



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**Dirección General de
Constitucionalidad
(DGC)**



• **PTCCO DGC 2019**

CRITERIO

	Pág
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	9
2. Análisis Cualitativo	50
3. Análisis Comparativo	53
3.1 Comparativo DGALEYN vs PGR 2018	54
3.2 Resultados DGALEYN 2016 vs 2018	57
3.3 Efectividad del PTCCO 2017 – 2018	60
4. Definición de Objetivos Estratégicos	63
5. Definición de Prácticas de Transformación	64
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	70



PTCCO DGC 2019

Introducción

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a la Administración Pública como una herramienta de desarrollo organizacional, la cual tiene como objeto orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitar a las y los servidores públicos trabajar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía.

La ECCO 2018 registró 40 servidoras y servidores públicos encuestados, de la Dirección General de Constitucionalidad.

Es conveniente recordar que desde 2016, la SFP aplica dos tipos de encuestas:

Tipo "A" conformada por factores básicos y fractales relacionados con clima y cultura organizacional, competencias, igualdad y no discriminación y propios de cada institución.

Tipo "B", se aplica por primera vez en 2016, a fin de transformar a un modelo centrado en la y el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio. Está organizada por factores básicos y compuestos, relacionados con los valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal.



PTCCO DGC 2019

En 2018, la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplicó la encuesta **Tipo "B"** fortalece su modelo centrado en el servidor público para que se fortalezca su imagen y que los ciudadanos perciban a las instituciones públicas como organizaciones modernas, orientadas a resultados y enfocadas a una cultura de servicio.

Este tipo de encuesta contempla **10 factores básicos** con un total de 80 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la Institución.

Qué tanto es:

- 38.-Adaptable al entorno
- 39.-Adaptable al ciudadano
- 40.-Colaborativa
- 41.-Eficiente
- 42.-Equilibrada
- 46.-Inclusiva
- 47.-Motivada
- 48.-Organizada
- 49.-Íntegra
- 50.-Profesional



PTCCO DGC 2019

De los factores básicos surgen **factores compuestos**, que se integran de la combinación de distintos reactivos de los factores básicos:

Por un lado un factor que identifica **el Liderazgo integral** (Factor 52), ya que es un factor fundamental que modela la cultura de las instituciones (19 reactivos).

Por otro lado, factores relacionados con los **valores del Código de Ética de la Administración Pública Federal (APF)**, del cual se generan índices para saber la percepción de cómo se viven los valores en cada institución (11 factores de acuerdo a los Valores del Código de Ética de la APF, 36 reactivos):

- 53.-Cooperación
- 54.-Entorno Cultural y Ecológico
- 55.-Equidad de género
- 56.-Igualdad y no discriminación
- 57.-Integridad
- 58.-Interés Público



PTCCO DGC 2019

Por lo anterior, el análisis de resultados se comparará con los de la ECCO 2016 por ser el mismo tipo de encuesta.

40 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Constitucionalidad, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 50, es decir el **84%**, 1 punto porcentual menos con respecto a 2016 **85%**.

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

La calificación promedio de la Dirección General de Constitucionalidad en la encuesta en el 2018 fue de **84** en comparación con el **87** de promedio global de la Procuraduría General de la República.



PTCCO DGC 2019

DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

La calificación promedio de la Dirección General de Constitucionalidad en la encuesta realizada durante el 2018 fue de **84** puntos contra los **85** puntos de 2016, por lo que derivado del análisis realizado se identificaron áreas de oportunidad, las cuales es conveniente atender para mejorar el clima y cultura organizacional.

92 ≥; 73 ≤

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



92-96 (excelente)



74-91 (suficiente)



58-73 (insatisfactorio)



PTCCO DGC 2019

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 58 y 73 puntos presentan una ventana de oportunidad, por lo que se proponen prácticas de transformación para mejorar su percepción.

Por lo anterior, y de acuerdo a los 6 criterios (10 puntos para su evaluación) que se establecen 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 6 de abril de 2017", la DGC presenta el siguiente plan de:

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional para el año de 2019



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y
Organización

PTCCO DGC 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

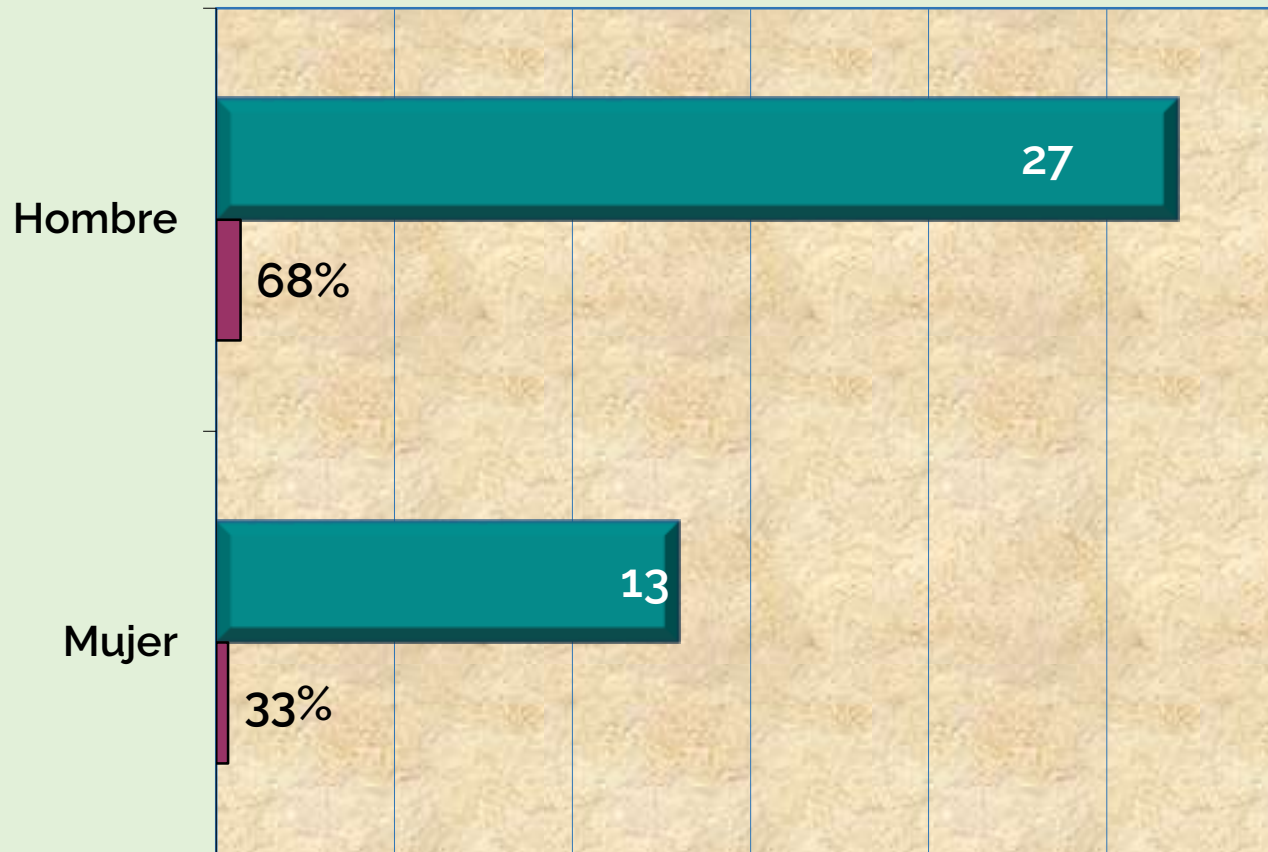
PTCCO DGC 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DGC 2019

¿El encuestado es? / 2018

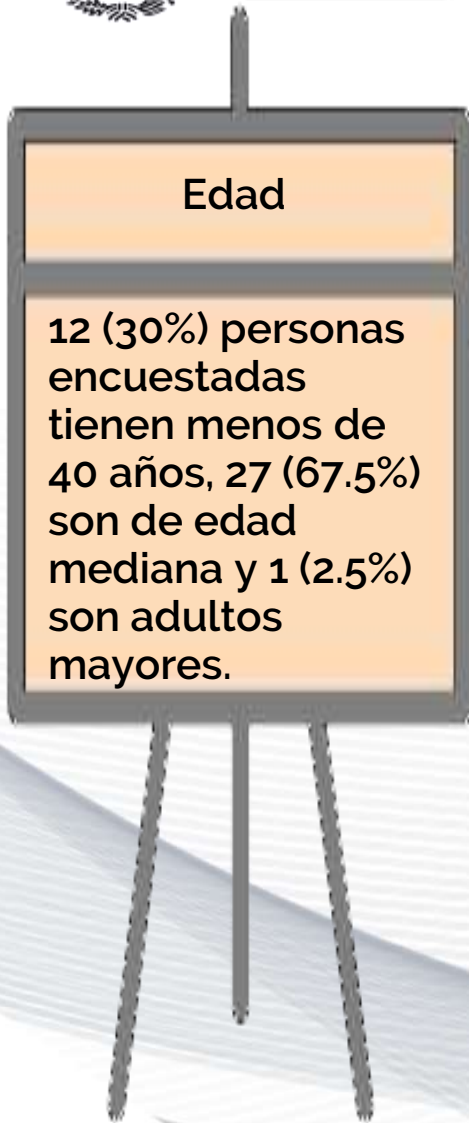


Sexo

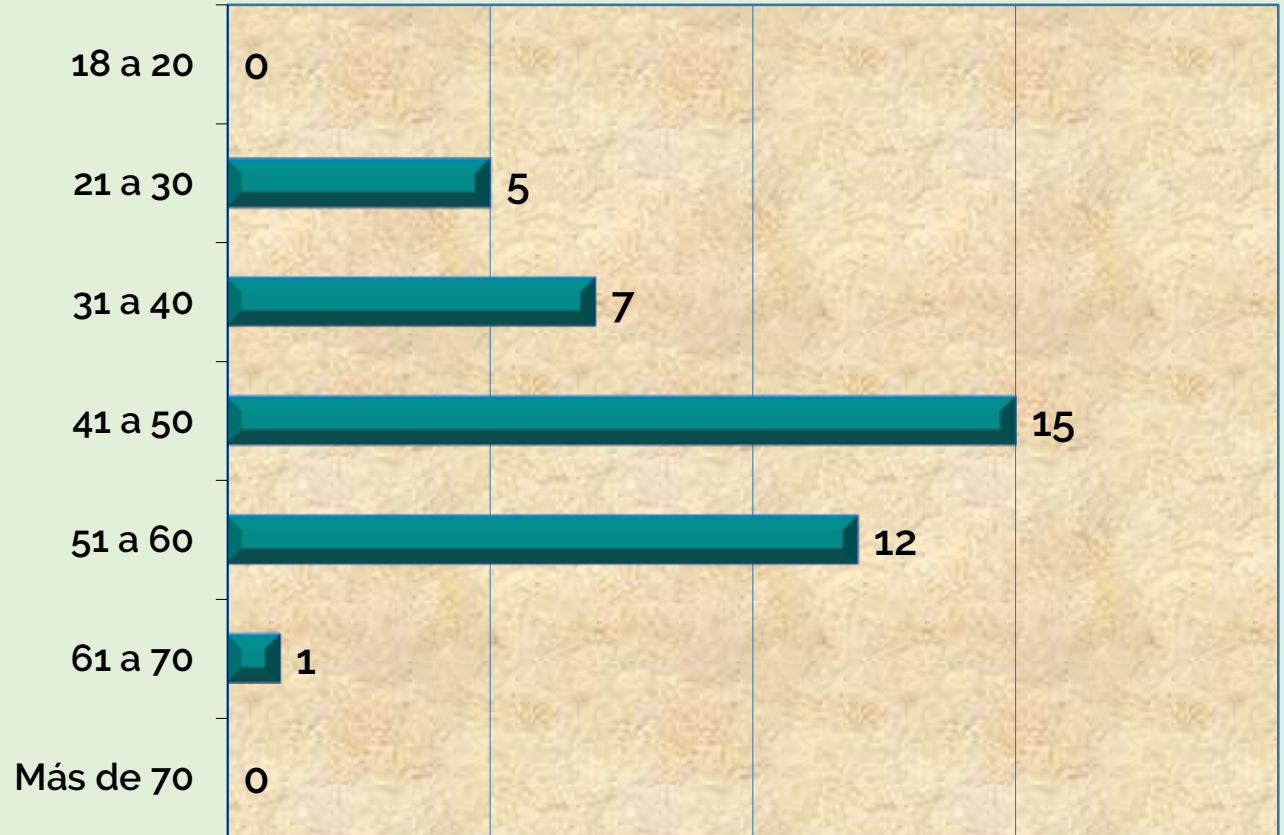
La participación de los hombres fue superior por 35 puntos porcentuales a la de las mujeres.



PTCCO DGC 2019



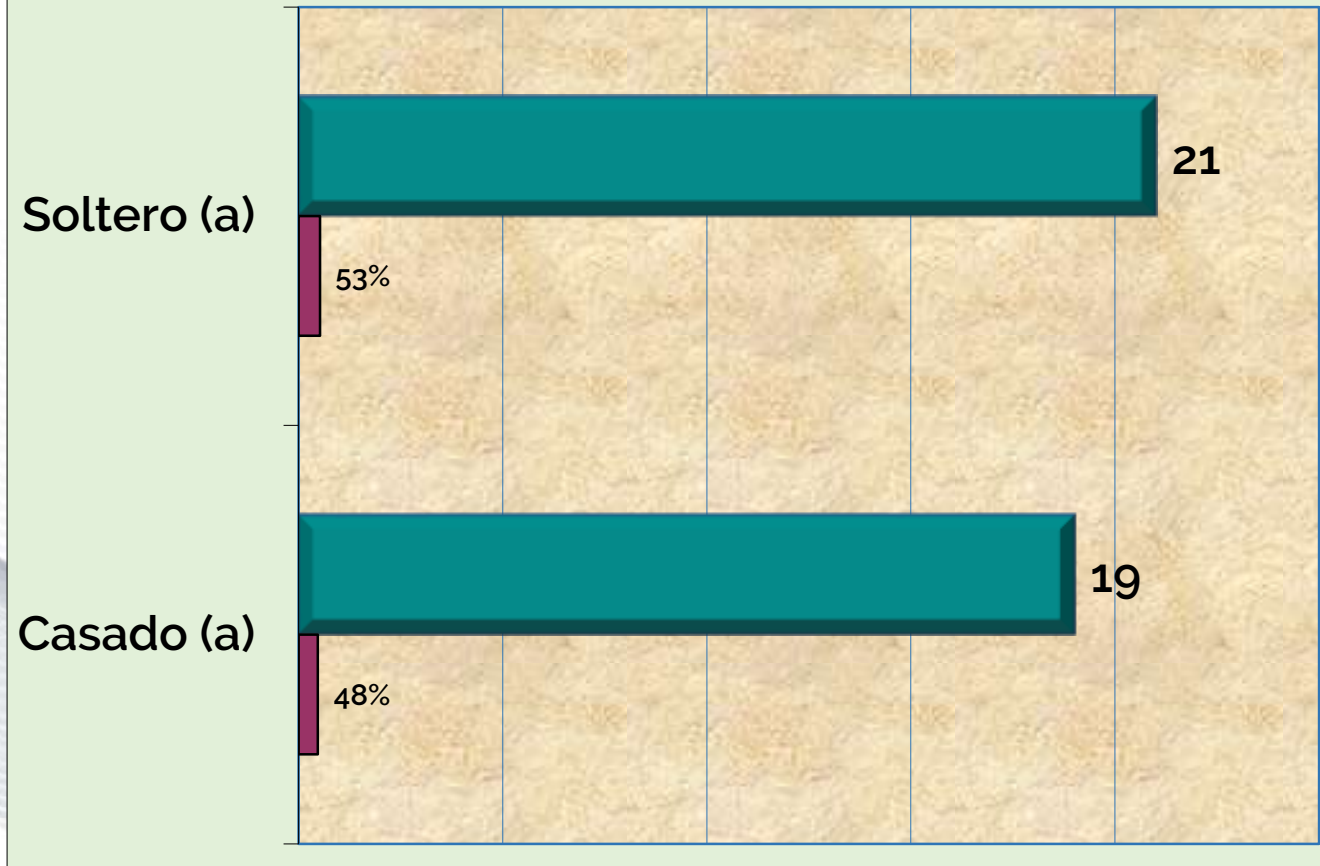
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DGC 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



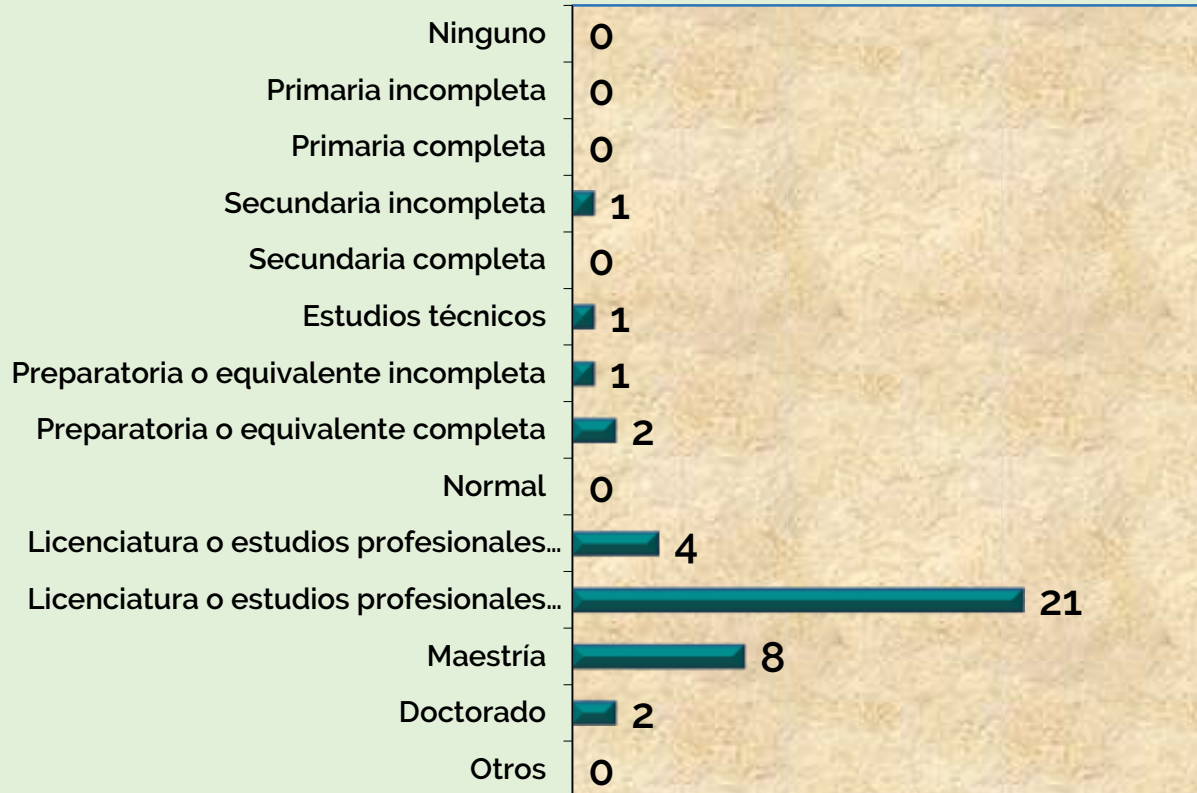
Estado Civil

La participación de los solteros fue *ligeramente* superior en 5 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO DGC 2019

7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted? / 2018



Nivel de Estudios

El 52.5% de los Encuestados tienen licenciatura completa, el 10% ostenta estudios superiores, mientras que el 12.5% de personas tienen estudios de nivel medio superior o menos.



PTCCO DGC 2019

Nivel de Puesto

El 15% de personas que participaron en la ECCO se compone de personal operativo, mientras el 17.5% son enlaces.

11.- ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña usted actualmente? / 2018





PTCCO DGC 2019

13.- ¿Ocupa usted un puesto de algún servicio civil, profesional o público de carrera? / 2018



Servicio de Carrera

El 5% de participantes de la ECCO, ocupan algún puesto relacionado al servicio profesional de carrera.



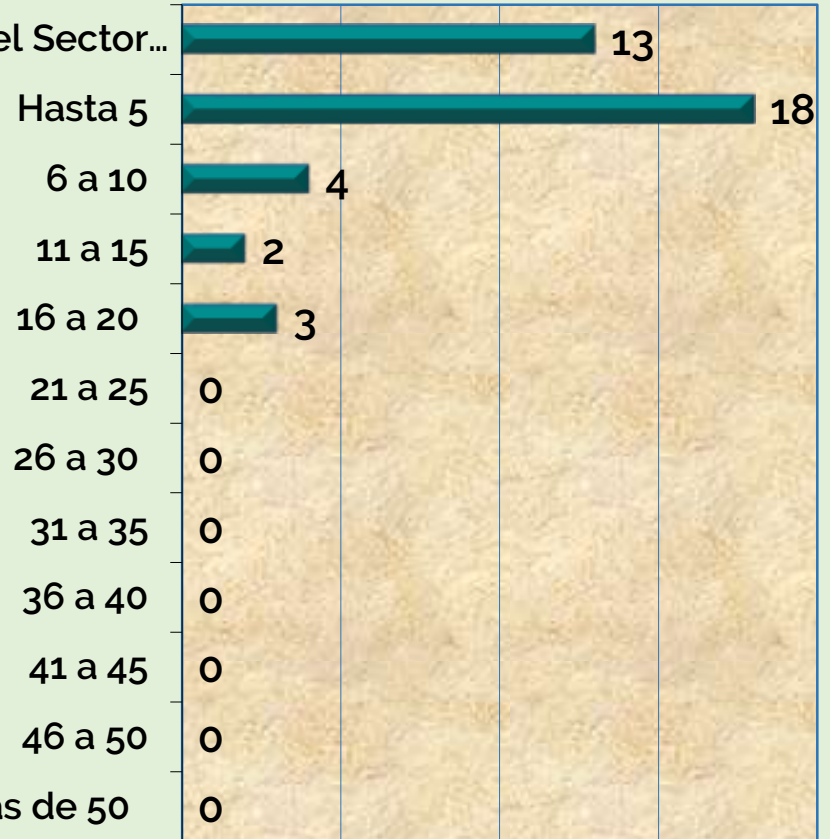
PTCCO DGC 2019

Años en el Sector Privado

67.5% del personal participante en la ECCO tiene experiencia en el Sector Privado.

10.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Privado? / 2018

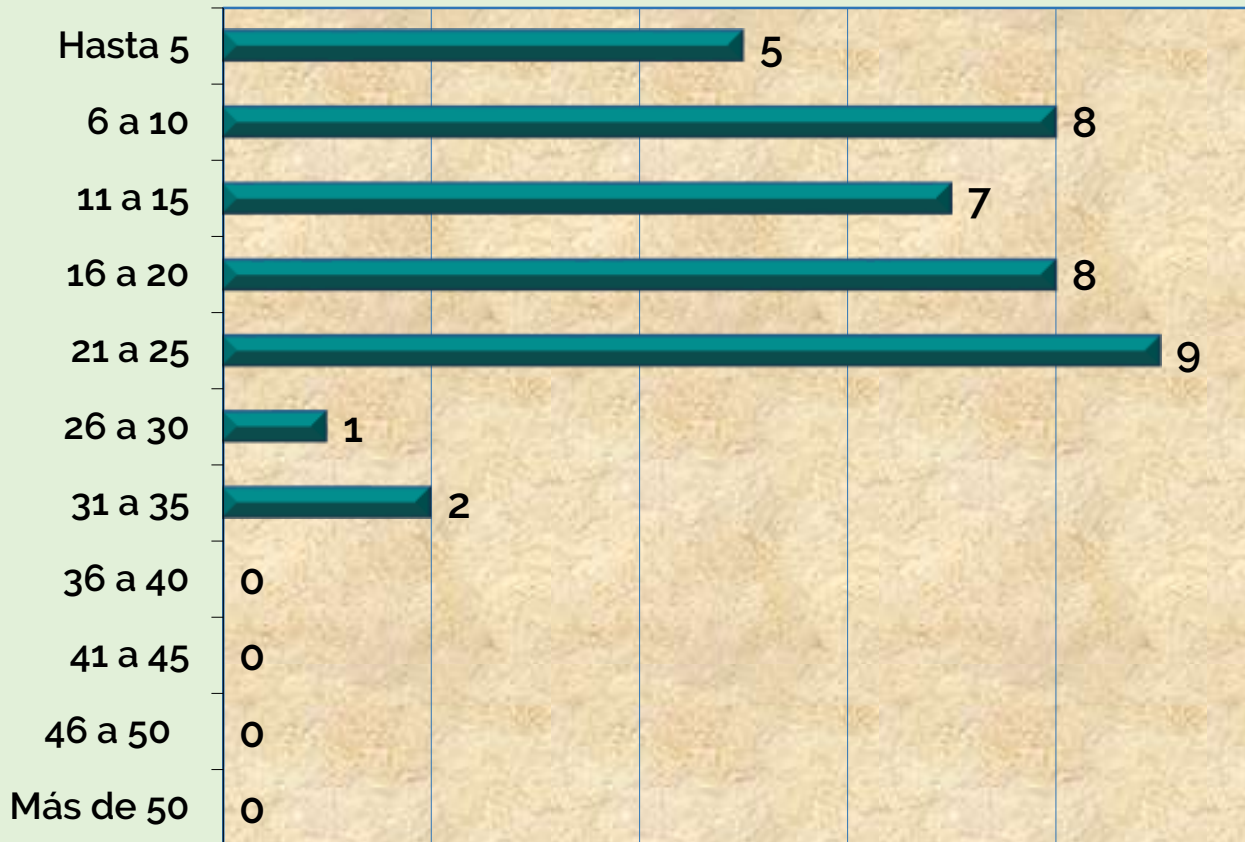
Nunca he trabajado en el Sector...





PTCCO DGC 2019

9.- En total ¿cuántos años ha trabajado en el Sector Público? / 2018



Años en el Sector
Público

La mayoría del personal encuestado (8 de cada 10), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

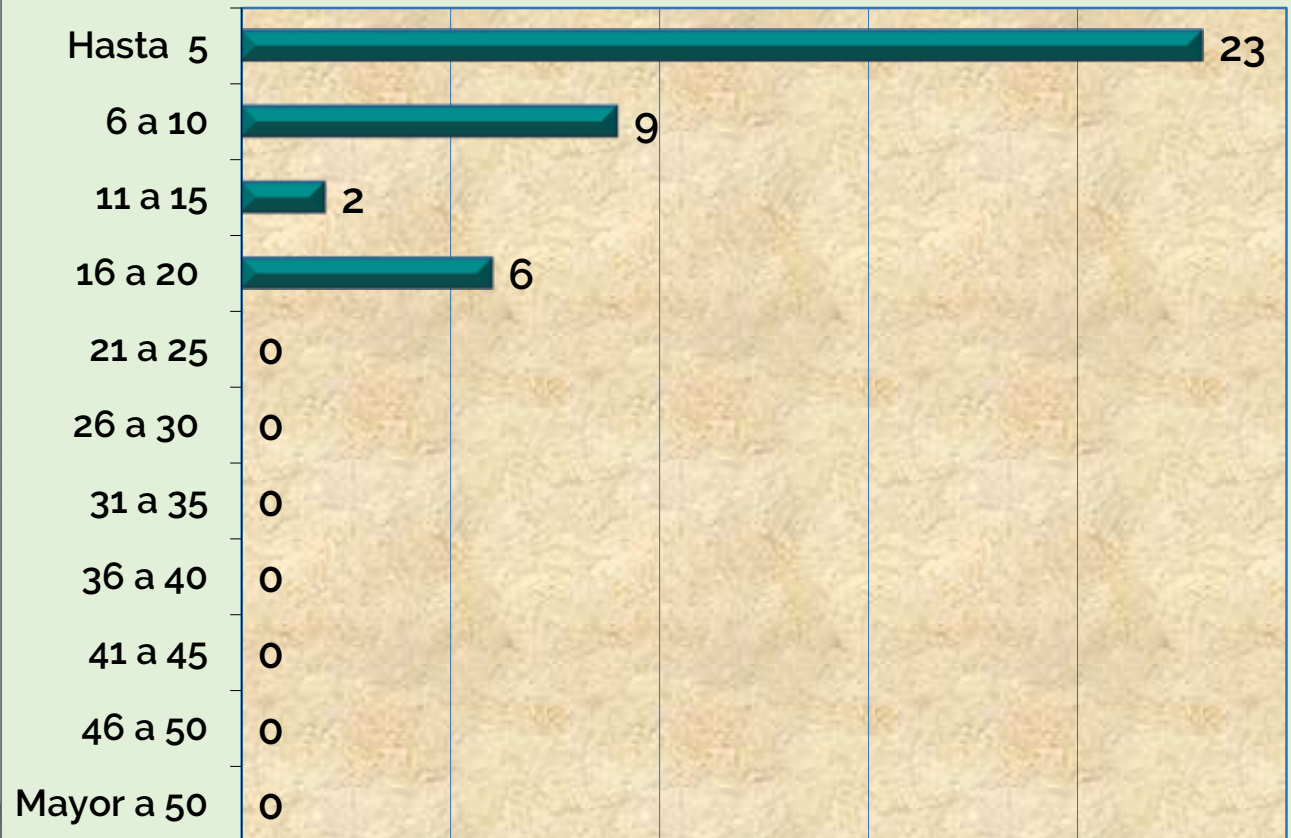


PTCCO DGC 2019

Años en el puesto actual

Cuatro de cada diez personas encuestadas está especializada en su puesto ya que tiene más de 5 años en él.

12.- ¿Cuántos años tiene usted en su puesto actual? / 2018





PTCCO DGC 2019

Estudios actuales

7 personas de cada 10, en el momento de contestar la encuesta estipularon realizar ningún tipo de estudio.

8.- ¿Qué tipo de estudios realiza usted actualmente? / 2018





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

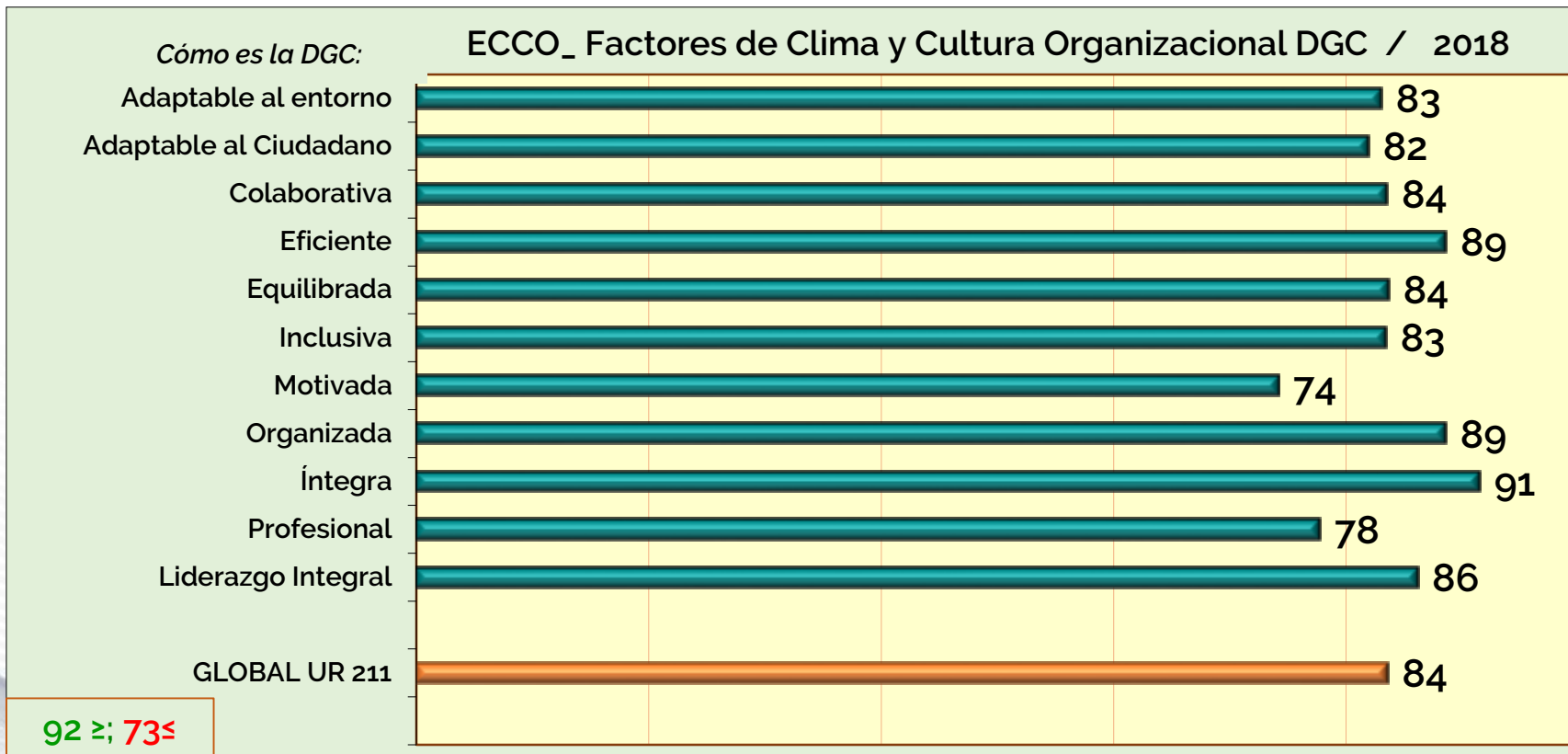
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGC 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



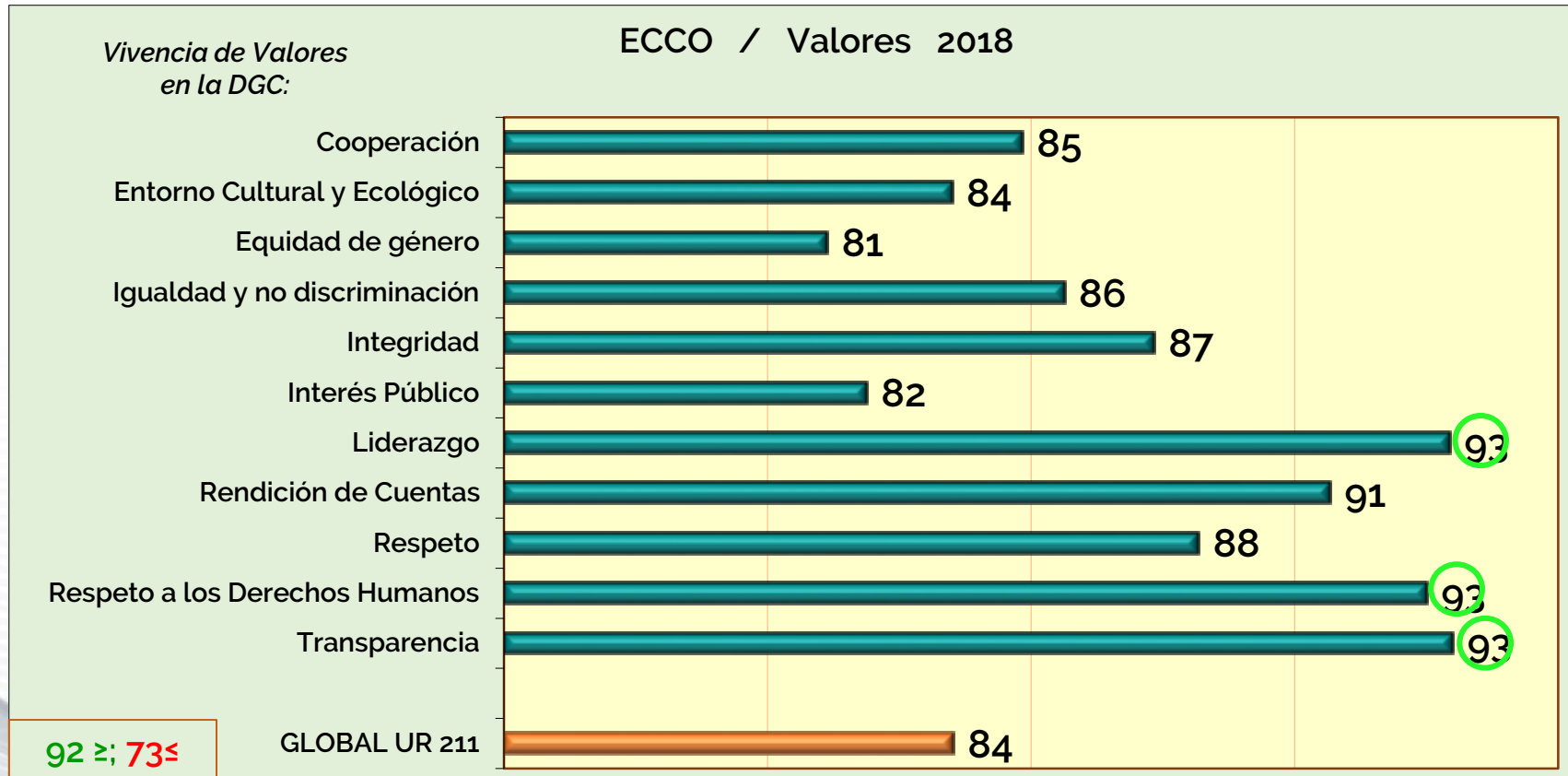
PTCCO DGC 2019



Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos adscritos a la Dirección General de Constitucionalidad, donde se puede apreciar que se podría optimizar la integración, así como la motivación y profesionalización del personal.



PTCCO DGC 2019



En los factores relacionados con el código de Ética de la PGR, se puede observar que en la DGC las y los servidores públicos conocen los valores y los viven adecuadamente, aunque se podría mejorar el Entorno de Equidad de Género y el Interés Público.



PTCCO DGC 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DGC / 2018



Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la Dirección General de Constitucionalidad, que es Integra, Eficiente, Equilibrada y cuenta con buena Rendición de cuentas.



PTCCO DGC 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA UR / 2018



Los reactivos menos calificados muestran una ventana de transformación en la que la Dirección General de Constitucionalidad podría ser mejor Motivada, Profesional y con Equidad de Género. Por otro lado, se puede observar la necesidad de incrementar la percepción de los sueldos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

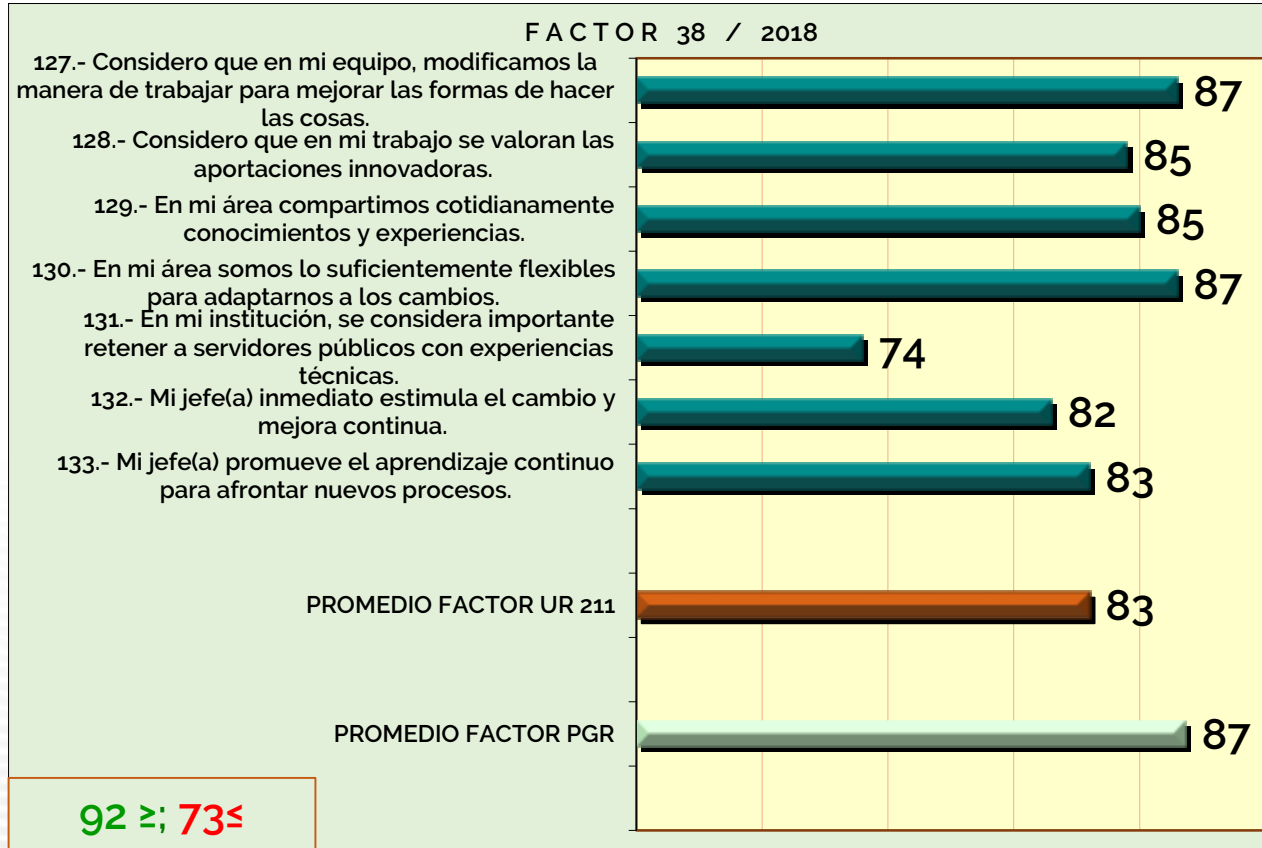
PTCCO DGC 2019

Factores básicos Índice individual



PTCCO DGC 2019

La DGC es Adaptable al entorno



La mayor parte del personal de la Dirección General de Constitucionalidad se muestra flexible y se adapta a los cambios y mejoras dentro del área de trabajo.



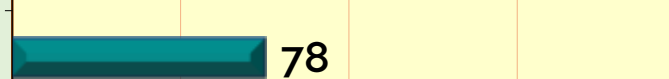
PTCCO DGC 2019

FACTOR 39 /2018

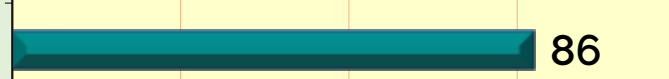
123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.



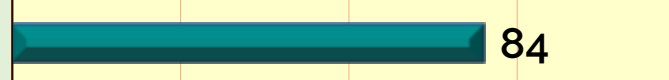
124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.



125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.



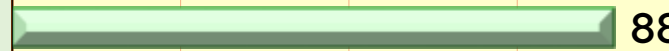
126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.



PROMEDIO FACTOR UR 211



PROMEDIO FACTOR PGR



92 ≥; 73 ≤

La DGC es Adaptable al ciudadano



La calificación más alta de éste factor se debe a que en la Dirección General de Constitucionalidad, las y los servidores públicos perciben un trato cordial y respetuoso entre las Unidades Administrativas

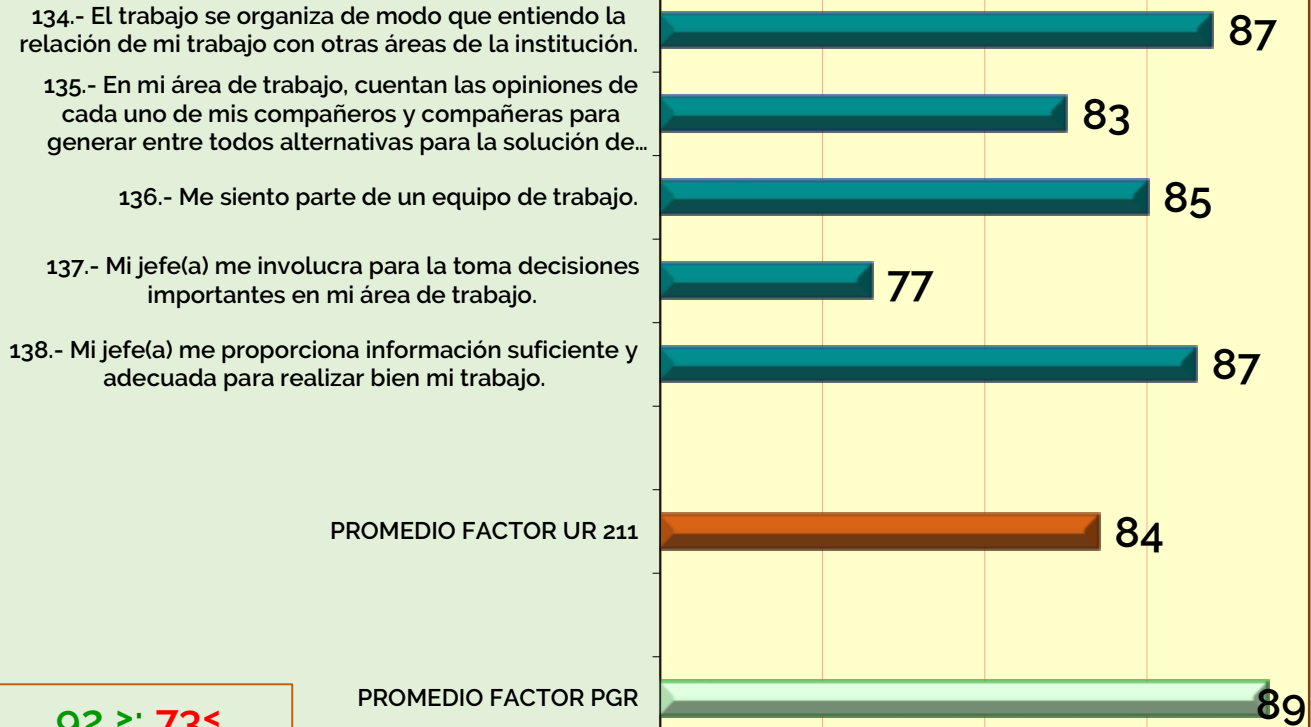


PTCCO DGC 2019

La DGC es
Colaborativa



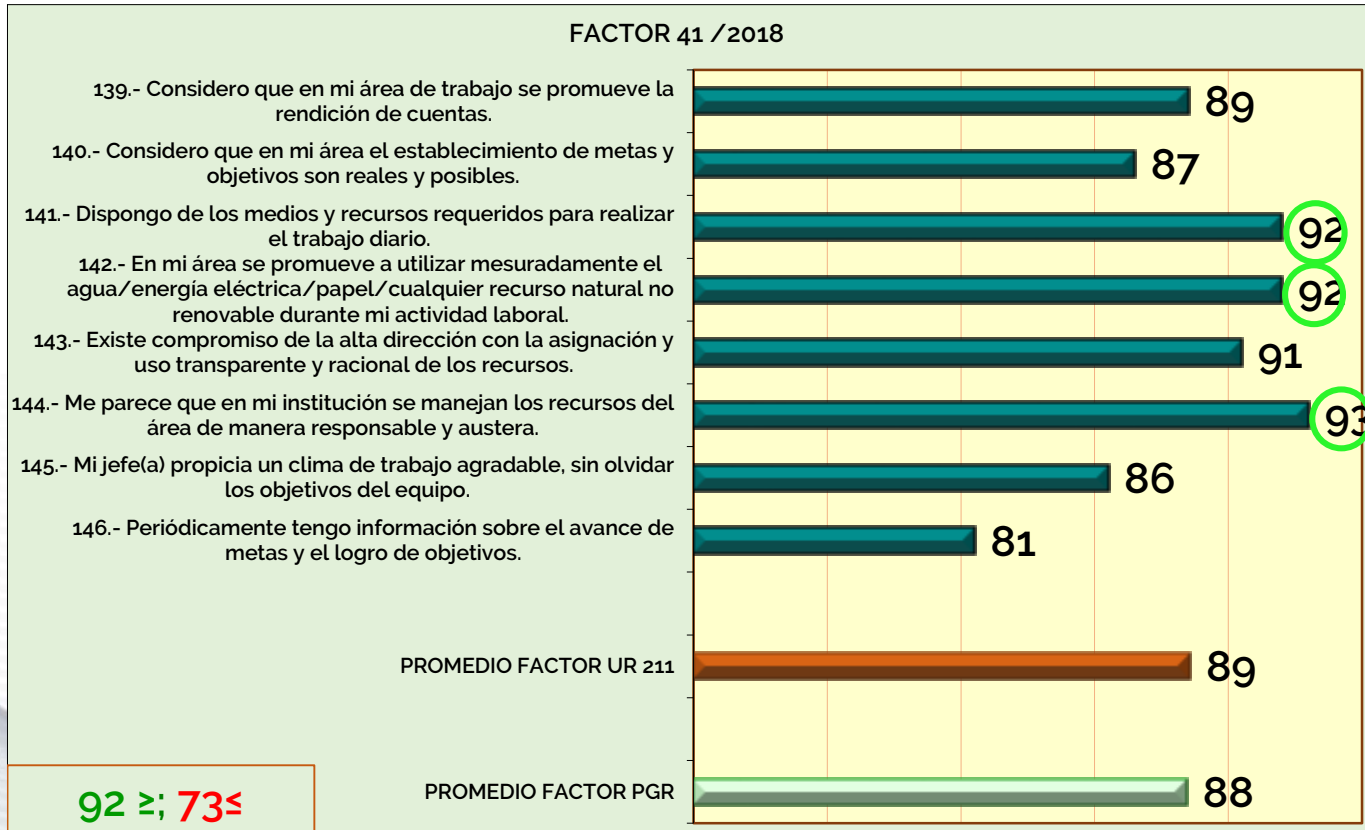
FACTOR 40 /2018



92 ≥; 73 ≤

El personal de la Dirección General de Constitucionalidad entiende la relación de trabajo con otras áreas de la Institución y consideran que sus jefes les proporcionan suficiente y adecuada información para realizar su trabajo; Sin embargo, opinan que sus jefes no los involucran en la toma de decisiones importantes en su área de trabajo.

PTCCO DGC 2019



La DGC es Eficiente



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, considera que se manejan los recursos del área de manera responsable y austera. Además, se les proporciona la información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.

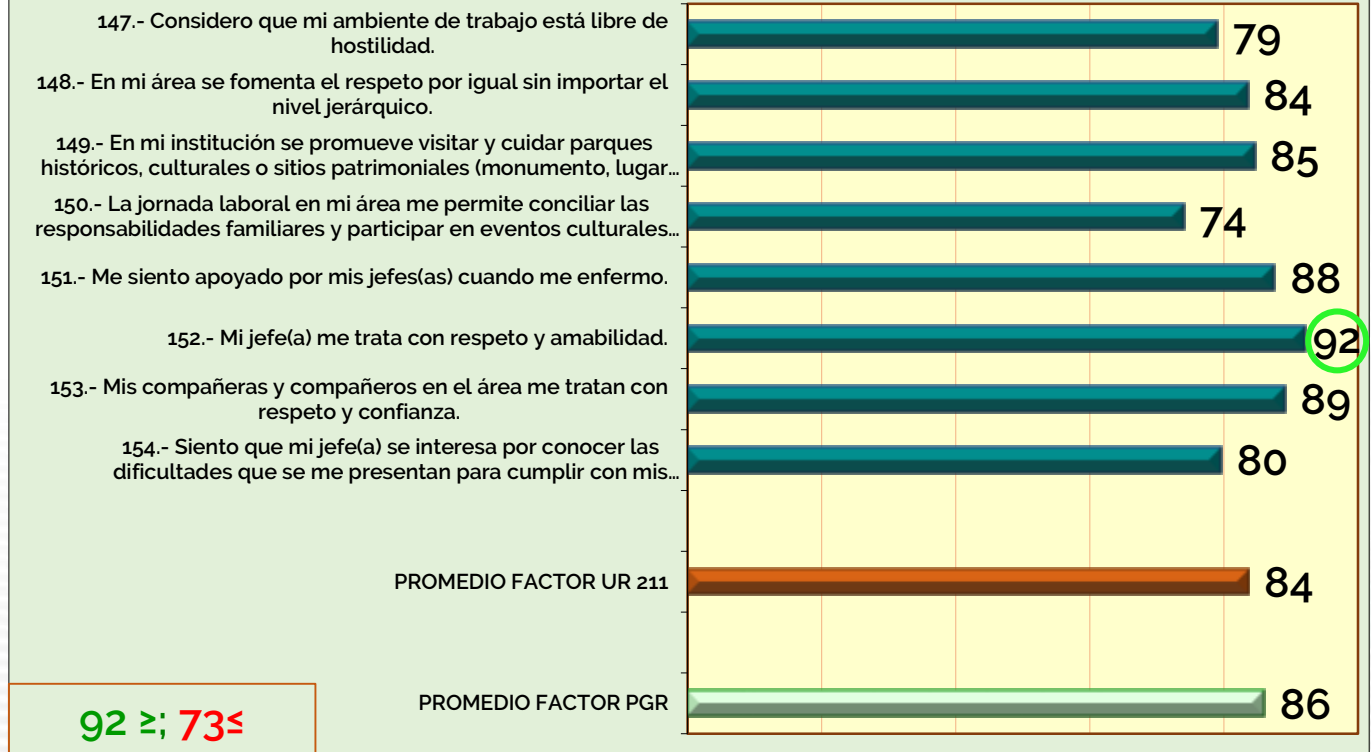


PTCCO DGC 2019

La DGC es Equilibrada



FACTOR 42 / 2018

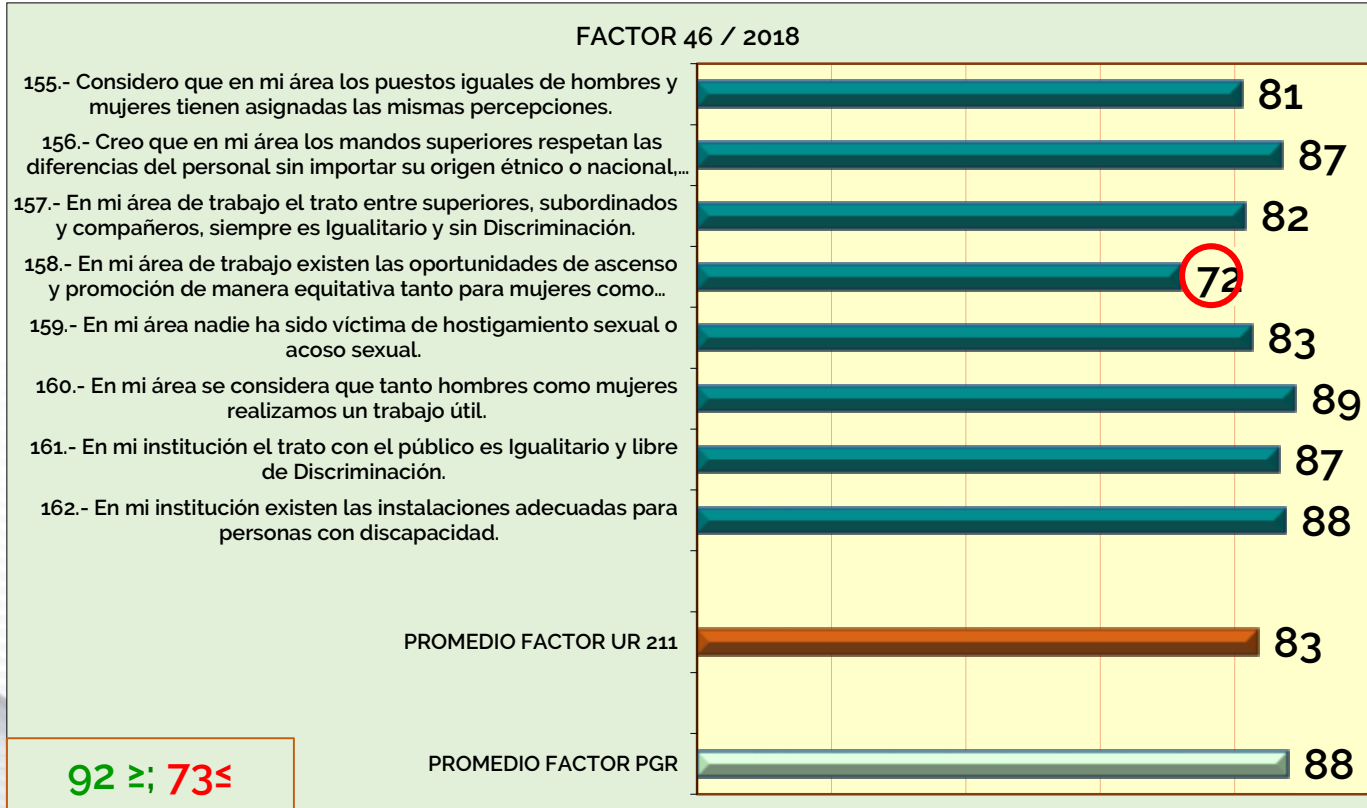


92 ≥; 73 ≤

El personal de la Dirección General de Constitucionalidad destacan que sus jefes los tratan con respeto y amabilidad, así mismo consideran que la jornada laboral les permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos, culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza).



PTCCO DGC 2019



La DGC es Inclusiva



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad considera que en área, las actividades encomendadas a las y los servidores son desempeñadas con calidad y eficiencia. En su contraparte se considera que en el área no existen oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres, como para hombres.

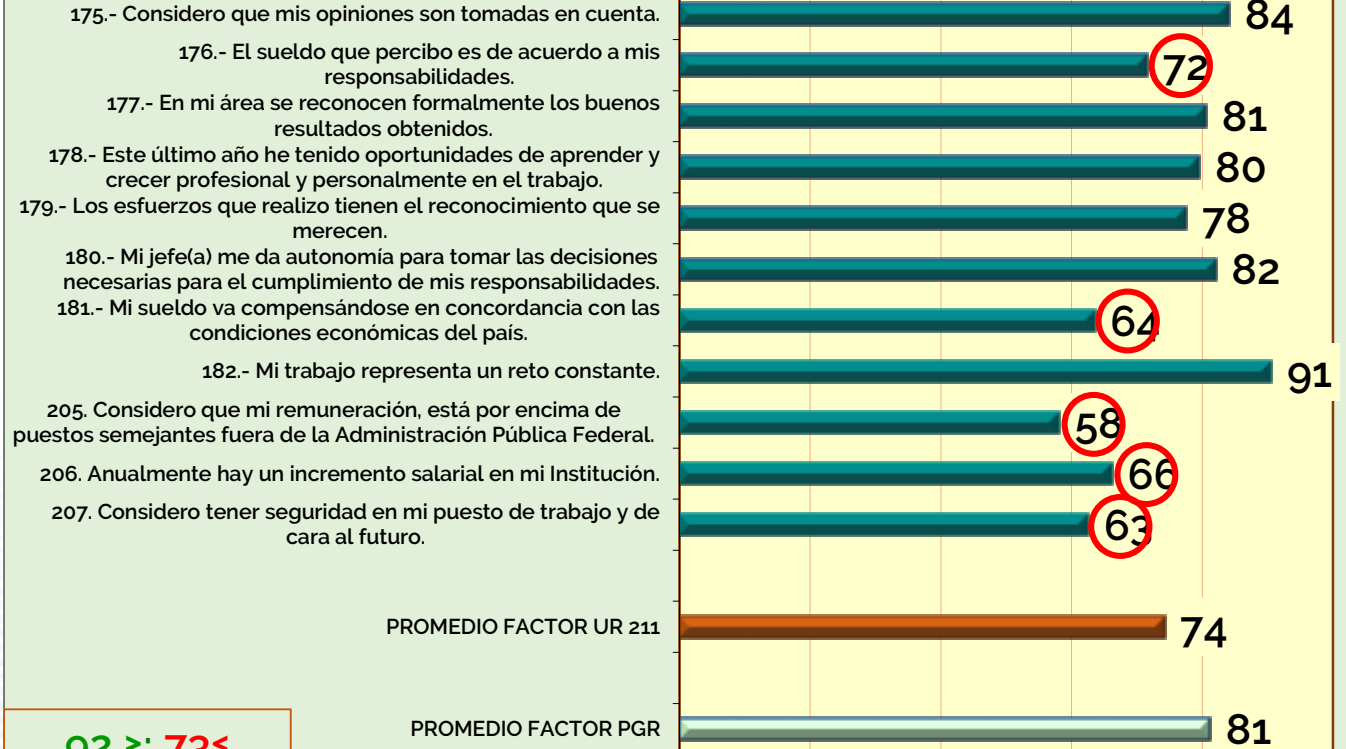


PTCCO DGC 2019

La DGC es
Motivada



FACTOR 47 / 2018



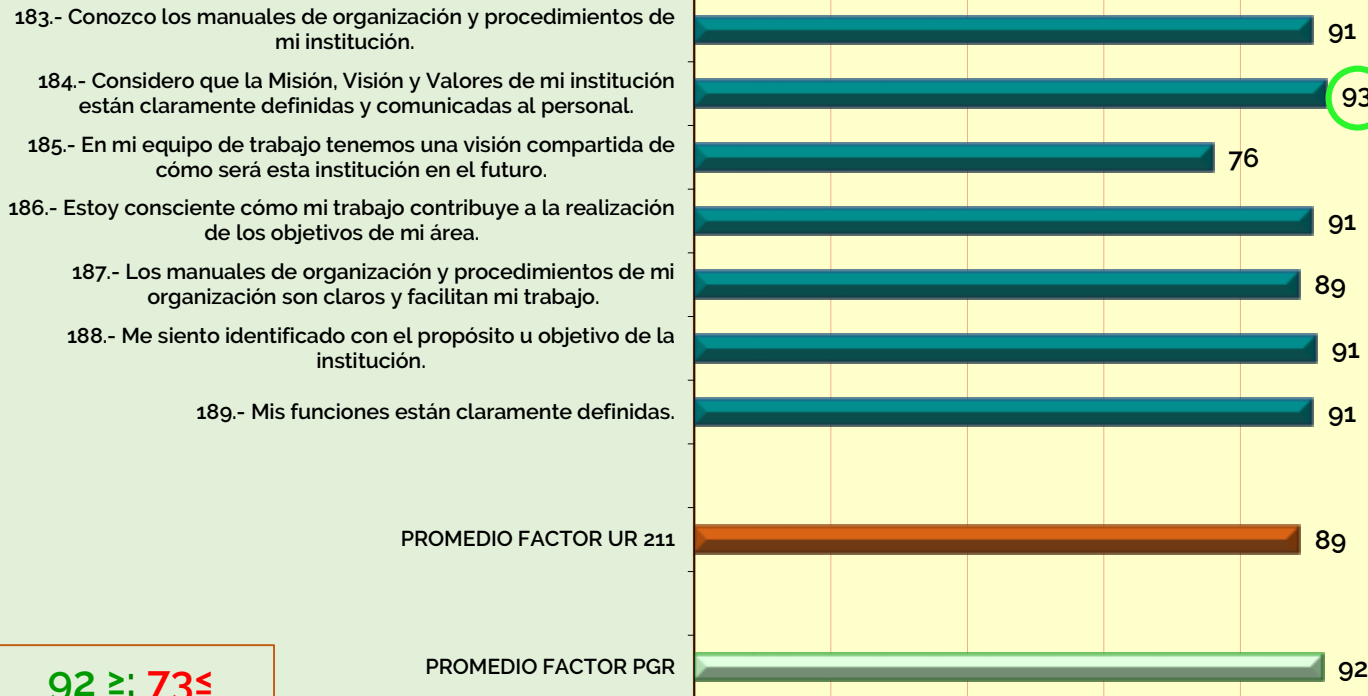
92 ≥; 73 ≤

El personal de la Dirección General de Constitucionalidad, considera que su trabajo representa un reto constante, mientras que en contraparte considera el sueldo no va compensado en concordancia con las condiciones económicas del país.



PTCCO DGC 2019

FACTOR 48 /2018



92 ≥; 73 ≤

La DGC es Organizada



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad considera que la misión, visión y valores de la Institución están claramente definidas y comunicadas, de igual manera los servidores públicos conocen los manuales de organización y procedimientos, por lo que están conscientes de como su trabajo contribuye a la realización de los objetivos del área, por lo sus funciones están claramente definidas.
En contraparte, consideran que en sus equipos de trabajo no se tiene una visión compartida de cómo será la institución en el futuro.

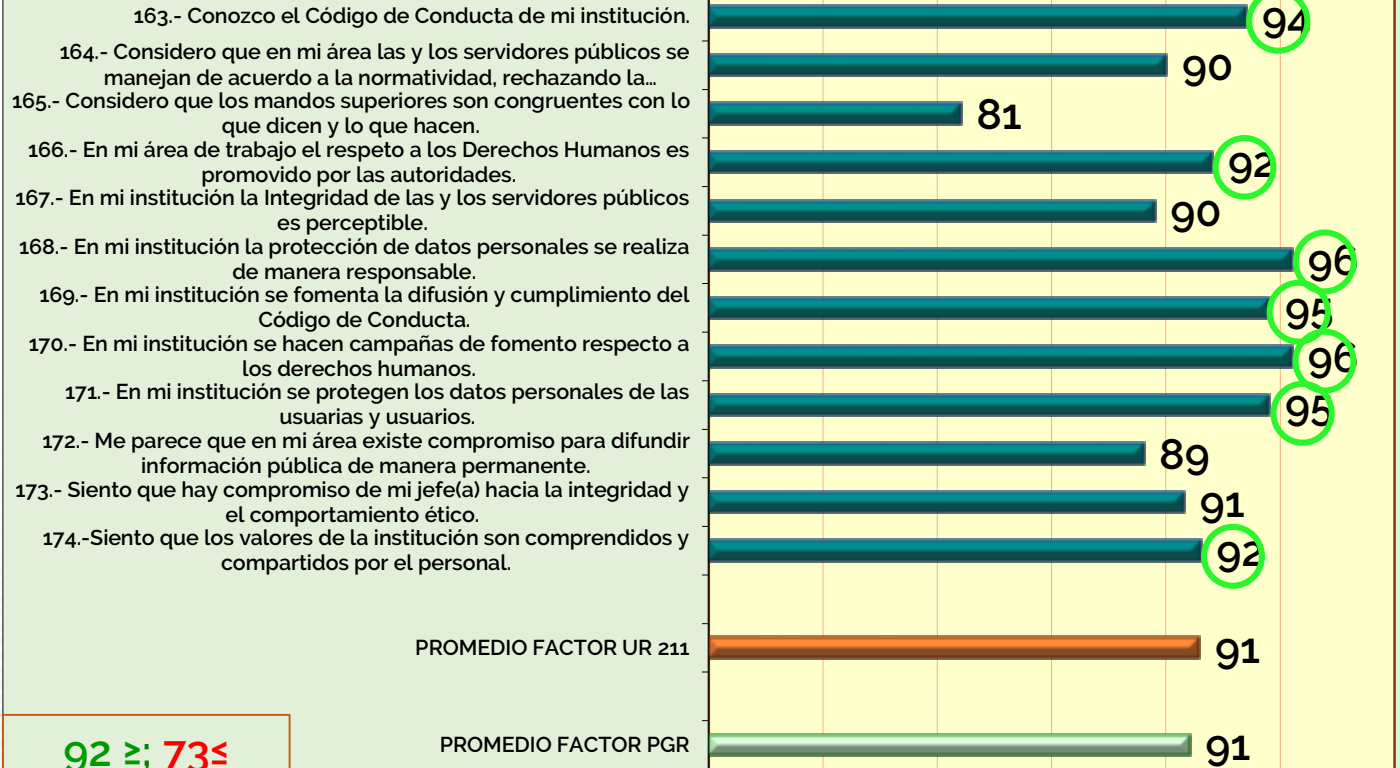


PTCCO DGC 2019

La DGC es
Íntegra



FACTOR 49 /2018



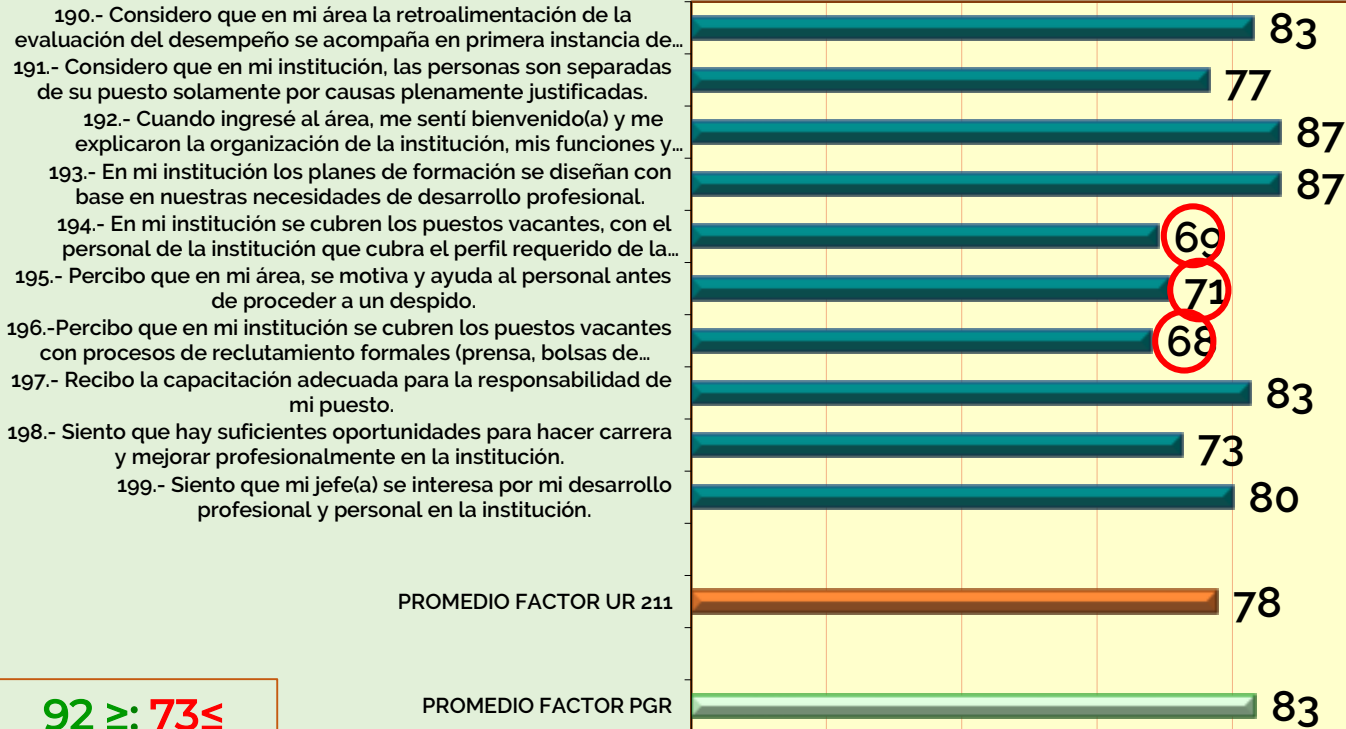
92 ≥; 73 ≤

En la Dirección General de Constitucionalidad se considera que en la Institución, la protección de datos personales se realiza de manera responsable. De igual manera se promueven campañas de fomento respecto a los derechos humanos.

Por otro lado, se considera que los mandos superiores son congruentes con lo que dicen y hacen.

PTCCO DGC 2019

FACTOR 50 / 2018



La DGC es Profesional



En la Dirección General de Constitucionalidad consideran que fueron bienvenidos en su ingreso a la institución, se les explicó la organización, funciones y responsabilidades, así como las interrelaciones entre las áreas de la institución y tareas de cada uno. De igual manera, opinan que los planes de formación se diseñan con base en las necesidades de desarrollo profesional.

Por lo contrario, destacan que no se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales, por lo que perciben que las oportunidades de ascenso y promoción son pocas.



PTCCO DGC 2019

FACTOR 52 / 2018



92 ≥; 73 ≤

Liderazgo
Integral



Esta gráfica presenta a la DGC con un liderazgo sólido en proceso de mejora continua. Al igual que en 2016



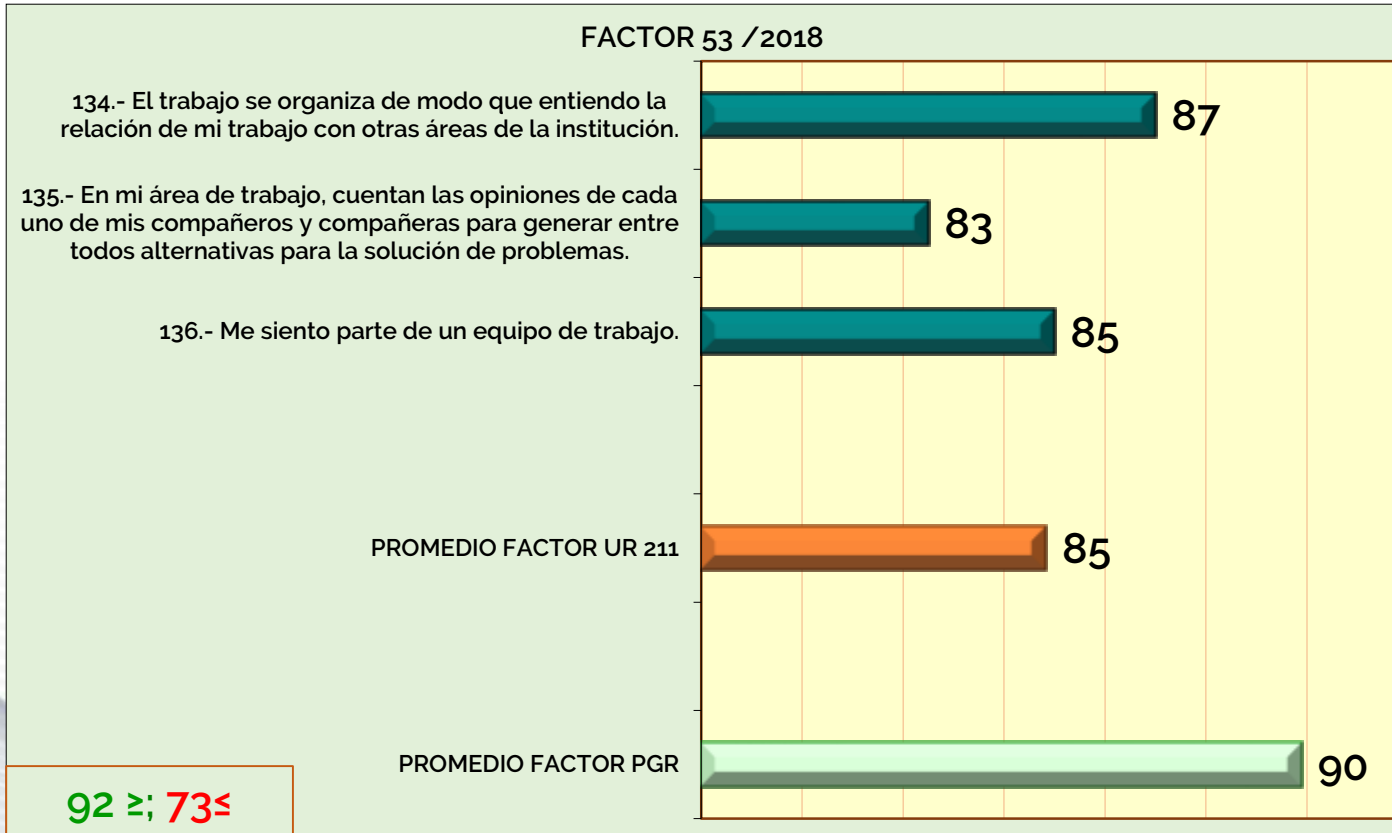
FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGC 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO DGC 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



En la Dirección General de Constitucionalidad, se organiza de modo que se entiende la relación del trabajo con otras áreas de la institución, por lo que se sienten parte de un equipo. Por otra parte, existe comunicación interna, esto hace que se tomen en cuenta las opiniones de cada uno de los compañeros y compañeras, esto ayuda a las alternativas para la solución de problemas.



PTCCO DGC 2019

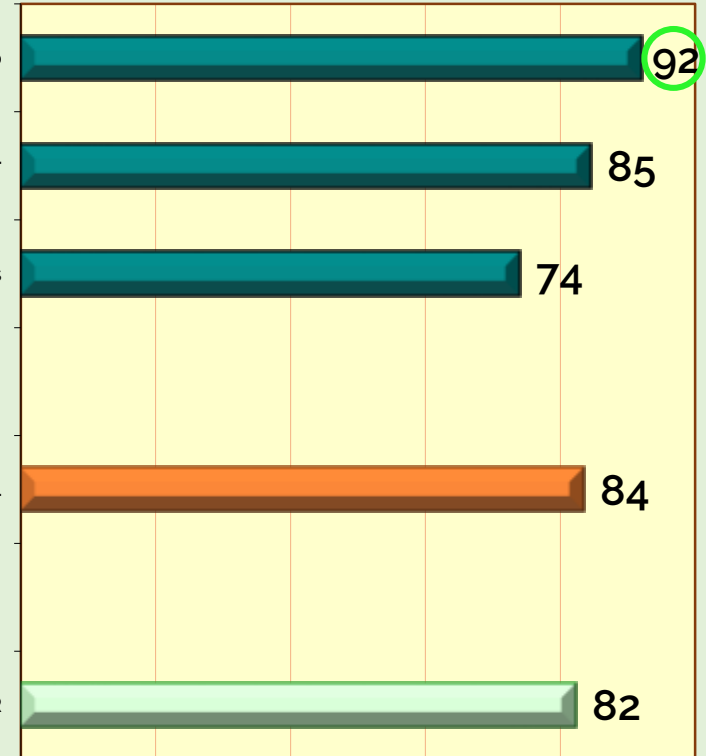
Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

84



FACTOR 54 /2018

- 142.- En mi área se promueve a utilizar mesuradamente el agua/energía eléctrica/papel/cualquier recurso natural no renovable durante mi actividad laboral.
- 149.- En mi institución se promueve visitar y cuidar parques históricos, culturales o sitios patrimoniales (monumento, lugar histórico o artístico, sitio arqueológico).
- 150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

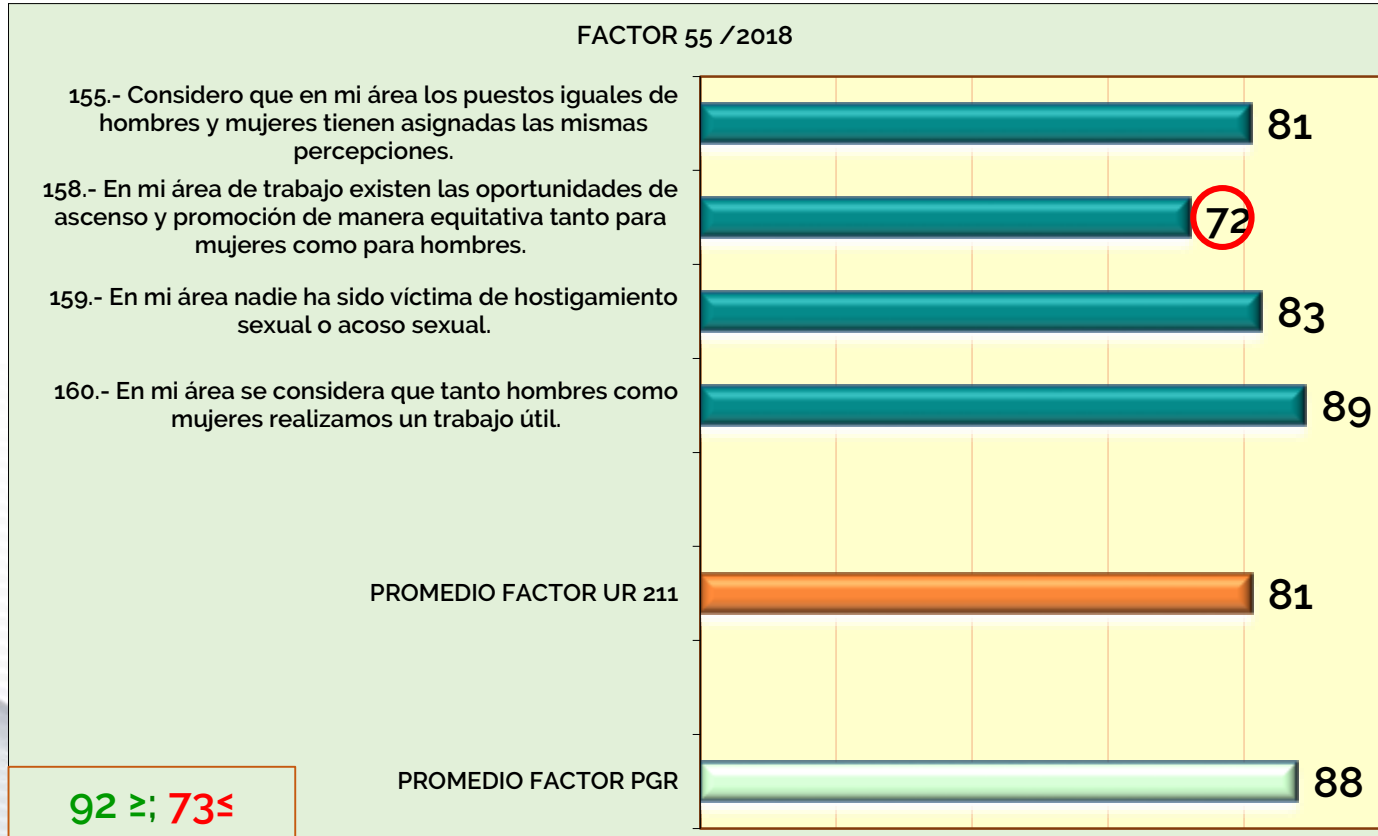


92 ≥; 73 ≤

El personal de la Dirección General de Constitucionalidad evita la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral, así mismo consideran que se da la difusión de las actividades que promueve la Institución para fortalecer el clima laboral. Por otro lado consideran que la jornada laboral les permite conciliar las responsabilidades familiares y participación en los eventos culturales.



PTCCO DGC 2019



Vivencia de Valores:
Equidad de Género



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad considera que tanto hombres como mujeres realizan un trabajo útil. Por otra parte las oportunidades de ascenso y promoción son pocas.



PTCCO DGC 2019

Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación

86



FACTOR 56 /2018

156.- Creo que en mi área los mandos superiores respetan las diferencias del personal sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad o condición social.

87

157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.

82

161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.

87

162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.

88

PROMEDIO FACTOR UR 211

86

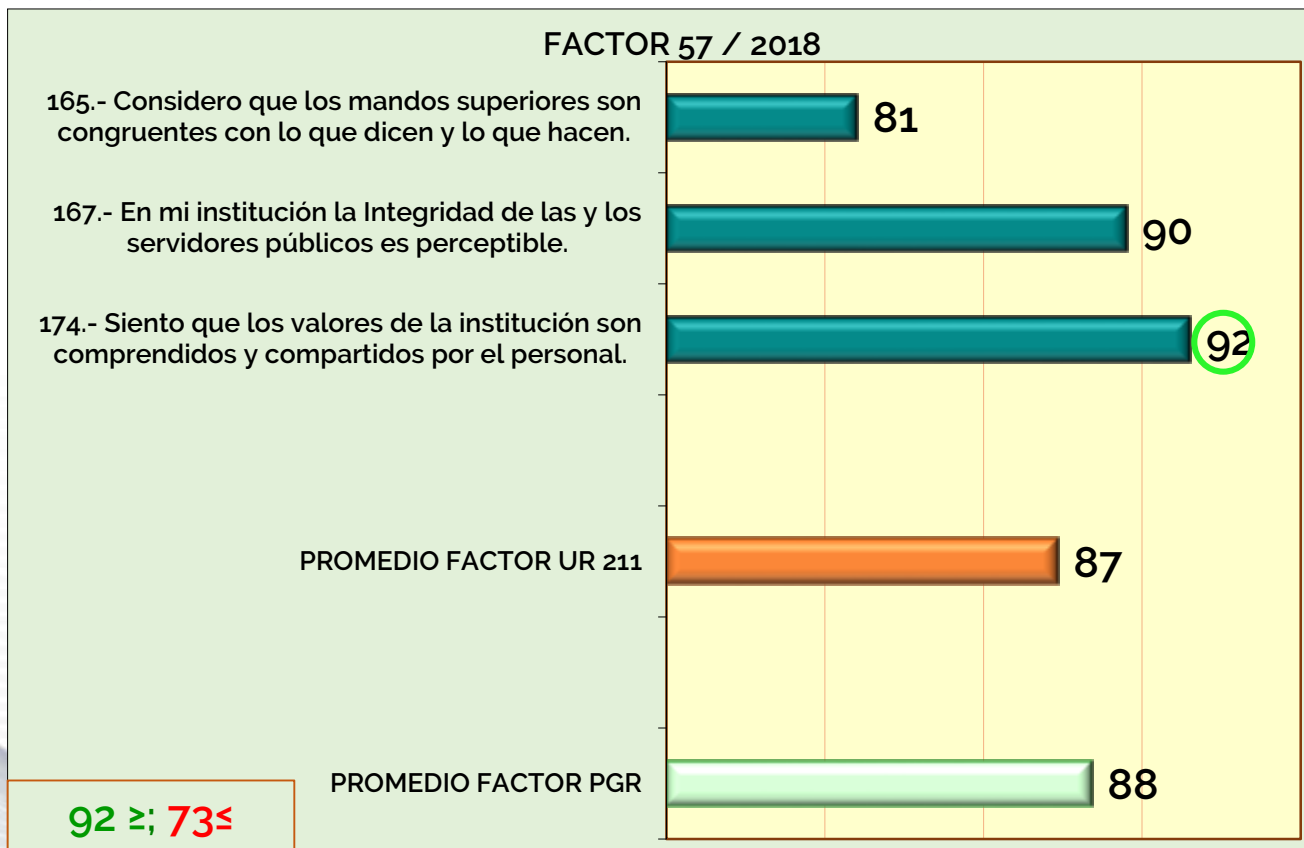
PROMEDIO FACTOR PGR

88

92 ≥; 73 ≤

El personal de la Dirección General de Constitucionalidad considera que en la Institución, las instalaciones son adecuadas para las personas con discapacidad; por otro lado, consideran que se tiene un trato igualitario y sin de discriminación.

PTCCO DGC 2019



Vivencia de Valores:
Integridad



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad considera que los valores de la Institución son comprendidos y compartidos por el personal, así mismo consideran que existe congruencia por parte sus superiores con lo que dicen y lo que hacen.



PTCCO DGC 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

82



FACTOR 58 /2018

123.- Considero que en mi área se busca la satisfacción colectiva por encima de interés o beneficios particulares.

81

124.- En la institución, percibo que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.

78

125.- En mi institución se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario.

86

126.- Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.

84

PROMEDIO FACTOR UR 211

82

PROMEDIO FACTOR PGR

88

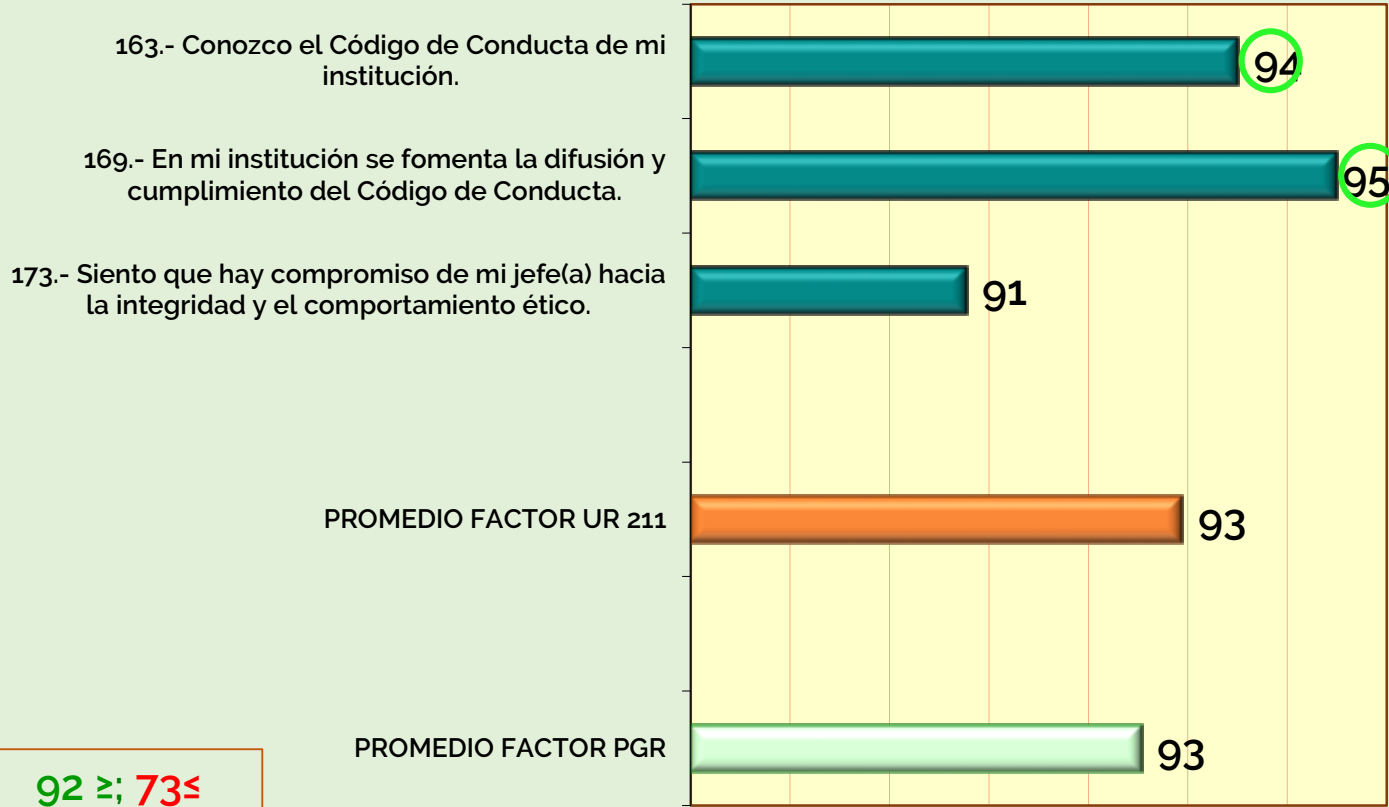
92 ≥; 73 ≤

El personal de la Dirección General de Constitucionalidad consideran que en la Institución se mejora constantemente la atención, así como los servicios para el público usuario. De igual manera se percibe que los comentarios y recomendaciones de los ciudadanos conducen a mejoras en nuestros servicios.



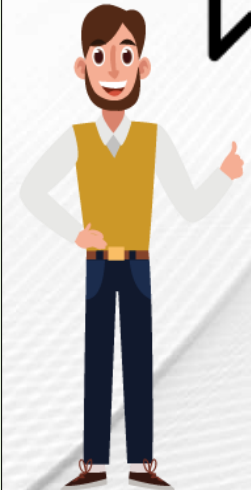
PTCCO DGC 2019

FACTOR 59 /2018



92 ≥; 73 ≤

Vivencia de Valores:
Liderazgo



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad considera que se fomenta la difusión y cumplimiento del Código de Conducta. Así mismo hay compromiso de sus jefes (as) hacia la integridad y el comportamiento ético.

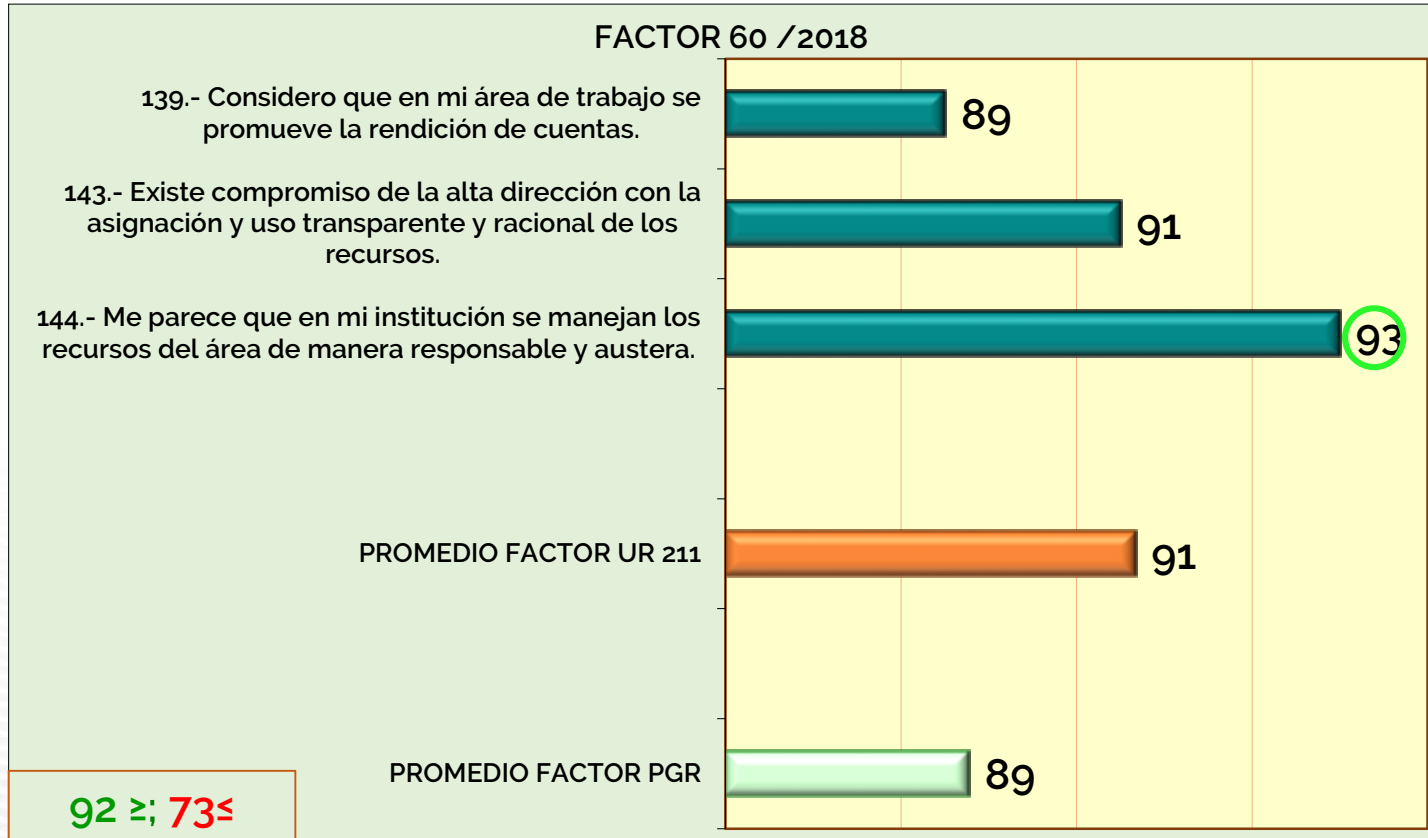


PTCCO DGC 2019

Vivencia de Valores: Rendición de Cuentas



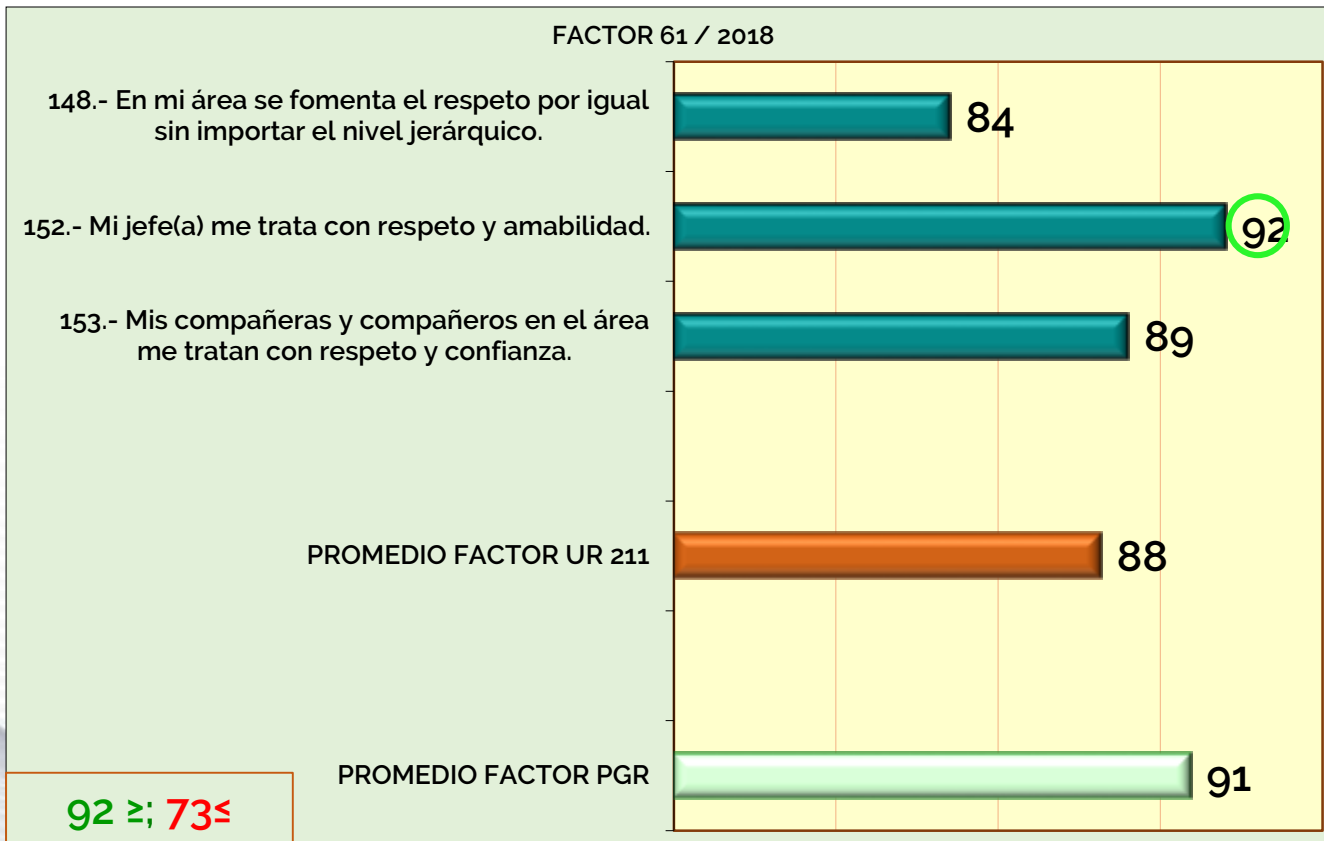
FACTOR 60 /2018



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad considera que se manejan los recursos del área de manera responsable y austera, así mismo se promueve la rendición de cuentas en su área de trabajo.

PTCCO DGC 2019

FACTOR 61 / 2018



Vivencia de Valores:
Respeto



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad considera que sus jefes inmediatos, los tratan con respeto y amabilidad, así mismo se fomenta el respeto y confianza entre los compañeros, además que se conducen con respeto sin importar el nivel jerárquico.



PTCCO DGC 2019

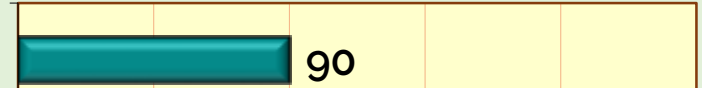
Vivencia de Valores: Respeto a los Derechos Humanos

93



FACTOR 62 /2018

164.- Considero que en mi área las y los servidores públicos se manejan de acuerdo a la normatividad, rechazando la intimidación y el maltrato a los demás.



166.- En mi área de trabajo el respeto a los Derechos Humanos es promovido por las autoridades.



170.- En mi institución se hacen campañas de fomento respecto a los derechos humanos.



PROMEDIO FACTOR UR 211 93

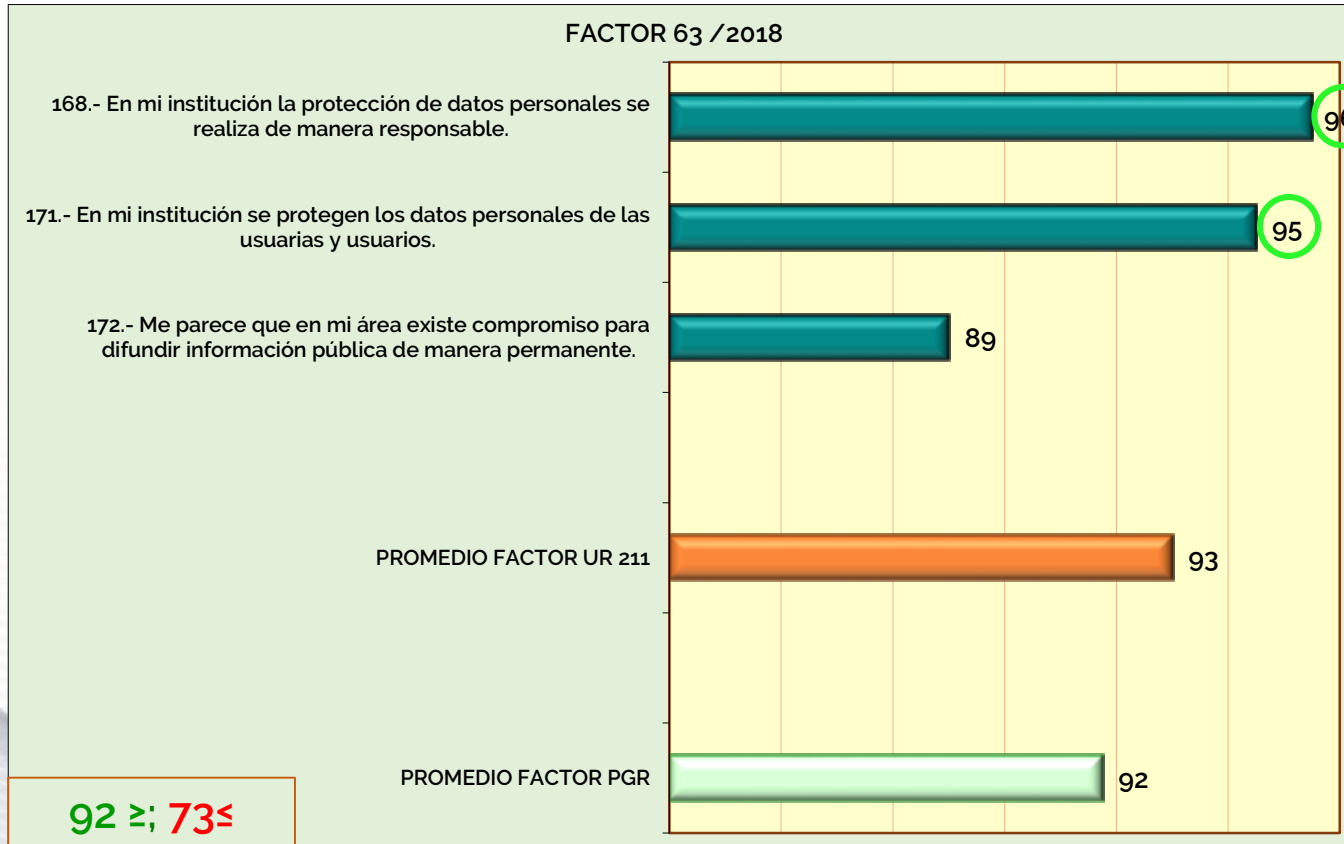
PROMEDIO FACTOR PGR 91

92 ≥; 73 ≤

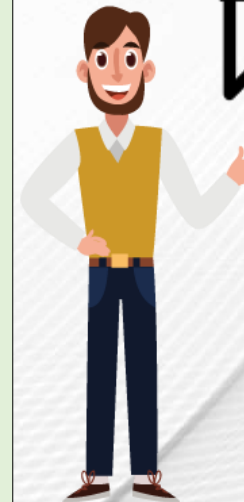
El personal de la Dirección General de Constitucionalidad considera que se le da la correcta difusión a las campañas de fomento a los derechos humanos, así mismo consideran que en el área se manejan de acuerdo a la normatividad.

PTCCO DGC 2019

FACTOR 63 /2018



Vivencia de Valores:
Transparencia



El personal de la Dirección General de Constitucionalidad considera que la protección de datos personales se realiza de manera responsable, así mismo se protegen los datos personales y existe compromiso de difusión de información de manera pública y permanente.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGC 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

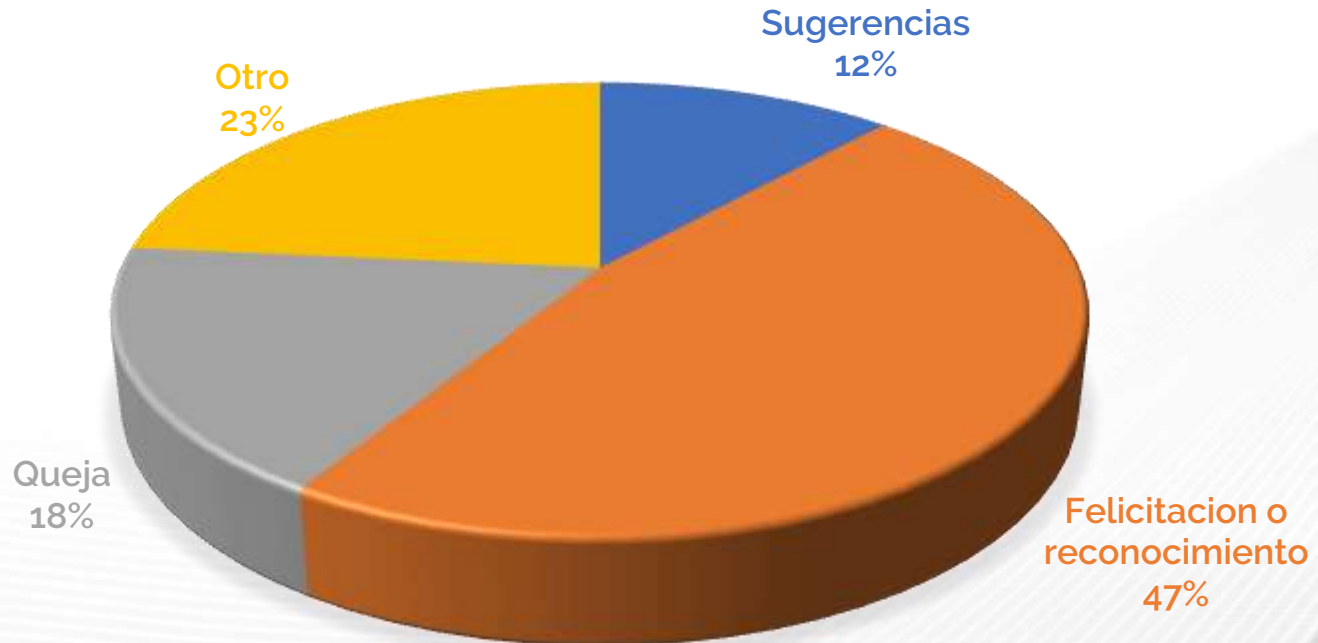
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGC 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO DGC 2019



Como se puede observar, la gráfica muestra los resultados obtenidos del “TIPO DE OPINION” de las y los servidores públicos de la Dirección General de Constitucionalidad, emitiendo los siguientes resultados: Quejas 18%, Sugerencias 12% y Felicitaciones 47%, otros 23%, el porcentaje más alto se refiere a las felicitaciones y reconocimiento, lo que significa un gran progreso después en comparación a 2016.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGC 2019

3. Análisis Comparativo

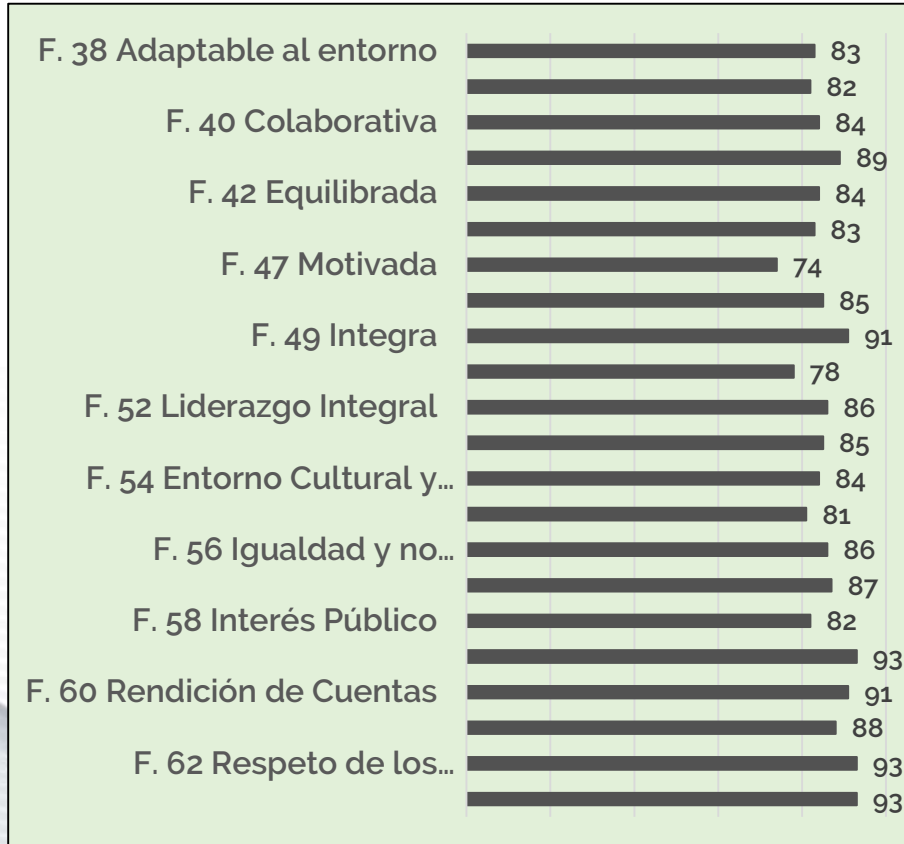


3.1. Comparativo DGC vs FGR 2018

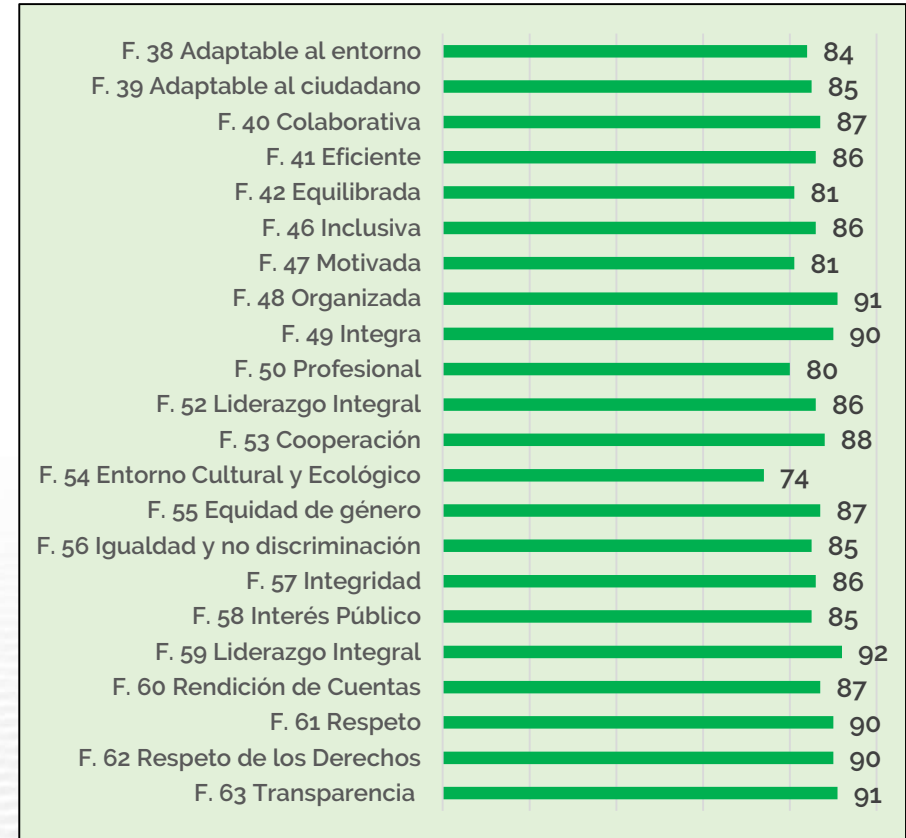


PTCCO DGC 2019

DGC



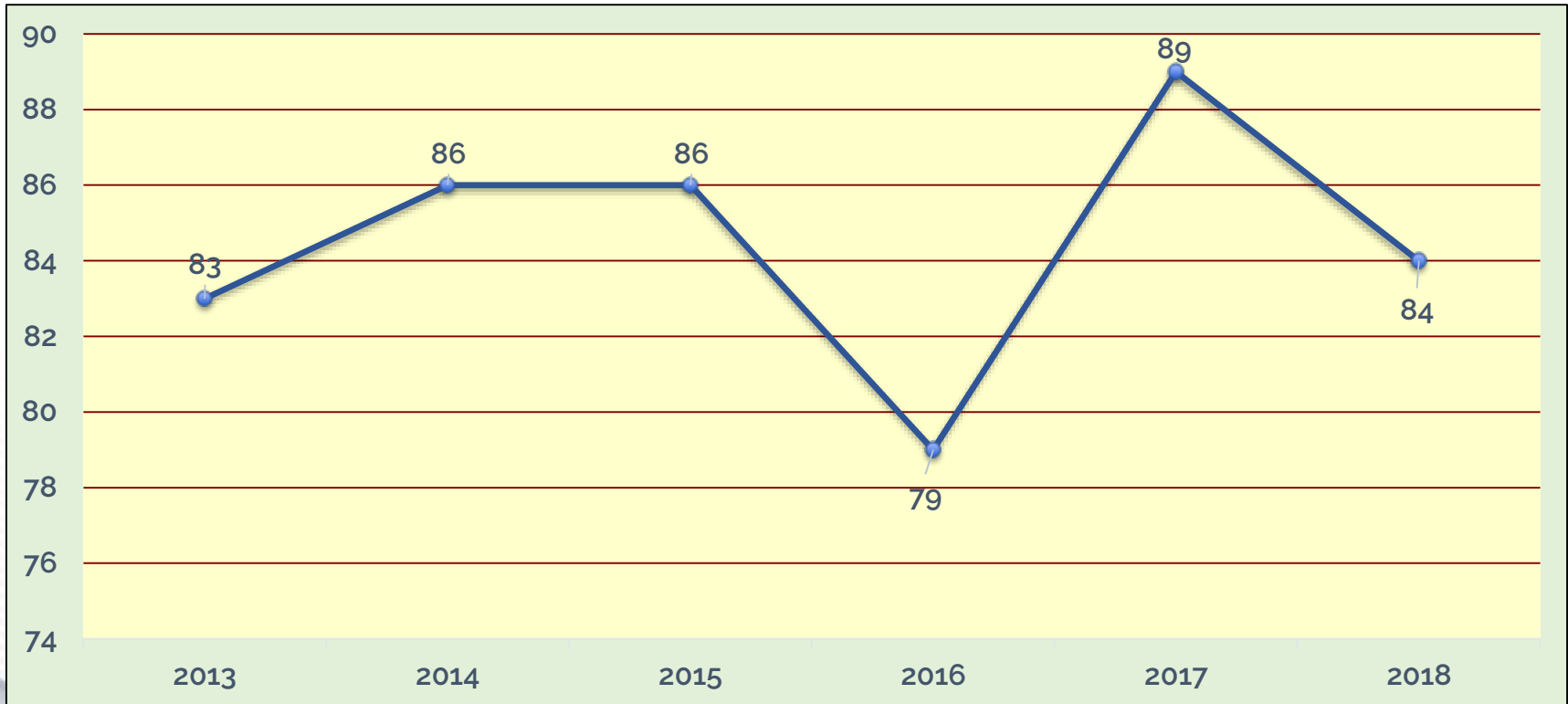
FGR



El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Dirección General de Constitucionalidad es similar al obtenido a nivel Procuraduría General de la República, lo que refleja la alineación de las actividades que se realizan en las DGC respecto de la PGR.



PTCCO DGC 2019



Como se puede observar, la gráfica muestra los resultados obtenidos por la Dirección General de Constitucionalidad en 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018 respectivamente, de los que se puede observar que en comparación con 2016, aumentó la calificación por un promedio de cinco puntos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

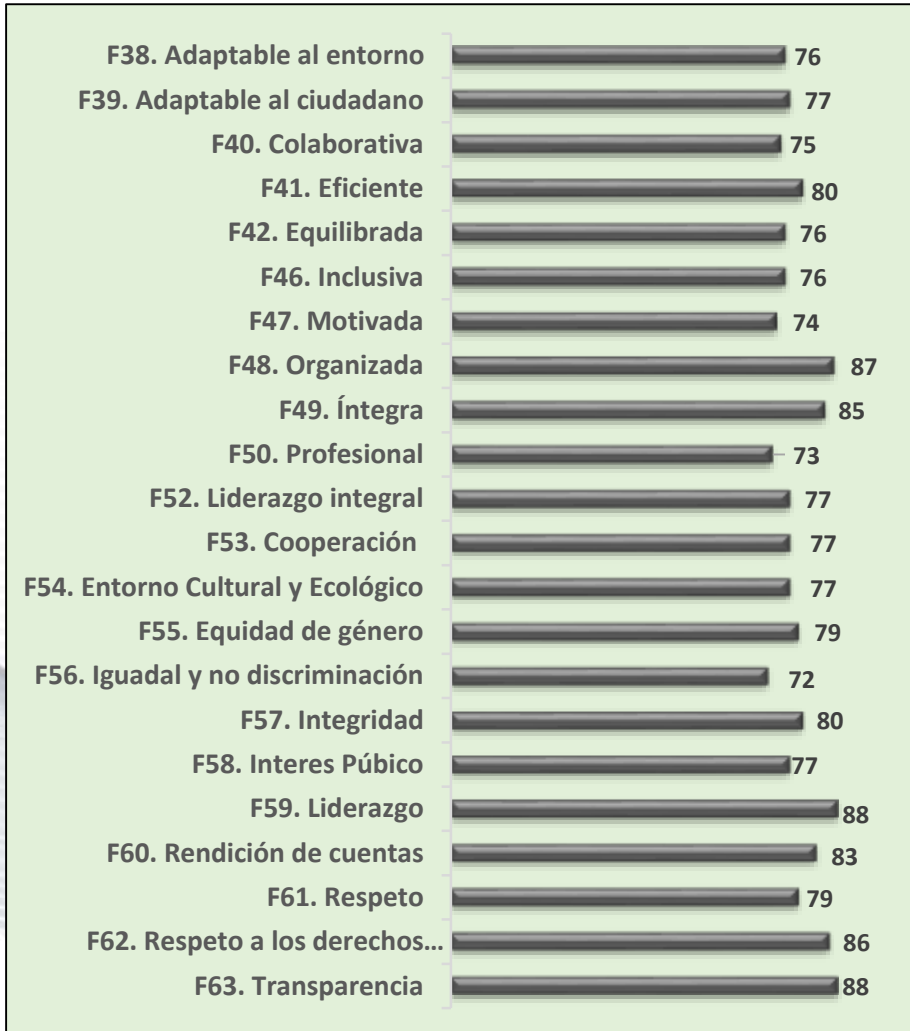
PTCCO DGC 2019

3.2. Resultados DGC 2016 Vs. 2018

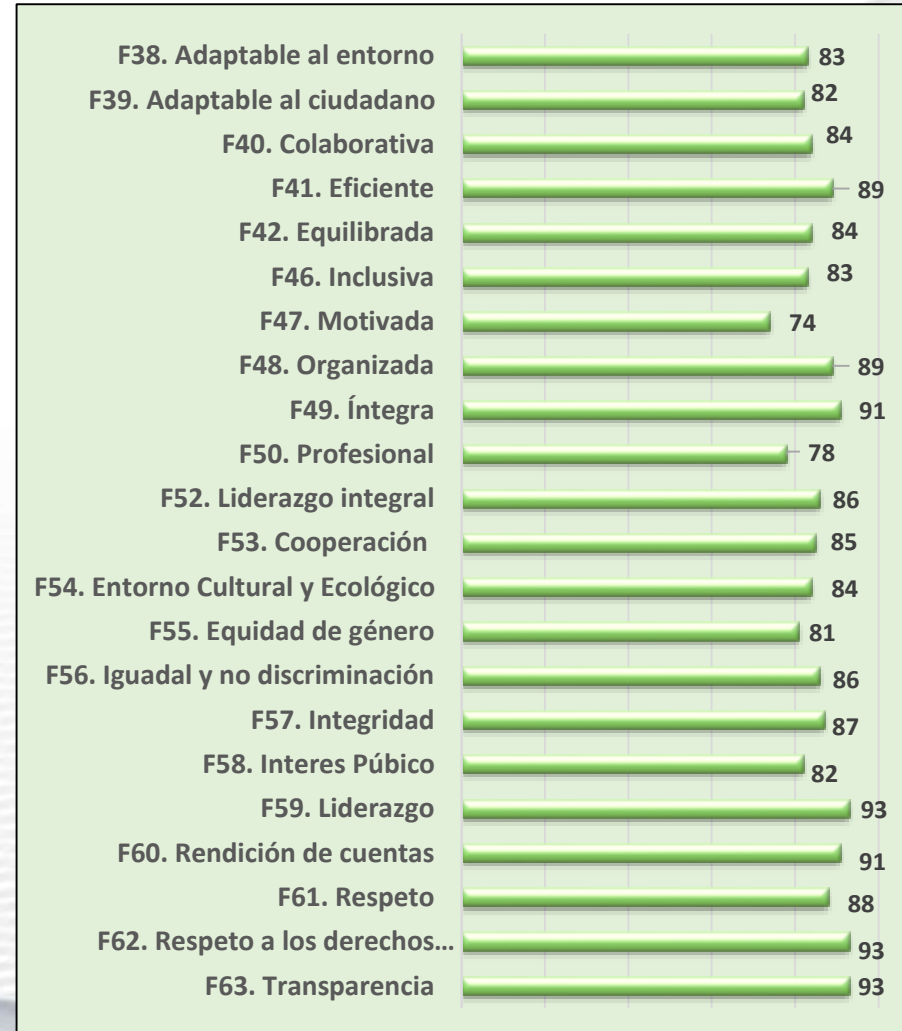


PTCCO DGC 2019

ECCO 2016

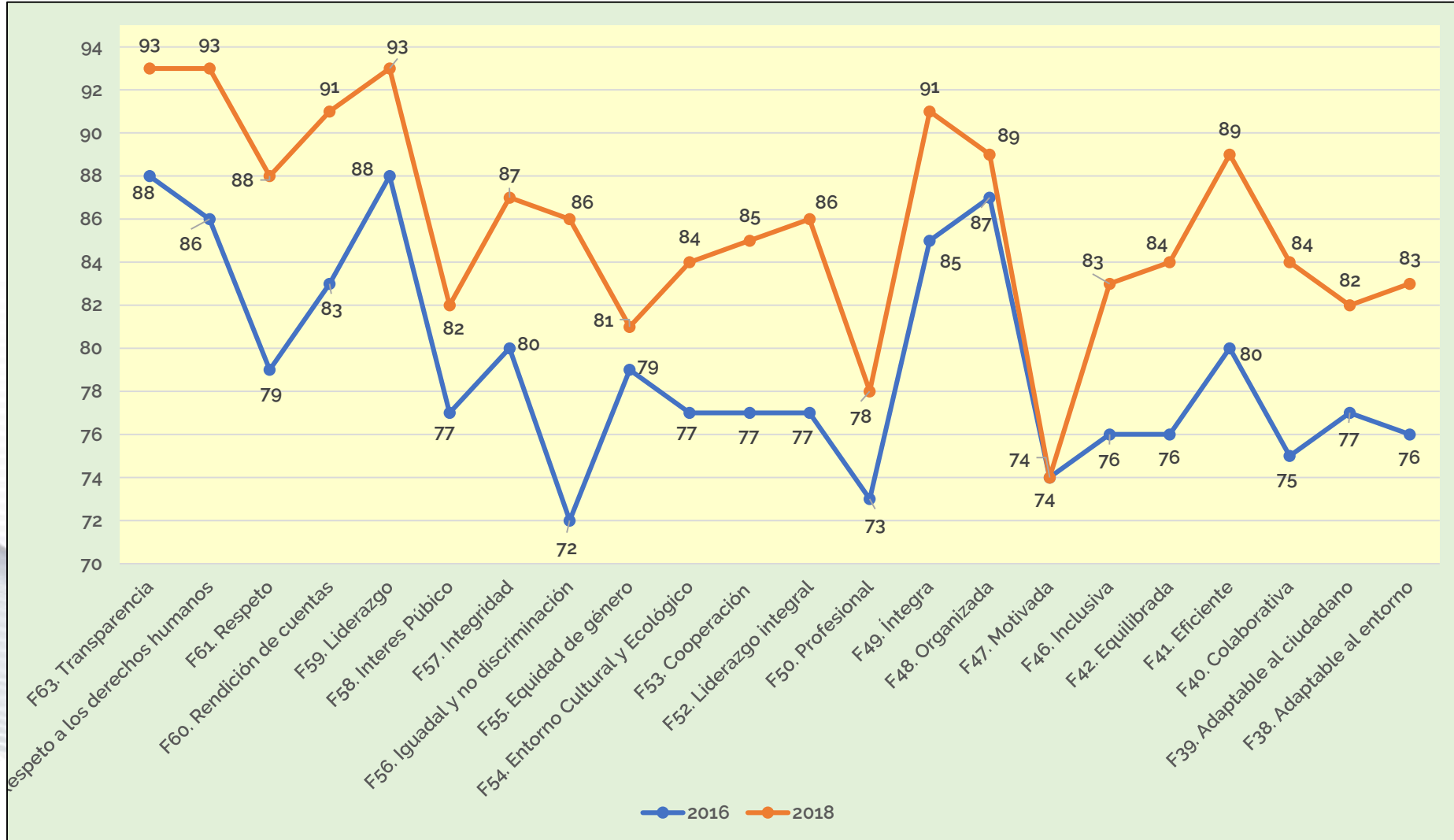


ECCO 2018





PTCCO DGC 2019





FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGC 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGC 2019

Efectividad del último PTCCO. Es un índice que consiste en comparar las prácticas cumplidas contra las registradas del año inmediato anterior.

$$\frac{\text{No. de prácticas cumplidas en 2018}}{\text{No. de prácticas programadas en 2018}} \times 100 = \% \text{ de efectividad}$$

PTCCO DGC 2017-2018

$$\frac{12 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{17 \text{ prácticas programadas en 2018}} \times 100 = 70\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGC 2019

Factor I

Reconocimiento laboral

$\frac{00 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{02 \text{ prácticas programadas en 2018}} \times 100 = 0\%$ de efectividad

Factor V

Equidad y género

$\frac{02 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{03 \text{ prácticas programadas en 2018}} \times 100 = 66.66\%$ de efectividad

Factor IX

Balance trabajo-familia

$\frac{04 \text{ práctica cumplida en 2018}}{04 \text{ práctica programada en 2018}} \times 100 = 100\%$ de efectividad

Factor X

Colaboración y trabajo en equipo

$\frac{00 \text{ práctica cumplida en 2018}}{01 \text{ práctica programada en 2018}} \times 100 = 0\%$ de efectividad

Factor XI

Liderazgo y participación

$\frac{02 \text{ práctica cumplida en 2018}}{02 \text{ práctica programada en 2018}} \times 100 = 100\%$ de efectividad

Factor XIV

Enfoque a resultados y productividad

$\frac{01 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{02 \text{ prácticas programadas en 2018}} \times 100 = 50\%$ de efectividad

Factor XVII

Impacto de la encuesta en mi Institución

$\frac{01 \text{ práctica cumplida en 2018}}{01 \text{ práctica programada en 2018}} \times 100 = 100\%$ de efectividad

Factor XXV

Aplicar eficientemente los recursos de las Tecnologías de la Información y Comunicación

$\frac{01 \text{ práctica cumplida en 2018}}{01 \text{ práctica programada en 2018}} \times 100 = 100\%$ de efectividad

Factor XXXVII

Factor específico por ramo

$\frac{0 \text{ práctica cumplida en 2018}}{01 \text{ práctica programada en 2018}} \times 100 = 0\%$ de efectividad



PTCCO DGC 2019

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



PTCCO DGC 2019

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

211	DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD
-----	---

FACTOR

46.- INCLUSIVA
15B.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR DE UNA MANERA RESPONSABLE LA INFORMACIÓN QUE SE GENERE EN LA DGC, CON LA FINALIDAD DE QUE EL PERSONAL ESTE ENTERADO DE LA MISMA EN TIEMPO Y FORMA.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	PROMOVER ENTRE EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD LA PARTICIPACIÓN EN LOS DIVERSOS CURSOS PRESENCIALES O EN LÍNEA QUE LA MISMA INSTITUCIÓN BRINDA RESPECTO DE MATERIAS SUSTANTIVAS TALES COMO DERECHO PENAL, CONSTITUCIONAL, ENTRE OTROS QUE PUDIERAN SER DE UTILIDAD PARA LAS FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL.	DIRECTOR GENERAL, DIRECTORES DE ÁREA Y/O ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	55	P														
					O				B														

LCDO. ARMANDO ARGÜELLES PAZ Y PUENTE
DIRECTOR GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGC 2019

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

211	DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD
-----	---

FACTOR

47.- MOTIVADA
176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.
181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.
205.- Considero que mi remuneración, está por encima de los puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.
206.- Anualmente hay un incremento salarial en mi institución.
207.- Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR DE UNA MANERA RESPONSABLE LA INFORMACIÓN QUE SE GENERE EN LA DGC, CON LA FINALIDAD DE QUE EL PERSONAL ESTE ENTERADO DE LA MISMA EN TIEMPO Y FORMA.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO												
					1	2		2019												
								ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	SOLICITAR A LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA, SE GESTIONE ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES CURSOS DE CAPACITACIÓN DE TEMAS ESPECIALIZADOS, ASÍ COMO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES.	ENLACE ADMINISTRATIVO	OFICIO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	50		P										
								R												

LCDO. ARMANDO ARCUELLES PAZ Y PUENTE
DIRECTOR GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGC 2019

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

211	DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD
-----	---

FACTOR

<p>50.- PROFESIONAL</p> <p>191.- Considero que en mi institución, las personas son separadas de su puesto solamente por causas plenamente justificadas.</p> <p>194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes, con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.</p> <p>198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente la institución.</p> <p>199.- Siento que mi jefe (a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CAPACITAR AL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD, EN TEMAS ESPECIALIZADOS PARA EL ÁREA, ASÍ COMO EN TEMAS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES, CON LA FINALIDAD DE QUE SE ENCUENTRE EN CONDICIONES DE OCUPAR ALGUNA PLAZA MÁS ALTA DENTRO DE LA MISMA O EN OTRA ÁREA DE LA INSTITUCIÓN.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	SOLICITAR A LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA, SE GESTIONE ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES CURSOS DE CAPACITACIÓN DE TEMAS ESPECIALIZADOS, ASÍ COMO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES.	ENLACE ADMINISTRATIVO	OFICIO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	47	P														
					O			R															

LCDO. ARMANDO ARGÜELLES PAZ Y PUENTE
DIRECTOR GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGC 2019

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

211	DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD
-----	---

FACTOR

<p>52. LIDERAZGO INTEGRAL</p> <p>137.- Mi jefe (a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.</p> <p>154.- Siento que mi jefe (a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan por cumplir con mis objetivos.</p> <p>199.- Siento que mi jefe (a) se interesa por mi desarrollo profesional y personal en la institución</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REFORZAR Y PROMOVER EN EL PERSONAL DE MANDO LAS CONDUCTAS Y VALORES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, DE MANERA CONTINUA EN LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS EN EL TRABAJO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO												
					1	2		2019												
								ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	SOLICITAR A LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA, SE GESTIONE ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES CURSOS DE CAPACITACIÓN DE TEMAS ESPECIALIZADOS, ASÍ COMO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES.	ENLACE ADMINISTRATIVO	OFICIO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	47	P											
					O				R											

LCDO. ARMANDO ARGÜELLES PAZ Y PUENTE
DIRECTOR GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGC 2019

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

211	DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD
-----	---

FACTOR

<p>55.- EQUIDAD DE GÉNERO. 158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>OTORGAR LAS FACILIDADES AL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD PARA CAPACITARSE RESPECTO DE TEMAS SUSTANTIVOS A EFECTO DE QUE TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE ASCENSO Y PROMOCIÓN.</p>

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
					1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DEC					
1	PROMOVER ENTRE EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD LA PARTICIPACIÓN EN LOS DIVERSOS CURSOS PRESENCIALES O EN LÍNEA QUE LA MISMA INSTITUCIÓN BRINDA RESPECTO DE MATERIAS SUSTANTIVAS TALES COMO DERECHO PENAL, CONSTITUCIONAL, ENTRE OTROS QUE PUEDERAN SER DE UTILIDAD PARA LAS FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL.	DIRECTOR GENERAL, DIRECTORES DE ÁREA Y/O ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	45		P														
					O				R															

LCDO. ARMANDO ARGÜELLES PAZ Y PUENTE
DIRECTOR GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGC 2019

OFICIALÍA MAYOR
ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA

211	DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD
-----	---

FACTOR

<p>63.- TRANSPARENCIA</p> <p>172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>DIFUNDIR DE UNA MANERA RESPONSABLE LA INFORMACIÓN QUE SE GENERE EN LA DGC, CON LA FINALIDAD DE QUE EL PERSONAL ESTE ENTERADO DE LA MISMA EN TIEMPO Y FORMA.</p>
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE		FACTOR RELACIONADO		2019													
					PRÁCTICA	PERSONAL	1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
									E	X												
1	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS Y LAS SERVIDORAS PÚBLICAS ADSCRITAS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD.	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRÓNICO Ó MEMORANDUM	ANUAL	E	X			P													
					O			R														
2	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD.	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRÓNICO Ó MEMORANDUM	ANUAL	E	X			P													
					O			R														

LCDO. ARMANDO ARGÜELLES PAZ Y PUENTE
DIRECTOR GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

LCDA. GEORJA ELENA MONTAÑO GARCÍA
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGC 2019

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018
PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019
DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD

No.	FACTOR	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONA	FACTOR RELACIONADO	PERIODO													
						E	X			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DEC		
1	46	PROMOVER ENTRE EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD LA PARTICIPACIÓN EN LOS DIVERSOS CURSOS PRESENCIALES O EN LÍNEA QUE LA MISMA INSTITUCIÓN BRINDA RESPECTO DE MATERIAS SUSTANTIVAS TALES COMO DERECHO PENAL CONSTITUCIONAL, ENTRE OTROS QUE PUEDERAN SER DE UTILIDAD PARA LAS FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL.	DIRECTOR GENERAL, DIRECTORES DE ÁREA Y/O ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL															
						O																	
2	47	SOLICITAR A LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA, SE GESTIONE ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES CURSOS DE CAPACITACIÓN DE TEMAS ESPECIALIZADOS, ASÍ COMO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES.	ENLACE ADMINISTRATIVO	OFICIO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	50														
						O																	
3	50	SOLICITAR A LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA, SE GESTIONE ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES CURSOS DE CAPACITACIÓN DE TEMAS ESPECIALIZADOS, ASÍ COMO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES.	ENLACE ADMINISTRATIVO	OFICIO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	47														
						O																	
4	52	SOLICITAR A LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES, REALIZAR LAS GESTIONES CORRESPONDIENTES PARA QUE SE PROGRAMEN CURSOS/TALLERES DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO.	ENLACE ADMINISTRATIVO	OFICIO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	47														
						O																	
5	55	PROMOVER ENTRE EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONALIDAD LA PARTICIPACIÓN EN LOS DIVERSOS CURSOS PRESENCIALES O EN LÍNEA QUE LA MISMA INSTITUCIÓN BRINDA RESPECTO DE MATERIAS SUSTANTIVAS TALES COMO DERECHO PENAL CONSTITUCIONAL, ENTRE OTROS QUE PUEDERAN SER DE UTILIDAD PARA LAS FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL.	DIRECTOR GENERAL, DIRECTORES DE ÁREA Y/O ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRÓNICO	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL	46														
						O																	
6	63	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS Y LAS SERVIDORAS PÚBLICAS ADSCRITAS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRÓNICO Y/O OFICIO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL															
						O																	
7	63	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRÓNICO Y/O OFICIO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL															
						O																	