

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL DE DELINCUENCIA ORGANIZADA

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	6
2. Análisis Cualitativo	59
3. Análisis Comparativo	63
3.1. Comparación de resultados PGR Vs DGAJCMDO.	64
3.2. Comparación Resultados 2015 Vs 2017	67
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	71
4. Definición de Objetivos Estratégicos	74
5. Definición de Prácticas de Transformación	74
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	74

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 llevada a cabo del 13 al 24 de noviembre de 2017, tuvo el objeto de orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio de la ciudadanía.

La DGAJCMDO participó con 55 servidoras y servidores públicos, que representan aproximadamente el 71% del total del Universo registrado en esta Dirección.

El resultado fue:



93 puntos

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 DGAJCMDO 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 Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada (DGAJCMDO) obtuvo un umbral superior de 97 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.

97 ≥; 89 ≤

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



97 - 100



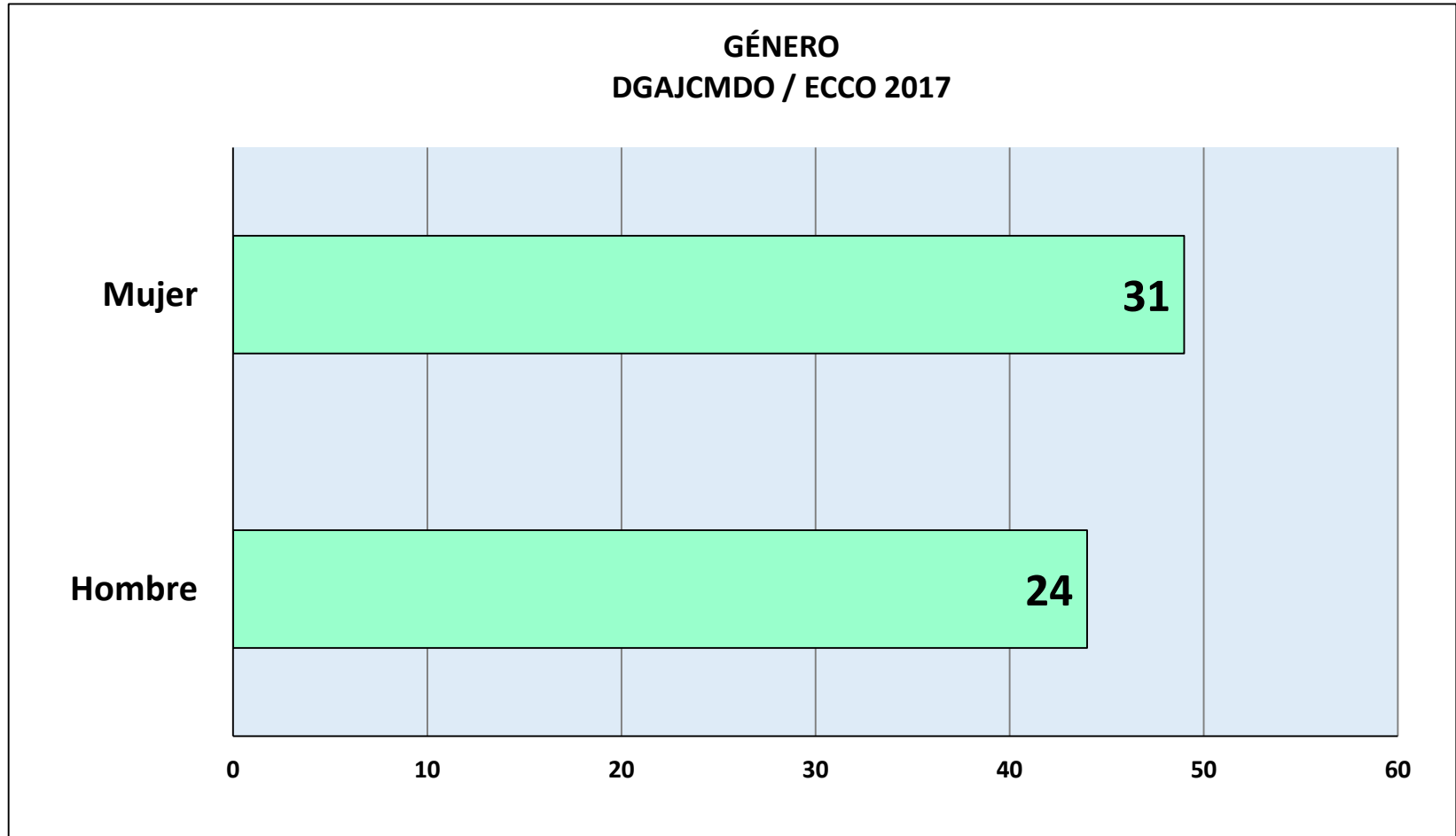
90 - 96



79 - 89

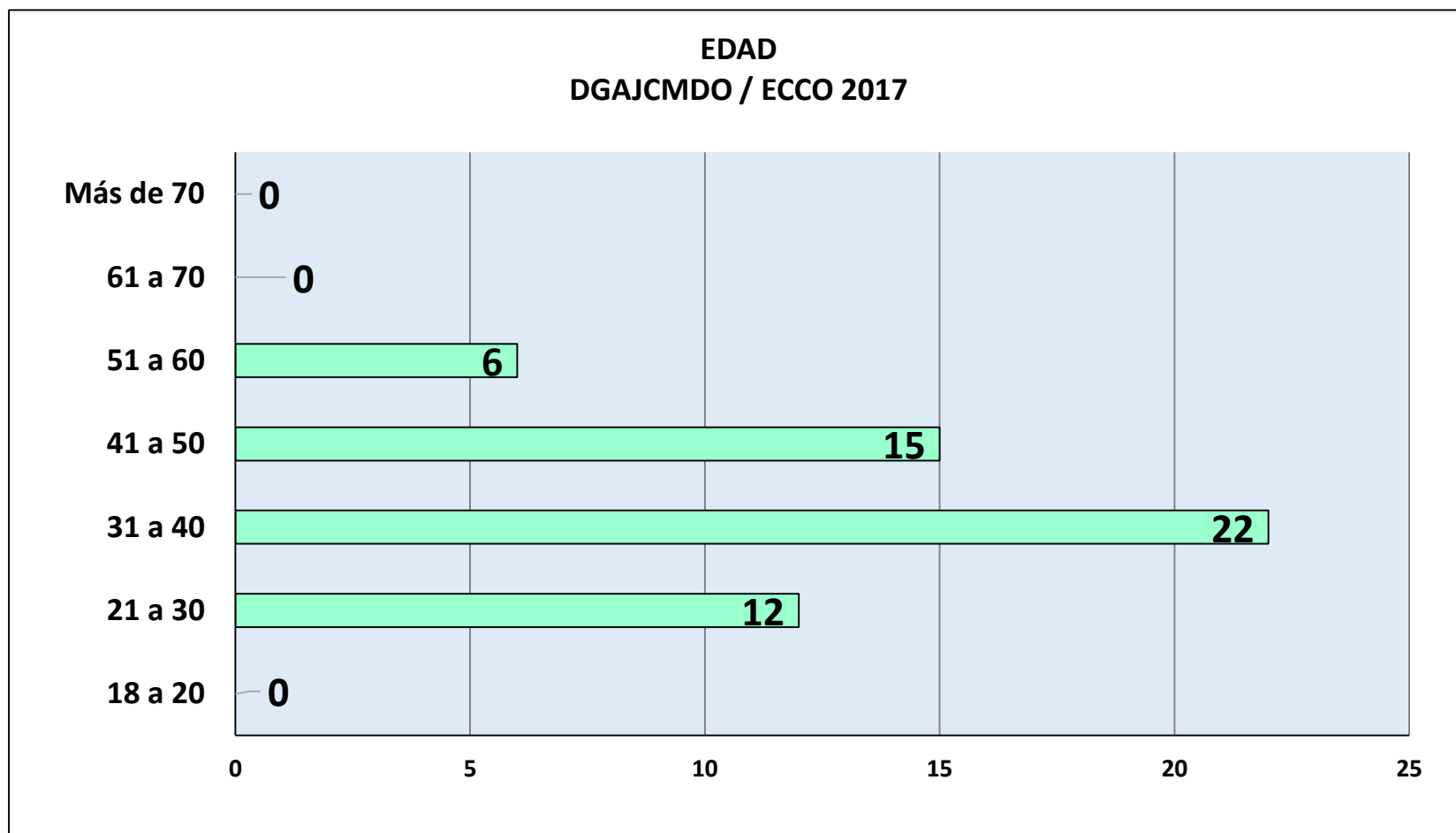
1. Análisis Cuantitativo

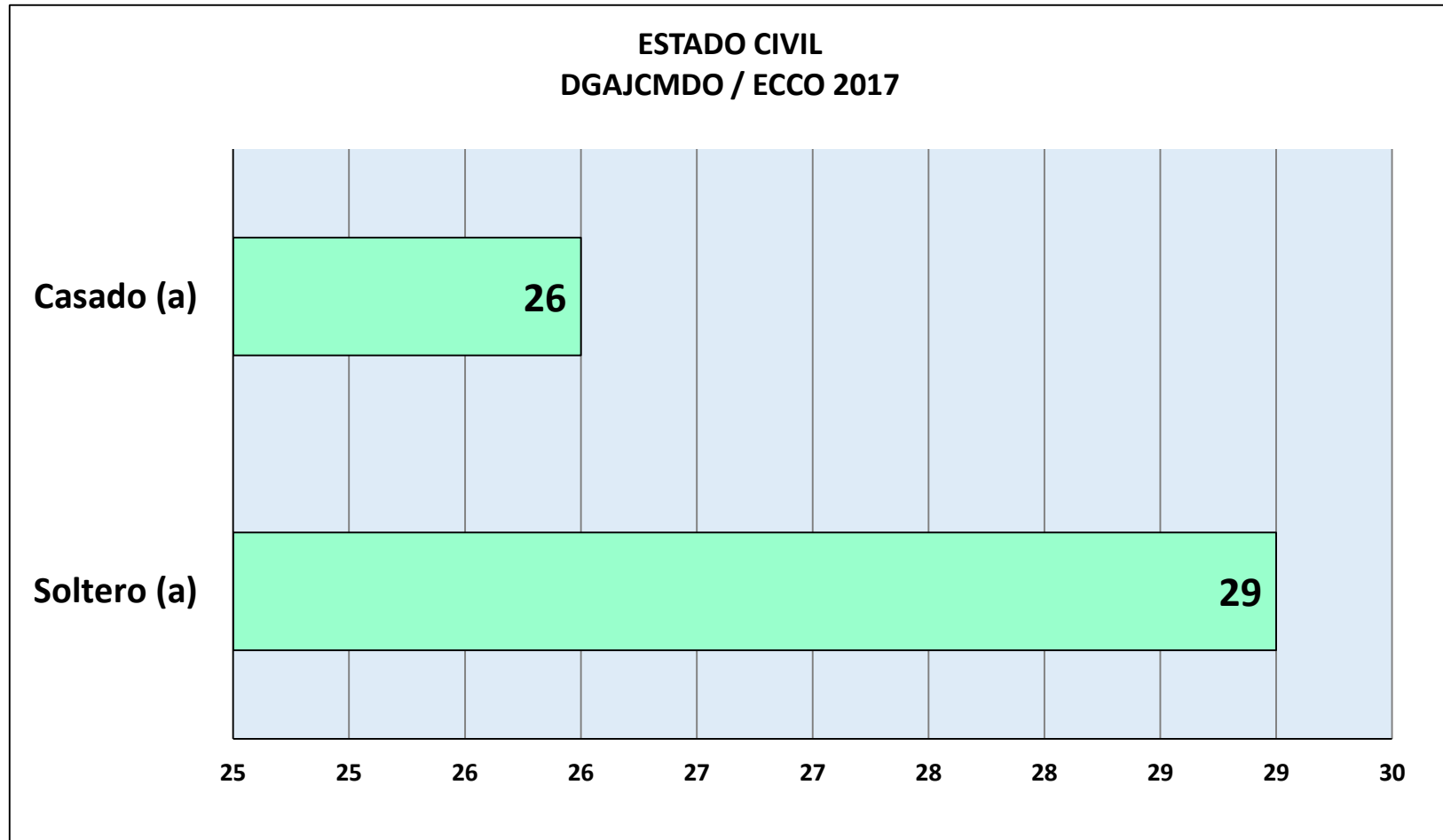
Datos Sociodemográficos



La participación de las mujeres en la encuesta fue superior a la de los hombres, en términos absolutos 56% de mujeres, respecto a 44% de hombres. Es importante señalar que el padrón de servidoras y servidores públicos de la DGAJCMDO se compone, aproximadamente de 43% hombres y 57% mujeres, ya que de un universo de 77 personas, 33 son hombres y 44 son mujeres.

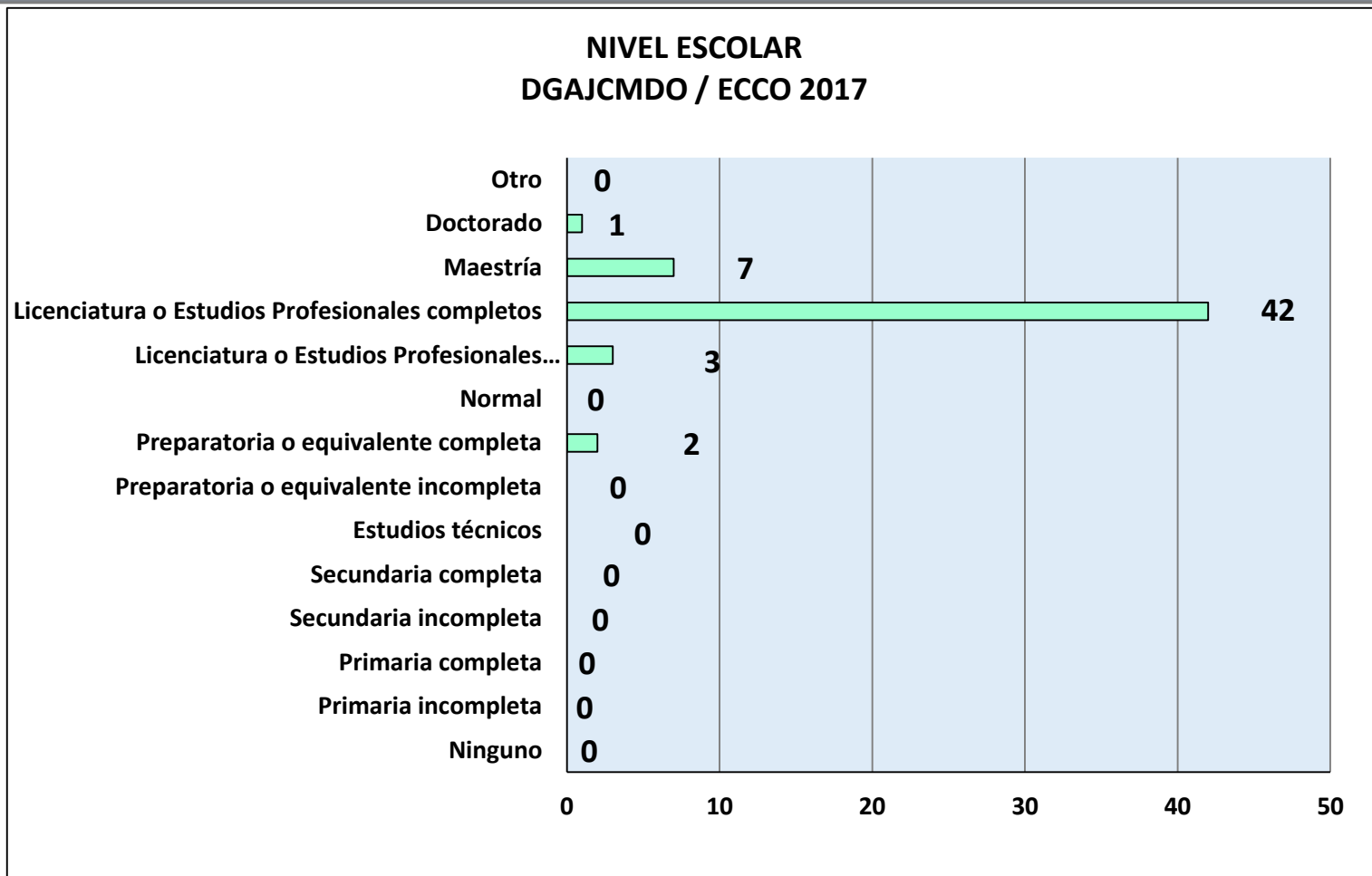
El 89% de las y los servidores públicos participantes en la encuesta, se encuentran entre los 21 y los 50 años, condición favorable para la institución al contar con personal joven que tiene posibilidades de hacer carrera y desarrollo profesional.



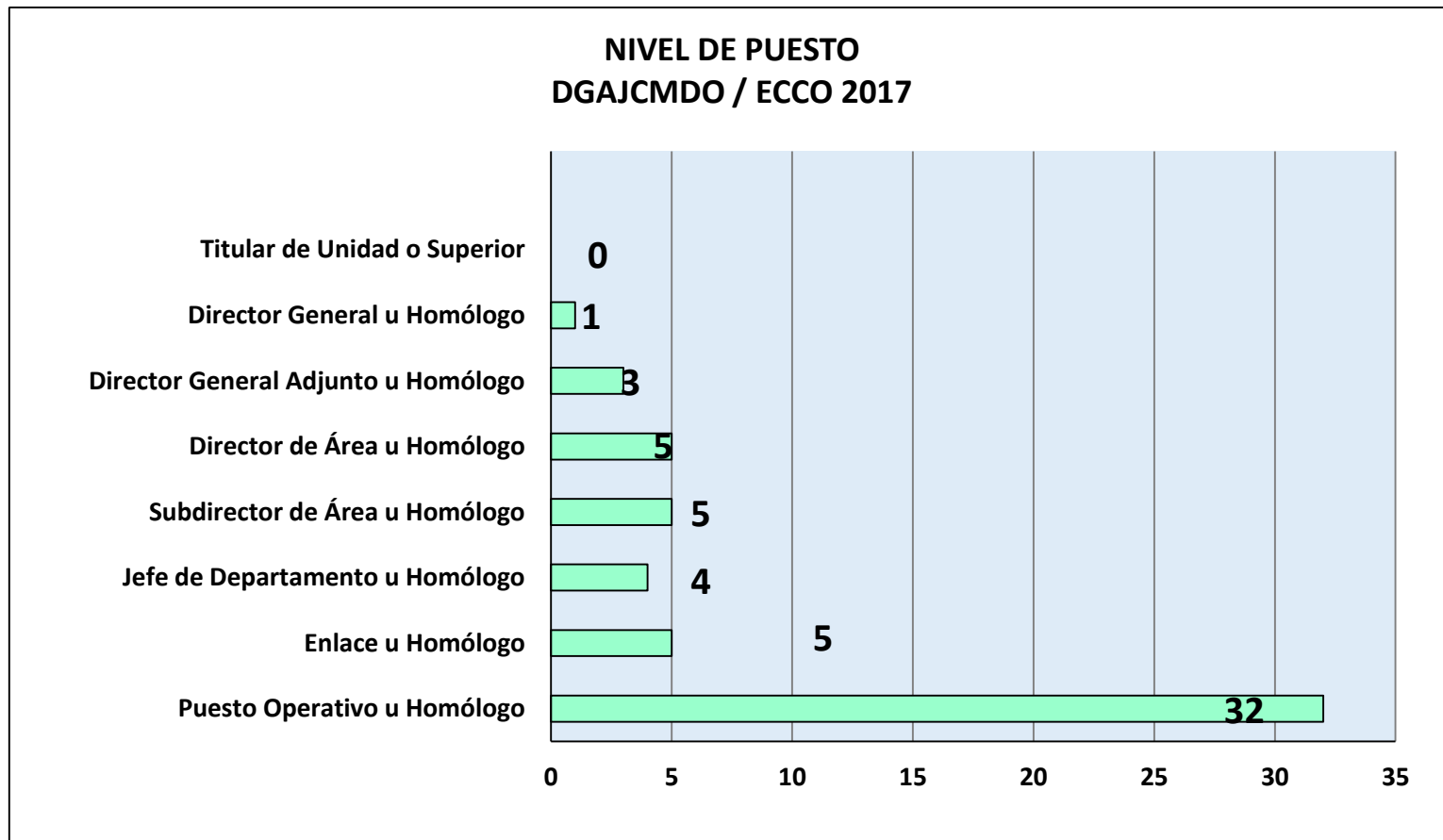


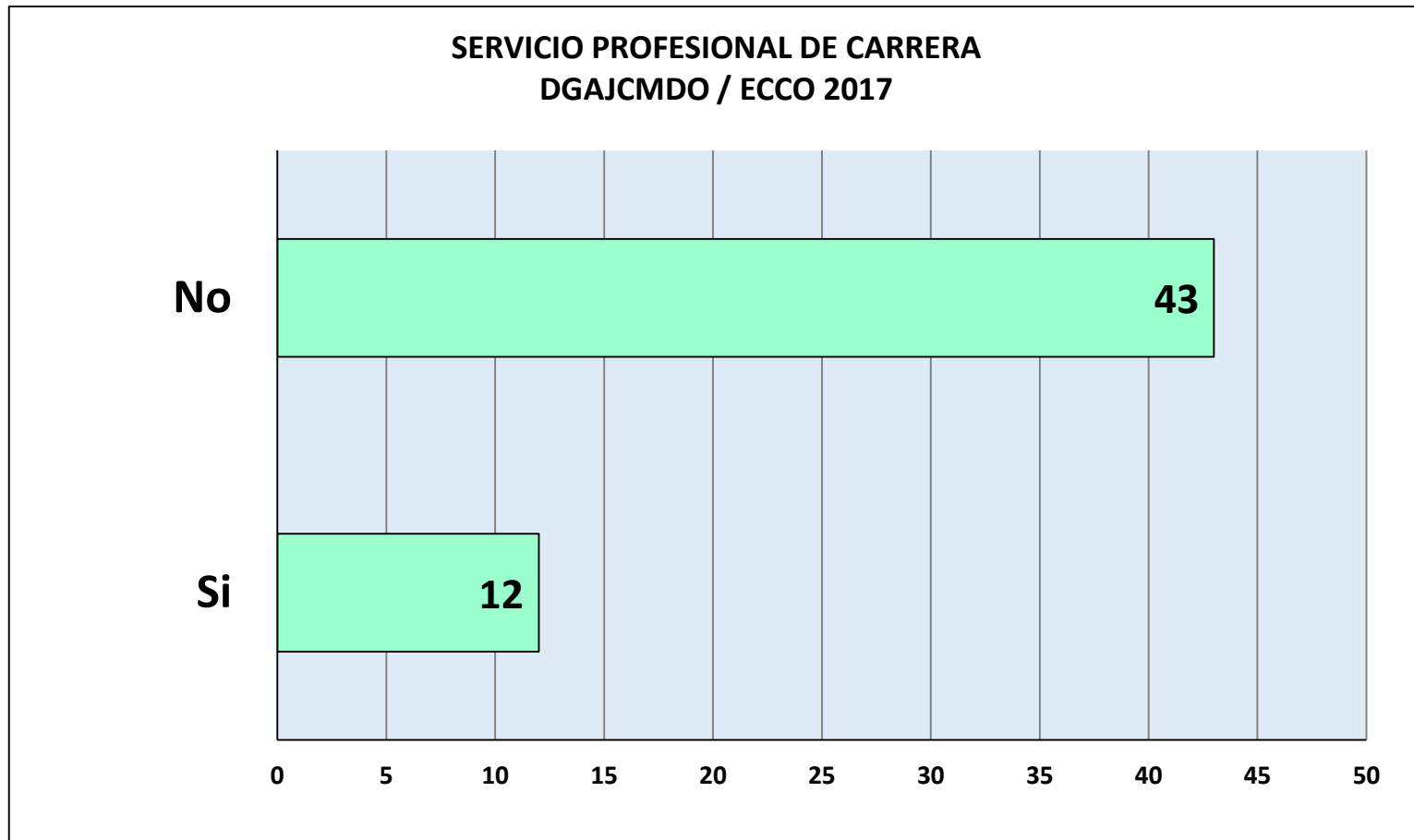
La proporción de participación entre casados (as) y soltero (a) es casi la misma con respecto al total del universo (55), con una variación de 5 puntos porcentuales.

Solo 5 de 55 de las servidoras y servidores públicos que respondieron la encuesta de la DGAJCMDO, cuentan con estudios incompletos en diferentes niveles, es decir, el rezago educativo va a la baja por los esfuerzos que hace la institución para proporcionar las condiciones al personal para continuar estudiando.



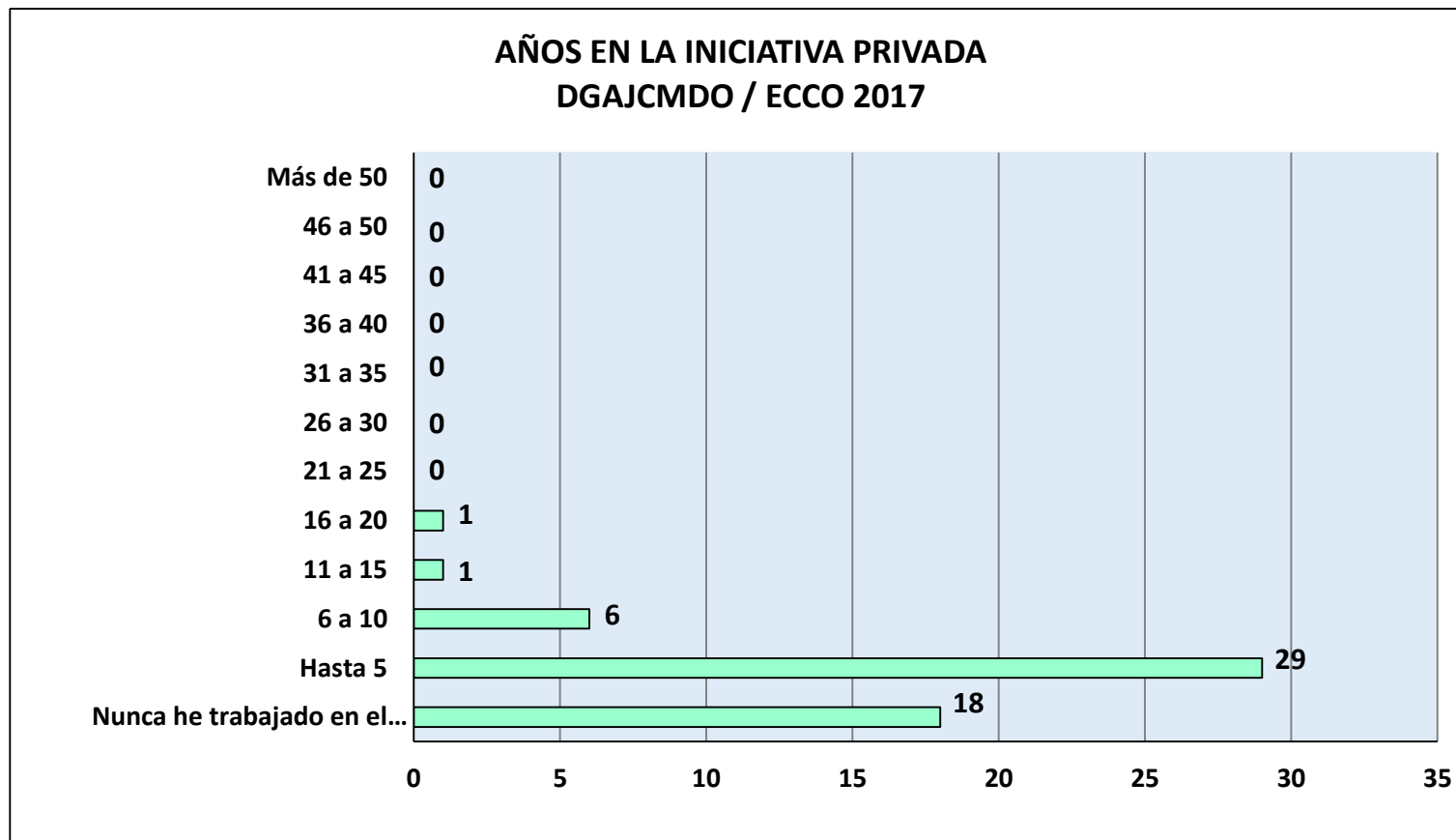
Se puede observar que en promedio, 6 de cada 10 servidoras y servidores públicos de la DGAJCMDO, que participaron en la encuesta ostenta puesto Operativo u Homólogo.

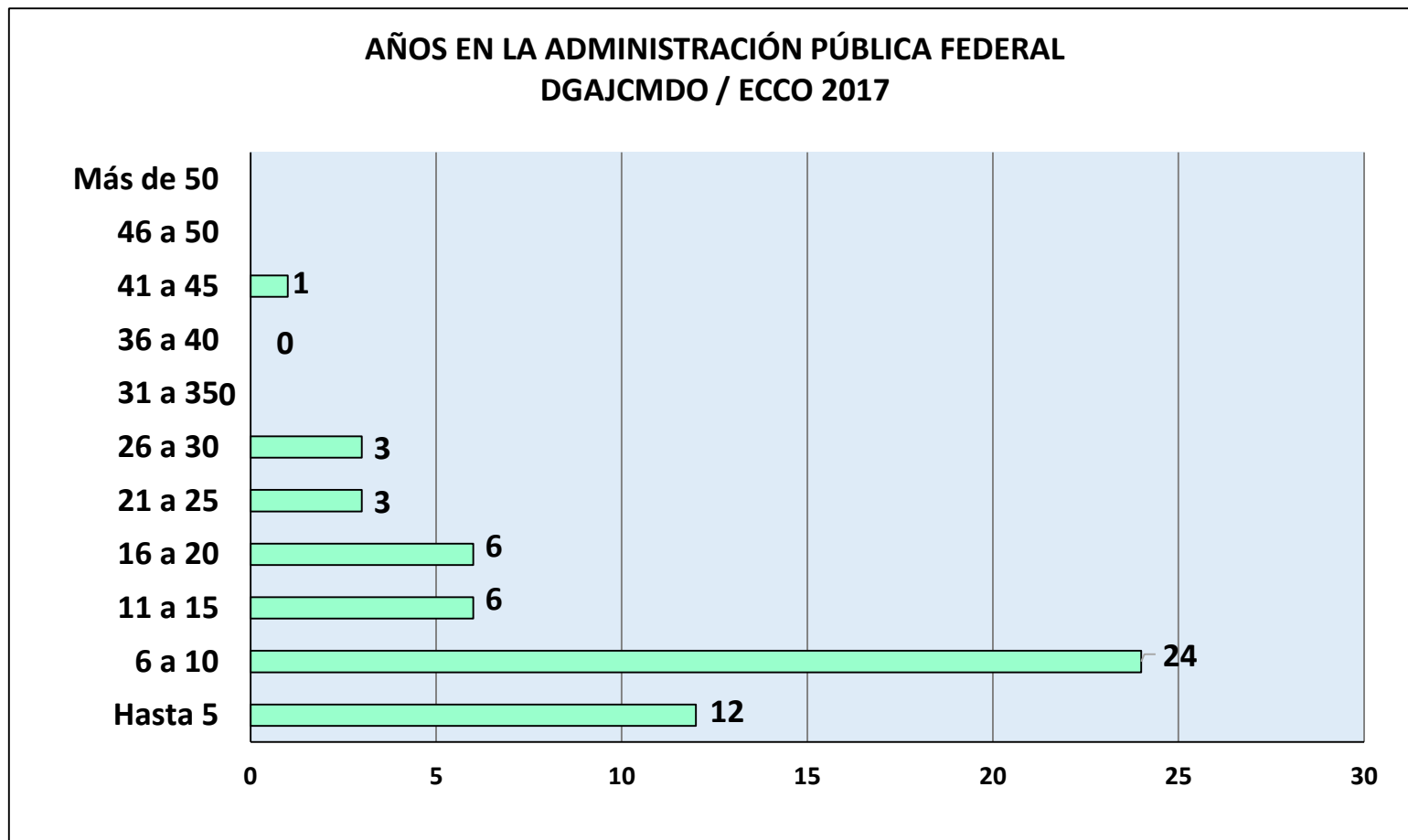




El 22% del personal de la DGAJCMDO que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

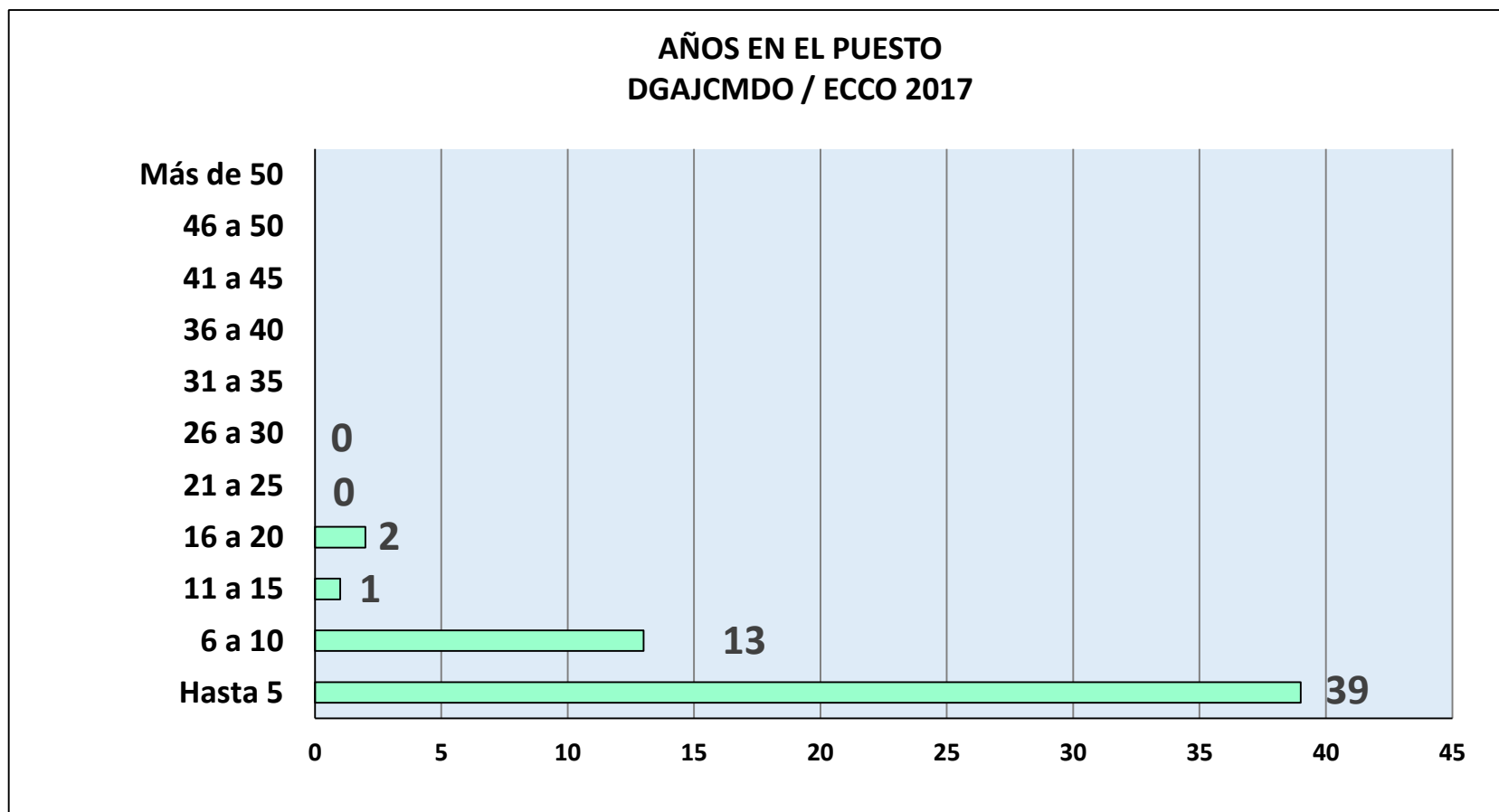
En promedio, 5 de cada 10 servidoras y servidores públicos participantes de la DGAJCMDO, cuenta con experiencia en el sector privado por hasta 5 años, con lo que se puede deducir que la Institución tiene apertura para el ingreso a profesionistas que provienen de la Iniciativa Privada. Cabe destacar que 18 participantes, nunca ha trabajado en la Iniciativa Privada por lo que cuentan con una amplia experiencia en la administración pública.

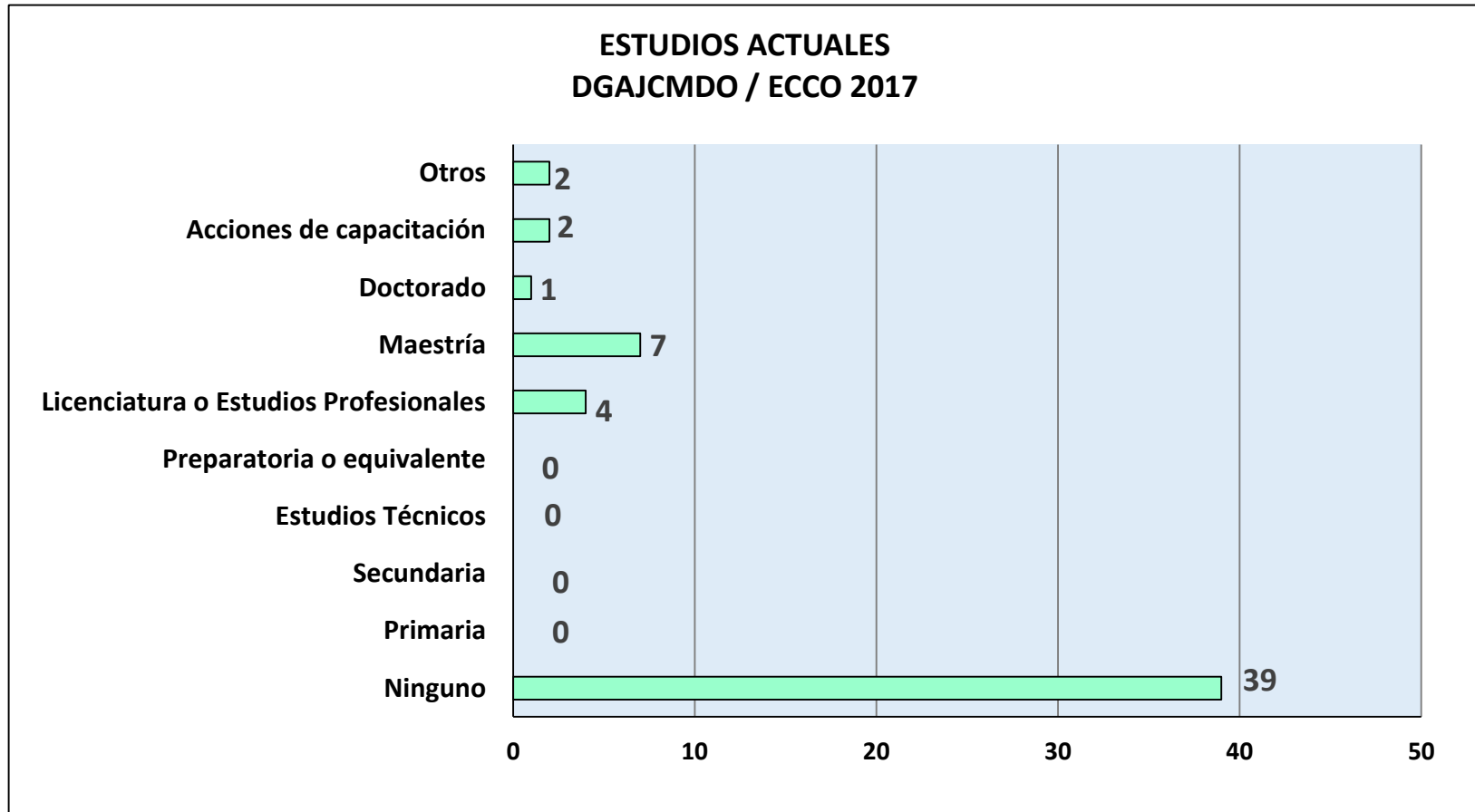




Se puede observar que el 22% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que el 35% ha presentado poca oportunidad de crecimiento profesional.

El 71% del personal que participó en la encuesta, ha permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que el 29%, ha presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

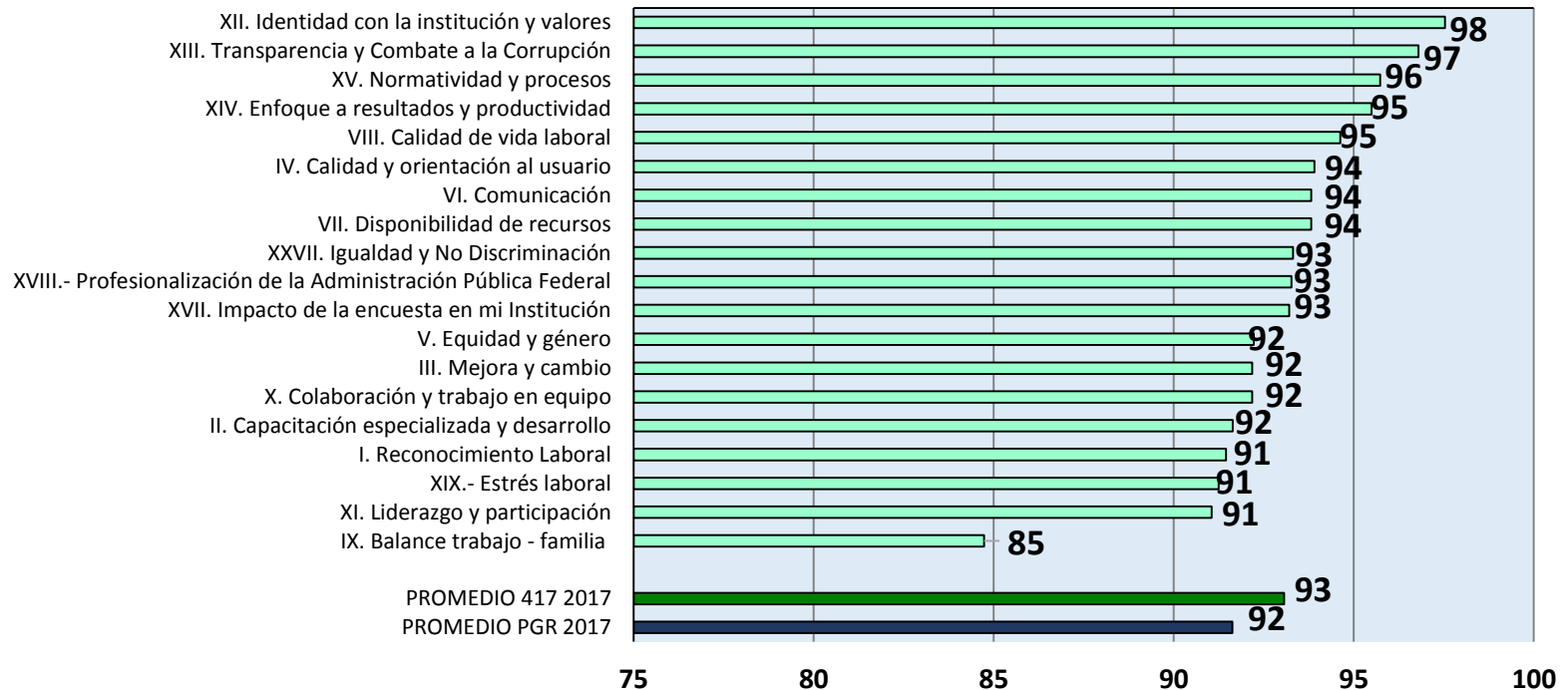




Casi 7 de 10 servidoras y servidores públicos de la DGAJCMDO encuestados, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

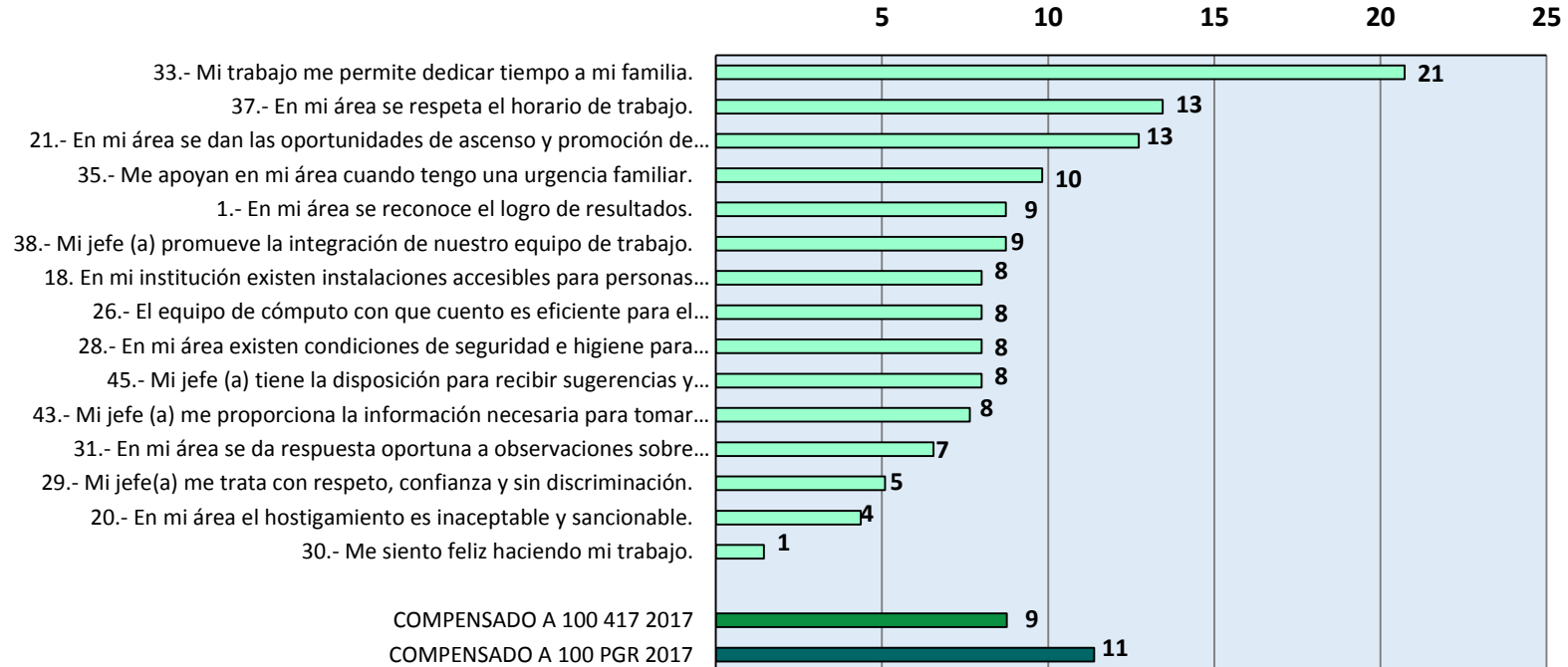
Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR DGAJCMDO / ECCO 2017



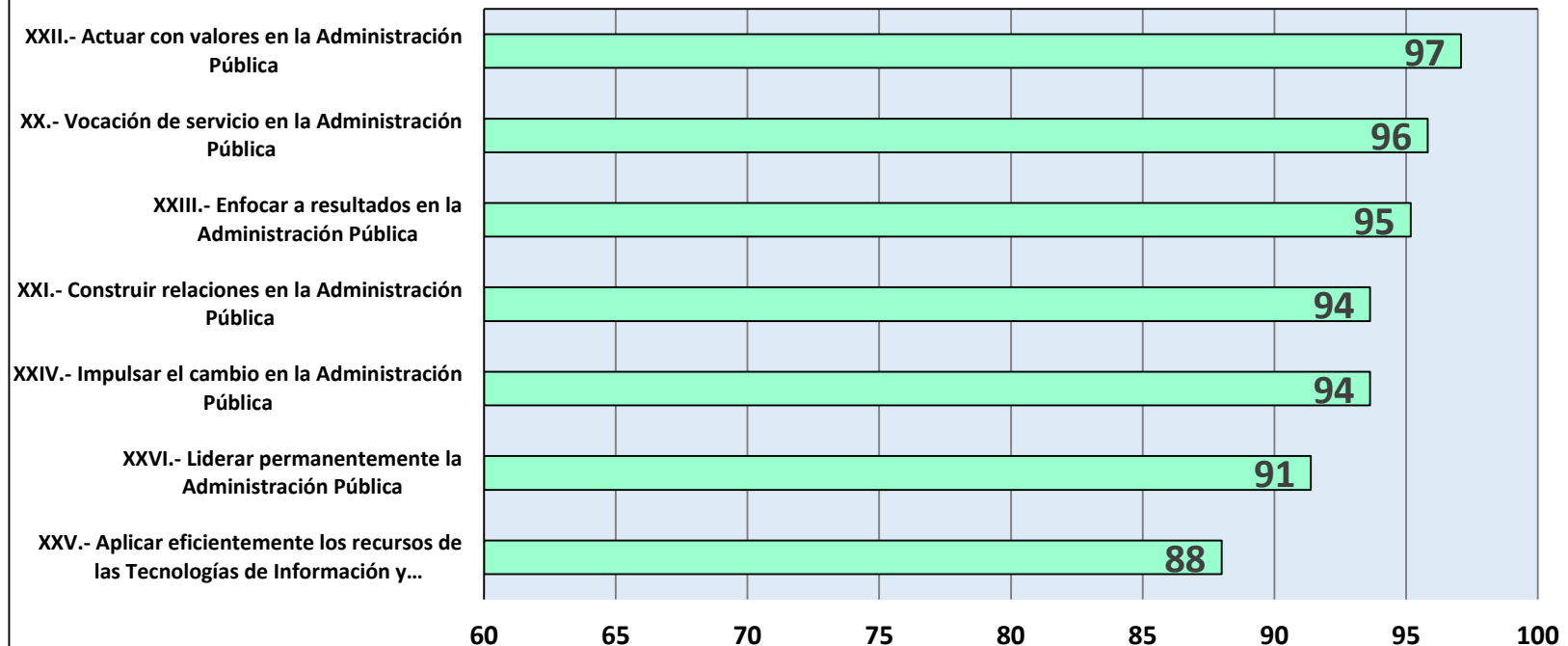
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada; en la cual se enaltecen los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados consideran que hay la necesidad de balancear más el trabajo - familia.

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



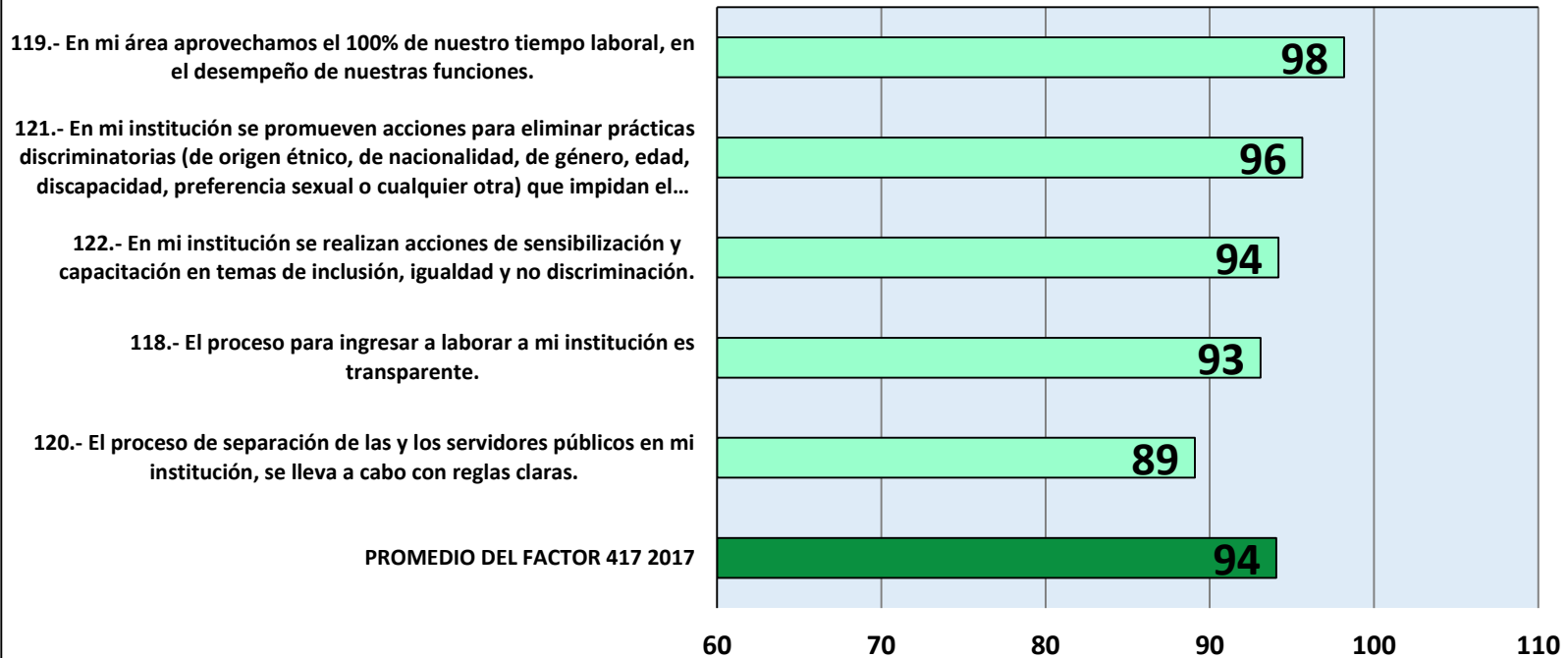
Casi 3 de cada 10 personas encuestadas en la DGAJCMDO, perciben que su trabajo les permite dedicar tiempo a su familia y 1 de cada 10 opina que en el área se dan oportunidades de ascenso y promoción; por otro lado se aprecia que en relación a la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce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

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



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la DGAJDCMDO con respecto a los valores y vocación del servicio; 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
MAYOR A MENOR / DGAJCMDO / ECCO 2017**



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la DGAJCMDO, le corresponden los reactivos que se muestran en esta gráfica, en donde se exterioriza el proceso de separación con la percepción menos favorable.

Fortalezas y Debilidades

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DGAJCMDO/ ECCO 2017

XIV	56.- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en mi institución.	100
XIV	58.- Me comprometo a lograr cada vez mejores resultados en mi área.	100
XIII	54.- En mi institución si veo corrupción la denuncio.	99
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	99
VIII	30.- Me siento feliz haciendo mi trabajo.	99
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
XV	63.- Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	99
IV	15.- En mi área se proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y con los principios de igualdad y no discriminación.	98
XIII	52.- En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	98
-	4.- Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros(as).	97

Las y los servidores públicos de la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial se sienten con un alto compromiso para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos. Asimismo, se sienten orgullosos por formar parte de la DGAJCMDO, se sienten felices en hacer su trabajo, 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 DGAJCMDO / ECCO 2017

XI	42.- Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	89
X	39.- En mi institución recibimos capacitación para trabajar en equipo.	88
XIV	60.- El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.	88
I	2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.	88
=	8.- Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.	88
V	21.- En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	87
IX	37.- En mi área se respeta el horario de trabajo.	87
IX	36.- Apoyo o participo, cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución.	84
IX	34.- Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías.	84
IX	33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.	79

Debido a las funciones que desarrolla la DGAJCMDO y al compromiso con la ciudadanía, no ha sido posible lograr compactar horarios, a fin de que las / los servidores públicos puedan conciliar sus responsabilidades familiares y participar en eventos culturales. Por otro lado, se le da difusión a los eventos culturales y recreativos para las y los servidores públicos y sus familias, a fin de fomentar la convivencia familiar; contando con las facilidades necesarias; sin embargo, no ha sido suficiente.

Factores de Clima y Cultura Organizacional

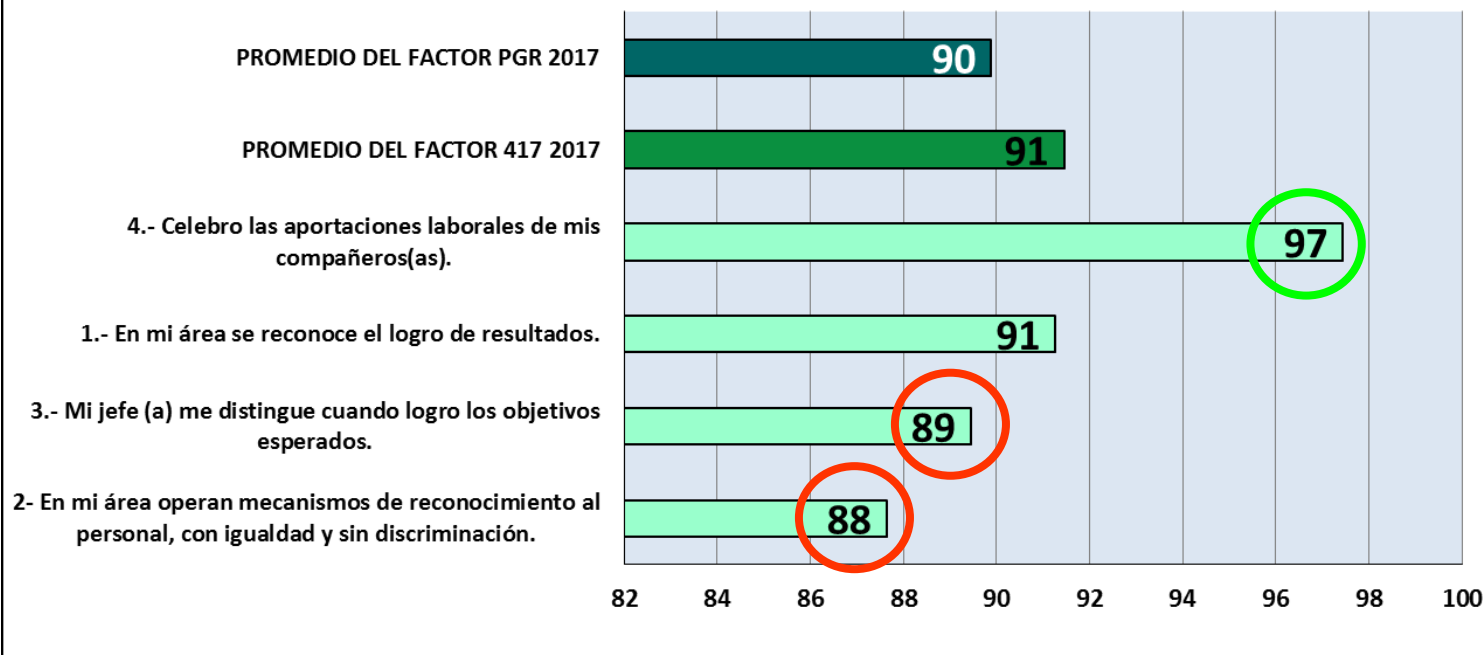
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

91



97 ≥; 89 ≤

I. RECONOCIMIENTO LABORAL
DGAJCMDO / ECCO 2017

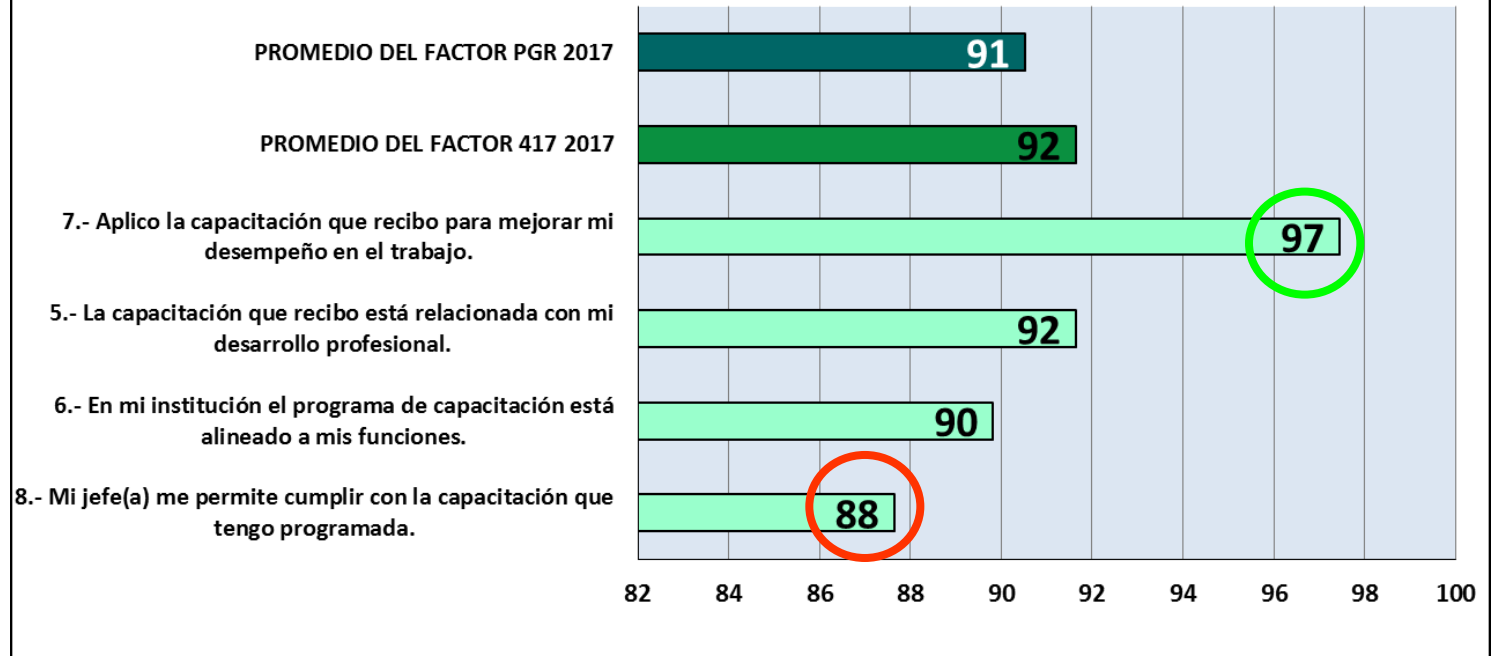


Las y los servidores públicos encuestados perciben que podría mejorar la distinción que realizan las y los jefes por el logro de los objetivos; sin embargo, celebran a sus compañeros (as) por las mejoras que aportan en sus labores.

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

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO
DGAJCMDO / ECCO 2017

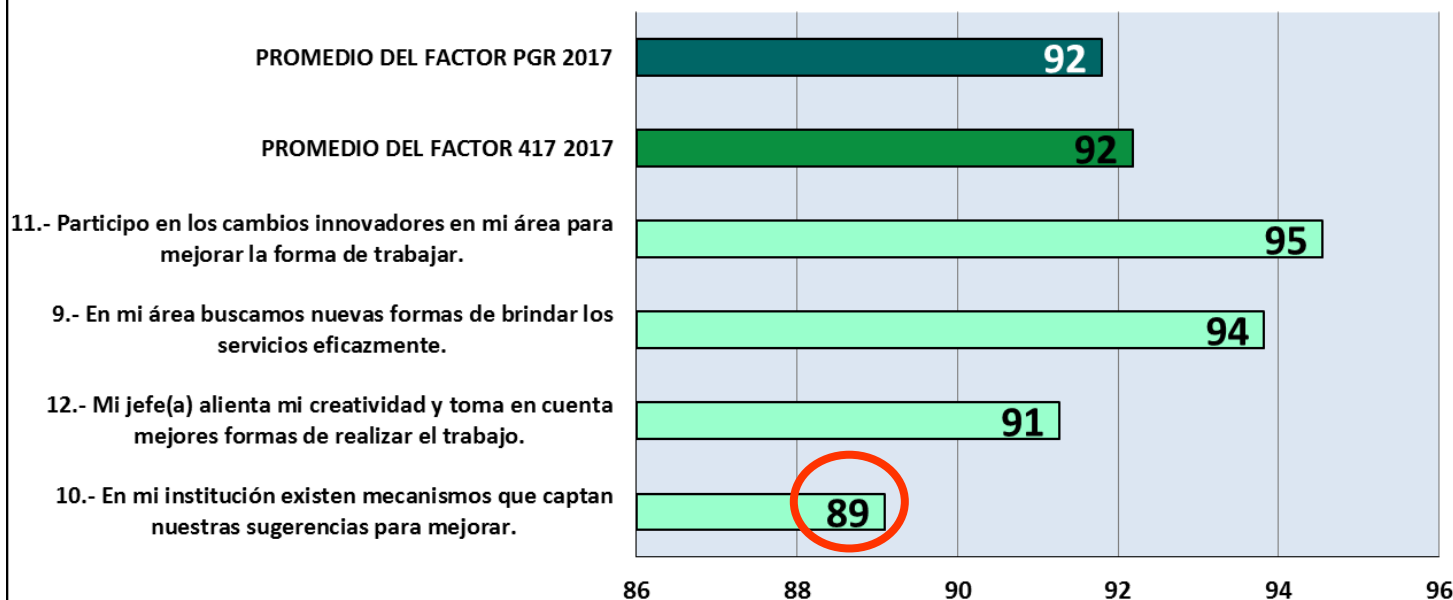


97 ≥; 89 ≤

La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación recibida tiene aplicación para la mejora de su desempeño, mientras que consideran que puede mejorar, el permiso otorgado por los jefes para el cumplimiento de los programado.

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.

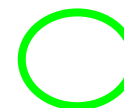
III. MEJORA Y CAMBIO
DGAJCMDO / ECCO 2017



92



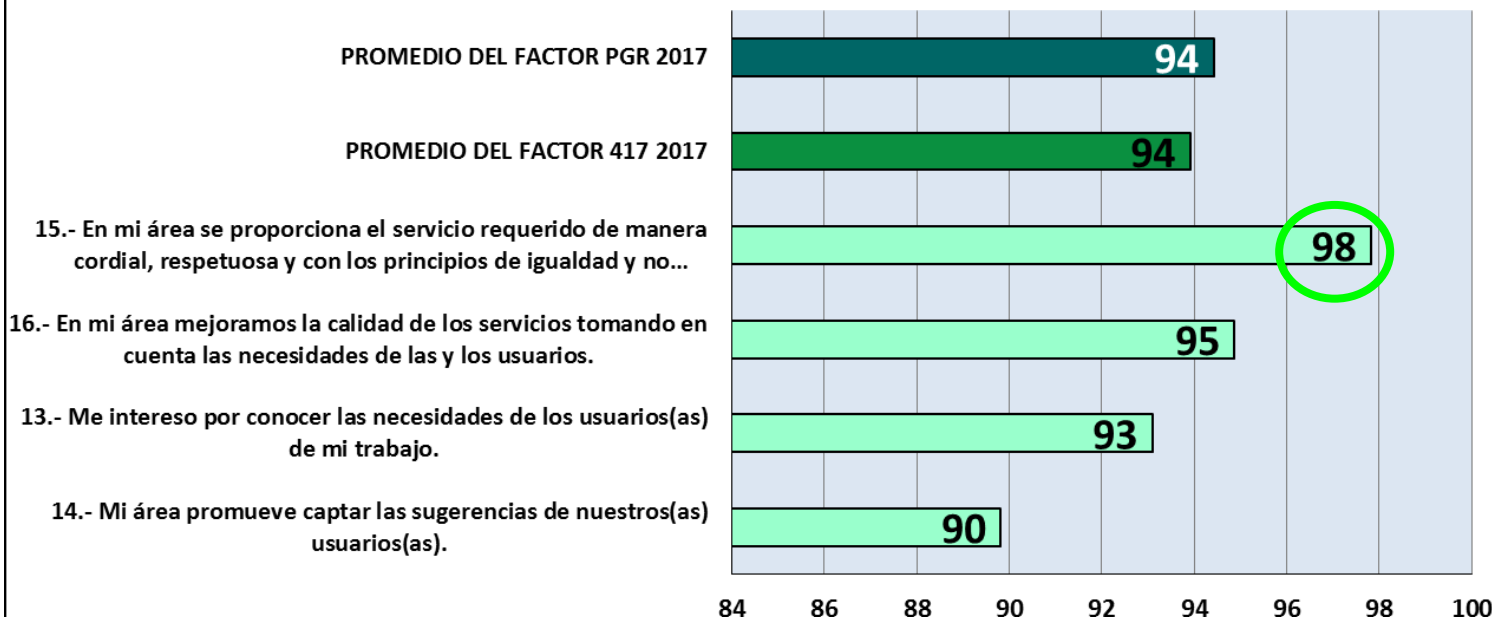
97 ≥; 89 ≤



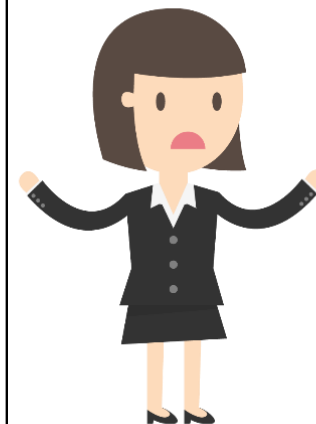
Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la DGAJCMDO, sin embargo resultan insuficientes los mecanismos que captan las sugerencias para mejorar.

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
DGAJCMDO / ECCO 2017



94



97 ≥; 89 ≤



La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene el servicio que otorga el personal de la DGAJCMDO, 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



97 ≥; 89 ≤

V. EQUITAD Y GÉNERO
DGAJCMDO / ECCO 2017



En este factor prevalece la percepción de que las oportunidades de ascenso y promoción no se dan de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación, por lo que se tiene que fortalecer los principios de igualdad y no discriminación, así como se tiene la percepción de que faltan instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

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.

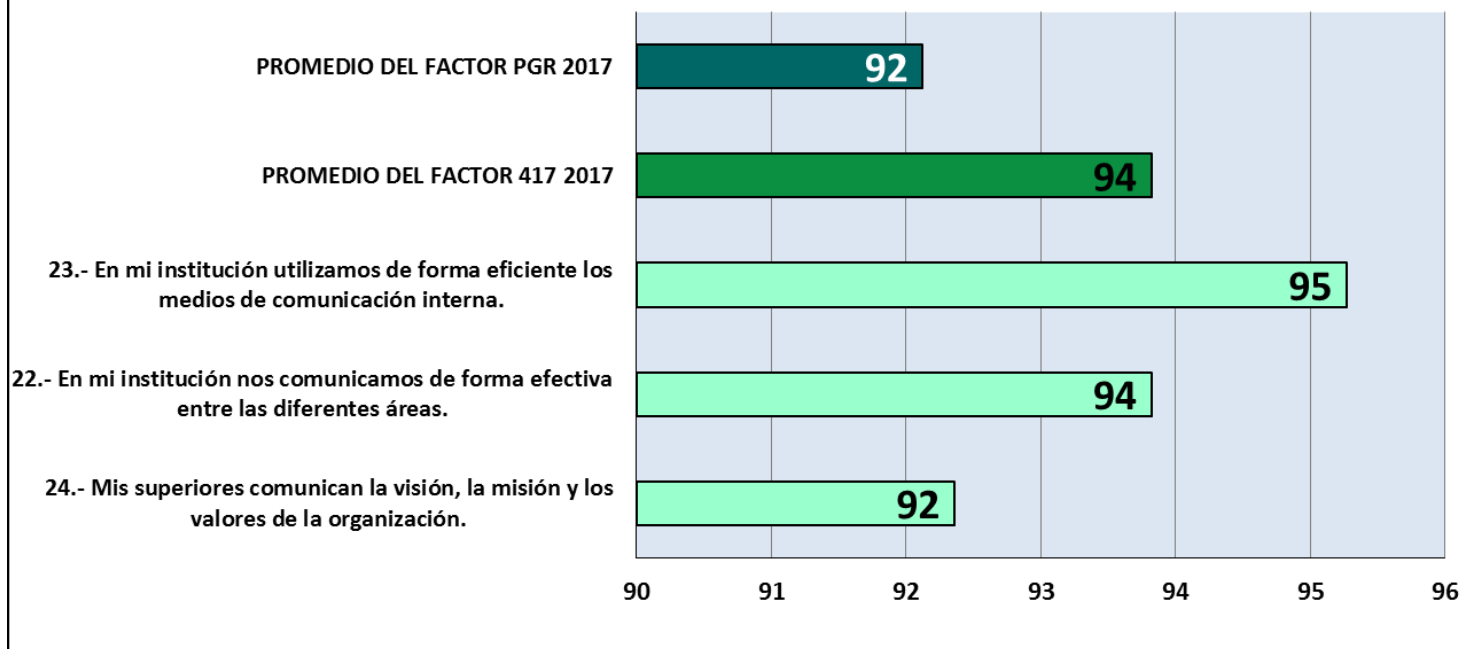
94



97 ≥; 89 ≤<



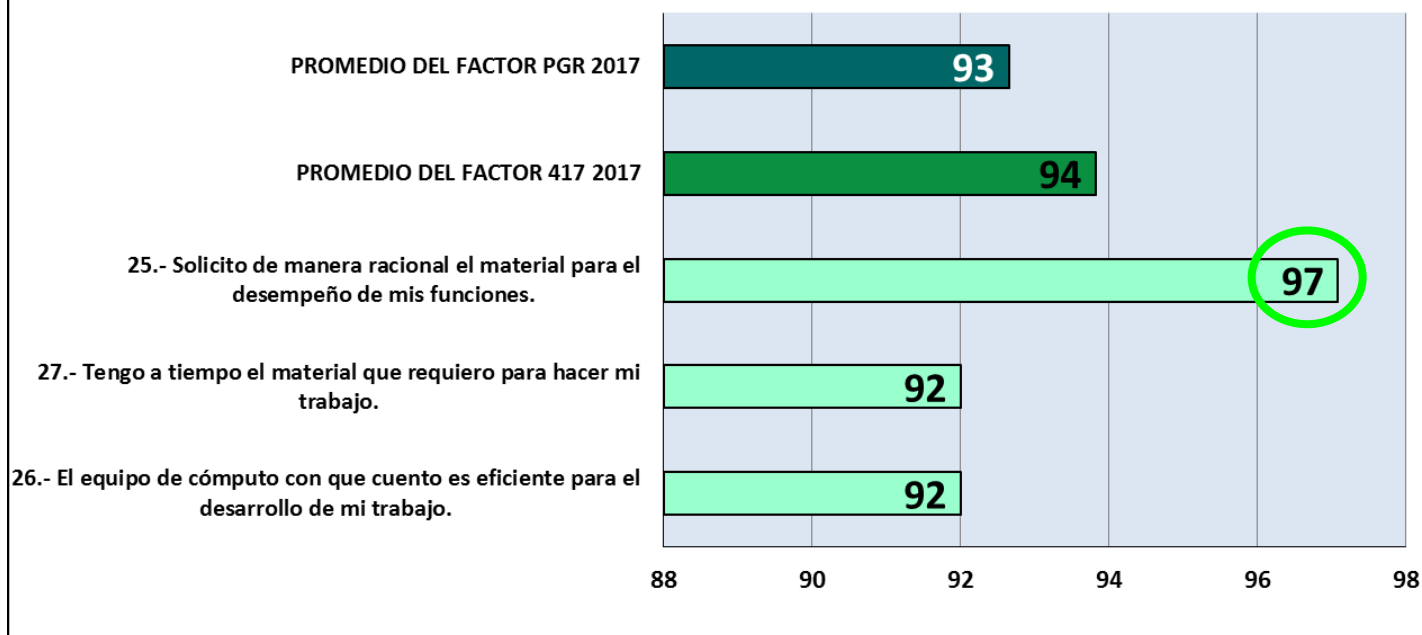
VI. COMUNICACIÓN
DGAJCMDO / ECCO 2017



Las y los servidores públicos entrevistados consideran que falta un poco más de comunicación con respecto a la difusión de la visión, misión y valores, por otro lado consideran que hay buena efectividad en la comunicación entre las diferentes áreas y Unidades Administrativas. Por otro lado, los medios de comunicación digital interna apoyan en gran medida a cumplir con los objetivos de la DGAJCMDO.

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
DGAJCMDO / ECCO 2017



94



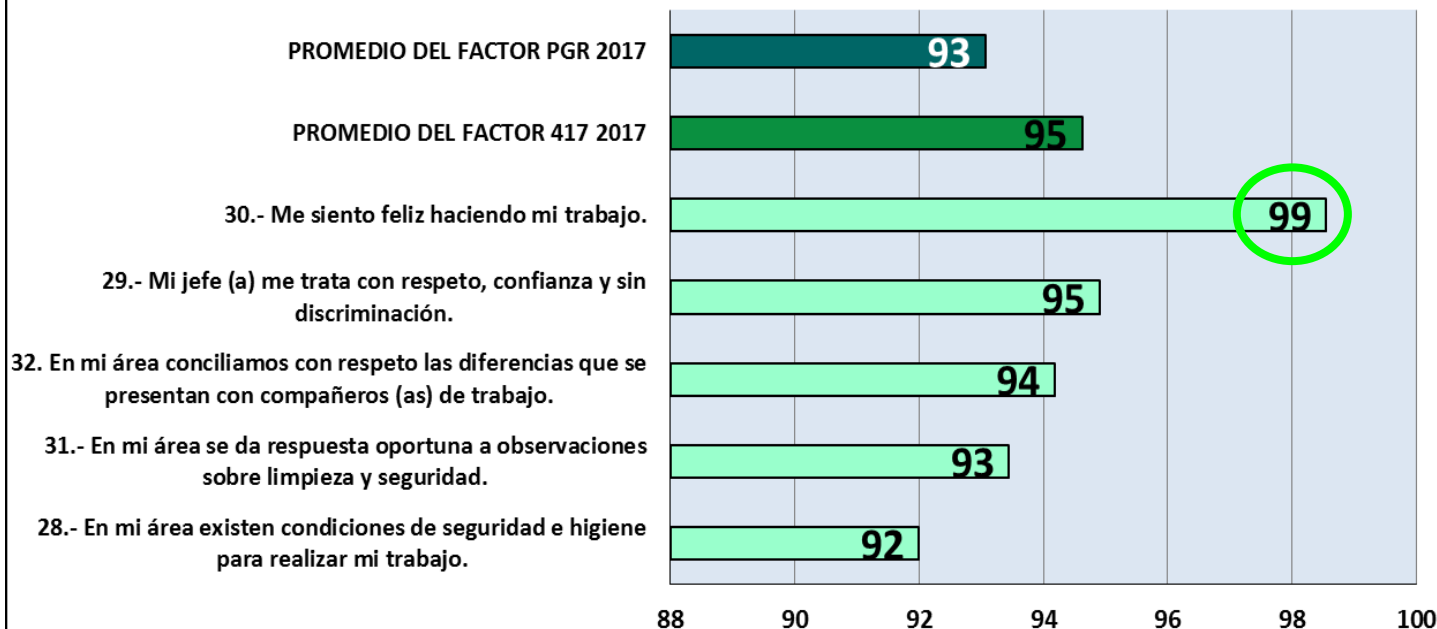
97 ≥; 89 ≤



Las y los encuestados perciben que en la DGAJCMDO se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes.

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
DGAJCMDO / ECCO 2017



95



97 ≥; 89 ≤

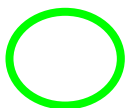
La Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada cuenta con servidoras y servidores públicos felices en el desempeño de su trabajo. Se percibe una pequeña ventana de oportunidad para mejorar las condiciones de limpieza y seguridad.

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.

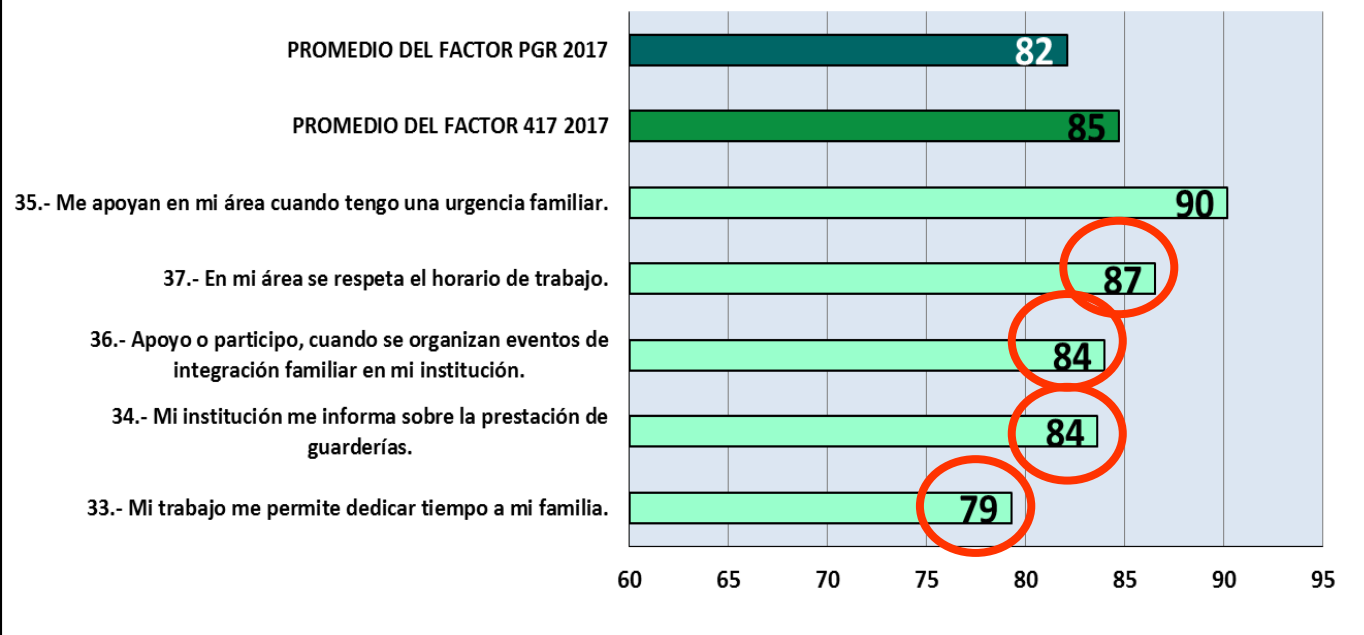
85



97 ≥; 89 ≤



IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
DGAJCMDO / ECCO 2017



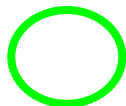
La percepción se ve reflejada en todos los reactivos de este factor; siendo que se considera que se tiene un tiempo extenso de labores, lo que disminuye en la capacidad de las personas para convivir con su familia; sin embargo, se tiene la percepción de que si se recibe apoyo cuando se tiene una urgencia familiar.

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.

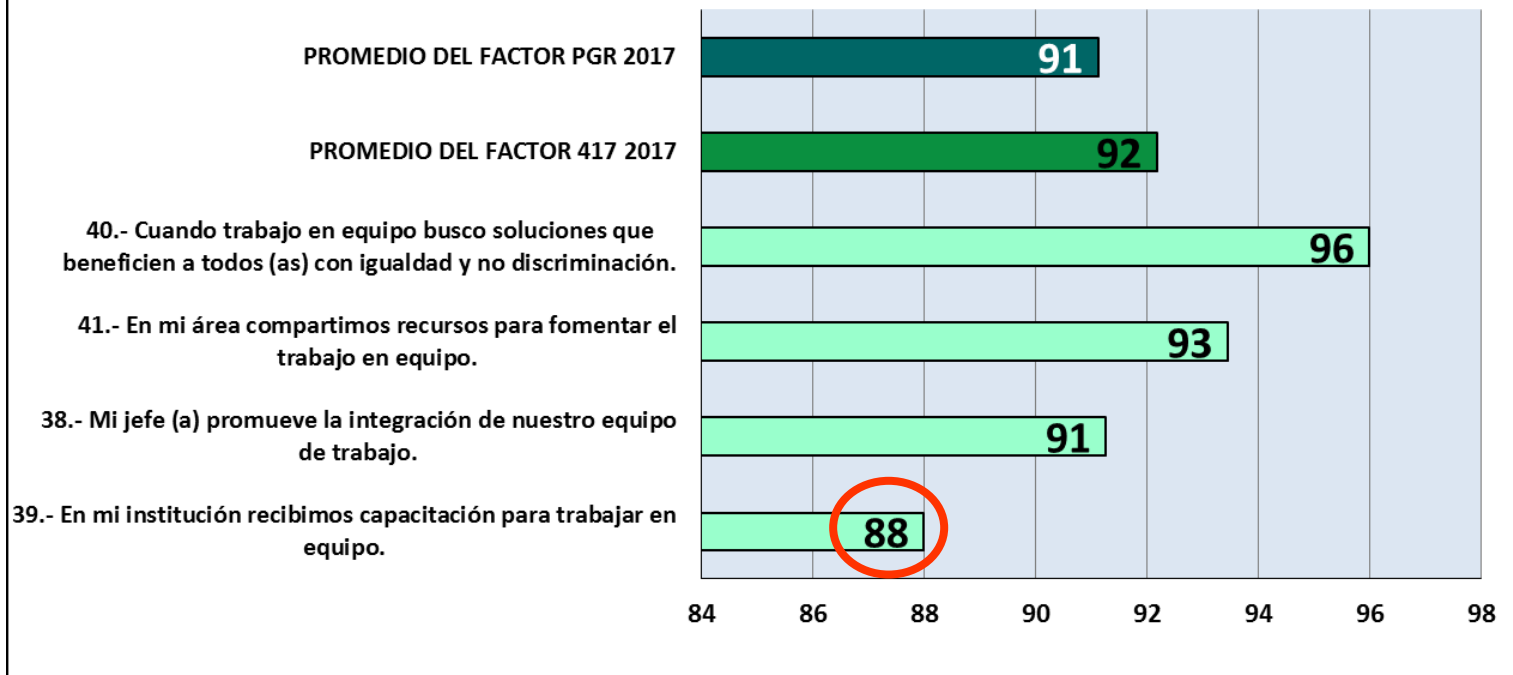
92



97 ≥; 89 ≤



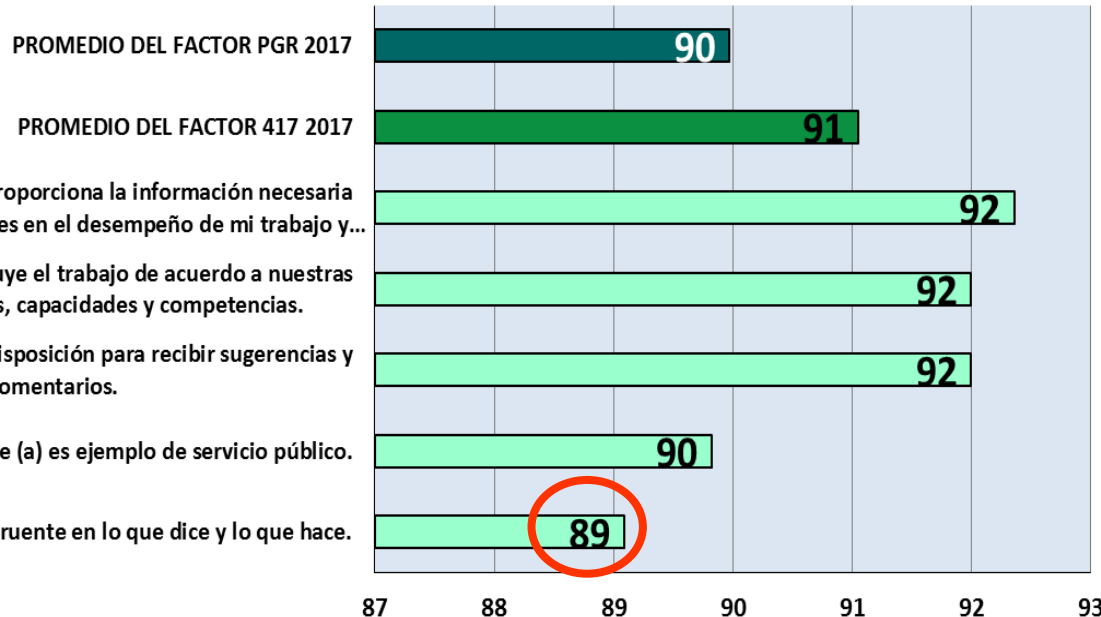
X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
DGAJCMDO / ECCO 2017



En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que se beneficia a todos (as) 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.

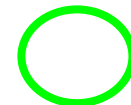
XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN
DGAJCMDO / ECCO 2017



91



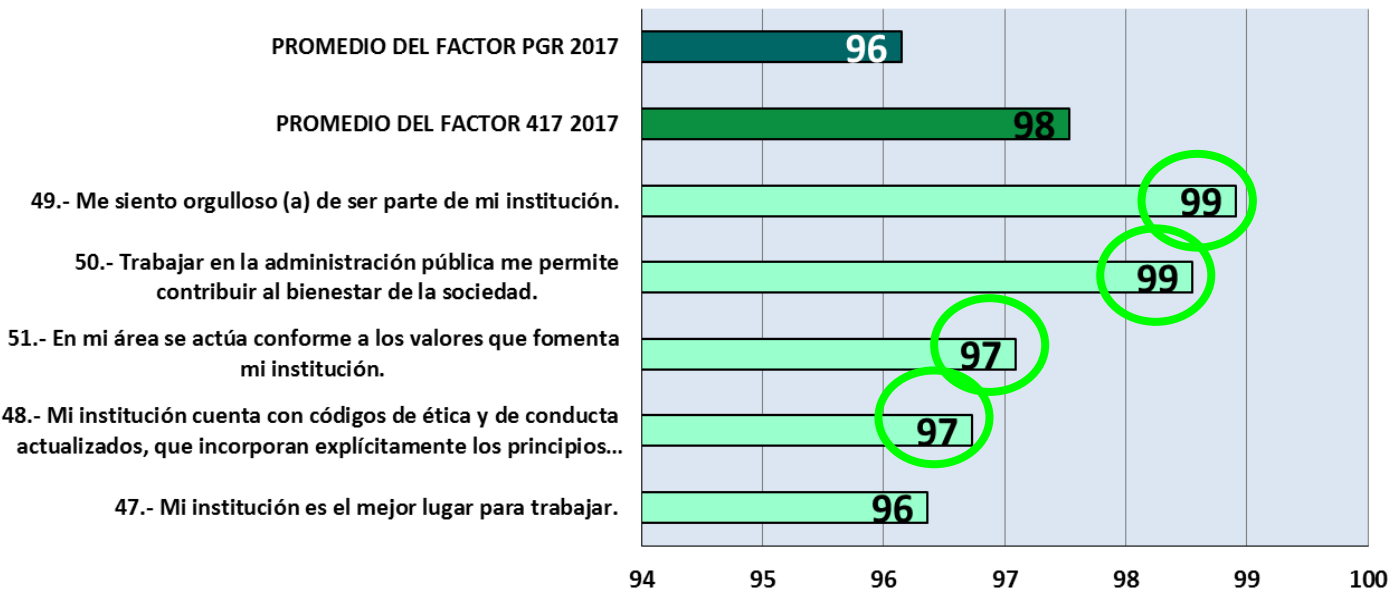
97 ≥; 89 ≤



Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia entre lo que dicen y lo que hacen, además perciben que se podría repartir el trabajo y las tareas en forma más equitativa de acuerdo a las responsabilidades, capacidades y competencias.

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
DGAJCMDO / ECCO 2017**



98



97 ≥; 89 ≤



Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada, la cual le da prioridad atención al Código de Ética y de Conducta; asimismo perciben a su trabajo como una oportunidad para contribuir al bienestar de la sociedad.

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.

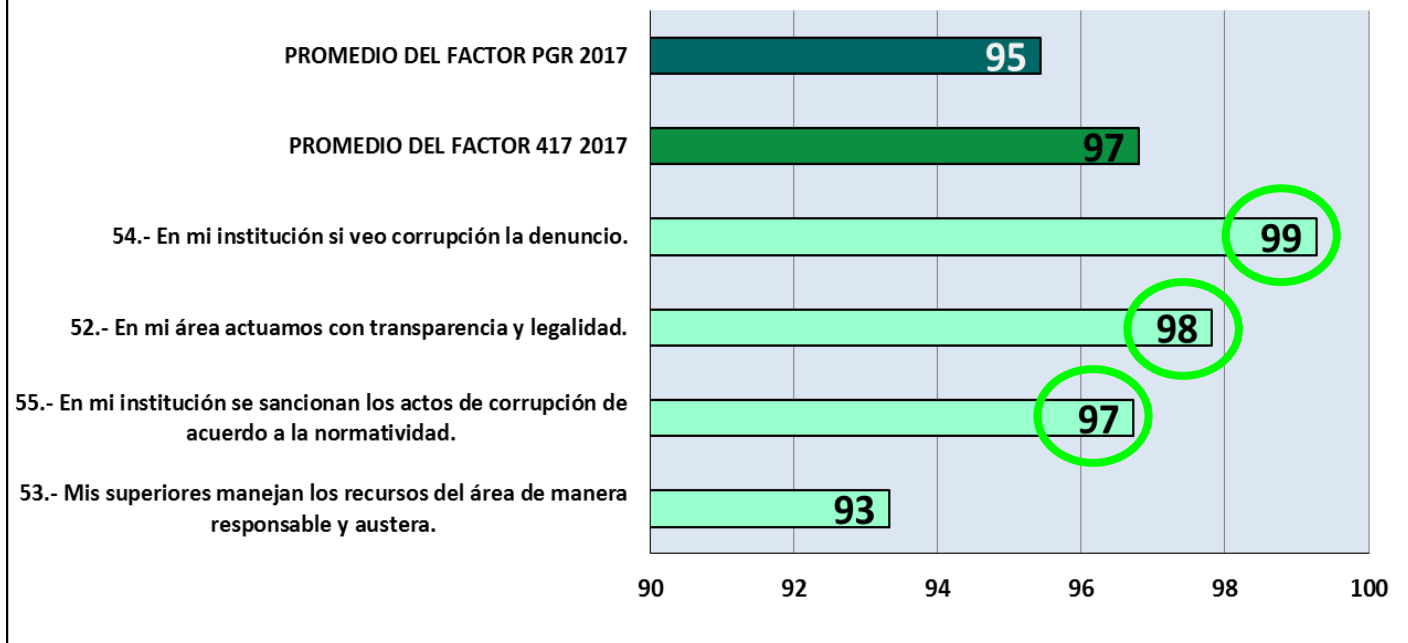
97



97 ≥; 89 ≤



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



La percepción de las y los encuestados de la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada, es que pueden denunciar la corrupción sin miedo, ya que perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad. Así mismo actúan con transparencia y legalidad.

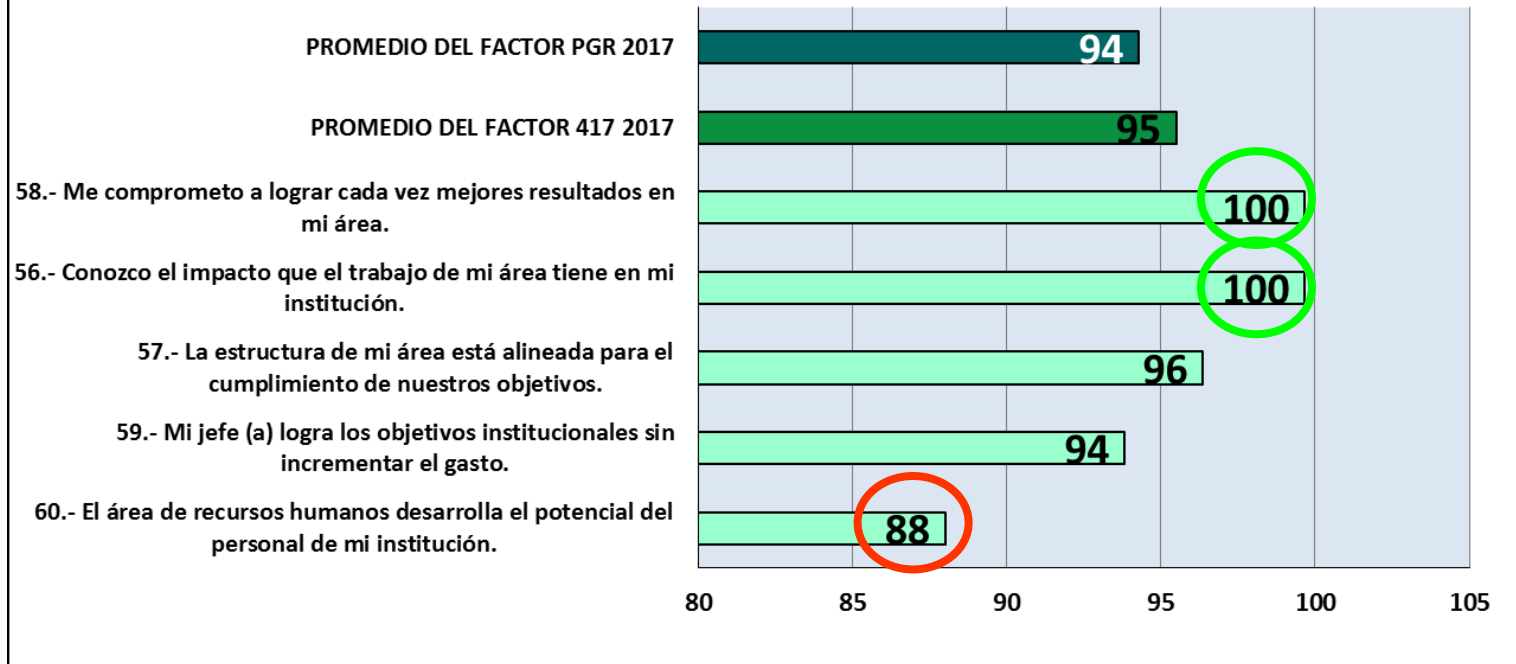
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

95



97 ≥; 89 ≤

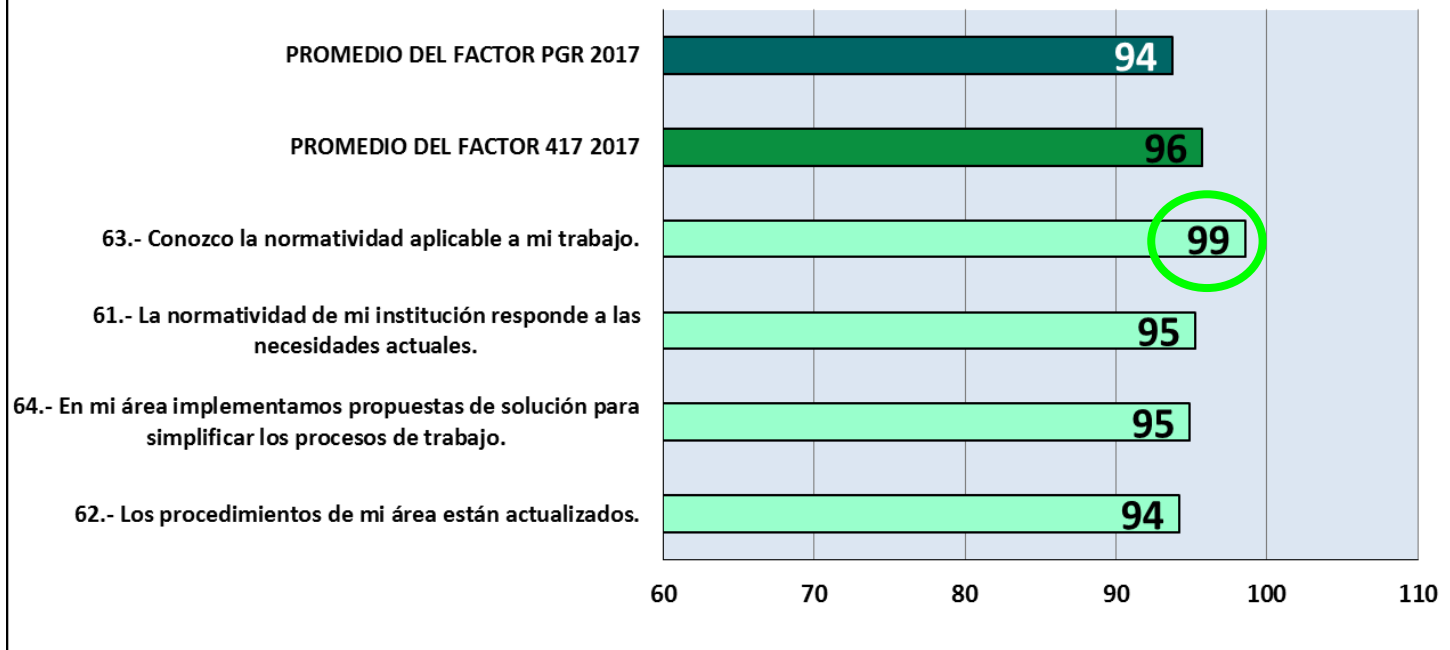
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
DGAJCMDO / ECCO 2017



Este factor muestra el gran compromiso que tienen las y los servidores públicos que laboran en la DGAJCMDO. Por otro lado, se tendrá que poner atención en las áreas de recursos humanos para que apoyen aún más el desarrollo y potencial del personal.

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
DGAJCMDO / ECCO 2017



96



97 ≥; 89 ≤



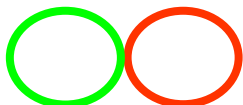
Las y los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo y que ésta, responde a las necesidades actuales, así mismo, implementan propuestas que ayudan a simplificar los procesos de su trabajo.

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.

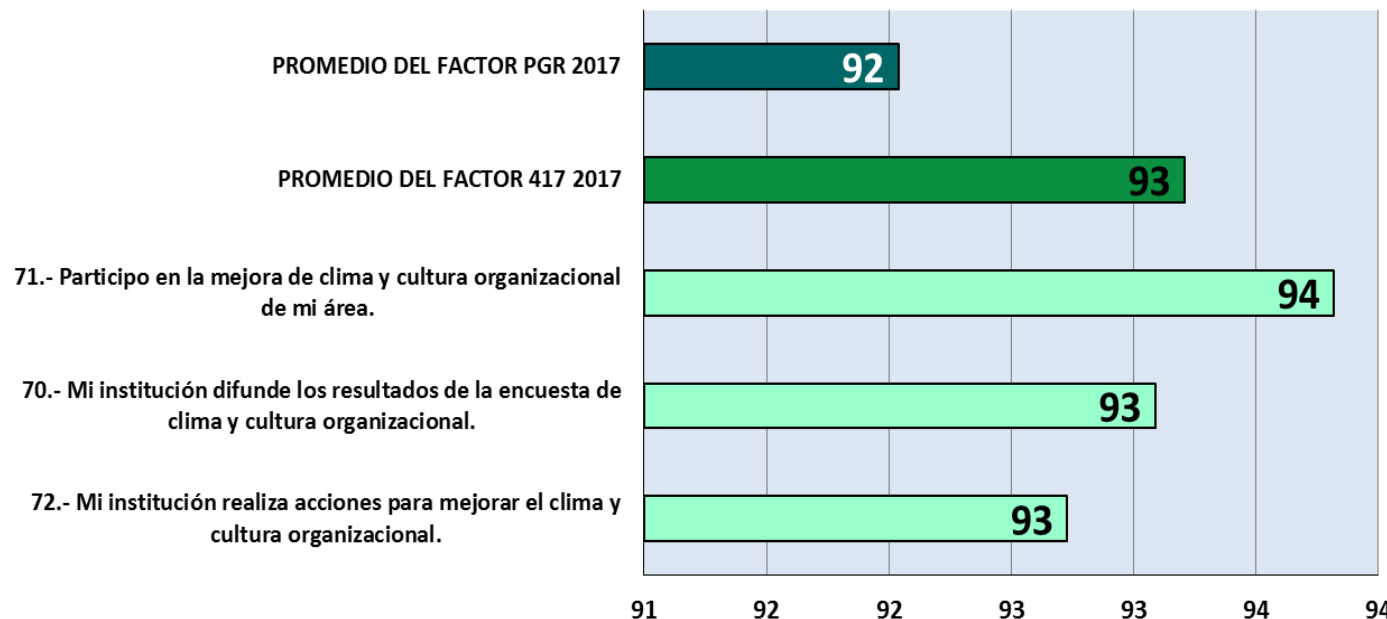
93



97 ≥; 89 ≤



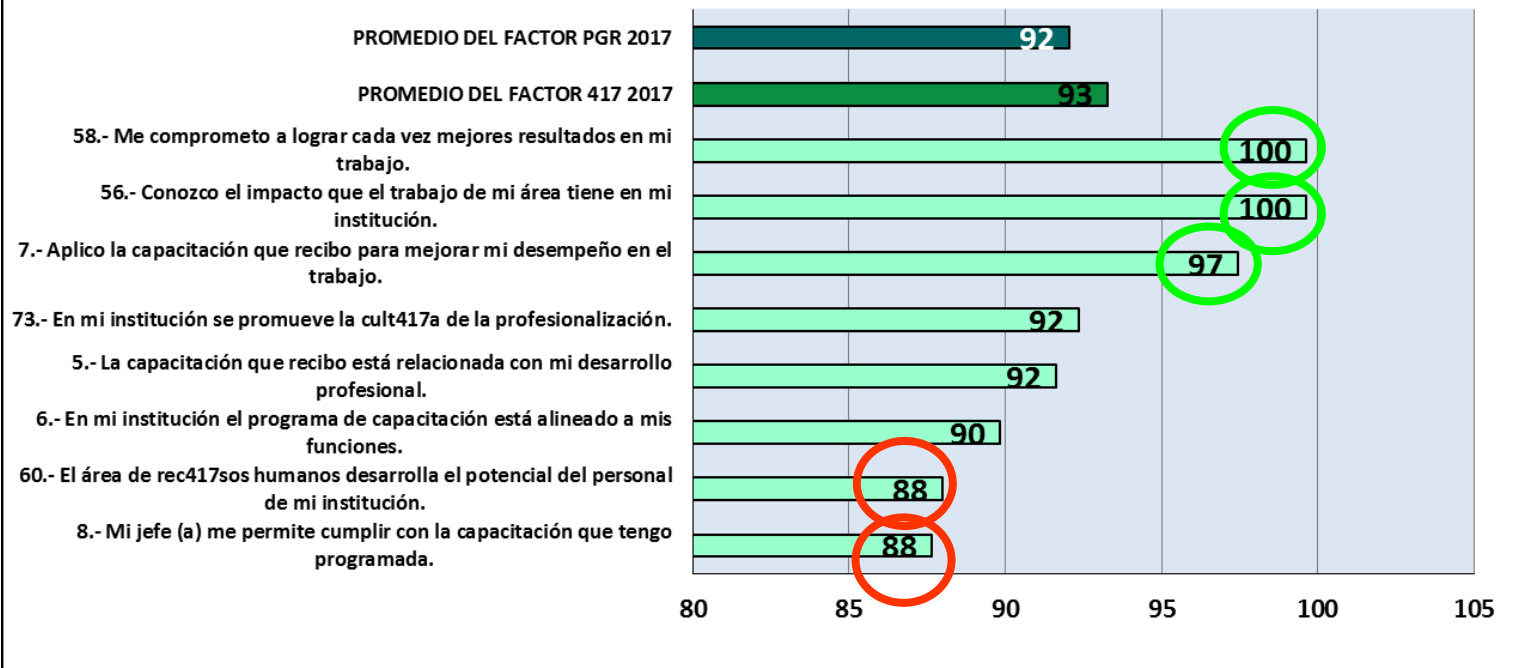
XVII. IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI INSTITUCIÓN
DGAJCMDO / ECCO 2017



Se observa que es necesario mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's , para que se sientan más identificados las y los servidores públicos de la DGAJCMDO; ampliar su difusión y hacerlos más participes de las acciones encomendadas a la mejora continua.

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
DGAJCMDO / ECCO 2017**



93



97 ≥ ; 89 ≤

El resultado de este factor, 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 DGAJCMDO, pues ello ayudará a que las y los servidores públicos encuestados puedan dar mejores resultados en su trabajo.

Factores Fractales de Clima y Cultura Organizacional

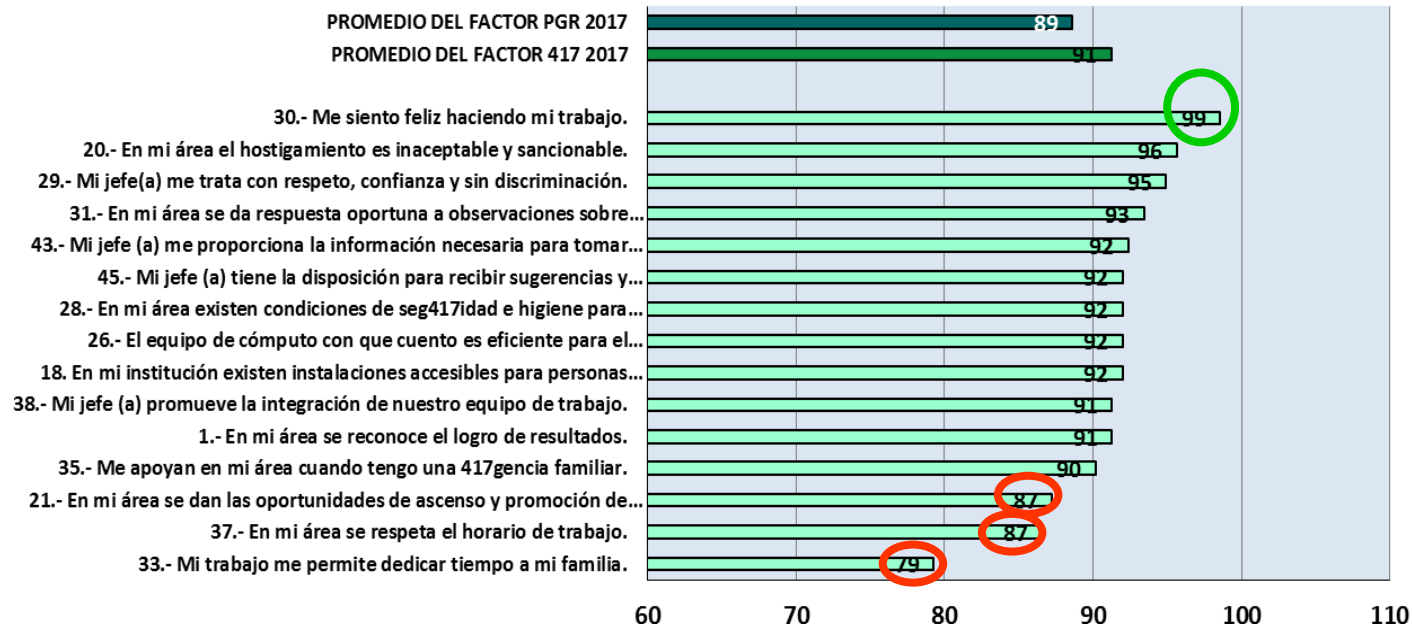
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las condiciones laborales y de clima organizacional que generan estrés.

91



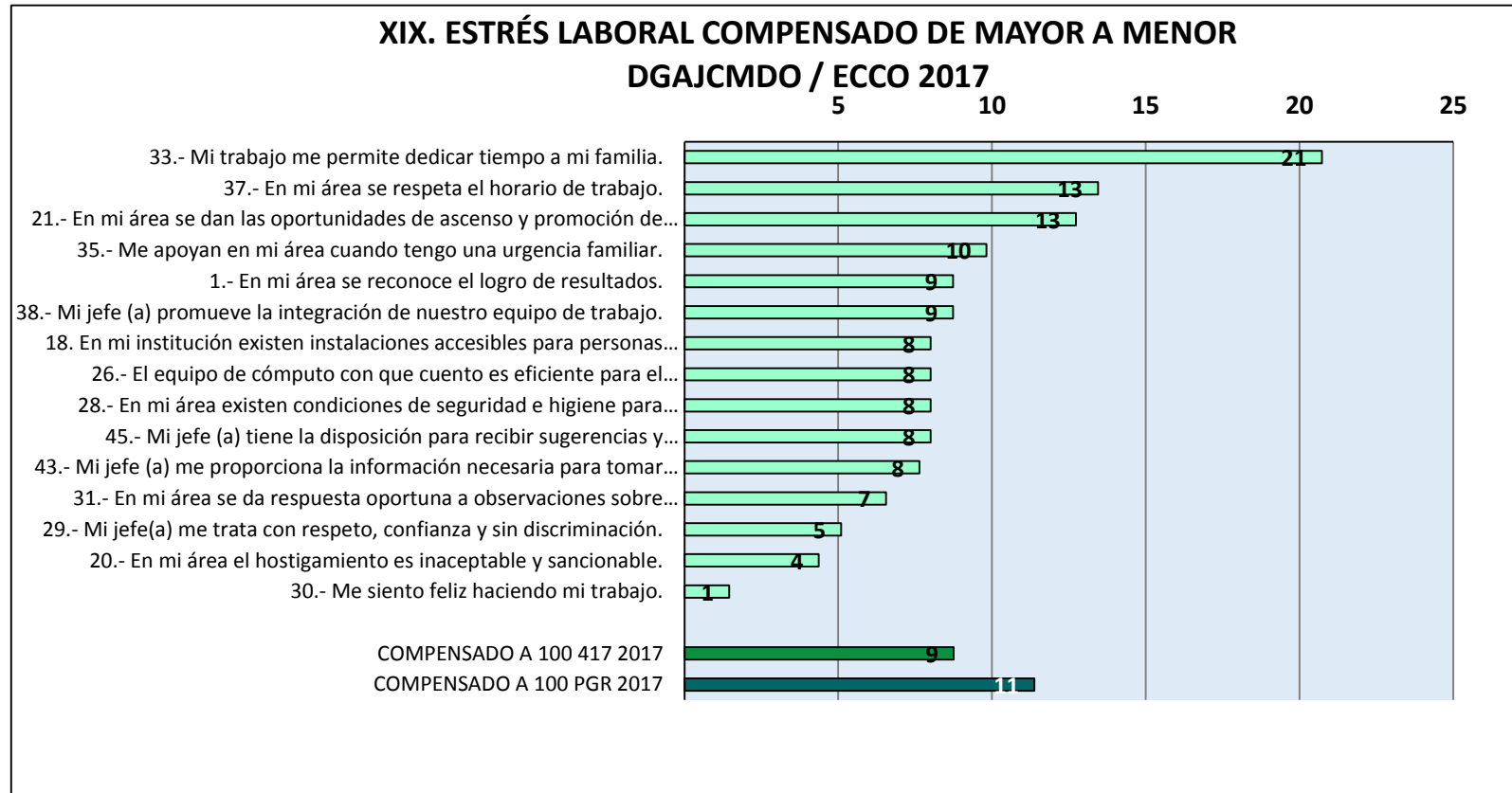
97 ≥; 89 ≤

XIX. ESTRÉS LABORAL
DGAJCMDO / ECCO 2017



La Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial es un área en donde el personal realiza su trabajo felizmente; sin embargo el compromiso que tiene con la sociedad de cumplir sus objetivos y metas, trae como consecuencia tener jornadas laborales extensas lo que repercute en el clima laboral, 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.



Esta gráfica muestra claramente que cada vez son menos las y los servidores públicos de la DGAJCMDO, que considera hostil el ambiente laboral, toda vez que perciben que pueden dedicar tiempo a su familia y/o que se recibe el apoyo cuando así se requiere.

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.

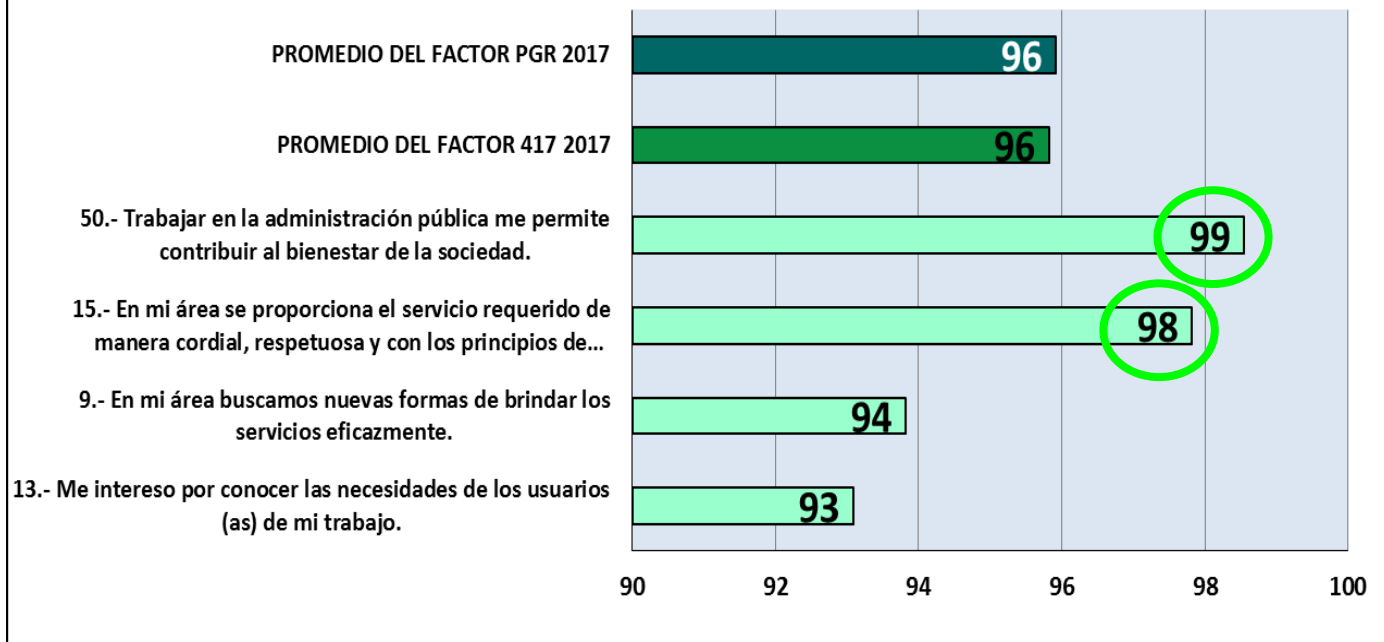
96



97 ≥; 89 ≤



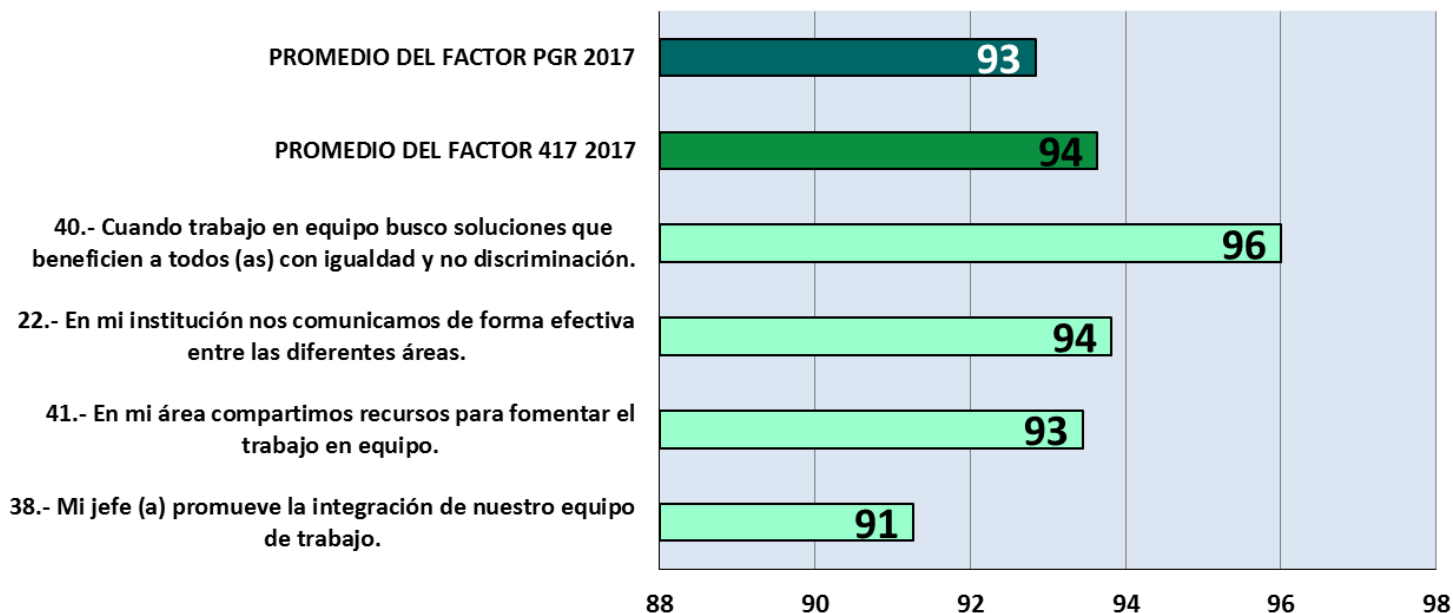
XX. VOCACIÓN DE SERVICIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DGAJCMDO / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada 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.

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.

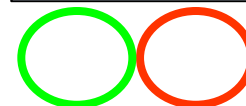
**XXI. CONSTRUIR RELACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DGAJCMDO / ECCO 2017**



94



97 ≥; 89 ≤



La percepción de las personas encuestadas es buena en cuanto a su colaboración, comunicación, integración y negociación en la DGAJCMDO, siempre buscando soluciones que beneficien a todos (as) con igualdad y no discriminación, sin embargo se percibe poca colaboración en cuanto a trabajo en equipo.

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

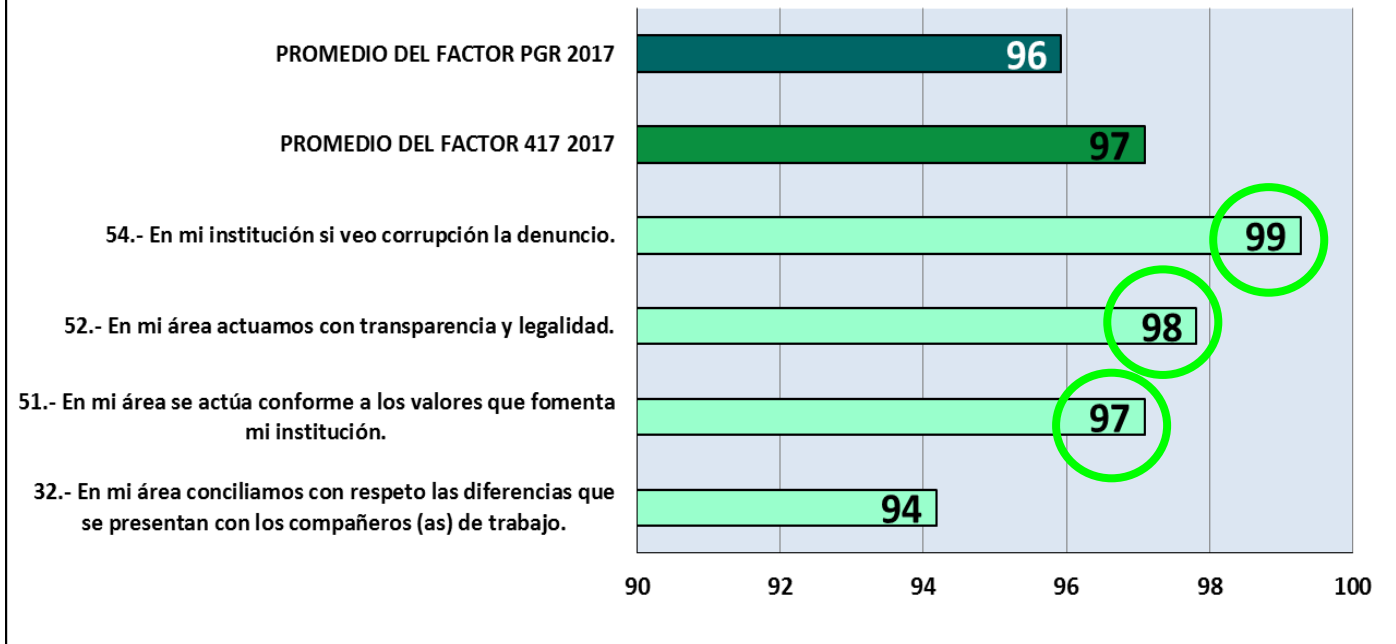
97



97 ≥; 89 ≤



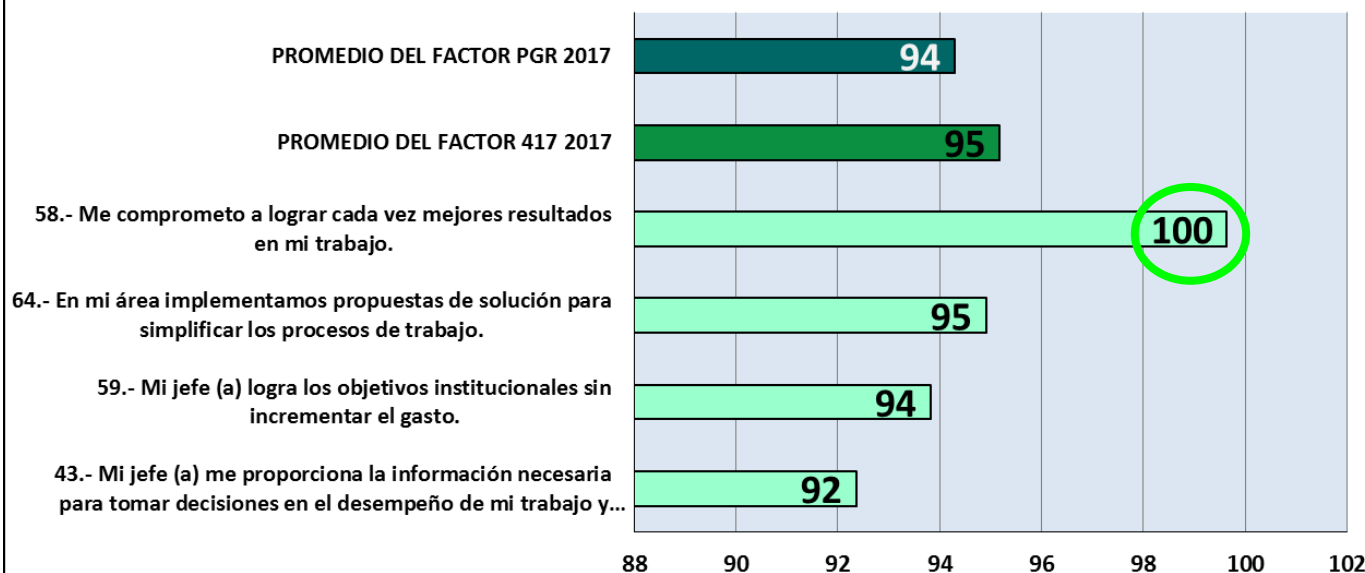
XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DGAJCMDO / ECCO 2017



Las y los servidores públicos de la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía; así mismo, perciben que cuentan con toda la confianza para denunciar actos de corrupción.

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
DGAJCMDO / ECCO 2017



95



97 ≥; 89 ≤



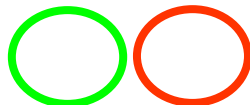
La DGAJCMDO está formada por servidoras y servidores públicos muy comprometidos para atender problemas, proponer soluciones, tomar decisiones para lograr cada vez mejores resultados en los objetivos.

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.

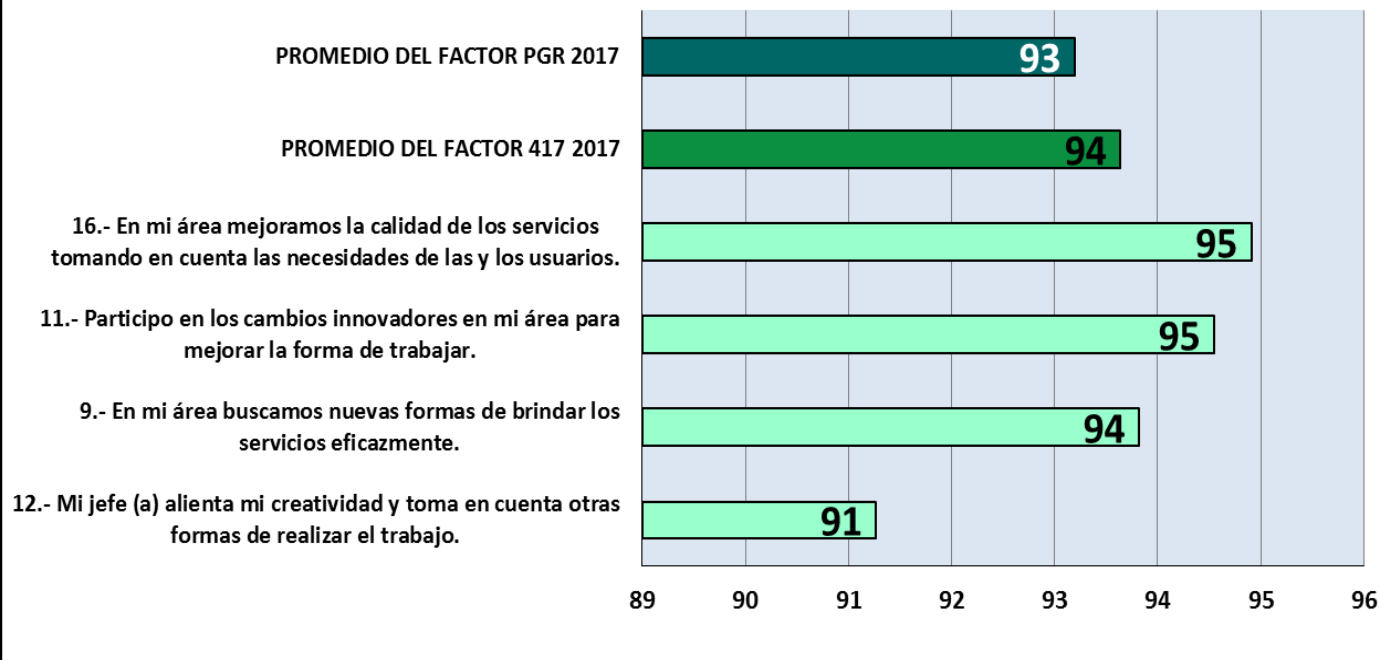
94



97 ≥; 89 ≤



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



Las y los servidores públicos encuestados en la DGAJCMDO reconocen que en su área se mejora la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, tomando en cuenta nuevas formas para realizar el trabajo, impulsando el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos.

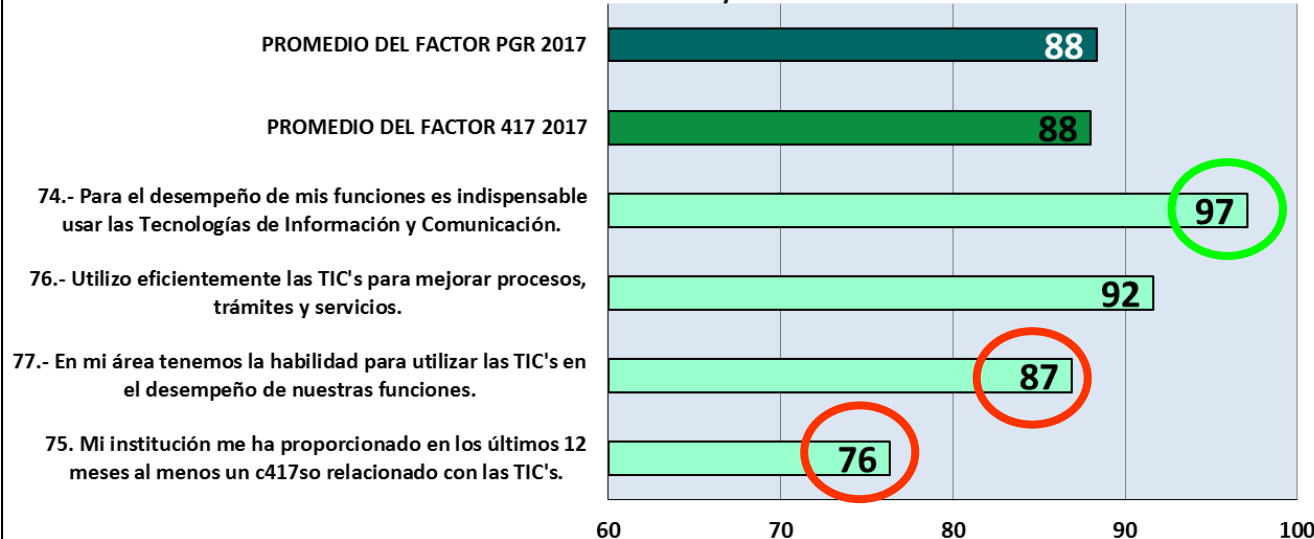
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre cómo utilizar eficientemente las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) en su institución, para la consecución de sus objetivos. (TIC's.- Computadoras, Internet, Telefonía Celular, Software, Hardware, Sistemas Informáticos, Reproductores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

88



97 ≥; 89 ≤

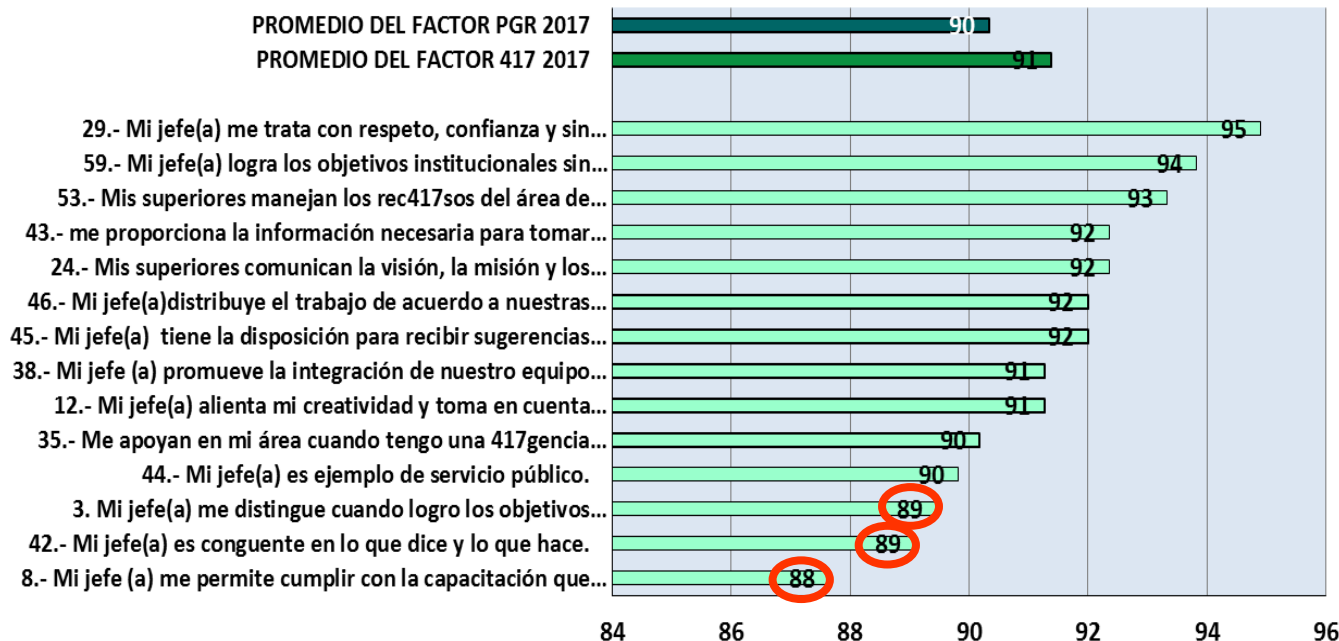
XXV. APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC's)
DGAJCMDO / ECCO 2017



La percepción en este factor fractal es que las y los encuestados de la DGAJCMDO, no utilizan de manera eficiente las Tecnologías de la Información y Comunicación, por falta de capacitación ya 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
DGAJCMDO / ECCO 2017



91



97 ≥; 89 ≤



Los reactivos mejor calificados se refieren a la austeridad del gasto y de los recursos con los que actúan los mandos para alcanzar los objetivos propuestos; asimismo, se dirigen con respeto, confianza y sin discriminación a su personal y les dan la información necesaria para desempeñar sus funciones. Se tendrá que reforzar las facilidades que se deben de brindar al personal para que cumpla con su capacitación necesaria y de especialización, lo que permitirá, mejores servidores públicos.

Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

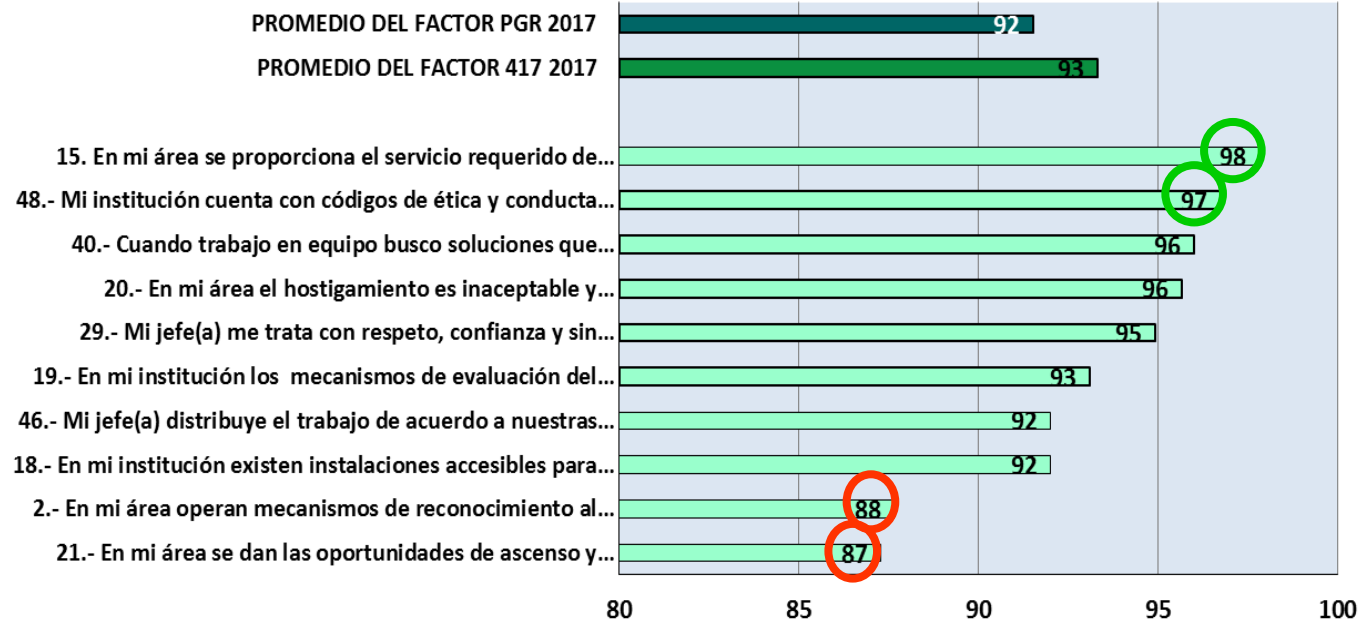
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo, ya que influye en el desempeño laboral y desarrollo profesional.

93



97 ≥; 89 ≤

XXVII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
DGAJCMDO / ECCO 2017



Este factor fractal muestra a la DGAJCMDO, como un área que proporciona el servicio requerido de manera cordial, respetuosa y atendiendo los principios de igualdad y no discriminación; sin embargo, todavía se tiene 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 los mecanismos de reconocimiento del personal con igualdad y no discriminación.

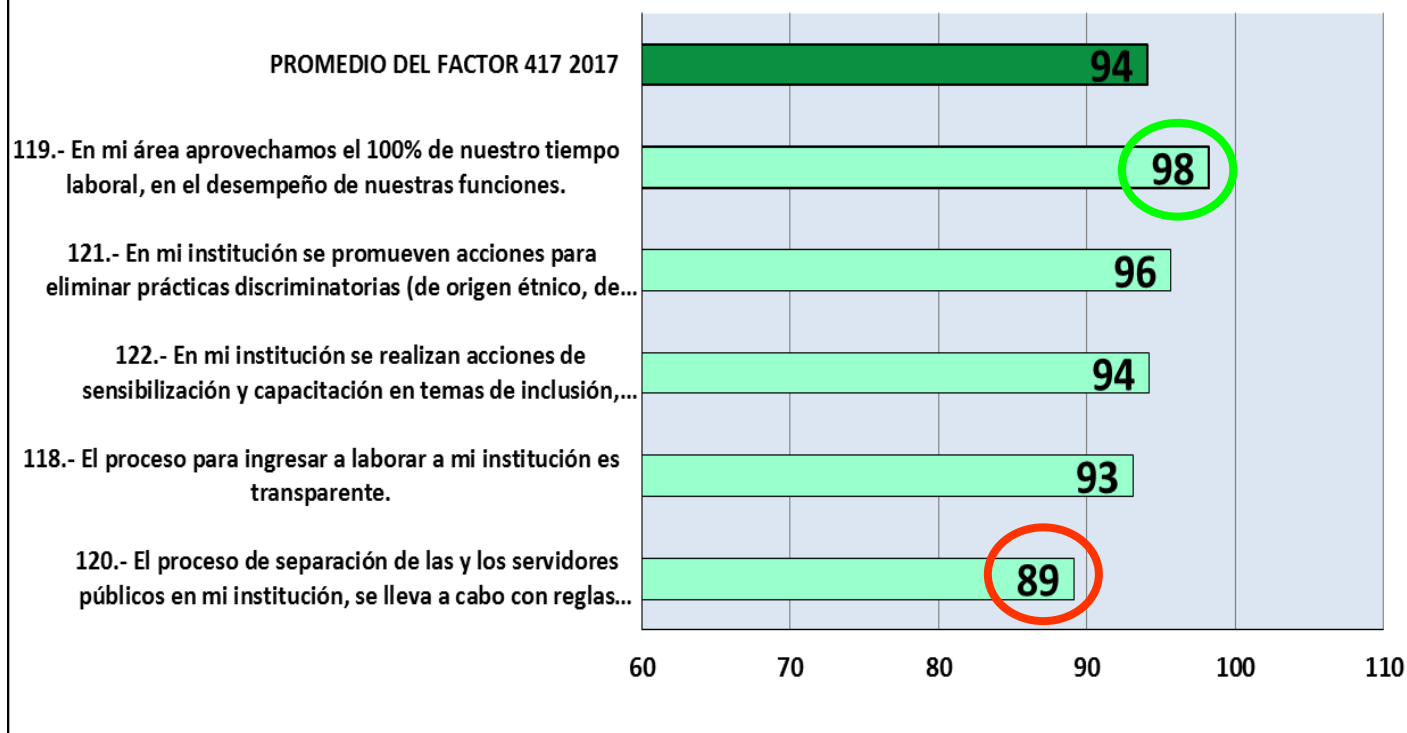
Factor Específico por Ramo (FER)

94



97 ≥; 89 ≤

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

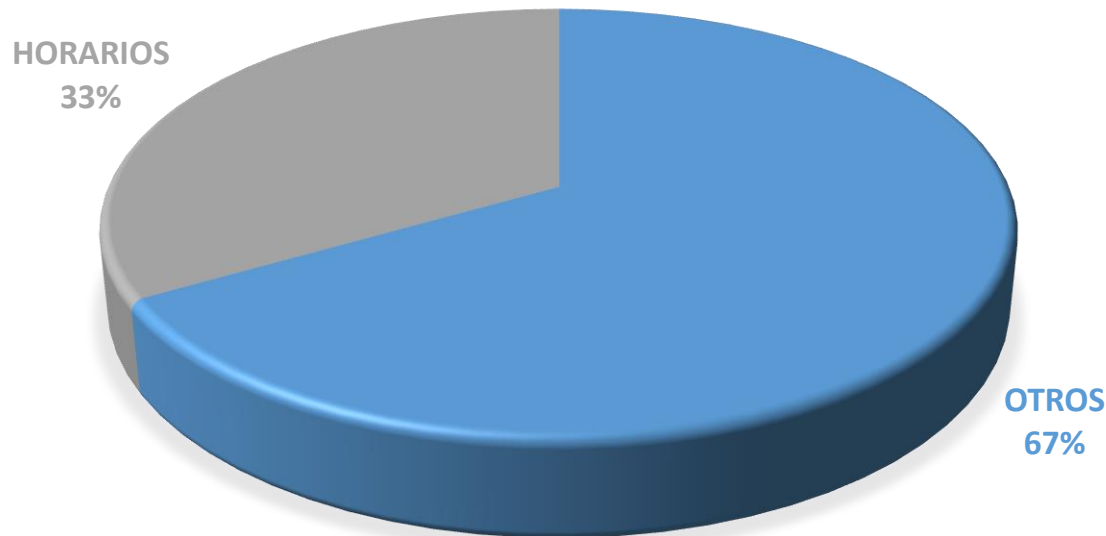


Los servidores públicos y las servidoras públicas con adscripción a la DGAJCMDO, consideran que el proceso de separación de las personas, debería ser más transparente.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias

COMENTARIOS DGAJCMDO / ECCO 2017
TOTAL DE COMENTARIOS: 3 (1 – CON RELACIÓN AL FACTOR: BALANCE TRABAJO –
FAMILIA)



Los comentarios de las y los servidores públicos de la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada, fueron 3, de los cuales, uno se relaciona con el factor IX. “Balance Trabajo – Familia”.

COMENTARIOS DGAJCMDO / ECCO 2017
TOTAL DE COMENTARIOS: 3 (2 SUGERENCIAS Y 1 FELICITACIÓN)

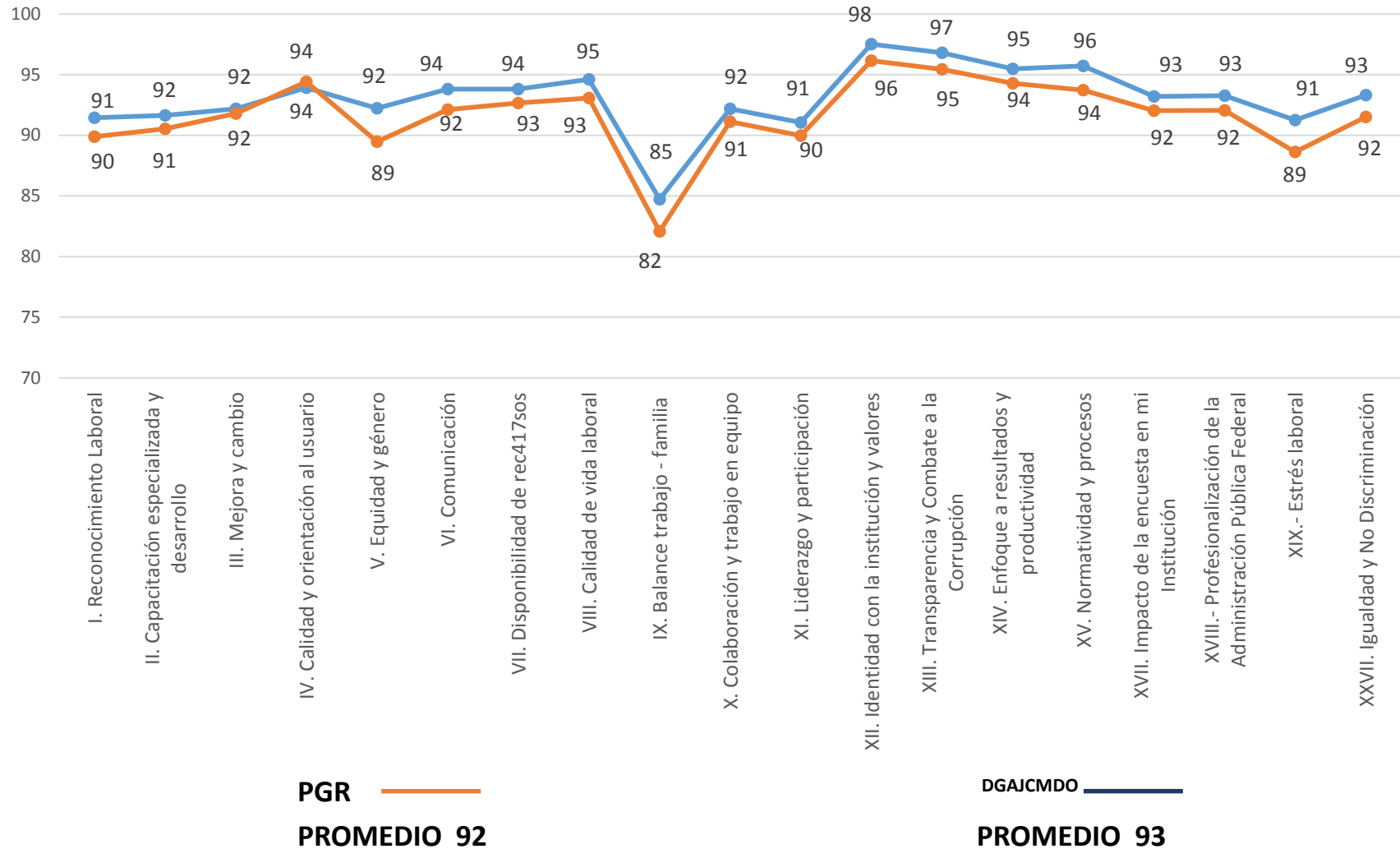


Los comentarios que las y los servidores públicos de la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada, fueron 3, de los cuales, uno se relaciona con que la encuesta sea más enfocada a las actividades de cada área y otro tiene que ver con el horario laboral, el cual impide la convivencia con la familia. Por último se tuvo una felicitación, con respecto a que la Institución permite trabajar de forma adecuada. Todos los comentarios fueron considerados para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.

3. Análisis Comparativo

3.1. Comparación de resultados PGR Vs DGAJCMDO

Comparativo PGR - DGAJCMDO / 2017



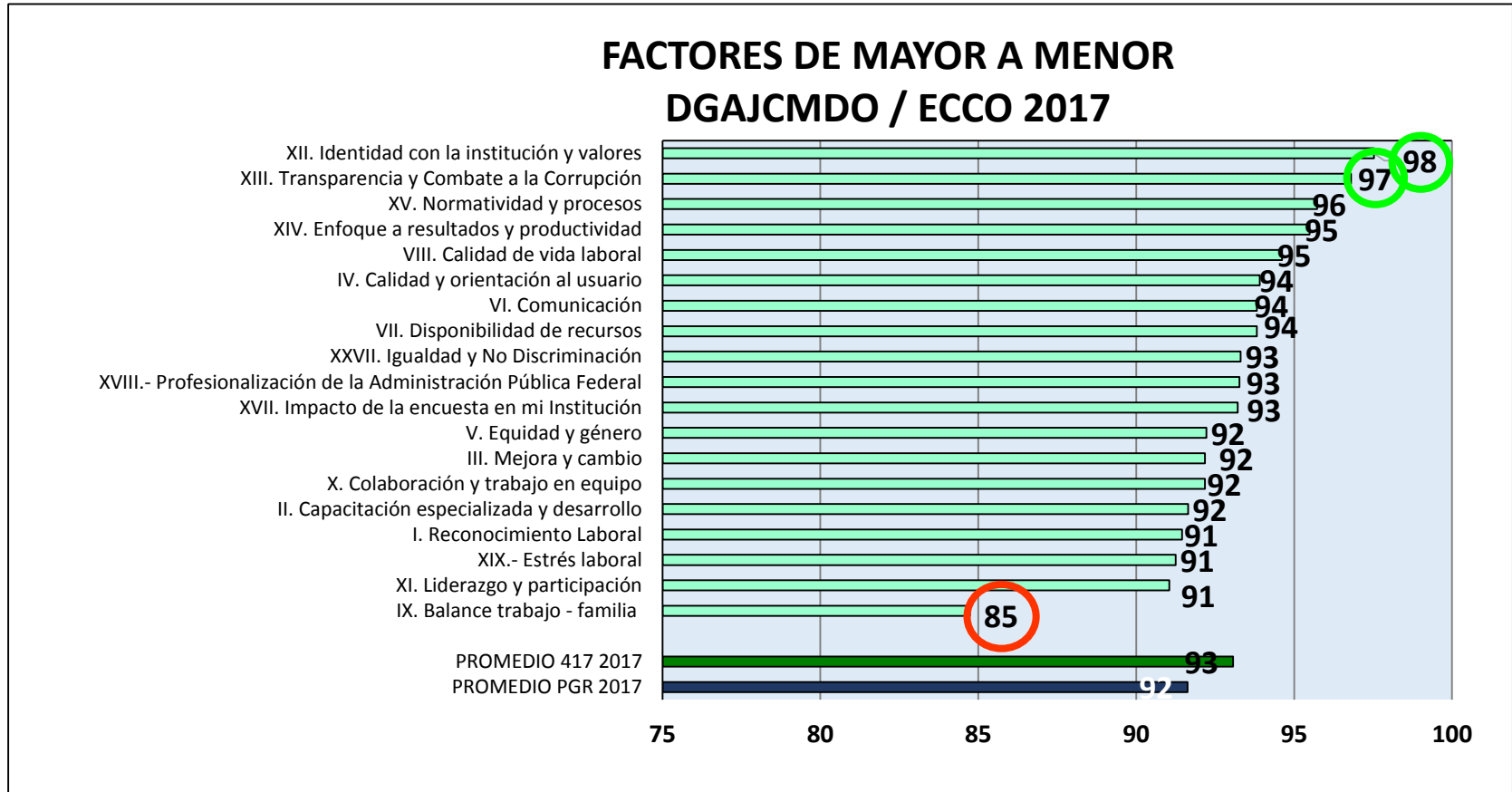
ECCO_ Índice Promedio DGAJCMDO - SEIDO / 2017



97≥; 89≤

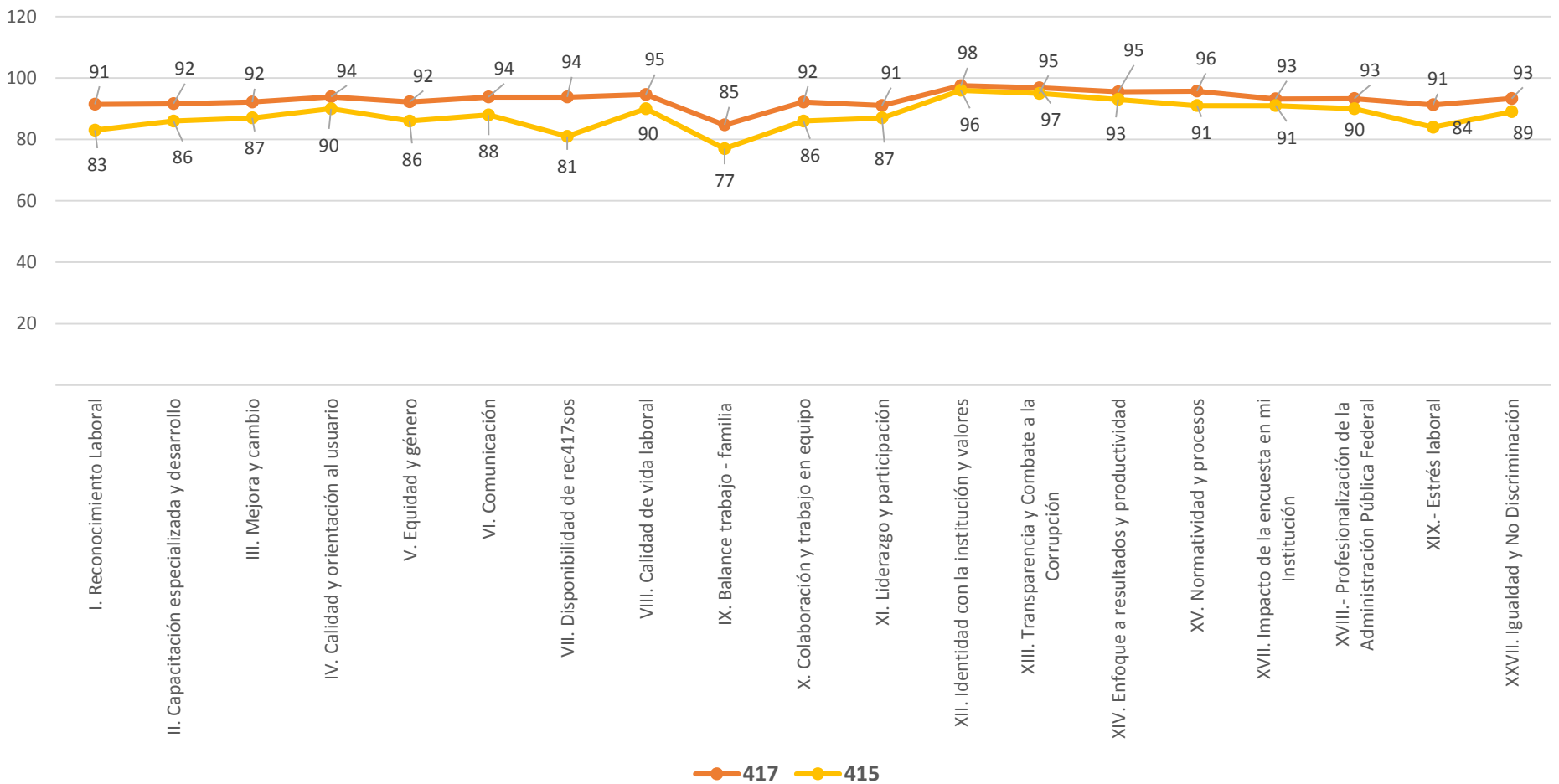
La Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en Delincuencia Organizada obtuvo 6 puntos arriba respecto al año pasado, lo que muestra que las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional implementadas en la Dirección, han logrado cambiar la percepción de las y los servidores públicos del clima laboral.

3.2. Resultados DGAJCMDO 2015 Vs. 2017

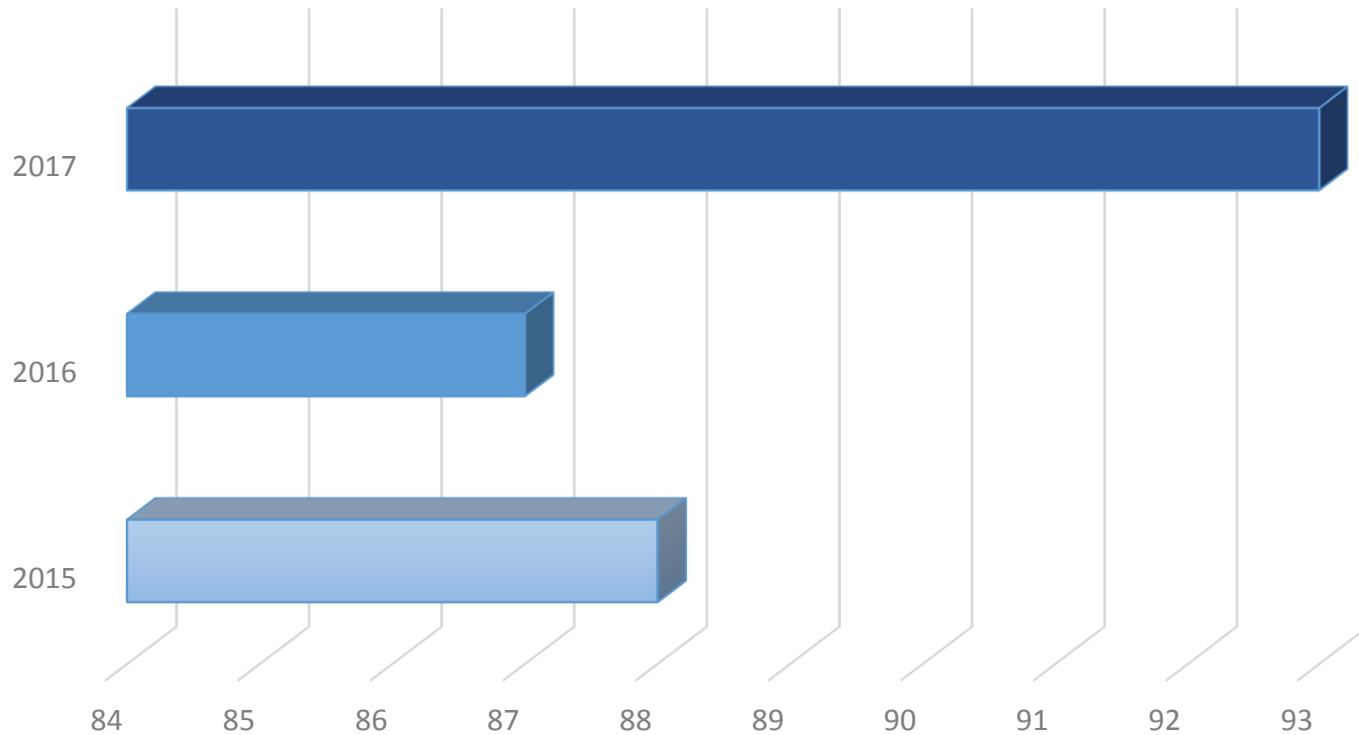


Esta gráfica muestra el resultado de los factores primordiales dentro de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal 2015 y 2017; siendo que hubo un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia con 8 puntos arriba para 2017.

Índice promedio comparativo DGAJCMDO 2015 -2017



Histórico 2015 -2017



	2015	2016	2017
■ índice	88	87	93

3.3. Efectividad del 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:

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

$$\frac{09 \text{ Acciones cumplidas}}{12 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{75\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 38. Adaptable al Entorno

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

Factor 42. Equilibrada

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 47. Motivada

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{66.67\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 50 Profesional

$$\frac{2 \text{ cumplidas}}{3 \text{ programadas}} \times 100 = \underline{66.67\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 52. Liderazgo integral

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

Factor 63. Transparencia

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

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 DGAJCMDO, 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 88 puntos o menores.

$97 \geq; 89 \leq$

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

417	DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA
------------	---

FACTOR

<p>I. RECONOCIMIENTO LABORAL 2.- En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal, con igualdad y sin discriminación.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>RECONOCER EL TRABAJO ARDUO Y CONTINUÓ CON RESULTADOS TANGIBLES DE LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN 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	Autorizar una tarde libre al mes, por productividad y desempeño; así como otorgar la tarde por cumpleaños y desempeño deportivo (contienda futbolísticas); con el fin de propiciar un ambiente de compañerismo y sano desarrollo y convivencia familiar.	Director General/Directores Generales Adjuntos/ Directores de Área	FORMATO DE PERMISO	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												

MTRO. BENJAMÍN GALVÁN MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN 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

417	DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	--

FACTOR

<p>II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO</p> <p>8.- Mi jefe(a) me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>PROGRAMAR CON ANTICIPACIÓN A LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA DGAJCMDQ, PARA QUE RECIBAN CAPACITACIÓN RELACIONADA A LAS NECESIDADES E INTERESES DEL PERSONAL; PARA CONTRIBUIR AL BUEN DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES Y SU SUPERACIÓN PERSONAL.</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	Coordinar y brindar las facilidades de capacitación especializada del personal de la DGAJCMDQ, lo anterior, para contribuir al desarrollo profesional de las y los servidores públicos; especialmente en temas relativos al Sistema Penal Acusatorio.	Director General/Directores Generales Adjuntos/ Directores de Área	Invitaciones por correo electrónico a cursos / listas de asistencia / constancias	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													

MTRO. BENJAMÍN GALVÁN MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN
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

417	DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	--

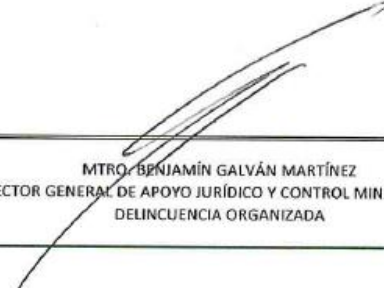
FACTOR

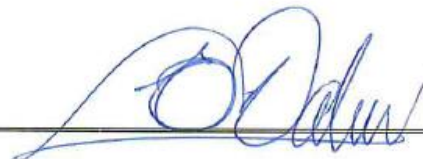
<p>V.- EQUIDAD Y GÉNERO</p> <p>21.- En mi área de trabajo se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>LOGRAR QUE TODO EL PERSONAL ADSCRITO A LA DGAJCMDO, TENGA LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Y CRECIMIENTO PROFESIONAL.</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	Brindar las facilidades para la promoción de las servidoras y los servidores públicos de la DGAJCMDO al servicio de carrera.	Director General	OFICIOS DE AUTORIZACIÓN	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														


 MTR. BENJAMÍN GALVÁN MARTÍNEZ
 DIRECTOR GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN
 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

417	DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	--

FACTOR

IX.- BALANCE TRABAJO - FAMILIA 33.- Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia 34.- Mi institución me informa sobre las prestaciones de guardería 36.- Apoyo o participé cuando se organizan eventos de integración familiar en mi institución 37.- En mi área se respeta el horario de trabajo
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REALIZAR ACCIONES DE MEJORA CONTINUA, ATENDIENDO AL BIENESTAR (SALUD, TRABAJO Y FAMILIA) DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA; CON LA INTENCIÓN DE TENER UN IMPACTO POSITIVO EN LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR.



No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018											
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Difundir los eventos culturales, familiares y recreativos, así como eventos especiales para contribuir al bienestar y a la convivencia familiar de las y los servidores públicos de la DGAJCMDO.	Director General/ Enlace administrativo	PARA TI correos electrónicos	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
2	Difundir las prestaciones con las que cuenta cada uno de las y los servidores públicos de la Dirección General, para que se mantengan enterados y sepan cuando actuar, con la seguridad de que los superiores, también cuenta con esa información.	Director General/ Enlace administrativo	PARA TI Correos electrónicos	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
3	Promover y difundir entre el personal de la DGAJCMDO, los eventos culturales y deportivos, así como las visitas guiadas a museos, sitios históricos, pueblos mágicos, etc.; para contribuir al esparcimiento convivencia familiar.	Director General/ Enlace administrativo	PARA TI Correos electrónicos	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P											
					O			R											
4	Respetar el horario de trabajo de las y los servidores públicos, para el caso de necesidad de servicio, cubrir mediante guardiás en un horario no riguroso.	Director General/Directores Generales Adjuntos/ Directores de Área	Oficios / rol de guardias	MENSUAL	E	X	MANDOS MEDIOS	P											
					O			R											

MTRO. BENJAMÍN GALVÁN MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN
DELINCUENCIA ORGANIZADA

U.C. 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

417	DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA
------------	---


FACTOR


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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CONTAR CON PERSONAL CAPACITADO QUE PUEDA GENERAR ACCIONES DE MEJORA Y MANTENER COMUNICACIÓN EFICAZ ENTRE SUS CAMPAÑEROS Y LAS DISTINTAS ÁREAS QUE INTEGRAN LA DIRECCIÓN GENERAL, PARA BRINDAR UN MEJOR SERVICIO.
--

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	Brindar las facilidades para que las y los servidores públicos, reciban capacitación en temas relativos al trabajo en equipo, técnicas de comunicación, etc. Y así contribuir, al mejor desempeño de sus funciones dentro del área.	Director General/Directores Generales Adjuntos/ Directores de Área	Invitaciones por correo electrónico a cursos / listas de asistencia / constancias	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												


 MTR. BENJAMÍN GALVÁN MARTÍNEZ
 DIRECTOR GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN 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

417	DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	--

FACTOR

XI.- LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN 42. Mi jefe es congruente en lo que dice con lo que hace

OBJETIVO ESTRATÉGICO

FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL LIDERAZGO INTEGRAL, PARA GENERAR MAYOR ARMONÍA EN EL CLIMA LABORAL DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL.
--

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 cursos y/o talleres en temas relativos a liderazgo, análisis y solución de problemas, toma de decisiones; así como técnicas de comunicación; para contribuir a que el personal y los mandos de la Dirección enfrenten mejor las necesidades del área.	Titular / Directores Generales Adjuntos / Enlace de capacitación / CGSA	correos electrónicos / oficina	semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	Difundir los cursos y/o talleres en temas relativos a liderazgo, análisis y solución de problemas, toma de decisiones; así como técnicas de comunicación.	Titular / Enlace administrativo	correos electrónicos	semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												

MTRO. BENJAMÍN GALVÁN MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN 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

417	DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	--

FACTOR

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REPRESENTAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGAJCMDO, ANTE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA ELEVAR EL POTENCIAL DEL PERSONAL.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	Solicitar mediante oficio al área de capacitación de la Coordinación General de Servicios de Apoyo, cursos de interés del personal de la DGAJCMDO; y solicitar que estos se anexen en el expediente de cada una de las y los servidores públicos.	Titular / Enlace de capacitación	correos electrónicos / oficio	semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															

MTRO. BENJAMÍN GALVÁN MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN
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

417 DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

FACTOR

XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL (ECCO) 2017, ASÍ COMO LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL (PTCCO) 2018

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		2018												
					PRÁCTICA	PERSONAL	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	Publicar los resultados de la Dirección General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial en delincuencia organizada obtenidos en la ECCO 2017 y las PTCCO 2018.	Titular / Enlace de administrativo	Correo electrónico	Anual	E	X	P												
					O		R												

Mtro. BENJAMÍN GALVÁN MARTÍNEZ
 DIRECTOR GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN
 DELINCUENCIA ORGANIZADA

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

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

417 DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

FACTOR

37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO
120.- El proceso de separación de las y los servidores públicos en mi Institución, se lleva a cabo con reglas claras.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CONTAR CON CERTEZA DENTRO DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL, DEL PROCESO DE SEPARACIÓN.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Solicitar a la Coordinación General de Servicios de Apoyo, el proceso de separación de las y los servidores públicos; para poder ser difundido entre el personal adscrito a la Dirección.	Titular / Enlace de administrativo	oficio/correo electrónico	Anual				P														
						O		R														

Mtro. BENJAMÍN GALVÁN MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN
DELINCUENCIA ORGANIZADA

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

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

417	DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN DELINCUENCIA ORGANIZADA
------------	---

FACTOR

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

75. Mi institución me ha proporcionado en los últimos 12 meses al menos un curso relacionado con las TIC's.
 77.- En mi área tenemos la habilidad para utilizar las TIC's en el desempeño de nuestras funciones.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

BRINDAR LAS OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN, EN TEMAS RELATIVOS AL USO DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS, PARA EL BUEN DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Solicitar al área de capacitación, cursos relacionados con las TIC's.	Titular / Enlace de capacitación	Oficio	anual	E	X		P														
					O			R														
2	Difundir entre el personal cursos relacionados con las TIC's	Titular / Enlace administrativo	correos electrónicos	anual	E	X		P														
					O			R														

 MTR. BENJAMÍN GALVÁN MARTÍNEZ
 DIRECTOR GENERAL DE APOYO JURÍDICO Y CONTROL MINISTERIAL EN
 DELINCUENCIA ORGANIZADA

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