

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	63
3.1. Comparación de resultados entre PGR vs DGCPPAMDO.....	64
3.2. Resultados DGCPPAMDO 2015 Vs. 2017	68
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	70
4. Definición de Objetivos Estratégicos	74
5. Definición de Prácticas de Transformación	74
5.1. Difusión de resultados	74
5.2. Factor Liderazgo	74
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	74

La Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada (DGCPPAMDO), participó entusiastamente 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 del 13 al 24 de noviembre de 2017, 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 a la ciudadanía.

En la ECCO 2017 tuvo una participación de 93 servidoras públicas y servidores públicos, de un universo de 97 decir el 96% de encuestados, superando las cifras de 2016 donde únicamente participaron 40 personas de un total de 85, es decir el 47%, lo que hace una diferencia de 53 participantes más.

El resultado fue:



**Tercer Lugar
en la SEIDO
93 puntos**



5 puntos más que en el año 2015 (85)

Como bien nos hace saber la Secretaría de la Función Pública (SFP), el final de un proceso se convierte en el inicio de otro, por lo que sería estéril medir el clima y la cultura organizacional de nuestra Institución, si no analizamos sus resultados y, en consecuencia, forjamos un plan de prácticas en aquellos puntos o factores que puedan incidir en:

- i) El mejor servicio a los ciudadanos;
- ii) El mejor desempeño de nuestros colaboradores, su consecuente satisfacción, su desarrollo profesional; y
- iii) Contribuir al cumplimiento de la misión de la Procuraduría General de la República.

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 10 puntos para su evaluación, la DGCPPAMDO presenta el siguiente plan de Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2018.

- **La ECCO 2017 está conformada por:**
 - 17 Factores de Clima y Cultura Organizacional**
 - I.-Reconocimiento Laboral
 - II.-Capacitación Especializada y Desarrollo
 - III.-Mejora y Cambio
 - IV.-Calidad y Orientación al Usuario
 - V.-Equidad y Género
 - VI.-Comunicación
 - VII.-Disponibilidad de Recursos
 - VIII.-Calidad de Vida Laboral
 - IX.-Balance Trabajo Familia
 - X.-Colaboración y Trabajo en Equipo
 - XI.-Liderazgo y Participación
 - XII.-Identidad con la Institución y Valores
 - XIII.-Austeridad y Combate a la Corrupción
 - XIV.-Enfoque a Resultados y Productividad
 - XV.-Normatividad y Procesos
 - XVI.-Servicio Profesional de Carrera
 - XVII.-Impacto de la encuesta en mi Institución

2 Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

- XVIII.- Profesionalización de la Administración Pública Federal
- XIX.-Estrés Laboral

7 Factores Fractales de Competencias

- XX.- Vocación de Servicio en la Administración Pública.
- XXI.-Construir Relaciones en la Administración Pública.
- XXII.- Actuar con Valores en la Administración Pública.
- XXIII.- Enfocar a Resultados en la Administración Pública.
- XXIV.- Impulsar el Cambio en la Administración Pública.
- XXV.- Aplicar Eficientemente los Recursos de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC'S)
- XXVI.- Liderar Permanentemente la Administración Pública.

1 Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

- XXVII.- Igualdad y no Discriminación.

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

Factor XXVII

- 118.- El proceso para ingresar a laborar a mi institución es transparente.
- 119.- En mi área aprovechamos el 100% de nuestro tiempo laboral, en el desempeño de nuestras funciones.
- 120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.
- 121.- En mi institución se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias (de origen étnico, de nacionalidad, de género, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra) que impidan el pleno goce de los derechos y libertades de las personas.
- 122.- En mi institución se realizan acciones de sensibilización y capacitación en temas de inclusión, igualdad y no discriminación.

Los resultados muestran que la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, 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 89 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$$98 \geq; 89 \leq$$

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



98 - 100



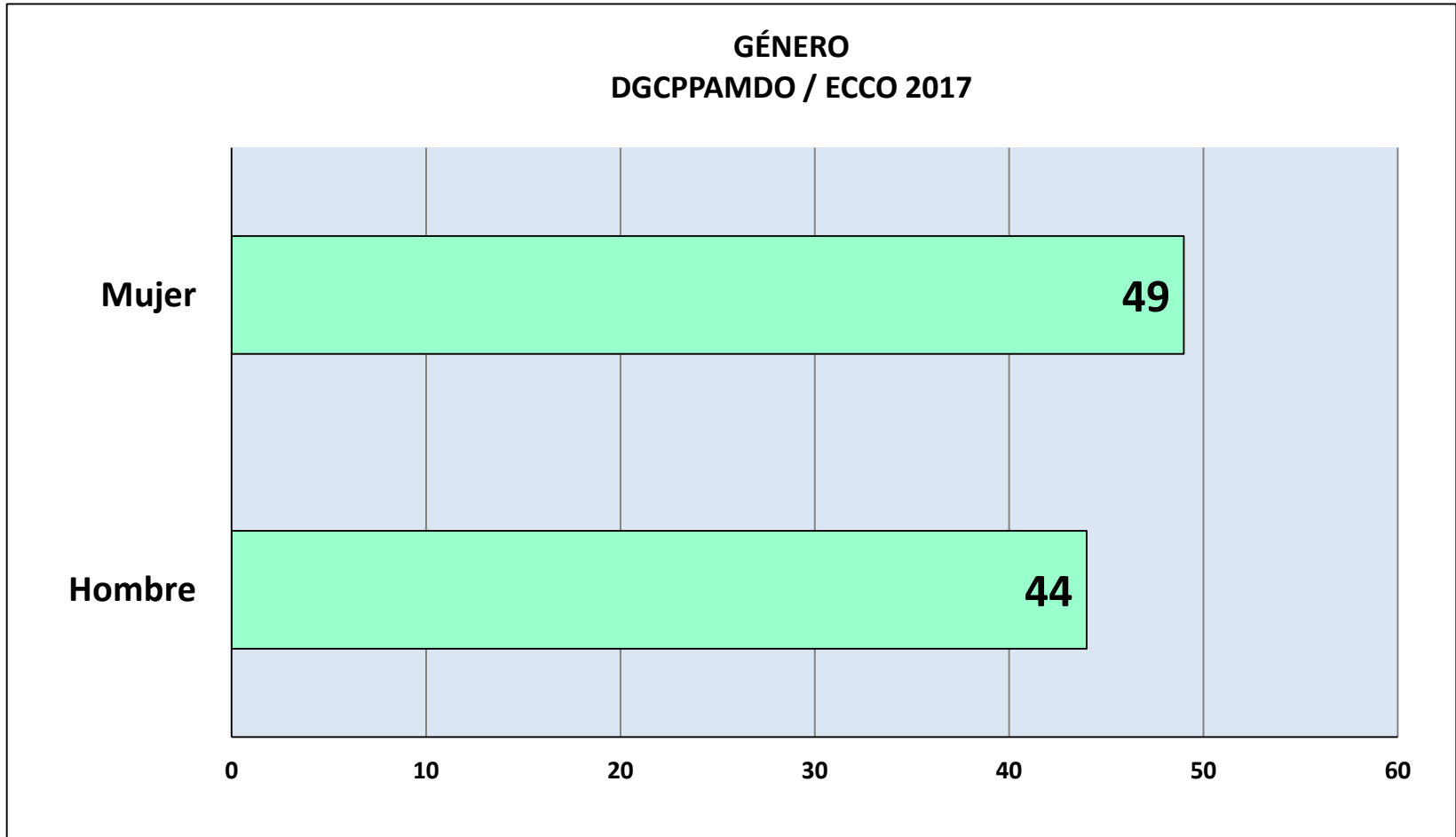
90 - 97



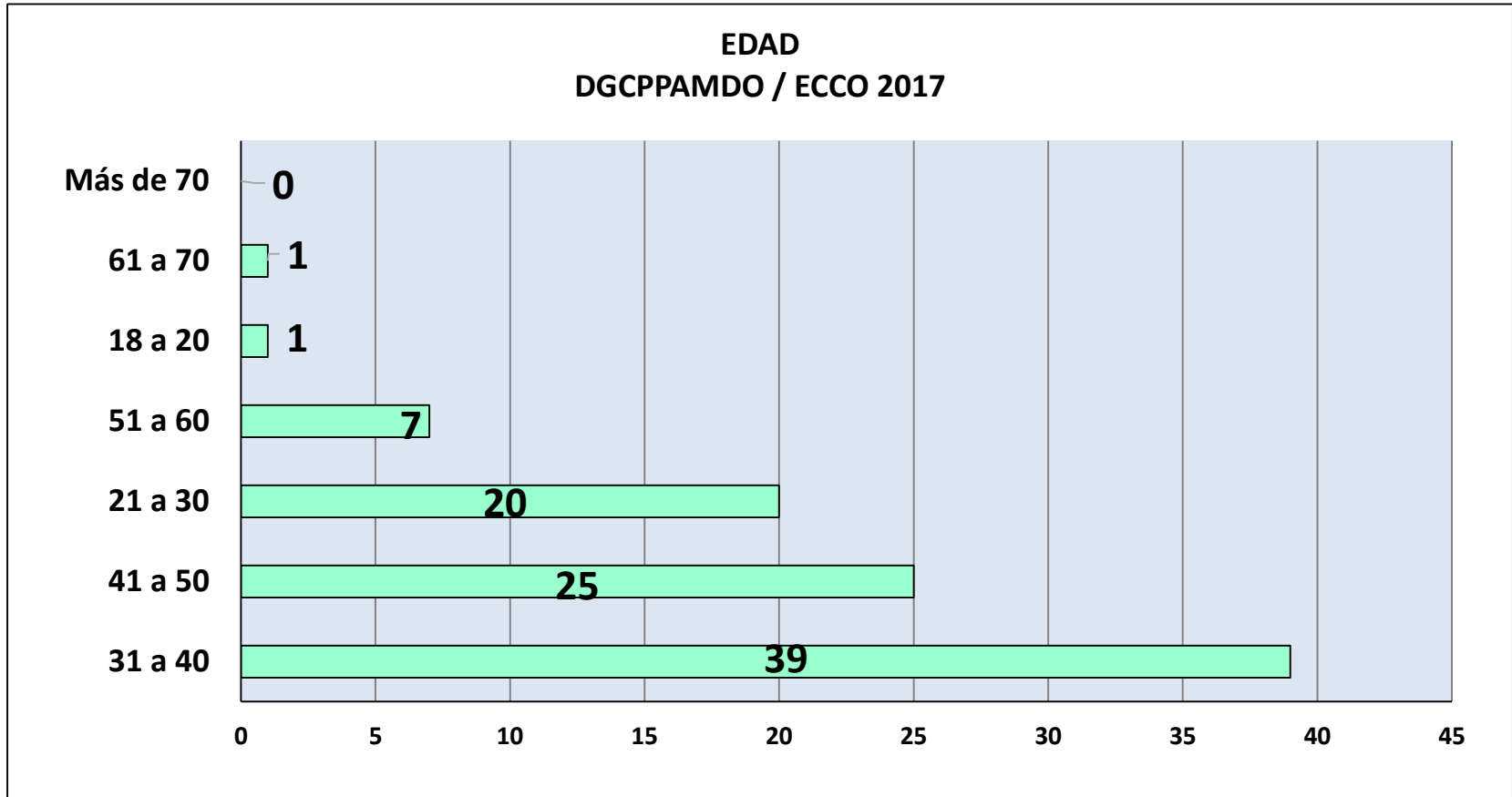
75 - 89

1. Análisis Cuantitativo

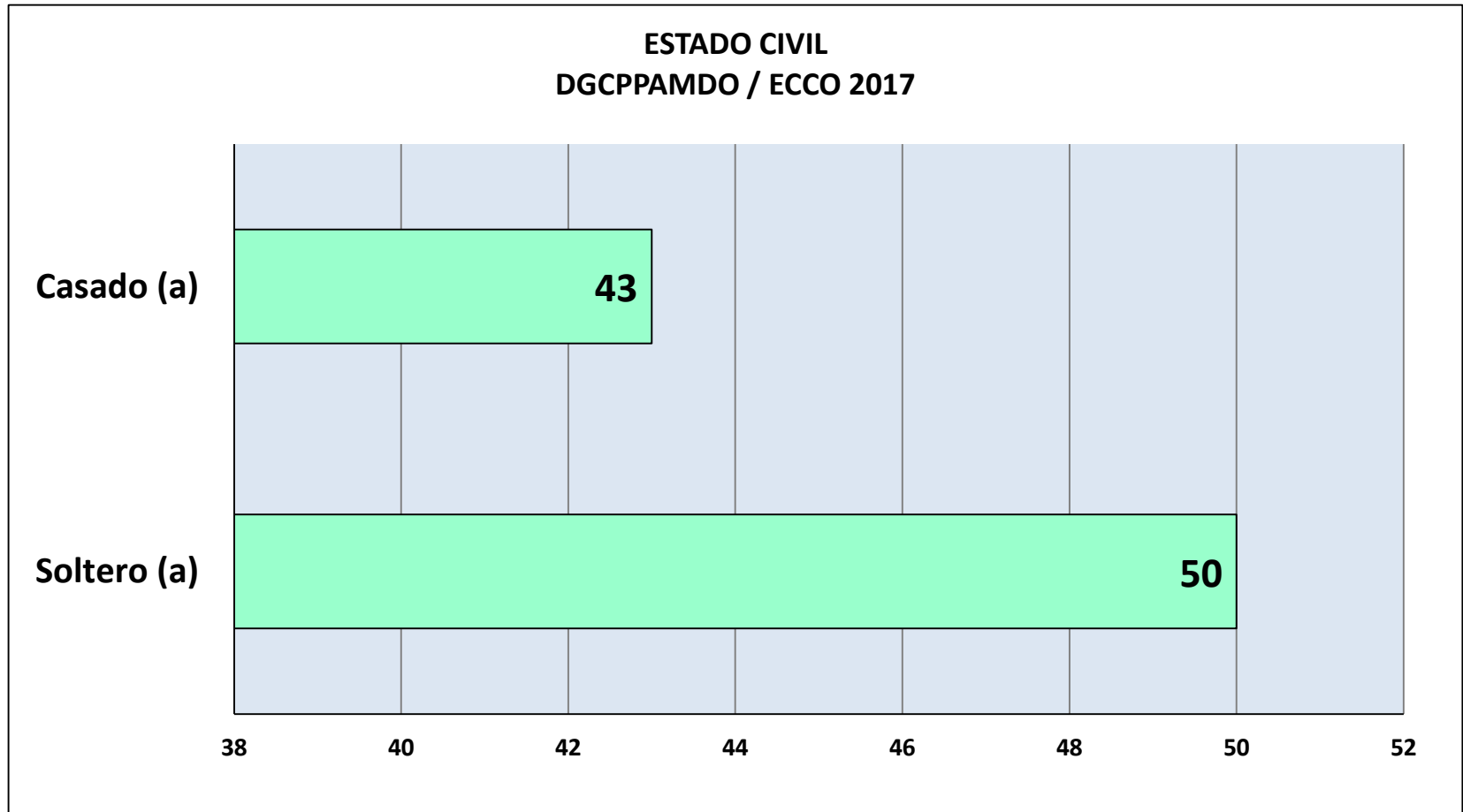
Datos Sociodemográficos



La participación de las mujeres fue 6% mayor a la de los hombres; tomando en consideración que el universo de los participantes es de 93 personas encuestadas. En términos absolutos 53% de mujeres y 47% de hombres.



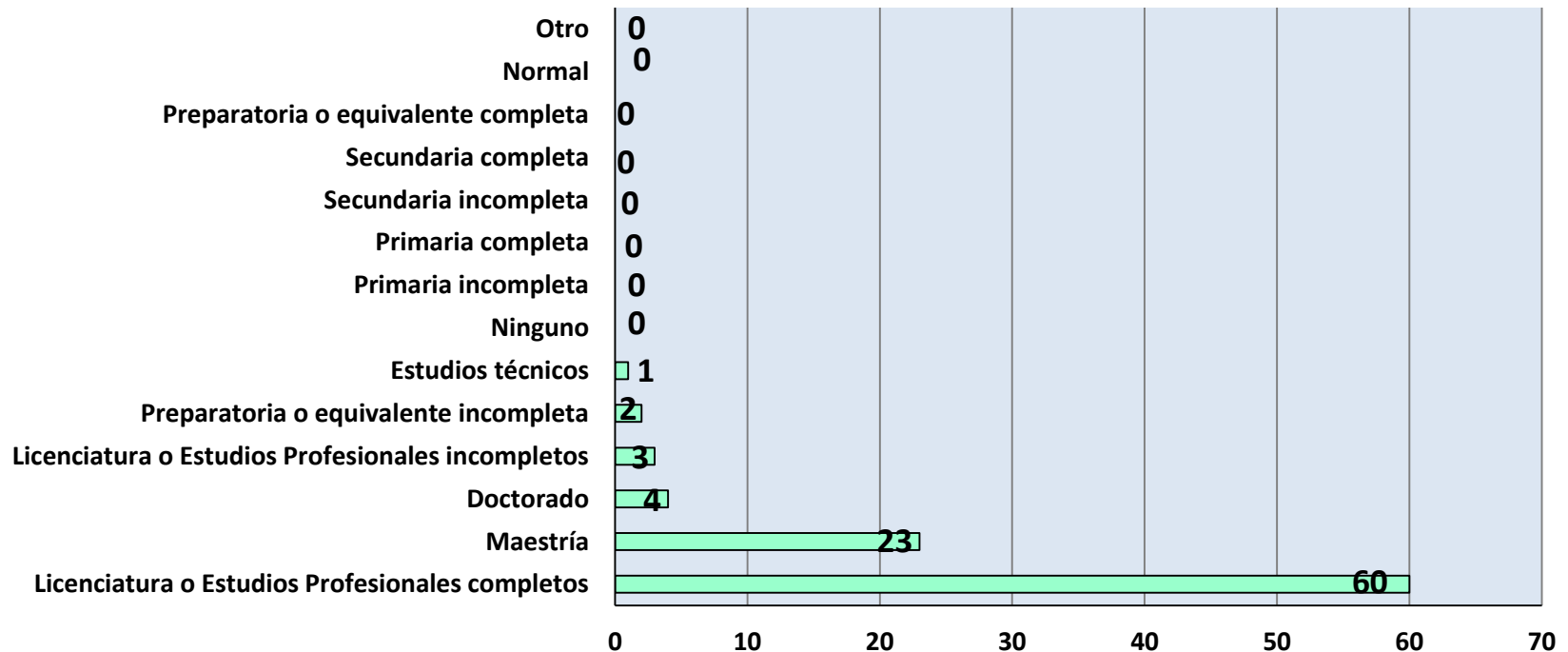
El 65% de las personas participantes en la encuesta se encuentran entre los 18 y los 40 años, mientras que la participación de las personas entre 41 y 60 años fue del 35% del universo total (93)



La proporción de participación entre casados/as (46%) y solteros/as (54%) tiene una variación de 8 puntos porcentuales mayor de personas solteras, tomando en cuenta que el universo de participantes está conformado por 93 personas.

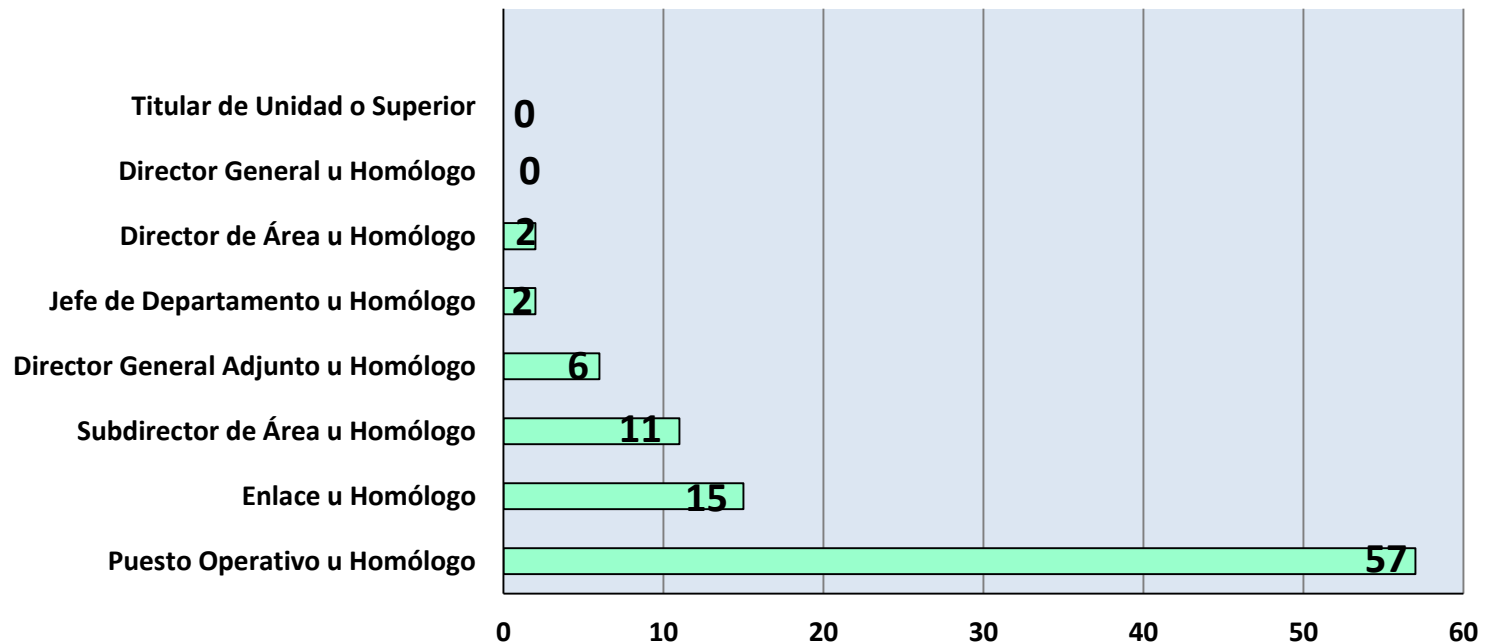
Se ha presentado una constante de 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta, cuentan con estudios profesionales completos a nivel licenciatura, mientras que sólo 5 personas de las 93 encuestadas presenta estudios incompletos en diferentes niveles.

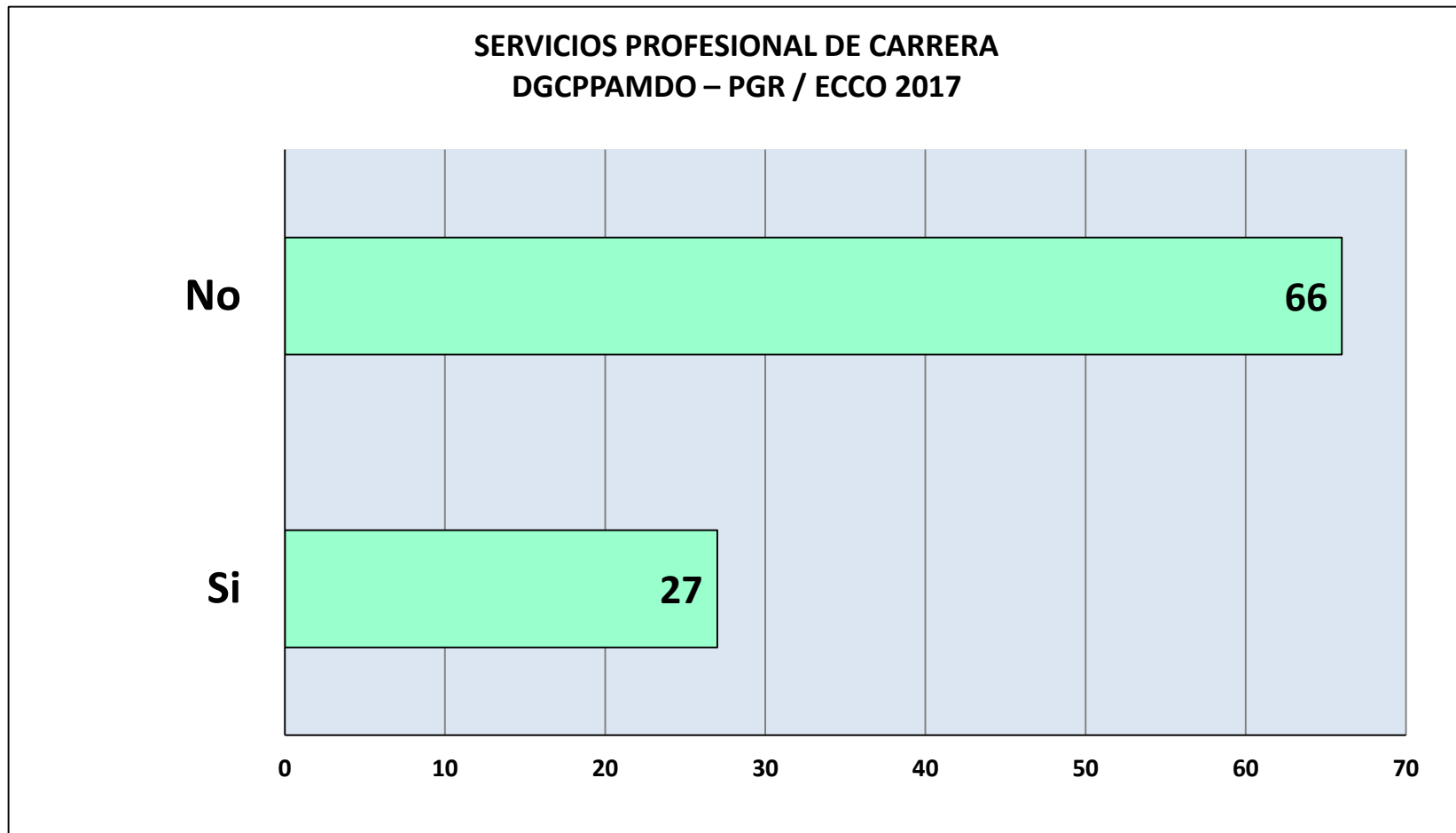
NIVEL ESCOLAR
 DGCPPAMDO / ECCO 2017



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por 57 personas (61%) que ocupan puestos operativos, mientras que 15 son enlaces (16%), 11 subdirectores (12%) y únicamente el 9% del total de participantes ocupan cargo de Director y Director General Adjunto.

NIVEL DE PUESTO
DGCPPAMDO / ECCO 2017

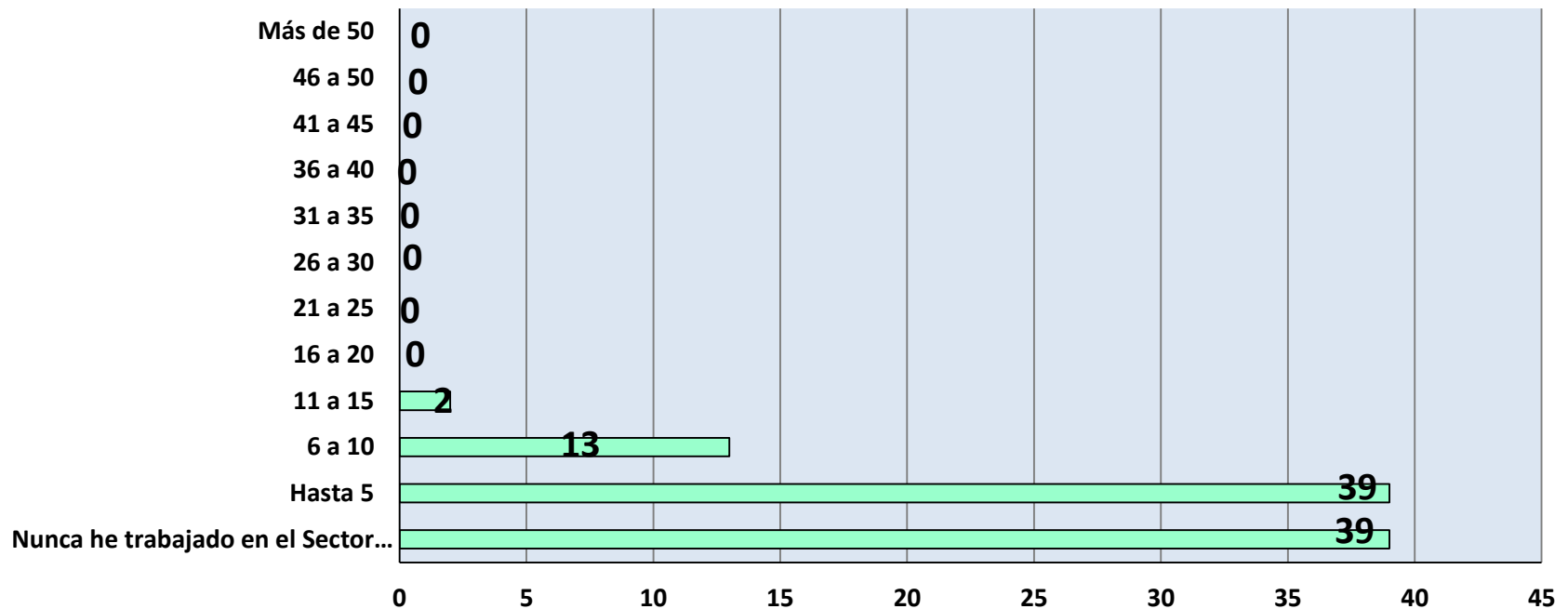




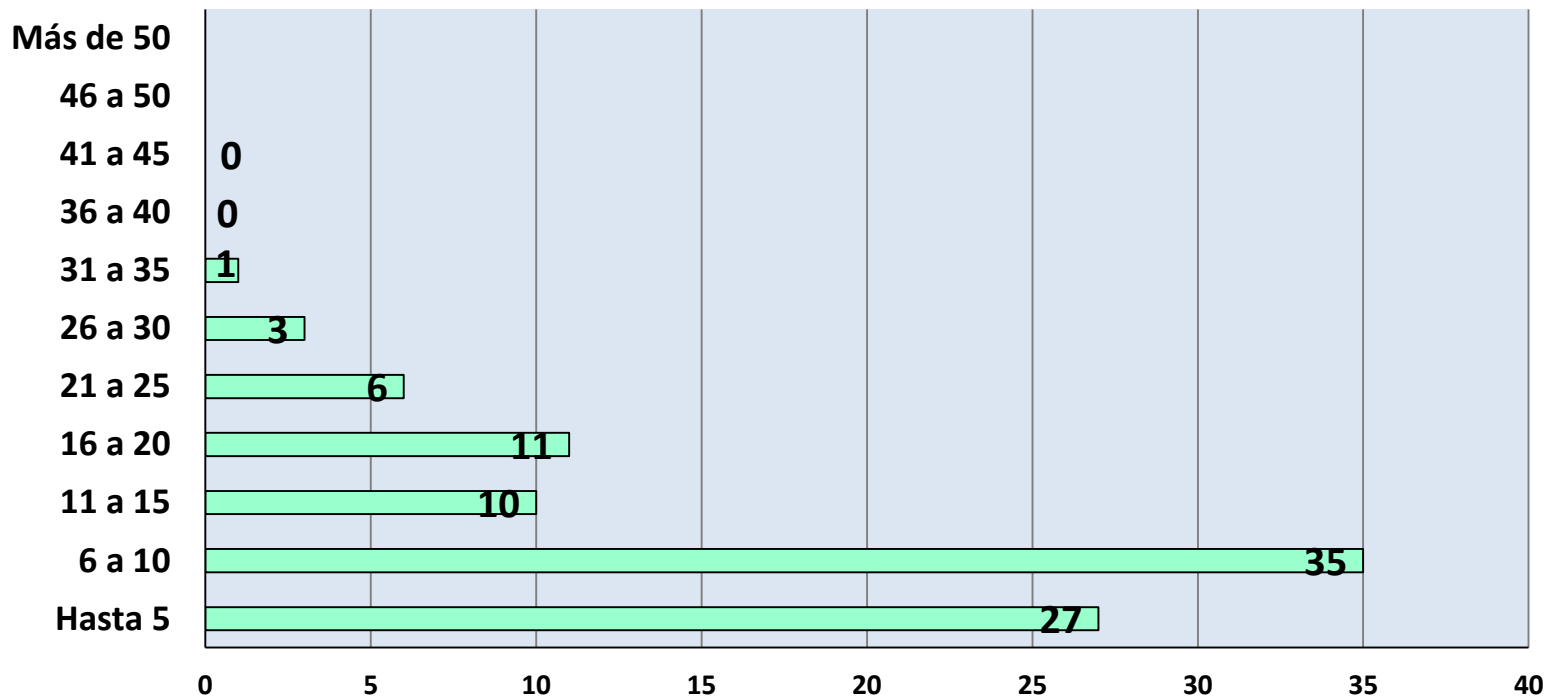
El 29% del personal de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera, mientras que el 71% no lo considera así.

En promedio de las y los 93 participantes de la DGCPPAMDO en la ECCO 2017, 39 cuentan con experiencia en el sector privado de hasta 5 años, mientras que 15 tienen experiencia de 6 a 15 años en ese sector, con lo que se puede deducir que la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la iniciativa privada. Cabe destacar que 39 (42%) de los participantes, nunca han trabajado en la iniciativa privada por lo que cuentan con una amplia experiencia en la administración pública.

**AÑOS EN LA INICIATIVA PRIVADA
 DGCPPAMDO / ECCO 2017**



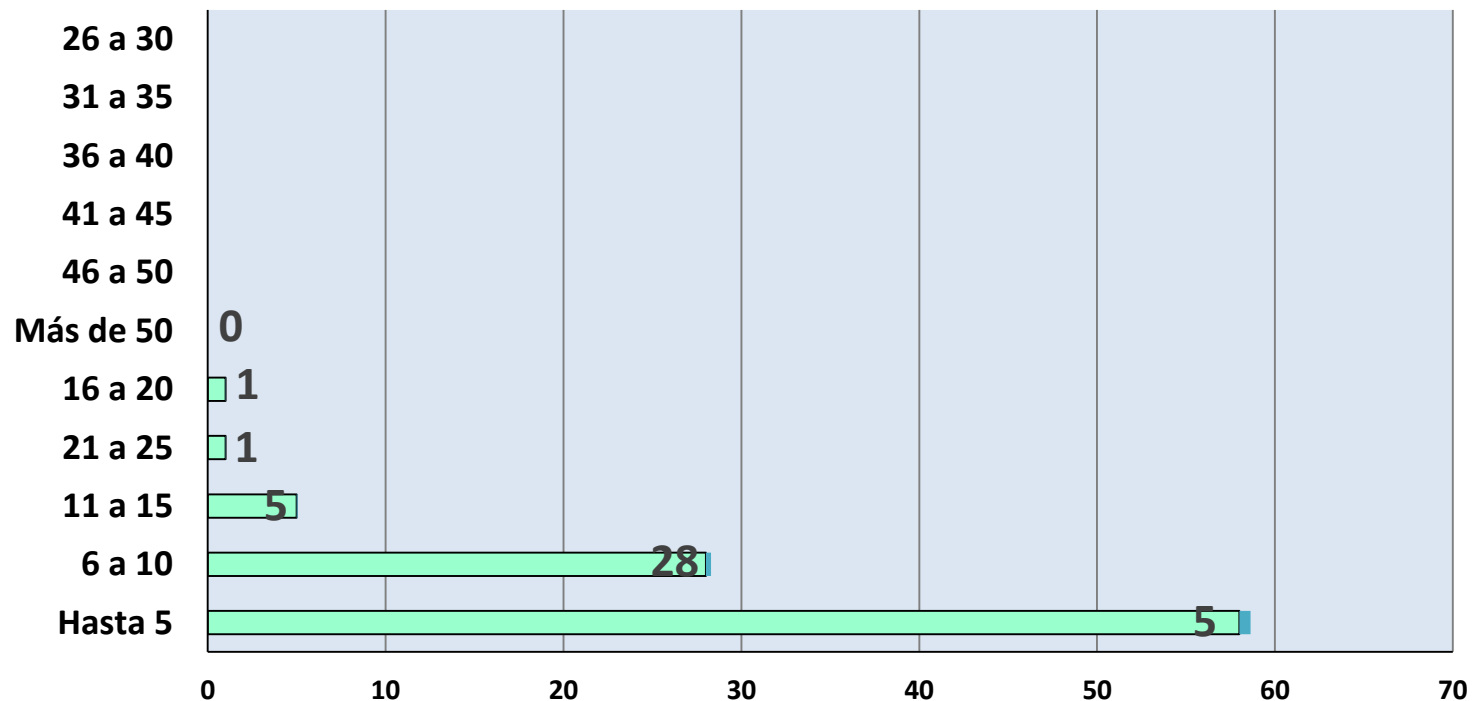
AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL DGCPPAMDO - PGR / ECCO 2017



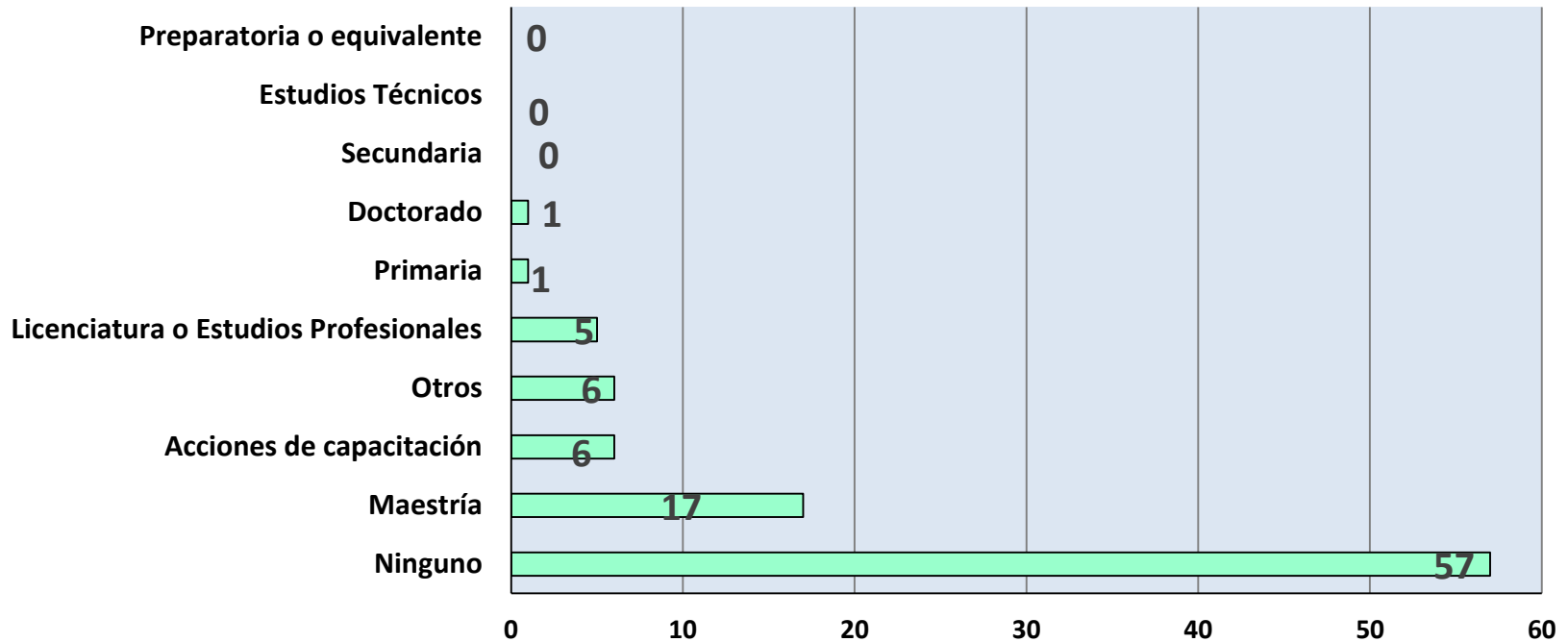
Casi 3 personas de cada 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que 7 de cada 10 servidoras y servidores públicos cuentan con mayor experiencia en la Administración Pública Federal.

Cinco 10 servidoras/es públicos de la DGCPPAMDO, que participaron en la encuesta han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que 35 han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

AÑOS EN EL PUESTO
DGCPPAMDO - PGR / ECCO 2017



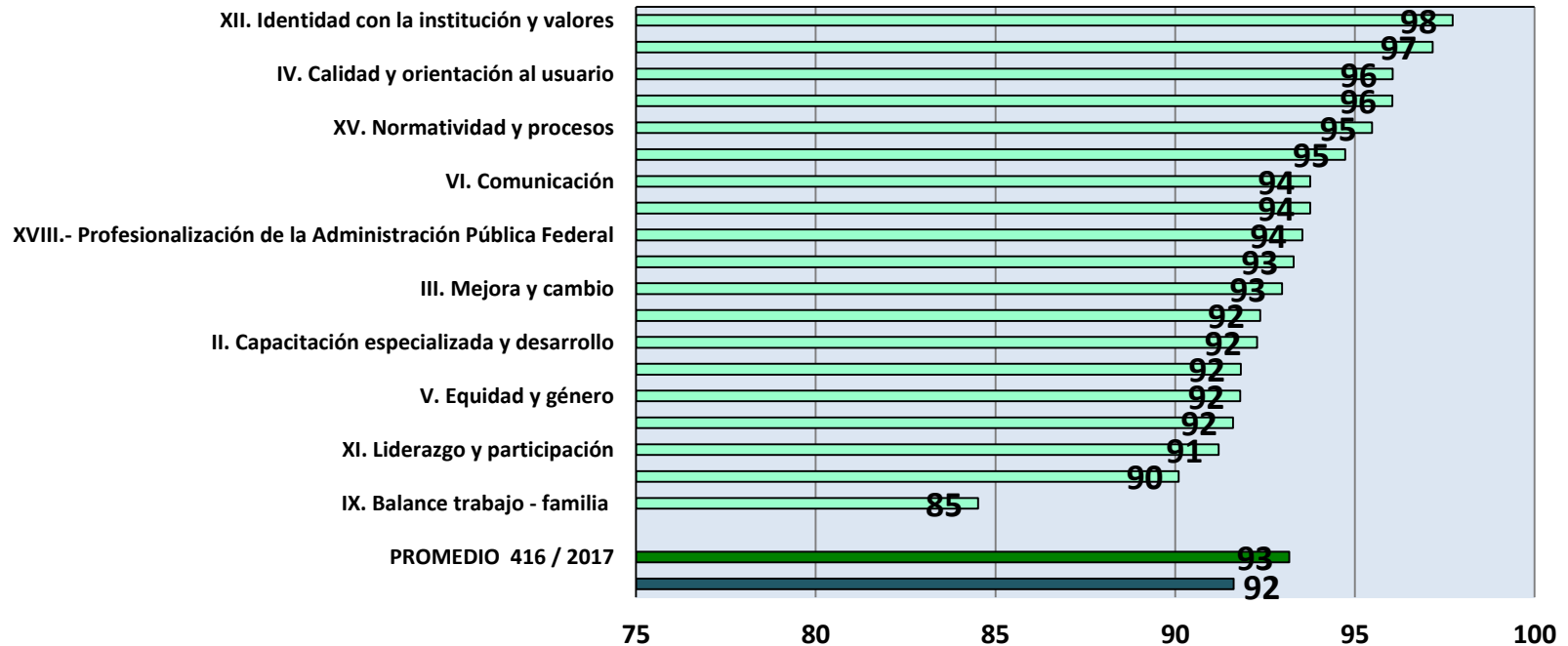
**ESTUDIOS ACTUALES
DGCPPAMDO / ECCO 2017**



En la DGCPPAMDO casi 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento y casi 2 de cada 10 se encuentran realizando alguna acción de capacitación o profesionalización y 2 de cada 10 realiza algún otro tipo de estudio. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

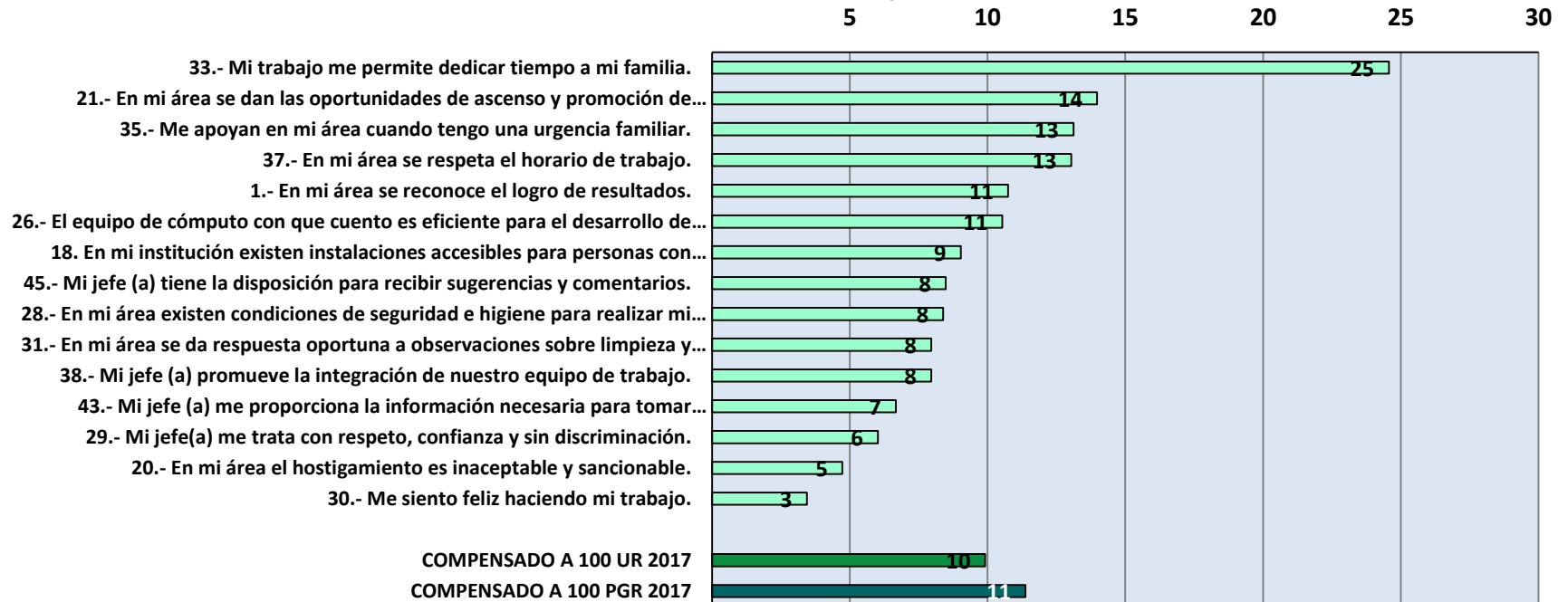
Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR DGCPPAMDO - PGR / ECCO 2017



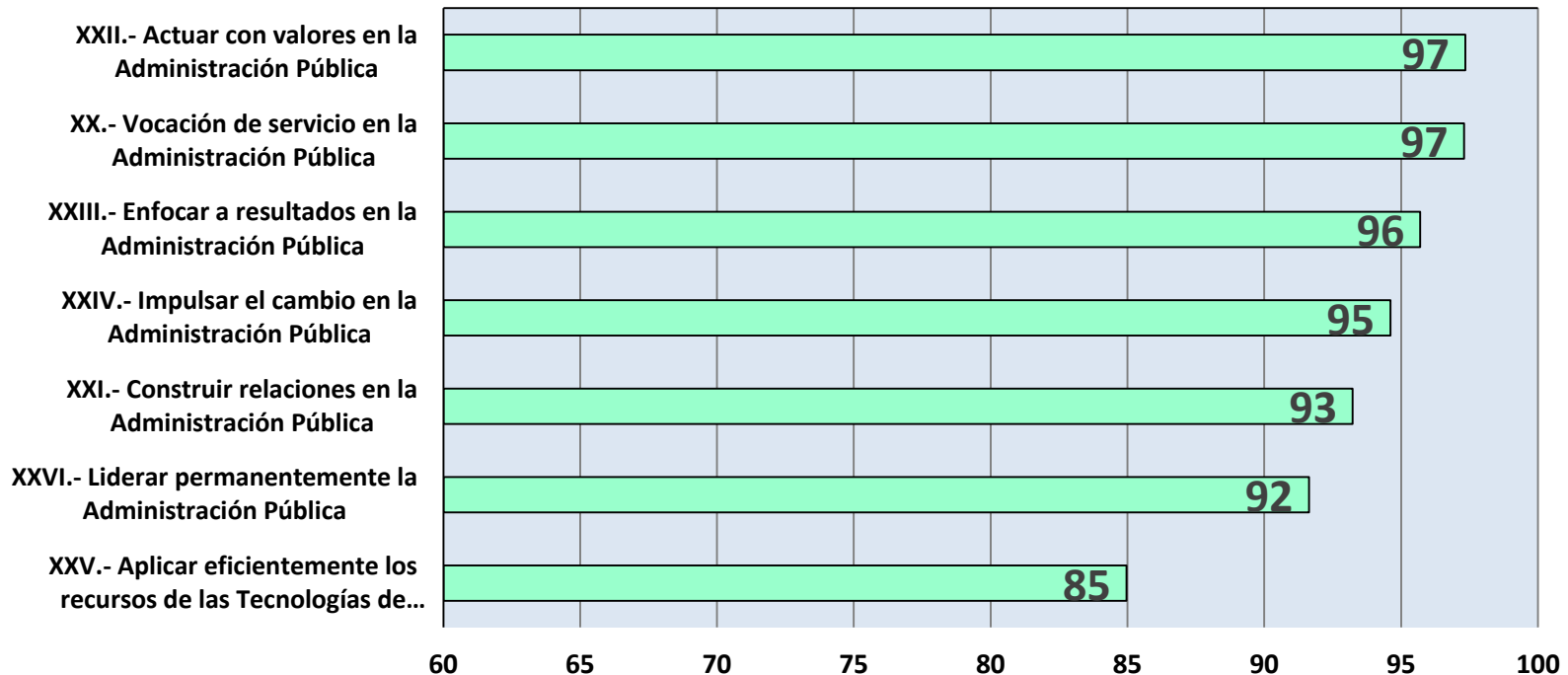
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta advierten a la DGCPPAMDO como un área altamente transparente, donde se enaltecen los valores y el combate a la corrupción, se otorgan servicios de calidad y orientación al usuario; pero que podría mejorar en el tema de Liderazgo y Participación, estrés laboral, así como balance trabajo-familia, ya que debido a los horarios extensos, el traslado a sus hogares es muy largo, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

**XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR
 DGCPPAMDO - PGR / ECCO 2017**



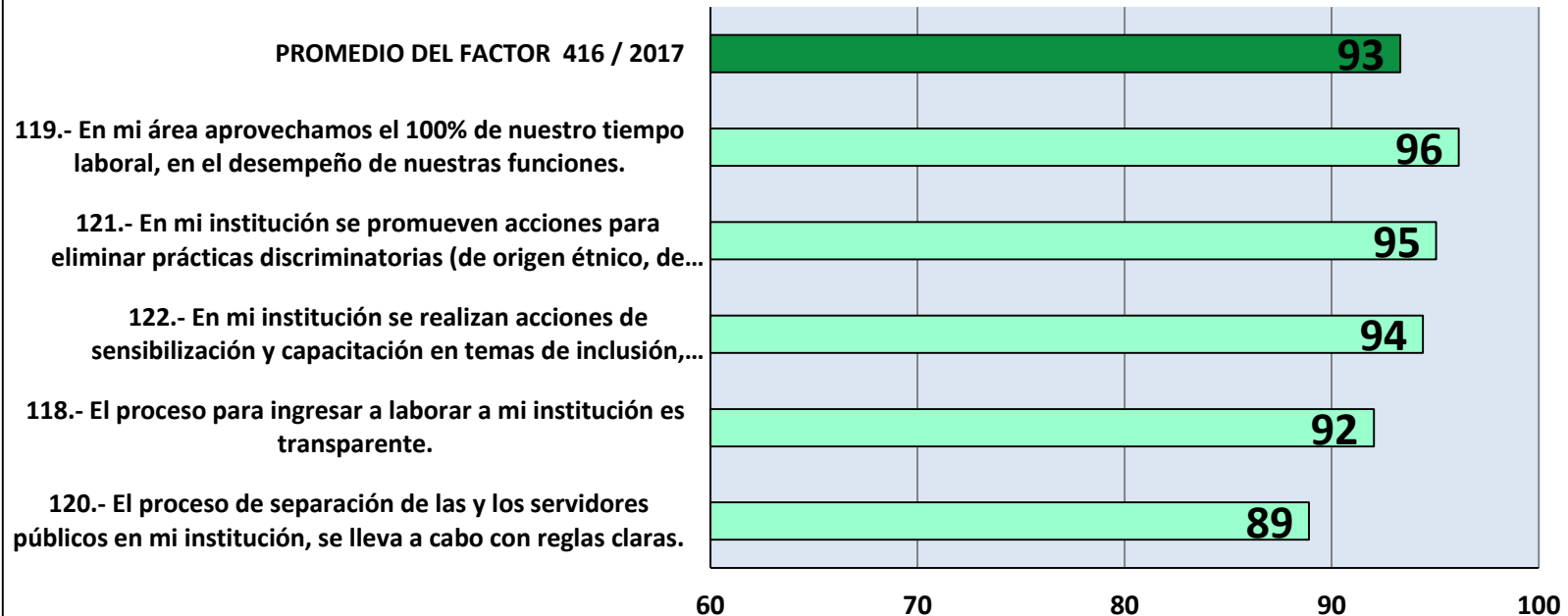
Casi 3 de cada 10 personas encuestadas en la DGCPPAMDO, perciben que su trabajo les permite dedicar tiempo a su familia y 1 de cada 10 opina que en el área se dan oportunidades de ascenso y promoción; por otro lado se aprecia que en relación a la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo son los números más bajos, por lo que podría considerarse como una ventana de oportunidad.

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS DGCPPAMDO - PGR / 2017 DE MAYOR A MENOR



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la DGCPPAMDO con respecto a los valores y vocación del servicio en la Administración Pública; en sentido opuesto, se puede mejorar la aplicación eficiente de los recursos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).

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



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en esta gráfica, se percibe que el 96% de las servidoras y servidores públicos en la DGCPPAMDO, aprovechan el 100% del tiempo laboral en el desempeño de sus funciones, aunado a que se promueven acciones para eliminar prácticas discriminatorias, sin embargo se exterioriza el proceso de separación como la percepción menos favorable.

Fortalezas y Debilidades

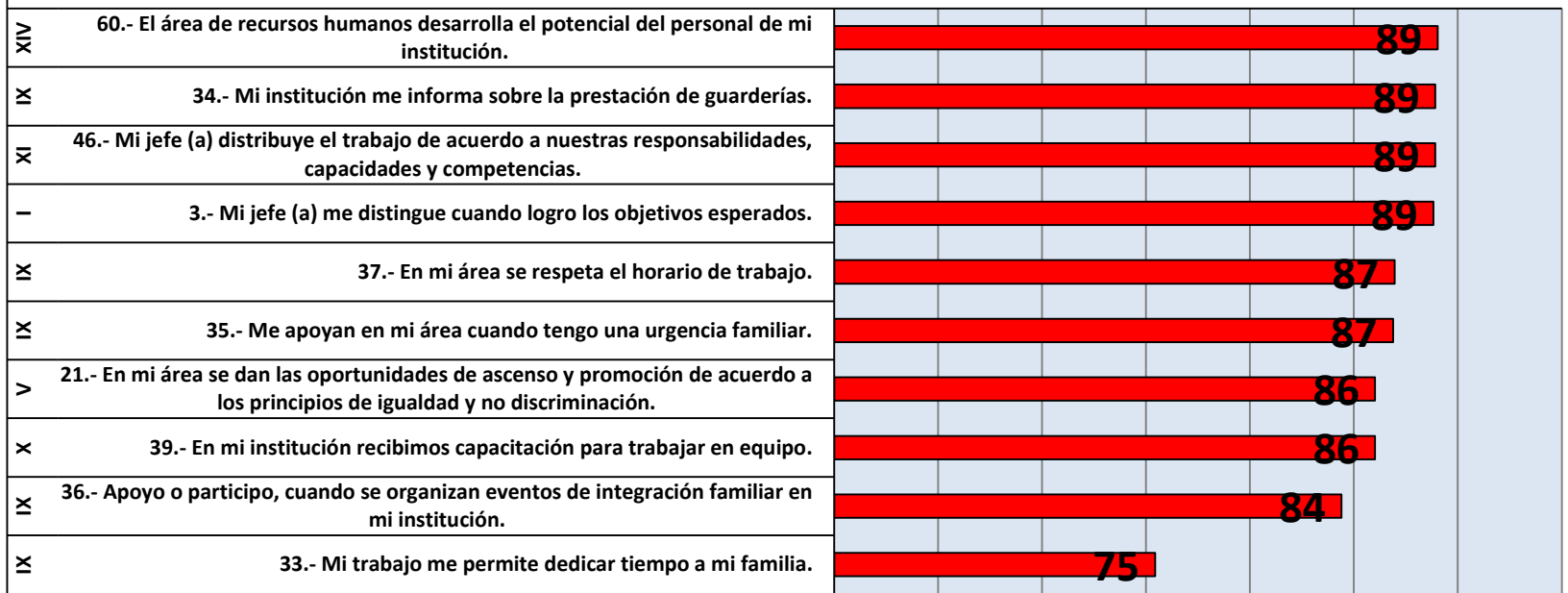
**LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS
 DGCPPAMDO / ECCO 2017**

XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	100
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	99
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	99
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	98
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	98
XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	98
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	98
XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	98
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	98

Las y los servidores públicos con adscripción a la DGCPPAMDO, se sienten altamente comprometidos para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el bienestar de la sociedad. Asimismo, sienten que en la Dirección General, se actúa conforme a los valores que se fomentan en la Institución y se proporcionan los servicios requeridos de manera respetuosa y conforme a los principios de Igualdad y no Discriminación, además de que conocen y aplican los Códigos de Ética y Conducta.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

**LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS
 UR / ECCO 2017**

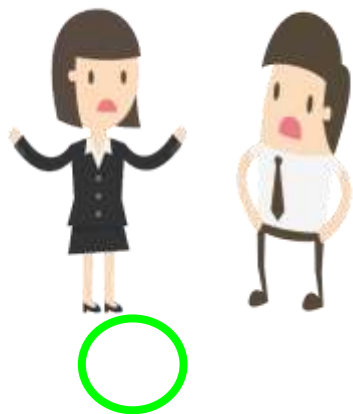


Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la DGCPPAMDO con la sociedad, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral, sin embargo aunque se han llevado a la práctica tareas de mejora en la Dirección General, no han sido suficientes, y el reactivo que se replica como más bajo es el relativo a trabajo-familia.

Factores de Clima y Cultura Organizacional

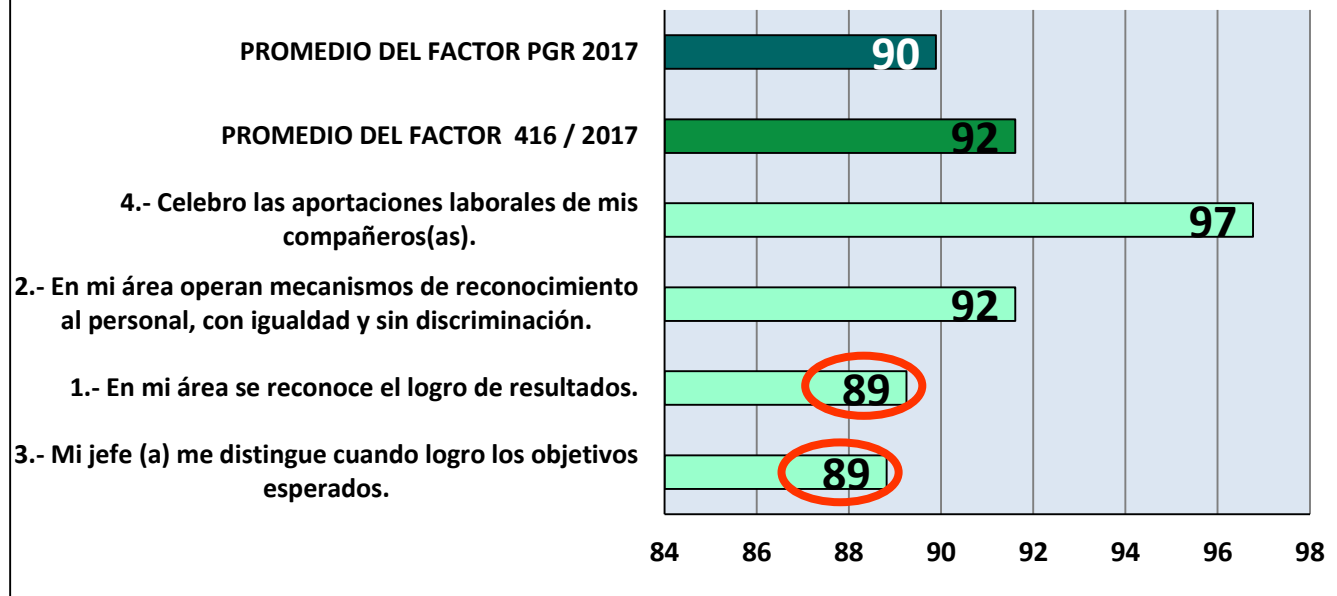
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

92



98 ≥; 89 ≤

I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 DGCPPAMDO / ECCO 2017



Las y los servidores públicos encuestados en la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, celebran a sus compañeros (as) por sus aportaciones laborales., sin embargo perciben que las y los jefes, podrían mejorar la distinción que realizan por el logro de los objetivos.

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.

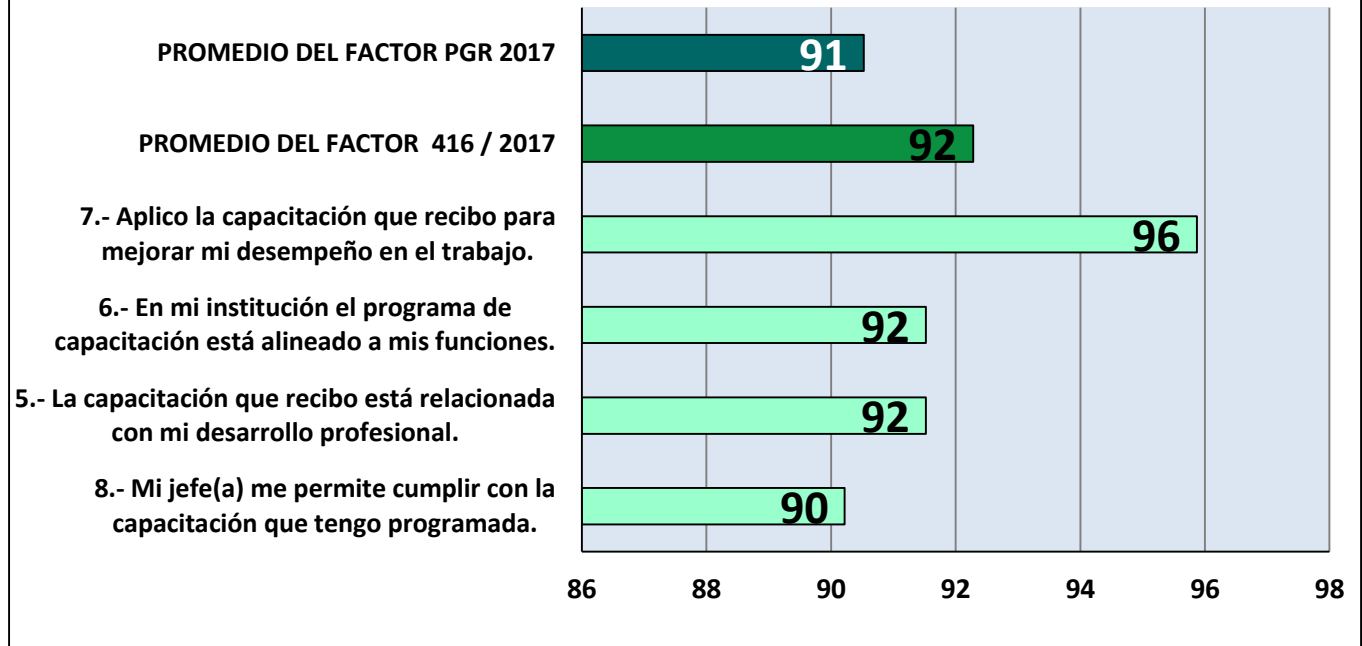
92



98 ≥; 89 ≤

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

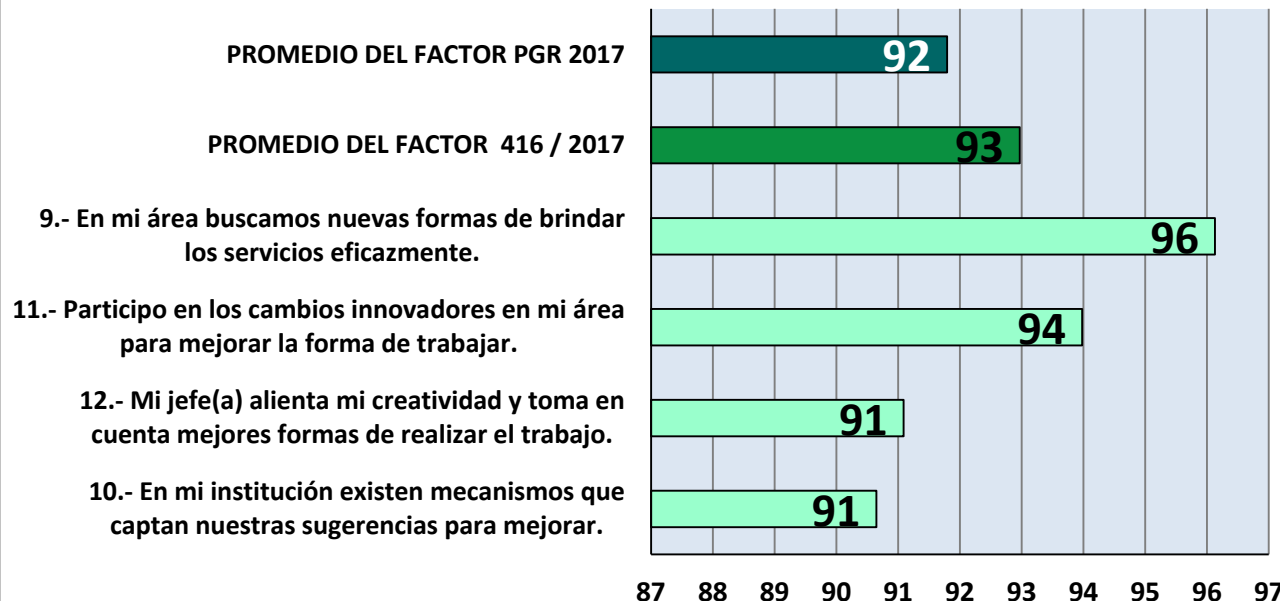
DGCPPAMDO / ECCO 2017



La mayoría de las personas con adscripción a la DGCPPAMDO, que fueron encuestadas, perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la capacitación si el programa estuviera alineado con las funciones de las y los servidores públicos y con su desarrollo profesional.

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.

**III. MEJORA Y CAMBIO
 DGCPPAMDO / ECCO 2017**



93

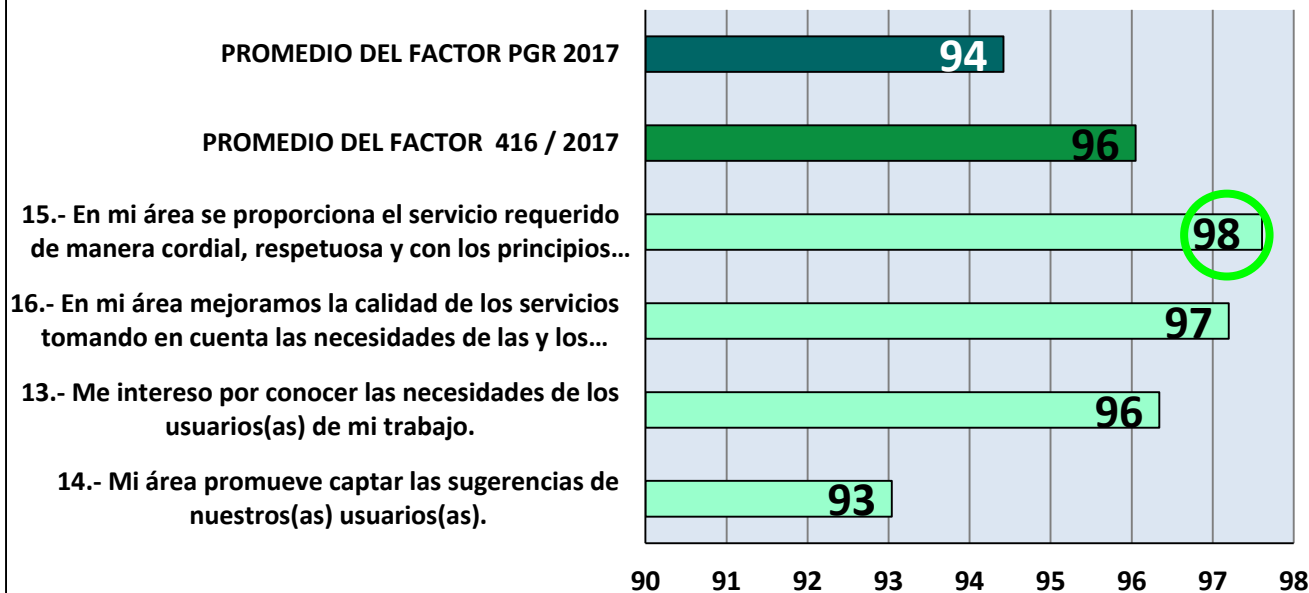


98 ≥; 89 ≤

Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la PGR, es un poco imperceptible que los jefes (as) alientan la creatividad de su personal, también resulta un poco inapreciable la forma en que se captan las sugerencias del personal de la Institución para mejorar.

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
 DGCPPAMDO / ECCO 2017**



96



98 ≥; 89 ≤

La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la PGR en tomar en cuenta y captar las sugerencias de los (as) usuarios (as), manteniendo un trato cordial, respetuoso y con los principios de igualdad y no discriminación al ofrecer sus servicios.

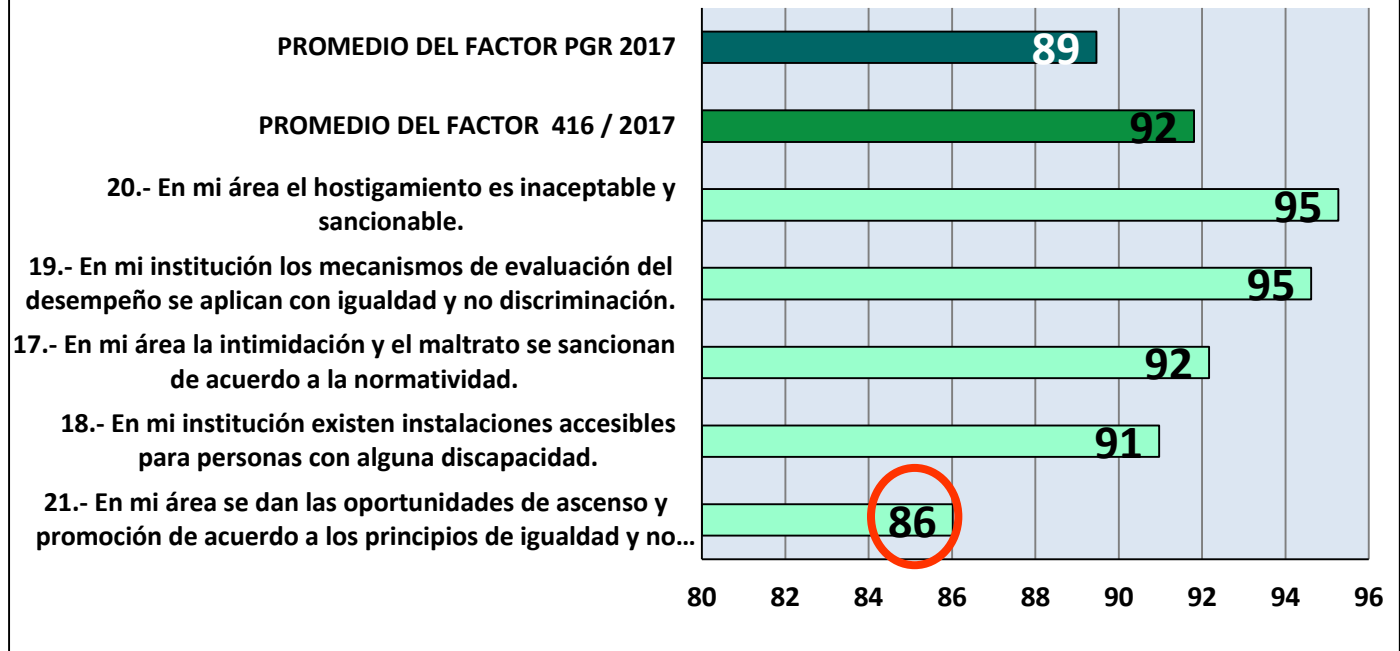
Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

92



98 ≥; 89 ≤

V. EQUIDAD Y GÉNERO
 DGCPPAMDO / ECCO 2017



En este factor prevalece la percepción de que las instalaciones en la institución no son accesibles para personas con alguna discapacidad, aunado que se considera que las oportunidades de ascenso y promoción no se presentan conforme a los principios de igualdad y no discriminación.

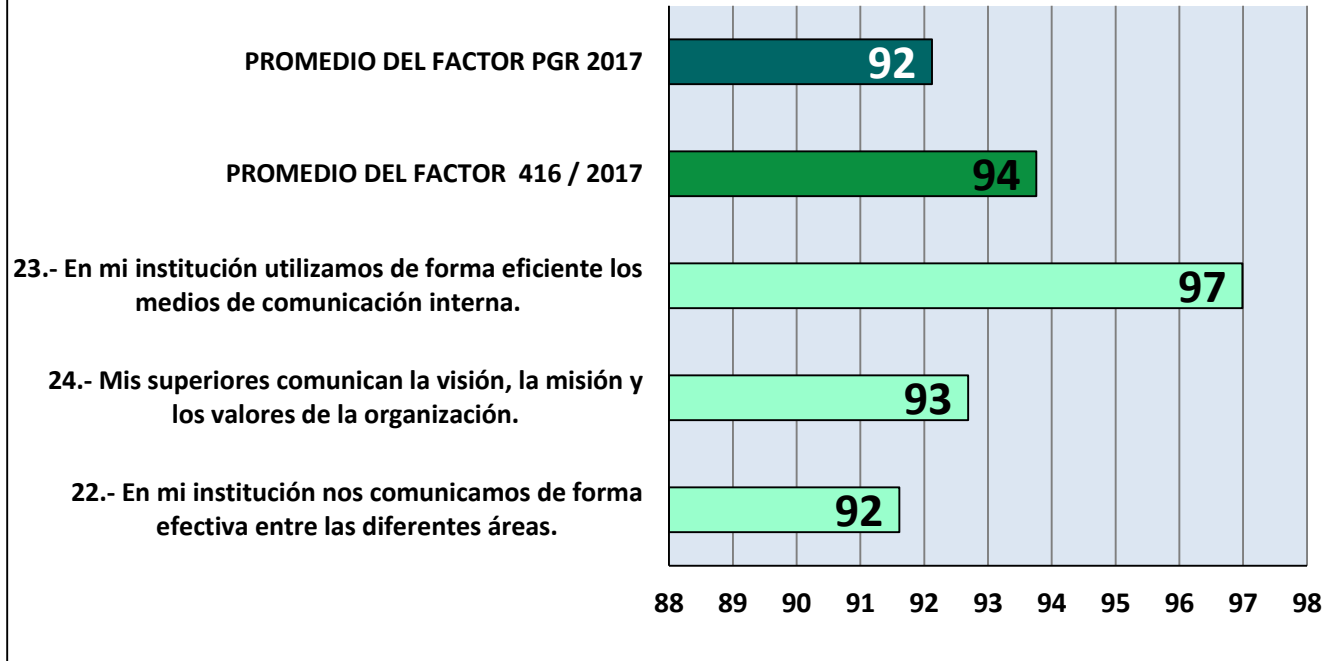
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

94



98 ≥; 89 ≤

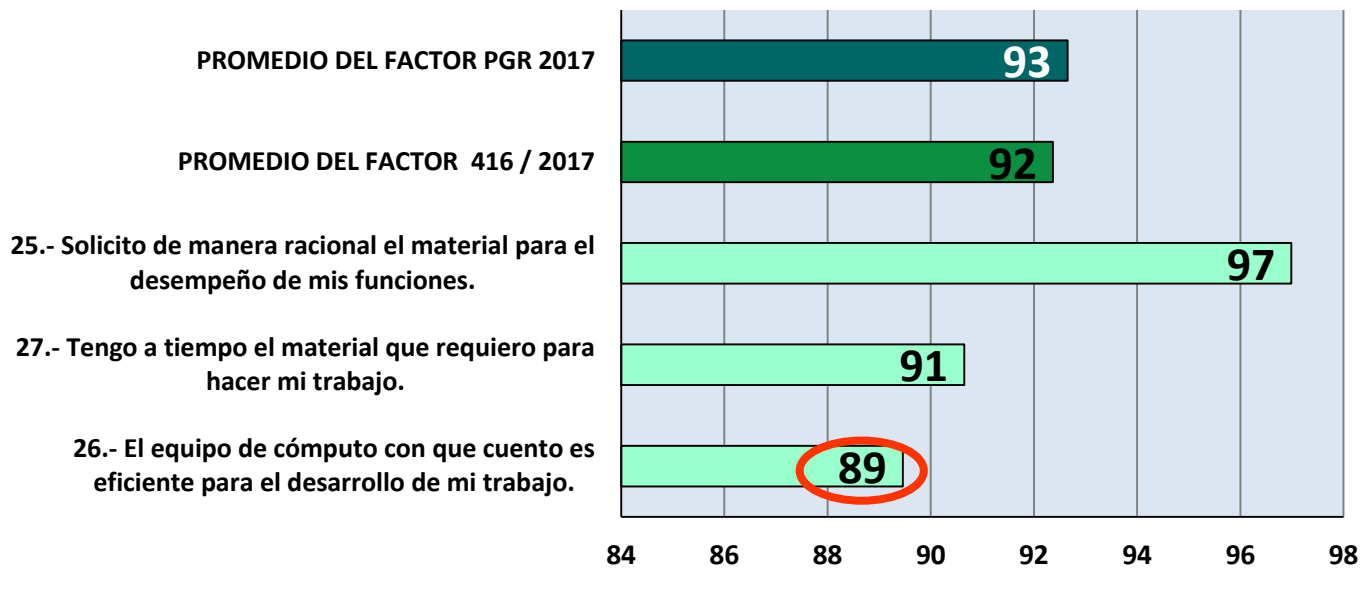
VI. COMUNICACIÓN
 DGCPPAMDO / ECCO 2017



Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en relación a que se utilizan de forma eficiente los medios de comunicación interna, asimismo reconocen que sus superiores comunican la visión, misión y los valores institucionales, además de reconocer que la DGCPPAMDO, se comunica de forma efectiva con las diferentes áreas y Unidades Administrativas.

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
 DGCPPAMDO - PGR / ECCO 2017



92

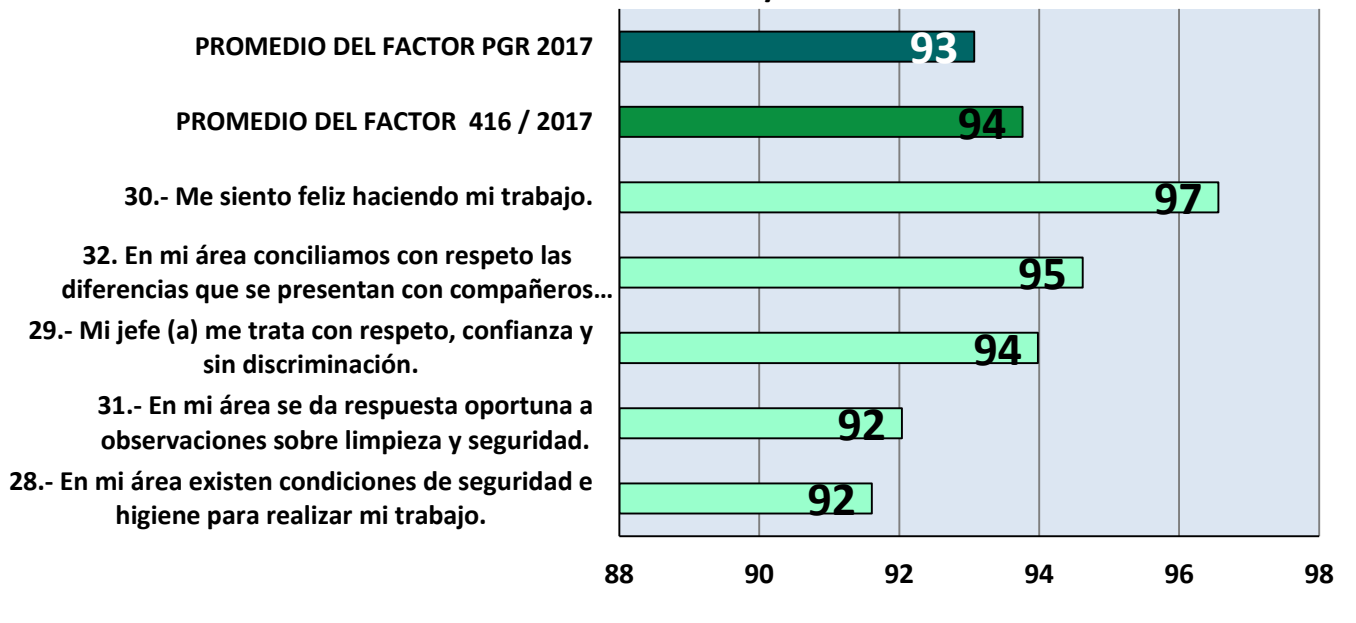


98 ≥; 89 ≤

Las y los encuestados perciben que en la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, se solicita y utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de las funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. Por otro lado, contestaron que la DGCPPAMDO otorga a la mayoría de su personal equipo de cómputo eficiente.

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
 DGCPPAMDO / ECCO 2017



94



98 ≥; 89 ≤

Las y los servidores públicos con adscripción a la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, mostraron sentirse felices en el desempeño de su trabajo, además de reconocer que en su área se concilian con respeto las diferencias que se presentan entre compañeros y compañeras de la DGCPPAMDO. Por otro lado opinan que se podría mejorar una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

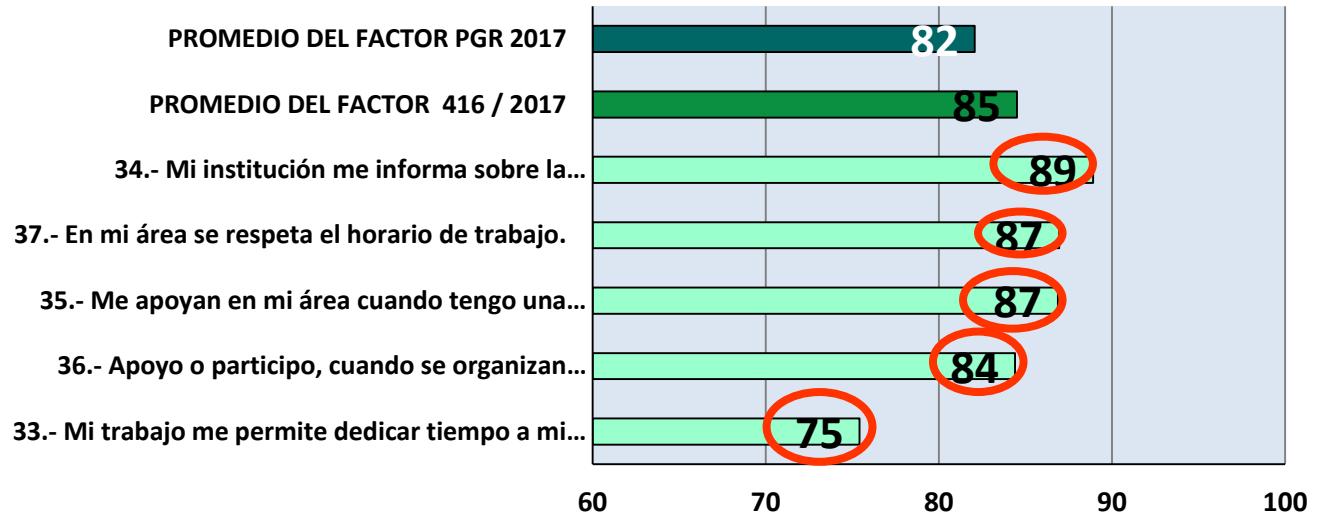
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

85



98 ≥; 89 ≤

IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 DGCPPAMDO / ECCO 2017



La calificación en la ECCO 2015 fue de 66 puntos, y en 2017 se incrementa en 9 puntos porcentuales, esta percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; sin embargo, la percepción que se tiene en el tiempo extenso de labores, es una variable que reincide en los comentarios de las y los servidores públicos con adscripción a la DGCPPAMDO adscrita a la SEIDO, sin embargo al tener ésta un compromiso con la ciudadanía, no ha sido posible lograr compactar horarios, a fin de que las y los servidores públicos puedan armonizar sus responsabilidades familiares y participar en eventos culturales. No obstante que en la DGCPPAMDO, se han implementado medidas para lograr una coordinación trabajo-familia, a fin de fomentar la convivencia familiar, las personas consideran que no han sido suficientes.

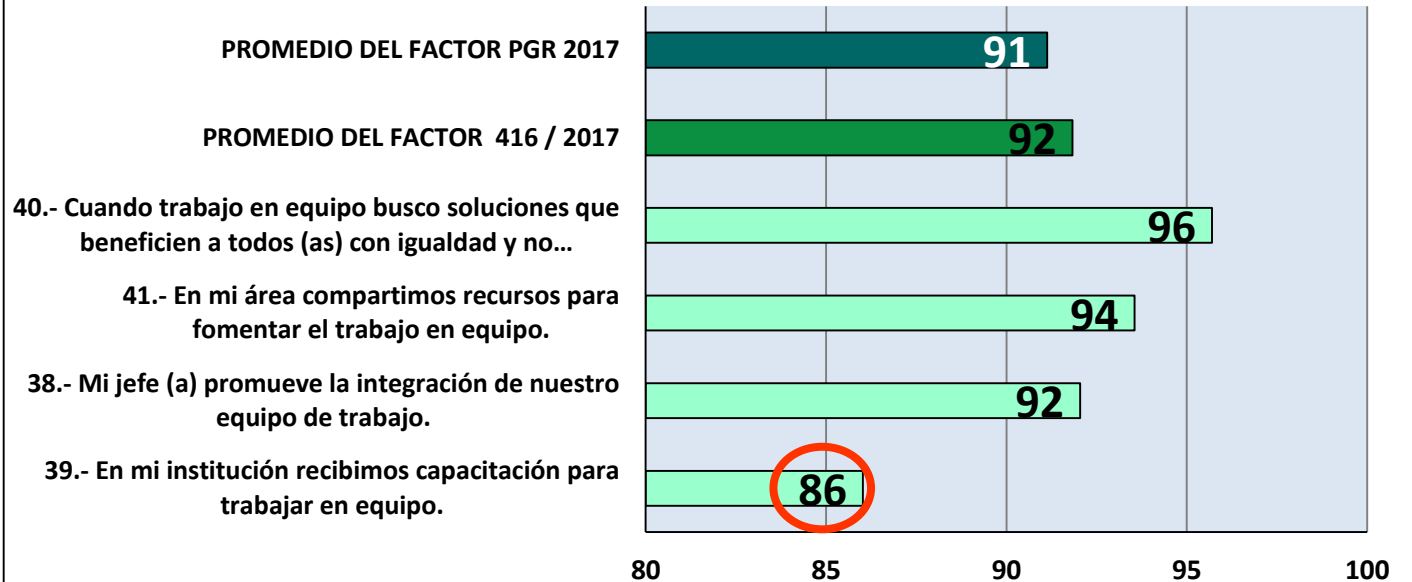
Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

92



98 ≥; 89 ≤

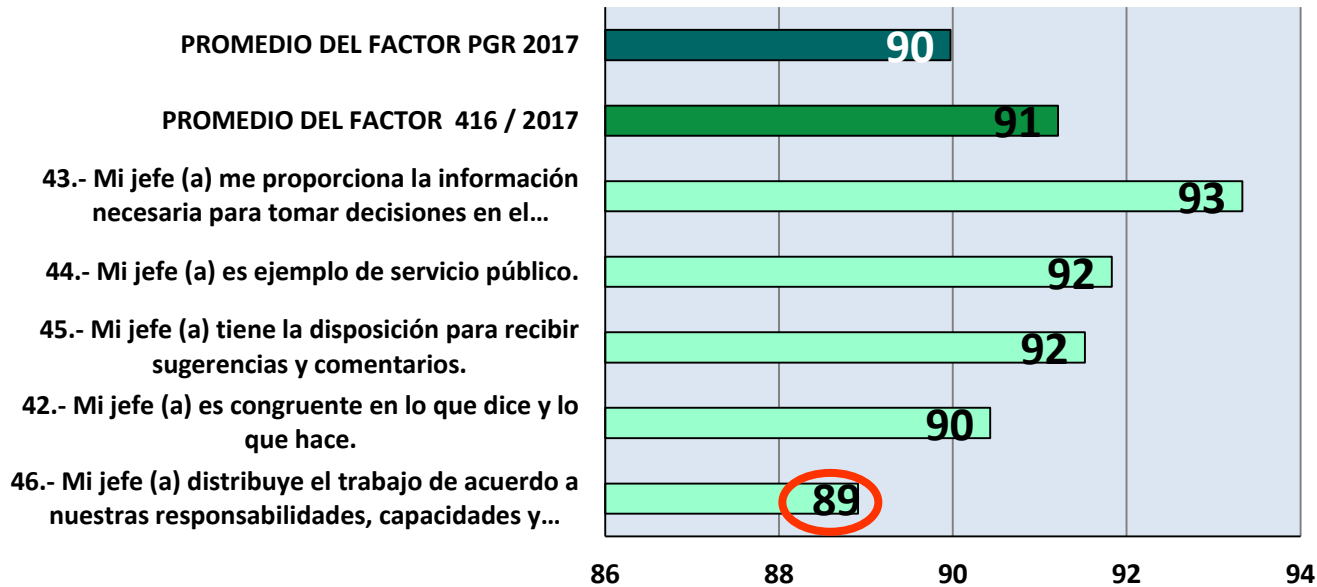
X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 DGCPPAMDO / ECCO 2017



En este factor se presenta una ventana de oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas como trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios de las servidoras y los públicos; aunado a que cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que el beneficio es general con igualdad y no discriminación.

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
 DGCPPAMDO / ECCO 2017



91



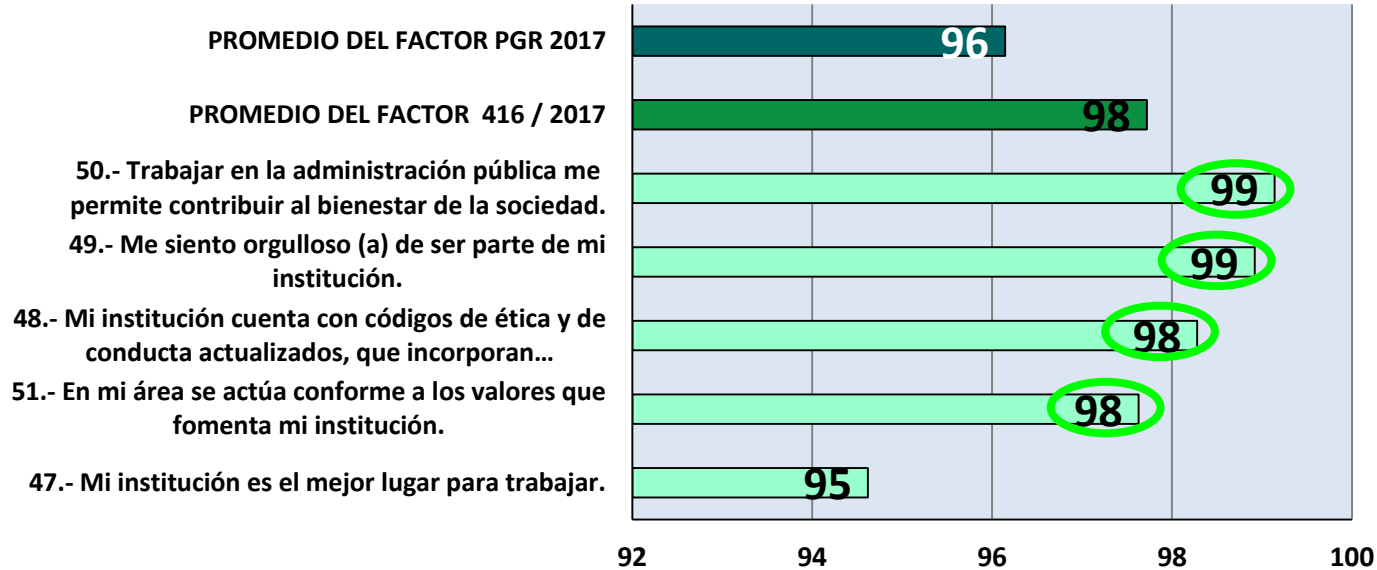
98 ≥; 89 ≤

Las personas encuestadas en la DGCPPAMDO, perciben que su jefe les proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de su trabajo y cumplimiento de metas, además de que su jefe es ejemplo servicio público, aunado a que muestra disposición para recibir sugerencias y comentarios. Por otro lado **perciben que los mandos podrían mejorar la distribución del trabajo de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias de cada persona, y repartir el trabajo en forma más equitativa.**

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
 DGCPPAMDO / ECCO 2017**

98



98 ≥; 89 ≤

En la ECCO aplicada en el año 2017, las y los servidores públicos de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, que participaron se sienten muy orgullosos de trabajar en la Procuraduría General de la República y de contribuir con su trabajo al bienestar de la sociedad; asimismo perciben que en la DGCPPAMDO, se actúa conforme a los valores previstos en los Códigos de Ética y Conducta que incorporan los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

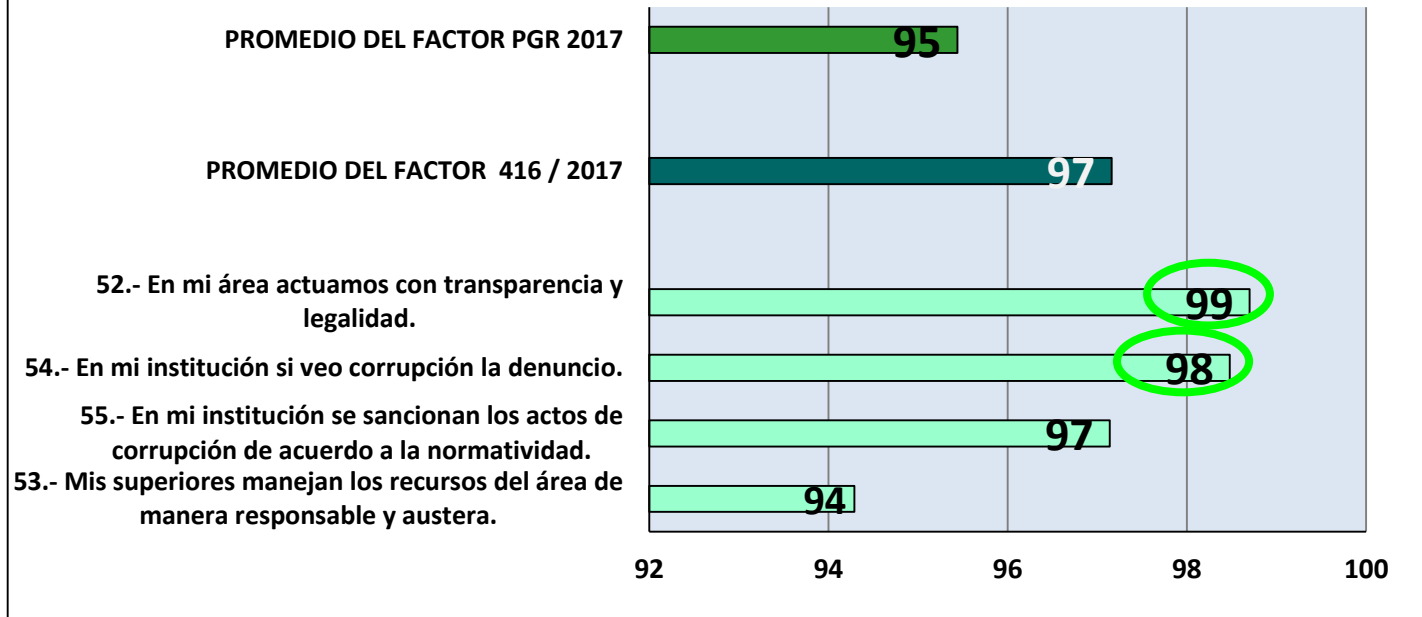
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

97



98 ≥; 89 ≤

XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN
 DGCPPAMDO – PGR / ECCO 2017

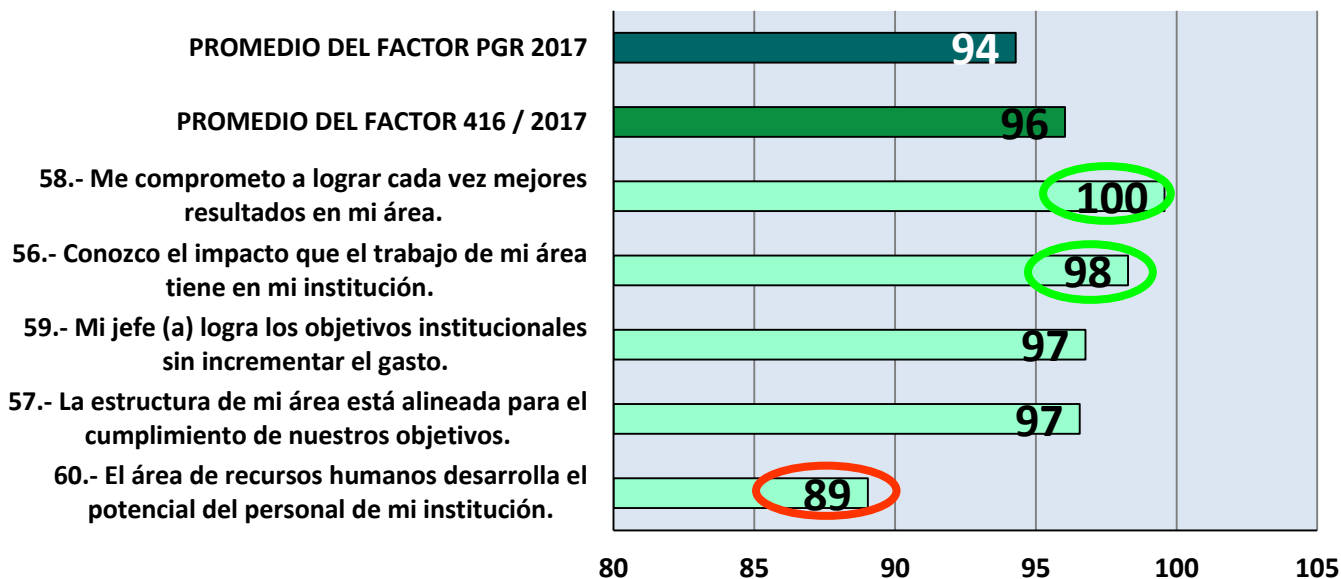


La percepción de las y los servidores públicos adscritos a la DGCPPAMDO, que participaron en la Encuesta, en este factor es que en su área se actúa con transparencia y legalidad; aunado a que su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción y se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la 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.

96

XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 DGCPPAMDO - PGR / ECCO 2017

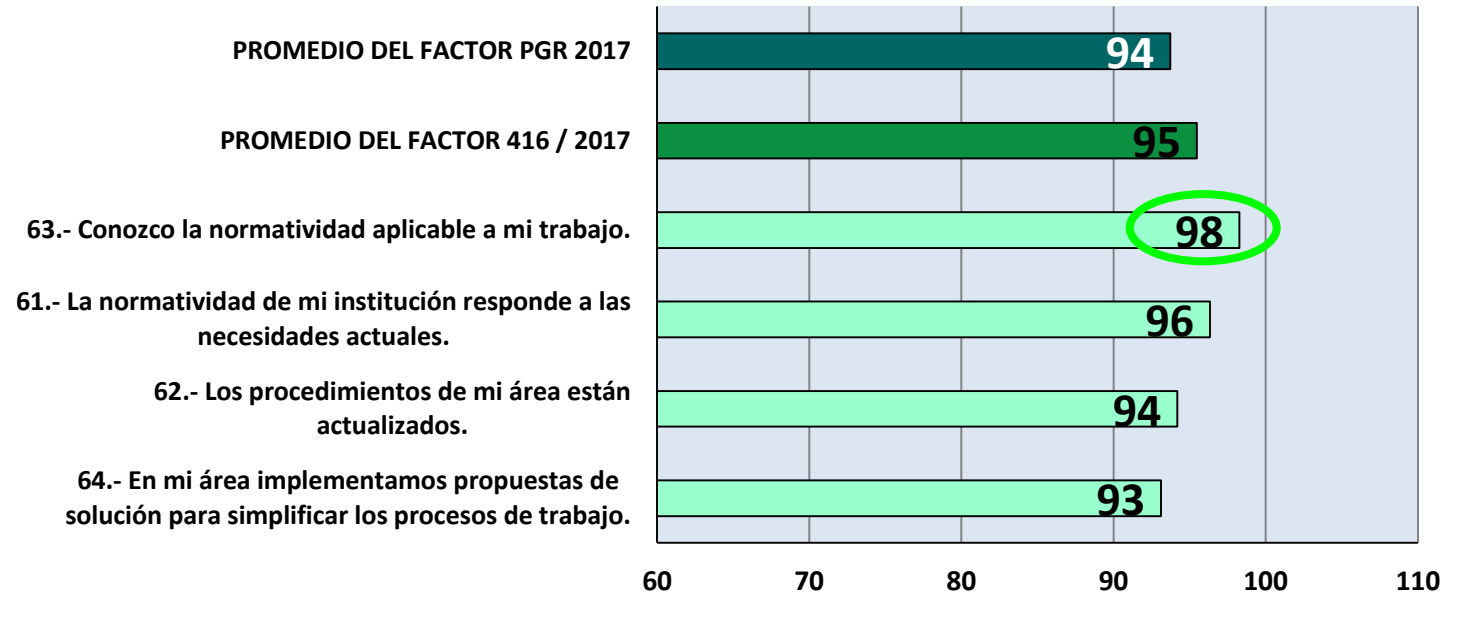


98 ≥; 89 ≤

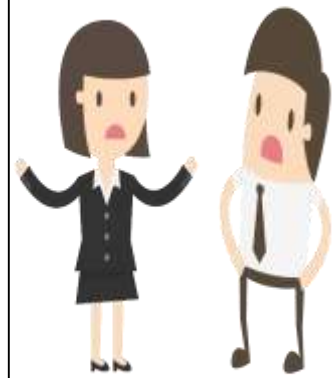
Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, para lograr cada vez mejores resultados en su área, además de conocer el impacto que su trabajo tiene en la Institución, reconocen que su jefe logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto. Por otro lado, se abre una pequeña ventana de oportunidad para atender el tema relativo al potencial del personal adscrito a la DGCPPAMDO.

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
DGCPPAMDO - PGR / ECCO 2017



95



98 ≥; 89 ≤

Los encuestados en la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, perciben conocer la normatividad aplicable a su trabajo, además de que ésta responde a las necesidades actuales y los procedimientos en la DGCPPAMDO están actualizados; **sin embargo podrían simplificarse los procesos de trabajo.**

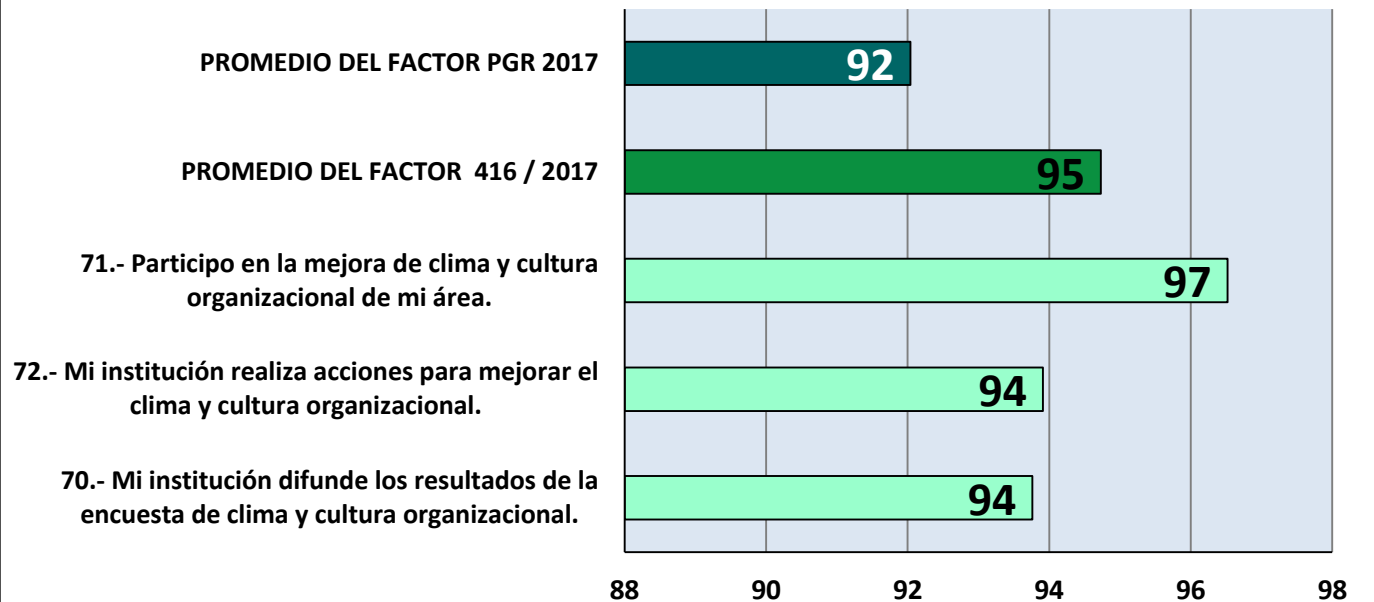
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

95



98 ≥; 89 ≤

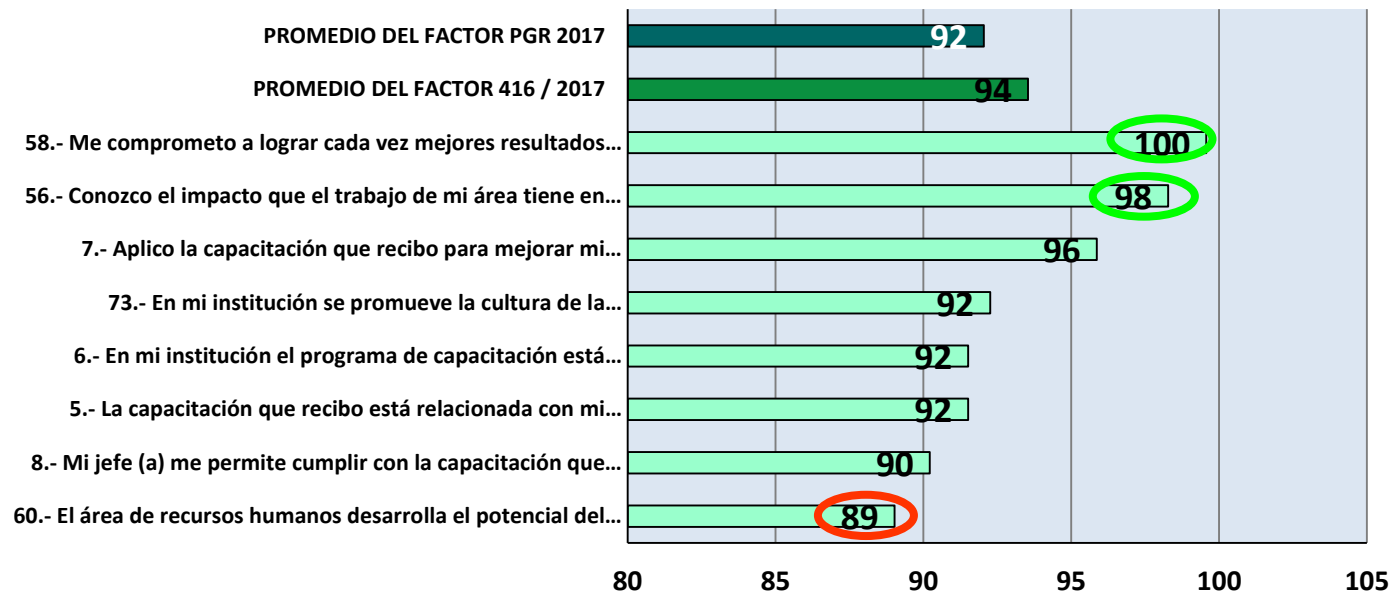
**XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
 DGCPPAMDO / ECCO 2017**



Las servidoras y servidores públicos con adscripción a la DGCPPAMDO, consideran que en su área se realizan acciones de mejora de clima y cultura organizacional, en las que ellos participan, asimismo perciben que la Dirección General difunde los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) y de las PTCCO's al interior del área.

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
 DGCPPAMDO / ECCO 2017**



94



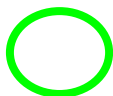
98 ≥ ; 89 ≤

El resultado de este factor fractal, muestra la importancia de poner atención en el área de recursos humanos de la SEIDO, pues el personal encuestado considera que se podría mejorar el desarrollo de potencial del personal de la DGCPPAMDO, pues ello ayudará a que puedan dar mejores resultados en su trabajo.

Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

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

90



98 ≥; 89 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL
 DGCPPAMDO - PGR / ECCO 2017



La DGCPPAMDO es un área, donde el personal realiza su trabajo felizmente; sin embargo el compromiso que se tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral; aunado a que las y los servidores públicos adscritos, consideran que en el área no se reconocen suficientemente los logros obtenidos; las oportunidades de ascenso y promoción, conforme a los principios de igualdad y no discriminación; las áreas de oportunidad que presentan estos reactivos serán atendidos en cada uno de los factores correspondientes.

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 DGCPPAMDO / 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 en la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada.

Factores Fractales de Competencias

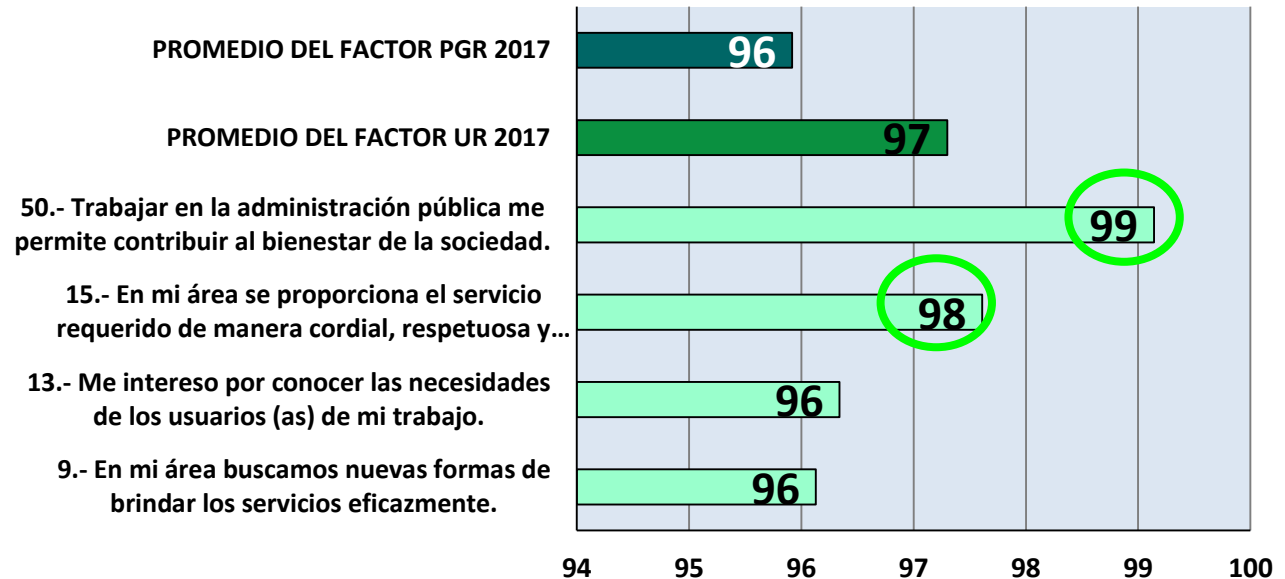
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su cooperación, interés y trato cordial en su institución, para facilitar la atención de las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

97



98 ≥; 89 ≤

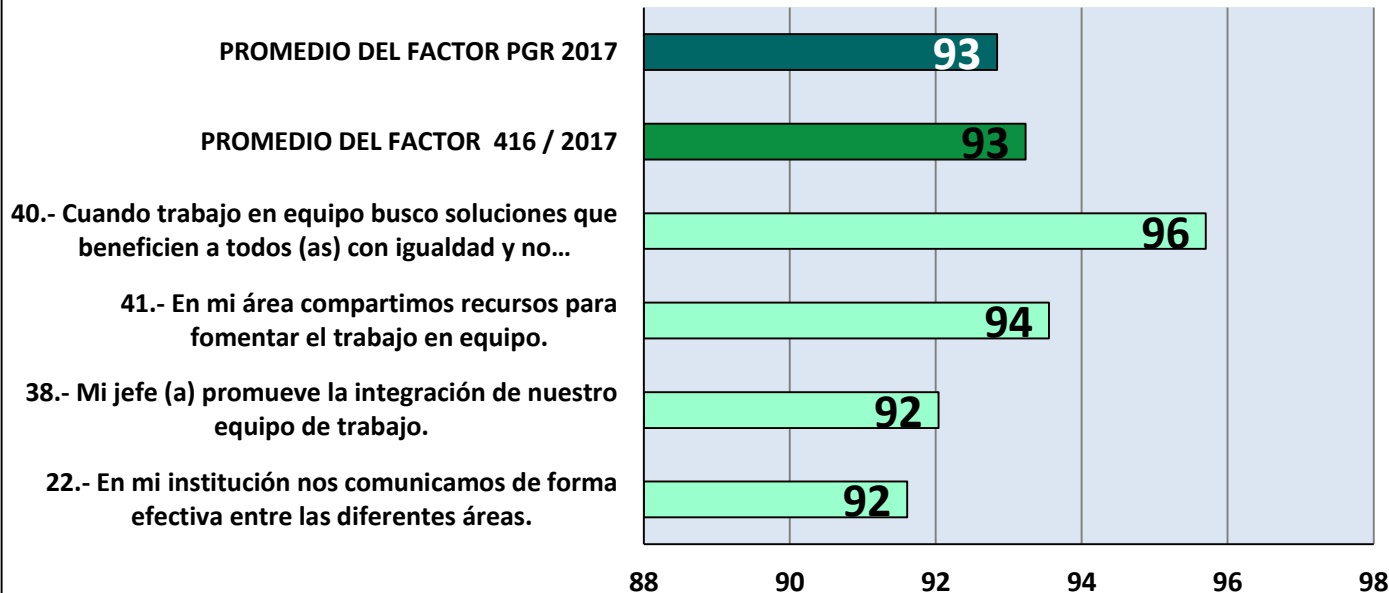
**XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 DGCPPAMDO - PGR / ECCO 2017**



Las y los servidores públicos de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, que participaron en la encuesta 2017, perciben que trabajar en la Administración Pública les permite contribuir al bienestar de la sociedad, proporcionando los servicios que les corresponden de manera cordial, respetuosa, cooperativa, anteponiendo los principios de igualdad y no discriminación, además de reconocer que en la DGCPPAMDO se busca conocer las necesidades de los usuarios así como nuevas formas de brindar los servicios eficazmente.

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
DGCPPAMDO / ECCO 2017



93



98 ≥; 89 ≤

La percepción de las personas encuestadas en la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, es buena en cuanto al trabajo en equipo, y la comunicación efectiva de su área con otras Unidades Administrativas, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación.

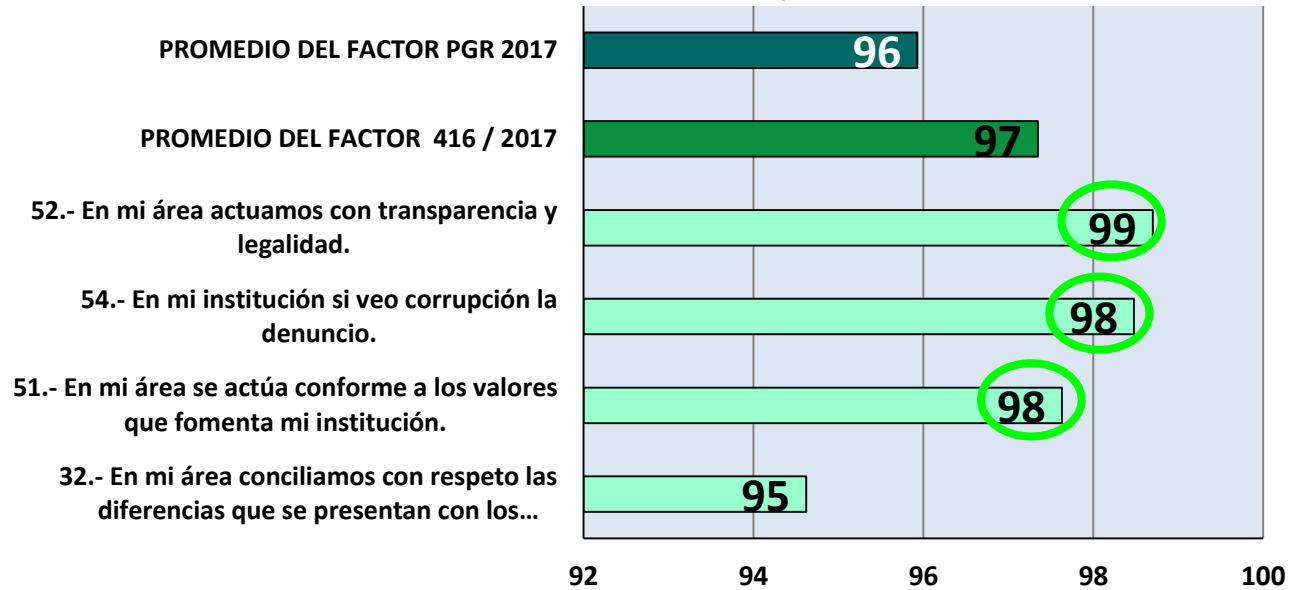
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

97



98 ≥; 89 ≤

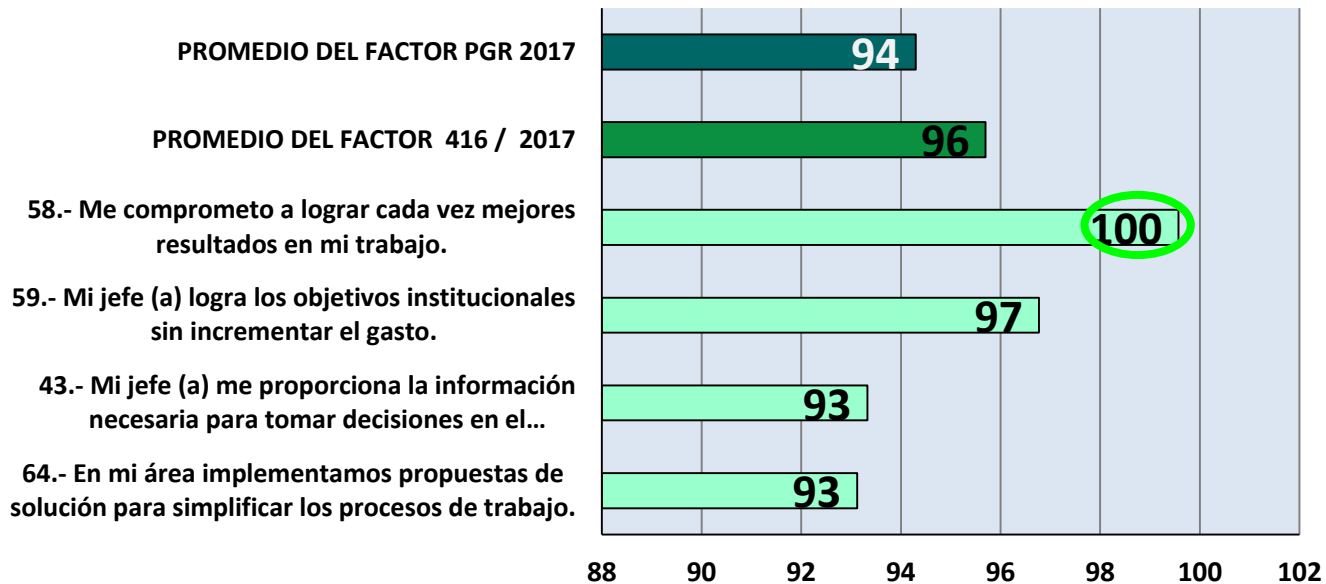
**XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 DGCPPAMDO / ECCO 2017**



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, perciben que el área se actúa conforme a los valores fomentados, transparencia y legalidad, integridad y respeto, ante la ciudadanía. Por otro lado consideran que es un área donde se concilian con respeto las diferencias que se presentan entre compañeros y compañeras de trabajo.

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

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



96



98 ≥ ; 89 ≤

La Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, está formada por servidoras y servidores públicos comprometidos en dar mejores resultados en su trabajo, pues reconocen que sus jefes les proporcionan la información necesaria para tomar decisiones en su trabajo y para el cumplimiento de sus metas, además reconocen a su jefe como un líder que logra objetivos sin incrementar el gasto.

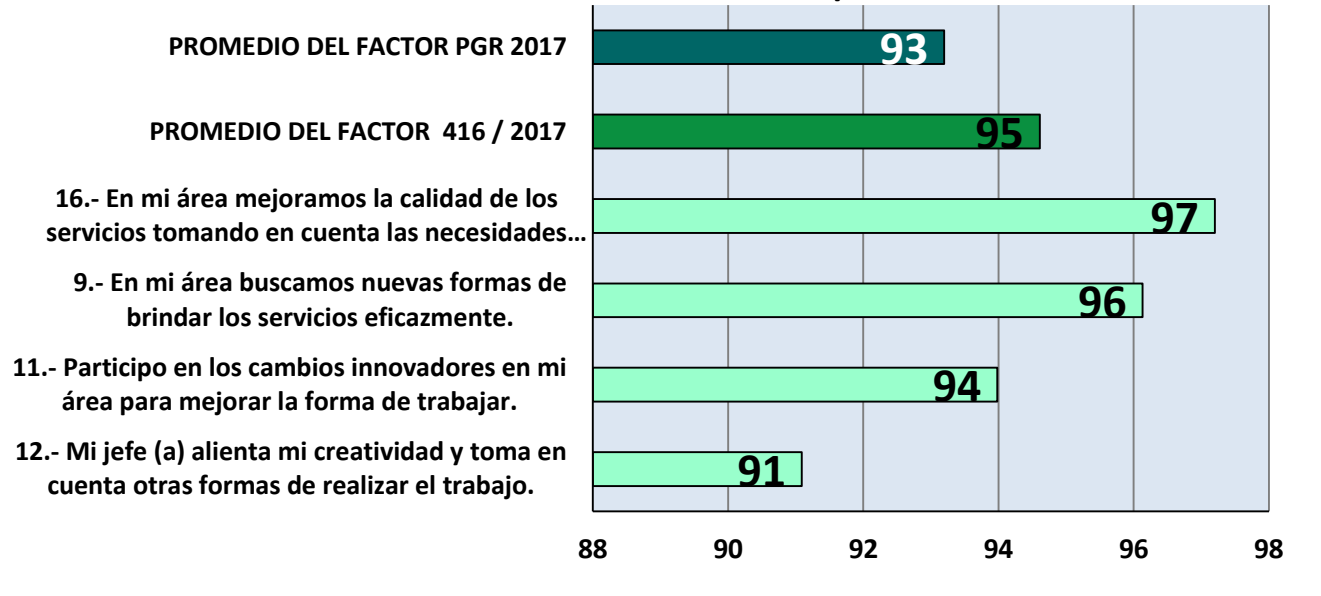
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

95



98 ≥; 89 ≤

**XXIV. IMPULSAR EL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 DGCPPAMDO - PGR / ECCO 2017**



Las y los servidores públicos encuestados en la DGCPPAMDO, reconocen que en su área se mejora la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, además de que es una Dirección General en la que se buscan nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, en donde su jefe alienta la creatividad de la gente, tomando en cuenta nuevas formas para realizar el trabajo, impulsando el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos.

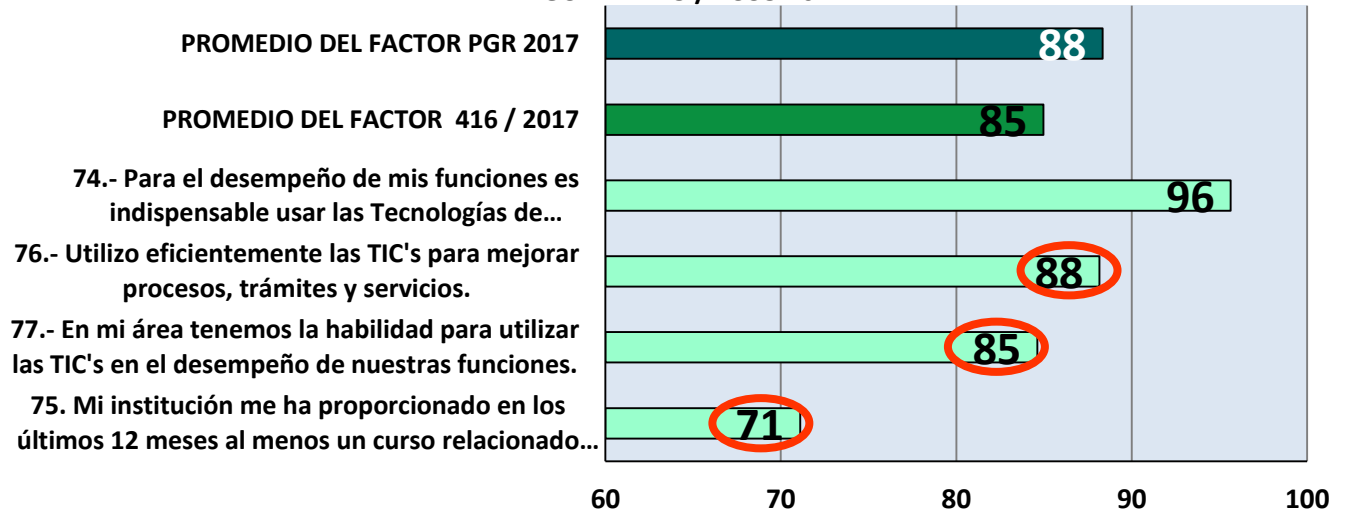
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

85



98 ≥; 89 ≤

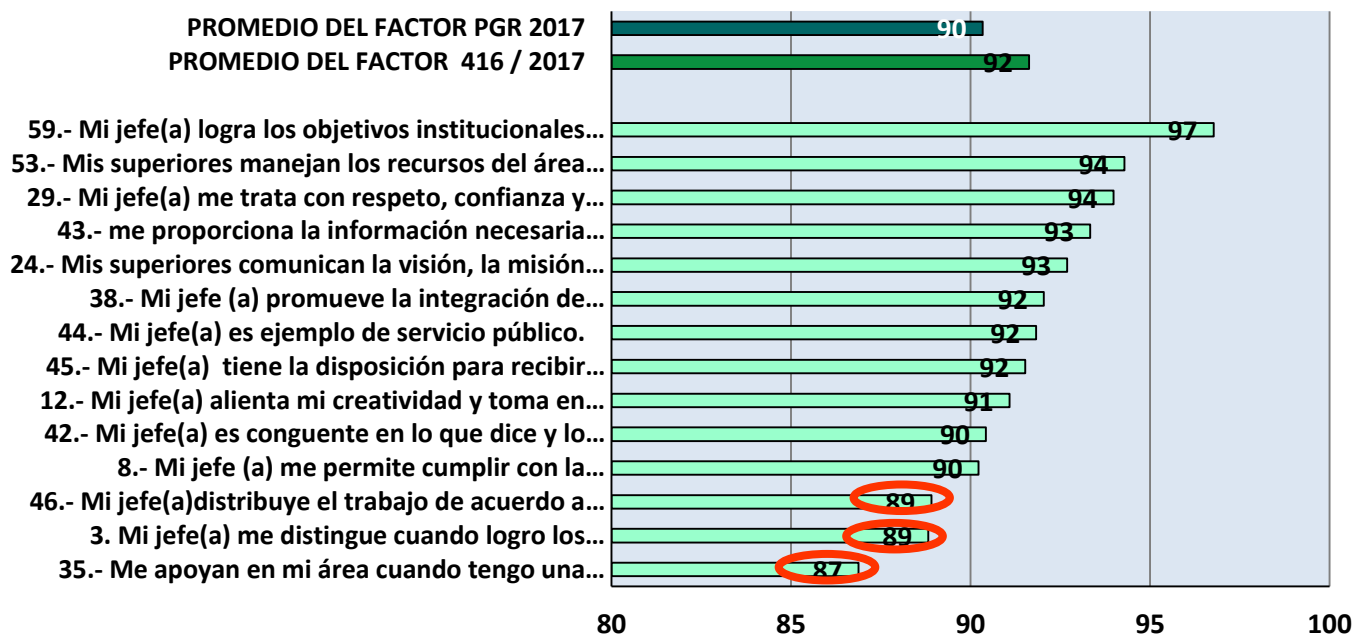
**XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)
 DGCPPAMDO / ECCO 2017**



La percepción en este factor fractal es que los encuestados de la DGCPPAMDO, no utilizan de manera eficiente las Tecnologías de la Información y Comunicación para mejorar procesos, trámites y servicios relacionados con su área de adscripción, aunado a que contestaron que en los últimos 12 meses, no se les ha proporcionado al menos un curso relacionado con las TIC's, lo que abre una ventaja de oportunidad para participar en este tipo de actividades ofrecidas por la Institución, ya que consideran que es indispensable para el buen desempeño de sus funciones.

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
DGCPPAMDO / ECCO 2017



92



98 ≥; 89 ≤

Los reactivos mejor calificados por las y los servidores públicos de la DGCPPAMDO, se refieren al uso responsable y austero del gasto que hacen los mandos para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo al respeto con el que se dirigen sus jefes, sin discriminación dándoles la información necesaria para desempeñar sus funciones. **Sin embargo perciben que se debe reforzar el reconocimiento cuando se logran los objetivos encomendados y lo referente al apoyo cuando el personal presenta alguna situación de urgencia familiar.**

Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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.

93



XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
 DGCPPAMDO - PGR / ECCO 2017



98 ≥; 89 ≤

Este factor fractal muestra a la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, como un área que proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y atendiendo los principios de igualdad y no discriminación; sin embargo, todavía habrá que **trabajar en la aplicación de estos principios en las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación, así como en la distribución del trabajo de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias de cada persona.**

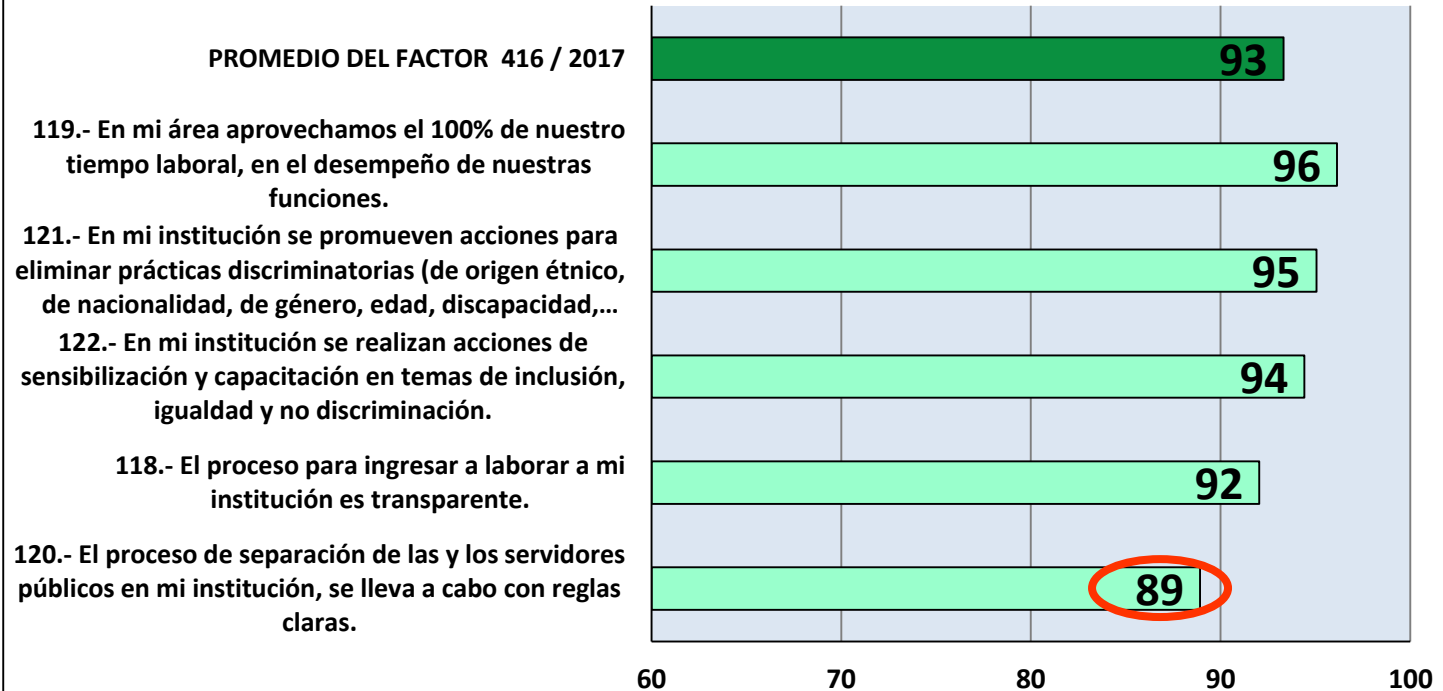
Factor Específico por Ramo (FER)

93



98 ≥; 89 ≤

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



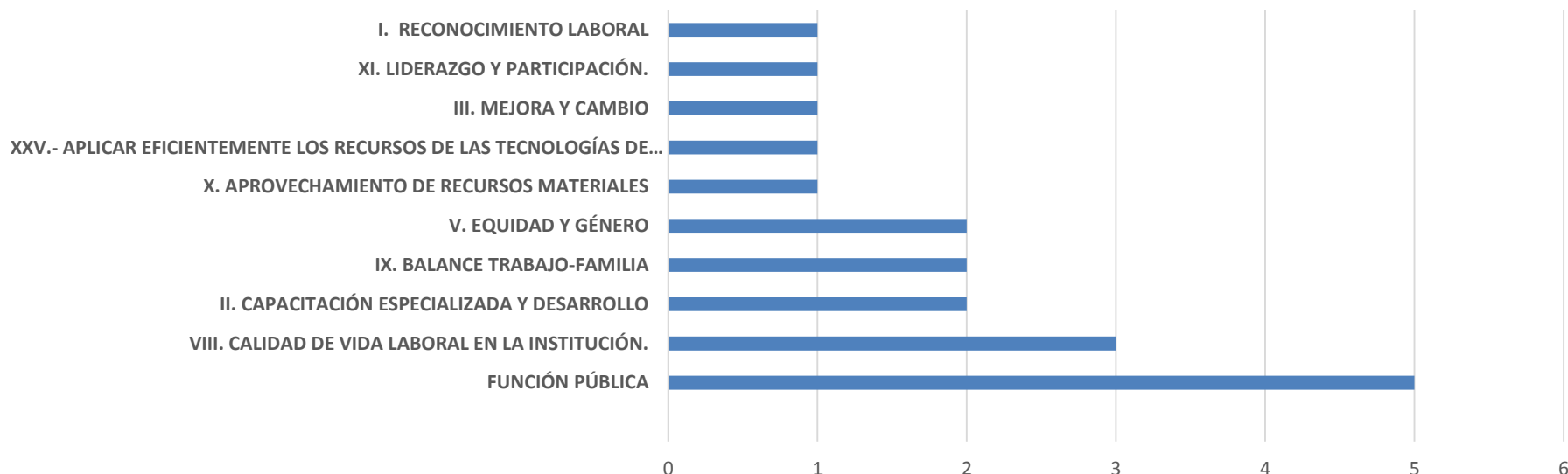
Los servidores públicos y las servidoras públicas con adscripción a la DGCPPAMDO, consideran que el proceso de separación de las personas en la Dirección General de Control de Procesos Penales en Materia de Delincuencia Organizada, debería ser más transparente.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS DGCPPAMDO - PGR / 2017

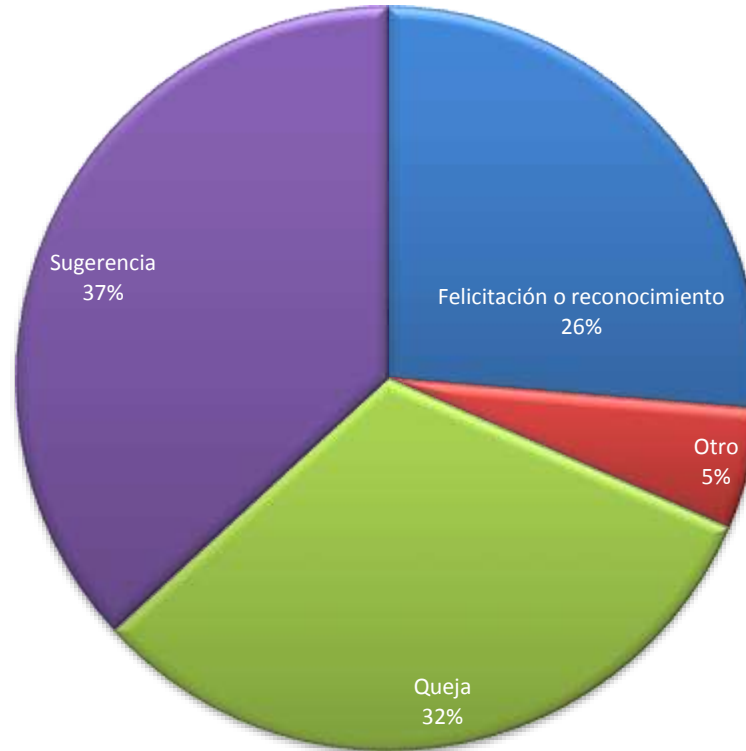
TOTAL COMENTARIOS: 19 FACTORES: 09 DE MAYOR A MENOR



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, expresaron fueron en total 19, de los cuales **6 son Quejas**, relacionadas con los trámites que se realizan al interior de la DGCPPAMDO y las evaluaciones que se realizan para poder pertenecer a la institución, así como en relación a la calidad de la supervisión que realizan los Directores Generales Adjuntos en el trabajo de los agentes del Ministerio Público de la Federación; a la capacitación y oportunidades de ascenso pues consideran que existe discriminación entre hombres y mujeres; acoso, hostigamiento, intimidación; desigualdad en la distribución del trabajo; limitación de recursos económicos para desempeñar sus funciones; desarrollo profesional limitado; no toman en cuenta el área de trabajo ni los años de servicio, pues la oportunidad de ascenso se ve afectada por el hecho de que los servidores públicos tengan antecedentes de procedimientos administrativos aún cuando hayan obtenido resoluciones favorables, pues queda el antecedente; **5 se relacionan con felicitaciones y sugerencias** relativas a la encuesta, competencia de la Secretaría de la Función Pública; **8 son sugerencias respecto a la compactación del horario de la jornada laboral, reciclaje de los residuos de papel, estabilidad laboral para personal de confianza con una antigüedad considerable y la creación de un área que únicamente atienda lo relativo a asuntos de informática.**

COMENTARIOS DGCPPAMDO / ECCO 2017

TOTAL DE COMENTARIOS: 19 (6 QUEJAS; 5 FELICITACIONES; 7 SUGERENCIAS Y 1 OTRO)



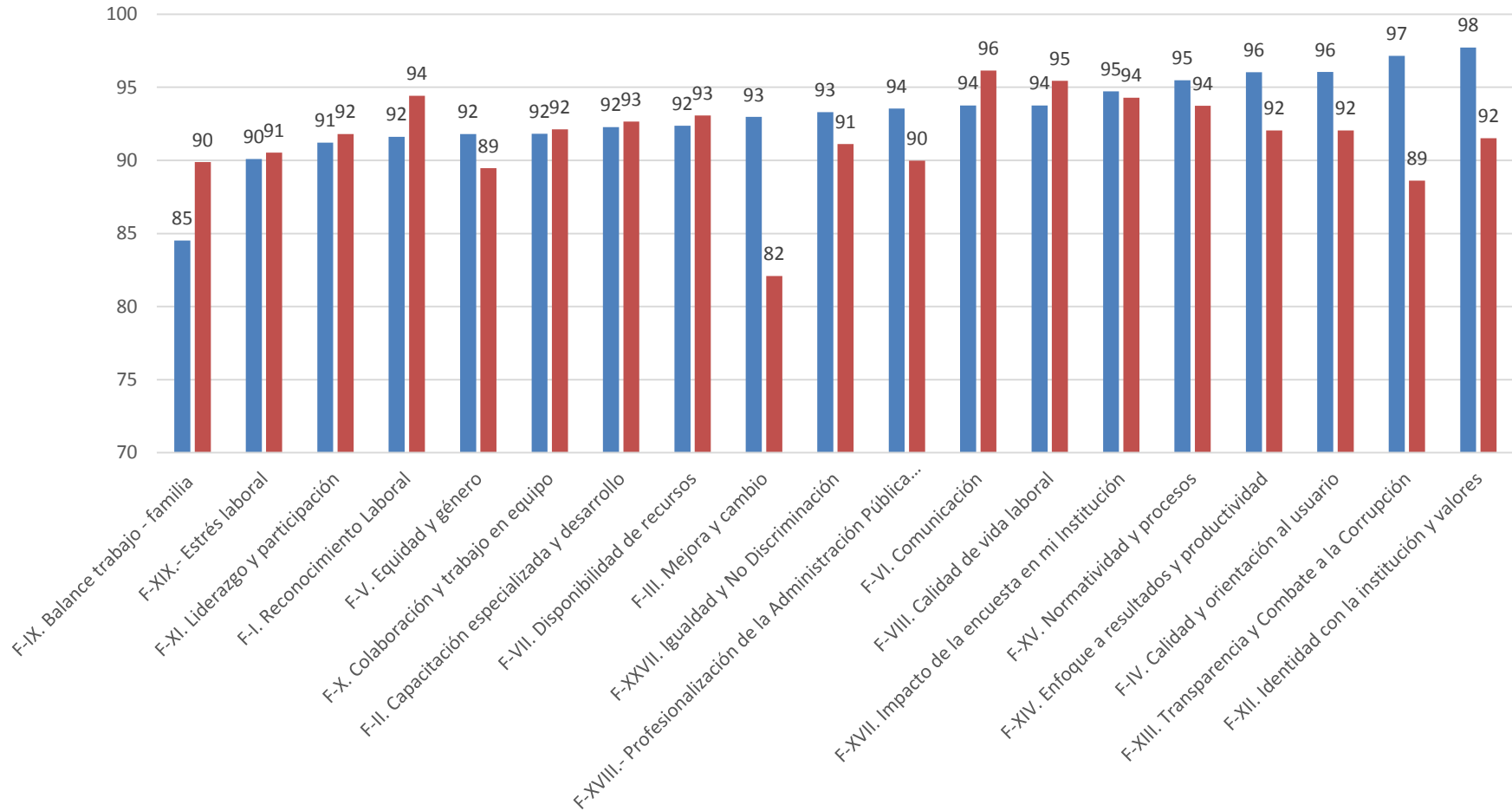
De 19 comentarios pronunciados por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, 6 fueron quejas, 5 felicitaciones, 7 sugerencias y otro diverso que menciona a la Función Pública; se percibe que hay una brecha considerable entre los diversos comentarios y quejas, pues mientras una parte hace felicitaciones y reconoce a la actual administración el trato tan humano, otros manifiestan que no se respetan los horarios; el 37% hacen diversas sugerencias; 26% se refieren a felicitaciones relacionadas con el ambiente de trabajo, reconocimientos al actual Subprocurador y Director General, porque han retomado el lado humano de la institución, apoyando el bienestar del personal, y otorgando las herramientas necesarias para la realización de las funciones encomendadas, además resaltan su calidad humana y profesionalismo, y otros hacen felicitaciones por la encuesta; por otro lado el 32% son quejas relacionadas con falta de capacitación, ascensos y limitación económica en el desempeño de sus funciones.

3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de resultados entre PGR y la DGCPPAMDO.

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

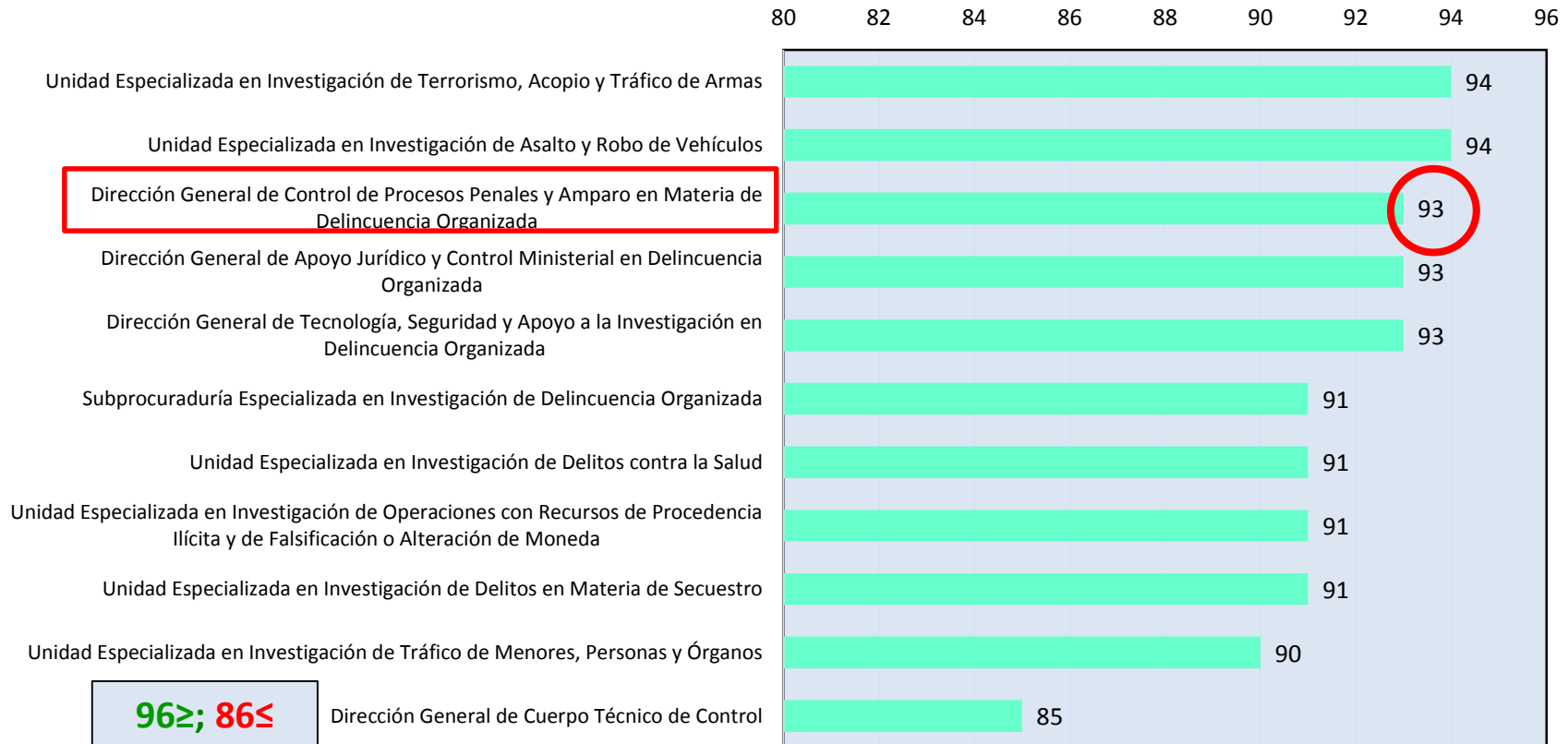
Comparativo DGCPPAMDO – PGR / 2017



PGR
PROMEDIO 92

DGCPPAMDO
PROMEDIO 93

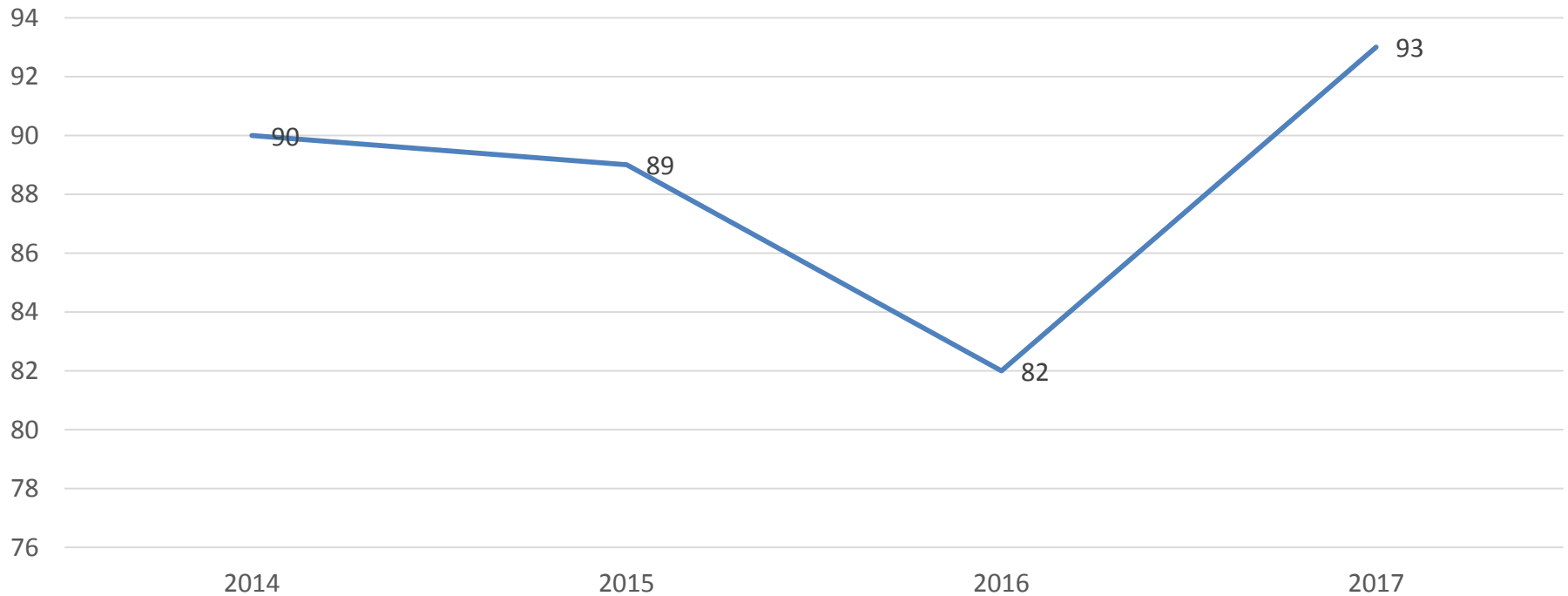
ECCO_ Índice Promedio DGCPPAMDO - SEIDO / 2017



96≥; 86≤

La Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, se encuentra en el tercer lugar con 5 puntos arriba respecto al año pasado, lo que muestra que las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional, que se han venido realizando han logrado mejorar la percepción de las y los servidores públicos del clima laboral al interior de la DGCPPAMDO.

Resultados ECCO DGCPPAMDO
Comparativo Histórico



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional del 2014 al 2017, quedando de manifiesto que en el último año tuvo un considerable ascenso.

3.2. Resultados DGCPPAMDO 2015 Vs. 2017

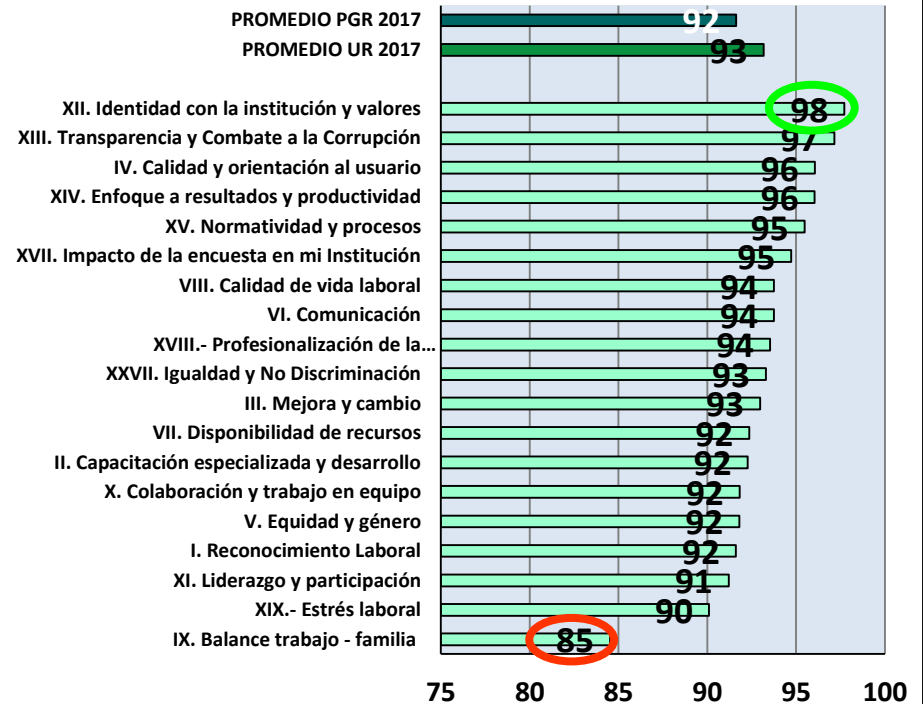
Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

3.-Análisis Comparativo

FACTORES DE MENOR A MAYOR
 DGCPPAMDO – PGR / ECCO 2015



FACTORES DE MENOR A MAYOR
 DGCPPAMDO - PGR / ECCO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación obtenida por la DGCPPAMDO en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo - Familia con 8 puntos arriba para 2017.

3.3. Efectividad de las PTCCO 2017

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:

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

$$\frac{16 \text{ Acciones cumplidas}}{19 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{85\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno.

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

Factor 39. Adaptable al ciudadano.

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

Factor 40. Colaborativa

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{50 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 42. Equilibrada

$$\frac{3 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{100 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Motivada

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{2 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{50 \%} \text{ de efectividad}$$

Factor 50. Profesional.

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = 66.6 \% \text{ de efectividad}$$

Factor 52. Liderazgo Integral

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

Factor 61. Transparencia

$$\frac{1 \text{ cumplida}}{1 \text{ programada}} \times 100 = 100 \% \text{ de efectividad}$$

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

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018 (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 DGCPPAMDO, 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 igual a 89 puntos o menores.

98 ≥; 89 ≤

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

416 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

FACTOR

1. RECONOCIMIENTO LABORAL.
1. En mi área se reconoce el logro de resultados.
3. Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reconocer a los servidores públicos y las servidoras públicas con adscripción a la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, los logros obtenidos o derivados de las Causas Penales a su cargo.

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	Estimular en forma práctica y sencilla a los servidores y las servidoras públicas de la DGCPPAMDO, reconociendo los logros relacionados con las Causas Penales a su cargo.	Titular / Directores Generales Adjuntos / Subdirectores de la DGCPPAMDO.	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P				X			X			X	
					O			R											
2	Hacer públicos los logros del personal sustantivo en la DGCPPAMDO, haciendo que sirva como estímulo para la totalidad del personal.	Titular / Directores Generales Adjuntos / Subdirectores de la DGCPPAMDO.	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	ANUAL	E		TODO EL PERSONAL	P											
					O	X		R			X		X				X		

MTRO. ALONSO OSORNIÓ GARCÍA
 DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES
 Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
------------	---

FACTOR

<p>V. EQUIDAD Y GÉNERO. 21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Dar publicidad a todas las oportunidades de ascenso para las servidoras y servidores públicos, así como difusión a los temas de cero tolerancia al HAS en la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada.</p>
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Difundir las convocatorias para que el personal sustantivo pueda integrarse el Servicio Profesional de Carrera.	Titular/Directores Generales Adjuntos/ Subdirectores	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	SEMESTRAL	E		TODO EL PERSONAL	P											
					O	X		R		X				X					X
2	Difundir a las servidoras y los servidores públicos con adscripción a la DGCPPAMDO, información relacionada con el tema de Igualdad y No Discriminación, así como de Hostigamiento y Acoso Sexuales.	Titular/Directores Generales Adjuntos/ Subdirectores	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	BIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R		X				X					X

MTRO. RUBÉN OSORNO GARCÍA
 DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN
 MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
-----	--

FACTOR

VII. DISPONIBILIDAD DE RECURSOS. 26. El equipo de cómputo con que cuento es eficiente.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Atender la problemática manifestada por los servidores públicos y las servidoras públicas con adscripción a la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, relacionada con sus equipos de cómputo.

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 encuestas para que el personal adscrito a la DGCPFAMDO, manifieste cuáles son los principales problemas que se presentan en sus equipos de cómputo y conforme a lo informado solicitar a la DGTS/ADO, que dentro de las posibilidades existentes, se otorgue solución a los problemas de los equipos de cómputo, del personal que participó en la encuesta.	Directores Generales Adjuntos / Titular de la DGCPFAMDO	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P				X									X	
					O			R														

MTR. ALFONSO OSORNO GARCÍA
 DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN
 MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

416 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

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.
 35. Me apoyan en mi área de trabajo cuando tengo una urgencia familiar.
 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

Continuar realizando acciones de mejora atendiendo a la salud, trato digno, carga de trabajo y su impacto en la vida personal y familiar de las/los servidoras/es públicas/os con adscripción a la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA	TIPO DE PERSONAL	2018											
							MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Reconocer la puntualidad y el desempeño de las y los servidores públicos con adscripción a la DGCPPAMDO, autorizando una tarde libre al mes, para que puedan destinarlo a la convivencia familiar.	Directores Generales Adjuntos/ Titular / Subdirectores de la DGCPPAMDO.	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	BIMESTRAL	E X	TODO EL PERSONAL	P	X		X		X		X		X		
							R											
2	Respetar el horario de trabajo del personal adscrito a la DGCPPAMDO, y sólo en casos extraordinarios y por necesidades del servicio realizar guardias compensadas, esto es, que cuando el personal deba cubrir tiempo extraordinario, en la misma medida le sea compensado el tiempo para que lo destine a su familia.	Directores Generales Adjuntos/ Titular / Subdirectores de la DGCPPAMDO.	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	BIMESTRAL	E X	TODO EL PERSONAL	P	X		X		X		X		X		
							R											
3	Difundir los correos electrónicos institucionales, relativos a recorridos o visitas a parques históricos o sitios patrimoniales, haciendo la invitación a todo el personal de la DGCPPAMDO a la convivencia familiar.	TITULAR DE LA DGCPPAMDO.	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	MENSUAL	E	TODO EL PERSONAL	P											
							R	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
4	Difundir a todo el personal adscrito a la DGCPPAMDO, la ubicación de las guarderías que prestan servicios para los hijos e hijas de los y las servidores públicos de la Procuraduría General de la República.	TITULAR DE LA DGCPPAMDO	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	MENSUAL	E	TODO EL PERSONAL	P											
							R	X			X					X		
5	Promover los descuentos para asistir a obras de teatro; carteleras recreativas y culturales, estimulando la convivencia familiar de las y los servidores públicos de la DGCPPAMDO.	TITULAR DE LA DGCPPAMDO.	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS/ CARTEL	MENSUAL	E	TODO EL PERSONAL	P											
							R	X	X	X	X	X	X	X	X	X		

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
------------	---

FACTOR

<p>X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO. 39. En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Gestionar ante las instancias correspondientes la impartición de cursos en materia de trabajo en equipo, para el aprovechamiento de las servidoras y los servidores públicos con adscripción a la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada.</p>

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 mediante oficio la programación de cursos en el tema de Trabajo en Equipo, para el personal de la DGCPPAMDO o bien promover y difundir los cursos en materia de trabajo en equipo recibidos a través del correo electrónico Institucional.	Directores Generales Adjuntos / Titular de la DGCPPAMDO	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P			X						X					
					O			R														

(Firma)
 MTR. BERENSO OSORNIO GARCIA
 DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN
 MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

(Firma)
 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
------------	---

FACTOR

<p>XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD 60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Considerar las opiniones emitidas por las y los servidores públicos con adscripción a la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, respecto a los cursos que son de su interés y que contribuyen al desarrollo de su potencial en la DGCPAMDO y solicitar la programación de los mismos.

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	Aplicar una encuesta a las y los servidores públicos, a fin de que manifiesten cuáles son los temas que consideran de interés y contribuyen a desarrollar su potencial como servidores/as públicos/as en la DGCPAMDO.	Titular / Directores Generales Adjuntos de la DGCPAMDO.	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P			X										
					O			R													
2	Solicitar mediante oficio a la Dirección de Recursos Humanos y/o a la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada, la programación de los cursos que resulten del interés del personal adscrito a la DGCPAMDO.	Titular / Directores Generales Adjuntos de la DGCPAMDO.	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P			X										
					O			R													

INTRO. BENIGNO OSORNO GARCÍA
 DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

416 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

FACTOR

- XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.
- 75.- Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.
- 76.- Utilizo eficientemente las TIC's para mejorar procesos, trámites y servicios.
- 77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el desempeño de nuestras funciones.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Gestionar y apoyar la capacitación para que las servidoras y los servidores públicos con adscripción a la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, para asistir a cursos en materia de Tecnologías de Información y Comunicación.

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 la programación de cursos en materia de Tecnologías de Información y Comunicación, para el aprovechamiento del personal adscrito a la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada.	DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS / TITULAR DE LA DGCPPAMDO	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P			X								
					O			R											
2	Invitar al personal de la DGCPPAMDO, a los cursos que son notificados a través del correo electrónico institucional, relacionados con Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's).	DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS / TITULAR DE LA DGCPPAMDO	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	ANUAL	E		TODO EL PERSONAL	P											
					O	X		R		X			X				X		
3	Encuestar al personal de la DGCPPAMDO, en relación a cuáles son los cursos de su interés para lograr eficientar el uso de Tecnologías de Información y Comunicación.	DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS / TITULAR DE LA DGCPPAMDO	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P			X							X	
					O			R											

MTRO. ALEJANDRO OSORNIÓ GARCÍA
 DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

416 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

FACTOR

XXVI. LIDEREAR PERMANENTEMENTE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.
 3.- Mi jefe (a) me distingue cuando logro los objetivos esperados.
 35.- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.
 46.- Mi jefe (a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Reconocer a las servidoras y los servidores públicos adscritos a la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, los buenos resultados que se obtengan, derivados de las Causas Penales a su cargo.

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	Implementar actividades con la finalidad de reconocer los resultados obtenidos a las servidoras y los servidores públicos de la DGCPPAMDO	Directores Generales Adjuntos / Titular de la DGCPPAMDO	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P				X							X
					O			R											
2	Continuar respetando los Cuidados Maternos y las Licencias de Paternidad, a las y los servidores públicos con adscripción a la DGCPPAMDO.	Directores Generales Adjuntos / Titular de la DGCPPAMDO	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R		X					X				
3	Supervisar que al interior de cada una de las fiscalías de la DGCPPAMDO, los procesos penales, sean asignados de manera equitativa, y aquellos asuntos considerados de impacto o relevantes, sean asignados tomando en cuenta la antigüedad, experiencia y nivel de la plaza presupuestal de cada Agente del Ministerio Público de la Federación.	Directores Generales Adjuntos	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	ANUAL	E	X	PERSONAL SUSTANTIVO	P			X								X
					O			R											

ANTONIO PONSO OSORNO GARCÍA
 DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN
 MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
------------	---

FACTOR

<p>XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.</p> <p>21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.</p> <p>46.- Mi jefe (a) distribuye el trabajo de acuerdo a nuestras responsabilidades, capacidades y competencias.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>Realizar acciones relacionadas con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo, así como motivar al personal para que se sienta con la confianza de informar a las instancias correspondientes, las conductas relacionadas con Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual, de las que pudiera ser testigo, a fin de que el desarrollo laboral-profesional del personal adscrito a la DGCPPAMDO no se vea afectado.</p>

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Difundir las convocatorias para que el personal que desee pueda aspirar a una mejora de plaza presupuestal	DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS / TITULAR DE LA DGCPPAMDO	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	ANUAL	E														
					O	X													
2	Difundir información a las y los servidores públicos de la DGCPPAMDO, sobre qué hacer ante las situaciones de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, en su ambiente de trabajo y las instancias donde se puede denunciar, motivándolos para que informen cuando directamente se encuentren involucrados o bien cuando sean testigos de situaciones de Trato Desigual, Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual en su ambiente de trabajo.	DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS / TITULAR DE LA DGCPPAMDO	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	ANUAL	E		TODO EL PERSONAL	P											
					O	X		R	X	X	X	X	X	X	X				

DR. ALFONSO OSORNO GARCÍA
 DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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



INSTITUCIÓN

416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
-----	--

FACTOR

LIDERAZGO INTEGRAL.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer una cultura organizacional y el liderazgo integral, para generar mayor armonía en el clima laboral de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada.
--

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 Dirección de Recursos Humanos y/o a la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Materia de Delincuencia Organizada, la capacitación de las y los servidores públicos con adscripción a la DGCPPAMDO, en temas relacionados con Trabajo en Equipo.	Titular / Directores Generales Adjuntos / Subdirectores de la DGCPPAMDO.	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P			X											
					O			R														
2	Realizar tareas con la finalidad de motivar al personal de cada una de las áreas que integran la DGCPPAMDO, y mejorar el Clima Laboral de cada una de las áreas.	Titular / Directores Generales Adjuntos / de la DGCPPAMDO.	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P			X								X			
					O			R														

MYRO ALFONSO OSORNO GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN
MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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

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

INSTITUCIÓN

416 DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

FACTOR

37 FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017
 10.- En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Generar mecanismos que permitan captar las opiniones y sugerencias de las y los servidores públicos, relacionadas con el entorno laboral de la DGCPPAMDO, tomándolas como referente para implementar buenas prácticas en la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, a fin de crear ambiente laboral donde las servidoras y los servidores público se sientan motivados.

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	Aplicar encuestas anónimas a las y los servidores públicos con adscripción a la DGCPPAMDO, quienes una vez contestadas las depositarán en el buzón de sugerencias que se encuentra ubicado a la entrada de la Dirección General, a fin de conocer las necesidades e inquietudes del personal y con base en ello establecer prácticas de mejora continua.	DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS / TITULAR DE LA DGCPPAMDO	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P				X								X
					O			R												

MTRO. ALFONSO OSORNO GARCÍA
 DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN
 MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

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



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

INSTITUCIÓN

416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
-----	--

FACTOR

FACTOR 37 FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017 120. El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi institución, se lleva a cabo con reglas claras.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Realizar buenas prácticas en la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, a fin de atender las áreas de oportunidad y motivar al personal, creando un ambiente de certeza laboral donde la separación o la renuncia de la servidora o servidor público sea una media extrema.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	O		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Difundir las convocatorias para que el personal sustantivo pueda integrarse al Servicio Profesional de Carrera.	Directores Generales Adjuntos / Titular de la DGCPPAMDO	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	ANUAL	E		TODO EL PERSONAL	P											
					O	X		R	X										
2	Solicitar a las Instancias correspondientes que se otorgue capacitación en materia de Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal o bien de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas con la finalidad de que el personal con adscripción a la DGCPPAMDO conozca las obligaciones que deben cumplir para lograr su permanencia en la función ministerial.	Directores Generales Adjuntos / Titular de la DGCPPAMDO	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P		X									
					O			R											

MTRO. ALEJANDRO OSORNO GARCÍA
 DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN
 MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO