

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

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

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

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

El resultado fue:



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

7 puntos más que el año anterior (85)

Como bien nos hace saber la Secretaría de la Función Pública (SFP), el final de un proceso se convierte en el inicio de otro, por lo que sería estéril medir el clima y la cultura organizacional de nuestra Institución, si no analizamos sus resultados y, en consecuencia, forjamos un plan de prácticas en aquellos puntos o factores que puedan incidir en:

- i) El mejor servicio a los ciudadanos;
- ii) El mejor desempeño de nuestros colaboradores, su consecuente satisfacción, su desarrollo profesional; y
- iii) Contribuir al cumplimiento de la misión de la Procuraduría General de la República.

Con base a los 6 criterios establecidos en las “Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” del 12 de julio de 2010, y su actualización al 4 de febrero de 2016, mismos que se despliegan en 10 puntos para su evaluación,

la PGR presenta el siguiente plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2018

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

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

2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

7 Factores Fractales de Competencias

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

1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

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

Factor XXVII

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

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

97 ≥; 88 ≤

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



97 - 100



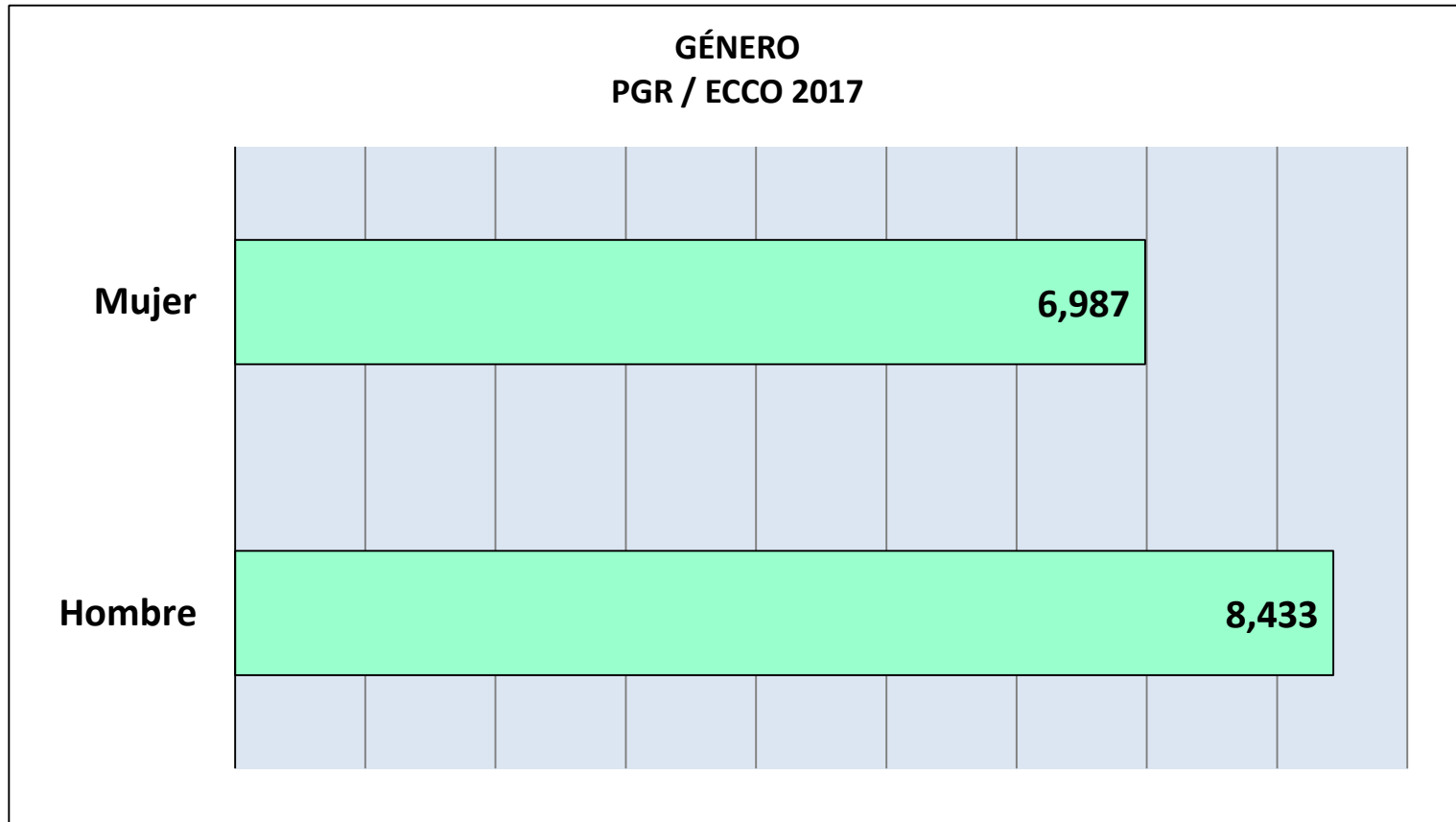
89 - 96



73 - 88

1. Análisis Cuantitativo

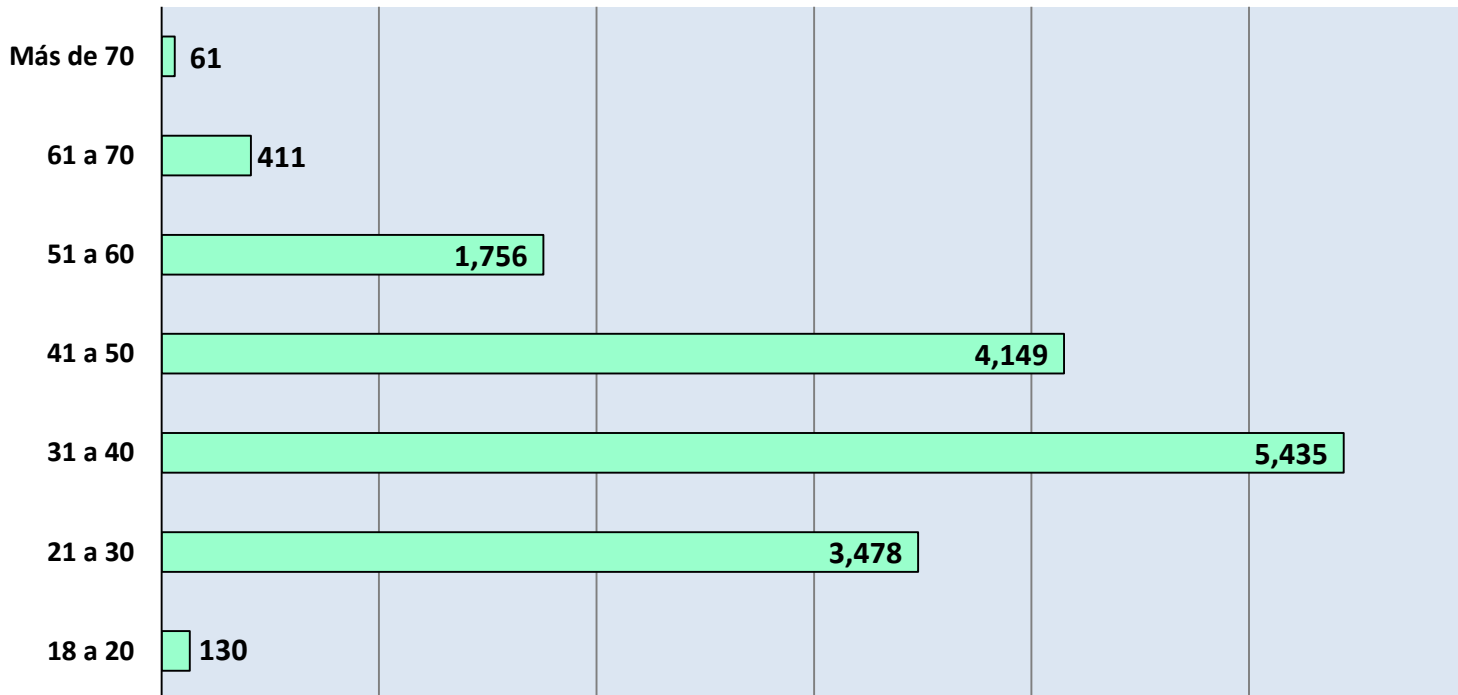
Datos Sociodemográficos

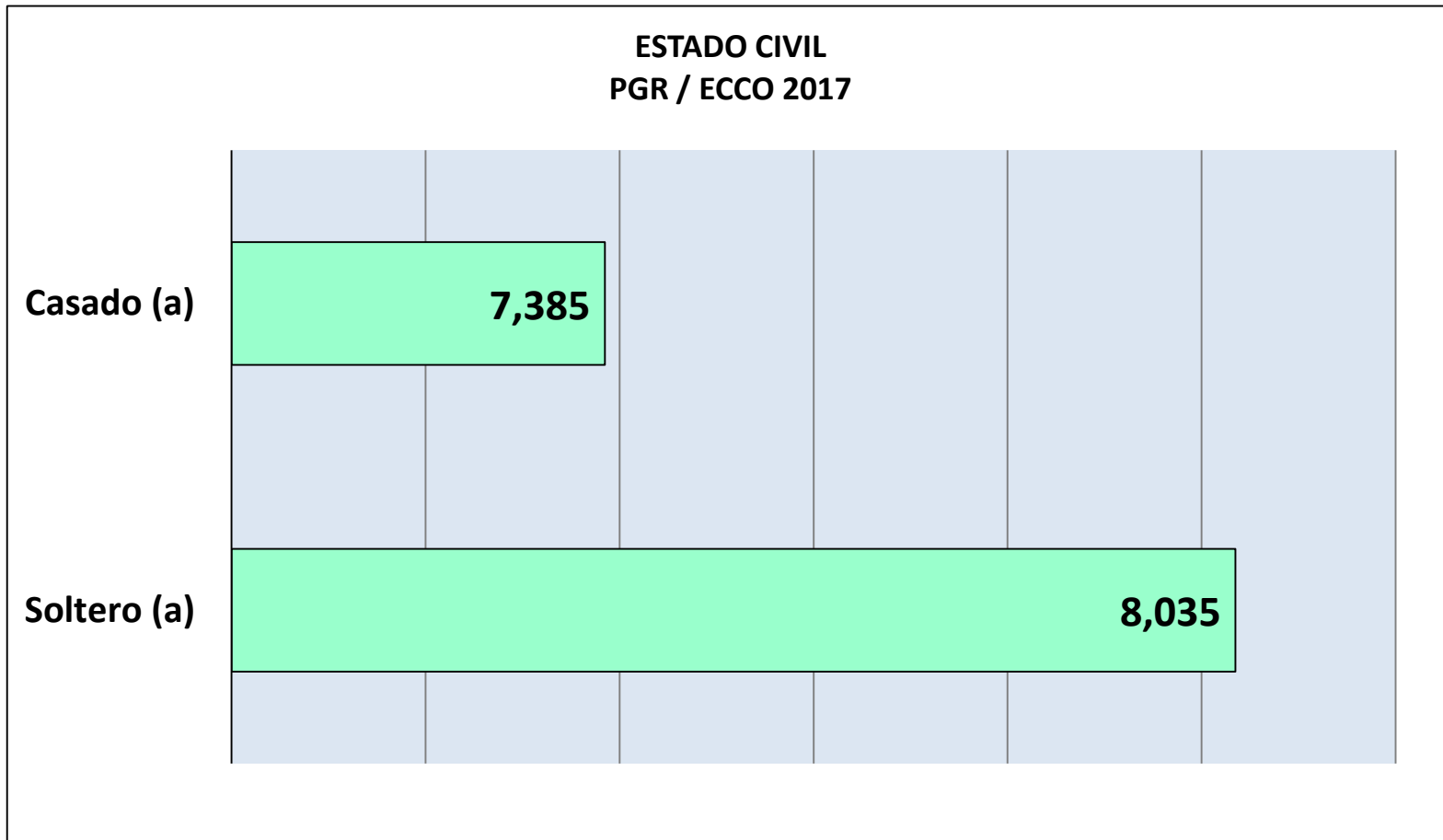


La participación de los hombres fue 17% mayor al de la mujeres.
Tomando en cuenta que la plantilla de la Institución está conformada en la misma proporción.

Casi 6 personas participantes en la encuesta (59%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 60 años tuvieron una participación del 38% del universo total.

EDAD
PGR / ECCO 2017

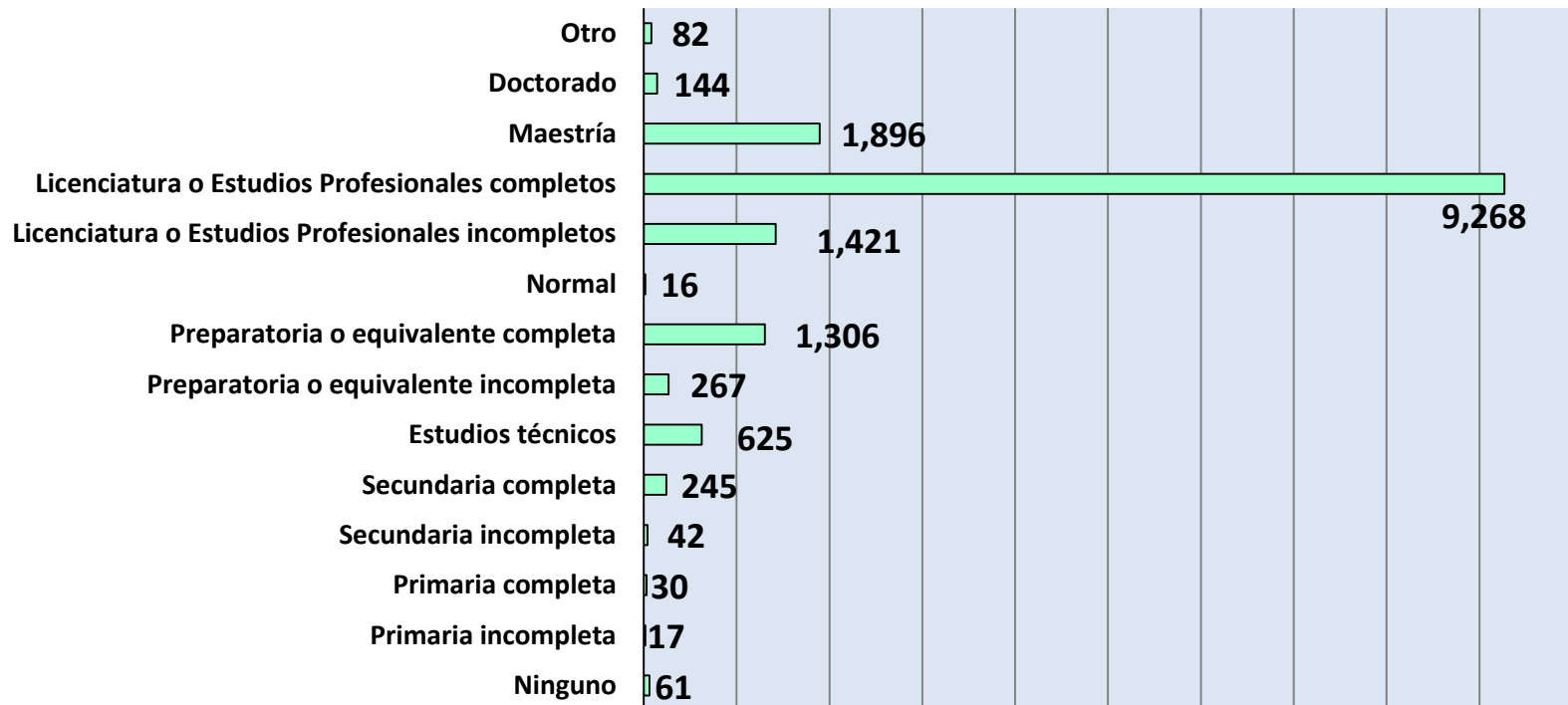




La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total del universo (15,420), con una variación de 4 puntos porcentuales.

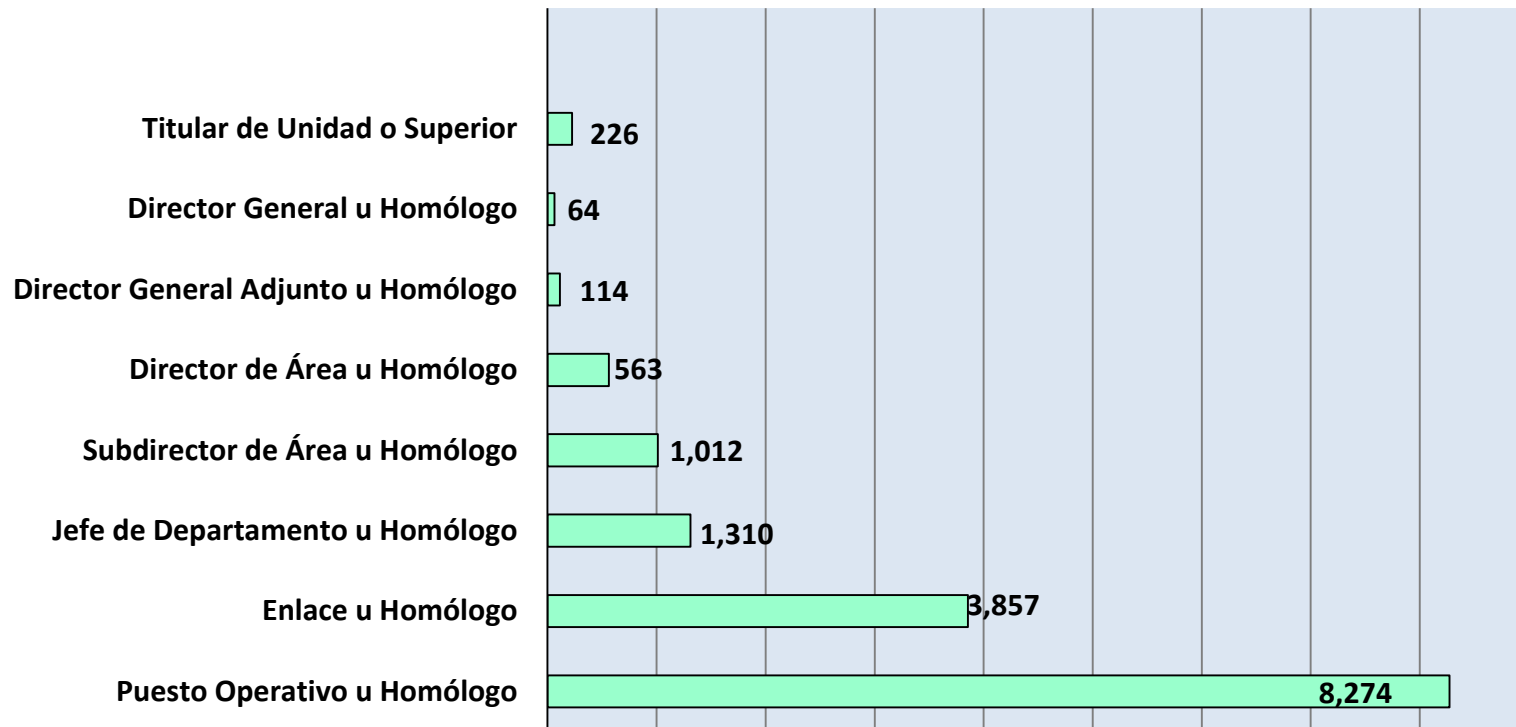
Se ha presentado una constante de 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles.

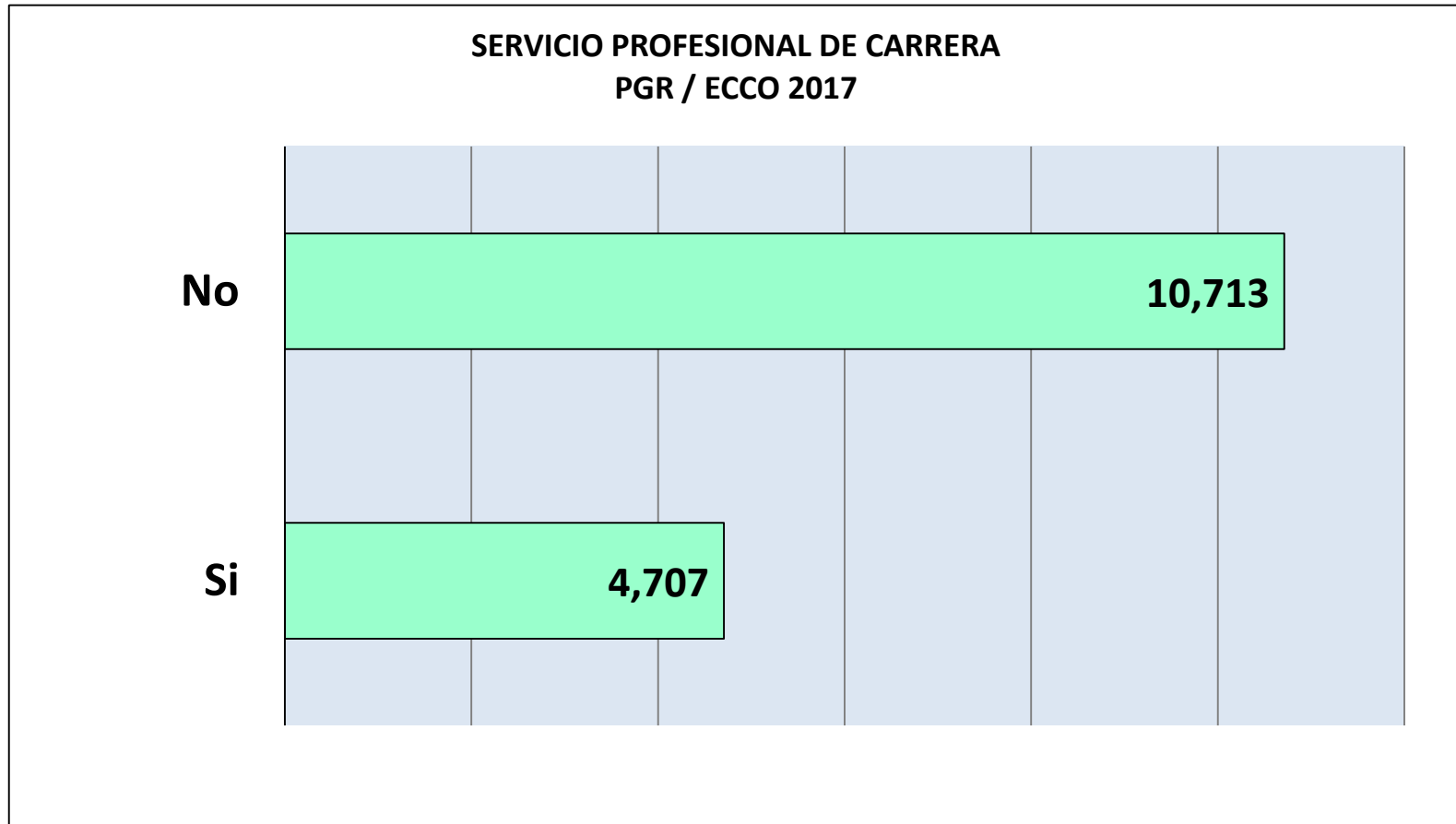
**NIVEL ESCOLAR
 PGR / ECCO 2017**



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 80% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la Institución.

NIVEL DE PUESTO
PGR / ECCO 2017

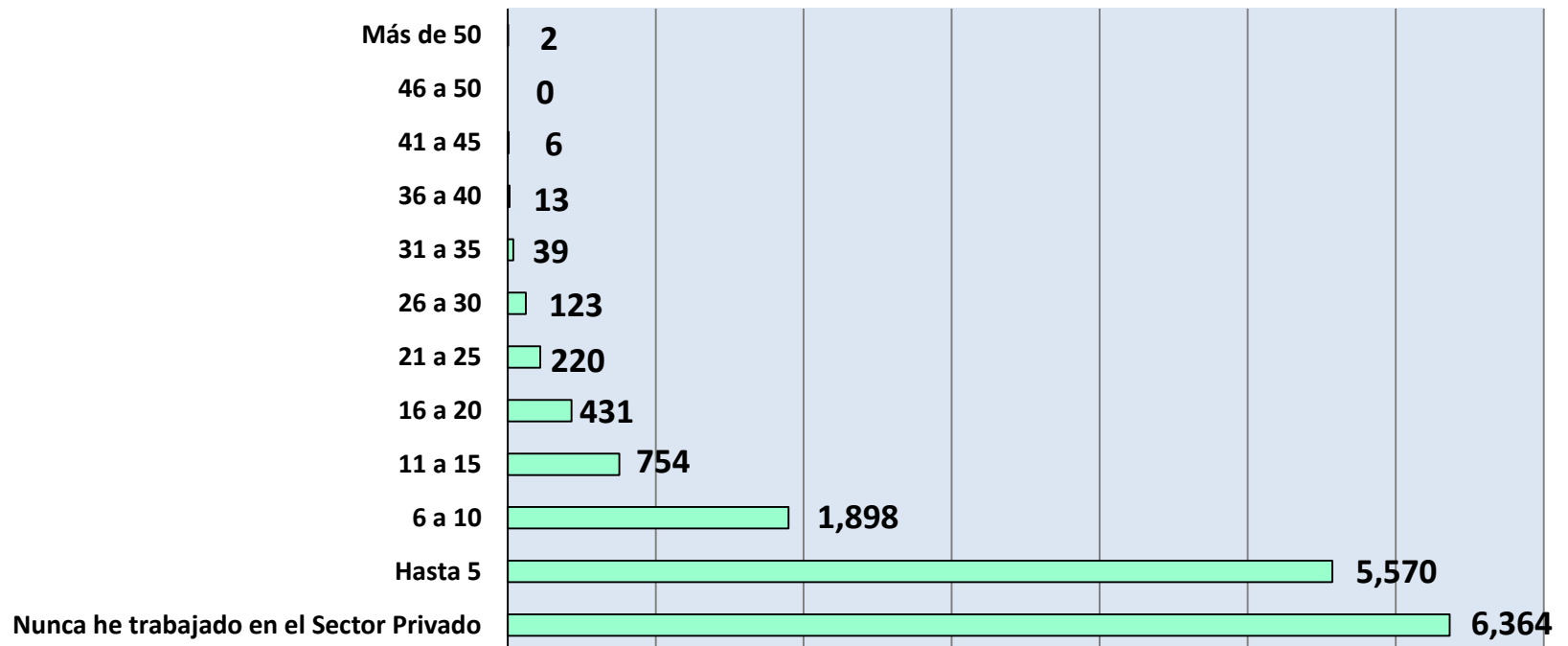




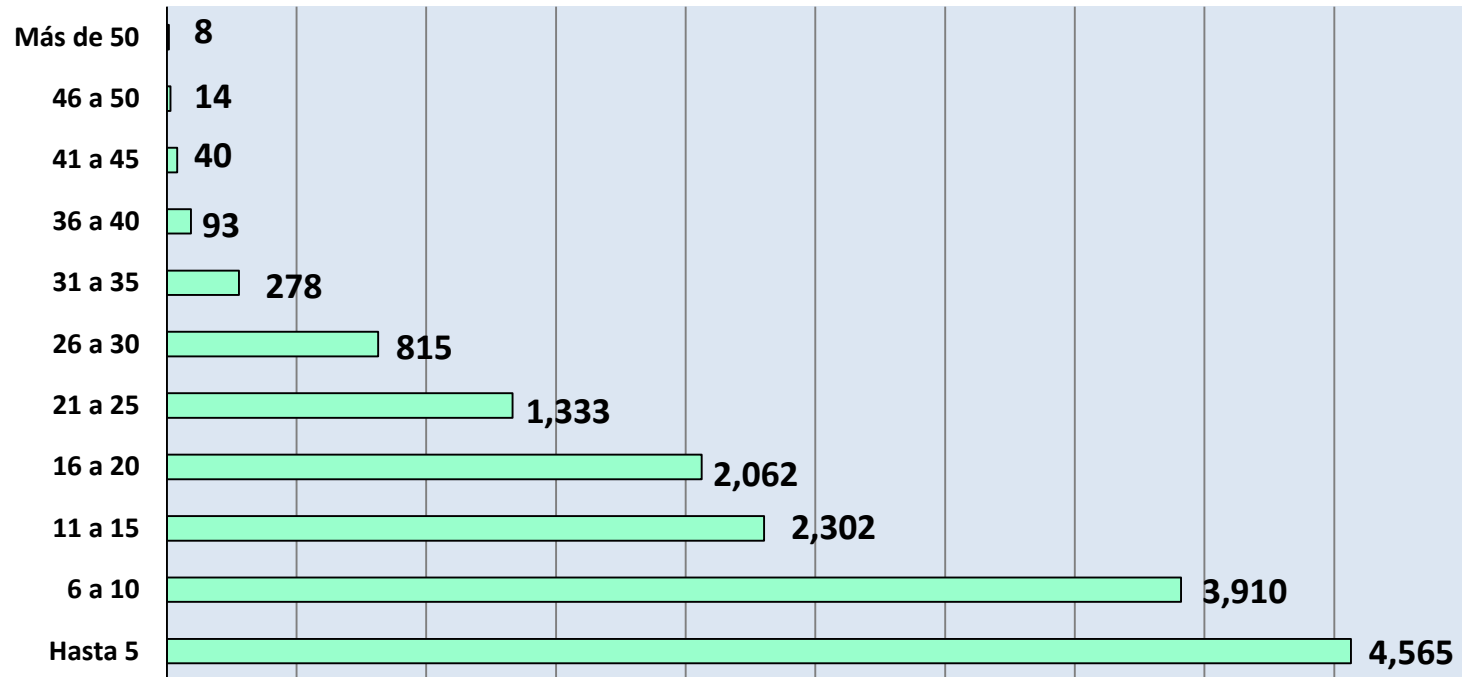
El 30% del personal de PGR que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

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 INICIATIVA PRIVADO
 PGR / ECCO 2017**

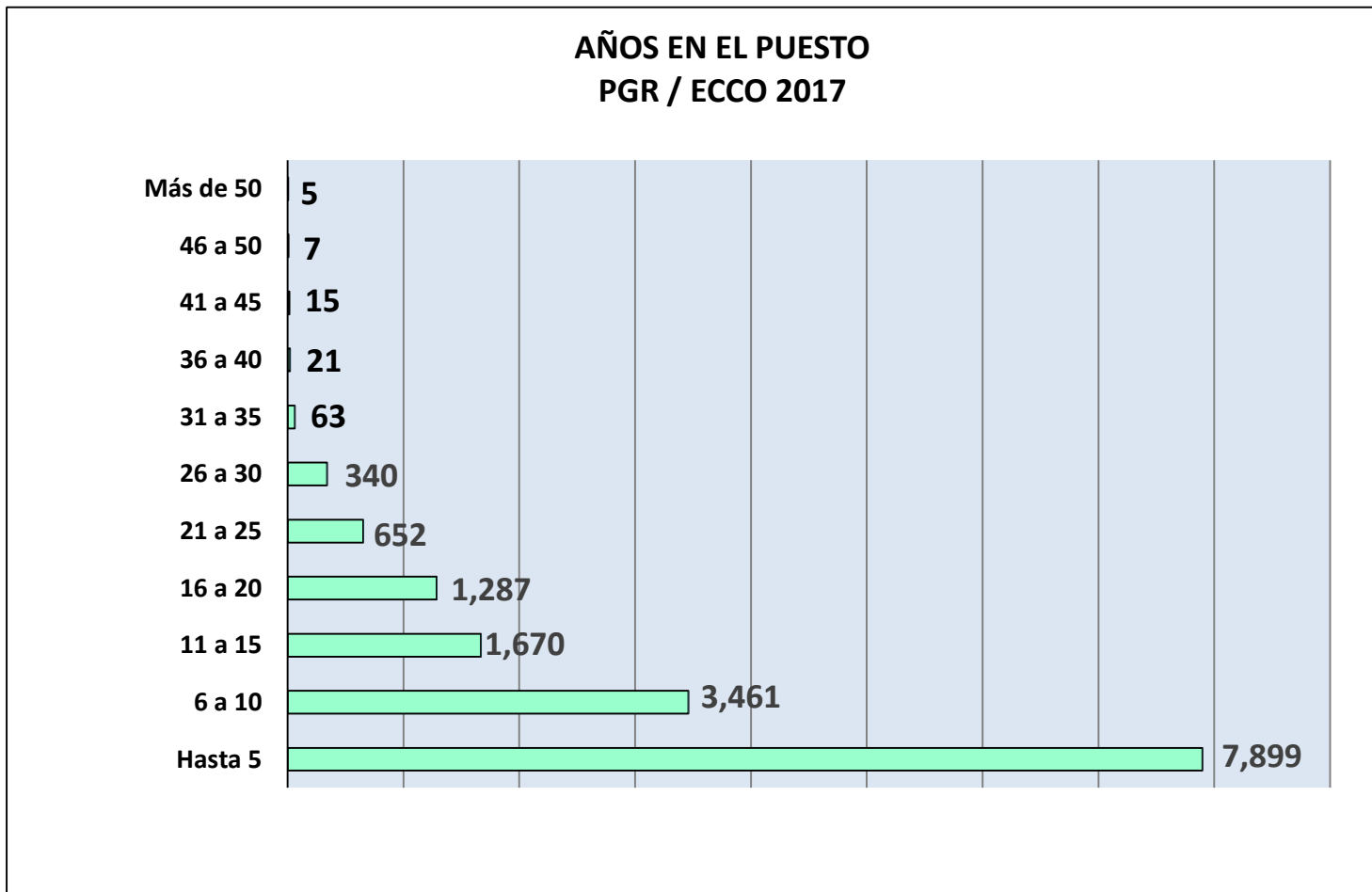


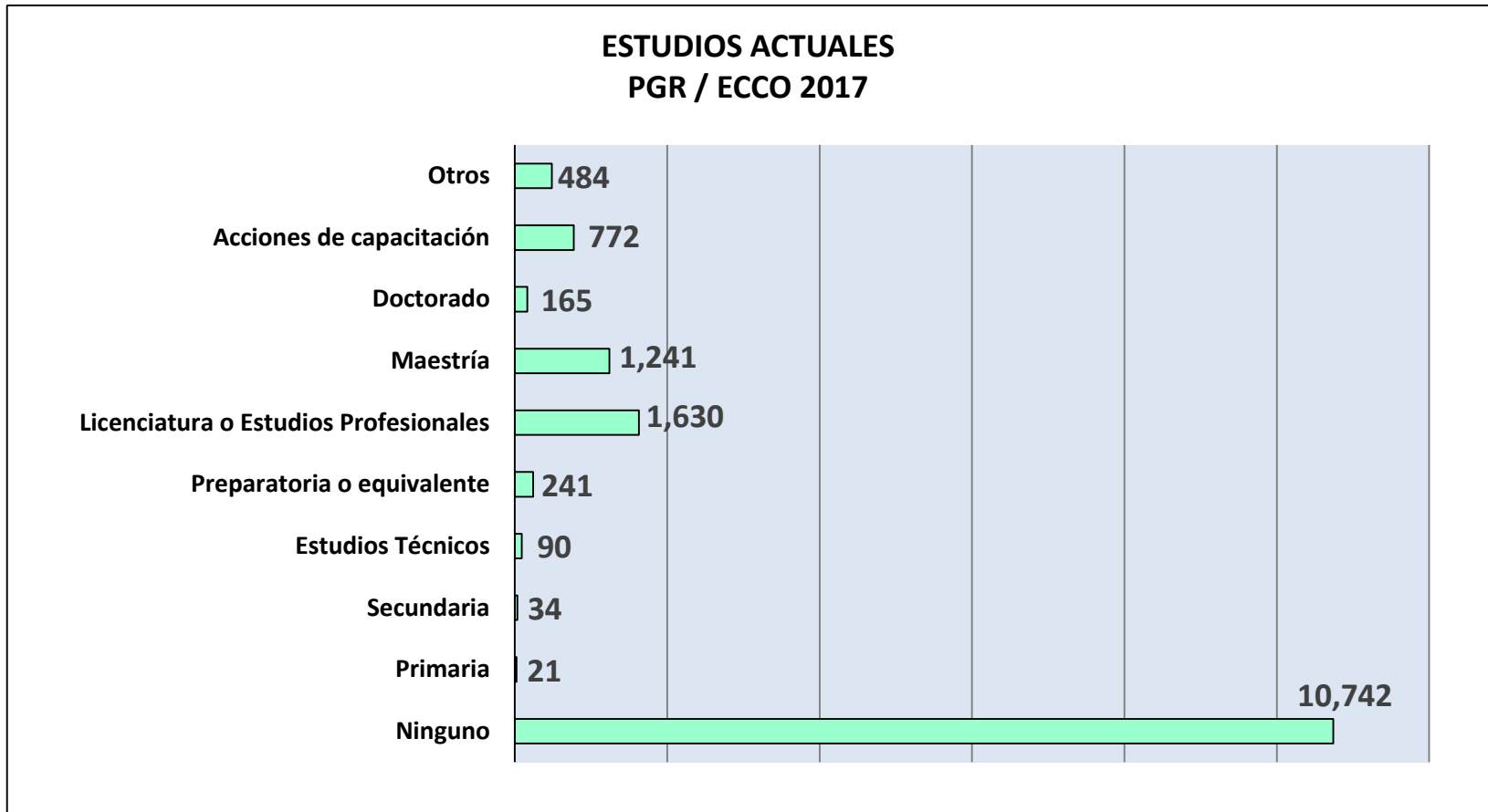
AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL PGR / ECCO 2017



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

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

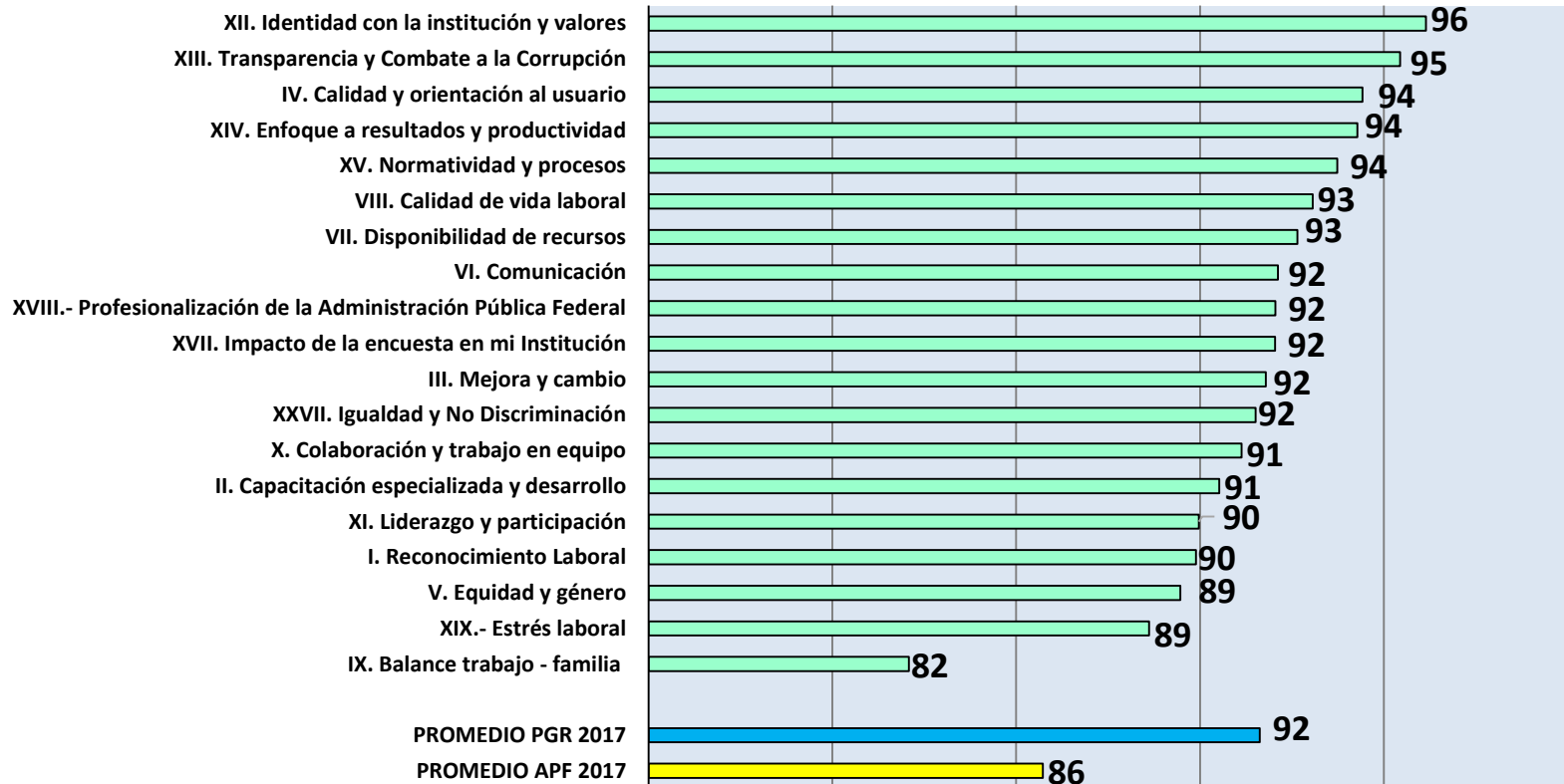




Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la PGR encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

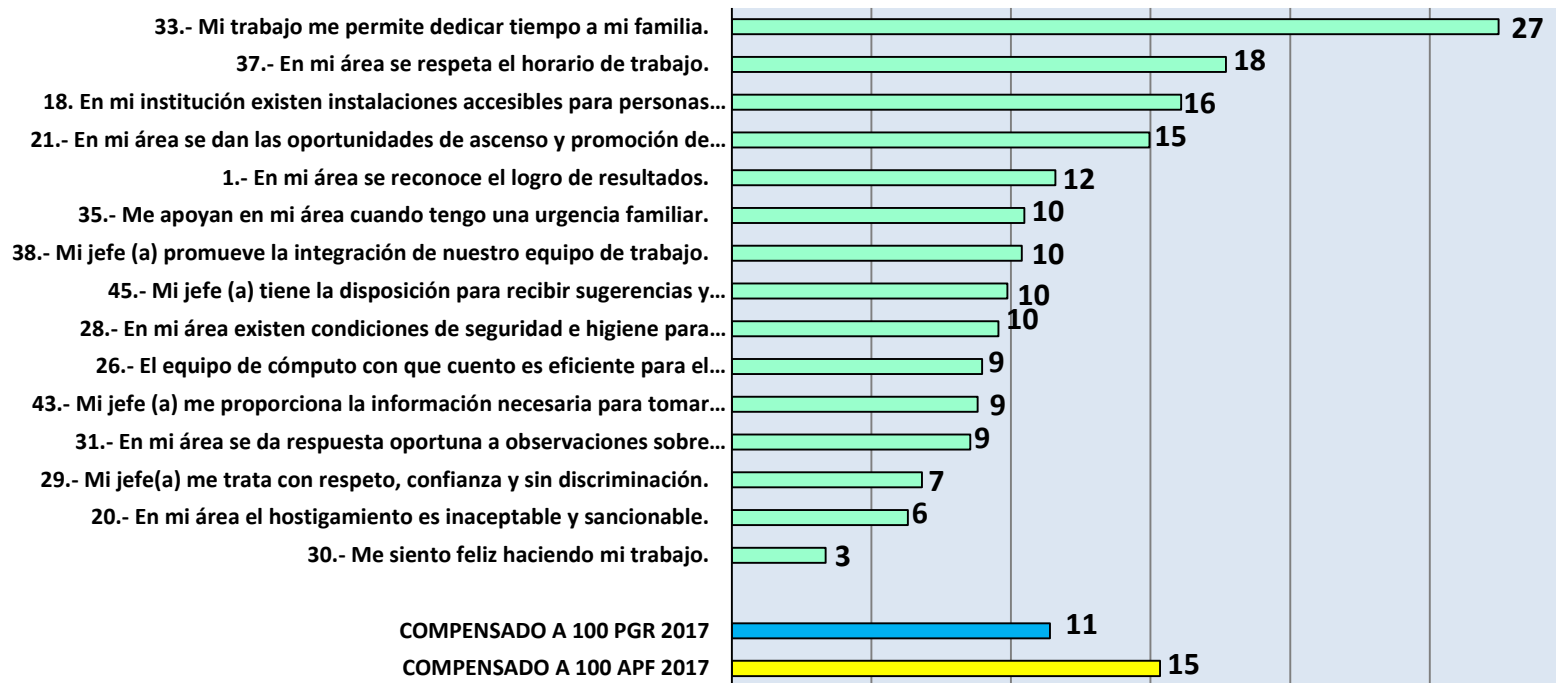
Resultado por Factores de mayor a menor

**FACTORES DE MAYOR A MENOR
 PGR / ECCO 2017**



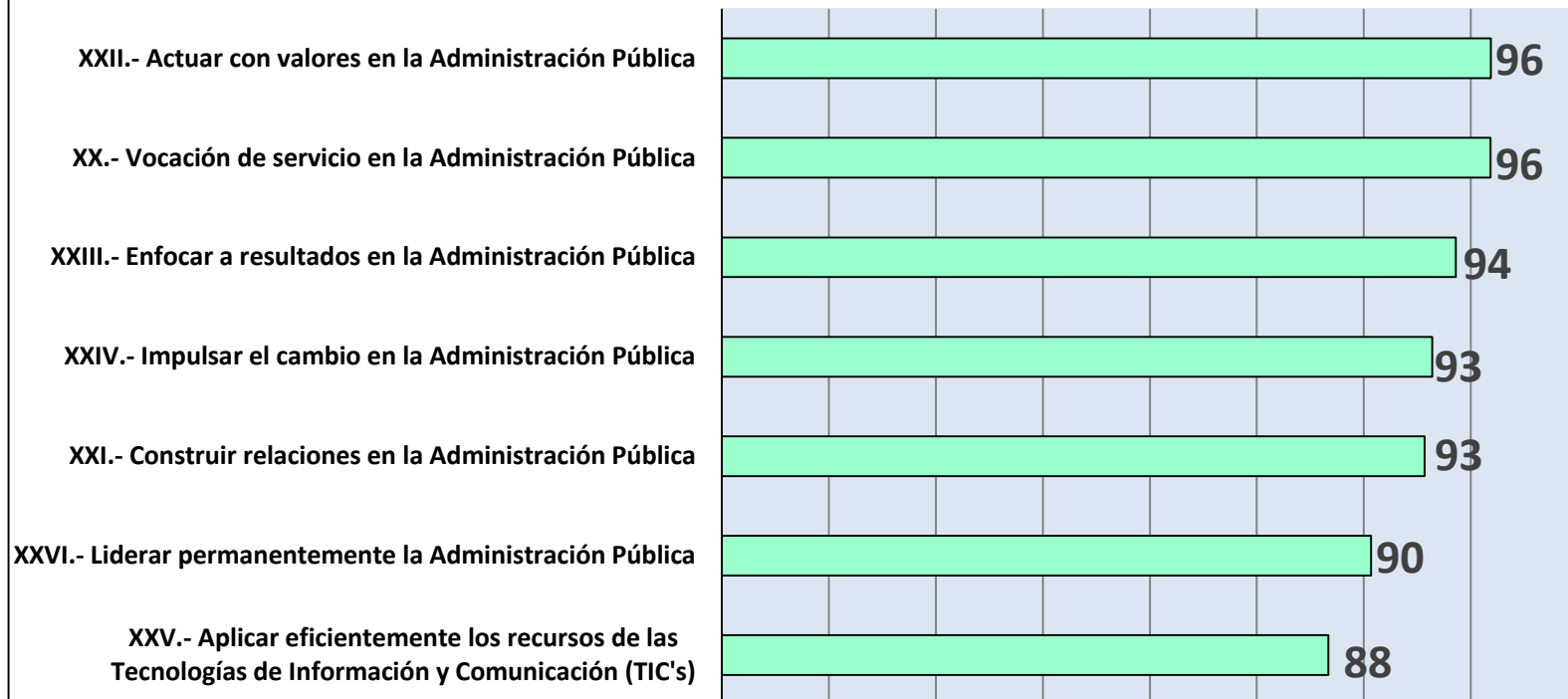
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado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

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR
 PGR / ECCO 2017**



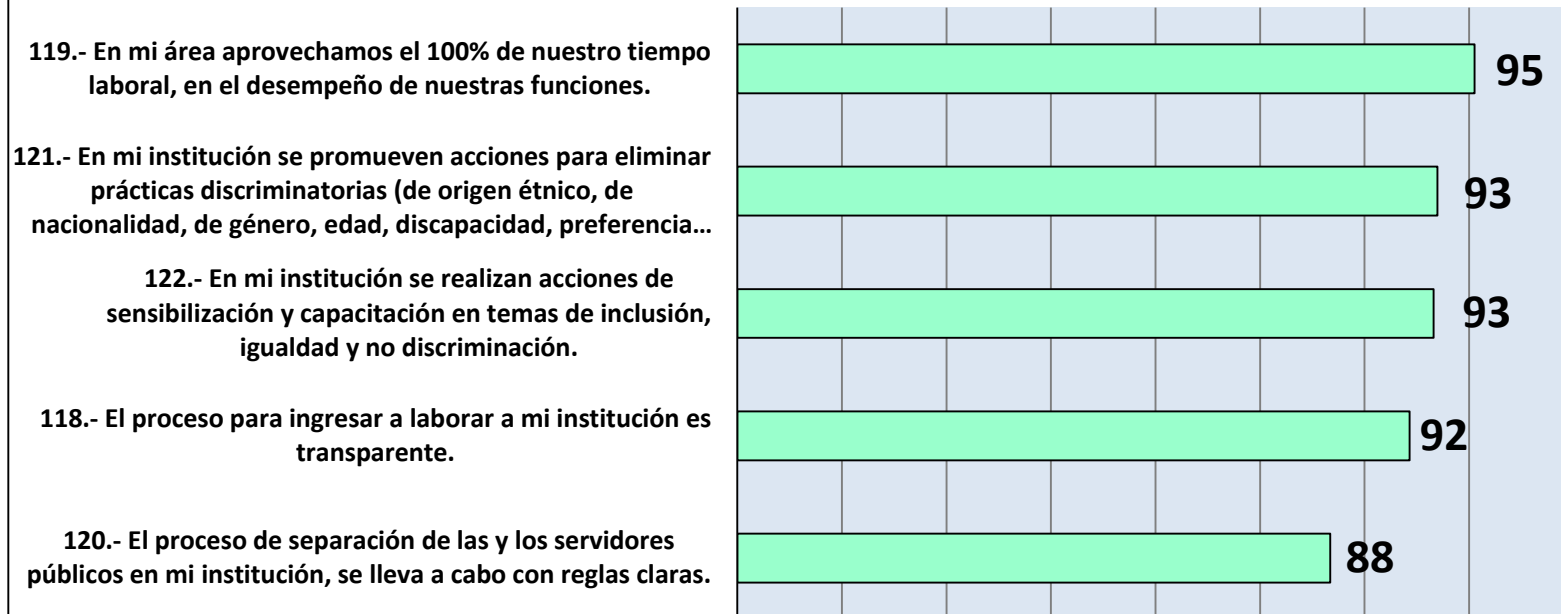
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS PGR / 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
PGR / 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

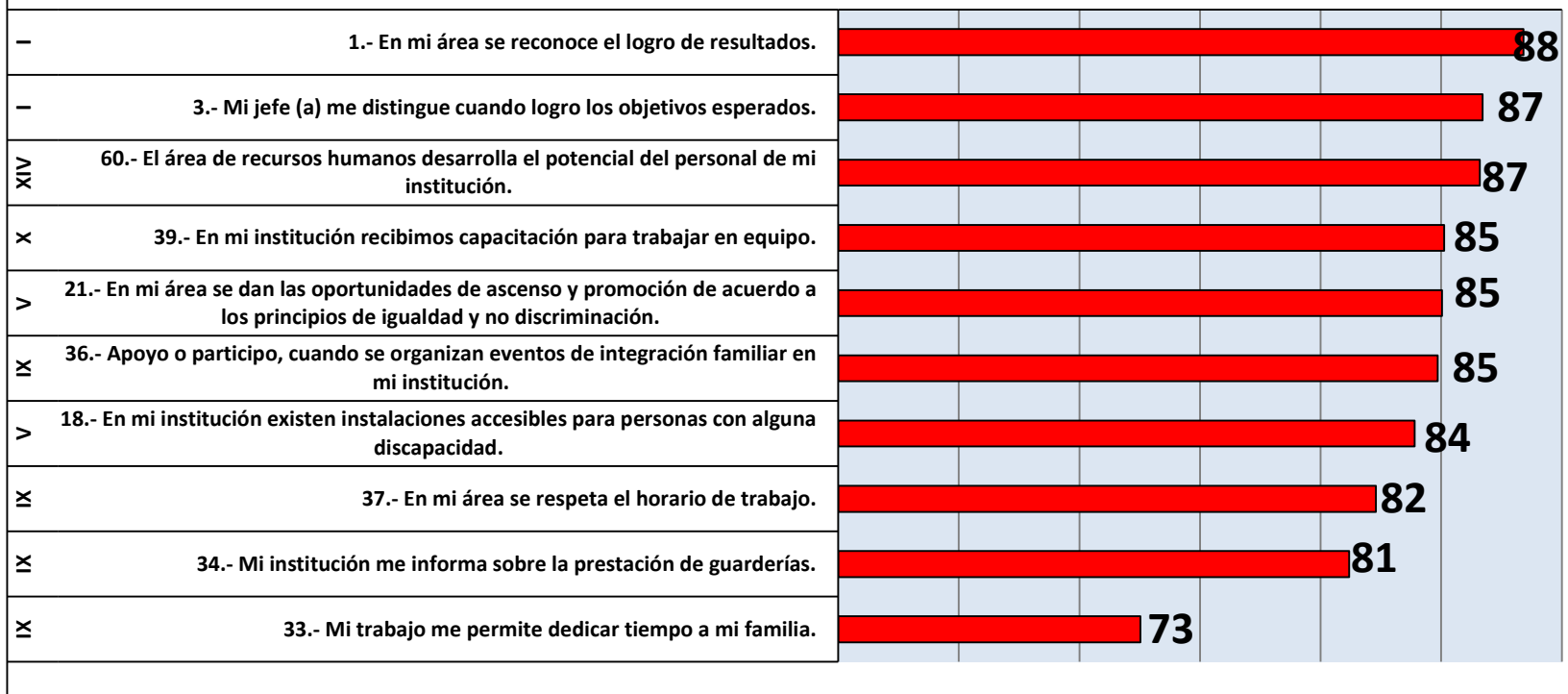
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS
 PGR / ECCO 2017**

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	98
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	97
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	97
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	97
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	97
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	97
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	97
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	97

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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

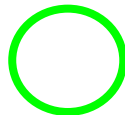
Factores de Clima y Cultura Organizacional

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

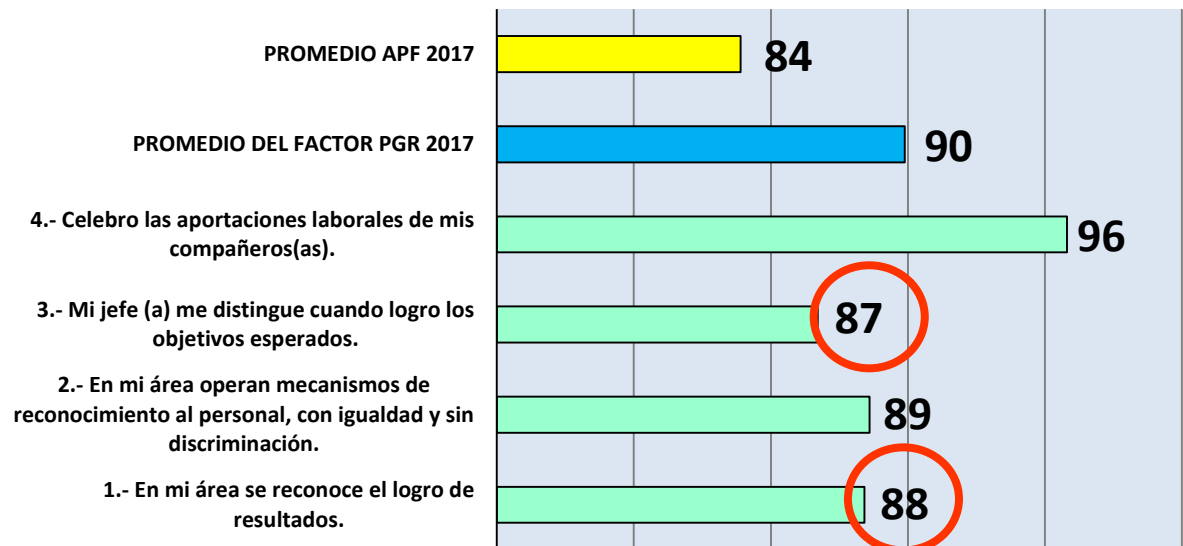
90



97 ≥; 88 ≤



I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 PGR / ECCO 2017



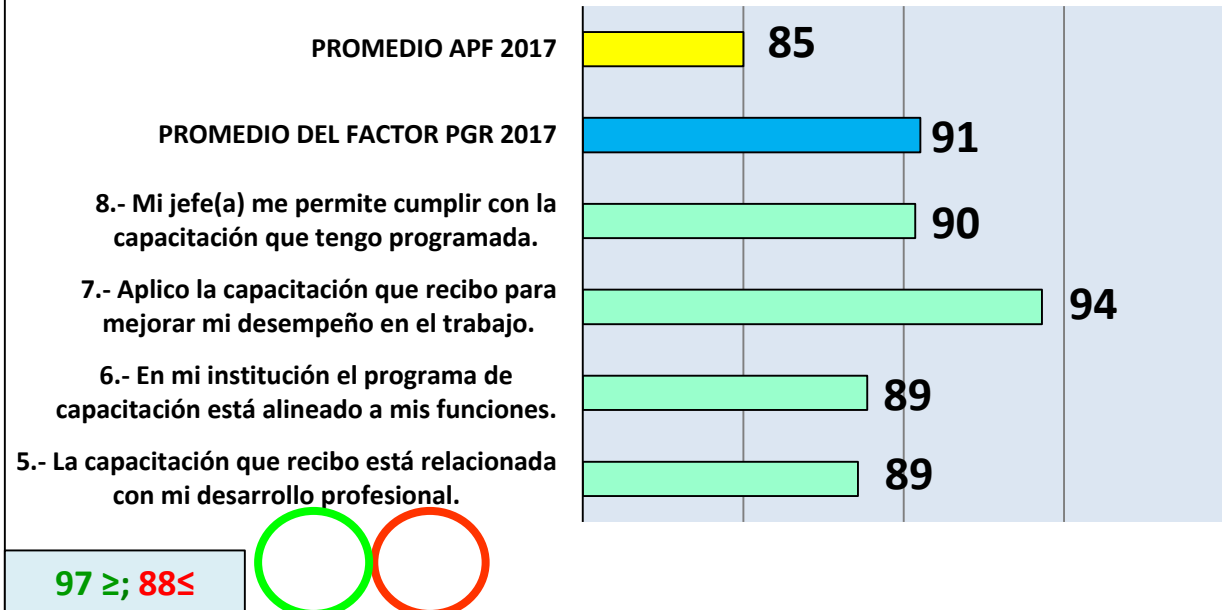
Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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



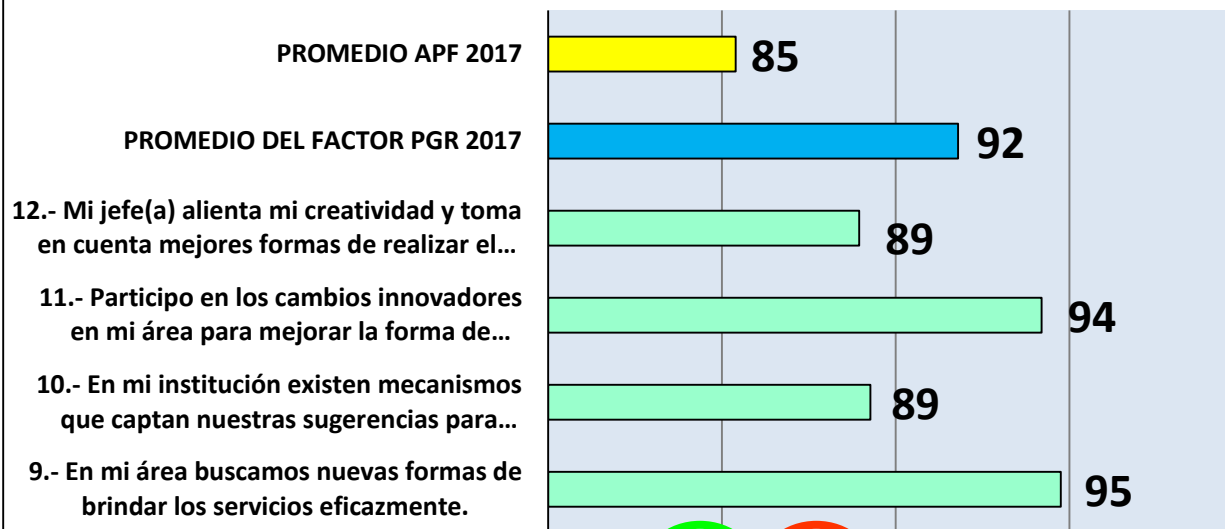
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO PGR / ECCO 2017



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.

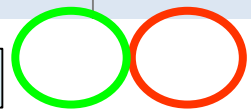
III. MEJORA Y CAMBIO
 PGR / ECCO 2017



92



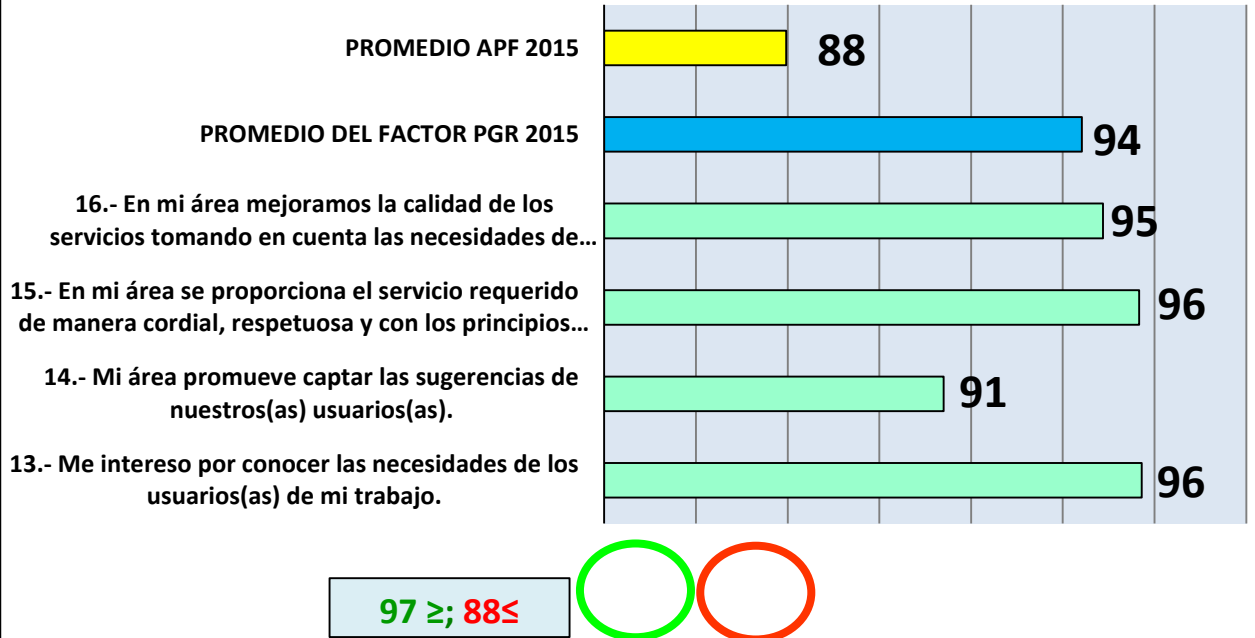
97 ≥; 88 ≤



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
 PGR / ECCO 2017**



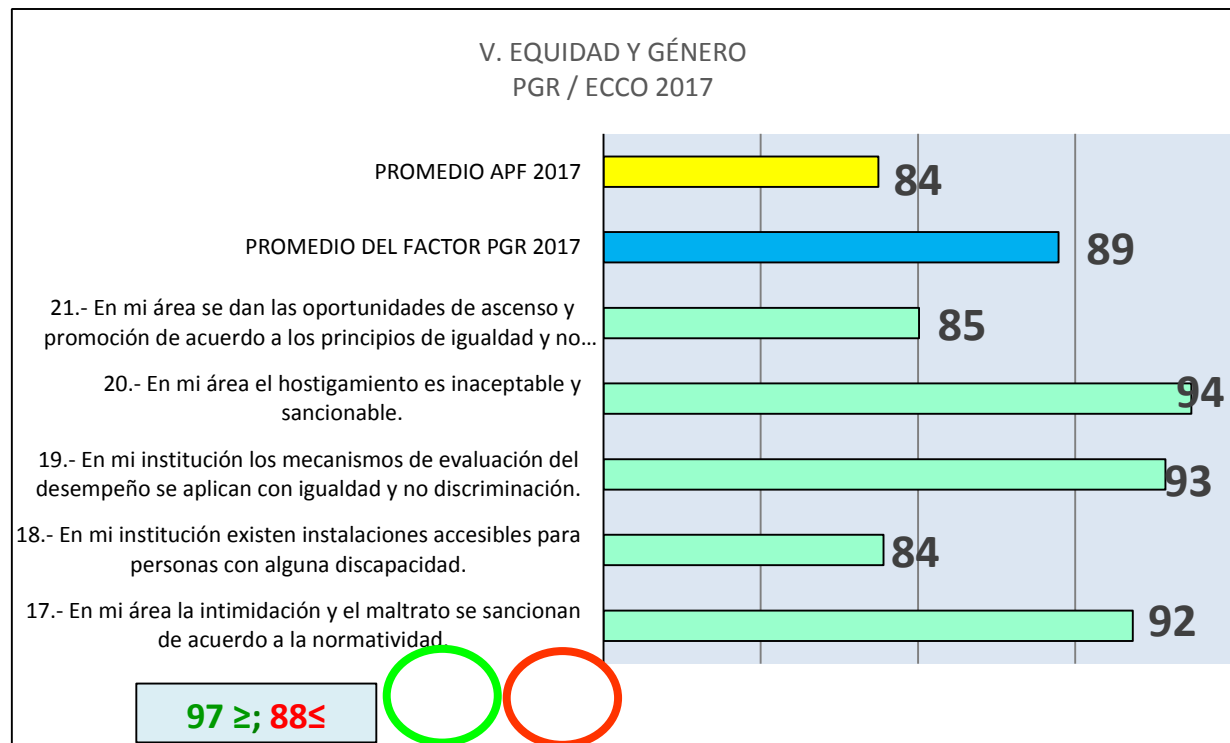
94



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

Este factor evalúa la 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



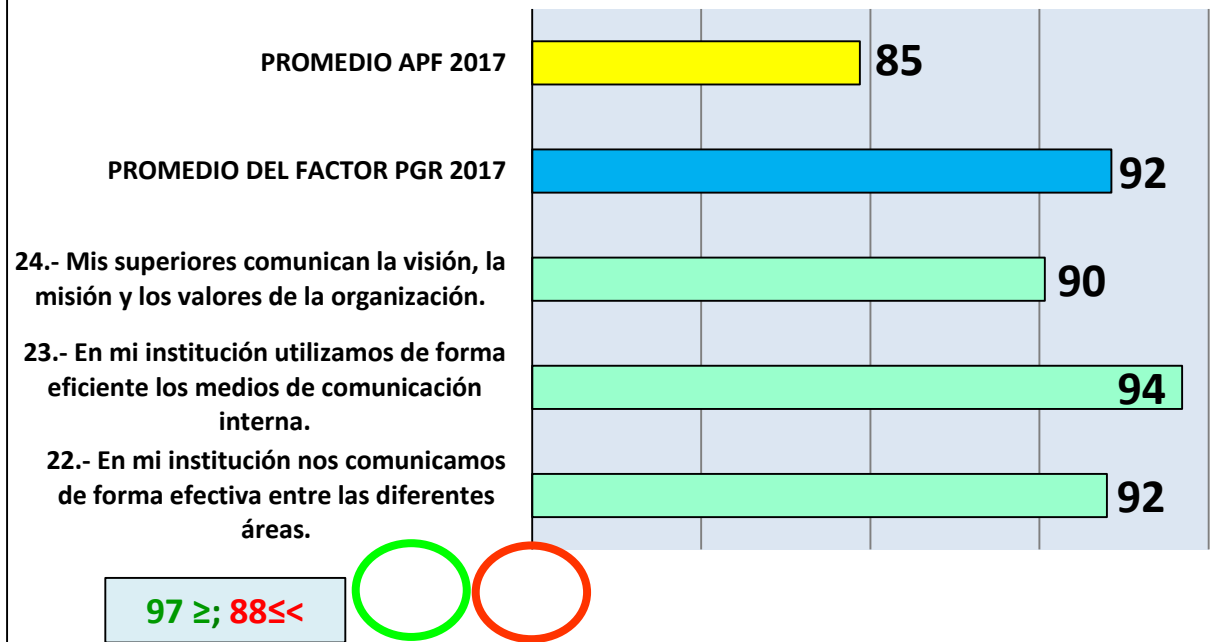
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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

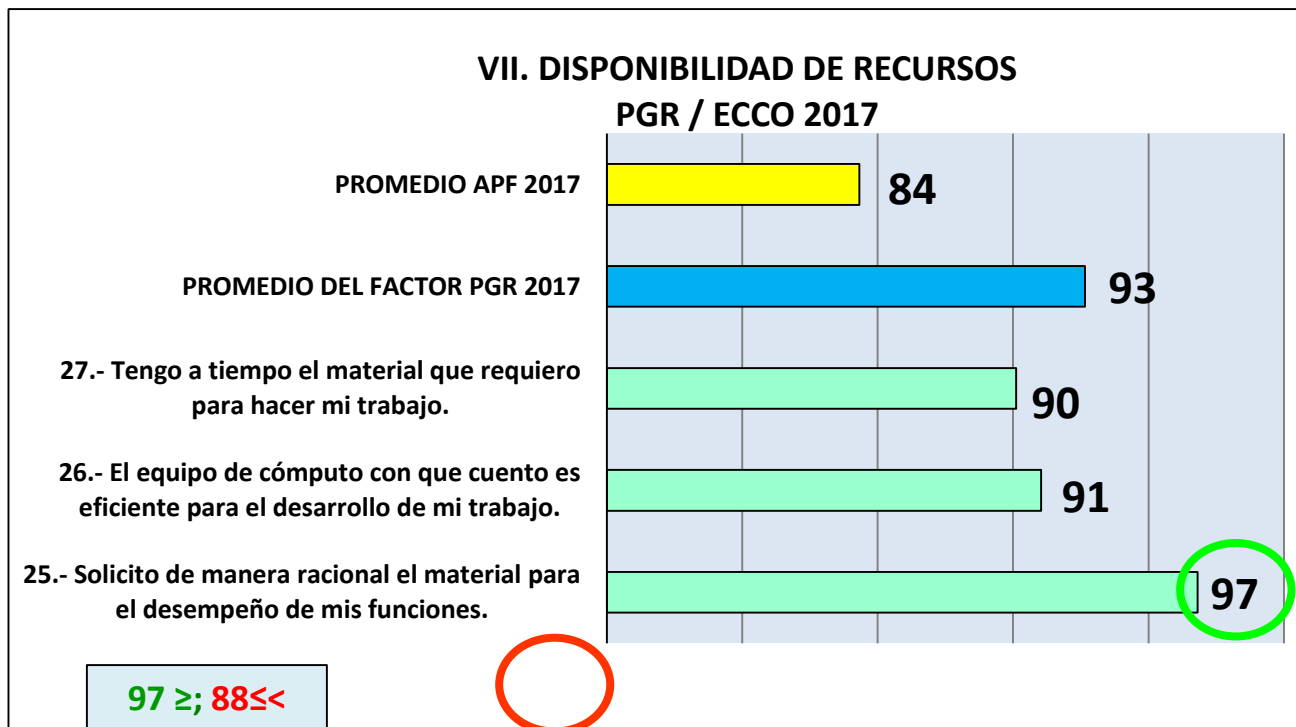


VI. COMUNICACIÓN
PGR / ECCO 2017



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.



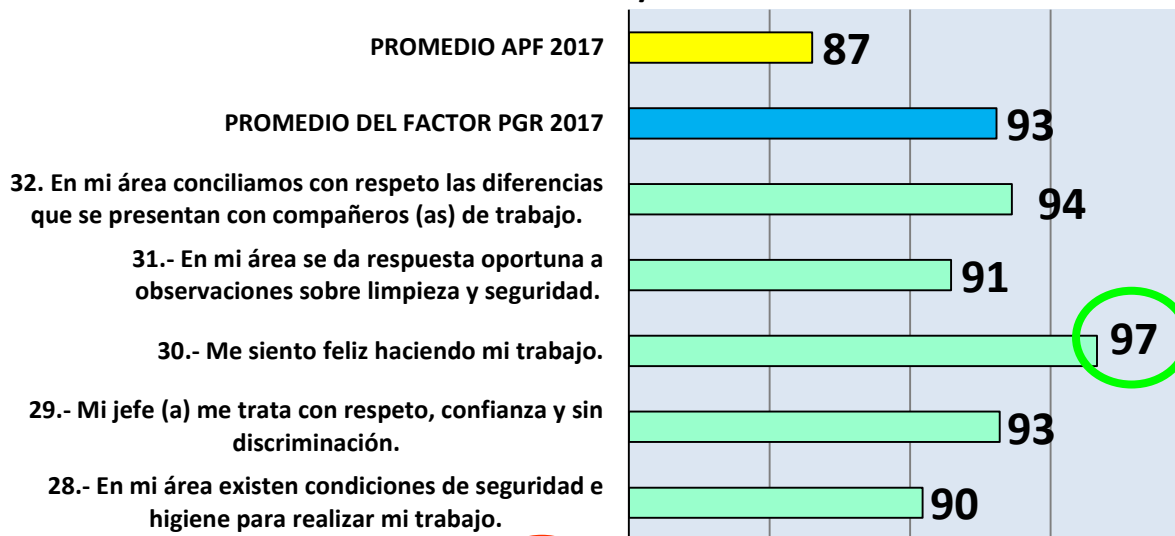
93



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
 PGR / ECCO 2017



93



97 ≥; 88 ≤



La Procuraduría General de la República 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
 PGR / 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.

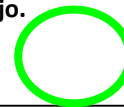
91



X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
PGR / ECCO 2017



97 ≥; 88 ≤



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
PGR / ECCO 2017



90



97 ≥; 88 ≤



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.

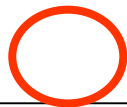
**XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES
 PGR / ECCO 2017**



96



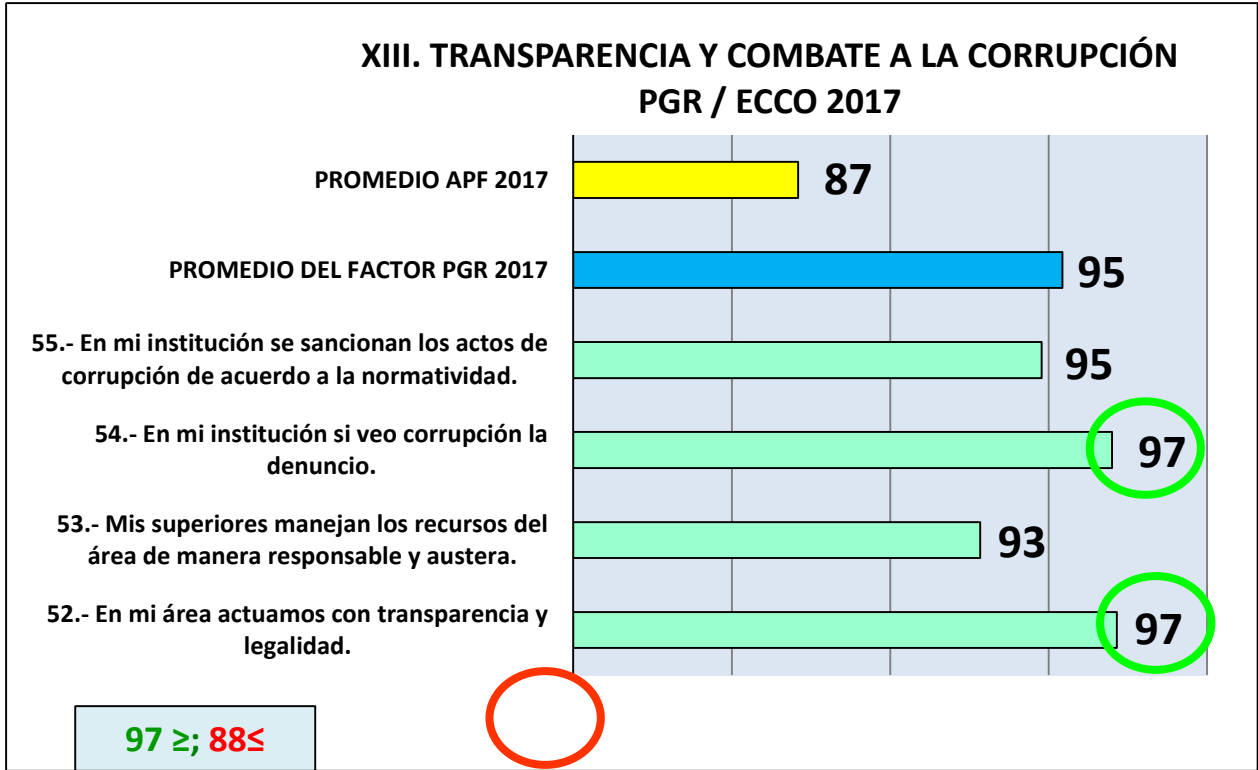
97 ≥; 88 ≤



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

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

95



La percepción en este factor es que la Procuraduría General de la República 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.

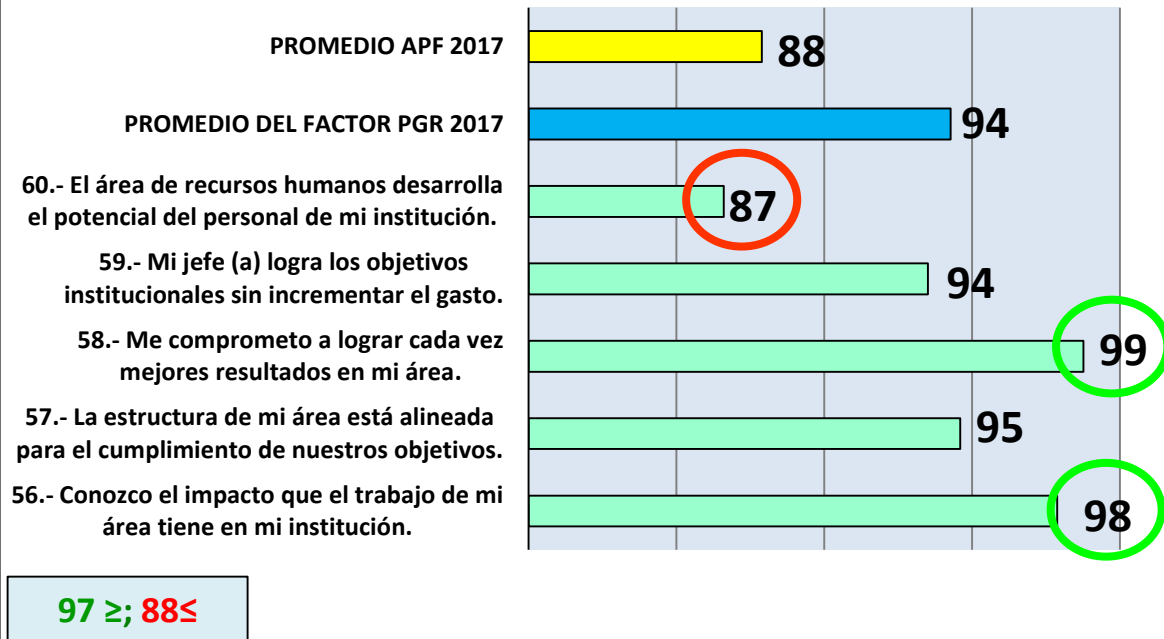
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

94



XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD

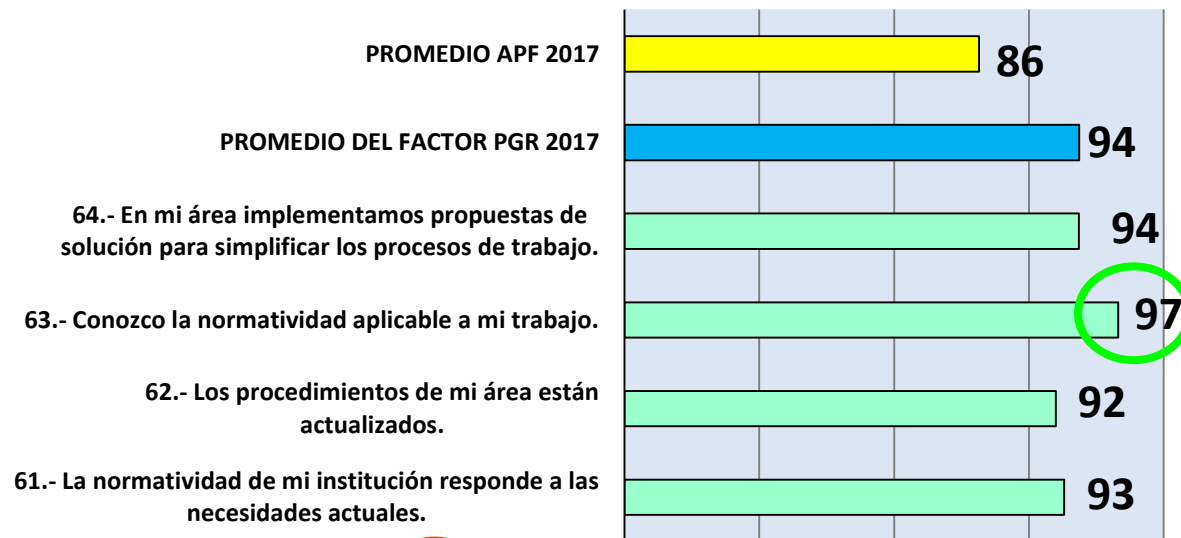
PGR / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Procuraduría General de la República 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
PGR / ECCO 2017



94



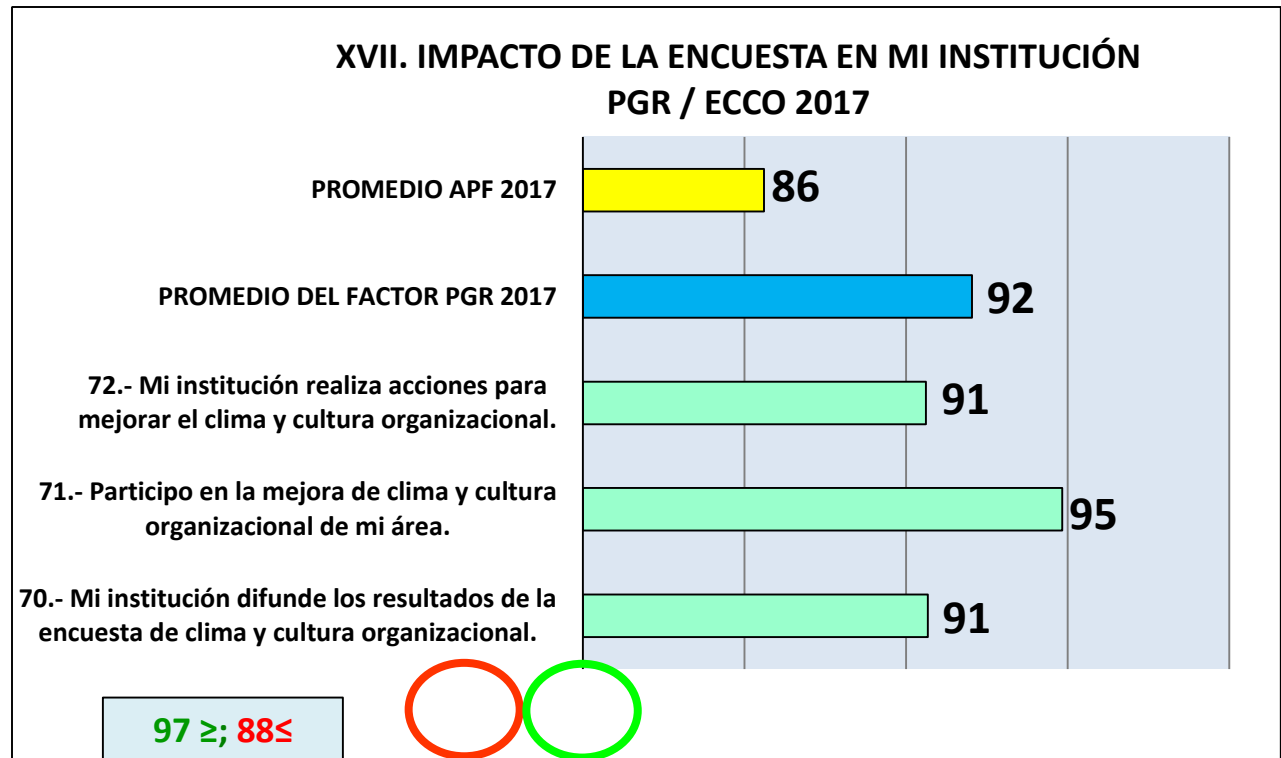
97 ≥; 88 ≤



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.

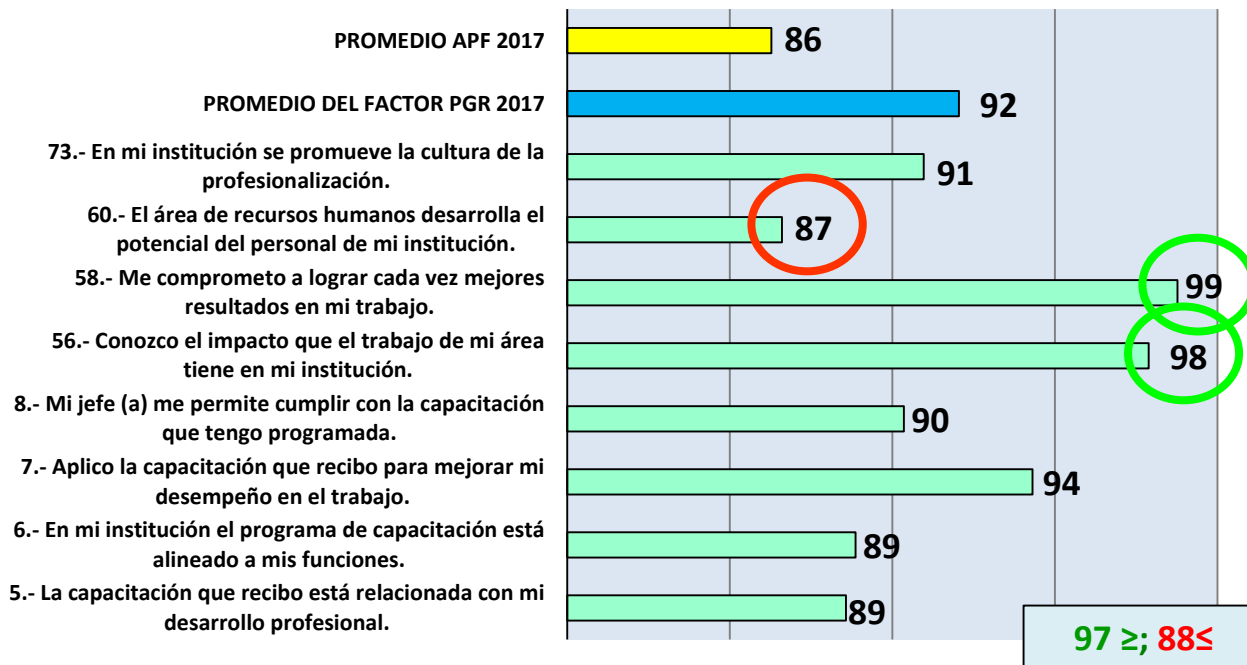
92



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las Unidades Administrativas que conforman la Institución 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 / PGR / 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

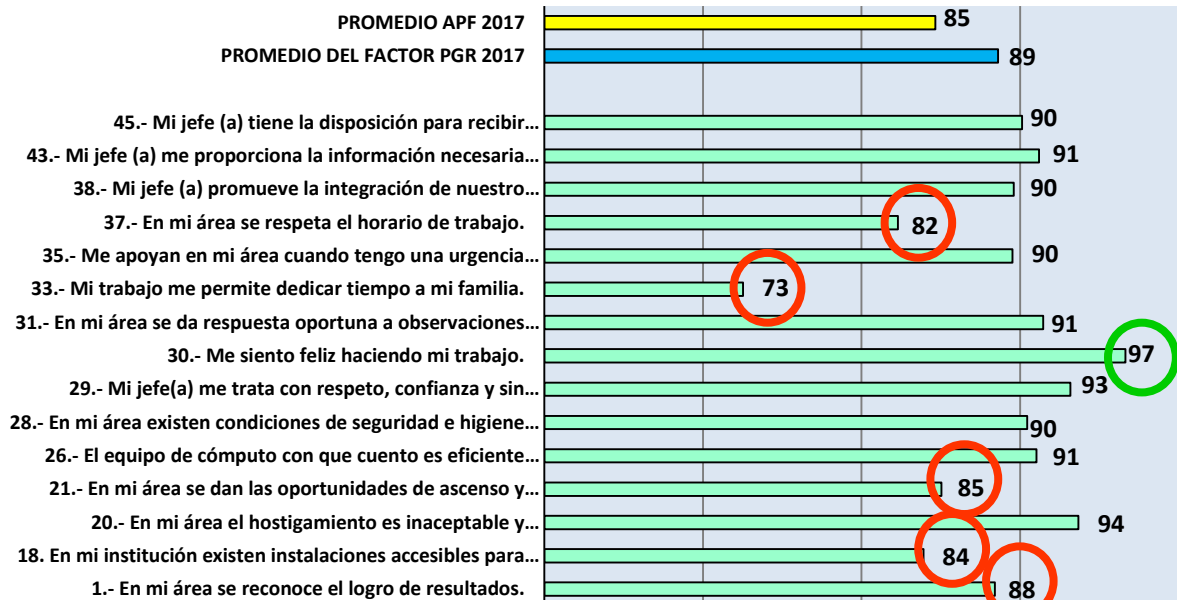
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

89



97 ≥; 88 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL PGR / ECCO 2017



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

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

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR
 PGR / 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.

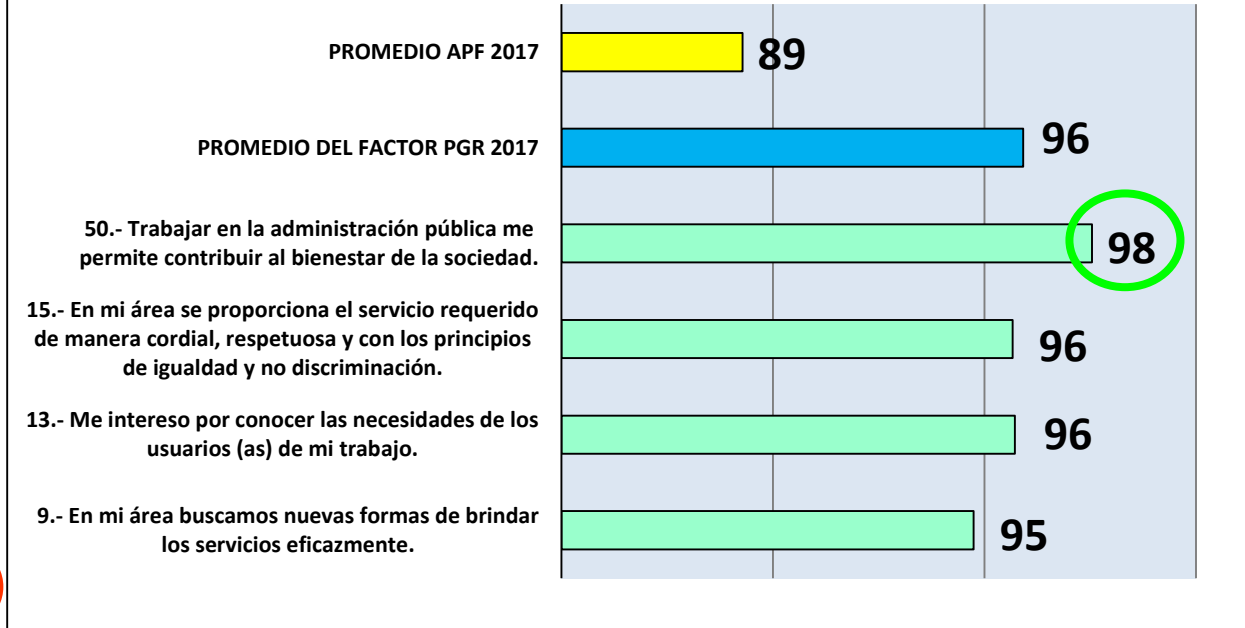
96



97 ≥; 88 ≤



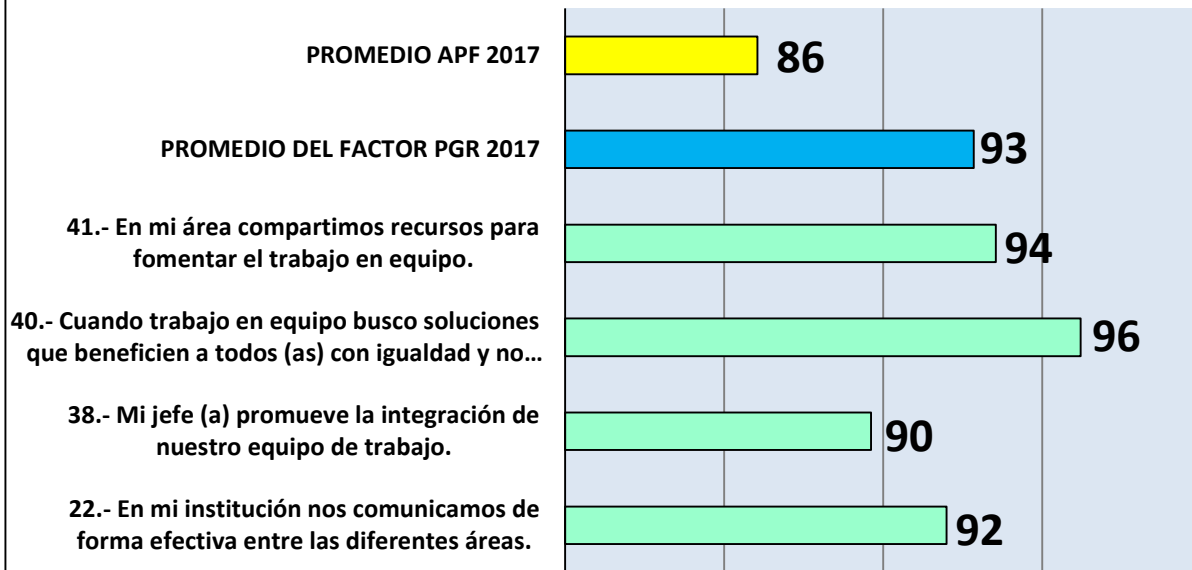
**XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 PGR / ECCO 2017**



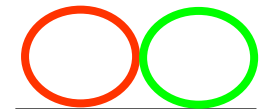
Las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus 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
PGR / ECCO 2017



93



97 ≥; 88 ≤

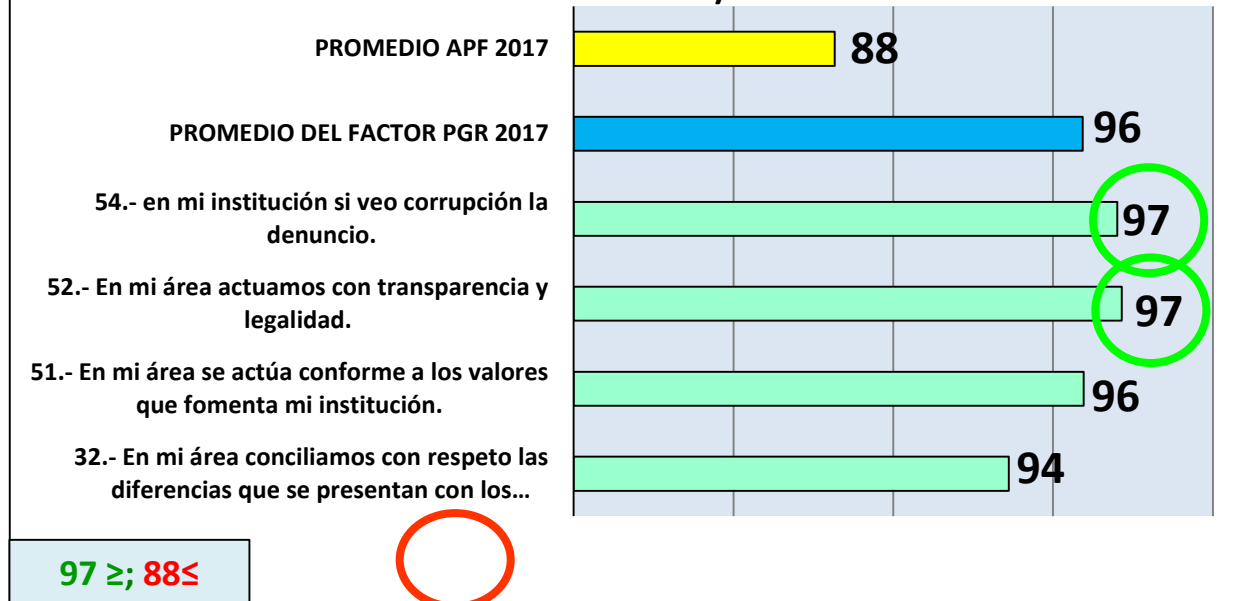
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Procuraduría General de la República, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

96



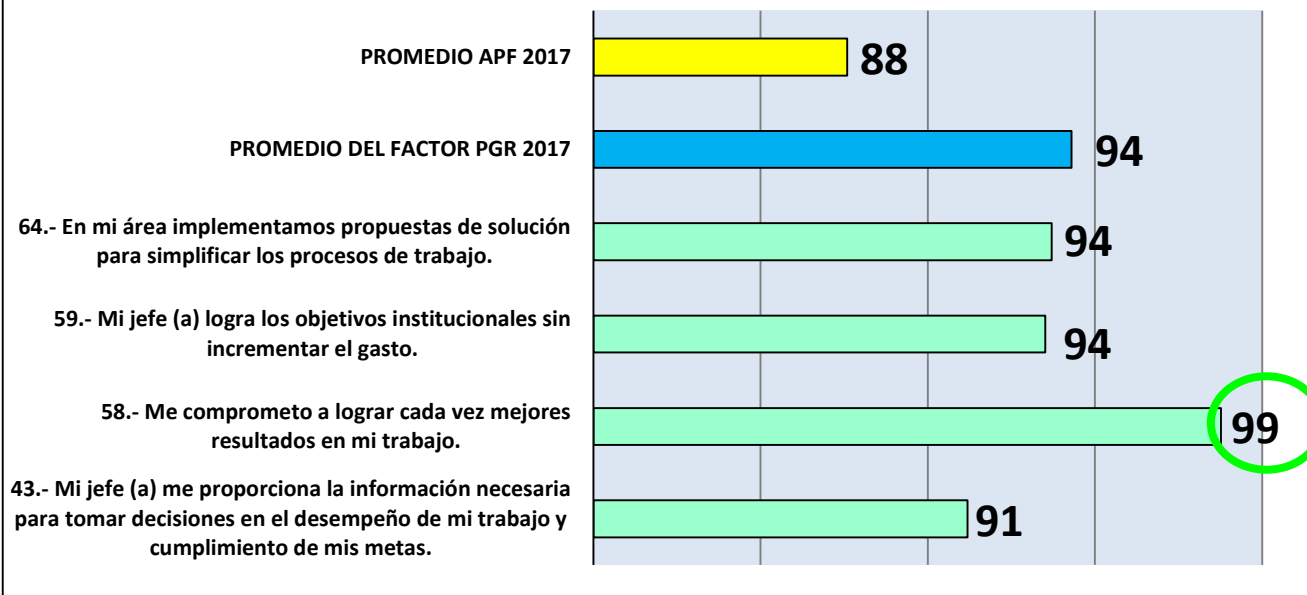
**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 PGR / ECCO 2017**



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Procuraduría General de la República, 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
PGR / ECCO 2017



94



97 ≥; 88 ≤

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 PGR.

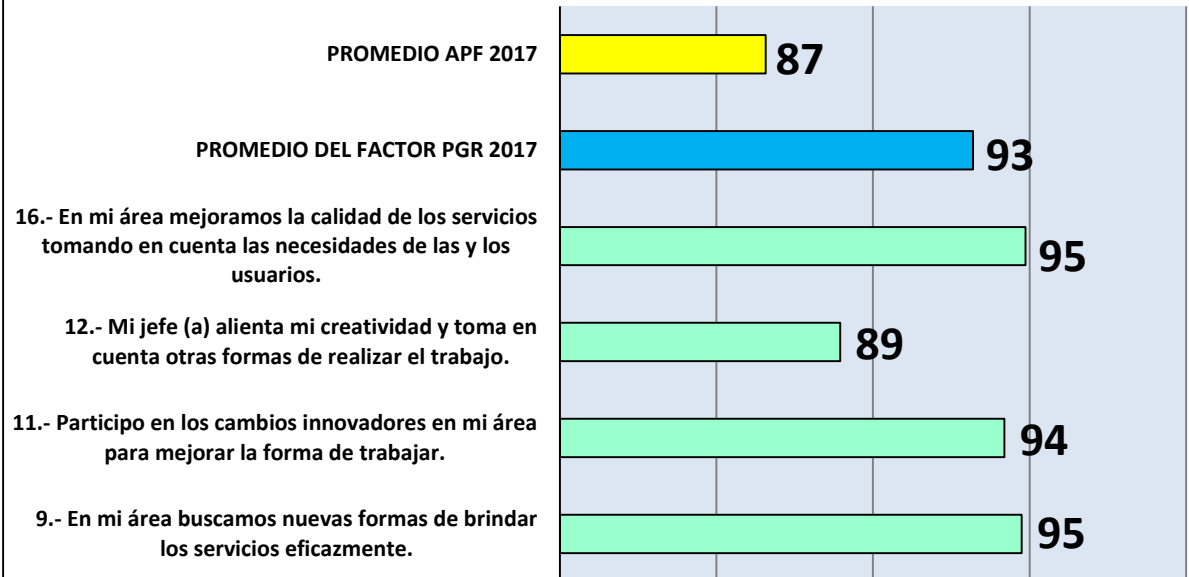
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

93



97 ≥; 88 ≤

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



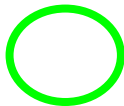
Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la PGR.

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

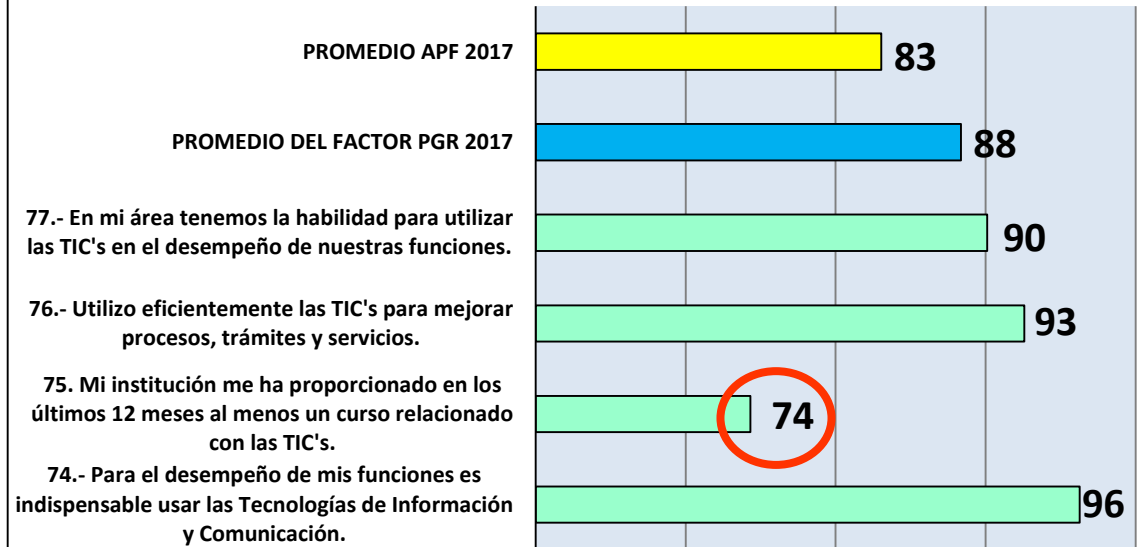


97 ≥; 88 ≤



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

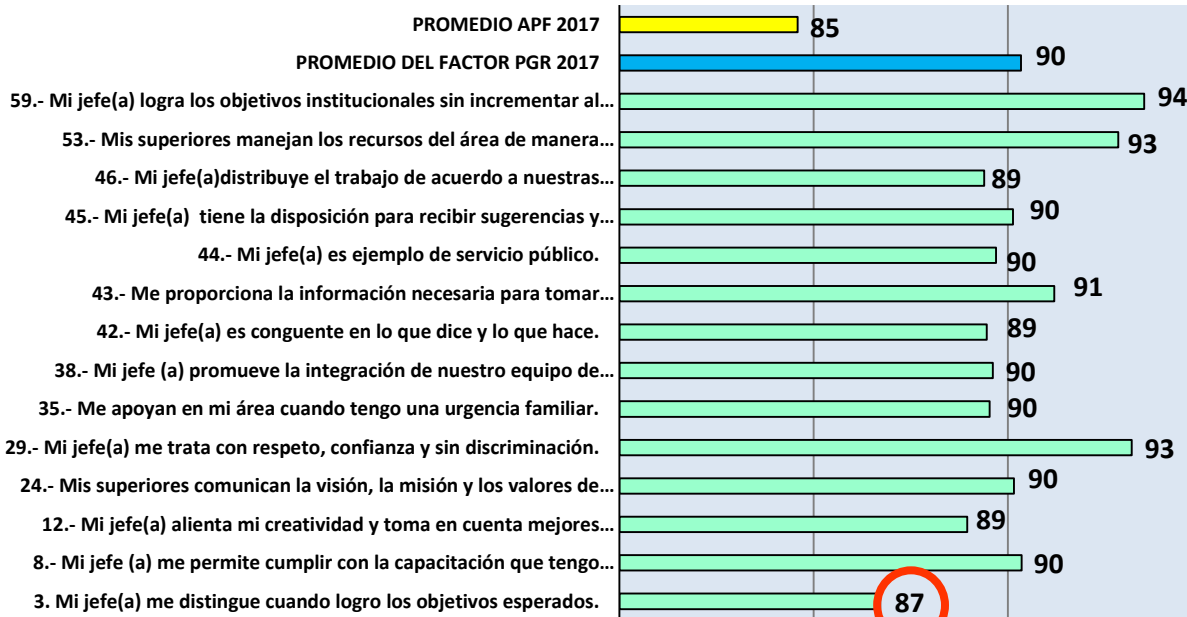
PGR / ECCO 2017



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
PGR / ECCO 2017



90



97 ≥; 88 ≤



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

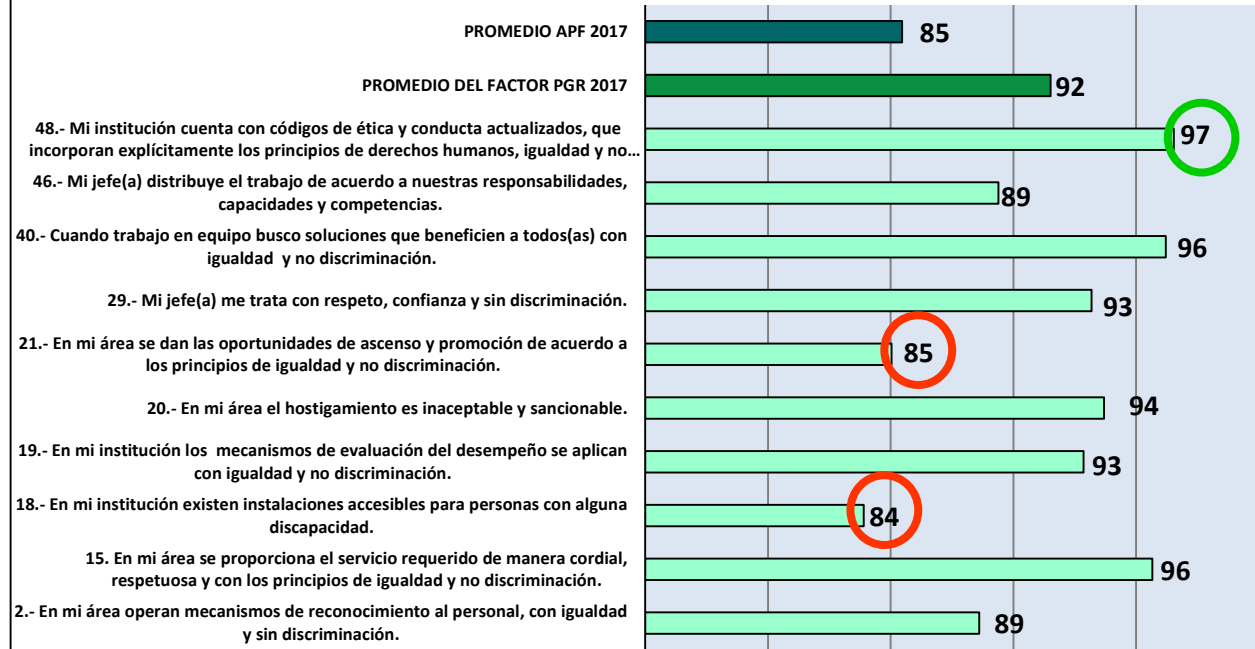
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

92



97 ≥; 88 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
PGR / ECCO 2017



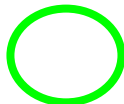
Este factor fractal muestra a la Procuraduría General de la República como una Institución que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación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

Factor Específico por Ramo (FER)

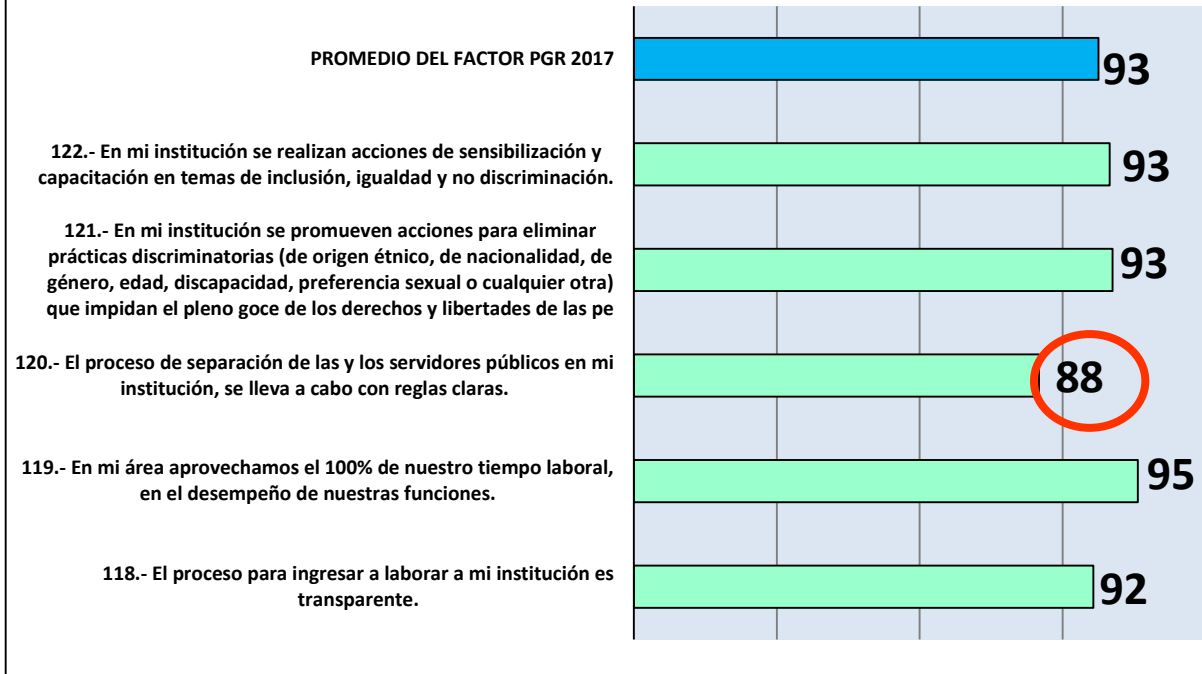
93



97 ≥; 88 ≤



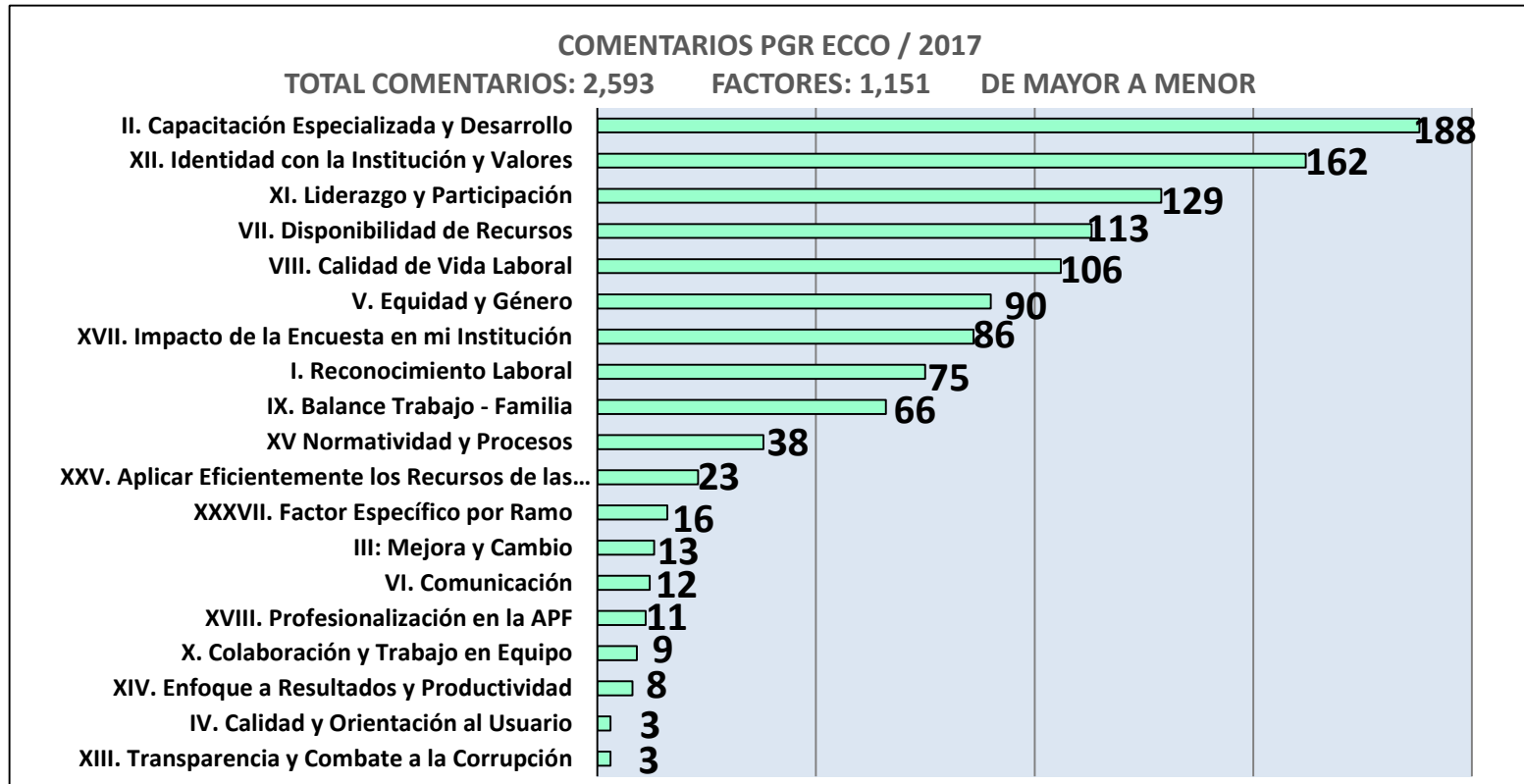
ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017 PGR / ECCO 2017



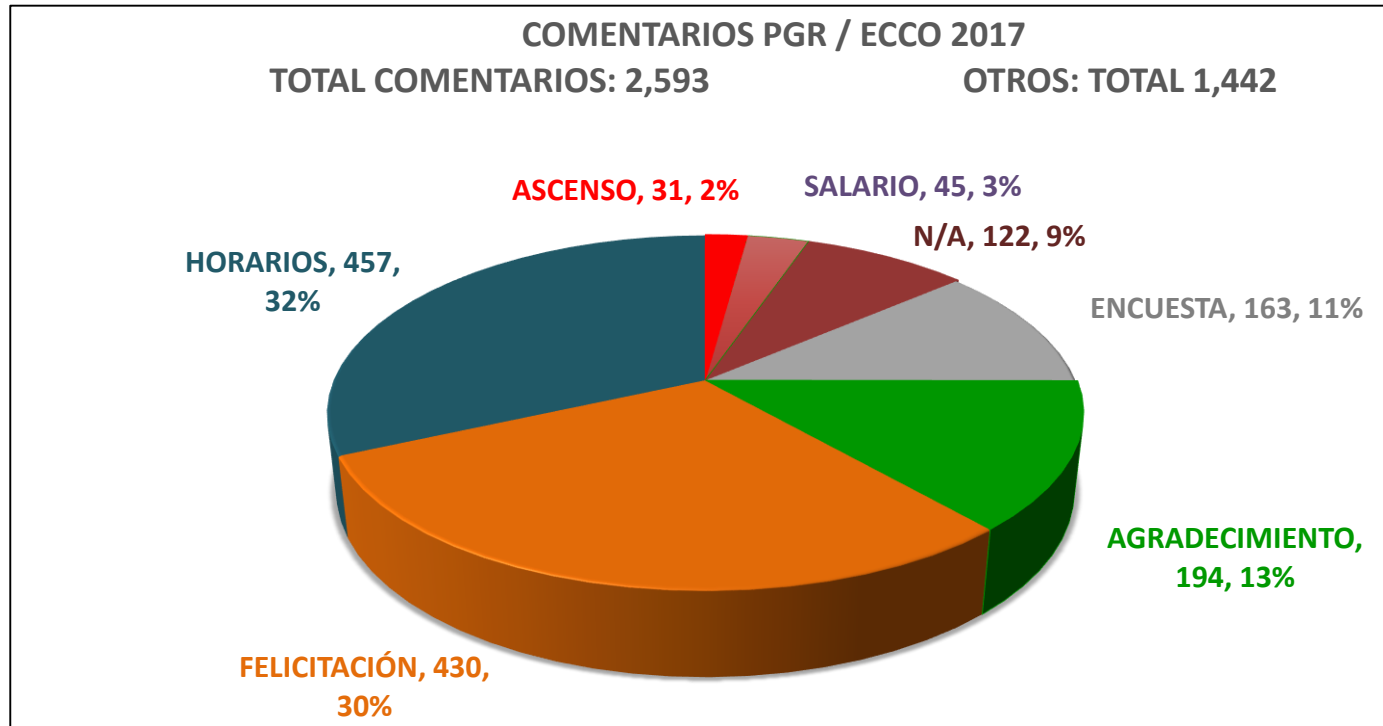
Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la PGR debería ser un poco más transparente.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Procuraduría General de la República expresaron fueron **2,593** 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.



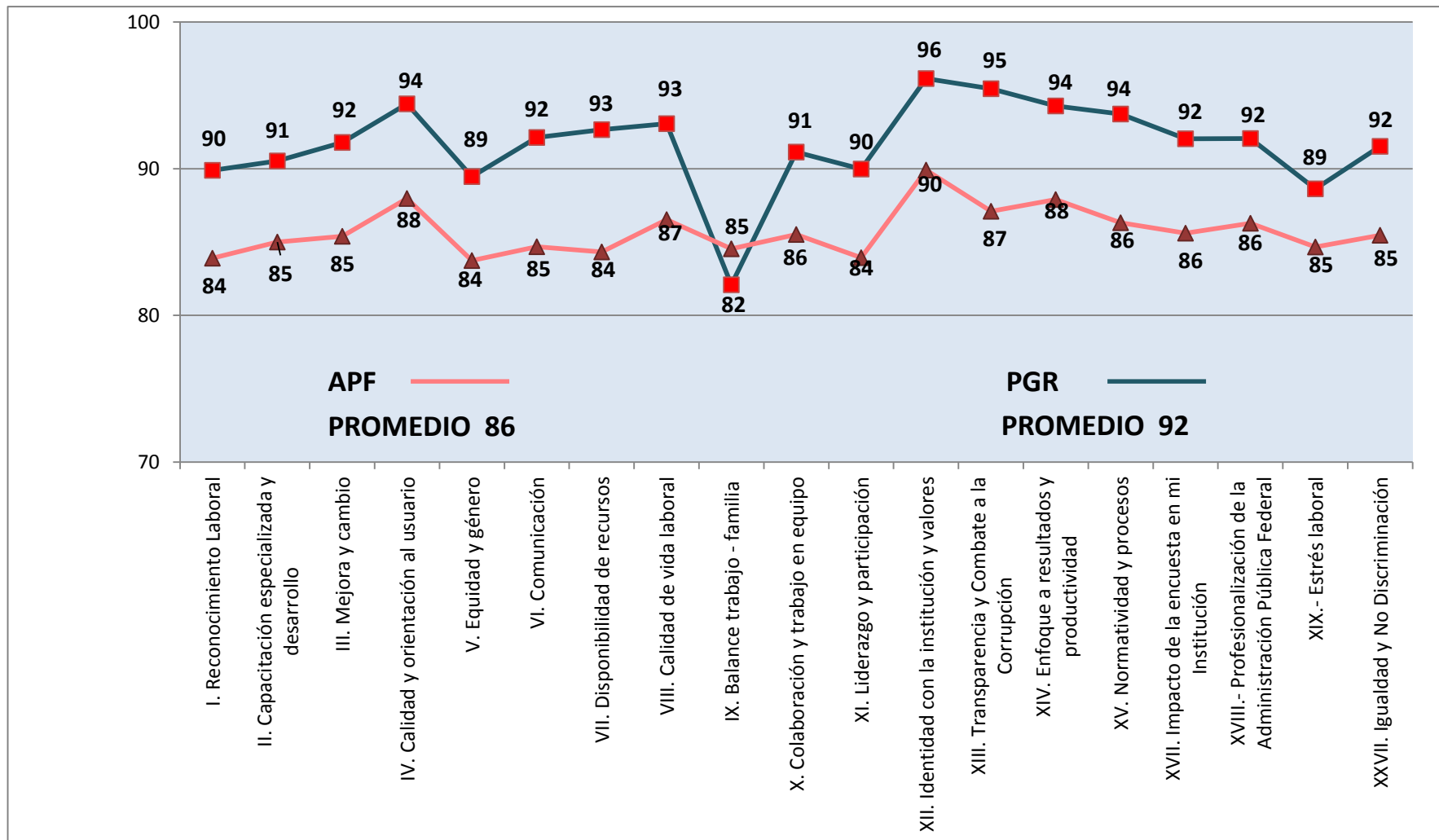
Por otro lado, de 1,442 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 32% externaron que la jornada laboral extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 30% felicitan tanto a la Secretaría de la Función Pública como a los coordinadores de la encuesta de la PGR, por realizar este tipo de ejercicio, el 13% agradecen por tomar en cuenta su opinión, y finalmente el 3% se refiere a que hace mucho que no tienen un aumento en su remuneración y el 2% un ascenso. N/A se refiere a símbolos o letras que no tienen ningún significado.

3. Análisis Comparativo

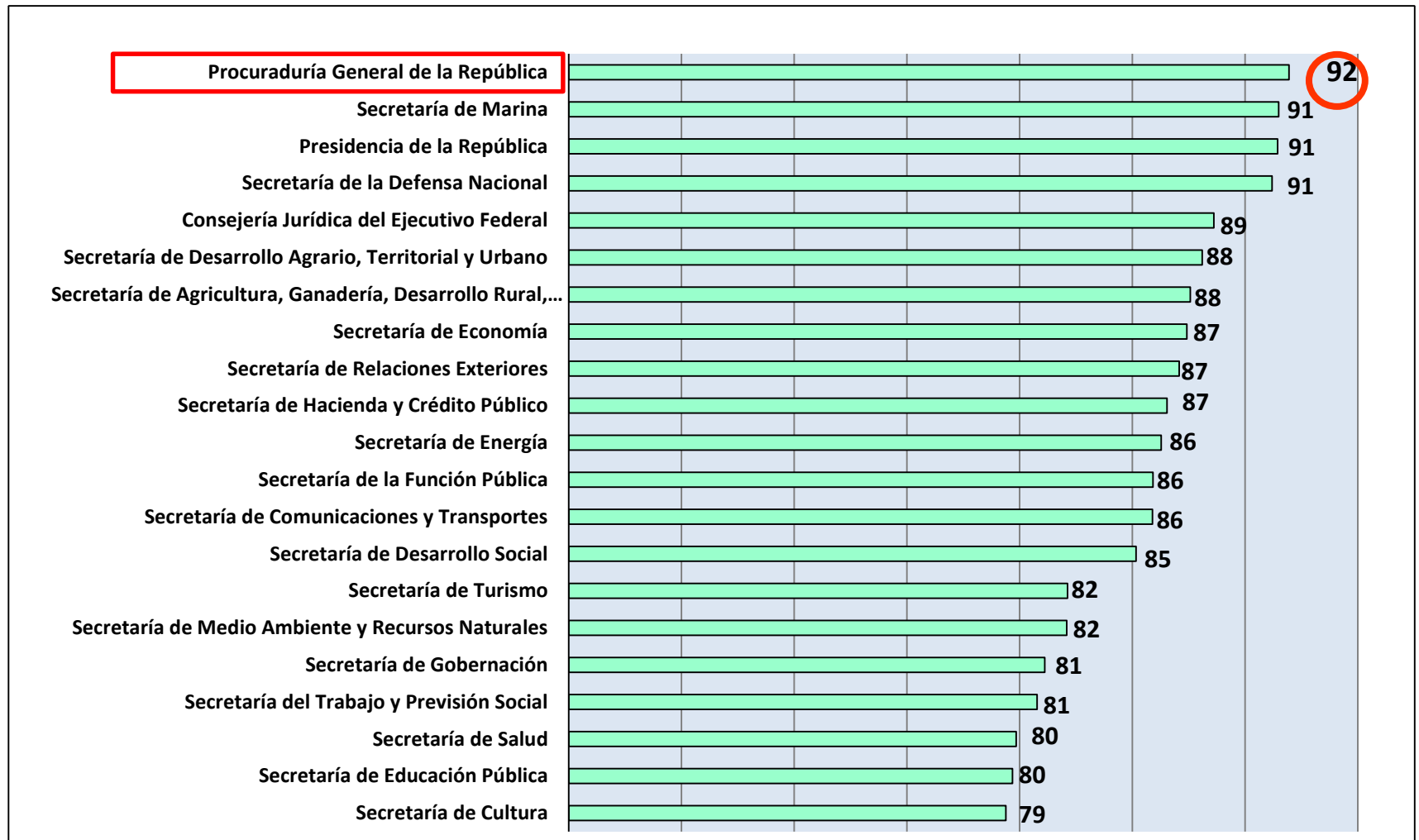
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

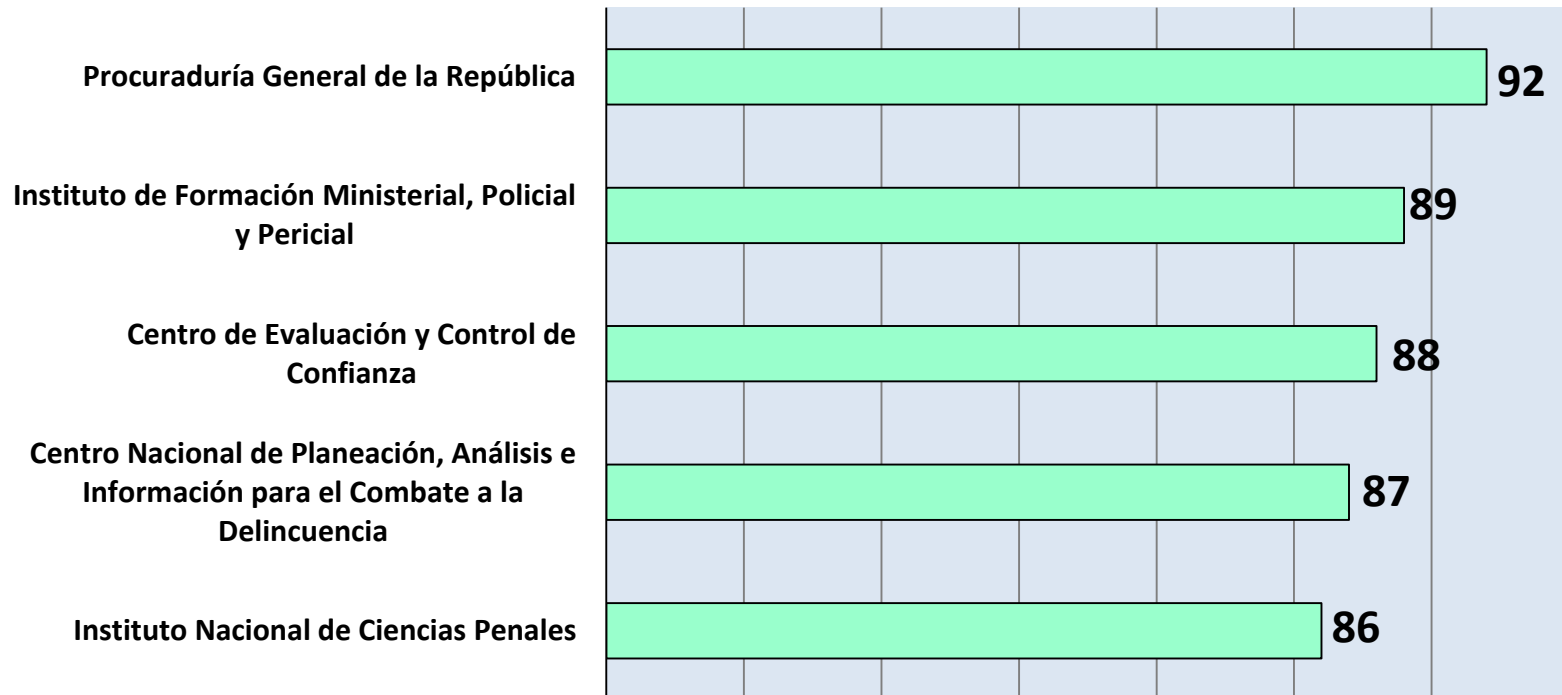
Comparativo APF-PGR / 2017



Comparativo Sector Central / 2017



Sector Procuración de Justicia



Fuente: Secretaría de la Función Pública

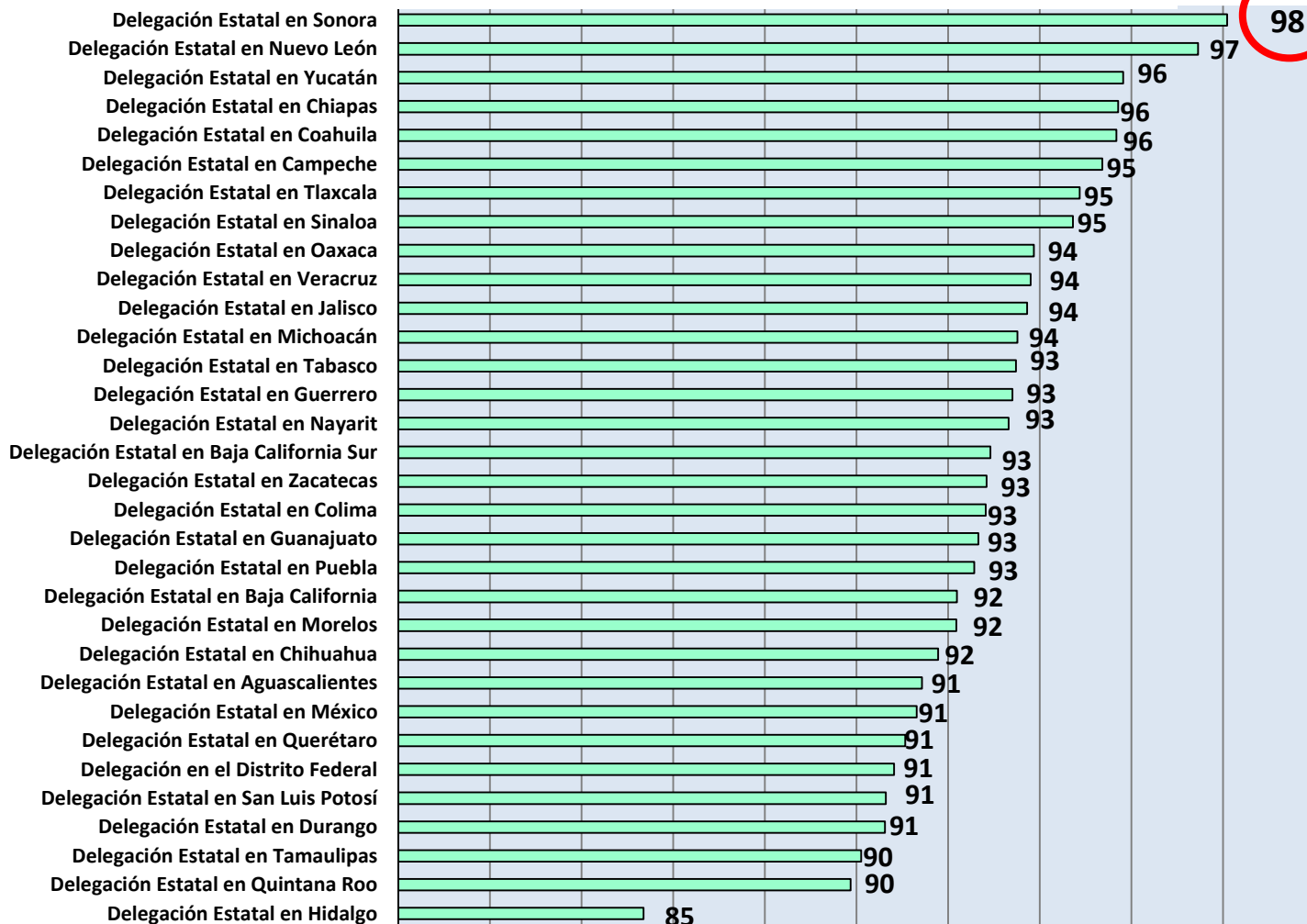
ECCO _ Índice Promedio UR's PGR / 2017



97 ≥; 88 ≤

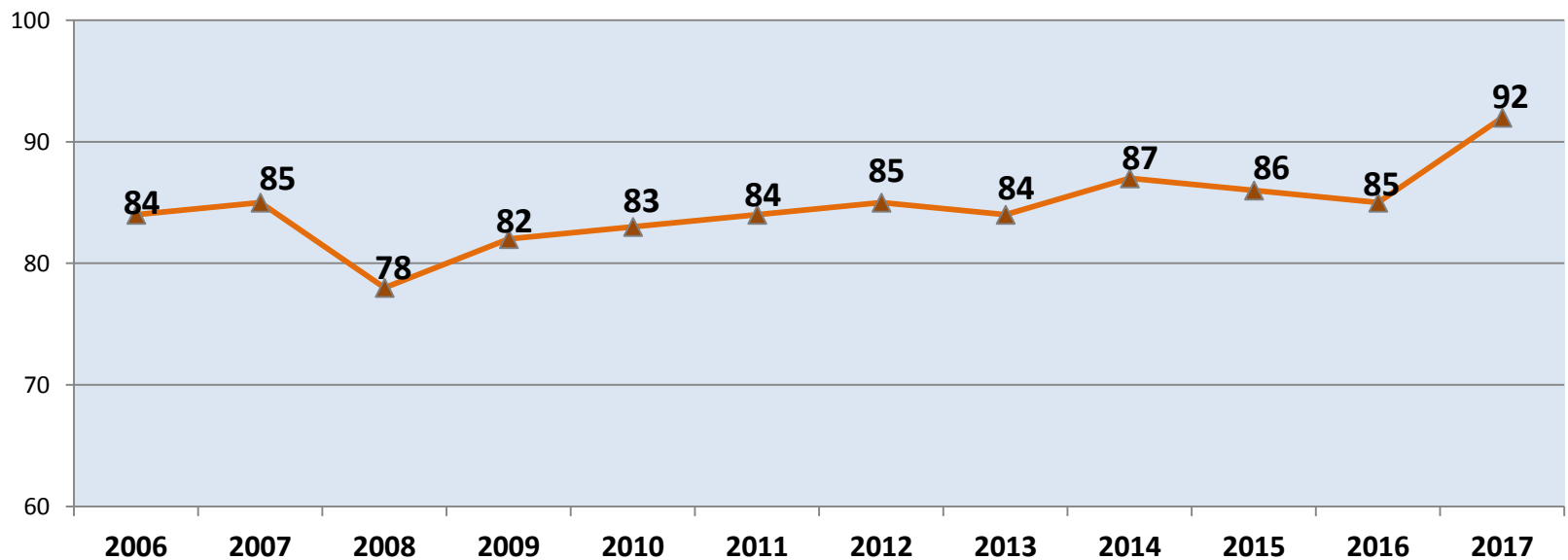
La Policía Federal Ministerial refrenda el primer lugar con respecto al año pasado, la UISPPA que por primera vez participa como UR independiente, las Delegaciones Estatales y la Oficina del C. Procurador, son las Unidades mejor calificadas. Por otro lado, COPLADII y el Órgano Interno de Control se encuentra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

ECCO _ Índice Promedio Delegaciones Estatales PGR / 2017



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

Resultados ECCO PGR Comparativo Histórico



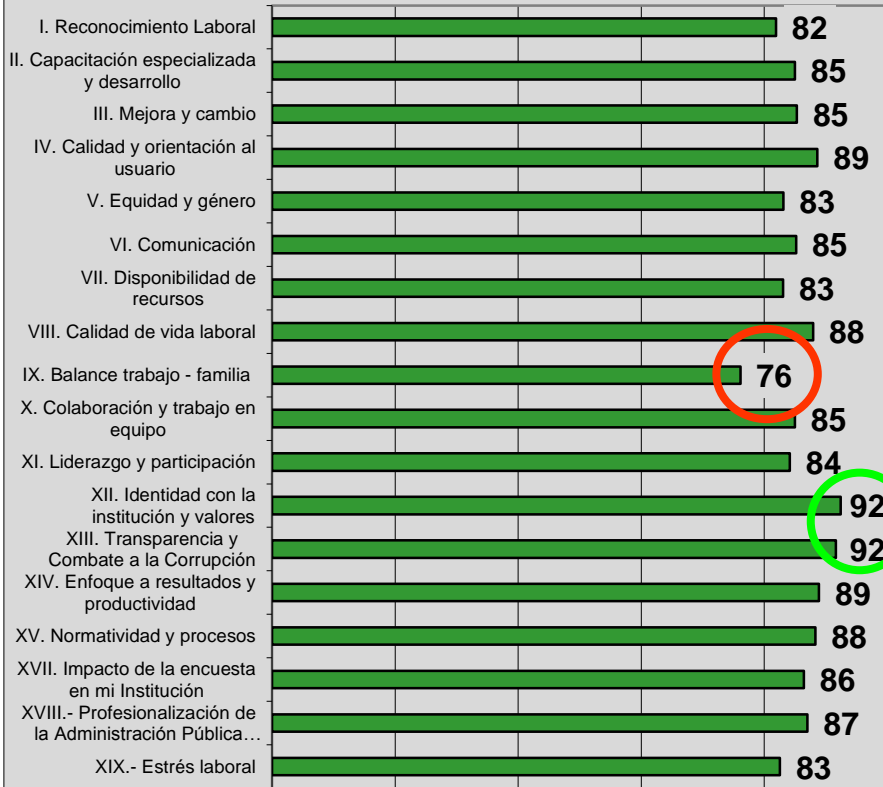
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Procuraduría General de la República en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017

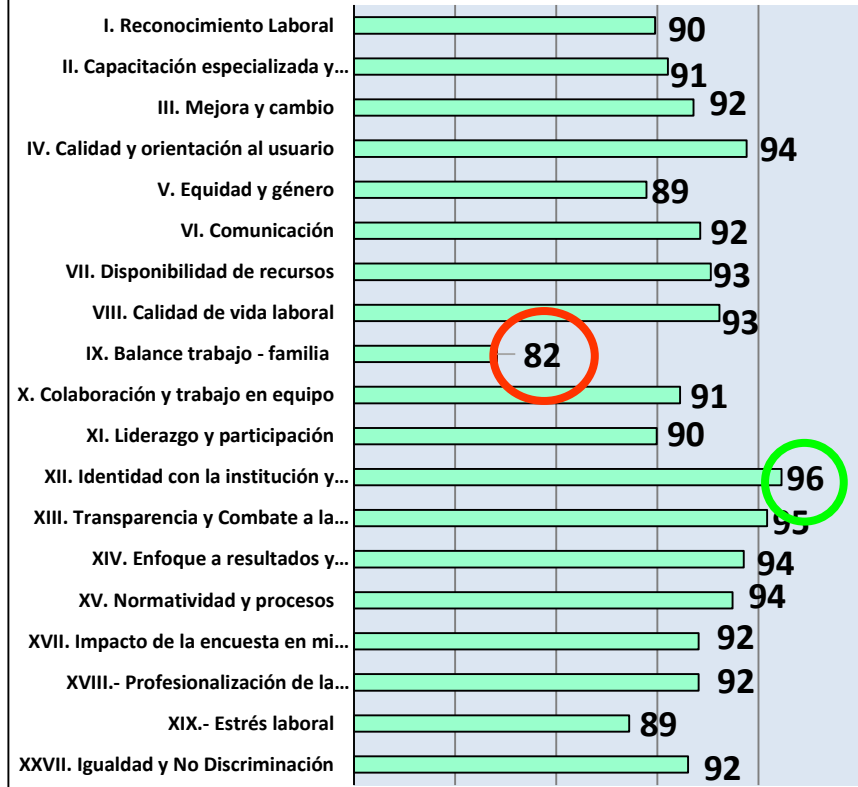
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

3.-Análisis Comparativo

RESULTADOS PGR / 2015



FACTORES
 PGR / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Procuraduría General de la República en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia con 6 puntos arriba para 2017.

3.3. Efectividad del PTCCO 2016

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

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

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

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.

$97 \geq; 88 \leq$

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

	Ramo	17- Procuraduría General de la República
	UR Siglas	7000
	UR Nombre	000- Procuraduría General de la República
	Código de Rama - UR	17- 000
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		
/Reporte para firma del Oficial Mayor o Equivalente		

Reporte de PTCCO												
Número	Objetivos estratégicos	Tipo de política	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Frecuencia	1º Factor relacionado	2º Factor relacionado	3º Factor relacionado	Impacto
1	1 - PROMOVER LA CULTURA DEL RECONOCIMIENTO POR EL LOGRO DE RESULTADOS AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN CON IGUALDAD Y SIN DISCRIMINACIÓN.	1- Estratégica	INSTAURAR UN MECANISMO DE RECONOCIMIENTO AL PERSONAL POR EL LOGRO DE RESULTADOS INDIVIDUALES O EN EQUIPO, CON IGUALDAD Y SIN DISCRIMINACIÓN.	1- Todo el personal	15/09/2018	25/03/2018	21/12/2018	LOS 5 PRIMEROS DÍAS DE CADA MES.	1- Reconocimiento laboral	26- Liderar permanentemente la Administración Pública	24- Impulsar el cambio en la Administración Pública	Alto
2	1 - PROMOVER LA CULTURA DEL RECONOCIMIENTO POR EL LOGRO DE RESULTADOS AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN CON IGUALDAD Y SIN DISCRIMINACIÓN.	1- Estratégica	REPORTAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN EL NOMBRE Y RECONOCIMIENTO DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS.	18- Mandos Superiores, Mandos Medios y Operativos	15/09/2018	09/04/2018	16/12/2018	EL DÍA 10 DE CADA MES.	1- Reconocimiento laboral	27- Igualdad y No Discriminación	19- Estrés laboral	Medio
3	2 - PROMOVER Y DIFUNDIR LA CULTURA DE 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.	1- Estratégica	DIAGNÓSTICO DE LA INFRAESTRUCTURA DISPONIBLE PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD.	9- Mandos Superiores y Mandos Medios	15/09/2018	06/04/2018	15/10/2018	SE LLEVARÁ A CABO EN ABRIL Y OCTUBRE.	5- Equidad y género	19- Estrés laboral	27- Igualdad y No Discriminación	Medio
4	2 - PROMOVER Y DIFUNDIR LA CULTURA DE 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.	1- Estratégica	CONTINUAR CON LA CAMPAÑA DE DIFUSIÓN PERMANENTE DE LOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS QUE FOMENTAN LA EQUIDAD DE GÉNERO.	1- Todo el personal	13/09/2018	12/03/2018	14/12/2018	LA CAMPAÑA DE DIFUSIÓN ES PERMANENTE.	5- Equidad y género	19- Estrés laboral	27- Igualdad y No Discriminación	Alto
5	3 - 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.	1- Estratégica	CONTINUAR CON LA CAMPAÑA DE DIFUSIÓN DE PRESTACIÓN DE GUARDERÍAS A TRAVÉS DE MEDIOS ELECTRONICOS	1- Todo el personal	15/09/2018	25/03/2018	31/10/2018	LA DIFUSIÓN SE LLEVARÁ A CABO EN ABRIL, JULIO Y OCTUBRE.	9- Balance trabajo-familia	27- Igualdad y No Discriminación		Alto
6	3 - 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.	1- Estratégica	IMPULSAR ACCIONES QUE FOMENTEN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015, EN LO QUE SE REFIERE A LA IMPLEMENTACIÓN DE ESQUEMAS Y MECANISMOS DEL NUMERAL 4.17 CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y AL PUNTO 5.3.3.2.1.3.3	9- Mandos Superiores y Mandos Medios	15/09/2018	06/04/2018	31/12/2018	LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DEBERÁN DE REPORTAR SUS ESQUEMAS Y MECANISMOS.	9- Balance trabajo-familia	19- Estrés laboral		Medio
7	3 - 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.	1- Estratégica	CONTINUAR CON LA PROMOCIÓN DE EVENTOS CULTURALES, RECREATIVOS Y DEPORTIVOS A NIVEL INSTITUCIONAL, INTERGOBIERNOS DE CIVIL, RECONOCIDOS A MUSEOS, VISITAS A ZONAS ARQUEOLÓGICAS, A PUEBLOS MÁGICOS, ETC.)	1- Todo el personal	15/09/2018	14/01/2018	15/12/2018	DE ACUERDO AL PROGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES CULTURALES, RECREATIVAS Y DEPORTIVAS.	9- Balance trabajo-familia	26- Liderar permanentemente la Administración Pública		Alto
8	4 - FOMENTAR Y GENERAR LAS CONDICIONES QUE PERMITAN AL PERSONAL DE LA PGR FORTALECER SUS COMPETENCIAS LABORALES EN TEMAS DE TRABAJO EN EQUIPO.	1- Estratégica	GESTIONAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS Y/O TALLERES EN MATERIA DE TRABAJO EN EQUIPO ANTE LA DOPF DE LA COPLADI.	1- Todo el personal	15/09/2018	15/01/2018	26/09/2018	SE SOLICITARÁ MEDIANTE OFICIO.	10- Colaboración y trabajo en equipo	26- Liderar permanentemente la Administración Pública		Alto
9	4 - FOMENTAR Y GENERAR LAS CONDICIONES QUE PERMITAN AL PERSONAL DE LA PGR FORTALECER SUS COMPETENCIAS LABORALES EN TEMAS DE TRABAJO EN EQUIPO.	1- Estratégica	COORDINAR LA LOGÍSTICA DE LOS CURSOS Y/O TALLERES DE TRABAJO EN EQUIPO.	1- Todo el personal	15/09/2018	25/03/2018	30/12/2018	LOS CURSOS Y/O TALLERES SE PROGRAMARÁN PARA REPORTARSE EN LOS MESES DE MAYO, AGOSTO Y NOVIEMBRE.	10- Colaboración y trabajo en equipo	18- Profesionalización de la Administración Pública Federal		Alto
10	5 - REFORZAR Y PROMOVER EN EL PERSONAL DE MANDO LAS CONDUCTAS Y VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, DE MANERA CONTINUA EN LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS EN EL TRABAJO	1- Estratégica	RELCIONAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA PROGRAMACIÓN DE TALLERES DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	15/09/2018	23/03/2018	30/04/2018	SE SOLICITARÁ MEDIANTE OFICIO.	11- Liderazgo y participación	26- Liderar permanentemente la Administración Pública	25- Enfoque a resultados en la Administración Pública	Medio

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

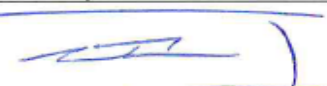
- 4. Definición de Objetivos Estratégicos.
- 5. Definición de Acciones de Mejora.
- 6. Calendarización de Prácticas de Transformación

	Ramo	17- Procuraduría General de la República
	URI Siglas	1000
	URI Nombre	000 - Procuraduría General de la República
	Códigos de Ramo - UR	17 - 600
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la APF (ECCO)		
Registro de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO)		Reporte para libro del Oficial Mayor o Equivalente

Reporte de PTCCO

Número	Objetivos estratégicos	Tipo de práctica	Práctica de transformación	Personal dirigido	Fecha de registro	Fecha de inicio	Fecha de fin	Previsión	1° Factor relacionado	2° Factor relacionado	3° Factor relacionado	Impacto
11	5- FORTALECER Y PROMOVER EN EL PERSONAL DE MANDO LAS CONDUCTAS Y VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, DE MANERA CONTINUA EN LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS EN EL TRABAJO	1- Estratégica	COORDINAR LA LOGÍSTICA DE LOS TALLERES DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	23/03/2018	23/03/2018	31/10/2018	LOS TALLERES SE PROGRAMARÁN PARA IMPARTIRSE EN LOS MESES DE JUNIO Y OCTUBRE.	11 - Liderazgo y participación	3 - Mejora y cambio	19 - Estrés laboral	Medio
12	6- DESARROLLAR EL POTENCIAL DEL PERSONAL DE LA PGR ENCARGADO EN LAS ÁREAS DE RECURSOS HUMANOS	1- Estratégica	GESTIONAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS Y/O TALLERES EN MATERIA DE ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO, MOTIVACIÓN LABORAL, PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PENSAMIENTO SISTÉMICO ANTE LA DGPF DE LA COPLADE.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	15/03/2018	23/03/2018	28/03/2018	SE SOLICITARÁ MEDIANTE OFICIO.	14 - Enfoque a resultados y productividad	18 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	37 - PEP_APF	Medio
13	6- DESARROLLAR EL POTENCIAL DEL PERSONAL DE LA PGR ENCARGADO EN LAS ÁREAS DE RECURSOS HUMANOS	1- Estratégica	COORDINAR LA LOGÍSTICA DE LOS TALLERES EN MATERIA DE ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO, MOTIVACIÓN LABORAL, PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PENSAMIENTO SISTÉMICO.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	15/03/2018	31/01/2018	30/31/2018	LOS TALLERES SE PROGRAMARÁN PARA IMPARTIRSE EN LOS MESES DE MAYO, AGOSTO Y NOVIEMBRE.	14 - Enfoque a resultados y productividad	18 - Profesionalización de la Administración Pública Federal	37 - PEP_APF	Medio
14	7- DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2017, ASÍ COMO EL PTCCO 2018.	1- Estratégica	COORDINAR REUNIONES DE TRABAJO CON LOS INTEGRANTES DEL GRUPO DE TRABAJO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PARA DAR A CONOCER LOS RESULTADOS DE LA ECCO 2017.	6- Mandos Superiores y Mandos Medios	13/03/2018	13/03/2018	23/03/2018	SON DOS REUNIONES: UNA PARA LAS UNIDADES CENTRALES Y UNA VIDEOCONFERENCIA PARA LAS DELEGACIONES ESTATALES	17 - Impacto de la encuesta en mi institución			Medio
15	7- DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2017, ASÍ COMO EL PTCCO 2018.	2- Operativa	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ECCO DE LA INSTITUCIÓN A TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS	1- Todo el personal	15/03/2018	27/02/2018	31/05/2018	COMUNICADOS EN MEDIOS ELECTRÓNICOS.	17 - Impacto de la encuesta en mi institución			Medio
16	7- DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2017, ASÍ COMO EL PTCCO 2018.	2- Operativa	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 DE LA PGR.	1- Todo el personal	15/03/2018	30/04/2018	31/05/2018	COMUNICADOS EN MEDIOS ELECTRÓNICOS.	17 - Impacto de la encuesta en mi institución			Medio
17	7- DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2017, ASÍ COMO EL PTCCO 2018.	1- Estratégica	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL LA DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y DE LOS PTCCO'S EN EL PORTAL DE LA INSTITUCIÓN.	1- Todo el personal	15/03/2018	30/04/2018	31/05/2018	SE SOLICITARÁ MEDIANTE OFICIO O CORREO ELECTRÓNICO.	17 - Impacto de la encuesta en mi institución			Alto
18	8- FOMENTAR Y GENERAR LAS CONDICIONES QUE PERMITAN AL PERSONAL DE LA PGR APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TIC'S.	1- Estratégica	GESTIONAR LA IMPARTICIÓN DE CURSOS EN TEMAS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	1- Todo el personal	15/03/2018	09/04/2018	30/04/2018	SE SOLICITARÁ MEDIANTE OFICIO.	25 - Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC'S)	18 - Profesionalización de la Administración Pública Federal		Alto
19	8- FOMENTAR Y GENERAR LAS CONDICIONES QUE PERMITAN AL PERSONAL DE LA PGR APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TIC'S.	1- Estratégica	COORDINAR LA LOGÍSTICA DE LOS CURSOS EN TEMAS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	1- Todo el personal	15/03/2018	30/05/2018	31/10/2018	LOS CURSOS SE PROGRAMARÁN PARA IMPARTIRSE EN LOS MESES DE MAYO, JULIO Y OCTUBRE.	25 - Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC'S)	18 - Profesionalización de la Administración Pública Federal		Alto

Firma:


 EN SUPLENENCIA POR AUSENCIA DEL LIC. PEDRO NAVARRO LAFÉN, OFICIAL MAYOR DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 31, DE LA LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA; 3, INCISOS B), Y H), NUMERAL XIV, 12, FRACCIÓN X, Y 137, TERCER PÁRRAFO, DE SU REGLAMENTO, FIRMA EL LIC. OLIMPIÓN RICHERO ÁVILA, DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN.

Nombre del Oficial Mayor :

Fecha : 15 de Marzo de 2018