

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL ECCO 2017

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

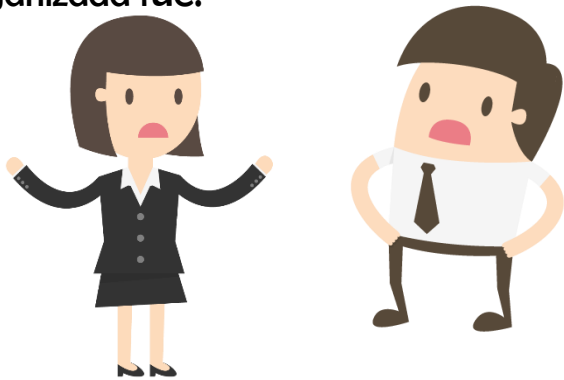
DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

CRITERIO	Pág
roducción	1
álisis Cuantitativo	6
álisis Cualitativo	59
álisis Comparativo	63
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y áreas	64
3.1.1. Comparación de resultados PGR Vs DG TSAIDO.....	65
3.1.2. Comparativo Histórico DG TSAIDO.....	68
3.2. Resultados DG TSAIDO 2015 Vs. 2017	69
3.3. Efectividad del PTCCO 2017	70
iniciación de Objetivos Estratégicos	76
iniciación de Prácticas de Transformación	76
5.1. Difusión de resultados	76
5.2. Factor Liderazgo	76
endarización de Prácticas de Transformación	76

Las Unidades Administrativas, de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada, participaron entusiastamente del 13 al 24 de noviembre de 2017, en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2017) que aplicó La Secretaría de la Función Pública (SFP) de manera confidencial a la Administración Pública Federal, con el objeto de orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio de la ciudadanía.

La Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada participó con 50 personas de un universo de 64, es decir el 78.95% de participación, 30.51 puntos porcentuales más que en 2016

El resultado de la Dirección General de Tecnología Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada fue:



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 Dirección General de Tecnología Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada 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),

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 DG TSAIDO 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 87 puntos, lo que identifica áreas de oportunidad que se atenderán a través de prácticas de transformación.

$98 \geq; 87 \leq$

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



98 - 100



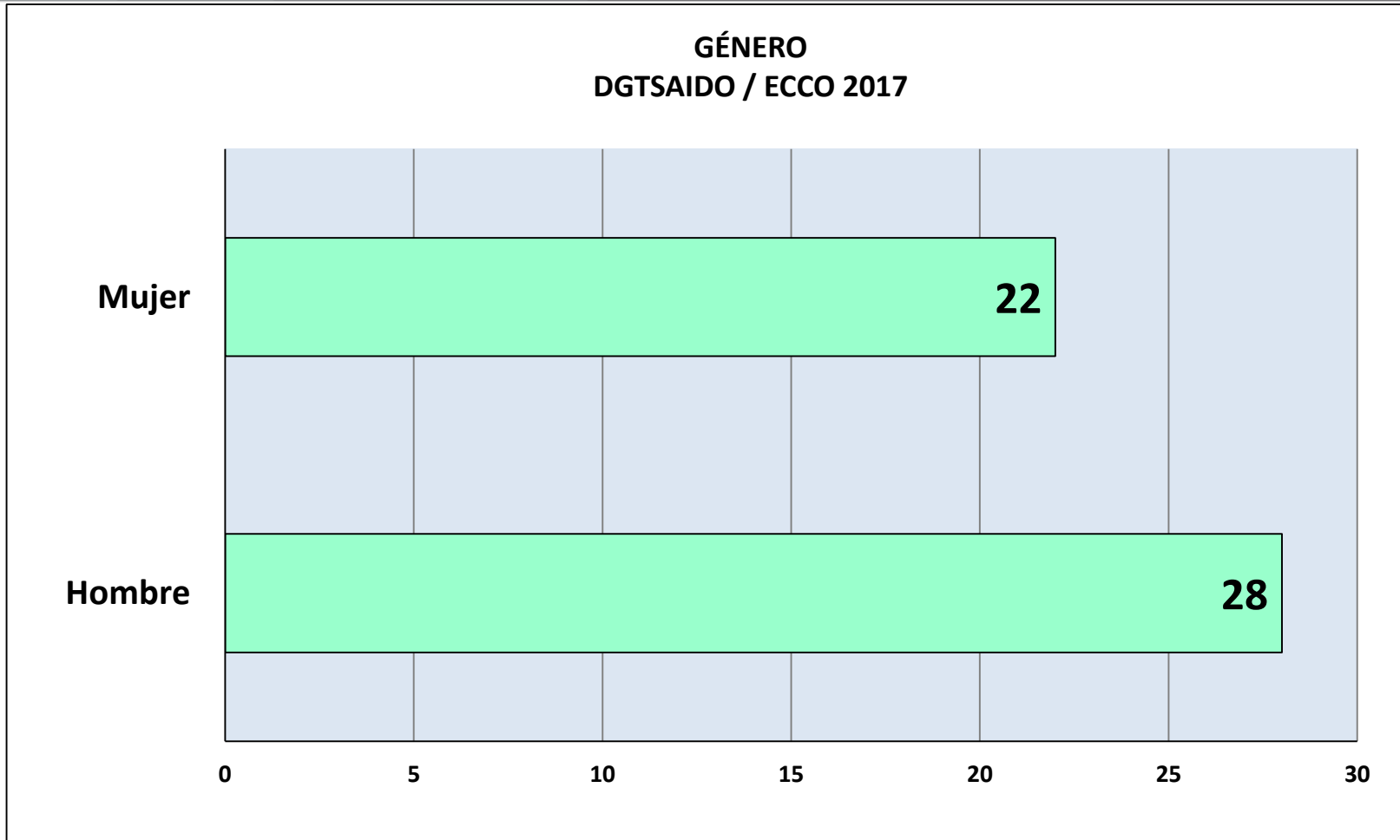
88 - 97



71 - 87

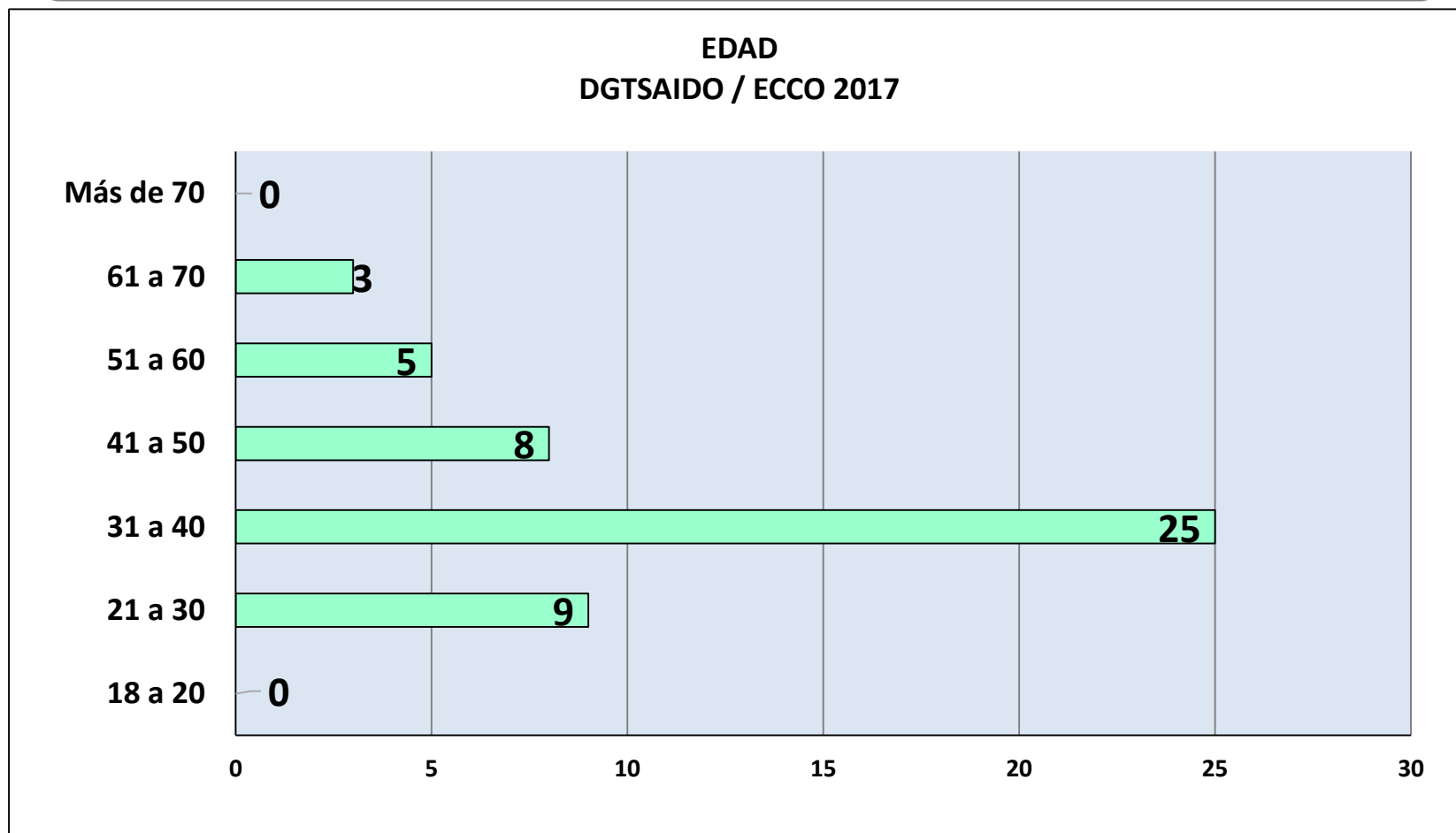
1. Análisis Cuantitativo

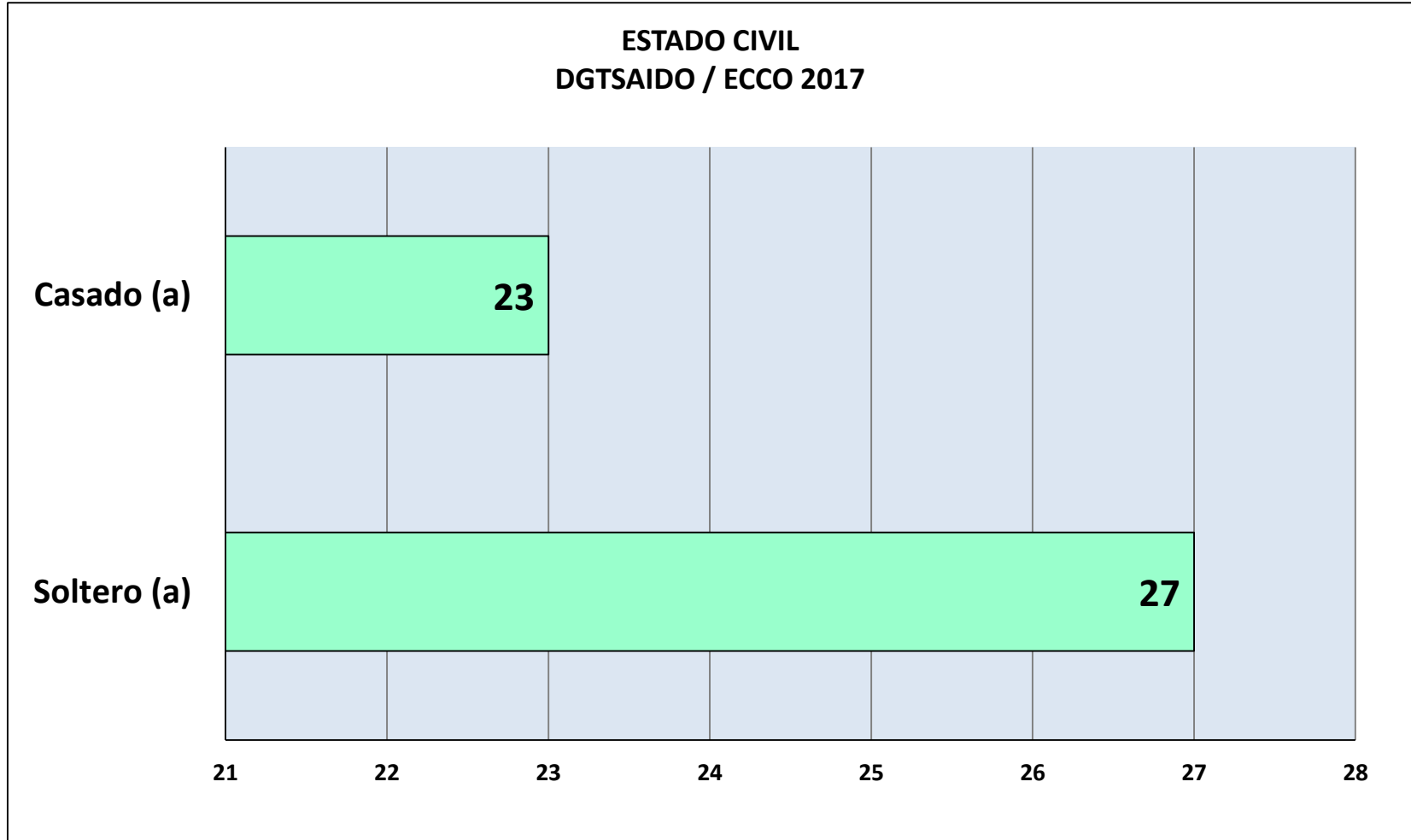
Datos Sociodemográficos



La participación de las mujeres en las encuestas fue tan solo del 44% obteniendo un 12% menor al de los hombres, manteniendo las cifras a la del año anterior,.

El 50% del los participantes se concentra entre los 31 y 40 años de edad, mientras que el 6% en los 61 a 70 años.

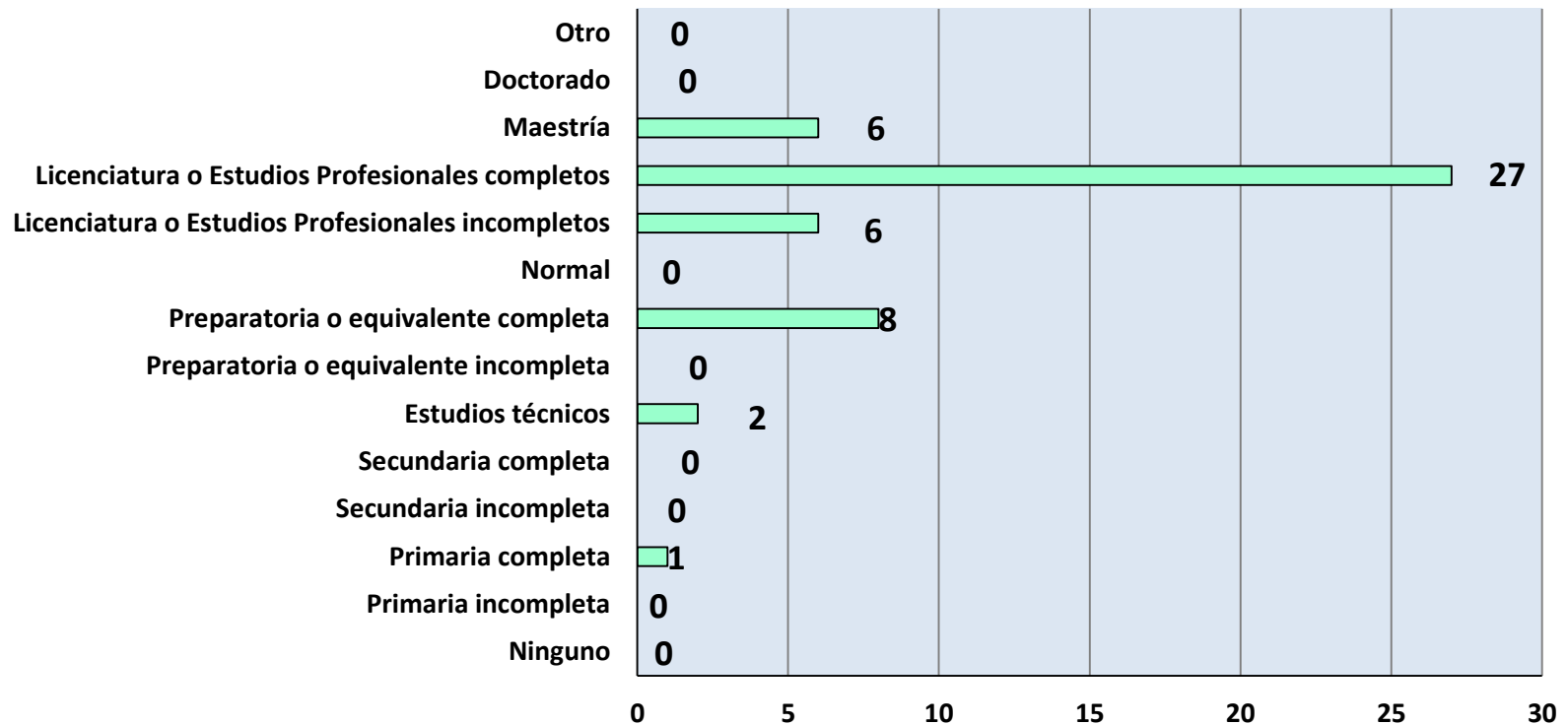




El 55% de los participantes son solteras (os), por lo que solo el 45 % del universo total es casado.

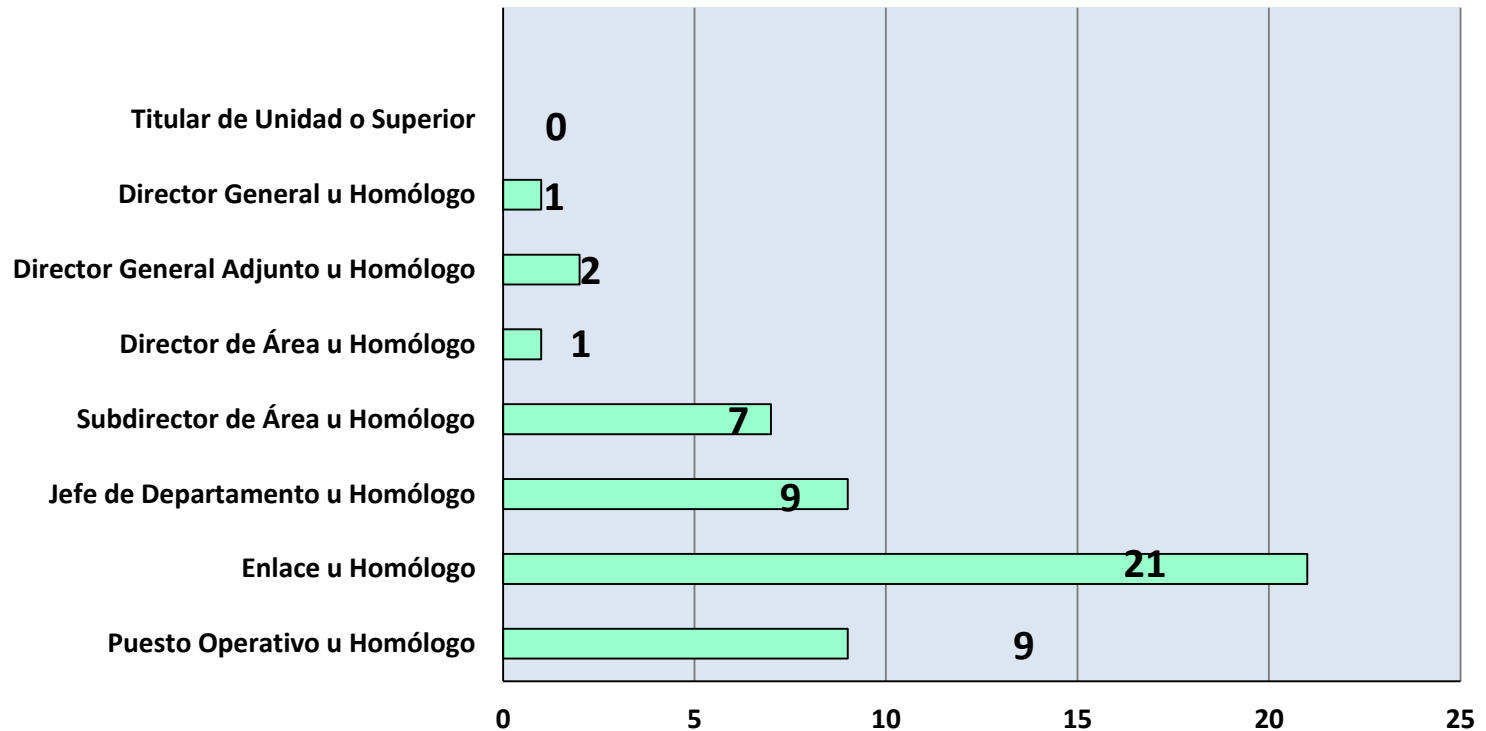
El 56% del universo total, cuenta con estudios de Licenciatura o Estudios Profesionales completos, asimismo se refleja que el 16% de los participantes cuentan al menos con Maestría y solo se tiene el 2% de nivel primaria.

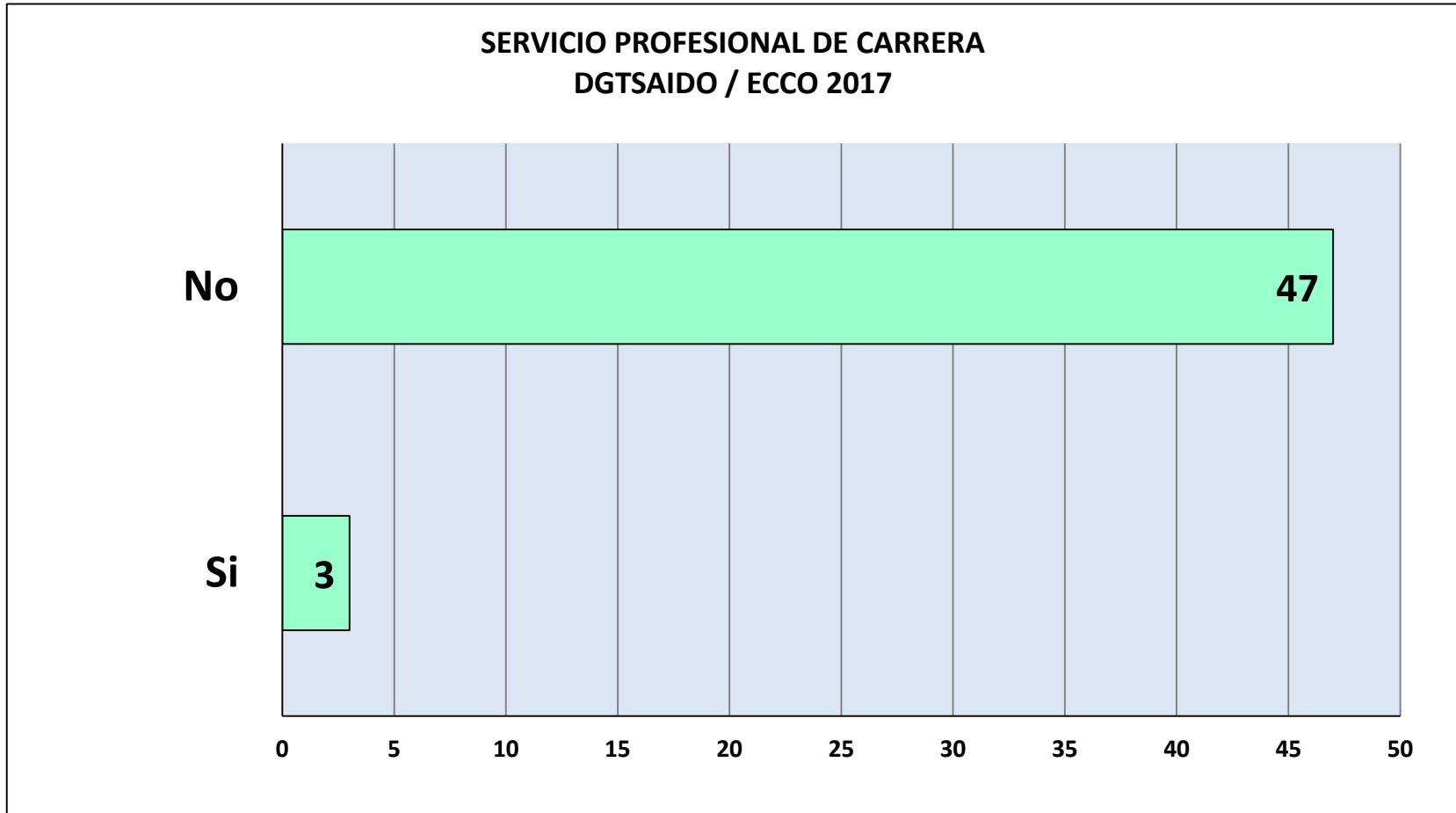
NIVEL ESCOLAR
 DG TSAIDO / ECCO 2017



Los resultados que se obtuvieron en esta encuesta así como sus comentarios, fueron pronunciados por el 42% del universo participante, quienes ocupan puestos de enlace u homólogos

NIVEL DE PUESTO
DG TSAIDO / ECCO 2017

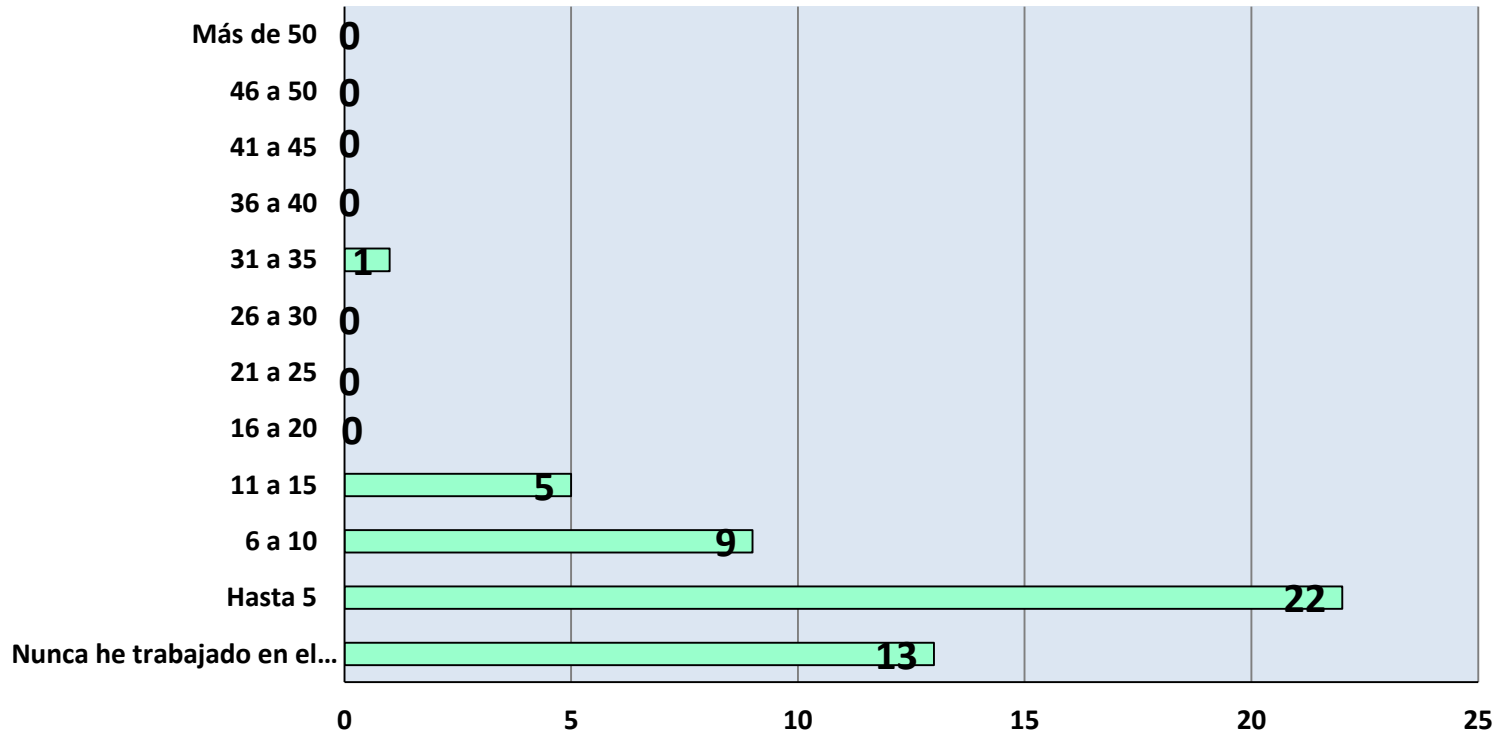




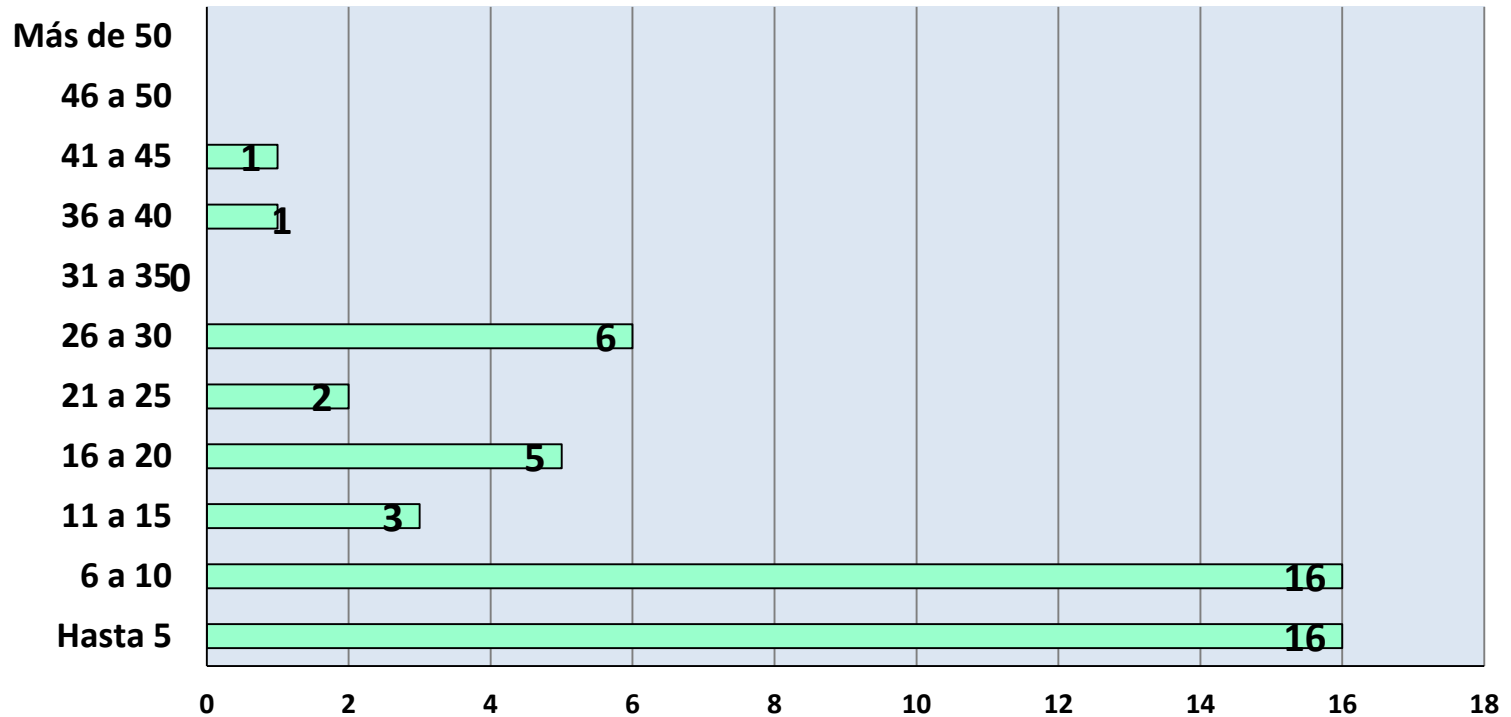
Sólo el 18% del personal de la Dirección General de Tecnología Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada que participó en la ECCO 2017 considera que su puesto forma parte del Servicio Profesional de Carrera.

4 de cada 10 participantes en la ECCO 2017 presentan gran experiencia en el sector público, mientras que la Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación, tiene apertura para las personas con experiencia en el Sector Privado ya que 6 de cada 10 encuestados, han prestado sus servicios en ese sector.

**AÑOS EN EL SECTOR PRIVADO
DG TSAIDO / ECCO 2017**



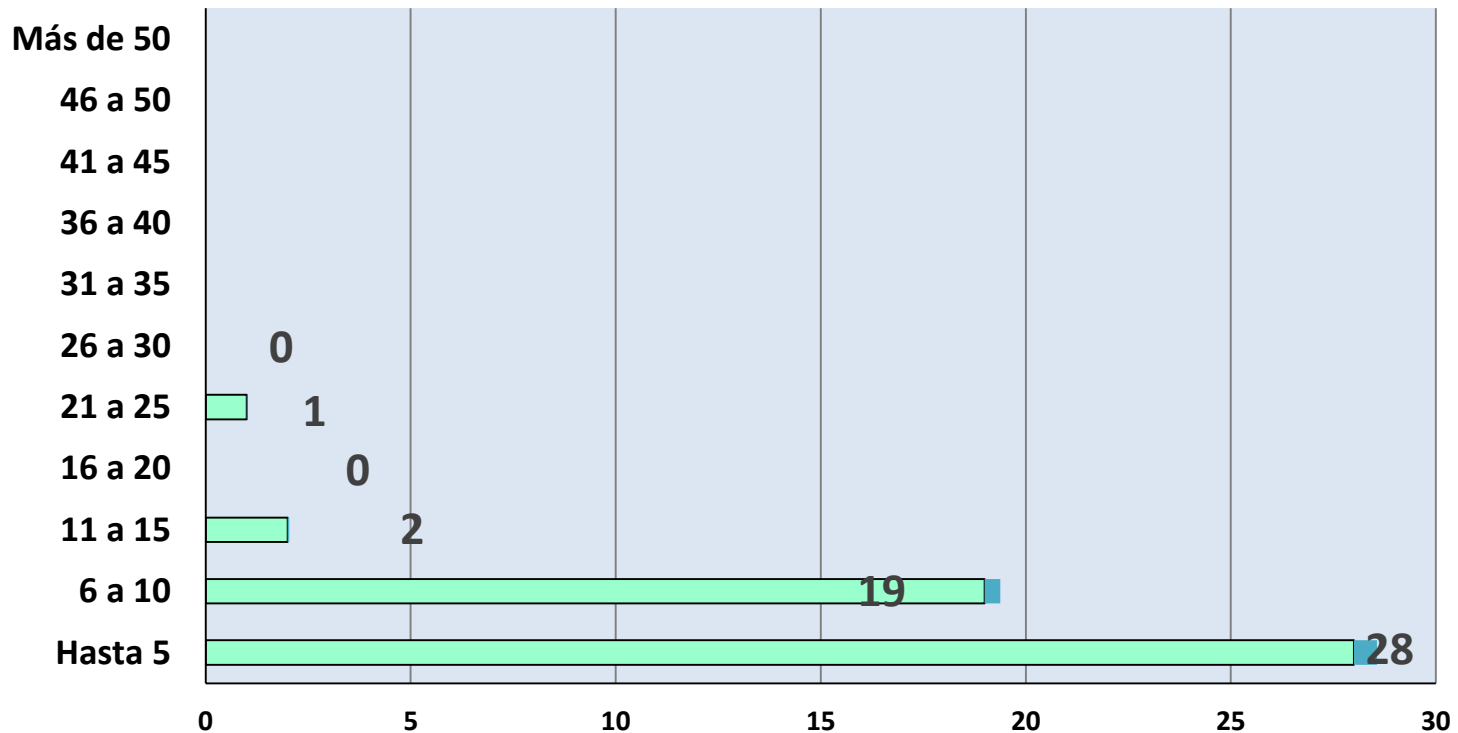
AÑOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL DG TSAIDO / ECCO 2017

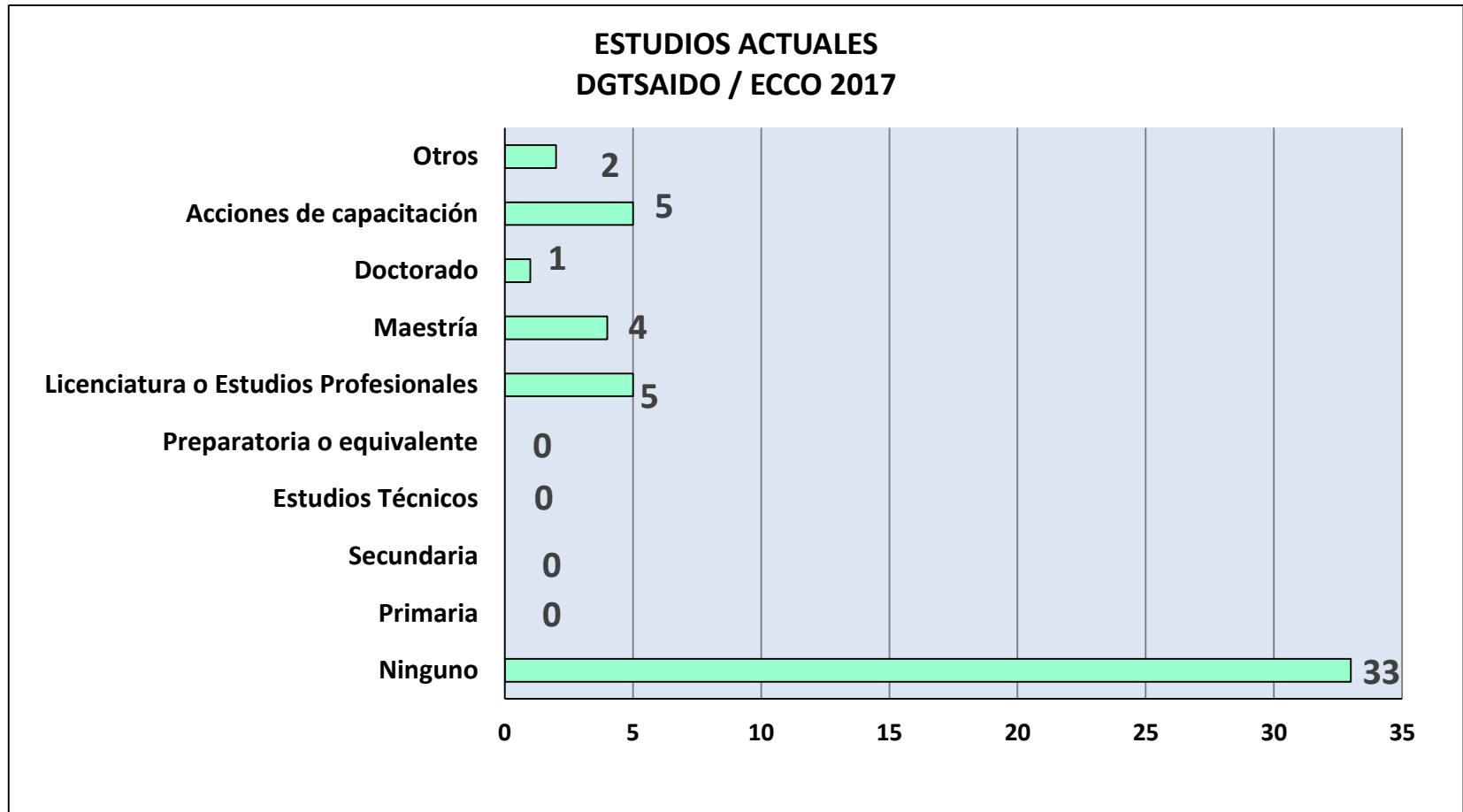


Casi 3 personas de 10 que participaron en la encuesta, tienen oportunidad de crecimiento en la Administración Pública Federal, mientras que en la Institución colaboran 7 servidoras y servidores públicos con mayor experiencia en la APF

El 56% de los encuestados, han permanecido hasta 5 años en el puesto, mientras que la otra mitad, han presentado poca oportunidad de crecimiento laboral.

AÑOS EN EL PUESTO
DG TSAIDO / ECCO 2017

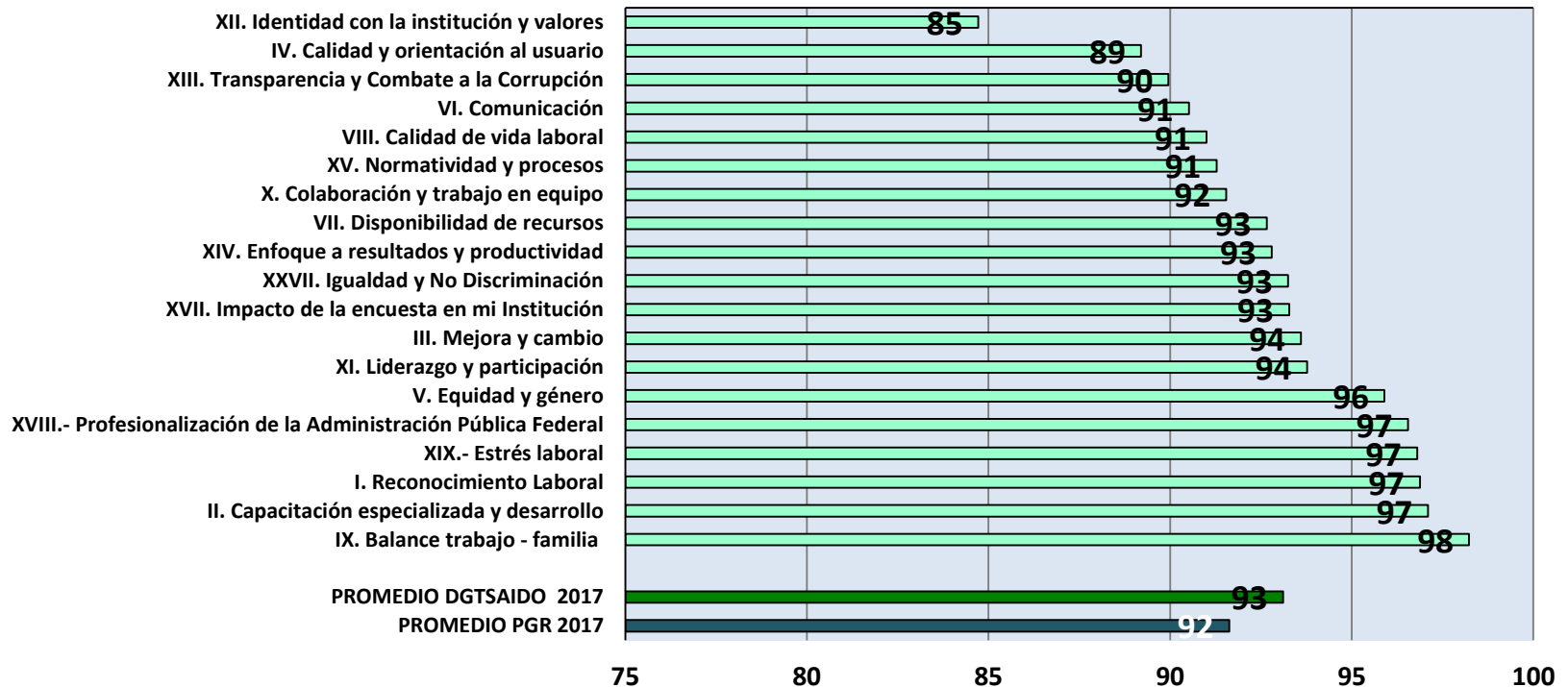




El 66% de las servidoras y servidores públicos de la DG TSAIDO, se encuentran sin estudiar en este momento. Se mantiene la misma ventana de oportunidad que el año pasado para la formación profesional.

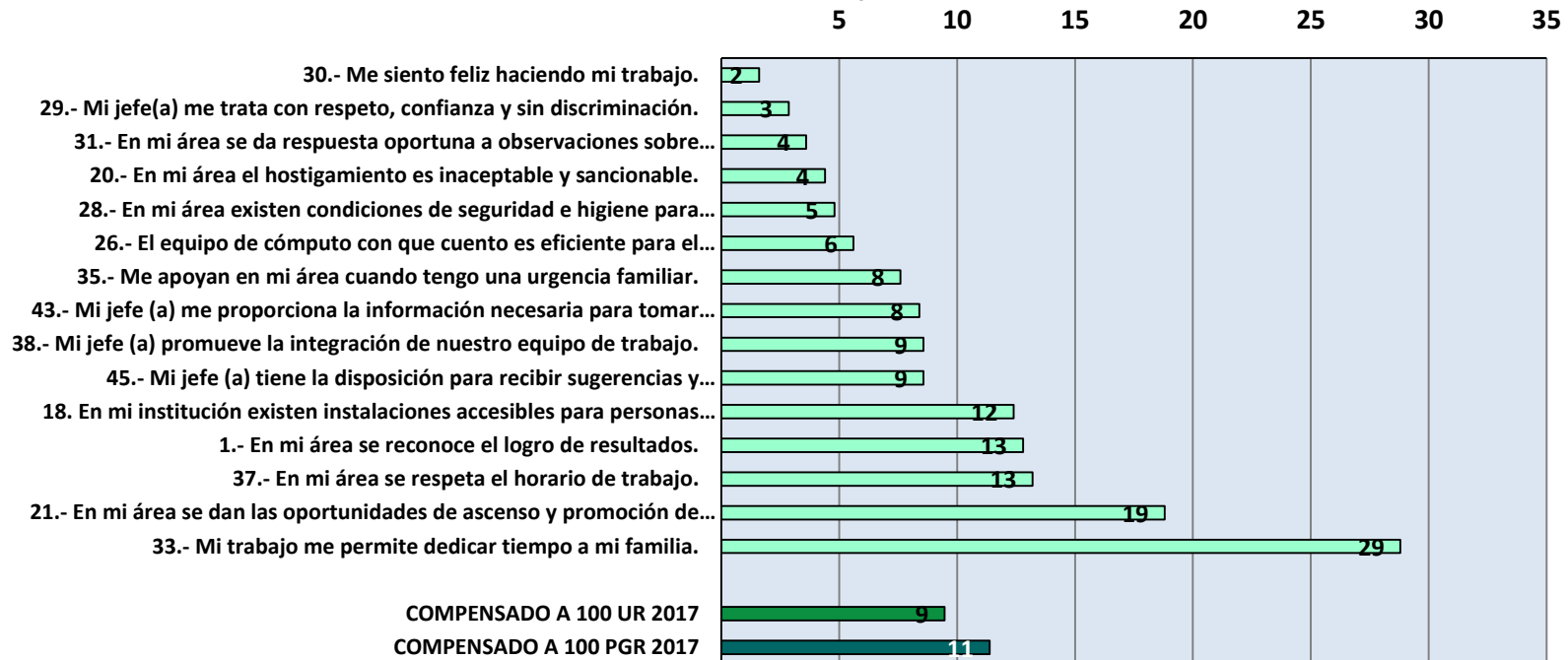
Resultado por Factores de mayor a menor

FACTORES DE MAYOR A MENOR DG TSAIDO / ECCO 2017



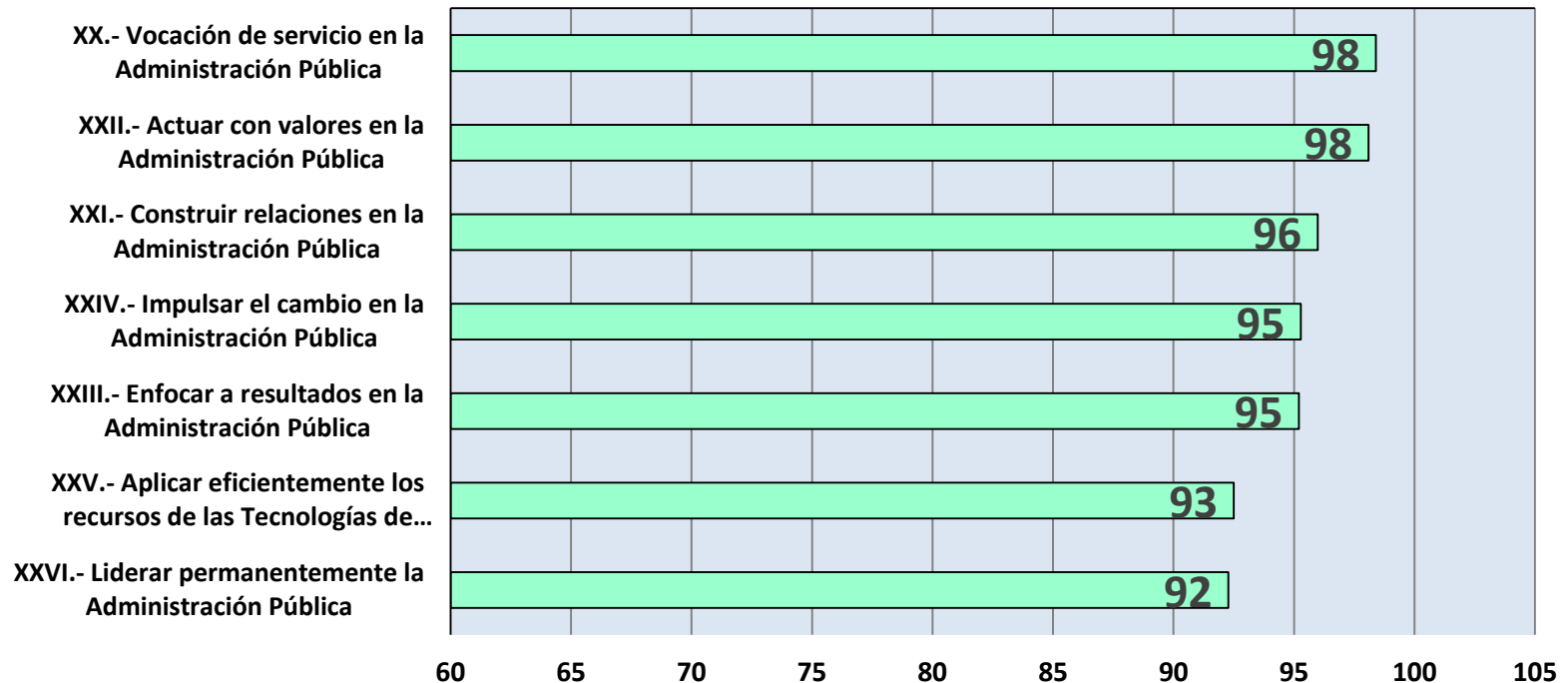
Las y los servidores públicos que participaron en la encuesta se sienten muy orgullosos de trabajar en la DG TSAIDO que enaltece los valores, la transparencia y el combate a la corrupción; sin embargo, los encuestados resaltan que los horarios son muy extensos, el traslado a sus hogares es muy largo, lo que reduce la posibilidad de convivir con su familia.

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



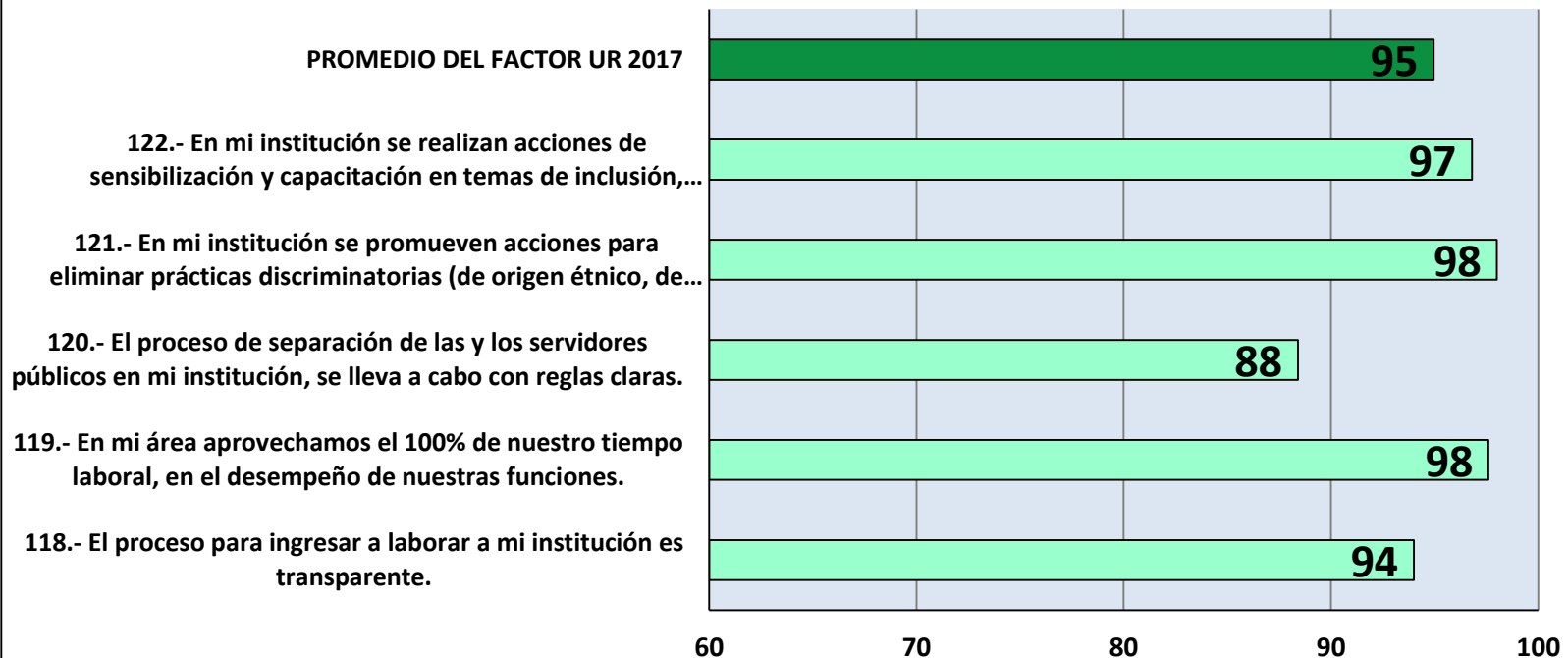
En esta gráfica se puede reafirmar el valor más bajo del factor Balance Trabajo Familia ya que muestra a los horarios extensos como indicador de un alto estrés laboral; por otro lado, la inaceptabilidad del hostigamiento y el bienestar que produce realizar el trabajo, indican los niveles más bajos de estrés laboral.

ECCO - PERCEPCIÓN SOBRE COMPETENCIAS DG TSAIDO / 2017 DE MAYOR A MENOR



En este grupo de factores fractales, se ratifica la buena percepción de las y los servidores públicos de la DG TSAIDO 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 DG TSAIDO / ECCO 2017



El Factor Específico por Ramo (FER), está enfocado al sector al que corresponde cada Institución, en el caso de la DG TSAIDO, 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

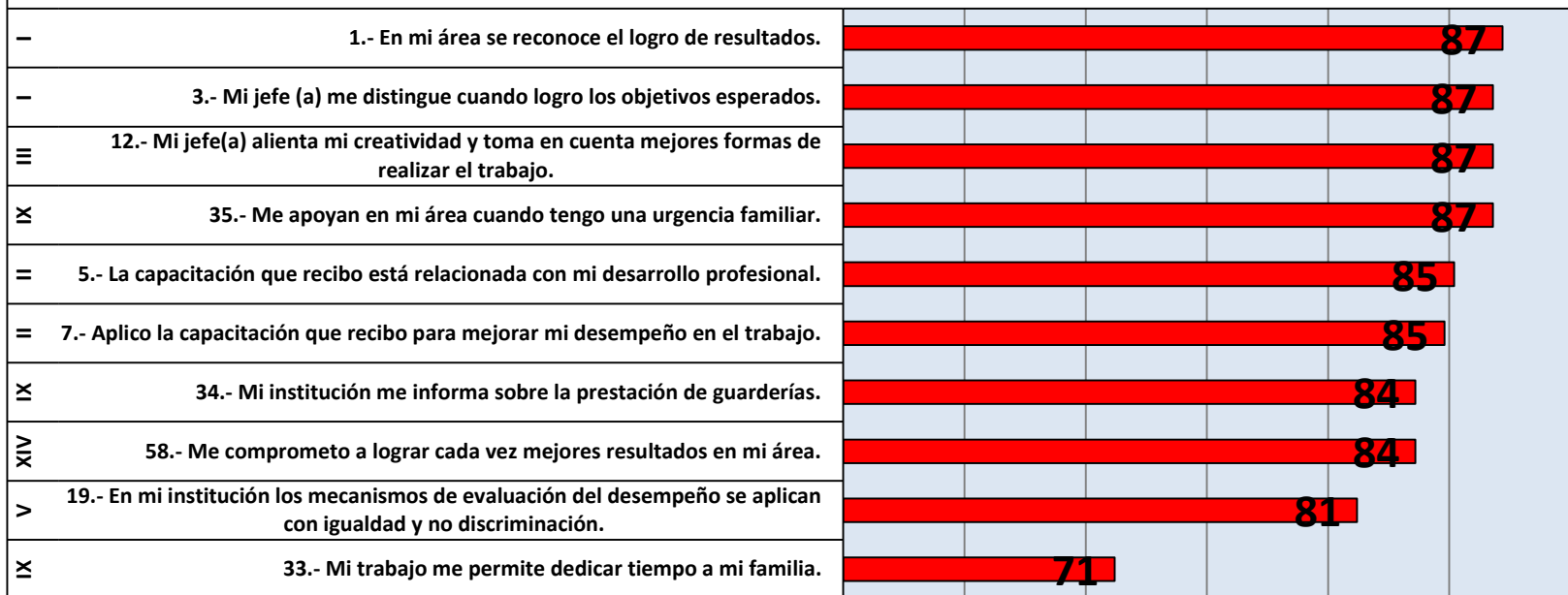
LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DG TSAIDO / ECCO 2017

XII	51.- En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución.	100
XIV	57.- La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.	100
XII	48.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no...	99
XII	49.- Me siento orgulloso (a) de ser parte de mi institución.	99
XII	50.- Trabajar en la administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	99
XIII	55.- En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	99
X	41.- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.	99
IV	13.- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios(as) de mi trabajo.	98
V	22.- En mi institución nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.	98
VIII	31.- En mi área se da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad.	98

Las y los servidores públicos de la Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada, se sienten con un alto compromiso para lograr mejores resultados y conocen el impacto de su trabajo en el cumplimiento de los objetivos de la Institución. Asimismo, se sienten orgullosos por formar parte de la PGR y de su adscripción. 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
 DG TSAIDO / ECCO 2017**



Esta gráfica reitera el compromiso que tiene la DG TSAIDO con la ciudadanía, al cumplir con la misión y objetivos más allá del horario laboral. Por otro lado, aunque se han difundido las actividades para convivir con la familia, el personal aun continua manifestando la necesidad de dedicar tiempo a su familia.

Factores de Clima y Cultura Organizacional

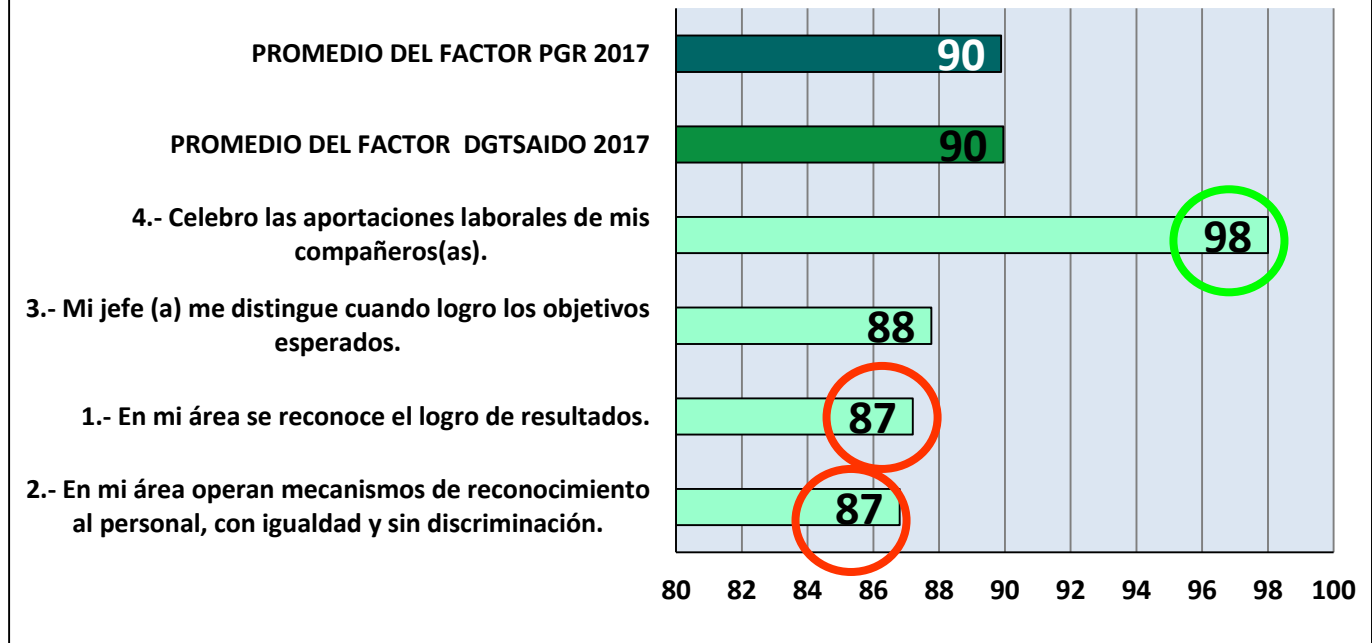
Este factor evalúa la percepción de las y los servidores públicos respecto a su propio desempeño y como su jefe (a) los reconoce y recompensa.

90



98 ≥ ; 87 ≤

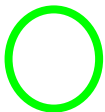
I. RECONOCIMIENTO LABORAL
 DG TSAIDO / ECCO 2017



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.

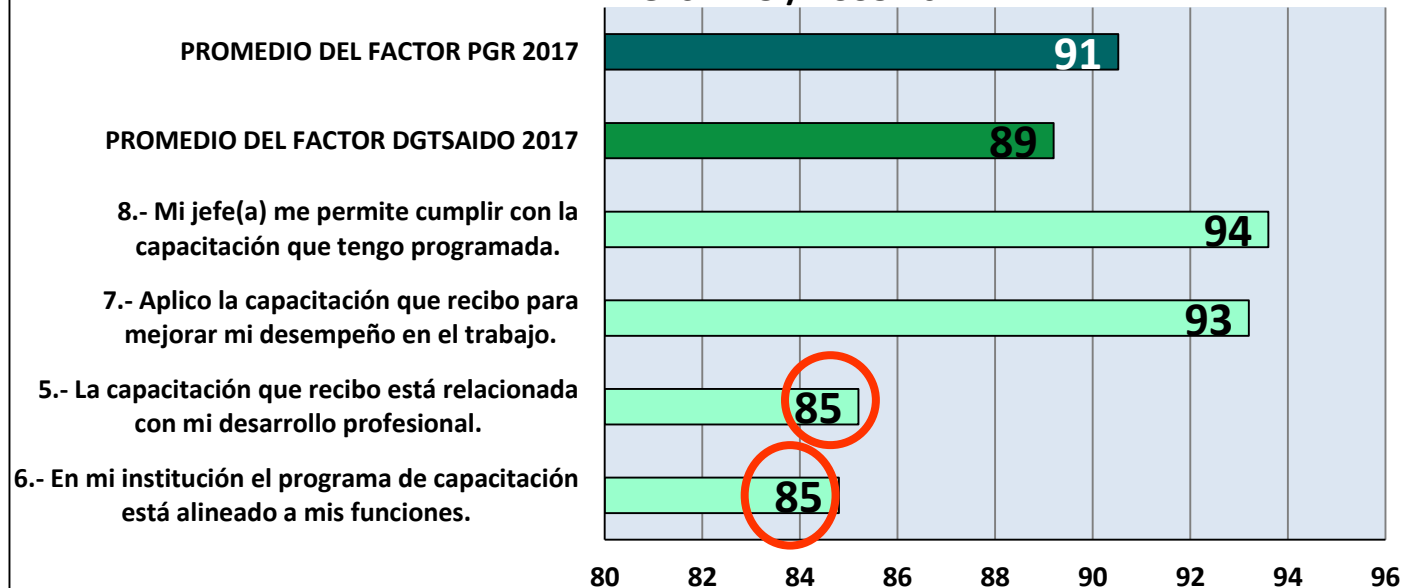
89



98 ≥; 87 ≤

II. CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y DESARROLLO

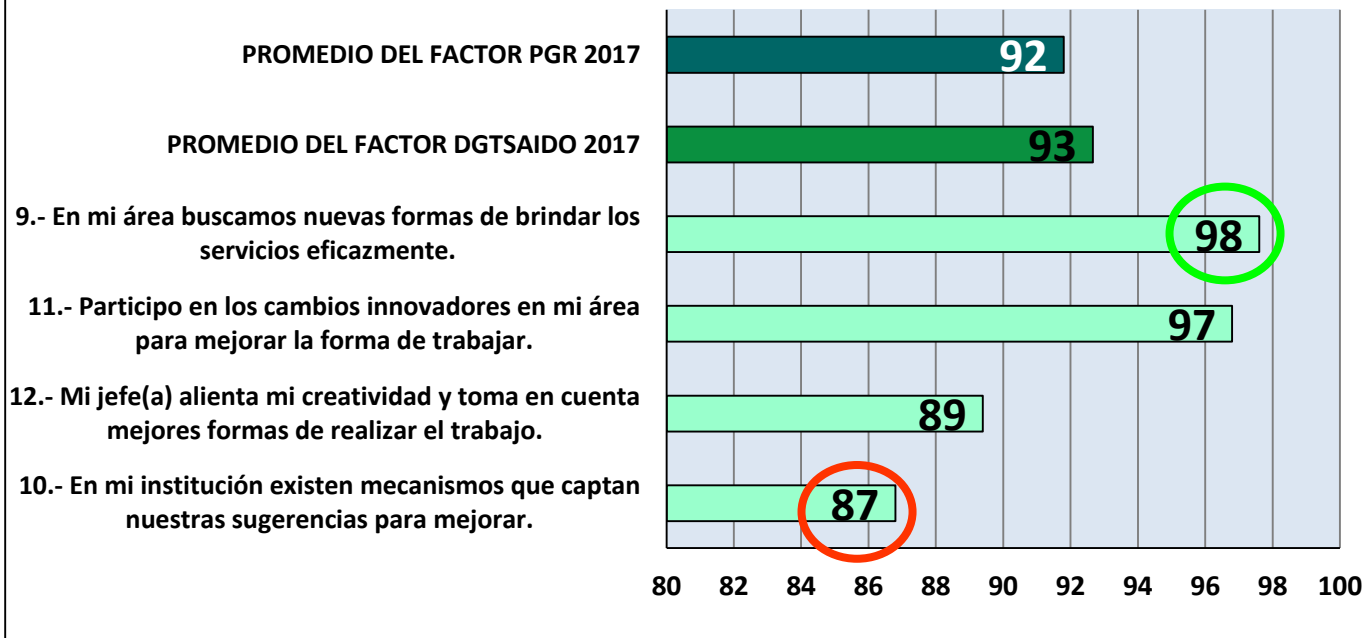
DG TSAIDO / ECCO 2017



La mayoría de las personas encuestadas perciben que la capacitación que reciben les ayuda a mejorar el desempeño de su trabajo, mientras que podría ser más eficiente la alineación del programa de capacitación con las funciones de las y los servidores públicos y estar más relacionado 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
 DG TSAIDO/ ECCO 2017



93

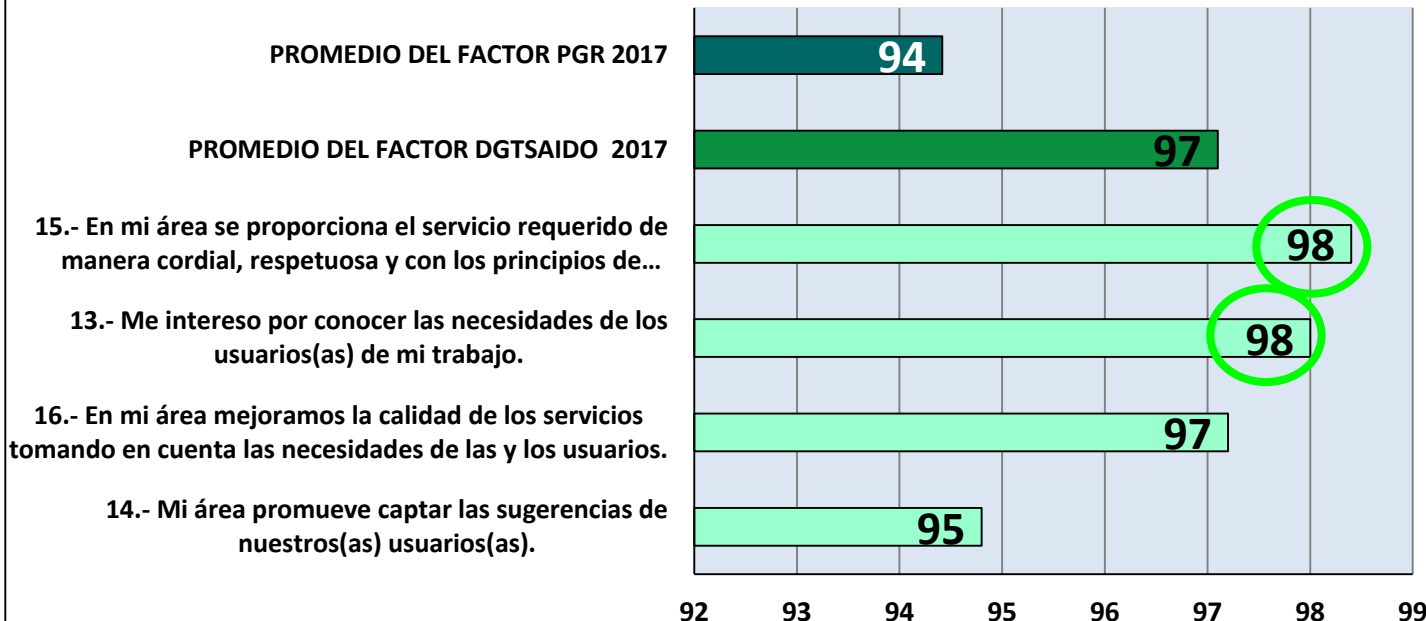


98 ≥; 87 ≤

Prevalece la percepción de brindar servicios cada vez más eficientemente, con cambios innovadores para mejorar la forma de trabajar en la DG TSAIDO, 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
 DG TSAIDO / ECCO 2017**



97

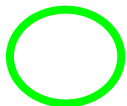


98 ≥; 87 ≤

La calificación de este factor muestra una clara percepción de la importancia que tiene para las y los servidores públicos de la DG TSAIDO 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.

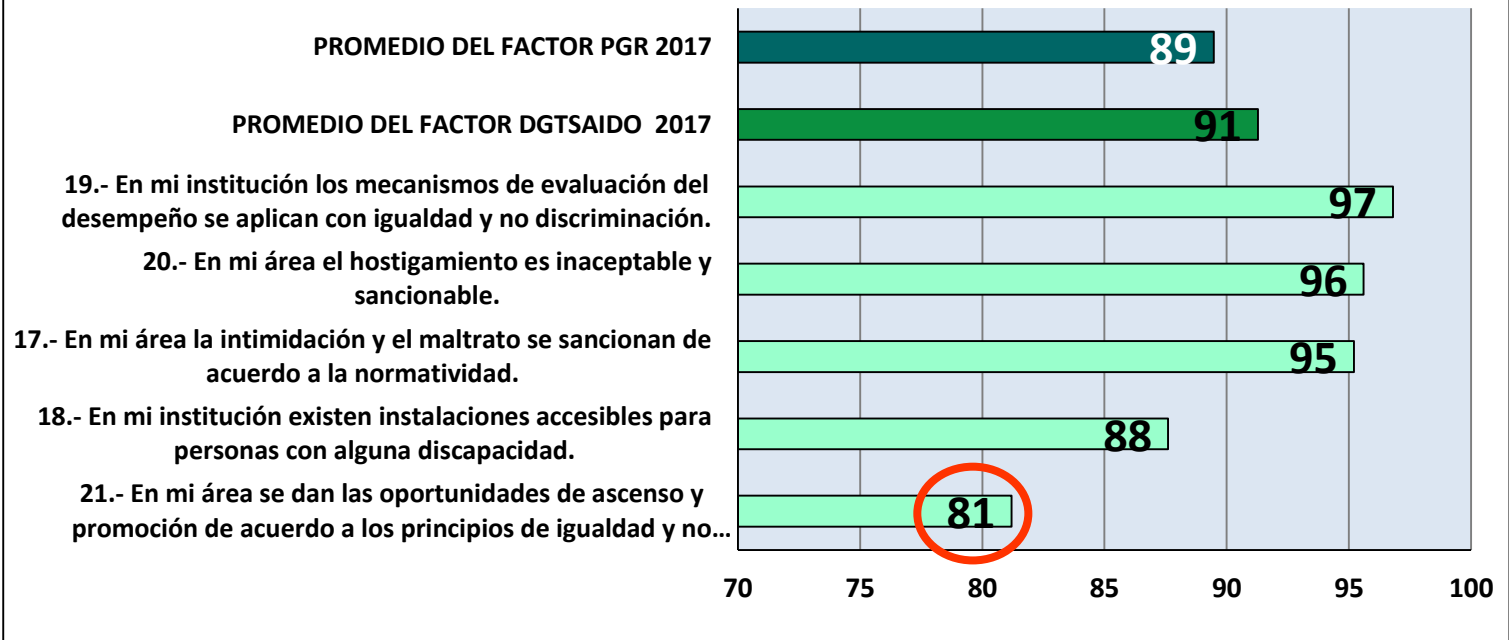
Este factor evalúa la percepción sobre el cumplimiento de principios, valores y disposiciones sobre la no discriminación, así como la percepción respecto a la práctica de la equidad de género.

91



98 ≥; 87 ≤

V. EQUIDAD Y GÉNERO
 DG TSAIDO / ECCO 2017



En este factor prevalece la percepción de fortalecer los principios de igualdad y no discriminación para proporcionar las oportunidades de ascenso y promoción, así como la falta de instalaciones accesibles para personas con alguna discapacidad.

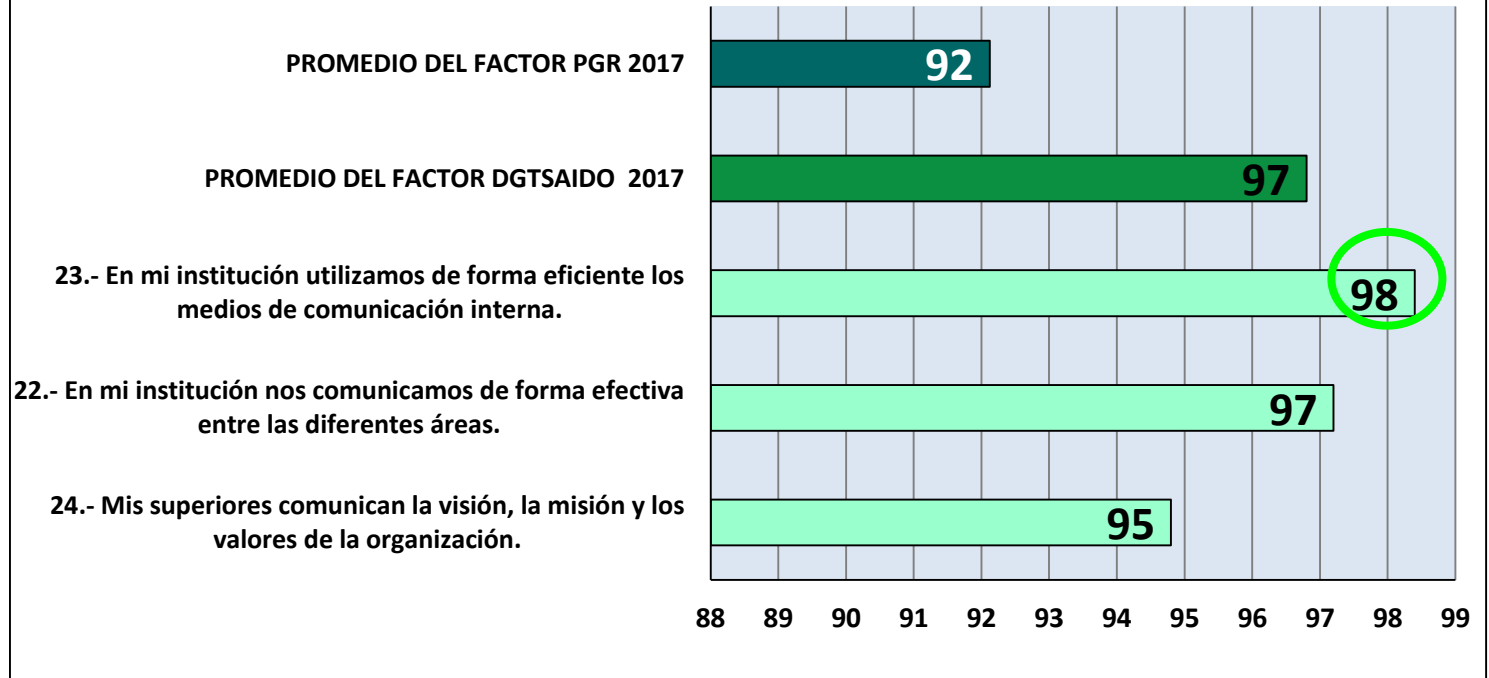
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre la funcionalidad, calidad y medios de comunicación interna en su Institución para el cumplimiento de sus objetivos.

97



98 ≥; 87 ≤

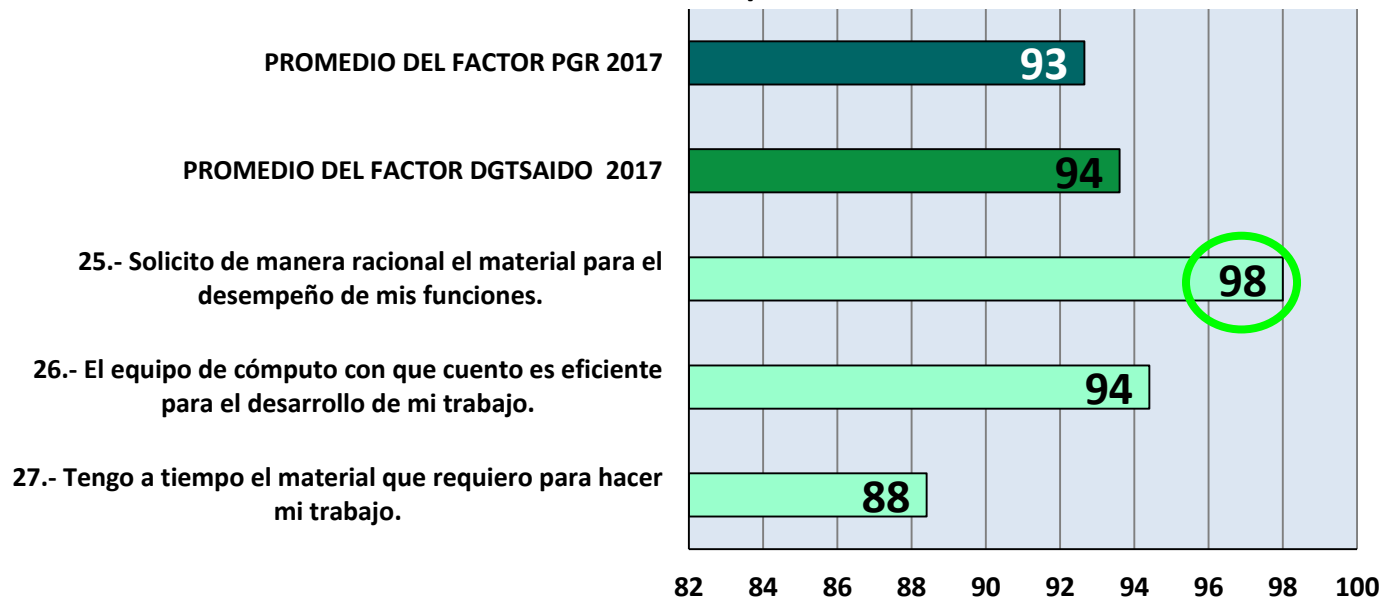
VI. COMUNICACIÓN
 DG TSAIDO / ECCO 2017



Las y los servidores públicos entrevistados muestran muy buena percepción en la funcionalidad de comunicar la visión, misión y valores, así como la efectividad de comunicación entre 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
 DG TSAIDO / ECCO 2017



94

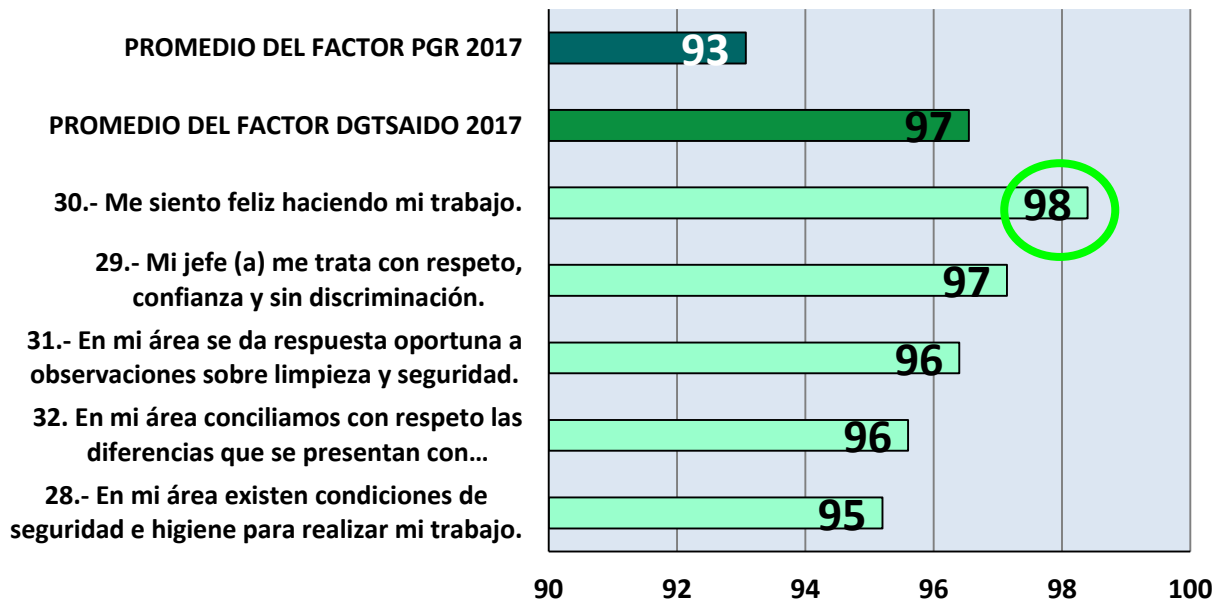


98 ≥; 87 ≤

Las y los encuestados perciben que se solicita y se utiliza de manera racional el material que se ocupa en el desempeño de sus funciones; sin embargo, se podría mejorar el tiempo de respuesta para entregarlo a cada uno de los requirentes. Por otro lado, la DG TSAIDO 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
 DG TSAIDO / ECCO 2017



97

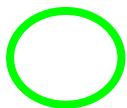


98 ≥; 87 ≤

La DG TSAIDO 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.

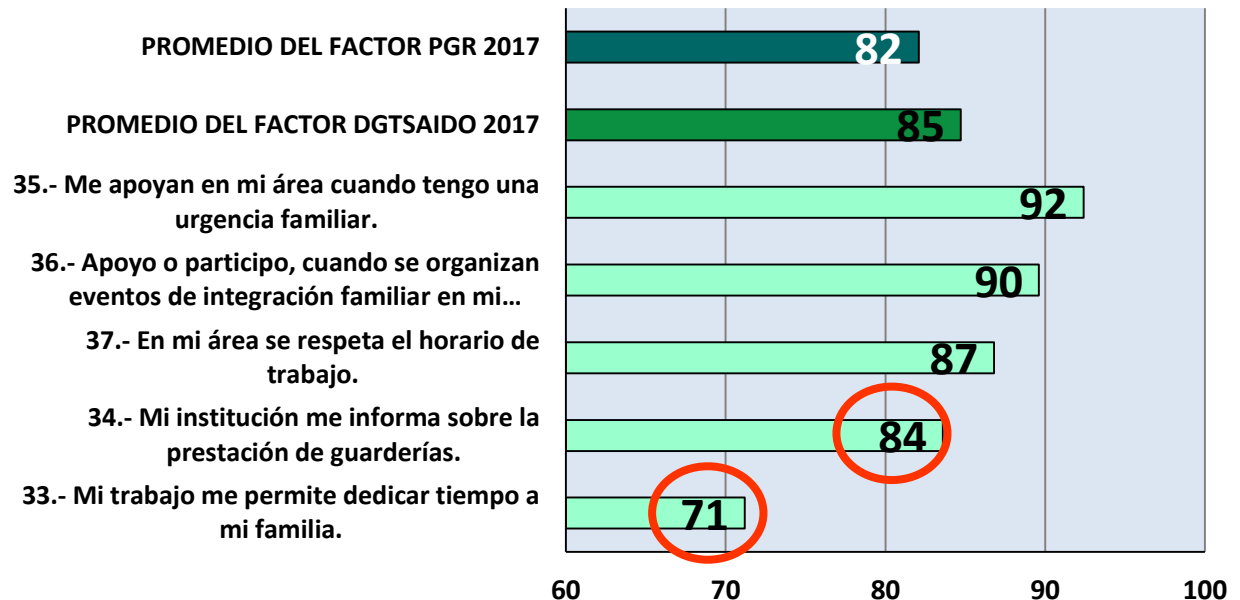
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre las cargas de trabajo, horario laboral, posibilidad de disfrutar de eventos culturales y deportivos promovidos por la dependencia y su impacto en la vida familiar.

85



98 ≥; 87 ≤

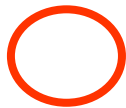
IX. BALANCE TRABAJO - FAMILIA
 DG TSAIDO / ECCO 2017



El personal de la DG TSAIDO, manifiesta sentirse inconforme respecto al tiempo que le dedican a sus familias, asimismo expresan su descontento en no contar con la información necesaria respecto a la prestación de guarderías.

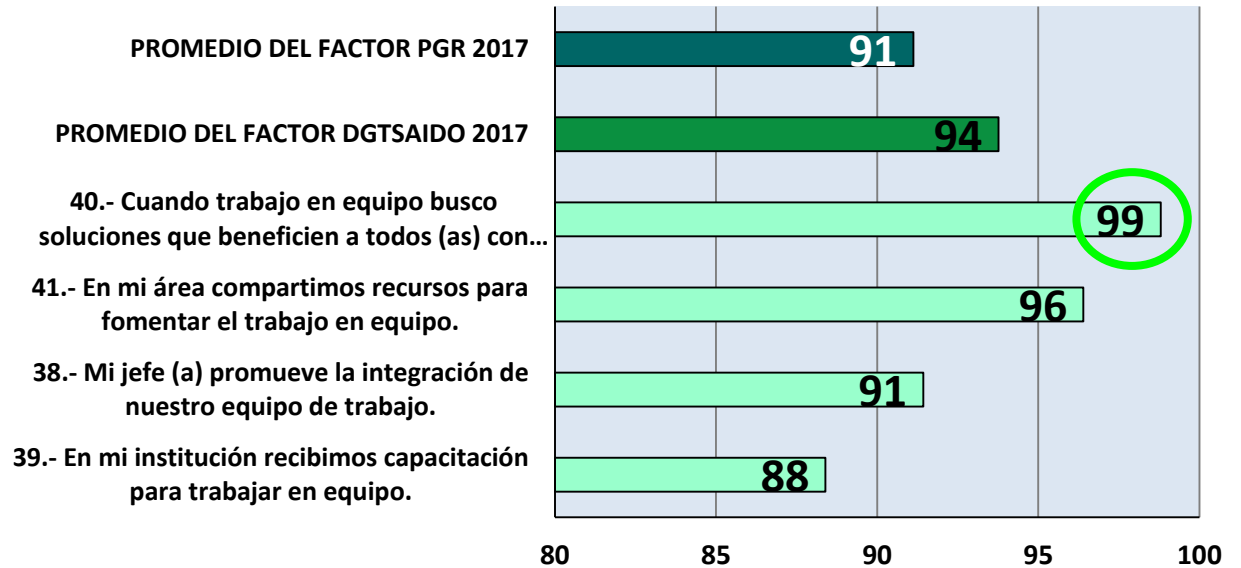
Este factor evalúa, percepción de la y el servidor público sobre los mecanismos que establece la Institución es sus diferentes áreas para impulsar el trabajo en equipo e incrementar la participación y la responsabilidad.

94



98 ≥; 87 ≤

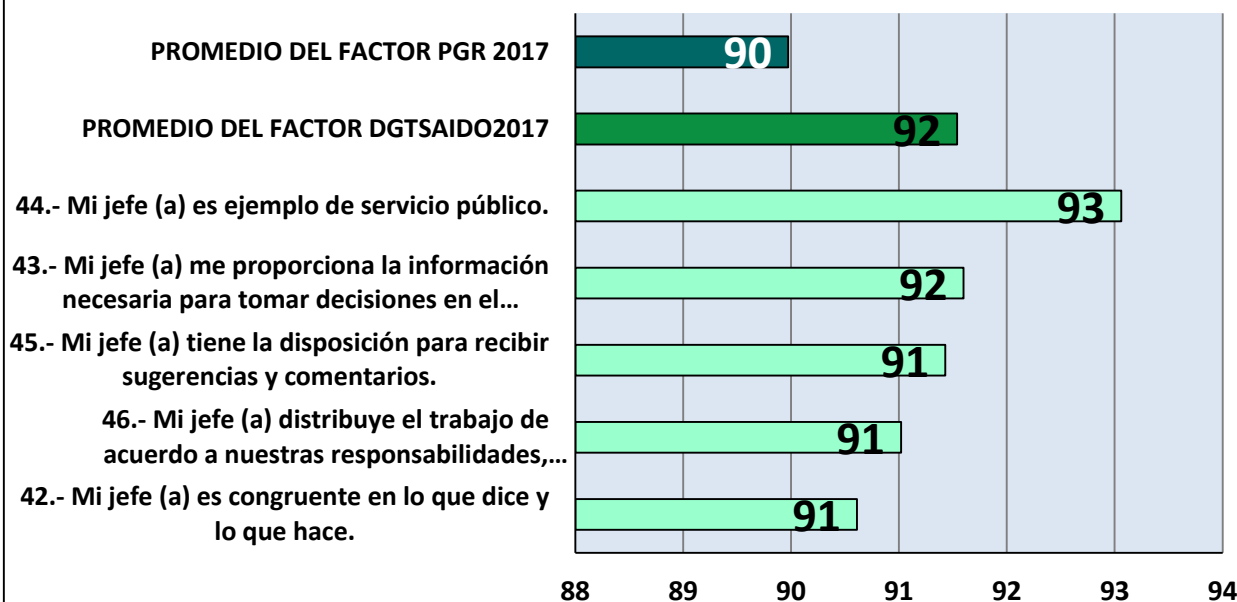
X. COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO
 DG TSAIDO / ECCO 2017



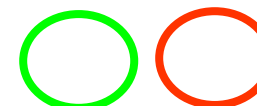
En este factor se presenta una oportunidad para ofrecer cursos y talleres en temas de trabajo en equipo, factor que prevalece en los comentarios; en otro sentido, cuando se trabaja en equipo el personal de la Institución percibe que se beneficia a todos (as) con igualdad y no discriminación.

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
DGTAIDO / ECCO 2017



92

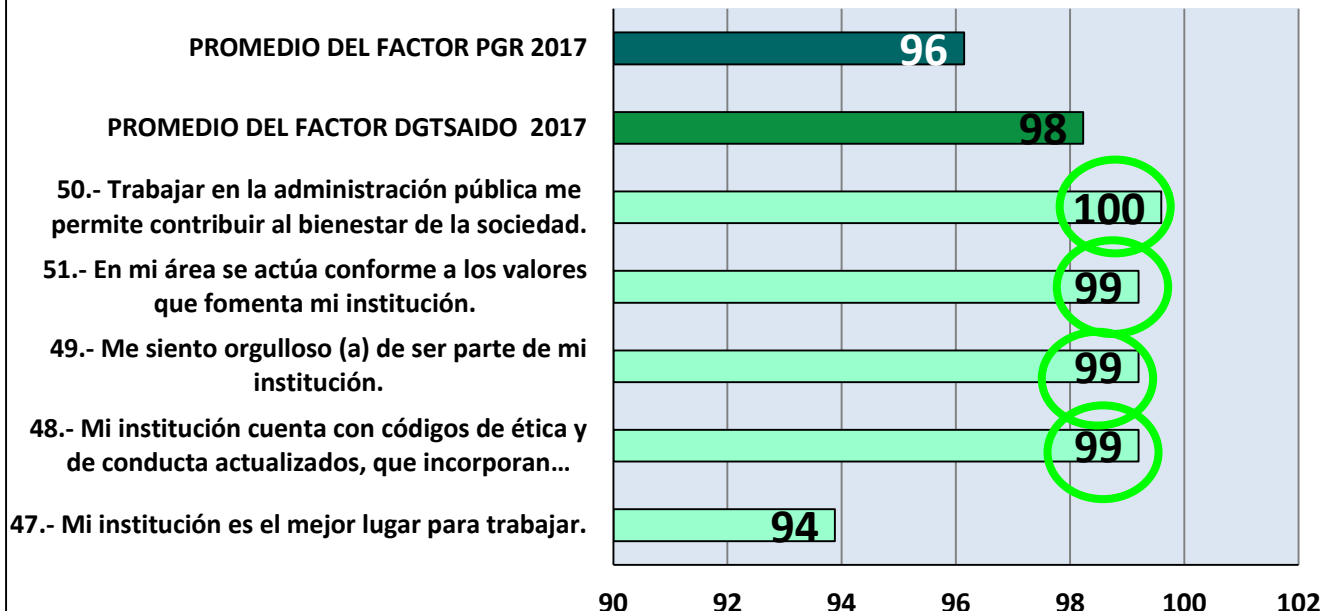


98 ≥; 87 ≤

Las personas encuestadas perciben que los mandos medios y superiores podrían mejorar la congruencia en lo que dicen con 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
 DG TSAIDO / ECCO 2017**



98



98 ≥; 87 ≤

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

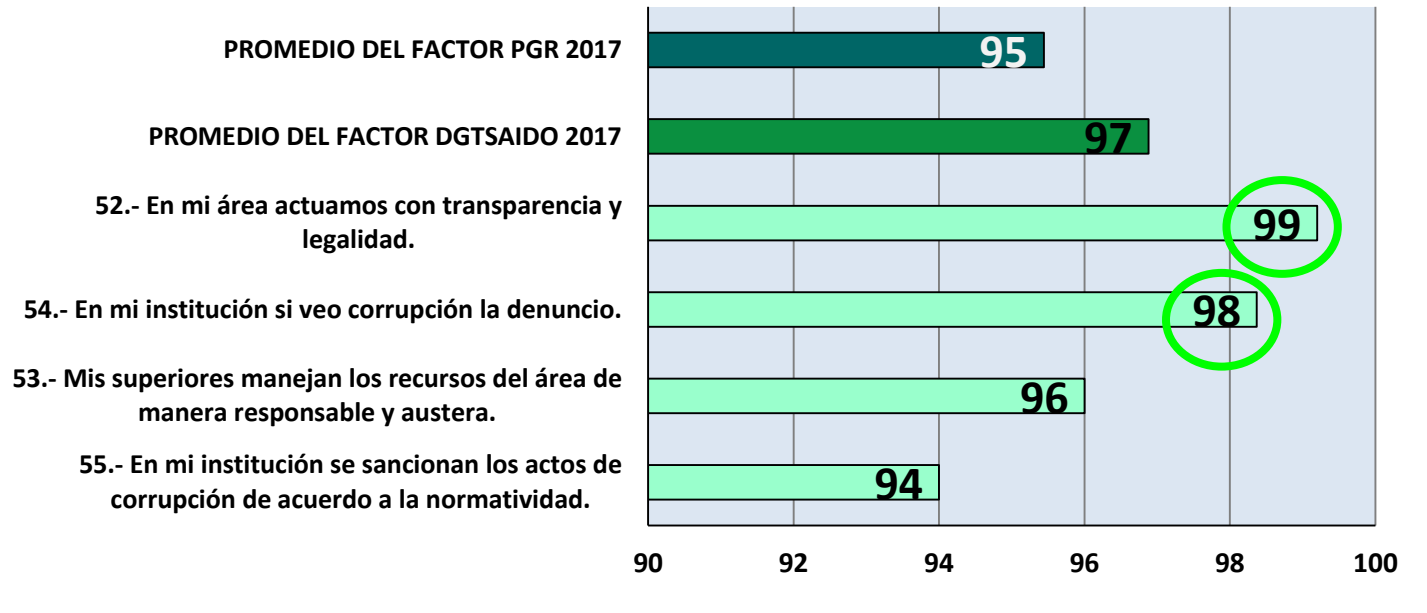
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre el aprovechamiento de los recursos de la Institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

97



98 ≥; 87 ≤

XIII. TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN
 DG TSAIDO / ECCO 2017



La percepción en este factor es que la DG TSAIDO actúa con transparencia y legalidad y su equipo de trabajo denuncia todo tipo de corrupción; asimismo, las personas encuestadas perciben que se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a su normatividad.

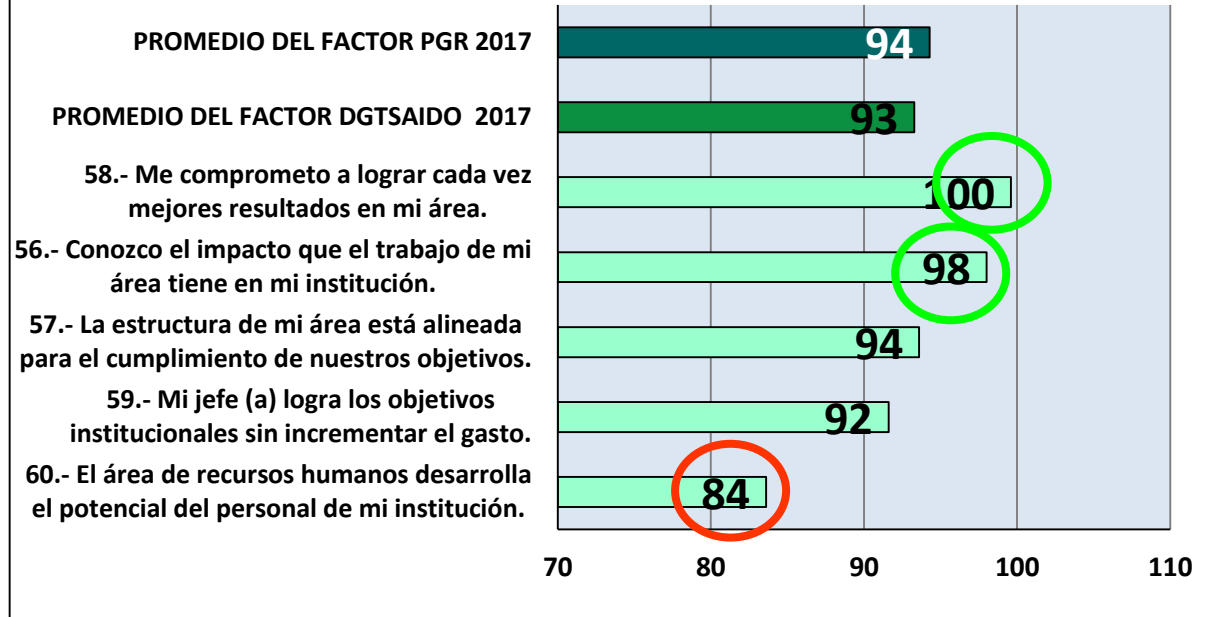
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales y el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

93



98 ≥; 87 ≤

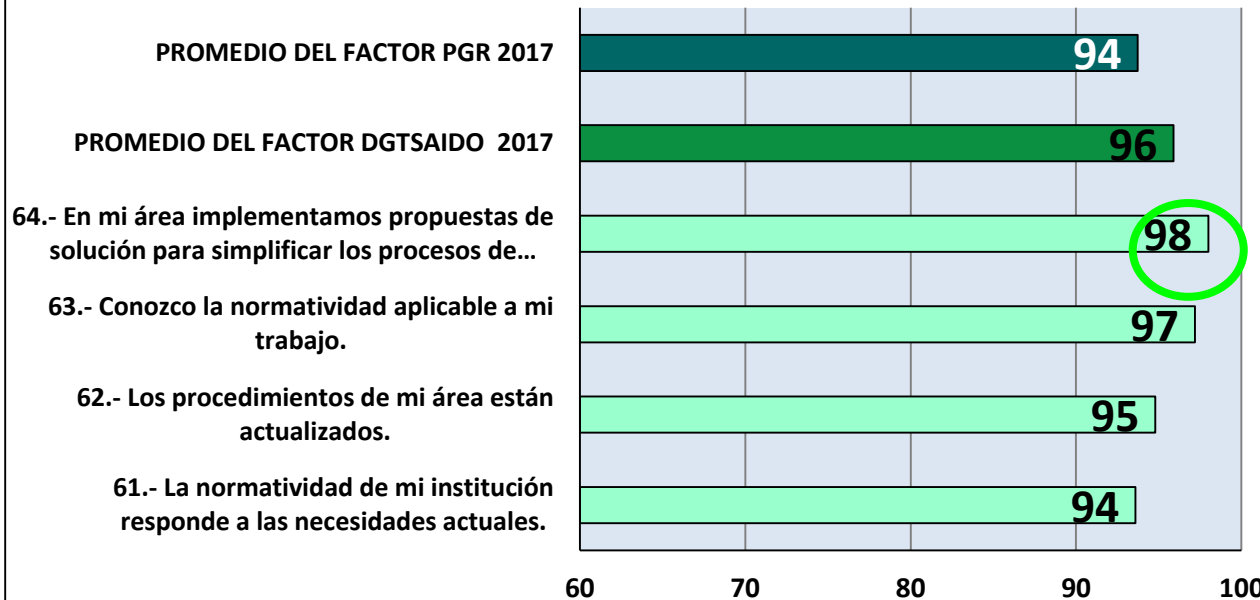
XIV. ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD
 DG TSAIDO / ECCO 2017



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

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
 DG TSAIDO / ECCO 2017**



96

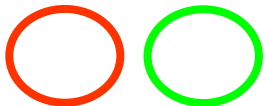


98 ≥; 87 ≤

Los encuestados perciben conocer muy bien la normatividad aplicable a su trabajo, implementan propuestas para simplificar los procesos de su trabajo. Perciben que algunos procedimientos no están actualizados y la normatividad podría responder mejor a las necesidades actuales.

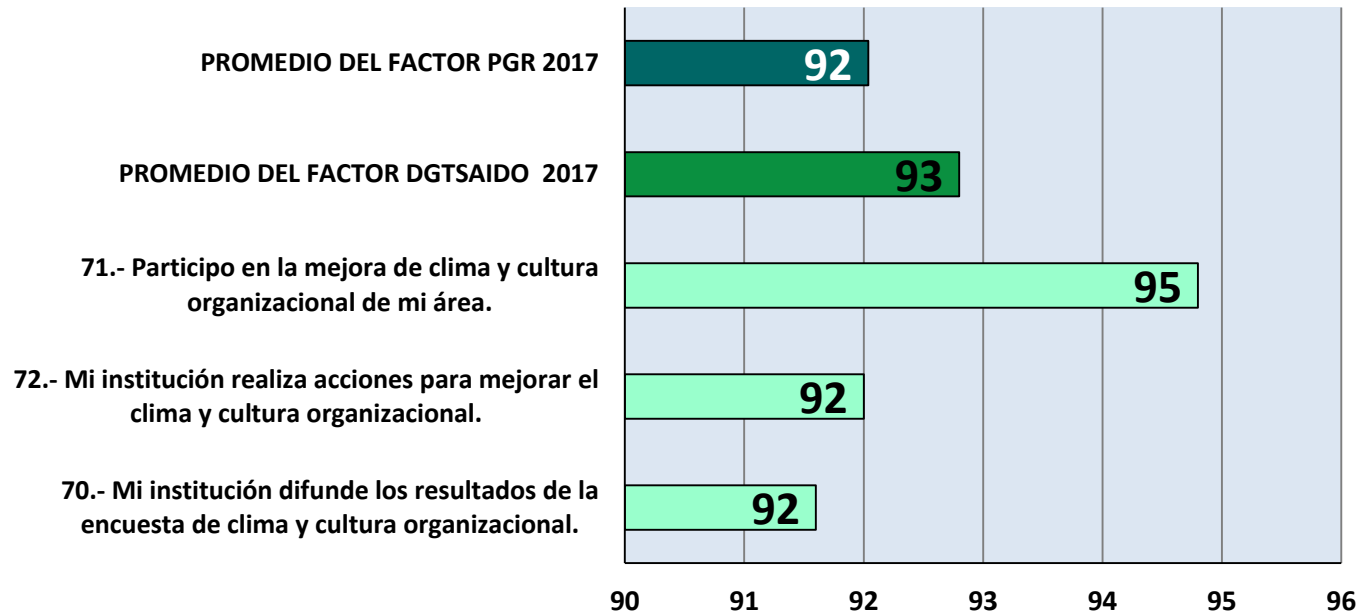
Este factor evalúa la percepción de la y el servidor público sobre cómo su Institución difunde los resultados del ejercicio anual de la encuesta y promueve acciones de mejora.

93



98 ≥; 87 ≤

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



Se podría mejorar la publicación de los resultados de la ECCO y de las PTCCO's de las Unidades Administrativas que conforman la Institución al interior de cada una de ellas. Los resultados y las PTCCO's se difunden en la página web institucional; sin embargo se podría dar mayor énfasis con el objeto de que la mayoría del personal conozca este trabajo.

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

DG TSAIDO / ECCO 2017



91



98 ≥; 87 ≤

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

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



**XIX. ESTRÉS LABORAL
 DG TSAIDO/ ECCO 2017**



98 ≥; 87 ≤

El personal que conforma la DG TSAIDO 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.

XIX. ESTRÉS LABORAL COMPENSADO DE MAYOR A MENOR

DG TSAIDO / ECCO 2017

5 10 15 20 25 30 35



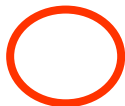
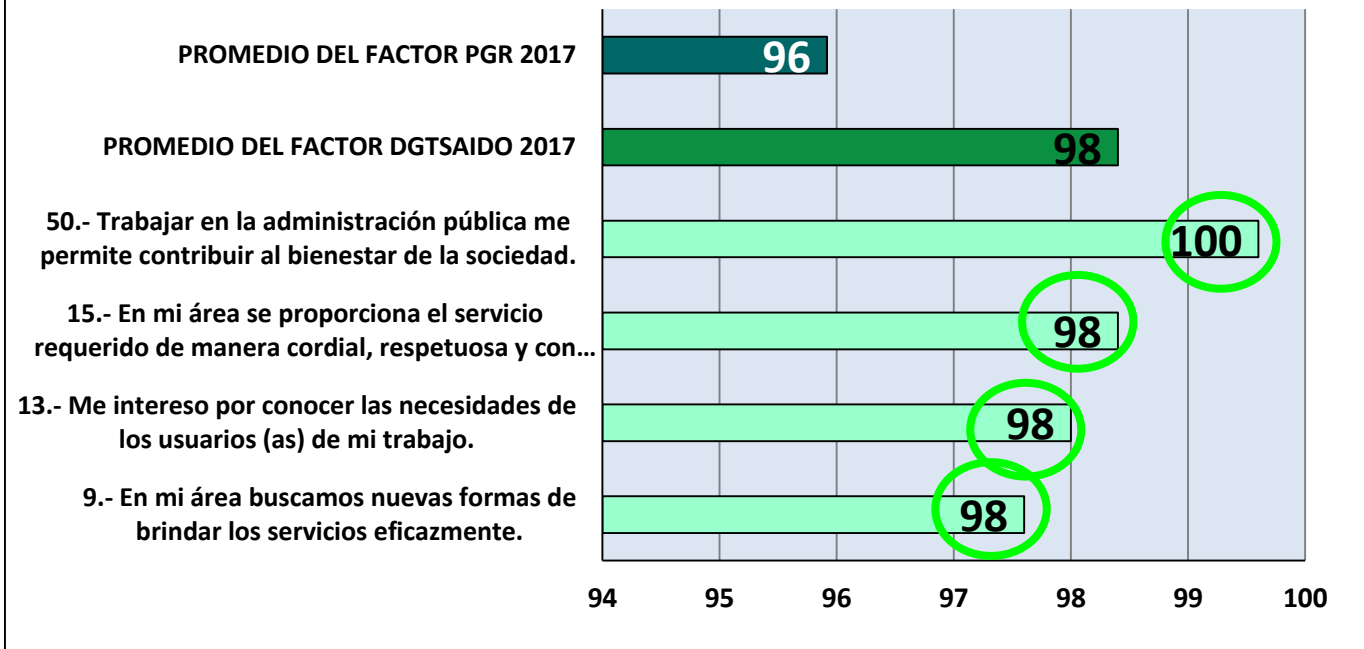
Esta gráfica muestra claramente que la falta de tiempo dedicado a la familia, genera un alto índice de estrés en las y los servidores públicos encuestados

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.

98

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



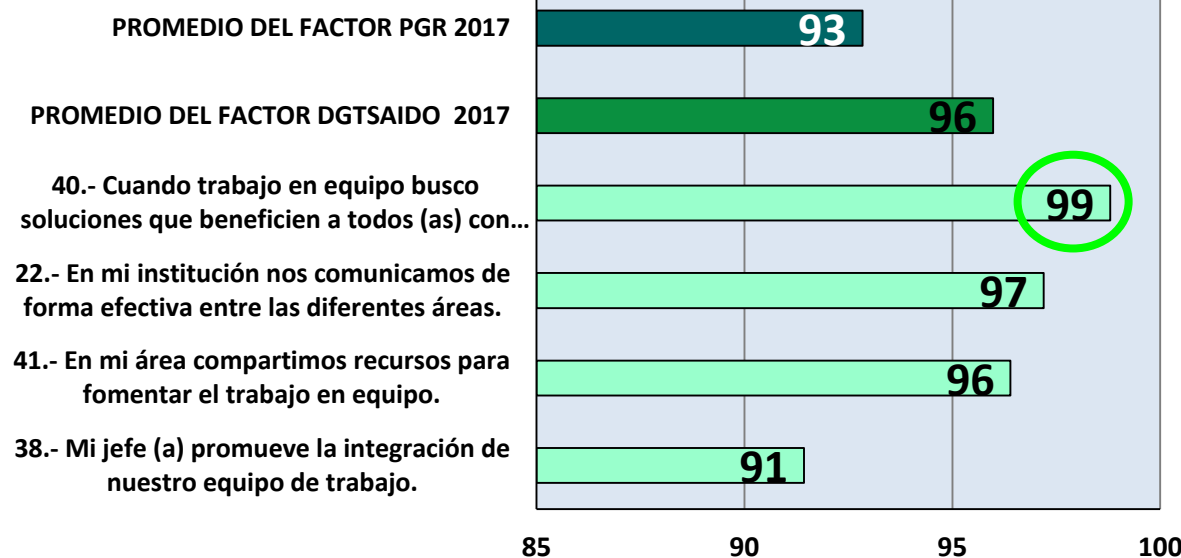
98 ≥; 87 ≤

Las y los servidores públicos de la DG TSAIDO 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

DG TSAIDO / ECCO 2017



96

98 ≥; 87 ≤

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

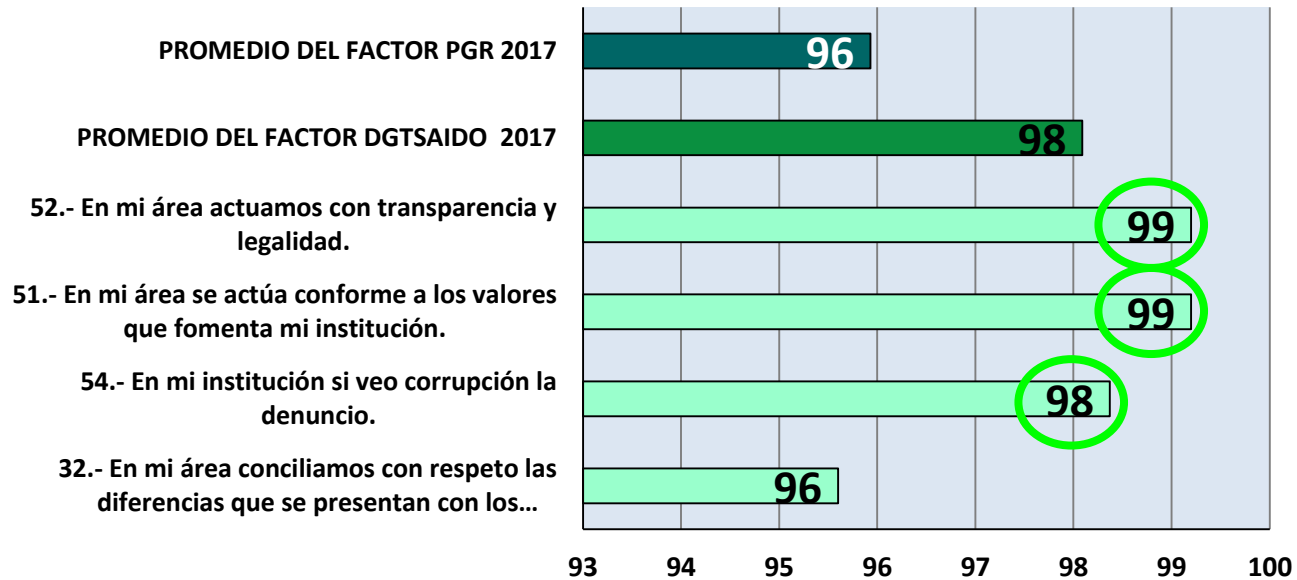
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre su actuar con integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

98



98 ≥; 87 ≤

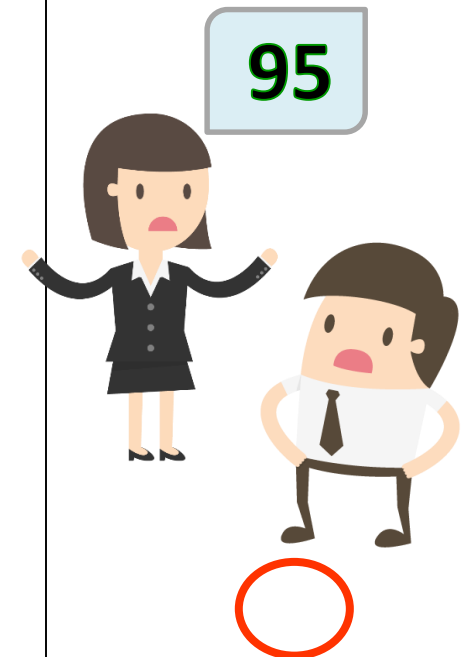
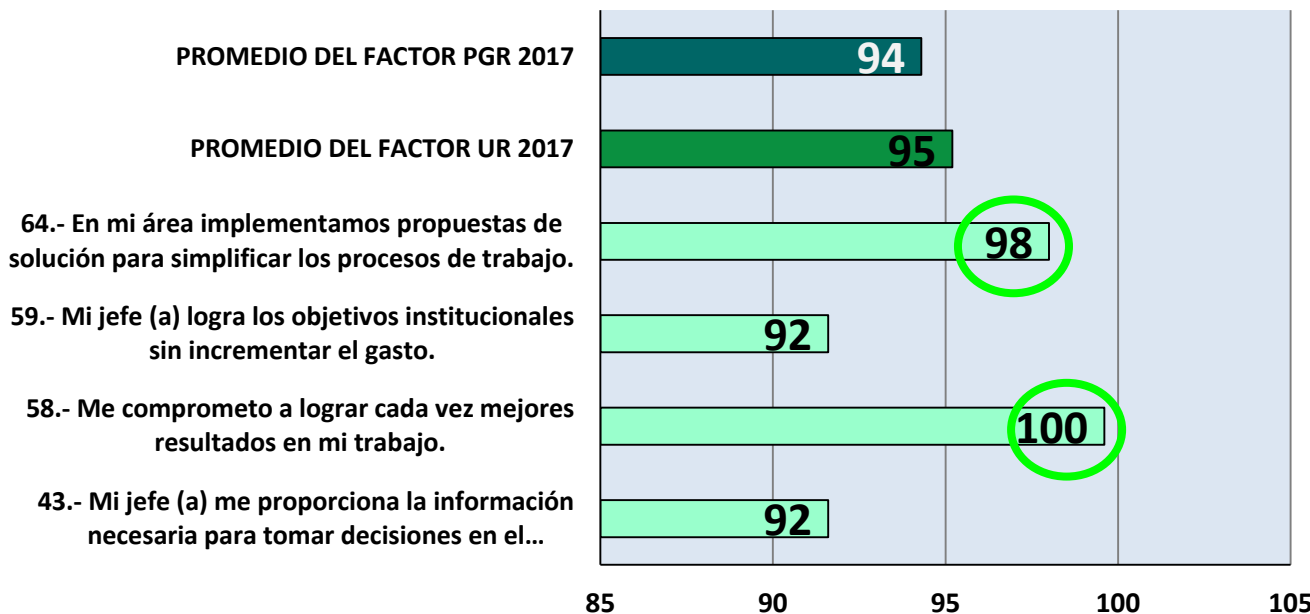
XXII. ACTUAR CON VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 DG TSAIDO / ECCO 2017



Las servidoras y servidores públicos que laboran en la DG TSAIDO, perciben que tienen una excelente actuación con respecto a la integridad, legalidad, transparencia y respeto, ante la ciudadanía.

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
DG TSAIDO / ECCO 2017



98 ≥; 87 ≤

La Institución 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 de la DG TSAIDO.

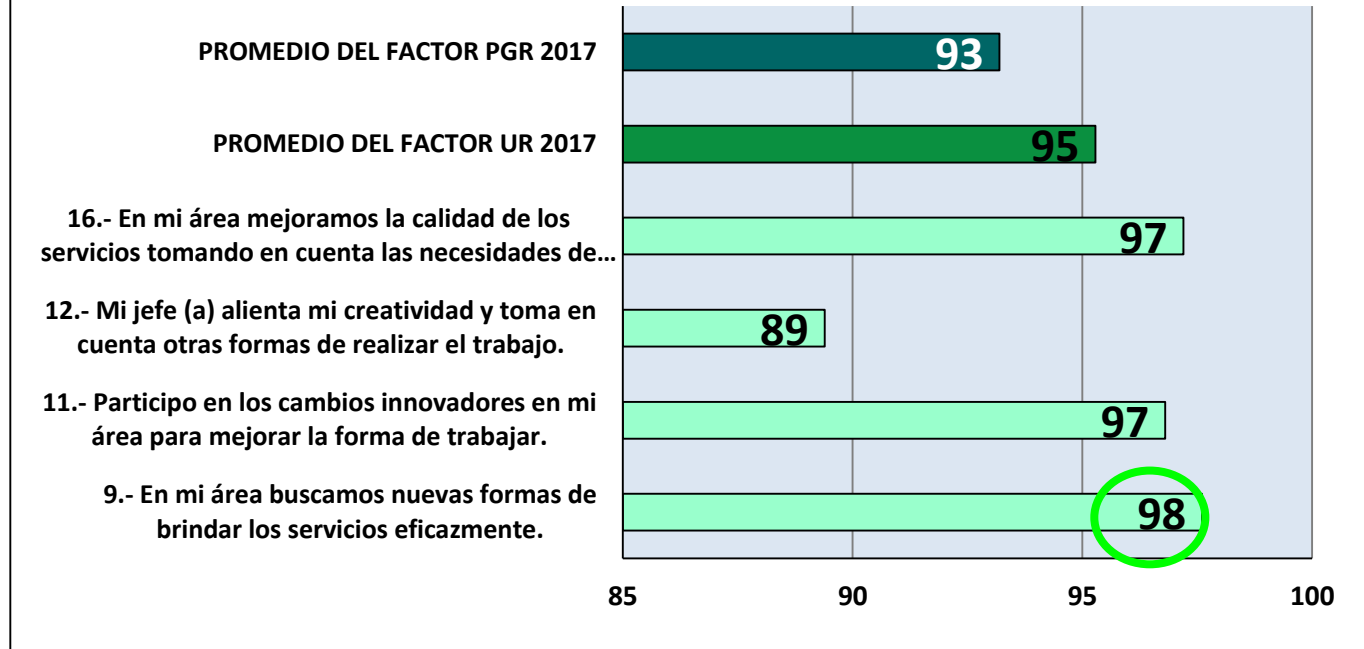
Evalúa la percepción de las y los servidores públicos sobre impulsar el cambio, la creatividad y la innovación, de las técnicas, métodos y procesos que mejoren los productos y/o servicios que se ofrecen en su institución.

95



98 ≥; 87 ≤

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



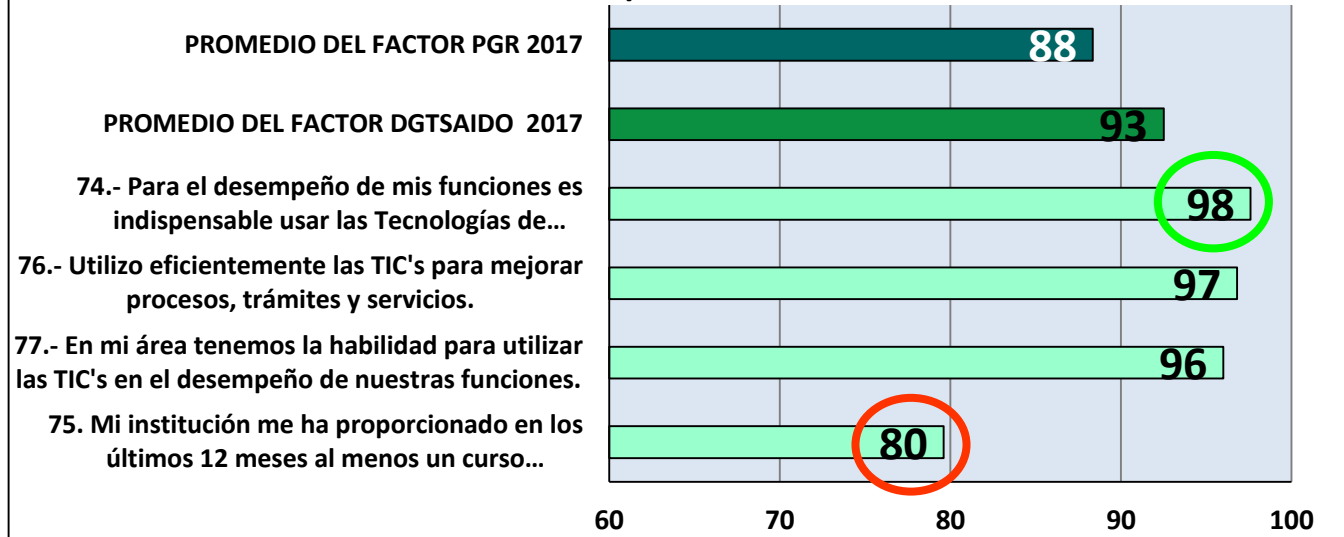
Las nuevas formas de brindar los servicios eficazmente, la mejora continua en la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios, impulsan el cambio, la creatividad y la innovación en los procesos que ofrece la DG TSAIDO.

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.)

93



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



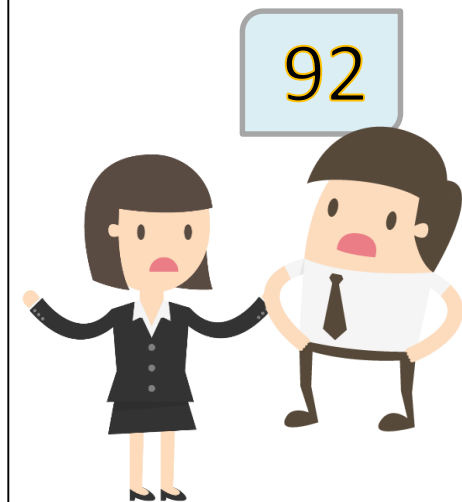
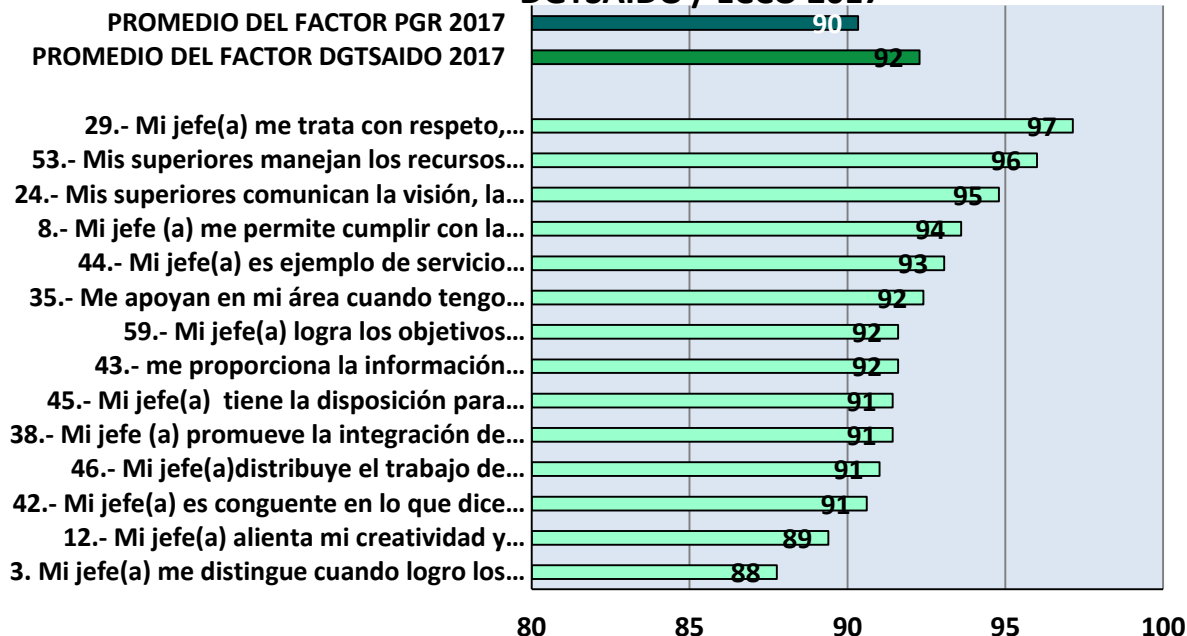
98 ≥; 87 ≤

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

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

DG TSAIDO / ECCO 2017



98 ≥; 87 ≤

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

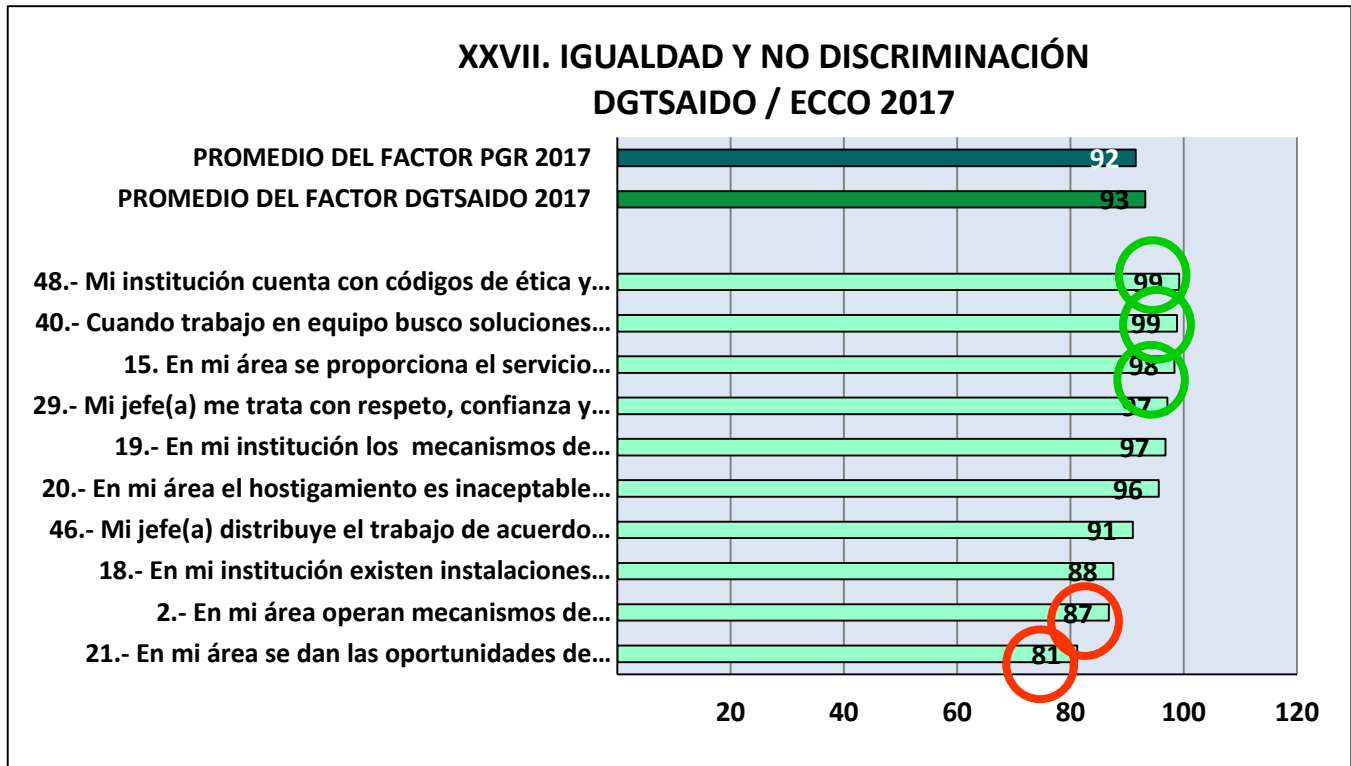
Factor Fractal de Igualdad y No Discriminación

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
 DG TSAIDO / ECCO 2017

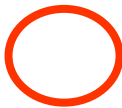


98 ≥; 87 ≤

Este factor fractal muestra a la DG TSAIDO como una Institución que cumple con los principios de igualdad de trato y no discriminación en el ambiente de trabajo; sin embargo, todavía habrá que trabajar en aplicar estos principios en las oportunidades de ascenso y en la adecuación de instalaciones para personas con alguna discapacidad.

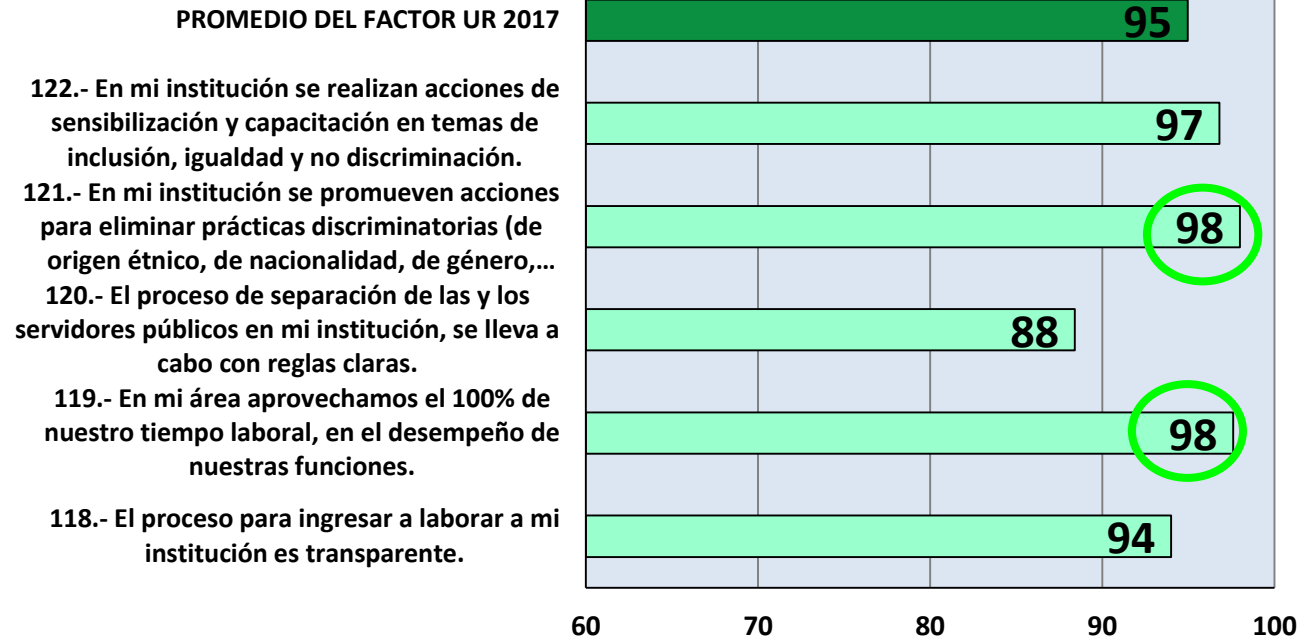
Factor Específico por Ramo (FER)

95



98 ≥; 87 ≤

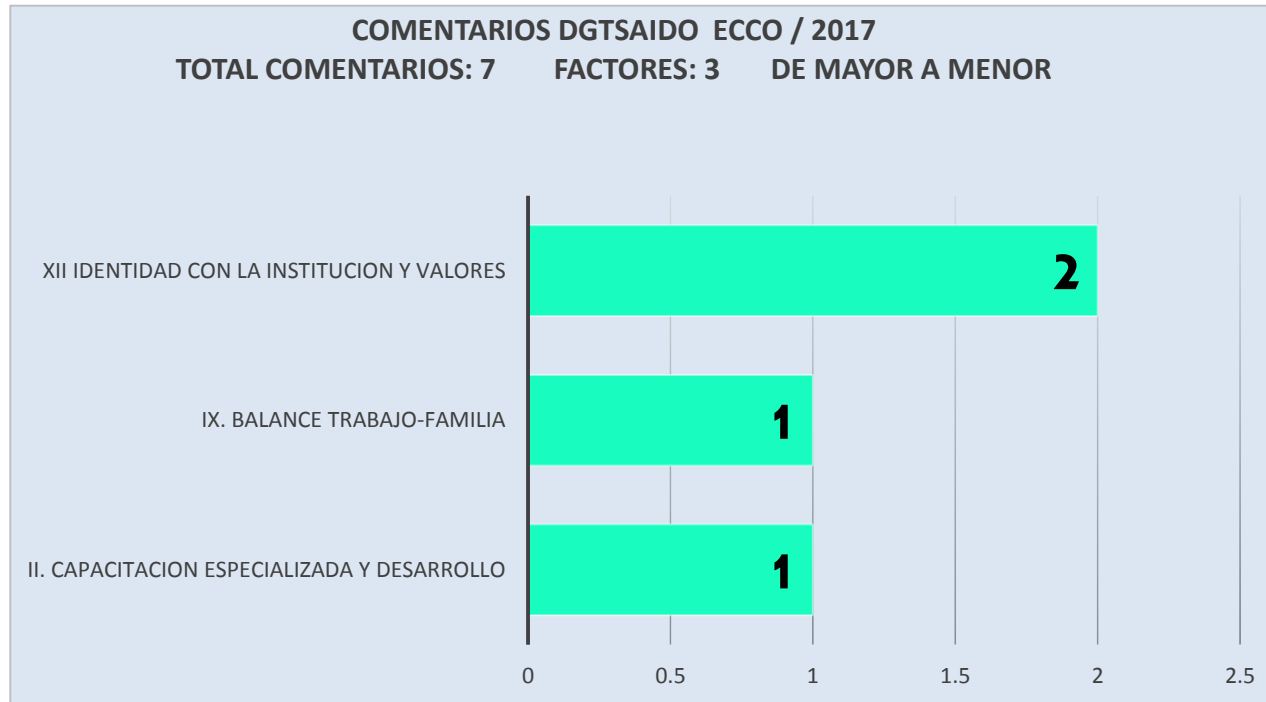
ECCO - 37_FACTOR ESPECÍFICO POR RAMO / (APF) / 2017 DG TSAIDO / ECCO 2017



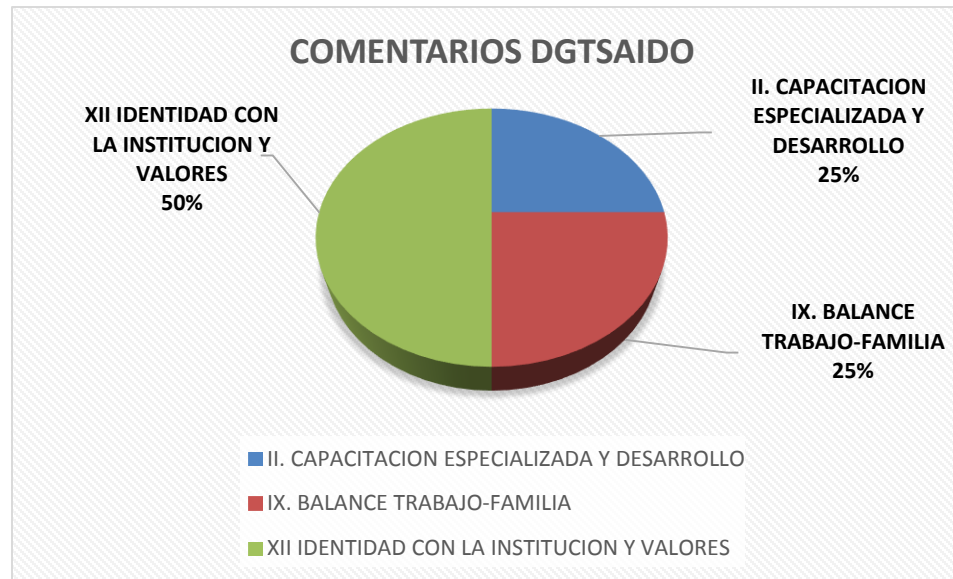
Se ha emprendido una campaña de difusión del proceso para ingresar a laborar a la Institución; sin embargo, el proceso de separación de las y los servidores públicos de la DG TSAIDO debería ser un poco más transparente.

2. Análisis Cualitativo

Comentarios y Sugerencias



Los comentarios que las y los servidores públicos de la Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada, expresaron fueron 7 en total, de los cuales 3 se refieren directamente a los Factores que componen esta encuesta. Todos estos comentarios se tomaron en cuenta para la elaboración de las Prácticas de Transformación comprometidas para el año de 2018.



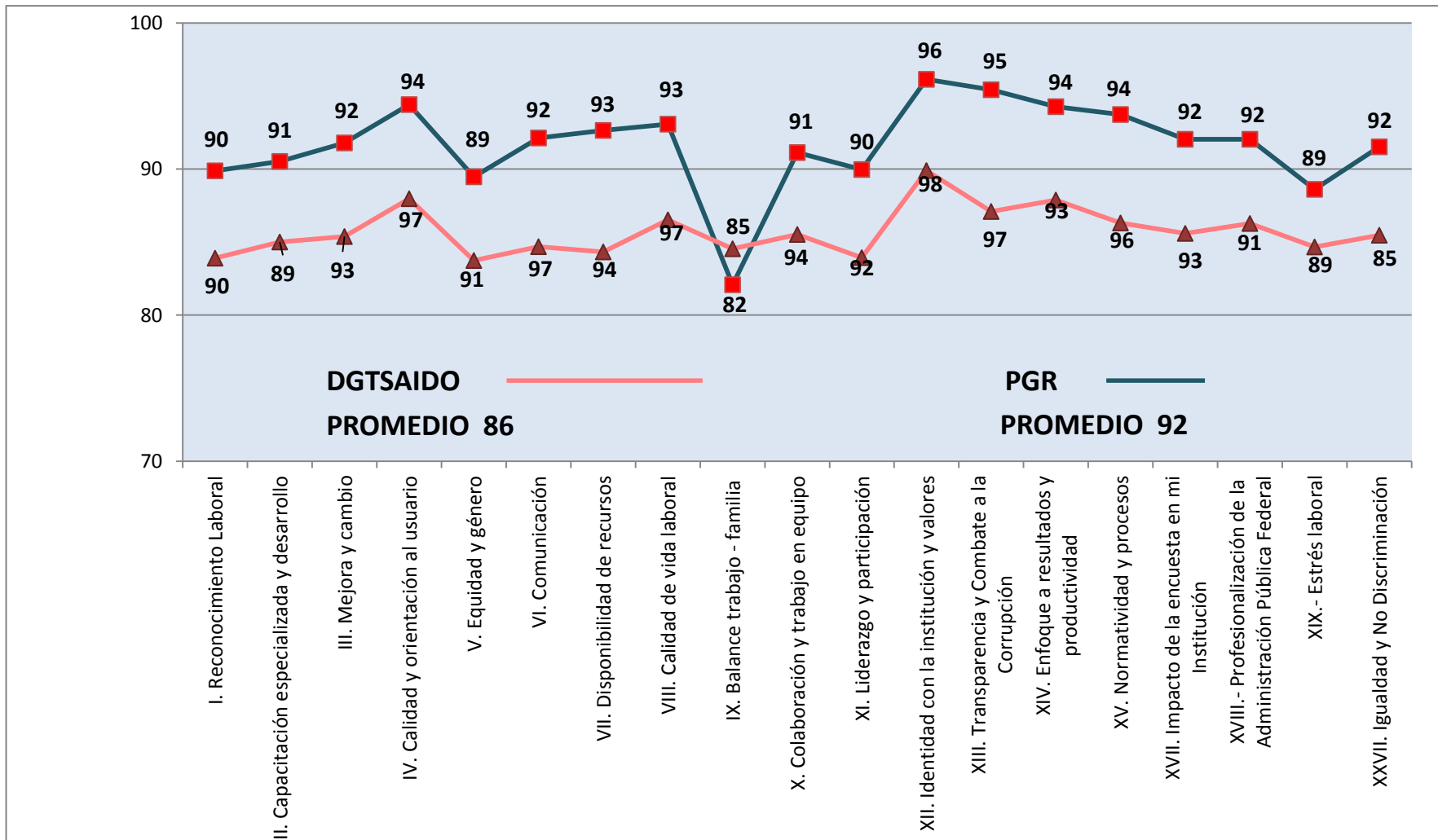
Por otro lado, de 7 comentarios y sugerencias pronunciadas por las y los servidores públicos participantes en la encuesta, el 25% externaron que la jornada laboral extensa aunado a las grandes trayectorias recorridas entre su hogar y el trabajo, les dificulta convivir con su familia, por otro lado el 50% felicitan tanto al Titular de esta Subprocuraduría como del área de su adscripción, manifestando que se encuentran satisfechos de pertenecer a esta institución, así como de los cambios que han acontecido en esta Dirección General.

3. Análisis Comparativo

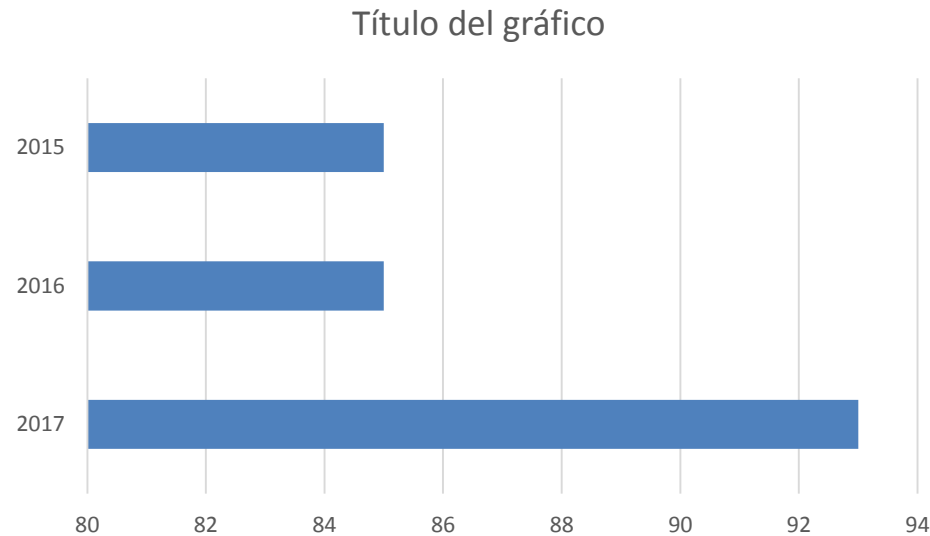
3.1. Comparación de resultados entre instituciones y entre áreas

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018

Comparativo DG TSAIDO-PGR / 2017



Resultados ECCO DG TSAIDO Comparativo Histórico



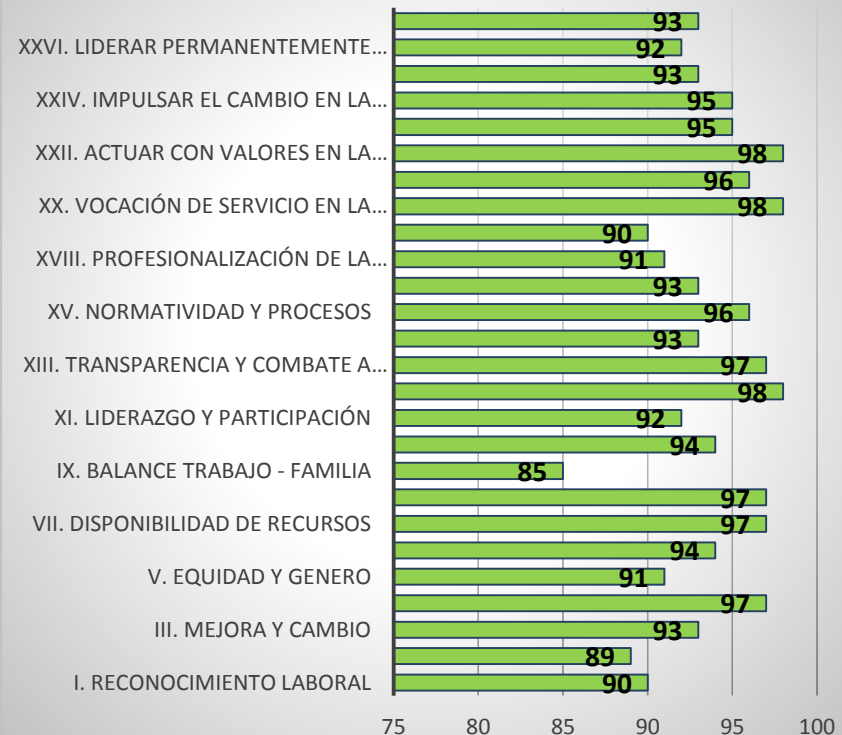
Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, a través del tiempo.

3.2. Resultados DG TSAIDO 2015 Vs. 2017

DG TSAIDO 2015



DG TSAIDO 2017



Estas gráficas muestran en comparación, la calificación de la Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal, 2015 y 2017, con un incremento importante en la puntuación de todos los factores, destacando al Factor IX Balance Trabajo y Familia con 9 puntos arriba para 2017.

3.3. Efectividad del PTCCO 2016

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

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

$$\frac{13 \text{ Acciones cumplidas}}{17 \text{ Acciones Programadas}} \times 100 = \underline{77\%} \text{ de efectividad}$$

Factor 63. Transparencia

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

Factor 46. Inclusiva

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

Factor 50 Profesional

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

Factor 42. Equilibrada

5 cumplidas X 100 = **100 %** de efectividad
6 programadas

Factor 47. Motivada

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

Factor 52. Liderazgo integral

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

- 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 DGTSAIDO, 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 85 puntos o menores.

98 ≥; 87 ≤

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

419	DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	--

FACTOR

I.- Reconocimiento Laboral 1. En mi área se reconoce el logro de resultados. 2.-En mi área operan mecanismos de reconocimiento al personal con igual y discriminación

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Motivar al personal de la DG TSAIDO, para que contribuya a alcanzar los objetivos establecidos en la DG TSAIDO.

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 reconocimientos en la sesión del grupo de trabajo para reconocer a los/las servidores/as públicos/as que integran esta Dirección General por el logro de resultados individuales o en equipo con igualdad y no discriminación.	Titular DG TSAIDO CGSA	OFICIO	mensual	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2	Difundir a las servidoras y los servidores públicos que integran esta Dirección General, el logro de los resultados obtenidos en la Encuesta de Satisfacción de las Usuarías y Usuarios, utilizando el lenguaje incluyente.	Titular DG TSAIDO Director General Adjunto (sólo en suplencia del Titular) Enlace Administrativo	correo electrónico	mensual	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															

CONTRALMIRANTE SACRAMENTO MORALES VAZQUEZ
 DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO
 A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2018



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

INSTITUCIÓN

419	DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	--

FACTOR

<p>II. Capacitación Especializada y Desarrollo</p> <p>5. La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.</p> <p>6. En mi institución el programa de capacitación esta alineado a mis funciones.</p> <p>7.- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Mejorar el desempeño de las y los servidores públicos de la DG TSAIDO.
--

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	Invitar al personal de la Dirección para que participe en los talleres y cursos que programa la institución.	Titular DG TSAIDO Director General Adjunto (sólo en suplencia del Titular) Enlace Administrativo	Correo Institucional Carteles	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
2	Solicitar capacitación integral sobre temas de interes para los y las servidores públicos de la DG TSAIDO, a fin de facilitar el desarrollo de las actividades.	Titular DG TSAIDO Director General Adjunto (sólo en suplencia del Titular)	Correo Institucional Carteles	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												
3	Sensibilizar a los mandos, para que proporciones las facilidades necesarias para que el personal a su cargo participe en la capacitación que progama la SEIDO.	Titular DG TSAIDO Director General Adjunto (sólo en suplencia del Titular)	Correo Institucional Carteles	Permanente	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												

Arred.

CONTRALMIRANTE SACRAMENTO MORALES VAZQUEZ
 DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO
 A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

84 / *[Firma]*
 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

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

419	DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	--

FACTOR

III.- Mejora y Cambio 10. En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

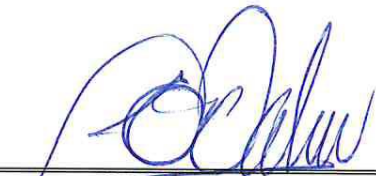
Informar al personal sobre los mecanismos que la institución propone para mejorar, en cuanto al ambiente laboral, instalaciones y desempeño.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018															
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC						
1	Motivar al personal de la Dirección para que haga uso del Buzon Institucional y participe en las Encuestas que promueve la SEIDO.	Titular DG TSAIDO Director General Adjunto (sólo en suplencia del Titular) Enlace Administrativo	Correo Institucional	Bimestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O																		



CONTRALMIRANTE SACRAMENTO MORALES VAZQUEZ
 DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO
 A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

27



LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

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

419	DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	--

FACTOR

V. Equidad y Género 21. En mi área se dan las oportunidad de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Concienciar a las y los servidores públicos sobre la cultura de la equidad de género y la no discriminación entre el 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	Difundir a los y las servidores públicos de la Dirección las acciones que se llevan a cabo en materia de igualdad y no discriminación.	Titular DG TSAIDO Director General Adjunto (solo en suplencia del Titular) Enlace Administrativo DGRHO/DGTIC/UIG	Correo Institucional Carteles	Semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P												
					O			R												

[Firma]
 CONTRALMIRANTE SACRAMENTO MORALES VAZQUEZ
 DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO
 A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

[Firma]
 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

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

419	DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA
------------	---

FACTOR

IX.- Balance Trabajo - Familia 37. En mi área se respeta el horario de trabajo. 34. Mi institución me informa sobre la prestación de guarderías. 33. Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia.
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer el equilibrio entre el trabajo y la familia de las y los servidores públicos de la DG TSAIDO

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 deportivos que organiza la SEIDO, a fin de mejorar la convivencia familiar.	Titular DG TSAIDO Director General Adjunto (solo en suplencia del Titular) Enlace Administrativo	Oficio Correo Electrónico	Mensual	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
2	Promover e invitar al personal de la Dirección, para que disfruten con su familia de los eventos culturales, deportivos, y de espectáculos, que la PGR organiza.	Titular DG TSAIDO Director General Adjunto (solo en suplencia del Titular) Enlace Administrativo	Oficio Correo Electrónico	Mensual	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															
3	Informar a las y los servidores públicos de la DG TSAIDO, sobre el servicio que proporcionan las Estancias para el Bienestar y Desarrollo Infantil del ISSSTE.	Titular DG TSAIDO Director General Adjunto (solo en suplencia del Titular) Enlace Administrativo	Oficio Correo Electrónico	Semestral	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															



CONTRALMIRANTE SACRAMENTO MORALES VAZQUEZ
 DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO
 A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA



LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

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

419	DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA
-----	--

FACTOR

XI. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO

LLEVAR A CABO ESTRATEGIAS, EN LAS QUE LAS (LOS) SERVIDORAS (ES) PUBLICAS (OS) ADSCRITAS A LA DGSAIDO, PARTICIPEN EN EL LOGRO DE OBJETIVOS, CONSIDERANDO SUS PROPUESTAS Y LA EJECUCIÓN DE LA MISMAS
--

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	MANTENER INFORMADO AL PERSONAL DE LAS NUEVAS DISPOSICIONES QUE EMITE LA SEIDO, A FIN DE QUE PROPONGAN ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS MISMAS.	TITULAR DE LA DGSAIDO	OFICIO, CORREO ELECTRÓNICO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P													
					O			R													
2	COORDINAR REUNIONES DE TRABAJO, CON LOS ENCARGADOS DE LAS AREAS QUE INTEGRAN LA DGSAIDO, CON EL FIN DE EXPONER LAS INQUIETUDES DEL PERSONAL A SU CARGO	TITULAR DE LA DGSAIDO	OFICIO, CORREO ELECTRÓNICO	BIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
					O			P													
3	ESCUCHAR Y ATENDER LAS NECESIDADES LABORALES Y PERSONALES DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS A LA DGSAIDO	TITULAR DE LA DGSAIDO	OFICINA DEL TITULAR DE LA DGSAIDO	PERMANENTE	E	X	TODO EL PERSONAL	P	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
					O			R													

[Firma]
 CONTRALMIRANTE SACRAMENTO MORALES VAZQUEZ
 DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO
 A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

Ps

[Firma]
 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

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

419 DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA


FACTOR

XVII. Impacto de la encuesta en mi Institución

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir los resultados obtenidos en la ECCO 2017, así como el PTCCO 2018.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	2018														
					E	X		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	Difundir los resultados de la ECCO 2017 y las PTCCO 2018 a las y los servidores públicos de la DG TSAIDO.	Titular DG TSAIDO Director General Adjunto (solo por ausencia del Titular) Enlace Administrativo	Carteles Correo Institucional	Anual	E	X	TODO EL PERSONAL	P														
					O			R														


 CONTRALMIRANTE SACRAMENTO MORALES VAZQUEZ
 DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO
 A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA


 LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

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

419	DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN 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

Contar con personal capacitado que contribuyan a el logro de los objetivos establecidos en la DGSAIDO.
--

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 al área de recursos humanos la contratación de personal que cubra el perfil de las áreas que integran a la DGSAIDO	DGSAIDO/CGSA/DRH	Oficio	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	P															
					O			R															

[Firma]

CONTRALMIRANTE SACRAMENTO MORALES VAZQUEZ
 DIRECTOR GENERAL DE TECNOLOGÍA, SEGURIDAD Y APOYO
 A LA INVESTIGACIÓN EN DELINCUENCIA ORGANIZADA

[Firma]

LIC. ENRIQUE VALENCIA LIRA
 COORDINADOR GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO

27