



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A
RECOMENDACIONES Y CONCILIACIONES EN MATERIA DE
DERECHOS HUMANOS**



PTCCO DGASRCMDH 2019

CRITERIO	Pag.
• Introducción.....	1
• 1.Análisis Cuantitativo.....	9
• 2. Análisis Cualitativo.....	49
• 3. Análisis Comparativo.....	51
3.1. Comparativo de resultados entre PGR, SDHPDSC y sus U.R.....	52
3.1.1 Comparativo de resultados SDHPDSC vs FGR	53
3.1.2 Comparativo Unidades Responsables de la SDHPDSC.....	54
3.1.3 Comparativo Histórico de la SDHPDSC.....	55
3.2. Resultados SDHPDSC 2016 vs 2018.....	56
3.3 Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos.....	62
5. Definición de Practicas de Transformación.....	63
6. Calendarización de Prácticas de Transformación.....	64



PTCCO DGASRCMDH 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 DGASRCMDH 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 DGASRCMDH 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 DGASRCMDH 2019

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

33 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos (DGASRCMDH), participaron en la ECCO 2018 de un universo de 33, es decir el 100 %, 16 personas más con respecto a 2016 cuya participación fue de **17 personas**.

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 DGASRCMDH en la encuesta fue de **84 puntos**, la misma calificación obtenida el año 2016.

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 DGASRCMDH en la ECCO 2018 es el siguiente:

93 ≥; 83 ≤



PTCCO DGASRCMDH 2019

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



93 - 94



81 - 92



67 - 80

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 67 y 80 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 DGASRCMDH presenta el siguiente plan de:

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



PTCCO DGASRCMDH 2019

1.- Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

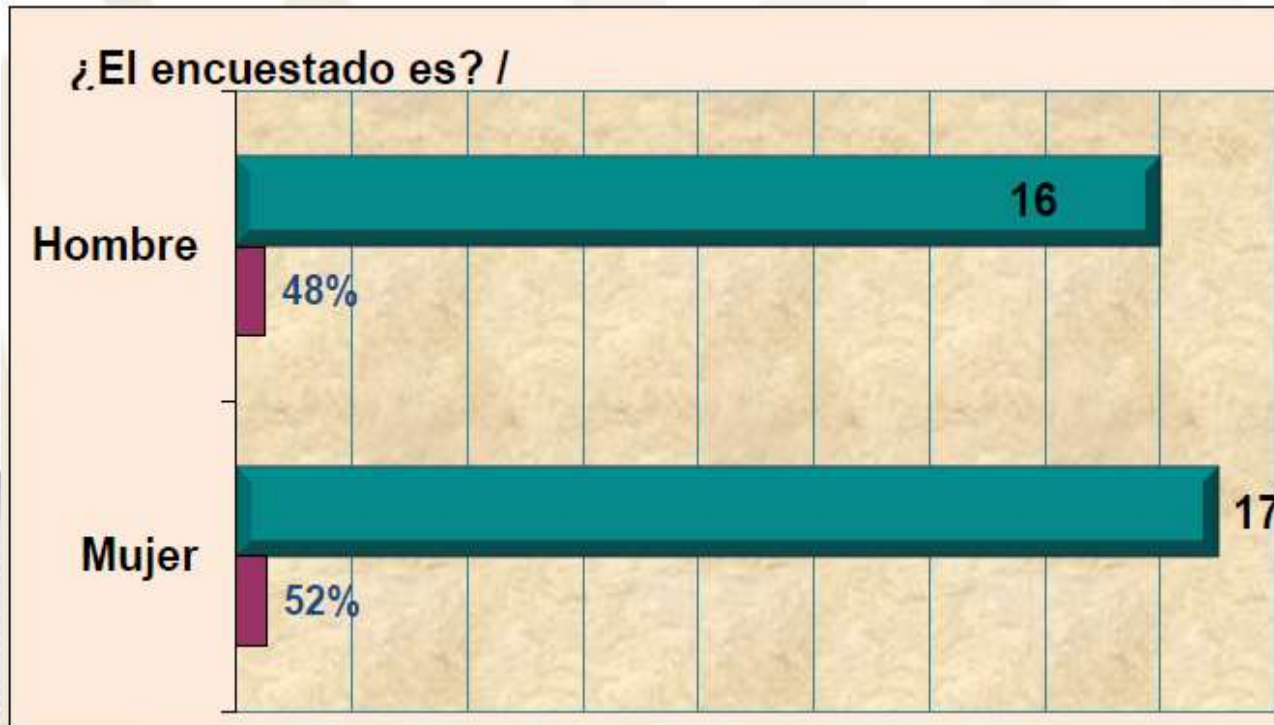
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGASRCMDH 2019

Análisis Cuantitativo



PTCCO DGASRCMDH 2019



Sexo

La participación de las mujeres fue superior por 4 puntos porcentuales a la de los hombres.

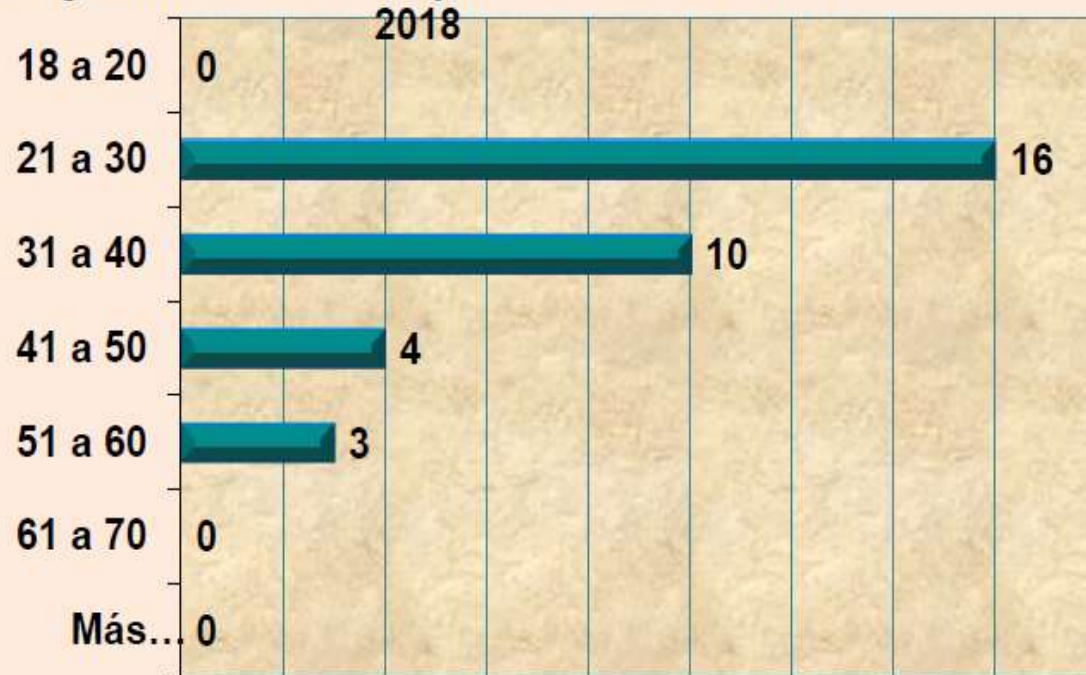


PTCCO DGASRCMDH 2019

Edad

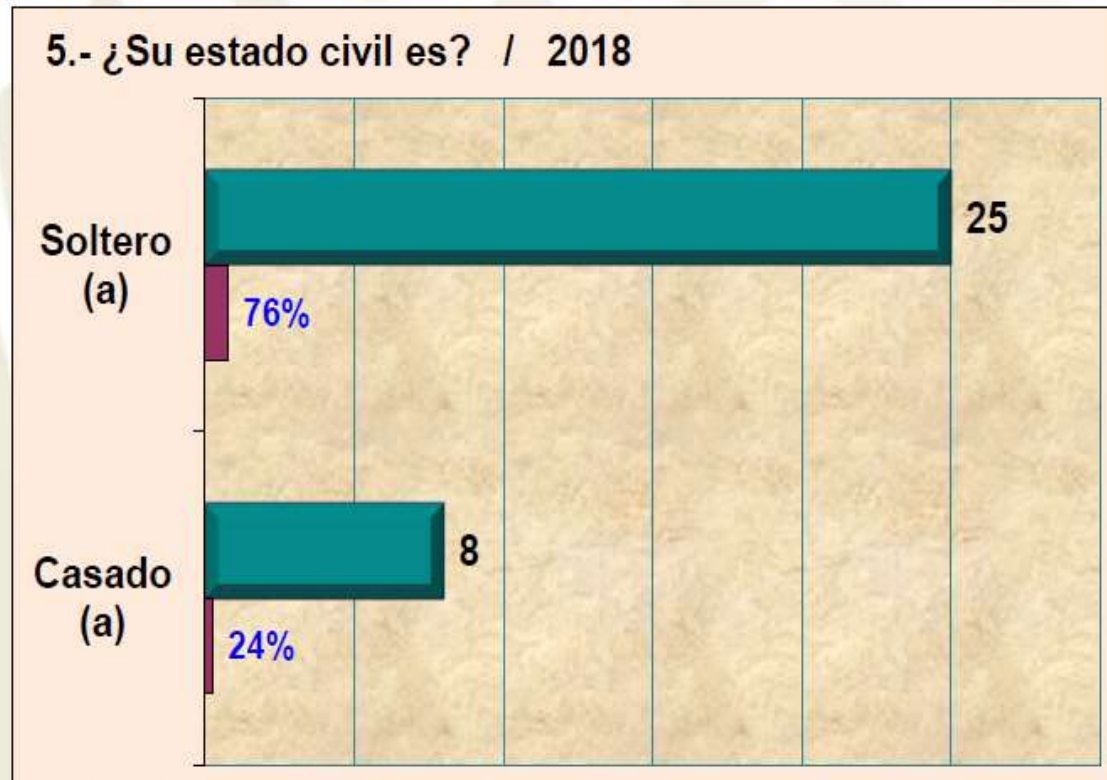
26 (78%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 7 (22%) son de edad mediana y no hay adultos mayores.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? /





PTCCO DGASRCMDH 2019

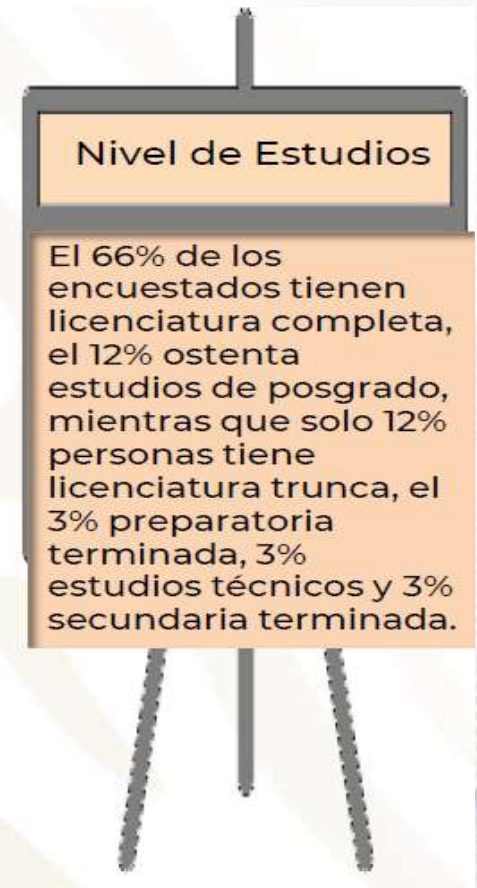


Estado Civil

La participación de los solteros fue superior con 76 puntos porcentuales a la participación de los casados con 24



PTCCO DGASRCMDH 2019



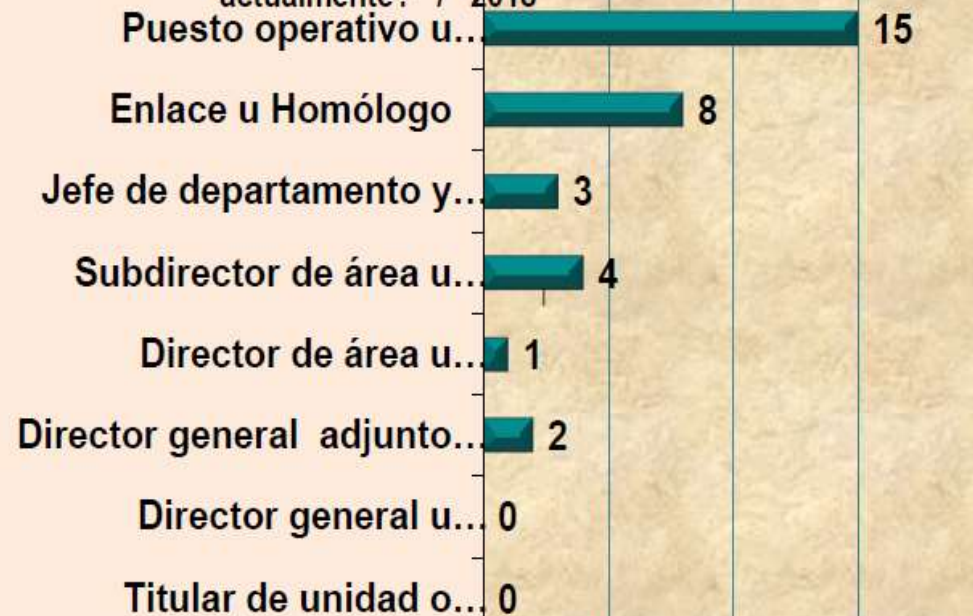


PTCCO DGASRCMDH 2019

Nivel de Puesto

45 % de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, 24% personal Enlace El 21% personal de mando medio mientras el 9% de Mandos Superiores.

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



PTCCO DGASRCMDH 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, 9 ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



PTCCO DGASRCMDH 2019

Años en el Sector Privado

33 personas participantes en la ECCO 18, tienen experiencia en el Sector Privado.

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

Privado? / 2018

Nunca he trabajado en el...



PTCCO DGASRCMDH 2019

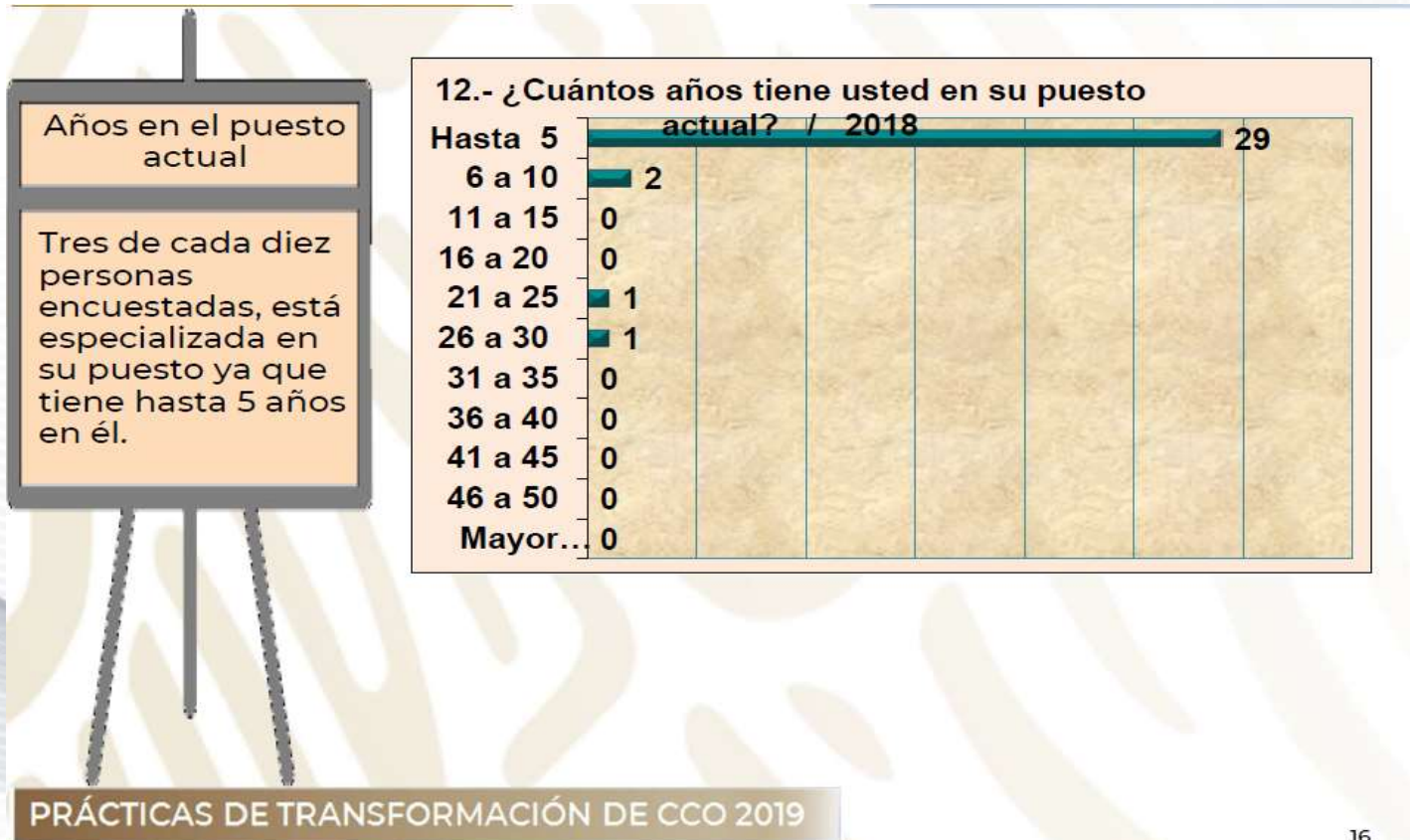


Años en el Sector Público

La mayoría del personal 9 de 10 encuestado experto y versado en el Sector Público.



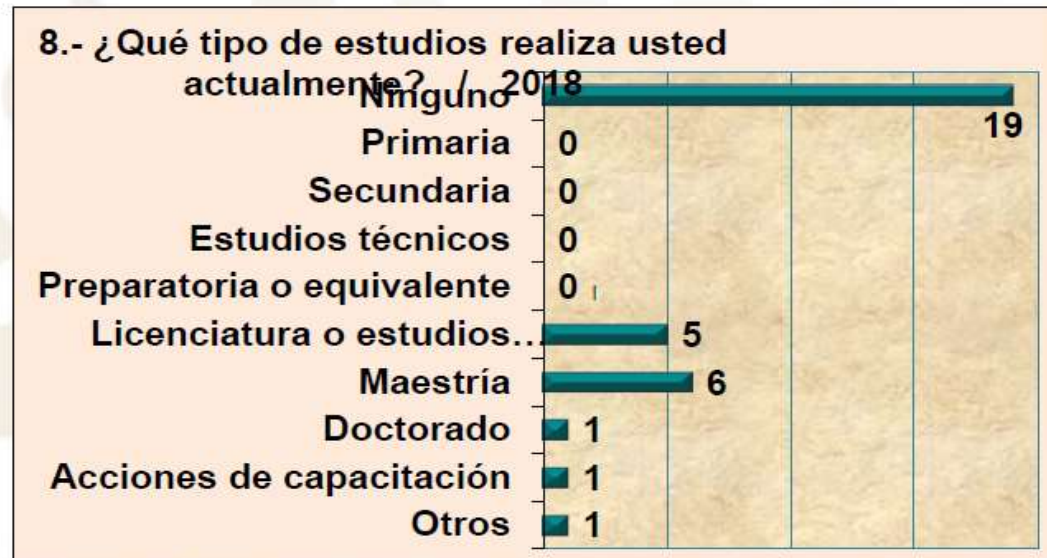
PTCCO DGASRCMDH 2019



PTCCO DGASRCMDH 2019

Estudios actuales

1 persona de cada 10, en el momento de contestar la encuesta manifiestan realizar algún tipo de estudio.



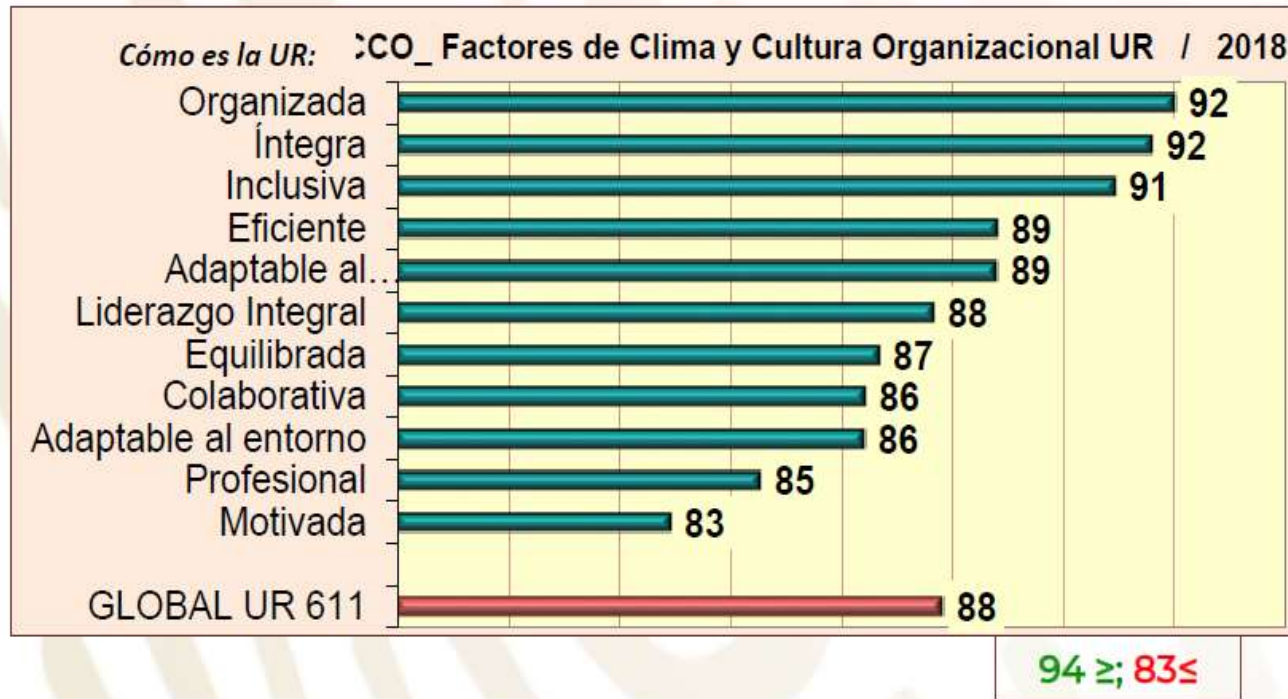


PTCCO DGASRCMDH 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



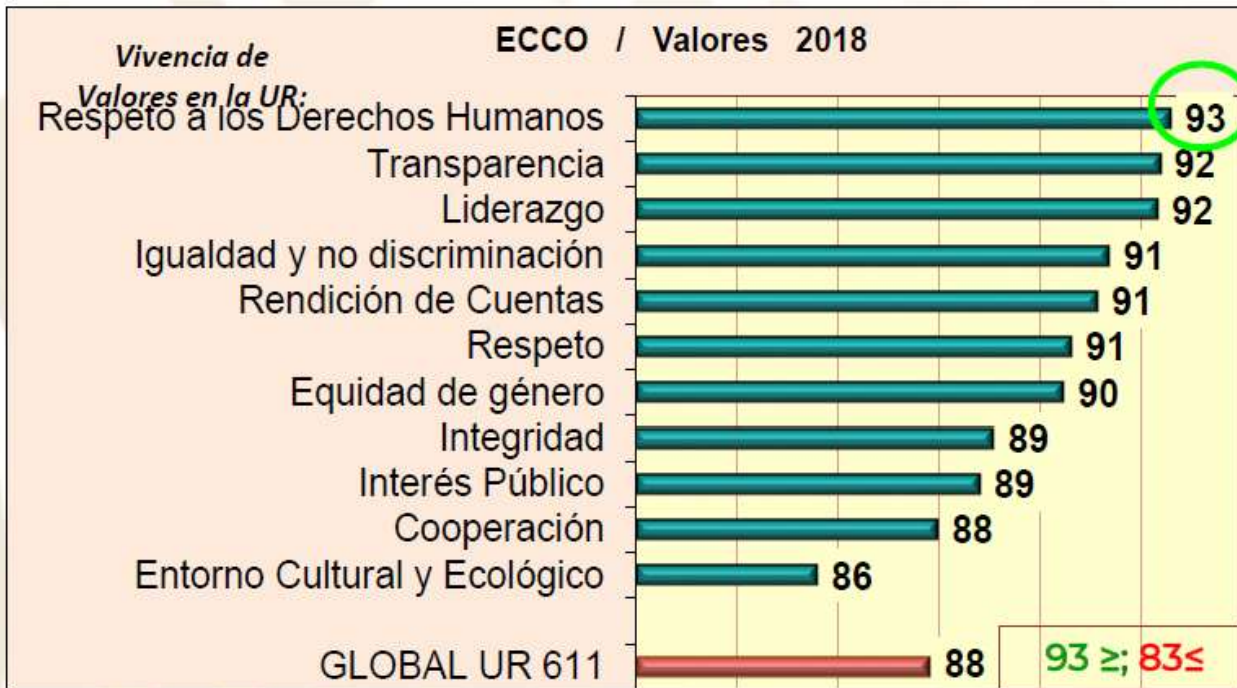
PTCCO DGASRCMDH 2019



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 DGASRCMDH 2019



En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la DGASRCMDH 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 DGASRCMDH 2019



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



PTCCO DGASRCMDH 2019



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la DGASRCMDH 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

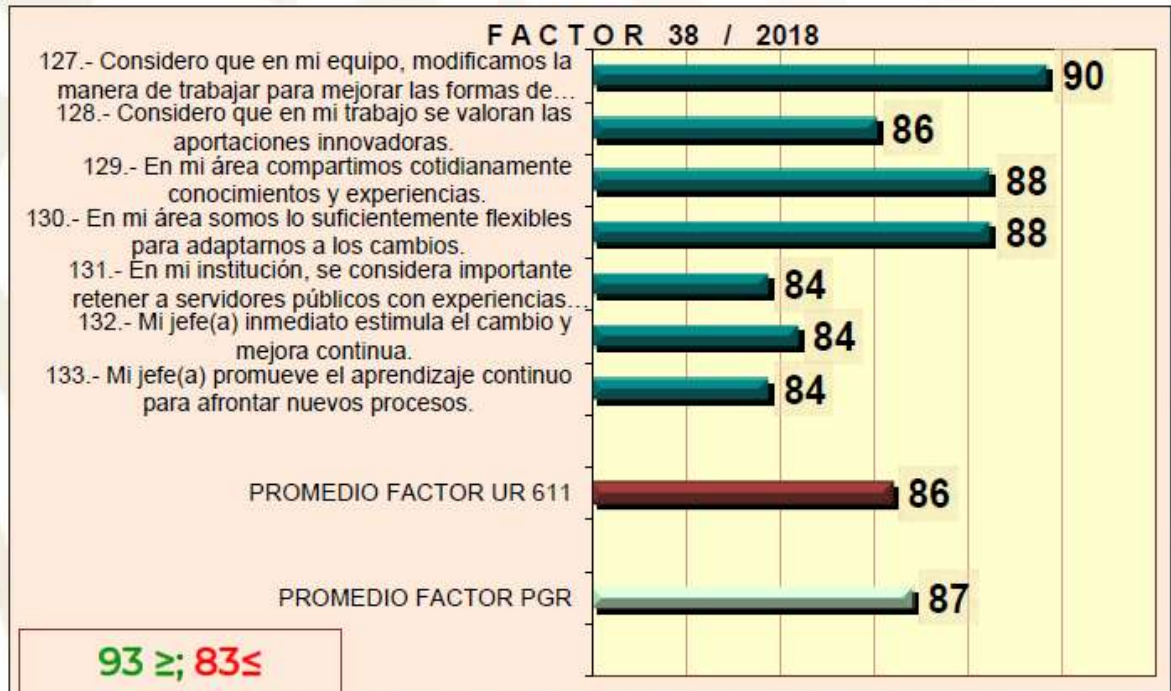
PTCCO DGASRCMDH 2019

Factores básicos Índice individual

PTCCO DGASRCMDH 2019

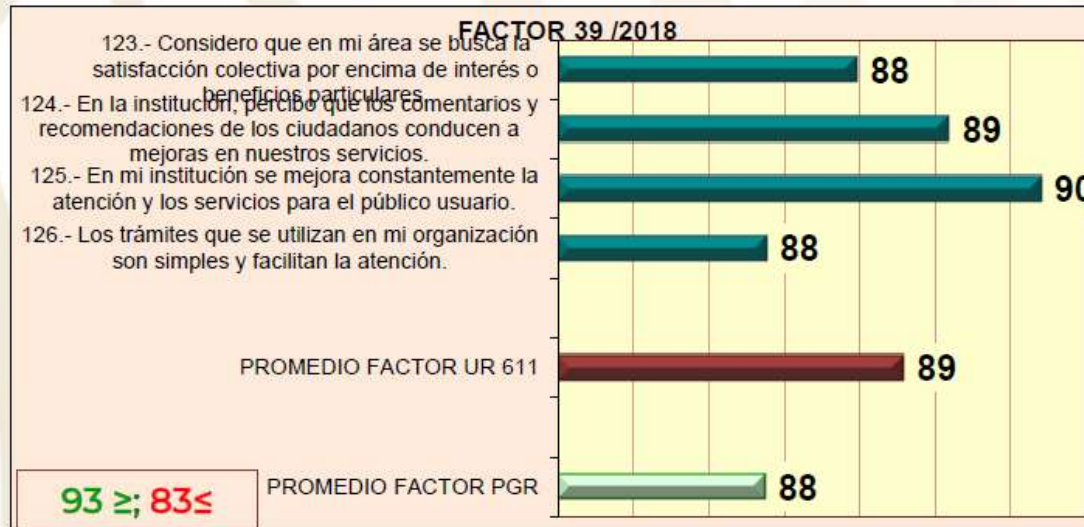
La DGASRCMDH es
Adaptable al entorno

86



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 DGASRCMDH 2019

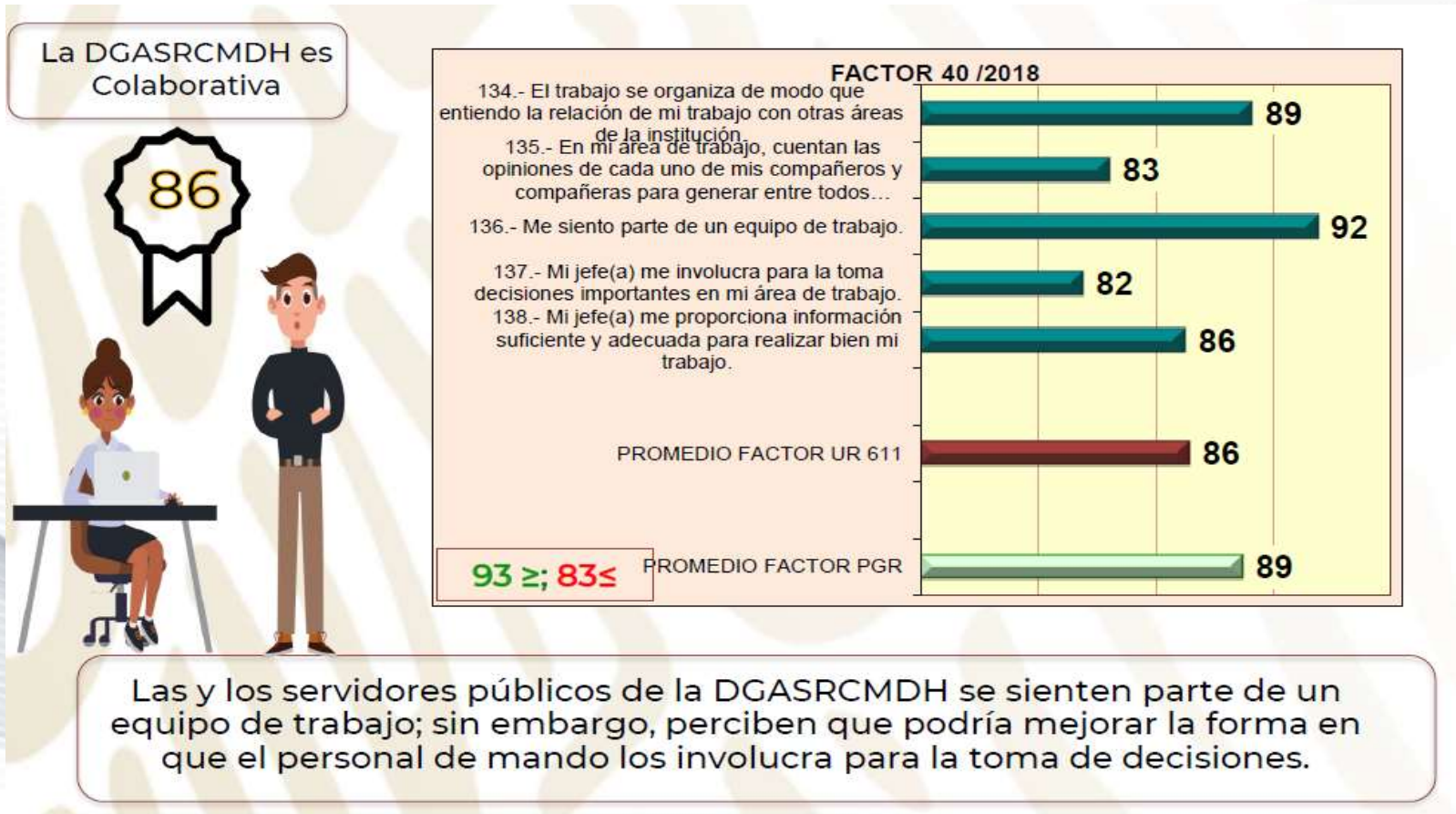


La DGASRCMDH es
Adaptable al ciudadano

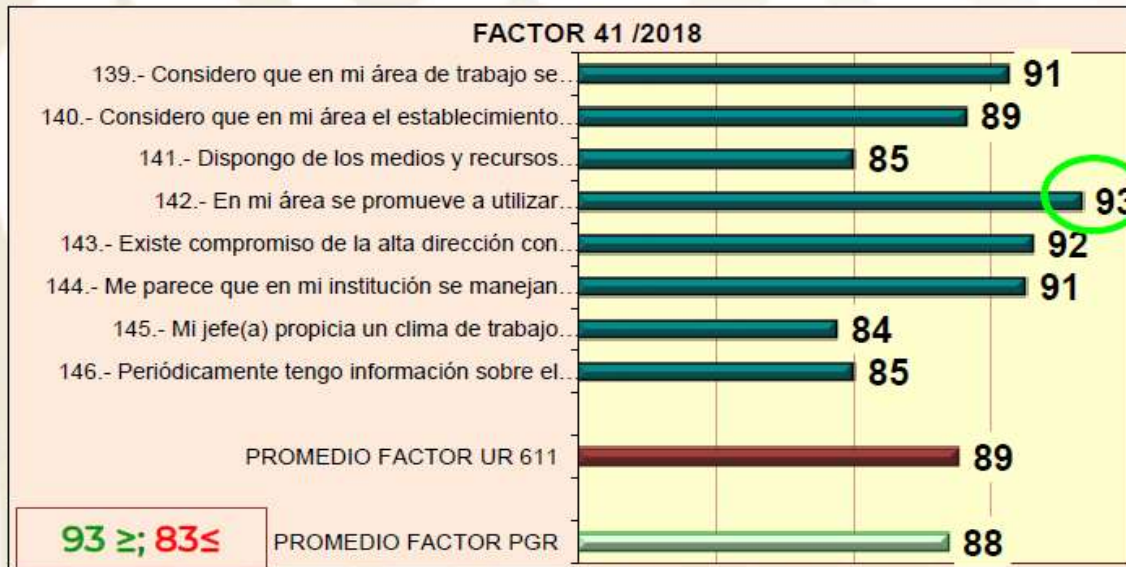


Los resultados muestran que en la DGASRCMDH se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.

PTCCO DGASRCMDH 2019



PTCCO DGASRCMDH 2019



La DGASRCMDH es
Eficiente



Se considera que la DGASRCMDH 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.



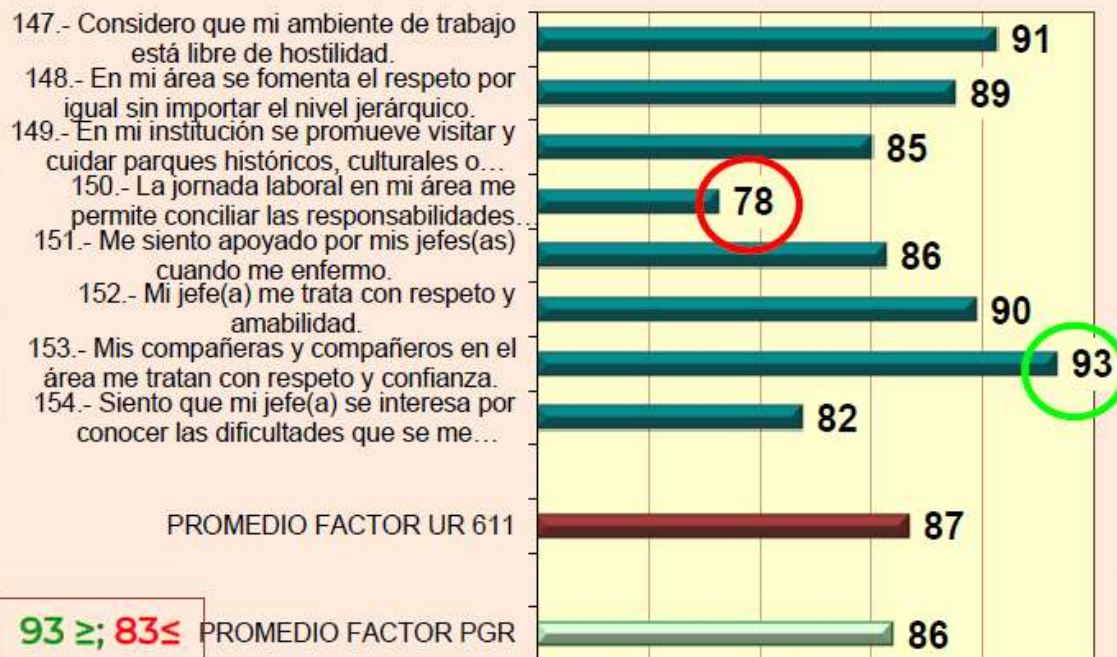
PTCCO DGASRCMDH 2019

La DGASRCMDH es
Equilibrada

87

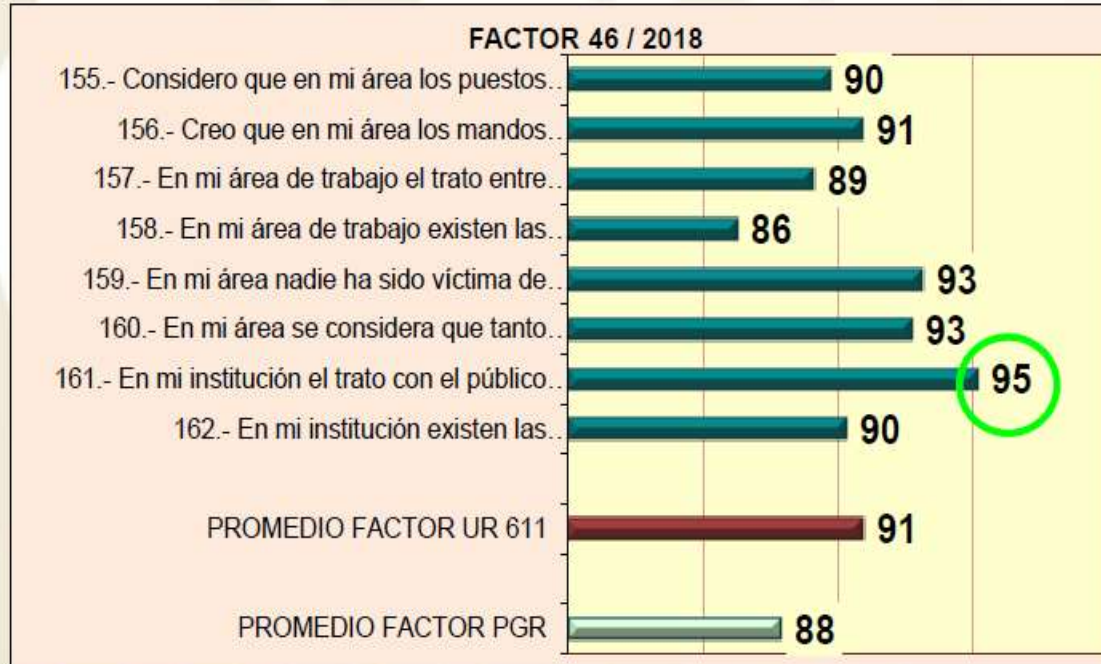


FACTOR 42 /2018



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 DGASRCMDH.

PTCCO DGASRCMDH 2019



93 ≥; 83 ≤

La SDHPDSC es
Inclusiva



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

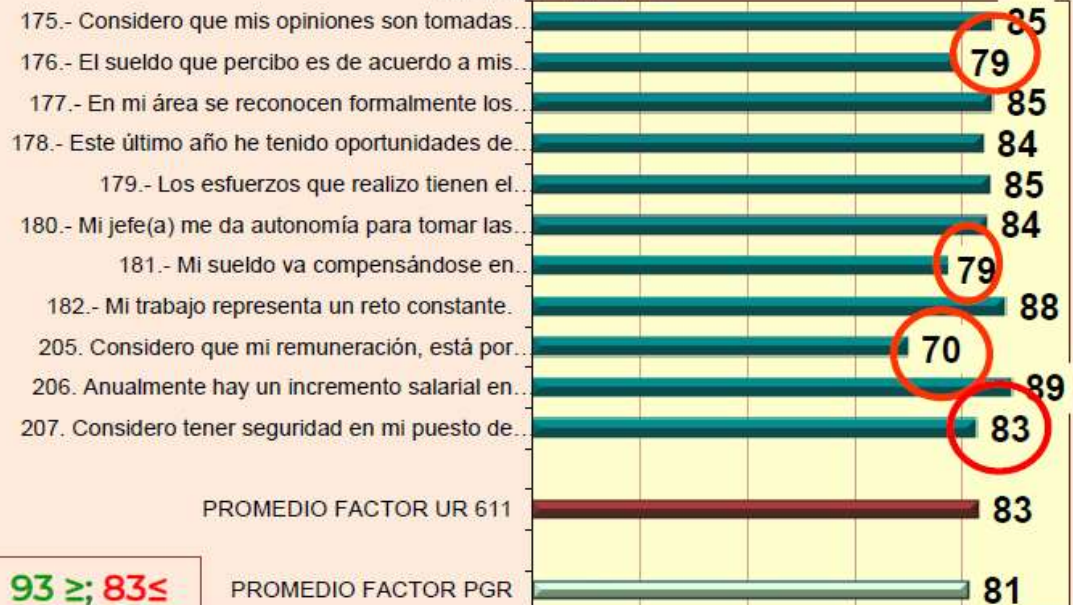
PTCCO DGASRCMDH 2019

La DGASRCMDH es
Motivada

83



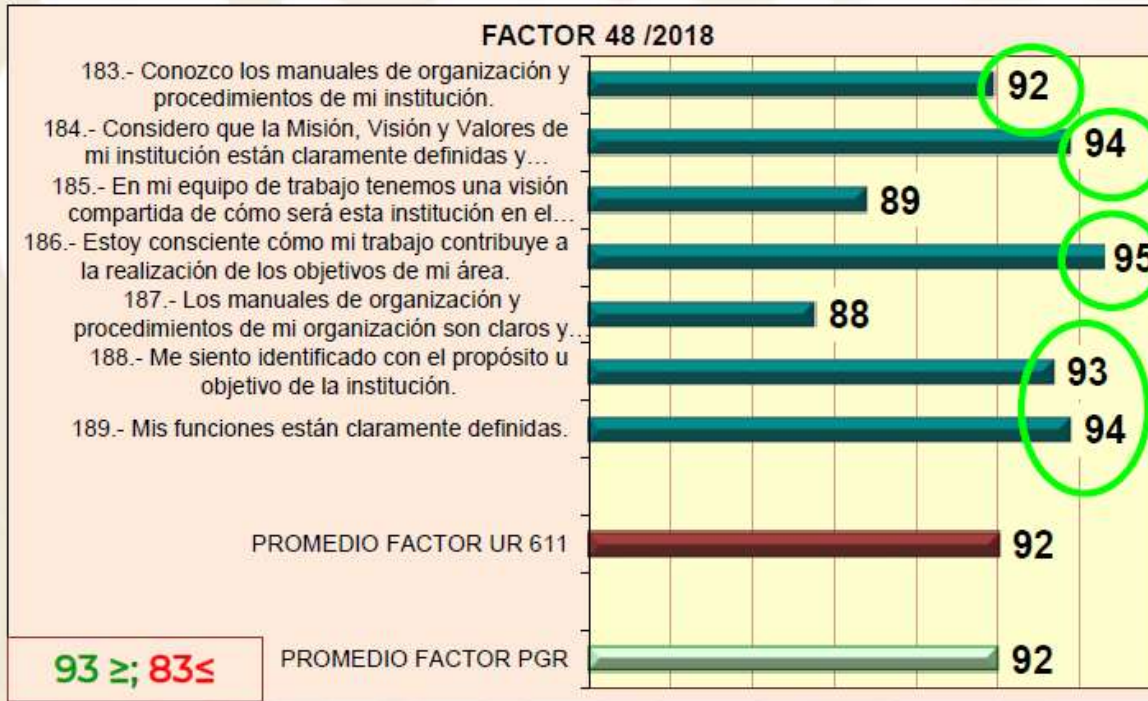
FACTOR 47 /2018



93 ≥; 83 ≤

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

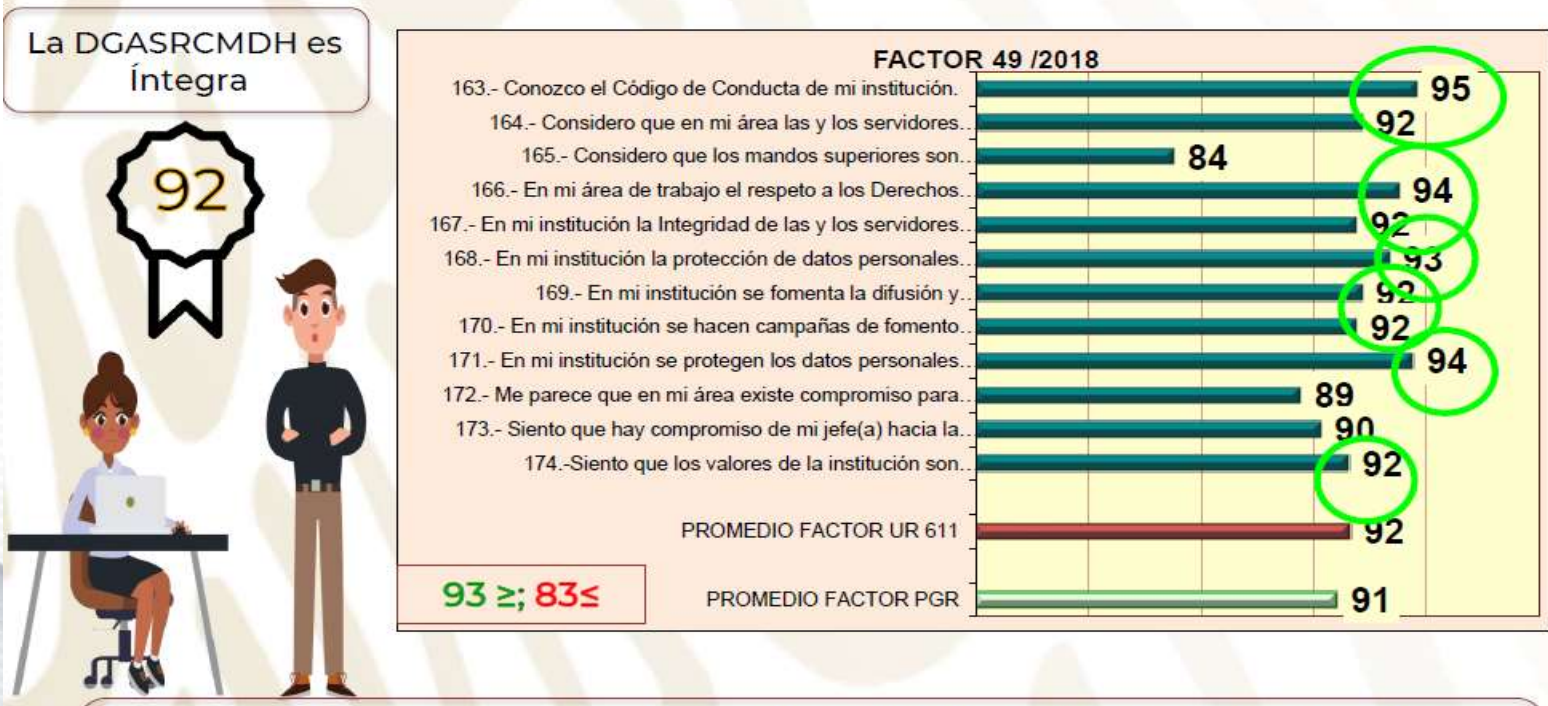


La DGASRCMDH es Organizada



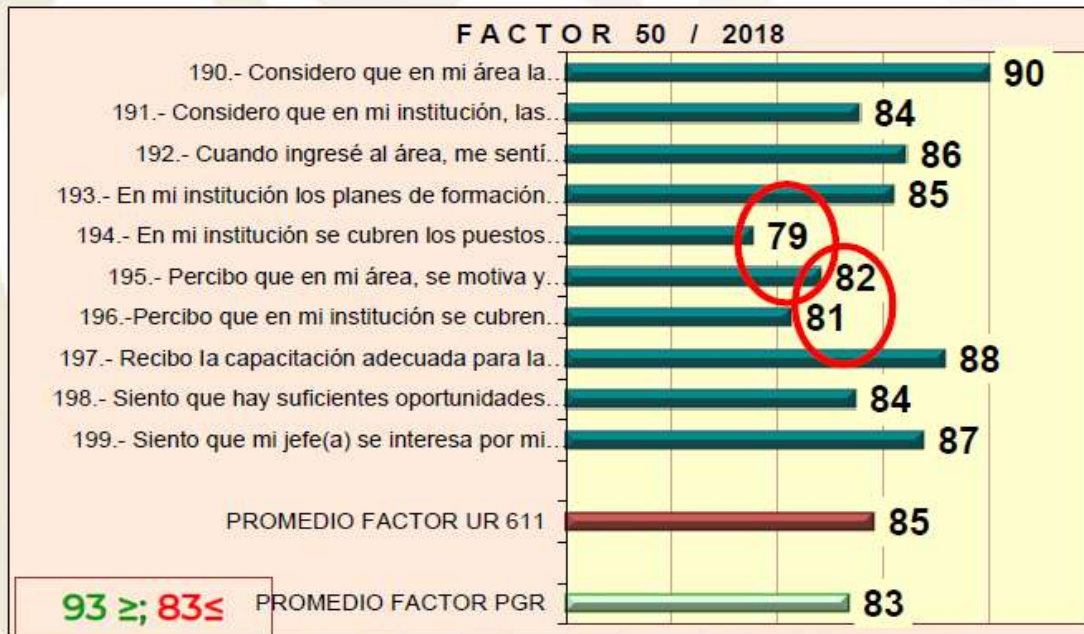
El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la DGASRCMDH presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.

PTCCO DGASRCMDH 2019



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

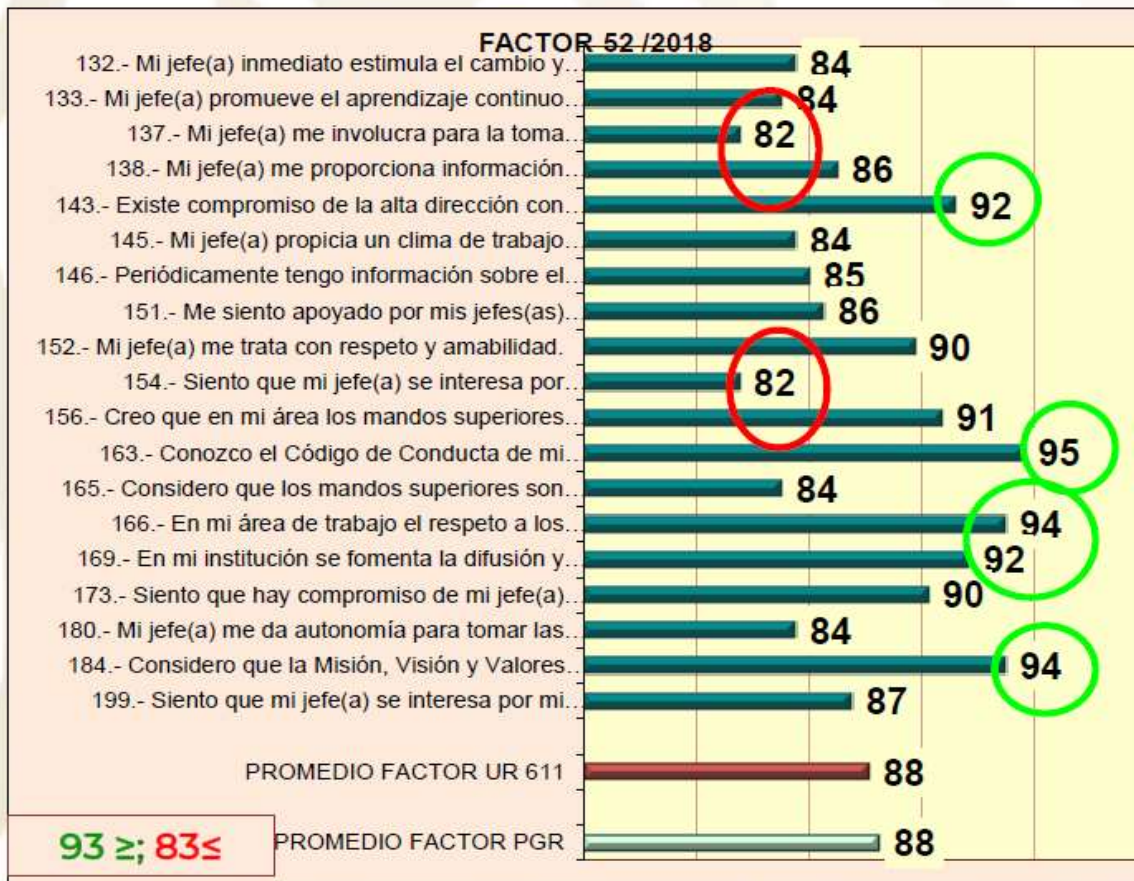


La DGASRCMDH es
Profesional



Se han realizado acciones para mejorar el proceso de inducción cuando ingresa el personal a la DGASRCMDH 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 DGASRCMDH 2019



Liderazgo Integral



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



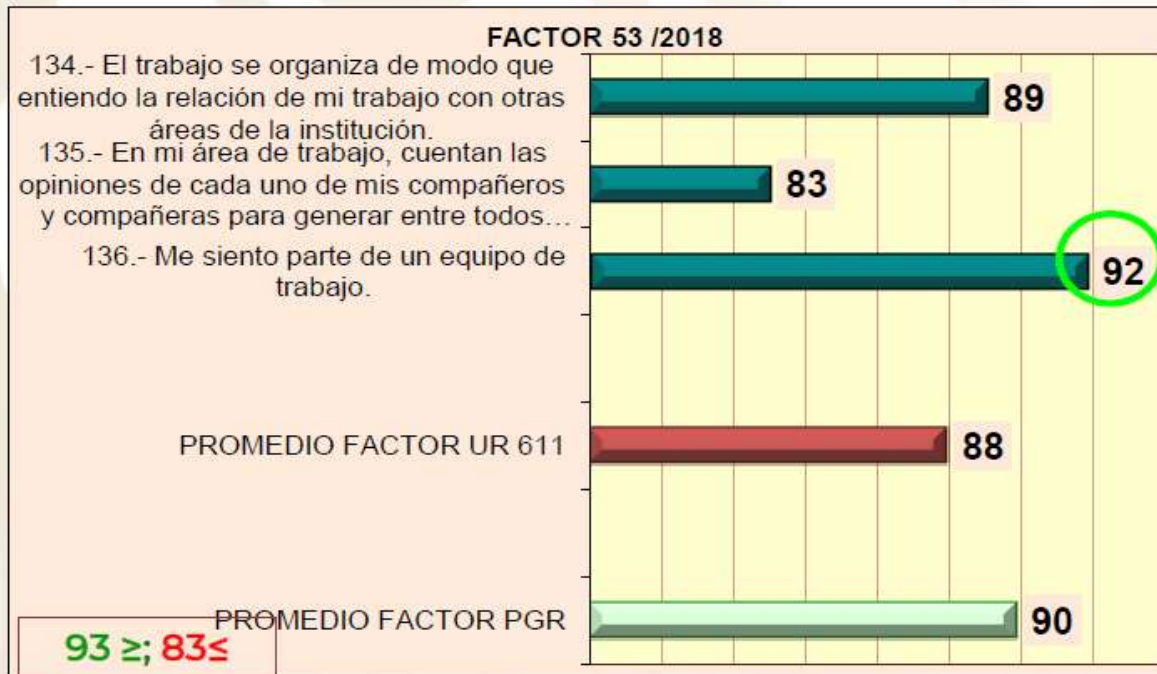
FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGASRCMDH 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO DGASRCMDH 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



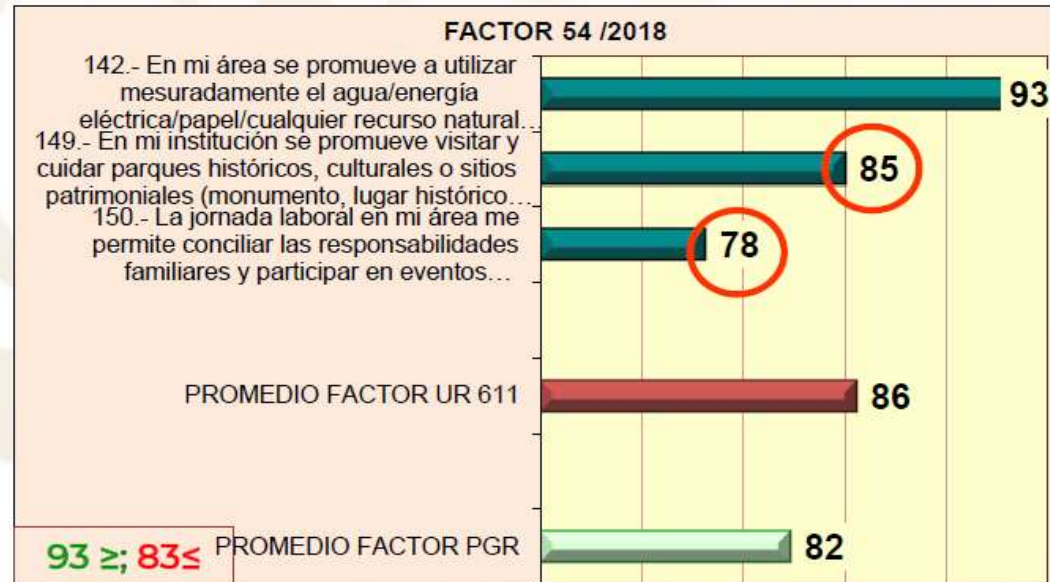
Las y los servidores públicos de la DGASRCMDH colaboran entre sí y se sienten parte del equipo de trabajo; se tiene clara la interrelación entre las diferentes Unidades Administrativas.



PTCCO DGASRCMDH 2019

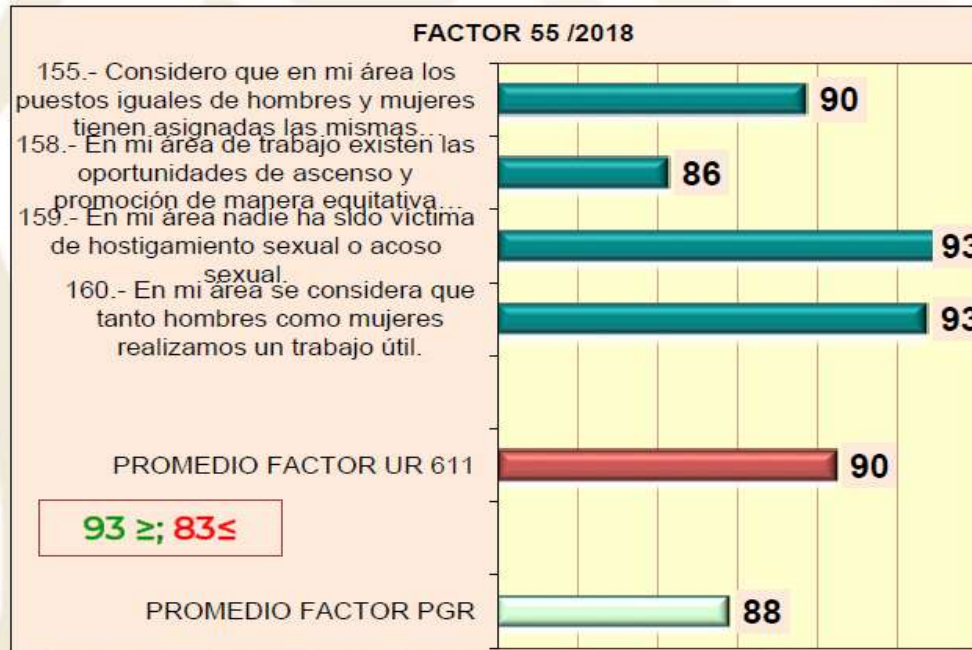
Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico

86



Se puede observar que las y los servidores públicos de la DGASRCMDH evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, la DGASRCMDH 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 DGASRCMDH 2019



Vivencia de Valores:
Equidad de Género

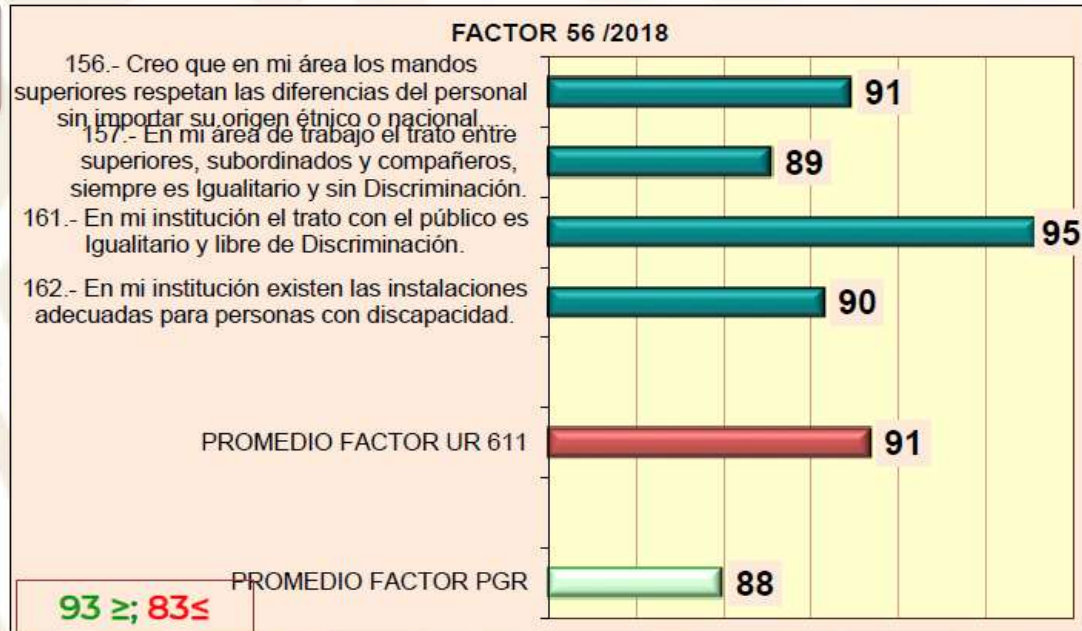


Las y los servidores públicos de la DGASRCMDH perciben que tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil, sin embargo les parece que no hay las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades para un ascenso y promoción.

PTCCO DGASRCMDH 2019

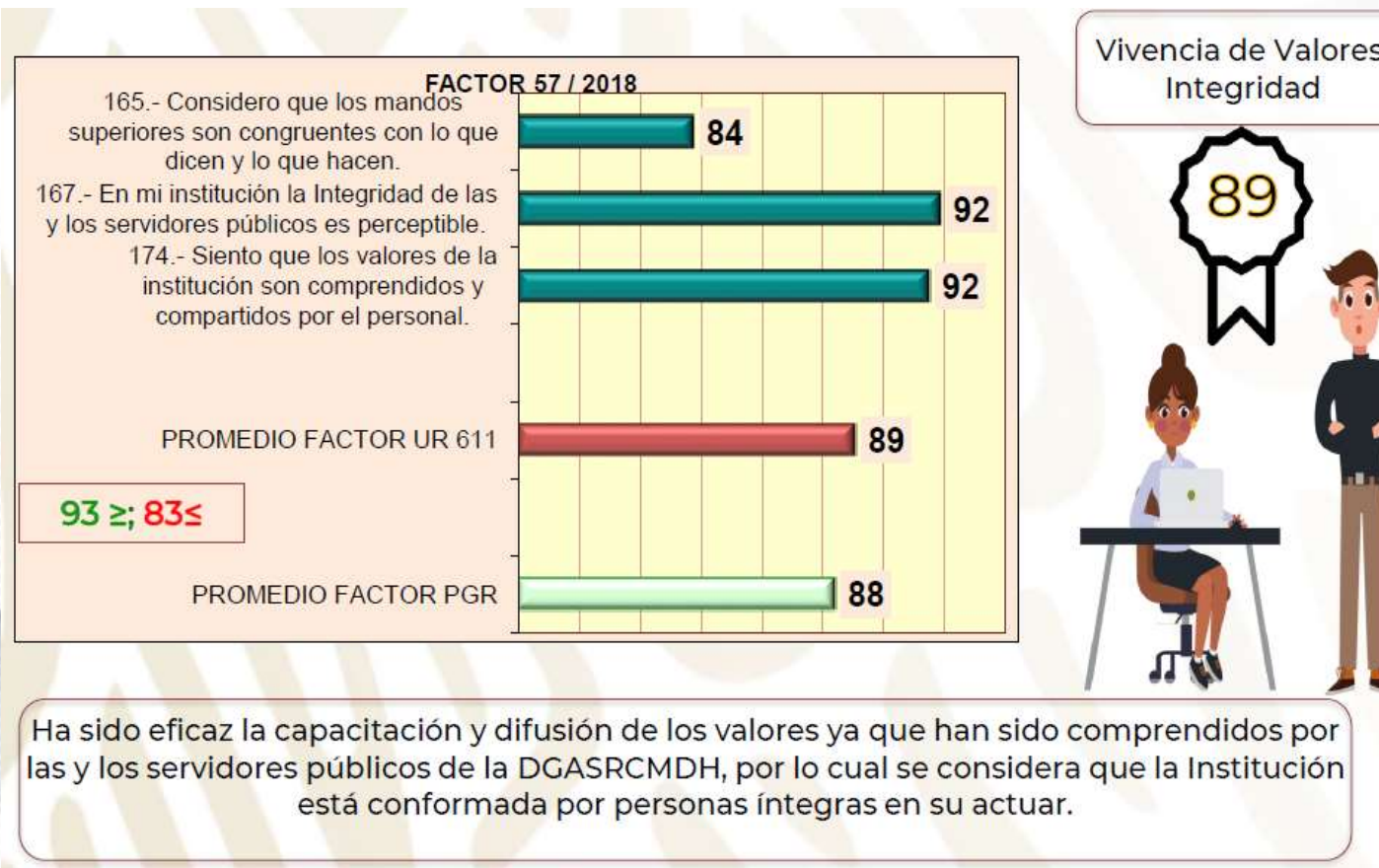
Vivencia de Valores:
Igualdad y No
Discriminación

91



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



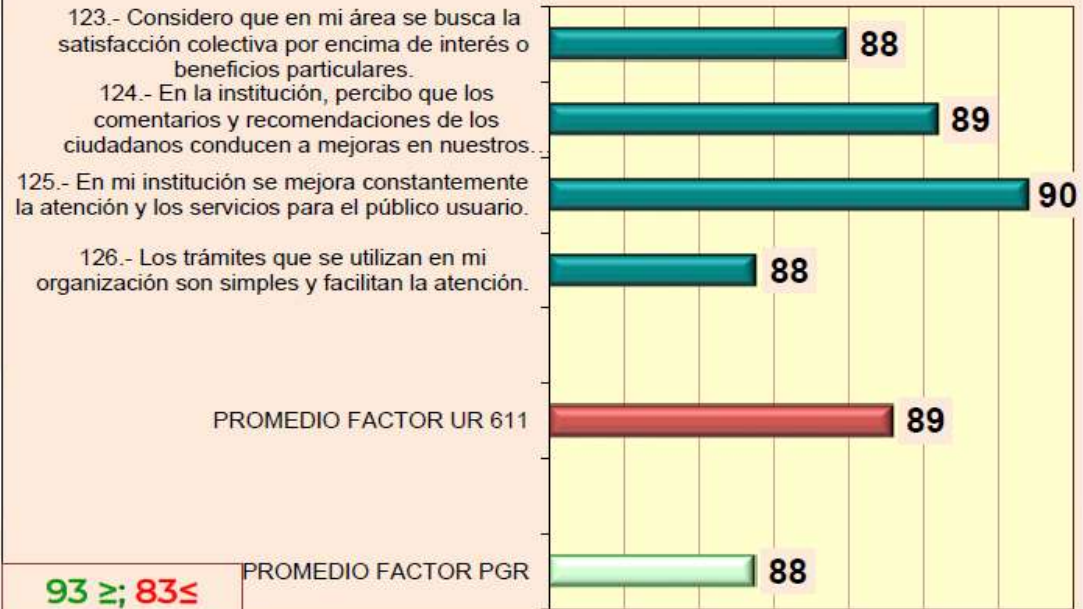
PTCCO DGASRCMDH 2019

Vivencia de Valores:
Interés Público

89

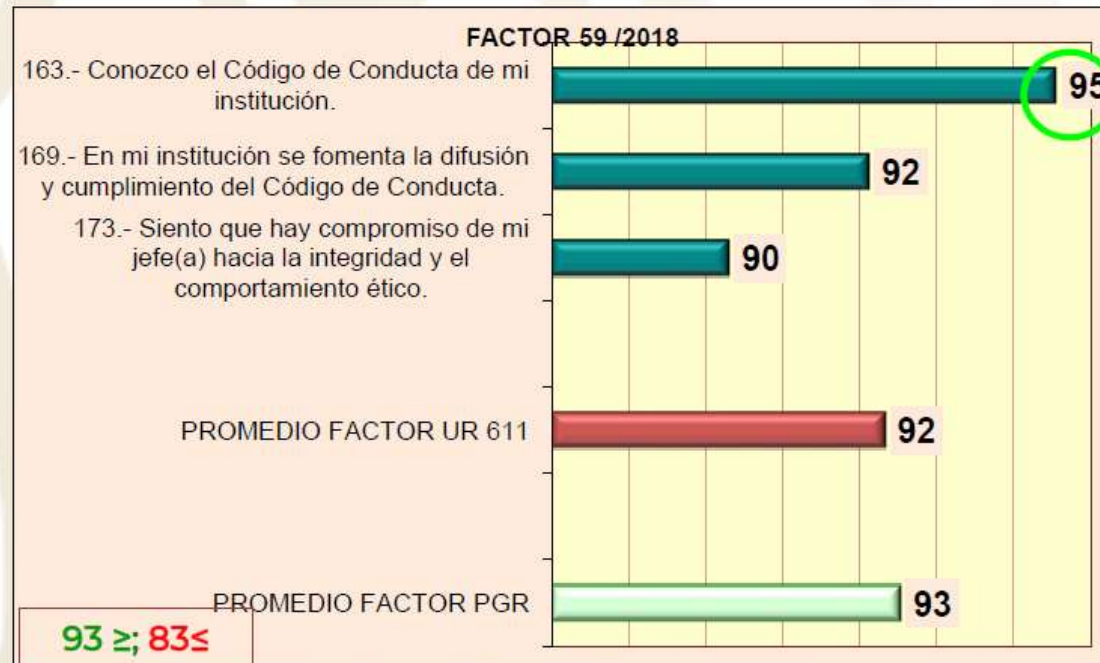


FACTOR 58 /2018



Las y los servidores públicos de la DGASRCMDH 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 DGASRCMDH 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.

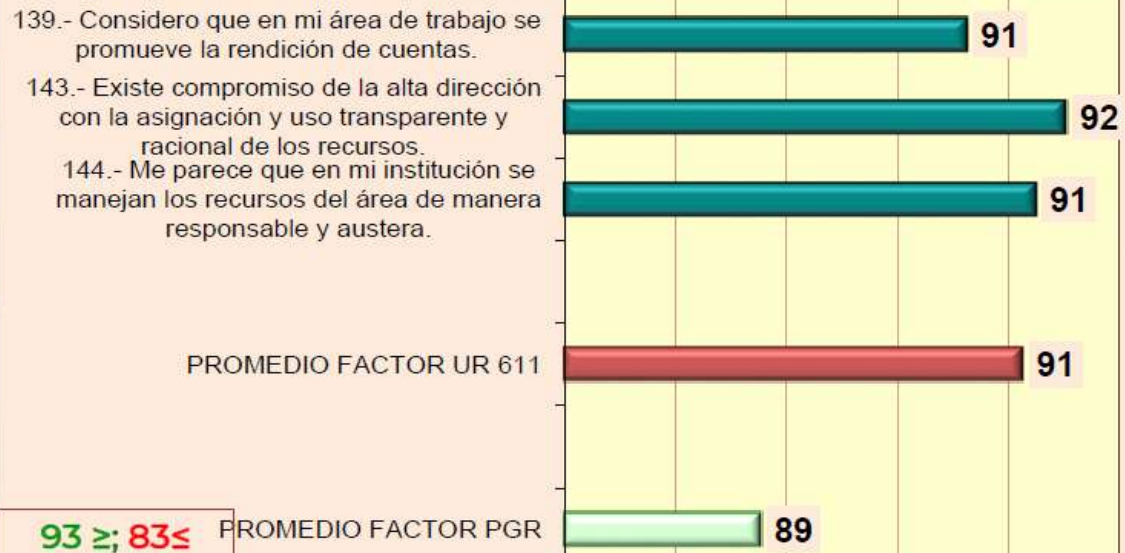
PTCCO DGASRCMDH 2019

Vivencia de Valores:
Rendición de
Cuentas

91

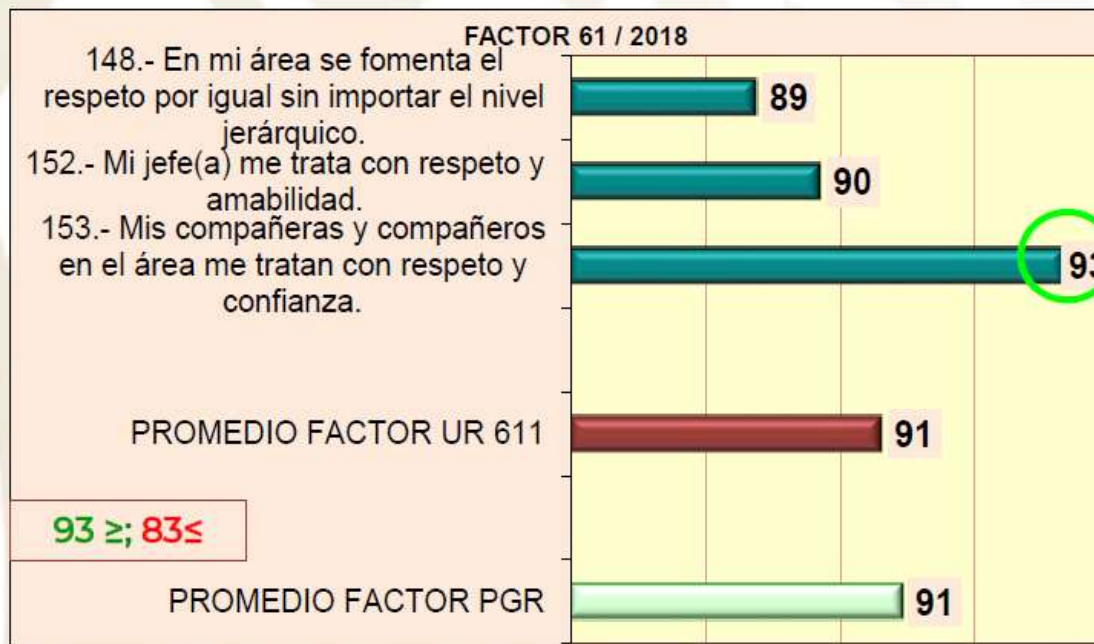


FACTOR 60 /2018



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

PTCCO DGASRCMDH 2019



Vivencia de Valores:
Respeto



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



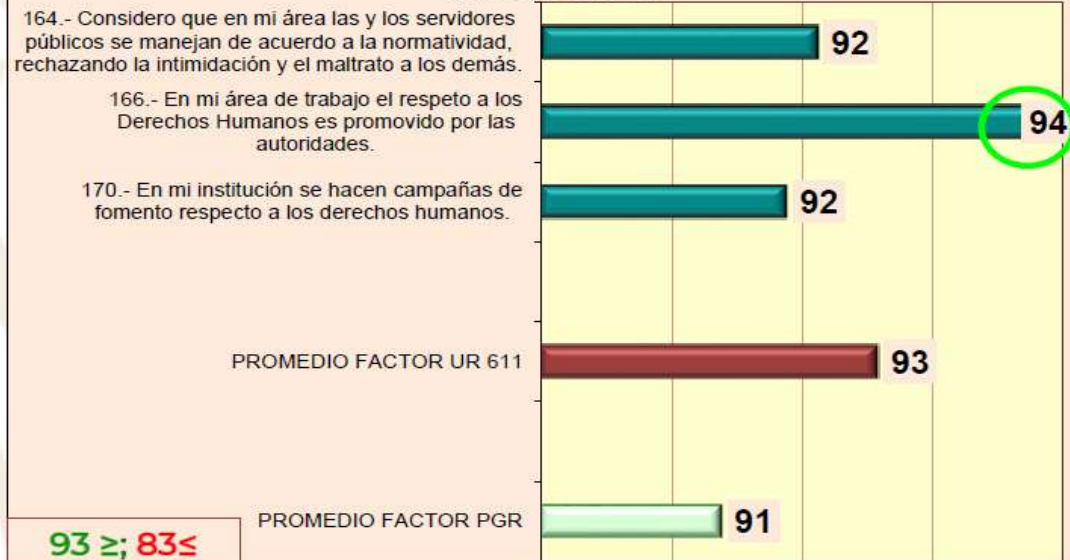
PTCCO DGASRCMDH 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos

93



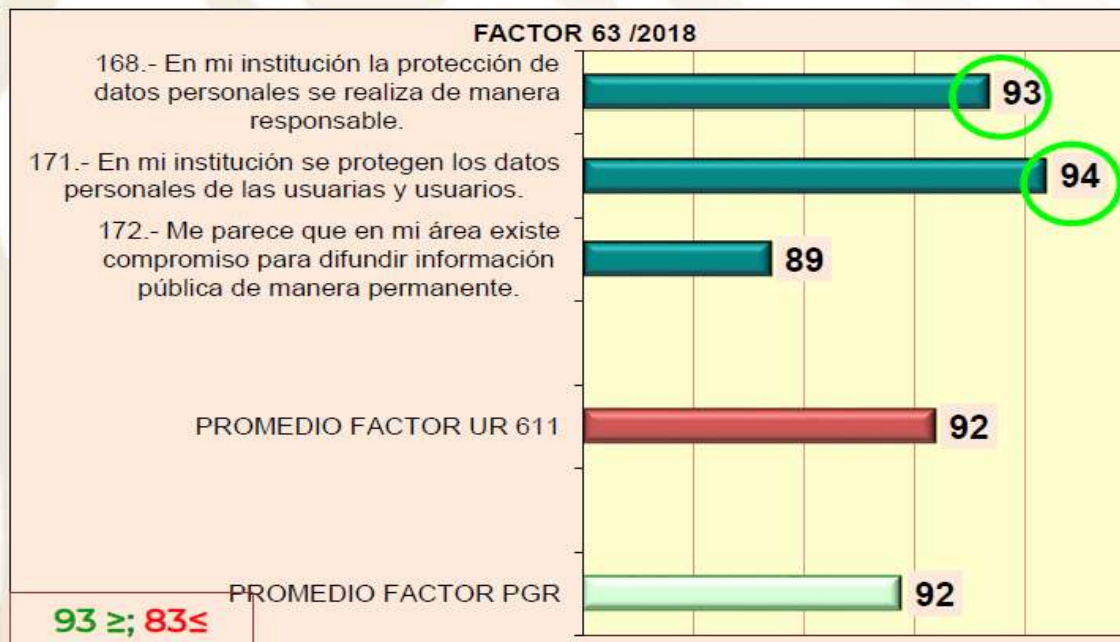
FACTOR 62 /2018



93 ≥; 83 ≤

La calificación que obtuvo la DGASRCMDH 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 DGASRCMDH 2019



Vivencia de Valores:
Transparencia



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



PTCCO DGASRCMDH 2019

2. Análisis Cualitativo



PTCCO DGASRCMDH 2019

El personal de la DGASRCMDH que participó en la ECCO 2018, no emitió ningún comentario.



PTCCO DGASRCMDH 2019

3. Análisis Comparativo



PTCCO DGASRCMDH 2019

3.1. Comparación de resultados entre la FGR y la DGASRCMDH



PTCCO DGASRCMDH 2019



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Procuraduría General de la República se encuentra por arriba del promedio de la Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones con una diferencia máxima de 3 puntos en algunos factores. Coincidiendo en el factor 41. Eficiente y 60. Rendición de Cuentas.



PTCCO DGASRCMDH 2019



La DGASRCMDH 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 DGASRCMDH 2019



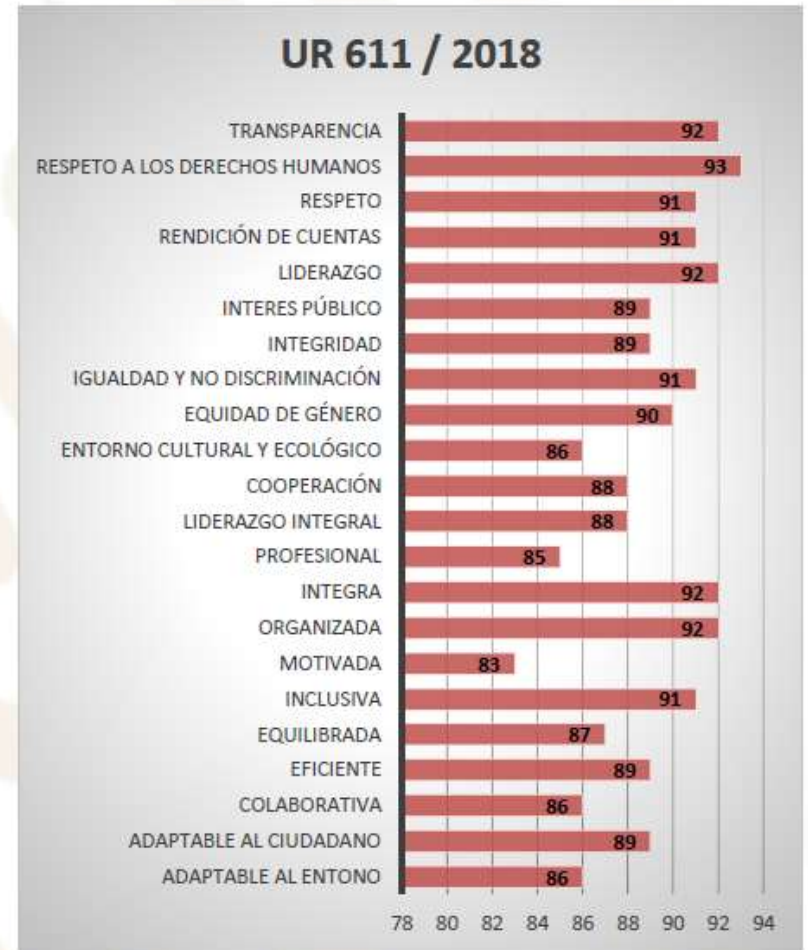
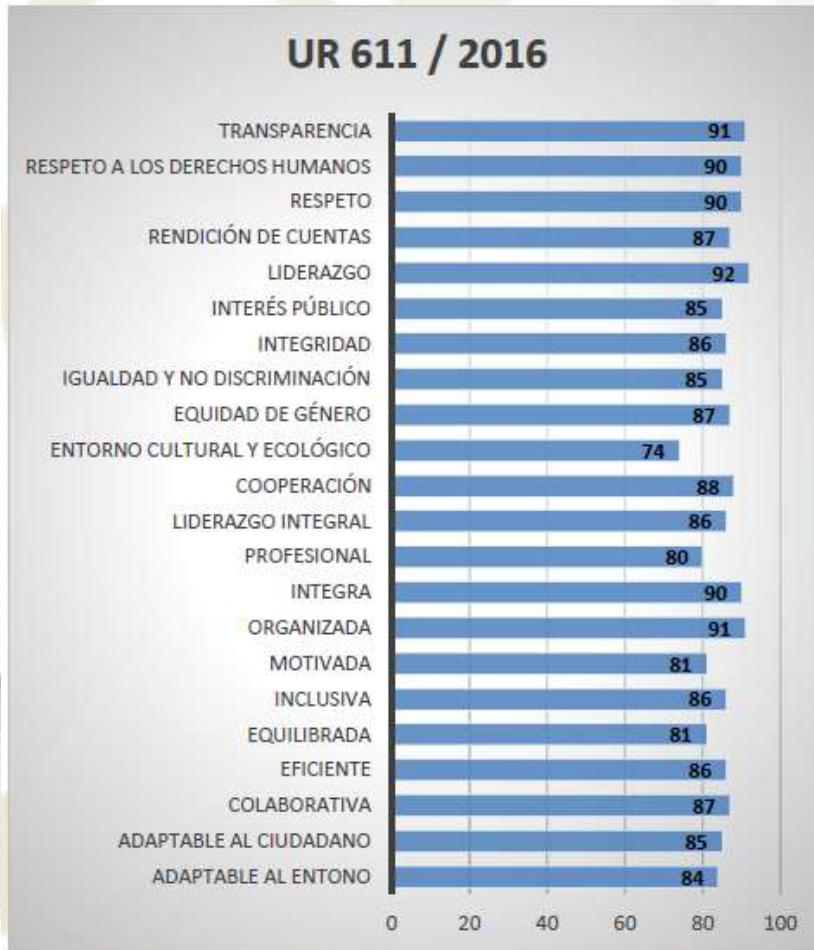


PTCCO DGASRCMDH 2019

3.2. Resultados DGASRCMDH 2016 Vs. 2018

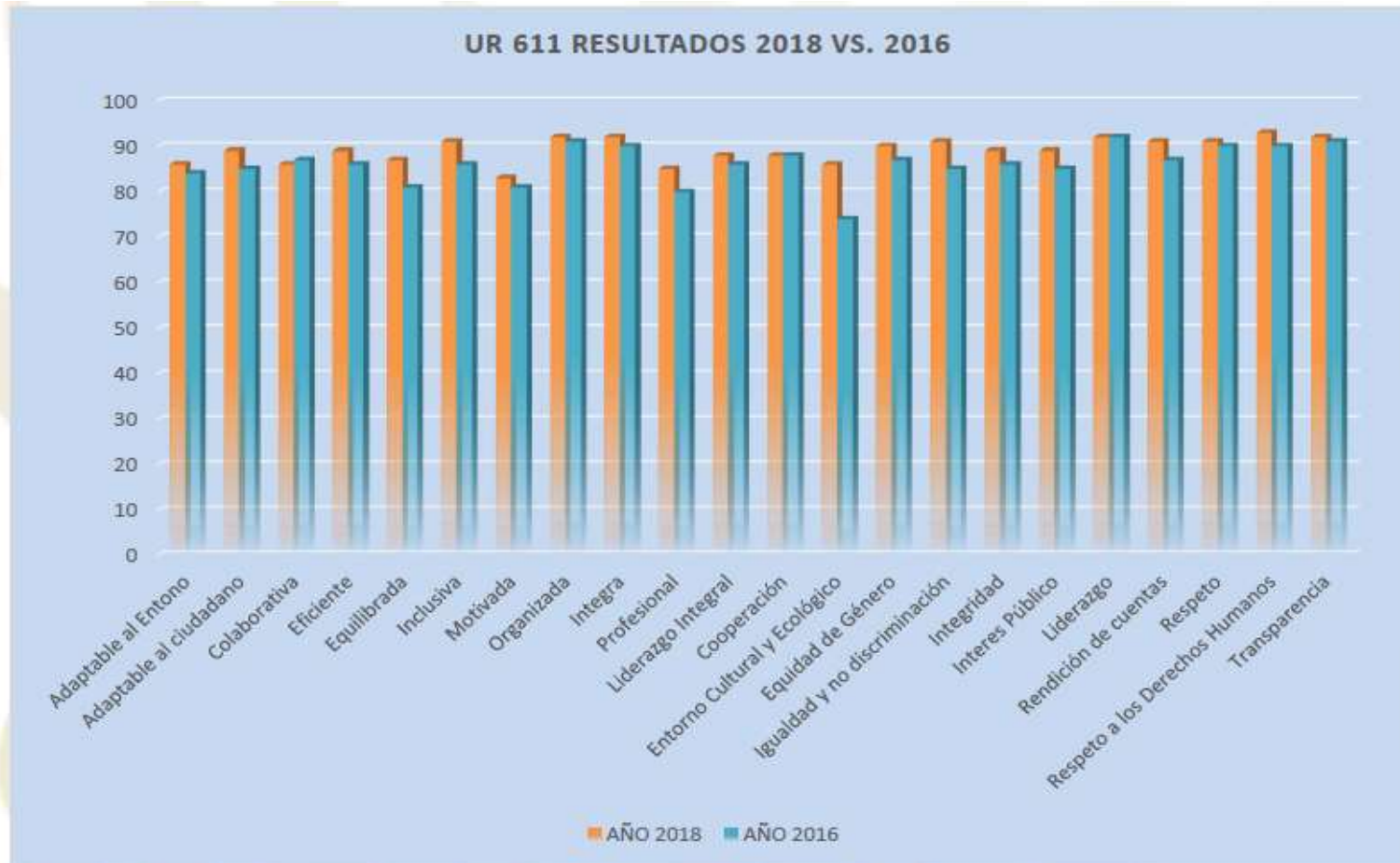


PTCCO DGASRCMDH 2019





PTCCO DGASRCMDH 2019





PTCCO DGASRCMDH 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGASRCMDH 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 DGASRCMDH 2017-2018

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



PTCCO DGASRCMDH 2019

Factor I. Reconocimiento Laboral

1 práctica cumplida en 2018

 X 100 = **100%** de efectividad
1 práctica registrada en 2018

Factor V. Equidad de Género

3 prácticas cumplidas en 2018

 X 100 = **100%** de efectividad
3 prácticas registradas en 2018

Factor IX. Balance Trabajo - Familia

3 prácticas cumplidas en 2018

 X 100 = **75%** de efectividad
4 prácticas registradas en 2018

Factor XI. Liderazgo y Participación

1 práctica cumplida en 2018

 X 100 = **100%** de efectividad
1 práctica registrada en 2018

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

1 práctica cumplida en 2018

 X 100 = **100%** de efectividad
1 práctica registrada en 2018

Factor II. Capacitación laboral y Desarrollo

3 prácticas cumplidas en 2018

 X 100 = **100%** de efectividad
3 prácticas registradas en 2018

Factor VI. Comunicación

2 prácticas cumplidas en 2018

 X 100 = **100%** de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor X. Colaboración y Trabajo en Equipo

3 prácticas cumplidas en 2018

 X 100 = **100%** de efectividad
3 prácticas registradas en 2018

Factor XVII. Impacto de la Encuesta en la Institución

2 prácticas cumplidas en 2018

 X 100 = **100%** de efectividad
2 prácticas registradas en 2018

Factor 37. Factor Específico por Ramo

1 práctica cumplida en 2018

 X 100 = **100%** de efectividad
1 práctica registrada en 2018



PTCCO DGASRCMDH 2019

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



PTCCO DGASRCMDH 2019

PGR

OFICIALÍA MAYOR

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

611 DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES Y CONCILIACIONES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.

FACTOR

42. EQUILIBRADA

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

154. Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Sensibilizar al personal de mando para respetar los horarios del personal que tengan 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												
					E	X		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 Coordinación Administrativa	DIRECTORES DE ÁREA	CORREO ELECTRÓNICO	POR EVENTO DURANTE EL AÑO	E	X	TODO EL PERSONAL		P													
					O			52	R													
2	Sensibilizar al personal de mando para que otorguen las facilidades al personal a su cargo para poder asistir a las actividades culturales sobre todo el respeto al horario	DIRECTOR GENERAL	CORREO ELECTRÓNICO	POR EVENTO DURANTE EL AÑO	E	X	MANDOS MEDIOS		P													
					O			54	R													
3					E				P													
					O				R													
4					E				P													
					O				R													


FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD


FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO DGASRCMDH 2019

Ajustar al ancho de la ventana y activar el desplazamiento

PGR

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

444 DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES Y CONCILIACIONES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.

FACTOR 42 EQUILIBRADA

156. La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (fines, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza.
157. siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Sensibilizar al personal de mando para respetar los horarios del personal que tengan 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												
							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 Coordinación Administrativa	DIRECTORES DE AREA	CORREO ELECTRÓNICO	POREVENTO DURANTE EL AÑO	E R O	TODO EL PERSONAL	52		R										
2	Sensibilizar al personal de mando para que otorguen las facilidades al personal a su cargo para poder asistir a las actividades culturales sobre todo el respeto al horario	DIRECTOR GENERAL	CORREO ELECTRÓNICO	POREVENTO DURANTE EL AÑO	E R O	MANDOS MEDIO	54		R										
3					E R O				P										
4					E R O				P										

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO DGASRCMDH 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

811	DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES Y CONCILIACIONES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.
-----	---

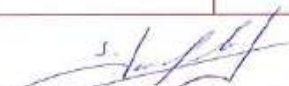
FACTOR


<p>176. El sueldo que percibe en lo sucesivo a sus responsabilidades.</p> <p>181. Mi sueldo va acorde a las condiciones económicas del país.</p> <p>209. Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal</p> <p>207. Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.</p>	<p>27. MOTIVADA</p>
---	---------------------

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Propiciar la integración del personal de la Dirección General a efectos de trabajar el apoyo y colaboración en el trabajo, a través del reconocimiento de su labor.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACION	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Substanciar a la Coordinación Administrativa la difusión de los aumentos que cause la inflación con diferentes criterios para el personal beneficiario económico en la adquisición de bienes y/o servicios.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA/ DIRECTOR GENERAL	COMERCIO ELECTRÓNICO	CURTIPERMANENTE	E O X	TODO EL PERSONAL																
2	Substanciar a la Coordinación Administrativa la difusión al personal de los prestaciones económicas a que tiene derecho.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA/ DIRECTOR GENERAL	COMERCIO ELECTRÓNICO	CURTIPERMANENTE	F O X	TODO EL PERSONAL																
3					E O																	
4					E O																	


 FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD


 FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO DGASRCMDH 2019

PGR

OFICINA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA
DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES Y CONGLIACIONES EN
MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

FACTOR

32. LIDERAZGO INTEGRAL

137. Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo
154. Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer la integración en el personal de la Dirección General 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 ISLAQUONADO		2019														
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Fomentar la participación de los y las servidores/as públicos/as en cursos de desarrollo humano, trabajo en equipo y liderazgo que ofrece la DGF?	DIRECTOR GENERAL	CORREO ELECTRÓNICO	POR EVENTO DURANTE EL AÑO	E O E	X X X	TODO EL PERSONAL			P													
2	Promover entre el personal de mandos medios la implementación de reuniones de trabajo para informar logros de metas y objetivos y captar opiniones del personal a su cargo para mejorar en el área así como otorgar un reconocimiento a aquellas que se implementen	DIRECTOR GENERAL	RECONOCIMIENTOS	POR EVENTO DURANTE EL AÑO	O	X	MANDOS MEDIOS			R													
3	Incluir al personal de mando superior y medio, a fin de que el personal participe en funciones diversas fomentado el trabajo en equipo	DIRECTOR GENERAL	CORREO ELECTRÓNICO/ REUNIONES DE TRABAJO	POR EVENTO DURANTE EL AÑO	E O	X	MANDOS MEDIOS Y SUPERIOR			P													
4																							

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN / SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO DGASRCMDH 2019

PGR

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES Y CONCILIACIONES EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

FACTOR

SS. TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Disfundir 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															
							ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Disfundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Dirección a las y los servidores públicos	DIRECTOR GENERAL	CORREO ELECTRÓNICO	UNA SEMANA	E	TODO EL PERSONAL																
					O																	
2	Disfundir las prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 a las y los servidores públicos de la DGASRCMDH	DIRECTOR GENERAL	CORREO ELECTRÓNICO	UNA SEMANA	E	MANDOS MEDIOS																
					O																	
3					E	MANDOS MEDIOS Y SUPERIOR																
					O																	
4					E																	
					O																	

[Firma]
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

[Firma]
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORDINACIÓN Y SUBDELEGACIÓN ADMINISTRATIVA