

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	5
2. Análisis Cualitativo	58
3. Análisis Comparativo	61
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	62
3.1.2. Comparativo Histórico DGC	64
3.2. Resultados DGC 2015 Vs. 2017	65
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	67
4. Definición de Objetivos Estratégicos	70
5. Definición de Prácticas de Transformación	70
5.1. Difusión de resultados	70
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	72

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

El Clima y la Cultura Organizacional se centra en fortalecer las debilidades y generar mejores ambientes de trabajo; en la Procuraduría General de la República, se realiza cada año la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, tomando en cuenta la opinión de todas y todos los servidores públicos de esta Institución.

En la encuesta realizada a la Dirección General de Constitucionalidad en 2017, participaron **23** servidores públicos y **19** servidoras públicas adscritos a esta Unidad Administrativa.

La calificación promedio de la Dirección General de Constitucionalidad en la encuesta en el 2017 fue de **89** en comparación con el **92** de promedio global de la Procuraduría General de la República.

Los **10 factores** mejor calificados, permiten conocer las fortalezas de la Dirección General de Constitucionalidad, los cuales se mencionan a continuación :

1. Enfoque a resultados y productividad
2. Identidad con la institución y valores
3. Enfoque a resultados y productividad
4. Transparencia y combate a la corrupción
5. Identidad con la institución y valores
6. Normatividad y procesos
7. Reconocimiento laboral
8. Transparencia y combate a la corrupción
9. Calidad de vida laboral
10. Mejora y cambio



Puntaje de la DGC
89 puntos

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

- **La ECCO 2017 está conformada por:
17 Factores de Clima y Cultura Organizacional**

- I.-Reconocimiento Laboral
- II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
- III.-Mejora y Cambio
- IV.-Calidad y Orientación al Usuario
- V.-Equidad y Género
- VI.-Comunicación
- VII.-Disponibilidad de Recursos
- VIII.-Calidad de Vida Laboral
- IX.-Balance Trabajo Familia
- X.-Colaboración y Trabajo en Equipo
- XI.-Liderazgo y Participación
- XII.-Identidad con la Institución y Valores
- XIII.-Austeridad y Combate a la Corrupción
- XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
- XV.-Normatividad y Procesos
- XVI.-Servicio Profesional de Carrera
- XVII.-Impacto de la encuesta en mi Institución

2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal

XIX.-Estrés Laboral

7 Factores Fractales de Competencias

XX.- Vocación de Servicio en la Administración Pública.

XXI.-Construir Relaciones en la Administración Pública.

XXII.- Actuar con Valores en la Administración Pública.

XXIII.- Enfocar a Resultados en la Administración Pública.

XXIV.- Impulsar el Cambio en la Administración Pública.

XXV.- Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC'S)

XXVI.- Liderar Permanentemente la Administración Pública.

1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

1 Factor Específico por Ramo (FER), a la PGR le corresponde la APF

Factor XXVII

118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.

119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.

120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.

121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra) que impidan el pleno goce de los derechos y libertades de las personas.

122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

La calificación promedio de la Dirección General de Constitucionalidad en la encuesta realizada durante el 2016, fue de **89** contra el **79** por lo que derivado del análisis realizado se identificaron áreas de oportunidad, las cuales es conveniente atender para mejorar el clima y cultura organizacional.

95 ≥ ; **83** ≤

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



95 - 99



94 - 84



70 - 83

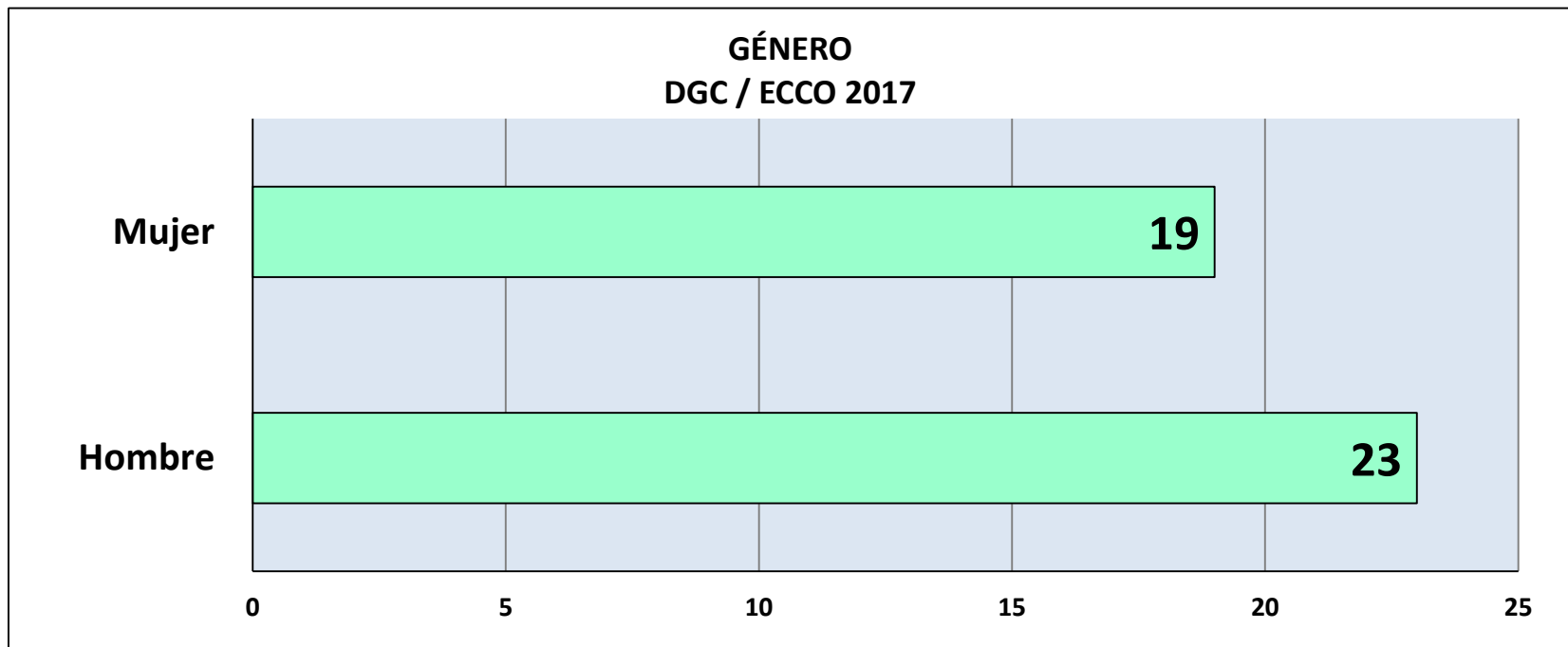
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

1. Análisis Cuantitativo

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Datos Sociodemográficos

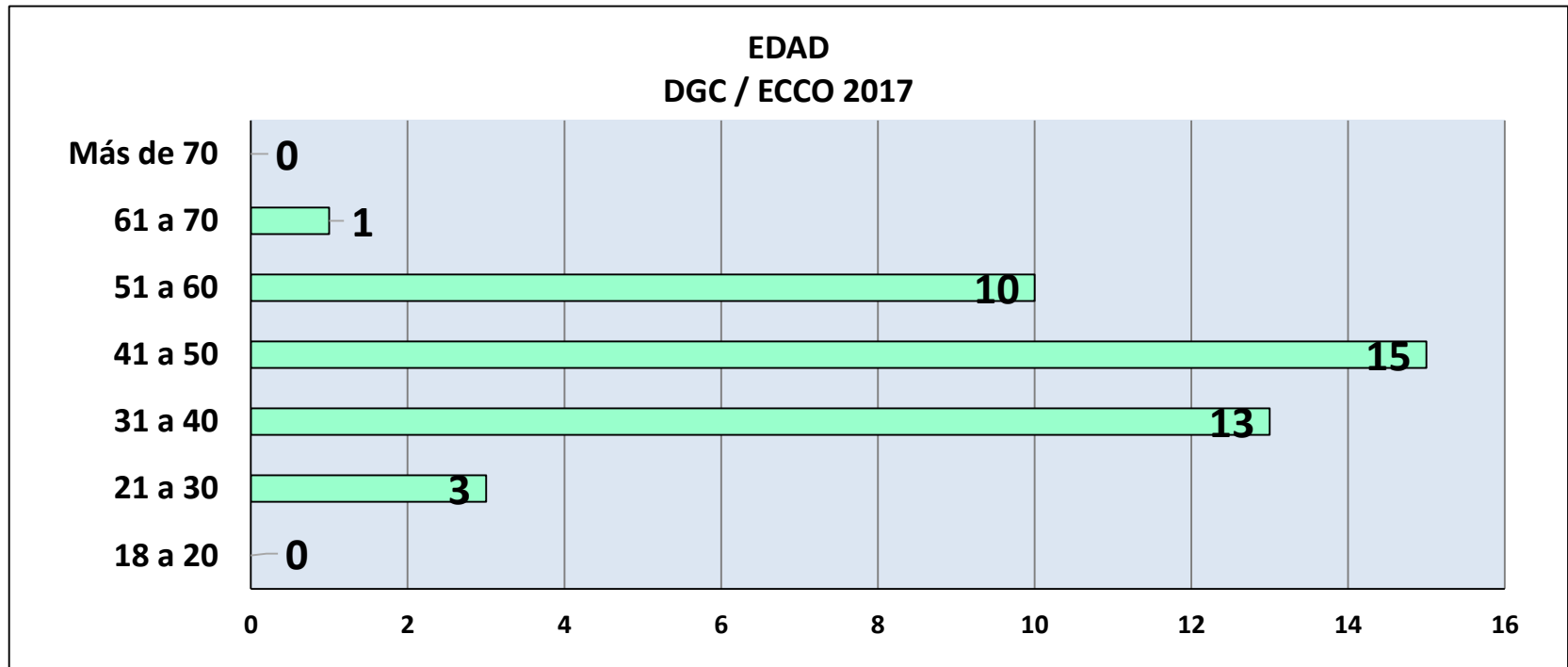
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD



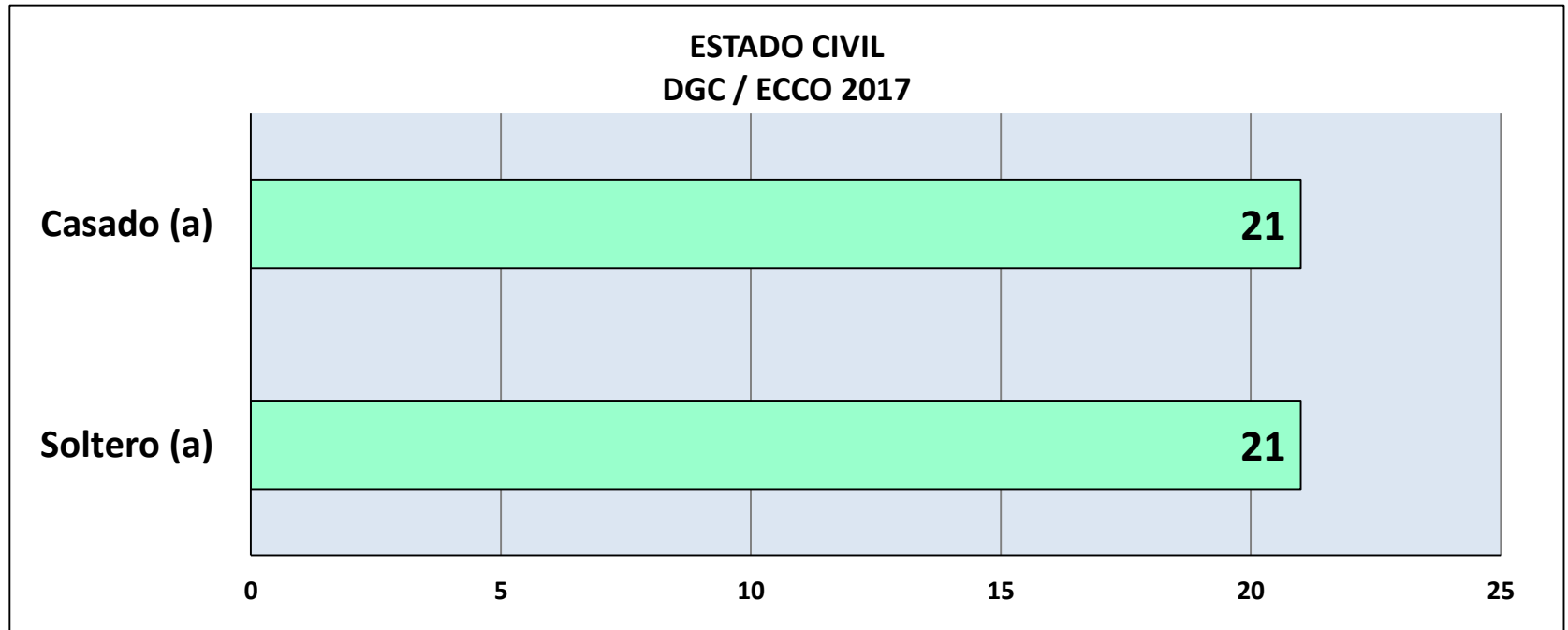
La participación de los hombres en la encuesta fue superior al de las mujeres, en términos absolutos 23 de hombres, respecto a 19 de mujeres, de un total de 42 servidores públicos.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

La mayoría del personal que participó, se encuentra entre los 31 y los 40 años



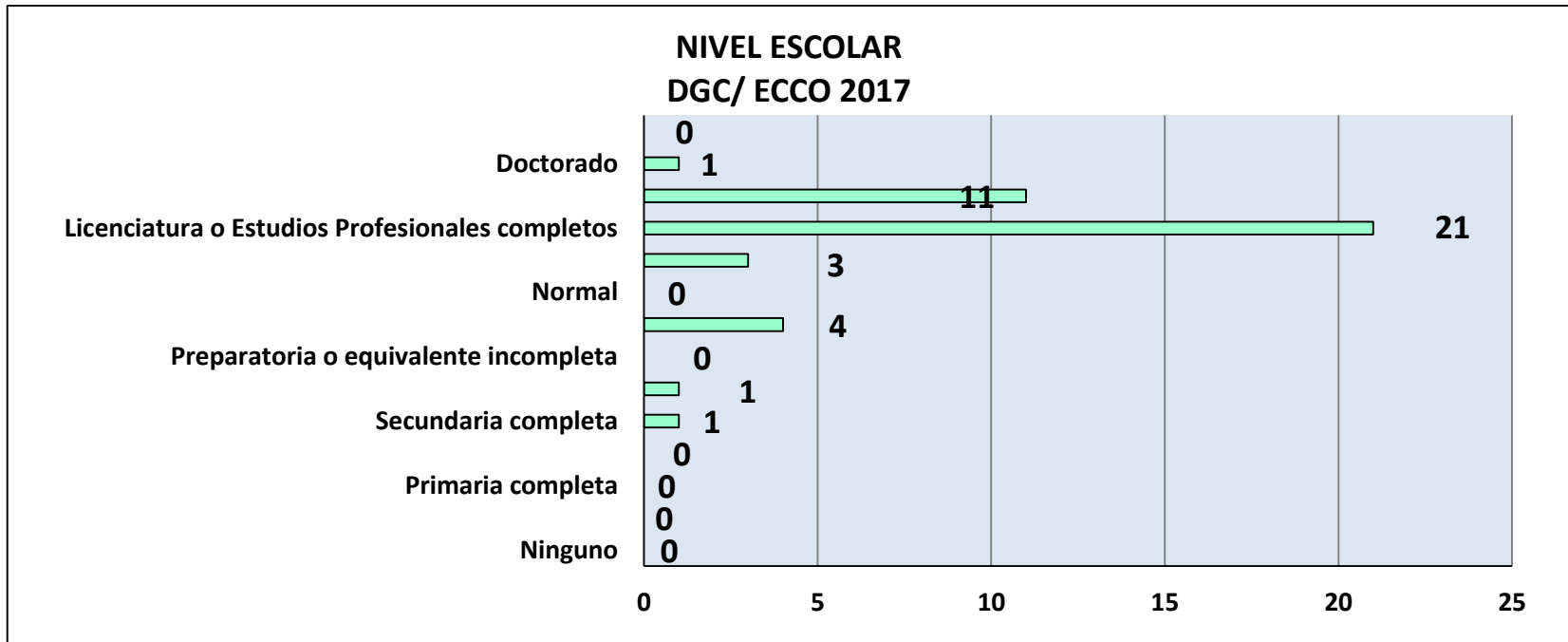
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD



El estado civil de las y los servidores públicos adscritos a esta Dirección General de Constitucionalidad que participaron en la ECCO 2017, es igual tanto casados como de solteros.

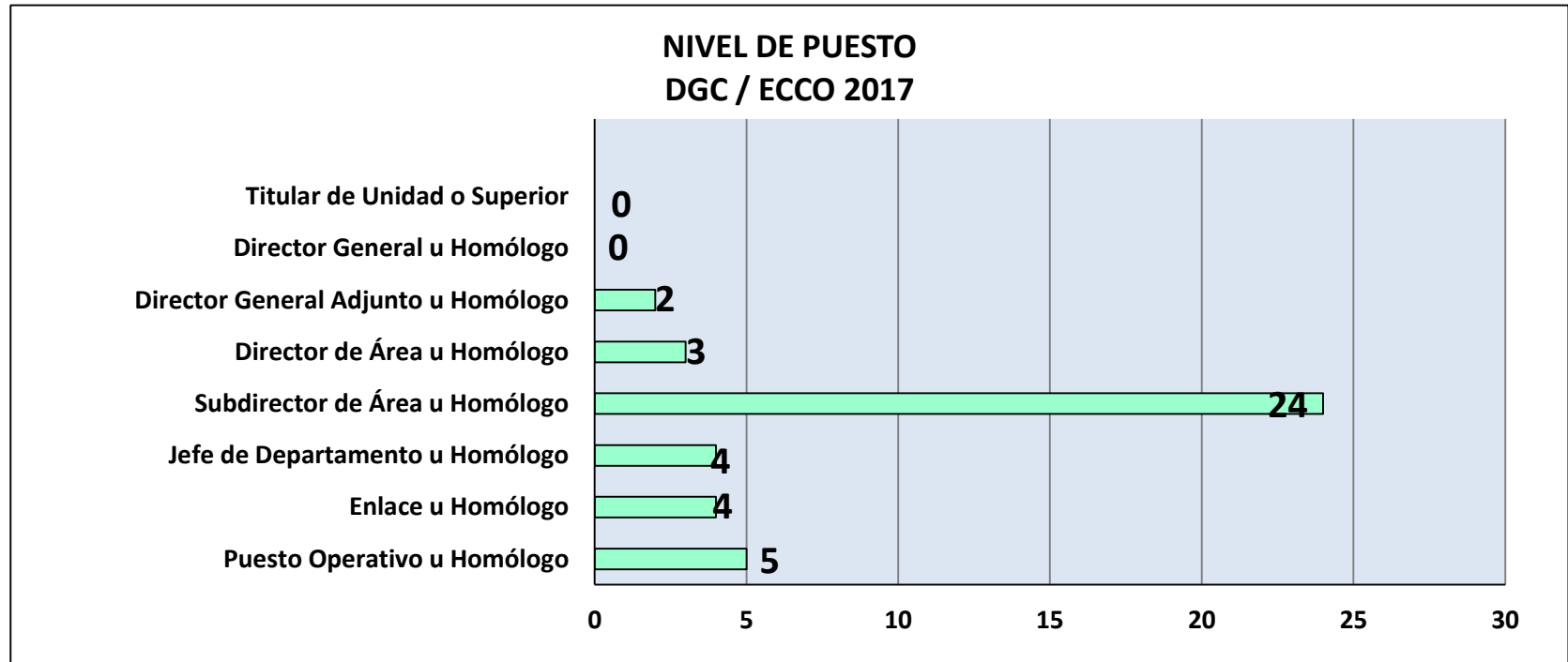
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

De los servidores públicos encuestados 21 tienen licenciatura terminada, 3 tienen los estudios de licenciatura incompletos, y en contraste 2 de ellos cuentan con estudios por debajo de preparatoria.

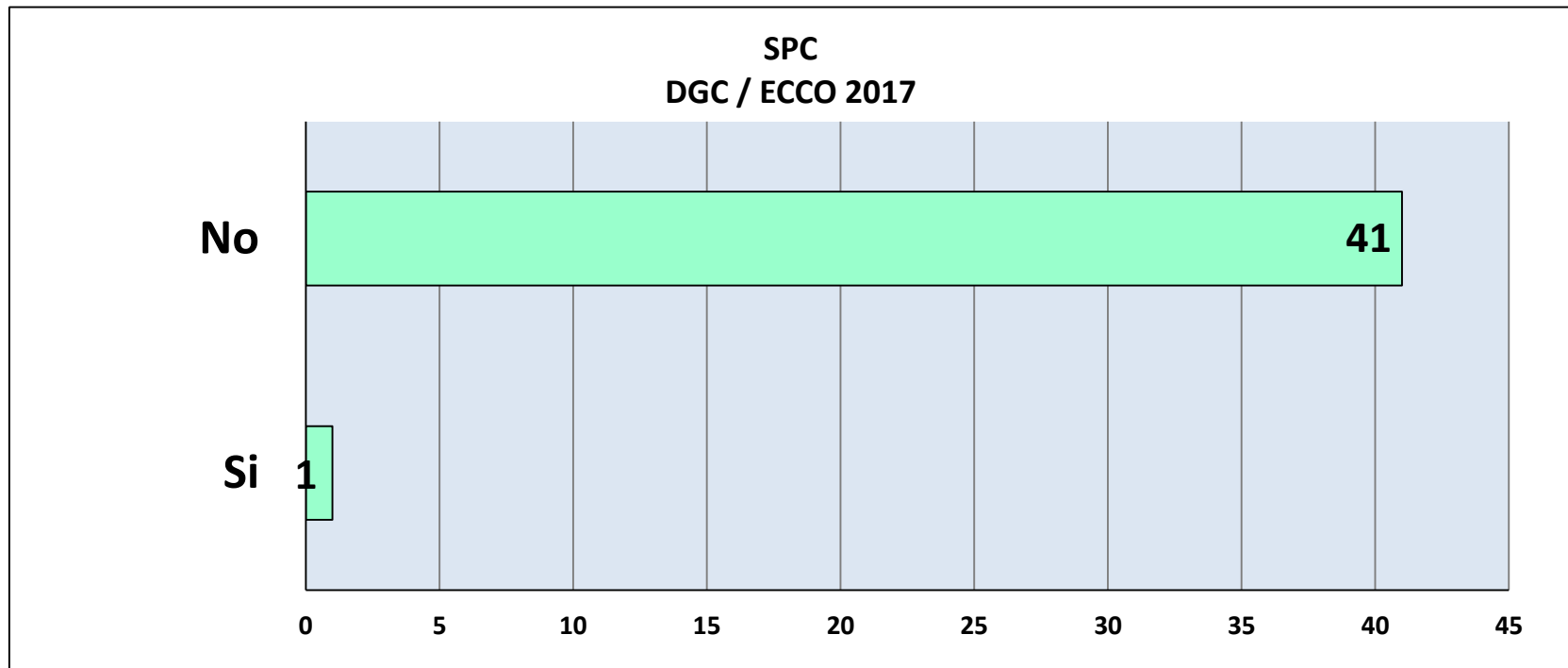


DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

De los servidores públicos que participaron en la encuesta, 24 de ellos cuentan con un puesto de Subdirector de Área u Homólogo, que representan el 45% del total de la Dirección General.



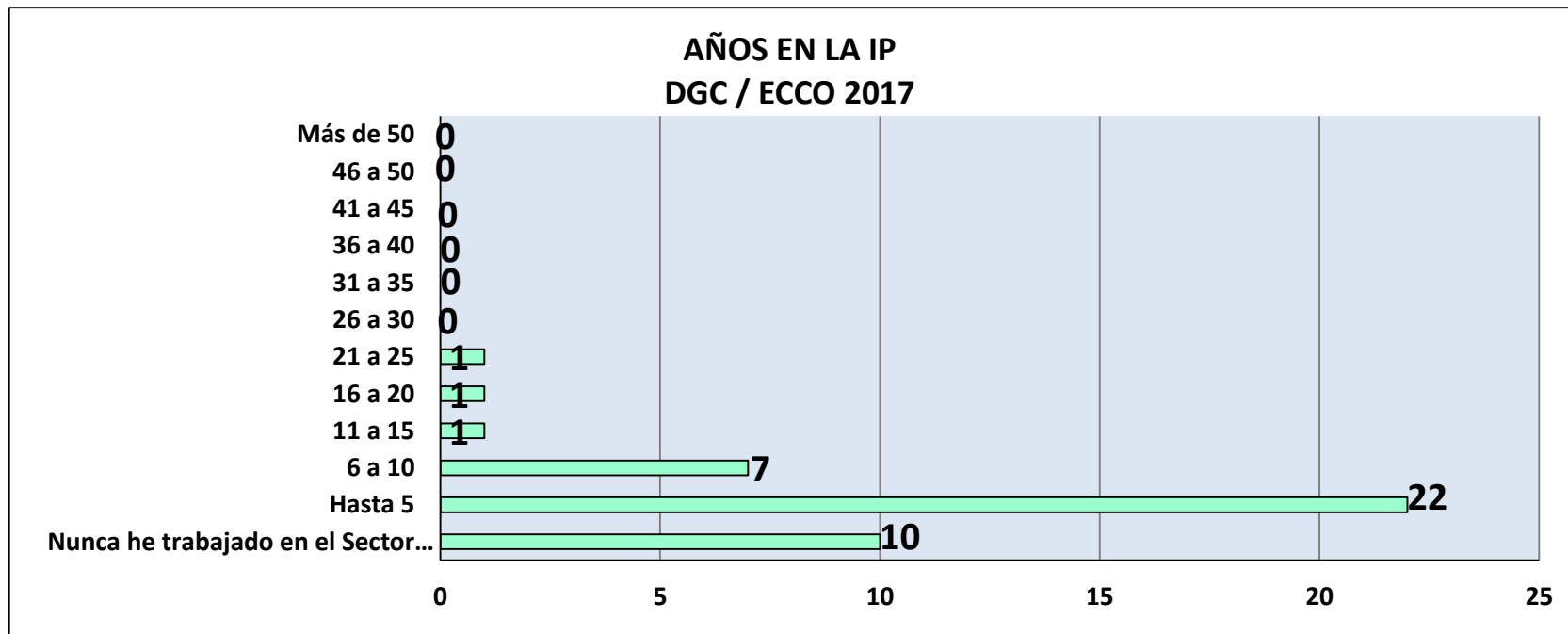
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD



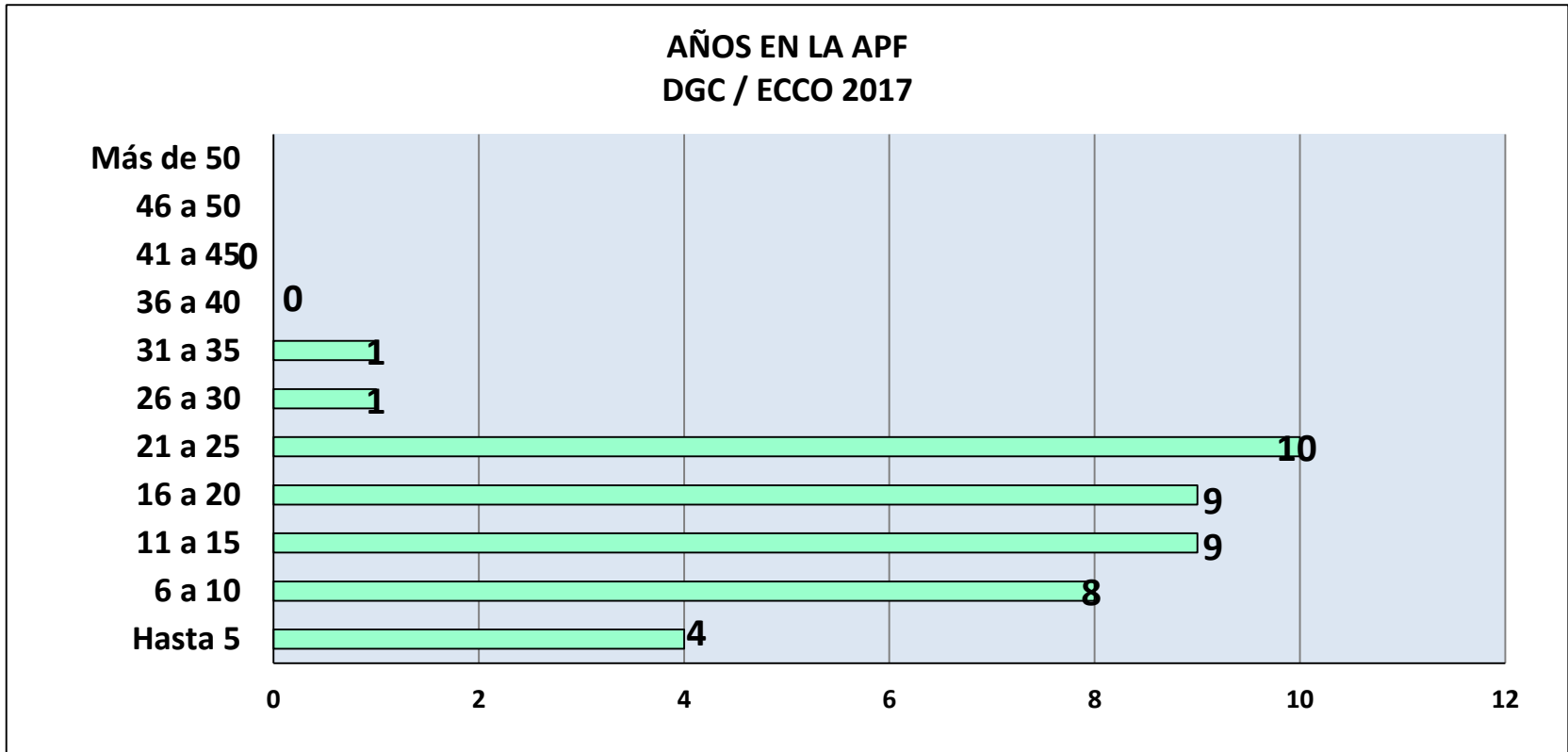
De los 42 servidores públicos de la Dirección General de Constitucionalidad que respondieron la encuesta, solo una plaza es de servicio civil, profesional o público de carrera.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

En su gran mayoría, los servidores públicos encuestados han tenido experiencia de hasta 5 años trabajando en la Iniciativa Privada, mientras que 10 nunca han trabajado en la IP.



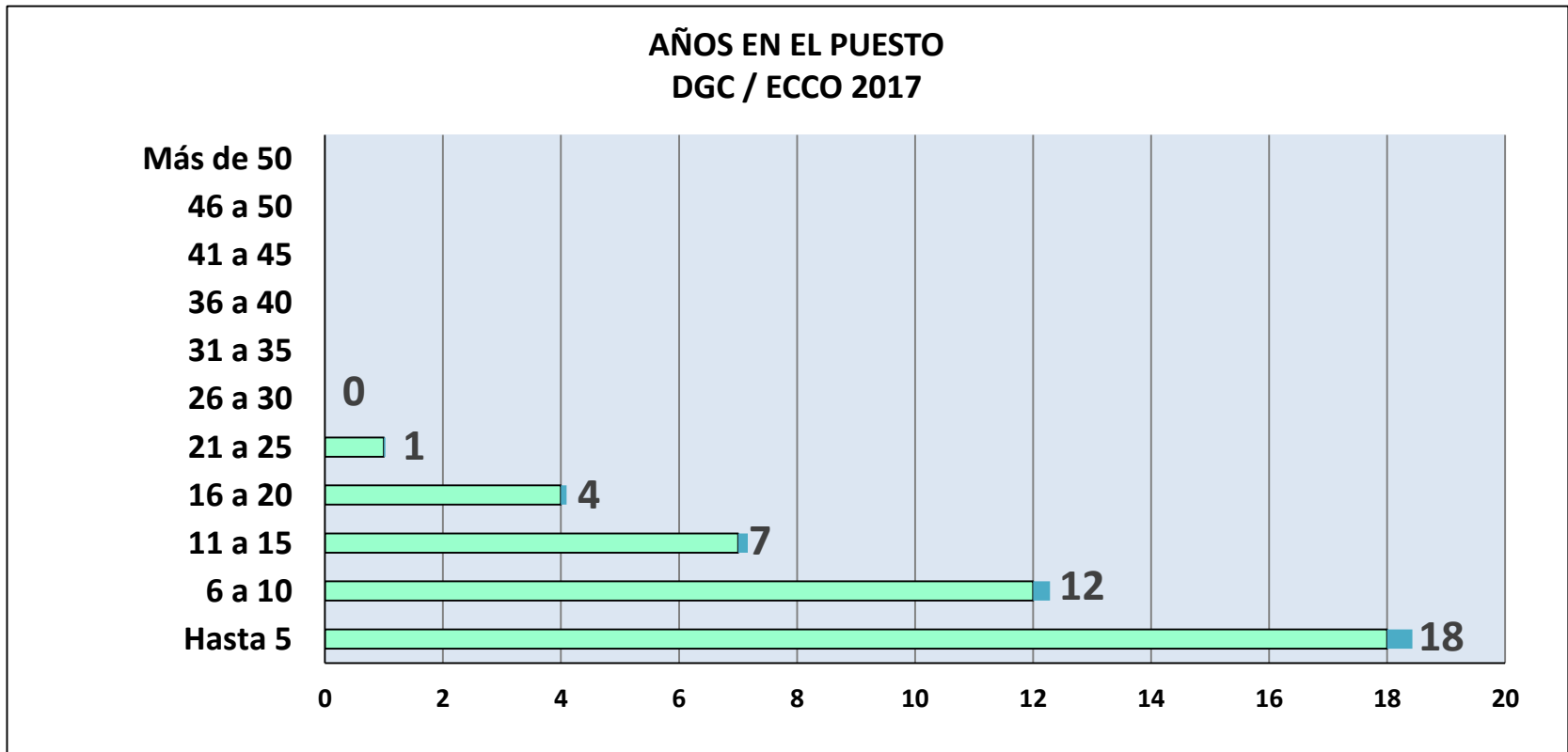
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD



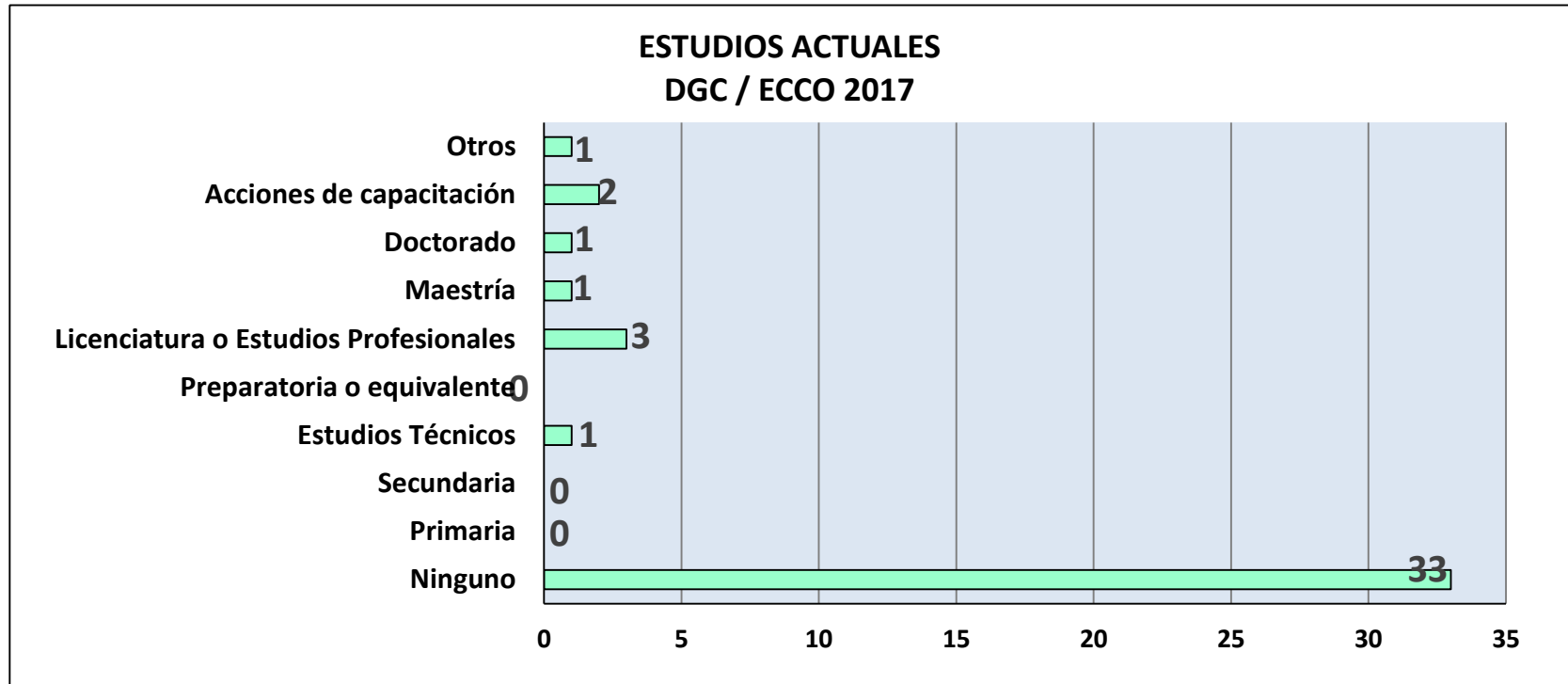
10 de los servidores públicos encuestados, tienen entre 21 a 25 años de experiencia trabajando en el sector público federal, resaltando que 1 persona de los encuestados tiene entre 31 y 35 años en dicho sector.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

De la interpretación a los indicadores se desprende que 18 servidores públicos que representa el 43% de la Dirección General, solo cuenta con 5 años de antigüedad, lo que da cuenta de la renovación del área.



DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD



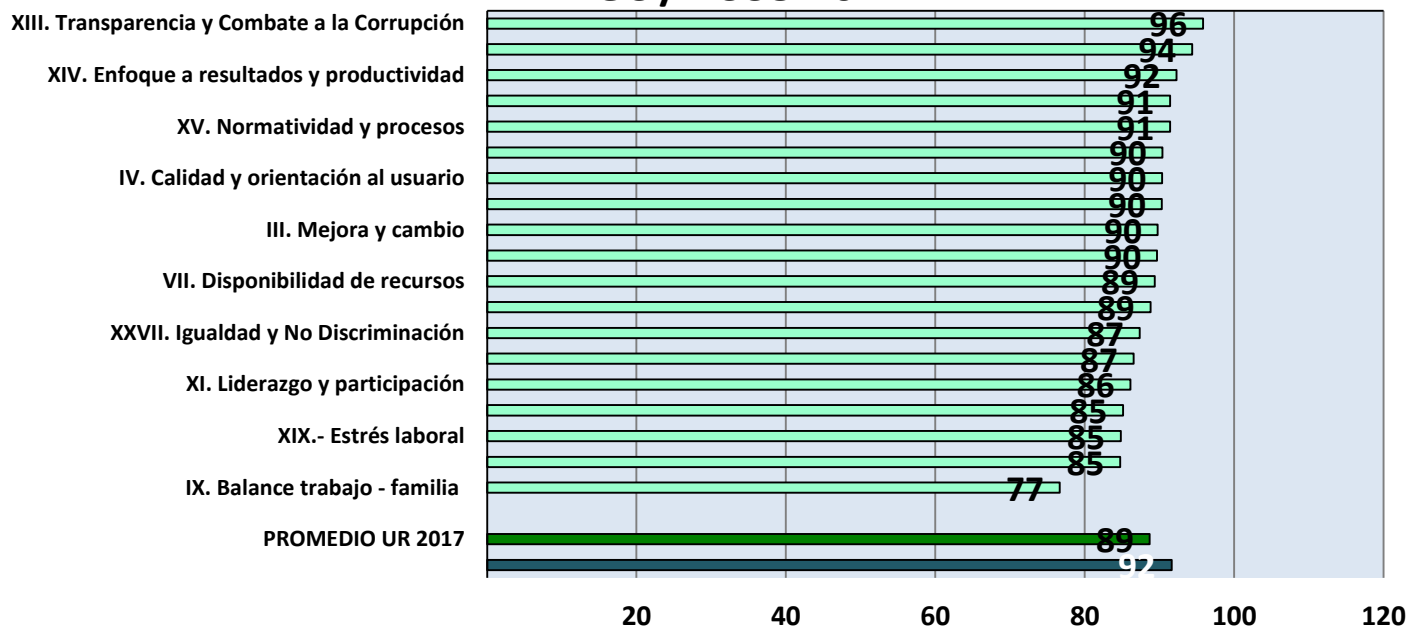
El 79% de los servidores públicos que integran la Dirección General no realiza ningún estudio, sin embargo, 3 están cursando estudios de licenciatura y 1 de maestría.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

**Resultado por Factores
de mayor a menor**

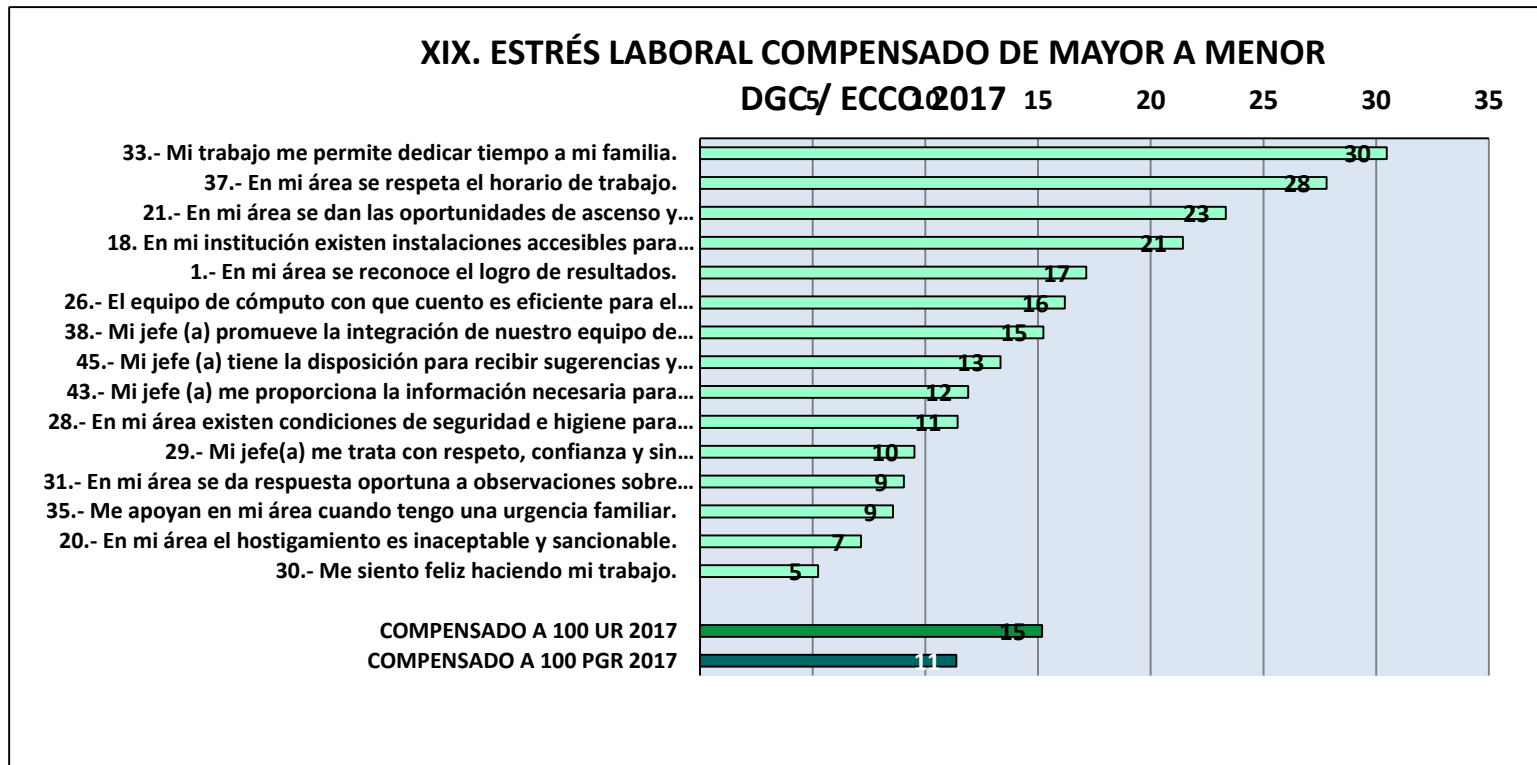
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

FACTORES DE MAYOR A MENOR DGC / ECCO 2017



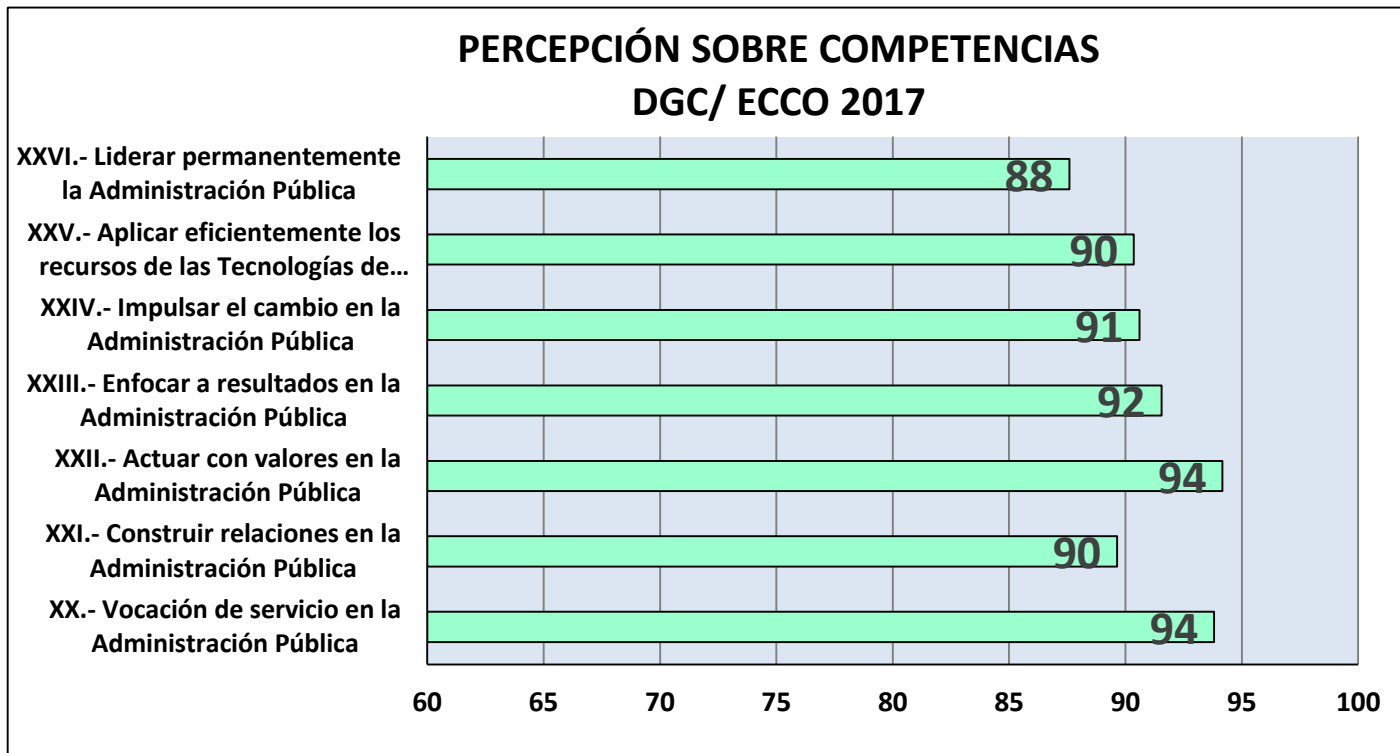
El personal de Dirección General de Constitucionalidad, considera que es indispensable, usar las Tecnologías de la Información y Comunicación teniendo este como el reactivo mas alto, por otro lado tenemos como reactivo mas bajo “Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia”, por lo que se prende trabajar en dicho reactor para mejora la percepción de las y los servidores públicos de la Dirección General de Constitucionalidad.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD



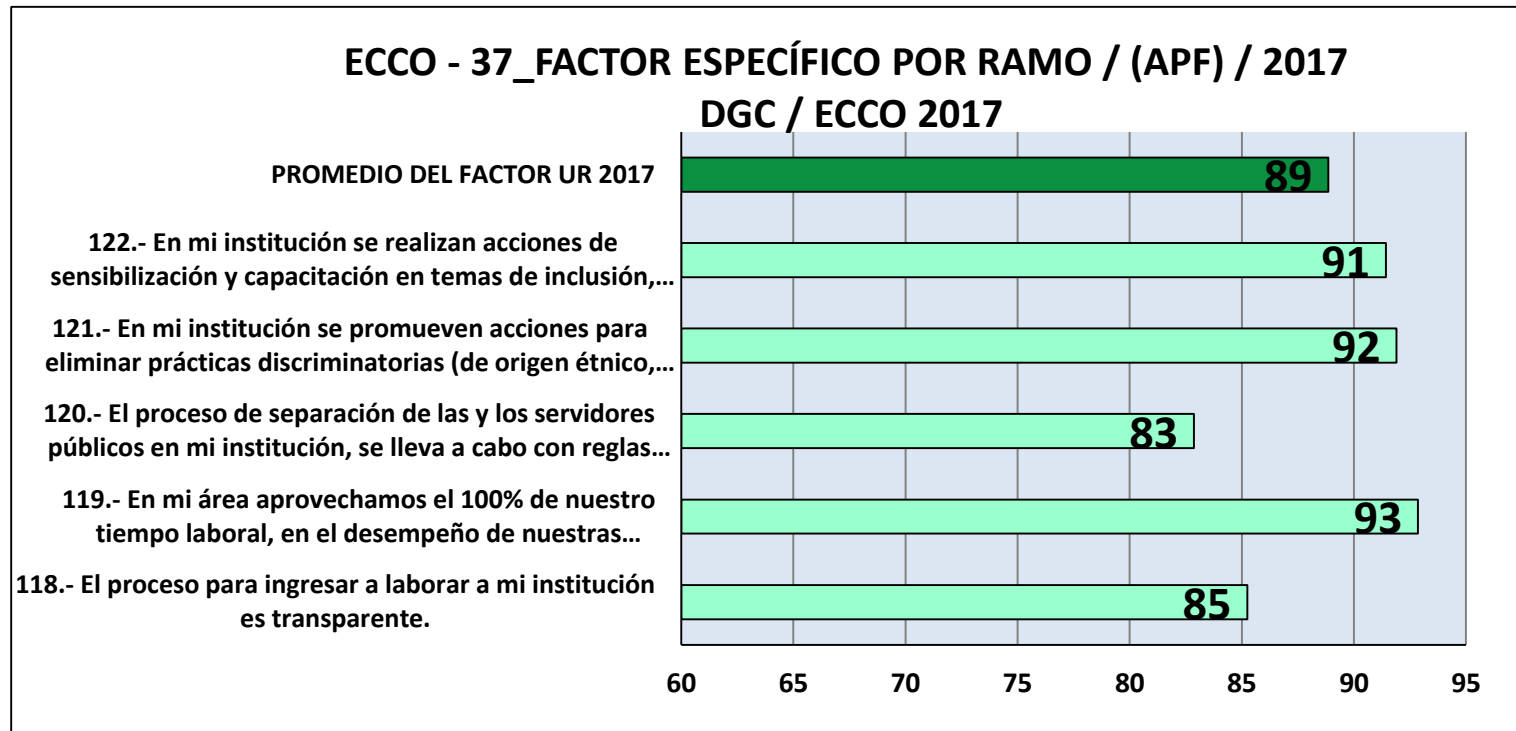
El personal de Dirección General de Constitucionalidad, considera que es necesario pasar mas tiempo con su familia, por otro lado se sienten motivados y felices con el trabajo que hacen.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD



De acuerdo con los resultados de la percepción sobre las competencias, el personal de la Dirección General de Constitucionalidad, actúa con los valores que fomenta la administración pública Federal, asimismo consideran que tienen vocación para el servicio.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD



De acuerdo con los resultados del “factor específicos por ramo” el personal de la Dirección General de Constitucionalidad considera que el proceso de separación de las y los servidores públicos se llevan a cabo con reglas claras, al igual que los procesos de ingreso son claros y transparentes.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Fortalezas y Debilidades

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

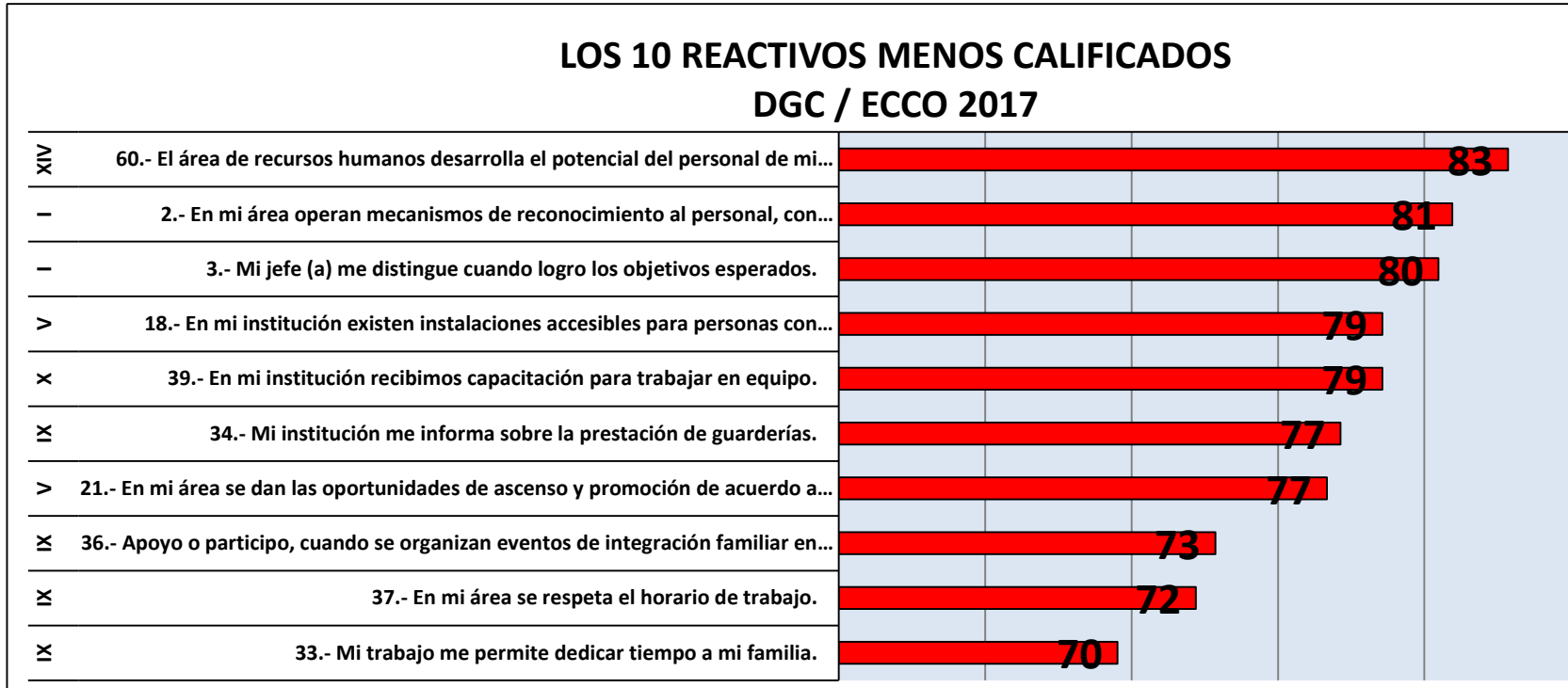
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS PGR / ECCO 2017

XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	98
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	98
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	97
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	97
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	97
I	4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).	96
XIII	53.- Mis superiores manejan los recursos del área de manera responsable y austera.	96
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	96
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	95

El personal de Dirección General de Constitucionalidad conoce el impacto del área en la institución, consideramos que trabajar en la administración pública permite contribuir al bienestar de la sociedad.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DGC / ECCO 2017



De los factores con menor calificación en la Dirección General de Constitucionalidad encontramos que no existen instalaciones adecuadas para personas con discapacidad, sin embargo, se instrumentan lineamientos o protocolos de actuación para facilitar la atención de las personas con capacidades diferentes.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Factores de Clima y Cultura Organizacional

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

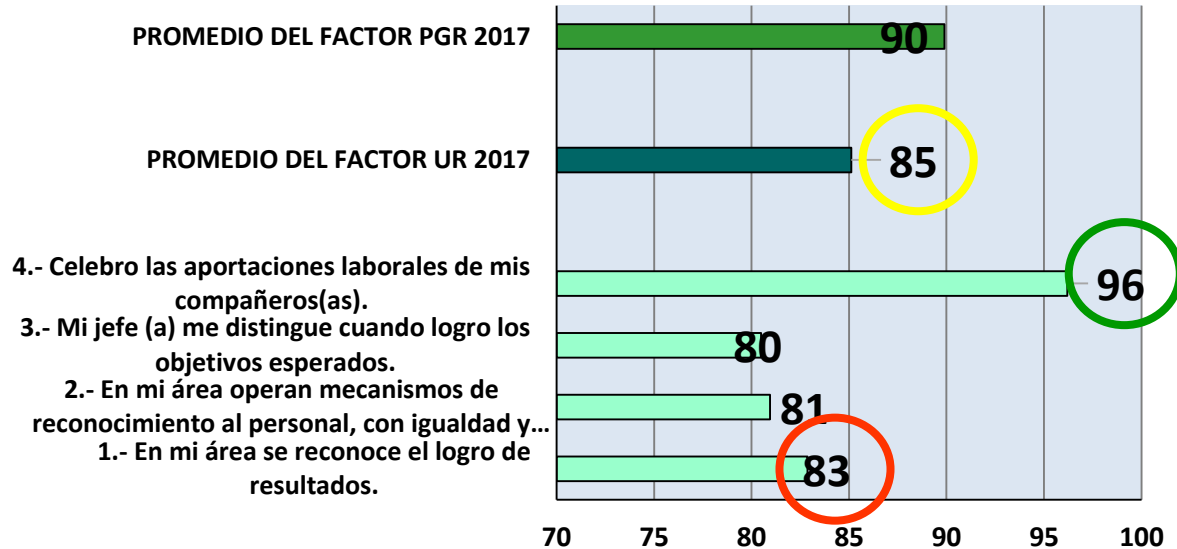
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

85



95 ≥; 83 ≤

I. RECONOCIMIENTO LABORAL DGC / ECCO 2017



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, celebra las aportaciones laborales de los compañeros y se reconoce el logro de resultados.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Este factor evalúa la percepción que las y los funcionarios tienen respecto a las acciones de capacitación y desarrollo que la Institución proporciona a su personal.

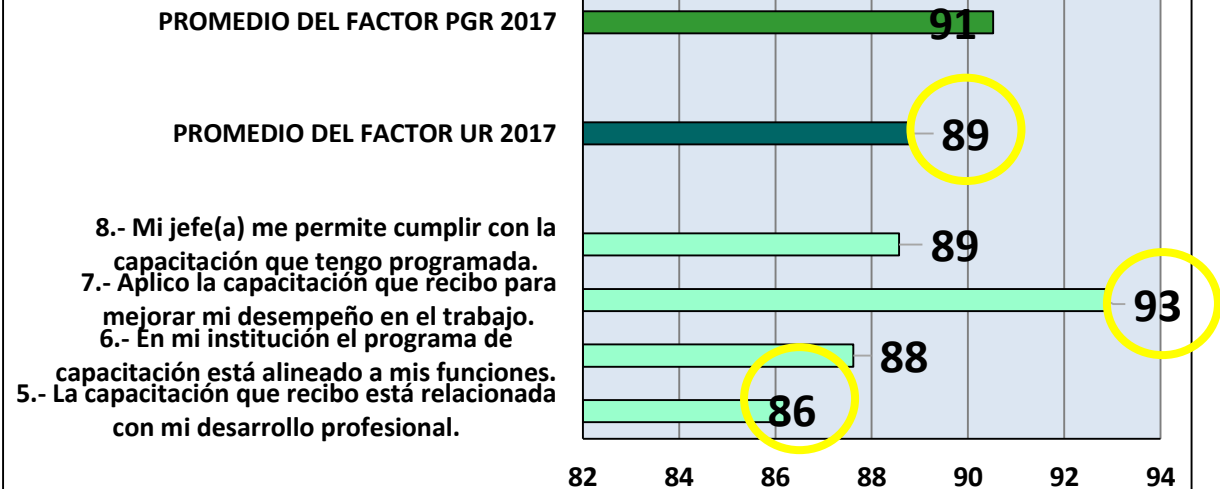
89

95 ≥; 83 ≤



II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

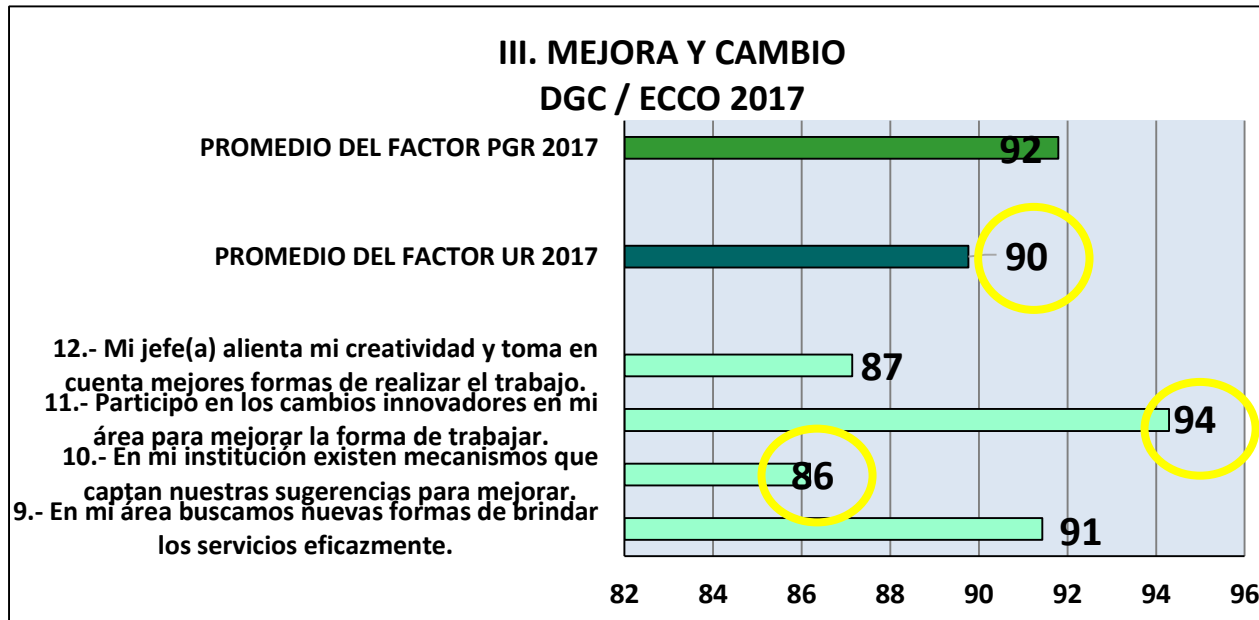
DGC / ECCO 2017



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, cumple con la capacitación programada, además los cursos y talleres contemplan el desempeño de sus funciones, por último consideran que la capacitación que reciben, esta relacionada con el desarrollo profesional.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Este factor evalúa el grado de aceptación de las y los servidores públicos al cambio y su disposición a incorporar su experiencia a los procesos de mejora.



90

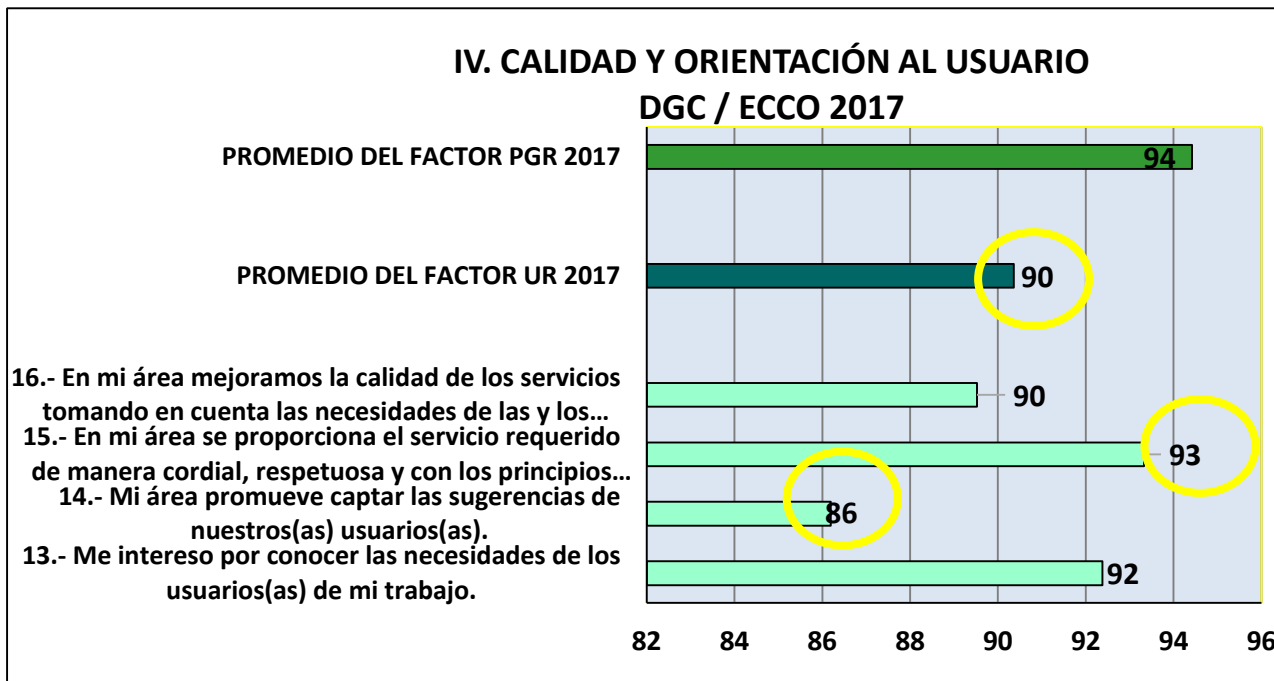


95 ≥; 83 ≤

El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, consideran que los Jefe(a)s inmediatos alimentan la creatividad y toman en cuenta mejores formas de realizar el trabajo, se busca nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Este factor evalúa la identificación y conocimiento de la y el servidor público de las necesidades y expectativas de los clientes para incorporarlas a las mejoras de sus actividades.



90



95 ≥; 83 ≤

El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, imprime calidad en los servicios que brinda a los demás usuarios, así como se interesan en cubrir las necesidades de los usuarios.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

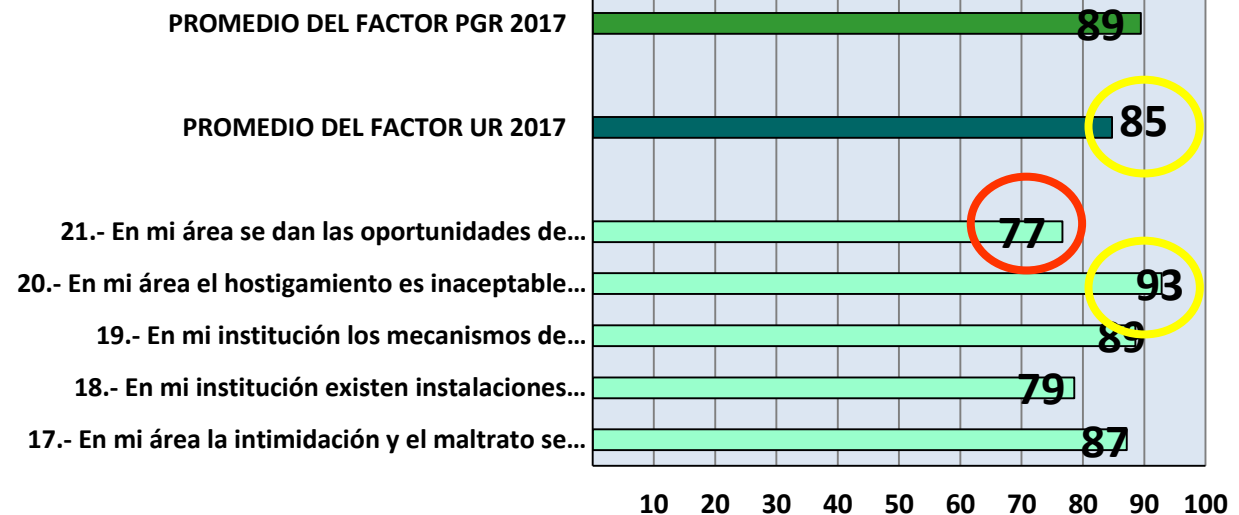
Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

85

95 ≥; 83 ≤



V. EQUIDAD Y GÉNERO DGC / ECCO 2017



En la Dirección General de Constitucionalidad, consideran que el hostigamiento es inaceptable y sancionable, por otro lado, no están del todo de acuerdo, que las oportunidades de ascenso se dan de conformidad a los principios de igualdad, se tendrá que analizar que la plaza vacante pueda ser cubierta por personal del área de acuerdo a su experiencia laboral y formación profesional.

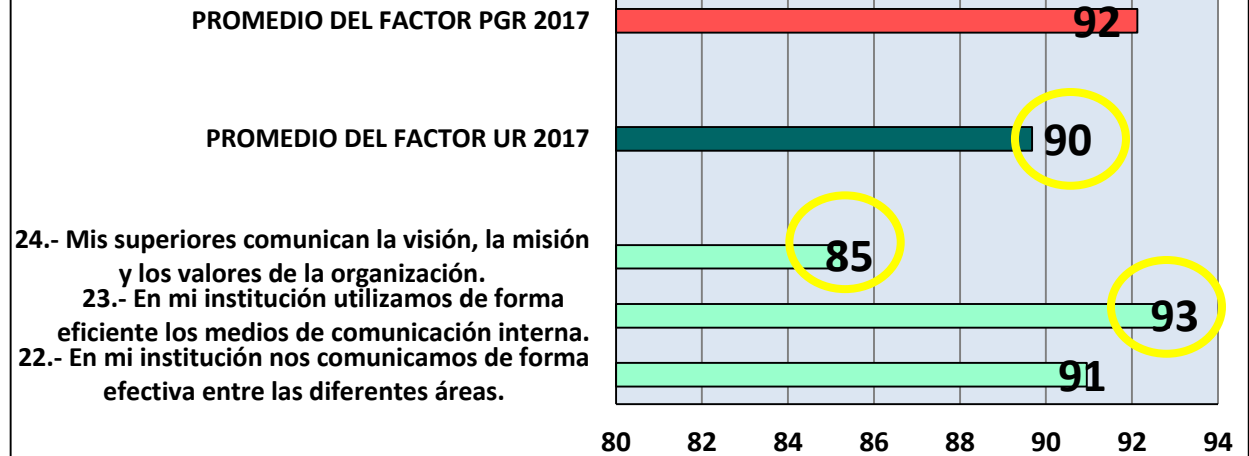
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

90



VI. COMUNICACIÓN DGC / ECCO 2017



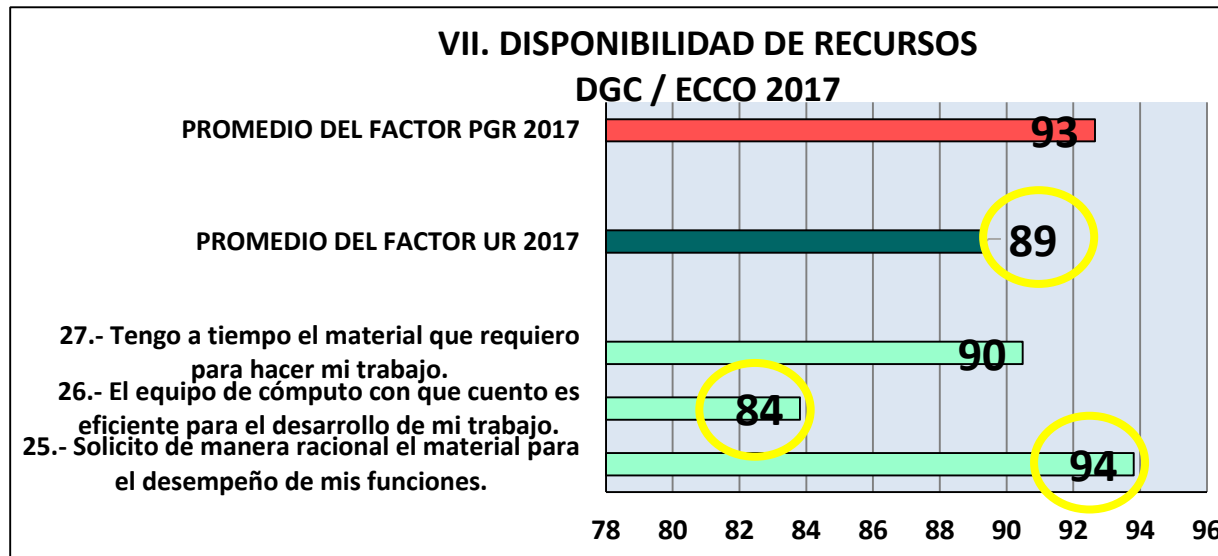
95 ≥; 83 ≤

En la Dirección General de Constitucionalidad, se utiliza de manera eficiente los medios de comunicación interna, por otro lado, consideran que se debe de dar difusión a la visión, misión y los valores de la Institución.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la eficiencia en el suministro de los recursos requeridos para el desarrollo de su trabajo.

89

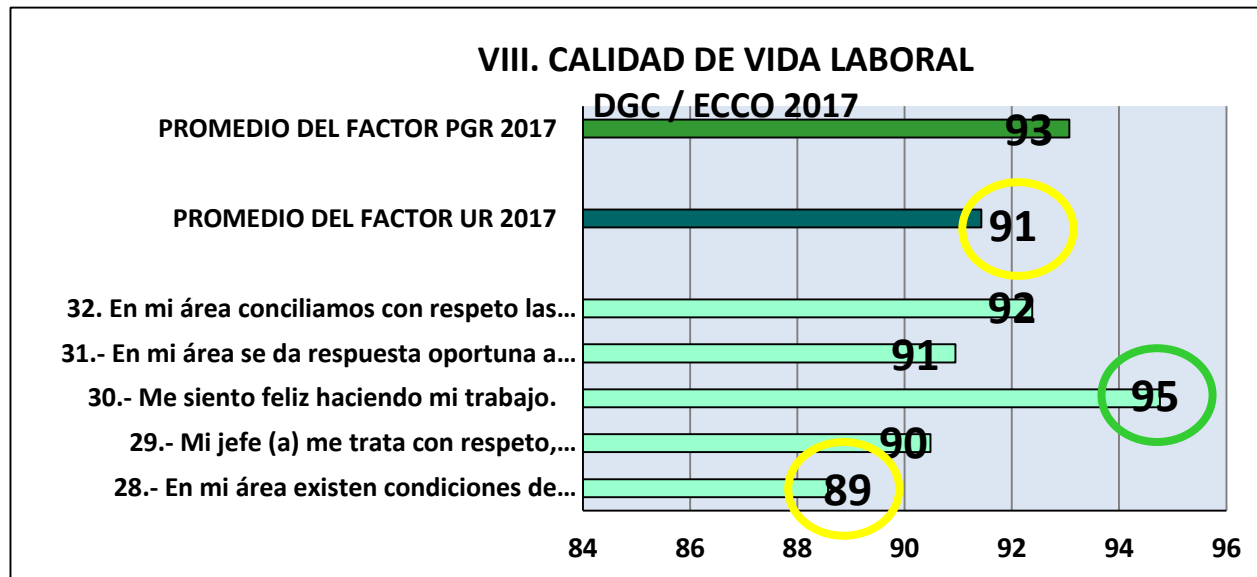


95 ≥; 83 ≤

En la Dirección General de Constitucionalidad, se utiliza de forma racional el material para el desempeño de las funciones, así como se tiene a tiempo el material que se requiere para hacer el trabajo, en contra parte consideran que el equipo de computo no es eficiente para el desarrollo de sus funciones.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los factores que inciden al interior de la Institución, tales como: integración, bienestar, salud, seguridad, atención y trato digno y respetuoso.



91



95 ≥; 83 ≤

El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, se siente feliz haciendo su trabajo, no obstante consideran que no existen condiciones de seguridad e higiene para realizar el trabajo.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

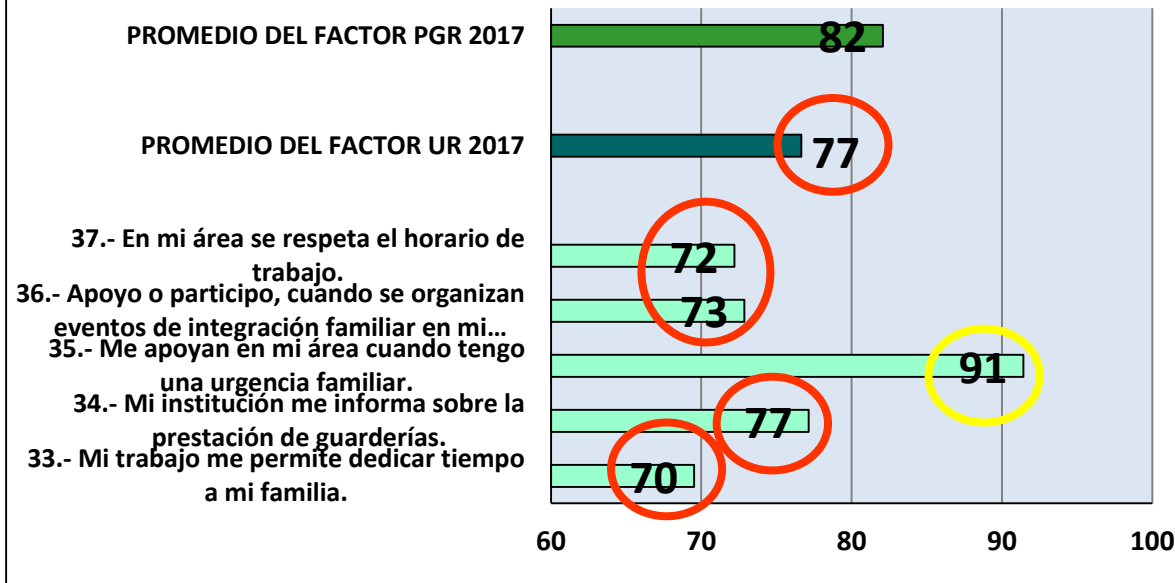
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

95 ≥; 83 ≤

77



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA DGC / ECCO 2017



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, acepta que se le apoya cuando tiene una urgencia familiar, en su contra parte, les gustaría pasar más tiempo con la familia.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

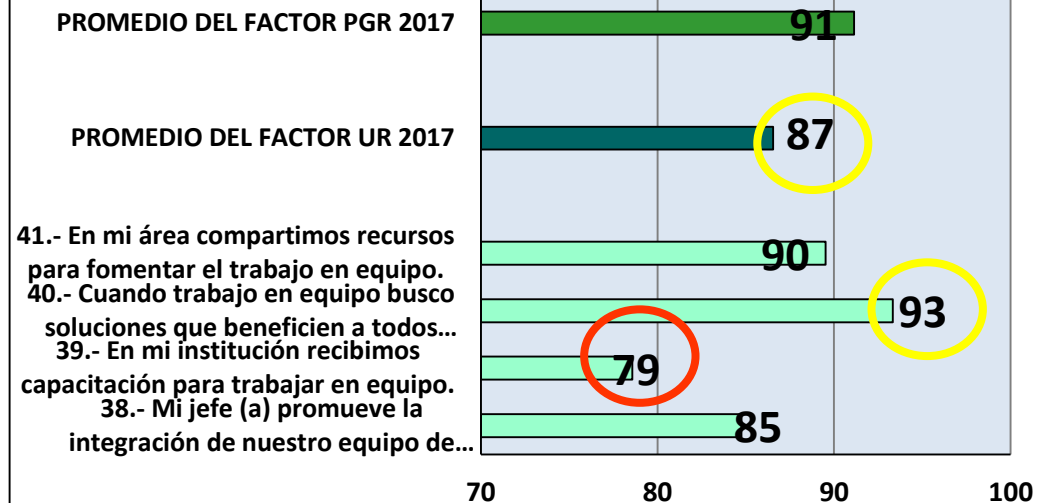
Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

87

95 ≥; 83 ≤



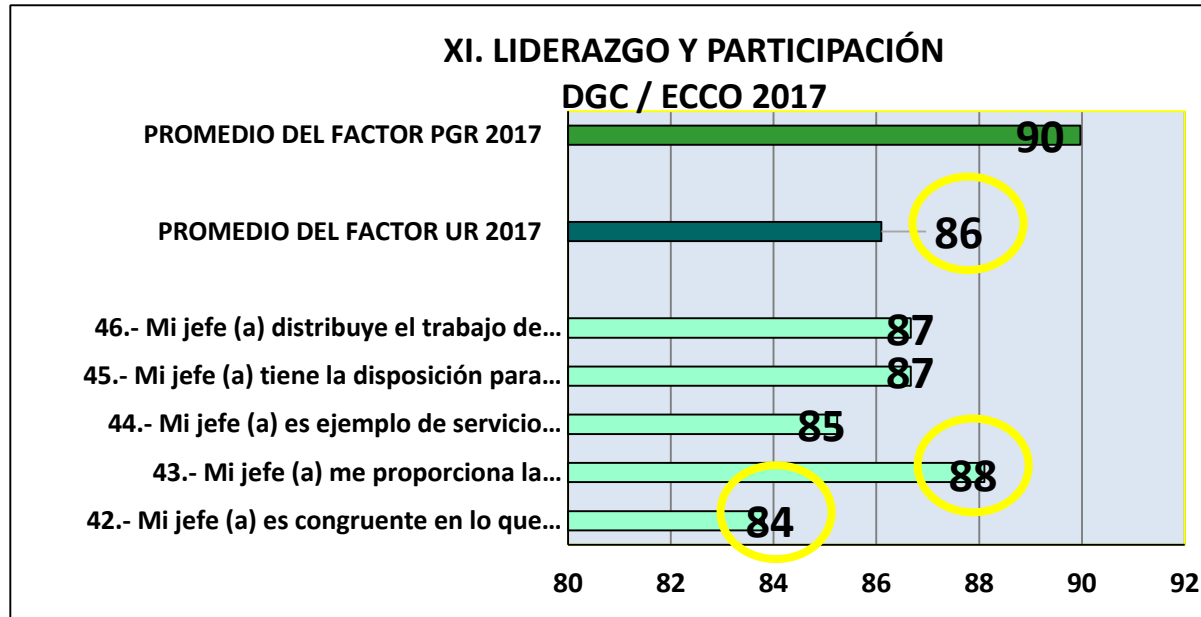
X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO DGC / ECCO 2017



En la Dirección General de Constitucionalidad, se comparten los recursos para fomentar el trabajo en equipo, por otro lado, se considera que debe recibir mayor capacitación para trabajar en equipo.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el liderazgo del jefe (a), fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la equidad en el reparto de trabajo y tareas.



86



95 ≥; 83 ≤

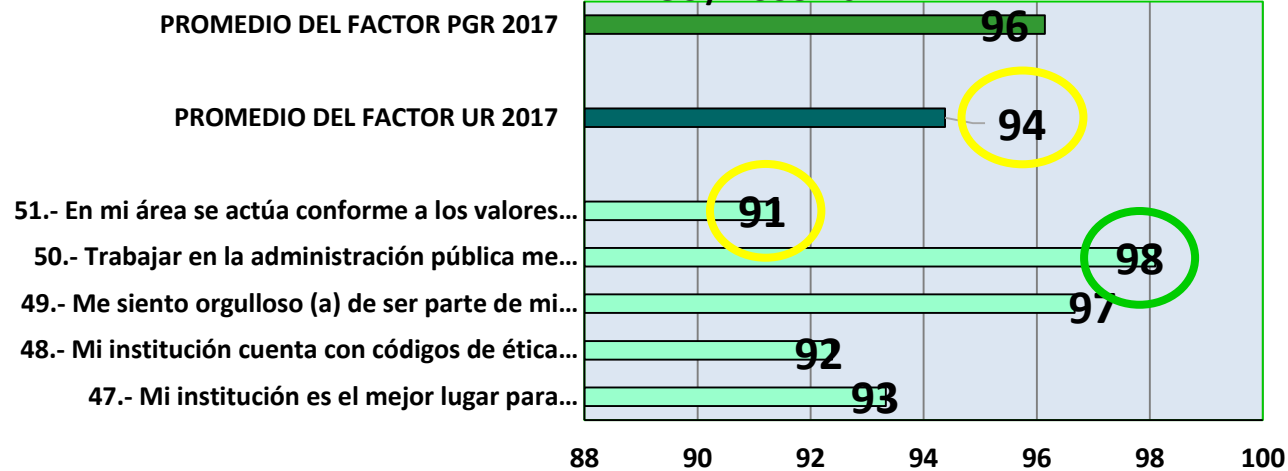
El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, considera que sus jefes distribuyen el trabajo de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias, asimismo considera que son congruentes en lo que dicen y hacen.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Este factor evalúa, la autoestima de la y el servidor público, su percepción del reconocimiento social con relación a su Institución y su vivencia de los valores institucionales.

XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES

DGC / ECCO 2017



94



95 ≥; 83 ≤

Para el año de 2017, las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

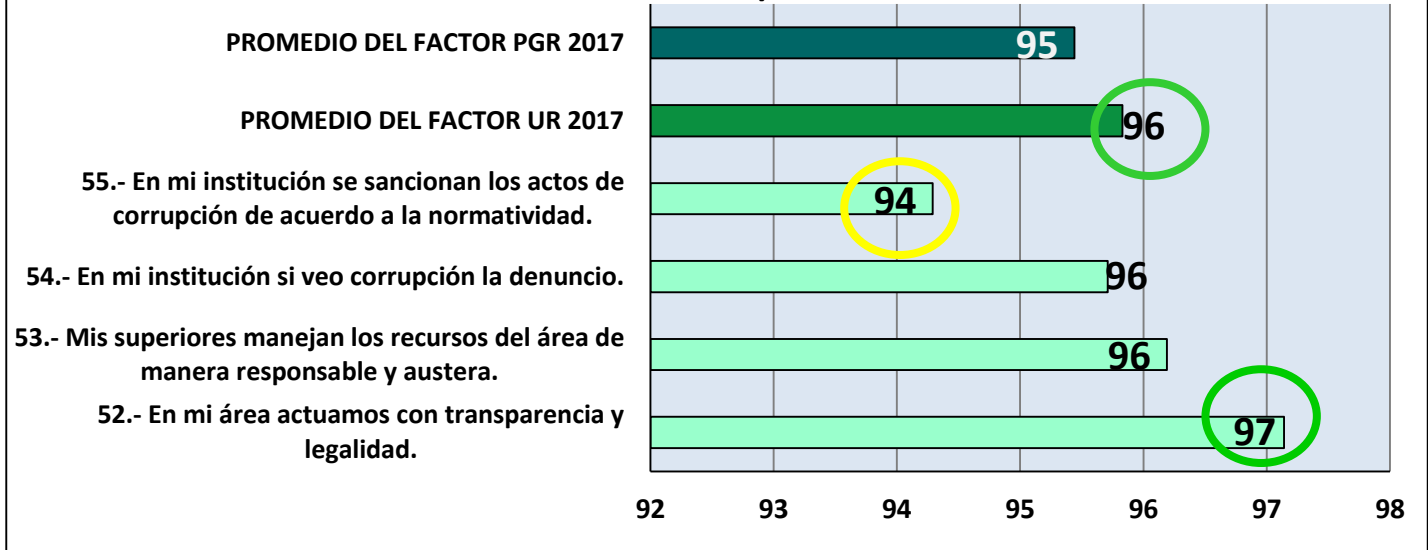
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

96



XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN DGC / ECCO 2017



95 ≥; 83 ≤

El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, considera que se actúa con transparencia y legalidad en las funciones que desempeña el área, asimismo, creen que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.

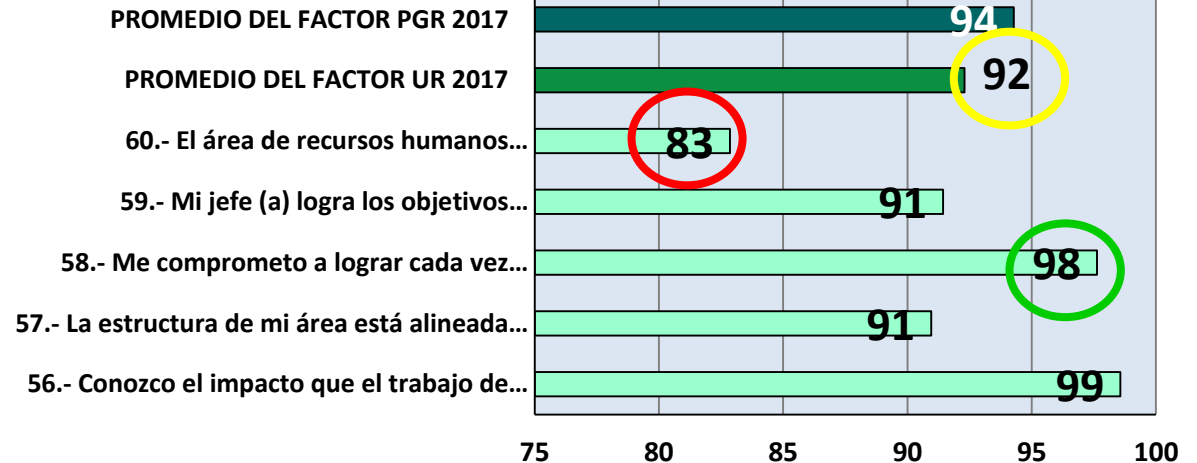
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

92



XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD DGC / ECCO 2017



95 ≥; 83 ≤

El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, se compromete a realizar cada vez mejor los resultados del área, conocen el impacto que tiene el área en la Institución.

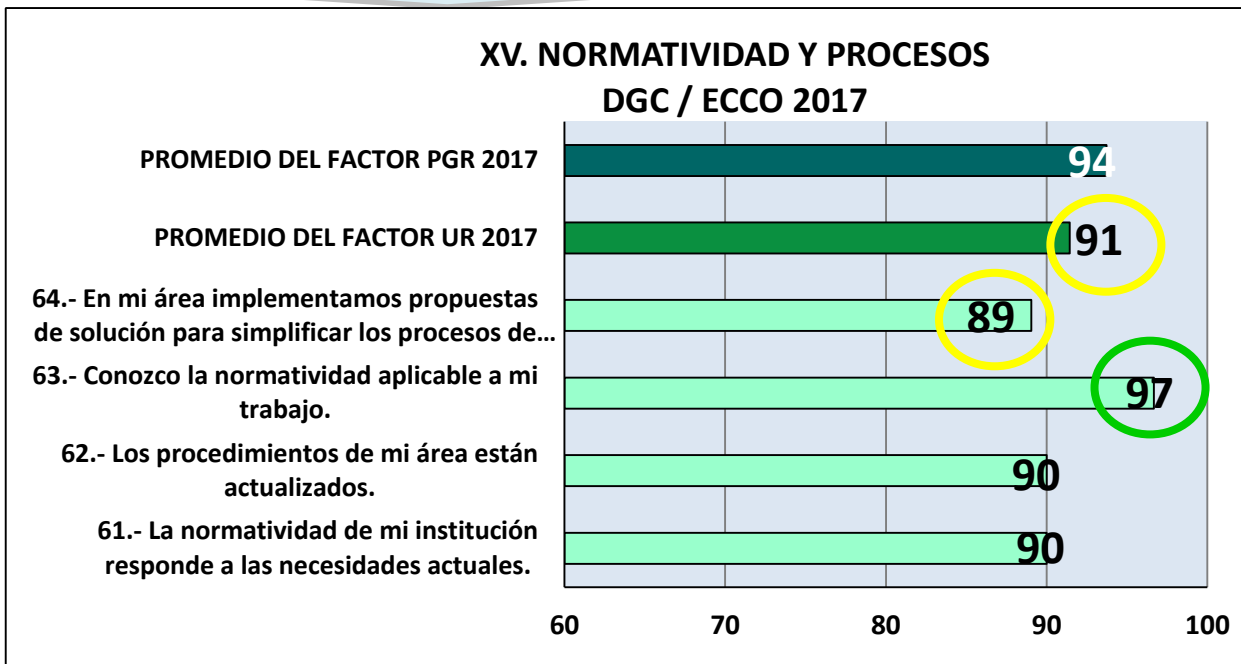
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS DGC / ECCO 2017

91

95 ≥; 83 ≤



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, conoce la normativa aplicable de la Institución, por otro lado, mencionan que se implementan propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

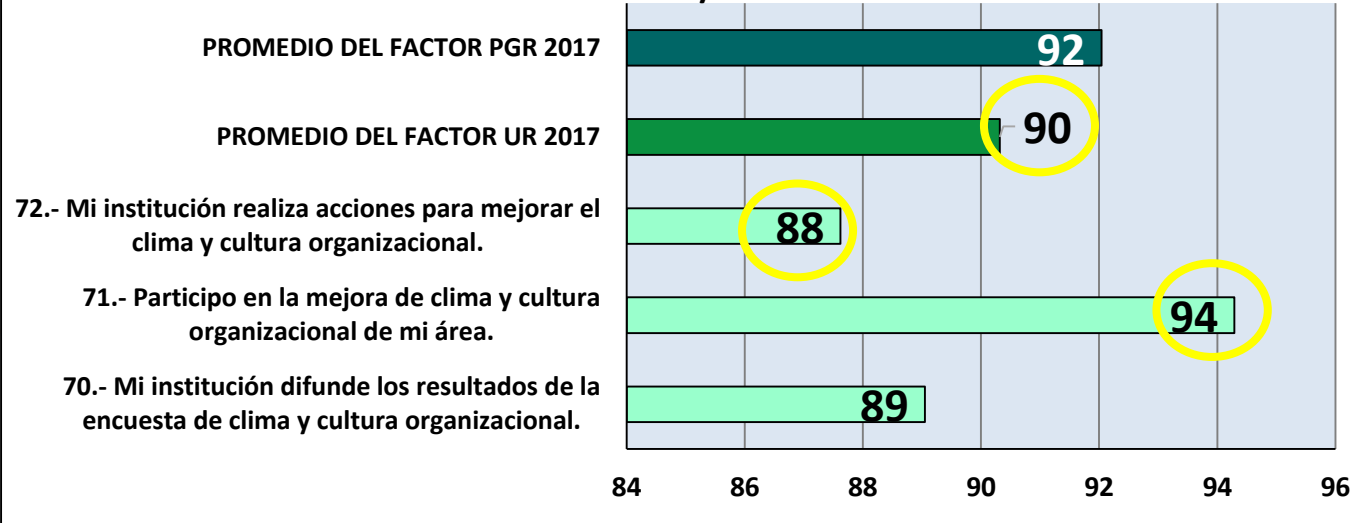
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

90



XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN

DGC / ECCO 2017



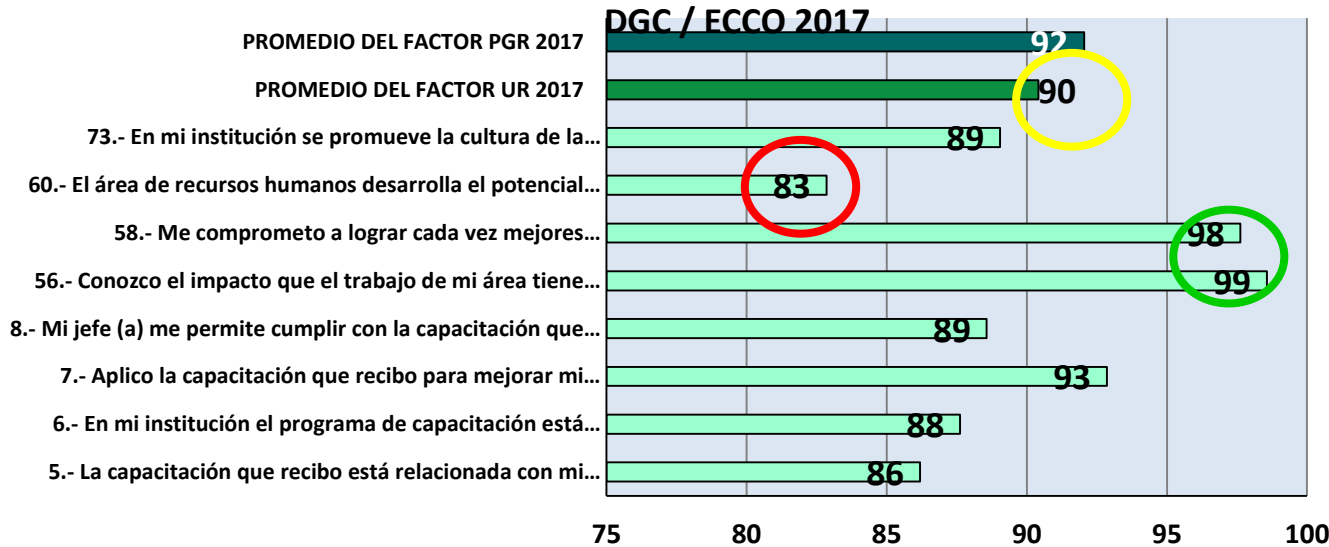
95 ≥; 83 ≤

El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, participo con 42 servidores y servidores publicas en la encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017, asimismo en el año de 2016, se dio difusión a los resultados así como en las graficas de dicha encuesta para que todo el personal conozca la importancia de dicha encuesta.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que aplica la Institución para la profesionalización de su personal en función de sus atribuciones y competencias laborales.

XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL



90

95 ≥; 83 ≤



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, conoce el impacto del área de trabajo que tiene en la Institución, por otro lado, consideran que el área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de la Institución.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

85



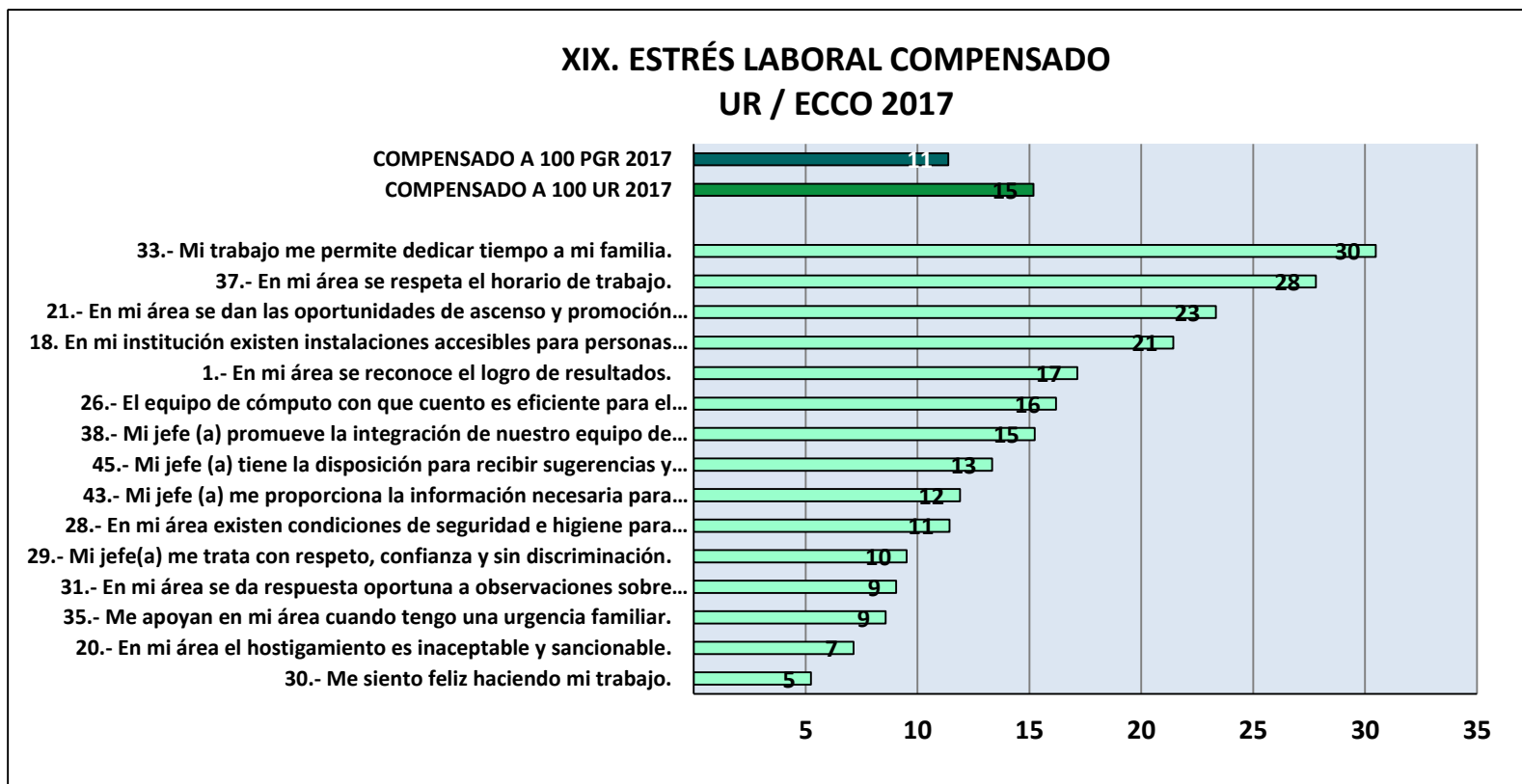
95 ≥; 83 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL DGC / ECCO 2017



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, se siente feliz con su trabajo, tienen las condiciones necesarias para el desarrollo de sus actividades, sin embargo, consideran que por el trabajo no pueden dedicar mayor tiempo a la familia.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, tiene la disposición de recibir sugerencias, así como proporciona de manera transparente y clara la información para realizar sus funciones.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Factores Fractales de Competencias

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

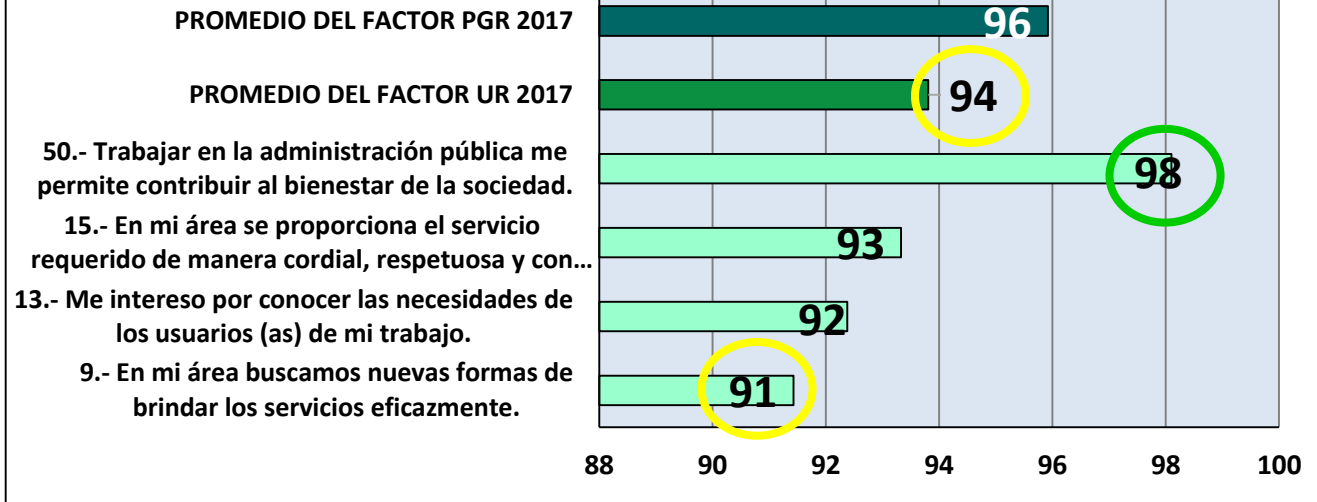
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

94



95 ≥; 83 ≤

XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DGC / ECCO 2017

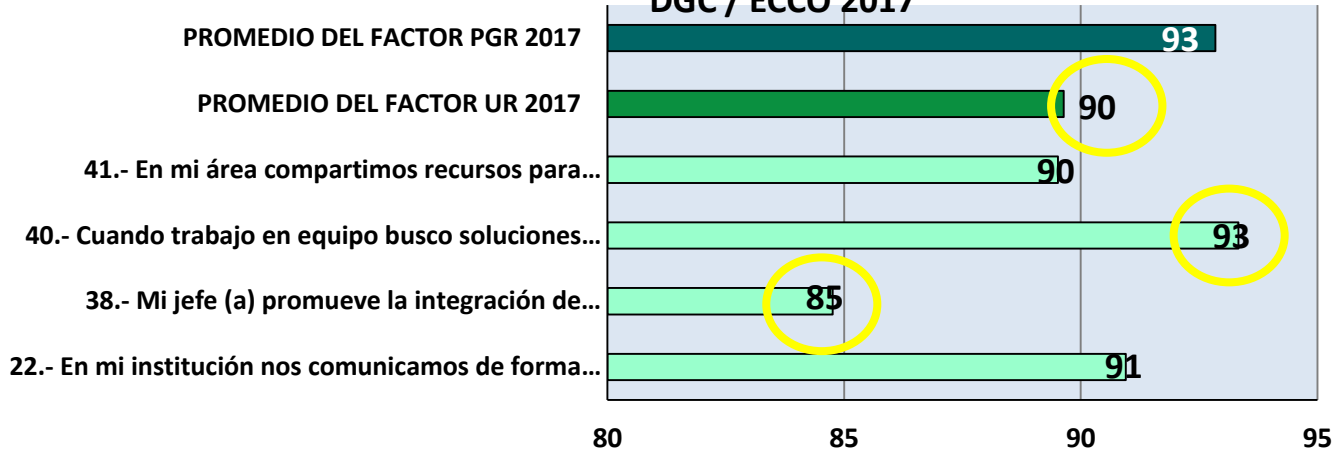


El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, siente que trabajar en la administración pública le permite contribuir al bienestar de la sociedad, buscan nuevas formas de brindar servicios eficientes, y tratan de conocer las necesidades de los usuarios para brindarles un mejor servicio.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su colaboración, comunicación, integración y negociación en su institución, para construir vínculos que generen valor a su gestión.

XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DGC / ECCO 2017



90



95 ≥; 83 ≤

En la Dirección General de Constitucionalidad, se fomenta el trabajo en equipo, cuando se trabaja en equipo se busca soluciones que beneficien de todos, con igualdad y no con discriminación.

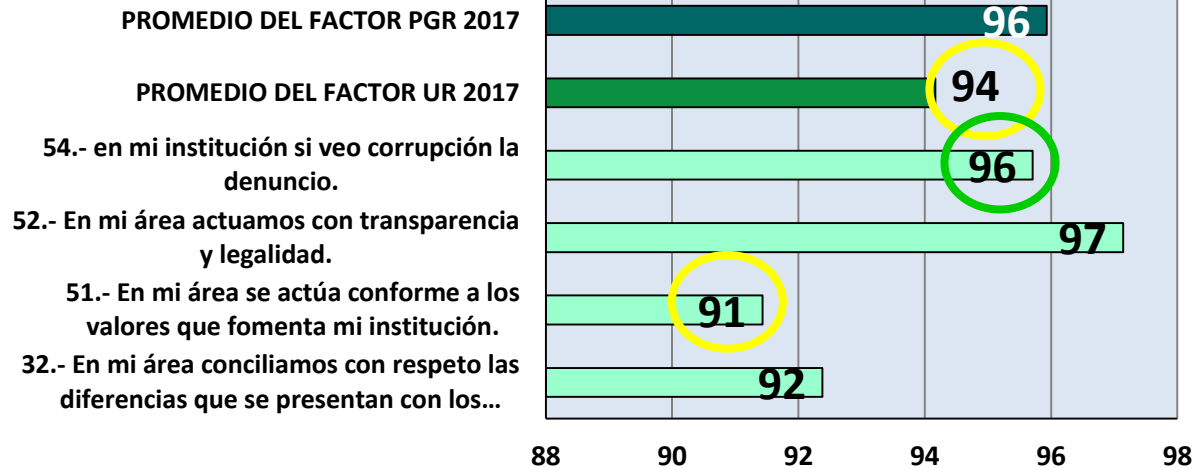
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

94



XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DGC / ECCO 2017



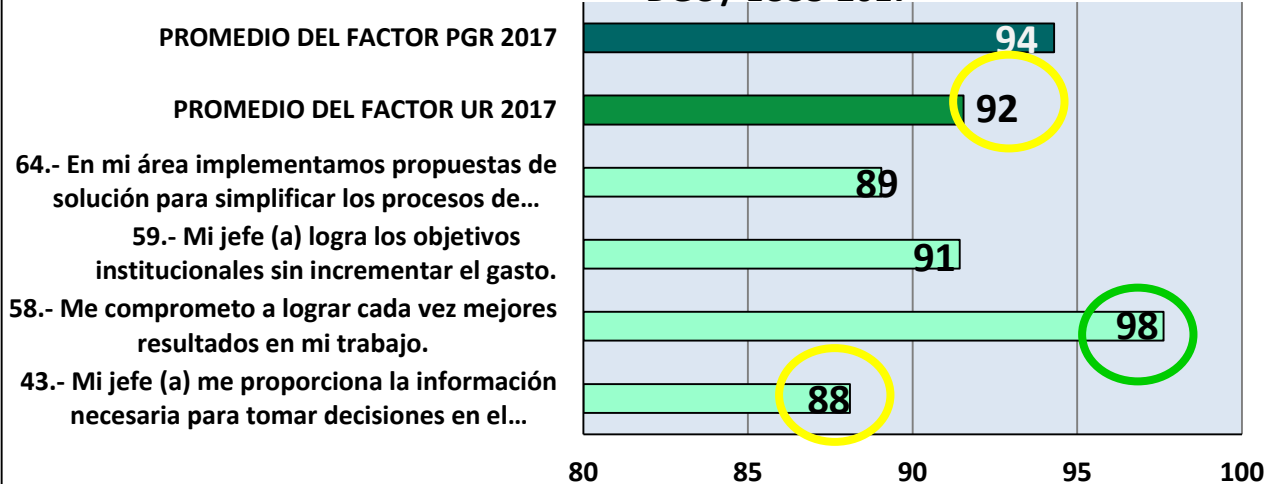
95 ≥; 83 ≤

En la Dirección General de Constitucionalidad, se trabaja con transparencia y legalidad, si se ve algún acto de corrupción se denuncia, por último se respetan los puntos de vista que mencionen los compañeros.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre la atención de problemas, propuestas de solución y toma de decisiones, para el logro de los objetivos institucionales.

XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DGC / ECCO 2017



92



95 ≥; 83 ≤

El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, se compromete a obtener mejores resultados, consideran que los jefes inmediatos logran los objetivos institucionales sin incrementar el gasto, asimismo, proporcionan la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de actividades y el cumplimiento de metas.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

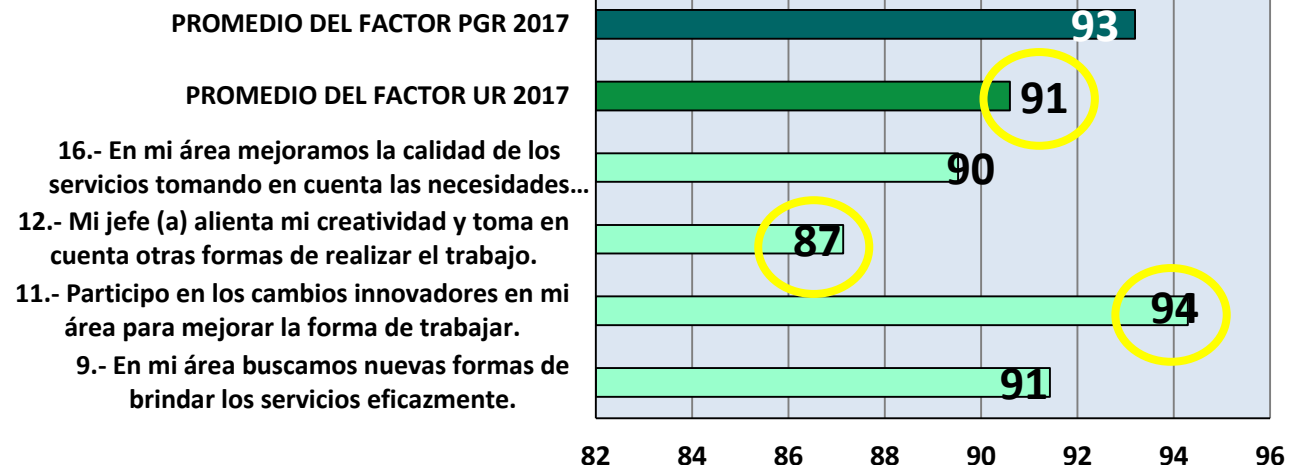
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

91



95 ≥; 83 ≤

XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DGC / ECCO 2017



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, participa en los cambios innovadores que presenta en área para mejorar la forma de trabajo, consideran que los jefes inmediatos alientan su creatividad y toman en cuenta otras formas para desarrollar su trabajo.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

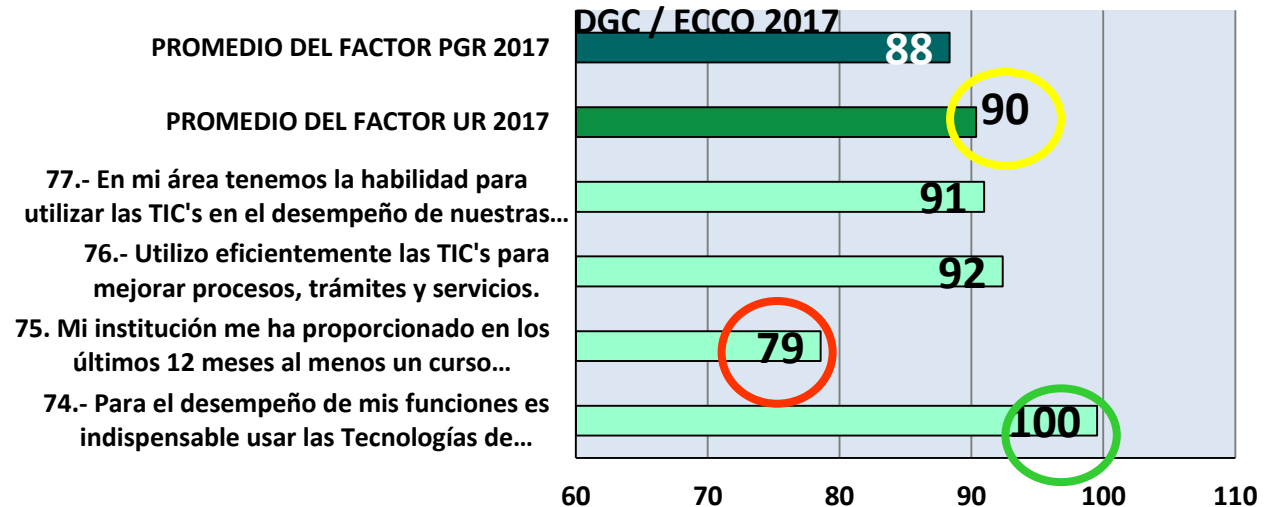
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores de Audio y Video, E-Mail, Nube, Bases de Datos, Redes, Web, Podcast, etc.)

90



95 ≥; 83 ≤

XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)



La percepción en este factor fractal es que los encuestados han participado insatisfactoriamente en los cursos relacionados con las TIC's, es importante participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución ya que perciben indispensable usar las Tecnologías de Información y Comunicación para el buen desempeño de sus funciones.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre diferentes comportamientos del liderazgo en la vida laboral cotidiana, de sus jefes (as) y mandos superiores.

XXVI. LIDERAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DGC / ECCO 2017



88



95 ≥; 83 ≤

El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, considera que sus jefes inmediatos, manejan los recursos del área de manera responsable y austera, asimismo, consideran que cuando se logra un objetivo se reconoce su trabajo.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

**Factor Fractal de Igualdad y No
Discriminación**

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

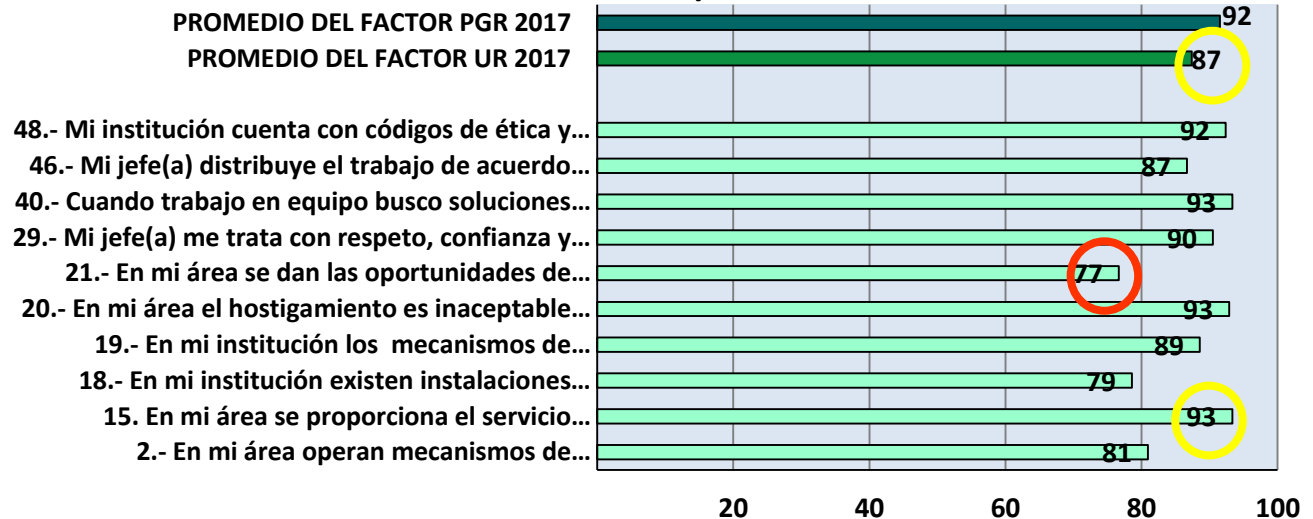
87



95 ≥; 83 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

DGC / ECCO 2017



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, menciona que cuando trabaja en equipo busca soluciones que beneficien a todos con igualdad y no discriminación, asimismo, los jefes tratan con respeto, confianza y sin discriminación, finalmente, consideran que no se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

**Factor Específico por Ramo
(FER)**

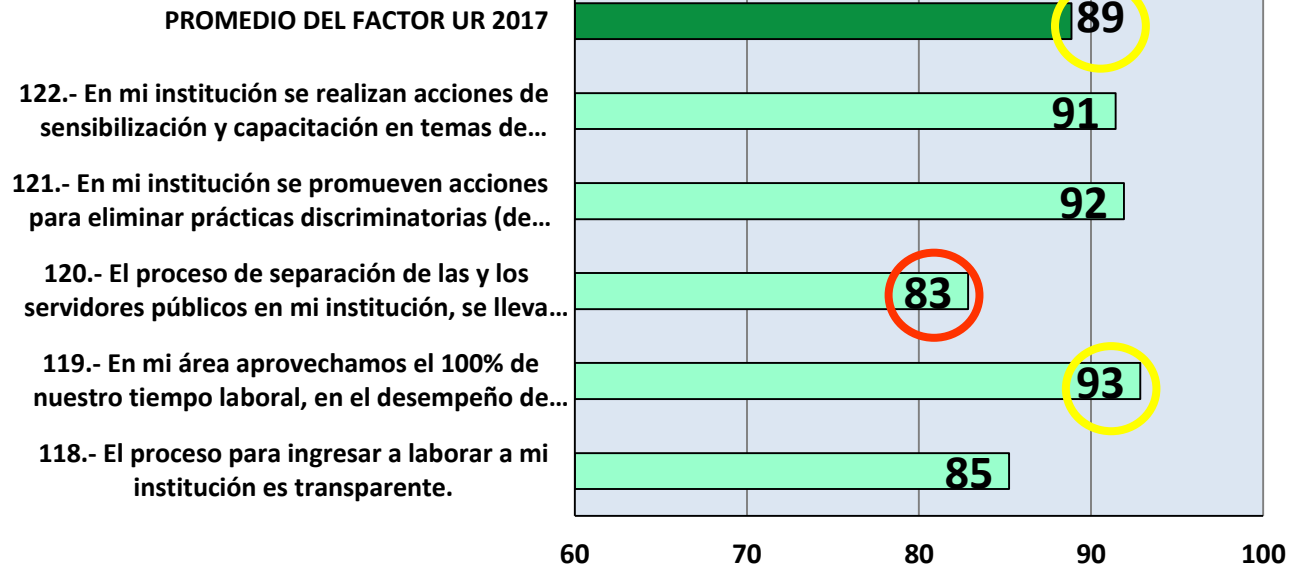
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

89



95 ≥; 83 ≤

ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017 DGC/ ECCO 2017



En este factor se propone trabajar en realizar el proceso de baja de personal conforme a lo establecido por la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Procuraduría General de la República.

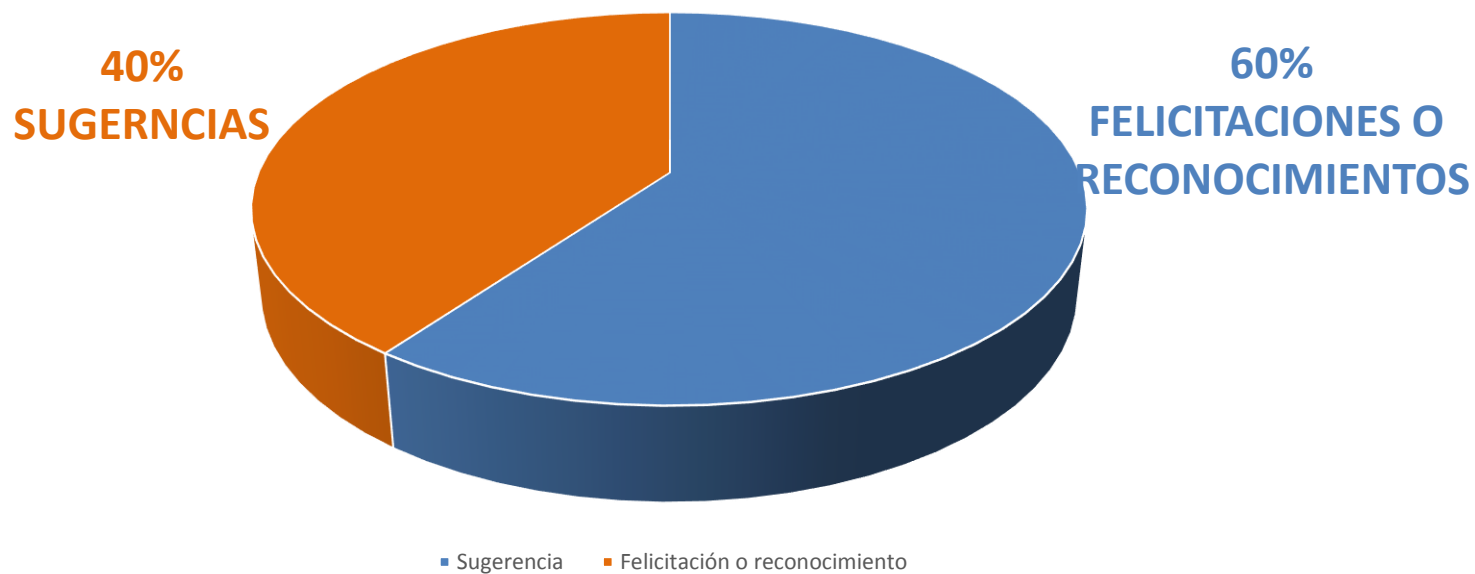
2. Análisis Cualitativo

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

Tipo de opinión

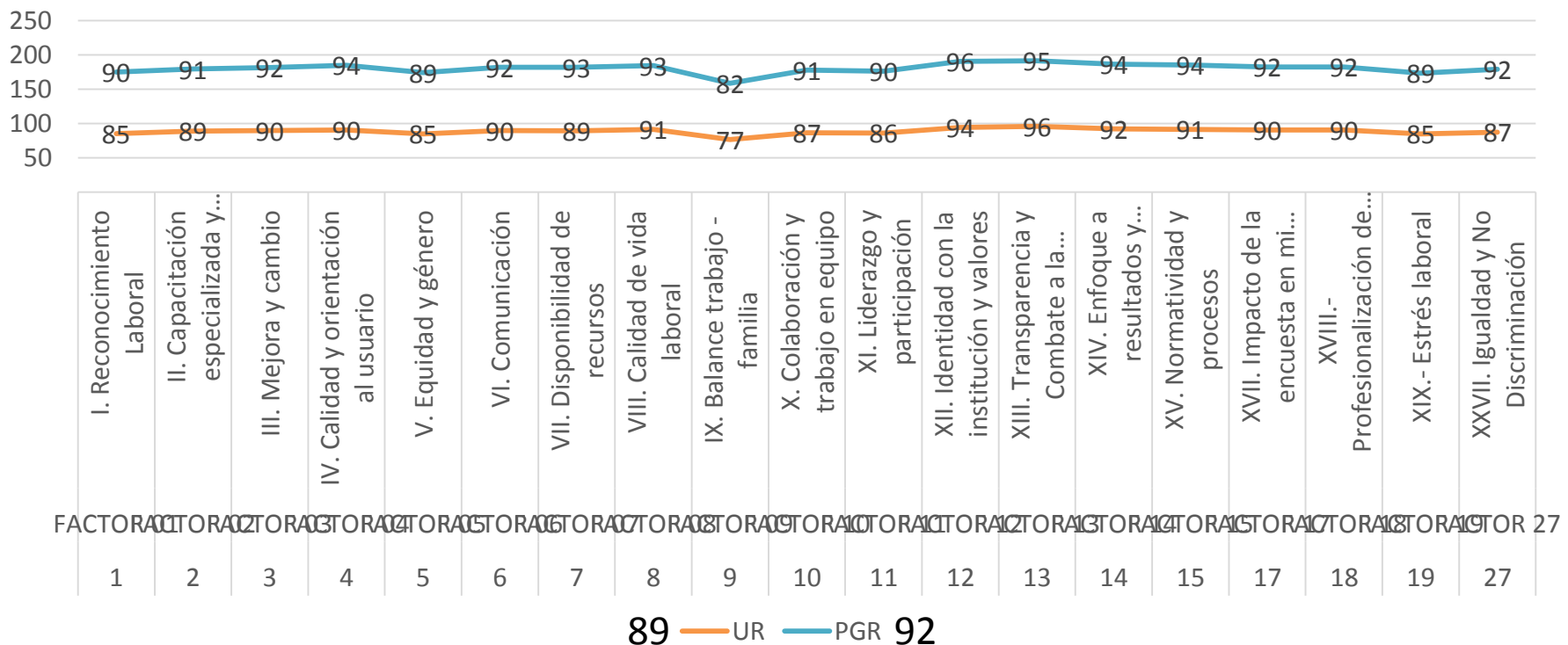


3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de resultados entre PGR y la Dirección General de Constitucionalidad

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

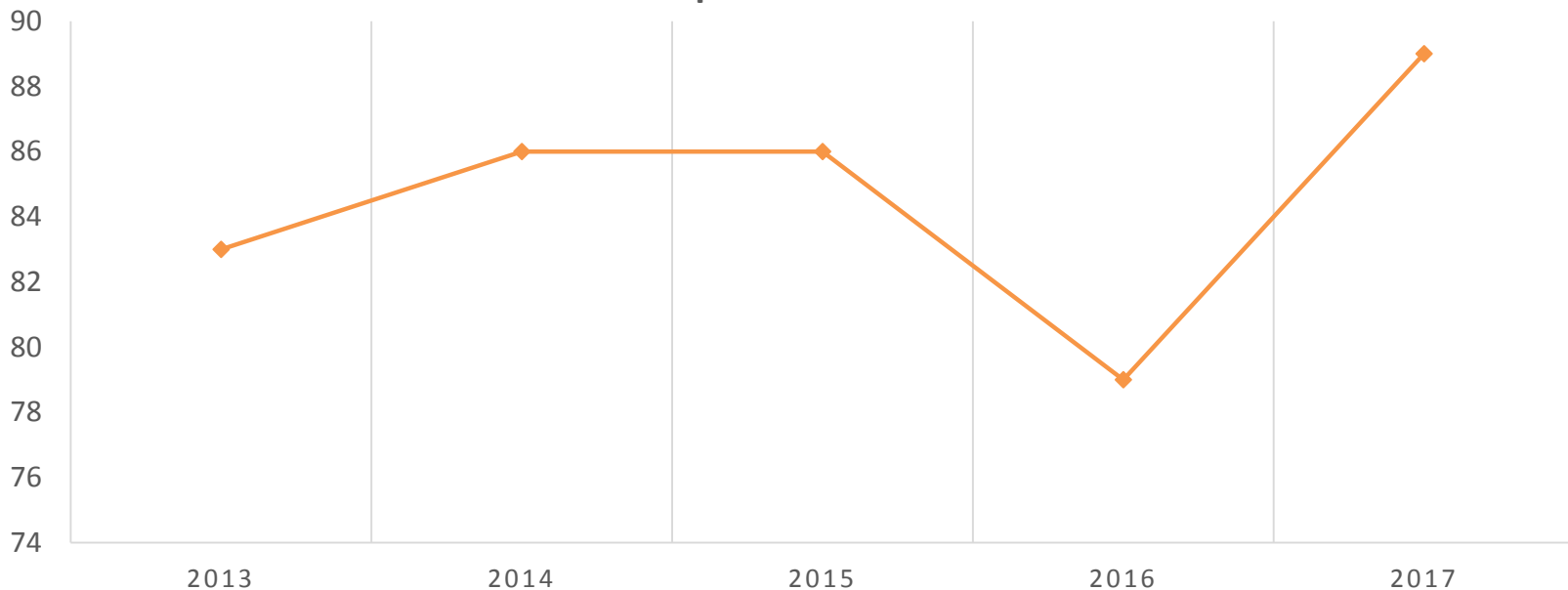
COMPARACIÓN DE RESULTADOS ENTRE ÁREAS PGR VS UR



Como se puede observar, la gráfica muestra los resultados del comparativo PGR – DGC, durante el año 2017, ilustrando con facilidad que el comportamiento entre los factores es muy semejante entre ambos, teniendo la DGC un promedio final apenas 3 puntos por debajo de la calificación promedio final de la Institución.

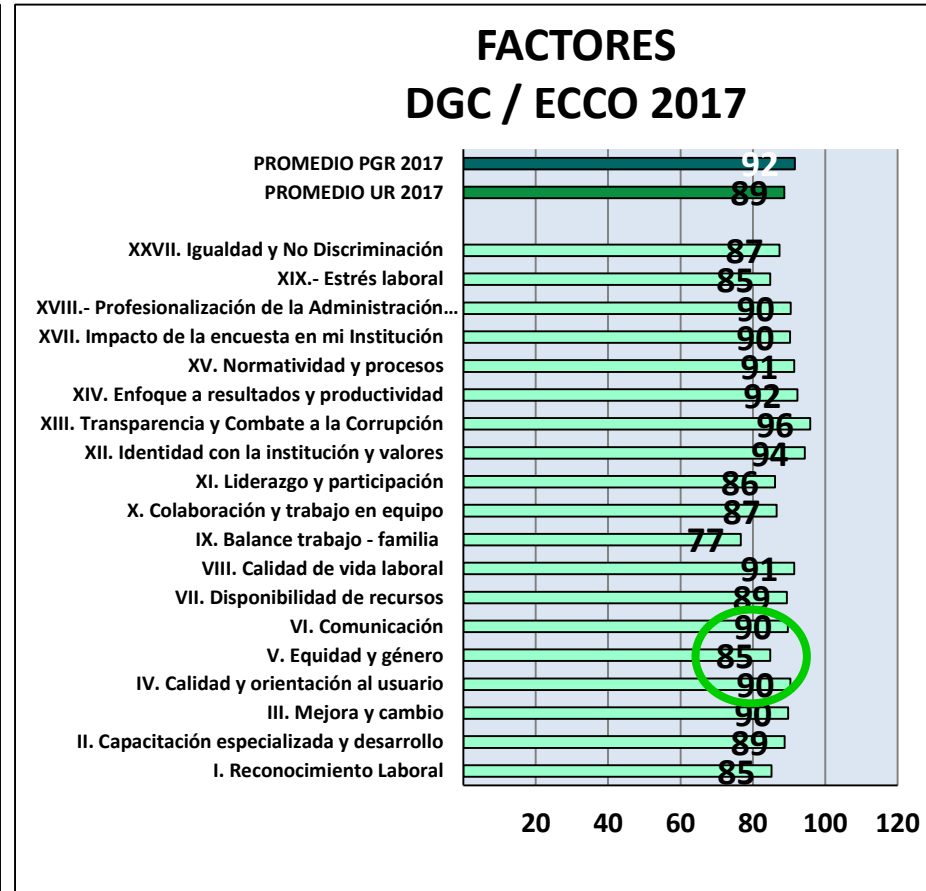
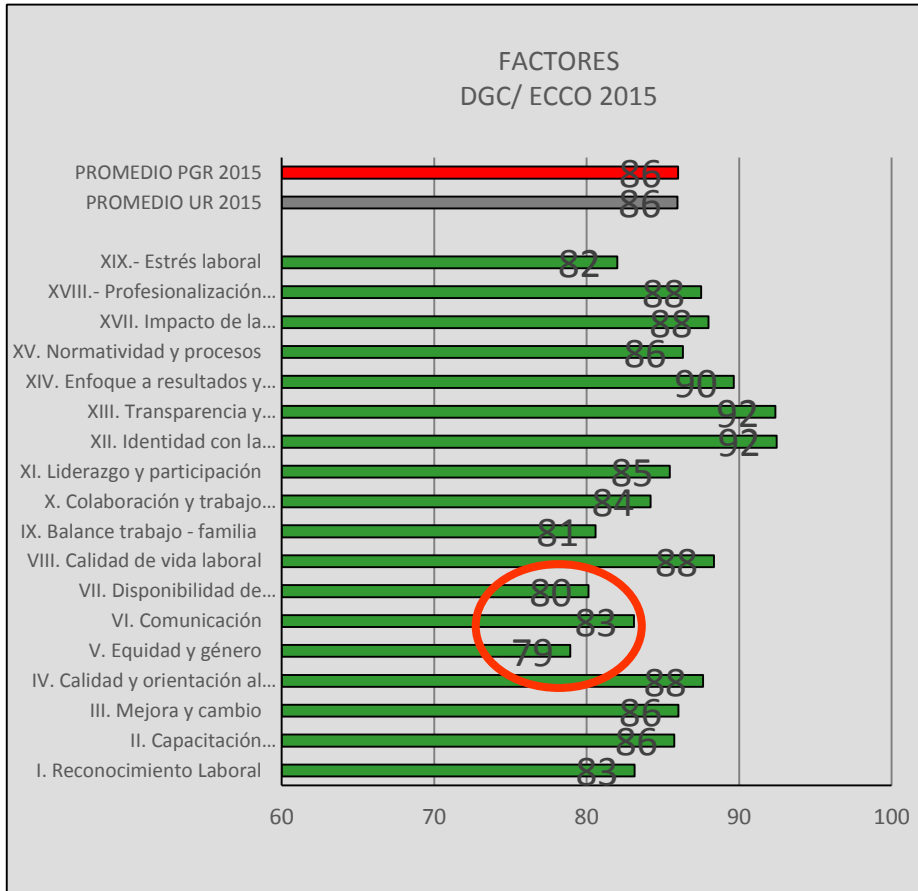
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Resultados ECCO PGR Comparativo Histórico



Como se puede observar, la gráfica muestra los resultados obtenidos de la Dirección General de Constitucionalidad, durante los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, los cuales se habían mantenido en un promedio de 86 puntos, sin embargo, en el último año (2017) ascendió en la calificación final de la encuesta ECCO 2017 con (89), después de haber estado en un promedio de (79) puntos, por lo que se pretende durante el año en curso, seguir con las acciones de mejora y seguir trabajando en el clima laboral para continuar aumentando año con año dicha calificación.

3.2. Resultados DGC 2015 Vs. 2017



Estas gráficas muestran en comparación, de la Dirección General de Constitucionalidad en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, 2015 y 2017, con un incremento en el tema de Equidad de Género y Disponibilidad de Recursos, 6 puntos en Equidad de Género y 10 en Disponibilidad de Recursos.

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

3.3. Efectividad del PTCCO 2016

El indicador que permite conocer la efectividad de las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional que se estableció para su cumplimiento en 2017 es:

$$\frac{\text{Prácticas Cumplidas}}{\text{Prácticas Programadas}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

$$\frac{6 \text{ Acciones cumplidas}}{6 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{100\%} \text{ de efectividad}$$

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

Factor 40. Colaborativa

$$\frac{1 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 46. Inclusiva

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 50. Profesional

$$\frac{1 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 42. Equilibrada

$$\frac{1 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 47 Motivada

$$\frac{1 \text{ cumplidas}}{1 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$


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

En 2018 la Dirección General de Constitucionalidad, programo 10 acciones de mejora, con la finalidad de mejorar el Clima y Cultura Organizacional tomando en cuenta los resultados del la ECCO 2017.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior igual a 83 puntos o menores.

$95 \geq; 83 \leq$

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD



OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

211	Dirección General de Constitucionalidad
-----	---


FACTOR


F. 1- Reconocimiento laboral 2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación. 3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reconocer el esfuerzo y desempeño de las y los servidoras públicos adscritos a la Dirección General de Constitucionalidad, por el cumplimiento de los objetivos y buenos resultados, sin distinción de género ni discriminación.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												2019						
								MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR							
1	Promover las reuniones mensuales con el personal directivo, a fin de evaluar y reconocer los logros a las servidoras y servidores públicos a su cargo	Director General, Directores de Área y Enlace Administrativo	Correo electrónico, reuniones	1 año	E	X	MANDOS SUPERIORES	P																		
					O																					
2	Comunicar los logros de los objetivos fijados para fomentar el espíritu de colaboración y mejora continua del personal del área.	Director General	Correo electrónico, reuniones	1 año	E			P																		
					O	X		R																		
3					E			P																		
4					O			R																		
					E			R																		
5					O			R																		
					E			R																		
6					O			R																		
					E			R																		


 Lic. Aramandó Argüelles Paz y Puente
 Director General de Constitucionalidad


 Lic. Gloria Elena Montaña García
 Coordinadora Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

211	Dirección General de Constitucionalidad
-----	---

FACTOR

F. V - Equidad y género 18.- En mi institución existen instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad. 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Favorecer la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, proponiendo de conformidad a la cédula del perfil de puestos, al personal de la Dirección General de Constitucionalidad, en los procesos de ascenso o promoción de plazas vacantes; asimismo, generar las condiciones para que se cuente con instalaciones óptimas para el libre acceso de personas con capacidades diferentes.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	PERIODO												
					E	X		2018				2019								
								MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	
1	Gestionar ante el área correspondiente, accesos adecuados para personas con capacidades diferentes.	Enlace Administrativo	Correo electrónico, pizarrón de información	1 año	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O															
2	Instrumentar lineamientos para facilitar la atención de las personas con capacidades diferentes.	Enlace Administrativo	Oficios, correos electrónicos	1 año	E	X		P												
					O															
3	Proponer que tanto las mujeres como hombres adscritos a la Dirección General, accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en los procesos de ascenso y promoción de acuerdo con las plazas disponibles.	Director General	Oficio Formato de FUP	1 año	E	X		P												
					O															
4					E			R												
					O															
5					E			P												
					O															
6					E			R												
					O															

Lic. Armando Argüelles Paz y Puente
 Director General de Constitucionalidad

Lic. Gloria Elena Montano García
 Coordinadora Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

211	Dirección General de Constitucionalidad
-----	---

FACTOR

FIX - Balance trabajo familia
 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.
 34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.
 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.
 36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Estimular a las y los servidores públicos adscritos a la Dirección General, sobre su situación laboral y su relación con la vida familiar, para el mejor desempeño de su actividad diaria.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018												2019				
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR					
1	Continuar con las guardias virtuales de fin de semana, con el fin de que el personal seleccionado conforme al rol no asista a las instalaciones que ocupa esta Dirección General de Constitucionalidad.	Director General	Oficios y correos electrónicos	1 año	E O X	MANDO MEDIO	P																
							R																
2	Difundir entre el personal de la Dirección General de Constitucionalidad, los beneficios de la seguridad social sobre todo en lo referente a la prestación de guarderías del ISSSTE, las cuales cuentan con un aplo horario de servicio, contribuyendo con el fortalecimiento de la familia, así como lograr su inclusión en eventos, comunicados y beneficios.	Director General	Lista de asistencia	1 año	E O X	MANDO MEDIO	P																
							R																
3	Continuar con el esquema de guardias semanales, con el fin de que el personal adscrito a la Dirección General de Constitucionalidad se siga beneficiando con el horario de labores implementado (9:00 a 19:00 hrs.)	Director General	Lista de asistencia	1 año	E O X	MANDO MEDIO	P																
							R																
4	Difundir entre las servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Constitucionalidad, los correos "Para TI" invitando al personal de la institución a las actividades culturales y recreativas, promoviendo la integración familiar.	Enlace Administrativo	Correo electrónico, pizarrón de información	1 año	E O X	TODO EL PERSONAL	P																
							R																
5					E O		P																
							R																
6					E O		P																
							R																


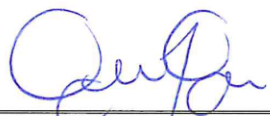
Lic. Armando Argüelles Paz y Puento
 Director General de Constitucionalidad

Lic. Gloria Elena Montañó García
 Coordinadora Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

UNIDAD RESPONSABLE	
211	Dirección General de Constitucionalidad
FACTOR	
F. X - Colaboración y trabajo en equipo 39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Impulsar el desarrollo de aptitudes y habilidades del personal de la Dirección General de Constitucionalidad, con el propósito de generar condiciones que permitan realizar su trabajo en equipo y que se traduzca en un ambiente laboral aceptable.	

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018												2019				
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR					
1	Difundir en la Dirección General de Constitucionalidad, las conferencias y cursos relacionados con temas de habilidades gerenciales, trabajo en equipo, liderazgo, etc., con el propósito de mejorar las relaciones laborales, de trabajo en equipo y personales de las y los servidores públicos.	Enlace Administrativo	Difusión electrónica, carteles y pizarrón de información	1 año	E	TODO EL PERSONAL	P																
					O		X																
2					E		P																
					O			R															
3					E		P																
					O			R															
4					E		P																
					O			R															

 Lic. Armado Argüelles Paz y Puente Director General de Constitucionalidad	 Lic. Gloria Elena Montaña García Coordinadora Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales
---	--

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

211	Dirección General de Constitucionalidad
-----	---

FACTOR

F. XI - Liderazgo y participación 42.- Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace 44.- Mi jefe (a) es ejemplo de servicio público.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO


Impulsar y fomentar el desarrollo de las habilidades directivas del personal adscrito a la Dirección General de Constitucionalidad, las cuales permitan adquirir estilos adecuados en el trato entre el personal directivo y subordinados.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018					2019						
								MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR
1	Solicitar al área correspondiente, la inclusión de cursos de capacitación sobre liderazgo y trabajo en equipo, con el propósito de lograr impulsar la motivación y participación del personal en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Enlace Administrativo	Oficios, correos electrónicos, carteles y pizarrón de información	1 año	E	X	MANDO MEDIO Y MANDO SUPERIOR	P											
					O														
2	Difundir el Código de Ética de los Servidores Públicos y el Código de Conducta de la PGR, a las y los servidores públicos adscritos a la Dirección General de Constitucionalidad.	Enlace Administrativo	Correos electrónicos	1 año	E		TODO EL PERSONAL	P											
					O	X													
3					E			P											
					O														
4					E			P											
					O														

 Lic. Armando Argüelles Paz y Puente
 Director General de Constitucionalidad

 Lic. Gloria Elena Montaña García
 Coordinadora Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD



PROCURADURÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

211	Dirección General de Constitucionalidad
-----	---

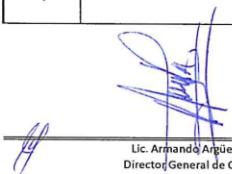
FACTOR

F XIV - Enfoque a resultados y productividad 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.
--

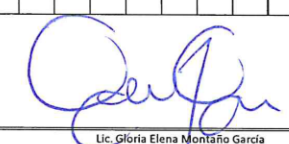
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover el desarrollo de capacidades y destrezas del personal de la Dirección General Constitucionalidad, que conduzcan al cumplimiento de las metas y objetivos, generando las condiciones para que exista una capacitación constante de las y los servidores públicos, que se traduzca en un crecimiento profesional y personal.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018							2019						
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR		
1	Solicitar al área competente, la organización o realización de cursos, conferencias o talleres en temas o materias específicas de la Dirección General de Constitucionalidad, para la capacitación continua de las y los servidores públicos, lo cual permita potenciar la competitividad de estos.	Enlace Administrativo	Difusión electrónica, carteles y pizarrón de información	1 año	E	TODO EL PERSONAL	P													
					O		X	R												
2	Promover y orientar al personal de la Dirección General de Constitucionalidad, sobre los beneficios de becas y descuentos que ofrece la Institución en diversos estudios, cursos y seminarios.	Enlace Administrativo	Correo electrónico, carteles.	1 año	E	TODO EL PERSONAL	P													
					O		X	R												
3							P													
							O		R											
4							P													
							O		R											



Lic. Armando Argüelles Paz y Puente
 Director General de Constitucionalidad



Lic. Gloria Elena Montaña García
 Coordinadora Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD



OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

211	Dirección General de Constitucionalidad
-----	---

FACTOR

F XVII - Impacto de la encuesta en mi institución 70.- Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional. 72.- Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.

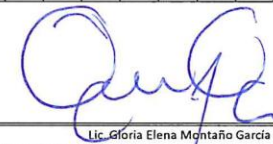
OBJETIVO ESTRATÉGICO

Informar y difundir a las y los Servidores públicos adscritos a la Dirección General de Constitucionalidad los resultados obtenidos de la ECCO 2017 y las Prácticas de Transformación, así como promover las acciones de mejora.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018								2019					
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR		
1	Difundir los resultados de la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2017 a las servidoras y servidores públicos adscritos a la Dirección General de Constitucionalidad	Enlace Administrativo	Difusión electrónica, pizarrón de información	1 año	E	TODO EL PERSONAL	P													
					O		X													
2					E		P													
					O															
3					E		P													
					O															
4					E		P													
					O															



Lic. Armando Argüelles Paz y Puente
 Director General de Constitucionalidad



Lic. Gloria Elena Moyaño García
 Coordinadora Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

211	Dirección General de Constitucionalidad
-----	---

FACTOR

F. XXV - Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación (TIC's) 75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO



Impulsar la capacitación del personal adscrito a la Dirección General de Constitucionalidad en materia de Tecnologías de información, para que cuenten con los conocimientos y herramientas necesarias para el logro de los objetivos del área.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018												2019						
							MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR							
1	Difundir y promover entre el personal de la Dirección General de Constitucionalidad, los cursos de capacitación relacionados con las TIC's, para el logro de los objetivos del área.	Enlace Administrativo	Difusión electrónica	1 año	E	TODO EL PERSONAL																			
					O		X																		
2					E																				
					O																				
3					E																				
					O																				
4					E																				
					O																				

Lic. Armando Argüelles Paz y Puente
Director General de Constitucionalidad

Lic. Gloria Elena Morfano García
Coordinadora Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

OFICIALÍA MAYOR
 ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2017
 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 (PTCCO)

UNIDAD RESPONSABLE

211	Dirección General de Constitucionalidad
-----	---


FACTOR

F. XXXVII -Factor Especifico por Ramo 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
--


OBJETIVO ESTRATÉGICO

Llevar a cabo el proceso de separación de las y los servidores públicos adscritos a la Dirección General de Constitucionalidad conforme a la normatividad vigente.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												2019							
								MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR								
1	Realizar el proceso de baja de personal conforme a lo establecido por la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Procuraduría General de la República	Enlace Administrativo	Sistema SIRH	1 año	E		TODO EL PERSONAL	P																			
					O	X																					
2					E			R																			
3					O			P																			
4					E			R																			
					O			P																			
					O			R																			



Lic. Armando Argüelles Paz y Puente
 Director General de Constitucionalidad



Lic. Glorjá Elena Monjaño García
 Coordinadora Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales