



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**Dirección General de Promoción
de la Cultura en Derechos
Humanos, Quejas e Inspección**



PTCCO DGPCDHQI 2019

	ÍNDICE	Pág
	Introducción	1
1.	Análisis Cuantitativo	6
2.	Análisis Cualitativo	47
3.	Análisis Comparativo	51
	3.1. Comparación de resultados entre PGR y la DGPCDHQI.....	53
	3.1.1. Comparación de resultados DGPCDHQI Vs. PGR	54
	3.1.2. Comparación Unidades de la SDHPDSC	55
	3.1.3 Comparativo Histórico de la DGPCDHQI.....	56
	3.2. Resultados DGPCDHQI 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



PTCCO DGPCDHQI 2019

Introducción

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 DGPCDHQI 2019

En 2018, nuevamente aplicó la encuesta **Tipo "B"**, este tipo de encuesta contempla **10 factores básicos** con un total de 80 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 DGPCDHQI 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



PTCCO DGPCDHQI 2019

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

41 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos (DGPCDHQI), participaron en la ECCO 2018 de un universo de 41, es decir la participación fue de un 100 %.

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 DGPCDHQI en la encuesta fue de **84 puntos**, mejorando por un punto la calificación que se obtuvo en el 2016 la cual fue de **83 puntos**, situándose a 3 puntos del promedio de la FGR 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 DGPCDHQI en la ECCO 2018 es el siguiente: **91 ≥; 76 ≤**

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

PTCCO DGPCDHQI 2019

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



Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 67 y 76 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 DGPCDHQI presenta el siguiente plan de:

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2019



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGPCDHQI 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

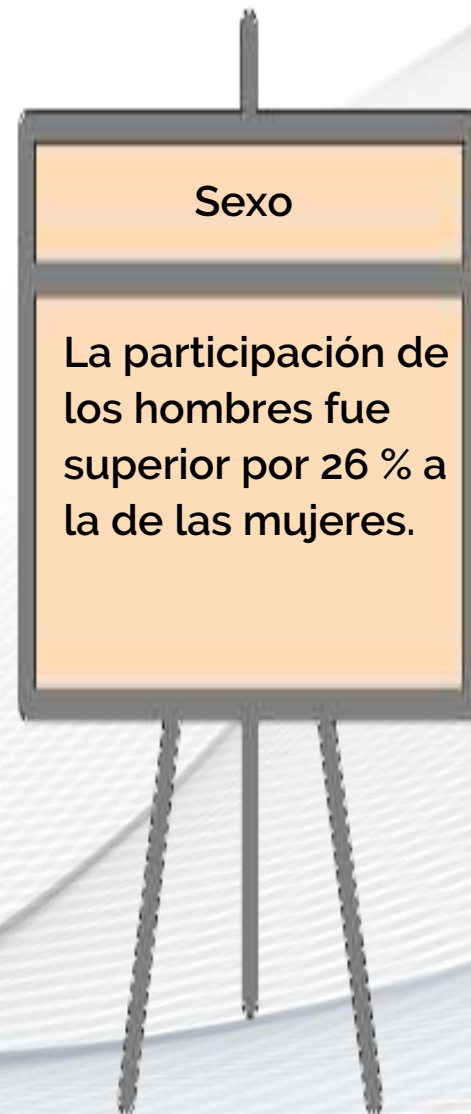
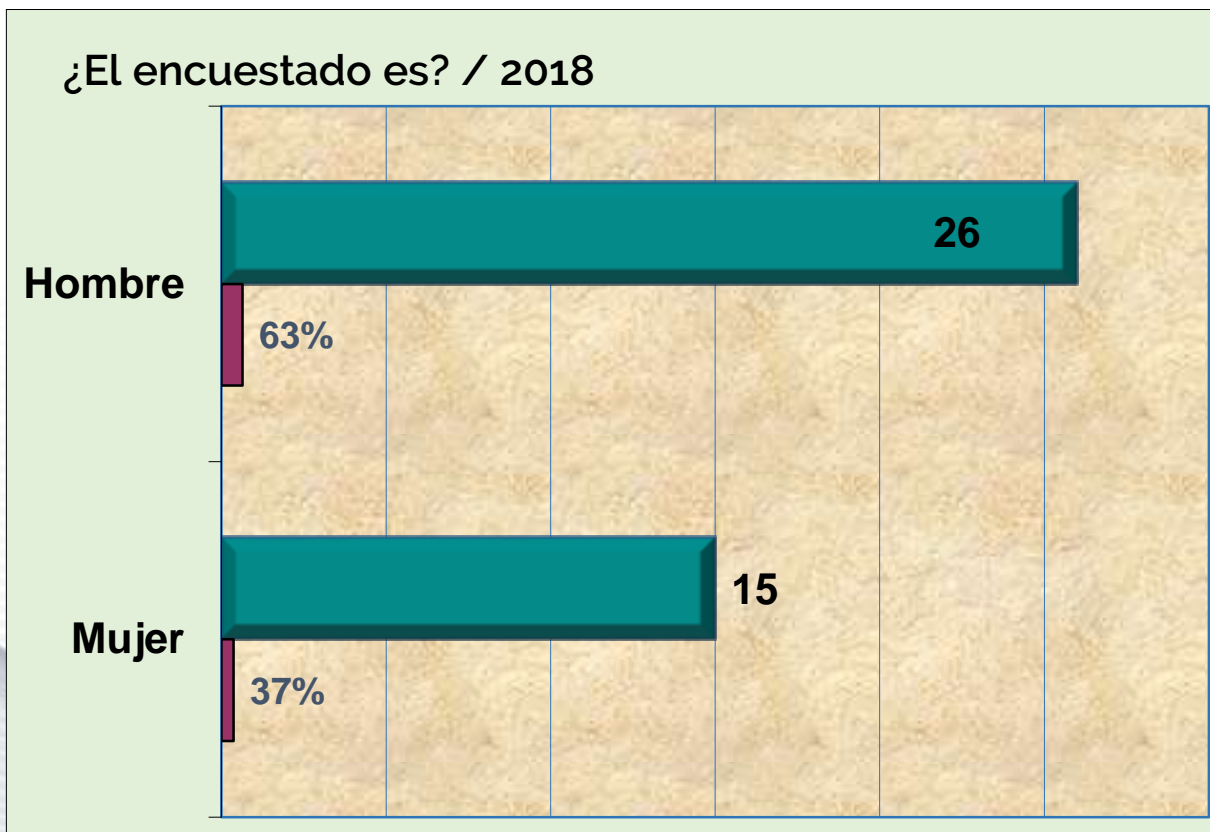
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y
Organización

PTCCO DGPCDHQI 2019

Datos Sociodemográficos

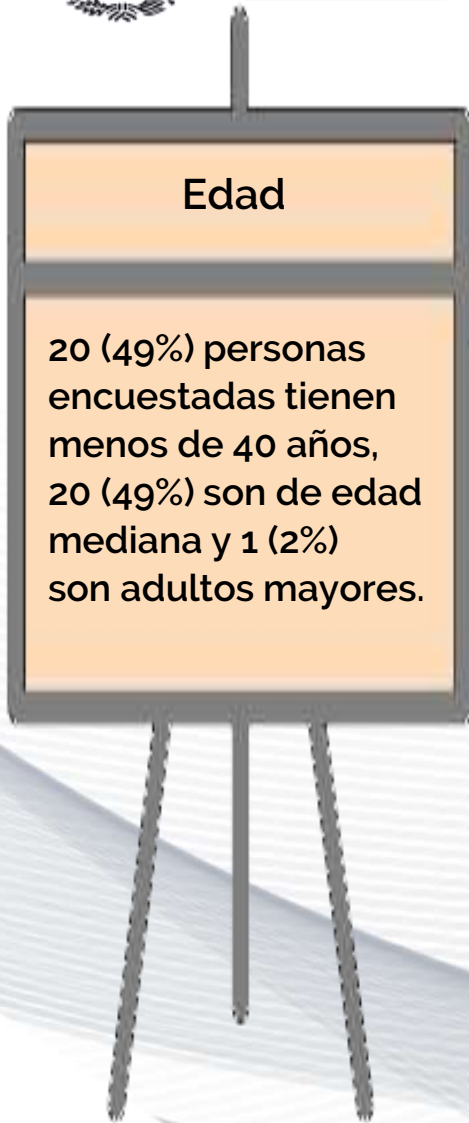


PTCCO DGPCDHQI 2019

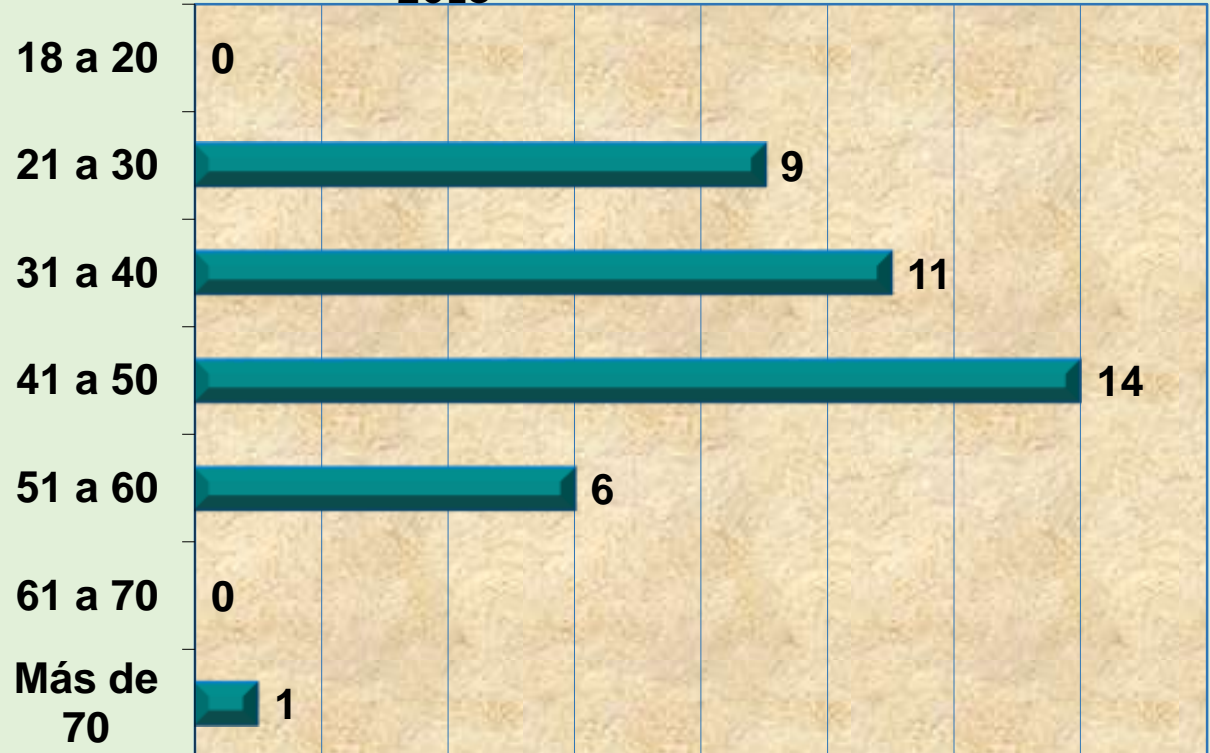




PTCCO DGPCDHQI 2019



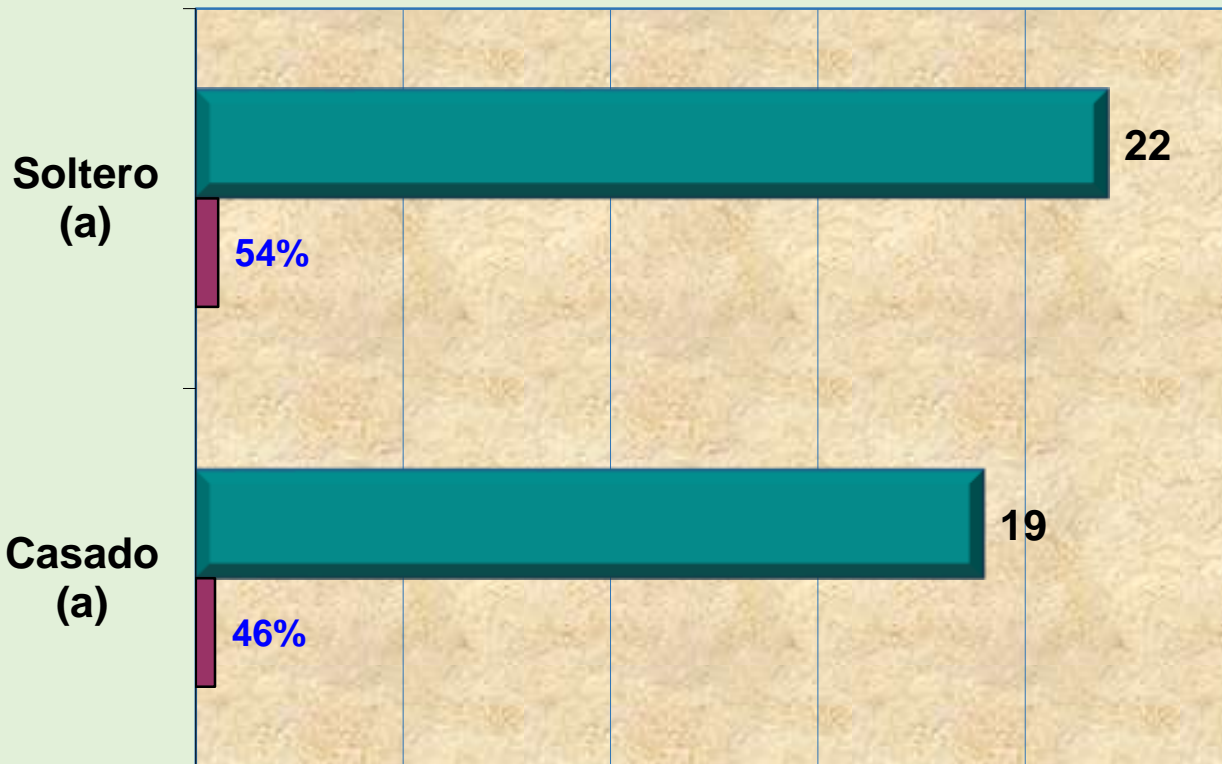
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DGPCDHQI 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



Estado Civil

La participación de los solteros fue superior con 54 % a la participación de los casados con 46 %



PTCCO DGPCDHQI 2019

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



Nivel de Estudios

El 51% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 19% ostenta estudios de posgrado, mientras que en el 30% restante la mayoría tiene nivel medio superior o equivalente y solo una persona cuenta con nivel básico y otra tiene preparatoria incompleta



PTCCO DGPCDHQI 2019

Nivel de Puesto

Los enlaces u homólogos con 46% y quienes cuentan con puesto operativo u homólogo con 20% hacen la mayoría de las personas que participaron en la ECCO 2018.

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

Puesto operativo u homólogo

8

Enlace u Homólogo

19

Jefe de departamento y homólogo

2

Subdirector de área u homólogo

7

Director de área u homólogo

4

Director general adjunto u homólogo

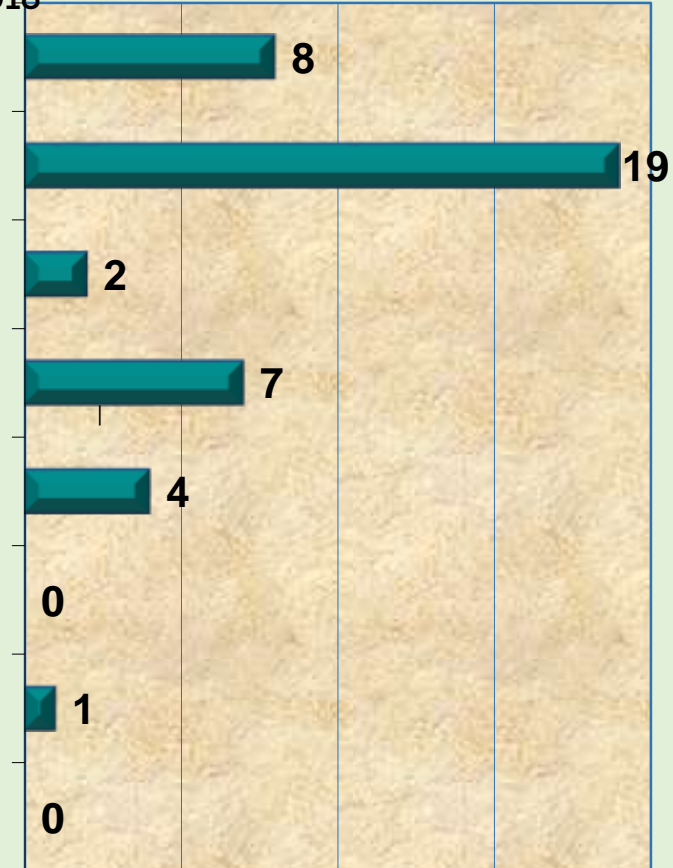
0

Director general u homólogo

1

Titular de unidad o superior

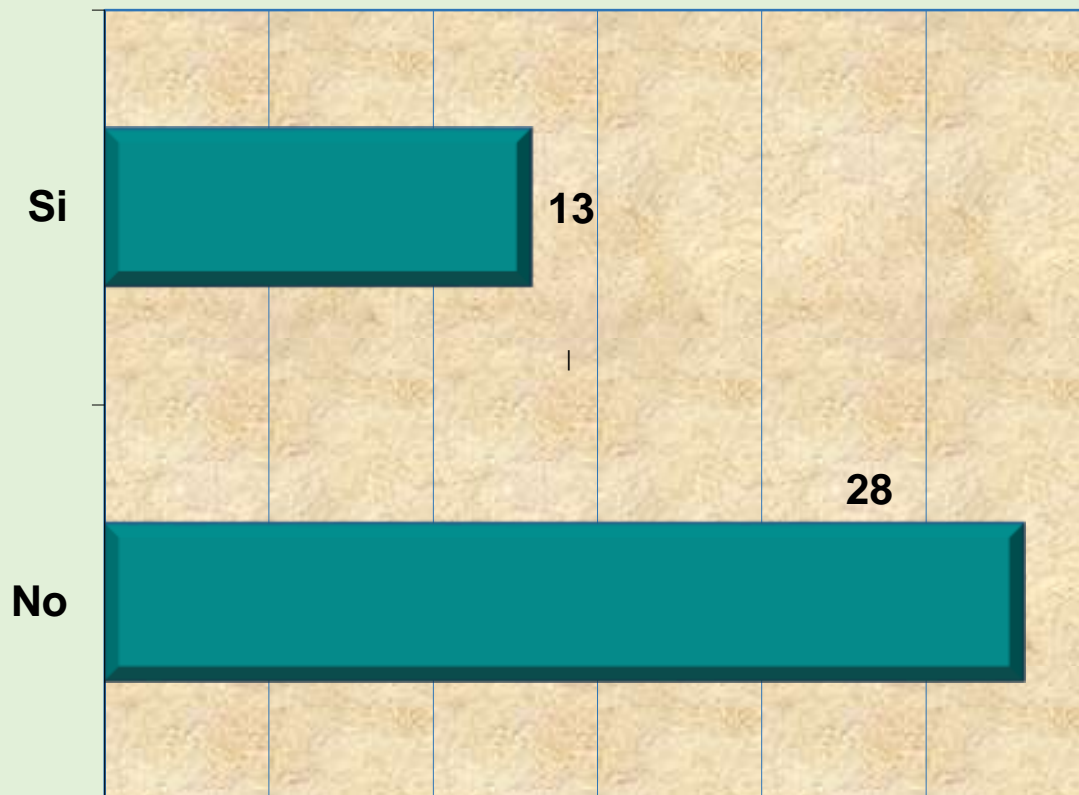
0





PTCCO DGPCDHQI 2019

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



Servicio de Carrera

Del 100% de los participantes de la ECCO, solo el 32% ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO DGPCDHQI 2019

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



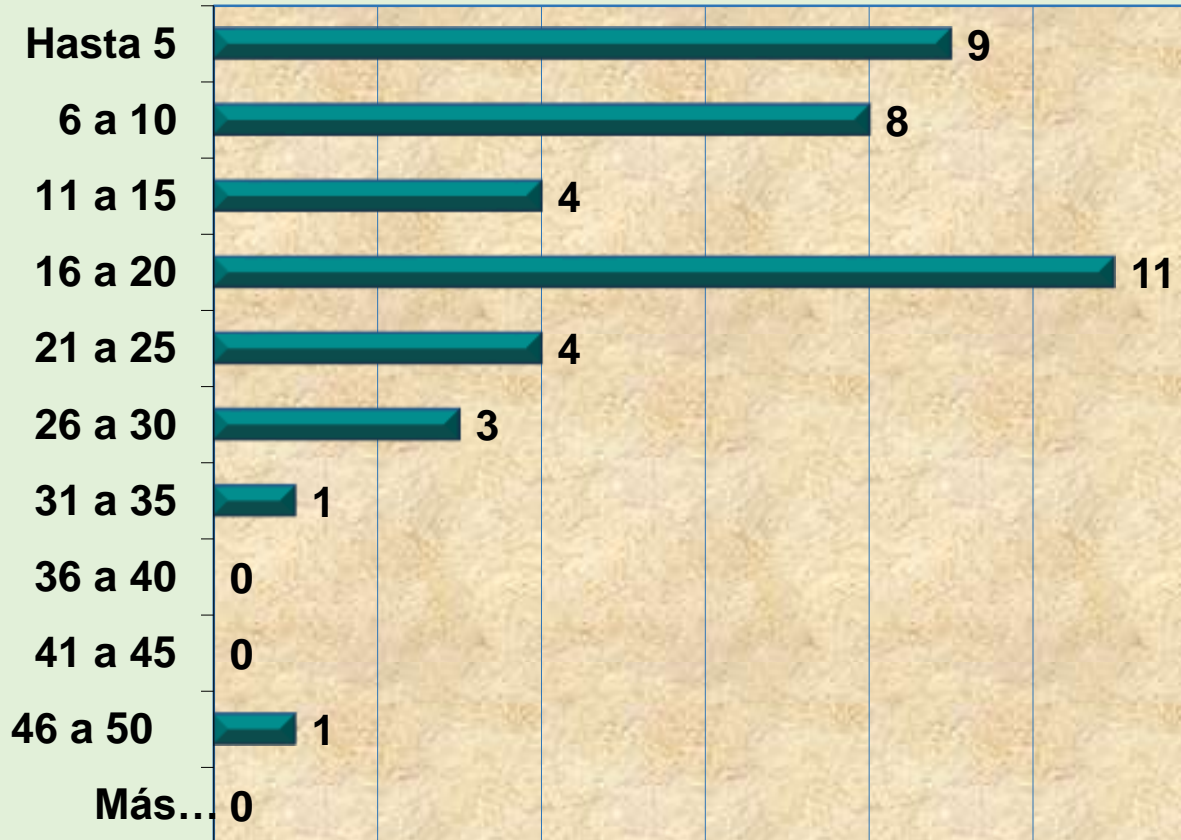
Años en el Sector Privado

El 39% de personas participantes en la ECCO, tienen experiencia en el Sector Privado.



PTCCO DGPCDHQI 2019

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



Años en el Sector Público

El 100% del personal es servidor público experto y versado en el Sector Público.

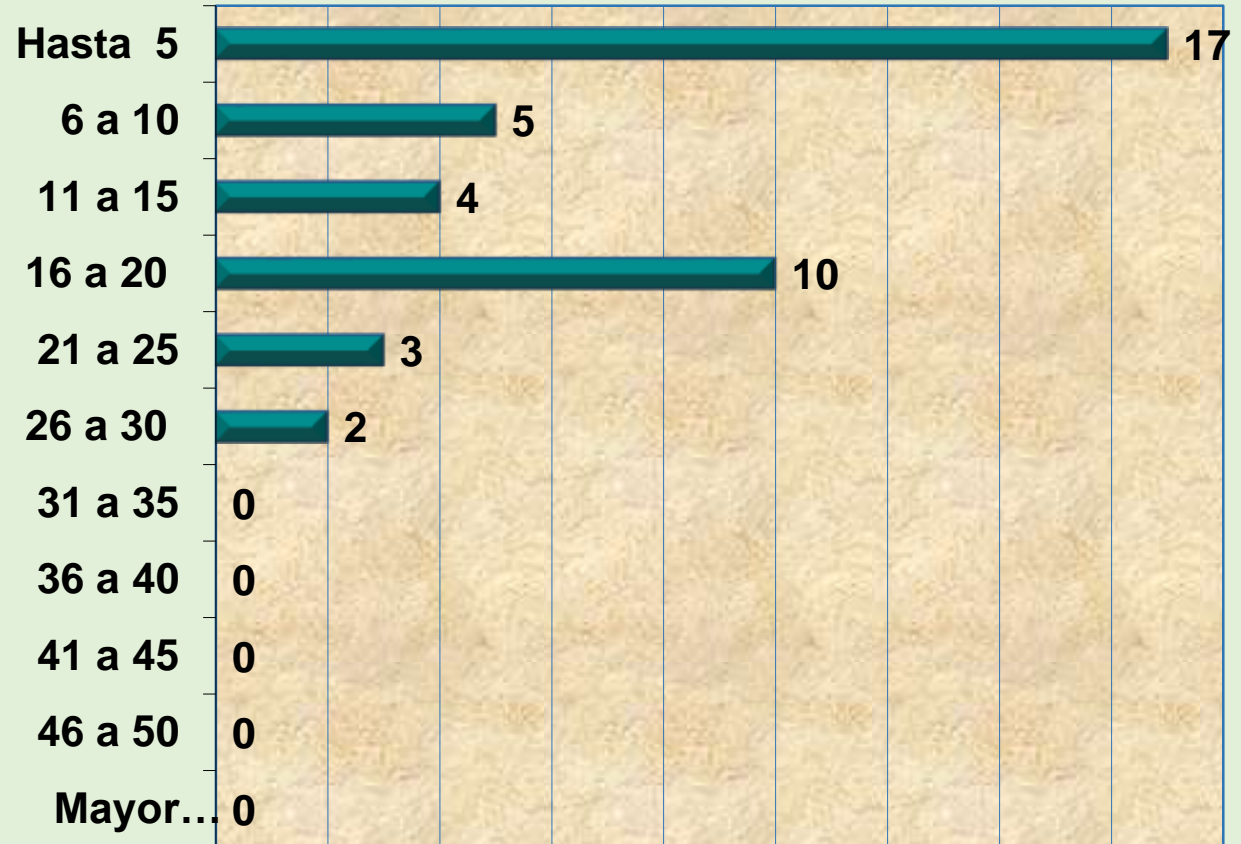


PTCCO DGPCDHQI 2019

Años en el puesto actual

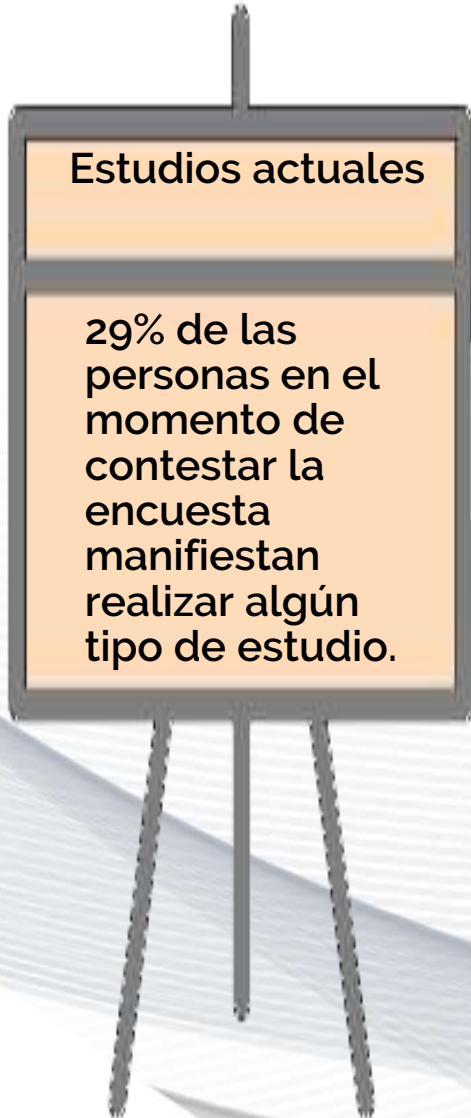
59% de las personas encuestadas, está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

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





PTCCO DGPCDHQI 2019



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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

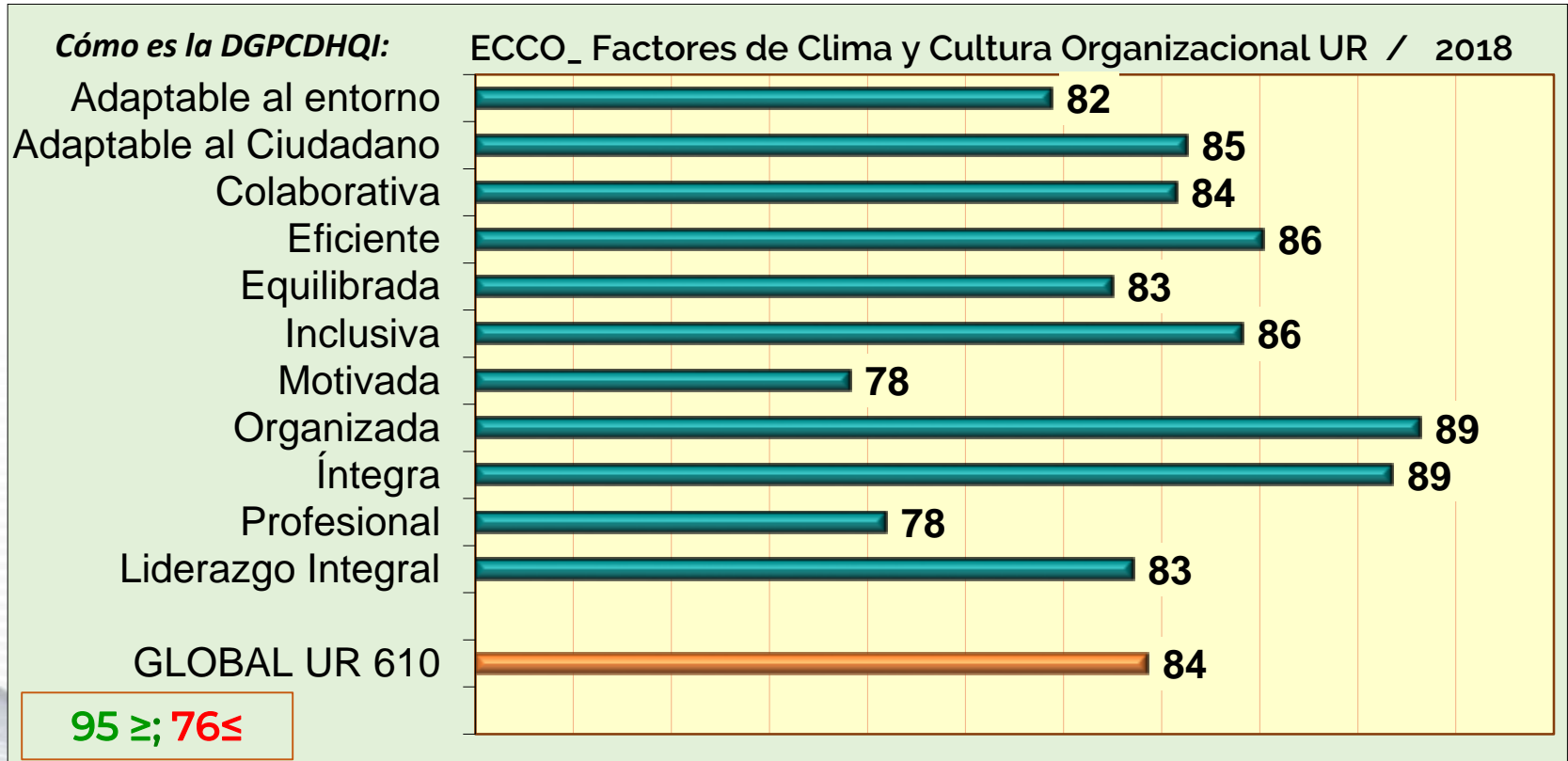
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGPCDHQI 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



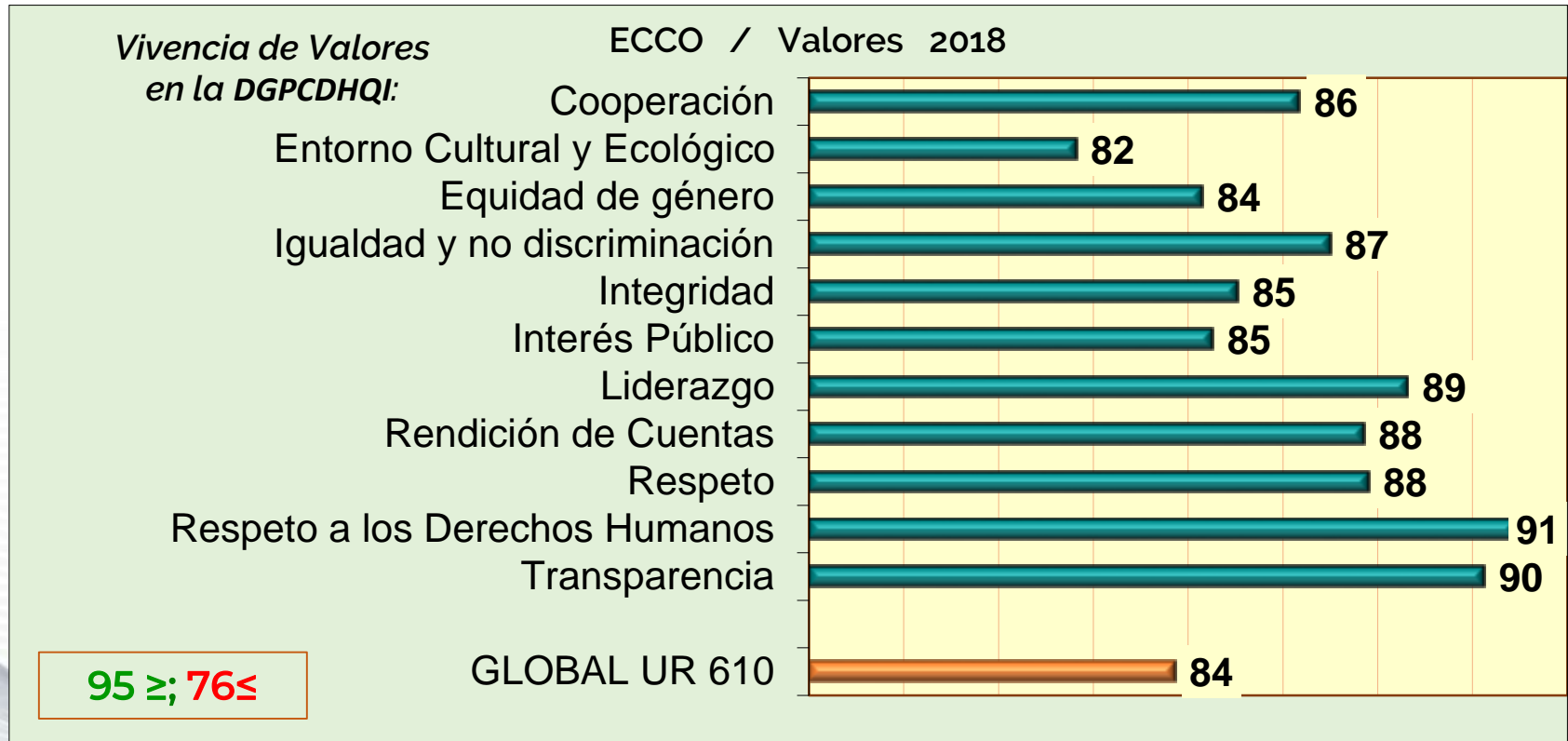
PTCCO DGPCDHQI 2019



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 DGPCDHQI 2019

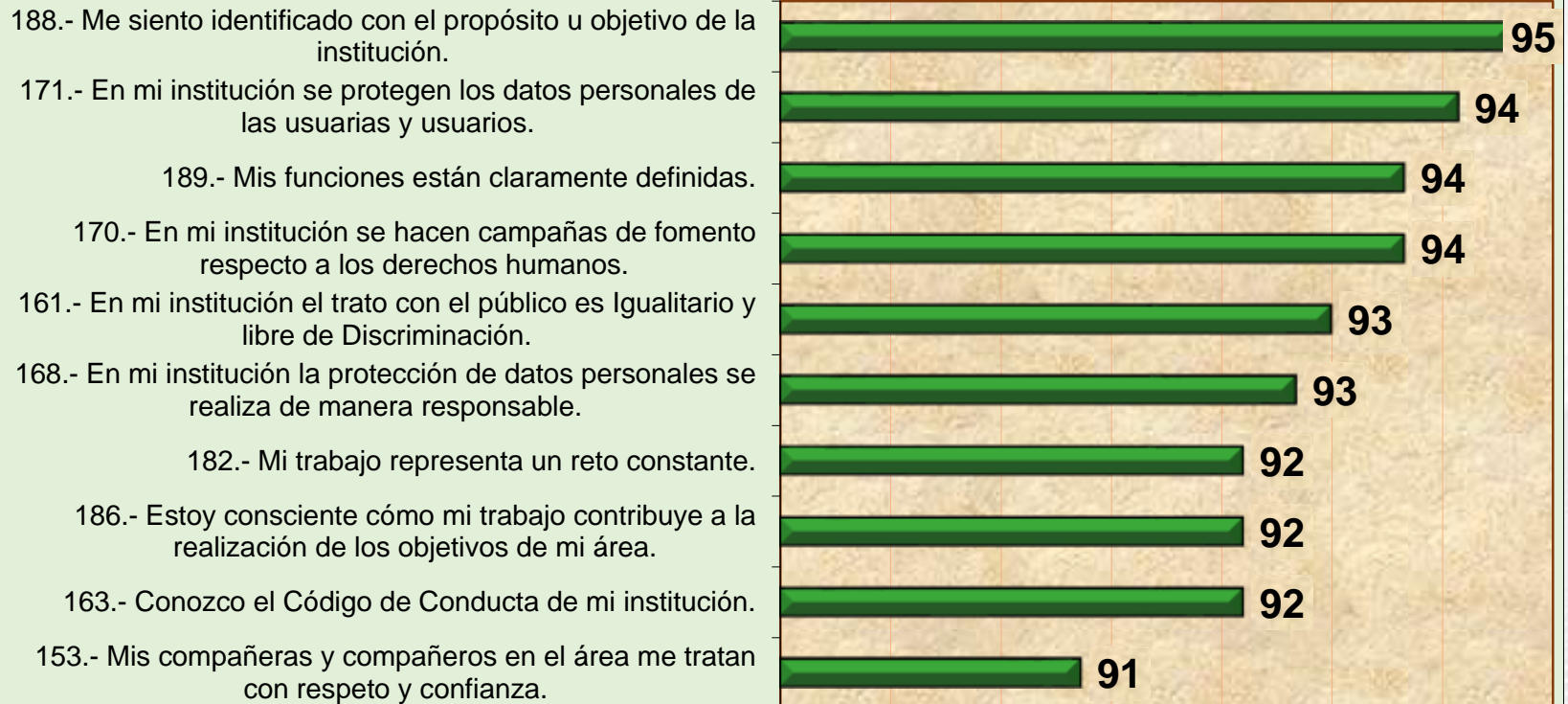


En los factores relacionados al código de Ética, se puede observar que en la DGPCDHQI las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO DGPCDHQI 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2018

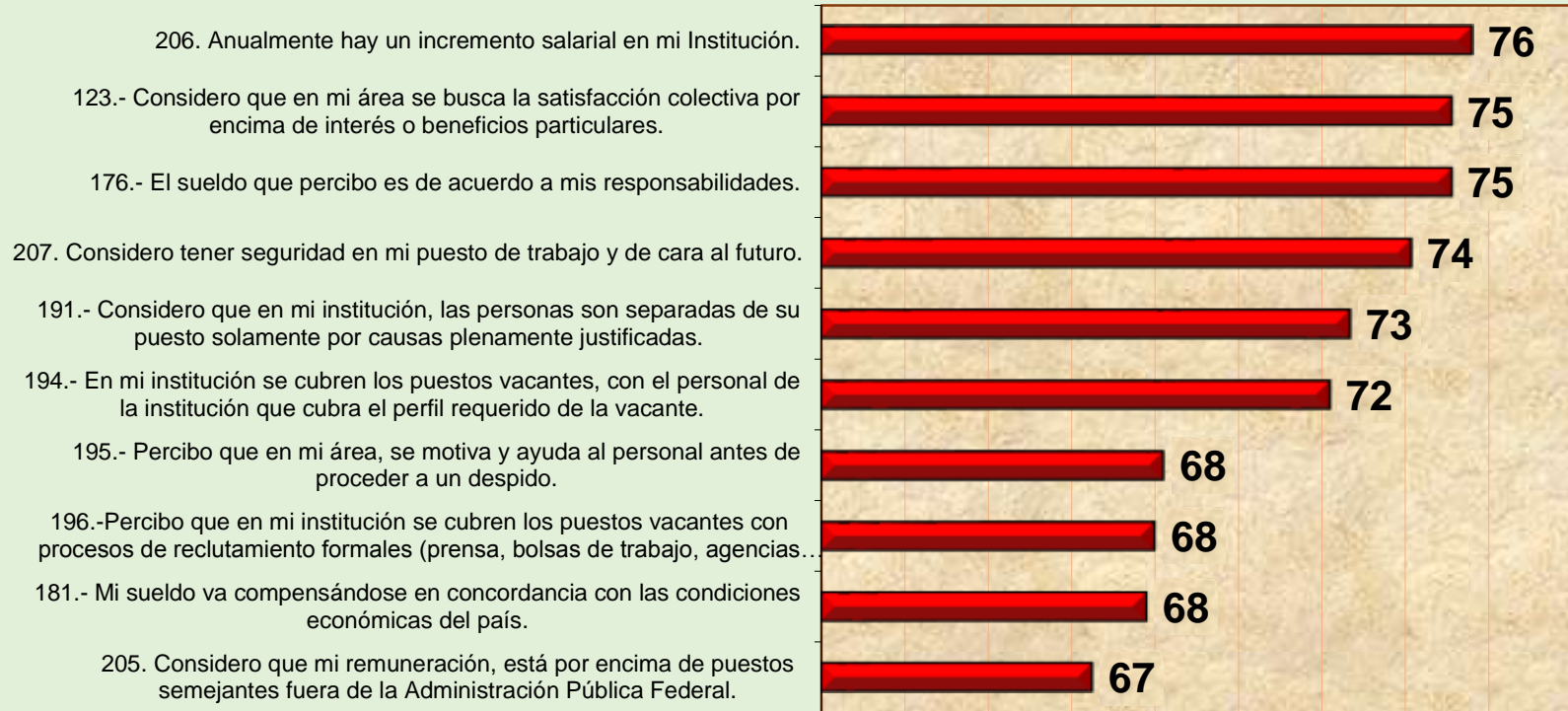


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la DGPCDHQI es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO DGPCDHQI 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2018



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



Factores básicos Índice individual

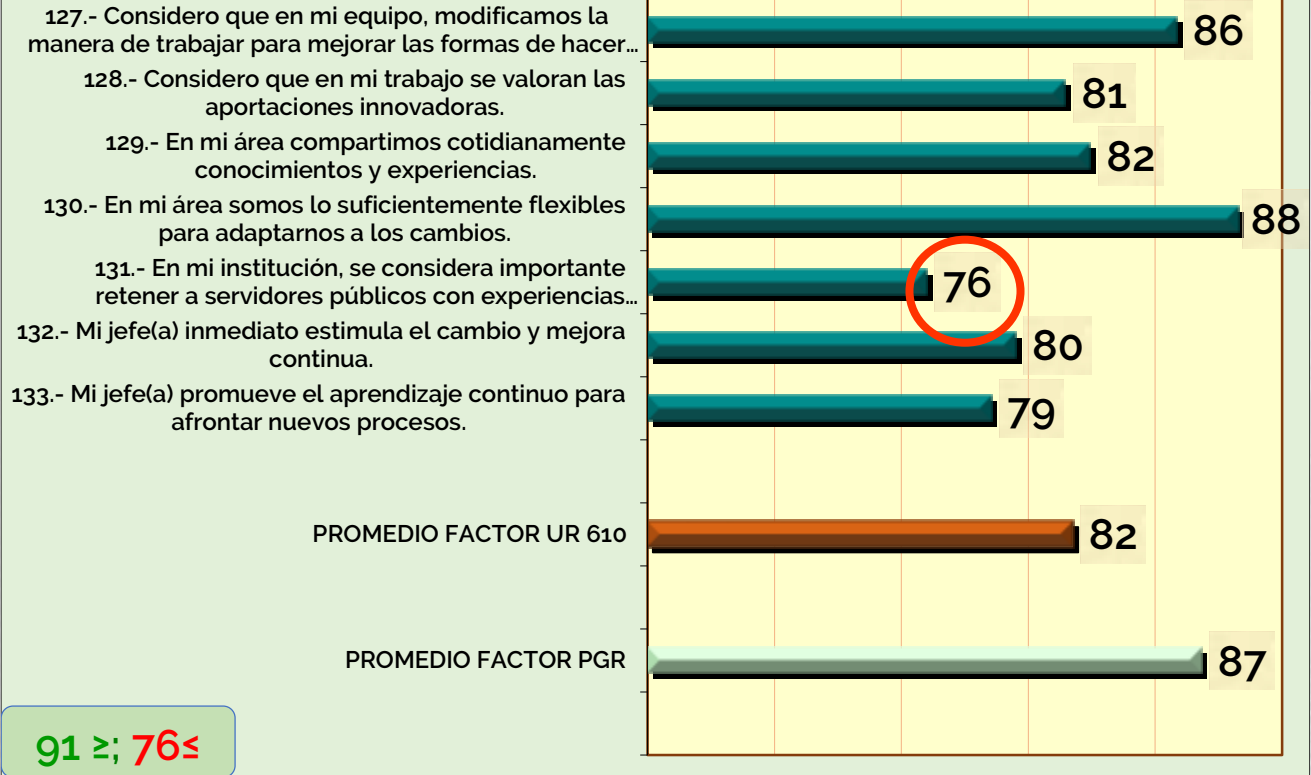
PTCCO DGPCDHQI 2019

La DGPCDHQI es
Adaptable al entorno

82



FACTOR 38 / 2018

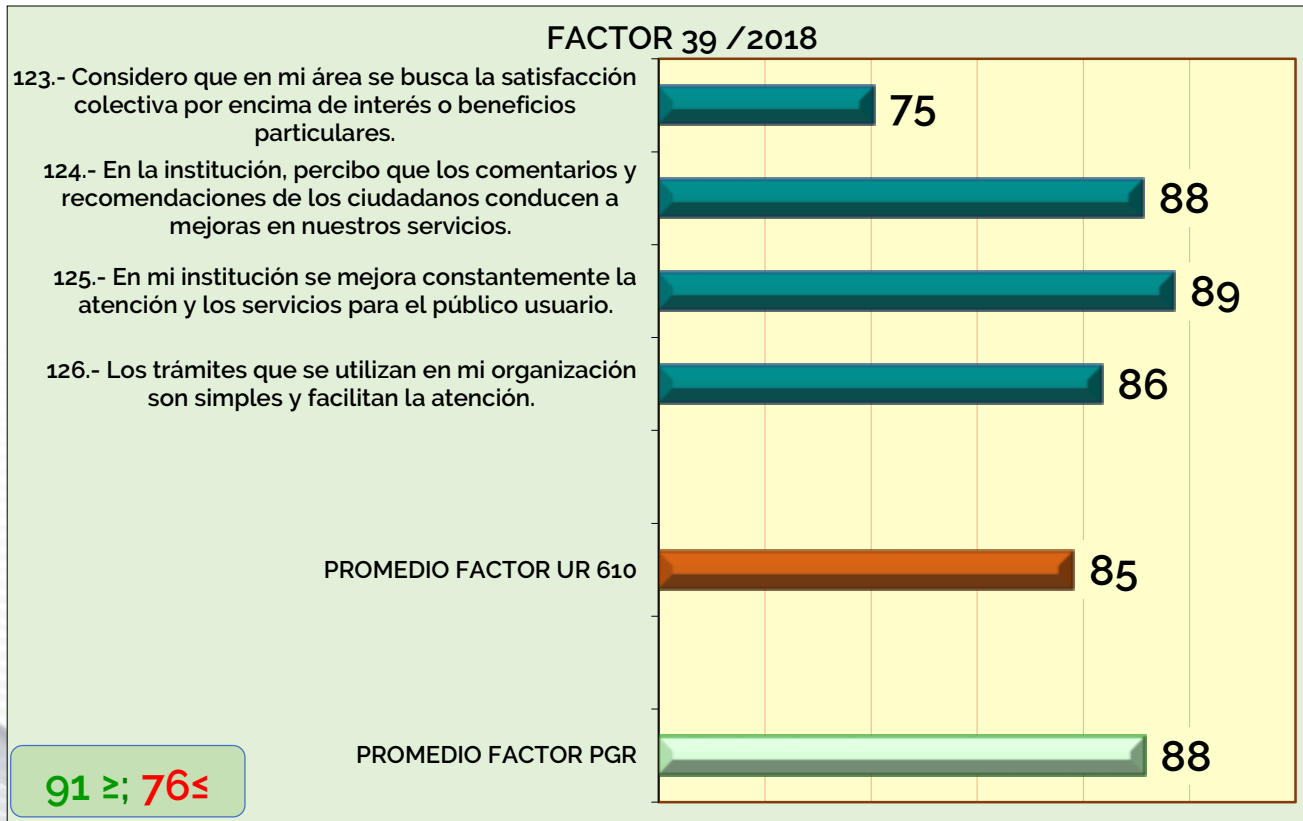


91 ≥; 76 ≤

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



PTCCO DGPCDHQI 2019



La DGPCDHQI es Adaptable al ciudadano

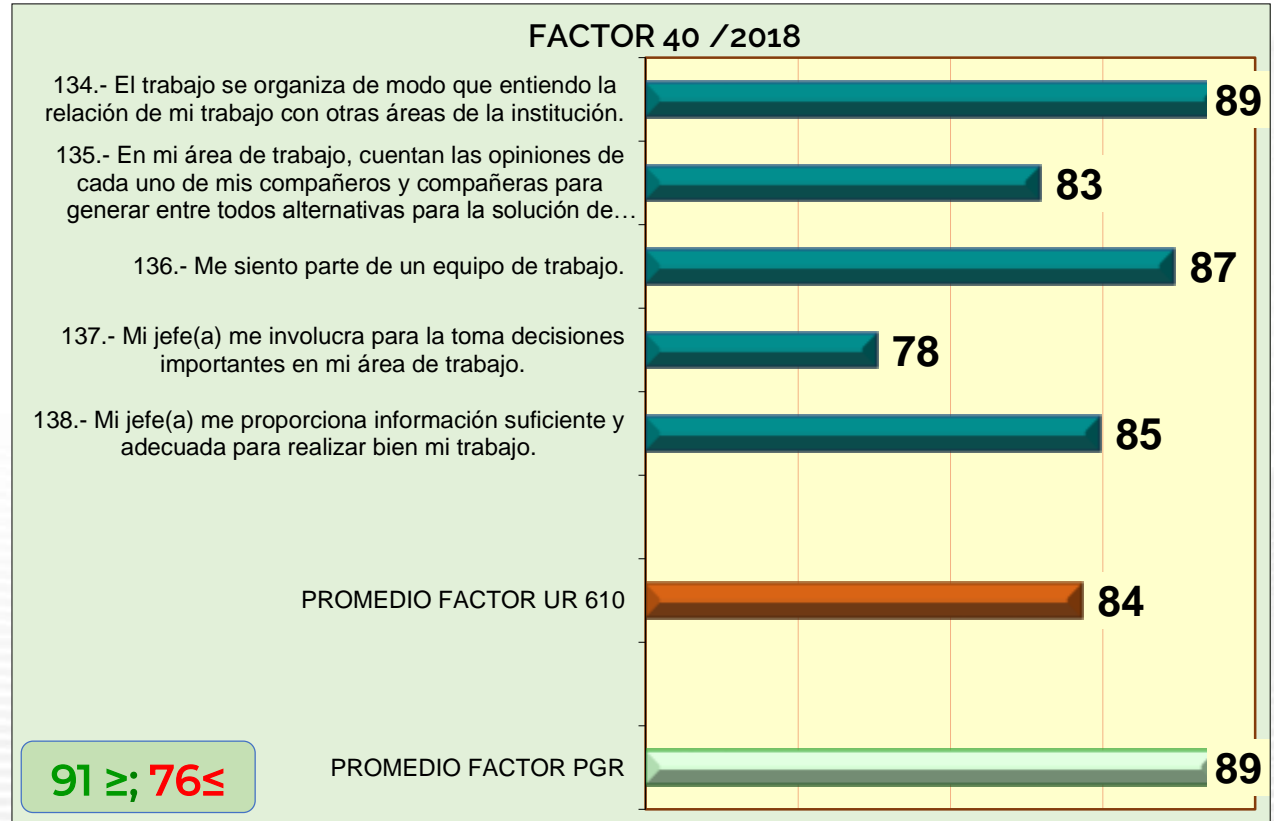


Los resultados muestran que en la DGPCDHQI se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



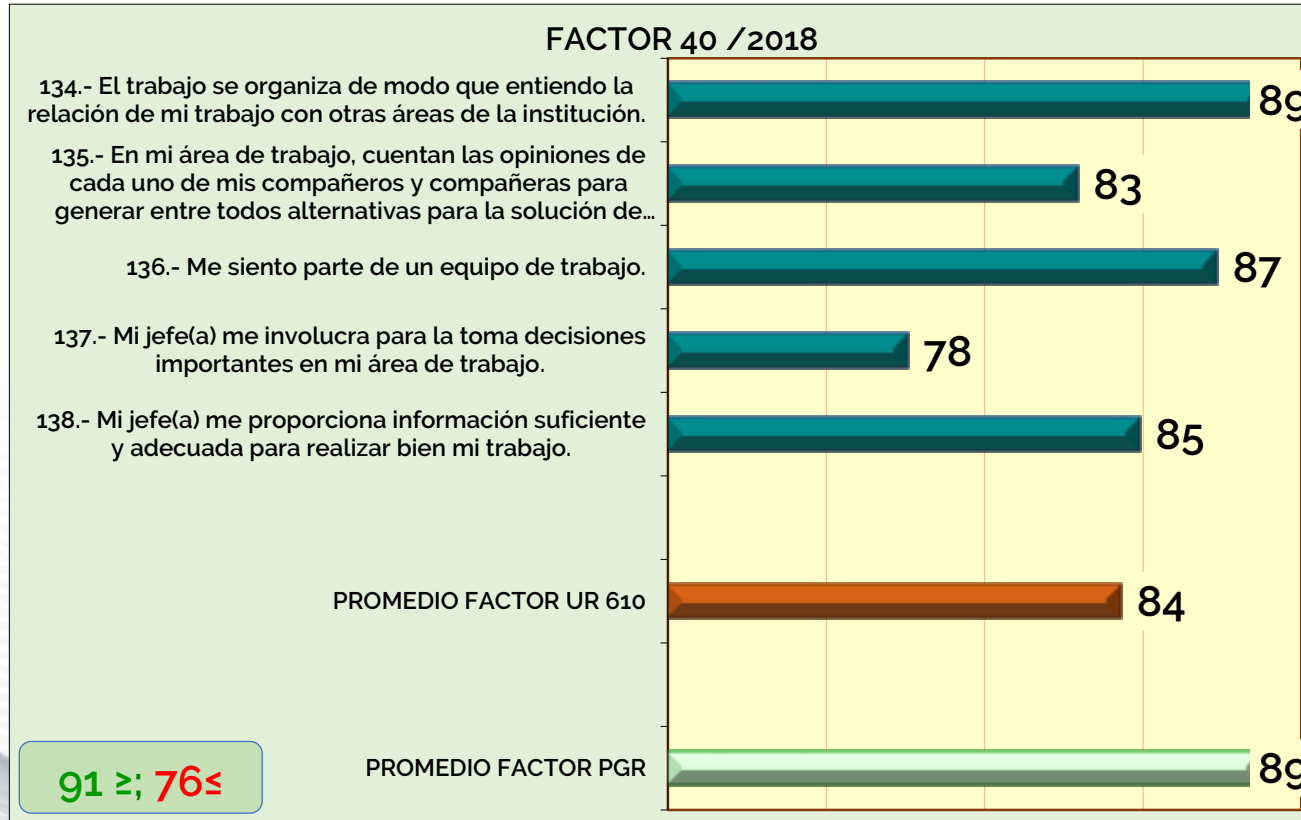
PTCCO DGPCDHQI 2019

La DGPCDHQI es
Colaborativa



Las y los servidores públicos de la DGPCDHQI 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.

PTCCO DGPCDHQI 2019



La DGPCDHQI es Eficiente



Las y los servidores públicos de la DGPCDHQI 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.

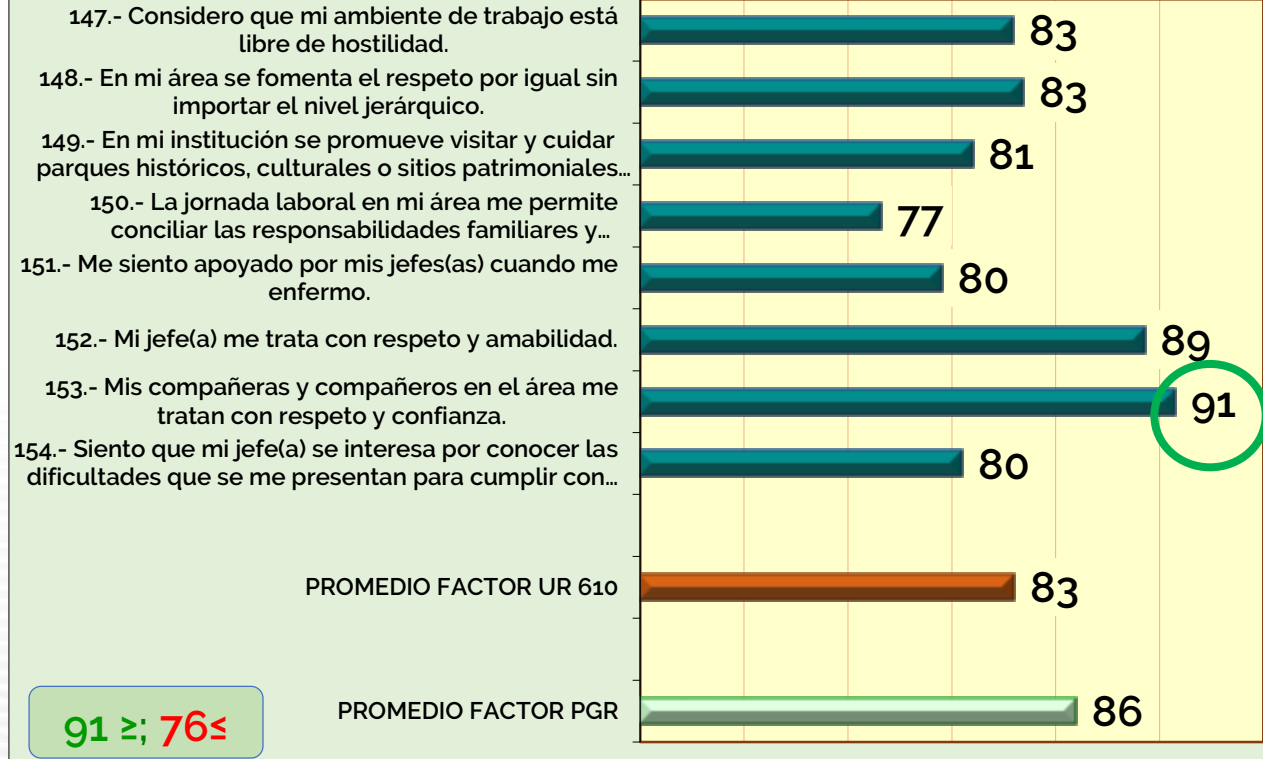


PTCCO DGPCDHQI 2019

La DGPCDHQI es
Equilibrada



FACTOR 42 /2018

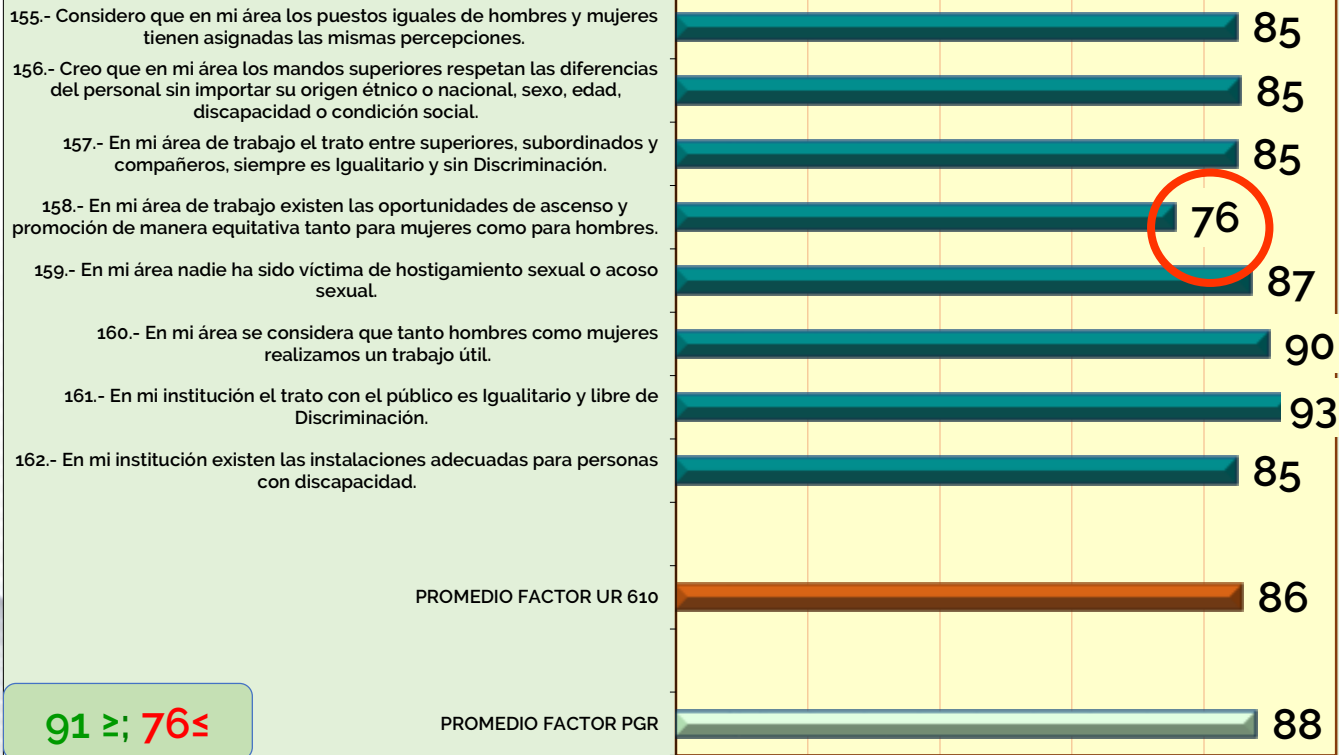


La percepción de la mejora en los horarios, se incrementó considerablemente con respecto a 2016 (57 puntos); el esfuerzo de compactación de horarios ha incidido positivamente en el bienestar de las y los servidores públicos de la DGPCDHQI.



PTCCO DGPCDHQI 2019

FACTOR 46 / 2018



91 ≥; 76 ≤

La DGPCDHQI es
Inclusiva



Se percibe un trato igualitario y libre discriminación entre hombres y mujeres tanto en la DGPCDHQI 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 DGPCDHQI (66 puntos en 2016)

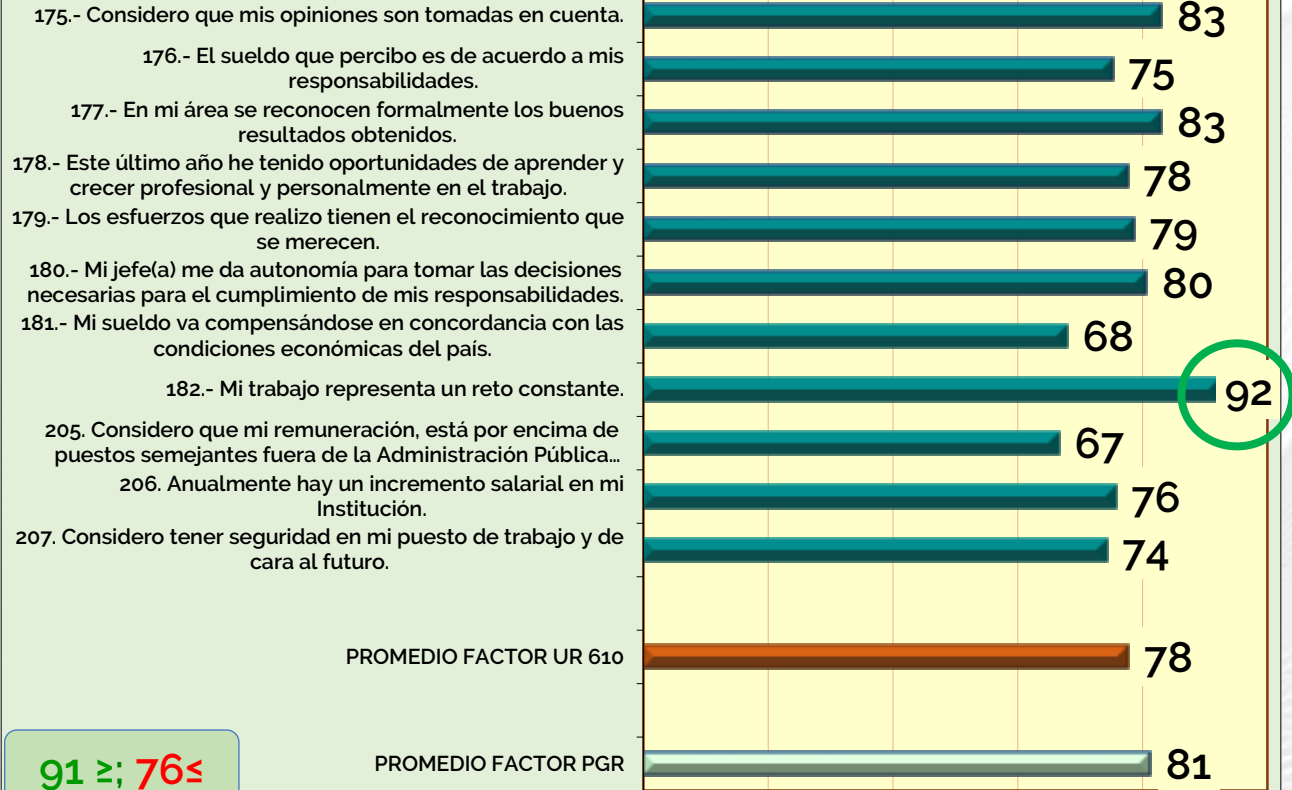


PTCCO DGPCDHQI 2019

La DGPCDHQI es
Motivada



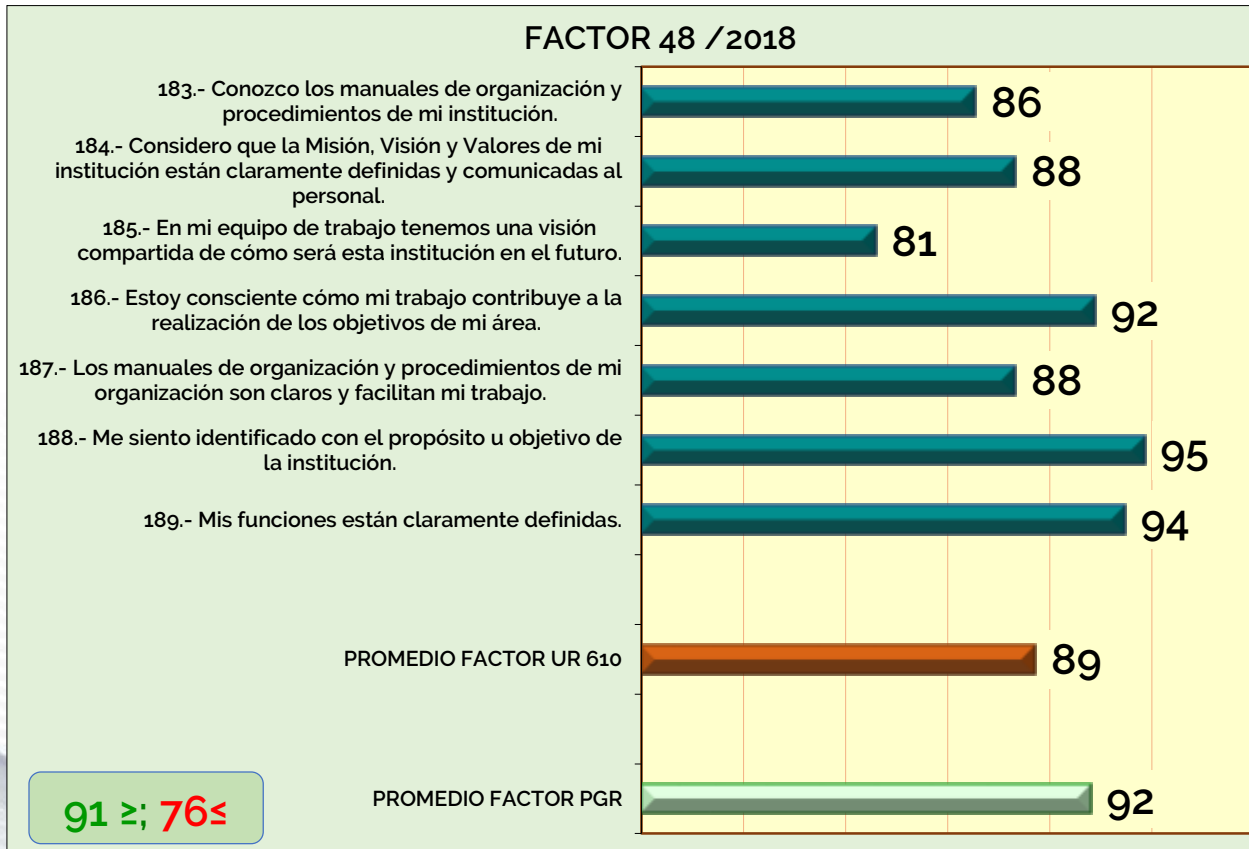
FACTOR 47 /2018



91 ≥; 76 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la FGR 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 DGPCDHQI 2019



La DGPCDHQI es Organizada

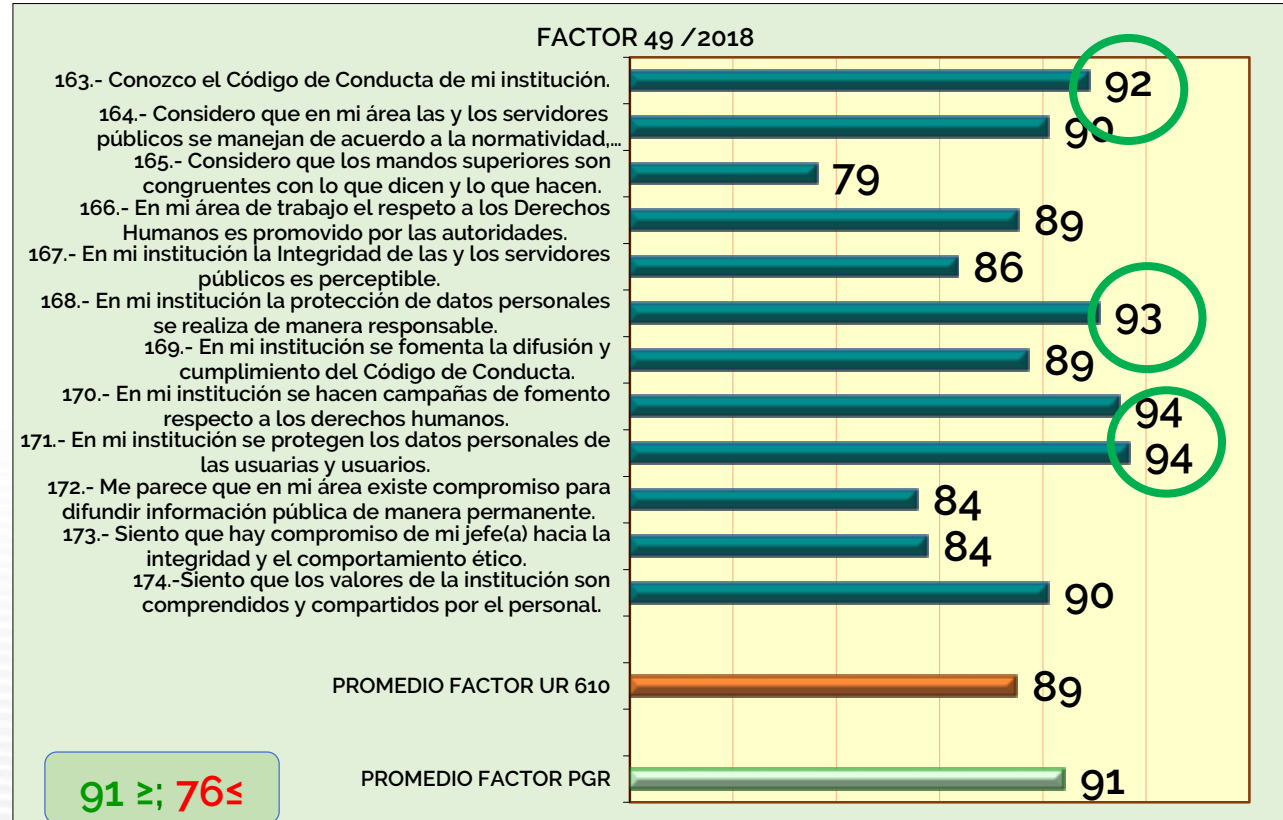


El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la DGPCDHQI presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una evidente definición en sus funciones.



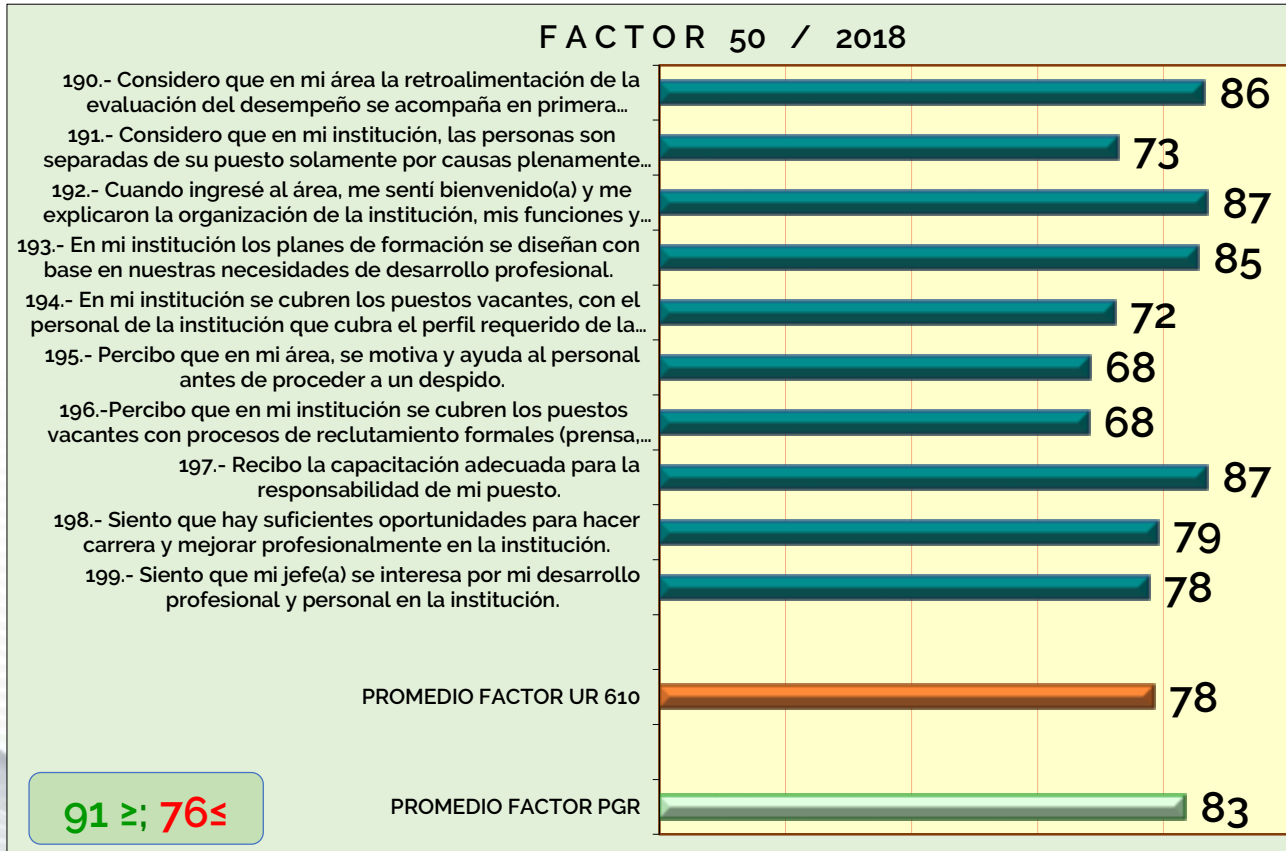
PTCCO DGPCDHQI 2019

La DGPCDHQI es
Íntegra



Este resultado muestra que la y el servidor público de la DGPCDHQI 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 DGPCDHQI 2019



La DGPCDHQI es Profesional

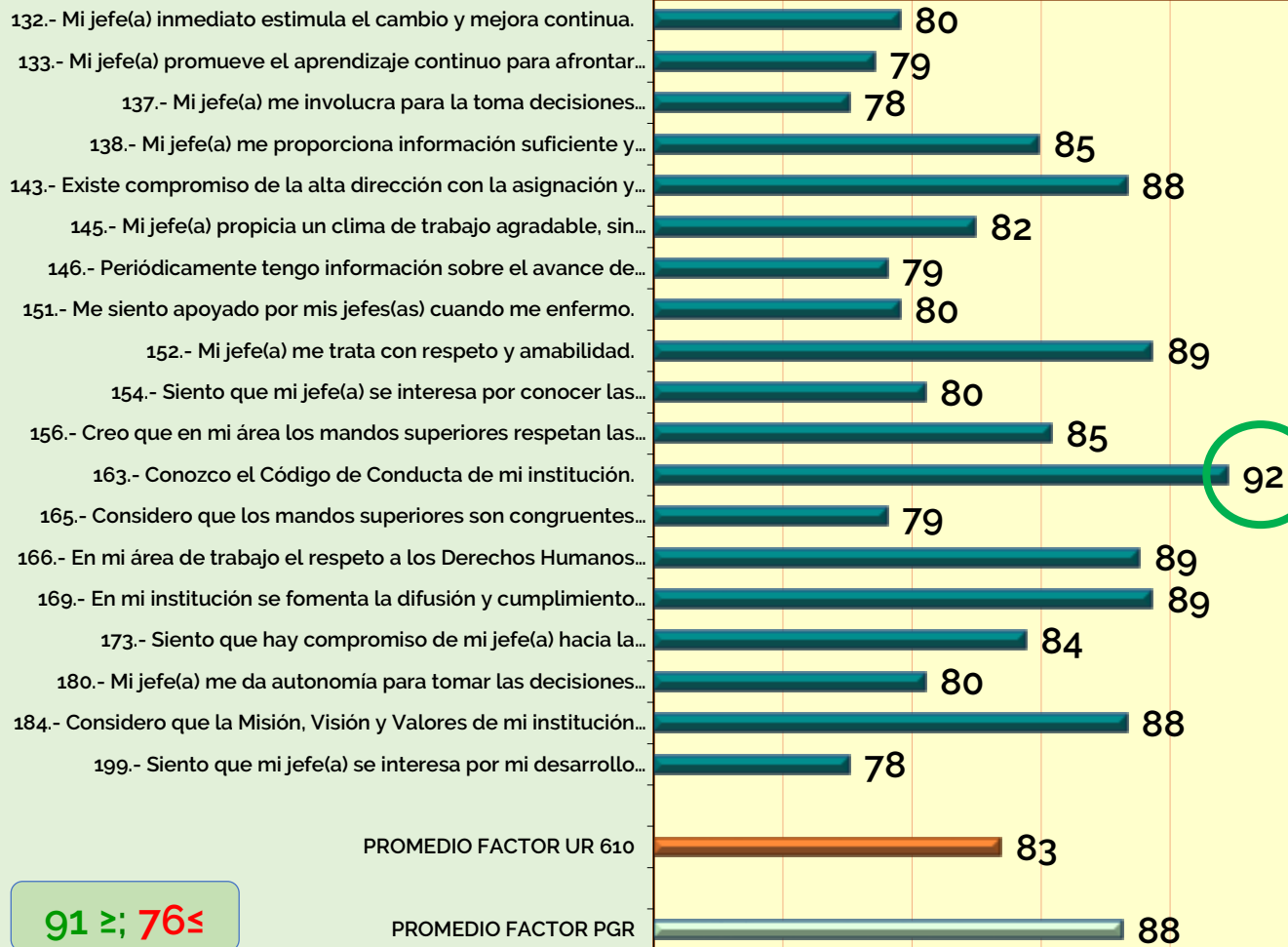


Se han realizado acciones para mejorar el proceso de inducción cuando ingresa el personal a la DGPCDHQI propiciando un buen ambiente desde el inicio; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, detectando en primera instancia de capacitación necesaria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



PTCCO DGPCDHQI 2019

FACTOR 52 /2018



Liderazgo
Integral



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



Resultado de factores de Valores

PTCCO DGPCDHQI 2019

FACTOR 53 /2018

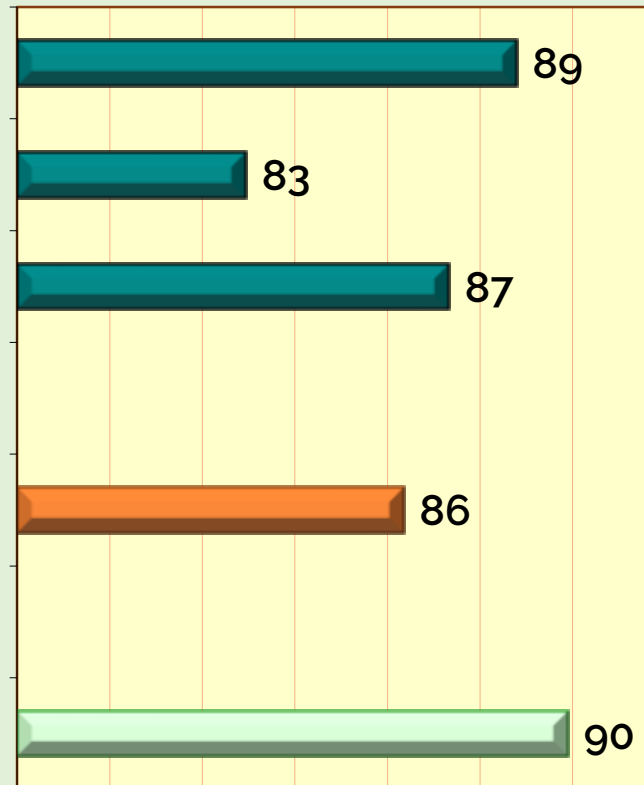
134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.

135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.

136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.

PROMEDIO FACTOR UR 610

PROMEDIO FACTOR PGR



91 ≥; 76 ≤

Vivencia de Valores:
Cooperación



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

PTCCO DGPCDHQI 2019

Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico

82



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.

87

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

81

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

77

PROMEDIO FACTOR UR 610

82

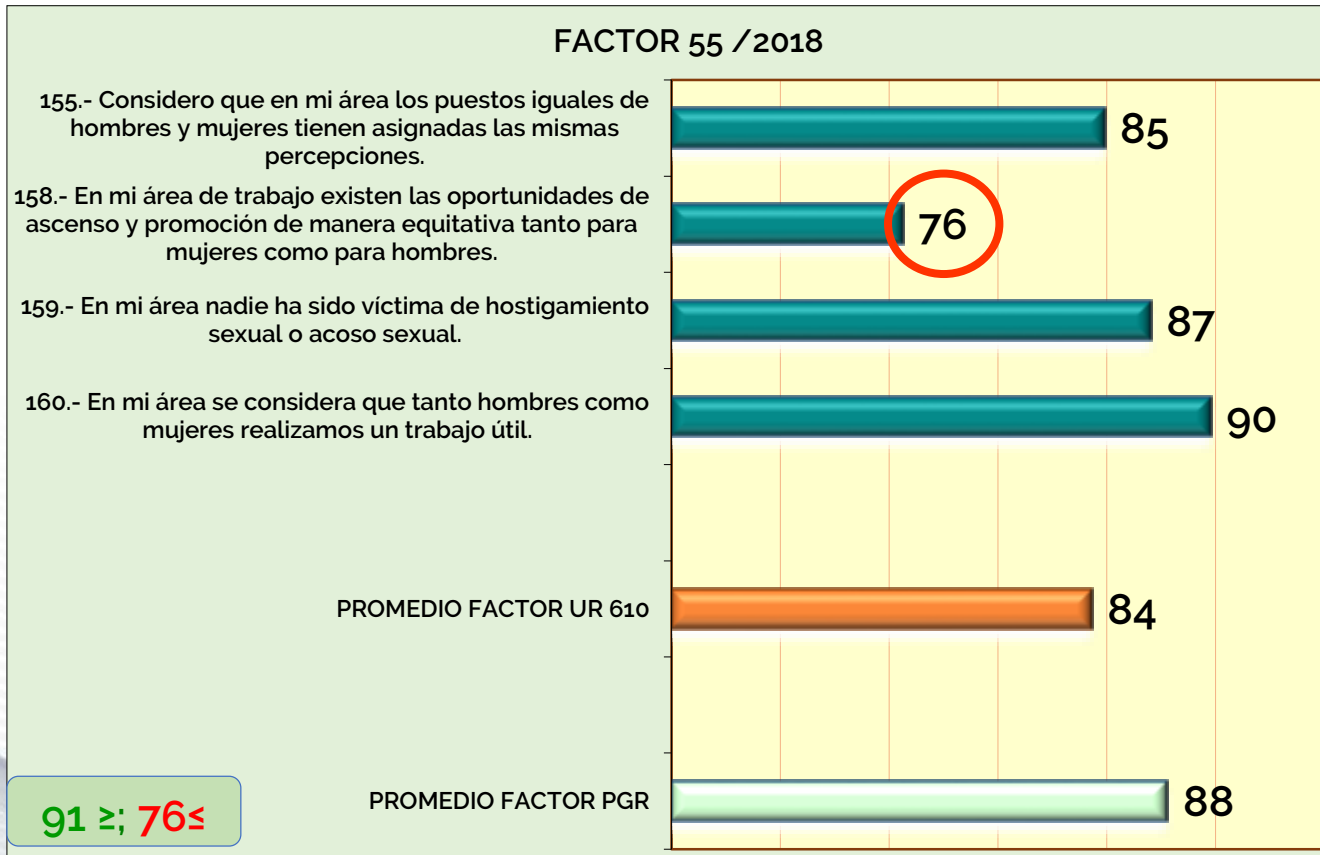
PROMEDIO FACTOR PGR

82

91 ≥; 76 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de DGPCDHQI 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 DGPCDHQI 2019



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la DGPCDHQI 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.



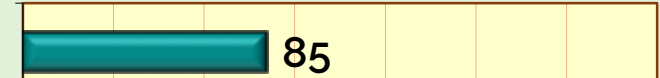
PTCCO DGPCDHQI 2019

Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

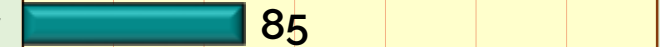


FACTOR 56 /2018

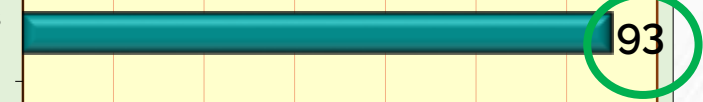
156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.



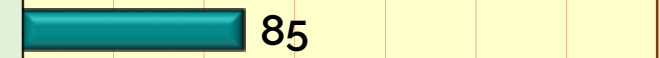
157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.



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.



PROMEDIO FACTOR UR 610



PROMEDIO FACTOR PGR



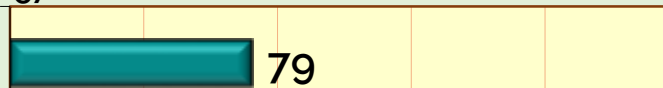
91 ≥; 76 ≤

Se percibe que las y los servidores públicos de la DGPCDHQI 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 DGPCDHQI 2019

FACTOR 57 / 2018

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



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 610



PROMEDIO FACTOR PGR



91 ≥; 76 ≤

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 DGPCDHQI, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



PTCCO DGPCDHQI 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.

75

124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.

88

125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

89

126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.

86

PROMEDIO FACTOR UR 610

85

PROMEDIO FACTOR PGR

88

91 ≥; 76 ≤

Las y los servidores públicos de la DGPCDHQI 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 DGPCDHQI 2019

FACTOR 59 /2018

163.- Conozco el Código de Conducta de mi institución.



169.- En mi institución se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta.



173.- Siento que hay compromiso de mi jefe(a) hacia la integridad y el comportamiento ético.



PROMEDIO FACTOR UR 610



PROMEDIO FACTOR PGR



91 ≥; 76 ≤

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 DGPCDHQI de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.



PTCCO DGPCDHQI 2019

Vivencia de Valores:
Rendición de Cuentas



FACTOR 60 /2018

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

86

143.- Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.

88

144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

89

PROMEDIO FACTOR UR 610

88

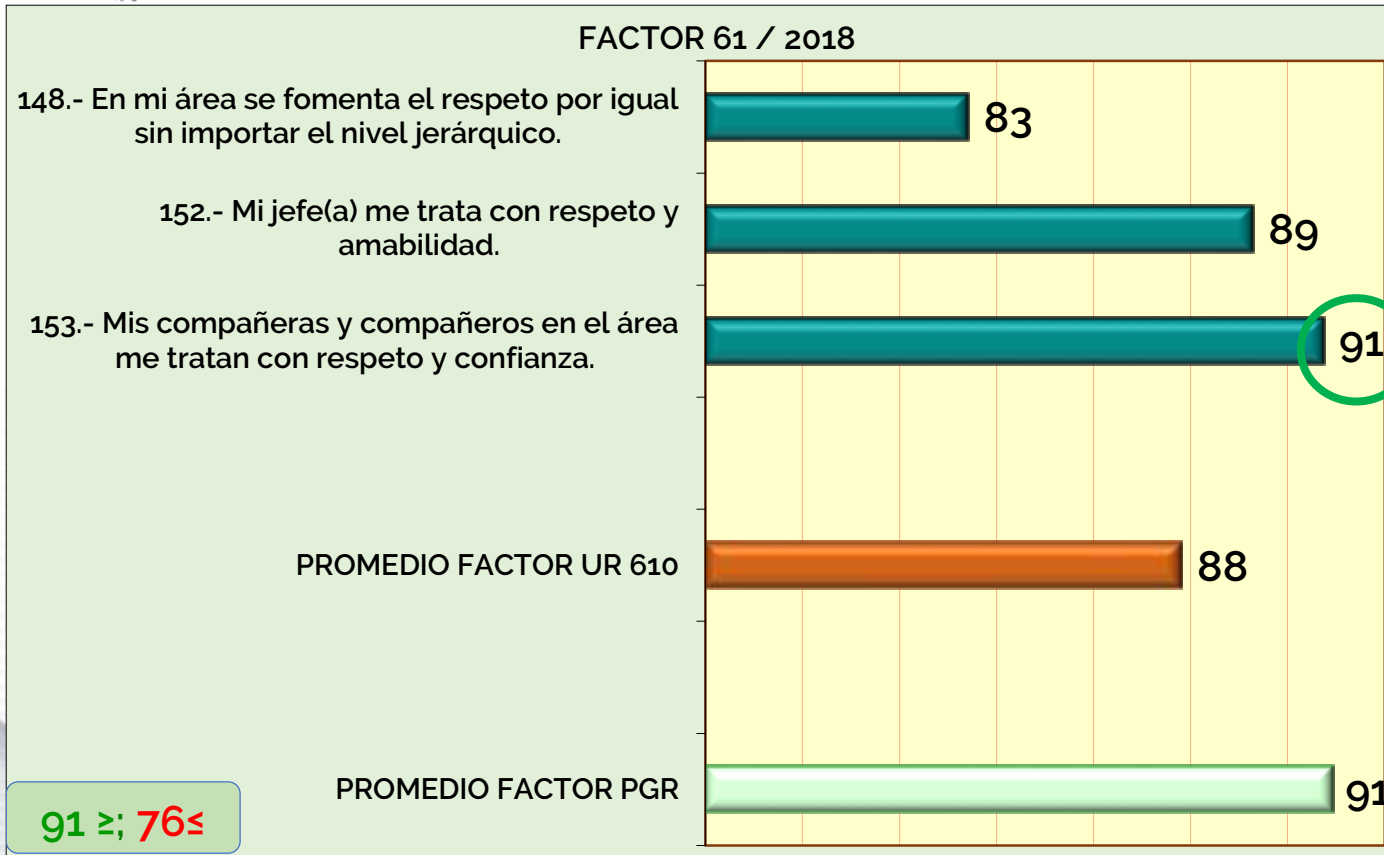
PROMEDIO FACTOR PGR

89

91 ≥; 76 ≤

Se considera que los mandos superiores de la DGPCDHQI 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 DGPCDHQI 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



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



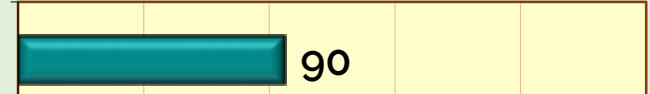
PTCCO DGPCDHQI 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos

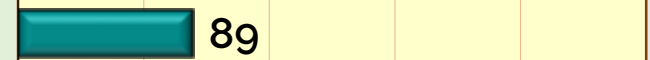


FACTOR 62 /2018

164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.



166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.



170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.



PROMEDIO FACTOR UR 610



PROMEDIO FACTOR PGR



91 ≥; 76 ≤

La calificación que obtuvo la DGPCDHQI en este factor, el cual está igualando en puntos del obtenido por el promedio de la PGR, 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 DGPCDHQI 2019

FACTOR 63 /2018

168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.

93

171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

94

172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

84

PROMEDIO FACTOR UR 610

90

PROMEDIO FACTOR PGR

92

91 ≥; 76 ≤

Vivencia de Valores:
Transparencia



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



2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

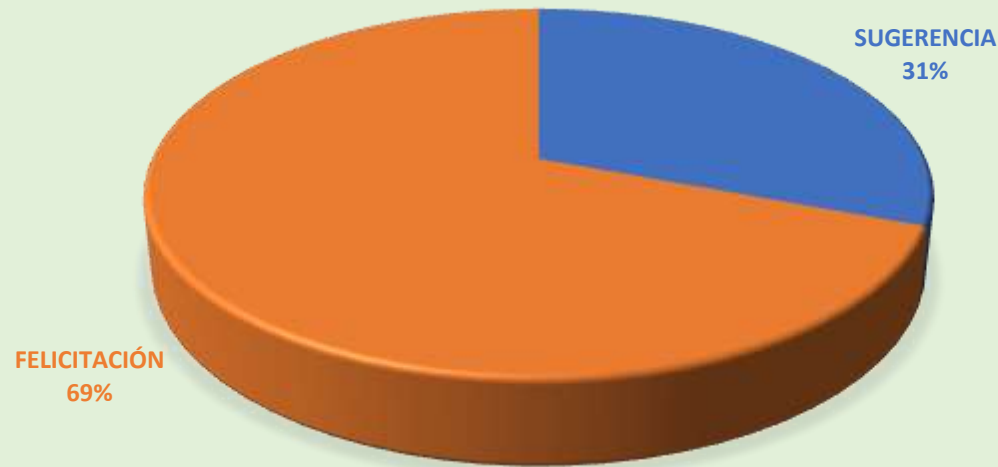
PTCCO DGPCDHQI 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO DGPCDHQI 2019

COMENTARIOS EN LA DGPCDHQI/ ECCO 2018



TOTAL
COMENTARIOS: 13

De los 13 comentarios expresados destacan el 69% de felicitaciones a la DGPCDHQI por ser tomados en cuenta para externar sus opiniones en este tipo de encuesta. Las sugerencias son básicamente relacionadas con la capacitación.



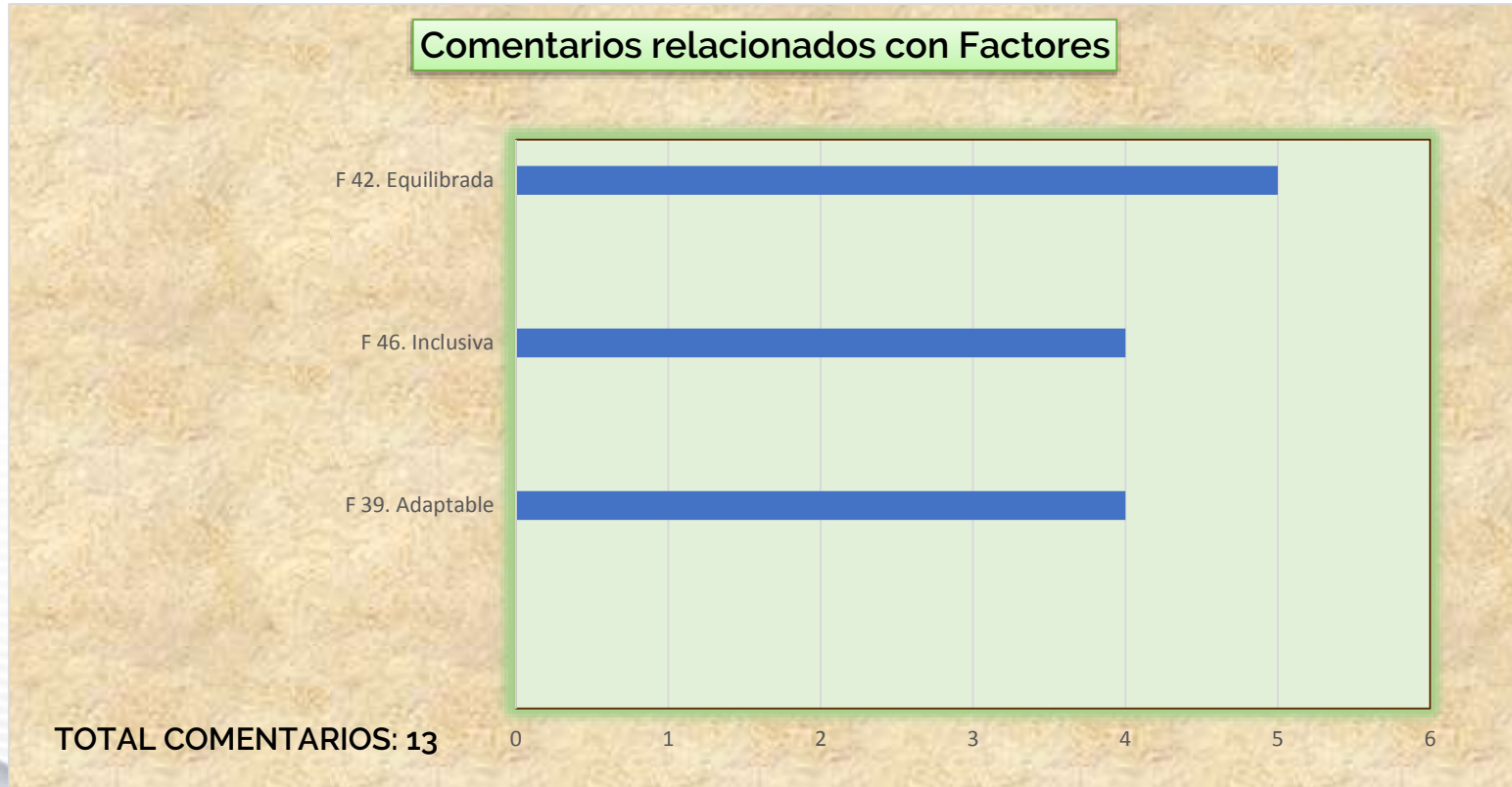
PTCCO DGPCDHQI 2019



De los 13 comentarios recibidos aprox. el 40 % expresaron felicitaciones y agradecimientos. No obstante existen sugerencias y opiniones a favor de este tipo de encuestas.



PTCCO DGPCDHQI 2019



Las y los servidores públicos encuestados externaron 13 comentarios, de los cuales 2 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.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGPCDHQI 2019

3. Análisis Comparativo

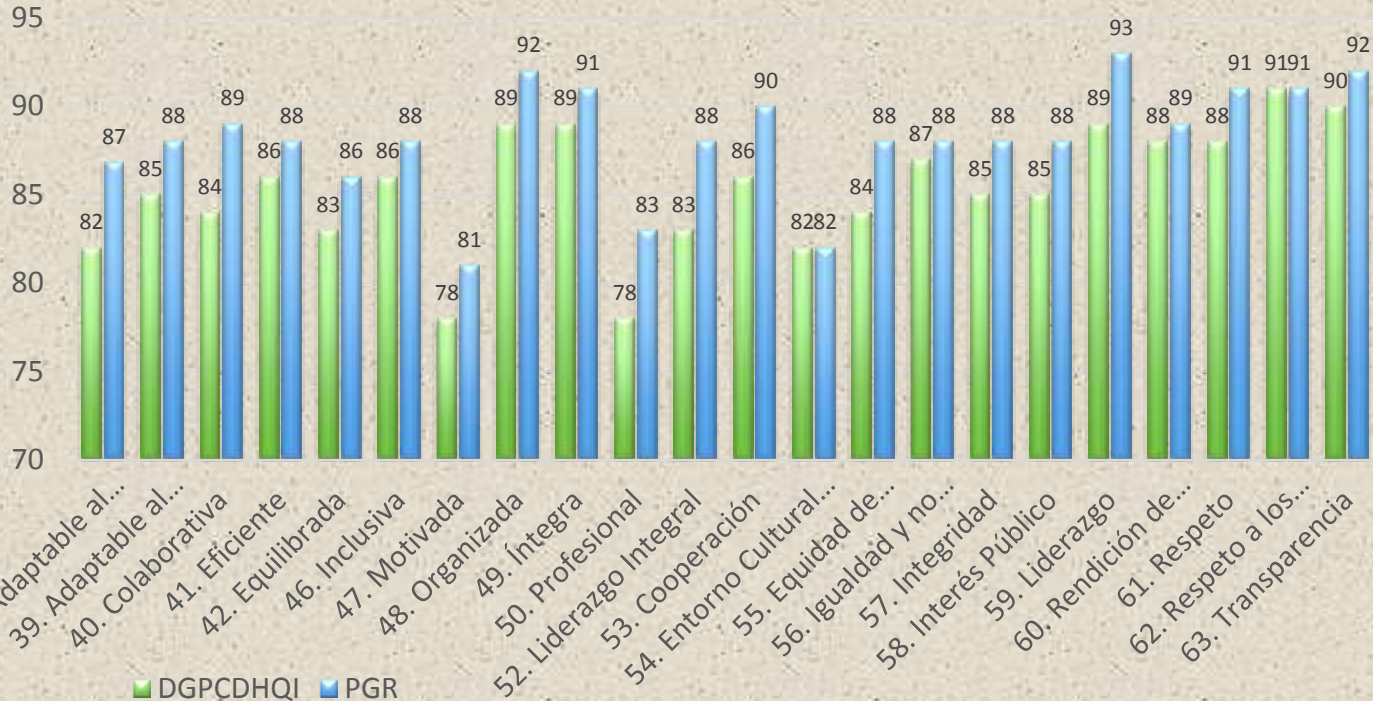


3.1. Comparación de resultados entre FGR y la DGPCDHQI



PTCCO DGPCDHQI 2019

3.1.1. COMPARATIVO DGPCDHQI/ FGR 2018

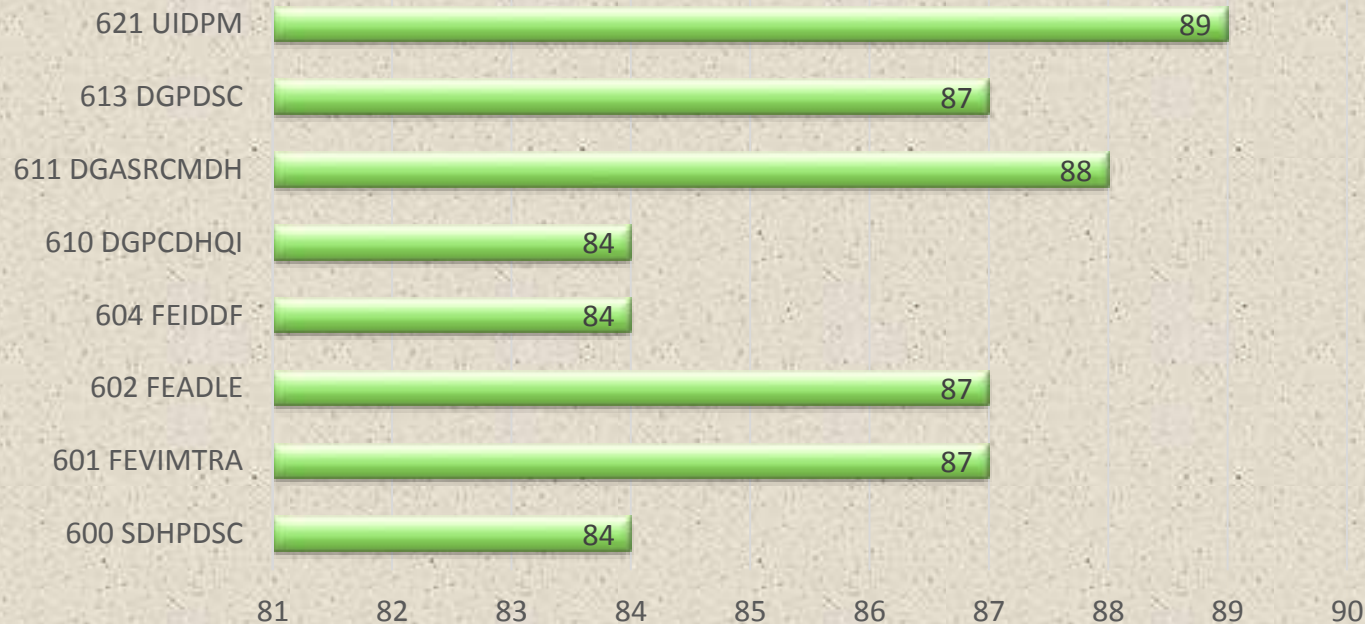


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Fiscalía General de la República se encuentra por arriba del promedio de la Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección, con una diferencia máxima de 3 puntos en algunos factores. Coincidiendo en el factor 54 Entorno Cultural y Ecológico y Respeto a los Derechos Humanos.



PTCCO DGPCDHQI 2019

3.1.2. COMPARATIVO UNIDADES DE LA SDHPDSC 2018

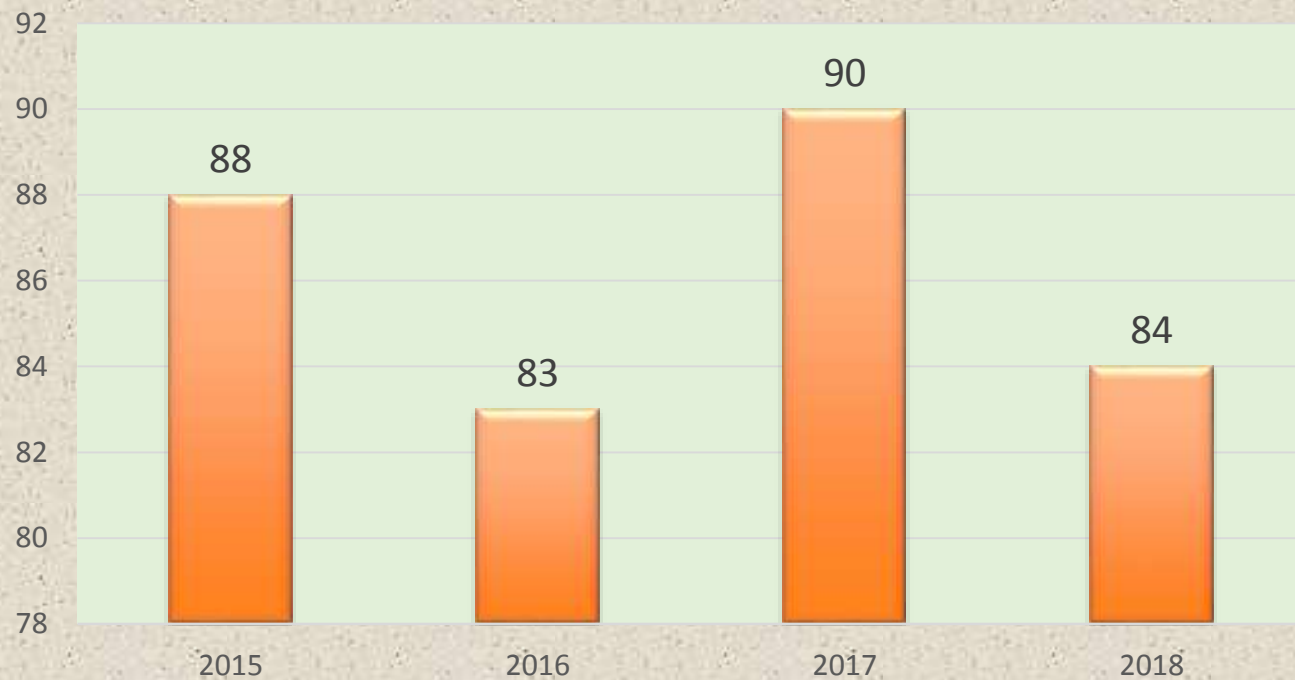


La DGPCDHQI rebasa la calificación que obtuvo en 2016, igualándola con 84 puntos la Fiscalía Especializada en Investigación de Delitos de Desaparición Forzada y la Subprocuraduría de Derechos Humanos Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad, tres Unidades obtiene el mismo promedio de la FGR y dos lo superan.



PTCCO DGPCDHQI 2019

3.1.3. COMPARATIVO HISTÓRICO DE LA DGPCDHQI





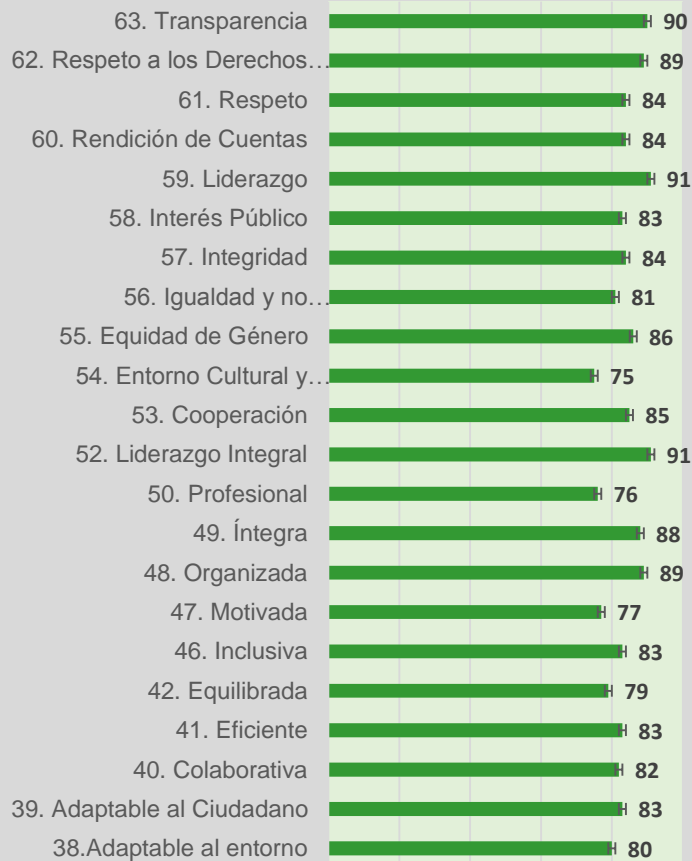
PTCCO DGPCDHQI 2019

3.2. Resultados DGPCDHQI 2016 Vs. 2018

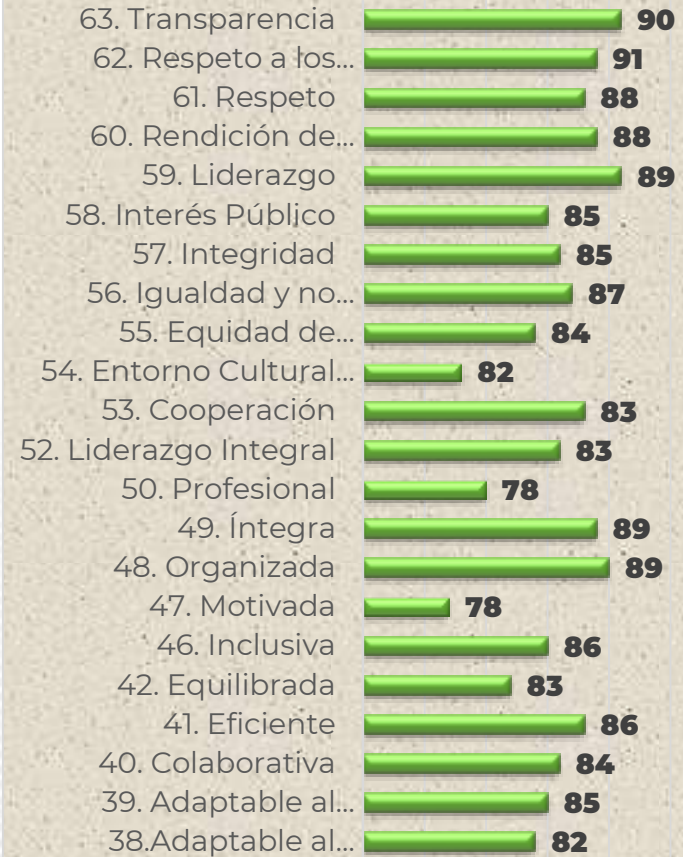


PTCCO DGPCDHQI 2019

RESULTADOS DGPCDHQI 2016



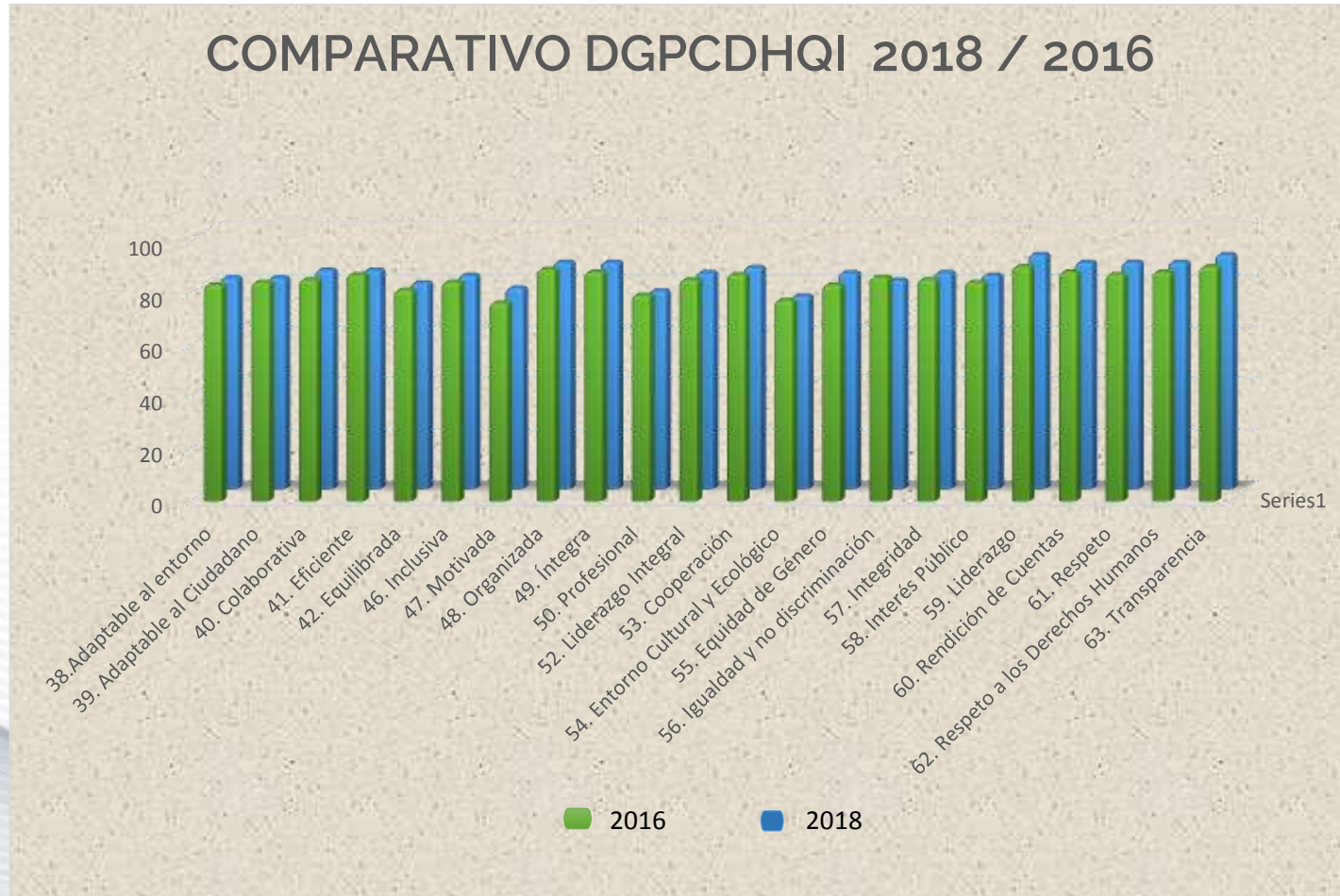
RESULTADOS DGPCDHQI 2018





PTCCO DGPCDHQI 2019

COMPARATIVO DGPCDHQI 2018 / 2016





PTCCO DGPCDHQI 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGPCDHQI 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 DGPCDHQI 2017-2018

$$\frac{12 \text{ Prácticas Cumplidas en 2018}}{12 \text{ Prácticas Registradas en 2018}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGPCDHQI 2019

Factor V. Equidad de género

$\frac{3 \text{ práctica cumplida en 2018}}{3 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = \underline{100\%}$ de efectividad

Factor Colaboración y trabajo en equipo

$\frac{1 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \underline{100\%}$ de efectividad

Factor XVII. Impacto de la Encuesta en la Institución

$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \underline{100\%}$ de efectividad

Factor 37. Específico por Ramo

$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \underline{100\%}$ de efectividad

Factor IX. Balance trabajo - familia

$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \underline{100\%}$ de efectividad

Factor XI. Liderazgo y participación

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = \underline{100\%}$ de efectividad

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

$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = \underline{100\%}$ de efectividad



PTCCO DGPCDHQI 2019

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



PTCCO DGPCDHQI 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

620	DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE LA CULTURA EN DERECHOS HUMANOS, QUEJAS E INSPECCIÓN
-----	---

FACTOR

39. ADAPTABLE AL CIUDADANO 123. Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Se promueva entre todo el personal de la DGPCDHQI el beneficio colectivo a través de capacitación de Ética e Integridad en el Servicio Público.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	D		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	Promover la capacitación en Ética e Integridad en el Servicio Público	DGPCDHQI	correo electrónico	mensual	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	TODO EL PERSONAL	58		P													
					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				R													


 FRANCISCO JAVIER HERNÁNDEZ ANTÚNEZ
 FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD


 LICENCIADA MARÍA DE LOURDES AZÚETA BOHIGAS
 FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO DGPCDHQI 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

630	DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE LA CULTURA EN DERECHOS HUMANOS, QUEJAS E INSPECCIÓN
-----	---

FACTOR

47. MOTIVADA.

176. El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades. 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. 206. Actualmente hay un incremento salarial en mi Institución. 207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la integración entre los servidores públicos de la DGPCDHQI fortaleciendo el apoyo y colaboración en el trabajo, a través del reconocimiento de sus labores
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		FACTOR RELACIONADO		2019															
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Dar a conocer a las y los servidores públicos de la DGPCDHQI los convenios que tiene la Institución con diversas empresas para obtener beneficios económicos en la adquisición de bienes y/o servicios	DGPCDHQI	Correo electrónico	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL			P														
					O				R															
2	Informar al personal las prestaciones económicas a que tiene derecho.	DGPCDHQI	Correo electrónico	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL			P														
					O				R															

FRANCISCO JAVIER MIRANDA ANTÚNEZ
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

LICENCIADA MARÍA DE LOURDES AZULA DOMÍNGUEZ
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO DGPCDHQI 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

610	DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE LA CULTURA EN DERECHOS HUMANOS, QUEJAS E INSPECCIÓN
-----	---

FACTOR

50. PROFESIONAL
191. Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas. 194. En mi institución se cubren puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante. 195. Percibo que en mi área, se motiva y ayuda al personal antes de proceder a un despido. 196. Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsa de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas, etc.)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Informar a los servidores públicos sobre el proceso de separación y el procedimiento de reclutamiento y selección de 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	Dar a conocer a las y los servidores públicos de la DGPCDHQI el proceso de separación de la institución, el cual se realiza observando los principios de Equidad de Género y la No Discriminación.	DGPCDHQI	Correo electrónico	Un mes	E	TODO EL PERSONAL			P													
					O		X	R														
2	Dar a conocer a las y los servidores públicos de la DGPCDHQI el procedimiento de reclutamiento y selección de personal, el cual se realiza observando los principios de Equidad de Género y la No Discriminación.	DGPCDHQI	Correo electrónico	Un mes	E	TODO EL PERSONAL			P													
					O		X	R														


FRANCISCO JAVIER MIRANDA ANTÚNEZ
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD


LICENCIADA MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO DGPCDHQI 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

610	DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE LA CULTURA EN DERECHOS HUMANOS, QUEJAS E INSPECCIÓN
-----	---

FACTOR

S2. LIDERAZGO INTEGRAL.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer la capacitación del personal de mando de la DGPCDHQI para obtener un 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		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Fomentar la participación de las y los servidores públicos de nivel directivo para que participen en cursos de desarrollo humano, trabajo en equipo y liderazgo que ofrece la Dirección General de Formación Profesional.	DGPCDHQI	Correo electrónico	MENSUAL	E		MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS			P													
					O	X				R													

FRANCISCO JAVIER MIRANDA ANTÚNEZ
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

LICENCIADA MARÍA DE LOURDES AZÚA ABOHIGAS
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO DGPCDHQI 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

610	DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE LA CULTURA EN DERECHOS HUMANOS, QUEJAS E INSPECCIÓN
-----	---

FACTOR

55. EQUIDAD DE GÉNERO
158 - En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover la Cultura de la Equidad de Género y la No Discriminación entre las y los servidores públicos de la DGPCDHQI y darles a conocer las acciones que se llevan a cabo en la materia.

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	Promover la participación del personal en cursos de capacitación con temas para prevenir y eliminar la discriminación y el respeto a los derechos humanos.	DGPCDHQI	Correo electrónico	Por evento durante el año	E	TODO EL PERSONAL			P													
					O		X			R												
2	Dar a conocer a las y los servidores públicos de la DGPCDHQI el procedimiento de reclutamiento y selección de personal, el cual se realiza observando los principios de Equidad de Género y la No Discriminación.	DGPCDHQI	Correo electrónico	Un mes	E	TODO EL PERSONAL			P													
					O		X			R												

FRANCISCO JAVIER MARANDA ANTÚNEZ
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

Lourdes Azuela Romigas
LICENCIADA MARÍA DE LOURDES AZUELA ROMIGAS
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO DGPCDHQI 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

610	DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE LA CULTURA EN DERECHOS HUMANOS, QUEJAS E INSPECCIÓN
-----	---

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 ECCO 2018 a todo el personal de la DGPCDHQI.	DGPCDHQI	Correo electrónico	Un mes	E	TODO EL PERSONAL			P													
					O		X			R												
2	Difundir las PTCCO's 2019 a todo el personal de la DGPCDHQI.	DGPCDHQI	Correo electrónico	Un mes	E	TODO EL PERSONAL			P													
					O		X			R												

FRANCISCO JAVIER MIRANDA ANTÚNEZ
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

LICENCIADA MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA