



# CLIMA ORGANIZACIONAL

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

# **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

## **212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

Tema	Página
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
Datos sociodemográficos	9
Resultados por Factores	20
Fortalezas y debilidades	25
2. Análisis Cualitativo	
Factores de Clima Organizacional	28
Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional	46
Factores Fractales de Competencias	49
Factores de igualdad y no discriminación	57
Factor Específico por Ramo (FER)...	59
Comentarios y Sugerencias	62
3. Análisis Comparativo	
Comparativo Histórico DGALEYN.	67
Comparativo 2015 – 2017 DGALEYN	68
Efectividad del último PPTCCO	70
4. Definición de Objetivos Estratégicos	74
5. Definición de Prácticas de Transformación	76
6. Calendarización de Acciones de Mejora	77

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**  
**212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

**Introducción**

## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES** **212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

Los Servidores Públicos y las Servidoras Públicas que integran la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad (**DGALEYN**), participaron en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017) que aplicó la Secretaría de la Función Pública (SFP) de manera confidencial a la Administración Pública Federal, con el objeto de orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio de la ciudadanía.

En la DGALEYN participaron 32 personas, es decir el 100.00% del total de la población adscrita a la misma.

Teniendo el siguiente resultado:

**93** puntos

**08** puntos más que en el ejercicio 2015 ( 85 )

## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

Los resultados de la Encuesta de Clima y la Cultura Organizacional de la DGALEYN, se deben de analizar con la finalidad de realizar diversos planes de prácticas en aquellos puntos o factores que puedan incidir en mejorar el ambiente laboral de la misma, así como para mejorar el servicio dentro y fuera de la Unidad Responsable, lo que conllevará a un servicio de calidad.

Con base a los 6 criterios establecidos en las “Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera” del 12 de julio de 2010, y su actualización al 4 de febrero de 2016, mismos que se despliegan en 11 puntos para su evaluación.

La Encuesta de Clima y la Cultura Organizacional, para el ejercicio 2018, estuvo integrada de los siguientes Factores:

- 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

## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

#### **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



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

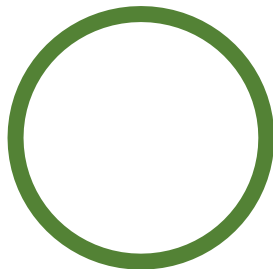
## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

### Umbral superior y umbral inferior

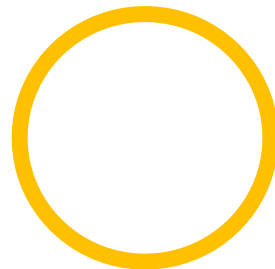
Los resultados muestran que la DGALEYN obtuvo un umbral **superior de 98 puntos**, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral **inferior** (los 10 reactivos menos calificados) es de **85 puntos**, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación

**2017**  
**98 ≥; 85 ≤**

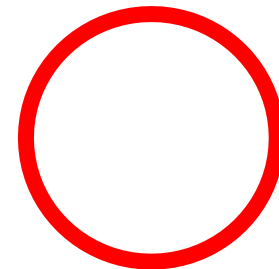
Para identificar los índices obtenidos, se aplicó la siguiente simbología:



**98-100**



**97-86**



**85-70**

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

**212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

## 1.- Análisis Cuantitativo



PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

**212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

**Datos sociodemográficos**

## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

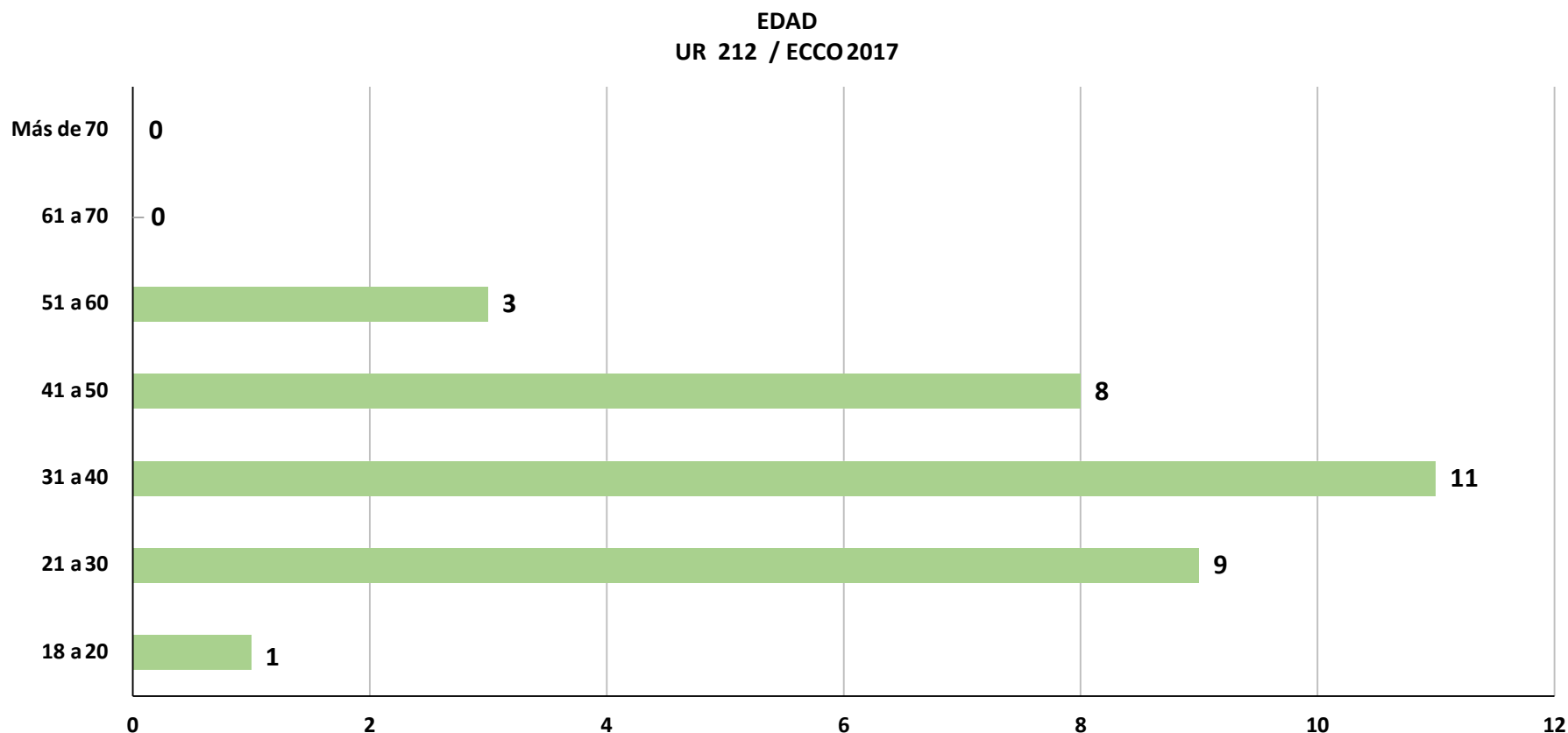
GÉNERO  
UR 212 / ECCO 2017



La Dirección de Análisis Legislativo y Normatividad, en términos porcentuales esta integrada por el 56.25% de mujeres y el 43.75% de hombres, en comparación al año anterior, se observa el incremento de personal femenino.

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

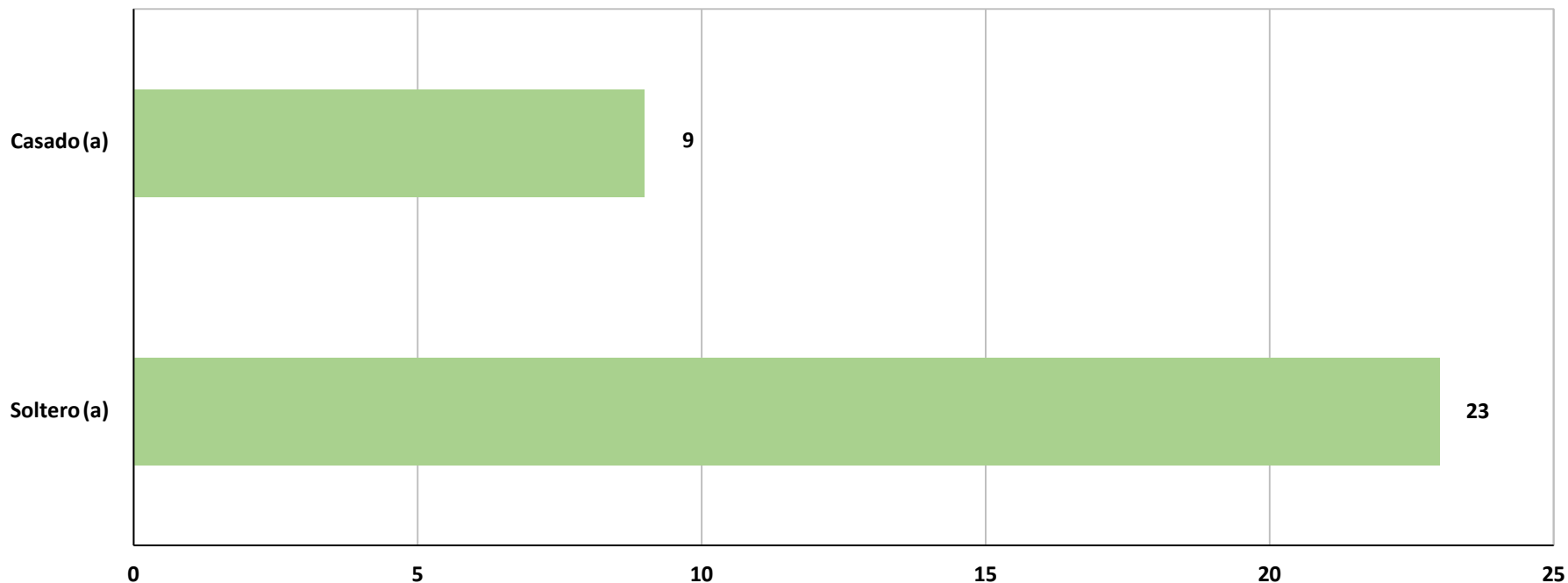


En la Dirección de Análisis Legislativo y Normatividad, la edad predominante del personal que realizó la encuesta es de 31 a 40 años con el 34.38%.

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

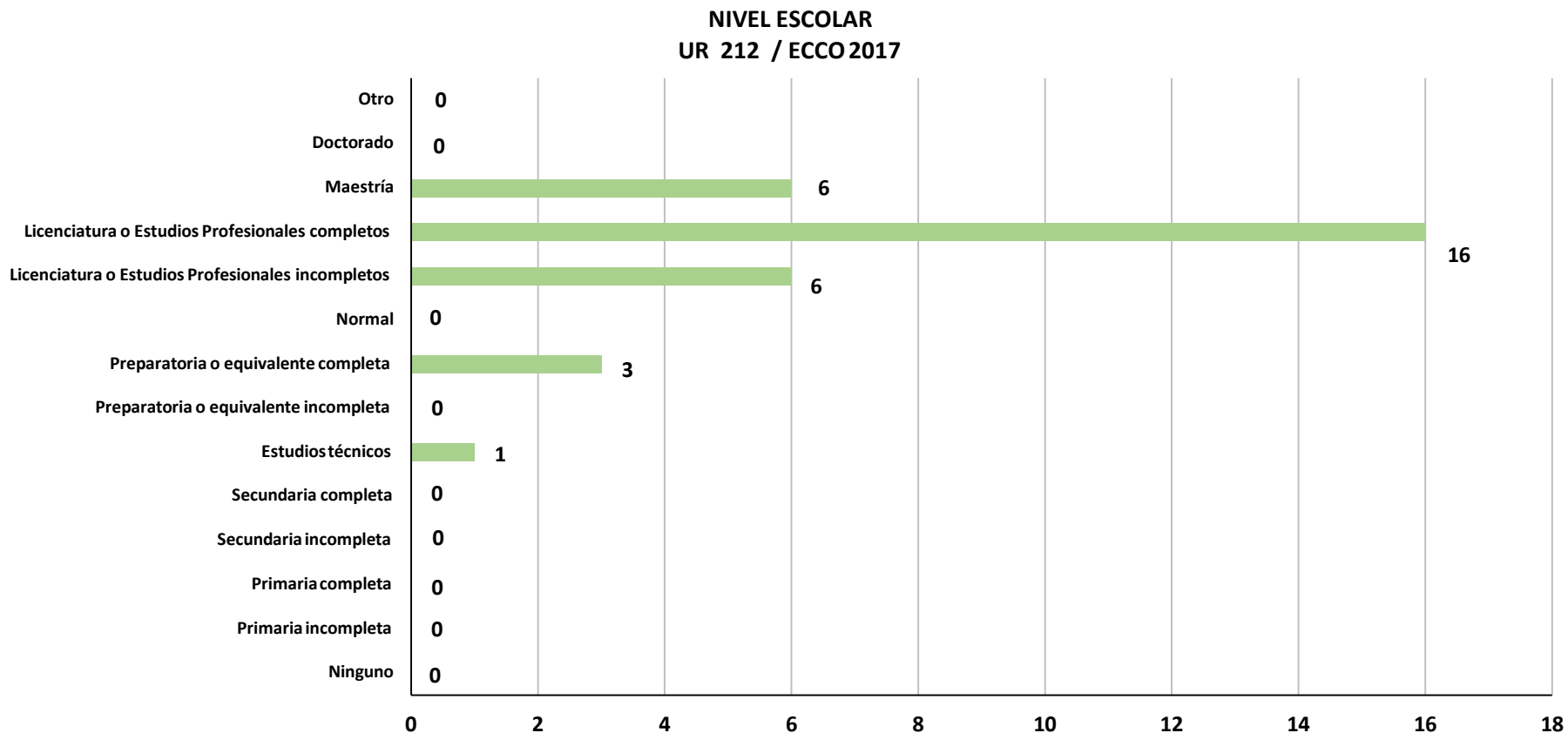
ESTADO CIVIL  
UR 212 / ECCO 2017



El estado civil característico en la Dirección de Análisis Legislativo y Normatividad, del personal que realizó la encuesta son los solteros representados por el 71.88% del total del personal y el restante 28.12% son de estado civil casados.

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

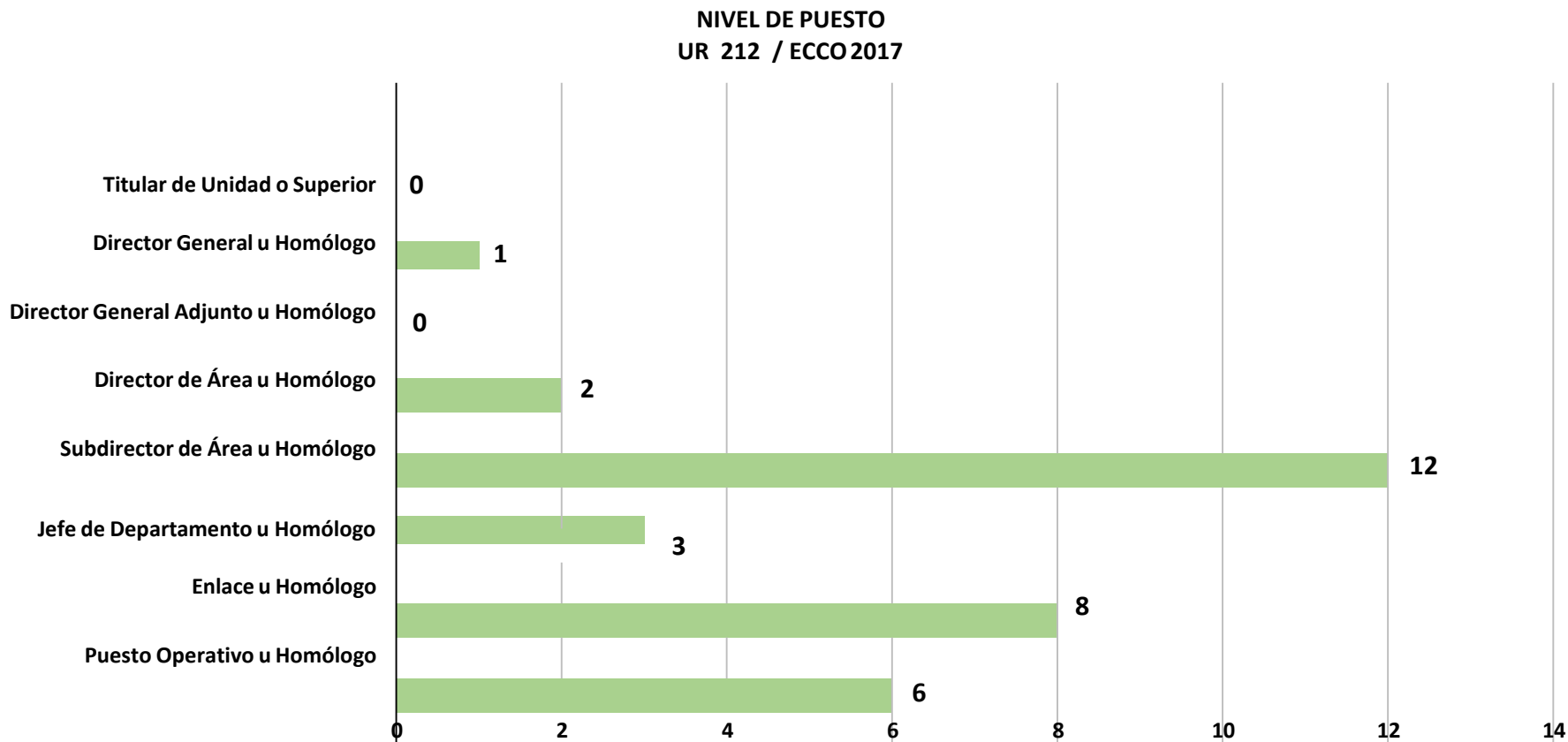
### 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD



El nivel académico predominante en la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, es la Licenciatura completa con el 50.00% del personal y el restante esta repartido ambos con el 18.75% en Maestría y Licenciatura incompleta.

## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**



El nivel de puesto predominante en la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, es la de Subdirector de área u Homólogo con el 37.50% del personal, seguido por los Enlace con el 25.00% y el restante esta repartido entre Personal Operativo, Jefe de Departamento, Director de Área y Director General.

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD



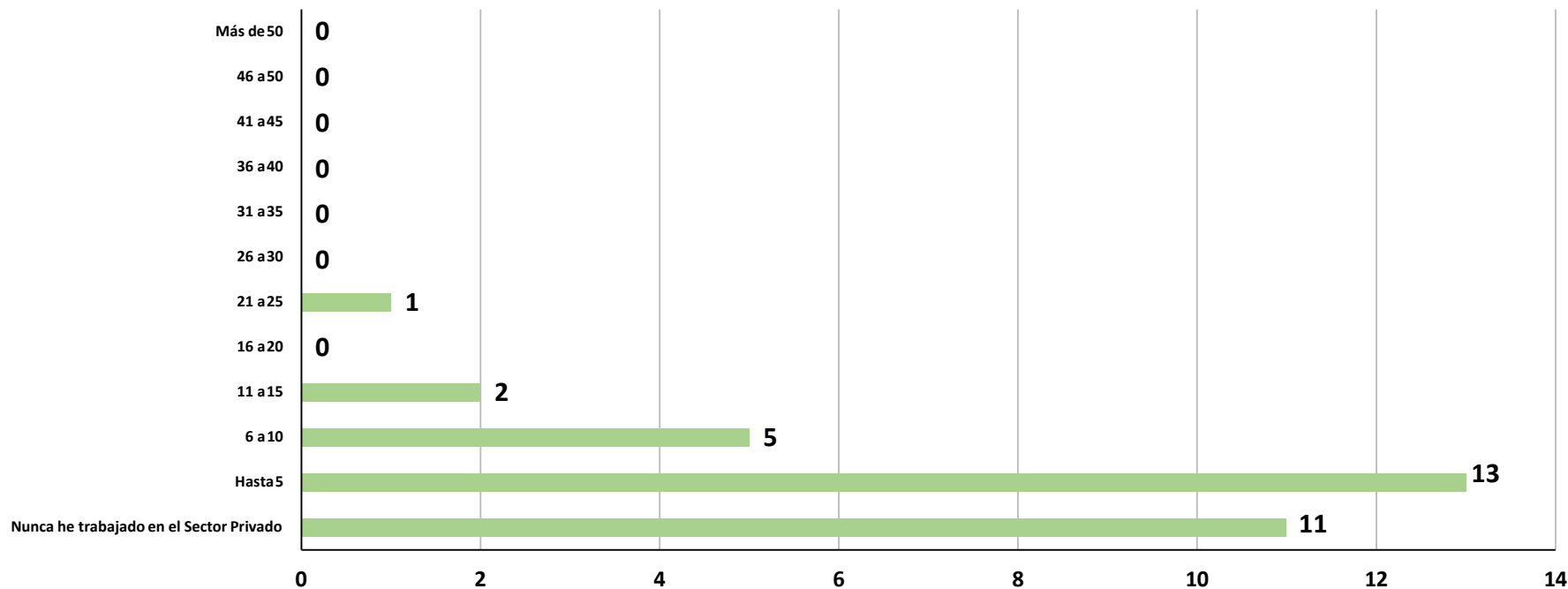
**El 93.75% del personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, no considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.**



## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

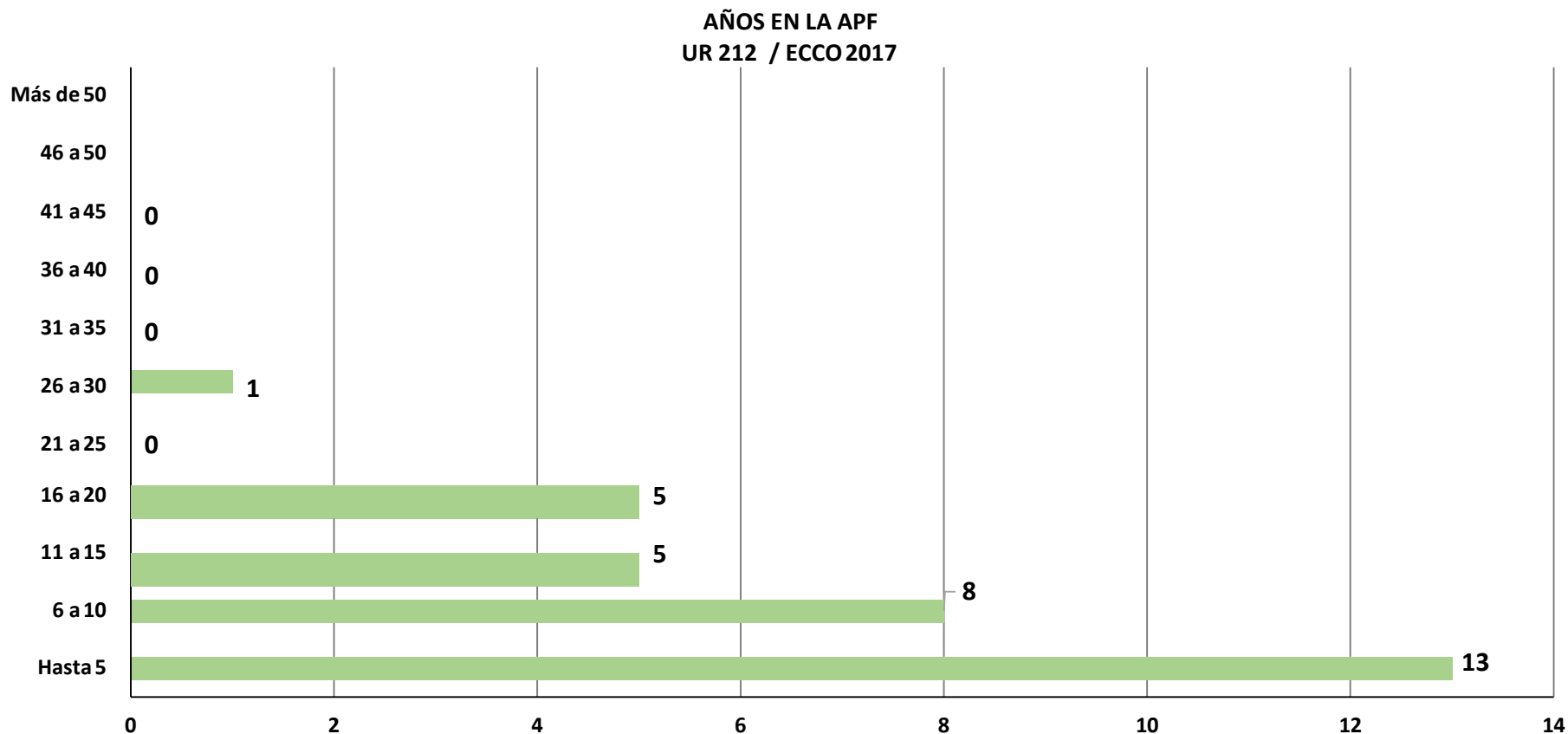
### 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

AÑOS EN LA IP  
UR 212 / ECCO2017



El 65.64% de las servidoras y servidores públicos participantes en la encuesta, cuenta con experiencia en el sector privado, teniendo hasta 5 años como experiencia. Cabe destacar que 11 participantes, nunca ha trabajado en la Iniciativa Privada por lo que cuentan con experiencia en la administración pública.

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

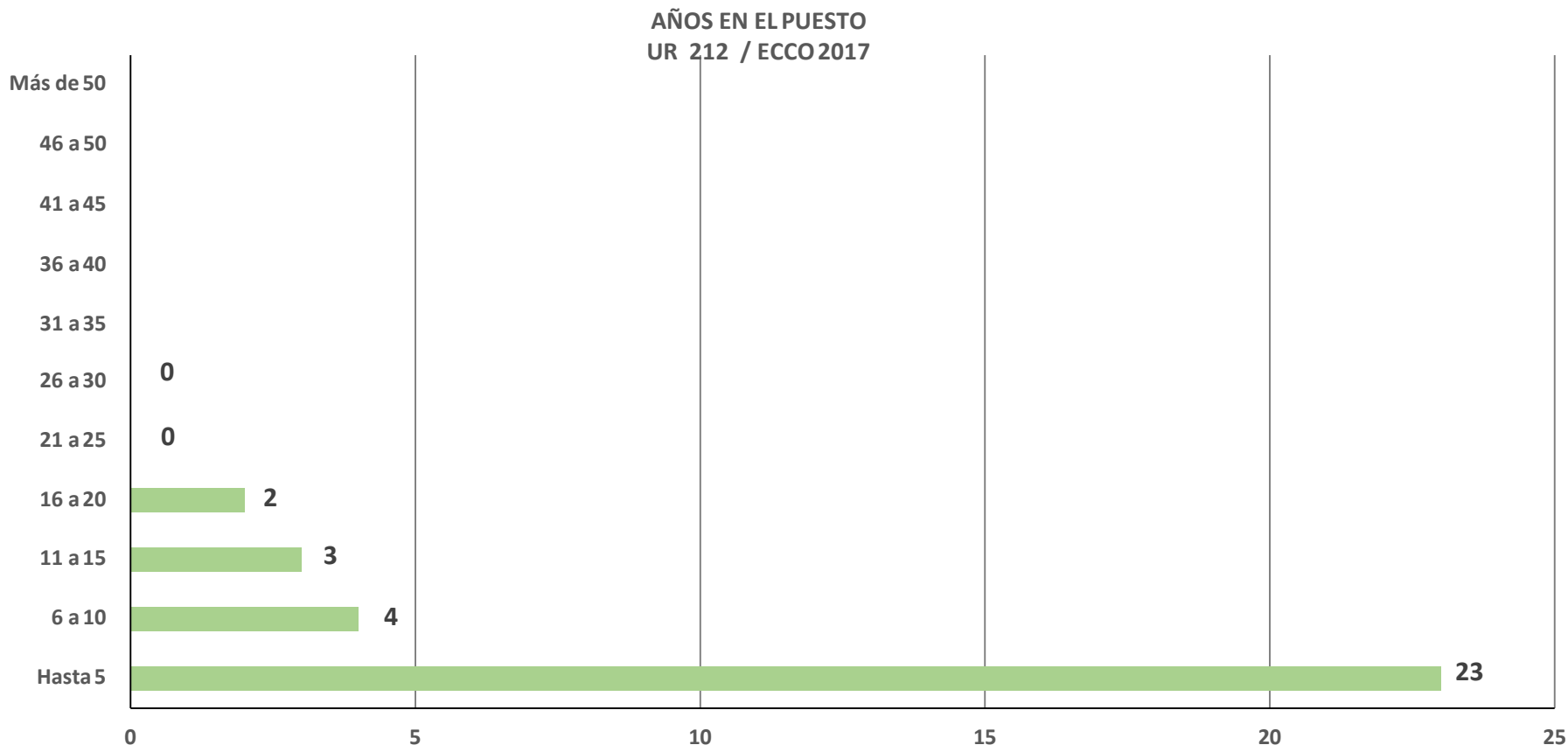


El 40.63% de las servidoras y servidores públicos adscritos a la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, cuentan con una experiencia de hasta 5 años en la Administración Pública Federal, el restante 59.37% tienen una experiencia mayor, lo que conlleva a que la Dirección General tiene personal con experiencia en el servicio público.



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

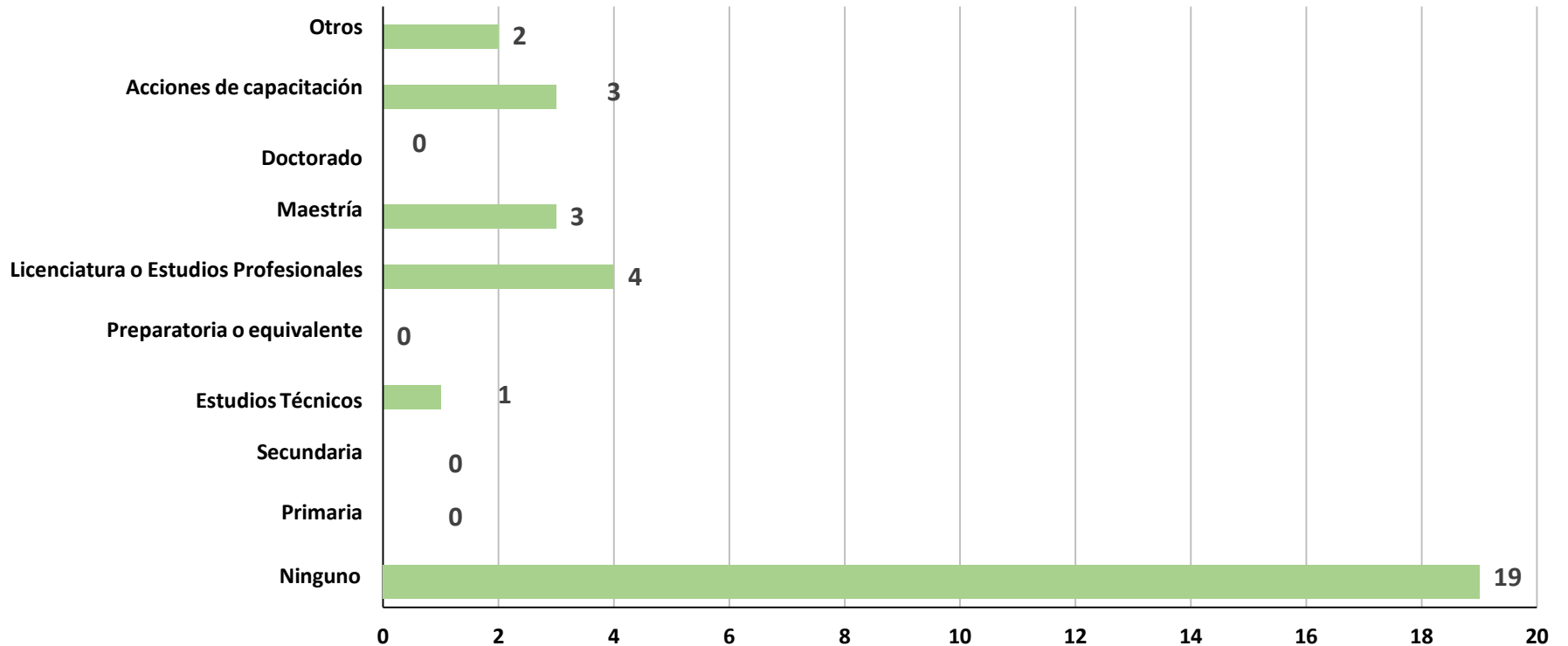


El 71.88% de las servidoras y servidores públicos adscritos a la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, ha permanecido en su puesto hasta 5 años, lo que refleja una estabilidad en el puesto que desempeña.

# **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

## **212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

ESTUDIOS ACTUALES  
UR 212 / ECCO 2017



**El 59.38% servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad encuestados, actualmente no están realizando algún tipo de estudios.**

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

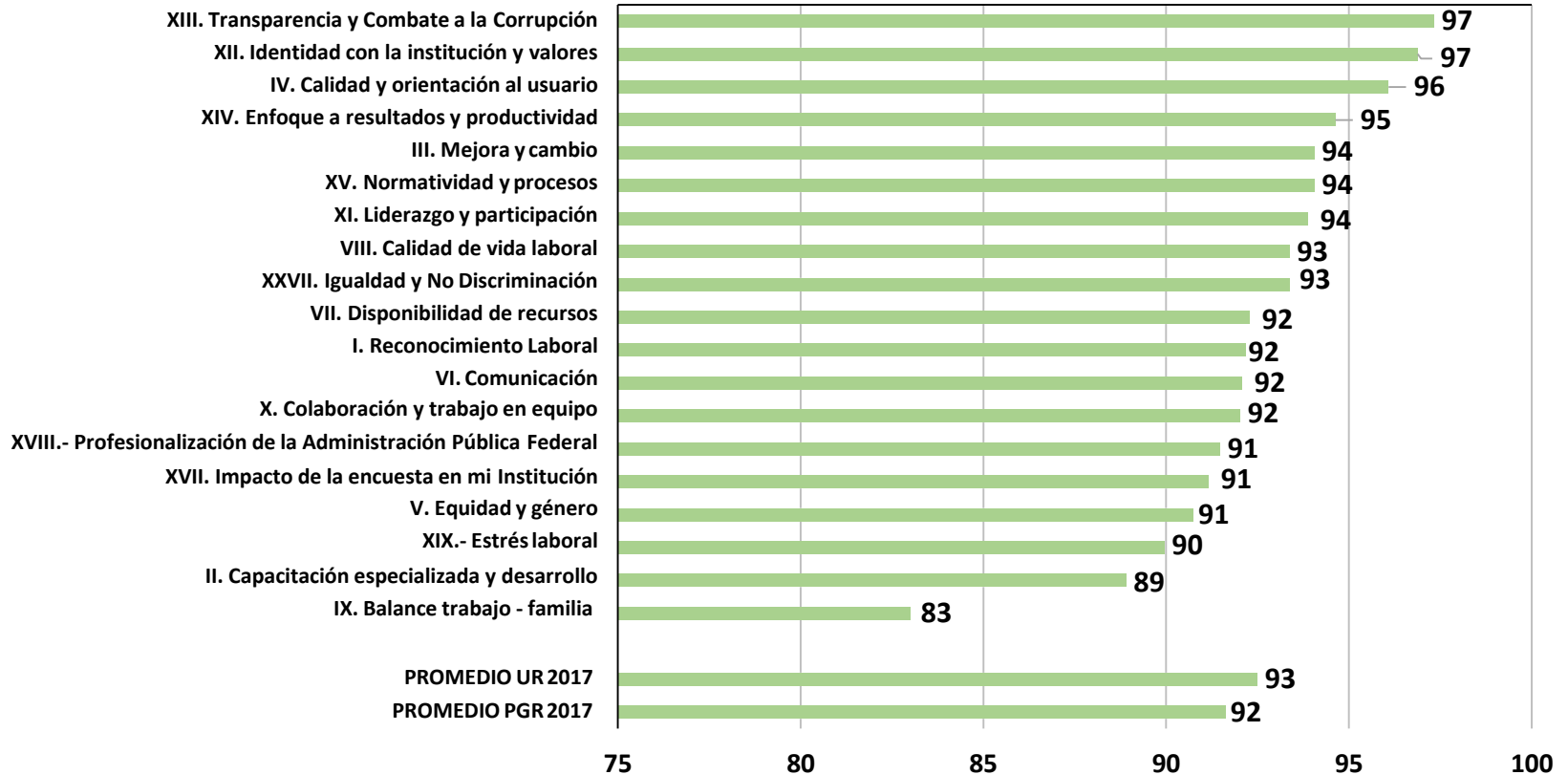
**Resultado por Factores  
de mayor a menor**



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

FACTORES DE MAYOR A MENOR  
UR 212 / ECCO 2017



El promedio de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, se encuentra por encima del promedio de la Institución y como se puede observar la mayoría de los factores se encuentran por encima de 90 puntos.



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

### XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

UR 212 / ECCO 2017

5 10 15 20 25 30 35



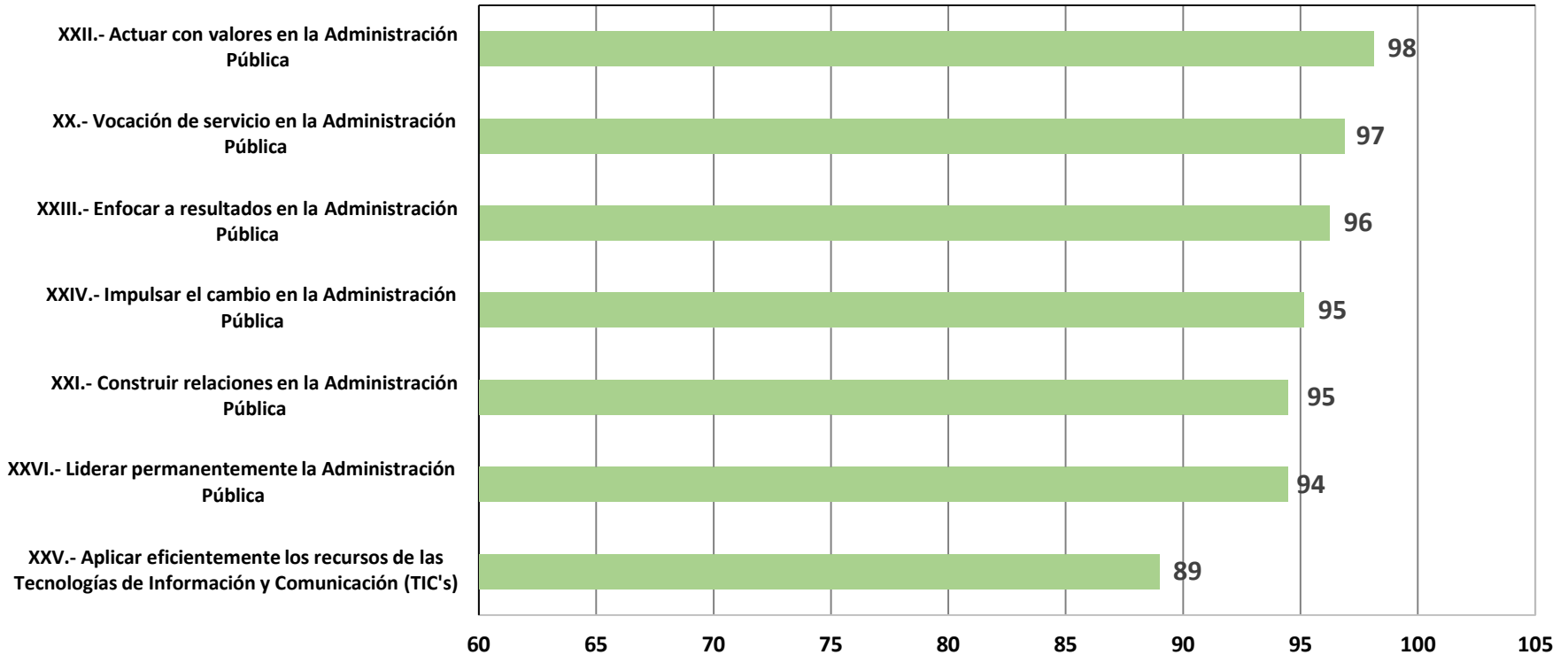
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral.



# **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

## **212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

**ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS UR 212 / 2017  
DE MAYOR A MENOR**

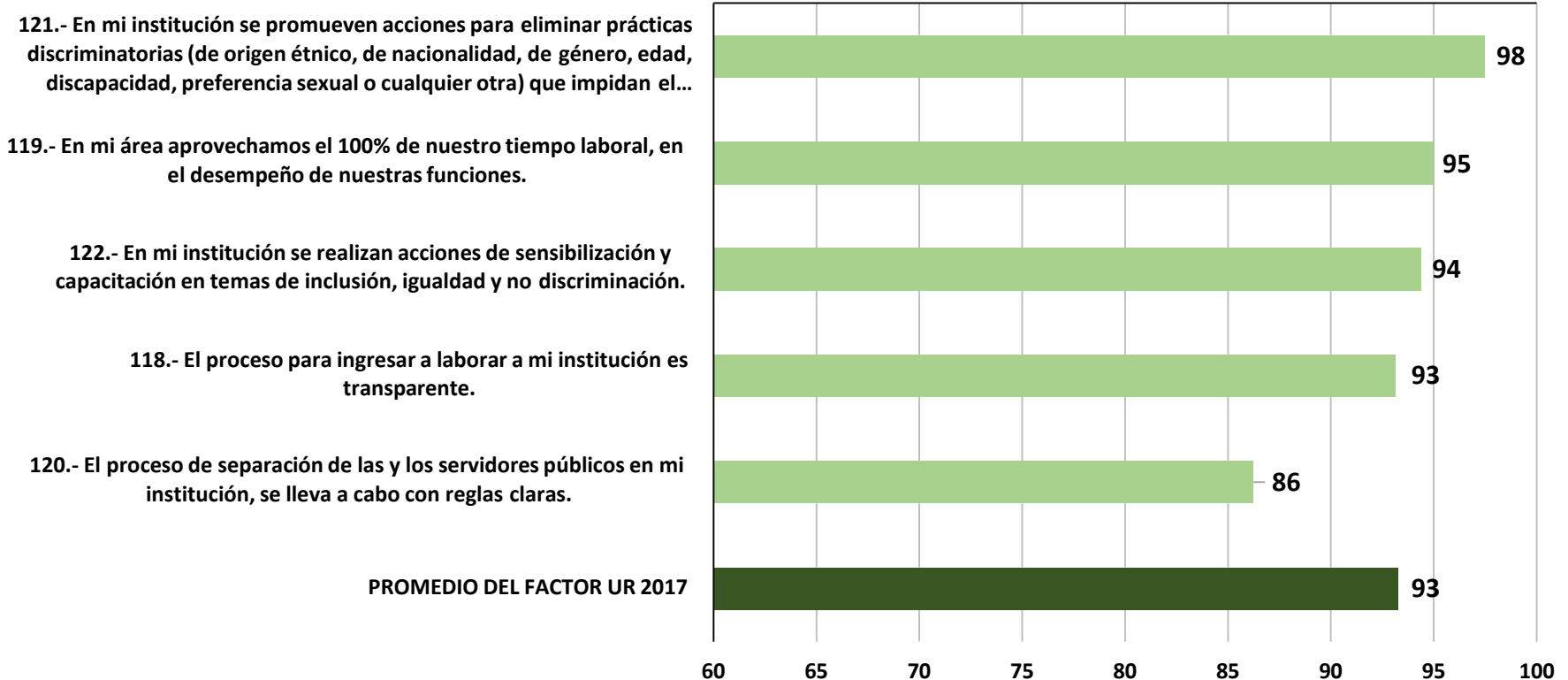




# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

ECCO - 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017  
MAYOR A MENOR / UR 212/ ECCO 2017



El factor 37 es el de mayor impacto en la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, los rubros se encuentran por encima de los 90 puntos y el reactivo 120 se encuentra por debajo de ese puntaje, debido a que el personal en la mayoría de los casos desconoce las circunstancias de la separación de los cargos de los servidores públicos.

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**  
**212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

**Fortalezas y Debilidades**

# **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

## **212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

### LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS 212 / ECCO 2017

XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	99
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	99
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	99
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	99
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	99
VII	25.- Solicito de manera racional el material para el desempeño de mis funciones.	98
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	98
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	98
V	20.- En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	98
VIII	29.- Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	98

Las y los servidores públicos de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, tienen un alto compromiso para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Institución. Asimismo conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta de la Institución.

# **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

## **212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

### LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS UR 212 / ECCO 2017



De los reactivos menos calificados solo 03 se encuentran por debajo de los 80 puntos, siendo 2 de ellas por falta de información al personal y en el rubro 33, siempre va a ser el reactivo más bajo de las encuestas y se debe a que por los horarios de trabajo, no se puede pasar mucho tiempo con la familia.

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

**212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

## **Factores de Clima y Cultura Organizacional**

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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.

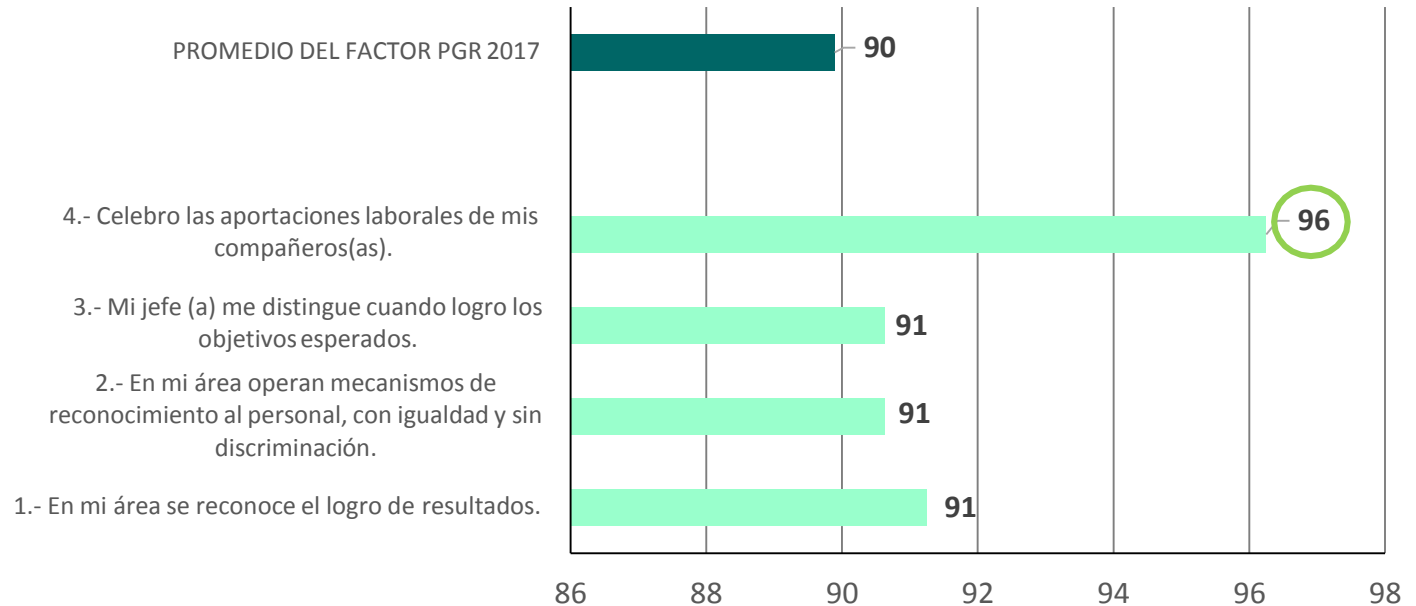
92

Promedio  
212-DGALEYN

98 ≥; 85 ≤

Umbral

#### I. RECONOCIMIENTO LABORAL UR 212 / ECCO 2017



Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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.

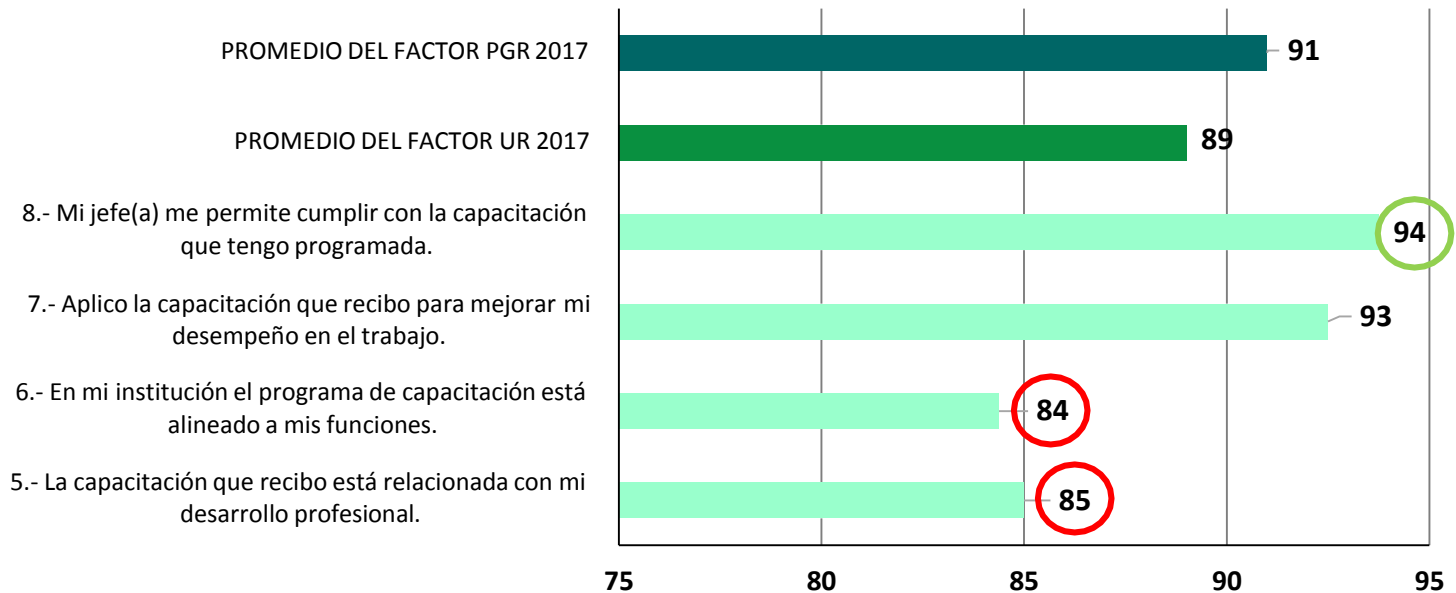
**89**

**Promedio 212-DGALEYN**

**98 ≥; 85 ≤**

**Umbral**

### II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO UR 212 / ECCO 2017



La mayoría de los servidores públicos adscritos y las servidoras públicas adscritas a la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, perciben que la capacitación que reciben no les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones estar más relacionado con su desarrollo profesional.

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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.

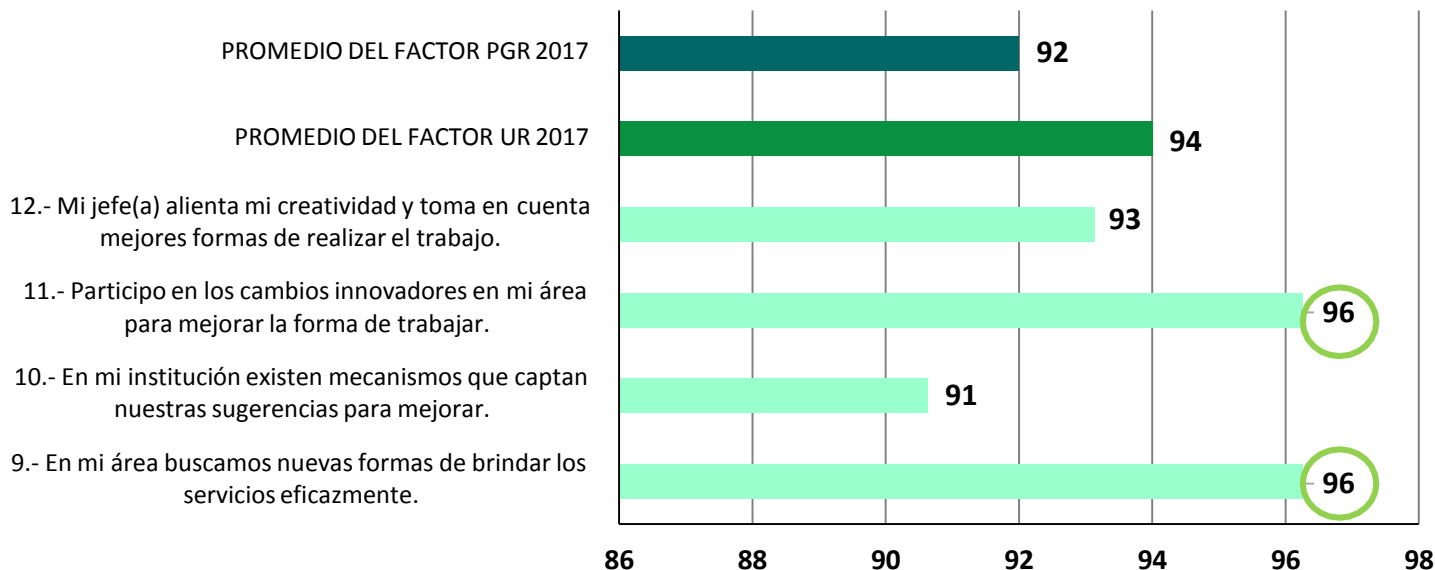
94

Promedio  
212-DGALEYN

98 ≥; 85 ≤

Umbral

### III. MEJORA Y CAMBIO UR 212 / ECCO 2017



Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar, asimismo, en la DGALEYN los jefes y las jefas alientan la creatividad del personal y lo más perceptible es que dentro de las áreas se buscan nuevas formas de brindar servicios de manera más eficaces.

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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

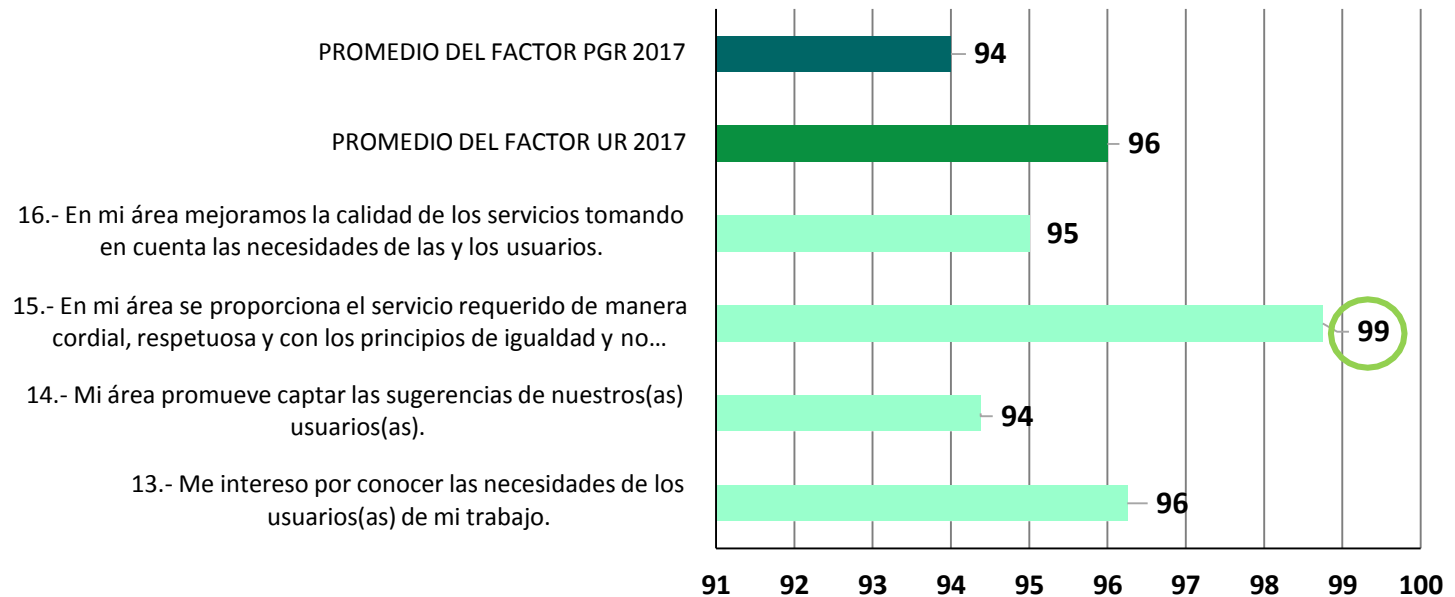
96

Promedio  
212-DGALEYN

98 ≥; 85 ≤

Umbral

### IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO UR 212 / ECCO 2017



La calificación de este factor muestra una clara percepción de tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un interés de conocer las necesidades de los mismos para un mejor desarrollo de su trabajo.

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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.

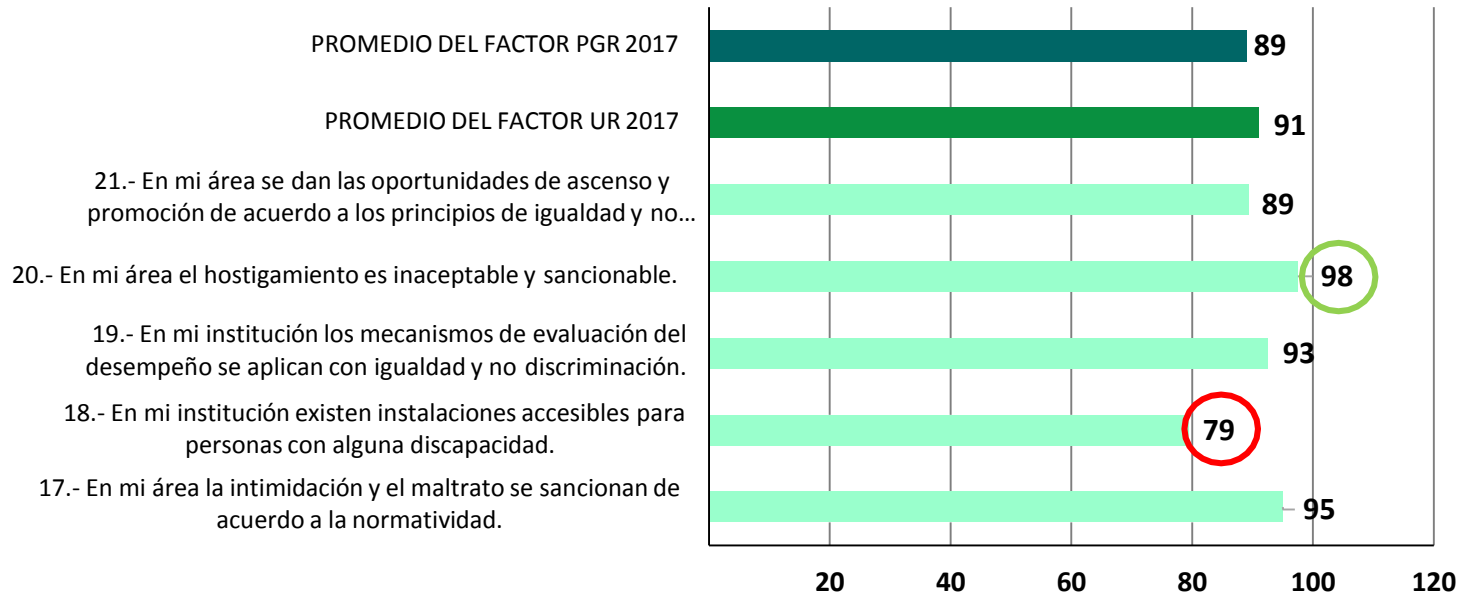
91

Promedio  
212-DGALEYN

98 ≥; 85 ≤

Umbral

### V. EQUIDAD Y GÉNERO UR 212 / ECCO 2017



En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como el desconocimiento del personal de que el edificio cuenta con instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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.

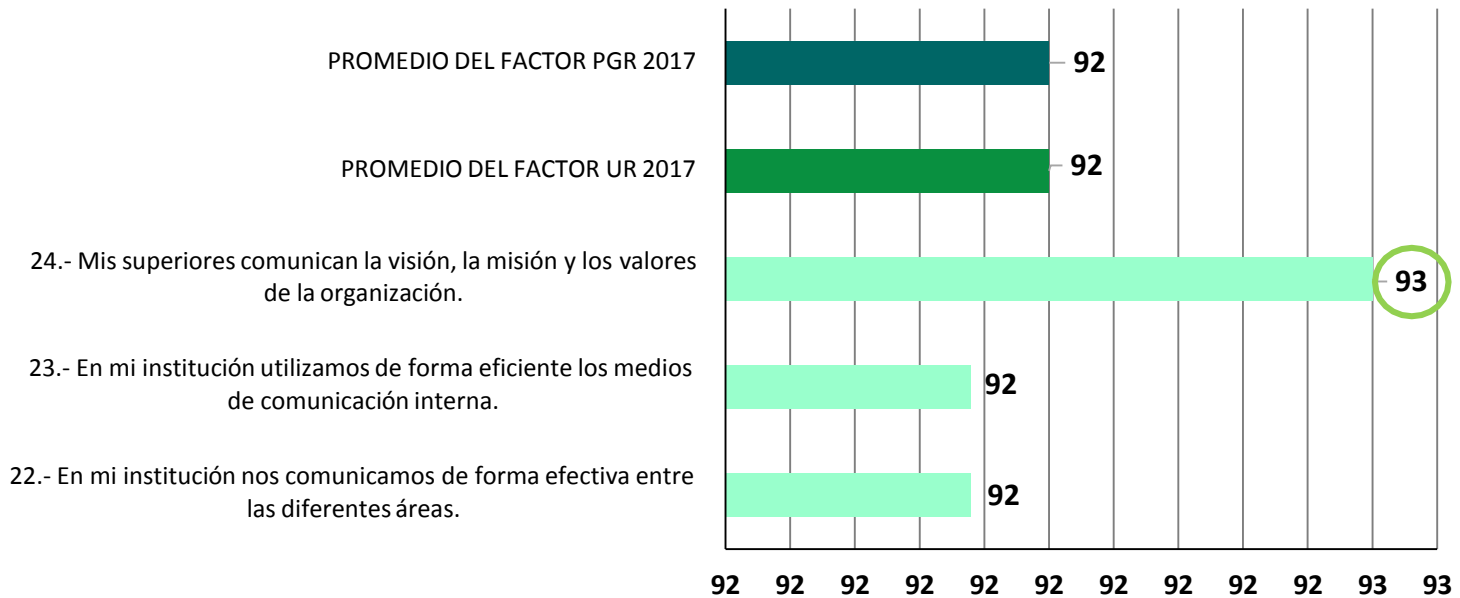
**92**

**Promedio  
212-DGALEYN**

**98 ≥; 85 ≤**

**Umbral**

**VI. COMUNICACIÓN  
UR 212 / ECCO 2017**



Las y los servidores públicos que realizaron la encuesta califican muy buena la percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre las diferentes áreas áreas.



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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.

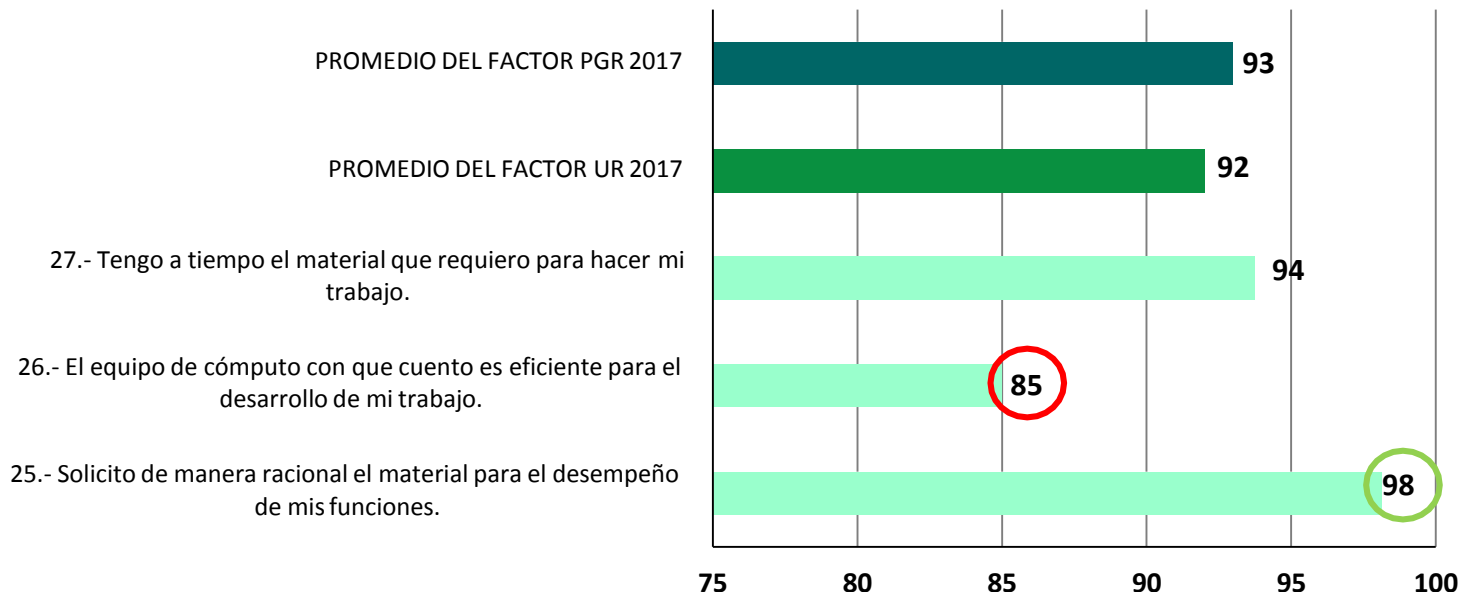
92

Promedio  
212-DGALEYN

98 ≥; 85 ≤

Umbral

### VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS UR 212 / ECCO 2017



Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se manifiesta que el equipo de cómputo no es eficiente para el desarrollo de sus funciones.

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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.

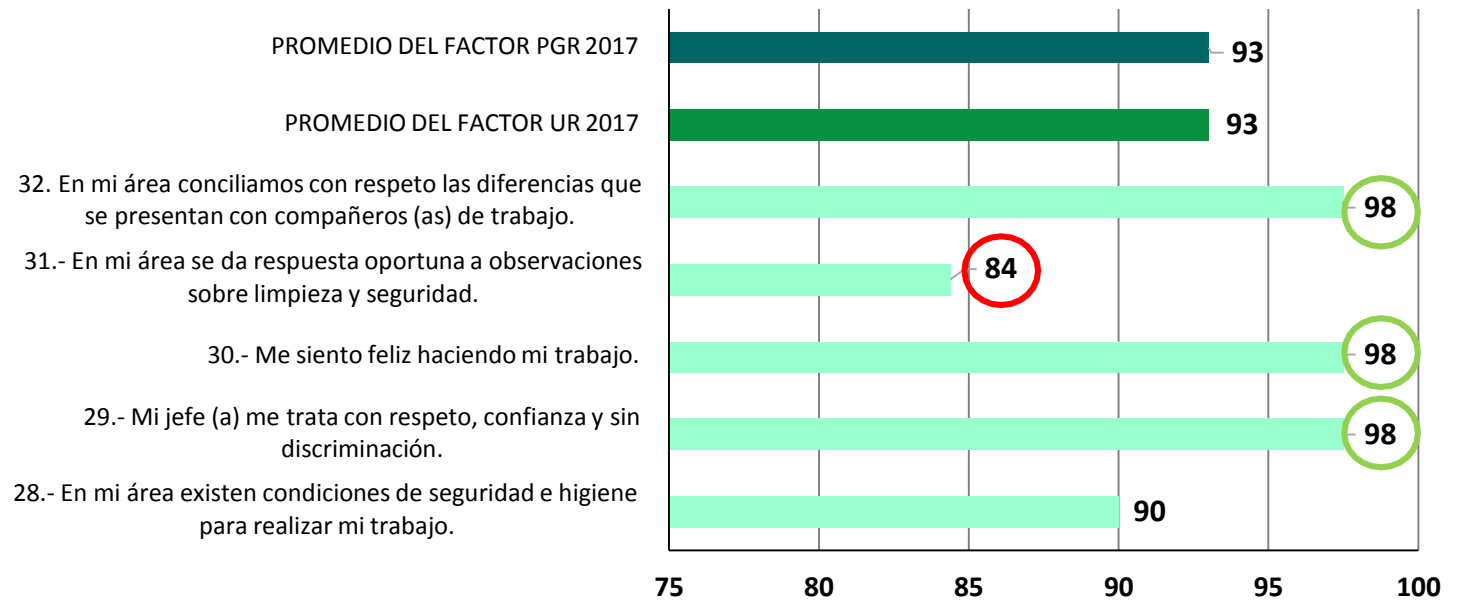
93

**Promedio  
 212-DGALEYN**

**98 ≥; 85 ≤**

**Umbral**

**VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL  
 UR 212/ ECCO 2017**



La DGALEYN cuenta con servidores públicos y servidoras públicas, que se sienten felices realizando sus labores, debido a que se les trata con respeto, confianza y descremación, además de que se concilian las diferencias con todo respeto entre los compañeros de trabajo.

Se debe de mejorar en las repuestas oportunas a las observaciones sobre limpieza y seguridad.





# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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.

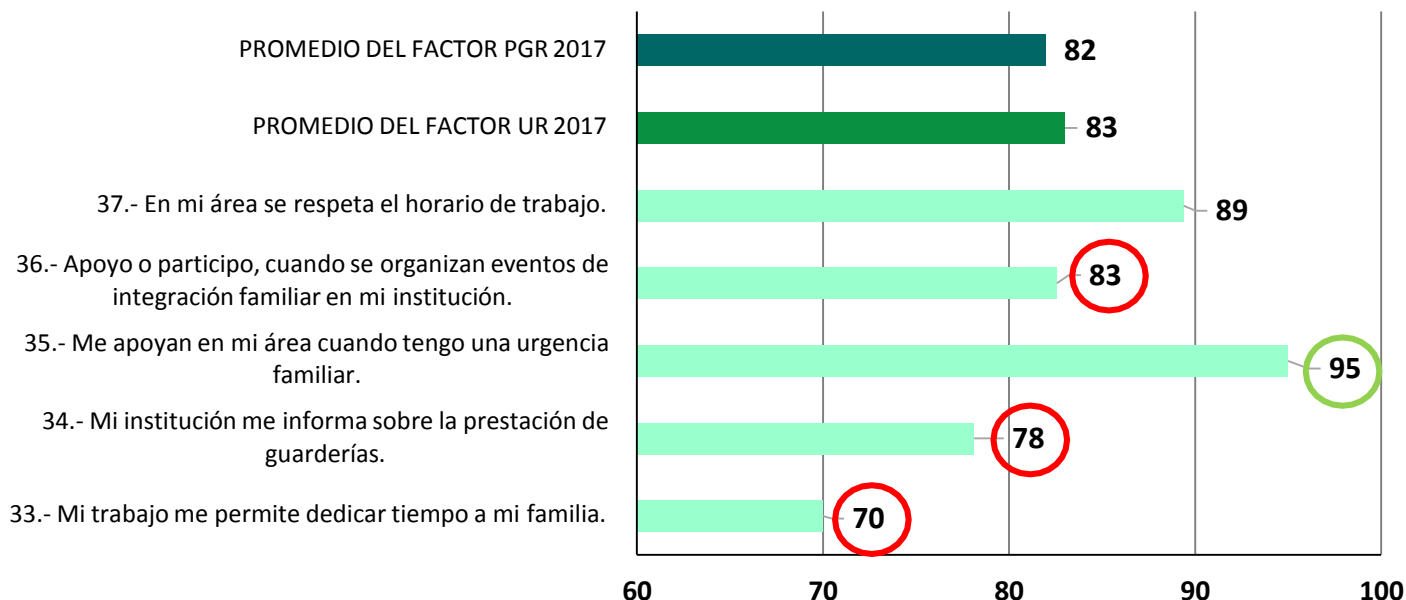
### IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA UR 212 / ECCO 2017

**83**

**Promedio  
212-DGALEYN**

**98 ≥; 85 ≤**

**Umbral**



La percepción de los servidores públicos y de las servidoras públicas adscritos a DGALEYN, es que los horarios de trabajo no permiten estar el tiempo suficiente con sus familias, así como tampoco se les han hecho de conocimiento lo relativo a la prestación de guarderías, sin embargo la mayoría de las veces se les apoya cuando tienen urgencias de índole familiar.

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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.

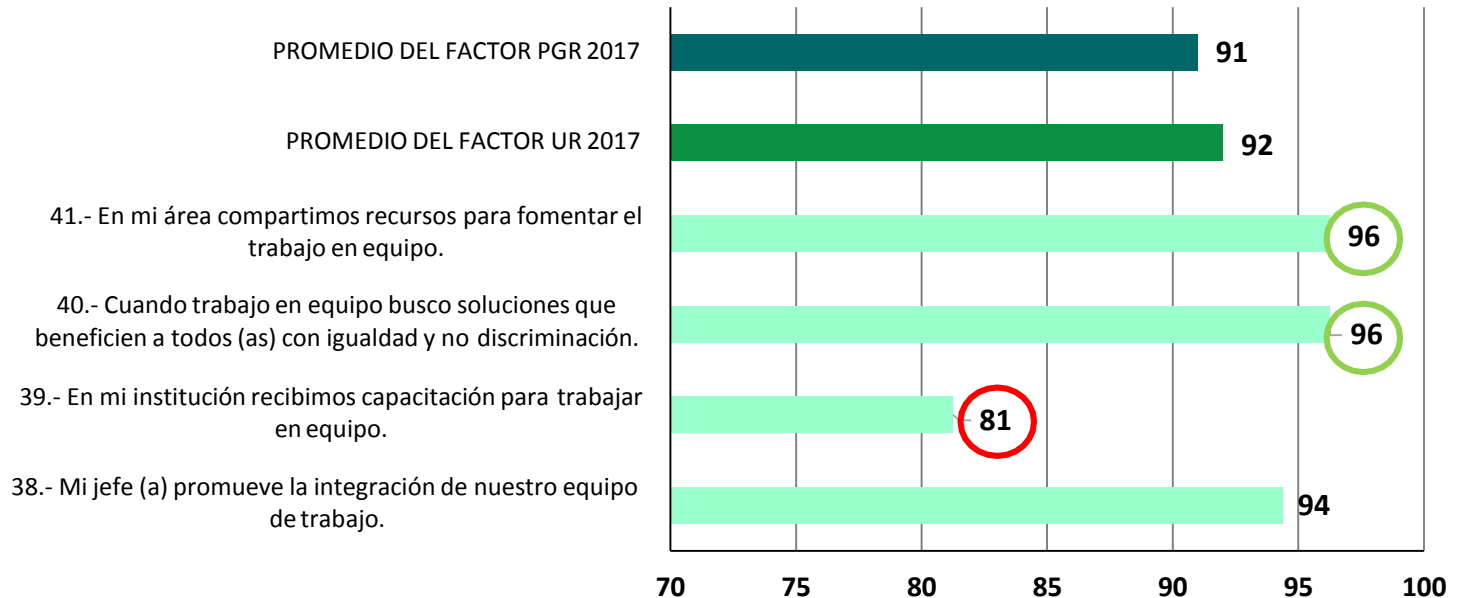
### X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO UR 212 / ECCO 2017

92

Promedio  
212-DGALEYN

98 ≥; 85 ≤

Umbral



El personal adscrito a la DGALEYN, manifiesta que como oportunidad de mejora, se deben ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, lo cual ayudará a fortalecer y mejorar el desarrollo en sus actividades.



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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.

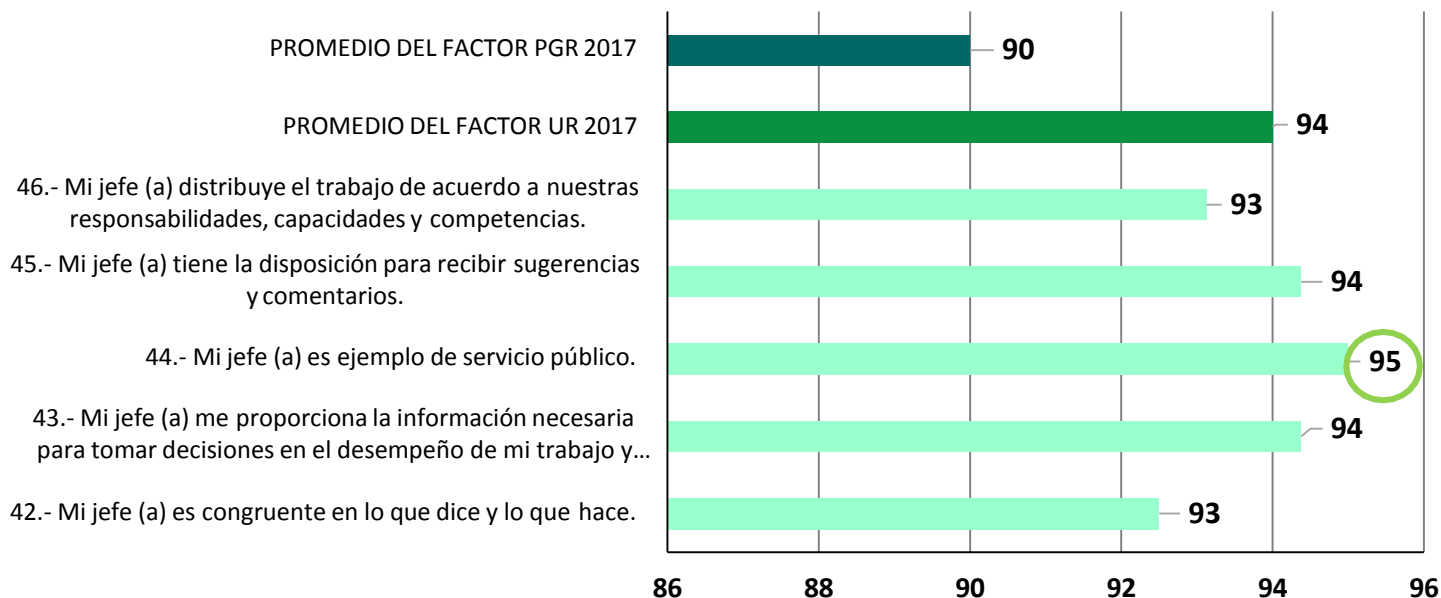
**94**

**Promedio  
212-DGALEYN**

**98 ≥; 85 ≤**

**Umbral**

### XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN UR 212 / ECCO 2017



El personal adscrito a la DGALEYN, percibe que se tiene un buen nivel de liderazgo por parte de los mandos medios y superiores, debido a que los rubros calificados están por encima de los 90 puntos, sin embargo se puede mejorar o enfatizar más el liderazgo en las áreas.

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

**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.**

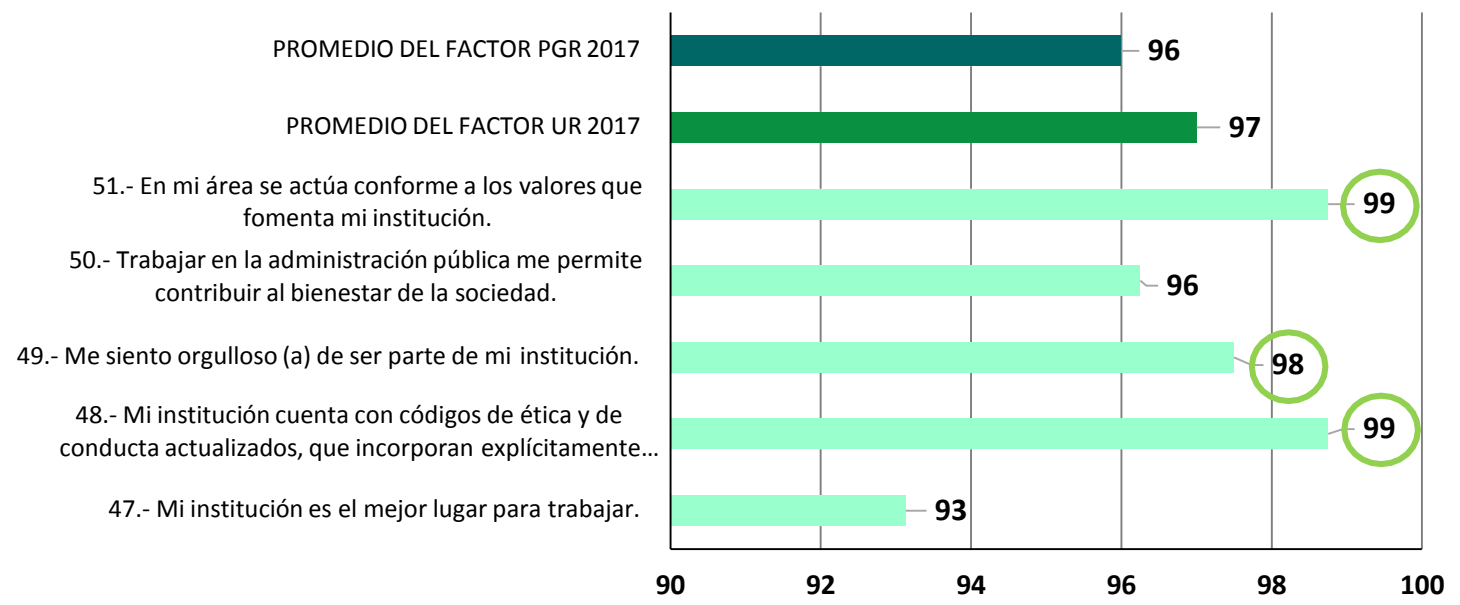
97

**Promedio  
212-DGALEYN**

**98 ≥; 85 ≤**

**Umbral**

**XII. IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES  
UR 212 / ECCO 2017**



**La mayoría de los servidores públicos adscritos y las servidoras públicas adscritas a la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República la cual cuenta con Códigos de Ética y de Conducta.**

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

**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.**

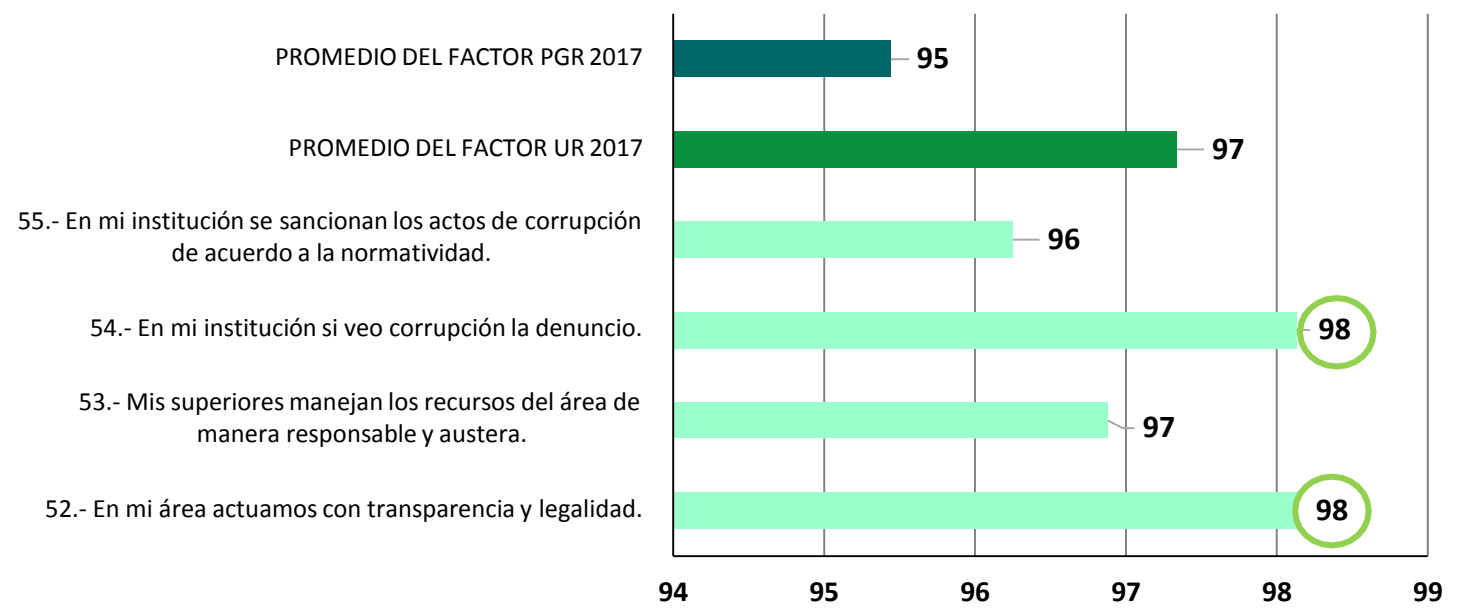
### XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN UR 212 / ECCO 2017

97

**Promedio  
 212-DGALEYN**

**98 ≥; 85 ≤**

**Umbral**



**El personal de la DGALEYN, opina que en la Institución se actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; así como, se manejan los recursos del área de manera responsable y austera.**

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

**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.**

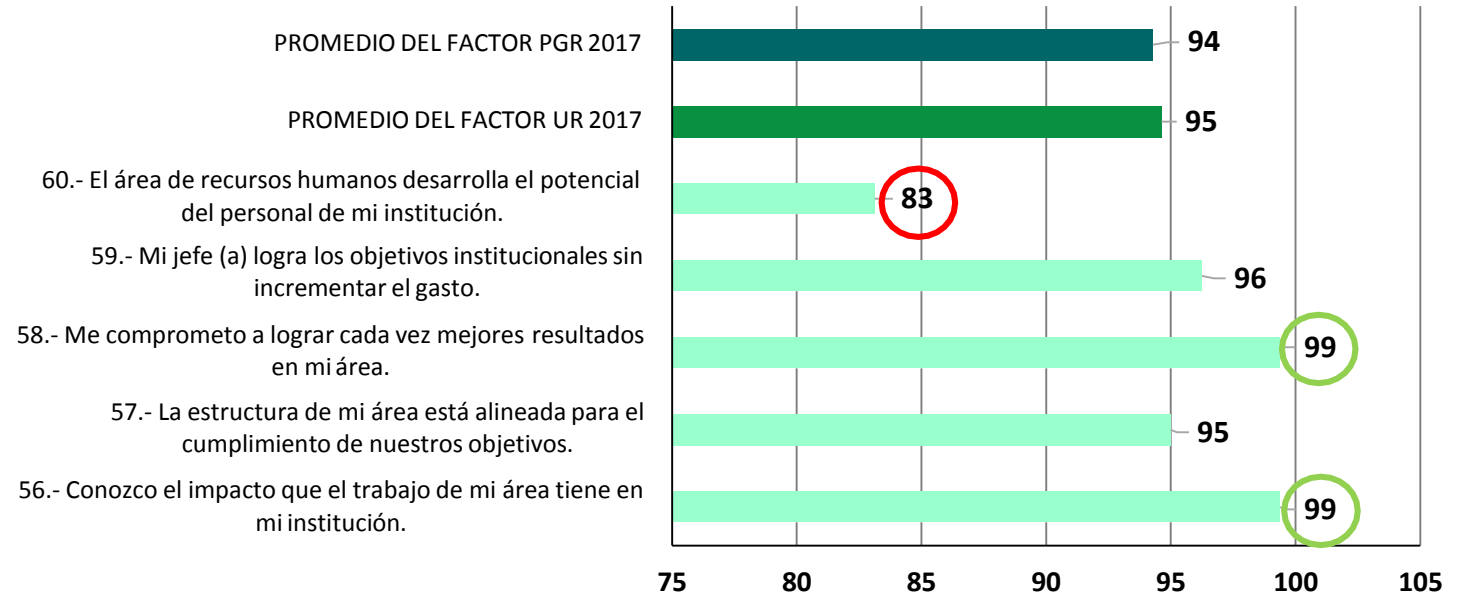
**XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD**  
 UR 212 / ECCO 2017

95

**Promedio**  
**212-DGALEYN**

**98 ≥; 85 ≤**

**Umbral**



**Este estos resultados se observa el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la DGALEYN para lograr cada vez mejores resultados en sus áreas de adscripción. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal.**

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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.

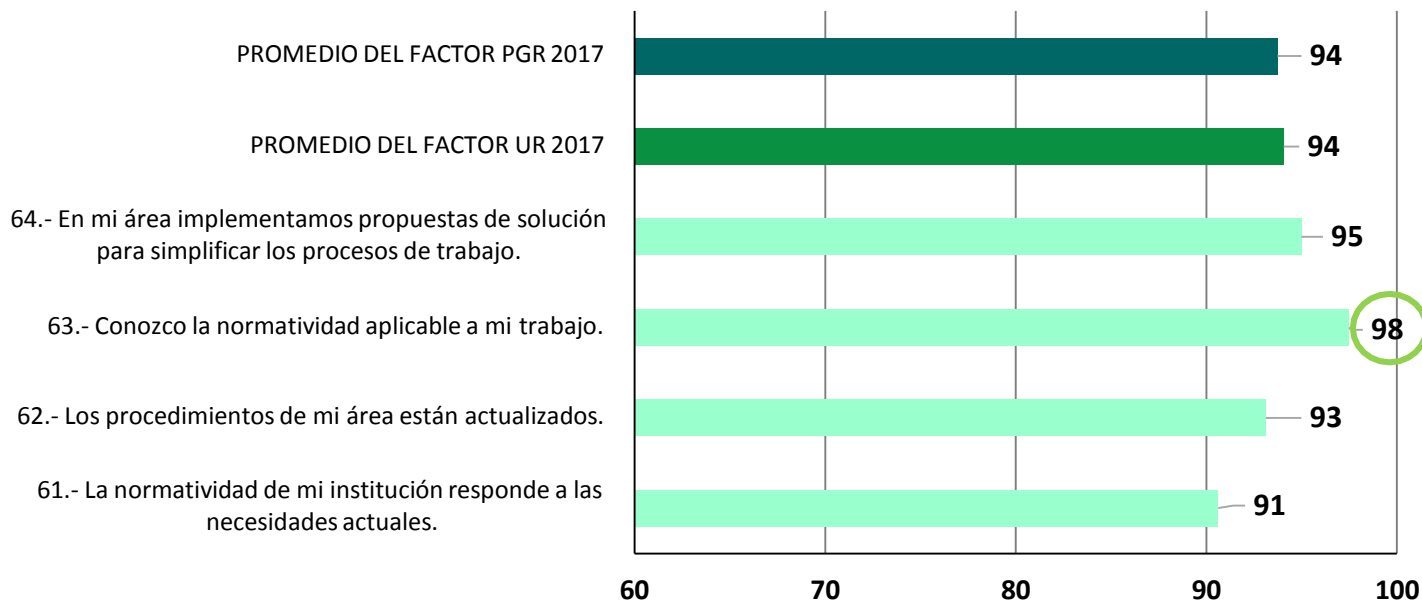
94

Promedio  
212-DGALEYN

98 ≥; 85 ≤

Umbral

### XV. NORMATIVIDAD Y PROCESOS UR 212 / ECCO 2017



El personal de la DGALEYN, en los resultados de la encuesta percibe que conoce bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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.

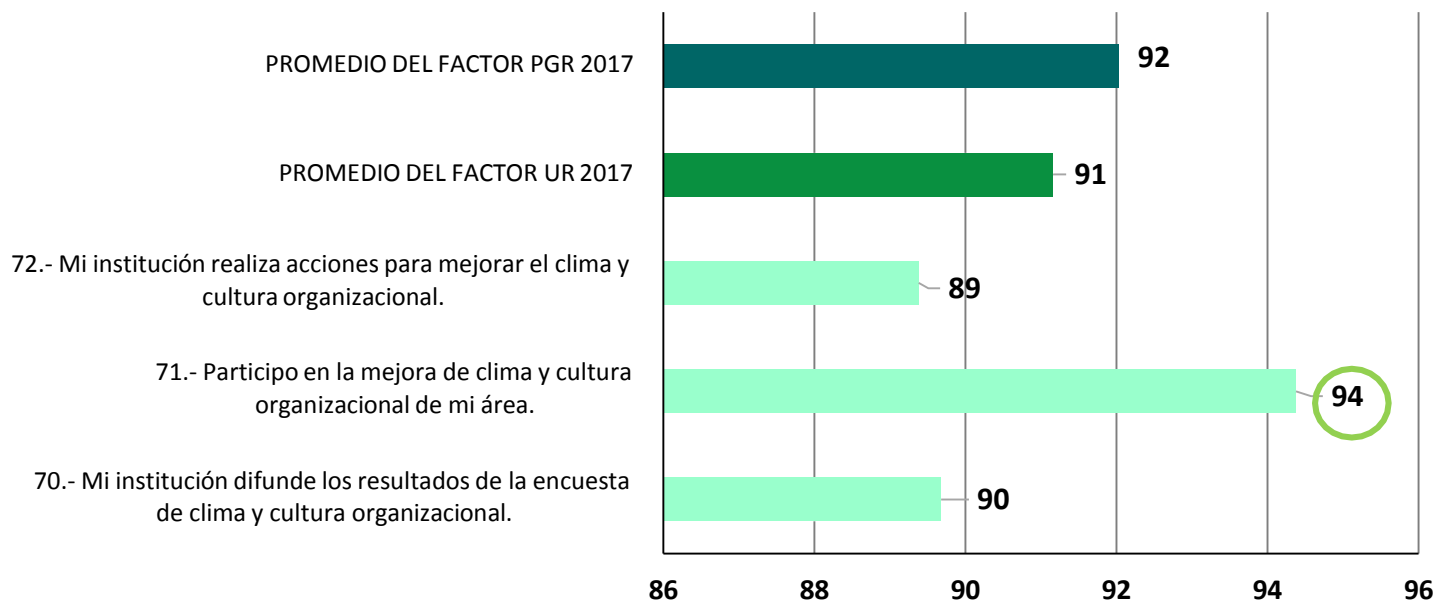
**91**

**Promedio  
212-DGALEYN**

**98 ≥; 85 ≤**

**Umbral**

### XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN UR 212 / ECCO 2017



La mayoría de los servidores públicos adscritos y las servidoras públicas adscritas a la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, manifestó que la Institución mínimamente realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional, así como que no se difunden los resultados de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional.



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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.

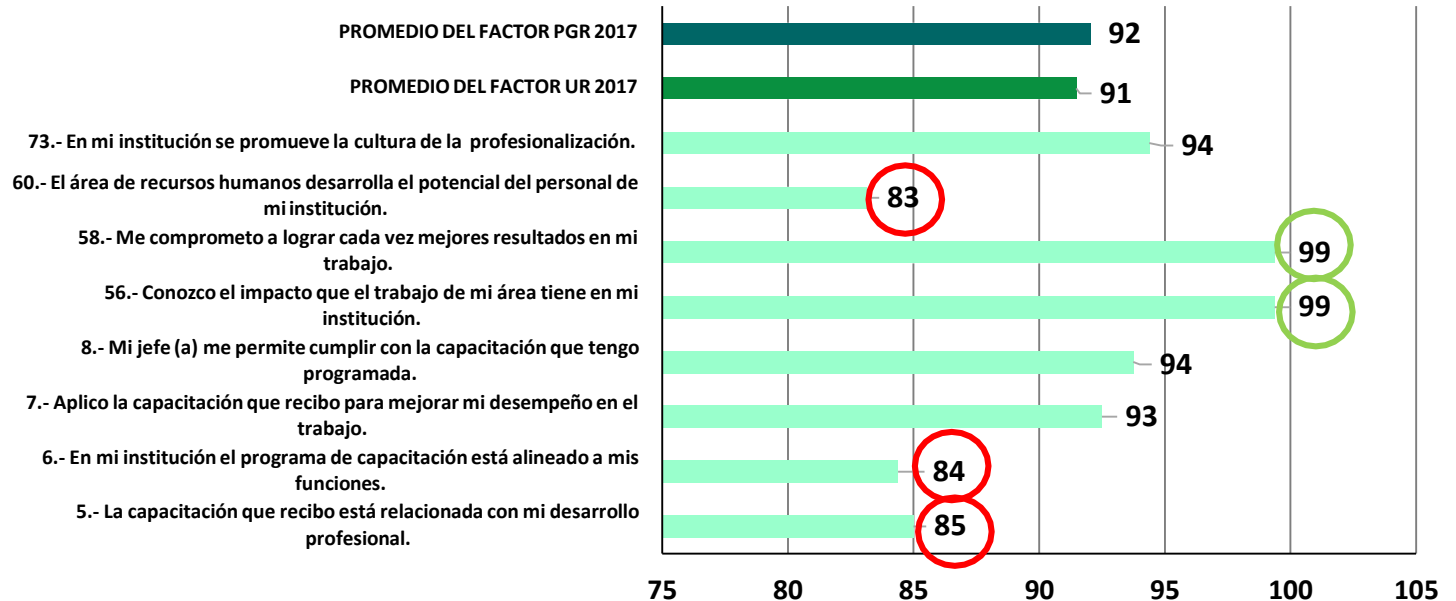
### XVIII. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL UR 212 / ECCO 2017

91

Promedio  
212-DGALEYN

98 ≥; 85 ≤

Umbral



El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos de las Unidades Administrativas para mejorar el desarrollo potencial de su personal, ya que las y los servidores públicos encuestados están muy comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo.

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

**212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

# Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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

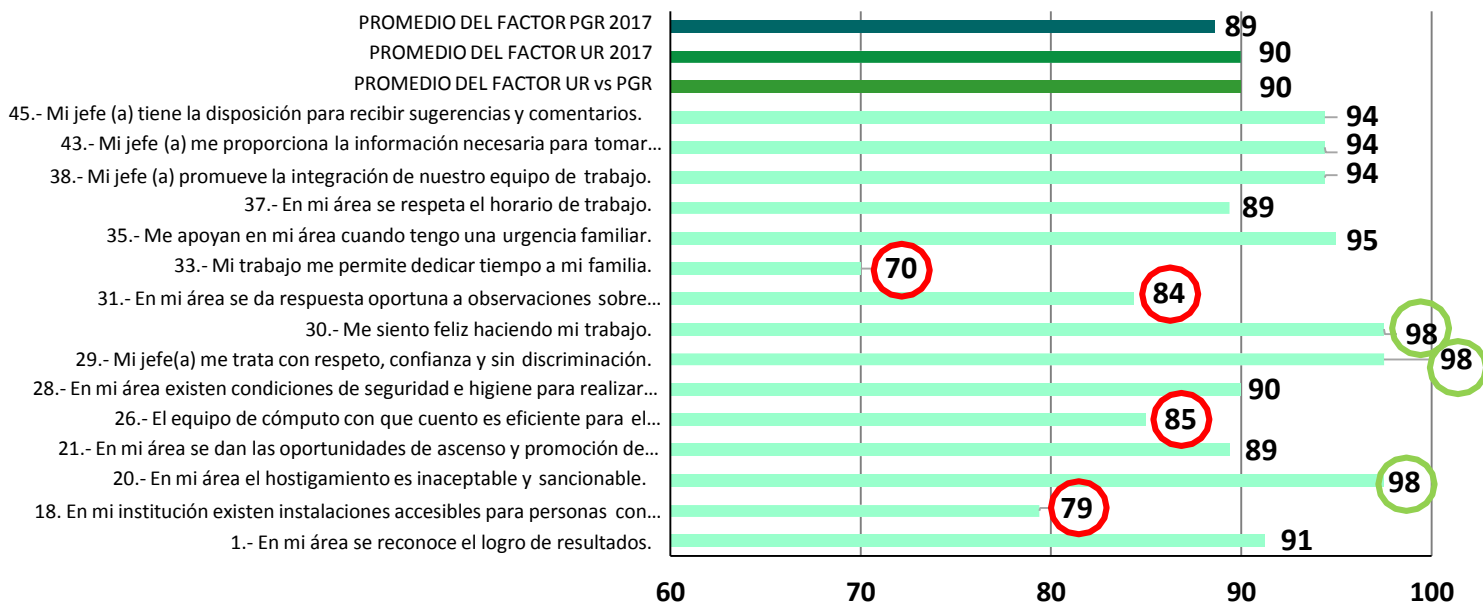
90

Promedio  
212-DGALEYN

98 ≥; 85 ≤

Umbral

### XIX. ESTRÉS LABORAL UR 212 / ECCO 2017



La mayoría de los servidores públicos adscritos y las servidoras públicas adscritas a la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, se siente feliz realizando su trabajo encomendado, asimismo, se siente tratado con respeto, confianza y sin discriminación por parte de sus jefes; derivado de las intensas jornadas de labores el personal hace hincapié que no puede dedicar tiempo a su familia y por falta de difusión el personal desconoce las instalaciones para personas con algún capacidad diferente.

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO**  
 UR 212 / ECCO 2017



**Esta gráfica muestra claramente que la falta de tiempo dedicado a la familia, genera un alto índice de estrés en las y los servidores públicos encuestados**

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

**212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

**Factores Fractales de Competencias**

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

**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.**

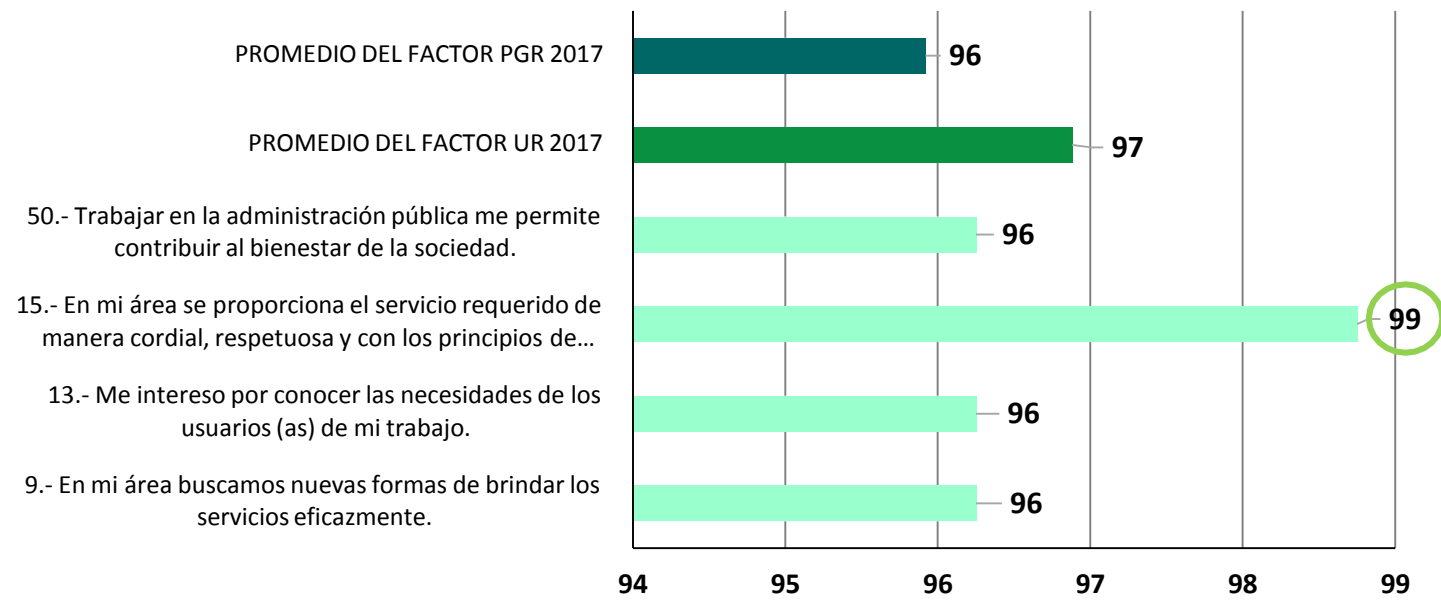
**XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
 UR 212 / ECCO 2017

97

**Promedio**  
**212-DGALEYN**

**98 ≥; 85 ≤**

**Umbral**



**Los servidores públicos adscritos y las servidoras públicas adscritas a la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad que participaron en la encuesta, perciben que es muy importante contribuir al bienestar de la sociedad de manera cordial, respetuosa, cooperativa y con los principios de igualdad y no discriminación para facilitar la atención a sus necesidades y expectativas.**

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

**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.**

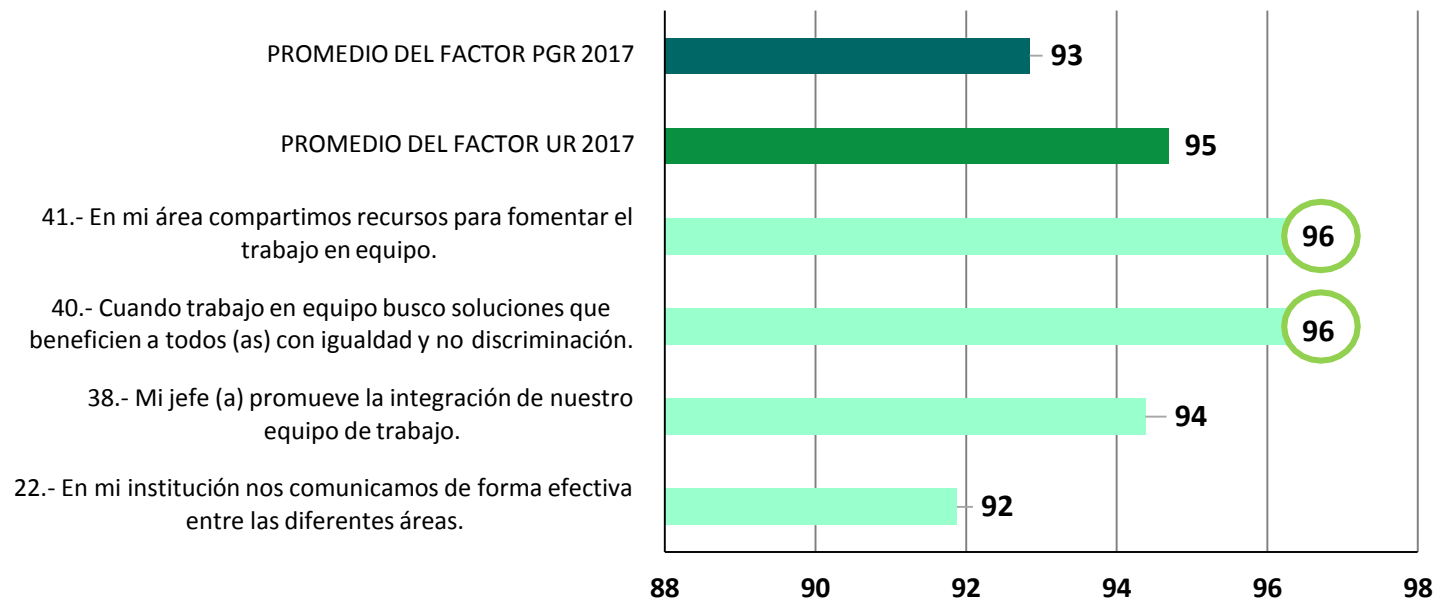
**XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
**UR 212 / ECCO 2017**

95

**Promedio**  
**212-DGALEYN**

**98 ≥; 85 ≤**

**Umbral**



**La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la Procuraduría General de la República, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.**

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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

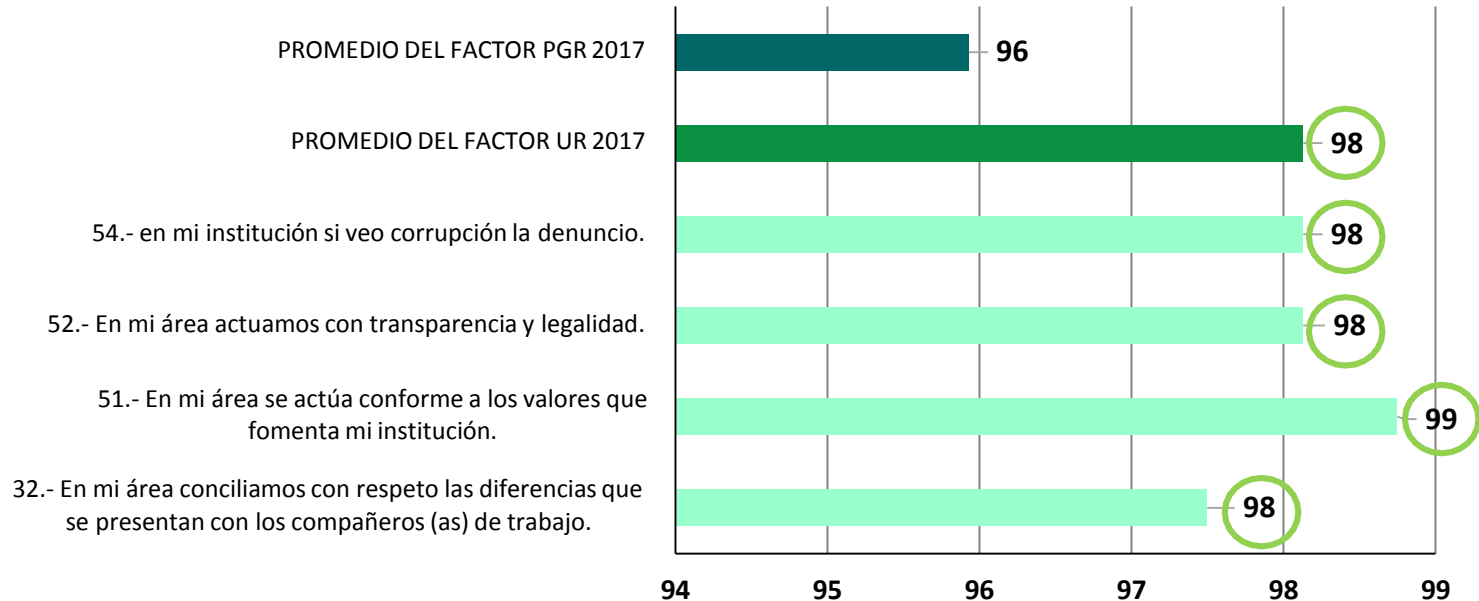
**98**

**Promedio  
212-DGALEYN**

**98 ≥; 85 ≤**

**Umbral**

XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
UR 212 / ECCO 2017



Los servidores públicos adscritos y las servidoras públicas adscritas a la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad que participaron en la encuesta, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía, así como que siempre se actúan conforme a los valores que fomenta la Institución.



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

**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.**

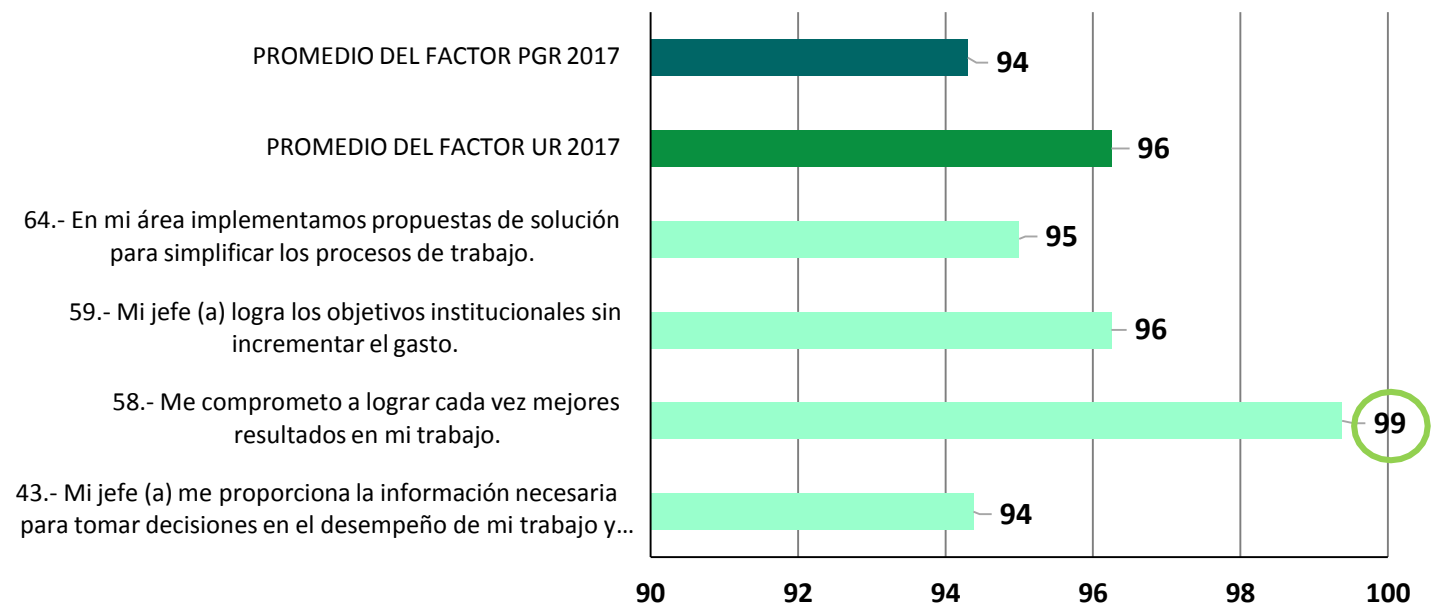
**96**

**Promedio  
 212-DGALEYN**

**98 ≥; 85 ≤**

**Umbral**

### XXIII. ENFOCAR A RESULTADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR 212/ ECCO 2017



**La DGALEYN está integrada por servidores públicos y servidoras públicas, que están muy comprometidas en lograr cada vez mejores resultados en sus actividades.**

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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.

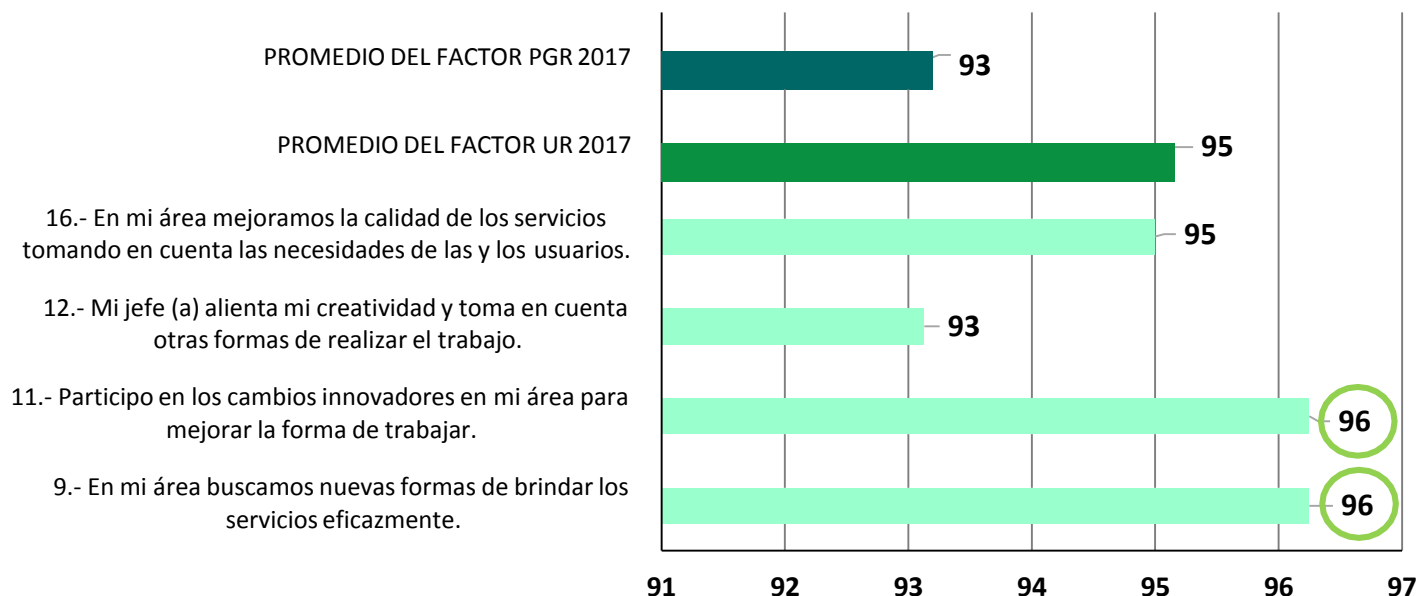
95

Promedio  
212-DGALEYN

98 ≥; 85 ≤

Umbral

### XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA UR 212 / ECCO 2017



Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la DGALEYN.

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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.)

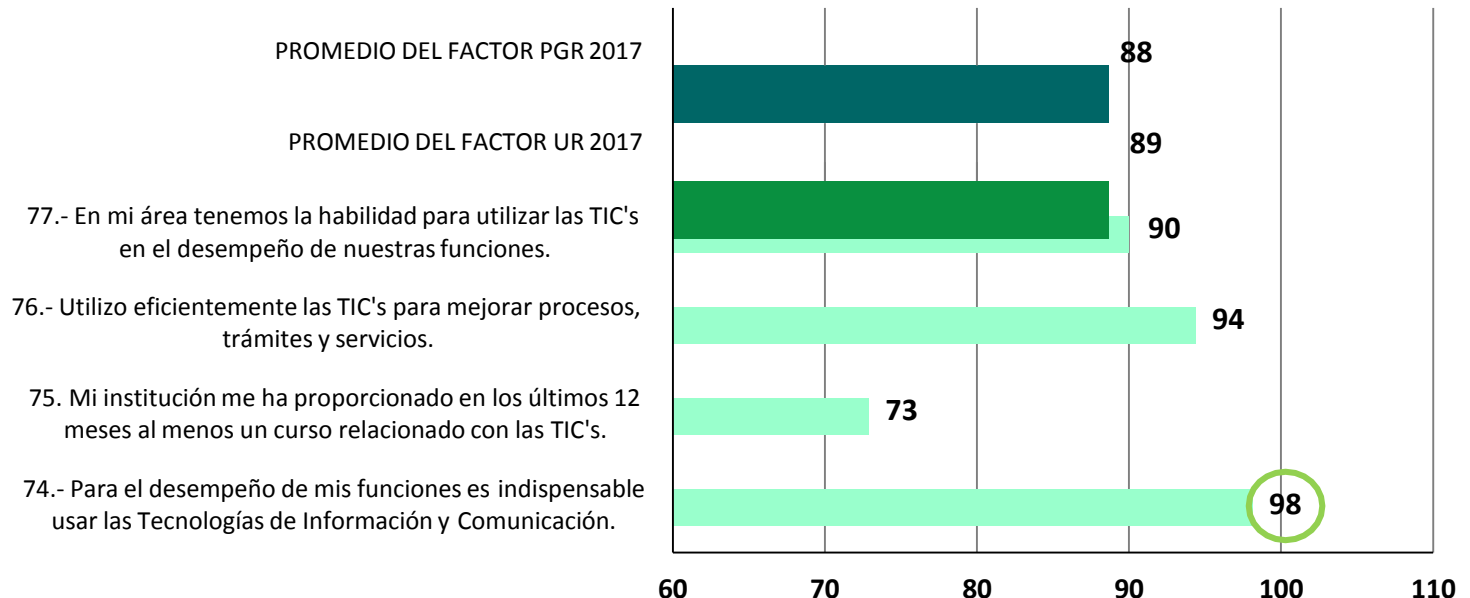
### XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's) UR 212 / ECCO 2017

89

Promedio  
212-DGALEYN

98 ≥; 85 ≤

Umbral



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.



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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 UR 212 / ECCO 2017

94

Promedio  
212-DGALEYN

98 ≥; 85 ≤

Umbral



Los reactivos mejor calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones. Se tendrá que reforzar el reconocimiento cuando se logran los objetivos encomendados.

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

**212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

**Factor Fractal de Igualdad y No  
Discriminación**

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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.

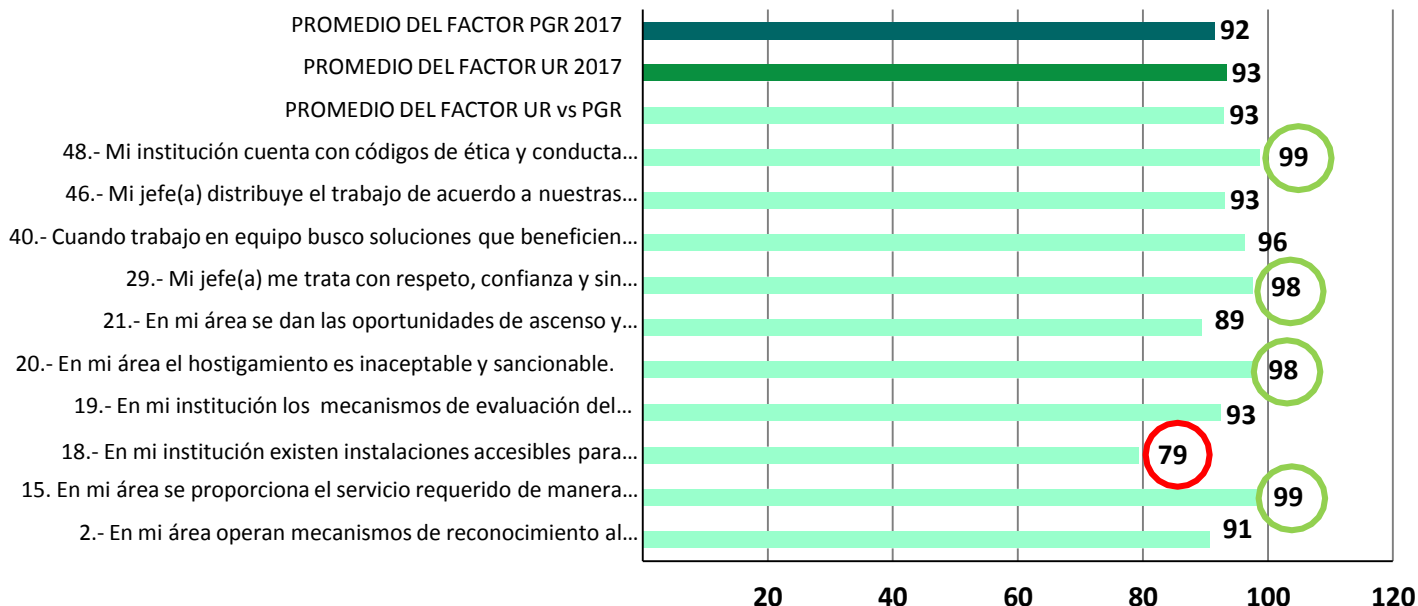
### XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN UR 212 / ECCO 2017

93

Promedio  
212-DGALEYN

98 ≥; 85 ≤

Umbral



Este factor muestra que el personal adscrito a la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, tiene conocimiento que en la Institución se cuenta con códigos de Ética y conducta, así como que los jefes los tratan con respeto y confianza

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

**212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

**Factor Específico por Ramo  
(FER)**

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

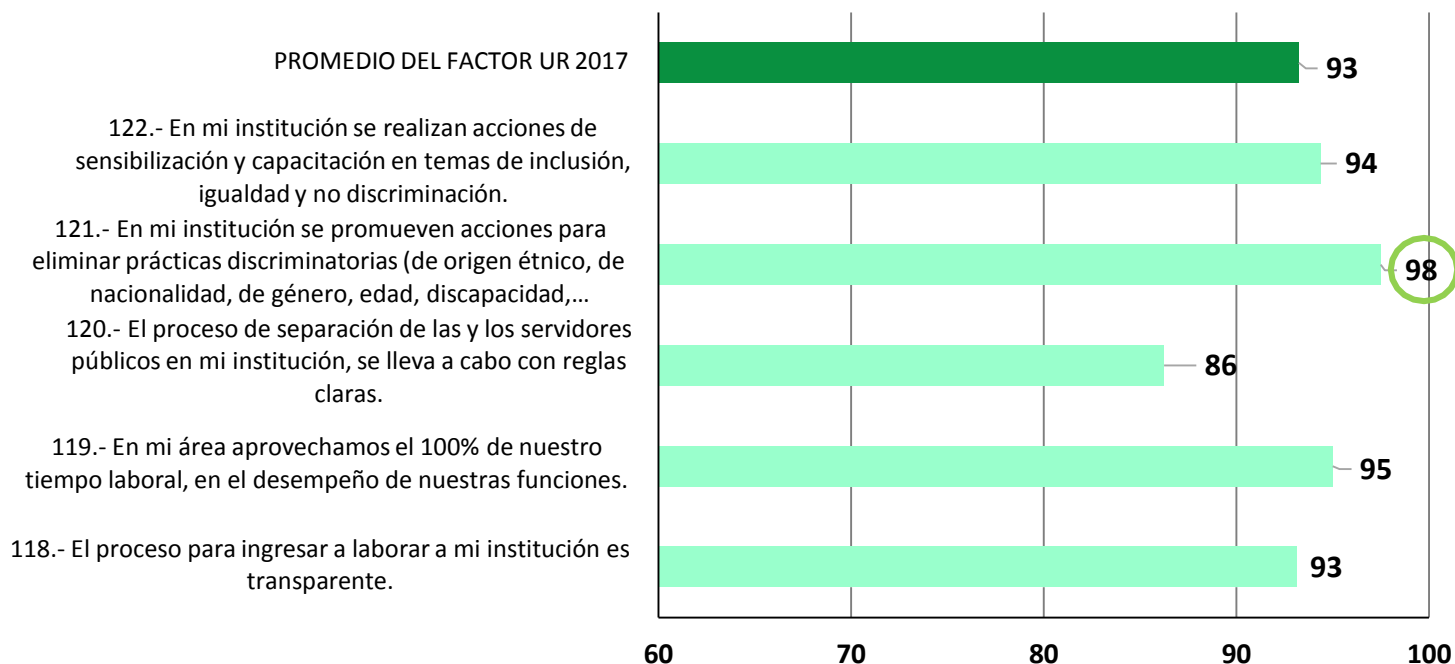
ECCO - 37\_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017  
UR 212 / ECCO 2017

**93**

**Promedio  
212-DGALEYN**

**98 ≥; 85 ≤**

**Umbral**



Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la DGALEYN, debería ser un poco más transparente.



PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

**212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

## 2. Análisis Cualitativo

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

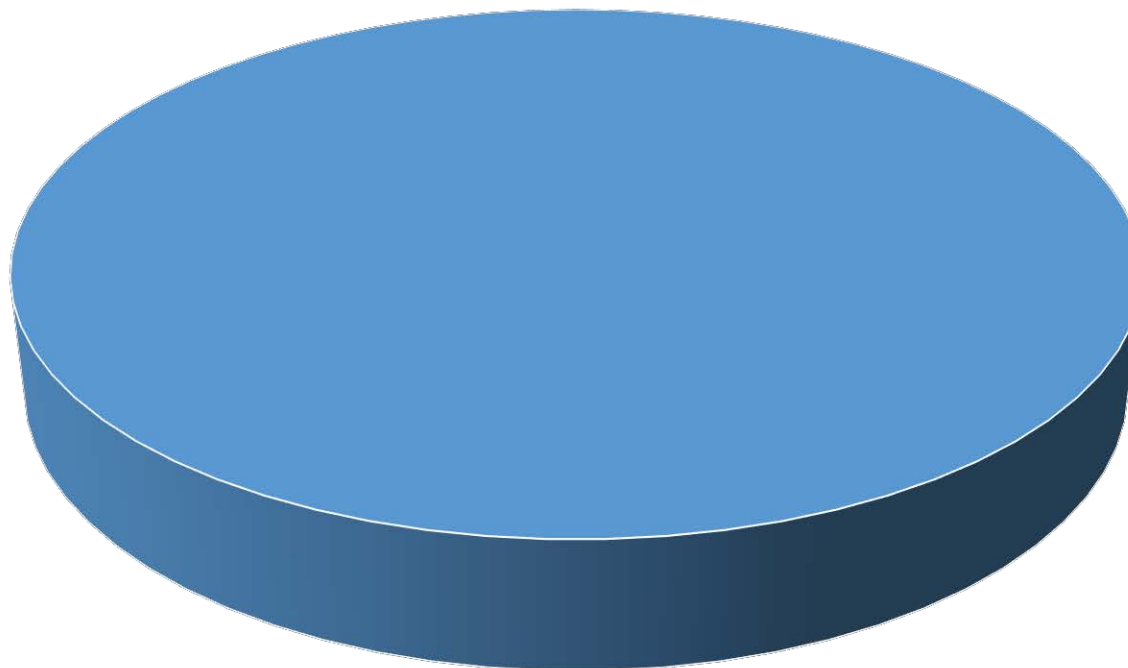
**212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

**Comentarios y Sugerencias**

# **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

## **212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

Total de opiniones



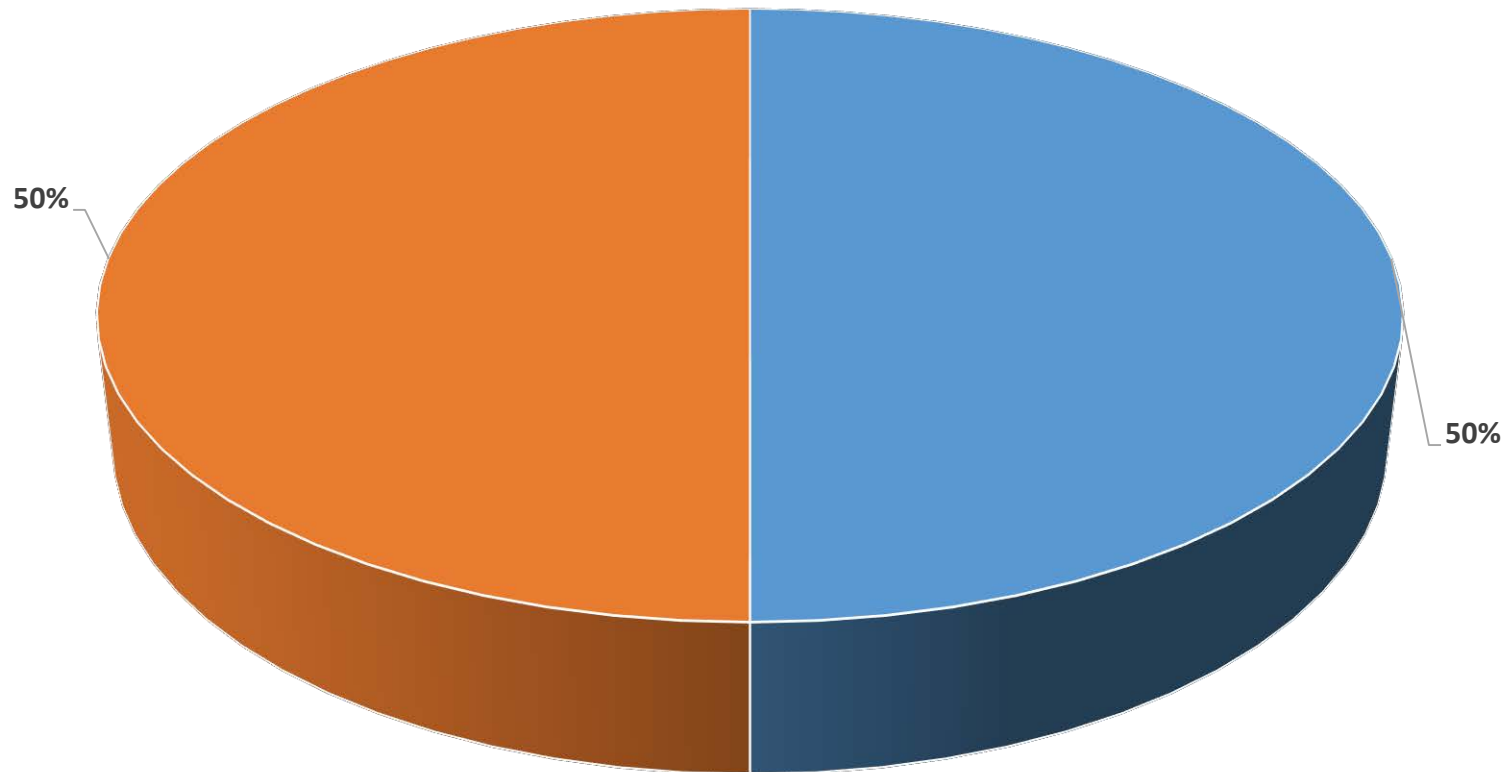
■ Felicitación o reconocimiento

**El 100% de las opiniones que se emitieron por parte de los servidores públicos en la encuesta de Clima y Cultura Organizacional, fueron de felicitación y/o reconocimiento.**

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

Sugerencias



- EXCELENTE ENCUESTA, GRACIAS!
- En todos los años que llevo laborando en el servicio público, me parece la mejor institución en la que he estado.

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

**212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

## **3. Análisis Comparativo**

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

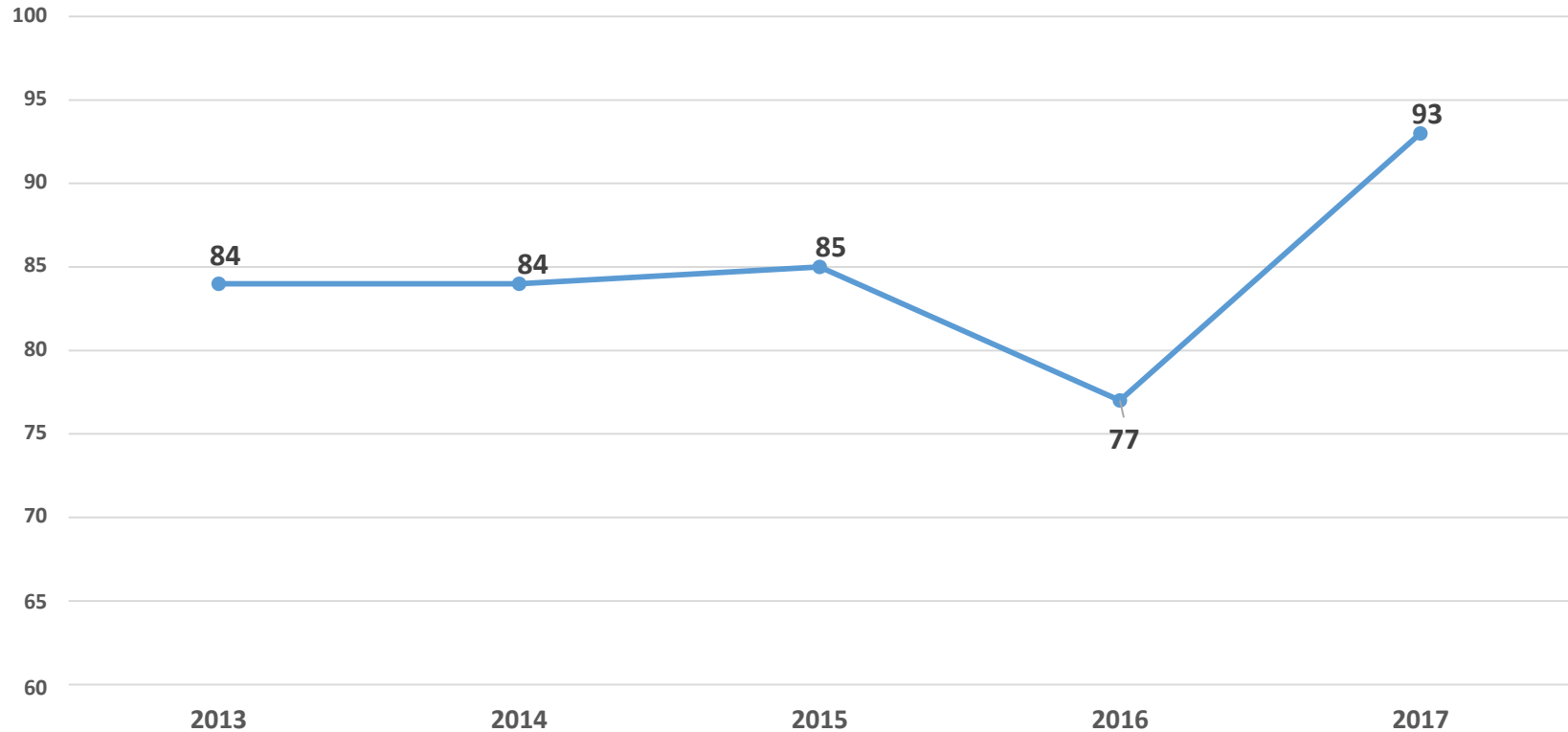
**212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

### **3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas**

# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

RESULTADO ECCO DGALEYN  
COMPARATIVO HISTÓRICO



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, del año 2013 al 2017.

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

**212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

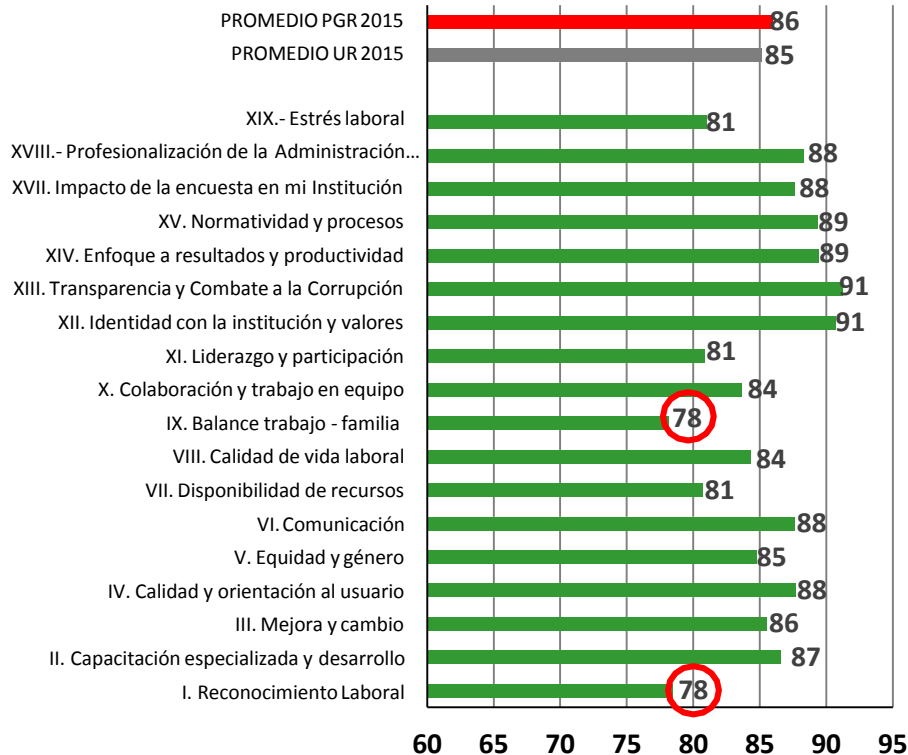
## **3.2. Resultados PGR 2015 Vs. 2017**



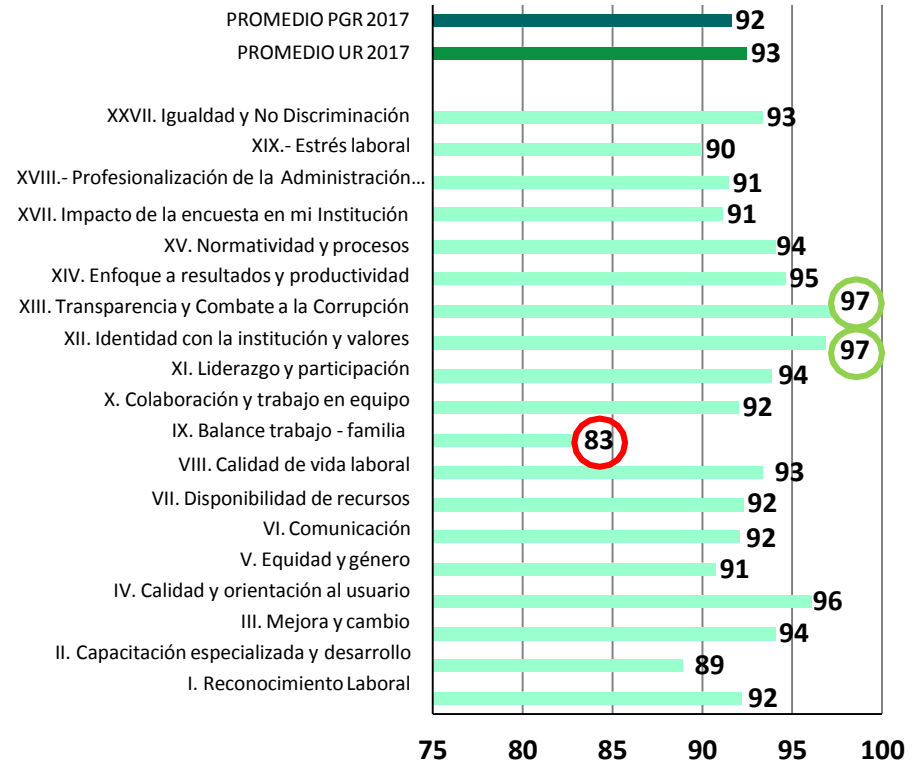
# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

FACTORES  
UR 212 / ECCO 2015



FACTORES  
UR 212 / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de los ejercicios 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor XI. Liderazgo y participación, con 13 puntos arriba para 2017.

PGR

PROCURADURÍA GENERAL  
DE LA REPÚBLICA



**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

**212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

**Efectividad del último PPTCCO**

## SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

### 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

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:

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

$$\frac{00 \text{ Prácticas cumplidas}}{14 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = 00\% \text{ de efectividad}$$

# **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNOS INTERNACIONALES**

## **DELEGACIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

### 38.- Adaptable al entorno.

**0 cumplidas** X 100 = **0%** de efectividad  
2 programadas

### 39.- Adaptable al Ciudadano.

**1 cumplidas** X 100 = **0%** de efectividad  
2 programadas

### 40.- Colaborativa.

**1 cumplida** X 100 = **0%** de efectividad  
2 programada

### 41.- Eficiente.

**0 cumplida** X 100 = **0%** de efectividad  
2 programada

### 42.- Equilibrada.

**0 cumplidas** X 100 = **0%** de efectividad  
2 programadas

## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNOS INTERNACIONALES DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

### 46.- Inclusiva.

1 cumplidas

X 100 = 0% de efectividad

2 programadas

### 47.- Motivada.

1 cumplida

X 100 = 0% de efectividad

2 programada

### 48.- Organizada.

1 cumplida

X 100 = 0% de efectividad

2 programada

### 49.- Íntegra.

1 cumplida

X 100 = 0% de efectividad

2 programada

### 50.- Profesional.

0 cumplida

X 100 = 0% de efectividad

2 programada



## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

- 4. Definición de objetivos estratégicos.**
- 5. Definición de prácticas de transformación**
- 6. Calendarización de prácticas de transformación.**

**SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNOS INTERNACIONALES****212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

El seguimiento de las prácticas de transformación 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.

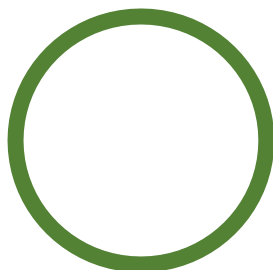
## **SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES**

### **212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD**

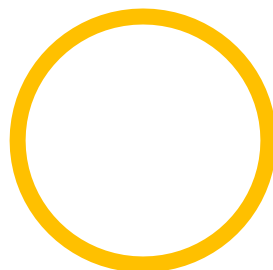
Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (**PTCCO**), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2017.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior de 85 puntos o menores.

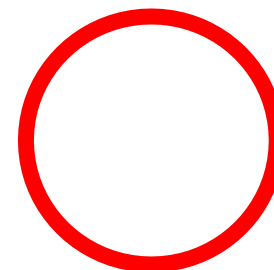
**98 ≥; 85 ≤**



**98-100**



**97-86**



**85-70**





# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD



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

INSTITUCIÓN

212	Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad
-----	--

FACTOR

II. Capacitación especializada y desarrollo

- 5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.
- 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Pronover la solicitud de cursos de capacitación especializados para el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, que permita su desarrollo personal

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X			MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
					O			P													
1	Solicitar a la Coordinación Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, realizar las gestiones correspondientes para que se programen cursos de capacitación para el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	Enlace Administrativo	Oficio	Semestral			TODO EL PERSONAL	R													

LIC. SALVADOR LÓPEZ NAVARRETE  
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA MONTAÑO GARCÍA  
FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD



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

**INSTITUCIÓN**

212

Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad

**FACTOR**

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**

Promover y difundir la Cultura de Equidad de Género, así como las condiciones para el desarrollo de personas con capacidades diferentes entre el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Solicitar a la Coordinación Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, se difunda entre el personal, las instalaciones especiales con las que cuenta el edificio para personas con capacidades diferentes	Enlace Administrativo	Oficio	Semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2	Difundir entre el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, las acciones que solicita la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015, relativa a la Igualdad Laboral y No Discriminación	Enlace Administrativo	Correo Electrónico	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														

  
LIC. SALVADOR LÓPEZ NAVARRETE  
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

  
LIC. GLORIA MONTAÑO GARCÍA  
FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD



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

INSTITUCIÓN

212	Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad
-----	--

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover un equilibrio entre la vida laboral y familiar, con acciones que permitan cumplir con los horarios de trabajo establecidos para fomentar la productividad, eficiencia y eficacia laboral
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Solicitar a la Coordinación Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, se difunda entre el personal la prestación de Guarderías con la que cuenta la institución.	Enlace Administrativo	Correo Electrónico	Bimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	Continuar con las propuestas de roles de guardías, para cumplir con las necesidades del servicio en las Áreas que así lo requieran	Enlace Administrativo	Memorandums	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												

LIC. SALVADOR LÓPEZ NAVARRETE  
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA MONTANO GARCÍA  
FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD



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

**INSTITUCIÓN**

<b>212</b>	<b>Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad</b>
------------	---

**FACTOR**

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**

Difundir los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional 2017 entre el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, así como las mejoras a realizar (PTCCO 2018)

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018													
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Difundir los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional a los servidores públicos adscritos y las servidoras públicas adscritas a la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	Enlace Administrativo	Correo Electrónico	Un mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	Difundir las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2017 de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	Enlace Administrativo	Correo Electrónico	Un mes	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													

LIC. SALVADOR LÓPEZ NAVARRETE  
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA MONTAÑO GARCÍA  
FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD



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

**INSTITUCIÓN**

212	Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad
-----	--

**FACTOR**

XVIII. Profesionalización de la Administración Pública Federal  
 5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.  
 6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.  
 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Pronover la solicitud de cursos de capacitación especializados para el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, que permita su desarrollo personal

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X			MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Solicitar a la Coordinación Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, realizar las gestiones correspondientes para que se programen cursos de capacitación para el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	Enlace Administrativo	Oficio	Semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														

LIC. SALVADOR LÓPEZ NAVARRETE  
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA MONTANO GARCÍA  
FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA





# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD



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

INSTITUCIÓN

212	Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad
-----	--

FACTOR

XIX. Estrés laboral

- 1.- En mi área se reconoce el logro de resultados.
- 26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.
- 28.- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.
- 31.- En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover entre el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, las condiciones de seguridad e higiene con las que se cuenta en el inmueble

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Solicitar a la Coordinación Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, realizar las gestiones correspondientes para que se difundan las condiciones de seguridad e higiene con las que cuenta el inmueble, para ser difundidas entre el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	Enlace Administrativo	Oficio	Semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														

LIC. SALVADOR LÓPEZ NAVARRETE  
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA MONTAÑÓN GARCÍA  
FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD



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

**INSTITUCIÓN**

212

Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad

**FACTOR**

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.  
77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el desempeño de nuestras funciones.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Promover la solicitud de cursos de capacitación en materia de TIC's, para el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, que permita su desarrollo profesional

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Solicitar a la Coordinación Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, realizar las gestiones correspondientes para que se programen cursos de capacitación relacionados con Tecnologías de la Información y Comunicaciones, para el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	Enlace Administrativo	Oficio	Semestral		X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														

LIC. SALVADOR LÓPEZ NAVARRETE

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA MONTAÑO GARCÍA

FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD



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

**INSTITUCIÓN**

212	Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad
-----	--

**FACTOR**

X. Colaboración y trabajo en equipo

39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo..

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Fomentar y generar las condiciones que permitan al personal de la DGALEYN fortalecer sus competencias laborales en temas de Trabajo en Equipo

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
1	Solicitar a la Coordinación Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, realizar las gestiones correspondientes para que se programen cursos/talleres en materia de Trabajo en Equipo.	Enlace Administrativo	Oficio	Anual	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												

LIC. SALVADOR LÓPEZ NAVARRETE  
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA MONTAÑA GARCÍA  
FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA





# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD



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

INSTITUCIÓN

212	Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad
-----	--

FACTOR

II. Capacitación especializada y desarrollo  
5.- La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.  
6.- En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Pronover la solicitud de cursos de capacitación especializados para el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, que permita su desarrollo personal

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
					O			P															
1	Solicitar a la Coordinación Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, realizar las gestiones correspondientes para que se programen cursos de capacitación para el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	Enlace Administrativo	Oficio	Semestral		X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															

LIC. SALVADOR LÓPEZ NAVARRETE  
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA MONTAÑA GARCÍA  
FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD



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

**INSTITUCIÓN**

212	Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad
-----	--

**FACTOR**

VII. Disponibilidad de recursos  
26.- El equipo de cómputo con que cuento es eficiente para el desarrollo de mi trabajo.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Promover la solicitud de cursos de capacitación en materia de TIC's, para el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, que permita su desarrollo profesional

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL		2018															
					E	X	P	R	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
					O																			
1	Solicitar a la Coordinación Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, realizar las gestiones correspondientes para que se programen cursos de capacitación relacionados con Tecnologías de la Información y Comunicaciones, para el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad.	Enlace Administrativo	Oficio	Semestral		X		TODO EL PERSONAL																

LIC. SALVADOR LÓPEZ NAVARRETE  
FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA MONTAÑO GARCÍA  
FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA



# SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

## 212- DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD



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

INSTITUCIÓN

212	Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad
-----	--

FACTOR

VIII. Calidad de vida laboral 31.- En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.
---

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover y difundir la Cultura de Calidad de vida laboral, entre el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad
---

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018												
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
					O			P	R											
1	Permitir a todo el personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, el procedimiento a seguir en caso de tener algún requerimiento en cuestión de limpieza y seguridad, así como cuando se presente algún requerimiento solicitar la atención de la Coordinación Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales.	Enlace Administrativo	Correo Electrónico	Anual		X	TODO EL PERSONAL													

LIC. SALVADOR LÓPEZ NAVARRETE

FIRMA DEL TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA MONTAÑO GARCÍA

FIRMA DE LA COORDINADORA ADMINISTRATIVA





