

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES



**CLIMA
ORGANIZACIONAL**

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

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

Tema	CONTENIDO	Página
	Introducción.....	3
1.	Análisis Cuantitativo.....	7
	1.1 Datos sociodemográficos	8
	1.2 Resultados por factores de mayor a menor	18
	1.3 Fortalezas y debilidades	23
	1.4 Factores básicos índice individual.....	26
	1.5 Factores fractales de clima y cultura organizacional.....	44
	1.6 Factores fractales de competencias.....	
	1.7 Factor fractal de igualdad y no discriminación.....	55
2.	Análisis Cualitativo	57
	2.1 Comentarios y sugerencias.....	58
3.	Análisis Comparativo	60
	3.1. Comparación de resultados entre PGR vs DGPI	61
	3.2. Comparativo Promedio ECCO entre PGR vs SJAJ vs DGPI	62
	3.3. Histórico Resultados ECCO DGPI.....	63
	3.2. Comparación de resultados 2015 vs 2017 DGPI.....	64
4.	Efectividad del último PTCCO	65
4.	Definición de Objetivos Estratégicos.....	72
5.	Definición de Prácticas de Transformación.....	72
6.	Prácticas de Transformación.....	73
7.	Difusión de Resultados.....	81
7.	Prácticas de Transformación relacionada con el factor liderazgo estratégico	83

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

INTRODUCCIÓN

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

La ECCO 2017 se transforma y fortalece su modelo centrado en el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio.

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

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

INTRODUCCIÓN

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.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

INTRODUCCIÓN

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.

INTRODUCCIÓN

En la ECCO 2017, la DGPI participó con **96** servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el **69.06%** del total del Universo registrado; la participación fue menor a la del año inmediato anterior que fue del 74.65%.

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

La **percepción promedio** de los participantes de la Dirección General de Procedimientos Internacionales en la encuesta fue de **90 puntos**, 6 puntos mas que la calificación obtenida el año anterior. Los resultados muestran que la Dirección General de Procedimientos Internacionales obtuvo un umbral superior de **96** puntos, es decir son los 10 reactivos mejor calificados, mientras que el umbral inferior es de **84** puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación que permitan mejorar el ambiente de trabajo enfocado al propio servidor público y a la cultura de servicio, en consonancia con la visión de la institución y las motivaciones personales.

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

96 ≥ ; 84 ≤



96 a 99
Excelente



85 a 95
Suficiente



80 a 84
Insatisfactorio

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

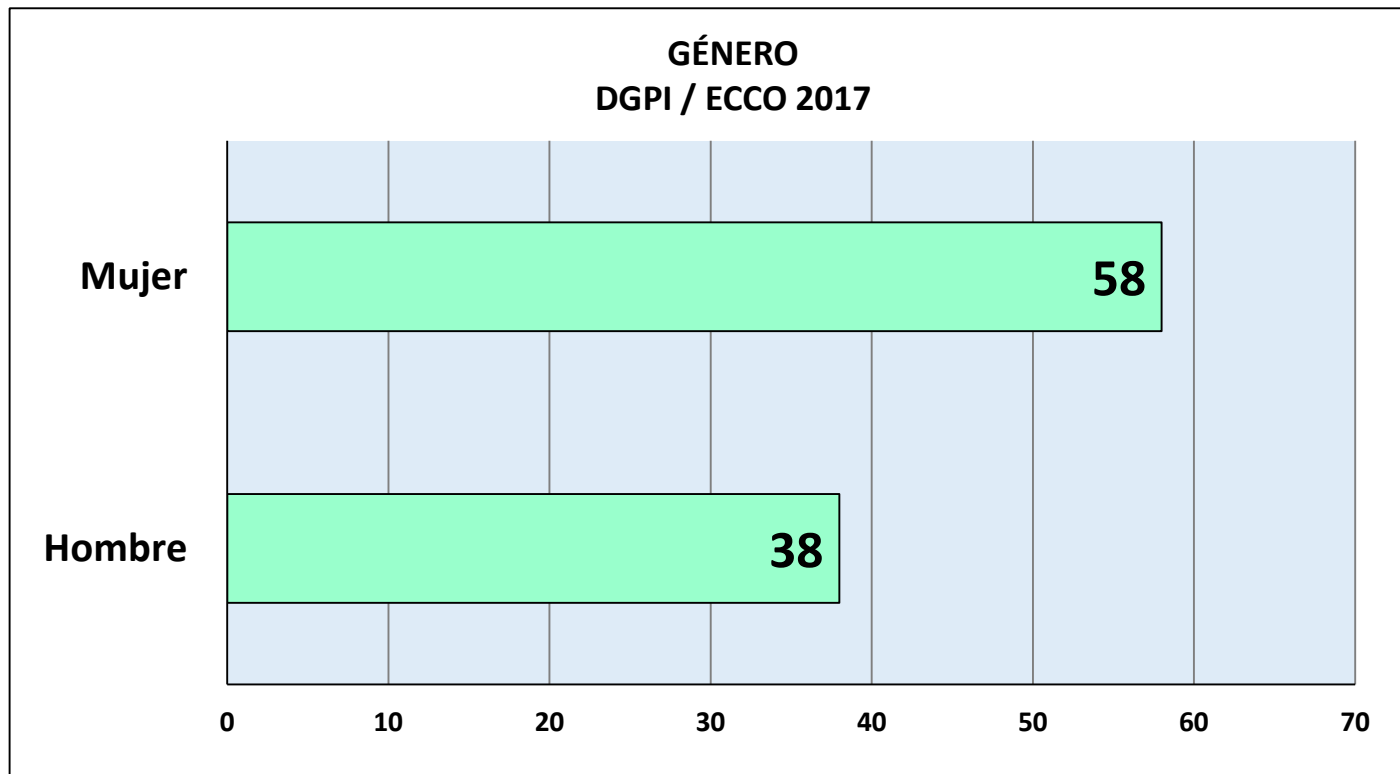
ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

La participación de las mujeres en la encuesta fue superior a la de los hombres, en términos absolutos tuvimos 60% de mujeres, y 40% de hombres. Hubo cambios respecto al año anterior en el que la participación de los hombres fue mayor con 56% mientras que las mujeres tuvieron 44%.

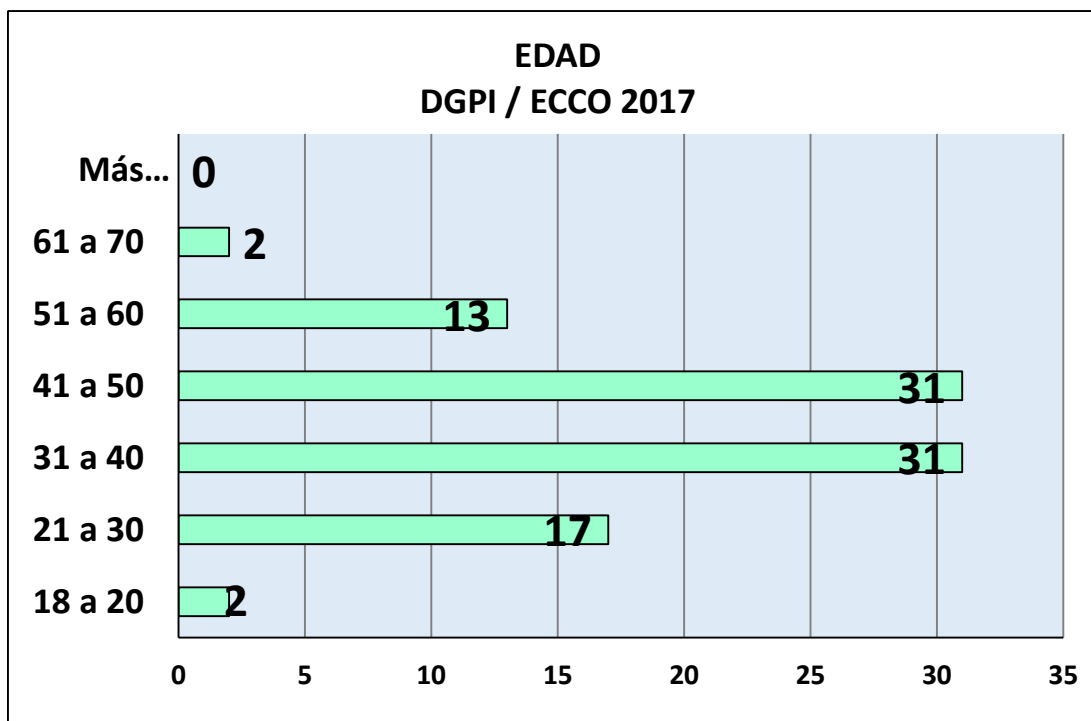


SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

El 84% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 18 y los 50 años, condición favorable para la DGPI al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional. Dicho porcentaje se mantuvo respecto al año anterior.

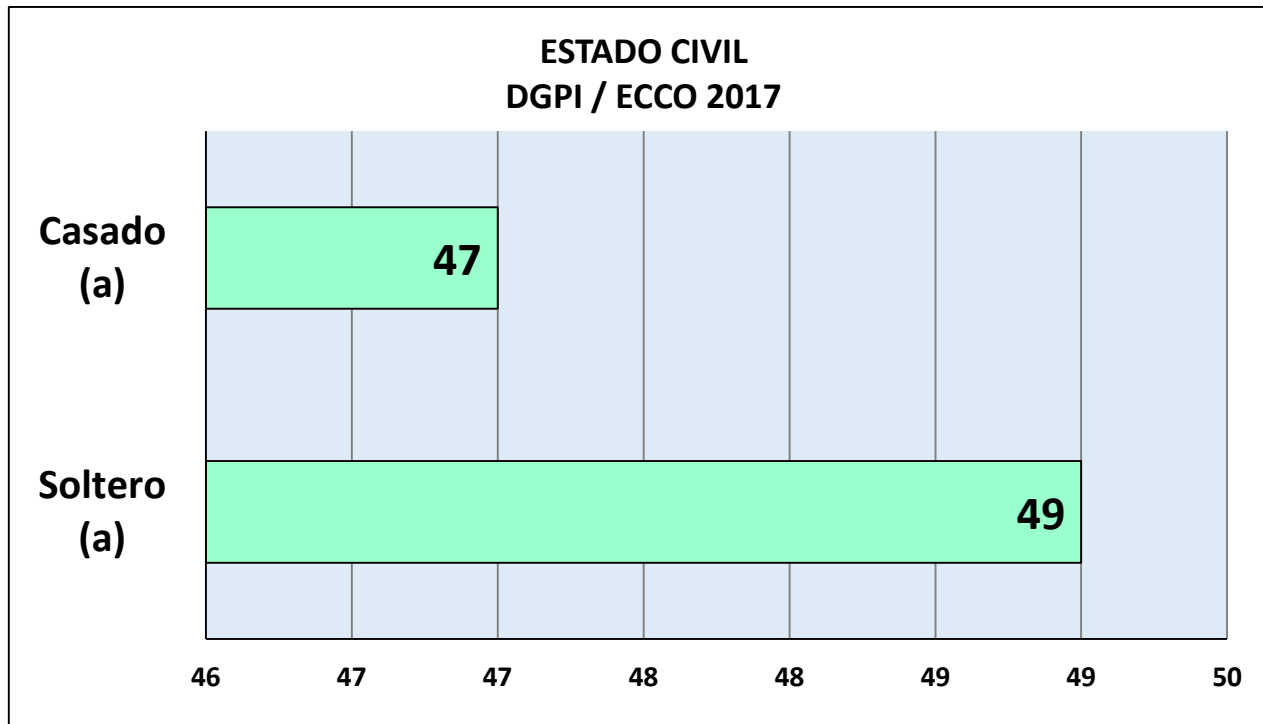


SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

El estado civil de las y los servidores públicos que participaron en la ECCO 2017, presentó una mayor participación de los solteros con un 55% mientras que los casados tuvieron 45%.

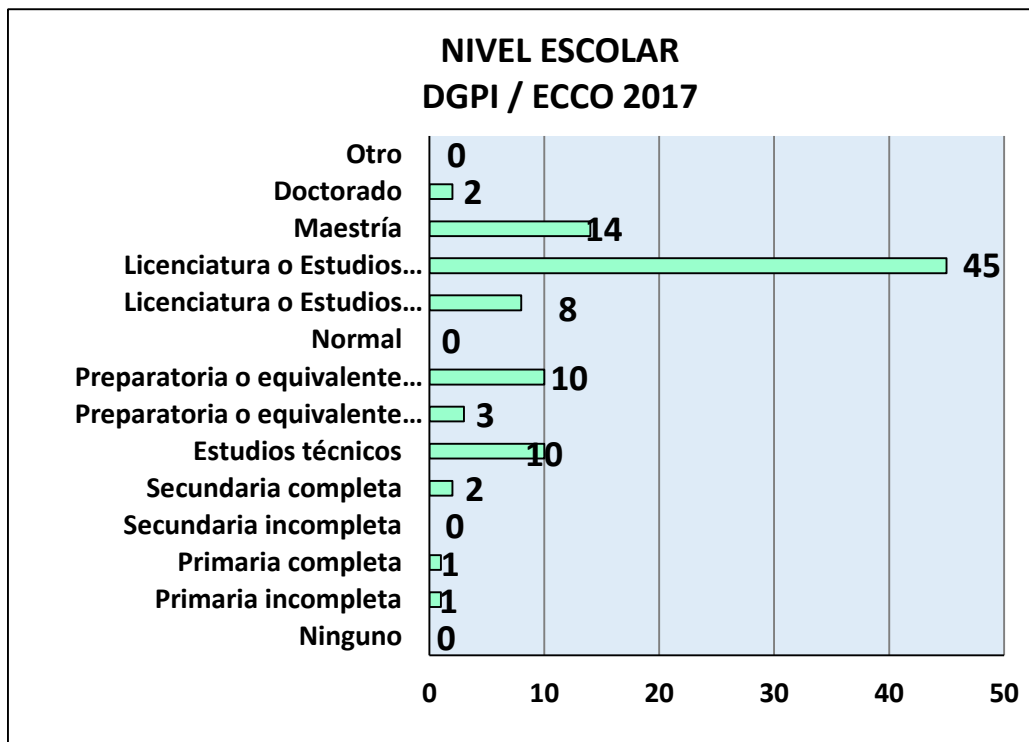


SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

El 46.9% de las servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta cuentan con estudios profesionales terminados, 14.6% cuenta con maestría y 2.1% con doctorado mientras que solo el 4.1% cuenta con estudios menores a nivel preparatoria. Lo que indica que existe un buen grado de profesionalización con más del 50% de personal con estudios mínimos de licenciatura.

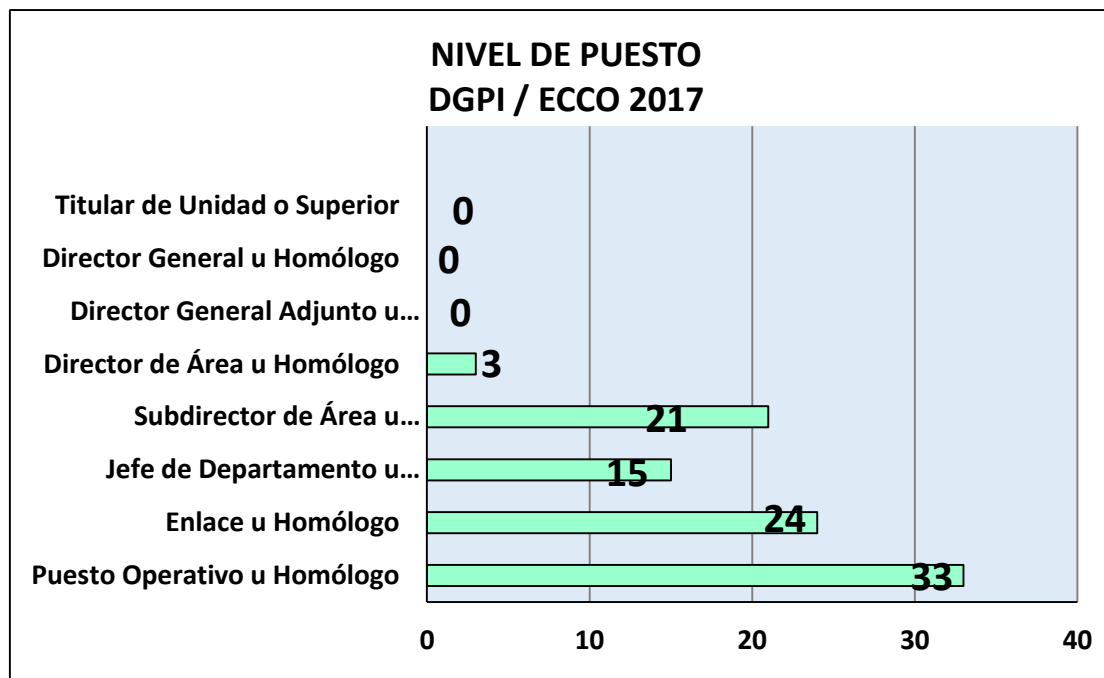


SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

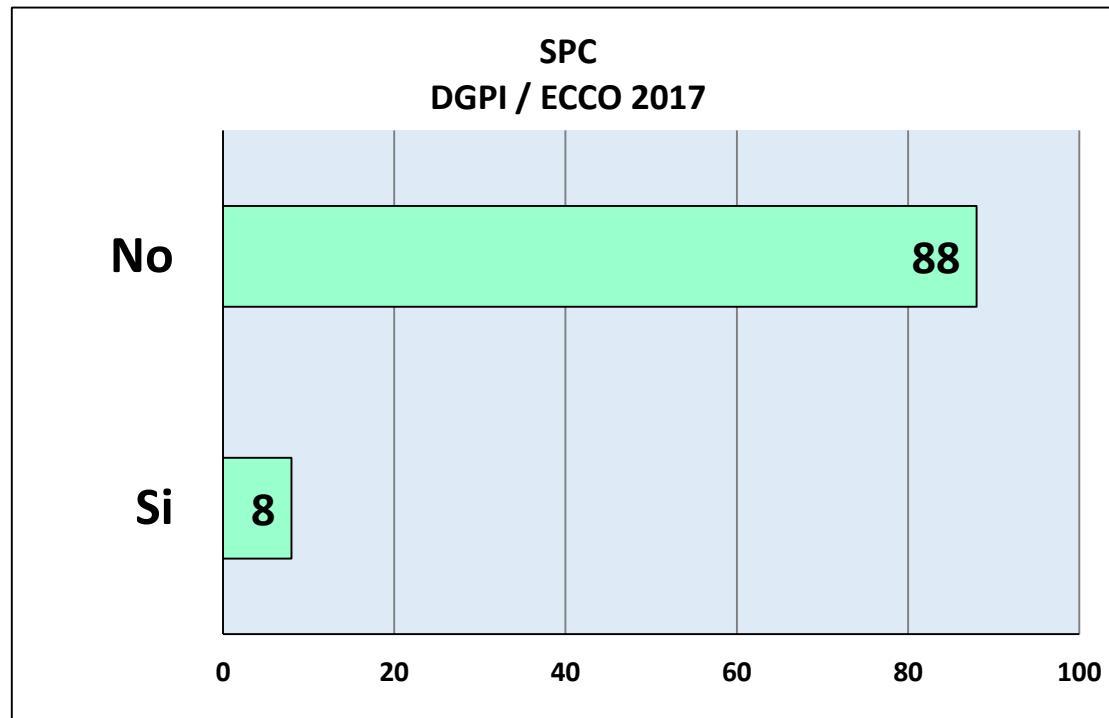
En promedio, 3.4 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la DGPI que participaron en la encuesta ostenta puesto Operativo u Homólogo, también se observa un incremento en la participación de los mandos superiores, condición importante para fortalecer el liderazgo integral del área.



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

El 18% del personal de la DGPI que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.

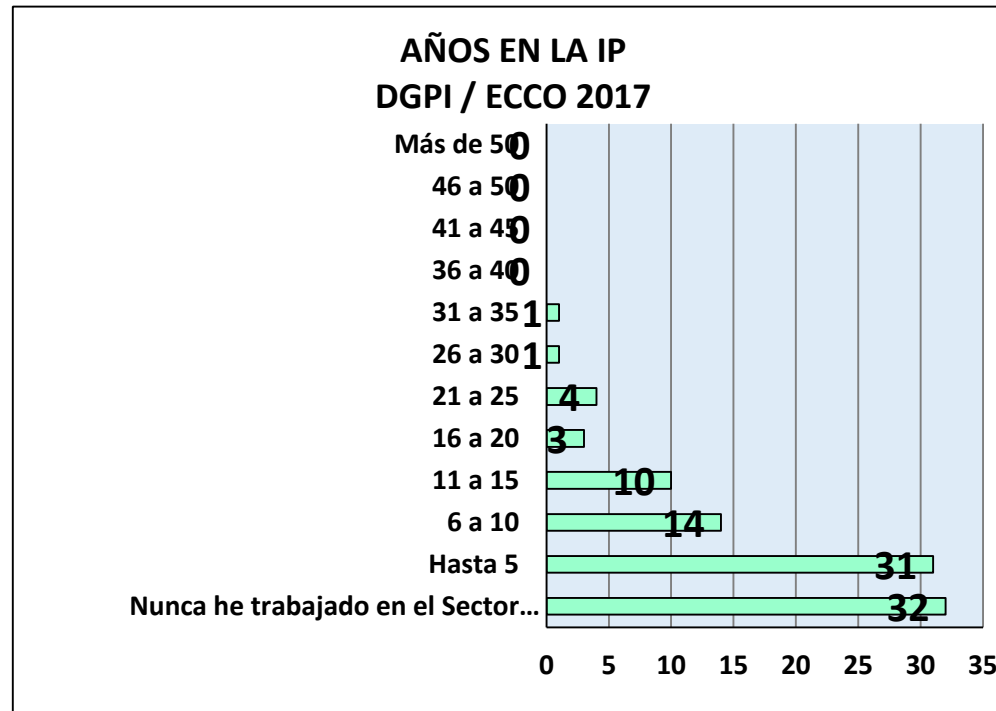


SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

El 67% de las y los servidores públicos participantes de la DGPI cuenta con experiencia en el sector privado, lo cual nos habla que hay apertura en la contratación de personal de ese sector. De los participantes en la encuesta 33% nunca han trabajado en la Iniciativa Privada por lo que cuentan con una amplia experiencia en la administración pública.

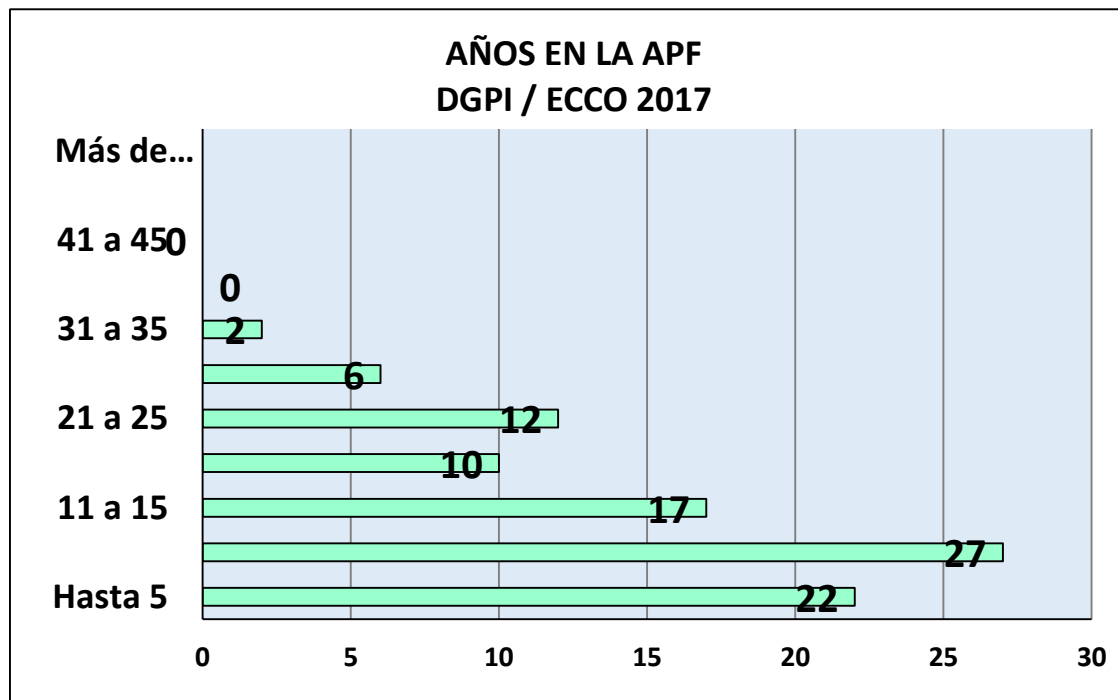


SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Del personal de la DGPI que realizó la encuesta solo el 23% tiene hasta 5 años en la administración pública, el 67% restante tiene más de 5 años, lo implica que se sienten a gusto en el sector público ya que no buscan un cambio al sector privado.

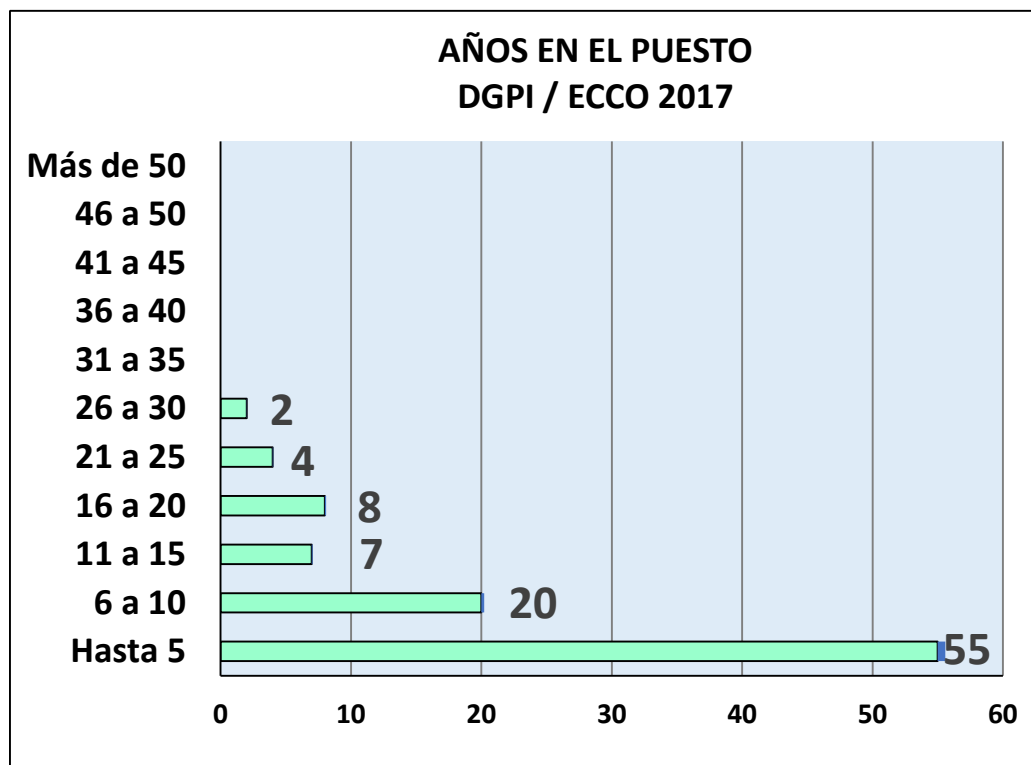


SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Se puede observar que el 43% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido más de 5 años en el puesto, lo implica poca oportunidad de crecimiento profesional, aunque también podemos decir que existe especialización en sus tareas por haberlas realizado durante tantos años.

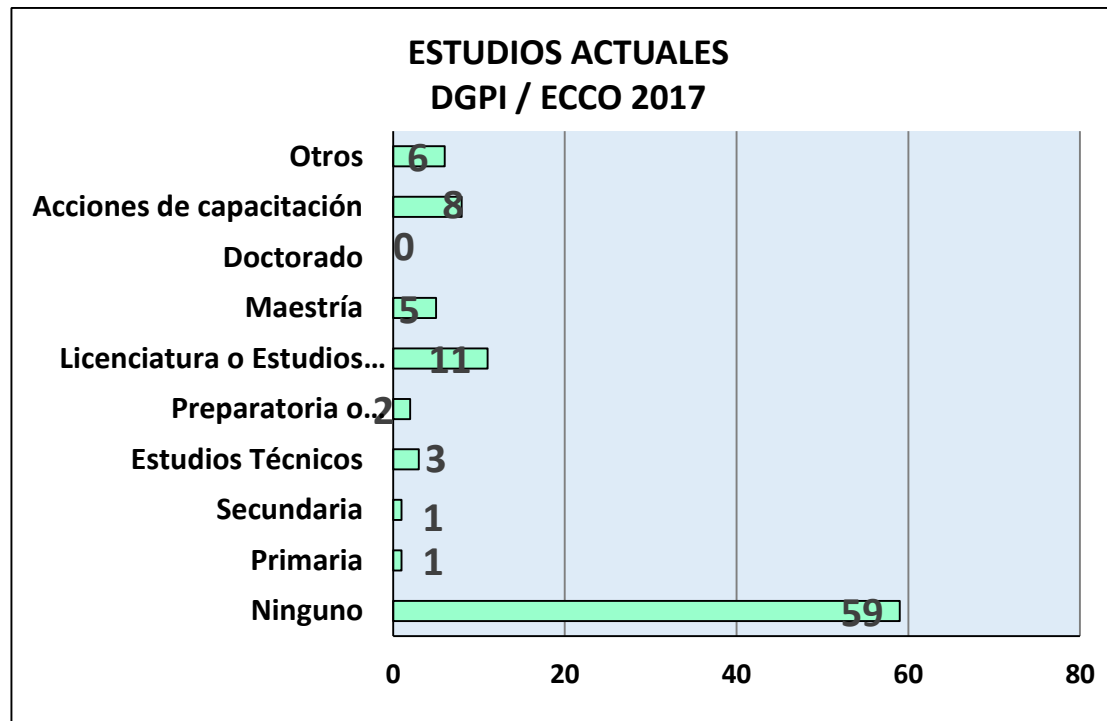


SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

El 39% del personal de la DGPI que realizó la encuesta se encuentra realizando algún tipo de estudio, lo que indica una mejora en el nivel educativo del área, ya que son parte del porcentaje de integrantes que no cuentan con un nivel de licenciatura, exceptuando las cinco personas que están realizando maestría.



RESULTADOS POR FACTORES DE MAYOR A MENOR



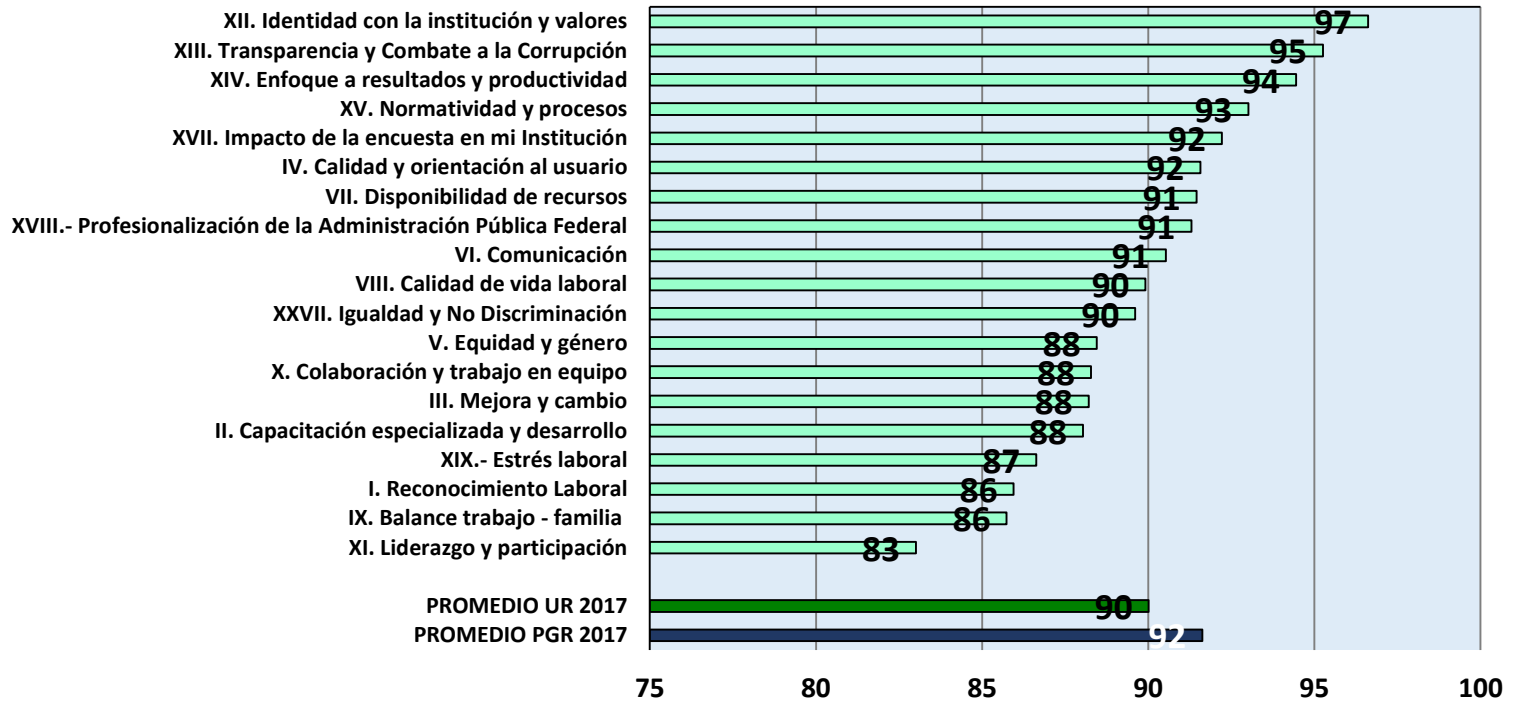
SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

RESULTADO POR FACTORES DE MAYOR A MENOR

En la DGPI la percepción es que la institución tiene un alto grado de transparencia y combate a la corrupción y se siente identificada con sus valores, rubros relacionados que tienen que ver con valores como la ética y acciones congruentes con una institución que imparte justicia. Por otro lado existe un áreas de oportunidad en el balance trabajo-familia y en liderazgo y participación.

FACTORES DE MAYOR A MENOR DGPI / ECCO 2017



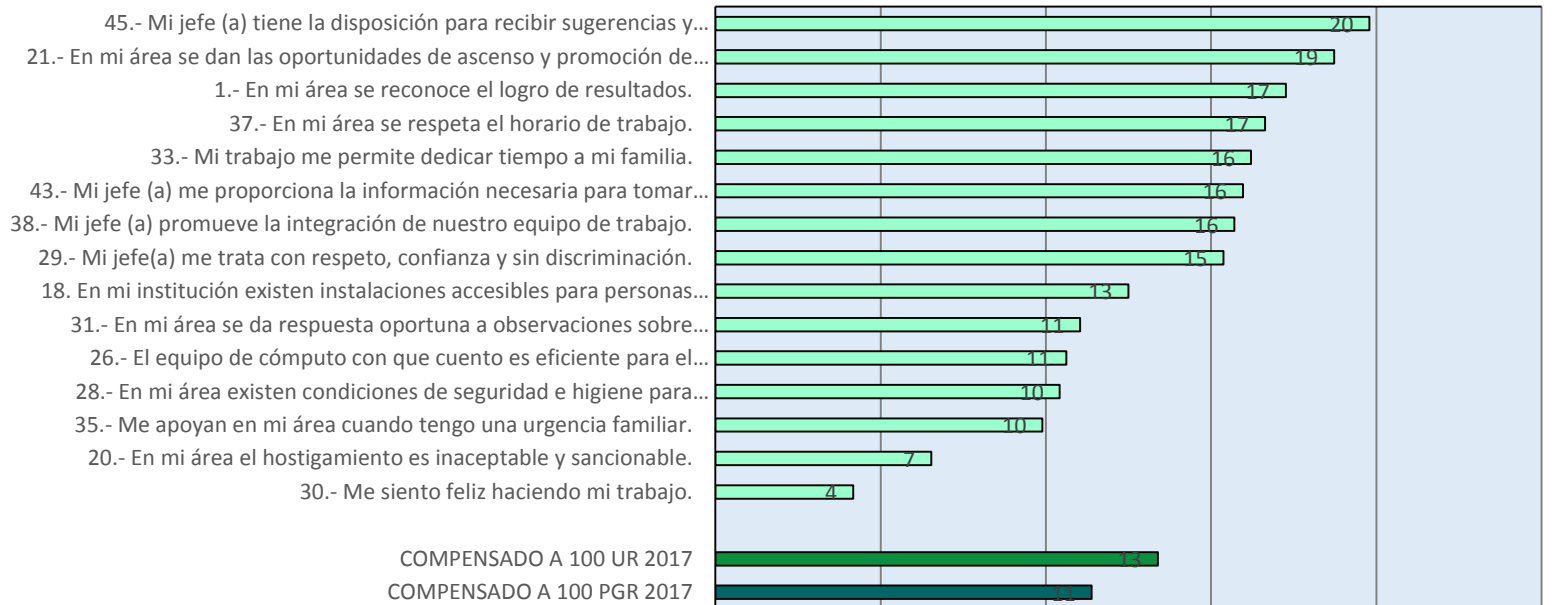
SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

RESULTADO POR FACTORES DE MAYOR A MENOR

Podemos visualizar en la gráfica que los factores que más estrés ocasionan a las y los servidores públicos de la DGPI, se relacionan con la disposición de los jefes a recibir sugerencias y con las oportunidades de ascenso y promoción.

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR DGPI / ECCO 2017



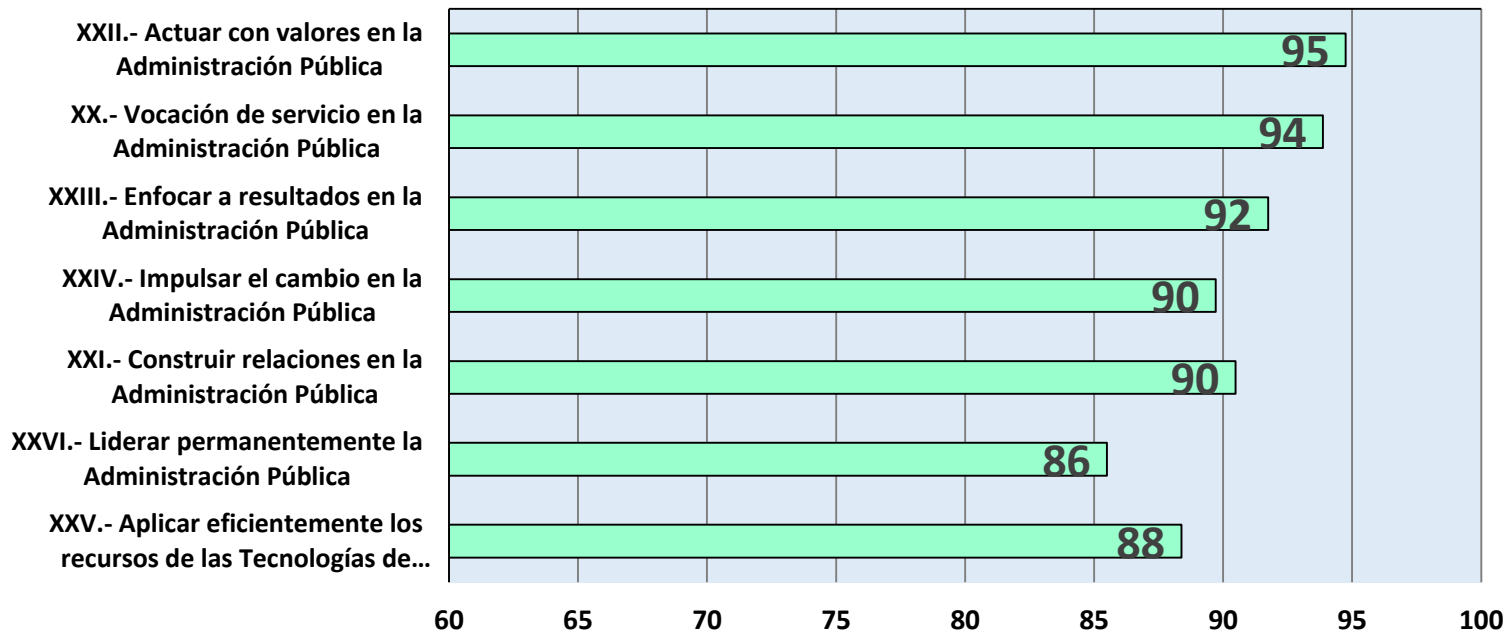
SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

RESULTADO POR FACTORES DE MAYOR A MENOR

En este grupo de factores, se puede apreciar la buena percepción de las y los servidores públicos de la DGPI con respecto a los valores y vocación del servicio; Aunque también podemos ver que se tiene un área de oportunidad en lo que se refiere a aplicar eficientemente los recursos TIC'S.

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS DGPI / 2017 DE MAYOR A MENOR



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

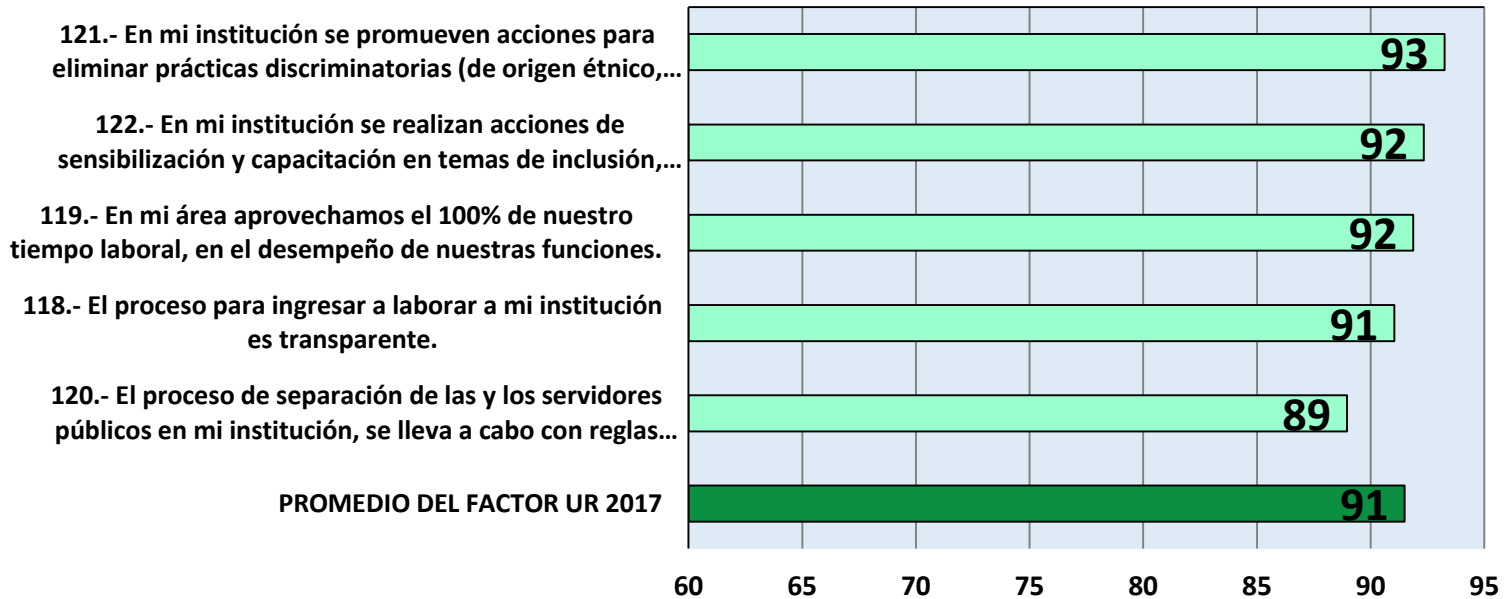
DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

RESULTADO POR FACTORES DE MAYOR A MENOR

El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la PGR, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se visualiza el proceso de separación como el de menor puntaje y donde se puede mejorar.

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

MAYOR A MENOR / DGPI / ECCO 2017



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

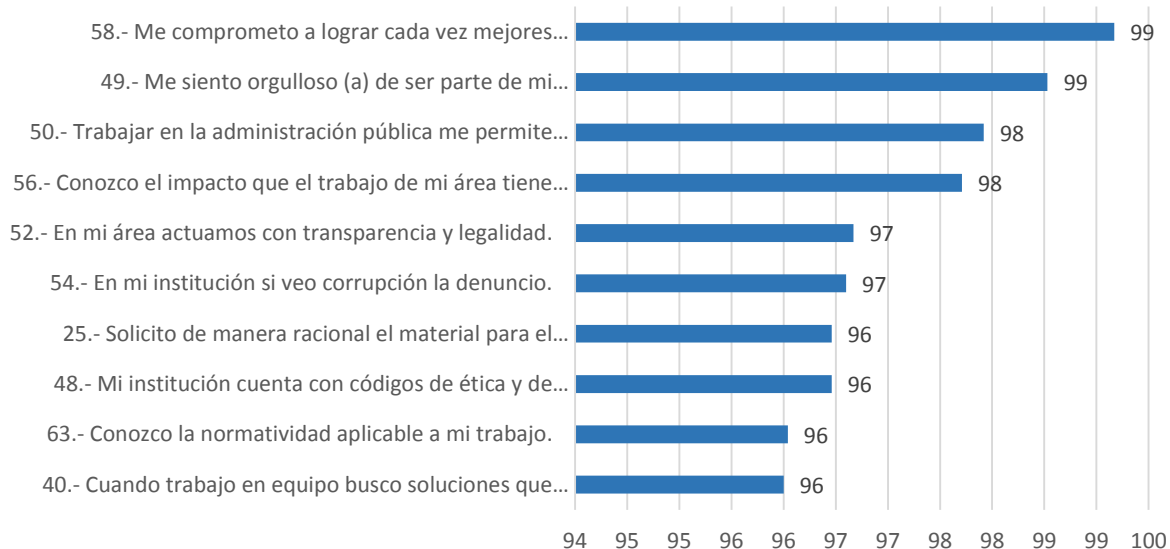
SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

FORTALEZAS

Como podemos apreciar en la gráfica el personal de la DGPI que contestó la encuesta se encuentra sumamente comprometido a lograr cada vez mejores resultados y muy orgullosos de pertenecer a la institución. Por lo que de ser esto correcto, se debe esperar un mejor desempeño y mejora continua.

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DGPI / ECCO 2017



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

DEBILIDADES

Como podemos observar en la gráfica, las principales áreas de oportunidad se encuentran principalmente en la parte de reconocimiento, capacitación y oportunidades de ascenso, ya que es la percepción que tienen los servidores públicos que contestaron la encuesta.

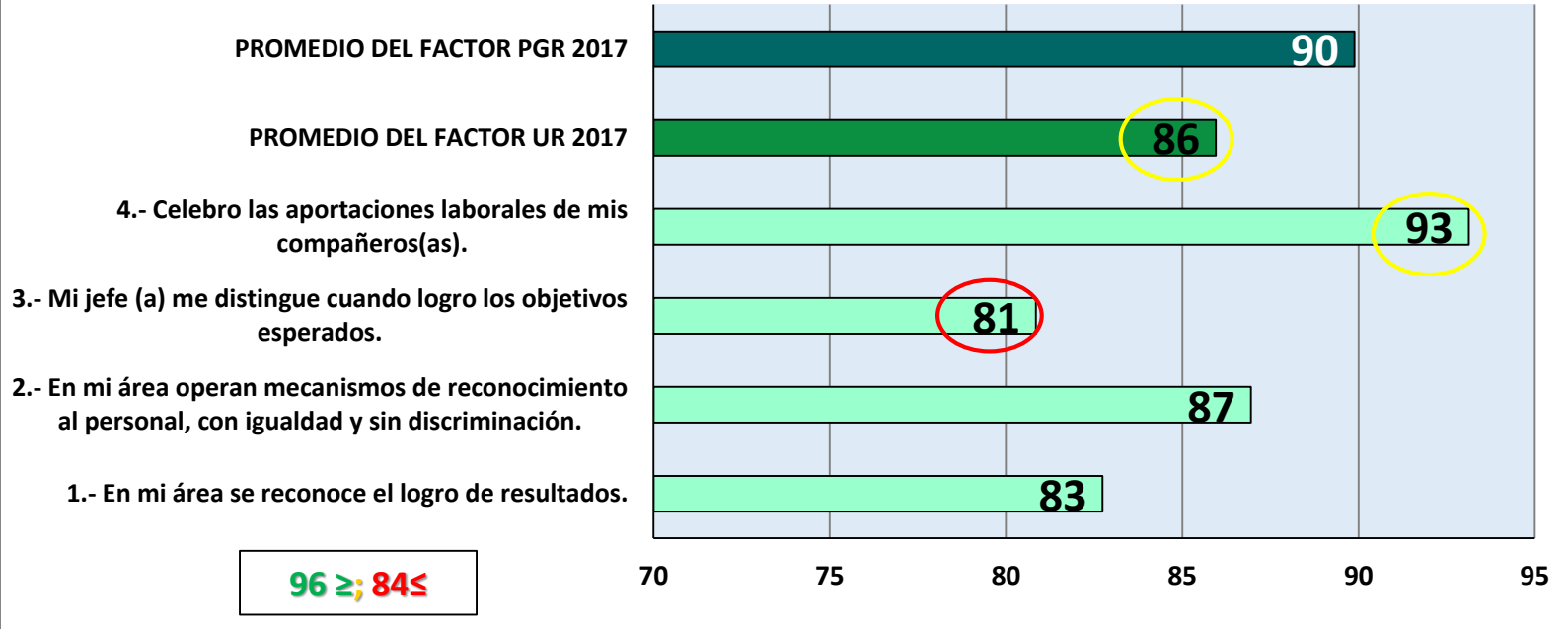


SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

FACTORES BÁSICOS
ÍNDICE INDIVIDUAL

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. .

I. RECONOCIMIENTO LABORAL
DGPI / ECCO 2017



Se puede apreciar en la gráfica que existe un área de oportunidad en el punto 3, ya que se obtuvo 81 puntos dos menos que el promedio mínimo.

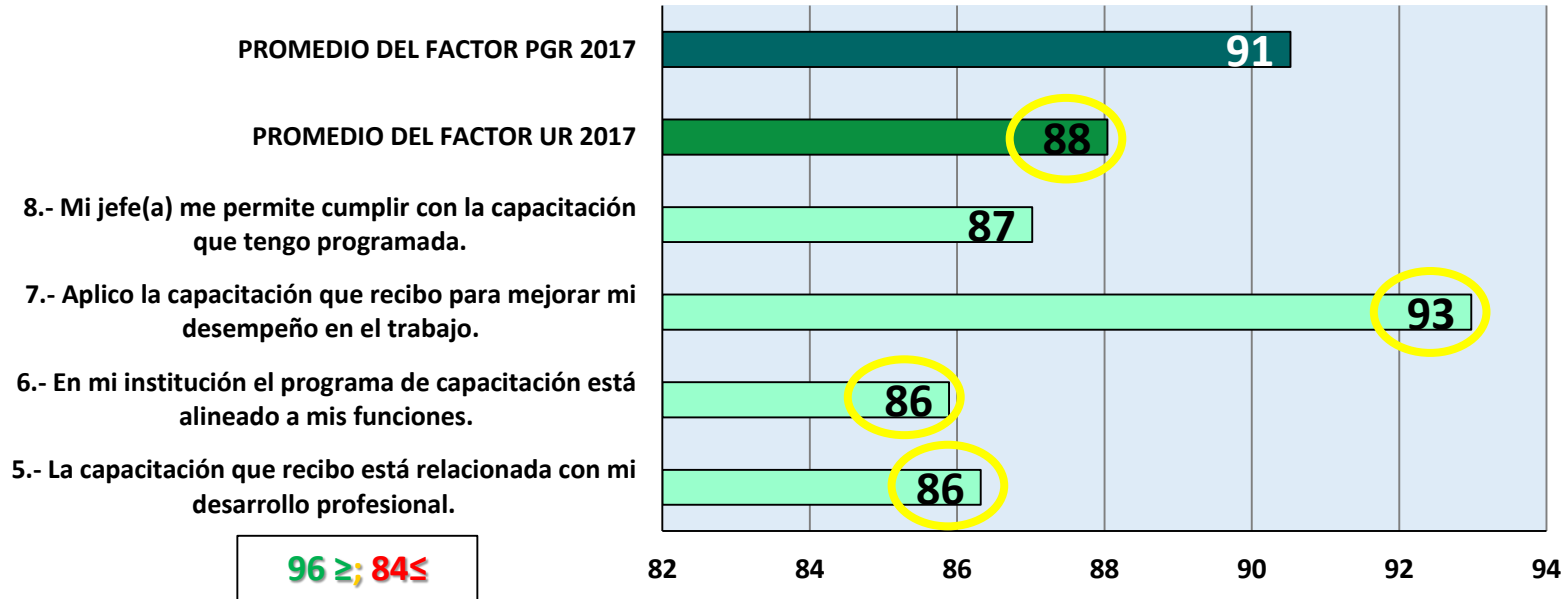
ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

DGPI / ECCO 2017

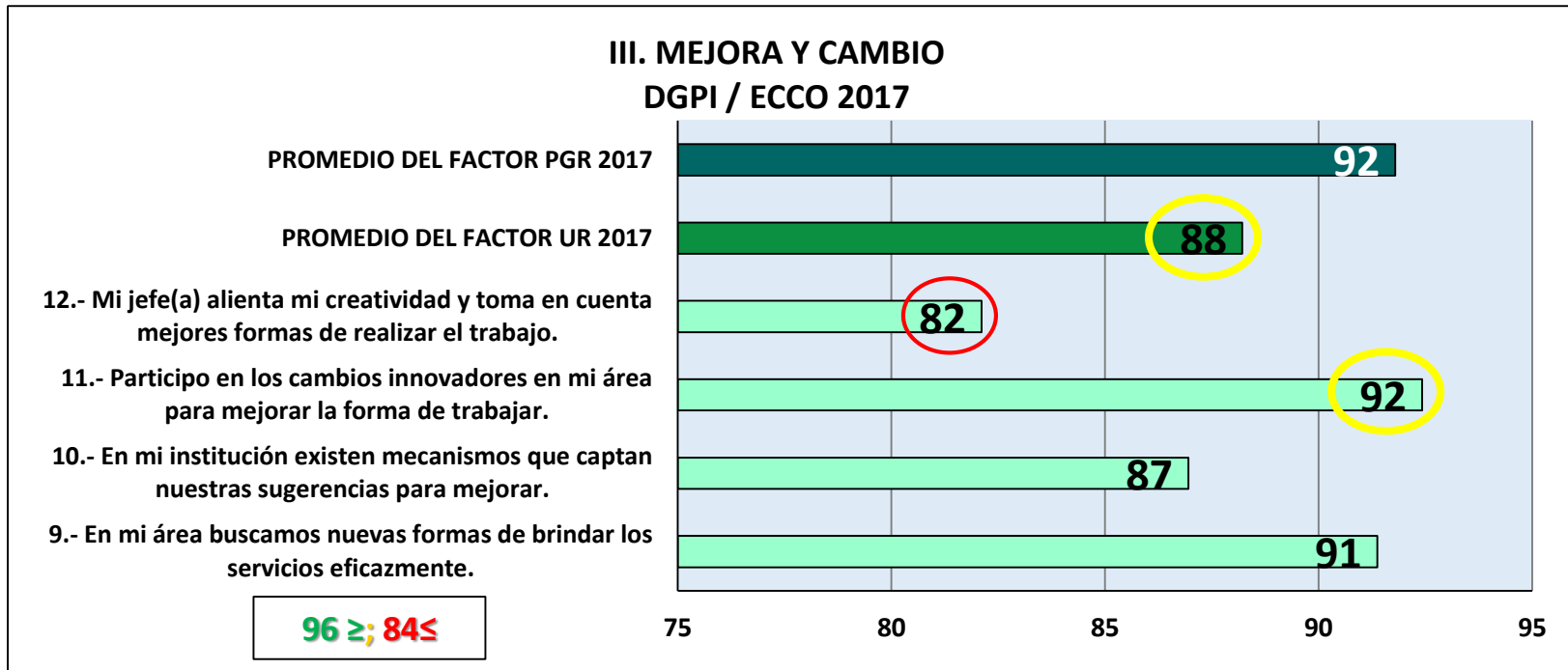


Los encuestados de la DGPI están consientes que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar su trabajo, pero no están del todo de acuerdo en que la capacitación que reciben esté alineado con sus funciones.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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



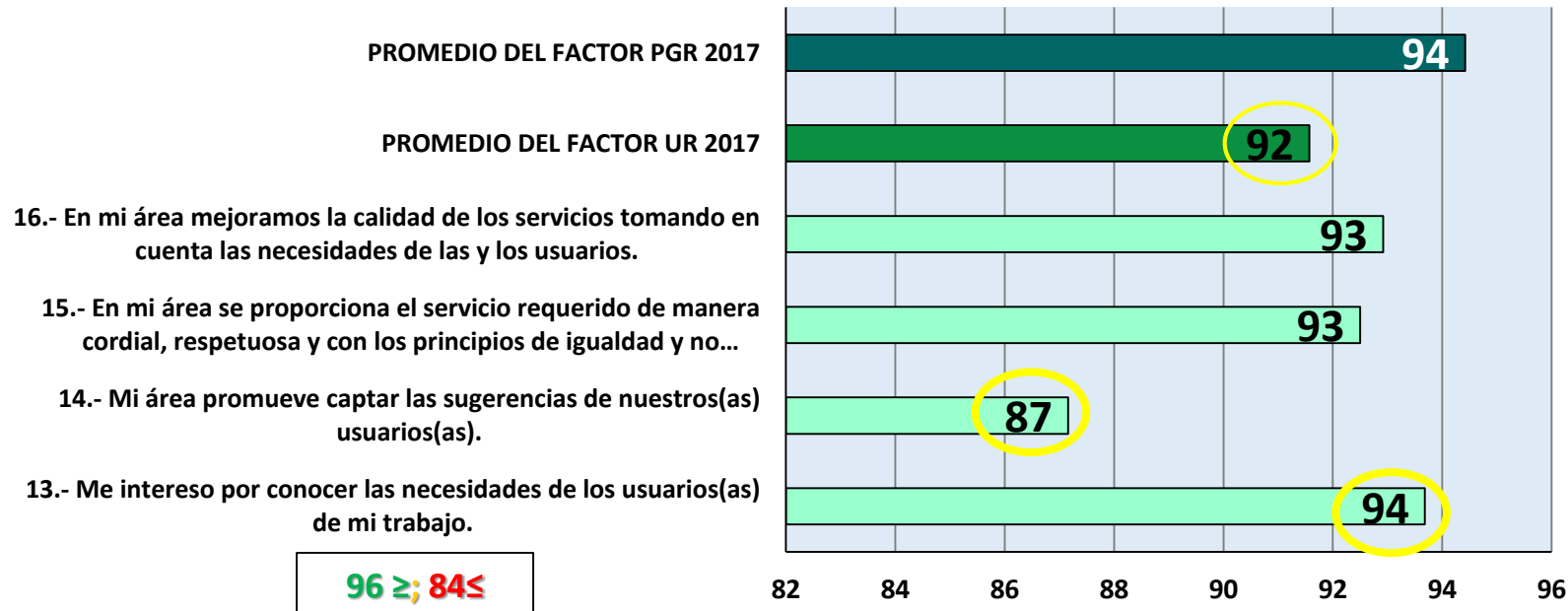
Se encuentra un área de oportunidad en este factor ya que se obtuvo una puntuación menor que la puntuación mínima en la pregunta 12, sin embargo es de notar la percepción de las servidoras(es) públicos de la DGPI en cuanto a que participan en los cambios innovadores en su área.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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.

IV. CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO DGPI / ECCO 2017



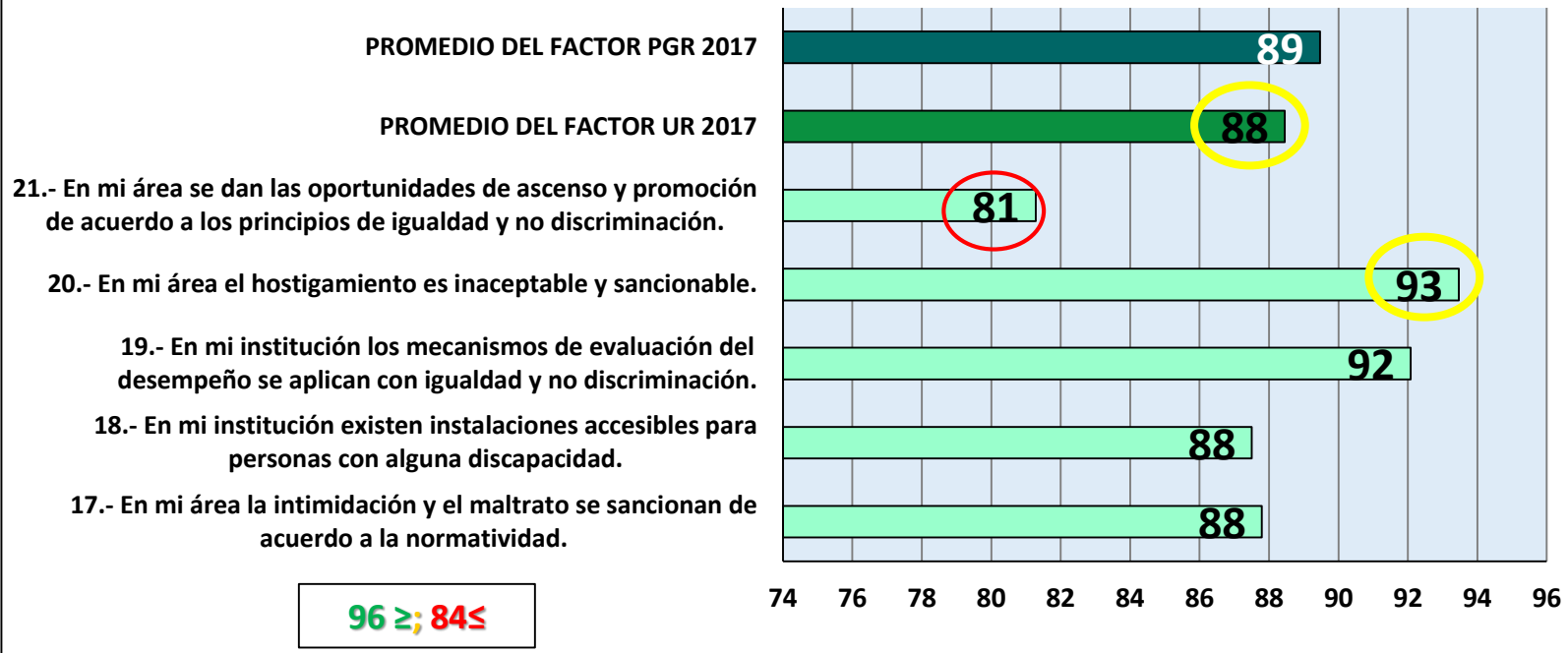
La percepción es que se requiere promover un poco más la captación de sugerencias de los servidoras(es) públicos.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

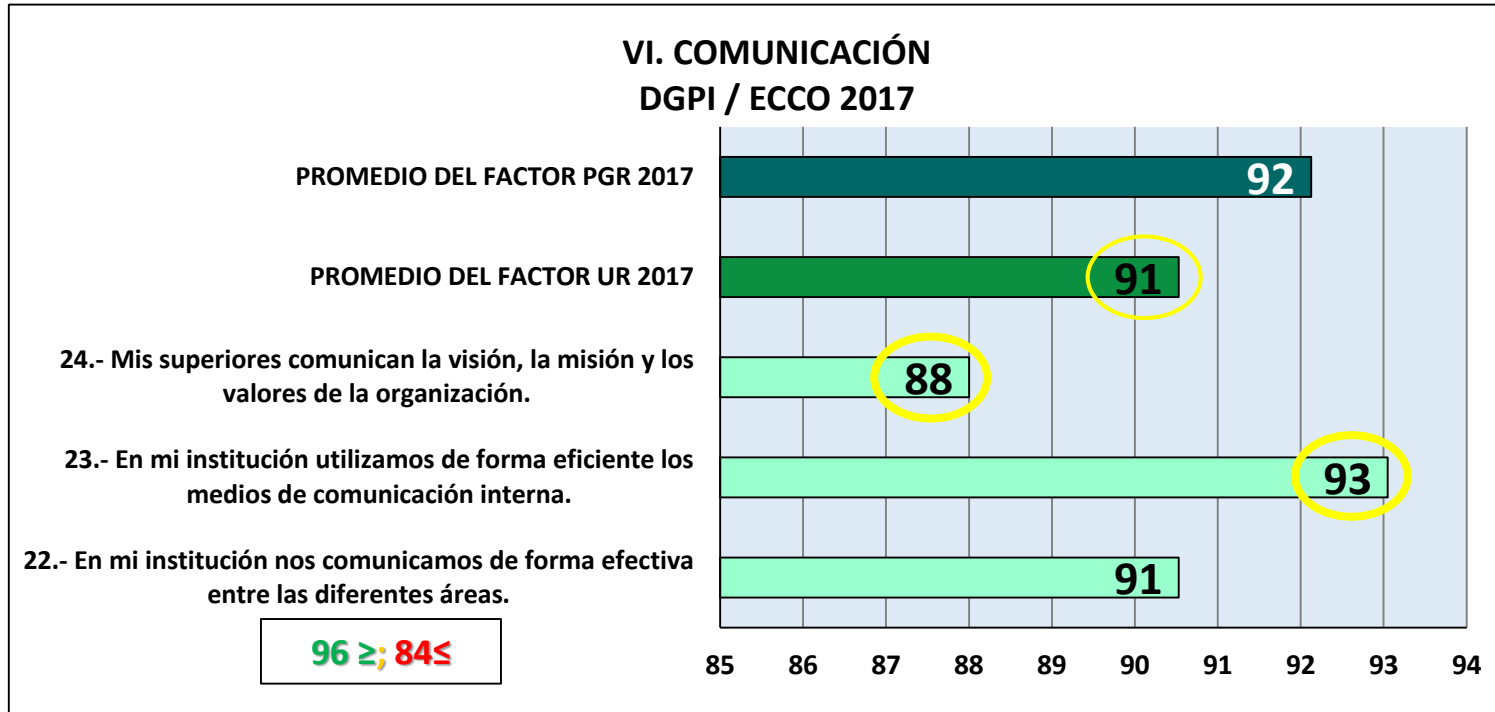
Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género

V. EQUIDAD Y GÉNERO DGPI / ECCO 2017



Se requiere mejorar en este factor por lo que se necesita realizar alguna practica de transformación ya que se percibe que no existe equidad e igualdad de género en cuanto a las oportunidades de ascenso y promoción.

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.



Existe una buena percepción en cuanto a que se utiliza de forma eficiente los medios de comunicación interna dentro de la DGPI, ya que se obtuvo un promedio mayor que el de la PGR, sin embargo se percibe una ligera falta de comunicación de la visión y los valores de la organización por parte de los superiores.

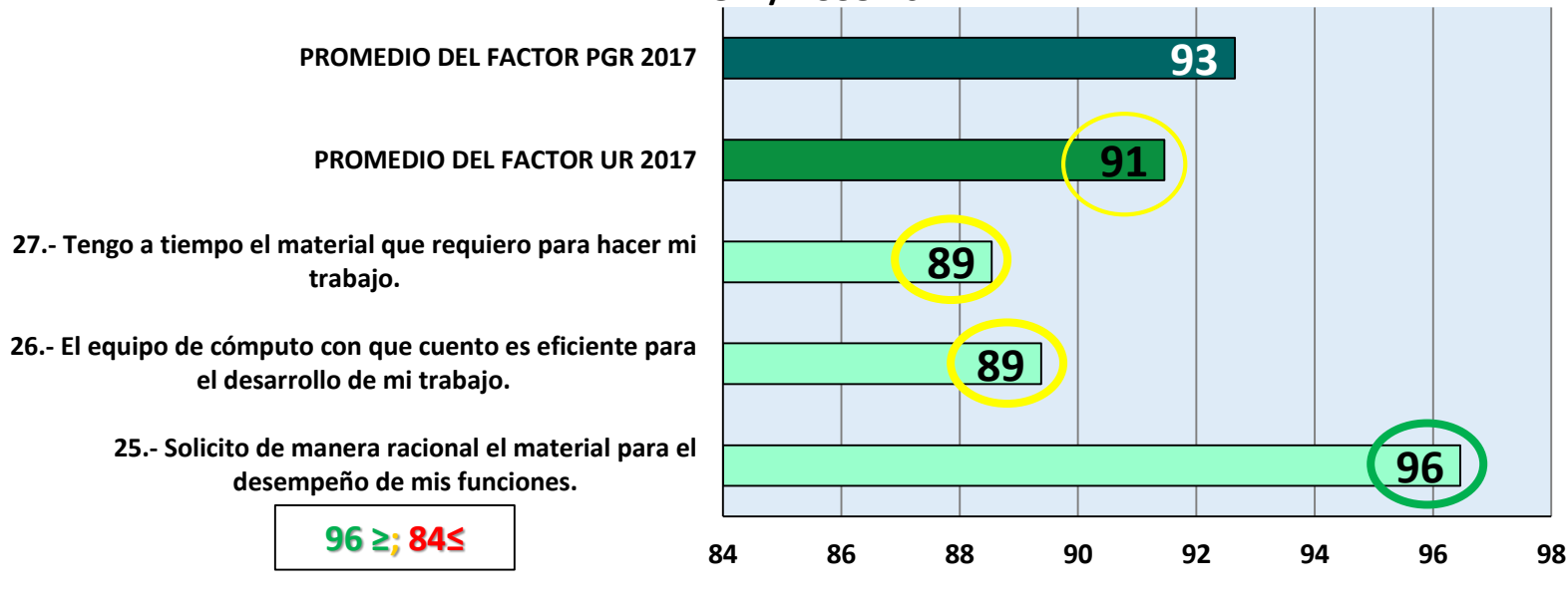
ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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.

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

DGPI / ECCO 2017



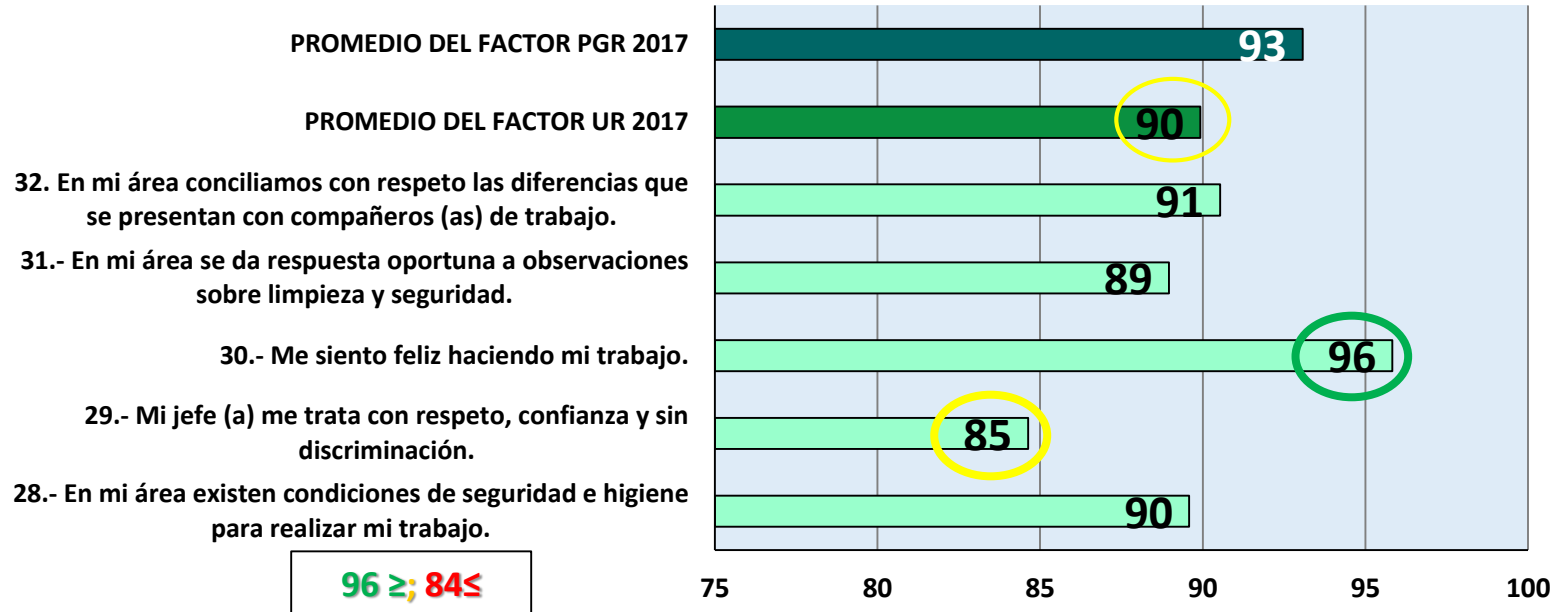
Es destacable la percepción que tienen los servidores públicos de la DGPI en cuanto al uso racional del material para el desempeño de las funciones obteniendo 3 puntos más que el promedio de la PGR, sin embargo se requiere una mejora en cuanto al tiempo de entrega de dicho material.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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.

VIII. CALIDAD DE VIDA LABORAL DGPI / ECCO 2017



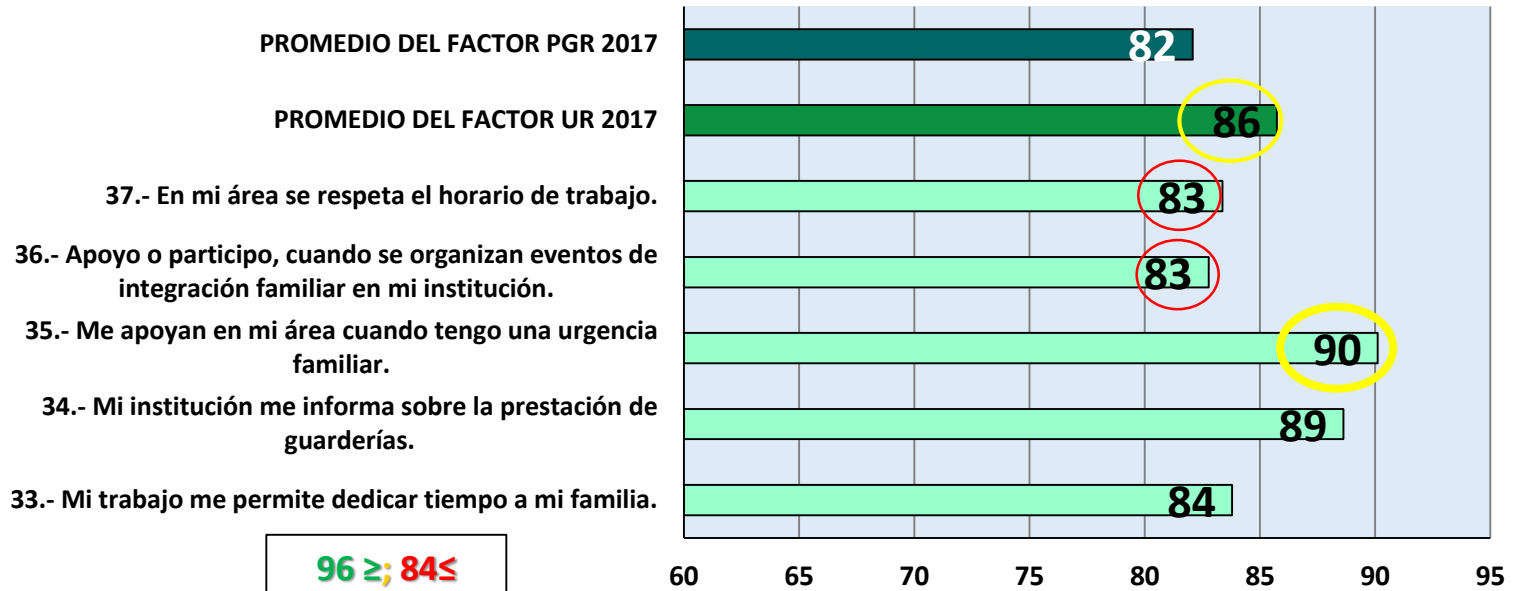
Dentro de la DGPI las y los servidores públicos se encuentran felices con su trabajo y concilian con respeto las diferencias que se presentan entre las compañeras(os) de trabajo.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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 DGPI / ECCO 2017



En este factor la percepción de los encuestados de la DGPI es buena porque el promedio de cada uno de los reactivos es superior al promedio de la PGR, aunque puede mejorar.

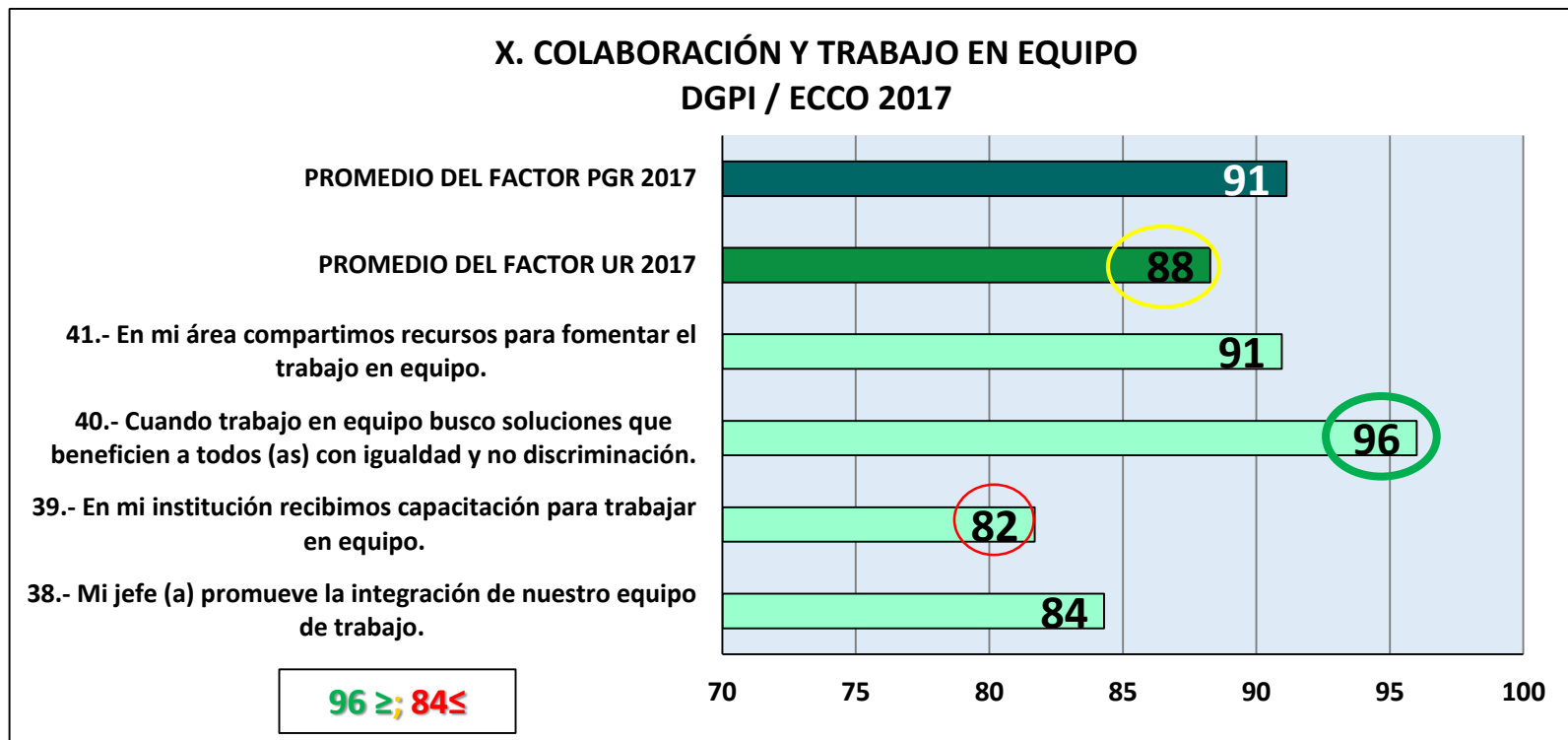
SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

ANÁLISIS CUANTITATIVO

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

X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO DGPI / ECCO 2017



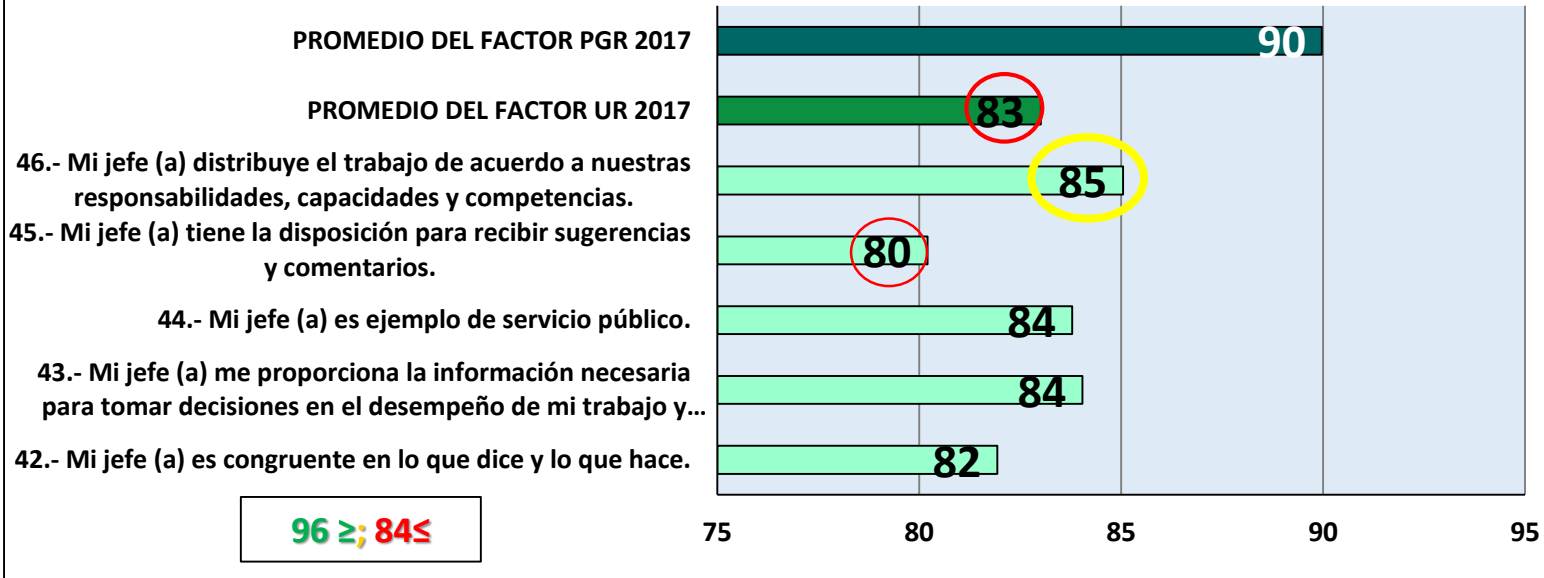
Tenemos un área de oportunidad en este factor ya que la percepción de los servidores públicos encuestados de la DGPI es que no se recibe suficiente capacitación, por otro lado se comparten recursos fomentando el trabajo en equipo.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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.

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DGPI / ECCO 2017



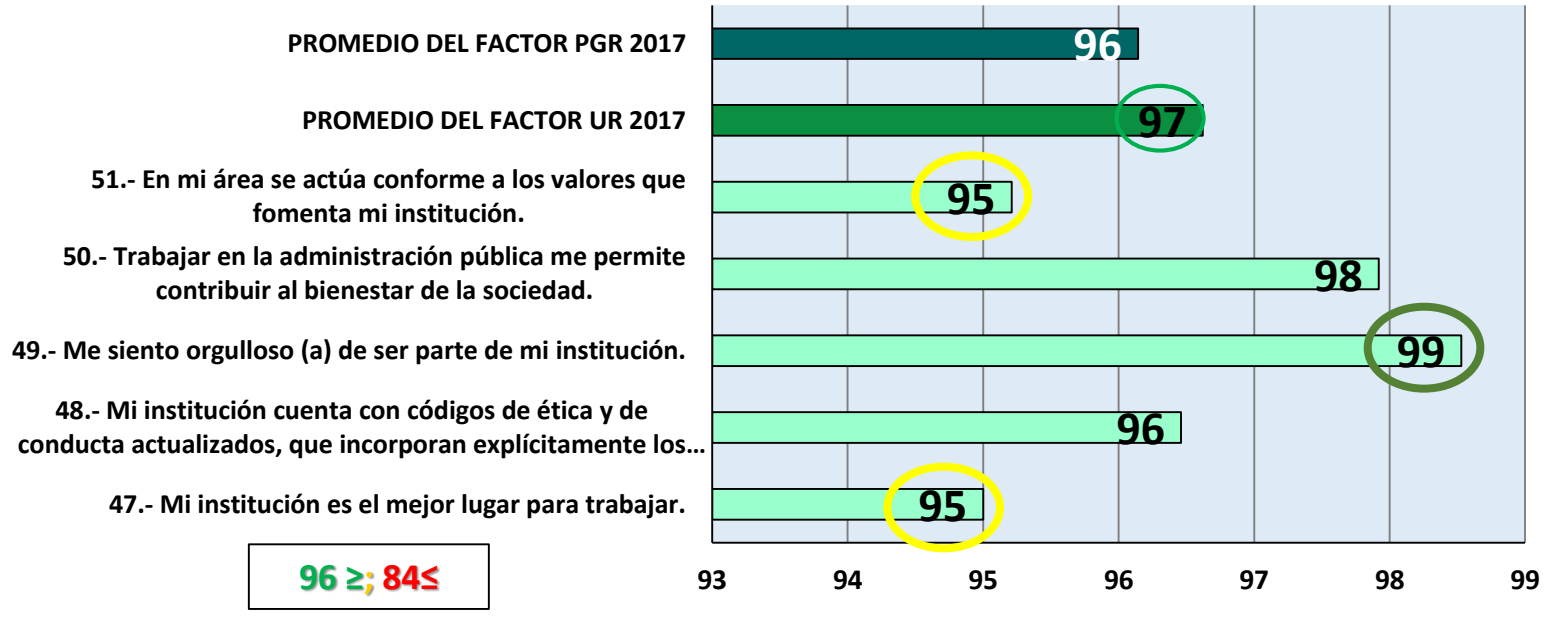
Tenemos un área de oportunidad en este factor ya que la percepción de los servidores públicos encuestados de la DGPI es que no se tiene suficiente disposición para recibir sugerencias y comentarios y que no siempre los jefes son congruentes entre lo que dicen y lo que hacen.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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 DGPI / ECCO 2017



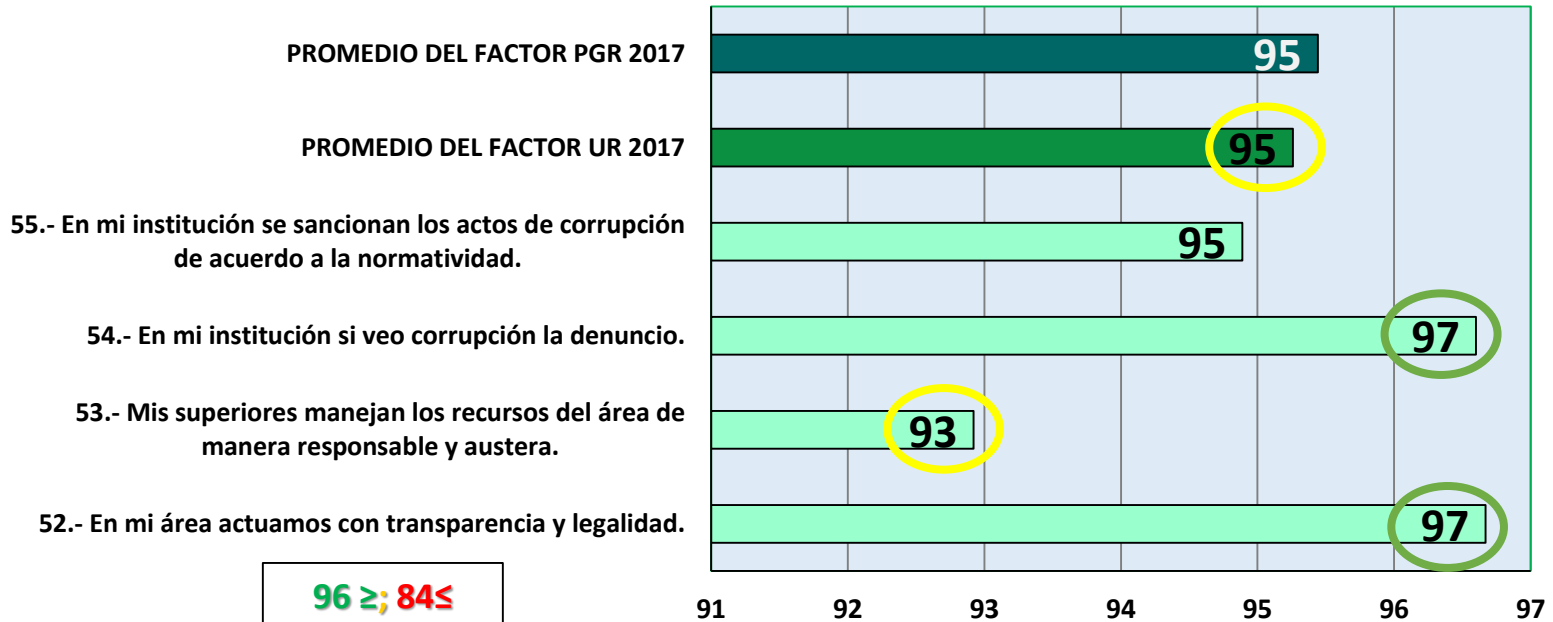
El resultado de este factor nos indica que las y los servidores públicos de la DGPI se encuentran muy identificados con la institución y sus valores ya que el promedio del factor fue mayor que el de PGR.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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 DGPI / ECCO 2017



La percepción de las y los empleados de la DGPI es que compromiso ya que concuerdan en denunciar la corrupción y actúan con transparencia y legalidad.

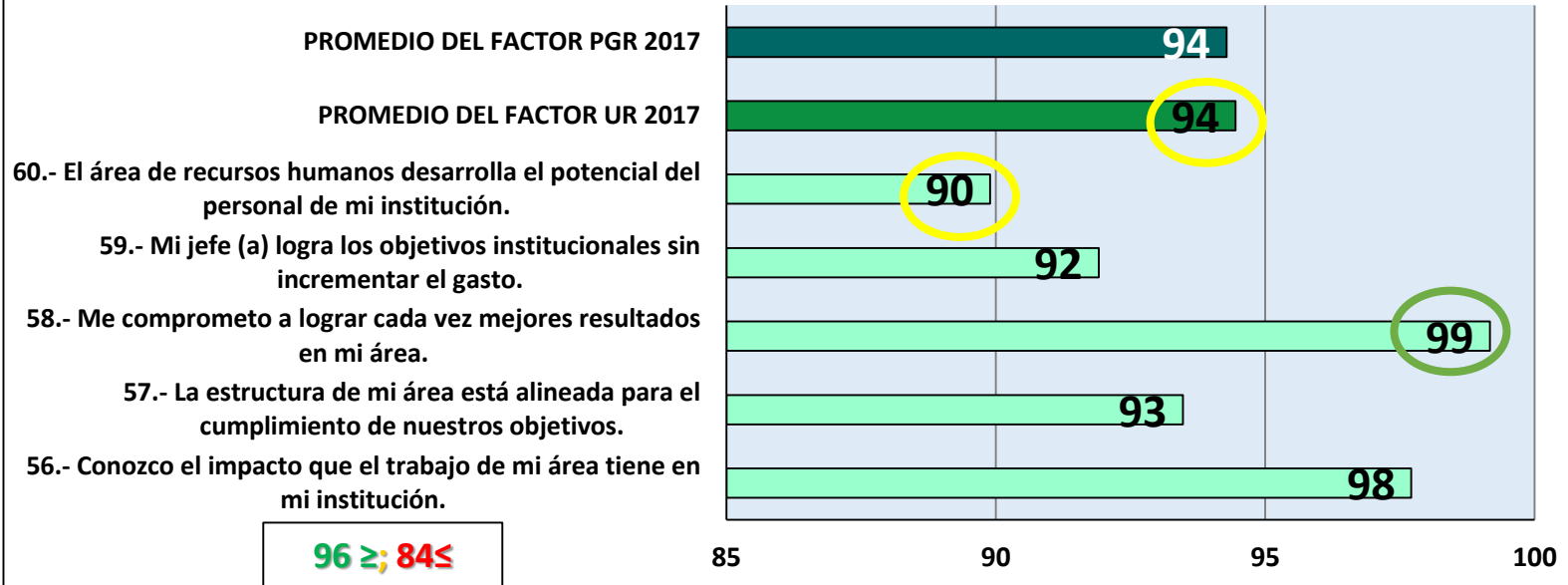
ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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

DGPI / ECCO 2017



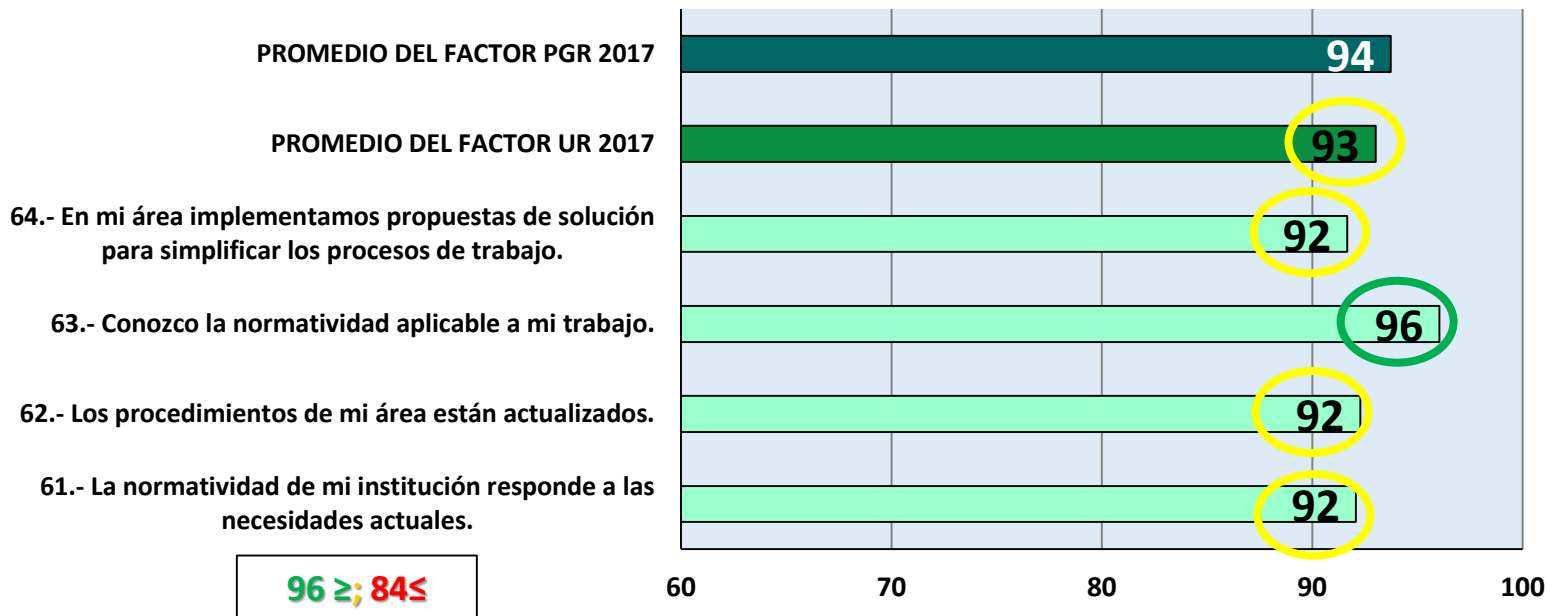
En los resultados de este factor podemos apreciar que las y los servidores públicos de la DGPI se encuentran comprometidos en lograr cada vez mejores resultados y conocen el impacto que tiene su trabajo en la institución.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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 DGPI / ECCO 2017



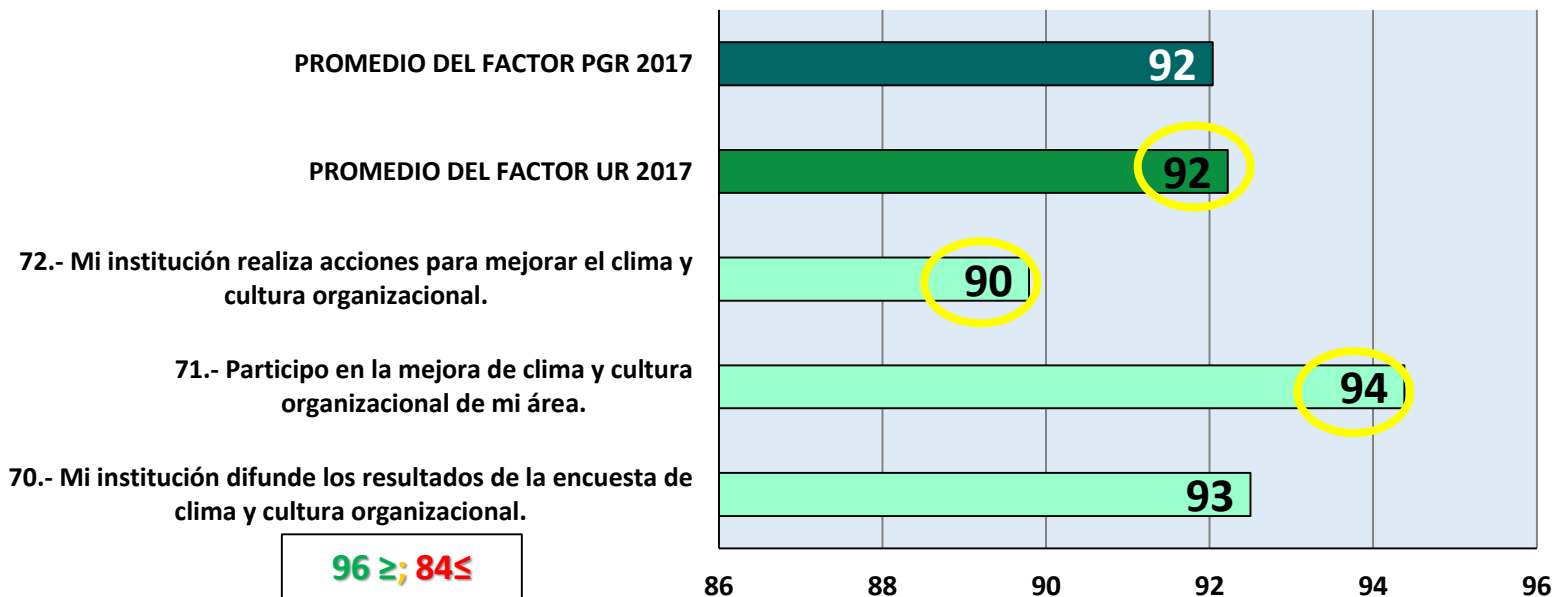
La percepción en este factor de las y los integrantes de la DGPI es que conocen la normatividad aplicable en su trabajo aunque los resultados sugieren que se requieren actualizar los procedimientos del área y la normatividad.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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.

XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN DGPI / ECCO 2017



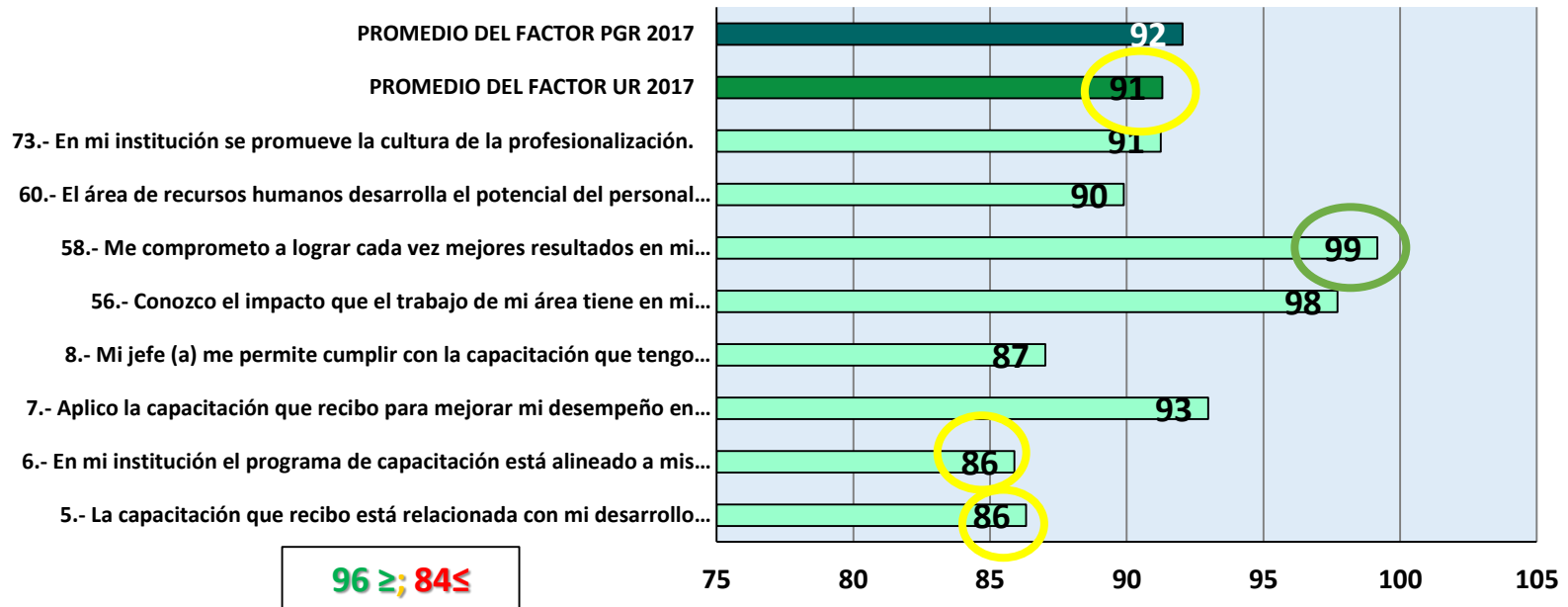
El personal de la DGPI participa está consiente de lo importante que es la participación en la mejora de clima y cultura organizacional del área.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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 DGPI / ECCO 2017



El personal de la DGPI se encuentra muy comprometido en lograr cada vez mejores resultados y están consientes del impacto que el trabajo tiene en su área, aunque se percibe que puede mejorar la alineación de la capacitación con sus necesidades laborales.

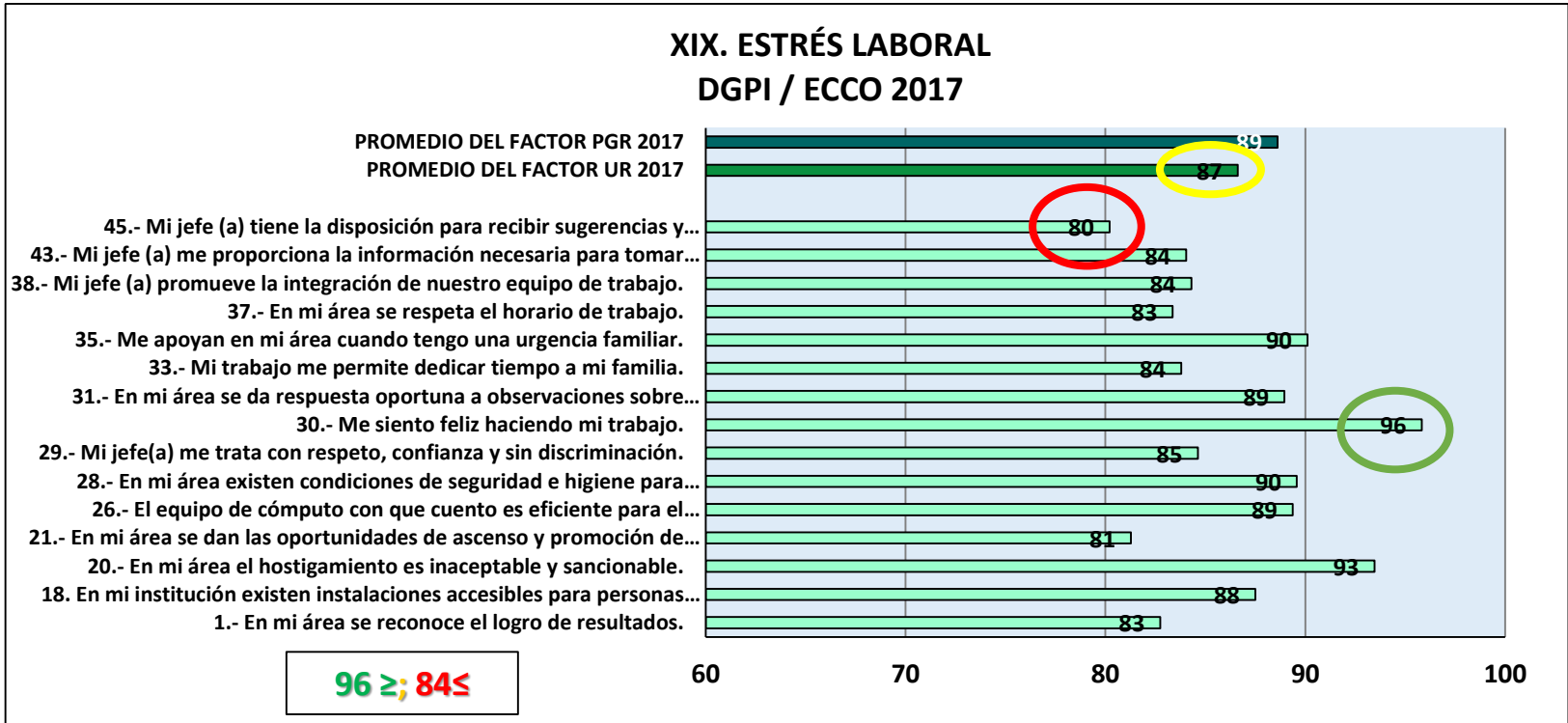


Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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



En este factor se encuentra un área de oportunidad ya que tenemos dos preguntas que se encuentran abajo del promedio mínimo por lo que se requiere una tarea de transformación.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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 DE MAYOR A MENOR

UR / ECCO 2017

5 10 15 20 25



96 ≥; 84 ≤

En el caso de las y los servidores de la DGPI lo que más estrés les causa tiene que ver con los temas de la disposición de los jefes a recibir sugerencias y con las oportunidades de ascenso y promoción.



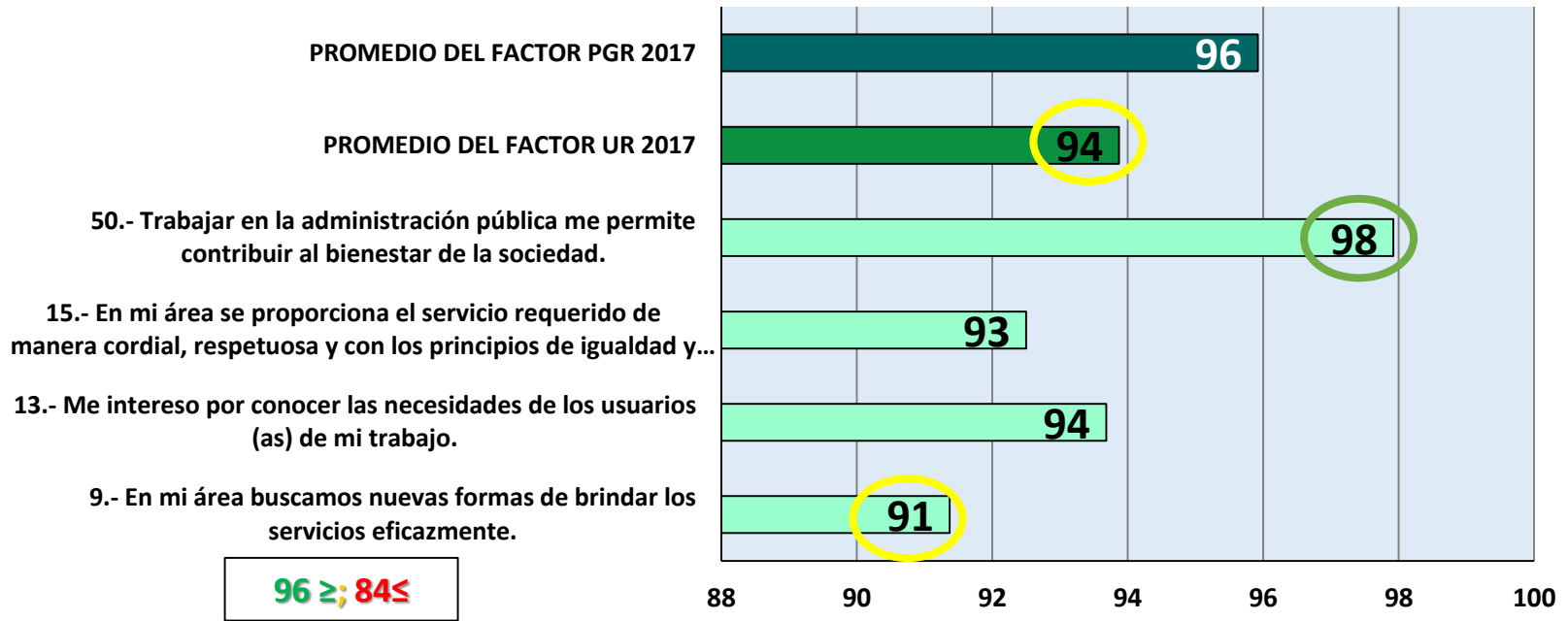
Factores Fractales de Competencias

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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 DGPI/ ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la DGPI 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.

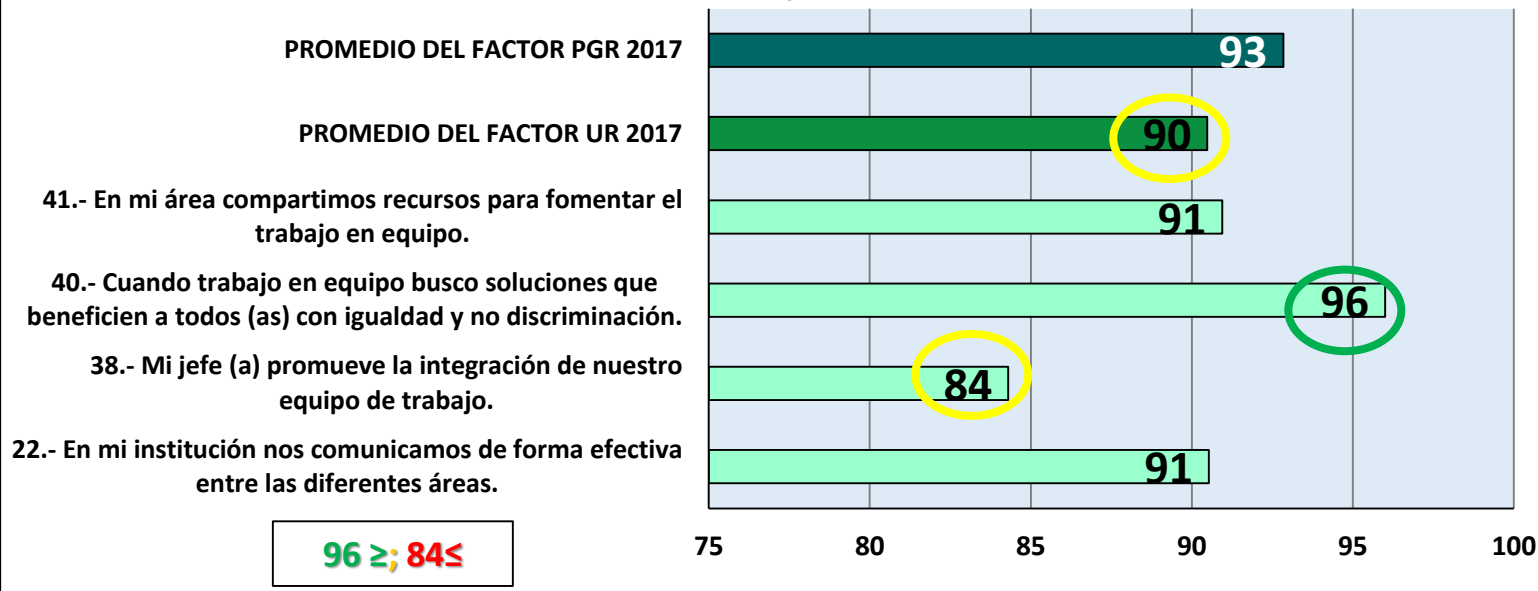
ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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

DGPI / ECCO 2017



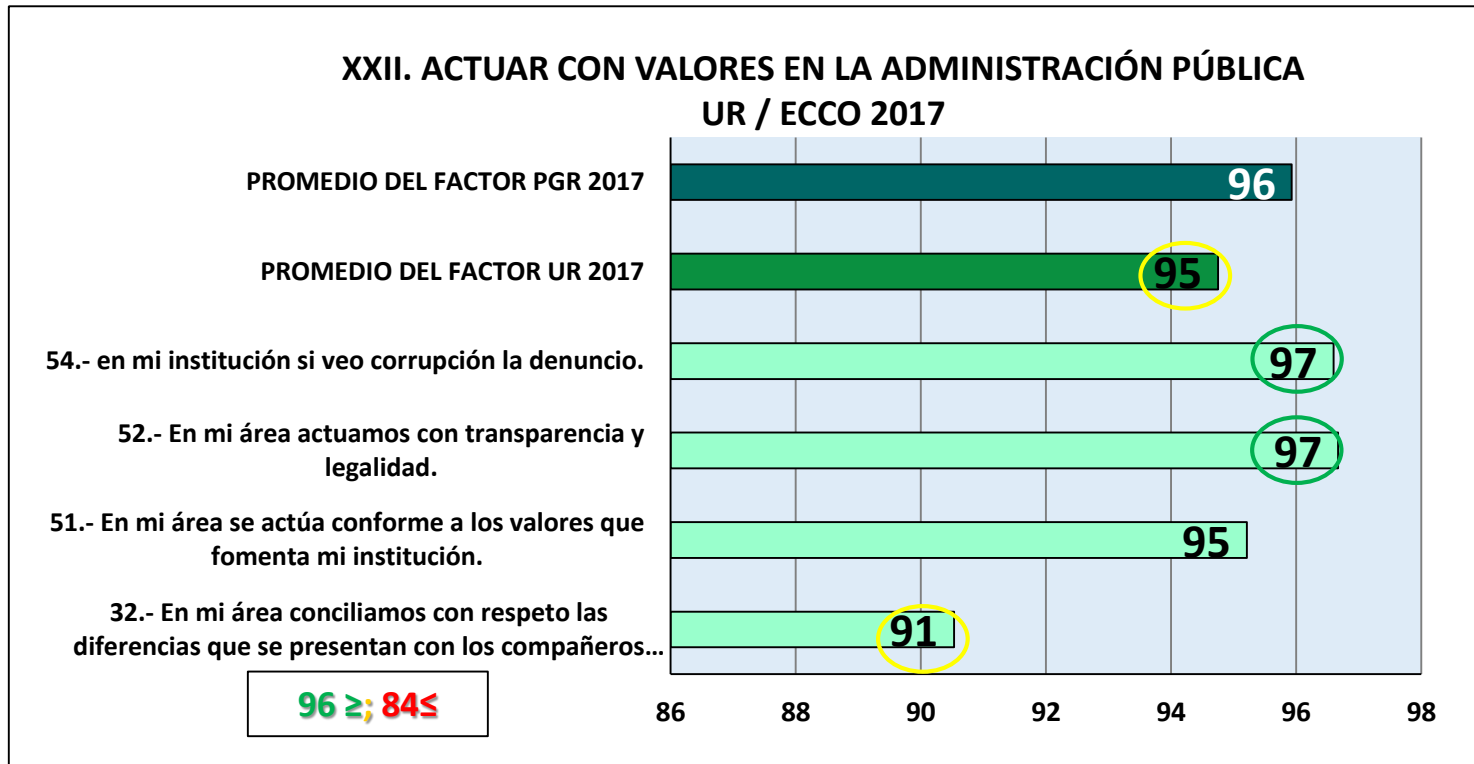
En esta gráfica podemos observar que a las y los servidores públicos de la DGPI les gusta buscar soluciones en equipo que benefician a todos(as) con igualdad y no discriminación sin embargo se necesita promover más la integración de los equipos de trabajo.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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

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

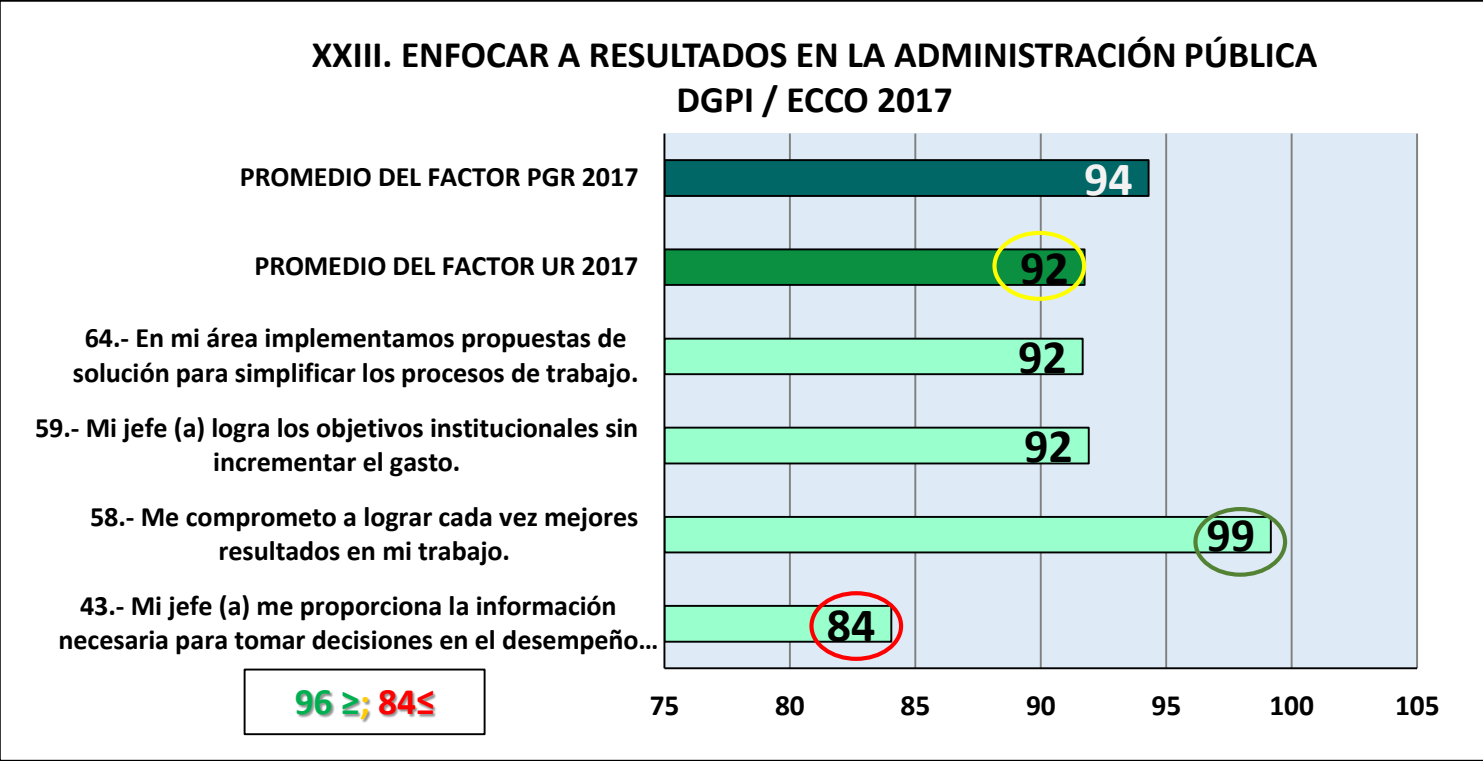


Se puede apreciar en los resultados de la gráfica el gran compromiso de las y los integrantes de la DGPI respecto a actuar con transparencia y legalidad, además de denunciar la corrupción.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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.

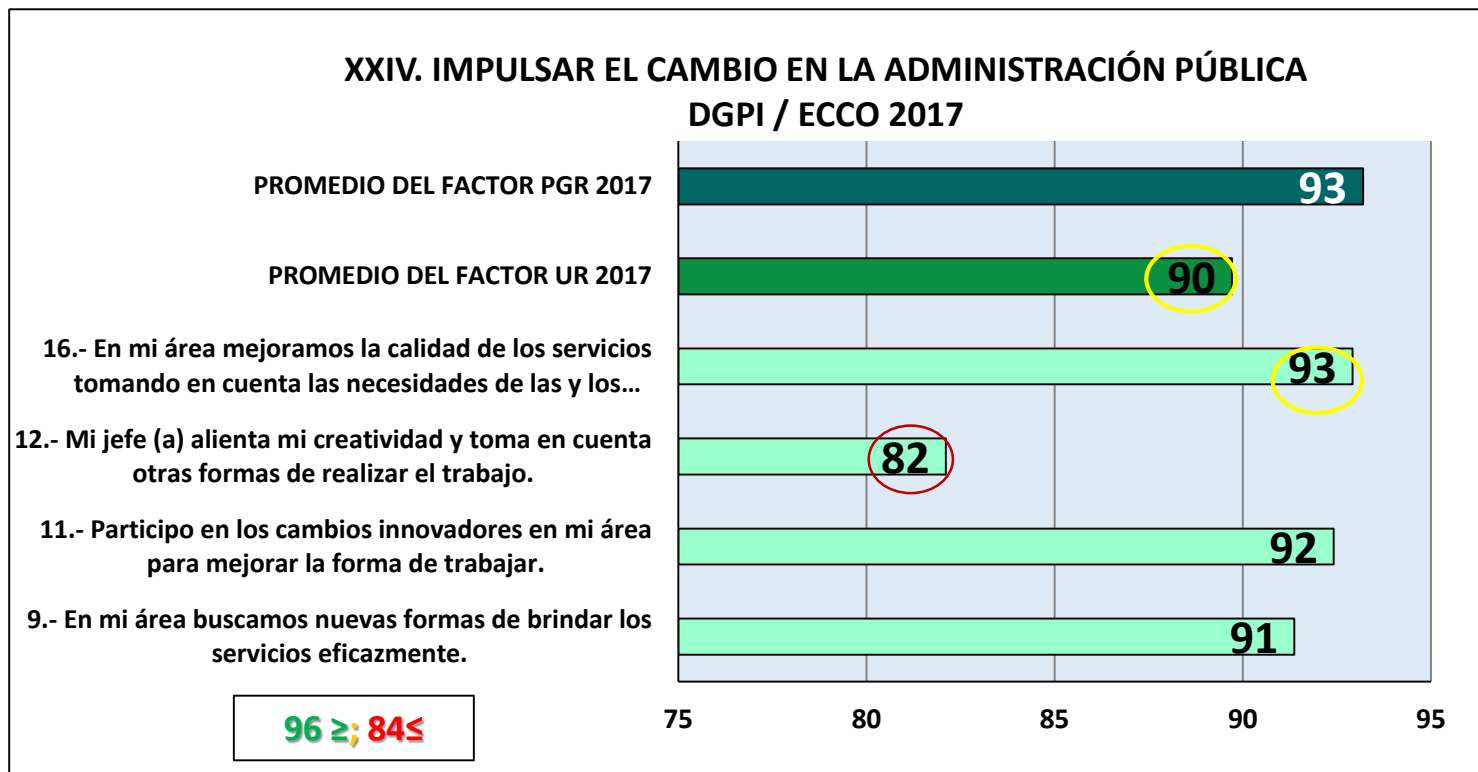


La DGPI está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos en lograr cada vez mejores resultados, esto es importante porque garantiza una mejora continua del área.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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



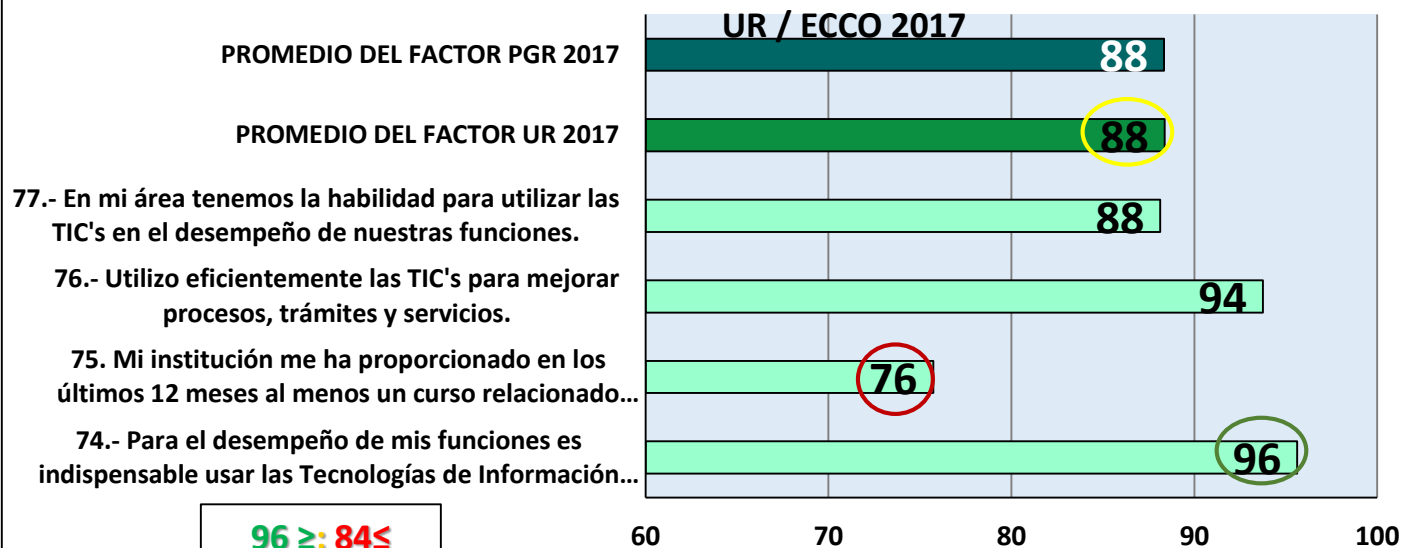
En la DGPI se busca brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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)



En éste factor existe un área de oportunidad ya que las y los servidores públicos de la DGPI consideran que no se han proporcionado suficientes cursos relacionados con TIC's.

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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 DGPI / ECCO 2017



En la gráfica podemos observar que los reactivos mejor evaluados tienen que ver con el logro de los objetivos institucionales y con el buen manejo de los recursos del área.

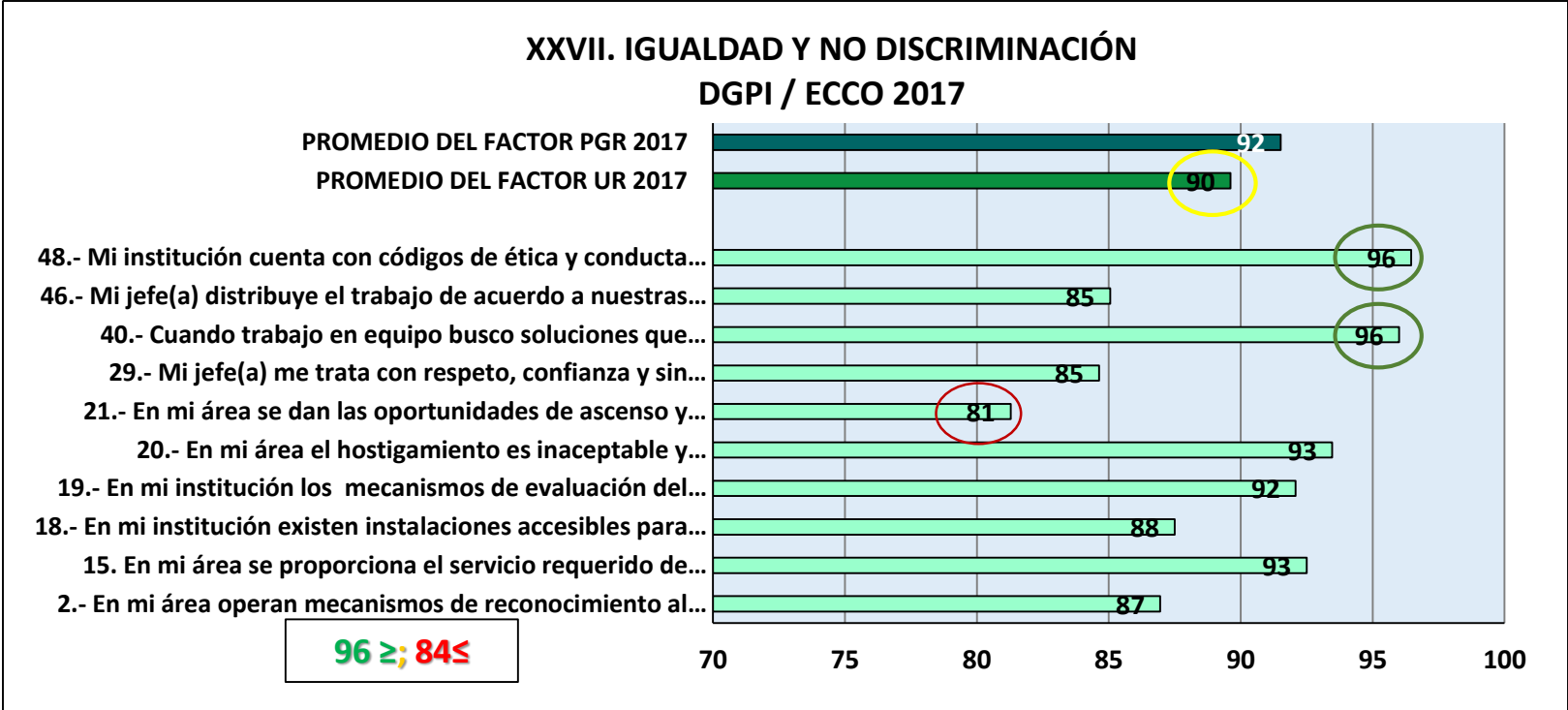


Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

ANÁLISIS CUANTITATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

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.



En este factor se encuentra un área de oportunidad ya que la percepción de las y los servidores públicos de la DGPI es que no se dan las mismas oportunidades de ascenso y promoción.



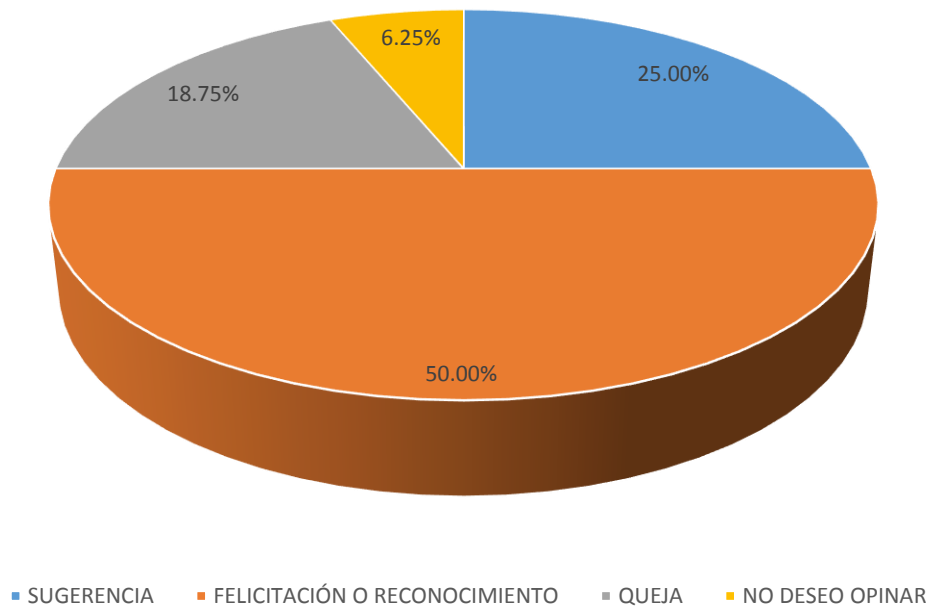
2. ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)

Comentarios DGPI
Tipo de Opinión

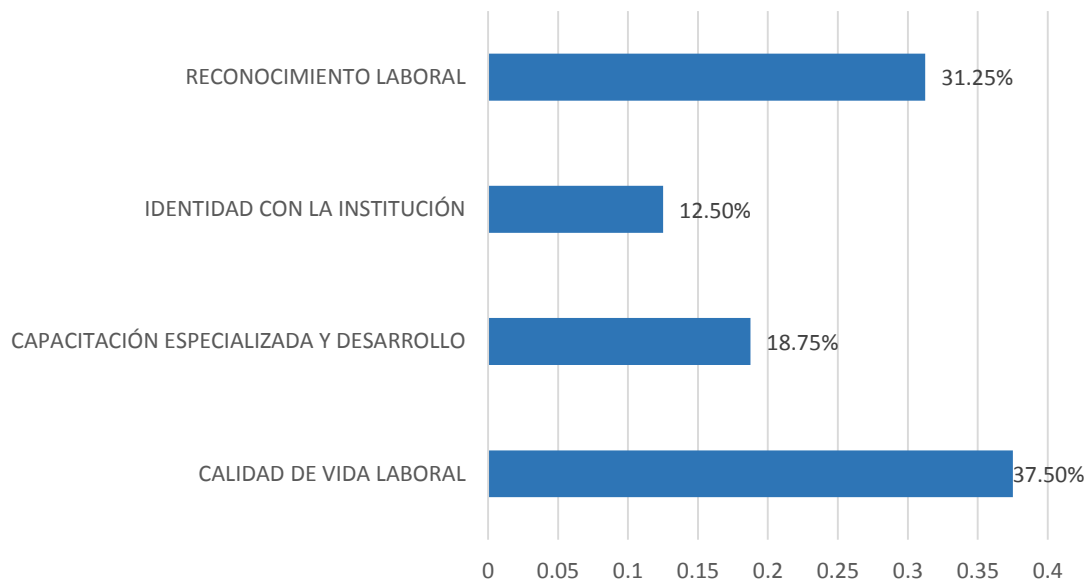


De acuerdo al análisis con la clasificación "Tipo de Opinión", las y los servidores públicos adscritos a la DGPI, refieren que el 50% fueron felicitaciones o reconocimiento , el 25% sugerencias, el 18.5% quejas y 6.25% no desea opinar. Cabe destacar el porcentaje de felicitaciones o reconocimientos.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

ANÁLISIS CUALITATIVO (Comentarios y Sugerencias)

COMENTARIOS DGPI



Los 16 comentarios que emitieron los encuestados de la DGPI se encuentran relacionados con los factores que se muestran en la siguiente gráfica, siendo el de mayor porcentaje el relacionado con la calidad de vida laboral.

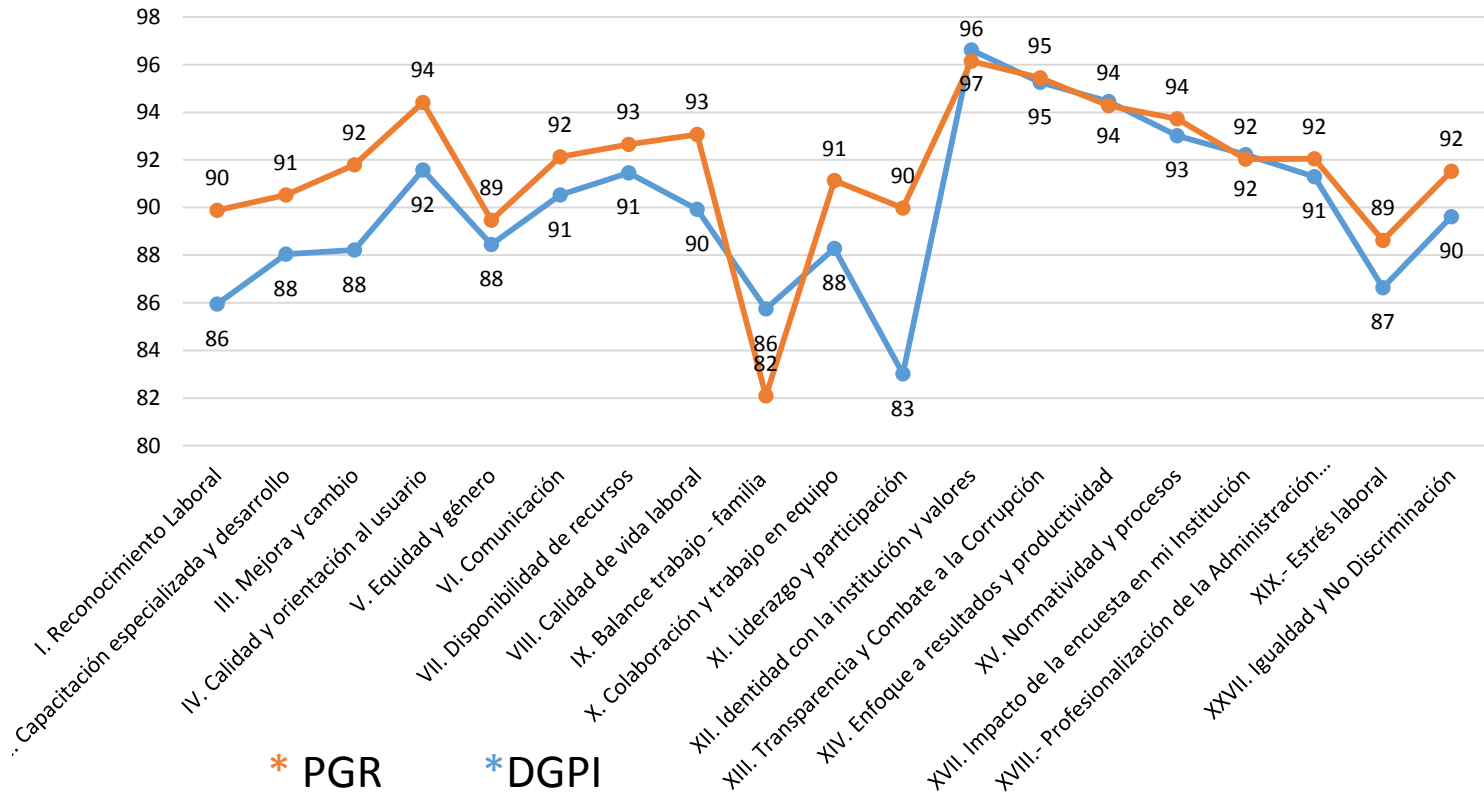
SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

3. ANÁLISIS COMPARATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

COMPARACIÓN DE RESULTADOS ENTRE ÁREAS PGR VS DGPI

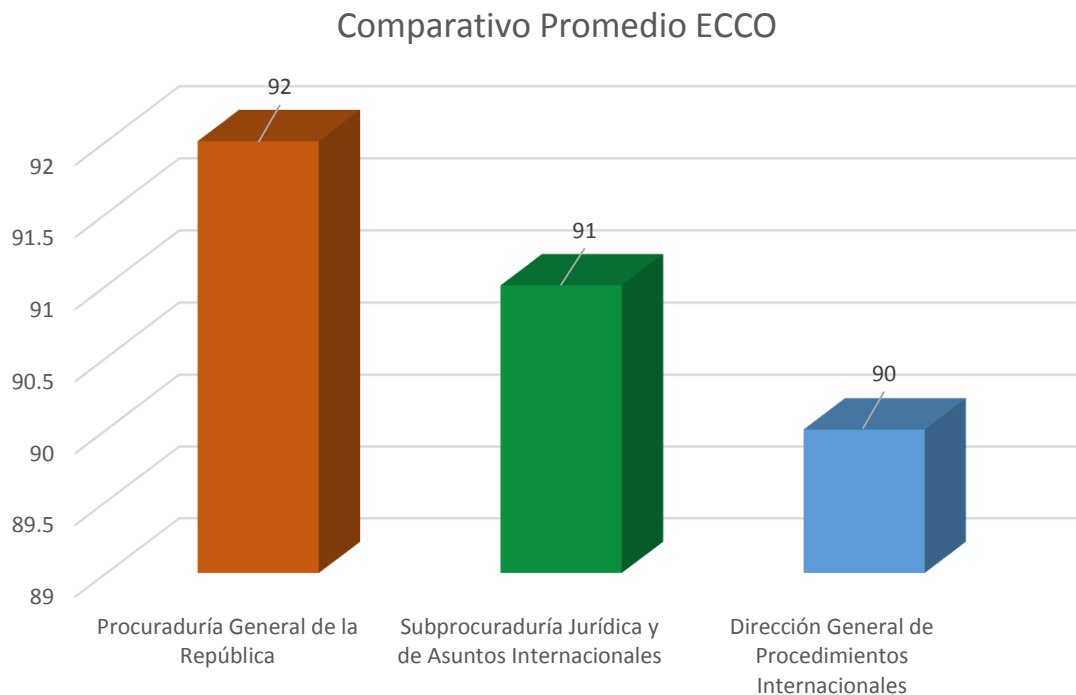
Comparativo PGR vs DGPI



Esta gráfica muestra que se deben realizar acciones de mejora ya que solo en un factor se obtuvo una mayor calificación al promedio de PGR.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

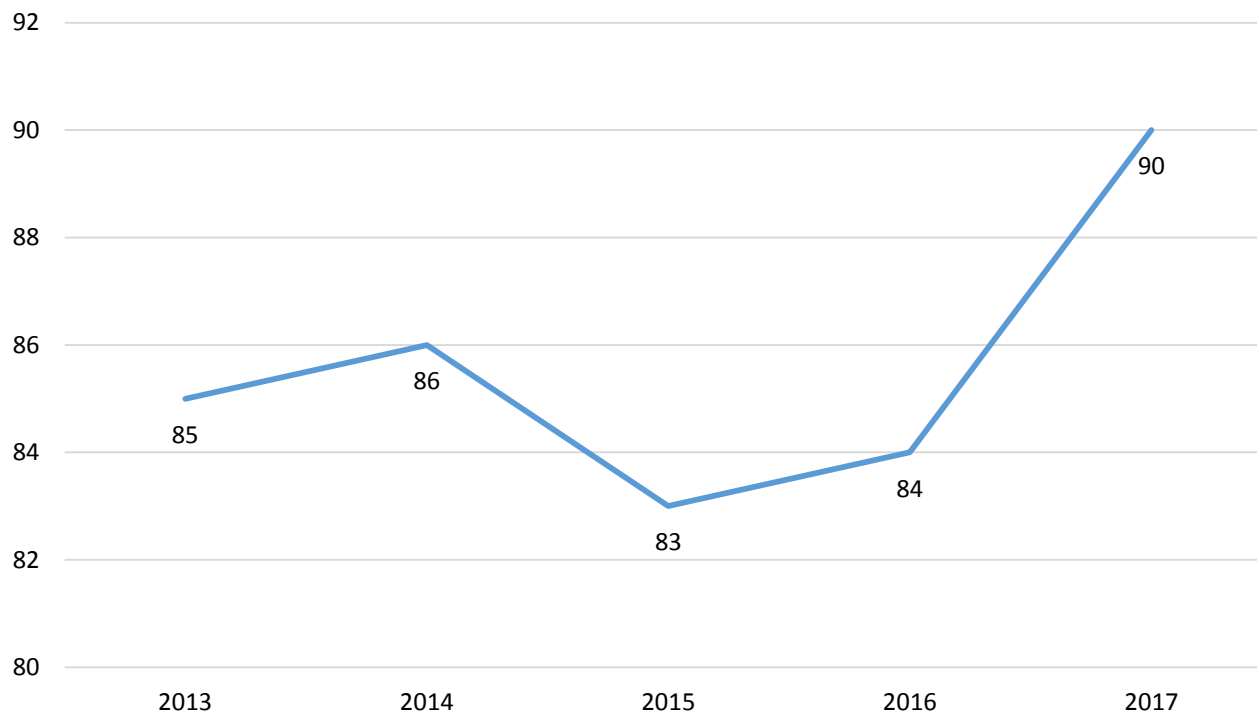


La gráfica nos muestra que existe un área de oportunidad ya que aunque el promedio es muy cercano al de PGR y la SJAI, es inferior a éstas.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

Histórico Resultados ECCO DGPI



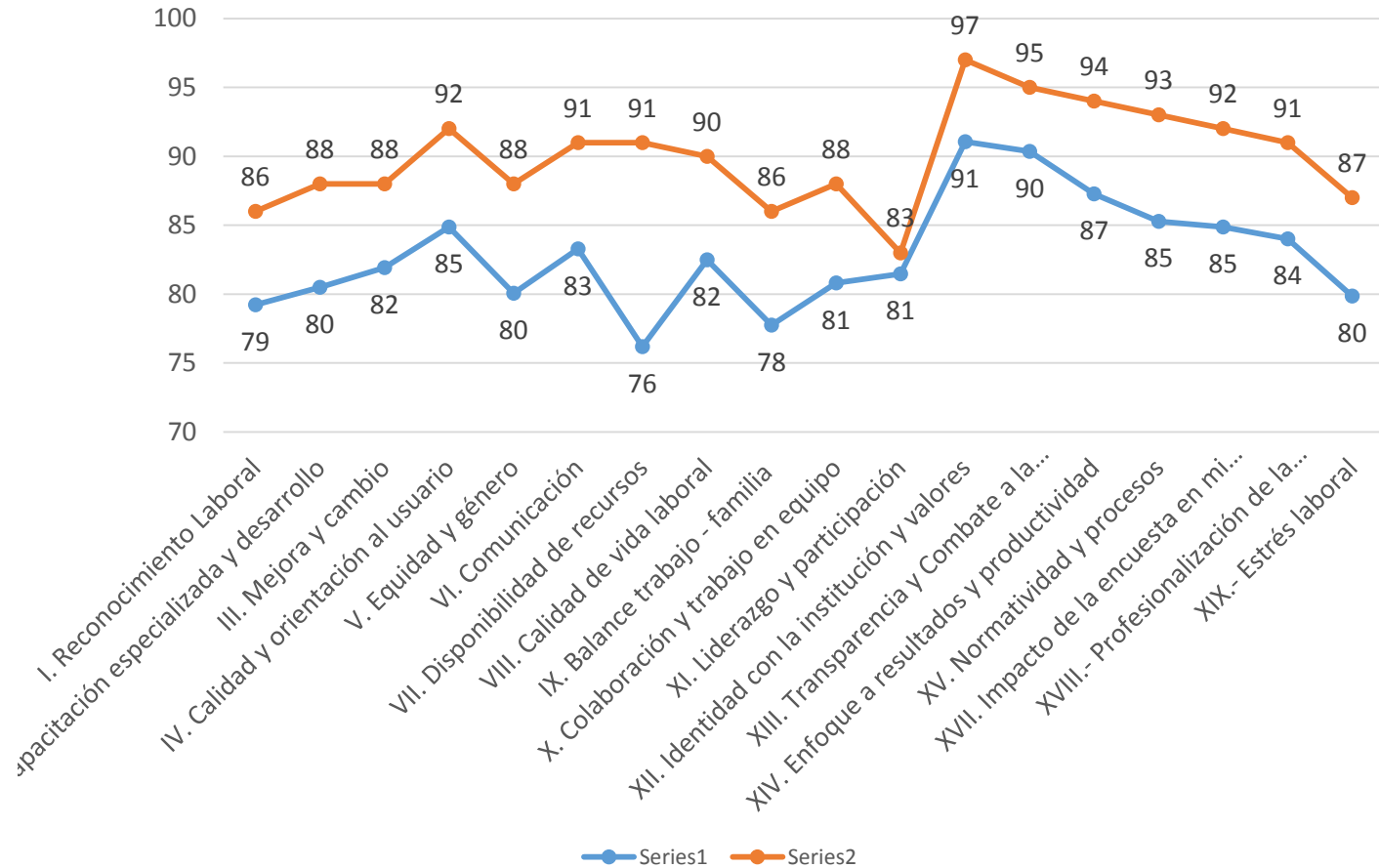
Como se puede observar en la gráfica, este año ha sido de mejor promedio en los últimos 5, aumentando el promedio en 6 unidades con respecto al año pasado. Lo que muestra que han dado resultado las prácticas implementadas durante el año para mejorar.



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

COMPARACIÓN DE RESULTADOS 2017 VS RESULTADOS 2015 HISTÓRICO DE LA DGPI



Al observar la gráfica se puede ver que hubo un incremento en el porcentaje de cada uno de los factores a comparar, lo que nos indica que han funcionado las practicas de transformación propuestas en los dos años anteriores.

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PTCCO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PPTCCO

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:

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

$$\frac{7 \text{ Prácticas Cumplidas}}{7 \text{ Prácticas Programadas}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

EFFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PPTCCO



OFICIALÍA MAYOR
 EFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE
 CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)

213	DIRECCION GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
No. UR	NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE
38	ADAPTABLE AL ENTORNO
No. FACTOR O REACTIVO	NOMBRE DEL FACTOR O REACTIVO

INDICADOR	
$\% \text{ Efectividad} = \frac{\text{Prácticas cumplidas en 2017}}{\text{Prácticas programadas en 2017}} \times 100$	
EFECTIVIDAD	
$\frac{1 \text{ acción cumplida en 2017}}{1 \text{ acción programada en 2017}} \times 100 = 100 \%$	



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PPTCCO



OFICIALÍA MAYOR
 EFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE
 CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)

+	213	DIRECCION GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
	No. UR	NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE
	42	EQUILIBRADA
	No. FACTOR O REACTIVO	NOMBRE DEL FACTOR O REACTIVO

INDICADOR
$\% \text{ Efectividad} = \frac{\text{Prácticas cumplidas en 2017}}{\text{Prácticas programadas en 2017}} \times 100$
EFECTIVIDAD
$\frac{1 \text{ acción cumplida en 2017}}{1 \text{ acción programada en 2017}} \times 100 = \mathbf{100 \%}$



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PPTCCO



OFICIALÍA MAYOR
 EFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE
 CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)

213	DIRECCION GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
No. UR	NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE
47	MOTIVADA
No. FACTOR O REACTIVO	NOMBRE DEL FACTOR O REACTIVO

INDICADOR
$\% \text{ Efectividad} = \frac{\text{Prácticas cumplidas en 2017}}{\text{Prácticas programadas en 2017}} \times 100$
EFECTIVIDAD
$\frac{2 \text{ acciones cumplidas en 2017}}{2 \text{ acciones programada en 2017}} \times 100 = \mathbf{100 \%}$



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PPTCCO



OFICIALÍA MAYOR
 EFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE
 CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)

213	DIRECCION GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
No. UR	NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE
50	PROFESIONAL
No. FACTOR O REACTIVO	NOMBRE DEL FACTOR O REACTIVO

INDICADOR
$\% \text{ Efectividad} = \frac{\text{Prácticas cumplidas en 2017}}{\text{Prácticas programadas en 2017}} \times 100$
EFECTIVIDAD
$\frac{2 \text{ acciones cumplidas en 2017}}{2 \text{ acciones programada en 2017}} \times 100 = \mathbf{100 \%}$

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

EFECTIVIDAD DEL ÚLTIMO PPTCCO



OFICIALÍA MAYOR
 EFECTIVIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE
 CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO)

213	DIRECCION GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
No. UR	NOMBRE DE LA UNIDAD RESPONSABLE
63	TRANSPARENCIA
No. FACTOR O REACTIVO	NOMBRE DEL FACTOR O REACTIVO



INDICADOR
$\% \text{ Efectividad} = \frac{\text{Prácticas cumplidas en 2017}}{\text{Prácticas programadas en 2017}} \times 100$
EFECTIVIDAD
$\frac{1 \text{ acción cumplida en 2017}}{1 \text{ acción programada en 2017}} \times 100 = \mathbf{100 \%}$

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los **objetivos estratégicos** son los **finés** o **metas** desarrollados a nivel estratégico que una **organización** pretende alcanzar a **largo plazo**. Algunas posturas identifican los objetivos estratégicos con los **objetivos generales**. Están basados en la visión, la misión y los valores de una organización y condicionan las acciones que se llevarán a cabo.

5. DEFINICIÓN DE PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

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 PGR, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2016.

Las prácticas de transformación se enfocan a los factores y reactivos cuya puntuación se ubicó en el umbral inferior de 84 puntos.

96 ≥; 84 ≤

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES
DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

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

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

INSTITUCIÓN

213	DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
-----	---

FACTOR

Factor XVII. Impacto de la encuesta en mi institución

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Comunicar los resultados de la ECCO 2017 a todo el personal de la DGPI.

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	Se difundirán por correo electrónico los resultados de la ECCO 2017	DGPI	Correo electrónico y soporte documental	2 meses		X	TODO EL PERSONAL												
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O		TODO EL PERSONAL	R											
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P											
					O		MANDOS MEDIOS	R											

LIC. YURI SERGIO CAMARILLO MARTINEZ
 DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
 TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCIA
 COORDINADORA ADM.TVA. DE LA SJIA
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

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

INSTITUCIÓN

213	DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
-----	---

FACTOR

I. Reconocimiento Laboral

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Cambiar la percepción de las y los servidores públicos de la DGPI sobre la falta de reconocimiento 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	Entregar un reconocimiento a aquellas(os) servidores públicos en base a su desempeño institucional, esfuerzo, capacitación, permanencia en el trabajo y puntualidad. Siendo una forma de hacerlo público en su área de trabajo.	DGPI	Reconocimiento Personal	Actividad Continua			TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2							TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3							MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														

LIC. YURI SERGIO CAMARILLO MARTINEZ
DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCIA
COORDINADORA ADM.TVA. DE LA SJAI
COORDINADOR ADMINISTRATIVO



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

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

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

INSTITUCIÓN

213	DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
-----	---

FACTOR

III. Mejora y Cambio

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar la creatividad y evitar el estrés para que las y los servidores públicos tengan un mejor desempeño

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	Realizar una clase mensual donde se compartan técnicas de respiración y meditación, ya que está demostrado que incrementa la creatividad y evita el estrés laboral.	DGPI	Clase	Actividad Continua	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P													
					O			R													

LIC. YURI SERGIO CAMARILLO MARTINEZ
DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
COORDINADORA ADM.TV. DE LA SJAI
COORDINADOR ADMINISTRATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN




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

INSTITUCIÓN

213	DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
------------	--

FACTOR

V. Equidad y Género

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Incrementar la percepción que las y los servidores públicos de la DGPI tienen en cuanto a que las oportunidades de ascenso y promoción se dan de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación

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	Continuar la campaña de difusión permanente de los instrumentos normativos que fomentan la equidad de género	DGPI	Medios electrónicos o pizarrón	Actividad Continua	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														



LIC. YURI SERGIO CAMARILLO MARTINEZ
DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
TITULAR DE LA UNIDAD



LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
COORDINADORA ADM.TVA. DE LA SJAI
COORDINADOR ADMINISTRATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

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

INSTITUCIÓN

213	DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
-----	---

FACTOR

Factor IX. Balance Trabajo - Familia
 Reactivo 36: Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.
 Reactivo 37: En mi área se respeta el horario de trabajo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Apoyar la integración familiar fomentando la participación en eventos organizados por la institución para este tema y respetando los horarios de trabajo.

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	Se difundirán por correo electrónico y por carteles eventos organizados por la institución relacionados con la integración familiar.	DGPI	Correo electrónico y pizarrón	8 meses	E	X	TODO EL PERSONAL														
2	Reforzar los mecanismos implementados para equilibrar las jornadas de trabajo con los horarios establecidos, tomando como referencia el rol de guardias que establece cada una de las direcciones, en base a sus necesidades por cargas de trabajo.	DGPI	Análisis y Trabajo en Equipo	8 meses	E	X	TODO EL PERSONAL														
3					E	X	MANDOS MEDIOS														
					O																

LIC. YURI SERGIO CAMARILLO MARTINEZ
 DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
 TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
 COORDINADORA ADMITVA. DE LA SJAI
 COORDINADOR ADMINISTRATIVO



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

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

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

INSTITUCIÓN

213	DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
-----	---

FACTOR

X. Colaboración y Trabajo en Equipo

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar el 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					
					O			P	R													
1	Proporcionar información mediante correo electrónico y carteles sobre trabajo en equipo y las mejores prácticas para lograrlo	DGPI	Medios electrónicos o pizarrón	Actividad Continua	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P														
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P														
					O			R														

LIC. YURI SERGIO CAMARILLO MARTINEZ
DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
COORDINADORA ADMITVA. DE LA SJAI
COORDINADOR ADMINISTRATIVO

SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN

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

INSTITUCIÓN

213	DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
-----	---

FACTOR

Factor XXV. Aplicar eficientemente los recursos de las tecnologías de información y comunicación. Reactivo 75: Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC'S
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fomentar la participación en los cursos que la institución imparte relacionados con las TIC's

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	Se difundirán por correo electrónico o carteles los cursos relacionados con las TIC's impartidos por la institución para conseguir una mayor difusión entre el personal de la DGPI.	DGPI	Correo electrónico.	8 meses	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2					E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
3					E	X	MANDOS MEDIOS	P													
					O			R													

LIC. YURI SERGIO CAMARILLO MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA ELENA MONTAÑA GARCÍA
COORDINADORA ADM.TV. DE LA SIAI
COORDINADOR ADMINISTRATIVO



SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES

DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES

PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN RELACIONADAS CON EL FACTOR “LIDERAZGO” ESTRATÉGICO

INSTITUCIÓN																		
213	DIRECCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES																	
FACTOR																		
XI. Liderazgo y Participación																		
OBJETIVO ESTRATÉGICO																		
Abrir un espacio para que las y los servidores públicos de la DGPI puedan expresar sus inquietudes.																		
							2018											
No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
					E	X												
1	Se colocará un buzón donde puedan los integrantes de la DGPI externar sus inquietudes y por medio del enlace administrativo hacerlas llegar a las áreas correspondientes, para así se de solución a sus inquietudes	DGPI	Buzón	Actividad Continua			TODO EL PERSONAL	P										
								R										
2							TODO EL PERSONAL	P										
								R										
3							MANDOS MEDIOS	P										
								R										

LIC. YURI SERGIO CAMARILLO MARTINEZ
DIRECTOR GENERAL DE PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES
TITULAR DE LA UNIDAD

LIC. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCIA
COORDINADORA ADM.TVA. DE LA SJA
COORDINADOR ADMINISTRATIVO