

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ENCUESTA 2016

**PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y
CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2017**

**Coordinación General de Servicios
Periciales**

Contenido

Tema	Página
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	4
2. Análisis Cualitativo	45
3. Análisis Comparativo.....	49
3.1. Comparación de resultados respecto a la APF-PGR	50
3.1.1. Comparación Sector Central.....	61
3.1.2 Comparación Sector Procuración de Justicia.....	52
3.1.3. Comparación Unidades Administrativas PGR.....	53
3.1.4. Comparativo Delegaciones Estatales	54
3.1.5. Comparativo Histórico	55
3.2. Efectividad del PAM 2016	56
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	61
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	61
6. Calendarización de Acciones de Mejora	68

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

La ECCO 2016 se transforma y fortalece su modelo centrado en el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio.

Por ello, la ECCO se ha organizado en **10 factores básicos** con un total de 77 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la institución.

Qué tanto es:

- 38.-Adaptable al entorno
- 39.-Adaptable al ciudadano
- 40.-Colaborativa
- 41.-Eficiente
- 42.-Equilibrada
- 46.-Inclusiva
- 47.-Motivada
- 48.-Organizada
- 49.-Íntegra
- 50.-Profesional

De los factores básicos surgen **factores compuestos**, que se integran de la combinación de distintos reactivos de los factores básicos:

Por un lado un factor que identifica **el Liderazgo integral** (Factor 52), ya que es un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones (19 reactivos).

Por otro lado, factores relacionados con los **valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal**, del cual se generan índices para saber la percepción de cómo se viven los valores en cada institución (11 factores de acuerdo a los Valores del Código de Ética de la APF, 36 reactivos):

- 53.-Cooperación
- 54.-Entorno Cultural y Ecológico
- 55.-Equidad de género
- 56.-Igualdad y no discriminación
- 57.-Integridad
- 58.-Interés Público
- 59.- Liderazgo
- 60.-Rendición de Cuentas
- 61. Respeto
- 62. Respeto a los Derechos Humanos
- 63. Transparencia

En la ECCO 2016, la Coordinación General de Servicios Periciales (CGSP) participó con **953** servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el **130.54%** del total del Universo registrado (753); la participación del personal el año inmediato anterior fue del **852** participantes, aumentó en **11.85%**, lo anterior se atribuye a la participación de personal perteneciente a dos generaciones egresadas del Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial que pudieran representar variaciones entre la cifra reportada y la participante en la encuesta.

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

La **percepción promedio** de los participantes de la CGSP en la encuesta fue de **86 puntos**, cifra que tiene coincidencia con la calificación obtenida el año anterior. Es importante destacar que la CGSP se colocó 1 punto sobre el promedio de la Oficina del C. Procurador y de la Fiscalía Especializada en la Investigación de Delitos Electorales, obteniendo el **Tercer Lugar** del total de Unidades Responsables que conforman el Universo de PGR.

Los resultados muestran que la CGSP obtuvo un umbral superior de 94 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 77 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

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

94 ≥; 77 ≤



94 a 100
Excelente



78 a 93
Suficiente



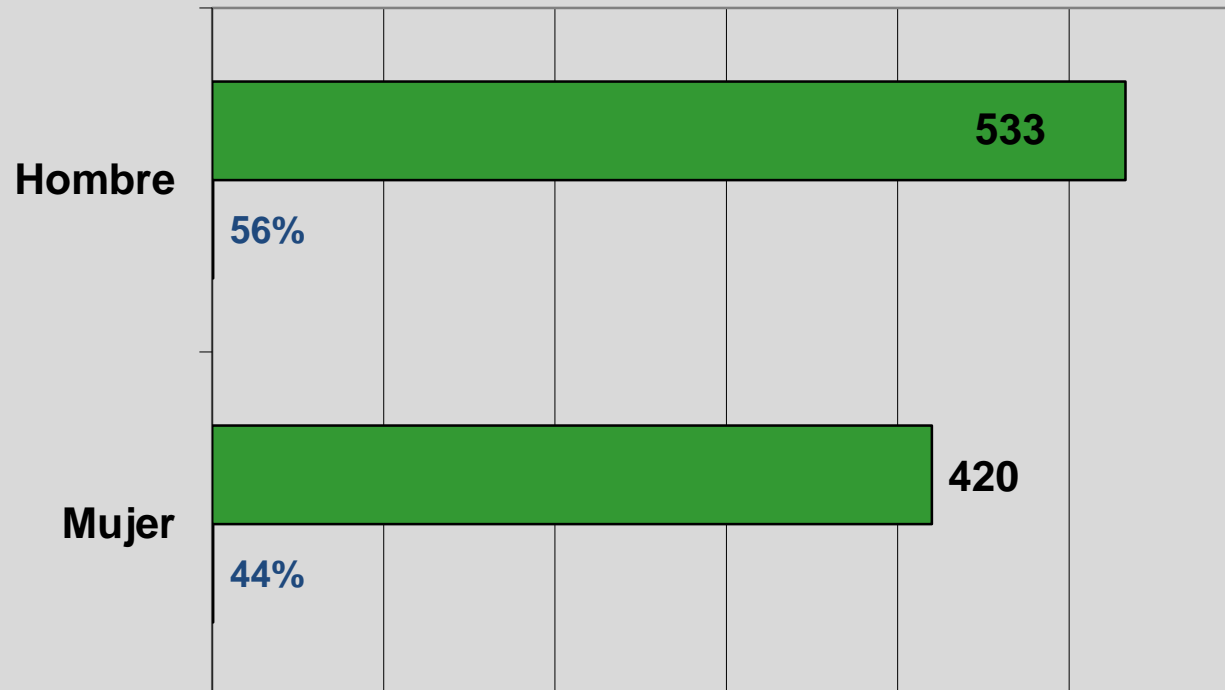
51 a 77
Insatisfactorio

1.-Análisis Cuantitativo

Datos Sociodemográficos

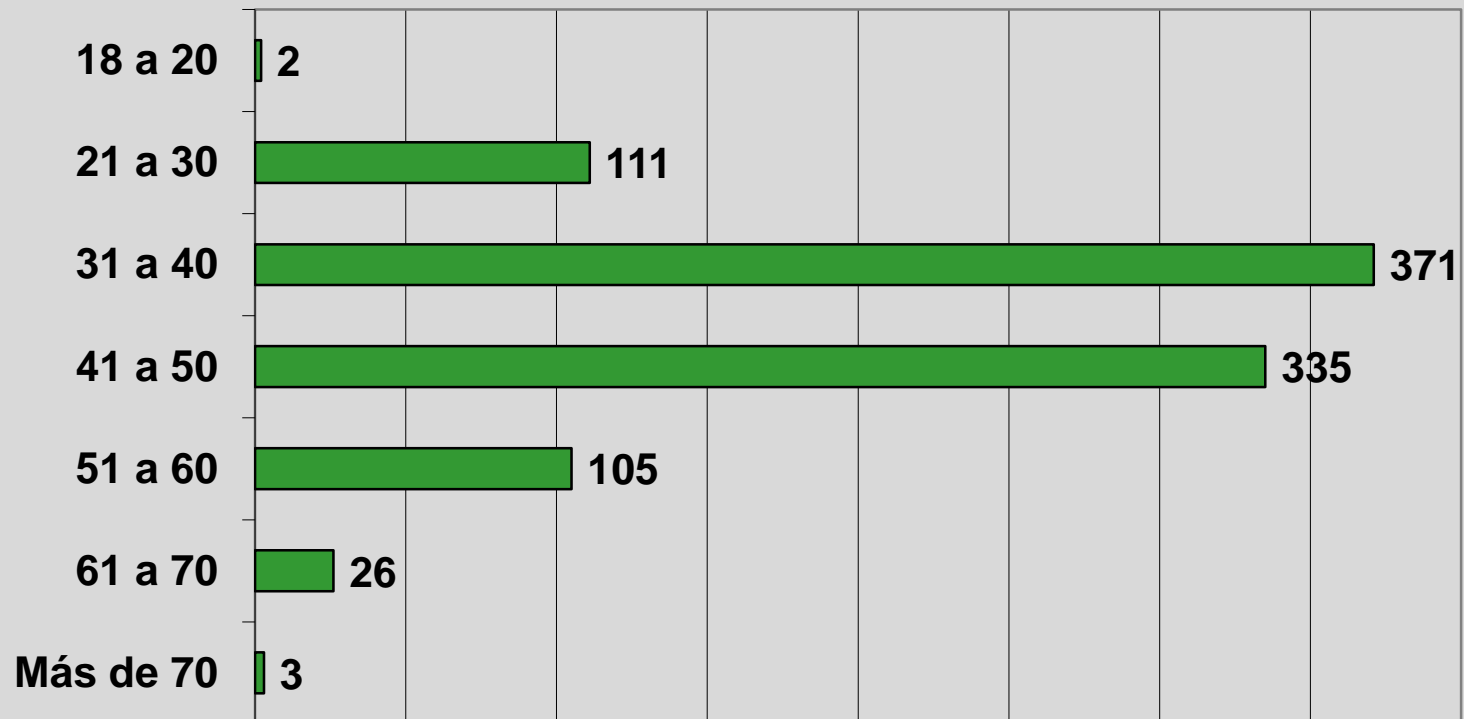
La participación de los hombres en la encuesta fue superior a la de las mujeres ambos adscritos a la CGSP, en términos absolutos 56% de hombres, respecto a 44% de mujeres. En términos generales la participación se mantuvo sin cambios respecto al año anterior.

4.- ¿El encuestado es? / 2016



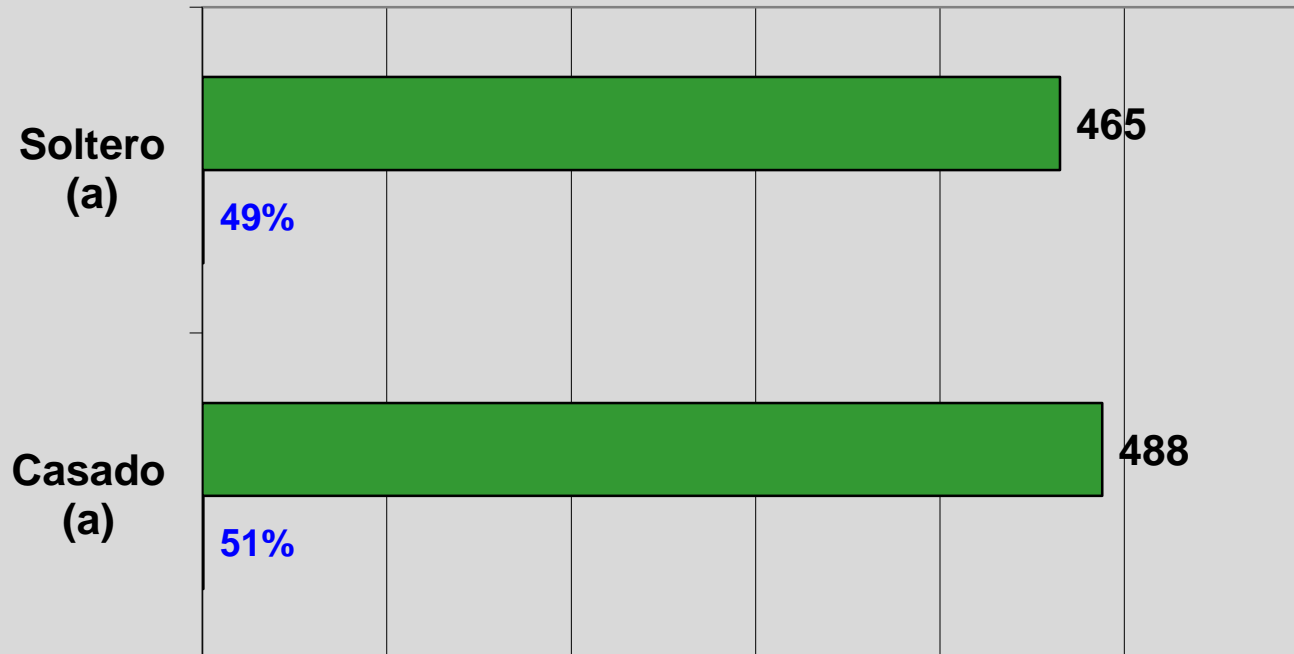
El 74% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta de la CGSP, se encuentran entre los 31 y los 50 años, condición favorable para la Coordinación al contar con capital humano que tiene posibilidades de desarrollarse laboralmente y aportar estabilidad a su vida personal con un trabajo que represente oportunidades de crecimiento profesional.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2016



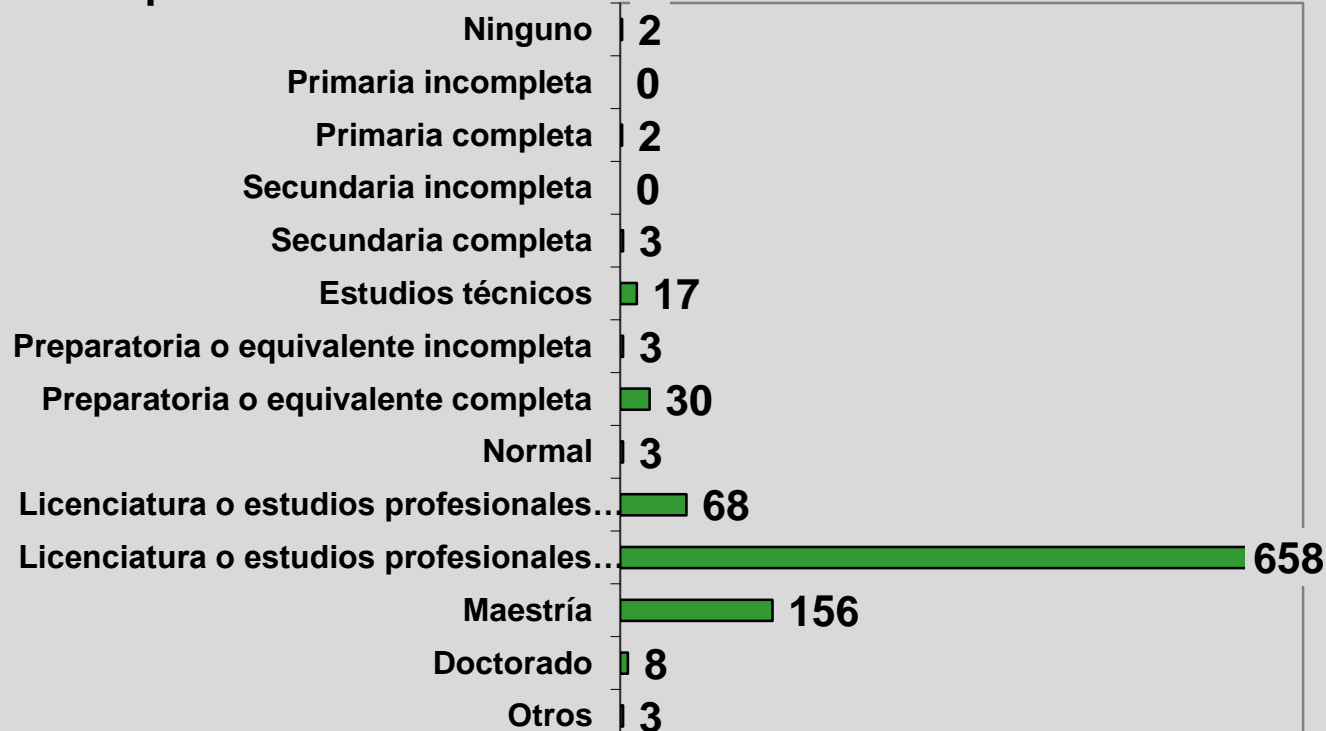
El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2016 de la CGSP, presentó una mayor participación de servidores públicos casados por dos puntos porcentuales con respecto a los solteros.

5.- ¿Su estado civil es? / 2016

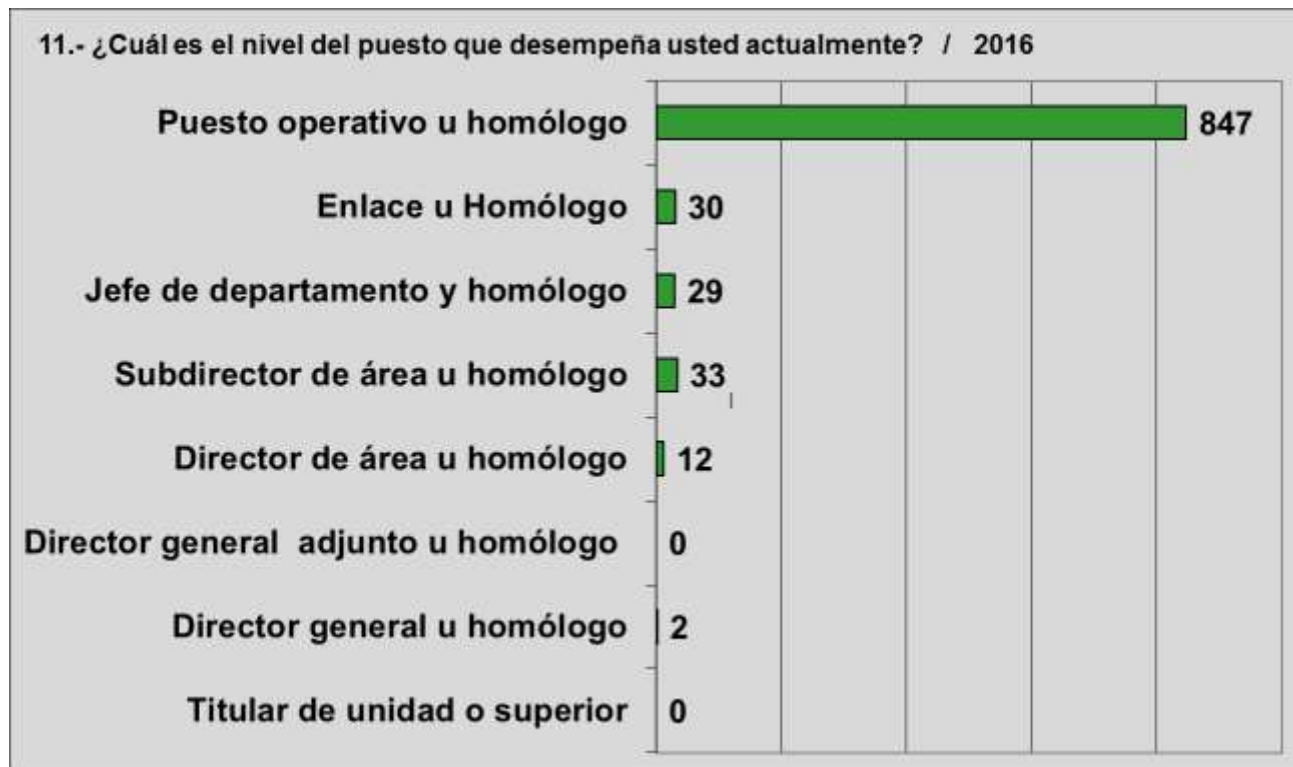


En promedio, 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que menos de 1 persona de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles, es decir, el rezago educativo va a la baja por los esfuerzos que hace la institución para proporcionar las condiciones al personal para continuar estudiando.

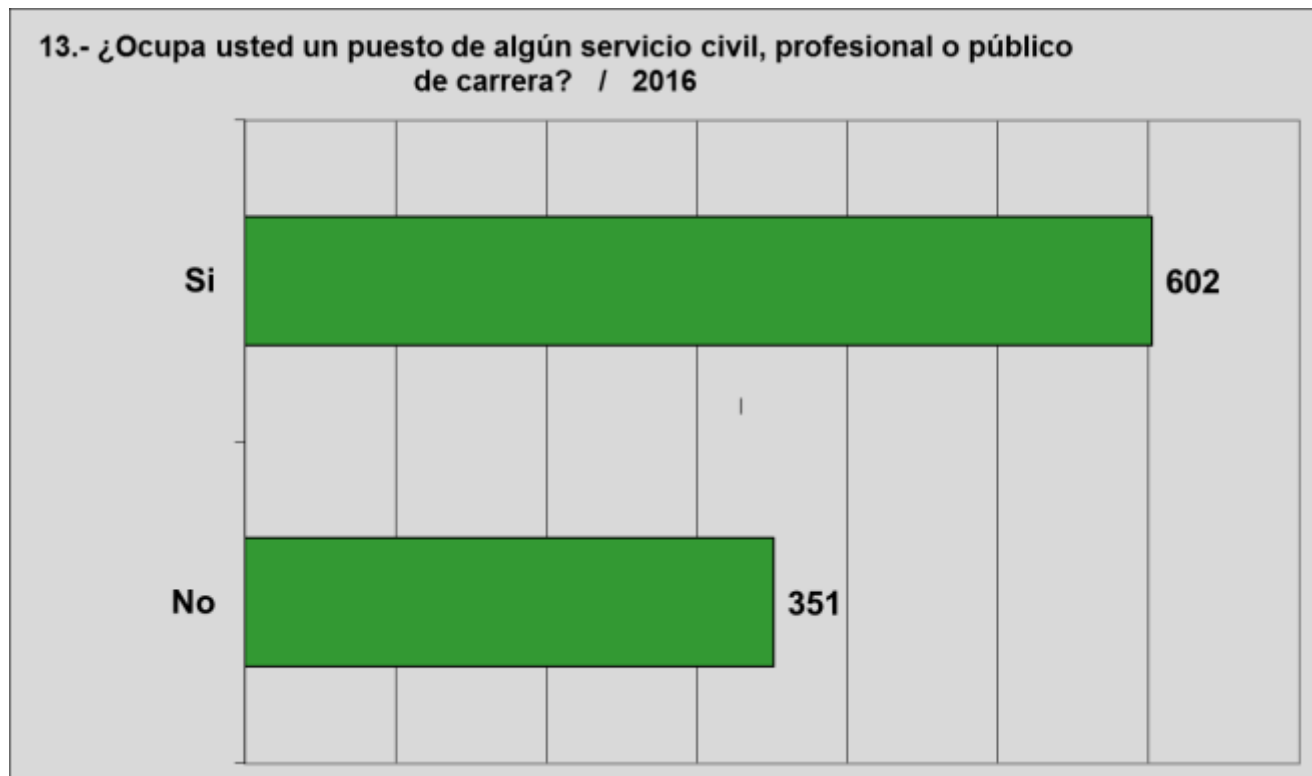
7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2016



En promedio, casi 9 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la CGSP que participaron en la encuesta ostenta puesto Operativo u Homólogo, también se observa un incremento en la participación de los mandos superiores, condición importante para fortalecer el liderazgo integral de la Institución.

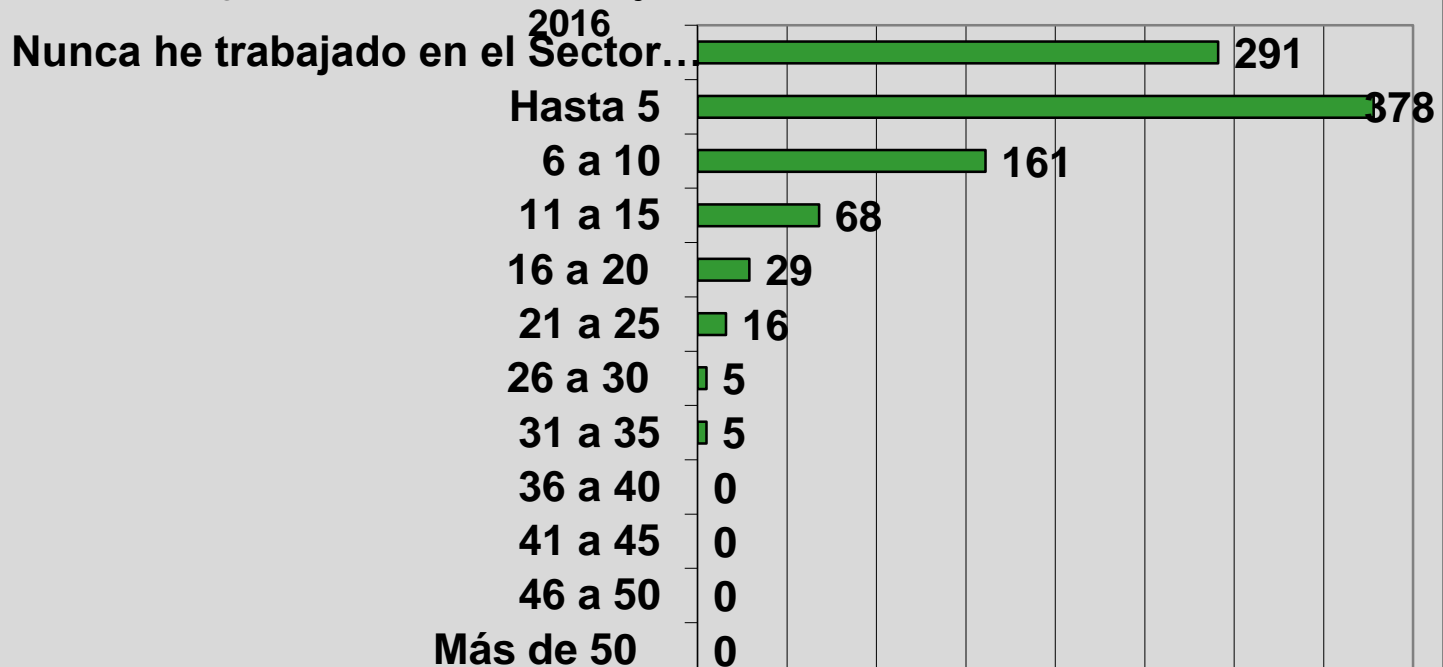


El 63% del personal de la CGSP que participó en la ECCO 2016 considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización, lo anterior tiene su explicación en que la plantilla de la CGSP se encuentra ocupado en su mayoría por personal Peritas y Peritos especialistas en diversas materias.



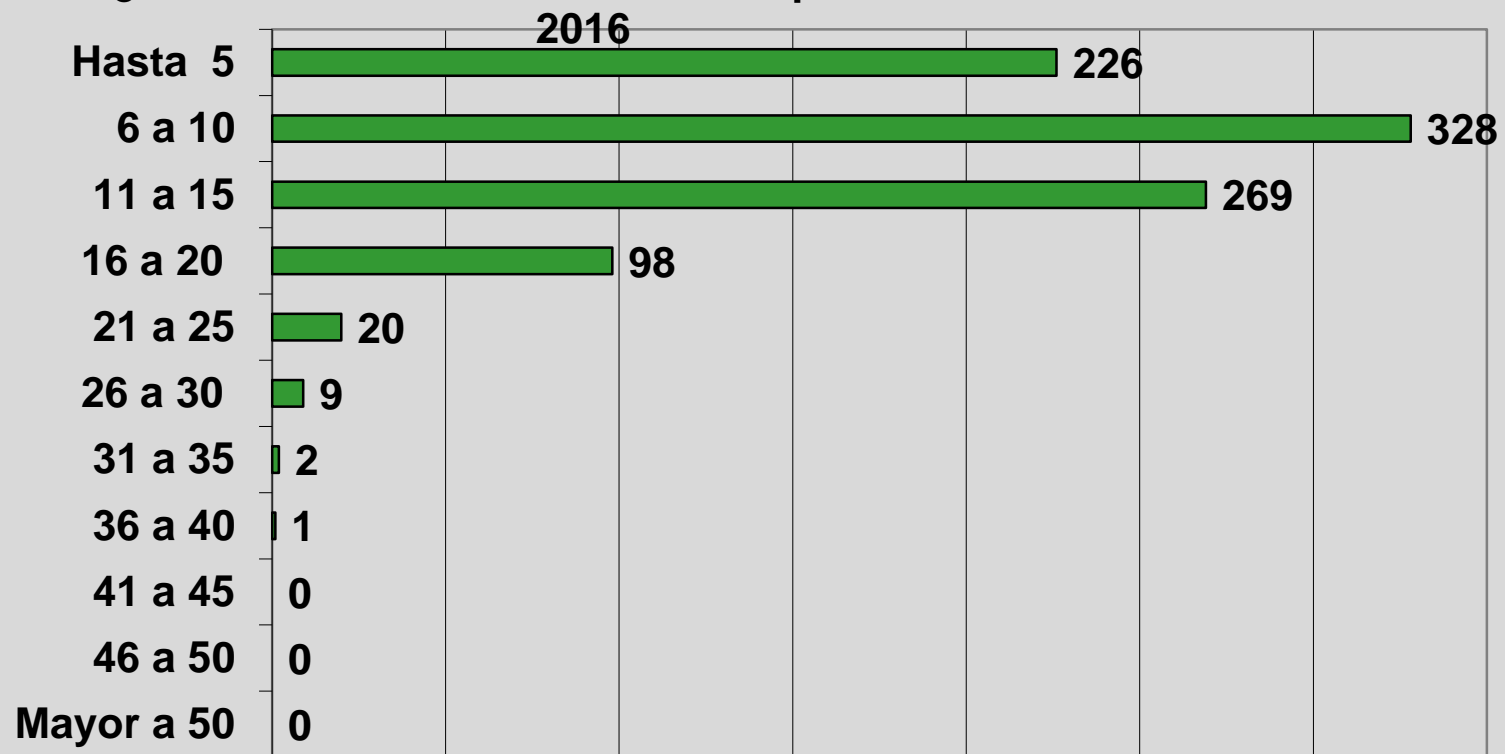
En promedio, 4 de cada 10 servidoras y servidores públicos participantes de la CGSP cuenta con experiencia en el sector privado por hasta 5 años, con lo que se puede deducir que la Institución tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada. Cabe destacar que 291 participantes, nunca han trabajado en la Iniciativa Privada situación que se traduce en que durante su trayectoria profesional los mismos cuentan con una amplia experiencia en la administración pública.

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



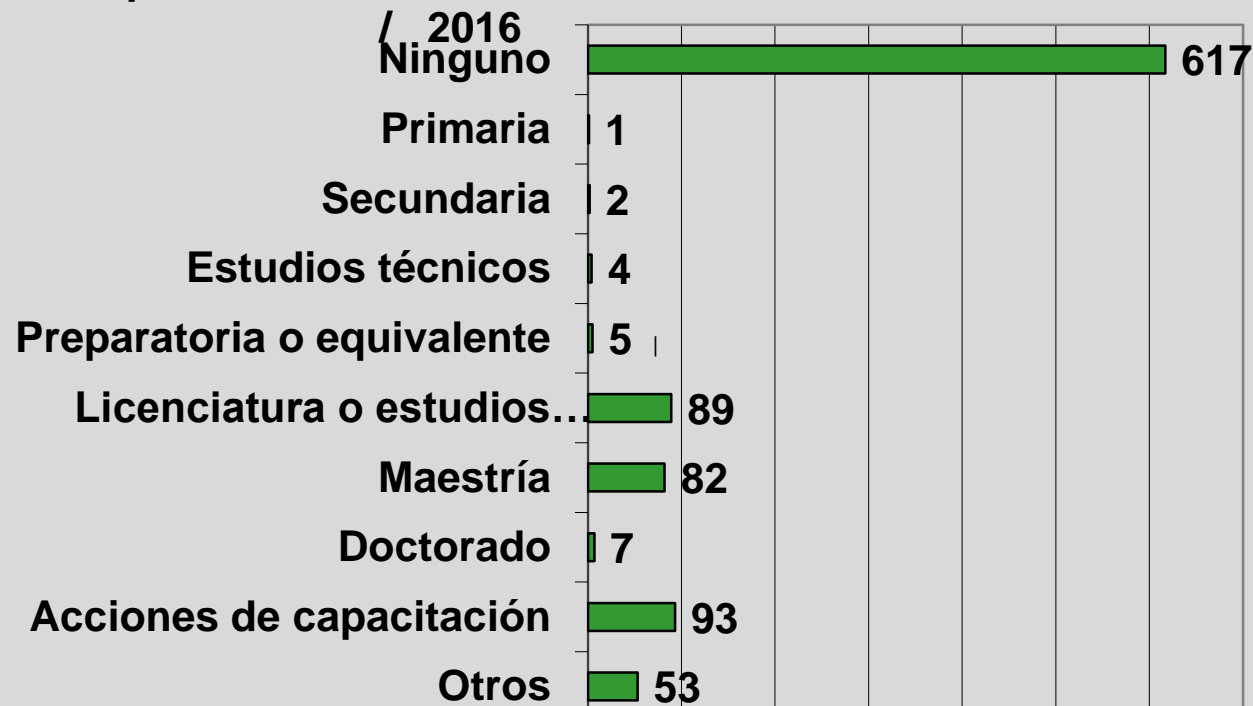
Se puede observar que el 34% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido un lapso que oscila entre los 6 y los 10 años en el puesto, mientras que el 28% ha ejercido en su puesto entre 11 y 15 años lo que representa hasta un cierto grado de poca oportunidad de crecimiento profesional.

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



Casi 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la CGSP encuestados, actualmente no están realizando algún tipo de estudios. Lo anterior muestra una ventana de oportunidad para la formación profesional y desarrollo de programas de capacitación.

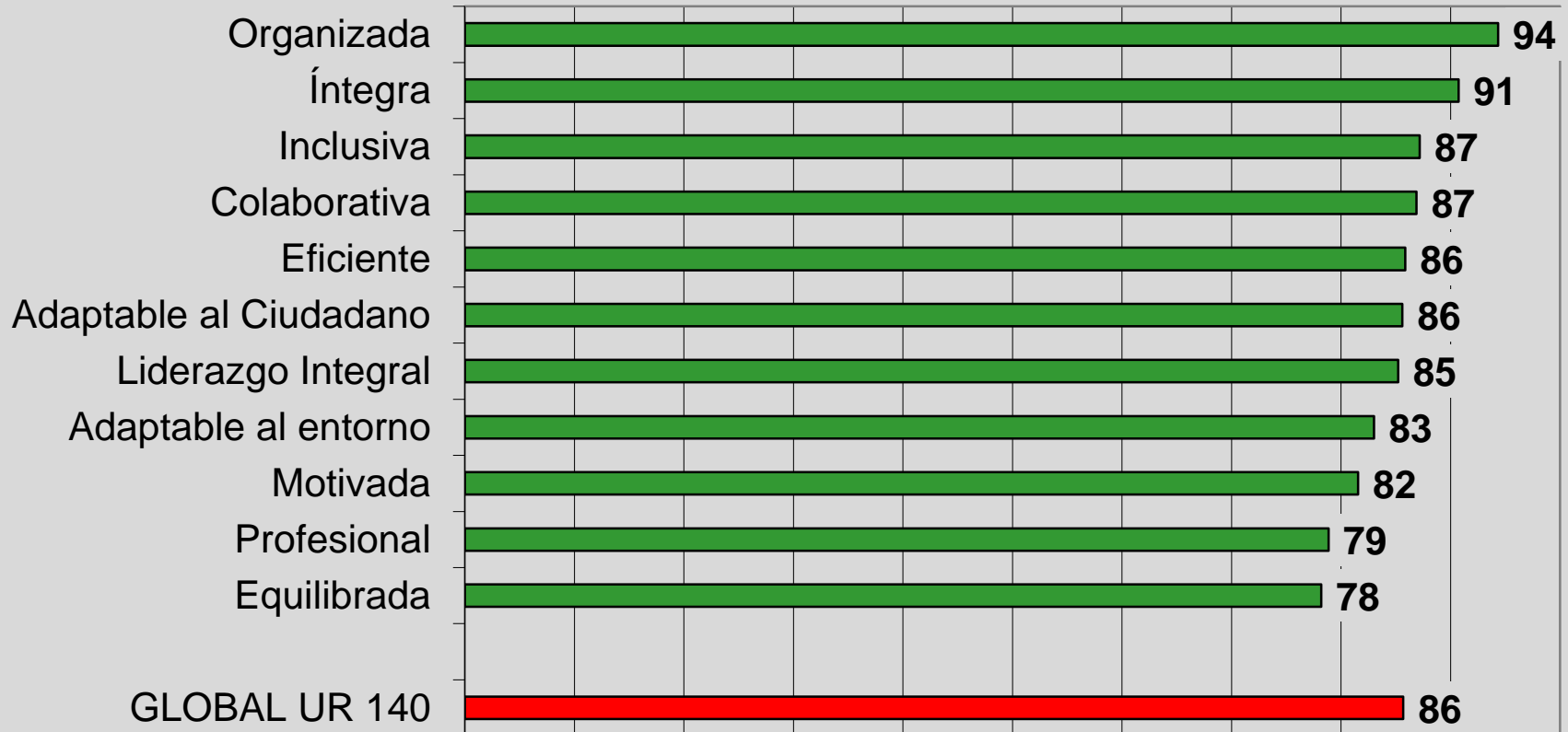
8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente?



Resultado por Factores de mayor a menor

Cómo es la UR:

ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR / 2016



Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta, perciben que la CGSP es altamente organizada e íntegra; por otro lado, consideran que podría mejorar el apoyo en materia de profesionalización, los instrumentos de motivación en cuanto a responder a sus necesidades, así como el bienestar, la salud, la atención el trato digno y respetuoso, y el impacto de la carga de trabajo en su vida personal y familiar.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

**Vivencia de Valores
en la UR:**

ECCO / Valores 2016



Se presenta una excelente percepción en Liderazgo y el respeto a los Derechos Humanos y en sí el propio Respeto son los valores mejor calificados, mientras que en el Entorno Cultural y Ecológico se tendrán que proponer prácticas eficaces que fortalezcan este valor.

Fortalezas y Debilidades

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA CGSP / 2016



El trabajo institucional y del Comité de Ética ha dado frutos, ya que las y los servidores públicos conocen el Código de Conducta de la institución; además, hay continuidad con otros años de la identidad que tiene el personal con la CGSP. La compatibilidad existente entre la identidad personal y la Coordinación General de Servicios Periciales es un factor de suma importancia dentro de la consecución de metas comunes. La prevalencia de no discriminación

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2016



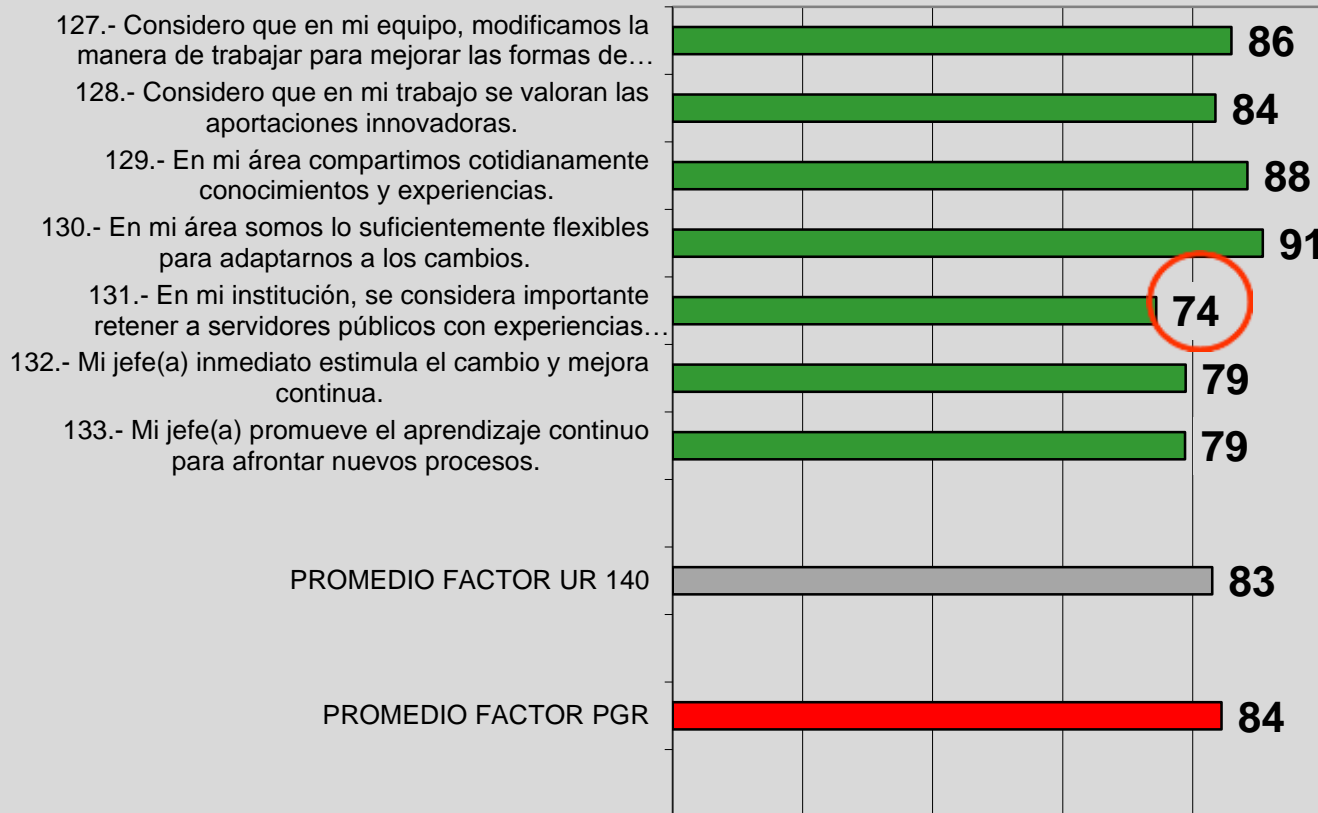
Debido a las funciones que se le han conferido como representante de la Federación a la Procuraduría General de la República y a su vez a la CGSP y al compromiso con la ciudadanía, no ha sido posible lograr compactar horarios, a fin de que las / los servidores públicos puedan conciliar sus responsabilidades familiares y participar en eventos culturales. Por otra parte, se han ofrecido eventos culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, a fin de fomentar la convivencia familiar; sin embargo, no ha sido suficiente.

Factores básicos Índice individual

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 38 / 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

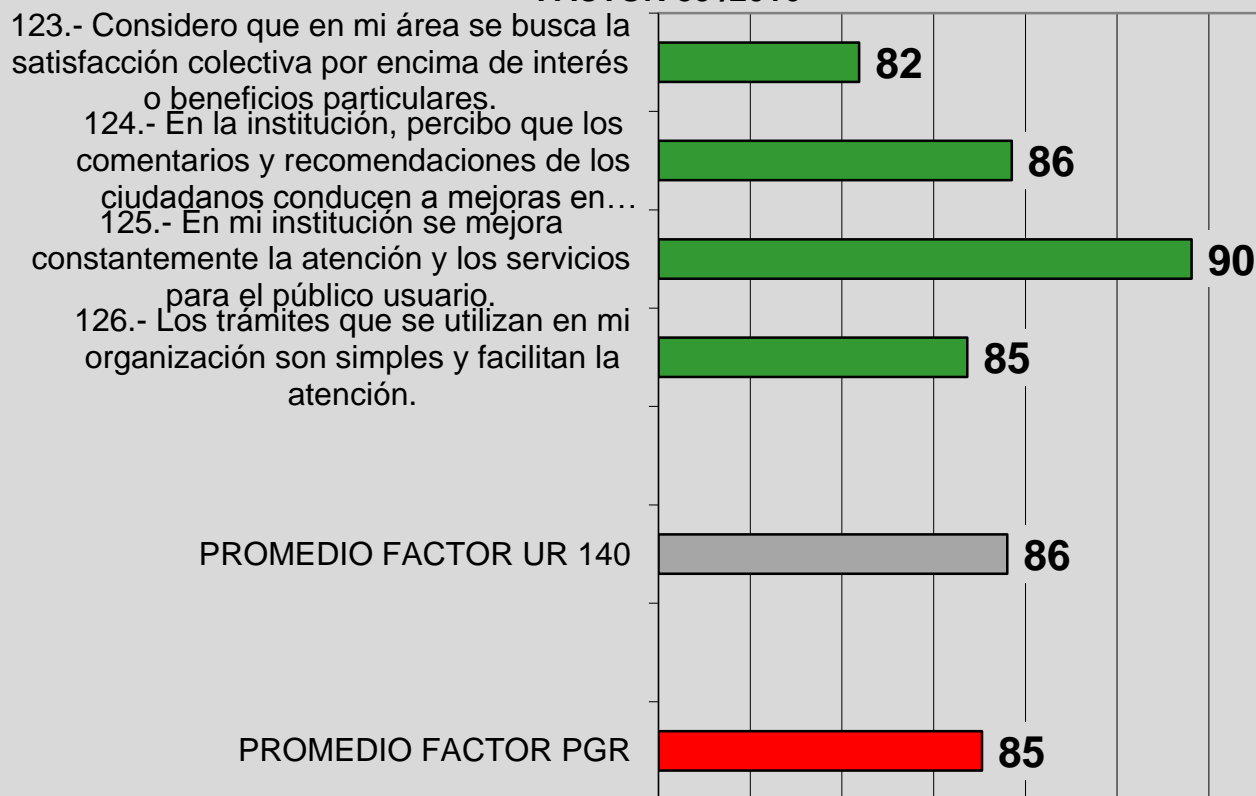
si se tiene la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la Institución, de alentar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.



94 ≥; 77 ≤

La percepción que prevalece es que el personal de la CGSP reconoce la flexibilidad para adaptarse a los cambios, compartir conocimientos y experiencias y se modifica la manera de trabajar para mejorar; sin embargo el jefe (a) estimula medianamente el cambio y mejora continua. Así mismo es de relevancia el sentido de compañerismo y trabajo en equipo que se refleja al obtener los puntajes mostrados en la evaluación.

FACTOR 39 /2016



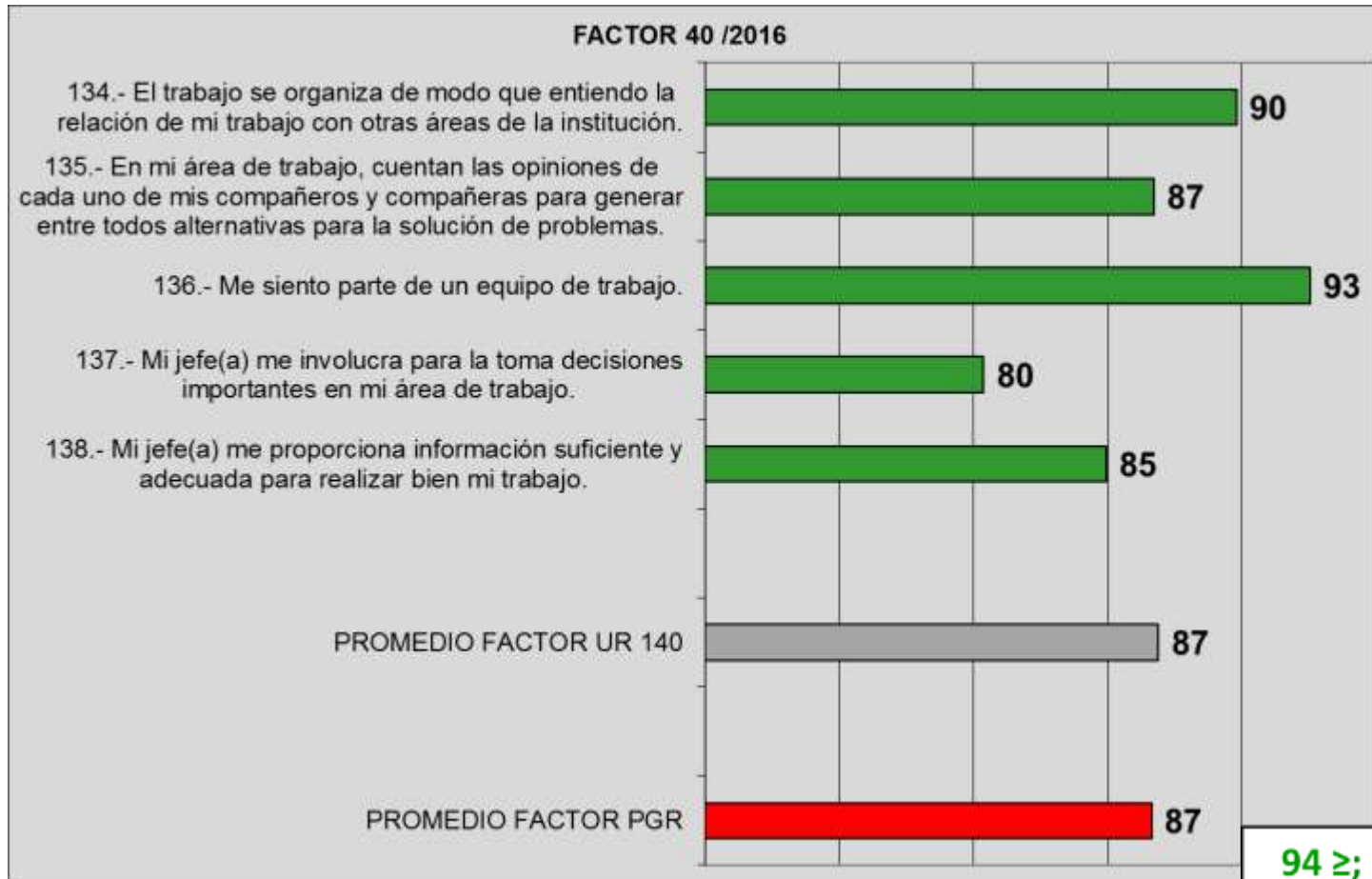
94 ≥; 77 ≤

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

si se toman en cuenta las opiniones de los ciudadanos, para realizar acciones de mejora continua que agreguen valor a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.



Las y los servidores públicos de la Coordinación General de Servicios Periciales perciben que constantemente se mejora la atención y los servicios para el público usuario sin beneficio de intereses particulares.



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto al...

nivel de cooperación hacia metas comunes, el sentido de pertenencia en un equipo de trabajo, la implicación y participación de los servidores públicos en los objetivos institucionales. Así mismo evalúa la percepción sobre la información disponible y utilizada en la toma de decisiones que se toman al interior de la institución y el papel de los servidores públicos en este proceso.



La percepción de las y los servidores públicos de la CGSP es de que se sienten preparados para aceptar y enfrentar los cambios, seguido de la disposición a buscar nuevas formas para brindar un mejor servicio. Lo anterior, es coherente con la condición de transición a Fiscalía en la que se encuentra la PGR.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

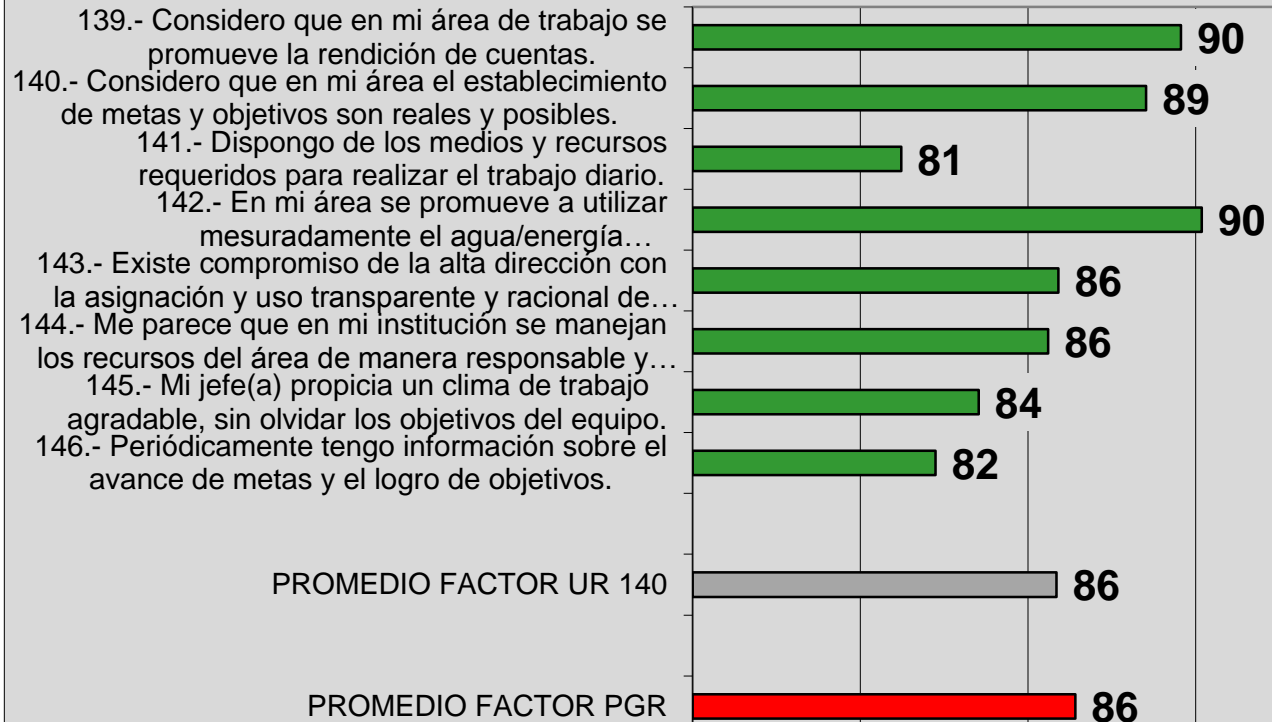
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el...

uso responsable y claro de los servicios públicos, la disponibilidad de los recursos requeridos para realizar el trabajo, y el uso transparente de los mismos. Así mismo, el grado de claridad y comunicación respecto al logro de objetivos y la orientación a resultados.

86

94 ≥; 77 ≤

FACTOR 41 /2016



Las y los servidores públicos de la CGSP encuestados, perciben que la Coordinación es eficiente ya que promueve la rendición de cuentas, el uso mesurable del agua/ energía eléctrica/ papel/ y cualquier recurso natural no renovable, además percibe que las metas y objetivos orientados a resultados son reales y alcanzables

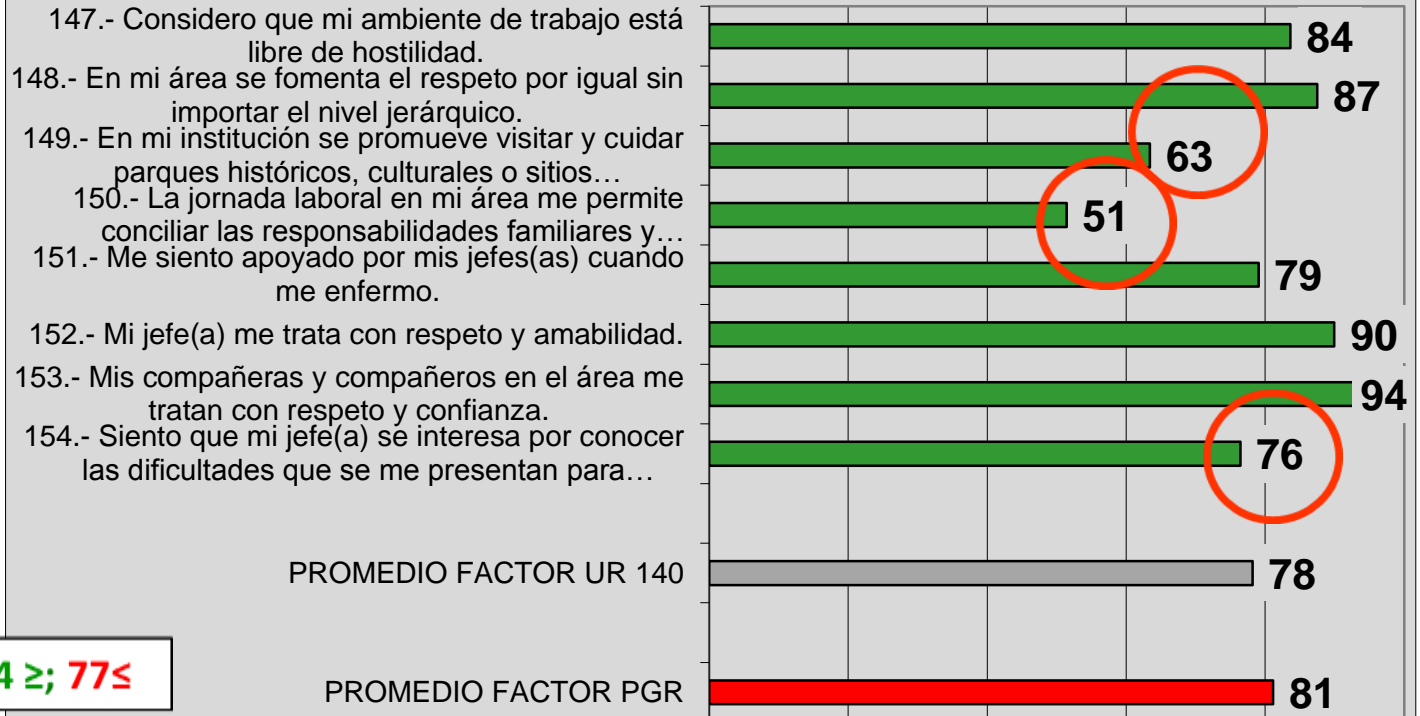
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.

81

94 ≥; 77 ≤

FACTOR 42 /2016



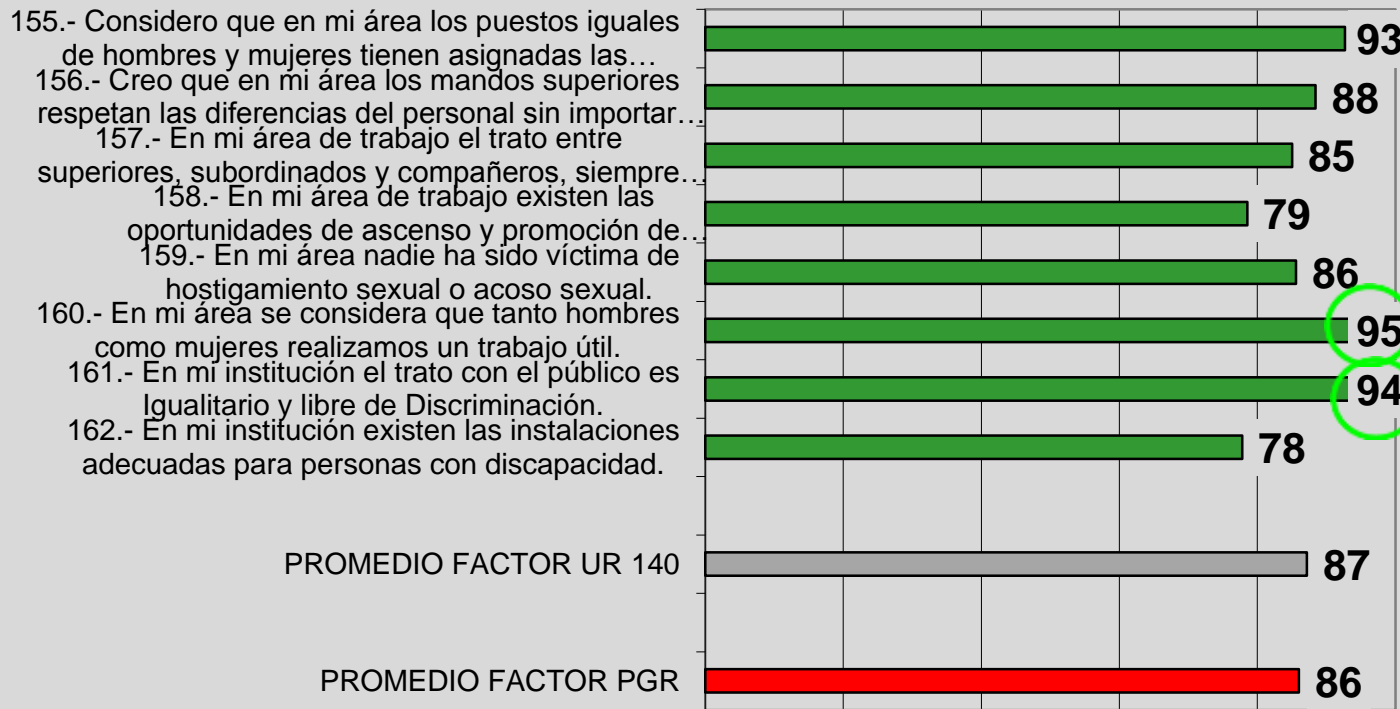
Las y los servidores públicos de la CGSP encuestados, perciben que la Coordinación es equilibrada ya que ofrece un ambiente de excelente respeto y confianza; por otro lado, aunque se han organizado eventos culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, a fin de apoyar la convivencia y promover visitas a diferentes lugares culturales y recreativos.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

FACTOR 46 / 2016



prácticas de igualdad y no discriminación, así como de igualdad de género en la Institución.



94 ≥; 77 ≤

La percepción de las y los servidores públicos de la CGSP es que existen excelentes prácticas de igualdad y no discriminación dentro de la Institución. Aunque la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad tuvo una baja, motivo por el cual se tendría que realizar una mejora en la difusión.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 47 /2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de...

aspectos que se instrumentan para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades, como son la percepción de equidad en la remuneración. Así como de la libertad que tiene el servidor público en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y normas).

82

94 ≥; 77 ≤

El resultado de este factor muestra una ventana de oportunidad de incrementar el sueldo, sin embargo ésta práctica depende de las mismas condiciones económicas del país, la condición que se percibe de que el sueldo está en desacuerdo con las responsabilidades, ofrece la que hacer un análisis en cada área para equilibrar esta situación. Por otro lado, se percibe el trabajo diario como un reto constante, lo que permite el logro de los objetivos y metas institucionales.

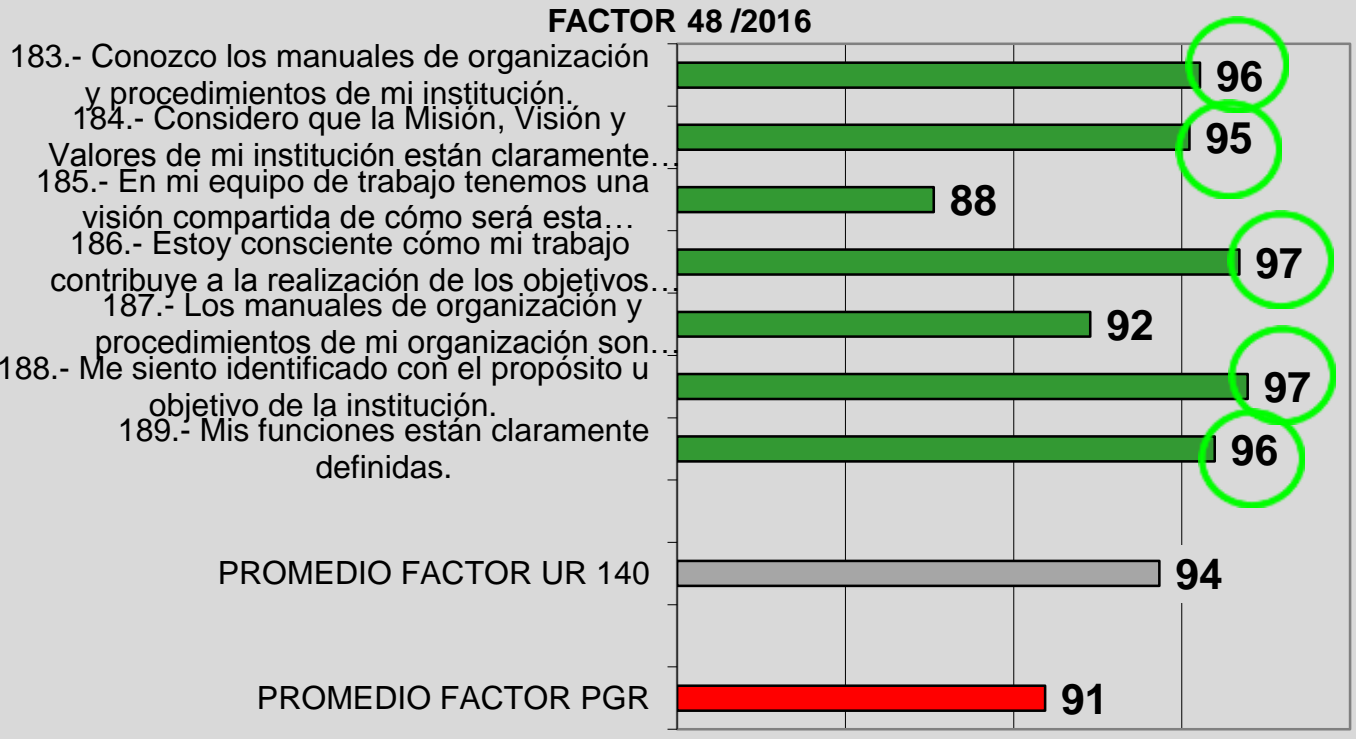
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

una visión clara y compartida de cómo será la Institución en el futuro, de un propósito y dirección para el logro de los objetivos estratégicos, así como la forma en que los servidores públicos contribuyen a estos. Así mismo, la percepción de obligaciones, reglas y políticas de la Institución, y hasta qué punto se explican claramente a los servidores públicos.

94



94 ≥; 77 ≤

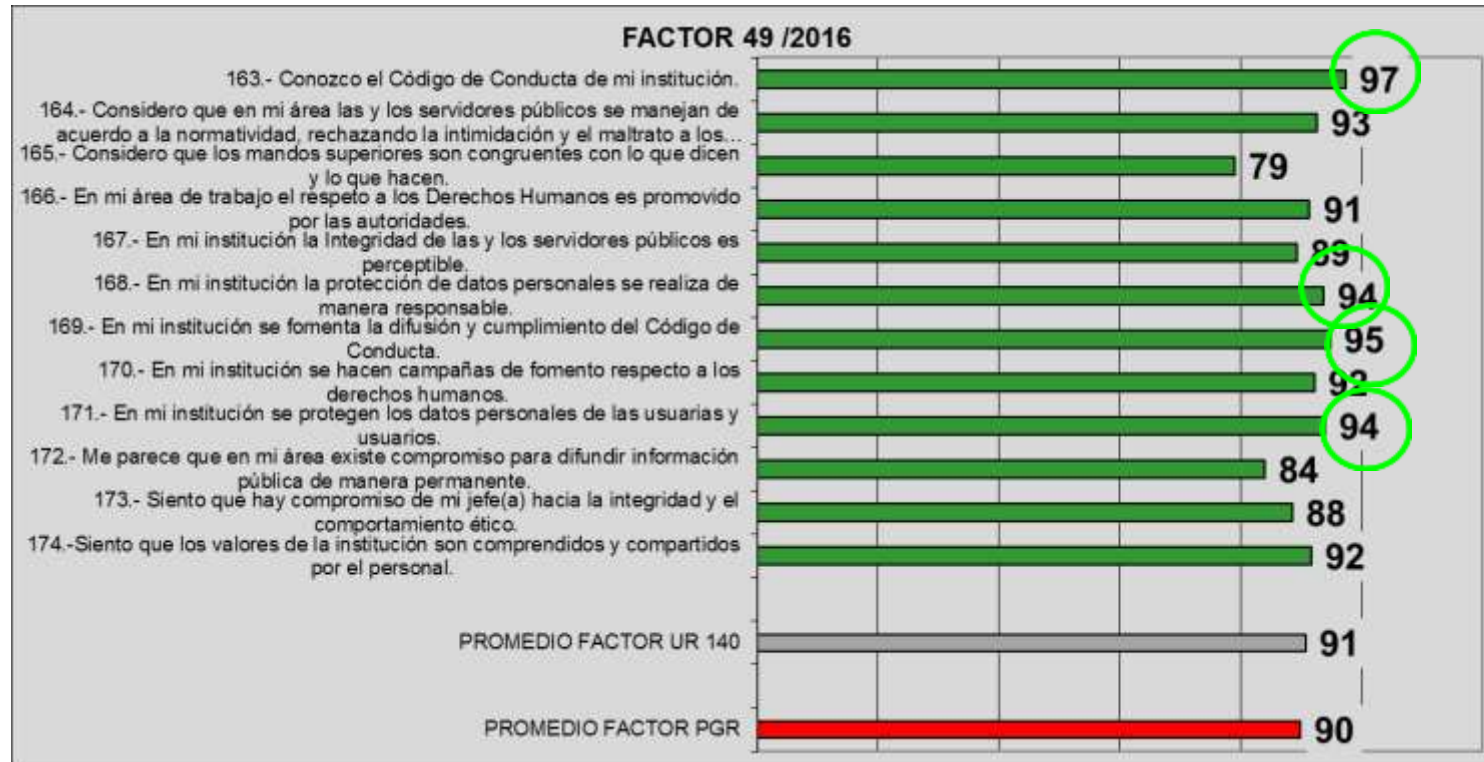
El resultado de este factor muestra a la Coordinación General de Servicios Periciales muy organizada, debido a la claridad que las y los servidores públicos tienen acerca su contribución para el logro de los objetivos estratégicos, con apego a los procedimientos y manuales de organización. Por otro lado, se presenta una sensible incertidumbre de cómo será la Institución en el futuro, probablemente por el cambio a la Fiscalía.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.



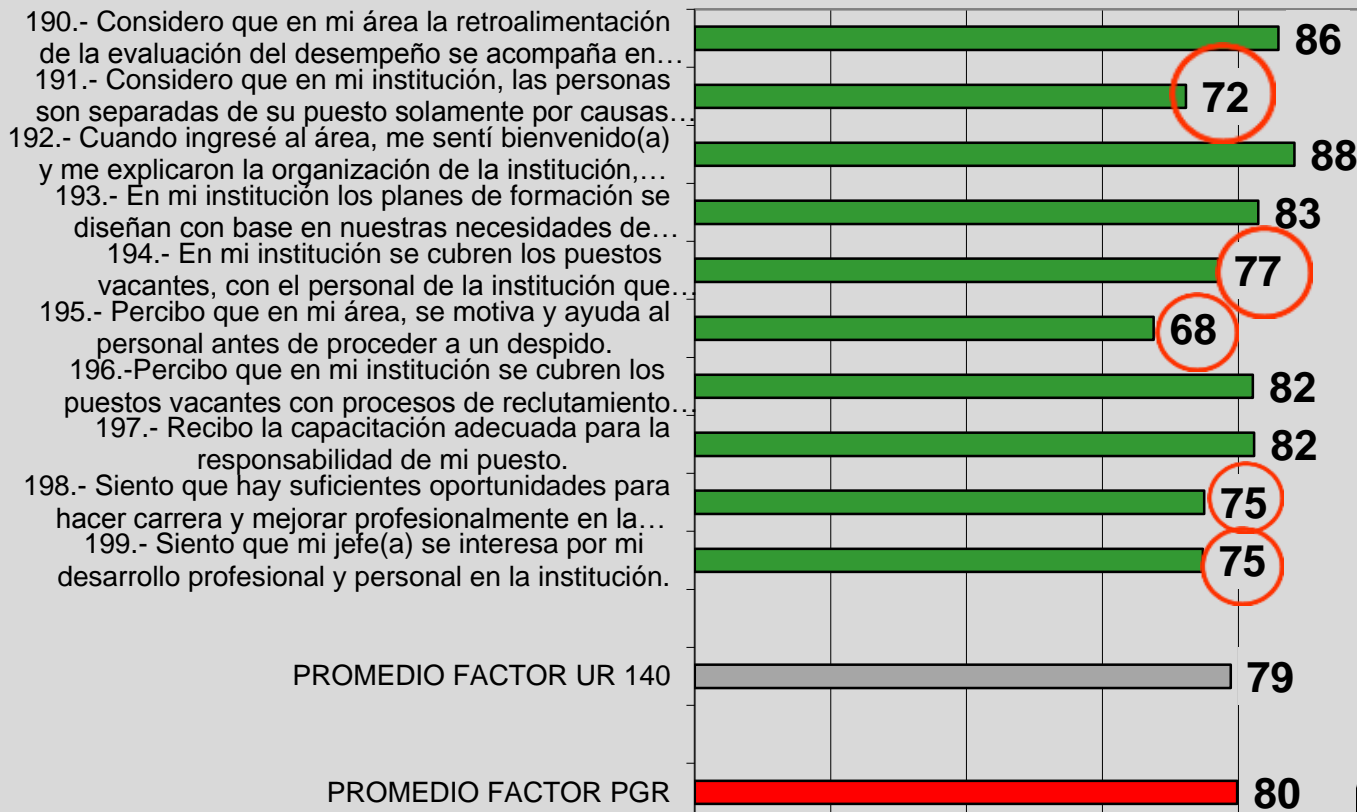
94 ≥; 77 ≤

Se han dado frutos acerca del excelente esfuerzo que ha hecho la CGSP en capacitar y difundir a todo su personal en el Código de Conducta, el cuál según lo reportado en la encuesta, se pone en práctica como un estilo de vida en el ámbito laboral. Asimismo, las y los servidores públicos están conscientes de la importancia de proteger los datos personales de las usuarias y usuarios. En general, se percibe a la CGSP como íntegra.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 50 / 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la Gestión de Recursos Humanos, para que desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa, se cuente con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.



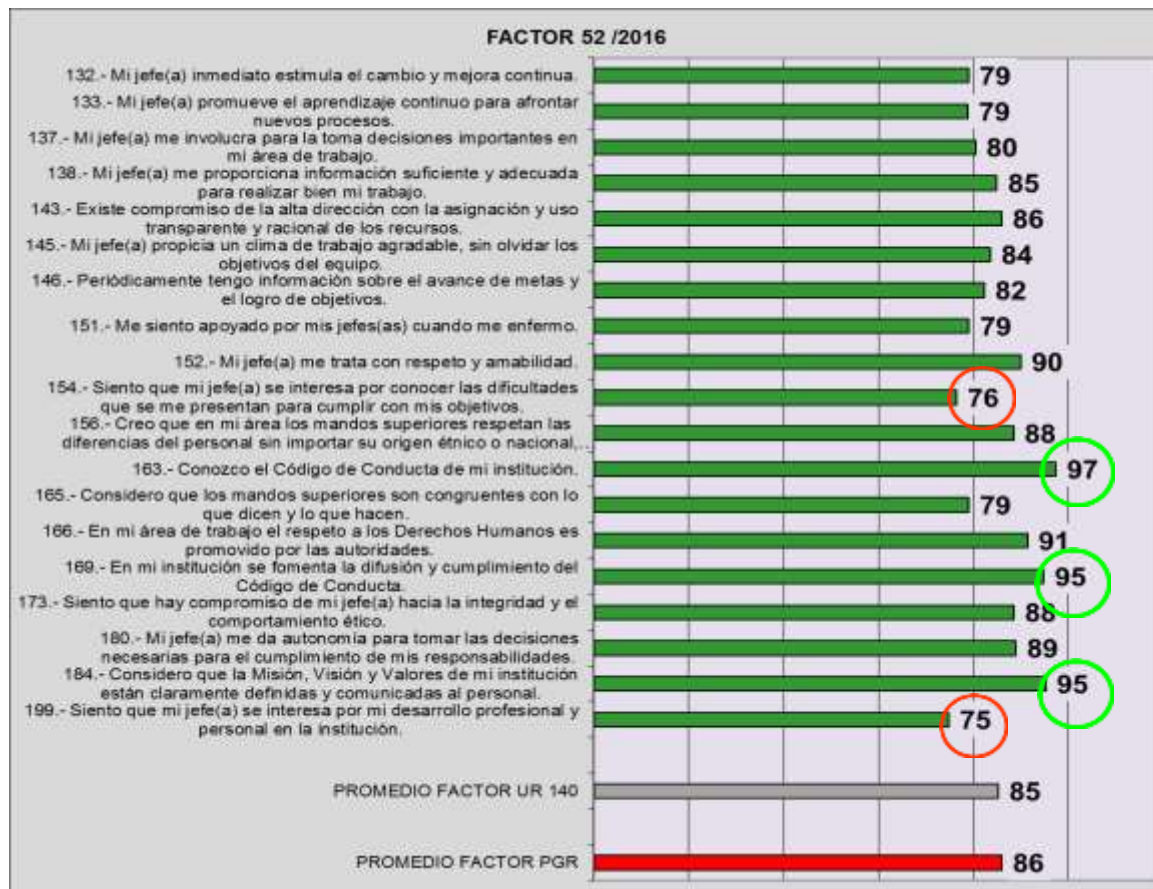
94 ≥; 77 ≤

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, previo a proceder con un despido, el personal no se siente motivado, lo cuál representa un área de oportunidad para trabajar con el personal que se encuentra como líder de los equipos de trabajo de la CGSP, por otro lado, mejora la percepción en cuanto a que la evaluación del desempeño permite la capacitación y el apoyo para potenciar las capacidades en el desempeño de funciones.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 52 LIDERAZGO INTEGRAL / 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

el liderazgo del jefe(a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.



94 ≥; 77 ≤

El Liderazgo Integral es un factor compuesto por 19 reactivos de la encuesta, el resultado muestra un gran compromiso por parte del titular de la coordinación General de Servicios Periciales y sus colaboradores para reforzar y promover las conductas y valores de la cultura organizacional en las y los servidores públicos de la CGSP en todas sus actividades.

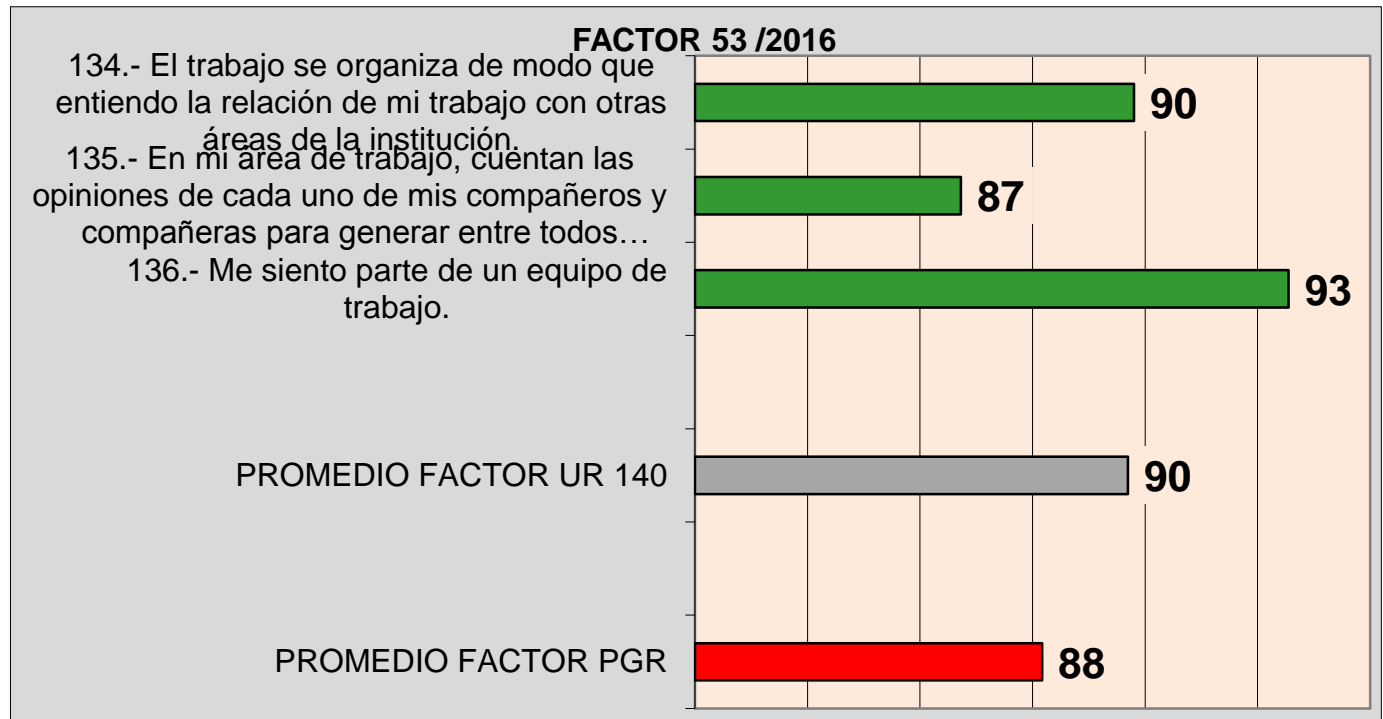
Resultado de factores de Valores

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos si...

colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.



94 ≥; 77 ≤

Los resultados muestran que la cooperación permite entender la relación de trabajo con otras áreas, alcanzar los objetivos comunes y los planes de trabajo de la CGSP.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en el...

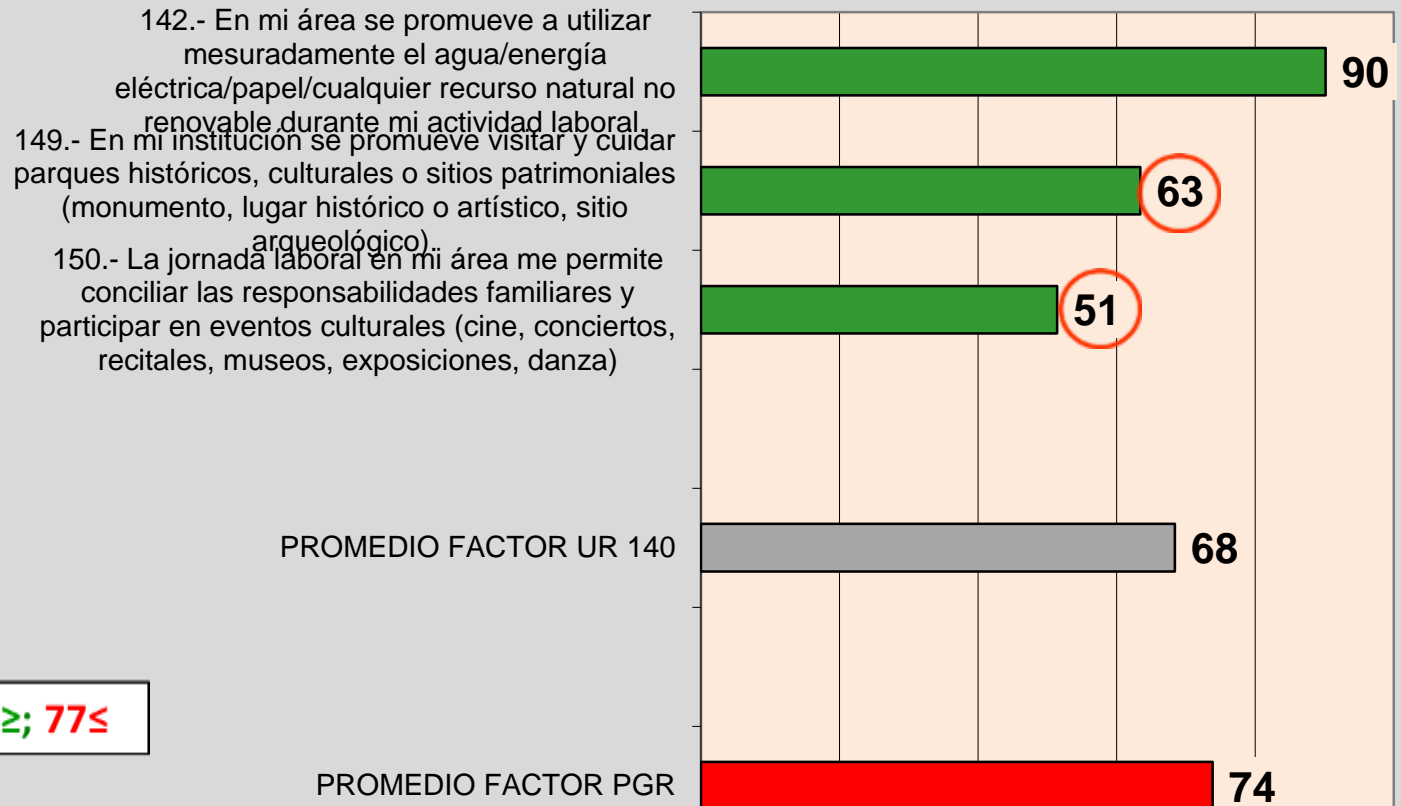
desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.



68

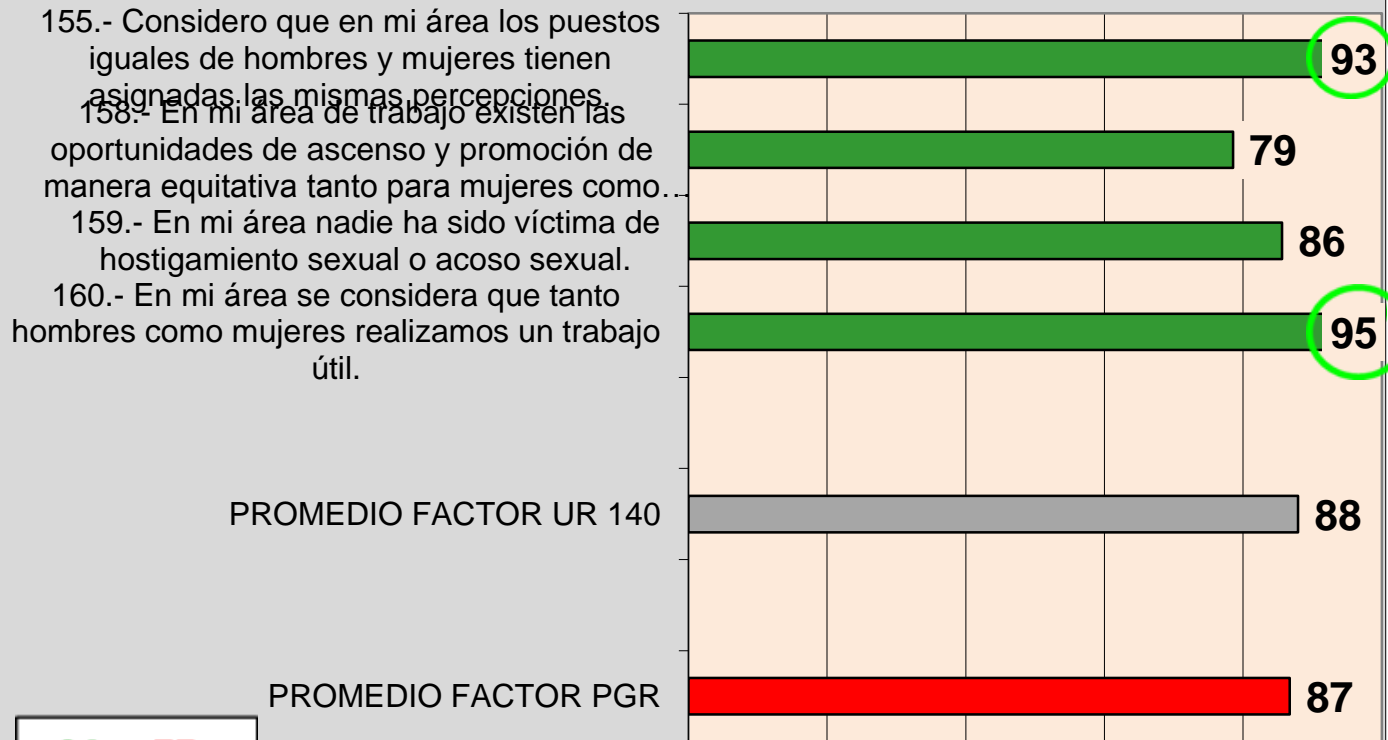
94 ≥; 77 ≤

FACTOR 54 /2016



La personas encuestadas perciben que es adecuada la promoción de la utilización medida del agua, la energía eléctrica, papel, cualquier recurso natural no renovable; por otro lado, aunque la Institución promueve la asistencia a eventos en lugares culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, esta labor aún no ha tenido el impacto deseado.

FACTOR 55 /2016



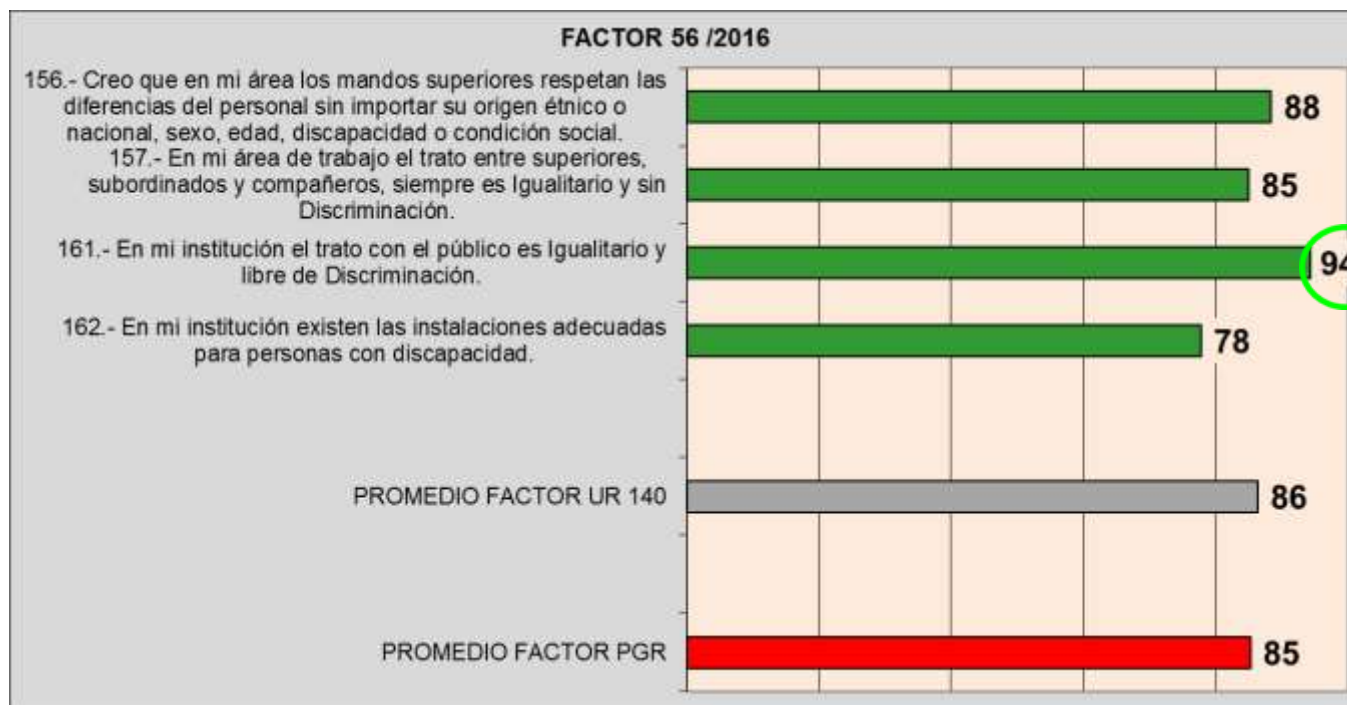
94 ≥; 77 ≤

Evalúa a las y los servidores públicos en el ámbito de ...

sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.



Las mujeres y hombres encuestadas, perciben que realizan un trabajo útil en la Institución, que tienen asignadas las mismas percepciones para los puestos iguales, además de que la Coordinación General de Servicios Periciales garantiza tanto a las mujeres como a los hombres las mismas oportunidades de ascenso y promoción.



Evalúa a las y los servidores públicos...

al prestar sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.



94 ≥; 77 ≤

Las personas encuestadas perciben que las y los servidores públicos que trabajan en la Coordinación General de Servicios Periciales dan un trato Igualitario y libre de Discriminación a las usuarias y los usuarios de la Institución, de la misma forma, los mandos superiores tratan a su personal sin distinción, exclusión, restricción o preferencia de ningún índole.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

87

94 ≥; 77 ≤

FACTOR 57 / 2016

165.- Considero que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y lo que hacen.

79

167.- En mi institución la Integridad de las y los servidores públicos es perceptible.

89

174.- Siento que los valores de la institución son comprendidos y compartidos por el personal.

92

PROMEDIO FACTOR UR 140

87

PROMEDIO FACTOR PGR

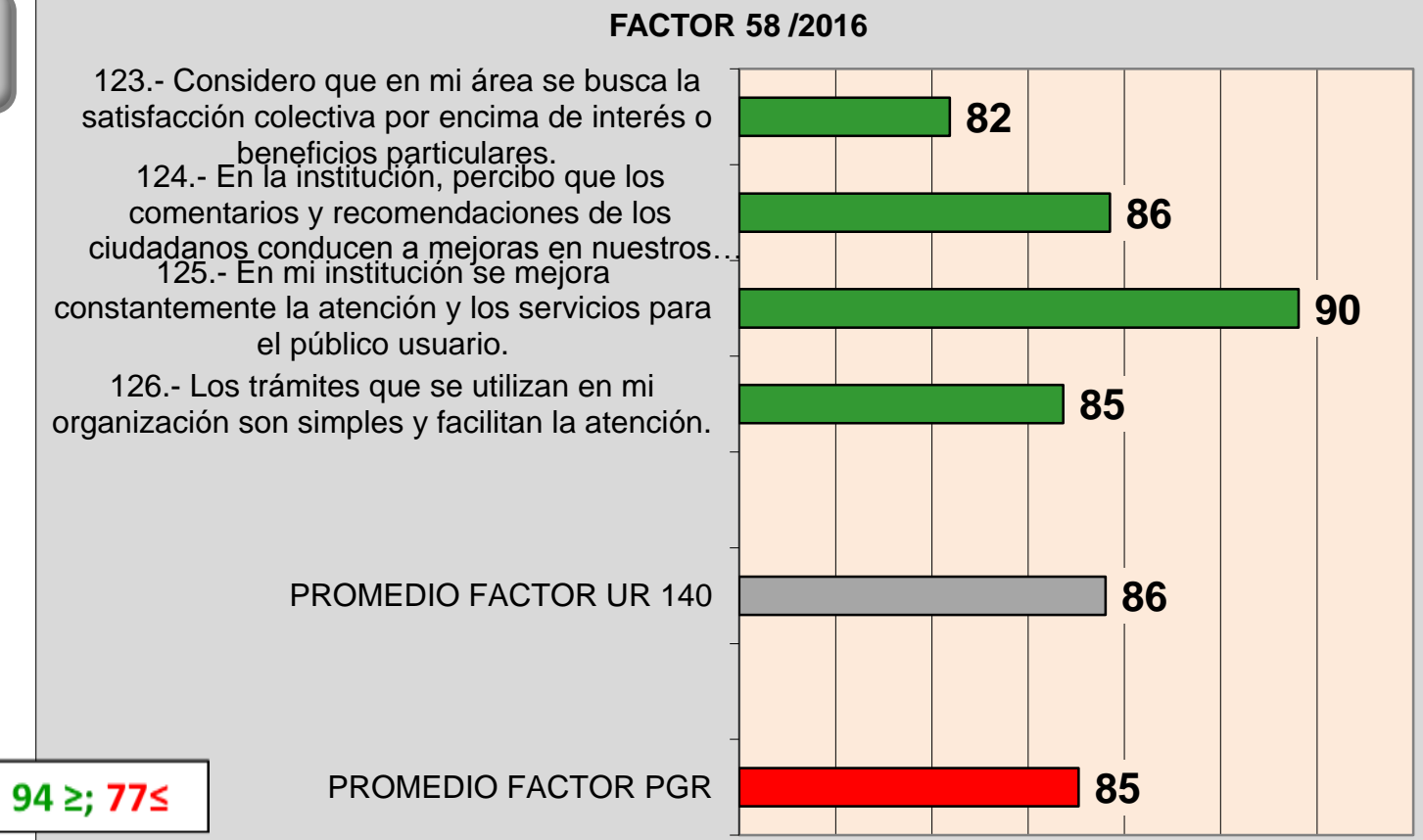
86

Las y los servidores públicos de la Coordinación General de Servicios Periciales perciben que la actuación de los mandos superiores podría ser un poco más congruente con lo que dicen y con lo que hacen. Una vez más, se manifiesta la efectividad de la capacitación del Código de Ética ya que los valores de la Institución son comprendidos y compartidos por el personal.

Evalúa a las y los servidores públicos, quienes ...

actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

85



Como resultado de la evaluación de este factor, se considera que la Coordinación General de Servicios Periciales está mejorando continuamente la atención de los servicios para la ciudadanía para lo cual, toma en cuenta sus comentarios y recomendaciones lo que trae como consecuencia trámites más simples que facilitan la atención.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Evalúa a las y los servidores públicos quienes son ...

guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

92

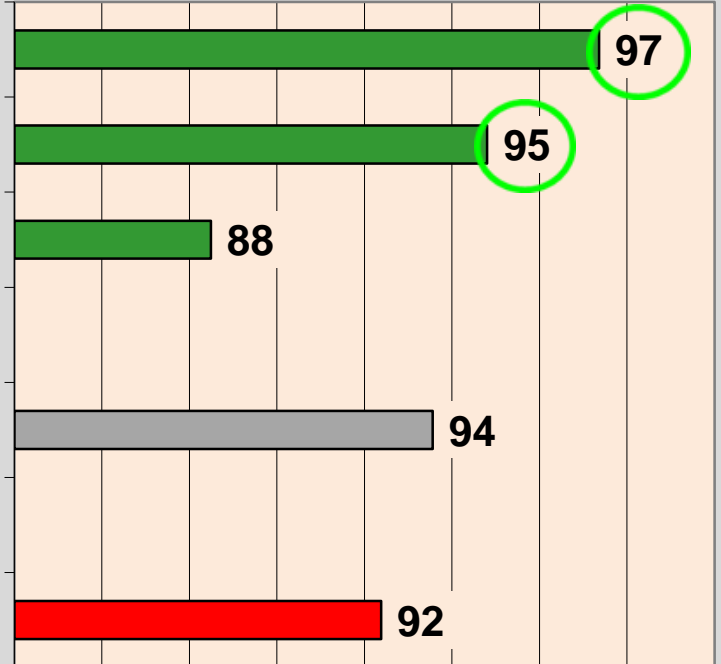
94 ≥; 77 ≤

FACTOR 59 /2016

- 163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.
- 169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.
- 173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.

PROMEDIO FACTOR UR 140

PROMEDIO FACTOR PGR

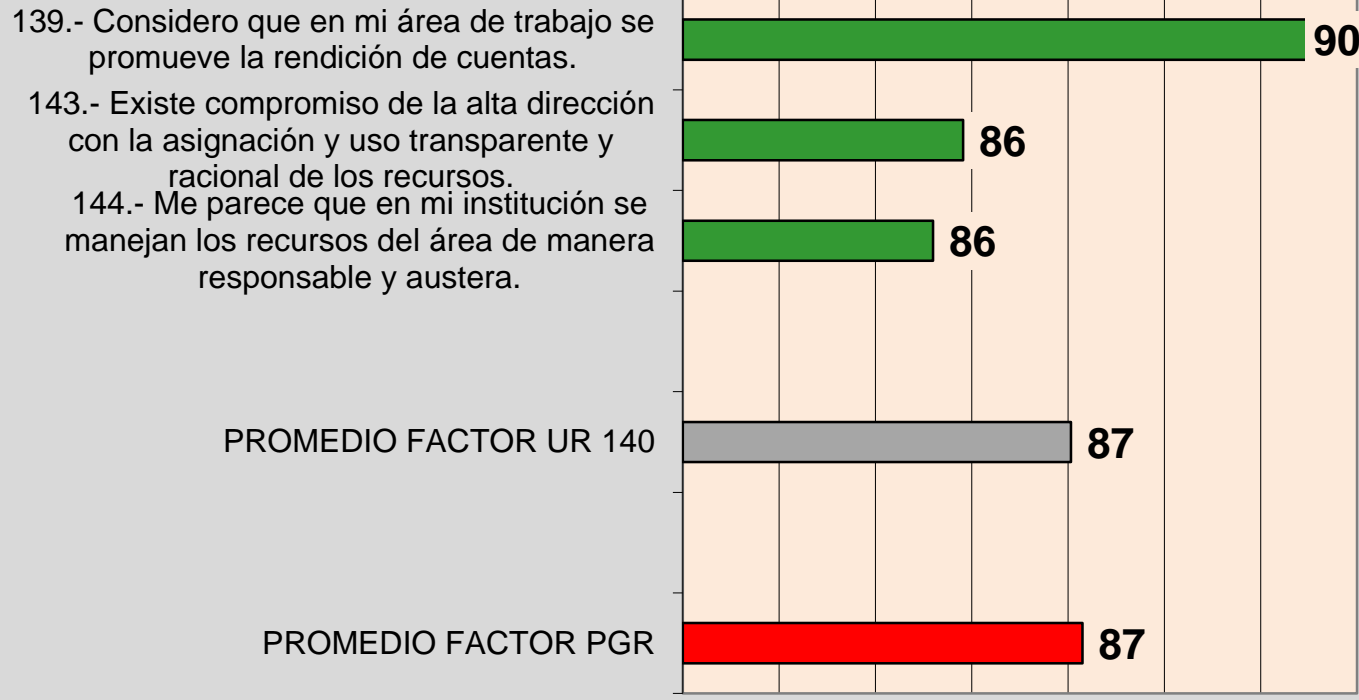


La creación de la Unidad de Ética y Derechos Humanos ha cumplido con sus objetivos y metas logrando que la capacitación a las y los servidores públicos de la Institución sea efectiva ya que este factor ha sido de los mejor calificados.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

FACTOR 60 /2016



Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.



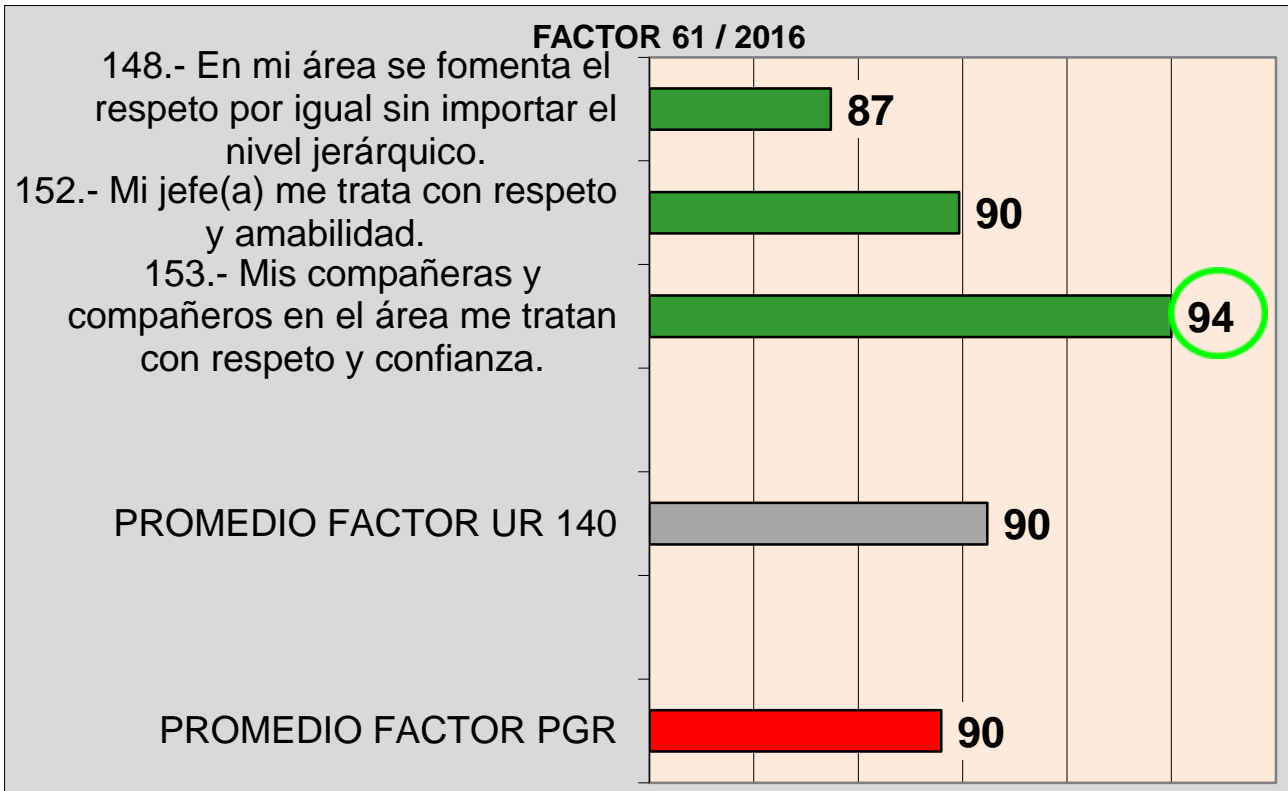
94 ≥; 77 ≤

Las y los servidores públicos que colaboran en la Coordinación General de Servicios Periciales, identifican la trascendencia que representa la rendición de cuentas dentro de cada una de las áreas en dónde se desempeñan. Así mismo se identifica de una muy buena manera el buen manejo y asignación de recursos.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

Este factor evalúa si los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.



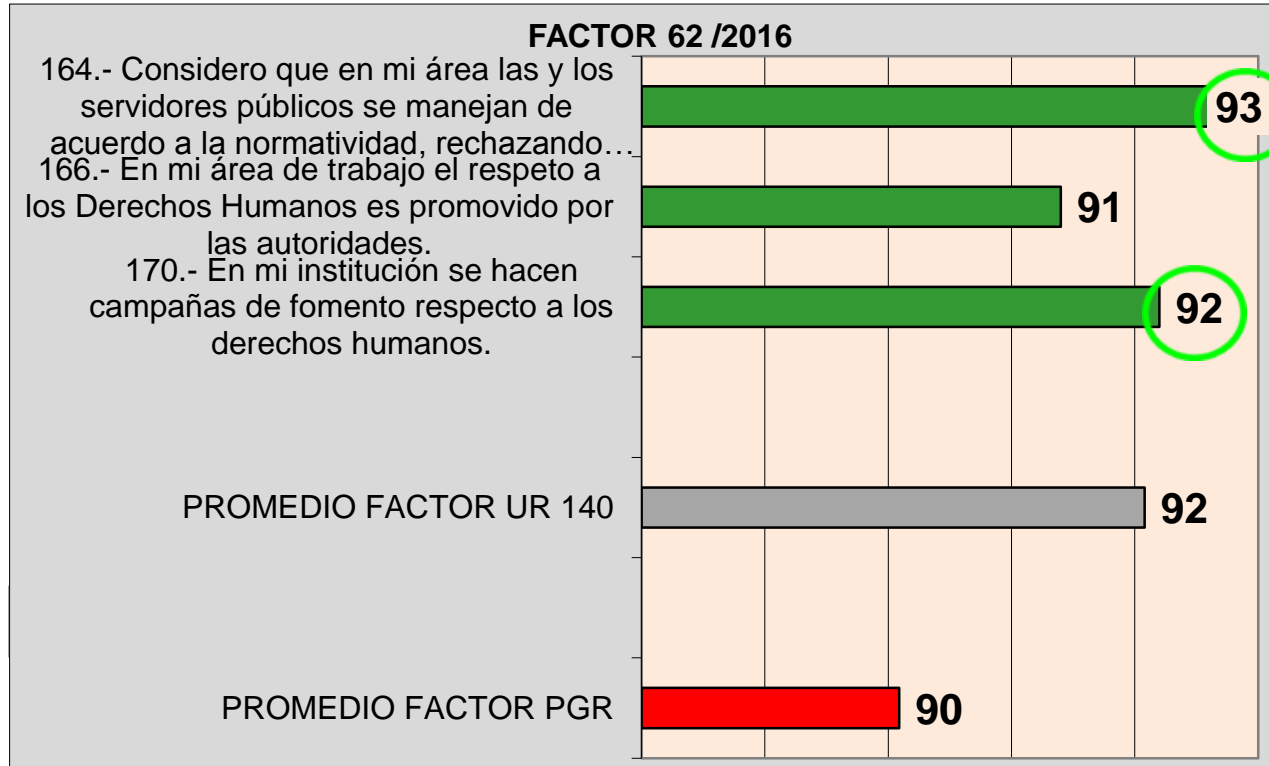
94 ≥; 77 ≤

Este factor se obtuvo con el enfoque fractal, con los mismos reactivos interpretados con otro enfoque, se observa que las y los servidores públicos de la CGSP tienen disposición y vocación de servicio, obteniendo una calificación de excelencia, es coherente con el resultado de identidad Institucional.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

1.-Análisis Cuantitativo

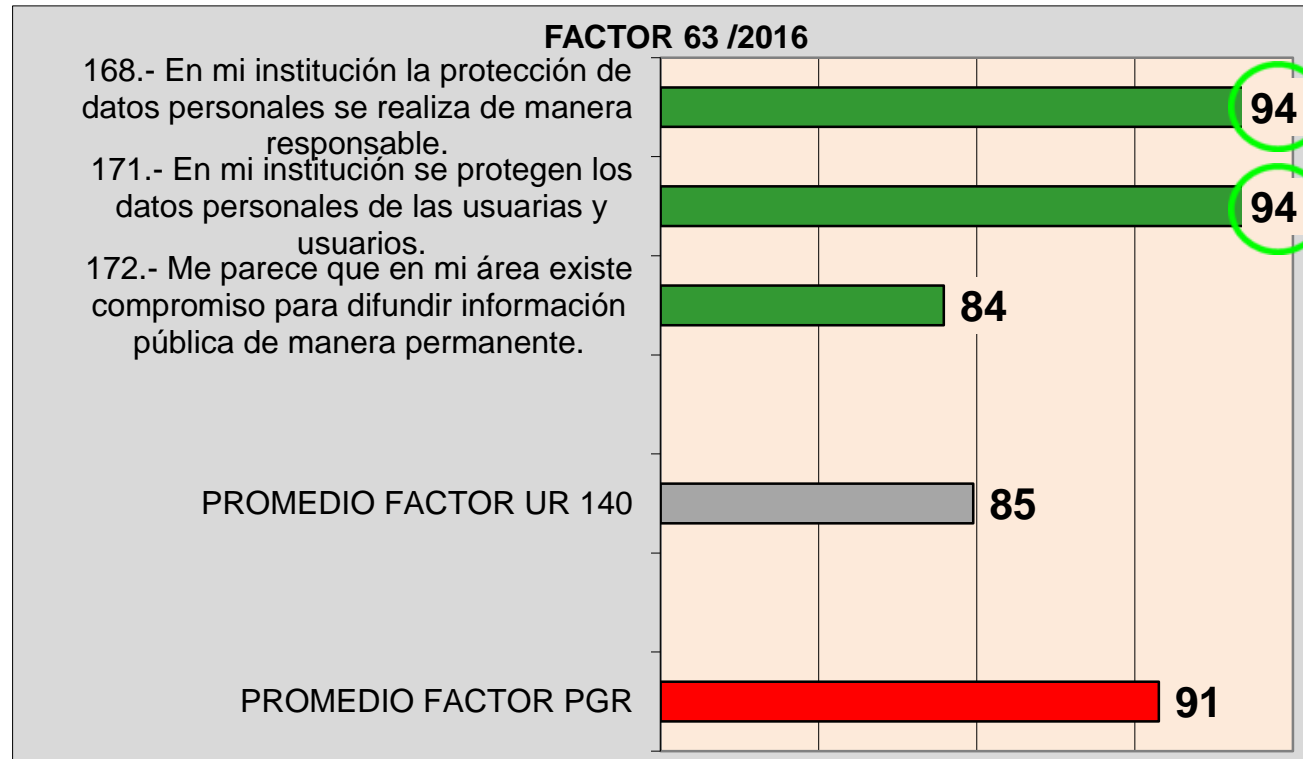
Este factor evalúa a los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.



94 ≥; 77 ≤

Este factor con enfoque fractal muestra que las y los servidores públicos de la Coordinación están interesados en construir relaciones laborales profesionales con otros funcionarios, ésta condición se ha generado gracias a la apertura del personal directivo de que las y los servidores públicos, interactúen para la resolución de tareas y actividades en los diferentes niveles estructurales de la Institución.

Este factor evalúa los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.



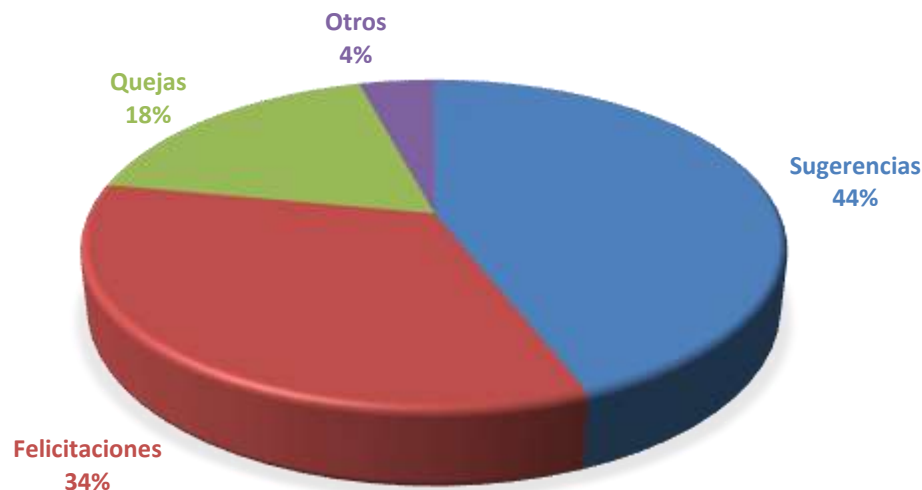
94 ≥; 77 ≤

El resultado de este factor muestra que las y los servidores públicos de la CGSP están comprometidos para actuar conforme a los valores establecidos en el Código de Conducta de la Institución. Lo anterior se debe a la actualización, difusión y compromiso de cumplimiento de dicho Código.

2.- Análisis Cualitativo

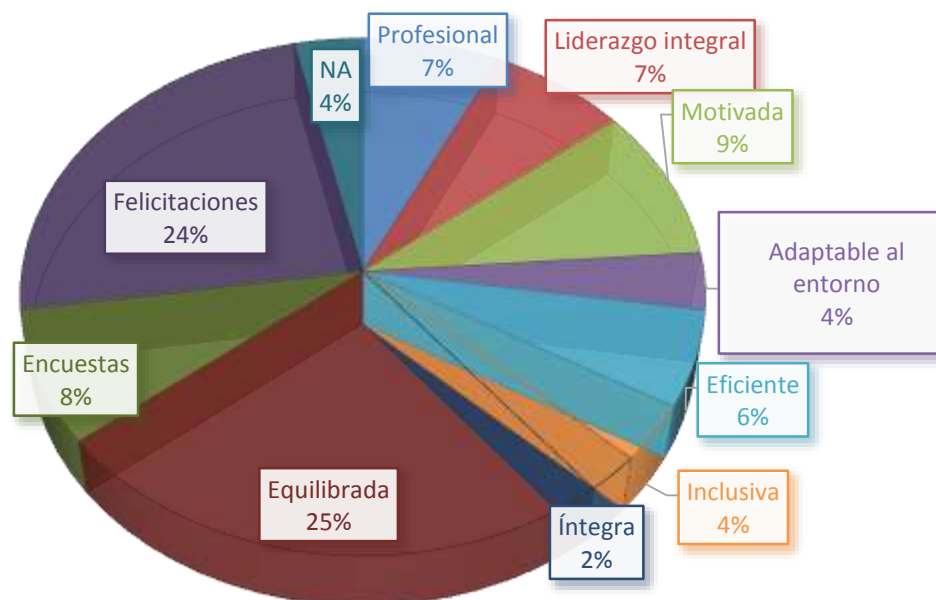
Comentarios y Sugerencias

ANÁLISIS DE COMENTARIOS CGSP "TIPOS DE OPINIÓN"



De acuerdo al análisis con la clasificación **"Tipo de Opinión"**, las y los servidores públicos de la Coordinación General de Servicios Periciales expresaron 168 comentarios, de los cuales 57 (34%) se refiere a felicitaciones, 74 (44%) a sugerencias, 30 (18%) a quejas y 7, el 4% a otro tipo de comentario.

COMENTARIOS CGSP / 2016



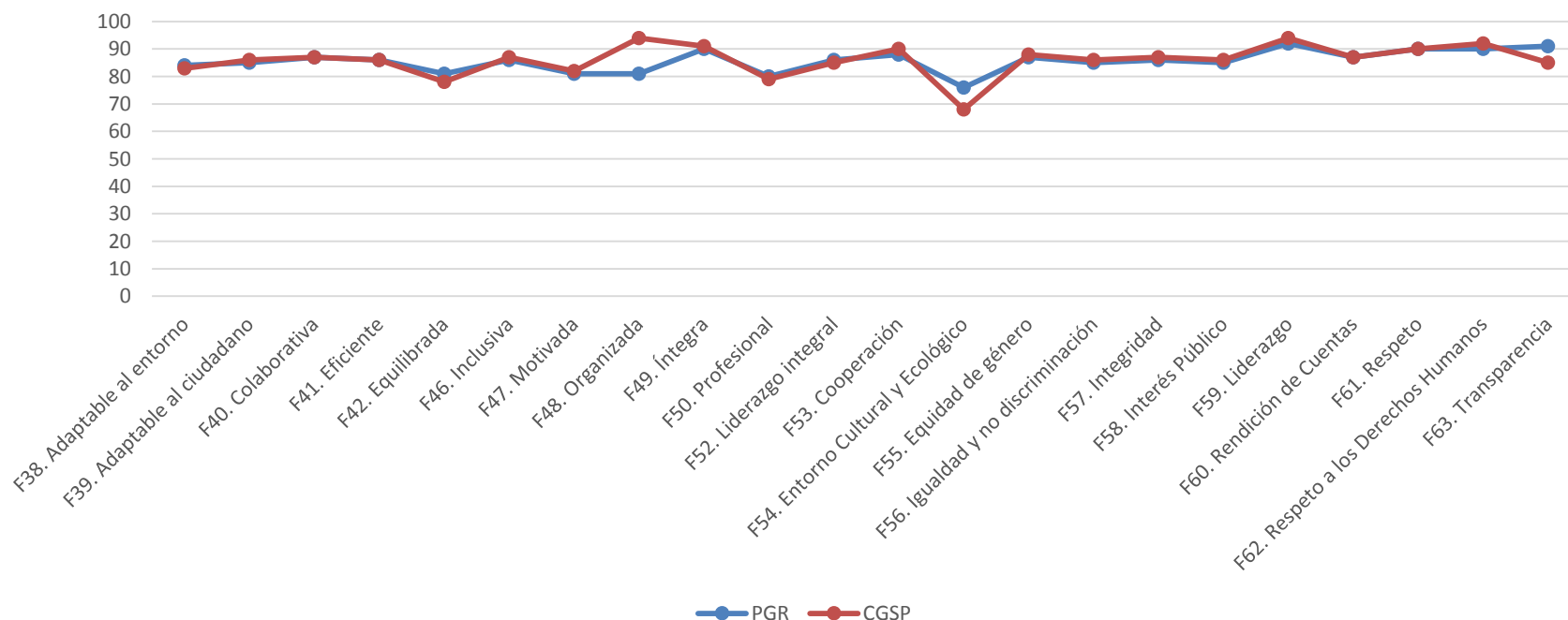
De acuerdo al análisis respecto a la alineación de los comentarios y sugerencias con las calificaciones estadísticas obtenidas en los factores, 42 (25%) comentarios perciben que se podría mejorar la condición de que la Institución es Equilibrada, principalmente se destaca la inconformidad en los horarios de las jornadas laborales; asimismo, 16 comentarios sugieren transparentar el proceso de selección y reclutamiento de personal, así como capacitación de acuerdo a su perfil (Profesional). Por otro lado, el 8% de los comentarios (14) son sugerencias propias del diseño de la encuesta y finalmente 40 personas encuestadas felicitan tanto a la Secretaría de la Función Pública como a los coordinadores estatales y Titular de la CGSP, por realizar este tipo de ejercicio.

Este análisis se tomó en consideración para la elaboración de las prácticas de transformación correspondientes.

3. Análisis Comparativo

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

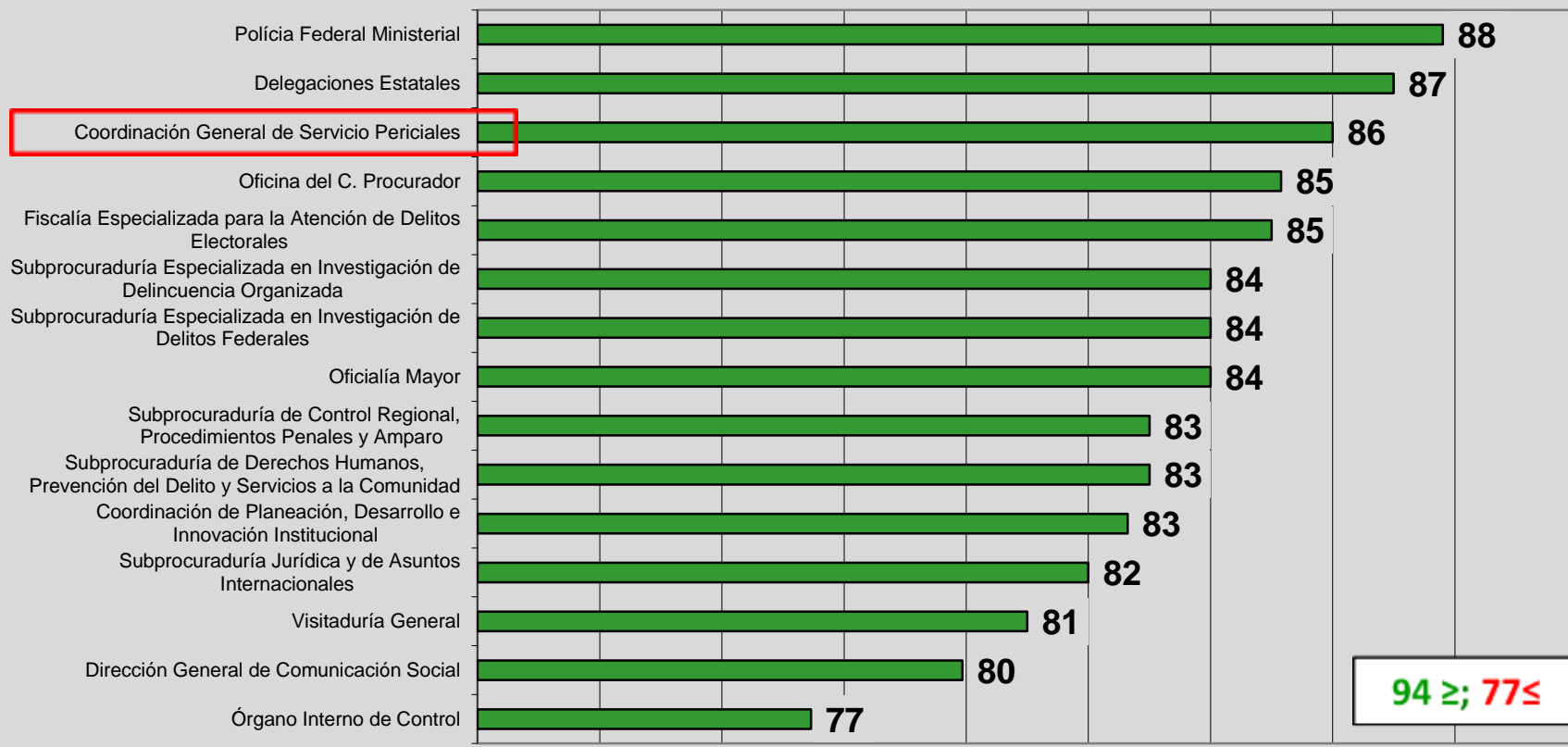
Resultados ECCO 2016 Comparativo CGSP –PGR



La gráfica muestra que en la mayoría de los factores la Coordinación General de Servicios Periciales obtuvo una calificación muy similar respecto a la Procuraduría General de la República (PGR), los factores que mayor variación presentan son para los cuales se comprometen prácticas orientadas a atender las ventanas de oportunidad identificadas.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

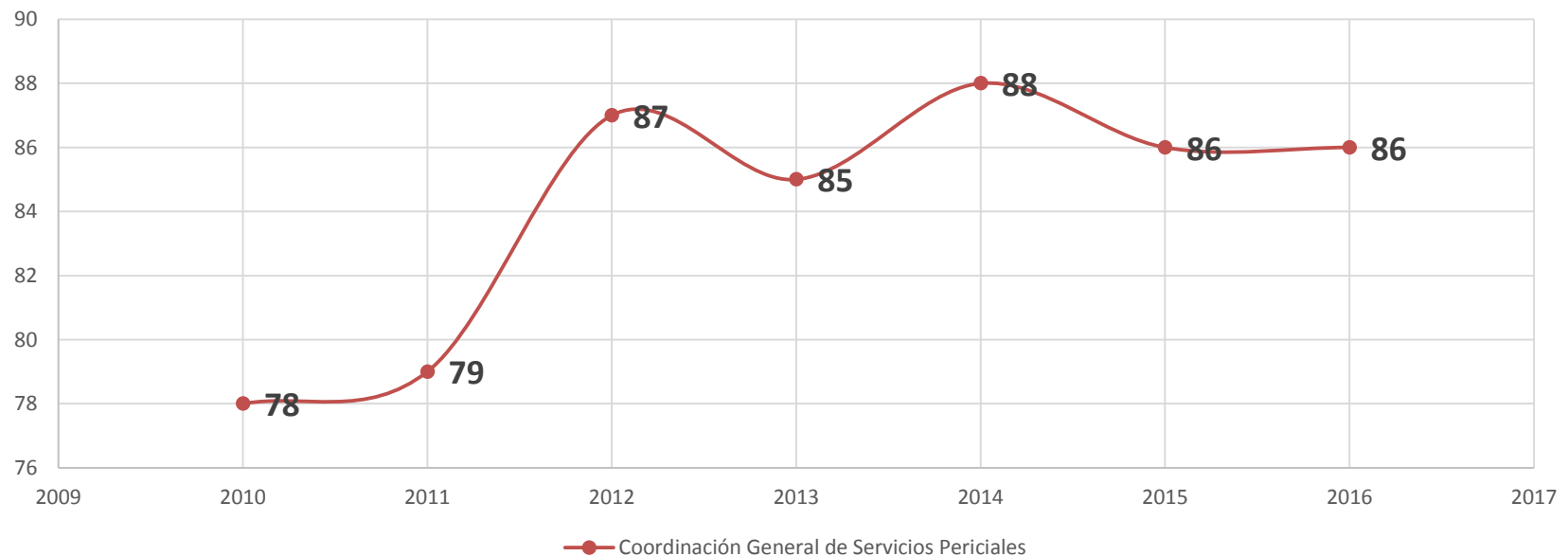
ECCO_ Índice Promedio UR's PGR / 2016



De la gráfica podemos destacar que Unidades Sustantivas como la Policía Federal Ministerial, las Delegaciones Estatales (en promedio) y la Coordinación General de Servicios Periciales obtuvieron las mejores calificaciones, lo que muestra coherencia con la estructura operativa y el deber ser de la Institución.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

Resultados ECCO CGSP
Comparativo Histórico



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Coordinación General de Servicios Periciales en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo durante los últimos seis años. Observándose que los resultados del año 2016 no mostraron variación en el promedio comparado con el año 2015.

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 2016 es:

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

$$\frac{9 \text{ Prácticas cumplidas}}{11 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = \underline{81.8 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor I. Reconocimiento laboral

$$\frac{2.5 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{83 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor II. Capacitación especializada y desarrollo

$$\frac{2.5 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{83\%} \text{ de efectividad}$$

Factor V. Equidad y Género

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

Factor IX. Balance Trabajo-Familia

$$\frac{2 \text{ cumplida}}{2 \text{ programada}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor XI. Liderazgo y participación

0.75 cumplida X 100 = 75 % de efectividad
1 programada

Factor XIX. Estrés

.25 cumplida X 100 = 25 % de efectividad
1 programada

El seguimiento de las prácticas de transformación comprometidas se realizó con la participación de los integrantes del Grupo de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional de la Institución, para garantizar el cumplimiento en atención del calendario comprometido, en los casos en los que se identificaron rezagos se aplicaron las acciones correctivas correspondientes para su cumplimiento.

- 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 (**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 CGSP, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2016.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior de 78 puntos o menores.

94 ≥; 77 ≤

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

140	COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES
-----	--

FACTOR

38.- ADAPTABLE AL ENTORNO
131.-En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

RECONOCER A LA FIGURA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CGSP QUE TIENEN CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017								2018			
							ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEPT	OCT	NOV	ENE	FEB	MAR	ABR
1	CON BASE A LA PRODUCTIVIDAD Y LOGROS DEL PERSONAL CON EXPERIENCIA COMPROBABLE EN CUESTIONES TÉCNICAS DE SU LABOR COTIDIANA, GENERAR O APROVECHAR FOROS EN DONDE PUEDAN COMPARTIR SUS EXPERIENCIAS CON EL RESTO DEL PERSONAL QUE CONFORMA LA CGSP.	TITULARES DE CADA ÁREA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	ESPACIOS / FOROS DE DIFUSIÓN	EVENTUAL APROVECHANDO FOROS EN CUALQUIER FECHA DEL AÑO	E X	TODO EL PERSONAL	P											
					O		R											
2					E		P											
					O		R											
3					E		P											
					O		R											
4					E		P											
					O		R											
5					E		P											
					O		R											
6					E		P											
					O		R											

CD ANSELMO ANDRÉS SÁNCHEZ
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDÓZA
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

140

COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

FACTOR

42.-EQUILIBRADA

149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico). 150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza). 154.- Siento que mi jefe(s) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

EFICIENTAR LA DISTRIBUCIÓN DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES A FIN DE LOGRAR EL EQUILIBRIO DE LA CARGA LABORAL, FOMENTANDO ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EL CUIDADO DE LA SALUD, EL EJERCICIO, RESPETANDO LOS HORARIOS LABORALES, ASÍ COMO EL TRATO DIGNO Y RESPETUOSO DE LOS MANDOS.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017												2018			
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR				
1	INDUCTAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA IMPARTICIÓN DE TALLERES Y CURSOS CON TEMAS RELACIONADOS CON EL DESARROLLO DE LOS HOMBRES Y LA CONVIVENCIA FAMILIAR.	DGFP/DGRH/DGAMP/DCH	INSTRUCTOR/SALAS/ EQUIPO	TRIMESTRAL	E *	MANDOS SUPERIORES	P															
					D		R															
2	COORDINAR LA LOGÍSTICA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.	DGFP/DGRH/DGAMP/DCH	OFICIOS, CORREO ELECTRÓNICO, Y/O ENLACES TELEFÓNICOS "PARA TI"	PERMANENTE	E *	MANDOS MEDIO	P															
					D		R															
3	SENSIBILIZAR A LOS MARIDOS, A FIN DE DAR OPORTUNIDAD A LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA QUE ASISTAN A LA CAPACITACIÓN Y CONTAR CON LA PARTICIPACIÓN DE LOS MANDOS.	DGRH/DGAMP/DCH	CARTELES/SISTEMA DE COMUNICACIÓN INTERNA "PARA TI"	TRIMESTRAL	E *	MANDOS MEDIO	P															
					D		R															
4	PROGRAMAR ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SU FAMILIA.	DGRH/DGAMP/DCH	SERVICIO DE TRANSPORTE, CARTELES "PARA TI"	PERMANENTE	E *	TODO EL PERSONAL	P															
					D		R															
5	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA QUE OTORGUEN LAS FACILIDADES AL PERSONAL A SU CARGO, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO Y A LAS CARGAS DE TRABAJO, A FIN DE QUE PUEDAN TENER UNA CONVIVENCIA FAMILIAR QUE LOGRE EL EQUILIBRIO ENTRE EL TIEMPO REAL LABORAL Y SU VIDA PERSONAL.	DSTE/DGRH	COMUNICADORE	PERMANENTE	E *	MANDOS MEDIO	P															
					D		R															
6	PROMOVER E INVITAR AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN A VISITAR Y CUIDAR LOS PARQUES HISTÓRICOS, ESPACIOS CULTURALES Y SITIOS PATRIMONIALES.	DGRH	COMUNICADORE	MESES	E	TODO EL PERSONAL	P															
					D		R															

CD ANSELMO FLORES SÁNCHEZ
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDOZA
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP

PGR

PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

140

COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

FACTOR

47.-MOTIVADA 181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia a las condiciones económicas del país.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA INTEGRACIÓN ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN A FIN DE FOMENTAR EL APOYO Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO, DE IGUAL MANERA RECONOCER LA LABOR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN SU ÁREA DE TRABAJO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE	TIPO DE	2017												2018			
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR				
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA IMPARTICIÓN DE TALLERES Y CURSOS CON TEMAS QUE FOMENTEN EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL LIDERAZGO ESTRATÉGICO.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	INSTRUCTOR/SALAS/EQUIPO	BIMESTRAL	E	x	MANDOS SUPERIORES	P														
					O		R															
2	COORDINAR LA LOGÍSTICA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	OFICIOS, CORREO ELECTRÓNICO, Y/O ENLACES TELEFÓNICOS, "PARA TI"	PERMANENTE	E	x	MANDOS MEDIOS Y ENLACES	P														
					O		R															
3	IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA DE RECONOCIMIENTO AL SERVIDOR PÚBLICO: POR PUNTUALIDAD, POR DESEMPEÑO, POR COMPAÑERISMO, ETC.	ADMINISTRATIVA A SOLICITUD DE LAS UNIDADES DE LA CGSP	DIPLOMA, TARJETA DE FELICITACIONES.	PERMANENTE	E	x	MANDOS MEDIOS	P														
					O		R															
4					E		P															
					O		R															
5					E		P															
					O		R															
6					E		P															
					O		R															

CD ANSELMO ANDRÉS SÁNCHEZ
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDOZA
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP

PGR

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

140

COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

FACTOR

103. PROFESIONAL 102.- Cuando ingresé al área, me sentí bienvenido(a) y me explicaron la organización de la institución, sus funciones y responsabilidades, interrelaciones entre las áreas de la institución y tareas de cada una de mis compañeros.
104.- En mi institución se cubren las vacantes vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
105.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
106.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.
109.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

INFORMAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE RESULTANTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL, ADICIÓN DE VINCULAR LOS ELEMENTOS QUE CONTRIBUYAN A LA REALIZACIÓN PERSONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CGP CON LAS FUNCIONES QUE REALIZAN DIARIAMENTE, PERMITIENDO QUE CADA PERSONA PUEDA POTENCIAR SUS CAPACIDADES EN PRO DE SU BIENESTAR PROPIO Y EL DE LA PGR.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017												2018			
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR				
1	CUANDO UN GRUPO DE PERITOS CONTRATADOS POR CONVOCATORIA O DESIGNACIÓN EFECTUAL SE INCORPORA AL GRUPO O SE DESMIGRA EL ACUERDO FIRMADO POR EL C. PROCURADOR SEGÚN SEA EL CASO, SE AGENDARÁ UN PEQUEÑO ESPACIO DE DIVULGACIÓN A MANERA DE REUNIÓN PRESIDIDA POR EL TITULAR DE LA CGP EN PRESENCIA DE LOS CUATRO DIRECTORES GENERALES Y COORDINADOR ADMINISTRATIVO, FOMENTO EN EL QUE SEÁ ESPUESTO POR LA PERSONA DESIGNADA PARA TAL EFECTO (DESARROLLO ORGANIZACIONAL O BREVE) DE ACUERDO A LA NORMATIVIDAD VIGENTE LAS FUNCIONES, RESPONSABILIDADES E INTERRELACIONES ENTRE LAS ÁREAS DE LA CGP.	CGP, DIRECCIONES GENERALES, COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	AUXILIAR CGP, PRESIDENTE, LAPTOP, CÁMERA	EVENTO PROTOCOLARIO 15 MINUTOS SESIÓN INFORMATIVA 1 HORA	E X O	TODO EL PERSONAL	P															
2	OFERTIR A TRAVÉS DE LOS DIFERENTES MEDIOS DE COMUNICACIÓN, EL PROCESO DE CONTRATACIÓN	DETEC/DGRI/DGAS/DFPM	MEDIO DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E X O	TODO EL PERSONAL	P															
3	FOMENTAR LA PRÁCTICA DE BREVE JUNTAS QUE SE LLEVEN A CABO EN UN ESPACIO DE QUINCE MINUTOS SEMANALES ANTES DE INICIAR LA JORNADA LABORAL CONVOCADA POR LOS SUBDIRECTORES Y DIRECTORES DE ÁREA EN PRESENCIA DE TODO EL PERSONAL DEL ÁREA, EN DONDE SEAN ESPUESTOS LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE CADA DEPARTAMENTO, REUNIONES EN DONDE EL EQUIPO DE TRABAJO SEA Y SE SIENTA ESCUCHADO.	TODAS LAS ÁREAS QUE CONFORMAN LA CGP CONVOCADAS POR LOS TITULARES DE CADA DEPARTAMENTO	TIEMPO	15 MINUTOS A LA SEMANA	E X O	TODO EL PERSONAL	P															
4	CUANDO SE PRESENTE LA OPORTUNIDAD DE OCUPAR UNA PLAZA VACANTE, FOMENTAR LA REALIZACIÓN DE UNA PROMOCIÓN DE ASCENSO EN DONDE LA JUSTIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN DE LA PLAZA SE BASE EN EL PERFIL Y LA PRODUCTIVIDAD DE CADA SERVIDOR PÚBLICO	TODOS LOS TITULARES DE LAS ÁREAS QUE CONFORMAN LA CGP	ESTADÍSTICAS DE PRODUCTIVIDAD POR SERVIDOR PÚBLICO	PERMANENTE	E X O	MANDOS SUPERIORES	P															
5	CALENDARIZAR LA IMPARTICIÓN DE BREVES PLÁTICAS DE SENSIBILIZACIÓN POR ÁREAS, EN DONDE SE CONVOCARÁ A LOS NIVELES A PARTIR DE JEFATURAS DE DEPARTAMENTO HASTA EL TITULAR DE LA CGP EN DONDE EL TÓPICO CENTRAL DE LAS MIRMAS SEA EL USO EFECTIVO Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL, CON ESPECIAL ÉNFASIS EN CÓMO EL DESARROLLO DE CADA SERVIDOR PÚBLICO AGREGA A LA CGP CONTRIBUYE DE MANERA ESPECÍFICA AL ÉXITO DE PROYECTOS ESPECÍFICOS Y COMUNALES DE LA COORDINACIÓN, LA AIC Y PGR, LO ANTERIOR PARA QUE LOS PARTICIPANTES DE DICHA ACTIVIDAD SE ENCARGUEN DE TRANSMITIR A CADA UNO DE SUS COLABORADORES QUE SON DE GRAN VALOR Y QUE FORMAN PARTE DE UN GRAN CONJUNTO INSTITUCIONAL QUE ES PGR.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA Y DIRECCIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	MATERIAL DE DIVULGACIÓN IMPRESO CON		E X O	MANDOS SUPERIORES, MANDOS MEDIOS Y ENLACES	P															

ED ANSELMO RODRÍGUEZ SÁNCHEZ
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDOZA
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGP

PGR



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

140	COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES
-----	--

FACTOR

S2.- LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER EL LIDERAZGO ENTRE EL CAPITAL HUMANO QUE CONFORMA LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES BAJO LOS LINEAMIENTOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA PGR

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2017								2018			
					E	X		ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	ENE	FEB	MAR	ABR
1	FAVORECER LA PRÁCTICA DE UN VALOR MENSUAL IMPLÍCITO EN EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA PGR, SOBRE EL QUE SE ELABORARÁ MATERIAL QUE TENDRÁ DIFUSIÓN EN LOS CORCHOS QUE SE ENCUENTRAN EN LAS DIFERENTES ÁREAS DE LA CGSP.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	INSUMOS DE PAPELERÍA	PERMANENTE CON CAMBIOS CADA MES	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
2					E			P											
					O			R											
3					E			P											
					O			R											
4					E			P											
					O			R											
5					E			P											
					O			R											
6					E			P											
					O			R											

CD ANSELMO APOCALIPSA SÁNCHEZ
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDÓZA
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

140	COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES
-----	--

FACTOR

63.- TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR ENTRE EL PERSONAL DE LA CGSP LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ECCO 2016, ASÍ COMO LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA 2017
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017								2018			
							ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	ENE	FEB	MAR	ABR
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR LA INSTITUCIÓN, ASÍ COMO LOS OBTENIDOS POR LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	INSUMOS DE PAPELERÍA	BIMESTRAL	E	X	P											
					O		R											
2	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	CORREO ELECTRÓNICO Y OFICIOS	BIMESTRAL	E	X	P											
					O		R											
3					E		P											
					O		R											
4					E		P											
					O		R											
5					E		P											
					O		R											
6					E		P											
					O		R											

CD ANGELINA APODACA SÁNCHEZ
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS PERICIALES

VÍCTOR MANUEL RODRÍGUEZ MENDOZA
COORDINADOR ADMINISTRATIVO DE LA CGSP