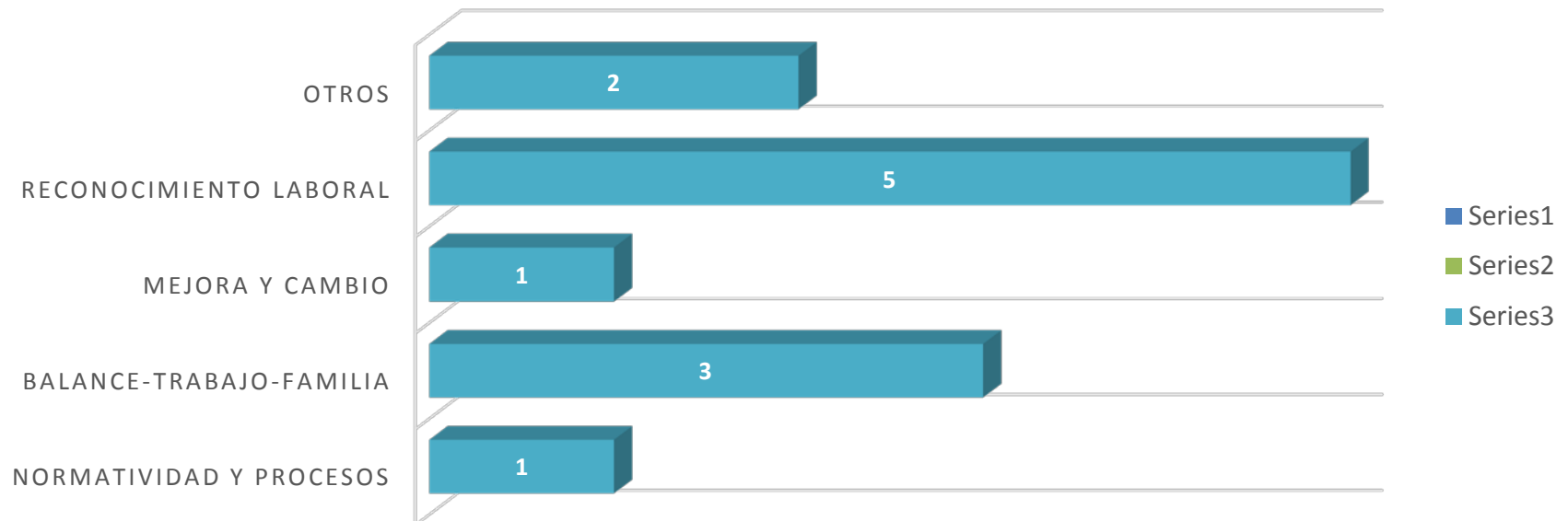
2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS ECCO 2017

TOTAL COMENTARIOS 12

FACTORES 1,3,9 Y 15

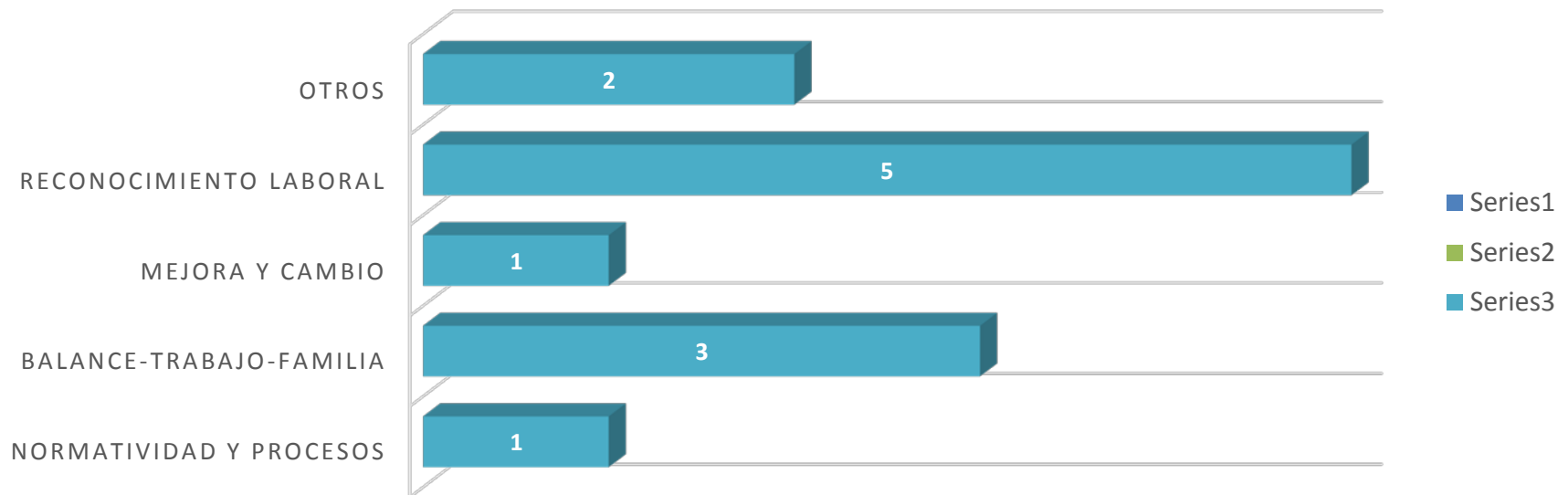


Los comentarios que las y los servidores públicos de ésta UR expresaron fueron 12 en total, de los cuales 5 (44%) se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados con el Reconocimiento laboral y en segundo lugar al Balance-Trabajo-Familia. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

COMENTARIOS ECCO 2017

TOTAL COMENTARIOS 12

FACTORES 1,3,9 Y 15



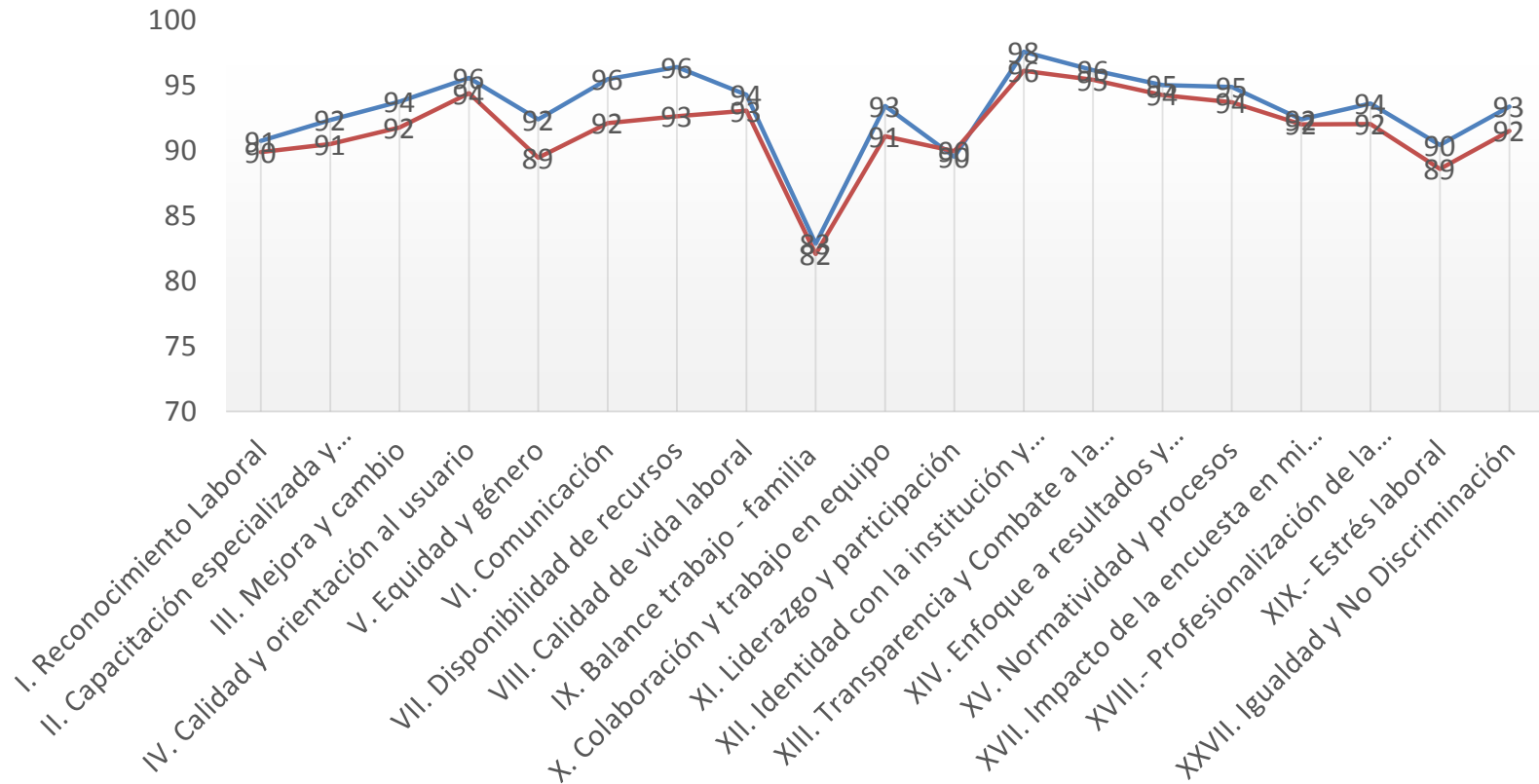
Por otro lado, de los 12 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 42% agradecen la oportunidad de permitirle expresar su opinión el 25% externaron que la jornada laboral extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia, el 8% se refiere a que se mejoren las condiciones laborales para emprender un cambio positivo para las y los trabajadores, el otro 8% se refiere a una pregunta fuera de contexto para los fines de la evaluación y finalmente 17% restante N/A ya que no se entiende, solo es el principio de una oración y la otra sólo es un número

3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

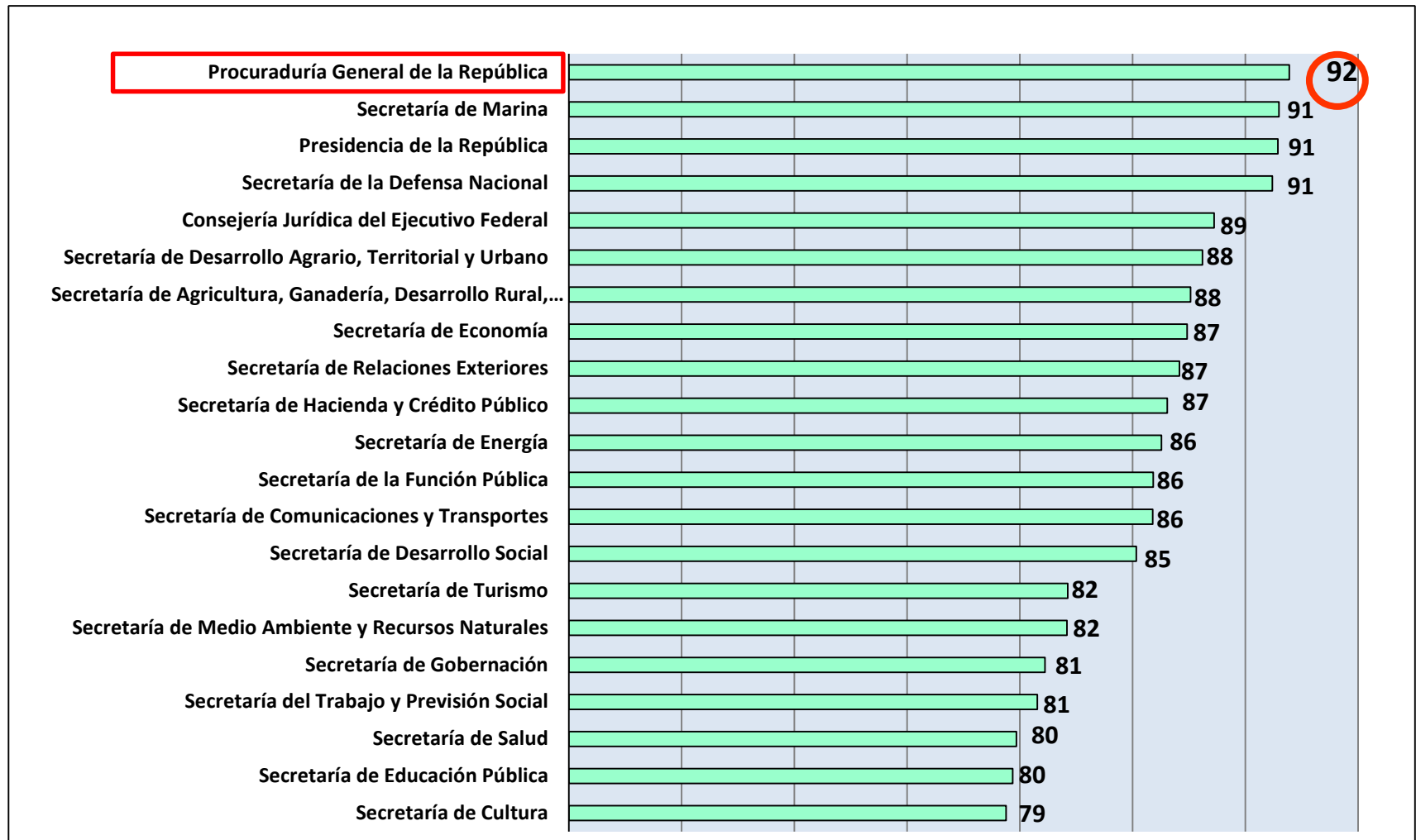
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo UR 313- PGR / 2017

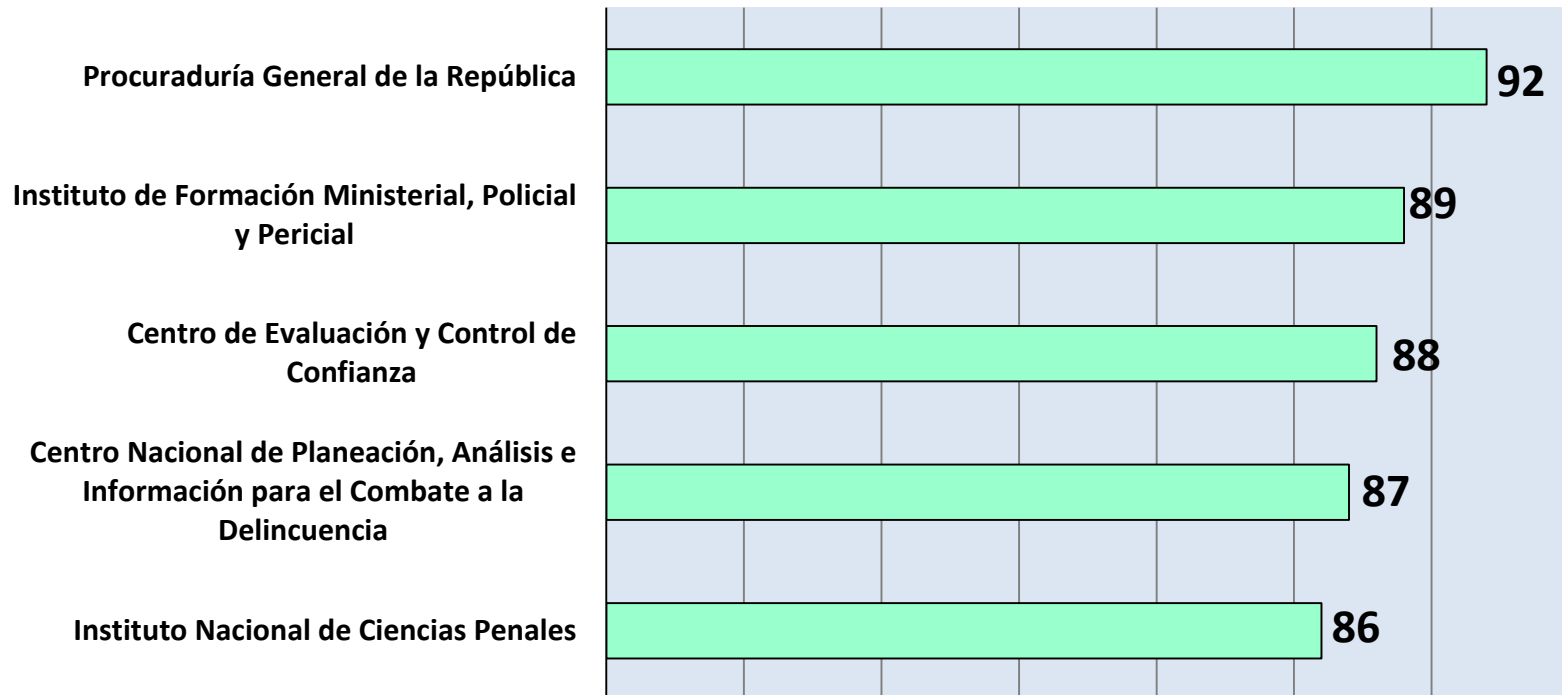


PROMEDIO UR 93 PGR 92

Comparativo Sector Central / 2017



Sector Procuración de Justicia



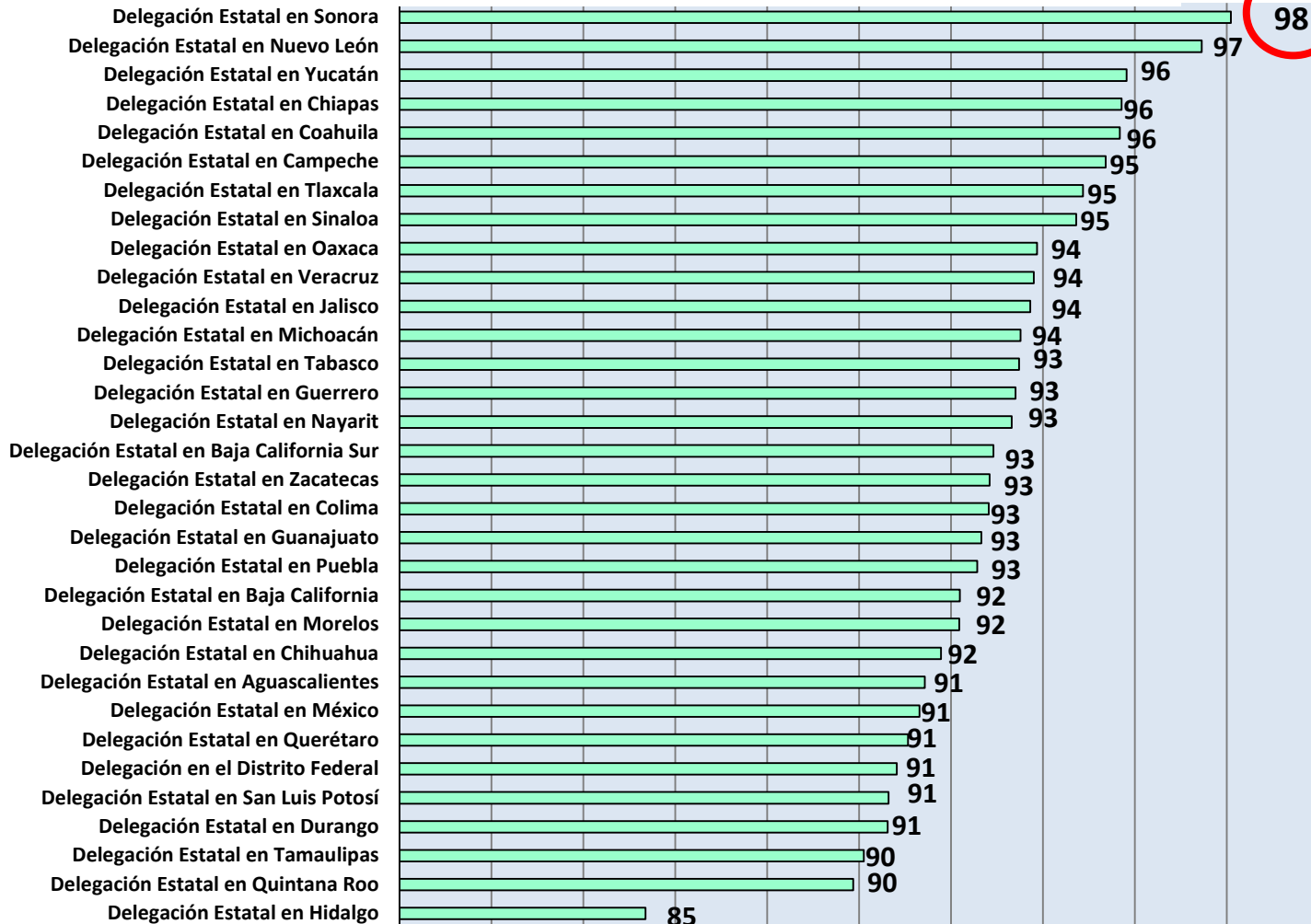
Fuente: Secretaría de la Función Pública

ECCO _ Índice Promedio UR's PGR / 2017



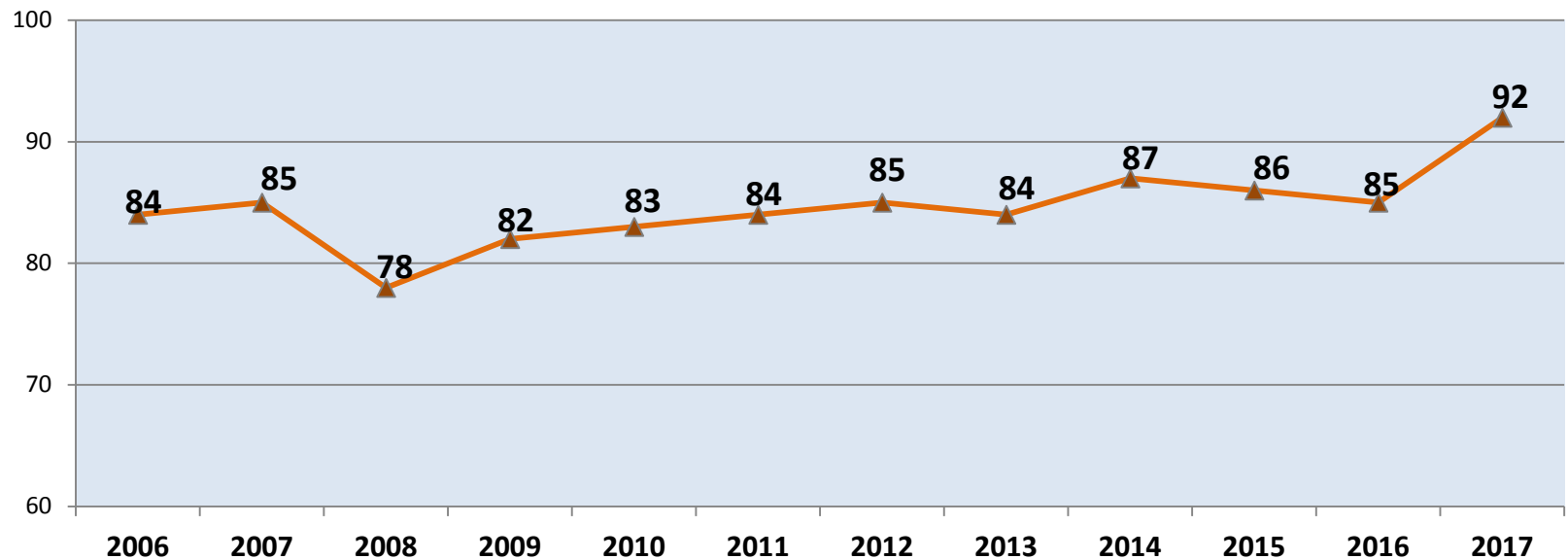
La Policía Federal Ministerial refrenda el primer lugar con respecto al año pasado, la UISPPA que por primera vez participa como UR independiente, las Delegaciones Estatales y la Oficina del C. Procurador, son las Unidades mejor calificadas. Por otro lado, COPLADII y el Órgano Interno de Control se encuentra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

ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



Nuevamente ocupa el **1er lugar** la Delegación Estatal en **Sonora**, **Nuevo León** sube del 10º. lugar al 2do., **Yucatán**, del 12º. lugar al 3ero, **Chiapas** cae del 2do. lugar al 4º. Coahuila sube honrosamente del 21º. lugar al 5º. mientras que **Hidalgo** cae 6 peldaños con referencia a 2016, quedando al final de la lista.

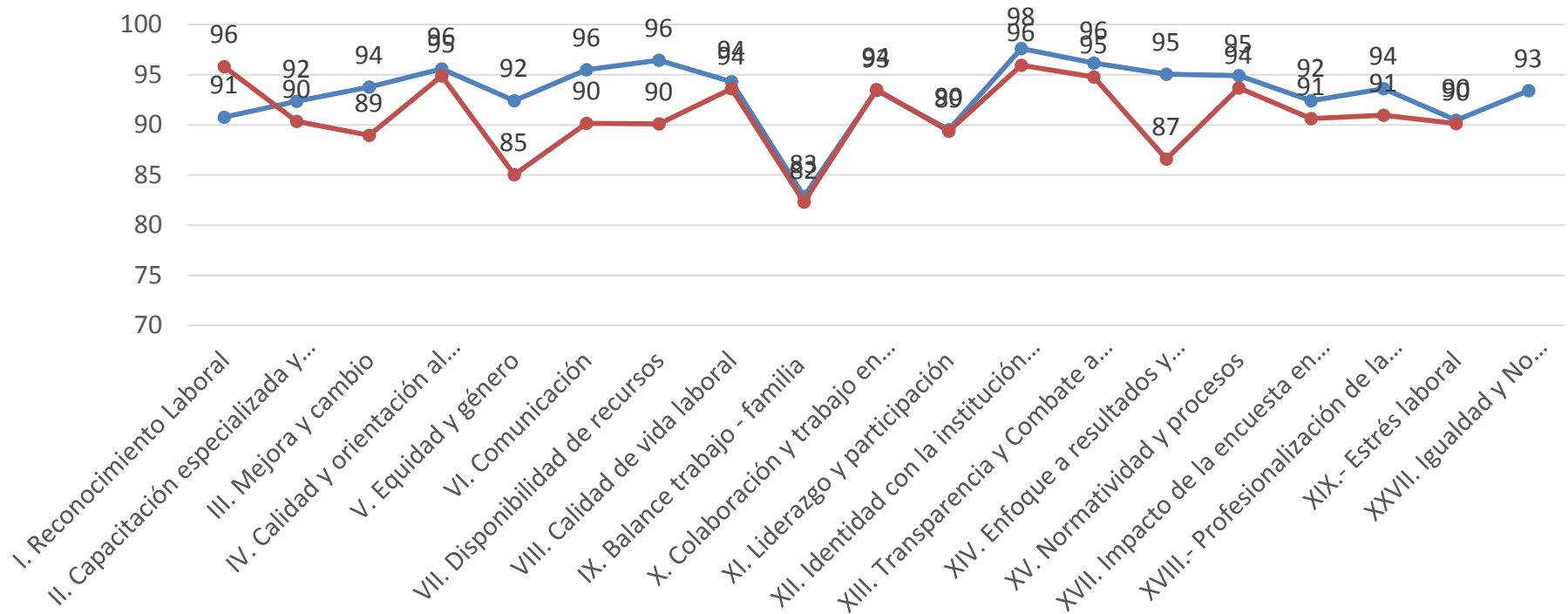
Resultados ECCO PGR Comparativo Histórico



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

3.2. Resultados UR 2015 Vs. 2017

RESULTADOS UR 2015 VS 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la UR en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor XIV Enfoque a resultados con 8 puntos arriba para 2017.

3.3. Efectividad del PTCCO 2016

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

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

$$\frac{16 \text{ Acciones cumplidas}}{16 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 50. Profesional

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 42. Equilibrio

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

Factor 63. Transparencia

3 cumplidas
3 programadas X 100 = **100 %** de efectividad

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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la PGR, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 88 puntos o menores.

$97 \geq; 89 \leq$

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

CSCR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

Unidad Administrativa

313	COORDINACIÓN DE SUPERVISIÓN Y CONTROL REGIONAL
-----	---

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. 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo. 38.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Impulsar razonablemente la ponderación de las actividades y tiempos laborales para compatibilizarlos con los tiempos familiares de las y los servidores públicos por medio de acciones que permitan cumplir con los horarios establecidos y participar en eventos familiares que promueva la institución, fomentando la productividad, eficiencia y eficacia laboral.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Aplicar criterios y lineamientos que permitan implementar horarios de trabajo acordes al nivel de responsabilidad, cargas de trabajo y necesidades del servicio de las Unidades Administrativas.	CSCR/COORDINADORES DE ZONA	Reuniones de trabajo	Tres meses	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	Persistir con la difusión de prestación de guarderías a través de Cartelones, panfletos y medios electrónicos	CSCR/COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	Sistema de comunicación interna	Trimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
3	Distribuir cargas de trabajo, de acuerdo al nivel jerárquico y responsabilidades; diseñar propuestas de rol de guardias, para cumplir con las necesidades del servicio, en las Áreas que así lo permitan y/o lo requieran.	CSCR/COORDINADORES DE ZONA	Oficio / Reuniones de trabajo	Oficio / Mayo Reuniones Trimestrales	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
4	Contribuir con la promoción de eventos socio culturales y deportivos, (miércoles de cine, recorridos a museos, visita a zonas arqueológicas, etc.) y gestionando con sus Coordinadores de Zona las facilidades para la asistencia a los eventos.	CSCR/COORDINADORES DE ZONA	Transporte	Permanente	E	X	MANDOS MEDIOS	P												
					O			R												

PEDRO GUEVARA PEREZ

EDGAR HERNANDEZ CABALLERO

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

CSCR

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

Unidad Administrativa

313	COORDINACIÓN DE SUPERVISIÓN Y CONTROL REGIONAL
-----	--

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 y difundir la cultura de Equidad y Género fomentando y respetando las condiciones para el desarrollo de personas con capacidades diferentes entre el personal de la PGR, así como los procedimientos para obtener orientación y asesoría especializada en los temas.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Diagnóstico de la infraestructura disponible para la atención de personas con alguna discapacidad, difusión y señalización de la existente y en su caso gestión de los recursos para su instalación en los espacios faltantes.	CSCR / COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	Medios electrónicos, Oficios	Semestral	E	X		P														
					O			R														
2	Continuar con la campaña de difusión permanente de los instrumentos normativos que fomentan la equidad de género.	CSCR / COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	Medios electrónicos	Permanente	E	X		P														
					O			R														

 PEDRO GUEVARA PÉREZ

 EDGAR HERNÁNDEZ CABALLERO

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

CSCR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

Unidad Administrativa

313	COORDINACIÓN DE SUPERVISIÓN Y CONTROL REGIONAL
-----	--

FACTOR

I.- RECONOCIMIENTO LABORAL 3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados. 1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la cultura del reconocimiento por el logro de resultados al personal de la Institución con igualdad y sin discriminación.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Instaurar un mecanismo de reconocimiento al personal por el logro de resultados individual o en equipo, con igualdad y sin discriminación.	CSCR/COORDINADORES DE ZONA	Reconocimiento	Los 5 primeros días de cada mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	Reportar a la Dirección General de Recursos Humanos y Organización el nombre y reconocimiento de las personas beneficiadas.	CSCR/COORDINADORES DE ZONA	Reporte	El día 10 de cada mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														


 EDGAR HERNANDEZ CABALLERO


 EDGAR HERNANDEZ CABALLERO

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

CSCR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

Unidad Administrativa

313	COORDINACIÓN DE SUPERVISIÓN Y CONTROL REGIONAL
-----	--


FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Desarrollar el potencial del personal de la PGR encargado de las áreas de Recursos Humanos.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Gestionar y promover entre los empleados de la UR la inscripción a cursos y talleres	CSCR/COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	Programa Anual de Capacitación	trimestral	E	X		P													
					O			R													


 PEDRO GUEVARA PEREZ


 EDGAR HERNANDEZ CABALLERO

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

CSCR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018

Unidad Administrativa

313	COORDINACIÓN DE SUPERVISIÓN Y CONTROL REGIONAL
-----	--

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar y generar las condiciones que permitan al personal de la PGR fortalecer sus competencias laborales en temas de Trabajo en Equipo. Desarrollar el potencial del personal de la PGR encargado de las áreas de Recursos Humanos.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	Gestionar y promover entre los empleados de la UR la inscripción a cursos y talleres	CSCR/COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	Programa Anual de Capacitación	trimestral	E	X	operativo	P															




EDGAR HERNANDEZ CABALLERO