



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**Dirección General de Seguridad
Institucional**



PTCCO DGSI 2019

	Pág
Introducción.....	3
1. Análisis Cuantitativo.....	8
2. Análisis Cualitativo.....	49
3. Análisis Comparativo.....	53
3.1 Comparación De Resultados entre FGR y DGSI.....	54
3.2 Resultados DGSI 2016 Vs. 2018.....	57
3.3 Efectividad Del PTCCO 2018.....	60
4. Definición De Objetivos Estratégicos.....	63
5. Definición De Prácticas De Transformación.....	63
6. Calendarización De Prácticas De Transformación.....	65



PTCCO DGSII 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 que de la Dirección General de Seguridad Institucional participaron 162 servidoras y servidores públicos.

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

Tipo "A" conformada por factores básicos 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 DGSII 2019

En 2018 la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplicó la encuesta Tipo "B" esta 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 DGSI 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 y 11 factores con 36 reactivos de acuerdo 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:

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 DGSI 2019

Derivado de lo anterior, el análisis de resultados se comparará con los de la ECCO 2016 debido a que es el mismo tipo de encuesta.

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.

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 que se toma en cuenta para la Institución en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018 es el siguiente:

92 ≥; 80 ≤

El umbral superior resulta un punto por arriba de 2016, mientras que el umbral inferior se incrementó en 2 puntos.



PTCCO DGSJ 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 PGR 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 Seguridad Institucional

PTCCO DGS I 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Seguridad Institucional

PTCCO DGSI 2019

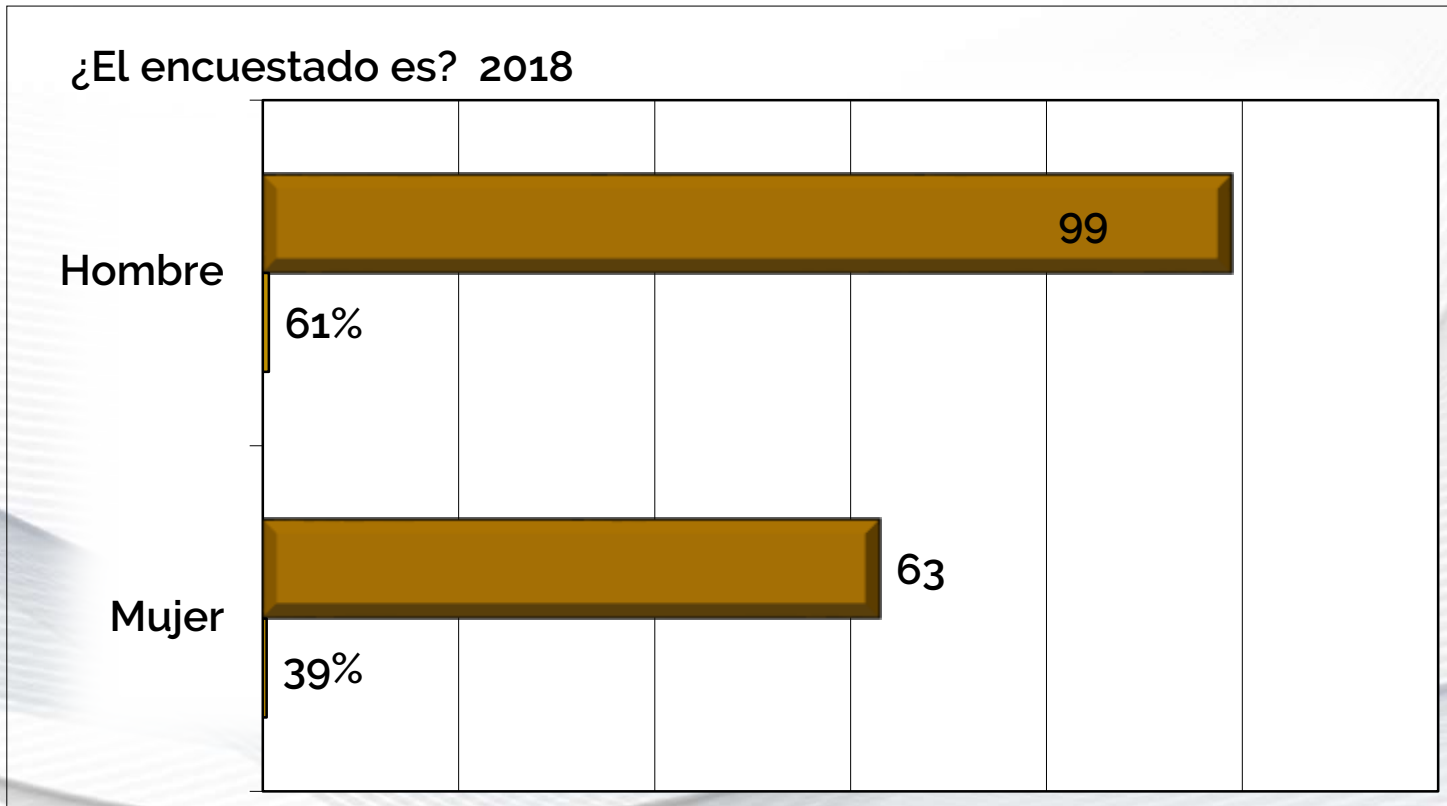
Datos Sociodemográficos



PTCCO DGSJ 2019

Participación

Se puede observar que en el año 2018 se obtuvo una participación total de 162 servidores públicos de los cuales 99 son del sexo masculino y 63 del sexo femenino.



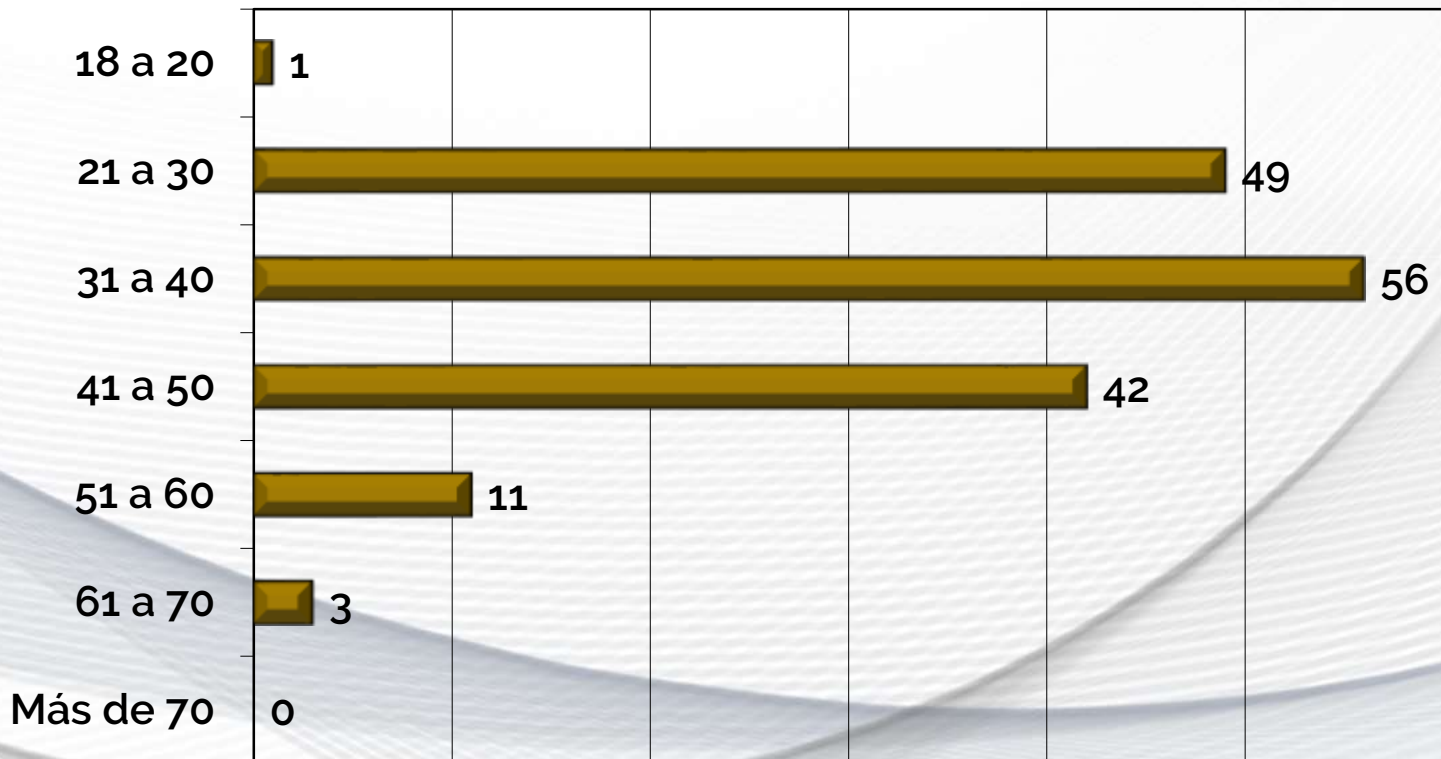


PTCCO DGSI 2019

Edad

De 162 (100%) servidores públicos que participaron en la ECCO, 106 (66%) tienen menos de 40 años, mientras que 56 (34%) son adultos mayores.

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



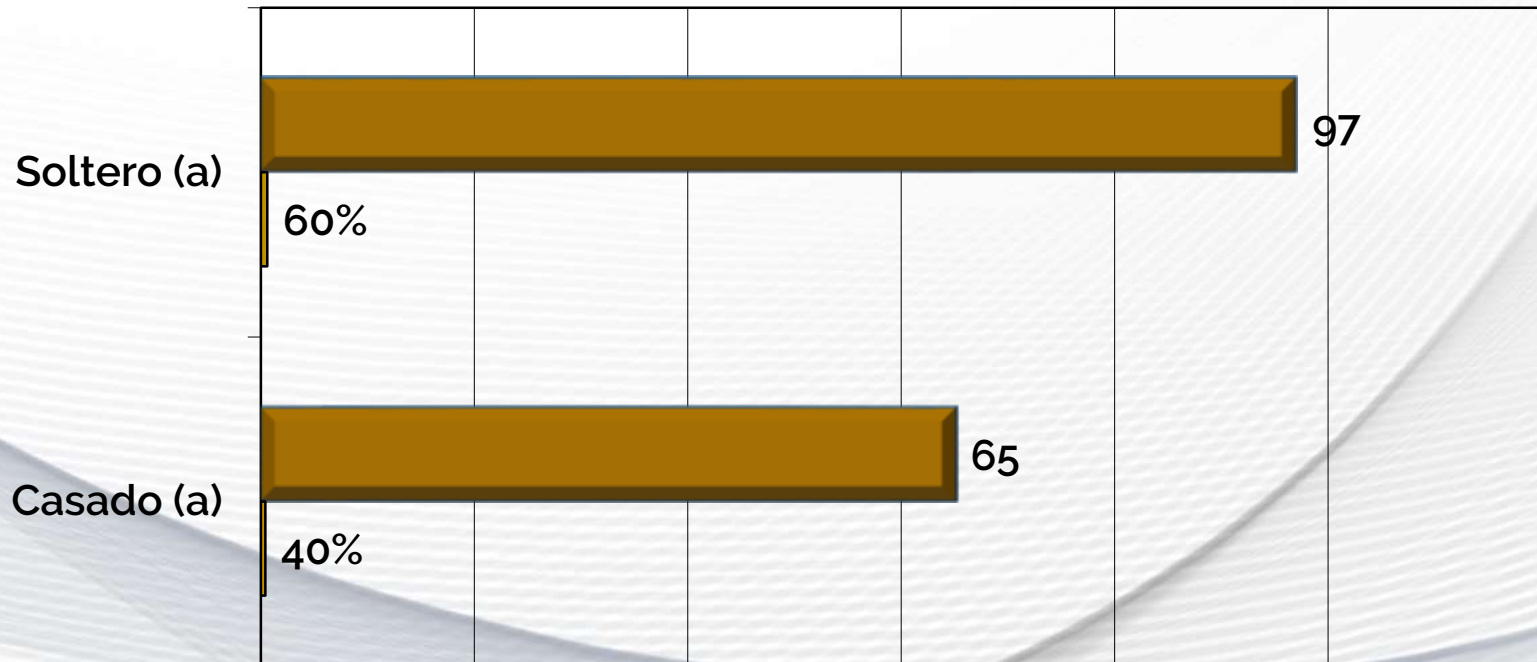


PTCCO DGSI 2019

Estado civil

La participación de personal que se encuentra soltero fue del 60%, mientras que el 40% son casados.

5.- ¿Su estado civil es? / 2018





PTCCO DGSIS 2019

Nivel de estudios

El 7% del personal encuestado de esta Dirección General tiene maestría, el 57% tienen licenciatura concluida o incompleta, mientras que el 36% tienen nivel básico de estudios (preparatoria, estudios técnicos, secundaria y primaria completa o incompleta).

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





PTCCO DGSI 2019

Nivel de puesto

Del total de 162 personas que participaron en la ECCO, 30 son de nivel operativo, 115 de nivel enlace (enlace y jefe de departamento) y 17 de nivel mando (subdirector de área, director de área, director general adjunto y director general)

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



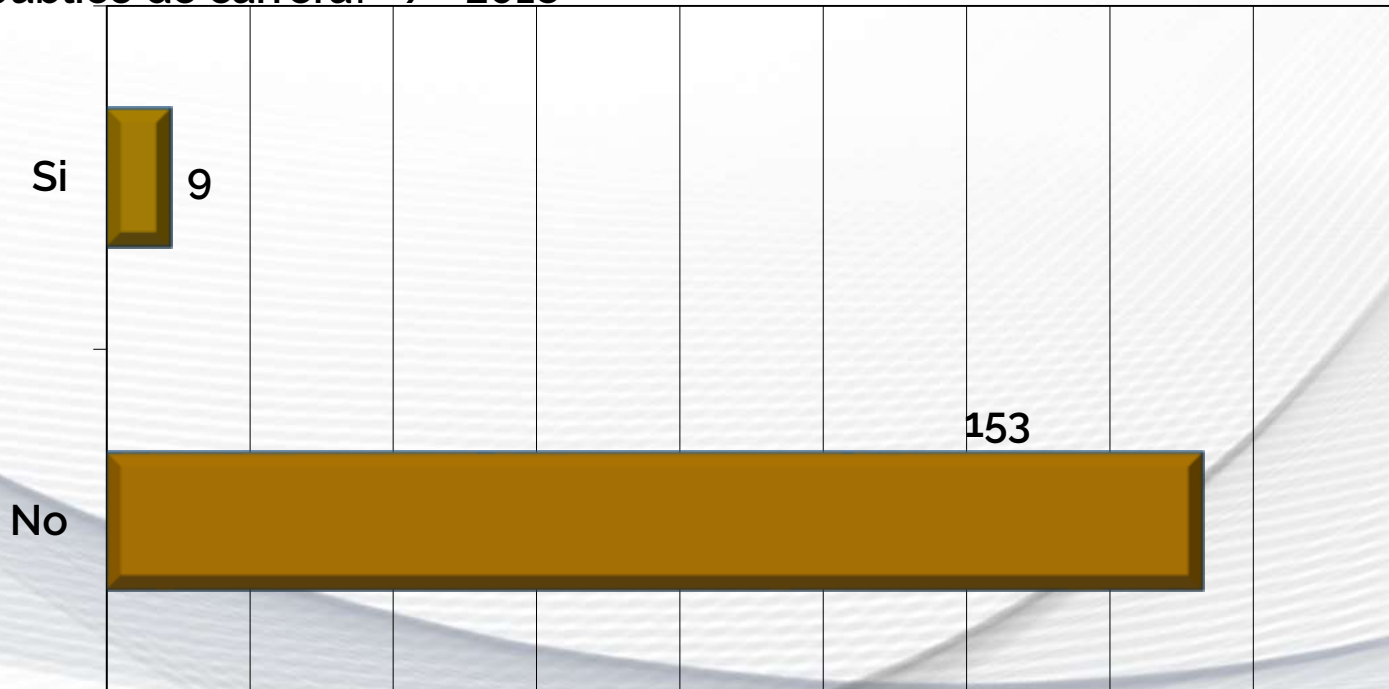


PTCCO DGSI 2019

Servicio de carrera

Solo 9 servidores públicos de 162 que participaron en la encuesta ocupan algún servicio civil, profesional o público de carrera.

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





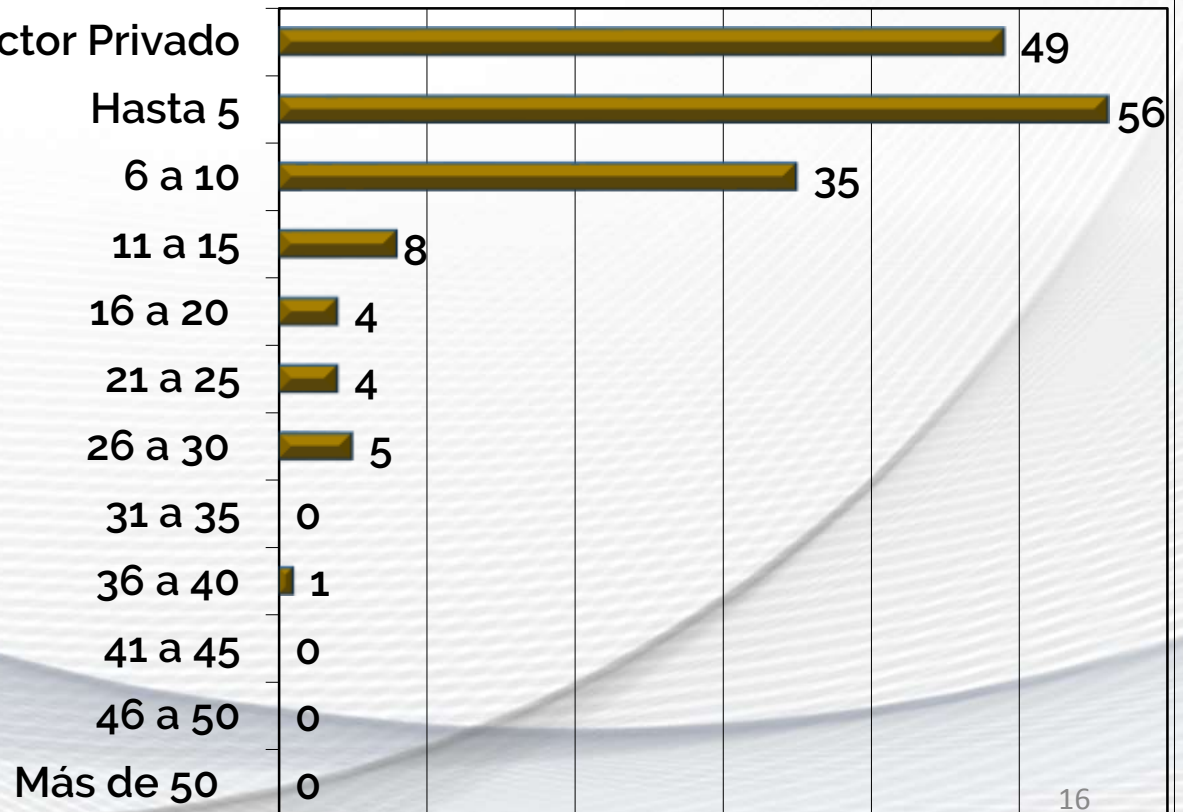
PTCCO DGSJ 2019

Años en el sector privado

El 70% de total de los participantes tiene experiencia en el sector privado.

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

Nunca he trabajado en el Sector Privado



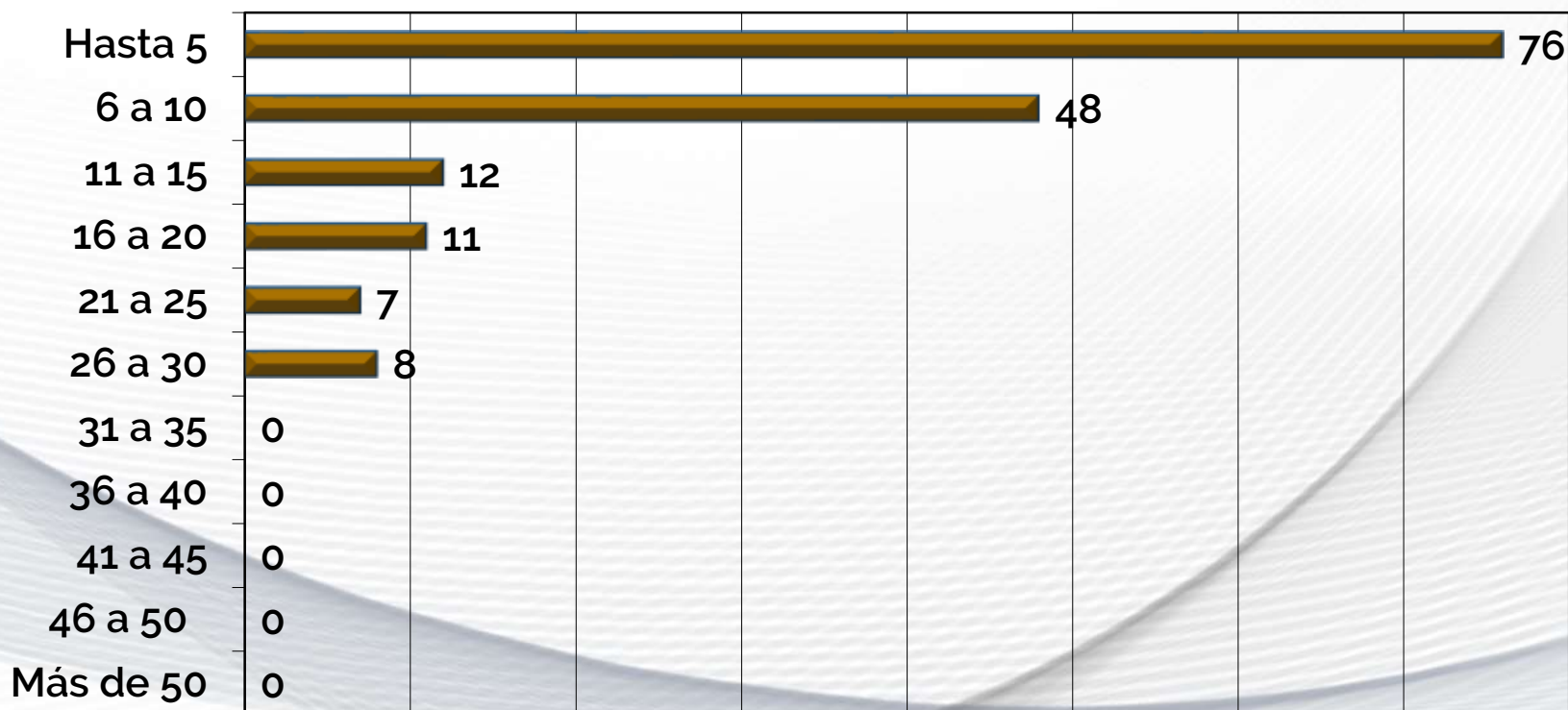


PTCCO DGSI 2019

Años en el sector público

Todo el personal de esta Unidad Administrativa (162) que participo en la ECCO cuenta con experiencia en el sector público.

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

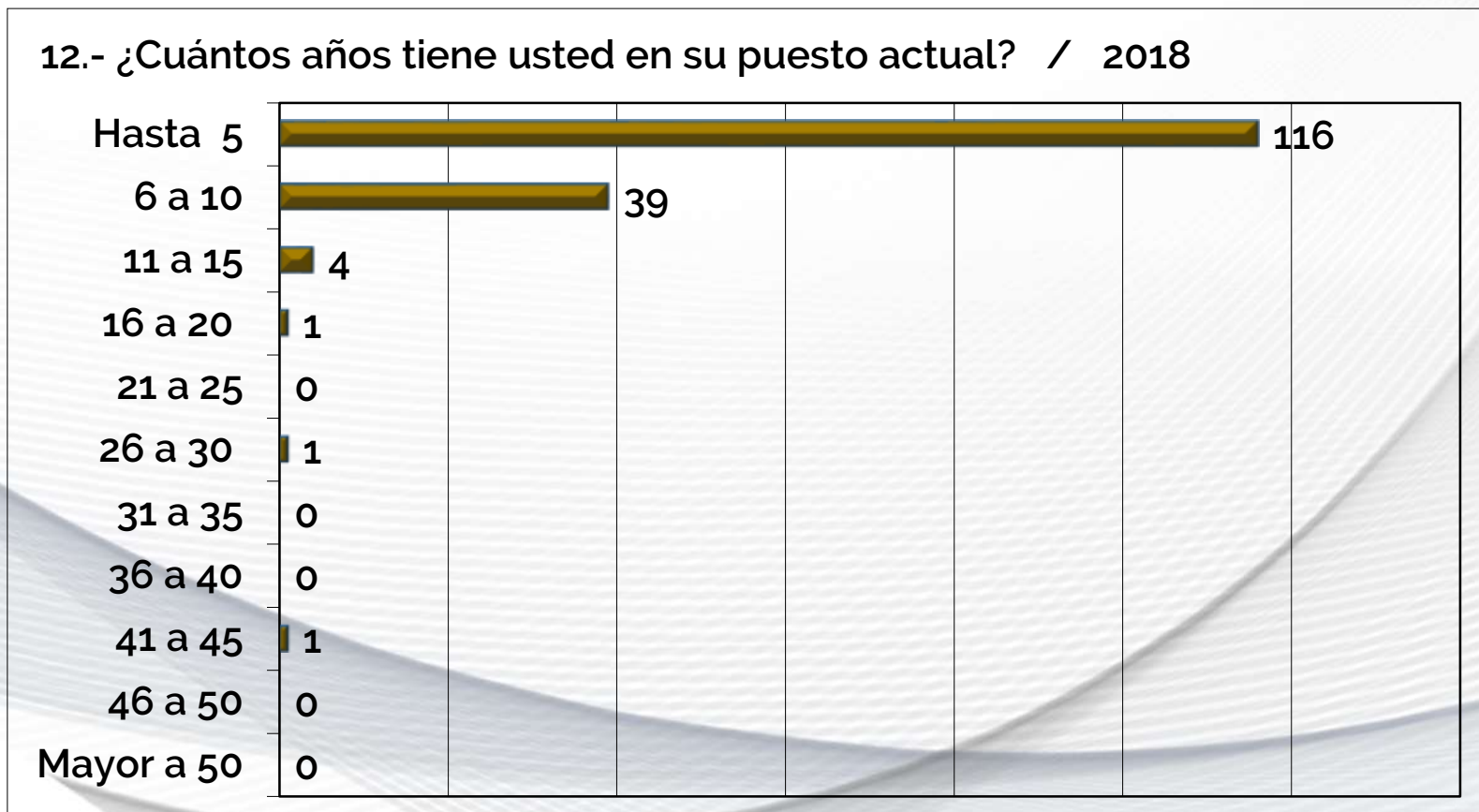




PTCCO DGSI 2019

Años en el puesto actual

La mayoría de los servidores públicos que fueron encuestados cuentan con hasta 5 años en el puesto que desempeñan.



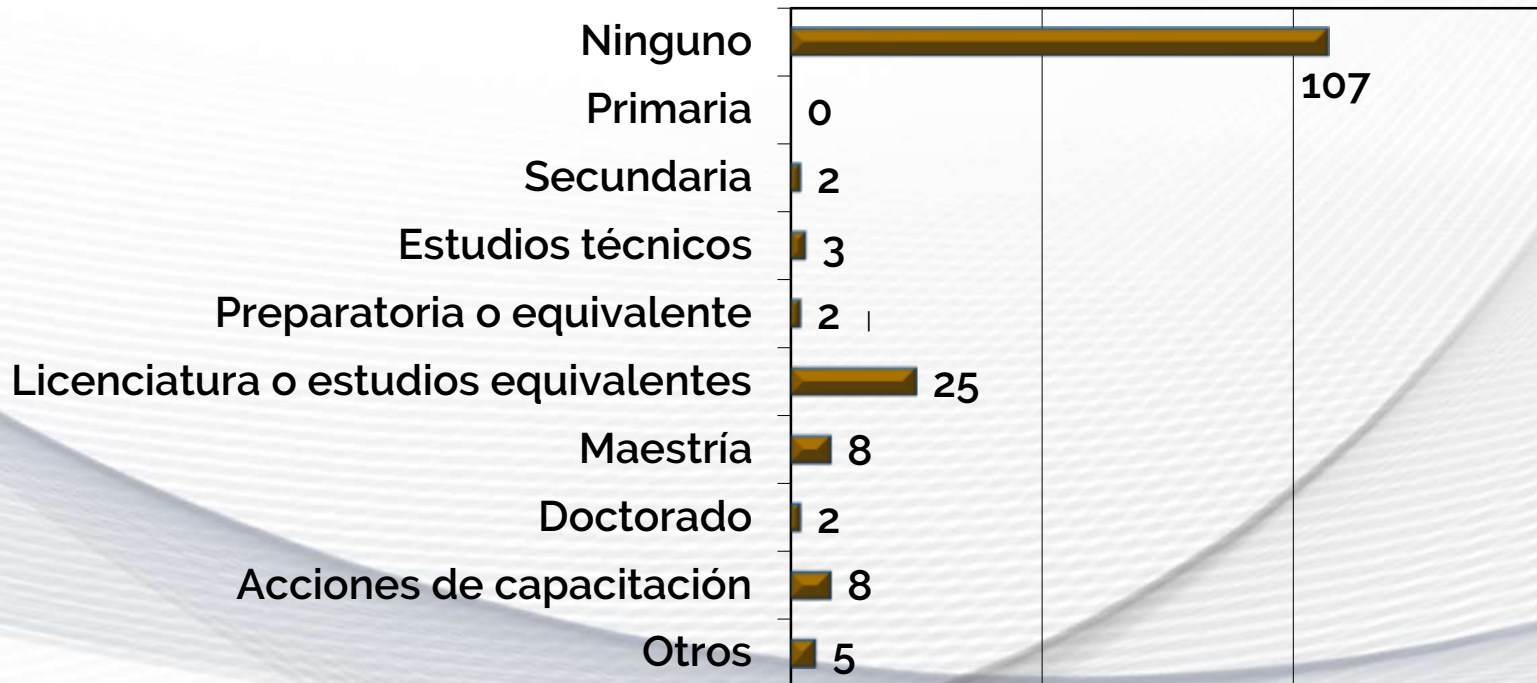


PTCCO DGSI 2019

Estudios actuales

El 34% de los servidores públicos que participaron estudian actualmente por el contrario el 66% no estudia.

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





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Seguridad Institucional

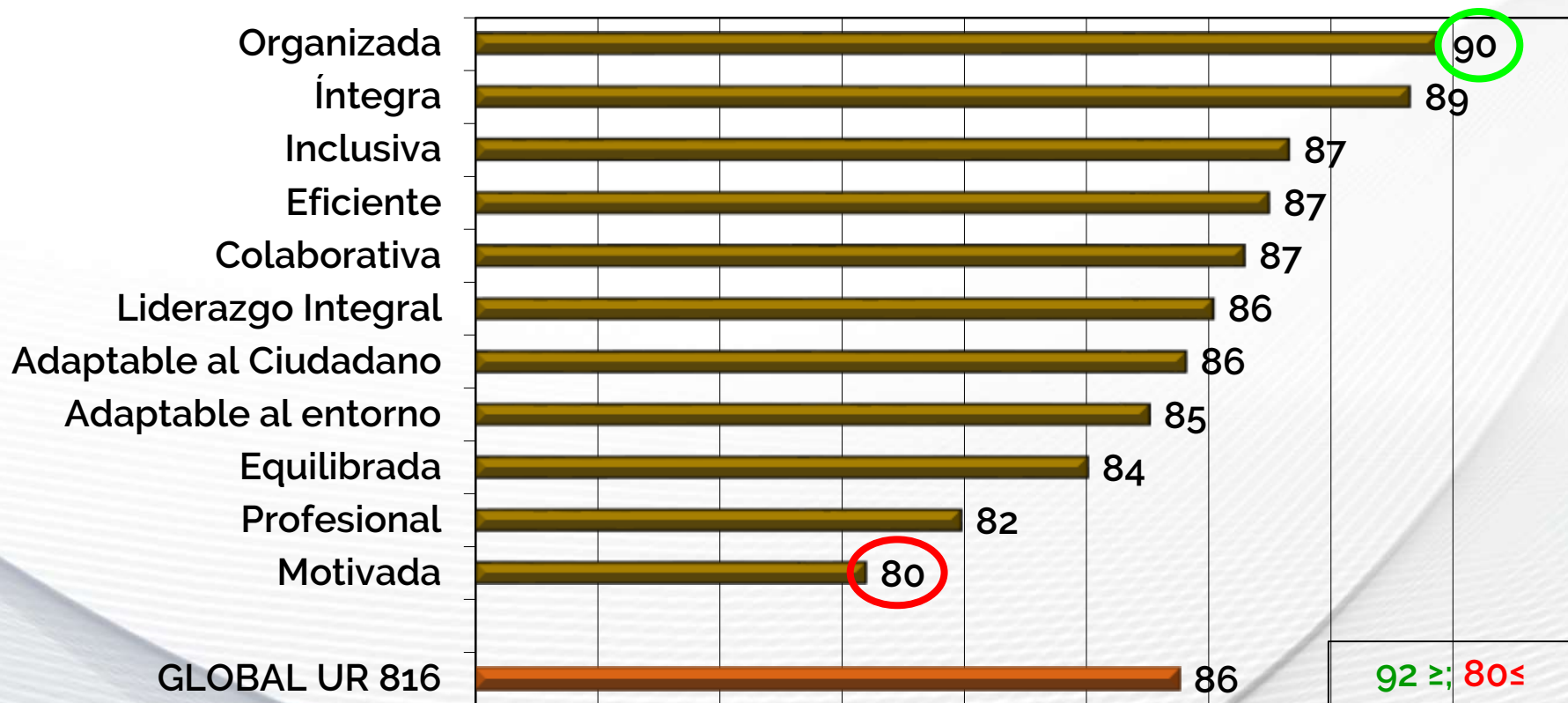
PTCCO DGSI 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DGSI 2019

Cómo es la DGSI: ECCO_ Factores de Clima y Cultura Organizacional UR /2018

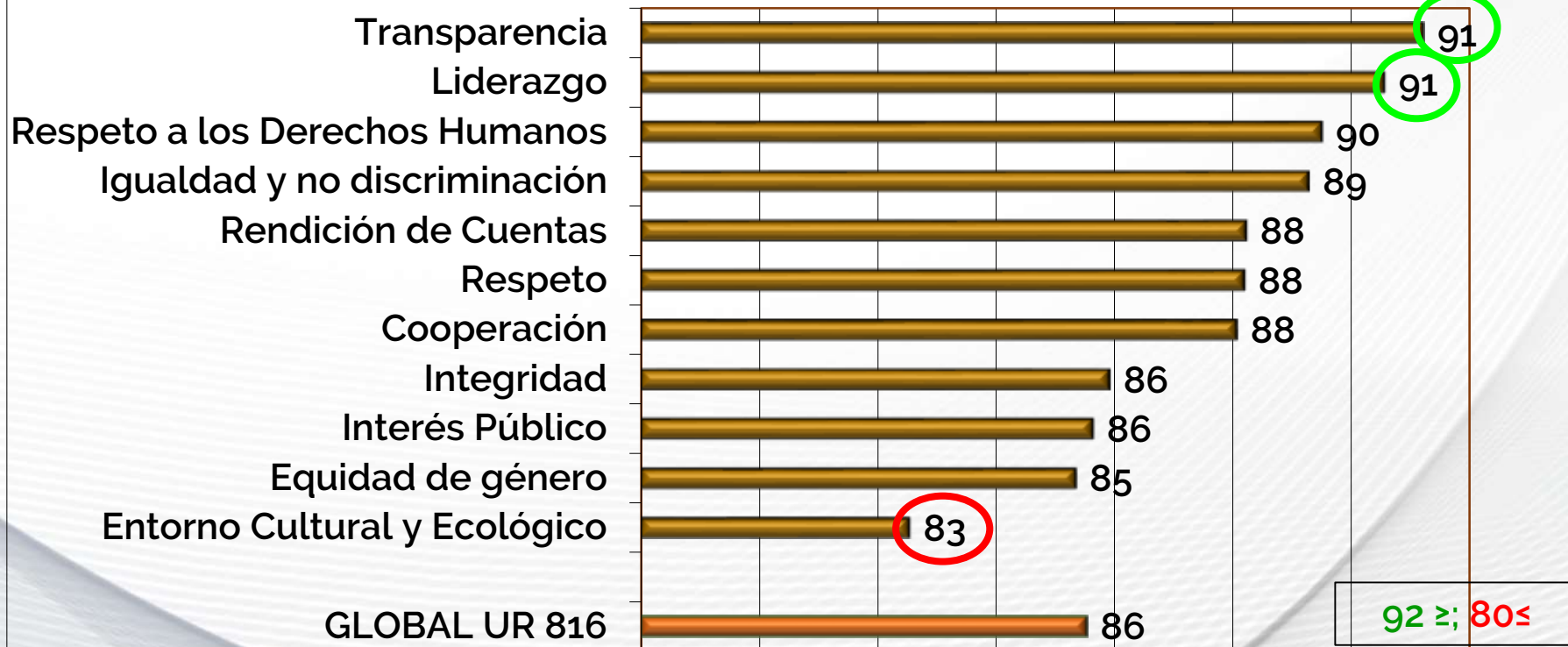


Se puede observar que la Dirección General de Seguridad Institucional es muy organizada e íntegra, en cambio como área de oportunidad que esta Unidad Administrativa necesita ser equilibrada, profesional y motivada.



PTCCO DGSI 2019

Vivencia de Valores en la Dirección General de Seguridad Institucional: / Valores 2018

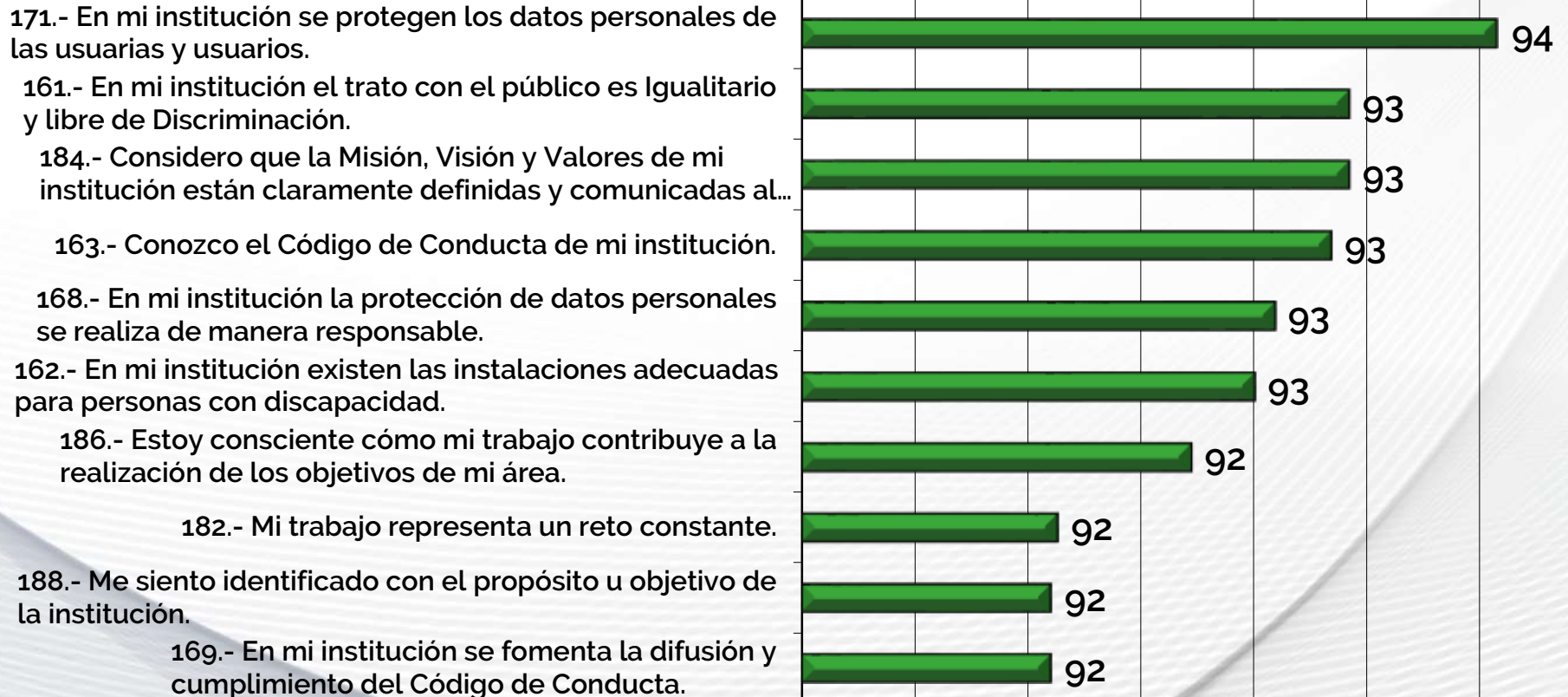


En los factores relacionados al código de Ética de la Administración Pública Federal, se puede observar que en DGSI las y los servidores públicos viven los valores, destacando como principal valor la transparencia, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico.



PTCCO DGSI 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA 816 DGSI / 2018



Los reactivos mejor calificados de esta Unidad Administrativa están relacionados a los factores de: inclusiva, organizada, integra y motivada



PTCCO DGSI 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA 816 / 2018



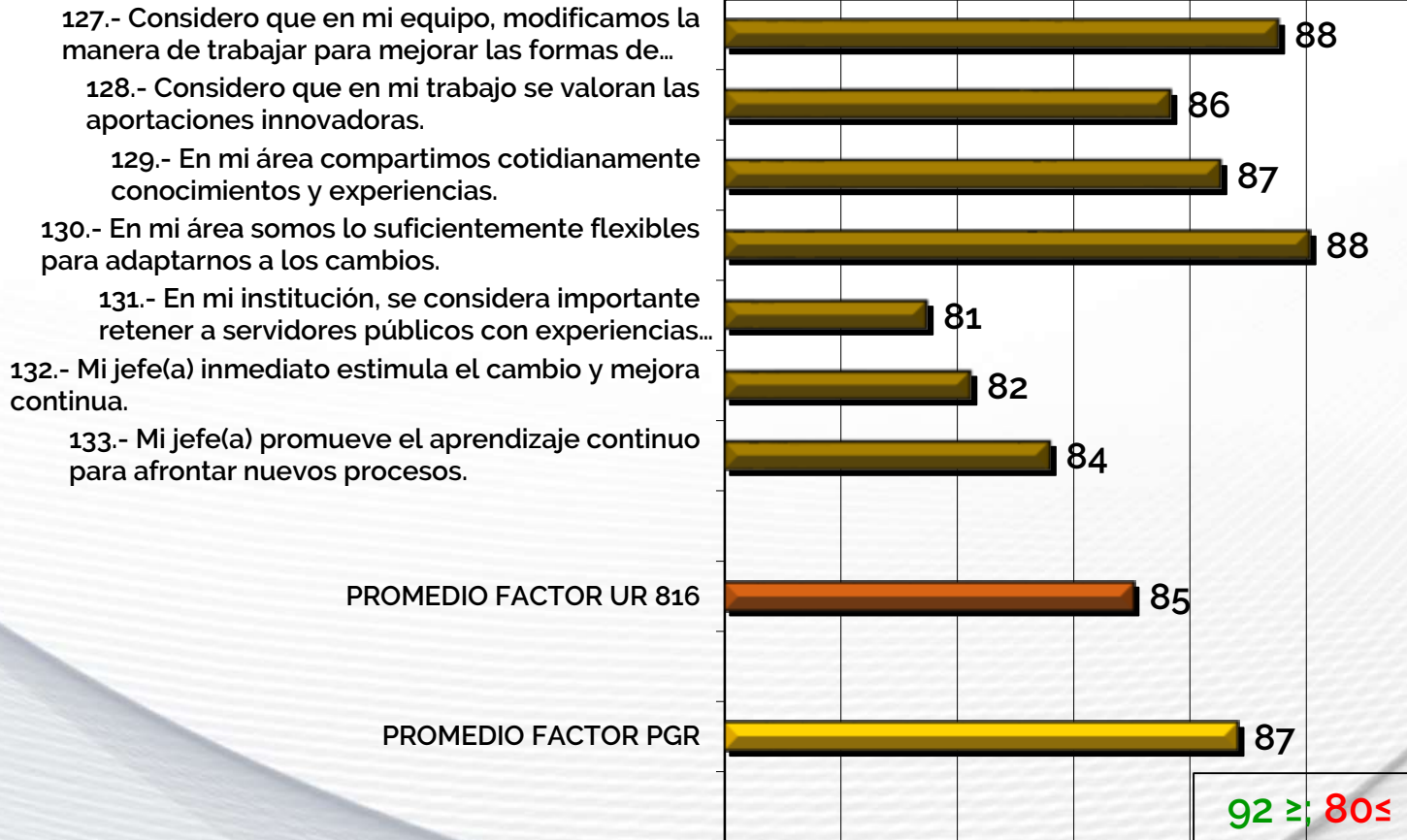
Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Dirección General de Seguridad Institucional podrían mejorar en los factores de: Profesional, Equilibrada, Motivada e Integra.



Factores básicos Índice individual

PTCCO DGSI 2019

FACTOR 38 / 2018



DGSI es Adaptable al entorno



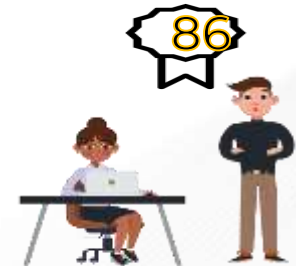
Las y los servidores públicos encuestados consideran que siempre buscan mejorar en equipo y son adaptables a los cambios.



PTCCO DGSI 2019

DGSI es adaptable al ciudadano

Los resultados muestran que en la Dirección General de Seguridad Institucional mejora constantemente la atención y los servicios para el para el público usuario, debido a que existe un gran compromiso por parte de cada servidor público.

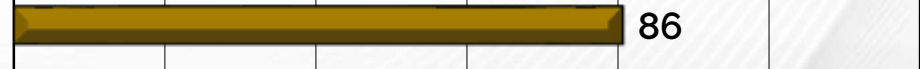


FACTOR 39 / 2018

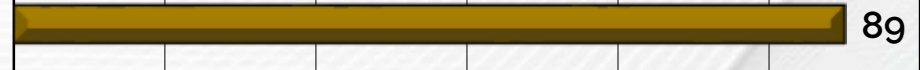
123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.



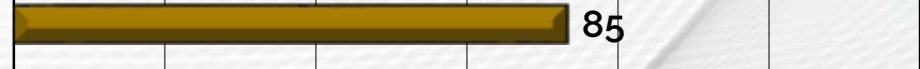
124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.



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



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



PROMEDIO FACTOR UR 816



PROMEDIO FACTOR PGR



92 ≥; 80 ≤



PTCCO DGSI 2019

DGSI es
Colaborativa

87



Las y los servidores públicos participantes en la encuesta se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, les gustaría que fueran involucrados en la toma de decisiones de su área de trabajo.

FACTOR 40 /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.

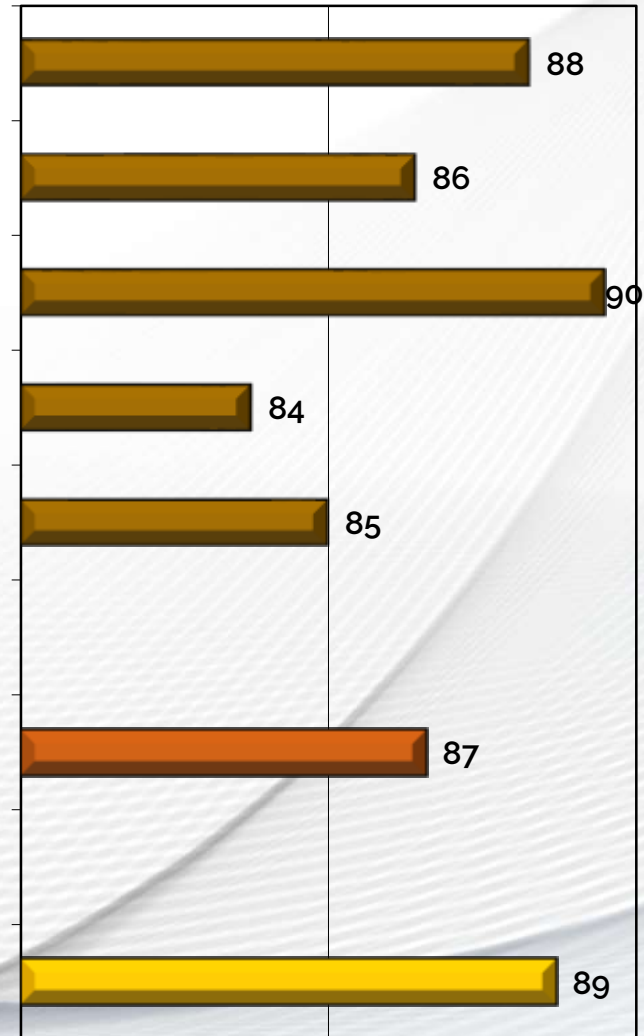
137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.

138.- Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.

PROMEDIO FACTOR UR 816

PROMEDIO FACTOR PGR

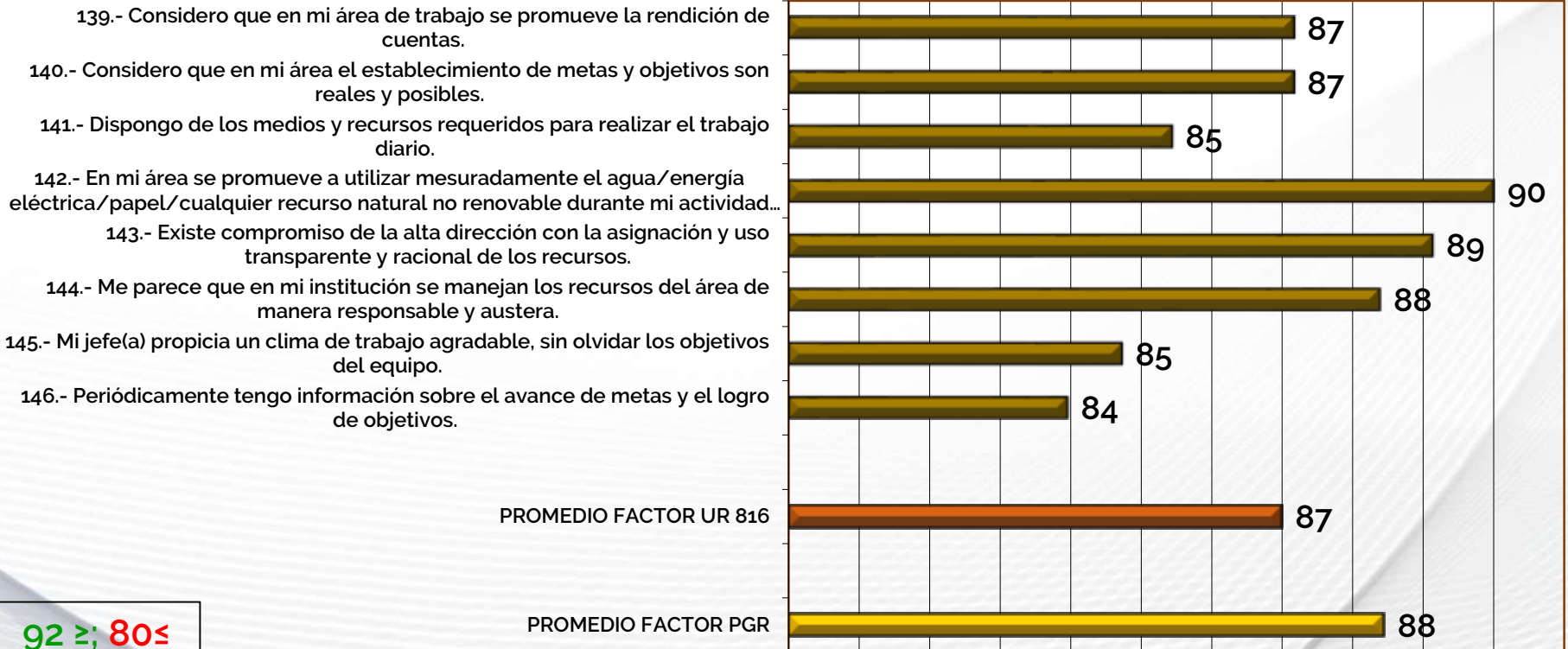
92 ≥; 80 ≤





PTCCO DGSI 2019

FACTOR 41 / 2018



DGSI es Eficiente

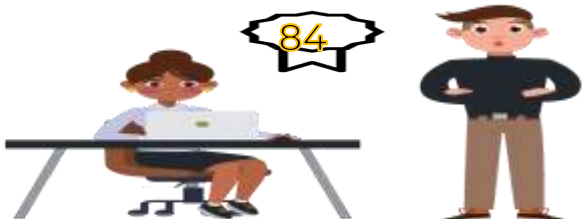
Se considera que la Institución promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, mientras que como área de oportunidad se detecta que al personal de esta Dirección General le gustaría saber los avances en metas y logros de objetivos que tienen.





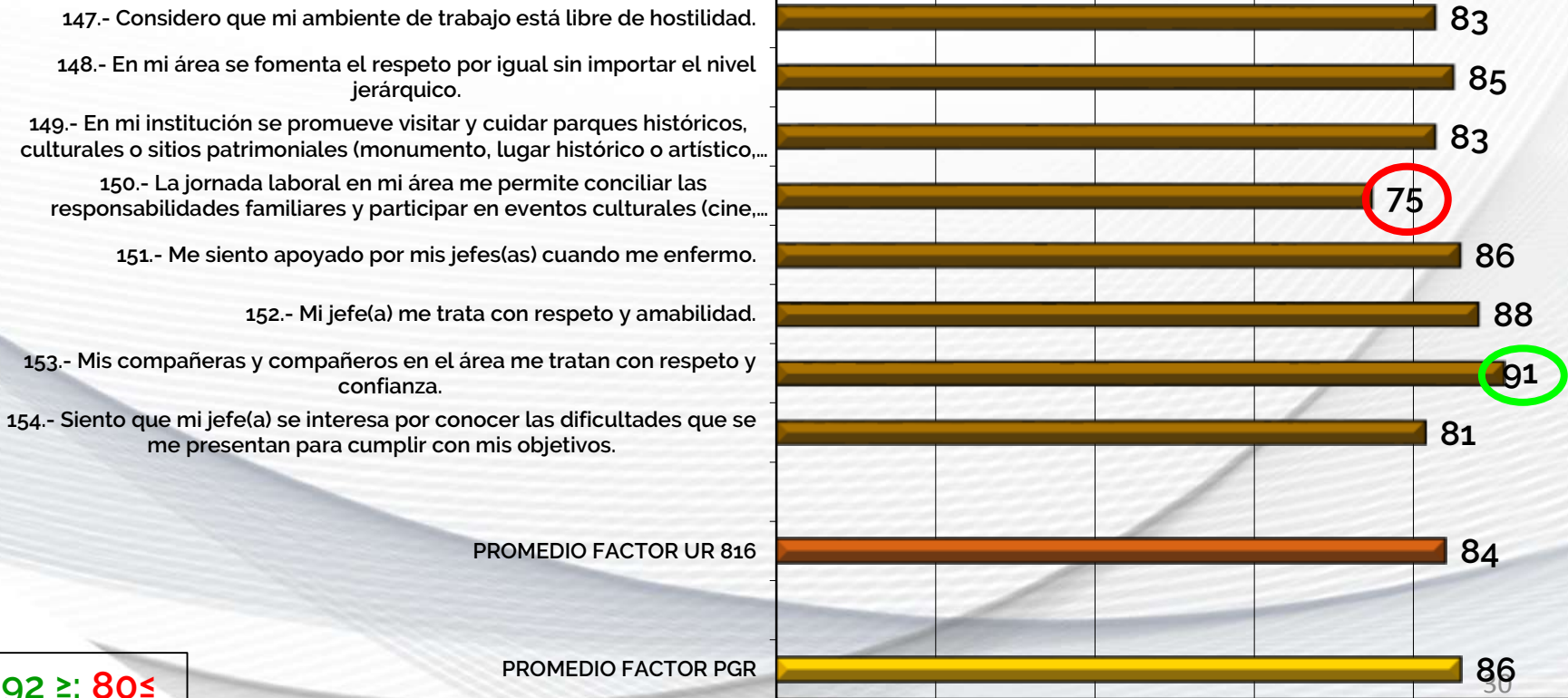
PTCCO DGSI 2019

DGSI es Equilibrada



Los participantes de esta Dirección General presentan una inconformidad con las jornadas laborales; por el contrario, expresan que sus compañeros y compañeras se tratan con respeto y confianza.

FACTOR 42 / 2018



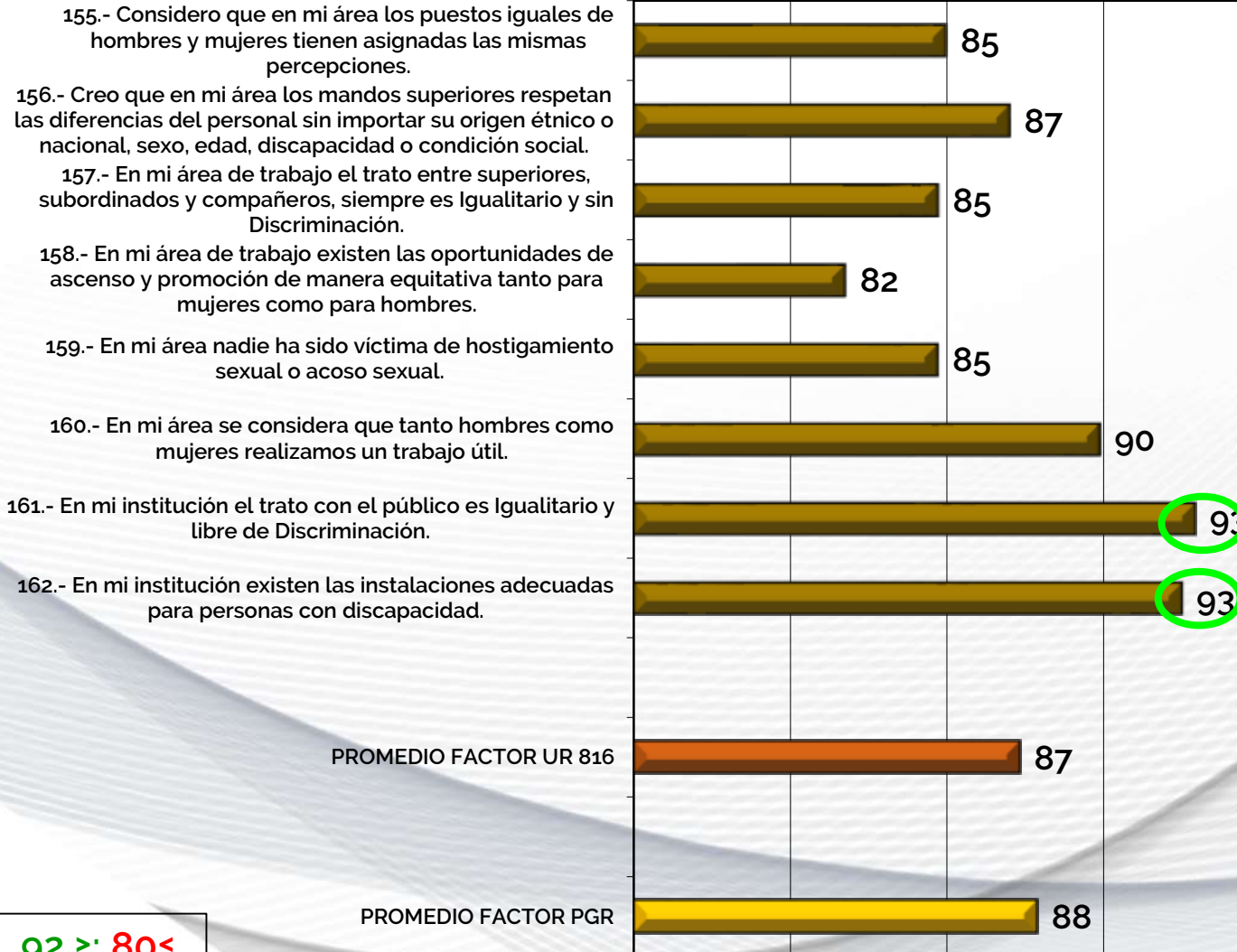
92 ≥; 80 ≤



PTCCO DGSI 2019

DGSI es inclusiva

FACTOR 46 / 2018



Se puede observar que en esta Unidad Administrativa se fomenta el trato igualitario y libre de discriminación, al igual que instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

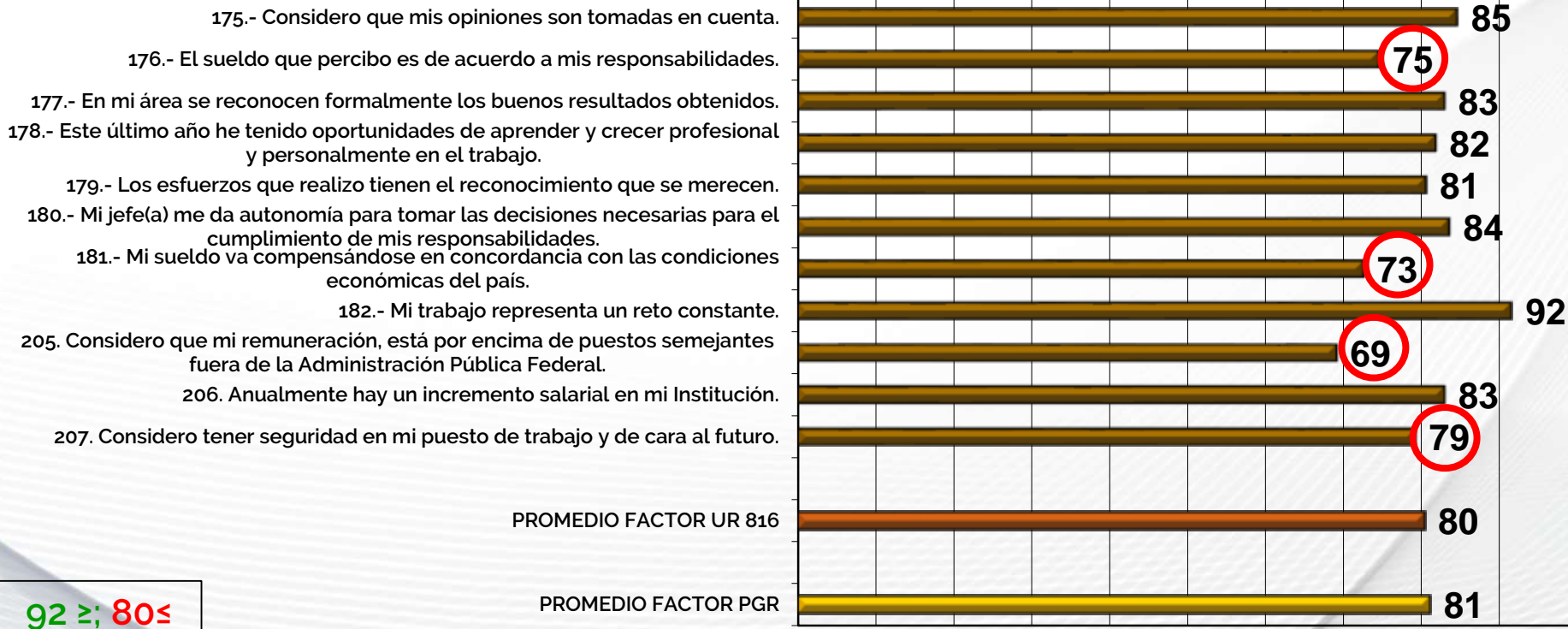


92 ≥; 80 ≤



PTCCO DGSI 2019

FACTOR 47 / 2018



DGSI es motivada

En los puntos marcados de color rojo se puede apreciar que el personal adscrito a esta DGSI se encuentra insatisfecho con el sueldo que perciben.



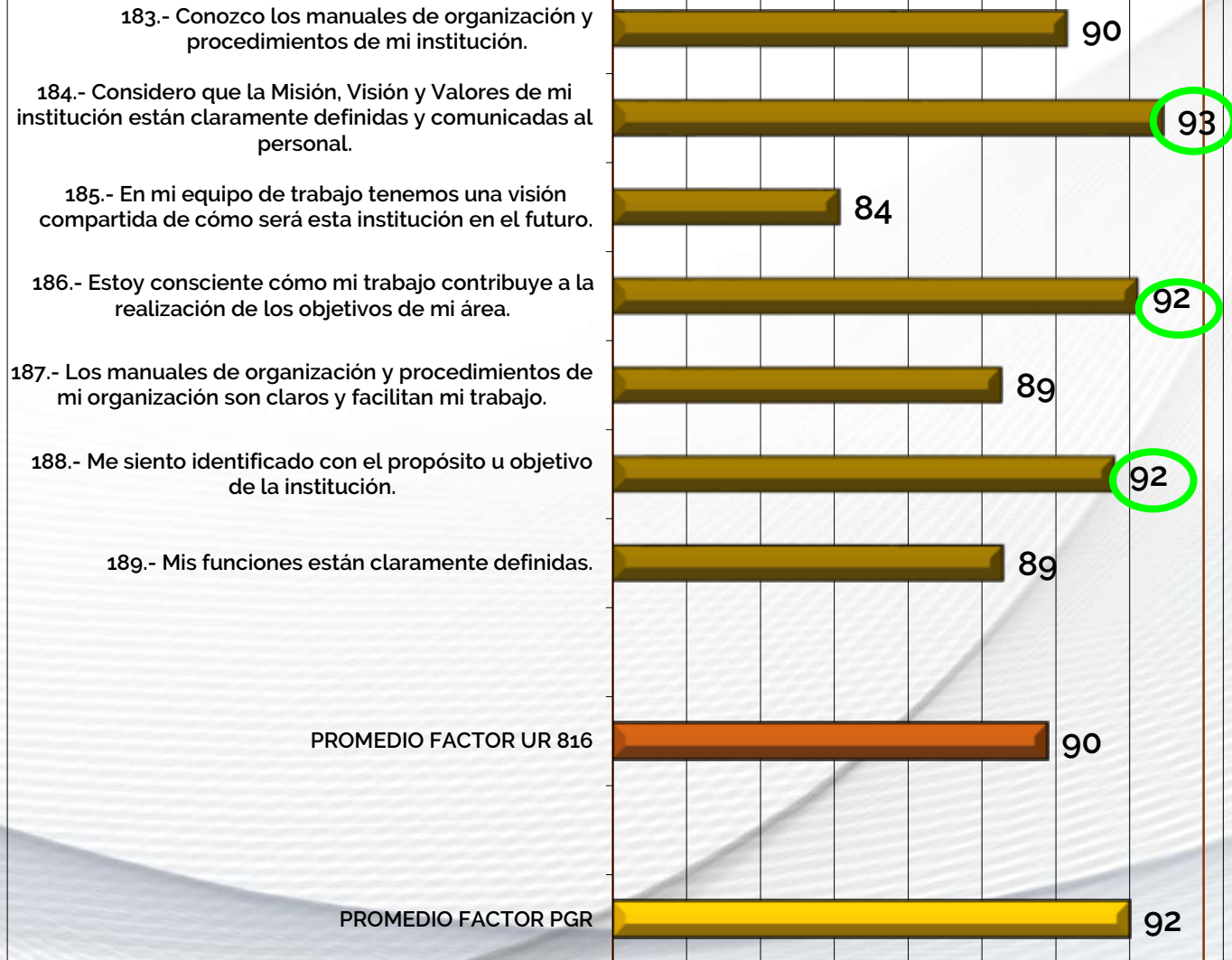
PTCCO DGSI 2019

DGSI es Organizada



Dirección General de Seguridad Institucional obtuvo un puntaje alto en este factor debido a que todo el personal sabe que ser servidor público es un gran compromiso.

FACTOR 48 /2018



92 ≥; 80 ≤



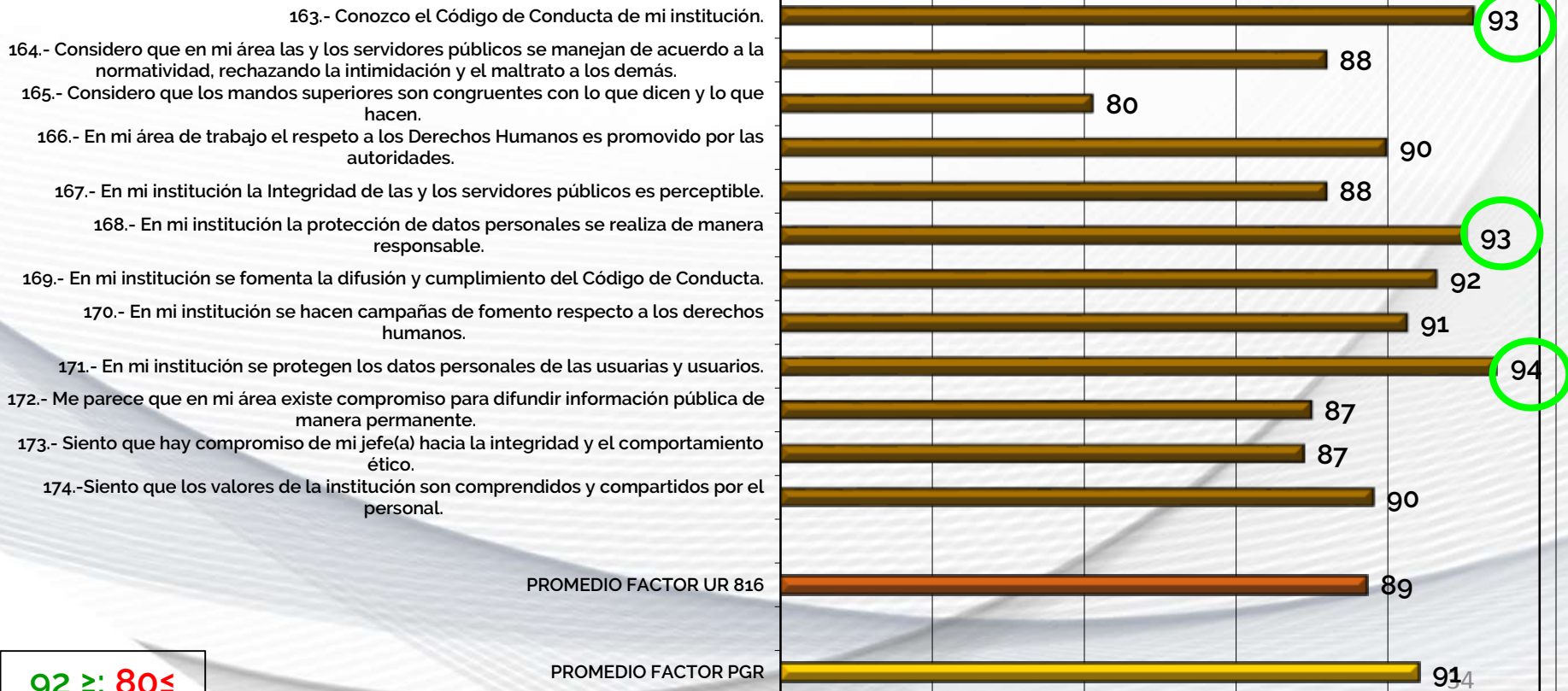
PTCCO DGSI 2019

La Dirección General de Seguridad Institucional es integra

Se puede apreciar en los gráficos que los participantes de la ECCO de DGSI conocen el Código de Conducta y están seguros de que sus datos personales están protegidos.



FACTOR 49 /2018

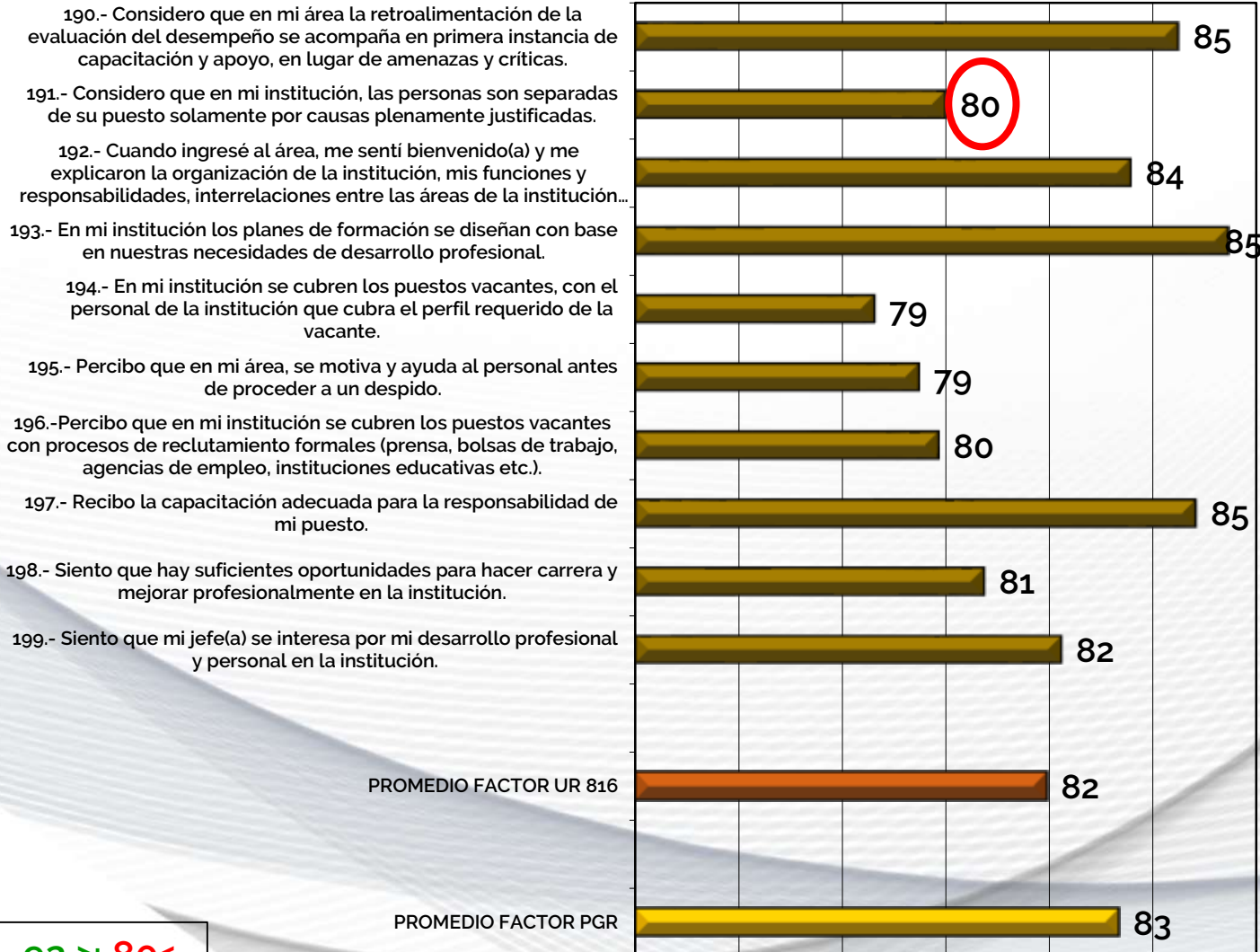


92 ≥; 80 ≤



PTCCO DGSI 2019

FACTOR 50 / 2018



92 ≥; 80 ≤

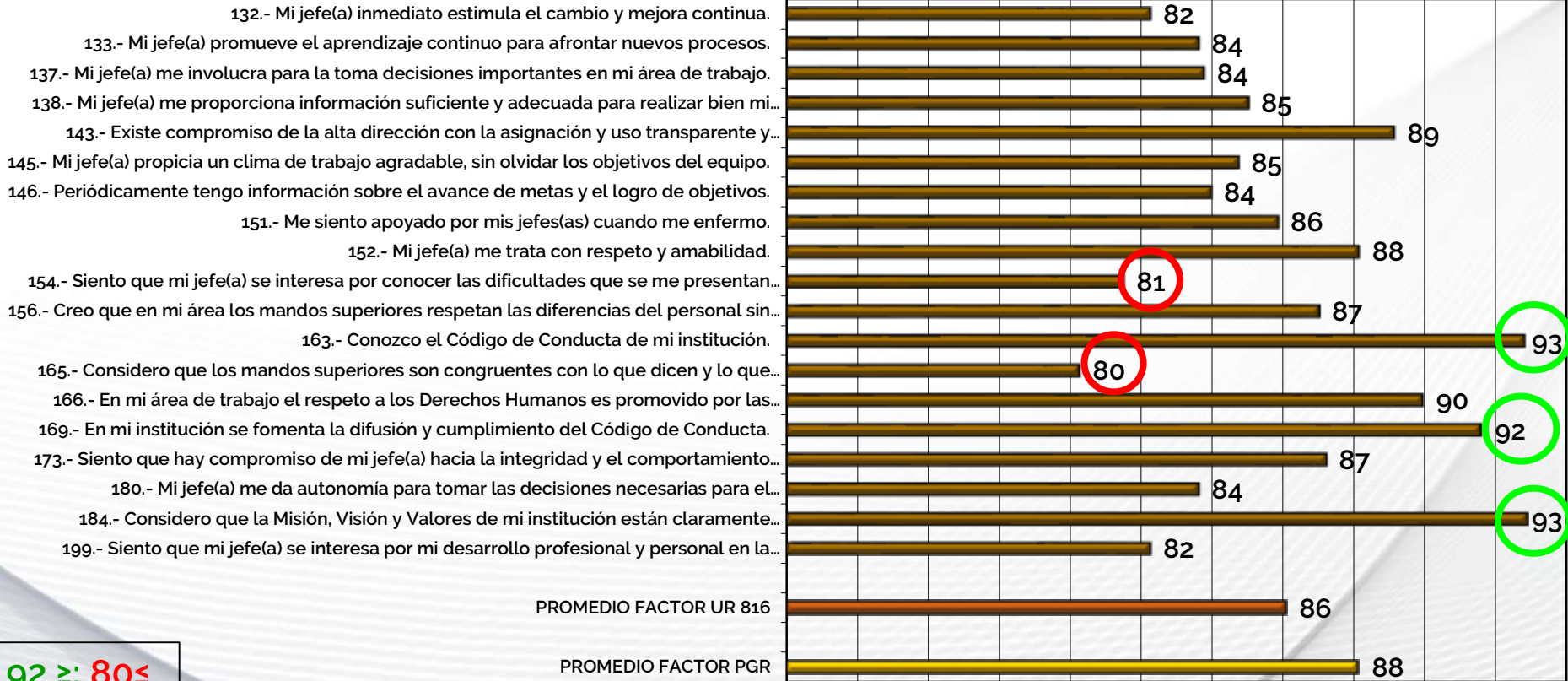
DGSI es profesional

En este factor se presentan dos áreas de oportunidad relacionadas con lo profesional debido a que las y los servidores públicos de esta Dirección General sienten que no se les motiva antes de proceder a un despido y no son tomados en cuenta para subir de puesto.



PTCCO DGSI 2019

FACTOR 52 /2018



92 ≥; 80 ≤



Liderazgo integral

Se considera como área de oportunidad en esta Unidad Administrativa reforzar el liderazgo; por otro lado cada servidor público conoce la misión, visión, valores y el código de conducta.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Seguridad Institucional

PTCCO DGSI 2019

Resultado de factores de Valores



PTCCO DGSJ 2019

Vivencia de Valores: Cooperación



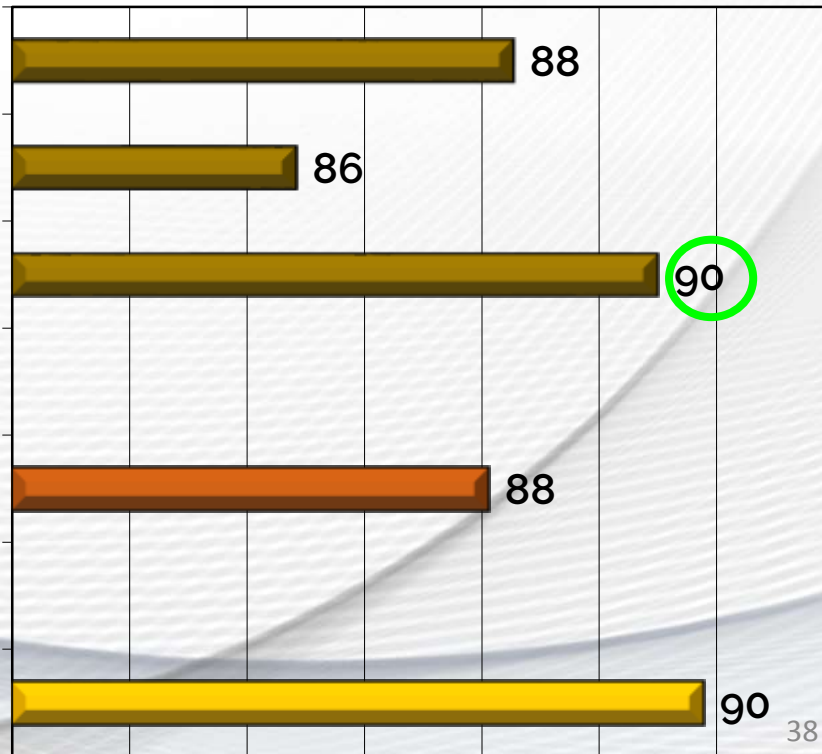
Se puede observar que en la Dirección General de Seguridad Institucional se tiene un gran equipo de trabajo mediante los valores, la organización y cooperación.

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...

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

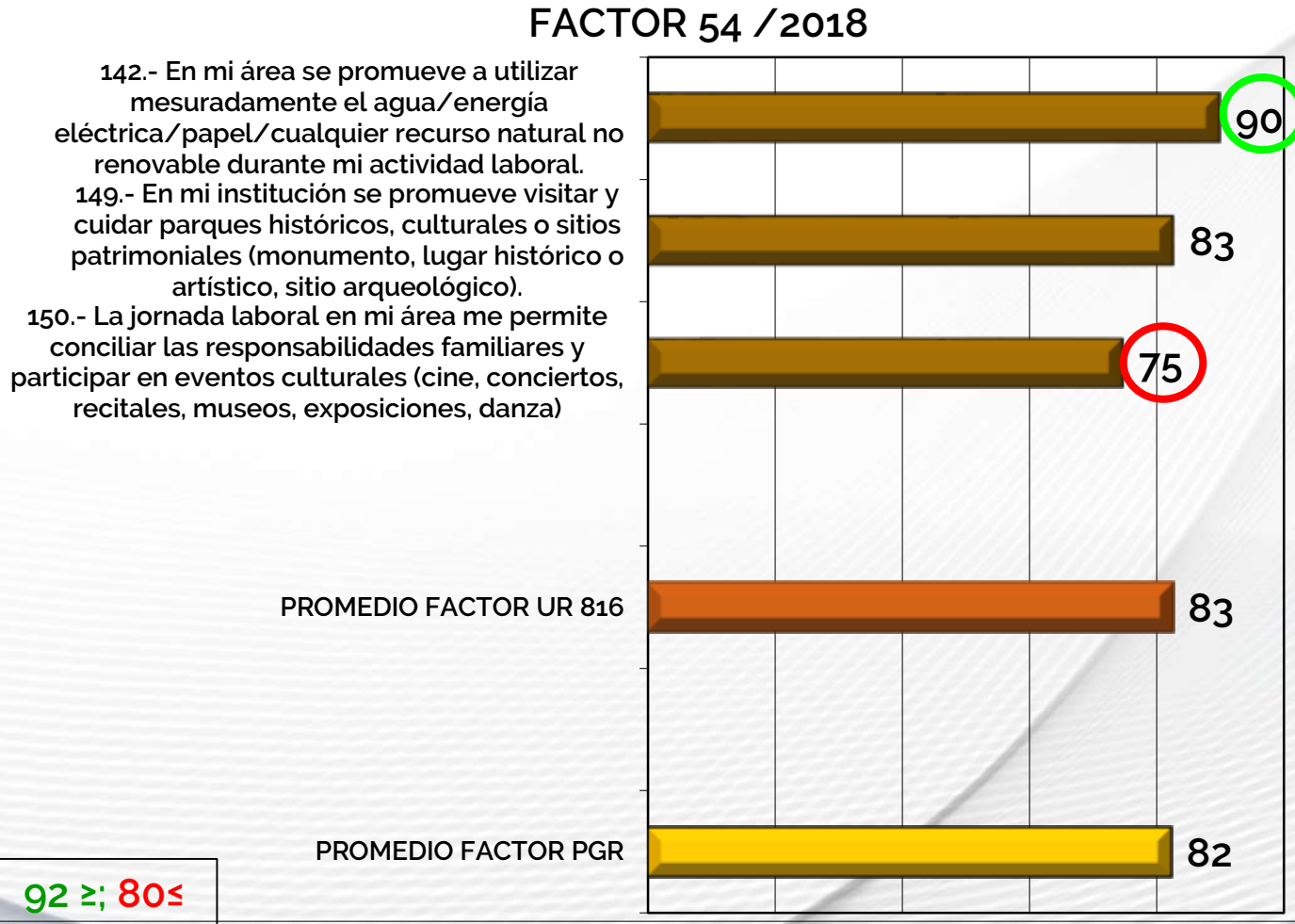


92 ≥; 80 ≤



PTCCO DGSI 2019

Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y
Ecológico



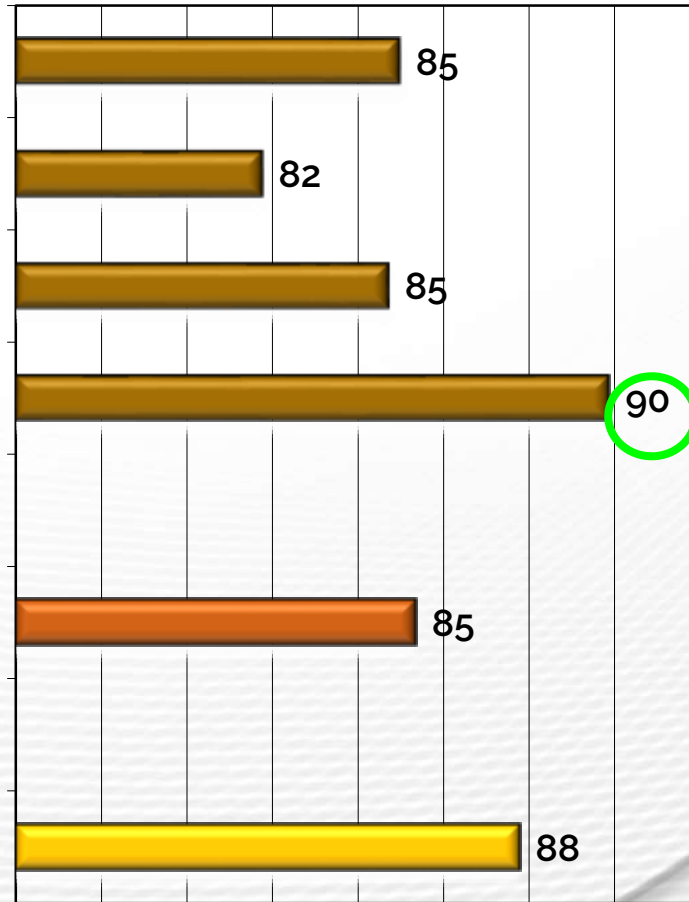
Podemos detectar que esta Unidad Administrativa es responsable con el medio ambiente; mientras que como área de oportunidad se encuentra que las jornadas laborales no permiten tener un equilibrio de la vida personal con el trabajo.



PTCCO DGSI 2019

FACTOR 55 / 2018

- 155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.
- 158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.
- 159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.
- 160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



92 ≥; 80 ≤

Las y los servidores públicos de esta Dirección General de Seguridad Institucional afirman que se les trata con igualdad y con respeto sin importar el género.



PTCCO DGSI 2019

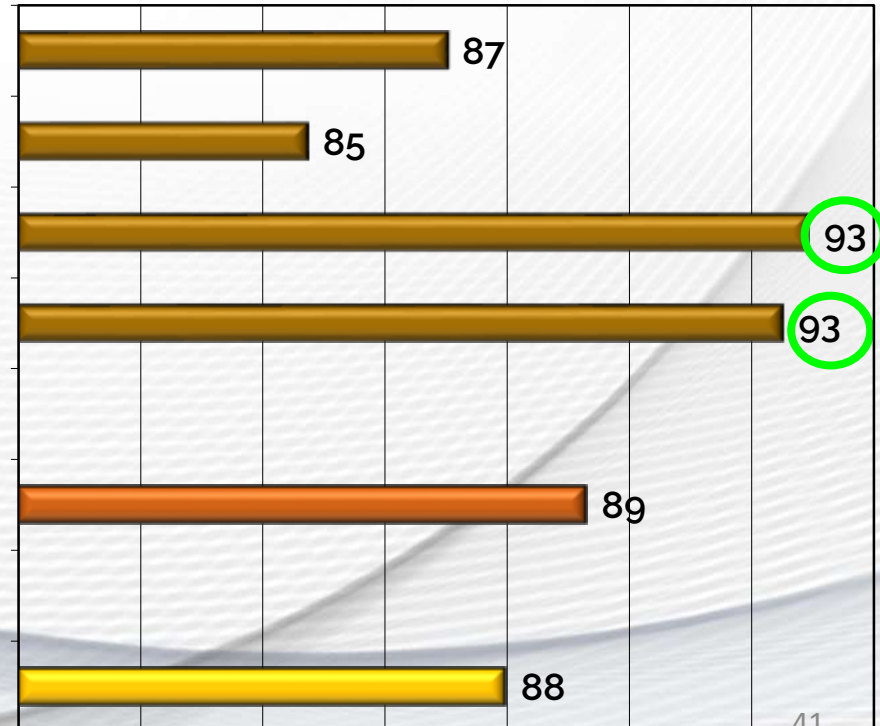
89

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

Se percibe que las y los servidores públicos de esta Dirección General brindan la atención al público con trato igualitario y libre de discriminación, sin quebrantar los derechos de los ciudadanos.

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.

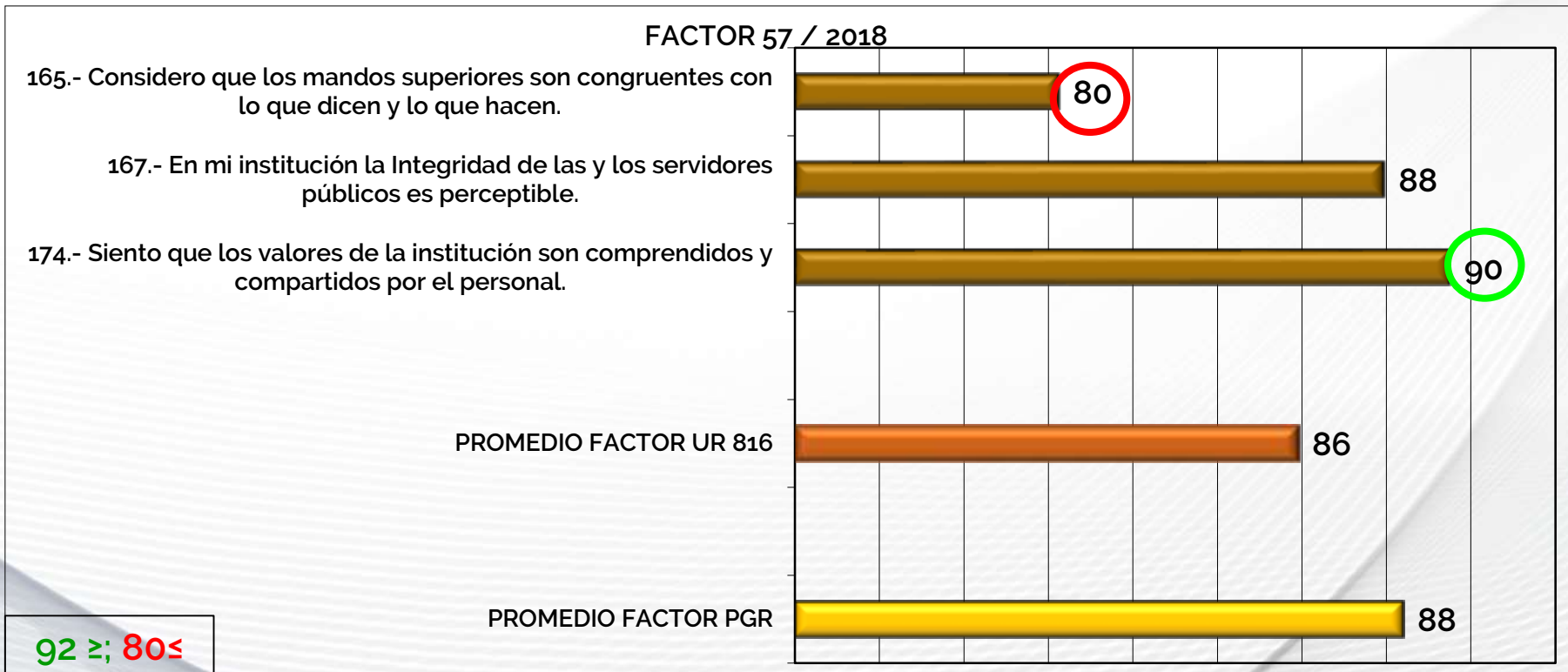


92 ≥; 80 ≤



PTCCO DGSI 2019

Vivencia de Valores: Integridad



Se observa que las y los servidores públicos de la Dirección General de Seguridad Institucional conocen y viven los valores de la Institución; por el contrario que se necesita reforzar el liderazgo.





PTCCO DGSI 2019

Vivencia de Valores:
Interés Público

86



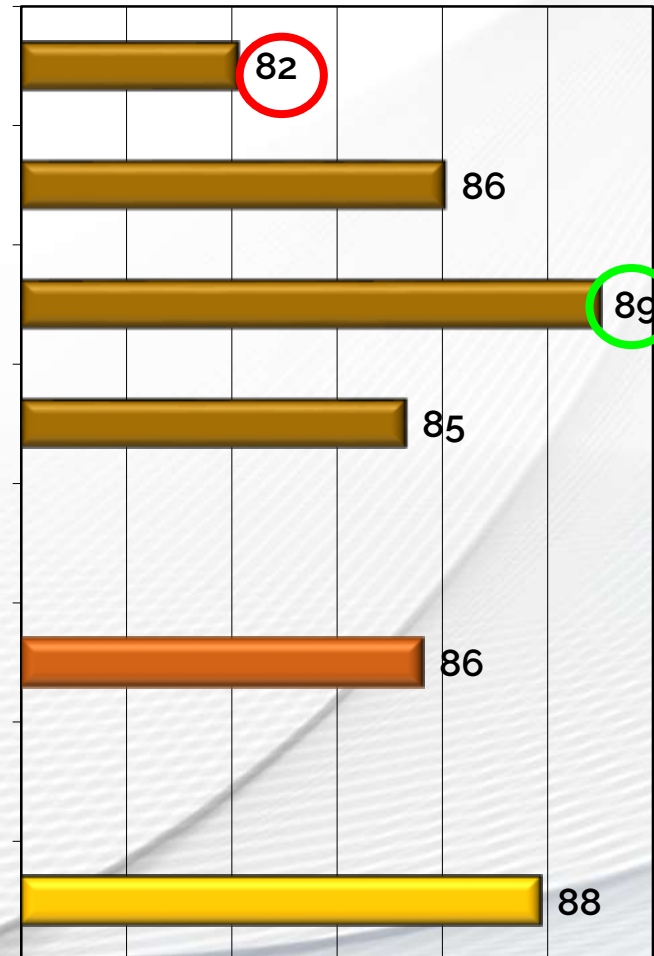
FACTOR 58 /2018

123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

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

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

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



92 ≥; 80 ≤

Se detecta como área de oportunidad sensibilizar a las y los servidores públicos que integran las áreas de esta Unidad Administrativa, con el fin de buscar el bien colectivo; mientras que se destaca el mejoramiento de la atención y servicios para el público.



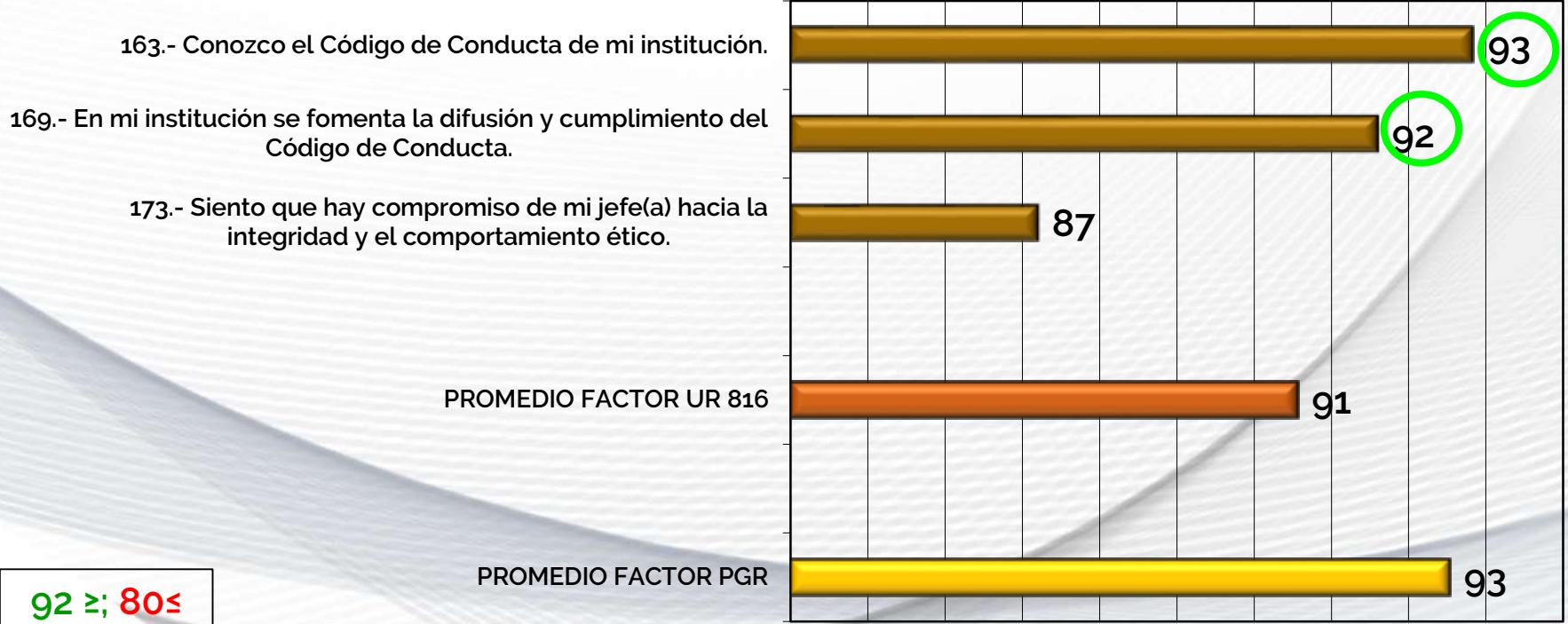
PTCCO DGSI 2019

Vivencia de Valores: Liderazgo

Se tiene un buen resultado derivado de que se realizan difusiones del Código de Conducta y esto permite que las y los servidores públicos que integran esta Dirección lo conozcan.



FACTOR 59 /2018



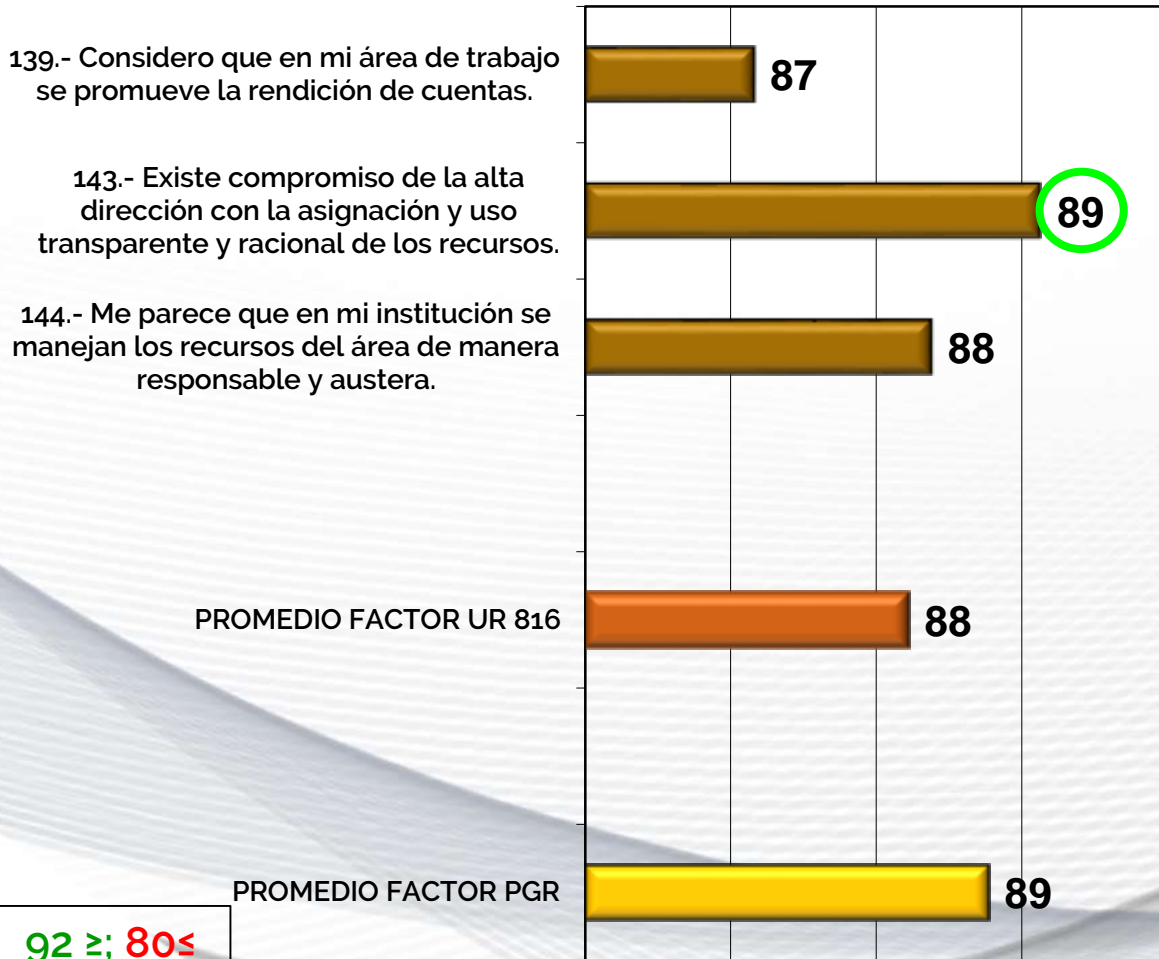
92 ≥; 80 ≤



PTCCO DGSJ 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas

FACTOR 60 /2018



92 ≥; 80 ≤



Los servidores públicos que participaron en la ECCO opinan que existe compromiso por parte de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.



PTCCO DGSI 2019

Vivencia de Valores: Respeto

En esta Unidad Administrativa se fomenta el respeto y confianza entre los compañeros y compañeras del equipo de trabajo.

88



FACTOR 61 / 2018

148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

85

152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.

88

153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

91

PROMEDIO FACTOR UR 816

88

PROMEDIO FACTOR PGR

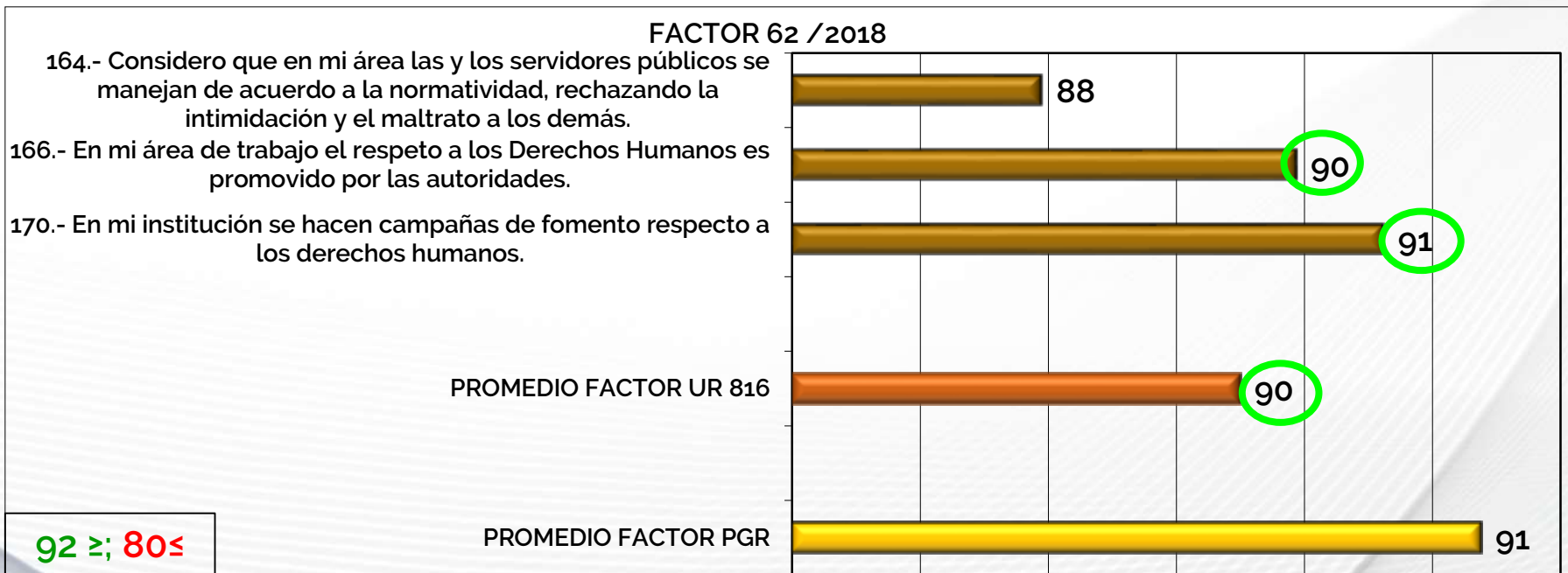
91

92 ≥; 80 ≤



PTCCO DGSI 2019

Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos



Se aprecia en las gráficas que el personal que participo en la encuesta tiene conocimiento y a vivido el respeto a sus Derechos y tiene conocimiento a través de las campañas que los fomentan.

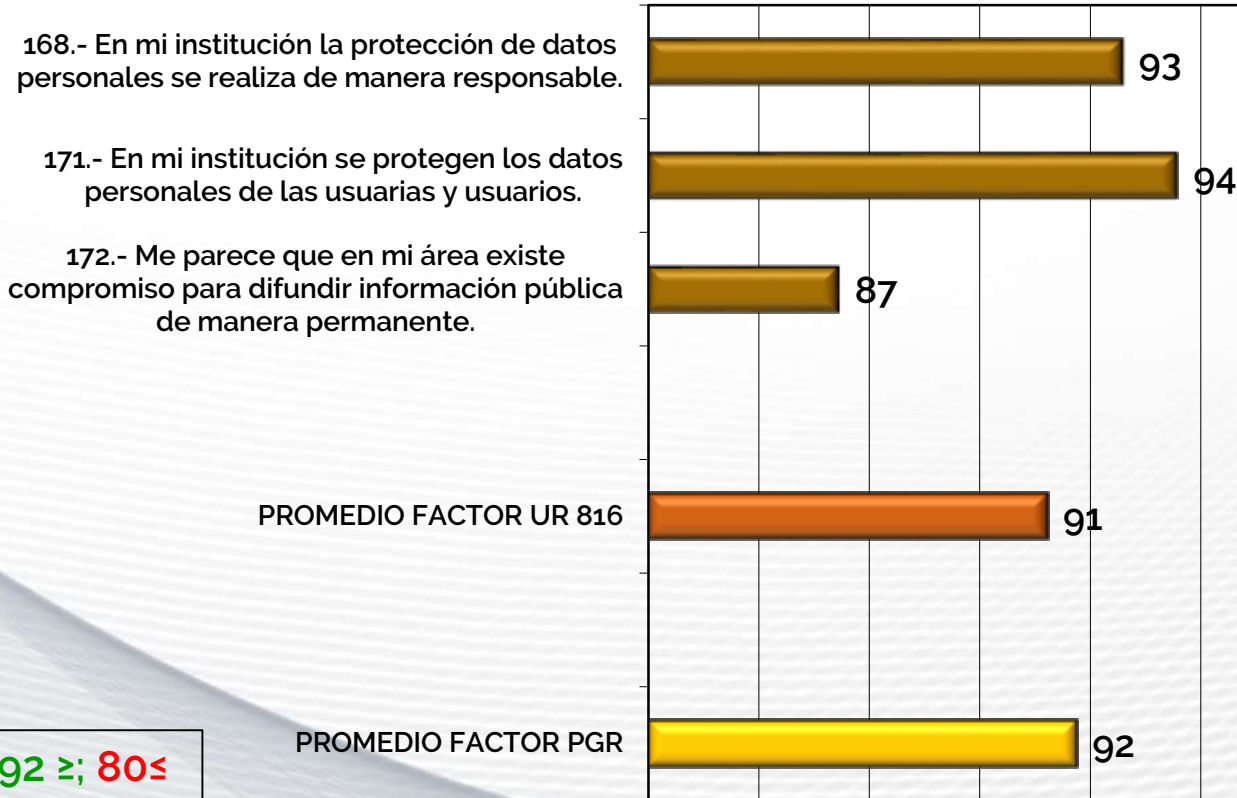




PTCCO DGSI 2019

Vivencia de Valores: Transparencia

FACTOR 63 /2018



Las y los servidores de esta Unidad Administrativa tienen la convicción de que se protegen los datos personales de manera responsable.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Seguridad Institucional

PTCCO DGSI 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Seguridad Institucional

PTCCO DGSI 2019

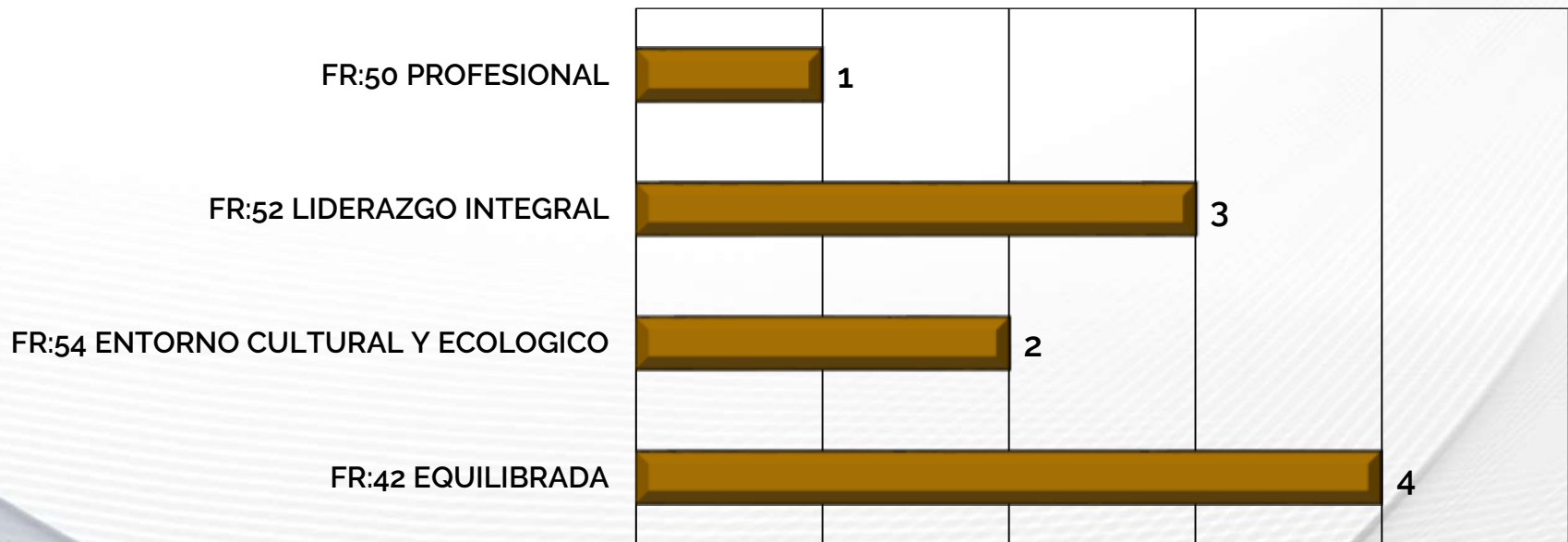
Comentarios y Sugerencias



PTCCO DGSI 2019

TOTAL COMENTARIOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL: 28

28 COMENTARIOS DE DGSI



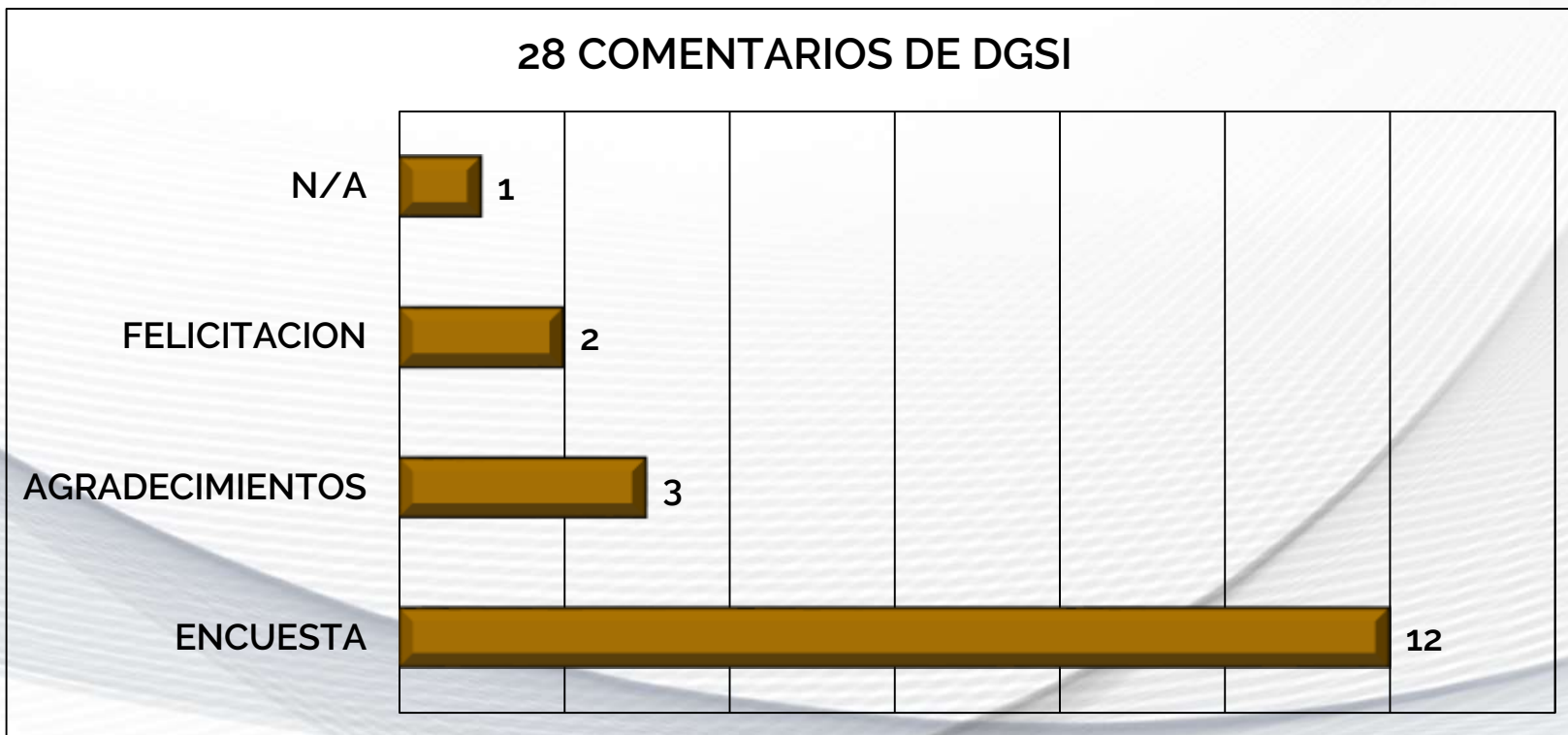
Las y los servidores públicos encuestados externaron 28 comentarios, de los cuales 10 son pertenecientes a Factores de la Encuesta de Cultura y Clima Organizacional.



PTCCO DGSI 2019

TOTAL COMENTARIOS DGSI: 28

De los 28 comentarios externados, 12 fueron referentes a la encuesta, 3 de agradecimientos y 2 de felicitaciones hacia esta Unidad Administrativa.





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Seguridad Institucional

PTCCO DGSI 2019

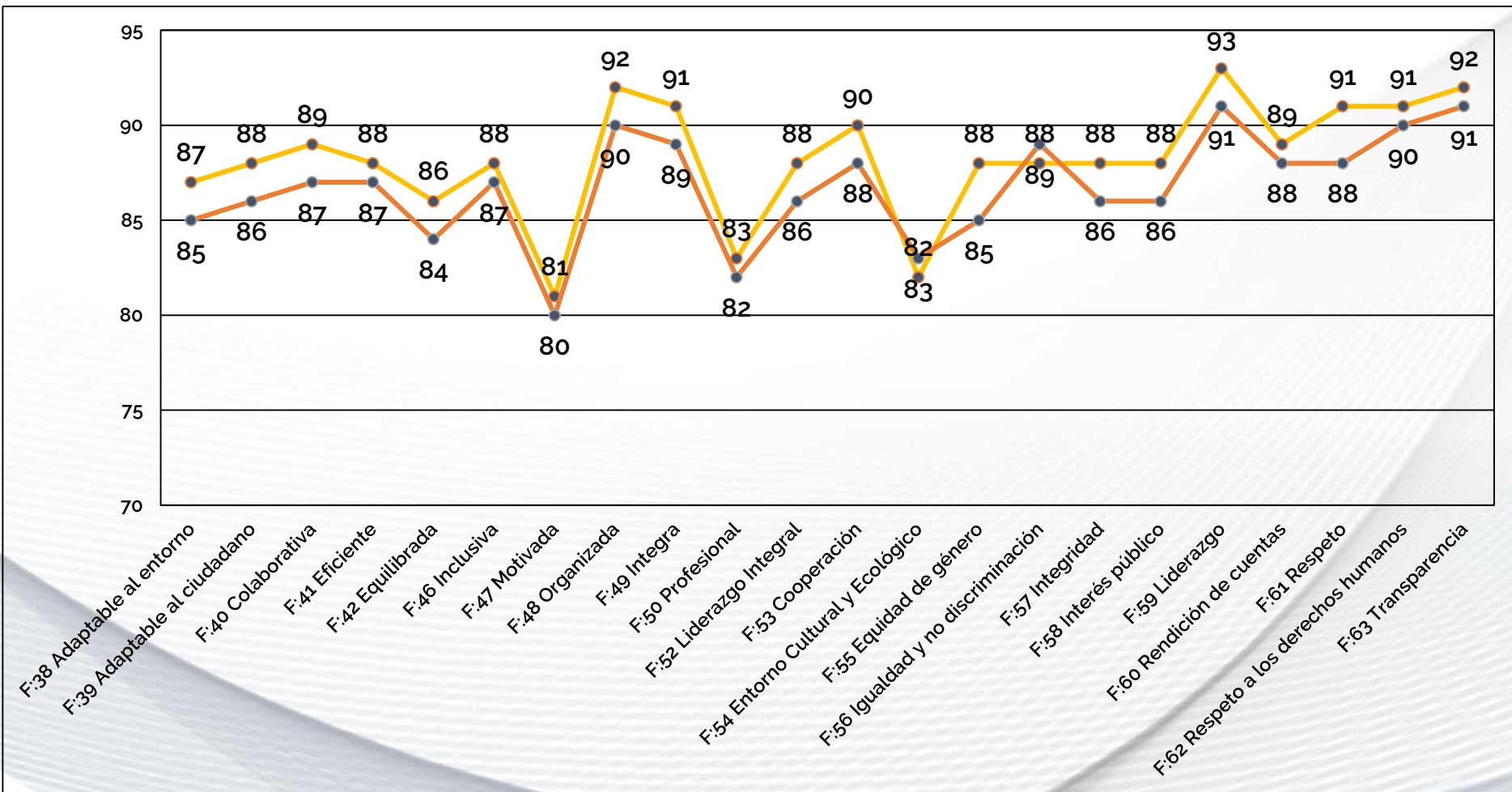
3. Análisis Comparativo



3.1. Comparación de resultados entre FGR y DGS I



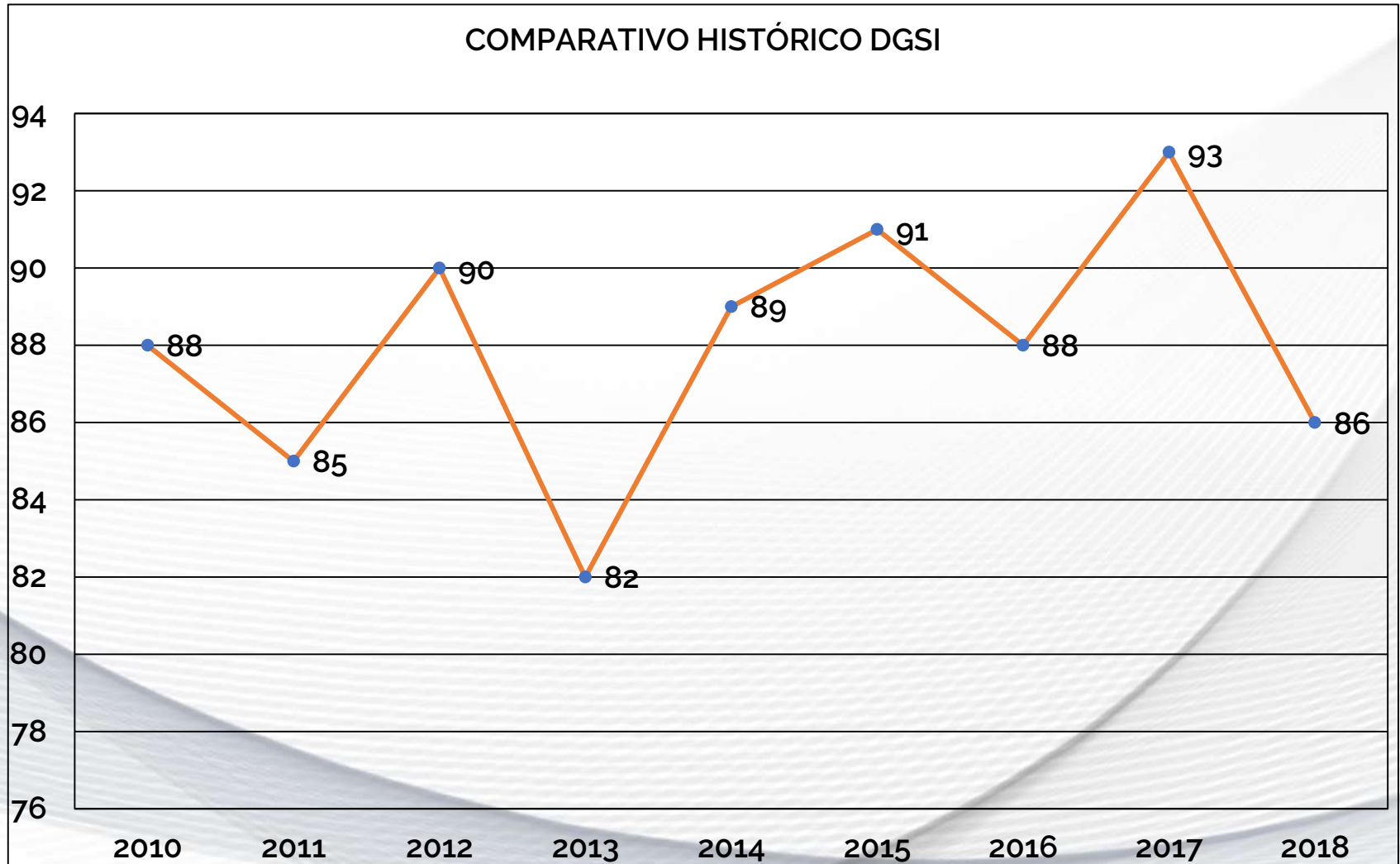
PTCCO DGSI 2019



Comparando los resultados de cada factor de la ECCO entre la Fiscalía General de la República y la Dirección General de Seguridad Institucional, se puede observar que la FGR obtuvo mejores resultados.



PTCCO DGSI 2019



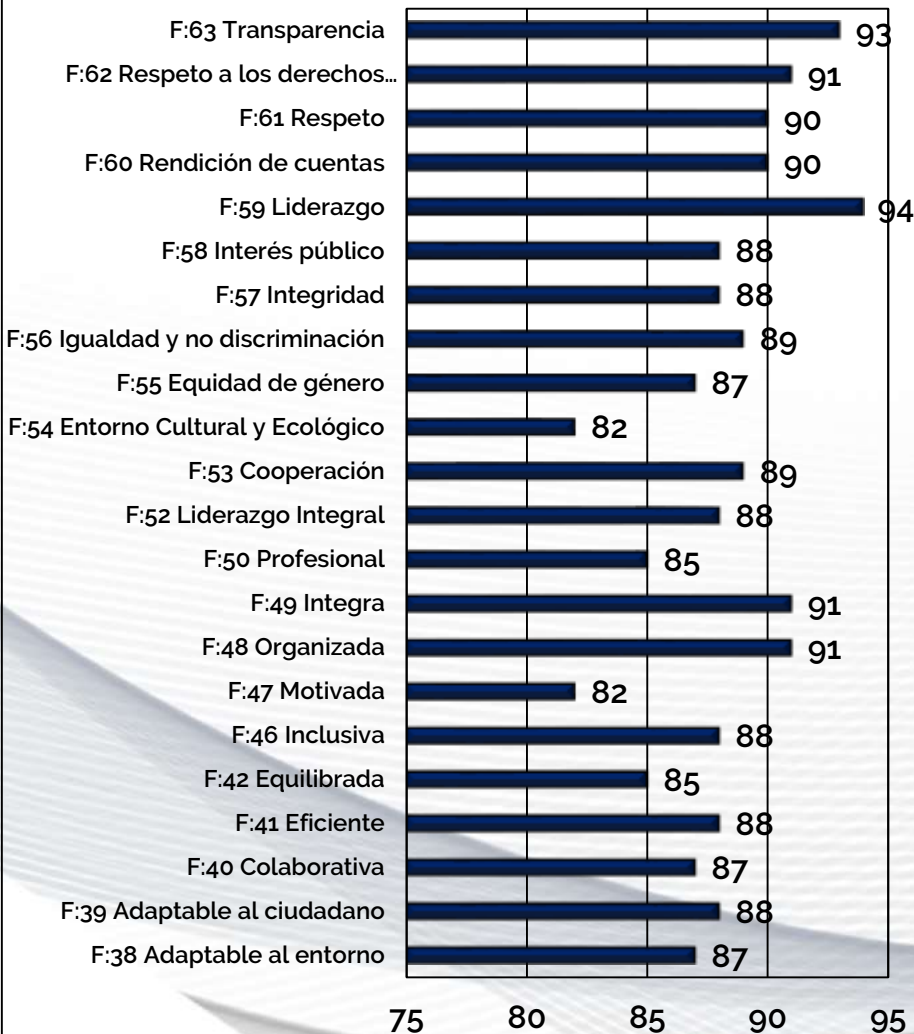


3.2. Resultados DGSI 2016 Vs. 2018

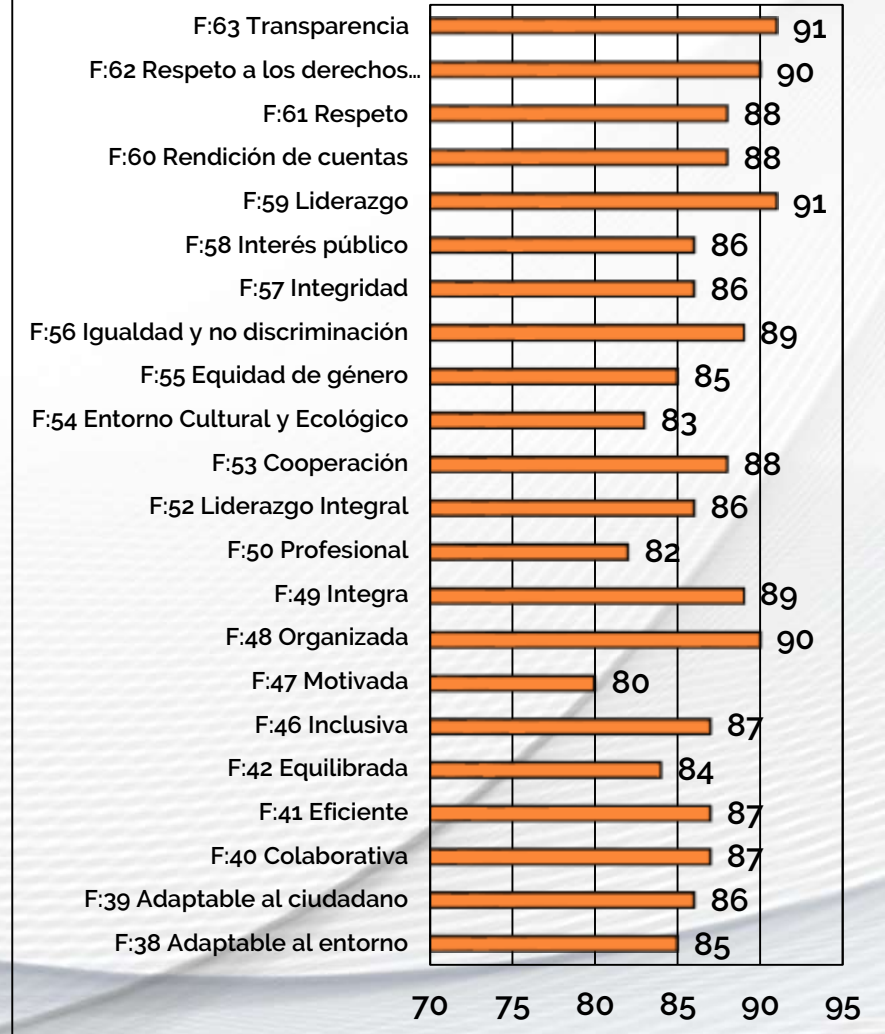


PTCCO DGSI 2019

RESULTADOS DE DGSI 2016



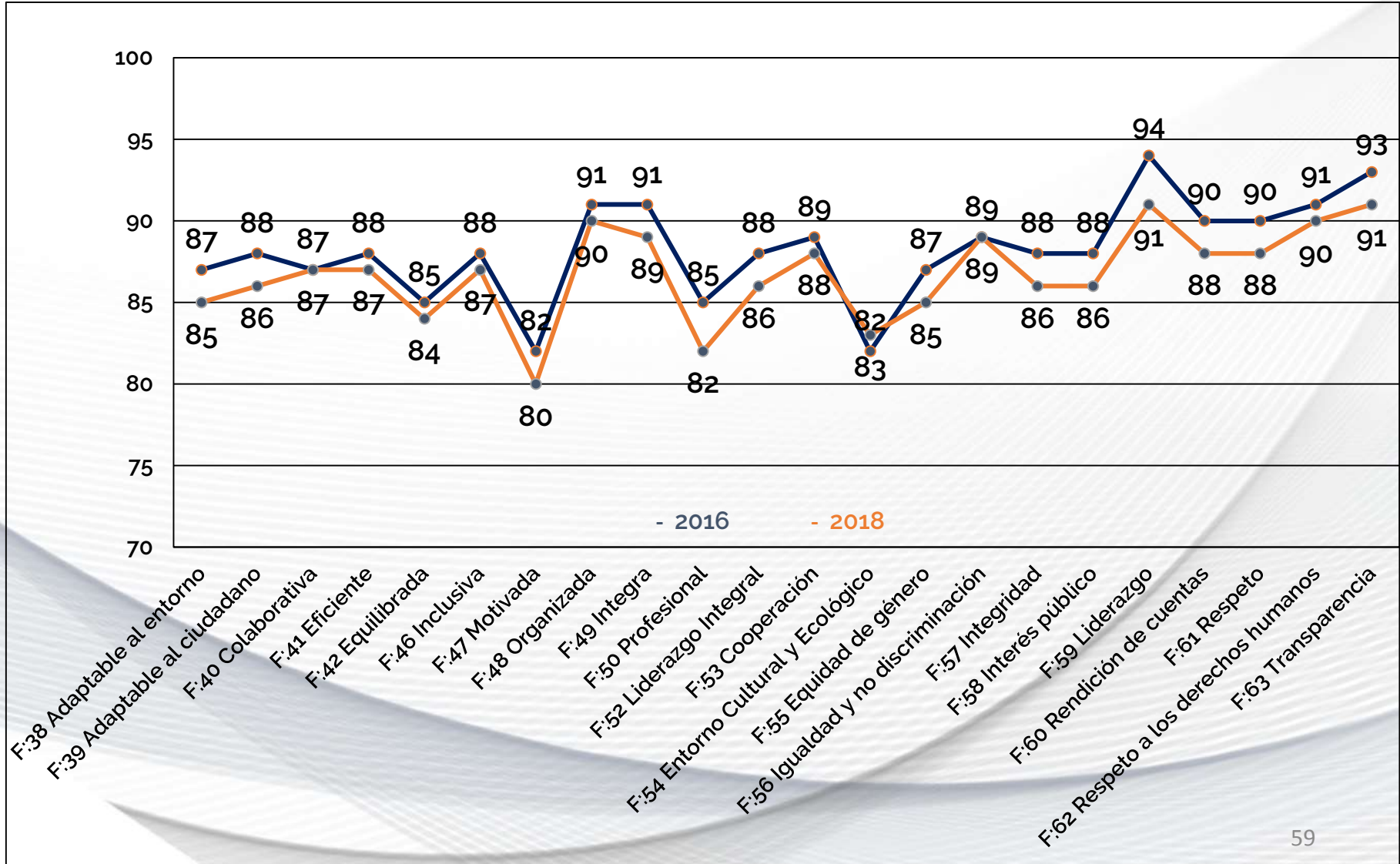
RESULTADOS DGSI 2018





PTCCO DGSI 2019

COMPARACIÓN DE RESULTADOS DGS 2016 VS 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Seguridad Institucional

PTCCO DGSII 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2018



PTCCO DGSI 2019

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

PTCCO DGSI 2017-2018

$$\frac{12 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{19 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 70\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGSII 2019

Factor I

Reconocimiento Laboral

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

Factor III

Mejora y Cambio

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

Factor V

Equidad y Género

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

Factor VIII

Disponibilidad de recursos

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

Factor IX

Balance Trabajo- Familia

$$\frac{3 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{5 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 60\% \text{ de efectividad}$$

Factor X

Colaboración y trabajo en equipo

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

Factor XI

Liderazgo y participación

$$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{1 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$$

Factor XVII

Impacto de la encuesta en la Institución

$$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$$

Factor XXV

Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación

$$\frac{0 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 0\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGS I 2019

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



PTCCO DGSI 2019

Las Prácticas de Transformación Clima y Cultura Organizacional 2019 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el clima y cultura organizacional de esta Dirección General de Seguridad Institucional, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2018.

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

92 ≥; 80 ≤



PTCCO DGSI 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
--------	--

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

CONSOLIDAR QUE SE RESPETEN LAS JORNADAS LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, CON LA FINALIDAD DE QUE TENGAN UNA NIVELACION O ESTABILIDAD EN SU VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

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 A LOS MANDOS PARA QUE SE OTORGUEN LAS FACILIDADES AL PERSONAL A SU CARGO, PUEDAN TENER UNA CONVIVENCIA FAMILIAR OPORTUNA; TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LAS NECESIDADES DEL SERVICIO Y LAS CARGAS DE TRABAJO.	DIRECTORES DE AREA	CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	TRIMESTRAL	E	X	6	42	P													
					O				R													
2	AUTORIZAR LAS SOLICITUD DEL PERSONAL, RELACIONADAS CON LOS PROGRAMAS DE RECREACIÓN QUE PUBLICA LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN.	DIRECTORES DE AREA	CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	MENSUALMENTE	E	X	1		P													
					O				R													

LIC. FABIÁN MORA RIVERO

MTRA. IVONNE ELIZABETH SUÁREZ SOLÍS
DIRECTORA DE ÁREA DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA

En ausencia del Lic. Humberto Antino Rivera, Director General de Seguridad Institucional, de conformidad con lo dispuesto por los artículos décimo segundo, fracción II, transitorio del "DECRETO por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de diciembre de 2018; 137, tercer párrafo del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.



PTCCO DGSI 2019



FGR

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
--------	--

FACTOR

<p>47.-MOTIVADA</p> <p>176.-El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades</p> <p>181.-Mi sueldo va compensandose en concordancia con las condiciones economicas del pais</p> <p>205.-Considero que mi remuneración, esta 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>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>PROPICIAR QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS SE SIENTAN MOTIVADOS Y SEGUROS EN LAS ÁREAS DE TRABAJO, A TRAVES DE MOTIVACIÓN POR PARTE DE LOS ALTOS MANDO Y DEL TRABAJO EN EQUIPO</p>
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		FACTOR RELACIONADO		2019													
					PRÁCTICA	PERSONAL	1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO A TRAVÉS DE PLATICAS, CON LA FINALIDAD DE QUE DISTRIBULLAN LAS FUNCIONES DEL PERSONAL DE MANERA EQUITATIVA, EN CONCORDANCIA AL NIVEL DE PLAZA.	DIRECTORES DE AREA	CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	TRIMESTRAL	E	x	6	47	P													
					O				R													
2	TENER REUNIONES CON EL PERSONAL PARA CONOCER SI LAS FUNCIONES QUE REALIZAN CONSIDERAN QUE ESTAN DISTRIBUIDAS DE MANERA EQUITATIVA	DIRECTORES DE AREA	CORREOS ELECTRÓNICOS / REUNIONES DE TRABAJO	TRIMESTRAL	E		6		P													
					O				R													

LIC. FABIÁN MORA RIVERO

En ausencia del Lic. Humberto Antino Rivera, Director General de Seguridad Institucional, de conformidad con lo dispuesto por los artículos décimo segundo, fracción II, transitorio del "DECRETO por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de diciembre de 2018, 137, tercer párrafo del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

MTRA. IVONNE ELIZABETH SUÁREZ SOLÍS
DIRECTORA DE ÁREA DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO DGSI 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
--------	--

FACTOR

50.-PROFESIONAL	
191.- Considero que en mi Institución, las personas son separadas de 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 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)	

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REVISAR Y PLANIFICAR QUE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SEAN LOS ADECUADOS; ASI COMO,CAPACITAR Y MOTIVAR AL PERSONAL; AL IGUAL QUE SENSIBILIZAR A LOS ALTOS MANDOS.
--

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 DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS, CURSOS ACORDE A LAS ACTIVIDADES DE LA DGSI	ENLACE ADMINISTRATIVO	OFICIO	UN MES	E				P													
									R													
2	UTILIZAR MEDIOS DE RECLUTAMIENTO FORMALES PARA DAR A CONOCER LOS PUESTOS VACANTES	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRONICO, INTERNET	DOS MES	E				P													
									R													

LIC. FABIÁN MORA RIVERO

En ausencia del Lic. Humberto Antino Rivera, Director General de Seguridad Institucional, de conformidad con lo dispuesto por los artículos décimo segundo, fracción II, transitorio del "DECRETO por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de diciembre de 2018; 137, tercer párrafo del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

MTRA. VONNE ELIZABETH SUÁREZ SOLÍS
DIRECTORA DE ÁREA DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO DGSI 2019



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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
--------	--

FACTOR

52.-LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FORTALECER LAS HABILIDADES, APTITUDES Y ACTITUDES DEL PERSONAL DE ENLACE Y OPERATIVO, CON EL OBJETIVO DE CREAR GRANDES LIDERES Y SE CONSOLIDEN EQUIPOS DE TRABAJO.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
							1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS, CURSOS DE LIDERAZGO	ENLACE ADMINISTRATIVO	OFICIO, CORREO ELECTRONICO	TRIMESTRAL	E	8	52		P													
									R													
2	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS, CURSOS DE TRABAJO EN EQUIPO	ENLACE ADMINISTRATIVO	OFICIO, CORREO ELECTRONICO	TRIMESTRAL	E	8			P													
									R													

LIC. FABIÁN MORA RIVERO

En ausencia del Lic. Humberto Antino Rivera, Director General de Seguridad Institucional, de conformidad con lo dispuesto por los artículos décimo segundo, fracción II, transitorio del "DECRETO por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de diciembre de 2018; 137, tercer párrafo del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

MTRA. IVONNE ELIZABETH SUÁREZ SOLÍS
DIRECTORA DE ÁREA DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA



PTCCO DGSI 2019



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
--------	--

FACTOR

63.-TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DAR A CONOCER LA INFORMACIÓN PÚBLICA SIN QUEBRANTAR LA PROTECCION DE DATOS PERSONALES

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		FACTOR RELACIONADO		2019														
					PRÁCTICA	PERSONAL	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	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRONICO	UN MES	E		1	63		P													
					O	X				R													
1	DIFUNDIR LAS PRACTIVAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y COJTURA ORGANIZACIONAL 2018	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORRED ELECTRONICO	UN MES	E		1			P													
					O	X				R													

LIC. FABIÁN MORA RIVERO

En ausencia del Lic. Humberto Antino Rivera, Director General de Seguridad Institucional, de conformidad con lo dispuesto por los artículos décimo segundo, fracción II, transitorio del "DECRETO por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República", publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de diciembre de 2018; 137, tercer párrafo del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

MTRA. IVONNE ELIZABETH SUÁREZ SOLÍS

DIRECTORA DE ÁREA DE LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA