



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**Dirección General de Análisis
Legislativo y Normatividad
(DGALEYN)**



• **PTCCO DGALEYN 2019**

CRITERIO

	Pág
Introducción	3
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	49
3. Análisis Comparativo	52
3.1 Comparativo DGALEYN vs PGR 2018	53
3.2 Resultados DGALEYN 2016 vs 2018	56
3.3 Efectividad del PTCCO 201 – 2018	59
4. Definición de Objetivos Estratégicos	62
5. Definición de Prácticas de Transformación	63
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	69



PTCCO DGALEYN 2019

Introducción

Los Servidores Públicos y las Servidoras Públicas que integran la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad (DGALEYN), participaron en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2018) 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

En la DGALEYN participaron 31 personas, es decir el 100.00% del total de la población adscrita a la misma.

Teniendo el siguiente resultado:

90 puntos

05 puntos más que en el ejercicio 2016 (85)



PTCCO DGALEYN 2019

Los resultados de la Encuesta de Clima y la Cultura Organizacional de la DGALEYN, se deben de analizar con la finalidad de realizar diversos planes de prácticas en aquellos puntos o factores que puedan incidir en mejorar el ambiente laboral de la misma, así como para mejorar el servicio dentro y fuera de la Unidad Responsable, lo que conllevará a un servicio de calidad.

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 11 puntos para su evaluación.

La Encuesta de Clima y la Cultura Organizacional, para el ejercicio 2018, estuvo integrada de los siguientes Factores:

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| 38.- Adaptable al entorno | 53.- Cooperación |
| 39.- Adaptable al ciudadano | 54.- Entorno Cultural y Ecológico |
| 40.- Colaborativa | 55.- Equidad de Género |
| 41.- Eficiente | 56.- Igualdad y no discriminación |
| 42.- Equilibrada | 57.- Integridad |
| 46.- Inclusiva | 58.- Interés Público |
| 47.- Motivada | 59.- Liderazgo |
| 48.- Organizada | 60.- Rendición de Cuentas |
| 49.- Integra | 61.- Respeto |
| 50.- Profesional | 62.- Respeto a los Derechos Humanos |
| 51.- Liderazgo Integral | 63.- Transparencia. |



PTCCO DGALEYN 2019

10 Factores Básicos (77 reactivos)

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

01 Factor Liderazgo Integral (19 reactivos)

- 51.- Liderazgo Integral

11 Factores del Código de Ética de la Administración Pública (36 reactivos)

- 53.- Cooperación
- 54.- Entorno Cultural y Ecológico
- 55.- Equidad de Género
- 56.- Igualdad y no discriminación
- 57.- Integridad
- 58.- Interés Público
- 59.- Liderazgo
- 60.- Rendición de Cuentas
- 61.- Respeto
- 62.- Respeto a los Derechos Humanos
- 63.- Transparencia.



PTCCO DGALEYN 2019

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

31 servidoras y servidores públicos de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad (DGALEYN), participaron en la ECCO 2018 de un universo de 31, es decir el 100 %, siendo en el 2016 un universo de 28 es decir 9.67% menor.

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

La percepción promedio de los participantes de la DGALEYN en la encuesta de 2018 fue de 90 puntos, 13 puntos más que la calificación obtenida el año 2016.



PTCCO DGALEYN 2019

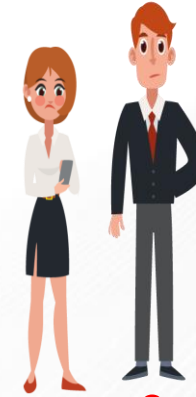
Para el análisis de los resultados se identificarán los índices obtenidos con la siguiente simbología:



95 - 97



83 - 94



54 - 82

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 54 y 82 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 DGALEYN presenta el siguiente plan de:

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



PTCCO DGALEYN 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

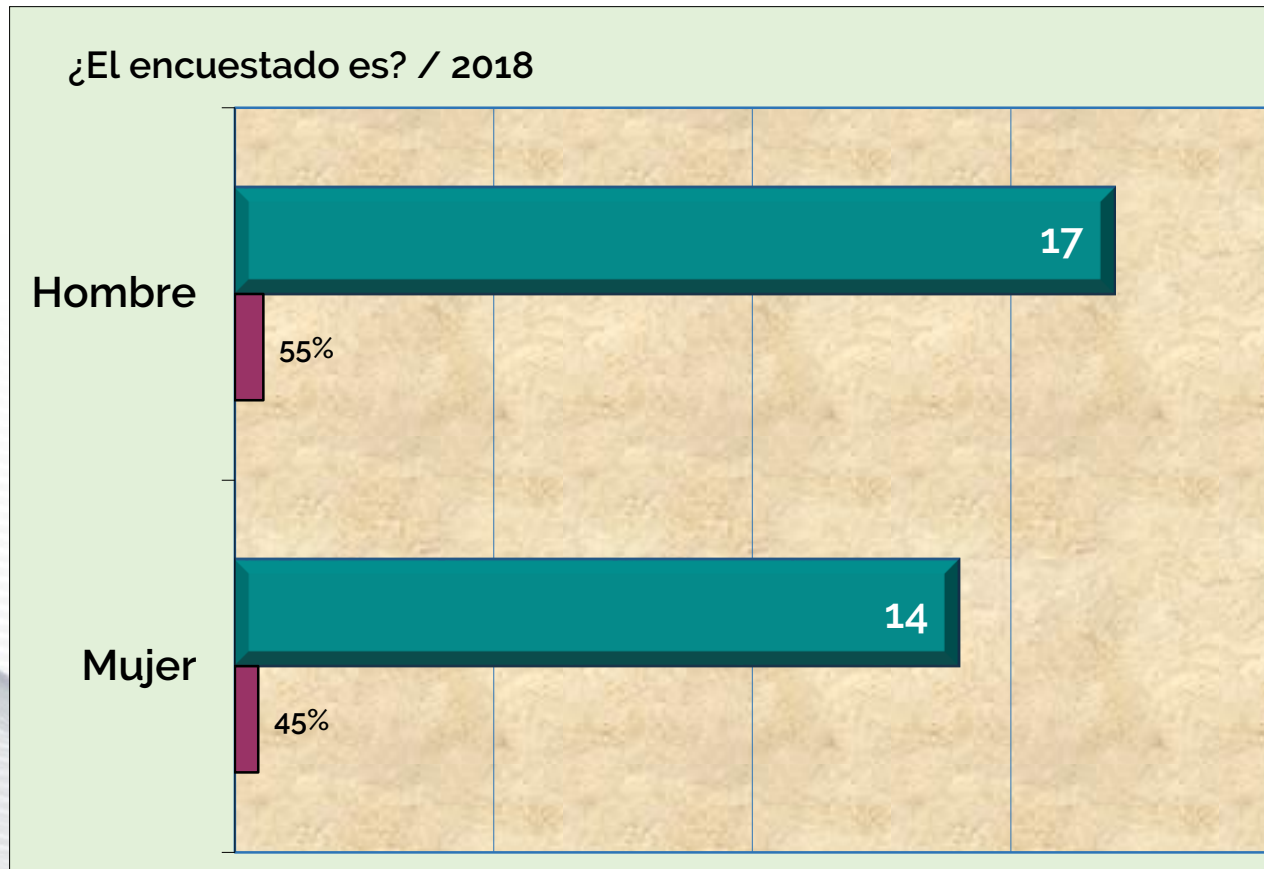
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGALEYN 2019

Datos Sociodemográficos



PTCCO DGALEYN 2019



Sexo

La participación de los hombres fue superior por 10 puntos porcentuales a la de las mujeres.

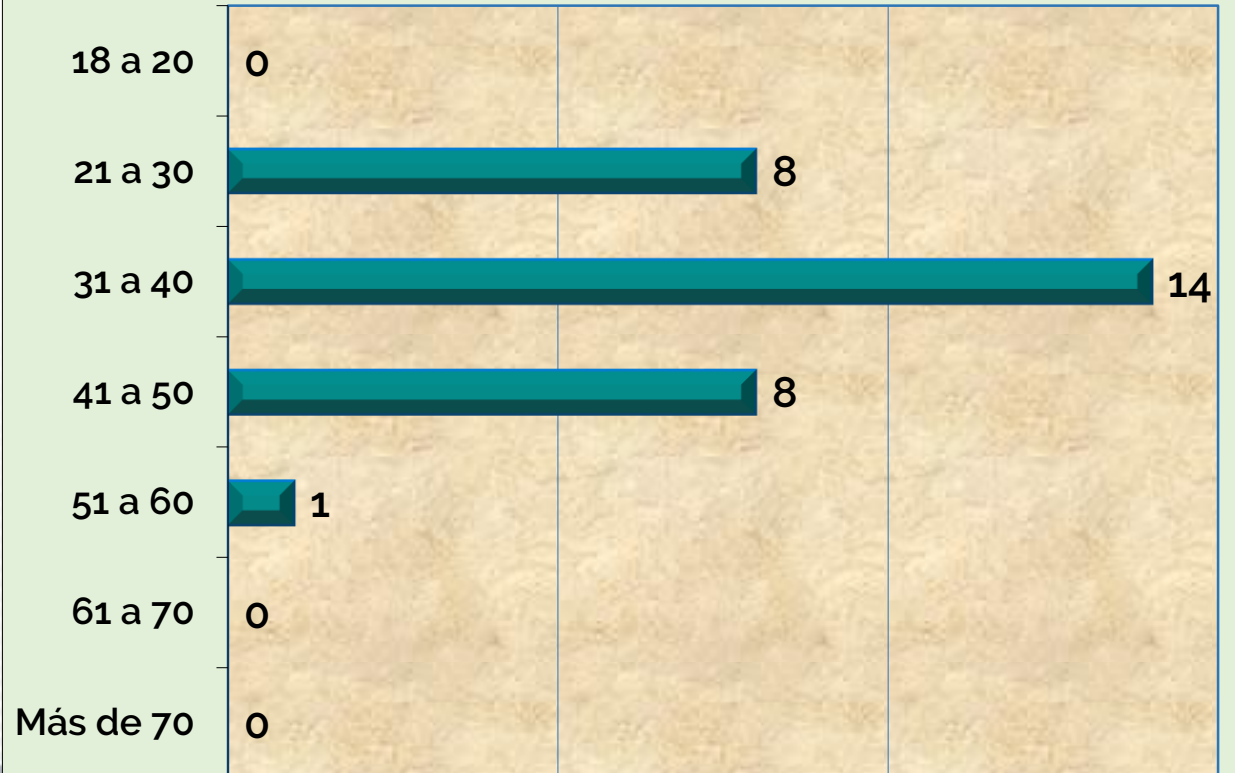


PTCCO DGALEYN 2019

Edad

14 (45%) personas encuestadas tienen menos de 40 años, 8 (26%) son de edad joven, 8 (26%) son edad adulta y 1 (3%) es mayor de 50 años.

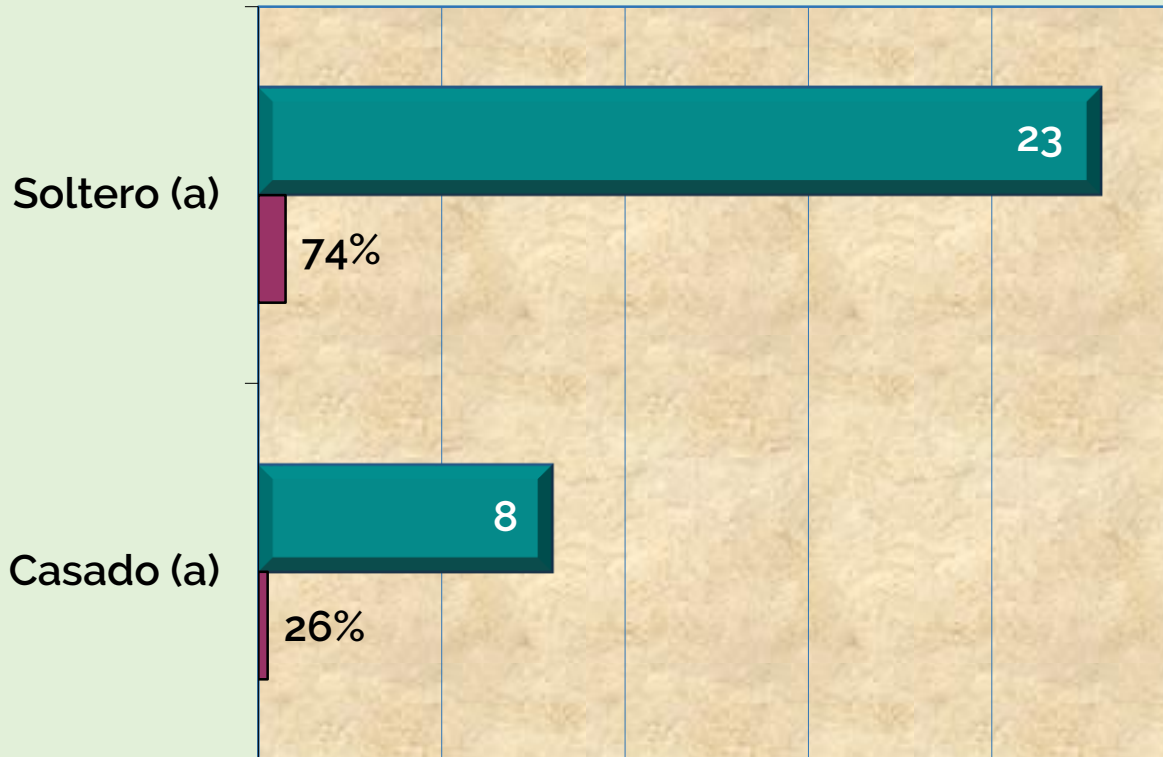
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted? / 2018





PTCCO DGALEYN 2019

5.- ¿Su estado civil es? / 2018



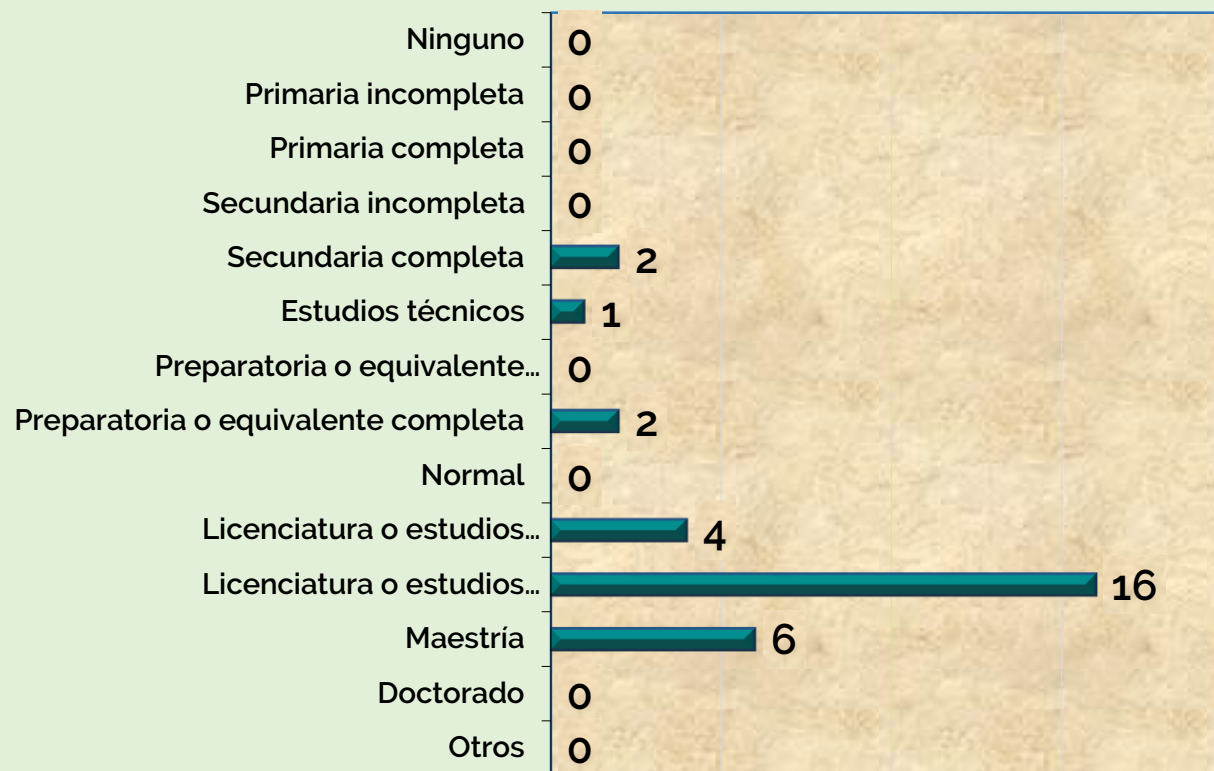
Estado Civil

La participación de los solteros fue altamente superior en 48 puntos porcentuales a la participación de los casados.



PTCCO DGALEYN 2019

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



Nivel de Estudios

El 52% de los encuestados tienen licenciatura completa, el 19% ostenta estudios superiores, mientras que 09 personas tienen otros estudios inferiores o incompletos.



PTCCO DGALEYN 2019

Nivel de Puesto

Casi la mitad de las personas que participaron en la ECCO se compone de personal con nivel subdirector, mientras casi 6 personas de 11 son enlaces.

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





PTCCO DGALEYN 2019

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

Si

0

No

31

Nivel de Estudios

El 100.00% del personal de la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, no considera que su puesto forma parte de un sistema de profesionalización.



PTCCO DGALEYN 2019

Años en el Sector Privado

21 personas
participantes en
la ECCO de 31,
tienen
experiencia en el
Sector Privado.

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

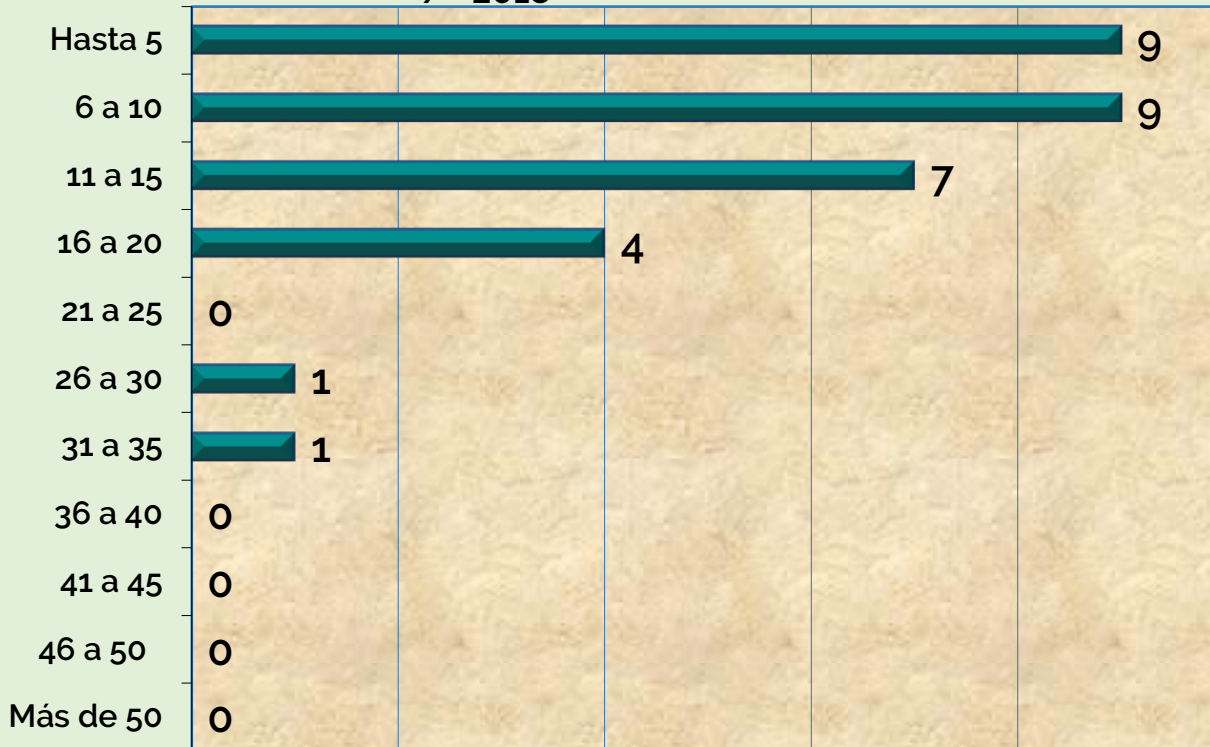
Nunca he trabajado en el...





PTCCO DGALEYN 2019

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



Años en el Sector Público

La mayoría del personal encuestado (22 de 31), es servidor público experto y versado en el Sector Público.

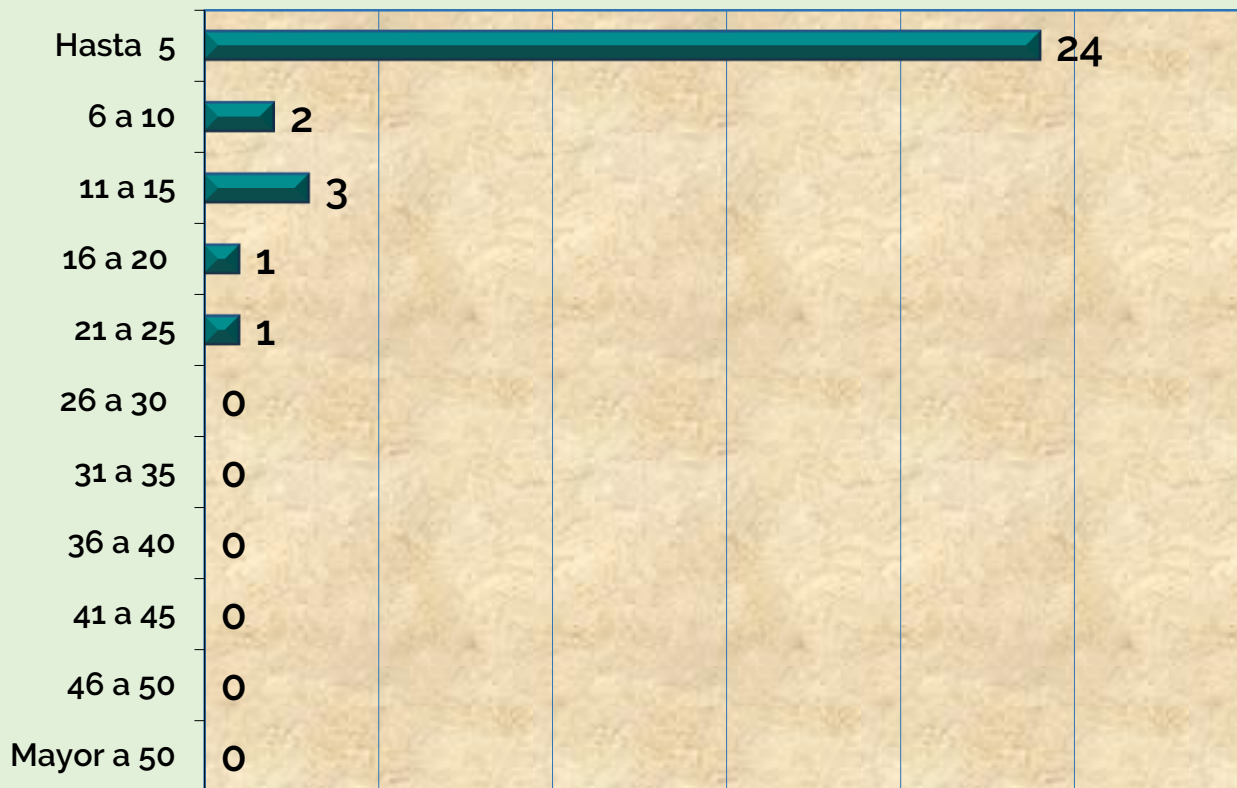


PTCCO DGALEYN 2019

Años en el puesto actual

La mayoría del personal encuestado, tiene menos de 5 años en su puesto.

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





PTCCO DGALEYN 2019

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

2018



Estudios actuales

12 personas de las 31, en el momento de contestar la encuesta estipularon realizar ningún tipo de estudio.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

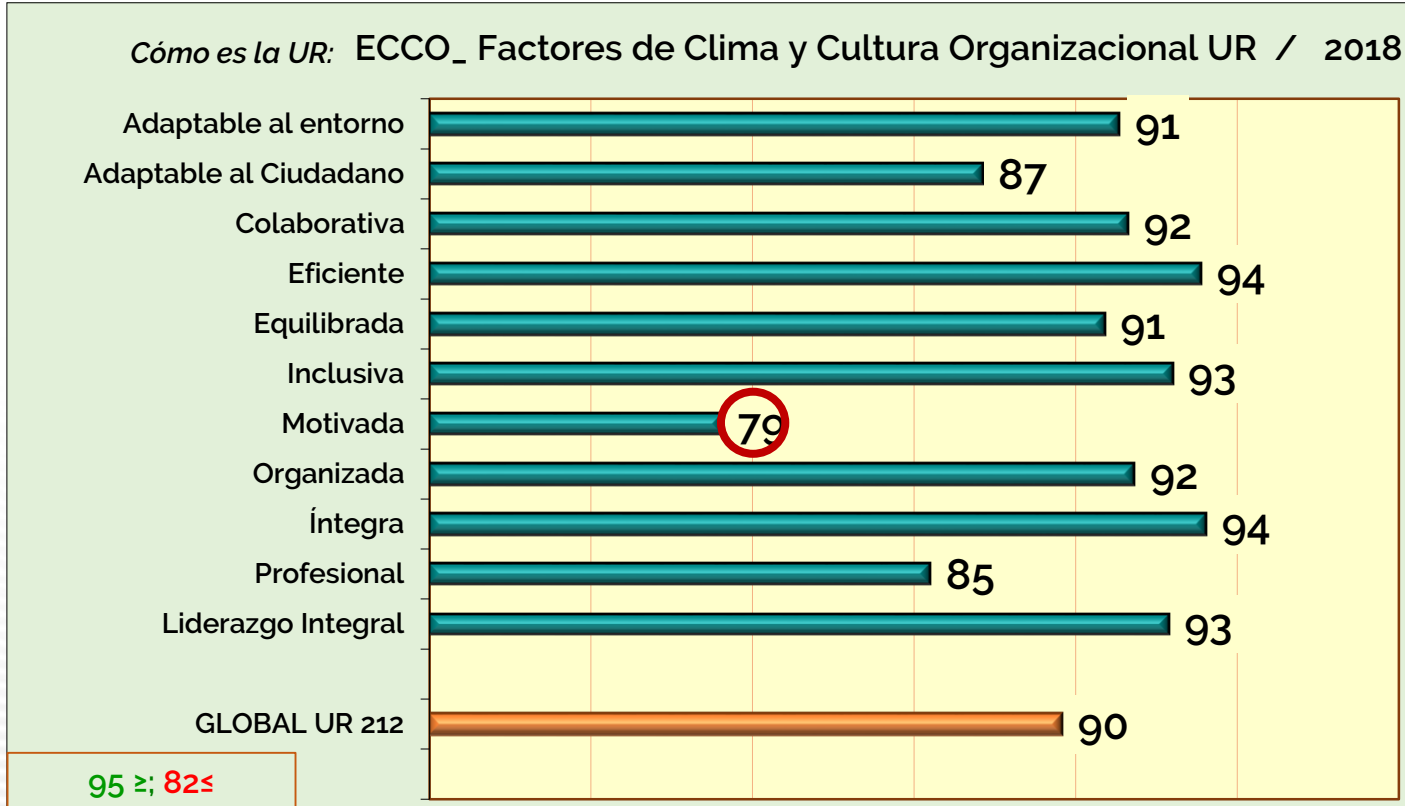
Coordinación de Planeación y Administración
Dirección General de Recursos Humanos y Organización

PTCCO DGALEYN 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



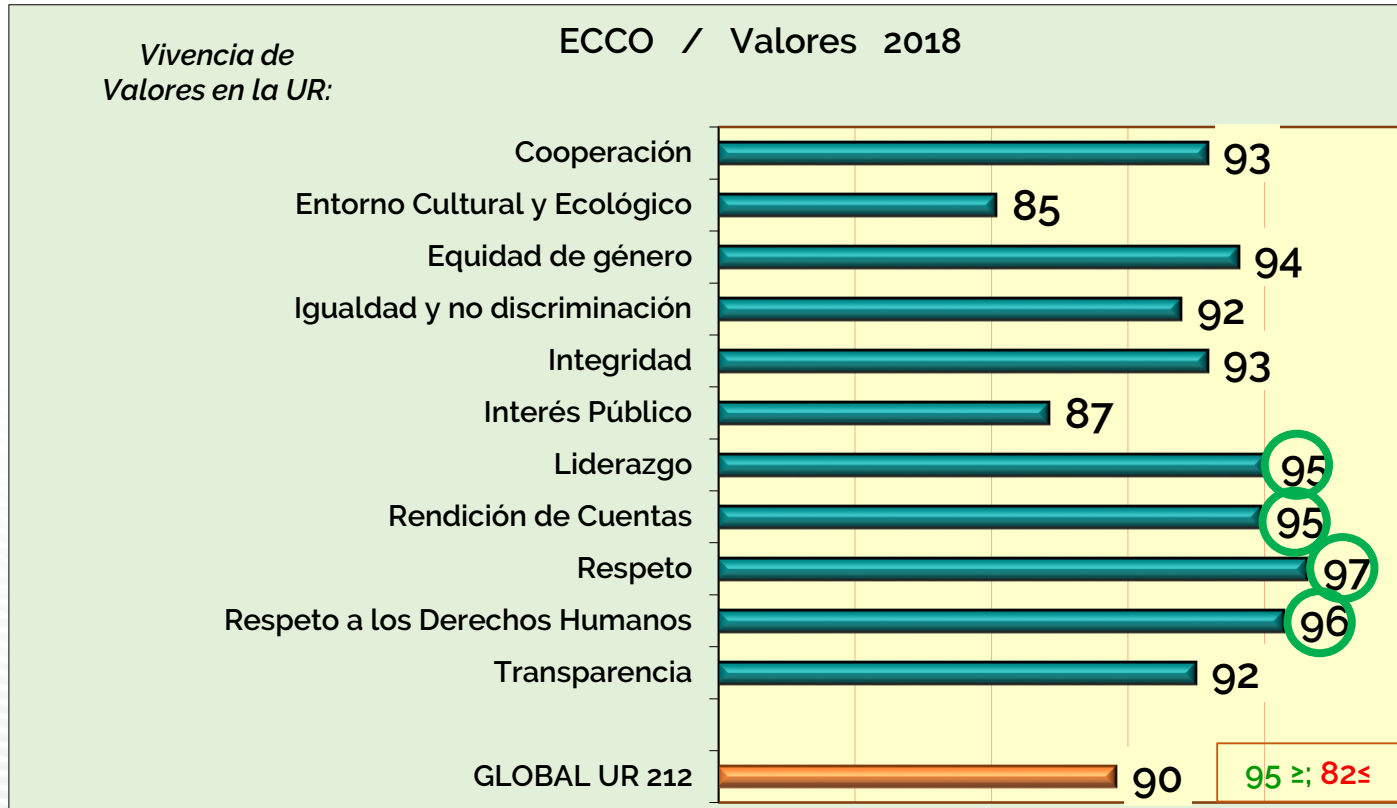
PTCCO DGALEYN 2019



Ésta gráfica indica la percepción de las y los servidores públicos como una Institución altamente eficiente e íntegra; por lo contrario, se podría optimizar la forma de motivar y profesionalizar al personal.



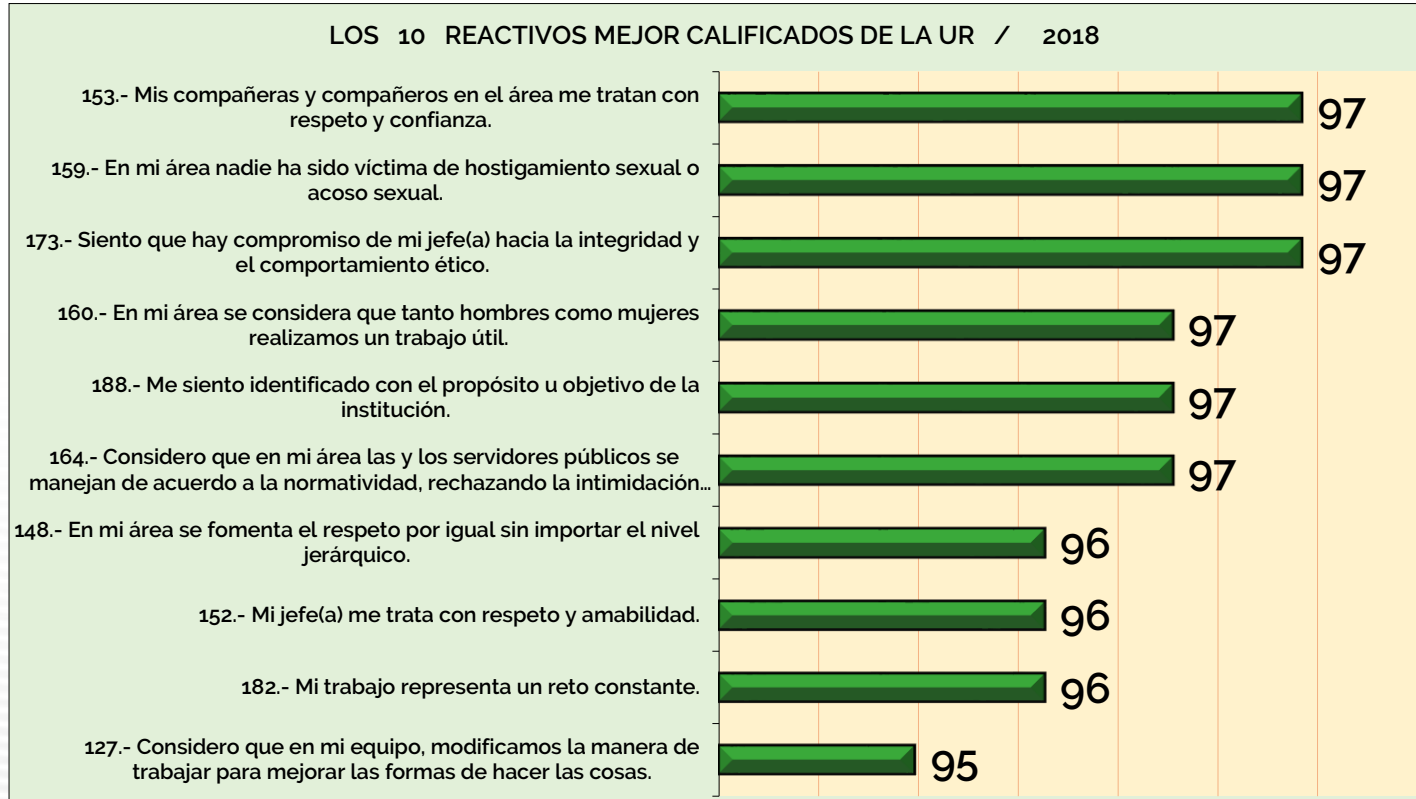
PTCCO DGALEYN 2019



En los factores relacionados al código de Ética de la APF, se puede observar que en la DGALEYN las y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podría mejorar el Entorno Cultural y Ecológico, así como el Interés Público.



PTCCO DGALEYN 2019



Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la DGALEYN es una Unidad en la que el Respeto, Compromiso e Igualdad son los factores predominantes dentro de ella.



PTCCO DGALEYN 2019



Los reactivos menos calificados muestran una preocupación del personal en lo relativo a la remuneración económica de los sueldos que se perciben, la ocupación de las plazas que llegasen a estar vacantes, así como de la seguridad que se tiene por conservar sus puestos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

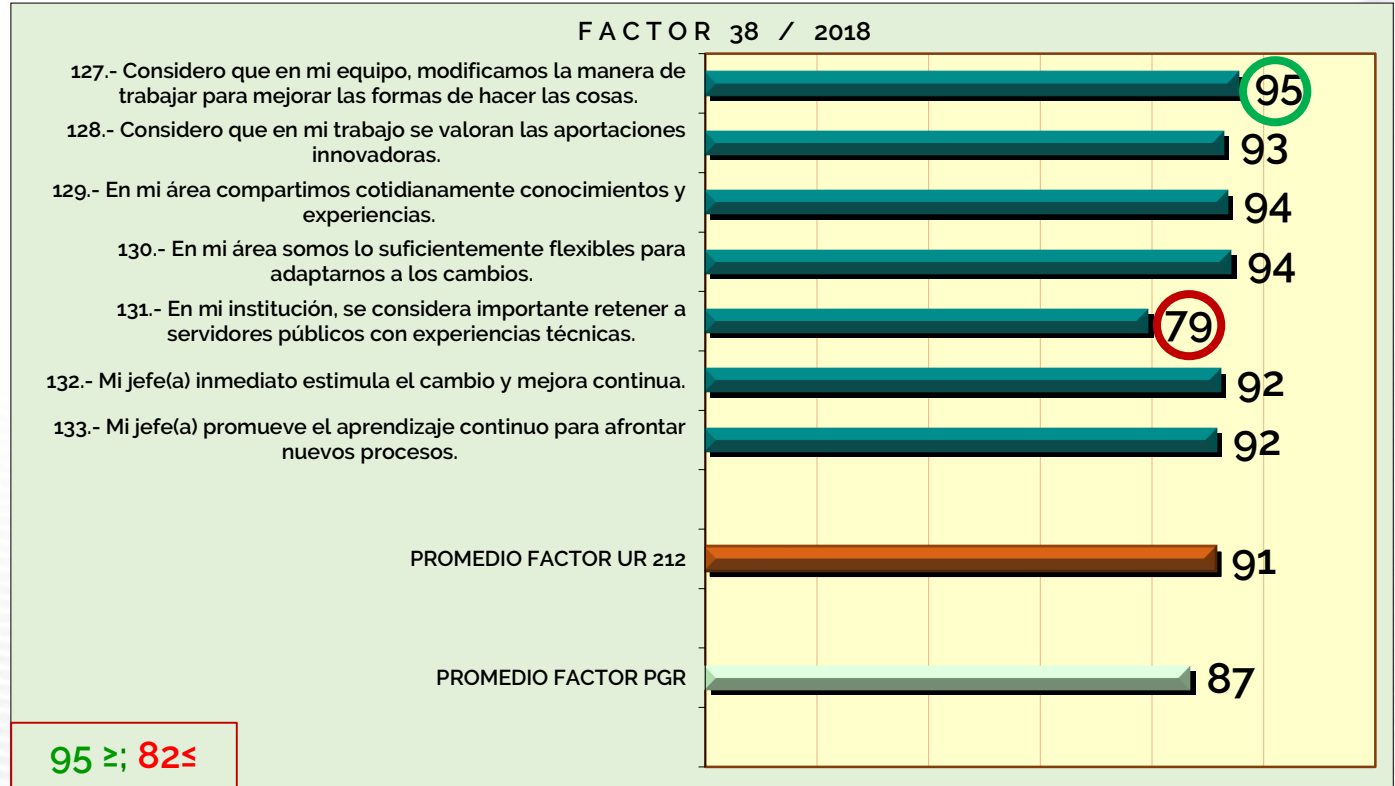
PTCCO DGALEYN 2019

Factores básicos Índice individual



PTCCO DGALEYN 2019

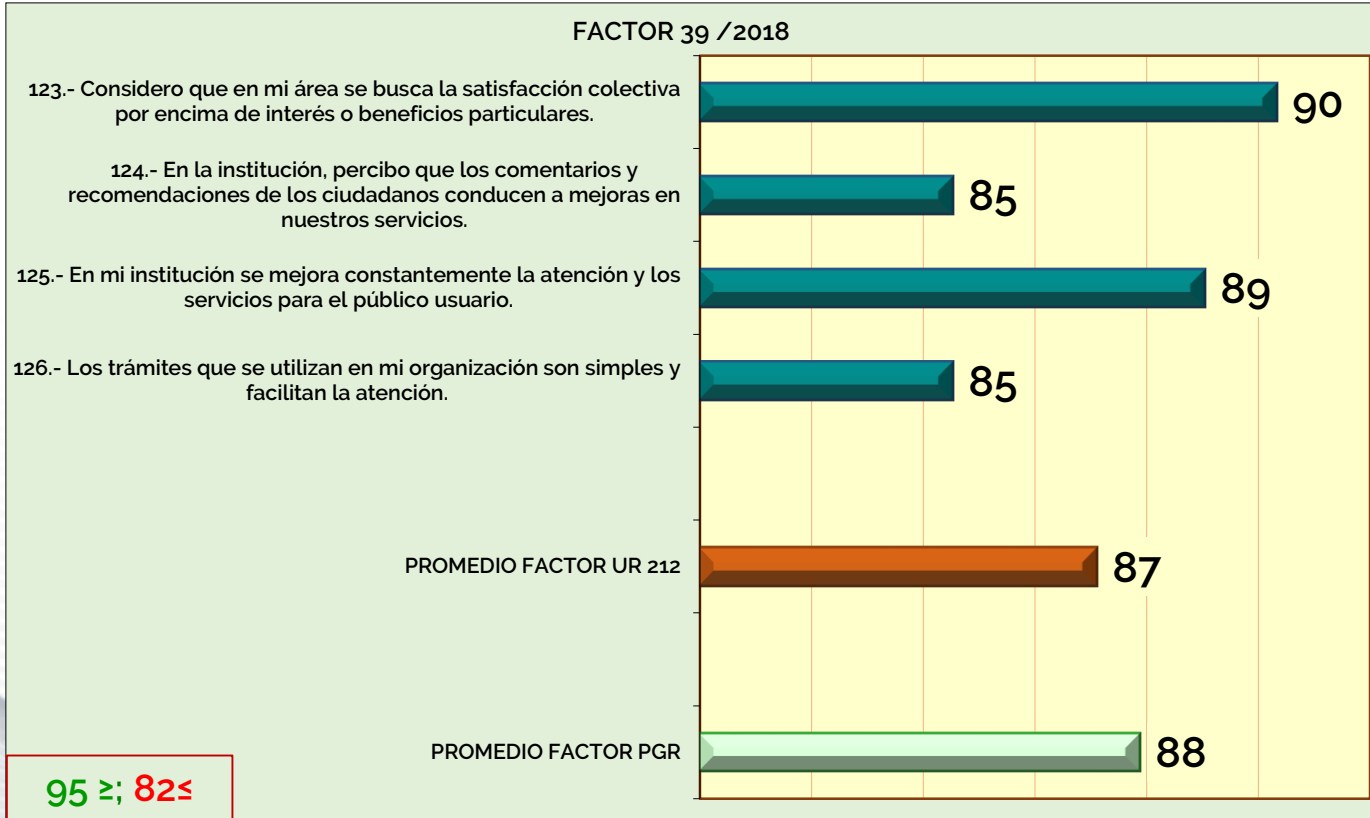
La DGALEYN es
Adaptable al
ciudadano



Las y los servidores públicos encuestados consideran que debería tener mayor importancia modificar la manera de trabajar para mejorar, además de compartir conocimientos y experiencias. Asimismo se tiene la percepción de que en la Institución no se considera importante retener al personal con experiencia.



PTCCO DGALEYN 2019

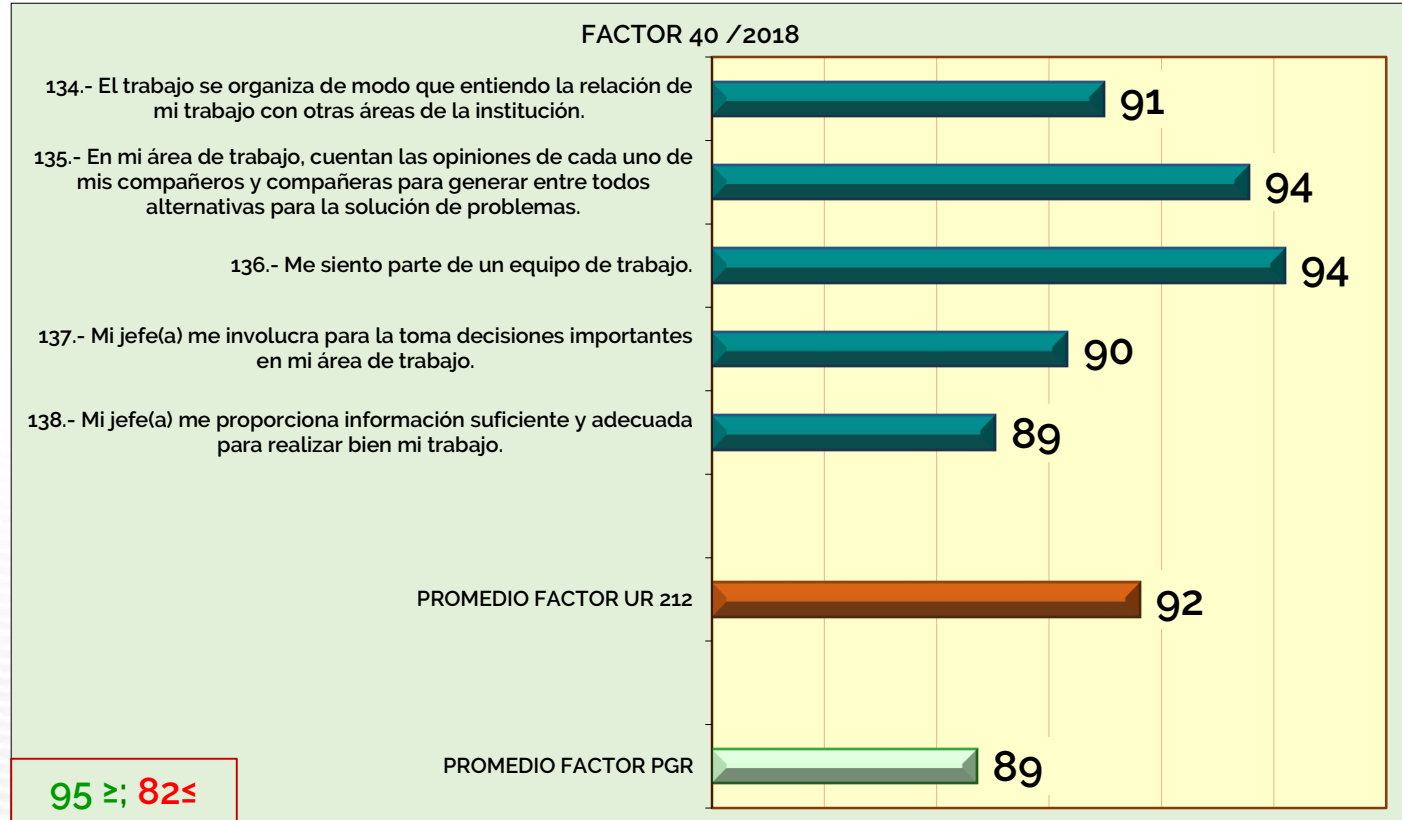


Los resultados muestran que en la Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad, se mejora constantemente la atención y los servicios para la ciudadanía y que la satisfacción colectiva está por encima de intereses particulares.



PTCCO DGALEYN 2019

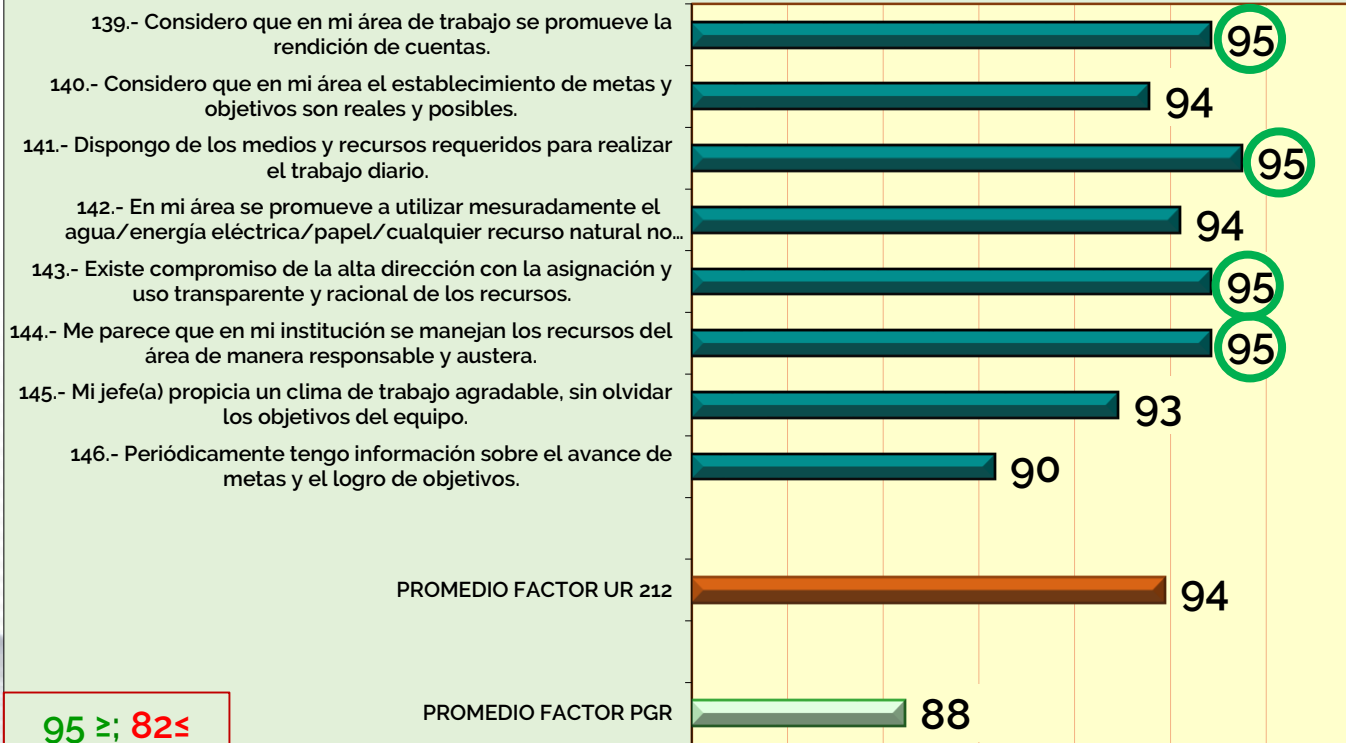
La DGALEYN es
Colaborativa



Las y los servidores públicos de la Institución se sienten parte de un equipo de trabajo; sin embargo, perciben que podría mejorar la forma de proporcionar la información para realizar su trabajo

PTCCO DGALEYN 2019

FACTOR 41 /2018



La DGALEYN es Eficiente

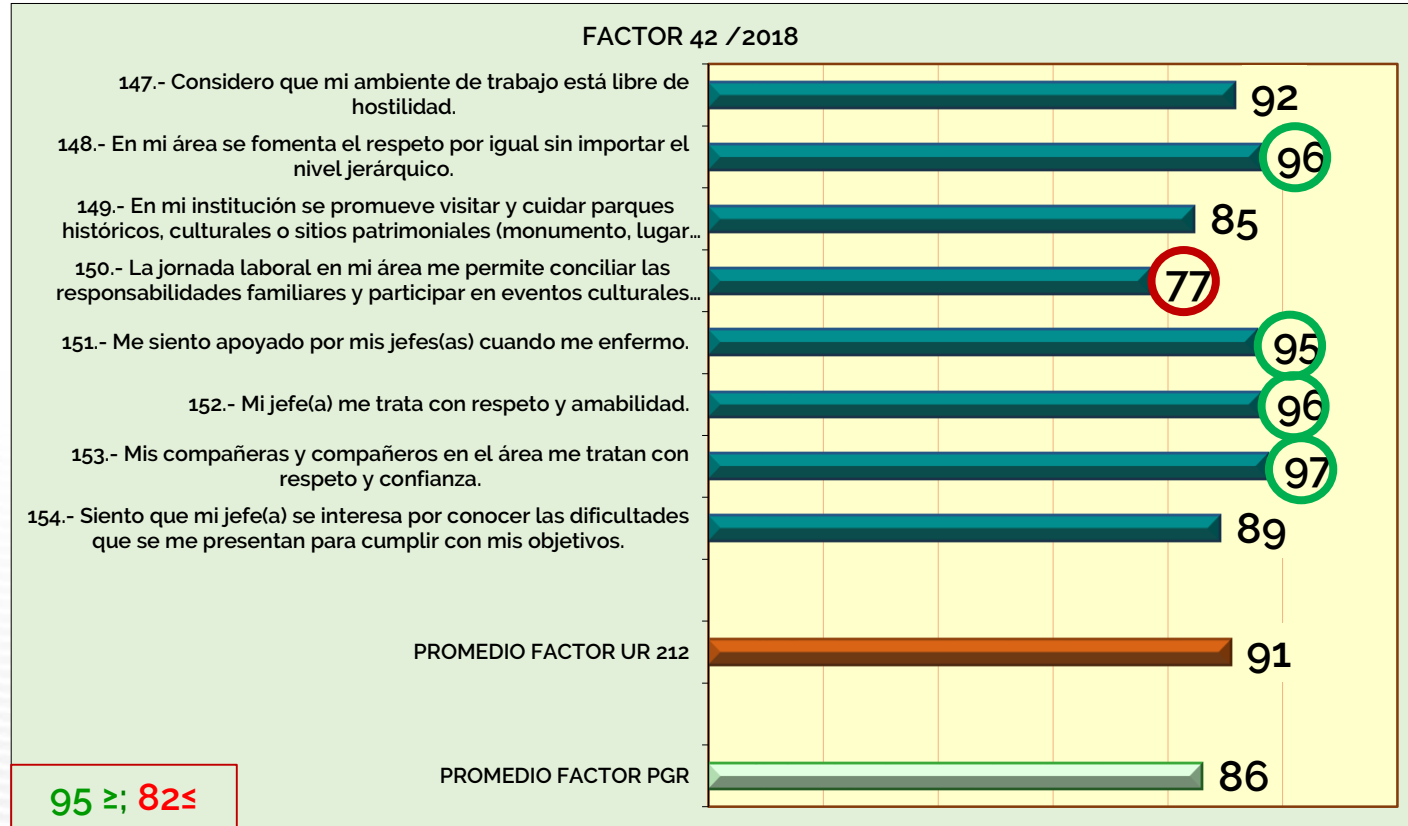


Se considera que la Institución promueve utilizar los recursos naturales mesuradamente, la rendición de cuentas. Aunado a lo anterior, el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles. En contraparte, podrían mejorar la entrega de información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.



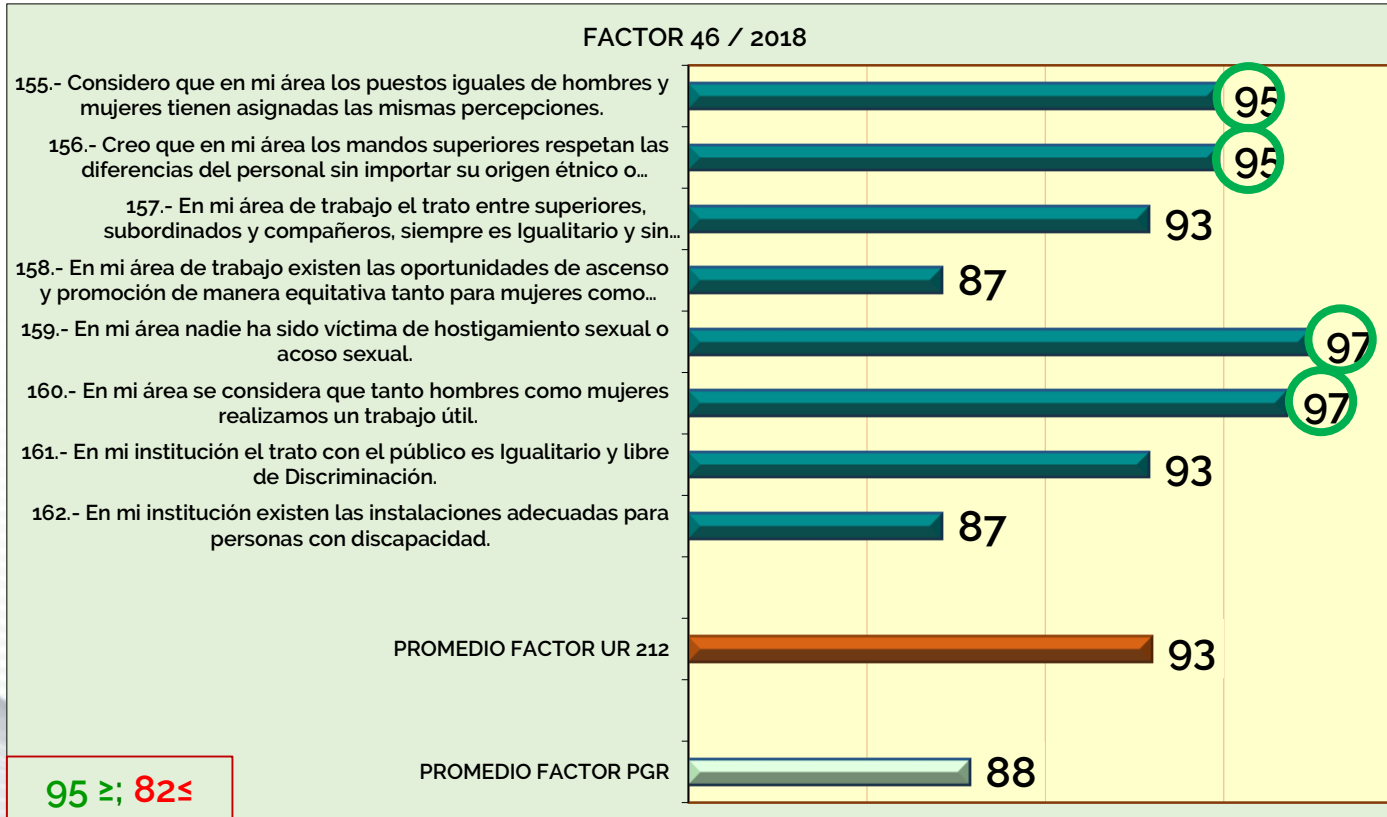
PTCCO DGALEYN 2019

La DGALEYN es Equilibrada



Los encuestados ponen por encima de todo que en la DGALEYN existe un respeto en todos los niveles, así como el apoyo al personal que lo requiere ante eventualidades de enfermedades, sin embargo nuevamente se refleja que los horarios no permiten conciliar las responsabilidades familiares.

PTCCO DGALEYN 2019



Se percibe la igualdad y libre discriminación con respecto a: trato entre hombres y mujeres tanto de la Institución como de la ciudadanía, trabajo útil, percepciones y a las diferencias del personal, sin embargo se podría mejorarlas oportunidades de ascenso y promoción.

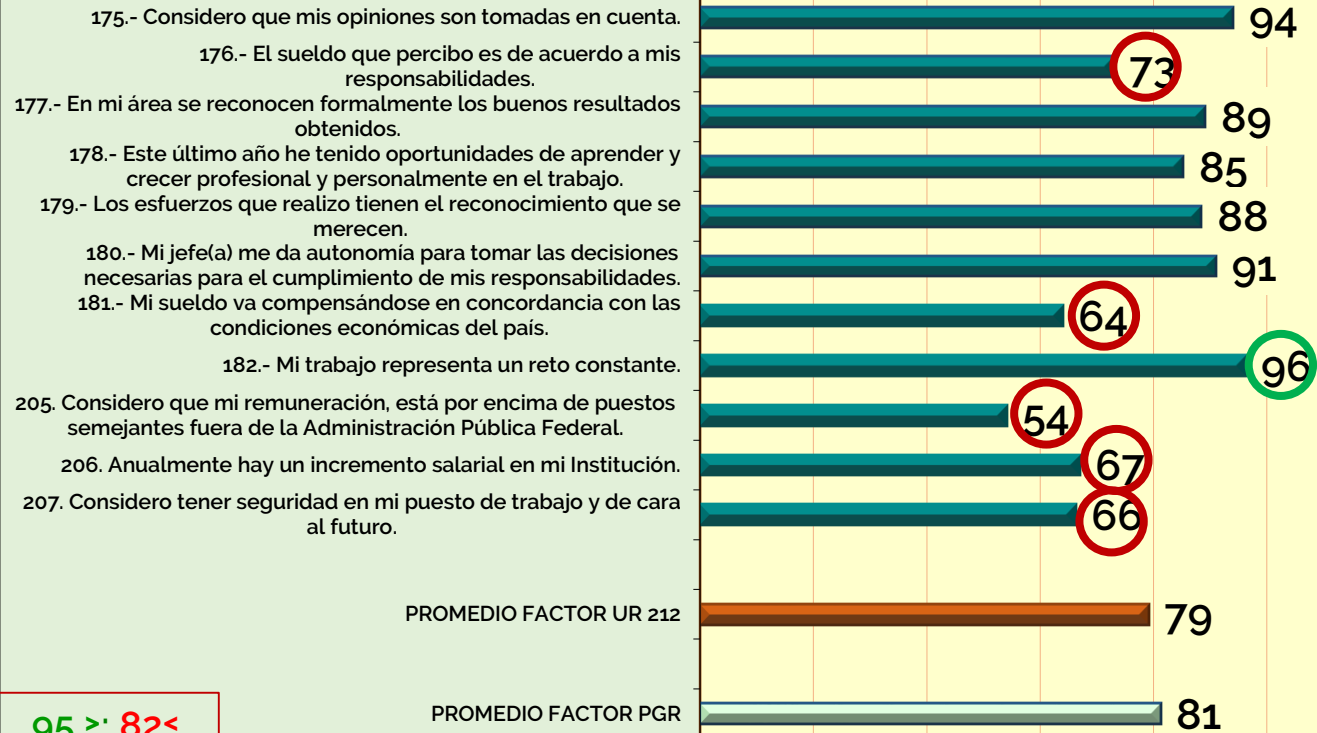


PTCCO DGALEYN 2019

La DGALEYN es
Motivada



FACTOR 47 / 2018

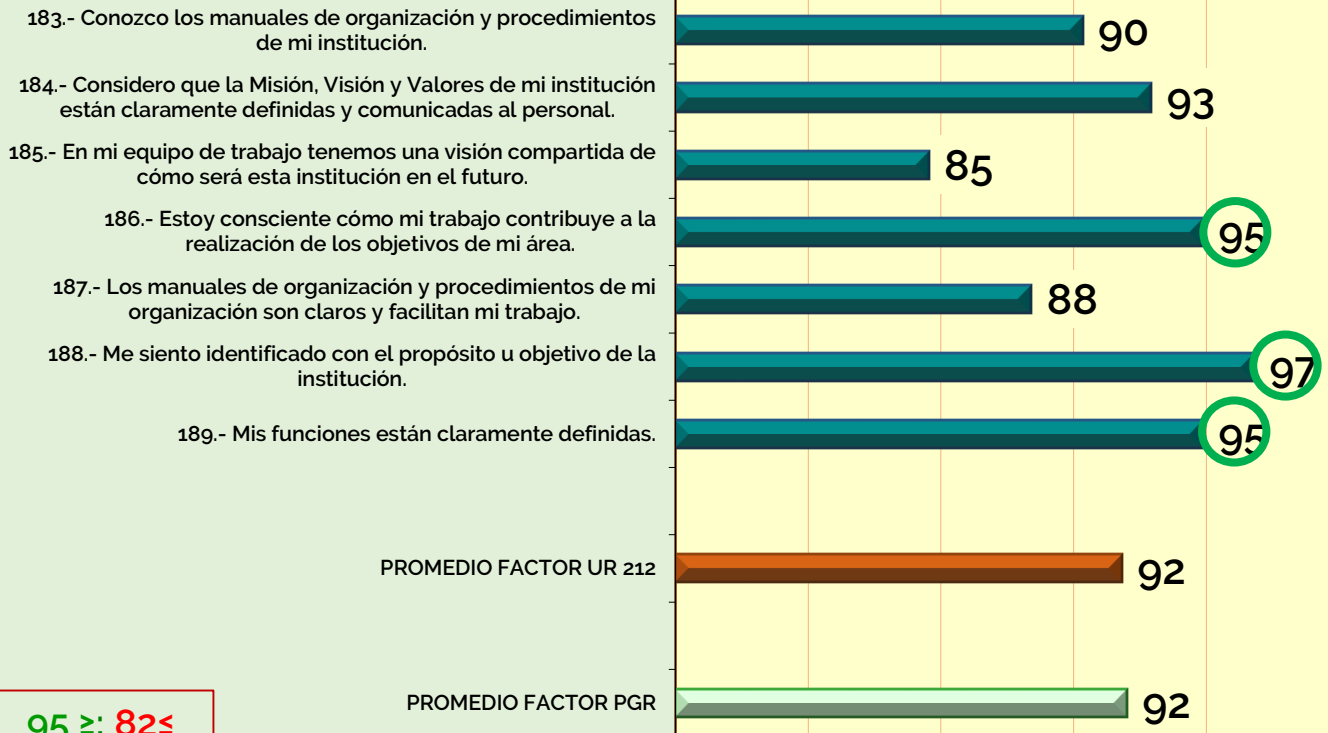


95 ≥; 82 ≤

La condición que prevalece en este factor es la percepción de que los sueldos de la FGR están por debajo de la APF y existe una brecha en la concordancia con las condiciones del país. Como resultado de que el 70% de las personas encuestadas son operativas, se refleja claramente en el resultado, en cuanto a su percepción del incremento salarial.

PTCCO DGALEYN 2019

FACTOR 48 /2018



95 ≥; 82 ≤

La DGALEYN es Organizada

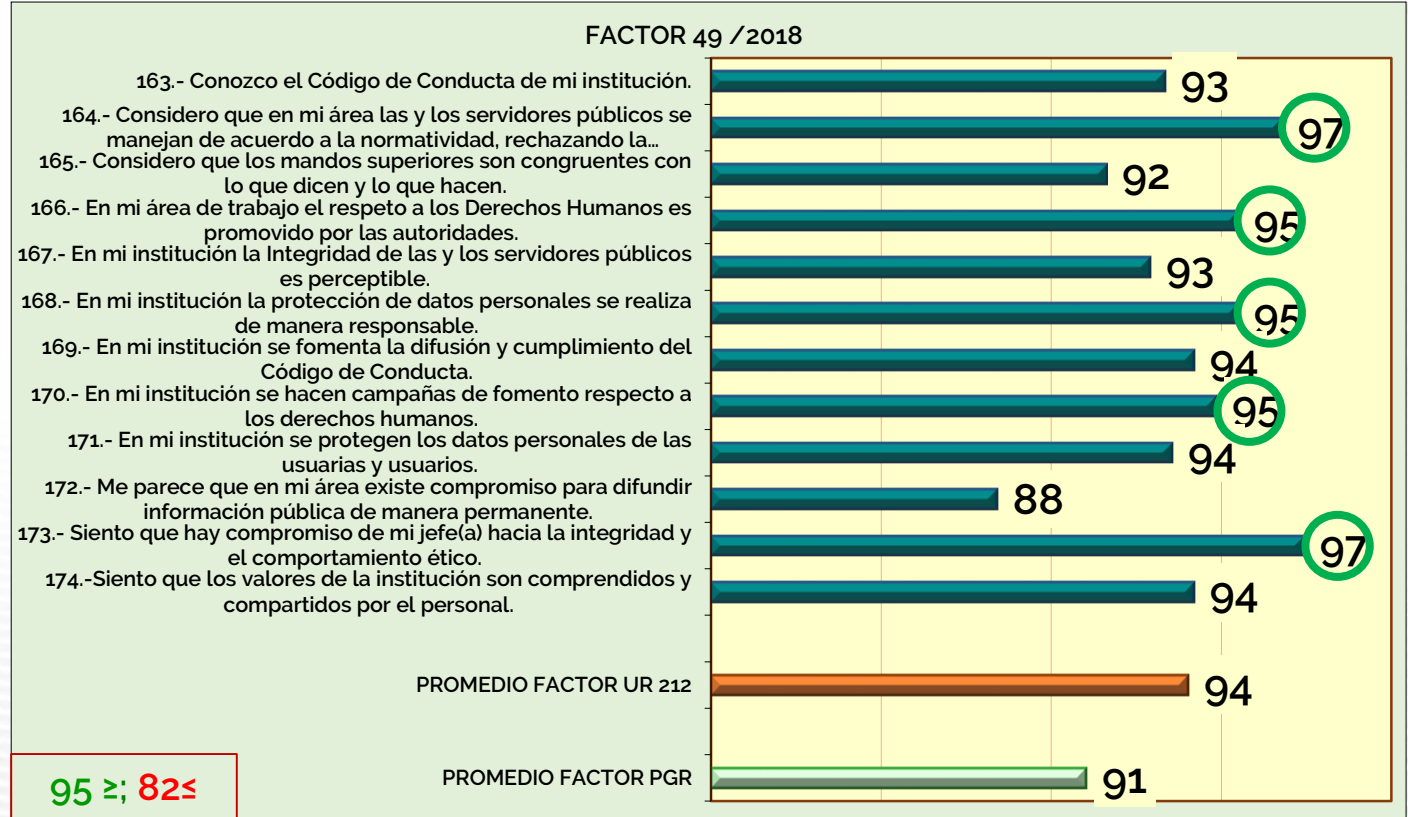


El mejor resultado obtenido, es el puntaje de este factor, debido a que la Institución presenta una clara comunicación en la Misión, Visión y Valores, lo que trae como consecuencia que el servidor público se sienta identificado con sus objetivos y manifieste una clara definición en sus funciones.



PTCCO DGALEYN 2019

La DGALEYN es
Íntegra

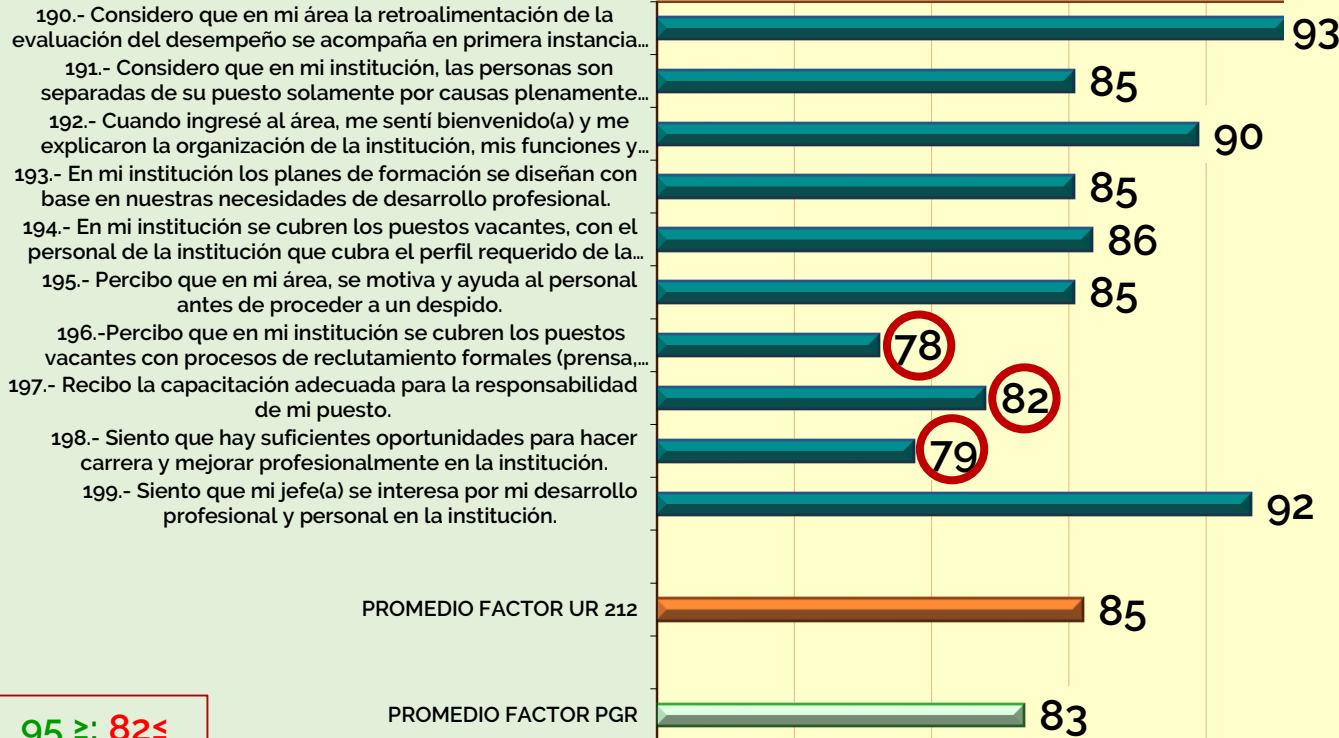


Este resultado muestra que la y el servidor público de la DGALEYN antepone en el desempeño de sus funciones, cargo o comisión, una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes que están sustentados en el conocimiento del Código de Conducta de la Institución.



PTCCO DGALEYN 2019

FACTOR 50 / 2018



95 ≥; 82 ≤

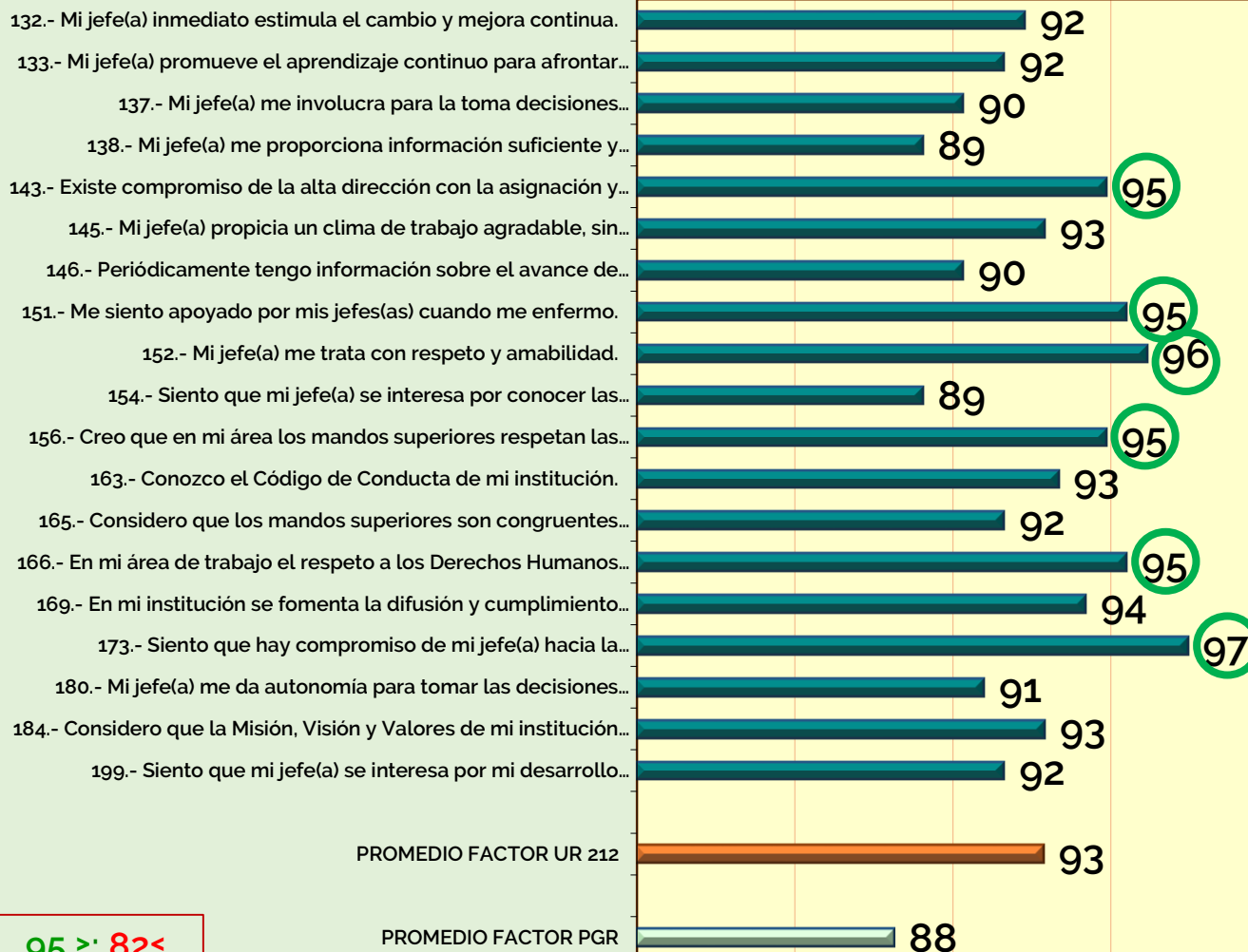
La DGALEYN es Profesional



Se presenta una práctica de transformación en la debida difusión del procedimiento de reclutamiento; por otro lado, se potencializa las capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.

PTCCO DGALEYN 2019

FACTOR 52 / 2018



95 ≥; 82 ≤

Liderazgo
Integral

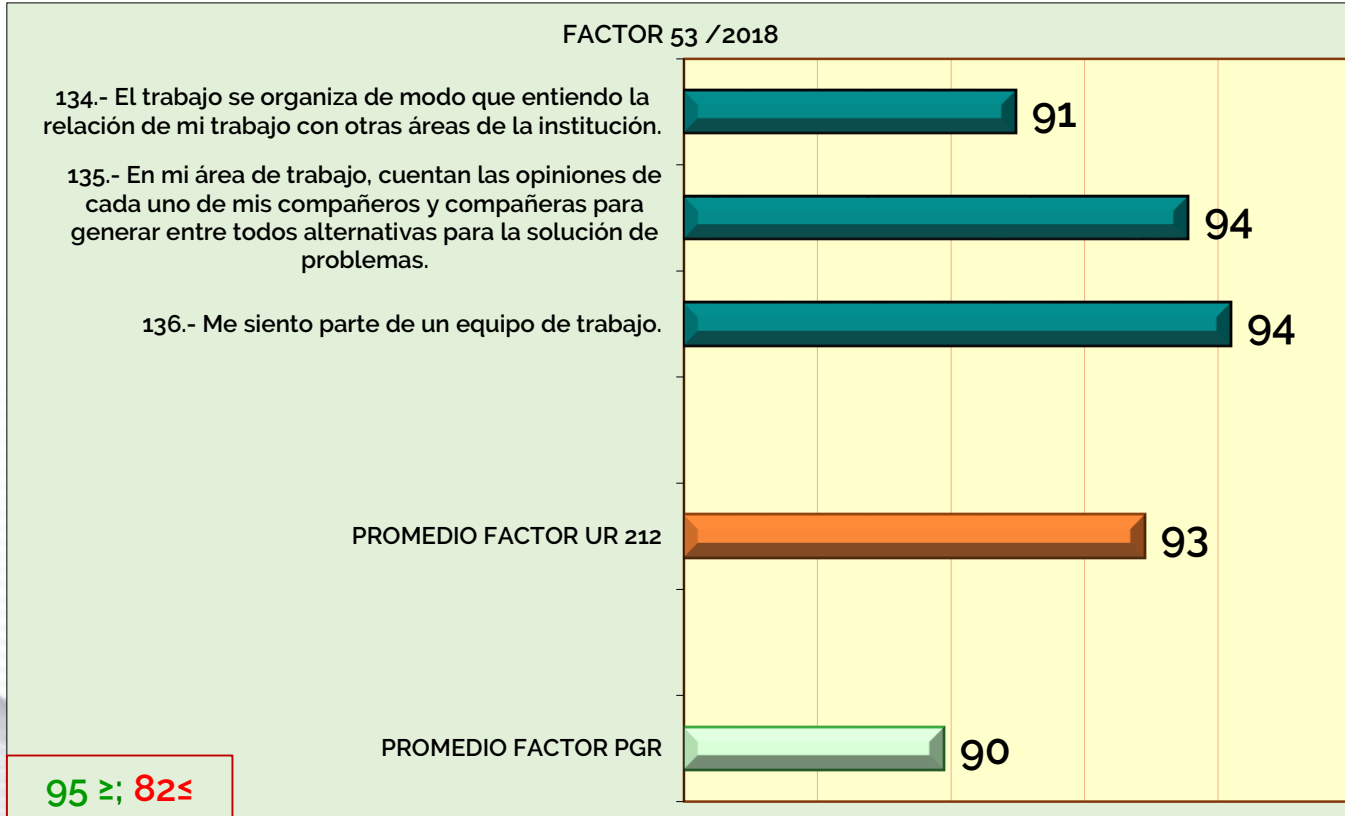


Esta gráfica presenta a la DGALEYN con un liderazgo sólido y ético. Se incrementó la calificación con respecto a 2016 en 19 puntos.



Resultado de factores de Valores

PTCCO DGALEYN 2019



Vivencia de Valores:
Cooperación



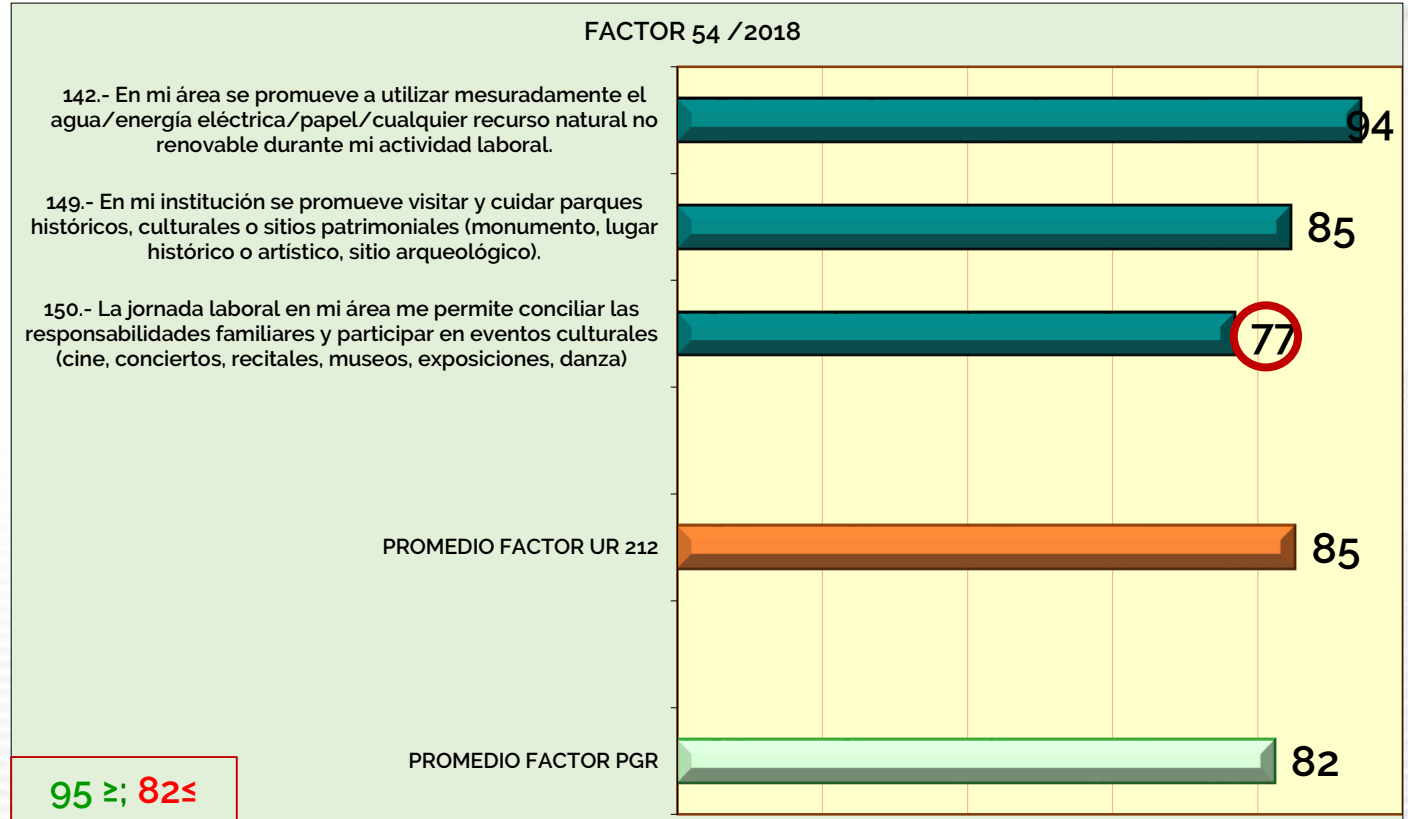
La percepción de este factor resulta que las y los servidores públicos de la DGALEYN colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo, se presenta una interrelación entre las diferentes Unidades Administrativas.



PTCCO DGALEYN 2019

Vivencia de Valores: Entorno Cultural y Ecológico

85

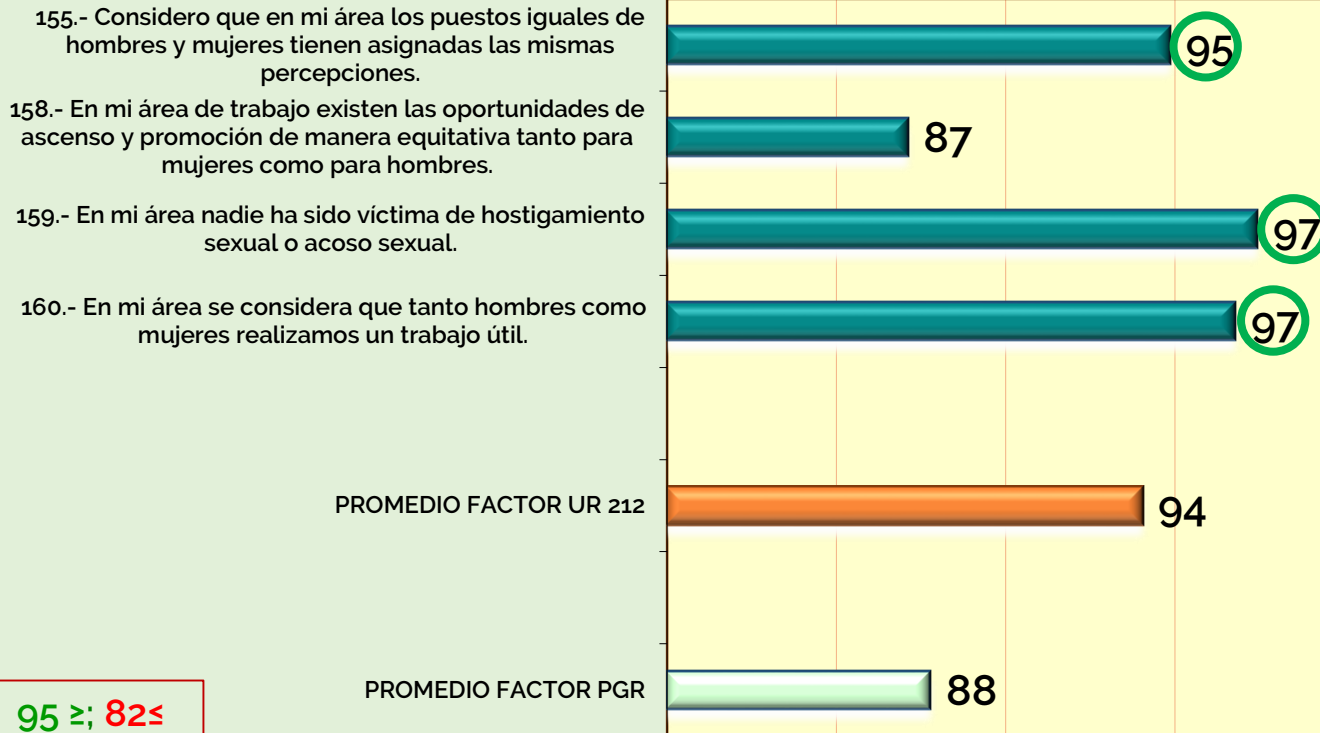


Se puede observar que las y los servidores públicos de la DGALEYN evitan la afectación de los recursos naturales en la actividad laboral. Por otro lado, en la DGALEYN se han implementado acciones para que le personal concilie sus responsabilidades familiares con las laborales.



PTCCO DGALEYN 2019

FACTOR 55 / 2018



Vivencia de Valores:
Equidad de Género

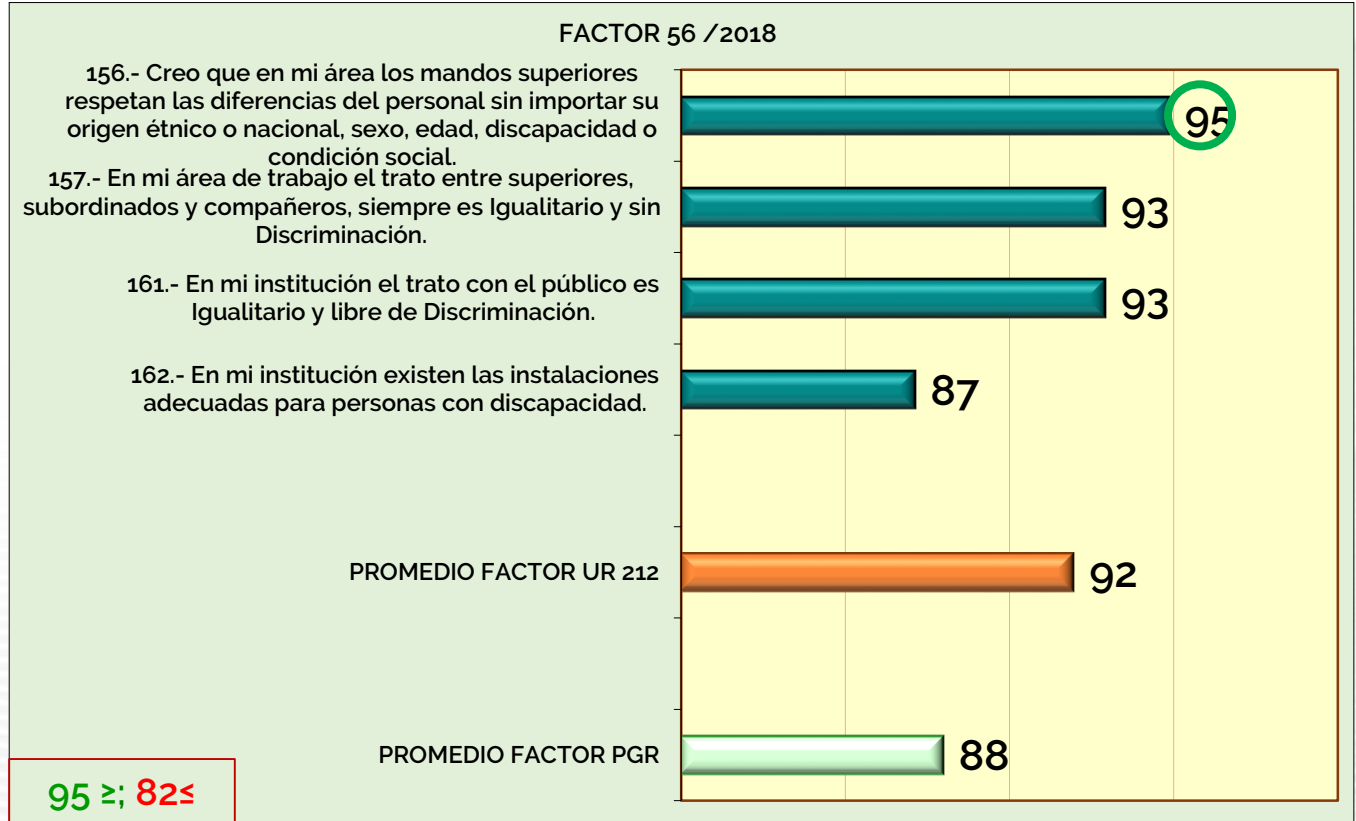


Las y los servidores públicos de la Institución perciben que tanto hombres como mujeres acceden con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades en percepciones, ascenso y promoción, además de que su trabajo lo consideran útil en beneficio de la DGALEYN.



PTCCO DGALEYN 2019

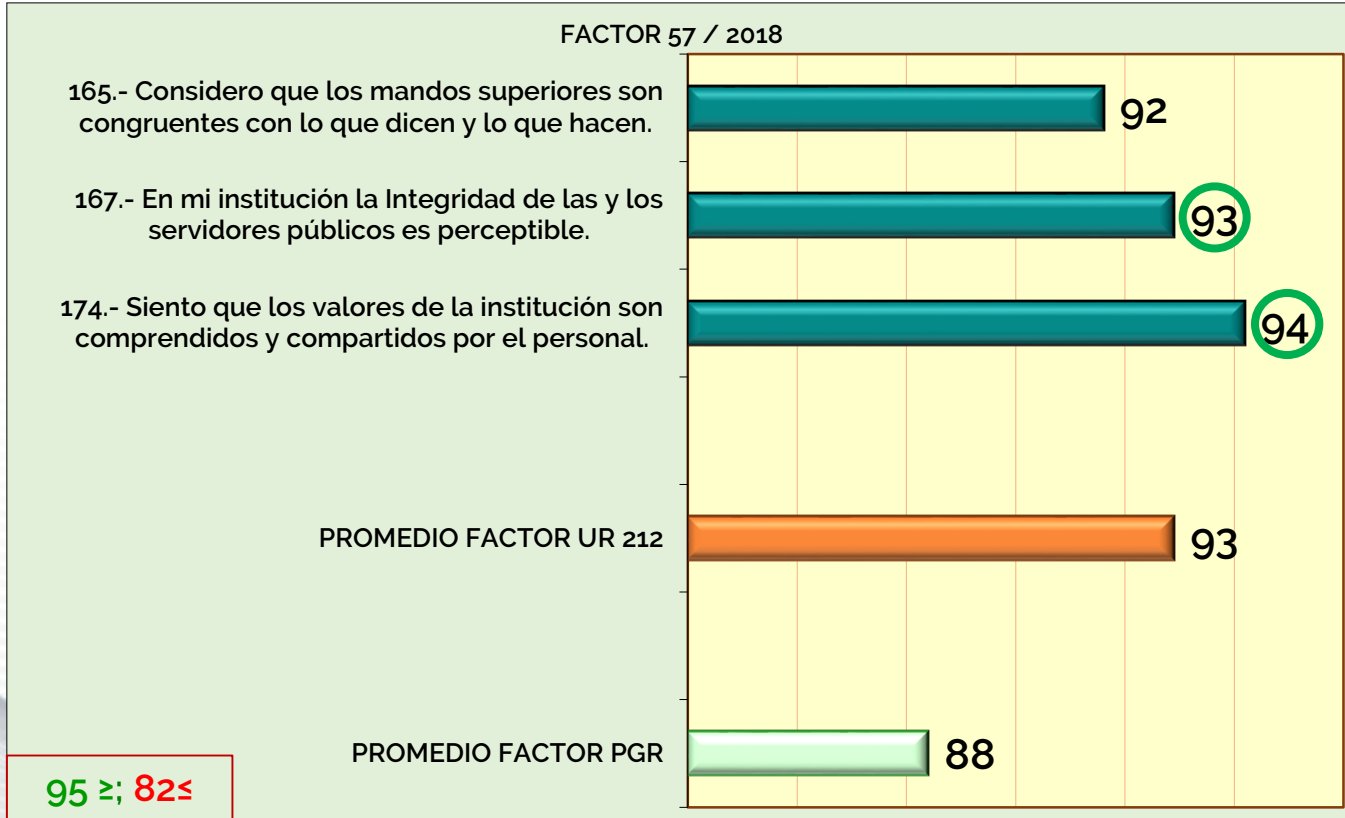
Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación



Se percibe que las y los servidores públicos de la DGALEYN, ven que la Institución prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia. Asimismo, el trato que reciben de sus superiores es con respeto, igualitario y sin discriminación.



PTCCO DGALEYN 2019



Vivencia de Valores:
Integridad



Se ha presentado eficacia en la capacitación y difusión de los valores ya que han sido comprendidos por las y los servidores públicos de la DGALEYN, por lo cual se considera que la Institución está conformada por personas íntegras en su actuar.



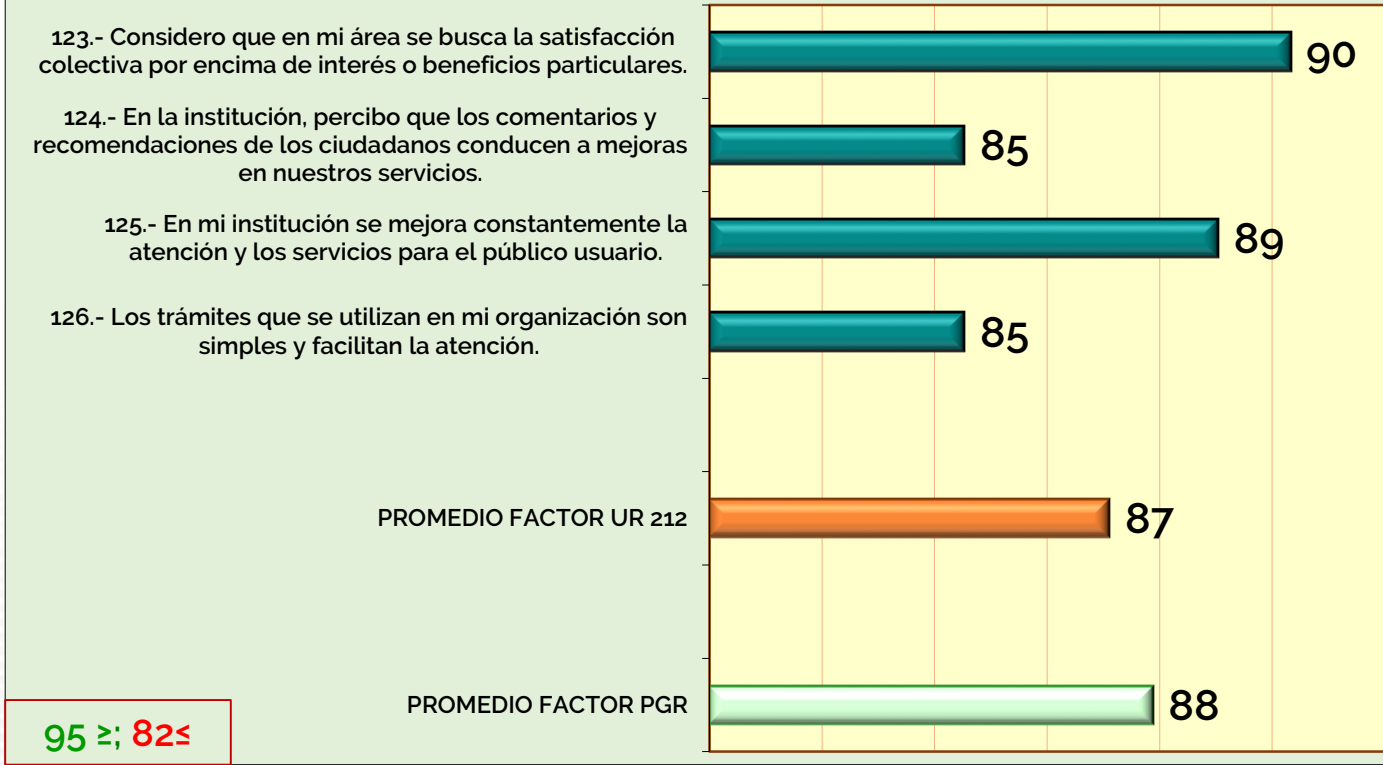
PTCCO DGALEYN 2019

Vivencia de Valores: Interés Público

87



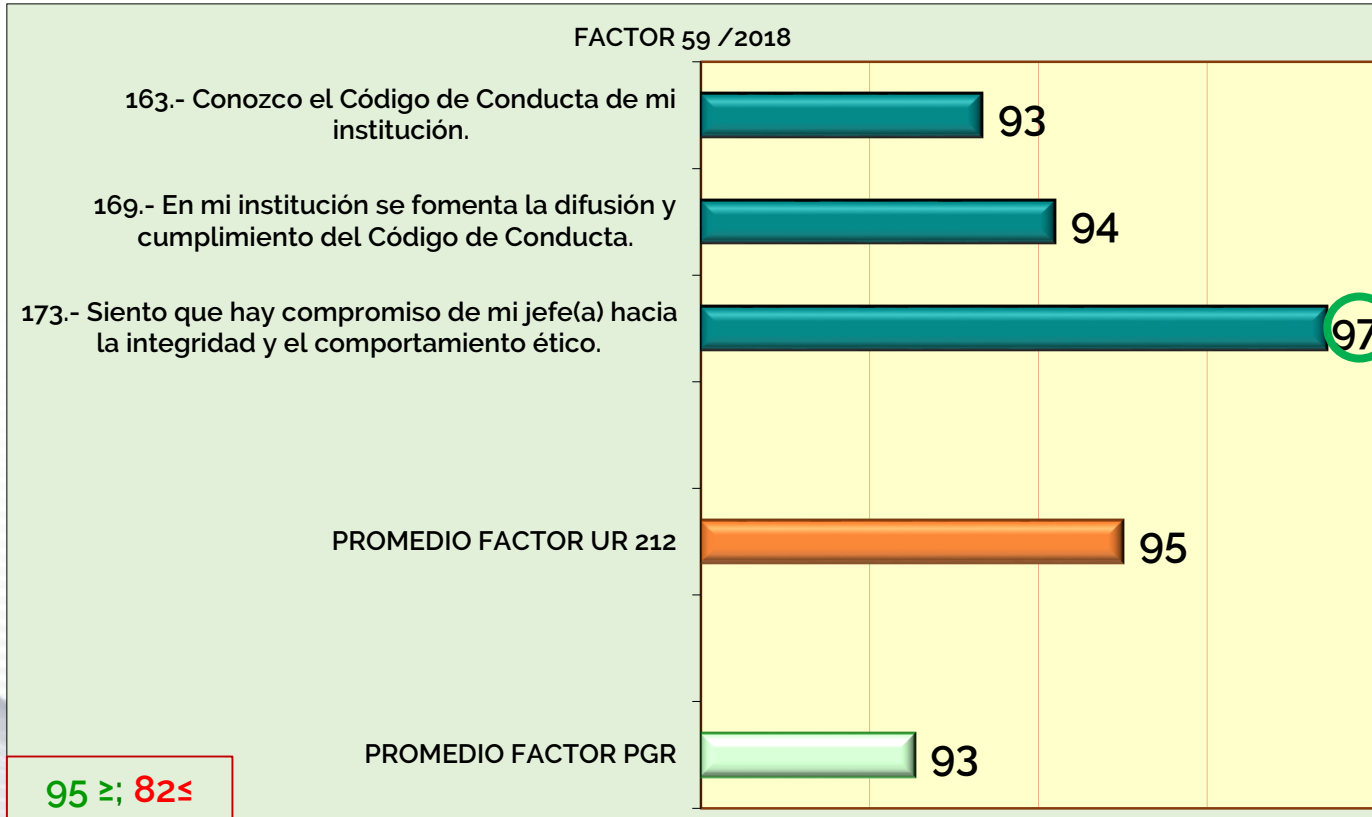
FACTOR 58 /2018



95 ≥; 82 ≤

Las y los servidores públicos de la DGALEYN consideran que se conducen buscando en todo momento mejorar en la atención de las necesidades y expectativas del público por encima de interés o beneficios particulares; asimismo, perciben que los trámites son escuetos de tal forma que permiten facilitar la atención de la sociedad.

PTCCO DGALEYN 2019

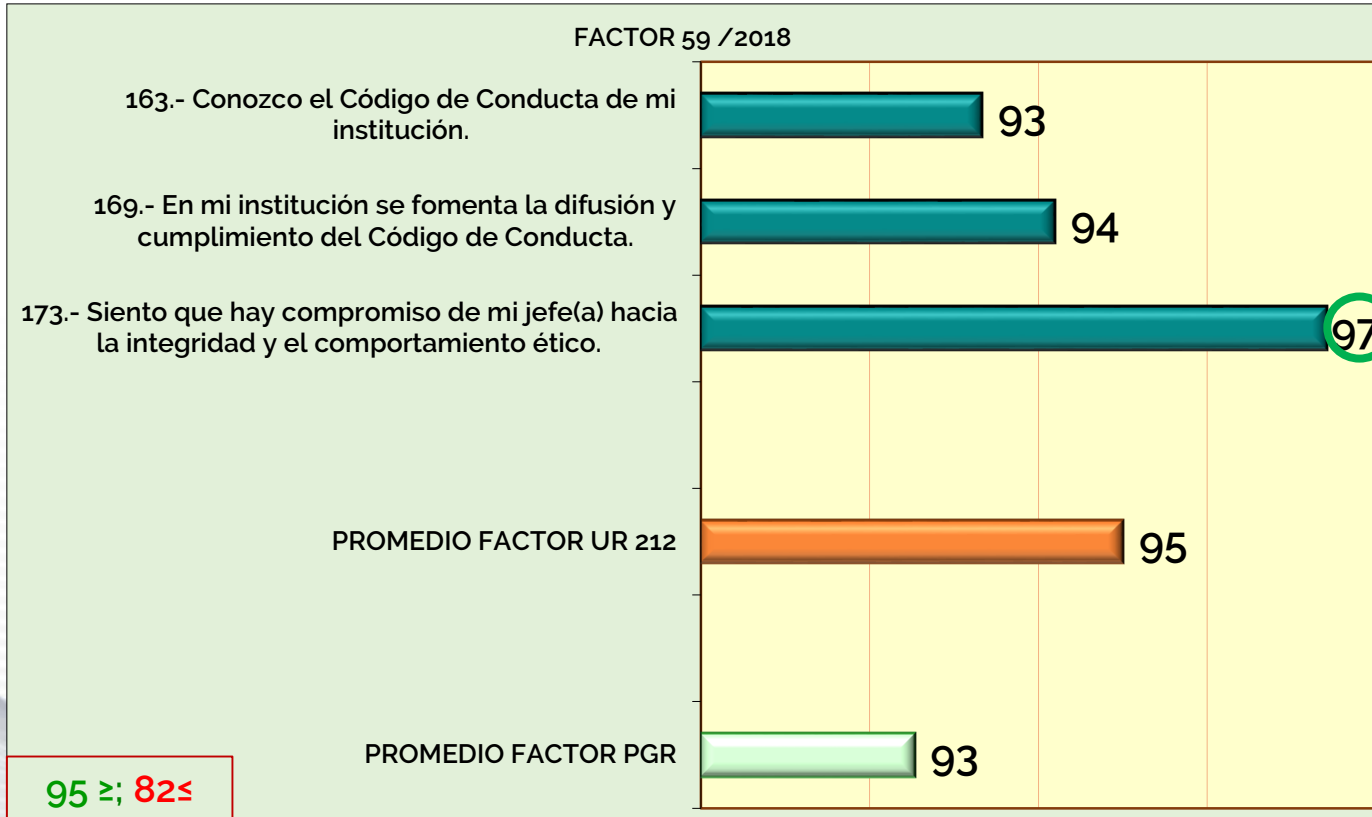


Vivencia de Valores:
Liderazgo



En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Institución de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.

PTCCO DGALEYN 2019

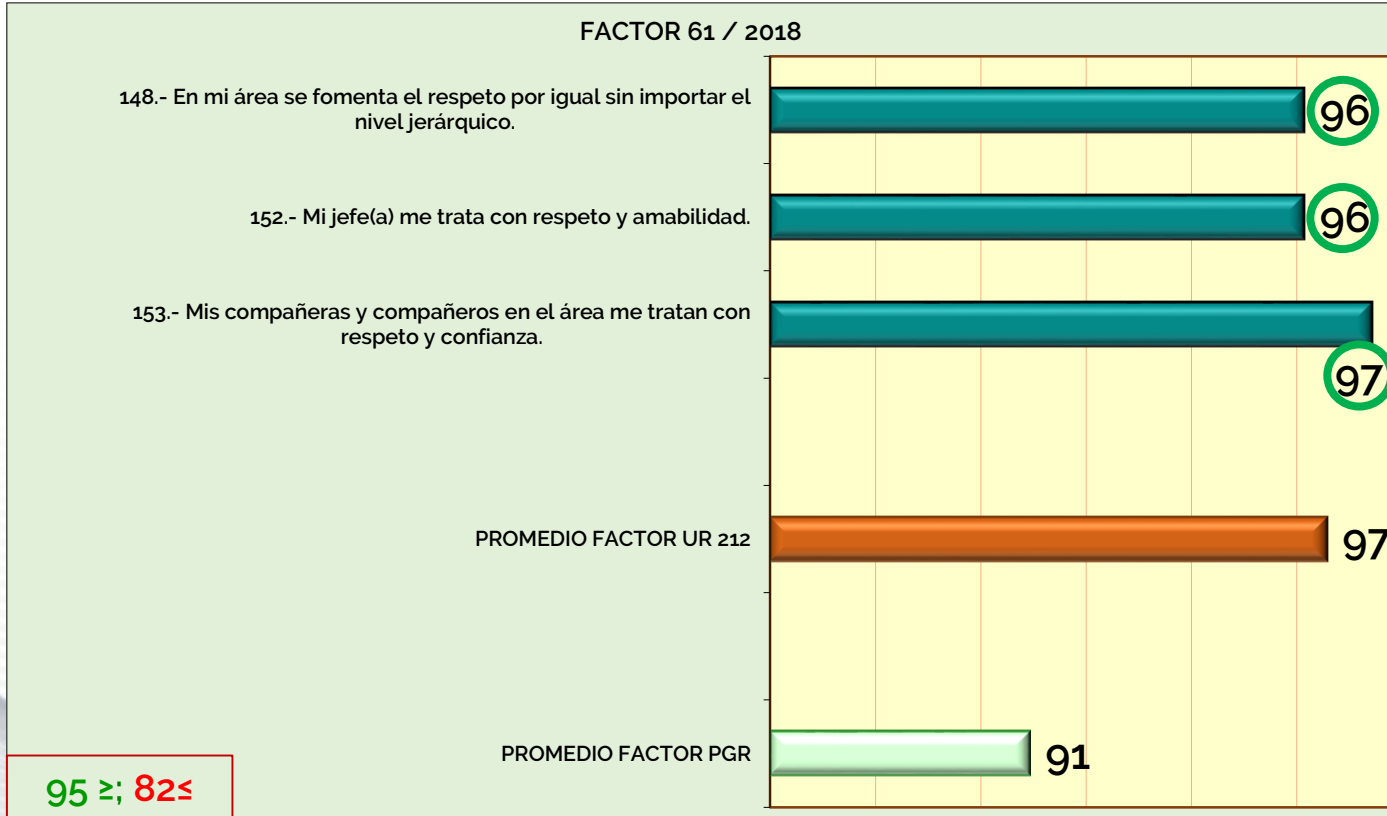


Vivencia de Valores:
Liderazgo



En este caso, la difusión y el reforzamiento del Código de Conducta ha arrojado buen resultado, ya que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos de la Institución de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público.

PTCCO DGALEYN 2019



Vivencia de Valores:
Respeto

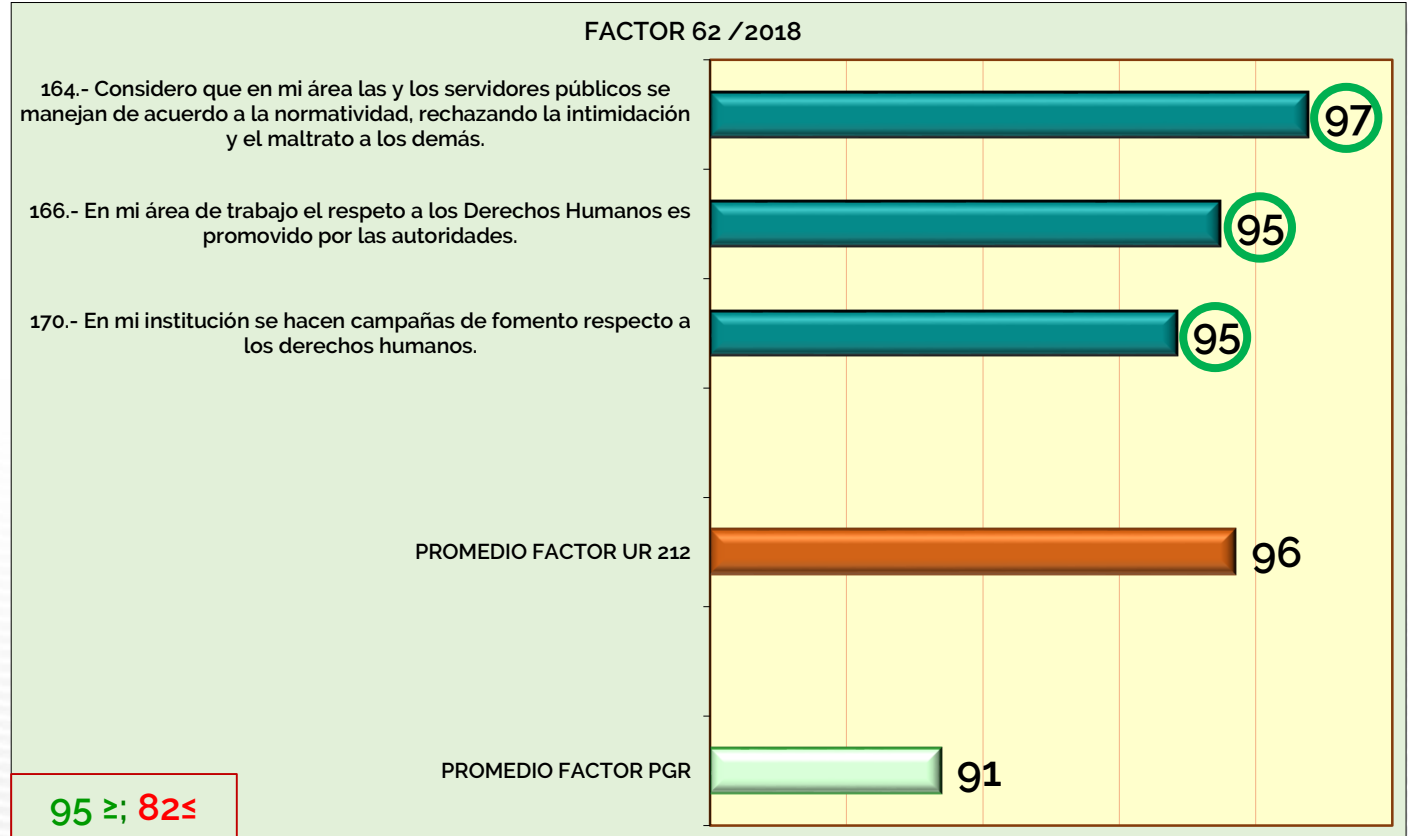


En la DGALEYN, se vive en un ambiente de respeto, amabilidad y confianza, con un trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.



PTCCO DGALEYN 2019

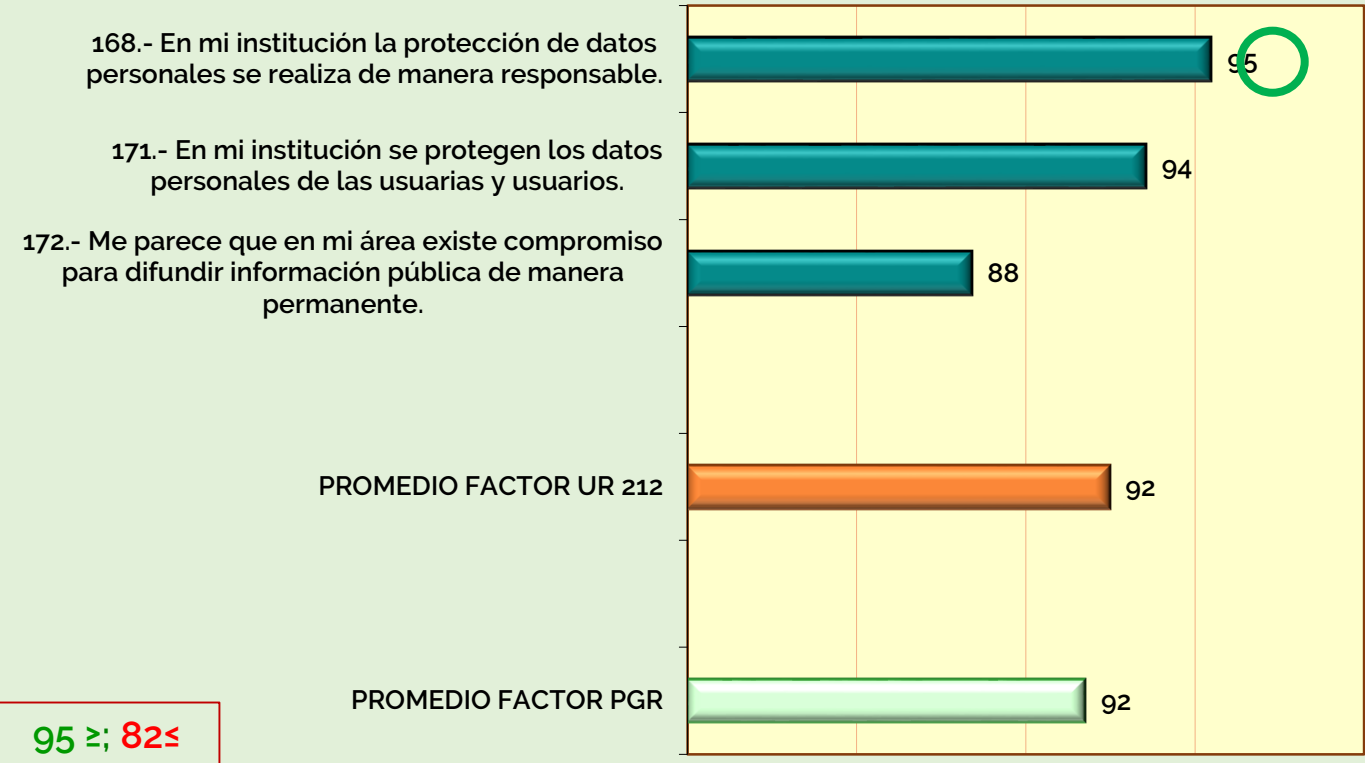
**Vivencia de Valores:
Respeto a los
Derechos Humanos**



La calificación que obtuvo la DGALEYN en este factor, se debe principalmente al resultado positivo que han presentado las campañas de fomento a los derechos humanos ya que el personal encuestado percibe que promueven, garantizan y respetan los derechos humanos.

PTCCO DGALEYN 2019

FACTOR 63 / 2018



Vivencia de Valores:
Transparencia



La percepción que prevalece en este factor es que las y los servidores públicos de la DGALEYN, tienen la percepción de que la Institución protege los datos personales que están bajo su custodia y privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública de manera permanente.



2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGALEYN 2019

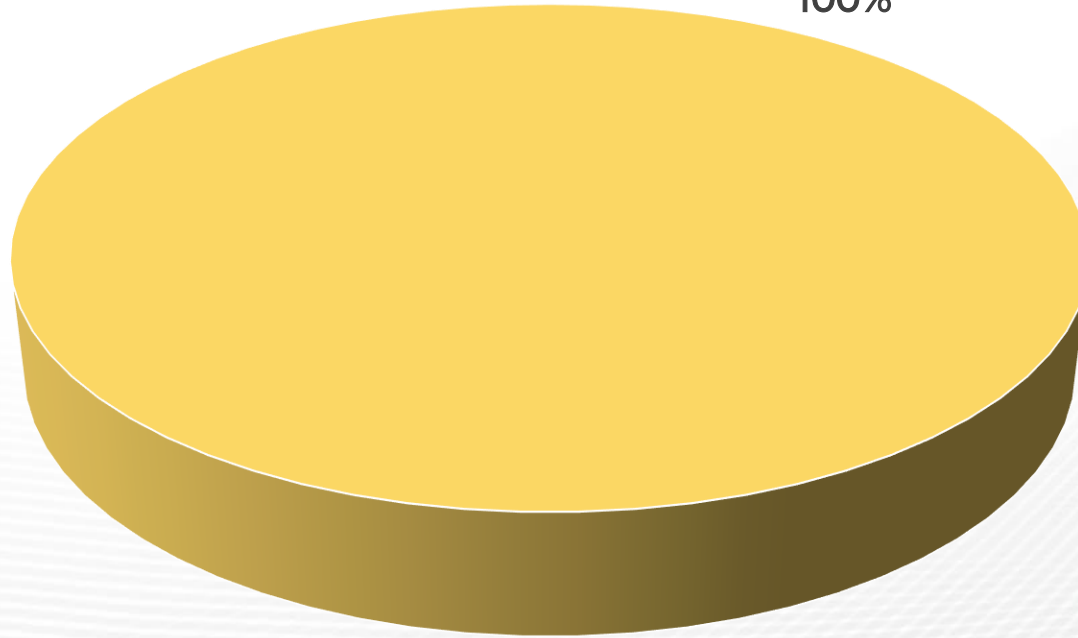
Comentarios y Sugerencias



PTCCO DGALEYN 2019

Total
Comentarios: 1

100%



Las y los servidores públicos encuestados externaron 01 comentario, el cual se refiere a que se debería de incluir al personal sindicalizado en la aplicación de la ECCO.



3. Análisis Comparativo

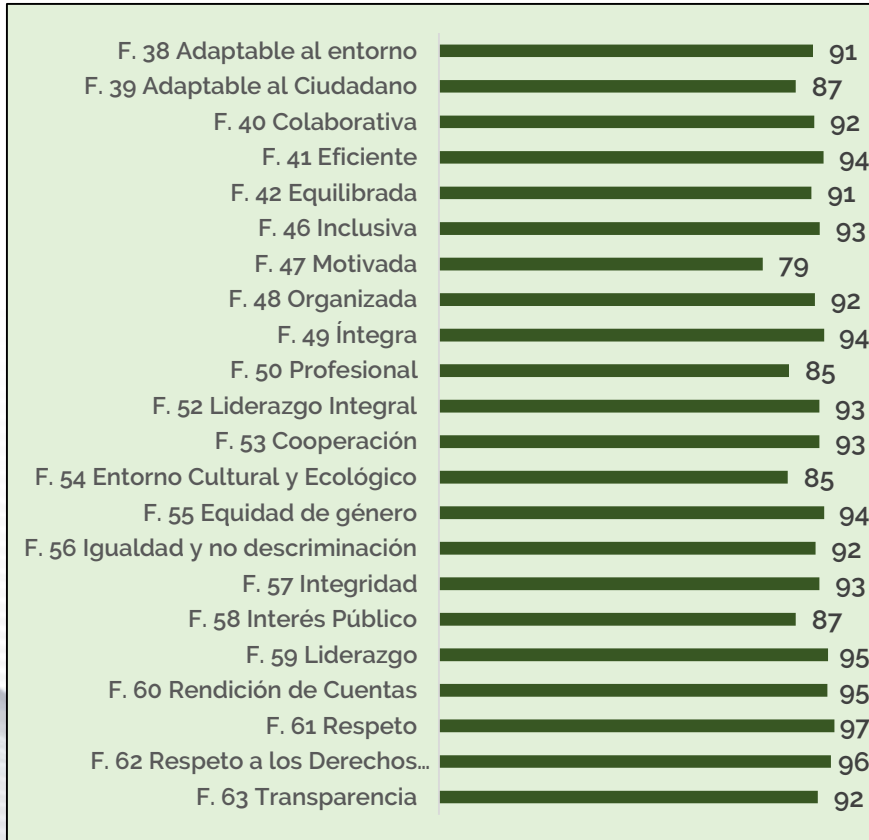


3.1. Comparativo DGALEYN vs FGR 2018

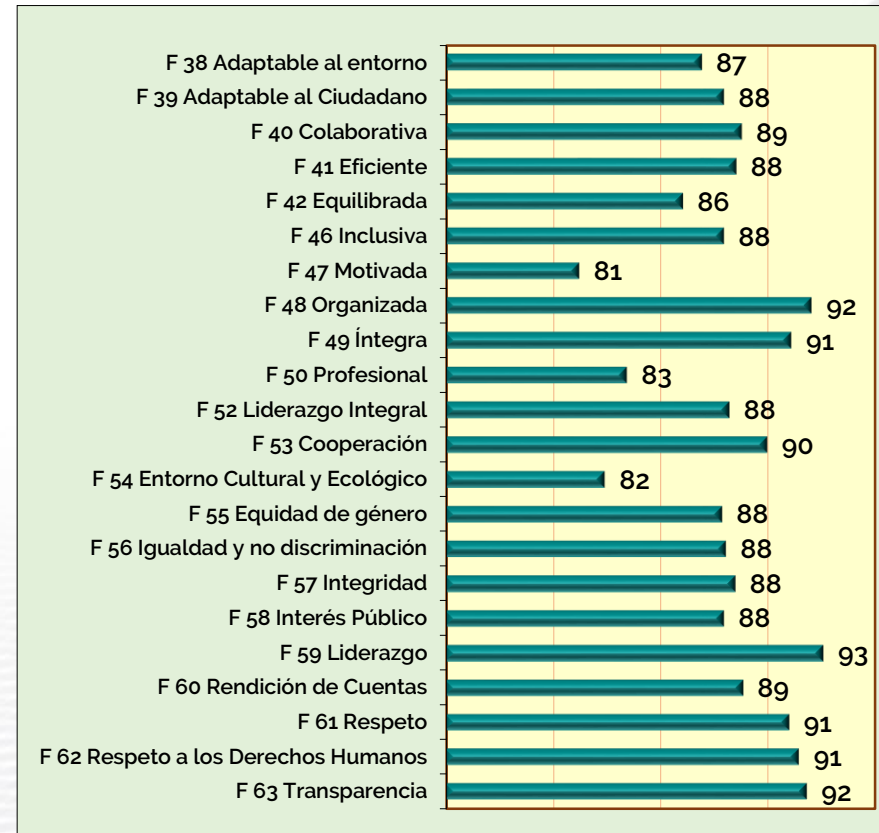


PTCCO DGALEYN 2019

DAGLEYN



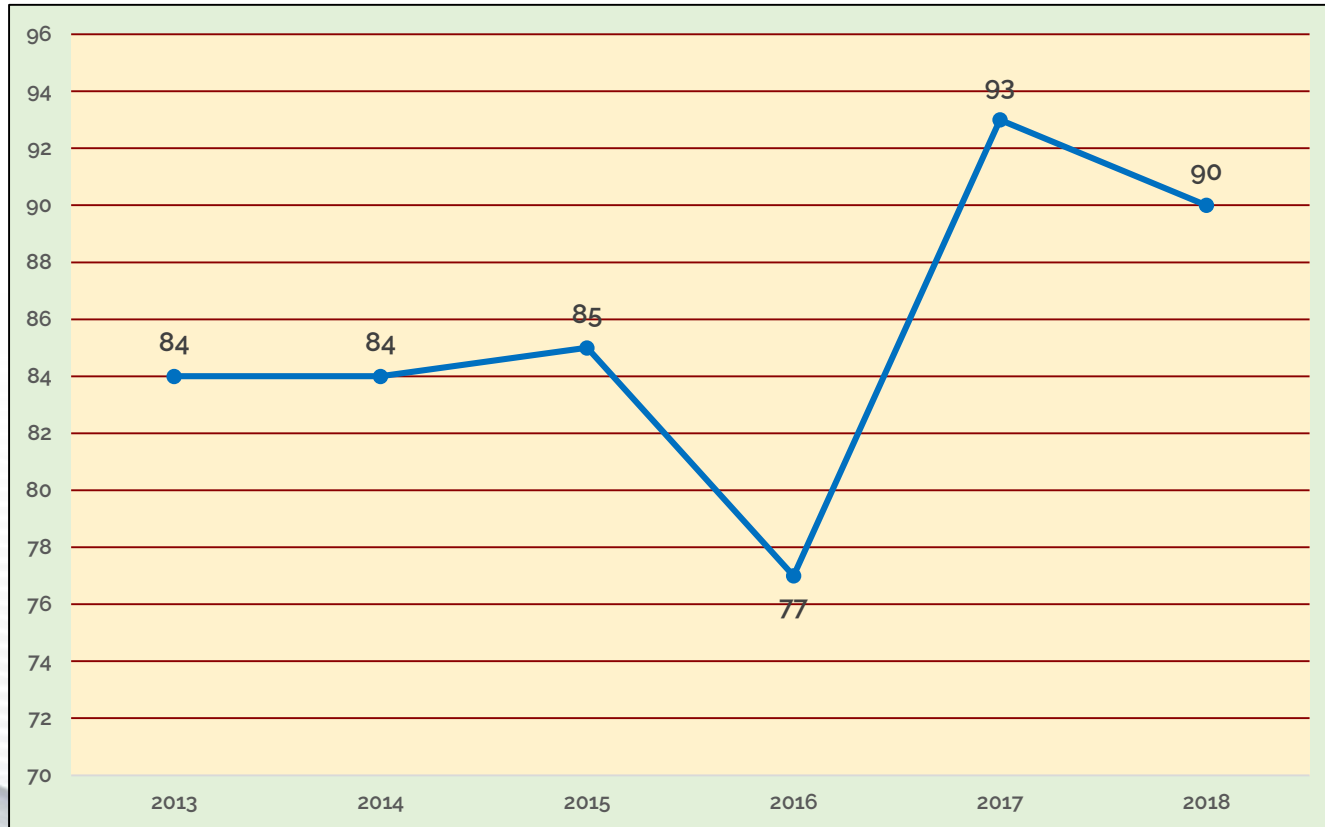
FGR



En comparación con los resultados de los factores (23) de la Institución, la DGALEYN en 77.27% de los factores (17) se encuentra por encima de los resultados obtenidos por la FGR, en 13.64% (03) se encuentra por debajo y en 9.09% (02) se obtuvo la misma calificación.



PTCCO DGALEYN 2019





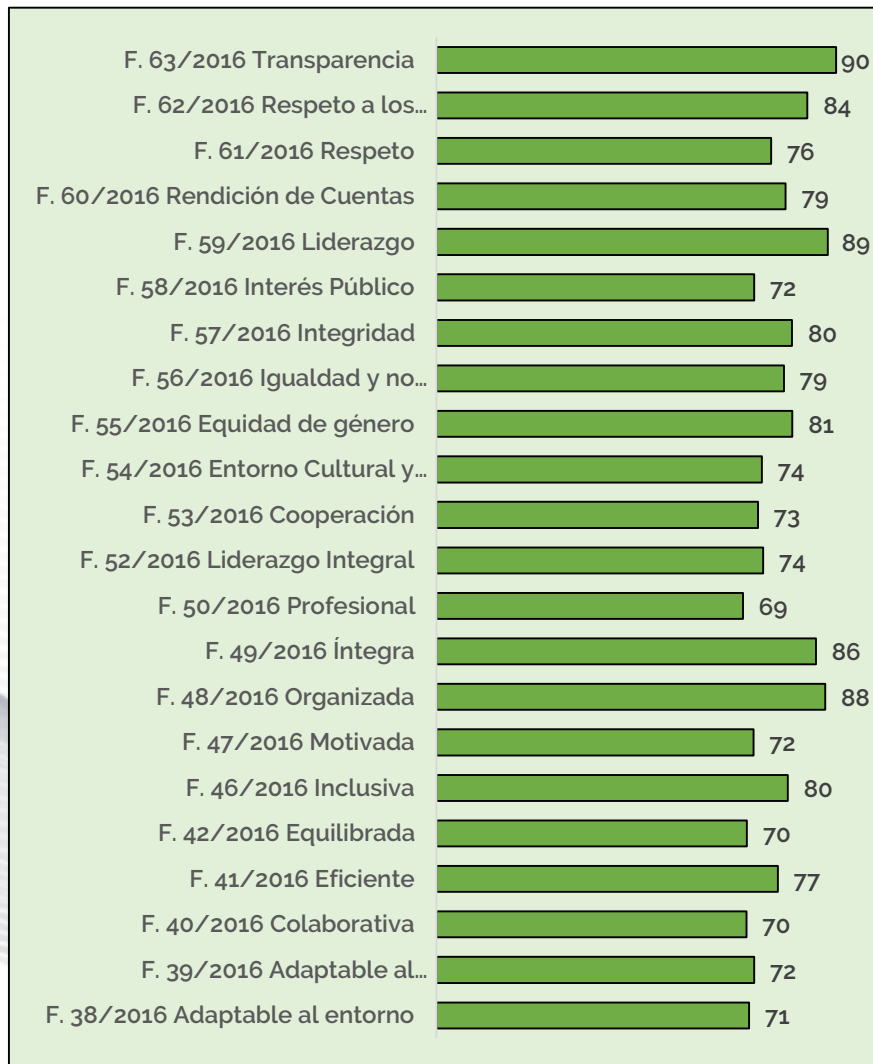
PTCCO DGALEYN 2019

3.2. Resultados DGALEYN 2016 Vs. 2018

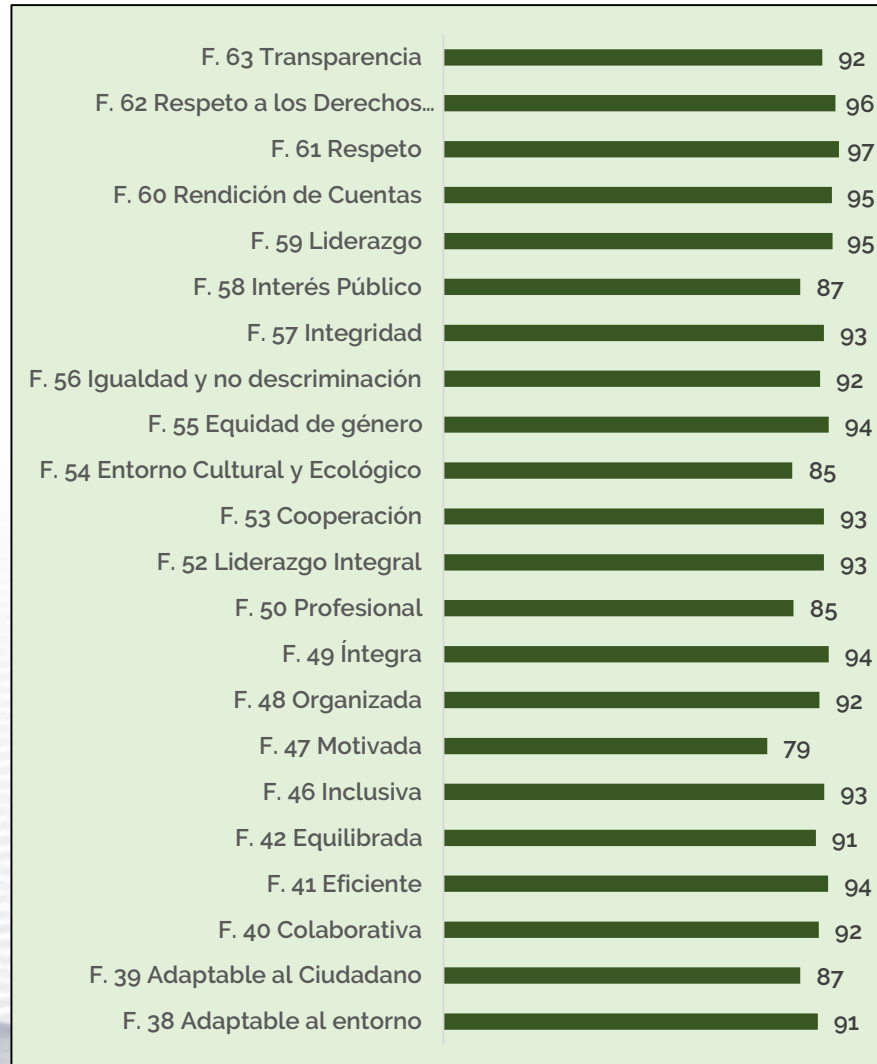


PTCCO DGALEYN 2019

ECCO 2016

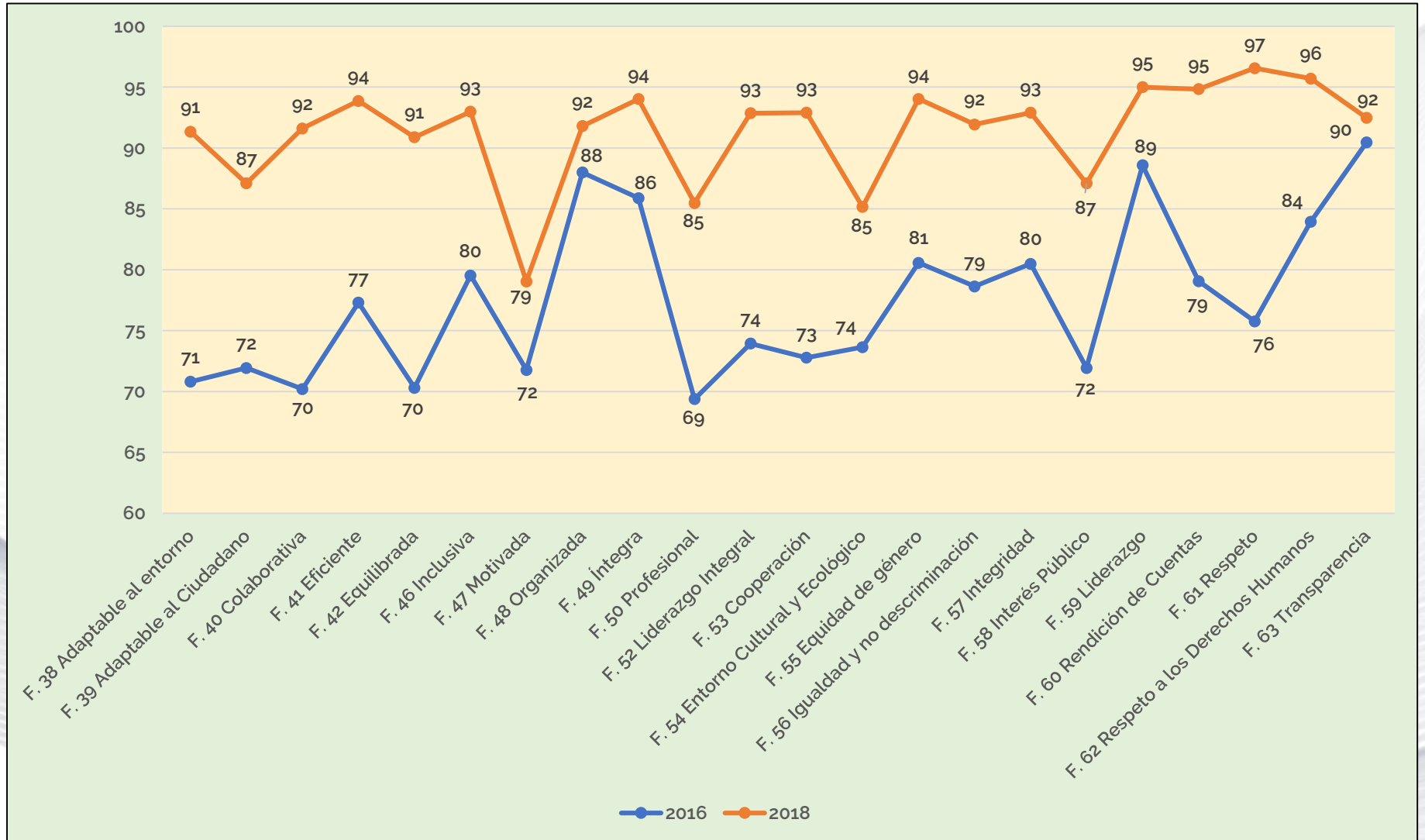


ECCO 2018





PTCCO DGALEYN 2019





PTCCO DGALEYN 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGALEYN 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 DGALEYN 2017-2018

$$\frac{11 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{14 \text{ prácticas programadas en 2018}} \times 100 = 88\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGALEYN 2019

Factor II

Capacitación especializada y desarrollo

01 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad
01 práctica programada en 2018

Factor V

Equidad y género

01 práctica cumplida en 2018 X 100 = 50% de efectividad
02 práctica programada en 2018

Factor VII

Disponibilidad de recursos

01 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad
01 práctica programada en 2018

Factor VIII

Calidad de vida laboral

01 práctica cumplida en 2018 X 100 = 00% de efectividad
00 práctica programada en 2018

Factor IX

Balance trabajo-familia

02 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad
02 práctica programada en 2018

Factor X

Colaboración y trabajo en equipo

01 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad
01 práctica programada en 2018

Factor XI

Liderazgo y participación

01 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad
01 práctica programada en 2018

Factor XVII

Impacto de la encuesta en mi Institución

02 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad
02 práctica programada en 2018

Factor XVIII

Profesionalización de la Administración Pública Federal

01 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad
01 práctica programada en 2018

Factor XIX

Estrés laboral

01 práctica cumplida en 2018 X 100 = 00% de efectividad
00 práctica programada en 2018

Factor XXV

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

01 práctica cumplida en 2018 X 100 = 100% de efectividad
01 práctica programada en 2018



PTCCO DGALEYN 2019

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



PTCCO DGALEYN 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

212	DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD
-----	--

FACTOR

38. ADAPTABLE AL ENTORNO

131.- En mi institución, se considera importante retener a servidores públicos con experiencias técnicas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

CAPACITAR A LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y LAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA DGALEYN EN TEMAS ESPECIALIZADOS Y DE ACORDE A SU PERFIL DE PUESTOS, PARA TENER UN PERSONAL ALTAMENTE EXPERIMENTADO EN EL ÁMBITO DE SUS ACTIVIDADES.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACION		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 JURÍDICOS ESPECIALIZADOS.	ENLACE ADMINISTRATIVO	OFICIO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL																
					O																		


LCDO. SALVADOR LÓPEZ NAVARRETE
FIRMA DEL DIRECTOR GENERAL DE ANÁLISIS
LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD


LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGALEYN 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

212	DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD
-----	--

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>196.- Percibo que en mi institución se cubren los puestos vacantes con procesos de reclutamiento formales (prensa, bolsas de trabajo, agencias de empleo, instituciones educativas etc.).</p> <p>198.- Siento que hay suficientes oportunidades para hacer carrera y mejorar profesionalmente en la institución.</p>
--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

<p>CAPACITAR AL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD, 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.</p>
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONA	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. SALVADOR LÓPEZ NAVARRETE
FIRMA DEL DIRECTOR GENERAL DE ANÁLISIS
LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGALEYN 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

212	DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD
-----	--

FACTOR


52. LIDERAZGO INTEGRAL


- 137.- Mi jefe(a) me involucra para la toma de decisiones importantes en mi área de trabajo.
- 138.- Mi jefe(a) me proporciona información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo.
- 146.- Periódicamente tengo información sobre el avance de metas y el logro de objetivos.
- 154.- Siento que mi jefe(a) se interesa por conocer las dificultades que se me presentan para cumplir con mis objetivos.
- 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.

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 PERSONA	FACTOR RELACIONADO		2019													
					1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	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		P													
					O					R													


LCDO. SALVADOR LÓPEZ NAVARRETE
FIRMA DEL DIRECTOR GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD


LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGALEYN 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

212	DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD
-----	--


FACTOR

54.- ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO
150.- La jornada laboral en mi área me permite conciliar las responsabilidades familiares y participar en eventos culturales (cine, conciertos, recitales, museos, exposiciones, danza)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

REAFIRMAR EN LOS MANDOS MEDIOS DE LA DGALEYN, SU DEBER DE RESPETAR LOS HORARIOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y LAS SERVIDORAS PÚBLICAS QUE TENGAN A SU CARGO, CON LA FINALIDAD, DE QUE EL PERSONAL PUEDA TENER MÁS TIEMPO CON SUS FAMILIAS Y ACUDIR A EVENTOS DE RECREACIÓN CULTURAL, ASÍ COMO EL PERSONAL DE DE MANDO SERÁ LA ENCARGADA DE REALIZAR LAS GUARDIAS VIRTUALES LOS FINES DE SEMANA Y DIAS FESTIVOS.
--

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SEGUIR IMPLEMENTANDO GUARDIAS ENTRE EL PERSONAL DE LA DGALEYN, CON LA FINALIDAD, DE QUE EL GRUESO DEL PERSONAL SE RETIRE A SUS HORARIOS ESTABLECIDOS.	ENLACE ADMINISTRATIVO	MEMORANDUM	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
					O			R															
2	LAS GUARDIAS VIRTUALES DE FINES DE SEMANA Y DIAS FESTIVOS, QUE SOLICITE LA SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES, SERÁN REALIZADAS POR EL PERSONAL DE MANDO DE LA DGALEYN	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRÓNICO	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
					O			R															


LCDO. SALVADOR LÓPEZ NAVARRETE
FIRMA DEL DIRECTOR GENERAL DE ANÁLISIS
LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD


LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGALEYN 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

212	DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD
-----	--

FACTOR

63. TRANSPARENCIA

172.- Me parece que en mi área existe compromiso para difundir información pública de manera permanente.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

DIFUNDIR DE UNA MANERA RESPONSABLE LA INFORMACIÓN QUE SE GENERÉ EN LA DGALEYN, CON LA FINALIDAD DE QUE EL PERSONAL ESTE ENTERADA 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													
					E	X		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
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 ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRÓNICO Ó MEMORANDUM	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															
2	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRÓNICO Ó MEMORANDUM	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P													
					O			R															

LCDO. SALVADOR LÓPEZ NAVARRETE
FIRMA DEL DIRECTOR GENERAL DE ANÁLISIS
LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD

LCDA. GLORIA ELENA MONTAÑO GARCÍA
FIRMA DEL COORDINADOR ADMINISTRATIVO



PTCCO DGALEYN 2019

ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018 PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD																						
No.	FACTOR	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRACTICA		TIPO DE PERSONA	FACTOR RELACIONA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	38	SOLICITAR A LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA, SE GESTIONE ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES CURSOS DE CAPACITACIÓN DE TEMAS JURIDICOS ESPECIALIZADOS.	ENLACE ADMINISTRATIVO	OFICIO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P												
						O				R												
2	47	SOLICITAR A LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA, SE GESTIONE ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES CURSOS DE CAPACITACIÓN DE TEMAS ESPECIALIZADOS, ASI COMO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES.	ENLACE ADMINISTRATIVO	OFICIO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	50	P												
						O				R												
3	50	SOLICITAR A LA COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA, SE GESTIONE ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES CURSOS DE CAPACITACIÓN DE TEMAS ESPECIALIZADOS, ASI COMO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES.	ENLACE ADMINISTRATIVO	OFICIO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL	47	P												
						O				R												
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	P												
						O				R												
5	54	SECUIR IMPLEMENTANDO GUARDIAS ENTRE EL PERSONAL DE LA DGALEYN, CON LA FINALIDAD, DE QUE EL CRUOSO DEL PERSONAL SE RETIRE A SUS HORARIOS ESTABLECIDOS.	ENLACE ADMINISTRATIVO	MEMORANDUM	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P												
						O				R												
6	54	LAS GUARDIAS VIRTUALES DE FINES DE SEMANA Y DÍAS FESTIVOS, QUE SOLICITE LA SUBPROCURADURÍA JURÍDICA Y DE ASUNTOS INTERNACIONALES, SERÁN REALIZADAS POR EL PERSONAL DE MANDO DE LA DGALEYN	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRONICO	MENSUAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P												
						O				R												
7	63	DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL A LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS Y LAS SERVIDORAS PÚBLICAS ADSCRITAS A LA DIRECCION GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRONICO Y/O OFICIO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P												
						O				R												
8	63	DIFUNDIR LAS PRÁCTICAS DE TRANSFORMACIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2019 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO Y NORMATIVIDAD	ENLACE ADMINISTRATIVO	CORREO ELECTRONICO Y/O OFICIO	ANUAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P												
						O				R												