

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DELEGACION ESTATAL SONORA

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
Resultado por Factores de mayor a menor	18
Fortalezas y debilidad	23
Factores de Clima y Cultura Organizacional	26
Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional	44
Factores Fractales de Competencias	47
Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación	55
Factor Específico por Ramo (FER)	57
2. Análisis Cualitativo	59
Comentarios y Sugerencias	60
3. Análisis Comparativo	63
3.1 Comparación de Resultados entre la Procuraduría General de la República y la Delegación Estatal Sonora	64
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
Difusión de resultados	76
Factor Liderazgo	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 Delegación Estatal en Sonora con 343 personas de un universo de 343, es decir el 100% de participación, 7 puntos porcentuales más que en 2016 (92.39%).

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 Delegación Estatal en Sonora 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 **Delegación Sonora** obtuvo un umbral superior de 99 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 97 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

99 ≥; 97 ≤

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



99 - 100



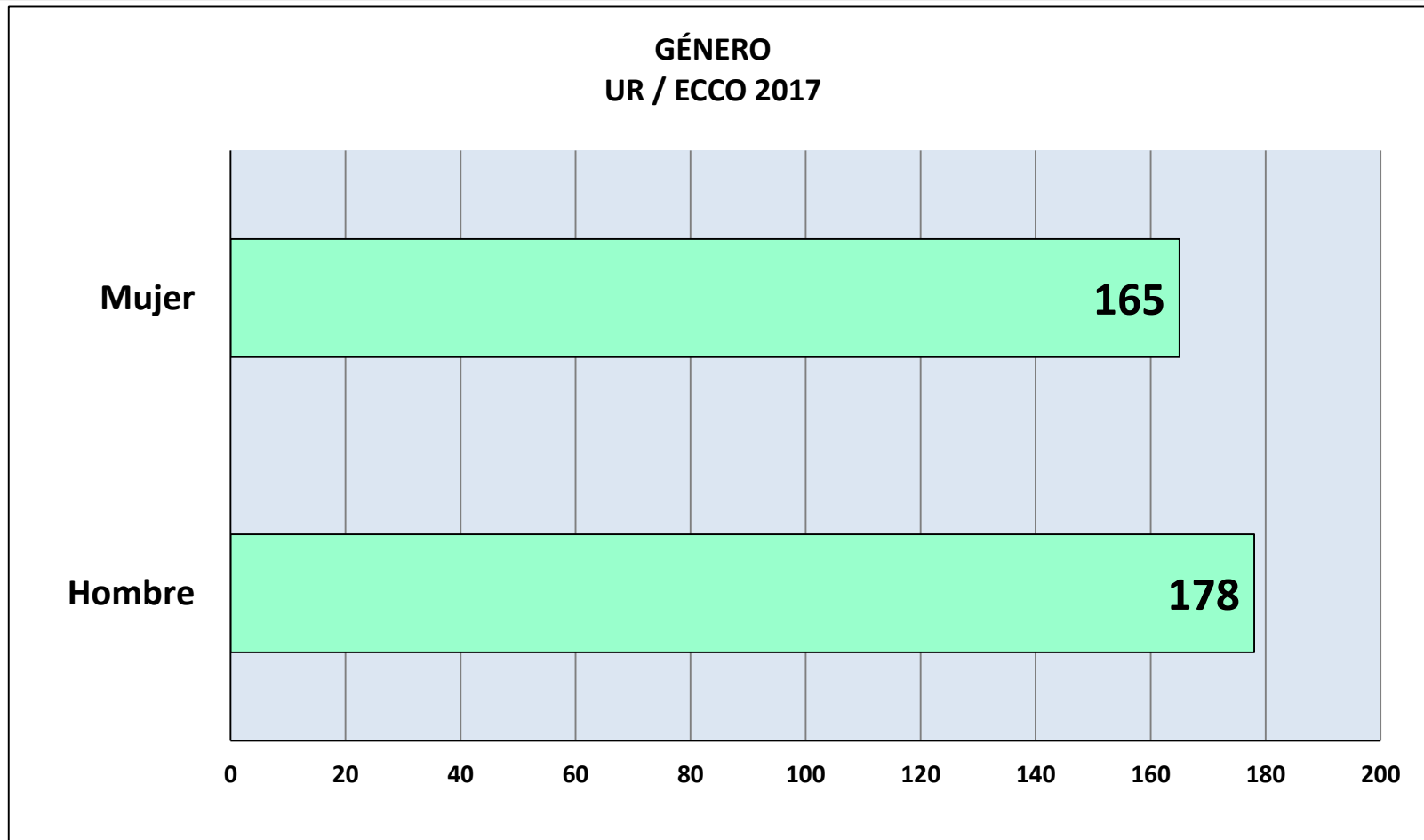
98



88 - 97

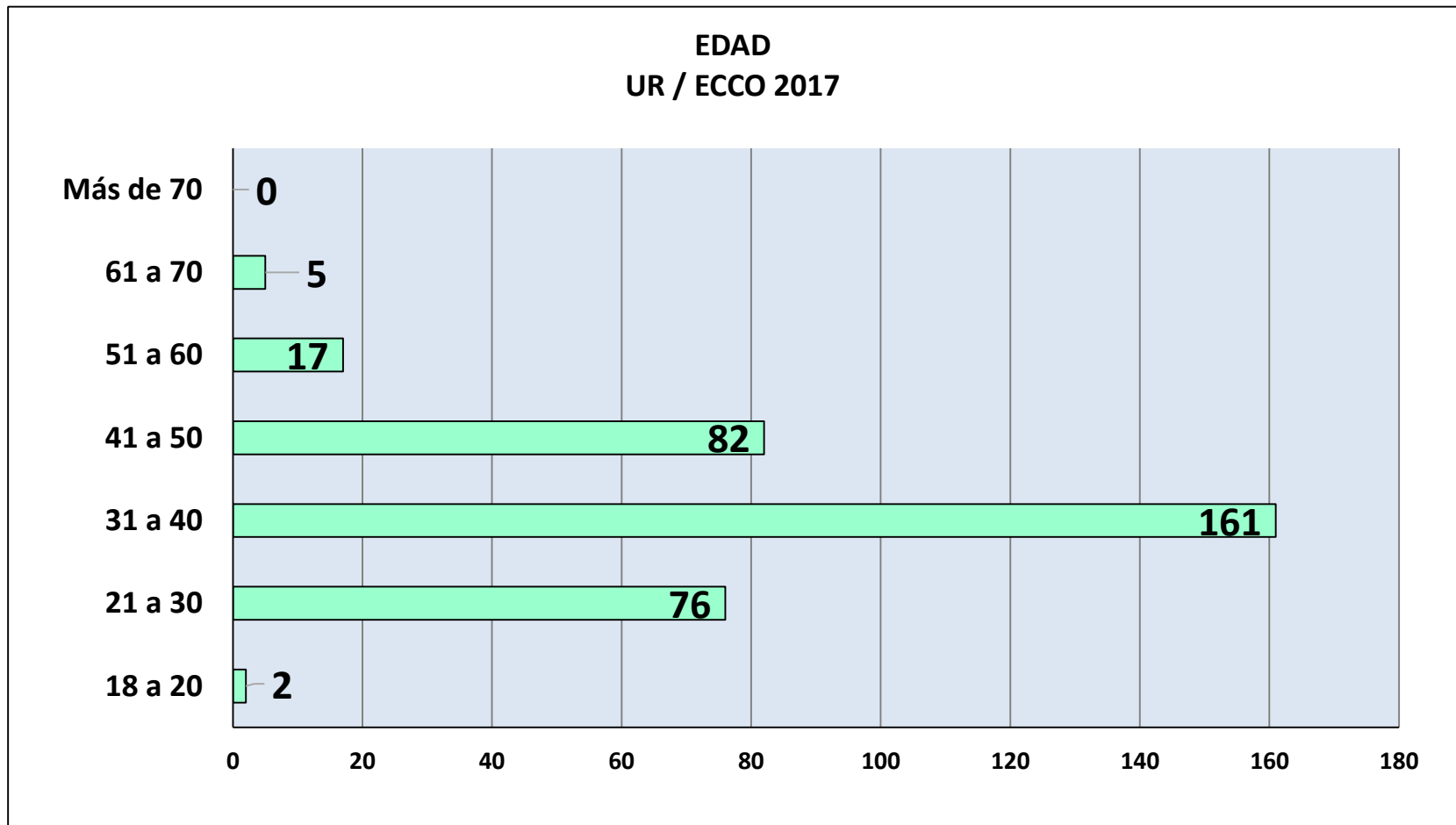
1. Análisis Cuantitativo

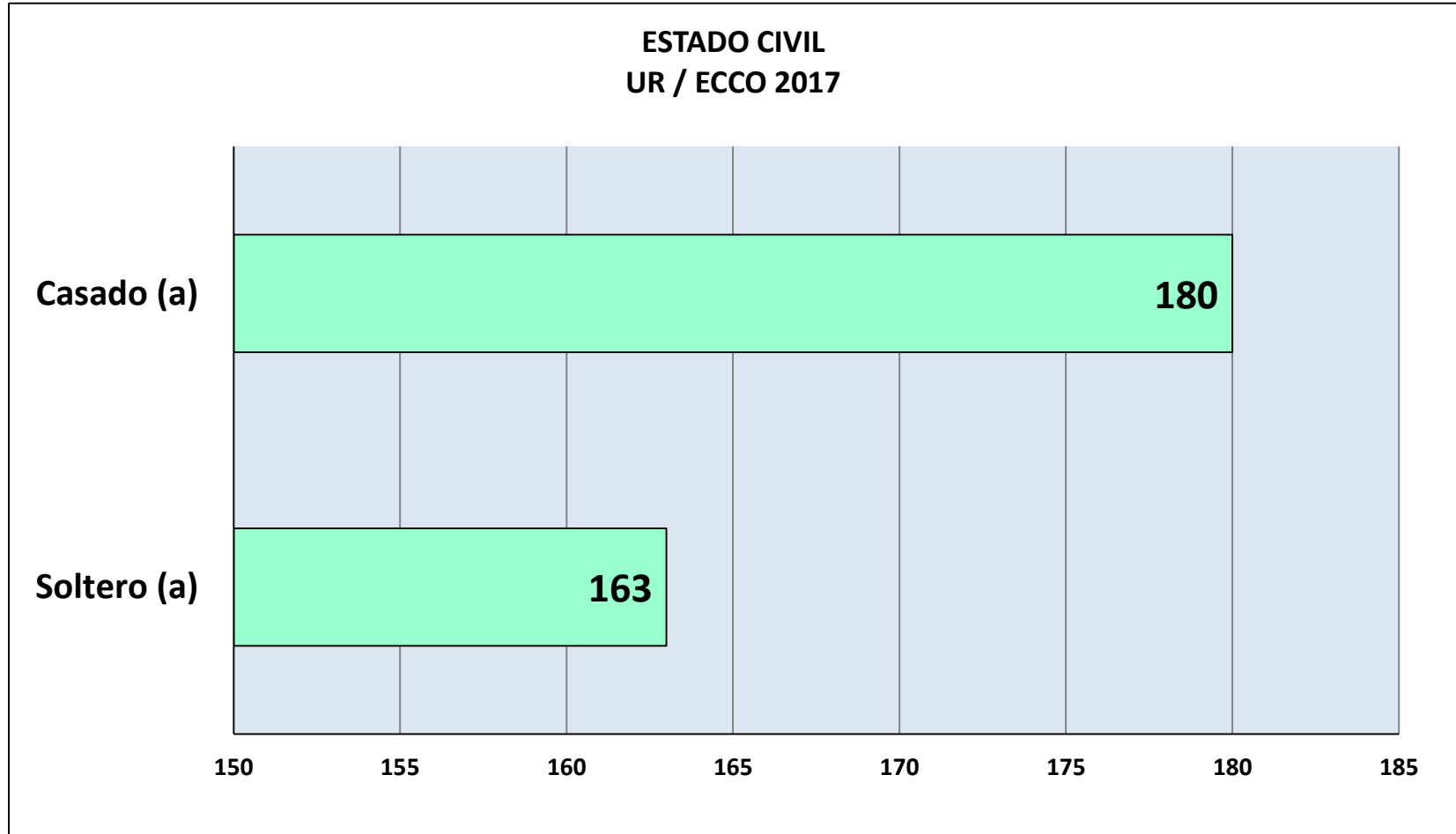
Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 52% y de la mujeres 48%.

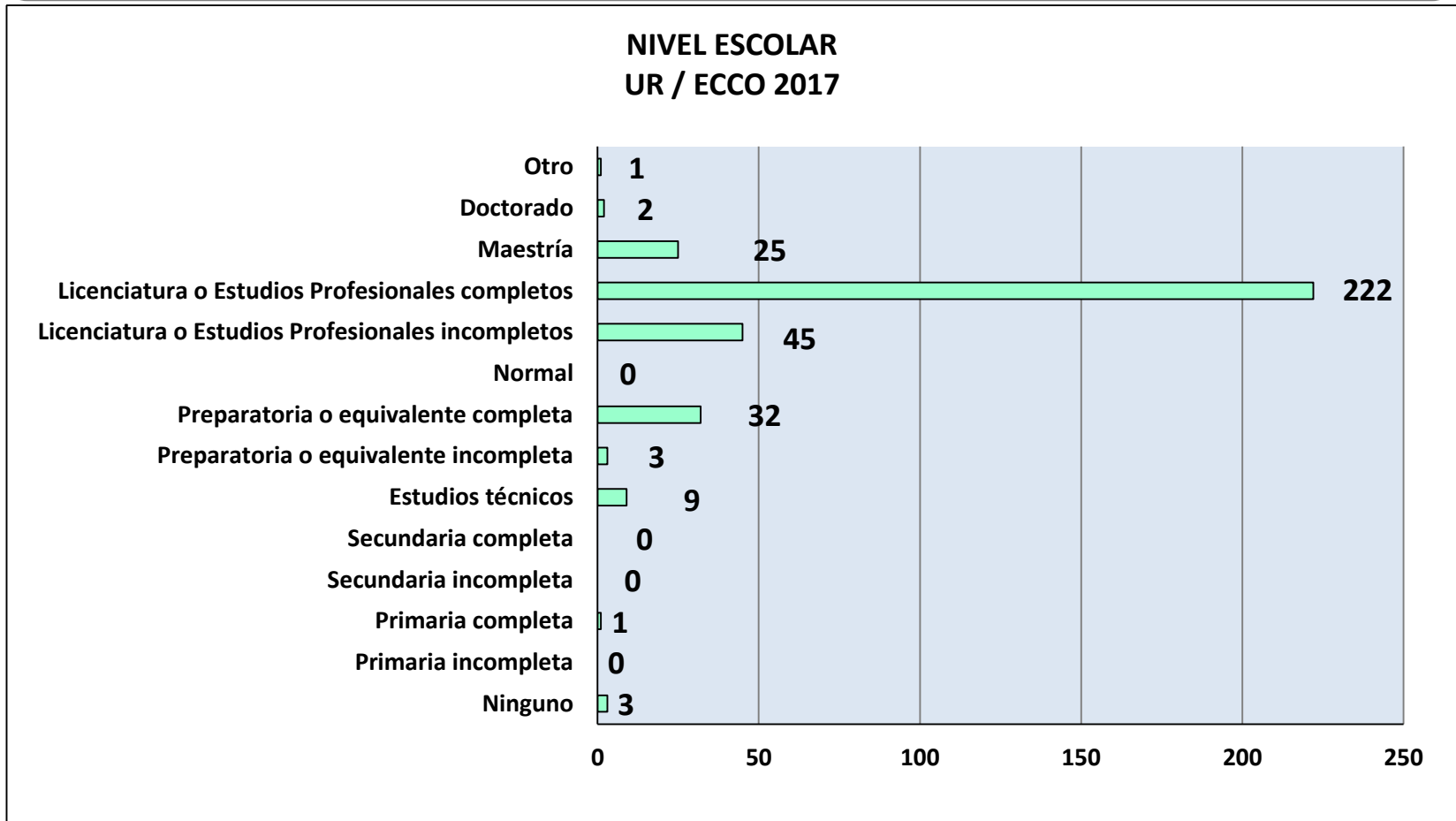
Con 343 personas participantes en la encuesta (70%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 30% del universo total.



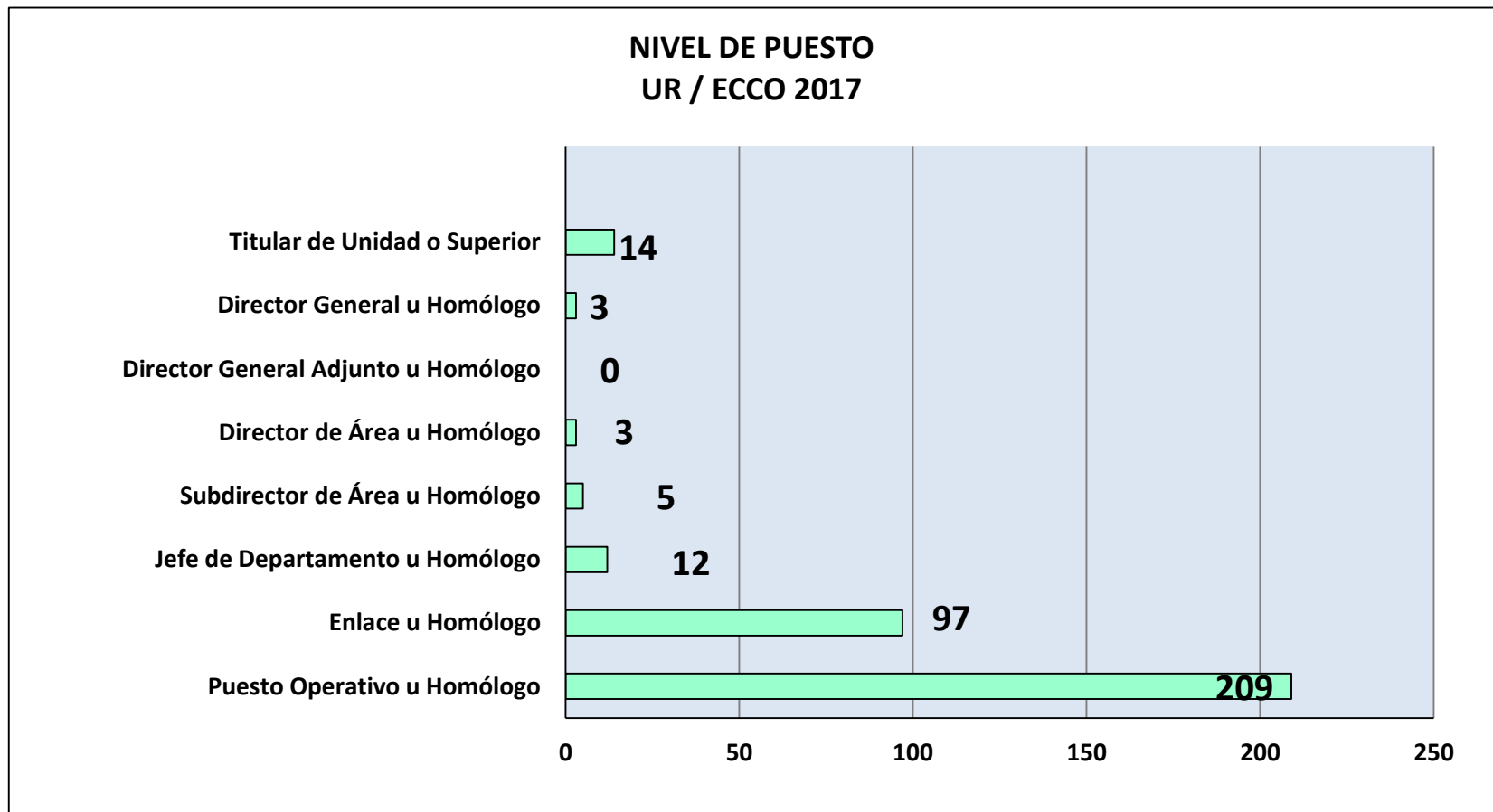


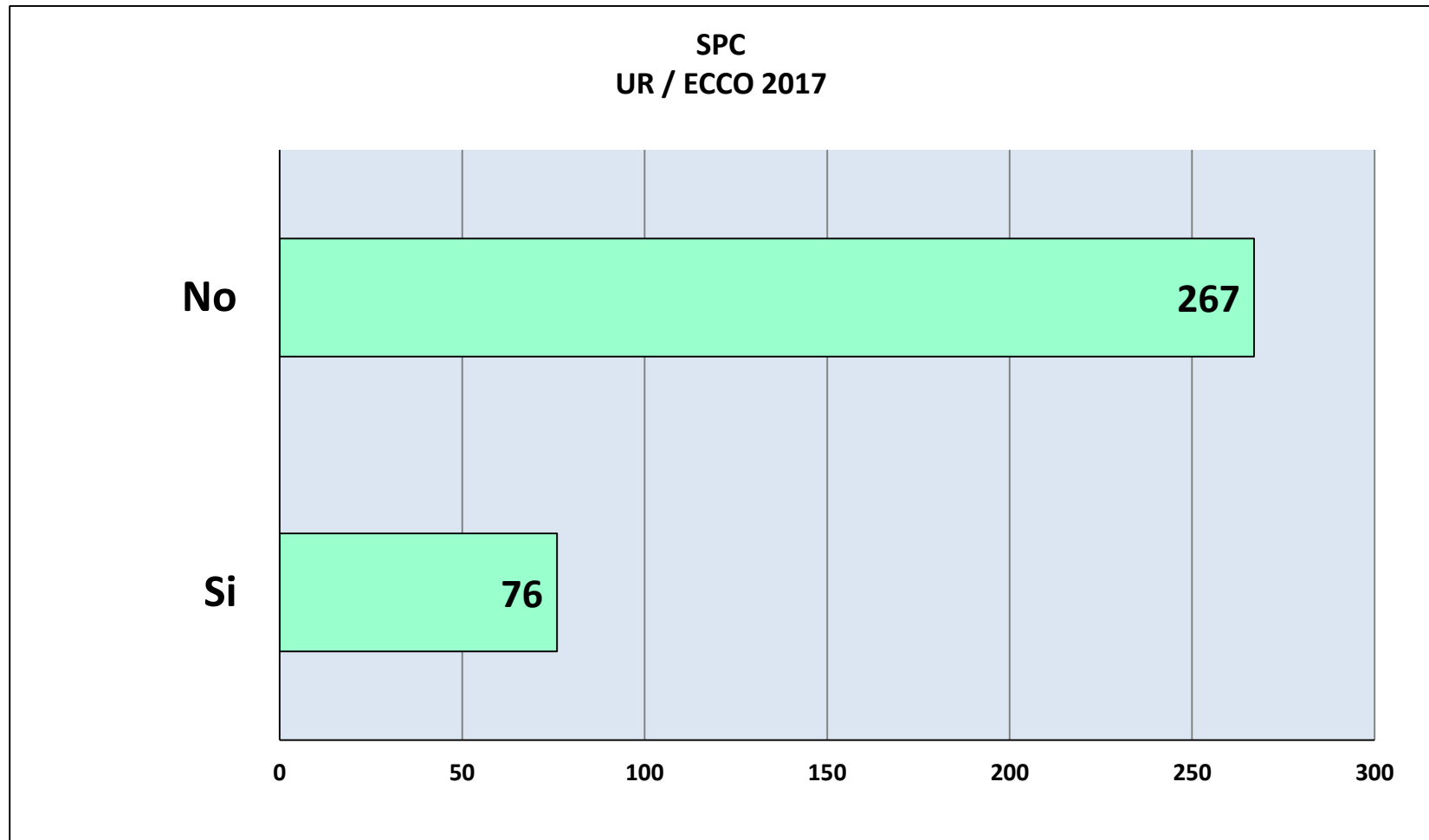
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total del universo (343), con una variación de 4 puntos porcentuales.

Se ha presentado una constante de 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que 3 persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 89% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

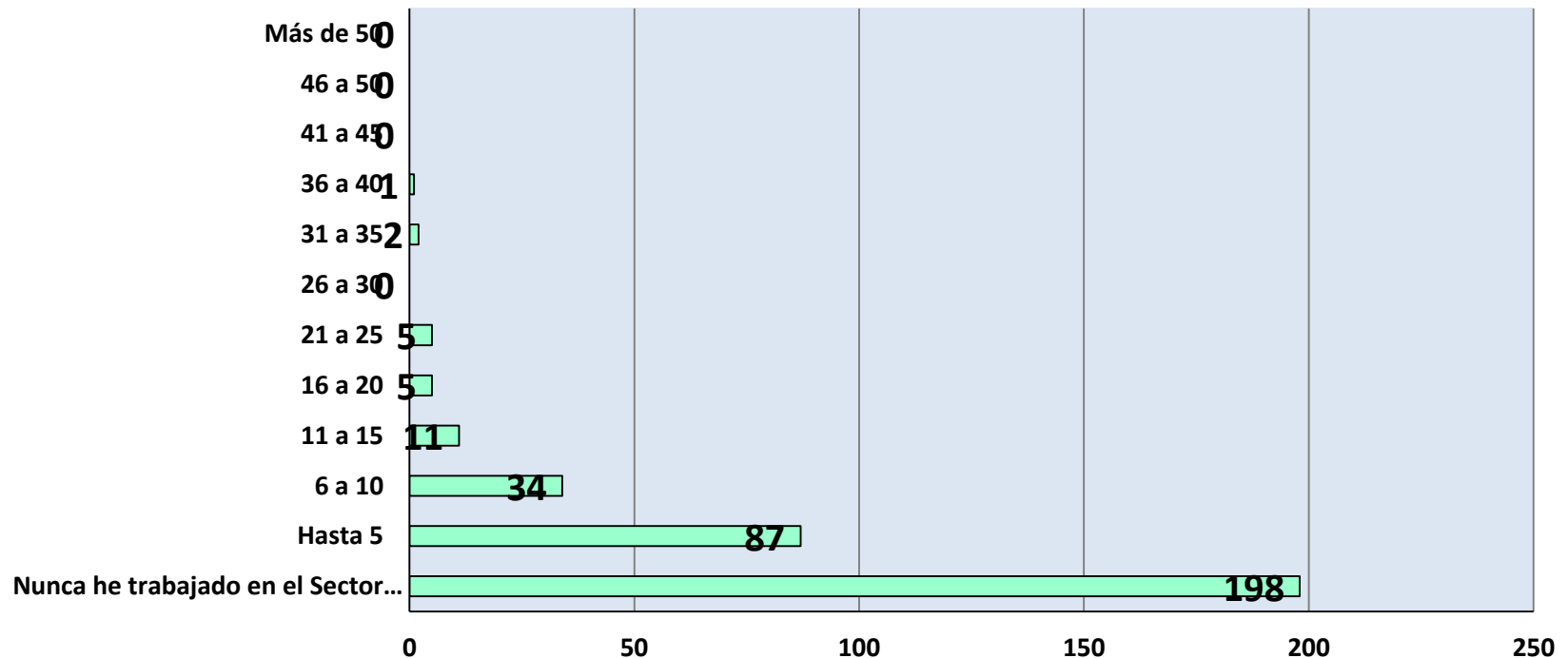


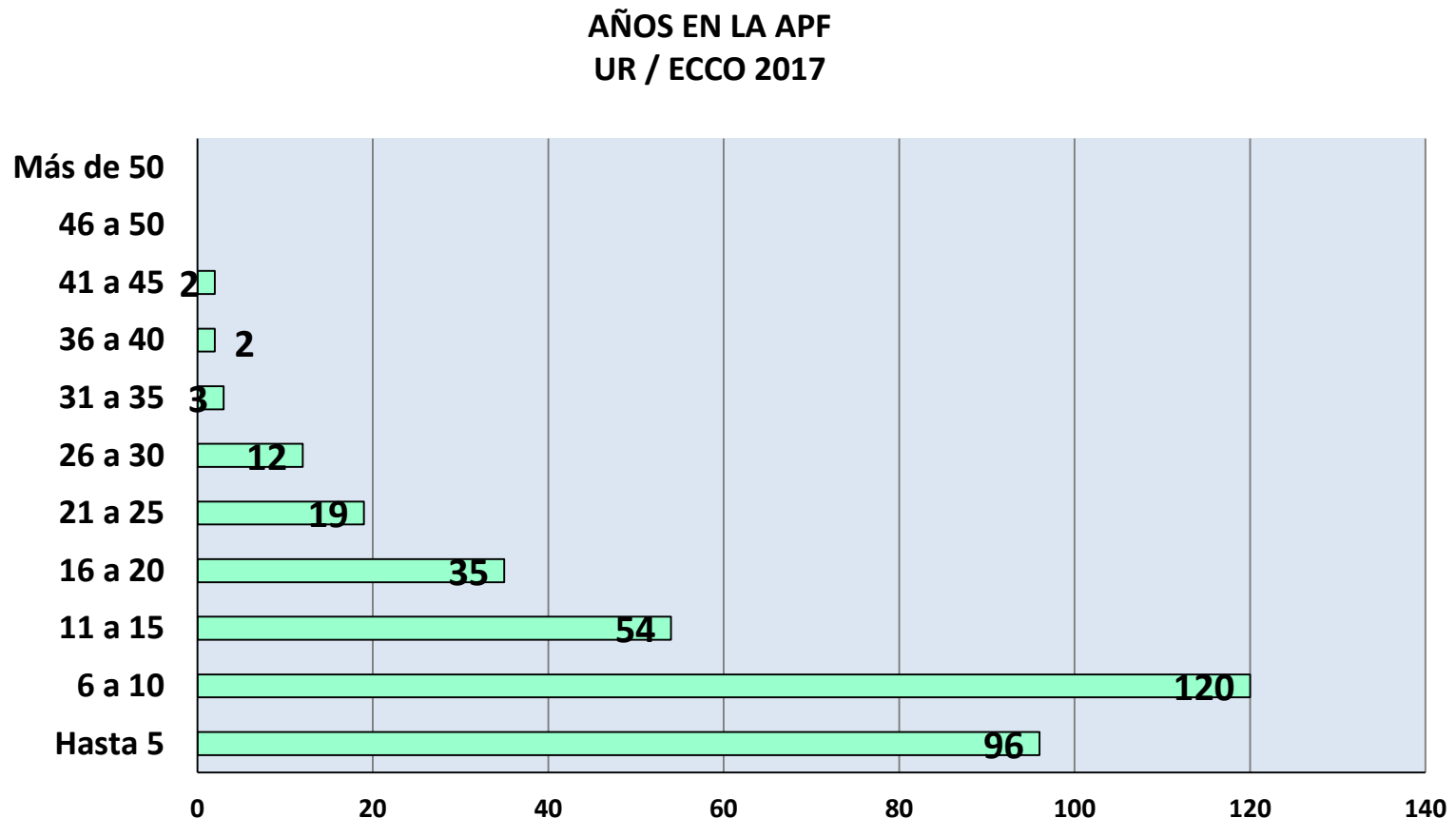


El 22% del personal de la Delegación Estatal en Sonora que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

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

AÑOS EN LA IP
UR / ECCO 2017

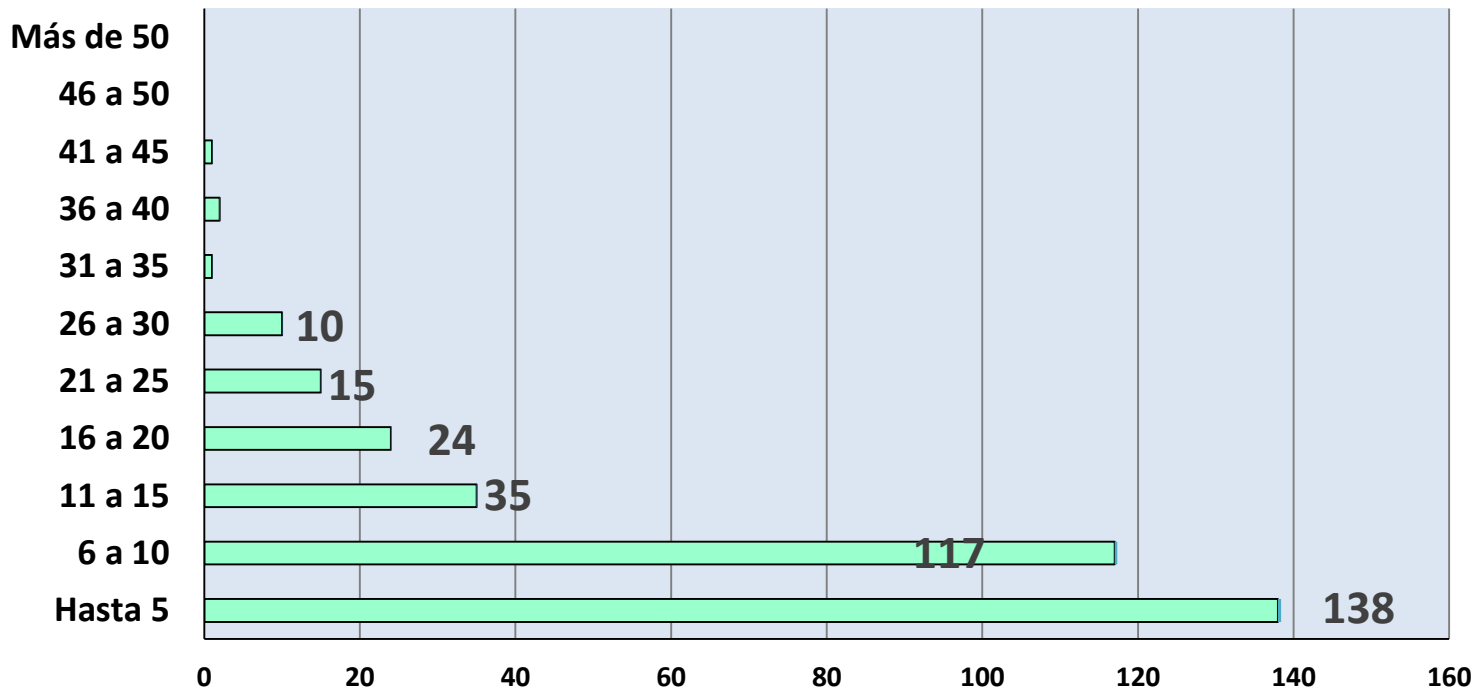


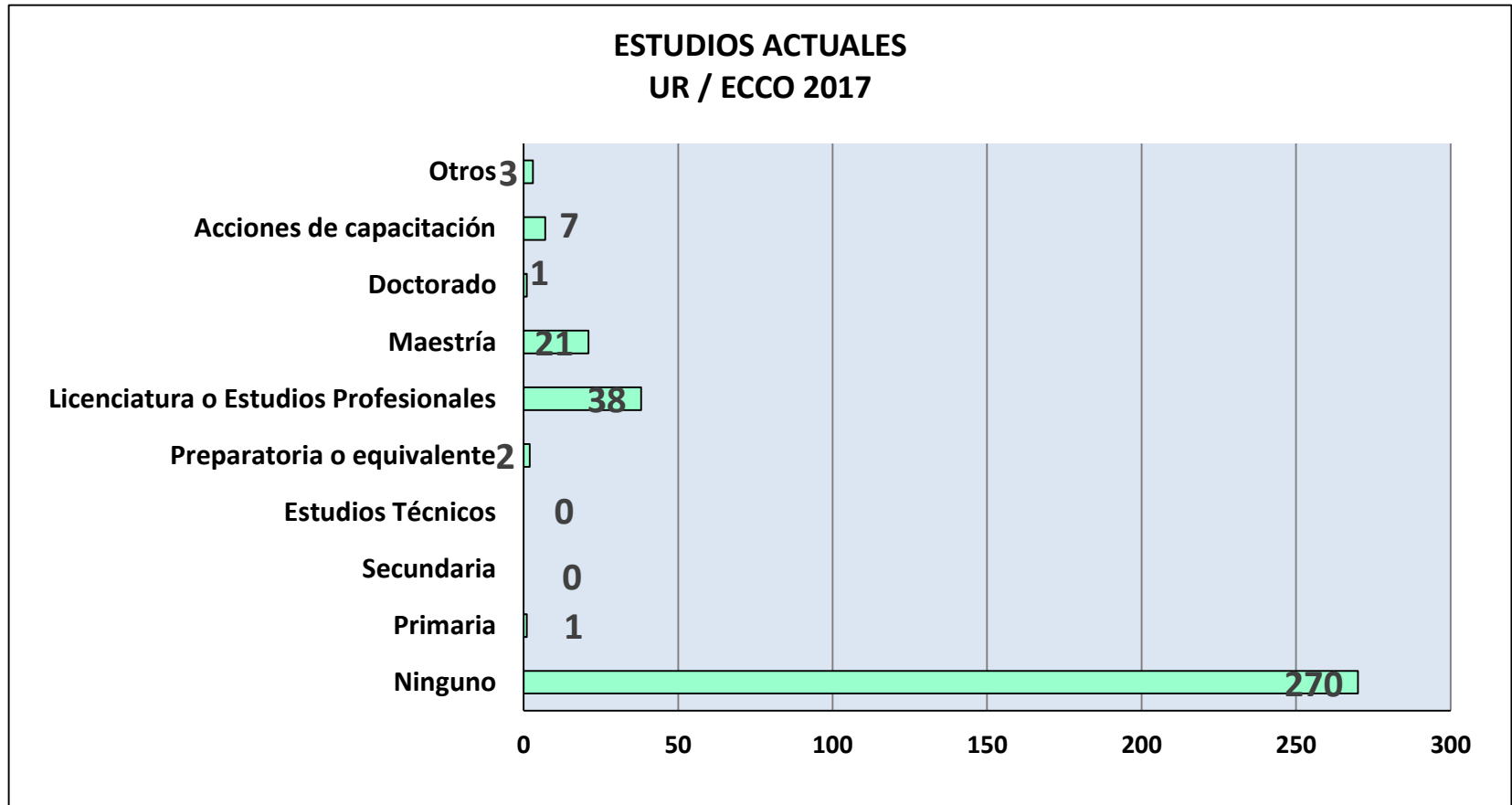


Casi 3 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Institución colaboran 7 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

138 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que 205, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

AÑOS EN EL PUESTO
UR / ECCO 2017

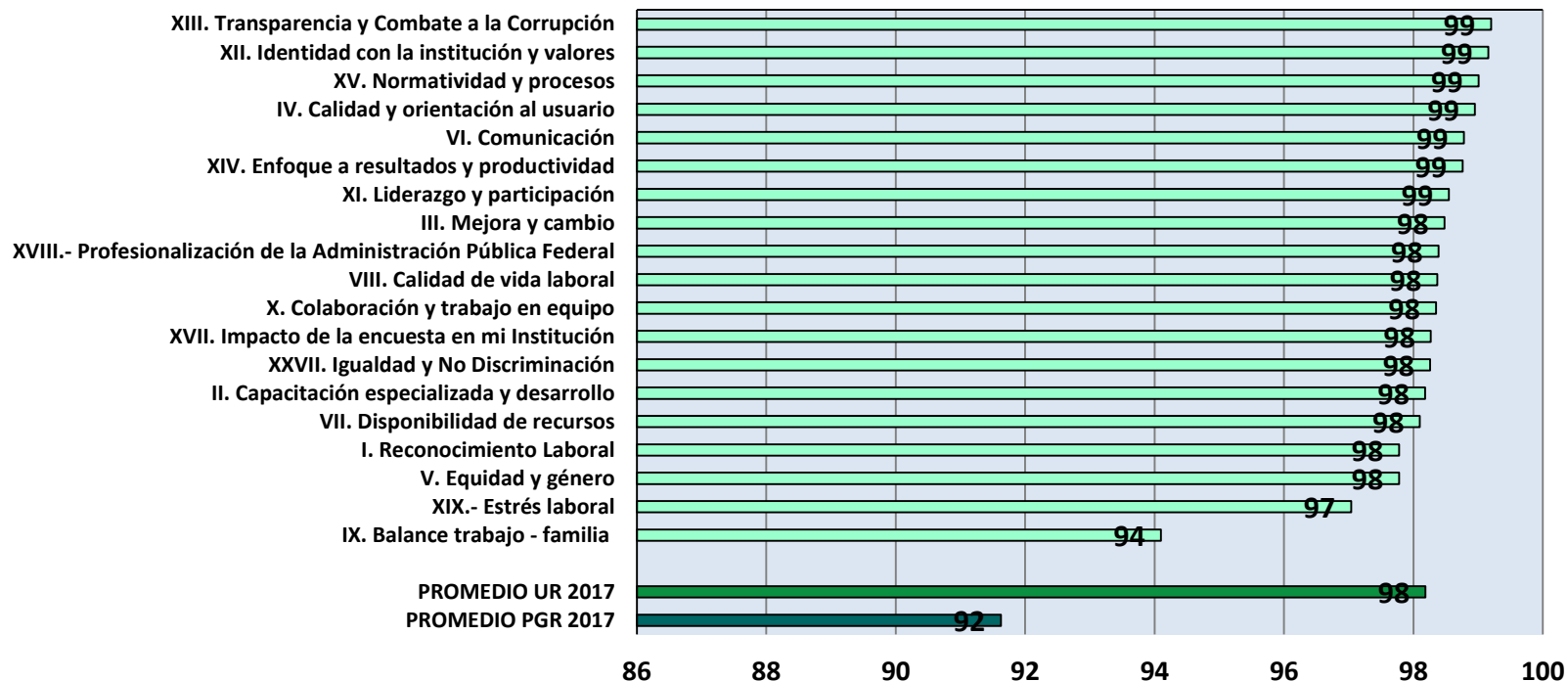




Casi 8 de 10 servidoras y servidores públicos de la Delegación Estatal en Sonora encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

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

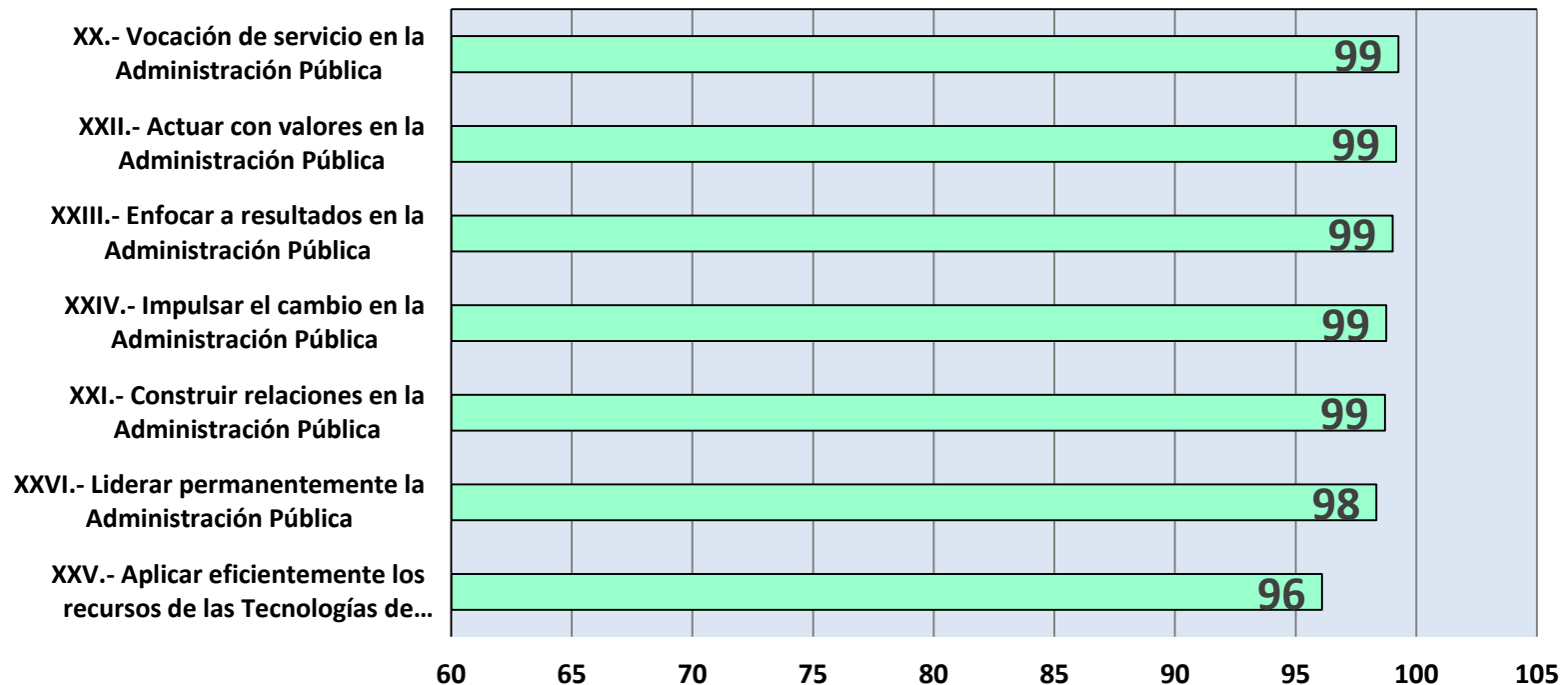
UR / ECCO 2017

2 4 6 8 10 12 14



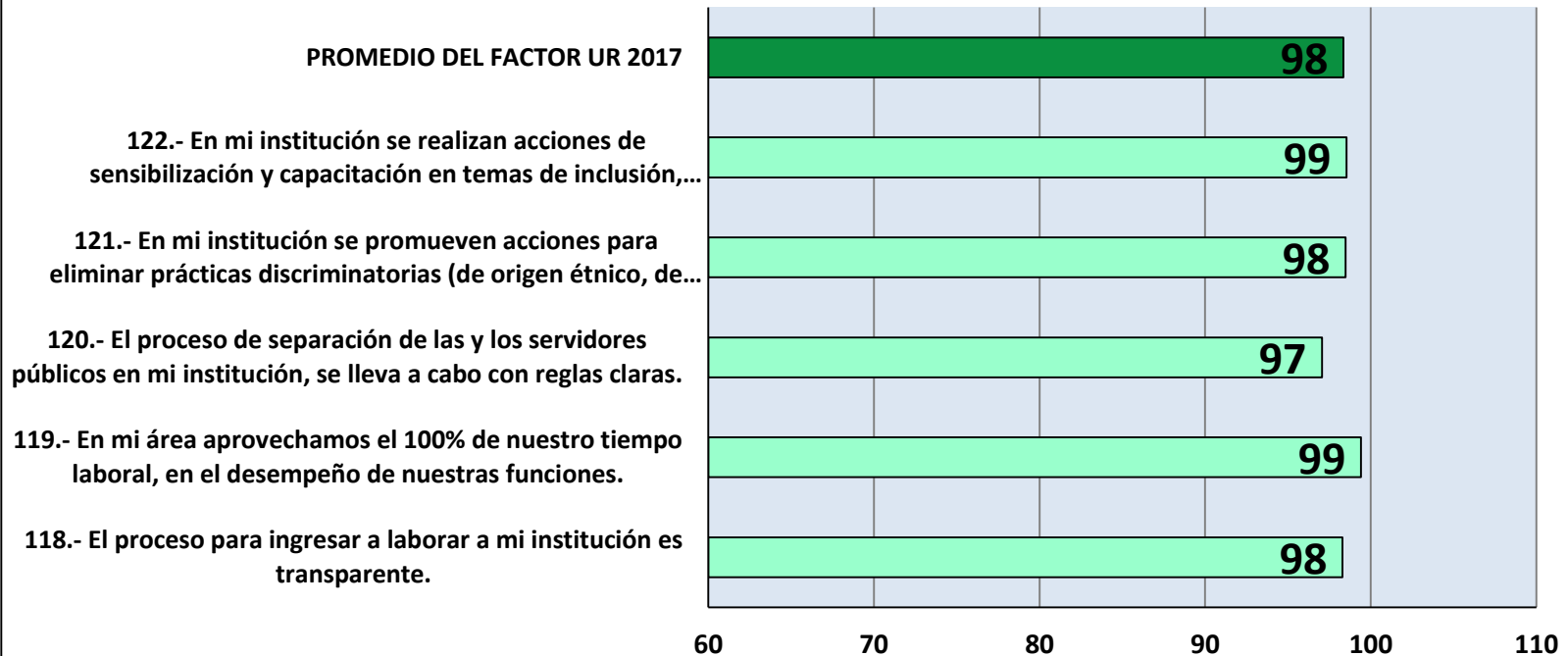
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

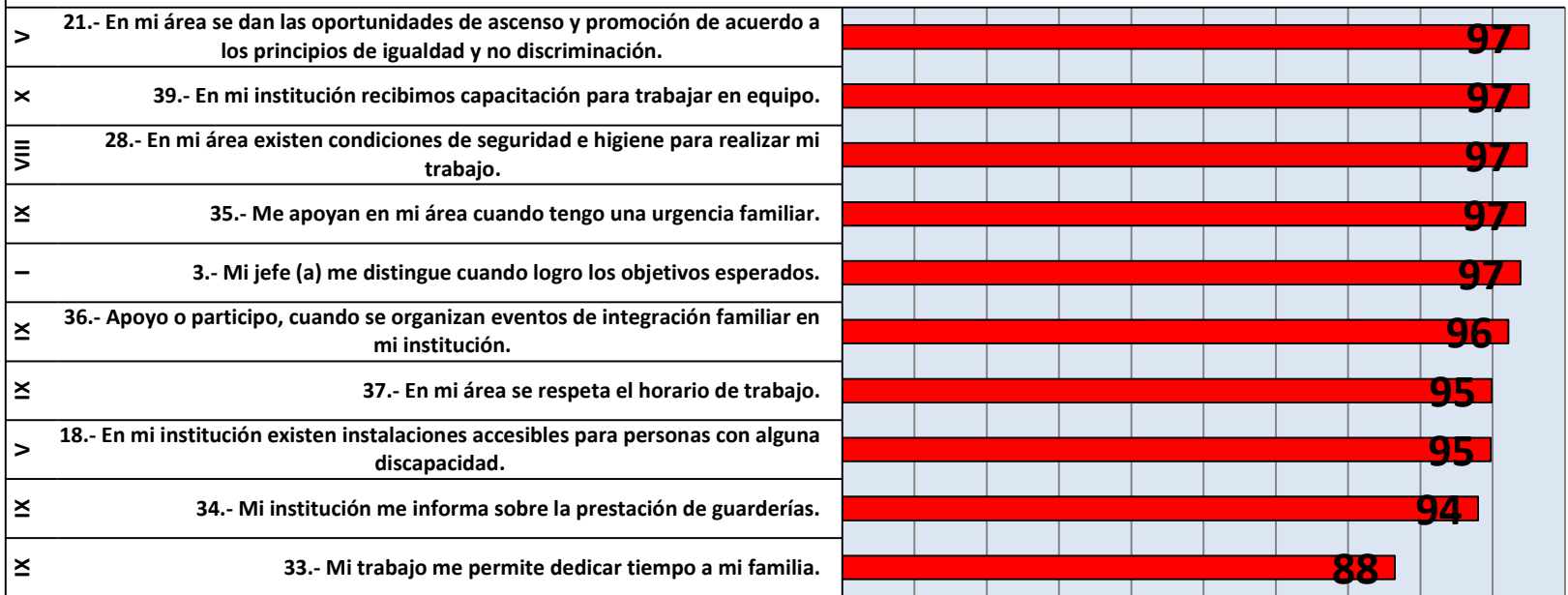
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS
 PGR / ECCO 2017**

XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	100
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	100
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	99
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	99
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	99
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	99
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	99
XIII	55.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	99
III	9.- En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.	99

Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Sonora 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 Delegación Estatal en Sonora 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 27 puntos con respecto a 2015.

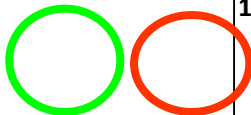
Factores de Clima y Cultura Organizacional

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.

90

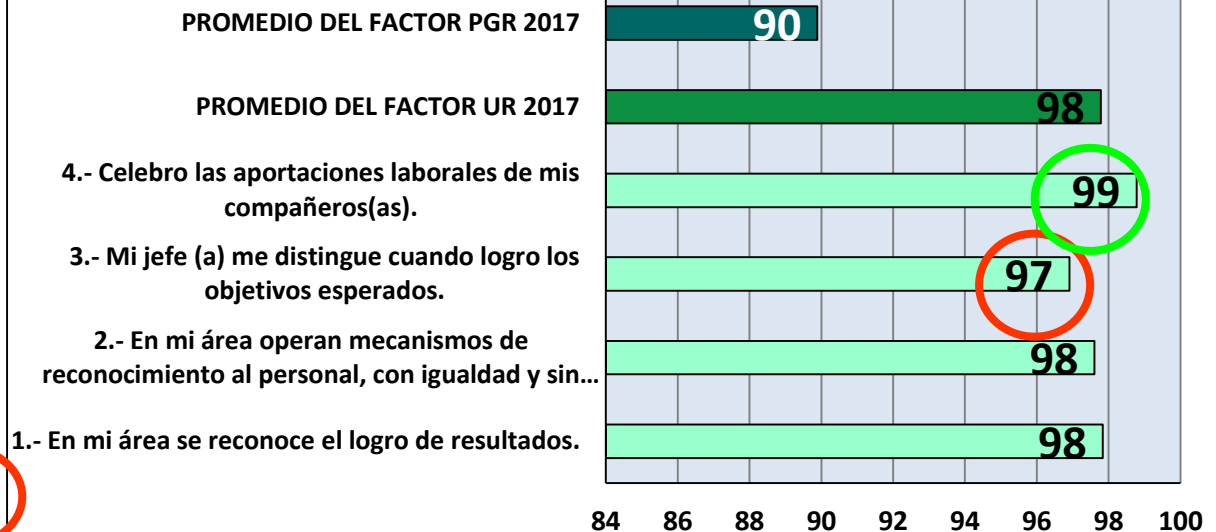


99 ≥; 97 ≤



I. RECONOCIMIENTO LABORAL

UR / ECCO 2017



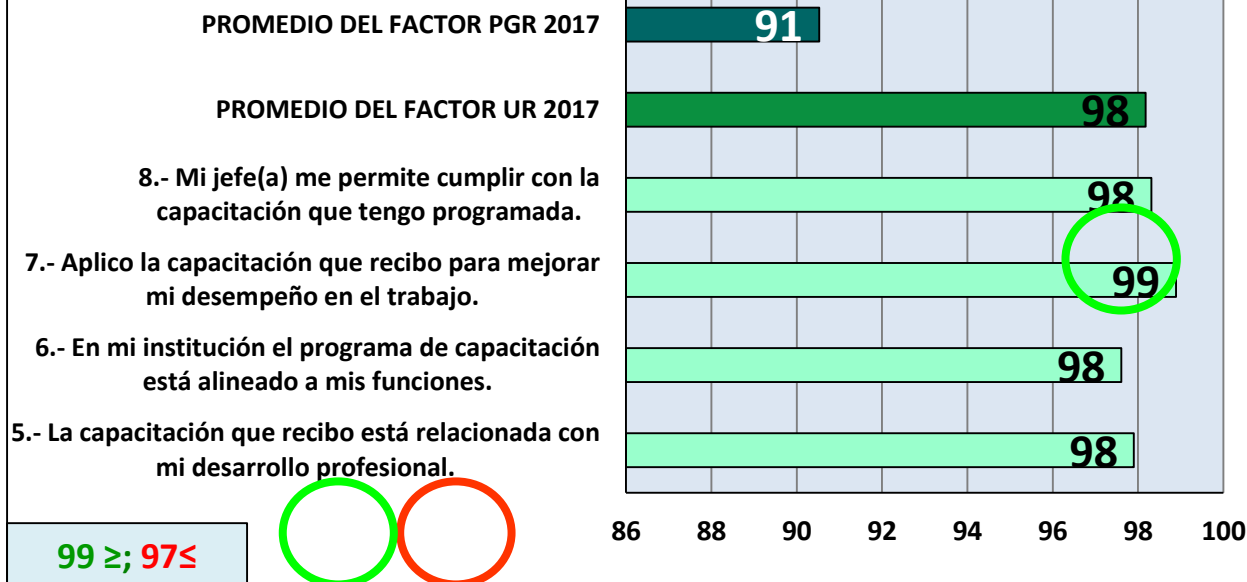
Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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.

91



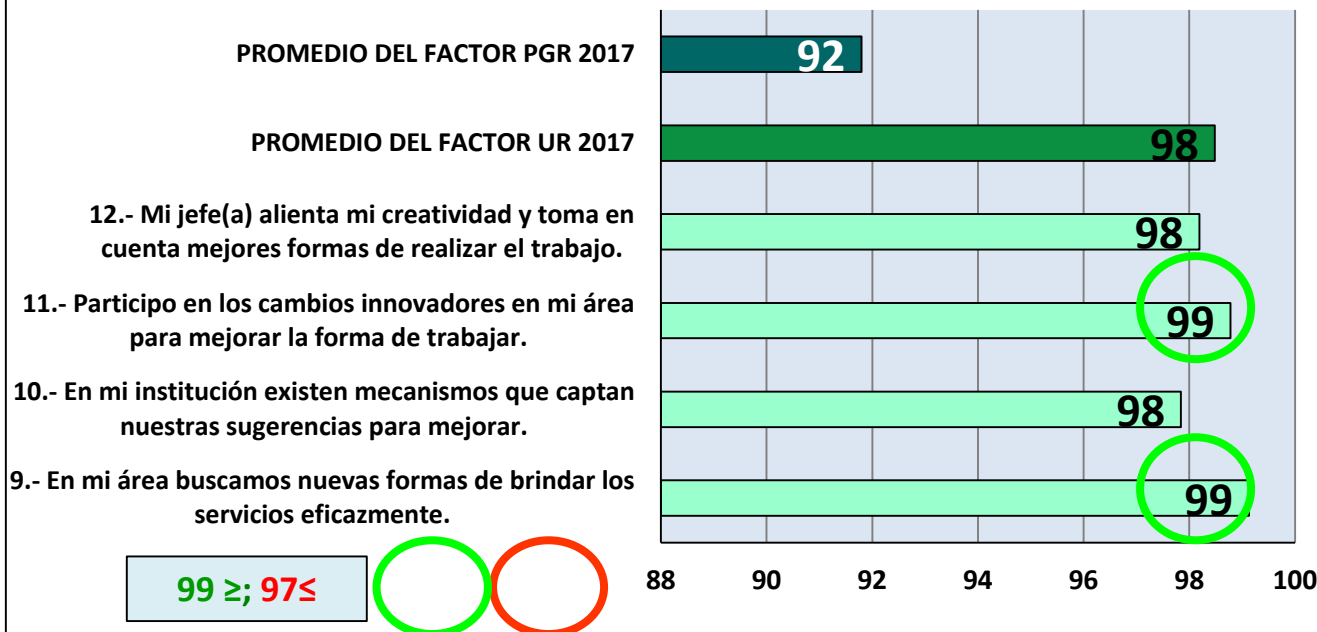
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR / ECCO 2017



La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, 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



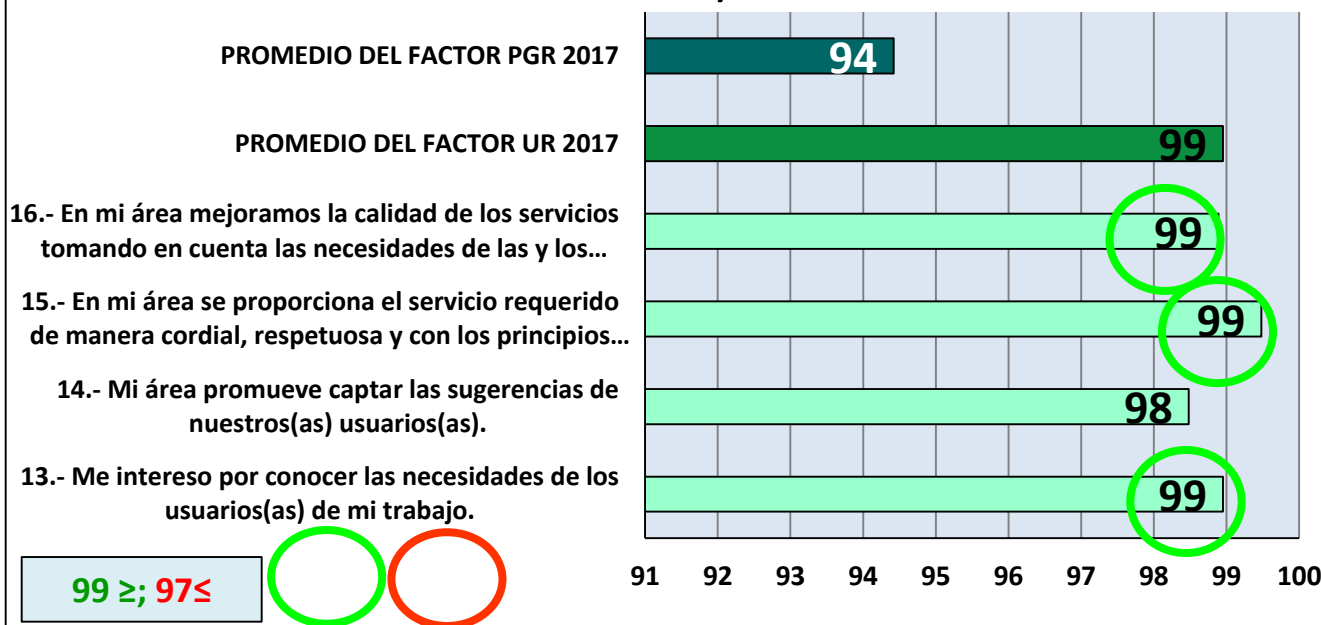
92



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



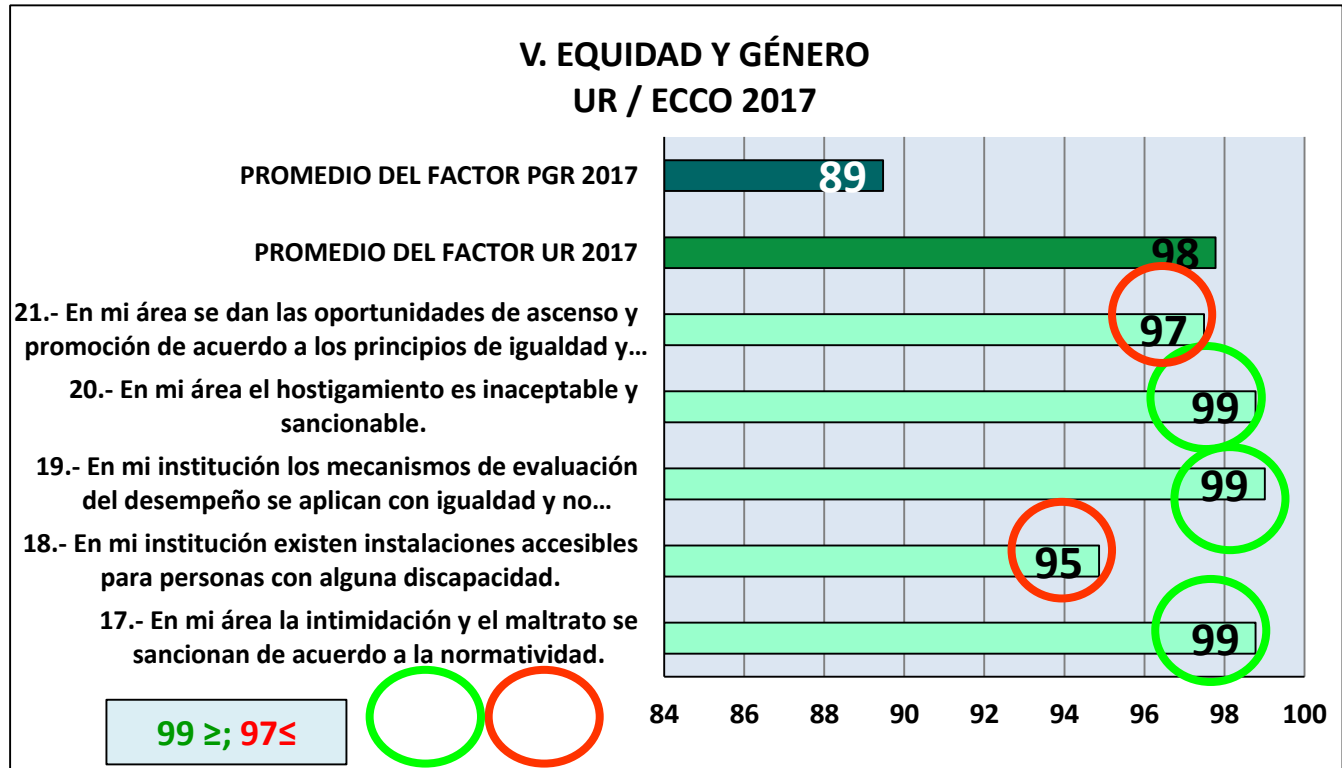
94



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

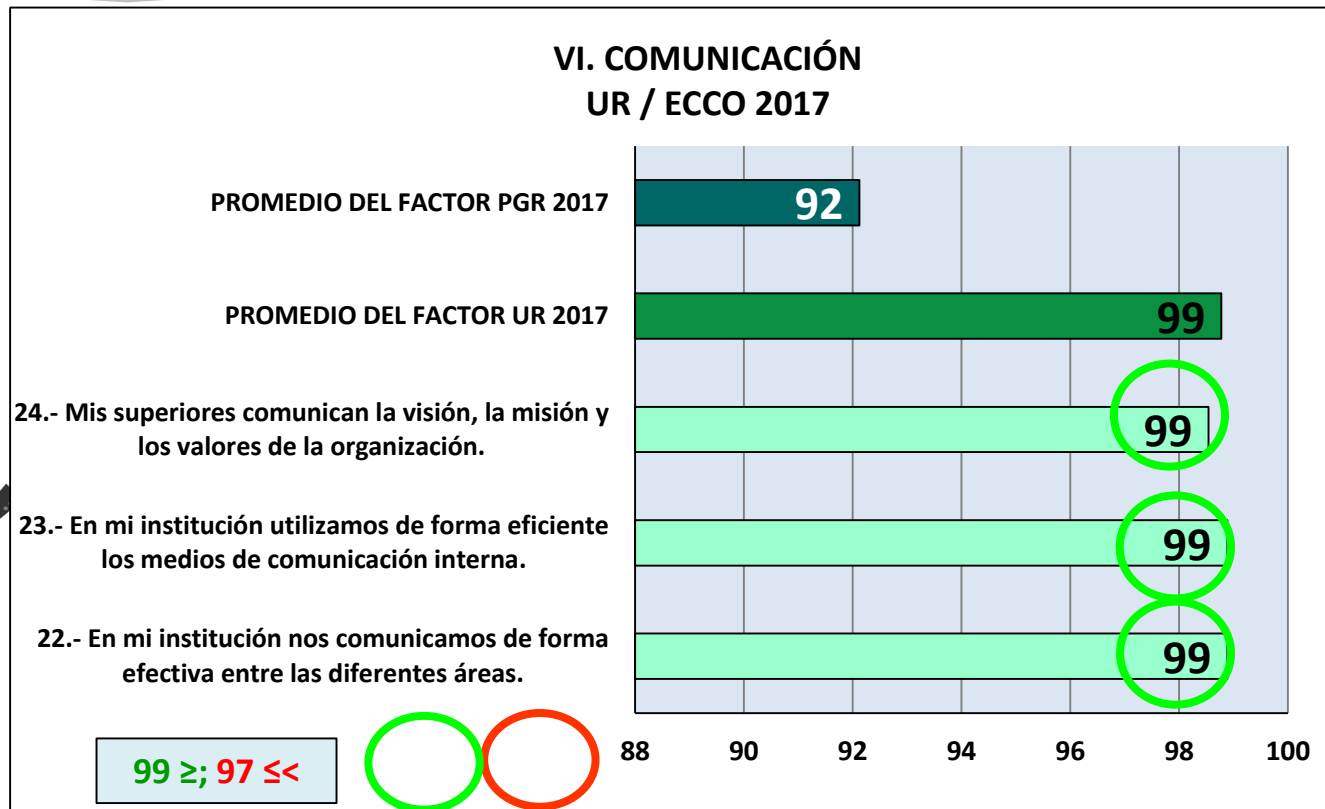
89



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

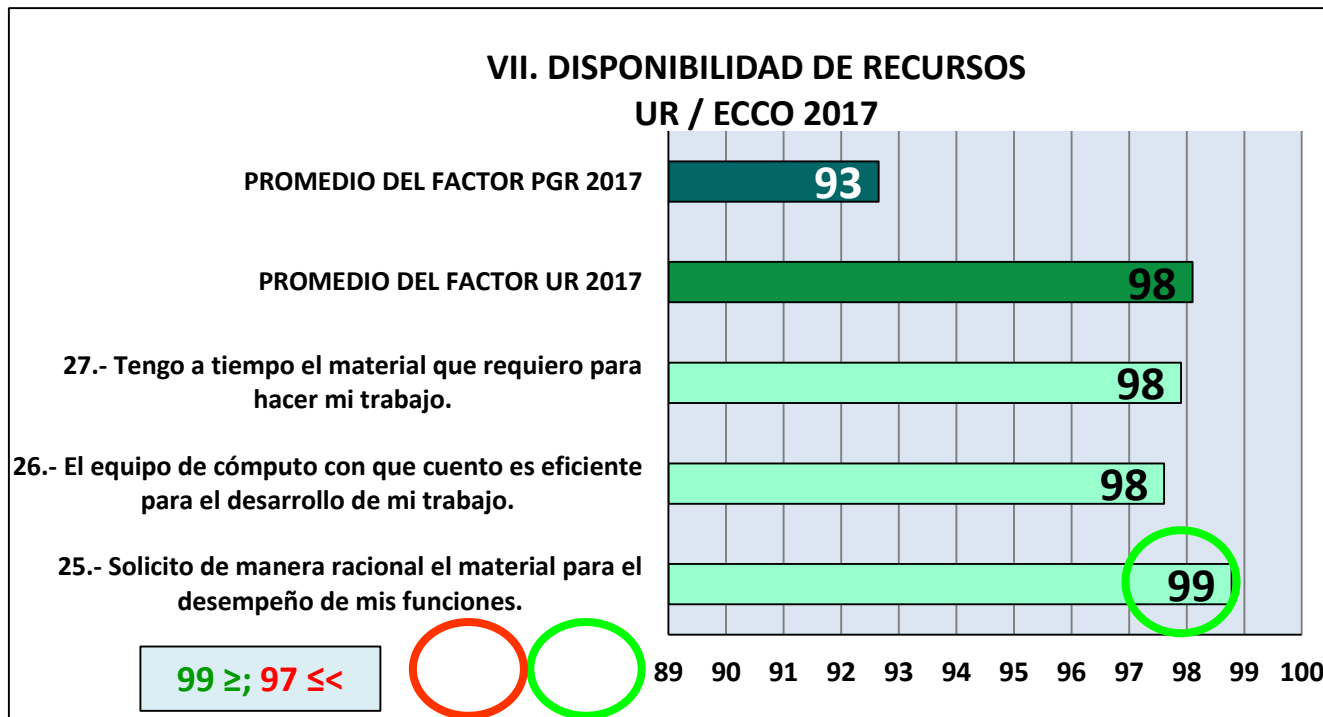
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

92



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

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.



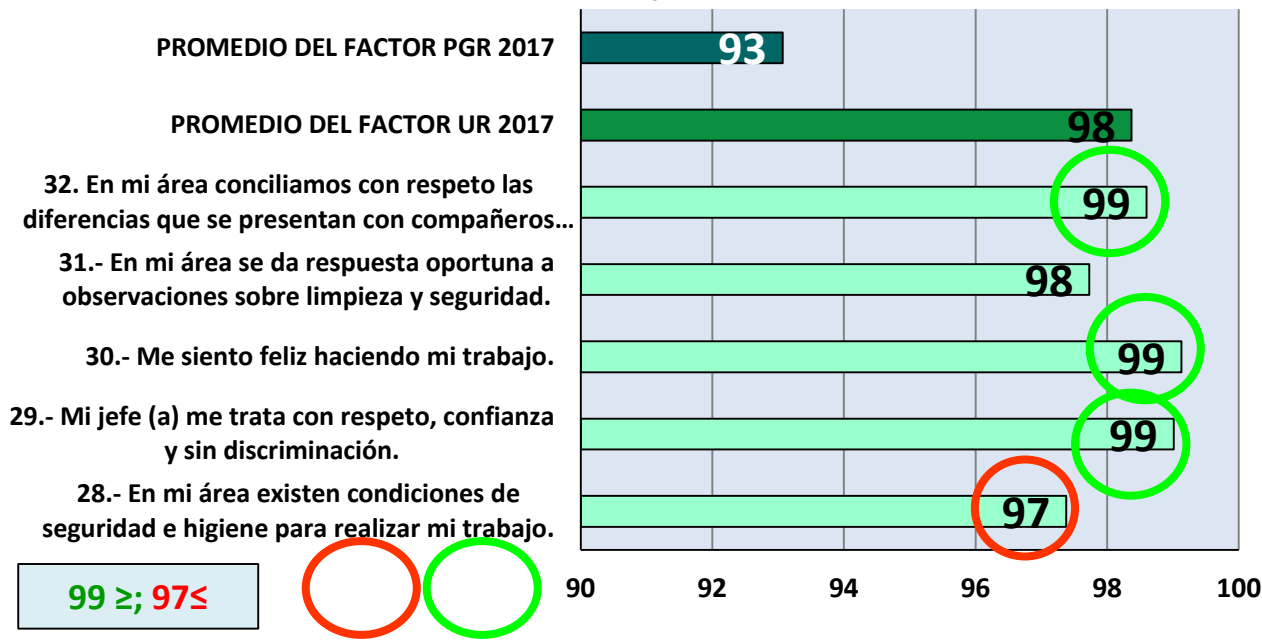
93



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

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

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL
 UR / ECCO 2017



93



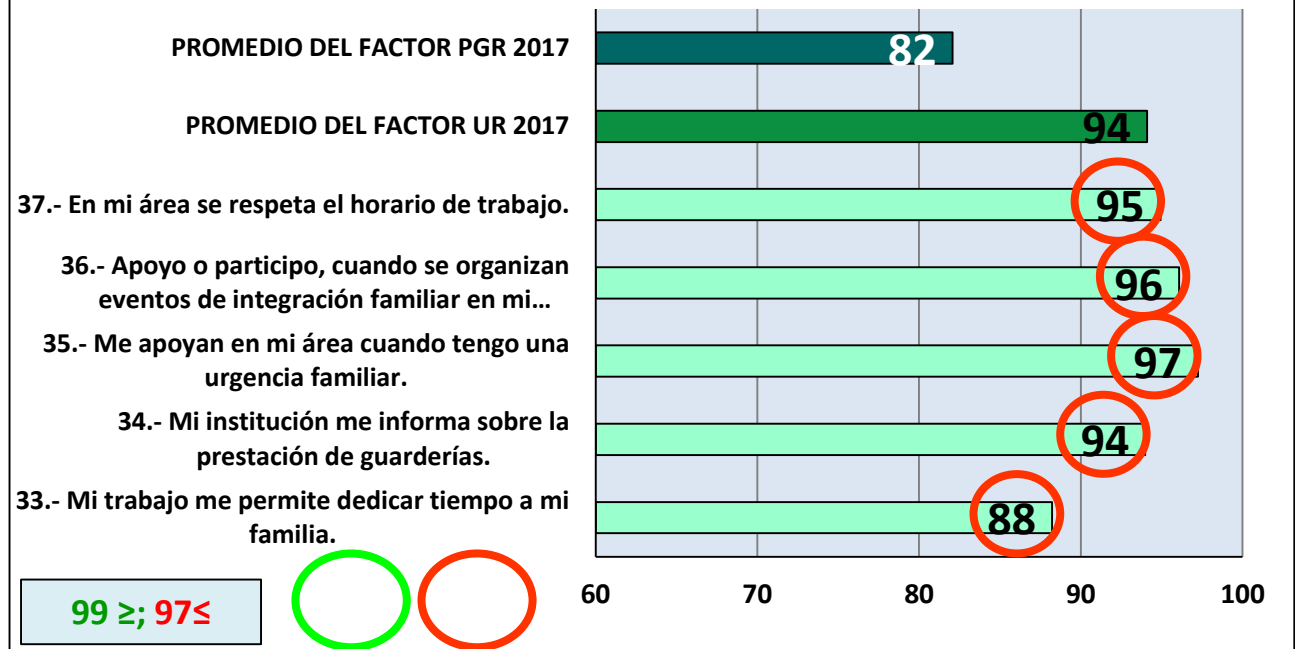
La Delegación Estatal en Sonora cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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

82



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR / ECCO 2017



La calificación en la ECCO 2015 fue de 76 puntos, y en 2017 se incrementa en 7.32 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las Unidades Administrativas.

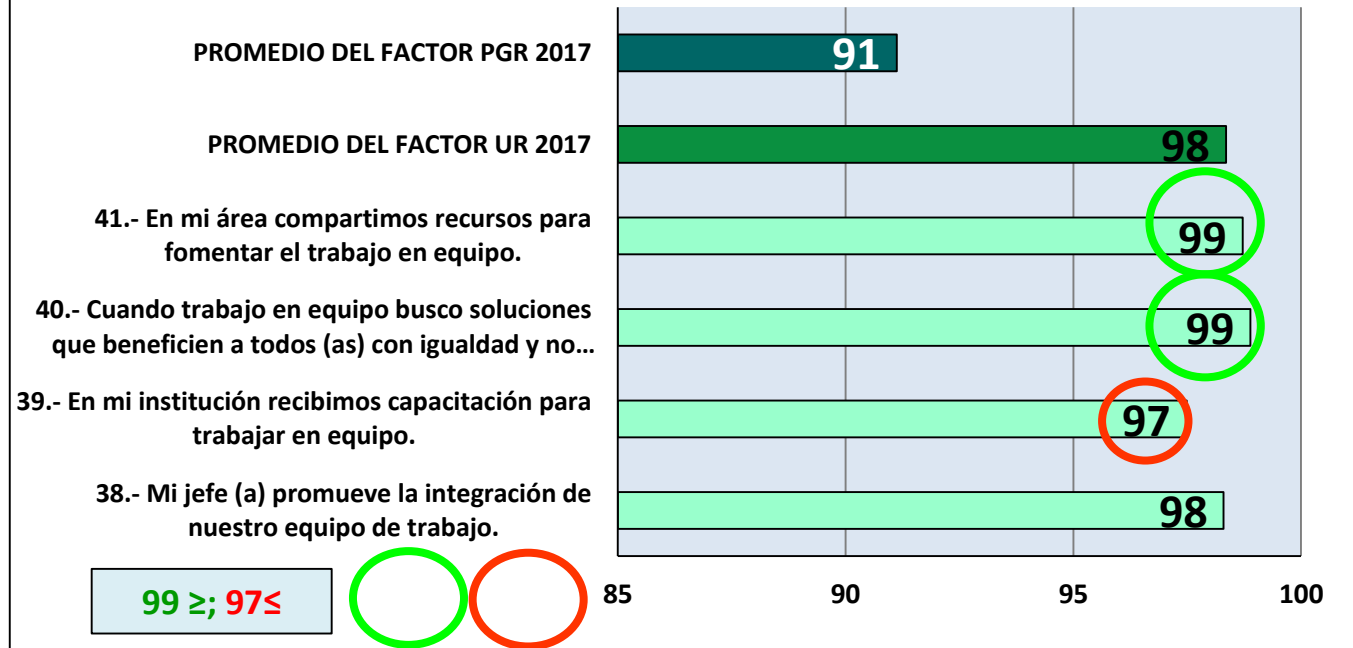
Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

91



X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

UR / ECCO 2017

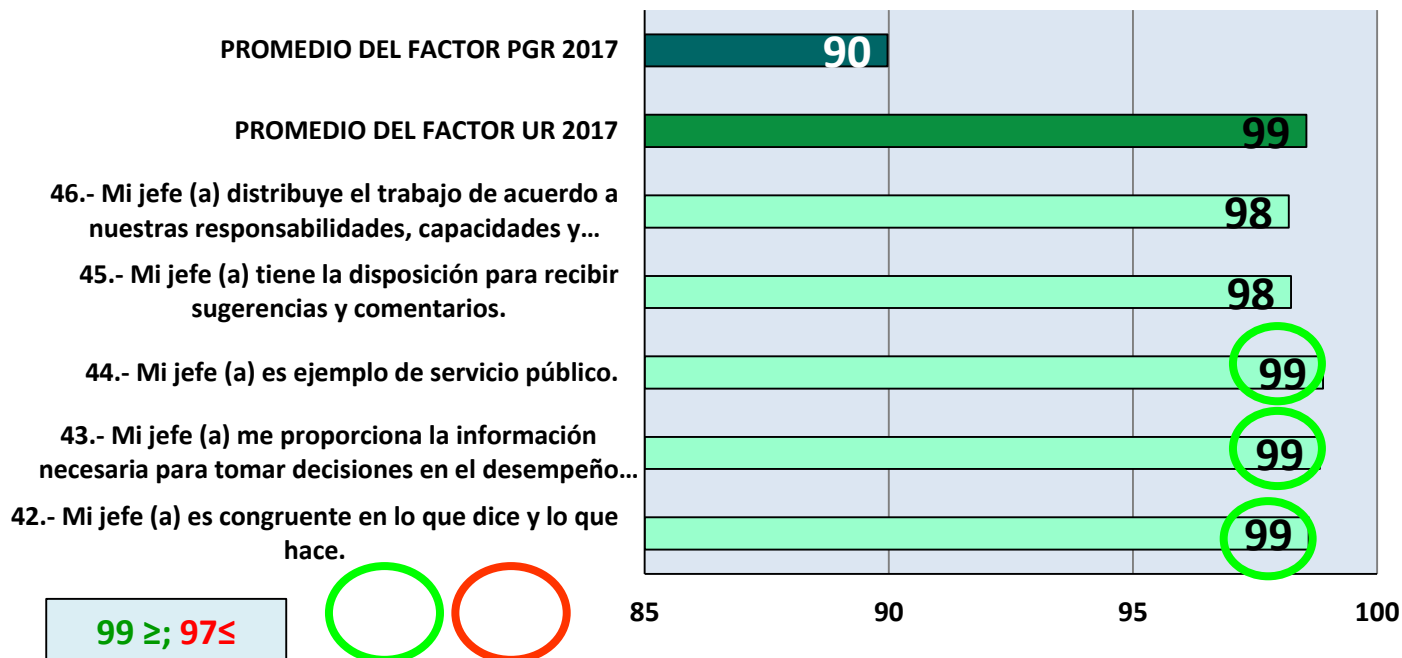


En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

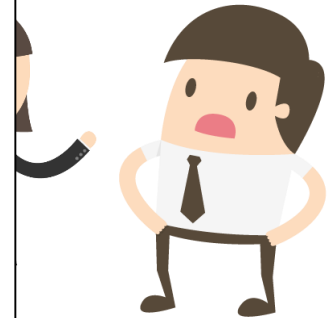
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

UR / ECCO 2017



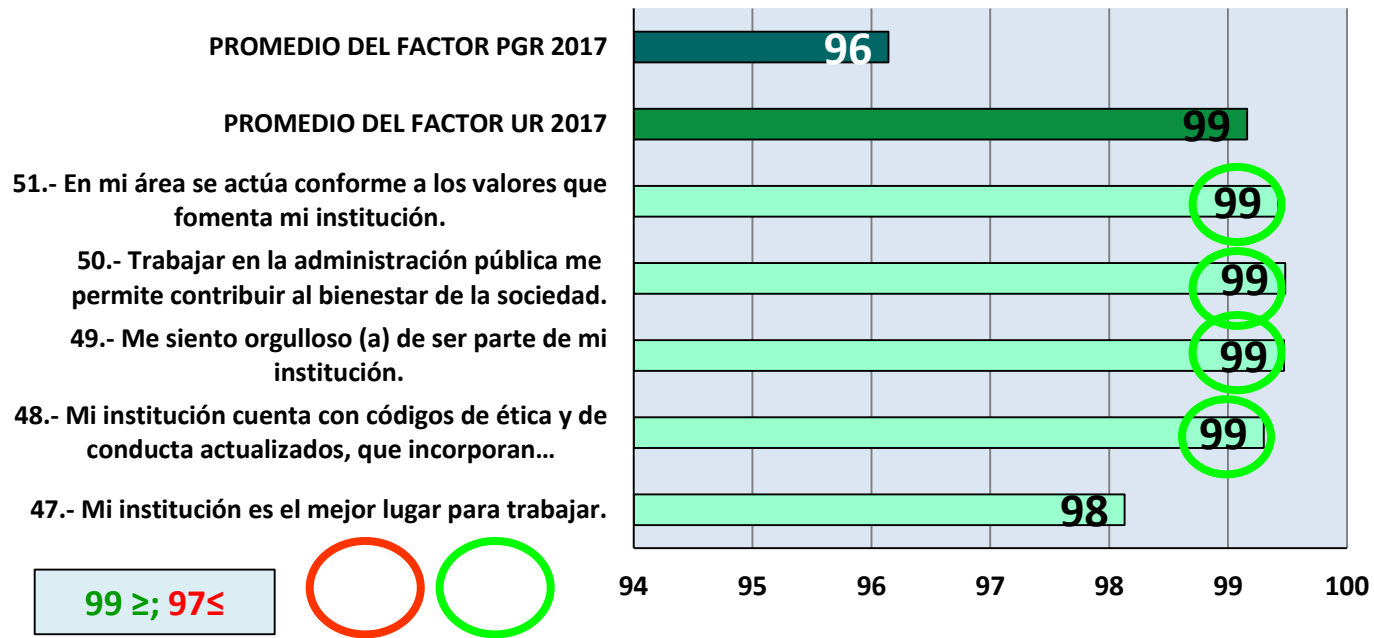
90



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

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

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



96



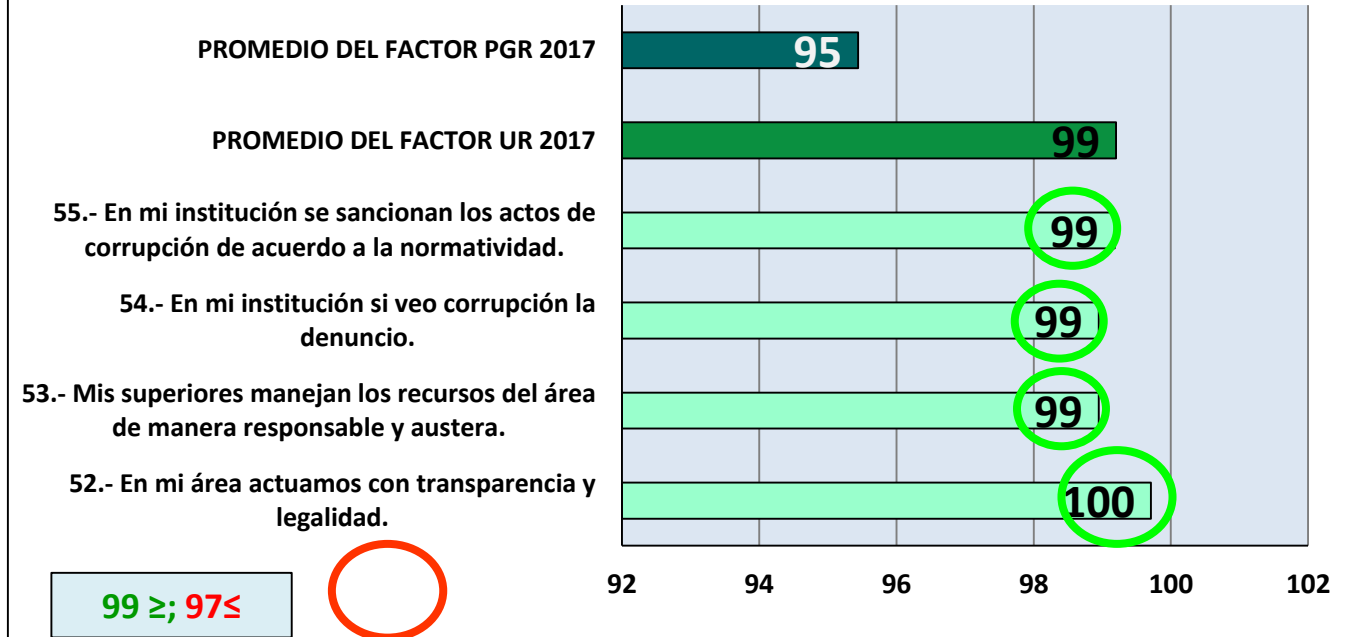
Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Delegación Estatal en Sonora la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

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

95



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

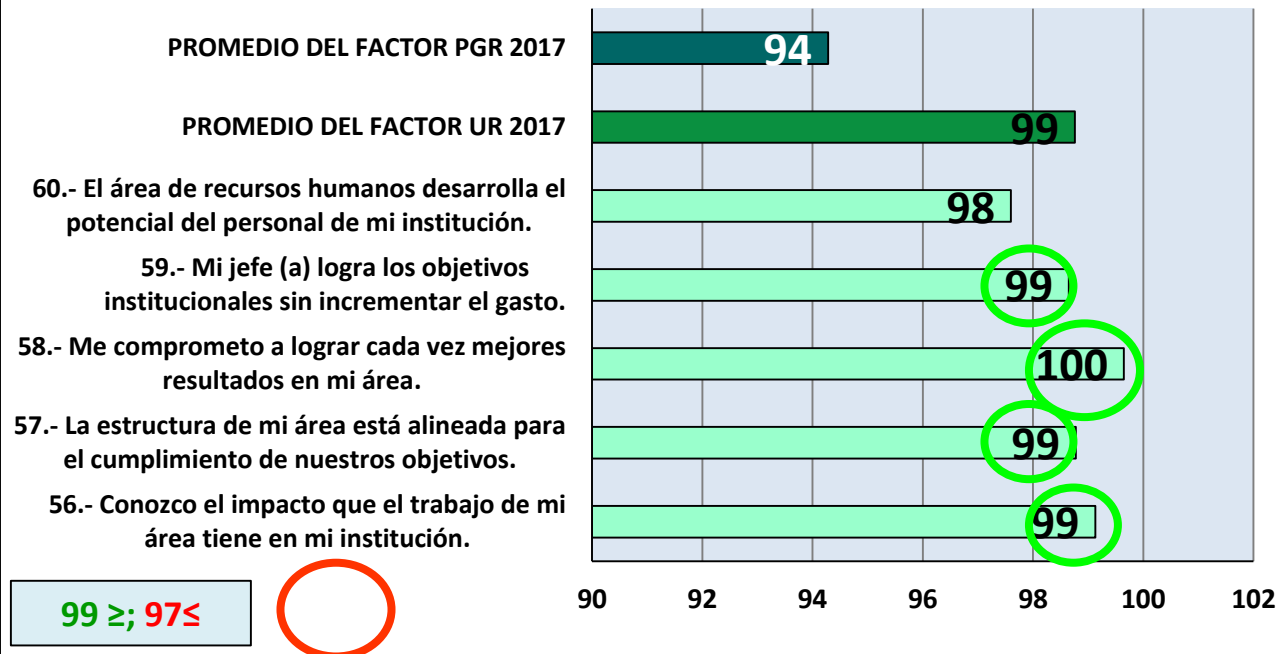


La percepción en este factor es que la Delegación Estatal en Sonora actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

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.

94

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
UR / ECCO 2017

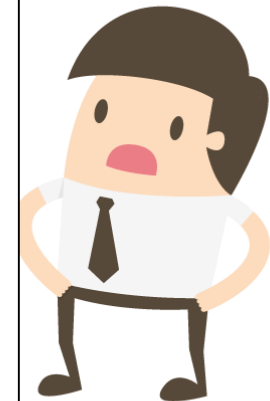
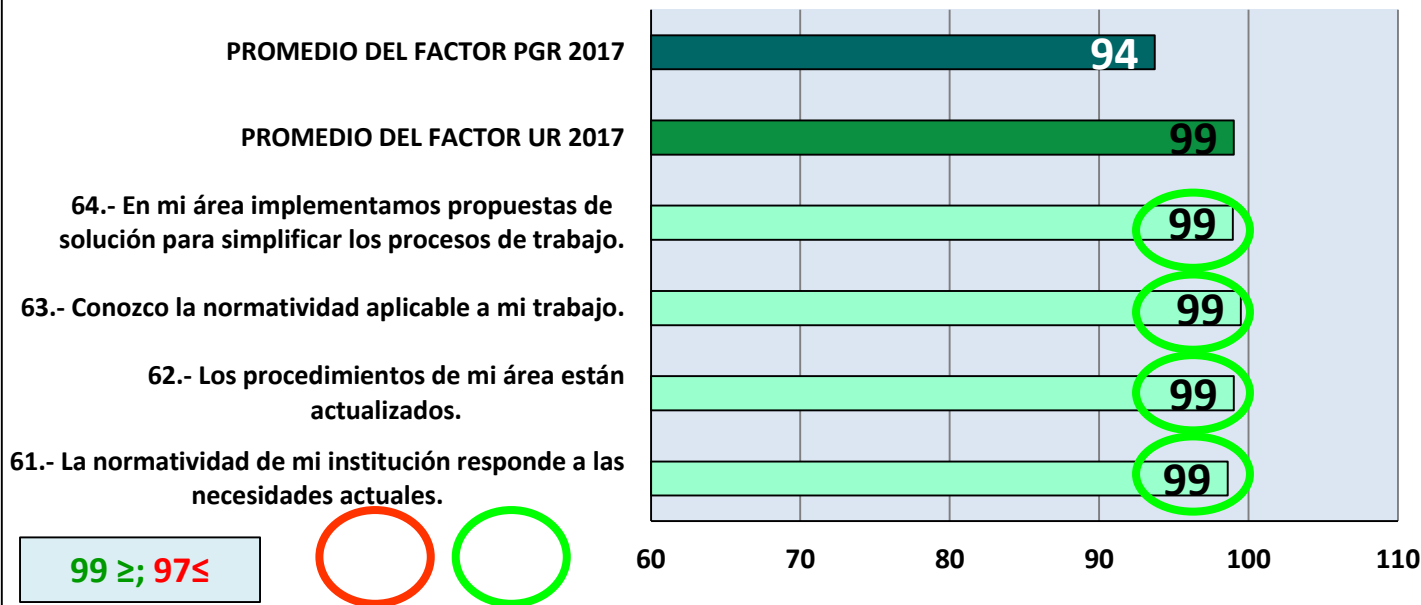


Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal en Sonora para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
 UR / ECCO 2017

94



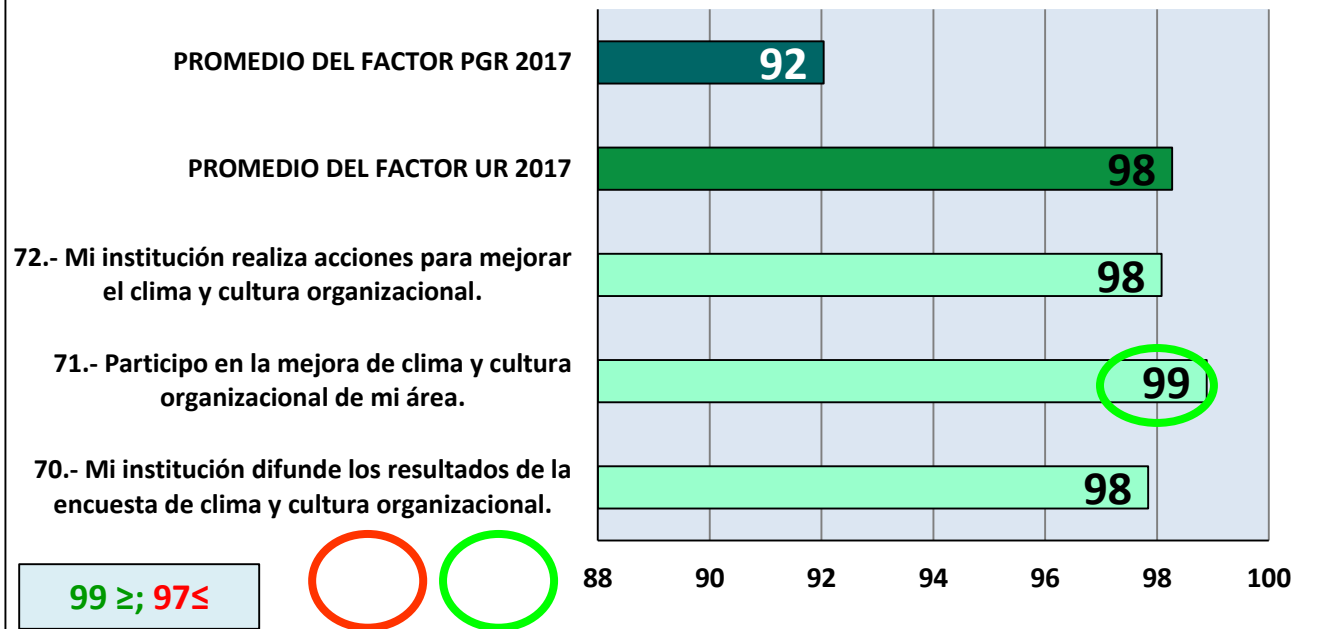
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

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.

92



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



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las Unidades Administrativas que conforman la Delegación Estatal al interior de cada una de ellas. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto de que la mayoría del personal conozca este trabajo.

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

XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

UR / ECCO 2017



92



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.

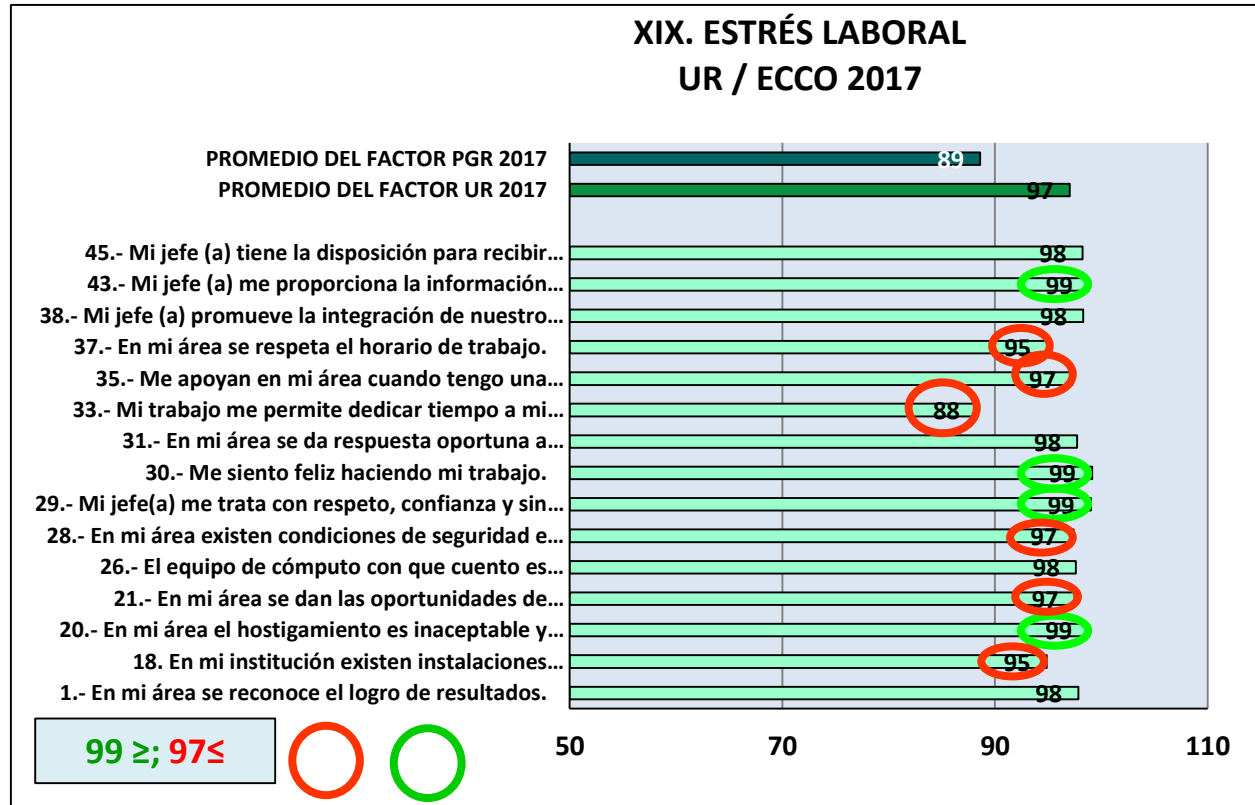
Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

89



XIX. ESTRÉS LABORAL
UR / ECCO 2017

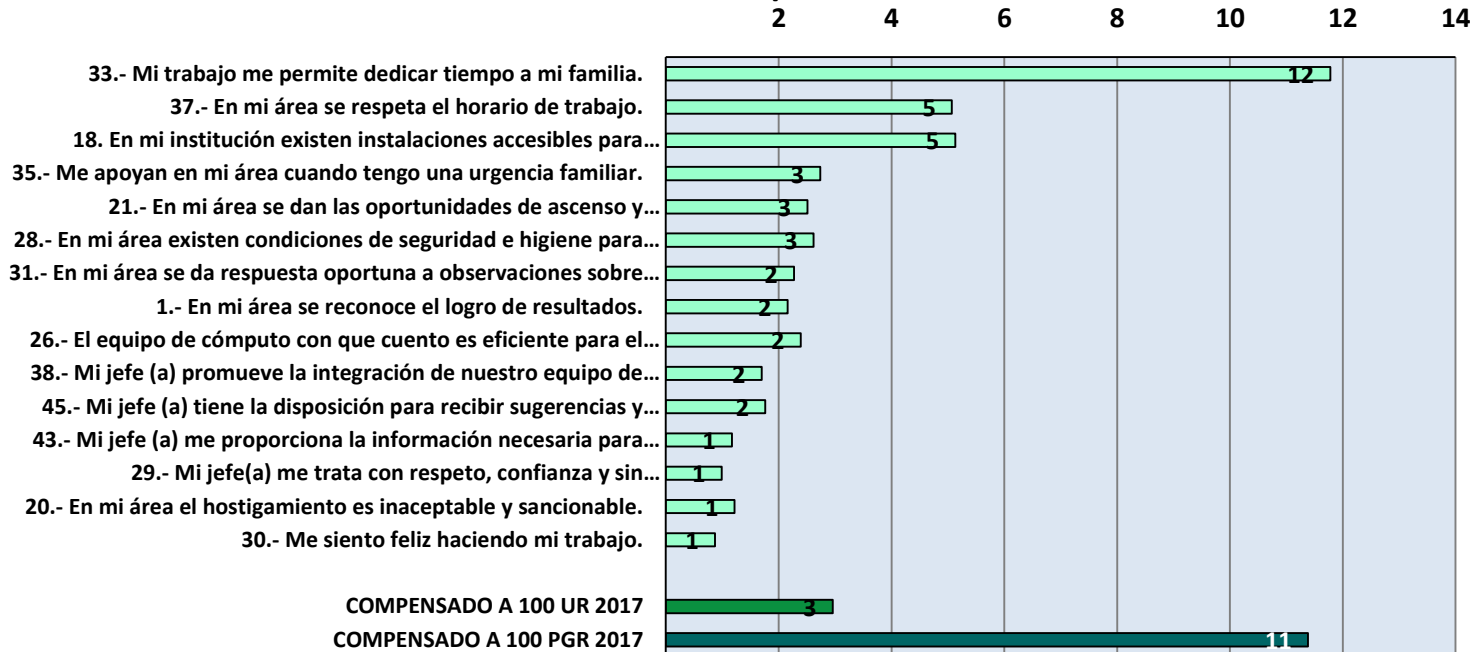


La Delegación Estatal en Sonora es una Institución en donde el personal realiza su trabajo felizmente; sin embargo el compromiso que tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral, estos reactivos serán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

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

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

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

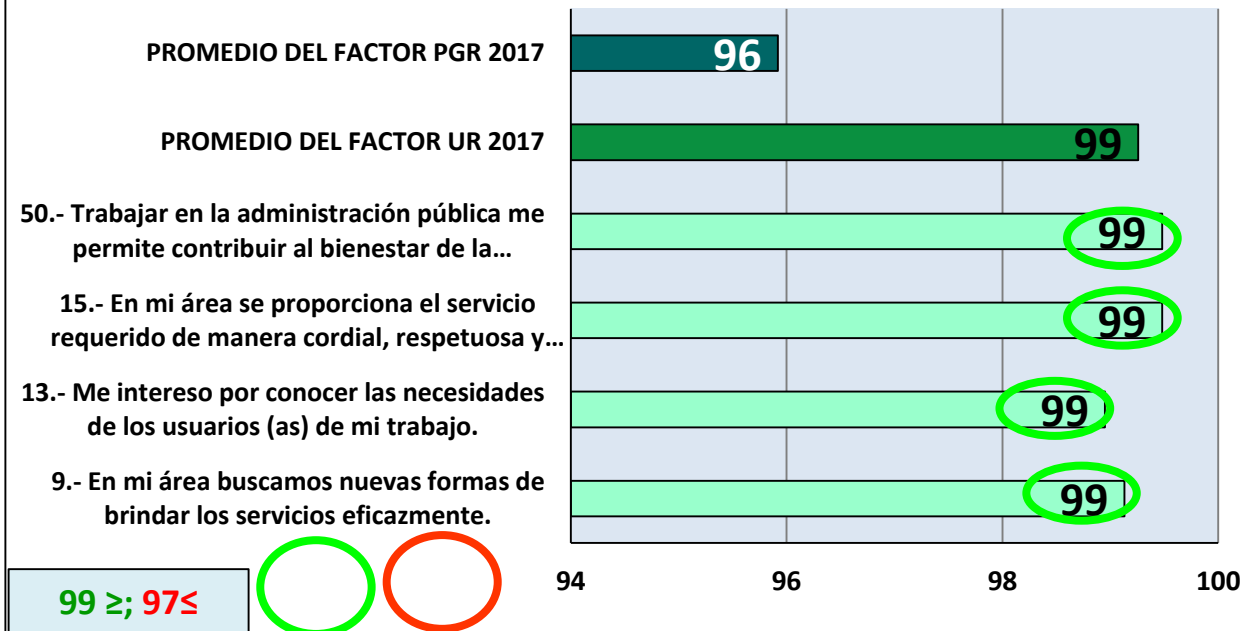
Factores Fractales de Competencias

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



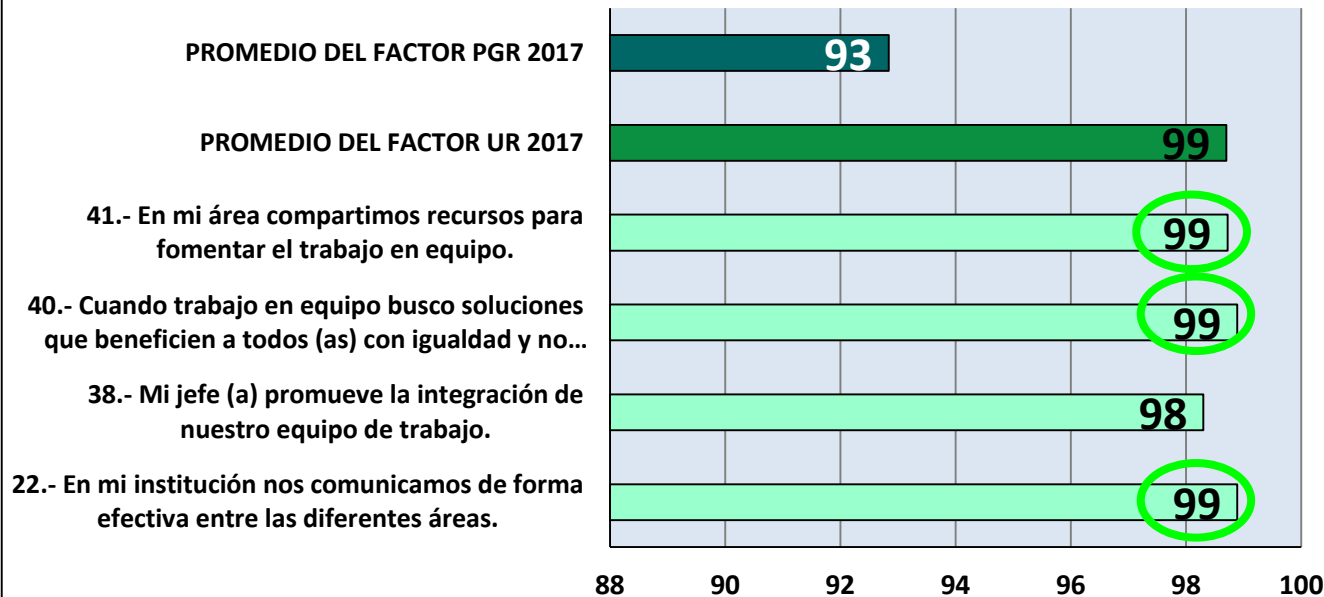
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Sonora 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



93



99 ≥; 97 ≤

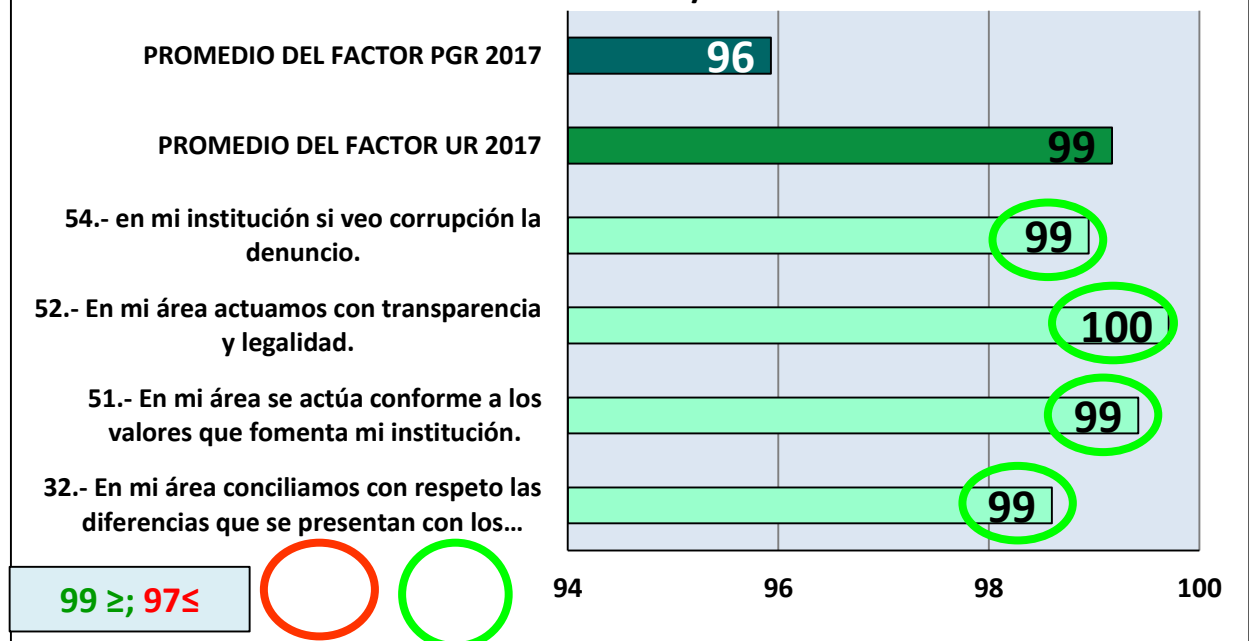
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Delegación Estatal en Sonora, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

96



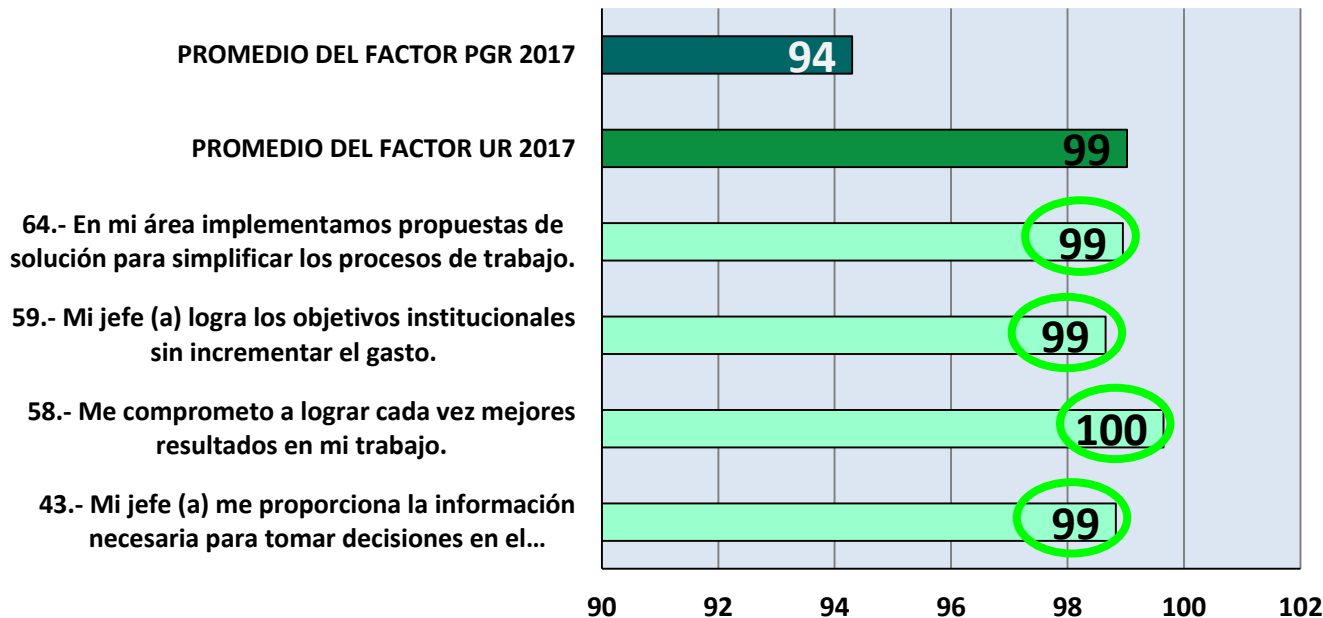
**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017**



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Delegación Estatal en Sonora, 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**



94



99 ≥; 97 ≤

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

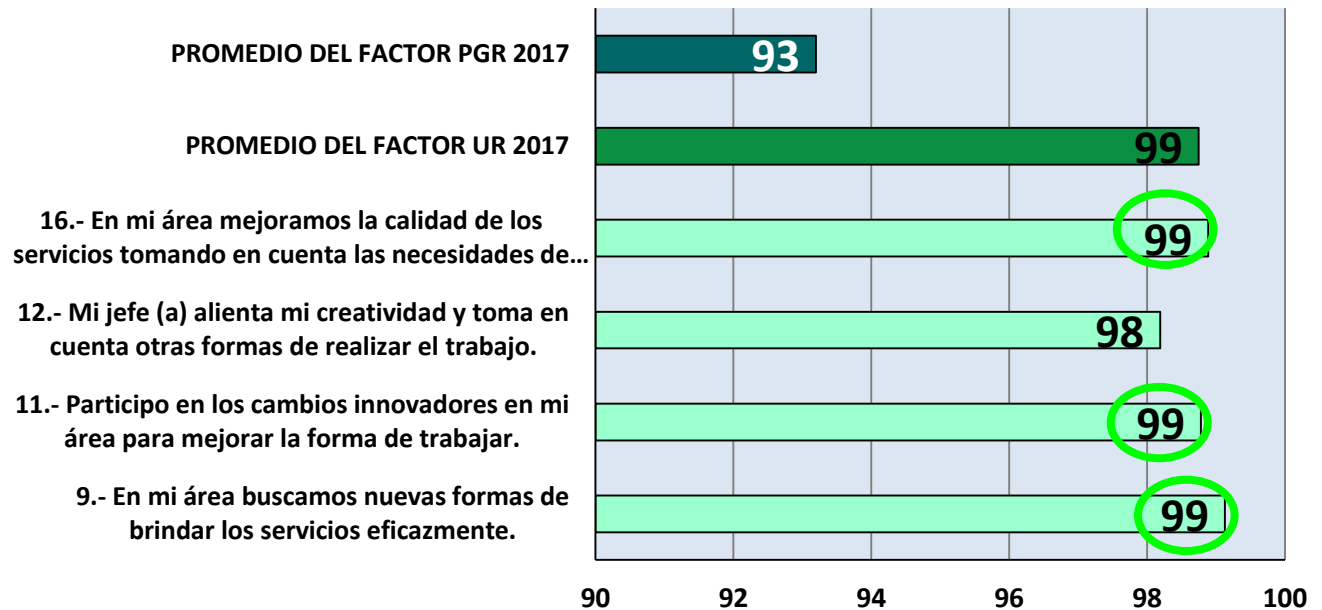
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

93



99 ≥; 97 ≤

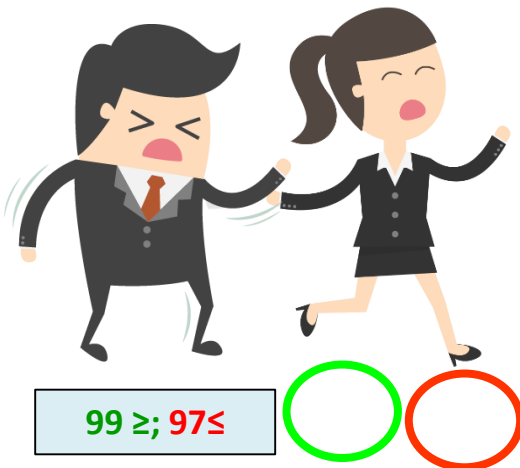
**XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR / ECCO 2017**



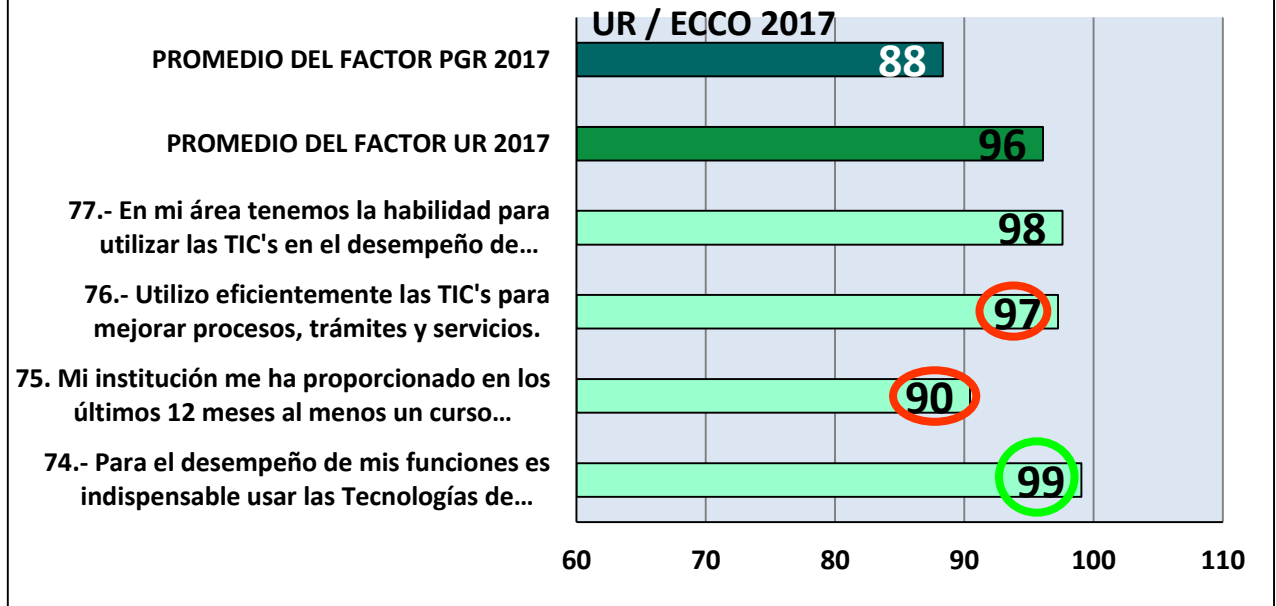
Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la Delegación Estatal en Sonora.

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.)

88



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

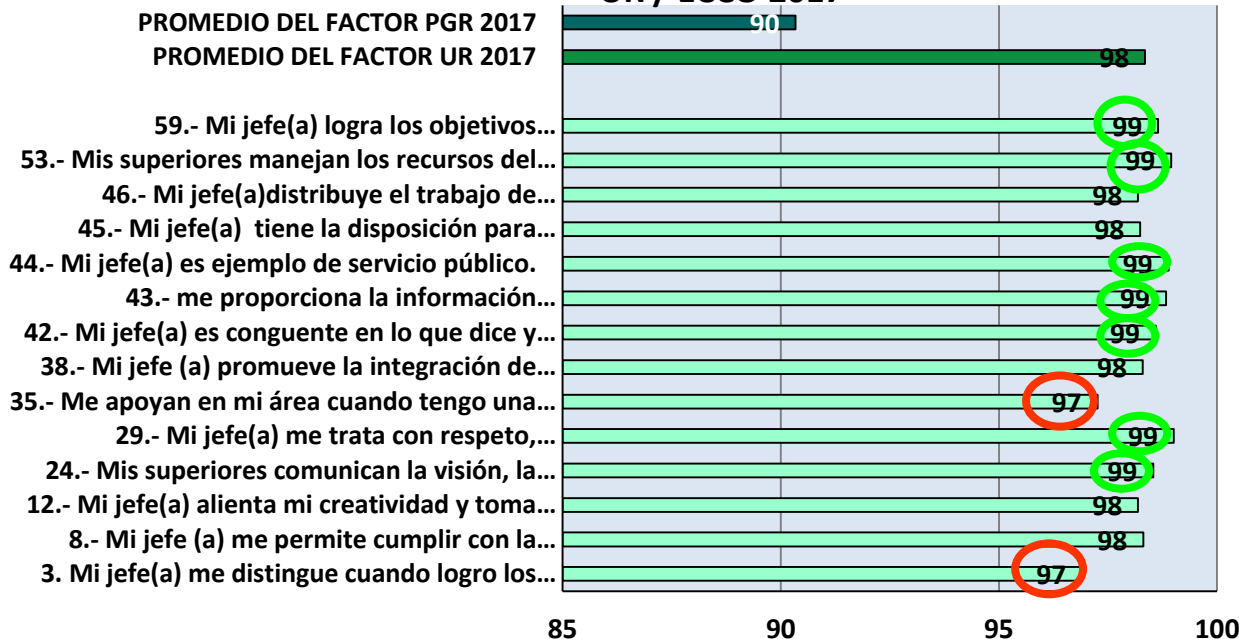


La percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación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

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

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

UR / ECCO 2017



90



99 ≥; 97 ≤



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.

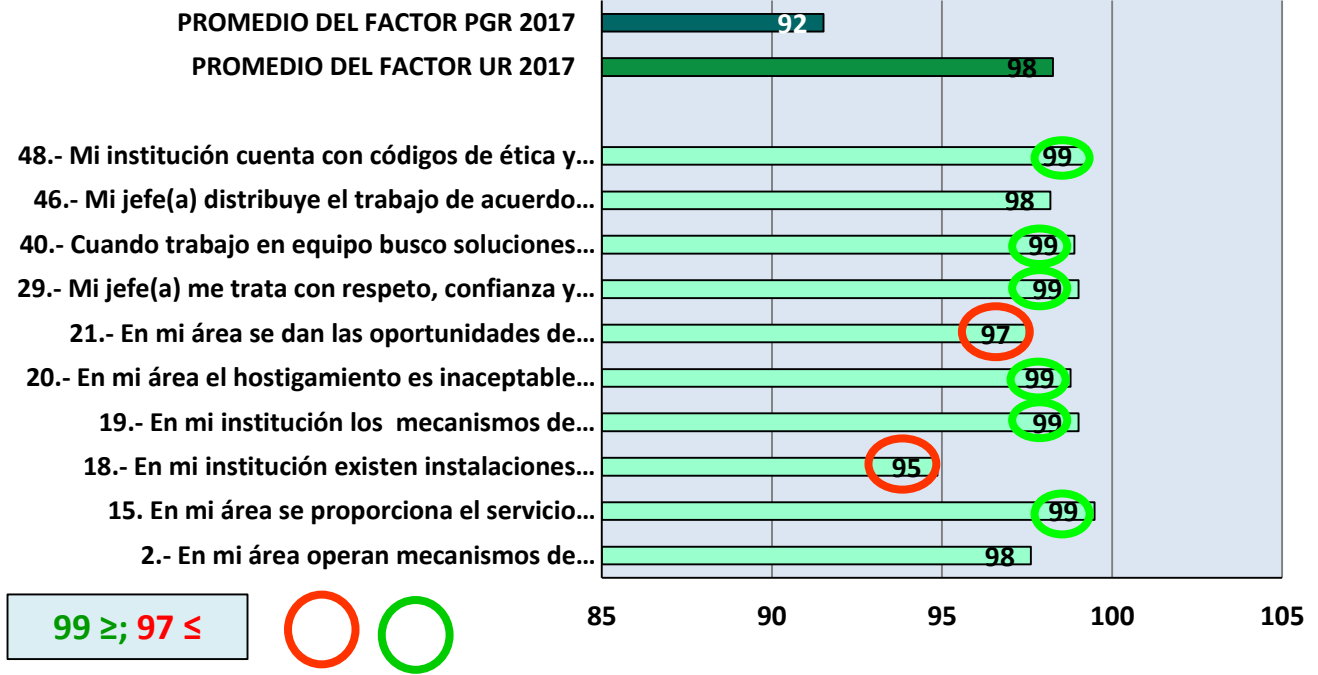
Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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.

92



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR / ECCO 2017



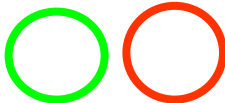
Este factor fractal muestra a la Delegación Estatal en Sonora como una Institución que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación de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

Factor Específico por Ramo (FER)

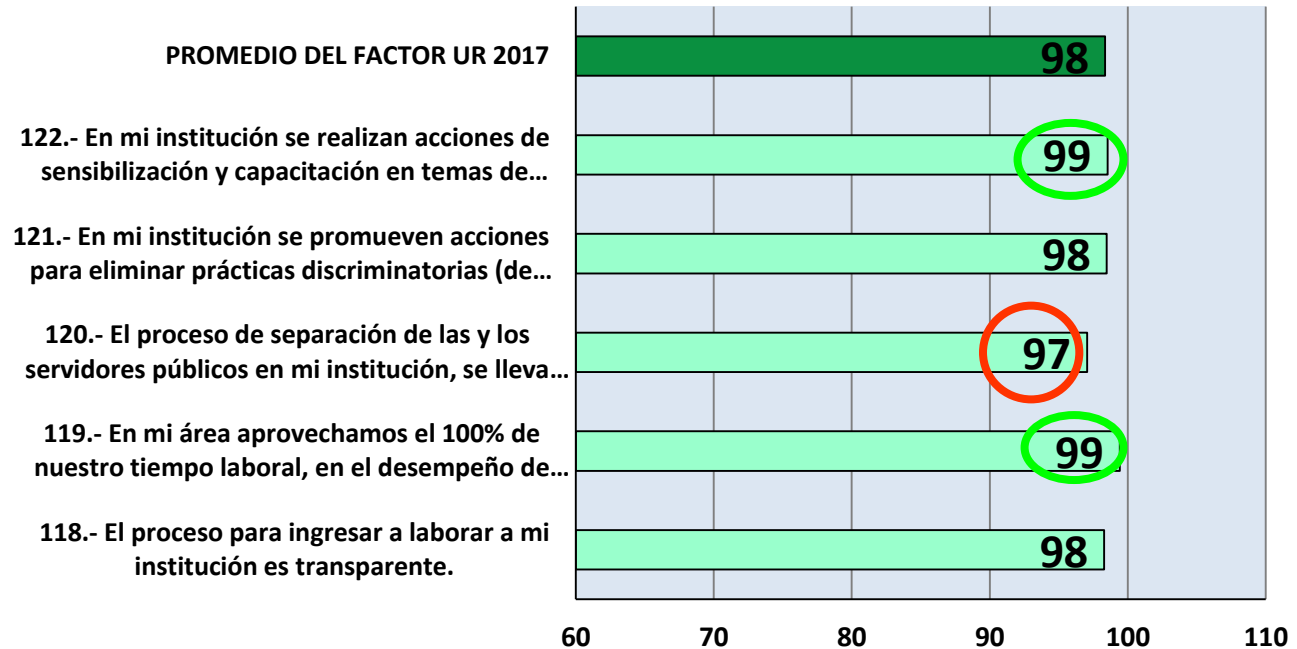
93



99 ≥; 97 ≤



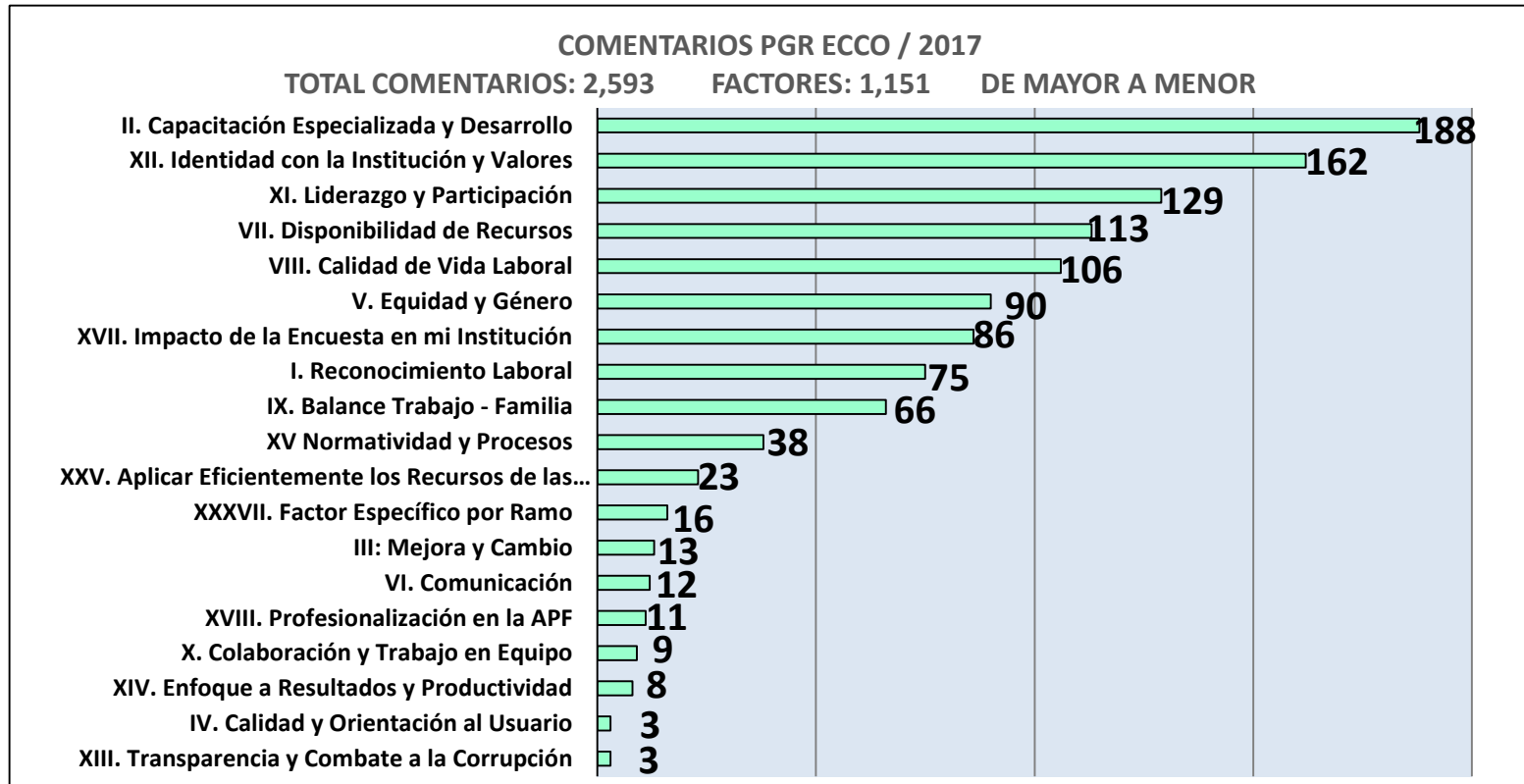
ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017
 UR / ECCO 2017



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

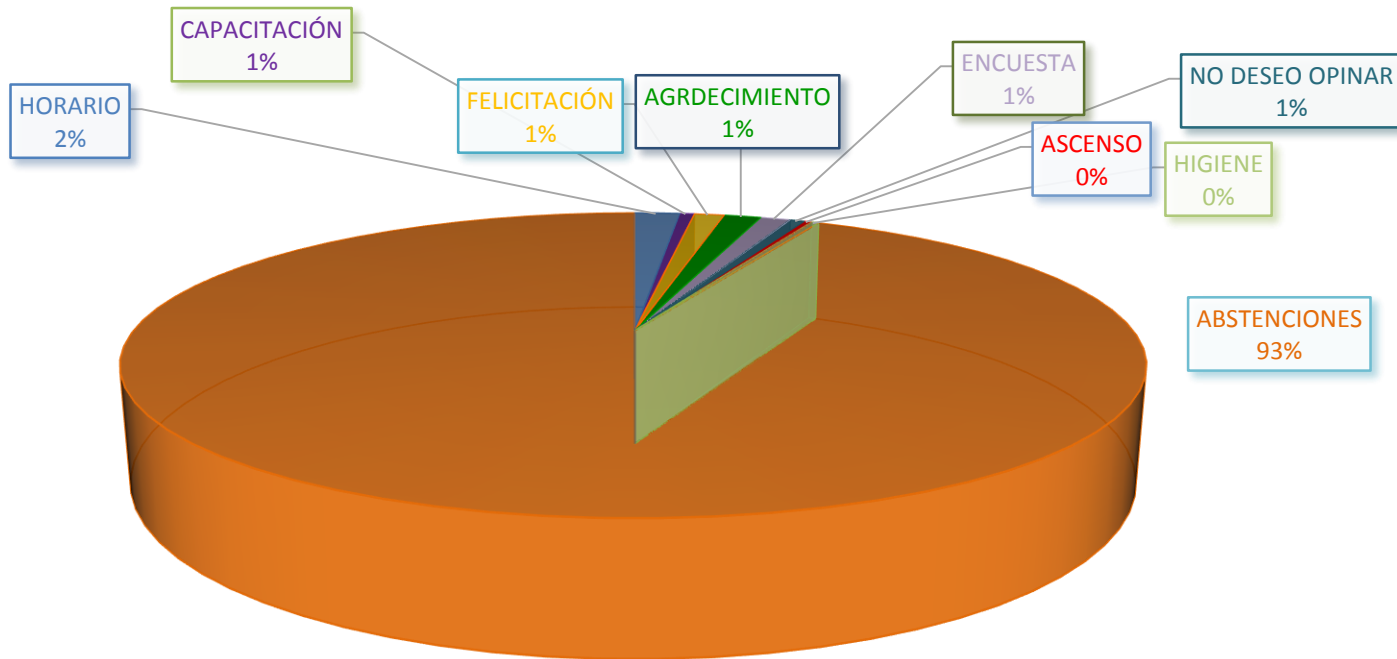
2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Delegación Estatal en Sonora expresaron fueron 343 en total, de los cuales 1,151 (44%) se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados a la capacitación, resaltaron su identidad con la Institución y se refirieron a diferentes casos de disponibilidad de los recursos con los que cuentan para la realización de su trabajo. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

COMENTARIOS DELEGACIÓN ESTATAL SONORA / ECCO 2017
TOTAL COMENTARIOS: 25 **OTROS: TOTAL 318**



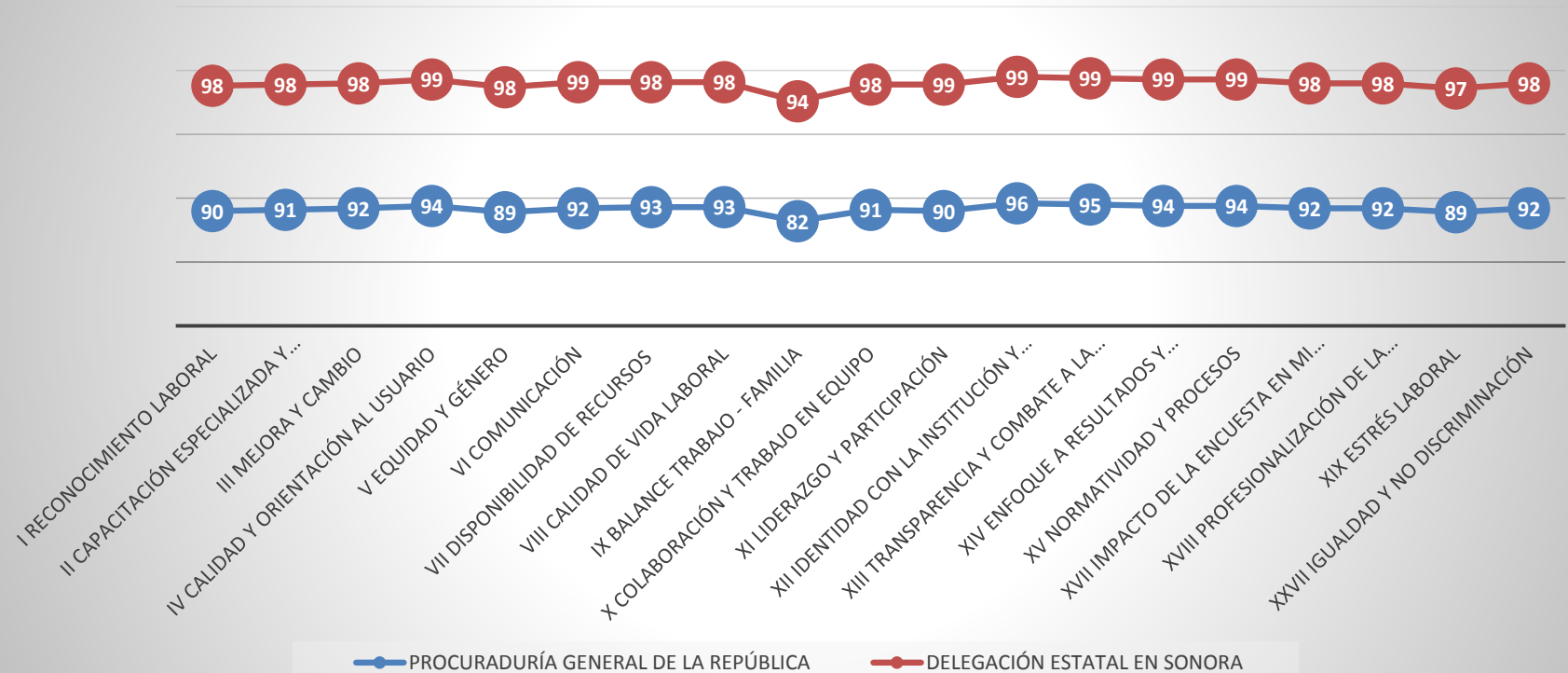
Por otro lado, de 25 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 2% externaron que la jornada laboral extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 1% felicitan tanto a la Secretaría de la Función Pública como a los coordinadores de la encuesta Clima y Cultura Organizacional, por realizar este tipo de ejercicio, el 1% agradecen por tomar en cuenta su opinión, el 0.2% solicita pongan más atención a las condiciones de higiene y seguridad dentro de las áreas de trabajo, el 1% coinciden en que la encuesta debería ser más corta y finalmente el 1% se refiere a que hace falta capacitaciones y el 0.2% un ascenso. Mientras que el 1% no desea opinar y el 93% del universo de empleados fueron abstenciones

3. Análisis Comparativo

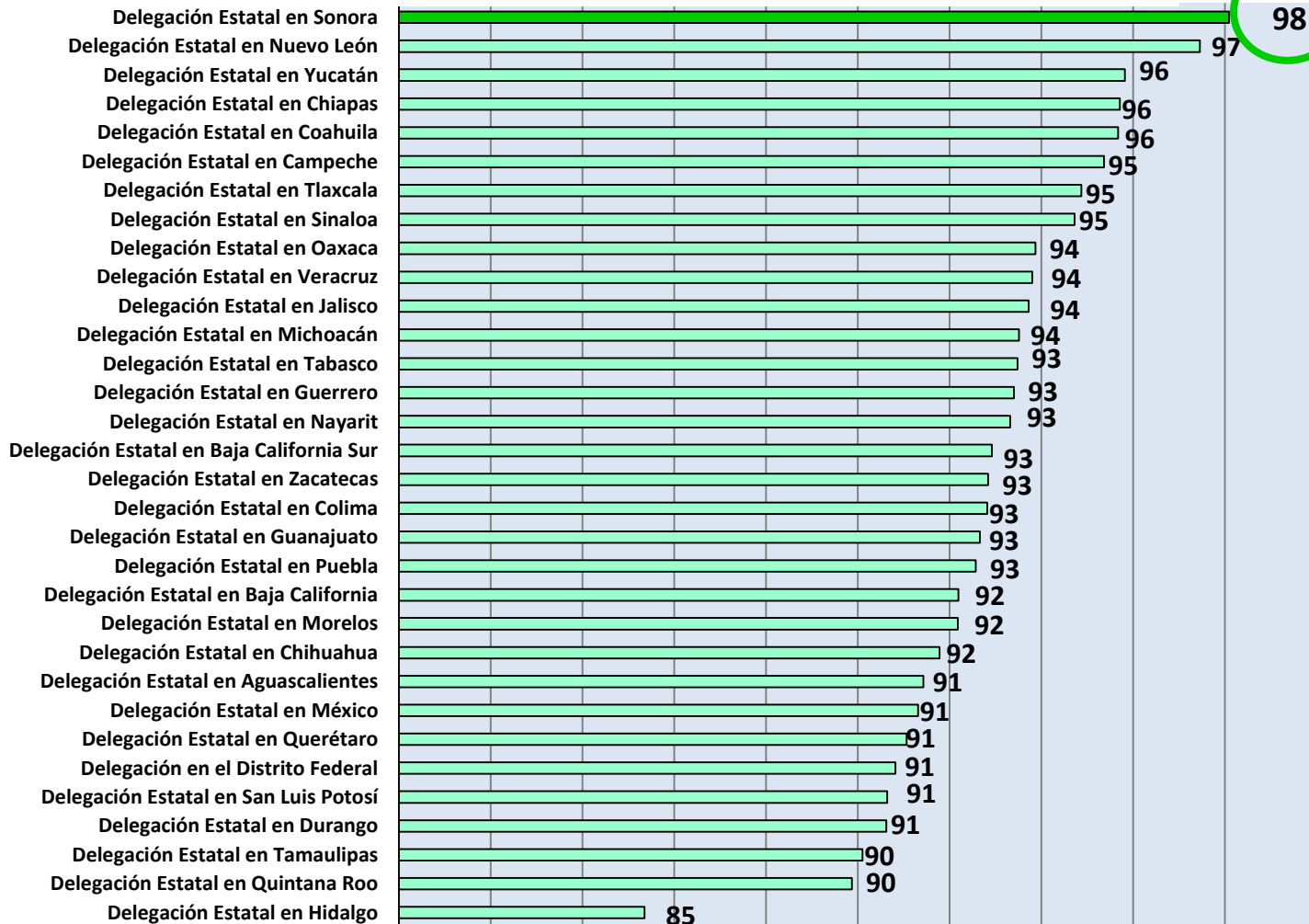
3.1. Comparación de resultados entre la Procuraduría General de la República y la Delegación Estatal Sonora

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

COMPARATIVO DE LA PGR Y LA DELEGACIÓN ESTATAL EN SONORA

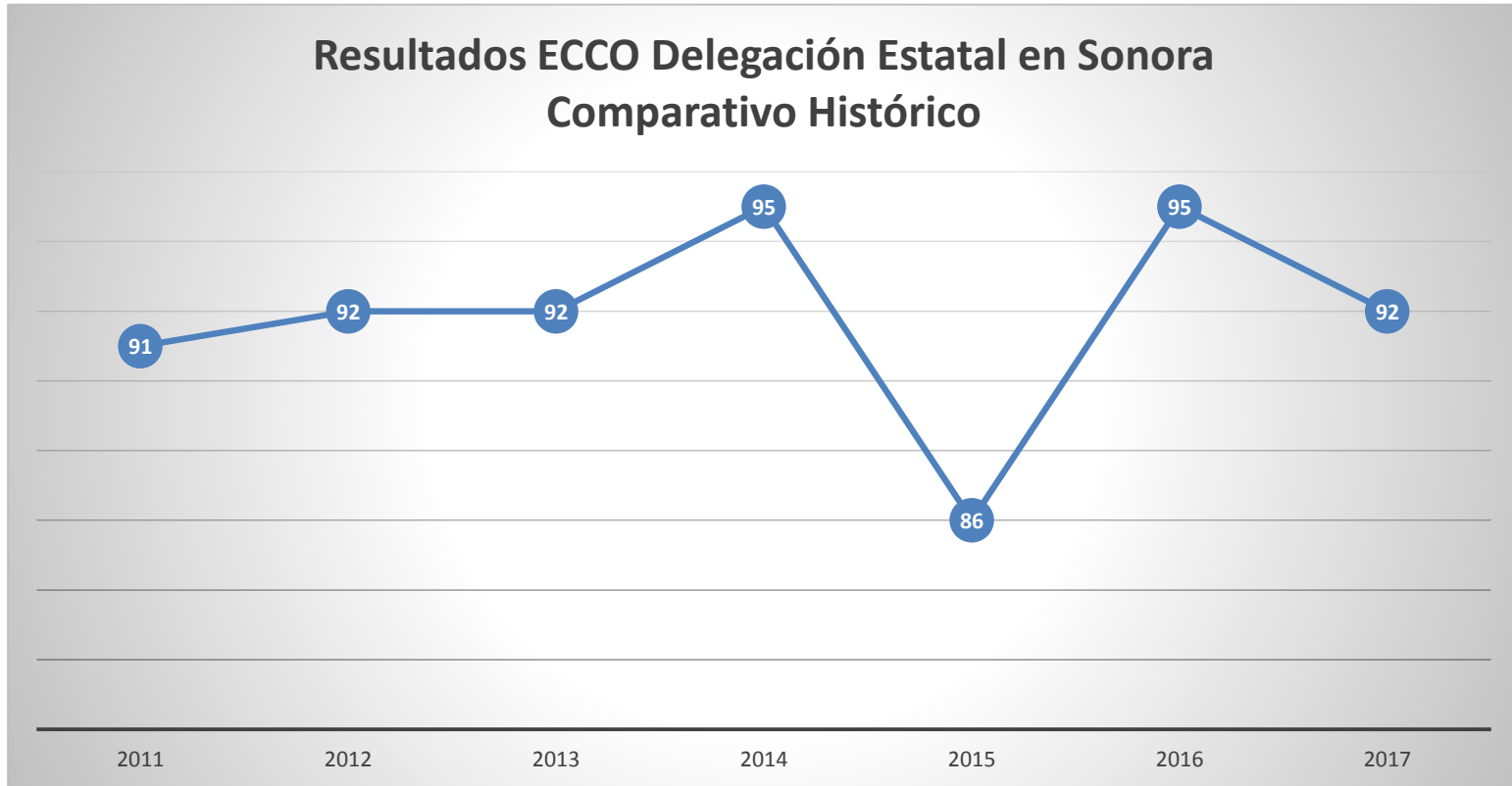


ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



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.

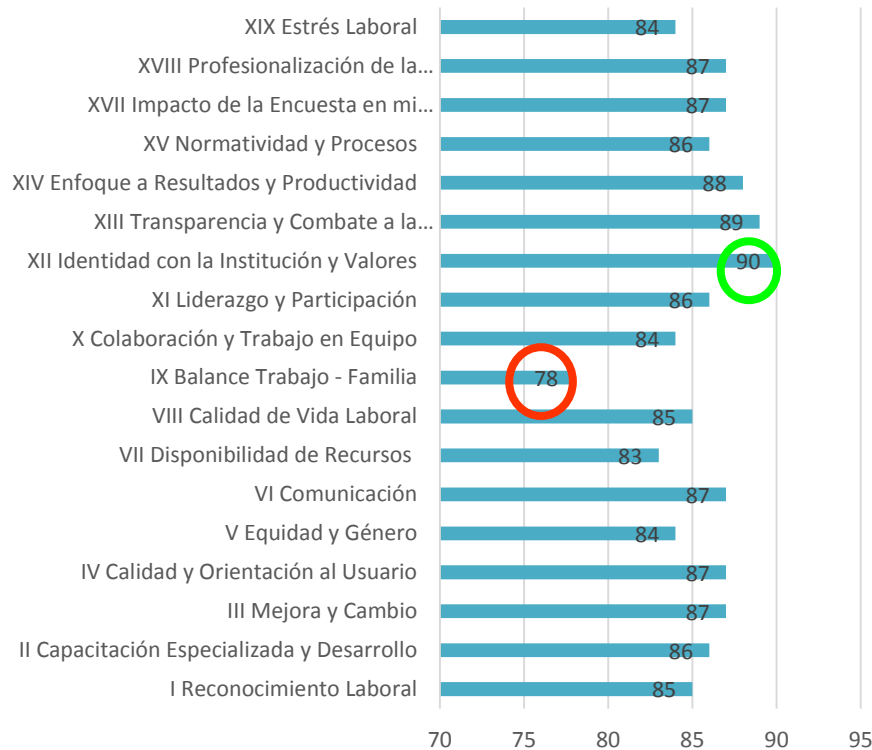
Resultados ECCO Delegación Estatal en Sonora Comparativo Histórico



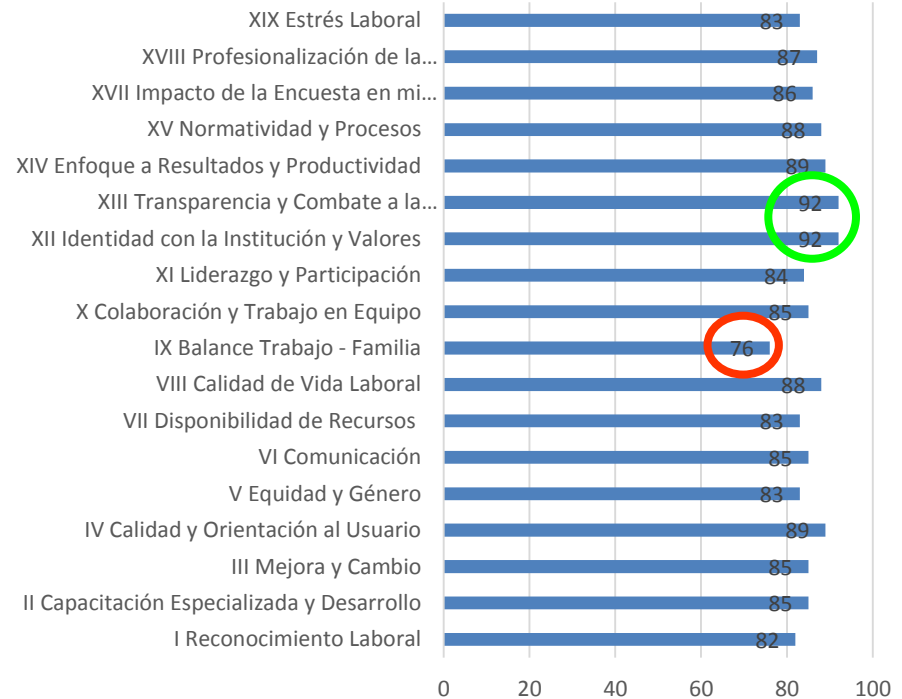
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Delegación Estatal en Sonora en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017

FACTORES PGR / ECCO 2015



**FACTORES DELEGACIÓN ESTATAL SONORA /
 ECCO 2015**



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Procuraduría General de la República en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional y de la Delegación Estatal Sonora 2015, con un incremento en la puntuación de 2 en XII Identidad con la institución y Valores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia con 2 puntos abajo en la Delegación Estatal Sonora .

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:

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

$$\frac{24 \text{ Acciones cumplidas}}{24 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 50 Profesional

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

Factor 52. Liderazgo integral

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

Factor 63. Transparencia

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

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

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

$99 \geq; 97 \leq$

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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURIA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

<p>I. EQUIDAD Y GÉNERO</p> <p>18.- En mi Institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad</p> <p>21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no de discriminación</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover y difundir la cultura de la equidad, genero y condiciones para el desarrollo de personas con capacidades diferentes entre el personal de PGR.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Diagnostico de la infraestructura disponible para la atención de personas con alguna discapacidad, difusión y señalización de los espacios con los que ya se cuenta para dichas personas.	Departamento de Recursos Materiales y Servicios Generales / Seguridad Institucional	Medios Electronicos	Semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	Continuar con la difusión de la equidad de genero.	Departamento de Recursos Humanos / Depto. de Derechos Humanos	Medios Electronicos	Mensual	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3					E	X		P													
					O			R													

Mtro. Dario Figueroa Navarro
Delegado Estatal

Lic. Angelica Yecenia Sandoval Ballasteros
Subdelegada Administrativa

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURIA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar el nivel de Liderazgo entre el personal de esta Delegación
--

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						
	Solicitud de Talleres de Liderazgo	Subdelegacion Administrativa	Oficios de solicitud del taller	1 emisión	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
	Implementacion del taller de Liderazgo	Subdelegacion Administrativa	Auditorio Delegacional	Será determinado por el instructor	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
								R															

Mtro. Dario Figueroa Navarro
 Delegado Estatal

Lic. Angelica Yecenia Sandoval Ballesteros
 Subdelegada Administrativa

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

A00	CENTRO NACIONAL DE PLANEACIÓN, ANÁLISIS E INFORMACIÓN PARA EL COMBATE A LA DELINCUENCIA
------------	--

FACTOR

XVII. Impacto de la encuesta en mi institución
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018																		
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC								
	Difusión de Resultados de la ECCO 2017	Subdelegación Administrativa	Correos Electronicos	1 emisión	E	X	TODO EL PERSONAL	P																		
O						R																				
E						P																				
O					X	R																				
					E			P																		
O					X	R																				
E						P																				
O					X	R																				
					E	X		P																		
O						R																				

Mtro. Darío Figueroa Navarro
 Delegado Estatal


 Lic. Angelica Yecenia Sandoval Ballesteros
 Subdelegada Administrativa

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURIA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

FACTOR 37.- EL PROCESO DE SEPARACION DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN MI INSTITUCION

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir los diversos proceso de separación de 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	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Difundir entre el personal información relacionada con los procesos de separación	Unidad Administrativa	Oficios/ Correo Electronico/ Aulas/ Instructores	Un día	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2					E	X		P												
					O			R												
3					E	X		P												
					O			R												

Mtro. Dario Figueroa Navarro
 Delegado Estatal

Lic. Angelica Yecenia Sandoval Ballesteros
 Subdelegada Administrativa

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURIA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

X. COLABORACION Y TRABAJO EN EQUIPO 39.- En mi Institución Recibimos capacitación para trabajar en equipo
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar y generar las condiciones que permitan que el personal de PGR fortalezca sus competencias laborales en temas de 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	SEP	OCT	NOV	DIC		
					O			P	R											
1	Gestionar la Imaptición de cursos en materia de trabajo en equipo ante la DGFP de la COPLADII	Unidad Administrativa/DGFP	Programa Anual de Trabajo	un mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	Impartir cursos en materia de Trabajo en Equipo	DGFP	Oficios/ Correo Electronico/ Aulas/ Instructores	Trimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
3					E	X		P												
					O			R												

Mtro. Dario Figueroa Navarro
 Delegado Estatal


 Lic. Angelica Yecenia Sandoval Ballesteros
 Subdelegada Administrativa

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURIA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN (TIC'S)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar y generar las condiciones que permitan que el personal de PGR aplicar eficientemente los recursos de las TIC's

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Gestionar la impartición de cursos en materia de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's)	Unidad Administrativa/DGFP	Programa Anual de Trabajo	un mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	Impartir cursos en materia de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's)	DGFP	Oficios/ Correo Electronico/ Aulas/ Instructores	Trimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3					E	X		P														
					O			R														

Mtro. Dario Figueroa Navarro
 Delegado Estatal

Lic. Angelica Yecenia Sandoval Ballesteros
 Subdelegada Administrativa

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURIA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

IX. BALANCE TRABAJO FAMILIA 33.- Mi trabajo permite dedicar tiempo a mi familia 34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías 35.- Me apoyan en mi area cuando tengo un apuro familiar 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo 38.- Apoyo o participación cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover el equilibrio entrela vida laboral y familiar de los y las servidoras públicos por medio de acciones que permitan 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	Continuar con la difusión de la prestación de guarderías	Departamento de Recursos Humanos	Medios Electronicos	Trimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	Promoción de eventos socioculturales y deportivos a nivel Institucional	Unidad Administrativa	Transporte	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3					E	X		P														
					O			R														

Mtro. Dario Figueroa Navarro
 Delegado Estatal


 Lic. Angelica Yecenia Sandoval Ballesteros
 Subdelegada Administrativa

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURIA GENERAL DE LA REPÚBLICA
-----------	---

FACTOR

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL 28.- En mi área existen ccondiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Identificar los riesgos internos y externos de los posibles riesgos de trabajo
--

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	Diagnostico de la infraestructura, para detectar los posibles riesgos	Departamento de Recursos Materiales y Servicios Generales / Seguridad Institucional	Medios Electronicos	mensual	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2					E	X		P														
					O			R														
3					E	X		P														
					O			R														

Mtro. Dario Figueroa Navarro
 Delegado Estatal


 Lic. Angelica Yecenia Sandoval Ballesteros
 Subdelegada Administrativa

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURIA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

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

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	Realizar difusión dirigida a los Jefes Inmediatos a manera que se le reconozca al personal su logros y objetivos alcanzados	Delegación Estatal, Subdelegaciones de Procedimientos Penales A, B y C, Subdelegación	OFICIOS, CORREOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
2	Realizar difusión a todo el personal donde se les agradezca el apoyo realizado, para contribuir con los indicadores establecidos en esta Delegación.	Delegación Estatal, Subdelegaciones de Procedimientos Penales A, B y C, Subdelegación Administrativa	CORREOS ELECTRONICOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
3					E	X		P											
					O			R											

Mtro. Dario Figueroa Navarro
 Delegado Estatal

Lic. Angelica Yecenia Sandoval Ballesteros
 Subdelegada Administrativa

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

17	PROCURADURIA GENERAL DE LA REPÚBLICA
----	--------------------------------------

FACTOR

I. 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 de discriminación
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover y difundir la cultura de la equidad, genero y condiciones para el desarrollo de personas con capacidades diferentes entre el personal de PGR.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Diagnostico de la infraestructura disponible para la atención de personas con alguna discapacidad, difusión y señalización de los espacios con los que ya se cuenta para dichas personas.	Departamento de Recursos Materiales y Servicios Generales / Seguridad Institucional	Medios Electronicos	Semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	Continuar con la difusión de la equidad de genero.	Departamento de Recursos Humanos / Depto. de Derechos Humanos	Medios Electronicos	Mensual	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3					E	X		P														
					O			R														

Mtro. Dario Figueroa Navarro
 Delegado Estatal

Lic. Angelica Yecenia Sandoval Ballesteros
 Subdelegada Administrativa