

# **ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017**

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

### **DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL**

## CRITERIO

Tema	Pagina
Introducción.....	1
1. Análisis Cuantitativo.....	4
2. Análisis Cualitativo .....	54
3. Análisis Comparativo.....	57
4.1 Comparación de resultados respecto a la PGR-DGSI.....	58
4.2. Comparación de resultados DGSI 2016-2017.....	61
4.3. Efectividad del PAM 2017.....	64
5. Definición de Objetivos Estratégicos.....	74
6. Definición de Practicas de Transformación.....	74
7. Calendarización de Acciones de Mejora .....	78

La Dirección General de Seguridad Institucional, dependiente de la Oficialía Mayor de la Procuraduría General de la República (DGSI), participó 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 DGSI participó con 159 personas de un universo de 251, es decir el 63.34% de participación.

El resultado fue:



**Primer Lugar  
en la Oficialía Mayor  
93 puntos**

5 puntos más que el año anterior (88)

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

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

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

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

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

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

## 2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

## 7 Factores Fractales de Competencias

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

## 1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

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

Factor XXVII

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

Los resultados muestran que la Dirección General de Seguridad Institucional obtuvo un umbral superior de 96 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior (los 10 reactivos menos calificados) es de 88 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

96 ≥; 89 ≤

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



96 - 100



90 - 95

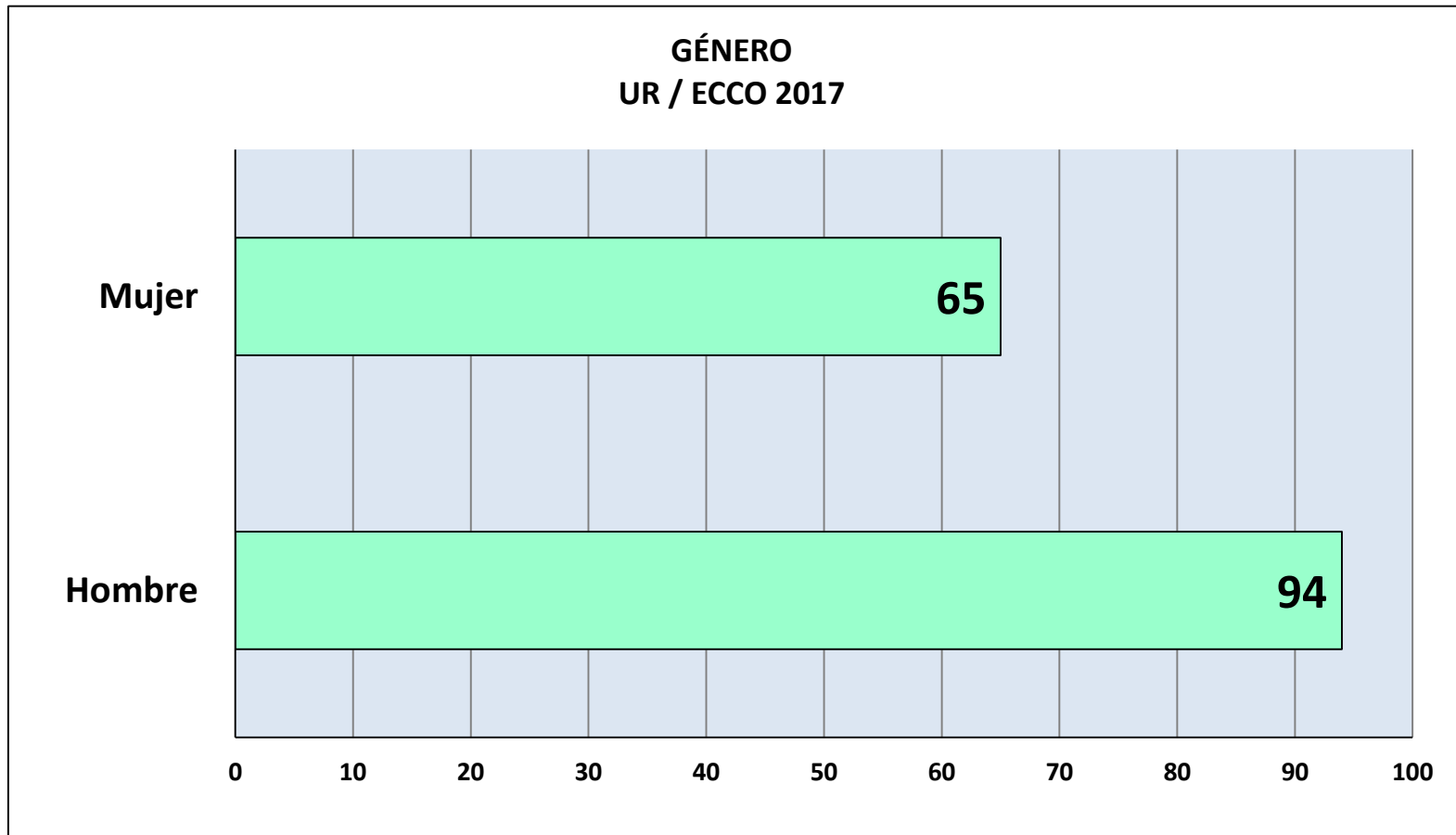


81 - 89

# 1. Análisis Cuantitativo

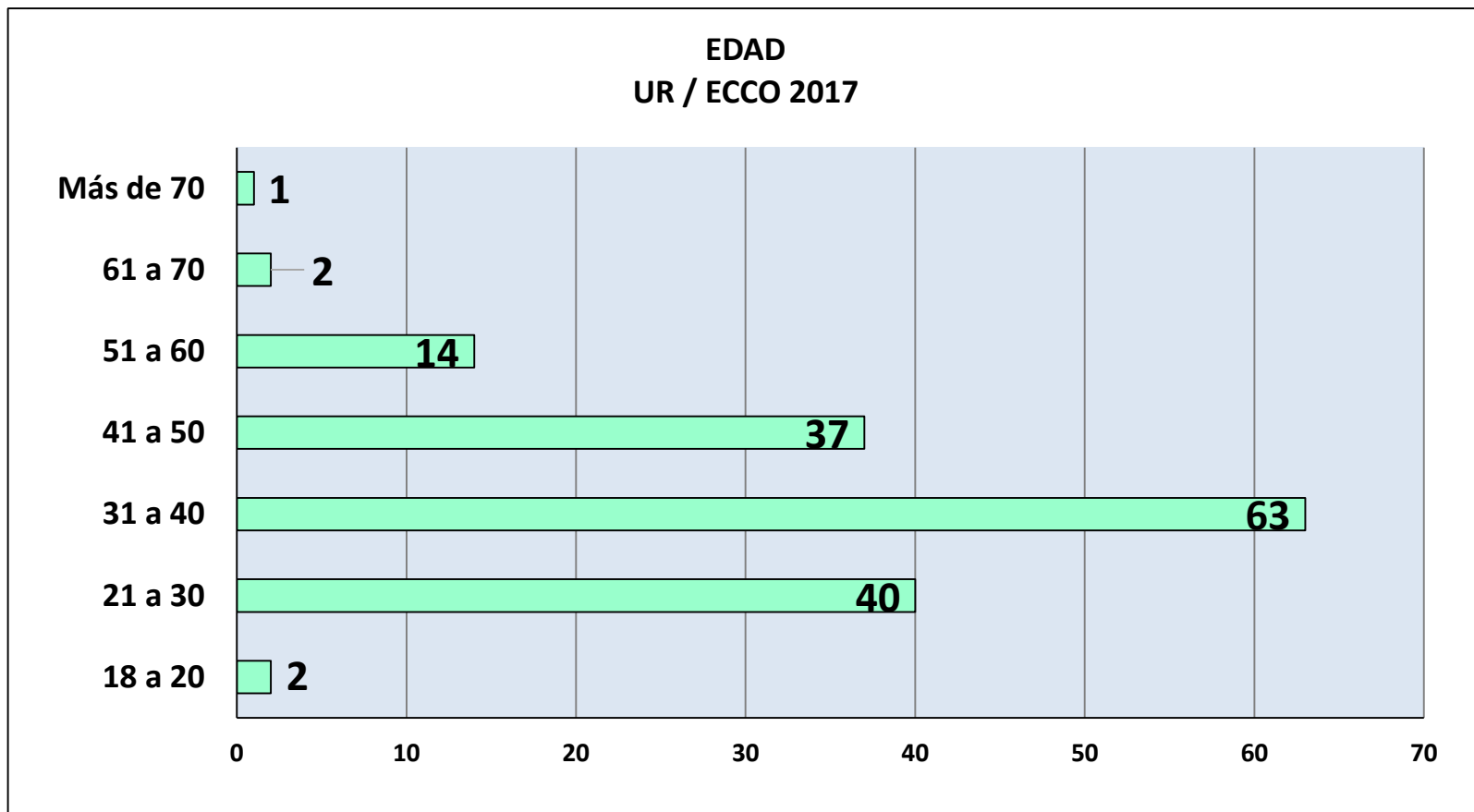


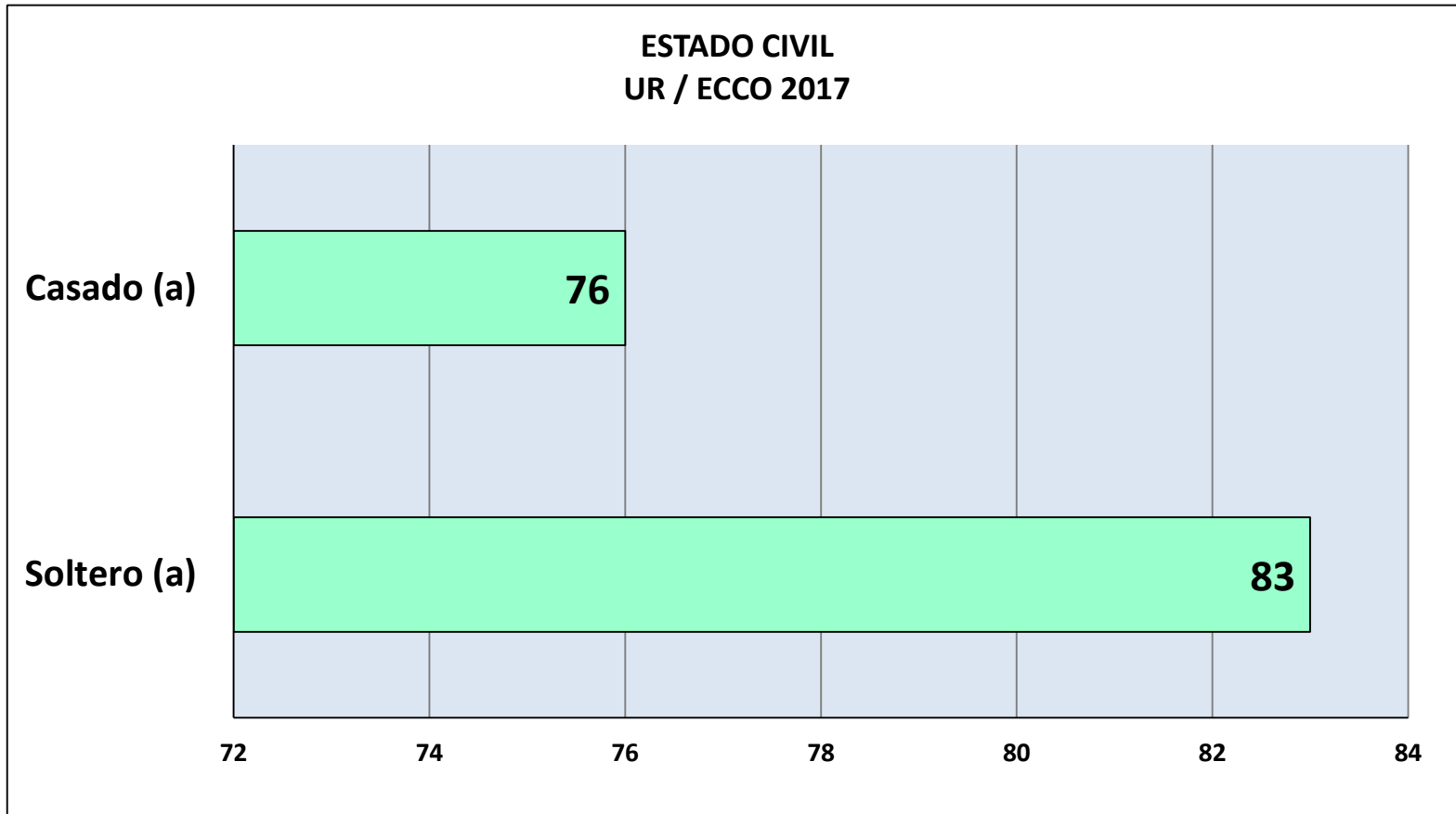
# Datos Sociodemográficos



La participación de los hombres fue 32% menor al de la mujeres.  
Tomando en cuenta que la plantilla de la DGSJ está conformada en un 62.9% de hombres y 37.1 en la misma proporción.

105 personas participantes en la encuesta (66%), se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que las personas entre 41 y 70 años tuvieron una participación del 34% del universo total de la DGSI.

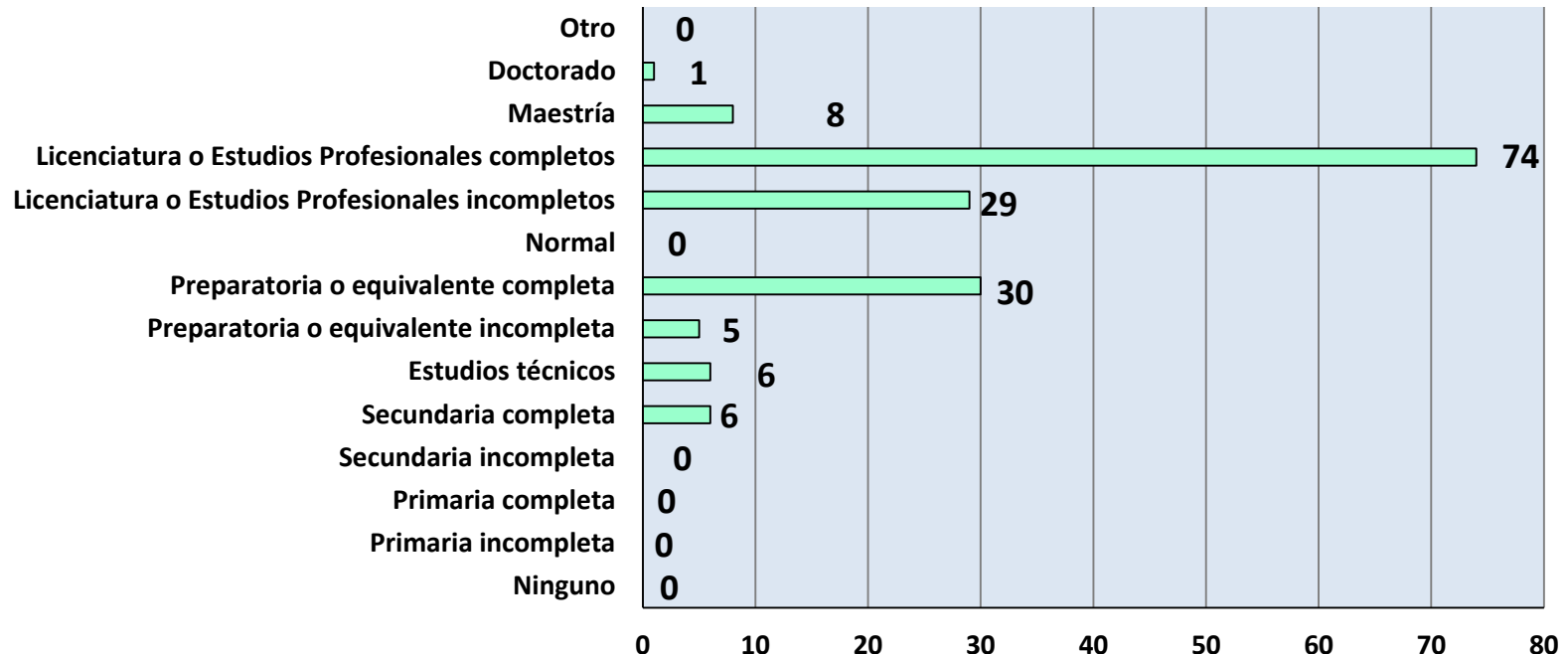




La proporción de participación entre personal de la DGSI casado (a) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total del universo (159), con una variación de 2 puntos porcentuales.

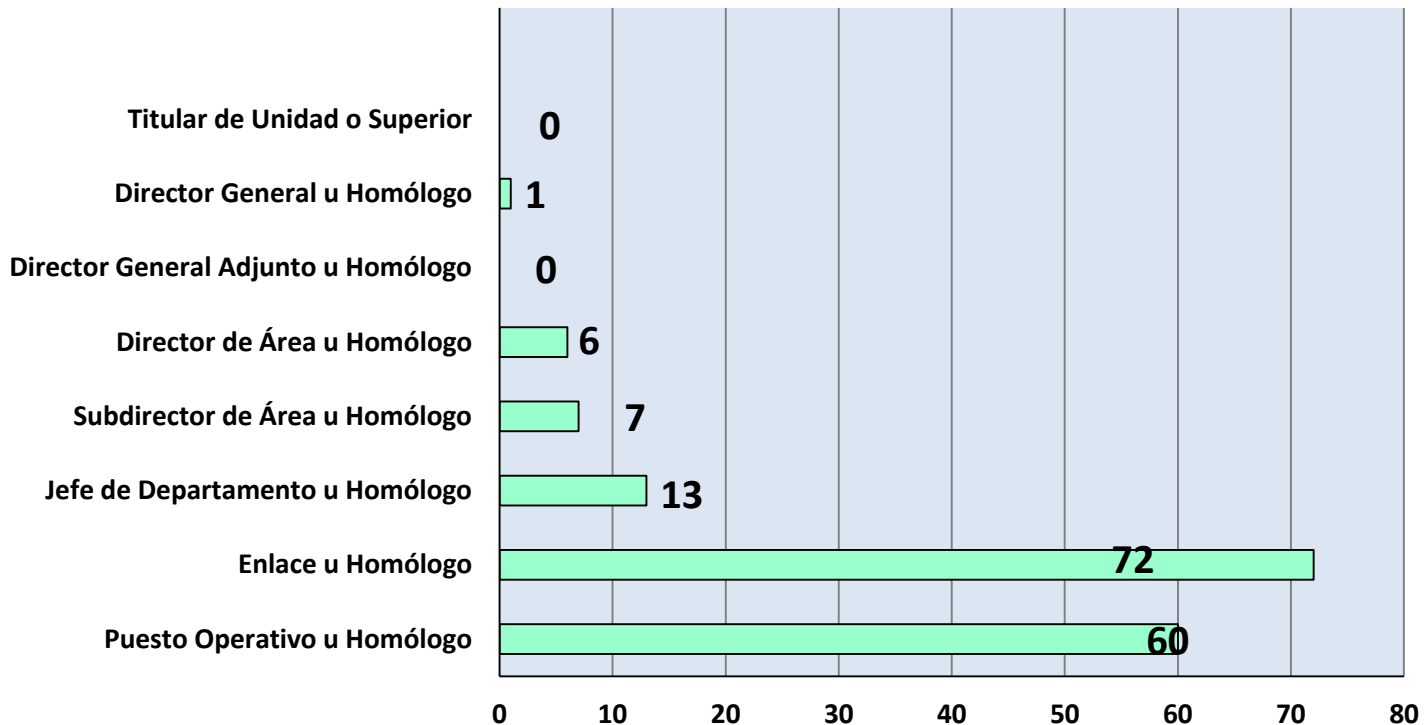
Se ha presentado una constante de 5 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que solo 2 personas de 10 presenta estudios incompletos en diferentes niveles. Se observa que en la DGSJ el rezago educativo este a punto de abatirse, lo anterior debido a los grandes esfuerzos implementados por la Dirección General .

**NIVEL ESCOLAR  
 UR / ECCO 2017**

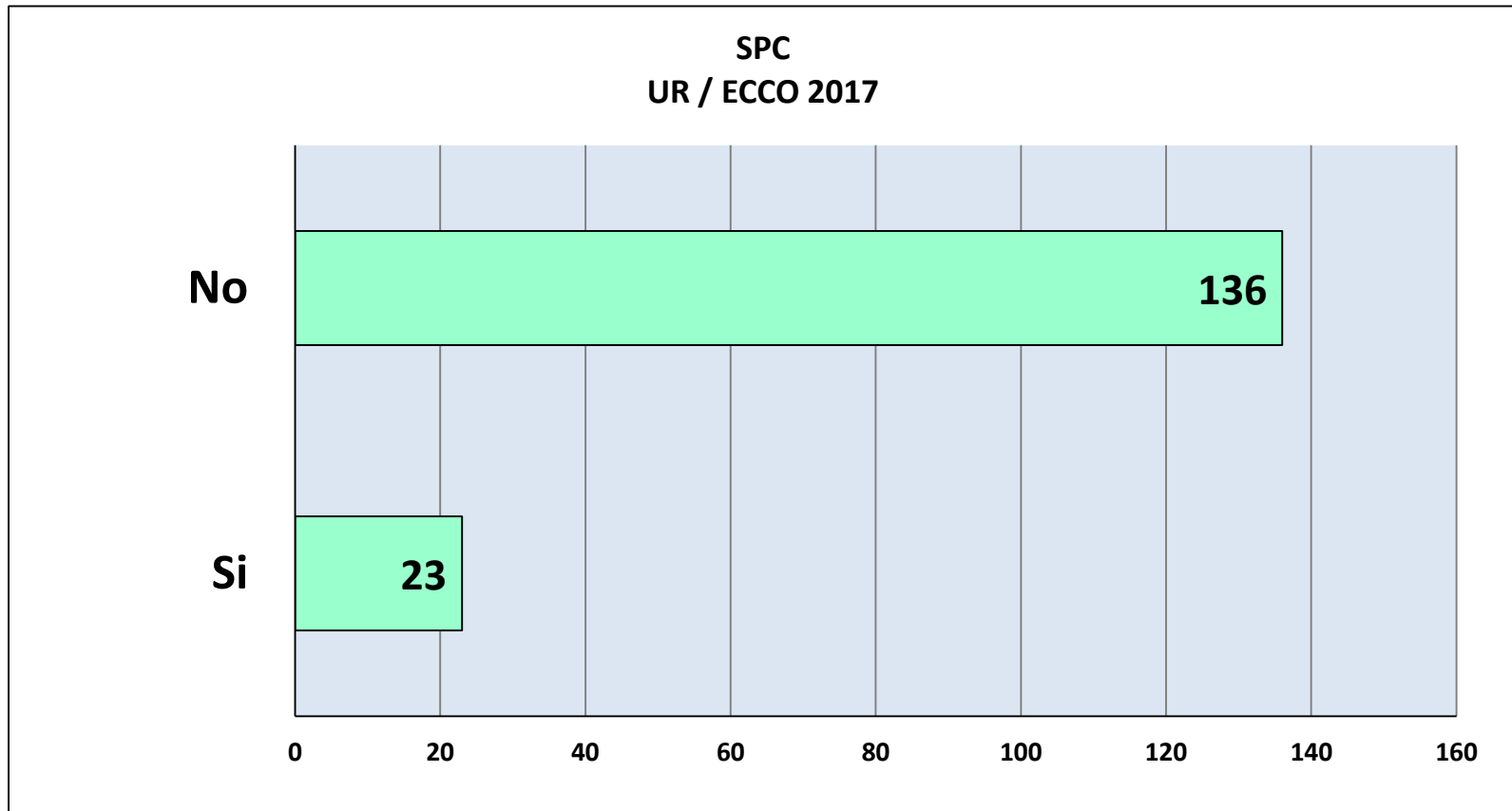


Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 83% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace y operativos; es decir, la base de la estructura de la DGSJ.

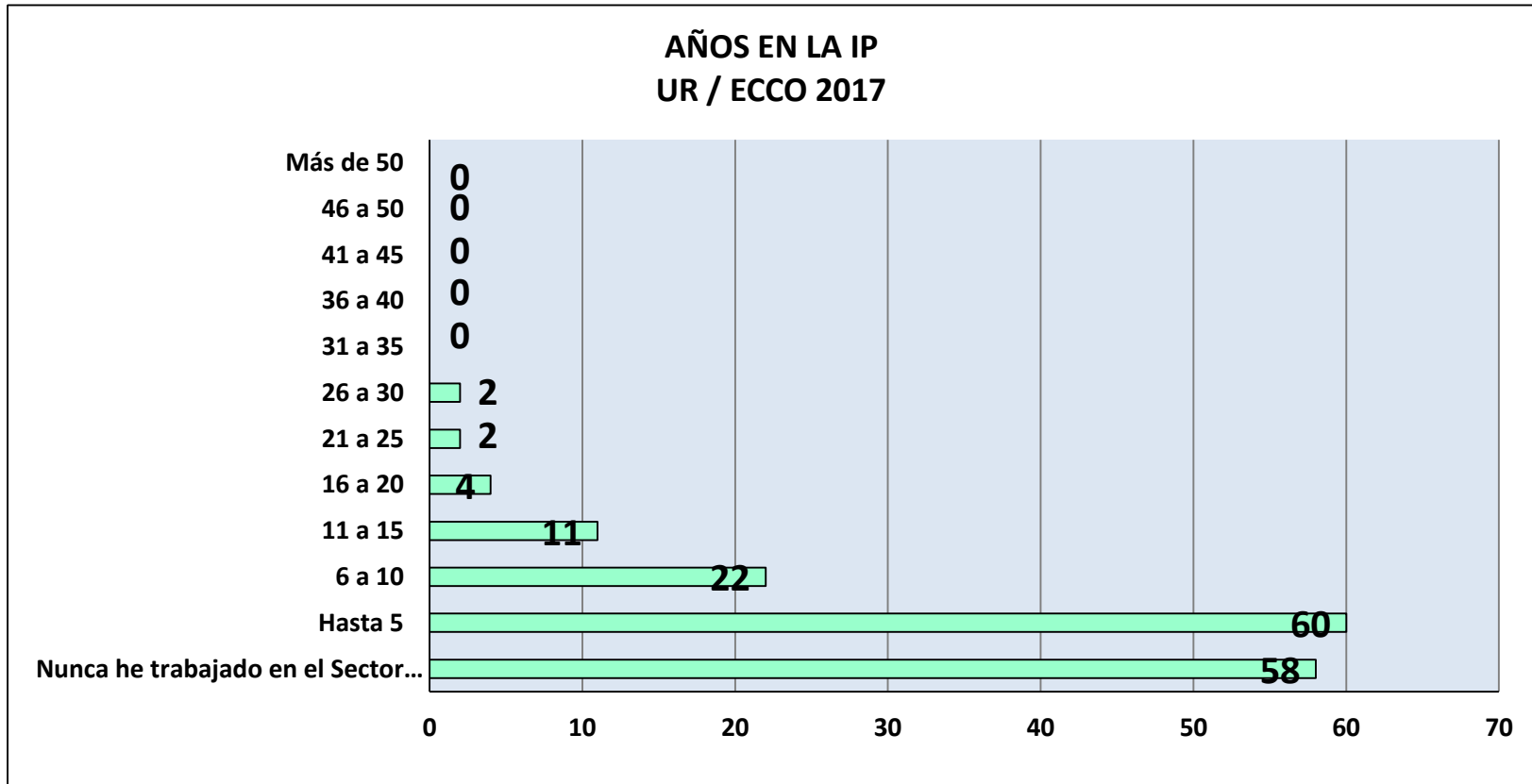
NIVEL DE PUESTO  
UR / ECCO 2017



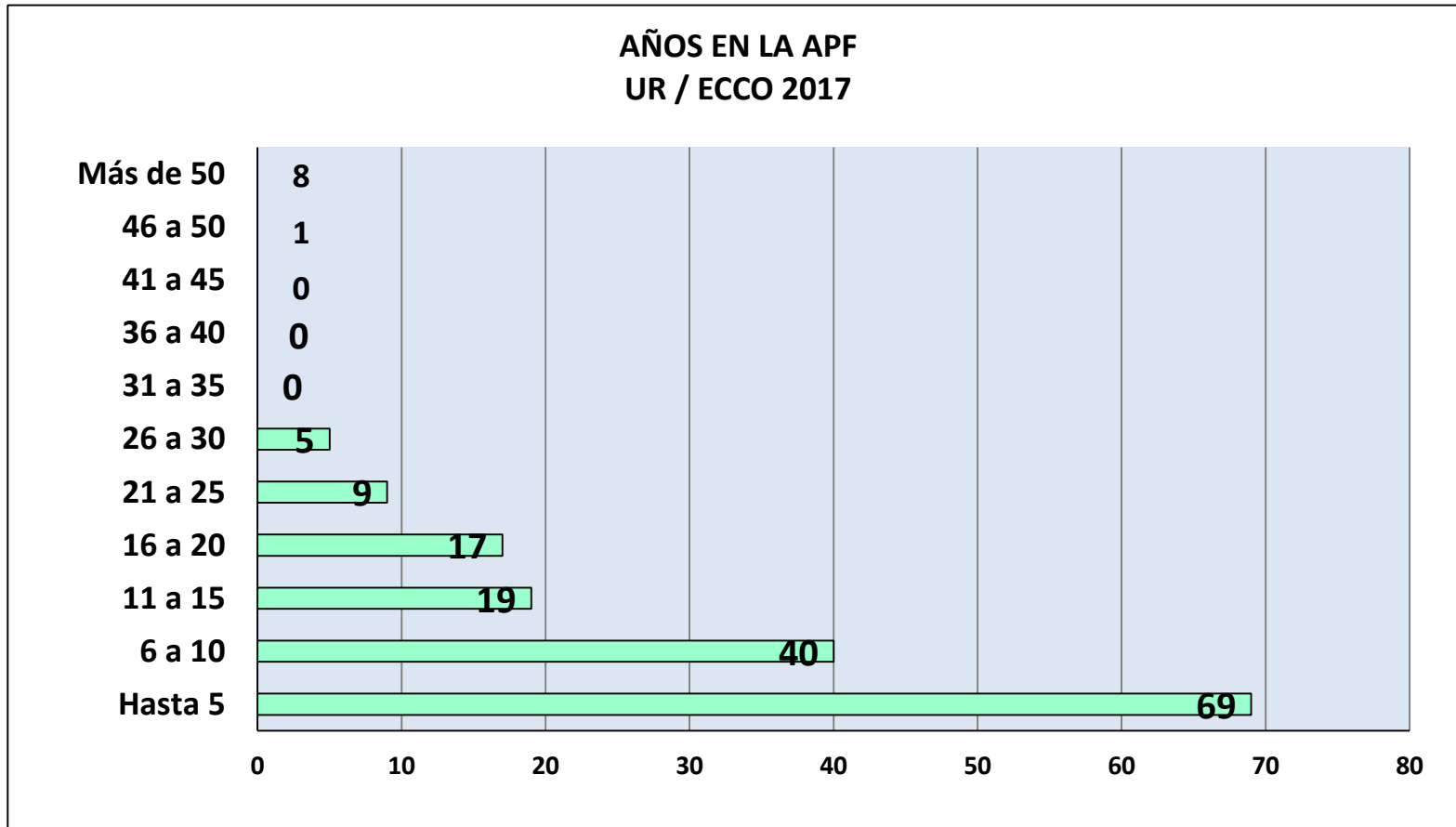
El 85.5% de las y los servidores públicos de la DGSI que participaron en la ECCO 2017, consideran que su puesto no forma parte de un sistema de profesionalización, sin embargo esta condición no los limita en el desempeño favorable de sus funciones y en el desarrollo de sus habilidades.



2 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la DGSJ tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 5 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

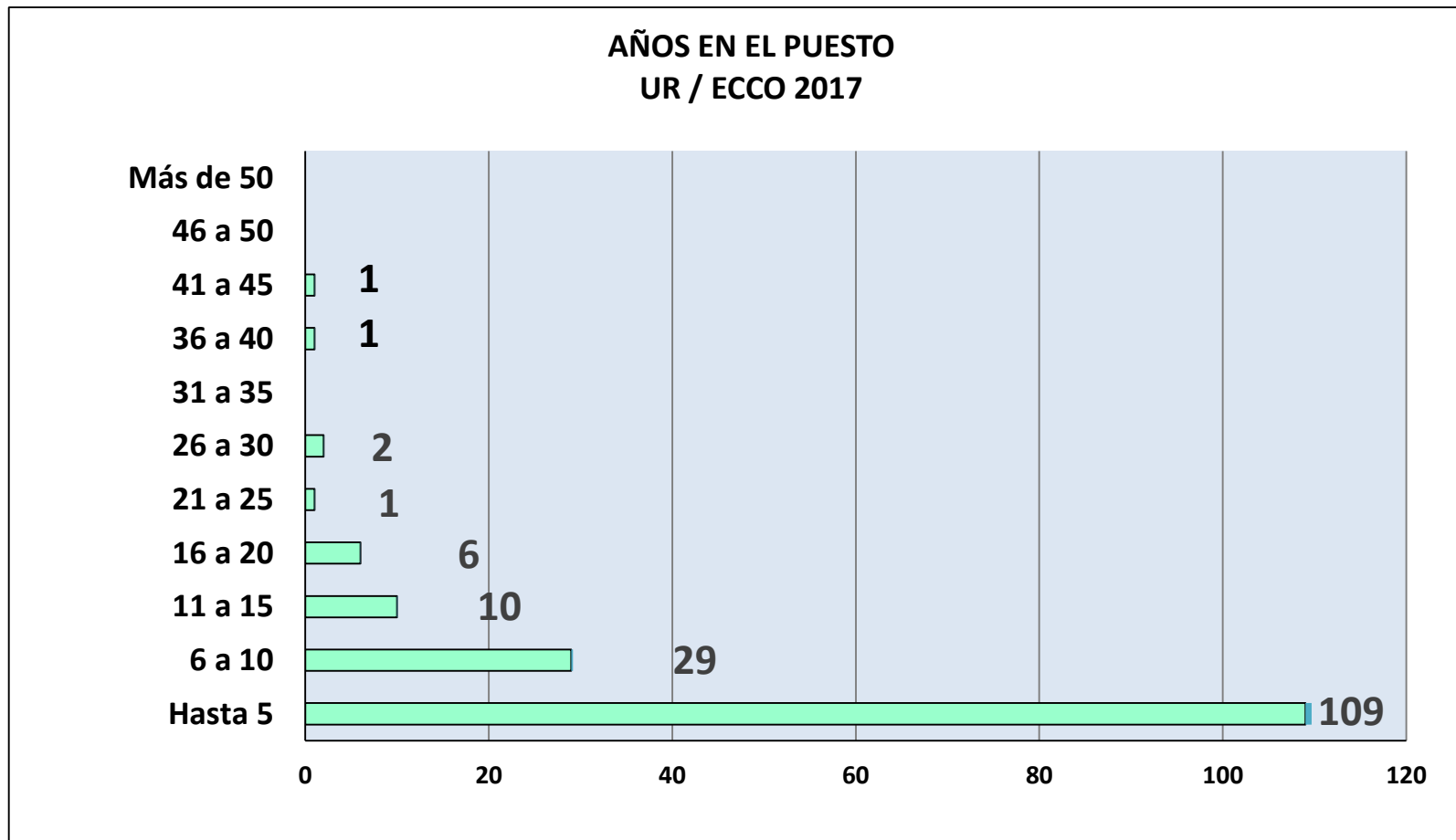


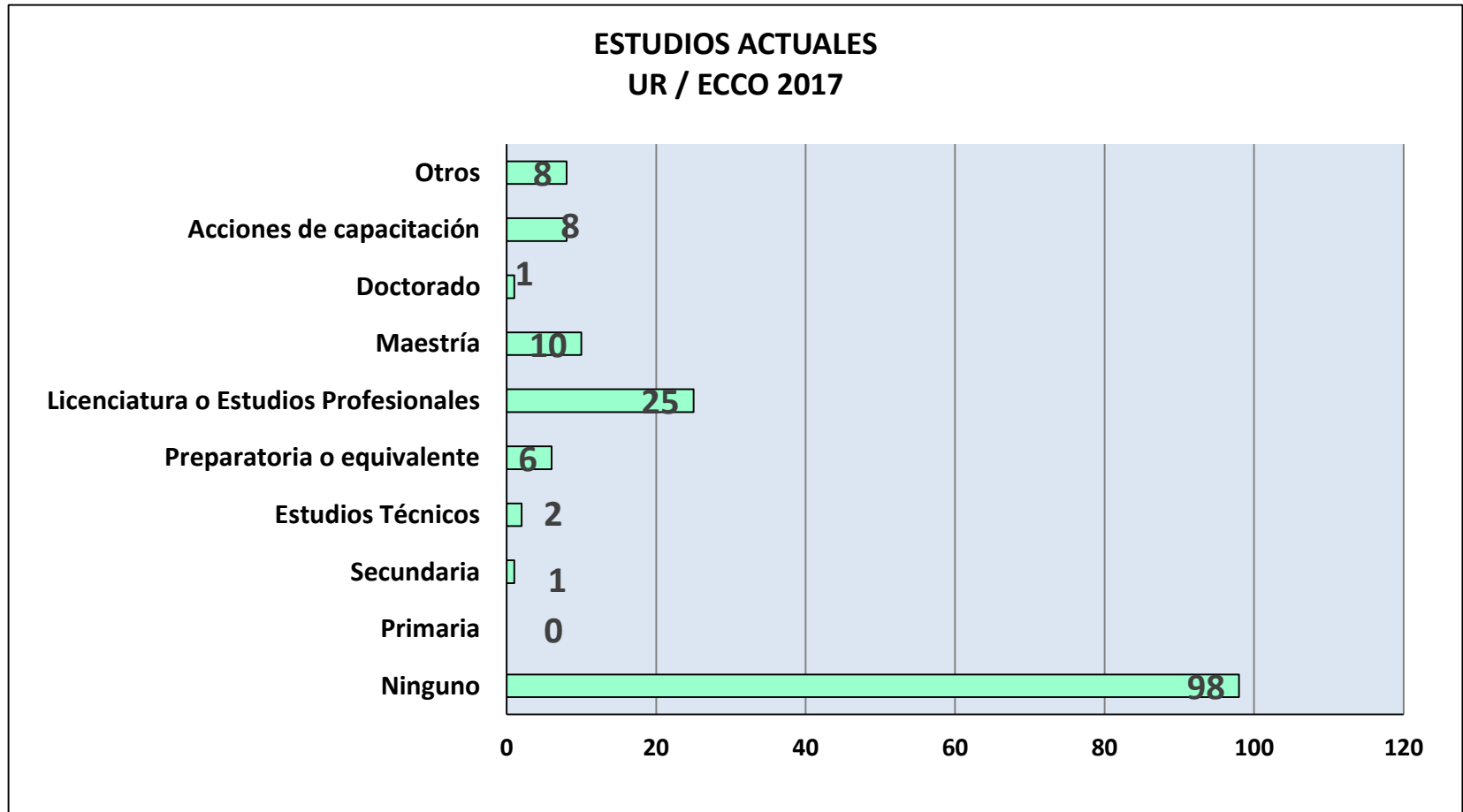




Casi 5 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la DGSJ colaboran 5 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

6 de cada 10 personas que participaron en la encuesta, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que 4 de cada 10, han presentado oportunidad de crecimiento laboral.

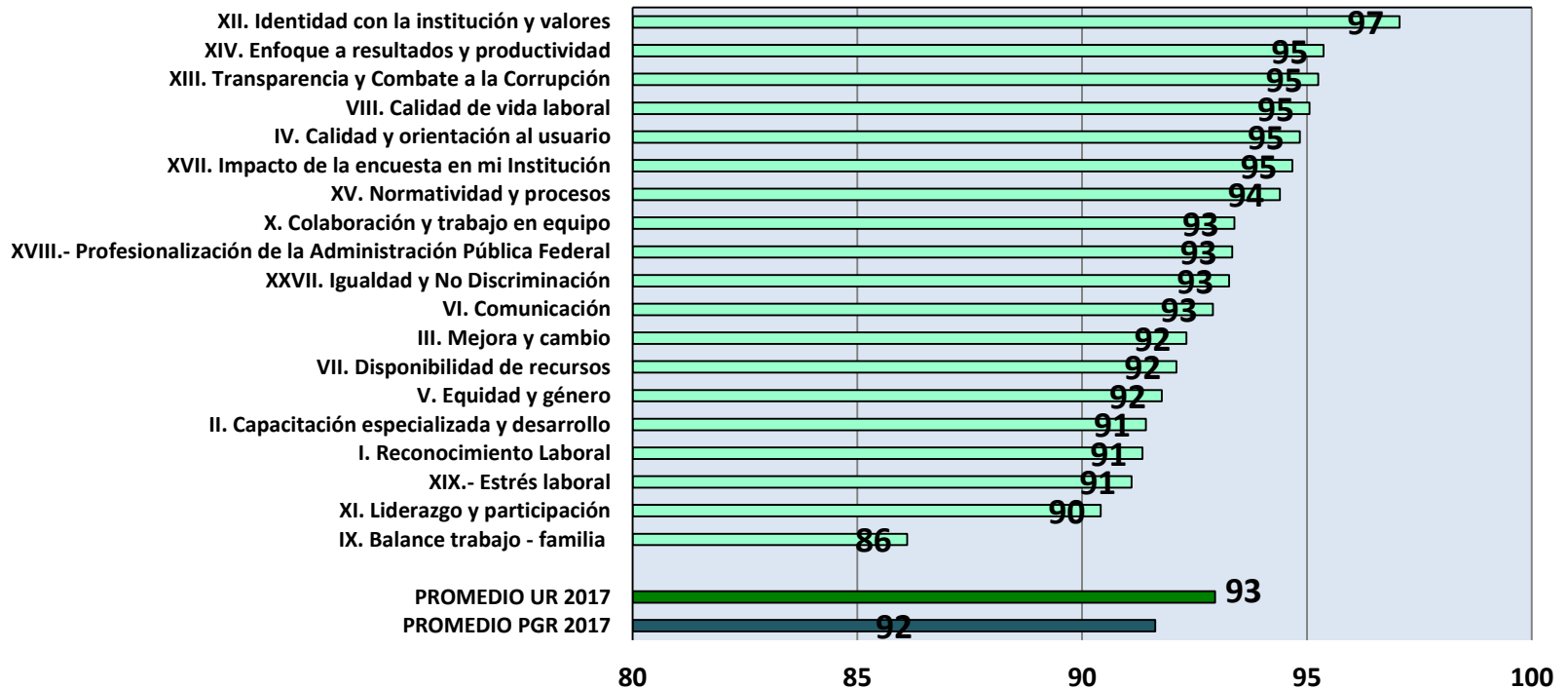




Casi 6 de 10 servidoras y servidores públicos de la DGSI encuestados, *se encuentran sin estudiar en este momento*. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

## Resultado por Factores de mayor a menor

### FACTORES DE MAYOR A MENOR UR / ECCO 2017



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

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

UR / ECÇO 2017

10

15

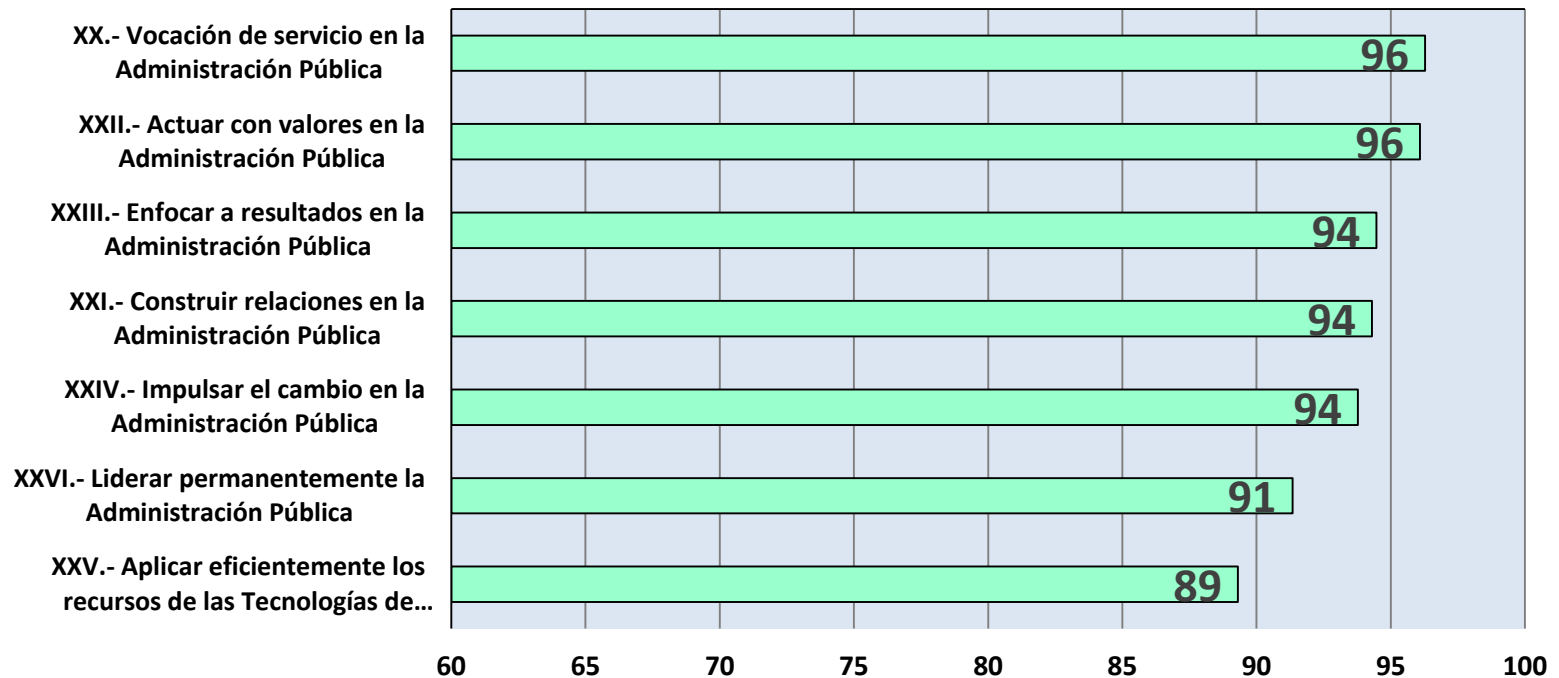
20

25



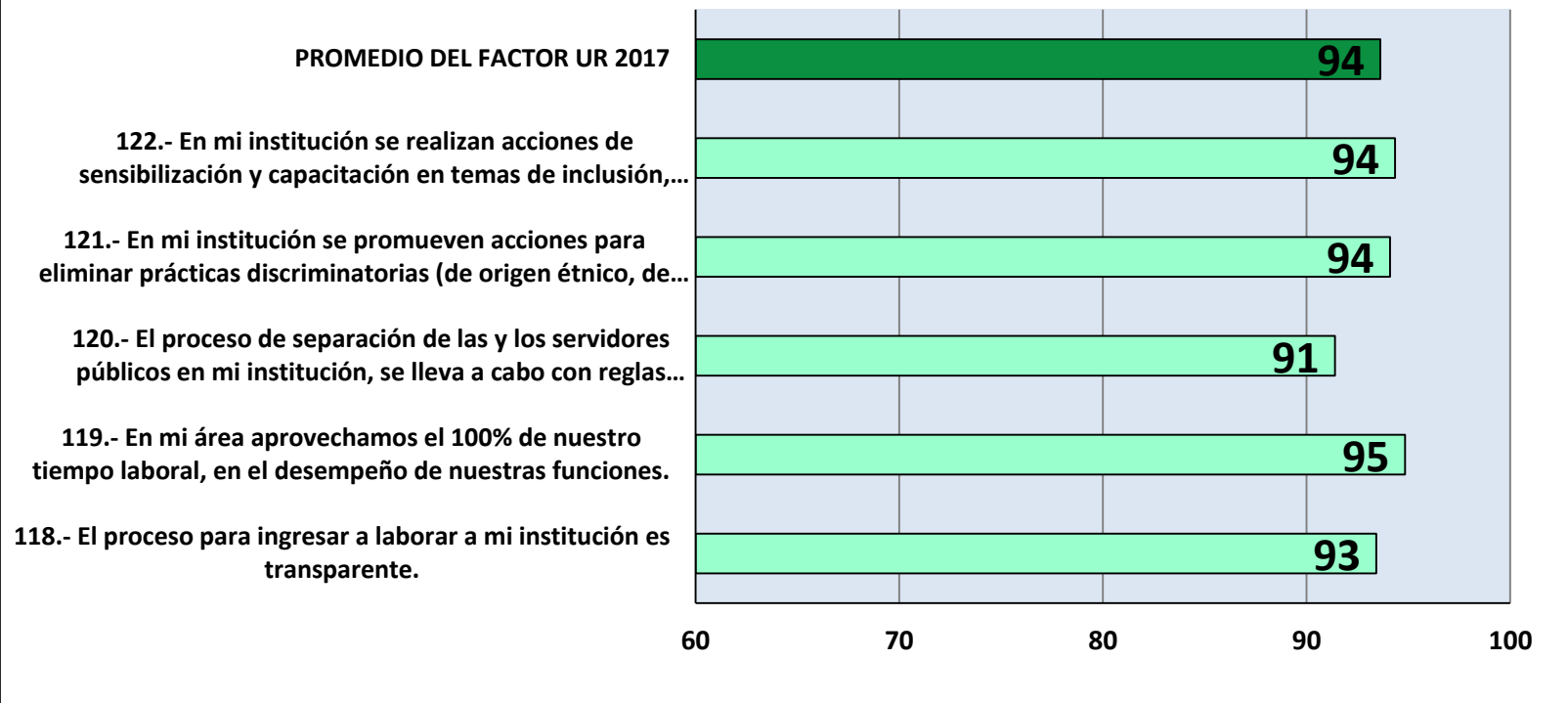
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral en la Dirección General de Seguridad Institucional; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar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

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



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

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



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



# Fortalezas y Debilidades

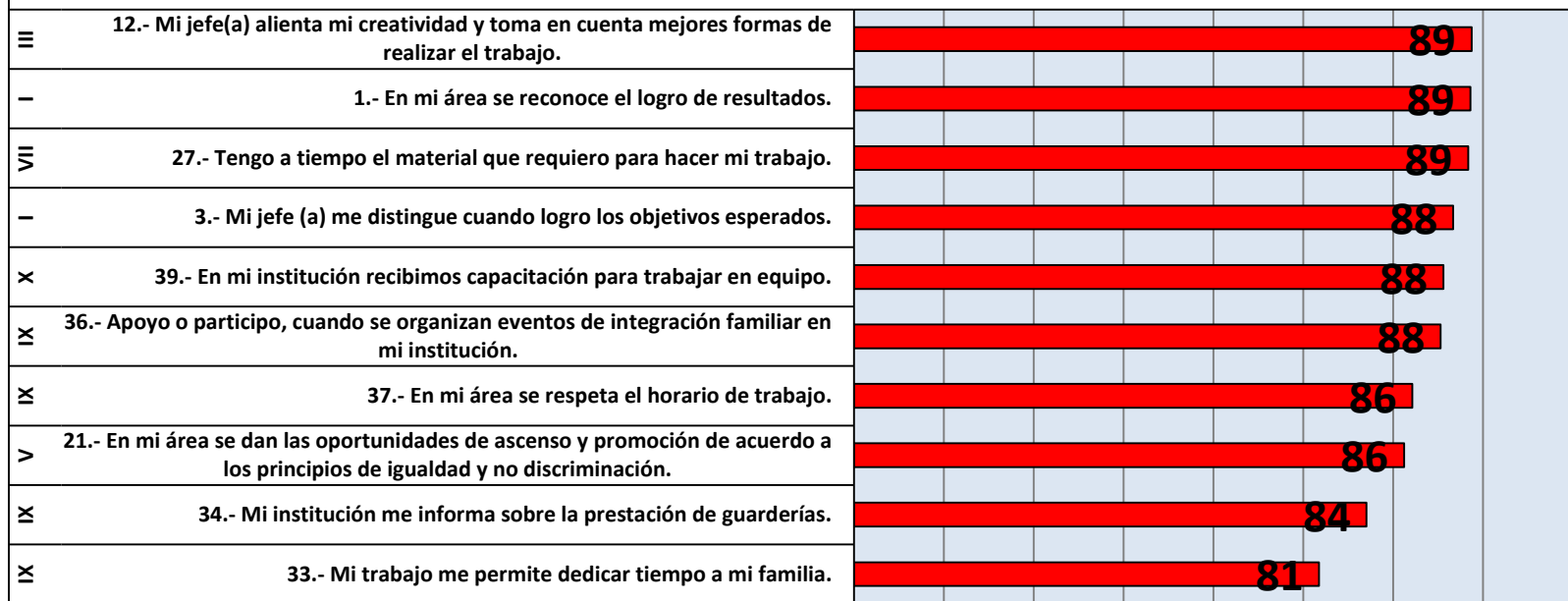
### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS PGR / ECCO 2017

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	98
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	98
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
X	40.- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.	97
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	97
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	97
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	97
VI	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	96

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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la Dirección General de Seguridad Institucional con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, sigue implementado acciones para que el personal tenga tiempo de convivencia familiar; así como se han difundido los directorios de las guarderías del ISSSTE a nivel nacional, todavía falta un poco más de colocación. Asimismo, el reactivo 33 que ha sido el más bajo, su comportamiento amerita la implementación de nuevas acciones de mejora.

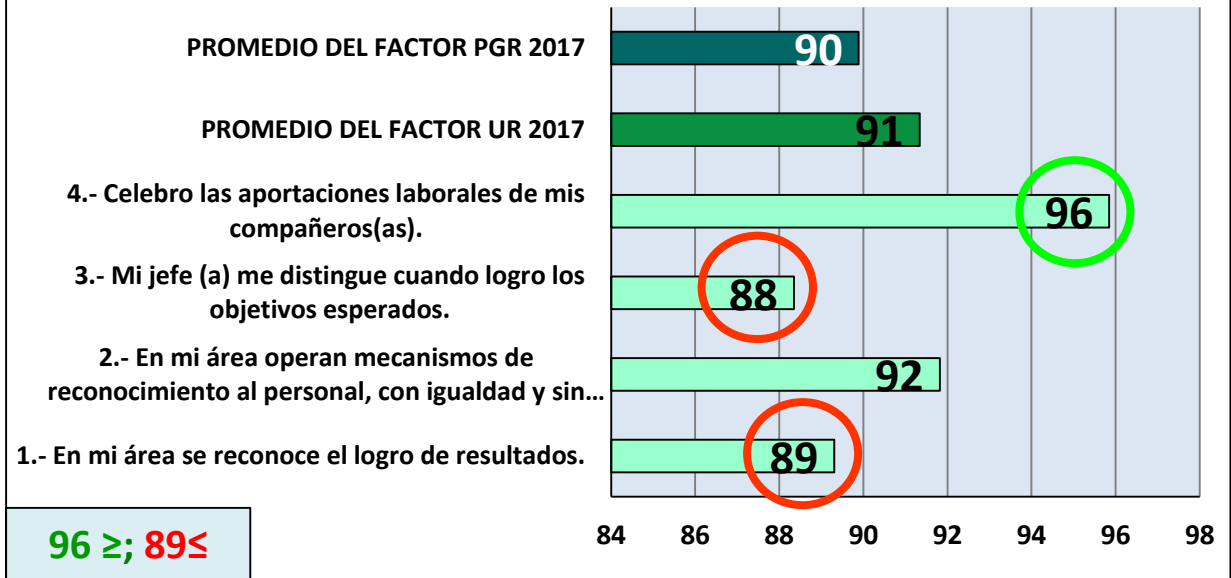
# Factores de Clima y Cultura Organizacional

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.

91



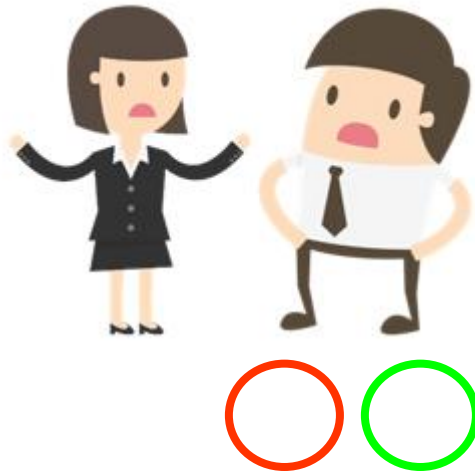
I. RECONOCIMIENTO LABORAL  
 UR / ECCO 2017



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

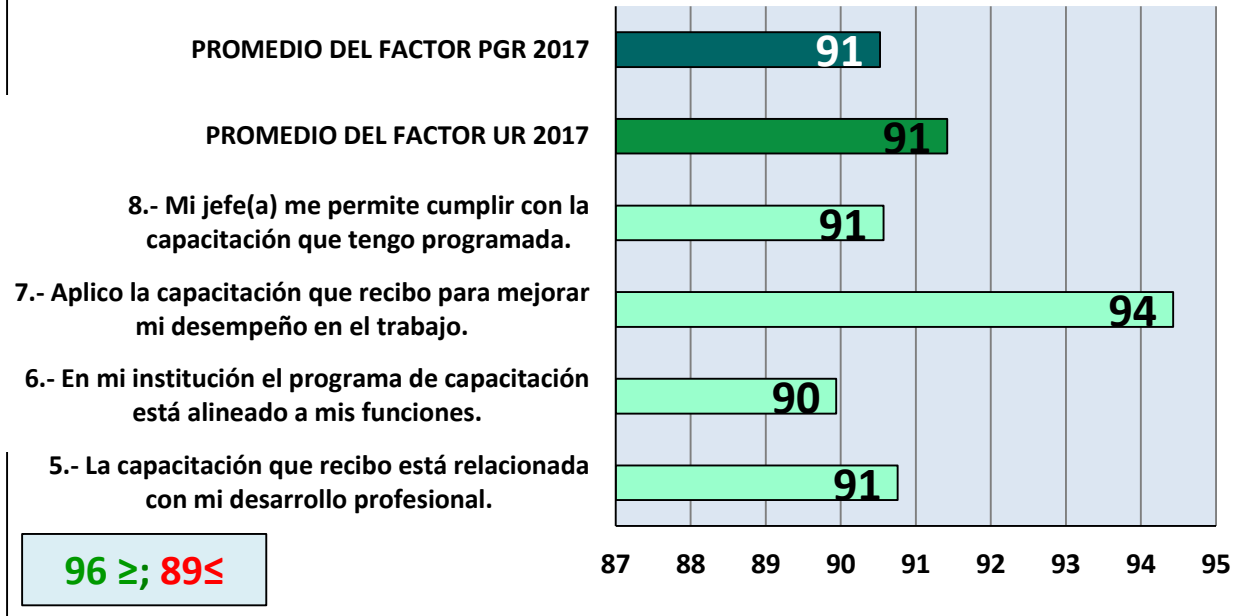
Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

91



## II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

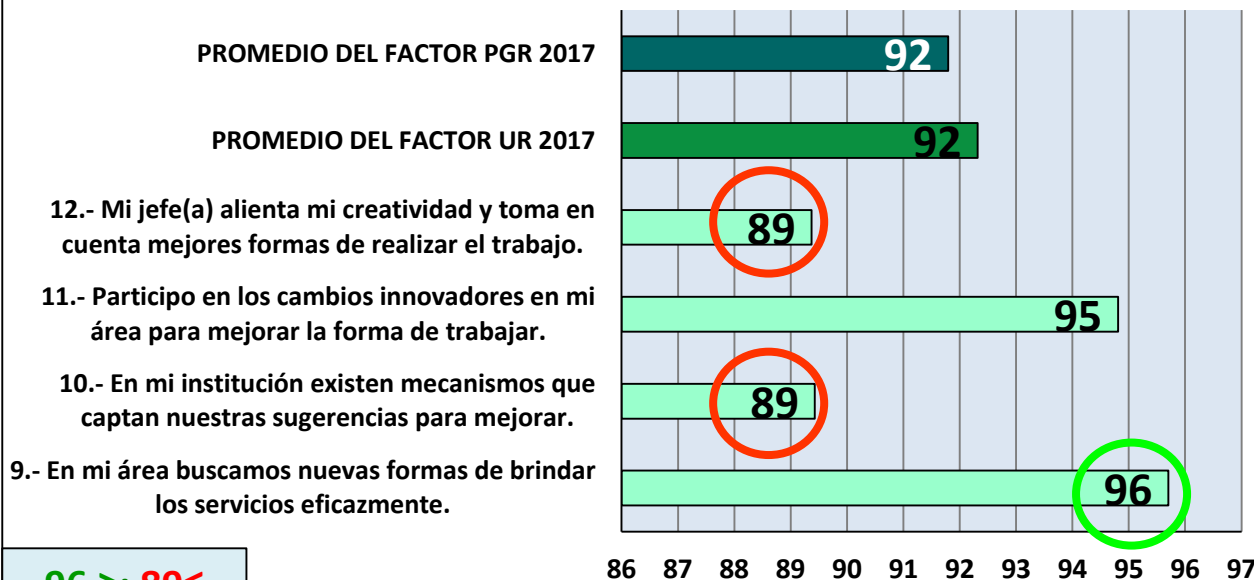
UR / ECCO 2017



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

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

III. MEJORA Y CAMBIO  
 UR / ECCO 2017



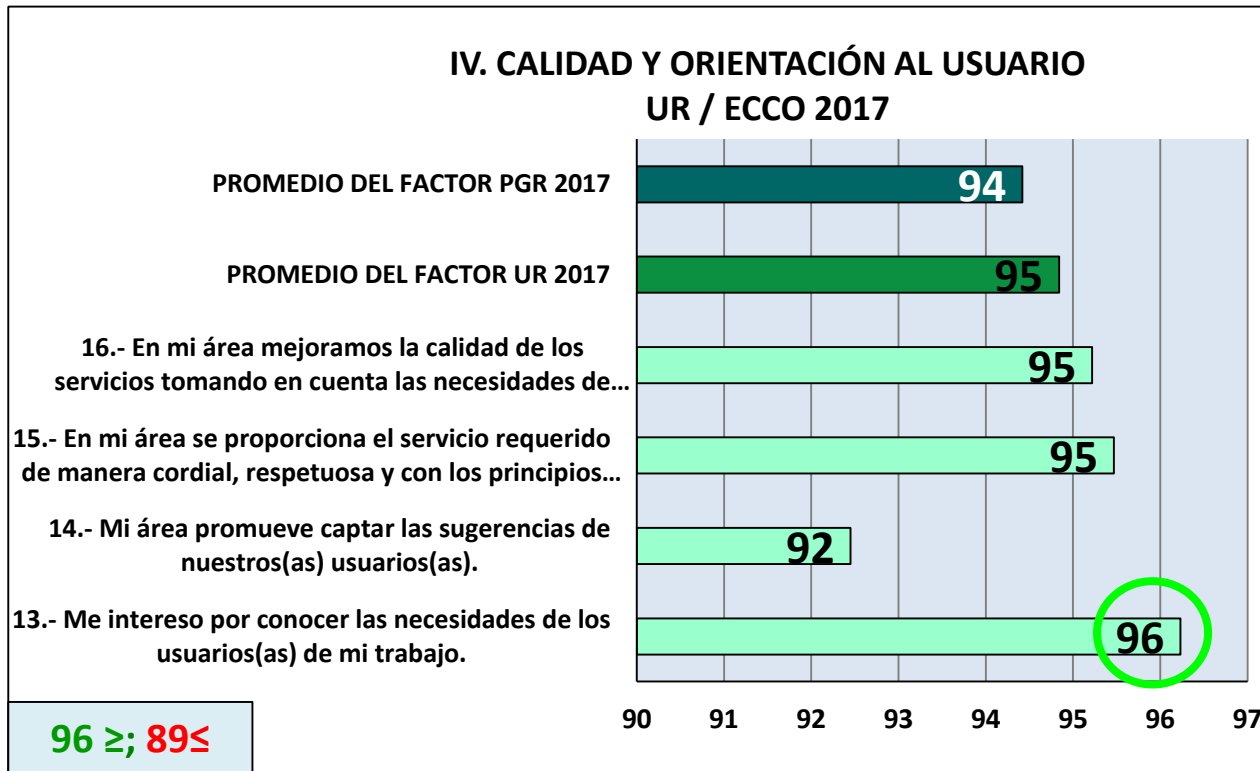
92



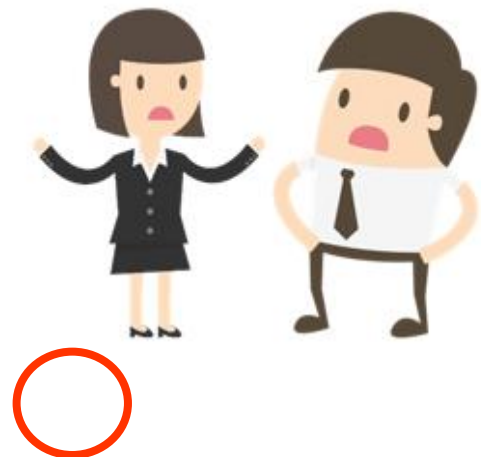
96 ≥; 89 ≤

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

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



95

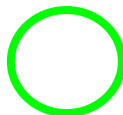


La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la PGR en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al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

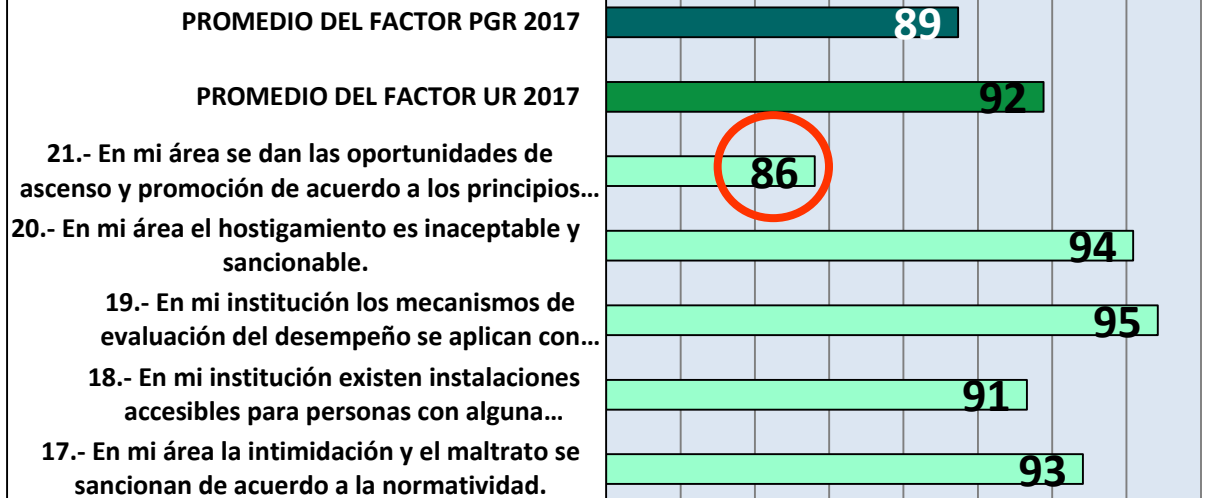


Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

92



V. EQUIDAD Y GÉNERO  
 UR / ECCO 2017

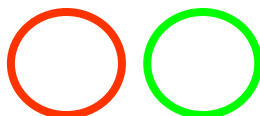


96 ≥; 89 ≤

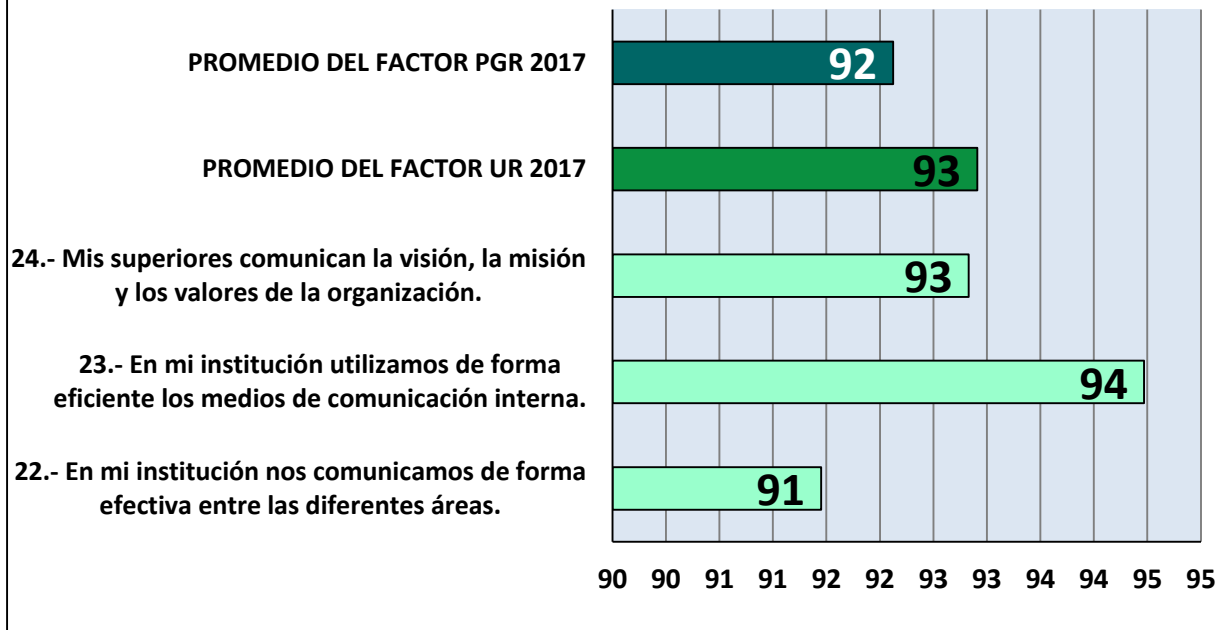
En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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

93

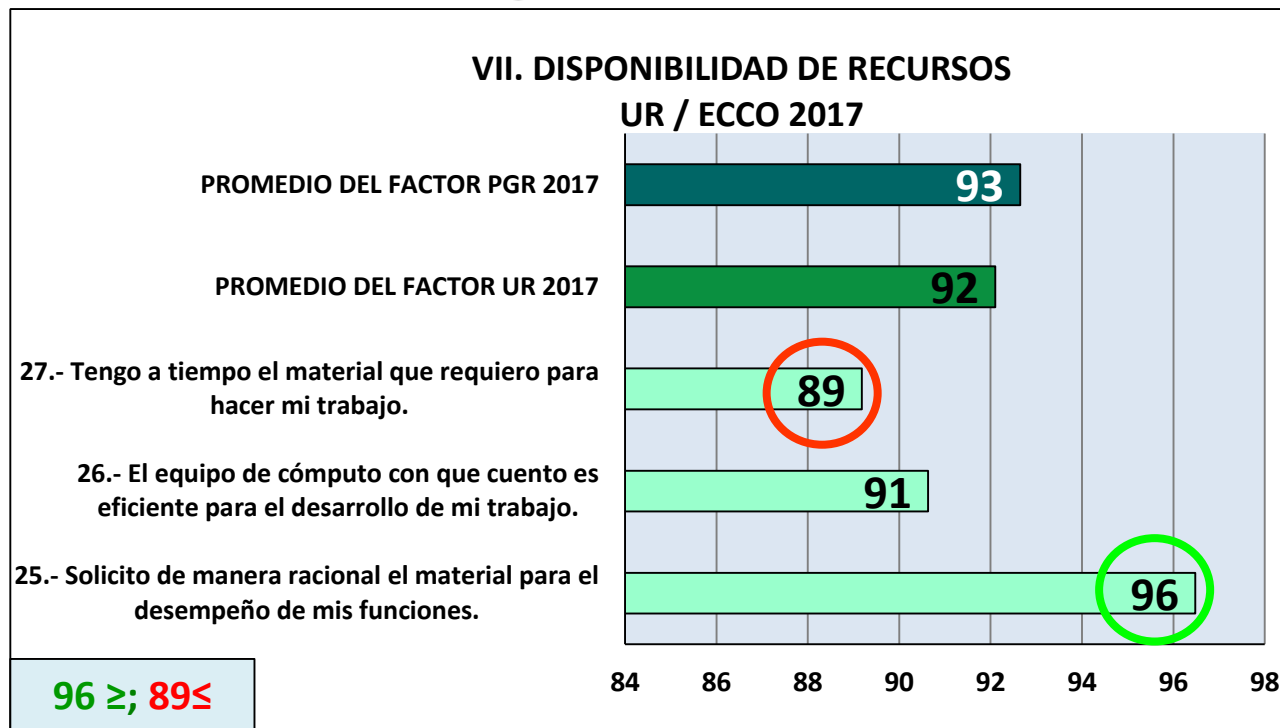


VI. COMUNICACIÓN  
 UR / ECCO 2017



Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción de como se utiliza de forma eficiente la comunicación interna, así como la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, Por otro lado, es necesario seguir implementando acciones para lograr una comunicación efectiva con las diferentes áreas 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.



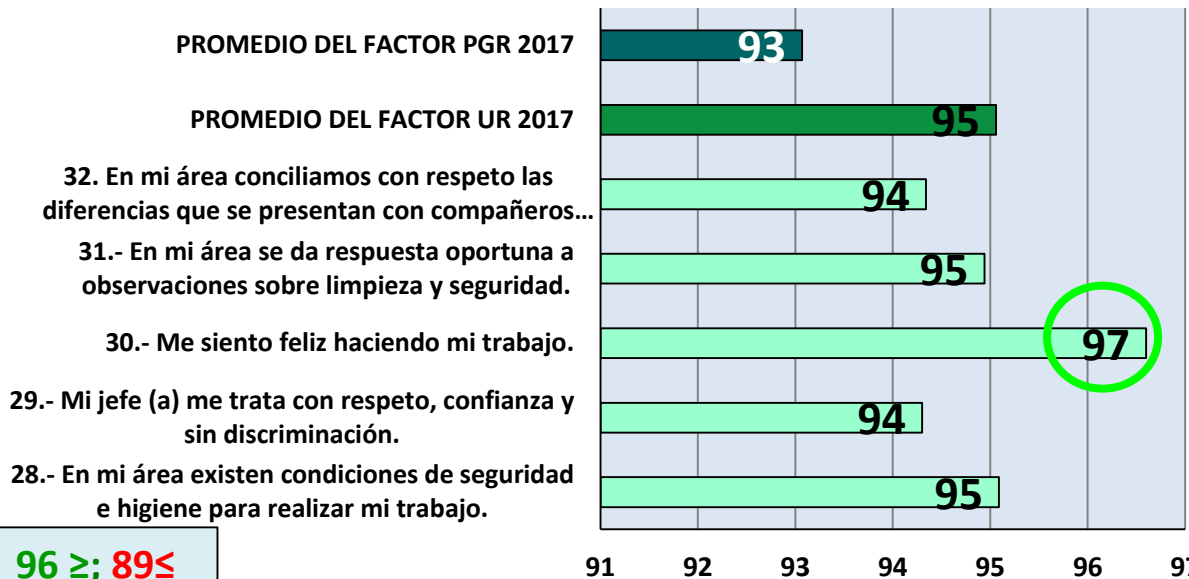
92



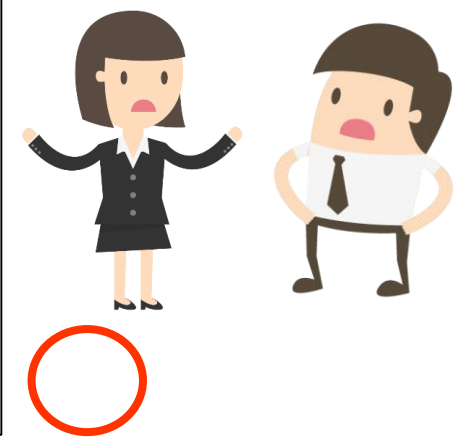
Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. Por otro lado, se percibe que no se cuenta con el material a tiempo para el desarrollo de sus actividades.

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

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL  
 UR / ECCO 2017



95

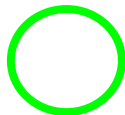


La Dirección General de Seguridad Institucional cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo.

Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

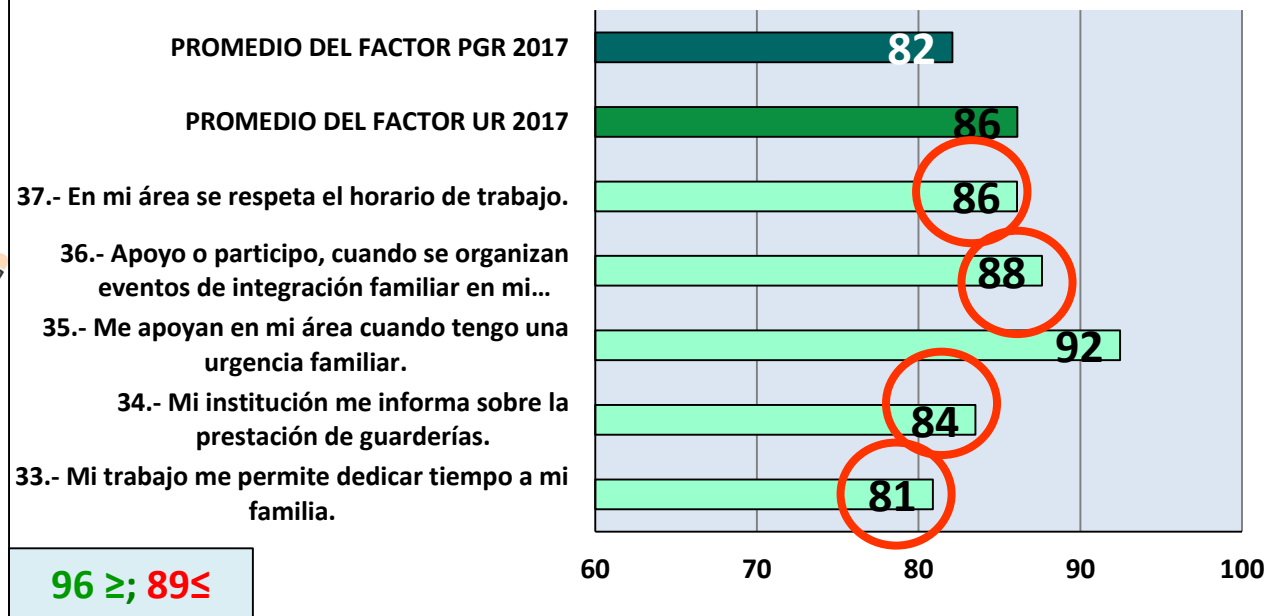
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

86



96 ≥; 89 ≤

**IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA**  
 UR / ECCO 2017



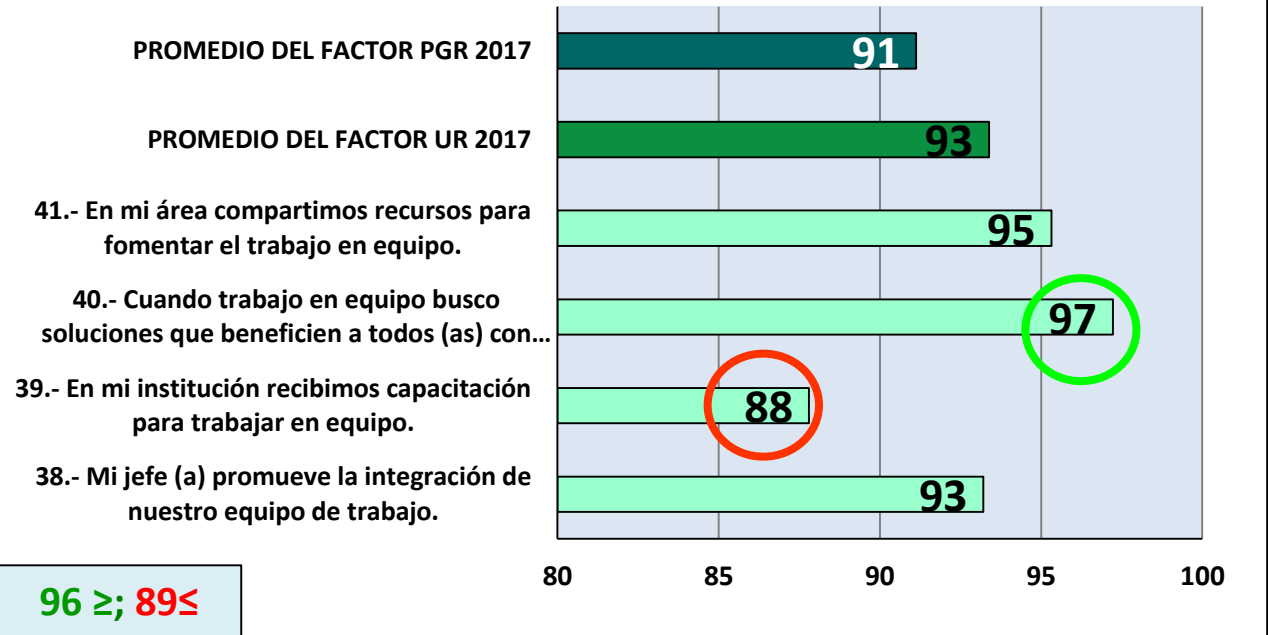
La calificación en la ECCO 2015 para la Dirección General de Seguridad Institucional fue de 91 puntos, y en 2017 se incrementa en 2 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de la mayoría de las Unidades Administrativas.

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

93



X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO  
 UR / ECCO 2017

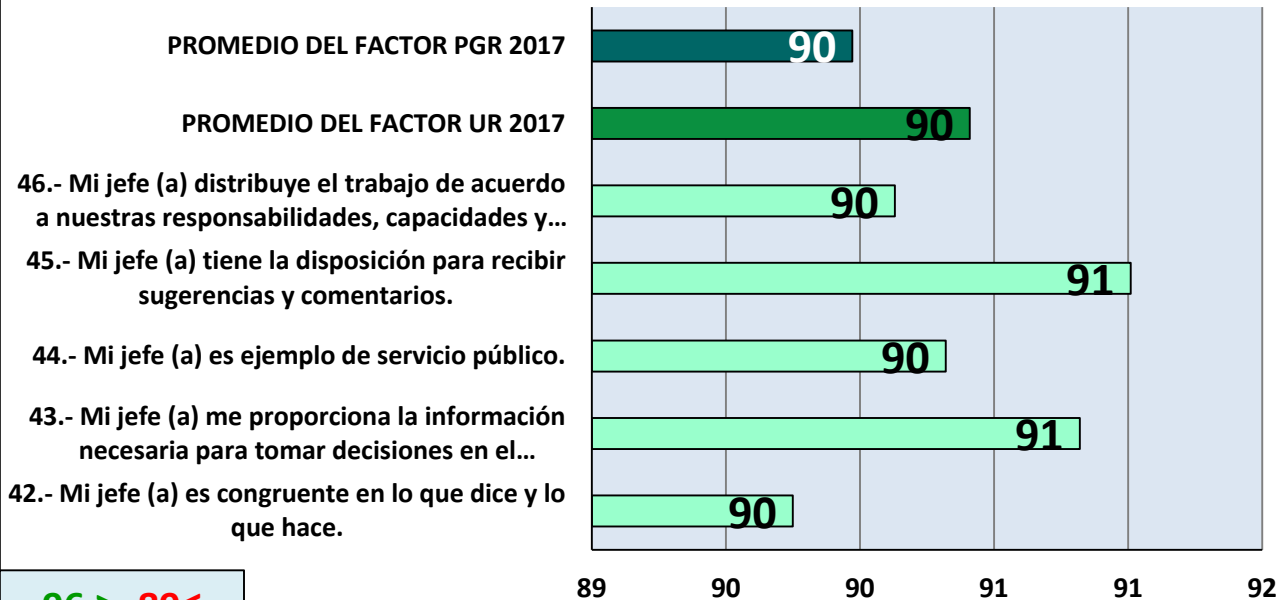


En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

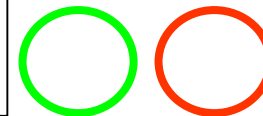
XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

UR / ECCO 2017



96 ≥; 89 ≤

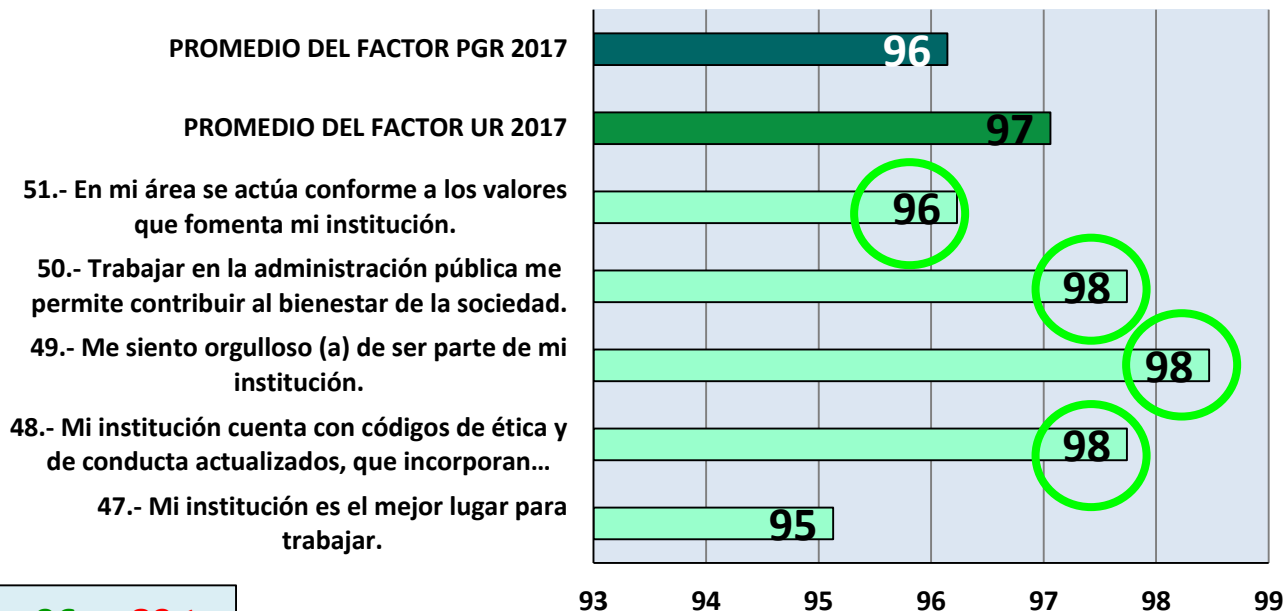
90



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

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

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



96 ≥; 89 ≤

97

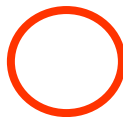


Para el año de 2017, las y los servidores públicos de la Dirección General de Seguridad Institucional que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como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

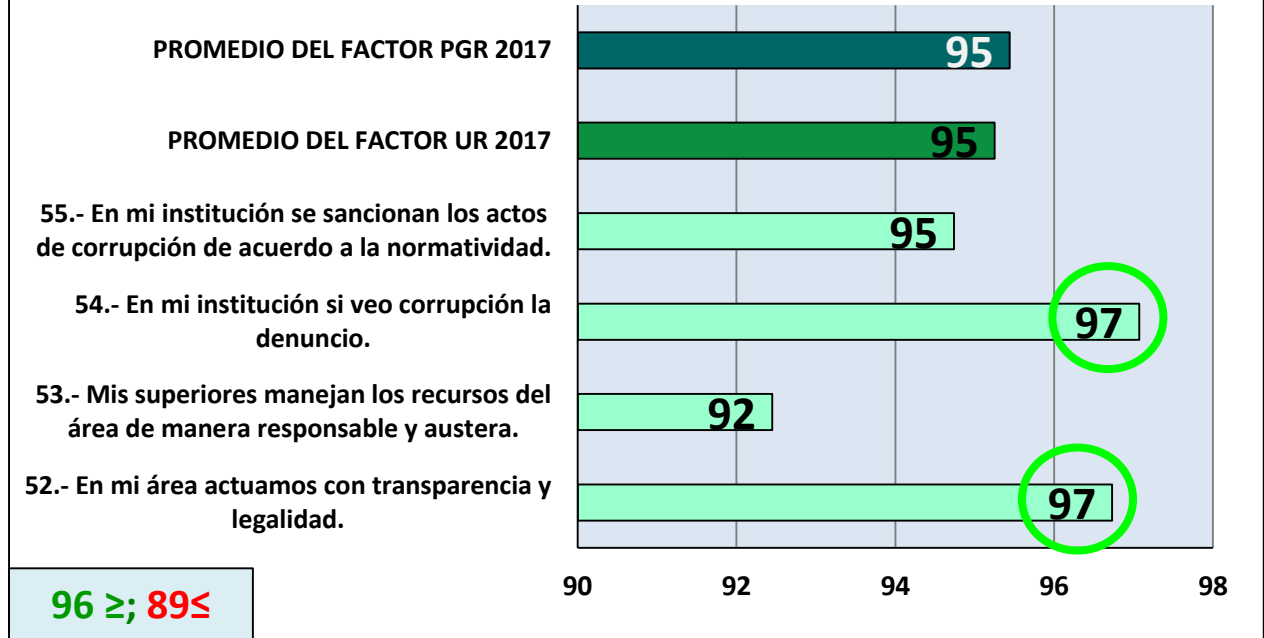


Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

95



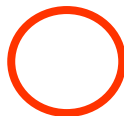
### XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN UR / ECCO 2017



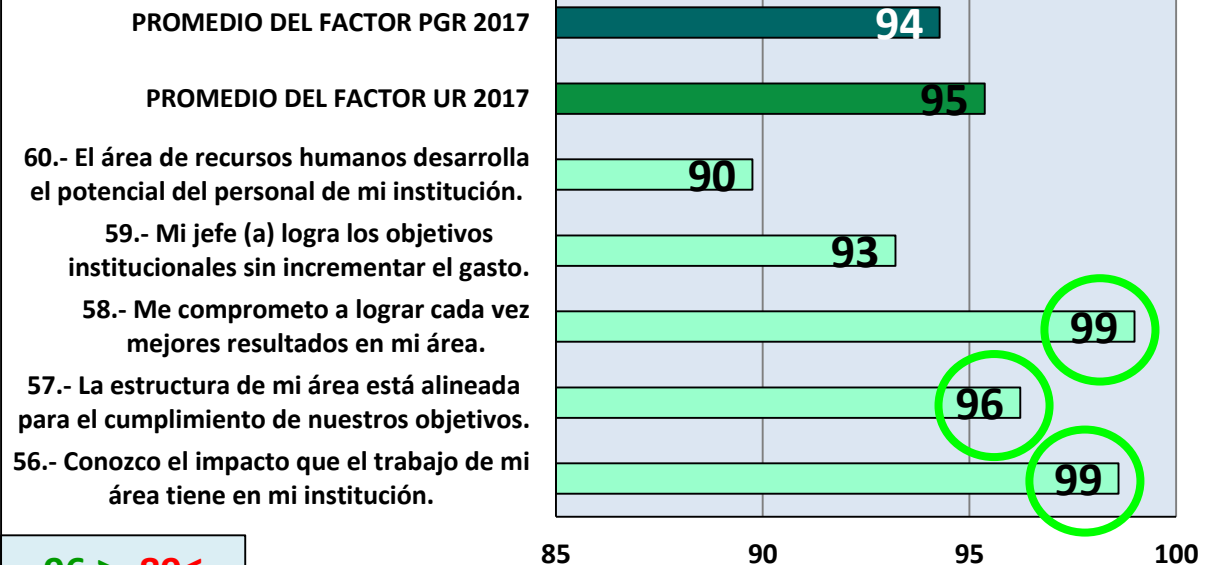
La percepción de la Dirección General de Seguridad Institucional, en este factor es que la Procuraduría General de la República actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción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

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

95



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

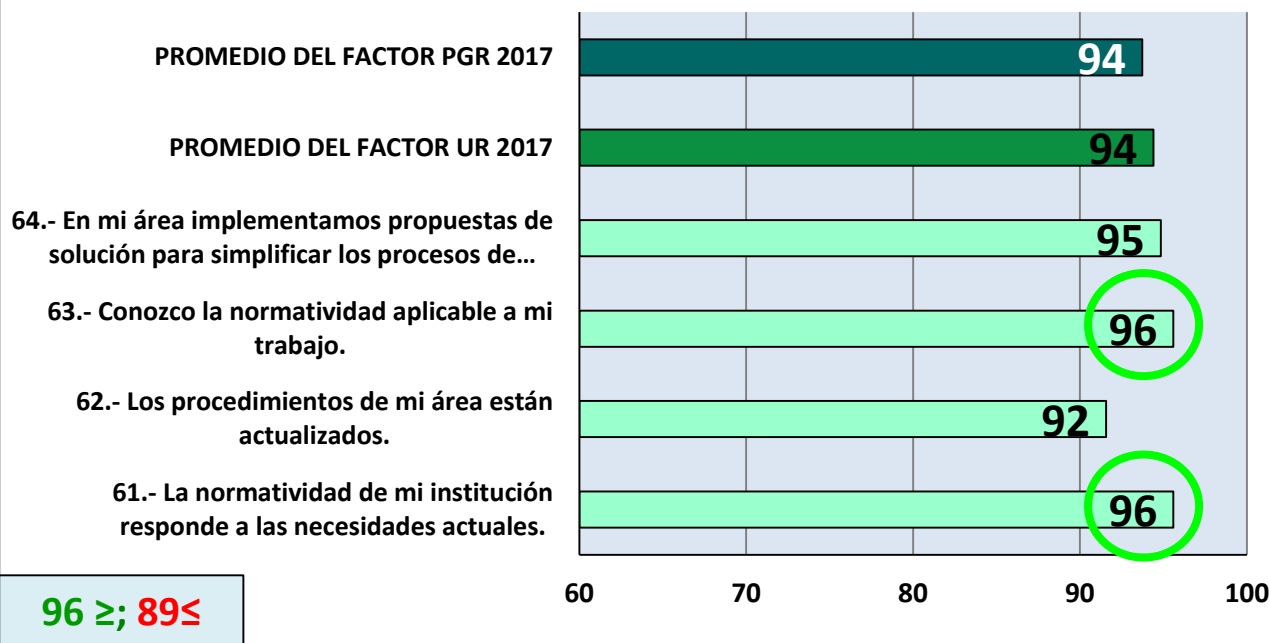


96 ≥; 89 ≤

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

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

**XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS**  
**UR / ECCO 2017**



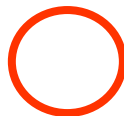
94



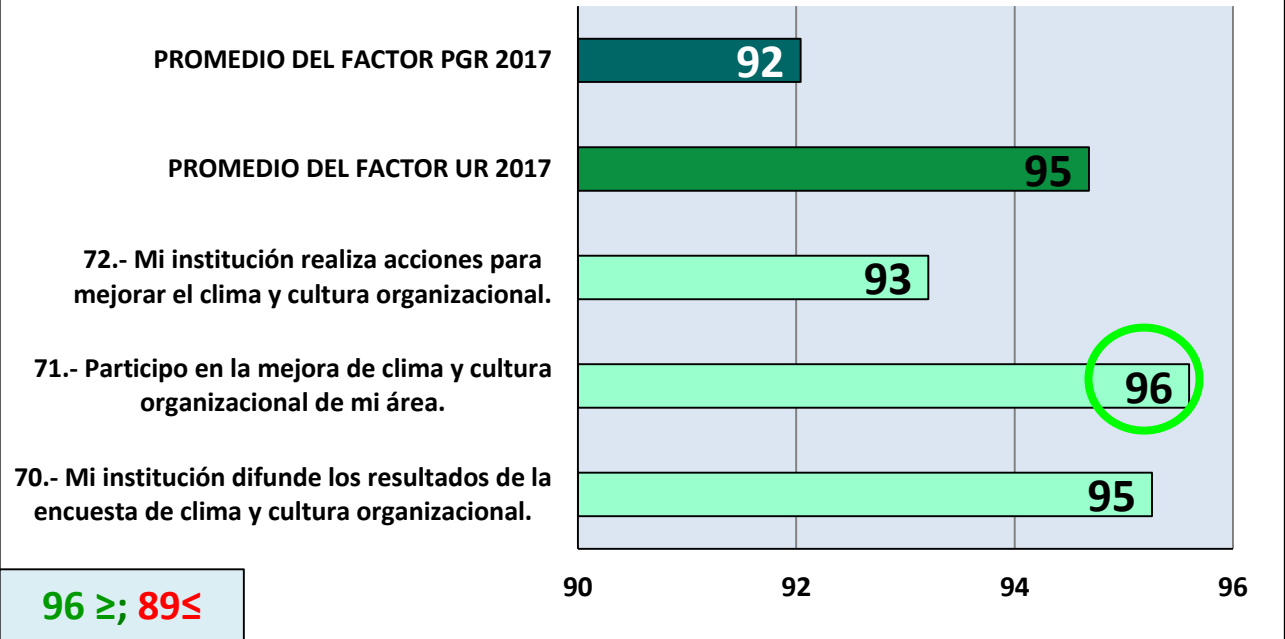
Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

95



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



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las áreas que conforman la Dirección General de Seguridad Institucional al interior de cada una de ellas. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional, así como vía correo electrónico con cada uno de los servidores públicos de la DGSI; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto de que la mayoría del personal conozca este trabajo.

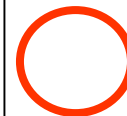
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que aplica la Institución para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales.

**XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

UR / ECCO 2017



93



96 ≥; 89 ≤

El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos de las Unidades Administrativas para mejorar el desarrollo potencial de su personal, ya que las y los servidores públicos de la Dirección General de Seguridad Institucional 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.

91



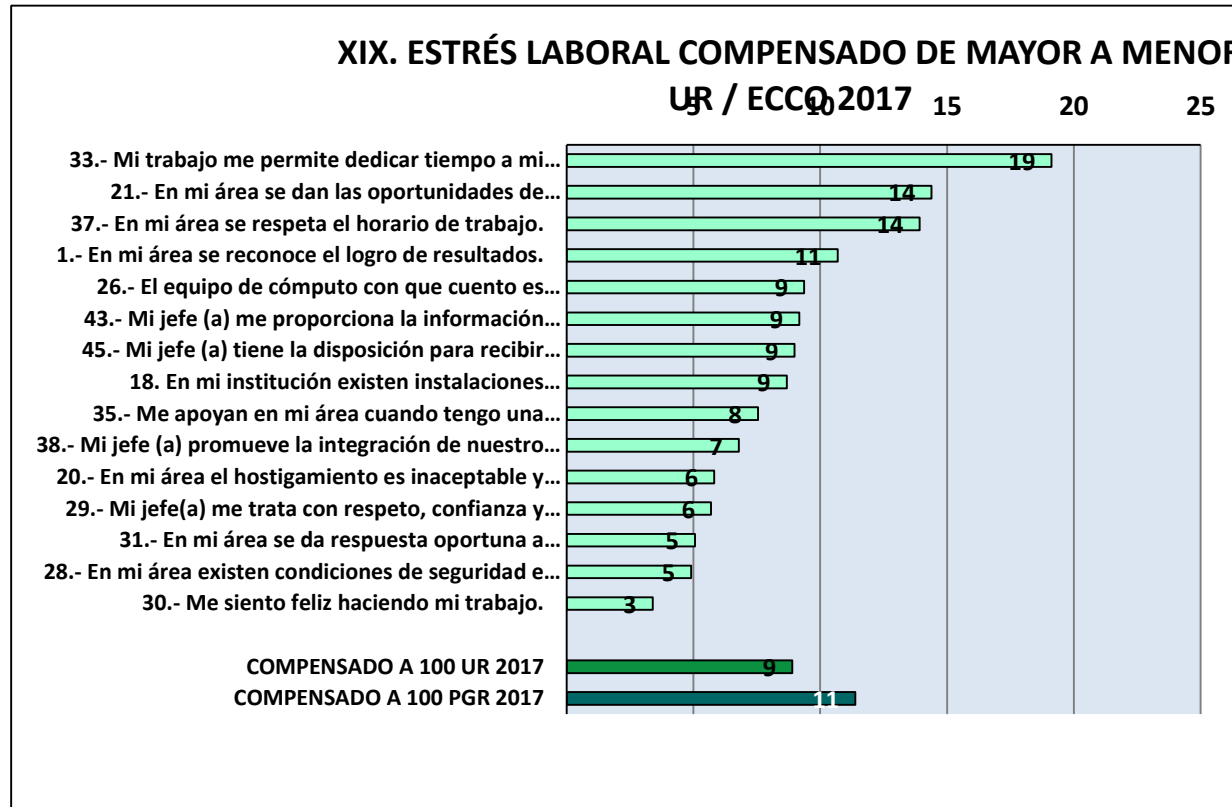
### XIX. ESTRÉS LABORAL UR / ECCO 2017



96 ≥; 89 ≤

La Dirección General de Seguridad Institucional es una unidad administrativa 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, aunado a que el personal requiere reconocimiento de logro de resultados, estos reactivos serán atendidos en cada uno de los factores correspondientes.

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



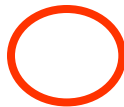
Esta gráfica muestra claramente que la falta de tiempo dedicado a la familia, genera un alto índice de estrés en las y los servidores públicos encuestados



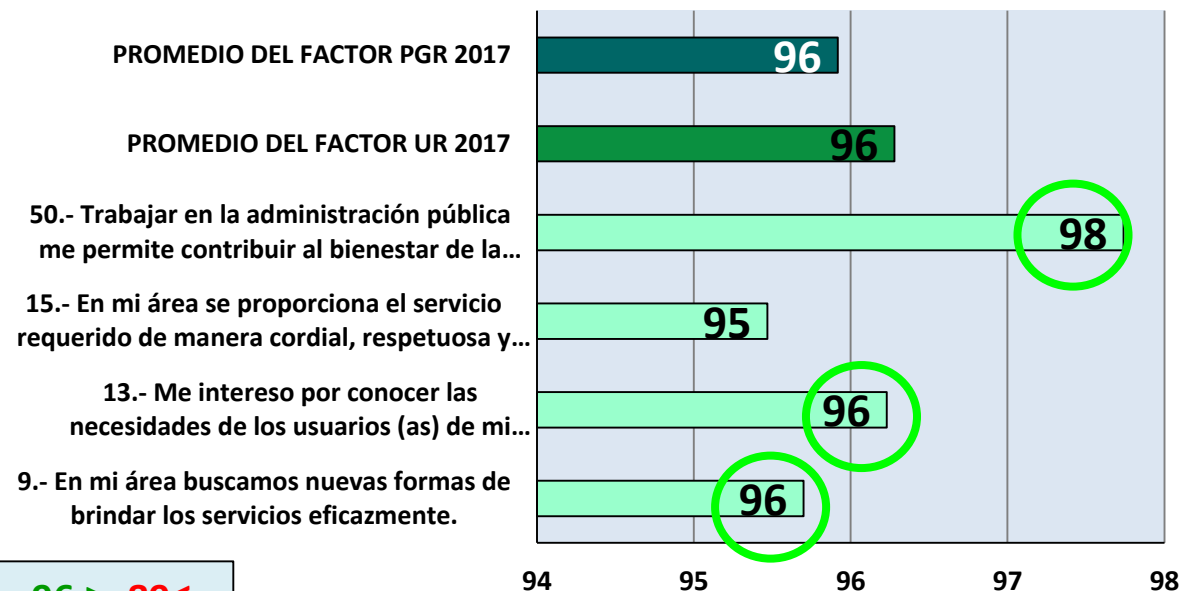
# Factores Fractales de Competencias

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

96



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

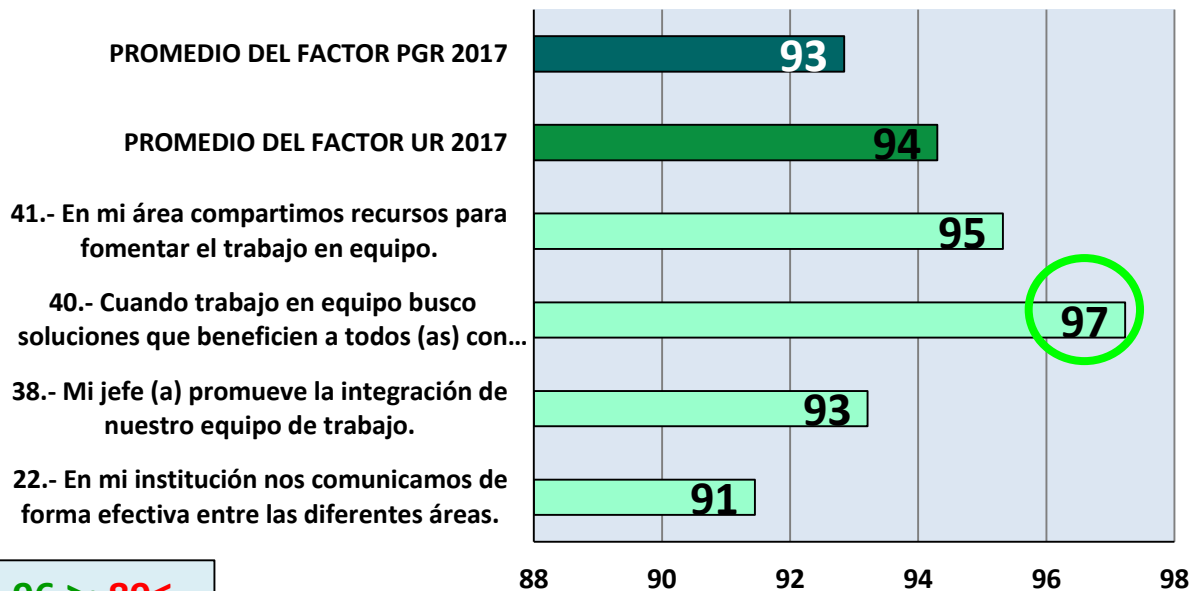


96 ≥; 89 ≤

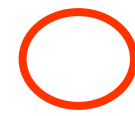
Las y los servidores públicos de la Dirección General de Seguridad Institucional que participaron en la encuesta perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades y expectativas.

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

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



94



96 ≥; 89 ≤

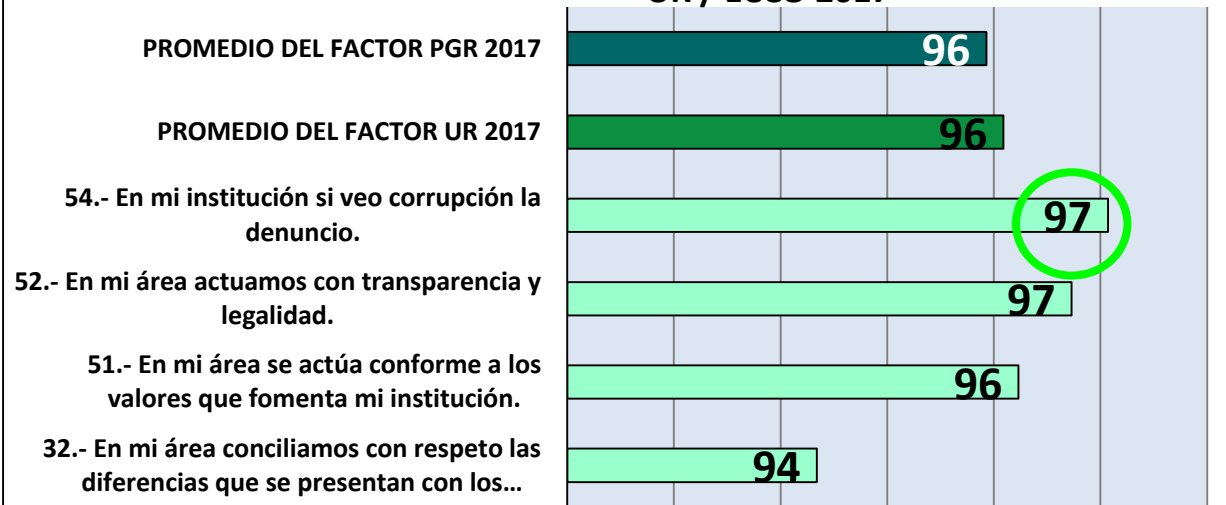
La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración, negociación y trabajo en equipo en la Dirección General de Seguridad Institucional, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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

96



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



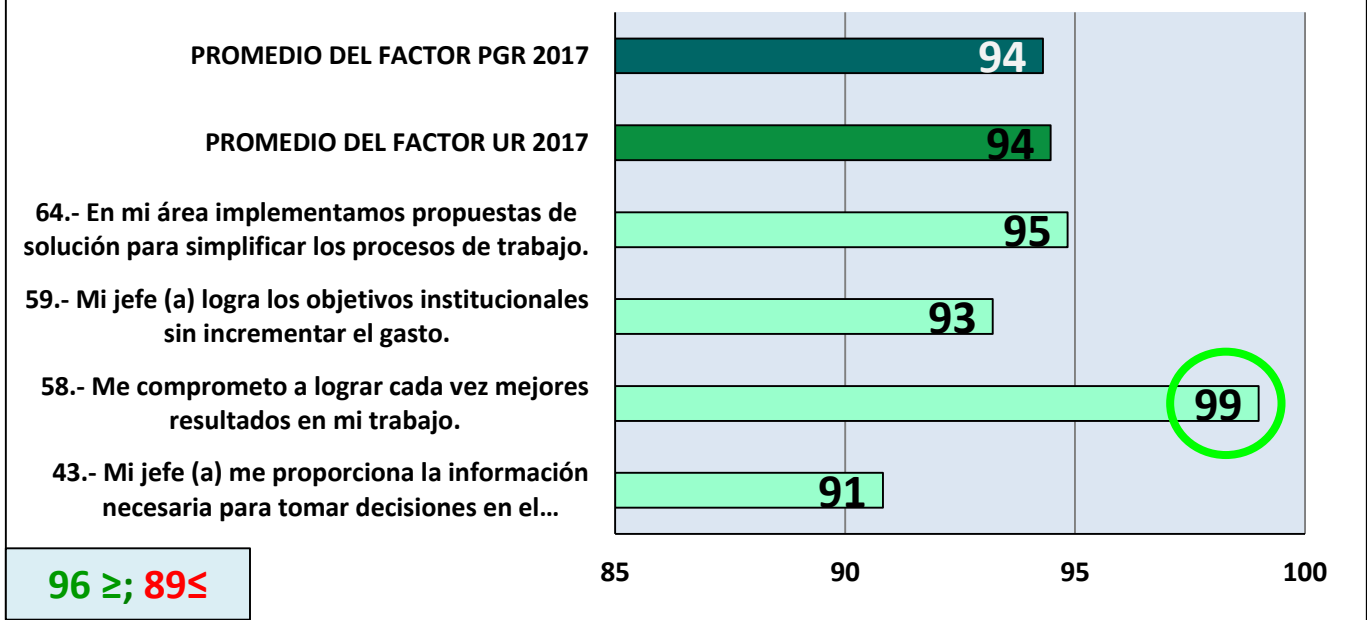
96 ≥; 89 ≤

Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Dirección General de Seguridad Institucional, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

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

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

94



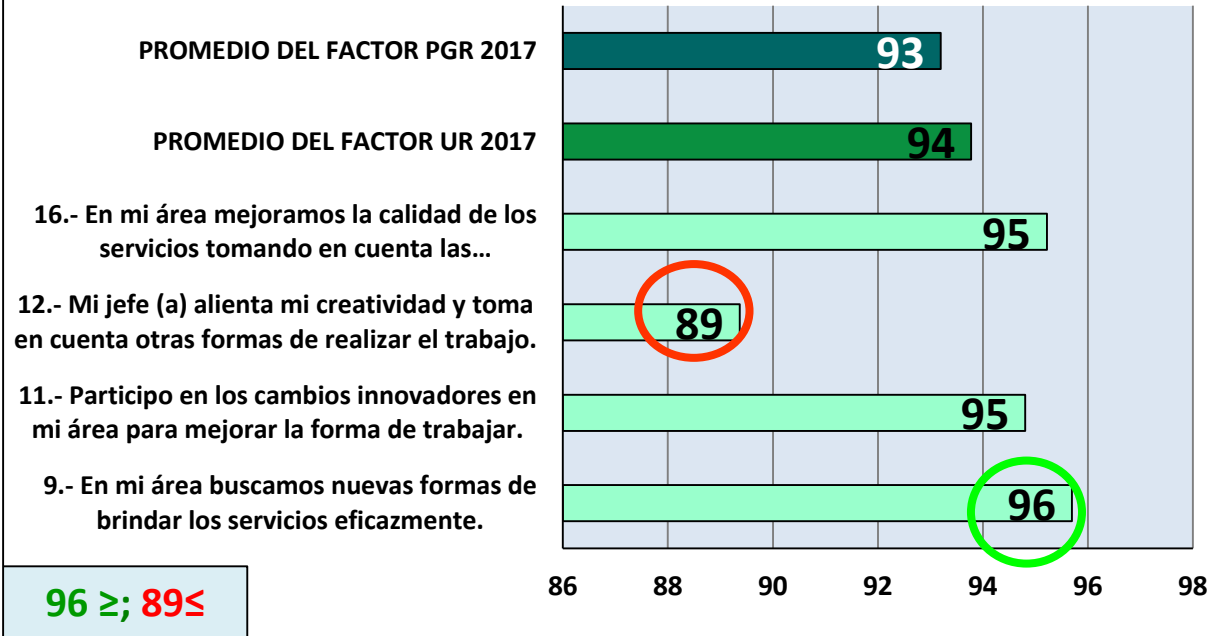
La Dirección General de Seguridad Institucional está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos de la PGR.

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

94



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



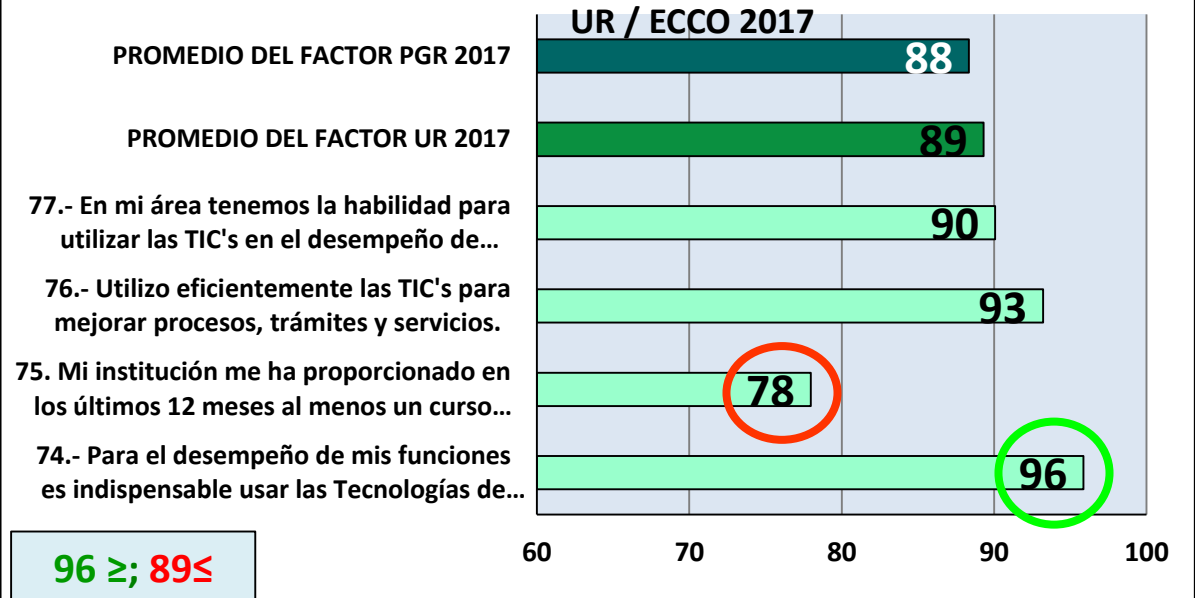
Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la PGR.

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

89



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



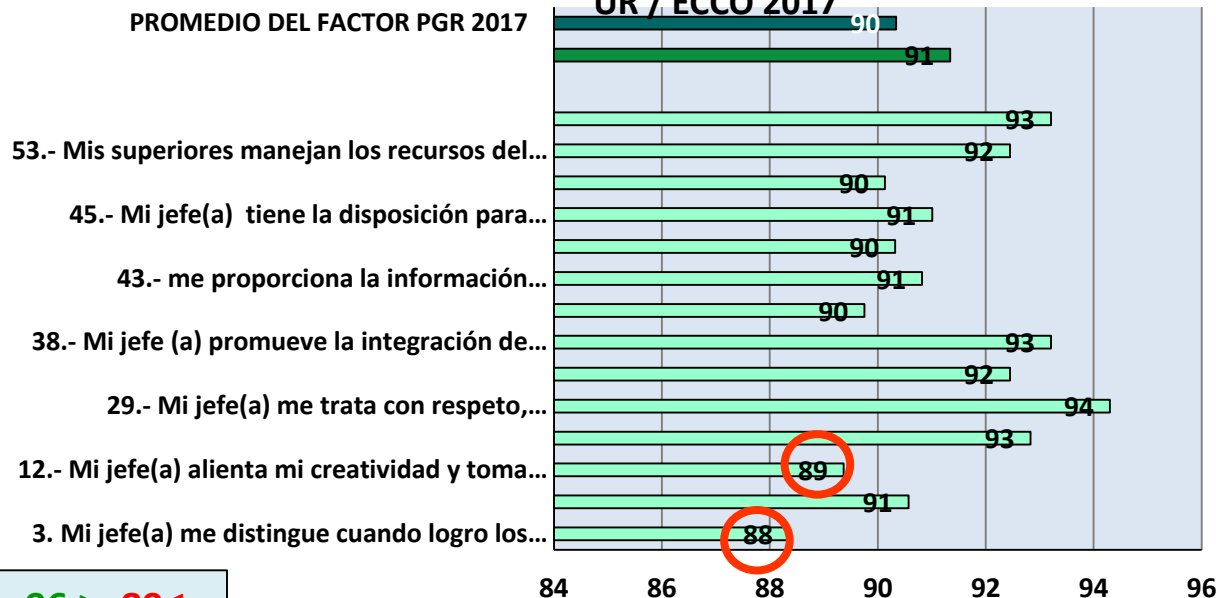
La percepción de la Dirección General de Seguridad Institucional en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable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

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

**XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

PROMEDIO DEL FACTOR PGR 2017

UR / ECCO 2017



96 ≥; 89 ≤

91



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 en la Dirección General de Seguridad Institucional; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones. Se tendrá que reforzar el reconocimiento cuando se logran los objetivos encomendados.



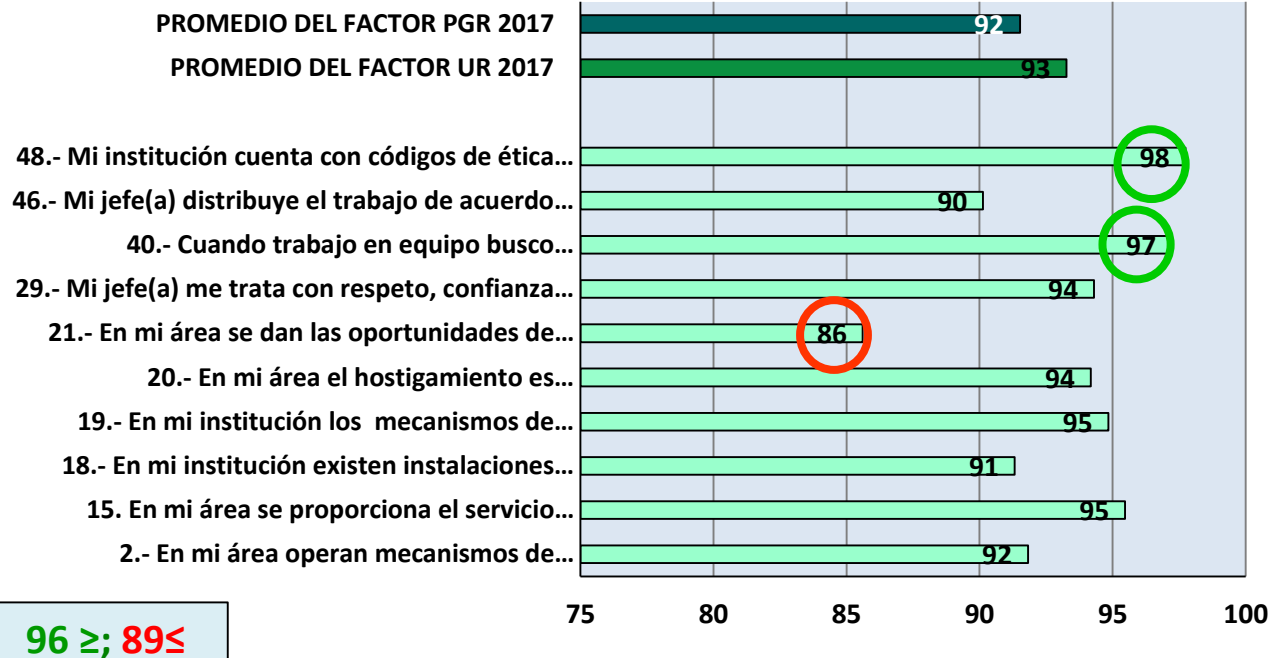
# Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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

92



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN  
 UR / ECCO 2017

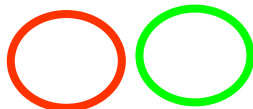


96 ≥; 89 ≤

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

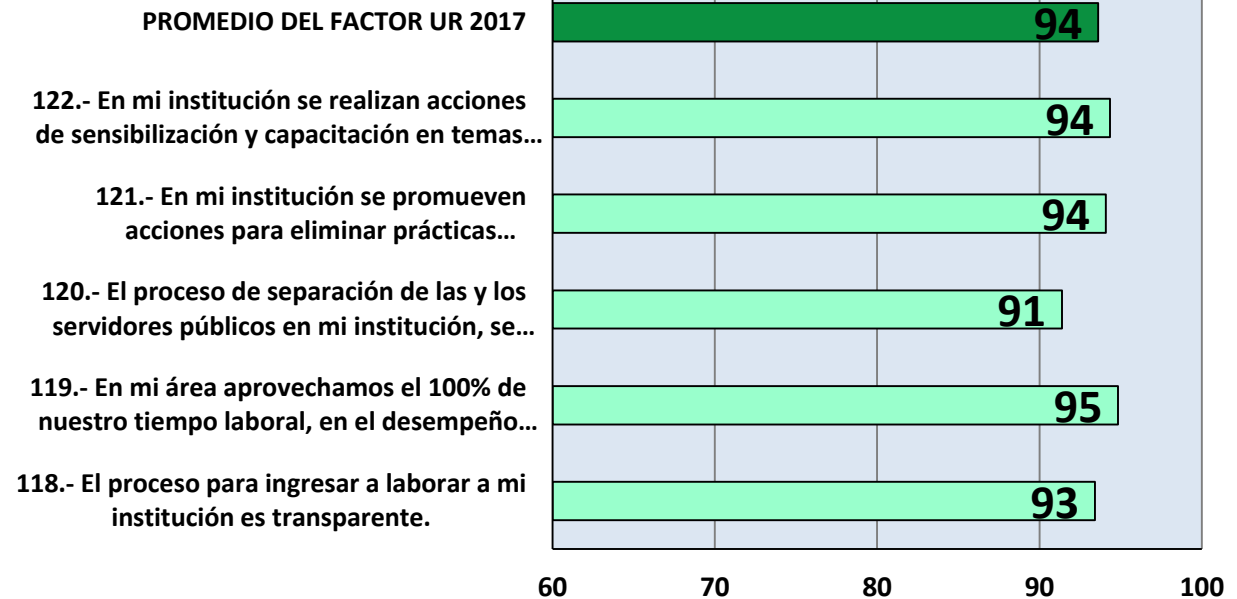
# Factor Específico por Ramo (FER)

93



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

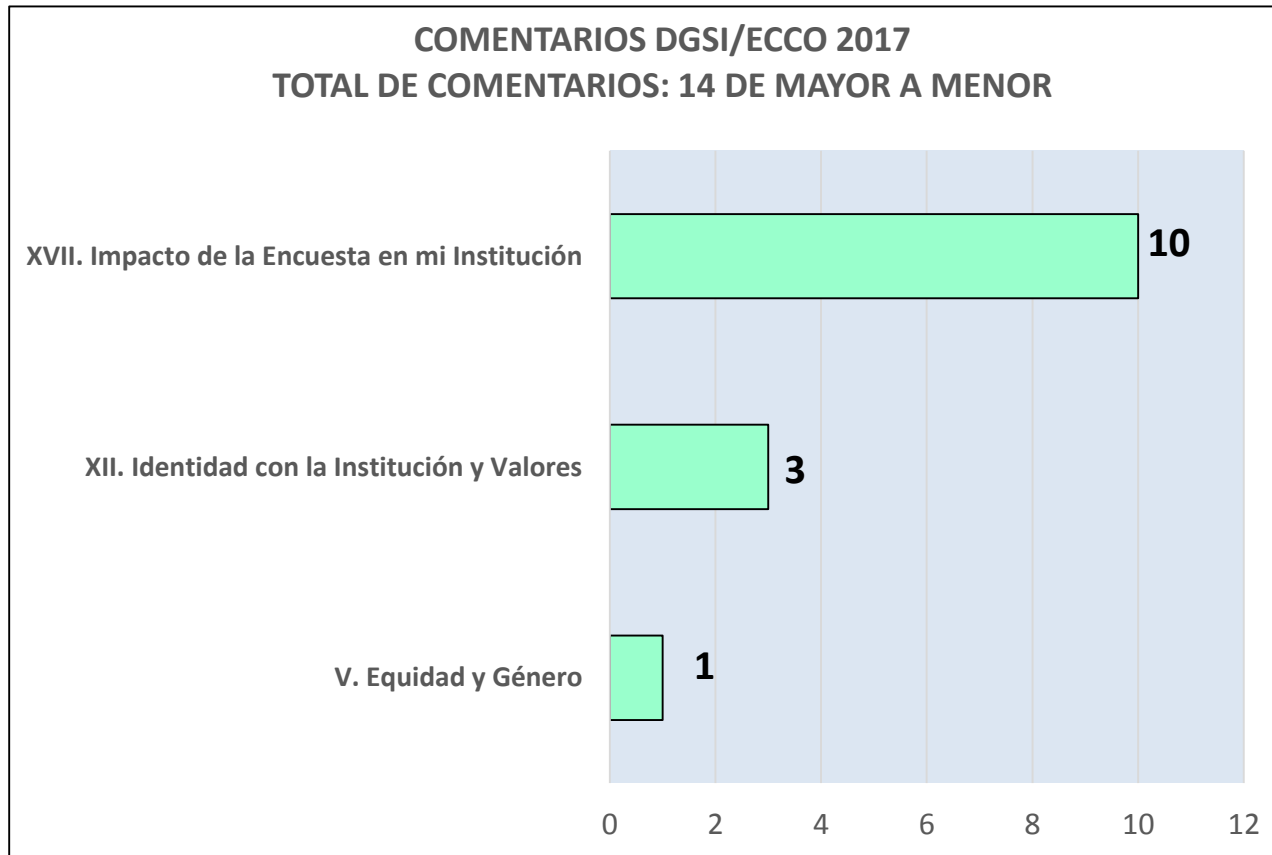
UR / ECCO 2017



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

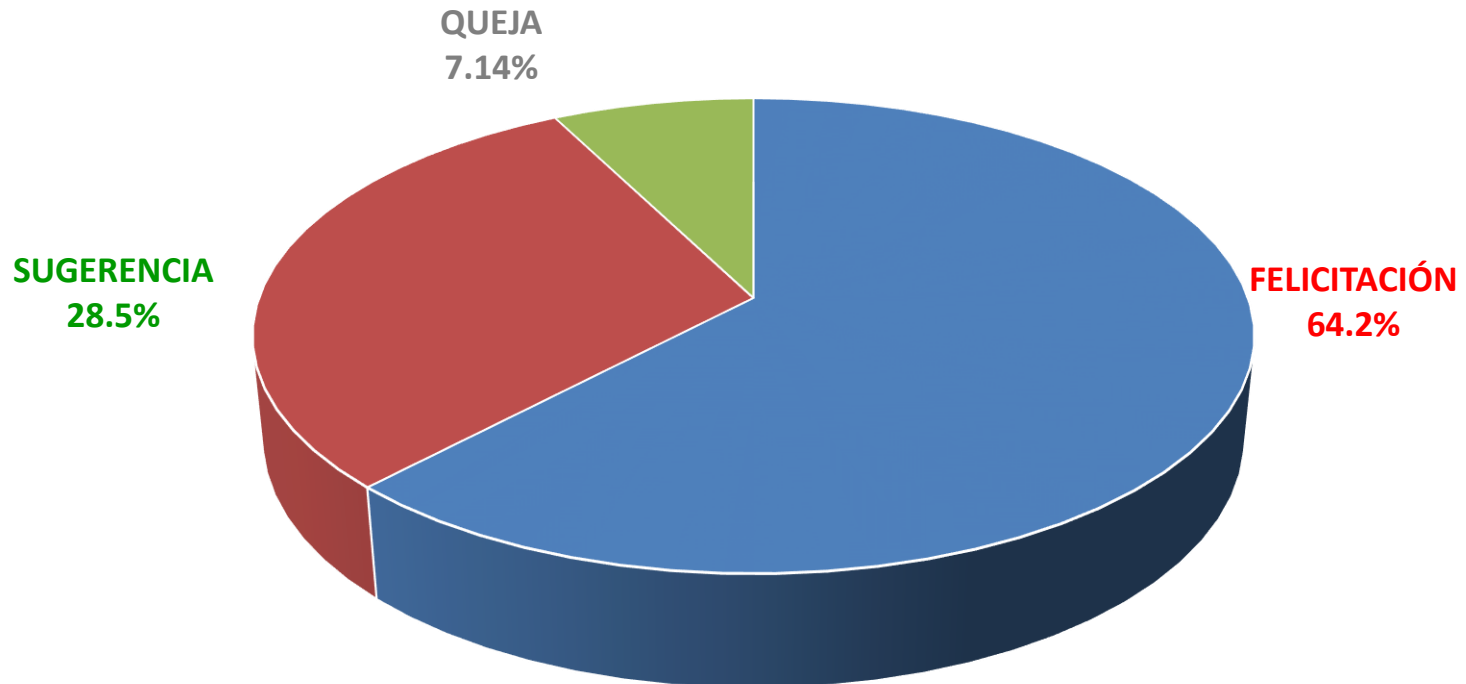
## 2. Análisis Cualitativo

# Comentarios y Sugerencias



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Dirección General de Seguridad Institucional expresaron fueron **14** en total, de los cuales 9 (71.42%) se encuentran relacionados con el impacto que genera la encuesta en ellos la implementación de este tipo de encuestas, 3 (21.42%) resaltaron su identidad con la Institución, y sólo un servidor público (7.14%) se refirió al trato justo y no discriminatorio entre compañeros. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

COMENTARIOS DGSJ/ECCO 2017



Los comentarios y sugerencias que las y los servidores públicos de la Dirección General de Seguridad Institucional expresaron, fueron un total de 14 de los cuales 9 fueron felicitaciones, 4 sugerencias y solo una queja. Los participantes enunciaron sus inquietudes con temas relacionados a la capacitación, resaltaron su identidad con la Institución y se refirieron a diferentes casos de disponibilidad de los recursos con los que cuentan para la realización de su trabajo. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

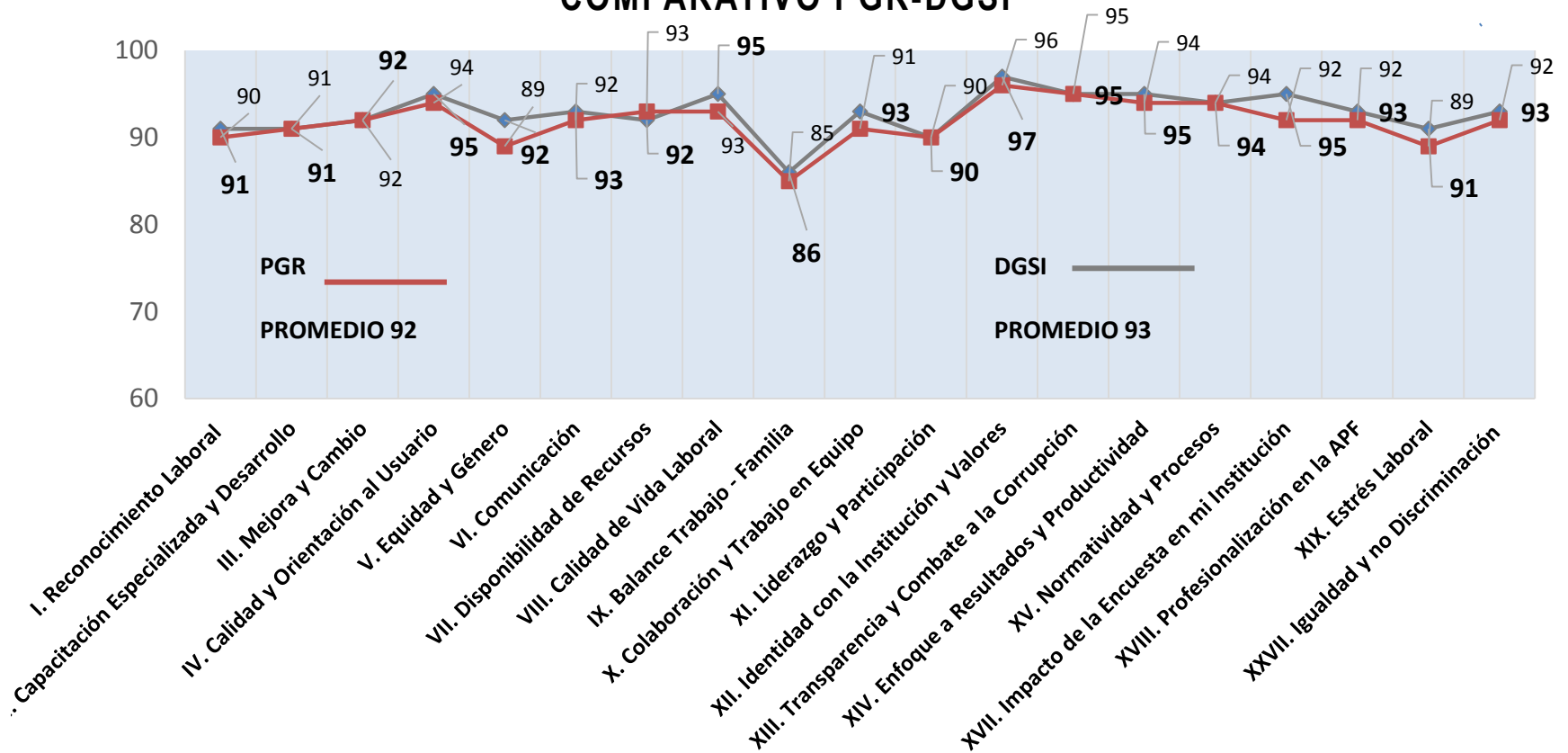


## 3. Análisis Comparativo

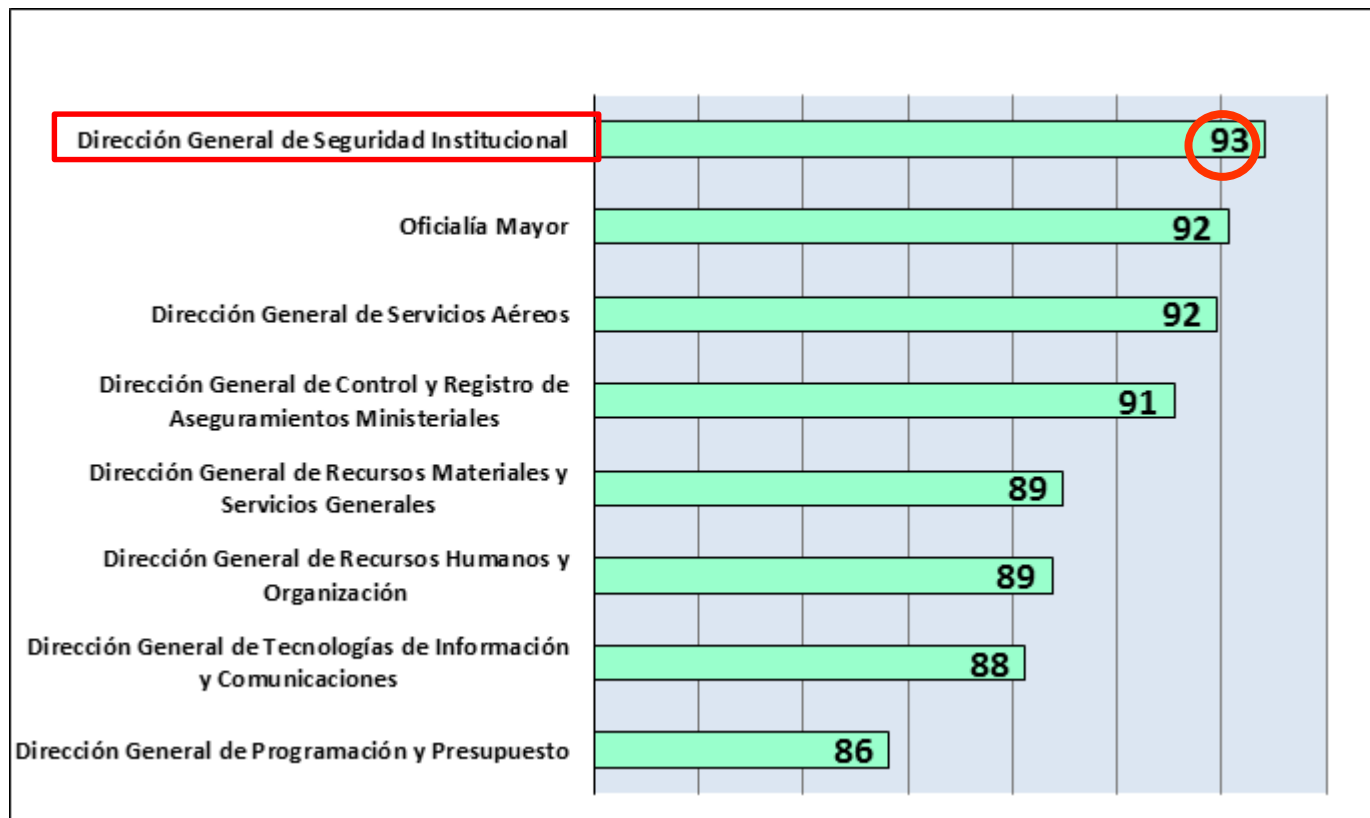
## 3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

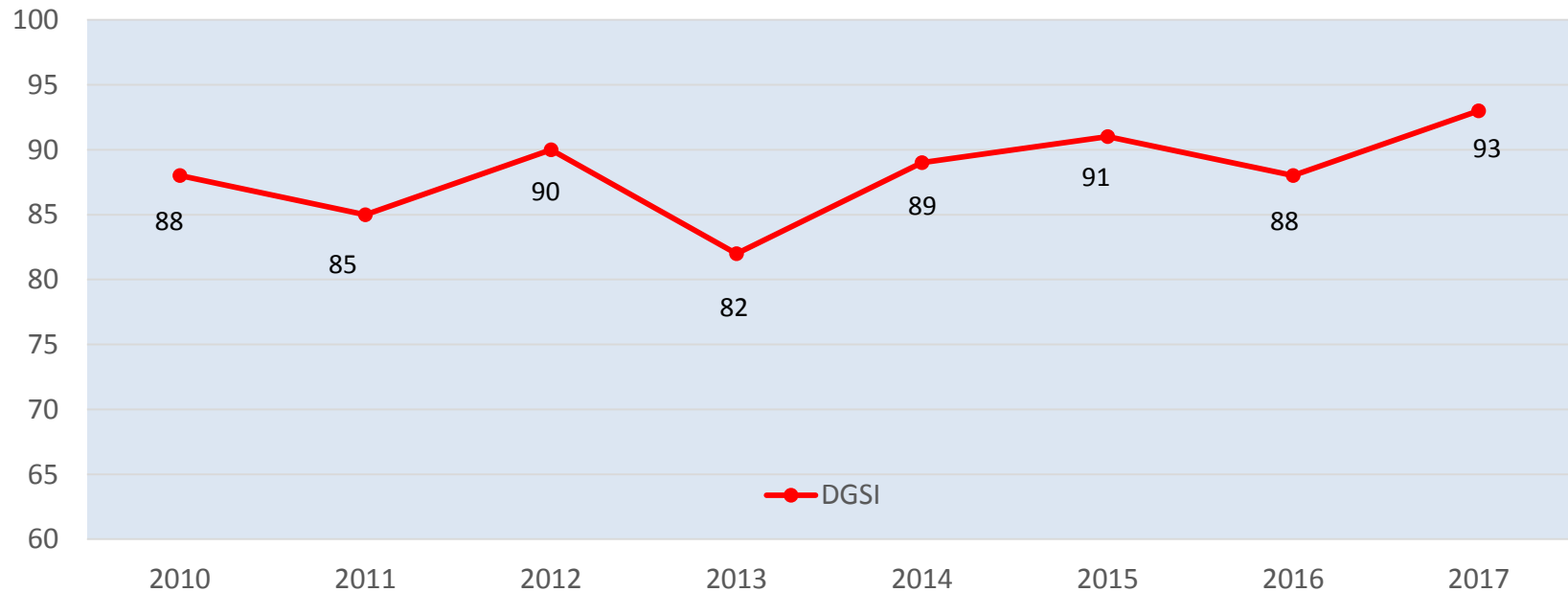
COMPARATIVO PGR-DGSI



### Comparativo Oficialía Mayor/ 2017

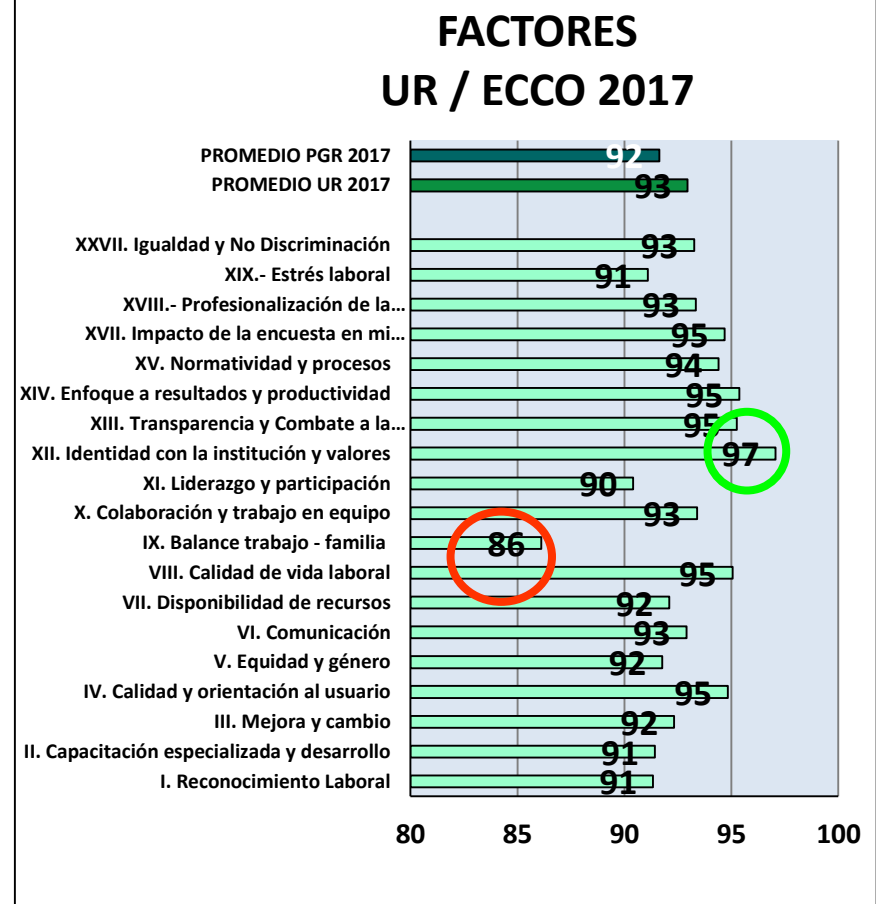
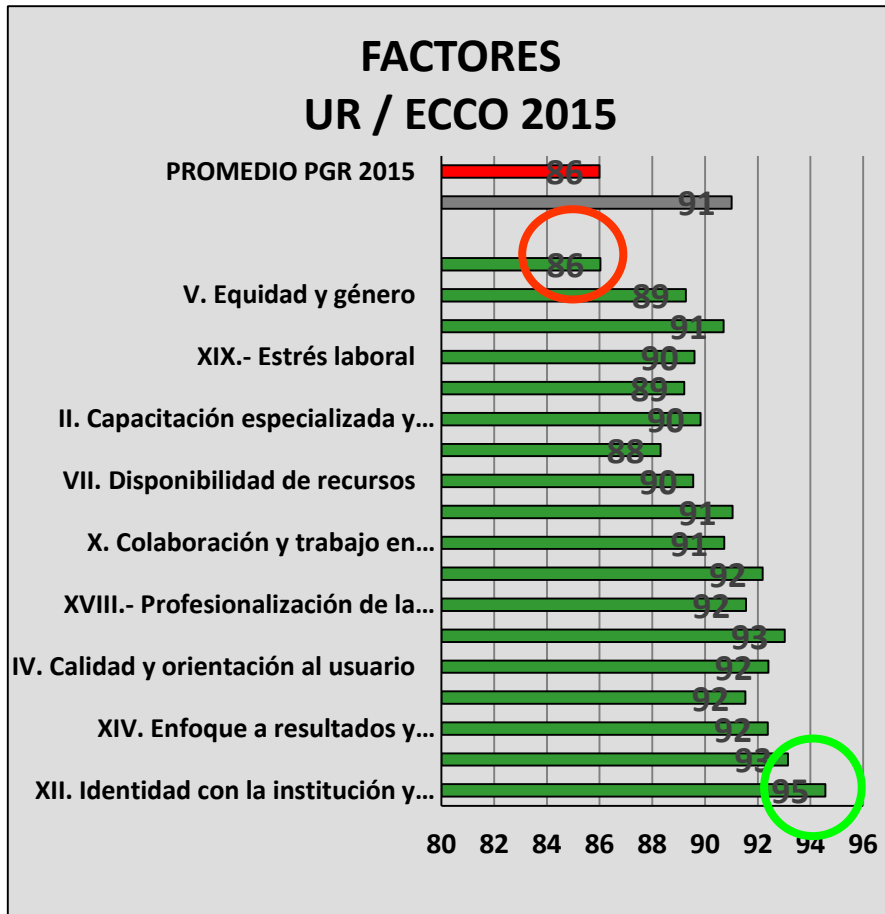


### Resultados ECCO DGSÍ Comparativo Histórico



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

## 3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Dirección General de Seguridad Institucional en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores.

## 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:

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

$$\frac{22 \text{ Acciones cumplidas}}{22 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

3.-Análisis Comparativo

**Factor 38. Adaptable al Entorno**

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

**Factor 42. Equilibrada**

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

**Factor 47. Motivada**

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

**Factor 52. Liderazgo integral**

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

**Factor 52. Uso de las TIC'S**

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

**Factor 40. Colaborativa**

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

**Factor 46. Inclusiva**

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

**Factor 50 Profesional**

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

**Factor 63. Transparencia**

$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = 100\%$  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 Dirección General de Seguridad Institucional, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 89 puntos o menores.

$$96 \geq; 89 \leq$$

## Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

**INSTITUCIÓN**

<b>816</b>	<b>DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL</b>
------------	---

**FACTOR**

V. EQUIDAD Y GÉNERO
---------------------

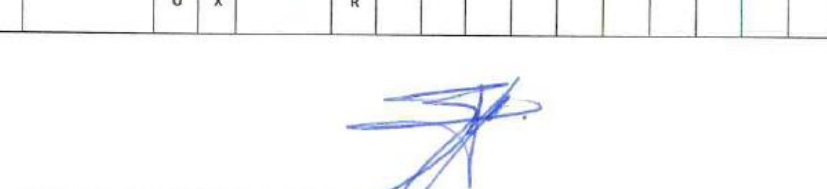
**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

FOMENTAR PERMANENTEMENTE LAS OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO LABORAL Y ASCENSO PARA LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGSJ.
--

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	LA DGSJ CONFORME AL PERFIL PROFESIONAL DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS FOMENTARÁ OPORTUNIDADES DE ASCENSO, EN CASO DE EXISTIR VACANTES, INDEPENDIENTEMENTE DE SU GÉNERO.	ENLACE ADMINISTRATIVO	REVISIÓN DE PERFILES PROFESIONALES.	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P	■					■					■	
					O			R												
2	FOMENTAR DE MANERA PERMANENTE EL INTERÉS Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGSJ, A TRAVÉS DE TALLERES DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO.	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRÓNICOS, PERIÓDICO MURAL, OFICIOS	TRIMESTRAL	E		TODO EL PERSONAL	P	■					■					■	
					O	X		R												



**LIC. HUMBERTO ANTIMO RIVERA**  
 DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL



**C.P. ERIKA VIRGINIA FERNÁNDEZ GONZÁLEZ**  
 DIRECTORA DE ÁREA

## 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**

<b>816</b>	<b>DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL</b>
------------	---


**FACTOR**

I. RECONOCIMIENTO LABORAL
---------------------------

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROMOVER LA INTEGRACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGSJ A FIN DE FOMENTAR EL APOYO Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO DE IGUAL MANERA RECONOCER LA LABOR DE INTEGRACIÓN Y PROFESIONALISMO.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					O			P	R										
1	IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE RECONOCIMIENTO A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGSJ.	LAS Y LOS DIRECTORES DE ÁREA	RECONOCIMIENTOS, TARJETAS DE FELICITACIÓN	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P	■				■				■		
					O			R											
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO A TRAVÉS DE PLATICAS Y TALLERES, CON LA FINALIDAD DE QUE LAS ACTIVIDADES Y OBLIGACIONES QUE SE ENCOMIENDEN AL PERSONAL A SU CARGO SEAN ACORDES AL CARGO QUE DESEMPEÑA Y CONFORME A SUS FUNCIONES.	ENLACE ADMINISTRATIVO	AUDITORIOS, SALAS VIDEOCONFERENCIAS, PLATICAS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P	■				■				■		
					O			R											

  
 LIC. HUMBERTO ANTIMO RIVERA  
 DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL

  
 C.P. ERIKA VIRGINIA FERNÁNDEZ GONZÁLEZ  
 DIRECTORA DE ÁREA

## 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**

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
-----	--

**FACTOR**

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN LA INSTITUCIÓN
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

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

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 AL PERSONAL DE LA DGSJ POR MEDIO DE CORREOS ELECTRÓNICOS.	ENLACE ADMINISTRATIVO	INTERNET, IMPRESO Y DIGITALIZACIONES	UN MES	E	X		P												
					O			R												
2	DIFUNDIR LAS PRACTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 AL PERSONAL DE LA DGSJ POR MEDIO DE CORREOS ELECTRÓNICOS.	ENLACE ADMINISTRATIVO	INTERNET, IMPRESO Y DIGITALIZACIONES	UN MES	E	X		P												
					O			R												

  
 LIC. HUMBERTO ANTIMO RIVERA  
 DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL

  
 C.P. ERIKA VIRGINIA FERNÁNDEZ GONZÁLEZ  
 DIRECTORA DE ÁREA

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

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
-----	--

FACTOR

III. MEJORA Y CAMBIO
----------------------

OBJETIVO ESTRATÉGICO

RECONOCER EL TRABAJO, HABILIDADES Y COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE LA DCSI EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES Y ACTIVIDADES.
--

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	IMPLEMENTAR CURSOS O TALLERES A LOS MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS, CON LA FINALIDAD DE QUE PUEDAN ESTABLECER UNA MEJOR COMUNICACIÓN Y UN MAYOR RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS, HABILIDADES Y CREATIVIDAD DEL PERSONAL A SU CARGO, EN EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES.	ENLACE ADMINISTRATIVO	SALAS, VIDEOCONFERENCIAS, PLATICAS.	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	IDENTIFICAR AL PERSONAL QUE CUENTA CON EXPERIENCIA TÉCNICA DE ACUERDO A LAS FUNCIONES DE LA DCSI, PARA OBTENER MEJORES RESULTADOS EN LAS ÁREAS.	ENLACE ADMINISTRATIVO	EXPEDIENTES LABORALES Y PLATICAS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												

  
 LIC. HUMBERTO ANTIMO RIVERA  
 DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL

  
 C.P. ERIKA VIRGINIA FERNÁNDEZ GONZÁLEZ  
 DIRECTORA DE ÁREA



**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**

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
-----	--

**FACTOR**

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS
---------------------------------

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROCURAR QUE EL PERSONAL CUENTE CON EL MATERIAL IDONEO PARA EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES, ATENDIENDO A LOS LINEAMIENTOS DE AUSTERIDAD Y RACIONALIDAD DE RECURSOS
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		P	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
					O														R			
1	IMPLEMENTAR ACCIONES PARA QUE EL PERSONAL DE DCSI, RECIBA OPORTUNAMENTE EL MATERIAL NECESARIO PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.	ENLÁCE ADMINISTRATIVO, DIRECTORES DE ÁREA	MATERIALES	PERMANENTE		X	TODO EL PERSONAL	P														
								R														

  
 LIC. HUMBERTO ANTIMO RIVERA  
 DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL

  
 C.P. ERIKA VIRGINIA FERNÁNDEZ GONZÁLEZ  
 DIRECTORA DE ÁREA

**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**

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
-----	--

**FACTOR**

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
--------------------------------

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

FOMENTAR UNA CULTURA DE LIDERAZGO Y PARTICIPACION ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DCSI
--

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	IMPLEMENTAR CURSOS Y/O TALLERES EN MATERIA DE LIDERAZGO EN COORDINACIÓN CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA DGRHO.	ENLACE ADMINISTRATIVO	SALAS, ÁREAS DE TRABAJO, VIDEOCONFERENCIAS, ASI COMO LOS RECURSOS HUMANOS INDISPENSABLES EN LA MATERIA.	TRIMESTRAL	E	X	P															
					O			R														

  
 LIC. HUMBERTO ANTIMO RIVERA  
 DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL

  
 C.P. ERIKA VIRGINIA FERNÁNDEZ GONZÁLEZ  
 DIRECTORA DE ÁREA

**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**

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
-----	--

**FACTOR**

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
-------------------------------------

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

FOMENTAR LA CAPACITACIÓN CONTINUA PARA LOGRAR EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LABORAL.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	ESTABLECER COORDINACIÓN CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DGRHO PARA LOGRAR INCENTIVAR AL PERSONAL PARA QUE CONTINUE DESARROLLÁNDOSE ACADEMICA Y PROFESIONALMENTE.	ENLACE ADMINISTRATIVO	SALAS, VIDEOCONFERENCIAS, PLATICAS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	FOMENTAR EL INTERÉS DEL PERSONAL PARA UNA CAPACITACIÓN CONTINUA EN SU DESARROLLO PROFESIONAL.	LAS Y LOS DIRECTORES DE ÁREA	PLATICAS, CURSOS Y TALLERES	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													

  
 LIC. HUMBERTO ANTIMO RIVERA  
 DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL

  
 C.P. ERIKA VIRGINIA FERNÁNDEZ GONZÁLEZ  
 DIRECTORA DE ÁREA

## 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

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
-----	--

FACTOR

IX. BALANCE TRABAJO-FAMILIA
-----------------------------

OBJETIVO ESTRATÉGICO

LOGRAR EL EQUILIBRIO EN EL AMBITO LABORAL, SOCIAL Y FAMILIAR A FIN DE EFICIENTAR LAS FUNCIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGSJ.
---

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 A LOS MANDOS MEDIOS A TRAVÉS DE TALLERES PARA QUE OTORGUEN FACILIDADES AL PERSONAL A SU CARGO, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LAS NECESIDADES DEL SERVICIO Y LAS CARGAS DE TRABAJO A FIN DE QUE PUEDAN TENER UNA CONVIVENCIA FAMILIAR OPORTUNA.	DIRECTOR (A) DE ÁREA	SALAS, EQUIPO DE COMPUTO, VIDEOCONFERENCIAS	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	IMPLEMENTAR ROLES DE GUARDIA PARA QUE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DISFRUTEN MÁS TIEMPO CON SU FAMILIA ESTO SIN AFECTAR LAS OPERACIONES DEL ÁREA.	DIRECTOR (A) DE ÁREA	OFICIOS, CORREOS ELECTRÓNICOS, ROLES DE GUARDIA	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3	IMPLEMENTAR REUNIONES DE TRABAJO ENTRE PERSONAL DE MANDO Y EL PERSONAL BAJO SU CARGO CON LA FINALIDAD DE CONOCER LOS PROBLEMAS LABORALES Y FAMILIARES PARA ESTAR EN POSIBILIDAD DE BUSCAR SOLUCIONES.	DIRECTOR (A) DE ÁREA	SALAS, ÁREAS DE TRABAJO, VIDEOCONFERENCIAS	PERMANENTE	E	X	MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														
4	PROGRAMAR ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGSJ Y SU FAMILIA.	ENLACE ADMINISTRATIVO	AVISOS EN PERIÓDICO MURAL, SERVICIO DE TRANSPORTE,	PERMANENTE	E	X	MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														
5	IMPLEMENTAR PLÁTICAS CON EL PERSONAL DE LA DGSJ, CON LA FINALIDAD DE QUE LES SEA INFORMADO RESPECTO AL SERVICIO DE GUARDERÍA QUE BRINDA LA INSTITUCIÓN, ASÍ COMO LOS REQUISITOS PARA SER BENEFICIARIO.	DIRECTOR (A) DE ÁREA	OFICIOS, CORREOS ELECTRÓNICOS	PERMANENTE	E	X	MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														

LIC. HUMBERTO ANTIMO RIVERA  
 DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL

C.P. ERIKA VIRGINIA FERNÁNDEZ GONZÁLEZ  
 DIRECTORA DE ÁREA

## 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**

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
-----	--

**FACTOR**

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

FOMENTAR LA IMPORTANCIA DEL CONOCIMIENTO Y MANEJO DE LAS TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	IMPLEMENTAR CURSOS Y/O TALLERES EN MATERIA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN COORDINACIÓN CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA DIGTIC.	ENLACE ADMINISTRATIVO	SALAS, ÁREAS DE TRABAJO, VIDEOCONFERENCIAS, PLATAFORMAS EN LINEA,	TRIMESTRAL	E	X		P												
					O			R												
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE LA DCSI A TRAVÉS DE PLÁTICAS Y TALLERES, CON LA FINALIDAD DE QUE TENGAN UN MAYOR CONOCIMIENTO RESPECTO DE LA IMPORTANCIAS DE LAS TICS, PARA EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES	DIRECTORES DE ÁREA	PLÁTICAS Y TALLERES	TRIMESTRAL	E			P												
					O	X		R												



MTRO. JESÚS RENÉ CASTILLO DÍAZ  
 DIRECTOR GENERAL ADJUNTO DE SEGURIDAD

En ausencia del Licenciado Humberto Antimo Rivera, Director General de Seguridad Institucional, de conformidad con el tercer párrafo del artículo 137 del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.



C.P. ERIKA VIRGINIA FERNÁNDEZ GONZÁLEZ  
 DIRECTORA DE ÁREA