



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

**Prácticas de Transformación de Clima y
Cultura Organizacional PTCCO 2019**

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



PTCCO SDHPDSC 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	47
3. Análisis Comparativo	49
3.1. Comparación de resultados entre FGR, SDHPDSC y sus U.R	53
3.1.1. Comparación de resultados SDHPDSC Vs. PGR	54
3.1.2. Comparación Unidades Responsables de la SDHPDSC ...	55
3.1.3 Comparativo Histórico de la SDHPDSC	56
3.2. Resultados SDHPDS 2016 Vs. 2018	57
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	60
4. Definición de Objetivos Estratégicos	63
5. Definición de Prácticas de Transformación	63
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	63



Introducción

PTCCO SDHPDSC 2019

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a la Administración Pública como una herramienta de desarrollo organizacional, la cual tiene como objeto 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 a la ciudadanía.

La ECCO 2018 registró 796,440 servidoras y servidores públicos encuestados, con la participación de 285 instituciones públicas.

Es conveniente recordar que desde 2016, la SFP aplica dos tipos de encuestas:

Tipo "A" conformada por factores básicos y fractales relacionados con clima y cultura organizacional, competencias, igualdad y no discriminación y propios de cada institución.

Tipo "B", se aplica por primera vez en 2016, a fin de transformar a un modelo centrado en la y el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio. Está organizada por factores básicos y compuestos, relacionados con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal.



PTCCO SDHPDSC 2019

En 2018, nuevamente aplicó la encuesta **Tipo "B"**, este tipo de encuesta contempla **10 factores básicos** con un total de 77 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la Institución.

Qué tanto es:

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



PTCCO SDHPDSC 2019

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

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

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

53.-Cooperación
54.-Entorno Cultural y Ecológico
55.-Equidad de género
56.-Igualdad y no discriminación
57.-Integridad
58.-Interés Público

59.-Liderazgo
60.-Rendición de Cuentas
61.-Respeto
62.-Respeto a los Derechos Humanos
63.-Transparencia



PTCCO SDHPDSC 2019

Por lo anterior, el análisis de resultados se comparará con los de la ECCO 2016 por ser el mismo tipo de encuesta.

200 servidoras y servidores públicos de la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad (SDHPDSC), participaron en la ECCO 2018 de un universo de 224, es decir el 89.29 %, 8.44 puntos porcentuales con respecto a 2016 cuya participación fue de **81.55%**

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

La **percepción promedio** de los participantes de la SDHPDSC en la encuesta fue de **84 puntos**, la misma calificación obtenida el año 2016, situándose a 2.3 puntos del promedio de las Unidades que la conforman 86.3 y a 3 del promedio de PGR que con 87 obtuvo el *Cuarto Lugar* del Sector Central.

Los 10 reactivos mejor calificados se identifican como umbral superior, mientras que los 10 reactivos menos calificados es el umbral inferior; por lo tanto, el umbral de la Subprocuraduría en la ECCO 2018 es el siguiente:

91 ≥; 75 ≤

El umbral superior resulta un punto por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 7 puntos.



PTCCO SDHPDSC 2019

Para el análisis de los resultados se identificarán los índices obtenidos con la siguiente simbología:



91 - 94



76- 90



60-75

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 60 y 75 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen 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 6 de abril de 2017", la SDHPDSC presenta el siguiente plan de:



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO SDHPDSC 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

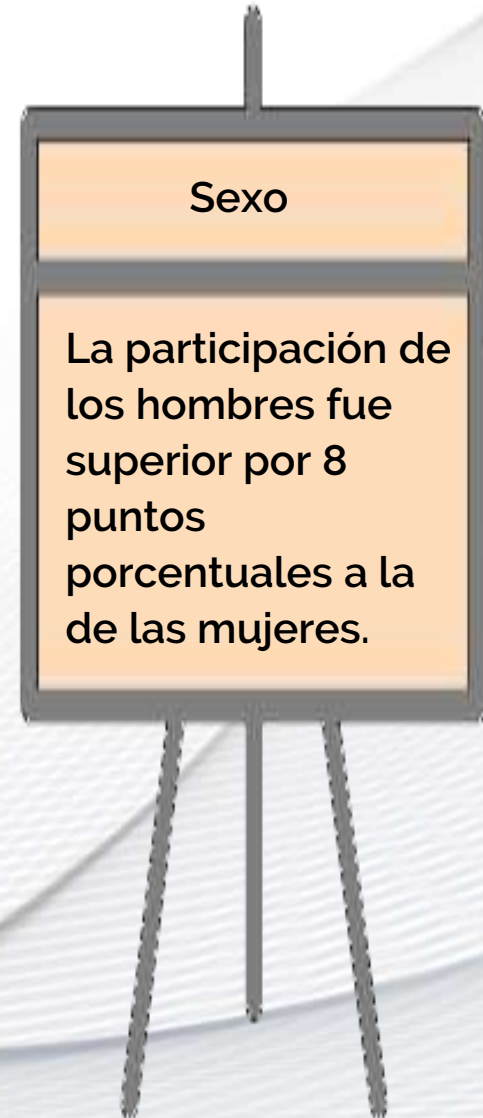
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO SDHPDSC 2019

Datos Sociodemográficos

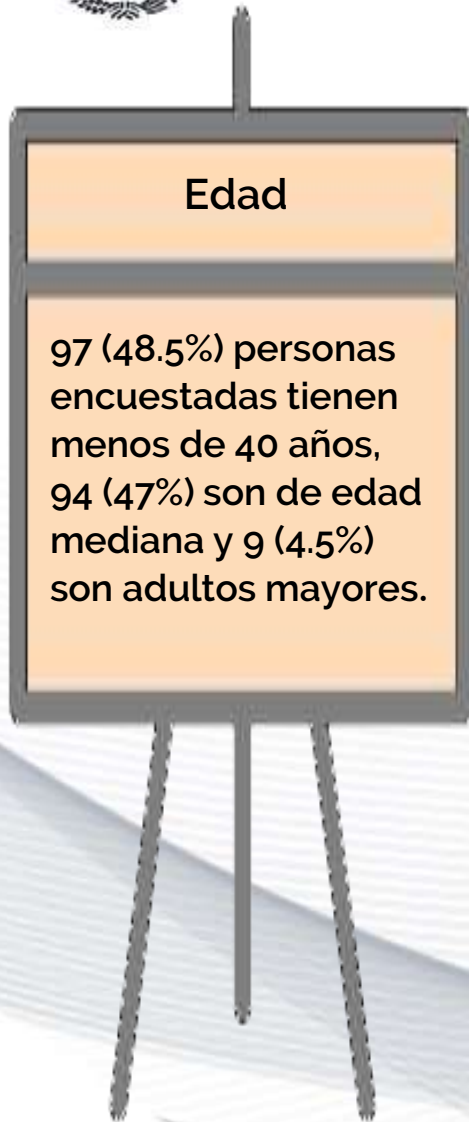


PTCCO SDHPDSC 2019

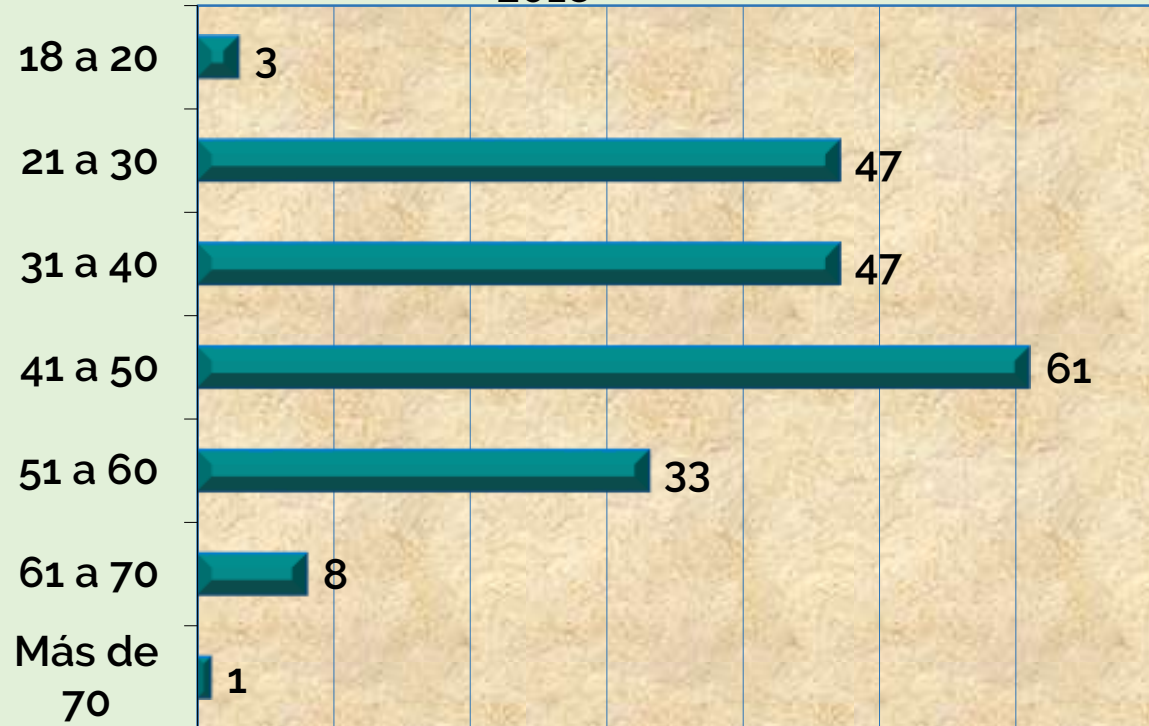




PTCCO SDHPDSC 2019

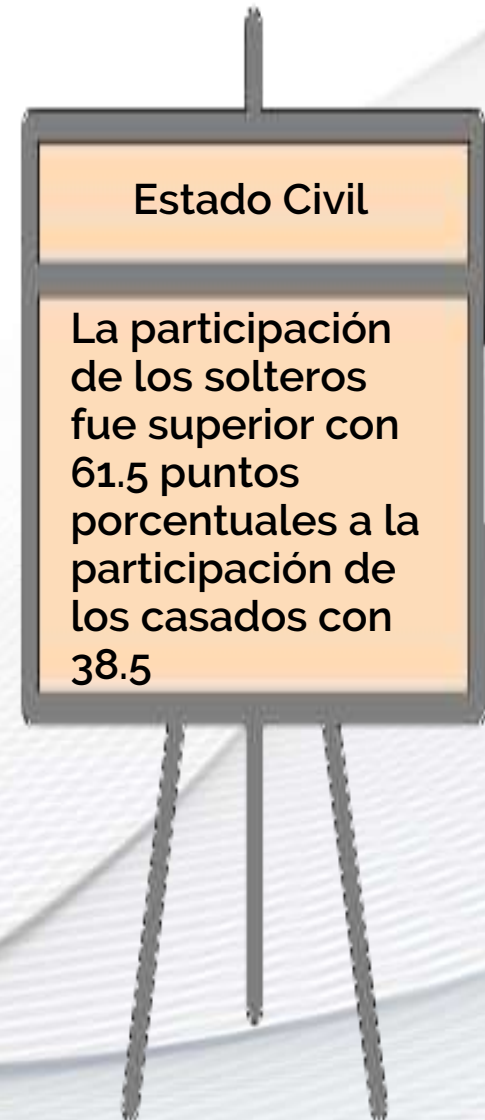
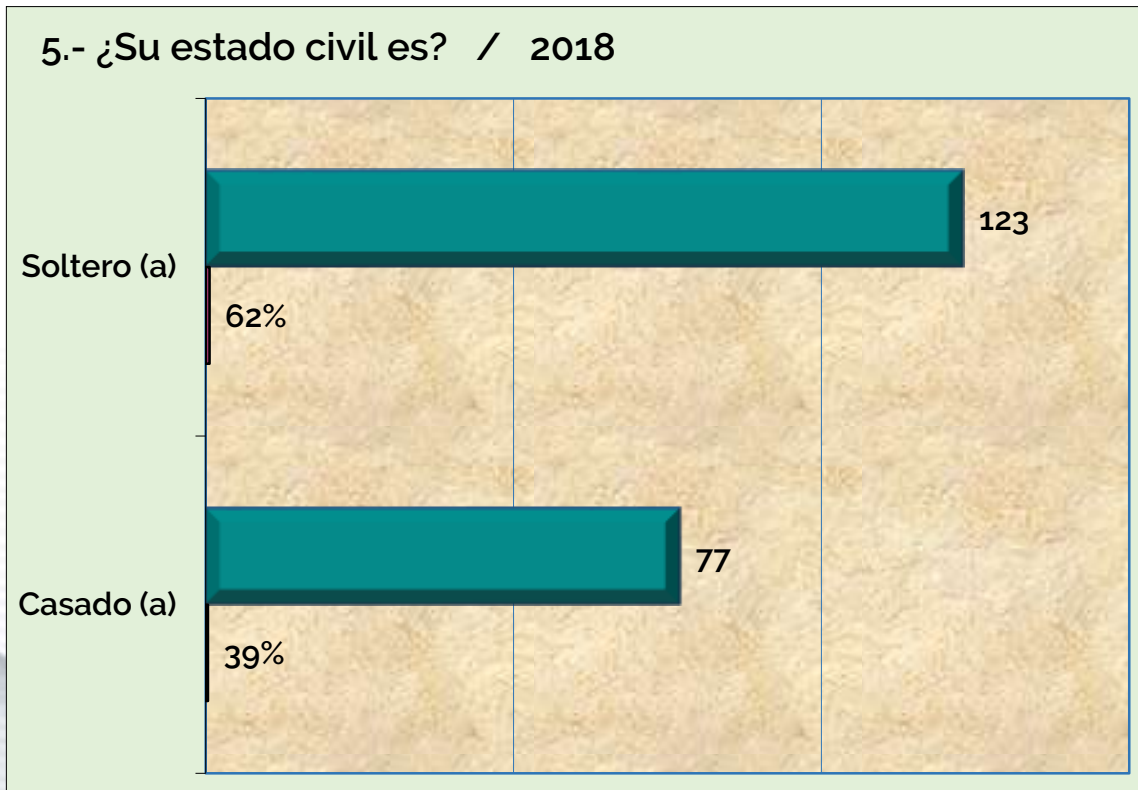


6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





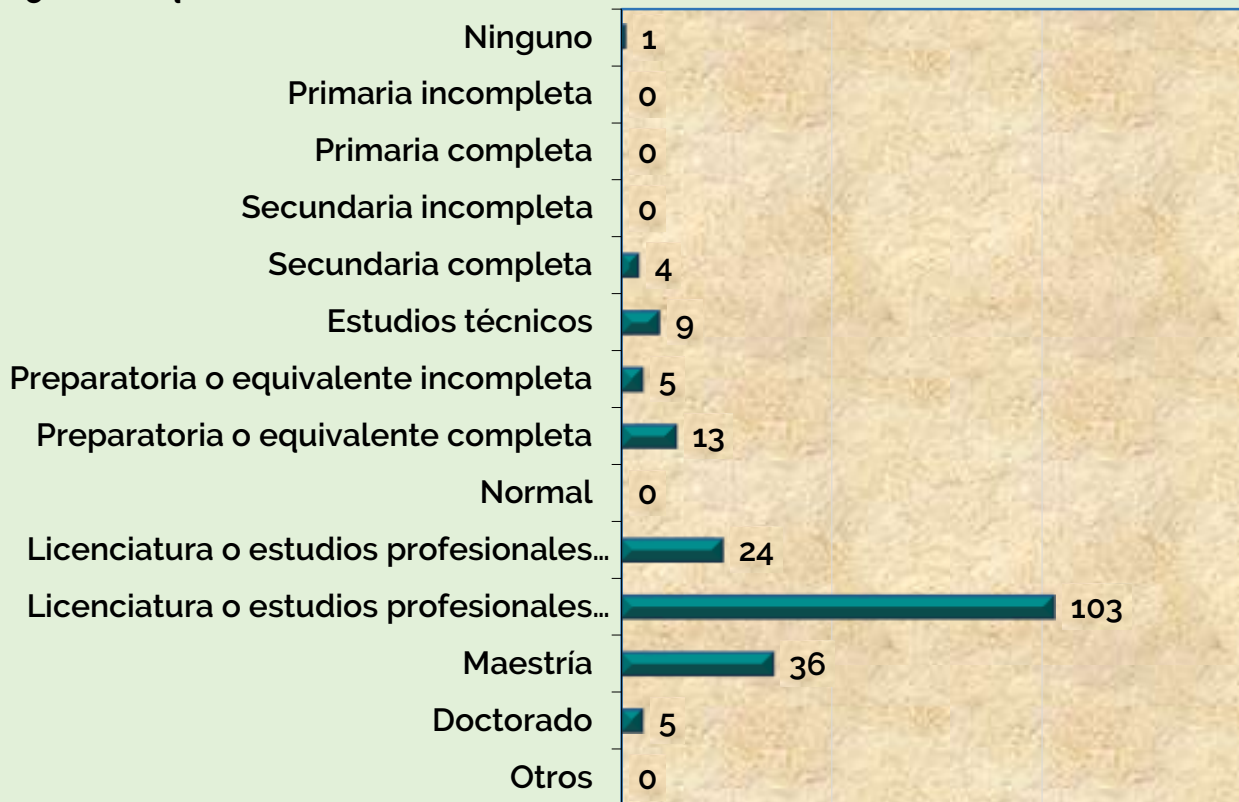
PTCCO SDHPDSC 2019





PTCCO SDHPDSC 2019

7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2018



Nivel de Estudios

El 51.5% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 20.5% ostenta estudios de posgrado, mientras que solo una personas tiene primaria terminada o incompleta.



PTCCO SDHPDSC 2019

Nivel de Puesto

24.5 % de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras casi 3 personas de 10 son enlaces.

11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente?
/ 2018





PTCCO SDHPDSC 2019

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2018



Servicio de Carrera

De cada 10 participantes de la ECCO, 8 ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO SDHPDSC 2019

Años en el Sector Privado

Casi 8 personas
participantes en la ECCO
de 10, tienen experiencia
en el Sector Privado.

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado?
/ 2018

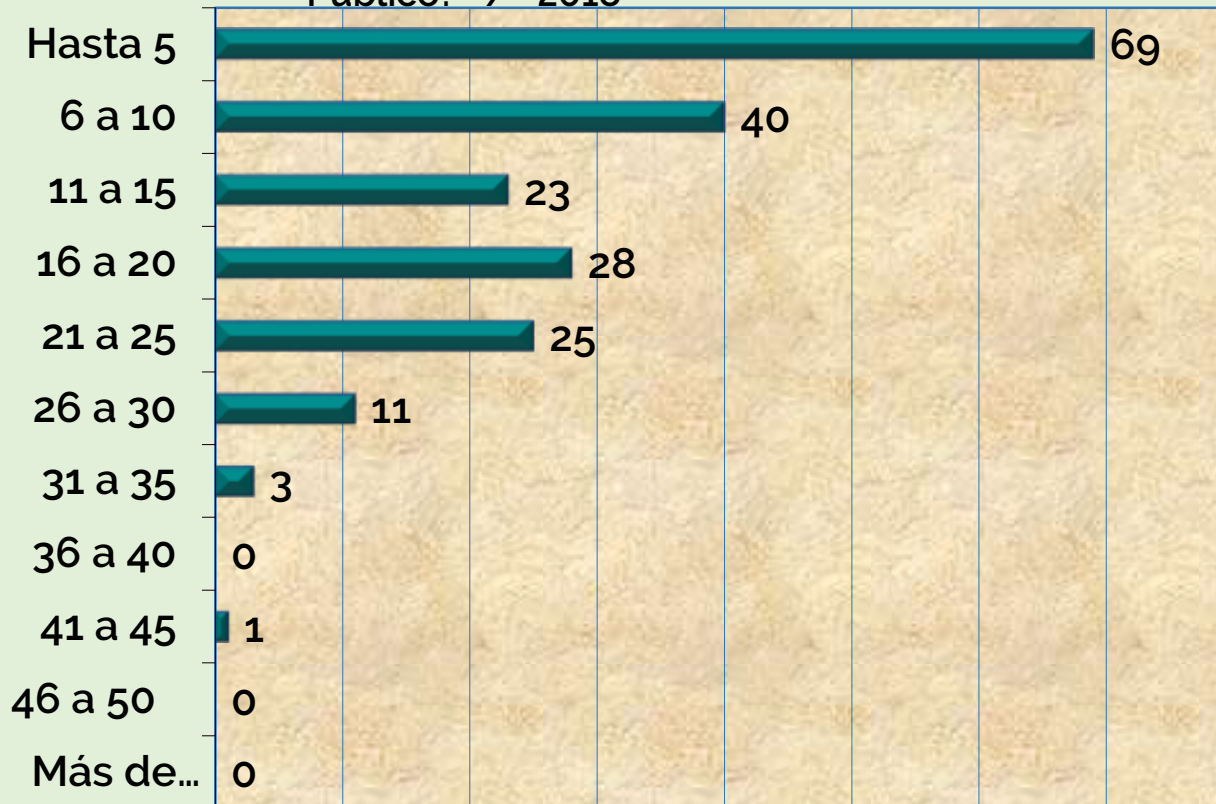
Nunca he trabajado en el...





PTCCO SDHPDSC 2019

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2018



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (7 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

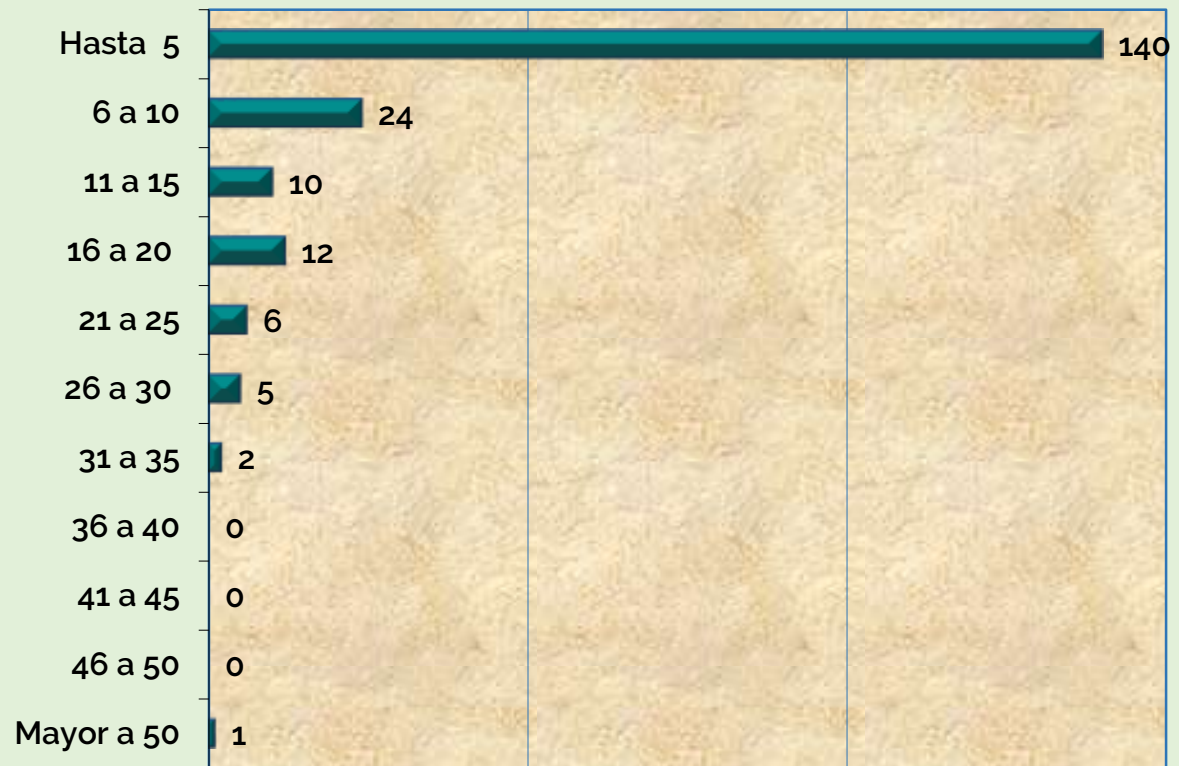


PTCCO SDHPDSC 2019

Años en el puesto actual

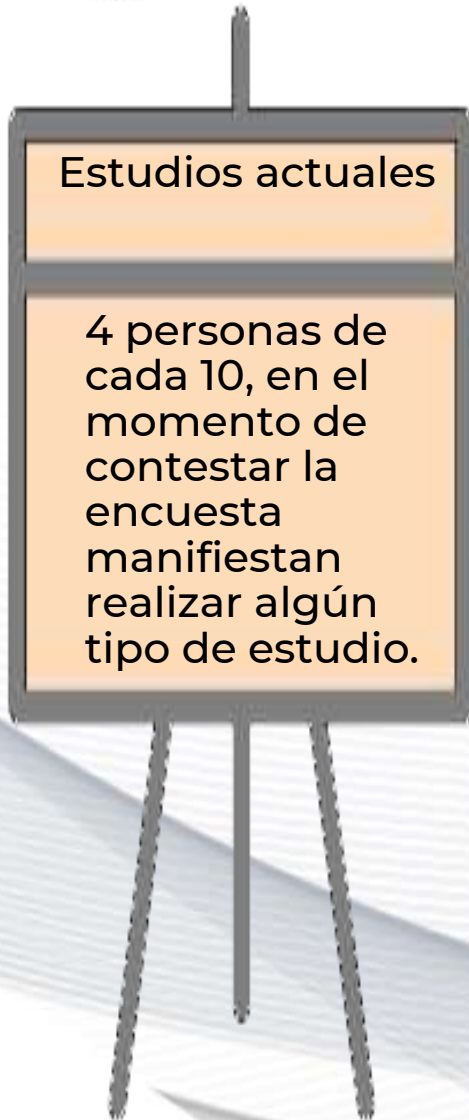
Tres de cada diez encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual?
/ 2018





PTCCO SDHPDSC 2019



8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

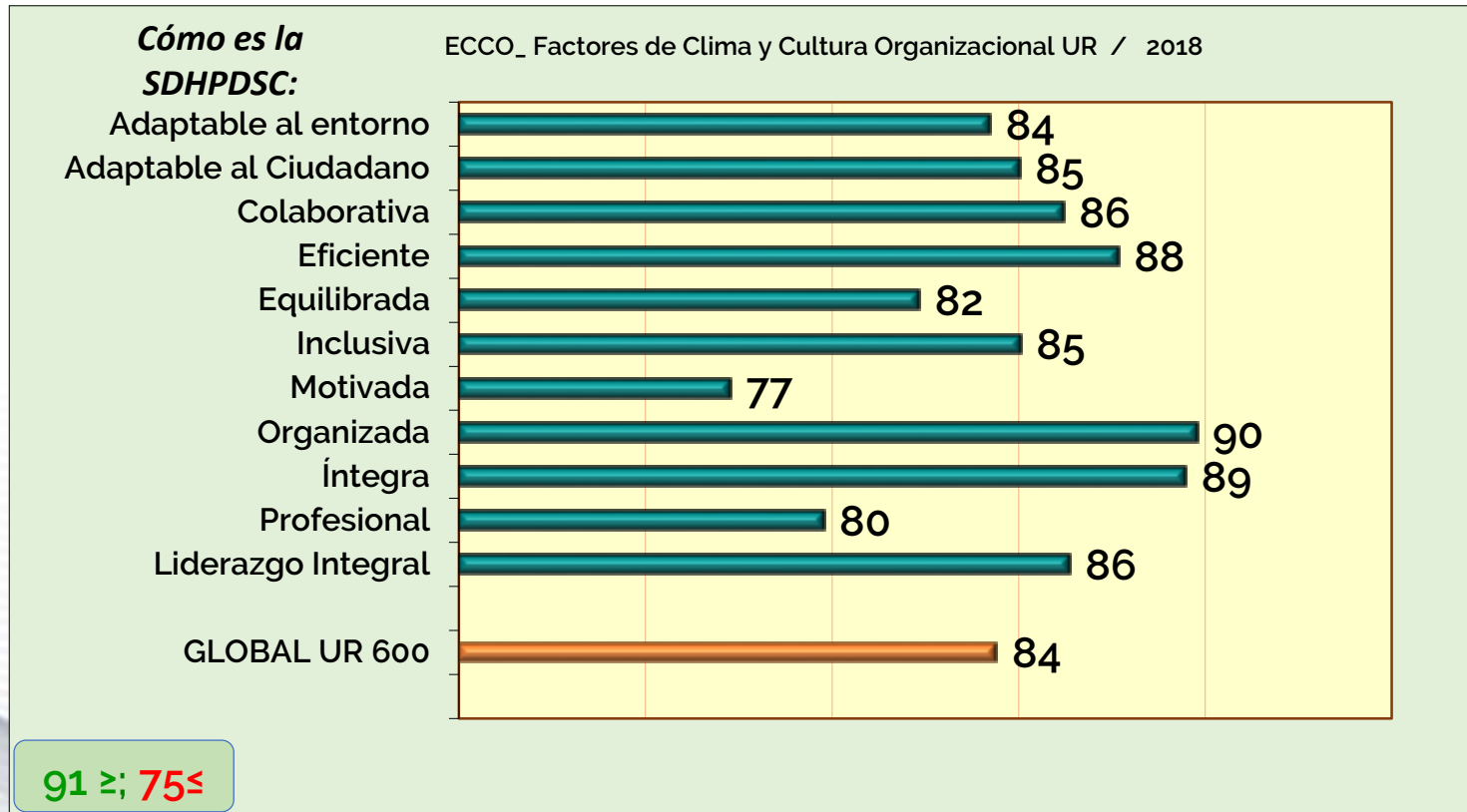
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO SDHPDSC 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



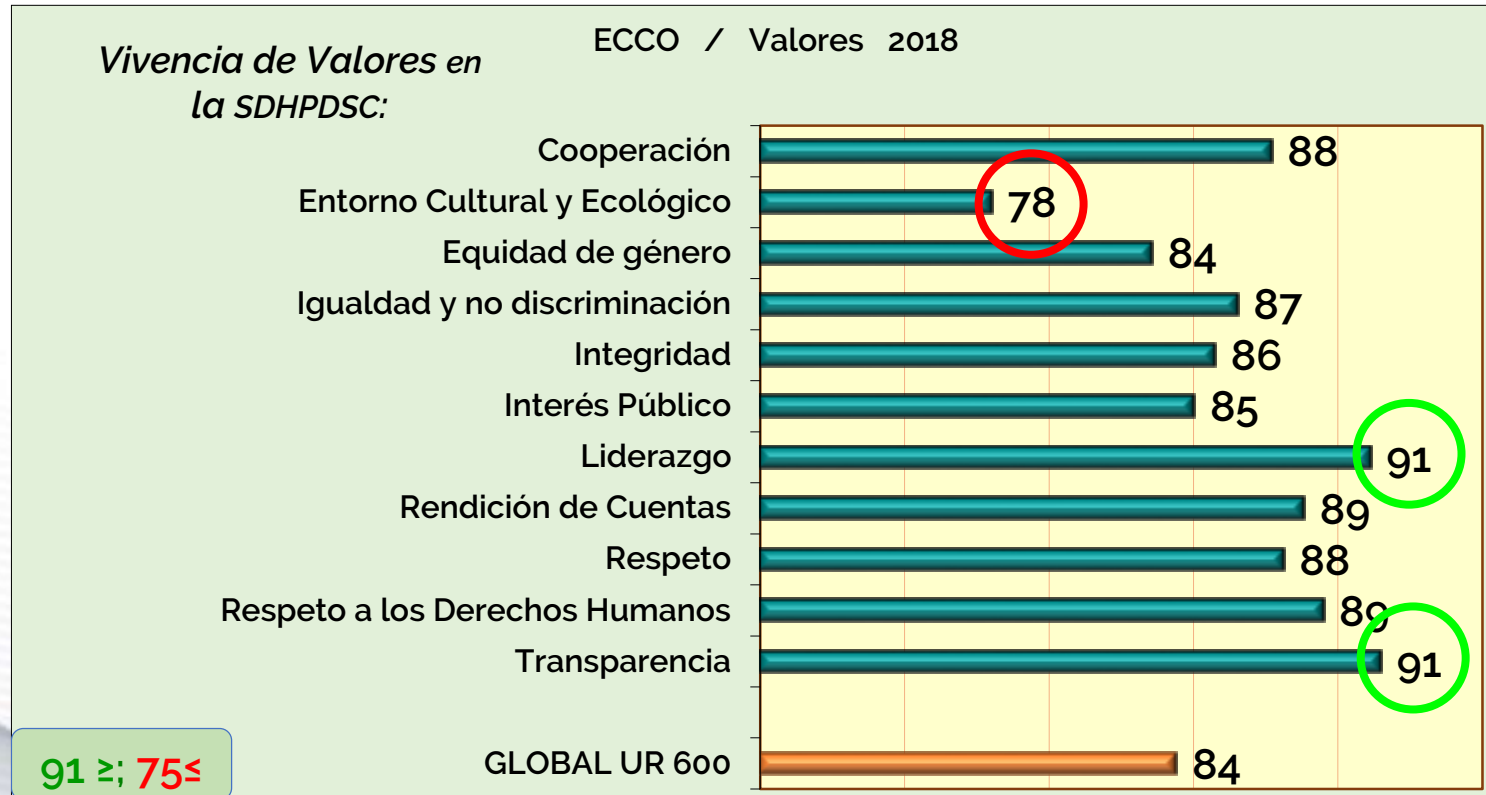
PTCCO SDHPDSC 2019



Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Institución altamente organizada e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



PTCCO SDHPDSC 2019



En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la PGR las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO SDHPDSC 2019

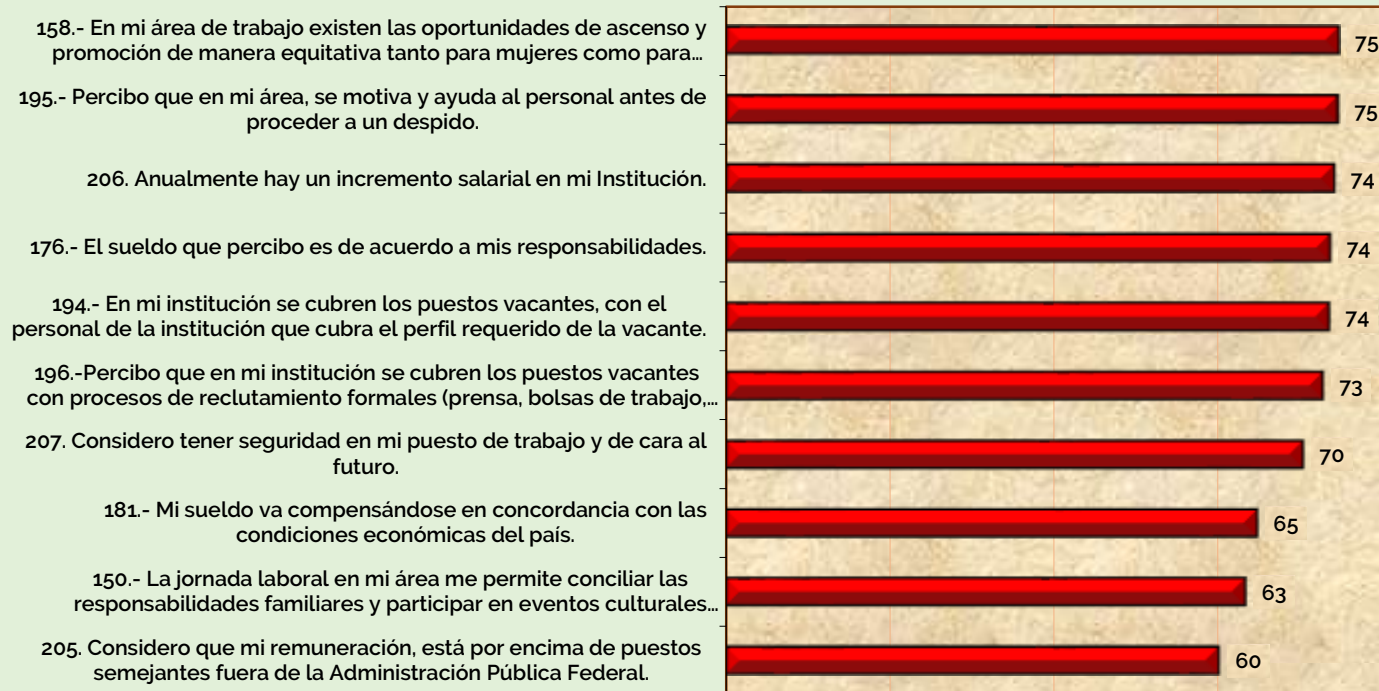


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la PGR es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO SDHPDSC 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Institución podría ser mejor Motivada, Profesional y Equilibrada. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO SDHPDSC 2019

Factores básicos Índice individual

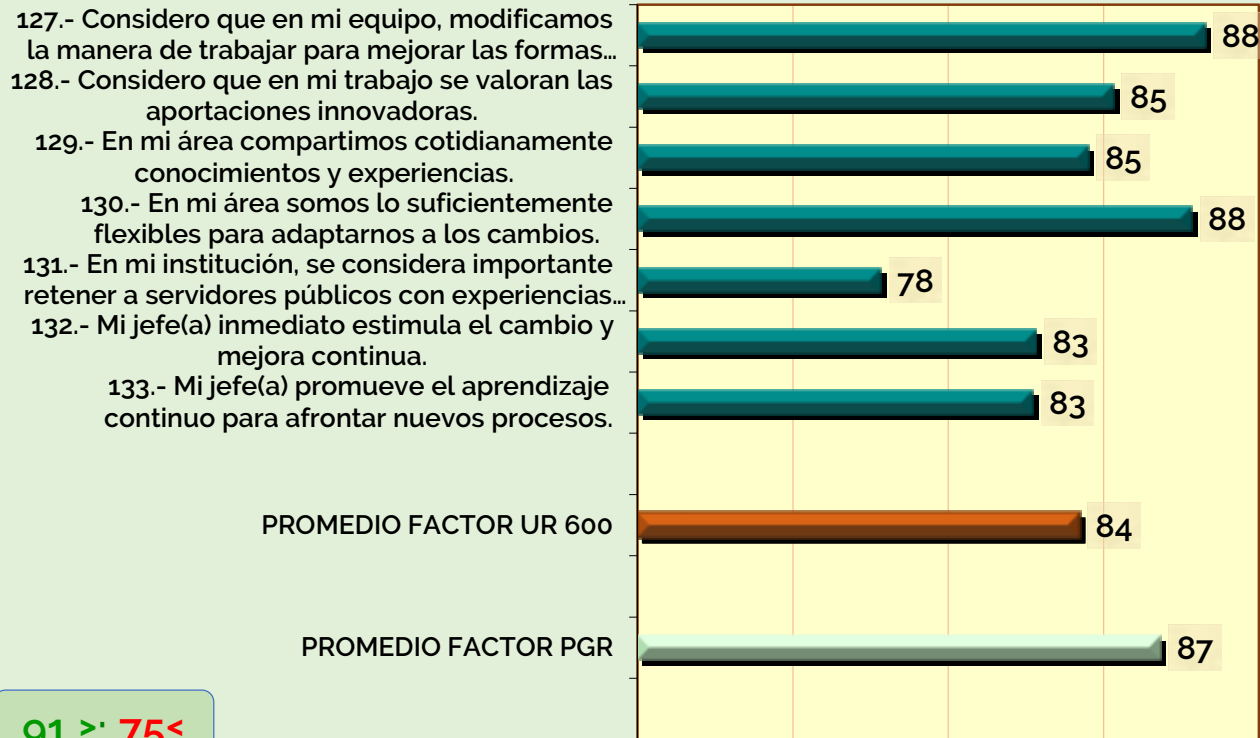
PTCCO SDHPDSC 2019

La SDHPDSC es
Adaptable al entorno

84



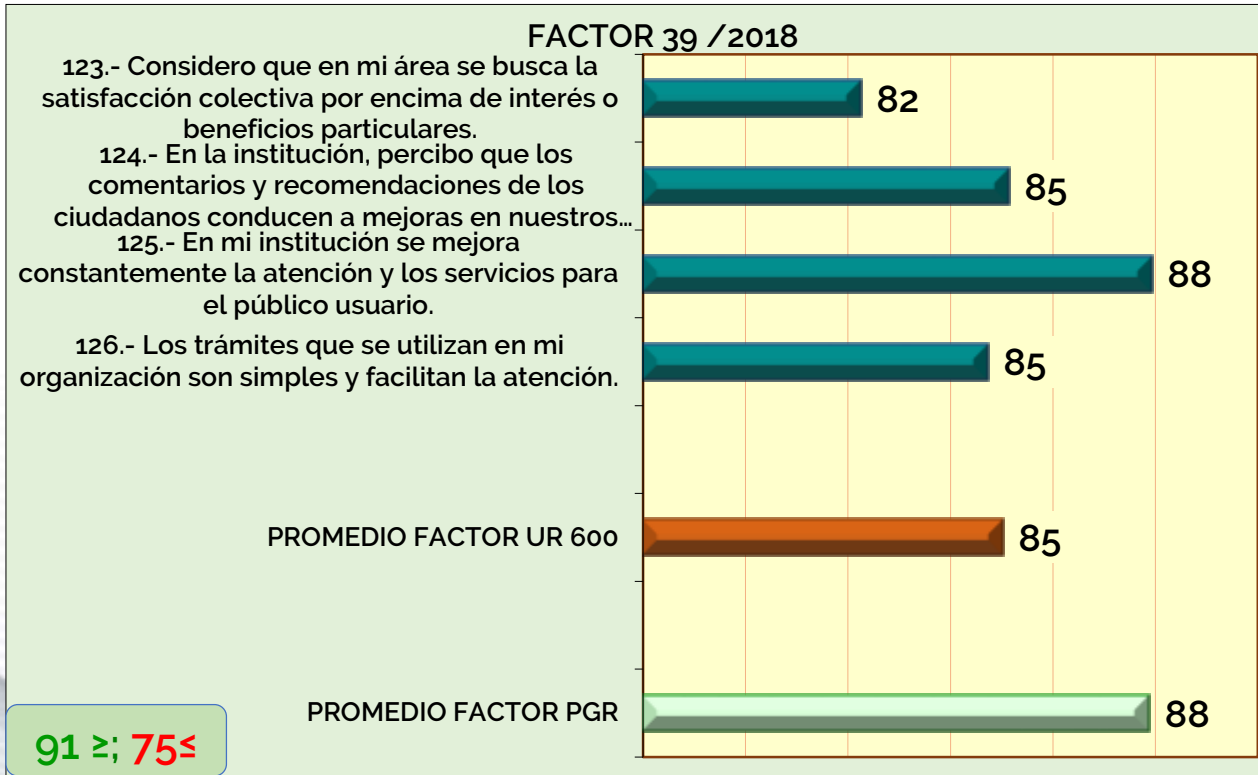
FACTOR 38 / 2018



91 ≥; 75 ≤

Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia retener al personal con experiencias técnicas. Asimismo consideran que se adaptan a los cambios con suficiente flexibilidad.

PTCCO SDHPDSC 2019



La SDHPDSC es Adaptable al ciudadano

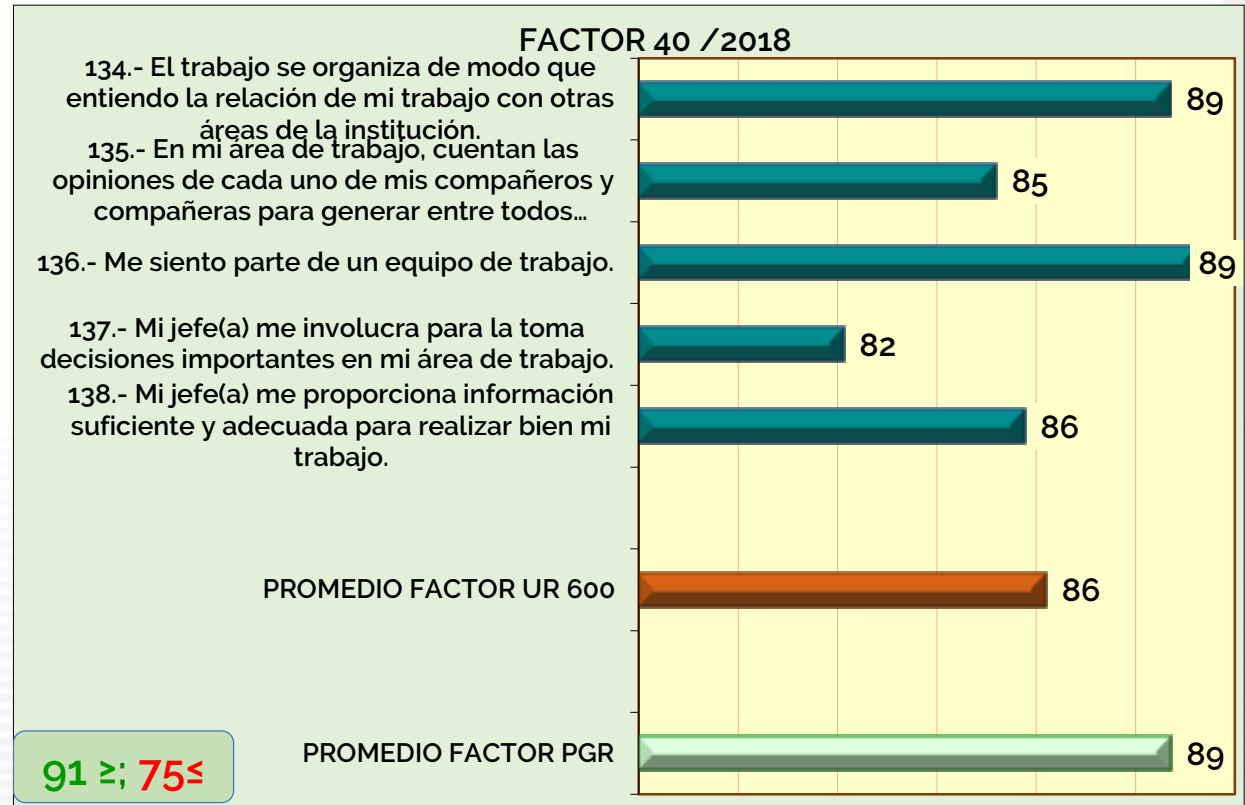


Los resultados muestran que en la SDHPDSC se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



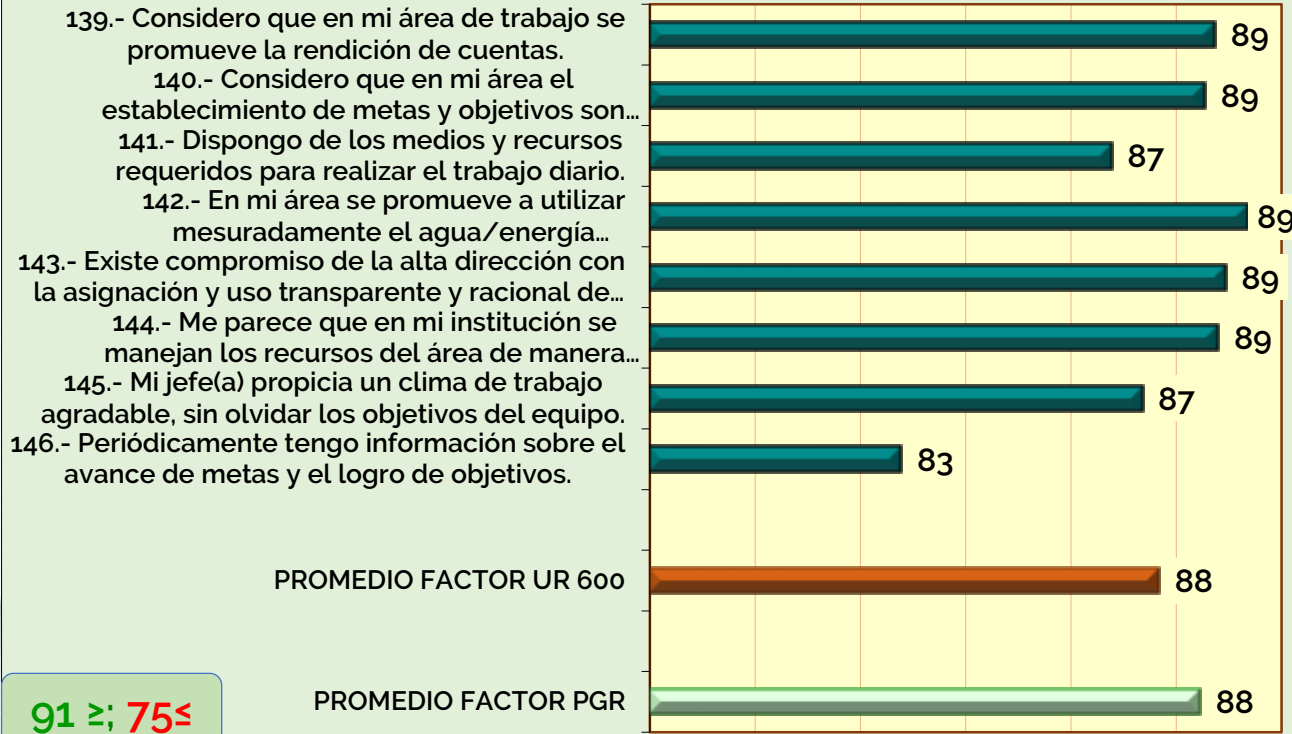
PTCCO SDHPDSC 2019

La SDHPDSC es
Colaborativa



Las y los servidores públicos de la Institución se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.

FACTOR 41 /2018



La SDHPDSC es Eficiente

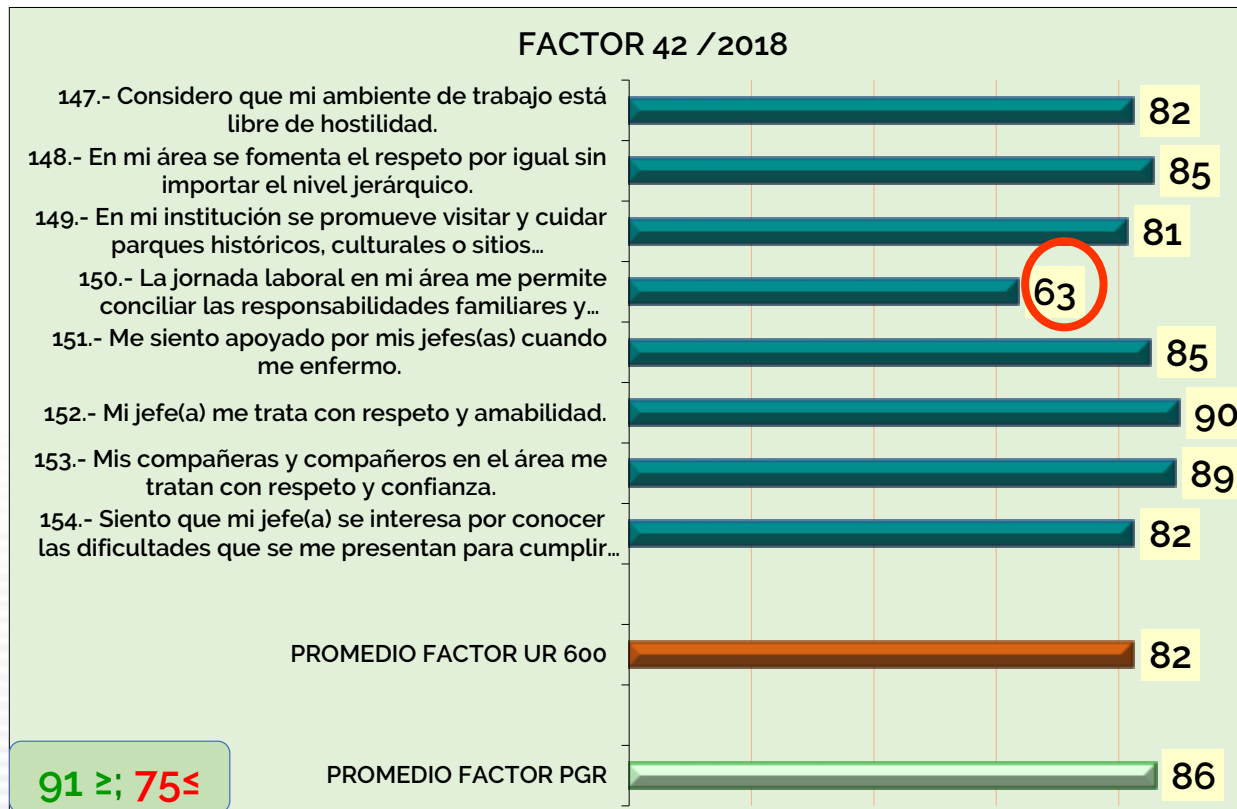


Se considera que la Institución promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, la rendición de cuentas. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, piensan que se puede mejorar la comunicación sobre el alcance de metas y objetivos del área.



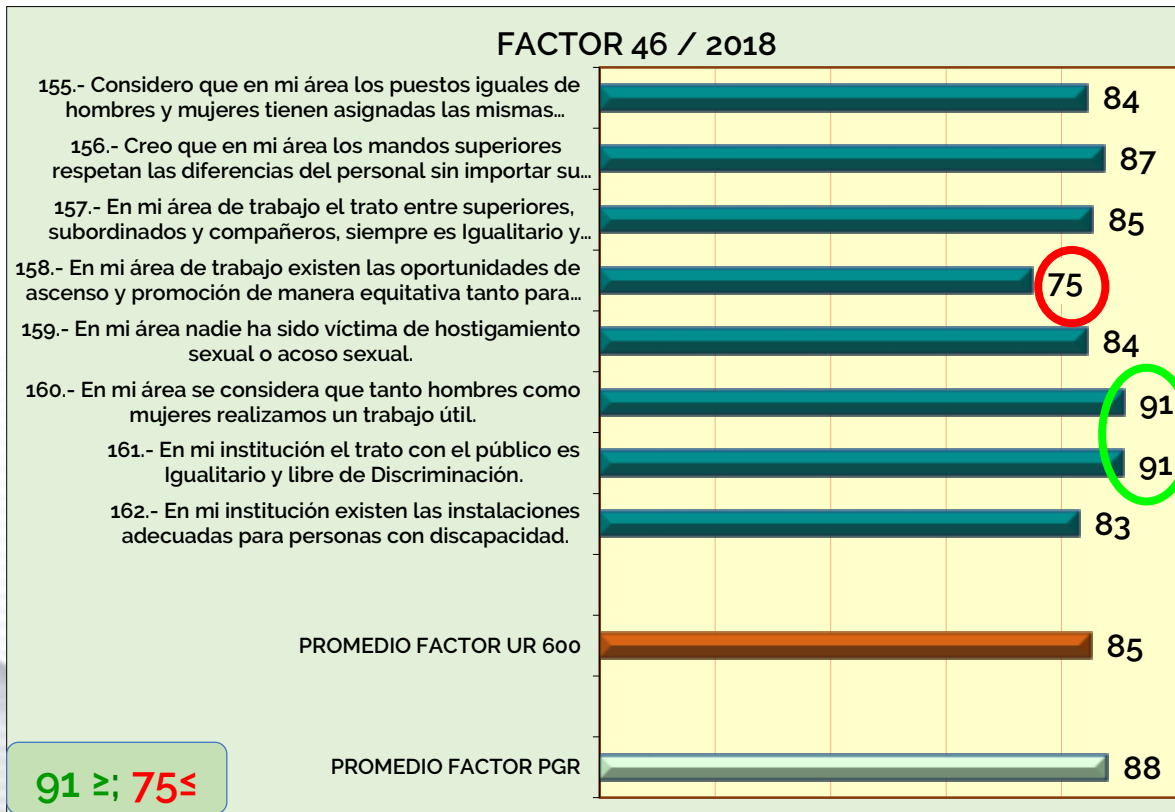
PTCCO SDHPDSC 2019

La SDHPDSC es Equilibrada



La percepción de la mejora en los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (57 puntos); el esfuerzo de compactación de horarios ha incidido positivamente en el bienestar de las y los servidores públicos de la Institución.

PTCCO SDHPDSC 2019



La SDHPDSC es
Inclusiva



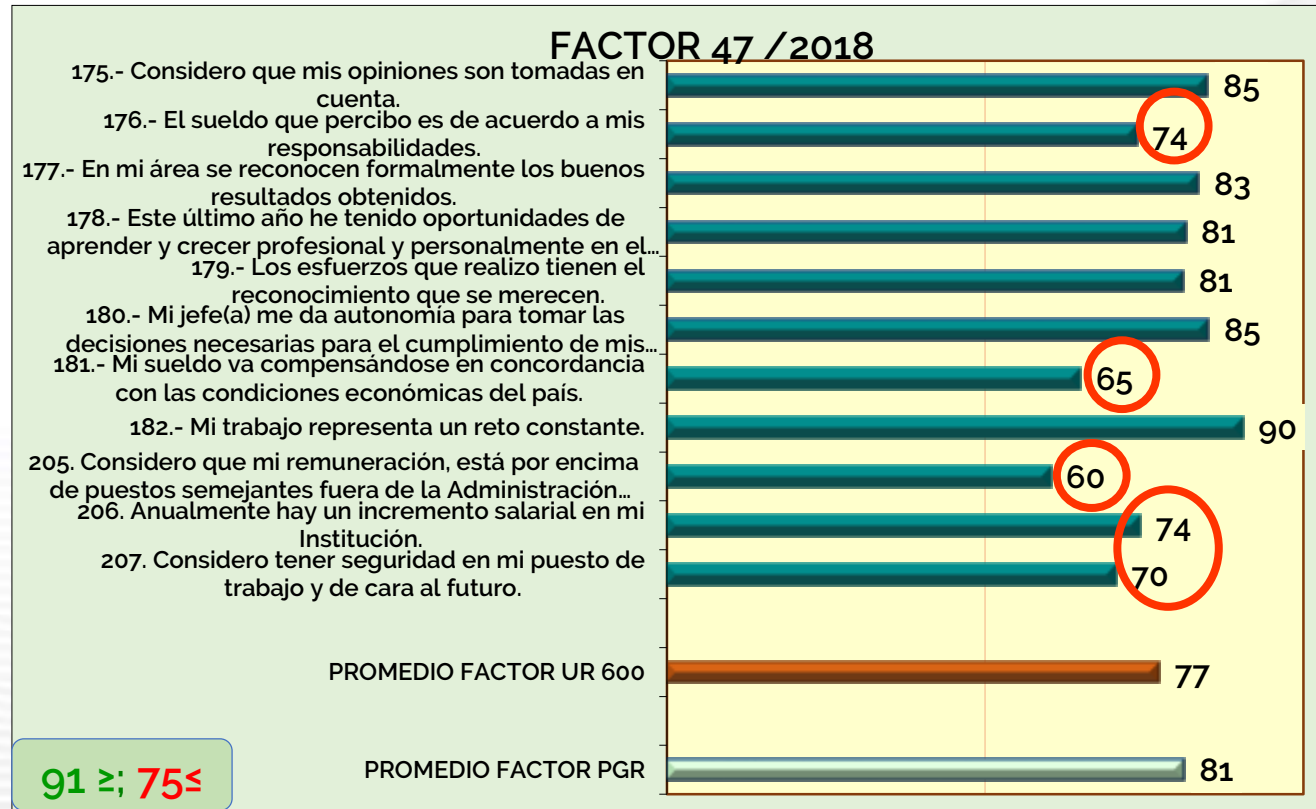
Se percibe un trato igualitario y libre discriminación entre hombres y mujeres tanto en la Institución como en la atención a la ciudadanía, así como respecto al trabajo útil de ambos, no obstante se observa diferencia en las oportunidades de ascenso. Se incrementó la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la PGR (66 puntos en 2016)



La SDHPDSC es
Motivada

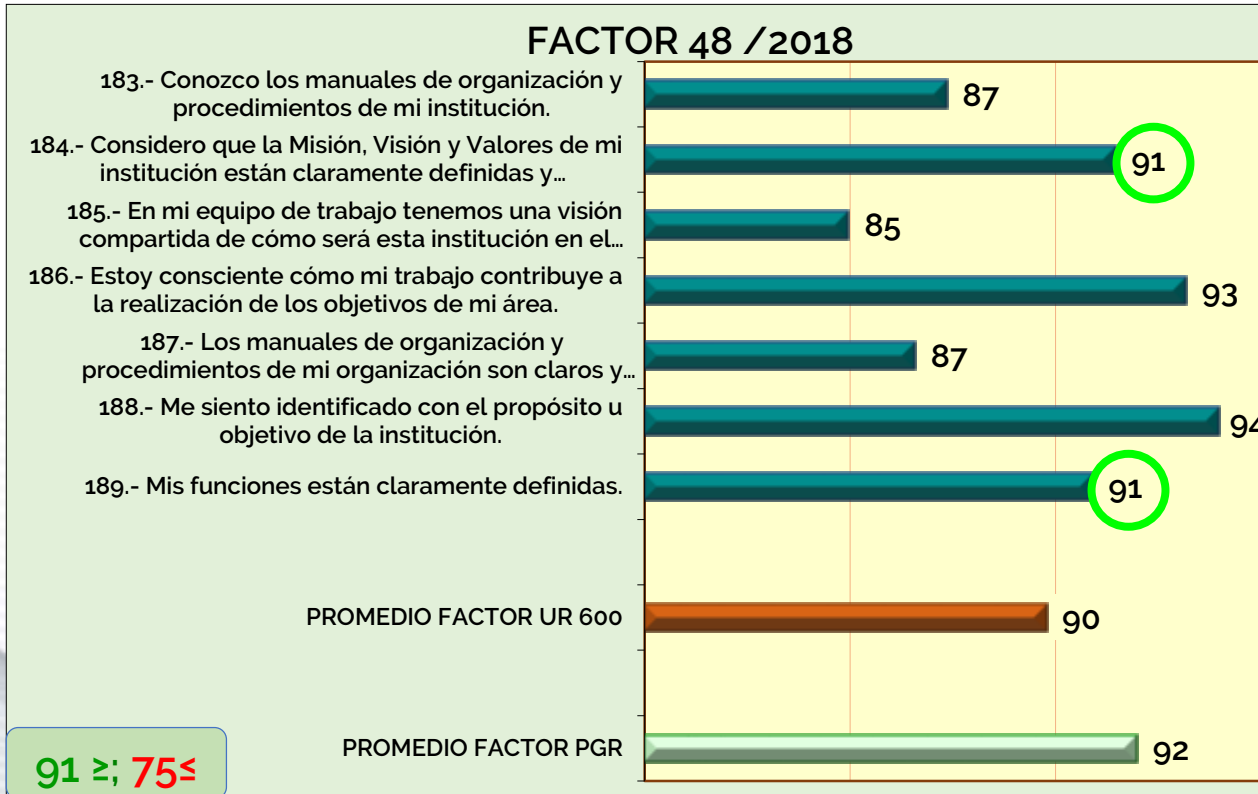


PTCCO SDHPDSC 2019



La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la PGR están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. La mayoría de las personas encuestadas consideran su trabajo como un reto.

PTCCO SDHPDSC 2019



La SDHPDSC es Organizada

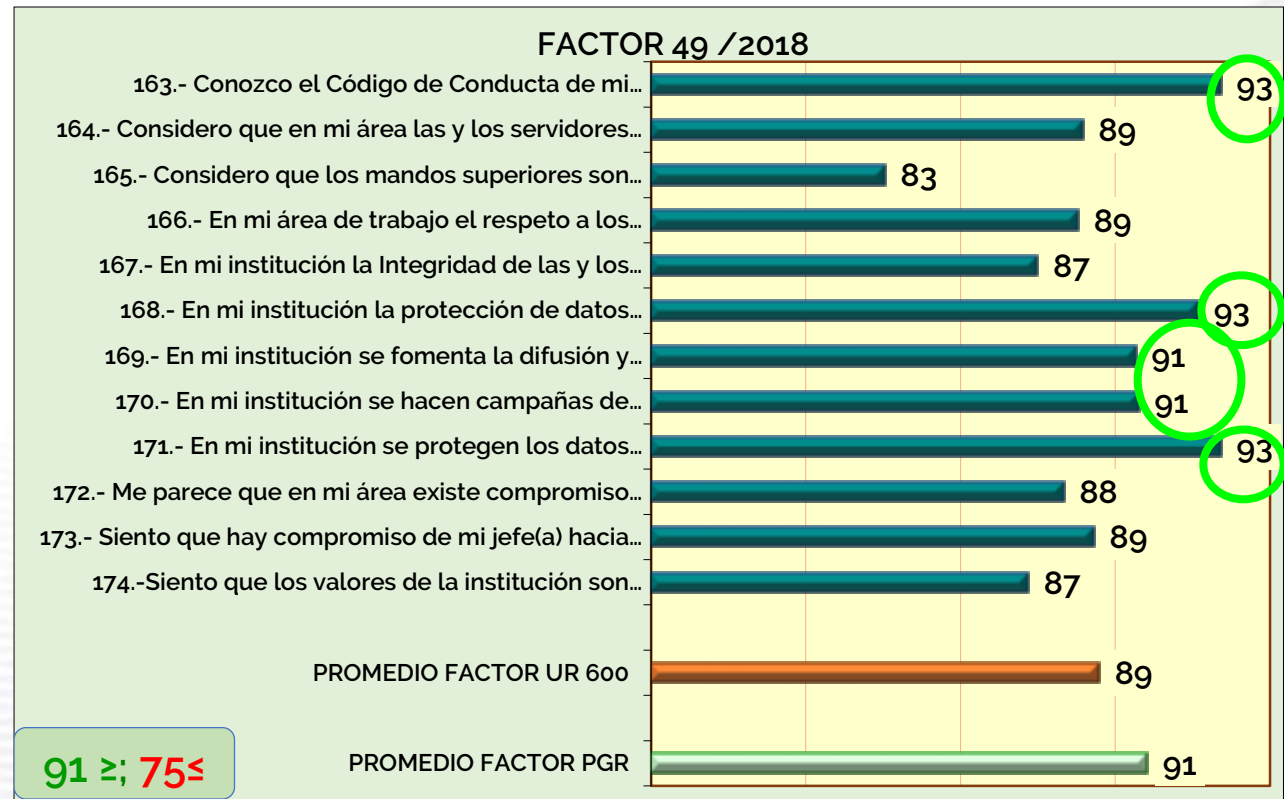


El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la Institución presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.



PTCCO SDHPDSC 2019

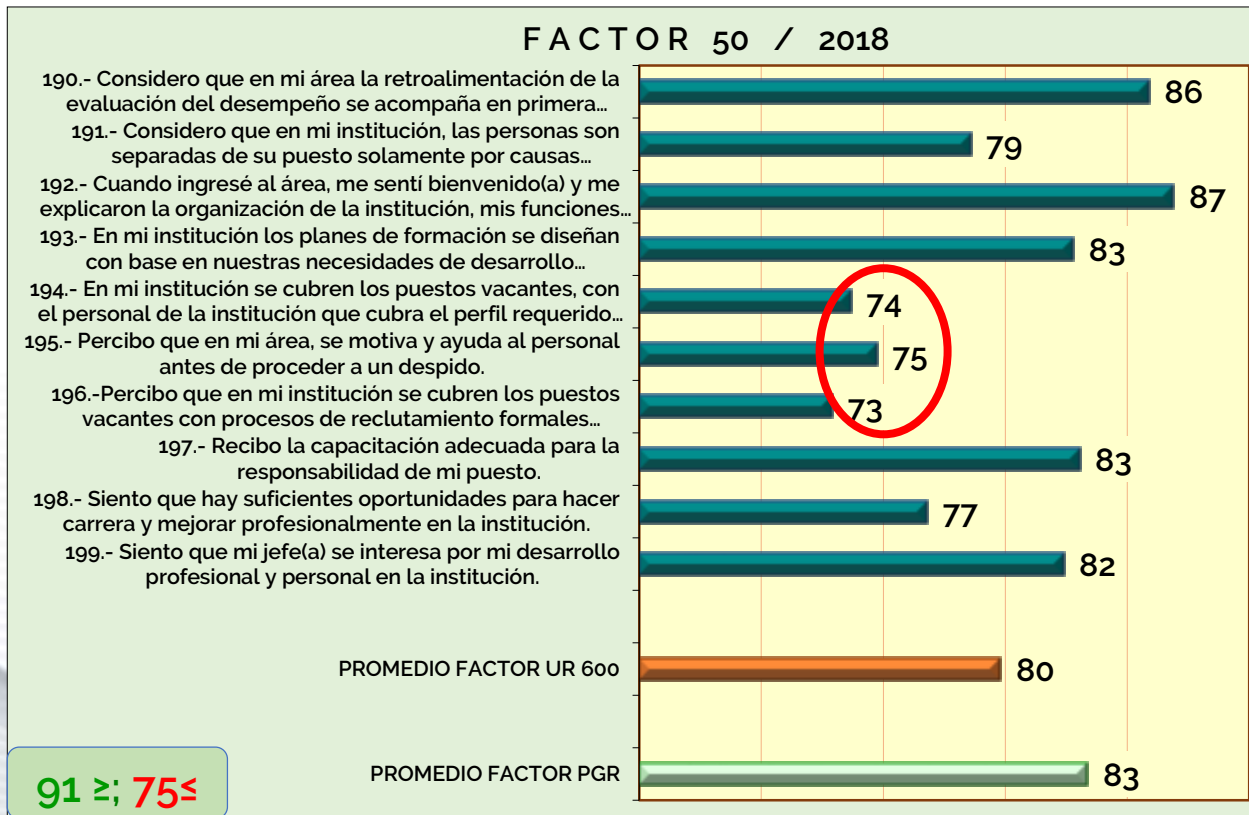
La SDHPDSC es
Íntegra



Este resultado muestra que la y el servidor público de la SDHPDSC antepone en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.

PTCCO SDHPDSC 2019

La SDHPDSC es Profesional



Se han realizado acciones para mejorar el proceso de inducción cuando ingresa el personal a la SDHPDSC propiciando un buen ambiente desde el inicio; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, detectando en primera instancia de capacitación necesaria para brindar el apoyo que requiere el personal para su desarrollo.



PTCCO SDHPDSC 2019

FACTOR 52 / 2018



91 ≥; 75 ≤

Liderazgo Integral



Esta gráfica presenta a la SDHPDSC con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 2 puntos.



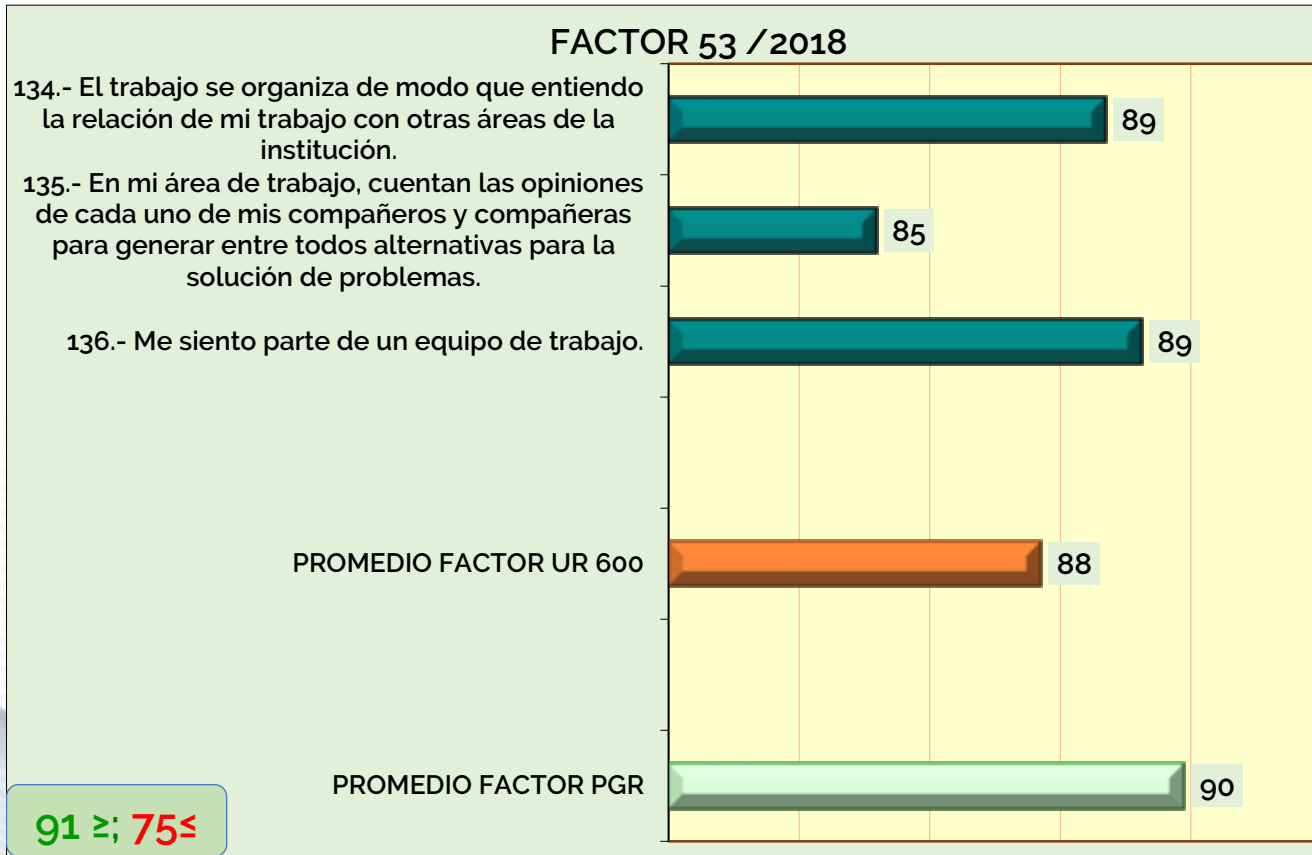
FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO SDHPDSC 2019

Factores básicos Índice individual

PTCCO SDHPDSC 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



Las y los servidores públicos de la SDHPDC colaboran entre sí y se sienten parte del equipo de trabajo; se tiene clara la interrelación entre las diferentes Unidades Administrativas.



PTCCO SDHPDSC 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico



FACTOR 54 /2018

142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.



149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).



150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)



PROMEDIO FACTOR UR 600



PROMEDIO FACTOR PGR

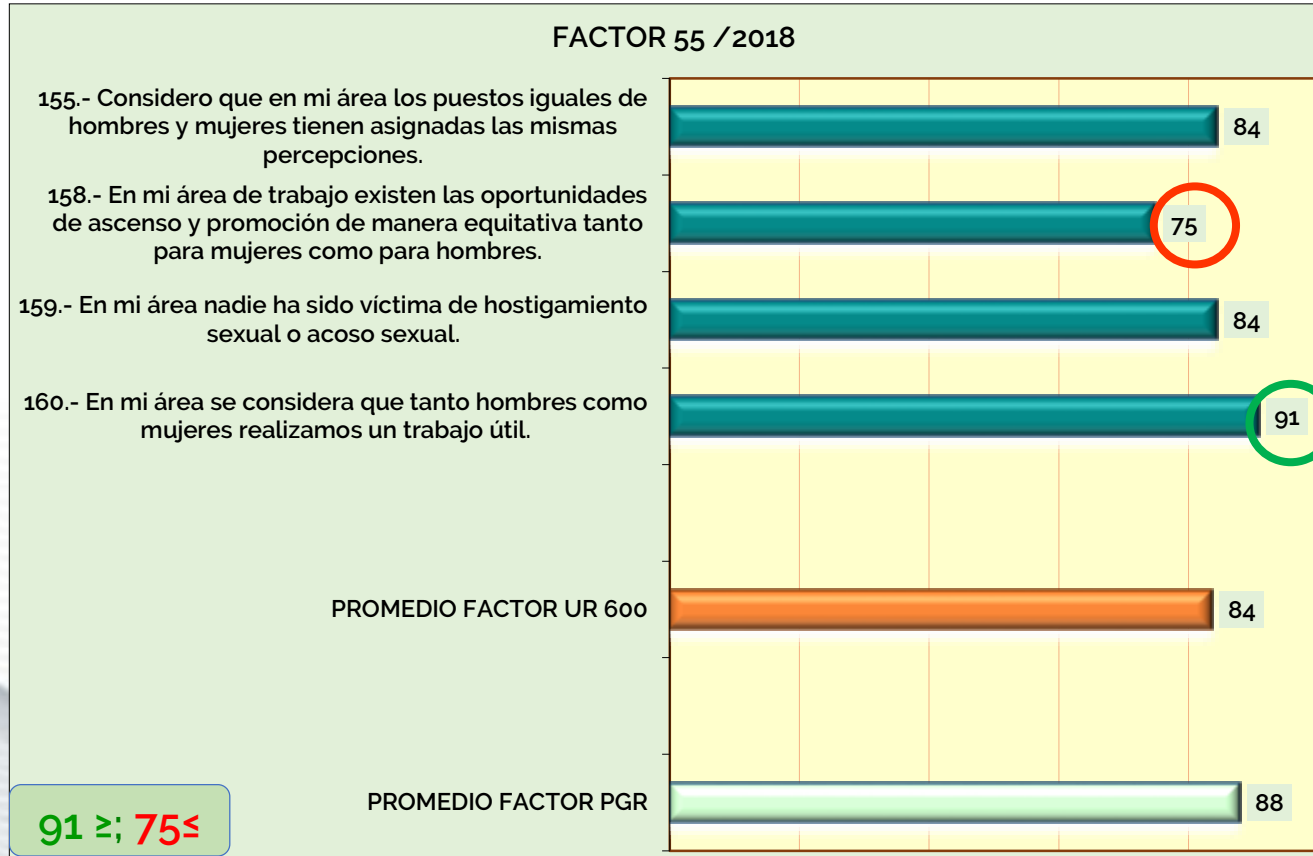


91 ≥; 75 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de SDHPDSC evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la Institución se ha esforzado en ofrecer al personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, se deberá reforzar la parte de difusión a fin de que la asocien con este factor.



PTCCO SDHPDSC 2019



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la SDHPDSC perciben que tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil, sin embargo les parece que no hay las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades para un ascenso y promoción.



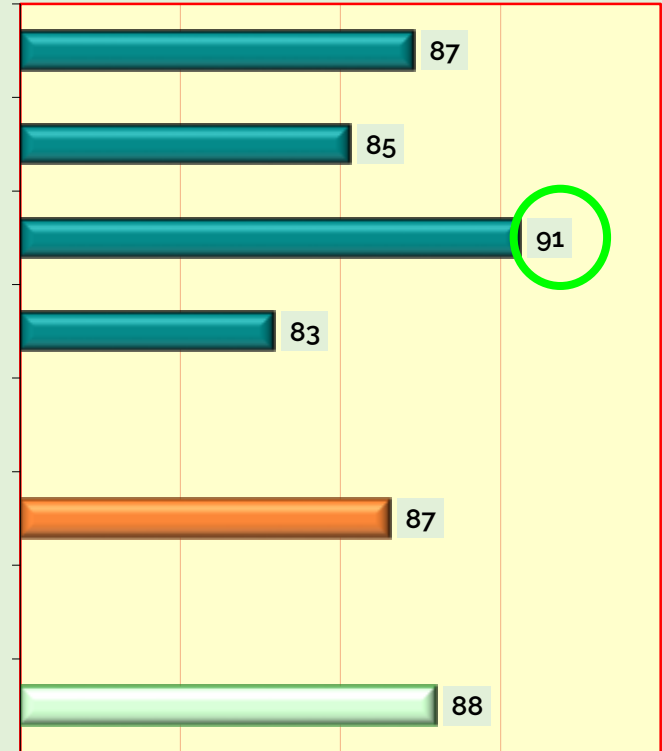
PTCCO SDHPDSC 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación



FACTOR 56 /2018

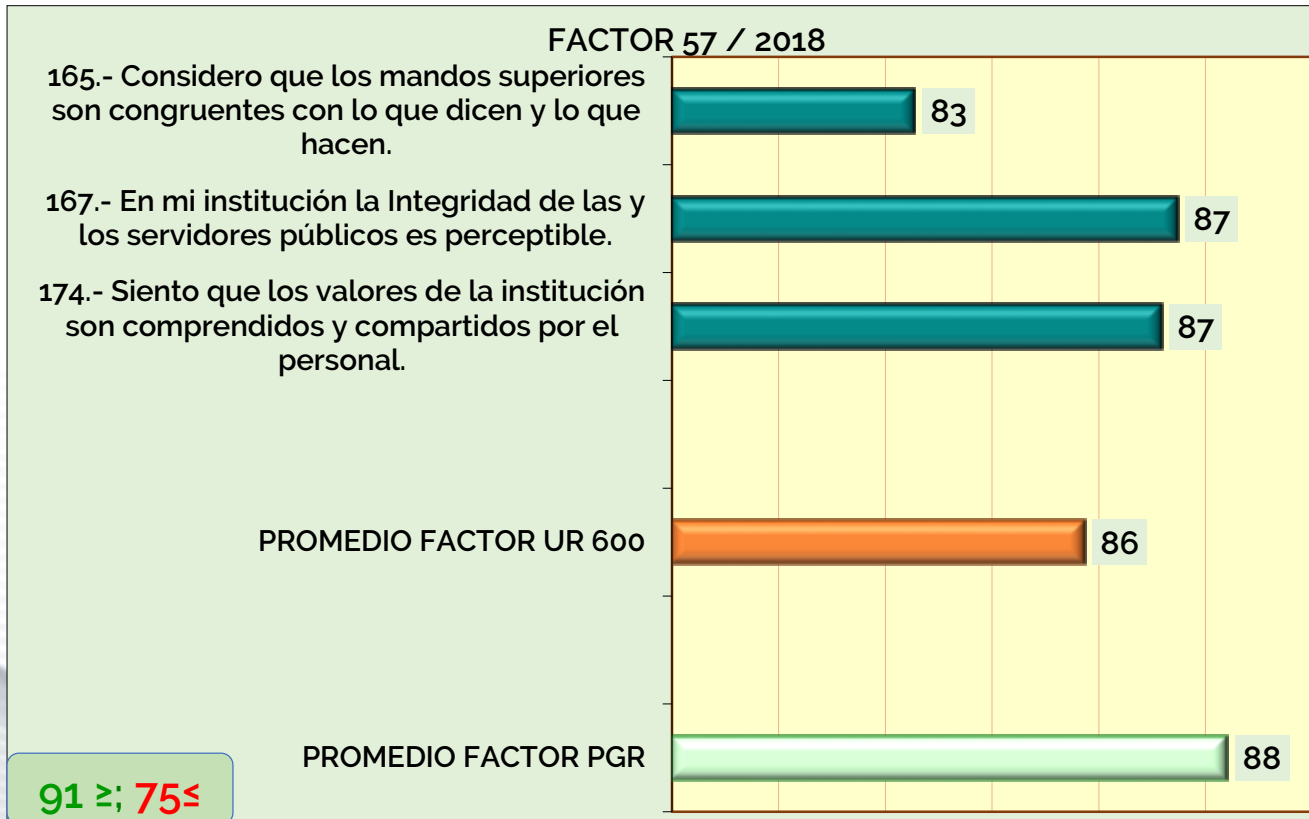
- 156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo,...
- 157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.
- 161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.
- 162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.



91 ≥; 75 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la SDHPDSC prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.

PTCCO SDHPDSC 2019



Vivencia de Valores:
Integridad



Ha sido eficaz la capacitación y difusión de los valores ya que han sido comprendidos por las y los servidores públicos de la SDHPDSC, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



PTCCO SDHPDSC 2019

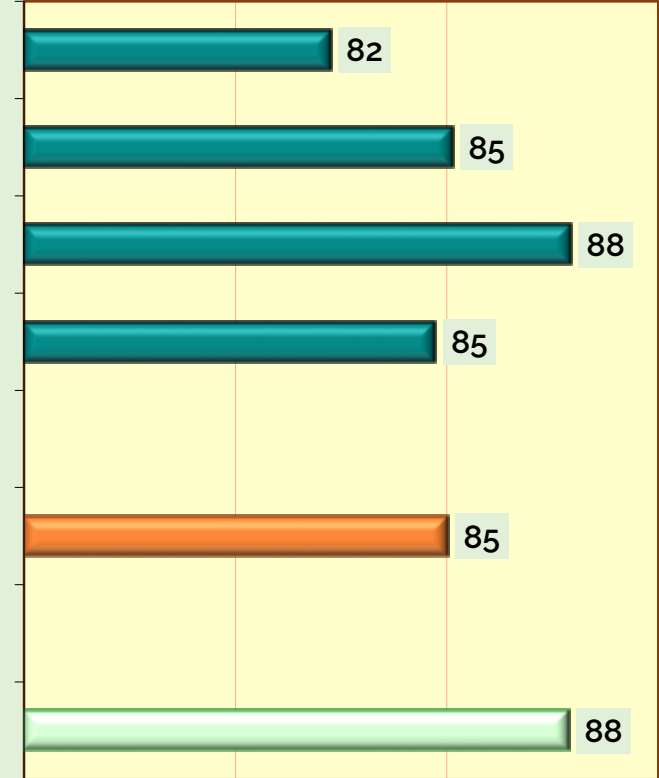
Vivencia de Valores:
Interés Público

85



FACTOR 58 /2018

- 123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.
- 124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en...
- 125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.
- 126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.

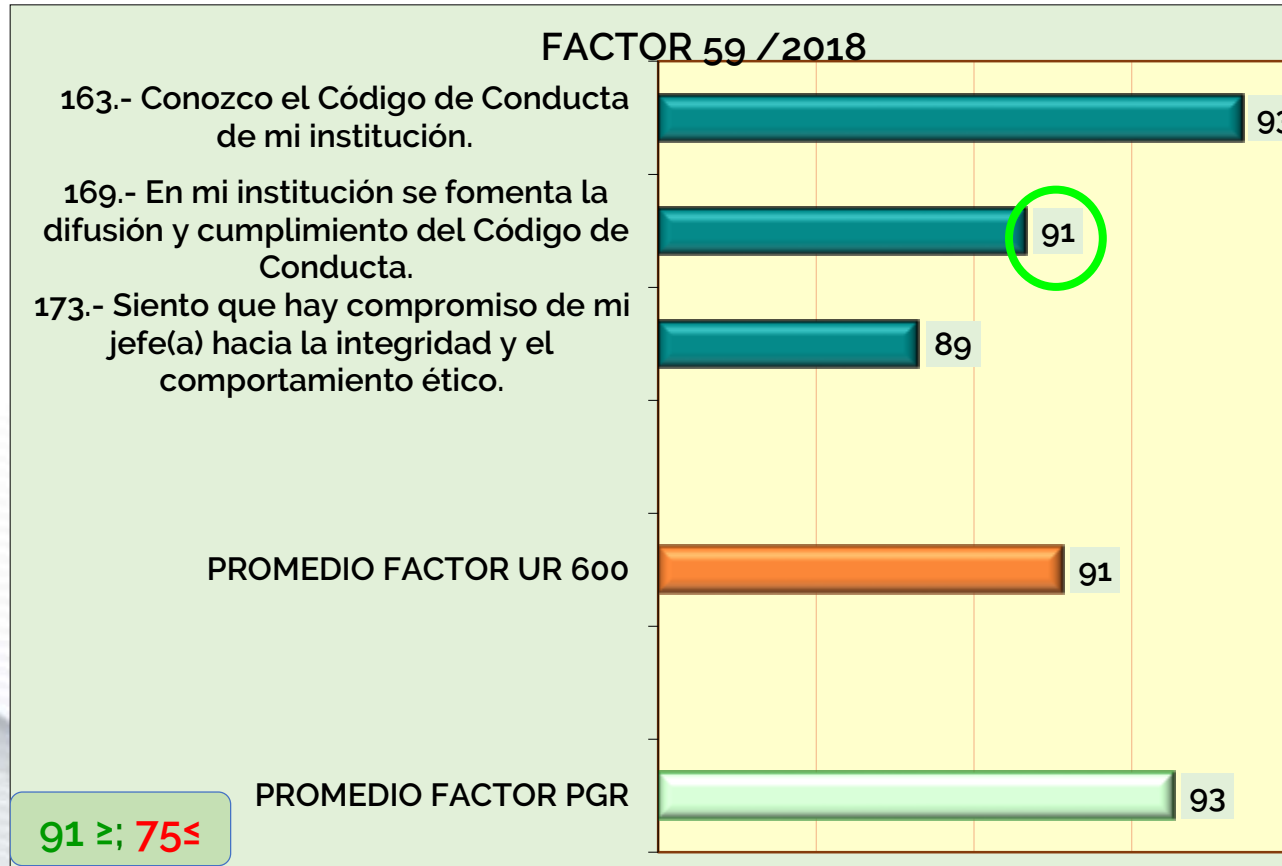


91 ≥; 75 ≤

Las y los servidores públicos de la SDHPDSC consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar la atención al público para satisfacer sus necesidades y expectativas por encima de intereses o beneficios particulares.



PTCCO SDHPDSC 2019



Vivencia de Valores:
Liderazgo



La difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la SDHPDSC de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO SDHPDSC 2019

Vivencia de Valores:
Rendición de Cuentas

89



FACTOR 60 / 2018

139.- Considero que en mi área de trabajo se promueve la rendición de cuentas.

89

143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.
144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

89

89

PROMEDIO FACTOR UR 600

89

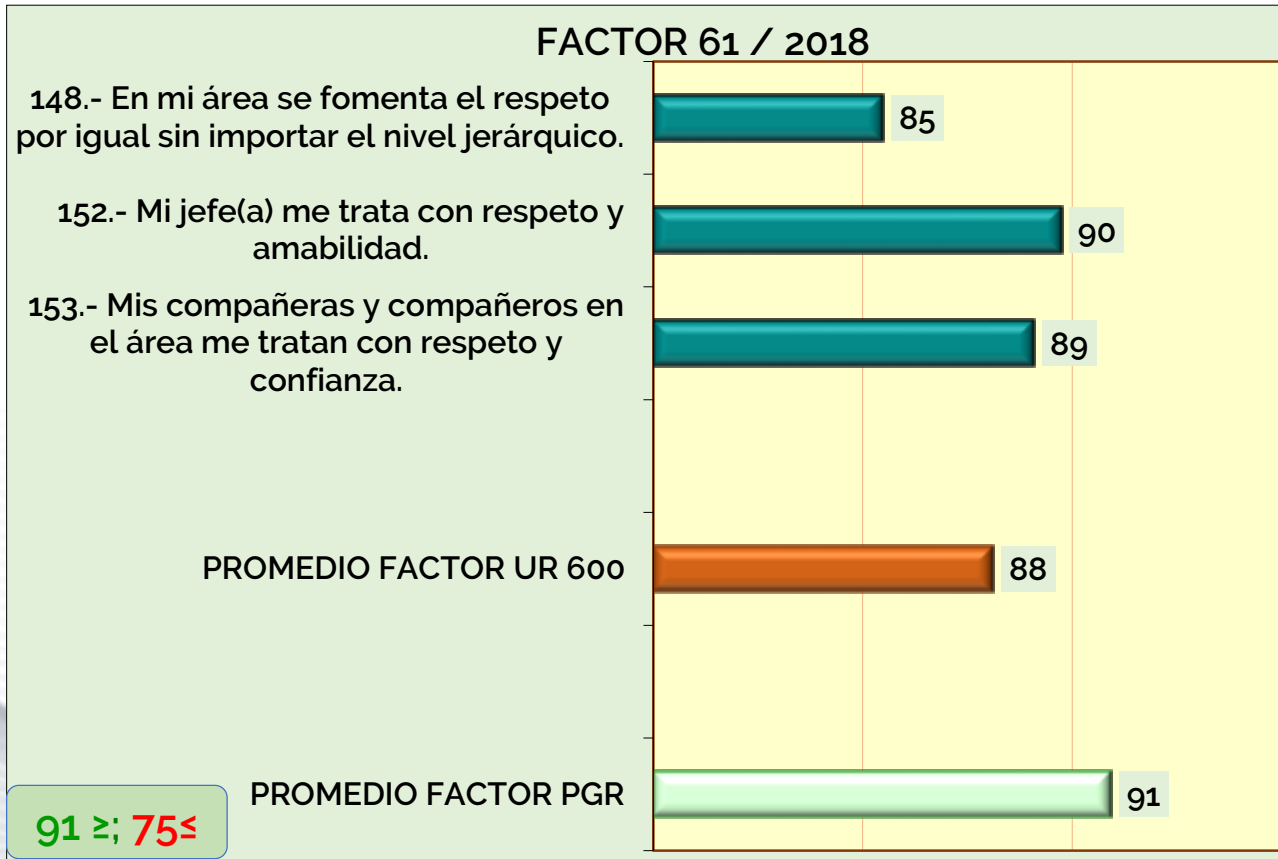
PROMEDIO FACTOR PGR

89

91 ≥; 75 ≤

Se considera que los mandos superiores de la SDHPDSC asignan los recursos de una forma transparente y racional y se manejan de manera responsable y austera. Por otra parte, se percibe que se asume plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad de explicar y justificar sus decisiones y acciones al promover la rendición de cuentas.

PTCCO SDHPDSC 2019



Vivencia de Valores:
Respeto

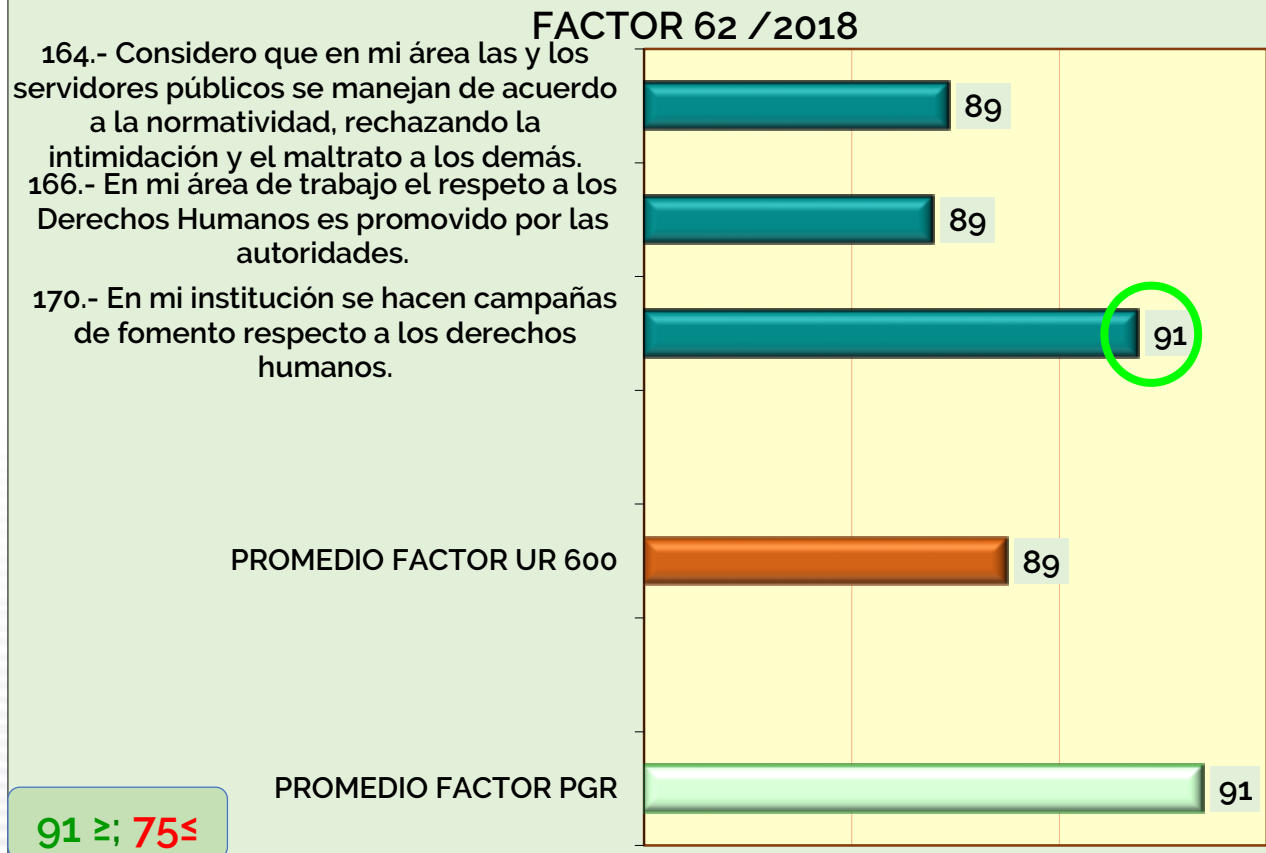


En la SDHPDSC, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores, subordinados y compañeros.



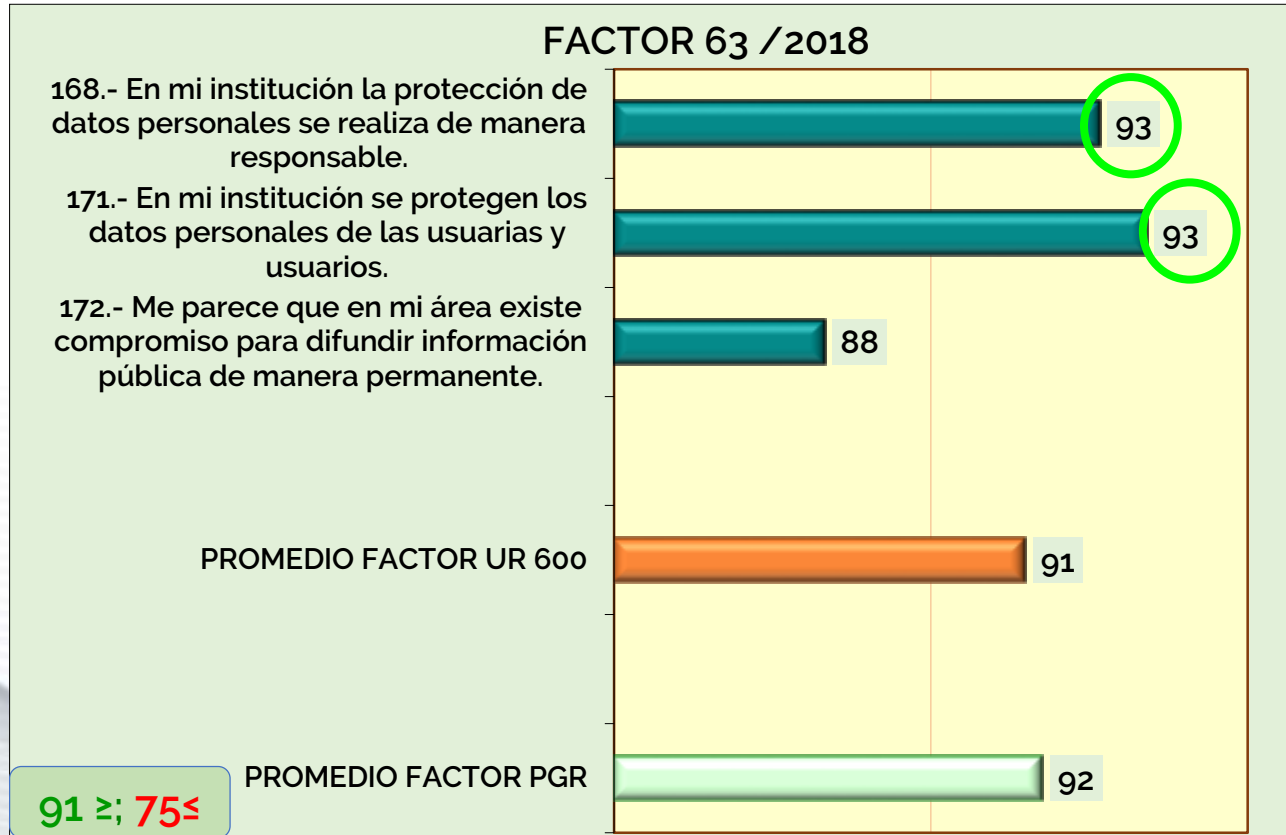
PTCCO SDHPDSC 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos



La calificación que obtuvo la SDHPDSC en este factor, el cual está 8 puntos por arriba del obtenido por el promedio de la APF, se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.

PTCCO SDHPDSC 2019



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la SDHPDSC protegen los datos personales que están bajo su custodia y privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública de manera permanente.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO SDHPDSC 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO SDHPDSC 2019

Comentarios y Sugerencias



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO SDHPDSC 2019

3. Análisis Comparativo



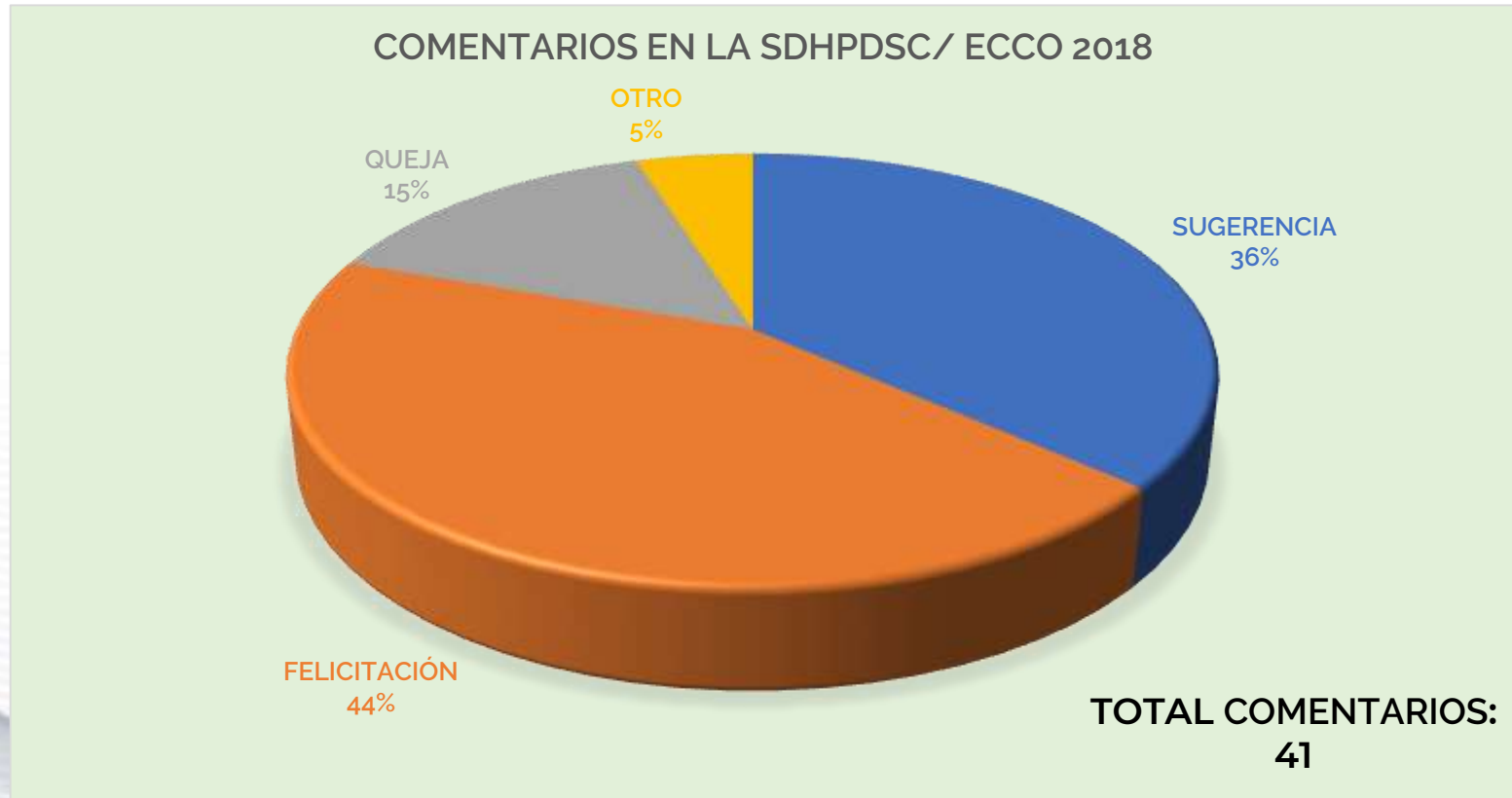
PTCCO SDHPDSC 2019



Las y los servidores públicos encuestados externaron 2,157 comentarios, de los cuales 1,282 se refieren a diferentes factores, principalmente a que la Institución es equilibrada ya que favorece la compactación del horario; por otro lado, solicitan cursos relacionados con sus funciones, entre otros. Todos los comentarios se tomaron en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



PTCCO SDHPDSC 2019



De los 41 comentarios expresados destacan 18 felicitaciones a la SDHPDSC por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta. Las sugerencias y algunas quejas son básicamente relacionadas con el horario.



PTCCO SDHPDSC 2019



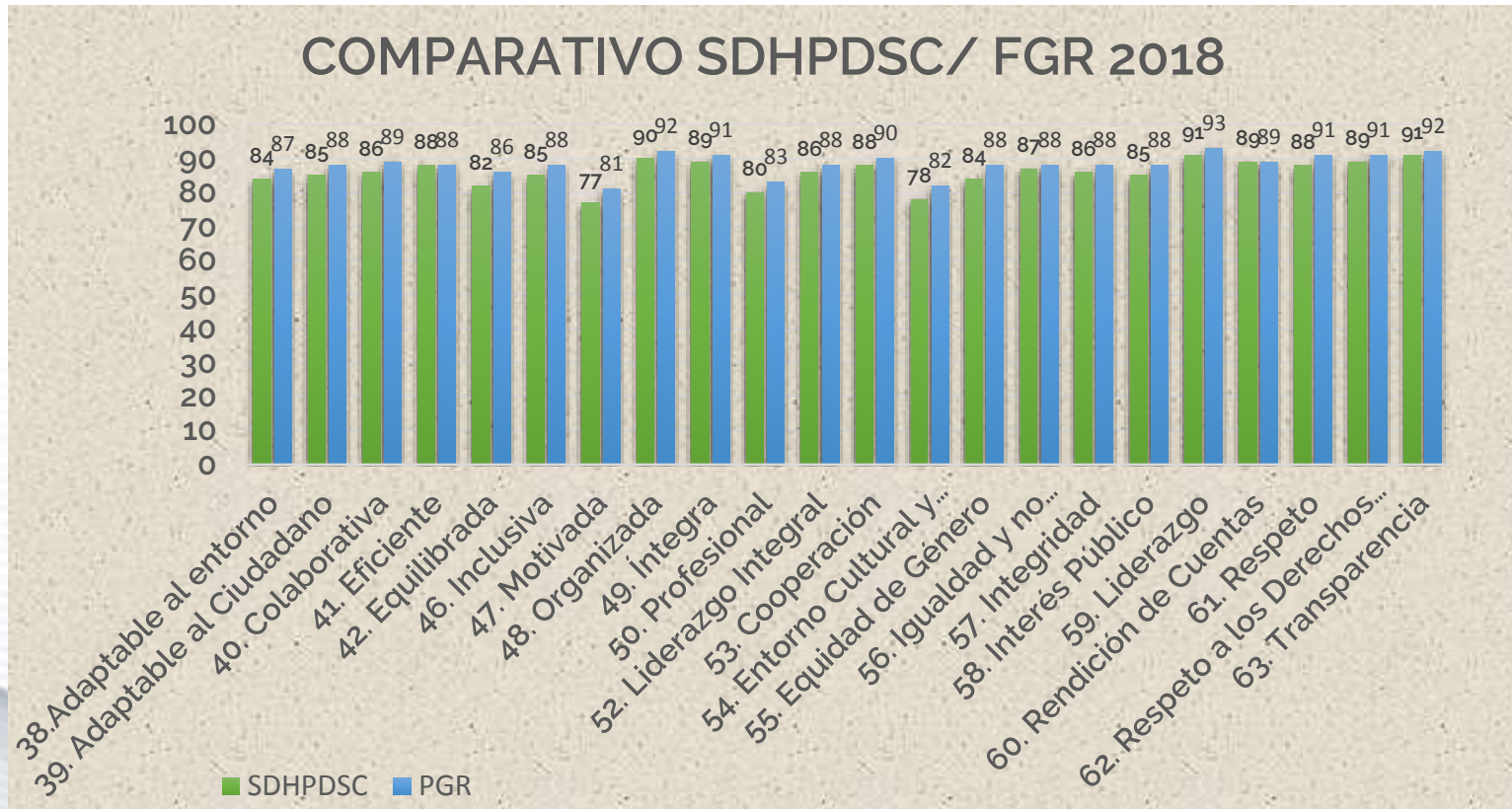
De los 41 comentarios recibidos aprox. El 25 % expresaron que todavía no les han compactado el horario. No obstante existen felicitaciones y agradecimientos, así como comentarios positivos respecto a las acciones que muestran interés por el personal y la apertura para escuchar sus sugerencias.



PTCCO SDHPDSC 2019

3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas

PTCCO SDHPDSC 2019

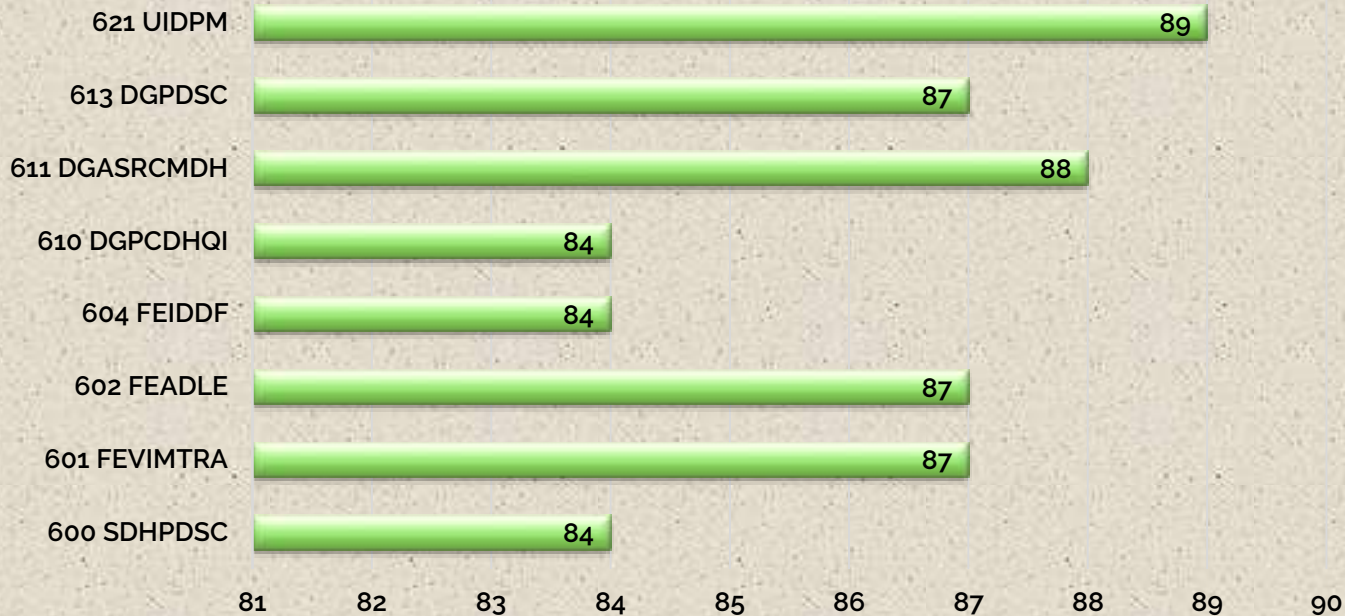


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Fiscalía General de la República se encuentra por arriba del promedio de la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad con una diferencia máxima de 3 puntos en algunos factores. Coincidiendo en el factor 41. Eficiente y 60. Rendición de Cuentas.



PTCCO SDHPDSC 2019

COMPARATIVO UNIDADES DE LA SDHPDSC 2018

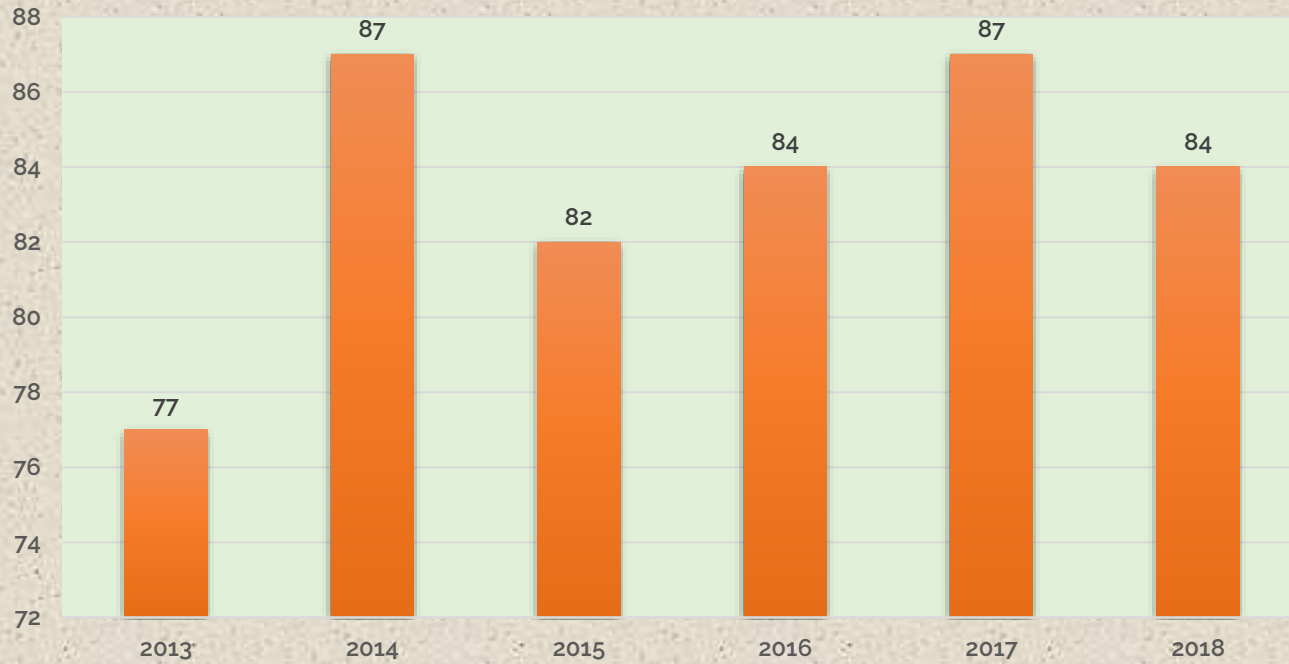


La SDHPDSC mantiene la calificación que obtuvo en 2016, igualándola con 84 puntos la Fiscalía Especializada en la Búsqueda de Desaparición Forzada y la Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección, tres Unidades obtiene el mismo promedio de la PGR y dos lo superan.



PTCCO SDHPDSC 2019

COMPARATIVO HISTÓRICO DE LA SDHPDSC





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO SDHPDSC 2019

3.2. Resultados SDHPDSC 2016 Vs. 2018



PTCCO SDHPDSC 2019

RESULTADOS SDHPDSC 2016

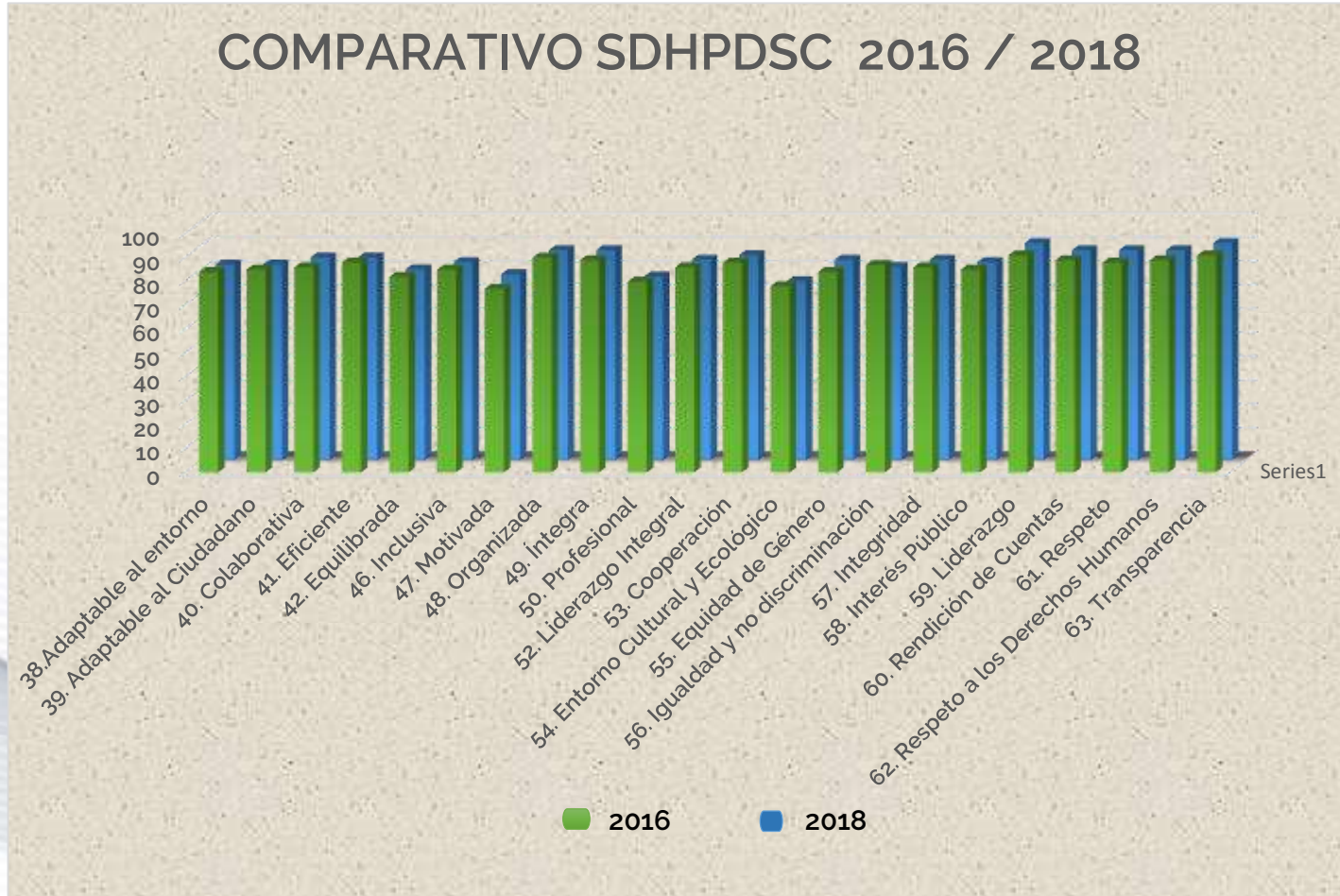


RESULTADOS SDHPDSC 2018





PTCCO SDHPDSC 2019





PTCCO SDHPDSC 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO SDHPDSC 2019

Efectividad del último PTCCO. Es un índice que consiste en comparar las prácticas cumplidas contra las registradas del año inmediato anterior.

$$\frac{\text{Prácticas Cumplidas en 2018}}{\text{Prácticas Registradas en 2018}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

PTCCO SDHPDSC 2017-2018

$$\frac{20 \text{ Prácticas Cumplidas en 2018}}{21 \text{ Prácticas Registradas en 2018}} \times 95.24 = \% \text{ de efectividad}$$



PTCCO SDHPDSC 2019

Factor I. Reconocimiento Laboral

1 práctica cumplida en 2018

1 práctica registrada en 2018

X $100 = \underline{100\%}$ de efectividad

Factor V. Equidad de Género

3 prácticas cumplidas en 2018

3 prácticas registradas en 2018

X $100 = \underline{100\%}$ de efectividad

Factor IX. Balance Trabajo - Familia

3 prácticas cumplidas en 2018

4 prácticas registradas en 2018

X $100 = \underline{75\%}$ de efectividad

Factor XI. Liderazgo y Participación

1 práctica cumplida en 2018

1 práctica registrada en 2018

X $100 = \underline{100\%}$ de efectividad

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

1 práctica cumplida en 2018

1 práctica registrada en 2018

X $100 = \underline{100\%}$ de efectividad

Factor II. Capacitación laboral y Desarrollo

3 prácticas cumplidas en 2018

3 prácticas registradas en 2018

X $100 = \underline{100\%}$ de efectividad

Factor VI. Comunicación

2 prácticas cumplidas en 2018

2 prácticas registradas en 2018

X $100 = \underline{100\%}$ de efectividad

Factor X. Colaboración y Trabajo en Equipo

3 prácticas cumplidas en 2018

3 prácticas registradas en 2018

X $100 = \underline{100\%}$ de efectividad

Factor XVII. Impacto de la Encuesta en la Institución

2 prácticas cumplidas en 2018

2 prácticas registradas en 2018

X $100 = \underline{100\%}$ de efectividad

Factor 37. Factor Específico por Ramo

1 práctica cumplida en 2018

1 práctica registrada en 2018

X $100 = \underline{100\%}$ de efectividad



PTCCO SDHPDSC 2019

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

PTCCO SDHPDSC 2019



OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

42. EQUILIBRADA
 130.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Confirmar con el personal de mandos medios y superiores, el deber de respetar los horarios del personal que tengos a su cargo, y fomentar un adecuado ambiente para el desarrollo de las actividades que permitan un sano equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	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	Correo electrónico	Por evento durante el año	E	TODO EL PERSONAL	54	F														
					O		X		R													
2	Sensibilizar al personal de mando para que otorguen las facilidades al personal a su cargo para poder asistir a las actividades culturales, deportivas o recreativas a que difunde la DGRHO, así como respetar los horarios para permitir un sano equilibrio entre el trabajo y la vida personal. COMPROMISO 3, BASE 13 DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA PGR.	Responsable de Unidad	Correo electrónico	Por evento durante el año	E	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	54	F														
					O				R													

Sara Irene Herrerías Guerra


MAESTRA SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA

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

María de Lourdes Azuela Bohigas

LICENCIADA MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS
 COORDINADORA ADMINISTRATIVA

PTCCO SDHPDSC 2019



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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


FACTOR

46. INCLUSIVA
158.- En mi Área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.


OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reforzar la capacitación en materia de Equidad de Género y la No Discriminación entre las y los servidores públicos de la SDHPDSC.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Invitar al personal a que participe en las actividades académicas que ofrece la Dirección General de Formación Profesional en materia de Derechos Humanos, Equidad de Género, Trabajo en Equipo y Liderazgo y otros externos.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Por evento durante el año	E	TODO EL PERSONAL	55		P													
									R													
2	Solicitar a la Dirección General de formación Profesional cursos en materia de Derechos Humanos, Equidad de Género, Trabajo en Equipo y Liderazgo.	Coordinación Administrativa	Oficio	Anual	E	MANDOS MEDIOS	55		P													
									R													


MAESTRA SARA IRENE HERRERAS GUERRA

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


LICENCIADA MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS

COORDINADORA ADMINISTRATIVA

PTCCO SDHPDSC 2019



OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

49. MOTIVADA
 206. Anualmente hay un incremento salarial en mi institución.
 176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.
 207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.
 181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.
 205. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la integración entre los servidores de la SDHPDSC fortaleciendo el apoyo y colaboración en el trabajo, a través del reconocimiento de su labor.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Diffundir entre el personal los convenios que tiene la institución con diferentes empresas para obtener beneficios económicos en la adquisición de bienes y/o servicios.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Cuatrimestral	E		TODO EL PERSONAL		P														
					O	X			R														
2	Informar al personal las prestaciones económicas a que tiene derecho.	Coordinación Administrativa	Correo Electrónico	Cuatrimestral	E		TODO EL PERSONAL		P														
					O	X			R														

Sara Irene Herrerías Guerra

MAESTRA SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA

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

Lourdes Azuela Bohigas

LICENCIADA MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS
 COORDINADORA ADMINISTRATIVA

PTCCO SDHPDSC 2019



OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

SB. PROFESIONAL
 195.- Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido.
 194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
 196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Motivar al personal a través de la capacitación y un sistema de reconocimientos que impulsen su desarrollo personal y profesional

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					O																		
1	Ehortar al personal de mandos medios, para permitir al personal a su cargo la participación en cursos de su interés para favorecer su desarrollo profesional o personal que se refleje en su trabajo.	Responsable de Unidad	Correo electrónico	Por evento durante el año	E	X	MANDOS MEDIOS			P													
					O				R														
2	Difundir entre el personal información respecto a la existencia de la bolsa de trabajo de la institución.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	Mensual	E	X	MANDOS SUPERIORES			P													
					O				R														

Sara Irene Herreras Guerra
 MAESTRA SARA IRENE HERRERAS GUERRA

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

María de Lourdes Azuela Bohigas
 LICENCIADA MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS
 COORDINADORA ADMINISTRATIVA



PTCCO SDHPDSC 2019



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

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

FACTOR

52. LIDERAZGO (Estratégico)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer la integración entre el personal de la SDHPDSC 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	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Fomentar la participación de las y los servidoras/es públicas/os 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	TODO EL PERSONAL			P													
					O		X			R												
2	Promover entre el personal de mandos medios la implementación de reuniones de trabajo para informar logro de metas y objetivos y captar opiniones del personal a su cargo para mejoras en el área así como otorgar un reconocimiento a aquellas que se implementen.	Responsable de Unidad	Reconocimientos	Dos veces al año, en las fechas que cada Unidad determine	E	MANDOS MEDIOS			P													
					O		X			R												

Sara Irene Herrerías Guerra

MAESTRA SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA

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

María de Lourdes Azuela Bohigas

LICENCIADA MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS

COORDINADORA ADMINISTRATIVA

PTCCO SDHPDSC 2019



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

cc0 SUBPROCURADURÍA DE DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

FACTOR

63. TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2018, así como el PTCCO 2019

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la SDHPDSC a las y los Servidores Públicos.	Coordinación Administrativa	Correo electrónico	UNA SEMANA	E	TODO EL PERSONAL		P														
								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	UNA SEMANA	E	MANDOS MEDIOS		P														
								R														

Sara Irene Herrerías Guerra

MAESTRA SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA
SUBPROCURADORA DE DERECHOS HUMANOS, PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

María de Lourdes Azuela Bohigas

LICENCIADA MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS
COORDINADORA ADMINISTRATIVA