

# **Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017**

**Procuraduría General de la República**

**Centro de Evaluación y Control de Confianza**

**Prácticas de Transformación de Clima y Cultura  
Organizacional (PTCCO) 2017**

Fecha de aplicación:

Del 13 al 24 de noviembre de 2017

Sector Central

# Contenido

<b>Tema</b>	<b>Página</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Análisis Cuantitativo.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Análisis Cualitativo .....</b>	<b>56</b>
<b>3. Análisis Comparativo.....</b>	<b>59</b>
3.1. Comparación de resultados entre instituciones .....	60
3.2. Comparación de resultados .....	61
3.3. Efectividad del último PTCCO.....	63
<b>4. Definición de Objetivos Estratégicos.....</b>	<b>65</b>
<b>5. Definición de Prácticas de Transformación.....</b>	<b>65</b>
<b>6. Calendarización de Prácticas de Transformación.....</b>	<b>75</b>

La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) de la Administración Pública Federal, se realiza bajo la coordinación de la Secretaría de la Función Pública (SFP) a las entidades y dependencias del Gobierno Federal, con el objetivo de conocer el sentir de las y los servidores públicos, la forma en que viven y perciben el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, enfocado a la y el servidor público y la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

La ECCO 2017 consideró 77 reactivos que permitieron obtener 27 factores:

- 17 factores básicos
- 2 factores fractales
- 7 factores de competencias
- 1 factor de igualdad y no discriminación

De los factores básicos, surgen factores fractales y de competencias, que se integran de la combinación de distintos reactivos:

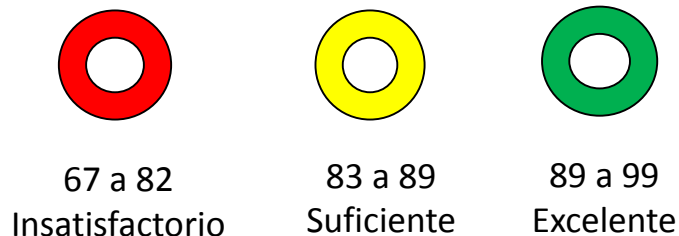
Los factores relacionados con las competencias, de los cuales se generan índices para saber la percepción de las y los servidores públicos con relación a los conocimientos y habilidades que impactan el clima laboral:

- Vocación de servicio en la Administración Pública.
- Construir relaciones en la Administración Pública.
- Actuar con valores en la Administración Pública.
- Enfocar a resultados en la Administración Pública.
- Impulsar el cambio en la Administración Pública.
- Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).
- Liderar permanentemente la Administración Pública.

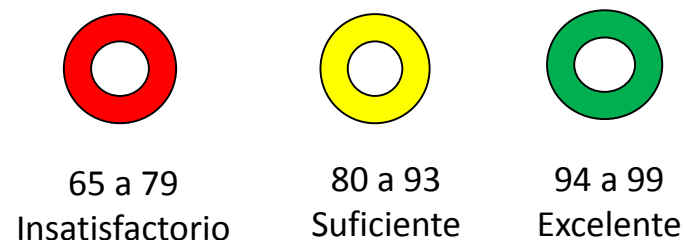
En el Centro de Evaluación y Control de Confianza participaron en la ECCO 2017 **259** funcionarias y funcionarios públicos de un universo de **280**, lo que representa el **92.5%** de participación.

La **percepción promedio** de las y los funcionarios del CECC que participaron en la encuesta fue de **88 puntos**, el promedio general de la Procuraduría General de la República fue de **91 puntos**, mientras que el de la Administración Pública fue de **86 puntos**.

Para realizar este análisis, se toma en cuenta el umbral establecido por la SFP de 82 puntos para el nivel inferior, así como de 89 para el superior, quedando la clasificación de las calificaciones de la siguiente manera:



Mientras que en el **Centro de Evaluación y Control de Confianza** los rangos son:

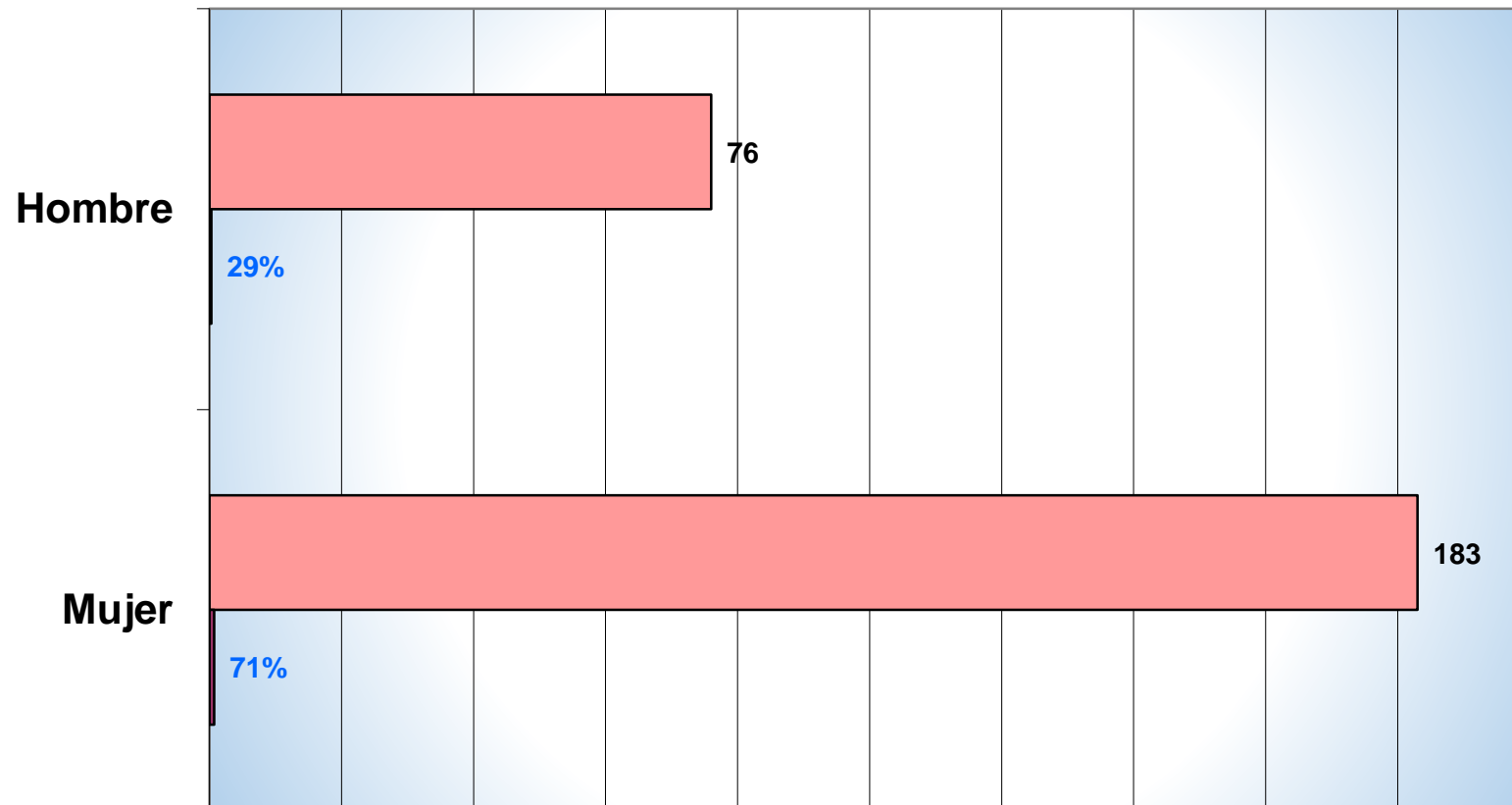


# 1.-Análisis Cuantitativo (Resultados Estadísticos)

## Datos Sociodemográficos

En concordancia con la plantilla de este Órgano Desconcentrado, la participación de las mujeres en la encuesta fue superior a la de los hombres, con dos tercios del total del género femenino.

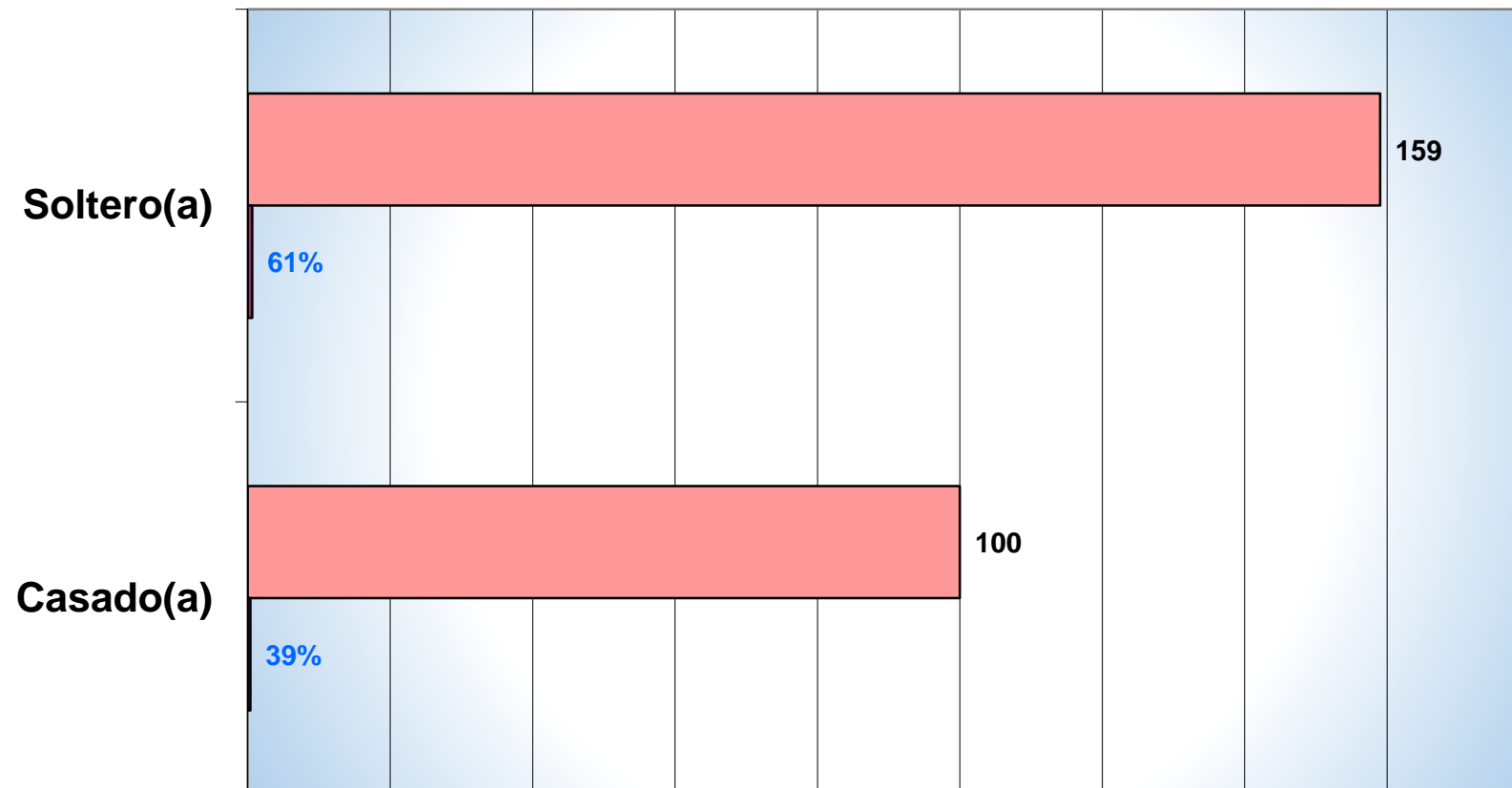
#### 4.- ¿El entrevistado es? / 2017





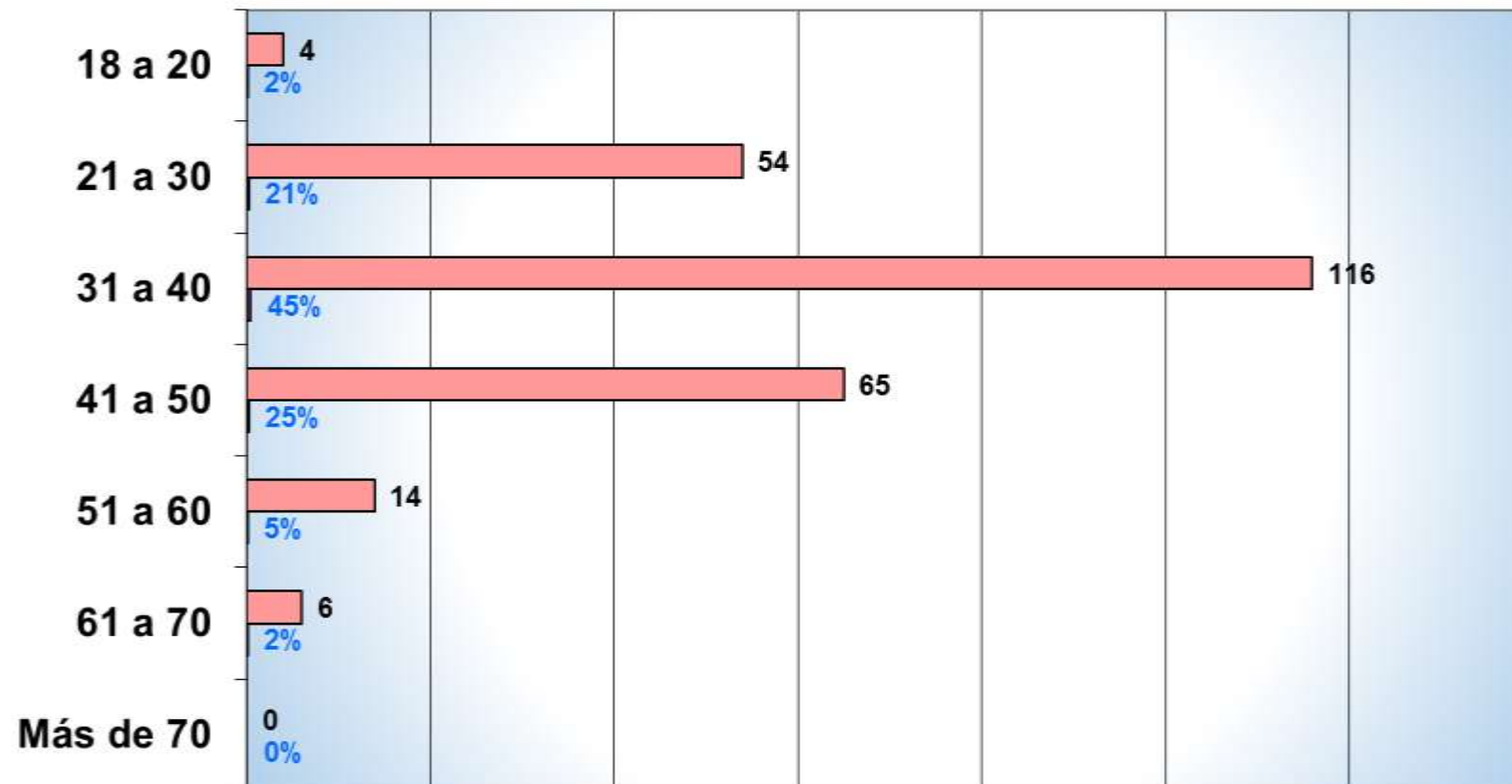
Con relación al estado civil 6 de cada 10 de las y los servidores públicos son solteras/os, por lo cual se cuenta con una población de gente joven, conforme a la gráfica correspondiente.

### 5.- ¿Su estado civil es? / 2017



La mayoría de las y los funcionarios del CECC que participaron en la encuesta, se encuentran entre los 21 y los 40 años (66 %), condición que muestra un bono demográfico favorable al contar con personal joven en la Institución.

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



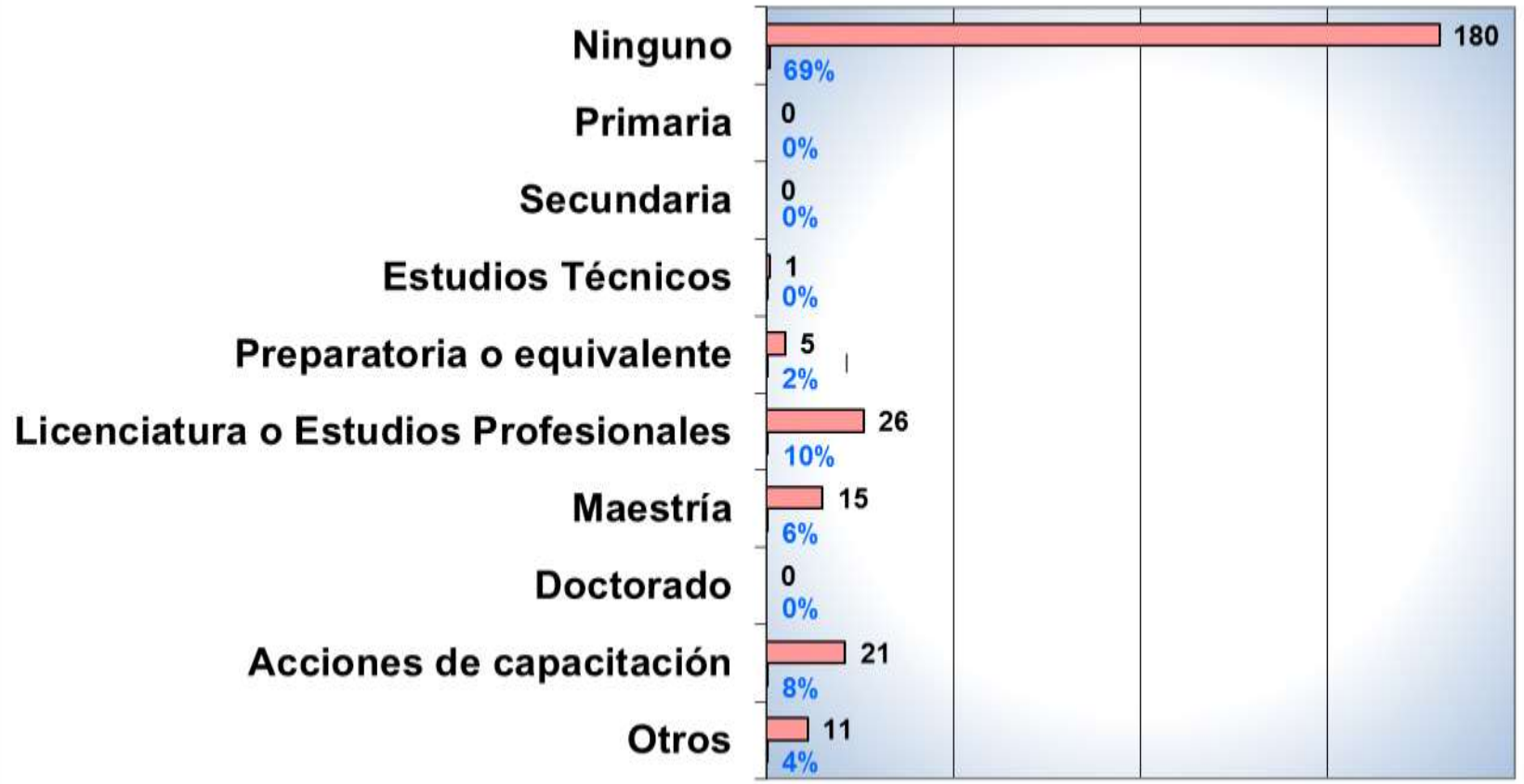
En promedio, dos terceras partes de las y los funcionarios públicos que respondieron la encuesta cuenta con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que el porcentaje con estudios de Maestría se incrementó con relación al año inmediato anterior.

### 7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2017



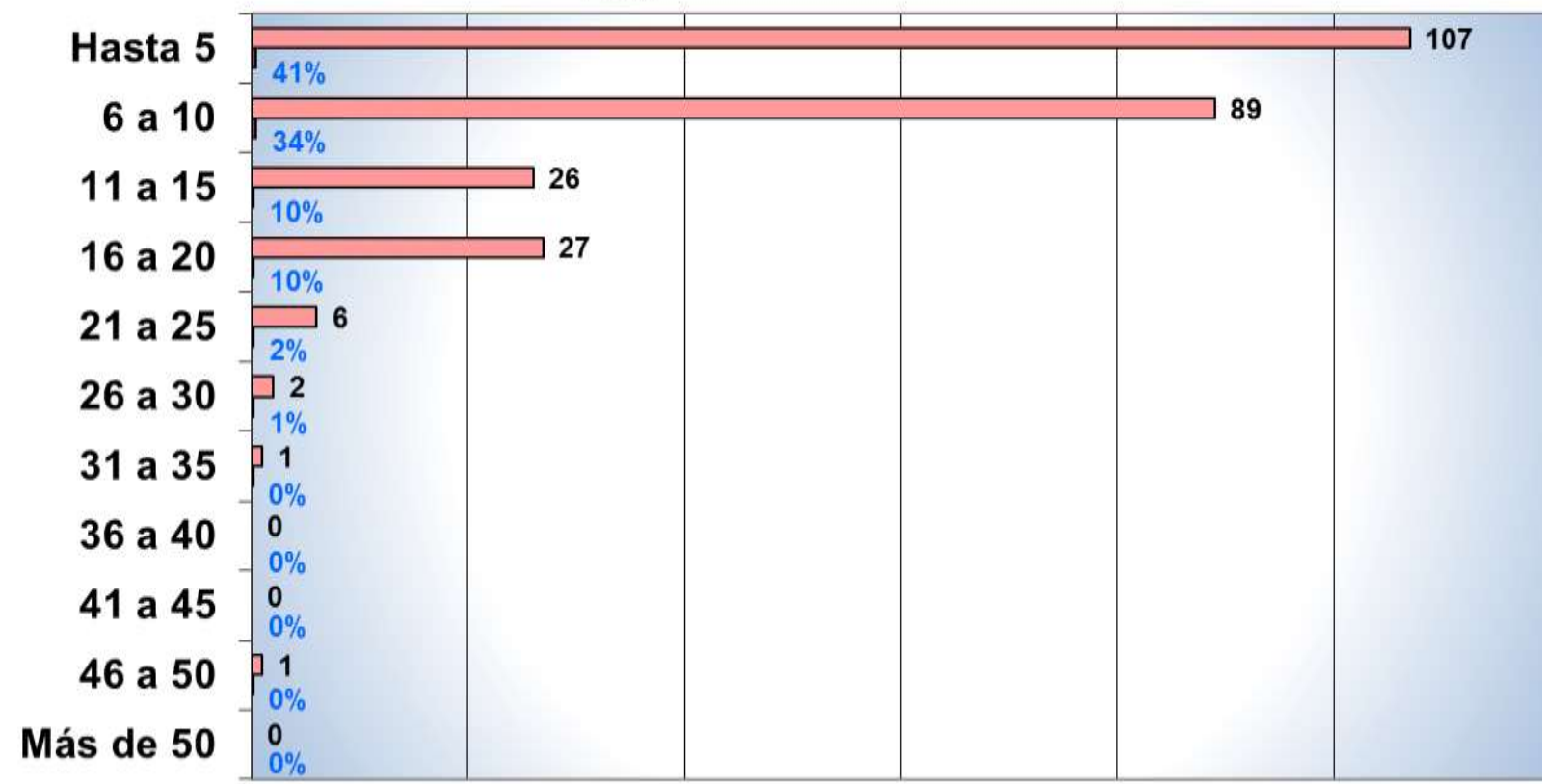
1 de cada 10 servidoras y servidores públicos del CECC encuestados, se encuentran realizando algún tipo de estudios. Sobresale un alto número para el nivel de Licenciatura o Estudios Profesionales, seguido del nivel de Maestría.

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



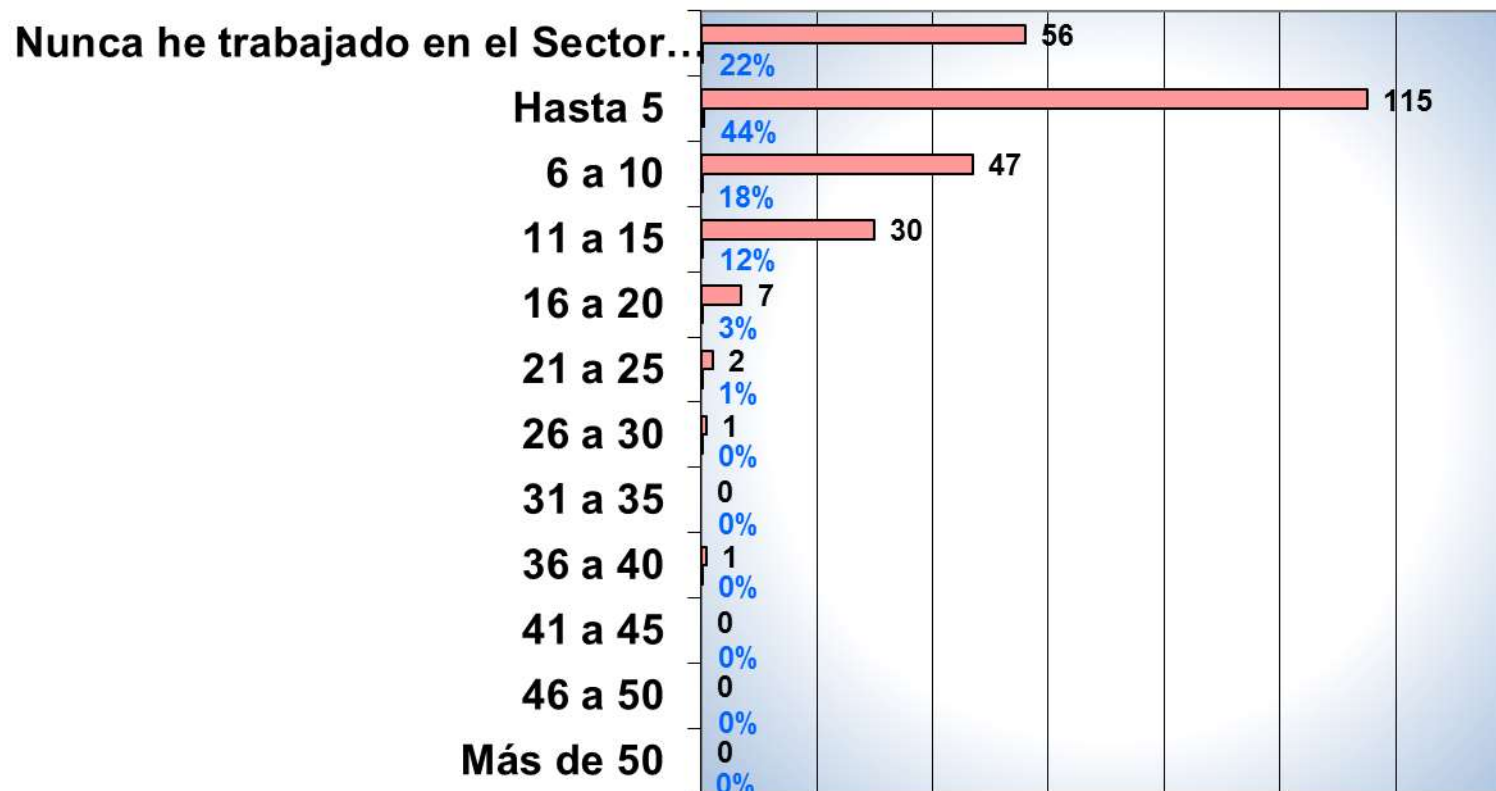
El 60% de las y los funcionarios públicos cuenta con una experiencia laboral en la institución de más de 6 años, condición que muestra experiencia en el sector.

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



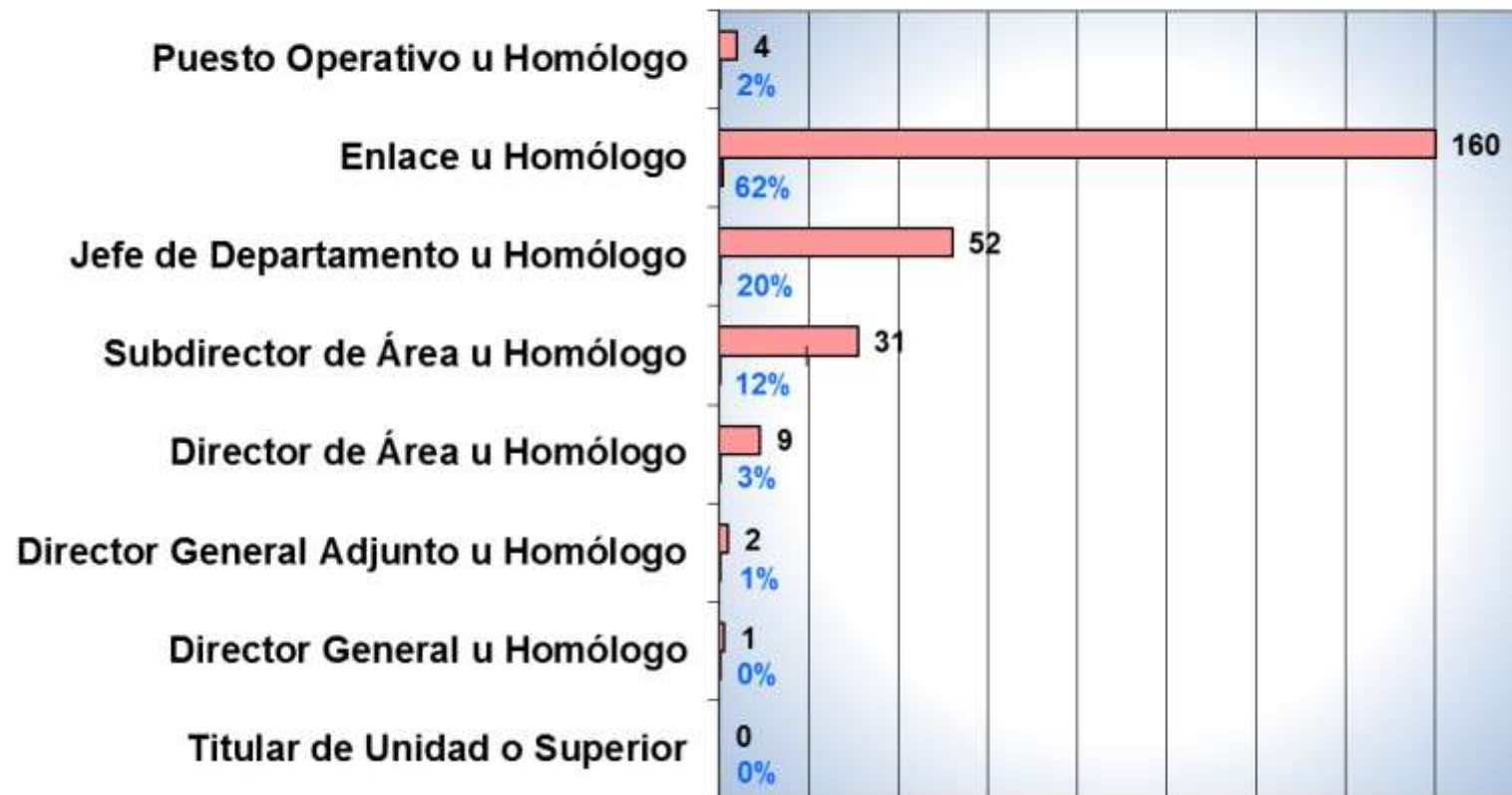
8 de cada 10 funcionarias y funcionarios del CECC cuenta con experiencia en el sector privado, con lo que se puede considerar que la institución tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada.

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



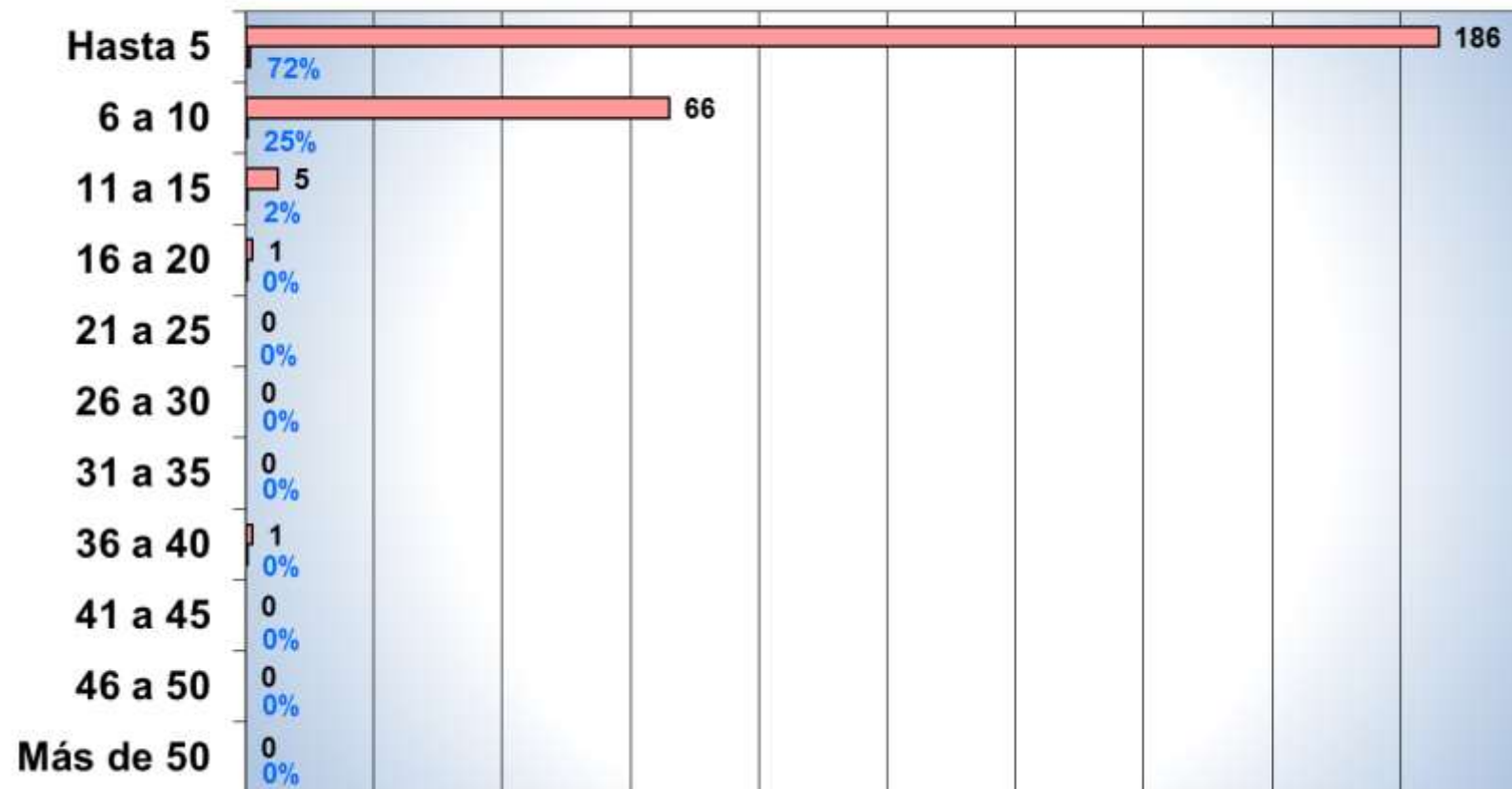
En promedio, 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos del CECC que participaron en la encuesta ostenta puesto de Enlace u Homólogo, lo anterior muestra una estructura coherente con las facultades y atribuciones de la Institución.

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



Las y los funcionarios públicos del CECC han permanecido en su puesto hasta por cinco años o más, lo que muestra que tienen estabilidad laboral, pese a los cambios de administración no se genera una alta rotación de personal.

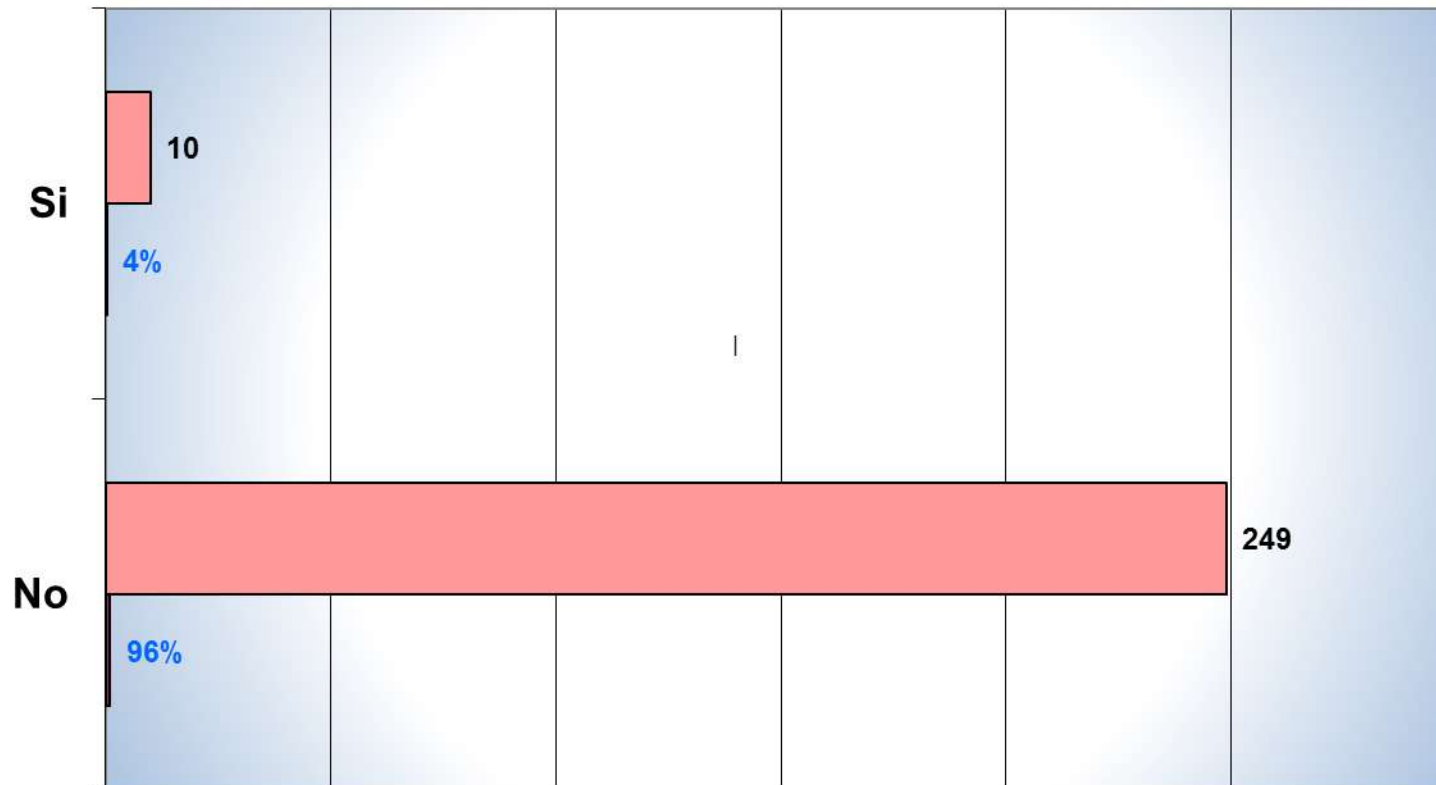
### 12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2017





El 96% de funcionarias y funcionarios públicos del CECC manifestaron que no ocupan un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera.

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



# Resultado por Factores

# Factores básicos de Clima y Cultura Organizacional

## FACTORES DE MAYOR A MENOR CECC ECCO 2017

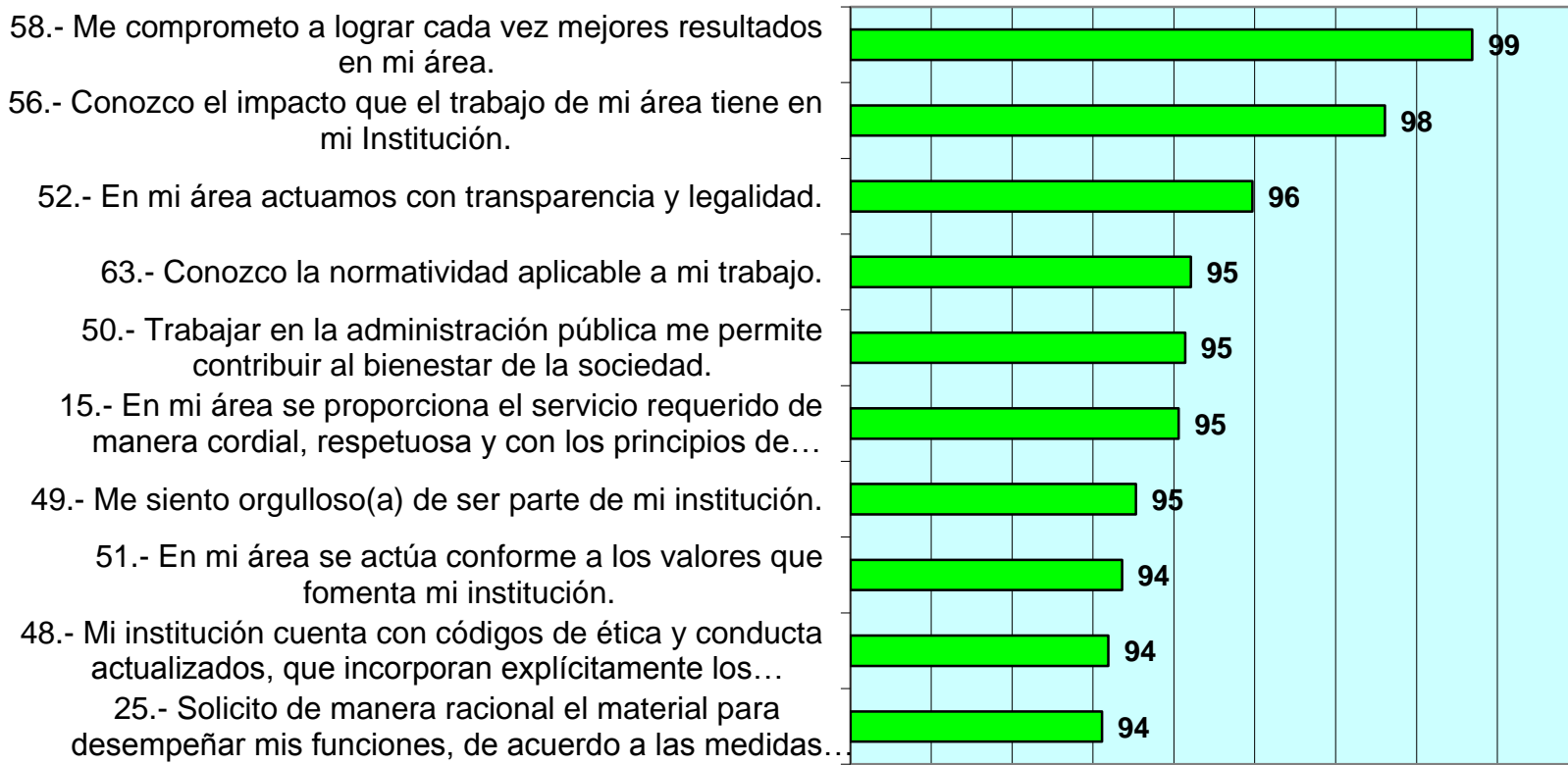
Las funcionarias y funcionarios públicos del CECC, se sienten identificados con la institución y valores, lo que conlleva a realizar las actividades con la finalidad de contribuir en el bienestar de la ciudadanía.



# Fortalezas y Debilidades

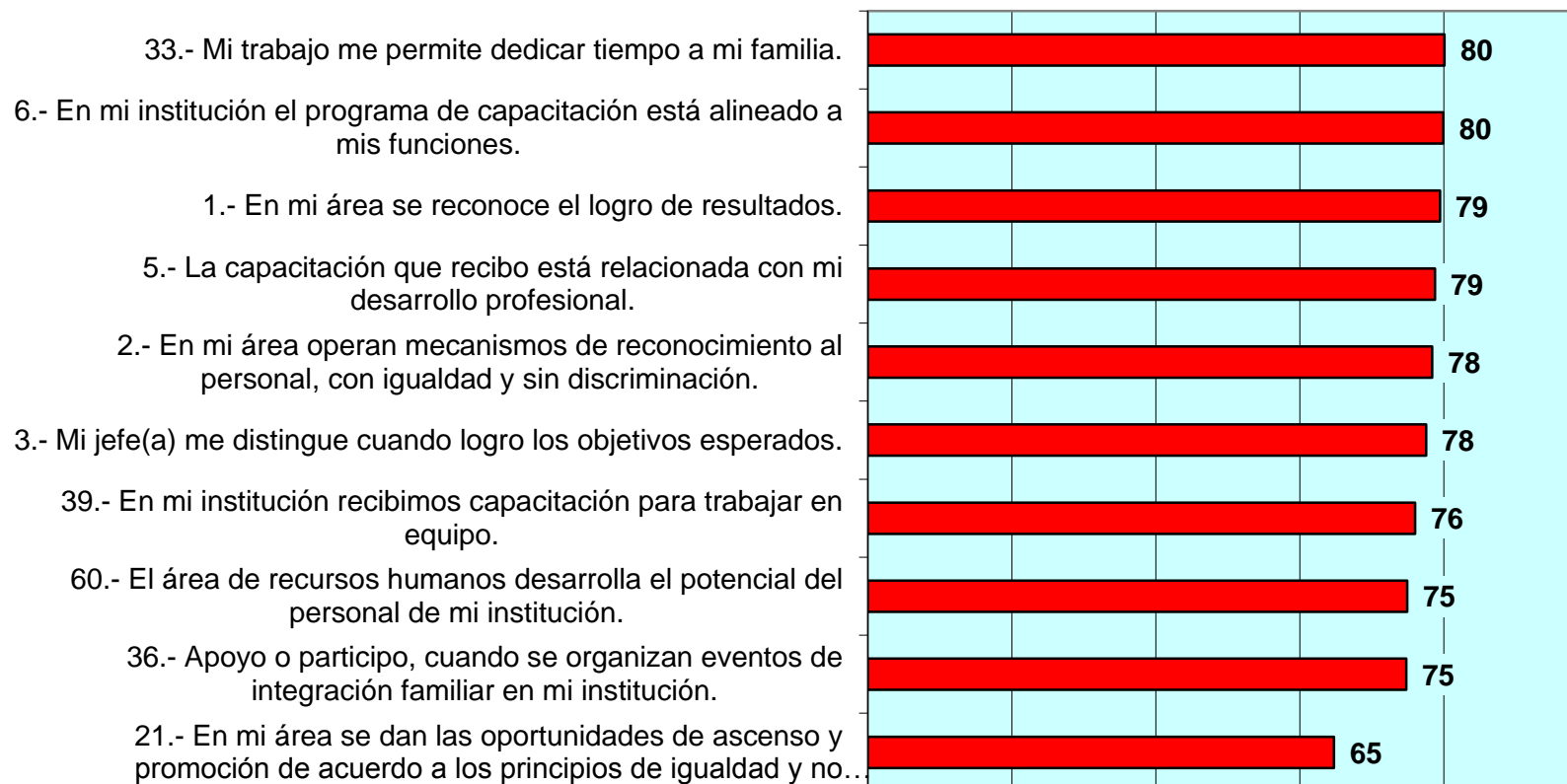
En temas relacionados al logro de resultados y conocer el impacto que tiene el trabajo en la institución, el personal los calificó como los reactivos mejor calificados para este Órgano Desconcentrado, aunado que se tiene una actuación con transparencia y legalidad.

### ECCO- LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DEL CECC / 2017



Los reactivos que obtuvieron calificaciones más bajas fueron en los temas relacionados a las oportunidades de ascenso y promoción, así como, en la participación en eventos de integración familiar y en el desarrollo del potencial del personal.

### ECCO - LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DEL CECC / 2017



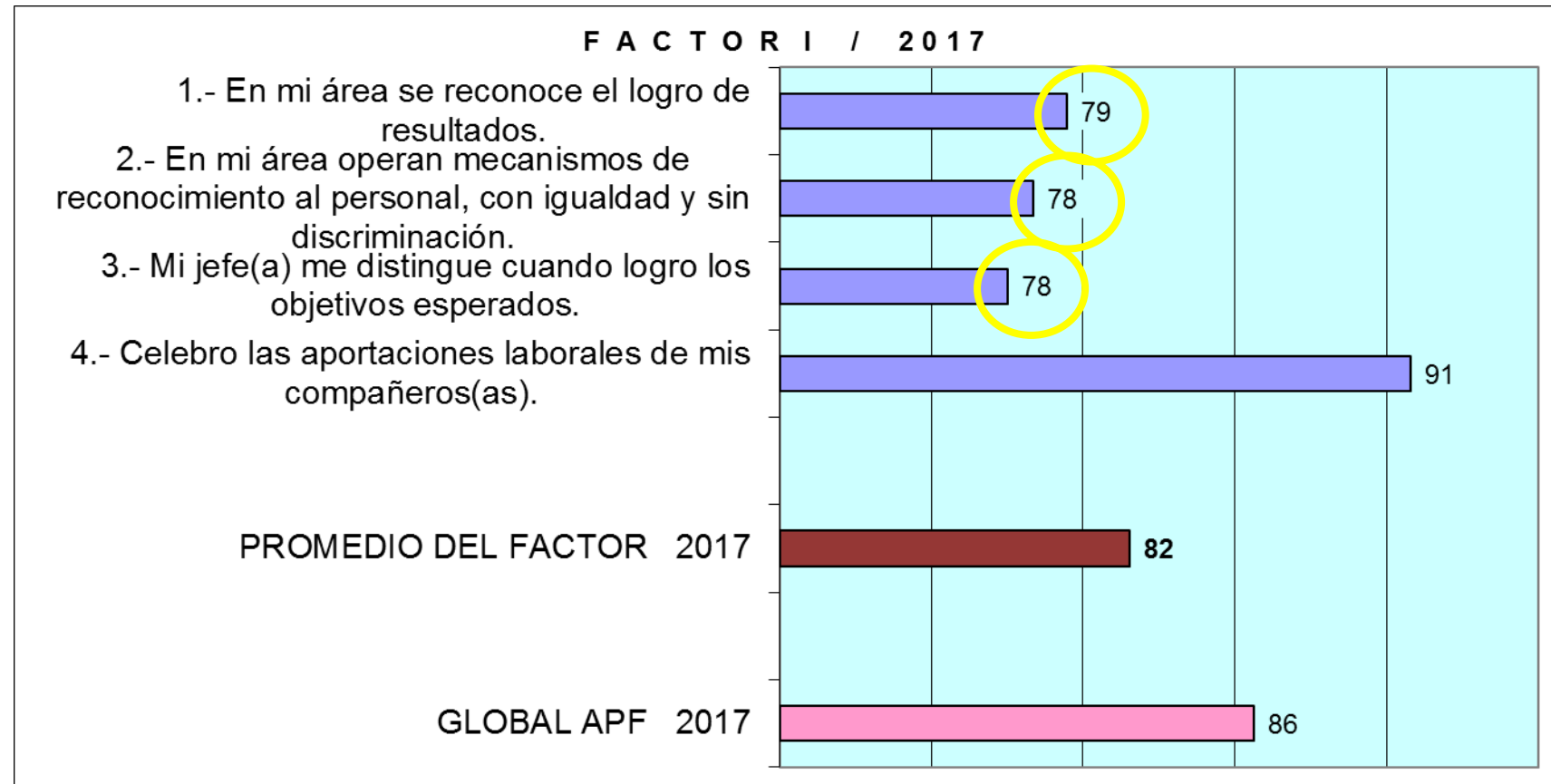
## Factores Básicos



## I. Reconocimiento laboral

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el reconocimiento de su desempeño en la institución.

82

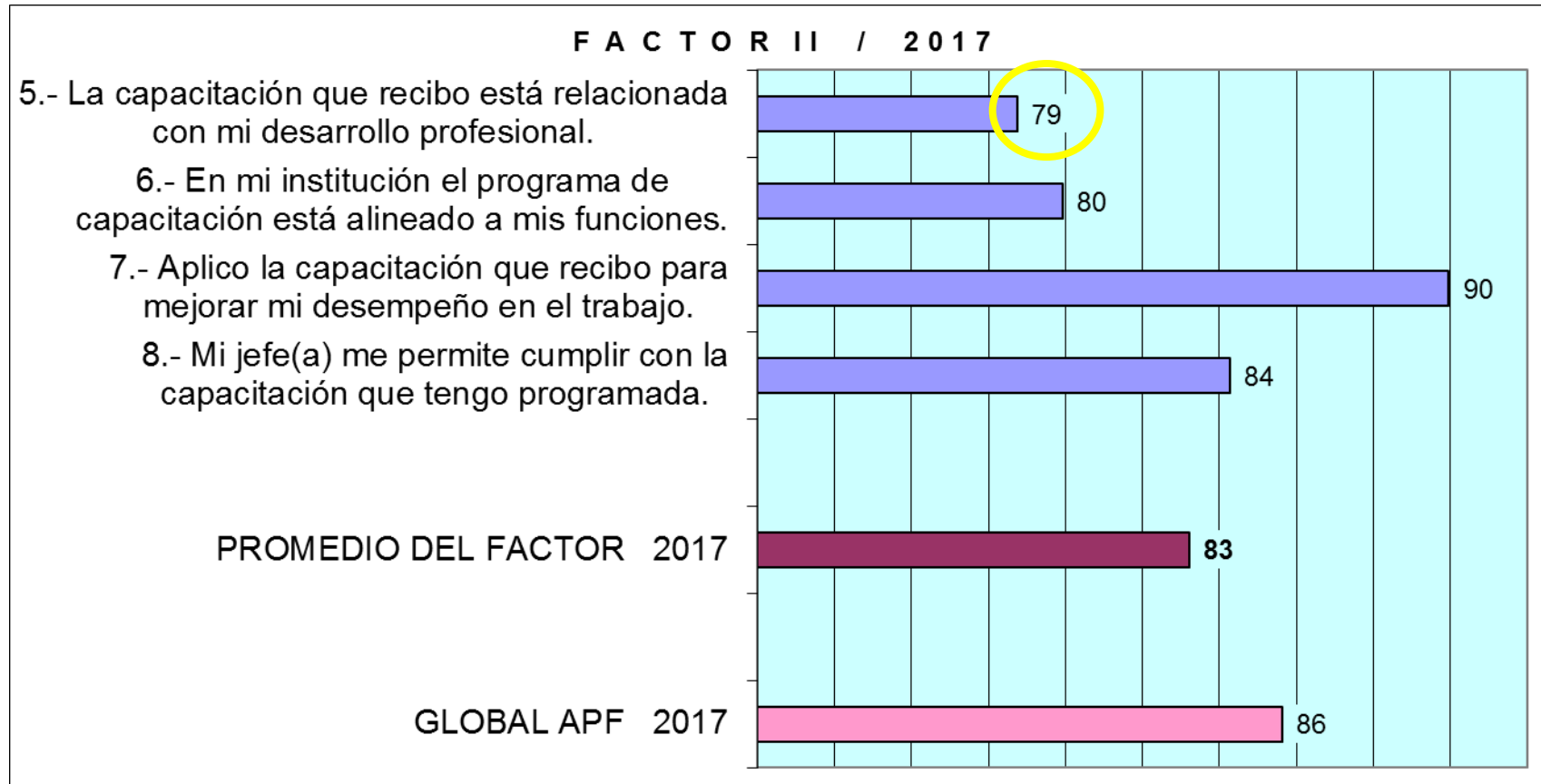


Sobresalen aspectos de compañerismo, sin embargo, tiene una calificación suficiente en los mecanismo de reconocimiento al personal y logro de objetivos esperados.

## II. Capacitación especializada y desarrollo

Este factor permite evaluar las acciones de capacitación orientadas a la actualización, desarrollo y fortalecimiento del desempeño, y en su caso, certificación, de las y los servidores públicos.

83



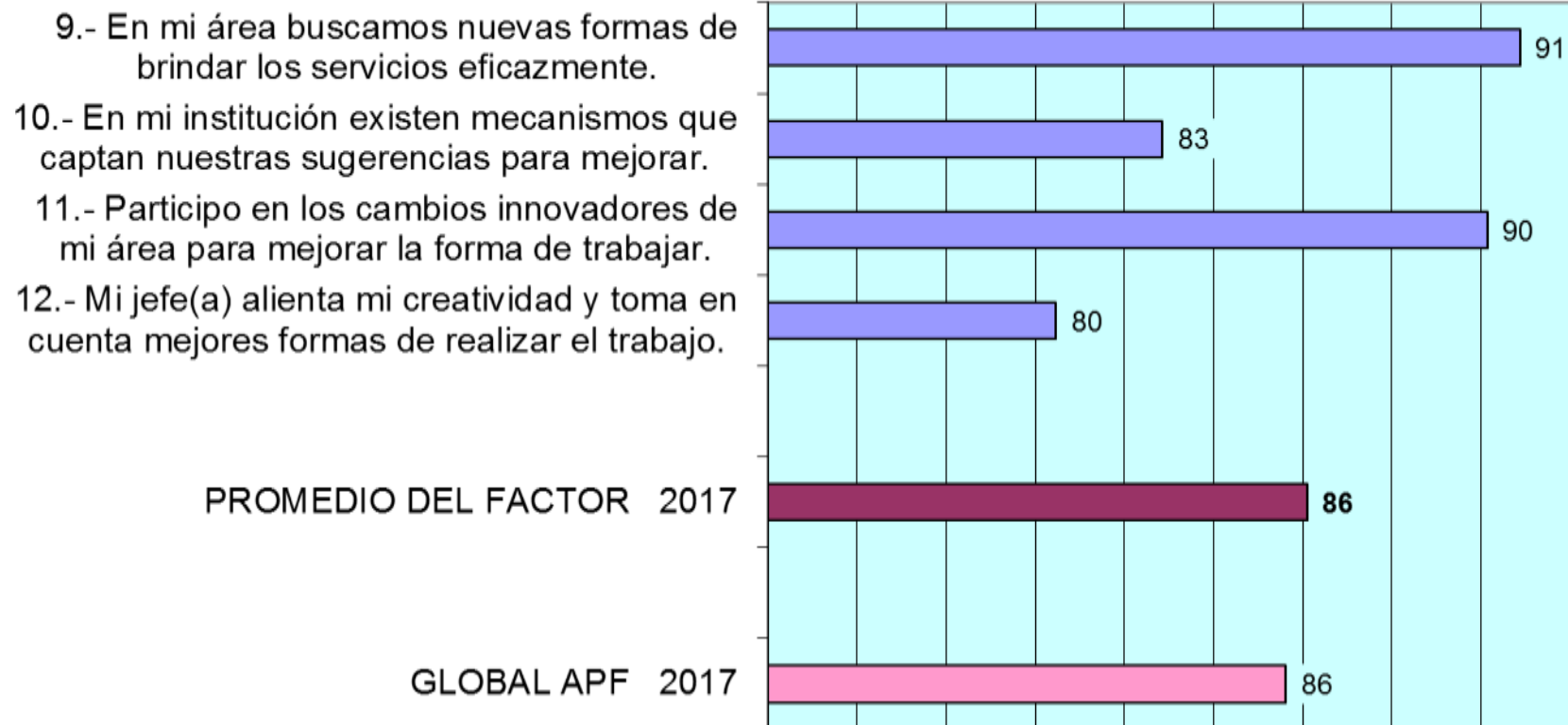
Este factor se calificó en su mayoría de manera satisfactoria, sin embargo, aspectos relacionados a la capacitación tienen oportunidades de mejora.

### III. Mejora y cambio

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

86

#### FACTOR III / 2017

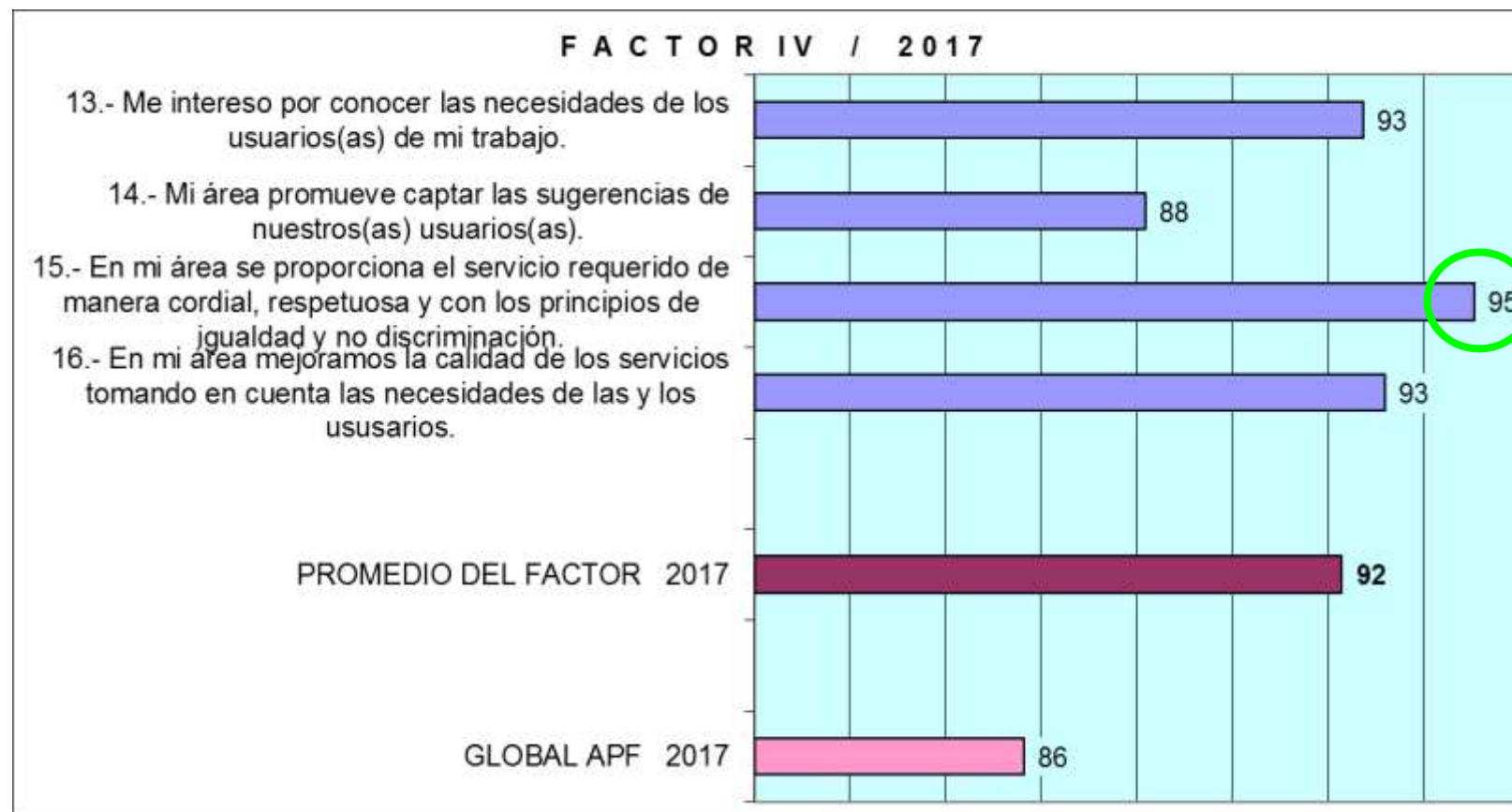


Este factor se califica de manera satisfactoria, destacando que se adquieren formas nueva para brindar los servicios de forma eficaz.

#### IV. Calidad y orientación al usuario(a)

Este factor evalúa la identificación y conocimiento que tienen las y los servidores públicos de las necesidades y expectativas de los clientes, para incorporarlas a la mejora de sus actividades.

92

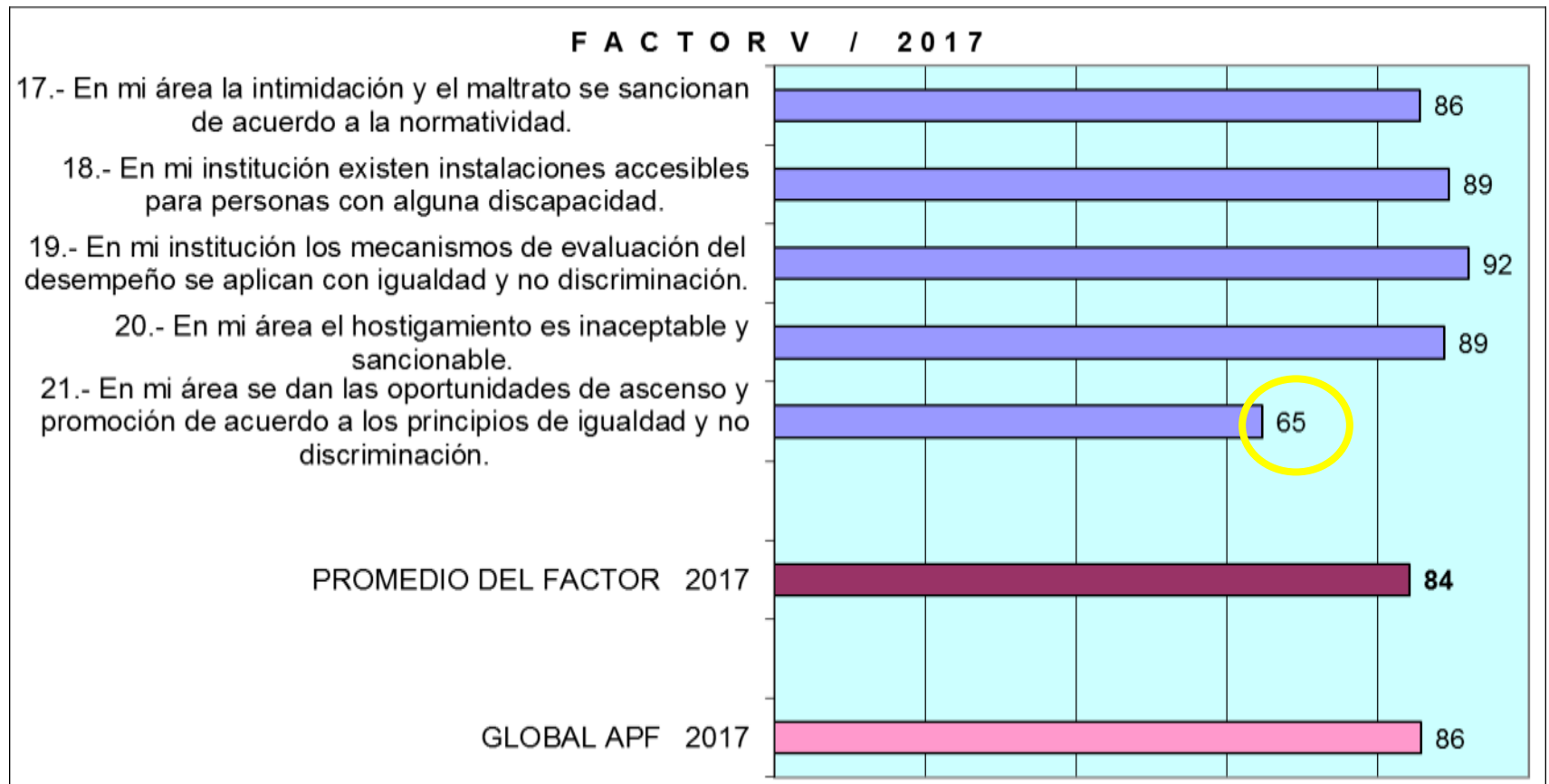


Este factor sobresale en el trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al proporcionar los servicios del CECC

## V. Equidad y género

Este factor evalúa el grado de cumplimiento de la institución hacia los principios, valores y disposiciones de la no discriminación y la percepción de las y los servidores públicos respecto a la práctica de la equidad.

84



Destaca que los mecanismos de la evaluación del desempeño es con igualdad y no discriminación, caso contrario, en la percepción que se tiene de las oportunidades de ascenso y promoción.

## VI. Comunicación

Este factor permite evaluar la percepción que las y los servidores públicos tienen sobre la funcionalidad, calidad y los medios de la comunicación interna en su institución para el cumplimiento de sus objetivos.

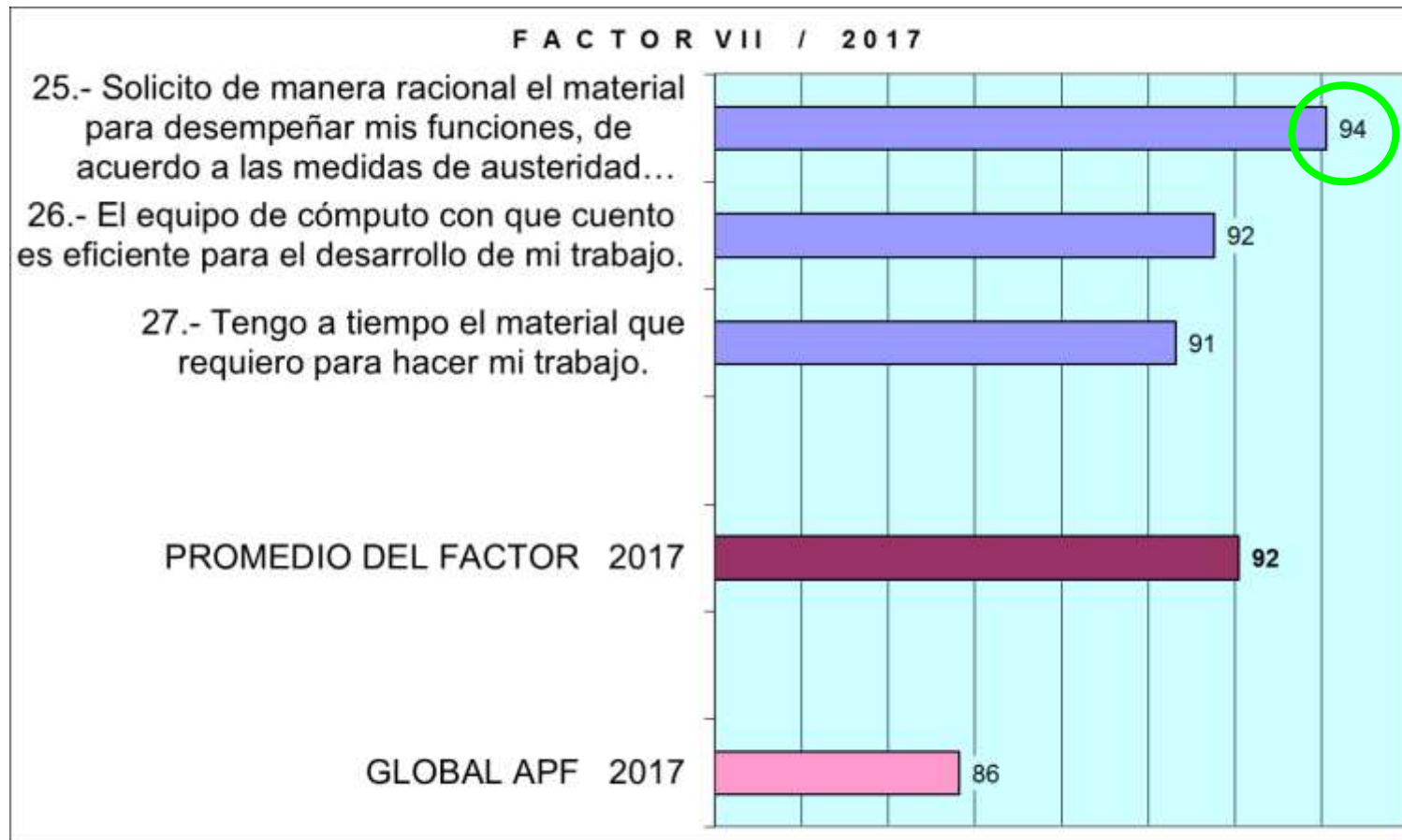


Este factor se califico de forma satisfactoria, sobre la funcionalidad, calidad de los medios de comunicación interna en el CECC.

## VII. Disponibilidad y recursos

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la eficacia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

92



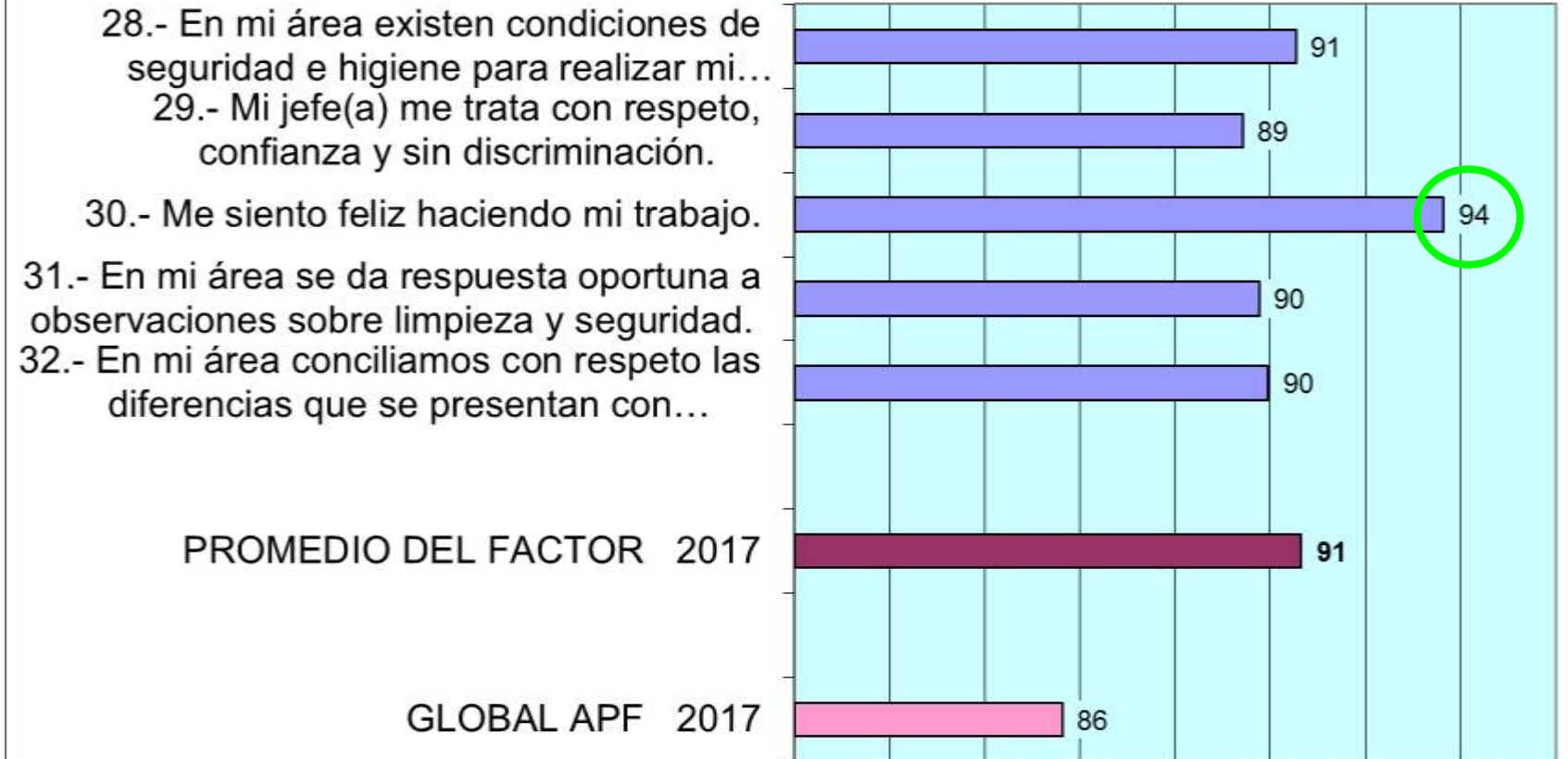
Este factor se califica como excelente, ya que se tiene una eficacia en el suministro de los recursos requeridos para desempeñar las funciones.

## VIII. Calidad de vida laboral

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre factores que inciden al interior de la institución, tales como integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.

91

### FACTOR VIII / 2017

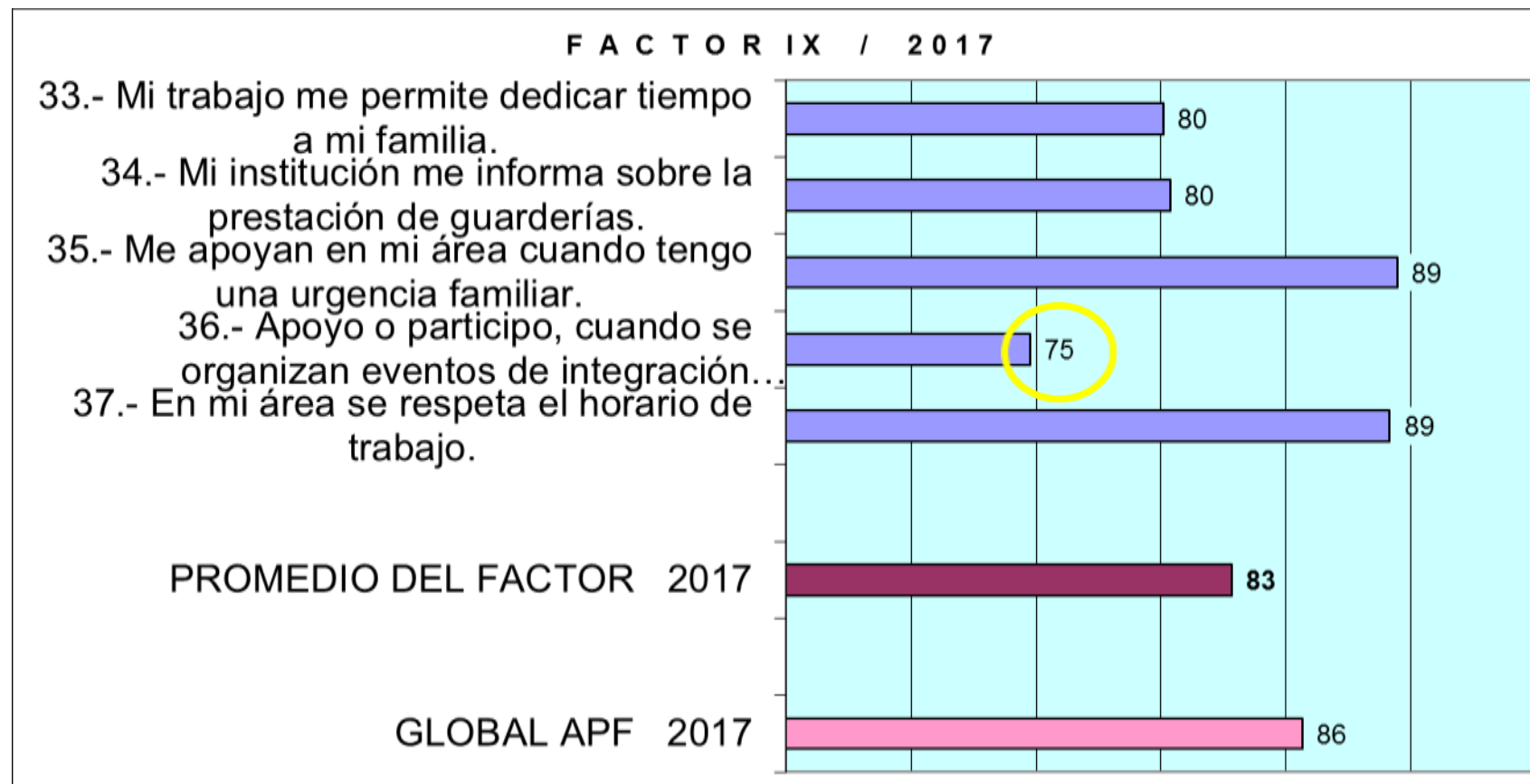


Este factor califica como excelente, ya que perciben que las condiciones para desarrollar sus actividades son favorables para su desempeño.



## IX. Balance trabajo - familia

Este factor permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre la carga laboral y su impacto en la vida familiar.

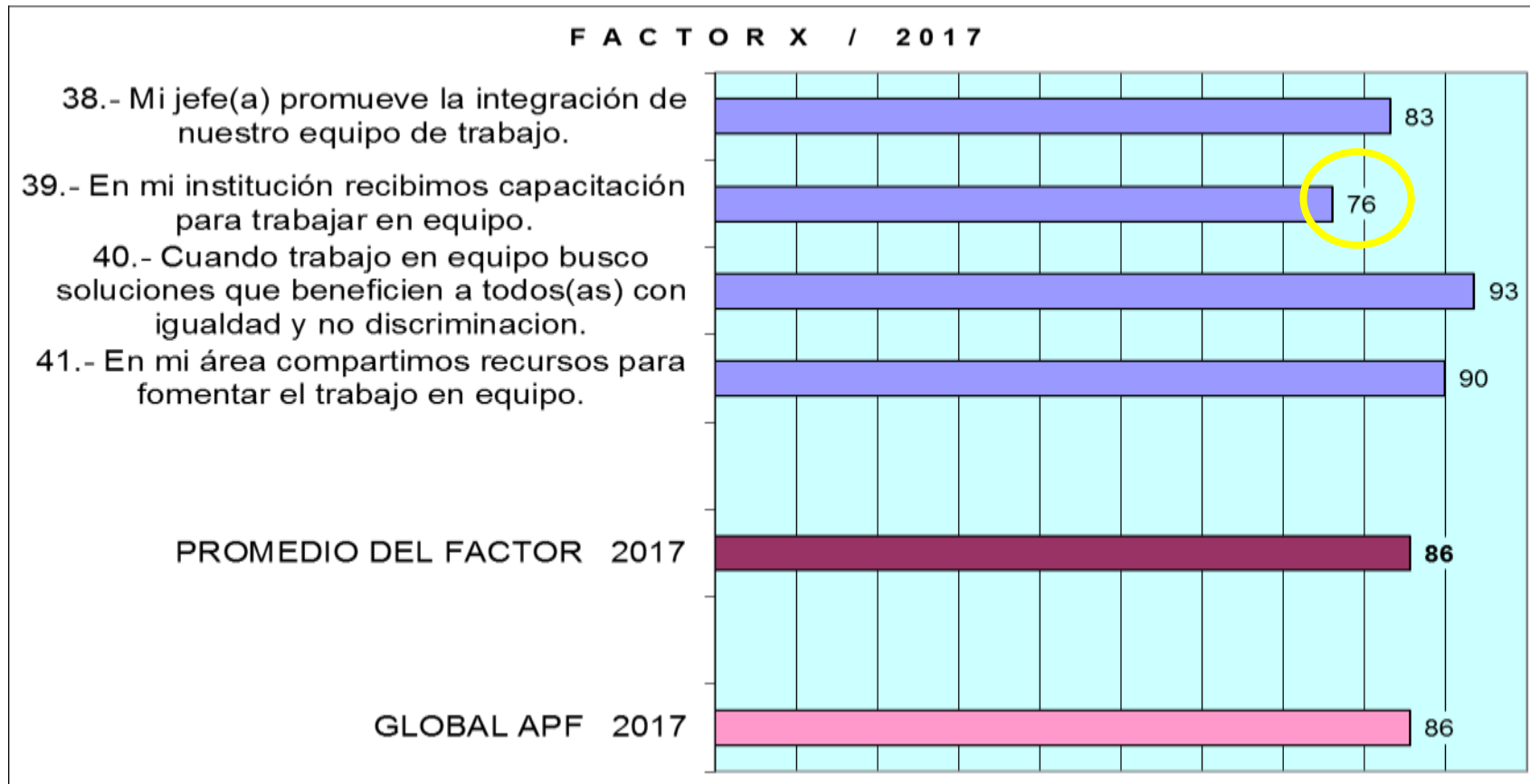


Este factor califica como satisfactorio, percibiendo que se brinda el apoyo de la institución cuando se tiene una urgencia familiar, aunado a que se respeta el horario laboral.

## X. Colaboración y trabajo en equipo

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre los mecanismos que establece la institución en sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación

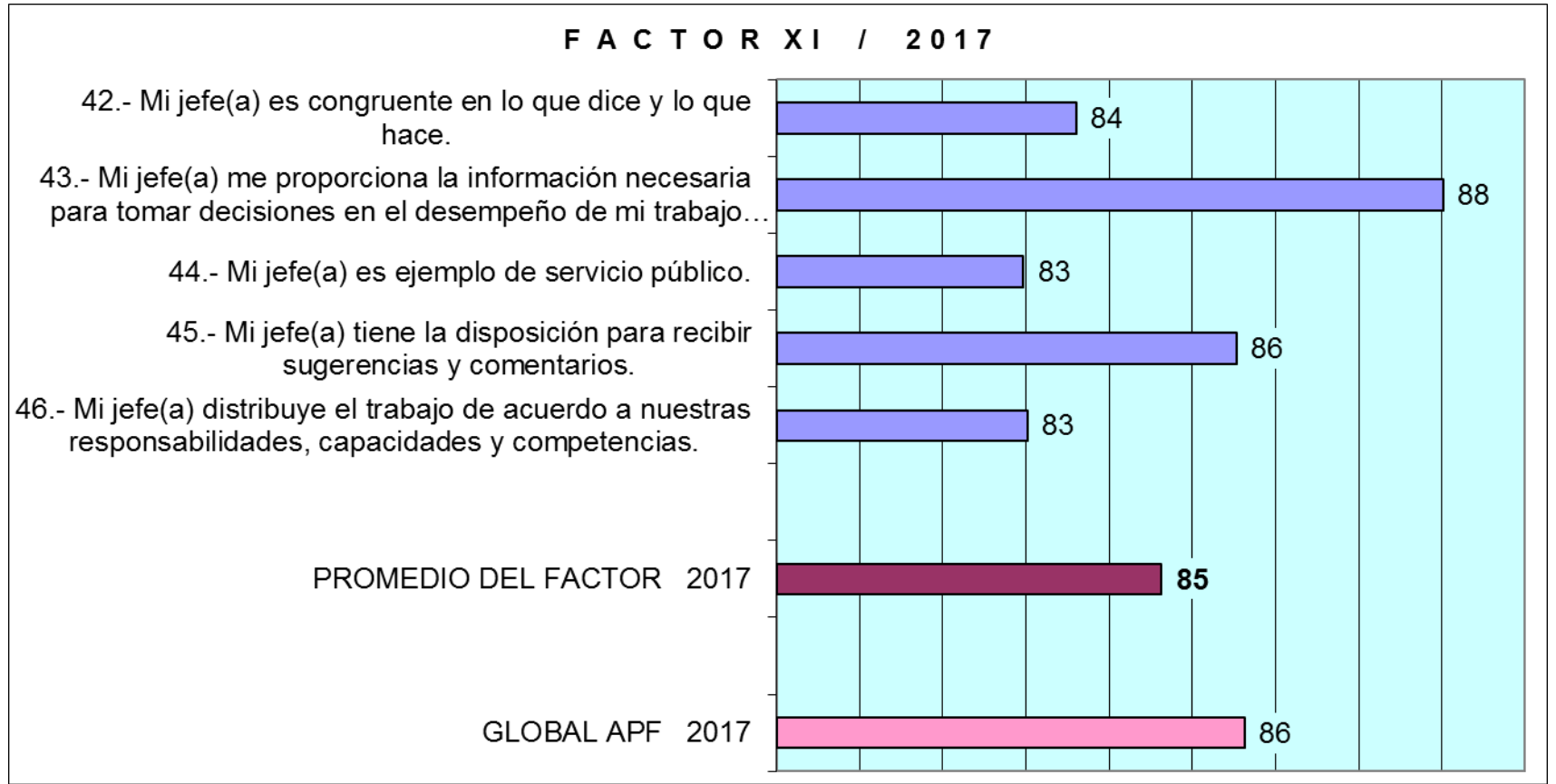
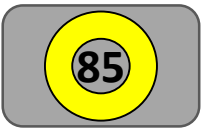
86



Este factor se ubica como satisfactorio, con una oportunidad de mejora en la capacitación del tema.

## XI. Liderazgo y participación

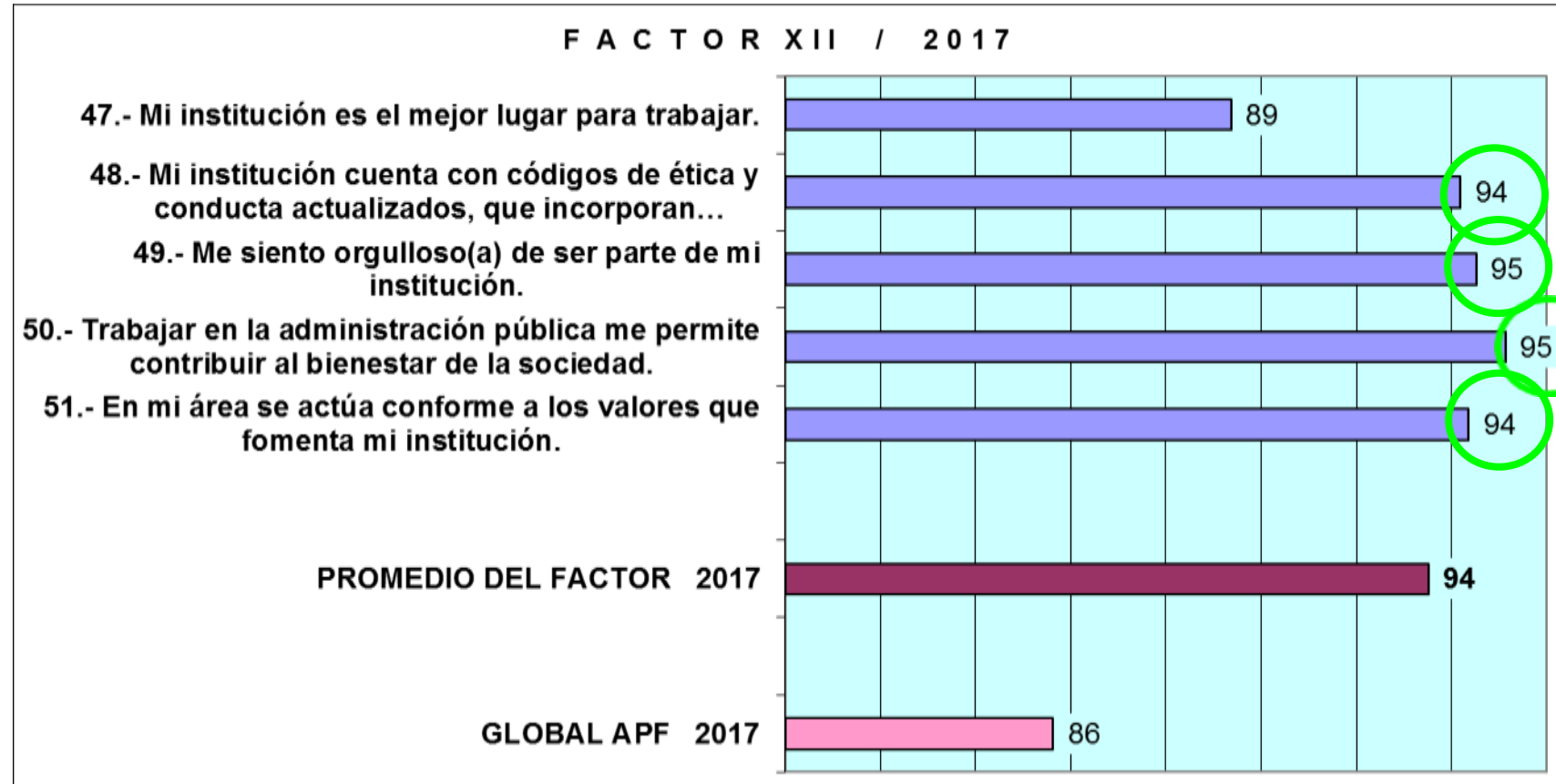
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el liderazgo del jefe(a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad.



Este factor tiene resultados satisfactorios en lo general, por lo que percepción que se tiene sobre el liderazgo del jefe se requiere seguir reforzando la comunicación, la participación y la equidad.

## XII. Identidad con la institución y valores

Este factor permite evaluar la autoestima de las y los servidores públicos, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales.



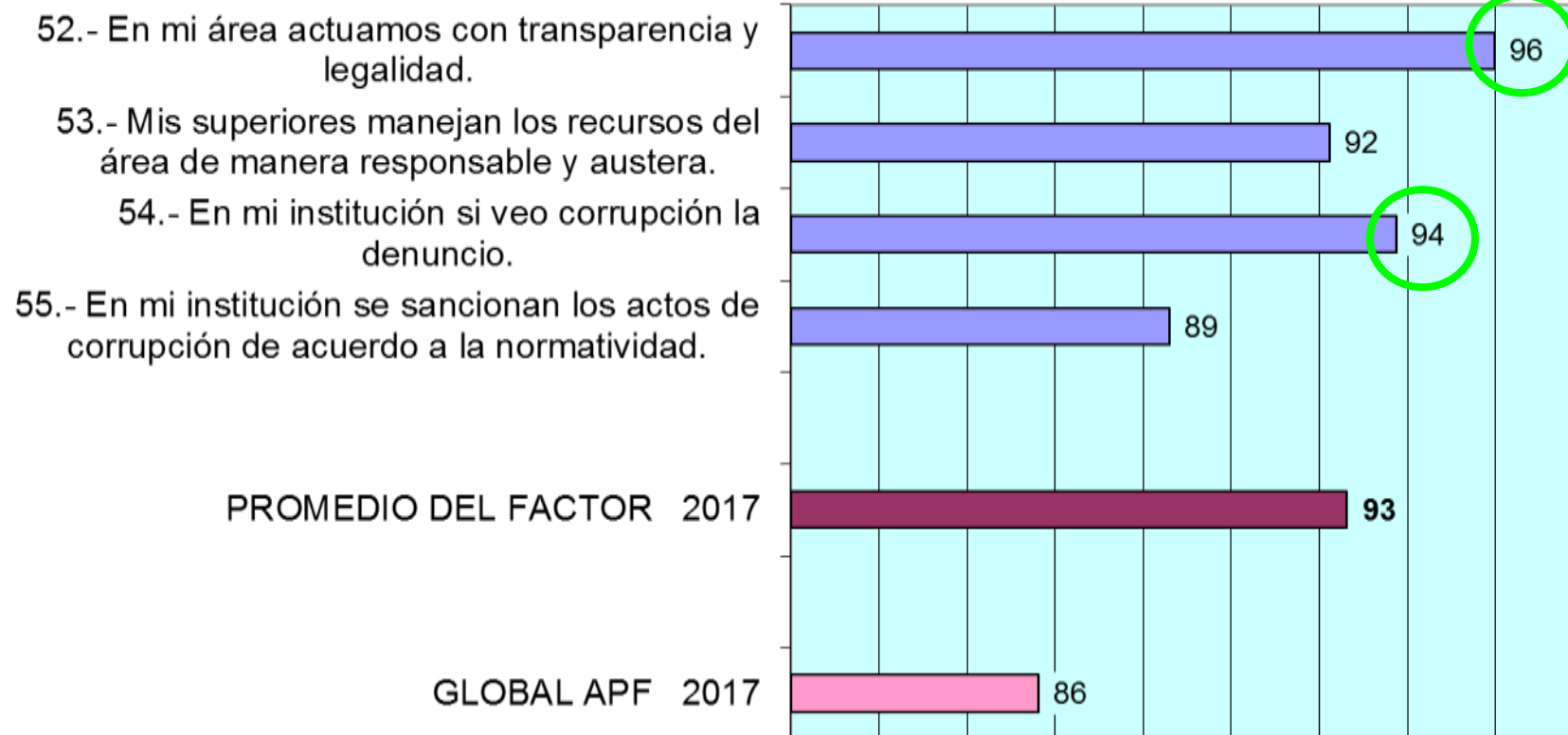
Este factor califica en la excelencia en casi todos sus reactivos, por lo que se considera una fortaleza a mantener y desarrollar en lo sucesivo.

### XIII. Transparencia y combate a la corrupción

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

93

#### FACTOR XIII / 2017



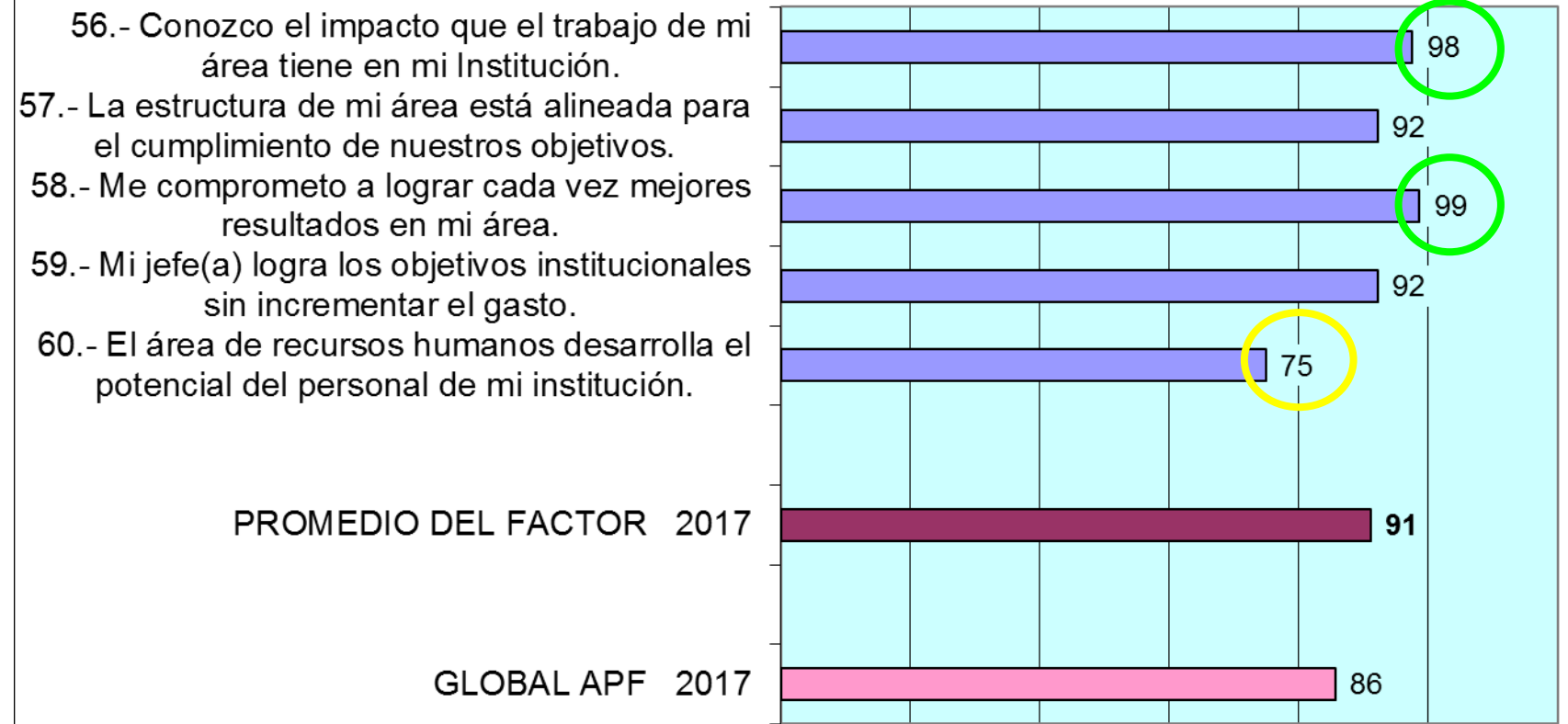
Este factor califica en la excelencia en casi todos sus reactivos, por lo que se considera una fortaleza a mantener la prevención y el combate a la corrupción.

#### XIV. Enfoque a resultados y productividad

Este factor permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

91

#### FACTOR XIV / 2017



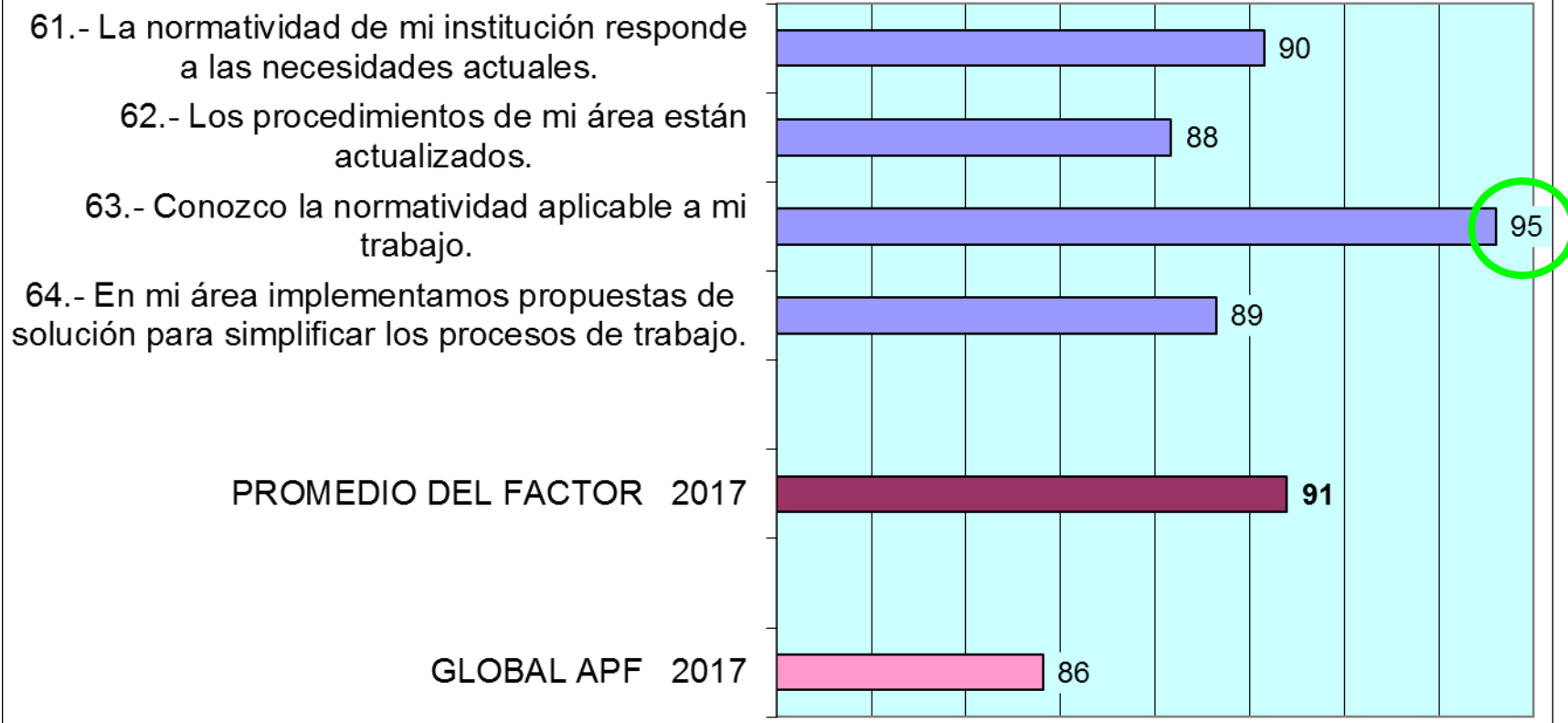
Este factor califica en la excelencia en casi todos sus reactivos, por lo que se considera una fortaleza el cumplimiento de resultados, no obstante se requiere reforzar el desarrollo del potencial del personal de la institución.

## XV. Normatividad y procesos

Este factor permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

91

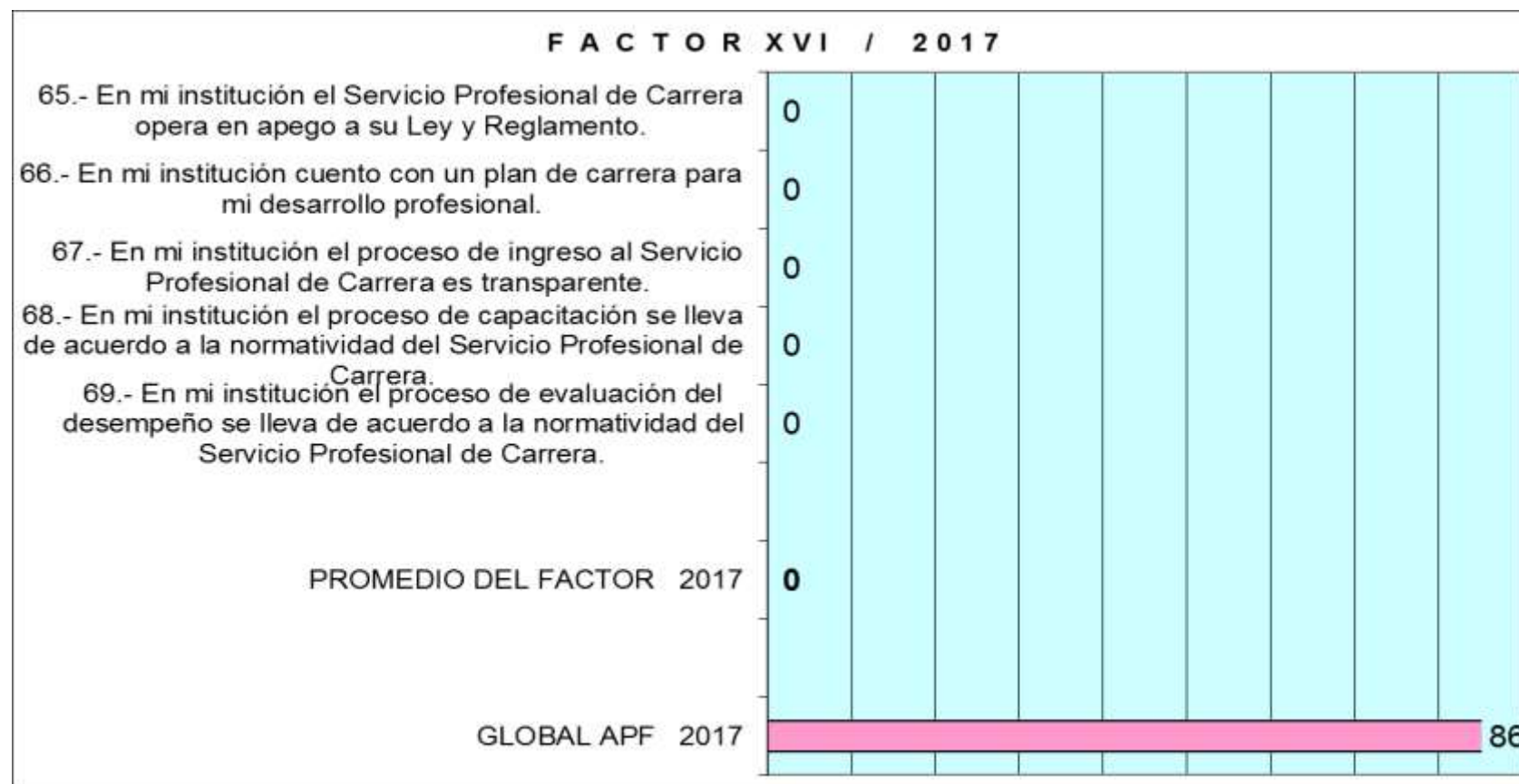
### FACTOR XV / 2017



Este factor califica en la excelencia en casi todos sus reactivos, por lo que se considera una fortaleza conocer la normatividad que rige a la institución.

## XVI. Servicio Profesional de Carrera

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos de carrera sobre el cumplimiento del Servicio Profesional de Carrera en su institución.

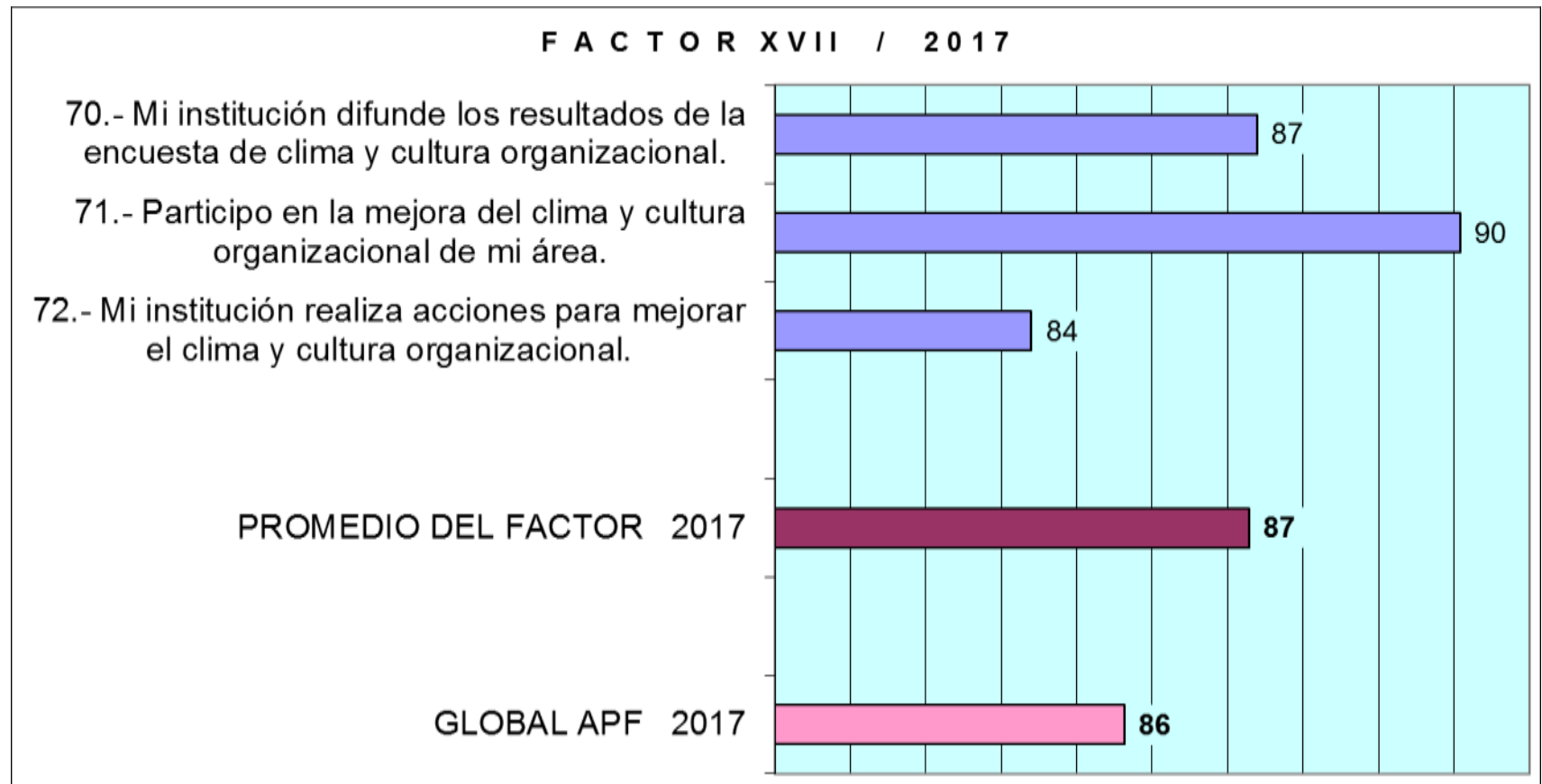
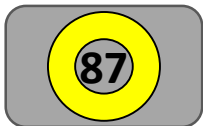


El CECC no cuenta con personal sustantivo, por tal motivo las y los servidores públicos adscritos a este Órgano Desconcentrado no están incorporado al Servicio Profesional de Carrera



## XVII. Impacto de la encuesta en mi institución

Este factor permite evaluar la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo su institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta de clima y cultura organizacional y promueve acciones de mejora.



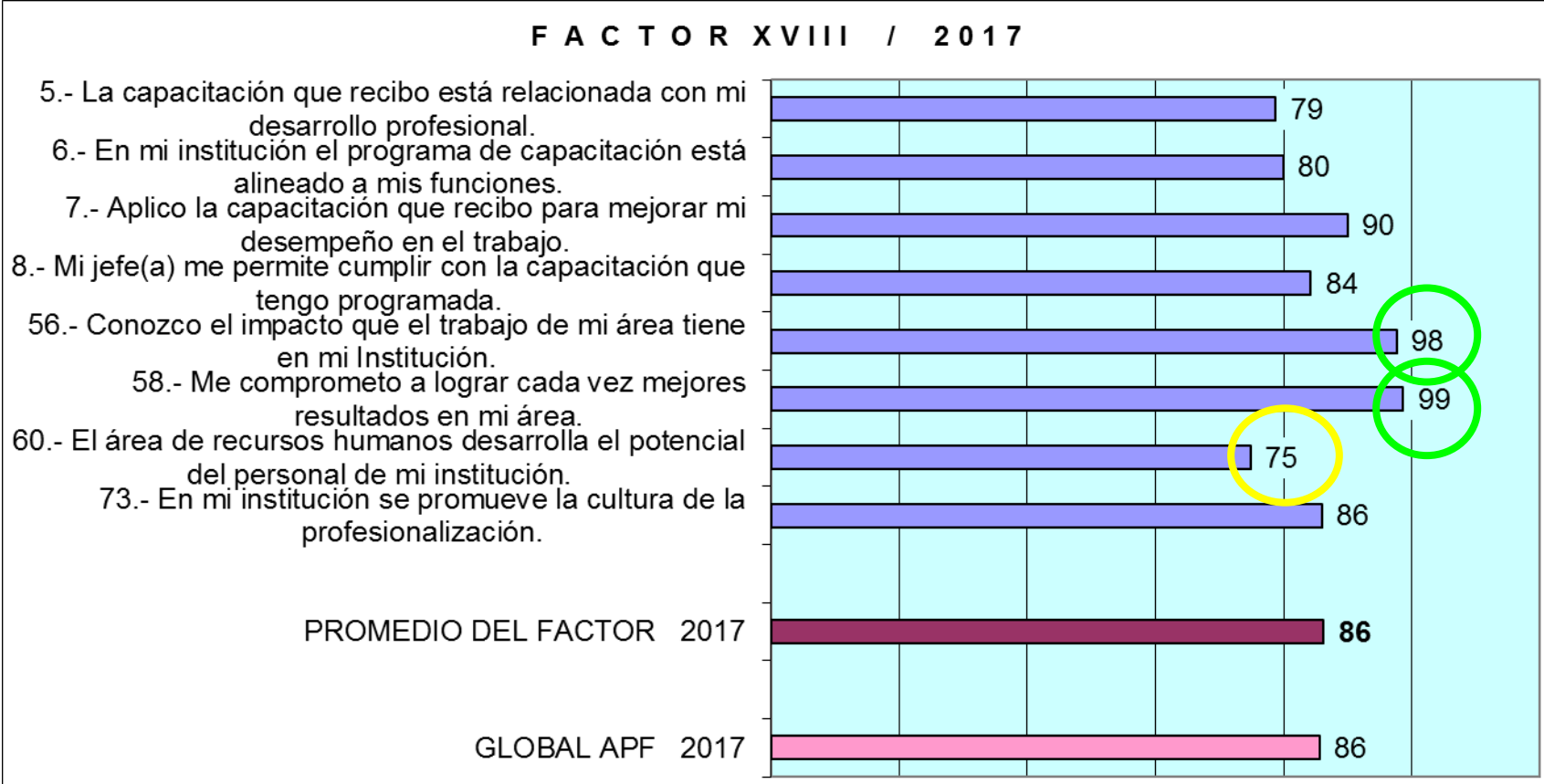
Este factor tiene resultados satisfactorios en lo general, por lo que percepción que se tiene sobre los resultados de la ECCO, es necesario reforzar la difusión de los resultados y de las acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

# Factores Fractales del Clima y Cultura Organizacional

### XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, y sobre las condiciones institucionales necesarias.

86



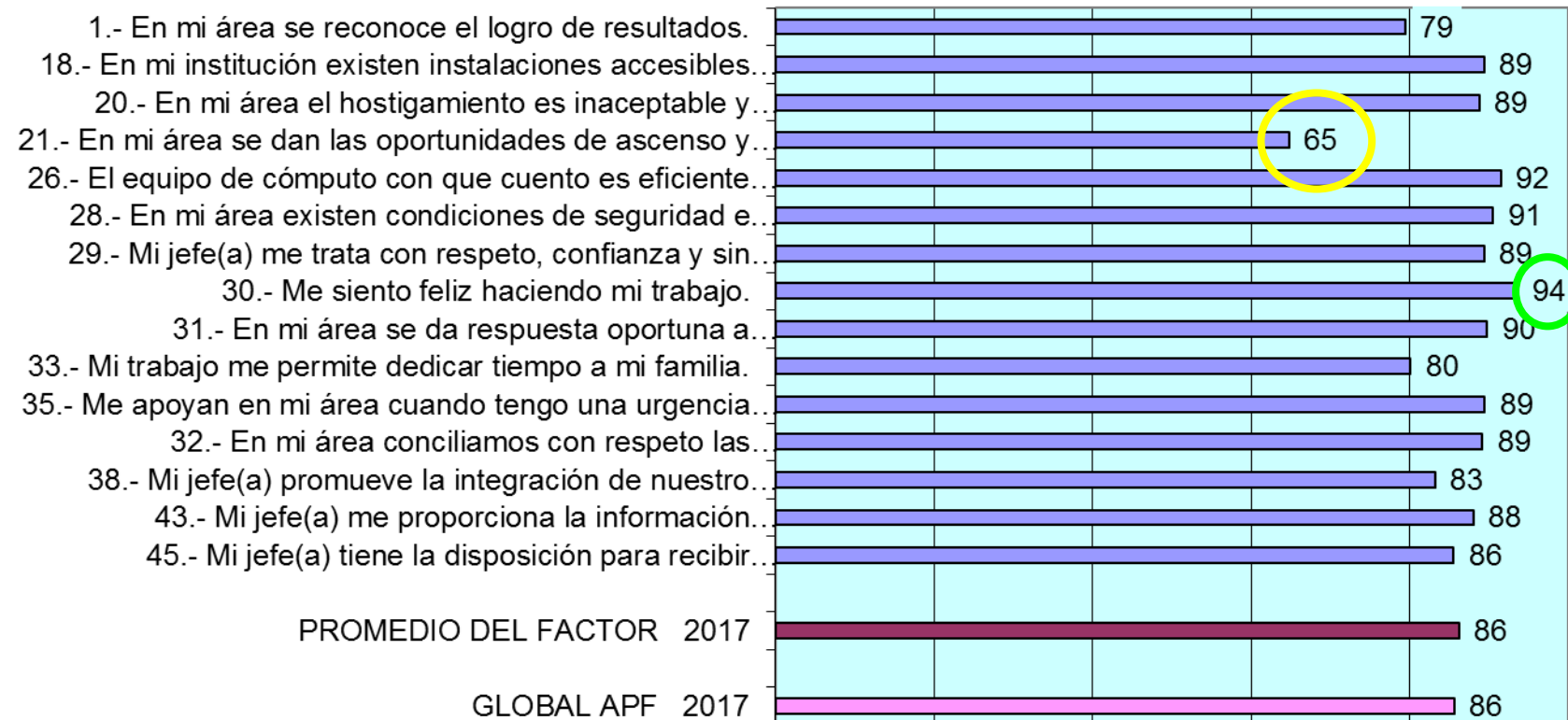
Este factor tiene resultados satisfactorios con relación al proceso de crecimiento y compromiso para alcanzar el máximo potencial, por lo que se requiere reforzar la capacitación y que esta se relacione al desarrollo del potencial de las y los servidores públicos.

## XIX. Estrés laboral

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre situaciones que pueden provocar la saturación física o mental del trabajador(a), generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a su entorno, a su productividad y a su propio desarrollo personal.

86

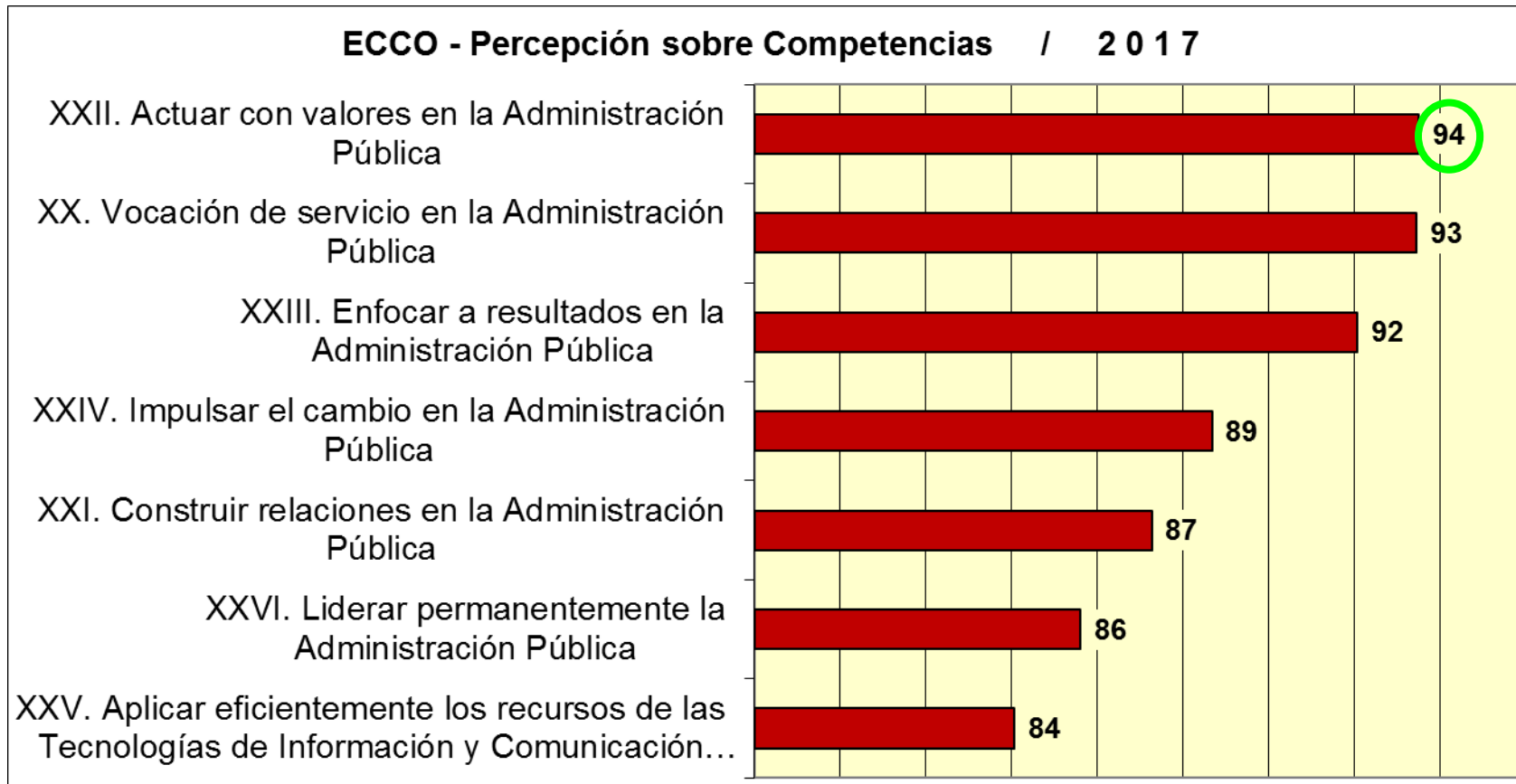
### FACTOR XIX / 2017



Este factor tiene resultados satisfactorios derivado a que el personal percibe que las situaciones laborales le permite desarrollar su trabajo de forma feliz, no obstante requieren de mayores oportunidades para tener un desarrollo laboral.

## Factores de Competencias

En los factores de competencias relacionados a los valores, vocación de servicio y el logro de resultados en la Administración Pública, obtuvieron los resultados más altos, siendo estos fortalezas para el desarrollo de las actividades.

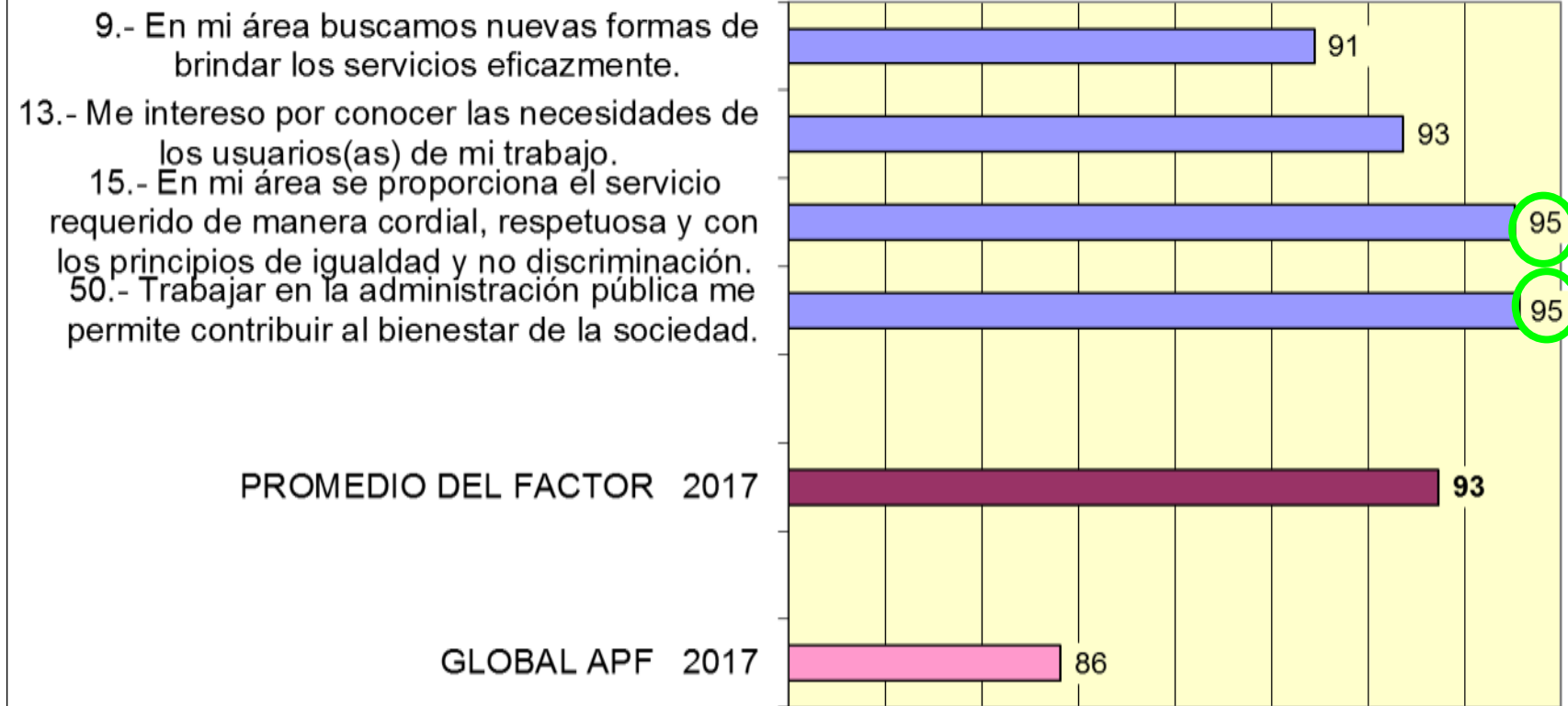


## XX. Vocación de servicio en la Administración Pública

Este factor 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.

93

### FACTOR XX / 2017



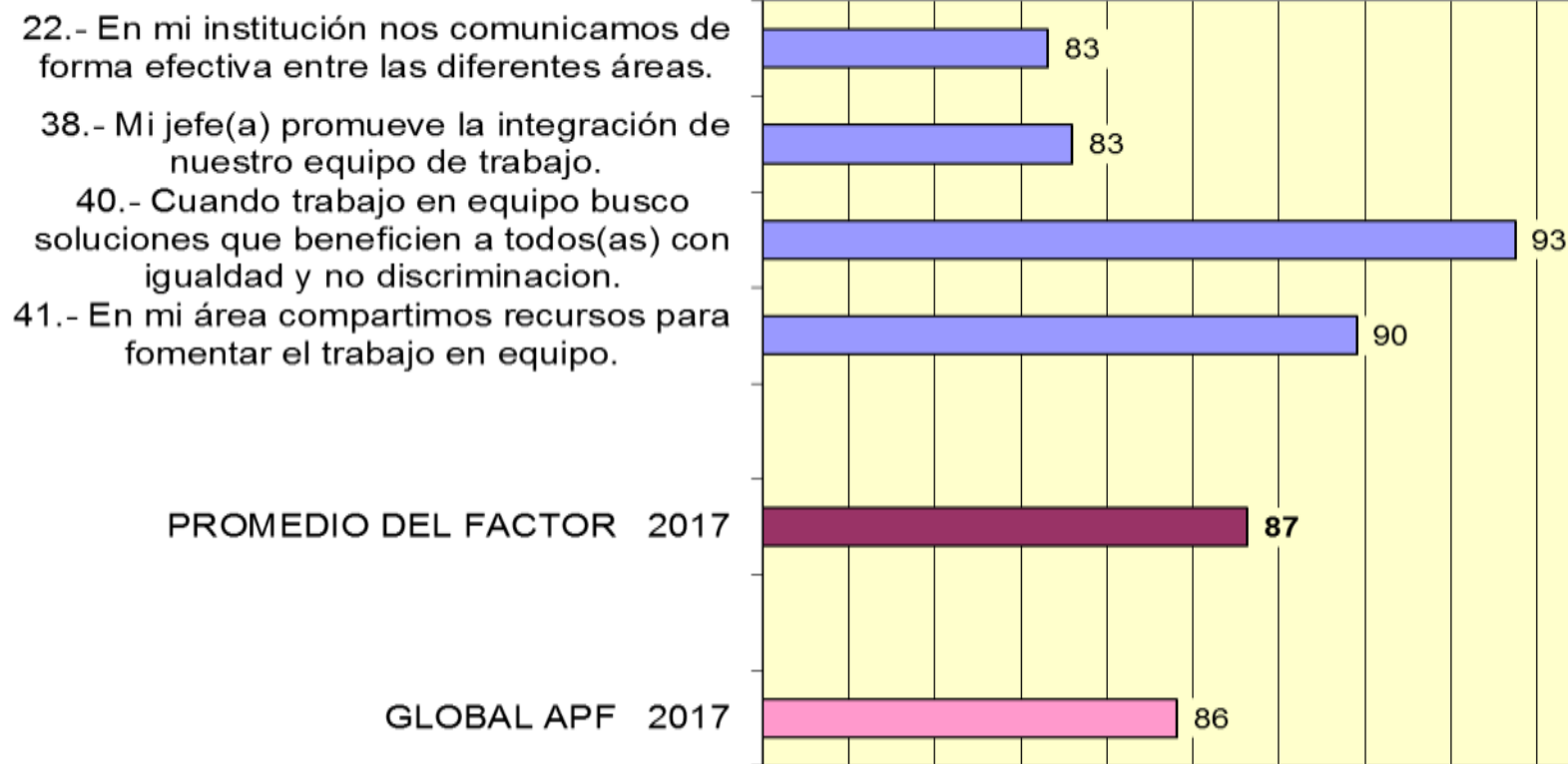
Este factor califica en la excelencia en todos sus reactivos, por lo que se considera una fortaleza mantener la cooperación, el interés y el trato cordial en la institución, para facilitar la atención de las necesidades de la ciudadanía.

## XXI. Construir relaciones en la Administración Pública

Este factor 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.

87

F A C T O R XXI / 2017



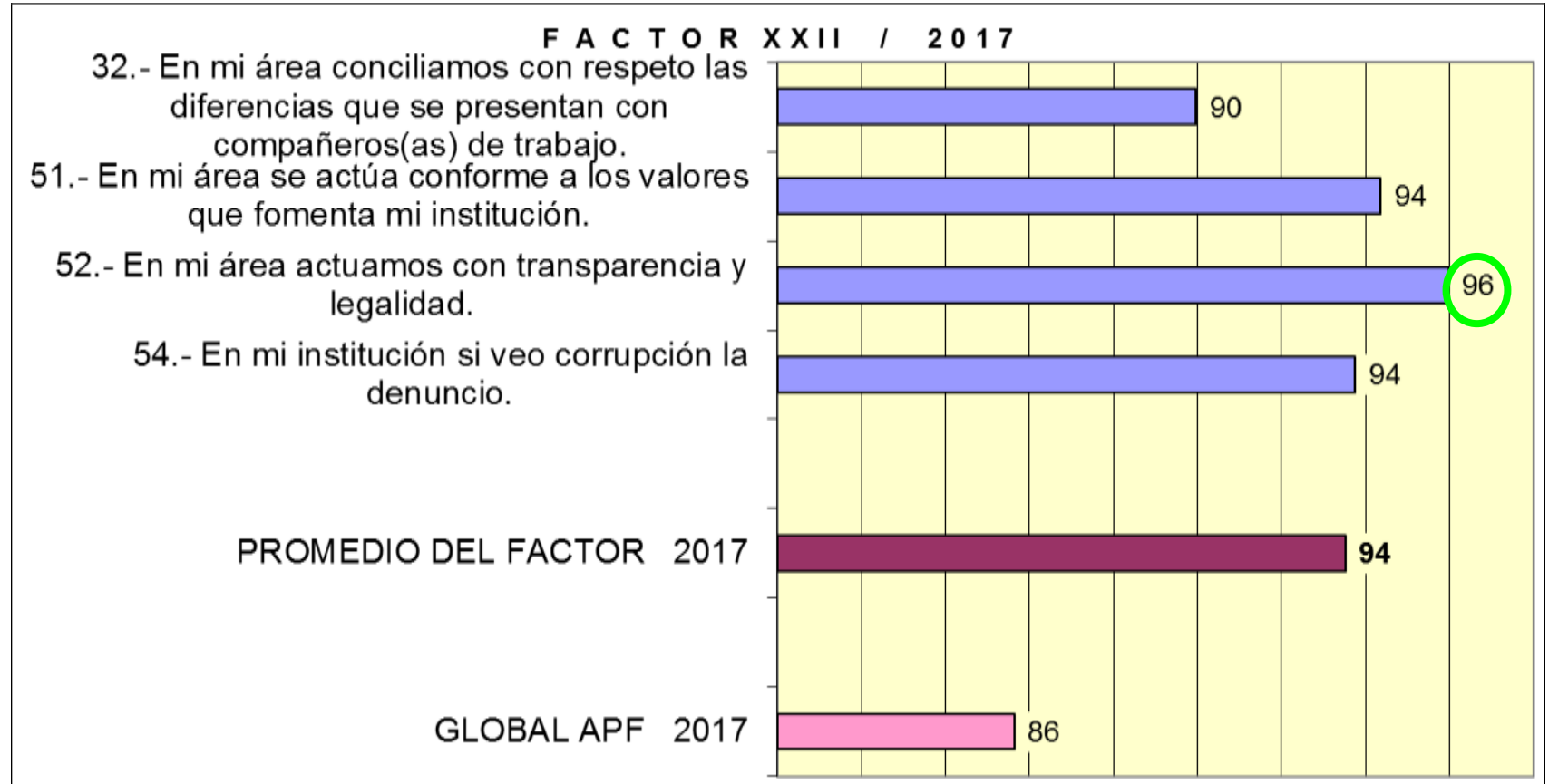
Por lo que corresponde a este factor de competencia, se requiere fortalecer la comunicación entre las diversas áreas, así como promover la integración a fin de generar vínculos que generen valor a la gestión.



## XXII. Actuar con valores en la Administración Pública

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

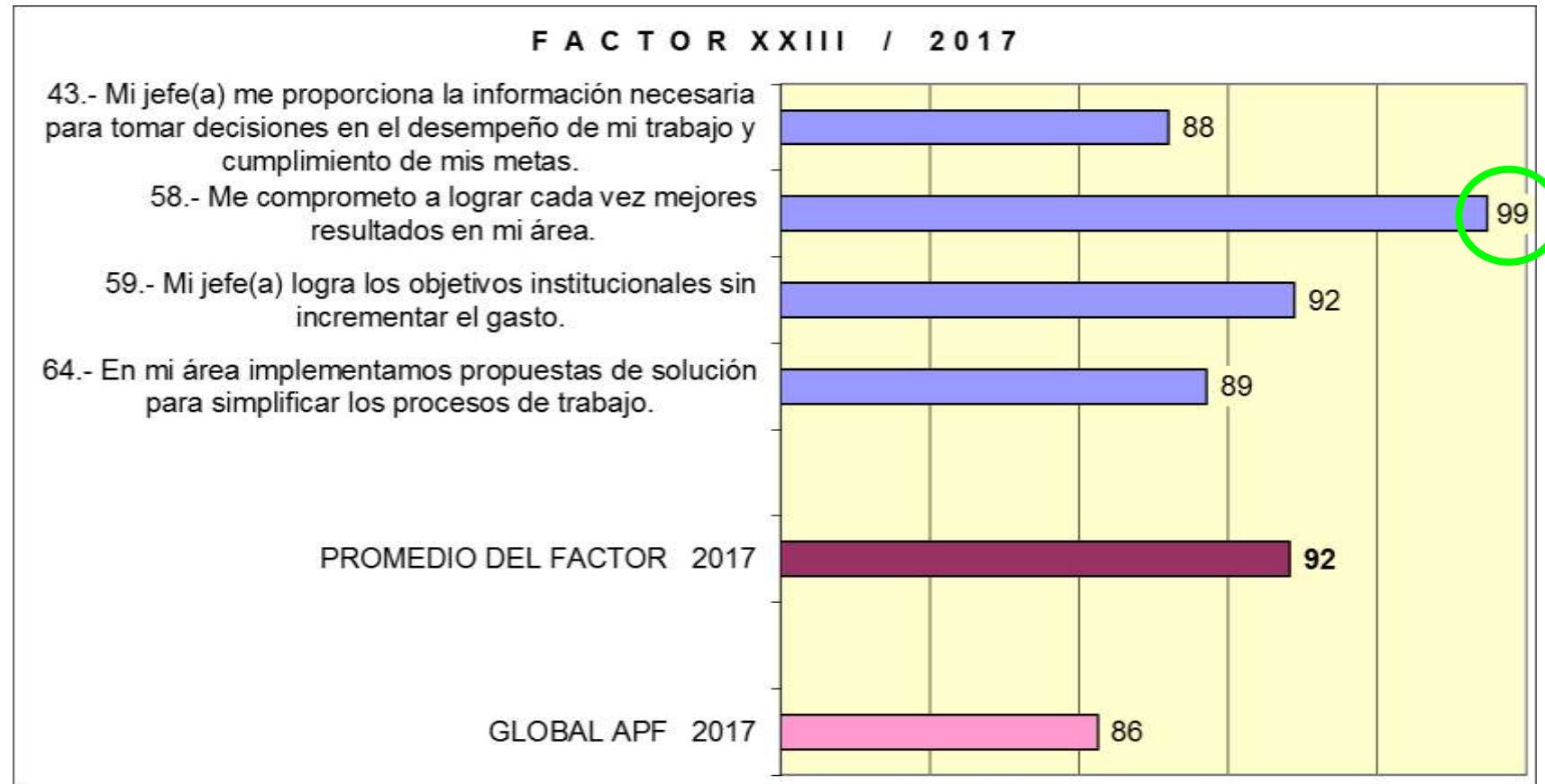
94



Este factor se califica en a excelencia en casi todos sus reactivos, lo que permite tener una actuación basada en valores, transparencia y legalidad, que permita tener un entorno sin corrupción y de respeto ante la ciudadanía.

### XXIII. Enfocar a resultados en la Administración Pública

Este factor 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.



Este factor se califica en la excelencia, teniendo como fortalezas detectadas para este Órgano Desconcentrado, el logro de resultados.

## XXIV. Impulsar el cambio en la Administración Pública

Este factor 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.

89

### FACTOR XXIV / 2017

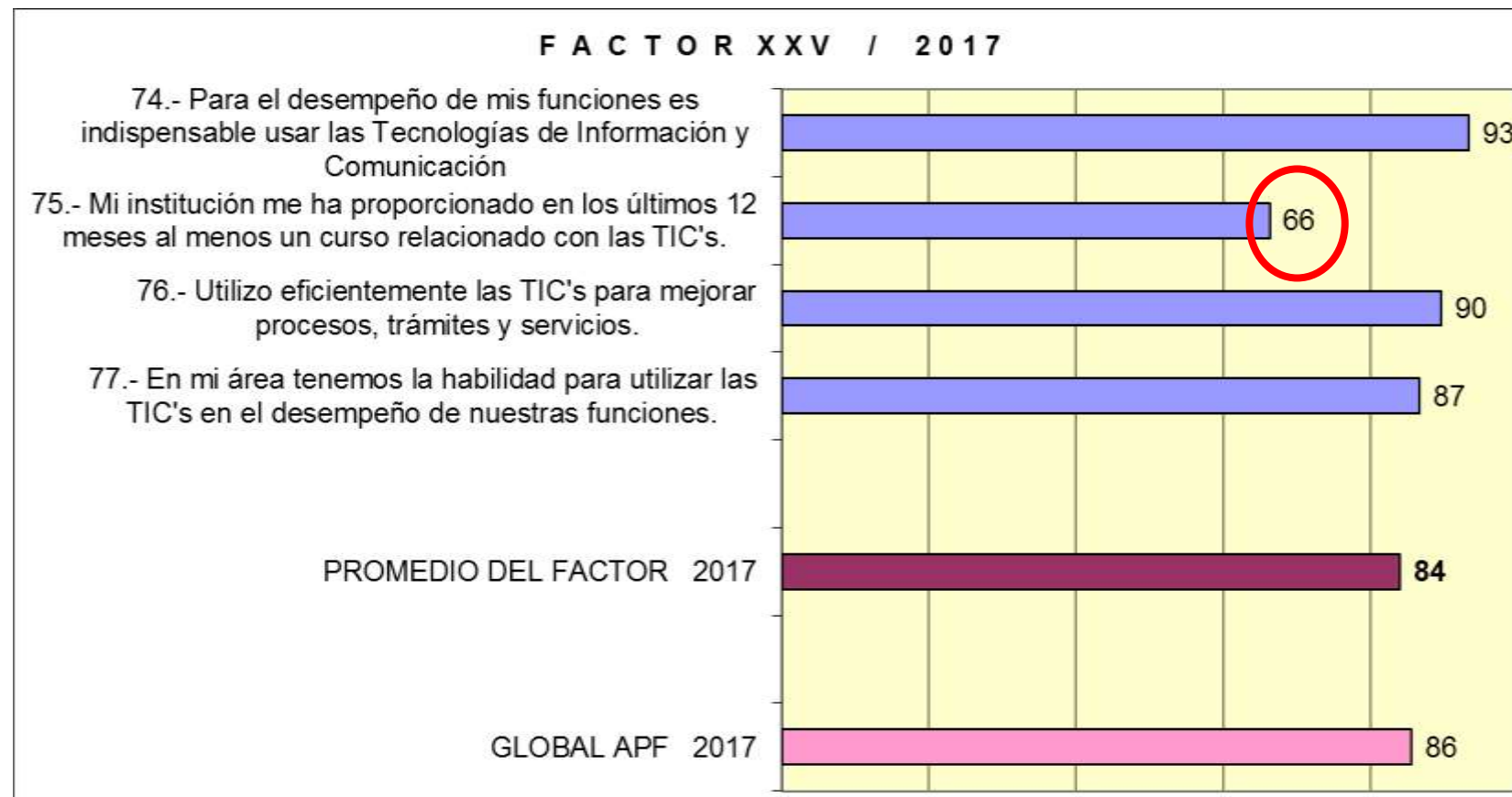


De manera general se considera a este factor en un rango aceptable, teniendo como área de oportunidad que las y los jefes impulsen la creatividad y las mejores practicas al trabajar.

## XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)

Este factor 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.)

84

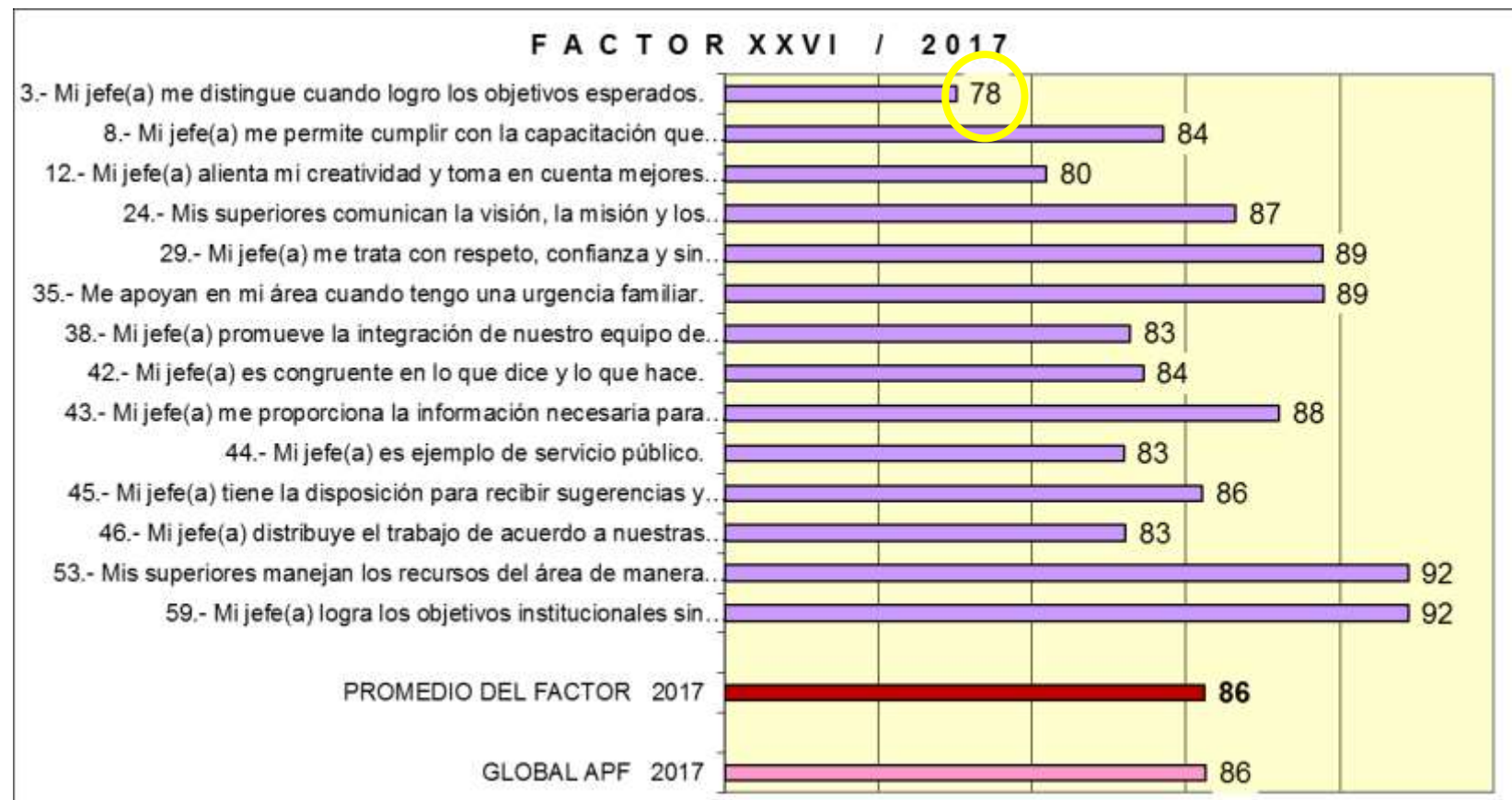


Este factor se ubica en promedio aceptable, por lo que es necesario contar con conocimientos y habilidades para el uso de las TIC's, mediante una capacitación que permita tener una mejor manejo de las TIC's

## XXVI. Liderar permanentemente la Administración Pública

Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes y mandos superiores.

86



Este factor se califica como aceptable, teniendo como área de oportunidad que los mandos reconozcan en las y los servidores cuando alcanzan los objetivos esperados.

## Factor de Igualdad y No discriminación

## XXVII.- Igualdad y No Discriminación

Este factor 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.

87

### FACTOR XXVII / 2017



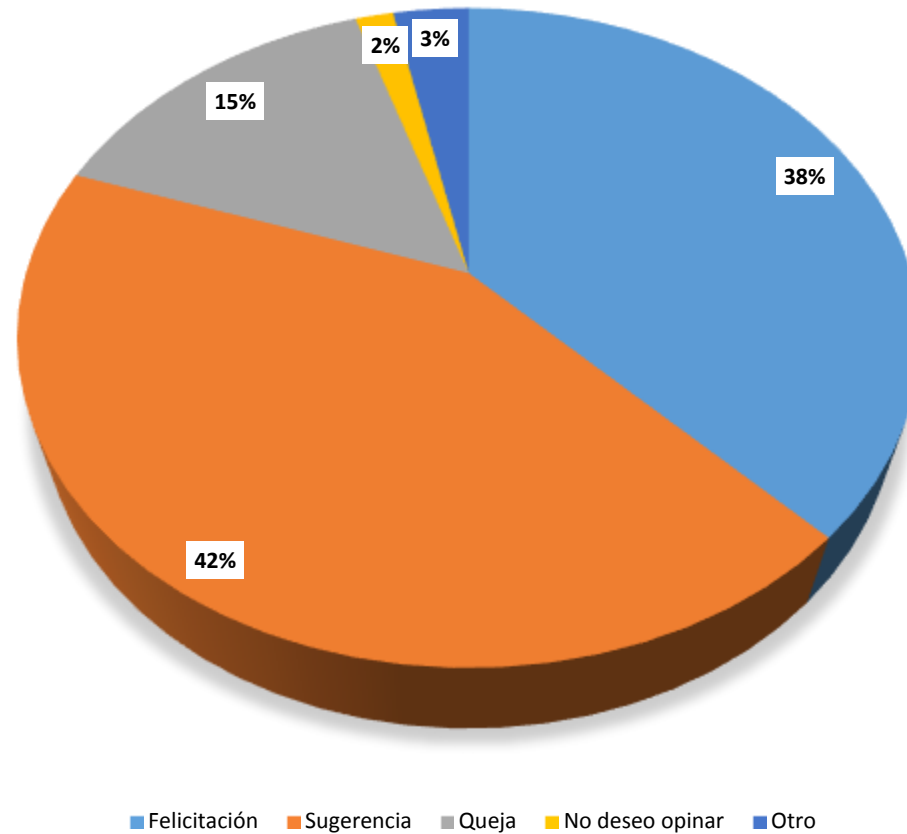
Este factor tuvo una calificación de suficiente, sin menoscabo de la necesidad de que existan ascensos y promociones dentro de la institución para que las y los servidores públicos se sientan motivados al realizar sus labores.

## **2. ANÁLISIS CUALITATIVO**

### **(Comentarios y Sugerencias)**

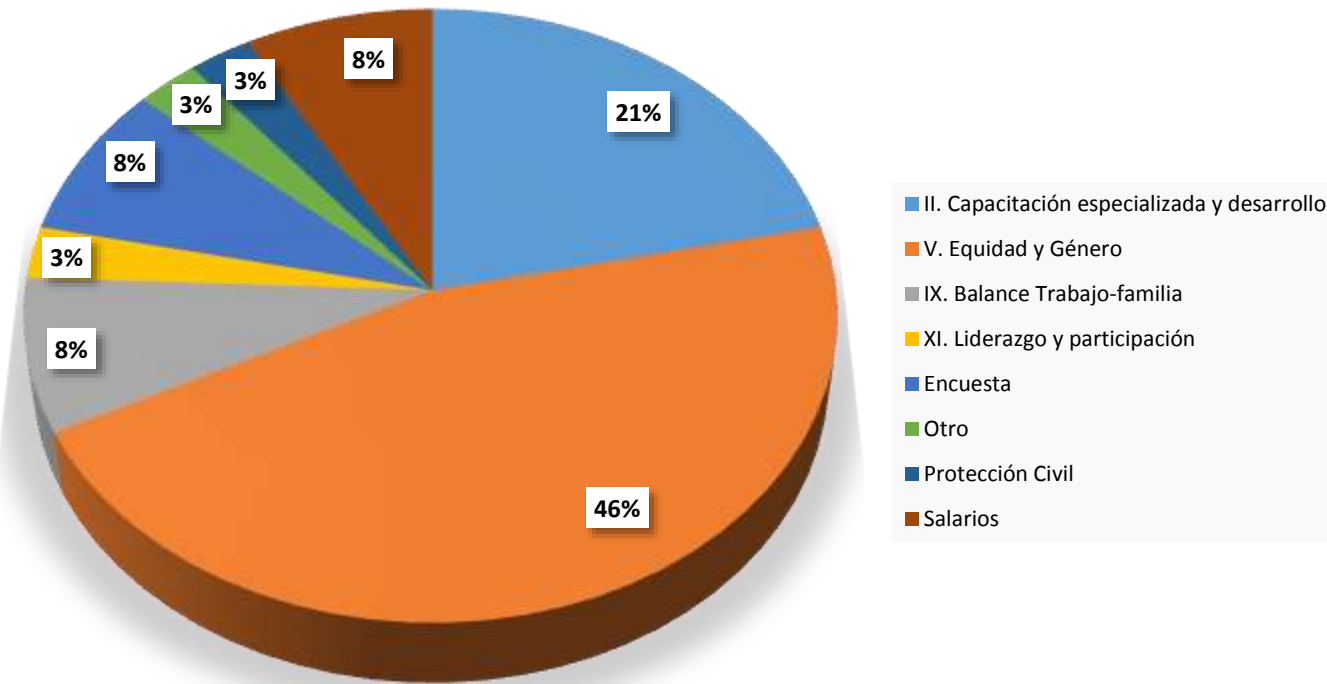


### COMENTARIOS 2017



Del análisis a la encuesta se desprendieron 61 comentarios, de los cuales el 38% se refieren a felicitaciones, el 42% a sugerencias para mejorar, el 15% a áreas de oportunidad para los diferentes factores y un 3% a otros aspectos.

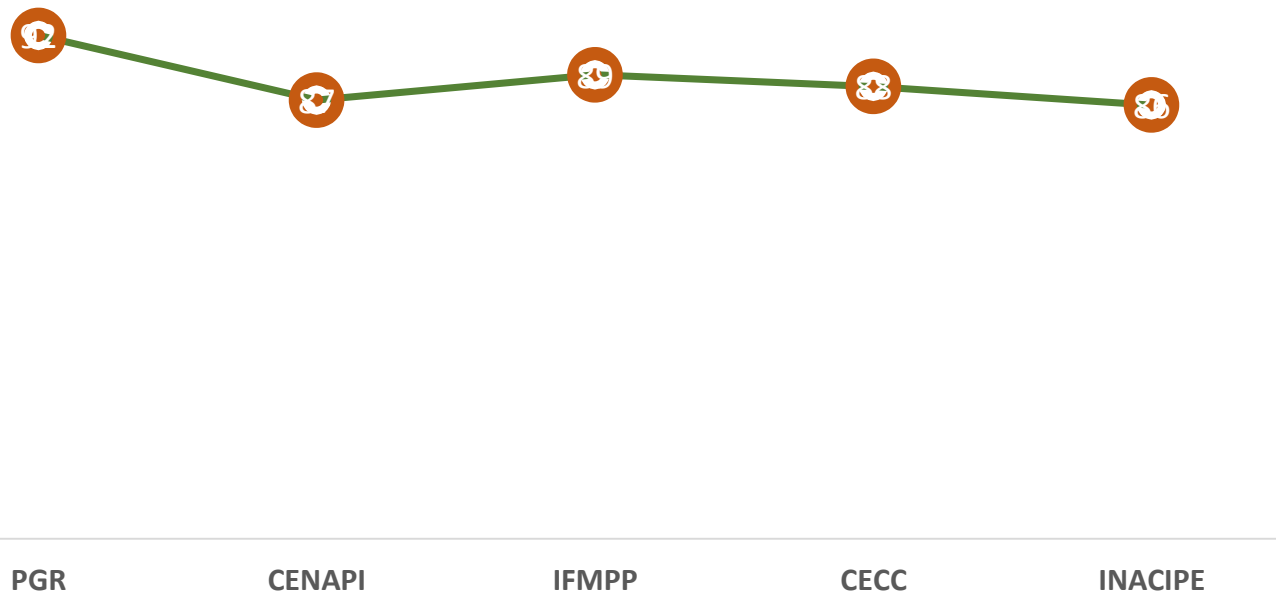
### COMENTARIOS POR FACTOR 2017



En concordancia con los resultados de la encuesta, los comentarios vertidos se enfocan primordialmente a temas de los factores de Equidad y Género y Capacitación especializada y desarrollo.

### 3. Análisis Comparativo

## COMPARATIVO DE UNIDADES DEL RAMO 17 SECTOR PROCURACIÓN DE JUSTICIA RESULTADOS ECCO 2017

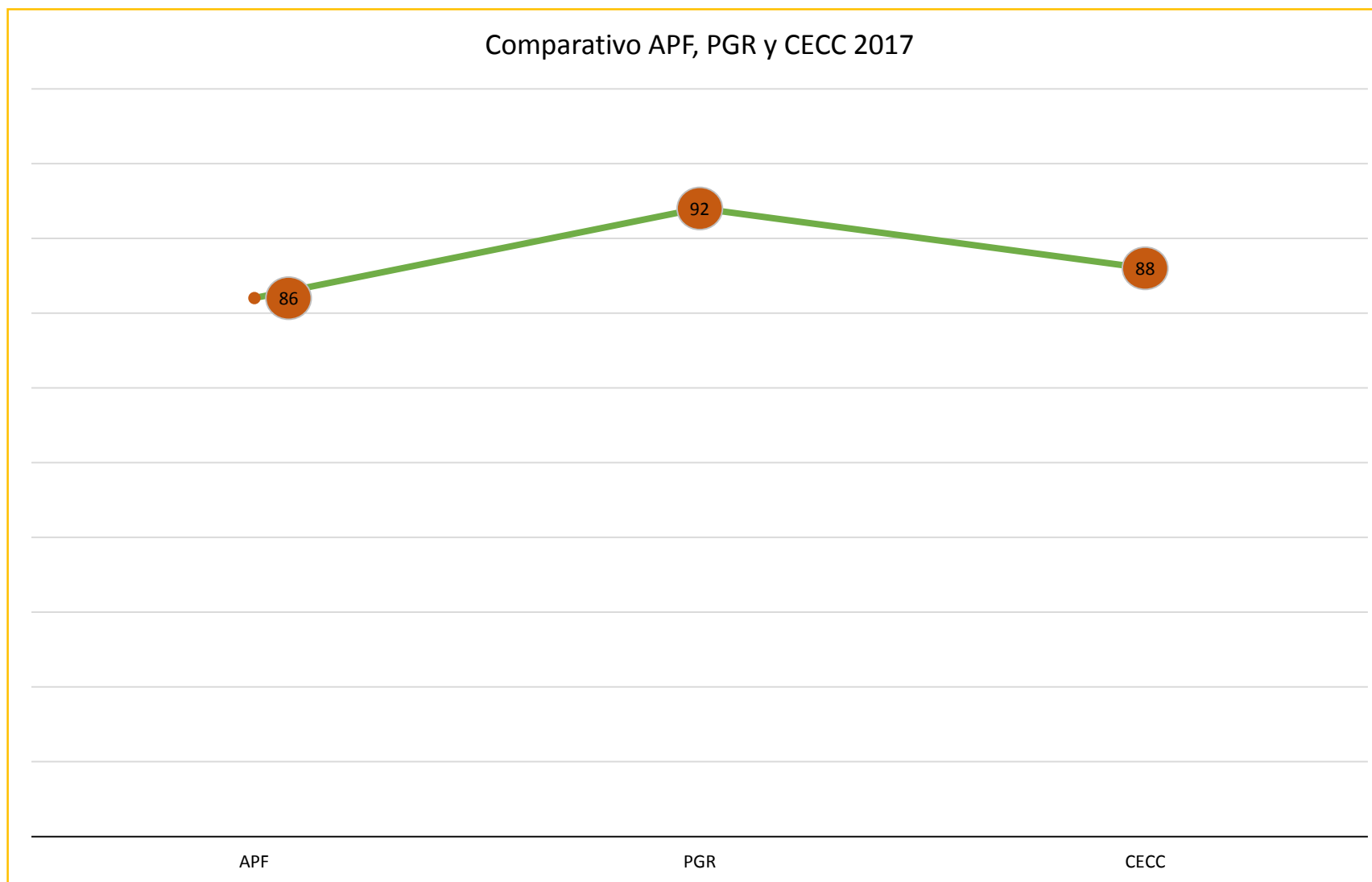



---

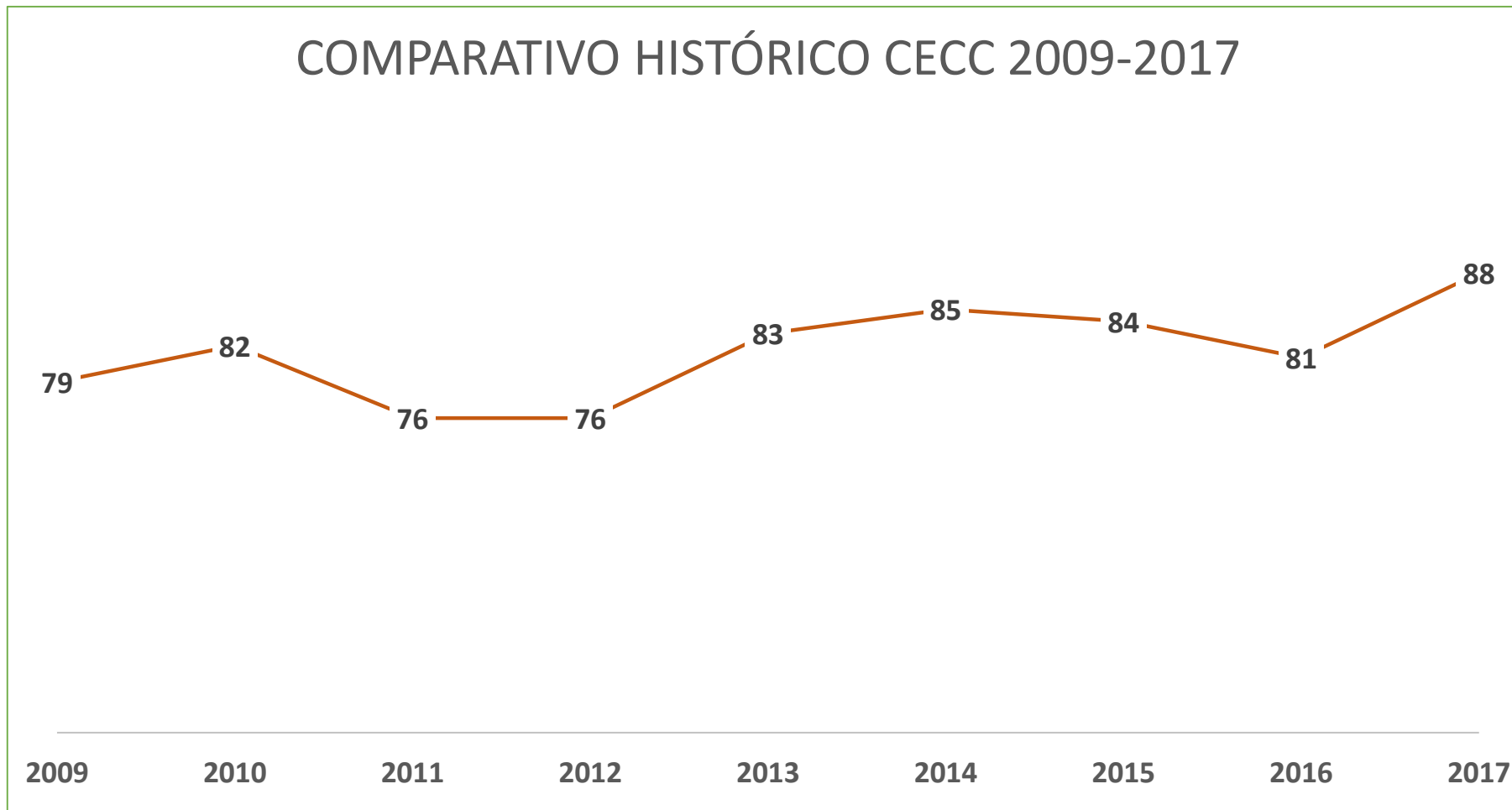
PGR	Procuraduría General de la República
CENAPI	Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia
IFMPP	Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial
CECC	Centro de Evaluación y Control de Confianza
INACIPE	Instituto Nacional de Ciencias Penales

---

Los resultados para este nuevo instrumento se encuentran por encima del promedio de la Administración Pública Federal y con una referencia cercana entre las Unidades Administrativas de este sector.



## COMPARATIVO HISTÓRICO CECC 2009-2017



## Efectividad PTCCO 2017

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

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

$$\frac{8 \text{ Acciones cumplidas}}{8 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$





4. Definición de objetivos estratégicos

5. Definición de Prácticas de Transformación

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

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





**INSTITUCIÓN**

C00	CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA
-----	---

**FACTOR**

I. Reconocimiento Laboral / XIX. Estrés Laboral / XXVII. Igualdad y No Discriminación

1.- En mi área se reconoce el logro de resultados


2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación

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

**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	2017											
					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	CECC/ DGADH	CORREOS ELECTRÓNICOS, WALLPAPERS, RECONOCIMIENTOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											



\_\_\_\_\_  
LIC. JOSÉ ENRIQUE SÁNCHEZ YLLANEZ  
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE DESARROLLO HUMANO

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

**INSTITUCIÓN**

COD	CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA
-----	---

**FACTOR**

II. Capacitación especializada y desarrollo / XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal


5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.

6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Coordinar el fortalecimiento de las competencias laborales del personal del CECC, así como contribuir a su desarrollo profesional.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2017													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Coordinar la agenda de capacitación del CECC, en alineación con las funciones y los perfiles de puesto	CECC/ DGADH	CORREOS ELECTRÓNICOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
					E			P													
					O			R													
					E			P													
					O			R													



\_\_\_\_\_  
LIC. JOSÉ ENRIQUE SÁNCHEZ YLLANEZ  
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE DESARROLLO HUMANO

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

**INSTITUCIÓN**

COO	CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA
-----	---

**FACTOR**

V. Equidad y género / XIX. Estrés Laboral / XXVII. Igualdad y No discriminación

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 la equidad, género y 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	2017											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Continuar con la campaña de difusión permanente de los instrumentos normativos que fomentan la equidad de género	CECC/DGADH	CORREOS ELECTRÓNICOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											

  
 LIC. JOSÉ ENRIQUE SÁNCHEZ YLLANEZ  
 DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE DESARROLLO HUMANO



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

INSTITUCIÓN

COD	CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA
-----	---

FACTOR

IX. Balance trabajo- familia / XIX. Estrés Laboral

33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.

36.- Apoyo o participo cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover un equilibrio entre la vida laboral y familiar 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, para fomentar la productividad, eficiencia y eficacia laboral.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2017											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Continuar con la promoción de eventos socio culturales y deportivos a nivel institucional.	CECC/ DGADH	CORREOS ELECTRÓNICOS	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											

  
 LIC. JOSÉ ENRIQUE SÁNCHEZ YLLANEZ  
 DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE DESARROLLO HUMANO

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

INSTITUCIÓN

C00	CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA
-----	---

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.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2017											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Gestionar y difundir actividades de capacitación en materia de trabajo en equipo.	CECC/ DGADH	CORREOS ELECTRÓNICOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											



\_\_\_\_\_  
LIC. JOSÉ ENRIQUE SÁNCHEZ YLLANEZ  
DIRECTOR GENERAL ADIUNTO DE DESARROLLO HUMANO

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

INSTITUCIÓN

COD	CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA
-----	---

FACTOR

XI. Liderazgo y participación

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reforzar y promover en el personal las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2017											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Gestionar y difundir actividades de capacitación en materia de liderazgo.	CECC/ DGADH	CORREOS ELECTRÓNICOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											

  
 LIO JOSÉ ENRIQUE SÁNCHEZ YLLANEZ  
 DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE DESARROLLO HUMANO





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

**INSTITUCIÓN**

C00	CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA
-----	---

**FACTOR**

XIV. Enfoque a resultados y productividad / XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal

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



**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Sensibilizar al personal acerca de las áreas de la institución que realizan actividades que los involucran como servidoras y servidores públicos

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2017											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Difundir la agenda institucional de capacitación así como la participación de las diferentes áreas encargadas del desarrollo del personal de la institución	CECC/ DGADH	CORREOS ELECTRÓNICOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											

  
 \_\_\_\_\_  
 J. JOSÉ ENRIQUE SÁNCHEZ YLLANEZ  
 DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE DESARROLLO HUMANO

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

**INSTITUCIÓN**

COO	CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA
-----	---

**FACTOR**

XVII. Impacto de la encuesta en mi institución
--


**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2017, así como el PPTCCO 2018.
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2017											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Institución a todos los servidores públicos.	CECC/ DGADH	CORREOS ELECTRÓNICOS	DOS MESES	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
2	Difundir los Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 de la PGR.	CECC/ DGADH	CORREOS ELECTRÓNICOS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
					E			P											
					O			R											


  

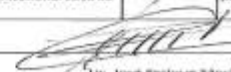


\_\_\_\_\_  
LIC. JOSÉ ENRIQUE SÁNCHEZ YLLANEZ  
DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE DESARROLLO HUMANO

## 6. Calendarización de Actividades

Para calendarizar las prácticas de transformación se tomó en cuenta el tiempo de su duración, con el objetivo de darle seguimiento en tiempo real y monitorear su grado de cumplimiento y de ser necesario aplicar las medidas correctivas que amerite el caso.

		Ramo	17- Procuraduría General de la República							
		UR Siglas	CECC							
		UR Nombre	Centro de Evaluación y Control de Confianza							
		Código de Ramo - UR	17 - CGO							
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)										
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)										
Reporte de PTCCO 2018										
Núm. de Práctica	Objetivo estratégico a lograr	Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional	Tipo de práctica (seleccionar)	Personal dirigido (seleccionar)	Fecha de inicio de la Práctica	Fecha de fin de la Práctica	Observaciones (Protección)	A qué Factor contribuye cada PTCCO? Selección de 1, 2 o 3 Factores		
								1º Factor relacionado (seleccionar)	2º Factor relacionado (seleccionar)	3º Factor relacionado (seleccionar)
1	Promover la cultura del reconocimiento por el logro de resultados al personal de la institución con igualdad y sin discriminación.	Instaurar un mecanismo de reconocimiento al personal por el logro de resultados individual o en equipo, con igualdad y sin discriminación.	Estratégica	Todo el personal	01/03/2018	31/12/2018	Trimestral (Abril, Junio, Septiembre y Diciembre)	I. Reconocimiento laboral	XIX. Estrés laboral	XXVII. Igualdad y No Discriminación
2	Coordinar el fortalecimiento de las competencias laborales del personal del CECC, así como contribuir a su desarrollo profesional.	Coordinar la agenda de capacitación del CECC, en alineación con las funciones y los perfiles de cargo.	Estratégica	Todo el personal	01/03/2018	31/12/2018	Permanente	II. Capacitación especializada y desarrollo	XVII. Profesionalismo de la Administración Pública Federal	
3	Promover y difundir la cultura de la equidad, género y 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.	Continuar con la campaña de difusión permanente de los instrumentos normativos que fomentan la equidad de género.	Estratégica	Todo el personal	01/03/2018	31/12/2018	Permanente	V. Equidad y género	XIX. Estrés laboral	XXVII. Igualdad y No Discriminación
4	Promover un equilibrio entre la vida laboral y familiar de las y los servidores públicos por medio de acciones que permitan cumplir con los horarios establecidos y participar en eventos familiares que promuevan la institución, para fomentar la productividad, eficiencia y bienestar laboral.	Continuar con la promoción de eventos socio culturales y deportivos a nivel institucional.	Estratégica	Todo el personal	01/03/2018	31/12/2018	Permanente	X. Balance trabajo - familia	XIX. Estrés laboral	
5	Fomentar y generar las condiciones que permitan al personal de la PGR fortalecer sus competencias laborales en temas de trabajo en equipo.	Gestionar y difundir actividades de capacitación en materia de trabajo en equipo.	Estratégica	Todo el personal	01/03/2018	31/12/2018	Trimestral (Mayo, Agosto y Noviembre)	XI. Colaboración y trabajo en equipo		
6	Reforzar y promover en el personal las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.	Gestionar y difundir actividades de capacitación en materia de liderazgo.	Estratégica	Todo el personal	01/03/2018	31/12/2018	Semestral (Junio y Octubre)	XI. Liderazgo y participación		
7	Sensibilizar al personal acerca de las áreas de la institución que realizan actividades que les involucran como servidores y servidoras públicos.	Difundir la agenda institucional de capacitación así como la participación de las diferentes áreas encargadas del desarrollo del personal de la institución.	Estratégica	Todo el personal	01/03/2018	31/12/2018	Trimestral (Abril, Junio, Septiembre y Diciembre)	XIV. Enfoque a resultados y productividad	XVII. Profesionalización de la Administración Pública Federal	
8	Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2017, así como el PTCCO 2018.	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la institución a todos los servidores públicos.	Estratégica	Todo el personal	01/03/2018	30/04/2018	Diez meses (Marzo y Abril)	XVI. Impacto de la encuesta en mi institución		
9	Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2017, así como el PTCCO 2018.	Difundir las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 de la PGR.	Estratégica	Todo el personal	01/04/2018	30/04/2018	Un mes (Abril)	XVII. Impacto de la encuesta en mi institución		

Firma:   
 Lic. José Enrique Sánchez Vilanova  
 Director General Adjunto de Desarrollo Humano

Fecha: 15 de marzo de 2018