

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

SUBPROCURADURÍA DE DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	62
3.1. Comparación de resultados entre Unidades	63
3.1.1. Comparación de resultados PGR Vs. SDHPDSC	64
3.1.2. Comparativo Unidades Responsables SDHPDSC	65
3.1.3. Comparativo Histórico SDHPDSC	66
3.2. Resultados SDHPDSC 2015 Vs. 2017	67
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	69
4. Definición de Objetivos Estratégicos	72
5. Definición de Prácticas de Transformación	72
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	72

La Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad participo 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 Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad (SDHPDSC) participó con 85 personas de un universo de 231, es decir el 36.80% de participación, lo cual en términos reales fue menor que en 2016, en la cual participaron 170 personas.

El resultado fue:

SDHPDSC

87 puntos

3 puntos más que el año anterior (84 puntos)

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 Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad 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 SDHPDSC obtuvo un umbral superior de 94 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 80 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$$94 \geq; 80 \leq$$

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



94 - 100



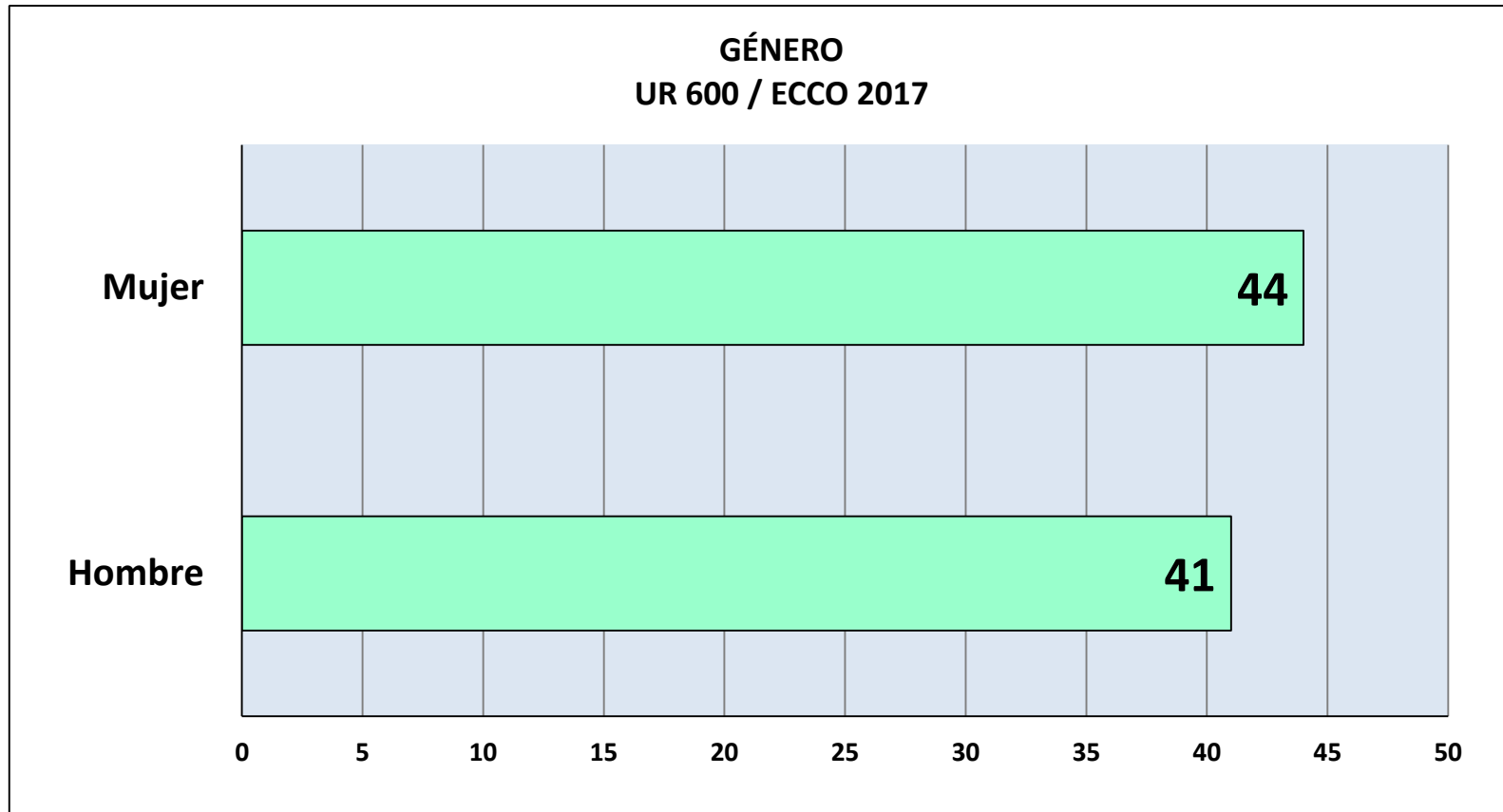
81 - 93



63 - 80

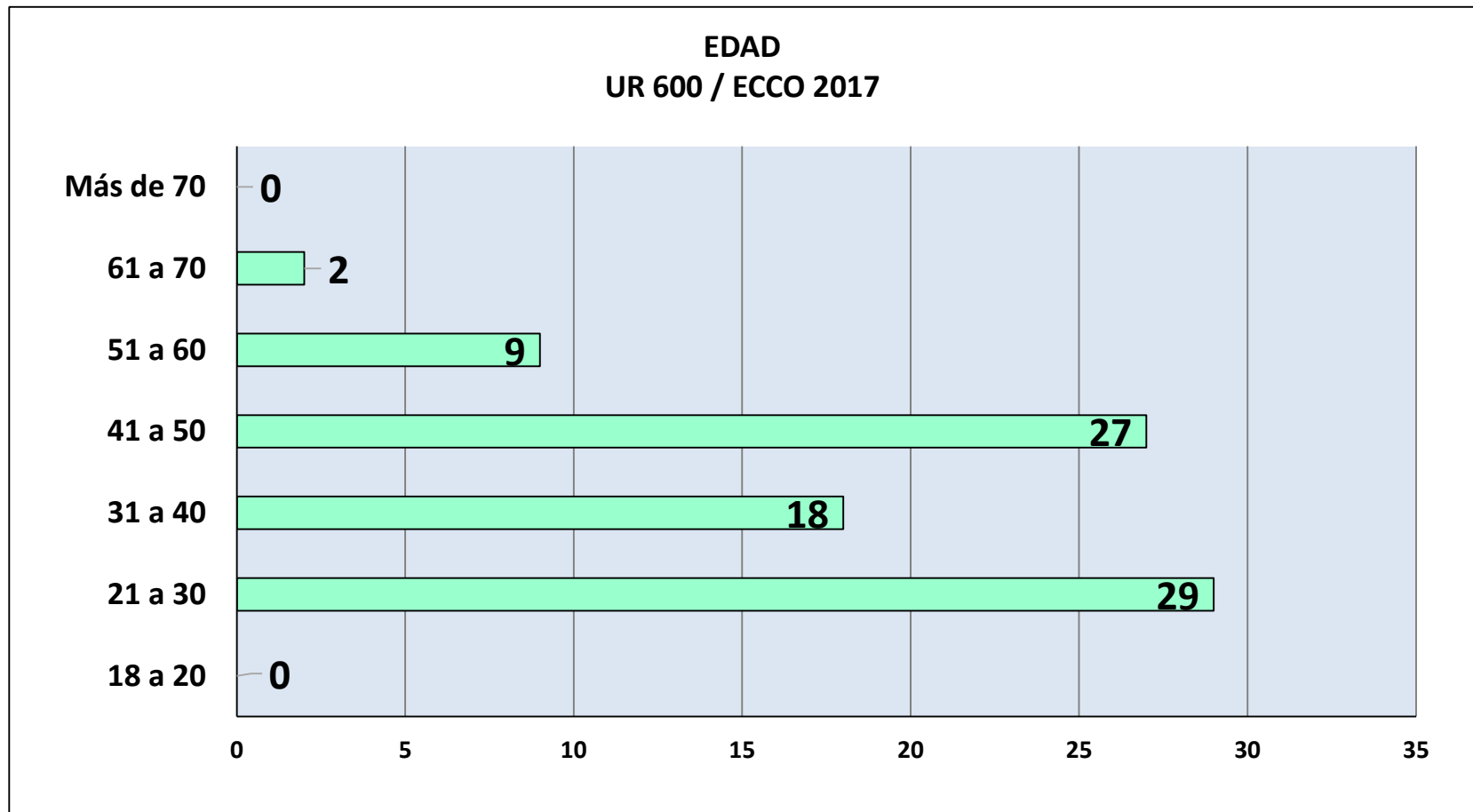
1. Análisis Cuantitativo

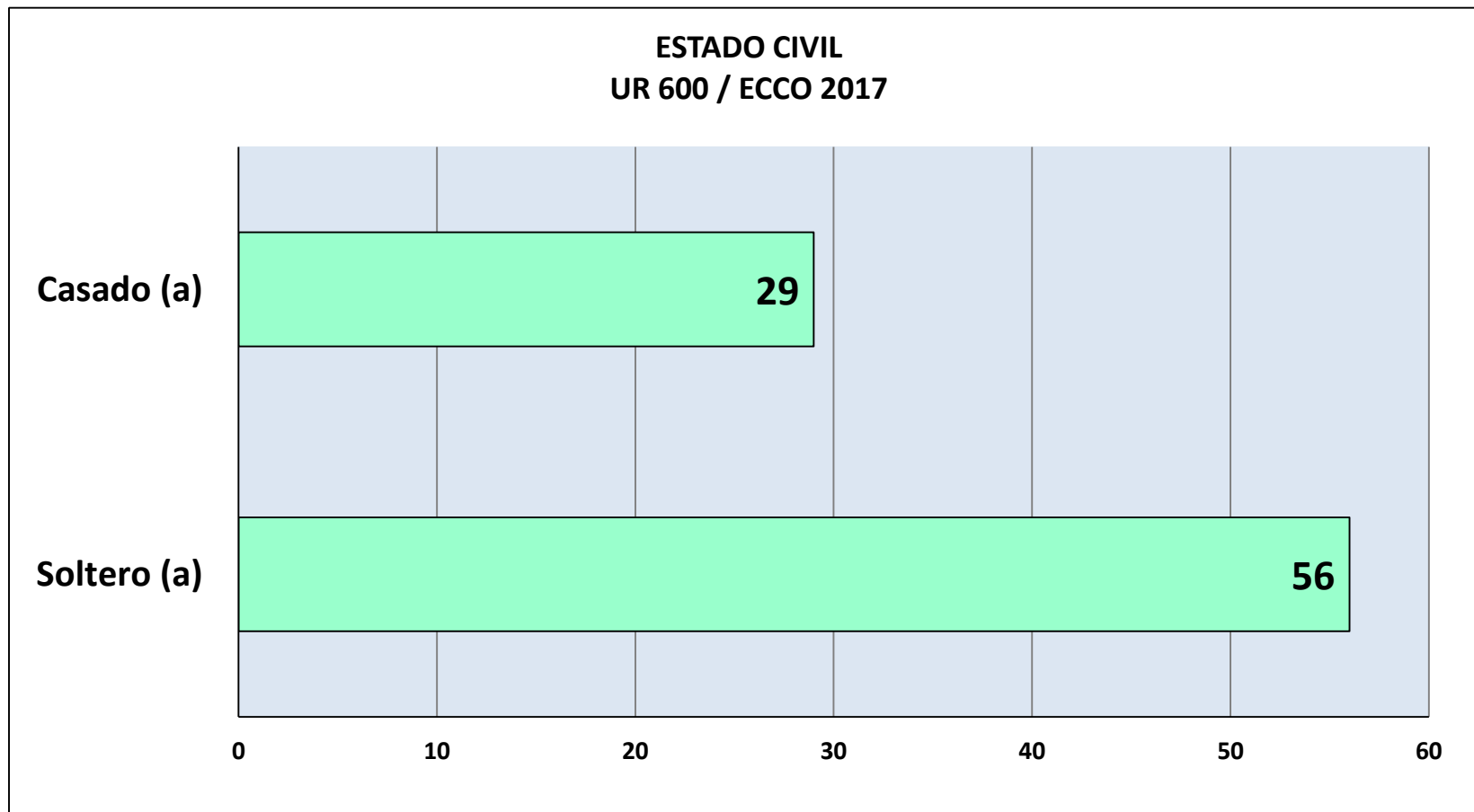
Datos Sociodemográficos



La participación de las mujeres fue del 17% y la de los hombres 5 % menos.
Tomando en cuenta que la plantilla de la Subprocuraduría que está conformada por 44% mujeres y 56% hombres.

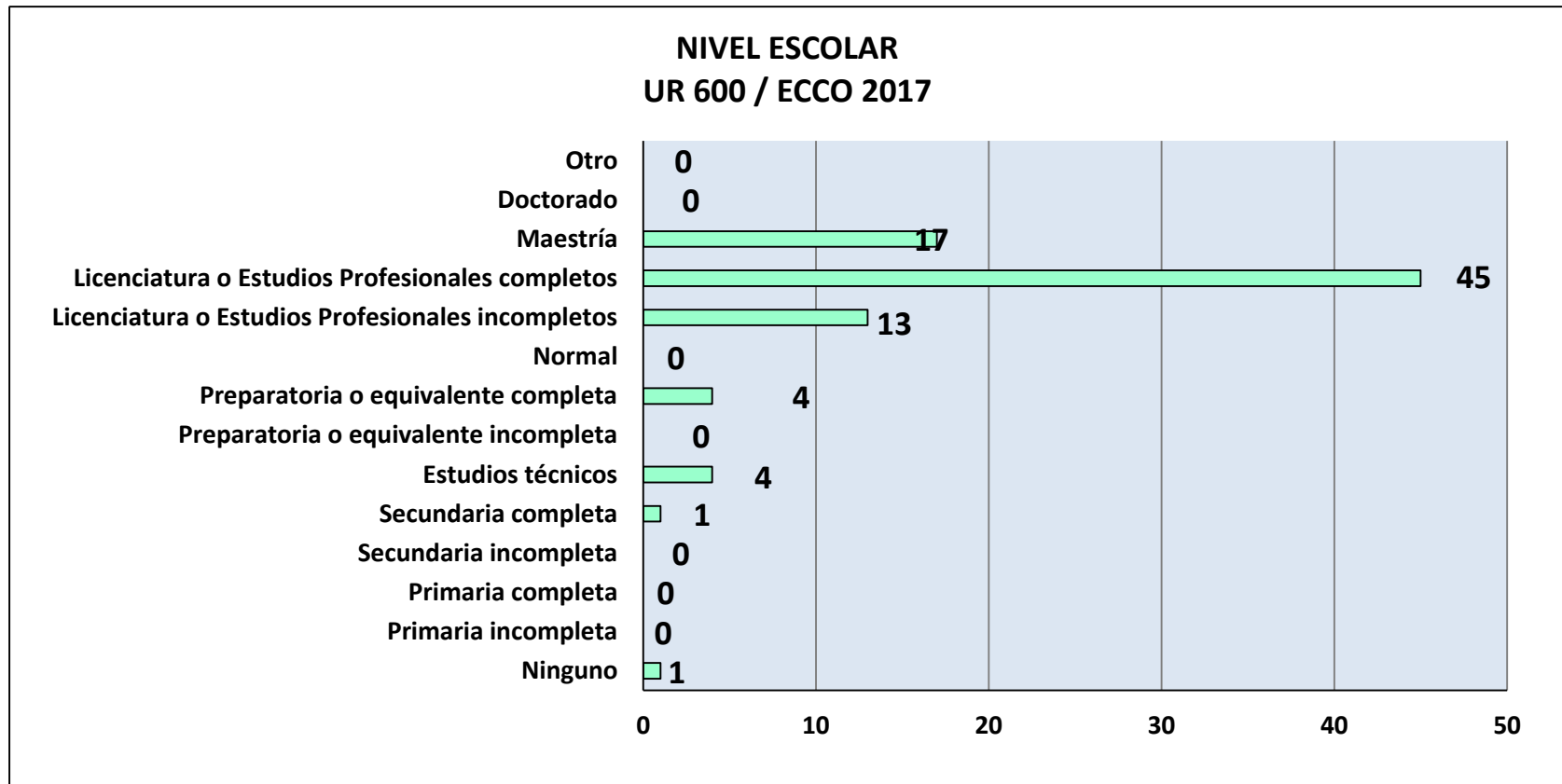
De los participantes en la encuesta, 87% se encuentran entre los 21 y los 50 años, mientras que las personas mayores a 51 años constituyen el 13% del universo total.



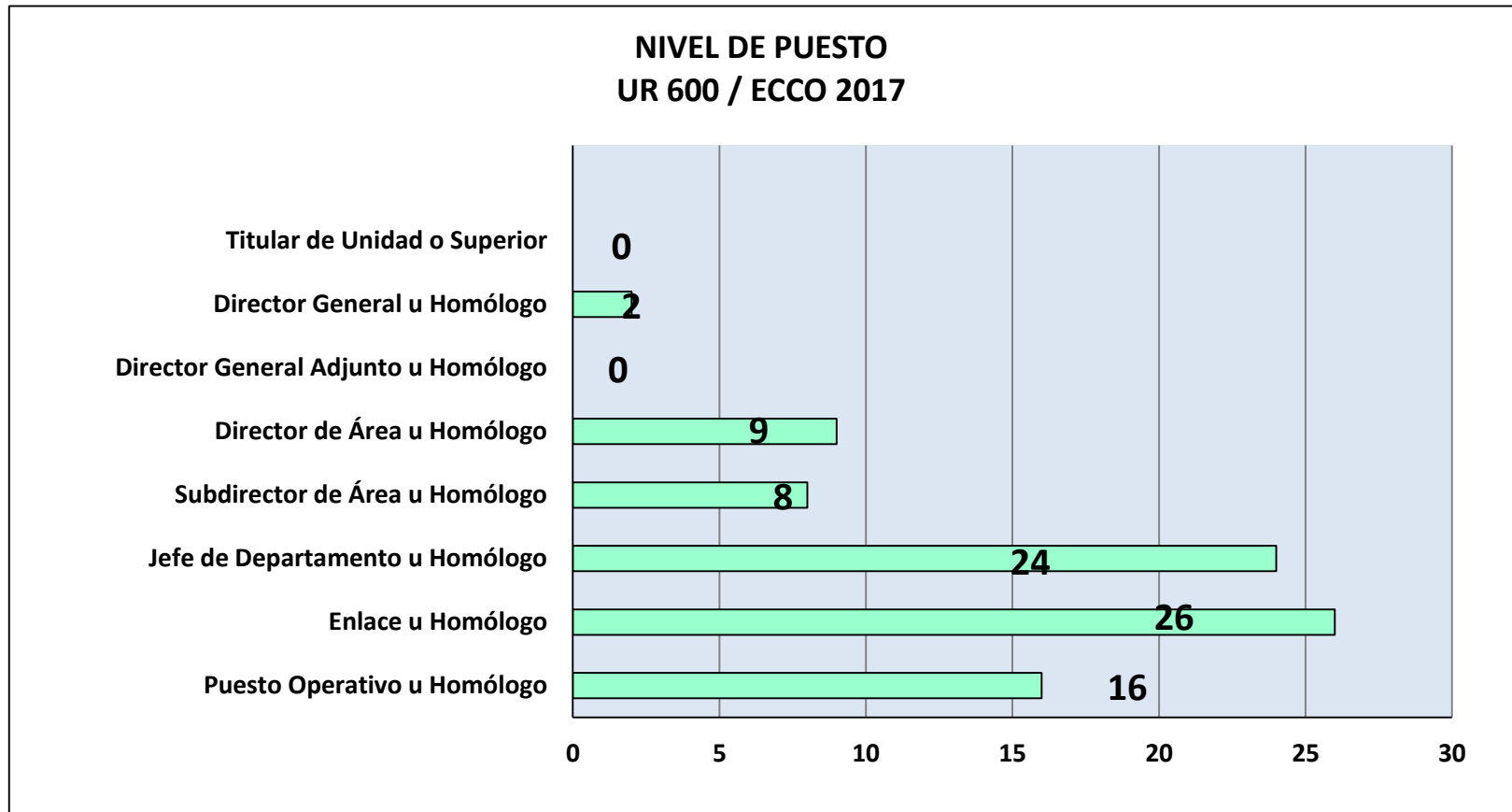


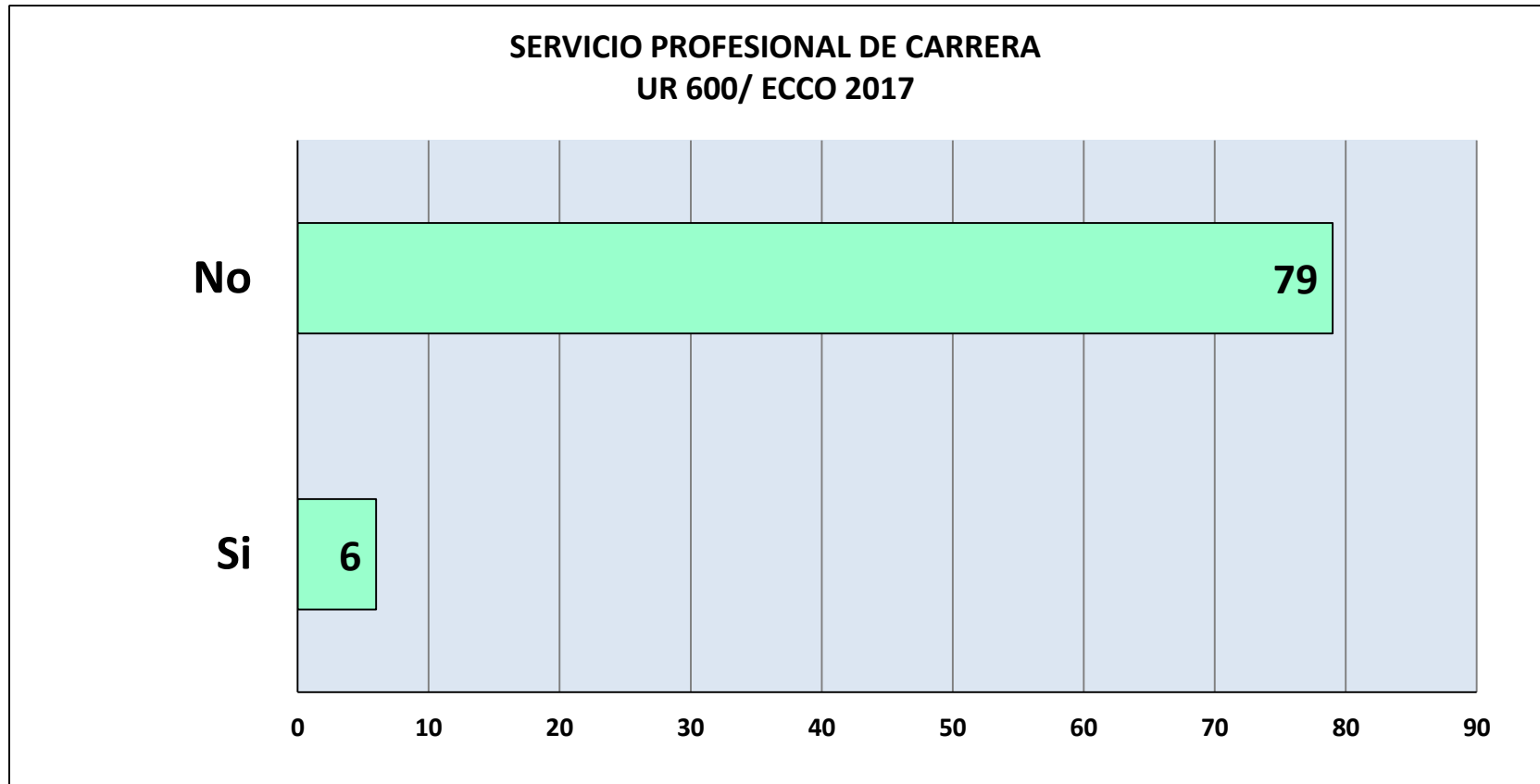
La proporción de participación entre casados (as) es del 44% y de los solteros (as) es del 66% .

Prácticamente el 53 por ciento de las servidoras y los servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo una persona declara no tener estudios y 5 los tienen incompletos a nivel básico.



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta, fueron pronunciados en un 78% por quienes ocupan puestos operativos, enlace y jefaturas; es decir, la base de la estructura de la Institución.

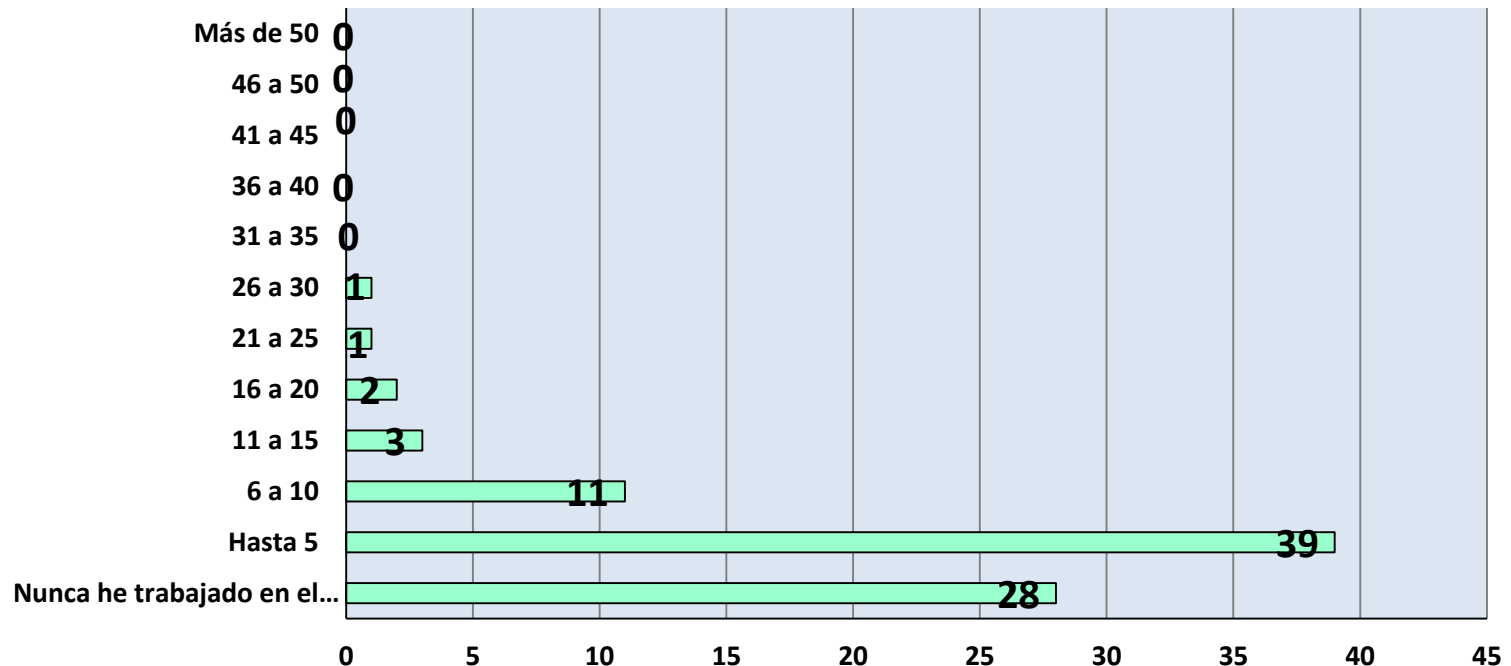




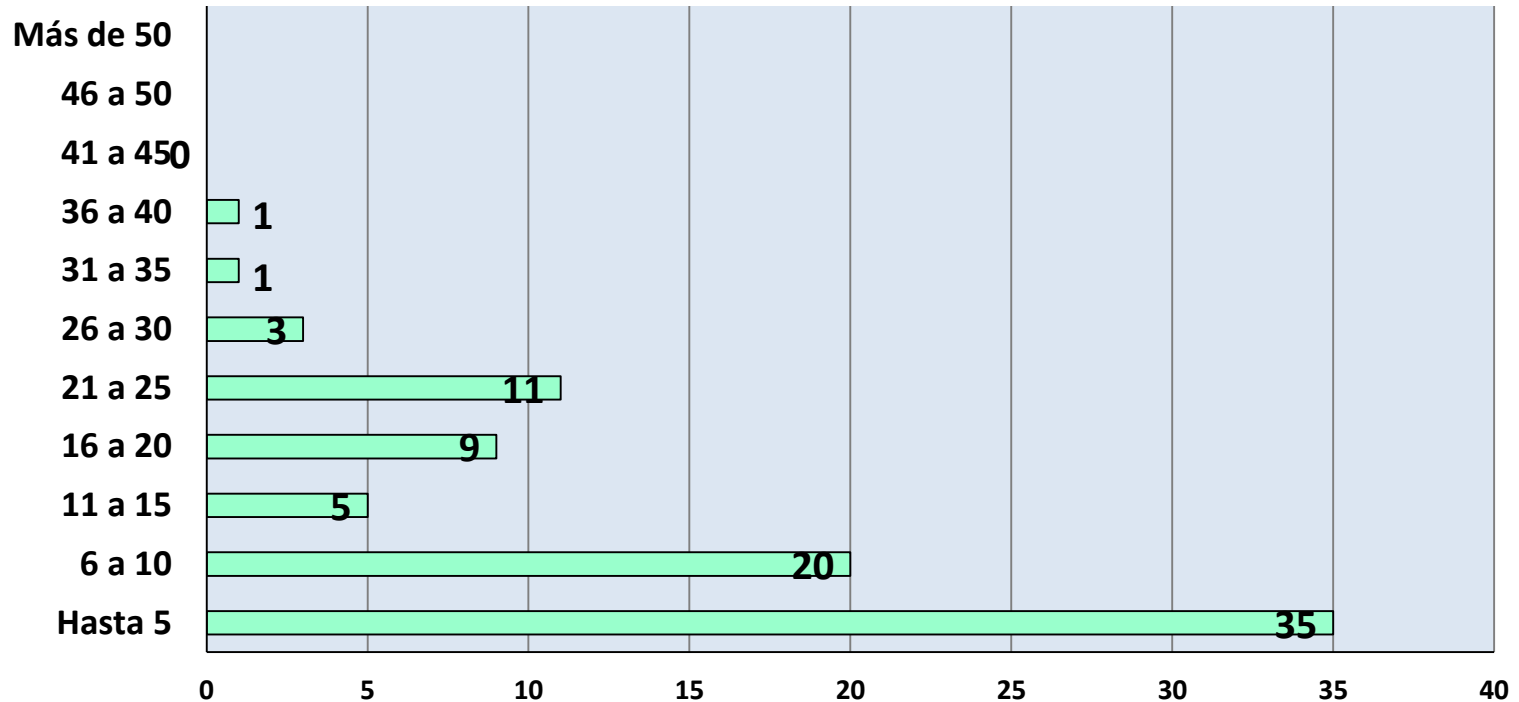
El 7% del personal de SDHPDSC que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

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

AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA
UR 600 / ECCO 2017



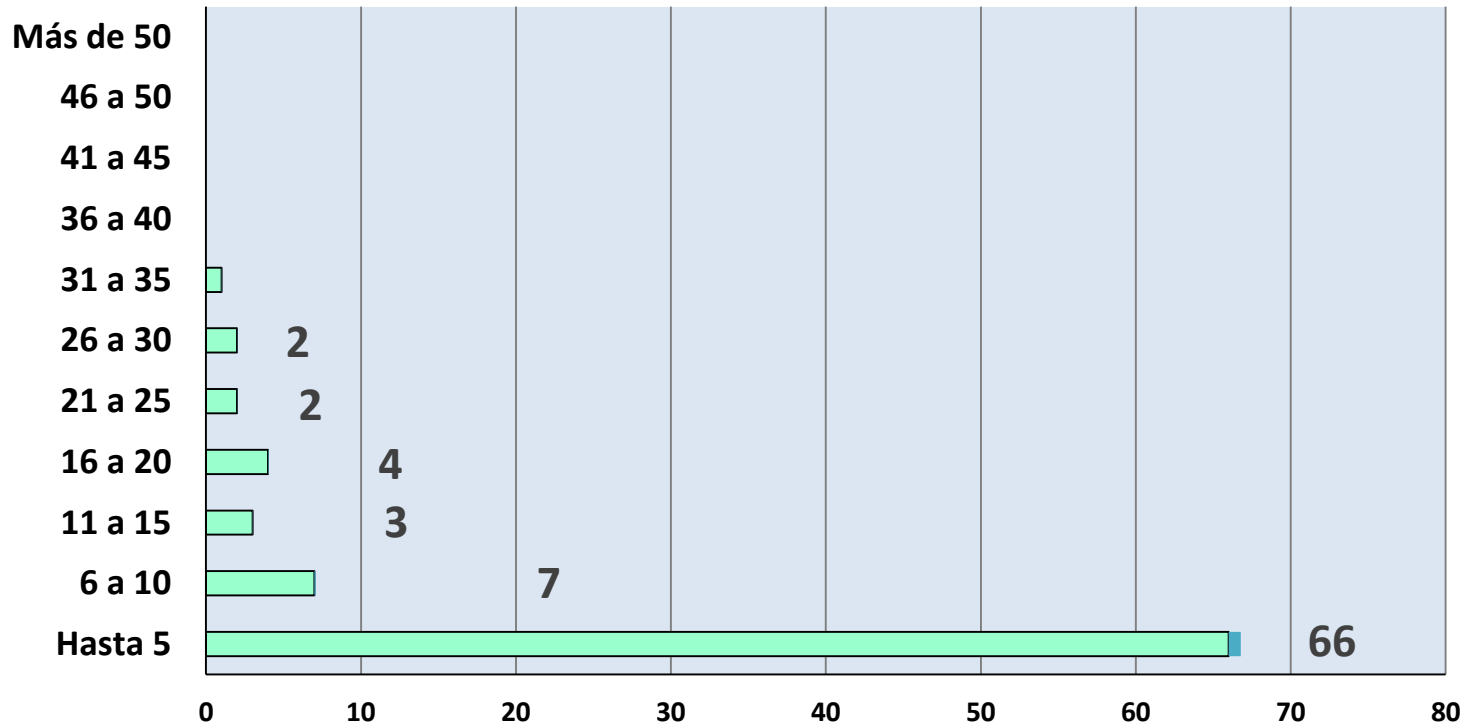
AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL UR 600 / ECCO 2017

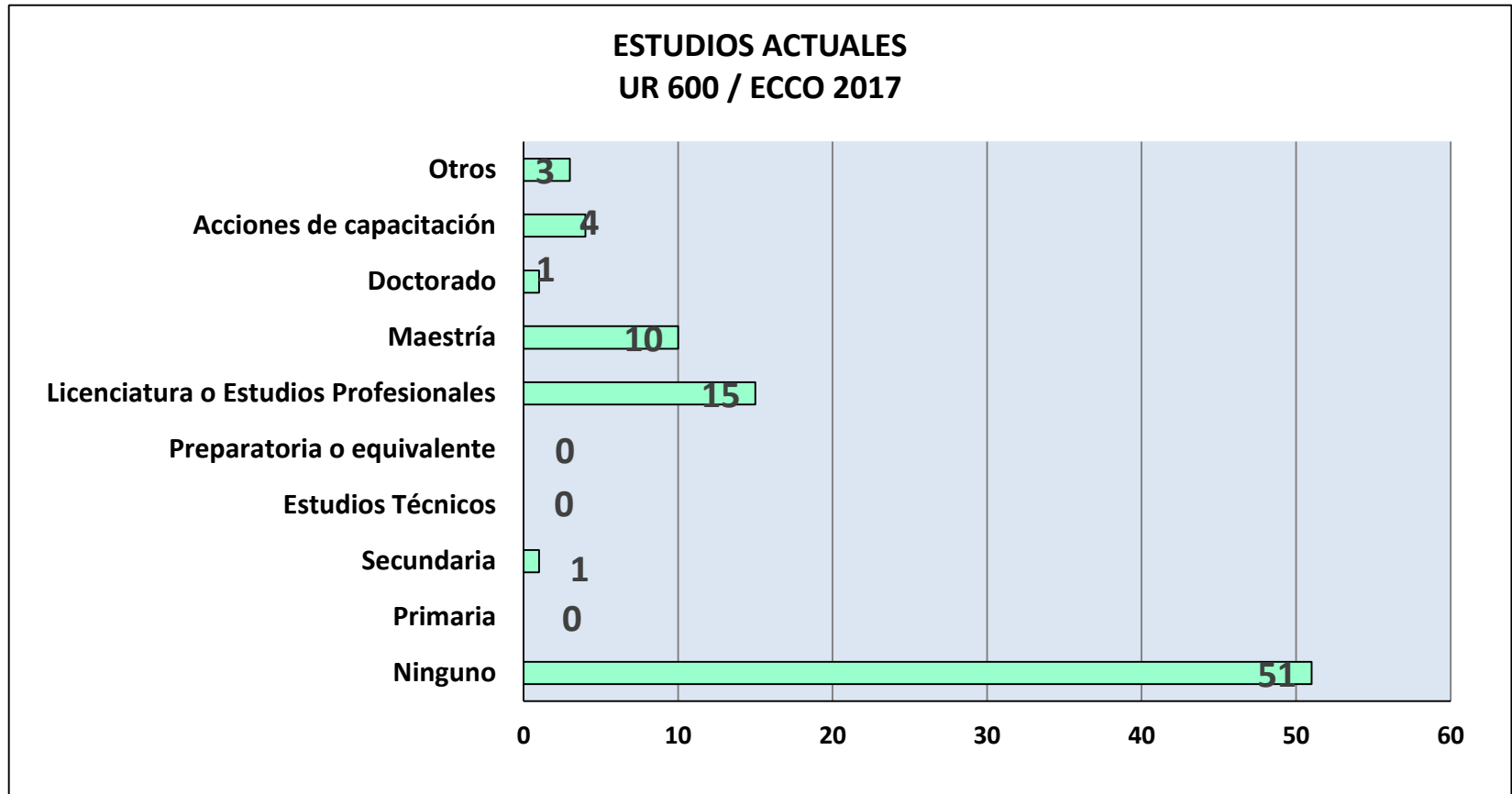


Casi 6 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la SDHPDSC colaboran 4 servidoras y servidores públicos con experiencia mayor a 10 años en la APF.

Casi 78% de las personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, el resto ha presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

AÑOS EN EL PUESTO
UR 600 / ECCO 2017

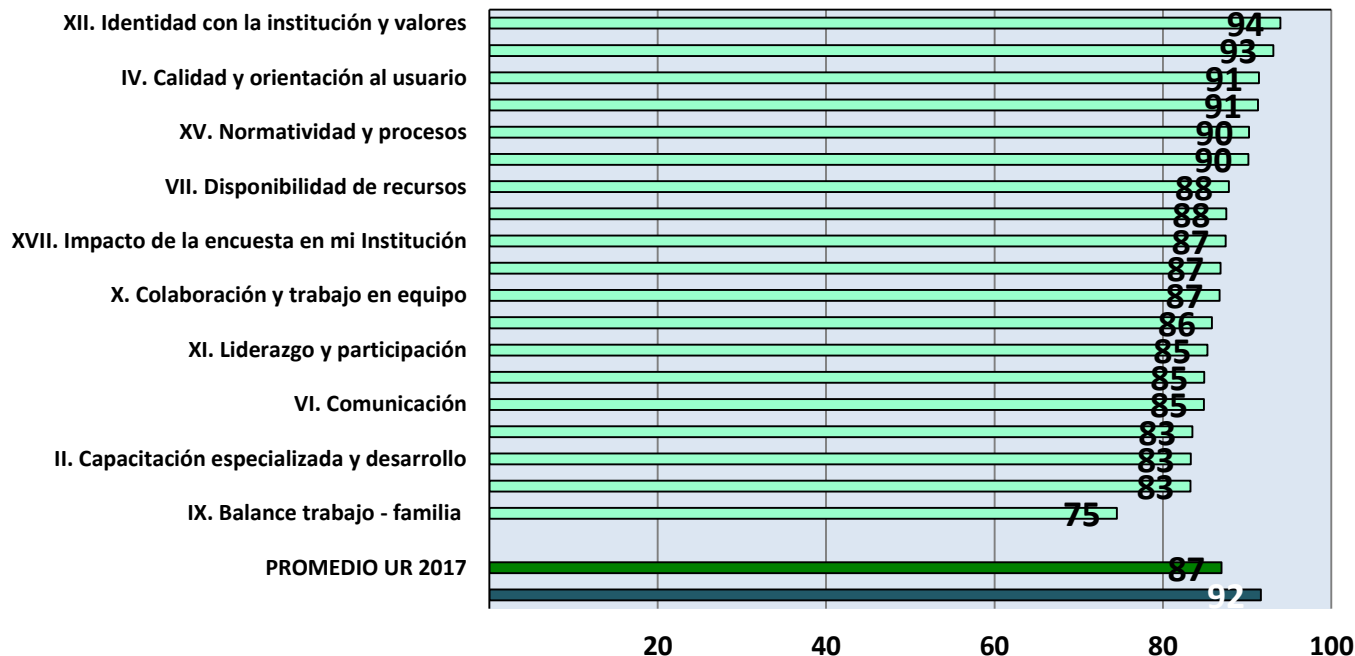




Casi 6 de 10 servidoras y servidores públicos de la SDHPDSC encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se tiene una ventana de oportunidad para la formación profesional.

Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR UR 600 / ECCO 2017



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

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR 600 / ECCO 2017

20

30

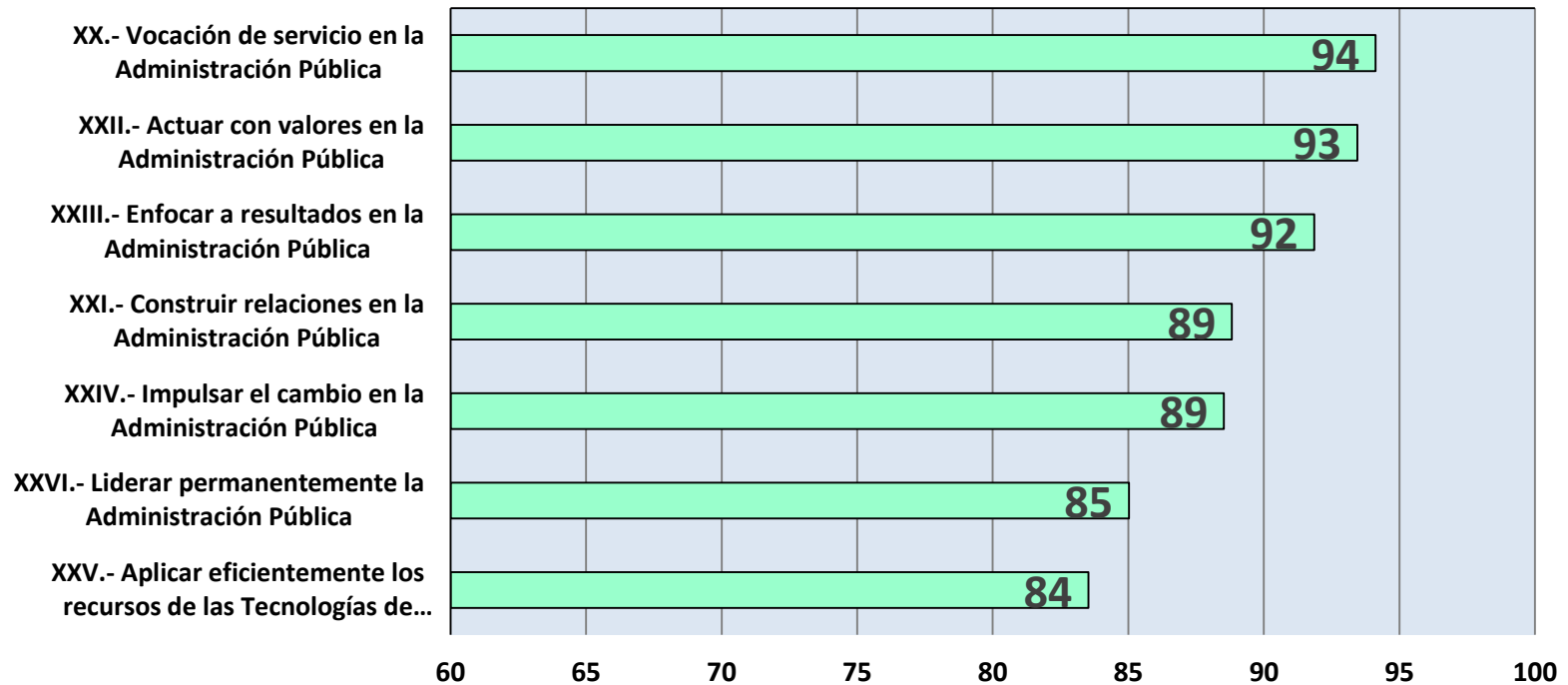
40

50



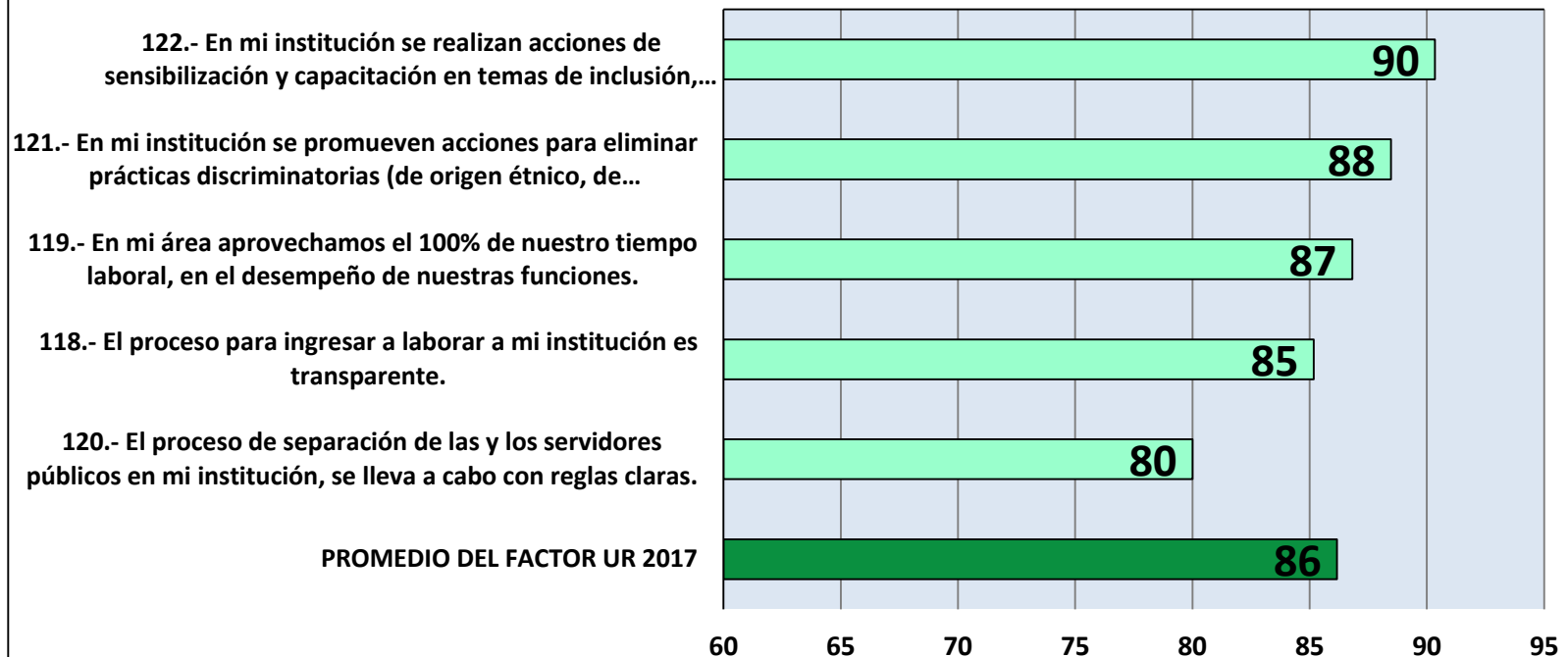
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de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

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR 600 / 2017 DE MAYOR A MENOR



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la SDHPDSC con respecto a vocación de servicio y los valores; en sentido opuesto, se puede mejorar la aplicación eficiente de los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

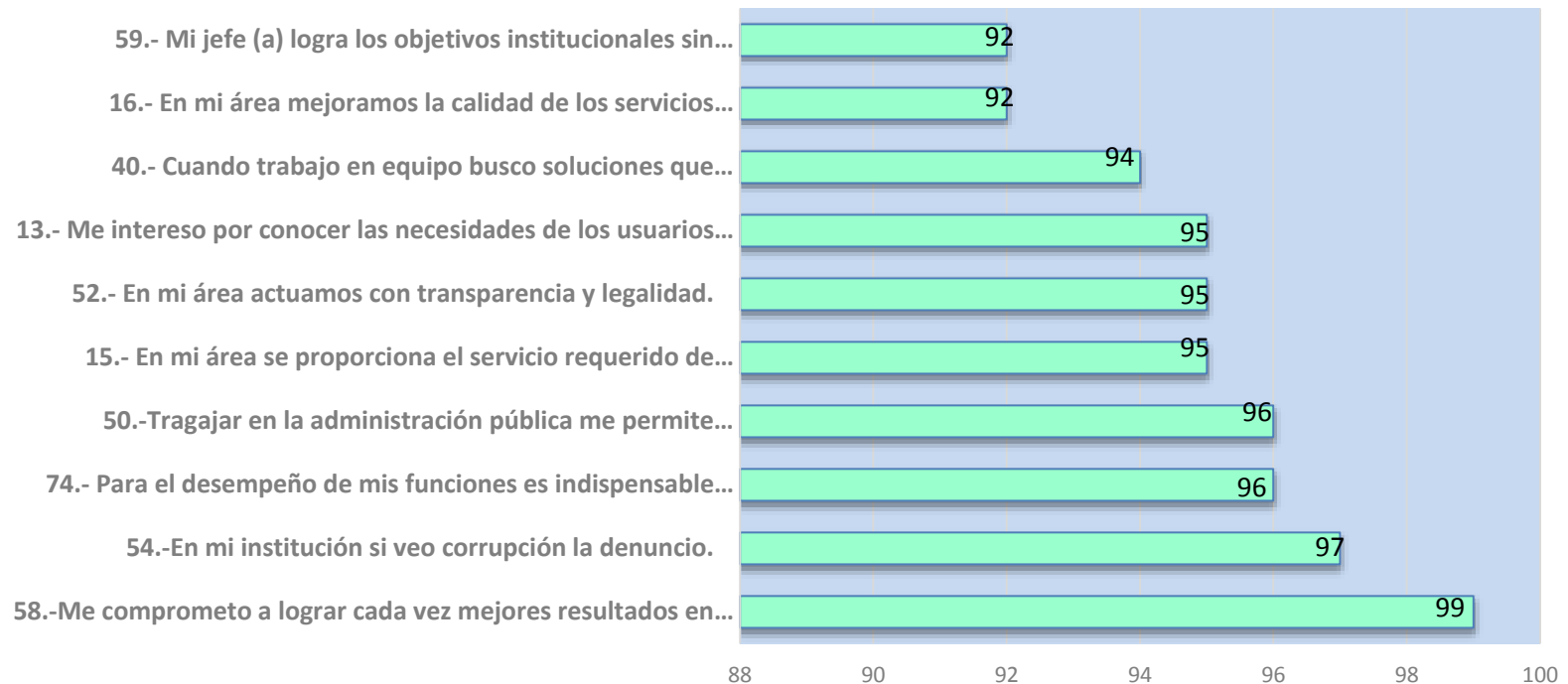
**ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017
MAYOR A MENOR / UR 600 / ECCO 2017**



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

Fortalezas y Debilidades

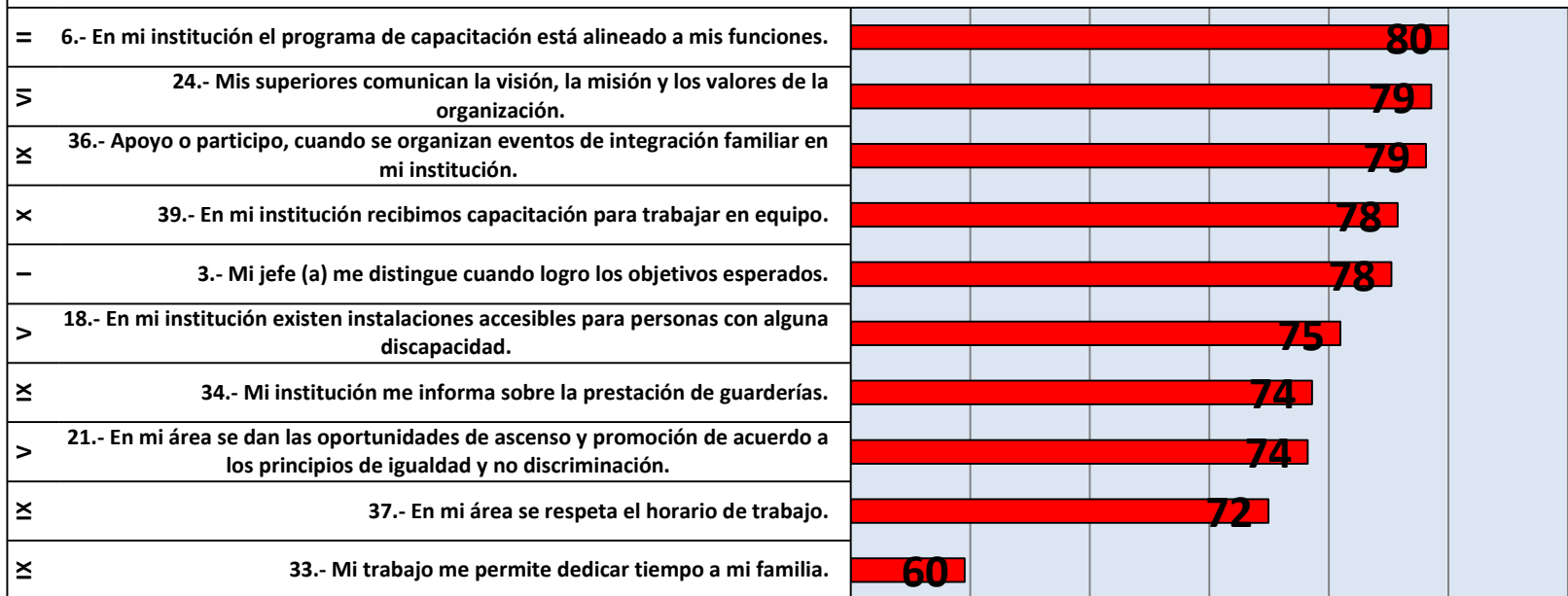
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS UR 600 / ECCO 2017



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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS
 UR 600/ ECCO 2017**



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene el personal de la SDHPDSC 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. El reactivo 33 ha sido el más bajo en los últimos años, no obstante su comportamiento mejoró en 1 punto con respecto a 2015.

Factores de Clima y Cultura Organizacional

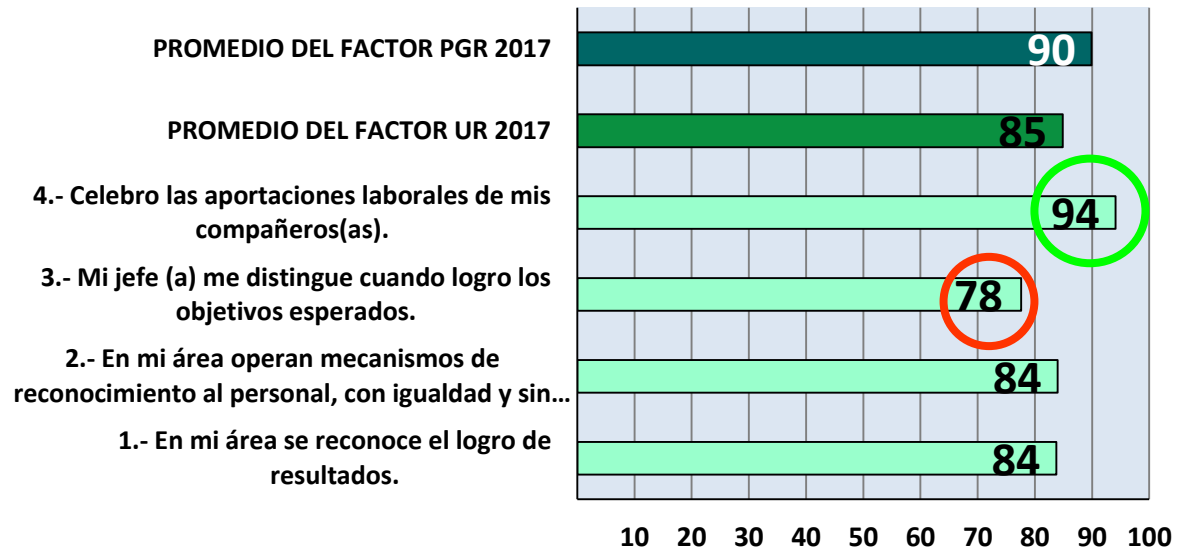
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

85



94 ≥; 80 ≤

I. RECONOCIMIENTO LABORAL UR 600 / 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.

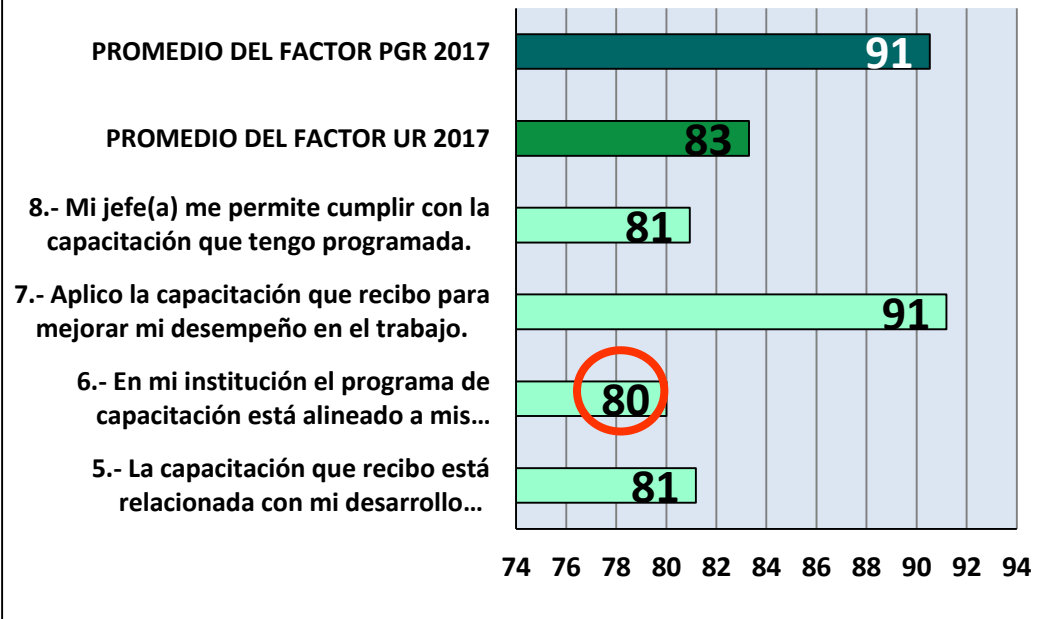
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

83



94≥; 80≤

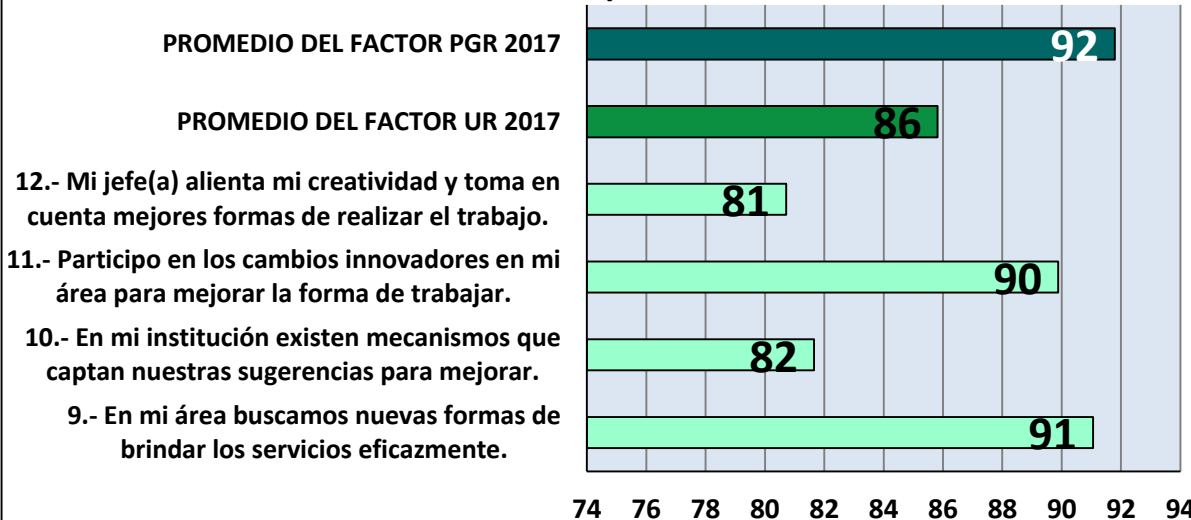
II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR 600 / ECCO 2017



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

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

III. MEJORA Y CAMBIO
 UR 600 / ECCO 2017



86

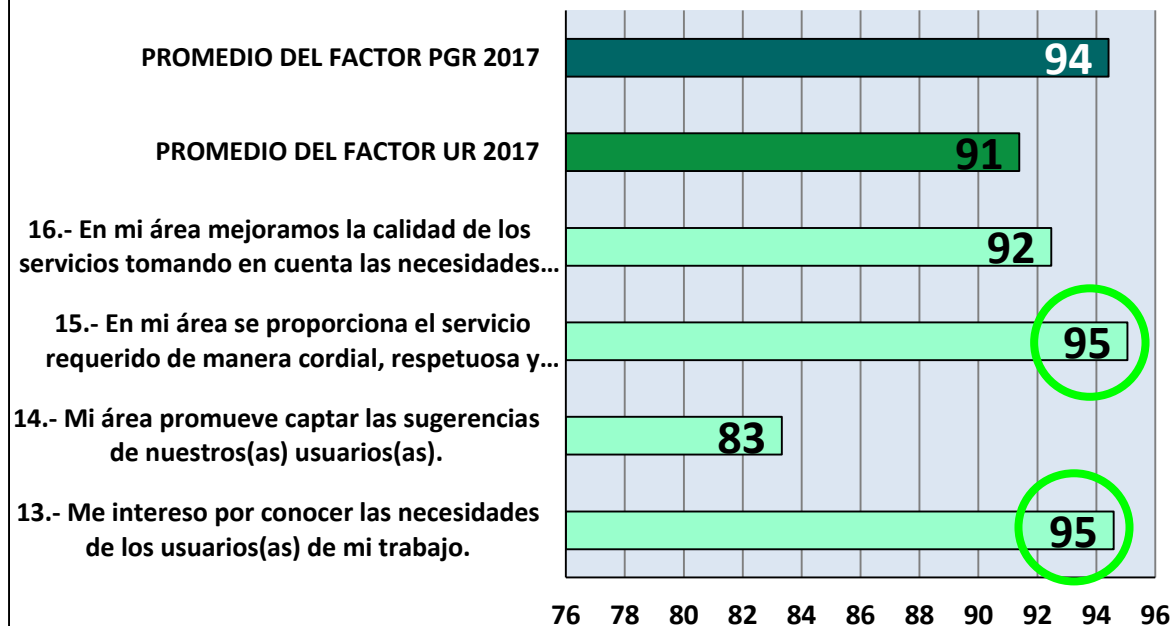


94 ≥; 80 ≤

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

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

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO
UR 600 / ECCO 2017



91



94 ≥; 80 ≤

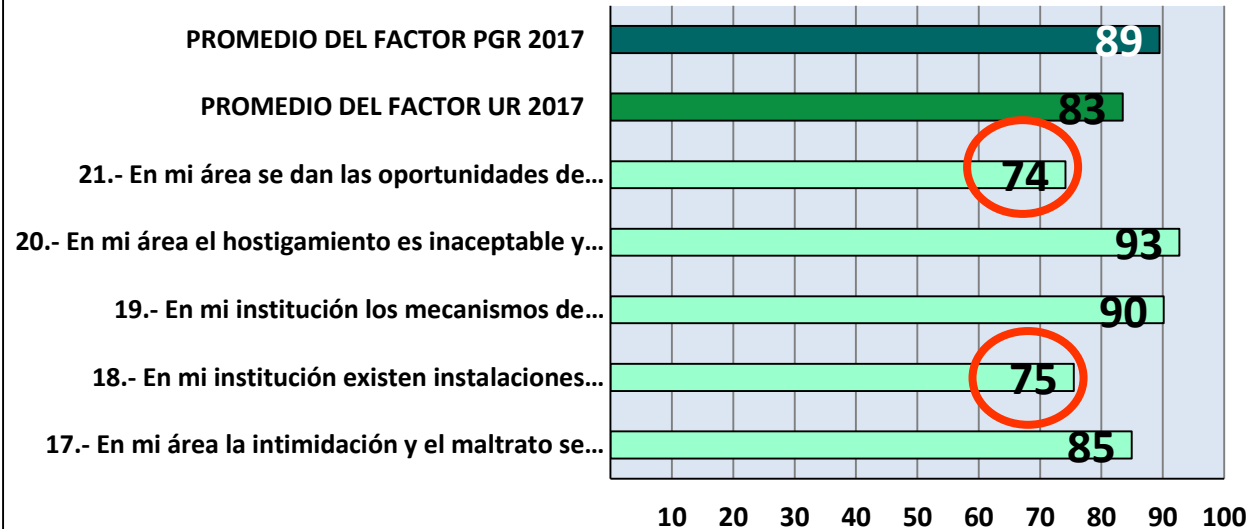
La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la SDHPDSC en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación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

83



V. EQUIDAD Y GÉNERO UR 600 / ECCO 2017

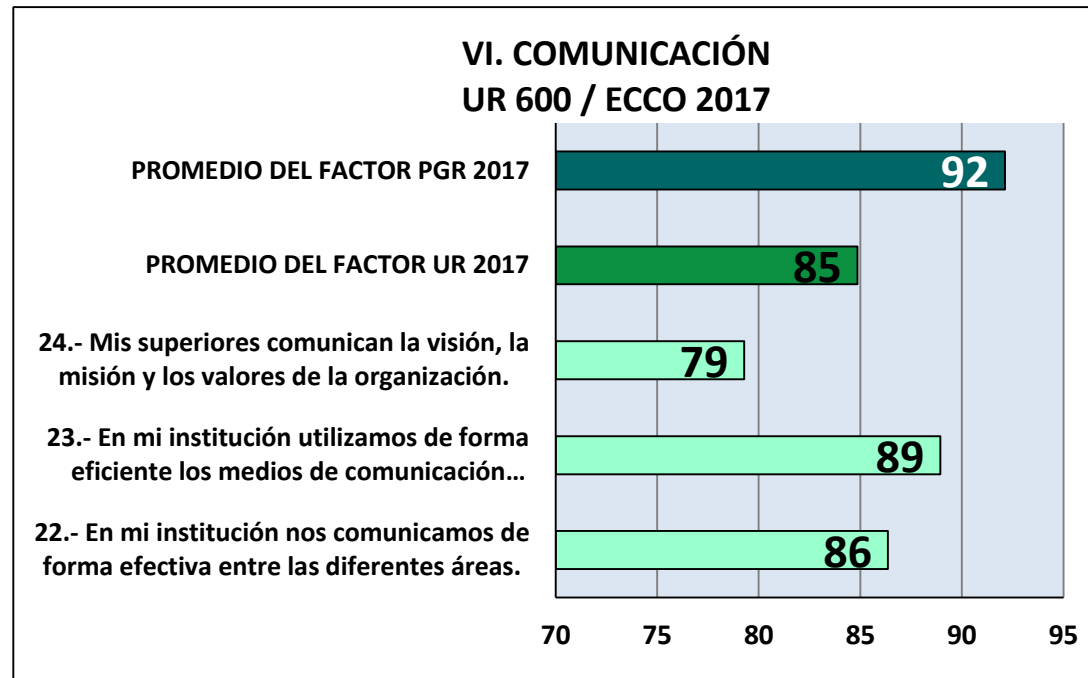


94 ≥; 80 ≤

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.

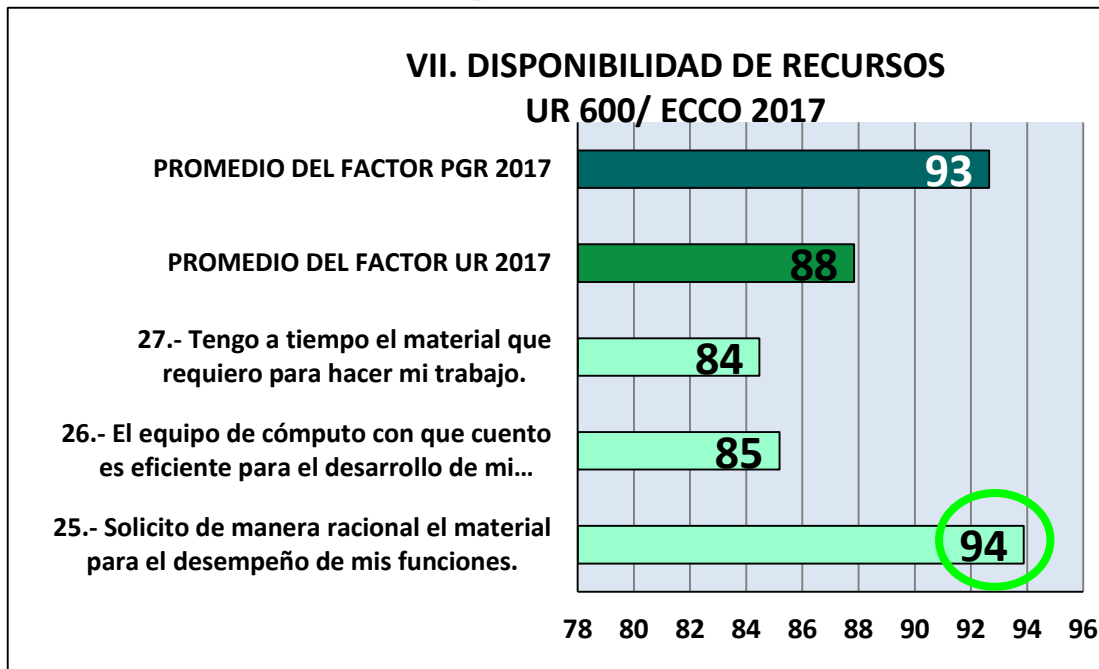
85



94 ≥ ; 80 ≤

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.



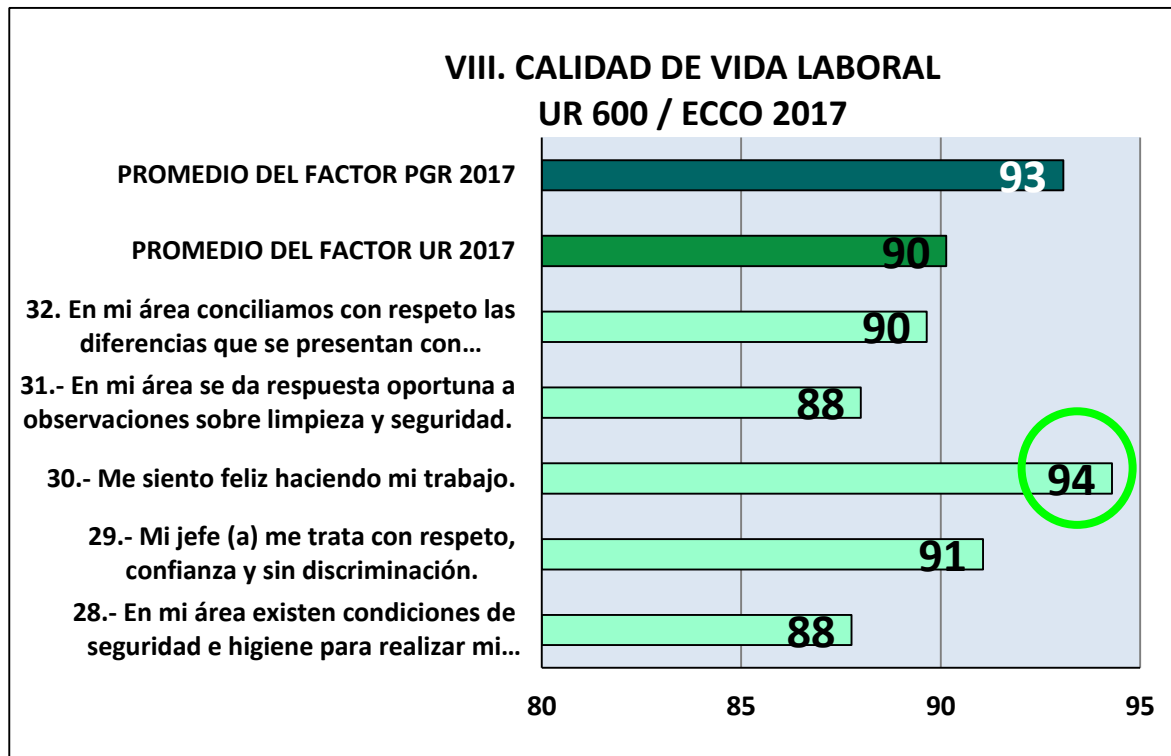
88



94 ≥; 80 ≤

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.



90



94 ≥; 80 ≤

La Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad 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.

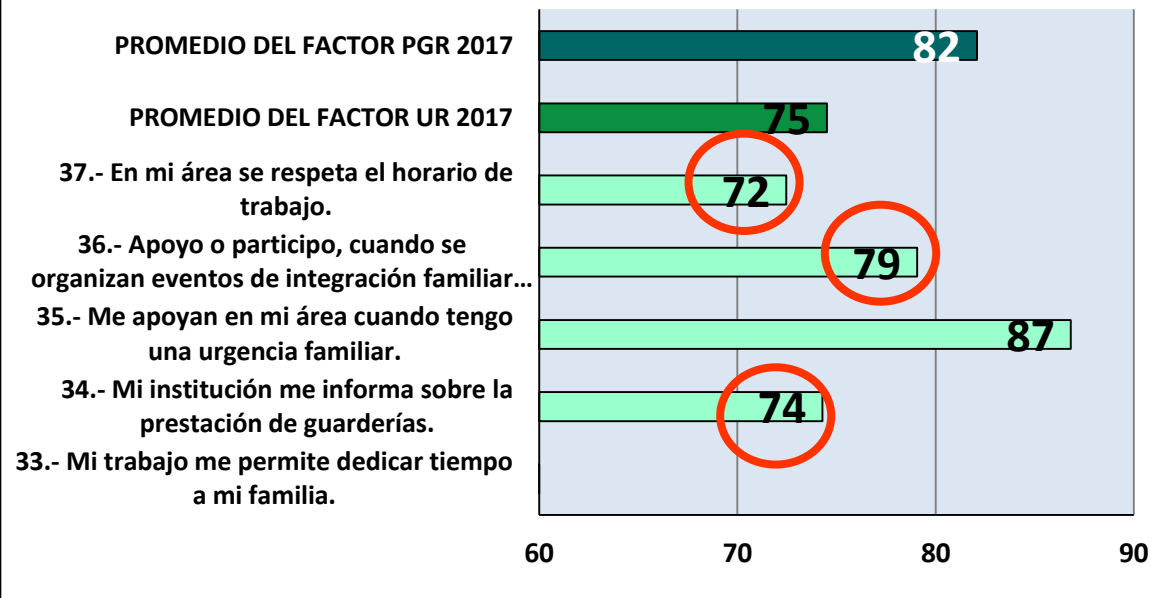
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

75



94 ≥; 80 ≤

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 UR 600 / ECCO 2017



La percepción que se tiene por el extenso horario de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las Unidades Administrativas lo cual se ve reflejado en todos los reactivos de este factor, sin embargo la calificación promedio de este factor en la ECCO 2015 fue de 72 puntos, y en 2017 se incrementa en 3 puntos porcentuales.

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.

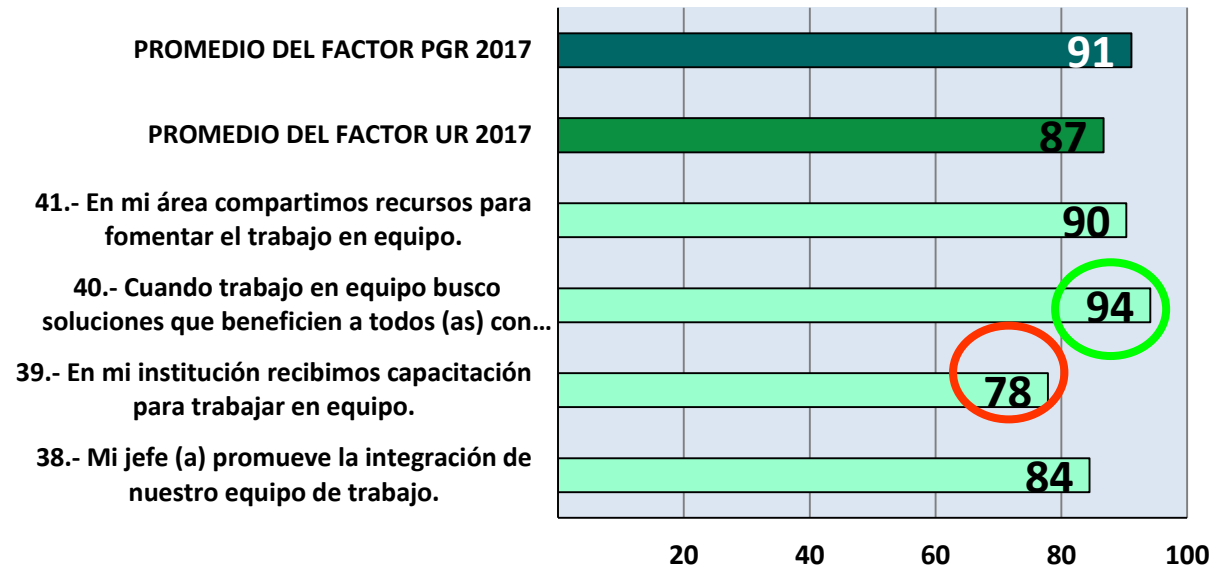
87



94 ≥; 80 ≤

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

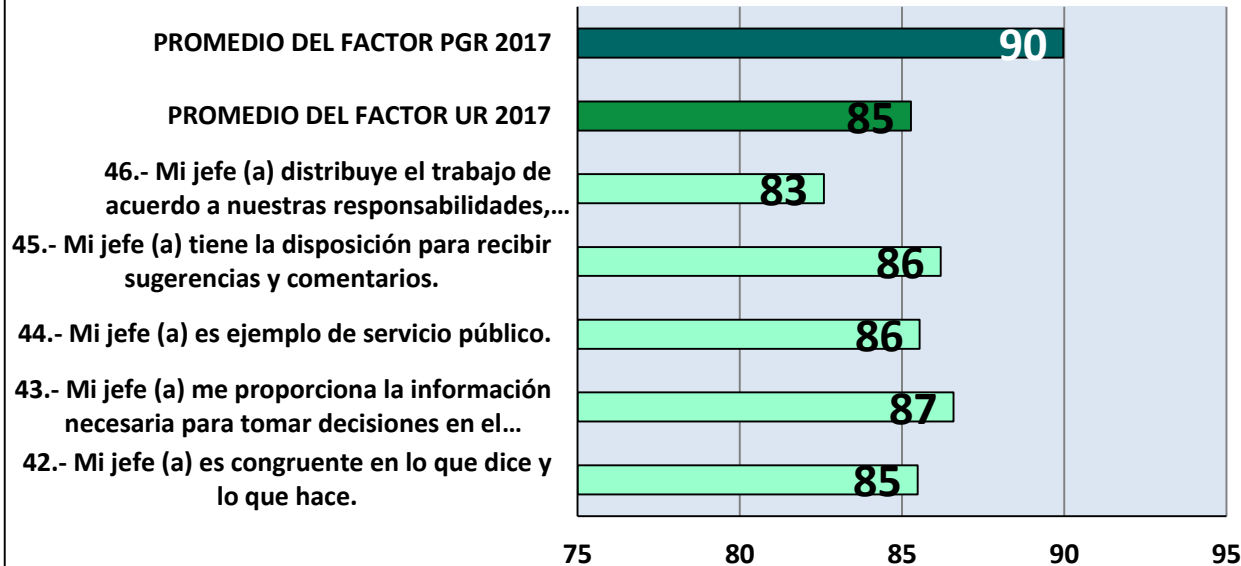
UR 600 / ECCO 2017



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

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

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
UR 600/ ECCO 2017



85



94 ≥; 80 ≤

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

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

XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES
UR 600 / ECCO 2017



96



94 ≥; 80 ≤

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

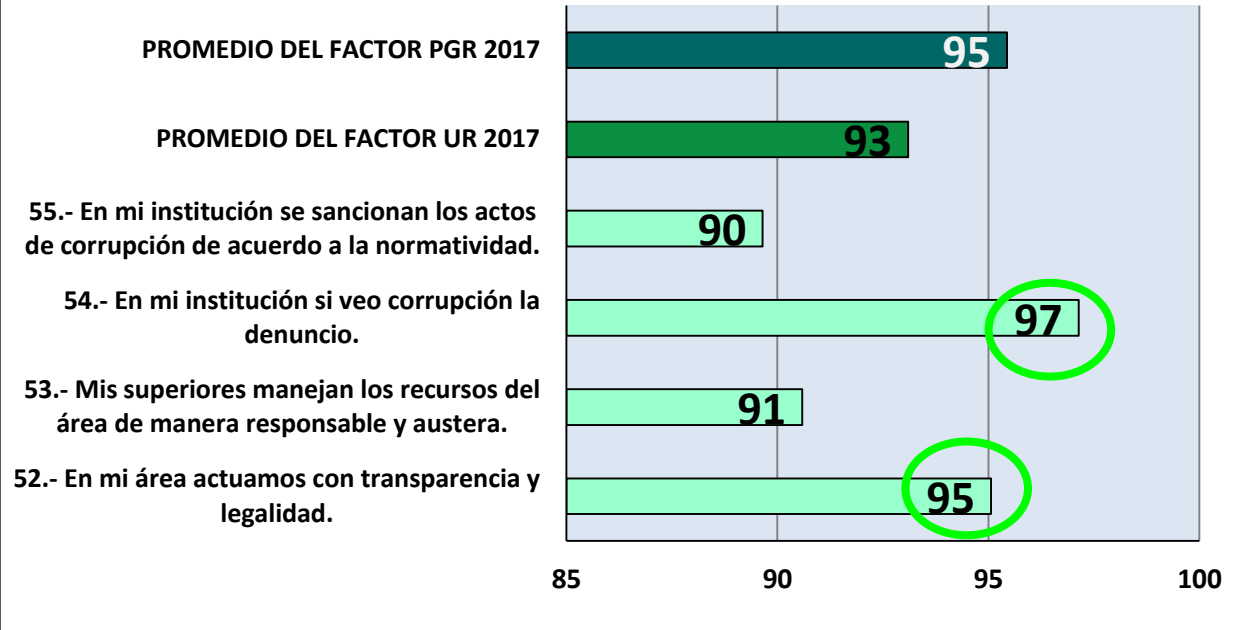
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

93



94 ≥; 80 ≤

XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN
UR 600 / ECCO 2017



La percepción en este factor es que la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad 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.

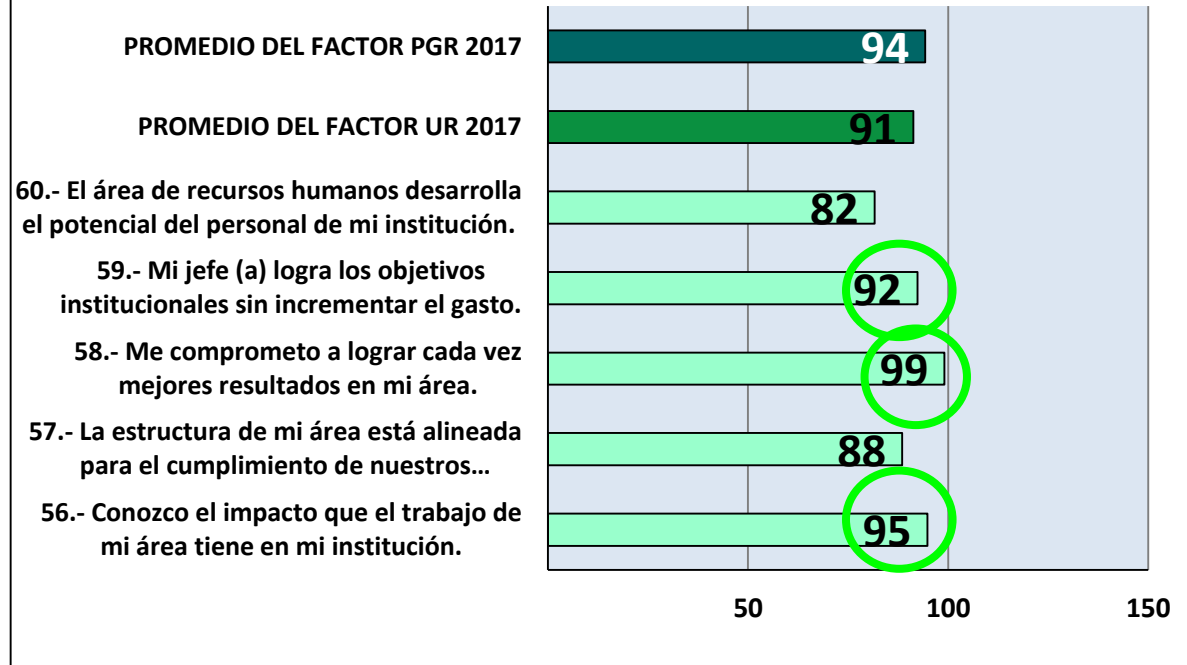
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

91



94 ≥; 80 ≤

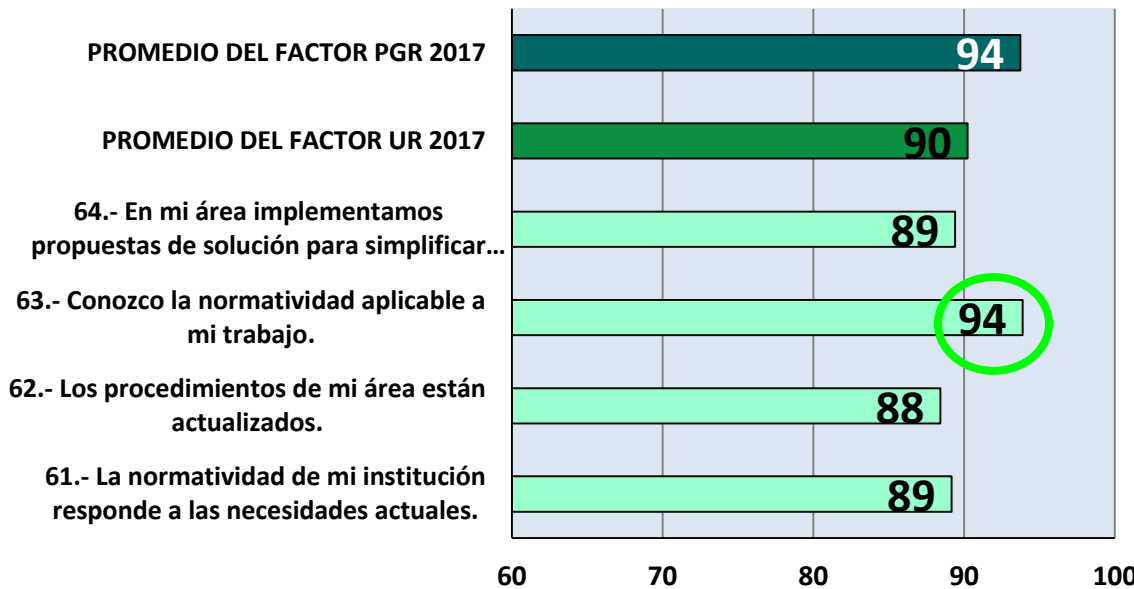
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 UR 600/ ECCO 2017



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

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

XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS
UR 600 / ECCO 2017



90



94 ≥ ; 80 ≤

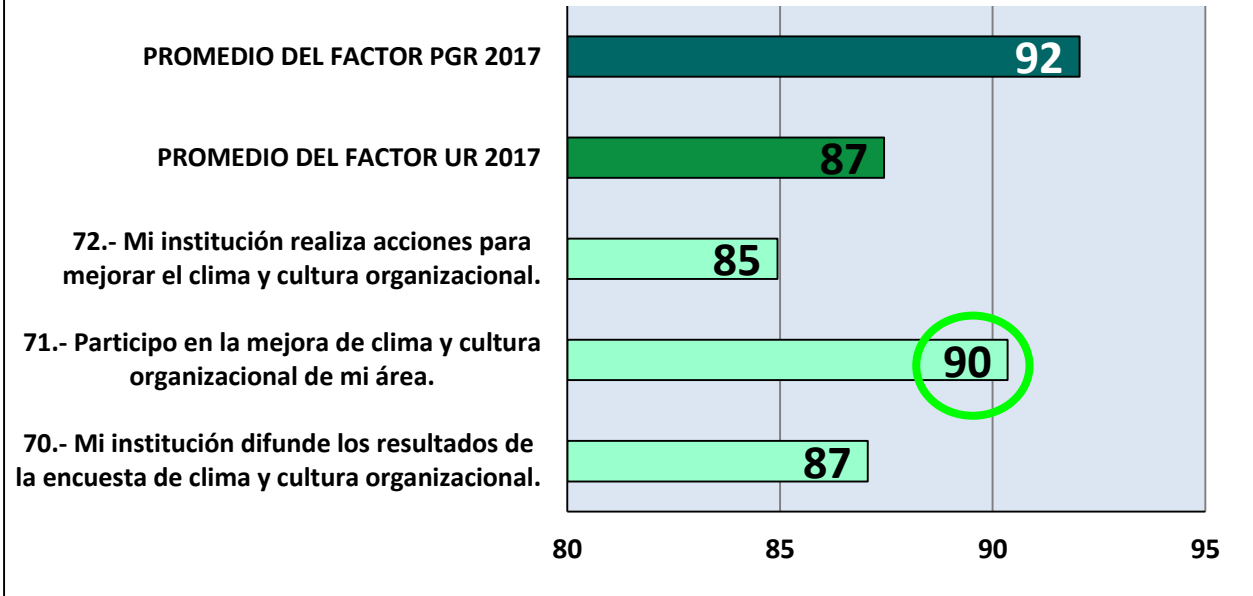
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales y que algunos procedimientos no están actualizados.

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.

87



**XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
 UR 600 / ECCO 2017**

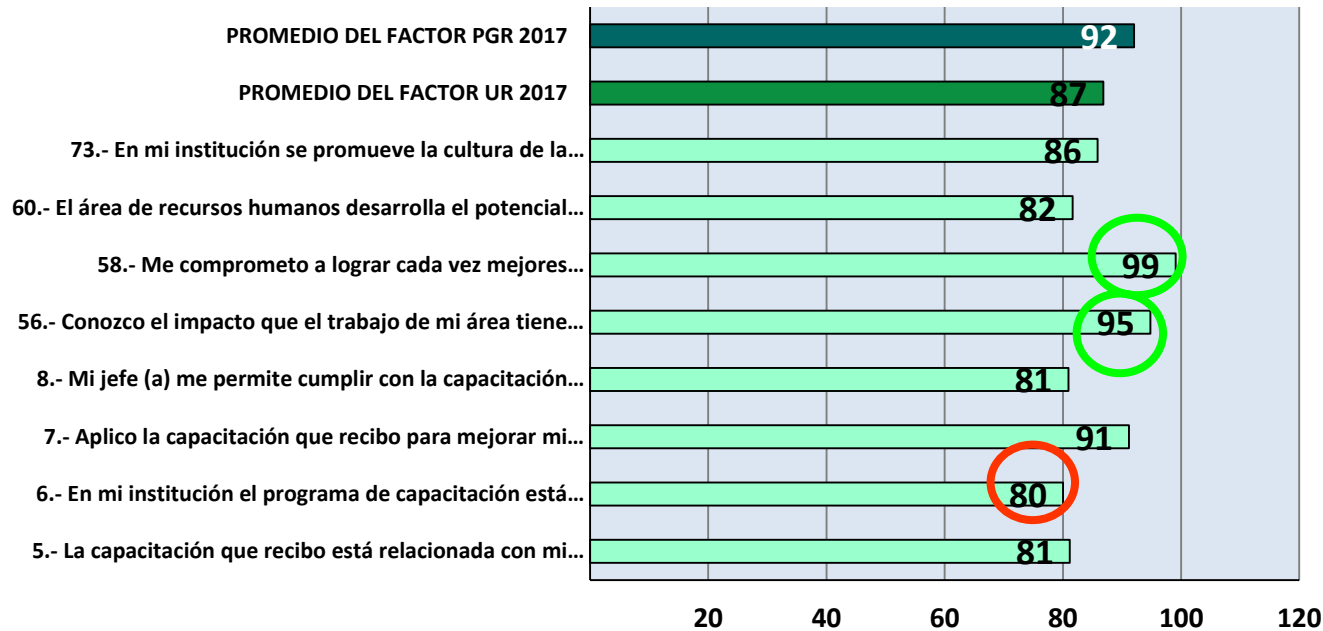


94 ≥; 80 ≤

Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional y al interior de las Unidades Administrativas que conforman la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad sin embargo se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's; dando mayor énfasis con el objeto de que la mayoría del personal conozca el trabajo propuesto para mejorar el clima y cultura organizacional.

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

**XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 FEDERAL
 UR 600 / ECCO 2017**



87



94 ≥; 80 ≤

El resultado de este factor muestra la importancia de poner atención en los recursos humanos de las Unidades Administrativas para mejorar el desarrollo potencial de su personal y procurar la capacitación, 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

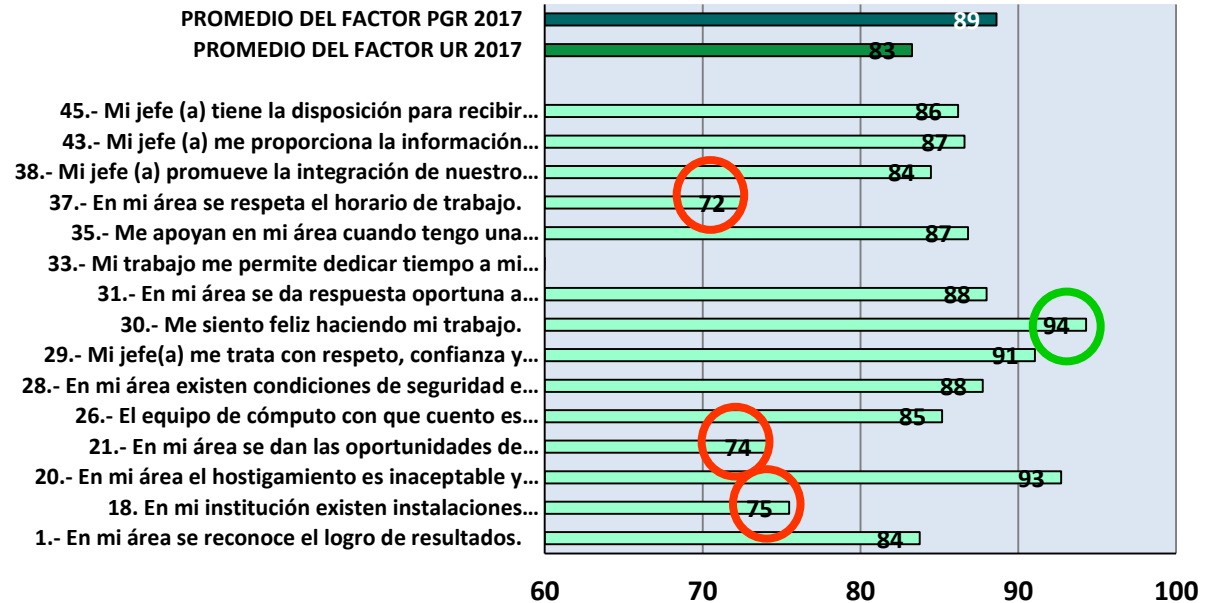
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

83



94 ≥; 80 ≤

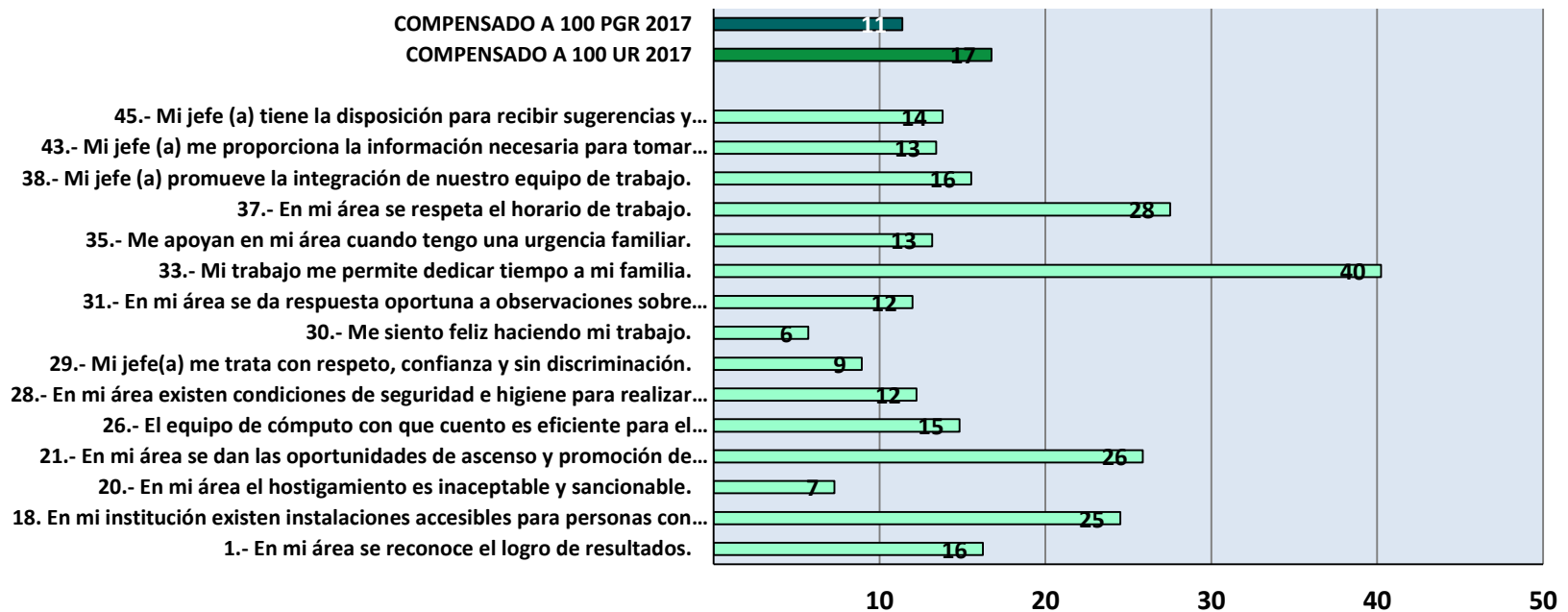
XIX. ESTRÉS LABORAL
UR 600/ ECCO 2017



La Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad, es un espacio 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.

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

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO
 UR 600 / 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

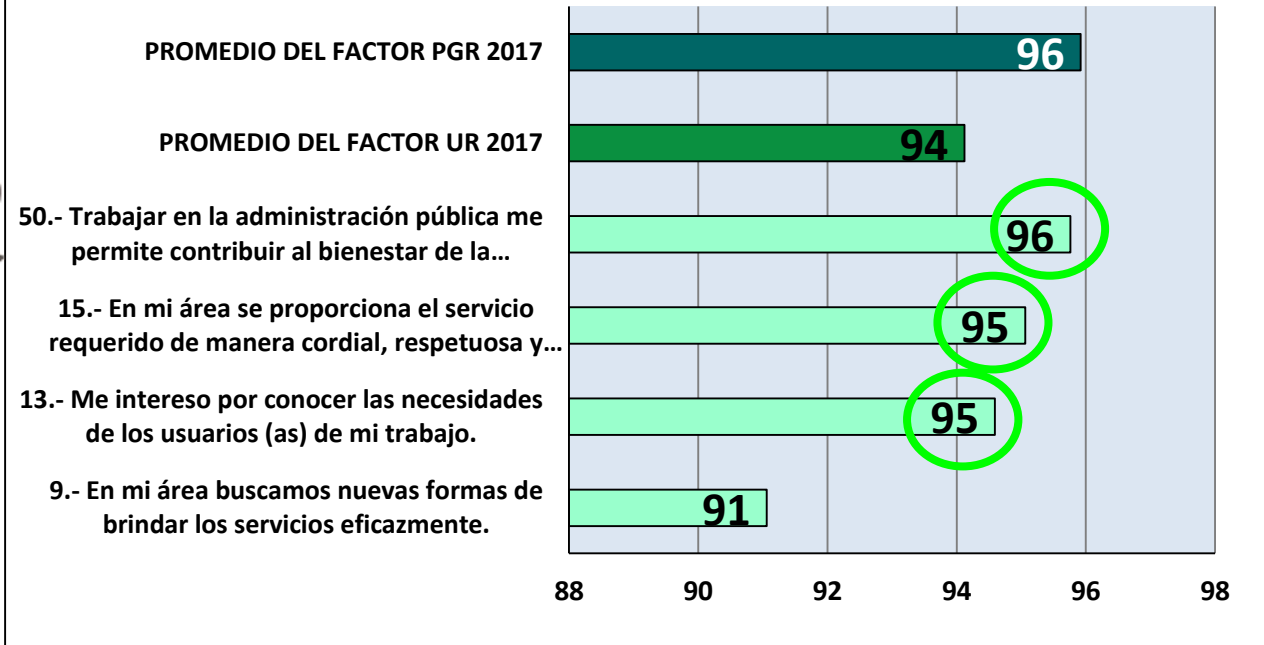
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

94



94 ≥; 80 ≤

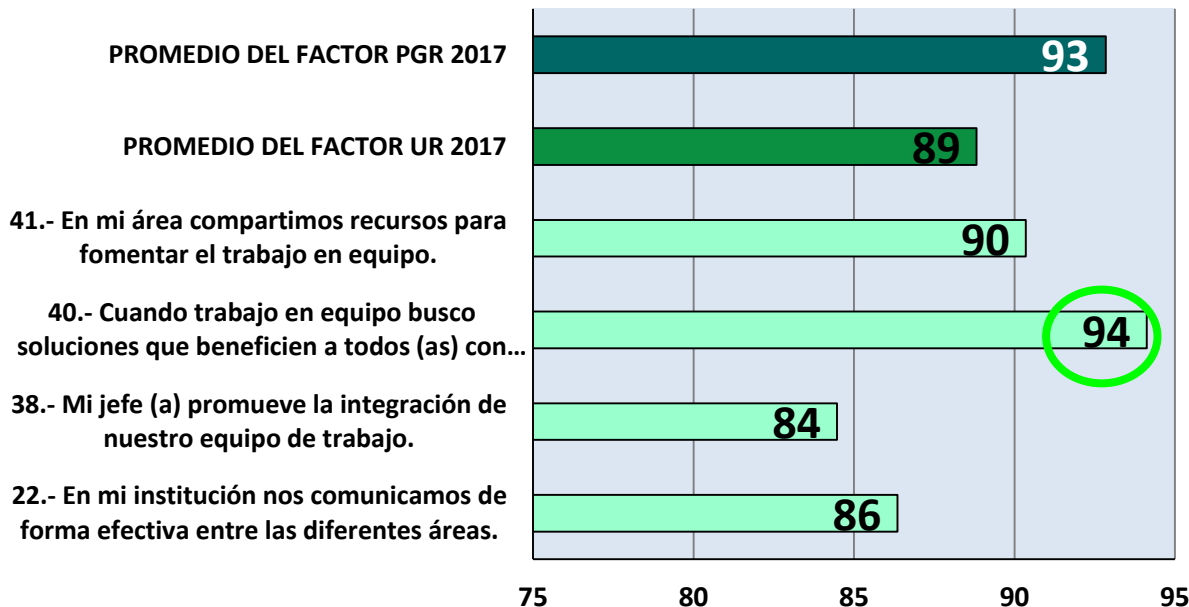
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR 600 / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades y expectativas.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.

XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
UR 600 / ECCO 2017



89



94 ≥; 80 ≤

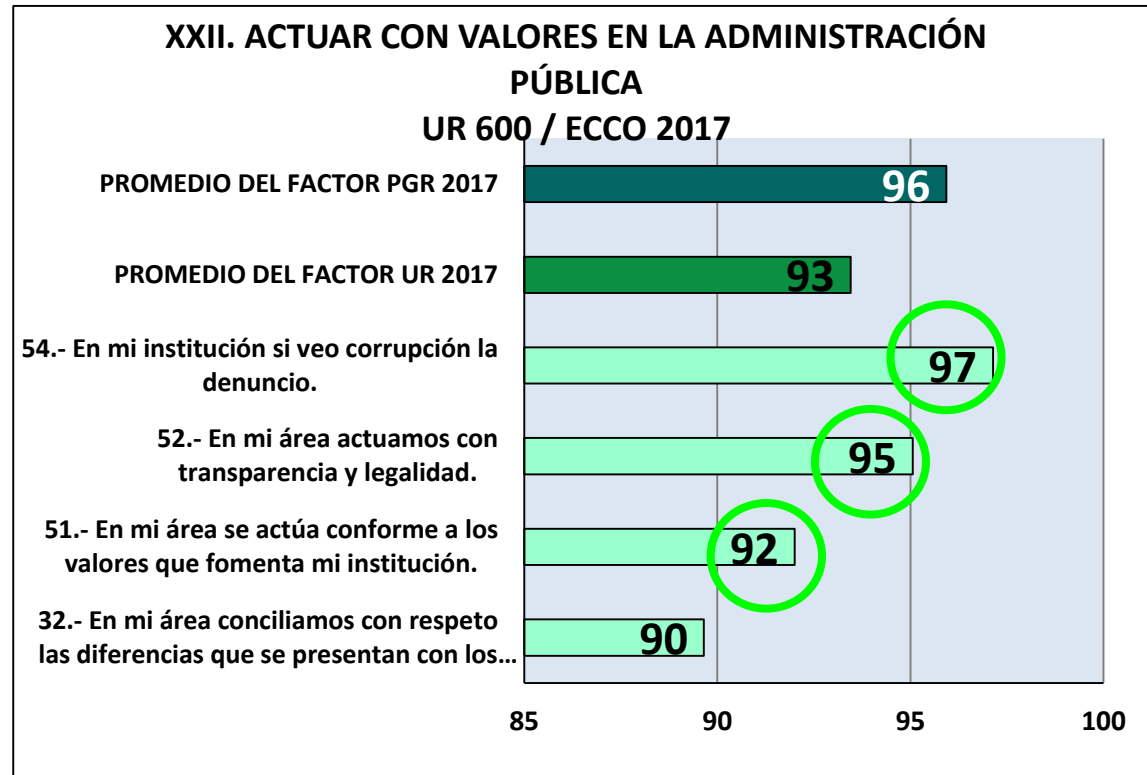
Las personas encuestadas buscan soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminaciones; optimizan los recursos compartiéndolos con su equipo de trabajo, hay una oportunidad para mejorar la integración y fortalecer la comunicación en la SDHPDSC.

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

93



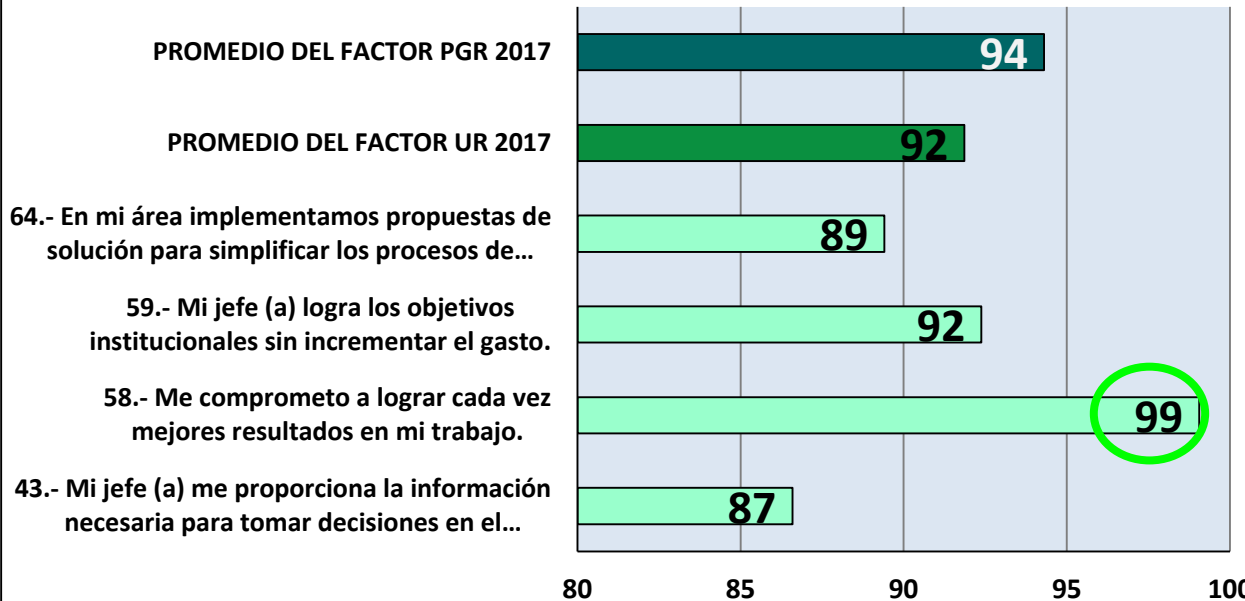
94 ≥; 80 ≤



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad denuncian los actos de corrupción y perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.

**XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 UR 600/ ECCO 2017**



92



94 ≥; 80 ≤

La Institución está formada por Las y los servidoras y servidores públicos de la Institución están muy comprometidos para tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la SDHPDSC y perciben que sus jefes podrían brindar mayor información para atender problemas, proponer soluciones.

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

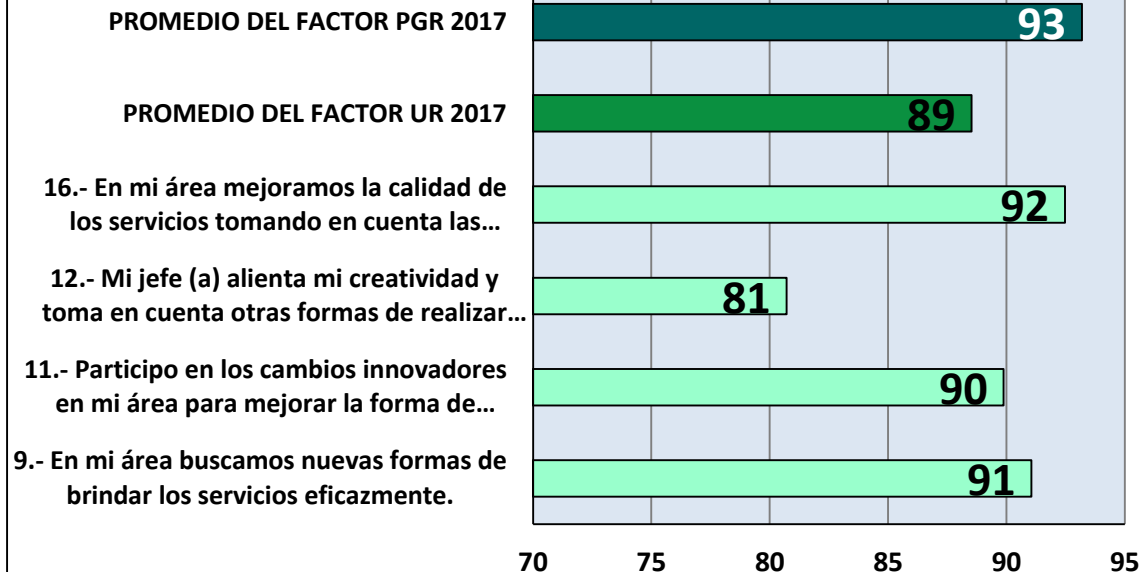
89



94≥; 80≤

XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

UR 600/ 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 SDHPDSC.

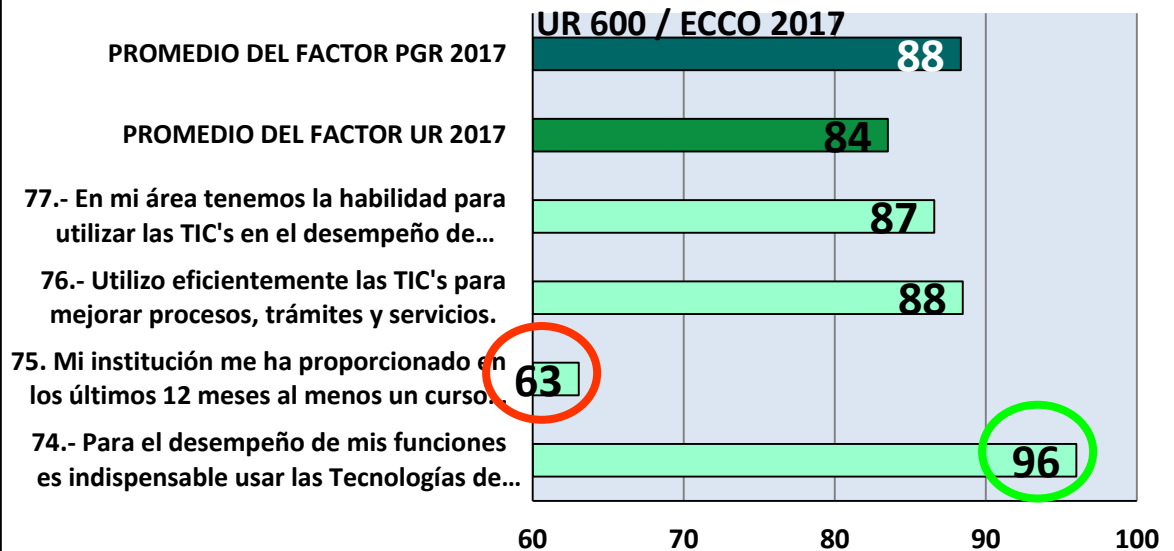
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.)

84



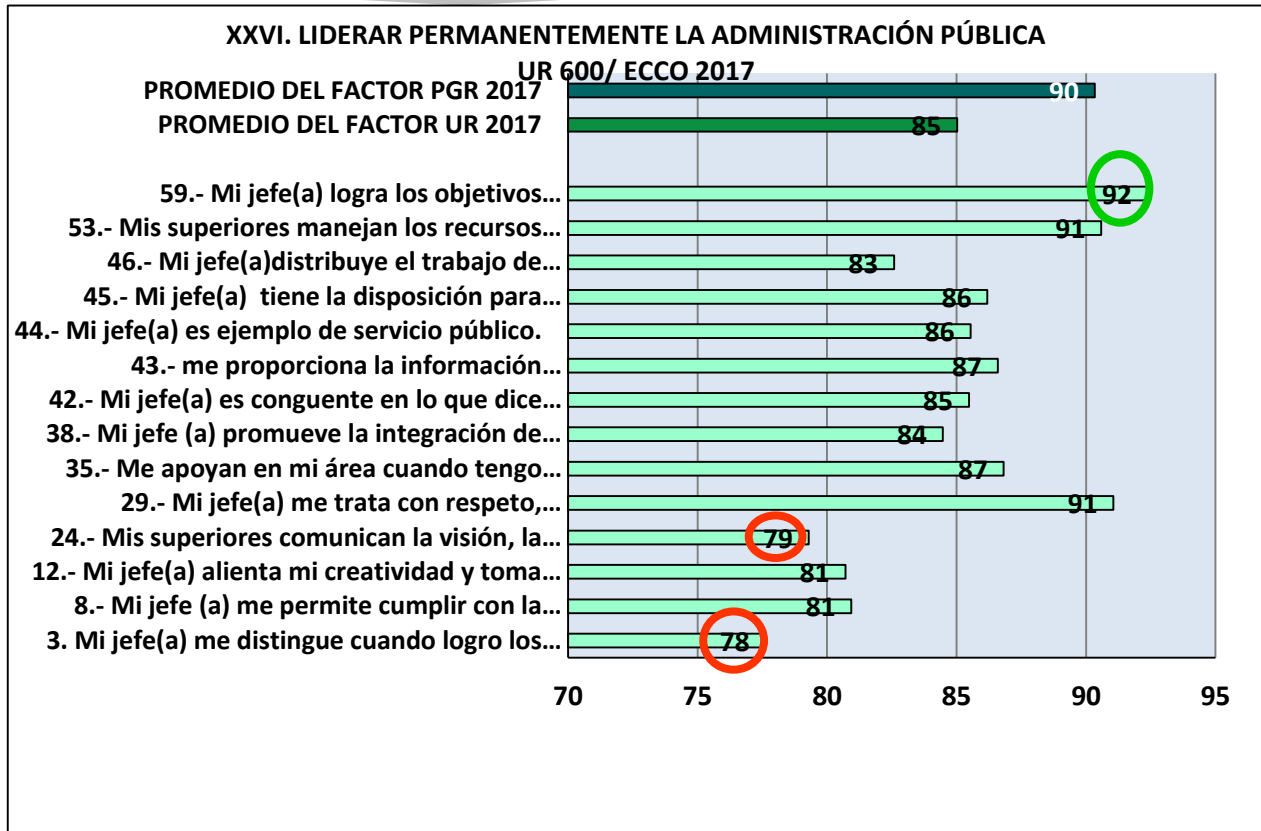
94 ≥; 80 ≤

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



La percepción en este factor fractal es que los encuestados han tomado escasamente 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.



85



94 ≥; 80 ≤

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

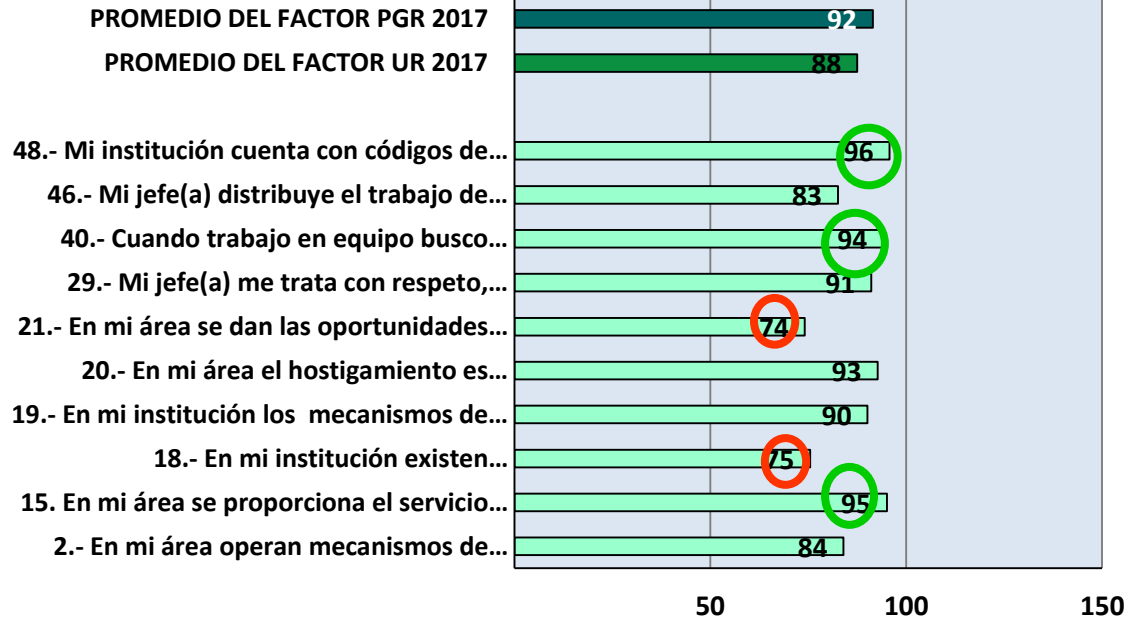
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

88



94 ≥; 80 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 UR 600/ ECCO 2017



Este factor fractal muestra a la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad, como una Unidad 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.

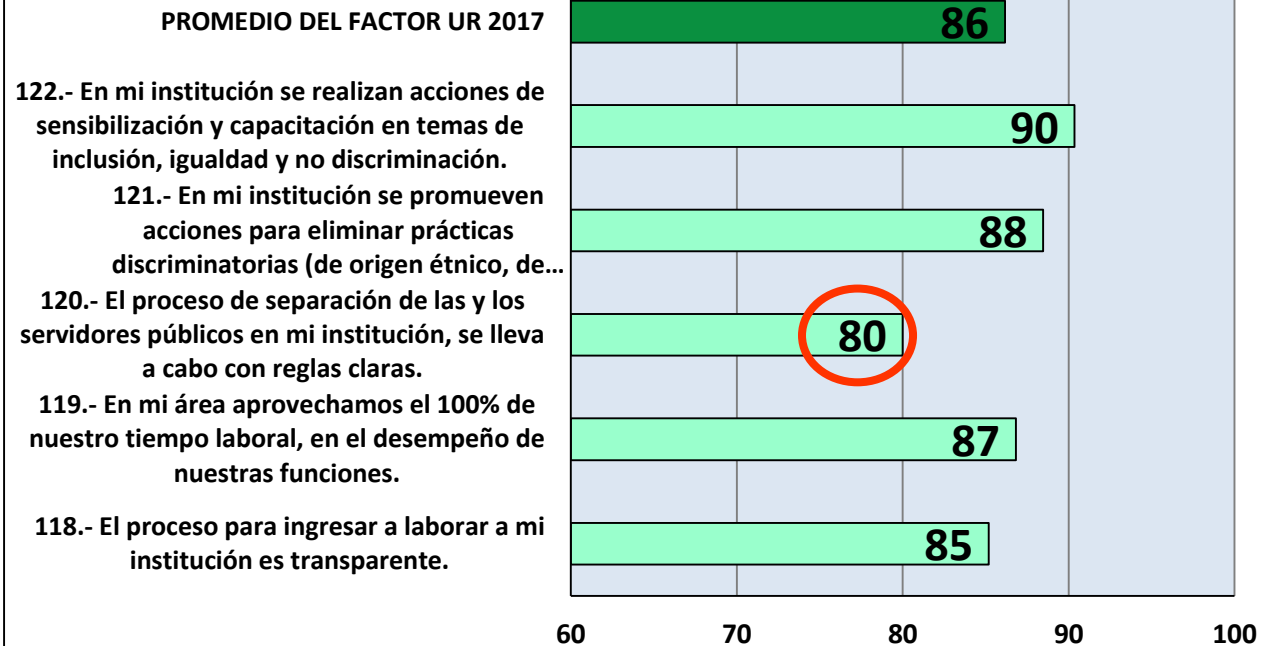
Factor Específico por Ramo (FER)

86



94 ≥; 80 ≤

ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017
 UR 600/ ECCO 2017

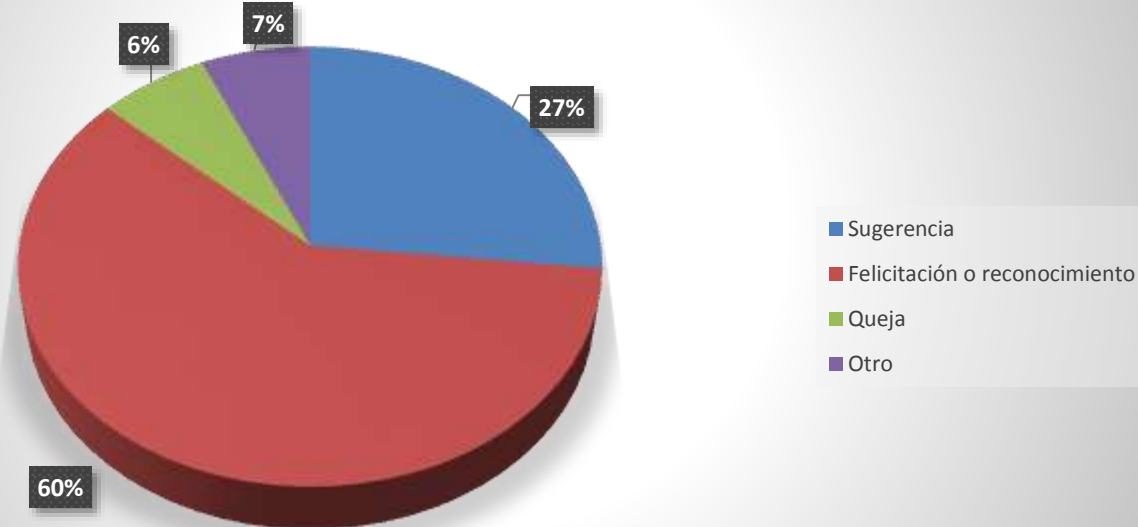


Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la SDHPDSC debería ser un poco más transparente.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS UR 600 / ECCO 2017 TOTAL COMENTARIOS: 16



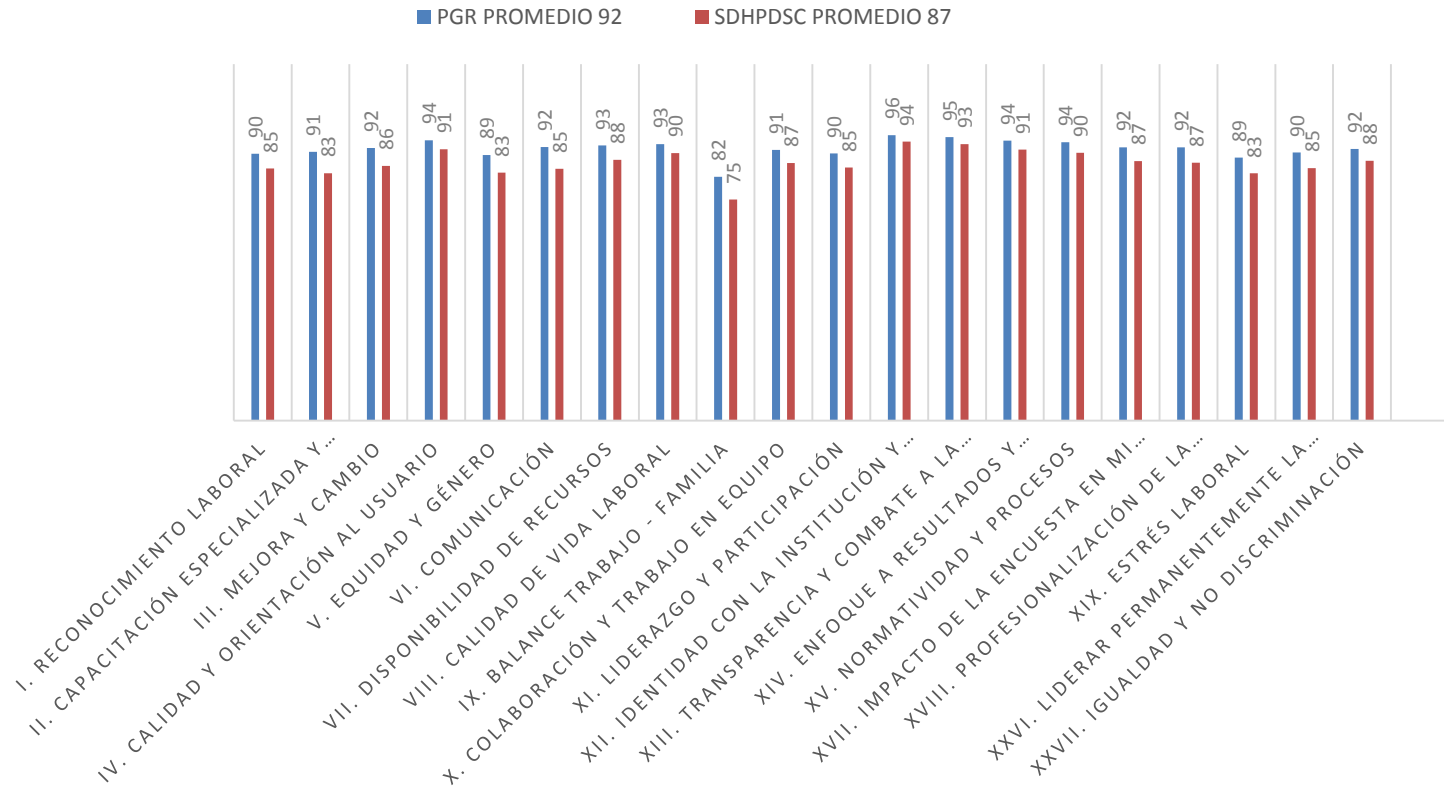
De los 16 comentarios pronunciados por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, 3 externaron que la jornada laboral es extensa pues no se respetan los horarios, aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia; por otro lado el 3 felicitan por la realización de la encuesta y 1 agradece por tomarnos en cuenta su al realizar este tipo de ejercicio, 2 manifiestan su satisfacción y gusto por pertenecer a la PGR; 1 manifiesta falta de recursos, capacitación y desequilibrio en las cargas de trabajo; 1 manifiesta la existencia de privilegios de los jefes y sus recomendados y 1 sugiere actividades de convivencia entre compañeros dadas las largas jornadas laborales y respecto a la capacitación 1 sugiere que sea con vistas al cambio institucional y otro agradecer los apoyos de becas y reconoce el esfuerzo institucional en temas de Derechos Humanos y Equidad de Género; finalmente 1 comenta estar en armonía y 1 señala felicitación o reconocimiento sin comentario.

3. Análisis Comparativo

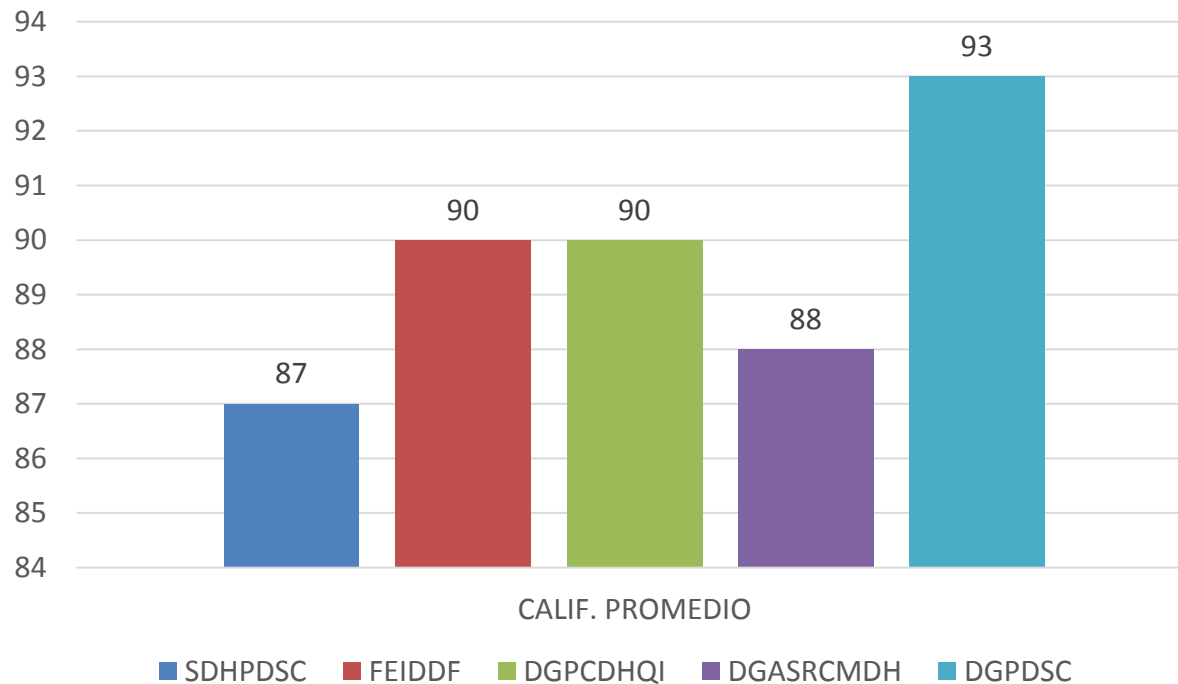
3.1. Comparación entre las Unidades que conforman la SDHPDSC

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo PGR-SDHPDSC / 2017

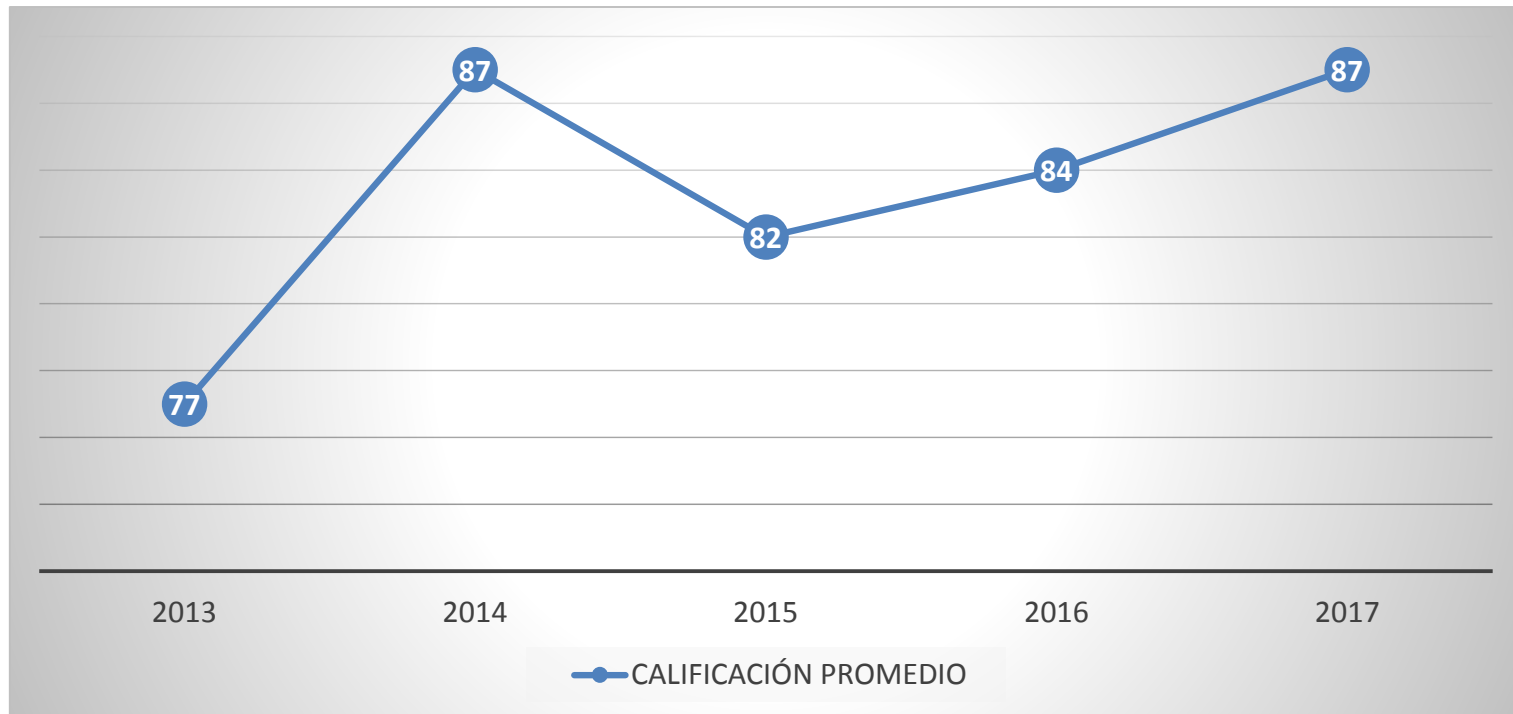


ECCO _ Índice Promedio Unidades Responsables de la SDHPDSC / 2017



La Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad tiene el primer lugar con respecto al resto de las Unidades de la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad.

Resultados ECCO SDHPDSC Comparativo Histórico



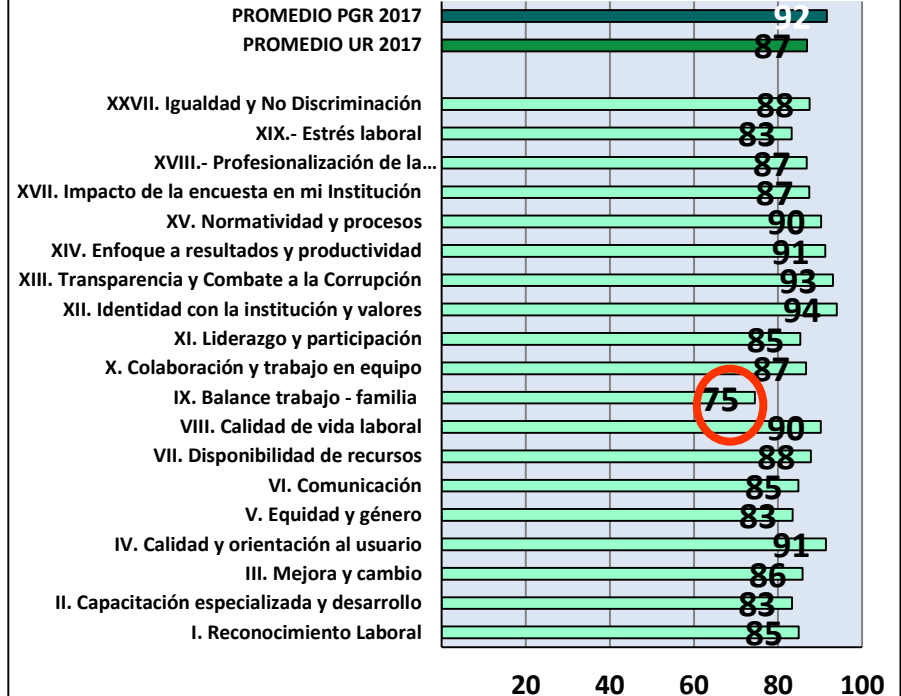
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, durante los últimos cinco años.

3.2. Resultados SDHPDSC 2015 Vs. 2017

FACTORES UR 600 / ECCO 2015



FACTORES UR 600 / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal 2015 y 2017, con un incremento en prácticamente la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia que no obstante ser el mas bajo incremento en 3 puntos para 2017.

3.3. Efectividad del PTCCO 2017

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

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

$$\frac{16 \text{ Acciones cumplidas}}{17 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{94.11\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Motivada

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

Factor 50 Profesional

$$\frac{5 \text{ cumplidas}}{6 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{83 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 59. Liderazgo estratégico

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

Factor 63. Transparencia

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

- 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 Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad, 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 o igual a 80 puntos.

$$94 \geq; 80 \leq$$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

600	SUBPROCURADURÍA DE DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD
-----	---

FACTOR

I. Reconocimiento Laboral 3.- Mi jefe(a) me distingue cuando logra los objetivos esperados.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la participación de los/as servidores/as públicos/as para que accedan a los programas de capacitación institucionales.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIc			
1	Establecer reconocimientos al personal que se distinga por buen desempeño, puntualidad, actitud de servicio.	Director/a General y/o Director/a General Adjunto/a	Papel	Cuatrimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2					E			P												
					O			R												
3					E			P												
					O			R												

Sara Irene Herrera Guerra

MTRA. SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA

María de Lourdes Azúela Bohigas

LCDA. MARÍA DE LOURDES AZÚELA BOHIGAS

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

600

SUBPROCURADURÍA DE DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

FACTOR

II. Capacitación especializada y desarrollo
 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar entre el personal la profesionalización a través del programa de capacitación de la Dirección General de Formación Profesional.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Sensibilizar al personal de la unidad administrativa para participar en los cursos que ofrece la Dirección General de Formación Profesional.	Personal de Mando en cada Área	Correo electrónico	Por evento durante el año	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														
2	Sensibilizar al personal de mando para que otorguen las facilidades al personal a su cargo para participar en el programa de capacitación Institucional.	Titular de la Unidad	ninguno	Por evento durante el año	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3	Dar a conocer el programa para el servicio profesional de carrera que ofrecen el Instituto Nacional de Ciencias Penales, Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial y externos.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico.	Por evento durante el año	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														

Sara Irene Herreras Guerra

MTRA. SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA

María de Lourdes Azuela Bohigas

LCDA. MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

600	SUBPROCURADURÍA DE DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD
-----	---

FACTOR

<p>V. Equidad y género</p> <p>18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.</p> <p>21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Promover la Cultura de la Equidad de Género y la No Discriminación entre las y los servidores públicos de la SHPDSC.</p>

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018											
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Difundir entre las y los servidores públicos la existencia de instalaciones para personas con discapacidad y la señalización ubicada en los edificios.	Coordinación Administrativa	Carteles, correo electrónico	Trimestral	E	TODO EL PERSONAL	P											
					O		X	R										
2	Difundir entre las y los servidores públicos de la institución, las acciones que se llevan a cabo en materia de Equidad de Género y no discriminación.	Coordinación Administrativa	Carteles, correo electrónico	Por evento durante el año	E	TODO EL PERSONAL	P											
					O		X	R										
3	Promover la participación del personal en cursos de capacitación en línea y presenciales con temas para prevenir y eliminar la discriminación y el respeto a los derechos humanos.	Coordinación Administrativa	Carteles, correo electrónico	Mensual	E	MANDOS MEDIOS	P											
					O		X	R										

Sara Irene Herreras Guerra

MTRA. SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA

María de Lourdes Azuela Bohigas

LCDA. MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS



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

INSTITUCIÓN

600	SUBPROCURADURÍA DE DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD
-----	---

FACTOR

VI. Comunicación 24.- Mis superiores comunican la visión, la misión y los valores de la organización.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir la visión, misión y valores de la institución
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Difundir la visión, misión y valores de la organización a las y los Servidores Públicos de la SDHPDSC.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico, papel	Por evento durante el año	E		TODO EL PERSONAL	P											
					O	X		R											
2	Conminar a los servidores públicos de nuevo ingreso a registrarse conforme a los valores de la organización	Coordinación Administrativa	Oficio de asignación	Por evento durante el año	E		TODO EL PERSONAL	P											
					O	X		R											

Sara Irene Herreras Guerra

MTRA. SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA

María de Lourdes Azuela Bohigas

LCDA. MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS

FA



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

INSTITUCIÓN

600	SUBPROCURADURÍA DE DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD
-----	---

FACTOR

IX. Balance trabajo - familia 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia. 34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías. 35.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución. 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Eficientar la distribución de las funciones y responsabilidades a fin de equilibrar la carga laboral, respetando los horarios laborales, fomentando entre los servidores públicos el cuidado de la salud, ejercicio, participación en actividades culturales, así como el trato digno y respetuoso del personal de mando de la SDHPDSC
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Sensibilizar al personal de mando para que otorguen las facilidades al personal a su cargo, para asistir a las actividades culturales, como visitas a Museos, que organiza la Dirección General de Recursos Humanos y Organización.	Directores Generales, Generales Adjuntos y/o Directores de Área	Comunicados públicos, correo electrónico.	Por evento durante el año	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	Difundir las actividades culturales, recreativas y deportivas, que da a conocer la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, para que el personal asista con su familia.	Coordinación Administrativa	Comunicados públicos, correo electrónico.	Por evento durante el año	E		TODO EL PERSONAL	P													
					O	X		R													
3	Implementar en el edificio de Vallarta no. 13, actividades recreativas y/o deportivas para el personal de la SDHPDSC.	Coordinación Administrativa	Comunicados públicos, correo electrónico.	Por evento durante el año	E		TODO EL PERSONAL	P													
					O	X		R													
4	Se continuará comunicando la información de guarderías para el personal interesado.	Coordinación Administrativa	Comunicados públicos, correo electrónico.	Trimestral	E		MANDOS MEDIOS	P													
					O	X		R													

Sara Irene Herrerías Guerra

MTRA. SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA

María de Lourdes Azuela Bohigas

LCDA. MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS



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

INSTITUCIÓN

600	SUBPROCURADURÍA DE DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD
-----	---

FACTOR

X. Colaboración y trabajo en equipo. 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Brindar al personal de nuevo ingreso la información general de la estructura institucional como parte de la inducción a puesto.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Facilitar que el personal de nuevo ingreso para cumplir con el curso de "Inducción a la PGR" ya sea en línea o presencial, programado por la Dirección General de Formación Profesional.	Responsable de Unidad	Correo electrónico	Por evento durante el año	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	Difundir las actividades de capacitación programadas por la Dirección General de Formación Profesional y el Instituto Nacional de Ciencias Penales, a efecto de contribuir a la profesionalización.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Por evento durante el año	E		TODO EL PERSONAL	P														
					O	X		R														
3	Promover que los Mandos reciban a las/os servidoras/es públicas/os de nuevo ingreso y nombren a una persona para presentar al recién llegado/a con su compañeros y le informe de las funciones, responsabilidades y prestaciones a que tiene derecho, así como le informe de las instalaciones y operación.	Coordinación Administrativa	Registro de información otorgada	Por evento durante el año	E		MANDOS MEDIOS	P														
					O	X		R														

Sara Irene Herreras Guerra

MTRA. SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA

María de Lourdes Azuela Bohigas

LCDA. MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS



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

INSTITUCIÓN

600	SUBPROCURADURÍA DE DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD
-----	---

FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN 46.- Mi jefe(a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer la capacitación entre el personal de mando de la SOHPDSC para obtener una mayor apoyo y colaboración en el trabajo.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Fomentar la participación de las y los servidoras/es públicas/os a nivel directivo para que participe en cursos de desarrollo humano, trabajo en equipo y liderazgo que ofrece la DGFP.	Responsable de Unidad	Correo electrónico	Por evento durante el año	E	X	Mando Superior	P													
					O			R													

Sara Irene Herreras Guerra

MTRA. SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA

María de Lourdes Azuela Bohigas

LCDA. MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS



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

UNIDAD RESPONSABLE

600	SUBPROCURADURÍA DE DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD
-----	---

FACTOR

XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir entre el personal de la SDHPDSC los resultados obtenidos en la ECCO 2017, así como el PTCCO 2018.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 de la SDHPDSC entre las y los Servidores Públicos.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico, papel	Anual	E	X	P													
					O			R												
2	Difundir las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 a las y los Servidores Públicos de la SDHPDSC.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico, papel	Anual	E		P													
					O	X		R												

Irene Herrera Guerra

MTRA. SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA

María de Lourdes Azuela Bohigas

LCDA. MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS



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

INSTITUCIÓN

600	SUBPROCURADURÍA DE DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD
-----	---

FACTOR

XXV.- Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) 75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Capacitar al personal para que utilice eficientemente los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación para el desempeño de sus funciones.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Autorizar al personal para que tome al menos un curso de paquetería windows que sirva para eficientar su trabajo.	Director/a General y/o Director/a General Adjunto/a	Correo electrónico	Por evento durante el año	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2					E	X		P														
					O			R														
3					E	X		P														
					O			R														

Sara Irene Herrerías Guerra
 MTRA. SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA

María de Lourdes Ázuela Bohigas
 LCDA. MARÍA DE LOURDES ÁZUELA BOHIGAS



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

INSTITUCIÓN

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

FACTOR

37. - Factor Especifico por Ramo 120. - El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Transparentar el proceso de separación de las y los servidores públicos en la SDHPDSC

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Difundir entre el personal el proceso de baja del personal de la PGR	Coordinación Administrativa	Circular	Anual	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P													
					O			R													

Sara Irene Herreras Guerra

MTRA. SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA

María de Lourdes Azuela Bohigas

LCDA. MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS