



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

Resultados ECCO 2018

Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional PTCCO 2019

**Dirección General de Control de Procesos Penales
y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada**



PTCCO DGCPPAMDO 2019

CRITERIO	Pág
Introducción	1
1. Análisis Cuantitativo	8
2. Análisis Cualitativo	49
3. Análisis Comparativo	53
3.1 Comparación de resultados entre FGR y DGCPPAMDO	54
3.2. Resultados DGCPPAMDO 2016 Vs. 2018	59
3.3. Efectividad del PTCCO 2018.....	61
4. Definición de Objetivos Estratégicos	65
5. Definición de Prácticas de Transformación	65
5.1. Difusión de resultados	65
5.2. Factor Liderazgo	65
6. Calendarización de Prácticas de Transformación	65

PTCCO DGCPPAMDO 2019

Introducción

La Secretaría de la Función Pública (SFP) aplica anualmente de manera confidencial, la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) a la Administración Pública Federal como una herramienta de desarrollo organizacional, la cual tiene como **propósito** conocer la forma en que las servidoras y los servidores públicos viven y perciben el ambiente de trabajo en diferentes aspectos, con el objeto de orientar estrategias y acciones de las instituciones para facilitarles laborar en un clima satisfactorio que apoye en la calidad del servicio a la ciudadanía.

La ECCO 2018 registró 91 servidoras y servidores públicos encuestados en la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada.

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 servidora 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 DGCPPAMDO 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 77 reactivos, los cuales brindan un índice acerca de cómo es la cultura de la Institución, otorgando un referente de 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 DGCPPAMDO 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
- 59.-Liderazgo
- 60.-Rendición de Cuentas
- 61.-Respeto
- 62.-Respeto a los Derechos Humanos
- 63.-Transparencia

PTCCO DGCPPAMDO 2019

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

91 servidoras y servidores públicos de la Fiscalía General de la República, participaron en la ECCO 2018 de un universo de 118, es decir el 77.11%, 30 puntos porcentuales arriba, con respecto a 2016, en la que únicamente participó el **46.61%** (55 personas).

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 en la DGCPPAMDO en la encuesta fue de **89 puntos**, 1 punto más que la calificación obtenida el año 2016 (88 puntos).

Los 10 reactivos mejor calificados se identifican como umbral superior, mientras que los 10 reactivos menos calificados es el umbral inferior; por lo tanto, el umbral de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada en la ECCO 2018, es el siguiente: **93 ≥; 85 ≤**

El umbral superior resulta igual que el de 2016 (93), mientras que el umbral inferior se incrementó en 2 puntos (83).



PTCCO DGCPPAMDO 2019

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



93 - 96



86 - 92



70 - 85

Los reactivos que se encuentran con una calificación entre 70 y 85 puntos presentan ventanas 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 DGCPPAMDO presenta el siguiente plan de:

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



PTCCO DGCPPAMDO 2019

1. Análisis Cuantitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

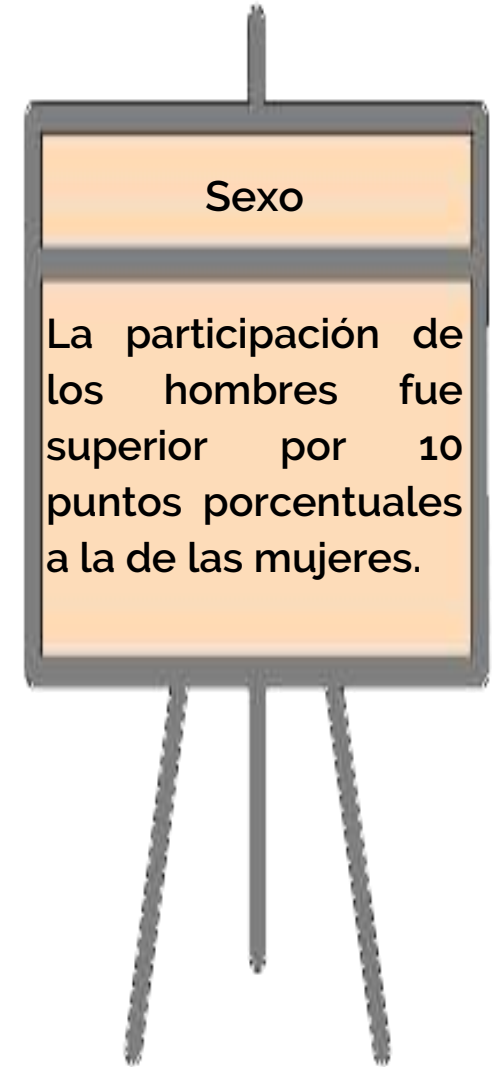
PTCCO DGCPPAMDO 2019

Datos Sociodemográficos



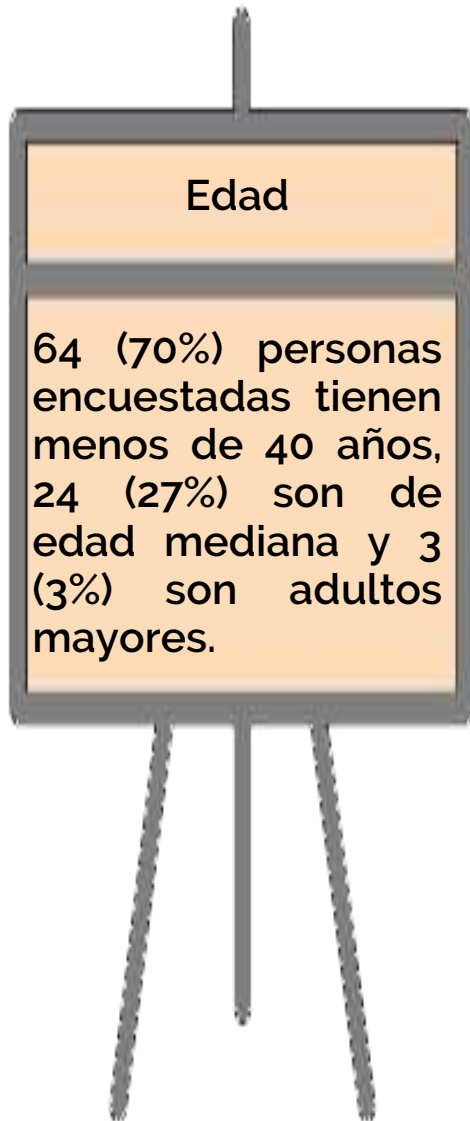
PTCCO DGCPPAMDO 2019

¿El encuestado es?

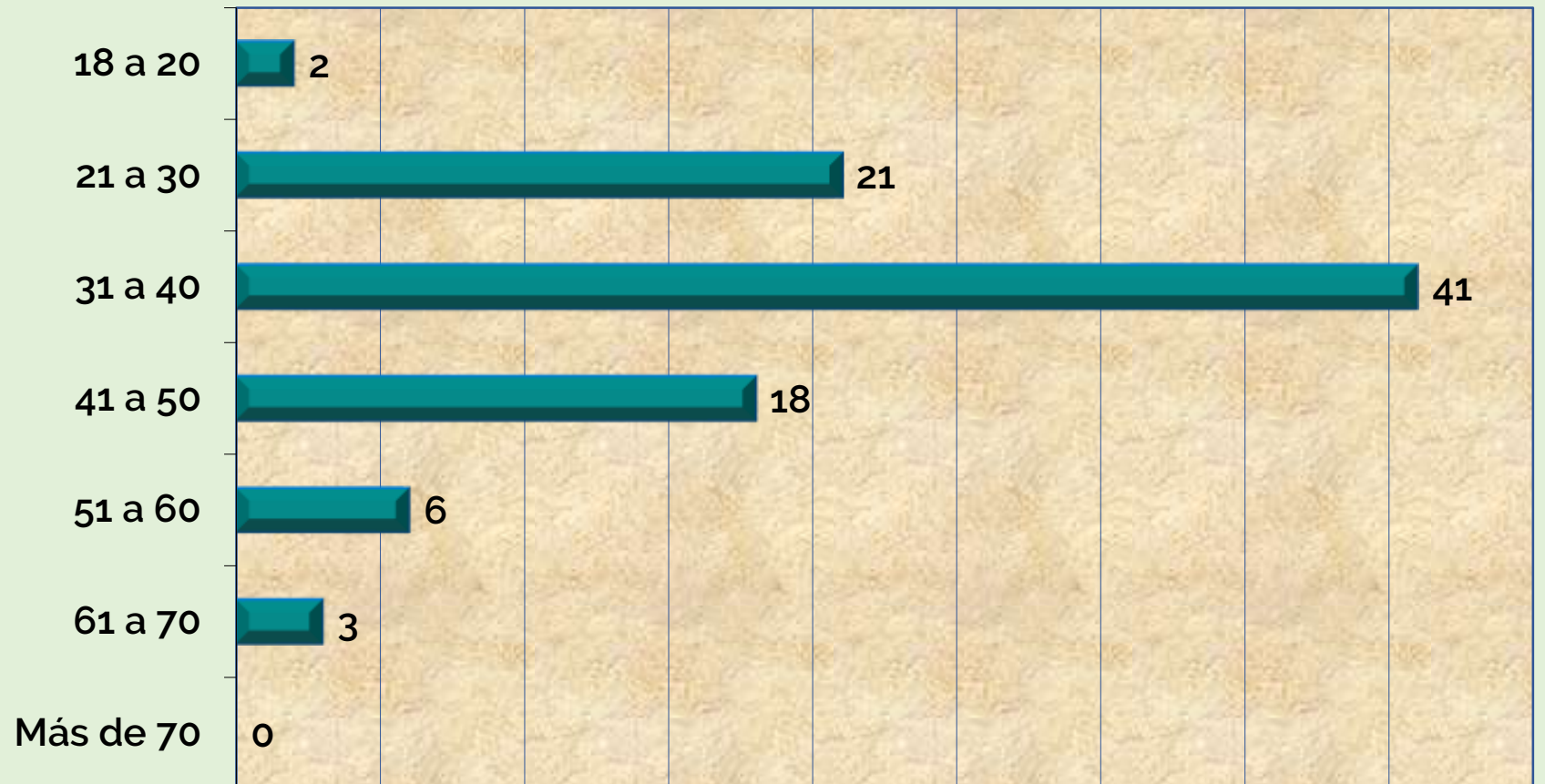




PTCCO DGCPPAMDO 2019



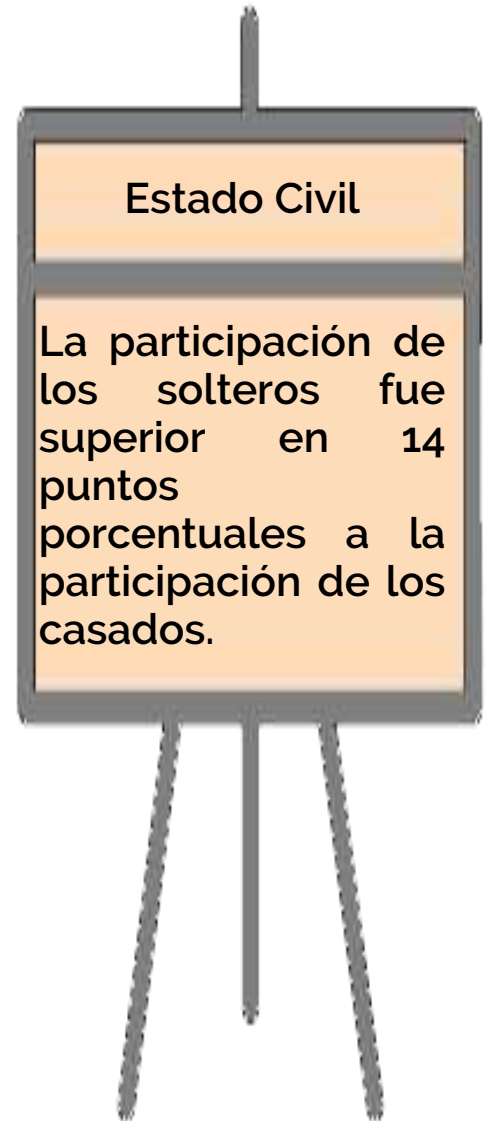
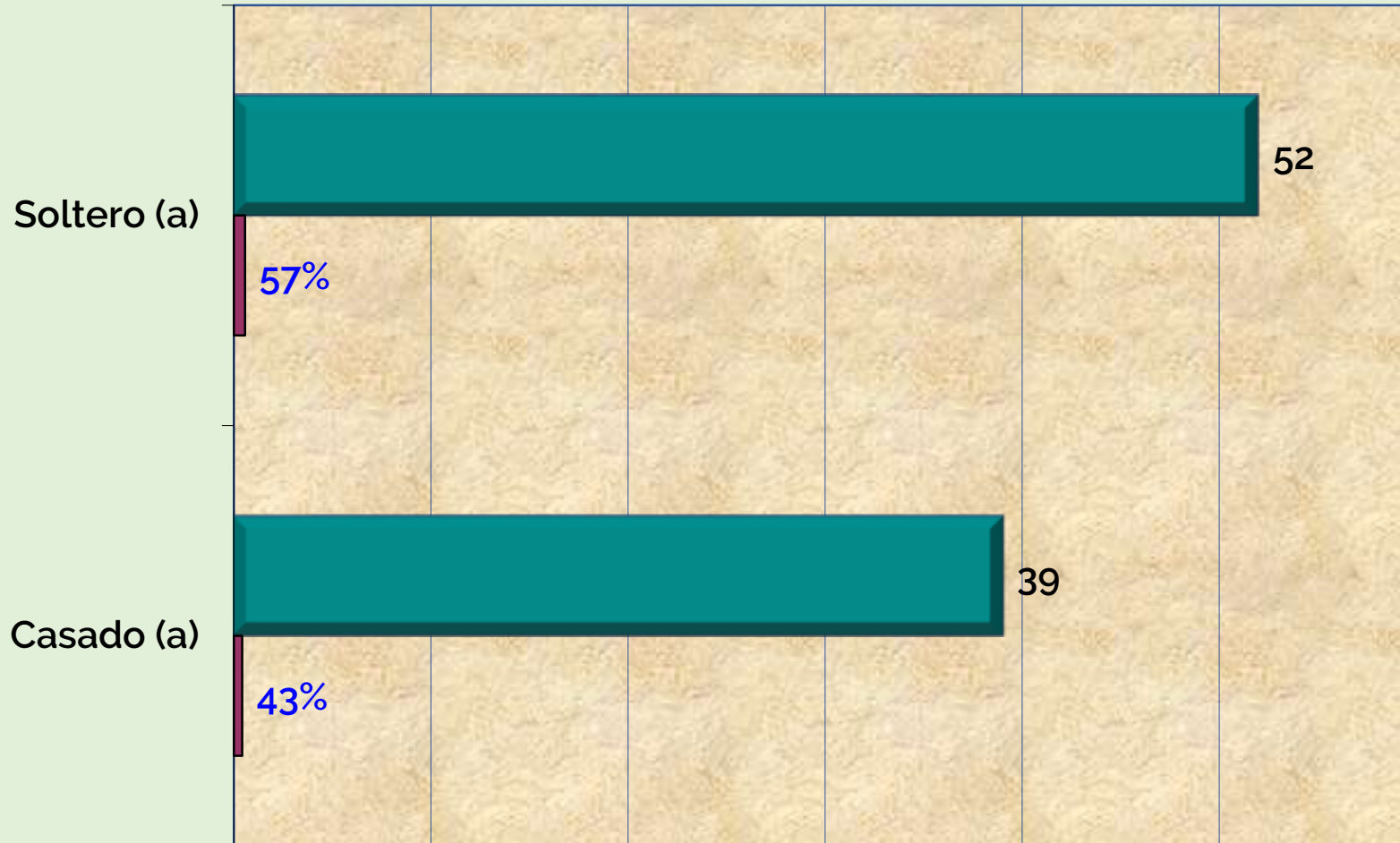
6.- ¿Cuántos años cumplidos tiene usted?





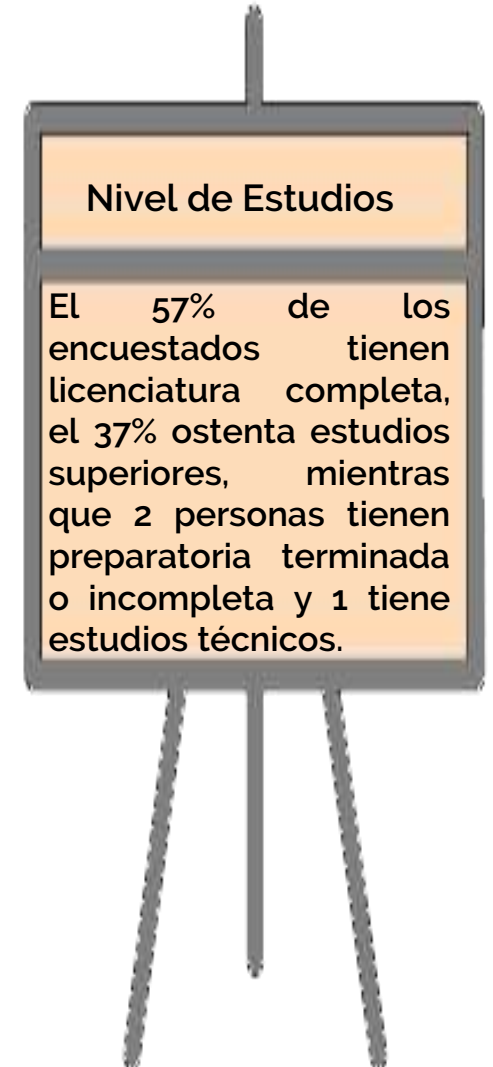
PTCCO DGCPPAMDO 2019

5.- ¿Su estado civil es?
DGCPPAMDO/ECCO 2018



PTCCO DGCPPAMDO 2019

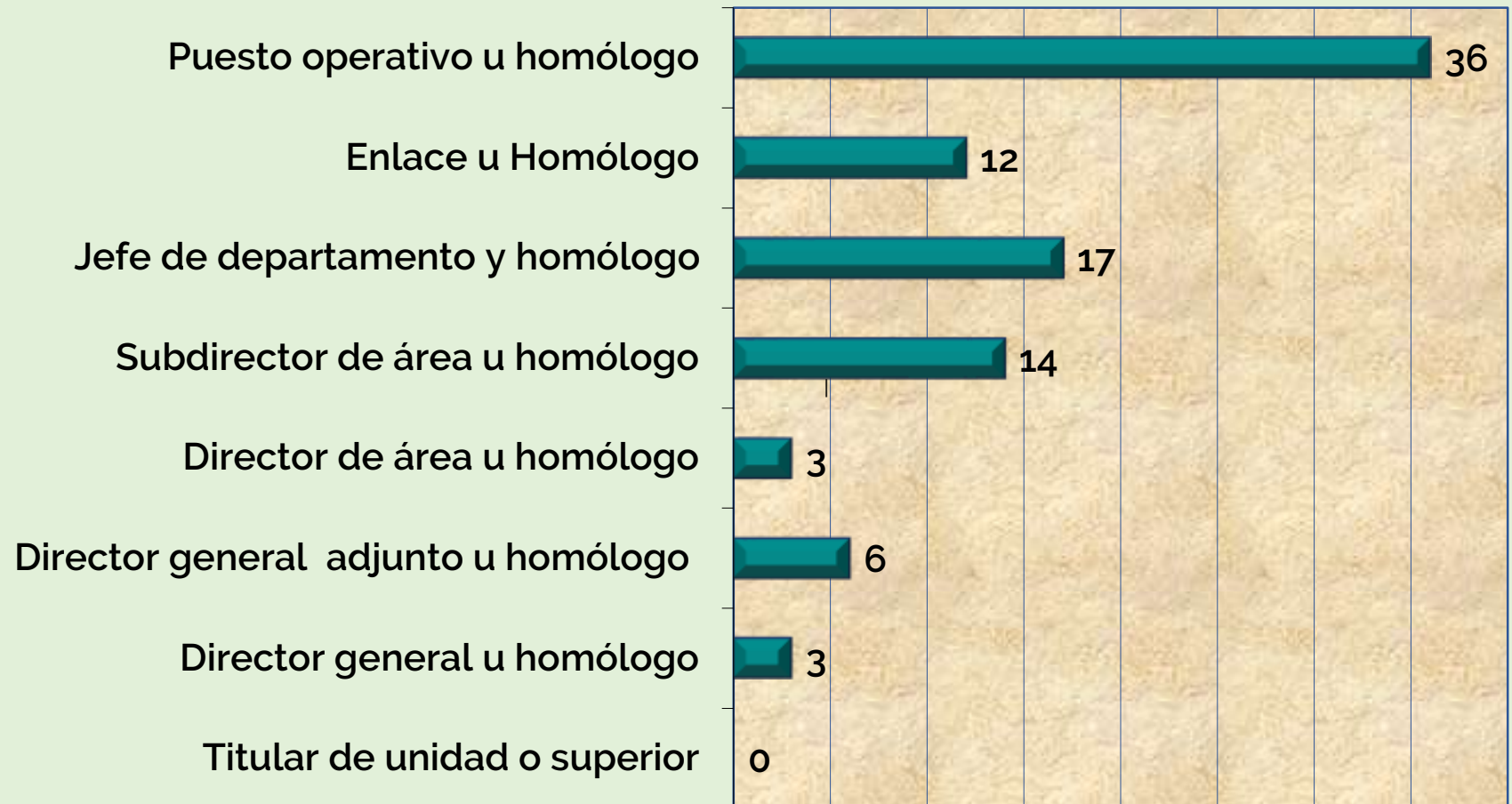
7.- ¿Hasta que nivel escolar estudió usted?





PTCCO DGCPPAMDO 2019

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

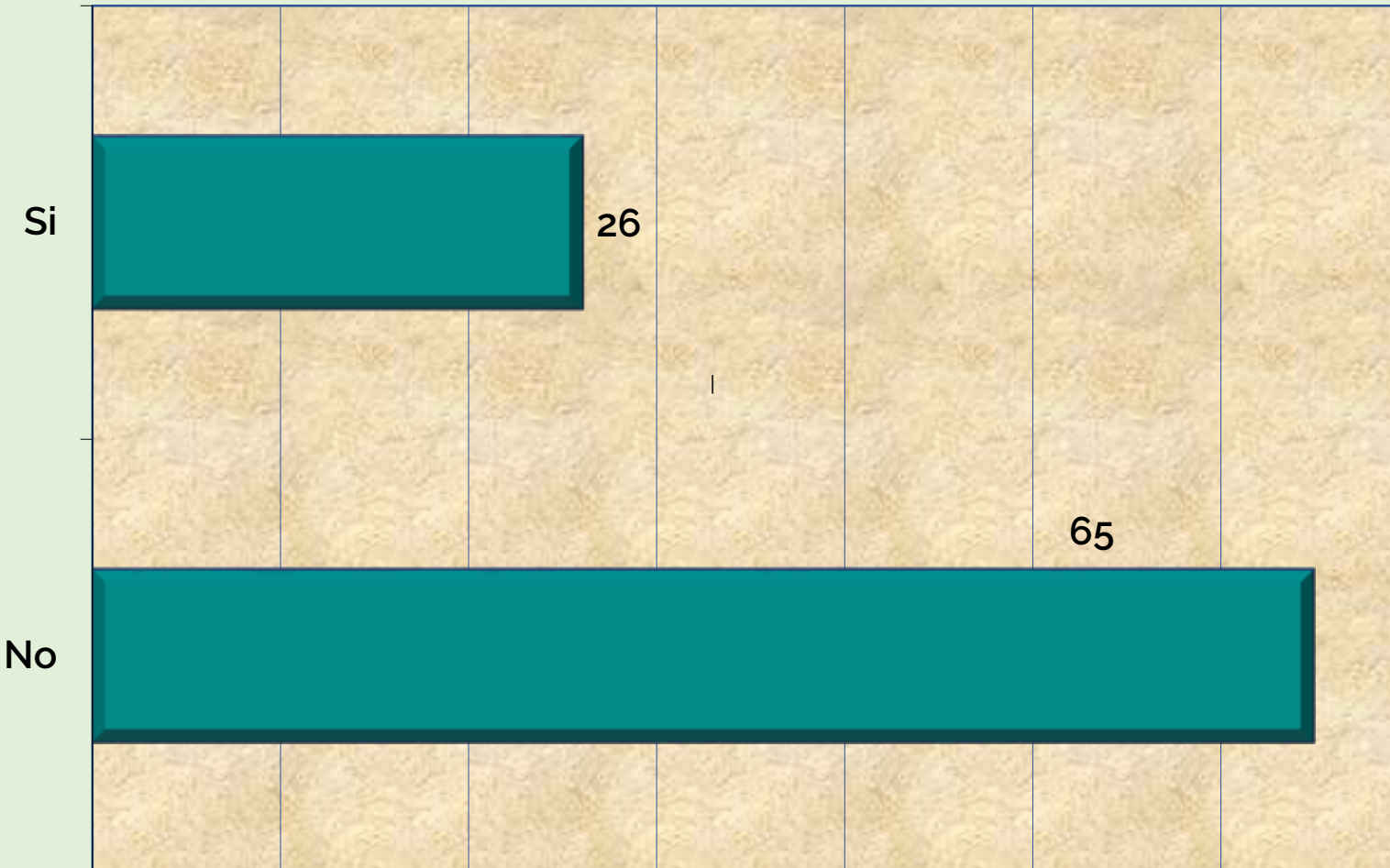


Nivel de Puesto

El 40% del personal que participó en la ECCO se compone de personal operativo, mientras que el 13% son enlaces; y el 13% son mandos superiores.

PTCCO DGCPPAMDO 2019

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



Servicio de Carrera

Del universo de las 91 personas que participaron en la ECCO, 26 ocupan algún puesto relacionado con el servicio profesional de carrera, esto es, el 29%.

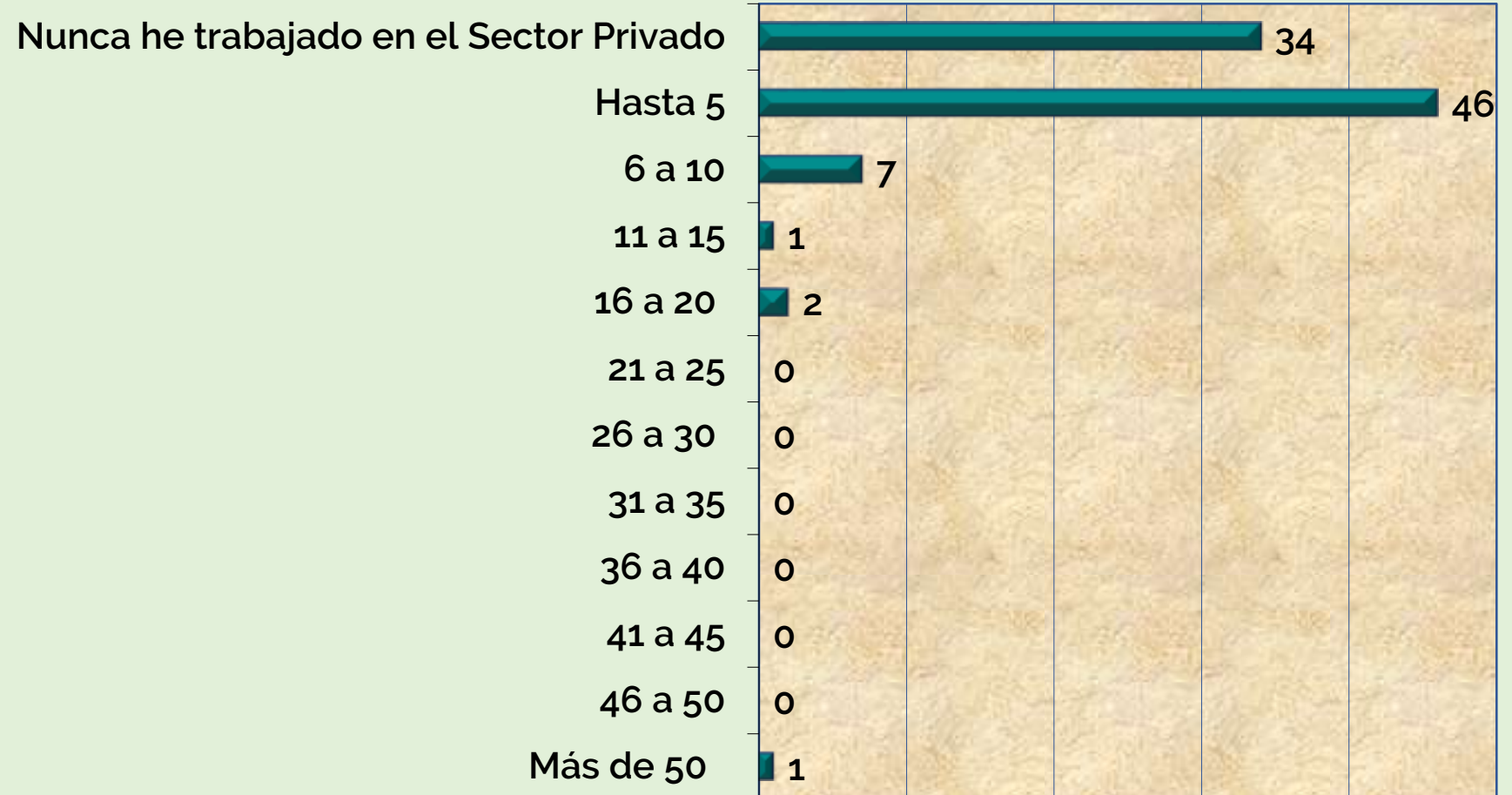


PTCCO DGCPPAMDO 2019

Años en el Sector Privado

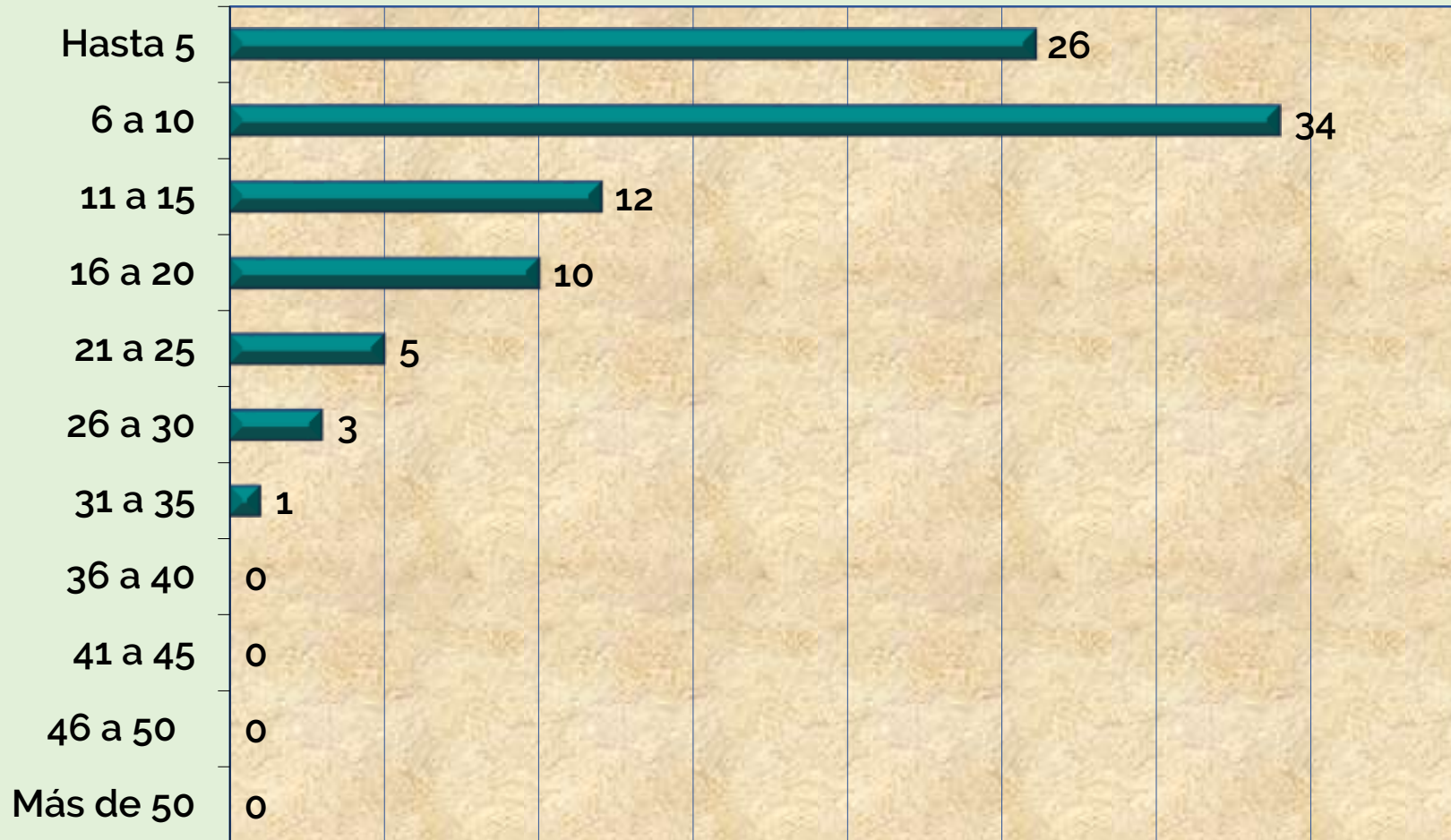
Del total de las personas que participaron en la ECCO, el 63%, tienen experiencia en el Sector Privado, lo que equivale a 57 personas de las cuales 46 laboraron hasta por 5 años; 7 trabajaron de 6 a 10 años; 1 de 11 a 15 años; 2 de 16 a 20 años y 1 por más de 50 años.

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



PTCCO DGCPPAMDO 2019

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



Años en el Sector Público

Del personal encuestado 65 personas (70%), son servidores/as públicos/as expertos con una experiencia de 6 a 35 años en el Sector Público.

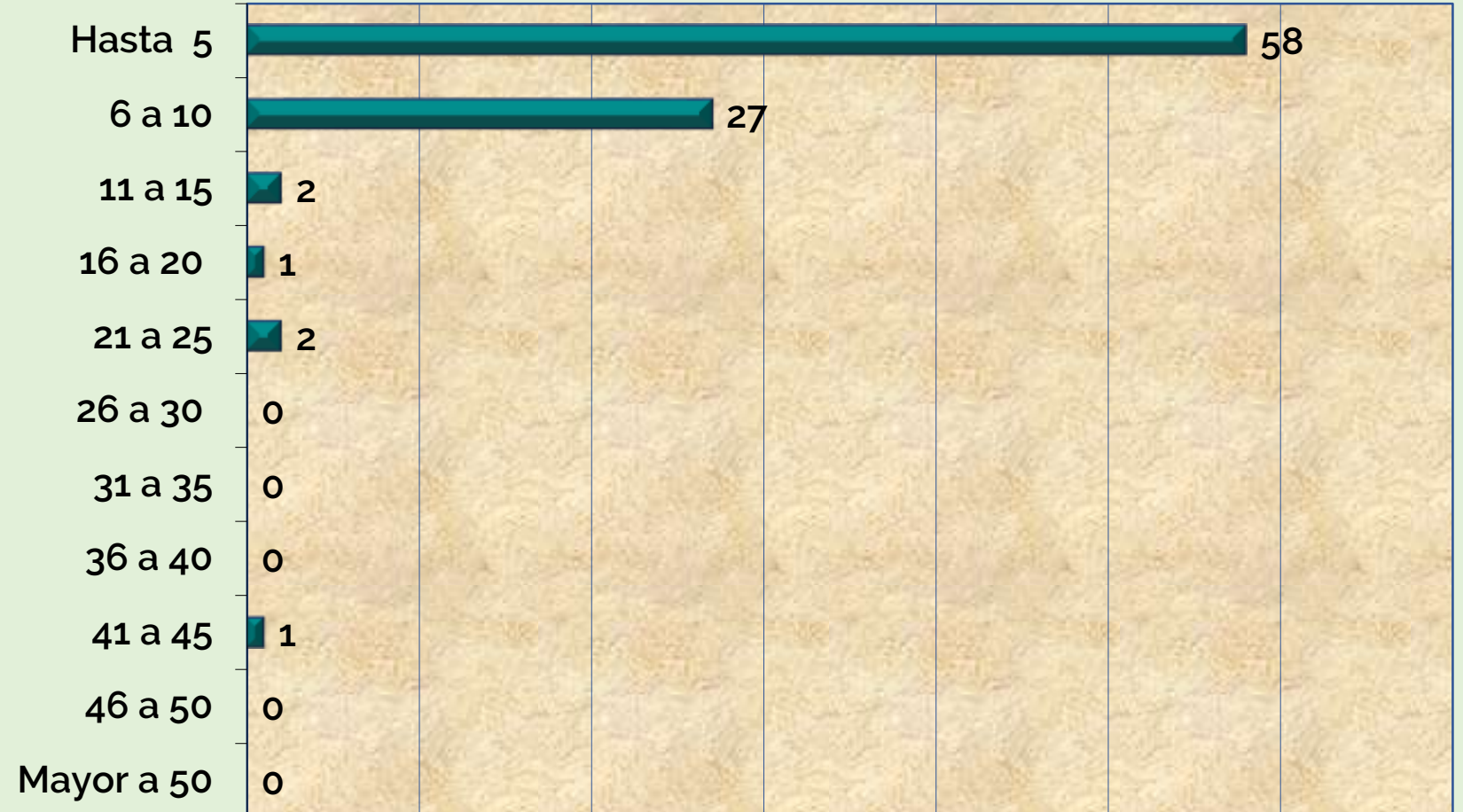


PTCCO DGCPPAMDO 2019

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

Años en el puesto actual

Del total de personal encuestado 33 (36%), están especializadas en su puesto actual, ya que tienen más de 5 años en él y 58 personas (64%) tienen hasta 5 años en el puesto.



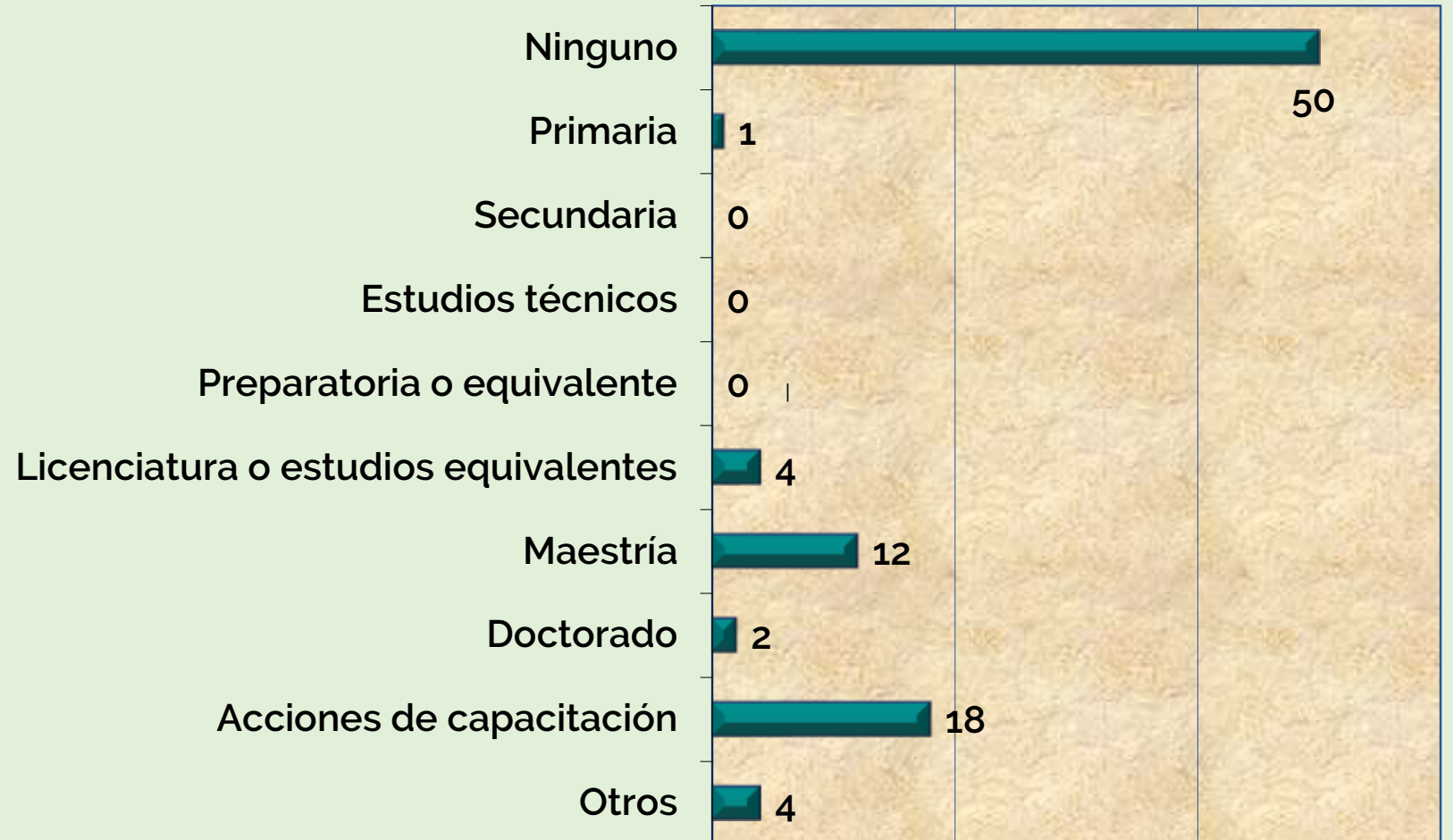


PTCCO DGCPPAMDO 2019

Estudios actuales

5 personas de cada 10, en el momento de contestar la encuesta manifestaron que no realizan ningún tipo de estudio, mientras que 41 personas (44%) están realizando diversos estudios o acciones de capacitación.

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



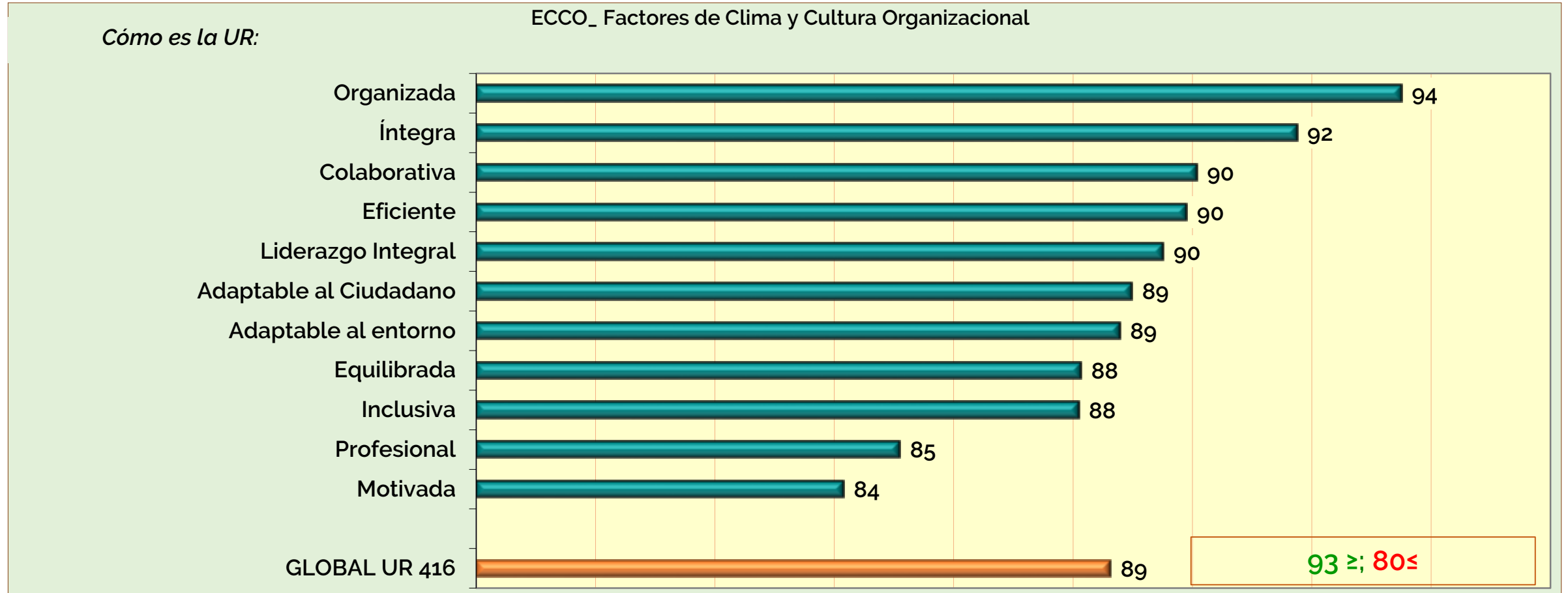


PTCCO DGCPPAMDO 2019

Resultado por Factores de Mayor a Menor



PTCCO DGCPPAMDO 2019



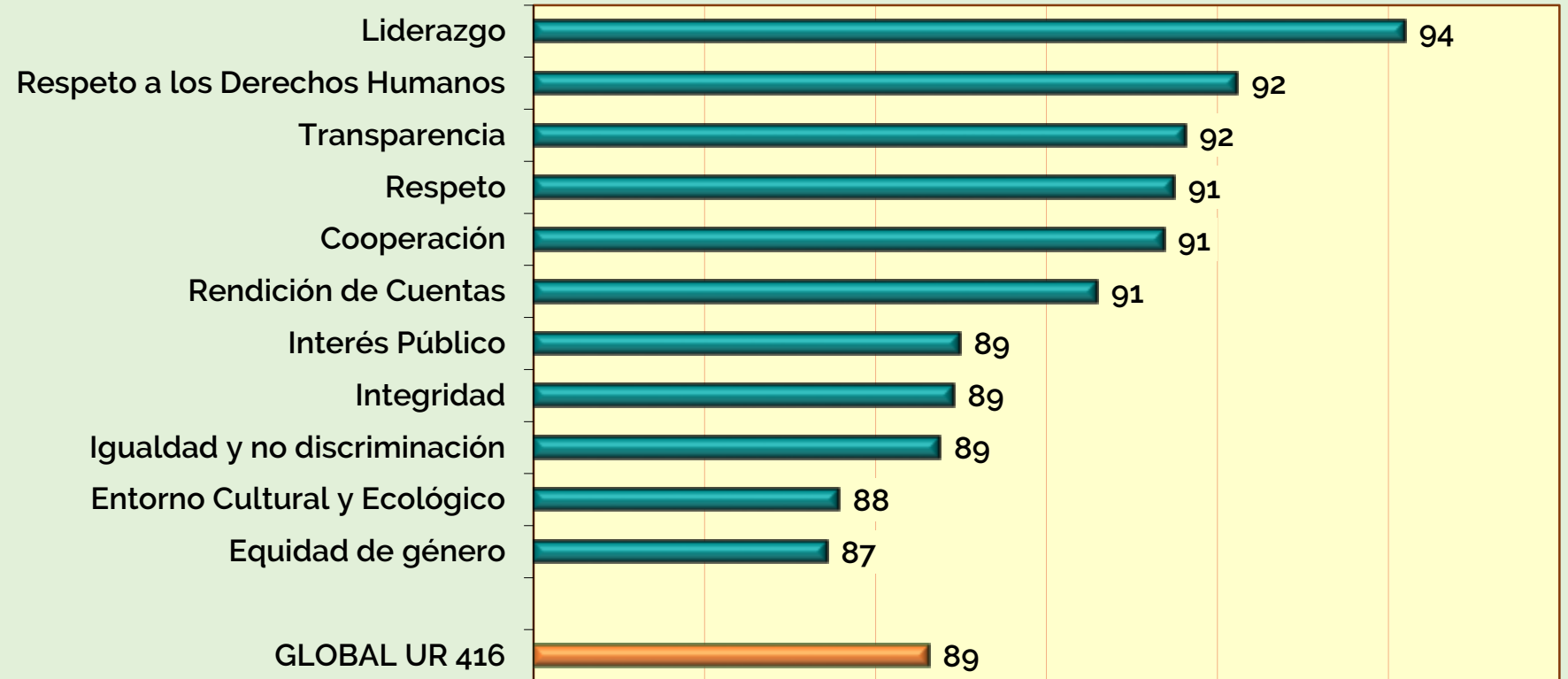
Esta gráfica indica la percepción de las servidoras y los servidores públicos adscritos a la DGCPPAMDO, como un área altamente organizada e íntegra; sin embargo se podría mejorar la forma de motivar y profesionalizar al personal adscrito.



PTCCO DGCPPAMDO 2019

ECCO / Valores 2018

Vivencia de Valores en la UR:

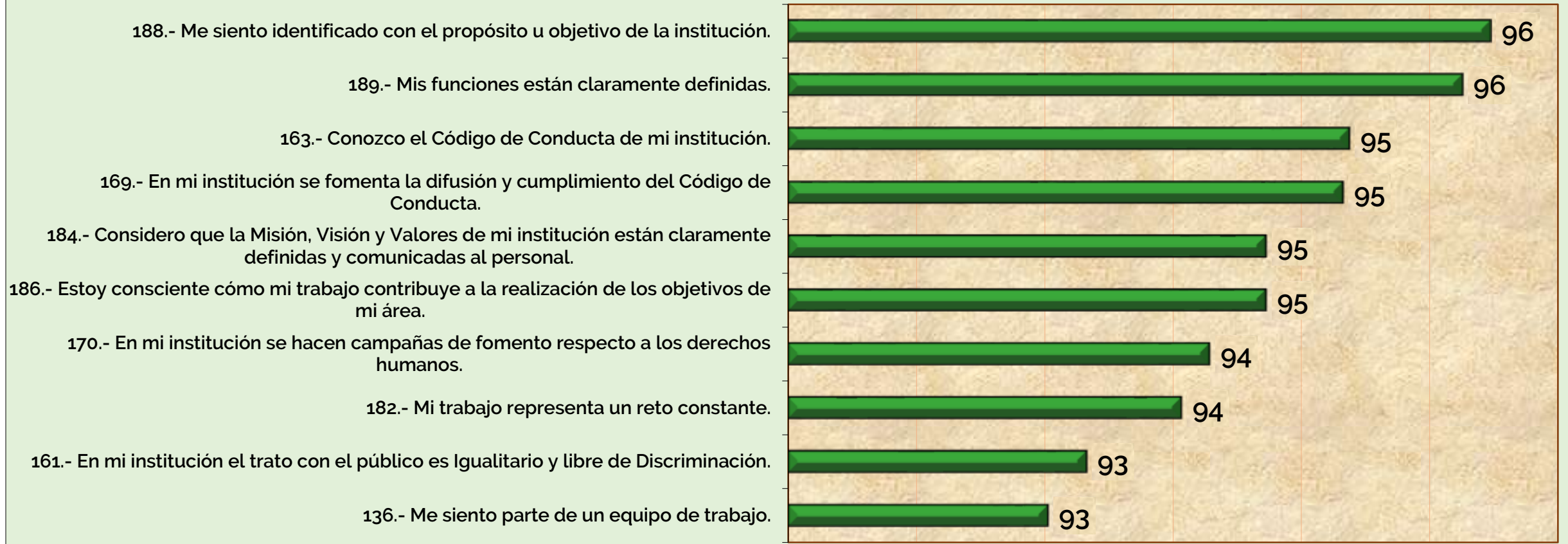


En los factores relacionados al Código de Ética de la Institución, se puede observar que en la DGCPPAMDO, las servidoras y los servidores públicos conocen los valores y los viven de la mejor manera, aunque se podrían mejorar los relacionados con Entorno Cultural y Ecológico, así como Equidad de Género.



PTCCO DGCPPAMDO 2019

LOS 10 REACTIVOS MEJOR CALIFICADOS DE LA DGCPPAMDO/ECCO 2018

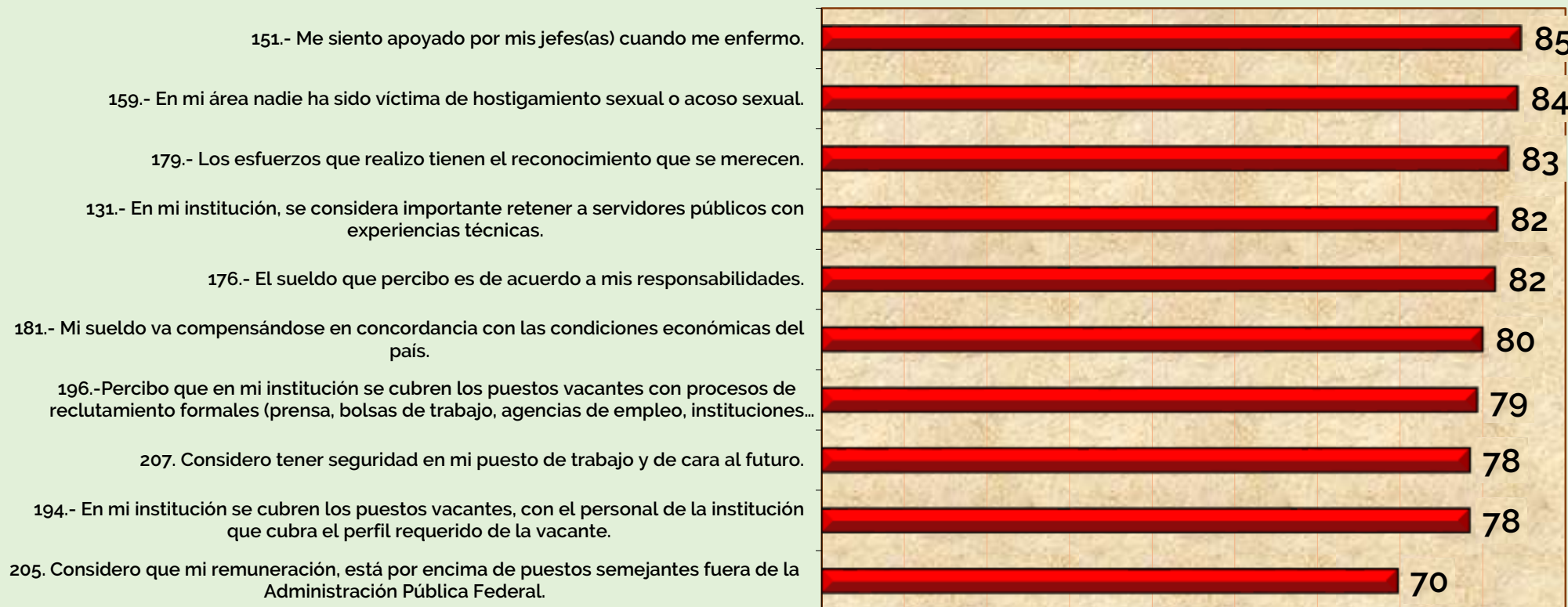


Los reactivos mejor calificados están relacionados con la percepción que se tiene de que la DGCPPAMDO, es un área Organizada, Íntegra y Equilibrada, mismos que están relacionados con los factores de Liderazgo, Transparencia y Respeto.



PTCCO DGCPPAMDO 2019

LOS 10 REACTIVOS MENOS CALIFICADOS DE LA DGCPPAMDO/ ECCO 2018



93 ≥; 85 ≤

Los reactivos menos calificados muestran las áreas de oportunidad que prevalecen en la DGCPPAMDO, entre ellas están la de incrementar la seguridad del personal en sus puestos de trabajo, así como realizar tareas que contribuyan a mejorar la impresión que se tiene respecto a que los puestos vacantes son cubiertos con el personal de la propia institución, siempre que se cubra el perfil requerido para ocupar el puesto; asimismo resulta importante realizar actividades que contribuyan a que el personal adscrito aproveche todo tipo de ofertas y promociones en beneficio de la familia, para mejor la percepción que se tiene respecto a los sueldos.



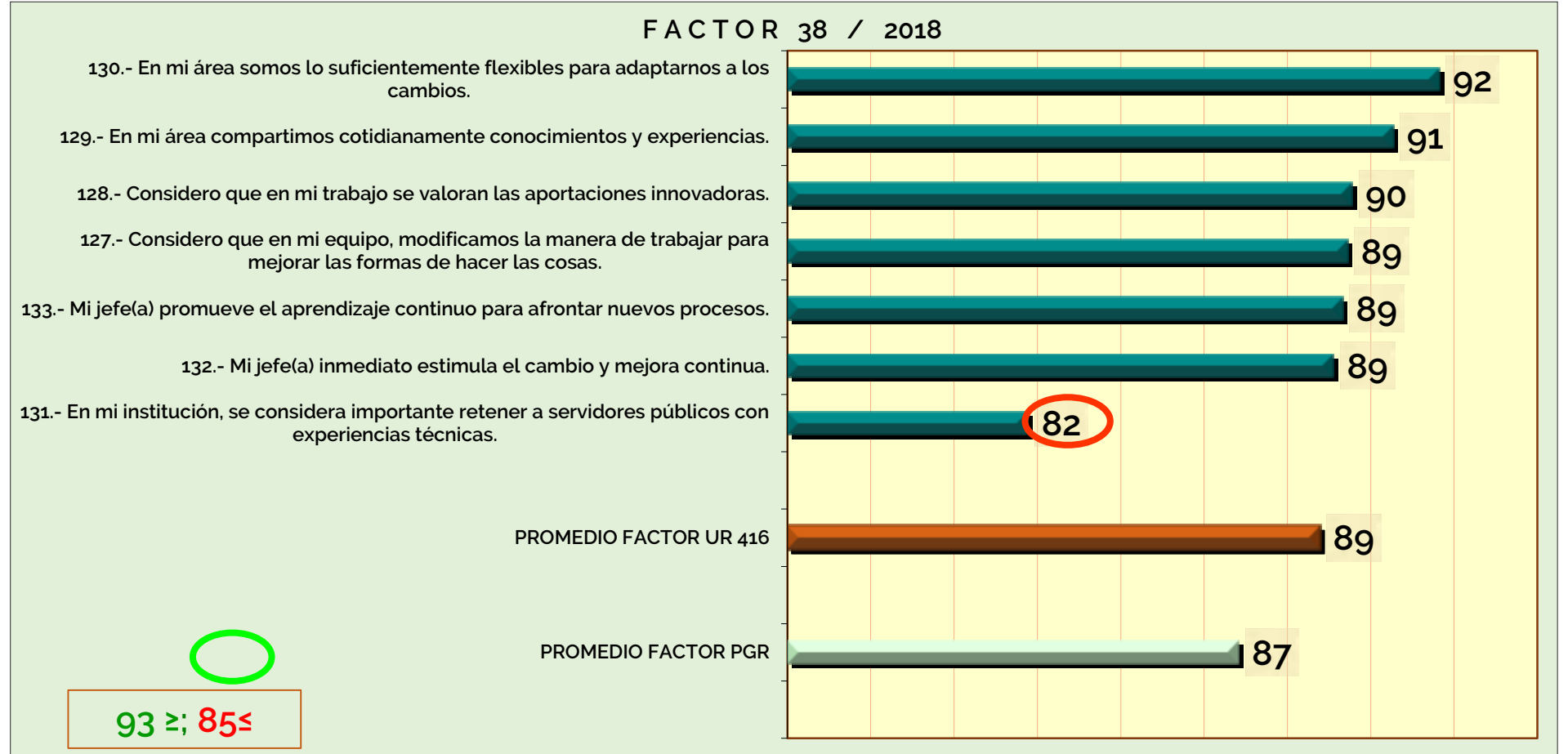
FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

PTCCO DGCPPAMDO 2019

Factores básicos Índice individual

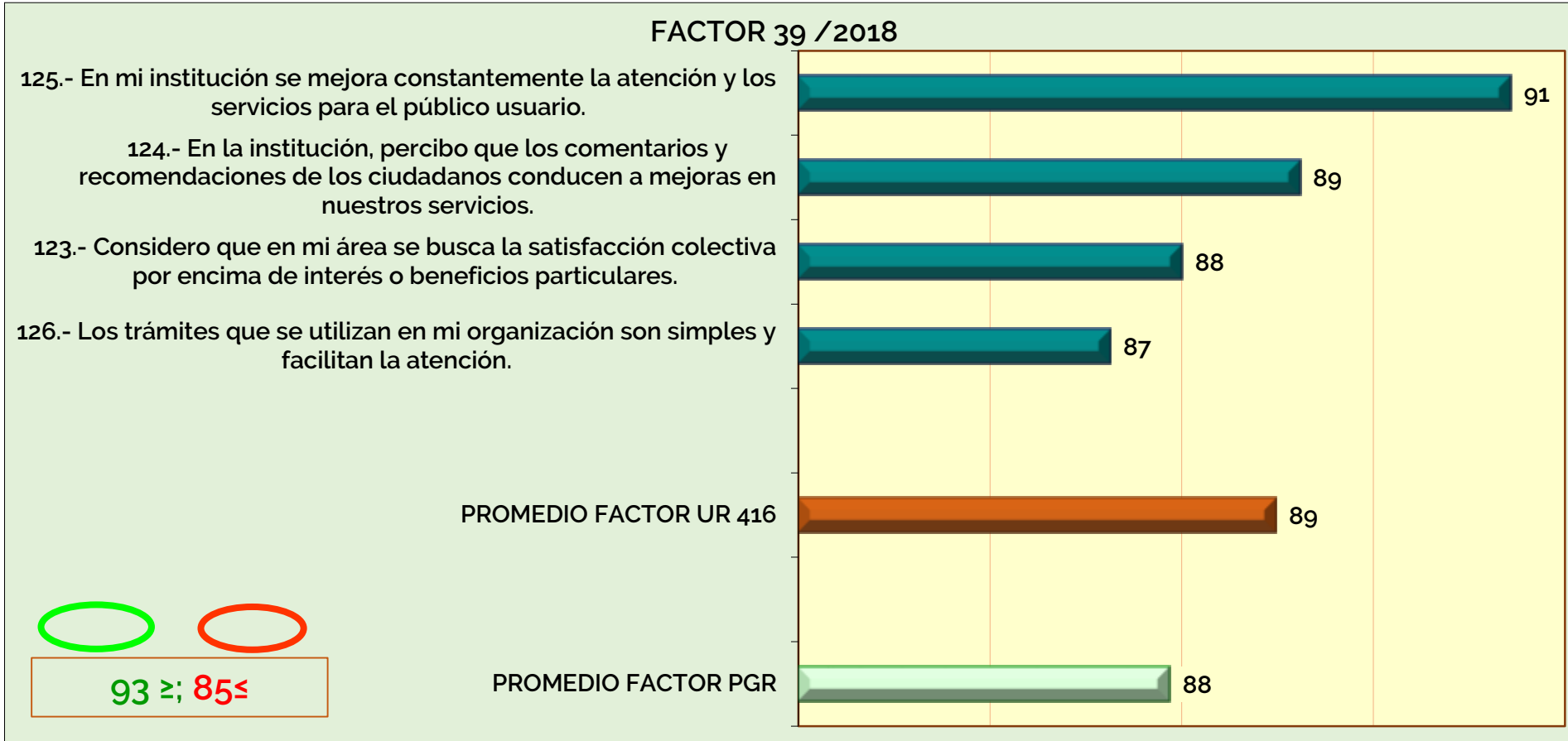
PTCCO DGCPPAMDO 2019

La DGCPPAMDO es
Adaptable al Entorno



Las servidoras y los servidores públicos encuestados en la DGCPPAMDO, consideran que existe suficiente flexibilidad para adaptación a los cambios, aunado a que de forma cotidiana se comparten conocimientos y experiencias; sin embargo debería darse mayor importancia al hecho de retener al personal con experiencia técnica.

PTCCO DGCPPAMDO 2019



La DGCPPAMDO es Adaptable al ciudadano



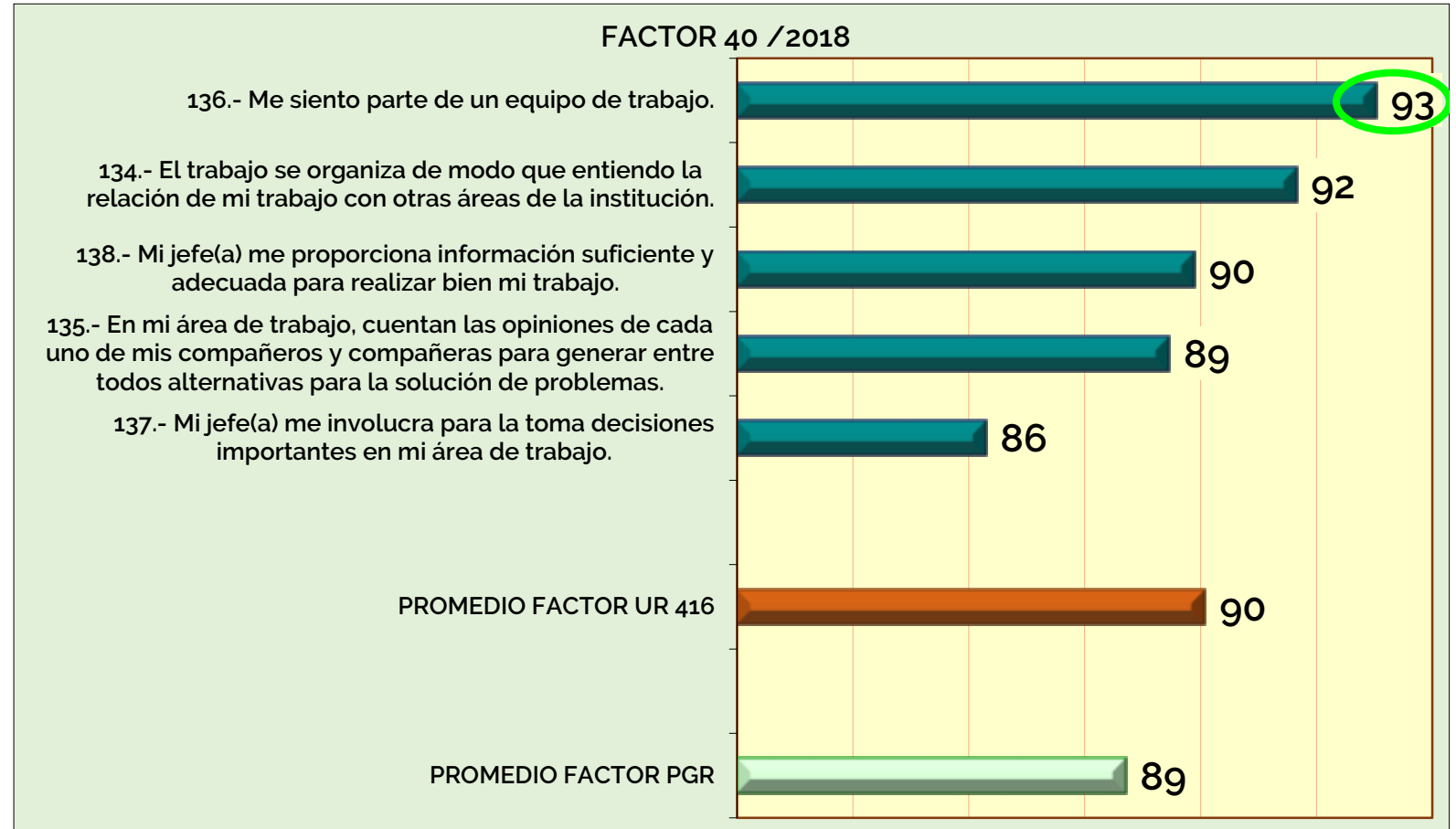
Los resultados muestran que en la Institución, se mejora constantemente la atención y los servicios para el público usuario, con base en los comentarios y recomendaciones de los propios ciudadanos, sin embargo los trámites que se realizan podrían simplificarse para facilitar la atención.

PTCCO DGCPPAMDO 2019

La DGCPPAMDO es Colaborativa

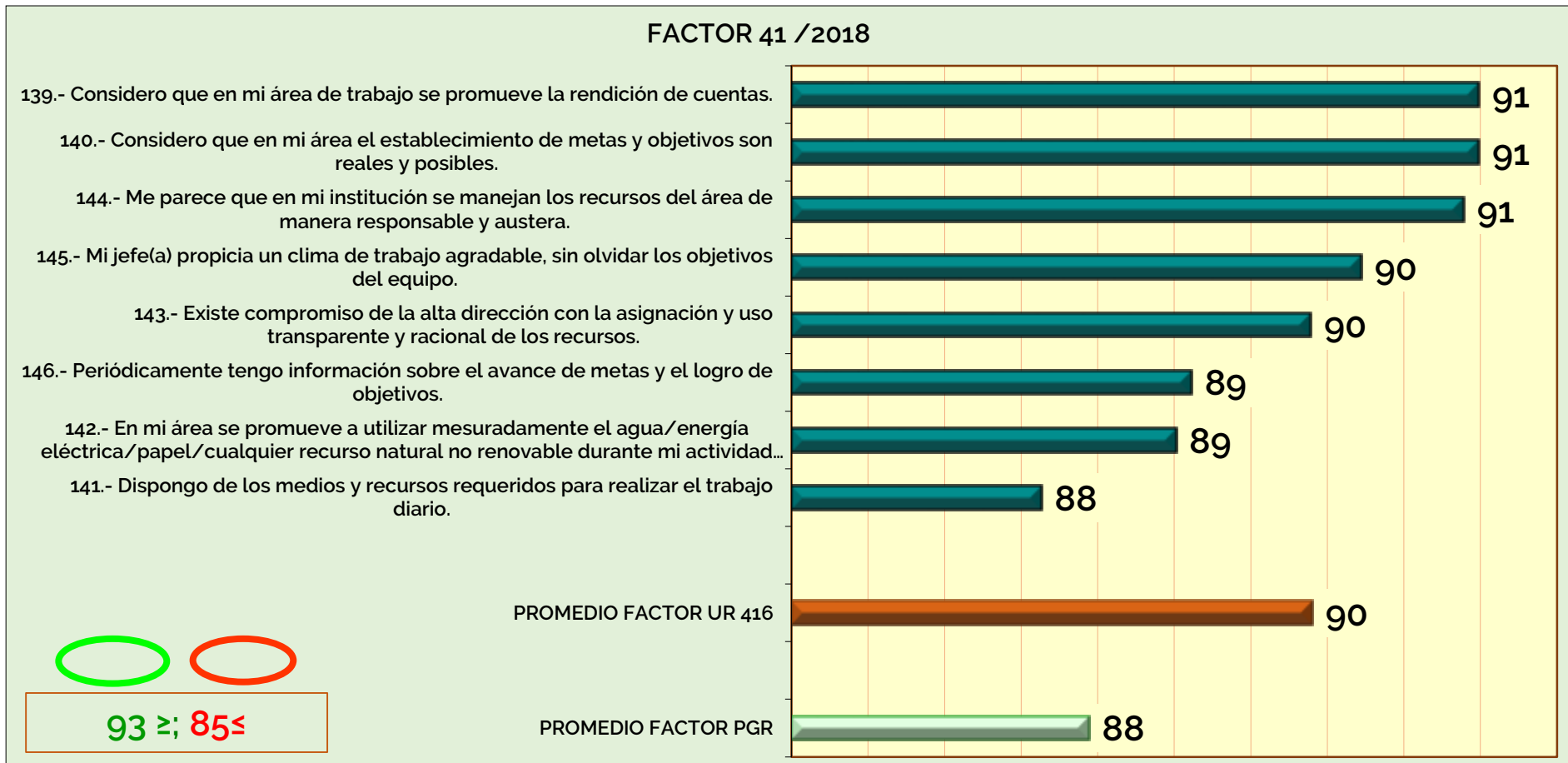


93 ≥; 85 ≤



Las servidoras y los servidores públicos de la Institución se sienten parte de un equipo de trabajo, entendiendo la relación laboral de su área de adscripción con otras áreas de la institución; sin embargo, el resultado de las encuestas refleja que no se sienten tan involucrados en la toma de decisiones importantes del área de trabajo, por lo que es un área de oportunidad que se podría mejorar involucrando al personal en la toma de decisiones.

PTCCO DGCPPAMDO 2019



La DGCPPAMDO es Eficiente



El personal de la DGCPPAMDO considera que en su área de trabajo, se promueve la rendición de cuentas, además de que los recursos se manejan de manera responsable y austera, considerando que se dispone de los medios y recursos requeridos para realizar el trabajo diario y el establecimiento de metas y objetivos son percibidos como reales y posibles.

PTCCO DGCPPAMDO 2019

La DGCPPAMDO es
Equilibrada



FACTOR 42 /2018



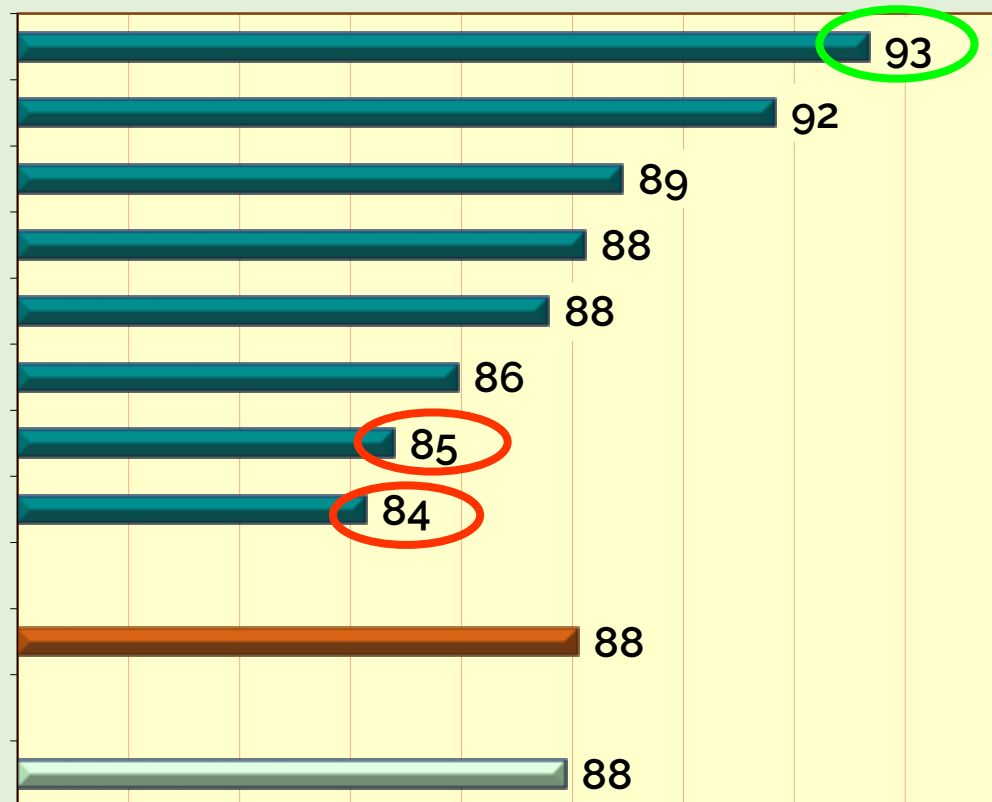
93 ≥; 85 ≤

Las servidoras y los servidores públicos en la DGCPPAMDO, tienen una alta percepción en relación al respeto y amabilidad con que son tratados por sus compañeros y jefes, aunado a que consideran que se fomenta el respeto sin importar niveles jerárquicos; aunado a ello, cabe resaltar que en cuanto al tema de los horarios, se mejoró considerablemente con respecto a 2016 (24 puntos); sin embargo aunque aumentaron 4 puntos, la percepción de que los jefes se interesan en conocer las dificultades que se presentan para que las y los trabajadores cumplan con sus objetivos, y el apoyo que sienten en caso de enfermedad, dichos rubros se pueden mejorar.

PTCCO DGCPPAMDO 2019

FACTOR 46 / 2018

- 161.- En mi institución el trato con el público es Igualitario y libre de Discriminación.
- 160.- En mi área se considera que tanto hombres como mujeres realizamos un trabajo útil.
- 155.- Considero que en mi área los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones.
- 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.
- 157.- En mi área de trabajo el trato entre superiores, subordinados y compañeros, siempre es Igualitario y sin Discriminación.
- 162.- En mi institución existen las instalaciones adecuadas para personas con discapacidad.
- 158.- En mi área de trabajo existen las oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa tanto para mujeres como para hombres.
- 159.- En mi área nadie ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual.



93 ≥; 85 ≤

La DGCPPAMDO es
Inclusiva



Respecto a la Inclusión en la DGCPPAMDO, se percibe un trato hacia el público igualitario y libre discriminación, y se considera que el trabajo de ambos sexos es útil; además que los puestos iguales de hombres y mujeres tienen asignadas las mismas percepciones, y el trato entre todos los niveles jerárquicos es igualitario y sin discriminación, aunado a que existen instalaciones adecuadas para personas con discapacidad en el área. Sin embargo se observan como ventanas de oportunidad las percepciones relacionadas con los temas de oportunidades de ascenso y promoción de manera equitativa para mujeres y hombres, así como el de hostigamiento y acoso sexual.

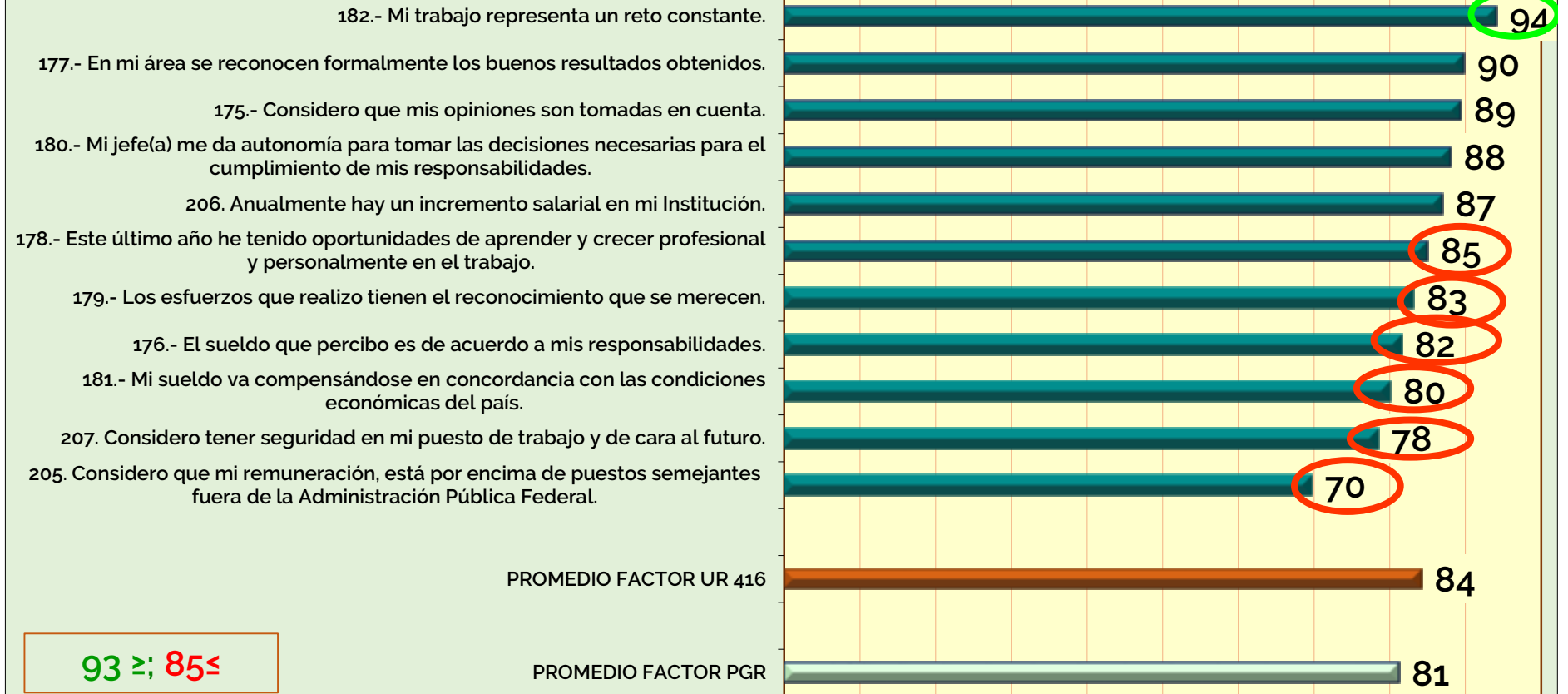
PTCCO DGCPPAMDO 2019

La DGCPPAMDO
es Motivada

84



FACTOR 47 /2018

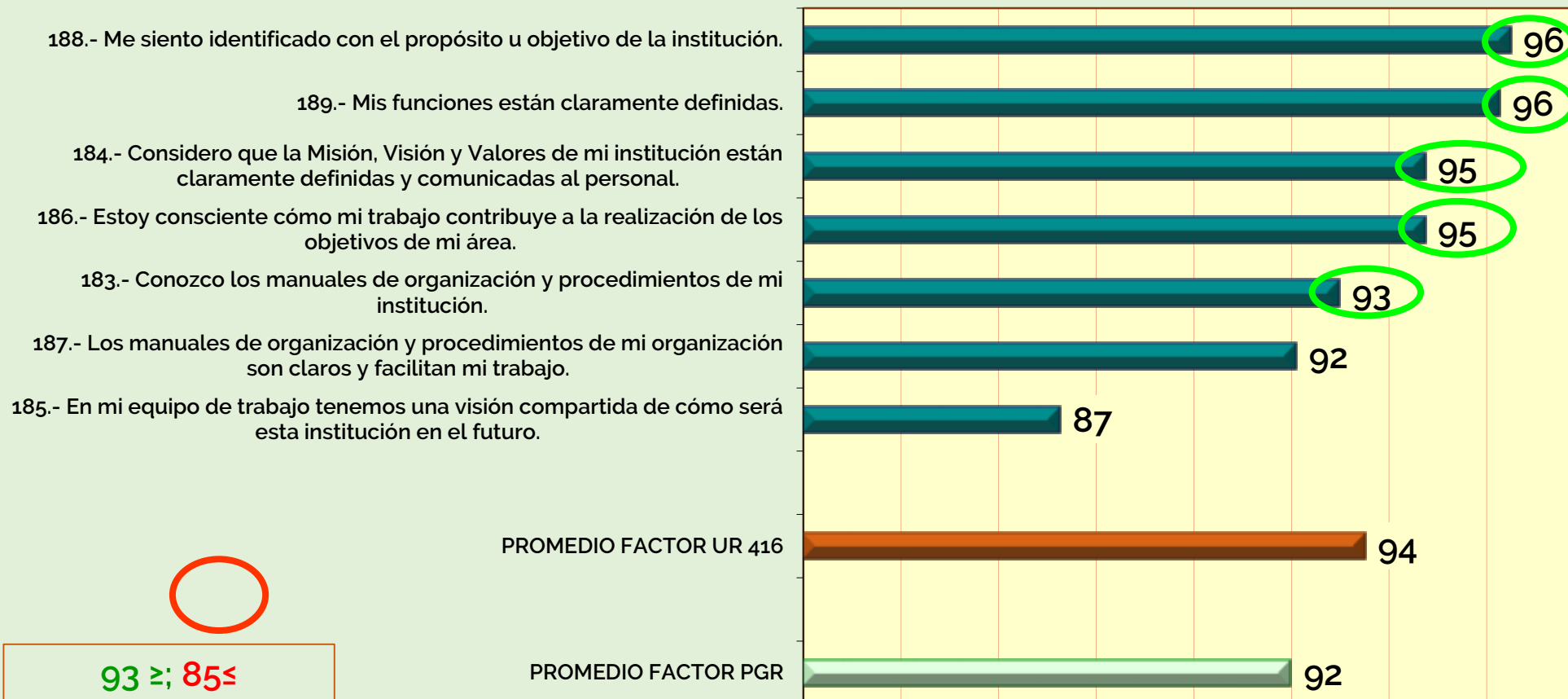


93 ≥; 85 ≤

En este factor prevalece la alta percepción de que el trabajo que se realiza en la DGCPPAMDO, representa un reto constante y los logros obtenidos son reconocidos formalmente y de igual forma sus opiniones son tomadas en cuenta, sin embargo en los reactivos menos calificados, en el personal encuestado prevalece la percepción de falta de seguridad en el puesto de trabajo y de cara al futuro, de igual forma está la impresión de que su remuneración, está por debajo de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal y existe una brecha en la concordancia con las condiciones económicas del país.

PTCCO DGCPPAMDO 2019

FACTOR 48 /2018



La DGCPPAMDO es Organizada



El puntaje de este factor es debido a que la DGCPPAMDO presenta una clara comunicación y difusión en la Misión, Visión, Valores y en lo relativo a su Manual de Organización Específico y su diverso de Procedimientos, lo que trae como consecuencia que las y los servidores públicos se sientan identificados con sus objetivos y manifiesten una clara definición en sus funciones y la organización de la DGCPPAMDO.

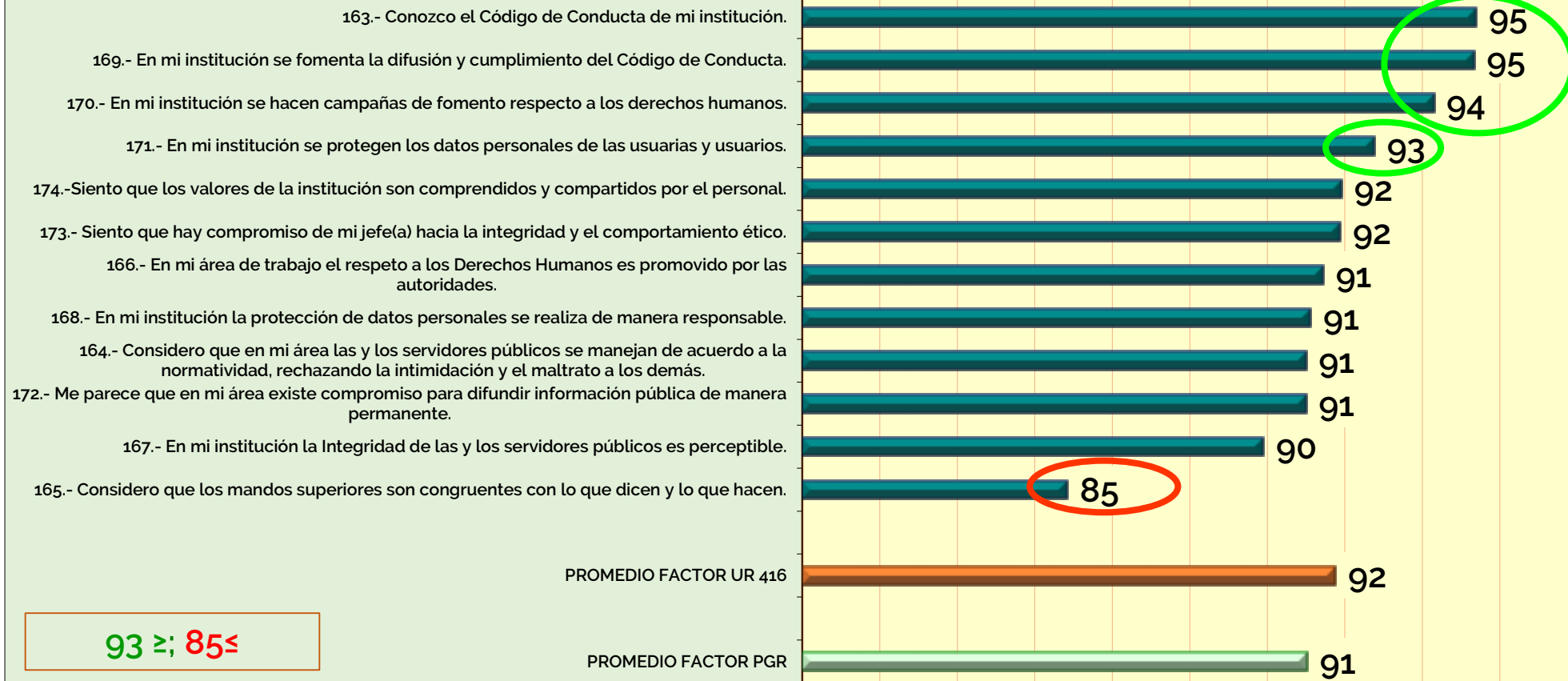
PTCCO DGCPPAMDO 2019

La DGCPPAMDO
es íntegra

92



FACTOR 49 / 2018

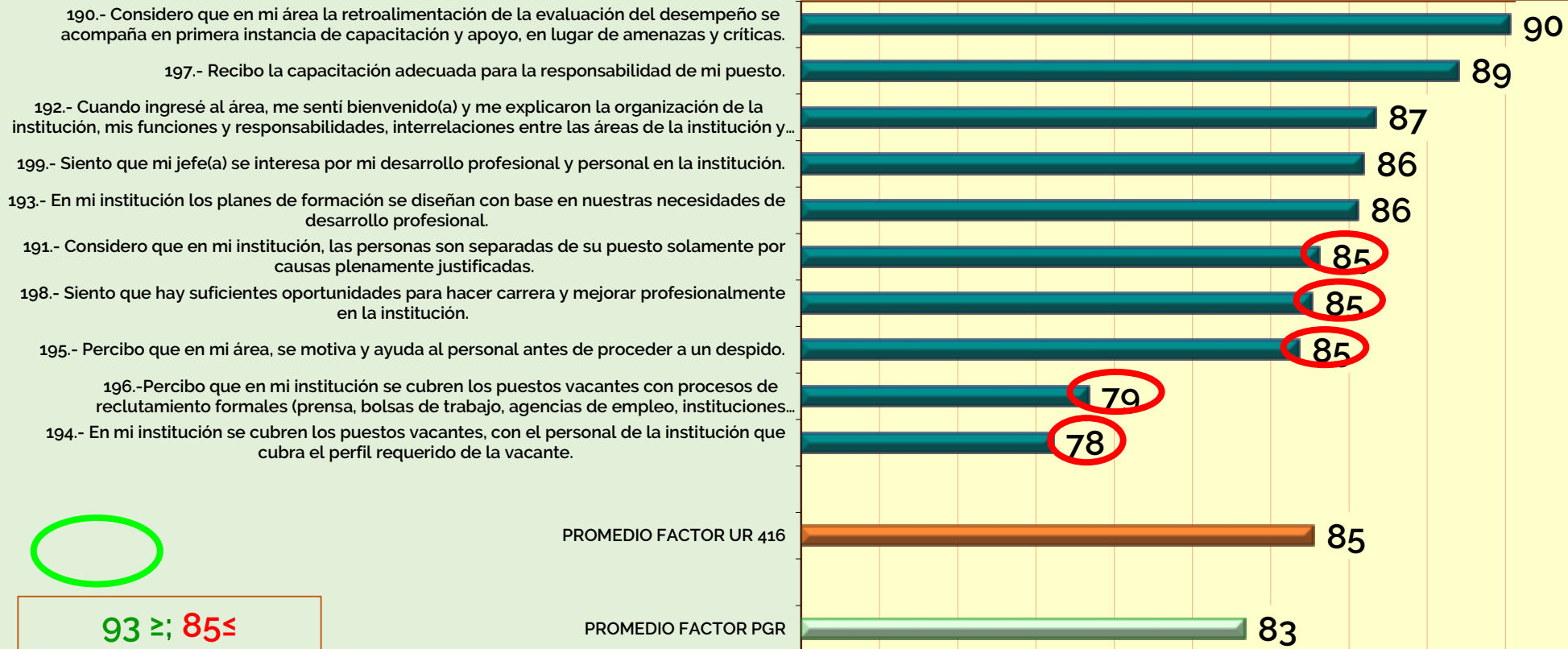


93 ≥; 85 ≤

Este resultado muestra que las servidoras y los servidores públicos de la DGCPPAMDO antepone en el desempeño de sus funciones, una serie de valores compartidos, comportamientos éticos y acciones congruentes, basados en el Código de Conducta de la Institución; sin embargo existe la percepción de que sus mandos directos no son congruentes en lo que dicen y hacen.

PTCCO DGCPPAMDO 2019

FACTOR 50 / 2018



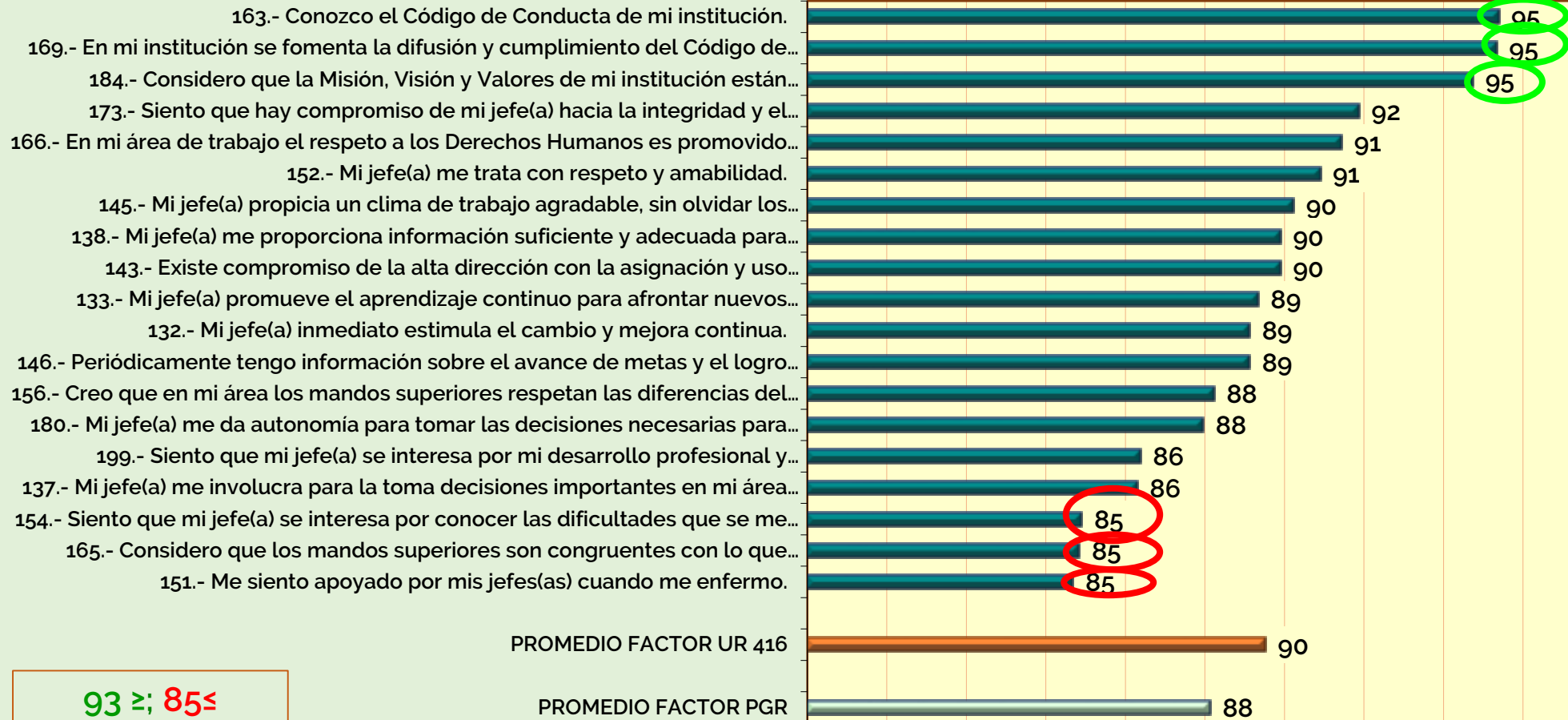
La DGCPPAMDO es Profesional



Se presenta un área de oportunidad en lo relacionado con los procesos de reclutamiento para cubrir los puestos vacantes y las oportunidades que se dan al personal de la institución para cubrirlos, siempre que cubran el perfil (reactivo 194, seis puntos menos y el 196, tres puntos menos que en la ECCO aplicada en 2016); por otro lado, se fortalece la capacidad del personal mediante la evaluación del desempeño, como una primera instancia de capacitación y apoyo.

PTCCO DGCPPAMDO 2019

FACTOR 52 /2018



93 ≥; 85 ≤

Liderazgo
Integral



Esta gráfica presenta a la DGCPPAMDO como un área en la que se fomenta la difusión y el cumplimiento del Código de Conducta, así como los valores institucionales; sin embargo aunque la puntuación obtenida en los reactivos 151, 154 y 165, resultó casi igual a la de 2016, se requiere un mayor trabajo en el tema de liderazgo y en lo referente a la empatía e interés de los mandos hacia el personal adscrito a cada una de las Direcciones Generales Adjuntas que integran la DGCPPAMDO.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

PTCCO DGCPPAMDO 2019

Resultado de factores de Valores

PTCCO DGCPPAMDO 2019

FACTOR 53 /2018

136.- Me siento parte de un equipo de trabajo.

93

134.- El trabajo se organiza de modo que entiendo la relación de mi trabajo con otras áreas de la institución.

92

135.- En mi área de trabajo, cuentan las opiniones de cada uno de mis compañeros y compañeras para generar entre todos alternativas para la solución de problemas.

89

PROMEDIO FACTOR UR 416

91

PROMEDIO FACTOR PGR

90

93 ≥; 85 ≤

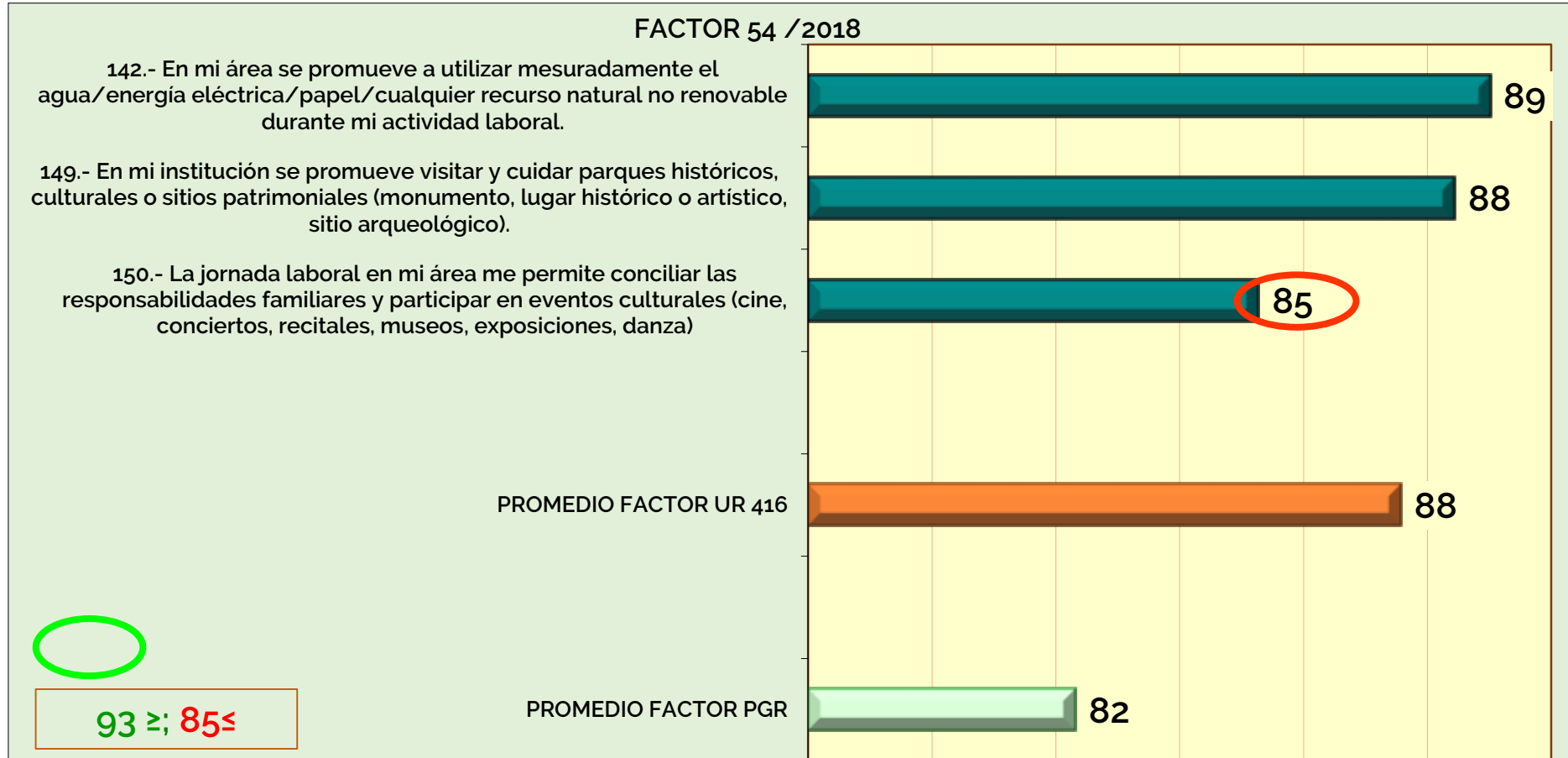
Vivencia de Valores:
Cooperación



La percepción de este factor resulta que las servidoras y los servidores públicos de la DGCPPAMDO, colaboran entre sí, se sienten parte del equipo de trabajo; asimismo el personal conoce la relación de sus actividades con las del resto de la institución.

PTCCO DGCPPAMDO 2019

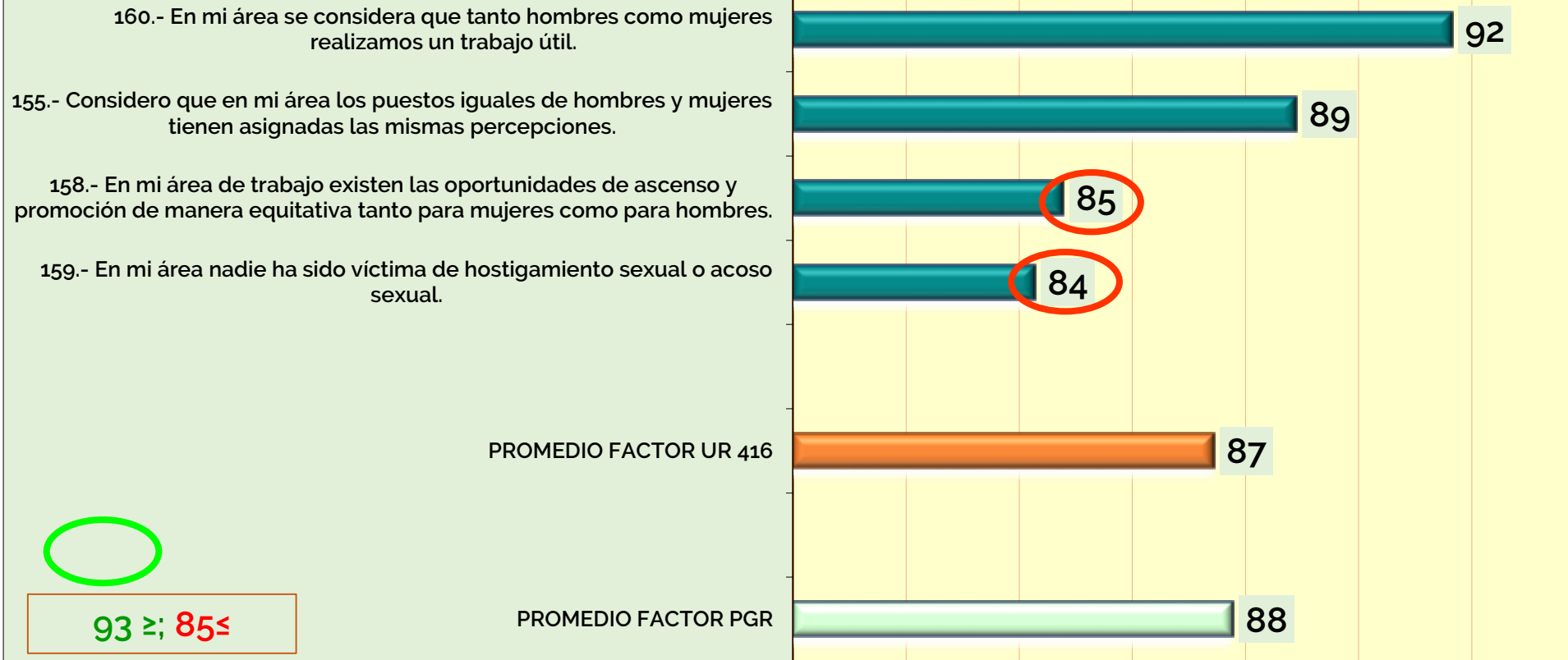
Vivencia de Valores:
Entorno Cultural y Ecológico



El personal de la DGCPPAMDO, percibe que se promueve el uso mesurado de recursos naturales no renovables durante sus actividades laborales. Por otro lado la DGCPPAMDO ha respetado la compactación de horarios de trabajo, que se ha llevado a cabo a nivel institucional, difundiendo entre el personal y sus familias diferentes actividades culturales y recreativas, sin embargo se deberá reforzar la parte de difusión a fin de que la asocien con este factor.

PTCCO DGCPPAMDO 2019

FACTOR 55 /2018



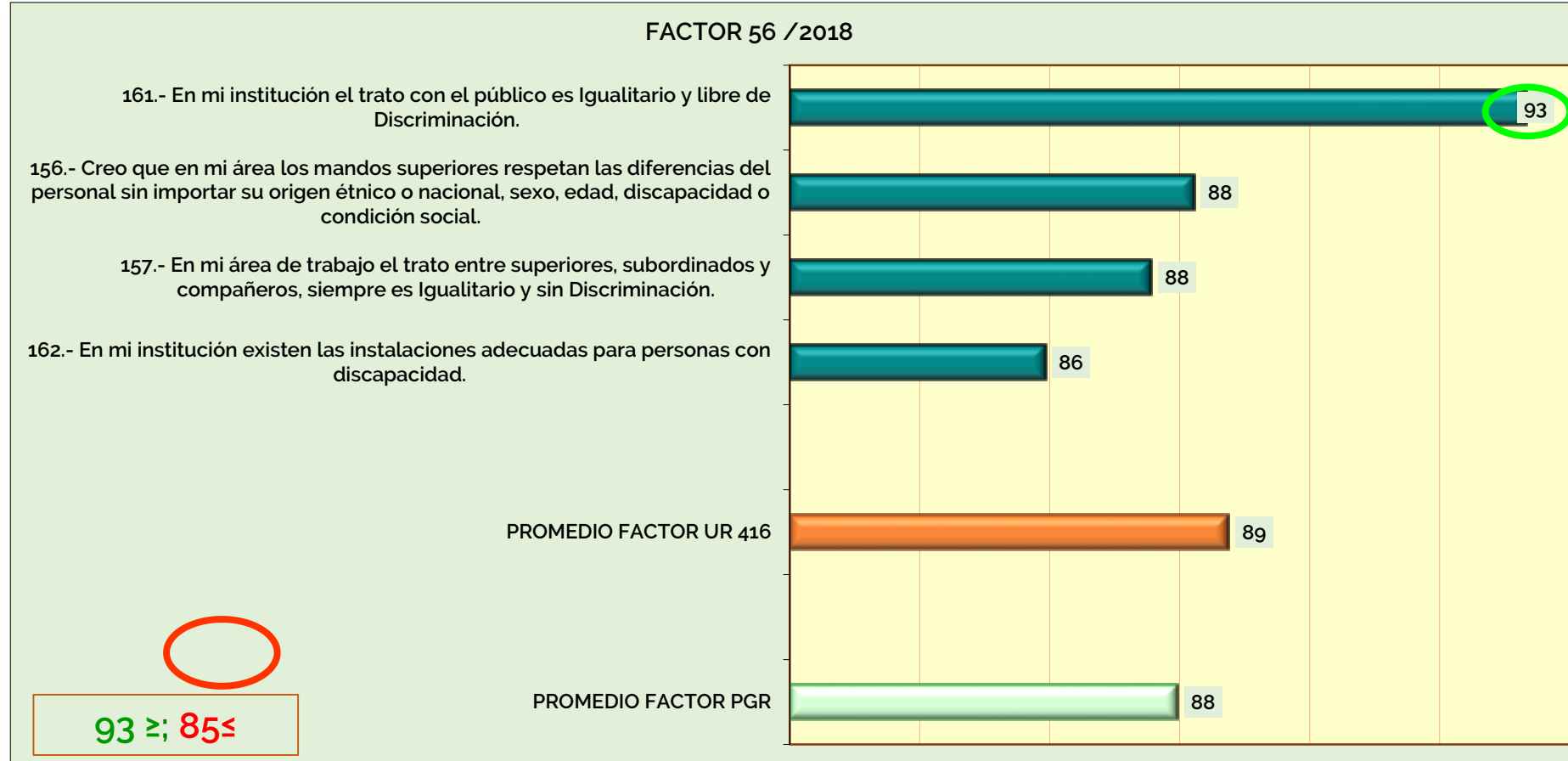
Vivencia de Valores:
Equidad de Género



En este factor se observan como áreas de oportunidad las relacionadas con los temas de hostigamiento y acoso sexual; oportunidades de ascenso y promoción equitativa para hombres y mujeres, sin embargo y no obstante que esta Dirección General, realizó diversas difusiones de manera amplia y abierta durante el 2018, para que el personal sustantivo que deseará pasar a formar parte del servicio profesional de carrera y que las difusiones del HAS son constantes y abiertas en la DGCPPAMDO, se deberá continuar con estas prácticas.

PTCCO DGCPPAMDO 2019

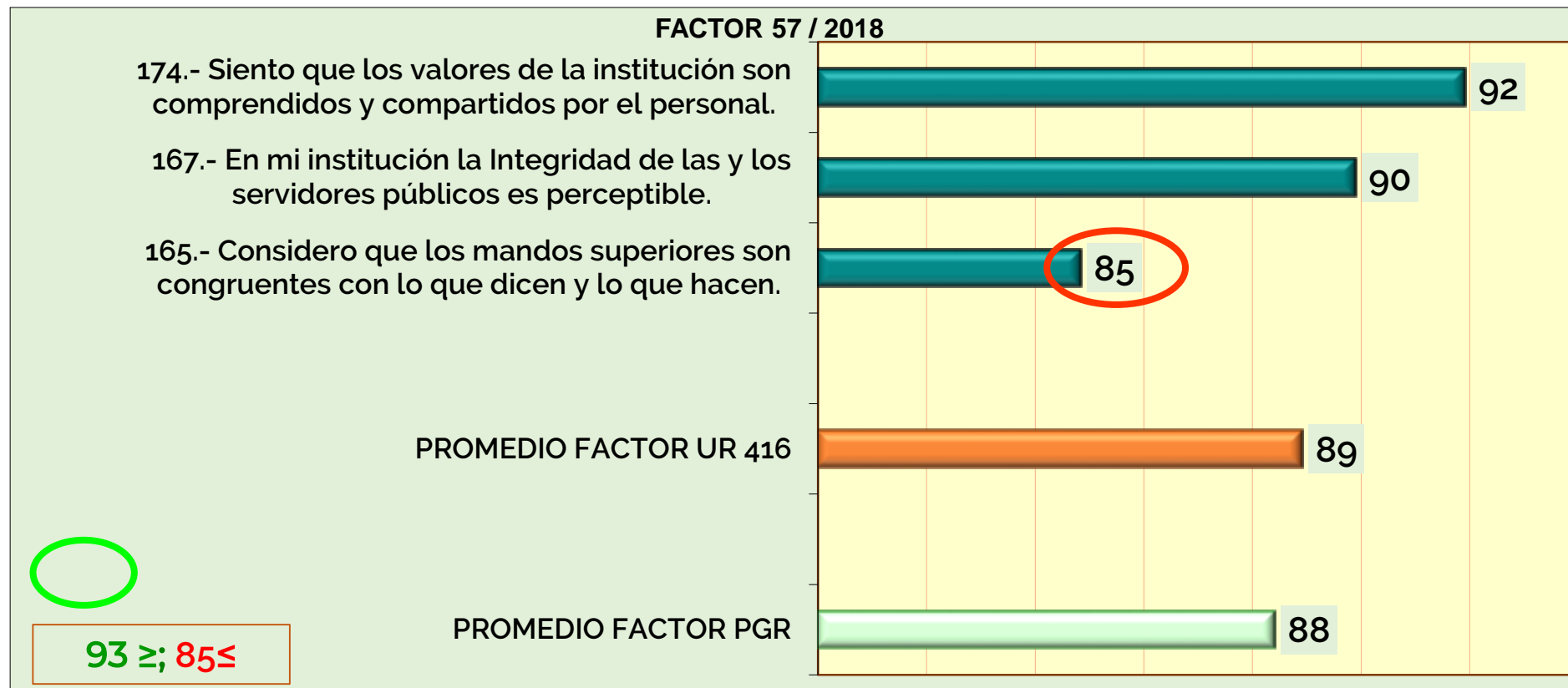
Vivencia de Valores: Igualdad y No Discriminación



Se percibe que las servidoras y los servidores públicos de la DGCPPAMDO, prestan sus servicios a todas las personas sin discriminación; además de que se respeta a todo el personal sin importar origen étnico o nacional, sexo, edad; aunado a que el trato que reciben de sus superiores y compañeros, es con respeto, igualitario y sin discriminación, por otro lado cabe resaltar que las instalaciones para personas con discapacidad, han mejorado.

PTCCO DGCPPAMDO 2019

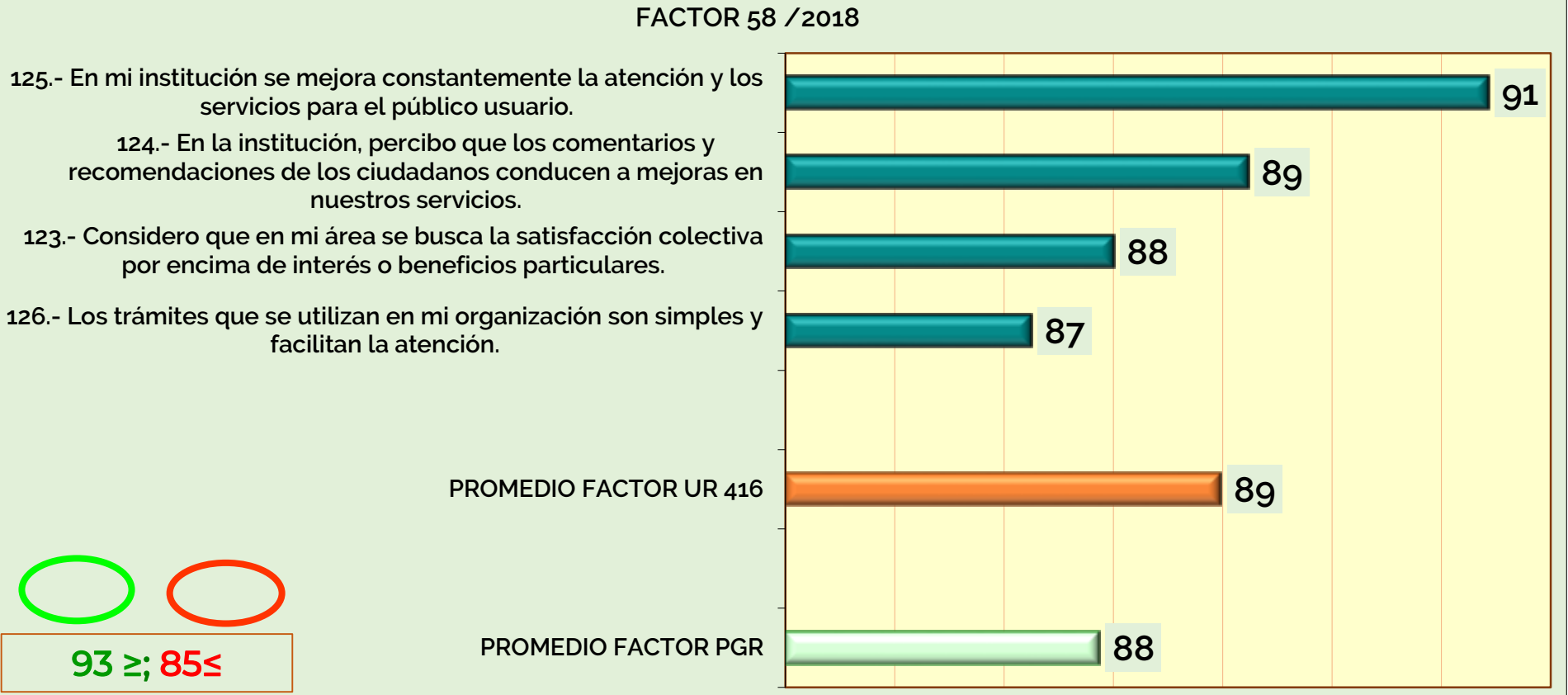
Vivencia de Valores:
 Integridad



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 DGCPPAMDO, por lo que se considera que el área está conformada por personas íntegras en su actuar, que conocen y aplican el Código de Conducta de la Institución, sin embargo habrá que trabajar en lo relacionado a la congruencia de lo que dicen y hacen los mandos superiores directos, esto es, los titulares de cada una de las Fiscalías que conforman esta Dirección General.

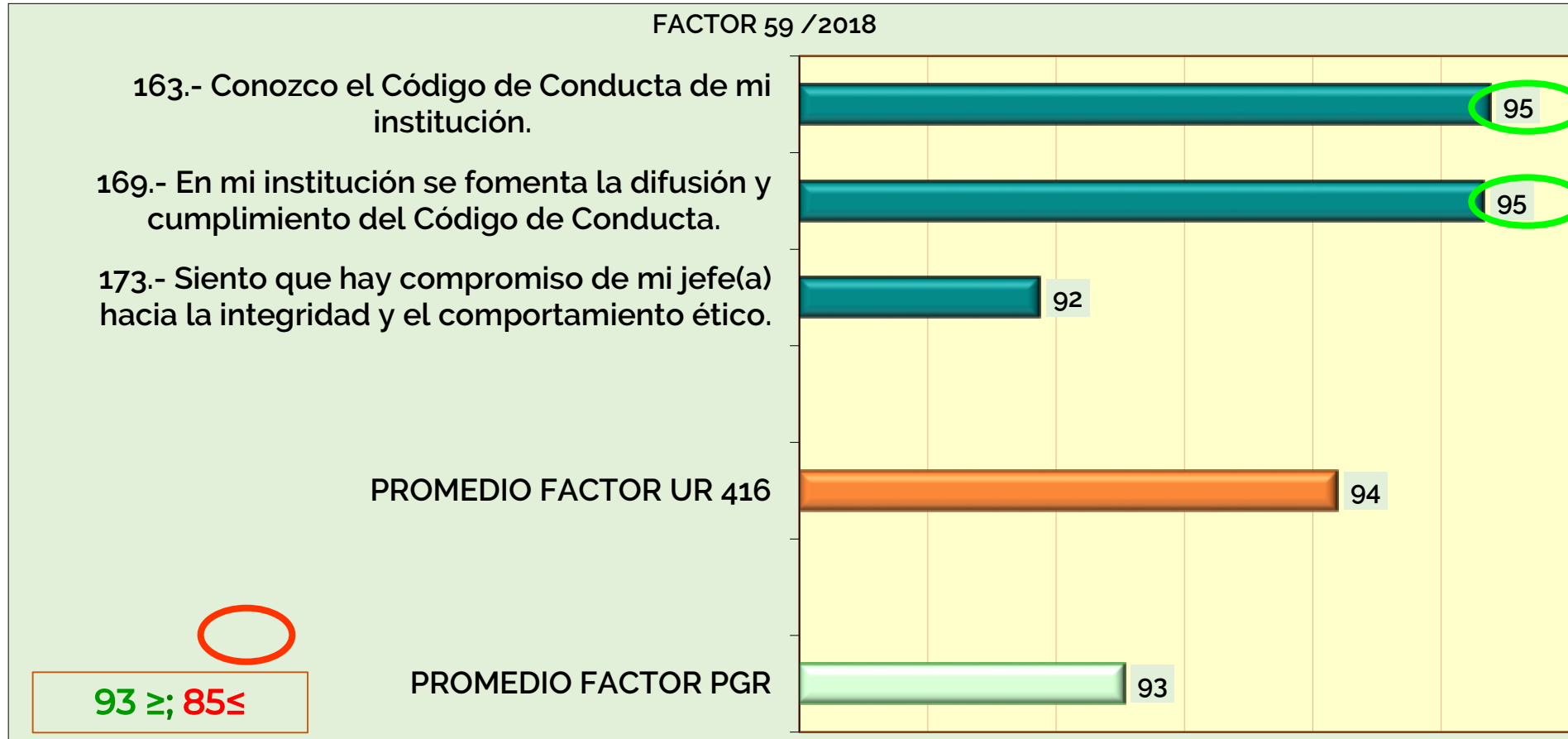
PTCCO DGCPPAMDO 2019

Vivencia de Valores: Interés Público



Las y los servidores públicos consideran que en la DGCPPAMDO, constantemente se mejoran los servicios para la ciudadanía, debido a que las recomendaciones del público usuario son tomados en cuenta, conduciendo a las mejoras que buscan la satisfacción colectiva por encima de beneficios particulares. Por otro lado opinan que los trámites son sencillos de forma que facilitan la atención a la sociedad.

PTCCO DGCPPAMDO 2019



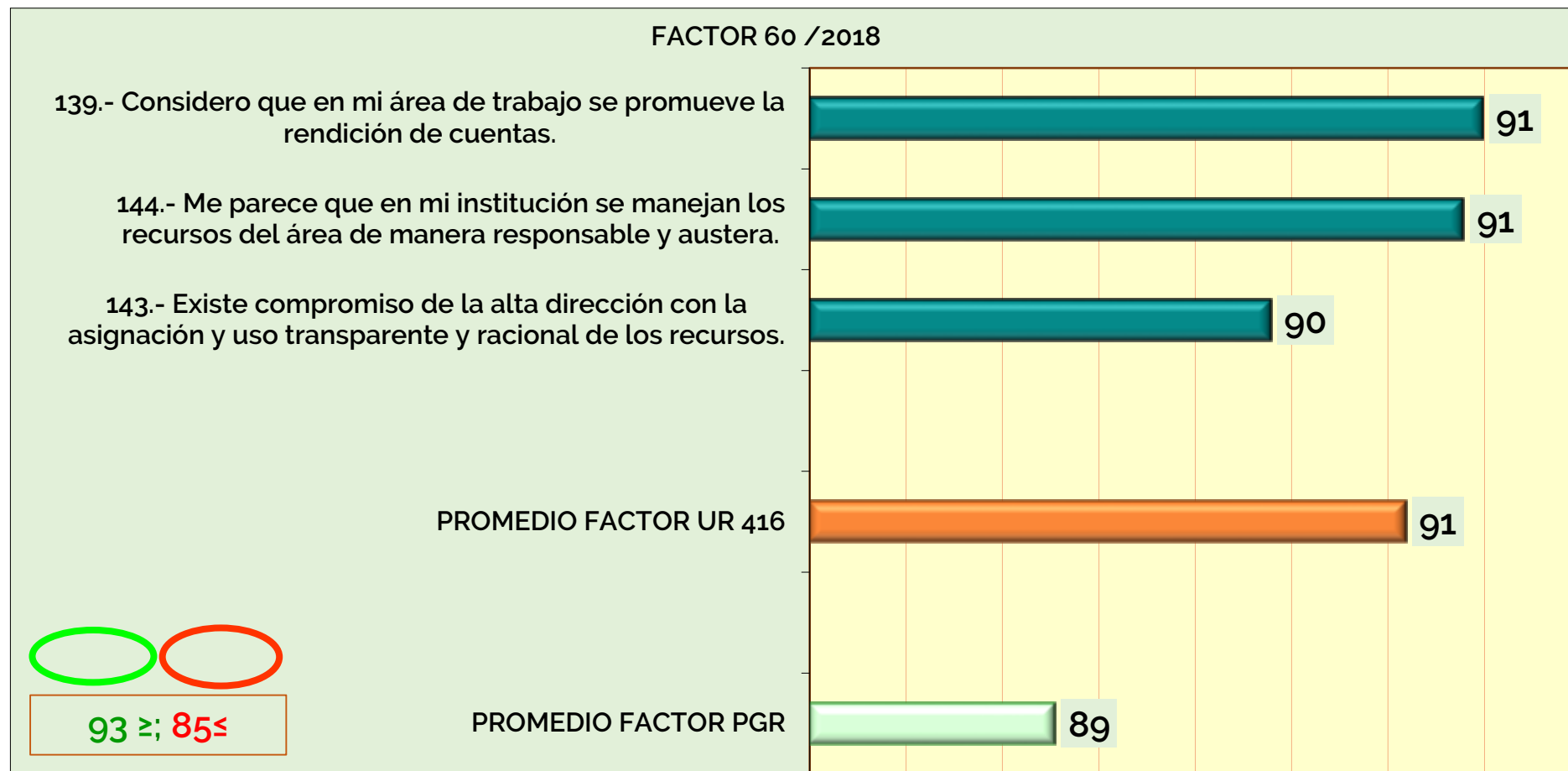
Vivencia de Valores:
Liderazgo



En el caso de este Factor, de los resultados de la ECCO 2018, se percibe que el personal de la DGCPPAMDO, conoce el Código de Conducta, derivado de que en el área se fomenta la difusión y el cumplimiento del mismo, además que se percibe el compromiso de las y los servidores públicos con puesto de mando para ajustar su conducta hacia la integridad y el comportamiento ético.

PTCCO DGCPPAMDO 2019

Vivencia de Valores:
 Rendición de Cuentas



El personal con adscripción a la DGCPPAMDO tiene alta percepción en torno a que se manejan los recursos del área de manera responsable y austera, además de que se promueve la rendición de cuentas, aunado al compromiso que existe de la alta dirección con la asignación, uso transparente y racional de los recursos.

PTCCO DGCPPAMDO 2019

FACTOR 61 / 2018

153.- Mis compañeras y compañeros en el área me tratan con respeto y confianza.

93

152.- Mi jefe(a) me trata con respeto y amabilidad.

91

148.- En mi área se fomenta el respeto por igual sin importar el nivel jerárquico.

91

PROMEDIO FACTOR UR 416

91

PROMEDIO FACTOR PGR

91

93 ≥; 85 ≤

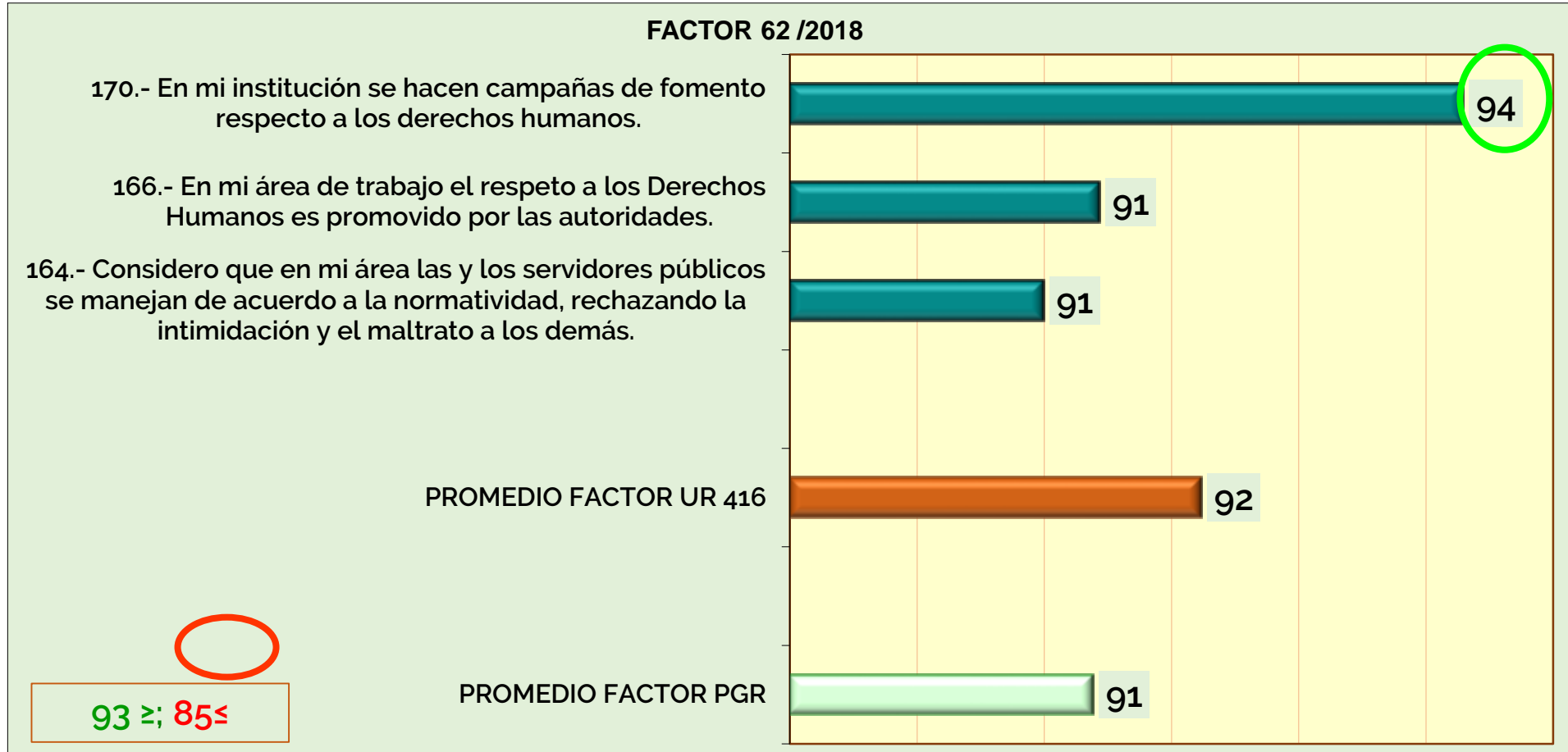
Vivencia de Valores:
Respeto



En la DGCPPAMDO, se vive un ambiente de respeto, confianza y amabilidad, además de que el respeto se fomenta sin importar los niveles jerárquicos de las personas, impulsando el trato digno y cordial entre los superiores y subordinados.

PTCCO DGCPPAMDO 2019

Vivencia de Valores:
Respeto a los Derechos Humanos



La calificación obtenida en este factor, está 1 punto arriba en cada reactivo de la alcanzada en la ECCO 2016 y se debe a las campañas de fomento y respeto a los Derechos Humanos por parte de las autoridades y la aplicación de la normatividad. Por otro lado la DGCPPAMDO, se percibe como un área donde el personal encuestado rechaza la intimidación y el maltrato a los demás.

PTCCO DGCPPAMDO 2019

FACTOR 63 /2018

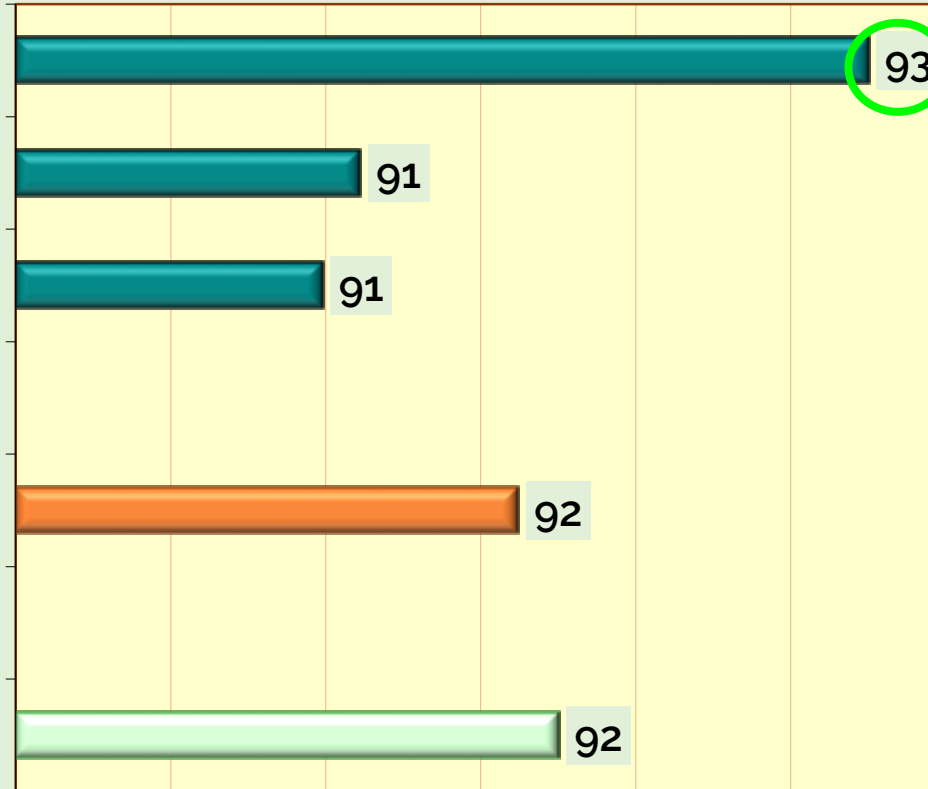
171.- En mi institución se protegen los datos personales de las usuarias y usuarios.

168.- En mi institución la protección de datos personales se realiza de manera responsable.

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

PROMEDIO FACTOR UR 416

PROMEDIO FACTOR PGR



93 ≥; 85 ≤

Vivencia de Valores:
 Transparencia



La percepción que prevalece es que las servidoras y los servidores públicos de la DGCPPAMDO, protegen de manera responsable los datos personales de las usuarias y los usuarios y de igual forma existe el compromiso para difundir información pública de manera permanente.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

PTCCO DGCPPAMDO 2019

2. Análisis Cualitativo



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

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

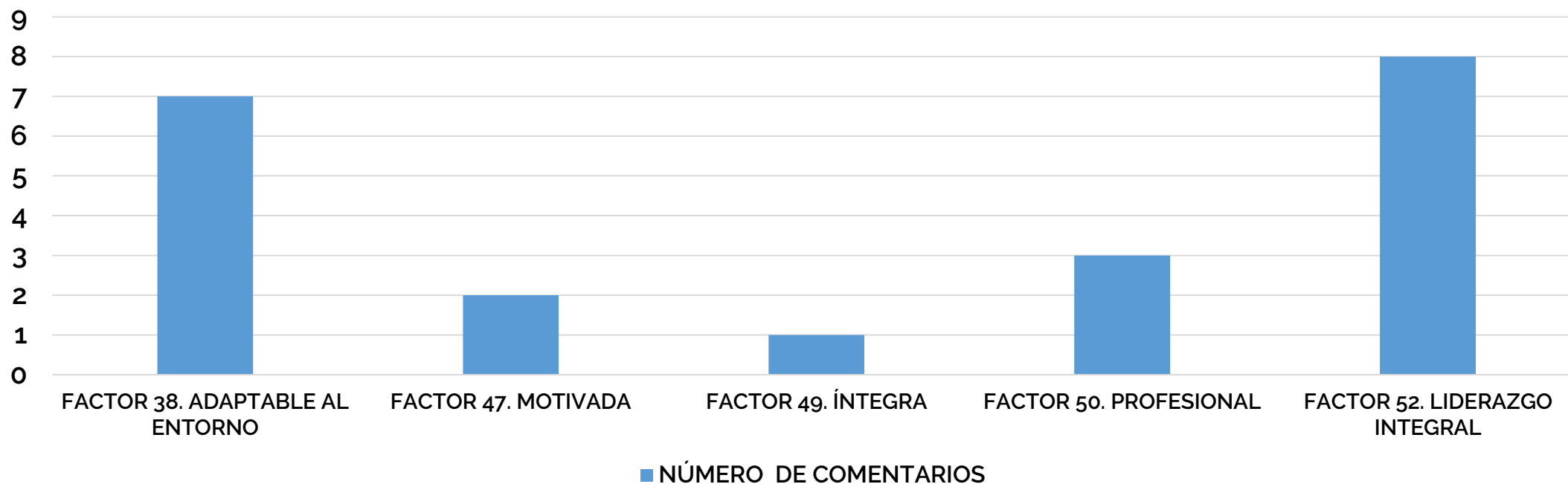
PTCCO DGCPPAMDO 2019

Comentarios y Sugerencias



PTCCO DGCPPAMDO 2019

TOTAL DE COMENTARIOS: 22
DGCPPAMDO/ECCO 2018

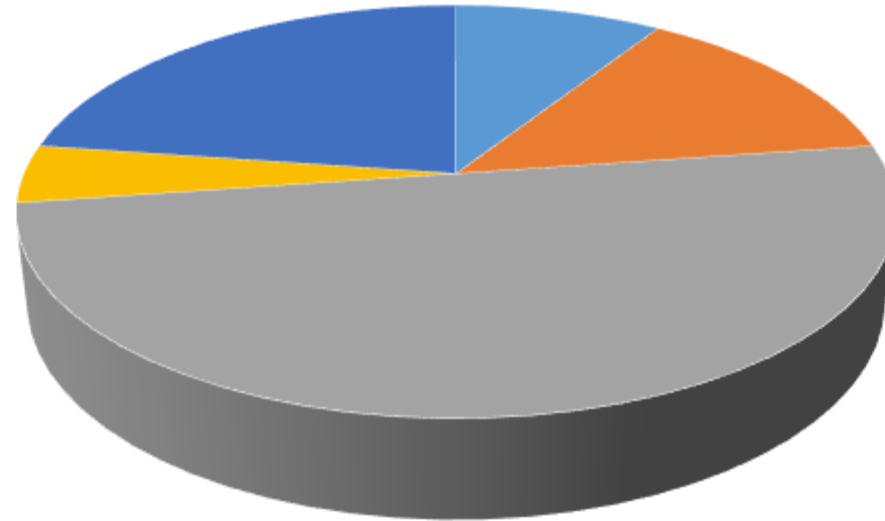


Las y los servidores públicos encuestados externaron 22 comentarios, los cuales se refieren a diferentes factores, principalmente a que el clima laboral en la DGCPPAMDO es Adaptable al Entorno, aunado a que los mandos manejan un buen Liderazgo Integral, lo que conduce a que el personal perciba estabilidad laboral y crecimiento; por otro lado, solicitan cursos de capacitación relacionados con las funciones que cada persona realiza, entre otros. Todos los comentarios se tomarán en cuenta en la elaboración de las prácticas de transformación.



PTCCO DGCPPAMDO 2019

TOTAL COMENTARIOS: 22



■ OTRO ■ SUGERENCIA ■ FELICITACIÓN O RECONOCIMIENTO ■ QUEJA ■ NO DESEO OPINAR

De los 22 comentarios expresados destacan en 11 las felicitaciones o reconocimientos al Titular de SEIDO y al Director General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, resaltando su transparencia, trabajo y trayectoria profesional, así como la correcta administración de los recursos humanos y materiales, también se reconoce de manera general a los mandos de la DGCPPAMDO; 2 opiniones se refieren a temas de capacitación, procesos de evaluación y ascensos de los Agentes del Ministerio Público de la Federación, uno de los cuales es competencia de la Dirección General de Profesionalización; 3 sugerencias, una de las cuales es competencia de la Coordinación General de Servicios de Apoyo y dos son temas de capacitación, una queja y 5 manifestaciones del personal que expresó su deseo de no opinar. Temas que desde luego serán atendidos.



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

PTCCO DGCPPAMDO 2019

3. Análisis Comparativo

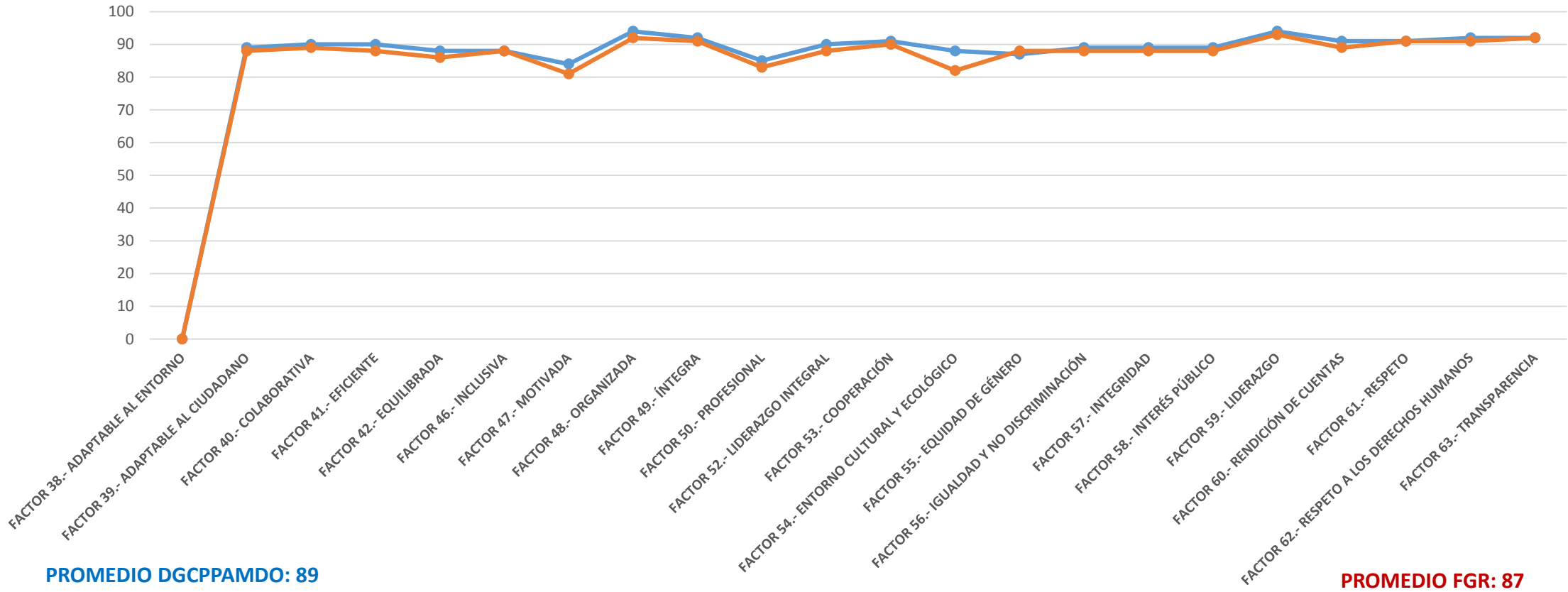


PTCCO DGCPPAMDO 2019

3.1. Comparación de resultados entre la Fiscalía General de la República y la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada.



PTCCO DGCPPAMDO 2019 COMPARATIVO FGR Vs. DGCPPAMDO / 2018

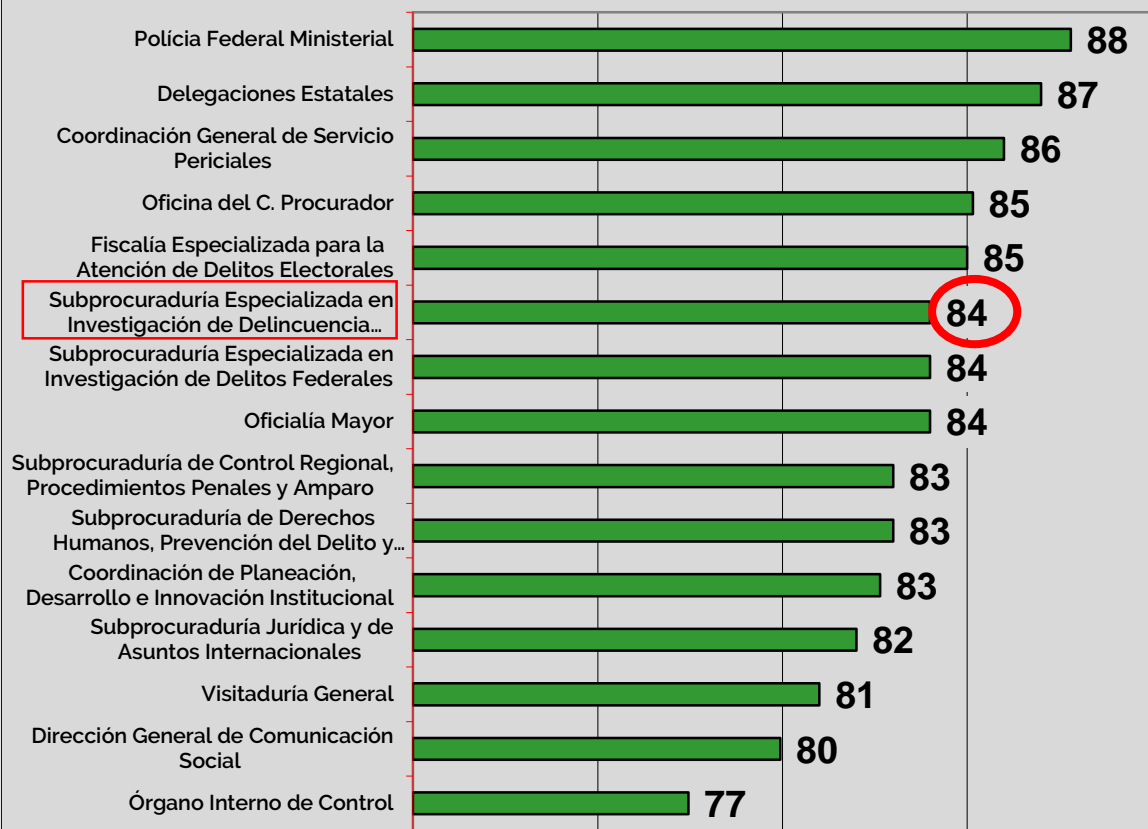


El puntaje promedio de cada uno de los factores obtenido por la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, se encuentra por arriba del promedio de la Fiscalía General de la República.

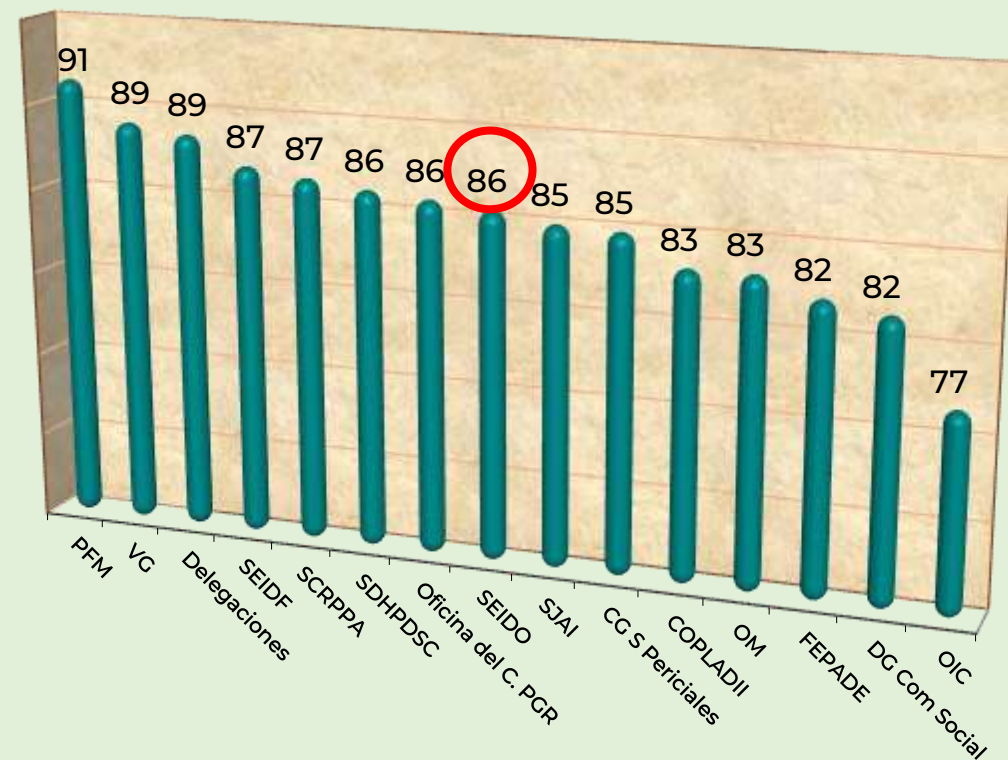


PTCCO DGCPPAMDO 2019

3.1.3. Índice Promedio SEIDO - PGR / ECCO 2016



COMPARATIVO UNIDADES ADMINISTRATIVAS EN PROMEDIO SEIDO-FGR/ECCO 2018

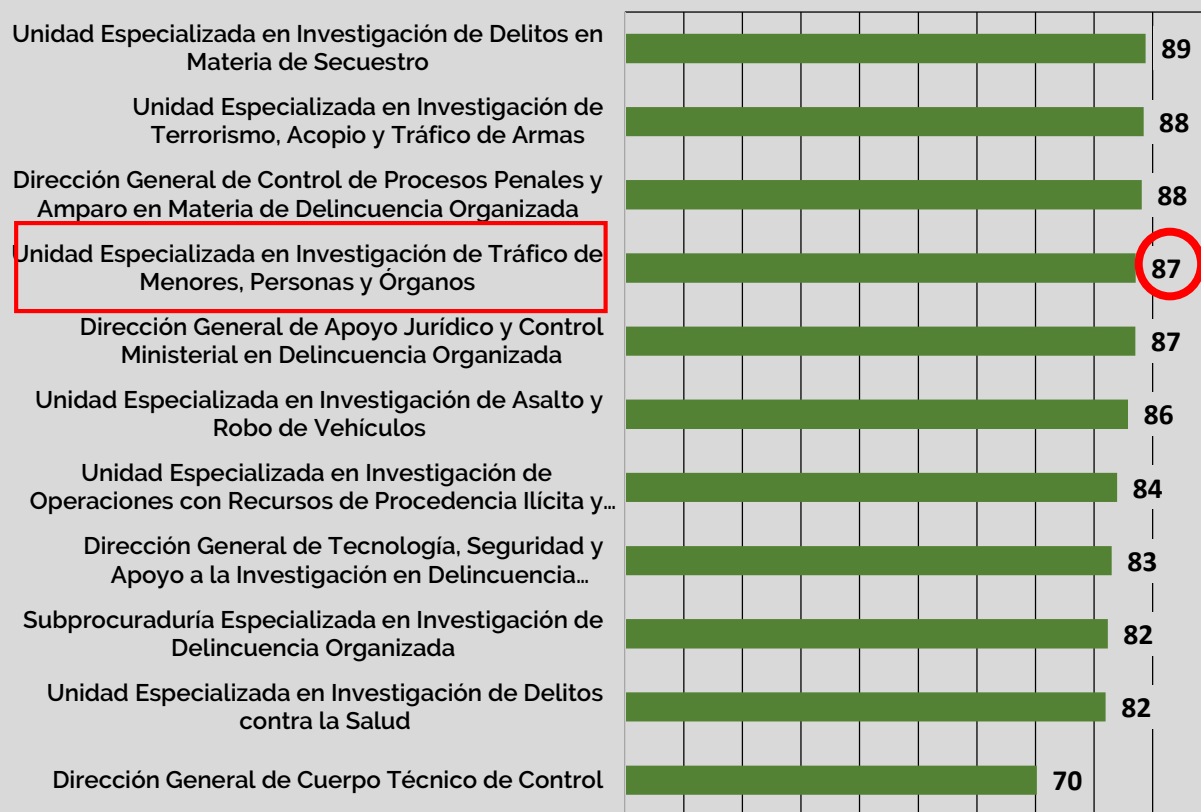


En las gráficas se observa que en el 2016, la SEIDO ocupó el sexto lugar dentro de la Institución y si bien es cierto que en el 2018 mejoró su puntuación, también otras Unidades Administrativas mejoraron notablemente y por tal motivo para el 2018, quedó en octavo lugar, es decir seis lugares debajo del 1er. Lugar.

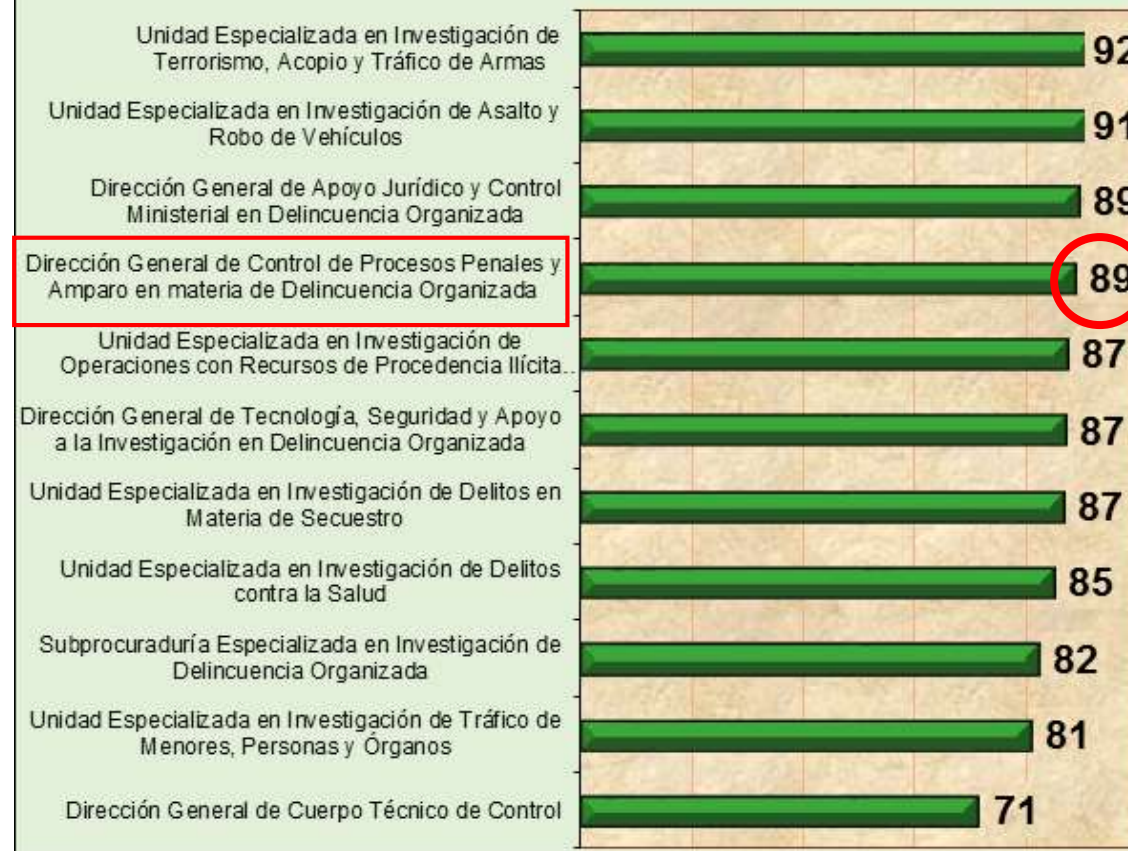


PTCCO DGCPPAMDO 2019

3.1.2. Los mejores calificados de la SEIDO / 2016



COMPARATIVO SEIDO / ECCO / 2018

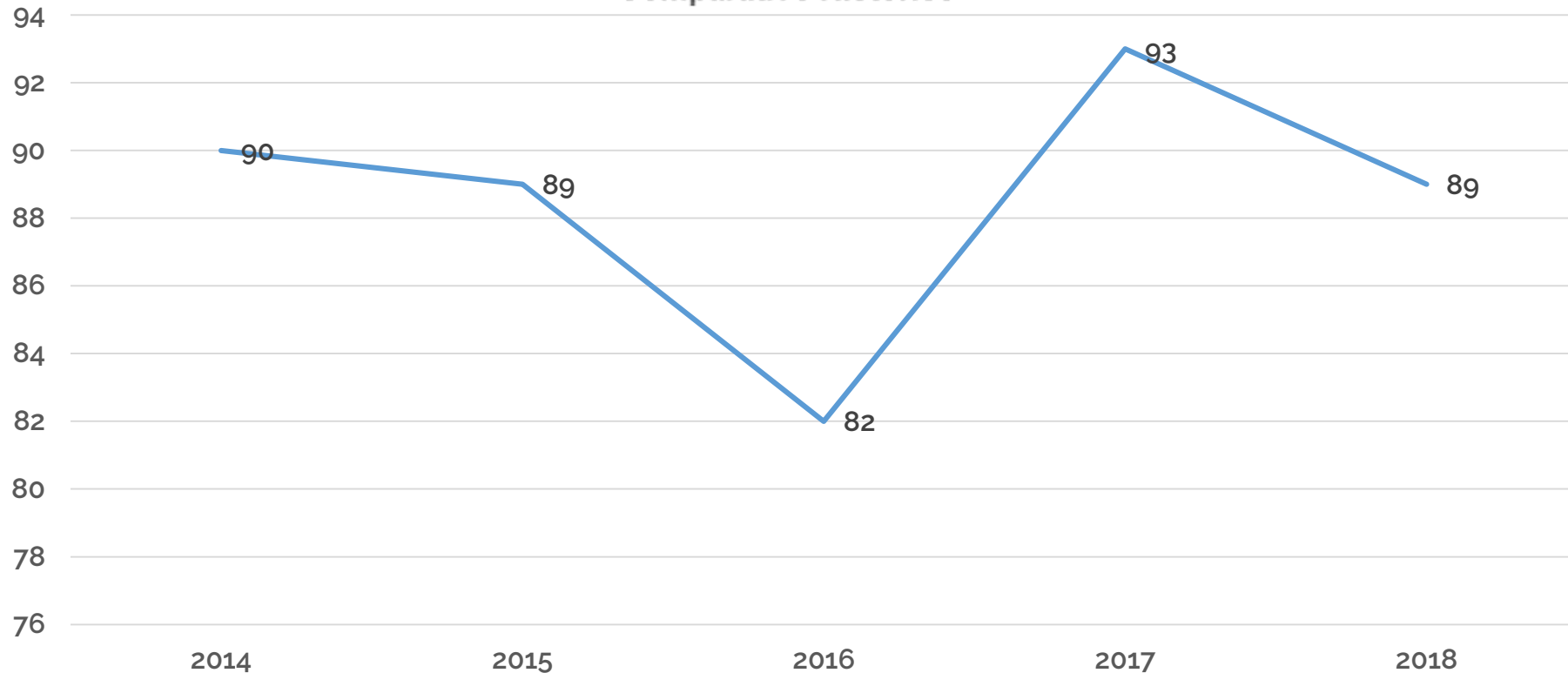


En la ECCO de 2016, la DGCPPAMDO obtuvo el mismo puntaje que la Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo (UEITATA), quedando ambas áreas con 88 puntos, debajo del primer lugar ocupado por la Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro, a nivel Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada, mientras que en la ECCO de 2018, quedó a la par de la DGAJCMDO con 89 puntos, ocupando el tercer lugar a nivel SEIDO.



PTCCO DGCPPAMDO 2019

Resultados ECCO DGCPPAMDO Comparativo Histórico



Esta gráfica muestra la calificación que ha obtenido la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional del 2014 al 2018, quedando de manifiesto que en el último año bajó cuatro puntos en su índice promedio, no obstante obtuvo el tercer lugar de la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delincuencia Organizada.



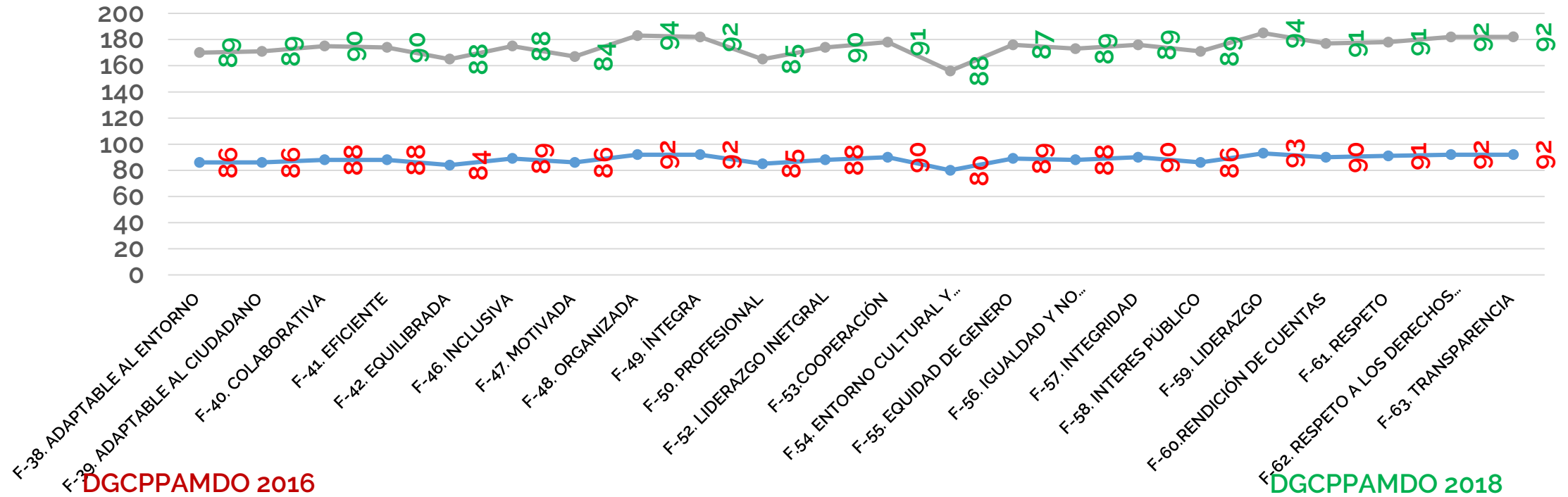
PTCCO DGCPPAMDO 2019

3.2. Resultados DGCPPAMDO 2016 Vs. 2018



PTCCO DGCPPAMDO 2019

RESULTADOS DGCPPAMDO 2016 VS. 2018



La gráfica muestran que en la mayoría de los factores durante 2018 subieron de 1 a 8 puntos como es el caso del Factor 54.- Entorno Cultural y Ecológico, y en el resto se mantuvieron igual, a excepción de los Factores 55.- Equidad de Género, que bajó dos puntos de 2016 a 2018; y el diverso Factor 57.- Integridad, que en 2018 bajó un punto, lo anterior demuestra que las prácticas orientadas a atender las ventanas de oportunidad identificadas durante 2016, han dado resultados, siendo el factor mejor calificado en la ECCO 2018 el Factor 54 (Entorno Cultural y Ecológico).



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

PTCCO DGCPPAMDO 2019

3.3. Efectividad del PTCCO 2017-2018



PTCCO DGCPPAMDO 2019

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

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

PTCCO PGR 2017-2018

$$\frac{29 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{29 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGCPPAMDO 2019

Factor I

Reconocimiento Laboral

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor V

Equidad y Género

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor VII

Disponibilidad de Recursos

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor IX

Balance Trabajo-Familia

$$\frac{5 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{5 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor X

Colaboración y Trabajo en Equipo

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XI

Liderazgo y Participación

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XIV

Enfoque a Resultados y Productividad

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XVII

Impacto de la Encuesta en mi Institución

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGCPPAMDO 2019

Factor XXV

Aplicar Eficientemente los Recursos de las
Tecnologías de Información y Comunicación

$$\frac{3 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{3 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XXVI

Liderear Permanentemente la Administración Pública

$$\frac{3 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{3 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor XXVII

Igualdad y No Discriminación

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Liderazgo Integral

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

37.

Factor Específico por Ramo/(APF)/2017

$$\frac{1 \text{ práctica cumplida en 2018}}{1 \text{ práctica registrada en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$

Factor 37

Factor Específico por Ramo/(APF)/2017

$$\frac{2 \text{ prácticas cumplidas en 2018}}{2 \text{ prácticas registradas en 2018}} \times 100 = 100\% \text{ de efectividad}$$



PTCCO DGCPPAMDO 2019

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



PTCCO DGCPPAMDO 2019

Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional 2019 (PTCCO), se elaboraron con el objetivo de diseñar acciones factibles y viables que permitan hacer efectivos los cambios identificados, para mejorar el Clima y Cultura Organizacional de la DGCPPAMDO, tomando en cuenta los resultados y comentarios de la Encuesta 2018.

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.

93 ≥; 85 ≤



PTCCO DGCPPAMDO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
---------------	---

FACTOR

42.- Equilibrada. 151.- Me siento apoyado por mis jefes(as) cuando me enfermo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Continuar realizando acciones de mejora atendiendo a la salud, trato digno, carga de trabajo e impacto en la vida personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos con adscripción a la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada. Mejorar la calidad de vida de las y los servidores públicos a través de una buena cultura laboral.

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	INFORMAR A LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, LOS REQUISITOS PARA TRAMITAR INCIDENCIAS RELACIONADAS CON LICENCIAS MÉDICAS PARA QUE EN CASO DE ENFERMEDAD Y SIEMPRE QUE A JUICIO DE SU MÉDICO RESULTE PROCEDENTE, HAGAN VALER ESTE DERECHO.	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA SEIDO/ DIRECTOR GENERAL/ DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS	DOCUMENTALES / CORREO ELECTRÓNICO	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL		P														
					O			52	R														

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

MTRA. VERÓNICA DEL VALLE RAMOS
ENCARGADA DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO



PTCCO DGCPPAMDO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. LR 430	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
---------------	---

FACTOR

<p>47.- Motivada</p> <p>176.- El sueldo que percibo es de acuerdo a mis responsabilidades.</p> <p>179.- Los esfuerzos que realizo tienen el reconocimiento que se merecen.</p> <p>181.- Mi sueldo va compensándose en concordancia con las condiciones económicas del país.</p> <p>205.- Considero que mi remuneración, está por encima de puestos semejantes fuera de la Administración Pública Federal.</p> <p>207.- Considero tener seguridad en mi puesto de trabajo y de cara al futuro.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Realizar acciones que motiven a las servidoras y los servidores públicos en la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, respondiendo a sus necesidades, tales como equidad en la remuneración y responsabilidades, libertad para tomar decisiones y la forma de solucionar problemas, creando un ambiente de certeza laboral donde la separación o la renuncia sea una medida extrema y última; esto siempre que no afecte el logro de los objetivos y normas. Buscar un sentido de pertenencia a la institución.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	NO DE PÁGINA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019													
					1	2		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
1	SUPERVISAR QUE AL INTERIOR DE CADA UNA DE LAS FISCALÍAS DE LA DGCPPAMDO, LOS PROCESOS PENALES, SEAN ASIGNADOS DE MANERA EQUITATIVA Y AQUELLOS ASUNTOS CONSIDERADOS DE IMPACTO O RELEVANTES, SEAN ASIGNADOS TOMANDO EN CUENTA ANTIGÜEDAD, EXPERIENCIA Y NIVEL DE LA PLAZA PRESUPUESTAL DE CADA MINISTERIO PÚBLICO.	DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS	DOCUMENTALES / CORREOS ELECTRÓNICOS	SEMESTRAL	E	X	TODD EL PERSONAL																
2	IMPLEMENTAR ACTIVIDADES CON LA FINALIDAD DE RECONOCER A LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON ADSCRIPCIÓN A LA DGCPPAMDO, LOS RESULTADOS OBTENIDOS.	DIRECTOR GENERAL / DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS / DIRECTOR / SUBDIRECTORES DE AREA.	DOCUMENTALES / CORREOS ELECTRÓNICOS	TRIMESTRAL	E	X	TODD EL PERSONAL																
3	REPLICAR LA INFORMACIÓN QUE REMITE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO O CUALQUIER OTRA INSTANCIA, RELACIONADA CON OFERTAS QUE INVOLUCREN BENEFICIO Y APROVECHAMIENTO FAMILIAR.	DIRECTOR GENERAL / DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS / DIRECTOR / SUBDIRECTORES DE AREA.	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS PARTICIPACIÓN A LAS REUNIONES DE LA DGDH/PARA FL.	SEMESTRAL	E	X	TODD EL PERSONAL																
4	DIFUNDIR A LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGCPPAMDO, INFORMACIÓN RELACIONADA CON EL TEMA DE INDUCCIÓN A LA PROCURACIÓN DE JUSTICIA, O PROGRAMAR AL PERSONAL PARA LOS CURSOS QUE SEAN DIFUNDIDOS A TRAVÉS DEL PARA FL RELACIONADOS CON ESTE TEMA.	DIRECTOR GENERAL / DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS / DIRECTOR / SUBDIRECTORES DE AREA.	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS PARTICIPACIÓN A LAS REUNIONES DE LA DGDH/PARA FL.	SEMESTRAL	E	X	TODD EL PERSONAL																
5	DIFUNDIR LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS; O DAR A CONOCER AL PERSONAL, EL MARCO JURÍDICO DE RESPONSABILIDADES EN LA PERMANENCIA Y CONTINUIDAD LABORAL, O CONTINUAR DIFUNDIENDO Y REPETANDO LAS BECAS A LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS, MOTIVANDO Y CREANDO UN AMBIENTE DE CERTEZA LABORAL, DONDE LA SEPARACIÓN O RENUNCIA SEA UNA MEDIDA EXTREMA.	DIRECTOR GENERAL / DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS	DOCUMENTALES / ELECTRÓNICOS	CUATRIMESTRAL	E	X	TODD EL PERSONAL																

MTRD. ALFONSO OSORNIÓ GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y
AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

MTRA. VERÓNICA DEL VALLE RAMOS.
ENCARGADA DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDD



PTCCO DGCPPAMDO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 418	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
---------------	---

FACTOR

50.- Profesional
194.- En mi institución se cubren los puestos vacantes con el personal de la institución que cubra el perfil requerido de la vacante.
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.).

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Difundir la normatividad relacionada con los reactivos y programar a cursos a las servidoras y los servidores públicos adscritos a la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, considerando las atribuciones laborales de cada persona, a fin de contar con personal competente, éticamente responsable y que potencialice sus capacidades para el desempeño de sus funciones y otras de distinta o mayor responsabilidad cuando corresponda, con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública.

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	DIFUNDIR LA ÚLTIMA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN CON LA FINALIDAD DE DE QUE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DGCPPAMDO, CONOZCAN LAS FUNCIONES DE LAS ÁREA ENCARGADAS DE LOS RECURSOS HUMANOS, O BIEN CUANDO EXISTA ALGUNA VACANTE, HACERLO DEL CONOCIMIENTO DEL PERSONAL, A PARA EL CASO DE QUE EXISTA ALGÚN INTERESADO (A), SE SOLICITE LA PROMOCIÓN DE ASCENSO A LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE SEIDO Y SEAN ELLOS QUIENES CORROBOREN QUE SE CUMPLAN TODOS LOS REQUISITOS LEGALES Y FORMALES EN RELACIÓN AL PERFIL REQUERIDO	DIRECTOR GENERAL / DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS / DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE SEIDO / DIRECTORES / SUBDIRECTORES DE AREA	CORREO ELECTRÓNICO / REUNIONES DE TRABAJO	SEMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL															
2	DIFUNDIR EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL Y/O DE LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS; O BIEN PROGRAMAR AL PERSONAL A CURSO RELACIONADOS CON INDUCCIÓN EN LA PROCURACIÓN DE JUSTICIA Y VALORES INSTITUCIONALES; O REMITIR VÍA CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL, INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTOS TEMAS.	DIRECTOR GENERAL / DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS / DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE SEIDO / DIRECTORES / SUBDIRECTORES DE AREA	DOCUMENTALES/ ELECTRÓNICOS	SEMESTRAL	E		TODO EL PERSONAL															

MTRA. ALFONSO SORIANO GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y
AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

MTRA. VERÓNICA DEL VALLE RAMOS.
ENCARGADA DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO



PTCCO DGCPPAMDO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
---------------	--

FACTOR

52.- LIDERAZGO INTEGRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer los Valores Institucionales, la cultura organizacional y el liderazgo integral, para generar mayor identidad institucional y armonía en el Clima Laboral de la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019														
					1	2		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1	REPLICAR LA DIFUSIÓN DE LOS CURSOS QUE SEAN NOTIFICADOS A TRAVÉS DEL PARA TI, RELACIONADOS CON LIDERAZGO INTEGRAL Y TRABAJO EN EQUIPO; O COMUNICAR INFORMACIÓN RELATIVA A LOS MISMOS TEMAS; O REALIZAR TAREAS TENDENTES A MOTIVAR AL PERSONAL DE LA DGCPPAMDO, A FIN DE MEJORAR EL CLIMA LABORAL; O DIFUNDIR EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y LOS VALORES INSTITUCIONALES.	DIRECTOR GENERAL/ DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS/ DIRECTORES/ SUBDIRECTORES DE AREA	DOCUMENTALES/ CORREOS ELECTRÓNICOS.	TRIMESTRAL	E	X	TODO EL PERSONAL			P														
					O					R														


MTRD. ALFONSO OSOBNIO GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y
AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.


MTRA. VERÓNICA DEL VALLE RAMOS
ENCARGADA DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO



PTCCO DGCPPAMDO 2019

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA

No. UR 416	DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.
---------------	---

FACTOR

63.- TRANSPARENCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover y fomentar una cultura de transparencia, generando confianza en las servidoras y los servidores públicos con adscripción a la Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada, respecto a la utilidad de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2018, informando que los resultados obtenidos en la misma, son atendidos con la finalidad de mejorar el clima y cultura organizacional de la DGCPPAMDO.

No.	PRÁCTICAS PARA LOGRAR EL EFECTO	RESPONSABLE	RECURSOS	DURACIÓN	TIPO DE PRÁCTICA		TIPO DE PERSONAL	FACTOR RELACIONADO		2019												
					E	O		1	2	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	INFORMAR A LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON ADSCRIPCIÓN A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONTROL DE PROCESOS PENALES Y AMPARO EN MATERIA DE DELINCUENCIA ORGANIZADA, LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2018.	DIRECTOR GENERAL / DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS / DIRECTORES / SUBDIRECTORES DE AREA	DOCUMENTALES / CORREOS ELECTRÓNICOS	ANUAL	E		TODO EL PERSONAL			P												
					O	X				R												
2	DIFUNDIR LA LEY FEDERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA CON LA FINALIDAD DE QUE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA DGCPPAMDO, CONOZCAN EL OBJETO Y LOS OBJETIVOS DE DICHA LEY, ASÍ COMO LO RELACIONADO CON PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES, PARA EL CORRECTO DESAHOGO DE LOS REQUERIMIENTOS QUE LES FORMULAR DIVERSAS AUTORIDADES.	DIRECTOR GENERAL / DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS / DIRECTORES / SUBDIRECTORES DE AREA	DOCUMENTALES / CORREOS ELECTRÓNICOS	ANUAL	E		TODO EL PERSONAL			P												
					O	X				R												

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

MTRA. VERÓNICA DEL VALLE RAMOS
ENCARGADA DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE SERVICIOS DE APOYO DE LA SEIDO