



---

**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

---

## **Resultados ECCO 2018**

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

**Dirección General de Prevención del Delito y  
Servicios a la Comunidad**



## PTCCO DGPDSC 2019

CRITERIO	Pág
Introducción .....	1
1. Análisis Cuantitativo .....	6
2. Análisis Cualitativo .....	47
3. Análisis Comparativo .....	50
3.1. Comparación de resultados .....	51
3.1.1. Comparación de resultados FGR Vs. UR 613.....	52
3.1.2. Comparativo SDHPDSC .....	53
3.1.6. Comparativo Histórico DGPDSC .....	54
3.2. Resultados DGPDSC 2016 Vs. 2018 .....	55
3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018.....	58
4. Definición de Objetivos Estratégicos .....	61
5. Definición de Prácticas de Transformación.....	61
5.1. Difusión de resultados .....	62
5.2. Factor Liderazgo .....	63
6. Calendarización de Prácticas de Transformación.....	68



## PTCCO DGPDSC 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 DGPDSC 2019

En 2018, la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplicó la encuesta **Tipo "B"** fortalece su modelo centrado en 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.

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 DGPDSC 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 DGPDSC 2019

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

46 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 60, es decir el 76.66 %, 15 puntos porcentuales menos con respecto a 2016 **91 %**

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 DGPDSC en la encuesta fue de **87 puntos**, 3 puntos más que la calificación obtenida el año 2016.

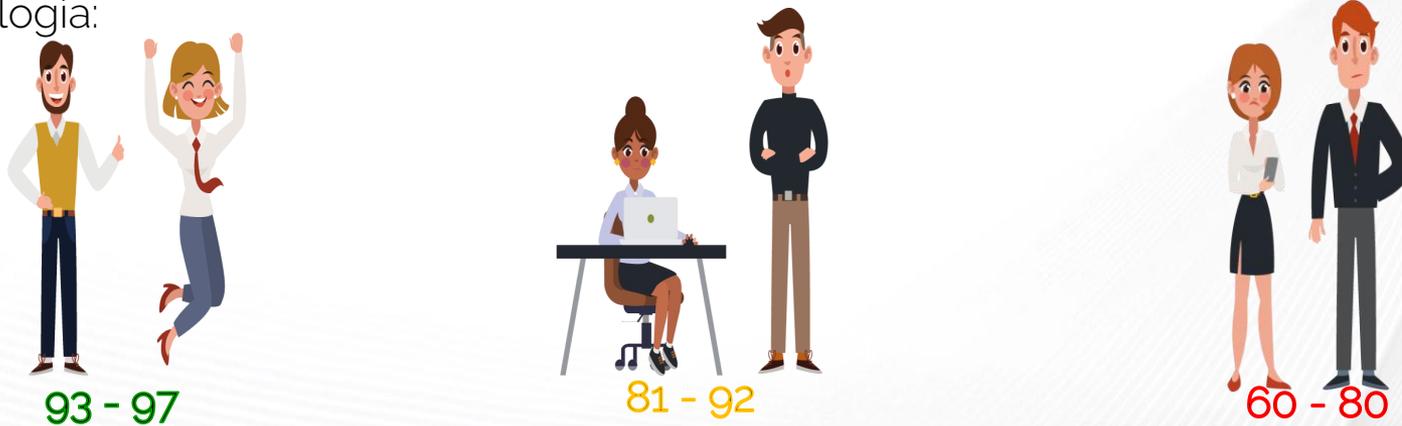
Los 10 reactivos mejor calificados se identifican como umbral superior, mientras que los 10 reactivos menos calificados es el umbral inferior; por lo tanto, el umbral de la DGPDSC en la ECCO 2018 es el siguiente:

**93 ≥; 80 ≤**

El umbral superior resulta tres puntos por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó cinco puntos.

## PTCCO DGPDSC 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 60 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 DGPDSC presenta el siguiente plan de:

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



## PTCCO DGPDSC 2019

# 1. Análisis Cuantitativo



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

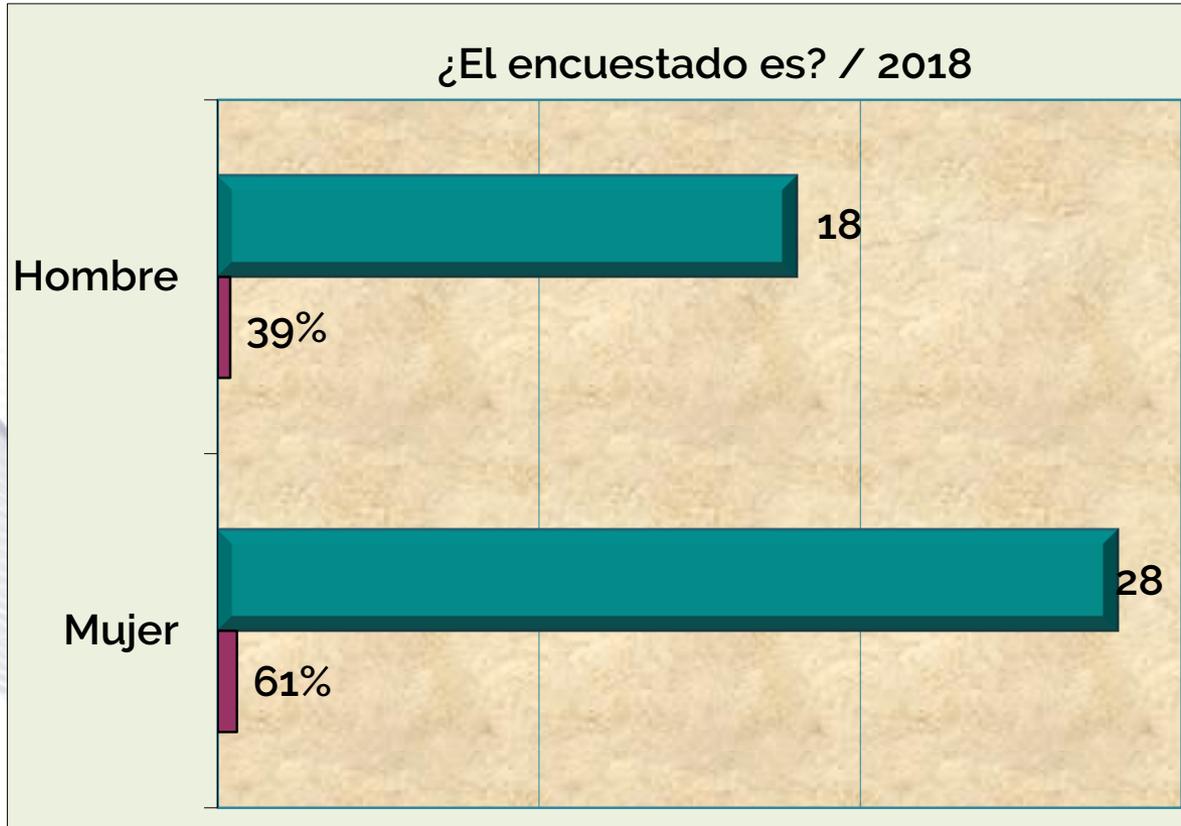
Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delitos y  
Servicios a la Comunidad  
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad

**PTCCO DGPDSC 2019**

# Datos Sociodemográficos



## PTCCO DGPDSC 2019



**Sexo**

La participación de las mujeres fue superior por 22 puntos porcentuales a la de los hombres.

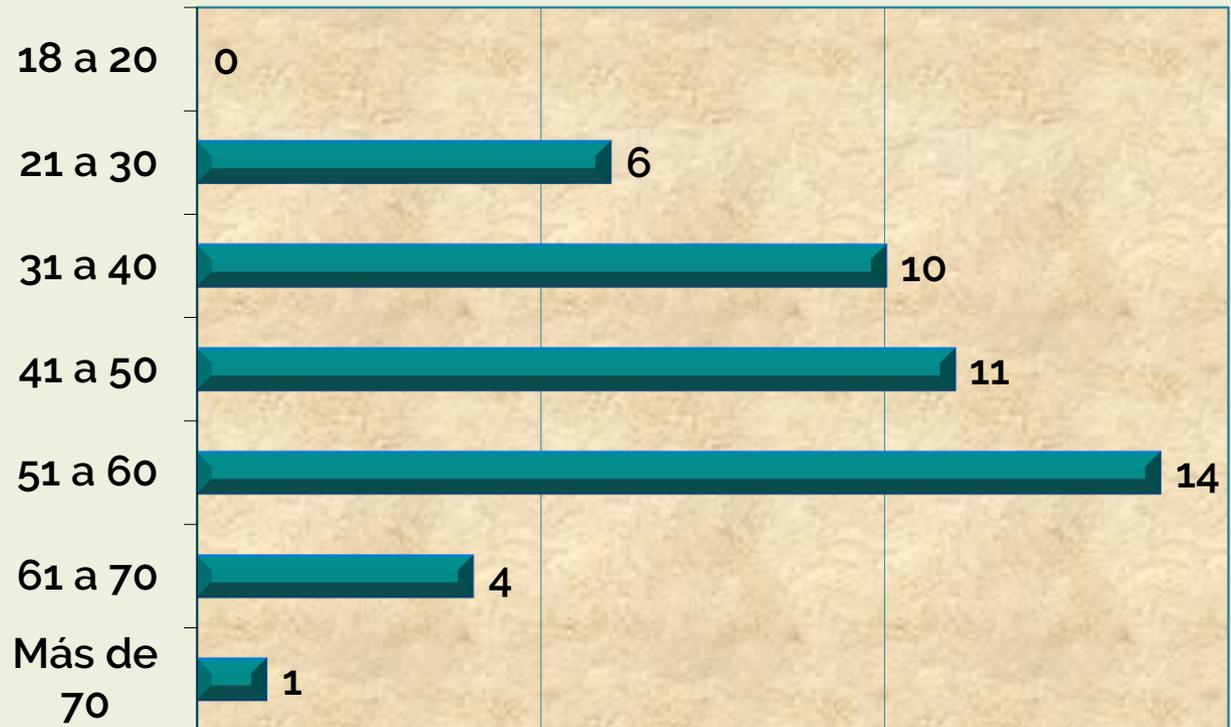


## PTCCO DGPDSC 2019

### Edad

16 (35%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 25 (54%) son de edad mediana y 5 (11%) son adultos mayores.

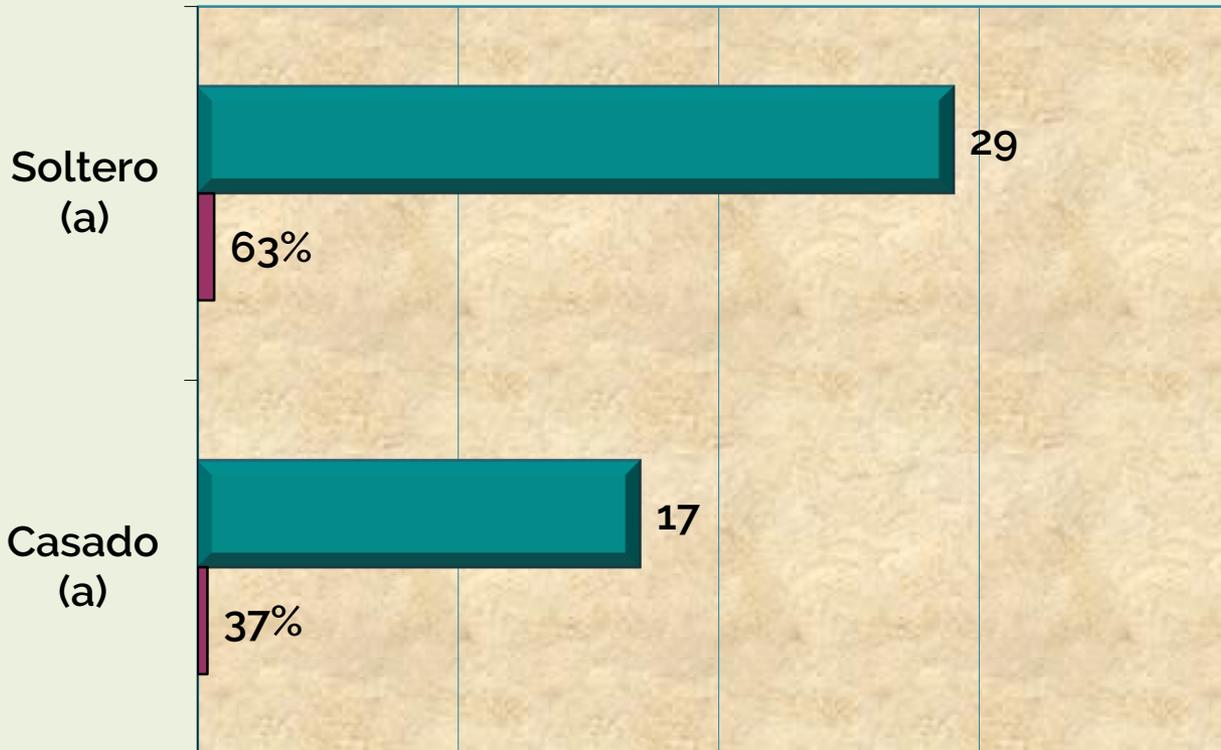
### 6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





## PTCCO DGPDSC 2019

### 5.- ¿Su estado civil es? / 2018



#### Estado Civil

La participación de los solteros fue superior en 26 puntos porcentuales a la participación de los casados.



## PTCCO DGPDSC 2019

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



### Nivel de Estudios

El 33% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 15% ostenta estudios superiores, mientras que 6 personas tienen secundaria terminada o incompleta.

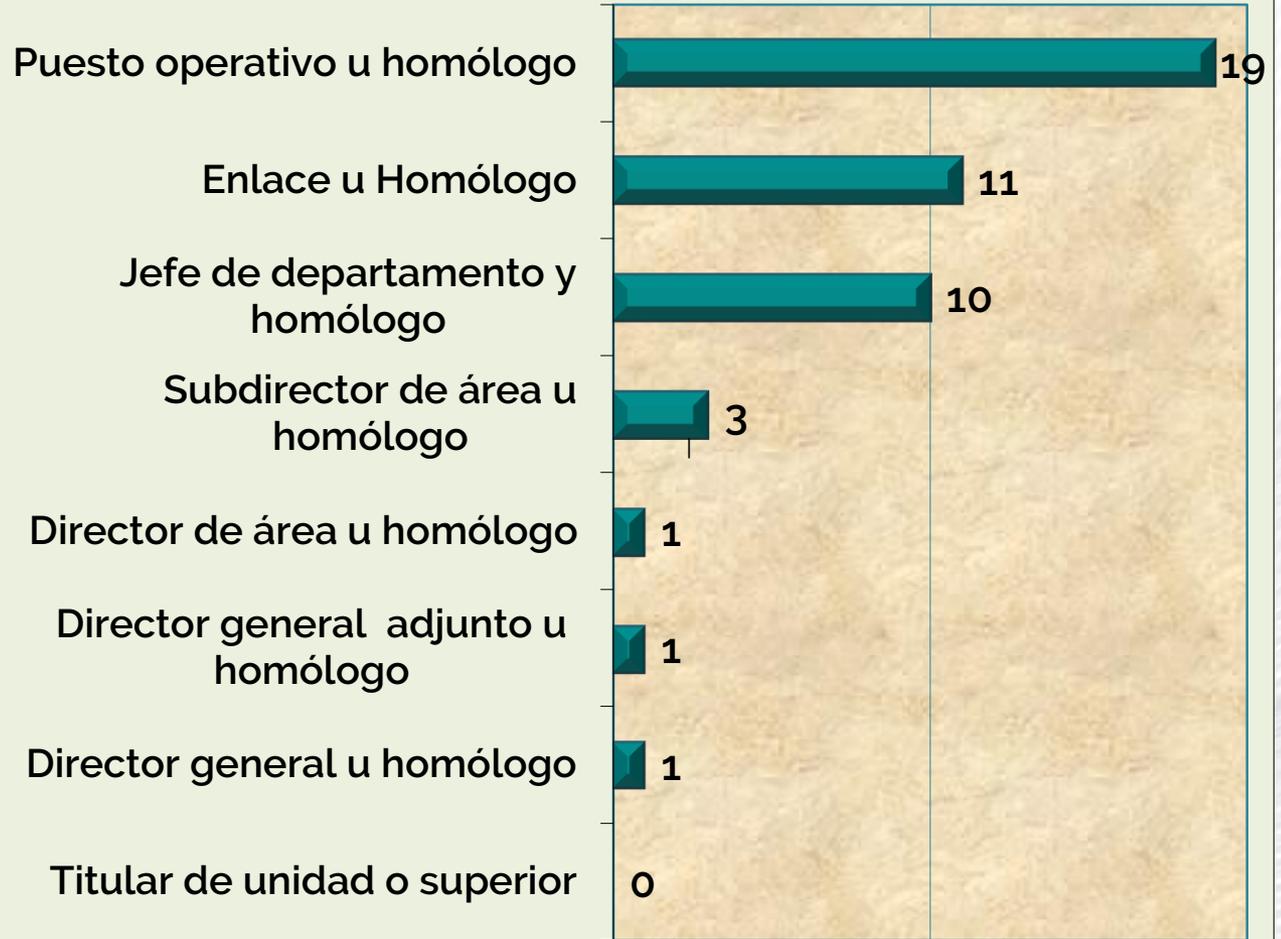


## PTCCO DGPDSC 2019

### Nivel de Puesto

41% de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras el 24% de las personas son enlaces.

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





## PTCCO DGPDSC 2019

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



**Servicio de Carrera**

Uno de los 46  
participantes de la  
ECCO, ocupa algún  
puesto relacionado  
al servicio  
profesional de  
carrera.



## PTCCO DGPDSC 2019

**Años en el Sector Privado**

Casi 5 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





## PTCCO DGPDSC 2019



**Años en el Sector Público**

El 87% del personal encuestado, es servidor público experto y versado en el Sector Público.

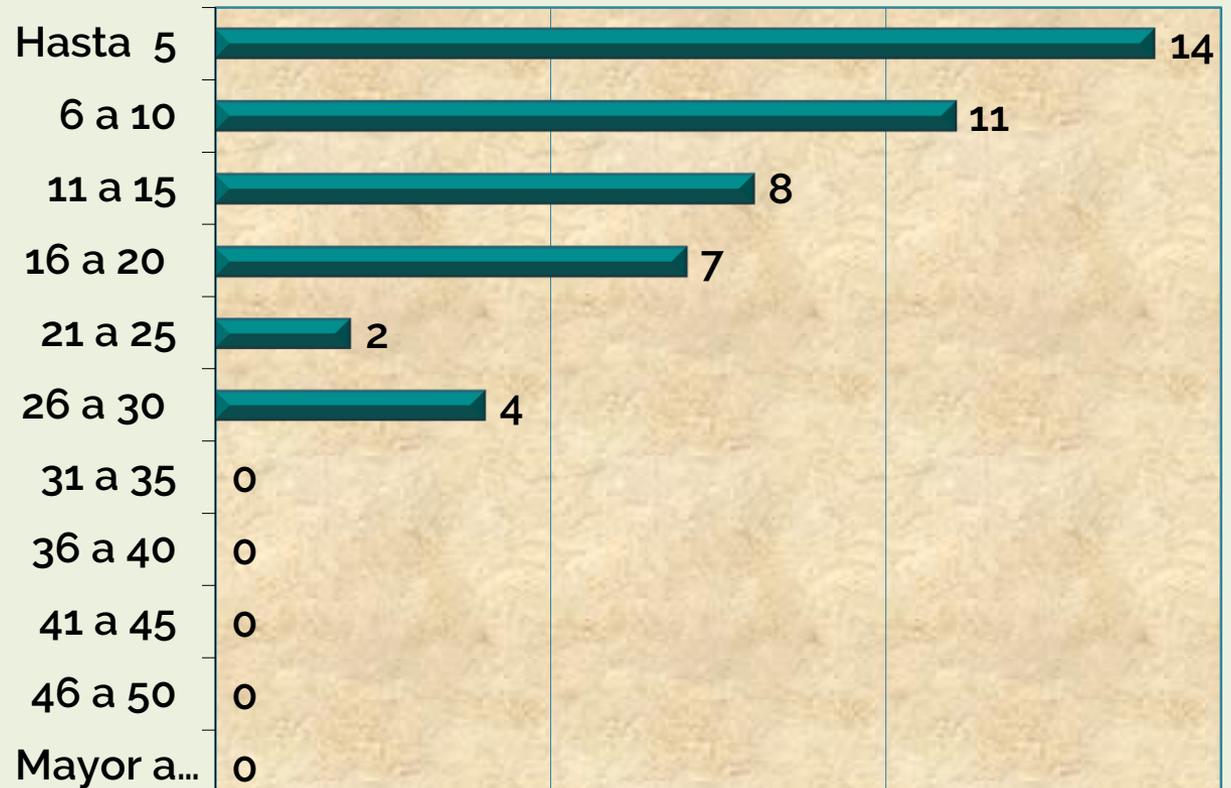


## PTCCO DGPDSC 2019

**Años en el puesto actual**

Una de cada dos 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 DGPDSC 2019

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



Estudios actuales

8 personas de cada 10, en el momento de contestar la encuesta estipularon realizar ningún tipo de estudio.

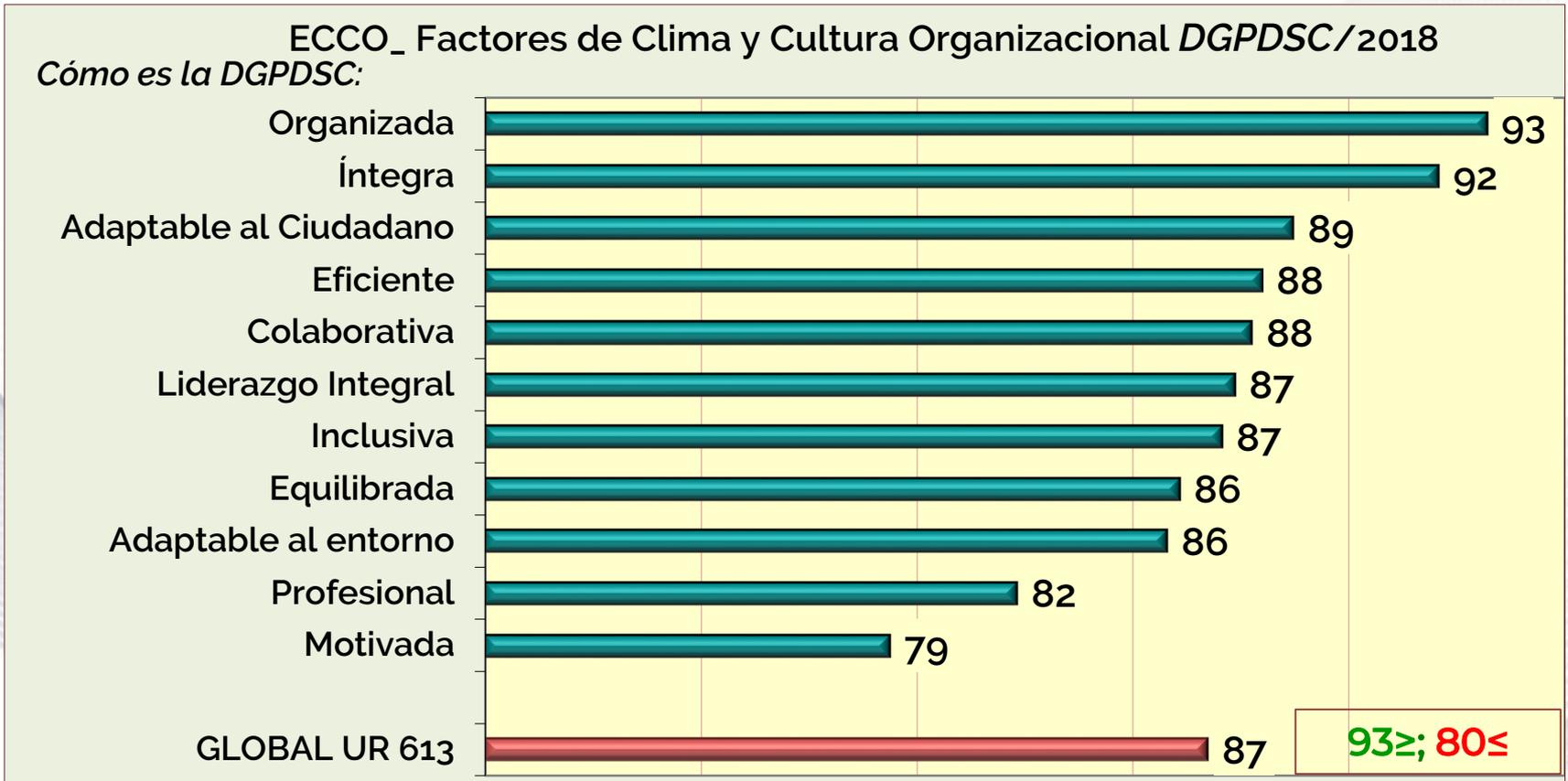


PTCCO DGPDSC 2019

# Resultado por Factores de Mayor a Menor



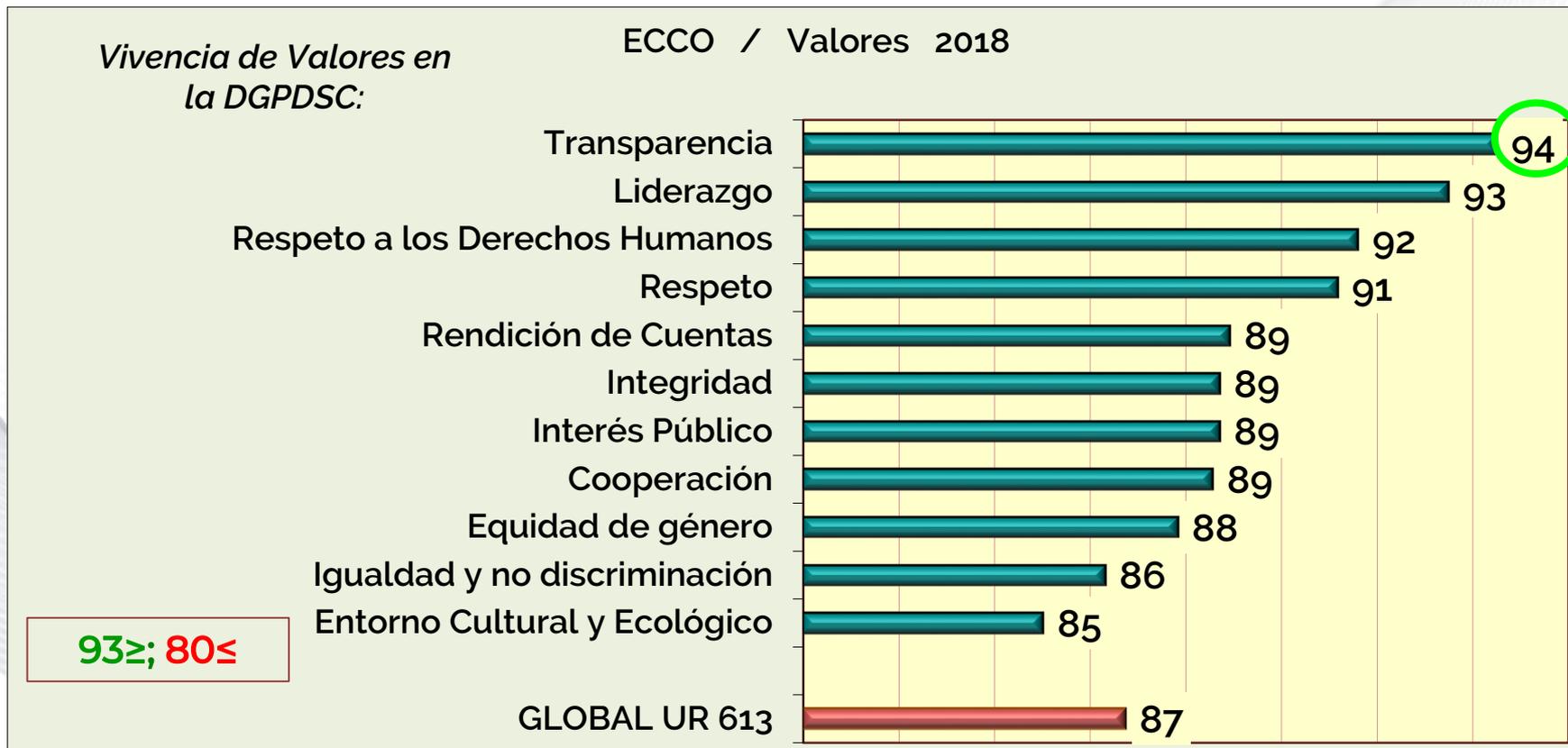
## PTCCO DGPDSC 2019



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 DGPDSC 2019



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

### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DGPDSC / 2018

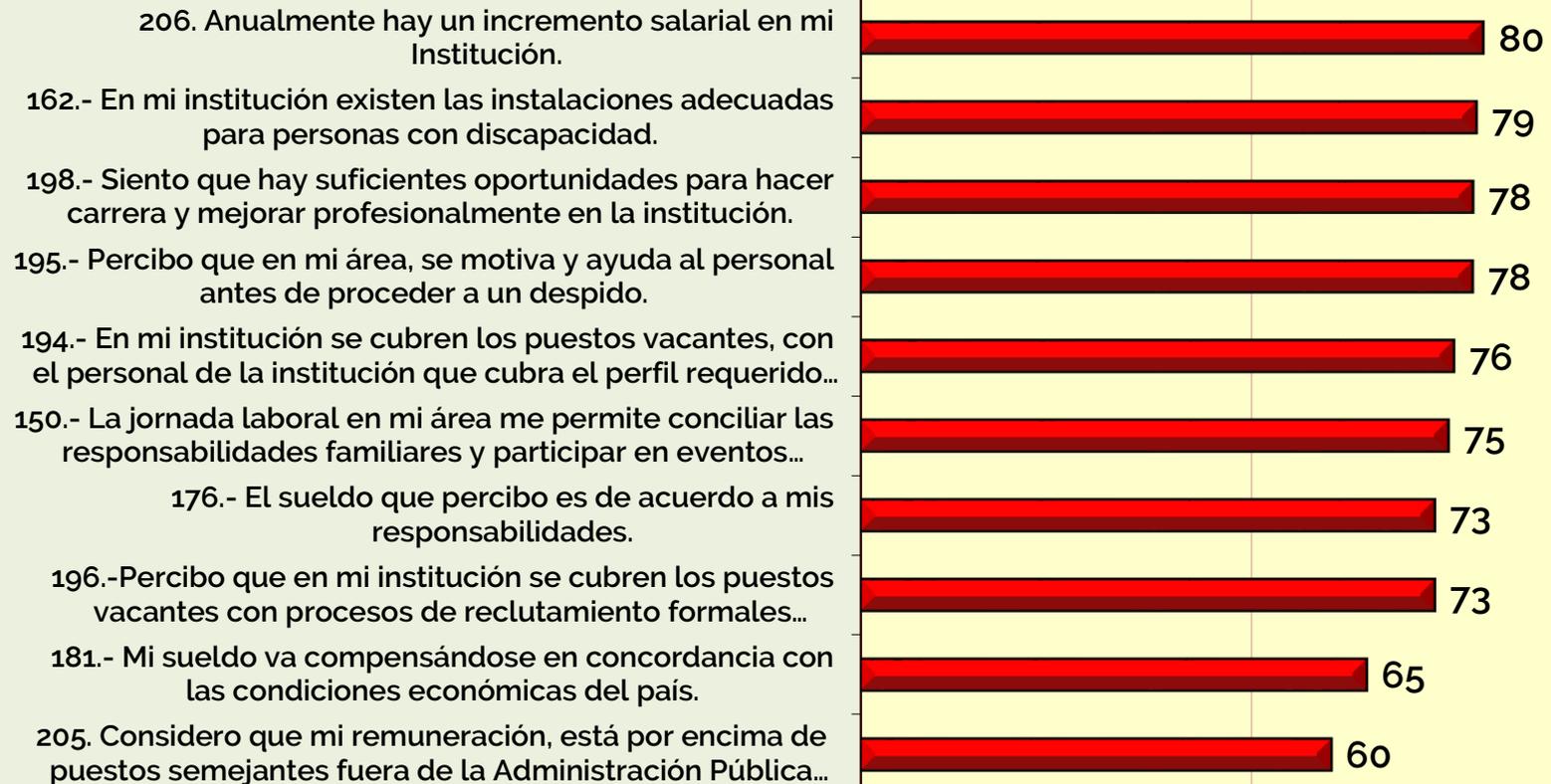


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la DGPDSC es Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



## PTCCO DGPDSC 2019

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DGPDSC / 2018



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



PTCCO DGPDSC 2019

# Factores básicos Índice individual

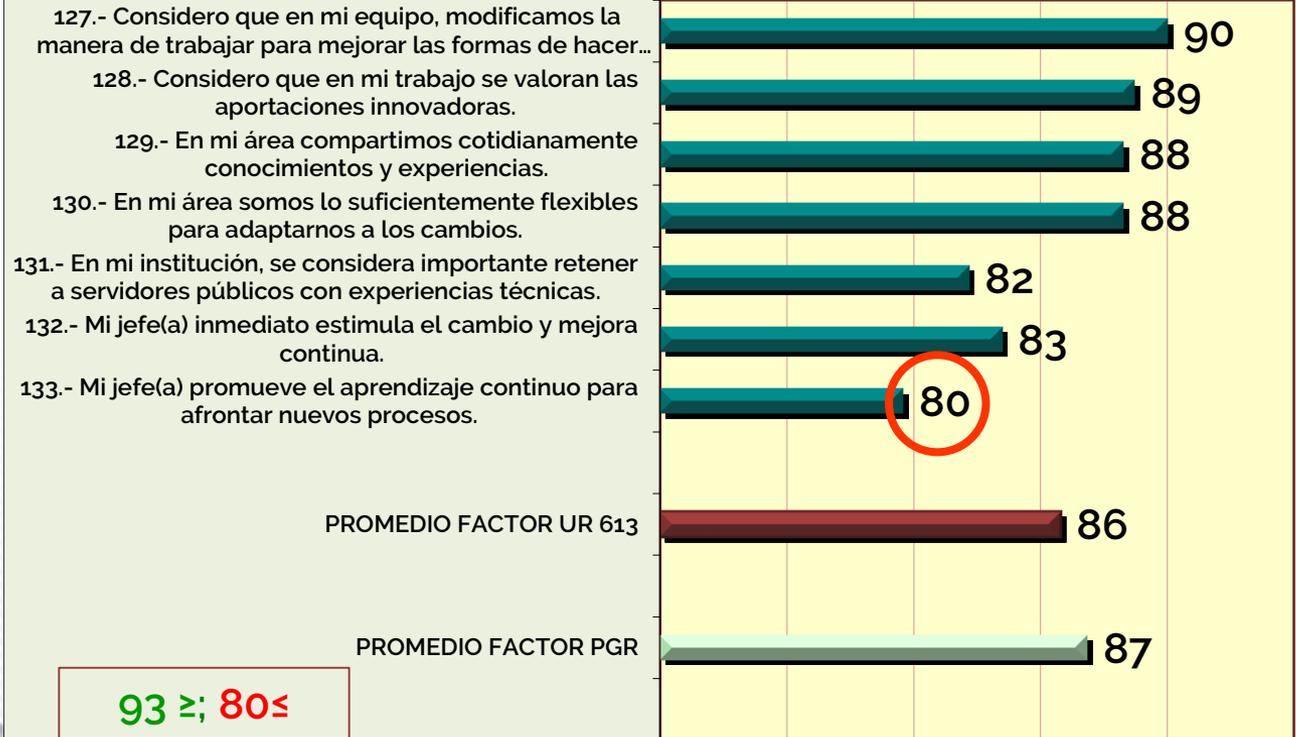
## PTCCO DGPDSC 2019

La DGPDSC es Adaptable al entorno

86



### FACTOR 38 / 2018



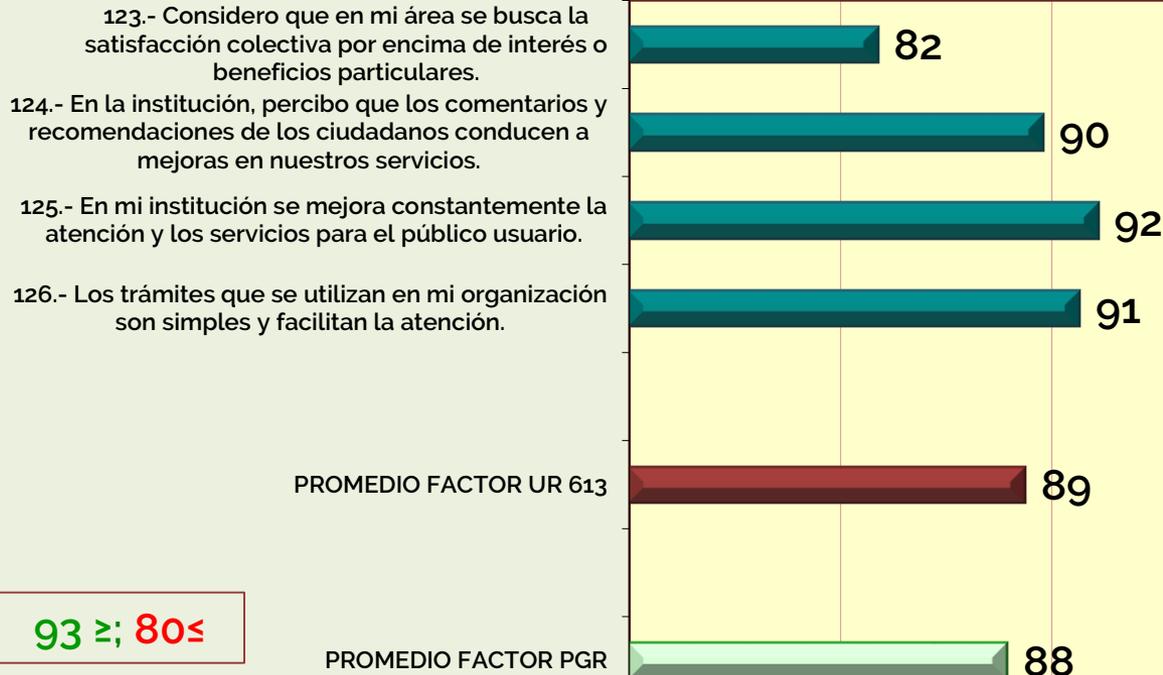
93 ≥; 80 ≤

Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería promover el aprendizaje continuo. Asimismo consideran que se valoran las aportaciones innovadoras .

## PTCCO DGPDSC 2019

La DGPDSC es  
Adaptable al  
ciudadano

### FACTOR 39 /2018



93 ≥; 80 ≤

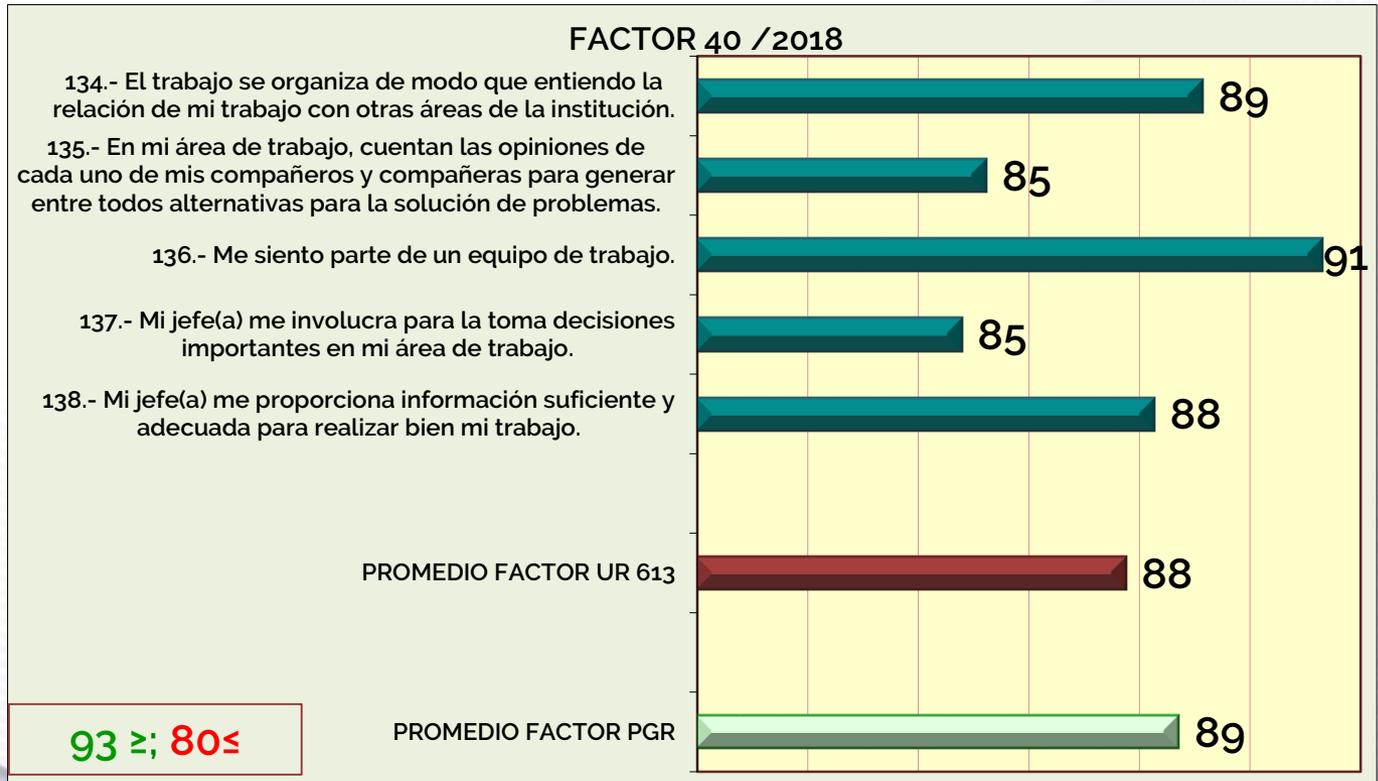


Los resultados muestran que en la Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y se busca que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.

## PTCCO DGPDSC 2019

La DGPDSC es  
Colaborativa

88

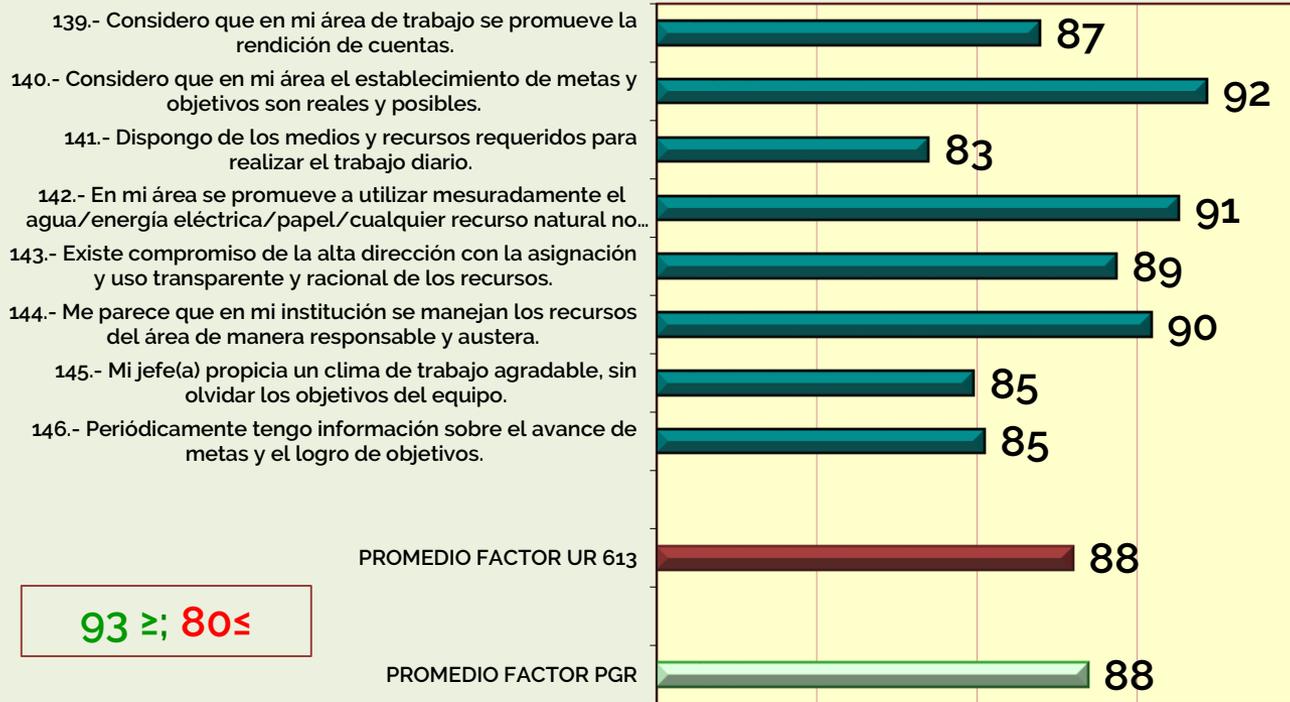


Las y los servidores públicos de la DGPDSC se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma en que el personal de mando los involucra para la toma de decisiones.

## PTCCO DGPDSC 2019

La DGPDSC es  
Eficiente

### FACTOR 41 /2018



93 ≥; 80 ≤



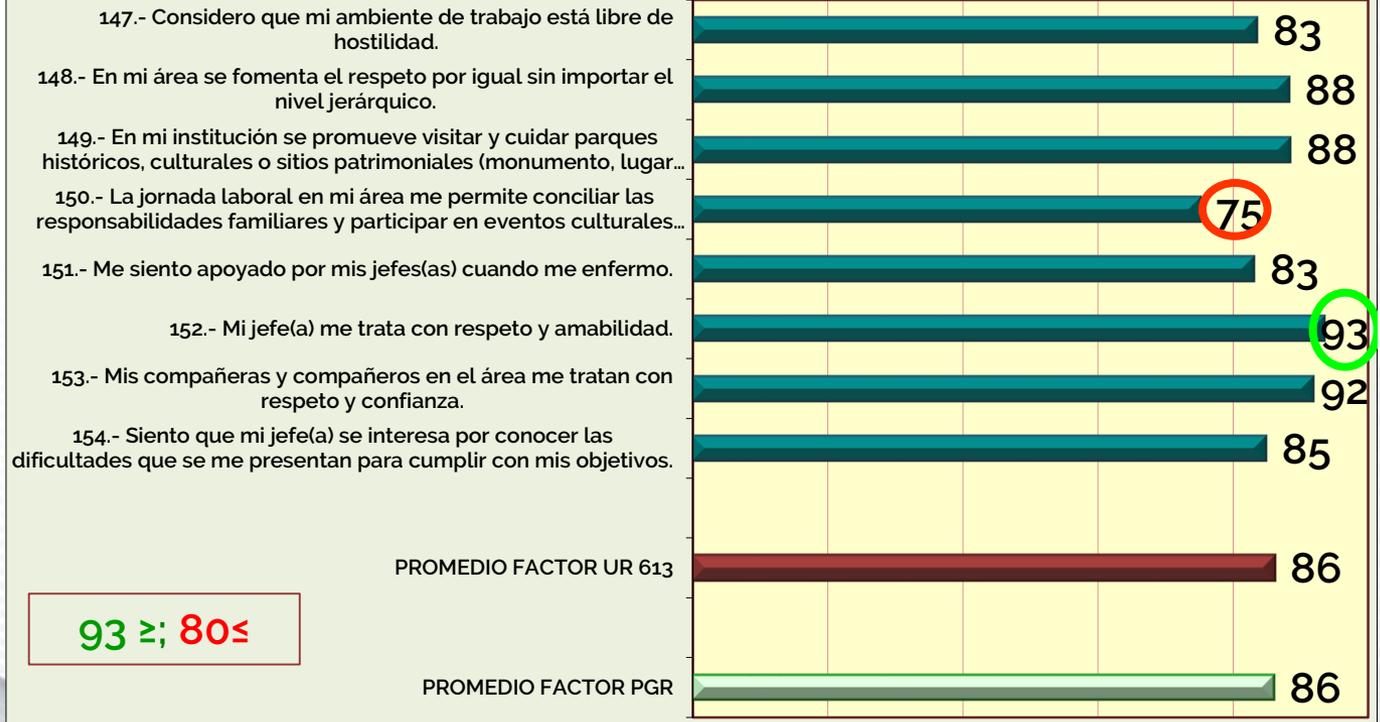
Se considera que la DGPDSC percibe que el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podrían mejorar la disponibilidad de recursos para realizar el trabajo diario.

## PTCCO DGPDSC 2019

La DGPDSC es  
Equilibrada



### FACTOR 42 / 2018



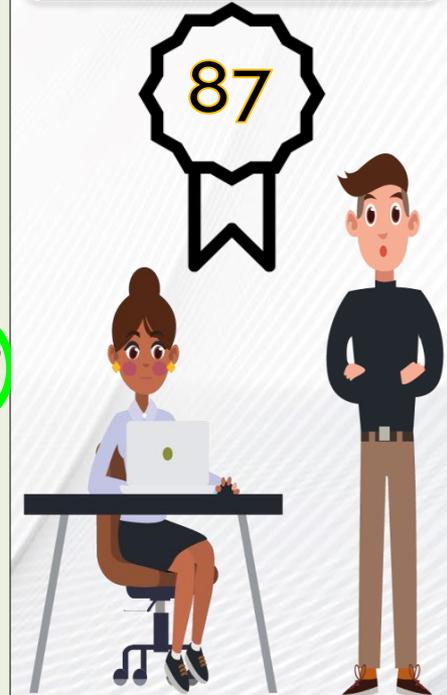
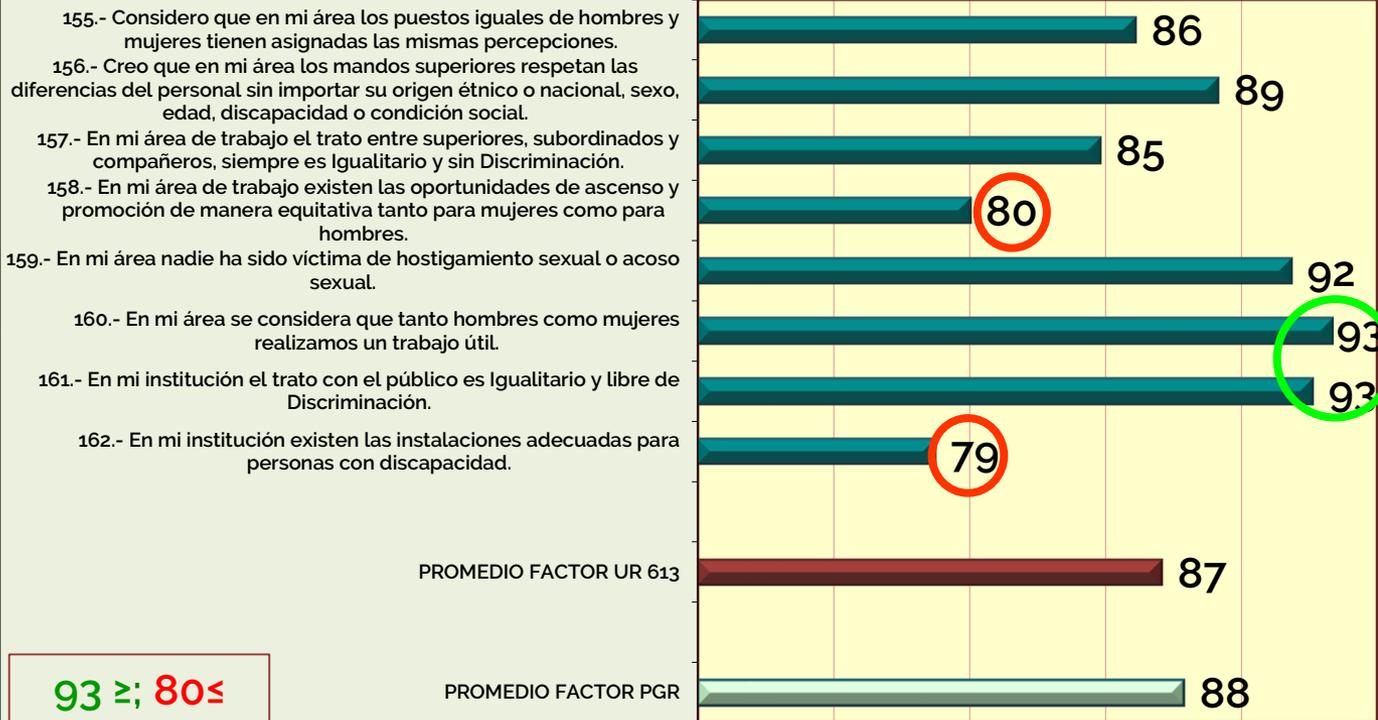
93 ≥; 80 ≤

El personal de la Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad, percibe que su jefe los trata con respeto y amabilidad, sin embargo consideran que la jornada laboral no les permite conciliar las responsabilidades familiares.

## PTCCO DGPDSC 2019

La DGPDSC es Inclusiva

### FACTOR 46 / 2018



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal. Se observa un incremento en la percepción de la existencia de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en los inmuebles de la FGR (58 puntos en 2016)

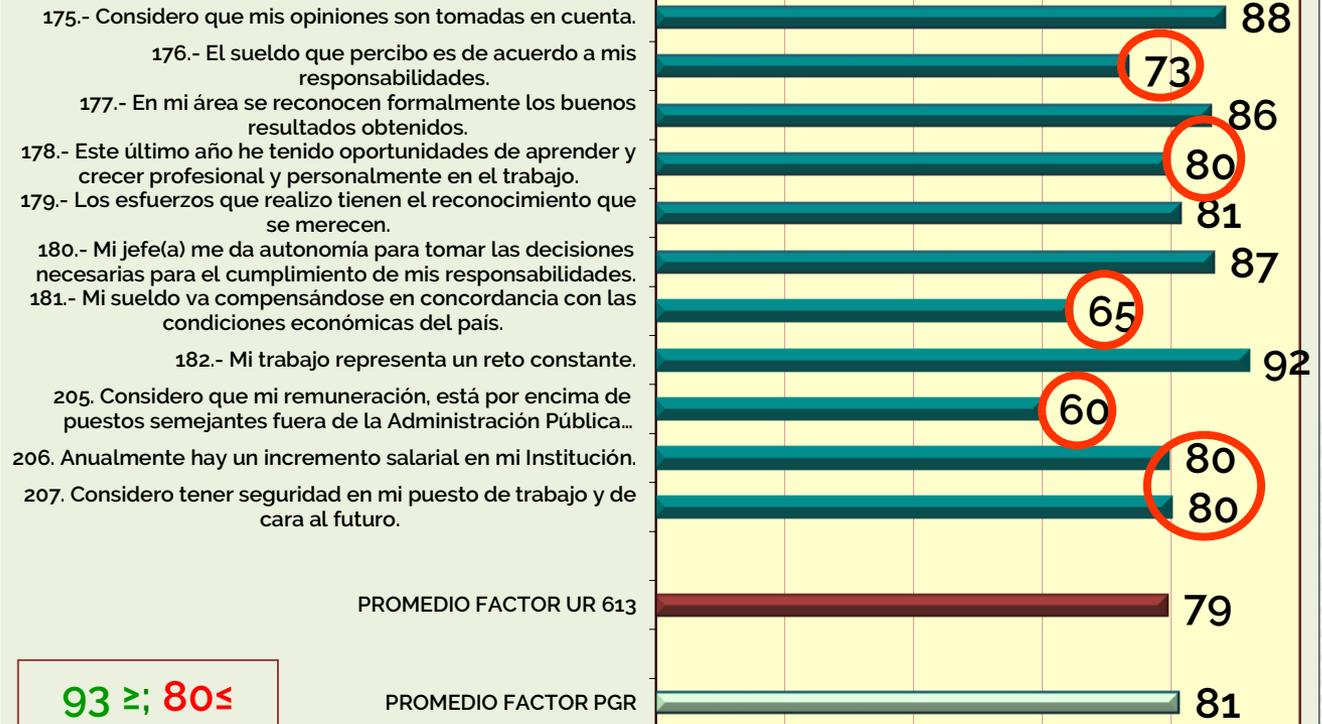
## PTCCO DGPDSC 2019

La DGPDSC es  
Motivada

79



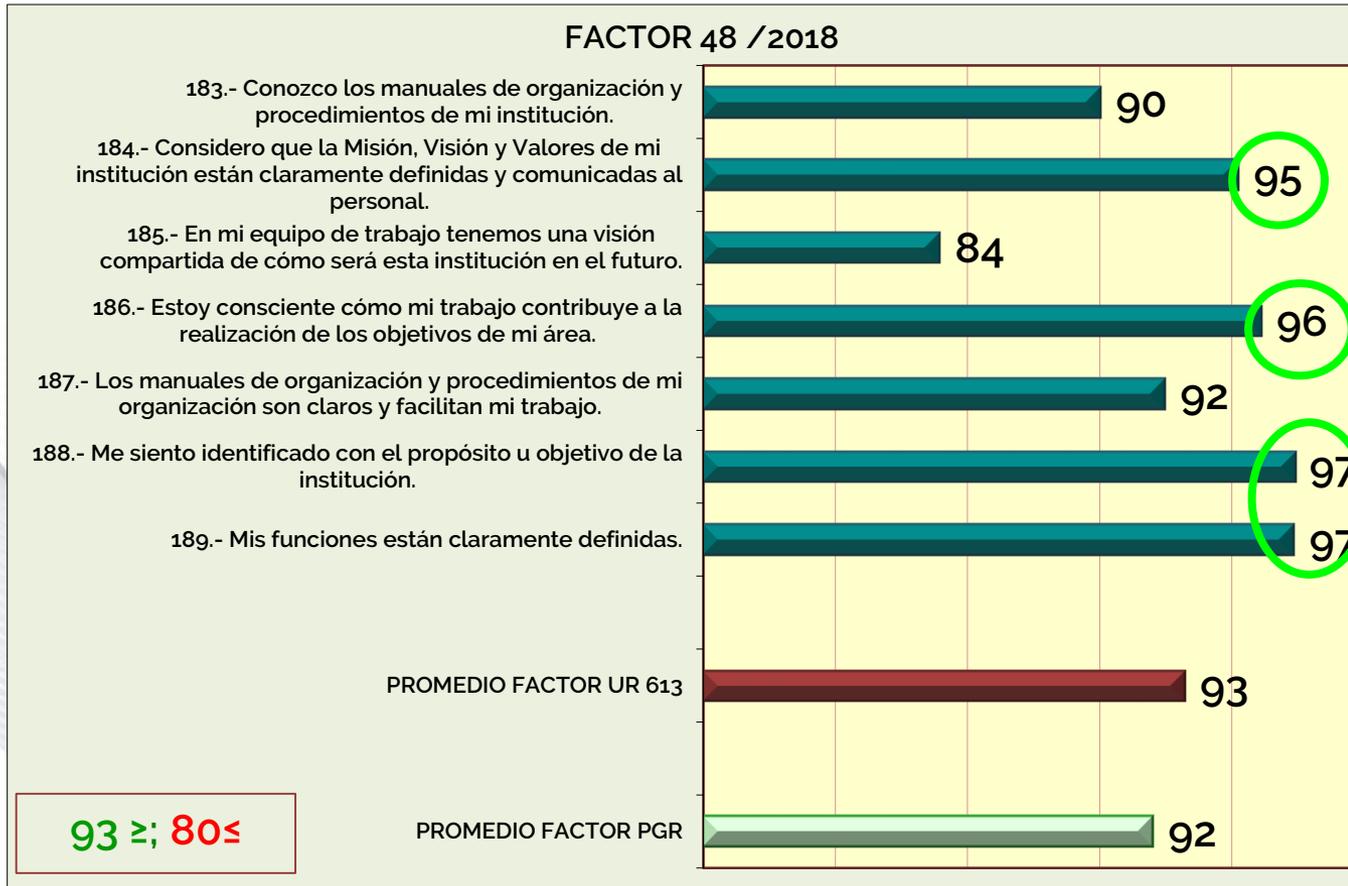
### FACTOR 47 /2018



93 ≥; 80 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la DGPDSC están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 65% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial.

## PTCCO DGPDSC 2019



La DGPDSC es  
Organizada



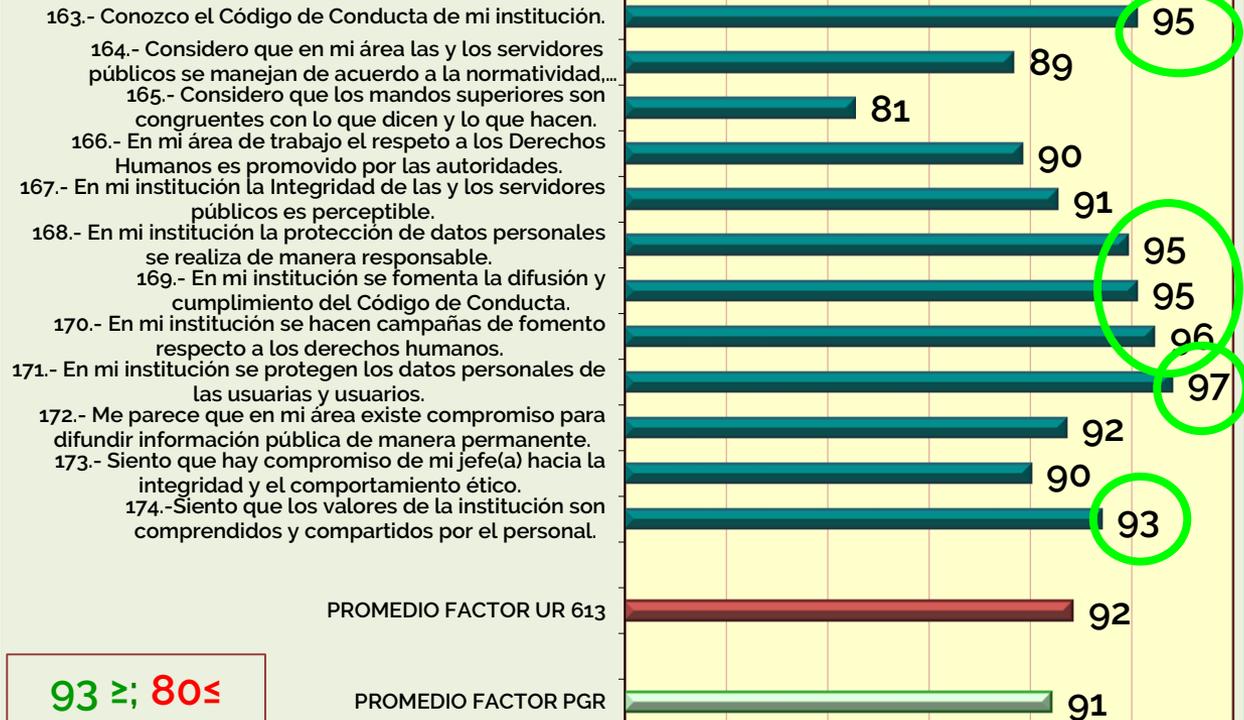
El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la DGPDSC presenta una clara identificación con el propósito u objetivo de la FGR, lo que trae como consecuencia que el servidor público manifieste una clara definición en sus funciones.

## PTCCO DGPDSC 2019

La DGPDSC es  
Íntegra



### FACTOR 49 / 2018

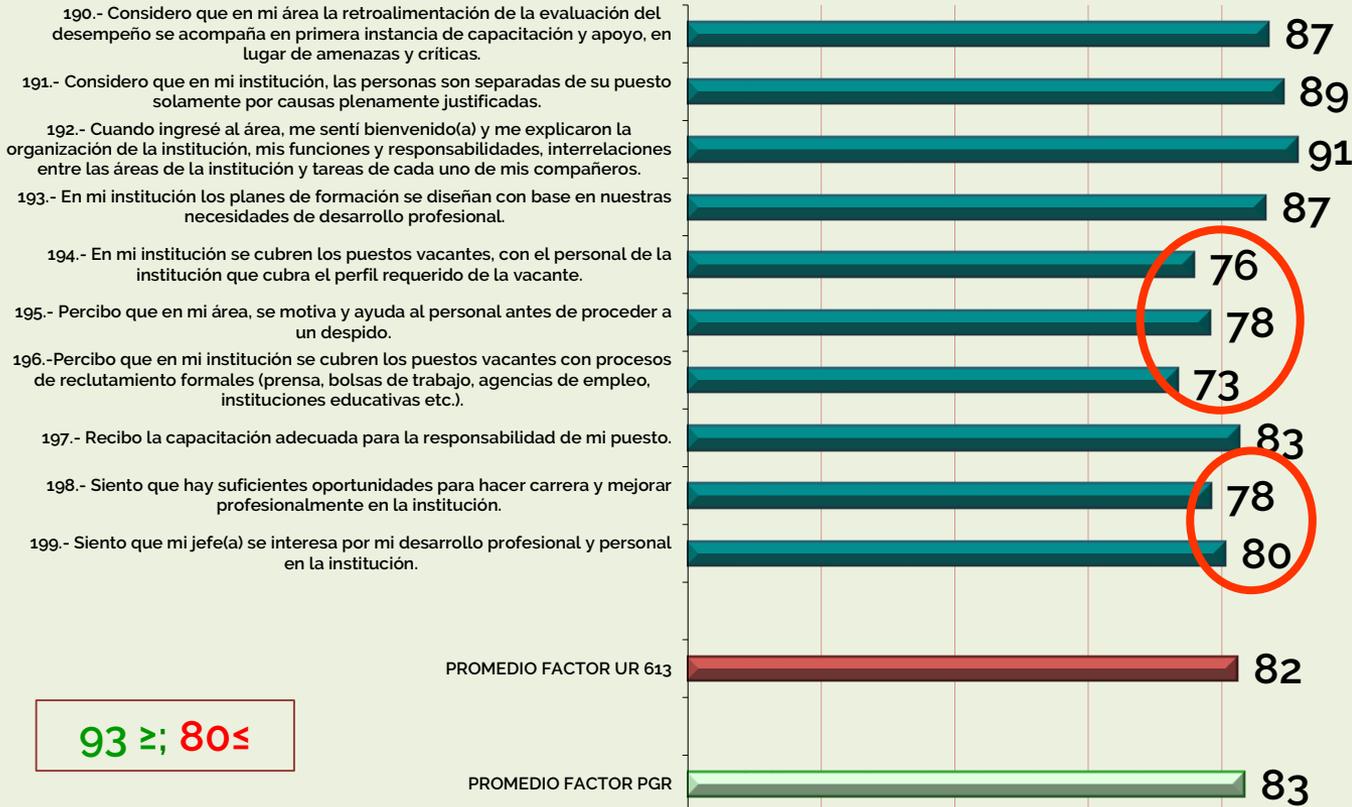


93 ≥; 80 ≤

Este resultado muestra que la y el servidor público de la DGPDSC 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.

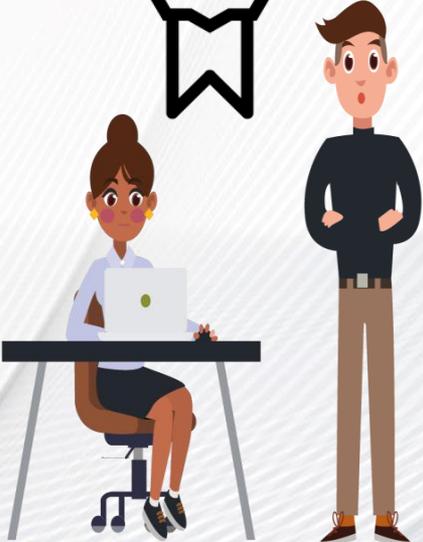
## PTCCO DGPDSC 2019

### FACTOR 50 / 2018



93 ≥; 80 ≤

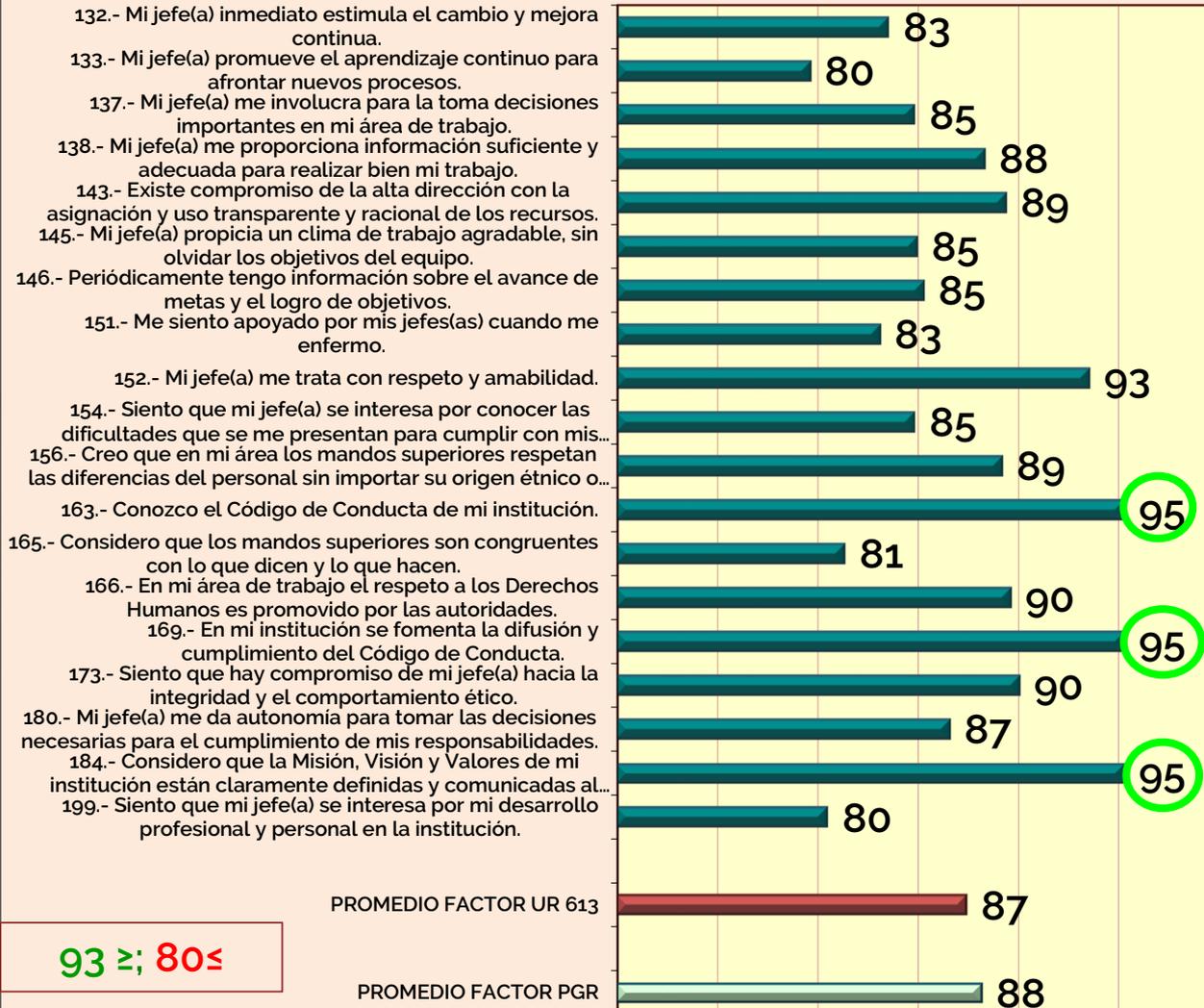
La DGPDSC es Profesional



Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento mediante la bolsa de trabajo; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo, para mejorar profesionalmente.

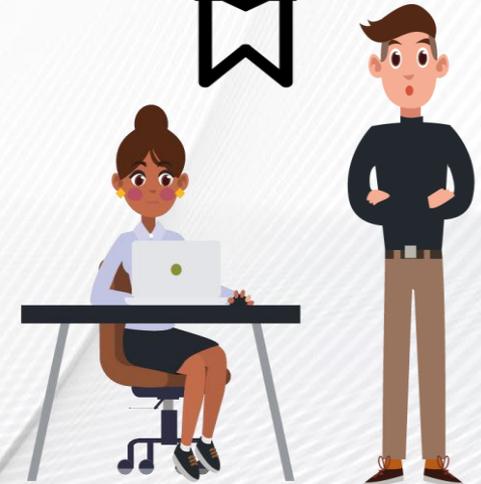
## PTCCO DGPDSC 2019

### FACTOR 52 /2018



93 ≥; 80 ≤

Liderazgo Integral



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



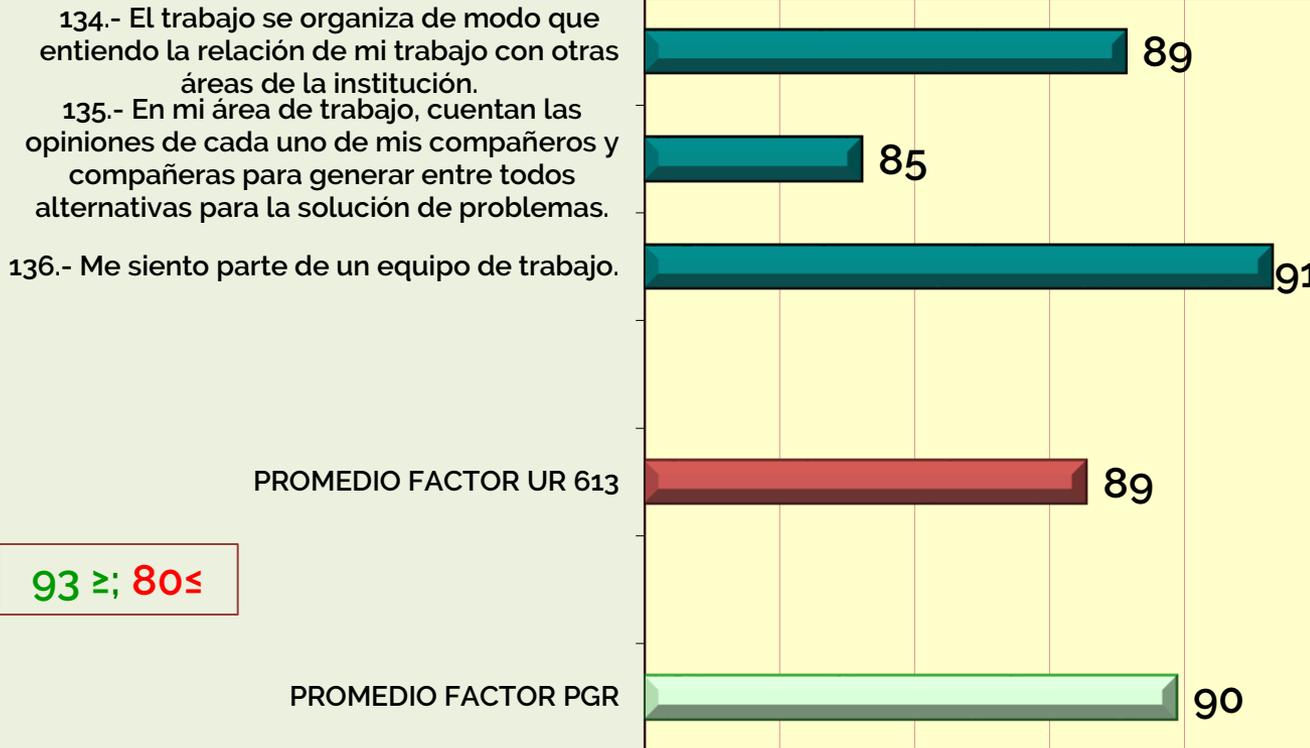
PTCCO DGPDSC 2019

# Resultado de factores de Valores

## PTCCO DGPDSC 2019

Vivencia de Valores:  
Cooperación

FACTOR 53 /2018



La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la DGPDSC se sienten parte del equipo de trabajo, colaboran entre sí; asimismo, se presenta una interrelación entre las diferentes Unidades Administrativas.



## PTCCO DGPDSC 2019

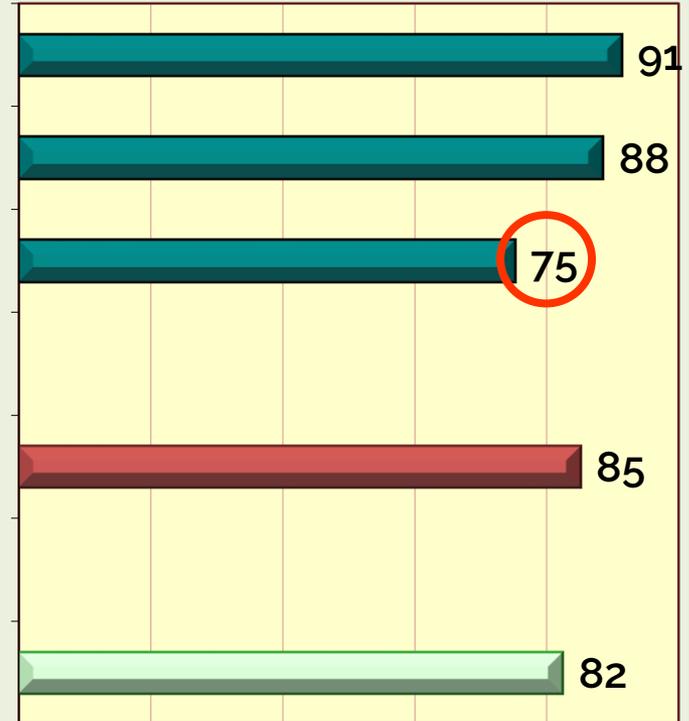
### Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

85



#### 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)

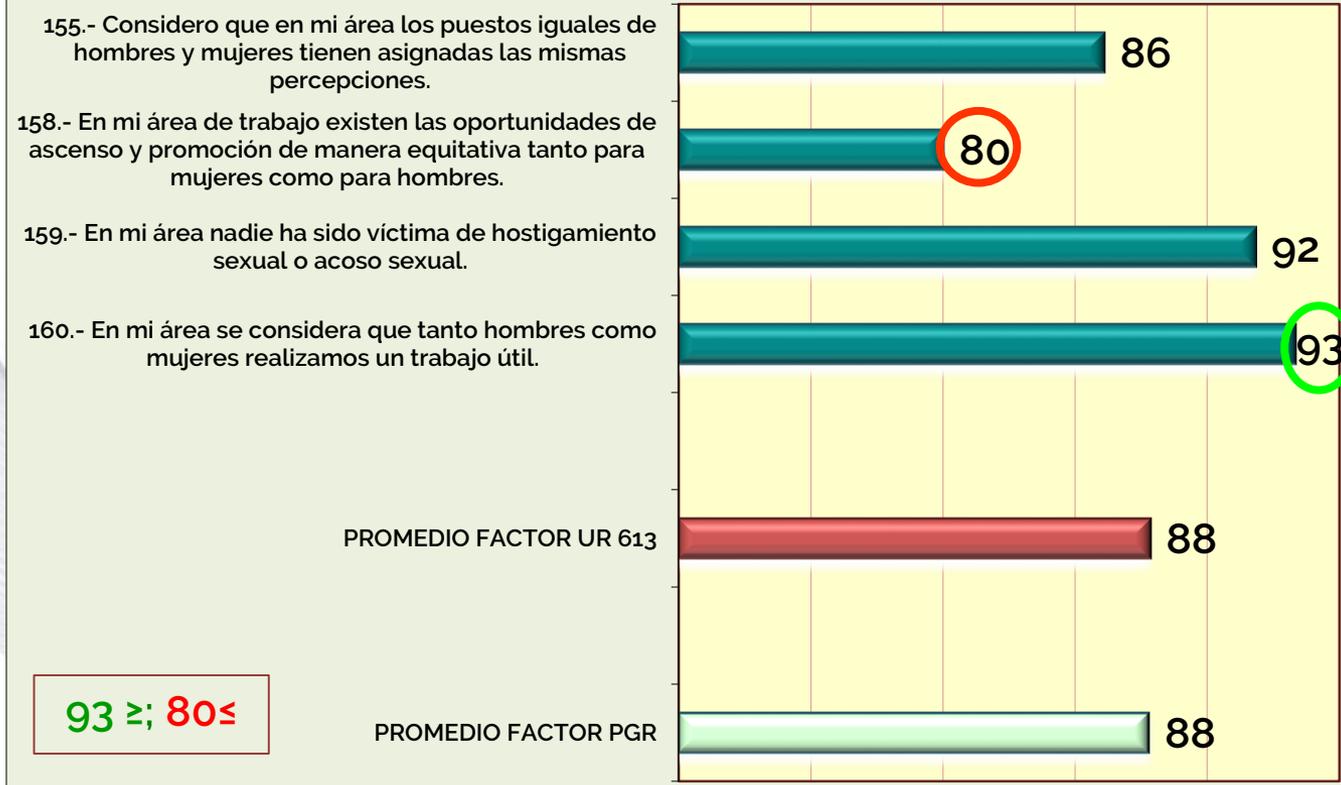


93 ≥; 80 ≤

Se puede observar que las y los servidores públicos de la Institución 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 DGPDSC 2019

### FACTOR 55 / 2018



Vivencia de Valores:  
Equidad de Género



Las y los servidores públicos de la DGPDSC consideran que tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil, perciben que nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, y que los puestos iguales tienen asignadas las mismas percepciones.

## PTCCO DGPDSC 2019

Vivencia de Valores:  
Igualdad y No  
Discriminación

86



### 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 613



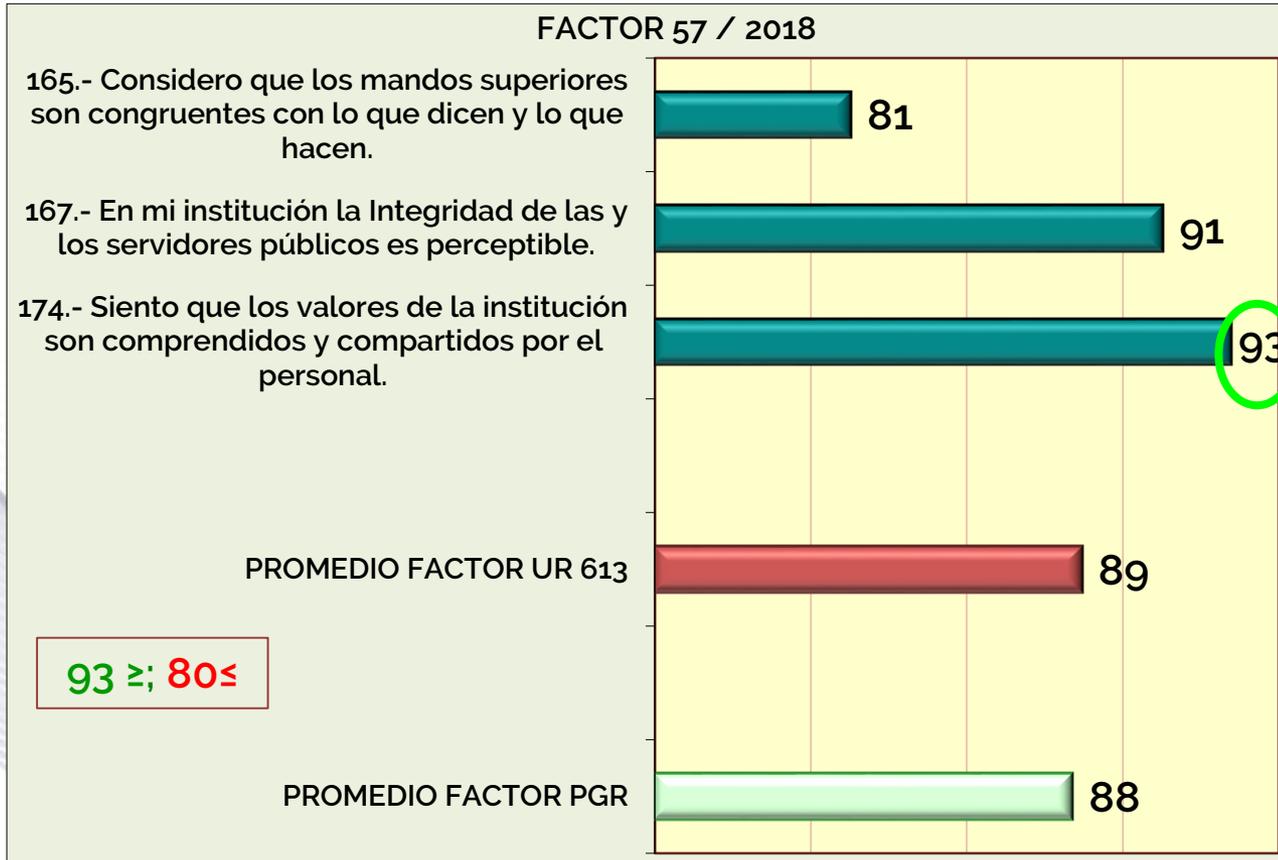
93 ≥; 80 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



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



Vivencia de Valores:  
Integridad



Se ha presentado eficacia en la capacitación y difusión de los valores ya que han sido comprendidos por las y los servidores públicos de la DGPDSC, por lo cual se considera que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y hacen.

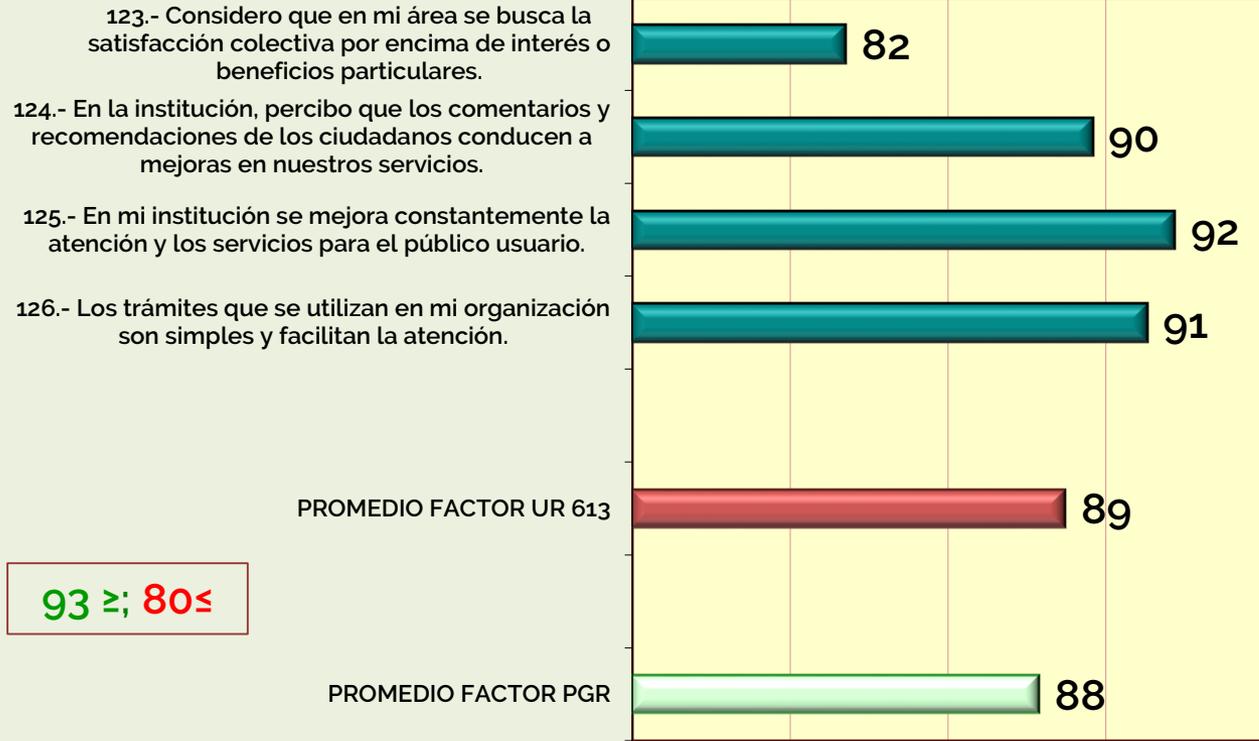
## PTCCO DGPDSC 2019

### Vivencia de Valores: Interés Público

89



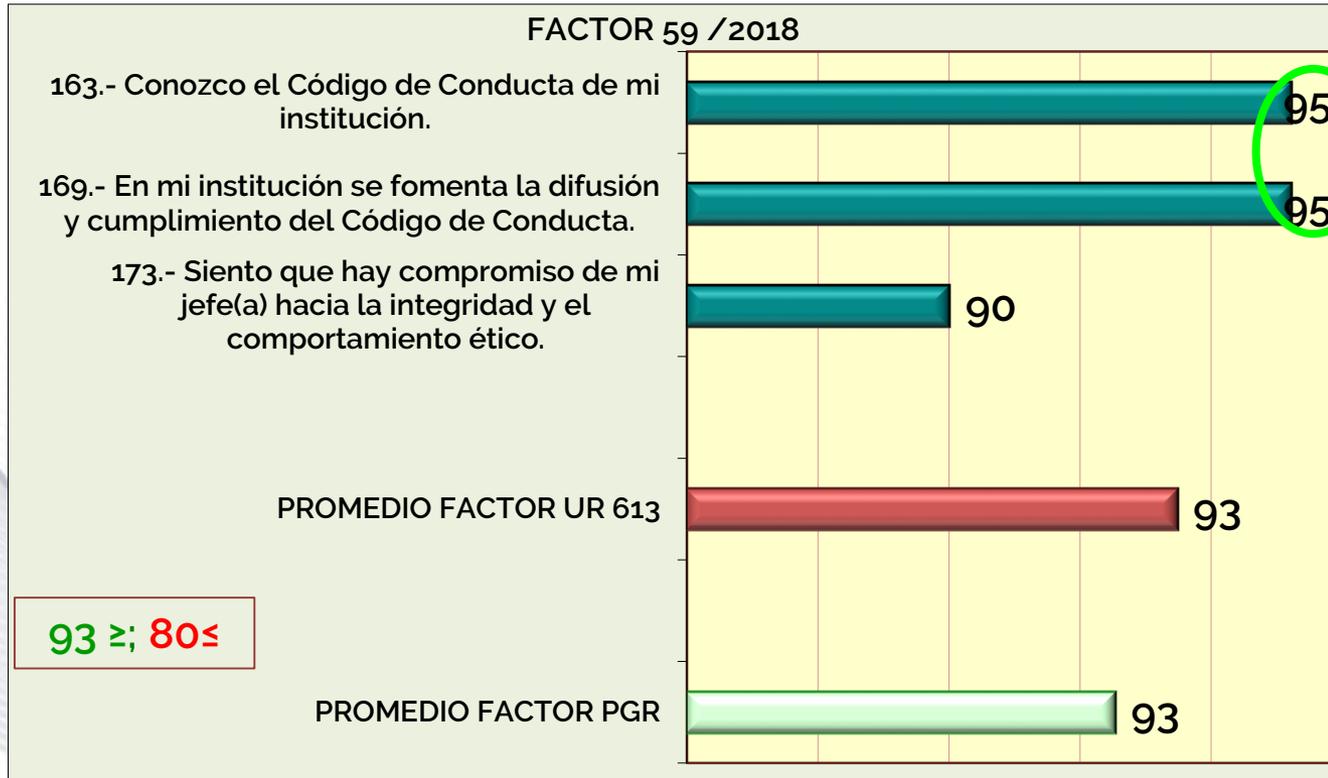
#### FACTOR 58 / 2018



93 ≥; 80 ≤

Las y los servidores públicos de la DGPDSC consideran que se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario; perciben que los trámites son escuetos de tal forma que permiten facilitar la atención de la sociedad; se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público.

## PTCCO DGPDSC 2019



Vivencia de Valores:  
Liderazgo



En este caso, 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 DGPDSC de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.

## PTCCO DGPDSC 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.

87

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

89

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

90

PROMEDIO FACTOR UR 613

89

93 ≥; 80 ≤

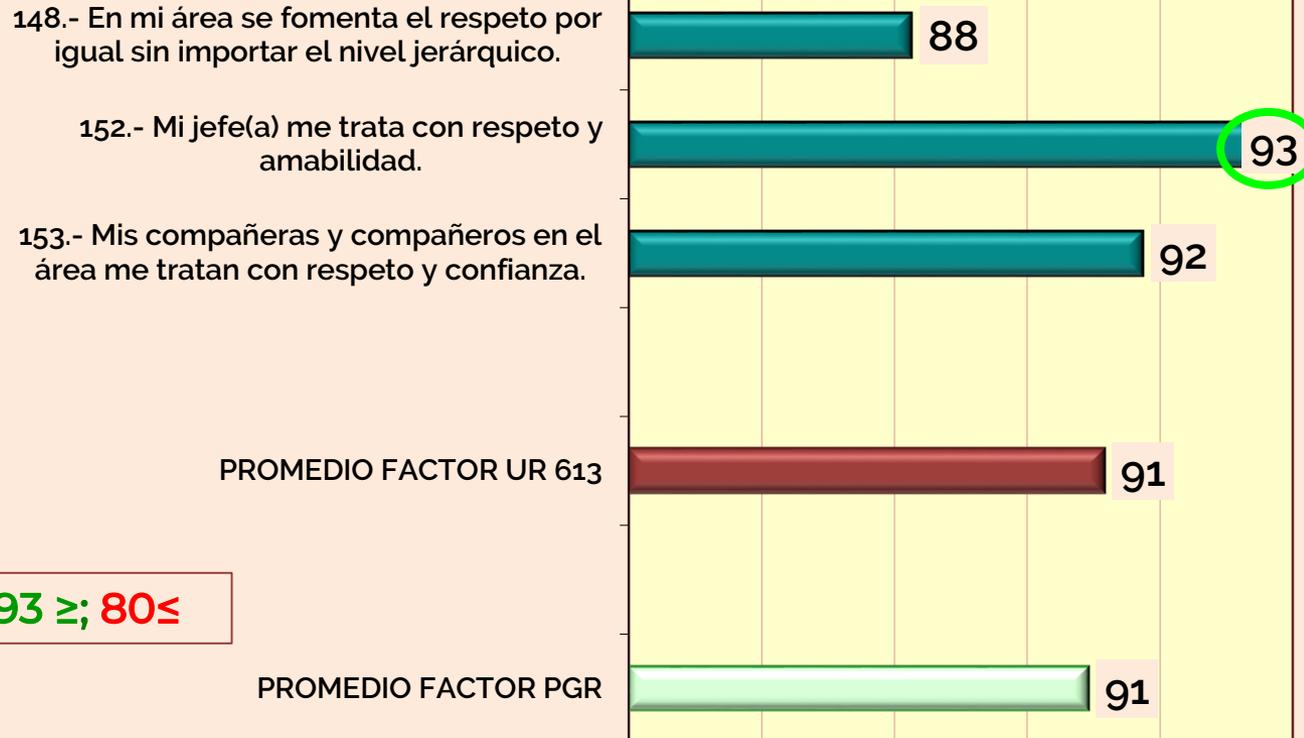
PROMEDIO FACTOR PGR

89

El personal de la DGPDSC considera que en la institución se asignan los recursos de manera responsable y austera. Se percibe que existe compromiso con la asignación y uso transparente y racional de los recursos. Por otra parte, se promueve la rendición de cuentas.

## PTCCO DGPDSC 2019

FACTOR 61 / 2018



93 ≥; 80 ≤

Vivencia de Valores:  
Respeto



En la Dirección General Prevención del Delito y Servicios a la Comunicad, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



## PTCCO DGPDSC 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 613 92

93 ≥; 80 ≤

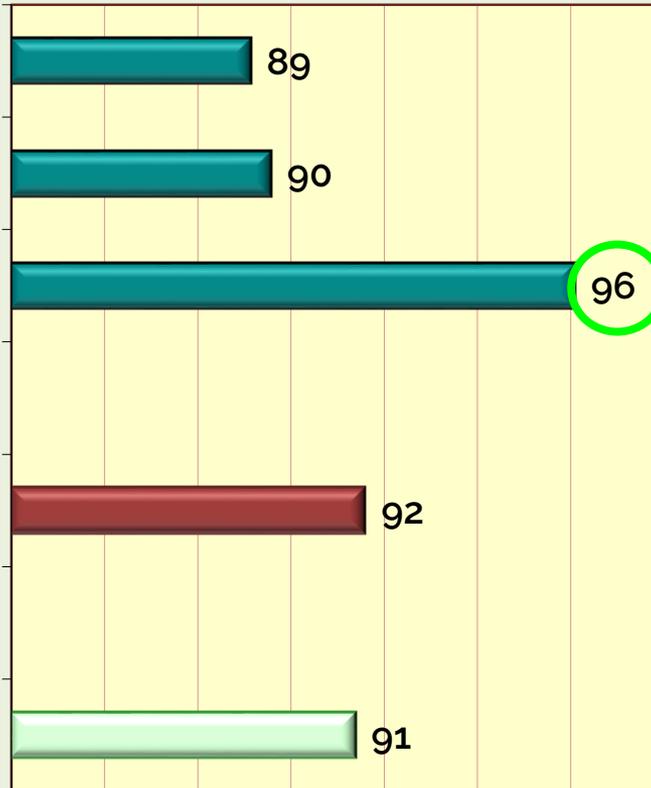
PROMEDIO FACTOR PGR 91

La calificación que obtuvo la DGPDSC en este factor, el cual está un punto por arriba del obtenido por el promedio de la FGR, 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 DGPDSC 2019

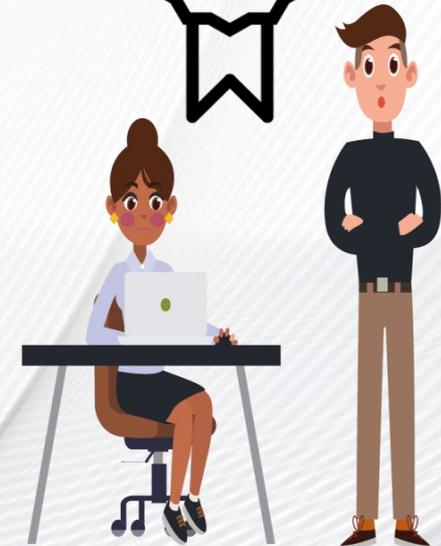
### FACTOR 62 /2018

- 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.



93 ≥; 80 ≤

Vivencia de Valores:  
Transparencia



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



**PTCCO DGPDSC 2019**

## **2. Análisis Cualitativo**



**FGR**  
FISCALÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA

Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delitos y  
Servicios a la Comunidad  
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad

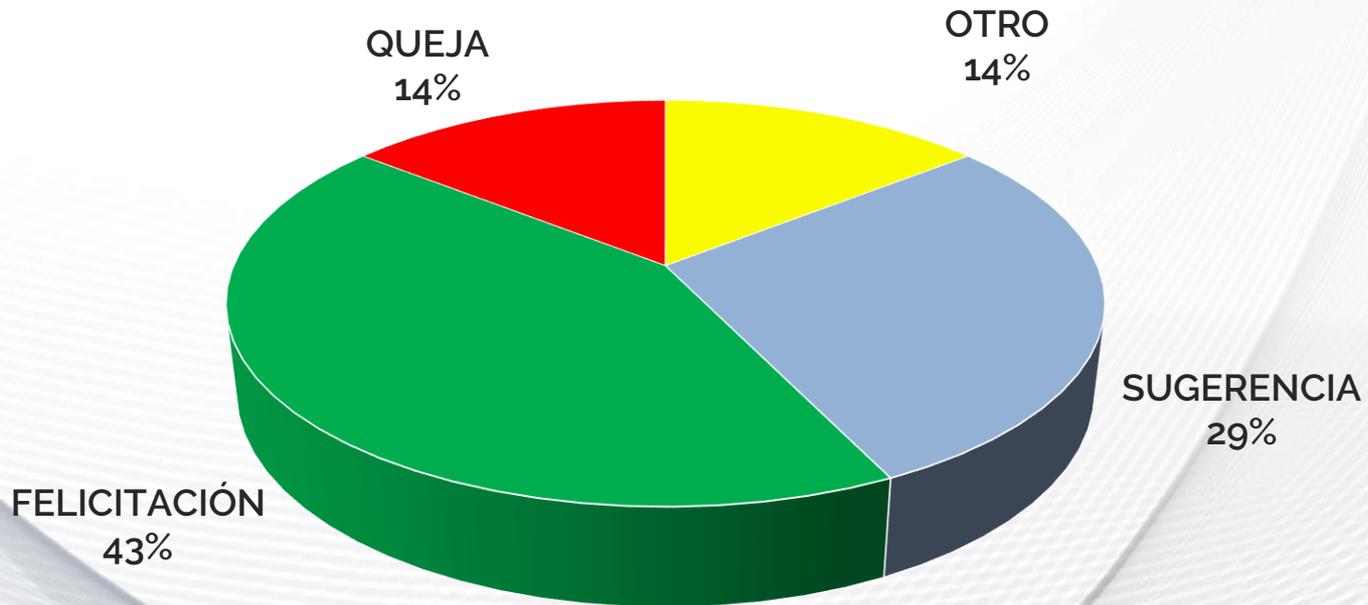
**PTCCO DGPDSC 2019**

# Comentarios y Sugerencias



## PTCCO DGPDSC 2019

### COMENTARIOS UR 613 Tipo de Opinión



De acuerdo a los comentarios las y los servidores públicos de la Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad expresaron 7 comentarios, de los cuales 3 (42%) se refiere a felicitaciones, 2 (28%) a sugerencias, 1 (14%) a quejas y 1, el 14% a otro tipo de comentario.



**PTCCO DGPDSC 2019**

# **3. Análisis Comparativo**

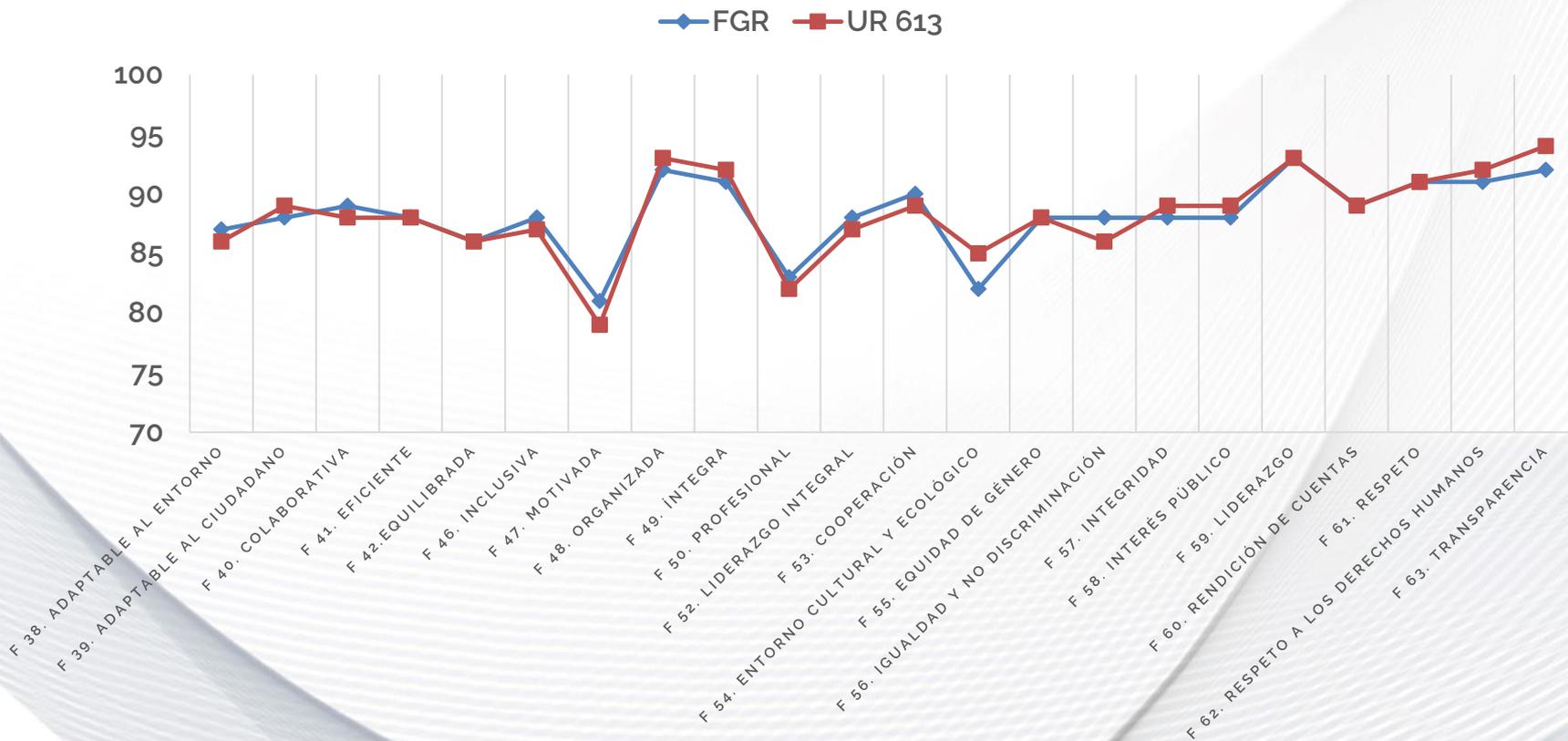


## PTCCO DGPDSC 2019

# 3.1. Comparación de resultados



## PTCCO DGPDSC 2019



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la DGPDSC en un 64% es mejor que del promedio de la FGR. En 2016, el Factor 54 Entorno Cultural y Ecológico presentó 74 puntos, en 2018 lo superó con 9 puntos.



## PTCCO DGPDSC 2019

**COMPARATIVO SDHPDSC / ECCO / 2018**



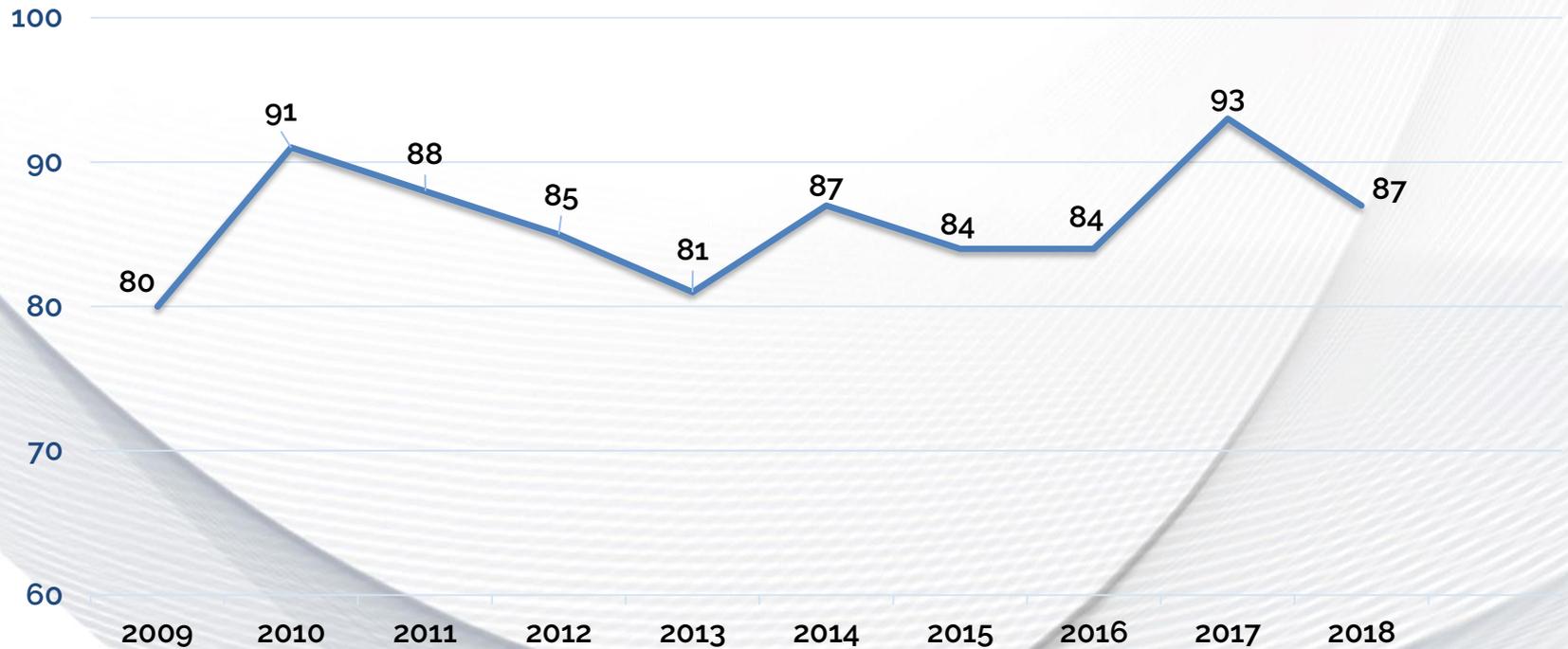
La DGPDSC obtuvo el 3er. lugar de la SDHPDSC con un puntaje de 87, mientras que en 2016 consiguió 84 puntos, la Unidad de Investigación de Delitos para Personas Migrantes ascendió al 1er lugar y la Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos logró el 2° lugar.



## PTCCO DGPDSC 2019

### Resultados ECCO 2018

#### Comparativo Histórico Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad





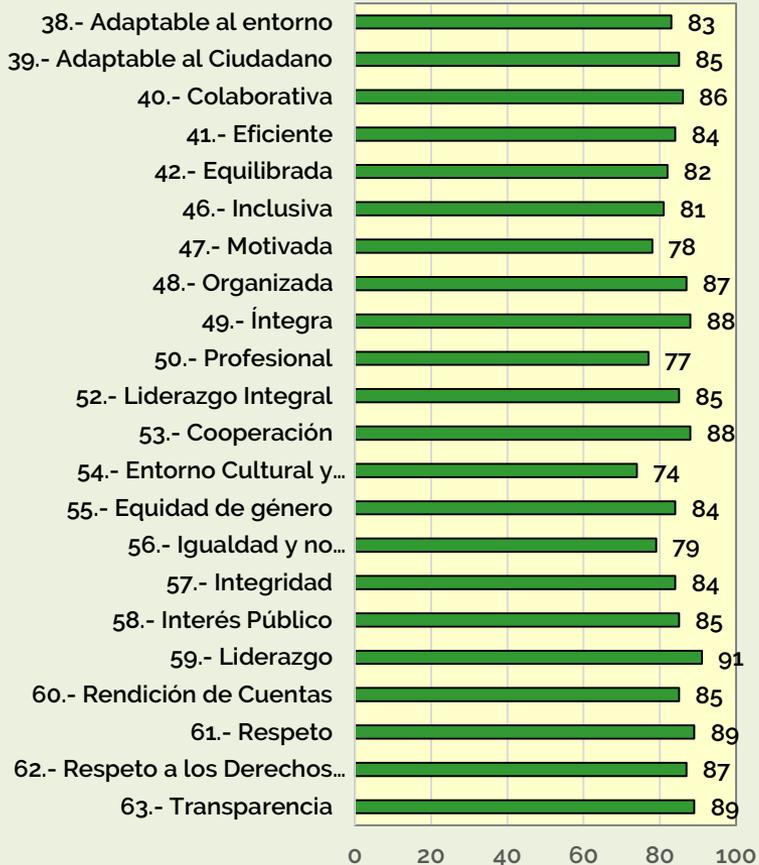
**PTCCO DGPDSC 2019**

## **3.2. Resultados DGPDSC 2016 Vs. 2018**



## PTCCO DGPDSC 2019

### RESULTADOS DGPODSC / 2016



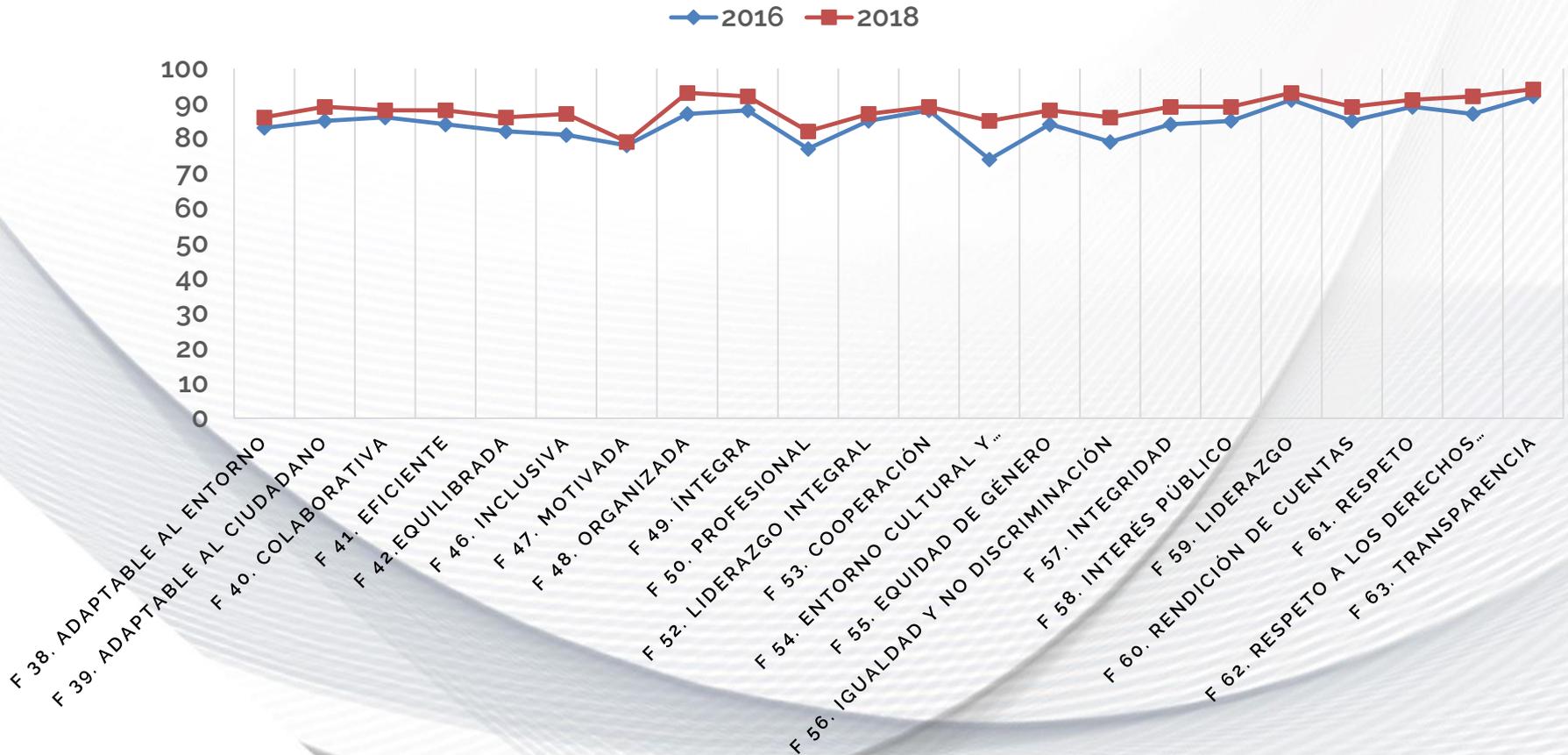
### RESULTADOS DGPDSC/ 2018





## PTCCO DGPDSC 2019

### Resultados ECCO 2018 Comparativo Histórico DGPDSC 2016 VS 2018





## PTCCO DGPDSC 2019

# 3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



## PTCCO DGPDSC 2019

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

$$\frac{\text{No. de prácticas cumplidas en 2018}}{\text{No. de prácticas registradas en 2018}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

### PTCCO PGR 2017-2018

$$\frac{14 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{14 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



## PTCCO DGPDSC 2019

### Factor II. Capacitación Especializada y Desarrollo

2 cumplidas  
-----  
2 programadas

X 100 = 100 % de  
efectividad

### Factor V. Equidad y Género

2 cumplidas  
-----  
2 programadas

X 100 = 100 % de  
efectividad

### Factor VII. Disponibilidad de Recursos

1 cumplidas  
-----  
1 programadas

X 100 = 100 % de  
efectividad

### Factor IX. Balance Trabajo - Familia

4 cumplidas  
-----  
4 programadas

X 100 = 100 % de  
efectividad

### Factor X. Colaboración y Trabajo en Equipo

1 cumplidas  
-----  
1 programadas

X 100 = 100 % de  
efectividad

### Factor XI. Liderazgo y Colaboración

1 cumplidas  
-----  
1 programadas

X 100 = 100 % de  
efectividad

### Factor XVII. Impacto de la Encuesta en mi Institución

1 cumplidas  
-----  
1 programadas

X 100 = 100 % de  
efectividad

### Factor XXV. Aplicar eficientemente los Recursos TICs

2 cumplidas  
-----  
2 programadas

X 100 = 100 % de  
efectividad



## PTCCO DGPDSC 2019

**4. Definición de Objetivos Estratégicos.**

**5. Definición de Prácticas de  
Transformación.**

**6. Calendarización de Prácticas de  
Transformación.**



# PTCCO DGPDSC 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

613	DIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD
-----	---

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018, ASÍ COMO LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019.
---

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 LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD A TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS	DGPDSC	CARTELES	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
					O				R														
2	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD A TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS	DGPDSC	CARTELES	UN MES	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
					O				R														

MTRA. PATRICIA GONZÁLEZ LOZANO

FIRMA DE LA DIRECTORA GENERAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

LIC. MARÍA DE LOURDES AZÚEBA BOHIGAS

FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA



# PTCCO DGPDSC 2019

**PGR**  
PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

613	DIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DEL DLEITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD
-----	---

**FACTOR**

52-LIDERAZGO INTEGRAL 199.- Siento que mi jefe(a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.
--

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

FORTALECER Y PROMOVER EN EL PERSONAL DE MANDO, LAS CONDUCTAS Y VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE MANERA CONTINUA EN LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS 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	COORDINAR EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL, CON LA FINALIDAD DE CAPACITAR CONSTANTEMENTE AL PERSONAL, SE MANTENGA ACTUALIZADO EN TEMAS RELACIONADOS CON SUS FUNCIONES, PARA PUEDA REALIZAR SU TRABAJO DE MANERA PROFESIONAL Y SATISFATORIA .	DGPDSC	Oficio	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL		P															
					O				R															

MTRA. PATRICIA GONZÁLEZ LOZANO

FIRMA DE LA DIRECTORA GENERAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

LIC. MARÍA DE LOURDES AZUÉLA BOHIGAS

FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA



# PTCCO DGPDSC 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

613	DIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD
-----	---

FACTOR

38 ADAPTABLE AL ENTORNO 133.- Mi jefe(a) promueve el aprendizaje continuo para afrontar nuevos procesos.
---

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER EL APRENDIZAJE CONTINUO PARA MEJORAR LAS FORMAS DE HACER LAS COSAS Y AFRONTAR LOS CAMBIOS.
---

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	DIFUNDIR EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PERMANENTE AL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD, CON LA FINALIDAD DE MEJORAR SU DESEMPEÑO.	DGPDSC	OFICIO CIRCULAR	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	38	52	P															
					O			R																	

*[Handwritten Signature]*  
MTRA. PATRICIA GONZÁLEZ LOZANO  
FIRMA DE LA DIRECTORA GENERAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

*[Handwritten Signature]*  
LIC. MARÍA DE LOURDES AZUELA BÓHIGAS  
FIRMA DEL TITULAR DE LA COORINACIÓN ADMINISTRATIVA



# PTCCO DGPDSC 2019



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

811	DIRECCIÓN GENERAL DEPREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD
-----	--

**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)

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

REAFIRMAR EN LOS MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA DGPDSC, SU DEBER DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN A SU CARGO, ASÍ COMO FOMENTAR UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE 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	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DGPDSC EL DEBER QUE TIENEN DE RESPETAR LOS HORARIOS DEL PERSONAL QUE TENGAN A SU CARGO, ASÍ COMO FOMENTAR UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE PERMITAN UN SANO EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PERSONAL. COMPROMISO 3, BASE 13 DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA PGR.	DGPDSC / CA	MINUTA / REUNIONES DE TRABAJO	MENSUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	42	54	P												
					O				R													

MTRA. PATRICIA OLIVIA GONZÁLEZ LOZANO

FIRMA DE LA DIRECTORA GENERAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

UC. MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS

FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA



# PTCCO DGPDSC 2019

**PGR**

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA JUSTICIA



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

613	DIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD
-----	---

**FACTOR**

46-INCLUSIVA 162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.
---

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

PROMOVER LA ACCESIBILIDAD DE LOS ESPACIOS FISICOS DE LA INSTITUCION PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
--

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	SOLICITAR A LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SDHPDSC LA REVISIÓN Y ADAPTACIÓN DE LAS INSTALACIONES PARA UN ADECUADO ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	DGPDSC/CA	OFICIO	ANUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES	47	56	P													
					O			R															

**MTRA. PATRICIA GONZÁLEZ LOZANO**  
FIRMA DEL DIRECTORA GENERAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y  
SERVICIOS A LA COMUNIDAD

*María de Lourdes Azuela Bohigas*  
**LIC. MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS**  
FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA



# PTCCO DGPDSC 2019

**PGR**  
PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

613	DIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD
-----	---

**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. Anualmente hay un incremento salarial en mi Institución.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

MOTIVAR Y RECONOCER AL PERSONAL DE LA DGPDSC POR EL DESEMPEÑO DE LA LABOR QUE REALIZA EN SU ÁREA DE TRABAJO, CON LA FINALIDAD DE DARLE CONFIANZA PARA PARTICIPAR EN LA TOMA DE DECISIONES Y EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS.
--

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	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DGPDSC CON EL PROPÓSITO DE QUE LLEVEN A CABO UNA REVISIÓN PARA QUE LAS RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL A SU CARGO SEAN ACORDES AL PUESTO QUE OCUPAN.	DGPDSC	REUNIONES DE TRABAJO	ANUAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	47		P														
					O			R																
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO DE LA DGPDSC CON EL FIN DE QUE IMPLEMENTEN UN MECANISMO DE RECONOCIMIENTO PARA SU PERSONAL, POR EL LOGROS DE OBJETIVOS Y SU ACTITUD POSITIVA EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES.	DGPDSC	REUNIONES DE TRABAJO	SEMESTRAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	47		P														
					O			R																
3	ENTREGAR ESTIMULOS Y RECONOCIMIENTOS AL PERSONAL OPERATIVO POR SU DESEMPEÑO EN FORMA MENSUAL, TRIMESTRAL, SEMESTRAL Y ANUAL.	COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA	VALES	PERMANENTE	E		PERSONAL OPERATIVO	47		P														
					O	X		R																

MTRA. PATRICIA GONZÁLEZ LOZANO

FIRMA DE LA DIRECTORA GENERAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

LIC. MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS

FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA



# PTCCO DGPDSC 2019

**PGR**

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



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

**UNIDAD ADMINISTRATIVA**

613	DIRECCIÓN GENERAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD
-----	---

**FACTOR**

50. PROFESIONAL
194.- En mi institución se cubren los 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, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).
198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

SENSIBILIZAR Y REAFIRMAR EN EL PERSONAL DE MANDO, EL CONOCIMIENTO, RESPETO Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN SU DIARIO ACTUAR CON EL PERSONAL A SU CARGO
--

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	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO PARA QUE EN CUALQUIER VACANTE SEA ANALIZADO EL PERFIL TANTO DEL PERSONAL INTERNO DEL ÁREA, COMO DEL PERSONAL EXTERNO.	DGPDSC/CA	CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	SEMESTRAL	E	X	MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS	47	41	P															
					O				R																
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO, PARA QUE BAJO CAUSAS PLENAMENTE JUSTIFICADAS EL PERSONAL SEA SEPARADO Y/O RELEVADO DE SUS FUNCIONES, RESPETANDO EL COMPROMISO 2 DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.	DGPDSC/CA	CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P															
					O				R																
3	DIFUNDIR EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, PARA MEJORAR LA PREPARACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL Y SEA CONSIDERADO EN LAS PROMOCIONES.	DGPDSC/CA	CORREOS ELECTRÓNICOS / OFICIO	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P															
					O				R																

MTRA. PATRICIA GONZÁLEZ LOZANO  
FIRMA DE LA DIRECTORA GENERAL DE PREVENCIÓN DEL DELITO Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

LIC. MARÍA DE LOURDES AZUELA BOHIGAS  
FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA