

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017

DIRECCION GENERAL DE
SEGURIDAD INSTITUCIONAL

CONTENIDO

Tema	Página
1. Introducción.....	1
2. Análisis Cuantitativo.....	4
3. Análisis Cualitativo	46
4. Análisis Comparativo.....	50
4.1 Efectividad de la PTCCO.	52

Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente y de manera confidencial, la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a las entidades y dependencias del Gobierno Federal con el propósito de conocer el sentir de las y los servidores públicos en la forma en que viven y perciben el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, para la búsqueda de transformaciones organizacionales en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

La ECCO 2016, se transforma y 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.

Por ello, la ECCO se ha organizado en **10 factores básicos** con un total de 77 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la institución.

Qué tanto es:

38.-Adaptable al entorno

39.-Adaptable al ciudadano

40.-Colaborativa

41.-Eficiente

42.-Equilibrada

46.-Inclusiva

47.-Motivada

48.-Organizada

49.-Íntegra

50.-Profesional

Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

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**, 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

Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

En la ECCO 2016, la Dirección General de Seguridad Institucional participó con **185** servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el **100%** del total del Universo registrado; la participación del año inmediato anterior se mantiene con el 100%.

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

La PGR en la encuesta obtuvo una calificación de **85 puntos**, 3 puntos más alto que la calificación obtenida el año anterior, obteniendo el **Cuarto Lugar** del Sector Central. Es importante destacar que la DGSI se colocó 3 puntos por encima de la PGR, colocándose en **Primer Lugar** nuevamente a nivel Oficialía Mayor.

Los resultados muestran que la PGR obtuvo un umbral superior de 92 puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de 78 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

Para identificar los índices obtenidos, se aplicó la siguiente simbología:

93 ≥; 82 ≤



70 a 82
Insatisfactorio



83 a 92
Suficiente



93 a 100
Excelente

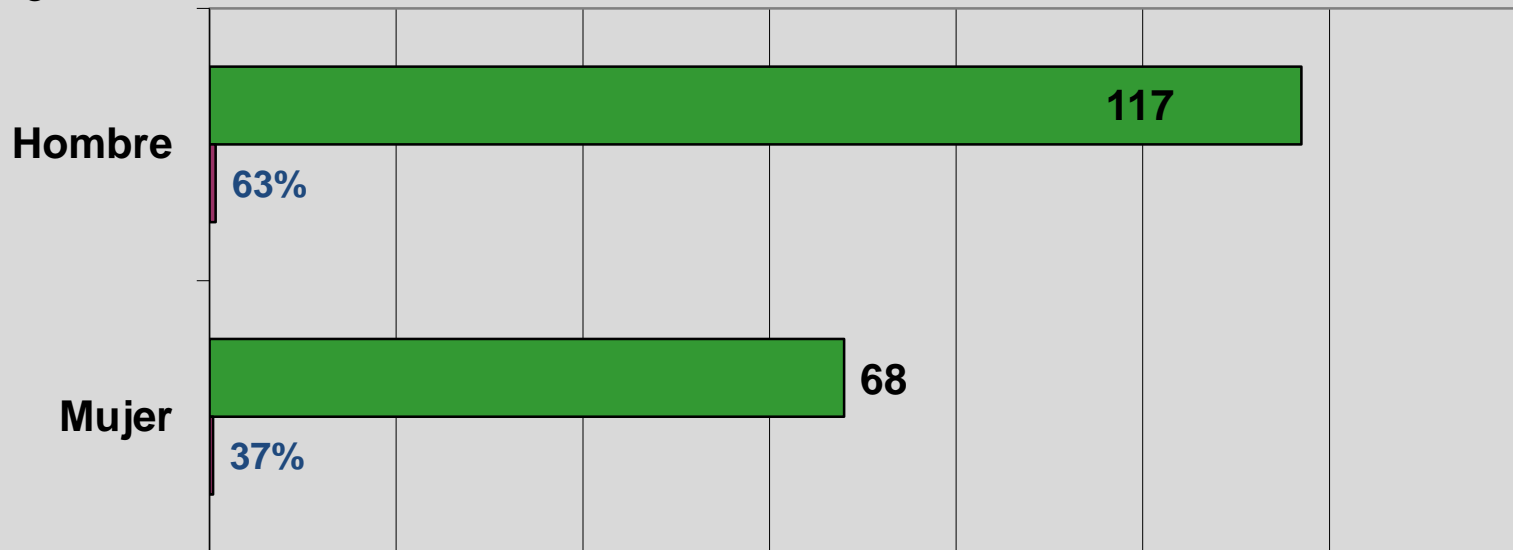
2.-Análisis Cuantitativo

Datos Sociodemográficos

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

La participación de los hombres fue superior a la de las mujeres, en términos absolutos 106 hombre y 79 de mujeres. En términos reales la participación se mantuvo sin cambios respecto al año anterior. Es importante señalar que el padrón de funcionarios de la DGSJ se compone aproximadamente de 57.30% hombres y 42.70% de mujeres.

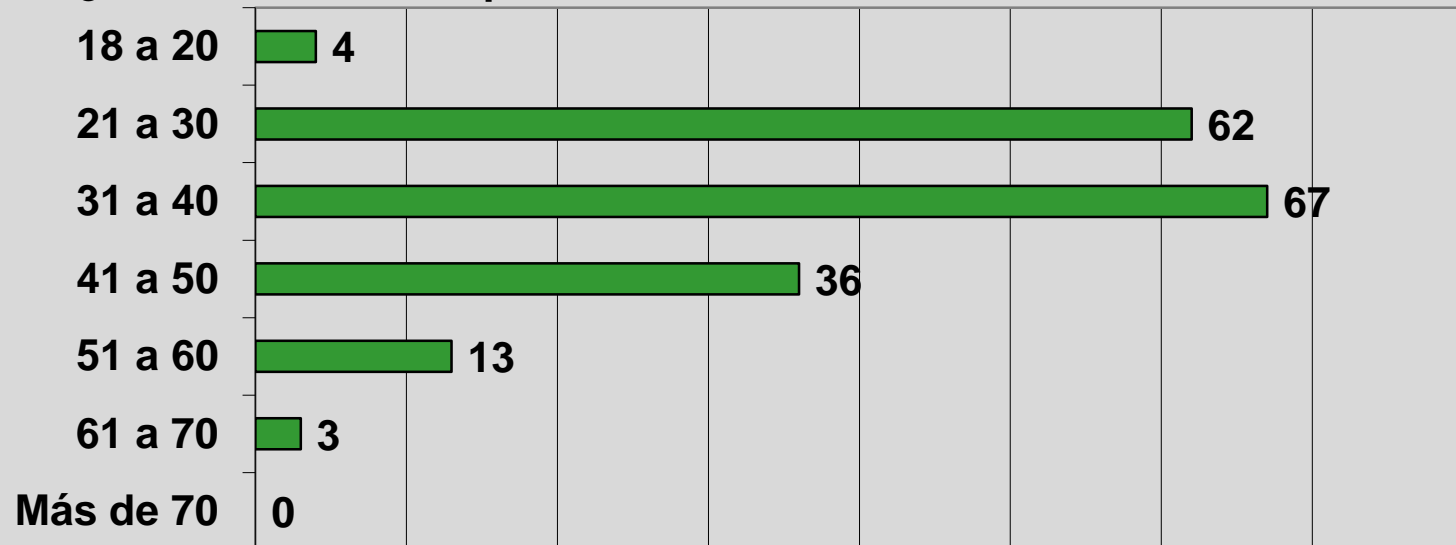
4.- ¿El encuestado es? / 2016



Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

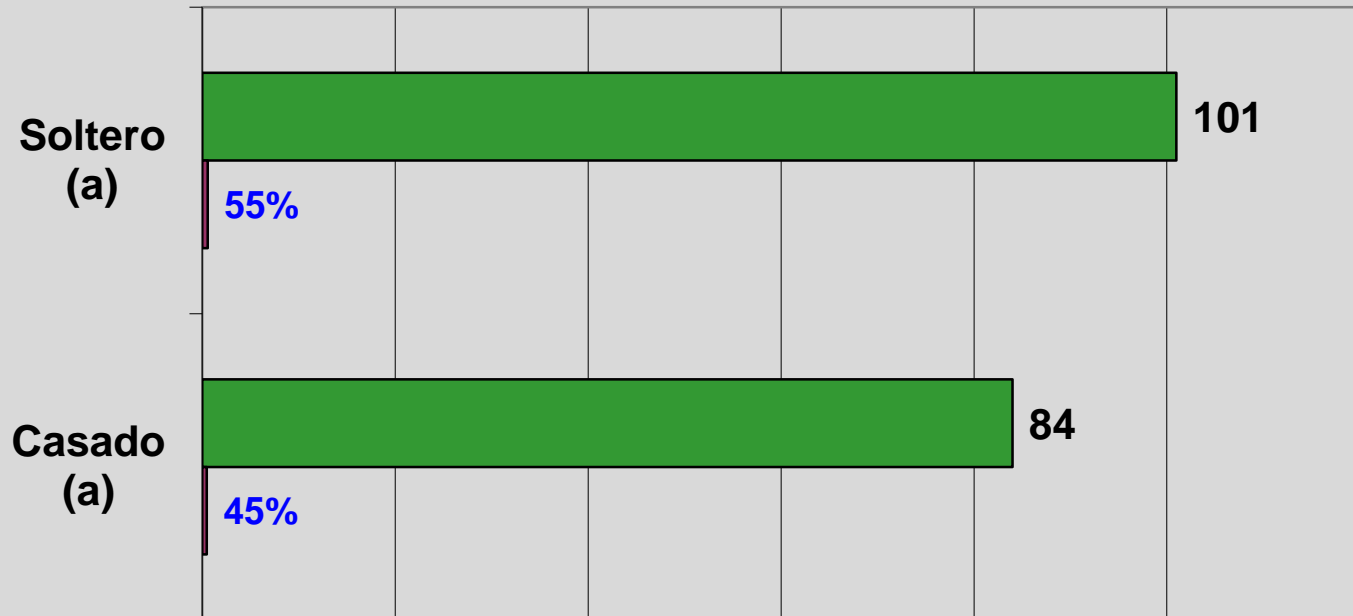
El 90% de las y los Servidores Públicos que participaron en la encuesta en la DGSJ, se encuentran entre los 21 y los 50 años, condición que muestra un bono demográfico favorable, al contar con personal (joven) que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional en la Institución. Este porcentaje se redujo en 1% respecto al año anterior.

6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2016



Respecto al estado civil de las y los funcionarios de la DGSJ que participaron en la ECCO 2015, se observa que se cuenta con una población similar entre solteros y casados.

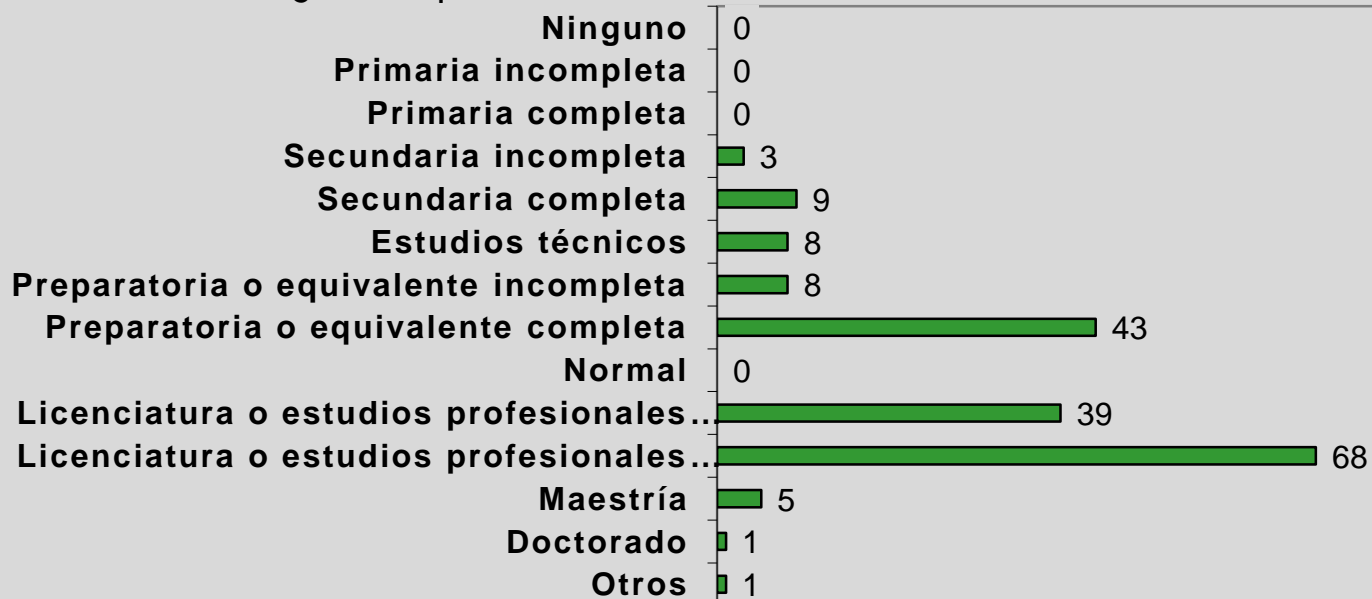
5.- ¿Su estado civil es? / 2016



Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

En promedio, casi 4 de cada 10 de las y los servidores públicos que respondieron la encuesta, cuenta con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, se observa que en la DGSJ el rezago educativo esta apunto de abatirse, lo anterior debido a los grandes esfuerzos que hace la (DGSJ) para proporcionar condiciones flexibles al personal que no tiene estudios básicos concluidos.

7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2016



Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

En promedio 8 de cada 10 de las y los servidores públicos de la DGSJ que participaron en la encuesta ostenta puesto Operativo u Homólogo, lo anterior nos muestra una estructura coherente con a las facultades y atribuciones de la Institución.

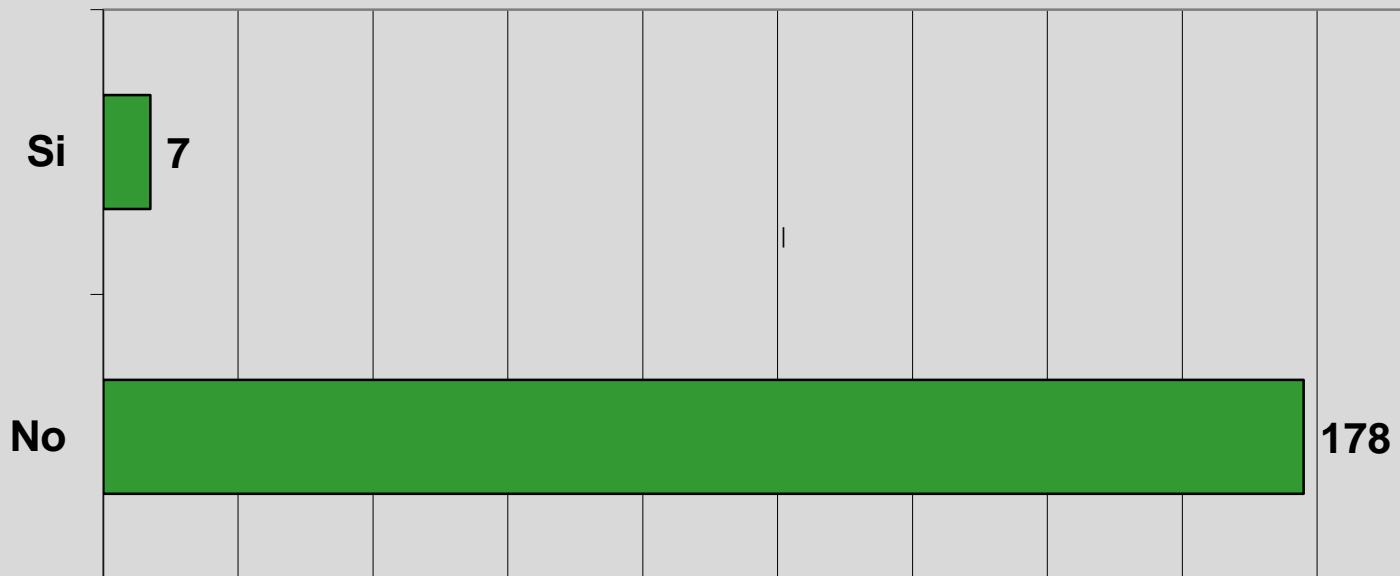
11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2016



Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

El 94.5% de las y los servidores públicos de la DGSJ que participaron en la ECCO 2016, consideran que su puesto no forma parte de un sistema de profesionalización, sin embargo esta condición no los limita en el desempeño favorable de sus funciones y en el desarrollo de sus habilidades.

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2016



Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

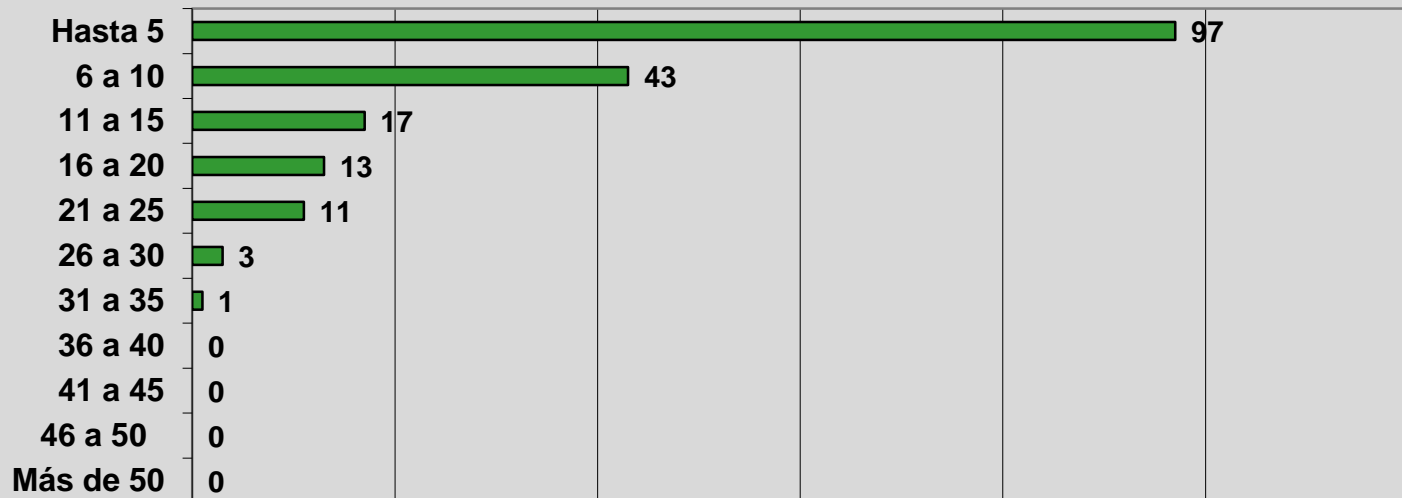
En promedio, casi 4 de cada 10 funcionarias y funcionarios de la DGSJ cuenta con experiencia en el sector privado hasta por 5 años, con lo que se puede observar que la Institución tiene apertura en el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada. Cabe destacar que se observa aproximadamente la misma proporción, respecto a funcionarias y funcionarios que nunca han trabajado en la Iniciativa Privada.



Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

En esta gráfica se puede observar que 3 de cada 10 funcionarias y funcionarios de la DGSJ están iniciando su carrera profesional en el Sector Público. De la misma forma se destaca que 2 de cada 8 servidores públicos se han establecido en la institución de 6 a 10 años, condición que muestra continuidad de experiencia en el sector.

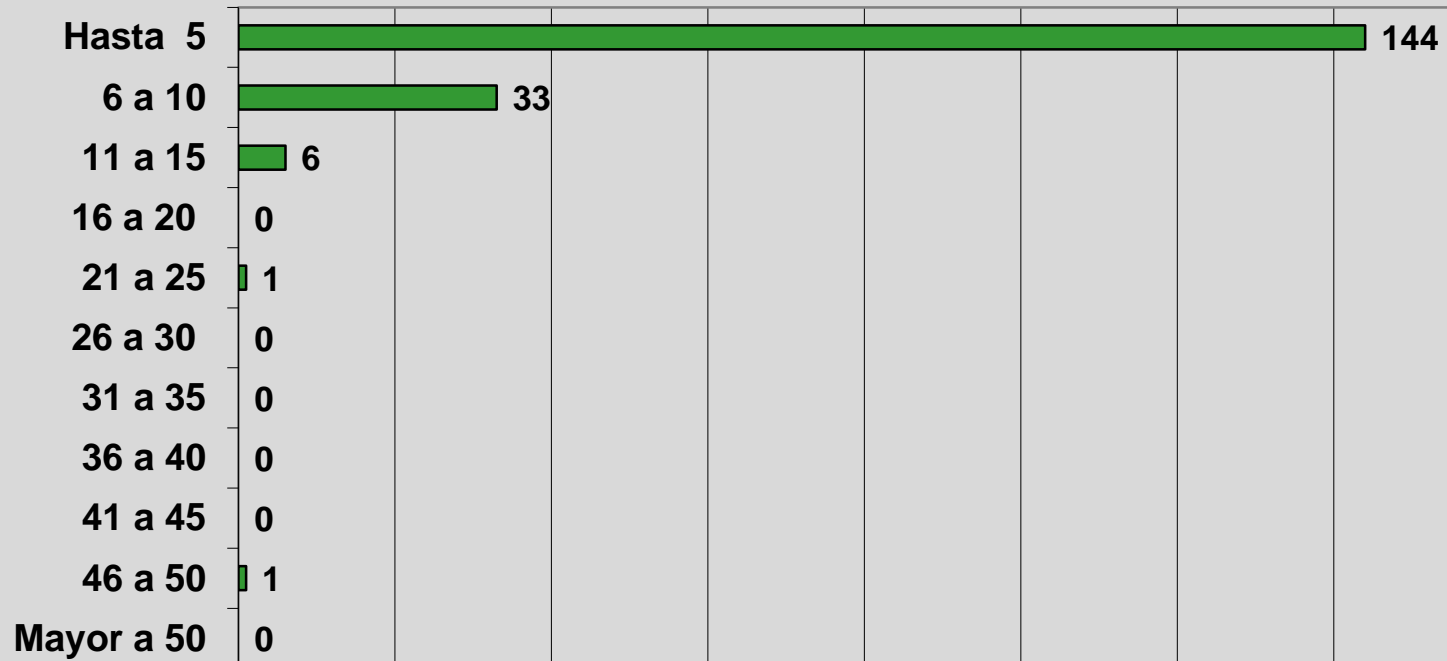
9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? /2016



Plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Se puede observar que casi 8 de cada 10 servidores públicos han permanecido hasta 5 años en su puesto, parámetro que muestra que no se genera continuamente rotación de personal.

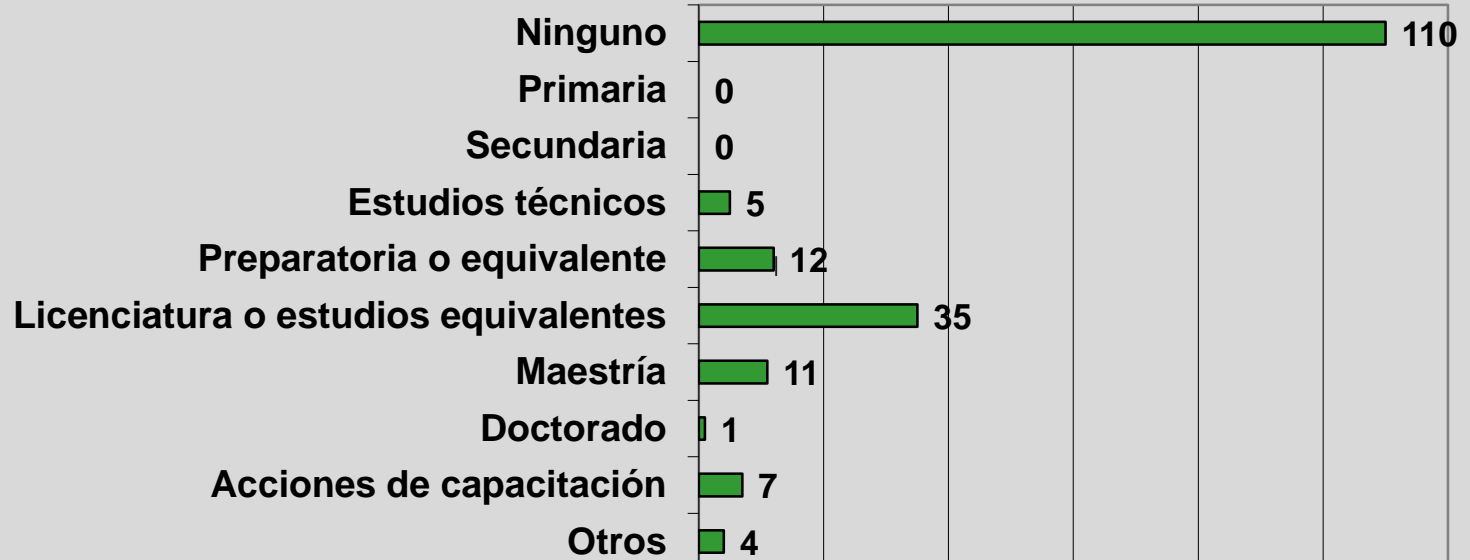
12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2016



Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

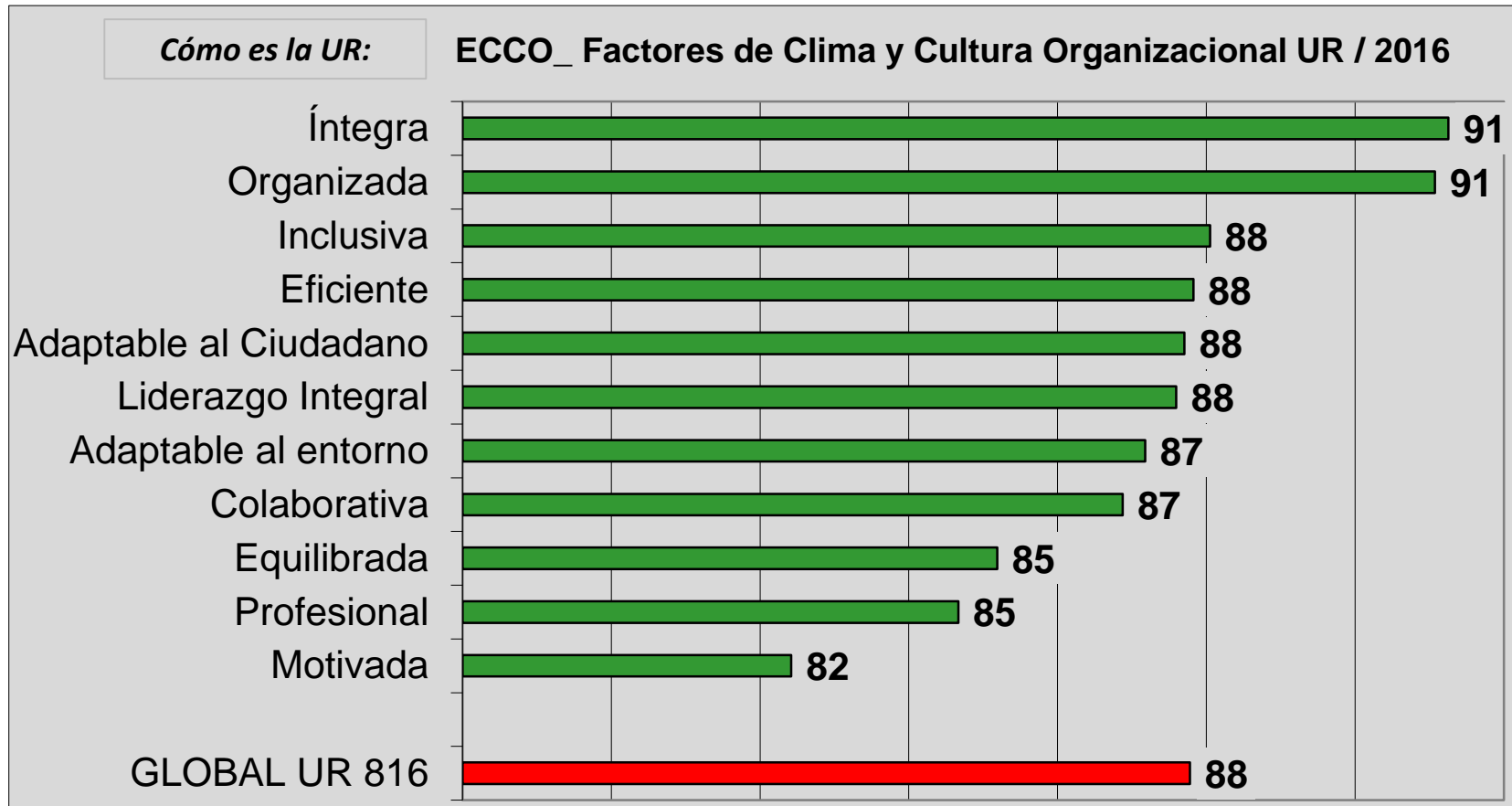
Casi 6 de cada 10 funcionarias y funcionarios públicos de la DGSI encuestados, actualmente no están realizando algún tipo de estudios. Lo anterior muestra una ventana de oportunidad para la formación profesional, especialmente en temas relacionados a la implementación del Nuevo Sistema Penal Acusatorio.

8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? /2016



Resultado por Factores de Mayor Menor

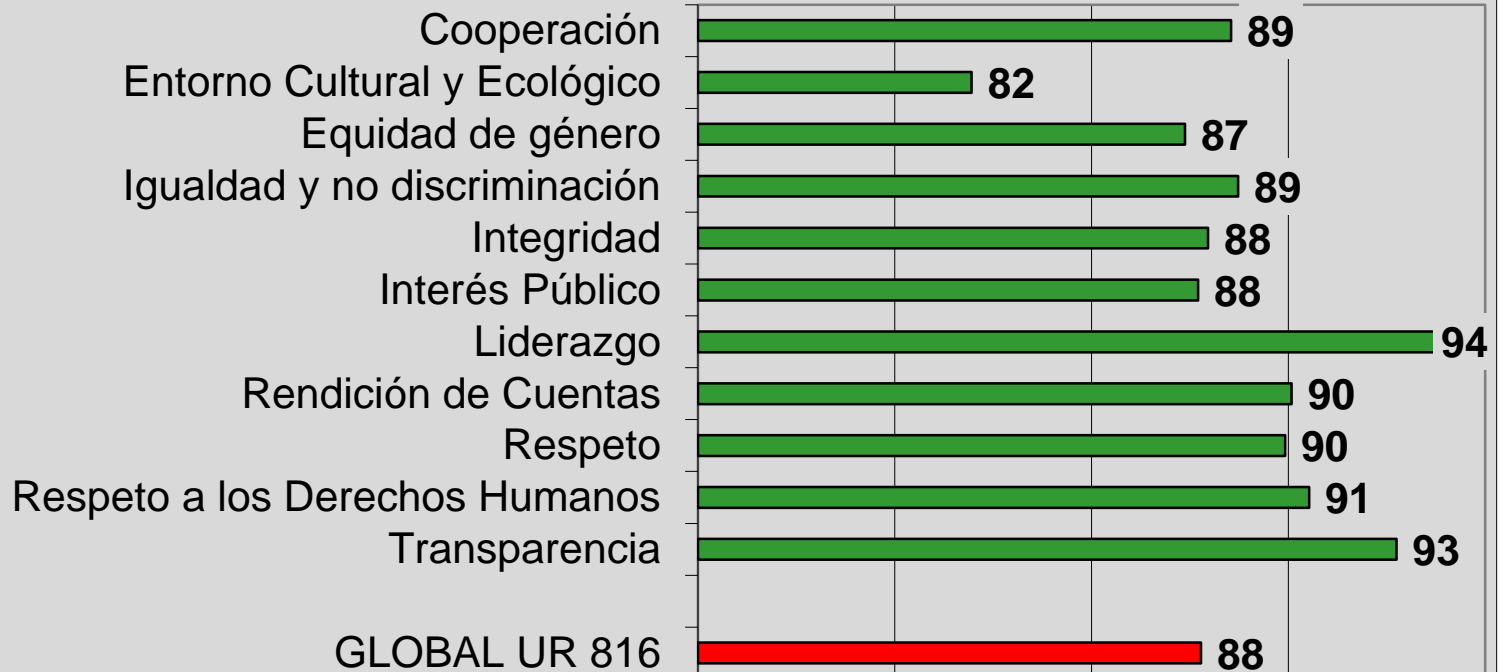
Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016



Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Vivencia de Valores en la UR:

ECCO / Valores 2016



Fortalezas y Debilidades

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

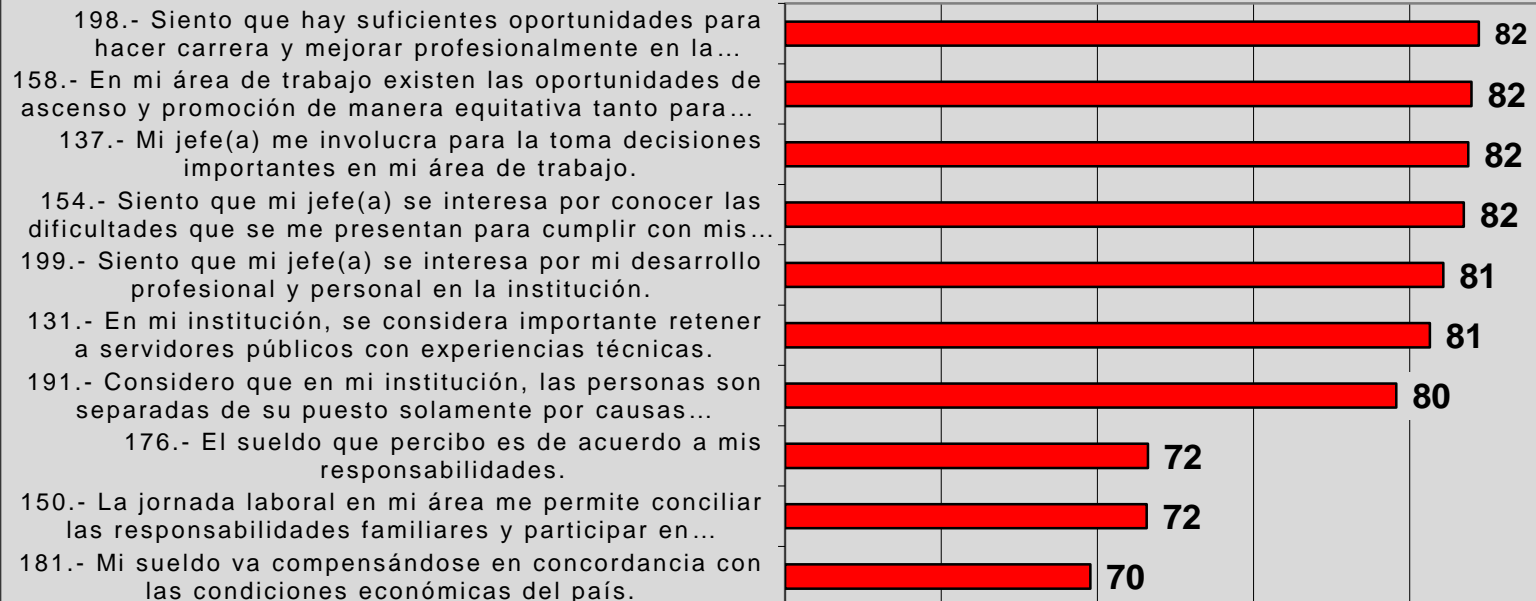
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA UR / 2016



Los reactivos mejor calificados están relacionados con los compromisos de conozco el Código de Conducta de mi Institución, seguido del En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios y en En mi institución el trato con el público es igualitario y libre de discriminación. Cabe destacar que estos reactivos presentan una calificación muy similar.

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2016



La calificación más baja fue de 70 puntos fundada en el reactivo **“Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.”**

FACTORES BASICOS INDICE INDIVIDUAL

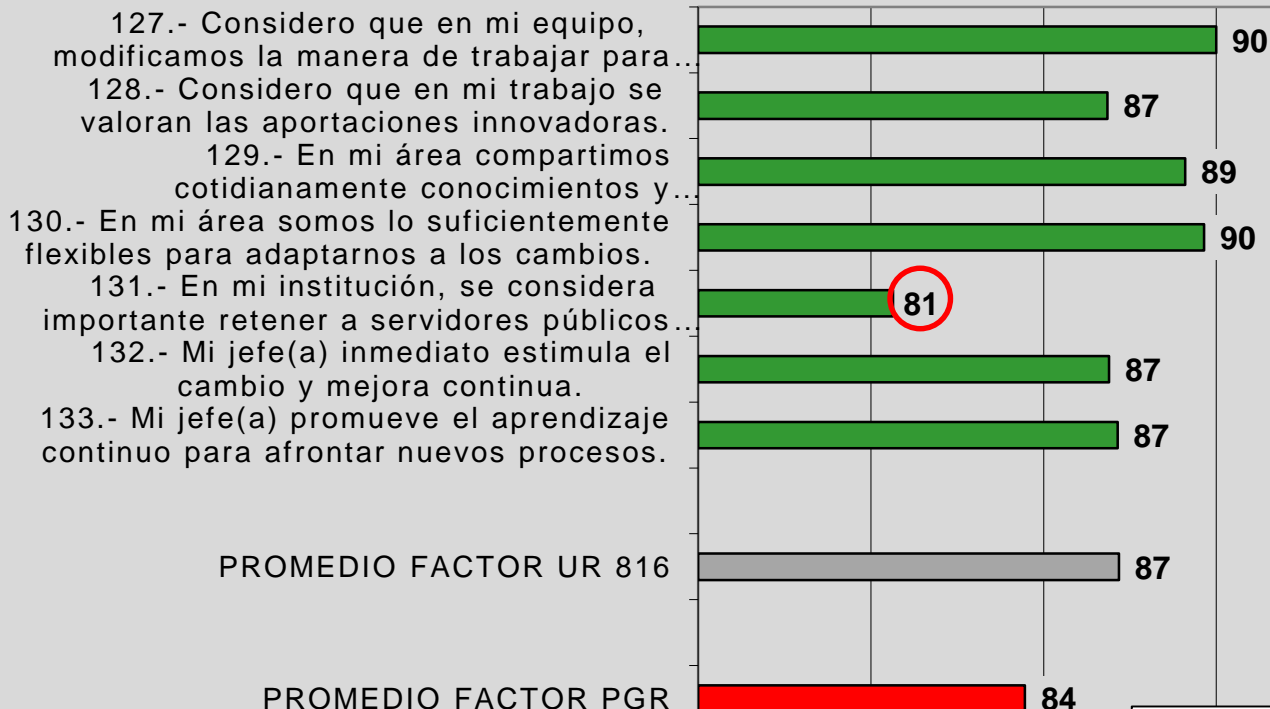
Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

si se tiene la capacidad de introducir cambios y aprender de los errores, de realizar acciones de mejora continua para agregar valor a los procesos de la Institución, de alentar la innovación y generar espacios para compartir experiencias y conocimientos.



FACTOR ADAPTABLE AL ENTORNO 38 / 2016



93 ≥; 82 ≤

La percepción que prevalece es que el personal de la Institución reconoce la flexibilidad para adaptarse a los cambios, compartir conocimientos y experiencias y se modifica la manera de trabajar para mejorar; sin embargo el jefe (a) estimula medianamente el cambio y mejora continua. Por otro lado, se percibe la insuficiencia para retener a servidores públicos con experiencias técnicas.

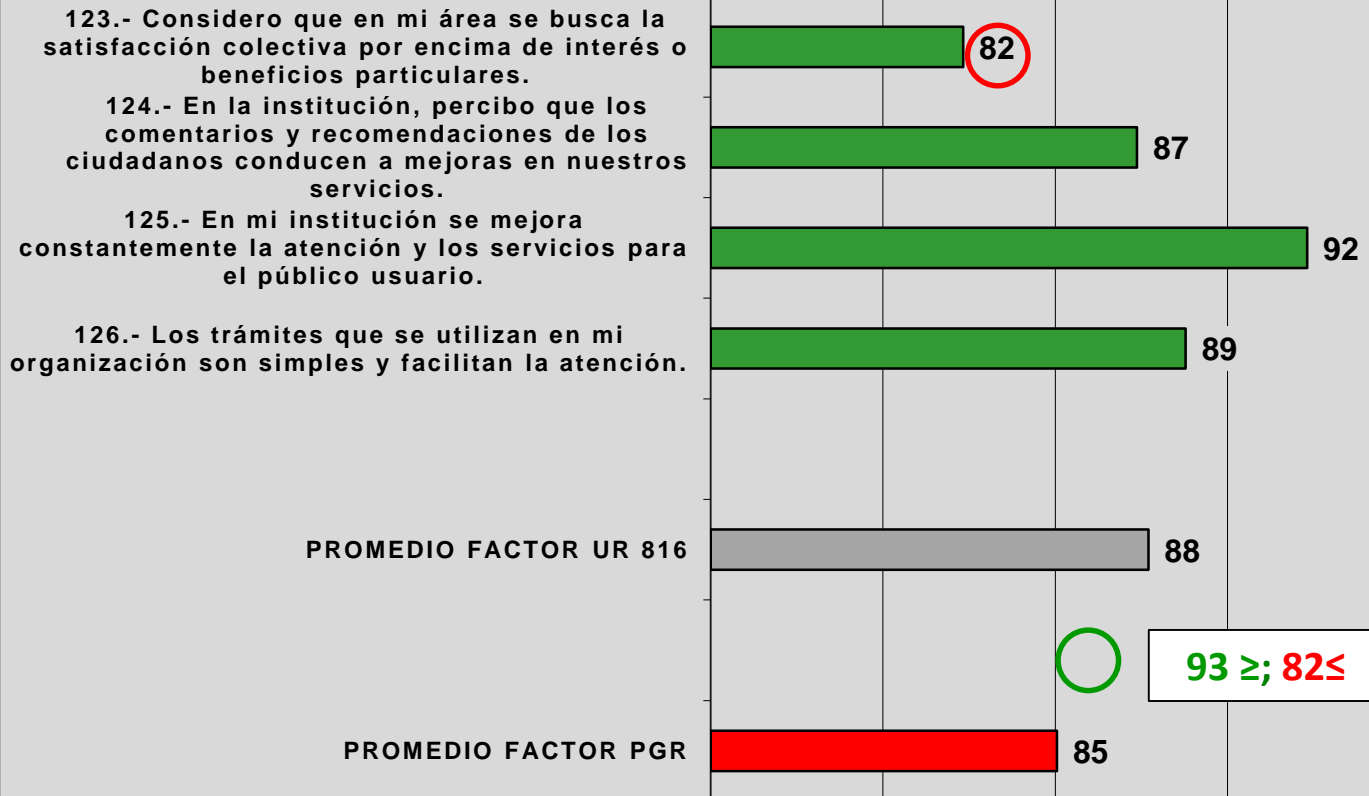
Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en relación a...

si se toman en cuenta las opiniones de los ciudadanos, para realizar acciones de mejora continua que agreguen valor a los procesos de la institución y en los servicios a la ciudadanía.



FACTOR ADAPTABLE AL CIUDADANO 39 /2016



Las y los servidores públicos de la Institución perciben que constantemente se mejora la atención y los servicios para el público usuario sin beneficio de intereses particulares.

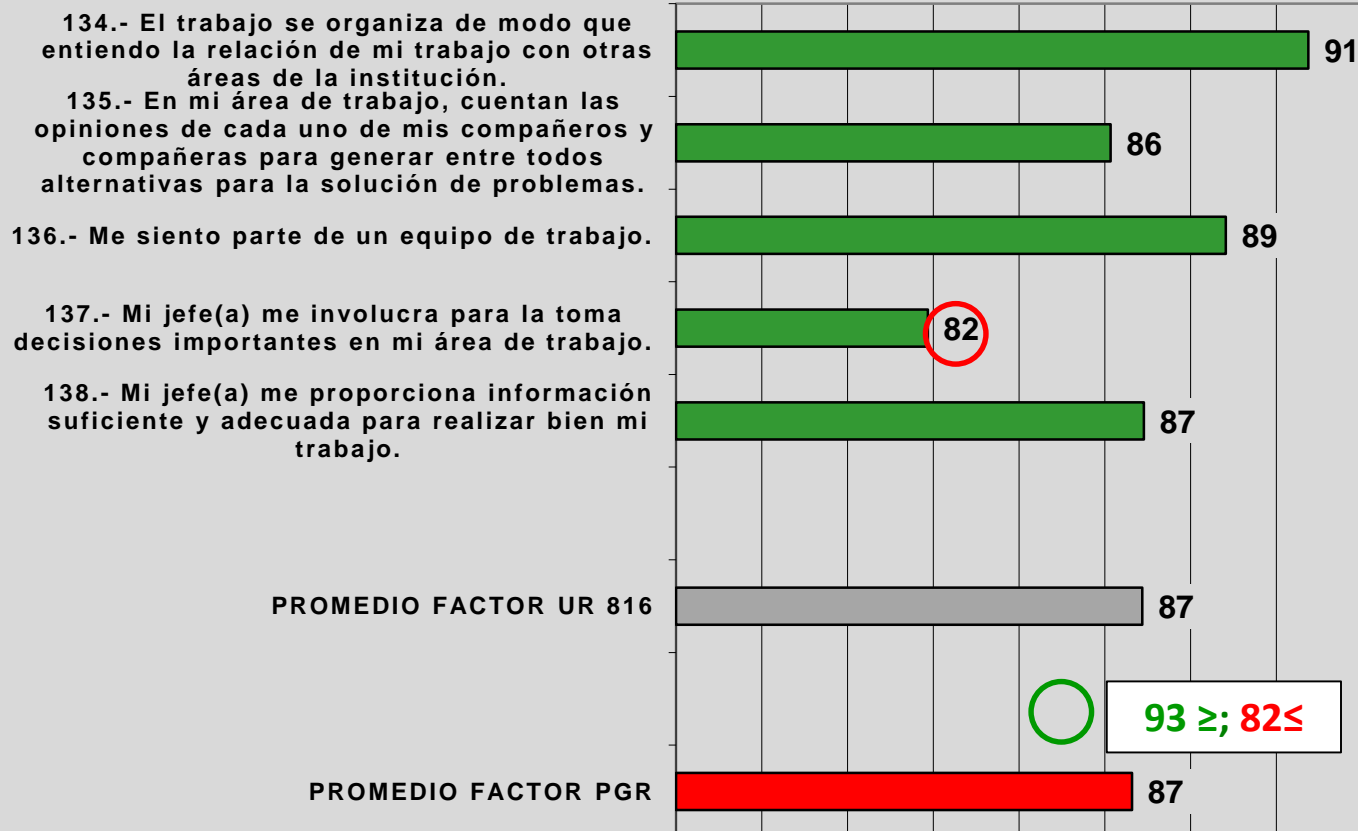
Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en cuanto al...

nivel de cooperación hacia metas comunes, el sentido de pertenencia en un equipo de trabajo, la implicación y participación de los servidores públicos en los objetivos institucionales. Así mismo evalúa la percepción sobre la información disponible y utilizada en la toma de decisiones que se toman al interior de la institución y el papel de los servidores públicos en este proceso.



FACTOR 40 COLABORATIVA 2016



La percepción de las y los servidores públicos de la PGR es de que se sienten preparados para aceptar y enfrentar los cambios, seguido de la disposición a buscar nuevas formas para brindar un mejor servicio. Lo anterior, es coherente con la condición de transición a Fiscalía en la que se encuentra la PGR.

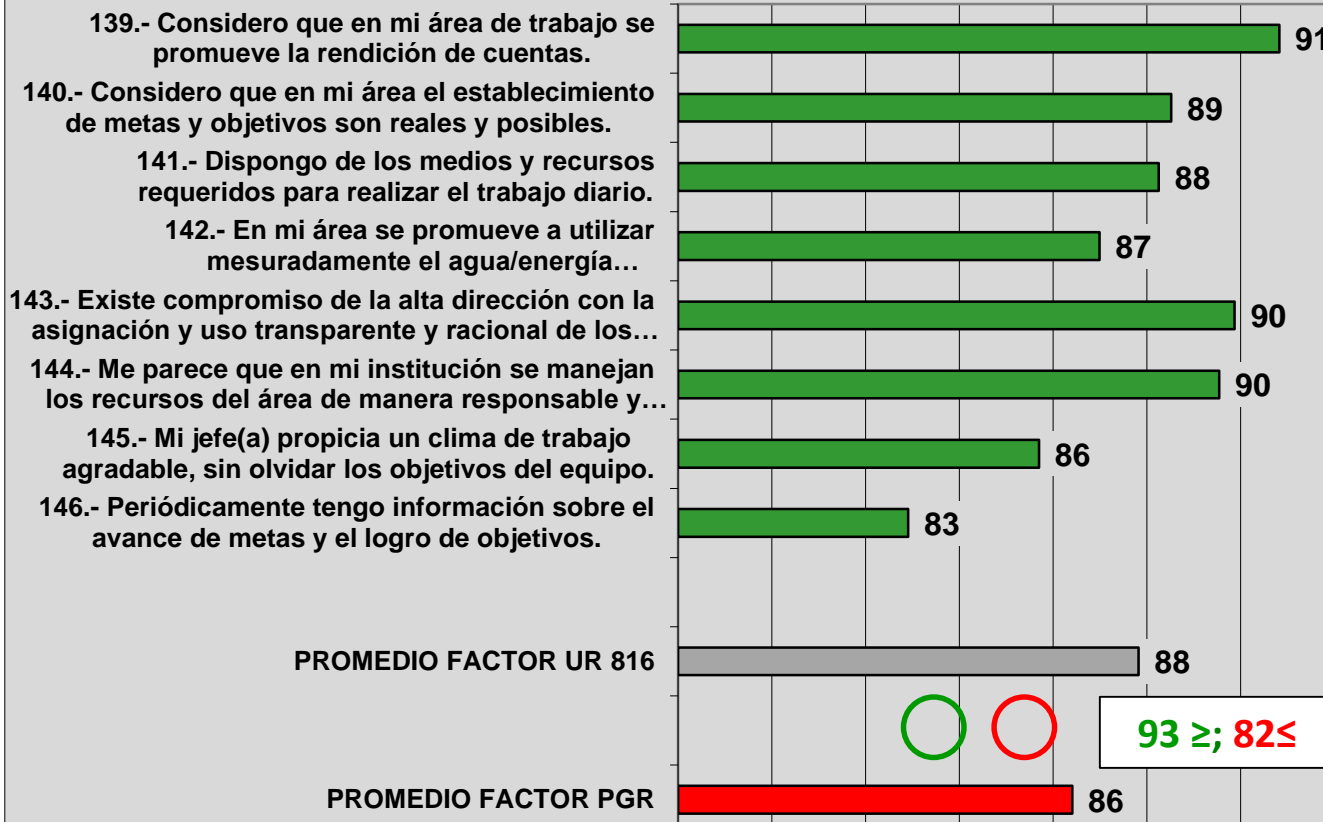
Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el...

uso responsable y claro de los servicios públicos, la disponibilidad de los recursos requeridos para realizar el trabajo, y el uso transparente de los mismos. Así mismo, el grado de claridad y comunicación respecto al logro de objetivos y la orientación a resultados.



FACTOR 41 EFICIENTE 2016



Las y los servidores públicos de la PGR encuestados, perciben que la Institución es eficiente ya que promueve la rendición de cuentas, el uso mesurable del agua/ energía eléctrica/ papel/ y cualquier recurso natural no renovable, además percibe que las metas y objetivos orientados a resultados son reales y alcanzables

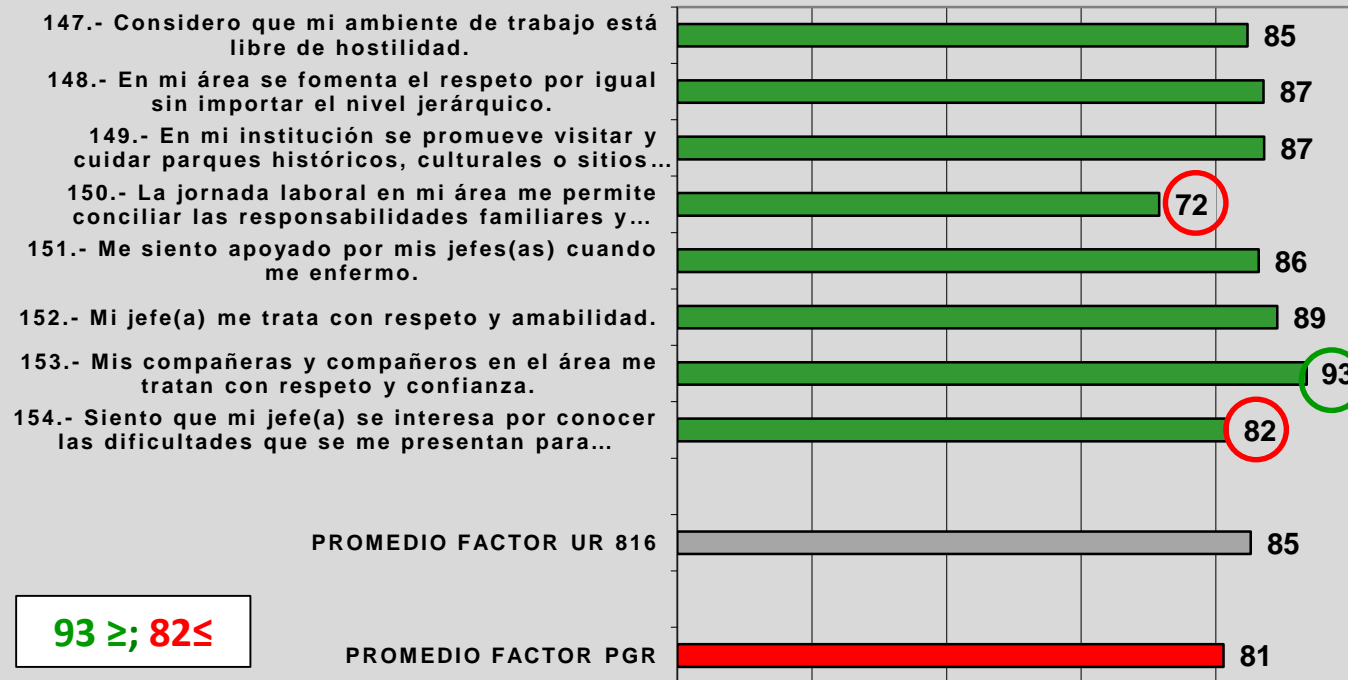
Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

Aspectos que inciden al interior de la institución, tales como, bienestar, salud, atención, trato digno y respetuoso, así como la carga de trabajo y su impacto en su vida personal y familiar.

85

FACTOR 42 EQUILIBRADA 2016



93 ≥; 82 ≤

Las y los servidores públicos de la PGR encuestados, perciben que la Institución es equilibrada ya que ofrece un ambiente de excelente respeto y confianza; por otro lado, aunque se han organizado eventos culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, a fin de apoyar la convivencia y promover visitas a diferentes lugares culturales y recreativos, se podría mejorar la percepción con la ampliación de la práctica a las delegaciones estatales.

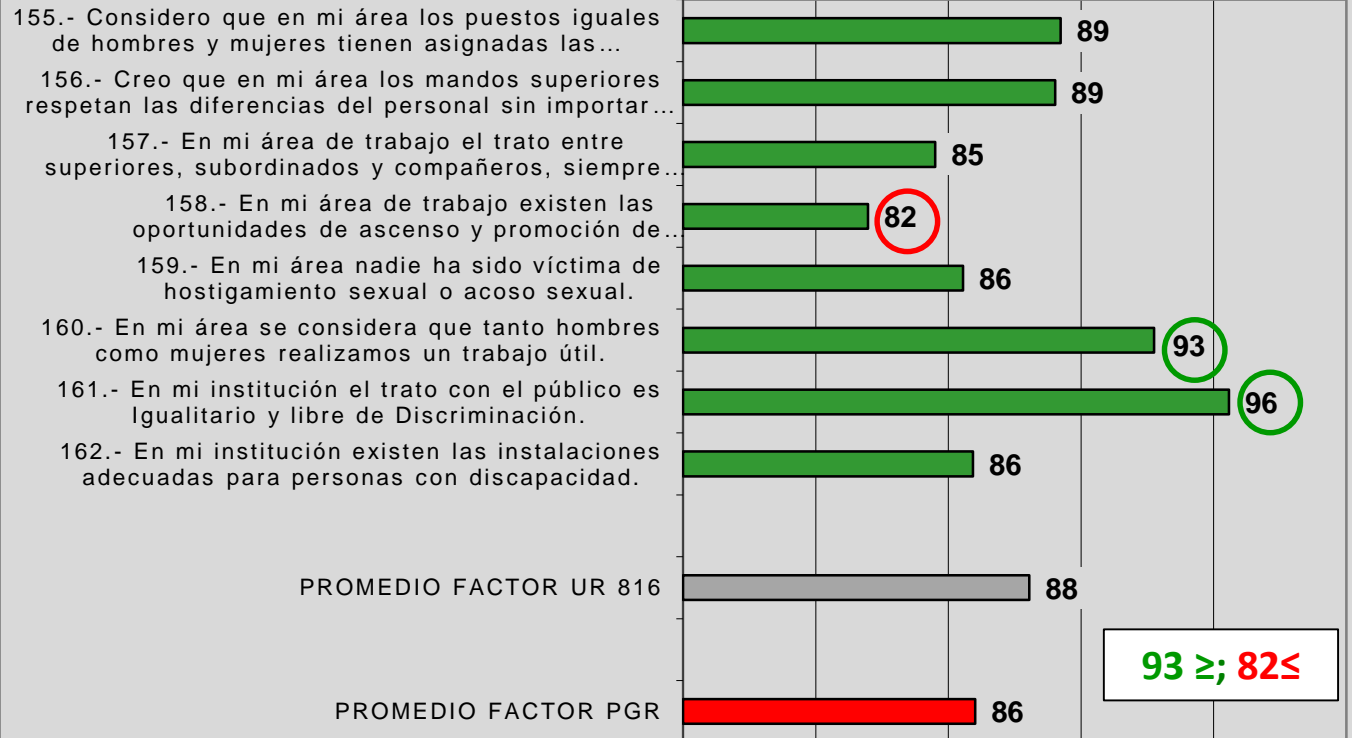
Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

Prácticas de igualdad y no discriminación, así como de igualdad de género en la Institución.



FACTOR 46 INCLUSIVA 2016



La percepción de las y los funcionarios de la DGSJ, es que existe buena comunicación interna y entre las diferentes áreas. Esta condición se ha logrado gracias al acercamiento entre directivos de las áreas en temas sustantivos, no obstante es necesario estar al pendiente de la evolución de este factor.

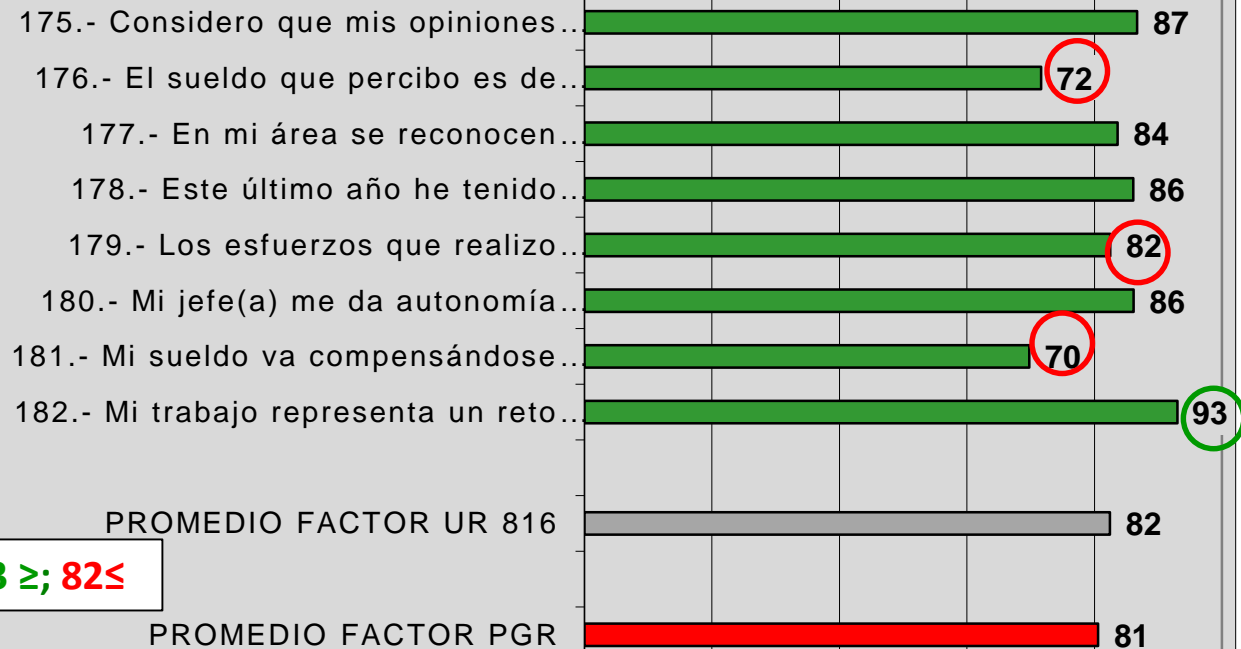
Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos de...

aspectos que se instrumentan para motivar a los servidores públicos y responder a sus necesidades, como son la percepción de equidad en la remuneración. Así como de la libertad que tiene el servidor público en la toma de decisiones y forma de solucionar problemas (siempre y cuando no afecte el logro de objetivos y normas).



FACTOR 47 MOTIVADA 2016



El resultado de este factor muestra una ventana de oportunidad de incrementar el sueldo, sin embargo ésta práctica depende de las mismas condiciones económicas del país, la condición que se percibe de que el sueldo está en desacuerdo con las responsabilidades, por lo que habría que hacer un análisis en cada área para equilibrar esta situación. Por otro lado, se percibe el trabajo diario como un reto constante, lo que permite el logro de los objetivos y metas institucionales.

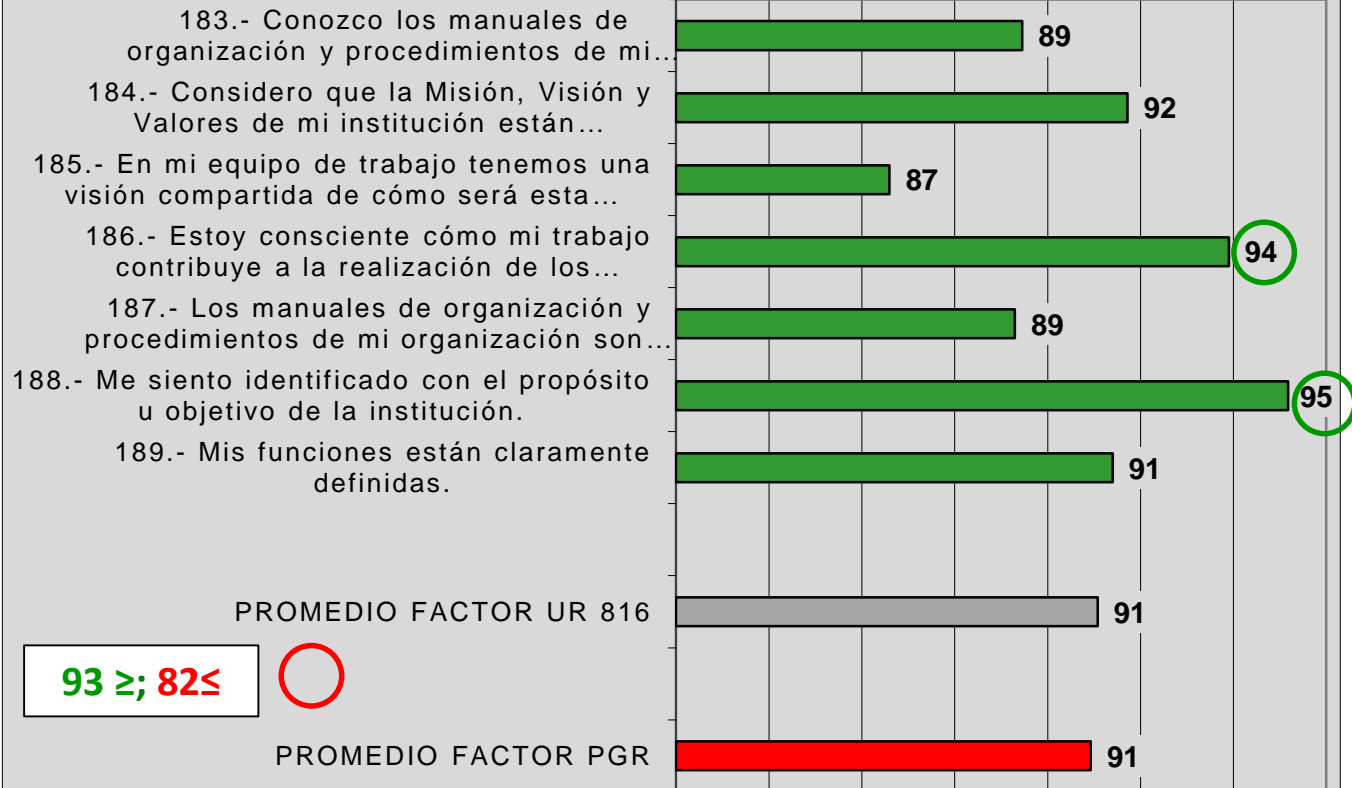
Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

una visión clara y compartida de cómo será la Institución en el futuro, de un propósito y dirección para el logro de los objetivos estratégicos, así como la forma en que los servidores públicos contribuyen a estos. Así mismo, la percepción de obligaciones, reglas y políticas de la Institución, y hasta qué punto se explican claramente a los servidores públicos.



FACTOR 48 ORGANIZADA 2016



El resultado de este factor muestra a la Institución muy organizada, debido a la claridad que las y los servidores públicos tienen acerca su contribución para el logro de los objetivos estratégicos, con apego a los procedimientos y manuales de organización. Por otro lado, se presenta una sensible incertidumbre de cómo será la Institución en el futuro, probablemente por el cambio a la Fiscalía.

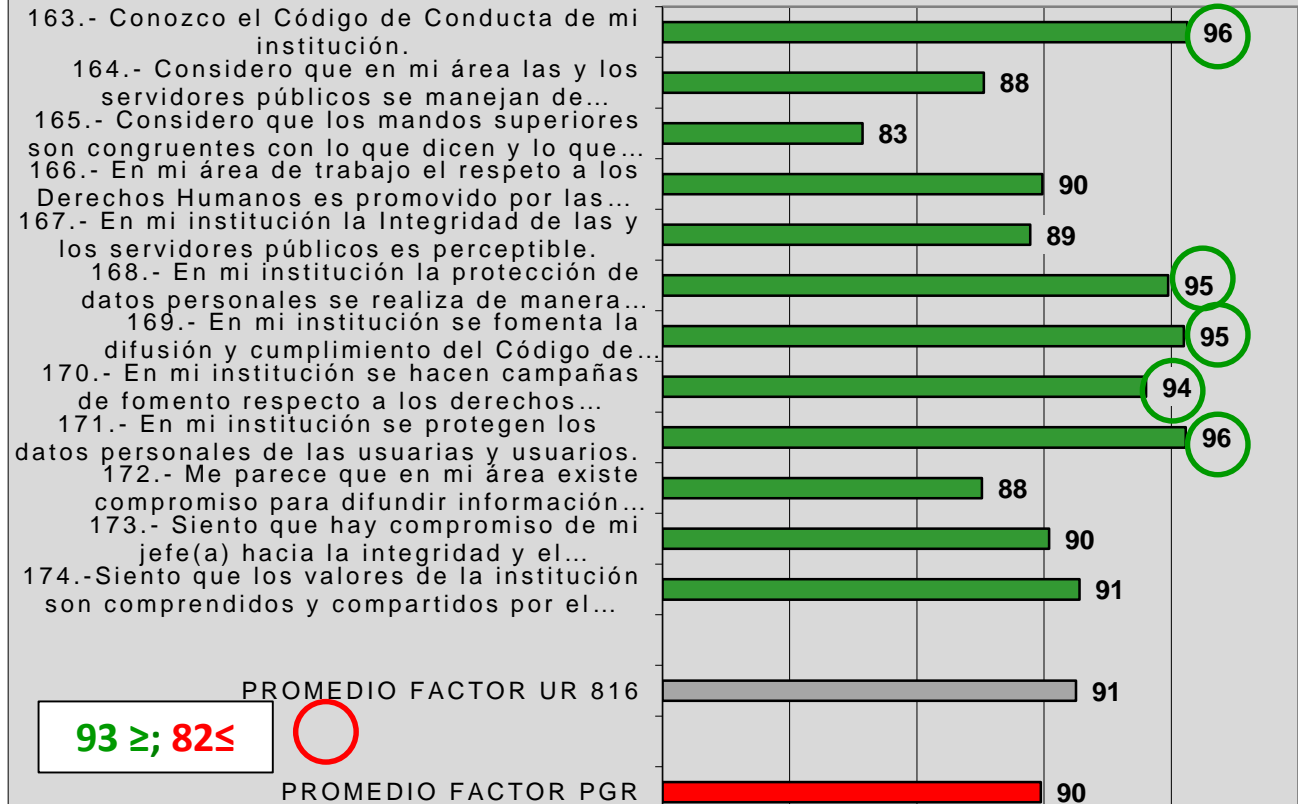
Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones.



FACTOR 49 INTEGRA 2016



93 ≥; 82 ≤



Se han dado frutos acerca del excelente esfuerzo que ha hecho la Institución en capacitar y difundir a todo su personal en el Código de Conducta. Asimismo, las y los servidores públicos están conscientes de la importancia de proteger los datos personales de las usuarias y usuarios. En general, se percibe a la PGR como una Institución íntegra.

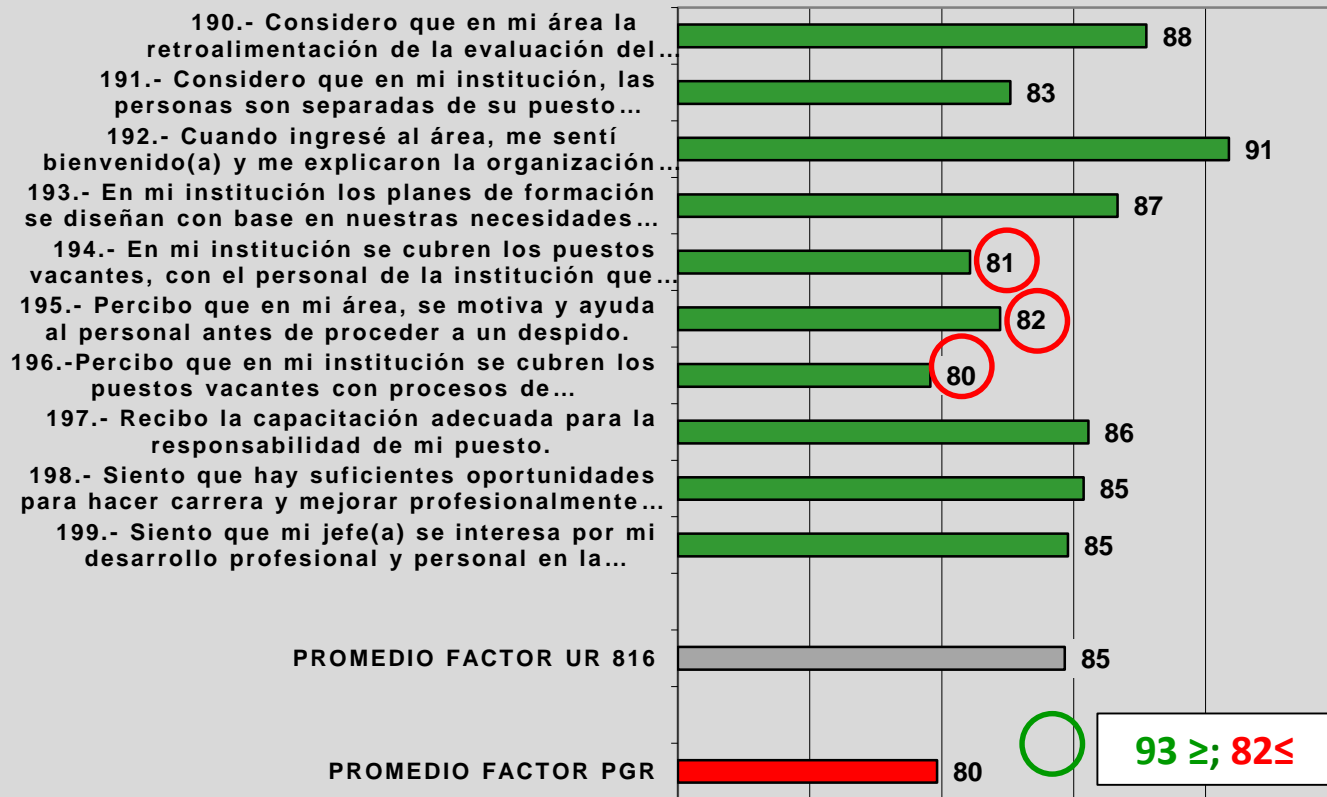
Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

aspectos relacionados con la Profesionalización, entendida como la Gestión de Recursos Humanos, para que desde una dimensión organizativa, conceptual, metodológica y operativa, se cuente con servidores públicos competentes, éticamente responsables y, que potencialicen sus capacidades para el desempeño de sus funciones y, cuando corresponda, otras de distinta o mayor responsabilidad, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.



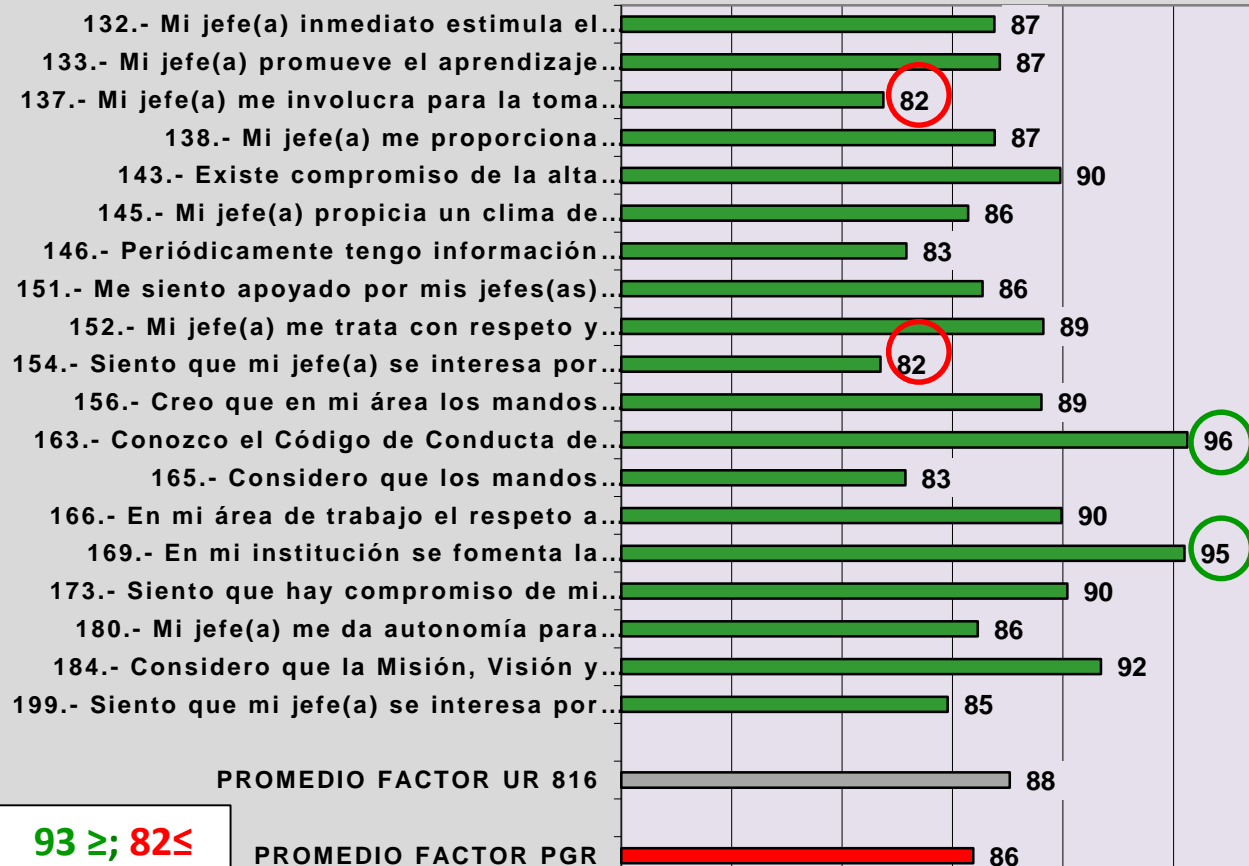
FACTOR 50 PROFESIONAL 2016



El proceso de selección y reclutamiento de personal sustantivo es poco conocido ya que la percepción por parte de los participantes de la encuesta lo muestra en los resultados de este factor, por otro lado, mejora la percepción en cuanto a que la evaluación del desempeño permite la capacitación y el apoyo para potencializar las capacidades en el desempeño de funciones.

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

FACTOR 52 LIDERAZGO INTEGRAL 2016



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre...

el liderazgo del jefe(a), como reforzador y promotor de las conductas y valores de la cultura organizacional, de manera continua en las actividades cotidianas en el trabajo.



El Liderazgo Integral es un factor compuesto por 19 reactivos de la encuesta, el resultado muestra un gran compromiso por parte del C. Procurador y sus colaboradores para reforzar y promover las conductas y valores de la cultura organizacional en las y los servidores públicos de la Institución en todas sus actividades.

RESULTADO DE FACTORES DE VALORES

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

FACTOR 53 COOPERACION 2016

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

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

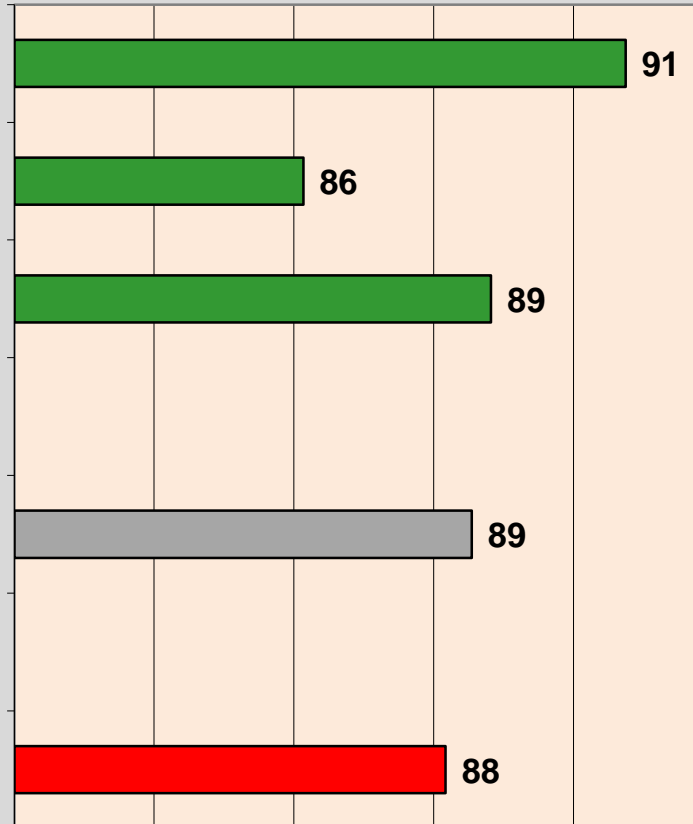
136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.

PROMEDIO FACTOR UR 816

93 ≥; 82 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos si...

colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.



Los resultados muestran que la cooperación permite entender la relación de trabajo con otras áreas, para alcanzar los objetivos comunes y los planes de trabajo de la Institución.

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

FACTOR 54 /2016

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

87

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

87

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

72

PROMEDIO FACTOR UR 816

82

93 ≥; 82 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR

74



Evalúa la percepción de las y los servidores públicos en el...

desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

La personas encuestadas perciben que es adecuada la promoción de la utilización mesurada del agua, la energía eléctrica, papel, cualquier recurso natural no renovable; por otro lado, aunque la Institución ofrece eventos a lugares culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, no ha sido suficiente, por lo que se podría ampliar este programa a las Delegaciones Estatales.

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

FACTOR 55 EQUIDAD DE GENERO 2016

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.

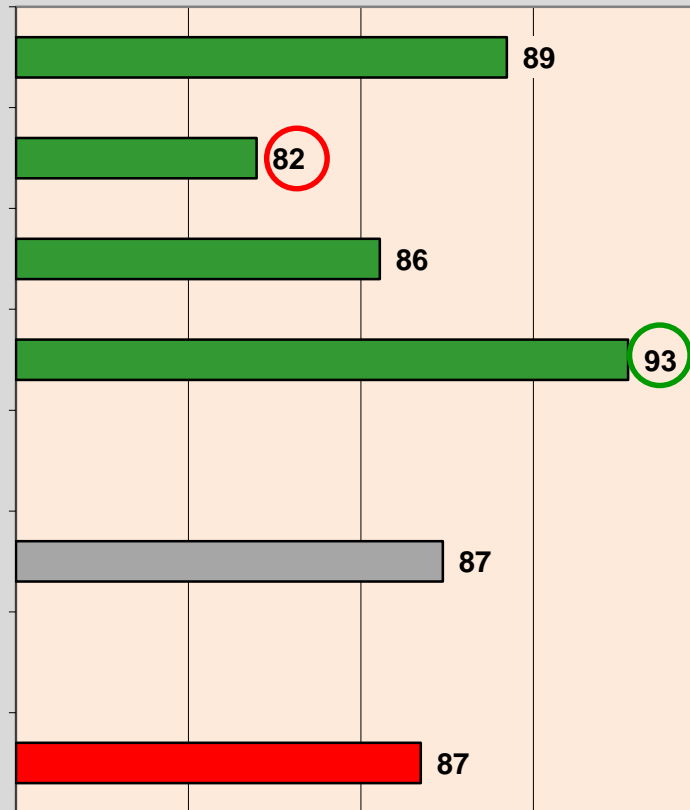
159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.

160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.

PROMEDIO FACTOR UR 816

93 ≥; 82 ≤

PROMEDIO FACTOR PGR



Evalúa a las y los servidores públicos en el ámbito de ...

sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.



Las mujeres y hombres encuestadas, perciben que realizan un trabajo útil en la Institución, que tienen asignadas las mismas percepciones para los puestos iguales, además de que la Procuraduría General de la República garantiza tanto a las mujeres como a los hombres las mismas oportunidades de ascenso y promoción.

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

FACTOR 56 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION 2016

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.

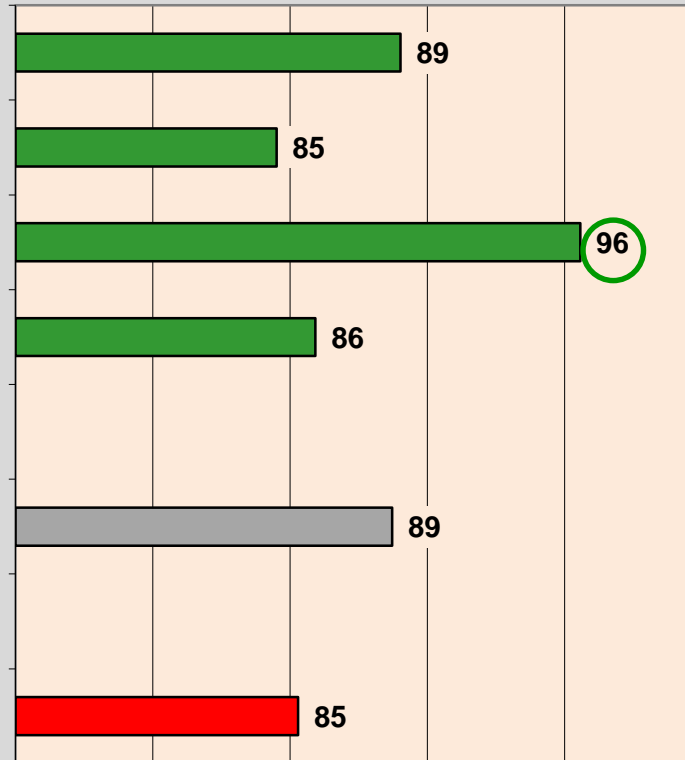
162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

PROMEDIO FACTOR UR 816

93 ≥; 82 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



Evalúa a las y los servidores públicos en el ámbito de ...

al prestar sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

Las personas encuestadas perciben que las y los servidores públicos que trabajan en la Procuraduría General de la República dan un trato Igualitario y libre de Discriminación a las usuarias y los usuarios de la Institución, de la misma forma, los mandos superiores tratan a su personal sin distinción, exclusión, restricción o preferencia de ningún índole.



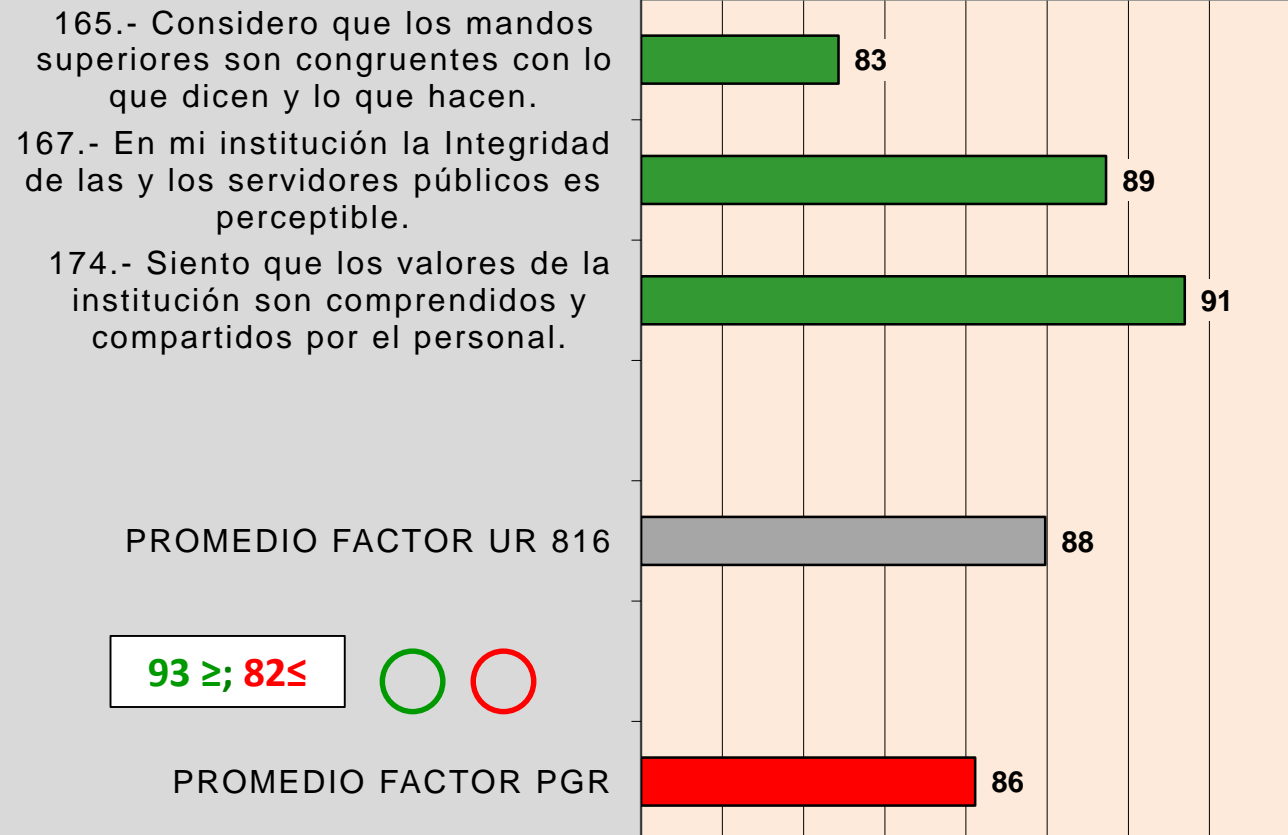
Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.



FACTOR 57 INTEGRIDAD 2016



Las y los servidores públicos de la PGR perciben que la actuación de los mandos superiores podría ser un poco más congruente con lo que dicen y con lo que hacen. Una vez más, se manifiesta la efectividad de la capacitación del Código de Ética ya que los valores de la Institución son comprendidos y compartidos por el personal.

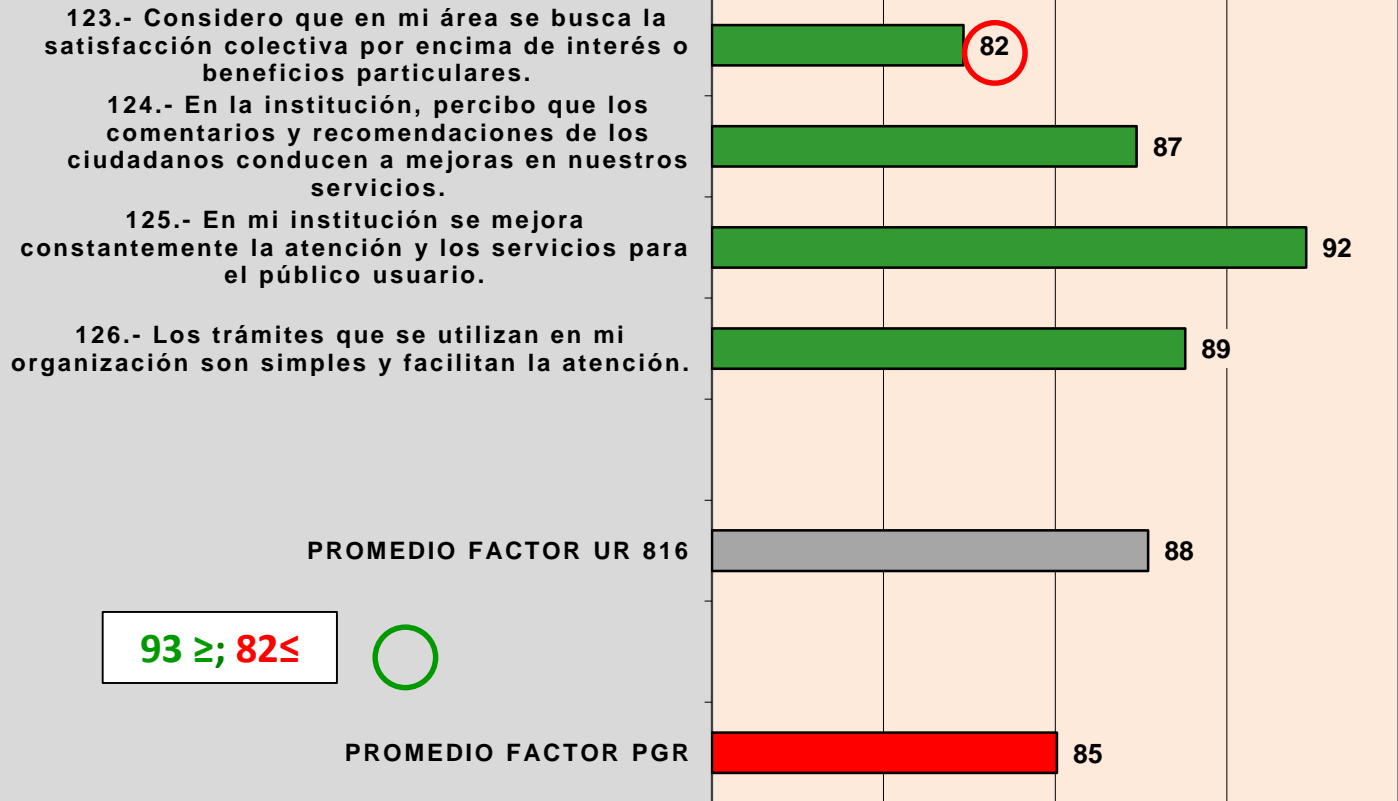
Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa a las y los servidores públicos, quienes ...

actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.



FACTOR 58 INTERES PUBLICO 2016



Como resultado de la evaluación de este factor, se considera que la Institución está mejorando continuamente la atención de los servicios para la ciudadanía para lo cual, toma en cuenta sus comentarios y recomendaciones lo que trae como consecuencia trámites más simples que facilitan la atención.

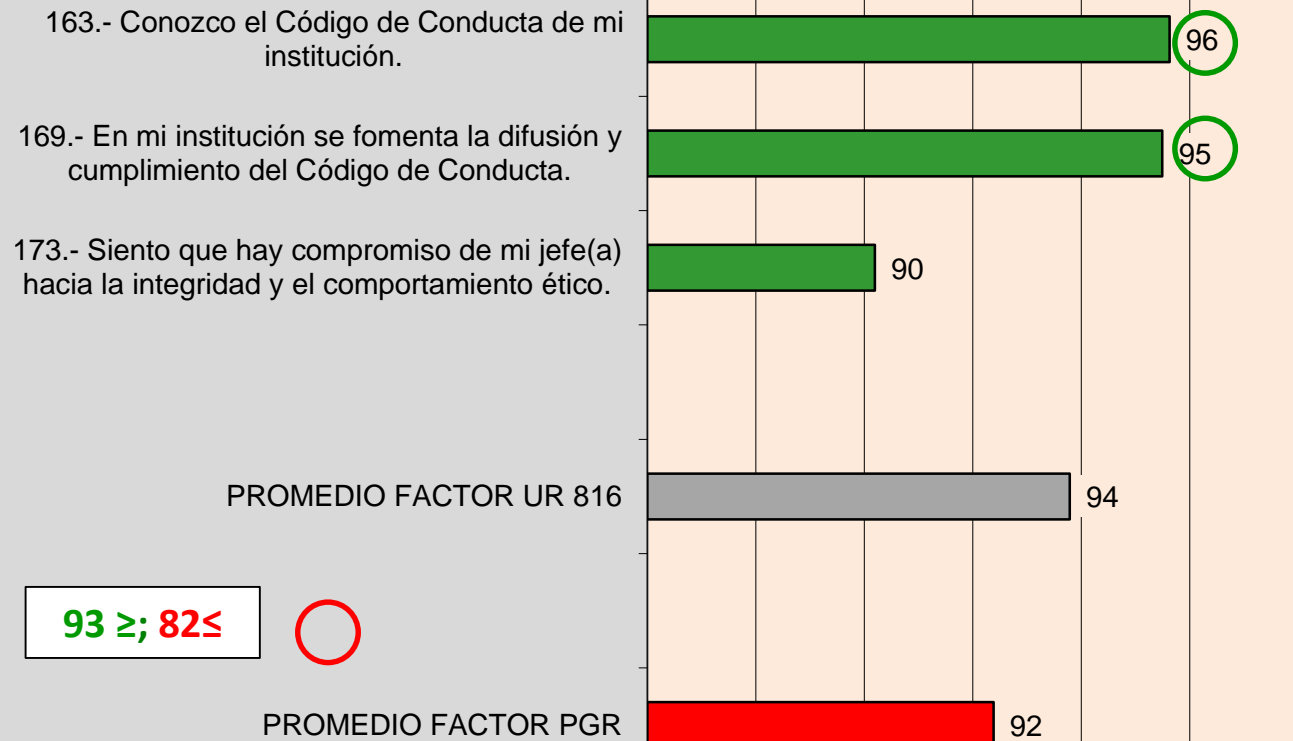
Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa a las y los servidores públicos quienes son ...

guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.



FACTOR 59 LIDERAZGO 2016



La creación de la Unidad de Ética y Derechos Humanos ha cumplido con sus objetivos y metas logrando que la capacitación a las y los servidores públicos de la Institución sea efectiva ya que este factor ha sido de los mejor calificados.

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.



FACTOR 60 RENDICION DE CUENTAS 2016

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

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

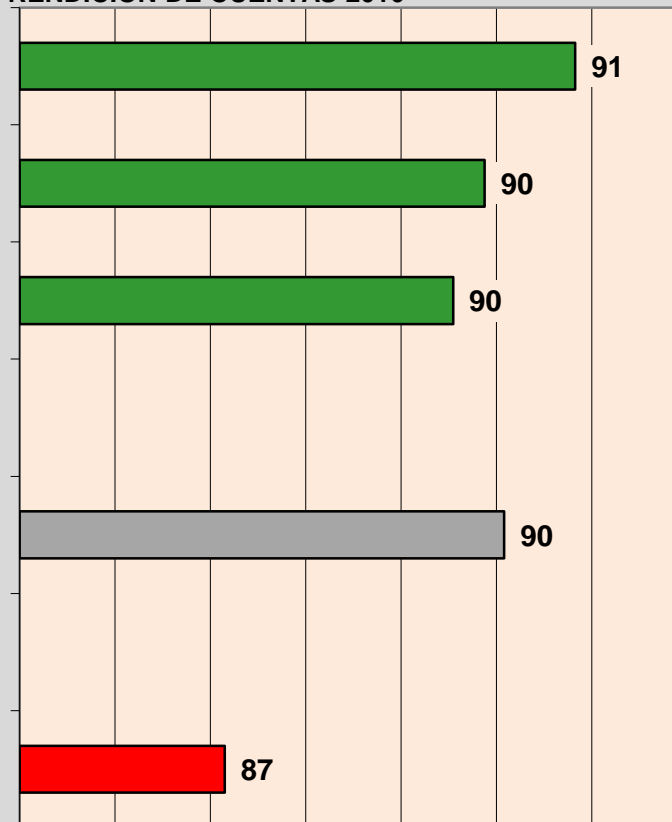
144.- Me parece que en mi institución se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.

PROMEDIO FACTOR UR 816

93 ≥; 82 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



En este factor es de reciente creación, en la calificación se pudo apreciar que respecto a la APF, la PGR se encuentra por arriba con siete puntos. Al respecto es preciso mencionar que en agosto del ejercicio fiscal 2015 la PGR instituyó la Unidad de Igualdad de Género, con la que se promueve la Cultura Organizacional con un enfoque de Género y en contra de la discriminación en todas las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Institución.

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

Este factor evalúa si los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.



FACTOR 61 RESPETO 2016

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

87

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

89

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

93

PROMEDIO FACTOR UR 816

90

93 ≥; 82 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR

90

Este factor se obtuvo con el enfoque fractal, con los mismos reactivos interpretados con otro enfoque, se observa que las y los servidores públicos de la PGR tienen disposición y vocación de servicio, obteniendo una calificación de excelencia, es coherente con el resultado de identidad Institucional.

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

Este factor evalúa a los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.



FACTOR 62 RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS 2016

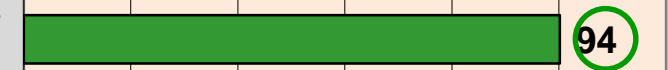
164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.



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 816



93 ≥; 82 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



Este factor con enfoque fractal muestra que las y los servidores públicos de la PGR están interesados en construir relaciones laborales profesionales con otros funcionarios, condición que se ha generado gracias a la apertura del personal directivo, participen en la solución de tareas y actividades en los diferentes niveles jerárquicos.

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Evalúa a las y los servidores públicos quienes ...

Este factor evalúa los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.



FACTOR 63 TRANSPARENCIA 2016

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

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

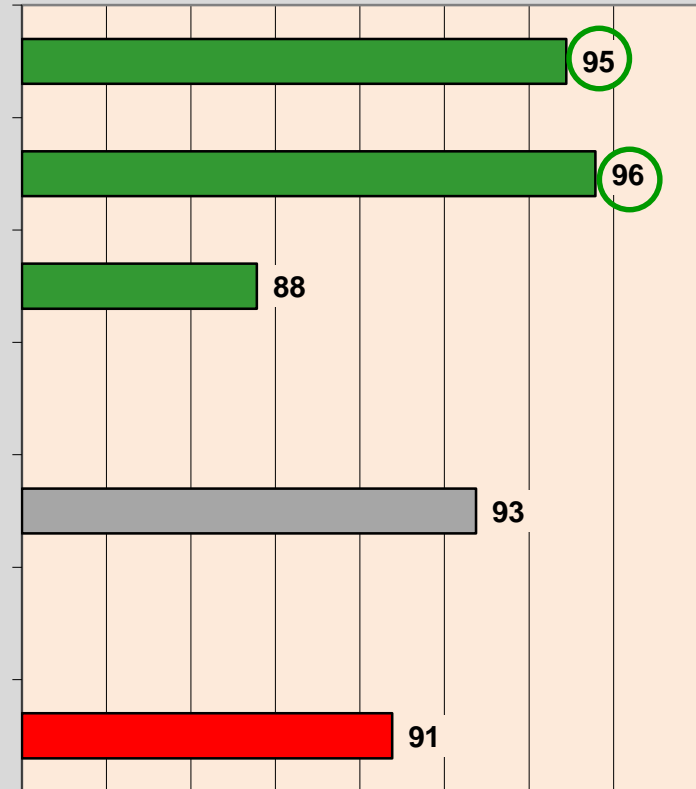
172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

PROMEDIO FACTOR UR 816

93 ≥; 82 ≤



PROMEDIO FACTOR PGR



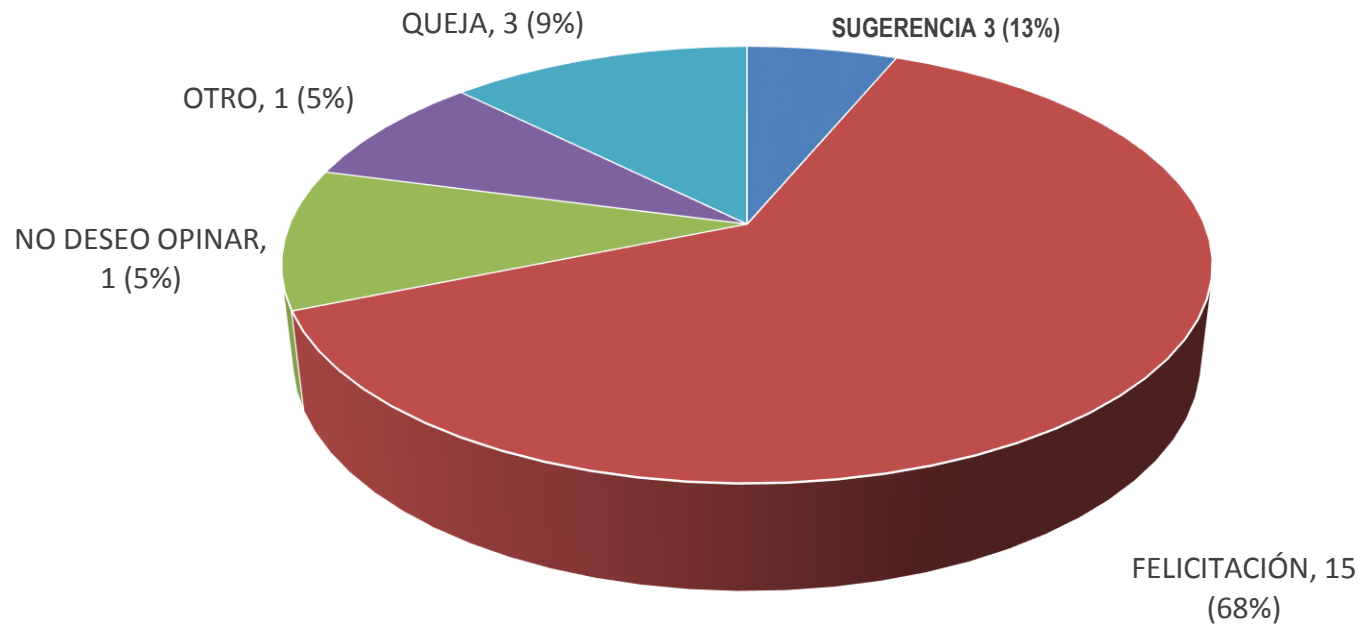
El resultado de este factor muestra que las y los servidores públicos de la PGR están comprometidos para actuar conforme a los valores establecidos en el Código de Conducta de la Institución. Lo anterior se debe a la actualización, difusión y compromiso de cumplimiento de dicho Código.

3.- Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

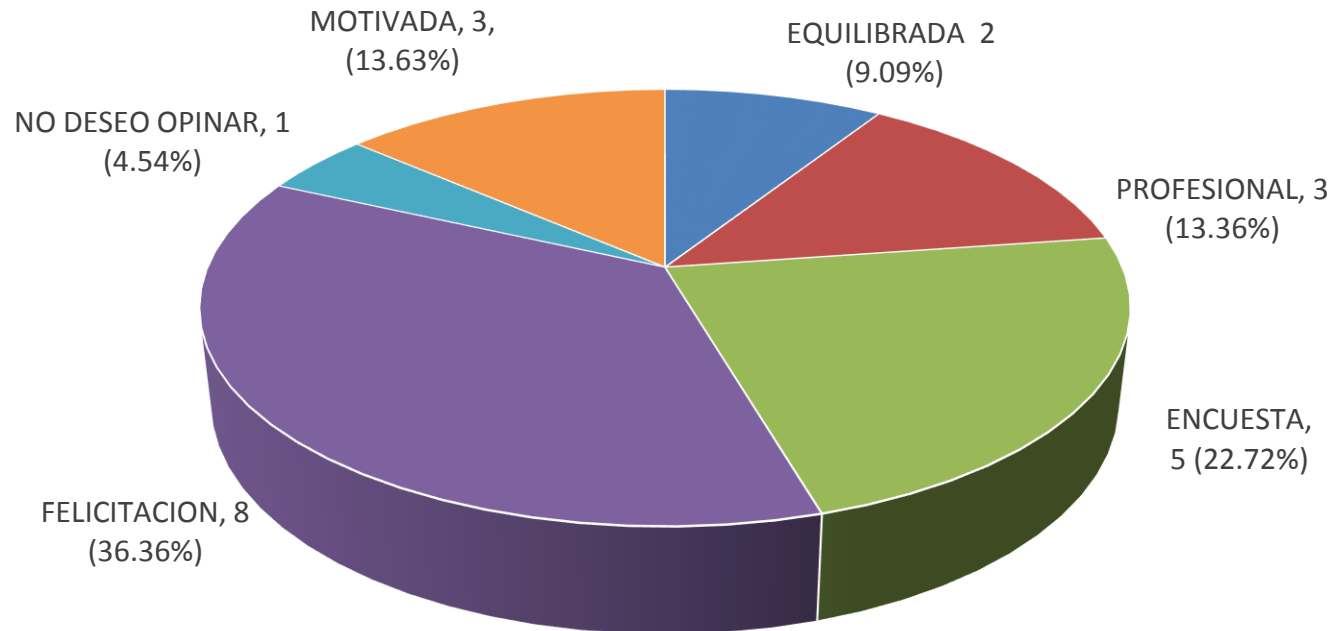
Análisis Comparativo Comentarios y Sugerencias

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016



De acuerdo al análisis con la clasificación **“Tipo de Opinión”**, las y los servidores públicos de la Dirección General de Seguridad Institucional expresaron 27 comentarios.

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

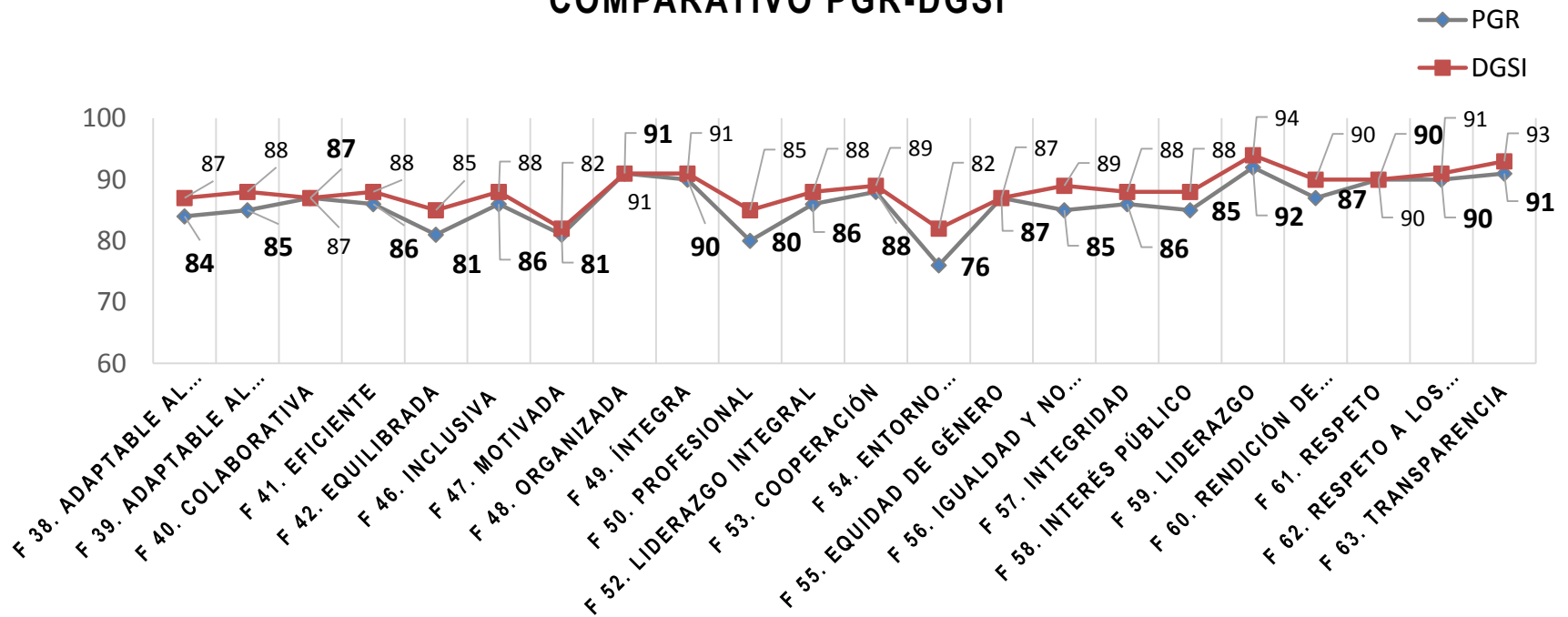


De acuerdo al análisis respecto a la alineación de los comentarios y sugerencias obtenidas en los factores, los servidores públicos de la Dirección General de Seguridad Institucional expresaron 22 comentarios.

4.-Análisis Comparativo

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

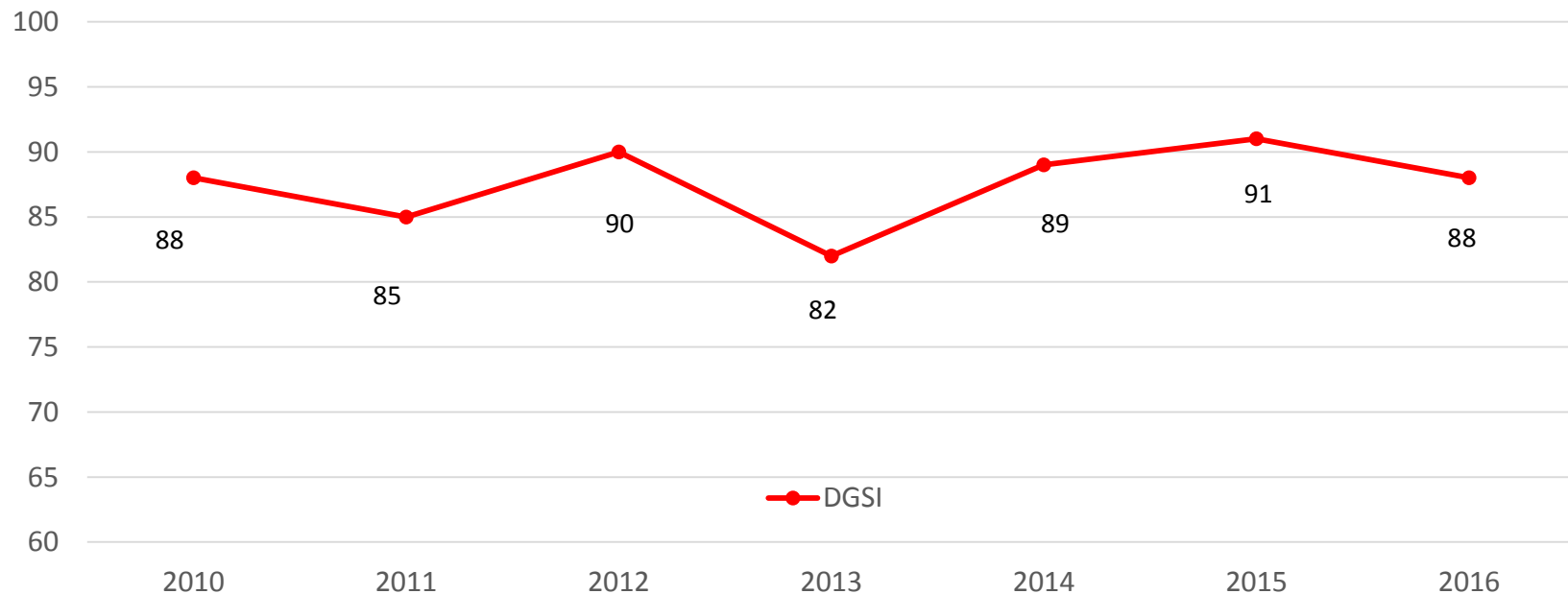
COMPARATIVO PGR-DGSI



La gráfica muestra que en la mayoría de los factores se obtuvo mayor calificación respecto a la Administración Pública Federal (APF), excepto en el Factor de Entorno Cultural y Ecológico, en el que se obtuvo una calificación menor en 2 puntos, factor para el cual se comprometen prácticas orientadas a atender las ventanas de oportunidad identificadas.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017

Resultados ECCO PGR Comparativo Histórico



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Dirección General de Seguridad Institucional en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

4.1. Efectividad de la PTCCO 2016

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Análisis comparativo

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
No. UR	NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE
I	RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTOS
No. FACTOR O REACTIVO	NOMBRE DEL FACTOR O REACTIVO

INDICADOR

$$\% \text{ Efectividad} = \frac{\text{Prácticas cumplidas en 2016}}{\text{Prácticas programadas en 2015}} \times 100$$

EFFECTIVIDAD

$$\frac{3 \text{ prácticas cumplidas en 2016}}{3 \text{ prácticas programadas en 2015}} \times 100 = 100 \%$$

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Análisis comparativo

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
No. UR	NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE
IX	BALANCE TRABAJO Y FAMILIA
No. FACTOR O REACTIVO	NOMBRE DEL FACTOR O REACTIVO

INDICADOR

$$\% \text{ Efectividad} = \frac{\text{Prácticas cumplidas en 2016}}{\text{Prácticas programadas en 2015}} \times 100$$

EFFECTIVIDAD

$$\frac{4 \text{ prácticas cumplidas en 2016}}{4 \text{ prácticas programadas en 2015}} \times 100 = 100 \%$$

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Análisis comparativo

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
No. UR	NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE
XI	LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
No. FACTOR O REACTIVO	NOMBRE DEL FACTOR O REACTIVO

INDICADOR

$$\% \text{ Efectividad} = \frac{\text{Prácticas cumplidas en 2016}}{\text{Prácticas programadas en 2015}} \times 100$$

EFFECTIVIDAD

$$\frac{3 \text{ prácticas cumplidas en 2016}}{3 \text{ prácticas programadas en 2015}} \times 100 = 100 \%$$

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Análisis comparativo

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
No. UR	NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE
XVII	IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
No. FACTOR O REACTIVO	NOMBRE DEL FACTOR O REACTIVO

INDICADOR

$$\% \text{ Efectividad} = \frac{\text{Prácticas cumplidas en 2016}}{\text{Prácticas programadas en 2015}} \times 100$$

EFFECTIVIDAD

$$\frac{3 \text{ prácticas cumplidas en 2016}}{3 \text{ prácticas programadas en 2015}} \times 100 = 100 \%$$

Plan de Practicas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2016

Análisis comparativo

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
No. UR	NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE
XIX	ESTRÉS LABORAL
No. FACTOR O REACTIVO	NOMBRE DEL FACTOR O REACTIVO

INDICADOR

$$\% \text{ Efectividad} = \frac{\text{Prácticas cumplidas en 2016}}{\text{Prácticas programadas en 2015}} \times 100$$

EFFECTIVIDAD

$$\frac{4 \text{ prácticas cumplidas en 2016}}{4 \text{ prácticas programadas en 2015}} \times 100 = 100 \%$$

Análisis comparativo

El seguimiento de las acciones de mejora comprometidas, se realizó con la participación de los integrantes del Grupo de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional de la Institución para garantizar el cumplimiento en atención del calendario comprometido, en los casos en los que se identificaron rezagos se aplicaron las acciones correctivas correspondientes para su cumplimiento.

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

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
-----	--

FACTOR

42.- EQUILIBRADA	REACTIVO.- 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

LOGRAR EL EQUILIBRIO EN EL ÁMBITO LABORAL, SOCIAL Y FAMILIAR A FIN DE EFICIENTAR LAS FUNCIONES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGSJ.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017											
								MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANDO Y MANDOS MEDIOS A TRAVÉS DE TALLERES, PARA QUE SE OTORGLEN LAS FACILIDADES AL PERSONAL BAJO SU CARGO, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LAS NECESIDADES DEL SERVIDO Y LAS CARGAS DE TRABAJO A FIN DE QUE PUEDAN TENER UNA CONVIVENCIA FAMILIAR OPORTUNA.	DIRECTOR (A) DE ÁREA	SALAS, EQUIPO DE COMPUTO, VIDEOCONFERENCIAS	TRIMESTRAL	ESTRATÉGICA	MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS	PROGRAMADO											
							REAL											
2	IMPLEMENTAR MEDIDAS EN LAS ÁREAS DE TRABAJO PARA EVITAR JORNADAS DE TRABAJO EXCESIVAS E INNECESARIAS A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGSJ.	DIRECTOR (A) DE ÁREA	OFICIOS, CORREOS ELECTRÓNICOS, ROLES DE GUARDIA	PERMANENTE	OPERATIVA	TODO EL PERSONAL	PROGRAMADO											
							REAL											
3	IMPLEMENTAR REUNIONES DE TRABAJO ENTRE PERSONAL DE MANDO MEDIO Y EL PERSONAL BAJO SU CARGO CON LA FINALIDAD DE CONOCER LOS PROBLEMAS LABORALES Y FAMILIARES PARA ESTAR EN POSIBILIDAD DE BUSCAR SOLUCIONES.	DIRECTOR (A) DE ÁREA	SALAS, ÁREAS DE TRABAJO, VIDEOCONFERENCIAS	PERMANENTE		TODO EL PERSONAL	PROGRAMADO											
							REAL											
4	PROGRAMAR ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGSJ INTEGRANDO A SUS RESPECTIVAS FAMILIAS	ENLACE ADMINISTRATIVO	AVISOS EN PERIÓDICO MURAL, SERVICIO DE TRANSPORTE,	PERMANENTE		TODO EL PERSONAL	PROGRAMADO											
							REAL											
5	IMPLEMENTAR ROLES DE GUARDIA PARA QUE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DESFRUTEN MÁS TIEMPO CON SU FAMILIA, ESTO NO DEBE DE AFECTAR LAS OPERACIONES DEL ÁREA.	DIRECTOR (A) DE ÁREA	OFICIOS, CORREOS ELECTRÓNICOS	PERMANENTE		MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS	PROGRAMADO											
							REAL											

LIC. HUMBERTO ANTIMO RIVERA
DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL

C.P. ERIKA VIRGINIA FERNANDEZ GONZALEZ
DIRECTORA DE ÁREA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
-----	--

FACTOR

47.- MOTIVADA	SUELDO QUE PERCIPO ES DE ACUERDO A MIS RESPONSABILIDADES REACTIVO 181.- MI SUELDO VA COMPENSÁNDOSE EN CONCORDANCIA CON LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PAÍS	REACTIVO 175.- EL
---------------	---	-------------------

OBJETIVO ESTRATÉGICO

PROMOVER LA INTEGRACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGSÍ A FIN DE FOMENTAR EL APOYO Y COLABORACIÓN EN EL TRABAJO DE IGUAL MANERA RECONOCER LA LABOR DE INTEGRACIÓN Y PROFESIONALISMO DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

							2017									
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE RECONOCIMIENTO A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, POR PUNTUALIDAD, DESEMPEÑO Y COMPROMETIMIENTO.	LAS Y LOS DIRECTORES DE ÁREA	RECONOCIMIENTOS, TARJETAS DE FELICITACIÓN	TRIMESTRAL	ESTRATÉGICA	TODO EL PERSONAL	PROGRAMADO									
						REAL										
2	SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE MANEJO A TRAVÉS DE PLÁTICAS Y TALLERES CON LA FINALIDAD DE QUE LAS ACTIVIDADES Y OBLIGACIONES QUE ENCOMIENDA AL PERSONAL A SU CARGO SEAN ACORDES AL CARGO QUE DESEMPEÑA Y CONFORME A SUS FUNCIONES.	ENLACE ADMINISTRATIVO	AUDITORIOS, SALAS VIDECONFERENCIAS, PLÁTICAS	TRIMESTRAL	ESTRATÉGICA	MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS	PROGRAMADO									
						REAL										
3	SOLICITAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL LA IMPARTICIÓN DE TALLERES Y CURSOS CON TEMAS RELACIONADOS QUE FOMENTEN EL TRABAJO EN EQUIPO, EL LIDERAZGO Y LA CONVIVENCIA FAMILIAR.	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRÓNICOS, PERIÓDICO MURAL, OFICIOS	TRIMESTRAL	OPERATIVA	TODO EL PERSONAL	PROGRAMADO									
						REAL										

LIC. HUMBERTO ANTIMO RIVERA
DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL

C.P. ERIKA VIRGINIA FERNANDEZ GONZALEZ
DIRECTORA DE ÁREA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
-----	--

FACTOR

38.- INCLUSIVA REACTIVO 158.- EN MI ÁREA DE TRABAJO EXISTEN LAS OPORTUNIDADES DE ASCENSO Y PROMOCIÓN DE MANERA EQUITATIVA TANTO PARA MUJERES COMO PARA HOMBRES.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR PERMANENTE LAS OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO LABORAL Y ASCENSO PARA LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGS.
--

							2017									
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL		MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	LA DGSI CONFORME AL PERFIL PROFESIONAL DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS FOMENTARÁ LAS OPORTUNIDADES DE ASCENSO EN CASO DE EXISTIR VACANTES, INDEPENDIENTEMENTE DE SU GÉNERO.	ENLACE ADMINISTRATIVO	REVISIÓN DE PERFILES PROFESIONALES.	TRIMESTRAL	ESTRATÉGICA	MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS	PROGRAMADO									
							REAL									
2	FOMENTAR DE MANERA PERMANENTE EL INTERÉS Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGSI, A TRAVÉS DE TALLERES DE IGUALDAD DE GÉNERO, SUPERACIÓN PERSONAL Y LIDERAZGO.	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREOS ELECTRÓNICOS, PERIÓDICO MURAL, OFICIOS	TRIMESTRAL	OPERATIVA	TODO EL PERSONAL	PROGRAMADO									
							REAL									

LIC. HUMBERTO ANTIMO RIVERA
DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL

C.P. ERIKA VIRGINIA FERNANDEZ GONZALEZ
DIRECTORA DE ÁREA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
-----	--

FACTOR

40.- COLABORATIVA REACTIVO 137.- ¿MI JEFE(A) ME INVOLUCRA PARA LA TOMA DE DECISIONES IMPORTANTES EN MI ÁREA DE TRABAJO.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

LOGRAR QUE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS SEAN CAPACES DE TOMAR DECISIONES IMPORTANTES DE MANERA RACIONAL Y DE ACUERDO A SUS ATRIBUCIONES.

Nº.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017											
								MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	IMPLEMENTAR CURSOS O TALLERES A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDOS SUPERIORES Y MANDOS MEDIOS, PARA OBTENER UNA MEJOR COMUNICACIÓN CON EL PERSONAL A SU CARGO.	ENLACE ADMINISTRATIVO	SALAS, VIDEOCONFERENCIAS, PLÁTICAS.	TRIMESTRAL	ESTRATÉGICA	MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS	PROGRAMADO											
							REAL											
3	CONCIENTIZAR A TODO EL PERSONAL DE LA DGSÍ RESPECTO DE LA IMPORTANCIA DE LA TOMA DE DECISIONES	LAS O LOS DIRECTORES DE ÁREA	PLÁTICAS, CURSOS Y TALLERES	PERMANENTE	OPERATIVA	TODO EL PERSONAL	PROGRAMADO											
							REAL											


LIC. HUMBERTO ANTIMO RIVERA
DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL


C.P. ERIKA VIRGINIA FERNANDEZ GONZALEZ
DIRECTORA DE ÁREA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
-----	--

FACTOR

50.- PROFESIONAL
REACTIVO 191.- CONSIDERO QUE EN MI INSTITUCIÓN, LAS PERSONAS SON SEPARADAS DE SU PUESTO SOLAMENTE POR CAUSAS PLENAMENTE JUSTIFICADAS.
REACTIVO 198.- SIENTO QUE HAY SUFICIENTES OPORTUNIDADES PARA HACER CARRERA Y MEJORAR PROFESIONALMENTE EN LA INSTITUCIÓN.
REACTIVO 199.- SIENTO QUE MI JEFE(A) SE INTERESA POR MI DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL EN LA INSTITUCIÓN.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR LA CAPACITACIÓN CONTINUA PARA LOGRAR EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LABORAL.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017											
							PROGRAMADO	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	ESTABLECER COORDINACIÓN CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA DGRHO PARA LOGRAR INCENTIVAR AL PERSONAL PARA QUE CONTINÚE DESARROLLÁNDOSE ACADÉMICA Y PROFESIONALMENTE.	ENLACE ADMINISTRATIVO	SALAS, VIDEOCONFERENCIAS, PLÁTICAS	TRIMESTRAL	ESTRATÉGICA	MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS	REAL											
3	FOMENTAR EL INTERÉS HACIA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE TEMAS RELACIONADOS DE ROLES DE GÉNERO Y ESTEREOTIPOS.	LAS Y LOS DIRECTORES DE ÁREA	PLÁTICAS, CURSOS Y TALLERES	PERMANENTE	OPERATIVA	TODO EL PERSONAL	PROGRAMADO											
							REAL											

LIC. HUMBERTO ANTIMO RIVERA
DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL

C.P. ERIKA VIRGINITA FERNANDEZ GONZALEZ
DIRECTORA DE ÁREA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
-----	--

FACTOR

38- ADAPTABLE AL ENTORNO REACTIVO 131.- EN MI INSTITUCIÓN, SE CONSIDERA IMPORTANTE RETENER A SERVIDORES PÚBLICOS CON EXPERIENCIAS TÉCNICAS.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

RECONOCER EL TRABAJO, HABILIDADES Y COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE LA DGGI EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES Y ACTIVIDADES.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017											
								MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	IDENTIFICAR AL PERSONAL QUE CUENTA CON EXPERIENCIA TÉCNICA DE ACUERDO A LAS FUNCIONES DE LA DGGI, PARA OBTENER MEJORES RESULTADOS EN LAS ÁREAS.	ENLACE ADMINISTRATIVO	EXPEDIENTES LABORALES Y PLÁTICAS	TRIMESTRAL	ESTRATÉGICA	MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS	PROGRAMADO											
							REAL											
3	FOMENTAR Y APLICAR DE MANERA CONTINUA LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE LA DGGI.	DIRECTOR(A) DE ÁREA	PLÁTICAS, CURSOS Y TALLERES	PERMANENTE	OPERATIVA	TODO EL PERSONAL	PROGRAMADO											
							REAL											


LIC. HUMBERTO ANTIMO RIVERA
DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL


C.P. ERIKA VIRGINIA FERNANDEZ GONZALEZ
DIRECTORA DE ÁREA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
-----	--

FACTOR

52.- LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FOMENTAR UNA CULTURA DE LIDERAZGO ENTRE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGSJ
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017											
								MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	IMPLEMENTAR CURSOS Y/O TALLERES EN MATERIA DE LIDERAZGO EN COORDINACIÓN CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA DGRHO.	ENLACE ADMINISTRATIVO	SALAS, ÁREAS DE TRABAJO, VIDEOCONFERENCIAS, EN LÍNEA, ASÍ COMO LOS RECURSOS HUMANOS CAPACITADOS EN LA MATERIA	TRIMESTRAL	OPERATIVA	TODO EL PERSONAL	PROGRAMADO											
							REAL											


LIC. HUMBERTO ANTIMO RIVERA
DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL


C.P. ERIKA VIRGINIA FERNANDEZ GONZALEZ
DIRECTORA DE ÁREA

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017



OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

816	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL
-----	--


FACTOR

63.- TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

QUE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGSJ CONOZCAN LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 Y LAS PRÁCTICAS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2017											
								MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 AL PERSONAL DE LA DGSJ, POR MEDIO DE CORREOS ELECTRÓNICOS	ENLACE ADMINISTRATIVO	INTERNET, IMPRESO Y DIGITALIZACIONES	UN MES	OPERATIVA	MANDOS SUPERIORES Y MEDIOS	PROGRAMADO											
							REAL											
3	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017 AL PERSONAL DE LA DGSJ, POR MEDIO DE CORREOS ELECTRÓNICOS	ENLACE ADMINISTRATIVO	INTERNET, IMPRESO Y DIGITALIZACIONES	UN MES	OPERATIVA	TODO EL PERSONAL	PROGRAMADO											
							REAL											


LIC. HUMBERTO ANTIMO RIVERA
DIRECTOR GENERAL DE SEGURIDAD INSTITUCIONAL


C.P. ERIKA VIRGINIA FERNANDEZ GONZALEZ
DIRECTORA DE ÁREA